



労働政策研究報告書 No. 115

2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用の多様化の変遷 II : 2003~2007

— 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より —

雇用の多様化の変遷 II : 2003～2007

—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 21 年度の研究テーマの一つとして取り組んだ、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 15 年及び同 19 年）の特別集計による近年における雇用の多様化の動向に関する研究の成果をとりまとめたものである。

近年の雇用労働の大きな特徴の一つとして、非正規化の進展がある。

非正規雇用は、もともと主要には業務の変動や繁閑に対応して活用されてきたものと考えられる。例えば高度成長期においても、季節的な繁閑に対しては臨時工、期間工といわれるフルタイム型の有期雇用が、週や 1 日の中の繁閑に対してはパートタイム労働者が活用されてきた。その後、低成長経済への移行と金融を含めたいわゆる「グローバル経済化」による企業経営の不確実性の増大とともに、柔軟な雇用に対するニーズが急激にあるいは持続的に高まり、非正規雇用の拡大がもたらされてきた。

今後の展開を考えてみても、企業におけるそうしたニーズは衰えるとは考えられず、また、女性、高齢者といった層がもっと活躍する社会を構築するとすれば、非正規雇用は増加することが予想される。また、是非は別として、学卒就職期において非正規雇用で職業生活を始める男女の若者が増えており、事実としてこれらの人々はなかなか正規雇用に就くことが困難な状況が続いている。

このような下で、非正規雇用に関する研究は、なぜ非正規化が生じるのかといった原理的な問いかけに応えることはもとより重要ではあるが、それとともにむしろ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いるのではないだろうか。

このような問題意識の下に、JILPT では、非正規雇用に関する総合的な調査である上記調査の個票データの再分析を行ってきており、前身の日本労働研究機構時代のものを含めれば、今回は 3 度目の取組となる。このような分析を可能にしてくださった厚生労働省統計情報部の皆様に改めて感謝申し上げたい。

この報告書では、再集計したデータとその分析結果を提示するとともに、その政策インプリケーションについても所々で提起しており、労働政策関係者を始めこの問題に関心のある方々の参考になるところが少しでもあれば、幸いである。

2010 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
あさお ゆたか 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 労働政策研究所長／主席統括研究員	第1章、第5章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第1章、第4章
おぐら かずや 小倉 一哉	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第2章
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 研究員	第3章

(注) 全体の編集は、浅尾が担当した。

—目次—

第1章 研究の趣旨と結果の概要	1
第1節 研究の目的と「多様化調査」の概要	1
第2節 結果の概要	8
第2章 事業所における非正社員活用の実態とその変化	17
第1節 正社員・非正社員の構成	17
第2節 非正社員を雇用する理由	27
第3節 非正社員活用上の問題	32
第4節 各種制度の適用状況	37
第5節 製造業中分類別に見た派遣労働者の活用について	41
第6節 本章のまとめ	44
第3章 非正規雇用者の属性と賃金	46
第1節 非正規雇用者の個人属性	46
第2節 非正規雇用者の賃金	62
第3節 非正規雇用者として働く母子世帯の母親	65
第4節 本章のまとめ	73
第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度	76
第1節 就業形態の選択理由について	76
第2節 職業生活に関する満足度について	83
第3節 能力開発と非正社員	101
第4節 就業形態選択理由と満足度	107
第5節 本章のまとめ	109
第5章 非正規雇用をめぐる政策的論点分析	112
第1節 非正規雇用活用理由と産業別「雇用ポートフォリオ」	112
第2節 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—	132
第3節 非正規雇用者をめぐる二つの課題—正社員化と処遇格差—	167
第4節 非正規雇用をめぐる「弱者」の探求	178
参考資料	229
1. 特別集計基礎集計表	229
2. 厚生労働省「多様化調査」調査票	298

第1章 研究の趣旨と結果の概要

第1節 研究の目的と「多様化調査」の概要

1. 研究の目的

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成21年度の研究テーマの一つとして取り組んだ、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成15年及び同19年）の特別集計による近年における雇用の多様化の動向に関する研究の成果をとりまとめたものである。

非正規化の進展が、近年の雇用労働を大きく特徴づけるものの一つであることは論をまたないであろう。非正規化の進展には、労働力の需要側（企業）・供給側（労働者）双方の要因があるが、需要側の要因により強く牽引されていると考えられている¹。もともと非正規雇用の歴史は古く²、高度成長期においては、臨時工、期間工など主に業務量の季節的・周期的な変動に対応して活用されていた³。また、製造業から第三次産業への産業構造の転換に伴い、労働過程が直接的に顧客の需要と結合するようになり、週や1日のうちの業務の繁閑への対応が迫られるとともに、パートタイム労働者の活用が増大した。しかしながら、経済が高い成長を続けている限りにおいて、一方において正規雇用（正社員としての雇用）に対する強い需要があり、雇用者（一般には役員を除く。）に占める非正規雇用の割合でみた非正規化の進展は緩やかなものにとどまっていた。その後我が国においては、平成初期のいわゆるバブル崩壊以降、低成長等経済が基調変化する中で、金融を含めたいわゆる「グローバル経済化」等による企業経営の不確実性の増大とともに、企業の柔軟な雇用に対するニーズが急激にあるいは持続的に高まり、非正規雇用の拡大がもたらされてきたといえる。

今後の展開を考えてみても、企業におけるそうしたニーズは衰えるとは考えられず、また、女性、高齢者といった層がもっと職業面で活躍する社会を構築する必要があるとすれば、非正規雇用は増加することが予想される。また、是非は別として、学卒就職期において非正規雇用で職業生活を始める男女の若者が増えており、事実としてこれらの人々はなかなか正規雇用に就くことが困難な状況が続いている。

このように、不十分な点はあるかも知れないが、非正規化の背景要因についてはかなり整理されてきている。非正規雇用に関する研究において、なぜ非正規化が生じるのかといった原理的な問いかけに答えることはもとより重要ではあるが、それとともにむしろ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いる。とりわけ政策研究を旗印に掲げている JILPT にあっては、

¹ 例えば、古郡頼子「産業構造の変化と多様化する雇用形態」（『日本労働研究雑誌』No.447/1997年）など。

² 正社員を期間の定めのないフルタイムの雇用労働であると定義すれば、歴史的には非正規雇用の方がはるかに古くから存在するといえる。

³ 直接雇用のもものばかりでなく、社外工、構内下請など今日の派遣労働の前身ともいえるべき事業所内請負労働者も少なからず存在した。

特に当てはまるのではないだろうか。

このような問題意識の下に、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とともに、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を目的として、平成 21 年度においてこの研究に取り組んだ。データとしては、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を用いた⁴。JILPT では、非正規雇用に関する総合的な調査である同調査の個票データの再分析をこれまでも行ってきており、前身の日本労働研究機構（JIL）時代のものを含めれば、今回は 3 度目の取組となる⁵。今回は、前回からの継続という趣旨で、平成 15 年（2003 年）と最新の平成 19 年（2007 年）の 2 回分の個票データの特別集計と分析に取り組んだ。この報告書は、前回の報告書の続編としての性格を併せもっており、このため標題も同様とし、それに続編であることを示す「Ⅱ」を付けて、「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」とした。

（報告書の構成）

この報告書の構成を紹介すると、第 1 章においては今回の分析の対象とする「多様化調査」の平成 15 年、同 19 年の概要と両年における調査項目等の異同を解説し、その上で、第 2 節でこの報告書の内容の概要を紹介する。第 2 章（事業所における非正社員活用の実態とその変化）では、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）結果に基づき、非正社員の活用の実態を分析している。続いて第 3 章（非正規雇用者の属性と賃金）では、労働者個人を対象とした調査（労働者個人調査）結果に基づき、非正規雇用者の個人属性や賃金の変化について分析している。その中で、母子世帯の母が直面する課題についても考察している。また、第 4 章（非正社員の就業形態選択理由と満足度）では、現在の就業形態を選択した理由や職業生活に関する満足度を中心に分析している。第 2 章から第 4 章までは、前回の報告書にも同様の章立てがあり、いわば常設のテーマを対象としたもので、平成 15 年から同 19 年にかけての変化を中心に非正規雇用者をめぐる動向がデータとともに整理して提示されている。とはいえ、母子世帯の母等一部に特に新しい分析課題をまとめて設定したところもある。続く第 5 章（非正規雇用をめぐる政策的論点分析）は、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、データによってその論点に関する分析を試みた。その多くは、前回の報告書では必ずしも取り上げられていなかったものである。

冒頭の「執筆担当者」に掲げた担当者が各章を独自に執筆した上で、全体を通じた編集を行った。編集に当たっては、読みやすさの確保を中心に最小限の整理を行うにとどめ、読者に誤解を与える懸念がない限り、各筆者の個性に属する部分は、章を超えた表現の統一等は

⁴ この報告書では、同調査を「多様化調査」と略称している。

⁵ 過去 2 回の取組の概要は、次のとおりである。

第 1 回目・・・「多様化調査」の平成 6 年及び 11 年の 2 回分を対象に実施。その結果は、JIL 調査研究報告書 No.158「非典型雇用労働者の多様な就業実態」（2003 年）として刊行されている。

第 2 回目・・・「多様化調査」の平成 6 年、11 年及び 15 年の 3 回分を対象に実施。その結果は、JILPT 労働政策研究報告書 No.68「雇用の多様化の変遷：1994～2003」（2006 年）として刊行されている。

敢えてせざるに残した。例えば、図表の番号の付け方は、章ごとに異なっている。なお、脚注は、章（第5章は節）ごとに改めて番号が振られ、参考文献があれば各章の末尾に掲げることとした。

2. 「多様化調査」の概要

（1）平成15年多様化調査の概要

平成15年「多様化調査」（以下、H15と省略）は、日本標準分類（平成14年3月改訂）に基づく14大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、複合サービス業、「サービス業（他に分類されないもの）」〕に属し、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所から無作為に抽出された約16,000事業所を対象として実施された。有効回答数は11,624事業所であった（有効回答率71.6%）。個人調査は、上記の調査対象事業所に就業している者から無作為に抽出された約30,000人を対象として実施された。有効回答数は24,930人であった（有効回答率71.0%）。

対象となる事業所は、平成13年の「事業所・企業統計調査」を母集団とし、一定の産業別・常用雇用規模別の抽出率によって抽出された。調査対象となる労働者は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・就業形態別の抽出率にしたがって抽出された。

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成15年10月に行われた。調査方法は、事業所票、個人票とも、あらかじめ統計調査員によって配布されたものに調査対象事業所および調査対象労働者が自ら記入する方法によって実施された。

なお、集計結果については抽出率の逆数（復元倍率）を乗じた値を基に算出してあるので、本報告書においても同様の手法をとることとする。

（2）平成19年多様化調査の概要

平成19年「多様化調査」（以下、H19と省略）は、H15と同じく、14大産業に属し5人以上の常用労働者を雇用する15,638事業所を対象として実施され、有効回答数は10,791事業所であった（有効回答率69.0%）。個人調査は、56,212人を対象として実施され、有効回答数は28,783人であった（有効回答率51.2%）。

調査対象となる事業所と労働者の抽出方法は、事業所は、平成16年の「事業所・企業統計調査」を母集団とし、一定の産業別・常用雇用規模別に抽出された。調査対象労働者は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・就業形態別に抽出された。

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成19年10月に行われた。調査方法は、事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所で

記入された後に統計調査員が回収した。個人票は、統計調査員が算出した調査対象労働者数に基づいて調査対象事業所に配布を依頼し、調査対象労働者が記入した後に厚生労働省大臣官房統計情報部に郵送する方法によって実施された。

集計結果は、H15と同じく、復元倍率を乗じた値を基に算出しているため、本報告書においても同様の手法をとる。

3. 各調査年の異同について

H15とH19の調査内容は、共通する部分が多いが部分的に異なっている箇所もある。以下において、事業所調査と個人調査のそれぞれの調査票について、H15とH19で設問内容の異同を整理しておく。詳しくは、実際の調査票で確認していただきたい。

(1) 事業所調査の設問の内容について

第1-1-1表は、各年における事業所調査の設問を比較したものである。事業所調査票に関して、H15とH19で異なる設問はほとんどない。

まず、調査票の設計上、冒頭部分でH15では事業所のフェイス項目として設定されていた「事業所の常用労働者数」、「企業全体の常用労働者数」、「事業所の形態」、「労働者派遣事業の有無」および「派遣している労働者数」がH19では問1となっている。

H15の問1・H19の問2は「就業形態別 労働者数」だが、H19では加えて「請負労働者の有無」および「請負労働者の数」と「請負労働者のうち物の製造を行っている者の有無」および「製造を行っている請負労働者の数」を尋ねている。ここが事業所票において唯一、設問の内容が異なる箇所である。

H15の問2で「非正社員」としているところがH19の問3では「正社員以外の労働者」となっているが、表現の違いであって実質的に同じことを指している。

(2) 個人調査の設問の内容について

第1-1-2表は、各年における個人調査の設問を比較したものである。個人票は事業所票と比べると、内容の異なる設問が多い。設問の順番が異なるものもあるが、第1-1-2表はH19の調査票での設問の順番を基準に作成した。

まず、問1については、「年齢」がH15では実数で尋ねているが、H19では15歳から65歳まで5歳刻みとなっている。

問2の「末子年齢」もH15では実数だが、H19では「0～2歳」「3～5歳」「6～12歳」「13～15歳」「16歳以上」と5つのカテゴリーで尋ねている。

第1-1-1表 各年における事業所調査の設問の比較

平成15年(2003)		平成19年(2007)	
事業所の状況	事業所の常用労働者数 企業全体の常用労働者数 事業所の形態 労働者派遣事業の有無、派遣している労働者数	問1(1)	事業所の常用労働者数
		問1(2)	企業全体の常用労働者数
		問1(3)	事業所の形態
		問1(4)	労働者派遣事業の有無、派遣している労働者数
問1	就業形態別 労働者数	問2(1)	就業形態別 労働者数
		問2(2)	請負労働者の有無、請負労働者の数
		問2(3)	請負労働者のうち物の製造を行っている者の有無、製造を行っている請負労働者の数
問2(1)	非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1)	非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)
問2(1)	増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1)	増加した就業形態(3年前と比べて現在)
問2(2)	今後の非正社員比率の変化	問3(2)	今後の非正社員比率の変化
問2(2)	今後、増加する就業形態	問3(2)	今後、増加する就業形態
問3	非正社員を雇用する理由	問4	非正社員を雇用する理由
	1)正社員を確保できないため 2)正社員を重要業務に特化させるため 3)専門的業務に対応するため 4)即戦力・能力のある人材を確保するため 5)景気変動に応じて雇用量を調節するため 6)長い営業(操業)時間に対応するため 7)1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため 8)臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9)賃金の節約のため 10)賃金以外の労務コストの節約のため 11)高齢者の再雇用対策のため 12)正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13)その他		1)正社員を確保できないため 2)正社員を重要業務に特化させるため 3)専門的業務に対応するため 4)即戦力・能力のある人材を確保するため 5)景気変動に応じて雇用量を調節するため 6)長い営業(操業)時間に対応するため 7)1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため 8)臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9)賃金の節約のため 10)賃金以外の労務コストの節約のため 11)高齢者の再雇用対策のため 12)正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13)その他
問4	非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)	問5	非正社員活用上の問題 (正社員以外のすべての就業形態)
	1)良質な人材の確保 2)定着性 3)仕事に対する責任感 4)時間外労働への対応 5)仕事に対する向上意欲 6)業務処理能力 7)正社員との職務分担 8)チームワーク 9)正社員との人間関係 10)その他		1)良質な人材の確保 2)定着性 3)仕事に対する責任感 4)時間外労働への対応 5)仕事に対する向上意欲 6)業務処理能力 7)正社員との職務分担 8)チームワーク 9)正社員との人間関係 10)その他
問5	制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)	問6	制度の適用状況 (その他以外のすべての就業形態)
	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 自己啓発援助制度 正社員への転換制度 財形制度 社内教育訓練 昇進・昇格		雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 自己啓発援助制度 正社員への転換制度 財形制度 社内教育訓練 昇進・昇格

H15 の問 5・H19 の問 6 では「正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由」を尋ねている。項目の数も同じで内容も同じだが、項目の並び順が異なっている。

H15 では問 6 として「勤続期間」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。

H15 の問 8・H19 の問 7 は「今後の働き方の希望」についてである。H15 では、まず「現在の就業形態を続けたい」場合に「1. 現在の会社で」か「2. 別の会社で」かに分け、「他の就業形態に変わりたい」場合に「3. 現在の会社で」か「4. 別の会社で」かに分けて、「5. 独立して事業を始めたい」と「6. 仕事を辞めたい」そして「7. その他」を含めて 7 項目で尋ねている。その上で、「他の就業形態に変わりたい」場合、つまり「3. 現在の会社で」あるいは「4. 別の会社で」と回答した場合に「変わりたい就業形態」を尋ねている。

一方、H19 の問 7 では今後の働き方について、まず「1. 現在の会社で働きたい」か「2. 別の会社で働きたい」かに、「3. 独立して事業を始めたい」、「4. 仕事を辞めたい」、「5. その他」を加えて 5 項目でたずねた上で、「現在の就業形態を続けたい」か「他の就業形態に変わりたい」か、「他の就業形態に変わりたい」場合にはどの就業形態に変わりたいかを尋ねている。ここでの就業形態は、H19 では H15 と違って派遣労働者を「登録型」と「常用雇用型」に分けている。

ここまでは、回答の形式は異なっても設問の内容としては実質的に同じであるが、さらに H19 では「他の就業形態に変わりたい」場合に「正社員」を選んだ人に対してその理由（正社員になりたい理由）を尋ねている。

H15 では問 9 で「1 週間の所定労働日数」と「1 週間の所定労働時間」そして「残業時間」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。

また、H15 では問 11 で「職業能力を高めたいか」と、高めたい場合に各種の教育訓練など「活用している・活用したい方法」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。

最後に、H15 の問 12・H19 の問 9 では、資格・免許について「資格・免許の有無、取得の意向」と既に取得しているもしくはこれから取得したい「資格・免許の内容」を共通して尋ねているが、H19 のみ現在の仕事に関する「資格・免許の必要性」も尋ねている。

第1-1-2表 各年における個人調査の設問の比較

平成15年(2003)		平成19年(2007)	
問1(1)	性別	問1(1)	性別
問1(2)	年齢(実数)	問1(2)	年齢(カテゴリー)
問1(3)	在学中か	問1(3)	在学中か
問1(4)	最終学歴	問1(4)	最終学歴
問2(1)	同居家族の有無	問2(1)	同居家族の有無
問2(2)	同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(実数)	問2(2)	同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)
問3	主な家計の維持者はだれか	問3	主な家計の維持者はだれか
問4	就業形態	問4	就業形態
問7	職種	問5	職種
問5	正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由 1)専門的な資格・技能が活かせるから 2)より収入の多い仕事に従事したかったから 6)自分の都合のよい時間に働けるから 5)勤務時間や労働日数を短くしたいから 8)簡単な仕事で、責任も少ないから 7)就業調整をしたいから 9)家計の補助、学費等を得るため 13)自分で自由に使えるお金を得たいから 11)通勤時間が短いから 4)組織にしばられないから 3)正社員として働ける会社がなかったから 10)家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 12)体力的に正社員として働けないから 14)その他	問6	正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由 1)専門的な資格・技能が活かせるから 2)より収入の多い仕事に従事したかったから 3)自分の都合のよい時間に働けるから 4)勤務時間や労働日数を短くしたいから 5)簡単な仕事で、責任も少ないから 6)就業調整をしたいから 7)家計の補助、学費等を得るため 8)自分で自由に使えるお金を得たいから 9)通勤時間が短いから 10)組織にしばられたくなかったから 11)正社員として働ける会社がなかったから 12)家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 13)体力的に正社員として働けなかったから 14)その他
問6	勤続期間(カテゴリー)		
問8(1)	今後の働き方の希望	問7(1)	今後の働き方の希望 (会社で働きたい場合↓)
問8(2)	(他に変わりたい場合)変わりたい就業形態	問7(2)	現在の就業形態を続けたいか他に変わりたいか (他に変わりたい場合)変わりたい就業形態
		問7(3)	(正社員になりたい場合)正社員になりたい理由
問9(1)	1週間の所定労働日数		
問9(2)	1週間の所定労働時間		
問9(3)	残業時間		
問10(1)	賃金算定の基礎	問8(1)	賃金算定の基礎
問10(2)	月間賃金総額(カテゴリー)	問8(2)	月間賃金総額(カテゴリー)
問11(1)	職業能力を高めたいか		
問11(2)	(高めたい場合)活用している・したい方法 1)会社内での教育訓練(研修) 2)公共職業能力開発施設の講座の受講 3)民間教育訓練機関の講座の受講 4)通信教育の受講 5)その他の自主的学習		
		問9(1)	資格・免許の必要性
問12(1)	資格・免許の有無、取得の意向	問9(2)	資格・免許の有無、取得の意向
問12(2)	資格・免許の内容	問9(3)	資格・免許の内容
問13	各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度	問10	各種保険制度等 適用状況 1)雇用保険 2)健康保険 3)厚生年金 4)企業年金 5)退職金制度 6)財形制度 7)賞与支給制度 8)福利厚生施設等の利用 9)自己啓発援助制度
問14	職場での満足度 1)仕事の内容、やりがい 2)賃金 3)労働時間・休日などの労働条件 4)人事評価、処遇のあり方 5)職場の環境 6)職場の人間関係、コミュニケーション 7)雇用の安定性 8)福利厚生 9)職場訓練、能力開発のあり方 10)職業生活全体	問11	職場での満足度 1)仕事の内容、やりがい 2)賃金 3)労働時間・休日などの労働条件 4)人事評価、処遇のあり方 5)職場の環境 6)職場の人間関係、コミュニケーション 7)雇用の安定性 8)福利厚生 9)職場訓練、能力開発のあり方 10)職業生活全体

第2節 結果の概要

前述のように、この報告書は大きく二つの部分に分けることができる。一つは、前回の報告書と同様の章立ての下に、いわば常設のテーマを扱った第2章から第4章までであり、平成15年から同19年にかけての変化を中心に、非正規雇用者をめぐる動向がデータとともに整理して提示されている。とはいえ、一部に特に新しい分析課題を設定したところもある。もう一つは、第5章であり、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、データによってその論点に関する分析を試みたものである。その多くは、前回の報告書では必ずしも取り上げられていなかったものである。また、各章において、分析結果から得られた政策的インプリケーションも所々で提示されている。

以下において、各章の概要を紹介する。各章は、相対的に独立した内容となっているので、章の番号順に通読されるばかりでなく、以下の概要を参考に、任意に選択した章から読み進めることも十分可能である。

1. 事業所における非正社員活用の実態とその変化（第2章）

第2章は、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）のデータにより、事業所における非正規雇用の活用実態と平成15年から19年にかけての変化が分析され、この間における雇用の非正規化の進展状況が整理されている⁶。その中で、平成16年に「物の製造」の業務における労働者派遣が解禁されたことを背景に製造業において派遣労働者の活用が急速に進んでいることを受け、製造業の産業中分類にまで降りて、派遣労働者の活用実態を分析している。これらの結果の概要は、次のように要約されている。なお、第2章は、労働経済学専攻の小倉一哉・JILPT主任研究員が執筆を担当した。

- ①平成15年から平成19年にかけて、非正社員比率が若干上昇した。正社員比率が65.4%から62.2%へ3.2ポイント低下しており、契約社員は2.4%から2.8%へ、派遣労働者は2.1%から4.7%へと、それぞれ比率が上昇している。
- ②多くの産業で平成15年から平成19年にかけて正社員比率が低下しており、製造業、運輸業、教育・学習支援業では、この間に5ポイント以上の低下となった。
- ③平成15年から平成19年にかけて多くの産業で派遣労働者比率が上昇しており、特に製造業では2.0%から9.8%へと7.8ポイントも上昇している。この間の労働者派遣法の改正が大きく影響していると思われる。
- ④契約社員を雇用する理由は、平成15年と平成19年とも第1位は「専門的業務に対応させるため」、第2位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、第3位は「賃金節約のため」であり、これら3つの理由については、この間の大きな変動はない。

⁶ 第2章及び第4章では、事業所で就業している労働者のうち正社員以外の人々を指して「非正社員」という用語が用いられている。他の章では、「非正規雇用者」という用語が使用されている。この二つの用語は、いずれかを特に選択して使用する研究者にとってはニュアンス等の異なる用語とされているようであるが、今回のように同一の調査を分析している限りにおいて、実際の範囲に違いはない。

- ⑤派遣労働者を雇用する理由は、平成15年と平成19年とも第1位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」であるが、平成19年は若干低下している。また平成15年の第2位は「賃金以外の労務コストの削減のため」であったが、平成19年では「正社員を確保できないため」となった。さらに平成15年の合計第3位は「景気変動に応じて雇用量を調節するため」であったが、これは平成19年でも同じく第3位となった。
- ⑥パートタイム労働者を雇用する理由は、平成15年と平成19年とも第1位は「賃金節約のため」、第2位は「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」となっているが、第3位は平成15年が「賃金以外の労務コストの節約のため」で、平成19年は「長い営業時間に対応するため」となった。第1位の「賃金節約のため」の回答比率がこの間にかなり低下している。
- ⑦契約社員活用上の問題は、平成15年と平成19年ともに第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」、第3位は「仕事に対する向上意欲」となっているが、第2位「仕事に対する責任感」は平成15年より平成19年の回答比率が若干低下している。
- ⑧派遣労働者活用上の問題は、平成15年と平成19年ともに第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」、第3位は「業務処理能力」となっているが、第1位「良質な人材の確保」は平成15年より平成19年の回答比率がかなり高くなっており、全体的に「良質な人材の確保」を指摘する事業所が増加した。
- ⑨パートタイム労働者活用上の問題は、平成15年と平成19年ともに第1位は「仕事に対する責任感」、第2位は「良質な人材の確保」、第3位は「定着性」となっているが、第3位「定着性」は平成15年より平成19年の回答比率が若干上昇している。
- ⑩契約社員への各種制度の適用事業所割合は、平成15年に比べて平成19年で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が低下している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」も低下している。反対に平成19年の回答比率が上昇しているのは、「社内教育訓練」「自己啓発援助制度」「昇進・昇格」「正社員への転換制度」である。特に「正社員への転換制度」は、製造業、運輸業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業などで10ポイント以上の上昇となっている。この間に多くの産業で、契約社員に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。
- ⑪パートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合は、平成15年に比べて平成19年で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が若干上昇している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」が若干低下しており、「正社員への転換制度」が上昇している。「正社員への転換制度」は、いずれの産業でも上昇している。この間に、パートタイム労働者に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。
- ⑫製造業を中分類で見ると、ほとんどの産業で、平成19年の派遣労働者割合が高くなっている。平成15年で派遣労働者割合が最も高かった情報通信機械器具製造業では、3.15%から13.11%へと9.96ポイントの増加となっている。他の産業で平成19年の割合が高いも

のは、電子部品・デバイス製造業（7.76%）、化学工業（6.38%）、プラスチック製品製造業（5.88%）、輸送用機械器具製造業（5.28%）、電気機械器具製造業（4.69%）などである。

⑬製造業中分類別に派遣労働者を雇用する理由を見ると、平成15年よりも平成19年の回答比率が高い理由のうち、「正社員を確保できないため」は、16の産業（に属する事業所）で該当している。

⑭平成15年から平成19年の間の景気動向は、2008年（平成20年）秋以降の不況以降に比べると、全体的に悪くなかったため、特に製造業などでは非正社員の活用が、派遣労働者を中心に進んだ。またパートタイム労働者や契約社員に対する正社員への転換制度を導入する事業所も増えた。

⑮しかし周知のように2008年秋以降の不況によって、派遣労働者などの非正社員の活用にも大きな影響が生じていると思われる。したがって平成19年と次回の調査との相違には、さらに注意深い考察が求められるだろう。

2. 非正規雇用者の属性と賃金（第3章）

第3章は、「多様化調査」のうち労働者個人を対象とした調査（労働者個人調査）のデータにより、どのような属性をもった人々が非正規雇用者として就業しているのかに関する分析を行うとともに、世帯属性が非正規雇用者の就業実態や就業意識に与える影響について分析する。世帯属性にかかわる具体的なテーマとしては、母子世帯の母親が直面している課題を取り上げている。これらの結果の概要は、次のように要約されている。なお、第3章は、労働社会学専攻の高橋康二・JILPT 研究員が執筆を担当した。

①平成15年から平成19年にかけて、調査対象事業所の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇した。すなわち、同期間に、わが国の労働市場においていっそう非正規雇用化が進展した。

②同期間に、非正規雇用者の内訳が多様化した。具体的には、パートタイム労働者以外の非正規雇用者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用のフルタイム化が進展した。

③2004年3月に「物の製造」の業務での派遣労働が解禁されたことなどにより、同期間に、男性や高校卒の派遣労働者が増加し、非正規雇用者の性別構成、学歴構成が一部変化した。

④データの解釈上いくつかの留意が必要であるが、総じて、同期間が景気拡大期であったことが関係してか、契約社員、嘱託社員の賃金が上昇した。

⑤このことは、逆にいえば、景気縮小期にはこれら非正規雇用者の賃金が低下しうることを示唆している。非正規雇用にかかわる政策を立案する際には、改めて、非正規雇用が賃金の変動リスクを抱えた働き方である点に留意する必要がある。

⑥同期間に、団塊世代の大量退職、高年齢者雇用安定法の改正などがあいまって、60歳以上の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇するとともに、非正規雇用者全体に占める高年齢者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用者の高年齢化が進展した。

- ⑦高年齢非正規雇用者は、今後も増加する可能性が高い。そこで生じる新たな問題を予測し、それに対処するためにも、まず、これら高年齢非正規雇用者が、具体的にどのような職場で、どのような働き方をしているのかが明らかにされる必要がある。
- ⑧母子世帯の母親が直面している課題として、特に子どもが小さい時には、育児負担が大きいことにより、正社員になることができず、結果として、収入が十分でない非正規雇用者となっていることが明らかになった。
- ⑨同じく母子世帯の母親が直面している課題として、そもそも正社員になりたいが企業に採用されないため、収入が十分でない非正規雇用者となり、フルタイムに近い労働をしている者が少なくないことが明らかになった。
- また、以上の知見に基づき研究上・政策上の次のような課題を指摘している。
- ⑩幼少の子どもを抱える母子世帯の母親に対する育児支援を充実させるとともに、母子世帯の母親全体に対して技能取得、能力開発の機会を提供することによって、正社員としての就職を促進していくことが求められよう。

3. 非正社員の就業形態選択理由と満足度（第4章）

第4章は、第3章と同じく「労働者個人調査」のデータにより、非正社員が現在の就業形態を選択した理由や現在の仕事に役立つ資格・免許、職業上の満足度などを扱っている。分析に際しては、パートタイム労働者を「若年者パート」、「女性既婚パート」、「高齢者パート」に分けている。これらの結果の概要は、次のように要約されている。なお、第4章は、産業社会学専攻の藤本隆史・JILPT アシスタント・フェローが執筆を担当した。

- ①就業形態の選択理由について、「正社員になれない」を中心に就業形態間の違いをみると、「正社員になれない」が上位となるのは、契約社員や派遣労働者に比較的多く、臨時的雇用者やパートタイム労働者には少ない。
- ②契約社員の男性は、「正社員になれない」より「専門的な資格・技能を活かせるから」を理由として選んだ比率の方が高い。また、パートタイム労働者は、「自分の都合のよい時間に働けるから」といった柔軟な働き方に関わる理由が上位となる。
- ③高齢者の場合は「勤務時間や労働日数が短いから」が上位となる。
- ④女性の場合は、「家計の補助、学費等を得るため」や「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」といった項目も上位にあり、男性よりも理由が多様である。
- ⑤就業形態の選択理由の項目を「不本意型」、「収入・専門性重視型」、「自己都合型」の3つの類型に分けた上で集計を行った結果、「不本意型」（「正社員になれない」）が派遣労働者で比較的比率が高く、既婚女性パートや高齢者パートでは低い傾向が見られた。「自己都合型」は臨時的雇用者やパートタイム労働者に多く、「収入・専門性重視型」は男性の契約社員や嘱託社員に多かった。
- ⑥今後の働き方として正社員として働くことを希望する比率が高いのは、契約社員や派遣労働者

働者、若年者パートなどである。若年者パート以外では、平成 15 年より平成 19 年の比率が高い。女性既婚パートや高齢者パートでは比率が低い。

- ⑦平成 19 年のみ正社員を希望する理由について尋ねているが、全体として「正社員の方が雇用が安定しているから」や「より多くの収入が得たいから」と答えた比率が高かった。その他の理由としては、臨時的雇用者と高齢者パート以外で「より経験を深め、視野を広げたいから」、高齢者パート以外で「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」、出向社員や派遣労働者そして若年者パートで「キャリアを高めたいから」が比較的多い。
- ⑧就業形態選択理由の 3 類型別にみると、「正社員の方が雇用が安定しているから」は「不本意型」、「より多くの収入が得たいから」は「収入・専門性重視型」と「不本意型」、「より経験を深め、視野を広げたいから」は「自己都合型」に多かった。
- ⑨職業生活に関する満足度（総合）について指数化してみると、派遣労働者の値が低かった。また、正社員以外では、総じて平成 15 年より平成 19 年の方の値が低い傾向が見られたが、特に男性の若年者パートの値の差が大きかった。
- ⑩個別の満足度についてみると、契約社員や嘱託社員は「仕事の内容・やりがい」が、派遣労働者は「労働時間・休日数」や「職場の人間関係・コミュニケーション」、臨時的雇用者やパートタイム労働者は「仕事の内容・やりがい」もしくは「職場の人間関係・コミュニケーション」が上位を占める。
- ⑪満足度が低い項目は就業形態全体に共通していて、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「福利厚生」、「評価・処遇のあり方」などである。
- ⑫現在の仕事に資格・免許を持っている人は、正社員と契約社員、嘱託社員が 4 割を超えているが、その他の就業形態は 2 割から 3 割程度である。登録型派遣と若年者パートを除いて、女性より男性の方で比率が高い。
- ⑬就業形態選択理由の 3 類型別にみると、資格・免許を持っているのは「収入・専門性重視型」の比率が高い。「不本意型」と「自己都合型」を比べた場合に、「不本意型」は「自己都合型」より免許・資格を持っているか取得したいと希望する比率が高い。
- ⑭就業形態選択理由の 3 類型別に職業生活満足度指数をみると、総じて「収入・専門性重視型」の値が最も高く、「不本意型」が最も低い。「不本意型」と「自己都合型」において、平成 15 年より平成 19 年が低い傾向が見られた。

4. 非正規雇用をめぐる政策的論点分析（第 5 章）

第 5 章は、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、「多様化調査」データによってその論点に関する分析にトライしたものである。取り上げた論点（節建て）について、その概要を紹介したい。分析は、主に契約社員、派遣労働者（登録型・常用型）及びパートタイム労働者の 3（4）形態について行われている。なお、第 5 章は、浅尾裕・JILPT 労働政策研究所所長／主席統括研究員（兼）が担当した。

論点の一つ目（第1節）は、どのような産業においてどのような理由で非正規雇用の活用が進んでいるのか、いわゆる産業別の「雇用ポートフォリオ」論議の参考になる分析結果を提示することである。このため、「多様化調査」の「事業所調査」データの分析を行った。その要点は、以下のとおりである。

- ①事業所を一定の基準により、それぞれの就業形態（正社員も含む。）について「多数活用事業所」、「平均的活用事業所」、「少数活用事業所」及び「非活用（いない）事業所」の4つに分類してみると、非正規雇用全体でみた活用度の高い順に「飲食店、宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」などとなっている。
- ②就業形態別に「多数活用事業所」の割合が高い順をみると、契約社員では「教育、学習支援業」、「情報通信業」、「運輸業」など、派遣労働者では「情報通信業」、「金融・保険業」、「機械関連製造業」など、パートタイム労働者では「飲食店、宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」などとなっている。このうち、「機械関連製造業」における派遣労働者の「多数活用事業所」の割合が平成15年から平成19年にかけて2.5%から7.7%に大きく上昇している。
- ③なお、パートタイム労働者がいる事業所は全体の6割に達するのに対して、契約社員や派遣労働者では1割程度にとどまっている。
- ④産業計及び産業別に非正規雇用割合の増減の状況を見ると、平成15年前後に比べ19年前後は非正規雇用割合の上昇が緩やかであったといえる。非正規化は進んでいるけれども、その中で平成15年から19年にかけてのそのテンポはそれ以前と比べて比較的緩やかであったといえる。その中で、派遣労働者については活用の高まりがみられ、とりわけ機械関連を中心に製造業で顕著であった。
- ⑤非正規雇用の活用理由として、「労働コスト節減要因」が注目されることが多いが、契約社員や派遣労働者についてはほとんどの産業において「人事戦略要因」を挙げる事業所がもっとも多くなっている。一方、パートタイム労働者については、「繁閑対応要因」とともに「労働コスト節減要因」を挙げるところが多くなっている。大抵の事業所においては、ただ闇雲にコスト減を求めて非正規の雇用を拡大しているわけではなく、広い意味での人事戦略上の必要をベースとして、その範囲において労働面のコスト計算をしながら、非正規雇用を活用していると考えられる。したがって、非正規化が無限定に進むわけではなく、ある種の秩序をもって今後も進展していくものと考えられるべきであろう。非正規雇用をめぐる政策・施策の立案と推進に当たっては、こうした企業の合理的な行動特性を十分に考慮することが望まれる。
- ⑥非正規雇用の活用の有無について回帰分析を行い、契約社員では「教育、学習支援業」、「情報・通信業」、「金融・保険業」、「事業関連サービス業」、「運輸業」など、派遣労働者では「金融・保険業」、「素材関連製造業」、「情報・通信業」、「機械関連製造業」など、パートタイム労働者では「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「小売業」、「教育、学習支援業」、「消

費関連製造業」などが活用の多い産業となった。また、各形態の非正規雇用者割合についての回帰分析からは、契約社員では「教育、学習支援業」、「医療・福祉」、「運輸業」など、派遣労働者では「情報・通信業」、「運輸業」、「生活関連サービス業」など、パートタイム労働者では「飲食店・宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」、「消費関連製造業」などが活用度合の高い産業となった。非正規雇用者がいる事業所が多い産業と、非正規雇用者がいる場合にその割合の高い産業とで異なる場合もあることが示されている。このように、非正規雇用の活用度合は、産業特性だけで決まっているわけではない。

論点の二つ目（第2節）は、年齢層別に非正規雇用者の動向をみることであり、とりわけ、過去において非正規雇用者となった人々が、就業形態面でどのような軌跡をたどったか、端的に言えば正社員化できたのかどうかの論点である。このため、「多様化調査」の「労働者個人調査」データを使って、若年層、中年層、高年層についてそれぞれコーホート分析を行った。

⑦若年層コーホートについてみると、大卒においては非正規化に歯止めがかかっているとみられる一方で、高卒男性や高専・短大卒女性においては時間が経過し、年齢が高まっていく中で非正規雇用者の割合は上昇している。非正規雇用割合の上昇がみられる場合において平成15年まではパートタイム労働者割合の上昇による面が大きかったが、その後平成19年にかけては派遣労働者を中心としたパートタイム労働者以外の割合の上昇によるところが大きい。パートタイム労働者については、比較的年齢の若い時期などで非自発的就業割合が高い時期があるものの年齢の上昇とともにその割合は低いものになる。一方、契約社員や派遣労働者においては非自発的就業割合が総じて高く、特に平成15年から平成19年までにおいては派遣労働者で上昇しているコーホートが多い。

⑧中年層コーホートの推移をみると、年齢の上昇とともに非正規雇用者の割合が上昇する傾向がみられる。中年層コーホートは正社員化がなかなか困難な面が多いことが窺われる。平成15年から19年にかけて派遣労働者や契約社員の割合が上昇しており、また、そこでは非自発的就業割合がおしなべて上昇している。また、総じて男性においてその上昇幅が大きくなっているといえる。非正規の割合の上昇は、自発的な形態選択の結果とはいえない状況となっている。

⑨若年層コーホート、中年層コーホートともに、平成19年にかけて製造派遣の増大がみられた。製造派遣は、高卒者の雇用の場として少なくない機会を提供するとともに、大卒男性などでも製造派遣に就く人々が少なからずいたといえる。さらに、中年層コーホートでは高専短大卒女性や大卒女性などより広範な層の就業の場となったことが窺われる。しかし一方、高卒男性に対して製造派遣は、平均でみた賃金は相対的にやや高かったものの、満足度という点では必ずしも良好な雇用機会とはいえなかったと考えられる。

論点の三つ目（第3節）は、非正規雇用者の正社員化と正規・非正規間の処遇格差の二つの課題をとりあげ、関連の分析を行うことである。ここでも「多様化調査」の「労働者個人

調査」データを使った分析を試みた。

⑩非正規雇用者の正規化に関しては、考察の基礎として、各形態の非正規雇用者計を100とした今後の就業希望のデータを一覧できる表を提示した。例えば、正社員を希望する割合のもっとも高い登録型派遣労働者でみて、43.4%が正社員を希望している一方、現在の就業形態を続けたいとする人も34.1%いる。他の形態では両者の差は縮小し、あるは逆転する。正社員希望とともにそれに匹敵ないしそれを上回って現在の就業形態の継続を希望する人々がいることも忘れてはならない。

⑪賃金月額について、正社員の賃金について回帰式を推定し、これに非正規雇用者の属性を代入することにより求めた対照となる正社員の賃金額を推定し、正規・非正規間の賃金格差を試算すると、平均的にみて正規・非正規間の賃金格差は、常用型派遣労働者で9割程度、契約社員や登録型派遣労働者で8割台だが契約社員の方がやや格差は小さく、パートタイム労働者では男性で7割程度、女性で5割程度となった。また年齢別にみると、契約社員や派遣労働者では特に男性を中心に年齢が高まるほど格差は拡大する傾向がみられる。その中で、20歳台についてみると、むしろ非正規の方の賃金が高くなっている。

⑫非正規雇用者の賃金に対する満足度は低いが、上記の賃金格差をも盛り込んで推定した回帰式によると、非正規雇用者の賃金が高くなるほど賃金満足度を高め、正規・非正規間の格差拡大は賃金満足度の低下をもたらす中で、おしなべて賃金月額の増額による効果の方が格差縮小による効果よりも大きくなっている。当面まずは、非正規雇用者の賃金額の底上げ、例えば最低賃金額の引き上げといった施策がとられることが望ましいと考えられる。論点の四つ目（第4節）は、非正規雇用をめぐる「弱者」（非正規雇用弱者）とはどのようなとらえればよいのかに関し考察することである。「弱者」とは、非正規雇用の就業に関して何らかの課題を抱えている人々の類型を指し、そのすべてが政策上の対応の必要がある層というわけではないものの、その可能性が相対的に高い層のことである。弱者となる要素（視点）として、非自発的な非正規雇用、生計維持、低所得及び正社員就業希望の4つを取り上げ、分析した。

⑬非自発的な非正規雇用にあつては、それ自体需給のミスマッチとして問題を投げかけている。その中で、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）として挙げる層を「コアⅠ」、他の選択理由も同時に挙げている「相対的な」非自発的な非正規雇用者のうち「より多い収入動機」を併せて挙げた人を「コアⅡ」とすることができる。

⑭生計維持、配偶者の有無を合わせてみた主な生計維持者かどうかの視点にあつては、生計維持者であつ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人々を「コアⅠ」とし、次いで既婚生計維持者であつて就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる層を「コアⅡ」とする。

⑮低所得について、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つの層に区分し、もっとも所得の低い層を「コアⅠ」、その上の層を「コアⅡ」とする。なお、賃金の高低と仕事に役立つ資格・免許の保有とは強いものではないが一定の関係が窺われ、また、所得が低い層ほど公的な社会保険の適用を（事実として）受けていない人が相対的に多い傾向がみられる。所要の政策対応が望まれる。

⑩正社員就業希望について、「現在の会社で」正社員となることを希望する人を「コアⅠ」、「別の会社で」を希望する人を「コアⅡ」とする。「現在の会社で」正社員となることの希望について、その事業所で正社員への登用制度がある場合に希望する人が増える傾向がみられ、当面正社員登用制度の普及を図ることが重要である。

⑪非正規弱者であることと職業生活の満足度には、緩やかな関係がみられる。

⑫弱者に関する各視点を併せ持つ人を「複合弱者」とすれば、

①最広義の範囲の「弱者」をとったとして、男性非正規雇用者の2割、女性非正規雇用者の17%程度が特別の対策の対象となる可能性があること。さらにコア層に限れば、対象は3～4%であること。

②最広義の範囲では男性の方の割合が高いものの、コア層では女性の方が高く、より厳しい状況への対応としては女性をメインの対象としたものであることを前提として考える必要があること。

③3種の「複合弱者」にあっては、「所得階層」（＝低所得）関係がすべてを包含していること。次いで「正社員希望」関係が包含する範囲が広がっていること。したがって、「低所得」に関する対応がもっとも広範囲の「非正規雇用弱者」に届き、次いで「正社員希望」に対する対応がこれに次ぐ広がりをもっていると考えられること。

といったことが指摘できる。

⑬非正規雇用弱者については、当面次のような対応の必要性が示唆される。

①「低所得」に関する対応としては、とりわけ上述の低位所得者に関しては最低賃金の底上げが有効であると考えられる。その際、パートタイム労働者と契約社員や派遣労働者（特に登録型派遣労働者）との間には、就業実態や就業目的などかなりの構造的な違いがあることに着目した制度設計が行われることが検討されてよいであろう。

②「現在の会社で」正社員に変わることを希望する場合については、上述したように当該企業で非正規雇用者を正社員へ登用する制度が整備されることが重要である。「別の会社で」正社員に変わることを希望する場合については、ハローワークを始めとした労働力需給のマッチングシステムの充実が求められる。

第2章 事業所における非正社員活用の実態とその変化

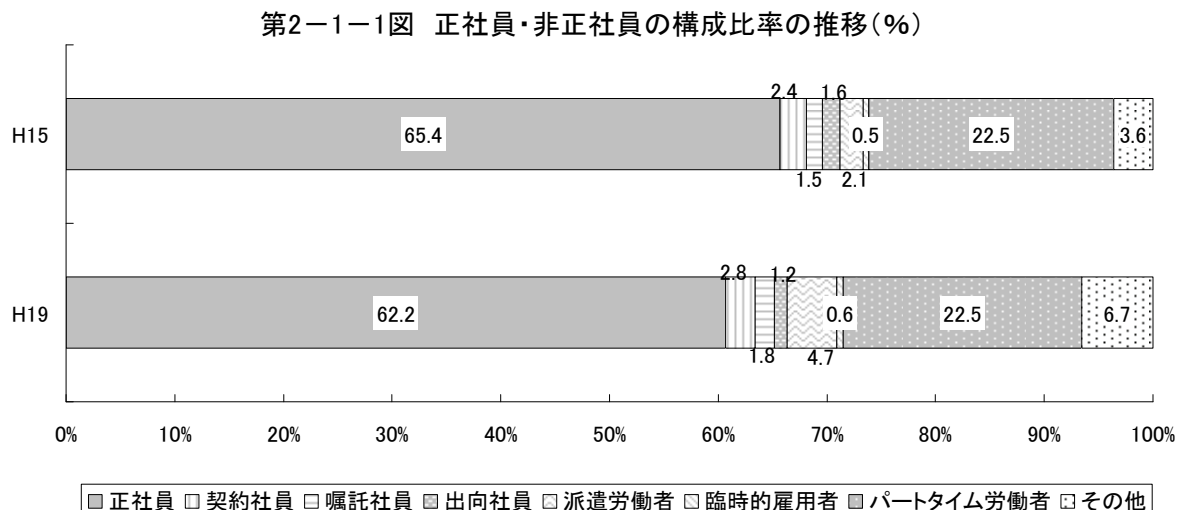
第2章では、事業所調査の個票を使って、平成15年（以下「H15」）（2003）年、同19年（以下「H19」）（2007）年の時間的変化を中心に集計した結果を紹介する¹。

第1節 正社員・非正社員の構成

1. 正社員・非正社員の構成

（1）正社員比率の低下

第2-1-1図は、各年の正社員・非正社員の構成比率の推移を見たものである。正社員比率が65.4%から62.2%へ3.2ポイント低下しており、契約社員は2.4%から2.8%へ、派遣労働者は2.1%から4.7%へと、それぞれ比率が上昇している。パートタイム労働者は各年とも22.5%と不変である。



（2）産業別に見た傾向

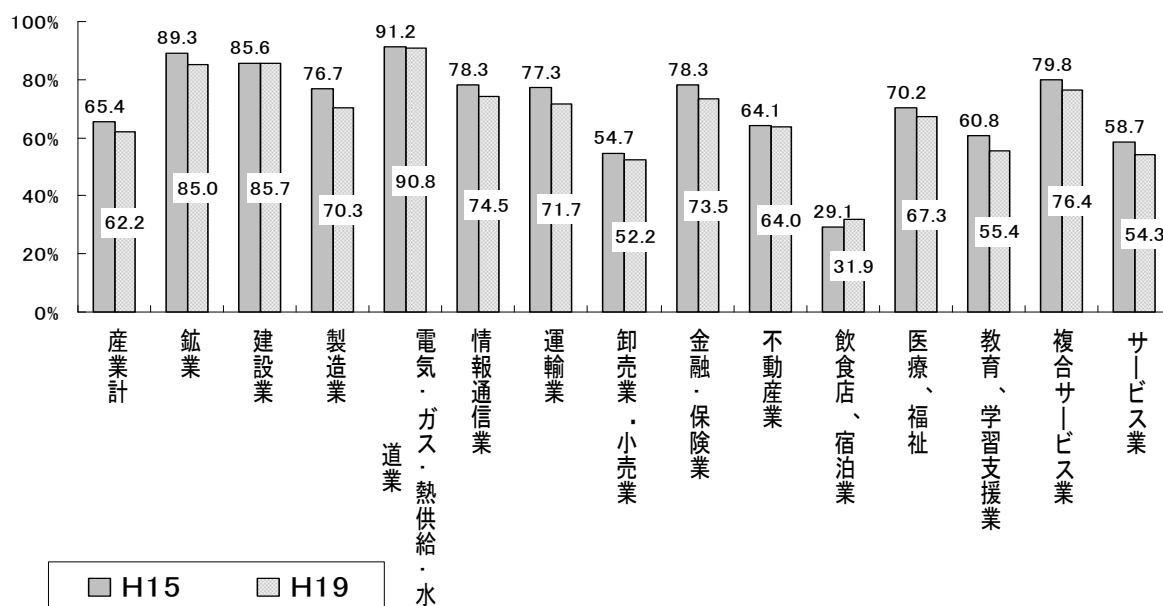
第2-1-2図は、産業別に正社員比率の推移を見たものである。多くの産業でH15からH19にかけて正社員比率が低下しており、製造業、運輸業、「教育、学習支援業」では、この間に5ポイント以上の低下となった。これらの産業ではこの間に5ポイント以上、非正社員比率が上昇したということである。

第2-1-3図は、産業別に契約社員比率の推移を見たものである。H15からH19にかけて契約社員比率が高まった産業は、鉱業、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、医療・福祉、複合サービス業、サービス業（他に分類されないもの。以下単に「サービス業」という。）で、反対に契約社員比率が低下した産業は、

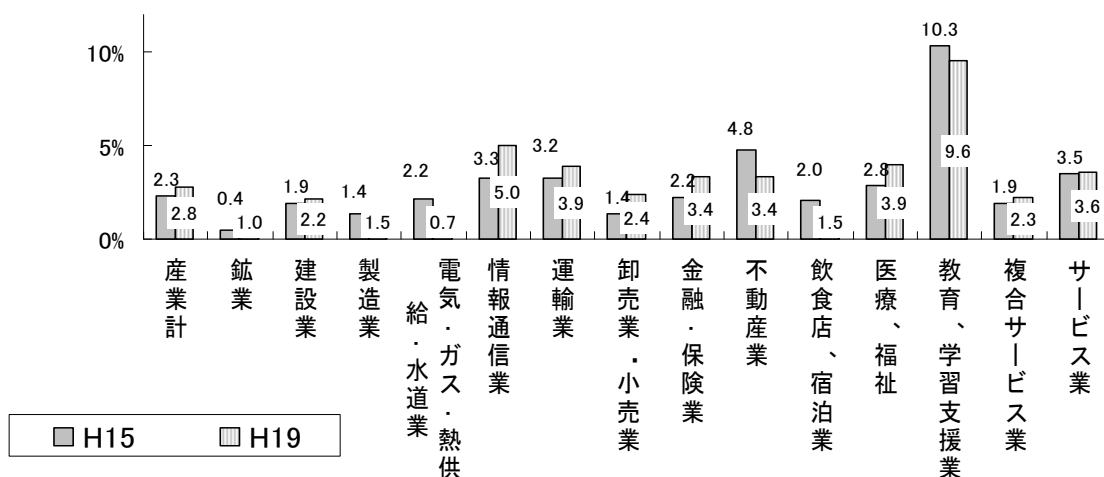
¹ 非正社員については契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者の3種類を中心に扱う。

電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業である。契約社員比率そのものがあまり高くないが、情報通信業や卸売・小売業や金融・保険業における比率の上昇は、相対的には大きなものだったと考えられる。また電気・ガス・熱供給・水道業や不動産業での比率の低下も相対的にはそれなりの大きさだったと考えられる。

第2-1-2図 産業別に見た正社員比率の推移(%)



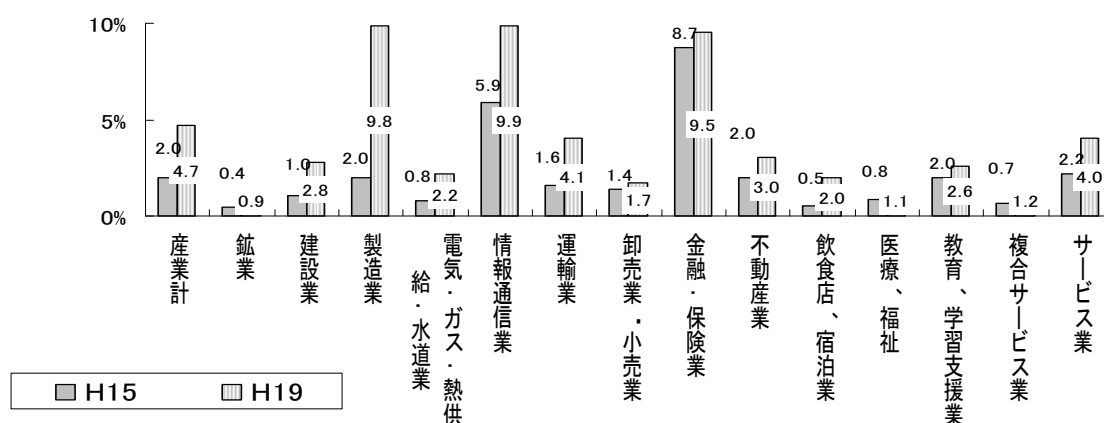
第2-1-3図 産業別に見た契約社員比率の推移(%)



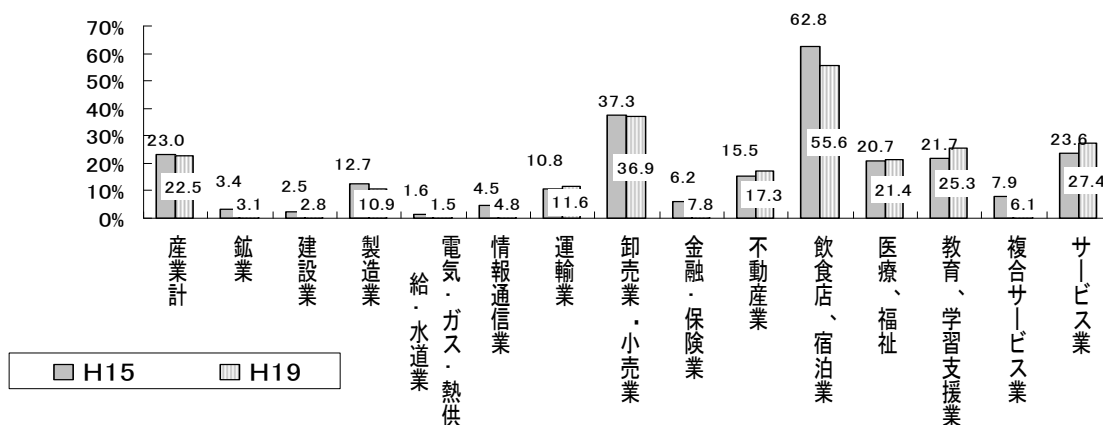
第2-1-4図は、産業別に派遣労働者比率の推移を見たものである。H15からH19にかけて多くの産業で上昇しており、特に、製造業では2.0%から9.8%へと7.8ポイントも上昇している。これには2004年に労働者派遣法改正により製造業への労働者派遣が認められたことが背景にあると考えられる。なお、この問題については第5節で詳述する。

第2-1-5図は、産業別にパートタイム労働者比率の推移を見たものである。H15とH19で比率が上昇したのは、建設業、情報通信業、運輸業、金融・保険業、不動産業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業、反対に低下したのは鉱業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業・小売業、飲食店・宿泊業、複合サービス業であった。飲食店・宿泊業は、もともと他産業に比べてパートタイム労働者の比率が高いが、この間に7.2ポイント低下しており、企業業績が悪化したことなどが背景にあると思われる。

第2-1-4図 産業別に見た派遣労働者比率の推移(%)



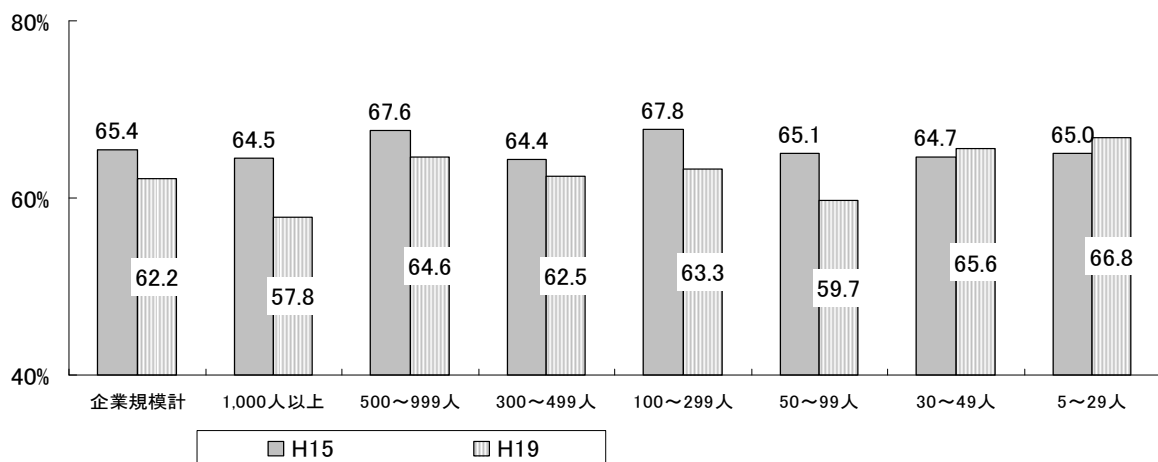
第2-1-5図 産業別に見たパートタイム労働者比率の推移(%)



(3) 企業規模別に見た傾向

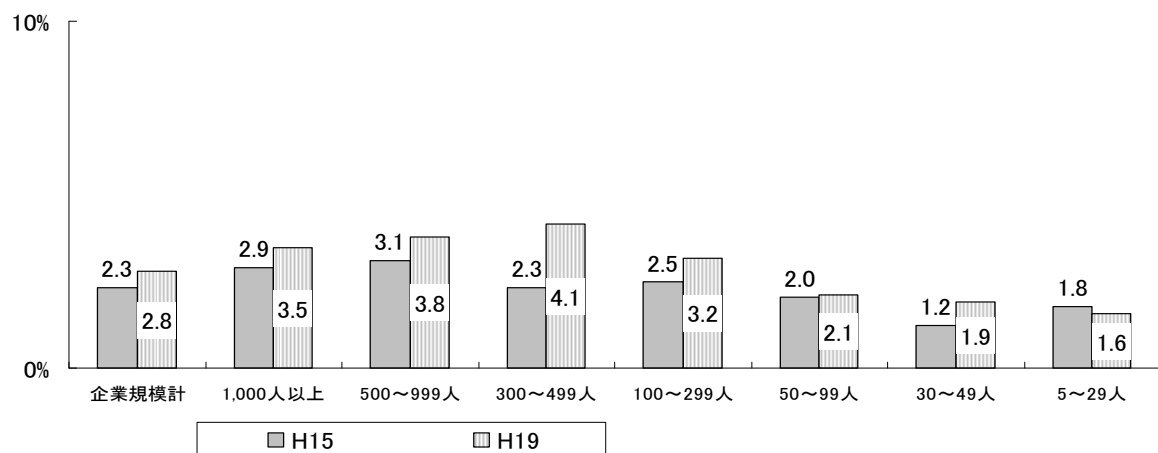
第2-1-6図は、企業規模別に正社員比率の推移を見たものである。30～49人、5～29人という小さい規模の企業では、H15からH19にかけて上昇しているが、他の規模ではすべて低下している。特に1,000人以上の企業では、64.5%から57.8%へ6.7ポイント低下している。中規模から大規模の企業では、この間に正社員比率が低下し、その分非正社員比率が高まっているということである。

第2-1-6図 企業規模別に見た正社員比率の推移(%)



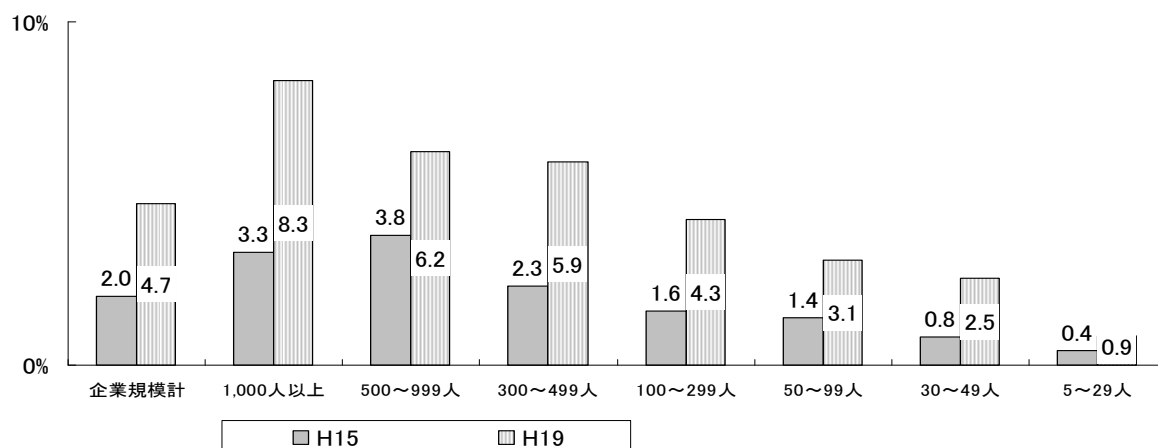
第2-1-7図は、企業規模別に契約社員比率の推移を見たものである。H15からH19にかけて、ほとんどの規模で上昇している。中でも300～499人の企業では、2.3%から4.1%へ1.8ポイント上昇している。

第2-1-7図 企業規模別に見た契約社員比率の推移(%)



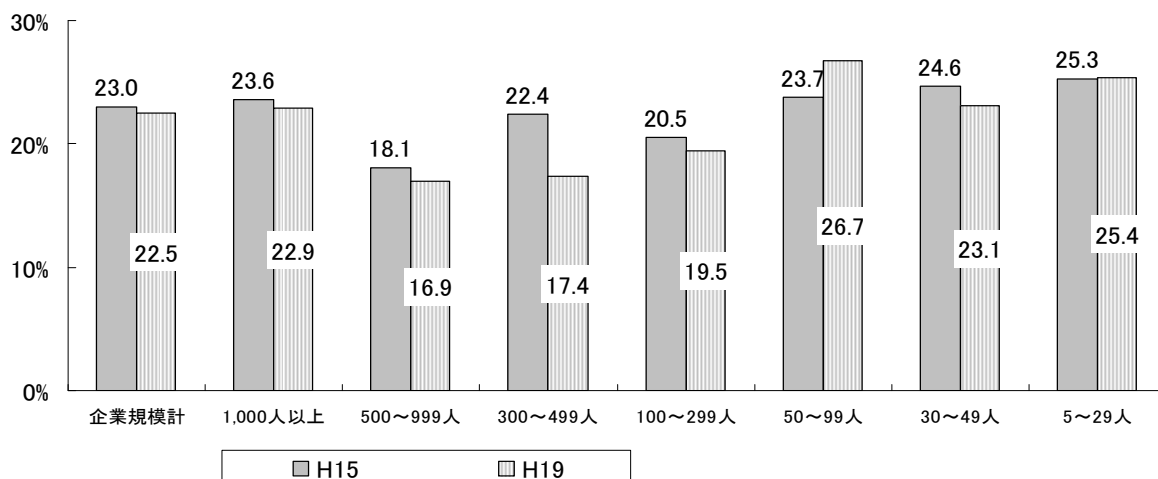
第2-1-8図は、企業規模別に派遣労働者比率の推移を見たものである。すべての企業規模で、比率が上昇している。中でも1,000人以上は3.3%から8.3%へと5ポイントの上昇、300～499人でも2.3%から5.9%へ3.6ポイントの上昇、100～299人でも1.6%から4.3%へ2.7ポイント上昇している。全体的に派遣労働者比率が高まったが、比較的中規模から大規模の企業で特に上昇している。

第2-1-8図 企業規模別に見た派遣労働者比率の推移(%)



第2-1-9図は、企業規模別にパートタイム労働者比率の推移を見たものである。H15からH19の変化はあまり大きくないが、300～499人では22.4%から17.4%へと5ポイントの低下となっており、他の規模に比べて低下幅が大きい。また相対的に見て、中規模から大規模の企業では、この間にパートタイム労働者の比率が低下しているようである。

第2-1-9図 企業規模別に見たパートタイム労働者比率の推移(%)



2. 3年前と比べた非正社員比率の変化

(1) 全般的な動向

第2-1-10表は、3年前と比べた非正社員比率の変化である。「非正社員の比率が上昇」の比率は、合計ではH15からH19にかけて低下している。他方で「非正社員の比率が減少」の比率は若干上昇している。また「ほとんど変わらない」の比率が上昇しており、H19のほうがH15よりも全体的に非正社員化の流れが落ち着いてきているように見える。

産業別に見ると、「非正社員の比率が上昇」の比率は、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、複合サービス業以外の産業では、H15からH19にかけて低下している。特に、金融・保険業（32.5%→19.9%）、飲食店・宿泊業（24.1%→14.9%）、教育・学習支援業（21.2%→12.3%）などでは、この間に10ポイント近く低下している。

「非正社員の比率が減少」の比率が上昇している産業は、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、教育・学習支援業、サービス業である。

企業規模別に見ると、「非正社員の比率が上昇」の比率は、すべての企業規模で低下している。「非正社員の比率が減少」の比率は、多くの企業規模で上昇している。

(2) 就業形態による相違

次に、H15及びH19において「非正社員の比率が上昇」と回答した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇したのかについて、産業別・企業規模別に見たものが第2-1-11表である。

H15、H19ともにパートタイム労働者の比率が高く、H15は64.4%、H19は56.2%となっている。しかしH15からH19にかけて8.2ポイント低下している。反対に契約社員では13.1%からH14.1%へ1ポイント、派遣労働者は13.3%から18.3%へ5ポイント上昇している。

第2-1-10表 3年前と比べて非正社員比率の変化(%)

		非正社員の比率が 上昇		ほとんど変わら ない		非正社員の比率が 減少		不明	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計		19.1	13.6	69.2	74.4	8.9	9.8	2.8	2.2
産業 大 分 類	鉱業	12.6	9.1	74.1	82.3	7.2	7.3	6.1	1.3
	建設業	8.6	5.1	74.6	85.3	10.4	6.7	6.4	2.9
	製造業	18.2	15.9	68.5	69.0	10.4	12.0	3.0	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	14.0	15.4	77.3	78.9	5.8	4.5	3.0	1.1
	情報通信業	15.4	15.7	70.3	68.4	11.9	13.7	2.4	2.2
	運輸業	20.2	16.0	70.1	68.4	5.9	13.2	3.8	2.4
	卸売業・小売業	19.1	14.6	70.0	72.3	8.4	11.3	2.6	1.8
	金融・保険業	32.5	19.9	57.2	71.0	7.6	8.1	2.7	1.0
	不動産業	15.1	10.2	73.5	78.4	9.0	6.3	2.4	5.0
	飲食店、宿泊業	24.1	14.9	65.7	77.2	10.2	6.5	0.0	1.4
	医療、福祉	23.5	15.4	66.6	74.9	8.2	7.5	1.7	2.2
	教育、学習支援業	21.2	12.3	70.8	78.2	5.1	8.4	2.9	1.0
	複合サービス業	19.3	22.5	70.3	70.6	7.3	6.8	3.0	0.1
	サービス業	20.5	11.5	68.7	75.7	8.4	9.9	2.3	2.9
企業 規 模	1000人以上	30.6	20.3	60.8	72.4	6.9	6.7	1.7	0.5
	500～999人	29.0	23.8	58.3	63.7	9.6	11.4	3.1	1.1
	300～499人	37.4	18.8	54.6	60.5	6.4	20.6	1.6	0.1
	100～299人	21.7	17.0	69.0	69.0	7.8	11.0	1.5	3.0
	50～99人	20.0	16.7	69.8	71.6	7.3	11.4	2.9	0.3
	30～49人	21.8	13.8	63.0	70.4	10.9	12.6	4.2	3.2
	5～29人	12.1	9.2	74.7	79.2	9.9	8.6	3.3	3.0

注：H19は「正社員以外の労働者の比率が上昇」、「正社員以外の労働者の比率が減少」

第2-1-11表 3年前と比べて比率が上昇した就業形態(%)

		契約社員		派遣労働者		パートタイム 労働者	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計		13.1	14.1	13.3	18.3	64.4	56.2
産業 大 分 類	鉱業	6.6	12.8	9.6	10.8	48.9	12.8
	建設業	21.5	15.7	20.0	32.2	14.7	4.7
	製造業	6.2	9.4	17.6	35.8	55.5	42.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	13.3	21.8	41.6	20.5	20.9
	情報通信業	32.5	34.9	22.2	34.6	33.7	20.3
	運輸業	21.6	21.6	17.4	20.7	40.6	38.6
	卸売業・小売業	8.7	12.0	9.2	10.4	80.7	70.4
	金融・保険業	13.9	11.1	51.5	44.3	38.4	46.3
	不動産業	22.3	10.9	21.7	13.9	47.5	37.9
	飲食店、宿泊業	13.0	12.5	1.3	9.4	86.2	58.2
	医療、福祉	10.8	11.4	6.9	10.9	83.9	78.6
	教育、学習支援業	30.1	15.7	11.5	29.0	67.1	51.0
	複合サービス業	11.6	14.6	10.3	14.5	33.6	23.0
	サービス業	18.8	23.8	13.0	10.0	50.7	61.0
企業 規 模	1000人以上	14.9	16.0	20.0	29.8	63.0	57.8
	500～999人	17.9	16.8	25.7	26.8	53.7	49.9
	300～499人	13.6	34.6	16.1	14.8	62.2	45.4
	100～299人	20.2	23.3	16.3	20.9	62.9	48.5
	50～99人	10.2	11.6	10.5	25.5	63.6	54.2
	30～49人	8.7	12.1	16.3	17.8	62.8	62.9
	5～29人	9.7	6.3	3.9	7.1	69.7	61.3

注1：増加した就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

注2：H15は非該当を除いた集計値。

産業別に見ると、「契約社員の比率が上昇した」という回答比率が上昇しているのは、鉱業、製造業、情報通信業、卸売・小売業、医療・福祉、複合サービス業、サービス業で、反対に低下しているのは、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業である。比較的回答比率が上昇しているのは、卸売・小売業、サービス業で、反対に回答比率の低下が目立つのは、建設業、不動産業、教育・学習支援業などである。

「派遣労働者の比率が上昇した」という回答比率では、金融・保険業、不動産業、サービス業を除くすべての産業で上昇している。特に、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、教育・学習支援業では、この間に10～20ポイントほど上昇しており、特に派遣労働者の比率が上昇した産業と言えよう。

「パートタイム労働者の比率が上昇した」という回答比率では、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、サービス業を除くすべての産業で低下している。特に鉱業、建設業、製造業、情報通信業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業などではこの間に10ポイント以上の低下となっている。

企業規模別に見ると、「契約社員の比率が上昇した」という回答比率は、多くの企業規模で上昇しているが、中でも300～499人規模での上昇が目立つ。「派遣労働者の比率が上昇した」という回答比率では、多くの企業規模で上昇しているが、中でも1,000人以上、50～99人の企業で上昇している。「パートタイム労働者の比率が上昇した」という回答比率は、ほとんどの規模で低下しているが、300～499人、100～299人などの中規模企業での低下が目立っている。

3. 今後の非正社員比率の見込み

第2-1-12表は、今後の非正社員比率の見込みについて見たものである。合計では、「非正社員の比率が上昇」と「非正社員の比率が減少」はH15に比べてH19で低下しており、反対に「ほとんど変わらない」が上昇している。

産業別に見ると、「非正社員の比率が上昇」という回答比率は、建設業を除くすべての産業で低下している。「非正社員の比率が減少」という回答比率は、鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業では低下し、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、医療・福祉、複合サービス業では上昇している。

企業規模別に見ると、「非正社員の比率が上昇」では、すべての規模で回答比率が低下しており、また「非正社員の比率が減少」では、5～29人規模を除くすべての規模で回答比率が上昇している。

次に、「非正社員比率が上昇」との見込みを示した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇すると予想するのかについて、産業別・企業規模別に見たものが第2-1-13

第2-1-12表 非正社員比率の今後の見込み(%)

		非正社員の比率が 上昇		ほとんど変わらない		非正社員の比率が 減少		何ともいえない		不明	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計		19.8	12.6	54.8	61.8	19.0	4.4	19.0	18.5	2.9	2.7
産業 大 分 類	鉱業	12.3	8.2	57.9	61.9	3.5	1.5	21.2	23.5	5.0	4.9
	建設業	9.1	9.4	57.1	63.7	4.7	3.6	21.8	18.9	7.2	4.4
	製造業	18.3	12.3	56.8	57.3	3.7	5.5	18.3	21.6	2.9	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	10.1	8.5	57.7	63.4	4.3	4.3	25.0	22.5	2.9	1.2
	情報通信業	17.1	11.8	53.9	55.9	3.1	5.8	23.3	24.2	2.6	2.4
	運輸業	19.2	14.0	56.1	57.2	2.3	4.6	19.1	20.5	3.3	3.8
	卸売業・小売業	22.8	14.5	53.1	62.1	3.0	4.7	18.6	16.4	2.4	2.4
	金融・保険業	32.7	13.6	42.3	58.5	2.6	5.9	20.1	21.4	2.3	0.7
	不動産業	13.5	11.2	61.7	65.4	4.6	1.6	16.3	17.4	3.9	4.4
	飲食店・宿泊業	23.9	14.4	55.1	67.1	4.6	3.3	16.4	15.1	0.0	0.0
	医療・福祉	21.9	9.7	56.8	63.7	2.1	4.1	17.4	19.4	1.8	3.1
	教育・学習支援業	17.2	11.9	56.7	67.8	3.0	2.1	18.8	17.1	4.3	1.0
	複合サービス業	23.8	16.6	52.0	58.6	4.6	5.2	16.7	19.0	2.9	0.6
	サービス業	18.4	11.4	54.5	61.0	4.5	4.2	20.1	19.8	2.5	3.6
企業 規 模	1000人以上	31.2	22.0	46.8	57.1	3.2	4.1	16.3	15.7	2.6	1.0
	500～999人	35.4	22.6	46.9	60.0	2.1	2.6	12.8	14.6	2.8	0.2
	300～499人	25.7	13.6	55.9	49.5	2.9	10.0	13.8	24.0	1.7	2.9
	100～299人	21.6	11.3	52.4	62.5	4.0	5.0	20.4	18.7	1.7	2.5
	50～99人	21.5	14.6	53.9	63.0	1.9	3.4	21.0	18.7	1.7	0.3
	30～49人	22.6	10.5	50.1	60.7	4.4	6.2	18.6	19.1	4.3	3.5
	5～29人	13.4	9.3	59.0	64.0	4.1	3.9	20.1	19.1	3.4	3.7

注:H19は「正社員以外の労働者の比率が上昇」、「正社員以外の労働者の比率が減少」

表である。

合計では、各年ともパートタイム労働者という回答比率が最も高い。しかしながらその比率は H15 よりも H19 では若干低下している。また契約社員とする回答比率も低下している。派遣労働者は、3ポイントほど上昇している。

産業別に見ると、H15 から H19 にかけて契約社員をあげた事業所の割合が上昇しているのは、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、複合サービス業で、反対に低下しているのは、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、不動産業、教育・学習支援業、サービス業であった。また派遣労働者をあげた事業所の割合は、建設業、運輸業、金融・保険業、教育・学習支援業では低下しているが、他の産業では上昇している。さらにパートタイム労働者をあげた事業所の割合は、建設業、卸売・小売業、教育・学習支援業、サービス業では上昇し、他の産業では低下している。

企業規模別に見ると、契約社員をあげた事業所の割合では、500～999人規模でかなりの低下となっているが、反対に 300～499人規模ではかなりの上昇となっている。他の

規模についてはあまり大きな変動はない。派遣労働者では、300～499人規模と100～299人規模では若干低下しているが、他の規模では上昇している。パートタイム労働者では、500～999人規模ではかなり上昇しているが、他の規模では若干の低下か大きな変化はないようである。

第2-1-13表 今後割合が上昇する就業形態(%)

		契約社員		派遣労働者		パートタイム労働者	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計		21.1	18.7	16.6	19.5	71.2	69.7
産業大分類	鉱業	19.8	25.8	7.3	11.6	34.7	2.2
	建設業	33.1	24.9	35.6	24.3	35.7	42.3
	製造業	16.4	11.2	27.3	35.8	60.9	51.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	14.5	23.2	25.0	33.3	30.8	9.3
	情報通信業	56.3	53.3	25.5	27.9	43.6	24.6
	運輸業	32.6	21.0	14.6	11.8	49.9	39.3
	卸売業・小売業	16.2	14.5	12.0	14.6	81.9	83.5
	金融・保険業	17.1	21.4	48.5	35.2	57.0	51.9
	不動産業	38.5	31.6	14.5	32.0	48.9	47.5
	飲食店、宿泊業	13.7	24.0	4.6	13.4	91.2	89.7
	医療、福祉	19.5	21.5	7.2	19.3	88.5	78.5
	教育、学習支援業	48.7	25.6	20.1	13.7	54.5	81.0
	複合サービス業	9.5	15.0	10.4	20.0	65.3	47.8
	サービス業	31.1	19.5	12.9	15.1	60.1	72.6
	企業規模	1000人以上	22.2	23.1	21.7	26.4	74.1
500～999人		37.2	19.7	26.4	34.1	55.6	71.8
300～499人		28.0	41.6	22.7	17.8	76.6	71.3
100～299人		21.5	15.1	18.2	16.2	67.4	65.3
50～99人		20.4	19.2	14.6	20.6	75.8	62.4
30～49人		16.2	14.3	9.2	13.6	63.6	69.6
5～29人		16.4	14.5	11.5	13.5	74.0	72.1

注1：今後割合が上昇すると思われる就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

注2：H15は非該当を除いた集計値。

第2節 非正社員を雇用する理由

(1) 契約社員を雇用する理由

第2-2-1表は、契約社員を雇用する理由を産業別・企業規模別に見たものである。H15とH19とも合計では「専門的業務に対応させるため」が第1位、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が第2位、「賃金節約のため」が第3位であり、これら3つの理由については、この間の大きな変動はない。

産業別に見ると、合計で第1位の「専門的業務に対応するため」では、鉱業、製造業、運輸業、不動産業、複合サービス業での回答比率がかなり低下しているのに対し、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業ではかなりの上昇を示しており、産業によって相違が見られる。合計で第2位の「即戦力・能力のある人材を確保するため」では、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉などでは回答比率が低下しており、製造業、飲食店・宿泊業、複合サービス業などでは上昇している。合計で第3位の「賃金節約のため」では、卸売・小売業、飲食店・宿泊業などで回答比率が低下しており、鉱業、製造業、運輸業、医療・福祉などでは上昇している。

製造業について見ると、H15よりもH19の回答比率が高いのは、「即戦力・能力のある人材を確保するため」「賃金節約のため」以外には、「正社員を確保できないため」もある。この間の景気動向が比較的良かったことなどが背景にあると考えられる。卸売・小売業でも「正社員を確保できないため」の回答比率はかなり上昇しているが、その他に「高年齢者の再雇用対策のため」も上昇している。また「正社員を重要業務に特化させるため」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「賃金節約のため」では低下している。飲食店・宿泊業では、「即戦力・能力のある人材を確保するため」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「高年齢者の再雇用対策のため」などの回答比率は上昇しているが、「正社員を確保できないため」「長い営業時間に対応するため」「賃金節約のため」「賃金以外の労務コストの節約のため」などでは低下している。サービス業では、「正社員を確保できないため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」の回答比率が上昇しているが、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」などでは低下している。

(2) 派遣労働者を雇用する理由

第2-2-2表は、派遣労働者を雇用する理由を産業別・企業規模別に見たものである。H15、H19とも合計で第1位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」であるが、H19は若干低下している。またH15の合計第2位は「賃金以外の労務コストの削減のため」であったが、H19では「正社員を確保できないため」となった。さらにH15の合計第3位は「景気変動に応じて雇用量を調節するため」であったが、これはH19でも同じく第3位となった。

合計で見ると、H15からH19にかけて回答比率が上昇しているのは、「正社員を確保

できないため」「正社員を重要業務に特化させるため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」などである。反対に低下しているのは、「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「賃金節約のため」「賃金以外の労務コストの節約のため」などである。

産業別に見ると、「正社員を確保できないため」の回答比率がかなり上昇しているのは、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店・宿泊業、サービス業などである。製造業では、他の理由に比べてこの「正社員を確保できないため」という理由の回答比率がH15とH19でかなり違う。この間の景気動向が背景にあると考えられる。卸売・小売業では、「正社員を重要業務に特化させるため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」の回答比率がかなり上昇しており、「賃金以外の労務コストの節約のため」では低下している。飲食店・宿泊業では、「正社員を確保できないため」「正社員を重要業務に特化させるため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」の回答比率が上昇しており、「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「賃金節約のため」「賃金以外の労務コストの節約のため」では、回答比率が低下している。サービス業では、「正社員を確保できないため」では回答比率が上昇しているが、「専門的業務に対応するため」「賃金節約のため」では低下している。

(3) パートタイム労働者を雇用する理由

第2-2-3表は、パートタイム労働者を雇用する理由を産業別・企業規模別に見たものである。H15、H19とも合計で第1位は「賃金節約のため」、第2位は「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」となっているが、第3位はH15が「賃金以外の労務コストの節約のため」で、H19は「長い営業時間に対応するため」となった。第1位の「賃金節約のため」の回答比率がこの間にかかなり低下している。

産業別に見ると、製造業では「正社員を確保できないため」「高年齢者の再雇用対策のため」などの回答比率は上昇しているが、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「賃金節約のため」では低下している。卸売・小売業では、「正社員を確保できないため」「正社員を重要業務に特化させるため」などの回答比率は上昇しているが、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「賃金節約のため」「賃金以外の労務コストの節約のため」などでは、回答比率が低下している。飲食店・宿泊業では、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」などの回答比率は上昇しているが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」「賃金節約のため」などでは低下している。サービス業では、「正社員を確保できないため」などの回答比率は上昇しているが、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「賃金節約のため」などでは低下している。

第2-2-1表 非正社員を雇用する理由(契約社員・%)

	正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に応じて雇用量を調節するため		長い営業時間に対応するため		1日、週のうちの仕事の繁忙期に対応するため		臨時・季節的業務量の變化に対応するため		賃金節約のため		賃金以外の労務コストの節約のため		高齢者の再雇用対策のため		正社員の育児・介護休業対策のため		その他	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計	14.3	18.2	15.4	10.6	44.9	43.6	37.9	38.3	21.7	15.6	8.9	6.4	3.5	4.5	9.0	5.0	30.3	28.3	11.9	8.1	7.3	11.0	2.1	2.4	1.8	13.2
鉱業	1.7	7.6	5.3	0.0	58.1	27.2	38.5	27.2	2.5	38.2	0.0	0.0	0.0	0.0	15.5	31.8	18.6	38.2	24.7	14.9	3.1	28.0	0.0	0.0	0.0	2.8
建設業	16.2	12.9	31.3	4.1	57.4	64.6	46.7	42.3	20.0	28.3	5.1	0.1	0.7	0.2	16.0	2.1	15.8	14.5	8.6	0.8	8.9	3.4	0.0	1.2	0.7	16.9
製造業	9.2	18.1	13.0	10.2	45.8	31.8	32.8	42.5	28.5	21.6	2.1	2.7	1.9	1.0	8.6	9.2	21.0	27.5	10.3	11.0	13.9	16.3	3.6	2.3	3.4	10.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	0.9	16.9	22.5	57.5	67.4	35.1	25.0	4.4	5.8	2.4	0.0	0.0	0.0	9.9	1.6	27.0	26.8	12.6	1.1	19.2	32.8	1.5	2.6	0.8	6.9
情報通信業	17.8	20.3	16.8	15.1	50.7	60.0	56.7	52.3	12.3	15.7	0.5	2.4	2.7	4.6	8.2	6.0	14.3	15.4	14.9	10.0	1.6	11.2	1.3	0.5	7.4	7.7
運輸業	12.0	25.3	12.3	21.0	30.6	20.0	26.4	31.2	16.4	20.5	13.8	9.2	11.9	13.2	8.6	15.0	28.9	42.2	17.5	11.8	8.1	12.4	1.3	0.1	5.0	12.3
卸売業・小売業	10.6	20.7	22.4	9.5	40.5	43.4	32.2	33.6	32.7	14.0	6.7	6.3	2.0	0.3	7.5	3.2	38.1	28.6	9.9	11.0	9.0	17.2	0.1	2.1	0.2	17.7
金融・保険業	9.9	12.2	29.6	17.0	42.9	44.3	36.7	33.9	12.1	7.2	2.4	0.3	4.6	2.3	1.1	0.2	41.3	24.5	24.4	5.6	6.2	4.4	3.2	4.9	8.2	14.8
不動産業	3.5	17.2	7.4	17.0	59.1	45.3	45.9	42.6	22.6	16.4	5.1	0.9	1.5	0.4	2.1	0.6	45.3	40.1	19.9	7.9	2.9	14.4	1.5	0.0	1.3	2.4
飲食店・宿泊業	37.6	28.6	4.9	4.4	36.6	34.3	51.0	60.9	6.8	15.8	31.8	16.4	6.6	1.5	7.8	0.1	31.1	24.7	21.2	3.1	0.6	15.4	0.0	0.1	0.0	2.0
医療・福祉	4.1	8.4	11.1	4.5	47.9	46.0	34.0	27.8	21.4	9.9	7.9	13.4	2.3	4.7	7.1	0.9	35.6	45.1	2.3	11.0	4.9	2.3	9.5	5.2	0.7	15.6
教育・学習支援業	10.7	12.9	7.1	9.3	59.5	57.2	41.1	36.8	22.1	8.8	2.9	6.7	6.6	8.6	3.4	4.9	36.4	27.6	6.3	6.8	9.4	5.5	3.9	6.2	0.9	14.3
複合サービス業	10.8	39.8	2.2	7.8	38.9	27.2	45.0	53.9	18.0	13.3	0.2	0.7	9.9	0.9	5.2	8.5	43.2	37.5	32.3	10.1	0.8	2.2	10.5	16.8	0.0	4.7
サービス業	13.0	18.8	12.1	13.8	45.1	42.4	32.7	37.2	23.2	16.0	5.1	6.4	1.9	12.0	15.6	8.2	24.7	25.0	9.8	4.8	9.3	8.9	1.3	0.8	2.2	11.9
1000人以上	15.3	11.8	23.3	15.5	42.0	44.2	30.6	41.6	24.7	12.7	14.4	6.9	4.3	5.6	7.7	3.5	41.5	25.9	12.4	7.1	7.0	8.9	1.0	1.7	3.2	12.1
500~999人	24.3	33.8	16.7	5.8	45.4	32.4	31.3	44.9	30.5	7.7	9.1	0.2	4.6	0.7	2.8	2.7	17.8	24.2	21.4	4.2	8.2	12.9	0.7	2.4	1.7	11.5
300~499人	2.5	19.4	4.2	11.2	25.2	33.2	63.9	39.3	20.6	4.4	25.4	19.9	15.1	0.7	5.7	4.3	29.3	42.6	26.6	8.7	1.6	17.9	2.5	2.2	0.7	8.5
100~299人	5.5	22.0	7.0	13.8	49.9	54.7	40.8	38.1	21.0	13.6	1.3	3.3	1.8	3.7	10.6	4.9	29.8	25.2	11.4	15.1	6.5	7.9	2.1	2.2	1.4	13.9
50~99人	19.4	21.3	10.6	15.5	40.0	41.7	38.6	41.5	20.2	9.5	3.5	7.6	4.6	9.6	10.4	5.6	33.9	22.9	14.9	4.7	13.8	8.3	4.0	3.7	2.4	17.7
30~49人	13.2	10.4	3.8	8.7	53.4	49.8	32.3	25.3	13.6	12.0	14.8	4.0	5.3	8.1	14.0	10.7	31.8	33.9	6.9	8.0	11.6	6.4	0.9	1.9	1.9	7.0
5~29人	16.2	15.9	16.4	0.9	48.3	40.9	41.5	32.9	18.6	34.4	5.4	5.8	0.9	3.4	10.5	6.2	21.8	31.5	6.7	6.2	6.4	15.7	3.1	2.8	0.7	16.2

注:主なもの3つまでの多重回答。

第2-2-2表 非正社員を雇用する理由(派遣労働者・%)

	正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に応じて雇用量を調節するため		長い営業時間に対応するため		1日、週のうちの仕事の繁忙期に対応するため		臨時・季節的業務量の變化に対応するため		賞金節約のため		賞金以外の労務コストの節約のため		高齢者の再雇用対策のため		正社員の育児・介護休業対策のため		その他	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計	169	26.0	17.2	20.4	25.9	20.2	39.6	35.2	26.4	25.7	2.8	3.4	8.0	13.1	14.4	20.3	26.2	18.8	26.6	16.6	1.7	2.6	8.8	6.5	1.7	7.0
鉱業	8.1	11.7	23.6	9.3	29.4	23.2	19.6	60.8	21.6	13.6	0.0	0.0	3.4	0.0	22.7	9.6	1.4	16.8	43.6	33.6	0.0	2.1	4.7	8.3	11.5	4.3
建設業	29.2	26.7	4.9	17.0	43.1	29.2	37.7	33.7	23.9	24.2	1.0	0.5	0.6	1.9	6.3	13.5	40.0	10.8	33.4	3.8	0.0	0.5	3.6	5.4	2.5	13.9
製造業	16.7	32.1	13.0	9.6	13.2	14.4	28.3	27.1	48.8	42.5	2.6	4.7	4.7	5.4	31.7	29.8	16.0	19.9	27.0	22.7	2.4	1.3	9.0	6.1	2.1	2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	23.6	23.8	17.4	14.9	20.7	23.1	26.7	7.7	2.2	0.0	0.0	2.1	2.7	19.7	30.6	25.9	22.1	22.9	12.2	0.0	3.0	18.1	51.7	4.9	5.4
情報通信業	16.7	19.4	24.7	39.9	38.4	38.8	39.5	43.1	22.5	12.2	1.4	1.9	6.2	5.0	20.1	19.0	24.5	16.0	18.4	17.6	0.5	0.3	8.0	10.0	0.1	3.4
運輸業	28.1	20.0	6.7	18.2	23.8	15.4	33.8	27.0	38.2	26.5	9.4	6.0	2.2	8.4	20.9	21.0	39.2	25.9	42.8	24.9	2.5	10.3	7.1	2.2	0.0	10.0
卸売業・小売業	16.4	20.4	12.5	27.2	26.2	17.5	49.1	41.3	22.3	25.1	3.1	1.7	7.0	23.7	3.0	24.3	16.3	17.7	26.8	14.3	0.7	3.8	7.1	6.4	0.1	5.4
金融・保険業	8.9	20.1	32.7	39.2	21.6	17.0	33.0	21.5	18.7	15.7	0.3	1.1	20.9	24.0	10.1	8.4	49.7	31.2	26.0	20.1	2.2	2.3	12.6	7.0	2.0	6.8
不動産業	33.8	6.4	20.3	20.5	26.0	33.4	53.6	43.5	7.5	18.9	3.8	0.1	16.9	12.2	8.5	16.6	25.0	15.1	23.2	12.0	0.2	0.0	4.9	8.4	0.3	11.1
飲食店、宿泊業	9.7	39.3	7.8	18.3	42.7	19.8	66.6	49.6	38.1	42.2	0.0	15.1	13.2	35.1	33.1	21.9	31.5	0.3	28.5	4.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	3.4
医療、福祉	29.1	31.1	15.3	16.5	19.3	31.9	46.7	50.5	3.2	3.2	3.3	1.1	5.1	4.1	5.8	2.4	33.9	22.2	34.5	14.1	12.7	0.7	32.5	8.7	0.0	6.8
教育、学習支援業	26.5	30.1	20.6	18.7	52.0	43.3	40.6	43.6	15.3	8.6	1.0	0.6	2.5	5.4	7.5	11.0	27.6	44.8	19.7	17.8	0.5	5.2	14.7	16.0	6.6	1.0
複合サービス業	27.1	37.4	3.7	8.8	15.3	18.6	31.6	49.3	30.3	1.7	0.0	2.0	0.7	9.7	6.2	7.6	34.3	27.1	25.8	18.7	2.0	0.3	35.6	38.2	0.0	9.0
サービス業	8.5	26.4	25.2	16.1	28.7	18.2	40.1	39.4	19.1	13.4	5.4	4.1	8.6	12.3	17.1	16.3	20.1	12.3	19.9	16.2	0.8	3.1	3.8	4.8	4.0	17.3
1000人以上	14.7	21.5	24.2	28.5	19.7	24.4	32.4	31.5	23.4	23.8	3.3	4.7	11.5	18.0	11.6	16.4	37.7	17.6	28.2	13.9	1.3	2.5	10.3	7.2	1.9	8.3
500~999人	10.9	26.1	18.5	13.7	28.6	14.4	46.1	24.7	25.5	32.3	4.9	2.1	9.4	8.2	16.6	26.8	35.1	26.8	26.7	18.1	0.0	4.8	11.1	9.6	0.2	9.4
300~499人	8.3	30.1	22.5	27.1	18.4	17.9	53.6	39.4	26.3	33.5	2.0	1.8	9.1	3.0	12.8	14.5	23.2	21.2	31.4	21.7	1.6	6.0	6.1	14.8	0.7	7.4
100~299人	19.5	28.8	19.0	13.0	29.3	18.1	44.9	39.8	27.8	29.4	2.5	4.2	5.0	8.3	16.1	28.0	17.3	16.2	22.4	15.3	1.3	0.5	13.1	6.3	3.1	7.0
50~99人	16.1	24.2	8.0	26.0	39.6	15.4	24.4	38.6	20.9	22.8	1.1	3.2	8.9	20.7	19.1	20.5	25.5	22.0	26.6	17.3	1.9	0.6	4.3	4.4	0.9	1.7
30~49人	19.8	29.2	6.5	8.5	40.2	21.5	29.7	29.3	34.6	23.0	3.2	0.7	6.0	10.7	9.1	25.0	21.0	15.8	22.1	23.7	0.3	0.0	1.8	5.3	0.1	8.6
5~29人	28.7	29.9	8.7	13.0	20.8	23.2	50.1	38.7	32.6	22.0	2.1	2.8	2.6	10.4	16.4	16.1	10.7	16.9	26.5	17.2	5.0	5.2	8.1	2.5	3.0	7.9

注:主なもの3つまでの多重回答。

第2-2-3表 非正社員を雇用する理由(パートタイム労働者・%)

	正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に応じて雇用量を調節するため		長い営業時間に対応するため		1日、週のうちの仕事の繁忙期に対応するため		臨時・季節的業務量の變化に対応するため		賃金節約のため		賃金以外の労務コストの節約のため		高齢者の再雇用対策のため		正社員の育児・介護休業対策のため		その他	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計	12.4	17.6	12.8	15.3	10.1	12.7	12.3	11.8	23.4	18.0	20.4	21.7	35.0	37.2	15.4	14.5	55.0	41.1	23.9	21.3	6.4	7.9	2.1	1.6	2.4	10.6
鉱業	15.9	5.8	3.4	10.2	19.2	22.5	13.2	9.1	18.3	8.5	0.4	0.0	32.8	31.8	27.2	22.0	42.0	44.1	14.8	29.9	21.6	18.1	0.0	0.0	7.3	15.1
建設業	8.7	18.1	9.4	4.5	9.3	19.8	3.8	8.6	30.4	14.0	3.0	0.6	30.4	30.9	26.6	19.6	57.7	33.6	20.5	17.7	1.1	16.1	2.6	0.6	10.8	19.0
製造業	11.0	15.2	11.1	11.8	6.7	8.7	5.7	7.8	33.4	25.4	2.5	3.7	25.5	27.0	23.1	19.3	55.4	46.6	26.7	25.3	9.4	15.1	2.0	0.6	2.0	10.8
電気・ガス・熱供給・水道業	8.4	15.5	22.4	20.1	7.7	11.3	5.2	8.1	7.8	0.7	6.4	0.0	19.5	18.8	33.9	43.1	35.8	23.8	25.2	9.3	5.1	7.0	19.4	44.1	0.7	22.9
情報通信業	10.5	10.9	21.7	27.0	21.2	16.2	21.8	15.2	16.9	10.7	4.9	2.2	32.7	19.5	12.6	12.9	40.8	38.1	16.2	18.4	0.9	4.8	3.6	1.6	2.8	12.3
運輸業	8.0	16.4	7.8	9.3	7.2	9.4	9.6	11.2	23.3	18.3	9.5	14.4	31.9	30.5	20.6	27.5	53.5	40.9	23.6	23.6	15.2	9.9	1.3	0.9	0.6	8.0
卸売業・小売業	11.0	15.7	12.8	18.8	8.7	13.0	11.7	12.7	18.9	16.0	29.0	32.1	34.4	35.6	16.1	11.9	58.3	42.7	24.9	20.2	6.2	7.2	1.2	0.7	1.6	11.5
金融・保険業	6.8	13.6	40.1	42.9	10.9	12.9	15.7	17.7	13.5	4.6	2.2	0.2	36.9	45.0	2.4	8.5	59.5	38.6	34.3	14.9	1.2	6.4	4.2	4.8	2.4	7.1
不動産業	8.0	10.4	22.7	15.0	8.7	15.8	3.9	10.1	20.5	17.5	19.6	10.5	38.9	33.2	10.3	23.9	48.3	38.3	26.0	21.1	6.9	14.9	2.0	1.7	2.1	7.0
飲食店・宿泊業	19.1	21.8	12.0	14.0	4.5	5.0	15.6	8.4	33.5	29.4	32.7	34.6	46.1	52.0	11.7	14.7	58.0	39.8	23.3	24.6	6.1	1.1	0.6	0.2	0.0	6.7
医療・福祉	15.9	22.4	8.9	9.8	20.9	21.0	17.8	18.1	13.9	10.4	23.0	19.5	37.6	40.4	6.9	7.9	45.0	36.1	16.8	17.7	5.3	7.7	5.9	8.3	7.6	10.2
教育・学習支援業	13.0	20.0	14.5	11.8	32.5	32.4	37.1	17.7	16.6	13.5	16.5	11.5	22.0	34.4	12.6	13.8	45.7	41.5	16.8	13.6	3.4	3.6	2.7	2.2	2.3	9.2
複合サービス業	18.2	35.9	10.9	7.3	12.9	11.0	13.7	16.2	19.3	11.5	5.9	6.6	22.6	21.2	17.8	11.9	68.3	54.6	24.6	22.8	0.5	5.4	7.6	9.2	0.6	7.7
サービス業	10.0	16.2	14.4	16.9	12.0	11.9	10.7	10.7	20.8	13.2	14.8	15.7	37.5	36.4	14.6	17.2	50.8	39.8	25.1	22.3	6.0	9.2	2.7	0.4	2.2	12.3
1000人以上	15.6	12.9	19.2	31.7	7.1	11.7	12.3	11.7	20.3	13.2	27.4	27.5	40.1	41.7	14.0	15.2	59.5	36.8	25.6	27.0	3.5	3.2	0.9	1.7	0.7	7.1
500~999人	12.7	17.0	22.6	6.0	13.5	8.8	14.4	9.4	11.1	10.2	23.1	31.6	33.3	38.8	15.7	22.1	50.5	47.3	28.0	23.6	7.1	6.0	2.5	4.9	2.2	12.4
300~499人	7.0	14.3	16.3	16.0	5.7	11.1	11.8	6.1	21.6	17.8	31.9	31.6	45.5	47.8	6.5	14.3	69.4	42.4	33.2	24.4	0.9	3.1	0.8	2.2	0.3	5.6
100~299人	8.3	16.5	17.4	16.2	10.6	12.5	13.2	14.5	20.5	16.9	21.9	18.2	37.4	39.9	17.2	13.0	55.0	41.8	25.4	21.7	7.6	6.8	2.4	2.2	0.9	9.9
50~99人	12.7	21.6	15.6	11.2	8.2	12.7	11.6	9.8	23.1	16.0	17.0	20.3	30.7	34.1	20.4	9.9	58.3	42.5	26.8	23.2	6.8	15.5	3.3	1.3	4.1	8.3
30~49人	22.0	17.8	14.1	13.1	14.1	12.0	19.9	7.5	18.2	10.4	20.8	26.2	31.9	34.8	22.1	19.6	45.2	51.3	20.1	21.9	4.6	8.1	4.3	1.5	1.6	6.8
5~29人	11.3	18.8	7.8	12.1	10.9	13.8	11.0	12.9	27.2	22.0	17.2	18.4	33.4	35.0	14.3	14.0	53.4	39.8	21.7	18.4	7.7	8.8	1.9	1.1	3.3	13.1

注:主なもの3つまでの多重回答。

第3節 非正社員活用上の問題

(1) 契約社員活用上の問題

第2-3-1表は、契約社員活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。H15、H19ともに合計で第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」、第3位は「仕事に対する向上意欲」となっているが、第2位「仕事に対する責任感」はH15よりH19の回答比率が若干低下している。

産業別に見ると、製造業では「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「業務処理能力」「正社員との人間関係」でH19の回答比率が上昇しており、これらの問題点があると指摘する（これらの点を問題視する）事業所が増えているということになる。卸売・小売業では、「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「時間外労働への対応」「正社員との人間関係」でH19の回答比率が上昇している。また「チームワーク」でH19の回答比率は低下しており、問題視する事業所が減少している。飲食店・宿泊業では、「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「仕事に対する向上意欲」「正社員との職務分担」「チームワーク」「正社員との人間関係」でH19の回答比率が上昇しており、契約社員活用上の問題は相対的に増加しているようである。サービス業では、「業務処理能力」「チームワーク」でH19の回答比率が上昇しているが、「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「時間外労働への対応」「仕事に対する向上意欲」「正社員との職務分担」「正社員との人間関係」でH19の回答比率が低下している。相対的には契約社員活用上の問題は減少傾向にあったようである。

(2) 派遣労働者活用上の問題

第2-3-2表は、派遣労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。H15、H19ともに合計で第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」、第3位は「業務処理能力」となっているが、第1位「良質な人材の確保」はH15よりH19の回答比率がかなり高くなっており、全体的に「良質な人材の確保」が問題になっているようである。

産業別に見ると、製造業では「仕事に対する向上意欲」「正社員との職務分担」「正社員との人間関係」でH19の回答比率が上昇しているが、「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「時間外労働への対応」「業務処理能力」「チームワーク」でH19の回答比率は低下しており、これらを問題点が減少していることになる。卸売・小売業では、「時間外労働への対応」「業務処理能力」「正社員との職務分担」でH19の回答比率が上昇しているが、「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「仕事に対する向上意欲」「チームワーク」「正社員との人間関係」でH19の回答比率は低下しており、これらの問題点が減少していることになる。飲食店・宿泊業では、「仕事に対する責任感」「チームワーク」「正社員との人間関係」でH19の回答比率が上昇しており、「良質な人材の確保」「時

間外労働への対応」「業務処理能力」「正社員との職務分担」で H19 の回答比率は低下している。サービス業では、「良質な人材の確保」「時間外労働への対応」「業務処理能力」で H19 の回答比率が上昇しているが、「仕事に対する責任感」「仕事に対する向上意欲」「正社員との職務分担」「チームワーク」「正社員との人間関係」で H19 の回答比率が低下している。

(3) パートタイム労働者活用上の問題

第 2-3-3 表は、パートタイム労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。H15、H19 とともに合計で第 1 位は「仕事に対する責任感」、第 2 位は「良質な人材の確保」、第 3 位は「定着性」となっているが、第 3 位「定着性」は H15 より H19 の回答比率が若干上昇している。

産業別に見ると、製造業では「良質な人材の確保」「業務処理能力」「チームワーク」「正社員との人間関係」で H19 の回答比率が上昇しており、これらの問題点が増えているということになる。また「仕事に対する責任感」「時間外労働への対応」「正社員との職務分担」では H19 の回答比率は低下している。卸売・小売業では、「定着性」「正社員との職務分担」で H19 の回答比率が上昇しているが、「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「仕事に対する向上意欲」「業務処理能力」「チームワーク」「正社員との人間関係」で H19 の回答比率が低下しており、相対的にはパートタイム労働者活用上の問題点が減少傾向にあったようである。飲食店・宿泊業では、「定着性」で H19 の回答比率が上昇しているが、「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」「時間外労働への対応」「仕事に対する向上意欲」「チームワーク」「正社員との人間関係」で H19 の回答比率が低下しており、相対的にはパートタイム労働者活用上の問題点が減少傾向にあったようである。サービス業では、「良質な人材の確保」「定着性」「業務処理能力」「チームワーク」「正社員との人間関係」で H19 の回答比率が上昇しているが、「時間外労働への対応」「仕事に対する向上意欲」で H19 の回答比率が低下している。飲食店・宿泊業などに比べると、相対的にはサービス業でパートタイム労働者活用上の問題点が増加傾向にあったようである。

第2-3-1表 正社員以外の労働者の活用上の問題点(契約社員・%)

	良質な人材の確保		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計	48.1	49.2	-	-	39.3	33.4	16.7	15.0	32.1	30.6	22.8	24.4	27.4	25.2	16.4	13.4	16.8	12.5	6.0	10.5
鉱業	62.9	69.1	-	-	47.9	37.3	0.0	21.5	29.8	33.5	45.1	15.2	24.6	11.4	8.8	14.3	26.3	18.1	7.5	16.6
建設業	35.0	46.9	-	-	8.4	33.1	8.4	5.2	30.4	13.8	43.7	25.4	19.2	14.9	10.5	19.3	9.5	15.3	1.9	15.8
製造業	48.5	63.2	-	-	39.6	42.6	17.0	12.3	30.3	33.0	23.7	31.4	18.4	20.3	13.6	13.1	18.0	22.6	4.6	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業	54.2	47.2	-	-	35.0	27.2	17.0	7.7	24.1	31.0	27.9	33.3	39.5	27.3	6.0	11.7	19.9	22.0	4.9	6.2
情報通信業	47.3	62.5	-	-	26.5	27.3	13.5	18.0	21.4	13.3	24.9	32.3	32.7	29.1	10.1	14.9	19.1	25.2	9.6	5.5
運輸業	54.5	64.6	-	-	53.9	48.9	13.4	16.0	38.5	29.9	50.7	35.9	19.4	15.9	25.6	13.2	10.5	22.6	0.5	2.7
卸売業・小売業	42.1	62.3	-	-	39.9	43.0	17.9	21.8	22.7	24.2	28.8	24.1	26.4	26.3	20.1	12.0	19.2	22.7	1.8	2.0
金融・保険業	54.6	60.1	-	-	38.4	37.1	20.3	17.3	27.1	25.2	29.5	25.6	34.8	32.7	15.0	11.2	24.0	29.4	0.4	3.5
不動産業	59.2	56.9	-	-	23.5	31.6	23.8	13.5	21.9	17.1	31.7	17.2	7.1	18.8	19.1	15.9	27.9	33.1	14.6	5.6
飲食店、宿泊業	19.7	65.9	-	-	13.3	59.7	40.7	21.3	2.1	49.1	36.1	25.0	7.7	13.1	2.2	11.2	3.7	9.0	4.0	0.2
医療、福祉	48.4	60.3	-	-	28.8	38.9	5.7	13.8	8.6	19.8	9.3	31.6	21.7	31.0	9.2	27.4	10.4	20.2	13.5	5.0
教育、学習支援業	42.3	54.0	-	-	36.9	42.7	28.9	21.0	18.0	25.0	33.2	19.9	45.7	32.4	16.3	16.0	32.3	29.8	8.6	7.3
複合サービス業	23.5	41.1	-	-	39.5	38.2	37.8	39.4	44.6	29.6	18.3	29.7	36.1	30.7	8.3	20.0	18.4	24.1	0.8	17.9
サービス業	50.9	39.7	-	-	38.4	24.6	23.5	13.2	35.2	25.9	14.2	18.9	33.2	20.0	9.9	30.0	23.6	19.8	7.4	16.6
1000人以上	49.6	66.5	-	-	36.3	35.2	19.8	13.3	29.7	24.3	30.2	26.4	25.8	29.8	18.3	19.4	21.8	26.7	1.4	5.8
500～999人	51.1	59.5	-	-	31.9	46.5	8.1	15.2	29.2	24.5	28.2	30.0	40.9	22.5	14.7	13.1	22.1	22.5	1.0	3.4
300～499人	59.1	75.7	-	-	43.1	38.6	8.2	11.0	31.1	29.7	32.1	16.7	37.4	26.0	8.3	16.9	22.9	24.2	4.5	2.9
100～299人	45.0	62.3	-	-	31.8	38.4	21.3	16.3	32.2	29.7	29.3	29.6	28.6	19.1	19.4	15.5	18.8	26.2	3.5	10.3
50～99人	38.7	38.5	-	-	47.8	47.2	13.3	21.3	13.0	29.6	22.4	17.5	25.1	21.2	12.1	13.8	14.5	16.7	3.3	4.1
30～49人	36.8	45.8	-	-	30.8	35.9	34.4	20.7	32.9	17.8	12.8	37.2	14.1	27.1	21.0	18.4	22.0	21.0	4.6	8.7
5～29人	40.0	50.0	-	-	30.1	37.1	22.0	14.4	14.3	26.6	25.7	32.5	11.5	13.9	5.9	12.4	10.1	13.6	12.5	4.7

注:該当するものすべての多重回答。

第2-3-2表 正社員以外の労働者の活用上の問題点(派遣労働者・%)

	良質な人材の確保		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計	46.4	58.0	-	-	35.6	39.1	18.3	15.6	26.3	26.5	27.3	26.8	25.9	23.0	14.7	16.0	18.9	22.2	4.1	5.9
鉱業	27.3	21.9	-	-	4.2	40.9	0.0	7.7	25.0	29.5	0.0	6.7	31.0	7.7	25.0	29.5	8.3	3.9	20.9	19.1
建設業	30.2	53.0	-	-	33.2	25.4	9.8	3.5	22.4	16.0	21.2	30.7	20.3	18.0	27.6	12.0	30.1	20.9	2.5	17.8
製造業	54.4	43.8	-	-	44.1	32.9	18.0	16.8	32.6	37.3	23.7	18.6	19.2	26.4	15.7	14.4	9.6	13.7	9.1	8.2
電気・ガス・熱供給・水道業	48.3	64.9	-	-	25.2	20.8	9.6	5.4	21.3	12.8	20.2	33.5	17.9	19.1	2.8	5.4	6.8	8.8	7.9	16.0
情報通信業	62.6	46.4	-	-	34.0	24.1	16.0	11.2	23.3	22.6	29.2	17.7	16.0	28.7	10.3	12.4	11.3	15.8	5.8	9.1
運輸業	50.2	46.9	-	-	41.4	41.3	24.8	20.3	21.8	40.6	26.6	28.4	15.2	19.3	13.3	12.2	17.5	16.6	6.0	10.7
卸売業・小売業	50.0	39.1	-	-	39.8	30.9	7.9	12.1	32.0	29.3	23.0	31.7	25.5	29.4	15.1	13.9	20.8	3.9	2.6	16.4
金融・保険業	40.9	38.4	-	-	40.4	35.3	15.7	15.8	39.3	21.5	29.5	30.6	32.2	35.3	17.9	9.4	15.2	11.7	7.5	6.6
不動産業	58.1	61.6	-	-	28.9	20.7	12.5	3.5	21.0	27.7	26.4	28.1	27.2	21.6	5.3	4.3	5.3	11.6	5.1	14.9
飲食店、宿泊業	56.3	52.1	-	-	43.4	48.4	25.8	18.5	47.1	59.9	20.3	18.5	38.9	24.7	16.3	19.8	9.1	13.4	5.2	13.2
医療、福祉	35.8	48.3	-	-	30.6	37.3	25.9	20.2	24.1	30.5	25.0	19.7	34.1	29.9	28.0	17.0	20.6	22.0	12.7	7.7
教育、学習支援業	43.7	53.1	-	-	33.1	30.5	26.6	18.3	27.7	12.6	17.1	14.1	36.8	27.0	11.3	11.9	11.3	8.0	3.2	8.7
複合サービス業	47.2	54.9	-	-	45.5	57.5	13.8	27.2	40.1	58.0	15.9	14.9	51.0	32.8	10.0	20.9	16.9	24.4	0.0	0.9
サービス業	50.6	63.9	-	-	44.9	32.3	14.9	16.5	36.8	31.1	20.6	24.5	25.9	17.9	12.3	11.7	16.6	11.9	9.2	4.3
1000人以上	49.2	54.1	-	-	44.2	31.3	17.1	16.6	41.7	26.7	29.2	27.2	35.6	29.6	22.7	11.6	16.0	8.1	2.9	8.4
500～999人	63.9	50.4	-	-	41.2	42.6	19.6	9.4	29.0	30.3	21.5	26.3	31.9	35.9	4.7	24.6	13.9	27.0	1.9	13.1
300～499人	60.6	35.2	-	-	25.1	53.3	11.8	8.3	32.4	63.0	7.1	33.5	50.2	37.8	5.5	10.3	6.6	7.5	3.2	3.5
100～299人	37.4	51.2	-	-	23.9	33.8	10.8	17.8	20.4	36.1	22.0	22.0	26.7	25.0	5.8	7.8	9.4	10.1	9.3	5.8
50～99人	40.1	52.9	-	-	37.2	29.5	14.9	20.9	36.2	27.6	10.3	12.8	20.4	19.4	8.6	14.3	21.8	12.8	6.2	14.0
30～49人	52.9	36.6	-	-	41.4	44.0	22.8	15.1	23.8	33.9	33.5	22.0	19.8	22.1	18.2	19.2	11.6	28.4	2.0	2.1
5～29人	48.2	48.4	-	-	44.4	22.3	19.2	12.5	29.1	17.3	21.7	25.5	17.5	13.6	22.3	15.4	23.2	11.5	9.7	20.1

注:該当するものすべての多重回答。

第2-3-3表 正社員以外の労働者の活用上の問題点(パートタイム労働者・%)

	良質な人材の確保		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
合計	45.7	45.6	36.8	42.9	47.7	45.7	23.2	21.9	36.2	32.8	23.9	21.7	19.1	18.2	18.6	15.7	14.0	12.6	4.6	7.3
鉱業	33.7	19.1	29.6	25.0	28.8	36.1	22.2	12.3	17.3	16.5	12.9	29.5	15.1	23.4	1.3	8.3	0.0	12.1	8.7	21.6
建設業	13.1	25.6	31.1	21.9	37.7	35.2	16.7	16.1	25.7	23.8	30.3	21.3	14.6	10.6	19.7	3.8	16.3	6.9	7.0	14.4
製造業	32.0	37.6	25.8	26.9	44.7	42.1	28.8	24.9	31.4	31.0	21.0	24.2	20.6	15.5	10.7	14.1	12.6	14.5	5.9	9.0
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	54.2	14.7	15.3	32.1	32.6	22.0	19.0	25.8	15.5	32.4	38.1	17.9	26.9	10.9	12.4	8.6	17.2	7.8	4.3
情報通信業	31.7	33.3	24.2	31.8	33.7	42.3	22.9	23.2	19.4	21.4	25.7	22.4	18.6	24.0	16.5	8.3	7.3	8.1	5.3	5.4
運輸業	29.3	32.6	24.2	30.8	30.0	32.0	24.1	30.0	21.8	26.7	23.1	22.8	21.9	17.5	8.1	14.7	9.8	14.3	10.5	9.6
卸売業・小売業	54.4	46.6	38.7	46.3	52.2	44.9	23.2	23.4	41.1	33.9	29.6	17.6	18.9	22.4	22.0	14.8	15.2	11.9	4.2	8.3
金融・保険業	44.9	52.1	20.6	35.2	35.4	38.2	24.7	17.4	34.2	32.4	29.3	33.5	33.8	33.2	12.5	12.2	20.5	19.4	3.5	3.8
不動産業	48.4	34.4	32.4	32.9	46.3	33.2	18.8	23.1	37.6	32.9	28.7	28.1	20.9	21.3	14.8	7.3	20.2	13.7	3.7	8.7
飲食店、宿泊業	60.0	55.0	54.2	59.7	58.1	55.1	21.4	19.0	45.3	39.1	20.8	22.0	12.6	12.1	22.1	19.4	12.2	10.9	1.4	2.4
医療、福祉	37.1	43.5	31.6	39.6	37.4	43.1	20.5	23.7	19.7	31.7	15.8	20.8	30.0	19.4	21.0	18.1	19.9	14.9	5.1	5.9
教育、学習支援業	45.5	63.1	30.4	47.2	38.5	55.2	27.0	16.7	27.0	31.1	19.0	19.3	18.9	19.7	20.0	20.3	11.0	13.5	3.6	4.8
複合サービス業	27.6	49.2	17.7	28.3	46.9	55.8	31.5	27.5	33.5	30.4	15.8	28.3	30.8	32.1	9.2	12.7	11.3	16.4	3.3	2.7
サービス業	39.1	46.3	36.0	42.9	45.7	47.9	21.5	18.3	39.2	30.0	19.7	28.0	15.1	14.7	15.2	17.5	9.9	13.0	6.3	9.1
1000人以上	54.5	56.0	51.2	60.3	57.5	46.9	25.9	16.6	50.4	38.4	30.2	23.0	21.1	23.0	20.3	18.7	14.9	15.8	3.2	6.3
500～999人	54.8	37.0	34.6	46.8	47.8	47.8	21.1	20.3	43.7	23.6	26.8	23.9	31.6	29.1	27.3	13.8	23.3	15.8	0.8	3.8
300～499人	57.5	48.9	42.2	42.6	51.8	50.7	31.2	17.8	47.7	27.9	24.7	24.8	22.8	15.7	22.7	13.9	5.9	9.2	1.2	2.7
100～299人	50.5	43.9	38.4	41.2	39.7	47.6	21.4	21.6	29.1	27.7	20.0	17.6	16.7	18.7	10.3	9.8	10.7	13.4	4.7	5.5
50～99人	40.3	44.9	39.8	40.8	49.8	42.6	27.4	24.1	34.5	32.0	33.2	15.7	24.9	17.3	20.0	16.1	19.2	10.8	4.2	7.3
30～49人	46.0	46.6	32.2	37.3	42.7	50.5	20.9	25.0	39.4	45.3	27.0	24.9	29.4	23.2	18.0	18.6	17.0	13.9	3.8	4.9
5～29人	40.4	43.5	31.2	38.5	46.4	44.0	21.5	23.3	31.2	32.3	20.1	22.4	14.5	14.9	18.6	16.2	13.0	11.6	5.9	9.3

注:該当するものすべての多重回答。

第4節 各種制度の適用状況

(1) 契約社員に対する各種制度の適用

第2-4-1表は、契約社員への各種制度の適用事業所割合を見たものである。H15に比べてH19で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が低下している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」も低下している。反対にH19の回答比率が上昇しているのは、「社内教育訓練」「自己啓発援助制度」「昇進・昇格」「正社員への転換制度」である。

次にいくつかの制度について、産業別の集計結果を見る。「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の公的制度を見ると、電気・ガス・熱供給・水道業はいずれの制度の回答比率も高い。しかしながらH15に比べてH19では若干低下している。「雇用保険」では、情報通信業とサービス業以外の産業で、いずれもH19の回答比率が低下している。「健康保険」では、H19の回答比率が上昇している産業は、製造業、情報通信業、運輸業、サービス業で、他の産業では低下している。「厚生年金」では、H19の回答比率が上昇しているのは、鉱業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、サービス業で、他の産業では低下している。相対的に見て、情報通信業、運輸業、サービス業以外の産業では、これら公的制度を契約社員に適用する事業所の割合は低下していると言える。

合計でH19の回答比率が低下している「賞与支給制度」は、運輸業とサービス業以外の産業では、いずれも低下している。

合計でH19の回答比率が上昇している「正社員への転換制度」は、建設業と不動産業以外の産業では、いずれも上昇しており、中でも製造業、運輸業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業などで10ポイント以上の上昇となっている。この間に多くの産業で、契約社員に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。

次に企業規模別に見る。「雇用保険」では、500～999人、50～99人以外の規模で、いずれもH15に比べてH19の回答比率が低下している。「健康保険」では、1,000人以上、500～999人、50～99人で上昇、それ以外で低下している。「厚生年金」では、100～299人、30～49人、5～29人で低下、それ以外で上昇している。「賞与支給制度」は、500～999人以外のいずれの規模でも低下している。「正社員への転換制度」は、300～499人、30～49人、5～29人で低下、それ以外の規模で上昇している。

(2) パートタイム労働者に対する各種制度の適用

第2-4-2表は、パートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合を見たものである。H15に比べてH19で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が若干上昇している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」が若干低下しており、「正社員への転換制度」が上昇している。

次にいくつかの制度について、産業別の集計結果を見る。「雇用保険」では、情報通信業、卸売・小売業、教育・学習支援業以外の産業で、いずれも H19 の回答比率が上昇している。「健康保険」では、鉱業とサービス業以外の産業で、上昇している。「厚生年金」では、鉱業、卸売・小売業、複合サービス業、サービス業で低下し、他の産業では上昇している。相対的に見て、鉱業、卸売・小売業、サービス業以外の産業では、これら公的制度をパートタイム労働者に適用する事業所の割合は上昇したと言える。

合計で H19 の回答比率が低下している「賞与支給制度」は、鉱業と複合サービス業以外の産業では、いずれも低下している。また合計でも回答比率が上昇している「正社員への転換制度」は、いずれの産業でも上昇している。この間に、パートタイム労働者に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。

次に企業規模別に見る。「雇用保険」では、500～999 人、300～499 人以外の規模ではいずれも H15 に比べて H19 の回答比率が上昇している。「健康保険」では、500～999 人以外の規模で、いずれも上昇している。「厚生年金」では、500～999 人、300～499 人、5～29 人で低下、それ以外で上昇している。「賞与支給制度」は、500～999 人以外のいずれの規模でも低下している。「正社員への転換制度」は、300～499 人以外の規模ではいずれも上昇している。

第2-4-1表 適用される制度（契約社員・%）

	雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
参考（正社員合計）	—	—	—	—	—	—	23.0	21.7	66.1	64.5	33.7	32.2	79.3	78.5	38.7	35.9	47.1	48.4	24.7	25.9	58.3	61.4	—	—	12.6	14.2
合計	76.8	71.3	71.1	68.9	66.6	67.0	8.5	8.2	16.6	16.2	19.5	18.4	54.0	50.7	48.7	47.4	41.4	46.0	22.5	27.0	22.0	24.2	38.7	46.6	11.6	14.2
鉱業	65.9	69.4	81.0	67.5	65.9	67.5	1.9	0.0	48.6	26.0	26.7	0.0	59.7	24.4	62.9	42.4	57.2	38.7	38.1	7.2	15.0	11.7	16.6	46.8	1.6	13.5
建設業	80.8	75.2	80.8	61.2	74.5	60.7	26.3	4.7	21.3	23.1	22.3	5.1	39.3	39.1	38.5	34.5	45.8	47.4	22.2	19.3	19.9	2.4	39.1	12.7	12.7	15.4
製造業	66.9	62.0	58.6	59.7	57.6	56.9	8.9	10.8	14.8	11.8	21.1	23.4	54.9	50.9	45.6	53.5	38.8	40.2	16.9	25.8	14.4	18.8	29.8	45.2	21.3	13.1
電気・ガス・熱供給・水道業	92.0	87.8	90.5	86.3	89.1	86.3	18.5	19.2	46.8	28.7	29.9	32.7	84.2	71.1	81.8	70.9	47.3	49.4	31.4	31.7	10.0	12.5	16.7	18.2	1.5	7.7
情報通信業	62.8	66.8	56.7	67.1	56.1	61.0	7.0	4.4	5.2	6.2	16.9	15.9	42.1	35.6	48.0	44.9	45.7	37.7	26.3	16.4	24.2	14.4	53.6	53.9	16.6	10.0
運輸業	79.5	77.7	73.1	76.9	67.1	75.9	5.1	18.0	7.2	21.9	19.6	25.7	38.4	50.5	51.4	50.3	41.6	58.2	20.9	25.3	15.5	27.9	38.0	56.6	14.0	8.8
卸売業・小売業	87.9	69.7	75.4	69.9	61.9	69.9	9.2	7.7	12.3	13.8	23.0	14.5	63.1	56.0	57.3	49.9	38.9	46.7	31.5	33.7	25.2	20.7	36.5	43.3	8.4	17.0
金融・保険業	78.7	78.6	81.5	78.1	78.2	73.3	18.5	7.2	28.0	19.7	29.6	30.2	67.4	62.6	74.9	69.2	60.6	64.9	42.8	50.4	14.5	31.4	40.8	57.8	7.5	5.6
不動産業	84.0	76.9	82.6	76.3	82.6	75.3	4.8	20.5	9.9	21.4	26.6	35.0	68.5	62.4	49.5	57.4	41.3	36.2	19.6	40.1	16.9	29.2	47.7	33.6	9.5	20.4
飲食店・宿泊業	80.6	75.7	76.2	74.4	79.7	75.7	5.3	12.5	10.0	12.3	10.9	28.1	60.0	51.3	40.9	61.3	29.6	55.9	13.9	29.5	32.0	51.8	54.7	82.0	4.2	9.9
医療・福祉	73.0	60.8	68.9	55.2	72.0	51.5	1.0	4.7	37.9	28.4	21.7	14.5	64.3	47.0	39.6	32.5	39.6	36.9	10.8	15.0	16.7	25.7	33.3	33.8	13.8	26.7
教育・学習支援業	63.4	59.6	62.6	58.5	55.9	55.9	4.7	7.5	14.3	13.3	17.6	11.6	46.1	45.0	46.2	43.4	38.9	39.1	17.0	23.3	28.1	26.6	35.4	53.9	15.2	20.6
複合サービス業	88.1	83.3	92.8	79.4	87.8	75.6	0.6	8.4	32.3	19.5	27.9	19.9	64.3	62.6	49.0	31.9	69.2	71.0	30.8	30.0	12.1	11.8	37.2	51.6	0.3	1.5
サービス業	71.2	83.2	65.9	81.2	60.8	78.2	6.1	6.4	16.3	13.4	15.3	21.4	44.8	51.9	48.7	43.9	46.9	43.7	23.8	24.7	20.4	28.7	33.9	50.7	13.0	7.3
1000人以上	89.9	85.9	84.9	86.2	79.9	84.9	16.2	12.1	17.0	21.9	22.4	23.9	65.3	64.0	73.8	78.2	56.5	74.7	42.0	46.9	29.4	36.4	53.3	56.1	4.5	3.7
500～999人	82.8	86.9	80.8	84.5	71.2	83.7	7.7	13.1	15.4	17.3	29.1	42.2	62.0	73.8	65.1	62.0	53.9	68.2	35.9	51.5	23.1	49.7	35.8	72.0	6.2	2.8
300～499人	83.0	80.5	82.3	80.5	78.3	79.8	6.7	4.0	12.2	12.2	22.1	18.1	54.8	52.0	48.8	33.2	49.1	45.2	14.1	30.2	48.5	13.0	51.7	48.1	11.4	13.4
100～299人	79.6	72.4	78.7	72.4	74.4	68.6	6.6	7.6	11.7	16.7	18.5	15.0	53.7	49.7	40.7	53.9	30.5	46.3	10.4	30.3	9.6	18.9	31.4	55.3	9.2	10.7
50～99人	72.4	84.8	69.2	84.8	67.5	81.4	16.7	4.8	12.9	17.3	25.5	23.5	46.3	45.4	38.9	40.4	46.4	40.9	21.0	14.6	25.1	32.8	40.1	46.6	12.0	6.3
30～49人	75.2	66.2	72.7	57.6	71.3	57.0	5.8	2.5	12.7	15.2	11.5	11.7	58.7	45.5	49.9	24.9	43.3	23.0	12.7	8.7	20.5	11.1	39.4	36.1	17.2	10.5
5～29人	61.7	40.5	49.8	32.9	45.4	31.3	0.6	7.3	21.4	10.6	13.8	5.6	42.7	32.1	27.0	17.7	26.2	15.1	10.2	3.4	15.6	8.7	26.4	22.4	20.1	37.7

注1:該当するものすべての多重回答。
注2:契約社員がいる事業所のみ集計。

第2-4-2表 適用される制度(パートタイム労働者・%)

	雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
参考(正社員合計)	—	—	—	—	—	—	23.0	21.7	66.1	64.5	33.7	32.2	79.3	78.5	38.7	35.9	47.1	48.4	24.7	25.9	58.3	61.4	—	—	12.6	14.2
合計	53.2	55.5	36.0	38.5	33.1	34.6	3.1	1.8	7.3	6.8	6.1	7.4	37.4	33.6	21.0	22.3	24.8	26.6	6.3	8.7	14.3	16.4	26.7	33.1	21.3	20.9
鉱業	41.5	52.4	28.8	15.3	25.7	14.9	8.6	0.0	1.3	6.0	0.9	0.8	27.5	33.4	25.7	15.6	21.8	21.0	6.6	5.7	8.6	4.3	5.7	22.4	34.8	25.3
建設業	32.2	46.5	14.8	24.2	14.2	21.7	4.5	3.2	12.2	9.7	7.0	5.2	33.5	24.8	12.8	10.5	11.1	10.0	7.2	3.2	0.9	0.6	13.2	16.1	33.4	33.6
製造業	52.5	57.6	33.3	35.4	32.0	33.4	2.3	2.0	9.4	8.7	10.6	8.6	49.2	42.4	23.4	25.3	19.4	23.5	4.0	6.2	8.8	12.2	20.3	27.9	20.9	19.6
電気・ガス・熱供給・水道業	59.4	71.2	29.6	59.0	27.0	57.9	2.3	1.9	5.5	3.2	4.7	4.7	29.5	17.3	30.3	49.2	22.9	17.3	3.4	5.3	1.3	1.9	3.9	5.3	28.3	13.9
情報通信業	52.6	50.2	30.4	39.5	28.4	39.5	1.1	0.7	6.9	6.8	6.1	7.5	33.3	24.2	20.1	24.6	14.7	19.9	6.0	6.1	7.8	10.2	20.1	29.0	27.3	34.0
運輸業	53.2	57.8	28.3	36.5	25.5	33.8	2.8	2.3	8.3	3.7	5.8	3.2	36.8	31.6	26.7	23.2	25.6	24.1	5.9	3.1	7.3	8.5	20.1	28.4	23.5	23.3
卸売業・小売業	58.3	56.0	44.1	42.4	40.2	36.1	5.2	1.5	5.3	7.1	7.0	10.6	36.6	34.9	21.5	24.2	26.0	29.4	7.5	11.6	17.6	16.5	25.5	33.2	21.7	19.4
金融・保険業	72.1	73.1	46.8	50.9	41.2	44.2	9.2	4.9	7.3	2.8	3.9	6.5	48.5	45.4	49.6	51.0	49.9	64.5	16.0	23.2	3.3	7.7	12.8	39.1	8.5	8.6
不動産業	55.2	57.7	40.6	45.1	35.1	40.4	2.7	3.6	3.0	1.6	4.9	2.0	34.3	19.2	24.3	21.4	15.9	16.7	5.0	5.6	6.7	14.8	22.4	23.3	19.5	24.1
飲食店・宿泊業	43.1	48.6	30.7	36.4	28.8	33.9	0.9	1.9	3.7	2.8	2.8	3.0	25.0	21.6	20.2	16.4	24.4	18.9	5.5	4.0	22.0	24.1	42.3	46.0	21.3	26.0
医療・福祉	54.4	61.1	28.7	40.5	23.8	37.1	0.6	1.9	16.3	11.6	4.2	6.3	41.5	39.9	17.1	18.9	24.8	29.6	5.0	10.5	10.2	15.1	26.6	31.0	20.3	16.1
教育・学習支援業	38.5	36.7	21.4	22.7	18.6	19.4	1.5	0.0	4.5	4.0	4.3	2.2	25.6	22.7	16.8	20.7	23.5	31.8	6.4	11.4	15.5	17.5	22.3	38.1	28.4	27.3
複合サービス業	69.0	77.7	59.6	64.1	58.5	58.2	1.7	1.3	8.1	4.6	13.8	18.9	43.8	53.0	33.5	33.4	29.8	49.5	10.0	20.3	2.8	5.1	13.8	29.8	14.4	13.0
サービス業	58.3	58.7	39.4	37.8	37.1	35.3	1.5	1.6	7.0	6.8	4.0	6.9	40.1	35.3	16.5	22.9	30.7	28.5	5.4	7.7	14.9	22.1	30.1	30.5	17.1	18.7
1000人以上	76.7	83.4	64.6	72.0	57.2	66.1	7.9	3.7	4.9	4.5	8.2	15.3	47.3	44.5	47.3	50.8	51.5	46.1	15.4	23.4	26.6	30.5	36.4	49.4	6.0	5.7
500～999人	78.6	71.8	71.5	61.3	67.4	55.7	4.9	4.4	8.2	4.2	9.4	13.2	46.5	55.3	51.3	45.7	35.7	54.2	15.5	16.9	14.1	15.5	37.4	54.1	9.1	5.2
300～499人	76.9	73.4	64.2	54.2	59.2	45.7	2.9	1.1	4.9	4.1	6.1	16.9	37.7	37.2	29.4	27.2	32.5	32.0	15.0	14.1	17.1	11.1	34.4	32.0	10.0	11.3
100～299人	58.5	66.7	48.0	51.2	45.1	48.7	3.5	2.4	5.1	6.7	12.3	6.8	35.2	33.2	28.0	31.6	30.0	33.2	4.1	6.7	16.8	13.6	37.4	42.7	13.9	14.7
50～99人	59.1	61.7	42.5	50.0	40.7	45.0	1.9	2.0	6.5	7.2	8.2	9.0	38.6	34.5	15.5	25.8	31.7	31.2	4.5	10.3	19.2	18.2	32.6	46.9	13.9	13.1
30～49人	52.8	55.2	30.8	35.5	28.8	33.9	4.9	4.4	6.6	8.3	6.5	7.4	42.7	33.9	19.4	16.7	26.4	27.8	5.2	3.0	15.3	21.7	32.5	34.1	20.5	15.2
5～29人	39.5	39.8	18.7	19.7	16.9	16.5	1.4	0.5	8.9	7.8	3.3	3.4	33.2	27.7	9.8	8.7	12.7	14.7	3.0	3.8	8.7	12.4	17.7	20.9	31.2	31.8

注1:該当するものすべての多重回答。

注2:パートタイム労働者がいる事業所のみ集計。

第5節 製造業中分類別に見た派遣労働者の活用について

(1) 製造業における派遣労働者数の割合の変化

2004年3月1日より改正労働者派遣法が施行され、「物の製造の業務」の派遣が解禁された。これはH15とH19の狭間（平成16年）における大きな制度変更であるため、第2-1-4図に見るように、この間の製造業における派遣労働者の増大につながったものと考えられる。そこで本節では、産業分類で大分類の「製造業」をさらに中分類に分け、どのような製造業で派遣労働者が増加しているのかを検討する。

第2-5-1表は、製造業中分類別に見た1事業所あたりの全労働者数に占める派遣労働者数の割合を見たものである。

ほとんどの産業で、H19の派遣労働者割合が高くなっている。H15で割合が最も高かった情報通信機械器具製造業では、3.15%から13.11%へと9.96ポイントの増加となっている。他の産業でH19の割合が高いものは、電子部品・デバイス製造業（7.76%）、化学工業（6.38%）、プラスチック製品製造業（5.88%）、輸送用機械器具製造業（5.28%）、電気機械器具製造業（4.69%）などである。

また、増加ポイントで見ると、高い順に、情報通信機械器具製造業（9.96）、電子部品・デバイス製造業（5.78）、化学工業（5.42）、プラスチック製品製造業（4.41）などとなっている。

第2-5-1表 製造業中分類別に見た1事業所あたりの全労働者数に占める派遣労働者数の割合

製造業中分類	派遣労働者割合(%)		増加ポイント (H19-H15)
	H15	H19	
食料品製造業	0.81	1.50	0.69
繊維工業	0.40	0.51	0.10
衣服・その他の繊維製品製造業	0.07	0.42	0.35
木材・木製品製造業	1.03	2.06	1.03
パルプ・紙・紙加工品製造業	0.91	2.66	1.75
印刷・同関連業	0.49	1.67	1.18
化学工業	0.96	6.38	5.42
プラスチック製品製造業	1.47	5.88	4.41
ゴム製品製造業	0.35	3.77	3.41
窯業・土石製品製造業	0.83	3.25	2.42
鉄鋼業	1.99	2.74	0.76
非鉄金属製造業	1.46	1.43	▲ 0.03
金属製品製造業	0.89	3.11	2.22
一般機械器具製造業	0.83	2.62	1.79
電気機械器具製造業	1.20	4.69	3.49
情報通信機械器具製造業	3.15	13.11	9.96
電子部品・デバイス製造業	1.97	7.76	5.78
輸送用機械器具製造業	2.48	5.28	2.80
精密機械器具製造業	0.36	2.93	2.57
その他の製造業	0.66	2.15	1.49

注1: 正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他の合計に占める、派遣労働者数の割合(男女計・1事業所あたり平均)である。

注2: 中分類であるため、復元前の観測値数がH15、H19のいずれかにおいて30件以下の業種については除外した。

（２）製造業における派遣労働者を雇用する理由の変化

次に、製造業中分類別に派遣労働者を雇用する理由について見る。第 2-5-2 表は、製造業中分類別に見た派遣労働者を雇用する理由を見たものである。H15 よりも H19 の回答比率が高い項目に網掛けした。

H15 よりも H19 の回答比率が高い理由のうち、「正社員を確保できないため」は、16 件の産業（に属する事業所）で該当している。次いで多いのは「賃金節約のため」（13 件）、「臨時的・季節的業務量の変化に対応するため」（11 件）などである。このことから、H15 から H19 の間に、多くの製造業分野で「正社員を確保できないため」に派遣労働者がより多く雇用されたことを示している。しかし同時に、「賃金節約のため」や「臨時的・季節的業務量の変化に対応するため」なども比較的多いことから、労務コスト節約及び雇用量調整のために派遣労働者が雇用されていたことも示している。

「正社員を確保できないため」の回答比率が H15 から H19 にかけて 10 ポイント以上上昇した産業は、繊維工業、木材・木製品製造業、パルプ・紙・紙加工品製造業、ゴム製品製造業、窯業・土石製品製造業、鉄鋼業、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業であった。これらは 2008 年末に、いわゆる「派遣切り」として注目を集めた企業が属すると思われる産業であるが、2007（H19）年時点では、まだ多くの企業・事業所で、「正社員を確保できないため」に派遣労働者を雇用していたということであろう。

第2-5-2表 製造業中分類別に見た派遣労働者を雇用する理由(%)

製造業中分類	H15	H19	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	最急要期に即座に雇用できるため	長い営業時間に対応するため	日・週中の仕事量の増減に対応するため	臨時・季節的業務量の増減に対応するため	賞金節約のため	賞金以外の労務コストの節約のため	高齢者の雇用対策のため	正社員の賃上げ・待遇改善のため	その他
食料品製造業	36.3	11.2	7.2	24.1	54.2	9.1	19.2	3.9	23.1	0.0	7.4	1.7	0.0	0.1	2.8
繊維工業	0.0	4.7	45.8	31.1	18.4	0.0	41.4	1.0	24.2	0.0	12.8	0.0	0.0	0.0	0.0
繊維工業	69.2	0.0	9.4	12.2	68.2	0.0	14.7	32.1	1.3	0.0	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0
衣服・その他の繊維製品製造業	0.0	13.8	48.0	39.9	37.0	0.0	38.2	8.1	8.1	0.0	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0
衣服・その他の繊維製品製造業	0.0	1.0	0.0	30.1	83.9	0.0	69.9	0.0	68.9	0.0	16.1	0.0	0.0	0.0	0.0
木材・木製品製造業	0.0	0.0	6.9	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	66.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
木材・木製品製造業	15.6	7.0	1.5	17.4	43.7	0.0	43.7	0.0	54.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ハルブ・紙・紙加工品製造業	11.9	8.6	1.7	10.9	46.6	0.0	11.4	64.8	37.1	32.1	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0
ハルブ・紙・紙加工品製造業	47.0	7.6	36.0	44.9	23.6	0.3	7.7	21.1	13.4	0.0	12.0	0.0	0.0	0.0	0.0
印刷・同関連業	46.2	2.4	22.0	14.4	18.9	2.4	59.3	13.4	14.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
印刷・同関連業	52.7	11.5	54.9	66.4	19.4	0.0	12.1	5.0	6.4	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0
化学工業	22.7	28.4	17.2	34.3	24.8	0.0	32.6	17.4	13.7	7.5	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0
化学工業	31.5	17.7	23.0	28.2	29.3	3.3	2.9	19.9	13.2	0.7	25.5	0.0	0.0	0.0	0.7
プラスチック製品製造業	24.8	10.2	9.6	28.8	44.8	4.0	0.6	36.5	16.7	0.0	18.0	0.0	0.0	0.0	0.0
プラスチック製品製造業	21.5	3.7	11.9	23.3	41.0	2.6	12.2	27.8	39.9	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	10.1
ゴム製品製造業	2.4	7.1	25.0	55.5	26.5	0.0	9.4	39.0	24.3	0.0	42.1	0.0	0.0	0.0	0.0
ゴム製品製造業	50.8	32.2	2.0	8.4	26.0	13.6	41.5	2.0	40.6	0.4	1.1	0.0	0.0	0.0	0.4
窯業・土石製品製造業	0.0	1.9	3.1	55.2	17.4	0.0	28.4	0.0	45	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7
窯業・土石製品製造業	42.2	1.4	2.0	26.5	53.7	0.2	48.5	47.2	25.8	1.7	2.4	0.0	0.0	0.0	0.2
鉄鋼業	2.6	53.1	13.3	13.8	56.9	0.0	72.0	24.5	24.4	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
鉄鋼業	58.0	5.5	14.9	29.5	48.0	18.6	28.9	21.8	5.7	2.0	8.4	0.0	0.0	0.0	0.7
非鉄金属製造業	3.9	2.1	4.6	5.9	30.8	0.0	48.2	7.2	26.8	0.0	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0
非鉄金属製造業	11.3	37.5	6.9	19.6	40.5	0.0	29.7	18.1	0.5	0.0	11.8	0.0	0.0	0.0	10.7
金属製品製造業	19.5	13.8	9.3	8.5	37.0	0.0	53.3	7.0	21.7	2.8	8.2	0.0	0.0	0.0	14.2
金属製品製造業	26.1	4.3	1.0	27.8	38.6	2.5	23.9	3.7	24.8	2.3	5.6	0.0	0.0	0.0	0.3
一般機械器具製造業	18.3	16.3	12.4	36.8	57.5	2.1	14.1	9.8	24.7	0.0	10.8	0.0	0.0	0.0	0.2
一般機械器具製造業	38.6	12.2	17.0	34.6	43.0	3.2	16.1	19.9	15.9	1.0	3.9	0.0	0.0	0.0	0.2
電気機械器具製造業	9.8	13.4	28.5	26.4	55.5	1.8	29.6	18.9	53.9	0.0	7.0	0.0	0.0	0.0	1.8
電気機械器具製造業	19.9	20.9	15.9	32.2	36.1	0.0	30.4	30.4	20.6	13.9	20.6	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信機械器具製造業	7.4	18.6	21.6	36.8	43.1	0.0	21.0	9.2	50.0	8.4	14.2	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信機械器具製造業	21.3	34.9	8.1	13.2	81.8	0.0	29.4	21.4	17.2	0.7	6.8	0.0	0.0	0.0	27.2
電子部品・デバイス製造業	9.7	3.6	7.0	53.5	51.8	4.6	26.5	42.3	14.4	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0
電子部品・デバイス製造業	26.7	12.0	12.4	15.5	76.1	3.0	26.6	46.5	8.2	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.6
輸送用機械器具製造業	8.8	8.4	16.2	35.7	66.2	3.2	35.0	13.1	36.5	0.3	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	46.5	8.7	10.1	19.6	47.9	13.2	15.2	14.5	27.6	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0
精密機械器具製造業	23.7	13.3	13.0	38.7	37.9	7.7	29.3	7.4	15.1	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0
精密機械器具製造業	66.2	6.4	9.3	31.8	15.3	1.4	9.7	25.0	6.6	0.5	6.6	0.0	0.0	0.0	2.7
その他の製造業	14.8	12.6	34.2	34.2	33.5	0.0	48.5	14.8	0.0	0.0	23.7	0.0	0.0	0.0	0.0
その他の製造業	1.1	1.6	5.3	6.1	74.5	0.0	55.3	36.0	41.9	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	2.3

注1:H15、H19とも主なものの3つまでの多重回答である。
 注2:中分類であるため、復元前の観測値がH15、H19のいずれかにおいて30件以下の業種については除外した。
 注3:H15よりH19の回答比率が高い理由に懸念した。ただし「その他製造業」及び理由の「その他」を除く。

第6節 本章のまとめ

- ① H15 から H19 にかけて、非正社員比率が若干上昇した。正社員比率が 65.4% から 62.2% へ 3.2 ポイント低下しており、契約社員は 2.4% から 2.8% へ、派遣労働者は 2.1% から 4.7% へと、それぞれ比率が上昇している。
- ② 多くの産業で H15 から H19 にかけて正社員比率が低下しており、製造業、運輸業、教育・学習支援業では、この間に 5 ポイント以上の低下となった。
- ③ H15 から H19 にかけて多くの産業で派遣労働者比率が上昇しており、特に製造業では 2.0% から 9.8% へと 7.8 ポイントも上昇している。この間の労働者派遣法の改正が大きく影響していると思われる。
- ④ 契約社員を雇用する理由は、H15 と H19 とともに合計で第 1 位は「専門的業務に対応させるため」、第 2 位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、第 3 位は「賃金節約のため」であり、これら 3 つの理由については、この間の大きな変動はない。
- ⑤ 派遣労働者を雇用する理由は、H15 と H19 とともに合計で第 1 位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」であるが、H19 は若干低下している。また H15 の合計第 2 位は「賃金以外の労務コストの削減のため」であったが、H19 では「正社員を確保できないため」となった。さらに H15 の合計第 3 位は「景気変動に応じて雇用量を調節するため」であったが、これは H19 でも同じく第 3 位となった。
- ⑥ パートタイム労働者を雇用する理由は、H15 と H19 とともに合計で第 1 位は「賃金節約のため」、第 2 位は「1 日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」となっているが、第 3 位は H15 が「賃金以外の労務コストの節約のため」で、H19 は「長い営業時間に対応するため」となった。第 1 位の「賃金節約のため」の回答比率がこの間にかなり低下している。
- ⑦ 契約社員活用上の問題は、H15 と H19 とともに合計で第 1 位は「良質な人材の確保」、第 2 位は「仕事に対する責任感」、第 3 位は「仕事に対する向上意欲」となっているが、第 2 位「仕事に対する責任感」は H15 より H19 の回答比率が若干低下している。
- ⑧ 派遣労働者活用上の問題は、H15 と H19 とともに合計で第 1 位は「良質な人材の確保」、第 2 位は「仕事に対する責任感」、第 3 位は「業務処理能力」となっているが、第 1 位「良質な人材の確保」は H15 より H19 の回答比率がかなり高くなっており、全体的に「良質な人材の確保」を指摘する事業所が増加した。
- ⑨ パートタイム労働者活用上の問題は、H15 と H19 とともに合計で第 1 位は「仕事に対する責任感」、第 2 位は「良質な人材の確保」、第 3 位は「定着性」となっているが、第 3 位「定着性」は H15 より H19 の回答比率が若干上昇している。
- ⑩ 契約社員への各種制度の適用事業所割合は、H15 に比べて H19 で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が低下している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」も低下している。反対に H19 の回答比率が上昇しているのは、「社内教

育訓練」「自己啓発援助制度」「昇進・昇格」「正社員への転換制度」である。特に「正社員への転換制度」は、製造業、運輸業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業などで10ポイント以上の上昇となっている。この間に多くの産業で、契約社員に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。

- ⑪パートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合は、H15に比べてH19で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が若干上昇している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」が若干低下しており、「正社員への転換制度」が上昇している。「正社員への転換制度」は、いずれの産業でも上昇している。この間に、パートタイム労働者に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。
- ⑫製造業を中分類で見ると、ほとんどの産業で、H19の派遣労働者割合が高くなっている。H15で派遣労働者割合が最も高かった情報通信機械器具製造業では、3.15%から13.11%へと9.96ポイントの増加となっている。他の産業でH19の割合が高いものは、電子部品・デバイス製造業（7.76%）、化学工業（6.38%）、プラスチック製品製造業（5.88%）、輸送用機械器具製造業（5.28%）、電気機械器具製造業（4.69%）などである。
- ⑬製造業中分類別に派遣労働者を雇用する理由を見ると、H15よりもH19の回答比率が高い理由のうち、「正社員を確保できないため」は、16件の産業（に属する事業所）で該当している。
- ⑭H15からH19の間の景気動向は、2008年秋以降の不況以降に比べると、全体的に悪くなかったため、特に製造業などでは非正社員の活用が、派遣労働者を中心に進んだ。またパートタイム労働者や契約社員に対する正社員への転換制度を導入する事業所も増えた。
- ⑮しかし周知のように2008年秋以降の不況によって、派遣労働者などの非正社員の活用にも大きな影響が生じていると思われる。したがってH19と次回の調査との相違には、さらに注意深い考察が求められるだろう。

第3章 非正規雇用者の属性と賃金

第3章では、個人調査の個票を使用して¹、非正規雇用者の属性と賃金について分析する²。具体的には、第1節にて、H15（2003）年からH19（2007）年にかけての非正規雇用者の個人属性の変化を、第2節にて、同期間における非正規雇用者の賃金の変化を分析する。第3節では、世帯属性に関する変数を使用して、非正規雇用者として働く母子世帯の母親が直面している課題について分析する。

第1節 非正規雇用者の個人属性

1. 性別・年齢

第3-1-1表は、調査対象事業所におけるH6、H11、H15、H19の性別・年齢階層別にみた就業形態別の労働者数を示したものである。本項では、この数字を用いて、労働者の性別と就業形態との関係、年齢と就業形態との関係が、H15からH19にかけてどのように変化したのかを分析する³。

第3-1-2図は、性別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。ここから、H15からH19にかけて、男女ともに正社員の比率が低下し、契約社員、嘱託社員、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者、パートタイム労働者、その他の労働者といった、非正規雇用者の比率が上昇していることがわかる。なかでも注目されるのは、非正規雇用者のなかで最大のシェアを占めるパートタイム労働者の比率の上昇幅が、男性で2.2%、女性で2.9%であるのに対し、パートタイム労働者以外の非正規雇用者（契約社員、嘱託社員、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者、臨時的雇用者、その他の労働者）の比率の上昇幅が、男性で3.8%、女性で5.2%と大きいことである。総じて、全体に占める非正規雇用者の比率が上昇するとともに、非正規雇用者の内訳が多様化したといえる。

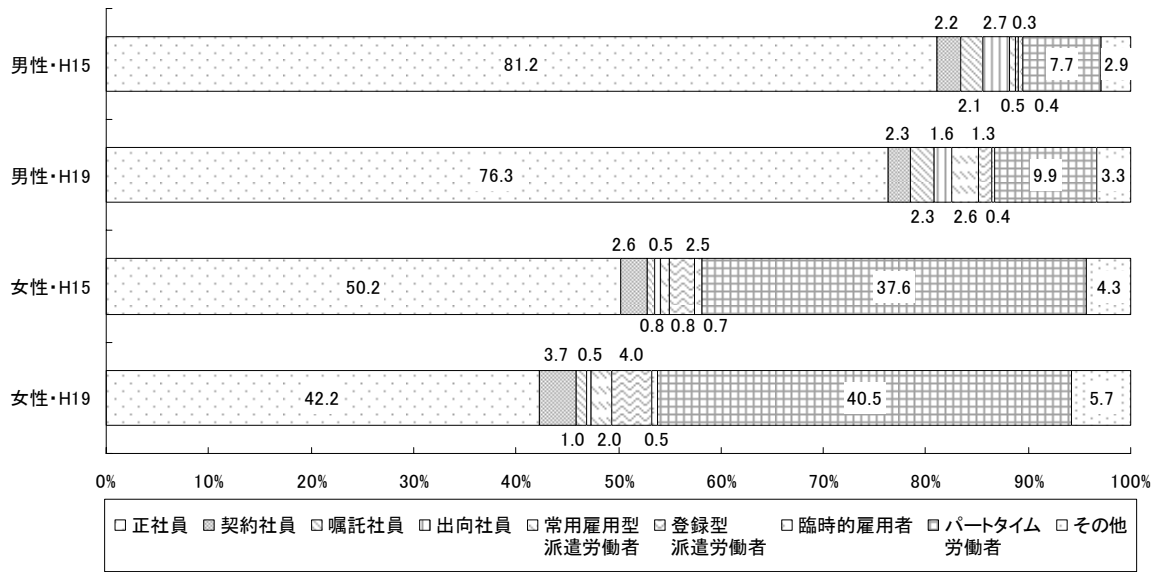
第3-1-3図は、非正規雇用者の男性割合の推移を、就業形態別に示したものである。ここから、H15からH19にかけて、契約社員、嘱託社員、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他の労働者のいずれについても、男性割合が上昇していることがわかる。なかでも特に、これまで男性割合が低かった常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者について、男性割合の上昇幅が大きい。総じて、派遣労働者を中心に、非正規雇用者の男性化が進んだといえる。

¹ 本章で用いるデータは、個人調査の回答に復元倍率を乗じたものである。復元倍率については、第1章を参照。

² 特にことわりのない限り、本章で「非正規雇用者」という場合には、契約社員、嘱託社員、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者、臨時的雇用者、その他の労働者を指す。

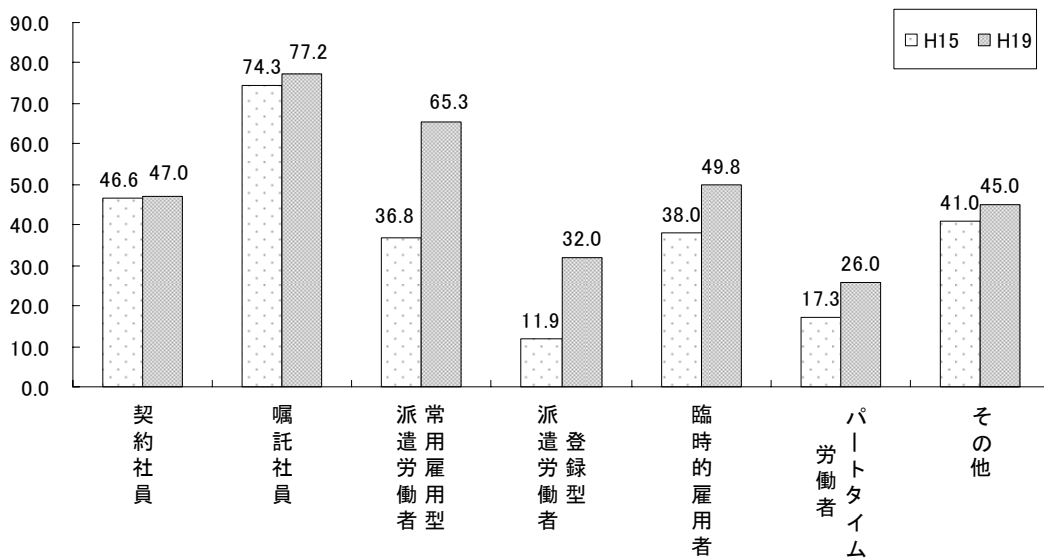
³ 個人調査におけるH6、H11、H15の回答者の年齢分布が、総務省統計局「労働力調査」における農林業・非農林業の雇用者の年齢分布と大きな違いがない点については、労働政策研究・研修機構編（2006：79）を参照。H19については、「労働力調査」における年齢分布が、15～19歳1.6%、20～29歳19.2%、30～39歳24.4%、40～49歳21.5%、50～59歳22.0%、60歳以上11.3%であるのに対し、個人調査では15～19歳0.8%、20～29歳14.8%、30～39歳31.6%、40～49歳22.9%、50～59歳21.8%、60歳以上8.0%である。20～29歳がやや過少な、30～39歳がやや過大に推計されているが、大きなゆがみではないといえる。

第3-1-2図 性別にみた就業形態別構成の推移 (%)



注：各年について性別、年齢、就業形態に関する無回答を除外した。

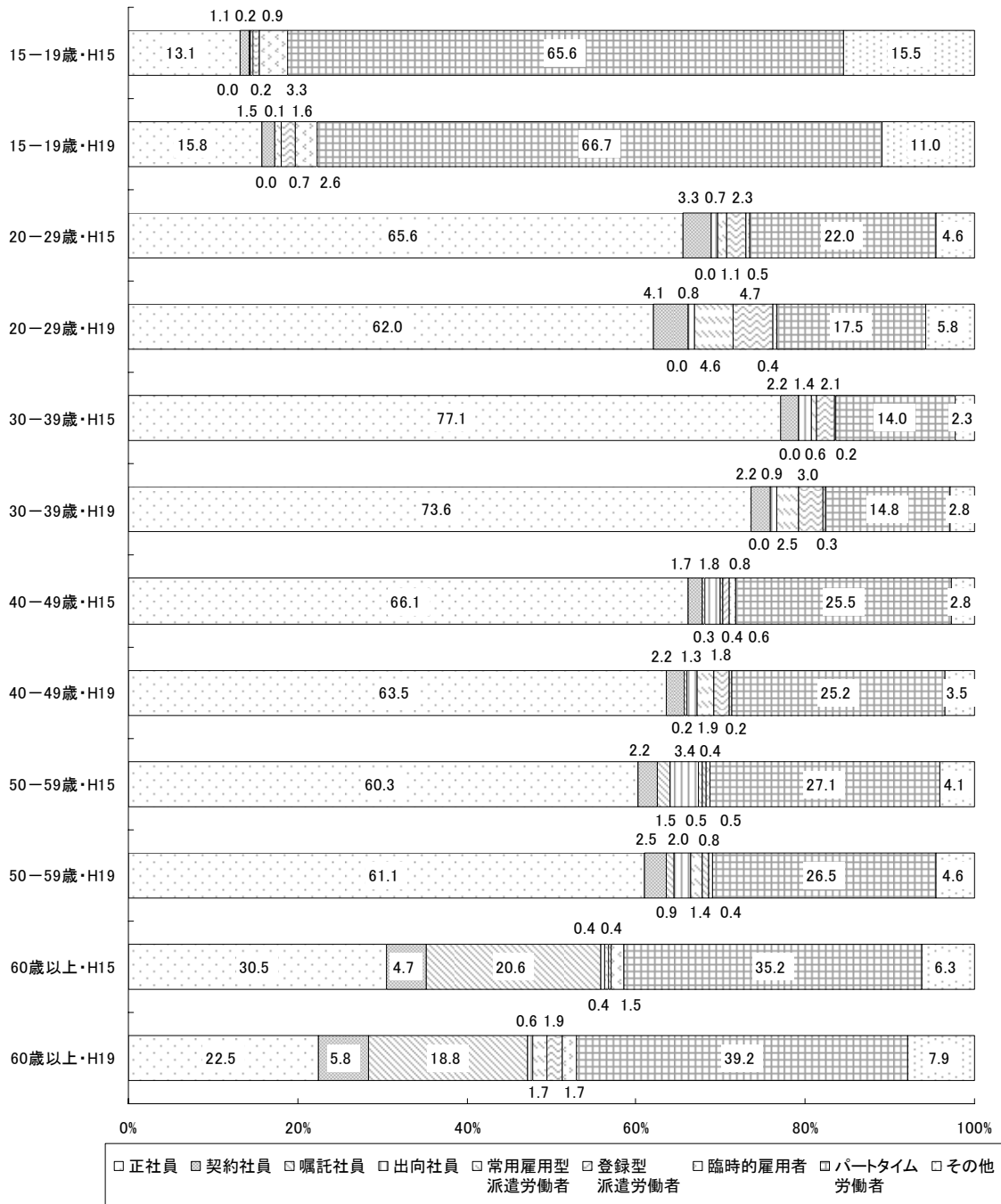
第3-1-3図 就業形態別にみた男性割合の推移 (%)



注：各年について性別、年齢、就業形態に関する無回答を除外した。

第3-1-4図は、年齢階層別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。ここから、H15からH19にかけて、15-19歳と50-59歳を除くすべての年齢階層において正社員の比率が低下し、非正規雇用者の比率が上昇していることがわかる。特に、60歳以上において、正社員の比率が30.5%から22.5%へと大きく低下している。また、15-19歳、50-59歳においても、正社員の比率の上昇幅は微小である。総じて、60歳以上を中心として、比較的広範な

第3-1-4図 年齢階層別にみた就業形態別構成の推移（％）

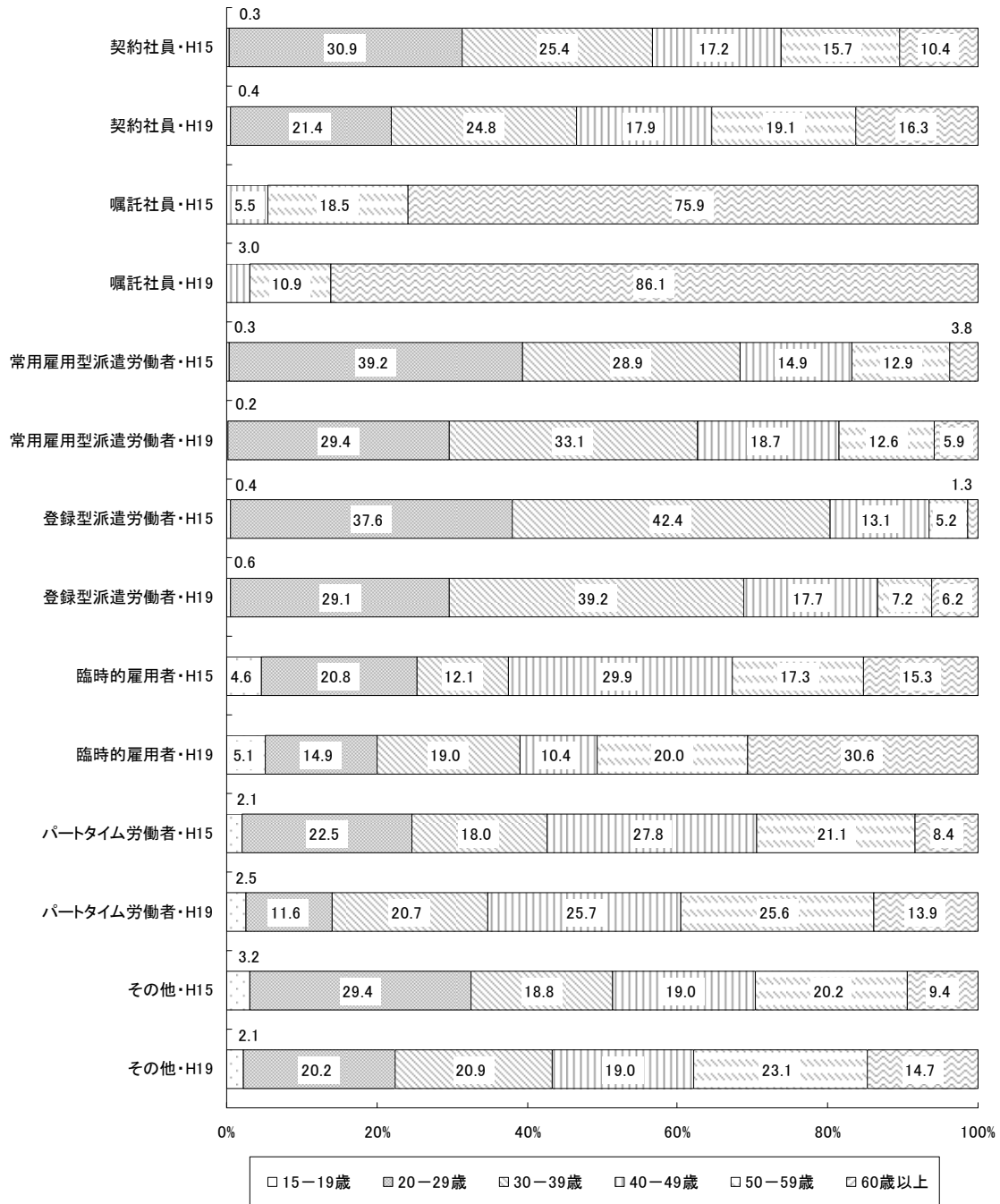


注：各年について性別、年齢、就業形態に関する無回答を除外した。

年齢階層において非正規雇用者の比率が上昇したといえる。

第3-1-5図は、非正規雇用者の年齢階層別構成の推移を、就業形態別に示したものである。ここから、H15からH19にかけて、すべての就業形態について60歳以上の比率が上昇していることがわかる。また、契約社員、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他の労働者については、50-59歳の比率も上昇してい

第3-1-5図 就業形態別にみた年齢階層別構成の推移（％）



注：各年について性別、年齢、就業形態に関する無回答を除外した。

る。総じて、非正規雇用者の高齢化が進んだといえる。

2. 最終学歴

第3-1-6表は、調査対象事業所における性別・最終学歴別にみた就業形態別の労働者数を示したものである。本項では、この数字を用いて、労働者の最終学歴と就業形態との関係

第3-1-6表 性別・最終学歴別にみた就業形態別推計実数

		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	常用雇成型 派遣労働者	登録型 派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計	
H15	男性	中学	597,983	37,126	98,095	20,166	9,827	6,372	22,055	124,039	115,901	1,031,564
		高校	7,591,679	205,075	253,382	254,983	40,572	32,488	55,403	1,078,345	366,035	9,877,962
		専修学校	1,136,028	61,571	16,569	26,922	10,775	11,039	3,760	143,669	61,101	1,471,434
		短大・高専	1,052,491	15,037	10,150	21,979	6,740	2,187	473	64,198	10,521	1,183,776
		大学・大学院	7,510,565	171,656	96,141	267,552	32,320	22,946	5,229	269,862	89,982	8,466,253
		合計	17,888,746	490,465	474,337	591,602	100,234	75,032	86,920	1,680,113	643,540	22,030,989
	女性	中学	115,706	24,221	25,122	5,396	4,820	5,594	26,739	504,137	66,005	777,740
		高校	4,799,314	205,042	92,198	52,529	72,913	181,400	58,504	5,026,401	506,215	10,984,516
		専修学校	1,083,499	87,306	18,799	12,495	17,980	61,944	8,220	743,788	89,619	2,123,650
		短大・高専	2,890,016	126,138	17,509	26,415	42,148	165,503	10,226	1,158,641	157,145	4,593,741
		大学・大学院	1,829,046	128,145	11,689	15,428	28,017	132,324	38,794	582,495	94,994	2,860,932
		合計	10,707,581	570,852	165,317	112,263	165,878	546,765	142,483	8,015,462	913,978	21,340,579
合計	中学	713,689	61,347	123,217	25,562	14,647	11,966	48,794	628,176	181,906	1,809,304	
	高校	12,380,993	410,117	345,580	307,512	113,485	213,888	113,907	6,104,746	872,250	20,862,478	
	専修学校	2,219,527	148,877	35,368	39,417	28,755	72,983	11,980	887,457	150,720	3,595,084	
	短大・高専	3,942,507	141,175	27,659	48,394	48,888	167,690	10,699	1,222,839	167,666	5,777,517	
	大学・大学院	9,339,611	299,801	107,830	282,980	60,337	155,270	44,023	852,357	184,976	11,327,185	
	合計	28,596,327	1,061,317	639,654	703,865	266,112	621,797	229,403	9,695,575	1,557,518	43,371,568	
H19	男性	中学	770,828	52,942	99,051	9,372	50,634	44,807	14,622	213,308	126,043	1,381,607
		高校	6,716,686	234,630	284,458	145,010	305,135	160,371	56,673	1,494,563	408,333	9,805,859
		専修学校	1,921,576	51,137	12,568	21,184	87,251	35,002	3,316	250,531	66,980	2,449,545
		短大・高専	707,382	13,725	9,986	14,739	20,658	4,997	466	45,388	18,514	836,855
		大学・大学院	7,437,768	170,849	122,899	189,286	133,983	54,896	9,657	282,923	135,730	8,537,991
		合計	17,554,240	523,283	528,962	379,591	597,661	300,073	84,734	2,286,713	755,600	23,010,857
	女性	中学	73,420	32,456	29,899	1,287	11,811	10,287	12,935	334,258	102,778	609,131
		高校	2,949,010	231,507	88,320	26,870	162,894	255,754	40,679	4,025,714	536,282	8,317,030
		専修学校	593,885	93,166	18,251	4,778	38,649	76,457	10,040	733,371	95,890	1,664,487
		短大・高専	1,693,789	118,562	13,617	14,996	52,391	164,208	15,850	1,182,401	118,773	3,374,587
		大学・大学院	1,496,247	113,324	5,932	27,135	52,319	130,661	6,004	2,444,577	68,413	2,144,492
		合計	6,806,351	589,015	156,019	75,066	318,064	637,367	85,508	6,520,201	922,136	16,109,727
合計	中学	844,248	85,398	128,950	10,659	62,445	55,094	27,557	547,566	228,821	1,990,738	
	高校	9,665,696	466,137	372,778	171,880	468,029	416,125	97,352	5,520,277	944,615	18,122,889	
	専修学校	2,515,461	144,303	30,819	25,962	125,900	111,459	13,356	983,902	162,870	4,114,032	
	短大・高専	2,401,171	132,287	23,603	29,735	73,049	169,205	16,316	1,227,789	137,287	4,210,442	
	大学・大学院	8,934,015	284,173	128,831	216,421	186,302	185,557	15,661	5,273,800	204,143	10,682,483	
	合計	24,360,591	1,112,298	684,981	454,657	915,725	937,440	170,242	8,806,914	1,677,736	39,120,584	

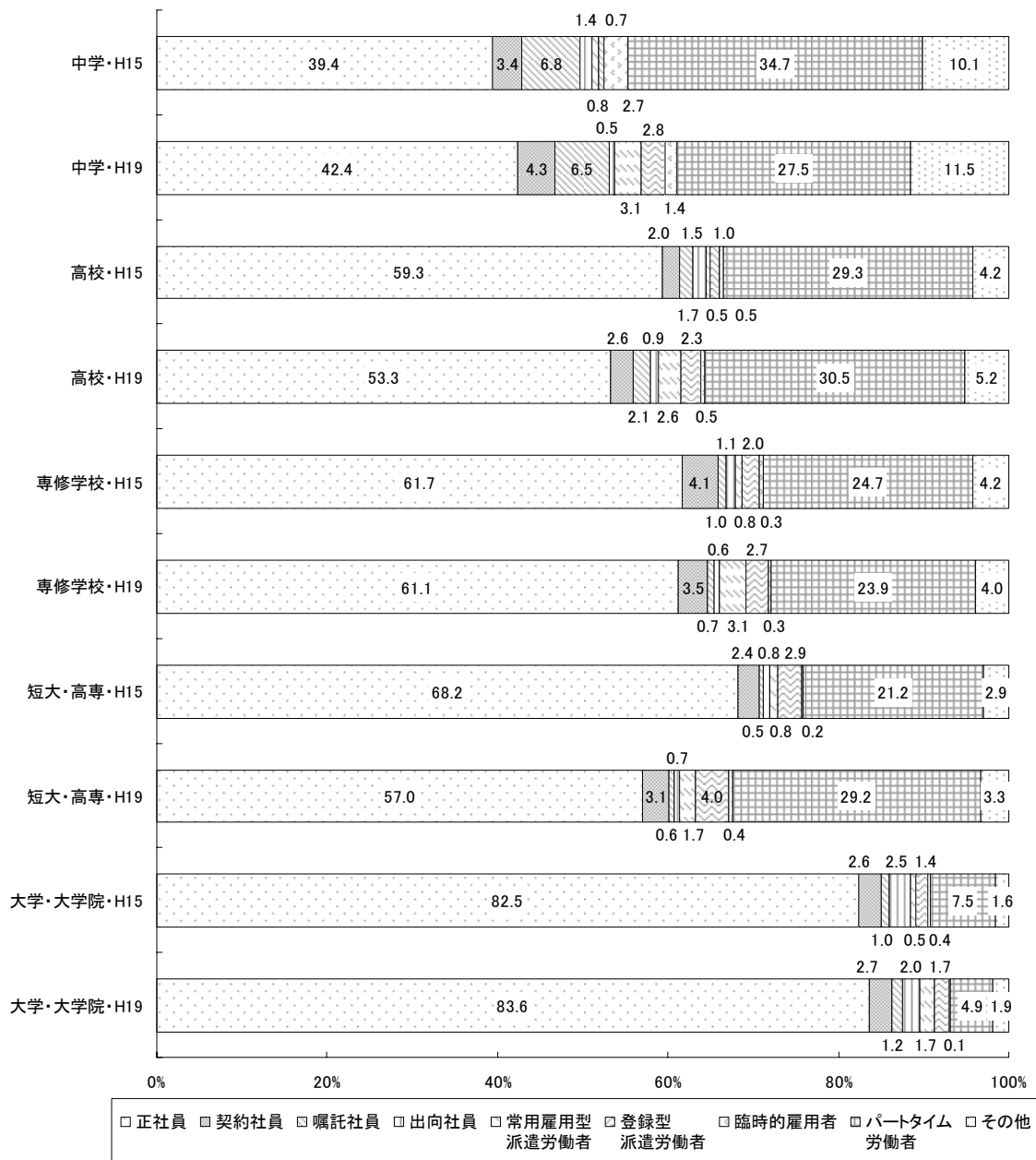
注：各年について性別、年齢、最終学歴、就業形態に関する無回答を除外した。

が、H15からH19にかけてどのように変化したのかを分析する。

第3-1-7図は、最終学歴別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。ここから、以下のことがわかる。第1に、中学卒においては、正社員の比率が39.4%から42.4%へとわずかに上昇し、非正規雇用者の比率が低下している。主な要因として、パートタイム労働者の比率が34.7%から27.5%へと大きく低下していることがあげられる。第2に、高校卒においては、正社員の比率が59.3%から53.3%へと比較的大きく低下し、非正規雇用者の比率が上昇している。その要因としては、常用雇成型派遣労働者、登録型派遣労働者の比率が、それぞれ0.5%から2.6%、1.0%から2.3%へと上昇していることなどがあげられる。第3に、専修学校卒においては、大きな変化はみられない。第4に、短大・高専卒においては、正社員の比率が68.2%から57.0%へと大きく低下し、非正規雇用者の比率が上昇している。主な要因として、パートタイム労働者の比率が21.2%から29.2%へと上昇していることがあげられる。第5に、大学・大学院卒においては、大きな変化はみられない。総じて、高校卒および短大・高専卒における正社員比率の低下が目立っているといえる。

第3-1-8図は、非正規雇用者の最終学歴別構成の推移を、就業形態別に示したものである。ここから、以下のことがわかる。第1に、契約社員については、中学卒の比率が5.8%から7.7%、高校卒の比率が38.6%から41.9%へと上昇するなど、相対的に教育年数が短い者の比率が上昇している。第2に、嘱託社員については、大きな変化はみられない。第3に、常用雇成型派遣労働者については、高校卒の比率が42.6%から51.1%へと大きく上昇してい

第3-1-7図 最終学歴にみた就業形態別構成の推移 (%)



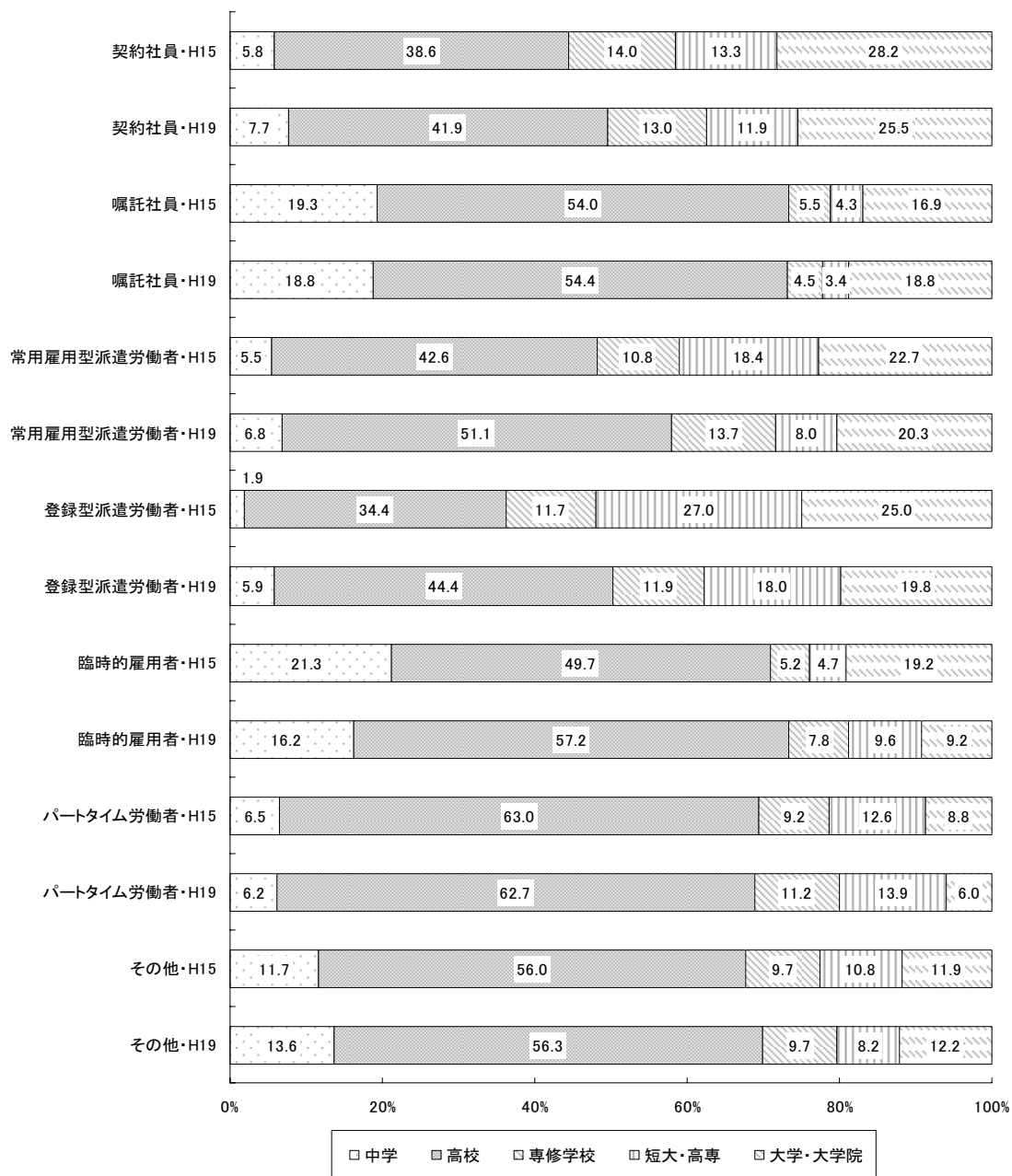
注：各年について性別、年齢、最終学歴、就業形態に関する無回答を除外した。

るのに対し、専修学校および短大・高専卒の比率が 29.2%から 21.7%へと大きく低下している。第4に、同じく、登録型派遣労働者についても、高校卒の比率が 34.4%から 44.4%へと大きく上昇しているのに対し、専修学校および短大・高専卒の比率が 38.7%から 29.9%へと大きく低下している。すなわち、派遣労働者については、専修学校および短大・高専卒から高校卒へのシフトが起こっている。第5に、臨時的雇用者については、大学・大学院卒の比率が 19.2%から 9.2%へと大きく低下し、高校卒の比率が 49.7%から 57.2%へと大きく上昇している。第6に、パートタイム労働者については、大きな変化はみられない。第7に、そ

の他の労働者についても、大きな変化はみられない。総じて、派遣労働者などを中心に、非正規雇用者に占める高校卒の比率が上昇したといえる。

なお、労働政策研究・研修機構編（2006）には、H6 および H11 における性別・就業形態別にみた最終学歴別構成のデータが収録されている。そこで、参考までに、H6、H11、H15、H19 の 4 時点における性別・就業形態別にみた最終学歴別構成の推移を、第 3-1-9 表に示しておく。

第 3-1-8 図 就業形態別にみた最終学歴別構成の推移（％）



注：各年について性別、年齢、最終学歴、就業形態に関する無回答を除外した。

第3-1-9表 性別・就業形態別にみた最終学歴別構成の推移（％）

		H6						H11					
		中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計
男性	合計	10.2	45.9	-	5.9	38.0	100.0	6.3	41.8	8.6	3.0	40.4	100.0
	正社員	8.9	45.6	-	5.9	39.6	100.0	5.1	41.8	8.0	2.9	42.2	100.0
	契約社員	15.6	43.6	-	9.4	31.4	100.0	13.5	36.0	10.3	3.4	36.8	100.0
	嘱託社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	出向社員	6.7	52.4	-	4.4	36.4	100.0	4.9	45.5	4.1	3.8	41.6	100.0
	常用雇型派遣労働者	14.3	44.6	-	11.2	29.9	100.0	7.8	46.0	19.8	3.7	22.7	100.0
	登録型派遣労働者	12.9	53.4	-	10.5	23.2	100.0	8.1	44.5	26.1	2.6	18.7	100.0
	臨時的雇用者	37.6	47.3	-	4.5	10.6	100.0	9.3	34.4	10.5	2.4	43.4	100.0
	パートタイム労働者	25.3	50.1	-	6.9	17.7	100.0	13.4	36.0	15.6	4.9	30.1	100.0
	その他	29.5	45.3	-	5.9	19.3	100.0	19.2	51.4	11.6	1.9	15.9	100.0
女性	合計	11.6	59.1	-	20.6	8.8	100.0	5.5	55.1	10.9	19.3	9.3	100.0
	正社員	8.6	56.2	-	23.8	11.3	100.0	3.4	48.7	12.2	24.1	11.7	100.0
	契約社員	4.7	55.3	-	28.3	11.8	100.0	4.4	42.5	10.1	24.5	18.5	100.0
	嘱託社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	出向社員	12.1	53.6	-	29.8	4.5	100.0	8.6	43.6	2.2	21.3	24.2	100.0
	常用雇型派遣労働者	4.1	54.6	-	31.5	9.8	100.0	3.1	47.0	8.7	25.6	15.6	100.0
	登録型派遣労働者	1.4	53.5	-	36.9	8.1	100.0	1.5	31.5	12.4	31.8	22.9	100.0
	臨時的雇用者	26.7	58.0	-	11.7	3.6	100.0	4.6	75.3	4.3	9.9	5.8	100.0
	パートタイム労働者	18.3	67.6	-	11.6	2.5	100.0	7.7	63.7	9.5	13.3	5.8	100.0
	その他	15.1	61.9	-	14.8	8.2	100.0	9.1	62.6	10.3	13.6	4.5	100.0

		H15						H19					
		中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学・大学院	合計
男性	合計	4.7	44.8	6.7	5.4	38.4	100.0	6.0	42.6	10.6	3.6	37.1	100.0
	正社員	3.3	42.4	6.4	5.9	42.0	100.0	4.4	38.3	10.9	4.0	42.4	100.0
	契約社員	7.6	41.8	12.6	3.1	35.0	100.0	10.1	44.8	9.8	2.6	32.6	100.0
	嘱託社員	20.7	53.4	3.5	2.1	20.3	100.0	18.7	53.8	2.4	1.9	23.2	100.0
	出向社員	3.4	43.1	4.6	3.7	45.2	100.0	2.5	38.2	5.6	3.9	49.9	100.0
	常用雇型派遣労働者	9.8	40.5	10.7	6.7	32.2	100.0	8.5	51.1	14.6	3.5	22.4	100.0
	登録型派遣労働者	8.5	43.3	14.7	2.9	30.6	100.0	14.9	53.4	11.7	1.7	18.3	100.0
	臨時的雇用者	25.4	63.7	4.3	0.5	6.0	100.0	17.3	66.9	3.9	0.5	11.4	100.0
	パートタイム労働者	7.4	64.2	8.6	3.8	16.1	100.0	9.3	65.4	11.0	2.0	12.4	100.0
	その他	18.0	56.9	9.5	1.6	14.0	100.0	16.7	54.0	8.9	2.5	18.0	100.0
女性	合計	3.6	51.5	10.0	21.5	13.4	100.0	3.8	51.6	10.3	20.9	13.3	100.0
	正社員	1.1	44.7	10.1	27.0	17.1	100.0	1.1	43.3	8.7	24.9	22.0	100.0
	契約社員	4.2	35.9	15.3	22.1	22.4	100.0	5.5	39.3	15.8	20.1	19.2	100.0
	嘱託社員	15.2	55.8	11.4	10.6	7.1	100.0	19.2	56.6	11.7	8.7	3.8	100.0
	出向社員	4.8	46.8	11.1	23.5	13.7	100.0	1.7	35.8	6.4	20.0	36.1	100.0
	常用雇型派遣労働者	2.9	44.0	10.8	25.4	16.9	100.0	3.7	51.2	12.2	16.5	16.4	100.0
	登録型派遣労働者	1.0	33.2	11.3	30.3	24.2	100.0	1.6	40.1	12.0	25.8	20.5	100.0
	臨時的雇用者	18.8	41.1	5.8	7.2	27.2	100.0	15.1	47.6	11.7	18.5	7.0	100.0
	パートタイム労働者	6.3	62.7	9.3	14.5	7.3	100.0	5.1	61.7	11.2	18.1	3.7	100.0
	その他	7.2	55.4	9.8	17.2	10.4	100.0	11.1	58.2	10.4	12.9	7.4	100.0

注1：H6とH11については、労働政策研究・研修機構編（2006：84）を参照。

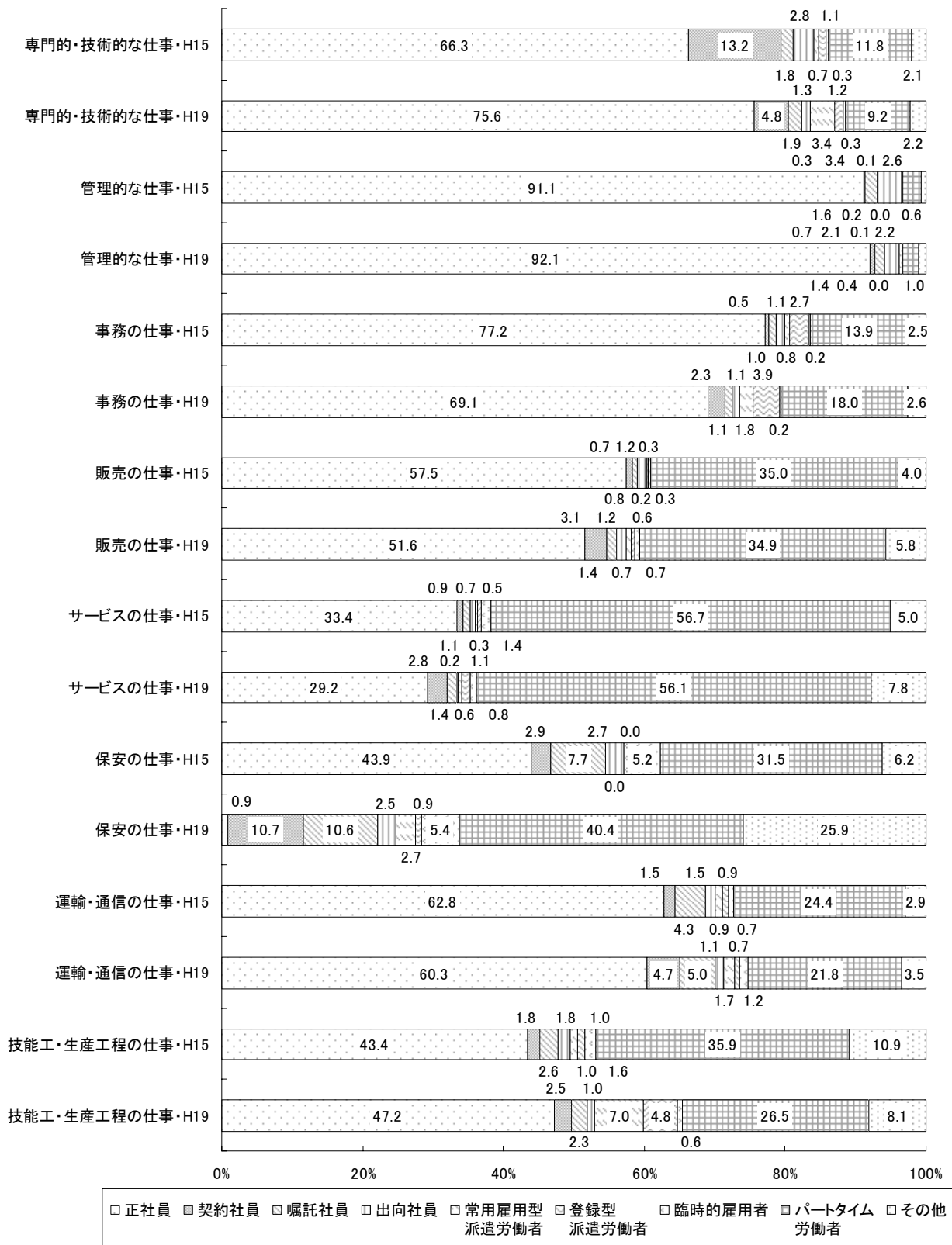
注2：各年について性別、年齢、最終学歴、就業形態に関する無回答を除外した。

3. 職種

第3-1-10表は、調査対象事業所における性別・職種別にみた就業形態別の労働者数を示したものである。以下、本項では、この数字を用いて、労働者の職種と就業形態との関係が、H15からH19にかけてどのように変化してきたのかを分析する。

第3-1-11図は、職種別にみた就業形態別構成の推移を示したものである。ここから、以下のことがわかる。第1に、専門的・技術的な仕事においては、正社員の比率が66.3%から75.6%へと上昇している。第2に、管理的な仕事においては、正社員の比率が91.1%から92.2%へとわずかに上昇している。第3に、事務の仕事においては、正社員の比率が77.2%から69.1%へと低下し、非正規雇用者の比率が上昇している。その要因としては、パートタイム労働者の比率が13.9%から18.0%へと上昇したこと、契約社員の比率が0.5%から2.3%へと上昇したこと、登録型派遣労働者の比率が2.7%から3.9%へと上昇したことなどがあげ

第3-1-11 図 職種別にみた就業形態別構成の推移 (%)



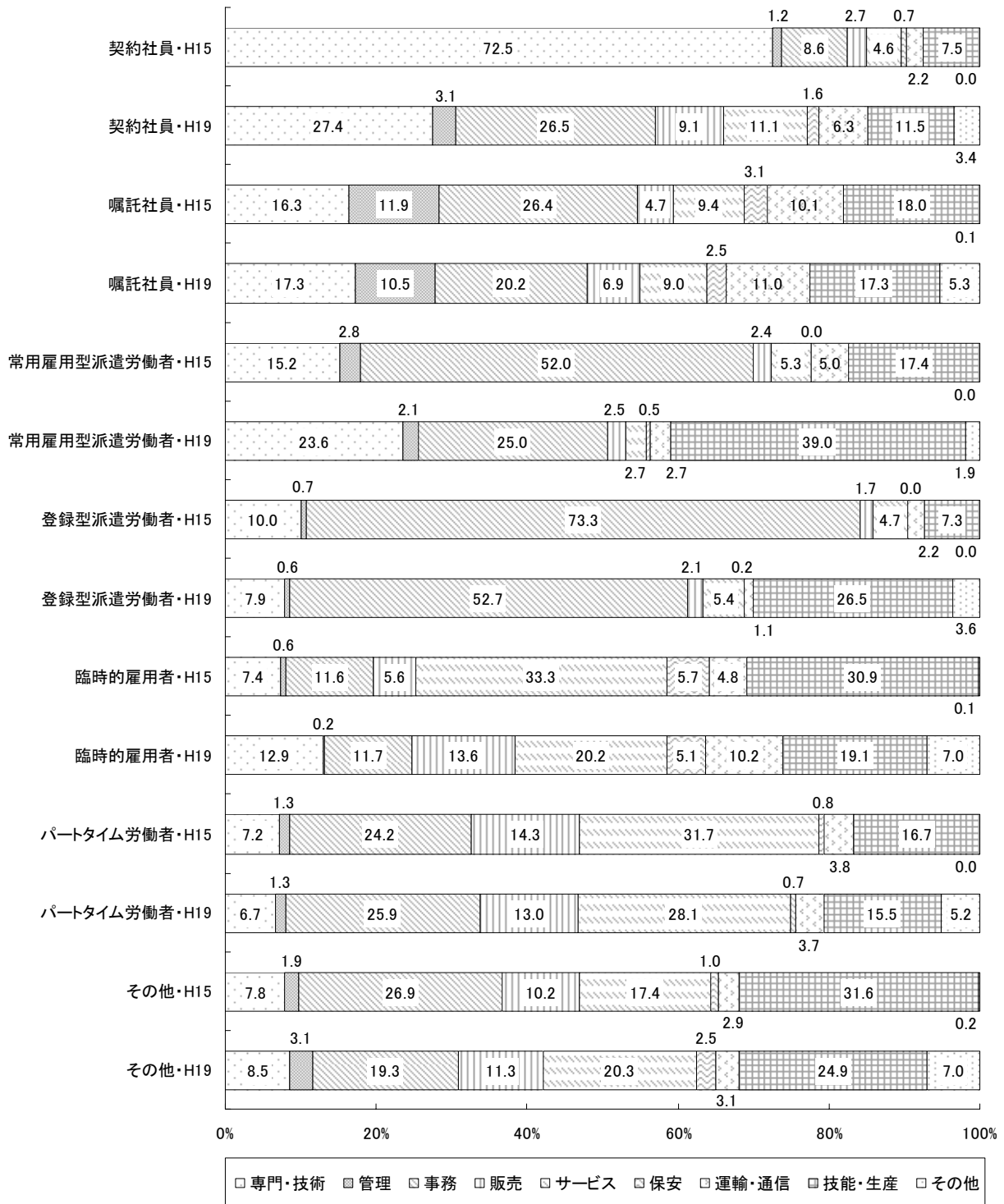
注：各年について性別、年齢、職種、就業形態に関する無回答を除外した。

の変化がみられる。第 8 に、技能工・生産工程の仕事においても、パートタイム労働者の比率が 35.9%から 26.5%へと低下し、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者の比率が、それぞれ 1.0%から 7.0%、1.0%から 4.8%へと上昇するという、非正規雇用者の内部での構成の変化がみられる。総じて、就業形態別構成の推移は、職種によってかなり様相が異なっているが、大別するならば、正社員の比率が上昇した専門的・技術的な仕事、管理的な仕事、正社員の比率が低下し、非正規雇用者の比率が上昇した事務の仕事、販売の仕事、サービスの仕事、保安の仕事、非正規雇用者の内部での構成が変化した運輸・通信の仕事、技能工・生産工程の仕事の 3 種類に分類できる。

第 3-1-12 図は、非正規雇用者の職種別構成の推移を、就業形態別に示したものである。ここから、以下のことがわかる。第 1 に、契約社員については、専門的・技術的な仕事の比率が 72.5%から 27.4%へと大きく低下し、事務の仕事の比率が 8.6%から 26.5%へと大きく上昇している。ただし、ただし、契約社員は、該当するケース数が少ないこともあり、この数字が実態の変化を適切に反映しているかについては、留保が必要である。第 2 に、嘱託社員については、事務の仕事の比率が 26.4%から 20.2%へと低下し、その他の仕事の比率が 0.1%から 5.3%へと上昇している。第 3 に、常用雇用型派遣労働者については、事務の仕事の比率が 52.0%から 25.0%へと大きく低下しているのに対し、技能工・生産工程の仕事の比率が 17.4%から 39.0%へと大きく上昇している。第 4 に、同じく、登録型派遣労働者についても、事務の仕事の比率が 73.3%から 52.7%へと大きく低下しているのに対し、技能工・生産工程の仕事の比率が 7.3%から 26.5%へと大きく上昇している。すなわち、派遣労働者については、事務の仕事から技能工・生産工程の仕事へのシフトが起こっている。第 5 に、臨時的雇用者については、サービスの仕事、技能工・生産工程の仕事の比率が、それぞれ 33.3%から 20.2%へ、30.9%から 19.1%へと大きく低下し、それ以外の職種の比率が上昇している。ただし、臨時的雇用者は、該当するケース数が少ないこともあり、この数字が実態の変化を適切に反映しているかについては、留保が必要である。第 6 に、パートタイム労働者については、その他の仕事の比率が 0.0%から 5.2%へと上昇したことを除いては、大きな変化はみられない。第 7 に、その他の労働者についても、その他の仕事の比率が 0.2%から 7.0%に上昇したことを除いては、大きな変化はみられない。総じて、非正規雇用者の職種別構成の推移は、就業形態によってかなり様相が異なるが、特に目立つ変化としては、派遣労働者について事務の仕事から技能工・生産工程の仕事へのシフトが起こっていることがあげられる。

なお、労働政策研究・研修機構編（2006）には、H6 および H11 における性別・就業形態別にみた職種別構成のデータが収録されている。そこで、参考までに、H6、H11、H15、H19 の 4 時点における性別・就業形態別にみた職種別構成の推移を、第 3-1-13 表に示しておく。

第3-1-12図 就業形態別に見た職種別構成の推移（％）



注：各年について性別、年齢、職種、就業形態に関する無回答を除外した。

第3-1-13表 性別・就業形態別にみた職種別構成の推移（％）

		専門的・ 技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの 仕事	保安の仕事	運輸・通信 の仕事	技能工・生産 工程の仕事	合計	
H6	男性	合計	17.7	15.1	31.2	4.3	2.6	0.9	7.6	20.6	100.0
		正社員	17.9	15.6	32.8	4.1	2.0	0.4	7.7	19.4	100.0
		契約社員	28.7	5.4	17.1	2.7	4.4	11.0	12.2	18.6	100.0
		出向社員	18.9	31.3	26.2	3.0	1.6	1.0	2.8	15.3	100.0
		常用雇用手遣労働者	76.1	0.0	9.2	0.0	4.1	3.2	0.0	7.3	100.0
		登録型派遣労働者	64.1	0.0	8.7	0.0	5.3	9.5	0.0	12.3	100.0
		臨時的雇用者	4.6	1.4	9.0	4.0	4.9	4.0	9.5	62.6	100.0
		パートタイム労働者	8.6	3.3	10.8	14.1	19.5	5.8	3.4	34.6	100.0
	その他	15.1	13.6	20.5	3.9	2.6	10.0	7.6	26.7	100.0	
	女性	合計	11.8	0.8	50.8	7.0	7.1	0.1	0.3	22.2	100.0
		正社員	14.5	1.2	60.0	3.6	4.2	0.1	0.1	16.4	100.0
		契約社員	23.5	0.8	42.3	11.9	10.6	0.6	0.7	9.6	100.0
		出向社員	7.8	0.0	43.6	12.2	14.1	0.0	0.0	22.3	100.0
		常用雇用手遣労働者	12.1	0.0	81.3	0.0	5.5	0.0	0.0	1.1	100.0
登録型派遣労働者		8.8	0.0	89.4	0.0	1.4	0.0	0.0	0.4	100.0	
臨時的雇用者		5.8	0.1	31.7	11.0	11.7	0.1	0.7	38.9	100.0	
パートタイム労働者		4.9	0.1	27.2	15.5	14.2	0.1	0.6	37.4	100.0	
その他	8.4	0.0	41.5	11.6	7.3	0.2	1.0	30.0	100.0		
H11	男性	合計	13.0	17.8	26.0	12.8	7.6	1.2	3.2	18.4	100.0
		正社員	12.8	19.5	28.8	12.3	5.3	0.7	2.9	17.7	100.0
		契約社員	40.4	7.2	9.9	5.5	6.9	4.4	6.6	19.1	100.0
		出向社員	17.9	32.7	23.0	5.7	5.2	0.8	1.2	13.5	100.0
		常用雇用手遣労働者	44.8	3.2	10.2	2.6	9.8	1.1	8.6	19.7	100.0
		登録型派遣労働者	23.3	2.7	12.7	1.9	15.3	1.1	1.0	42.0	100.0
		臨時的雇用者	8.0	0.3	2.0	38.6	17.4	2.2	4.5	27.1	100.0
		パートタイム労働者	4.9	0.9	6.3	20.9	38.1	5.9	3.9	19.1	100.0
	その他	5.8	3.8	6.8	18.8	16.9	5.4	7.9	34.6	100.0	
	女性	合計	11.8	1.4	44.4	14.2	12.3	0.1	0.3	15.4	100.0
		正社員	16.1	2.4	60.0	6.2	6.3	0.1	0.1	8.7	100.0
		契約社員	24.0	1.5	40.9	11.9	13.6	0.1	0.7	7.2	100.0
		出向社員	7.9	0.5	48.3	23.8	13.0	0.0	0.3	6.2	100.0
		常用雇用手遣労働者	14.6	0.1	60.0	4.8	5.1	0.0	2.9	12.5	100.0
登録型派遣労働者		10.0	0.2	78.9	3.0	4.7	0.0	0.3	2.9	100.0	
臨時的雇用者		2.2	0.0	40.2	38.8	11.3	0.3	0.0	7.1	100.0	
パートタイム労働者		6.7	0.3	23.8	24.0	20.1	0.1	0.5	24.7	100.0	
その他	6.5	0.3	28.9	20.7	18.6	0.1	0.9	24.1	100.0		
H15	男性	合計	16.8	19.5	27.8	8.4	10.4	1.1	5.6	10.5	100.0
		正社員	16.2	22.0	31.8	8.4	7.6	0.6	5.2	8.3	100.0
		契約社員	74.8	2.1	3.8	1.9	2.8	1.4	4.5	8.4	100.0
		嘱託社員	17.3	15.7	19.2	4.7	8.4	4.0	12.9	17.8	100.0
		出向社員	23.8	26.5	20.0	7.7	4.3	1.2	3.6	13.1	100.0
		常用雇用手遣労働者	33.4	6.0	13.1	1.3	4.4	0.1	12.6	29.1	100.0
		登録型派遣労働者	28.5	2.9	20.0	1.0	10.3	0.0	3.1	34.2	100.0
		臨時的雇用者	13.5	1.4	2.3	2.8	8.9	12.0	11.8	47.3	100.0
	パートタイム労働者	5.1	5.3	7.6	12.7	44.0	4.3	7.6	13.5	100.0	
	その他	10.0	3.9	8.9	8.5	14.5	2.4	6.1	45.6	100.0	
	女性	合計	10.5	2.1	50.7	10.0	14.8	0.1	1.4	10.5	100.0
		正社員	9.9	3.7	69.6	7.4	4.4	0.0	0.4	4.6	100.0
		契約社員	70.5	0.4	12.8	3.3	6.0	0.0	0.1	6.8	100.0
		嘱託社員	13.4	1.1	47.4	4.8	12.2	0.2	2.1	18.9	100.0
出向社員		23.2	2.1	58.3	0.6	9.4	0.1	1.9	4.2	100.0	
常用雇用手遣労働者		4.3	0.8	75.4	3.0	5.9	0.0	0.4	10.3	100.0	
登録型派遣労働者		7.5	0.4	80.5	1.8	3.9	0.0	2.1	3.7	100.0	
臨時的雇用者		3.6	0.2	17.4	7.4	48.2	1.8	0.6	20.9	100.0	
パートタイム労働者	7.6	0.4	27.7	14.6	29.1	0.1	3.1	17.4	100.0		
その他	6.4	0.5	39.4	11.3	19.5	0.0	0.6	22.1	100.0		
H19	男性	合計	18.4	20.9	21.0	7.8	9.5	0.7	5.9	15.8	100.0
		正社員	18.9	25.2	24.3	7.3	6.0	0.0	4.9	13.3	100.0
		契約社員	31.4	6.0	9.6	9.6	9.7	3.2	11.8	18.7	100.0
		嘱託社員	18.0	13.8	19.4	6.8	6.5	3.4	14.1	18.1	100.0
		出向社員	20.6	28.0	21.2	10.4	2.1	1.1	4.3	12.4	100.0
		常用雇用手遣労働者	33.1	3.1	8.5	1.7	1.0	0.7	4.0	48.0	100.0
		登録型派遣労働者	15.7	1.8	9.9	1.8	3.3	0.5	3.1	63.9	100.0
		臨時的雇用者	10.9	0.4	6.2	10.2	15.7	10.6	19.0	27.0	100.0
	パートタイム労働者	8.8	1.0	5.5	12.3	41.4	3.2	11.5	16.2	100.0	
	その他	12.9	6.5	7.3	10.2	21.3	5.7	6.4	29.7	100.0	
	女性	合計	13.6	2.4	49.7	9.6	14.1	0.0	0.9	9.8	100.0
		正社員	21.0	3.8	64.5	5.8	3.3	0.0	0.4	1.2	100.0
		契約社員	25.7	0.8	43.2	9.2	13.0	0.2	1.9	5.9	100.0
		嘱託社員	19.0	1.9	28.0	9.1	19.7	0.1	3.3	18.9	100.0
出向社員		8.6	1.7	81.2	2.2	1.9	0.2	0.1	4.1	100.0	
常用雇用手遣労働者		7.3	0.3	57.0	4.2	6.0	0.1	0.4	24.7	100.0	
登録型派遣労働者		4.9	0.2	74.4	2.3	6.5	0.0	0.3	11.4	100.0	
臨時的雇用者		17.1	0.0	19.4	19.4	28.3	0.0	2.2	13.6	100.0	
パートタイム労働者	6.4	1.5	34.3	14.2	25.8	0.0	1.4	16.4	100.0		
その他	6.1	0.9	31.2	13.8	22.3	0.3	0.9	24.5	100.0		

注1：H6とH11については、労働政策研究・研修機構編（2006：90）を参照。

注2：各年について性別、年齢、職種、就業形態に関する無回答を除外した。

4. 非正規雇用の規定要因

第3-1-2 図にて、H15 から H19 にかけて、調査対象企業の労働者に占める非正規雇用の比率が上昇したことを確認した。それでは、非正規雇用者になりやすい要因には、この間に変化があるのだろうか。その点を明らかにするため、正社員、出向社員を「0」、契約社員、嘱託社員、常用雇用型派遣労働者、登録型派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他の労働者を「1」として、二項ロジスティック回帰分析を行う。説明変数は、性別、年齢（5段階ダミー）、最終学歴、職種、業種、企業規模（7段階ダミー）である。

第3-1-14 表は、その結果を示したものである。ここから、以下のことがわかる。第1に、H15 においても H19 においても、男性に比べ、女性の方が非正規雇用者になりやすい。また、B 係数およびオッズ比をみる限り、その「なりやすさ」の差にも大きな変化はない。

第2に、年齢についてみると、H15 においても H19 においても、29 歳以下に比べ、30～39 歳、40～49 歳、50～59 歳は非正規雇用者になりやすく、60 歳以上は非正規雇用者になりやすい。B 係数およびオッズ比をみると、60 歳以上の労働者が、非正規雇用者にややなりやすくなったといえる。

第3-1-14 表 非正規雇用の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	H15						H19					
	モデル①			モデル②			モデル①			モデル②		
	B	Exp(B)	有意確率	B	Exp(B)	有意確率	B	Exp(B)	有意確率	B	Exp(B)	有意確率
女性	2.081	8.013	0.000	2.122	8.351	0.000	2.073	7.951	0.000	2.114	8.285	0.000
(29歳以下)												
30～39歳	-0.571	0.565	0.000	-0.485	0.616	0.000	-0.446	0.640	0.000	-0.474	0.623	0.000
40～49歳	-0.162	0.850	0.000	-0.099	0.906	0.000	-0.167	0.846	0.000	-0.171	0.843	0.000
50～59歳	-0.082	0.921	0.000	0.121	1.128	0.000	-0.254	0.776	0.000	-0.147	0.863	0.000
60歳以上	1.843	6.313	0.000	2.108	8.231	0.000	2.196	8.992	0.000	2.391	10.929	0.000
(中学・高校卒)												
専修学校卒	-0.165	0.848	0.000	-0.066	0.936	0.000	-0.012	0.988	0.000	-0.041	0.960	0.000
短大・高専卒	-0.585	0.557	0.000	-0.469	0.626	0.000	-0.261	0.770	0.000	-0.248	0.780	0.000
大学・大学院卒	-0.457	0.633	0.000	-0.618	0.539	0.000	-0.745	0.475	0.000	-0.803	0.448	0.000
専門的・技術的な仕事	1.044	2.841	0.000	1.333	3.794	0.000	0.203	1.225	0.000	0.322	1.380	0.000
管理的な仕事 (事務の仕事)	-0.506	0.603	0.000	-0.592	0.553	0.000	-0.924	0.397	0.000	-0.945	0.388	0.000
販売の仕事	1.089	2.971	0.000	0.443	1.557	0.000	1.335	3.799	0.000	1.006	2.735	0.000
サービスの仕事	2.263	9.608	0.000	1.908	6.740	0.000	2.206	9.078	0.000	1.923	6.844	0.000
保安の仕事	2.531	12.572	0.000	2.333	10.309	0.000	4.904	134.862	0.000	4.654	105.048	0.000
運輸・通信の仕事	1.389	4.009	0.000	1.563	4.773	0.000	1.275	3.580	0.000	1.621	5.058	0.000
技能工・生産工程の仕事	1.799	6.042	0.000	2.319	10.168	0.000	1.602	4.961	0.000	1.848	6.345	0.000
その他の仕事	1.231	3.425	0.000	1.644	5.176	0.000	3.740	42.104	0.000	3.684	39.787	0.000
鉱業				-1.034	0.355	0.000				-0.809	0.445	0.000
建設業				0.319	1.376	0.000				-0.647	0.524	0.000
(製造業)												
電気・ガス・熱供給・水道業				-0.393	0.675	0.000				-0.934	0.393	0.000
情報通信業				0.420	1.521	0.000				0.557	1.745	0.000
運輸業				0.485	1.624	0.000				-0.149	0.861	0.000
卸売業・小売業				1.576	4.835	0.000				0.687	1.988	0.000
金融・保険業				0.564	1.758	0.000				-0.102	0.903	0.000
不動産業				1.189	3.285	0.000				0.334	1.396	0.000
飲食店・宿泊業				1.668	5.301	0.000				0.724	2.063	0.000
医療・福祉				0.126	1.135	0.000				-0.191	0.826	0.000
教育・学習支援業				1.246	3.478	0.000				1.044	2.841	0.000
複合サービス業				0.475	1.608	0.000				-0.127	0.881	0.000
サービス業				0.851	2.343	0.000				0.611	1.842	0.000
(1000人以上)												
500～999人				0.251	1.285	0.000				-0.242	0.785	0.000
300～499人				-0.116	0.890	0.000				-0.075	0.928	0.000
100～299人				-0.200	0.819	0.000				-0.332	0.718	0.000
50～99人				-0.517	0.596	0.000				-0.761	0.467	0.000
30～49人				-0.554	0.574	0.000				-0.601	0.548	0.000
5～29人				-0.862	0.422	0.000				-0.607	0.545	0.000
定数	-2.480	0.084	-	-3.052	0.047	-	-2.015	0.133	-	-2.006	0.135	-
N	42,784,773			42,784,773			38,835,273			38,835,273		
カイ2乗	14,580,000	0.000		17,290,000	0.000		15,730,000	0.000		17,060,000	0.000	
Nagelkerke R2乗	0.403			0.464			0.456			0.487		

注1：() はレファレンス・グループ。

注2：各年について性別、年齢、最終学歴、職種、業種、企業規模、就業形態に関する無回答を除外した。

第 3 に、最終学歴についてみると、H15 においても H19 においても、中学・高校卒に比べ、専修学校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒は非正規雇用者になりにくい。逆にいえば、相対的に教育年数が短い者ほど非正規雇用者になりやすい。そして、大学・大学院卒の B 係数およびオッズ比が下がったことから、この間に、レファレンス・グループである中学・高校卒が相対的に非正規雇用者になりやすくなったといえる。

第 4 に、職種についてみると、H15 においても H19 においても、事務の仕事に比べ、専門的・技術的な仕事、販売の仕事、サービスの仕事、保安の仕事、運輸・通信の仕事、技能工・生産工程の仕事、その他の仕事は非正規雇用者になりやすく、管理の仕事は非正規雇用者になりにくい。B 係数およびオッズ比をみると、専門的・技術的な仕事が非正規雇用者になりにくくなったこと、保安の仕事、その他の仕事が非正規雇用者になりやすくなったことがわかる。

第 5 に、業種についてみると、H15 においては、製造業の労働者よりも非正規雇用者になりにくかったのは、鉱業と電気・ガス・熱供給・水道業の労働者のみであったが、H19 においては、それに加えて建設業、運輸業、金融・保険業、医療、福祉、複合サービス業の労働者が、非正規雇用者になりにくくなった。逆にいえば、製造業の労働者が相対的に非正規雇用者になりやすくなったといえる。

第 6 に、企業規模についてみると、H15 においても H19 においても、1000 人以上の企業の労働者ほど非正規雇用者になりやすい。B 係数およびオッズ比をみると、500～999 人の企業の労働者が、相対的に非正規雇用者になりにくくなったといえる。

5. 変化のポイント

本節の結果をまとめると、以下のようなになる。第 1 に、調査対象企業の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇した。H15 から H19 にかけて、わが国の労働市場においていっそう非正規雇用化が進展したといえる。

第 2 に、非正規雇用者の内訳が多様化した。具体的には、パートタイム労働者以外の非正規雇用者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用のフルタイム化が進展したといえる。

第 3 に、派遣労働者を中心に、非正規雇用者の男性化が進展した。その理由としては、2004 年 3 月に「物の製造」の業務での派遣労働が解禁されたことなどが考えられる⁴。ただし、非正規雇用者全体に占める派遣労働者の比率は大きくないため、非正規雇用者の大多数が女性である点は変わらない。

第 4 に、60 歳以上の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇するとともに、非正規雇用者全体に占める高年齢者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用者の高年齢化が進展したといえる。その理由としては、2006 年 4 月に高年齢者雇用安定法が改正され、継続雇用制度

⁴ H19 において、技能工・生産工程の仕事に従事する派遣労働者のうち、75.4%は男性である。

を導入する企業が増えるなか、大量退職した団塊世代の労働者が、引退するのではなく非正規雇用者として労働市場に残る形となったことなどが考えられる。

第5に、特に高校卒の労働者が非正規雇用者になりやすくなった。具体的には、高校卒の派遣労働者が大きく増加している。その理由としては、第3の点と同様に、2004年3月に「物の製造」の業務での派遣労働が解禁されたことなどが考えられる⁵。

第2節 非正規雇用者の賃金

H15からH19にかけて、非正規雇用者の賃金はどう変化したのだろうか。個人調査では、各年9月の1ヶ月の賃金総額をたずねている。以下、本節では、この回答に基づいて、H15からH19にかけての非正規雇用者の賃金の変化を分析する⁶。

図表3-2-1表は、1ヶ月の賃金総額の平均値の推移を、性別・就業形態別に示したものである。その際、1ヶ月の賃金総額は、2万円～5万円の幅のカテゴリーでたずねられているため、平均値の算出にあたっては、各カテゴリーの階級値を用いている⁷。なお、一般に、所得の平均値は上方に引っ張られる傾向があるため、参考までに、中央値も掲載している。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、正社員、常用雇用型派遣労働者は、男女ともに上昇している。第2に、出向社員、パートタイム労働者については、男性は上昇しているが、女性は低下している。第3に、契約社員については、男性は低下しているが、女

第3-2-1表 性別・就業形態別にみた1ヶ月の賃金総額の推移（単位：万円）

		平均値			中央値		
		H15	H19	H19-H15	H15	H19	H19-H15
男性	正社員	34.0	34.3	0.4	32.5	32.5	0.0
	契約社員	26.4	24.9	-1.5	25.0	23.0	-2.0
	嘱託社員	23.9	23.4	-0.5	21.0	21.0	0.0
	出向社員	39.5	39.8	0.3	42.5	42.5	0.0
	常用雇用型派遣労働者	25.9	26.1	0.2	25.0	25.0	0.0
	登録型派遣労働者	22.4	20.5	-1.9	21.0	21.0	0.0
	臨時的雇用者	15.4	12.8	-2.7	13.0	11.0	-2.0
	パートタイム労働者	13.1	14.1	1.0	13.0	11.0	-2.0
	その他	21.2	20.3	-1.0	21.0	19.0	-2.0
	合計	31.6	31.0	-0.6	32.5	32.5	0.0
女性	正社員	22.2	23.8	1.6	21.0	23.0	2.0
	契約社員	17.3	17.6	0.3	17.0	17.0	0.0
	嘱託社員	17.2	17.1	-0.1	17.0	15.0	-2.0
	出向社員	25.1	24.8	-0.4	25.0	23.0	-2.0
	常用雇用型派遣労働者	16.1	18.0	1.9	15.0	17.0	2.0
	登録型派遣労働者	18.3	16.9	-1.4	19.0	17.0	-2.0
	臨時的雇用者	10.3	8.8	-1.6	9.0	7.0	-2.0
	パートタイム労働者	10.4	9.6	-0.7	9.0	9.0	0.0
	その他	14.1	13.6	-0.5	13.0	13.0	0.0
	合計	17.0	16.8	-0.3	17.0	15.0	-2.0

注：各年について性別、年齢、就業形態、1ヶ月の賃金総額に関する無回答を除外した。

⁵ H19において、技能工・生産工程の仕事に従事する派遣労働者のうち、65.3%は高校卒である。

⁶ 2005年基準の消費者物価指数（帰属家賃を除く）をみると、2003年と2007年はいずれも100.4であるため、物価の影響はないと考え、回答から得られる平均値をそのまま比較する。

⁷ 最小カテゴリーの「4万円未満」の階級値は2万円、最大カテゴリーの「50万円以上」の階級値は（その1つ下のカテゴリーの階級値が47万5000円であるため）52万5000円とした。

性は上昇している。第4に、嘱託社員、登録型派遣労働者、臨時的雇用者、その他の労働者については、男女ともに低下している。総じて、1ヶ月の賃金総額の推移に関して、性別・就業形態別にみて一貫した傾向は認められない。

1ヶ月の賃金総額の推移に関して、性別・就業形態別にみて一貫した傾向は認められない理由は、いくつか考えられる。第1に、労働時間が考慮されていないことである。しかし、H19の個人調査の調査票においては、労働時間に関する設問がないため、労働時間を直接コントロールすることはできない。第2に、9月の賃金総額をたずねているため、いわゆる賞与相当額が考慮されていないことである。ここで取り上げている就業形態のなかには、月例の給与のほかに賞与が支給される場合が多いものと、そうでないものがある。その結果、賞与が支給されない場合が多い就業形態については、1ヶ月の賃金総額が高めに出ている可能性がある。いずれにせよ、第3-2-1表だけによって非正規雇用者の賃金の変化を分析することには、問題が多いと考えられる。

なかでも最も大きな問題は、労働時間が考慮されていないことである。このことは、特に時間給で働くことが多い非正規雇用者の賃金の変化を分析する上で、大きな制約となる。そこで、1ヶ月あたりの労働時間が比較的一定であると考えられる、月給制の労働者に限定して、1ヶ月の賃金総額の推移を分析することとする。第3-2-2表によれば、賃金の算定基礎が月給である労働者は、登録型派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他の労働者を例外とすれば、一定程度存在している。

ところで、非正規雇用者のうち、派遣労働者の賃金については、厚生労働省の業務統計である「労働者派遣事業報告」の集計結果によってかなりのことが明らかにされている⁸。同様に、パートタイム労働者の賃金および労働時間についても、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

第3-2-2表 性別・就業形態別にみた賃金の算定基礎 (H19) (%)

	時間給	日給	週給	月給	年俵	その他	合計
男性	正社員	0.0	6.3	0.0	86.4	6.2	100.0
	契約社員	24.3	15.2	0.0	51.2	7.8	100.0
	嘱託社員	11.7	11.3	0.2	60.8	11.6	100.0
	出向社員	2.0	3.0	0.0	84.7	9.7	100.0
	常用雇用型派遣労働者	38.7	12.1	0.3	44.7	3.5	100.0
	登録型派遣労働者	75.8	14.7	0.8	7.6	0.1	100.0
	臨時的雇用者	39.8	43.6	1.4	14.7	0.1	100.0
	パートタイム労働者	53.3	15.0	1.2	15.4	0.1	100.0
	その他	44.8	24.0	0.0	28.0	2.4	100.0
	合計	9.9	8.4	0.1	73.5	5.5	100.0
	女性	正社員	0.4	4.5	0.0	93.5	1.4
契約社員		34.0	11.9	0.0	48.6	4.6	100.0
嘱託社員		23.2	13.7	0.9	57.0	3.6	100.0
出向社員		6.9	11.1	0.0	78.0	3.1	100.0
常用雇用型派遣労働者		65.5	7.3	0.2	26.1	0.8	100.0
登録型派遣労働者		90.5	2.0	0.0	7.2	0.2	100.0
臨時的雇用者		71.7	12.4	0.0	14.7	0.0	100.0
パートタイム労働者		86.3	4.0	0.1	8.3	0.0	100.0
その他		64.1	14.4	0.0	20.6	0.3	100.0
合計		46.3	5.3	0.0	46.8	0.8	100.0

注：性別、年齢、就業形態、賃金の算定基礎に関する無回答を除外した。

⁸ 具体的には、2004年度以降、一般労働者派遣事業、特定労働者派遣事業それぞれについて、業務の種類別の1日あたりの平均賃金が集計されている。

によって、詳細な数字が報告されている。これに対し、増加が著しい契約社員、嘱託社員の賃金については、必ずしも十分な統計がない。そこで、以下、契約社員と嘱託社員に焦点を絞って、H15 から H19 にかけての賃金の変化を分析する。

その際、まず考慮しなければならないのは、性別と年齢である。そこで、一定の人数のまとまりがある男性若年契約社員（25～34 歳）、女性若年契約社員（25～34 歳）、男性高年嘱託社員（60～64 歳）の 3 種に分析対象を限定する。また、1 ヶ月の賃金総額は職種によっても大きく異なると考えられるため、職種別に分析をする。その際、男性若年契約社員、女性若年契約社員、男性高年契約社員のそれぞれについて、復元前のケース数が 100 以上の職種のみを取り上げて分析する。その結果、男性若年契約社員と女性若年契約社員については専門的・技術的な仕事、男性高年嘱託社員については専門的・技術的な仕事、管理的な仕事、事務的な仕事が分析対象となる。

このように分析対象を絞り込んだ上で、H15 と H19 の 1 ヶ月の賃金総額を比較したのが、第 3-2-3 表である。ここから、分析対象となった 5 種類の就業形態・性別・年齢・職種の組み合わせのすべてにおいて、1 ヶ月の賃金総額が上昇していることがわかる。もっとも、労働時間の違いや賞与相当額が考慮できていないなど、依然として留意しなければならない点はあるが⁹、総じて、景気拡大期であった H15 から H19 にかけて¹⁰、契約社員、嘱託社員の賃金が増加したことが示唆される¹¹。

第 3-2-3 表 類型別にみた 1 ヶ月の賃金総額（単位：円）

	H15		H19		H19-H15
	賃金総額	N	賃金総額	N	
男性若年契約社員	246,963	135,806	240,419	129,396	-6,544
月給制	251,999	67,856	238,867	66,724	-13,132
専門的・技術的な仕事	256,311	51,822	258,215	24,724	1,904
女性若年契約社員	179,324	235,464	183,424	189,526	4,100
月給制	192,269	120,712	184,897	113,710	-7,372
専門的・技術的な仕事	197,534	93,375	203,617	24,696	6,083
男性高年嘱託社員	237,182	309,435	244,535	355,781	7,353
月給制	249,318	196,078	248,042	223,833	-1,276
専門的・技術的な仕事	258,265	30,496	276,523	34,575	18,258
管理的な仕事	302,142	35,047	318,704	27,773	16,562
事務的な仕事	241,631	43,859	241,733	49,174	102

注 1：各年について性別、年齢、就業形態、賃金の算定基礎、職種、1 ヶ月の賃金総額に関する無回答を除外した。

注 2：「若年」は 25～34 歳を、「高年」は 60～64 歳をあらわす。

注 3：職種別の 1 ヶ月の賃金総額については、復元前のケース数が 100 以上のもののみを掲載。

⁹ 参考までに、H15 において「賞与支給制度」を適用している事業所は、契約社員で 54.0、嘱託社員で 64.0% であり、H19 においては契約社員で 50.7%、嘱託社員で 53.4%である。

¹⁰ 厚生労働省「労働経済動向調査」によれば、2003 年 8 月における労働者の過不足状況（D.I.）は、専門・技術がプラス 12、管理がマイナス 11、事務がマイナス 8 であったのに対し、2007 年 8 月には、専門・技術がプラス 37、管理がプラス 3、事務がプラス 9 と改善している。

¹¹ 嘱託社員の 1 ヶ月の賃金総額が増加した理由としては、景気拡大のほかにも、2006 年 4 月に高年齢者雇用安定法が改正されたことを受け定年後再雇用者の処遇を見直す企業が増えたこと、賞与が支給されない嘱託社員の比率が増加したことなどが考えられる。

第3節 非正規雇用者として働く母子世帯の母親

1. 母子世帯の母親の就業形態

第1節にて、派遣労働者を中心に、非正規雇用者の男性化が進展していると述べたが、依然として、非正規雇用者の約3分の2は女性である。その理由の1つとして、夫の収入を主な収入源として、家庭の事情と両立しつつ、家計補助的な目的から非正規雇用者として働く女性が少なくないことが指摘できる¹²。

他方で、自分だけで家計を支える必要がある女性もいる。その典型が、母子世帯の母親である。母子世帯の母親には、家計の担い手となる夫がいない。にもかかわらず、わが国では非正規雇用者として働く母子世帯の母親が少なくない。これらの女性は、同じ非正規雇用者であっても、二人親世帯の母親とは異なる課題に直面している可能性がある。そこで本節では、非正規雇用者として働く母子世帯の母親と、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親の違いを分析することで、母子世帯の母親が直面している課題を明らかにする。

本節では、母子世帯の母親を、「世帯構成員が自分と子どものみであり、末子の年齢が15歳以下」である女性と定義する。ここで問題となるのは、子どもの年齢に関する要件である。他の調査を参考にするならば、母子世帯の母親は、「配偶関係が『配偶者なし』の母親と18歳未満の子どものみから成る世帯」の母親¹³、「未婚、死別又は離別の女親と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯」の女親¹⁴、「父のいない児童（満20歳未満の子どもであって、未婚のもの）がその母によって養育されている世帯」の母¹⁵、「死別・離別・その他の理由で、現に配偶者のいない65歳未満の女と20歳未満のその子のみで構成している世帯」の女¹⁶、などの定義を用いるべきである。しかし、H19の個人調査の調査票における子どもの年齢に関する設問は、末子の年齢を「0～2歳」「3～5歳」「6～12歳」「13～15歳」「16歳以上」の5段階でたずねたもののみであるため、「末子の年齢が15歳以下」を要件とすることとした。これに対し、比較対象とする二人親世帯の母親については、「世帯構成員が自分と配偶者と子どものみであり、末子の年齢が15歳以下」である女性と定義する。

第3-3-1表は、H19の個人調査に基づき、母子世帯の母親と一人親世帯の母親の就業形態を比較したものである。まず、ここで注意する必要があるのは、母子世帯の母親の実数が過大に推計されている可能性がある点である。本節における母子世帯の定義ともっとも近いものとしては、「就業構造基本調査」における定義があげられるが、2007年の同調査によれば、有業の母子世帯の母親は、50万7300人である。これに対し、第3-1-1表によれば、「常用労働者を5人以上雇用している民営事業所」で働いている母子世帯の母親だけで、56

¹² H19において、正社員以外の労働者で「配偶者の収入」を主な収入源としている者の比率は、男性で4.4%、女性で63.2%である。

¹³ 総務省統計局「就業構造基本調査」における「母子世帯」の定義に基づくものである。

¹⁴ 総務省統計局「国勢調査」における「母子世帯」の定義に基づくものである。

¹⁵ 厚生労働省「全国母子世帯等調査（2006年）」における「母子世帯」の定義に基づくものである。

¹⁶ 厚生労働省「国民生活基礎調査」における「母子世帯」の定義に基づくものである。

第3-3-1表 母親の就業形態 (H19) (%)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者 常用雇用型	派遣労働者 登録型	臨時的雇用者	パートタイム 労働者	その他	合計	N
二人親世帯	31.3	2.2	0.2	0.4	1.5	2.6	0.3	57.6	4.0	100.0	2,459,072
母子世帯	46.7	4.3	0.1	0.2	1.8	3.5	0.3	36.6	6.5	100.0	563,374
合計	34.2	2.6	0.2	0.3	1.6	2.7	0.3	53.6	4.5	100.0	3,022,446

注：世帯属性、年齢、性別、就業形態に関する無回答を除外した。

万 3374 人いることになる。この点に関しては、調査票の配布および回収の過程で何らかの非標本誤差が加わり、結果として母子世帯の母親の回答が多く集まった可能性がある¹⁷。

ただし、就業形態の内訳については、ほとんどゆがみはないといってよい。厚生労働省が全国の 1517 世帯の母子世帯に対して実施した「全国母子世帯等調査 (2006 年)」によれば、雇用労働者として働く母子世帯の母親の内訳は、「常用雇用者」が 44.8%、「臨時・パート」が 46.0%、「派遣社員」が 5.4%、「その他」が 3.7%である。これに対し、第 3-3-1 表における母子世帯の母親の就業形態の内訳は、正社員が 46.7%、契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者の合計が 41.3%、派遣労働者が 5.3%、その他が 6.5%となっており、全国調査の結果とほぼ同じである。

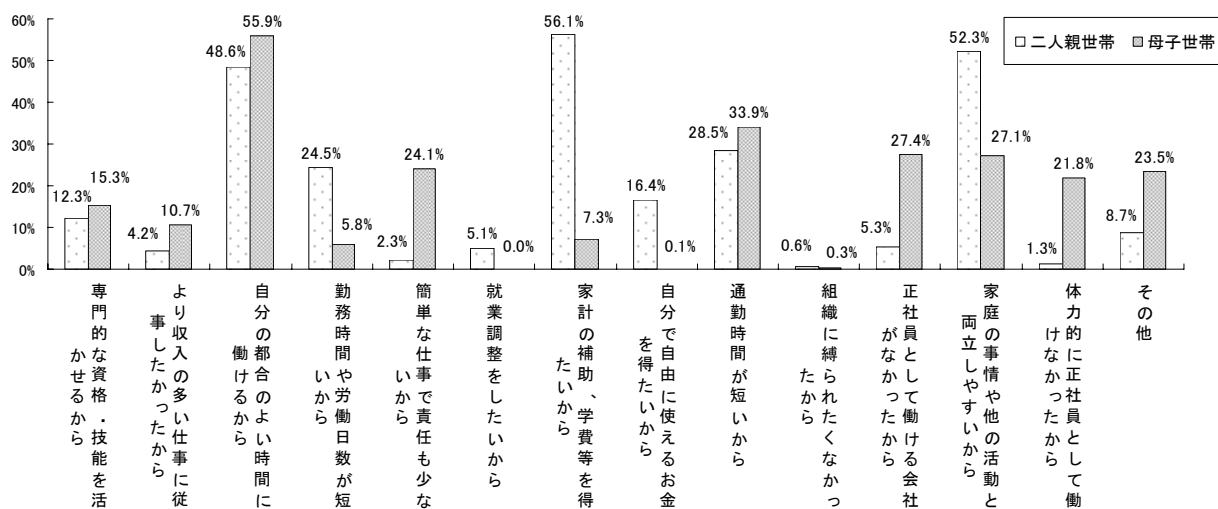
ところで、二人親世帯の母親と母子世帯の母親を比較すると、母子世帯の母親の方が正社員比率は高い。すなわち、母子世帯の母親がとりわけ非正規雇用者になりやすいわけではないということに、注意が必要である。とはいえ、母子世帯の母親の正社員比率は 46.7%であり、過半数は非正規雇用者である。その限りにおいて、非正規雇用者として働く母子世帯の母親に注目する意義が薄れることはないと考えられる。

2. 母子世帯の母親の就業形態選択理由

母子世帯の母親は、どのような理由から非正規雇用者となるのか。第 3-3-2 図は、非正規雇用者として働く母親が現在の就業形態を選択した理由を、世帯属性別に示したものである。ここから、以下のことがわかる。第 1 に、二人親世帯の母親では、「家計の補助、学費等を得たいから」(56.1%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(52.3%)、「自分の都合のよい時間に働けるから」(48.6%)を指摘する者が多い。これに対し、母子世帯の母親では、「自分の都合のよい時間に働けるから」(55.9%)、「通勤時間が短いから」(33.9%)、「正社員として働ける会社がなかったから」(27.4%)を指摘する者が多い。第 2 に、母子世帯の母親の指摘率が相対的に高い項目としては、「正社員として働ける会社がなかったから」

¹⁷ また、本節の母子世帯の定義において、「末子が 15 歳以下だが 16 歳以上の兄弟がいる」世帯が含まれている点も、過大推計を引き起こす一因となっている可能性がある。

第3-3-2図 非正規雇用者として働く母親の就業形態選択理由① (H19)
(複数回答3つまで、%)



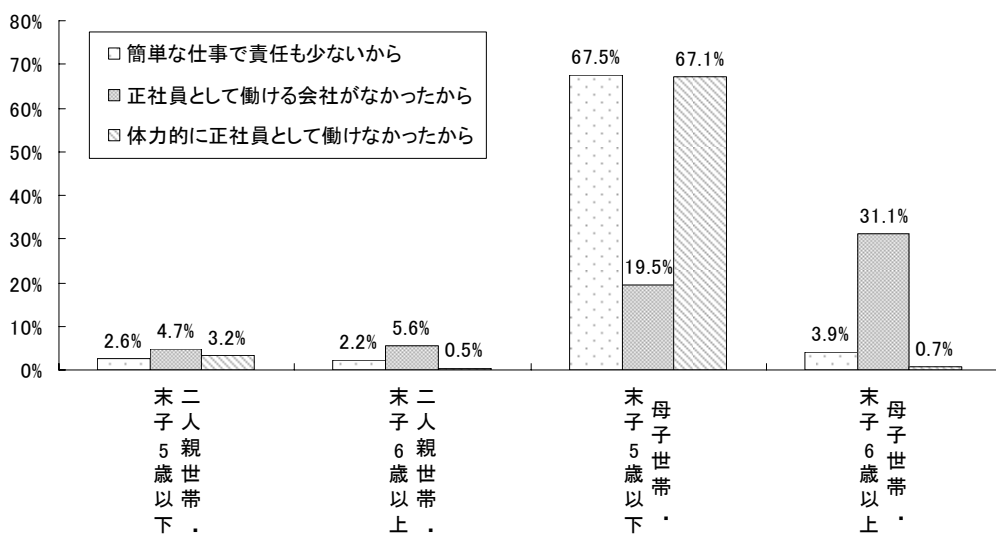
注：世帯属性、性別、年齢、就業形態、就業形態選択理由に関する無回答を除外した。

(母子世帯 27.4%、二人親世帯 5.3%)、「簡単な仕事で責任も少ないから」(母子世帯 24.1%、二人親世帯 2.3%)、「体力的に正社員として働けなかったから」(母子世帯 21.8%、二人親世帯 1.3%)があげられる。ここでは、非正規雇用者として働く母子世帯の母親の特徴を明らかにするため、母子世帯の母親の指摘率が相対的に高い「正社員として働ける会社がないから」、「簡単な仕事で責任も少ないから」、「体力的に正社員として働けなかったから」の3項目について、立ち入って分析することとする。

これら3項目のなかには、「簡単な仕事で責任も少ないから」、「体力的に正社員として働けなかったから」といった労働供給側の要因と、「正社員として働ける会社がないから」といった労働需要側の要因とが含まれている。両者は、就業形態選択理由として、大きく性格を異にしていると考えられる。

そこで、母子世帯の母親のなかで、どのような人が労働供給側の要因あるいは労働需要側の要因を指摘しているのかを明らかにするため、末子の年齢という変数にも注目して、これら3項目の指摘率を分析することとする。第3-3-3図は、その結果を示したものである。ここから、「簡単な仕事で責任も少ないから」の指摘率は、末子年齢5歳以下で67.5%、6歳以上(15歳以下)で3.9%、「体力的に正社員として働けなかったから」の指摘率は、末子年齢5歳以下で67.1%、6歳以上で0.7%であり、末子年齢によって大きな差があるのに対し、「正社員として働ける会社がないから」の指摘率は、末子年齢5歳以下で19.5%、6歳以上で31.1%と比較的まんべんなく指摘されていることがわかる。すなわち、労働供給側の要因を指摘しているのはもっぱら末子年齢が5歳以下の者であり、労働需要側の要因を指摘しているのは、末子年齢が5歳以下の者と、6歳以上の者の両方である。母子世帯の母親が非正規雇用者となる理由は、子どもの年齢によって大きく異なるといえる。

第3-3-3図 非正規雇用者として働く母親の就業形態選択理由② (H19)
(複数回答3つまで、%)



注：世帯属性、性別、年齢、就業形態、就業形態選択理由に関する無回答を除外した。

子どもが小さい時に、母子世帯の母親が「簡単な仕事で責任も少ないから」、「体力的に正社員として働けなかったから」といった労働供給側の要因によって非正規雇用者となることは、十分に起こりうる。というのは、母子世帯においては、父親が育児に参加することができず、育児負担がすべて母親の肩にかかるため、正社員として働くことは体力的に難しく、非正規雇用の簡単で責任の少ない仕事を選ばざるをえないと考えられるからである。

これに対し、子どもが就学年齢に達すると、育児負担が軽くなるため、「簡単な仕事で責任も少ないから」、「体力的に正社員として働けなかったから」といった労働供給側の要因によって非正規雇用者となることは少なくなり、それに代わって、「正社員として働ける会社がなかったから」という労働需要側の要因が目立つようになるのだと考えられる。

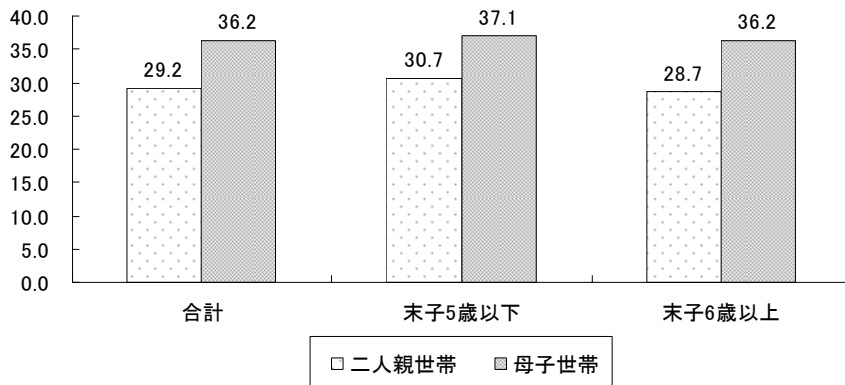
3. 母子世帯の母親の労働時間

次に、非正規雇用者として働く母子世帯の母親の労働時間をみてみたい。第3-3-4図は、非正規雇用者として働く母親の1週の実労働時間を、世帯属性別に示したものである¹⁸。ここから、二人親世帯の母親の実労働時間が29.2時間であるのに対し、母子世帯の母親の実労働時間は36.2時間と7時間ほど長く、ほぼフルタイムに近いこと、その傾向は子どもの年齢にかかわらず同様であることがわかる。

もっとも、実労働時間は、就業形態や個人属性、企業属性によって異なる。そこで、1週の実労働時間を被説明変数、世帯属性を説明変数、就業形態、年齢、学歴、職種、業種、企業規模をコントロール変数として、重回帰分析を行う。第3-3-5表は、その結果を示した

¹⁸ ただし、H19の個人調査では労働時間をたずねていないため、H15の個人調査のデータを用いている。

第3-3-4図 非正規雇用者として働く母親の1週の実労働時間（H15）



注：世帯属性、性別、年齢、就業形態、1週の実労働時間に関する無回答を除外した。

第3-3-5表 非正規雇用者として働く母親の1週の実労働時間の規定要因（H15）

（単位：時間、重回帰分析）

	合計			末子年齢5歳以下			末子年齢6歳以上		
	B	t 値	有意確率	B	t 値	有意確率	B	t 値	有意確率
母子世帯	4.927	233.688	0.000	4.235	56.078	0.000	5.631	261.816	0.000
N	1,869,033			408,031			1,461,002		
F値	21,286			10,671			18,398		
調整済みR2乗	0.318			0.498			0.340		

注1：説明変数には、世帯属性のほかに、就業形態、年齢（5段階ダミー）、学歴、職種、業種、企業規模（7段階ダミー）を投入している。

注2：世帯属性、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、就業形態、1週の実労働時間に関する無回答を除外した。

ものである。

ここから、就業形態や個人属性、企業属性が同じだとしても、母子世帯の母親の方が、二人親世帯の母親よりも1週の実労働時間が長いこと、その傾向は子どもの年齢にかかわらず同様であることがわかる。非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、他の条件をコントロールしたとしても、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親より労働時間が長い。

4. 母子世帯の母親の収入

それでは、非正規雇用者として働く母子世帯の母親と、同じく非正規雇用者として働く二人親世帯の母親とで、収入にはどのような違いがあるだろうか。第3-3-6表は、非正規雇用者として働く母親の1ヶ月の賃金総額を、世帯属性別に示したものである。ここから、二人親世帯の母親の1ヶ月の賃金総額が9.0万円であるのに対し、母子世帯の母親の1ヶ月の賃金総額は11.3万円と2.3万円ほど多いこと、その傾向は子どもの年齢にかかわらず同様であることがわかる。

ただし、実労働時間の場合と同様、1ヶ月の賃金総額は、就業形態や個人属性、企業属性によって異なると考えられる。そこで、1ヶ月の賃金総額を被説明変数、世帯属性を説明変

数、就業形態、年齢、学歴、職種、業種、企業規模をコントロール変数として、重回帰分析を行う。第3-3-7表は、その結果を示したものである。

ここから、就業形態や個人属性、企業属性が同じだとしても、母子世帯の母親の方が、二人親世帯の母親よりも1ヶ月の賃金総額が多いこと、その傾向は子どもの年齢にかかわらず同様であることがわかる。非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、他の条件をコントロールしたとしても、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親より収入が多い。

以上の分析により、非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親に比べ、労働時間が長く、収入も多いことが明らかになった¹⁹。それでは、総合的にみて、非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、自らの収入をどう評価しているのか。第3-3-8図は、非正規雇用者として働く母親の賃金満足度を、世帯属性別に示したものである。ここから、二人親世帯の母親では「不満」が12.3%、「やや不満」が20.0%であるのに対し、母子世帯の母親では「不満」が39.7%、「やや不満」が23.4%であることがわかる。二人親世帯の母親に比べ、母子世帯の母親の方が賃金について「不満」ないし「やや不満」と考える比率が圧倒的に高いといえる。また、その傾向は子どもの年齢にかかわら

第3-3-6表 非正規雇用者として働く母親の1ヶ月の賃金総額 (H19)

(単位：万円)

		二人親世帯	母子世帯
末子 5歳以下	平均値	8.5	10.2
	N	521,832	95,949
	標準偏差	4.34	2.88
末子 6歳以上	平均値	9.3	11.9
	N	1,155,847	198,577
	標準偏差	4.64	5.92
合計	平均値	9.0	11.3
	N	1,677,679	294,525
	標準偏差	4.56	5.19

注：世帯属性、性別、年齢、就業形態、1ヶ月の賃金総額に関する無回答を除外した。

第3-3-7表 非正規雇用者として働く母親の1ヶ月の賃金総額の規定要因 (H19)

(単位：万円、重回帰分析)

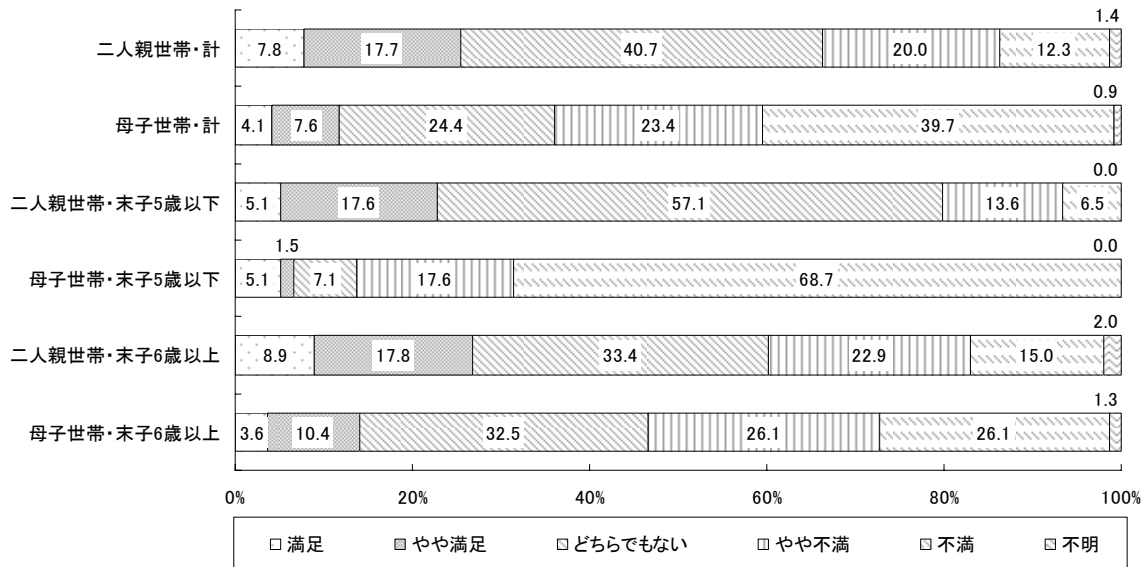
	合計			末子年齢5歳以下			末子年齢6歳以上		
	B	t 値	有意確率	B	t 値	有意確率	B	t 値	有意確率
母子世帯	2.715	302.077	0.000	1.368	90.109	0.000	2.969	250.138	0.000
N		1,967,835			617,474			1,350,361	
F値		32,941	0.000		14,855	0.000		23,952	0.000
調整済みR2乗		0.407			0.471			0.421	

注1：説明変数には、世帯属性のほかに、就業形態、年齢（5段階ダミー）、学歴、職種、業種、企業規模（7段階ダミー）を投入している。

注2：世帯属性、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、就業形態、1ヶ月の賃金総額に関する無回答を除外した。

¹⁹ 同様の傾向は、1997年の「就業構造基本調査」を再分析した、永瀬（2003）によっても指摘されている。

第3-3-8図 非正規雇用者として働く母親の賃金満足度（H19）（％）



注：世帯属性、性別、年齢、賃金満足度に関する無回答を除外した。

ず同様であることがわかる。非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親に比べ、より多くの収入を求めていると考えられる。

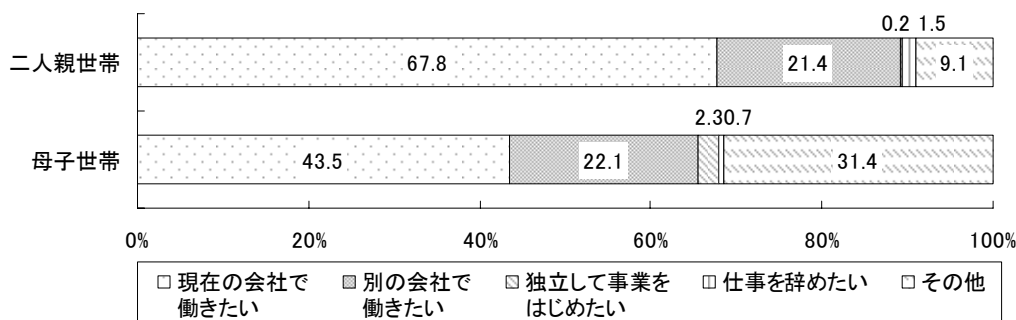
5. 母子世帯の母親の今後の希望

最後に、母子世帯の母親の今後の希望をみてみたい。第3-3-9図は、非正規雇用者として働く母親の今後の働き方の希望を、世帯属性別に示したものである。また、第3-3-10図は、第3-3-9図において「現在の会社で働きたい」あるいは「別の会社で働きたい」と回答した者が、今後どのような就業形態で働きたいと考えているかを示したものである。

ここから、2つのことが読み取れる。第1に、今後の働き方について、二人親世帯の母親においては、「現在の会社で働きたい」と考える者が67.8%いるのに対し、母子世帯の母親においては43.5%にとどまる。他方で、母子世帯の母親においては「その他」が31.4%と多い。総じて、母子世帯の母親の今後の働き方の希望は、二人親世帯の母親に比べて多様であるといえる。

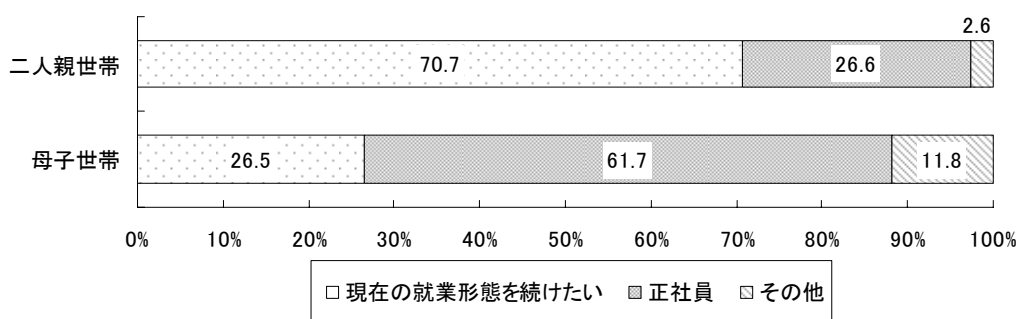
第2に、「現在の会社で働きたい」あるいは「別の会社で働きたい」と回答した者に対して、今後どのような就業形態で働きたいかをたずねたところ、母子世帯の母親の61.7%が、正社員と回答しており、二人親世帯の母親の26.6%を大幅に上回る。すなわち、母子世帯の母親においては、今後の働き方の希望は多様であるが、会社で働くことを希望している者についてみると、正社員として働きたいという回答が圧倒的に多い。また、第3-3-9図において「独立して事業をはじめたい」、「仕事を辞めたい」、「その他」と回答した者も含めて正

第3-3-9 図 非正規雇用者として働く母親の今後の働き方の希望 (H19) (%)



注：世帯属性、性別、年齢、今後の働き方の希望に関する無回答を除外した。

第3-3-10 図 非正規雇用者として働く母親の今後の就業形態の希望 (H19) (%)



注：世帯属性、性別、年齢、今後の就業形態の希望に関する無回答を除外した。

社員希望率を求めてみても、二人親世帯の母親では 23.7%であるのに対し²⁰、母子世帯の母親では 40.5%と高い²¹。

6. 母子世帯の母親が直面している課題

定義上、本節で対象とした母子世帯の母親には、他に頼るべき家計の担い手がない。にもかかわらず、本節で対象とした母子世帯の母親のうち正社員として働いている者は 46.7%にとどまり、過半数は非正規雇用者として働いている。

非正規雇用者として働く母子世帯の母親の就業形態選択理由として目立つのは、「正社員として働ける会社があったから」、「簡単な仕事で責任も少ないから」、「体力的に正社員として働けなかったから」の3項目である。このうち、「簡単な仕事で責任も少ないから」、「体力的に正社員として働けなかったから」を指摘しているのはもっぱら末子年齢が5歳以下の者であり、「正社員として働ける会社があったから」は末子年齢にかかわらず多くの者に指摘されている。ここから、母子世帯の母親は、子どもが小さい時は、主として労働供給側の要因によって非正規雇用者となる傾向が強いが、それとは別の問題として、労働需要側の要

²⁰ (67.8%+21.4%) × 26.6% = 23.7%、との計算による。

²¹ (43.5%+22.1%) × 61.7% = 40.5%、との計算による。

因によって非正規雇用者とならざるをえない母子世帯の母親が、子どもの年齢にかかわらず存在していると考えられる。

非正規雇用者として働く母子世帯の母親の就業実態をみると、1週の実労働時間は36.2時間であり非正規雇用者として働く二人親世帯の母親より長く、1ヶ月の賃金総額は11.3万円であり非正規雇用者として働く二人親世帯の母親より多い。しかし、母子世帯の母親には、他に頼るべき家計の担い手がない。そのこともあってか、非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親に比べて、収入に対する満足度が低い。すなわち、非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親よりも労働時間が長く、多くの収入を得ているが、それでも収入は不十分である可能性が高い。そして、非正規雇用者として働く母子世帯の母親は、非正規雇用者として働く二人親世帯の母親以上に、正社員として働きたいと希望している。

これらの知見を総合すると、母子世帯の母親が直面している2つの課題が浮かび上がる。第1は、特に子どもが小さい時には、育児負担が大きいことにより、正社員になることができず、結果として、収入が十分でない非正規雇用者となっているということである²²。第2は、それとは別の問題として、そもそも正社員になりたいが企業に採用されないため、収入が十分でない非正規雇用者となり、フルタイムに近い労働をしている者が少なくないということである。

第4節 本章のまとめ

1. 要約

本章で得られた主な知見は、以下の7点にまとめられる。第1に、H15からH19にかけて、調査対象事業所の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇した。すなわち、同期間に、わが国の労働市場においていっそう非正規雇用化が進展した。

第2に、同期間に、非正規雇用者の内訳が多様化した。具体的には、パートタイム労働者以外の非正規雇用者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用のフルタイム化が進展した。

第3に、同期間に、団塊世代の大量退職、高年齢者雇用安定法の改正などがあいまって、60歳以上の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇するとともに、非正規雇用者全体に占める高年齢者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用者の高年齢化が進展した。

第4に、2004年3月に「物の製造」の業務での派遣労働が解禁されたことなどにより、同期間に、男性や高校卒の派遣労働者が増加し、非正規雇用者の性別構成、学歴構成が一部変化した。

第5に、データの解釈上いくつかの留意が必要であるが、総じて、同期間が景気拡大期であったことが関係してか、契約社員、嘱託社員の賃金が上昇した。

²² 母子世帯の母親にとって、育児負担が大きいことが正社員としての就業を阻んでいる点については、高田(2008)を参照。

第 6 に、母子世帯の母親が直面している課題として、特に子どもが小さい時には、育児負担が大きいことにより、正社員になることができず、結果として、収入が十分でない非正規雇用者となっていることが明らかになった。

第 7 に、同じく母子世帯の母親が直面している課題として、そもそも正社員になりたいが企業に採用されないため、収入が十分でない非正規雇用者となり、フルタイムに近い労働をしている者が少なくないことが明らかになった。

2. 研究上・政策上の課題

上記の知見を踏まえるとすると、以下の 5 つの研究上・政策上の課題が提起される。第 1 に、H15 から H19 にかけてわが国の労働市場においていっそうの非正規雇用化が進展するとともに、非正規雇用のフルタイム化が進展した。わが国の労働市場のゆくえを予測するためにも、今後、このような変化をもたらした労働需要側、労働供給側それぞれの要因の解明が求められる。

第 2 に、人口構造の変化、法改正などにより、非正規雇用者の高年齢化が進展した。高年齢非正規雇用者は、今後も増加する可能性が高い。そこで生じる新たな問題を予測し、それに対処するためにも、まず、これら高年齢非正規雇用者が、具体的にどのような職場で、どのような働き方をしているのかが明らかにされる必要がある。

第 3 に、「物の製造」の業務での派遣労働の解禁が、非正規雇用者の性別構成、学歴構成を一部変化させたと考えられる。これらの業務における派遣労働の是非は別に措くとして、今後、法改正により何らかの新たな事業を解禁する際には、そこにどのような労働者が従事することになるのかを、あらかじめ予測する手続きがとられてもよいだろう。

第 4 に、景気拡大を背景に、同期間において契約社員、嘱託社員の賃金が上昇した。このことは、逆にいえば、景気縮小期にはこれら非正規雇用者の賃金が低下しうることを示唆している。非正規雇用にかかわる政策を立案する際には、改めて、非正規雇用が賃金の変動リスクを抱えた働き方である点に留意する必要がある。

第 5 に、母子世帯の母親が、育児負担という課題と、正社員になりたくても企業に採用されないという課題に直面し、収入が十分でない非正規雇用者として働いていることが明らかになった。幼少の子どもを抱える母子世帯の母親に対する育児支援を充実させるとともに、母子世帯の母親全体に対して技能取得、能力開発の機会を提供することによって、正社員としての就職を促進していくことが求められよう。

参考文献

高田しのぶ（2008）「母子家庭の母の正規就業を阻む要因」労働政策研究・研修機構編『母子家庭の母への就業支援に関する研究（労働政策研究報告書 No.101）』労働政策研究・研修機構、247 頁-259 頁。

永瀬伸子（2003）「母子世帯の母のキャリア形成、その可能性——『就業構造基本調査平成9年』を中心に」日本労働研究機構編『母子世帯の母への就業支援に関する研究（調査研究報告書 No.156）』日本労働研究機構、239頁-289頁。

労働政策研究・研修機構編（2006）『雇用の多様化の変遷：1994～2003（労働政策研究報告書 No.68）』労働政策研究・研修機構

第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度

この章では、就業形態選択理由（正社員と出向社員以外）と職業生活に関する満足度の設問を中心に、平成15年（H15）と同19年（H19）の調査項目を使って集計を行う。正社員ではなく、派遣やパートタイム労働などのいわゆる非正規の働き方を選択したのには、ある特定のメリットがあって積極的に選んだ場合もあれば、その就業形態を希望していなかったが結果的にそうせざるを得なかったなど様々な理由があるだろう。調査では、「その他」を含めて14項目でその理由を尋ねている。

集計の際には、パートタイム労働者は基本的に「若年者パート」、「女性既婚パート」、「高齢者パート」に分ける。この区分はパートタイム労働者の主な担い手に即したものである¹。年齢の区切り方は、「若年者パート」は未婚で15歳以上34歳以下、「女性既婚パート」は既婚で25歳以上59歳以下、「高齢者パート」は60歳以上とする²。ちなみに、H15で就業形態全体に占める「若年者パート」の比率は5.5%、「女性既婚パート」は12.1%、「高齢者パート」は1.9%であり、パートタイム労働者全体の86.5%を占める。H19では、「若年者パート」の比率が3.4%、「女性既婚パート」は11.3%、「高齢者パート」は3.1%で、パートタイム労働者全体の79.5%である。

以下において、最初に、現在の就業形態について主な理由を就業形態別に示し、理由の項目を「不本意型」「収入・専門性重視型」「自己都合型」の3つに分類して集計を行う。次に、今後希望する就業形態について、正社員への変更を希望しているのかを中心にみる。職業生活についての満足度に関しては、「職業生活全体の満足度」を含めた10項目の満足度を得点化した指標も用いながら就業形態別に比較する。また、能力開発の取り組みについては、資格や免許の有無とその種類を就業形態別に比べる。そして最後に、就業形態の選択理由と職業生活の満足度の関係について検討する。

第1節 就業形態の選択理由について

1. 就業形態選択の理由

多様化調査では、現在の就業形態を選択した理由を複数回答で尋ねている（それぞれの調査年の項目の詳細については第1章3.を参照）。ただしH15では「該当する番号

¹ 佐藤博樹（1998）「非典型的労働の実態—柔軟な就業機会の提供か？—」『日本労働研究雑誌』第462号：2-14。

² 佐藤（1998）では、「女性既婚パート」を25歳以上60歳以下、「高齢者パート」を61歳以上と区分しているが、H19では個人の年齢を5歳刻みで尋ねていて、60歳は「60～64歳」に含まれている。このため、本稿では「女性既婚パート」を25歳以上59歳以下、「高齢者パート」を60歳以上と区分して分析を行う。また、「若年者パート」について、佐藤（1998）は未婚で24歳以下としているが、本稿では「フリーター」の定義（15～34歳で在学していない者のうち、女性は未婚者で、「アルバイト・パート」として就業している者）に準じて15歳以上34歳以下とした。なお、労働政策研究・研修機構（2006）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』（労働政策研究報告書No.68）でも同様の集計を行っているが、就業形態や年齢の区分などが異なっているため、H15の結果は必ずしも一致しない。

すべて」を選ぶ形式なのに対して H19 では「該当する主なものを 3 つまで」選ぶ形式となっている。このように回答の形式が異なっているため、H15 と H19 の数値を直接的に比較する際には注意が必要となる。

このように、単純に回答比率の数値の違いを H15 と H19 で比較するのには問題があるため、選択された項目の比率の順位で比べてみたのが第 4-1-1 表および第 4-1-2 表である。表には、20%以上の比率を得た選択肢のみを表示している。

まず第 4-1-1 表をみると、契約社員の場合は男性ではいずれの調査年でも「専門資格」の順位が 1 位であり、「正社員になれない」が 2 位となっている。女性の場合は、「正

第 4-1-1 表 現在の就業形態の選択理由 (1) (%)

(上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果)

	1位	2位	3位	4位	5位
契約社員	専門資格 (40.7)	正社員になれない (36.1)			
	専門資格 (37.0)	正社員になれない (31.5)	その他 (22.4)		
男性	専門資格 (54.9)	正社員になれない (32.9)			
	専門資格 (47.0)	正社員になれない (32.6)	その他 (24.5)	収入 (21.0)	
女性	正社員になれない (38.7)	専門資格 (29.3)	家計補助 (21.5)	自由なお金 (20.4)	
	正社員になれない (30.6)	専門資格 (28.7)	家計補助 (26.0)	その他 (20.6)	通勤時間 (20.3)
嘱託社員	専門資格 (37.3)	正社員になれない (31.2)			
	専門資格 (40.3)	その他 (27.2)	家計補助 (25.9)		
男性	専門資格 (42.3)	正社員になれない (30.4)			
	専門資格 (44.6)	その他 (27.5)	家計補助 (23.5)		
女性	正社員になれない (33.3)	家計補助 (24.6)	専門資格 (23.4)		
	家計補助 (34.0)	その他 (26.0)	専門資格 (25.5)	自由なお金 (22.0)	正社員になれない (21.9)
登録型派遣	正社員になれない (39.6)	組織 (26.2)	家計補助 (26.1)	専門資格 (20.7)	
	正社員になれない (37.9)	自分の都合 (22.4)	自由なお金 (20.7)	収入 (20.2)	
男性	正社員になれない (49.7)	専門資格 (34.6)	収入 (20.3)		
	正社員になれない (43.6)	収入 (26.7)	自由なお金 (24.1)		
女性	正社員になれない (38.3)	家計補助 (27.8)	組織 (27.5)		
	正社員になれない (35.3)	自分の都合 (26.0)	家庭など両立 (25.2)	通勤時間 (21.3)	家計補助 (21.1)
常用型派遣	正社員になれない (41.0)	専門資格 (21.9)			
	正社員になれない (36.6)	その他 (26.3)	専門資格 (22.6)	収入 (22.3)	
男性	正社員になれない (36.3)	専門資格 (36.0)	収入 (20.5)		
	正社員になれない (37.5)	その他 (29.3)	専門資格 (28.7)	収入 (23.1)	
女性	正社員になれない (43.7)	家庭など両立 (22.7)	家計補助 (21.9)	自由なお金 (20.4)	
	正社員になれない (35.1)	家計補助 (25.4)	通勤時間 (21.6)	その他 (21.6)	収入 (21.0)
臨時的雇用者	家計補助 (39.1)	家庭など両立 (33.5)	通勤時間 (22.8)	自分の都合 (21.6)	正社員になれない (20.2)
	自分の都合 (42.9)	自由なお金 (30.1)	家計補助 (27.3)		
男性	正社員になれない (26.1)				
	自分の都合 (44.5)	自由なお金 (33.5)	専門資格 (23.1)		
女性	家計補助 (58.9)	家庭など両立 (45.3)	通勤時間 (24.7)	自分の都合 (24.5)	
	自分の都合 (41.1)	家計補助 (36.0)	家庭など両立 (29.4)	自由なお金 (26.5)	通勤時間 (21.7)

注1：表中の略記は下記を意味する。

専門資格：専門的な資格・技能を活かせるから、
収入：より収入の多い仕事に従事したかったから
短時間：勤務時間や日数を短くしたかったから、
家計補助：家計の補助、学費等を得るため、
就業調整：就業調整をしたいから、
通勤時間：通勤時間が短いから、
自由なお金：自由に使えるお金を得たいから

正社員になれない：正社員として働ける会社になかったから、
組織：組織にしばられないから
自分の都合：自分の都合のよい時間に働けるから
簡単な仕事：簡単な仕事ができ、責任も少ないから
家庭など両立：家庭生活や他の活動と両立しやすいから、
体力：体力的に正社員として働けなかったから、
その他：その他

注2：20%以上の比率を得た選択肢を表示。

注3：就業形態の選択理由に関する設問は、正社員を対象としていない。

社員になれない」が1位で「専門資格」が2位であるが、比率の差はあまり大きくない。また、女性の場合、3位が「家計補助」であり、男性と比べて理由が分散している。

嘱託社員の場合、男性は「専門資格」が1位で、H15は「正社員になれない」が2位だが、H19では「その他」、「家計補助」という順になっている。女性は、H15は「正社員になれない」が1位だが、H19は「家計補助」が1位である。男性の場合、1位と2位の比率の差は10ポイント以上あるが、女性は10ポイント未満である。

登録型派遣については、性別計でも男女別でも「正社員になれない」が1位となっている。2位以下の選択肢はまちまちであるが、男性はH15の3位とH19の2位に「収入」がある。

常用型派遣も、登録型派遣と同じく、「正社員になれない」が性別計でも男女別でも1位となっている。2位以下については、男性は「専門資格」や「収入」が上位にあるが、女性は「家計補助」がH15とH19で共通して上位となっている。

臨時的雇用は、H15では男性の1位が「正社員になれない」、女性が「家計補助」、「家庭など両立」の順となっているが、H19では男女とも「自分の都合」が1位となっている。2位以下では、女性は「家計補助」や「家庭など両立」もあるが、男女共通して「自由なお金」が5位以内にある。

契約社員や派遣労働者では「正社員になれない」の順位が高かったが、パートタイム労働者の場合、「正社員になれない」を選択した割合が上位となることは少ない。

第4-1-2表において、若年者パートの場合は、男女ともに「自分の都合」が1位となっている。そして、「自由なお金」が2位、もしくは3位となっていて、「正社員になれない」がH19の女性以外は2割を超えている。その他の項目としては、男性の4位が「家計補助」でH15とH19で共通している。

第4-1-2表 現在の就業形態の選択理由(2)(%)

(上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果)

	1位	2位	3位	4位	5位
若年者パート	自分の都合 (46.5)	自由なお金 (36.8)	正社員になれない (30.1)	家庭など両立 (29.5)	家計補助 (24.3)
	自分の都合 (77.3)	自由なお金 (32.8)	正社員になれない (23.5)	簡単な仕事 (23.2)	
男性	自分の都合 (57.7)	自由なお金 (42.0)	正社員になれない (28.9)	家計補助 (24.7)	家庭など両立 (20.3)
	自分の都合 (76.7)	自由なお金 (38.3)	正社員になれない (33.9)	家計補助 (24.4)	簡単な仕事 (23.6)
女性	自分の都合 (39.6)	家庭など両立 (35.2)	自由なお金 (33.6)	正社員になれない (30.8)	家計補助 (24.0)
	自分の都合 (78.0)	自由なお金 (25.2)	家庭など両立 (22.8)	簡単な仕事 (22.6)	通勤時間 (21.1)
女性既婚パート	家計補助 (55.7)	通勤時間 (42.1)	自分の都合 (38.2)	短時間 (33.6)	家庭など両立 (27.3)
	家計補助 (53.9)	自分の都合 (53.1)	家庭など両立 (40.1)	通勤時間 (29.2)	自由なお金 (23.9)
高齢者パート	短時間 (41.2)	自由なお金 (37.6)	通勤時間 (32.0)	自分の都合 (23.4)	家計補助 (20.4)
	自分の都合 (35.7)	自由なお金 (31.6)	短時間 (31.3)	家計補助 (28.3)	通勤時間 (20.3)
男性	短時間 (50.0)	自由なお金 (30.1)	自分の都合 (23.8)	簡単な仕事 (21.6)	通勤時間 (20.6)
	短時間 (39.5)	自由なお金 (29.4)	専門資格 (28.5)	就業調整 (24.9)	自分の都合 (21.9)
女性	自由なお金 (41.8)	通勤時間 (38.2)	短時間 (36.4)	家計補助 (24.8)	自分の都合 (23.1)
	自分の都合 (48.4)	家計補助 (35.3)	自由なお金 (33.7)	家庭など両立 (32.0)	短時間 (23.8)

注：表中の略記などは第4-1-1表と同じ。

女性既婚パートでは、「家計補助」がいずれの調査年でも1位である。2位は、H15は「通勤時間」だが、H19は「自分の都合」である。

高齢者パートは、男性は「短時間」が1位で、2位が「自由なお金」でH15とH19共通している。女性の場合、H15の1位は「自由なお金」で、2位は「通勤時間」であり、H19は1位が「自分の都合」で2位は「家計補助」となっていて、ばらつきがある。

パートタイム労働者全体でみた場合、「自分の都合」や「自由なお金」が上位にあることが多い。

全体でみると、表4-1-1では男性よりも女性の方が20%を超える項目が多く、女性の方が選択理由にばらつきがある傾向が見られる。また、H15に比べてH19の方が20%を超える項目が多く、選択理由にばらつきが見られる。

以上のように、現在の就業形態の選択理由として、契約社員や嘱託社員、派遣労働者の場合は、「専門資格」や「正社員になれない」などが上位を占めるが、パートタイム労働者の場合、「自分の都合」や「自由なお金」が上位を占める。

第4-1-3表は、個別の項目ではなく、項目を3つに分類して就業形態別に集計したものである。類型の分け方は、就業形態選択の理由で「正社員になれない」を選択した場合（「不本意型」）、それ以外で「収入」あるいは「専門資格」を選択した場合（「収入・専門性重視型」）、そしてこれら以外の理由のみ選択した場合（「自己都合型」）である³。

「不本意型」については、男性の登録型派遣がH15もH19も4割以上で高く、男性では常用型派遣も3割を超えている。女性では、契約社員や登録型派遣、常用型派遣などが3割から4割程度となっている。これらの就業形態については、第4-1-1表でも「正社員になれない」が上位にある。逆に「不本意型」の比率が低いのは、女性既婚パートや高齢者パートの男女、女性の臨時的雇用者などである。H15とH19で比べた場合、男女の嘱託社員や男性の臨時的雇用者、女性の若年者パートなどはH19の比率の方が低い。これらの就業形態は、第4-1-1表や第4-1-2表において、「正社員になれない」の順位がH15よりH19の方が低い。

「自己都合型」は、臨時的雇用者やパートタイム労働者の比率が高い。男性よりも女性の方が比率が高く、特に女性既婚パートや女性の高齢者パートでは、H15と比べてH19の比率が高い傾向が見られる。第4-1-1表や第4-1-2表においては「自分の都合」の順位に同様の傾向が見られる。

「収入・専門性重視型」は、男性の契約社員や嘱託社員で相対的に比率が高い。第4-1-1表でみたように、比率の順位でも男性の契約社員や嘱託社員は「専門資格」が上位を占めている。

³ 詳しくは、表下の注を参照。

第4-1-3表 現在の就業形態の選択理由の類型（％）

			計	不本意型	収入・専門性重視型	自己都合型	無回答
男性	契約社員	H15	100.0	28.8	45.0	13.6	12.6
		H19	100.0	28.8	38.9	20.7	11.6
	嘱託社員	H15	100.0	28.2	35.8	28.6	7.5
		H19	100.0	17.2	40.9	35.3	6.6
	登録型派遣	H15	100.0	45.3	26.5	19.3	8.9
		H19	100.0	42.4	25.4	29.4	2.8
	常用型派遣	H15	100.0	32.7	37.3	20.1	9.8
		H19	100.0	30.4	25.8	24.7	19.1
	臨時的雇用者	H15	100.0	23.2	11.0	54.5	11.2
		H19	100.0	13.0	27.0	55.7	4.2
	若年者パート	H15	100.0	28.3	14.5	55.2	2.1
		H19	100.0	29.6	13.2	44.3	12.8
高齢者パート	H15	100.0	8.2	11.5	44.9	35.4	
	H19	100.0	4.0	23.2	56.3	16.4	
女性	契約社員	H15	100.0	36.6	26.8	31.2	5.4
		H19	100.0	29.1	28.5	37.6	4.8
	嘱託社員	H15	100.0	31.7	24.6	38.9	4.9
		H19	100.0	20.3	26.9	45.8	6.9
	登録型派遣	H15	100.0	37.0	19.1	40.5	3.4
		H19	100.0	34.9	19.9	44.2	0.9
	常用型派遣	H15	100.0	39.9	15.3	36.1	8.7
		H19	100.0	32.9	20.0	41.0	6.1
	臨時的雇用者	H15	100.0	14.9	8.1	66.4	10.6
		H19	100.0	13.9	16.3	58.5	11.3
	若年者パート	H15	100.0	27.4	11.8	49.8	11.0
		H19	100.0	8.7	5.3	82.9	3.2
	女性既婚パート	H15	100.0	14.7	9.6	69.7	6.0
		H19	100.0	8.0	8.9	81.9	1.1
高齢者パート	H15	100.0	16.2	6.2	74.2	3.4	
	H19	100.0	13.5	6.0	75.4	5.2	

注1：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社がなかったから」を理由としたものである。「収入・専門性重視型」とは、「より収入の多い仕事に従事したかったから」および「専門的な資格・技能を生かせるから」のいずれかを理由としたものである。「自己都合型」とは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「通勤時間が短いから」、「体力的に正社員として働けないから」など、「不本意型」と「収入・専門性重視型」以外の項目のいずれかを理由にしたものである。

注2：設問は多重回答だが、3種類の理由に排他性をつけて合計値が100%となるように処理している。具体的には、「不本意型」とその他複数の理由を選択した場合、「不本意型」の理由を最優先した。また、「不本意型」の理由を選択せず、その他の複数の理由を選択した場合、「収入・専門性重視型」の理由を優先した。「不本意型」「収入・専門性重視型」のいずれも選択せず、その他の理由を選択した場合、「自己都合型」とした。

2. 正社員への希望

調査では、現在の就業形態を選択した理由に加えて、今後どのように働きたいと考えているのかについても尋ねている。第4-1-4表は、現在の就業形態でいいのか、他の就業形態に変わりたいのか、また他の就業形態に変わりたい場合に、正社員を希望しているのかを示している。

例えば、H15の契約社員（男女計）の場合、「他の就業形態に変わりたい」と回答している32.1%のうち「正社員に変わりたい」と答えている比率が29.5%（32.1%の91.9%）

第4-1-4表 今後希望する就業形態（％）

	今の就業形態を続けたい		他の就業形態に変わりたい		うち正社員に変わりたい	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	87.9	86.9	0.9	2.2	—	—
男性	89.5	88.0	0.3	1.5	—	—
女性	85.3	84.2	1.9	4.0	—	—
契約社員	55.8	40.8	32.1	41.8	29.5	39.0
男性	56.2	43.5	30.2	40.1	28.7	38.0
女性	55.5	38.4	33.7	43.3	30.2	39.8
嘱託社員	79.2	67.0	12.5	13.1	8.7	9.4
男性	83.5	69.2	8.1	11.2	4.8	7.7
女性	66.6	59.6	25.2	19.6	20.1	15.0
出向社員	73.0	67.4	15.9	21.4	14.5	18.4
男性	72.9	69.2	15.7	19.9	14.3	17.4
女性	73.2	58.1	17.0	29.2	15.3	23.3
登録型派遣	53.5	37.1	32.1	44.6	28.7	40.6
男性	37.5	32.9	46.1	45.3	43.7	43.4
女性	55.7	39.1	30.2	44.3	26.6	39.4
常用型派遣	53.3	42.5	29.3	41.3	25.2	38.3
男性	47.3	40.6	33.9	41.6	31.2	39.2
女性	56.8	46.1	26.7	40.9	21.7	36.7
臨時的雇用者	43.1	46.1	34.0	26.6	15.0	20.2
男性	49.4	43.3	22.6	28.9	20.8	22.6
女性	39.2	48.8	40.9	24.4	11.4	17.8
若年者パート	41.1	29.4	43.2	37.8	42.5	36.5
男性	27.0	7.6	63.6	50.3	63.6	50.2
女性	48.9	62.9	31.8	18.5	30.9	15.5
女性既婚パート	81.1	74.7	10.6	13.8	7.5	12.8
高齢者パート	86.1	66.4	2.1	4.7	1.6	2.2
男性	82.8	56.8	1.3	5.8	0.7	0.9
女性	88.8	76.5	2.8	3.5	2.4	3.5

注1：いずれも各雇用形態を100とした比率である。「今の就業形態を続けたい」と「他の就業形態に変わりたい」の他に、「独立して事業を始めたい」「仕事をすっかり辞めたい」「その他」の選択肢があるが掲載していない。

注2：調査票では、H15は「あなたは今後どのように働きたいと思いますか」という設問に対して、「現在の就業形態を続けたい」「他の就業形態に変わりたい」のそれぞれについて「現在の会社で」と「別の会社で」に分けてたずねている。H19では「現在の会社で働きたいか」「別の会社で働きたいか」たずねたうえで、「現在の就業形態を続けたいか」「他の就業形態に変わりたいか」、変わりたい場合にどの就業形態に変わりたいかをたずねている。

とほとんどを占めている。つまり、他の就業形態に変わりたい場合は、ほとんどが正社員を希望していることが分かる。

就業形態別に比べると、正社員はH15もH19も「今の就業形態を続けたい」と答えている比率が男女計で9割弱であり、男女別でもほとんど差がない。他の就業形態では、嘱託社員や出向社員、女性既婚パート、高齢者パートなども「今の就業形態を続けたい」と答えている比率が高い。

一方、「他の就業形態に変わりたい」と答えた人で「正社員に変わりたい」比率が高い就業形態は、男性の若年者パートがH15が63.6%でH19が50.2%でもっとも高い。第

4-1-2表では、「自分の都合」が1位で「自由なお金」が2位で、3位が「正社員になれない」であった。同じ若年者パートでも、女性は「正社員に変わりたい」人はH15で30.9%で、H19は15.5%である。登録型派遣や常用型派遣では、女性の「正社員に変わりたい」比率がH15よりH19で高い。

また、女性既婚パートや高齢者パートでは正社員を希望する人の比率は低い。これらの就業形態については、「今の就業形態を続けたい」人が多く、現在の就業形態の選択理由についても「正社員になれない」を理由としてあげる割合が20%を超えていない（第4-1-2表）。

では、正社員への転換を希望しているのはなぜなのか。第4-1-5表は、H19のみであるが、正社員を希望する理由を就業形態別にみたものである。どの就業形態についても、「より多くの収入を得たいから」と「正社員の方が雇用が安定しているから」を選択する比率が高い。

その他の理由については、「より経験を深め、視野を広げたいから」で出向社員の比率が4割程度で比較的高く、契約社員や常用型派遣の比率が3割弱となっている。「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」は、嘱託社員や出向社員の男性の比率が5割弱と高い。契約社員や登録型および常用型派遣も3割程度である。「専門的な資格・技能を活

第4-1-5表 正社員を希望する理由（H19のみ）

	より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなるから	その他	不明
契約社員	70.0	82.2	16.8	26.9	32.1	15.5	2.9	6.8	0.1
男性	69.3	84.6	18.2	25.4	36.5	20.0	0.1	7.9	0.0
女性	70.6	80.2	15.6	28.2	28.4	11.7	5.3	5.9	0.2
嘱託社員	76.6	69.4	5.0	22.7	44.4	20.6	3.8	5.8	0.3
男性	73.7	64.9	6.8	18.8	49.6	27.2	0.9	7.1	0.5
女性	81.8	77.1	2.0	29.4	35.4	9.1	9.0	3.7	0.0
出向社員	50.2	53.7	22.1	40.2	40.7	20.7	2.2	13.6	0.4
男性	46.4	52.8	22.7	39.9	46.6	22.7	0.8	13.2	0.2
女性	64.4	57.1	19.9	41.3	18.1	13.3	7.4	15.2	0.9
登録型派遣	67.2	87.7	19.0	22.5	29.3	7.2	4.5	8.3	0.1
男性	64.9	89.2	20.2	23.7	31.5	10.1	0.7	7.5	0.0
女性	68.4	87.0	18.4	21.9	28.1	5.7	6.5	8.8	0.1
常用型派遣	67.2	82.0	20.4	27.9	30.6	9.7	2.1	8.4	0.0
男性	67.1	81.1	18.8	26.5	32.1	10.7	0.6	9.3	0.0
女性	67.3	83.7	23.7	30.8	27.6	7.5	4.9	6.6	0.0
臨時的雇用者	79.4	85.5	10.0	6.3	21.8	23.8	2.3	6.5	0.0
男性	67.7	80.8	14.2	9.6	31.6	25.8	0.0	9.5	0.0
女性	94.0	91.4	4.7	2.1	9.5	21.3	5.2	2.8	0.0
若年者パート	73.2	91.7	22.7	21.1	22.3	10.3	0.0	33.8	0.0
男性	72.3	97.2	24.0	21.6	22.4	3.5	0.0	36.9	0.0
女性	77.8	64.8	16.1	18.6	22.0	44.6	0.0	18.0	0.0
女性既婚パート	81.2	70.1	6.1	21.2	28.9	6.7	40.9	2.5	0.0
高齢者パート	96.1	92.8	0.0	0.0	11.1	7.0	65.6	0.0	0.0
男性	82.2	100.0	0.0	0.0	17.8	32.2	0.0	0.0	0.0
女性	100.0	90.8	0.0	0.0	9.2	0.0	83.9	0.0	0.0

第 4-1-6 表 正社員を希望する理由（H19 のみ）

	より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなるから	その他	不明
不本意型	70.0	82.2	16.8	26.9	32.1	15.5	2.9	6.8	0.1
男性	69.3	84.6	18.2	25.4	36.5	20.0	0.1	7.9	0.0
女性	70.6	80.2	15.6	28.2	28.4	11.7	5.3	5.9	0.2
収入・専門性重視型	76.6	69.4	5.0	22.7	44.4	20.6	3.8	5.8	0.3
男性	73.7	64.9	6.8	18.8	49.6	27.2	0.9	7.1	0.5
女性	81.8	77.1	2.0	29.4	35.4	9.1	9.0	3.7	0.0
自己都合型	50.2	53.7	22.1	40.2	40.7	20.7	2.2	13.6	0.4
男性	46.4	52.8	22.7	39.9	46.6	22.7	0.8	13.2	0.2
女性	64.4	57.1	19.9	41.3	18.1	13.3	7.4	15.2	0.9

かしたいから」は女性の若年者パートの比率が 44.6%で高く、「家事・育児・介護等の制約がなくなるから」は女性既婚パートと女性の高齢者パートの比率が高い。

就業形態選択理由の類型別⁴に比べてみると（第 4-1-6 表）、「不本意型」はやはり「正社員の方が雇用が安定しているから」の比率が男女とも 8 割以上で他の類型より比率が高い。「収入・専門性重視型」は、「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」の比率が他の類型と比べて少し高いが、「専門的な資格・技能を活かしたいから」の比率はあまり高くない。「自己都合型」は、「より経験を深め、視野を広げたいから」の比率が男女とも約 4 割で他の類型よりも高く、男性に関しては「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」の比率も高い。

第 2 節 職業生活に関する満足度について

1. 職業生活に関する満足度の推移

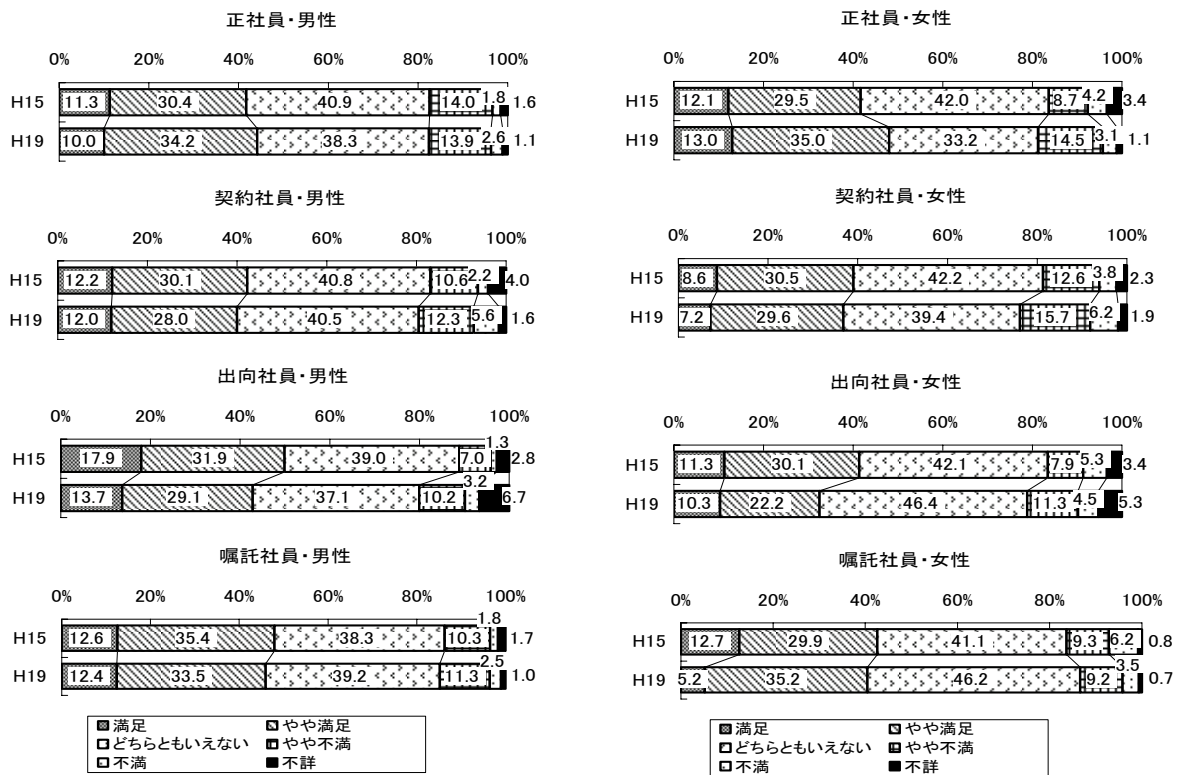
職業生活の満足度については、職業生活全体と、職業生活に関する 9 項目の様々な事柄の満足度について尋ねている。H15 と H19 で同じ項目が使用されている。最初に、それぞれの満足度について就業形態別に分布を示した後、値を指数化したものの比較を行う。

まず、職業生活全体の満足度の分布を就業形態別にみる。

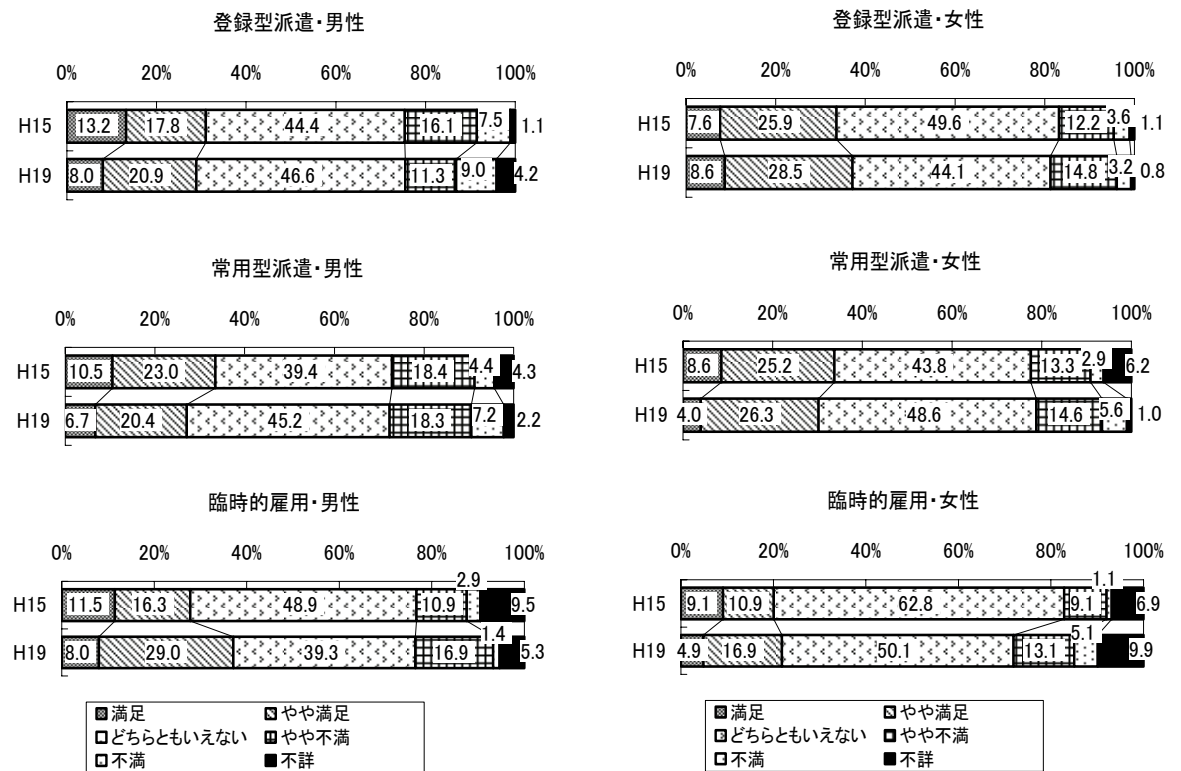
第 4-2-1 図は、正社員、契約社員、出向社員、嘱託社員のグラフである。全体に「どちらともいえない」と「やや満足」の比率が高く、「満足」と「やや満足」を加えた比率が 40%から 50%であり、どの就業形態でも H15 と H19 を比べた場合に大きな差は見られない。全体の傾向として、「満足」と「やや満足」を合わせた比率が、正社員はわずかながら H15 より H19 の比率が高いが、その他の就業形態、特に出向社員の男女は、H15 より H19 がやや低い。

⁴ 就業形態選択理由の類型については、第 4-1-3 の注 1 および注 2 を参照。

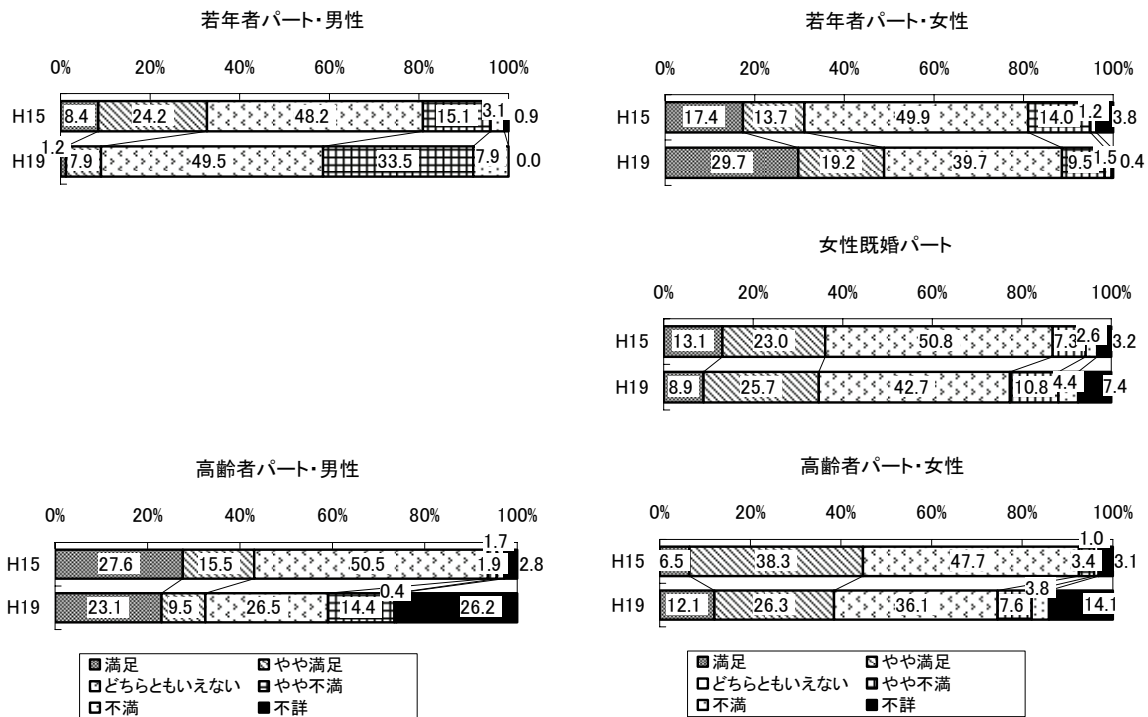
第4-2-1図 職業生活全体の満足度（その1）（％）



第4-2-2図 職業生活全体の満足度（その2）（％）



第 4-2-3 図 職業生活全体の満足度（その 3）（％）



第 4-2-2 図は、派遣労働者と臨時的雇用者の職業生活全体に対する満足度のグラフである。

「満足」と「やや満足」を加えた比率は 3 割程度で 4 割を超えるものはない。特に、女性の臨時的雇用の比率が 2 割程度で他の就業形態と比べて低い。H15 と H19 で比べると、女性の登録型派遣以外は「満足」の比率が H15 より H19 の方が低い傾向がみられるが大きな違いはなく、男性の臨時的雇用は H15 より H19 の「満足」と「やや満足」を加えた比率が少し高い。

第 4-2-3 図は、パートタイム労働者の職業生活全体に対する満足度のグラフである。

若年者パートは、男性は H19 の「満足」と「やや満足」を合わせた比率が H15 と比べてかなり低く（32.6%と 9.1%）、H19 の「やや不満」の比率が H15 より高い。それに対して、女性は H15 より H19 の比率が高い（31.1%と 48.9%）。

女性既婚パートは、H19 の「満足」の比率が H15 と比べて若干低いが、「やや満足」を加えるとほぼ同じになる。

高齢者パートは、男性は H19 の「満足」と「やや満足」の比率が H15 と比べて少し低く、H19 の「やや不満」の比率が H15 より高い。女性は、H15 より H19 の「満足」の比率は少し高いが、「やや満足」は逆に H15 より H19 が低い。

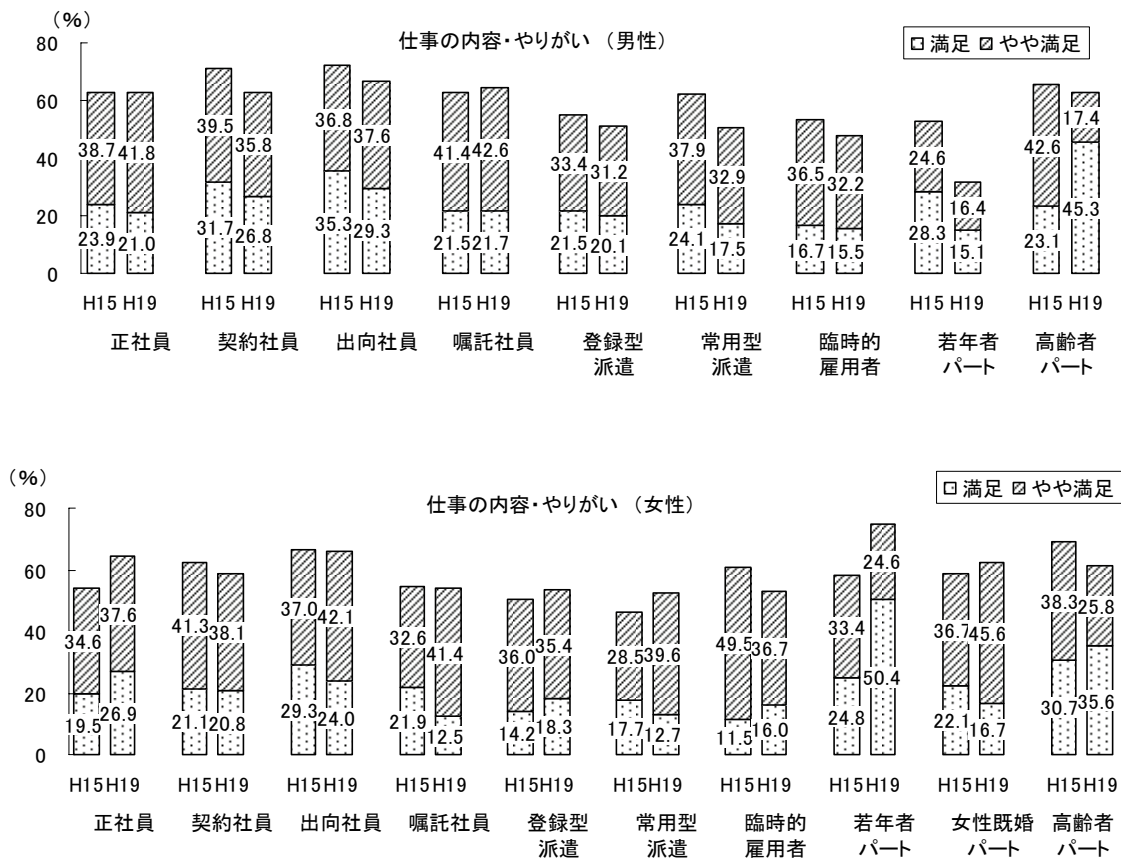
パートタイム労働者の傾向として、若年者パートは男女で傾向が大きく異なるが、高齢者パートの場合は、男女とも H15 より H19 の比率が低い。

以上、職業生活全体の満足度の分布を男女別・就業形態別に示した。「満足」と「やや満足」を合わせた比率でみると、正社員や契約社員、嘱託社員などの水準は、その他の就業形態と比べてやや高い傾向がある。H15とH19の値を比べた場合は、全体の傾向として大きな違いはみられなかった。比較的違いがみられたのは、男性の臨時的雇用者と女性の若年者パートでH15よりH19の「満足」と「やや満足」を合わせた比率が高いのと、逆に男性の若年者パートと男性の高齢者パートでH15よりH19の比率が低いことである。

次に、これ以降、職業生活の具体的な事柄に関する9項目の満足度について、それぞれ「満足」と「やや満足」の比率を取り出して男女別に集計したものを比較する。

「仕事の内容・やりがい」については、男性の場合、就業形態間では、登録型派遣や臨時的雇用者、若年者パートなどの比率が相対的に低く、高齢者パートの比率が高い。また、H15と比べてH19の比率の方が低い傾向が見られる（第4-2-4図）。例えば、契約社員や常用型派遣、若年者パートなどで、H15よりH19の比率が低い。特に若年者パートの差が大きい。高齢者パートは、H15と比べてH19の「満足」の比率は高いが、「やや満足」を加えると、差はあまりない。

第4-2-4図 職業生活の満足度：仕事の内容



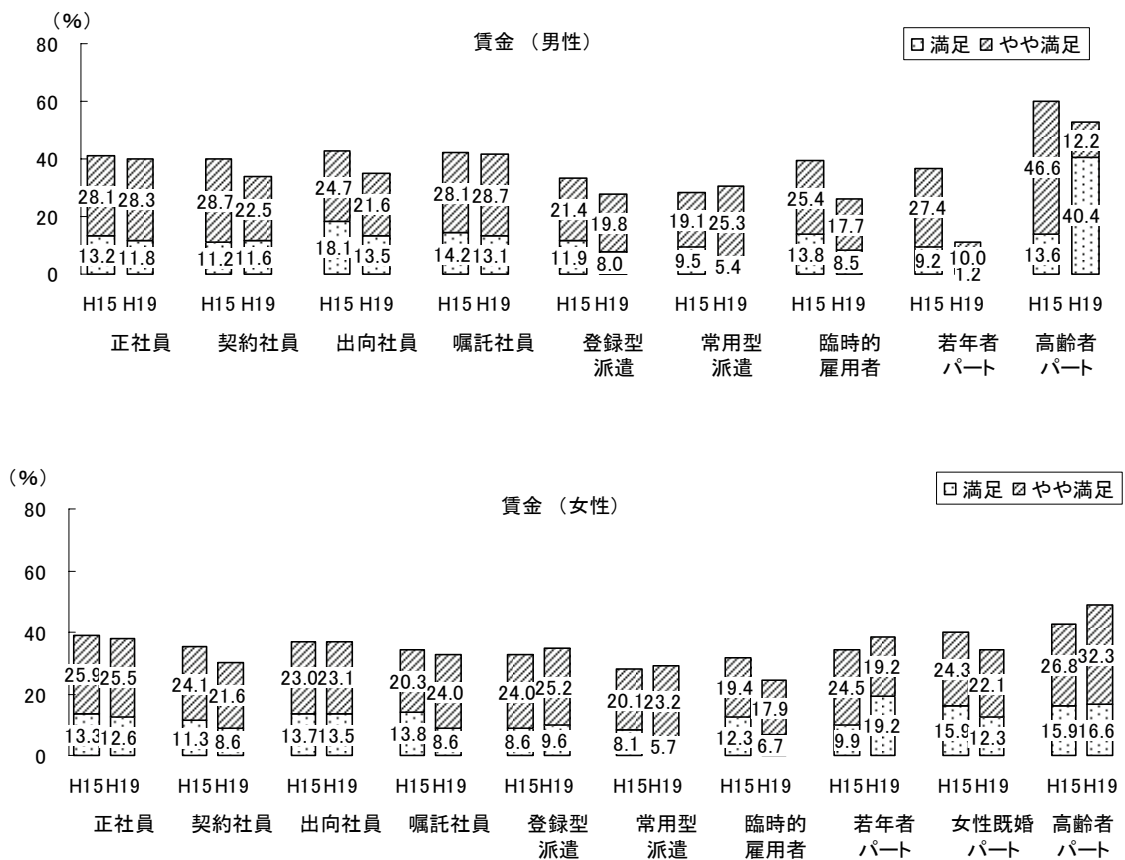
女性の場合は、就業形態間では、登録型派遣や常用型派遣などの比率が低く、パートタイム労働者の比率が相対的に高い。H15とH19では、H15よりH19の比率が低いのは臨時的雇用者や高齢者パートで、正社員や常用型派遣はH15よりH19の方が比率が高い。

「賃金」については、男女ともほとんどの就業形態の「満足」と「やや満足」を合わせた比率が5割に満たない（第4-2-5図）。5割を超えているのは男性の高齢者パートのみである。

H15とH19を比べると、男性はH15よりH19の比率が低いものが多いが、特に臨時的雇用と若年者パートでH19の比率が低い。高齢者パートは、H15と比べてH19の「満足」の比率は高いが、「やや満足」を加えると、H19の比率の方が低くなる。

女性はH15とH19で顕著な差のある就業形態はないが、H15よりH19の方が比率が低いのが、契約社員、臨時的雇用、女性既婚パートなどである。逆に、H15よりH19の比率が高いのは高齢者パートである。

第4-2-5図 職業生活の満足度：賃金



「労働時間・休日数」については、全体的に男女とも「満足」と「やや満足」を合わせた比率が5割前後となっている（第4-2-6図）。

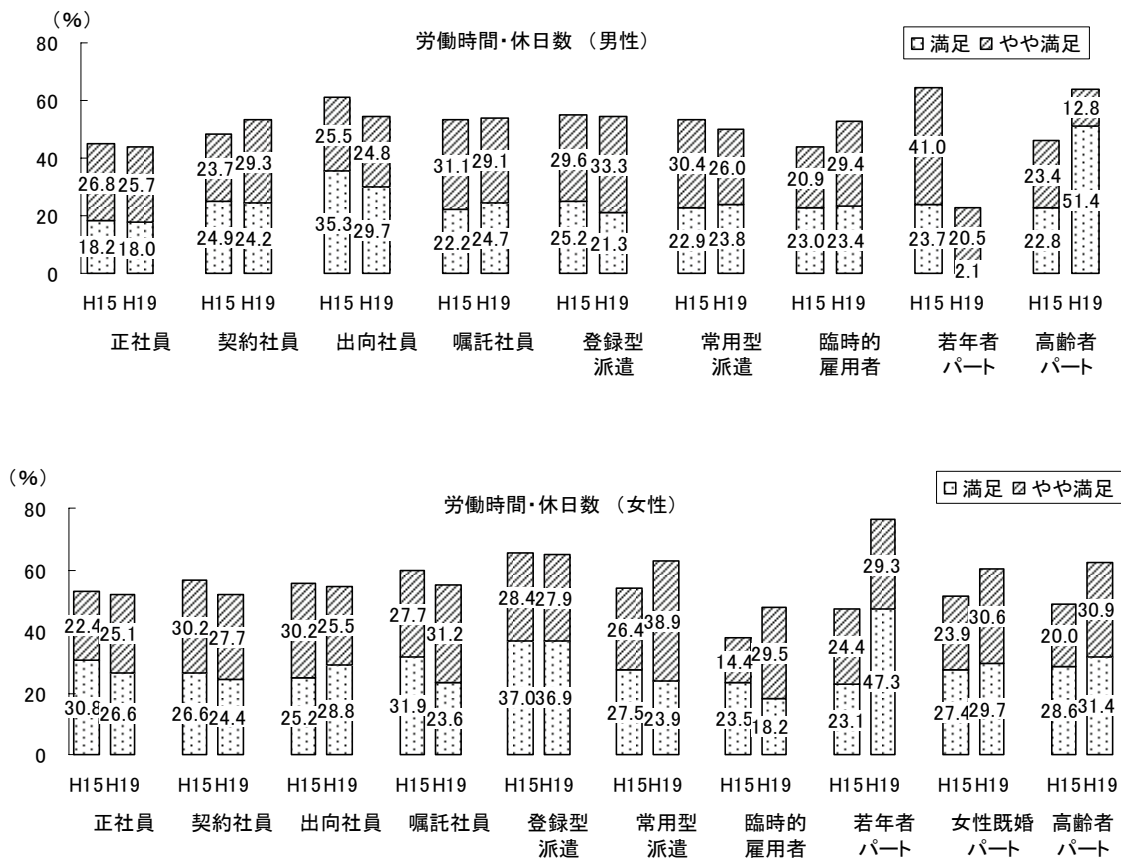
男性の場合、若年者パートでH15よりH19の比率がかなり低い。高齢者パートは、H15と比べてH19の「満足」の比率は高く、「やや満足」を加えても、H19の比率の方が高い。臨時的雇用もH15よりH19の方が少し比率が高い。

女性は、雇用形態間では臨時的雇用の比率が低い。H15とH19を比べると、常用型派遣や臨時的雇用、若年者パート、女性既婚パート、高齢者パートなどで、H19の比率が高い傾向が見られる。特に若年者パートでの差が大きい。

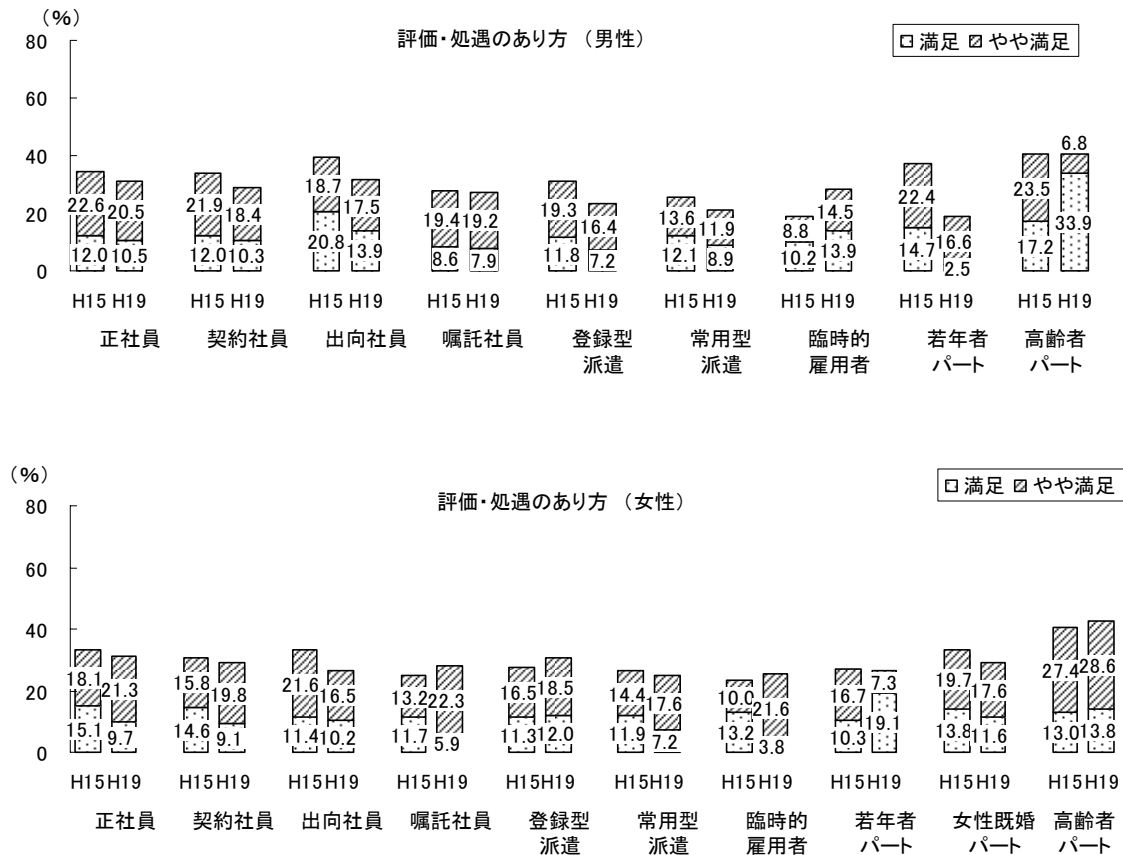
「評価・処遇のあり方」については、男女ともに「満足」と「やや満足」を合わせた比率が3割前後の就業形態が多い。4割を超えているのは高齢者パートの男女のみである（第4-2-7図）。

男性では、臨時的雇用者以外はH15と比べてH19の比率が低い傾向が見られる。特に若年者パートの差が大きい。高齢者パートは、H15よりH19の「満足」の比率が高いが、「やや満足」を加えるとほぼ同じ水準となる。

第4-2-6図 職業生活の満足度：労働時間・休日数



第4-2-7図 職業生活の満足度：評価・処遇のあり方



女性は、高齢者パートの比率が少し高いほかは、就業形態間でほとんど差はみられない。H15とH19で顕著な差がみられる就業形態はない。

「職場の環境」については、「満足」と「やや満足」を合わせた比率が4割から5割程度となっている（第4-2-8図）。

男性は、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が少し高いが、登録型派遣や常用型派遣、若年者パートでH15よりH19の比率が少し低い。

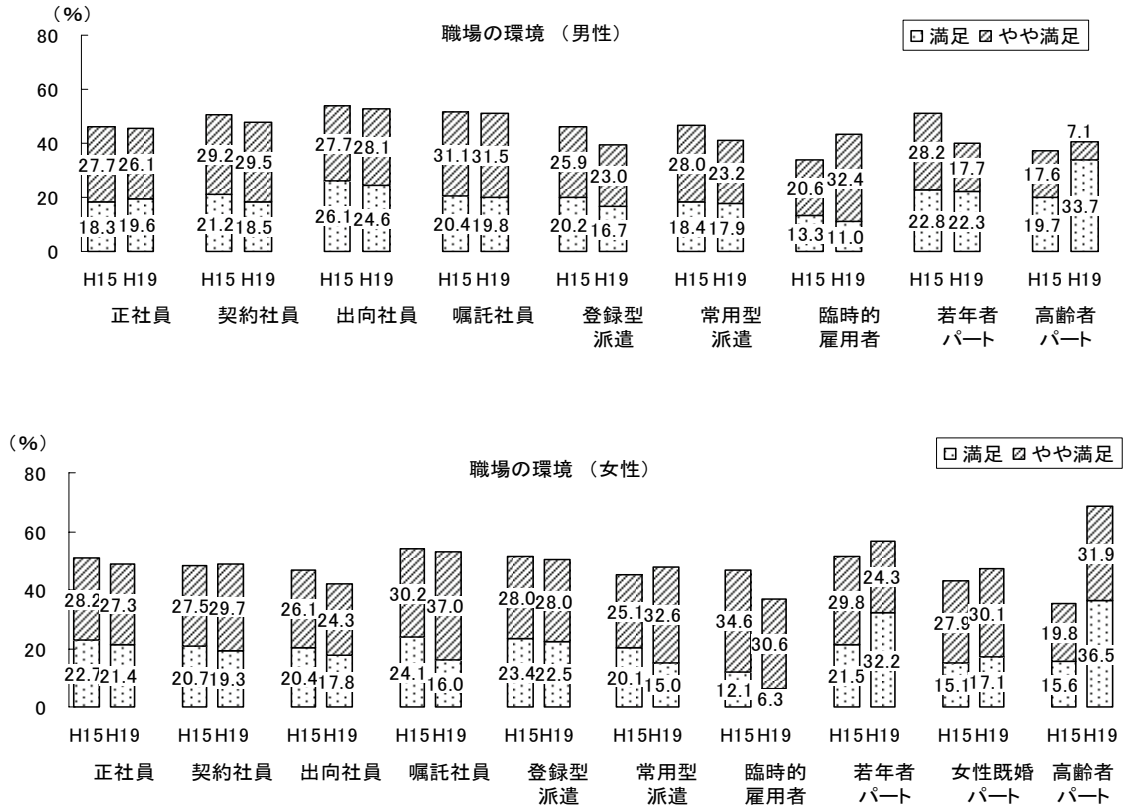
女性は、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が少し低いが、若年者パートや女性既婚パート、高齢者パートなどでH15よりH19の比率が高い。特に高齢者パートで差が大きい。

「職場の人間関係・コミュニケーション」については、「満足」と「やや満足」を合わせた比率が5割程度の就業形態が多い（第4-2-9図）。

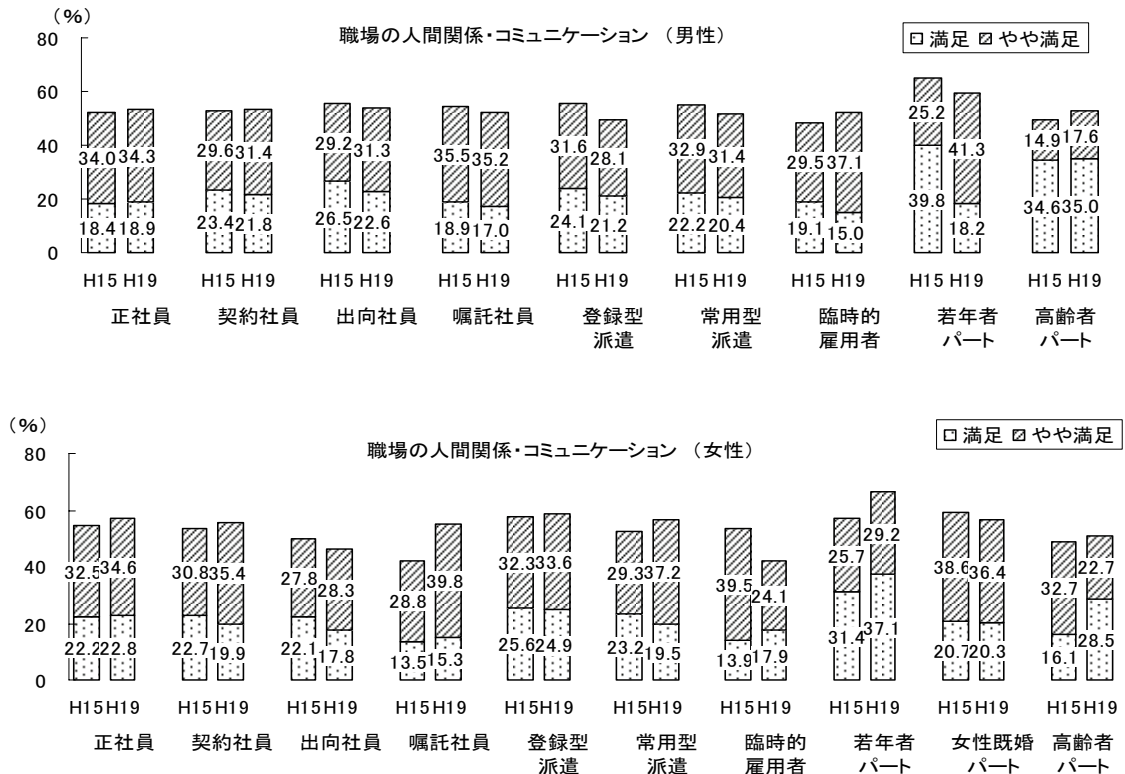
男性では、若年者パートの比率が他の就業形態と比べて少し高い。H15とH19を比べると、若年者パートで「満足」の比率がH15よりH19の方が低く、「やや満足」を加えても少し低い。

女性は、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が低く、嘱託社員や若年者パートなどでH15よりH19の比率が高い。

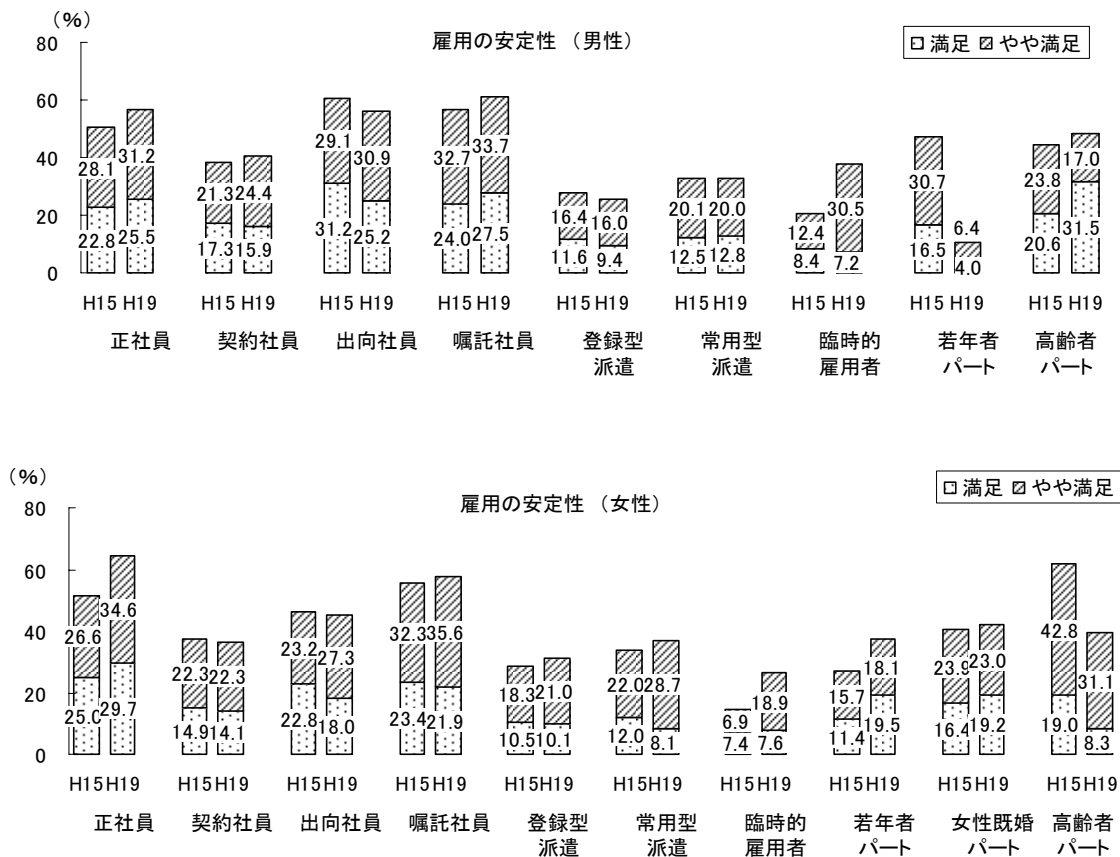
第4-2-8図 職業生活の満足度：：職場の環境



第4-2-9図 職業生活の満足度：職場の人間関係・コミュニケーション



第4-2-10図 職業生活の満足度：雇用の安定性



「雇用の安定性」については、就業形態間で比率の水準に差が大きい。男女とも、正社員や出向社員、嘱託社員の比率が他の就業形態に比べて比較的高く、派遣労働者や臨時的雇用者の比率が低い傾向が見られる（第4-2-10図）。

男性では、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が高いが、若年者パートはH15よりH19の比率が低く、その差が大きい。

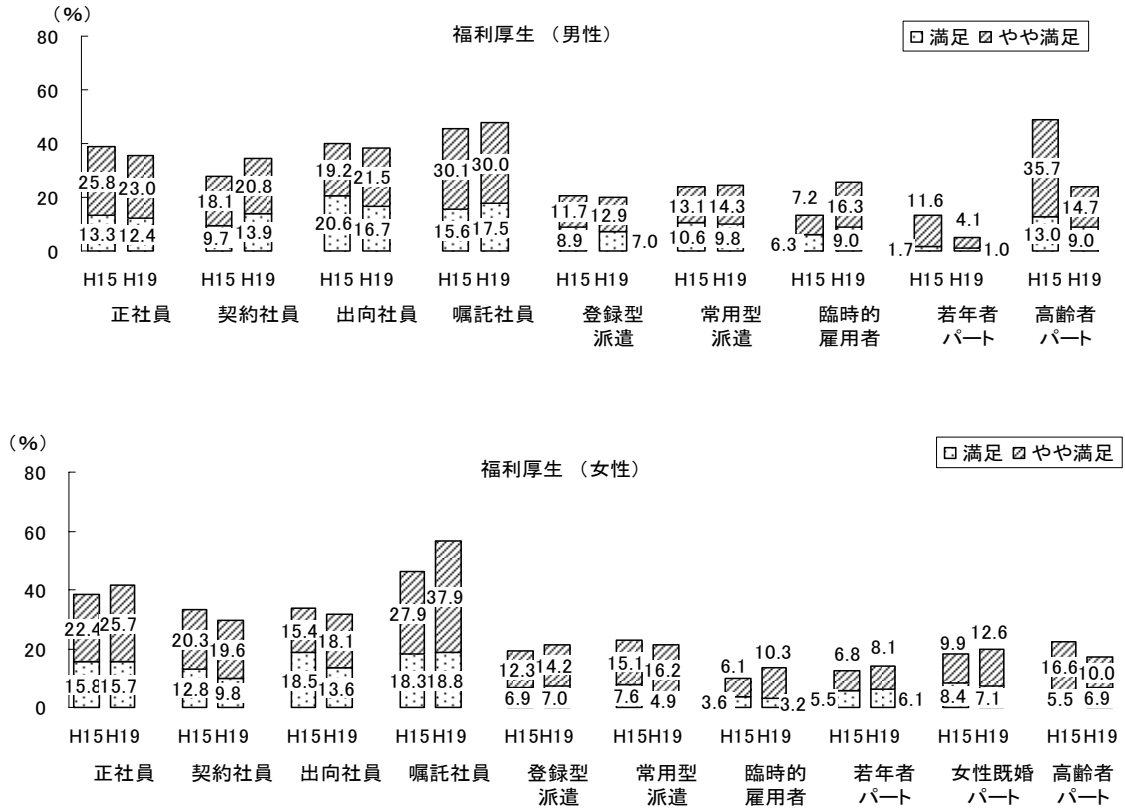
女性は、臨時的雇用者や若年者パートでH15よりH19の比率が高いが、高齢者パートでH15よりH19の比率が低く、その差が大きい。

「福利厚生」については、男女とも嘱託社員の比率が相対的に高いが、派遣労働者や臨時的雇用者、そしてH15の男性の高齢者パートを除いたパートタイム労働者の比率が低く、ほとんどが「満足」と「やや満足」の比率を合わせても2割に満たない（第4-2-11図）。

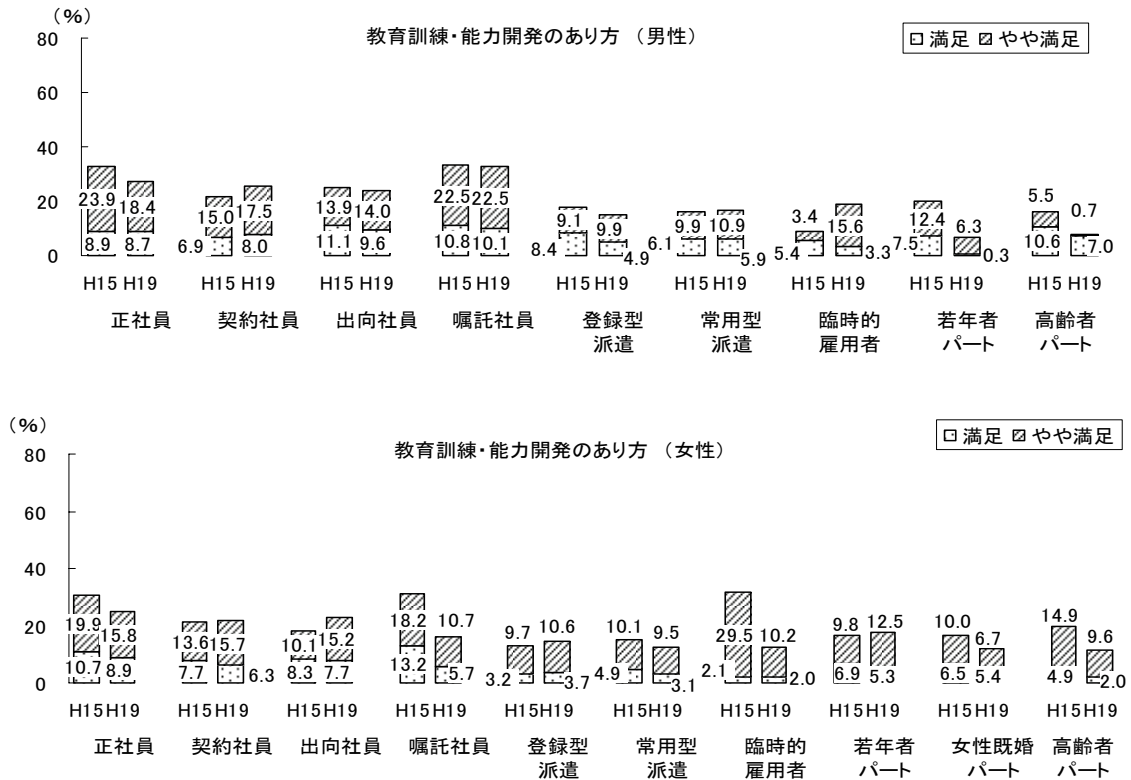
H15とH19の比率を比べると、男性では、高齢者パートでH15よりH19の比率が低く、その差が大きい。女性は、嘱託社員のH19の比率がH15より高い。

「教育訓練・能力開発のあり方」については、「満足」と「やや満足」の比率を合わせても2割程度の就業形態が多く、全体的に比率の水準が低い（第4-2-12図）。

第4-2-11図 職業生活の満足度：福利厚生



第4-2-12図 職業生活の満足度：教育訓練・能力開発のあり方



男性では、派遣労働者や臨時的雇用者、パートタイム労働者の比率が低く、女性も派遣労働者やパートタイム労働者の比率が低い。女性では、嘱託社員と臨時的雇用者の H19 より H15 の比率が低い。

以上のように、職業生活に関する満足度の傾向について「満足」と「やや満足」を合わせた比率の傾向を中心に見てきた。

全体的な比率の水準をそれぞれの満足度で比べると、「仕事の内容」や「労働時間・休日数」、「職場の環境」、「職場の人間関係・コミュニケーション」は比較的高く、「賃金」や「評価・処遇のあり方」、「教育訓練・能力開発のあり方」は比較的低い。「雇用の安定性」や「福利厚生」は、正社員や嘱託社員、出向社員の比率が相対的に高く、派遣労働者や臨時的雇用者、パートタイム労働者の比率が低い傾向がみられた。

H15 と H19 を比べた場合に、男性の若年者パートで H15 より H19 の比率低く、その差が大きい傾向が見られた。また、男性の高齢者パートでは、H15 より H19 の「満足」の比率が高い場合が多かった。

2. 満足度指数による分析

第 4-2-13 表から第 4-2-15 表は、佐藤（1998）や岩田・藤本（2003）⁵で行われた分析をベースにして、職業生活に関する満足度の質問項目を指数化したものである⁶。以下において、それぞれの満足度の項目について就業形態別に指数を比較する。

「1）職業生活全体」は、男性の出向社員や嘱託社員、男女の高齢者パートで比較的高く、派遣労働者で低い傾向が見られる。H15 と H19 の値を比べると、H19 の方が 10 ポイント以上低いのは、男女の契約社員と嘱託社員、男女の常用型派遣と女性の臨時的雇用者、男性の若年者パートと女性既婚パート、男女の高齢者パートである。H19 方が 10 ポイント以上高いのは、女性の若年者パートのみである。

「2）仕事の内容・やりがい」では、指数の値が高いのは、男性の契約社員、嘱託社員の男女、高齢者パートの男女である。逆に、値が低いのは女性の派遣労働者である。H15 と H19 の値を比べた場合、H19 の方が 10 ポイント以上高いのは、女性の正社員と女性の若年者パートのみである。H19 の方が 10 ポイント以上低いのは、男性の契約社員、男性の嘱託社員、男性の登録型派遣、男性の常用型派遣、男女の臨時的雇用者、男性の若年者パート、女性の高齢者パートであり、H15 より H19 の方が値が低いのは男性に多い。こうしてみると、第 4-2-4 図で見られた傾向とだいたい一致している。

⁵ 岩田克彦・藤本隆史（2003）「非典型雇用労働者の多様な就業実態」日本労働研究機構『非典型雇用労働者の多様な就業実態』（調査研究報告書 No.158），pp.10-38。

⁶ 指数化の方法については第 4-2-13 表の注を参照。

第4-2-13表 職業生活に関する評価（満足度指数）（1）

（上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果）

	a) 正社員		b) 契約社員		c) 嘱託社員		d) 出向社員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1) 職業生活全体	35.4	36.7	39.4	27.3	58.2	34.1	46.7	33.5
	35.1	40.4	28.4	15.9	40.0	22.4	42.1	29.5
2) 仕事の内容・やりがい	72.7	63.8	94.8	70.2	101.5	84.3	69.4	56.1
	70.1	79.8	73.7	62.8	85.7	77.2	70.5	49.9
3) 賃金	14.1	5.5	5.1	-4.3	24.0	7.9	16.9	-9.3
	6.1	9.4	-6.7	-25.5	-4.0	-0.7	12.4	-11.5
4) 労働時間・休日数	36.6	56.4	52.1	63.6	83.8	61.7	55.5	67.8
	29.5	50.6	53.5	46.5	67.3	63.3	52.3	59.0
5) 評価・処遇のあり方	22.0	16.2	23.3	18.1	41.9	16.9	2.2	-14.1
	12.3	9.1	8.7	-1.1	19.5	2.7	-0.8	6.0
6) 職場の環境	48.7	47.5	57.2	48.8	67.5	45.8	50.3	53.6
	40.6	46.0	48.2	36.9	62.8	36.9	52.1	40.6
7) 職場の人間関係・コミュニケーション	54.3	57.3	66.3	57.0	71.6	58.6	57.8	18.5
	51.7	64.5	58.6	52.8	63.0	39.2	49.9	48.0
8) 雇用の安定性	56.0	65.7	25.5	18.4	79.5	43.8	67.2	53.8
	73.6	85.0	24.9	12.9	66.4	43.1	78.7	59.8
9) 福利厚生	23.3	33.8	9.6	23.2	39.7	30.4	38.9	44.4
	19.6	29.3	13.3	5.0	26.9	13.5	47.9	54.5
10) 教育訓練・能力開発のあり方	11.4	15.6	5.3	-0.5	17.9	1.0	22.6	8.7
	4.3	4.1	1.2	-3.5	10.3	-3.0	19.2	-14.6
11) 満足度指数計(1-10の合計)	374.6	398.5	378.7	321.8	585.5	384.4	427.5	313.2
	342.9	418.1	303.9	202.5	437.8	294.5	424.4	321.2

注) 設問は、各項目ごとに満足であるか、不満足であるかをたずねるもので、選択肢は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の五つである。満足度指数は「満足」(%)×2+「やや満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。全員が「満足」と回答した場合は、100(%)×2となり、指数は200と算出される。逆に、全員が「不満」の場合は、100(%)×(-2)となり、指数は-200となる。

第4-2-14表 職業生活に関する評価（満足度指数）（2）

（上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果）

	e) 登録型派遣		f) 常用型派遣		g) 臨時的雇用者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1) 職業生活全体	13.2	21.9	16.9	23.3	22.6	17.9
	7.6	24.7	1.0	8.5	25.5	3.4
2) 仕事の内容・やりがい	57.8	47.4	72.5	46.8	59.5	61.7
	47.6	56.5	47.9	47.1	48.9	48.4
3) 賃金	-8.7	-7.3	-15.0	-14.1	26.9	-9.0
	-28.7	-7.6	-30.7	-24.7	-13.4	-29.7
4) 労働時間・休日数	62.6	87.5	52.5	63.1	53.2	21.5
	56.8	88.9	51.5	68.7	60.7	37.0
5) 評価・処遇のあり方	18.3	15.3	8.4	14.8	14.7	21.3
	0.1	13.2	-13.8	-4.4	23.8	-11.7
6) 職場の環境	43.2	48.9	50.0	40.8	30.8	37.4
	31.1	45.9	30.8	30.0	32.4	12.0
7) 職場の人間関係・コミュニケーション	65.9	67.9	60.8	57.6	54.4	54.5
	50.5	61.8	52.5	54.3	50.7	33.6
8) 雇用の安定性	-1.9	-3.9	14.6	16.8	-7.0	-55.9
	-5.7	4.0	13.2	13.4	24.4	2.8
9) 福利厚生	-6.1	-6.4	-2.7	-0.6	-17.2	-60.6
	-9.7	-10.7	-8.2	-16.0	0.3	-41.2
10) 教育訓練・能力開発のあり方	-13.6	-21.6	-20.2	-12.0	-10.5	13.4
	-20.0	-16.5	-22.3	-27.1	2.4	-18.0
11) 満足度指数計(1-10の合計)	230.7	249.5	237.8	236.4	227.5	102.1
	129.8	260.2	121.9	149.6	255.7	36.6

注) : 指数化の方法は第4-2-13表の注を参照。

第4-2-15表 職業生活に関する評価（満足度指数）（3）

（上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果）

	h) 若年者パート		i) 女性既婚パート	j) 高齢者パート	
	男性	女性		男性	女性
1) 職業生活全体	19.8	32.0	36.7	65.5	46.0
	-39.1	66.0	24.0	40.3	35.3
2) 仕事の内容・やりがい	62.7	76.5	71.7	85.5	98.9
	45.2	118.2	68.1	94.8	85.5
3) 賃金	-27.1	3.4	21.2	60.7	34.5
	-81.1	0.3	-0.3	66.3	38.2
4) 労働時間・休日数	77.7	41.5	61.4	66.9	67.5
	-14.6	110.8	67.9	111.2	83.2
5) 評価・処遇のあり方	23.3	20.0	22.7	49.6	47.4
	17.3	31.5	10.7	37.4	28.3
6) 職場の環境	56.5	62.8	36.4	46.8	33.8
	55.3	63.7	31.2	59.5	85.4
7) 職場の人間関係・コミュニケーション	80.3	80.9	66.3	74.6	56.3
	74.9	95.6	57.5	86.7	67.0
8) 雇用の安定性	49.4	21.3	36.7	58.5	75.5
	-2.8	34.8	41.3	73.6	27.9
9) 福利厚生	-19.6	-4.7	-4.9	46.8	11.6
	-32.0	-9.0	-7.2	-2.8	-2.0
10) 教育訓練・能力開発のあり方	-9.6	8.8	-5.4	17.8	10.0
	-8.2	0.1	-10.3	2.8	-14.7
11) 満足度指数計(1-10の合計)	313.5	342.6	342.8	572.7	481.6
	14.9	511.9	282.8	569.8	434.2

注）：指数化の方法は第4-2-13表の注を参照。

「3）賃金」は、全体的に値の水準が低くマイナスの値も多いが、相対的に高いのは高齢者パートである。H15とH19の値を比べた場合に、H19の方が値が低い就業形態が多い。特に低いのは、男性の若年者パートで、その他にも女性の契約社員、男性の登録型派遣、男女の常用型派遣と臨時的雇用者、女性既婚パートの値が低くなっている。H15よりH19の値が10ポイント以上高いものはない。

「4）労働時間・休日数」については、H15とH19ともに指数が高いのは、女性の登録型派遣である。H15とH19の値を比べた場合、H19の値が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員、男性の嘱託社員、男性の若年者パートである。男性の若年者パートは、特に値の差が大きい。H19の値の方が高いのは、女性の臨時的雇用者と若年者パート、そして男女の高齢者パートである。特に女性の若年者パートは、値の差が大きい。

「5）評価・処遇のあり方」は、総じて値の水準が高くない。相対的に値が高いのは、男女の高齢者パートである。H15とH19の値を比べた場合に、H19の方が低いことが多い。H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員と出向社員、男性の登録型派遣と男女の常用型派遣、女性の臨時的雇用者と女性既婚パート、男女の高齢者パートである。H19の方が10ポイント以上高いのは、女性の若年者パートのみである。

「6）職場の環境」は、マイナスの値は1つもなく、H15とH19ともに値が比較的高いのは、男性の嘱託社員と女性の若年者パートである。H15とH19の値を比べたとき、

H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員と出向社員、男性の登録型派遣と男女の常用型派遣、女性の臨時的雇用者である。H19の方が10ポイント以上高いのは、男女の高齢者パートで、特に女性の高齢者パートの差が大きい。

「7) 職場の人間関係・コミュニケーション」は、総じて値の水準が高い。特に、男女の若年者パートと男性の高齢者パートの値が高い。H15とH19の値を比べると、H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の嘱託社員と男性の登録型派遣、そして女性の臨時的雇用者である。H19の方が10ポイント以上高いのは、女性の出向社員と若年者パート、男女の高齢者パートである。

「8) 雇用の安定性」は、就業形態間で値のばらつきが大きい。値が比較的高いのは、男女の正社員、男性の嘱託社員や出向社員、男性の高齢者パートである。低いのは、派遣労働者や臨時的雇用者などである。H15とH19の値を比べた場合、H19の方が10ポイント以上低いのは、男性の嘱託社員と若年者パート、女性の高齢者パートである。H19の方が10ポイント以上高いのは、男女の正社員、男性の出向社員、男女の臨時的雇用者、女性の若年者パート、男性の高齢者パートである。

「9) 福利厚生」は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員では値がプラスだが、その他の就業形態ではほとんどマイナスとなっている。H15とH19の値を比べて、H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員と男女の嘱託社員、女性の常用型派遣、男性の若年者パートと男女の高齢者パートである。特に男性の高齢者パートの値の差が大きい。H19の方が10ポイント以上高いのは、男女の出向社員、女性の常用型派遣、男女の臨時的雇用者である。

「10) 教育訓練・能力開発のあり方」は、総じて値の水準は低く、マイナスの値も多い。特に値の水準が低いのは派遣労働者である。H15とH19の値を比べた場合に、H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の正社員と出向社員、女性の常用型派遣と臨時的雇用者、男女の高齢者パートである。H19の方が10ポイント以上高いのは、男性の臨時的雇用者のみである。

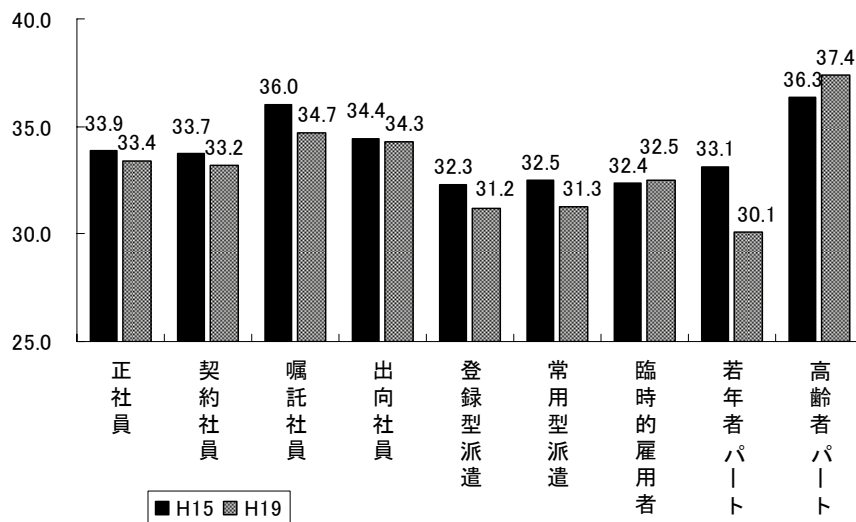
「11) 満足度指数計」は、上記の1)から10)の指数を加算したものである。値が相対的に高いのは、男性の嘱託社員や出向社員、男女の高齢者パートである。低いのは、派遣労働者や臨時的雇用者で、特に女性の臨時的雇用者の値が低い。H15とH19の値を比べたときに、H19の方が顕著に値が高いのは女性の若年者パートのみであり、低いのは男女の契約社員や嘱託社員、男性の登録型派遣と男女の常用型派遣、女性の臨時的雇用者、男性の若年者パート、女性既婚パートと、低い場合が多い。

満足度指数計は、単純にそれぞれの項目の満足度指数を加算したものであるが、今度は、項目の値から満足度得点を算出し⁷、平均値を男女別・就業形態別に比べてみた（第

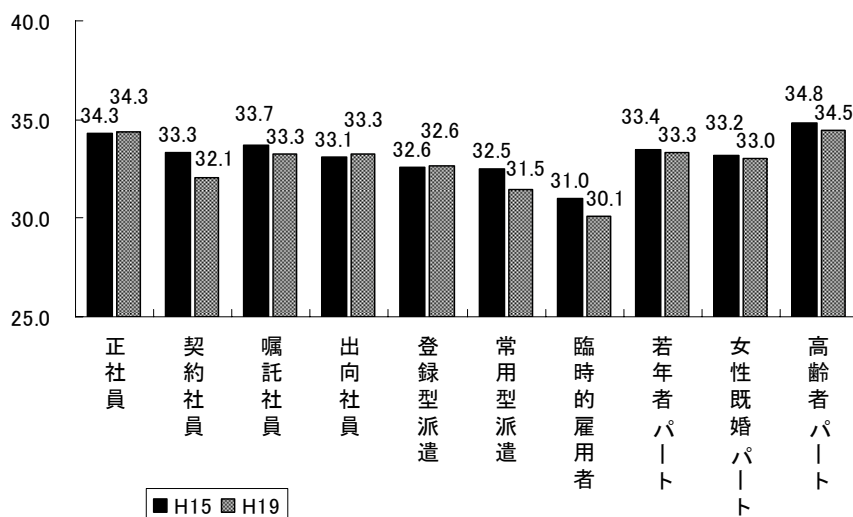
⁷ 満足度得点は、満足度に関する項目を加算した合計値を満足度得点とした。値が高い方が満足度も高くなるように、それぞれの項目の値を反転した上で使用している。

4-2-16 図および第 4-2-17 図)。全体的に大きな違いはないが、男女とも高齢者パートの値が最も高い。男性は、派遣労働者や臨時的雇用者、若年者パートの値が他の就業形態と比べて少し低い。わずかな差であるが、総じて H15 より H19 の値が低い傾向が見られる。これは、満足度指数で見られた傾向と概ね一致していると言える。

第 4-2-16 図 職業生活に関する評価（満足度得点の平均値）（男性）



第 4-2-17 図 職業生活に関する評価（満足度得点の平均値）（女性）



第4-2-18表 職業生活に関する満足度指数の高い項目（％）

（上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果）

		上位1位	上位2位	上位3位
正社員	男性	仕事の内容（72.7）	雇用の安定性（56.0）	人間関係（54.3）
		雇用の安定性（73.6）	仕事の内容（70.1）	人間関係（51.7）
	女性	雇用の安定性（65.7）	仕事の内容（63.8）	人間関係（57.3）
		雇用の安定性（85.0）	仕事の内容（79.8）	人間関係（64.5）
契約社員	男性	仕事の内容（94.8）	人間関係（66.3）	職場の環境（57.2）
		仕事の内容（73.7）	人間関係（58.6）	労働時間・休日数（53.5）
	女性	仕事の内容（70.2）	労働時間・休日数（63.6）	人間関係（57.0）
		仕事の内容（62.8）	人間関係（52.8）	労働時間・休日数（46.5）
嘱託社員	男性	仕事の内容（101.5）	労働時間・休日数（83.8）	雇用の安定性（79.5）
		仕事の内容（85.7）	人間関係（67.3）	職場の環境（66.4）
	女性	仕事の内容（84.3）	労働時間・休日数（61.7）	人間関係（58.6）
		仕事の内容（77.2）	労働時間・休日数（63.3）	雇用の安定性（43.1）
出向社員	男性	仕事の内容（69.4）	雇用の安定性（67.2）	人間関係（57.6）
		雇用の安定性（78.7）	仕事の内容（70.5）	労働時間・休日数（52.3）
	女性	労働時間・休日数（67.8）	仕事の内容（56.1）	雇用の安定性（53.8）
		雇用の安定性（59.8）	労働時間・休日数（59.0）	福利厚生（54.5）
登録型派遣	男性	人間関係（65.9）	労働時間・休日数（62.6）	仕事の内容（57.8）
		労働時間・休日数（56.8）	人間関係（50.5）	仕事の内容（47.6）
	女性	労働時間・休日数（87.5）	人間関係（67.9）	職場の環境（48.9）
		労働時間・休日数（88.9）	人間関係（61.8）	仕事の内容（56.5）
常用型派遣	男性	仕事の内容（72.5）	人間関係（60.8）	労働時間・休日数（52.5）
		人間関係（52.5）	労働時間・休日数（51.5）	仕事の内容（47.9）
	女性	労働時間・休日数（63.1）	人間関係（57.6）	仕事の内容（46.8）
		労働時間・休日数（68.7）	人間関係（54.3）	職場の環境（47.1）
臨時的雇用者	男性	仕事の内容（59.5）	人間関係（54.4）	労働時間・休日数（53.2）
		労働時間・休日数（60.7）	人間関係（50.7）	仕事の内容（48.9）
	女性	仕事の内容（61.7）	人間関係（54.5）	職場の環境（37.4）
		仕事の内容（48.4）	労働時間・休日数（37.0）	人間関係（33.6）
若年者パート	男性	人間関係（80.3）	労働時間・休日数（77.7）	仕事の内容（62.7）
		人間関係（74.9）	職場の環境（55.3）	仕事の内容（45.2）
	女性	人間関係（80.9）	仕事の内容（76.5）	職場の環境（62.8）
		仕事の内容（118.2）	労働時間・休日数（110.8）	人間関係（95.6）
女性既婚パート		仕事の内容（71.7）	人間関係（66.3）	労働時間・休日数（61.4）
		仕事の内容（68.1）	労働時間・休日数（67.9）	人間関係（57.5）
高齢者パート	男性	仕事の内容（85.5）	人間関係（74.6）	労働時間・休日数（66.9）
		労働時間・休日数（111.2）	仕事の内容（94.8）	人間関係（86.7）
	女性	仕事の内容（98.9）	雇用の安定性（75.5）	労働時間・休日数（67.5）
		仕事の内容（85.5）	職場の環境（85.4）	労働時間・休日数（83.2）

注1: ()内の数値は満足度指数。

注2: 表中の略記は以下の通り。

仕事の内容: 仕事の内容・やりがい、評価処遇: 評価・処遇のあり方、

人間関係: 職場の人間関係・コミュニケーション、

教育訓練: 教育訓練・能力開発のあり方

ここで、それぞれの就業形態について、各年で数値の高い項目から3つまで選んで、その推移をみるとともに就業形態間で比較する。

第4-2-18表をみると、正社員と出向社員は男女とも「雇用の安定性」が3位までにあるが、他の就業形態にはほとんど見られない。しかも、H15に比べてH19の方が指数

が高い。正社員と出向社員に関して、その他の上位項目は「仕事の内容」と「人間関係」であるが、これらは他の就業形態でも共通して 3 位までにある。出向社員は、正社員と異なり、「労働時間・休日数」も上位にある。

契約社員と嘱託社員は、ともに 1 位が「仕事の内容」であるが、2 位については契約社員は「人間関係」が多く、嘱託社員は「労働時間・休日数」が多い。契約社員も嘱託社員も、H15 に比べて H19 の指数が低い傾向が見られる。

派遣労働者の場合、1 位と 2 位は、男性の常用型以外は「労働時間・休日数」と「人間関係」で占められる。特に、女性は H15 も H19 も 1 位が「労働時間・休日数」で 2 位が「人間関係」である。その他には「仕事の内容」と「職場の環境」が多い。常用型派遣では、「仕事の内容」の順位が H15 より H19 の方が低い。

臨時的雇用者は、H19 の男性を除いて「仕事の内容」が 1 位であり、「人間関係」と「労働時間・休日数」が 2 位もしくは 3 位となっている。男性では、「仕事の内容」と「労働時間・休日数」の順位が H15 と H19 で入れ替わっている。

パートタイム労働者については、まず若年者パートは男女とも「人間関係」が上位を占める。また「仕事の内容」も男女とも 3 位までにあるが、男性と比べて女性の方が上位にあり、指数も高い。女性既婚パートは「仕事の内容」が H15 も H19 も 1 位であり、「労働時間・休日数」と「人間関係」が 2 位と 3 位にある。高齢者パートは、「仕事の内容」が 1 位もしくは 2 位であり、「労働時間・休日数」も 3 位までにある。男性は、H15 も H19 も 3 位までにあるが、女性は H15 は「雇用の安定性」が 2 位で、H19 は「職場の環境」が 2 位となっている。

ある項目の満足度が高いということは、それが重視されているということも言えるだろう。正社員は「雇用の安定性」の満足度が比較的高く、契約社員や嘱託社員は「仕事の内容」が上位に多い。また、派遣労働者は「労働時間・休日数」や「人間関係」であり、臨時的雇用者やパートタイム労働者は「仕事の内容」もしくは「人間関係」である。

今度は、満足度指数の低い項目を 3 つまで取り出して見てみると（第 4-2-19 表）、「賃金」、「教育訓練」、「評価・処遇」、「福利厚生」がほとんどを占める。

就業形態間の大まかな傾向としては、正社員や出向社員、女性の嘱託社員で「評価・処遇」が 3 位までにあるが、その他の就業形態には少なく、「福利厚生」が 2 位や 3 位に多い。「福利厚生」は、ある程度制度が整っているためか、正社員や出向社員、女性の嘱託社員には 3 位までにない。

「教育訓練」については、男女のほとんどすべての就業形態で、満足度指数の最も低い順から 3 位までに入っている。つまり、職場における教育訓練に関しては、総じて満足度が高くないということになる。

調査では、職業能力開発に関する質問項目は H15 でのみ尋ねているが、仕事に役立つ資格や免許の取得状況などについては両調査年で尋ねている。そこで次節では、仕事に

役立つ資格や免許について、取得状況や具体的な内容を就業形態別に比較する。

第4-2-19表 職業生活に関する満足度指数の低い項目（％）

（上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果）

		下位1位	下位2位	下位3位
正社員	男性	教育訓練（11.4）	賃金（14.1）	評価・処遇（22.0）
		教育訓練（4.3）	賃金（6.1）	評価・処遇（12.3）
	女性	賃金（5.5）	教育訓練（15.6）	評価・処遇（16.2）
		教育訓練（4.1）	評価・処遇（9.1）	賃金（9.4）
契約社員	男性	賃金（5.1）	教育訓練（5.3）	福利厚生（9.6）
		賃金（-6.7）	教育訓練（1.2）	評価・処遇（8.7）
	女性	賃金（-4.3）	教育訓練（-0.5）	福利厚生（18.1）
		賃金（-25.5）	教育訓練（-3.5）	福利厚生（-1.1）
嘱託社員	男性	教育訓練（17.9）	賃金（24.0）	福利厚生（39.7）
		賃金（-4.0）	教育訓練（10.3）	福利厚生（19.5）
	女性	教育訓練（1.0）	賃金（7.9）	評価・処遇（16.9）
		教育訓練（-3.0）	賃金（-0.7）	評価・処遇（2.7）
出向社員	男性	評価・処遇（2.2）	賃金（16.9）	教育訓練（22.6）
		評価・処遇（-0.8）	賃金（12.4）	教育訓練（19.2）
	女性	評価・処遇（-14.1）	賃金（-9.3）	教育訓練（8.7）
		教育訓練（-14.6）	賃金（-11.5）	評価・処遇（6.0）
登録型派遣	男性	教育訓練（-13.6）	賃金（-8.7）	福利厚生（-6.1）
		賃金（-28.5）	教育訓練（-20.0）	福利厚生（-9.7）
	女性	教育訓練（-21.6）	賃金（-7.3）	福利厚生（-6.4）
		教育訓練（-16.5）	福利厚生（-10.7）	賃金（-7.6）
常用型派遣	男性	教育訓練（-20.2）	賃金（-15.0）	福利厚生（-2.7）
		賃金（-30.7）	教育訓練（-22.3）	評価・処遇（-13.8）
	女性	賃金（-14.1）	教育訓練（-12.0）	福利厚生（-0.6）
		教育訓練（-27.1）	賃金（-24.7）	福利厚生（-16.0）
臨時的雇用者	男性	福利厚生（-17.2）	教育訓練（-10.5）	雇用の安定性（-7.0）
		賃金（-13.4）	福利厚生（0.3）	教育訓練（2.4）
	女性	福利厚生（-60.6）	雇用の安定性（-55.9）	賃金（-9.0）
		福利厚生（-41.2）	賃金（-29.7）	教育訓練（-18.0）
若年者パート	男性	賃金（-27.1）	福利厚生（-19.6）	教育訓練（-9.6）
		賃金（-81.1）	福利厚生（-32.0）	労働時間・休日数（-14.6）
	女性	福利厚生（-4.7）	賃金（3.4）	教育訓練（8.8）
		福利厚生（-9.0）	教育訓練（0.1）	賃金（0.3）
女性既婚パート		教育訓練（-5.4）	福利厚生（-4.9）	賃金（21.2）
		教育訓練（-10.3）	福利厚生（-7.2）	賃金（-0.3）
高齢者パート	男性	教育訓練（17.8）	福利厚生（46.78）	職場の環境（46.81）
		福利厚生（-2.8）	教育訓練（2.8）	評価・処遇（37.4）
	女性	教育訓練（10.0）	福利厚生（11.6）	職場の環境（33.8）
		教育訓練（-14.7）	福利厚生（-2.0）	雇用の安定性（27.9）

注1：（ ）内の数値は満足度指数。

注2：表中の略記は以下の通り。

評価・処遇： 評価・処遇のあり方、教育訓練： 教育訓練・能力開発のあり方

第3節 能力開発と非正社員

1. 能力開発の取り組み

(1) 資格・免許の有無

現在の仕事で役に立つ資格・免許の取得に関する質問について、「仕事で役に立つ資格・免許を持っている」と回答した比率は、性別計では正社員と契約社員、嘱託社員が4割を超えている（第4-3-1表）。その他の就業形態では、2割から3割程度である。男女別では、登録型派遣と若年者パートを除いて、男性の方が女性より比率が高い傾向が見られる。H15とH19を比べて顕著な差が見られるのは、臨時的雇用者と若年者パートでH15よりH19の比率が低いことと、男性の高齢者パートでH15よりH19の比率が高いことである。

資格・免許を持っていない人で、取得を希望しているかどうか（「役立つ資格・免許を取得したい」と「役立つ資格・免許を取得したいと思わない」）を比べてみると、嘱託社員、臨時的雇用者、女性既婚パートや高齢者パート以外は、取得したいと希望している比率の方が高い。臨時的雇用者やパートタイム労働者は「わからない」の比率が高い。

第4-3-1表 就業形態別：資格・免許の取得状況（％）

	合計	仕事で役立つ資格・免許がある		役立つ資格・免許を取得したい		役立つ資格・免許を取得したいと思わない		わからない		無回答	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	100.0	43.6	50.8	29.2	31.3	8.9	9.7	15.8	7.3	2.5	0.9
男性	100.0	47.4	53.9	27.1	30.3	9.1	10.4	14.3	4.7	2.0	0.7
女性	100.0	37.2	42.8	32.6	33.9	8.6	7.8	18.2	14.0	3.4	1.6
契約社員	100.0	42.7	43.2	25.0	26.5	10.9	14.7	19.4	14.4	2.1	1.1
男性	100.0	50.7	48.2	19.7	26.2	9.4	15.6	17.9	9.3	2.3	0.7
女性	100.0	35.7	38.8	29.7	26.8	12.2	14.0	20.7	18.9	1.8	1.5
嘱託社員	100.0	42.5	46.3	10.2	9.3	21.1	28.7	23.2	11.9	3.0	3.8
男性	100.0	46.8	49.4	8.2	8.6	21.2	27.3	21.8	11.5	2.0	3.1
女性	100.0	30.2	35.7	15.9	11.9	20.6	33.3	27.3	13.0	6.0	6.2
登録型派遣	100.0	28.3	24.8	38.2	31.1	9.5	23.6	22.5	19.9	1.5	0.7
男性	100.0	23.2	24.7	41.3	30.8	12.4	23.6	21.0	19.8	2.1	1.1
女性	100.0	29.0	24.8	37.7	31.2	9.1	23.5	22.7	20.0	1.4	0.5
常用型派遣	100.0	28.9	28.8	33.3	34.1	11.7	18.8	19.7	17.1	6.4	1.2
男性	100.0	41.5	34.3	32.7	34.5	8.2	17.2	13.2	13.4	4.3	0.7
女性	100.0	21.5	18.5	33.7	33.4	13.8	21.8	23.5	24.1	7.5	2.2
臨時的雇用者	100.0	35.5	25.4	14.5	19.5	11.2	28.2	31.7	23.0	7.2	3.8
男性	100.0	42.0	29.7	11.5	21.9	10.5	27.0	29.8	20.2	6.2	1.2
女性	100.0	31.6	21.2	16.3	17.1	11.6	29.5	32.8	25.8	7.7	6.4
若年者パート	100.0	21.3	10.5	31.5	24.5	12.5	34.7	31.6	30.1	3.1	0.1
男性	100.0	14.6	5.9	43.5	26.2	12.8	35.3	26.0	32.6	3.0	0.0
女性	100.0	25.0	17.5	24.8	22.0	12.4	33.9	34.8	26.2	3.1	0.4
女性既婚パート	100.0	20.1	18.0	18.3	18.8	20.6	31.8	37.6	26.7	3.5	4.7
高齢者パート	100.0	20.3	32.8	3.7	16.7	32.5	34.9	39.9	12.1	3.7	3.5
男性	100.0	32.5	51.2	7.3	7.5	29.5	26.3	29.5	10.3	1.2	4.7
女性	100.0	10.3	13.5	0.7	26.3	35.0	44.0	48.3	14.0	5.7	2.2

就業形態別に、職種別の傾向をみると（第 4-3-2 表⁸）、どの就業形態でも資格・免許を持っている比率が比較的高いのは、「専門的・技術的な仕事」である。契約社員や臨時的雇用者で、H15 より H19 の比率が高い。

正社員や契約社員、派遣労働者では、「運輸・通信の仕事」の資格・免許を持っている比率が高い。登録型派遣や臨時的雇用者では H15 より H19 の比率が高い。登録型派遣では、資格・免許の取得を希望する比率が H15 より H19 の比率がかなり低くなっている。常用型派遣では、H15 より H19 の比率が低いが、資格・免許の取得を希望する比率は H15 より H19 が高い。パートタイム労働者も、資格・免許の取得を希望する比率が H15 より H19 が高い。

「管理的な仕事」の資格・免許を持っている比率も正社員や契約社員などで比較的高いが、取得したいと思わない比率が契約社員や登録型派遣、臨時的雇用者で他の職種に比べて高い。H15 と H19 の比率を比べると、契約社員や常用型派遣では H15 より H19 の資格・免許を持っている比率が高く、登録型派遣や臨時的雇用者、パートタイム労働者では H19 の比率が低い。正社員や登録型派遣では、H15 より H19 の資格・免許の取得を希望する比率が高い。

「事務の仕事」は、資格・免許を持っている比率がどの就業形態でも、2 割から 3 割程度である。また、それより少し高い比率の人が、資格・免許の取得を希望している。H15 と H19 の比率を比べると、契約社員では資格・免許を持っている比率が H15 より H19 方が高い。臨時的雇用者では、資格・免許を持っている比率も取得を希望している比率も H15 より H19 の方が低く、取得したいと思わない比率が H19 で高い。

「販売の仕事」は、臨時的雇用者やパートタイム労働者以外は、資格・免許を持っている比率は概ね 2 割から 3 割程度である。正社員は、H15 より H19 の資格・免許を持っている比率が高い。資格・免許の取得を希望している比率も、取得したいと思わない比率も H15 より H19 の方が高く、H15 より H19 の「わからない」の比率が低い傾向がある。

「サービスの仕事」は、資格・免許を持っている比率は、正社員や契約社員で 3 割を超えている。正社員は、H15 より H19 の比率が高い。臨時的雇用者は、H15 は 5 割を超えているが、H19 では 1 割強となっている。臨時的雇用者は、取得したいと思わない比率が H19 で高い。

「生産工程・労務の仕事」は、正社員では資格・免許を持っている比率が比較的高いが、総じて「わからない」と答える比率が高い。正社員や契約社員では、H15 より H19 の資格・免許を持っている比率や取得を希望する比率が高い。

⁸ 「保安の仕事」はサンプルサイズが小さいため、結果について言及しない。パートタイム労働者も、若年者パートや女性既婚パート、高齢者パートに分割せず、「パートタイム労働者」として集計した。

第4-3-2表 職種別：資格・免許の取得状況（％）

	合計	仕事で役立つ資格・免許がある		役立つ資格・免許を取得したい		役立つ資格・免許を取得したいと思わない		わからない		無回答		
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	
正社員	専門的・技術的な仕事	100	77.9	70.5	13.3	15.3	4.7	9.5	3.6	3.3	0.5	1.4
	管理的な仕事	100	51.8	55.1	18.9	29.4	12.4	10.7	16.3	4.4	0.5	0.3
	事務の仕事	100	34.8	31.3	41.4	46.2	10.1	10.0	13.5	12.3	0.1	0.2
	販売の仕事	100	28.0	58.8	32.3	26.6	7.6	11.6	31.9	3.0	0.2	0.0
	サービスの仕事	100	34.3	55.9	25.9	14.6	9.0	13.4	26.2	6.1	4.6	10.0
	保安の仕事	100	23.7	0.0	76.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100	74.7	83.1	17.4	13.5	2.3	0.0	5.5	3.4	0.0	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	40.2	53.1	16.2	31.7	10.5	7.2	30.3	7.9	2.7	0.0
契約社員	専門的・技術的な仕事	100	50.1	69.4	24.8	15.0	8.8	8.1	15.3	7.1	1.0	0.5
	管理的な仕事	100	31.4	46.3	16.8	17.3	22.3	16.5	20.8	19.7	8.6	0.2
	事務の仕事	100	15.7	27.5	38.1	34.2	10.6	17.8	34.2	19.8	1.4	0.8
	販売の仕事	100	17.2	23.5	20.8	42.5	15.9	21.6	37.6	12.1	8.6	0.3
	サービスの仕事	100	31.8	34.3	34.9	35.9	18.4	12.0	14.8	16.2	0.0	1.6
	保安の仕事	100	10.8	34.2	21.6	37.6	13.7	19.4	53.9	5.2	0.0	3.7
	運輸・通信の仕事	100	75.4	72.2	6.4	14.3	8.0	8.3	8.1	5.2	2.1	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	16.7	30.9	17.1	26.7	24.3	19.8	39.8	19.9	2.0	2.7
登録型派遣	専門的・技術的な仕事	100	43.9	46.4	27.5	26.0	8.1	13.0	19.9	12.2	0.6	2.4
	管理的な仕事	100	34.8	11.3	27.6	42.7	20.9	26.0	13.8	15.6	2.8	4.3
	事務の仕事	100	29.2	25.7	39.9	34.3	8.7	22.9	21.6	16.8	0.7	0.3
	販売の仕事	100	15.7	21.1	28.1	33.6	6.6	24.6	31.2	18.5	18.4	2.2
	サービスの仕事	100	17.8	26.5	31.7	24.4	14.6	15.6	31.6	31.6	4.2	1.9
	保安の仕事	100	0.0	13.8	0.0	13.3	0.0	53.5	0.0	19.3	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100	25.2	45.6	70.2	24.7	0.6	14.5	4.0	10.3	0.0	4.9
	生産工程・労務の仕事	100	10.2	15.0	34.8	30.0	18.2	29.2	35.2	25.5	1.7	0.3
常用型派遣	専門的・技術的な仕事	100	37.5	43.0	41.1	39.3	7.1	11.9	10.7	5.7	3.6	0.2
	管理的な仕事	100	18.2	40.7	62.5	41.1	3.2	9.8	12.8	8.5	3.3	0.0
	事務の仕事	100	26.5	22.5	37.9	39.0	14.8	19.0	19.6	19.3	1.1	0.3
	販売の仕事	100	27.4	23.9	16.8	26.9	10.1	37.3	43.9	12.0	1.7	0.0
	サービスの仕事	100	25.5	25.2	41.0	21.1	13.8	16.0	15.1	14.5	4.6	23.2
	保安の仕事	100	100.0	22.8	0.0	32.7	0.0	44.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100	92.0	62.9	4.1	20.4	2.5	8.7	1.4	8.0	0.0	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	19.5	23.0	23.9	30.1	12.9	21.8	36.9	24.2	6.9	0.9
臨時的雇用者	専門的・技術的な仕事	100	52.2	63.7	16.1	21.0	15.2	7.5	16.5	7.8	0.0	0.0
	管理的な仕事	100	1.3	9.9	10.8	0.0	67.3	90.1	20.6	0.0	0.0	0.0
	事務の仕事	100	27.9	15.1	31.8	11.8	8.4	49.1	30.2	23.1	1.7	0.8
	販売の仕事	100	10.1	3.2	49.4	48.6	16.5	29.8	23.8	18.2	0.2	0.2
	サービスの仕事	100	51.1	11.5	8.5	14.6	9.6	26.7	20.5	43.5	10.4	3.7
	保安の仕事	100	10.6	15.5	17.6	16.4	11.7	28.3	22.0	32.2	38.1	7.7
	運輸・通信の仕事	100	54.8	75.1	19.0	8.2	15.2	16.0	11.0	0.8	0.0	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	25.5	19.8	6.9	16.0	10.3	35.4	55.5	25.8	1.8	3.0
パートタイム労働者	専門的・技術的な仕事	100	75.9	79.9	5.7	9.1	7.1	3.5	9.8	7.4	1.5	0.0
	管理的な仕事	100	49.4	28.6	41.8	47.5	7.2	8.0	1.3	15.9	0.4	0.0
	事務の仕事	100	25.3	22.0	26.8	33.3	13.4	23.7	34.0	19.8	0.5	1.2
	販売の仕事	100	13.1	2.1	21.4	25.4	20.9	24.6	43.2	46.3	1.4	1.6
	サービスの仕事	100	12.8	15.0	21.3	15.3	19.6	42.8	41.9	21.0	4.4	6.0
	保安の仕事	100	33.1	0.0	12.1	40.6	16.2	17.1	38.6	1.3	0.0	41.0
	運輸・通信の仕事	100	18.4	28.5	16.4	48.8	30.8	20.2	34.0	2.5	0.4	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	4.0	13.9	15.6	8.1	37.0	39.3	41.2	36.2	2.2	2.5

第 4-3-3 表 現在の就業形態の選択理由の類型別：資格・免許の取得状況（％）

			仕事で役立つ資格・免許がある	役立つ資格・免許を取得したい	役立つ資格・免許を取得したいと思わない	わからない	不詳	合計
男性	H15	不本意型	35.6	28.5	10.8	24.5	0.6	100.0
		収入・専門性重視型	49.1	21.8	9.0	18.5	1.5	100.0
		自己都合型	17.7	25.5	21.3	32.7	2.8	100.0
	H19	不本意型	26.7	30.6	15.7	26.4	0.6	100.0
		収入・専門性重視型	48.2	19.5	19.8	12.0	0.5	100.0
		自己都合型	27.8	21.2	23.6	25.3	2.1	100.0
女性	H15	不本意型	21.6	29.6	19.3	26.2	3.3	100.0
		収入・専門性重視型	51.3	16.4	13.4	17.7	1.3	100.0
		自己都合型	14.6	18.3	20.3	43.8	3.0	100.0
	H19	不本意型	19.8	33.1	24.7	21.3	1.2	100.0
		収入・専門性重視型	59.2	16.3	11.3	11.7	1.5	100.0
		自己都合型	12.3	21.7	33.1	28.9	4.0	100.0

現在の就業形態の選択理由を 3 つの類型に分類したものの⁹によって、資格・免許の取得状況を比べてみると（第 4-3-3）、資格・免許を持っているのは男女とも「収入・専門性重視型」である。「不本意型」と「自己都合型」では、資格・免許を持っているか取得したいと希望する比率を合わせると、「自己都合型」より「不本意型」の方が高い。言い換えると、「不本意型」の方が「自己都合型」より資格・免許に対して積極的であるといえよう。なお、「役立つ資格・免許を取得したいと思わない」の比率が H15 より H19 のほうが高い傾向がみられる

（2）資格・免許の種類

次に、資格・免許の具体的な種類について就業形態別に見ておく。第 4-3-4 表は、既に取得した資格・免許について示したものである。総じて、性別での違いが多くみられる。

「技術関係」では、男性の正社員や常用型派遣の比率が 2 割を超えている。常用型派遣は、H15 より H19 の比率が高い。

「医療・保健衛生・社会福祉関係」は、正社員、契約社員、嘱託社員などで女性の比率が高く、女性既婚パートでも比較的比率が高い。正社員や嘱託社員などでは H19 の比率が高い。男性では、高齢者パートや H19 の若年者パートの比率が高い。

「事務処理関係」は女性の比率が高い傾向が見られる。特に、派遣労働者の比率が高い。しかし、正社員や嘱託社員、派遣労働者など、H15 より H19 の比率が低いものが多い。

⁹ 就業形態選択理由の類型については、第 4-1-3 表の注 1 および注 2 を参照。

第 4-3-4 表 資格・免許の種類 (1) [取得したもの] (%)

	合計	技術関係		医療・保健 衛生・社会 福祉関係		法務・財務・ 経理・不動 産関係		教育関係		事務処理関 係		営業・販売、 サービス、 保安関係		運輸・通信 関係		製造・電気・ 建設・土木 関連の技能 関係		その他の資 格・免許		無回答	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	100.0	16.9	13.8	7.8	14.1	2.4	7.6	1.8	2.5	20.9	10.6	7.3	9.7	15.5	14.4	13.2	17.5	13.5	8.5	0.6	1.2
男性	100.0	23.2	17.4	1.1	5.9	2.0	7.9	1.6	1.8	11.4	5.4	9.1	9.8	21.0	18.1	16.2	22.3	13.8	9.9	0.5	1.6
女性	100.0	3.5	2.0	21.8	40.8	3.4	6.8	2.4	4.6	40.9	27.6	3.7	9.5	4.0	2.6	7.0	1.9	12.7	4.1	0.7	0.1
契約社員	100.0	9.6	11.4	17.5	24.8	1.0	2.4	13.2	9.9	13.2	10.8	11.2	8.2	17.0	14.6	7.7	10.3	5.3	6.6	4.3	0.9
男性	100.0	14.3	17.3	7.1	12.9	0.6	2.4	11.0	8.9	3.6	2.4	11.3	6.8	26.5	23.5	13.7	19.0	5.1	6.4	6.8	0.5
女性	100.0	3.8	4.9	30.5	38.1	1.5	2.4	15.8	11.0	25.2	20.2	11.0	9.9	5.4	4.8	0.2	0.6	5.4	6.7	1.3	1.4
嘱託社員	100.0	9.1	14.6	7.1	11.9	0.6	2.2	2.6	2.6	10.0	4.8	6.8	7.3	31.3	29.7	20.2	17.3	10.1	8.8	2.1	0.8
男性	100.0	10.8	17.2	2.4	3.4	0.8	2.4	1.6	2.0	2.9	3.1	6.8	7.0	36.8	34.1	24.7	20.7	11.2	9.2	2.1	0.8
女性	100.0	1.1	2.5	28.3	51.9	0.2	0.9	7.2	5.3	42.0	13.1	6.8	8.7	7.0	8.9	0.1	1.0	5.4	6.8	1.9	1.0
登録型派遣	100.0	5.0	6.7	4.8	4.2	1.3	6.8	3.0	1.7	67.7	43.9	3.9	4.7	5.5	10.2	1.3	13.5	7.1	8.0	0.4	0.4
男性	100.0	15.1	13.6	1.2	0.6	2.2	2.7	2.1	1.2	17.4	5.3	7.6	4.3	34.7	28.3	9.5	38.6	10.0	5.1	0.1	0.3
女性	100.0	3.9	3.4	5.2	5.8	1.2	8.7	3.0	2.0	73.2	62.0	3.5	4.9	2.4	1.7	0.5	1.6	6.7	9.4	0.5	0.4
常用型派遣	100.0	11.6	28.3	3.4	3.7	1.3	1.4	0.9	0.5	32.6	12.7	6.6	3.6	28.3	21.8	5.5	22.3	8.2	4.8	1.7	1.0
男性	100.0	20.1	33.9	0.6	1.3	1.8	0.4	0.1	0.1	5.9	1.2	4.2	2.2	49.7	27.5	8.4	28.2	6.8	4.1	2.2	0.9
女性	100.0	1.9	8.8	6.5	11.8	0.7	4.7	1.8	1.7	62.5	53.0	9.1	8.2	4.2	1.8	2.3	1.7	9.8	7.0	1.1	1.4
臨時的雇用者	100.0	1.7	7.0	5.1	26.5	0.2	0.0	42.2	2.9	8.0	5.9	2.7	2.5	19.6	37.8	7.9	10.4	12.1	6.9	0.5	0.0
男性	100.0	3.3	11.1	3.6	1.2	0.0	0.0	0.9	0.6	0.4	0.0	4.8	2.6	42.7	58.2	17.2	15.0	25.9	11.4	1.2	0.0
女性	100.0	0.3	1.3	6.3	61.8	0.4	0.0	75.9	6.1	14.1	14.1	1.0	2.4	0.8	9.5	0.3	4.0	0.8	0.6	0.0	0.0
若年者パート	100.0	0.5	3.1	39.4	27.4	0.5	0.0	5.3	13.3	18.0	1.7	16.0	0.1	8.3	0.0	0.5	0.0	11.5	54.4	0.0	0.0
男性	100.0	0.5	9.1	14.5	54.9	1.8	0.0	2.2	18.6	5.7	0.2	35.7	0.0	29.3	0.0	2.0	0.0	8.3	17.2	0.0	0.0
女性	100.0	0.5	0.0	47.5	13.2	0.0	0.0	6.3	10.5	22.0	2.5	9.6	0.1	1.5	0.0	0.0	0.0	12.6	73.7	0.0	0.0
女性既婚パート	100.0	2.8	2.8	33.0	43.6	0.1	0.1	3.3	4.2	37.1	30.9	11.1	5.0	7.9	6.9	0.0	1.1	4.1	4.5	0.6	1.0
高齢者パート	100.0	1.1	2.7	12.1	11.6	0.3	7.5	4.1	2.9	2.5	12.5	0.9	0.0	40.9	54.0	35.3	4.9	2.8	2.5	0.0	1.5
男性	100.0	0.0	0.0	34.3	46.7	0.0	0.0	6.1	6.6	0.6	0.1	0.4	0.0	58.5	38.6	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	7.3
女性	100.0	1.5	3.4	3.5	2.8	0.4	9.4	3.3	2.0	3.3	15.6	1.1	0.0	34.1	57.9	48.9	6.1	3.9	3.0	0.0	0.0

「運輸・通信関係」の資格・免許を持っている比率は男性に高い傾向がみられる。嘱託社員や派遣労働者、臨時的雇用者、高齢者パートの比率が高い。高齢者パートでは女性の比率も高い。常用型派遣や高齢者パートでは、H15 より H19 の比率が低い、臨時的雇用者では H19 の方が高い。

「製造・電気・建設・土木関連の技能関係」も男性の方が女性より比率が高い。男性の嘱託社員で H15 も H19 も 2 割を超えている。男性の派遣労働者では、H15 より H19 の比率が高くなっている。

第 4-3-5 表は、これから取得を希望している資格・免許の種類について示したものである。ここでも、持っている資格・免許と同様に、性別での違いが多く見られる。

男性の場合、契約社員や派遣労働者などで「技術関係」が 2 割を超えている。若年者パートも H15 では 4 割を超えているが、H19 ではほとんどいない。「製造・電気・建設・土木関連の技能関係」では、男性の派遣労働者や臨時的雇用者などで H15 より H19 の比率が高い。

女性では、臨時的雇用者とパートタイム労働者を除いて「事務処理関係」の割合が高い。しかし、H15 と比べて H19 の比率が低い。「医療・保健衛生・社会福祉関係」については、H19 の嘱託社員や臨時的雇用者などで 2 割を超えている。

また、「法務・財務・経理・不動産関係」は、正社員や嘱託社員などで比較的比率が高

い。女性の正社員は、H15よりH19の比率が高い。

「営業・販売、サービス、保安関係」については、契約社員や臨時的雇用者、パートタイム労働者で比較的比率が高い。男性の臨時的雇用者や男女の若年者パートでは、H15よりH19の比率が高くなっている。

第4-3-5表 資格・免許の種類(2) [取得を希望しているもの] (%)

	合計	技術関係		医療・保健 衛生・社会 福祉関係		法務・財務・ 経理・不動 産関係		教育関係		事務処理関 係		営業・販売、 サービス、 保安関係		運輸・通信 関係		製造・電気・ 建設・土木 関連の技能 関係		その他の資 格・免許		無回答	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	100.0	7.3	10.6	7.4	11.5	24.8	32.4	0.6	0.6	29.8	22.8	12.1	6.2	1.0	2.8	3.9	7.1	13.2	5.9	0.0	0.0
男性	100.0	10.0	14.6	4.8	10.6	32.8	34.1	0.4	0.8	13.3	12.3	17.8	6.3	1.7	3.7	6.0	10.2	13.0	7.4	0.1	0.0
女性	100.0	3.5	1.5	10.9	13.7	13.7	28.6	0.9	0.2	52.5	47.1	4.2	5.9	0.0	0.8	1.0	0.0	13.4	2.3	0.0	0.0
契約社員	100.0	10.8	10.5	6.3	9.0	11.9	5.6	2.8	4.1	31.4	24.4	19.9	21.0	2.5	6.1	5.5	9.3	7.2	10.0	1.6	0.1
男性	100.0	22.5	16.1	3.6	6.2	15.4	3.5	3.0	4.2	10.7	7.7	13.9	24.5	4.9	9.1	14.5	16.5	9.8	12.2	1.7	0.1
女性	100.0	4.0	5.6	7.9	11.5	9.9	7.4	2.6	4.0	43.4	39.0	23.3	17.9	1.2	3.5	0.3	3.0	5.6	8.0	1.6	0.1
嘱託社員	100.0	3.9	9.2	7.2	14.7	11.8	20.2	4.1	3.6	29.7	16.7	16.2	12.6	5.2	3.9	6.9	11.0	12.3	7.6	2.6	0.4
男性	100.0	4.8	11.8	4.1	9.4	18.6	23.7	2.3	2.0	16.1	12.7	19.9	12.1	8.7	5.4	10.7	15.1	12.5	7.3	2.3	0.4
女性	100.0	2.6	2.8	11.8	27.7	1.7	11.7	6.9	7.6	50.0	26.5	10.7	13.8	0.0	0.3	1.1	0.8	12.0	8.4	3.2	0.4
登録型派遣	100.0	9.1	13.2	6.0	4.2	7.9	9.2	1.5	0.6	57.1	39.6	6.6	5.5	2.0	3.1	2.5	17.0	5.5	7.4	1.8	0.2
男性	100.0	36.3	24.8	3.5	1.8	11.1	5.3	0.7	0.7	12.5	6.4	6.3	4.2	9.7	7.4	13.3	41.5	3.9	7.6	2.7	0.3
女性	100.0	5.0	7.9	6.4	5.2	7.4	11.0	1.6	0.5	63.7	55.0	6.6	6.1	0.9	1.1	0.9	5.6	5.8	7.3	1.6	0.2
常用型派遣	100.0	17.2	27.4	5.2	3.7	13.0	5.9	2.5	0.5	36.0	17.4	6.6	5.3	3.4	6.8	5.1	24.9	7.1	8.1	3.9	0.2
男性	100.0	35.5	36.3	3.6	2.4	14.8	5.2	3.6	0.3	6.7	4.2	3.1	4.3	7.2	8.2	12.7	32.9	12.7	5.9	0.2	0.2
女性	100.0	6.8	10.2	6.1	6.1	12.0	7.3	1.9	0.8	52.6	42.9	8.6	7.1	1.2	3.9	0.9	9.3	3.9	12.3	6.0	0.3
臨時的雇用者	100.0	3.1	14.3	29.9	16.5	3.5	2.3	0.7	0.2	17.2	8.9	21.0	30.4	10.2	6.4	3.5	11.4	10.0	9.6	0.9	0.0
男性	100.0	4.4	5.8	0.9	9.1	6.4	1.0	0.8	0.1	5.1	2.2	24.7	40.8	27.7	11.3	7.6	20.4	19.2	9.4	3.1	0.0
女性	100.0	2.6	25.1	42.4	25.9	2.3	4.1	0.6	0.4	22.4	17.5	19.4	17.3	2.6	0.0	1.7	0.0	6.0	9.8	0.0	0.0
若年者パート	100.0	21.6	0.2	12.6	5.2	2.8	30.9	3.5	3.1	26.1	11.0	19.9	41.2	8.2	3.7	0.3	0.0	1.6	4.7	3.5	0.0
男性	100.0	43.4	0.3	3.1	0.0	0.7	47.8	0.9	4.9	18.1	2.8	11.3	32.8	14.3	4.2	0.6	0.0	1.4	7.2	6.3	0.0
女性	100.0	0.3	0.0	21.9	14.7	4.8	0.0	5.9	0.0	34.0	26.1	28.2	56.4	2.3	2.9	0.0	0.0	1.8	0.0	0.8	0.0
女性既婚パート	100.0	0.6	5.1	21.1	15.4	3.6	7.1	0.5	0.0	38.7	42.1	20.3	20.6	1.0	1.6	2.3	2.7	11.6	5.4	0.2	0.0
高齢者パート	100.0	0.9	0.0	24.8	5.7	1.5	23.3	0.0	0.0	0.0	30.4	10.8	20.6	0.0	2.4	0.0	13.0	12.4	4.7	49.6	0.0
男性	100.0	0.0	0.0	27.7	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	24.2	0.0	0.0	0.0	56.4	13.2	19.5	55.7	0.0
女性	100.0	8.3	0.0	1.4	7.3	0.0	30.2	0.0	0.0	0.0	39.5	84.1	19.6	0.0	3.1	0.0	0.0	6.2	0.3	0.0	0.0

第4節 就業形態選択理由と満足度

第1節では、非正規労働者の就業形態の選択理由に関する設問の集計結果を示し、類型化した変数を作成した。そして第2節では、職業生活に関する満足度についてみた。ここでは、就業形態の選択理由の類型と「職業生活全体」の満足度との関連をみる（第4-4-1表）¹⁰。

満足度指数を性別・就業形態別に満足度指数を比べてみると、男女ともいずれの就業形態においても「収入・専門性重視型」の値が他の類型と比べて最も高い傾向が見られる。「収入・専門性重視型」は、第4-3-3表で仕事に役立つ資格・免許を持っている比率が他の類型より高かったが、自分が持っているある程度の専門性を仕事に活かすことができていることが満足度につながっている可能性がある。H15とH19の値を比べると、男性は、パートタイム労働者でH15よりH19の値がかなり低いが、他の就業形態では大きな差は見られない。女性は、登録型派遣以外はH15よりH19の値が低く、特に嘱託社員やパートタイム労働者の値の差が大きい。

「収入・専門性重視型」以外の類型については、「自己都合型」と比べて「不本意型」の満足度指数が低い傾向が見られる。「不本意型」は「正社員として働ける会社がなかった」ことが就業形態選択の理由であり、とりあえずその就業形態で働いているということが多いただろう。それに対して「自己都合型」は「体力的に正社員として働けなかったから」といった消極的な理由もあるが、「自分の都合のよい時間に働けるから」や「通勤時間が短いから」など、自分に何らかのメリットがあることがその就業形態の選択につながっているため、ある程度納得して働いているのではないかと思われる。H15とH19

第4-4-1表 現在の就業形態の選択理由の類型別 職業生活に関する満足度指数

			契約社員	嘱託社員	登録型派遣	常用型派遣	臨時的雇用者	パートタイム労働者	(若年者パート)	(女性既婚パート)	(高齢者パート)
男性	H15	不本意型	27.3	26.4	8.1	-12.0	16.5	7.7	-7.6	-	24.0
		収入・専門性重視型	51.9	74.8	35.3	39.8	59.6	106.2	93.1	-	147.7
		自己都合型	33.6	71.3	-6.5	36.2	24.0	23.2	15.4	-	46.1
	H19	不本意型	13.9	-8.8	4.5	9.2	-11.8	1.1	3.3	-	0.6
		収入・専門性重視型	51.3	89.1	43.2	33.8	43.2	53.8	48.2	-	62.5
		自己都合型	25.7	35.6	29.1	35.8	22.8	44.5	59.4	-	42.3
女性	H15	不本意型	13.9	-8.8	4.5	9.2	-11.8	1.1	3.3	0.6	-42.1
		収入・専門性重視型	51.3	89.1	43.2	33.8	43.2	53.8	48.2	62.5	52.7
		自己都合型	25.7	35.6	29.1	35.8	22.8	44.5	59.4	42.3	1.9
	H19	不本意型	-10.2	-4.9	-2.6	-4.1	-38.6	-12.5	6.8	-22.9	-22.9
		収入・専門性重視型	35.0	48.1	48.7	23.6	24.4	19.8	-2.7	14.2	14.2
		自己都合型	23.6	21.5	35.7	10.1	1.1	32.9	75.0	30.9	30.9

注：満足度の設問は、各項目ごとに満足であるか、不満足であるかをたずねるもので、選択肢は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の五つである。満足度指数は「満足」(%)×2+「やや満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。全員が「満足」と回答した場合は、100(%)×2となり、指数は200と算出される。逆に、全員が「不満」の場合は、100(%)×(-2)となり、指数は-200となる。

¹⁰ 類型化によりデータが細かく分割されるため、パートタイム労働者は全体とし、若年者パートや女性既婚パート、高齢者パートの結果も参考として示した。

の値を比べた場合に、「不本意型」も「自己都合型」も H15 より H19 の値が低いものが多い。H19 の値が H15 より高いのは、男性では登録型派遣とパートタイム労働者の「自己都合型」と、常用型派遣の「不本意型」で、女性では登録型派遣の「自己都合型」のみである。

ここで H15 と H19 のデータについて、性別、就業形態別に、満足度得点の平均値を比較した（第 4-4-2 表）。満足度指数は「職業生活全体」に関する満足度を尋ねた単独の設問による値であるが、満足度得点は、職業生活に関する満足度のすべての質問項目（10 項目）から作成した合成変数によるものである。

表をみると、満足度得点は満足度指数の場合（第 4-4-1 表）と比べて値の差が小さいが、概ね傾向は一致している。すなわち、「収入・専門性重視型」の値が他の 2 つの類型と比べて値が高く、「自己都合型」と「不本意型」を比べると「自己都合型」の値の方が高い。しかし、「収入・専門性重視型」と「自己都合型」が近い場合が多い。つまり、「収入・専門性重視型」や「自己都合型」と比べて「不本意型」の値が低いことが多いということである。また、H15 と H19 の値を比べた場合、差はわずかだが H15 より H19 の値が低い傾向が見られる。

第 4-4-2 表 性別・就業形態別：就業形態選択理由の類型による満足度得点の平均値

			契約社員	嘱託社員	登録型派遣	常用型派遣	臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	(若年者 パート)	(女性既婚 パート)	(高齢者 パート)
男性	H15	不本意型	32.0	32.9	31.7	30.6	32.5	30.4	29.6	—	32.2
		収入・専門性重視型	35.5	38.2	34.1	34.2	36.2	37.4	35.2	—	43.5
		自己都合型	32.3	37.0	31.2	33.6	31.8	34.5	34.3	—	35.7
	H19	不本意型	30.2	31.2	29.7	29.5	27.3	29.5	30.6	—	27.6
		収入・専門性重視型	35.5	36.3	32.2	33.5	33.7	38.1	33.9	—	39.5
		自己都合型	33.5	34.6	32.6	31.4	33.1	32.1	28.4	—	34.2
女性	H15	不本意型	31.7	30.5	31.2	31.0	26.1	30.7	31.8	30.4	34.8
		収入・専門性重視型	35.7	38.0	34.3	33.7	32.8	35.5	35.2	36.2	35.3
		自己都合型	33.2	33.9	33.1	33.6	31.7	33.7	35.0	33.4	34.9
	H19	不本意型	30.0	29.2	30.4	30.6	25.2	30.6	30.1	30.1	34.8
		収入・専門性重視型	33.6	35.5	34.4	33.3	30.9	32.8	32.4	32.0	35.4
		自己都合型	32.6	33.9	33.6	31.4	30.8	33.5	33.6	33.5	34.9

第5節 本章のまとめ

本章では、就業形態選択理由と職業生活に関する満足度の設問を中心に、就業形態別の集計結果を示した。

就業形態の選択理由の設問については、「正社員として働ける会社がなかったから」（以下、「正社員になれない」）を中心に、就業形態間の違いをみた。それぞれの就業形態で、選択した比率の高い項目の順に並べてみると、「正社員になれない」が上位となるのは、契約社員や派遣労働者に比較的多く、臨時的雇用者やパートタイム労働者には少なかった。しかし、契約社員の男性の場合には、「正社員になれない」より「専門的な資格・技能を活かせるから」を理由として選んだ比率の方が高い。パートタイム労働者は、「自分の都合のよい時間に働けるから」といった柔軟な働き方に関わる理由が上位となる。高齢者の場合は「勤務時間や労働日数が短いから」が上位となる。女性の場合は、「家計の補助、学費等を得るため」や「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」といた項目も上位にあり、男性よりも理由が多様である。また、パートタイム労働者の場合、「自分で自由に使えるお金を得たいから」も上位に多い（第4-1-1~2表）。

また、就業形態の選択理由の項目を「不本意型」、「収入・専門性重視型」、「自己都合型」の3つの類型に分けた上で集計を行った。結果は、「不本意型」（「正社員になれない」）が派遣労働者で比較的比率が高く、既婚女性パートや高齢者パートでは低い傾向が見られた。「自己都合型」は臨時的雇用者やパートタイム労働者に多く、「収入・専門性重視型」は男性の契約社員や嘱託社員に多かった（第4-1-3表）。

次に、今後の働き方として正社員を希望するかどうかについて比較したが、正社員として働くことを希望する比率が高いのは、契約社員や派遣労働者、若年者パートなどである。若年者パート以外では、H15よりH19の比率が高い。女性既婚パートや高齢者パートでは比率が低い。H19のみで正社員を希望する理由について尋ねているが、全体として「正社員の方が雇用が安定しているから」や「より多くの収入が得たいから」と答えた比率が高かった。その他の理由としては、臨時的雇用者と高齢者パート以外で「より経験を深め、視野を広げたいから」、高齢者パート以外で「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」、出向社員や派遣労働者そして若年者パートで「キャリアを高めたいから」が比較的多い（第4-1-5表）。就業形態選択理由の3類型別にみると、「正社員の方が雇用が安定しているから」は「不本意型」、「より多くの収入が得たいから」は「収入・専門性重視型」と「不本意型」、「より経験を深め、視野を広げたいから」は「自己都合型」に多かった（第4-1-6表）。

職業生活に関する満足度について、職業生活全体で「満足」と「やや満足」を合わせた比率を比べると、正社員や契約社員、嘱託社員などの水準が、その他の就業形態よりやや高い。H15とH19とでは、全体として大きな違いは見られなかった。男性の臨時的雇用者と女性の若年者パートで「満足」と「やや満足」を合わせたH15の比率がH19

より高く、男性の若年者パートと男性の高齢者パートで H15 より H19 が低かった（第 4-2-1~3 図）。この質問項目を指数化した場合、派遣労働者の値が低かった。H15 から H19 の期間には派遣労働者を中心に非正社員の活用が進んだことが第 2 章でも言及されているが、派遣労働者の場合、第 4-1-3 表に示したとおり「不本意型」が多いことが、満足度が低い傾向となった 1 つの要因と考えられる。また、正社員以外では、総じて H15 より H19 の方が値が低い傾向が見られたが、特に男性の若年者パートの値の差が大きかった（第 4-2-13~15 表）。男性のパートタイム労働者についてはケース数が少ないため過大な解釈は禁物であるが、この傾向の背景について考えてみると、景気が多少持ち直したことによって、新卒の状況は改善したものの、いわゆる“就職氷河期”に就職できずにそのままパートタイム労働を続けていた場合に、賃金もあまり上がらず、特に男性の状況は厳しい¹¹ということの影響があるのではないだろうか。第 4-1-3 表では「自己都合型」の比率が H15 より H19 のほうが低い、様々な点において希望を持ちにくい状況になったと考えられる。

個別の満足度について就業形態別に指数の高い順にみると（第 4-2-18 表）、正社員は「雇用の安定性」の満足度が比較的高く、契約社員や嘱託社員は「仕事の内容・やりがい」が上位に多い。派遣労働者は「労働時間・休日数」や「職場の人間関係・コミュニケーション」、臨時的雇用者やパートタイム労働者は「仕事の内容・やりがい」もしくは「職場の人間関係・コミュニケーション」が上位を占める。

指数が低い項目は全体に共通していて、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「福利厚生」、「評価・処遇のあり方」などである（第 4-2-19 表）。

特に「教育訓練・能力開発のあり方」については、すべての就業形態で下位 3 位までにある。そこで、調査では仕事で役立つ資格・免許についての設問があるので、資格・免許の取得状況や具体的な種類について就業形態別に調べた。資格・免許を持っている人は、性別計では正社員と契約社員、嘱託社員が 4 割を超えているが、その他の就業形態は 2 割から 3 割程度である（第 4-3-1 表）。登録型派遣と若年者パートを除いて、女性より男性の方が比率が高い。資格・免許を持っていない人で、これから取得したいと考えているか、取得したいと思わないかの比率を比べた場合に、嘱託社員や臨時的雇用者、女性既婚パート、高齢者パートを除いて取得を希望する就業形態が多い。就業形態の選択理由の 3 つの類型で比べると、資格・免許を持っているのは「収入・専門性重視型」の比率が高い（第 4-3-3 表）。「不本意型」と「自己都合型」を比べた場合に、「不本意型」は「自己都合型」より免許・資格を持っているか取得したいと希望する比率が高い。取得した資格・免許の種類については、性別による違いが顕著である（第 4-3-4 表）。男性は「技術関係」や「運輸・通信関係」などが比較的多く、女性は「事務処理

¹¹ 阿部正浩（2008）「非正規社員の構造変化とその政策対応」総合研究開発機構編『就職氷河期世代のきわどさー高まる雇用リスクにどう対応すべきか』（NIRA 研究報告書），pp.25-34.

関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」が比較的多い。取得を希望する資格・免許の種類については、男性は、契約社員や派遣労働者などで「技術関係」が比較的多く、女性は臨時的雇用者とパートタイム労働者を除いて「事務処理関係」の割合が高い（第4-3-5表）。また、正社員や嘱託社員などで「法務・財務・経理・不動産関係」の比率が比較的高く、「営業・販売、サービス、保安関係」は、契約社員や臨時的雇用者、パートタイム労働者で比較的比率が高い。

最後に、就業形態選択理由の3つの類型別に満足度指数を比べると、総じて「収入・専門性重視型」の値が最も高く、「不本意型」が最も低い（第4-4-1表）。「不本意型」と「自己都合型」において、H15とH19の値を比べた場合にH15よりH19の値が低い傾向が見られた。

ある程度の専門性を持って仕事に就いている人に比べると、それ以外の人により状況が厳しく、不満（不安）が強まった可能性が考えられる。第4-3-3表で、「役立つ資格・免許を取得したいと思わない」の比率がH15よりH19のほうが高い傾向がみられるが、資格や免許があっても実務経験がある程度ないとなかなか正社員への採用に結びつかないといった現実が反映されているのかもしれない。結果として、熟練を要しない低賃金の仕事にとどまることになってしまう。若年層の問題もそうだが、企業の採用のあり方が問われていると言えるのではないだろうか。

第5章 非正規雇用をめぐる政策的論点分析

第4章までは、「多様化調査」の特別集計を通じて、主に平成15年（2003年）から同19年（2007年）にかけての非正規雇用をめぐる動向について、データを提示しながら関連の分析結果を示してきた。これらは、前回の報告書「雇用の多様化の変遷：1994～2003」（JILPT労働政策研究報告書No.68（2006年））と同様の取組であり、そのパートⅡとしての今回の報告書における中心部分の一つをなすものである。一方、この第5章は、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、「多様化調査」データによってその論点に関する分析にトライしたものである。その多くは、前回の報告書では必ずしも取り上げられていなかったものであり、今回の報告書のもう一つの中心部分をなすものである。第4章までと部分的に重複するところもあるが、論点の全体像を提示するためにはどうしても欠かせないものであるので、いささか煩雑である点をご容赦いただきたい。

第1節 非正規雇用活用理由と産業別「雇用ポートフォリオ」

ここでは、産業別¹に非正規雇用の活用状況を概観するとともに、その活用理由等に関するデータも併せて産業別の「雇用ポートフォリオ」に関する論議の参考となる分析結果を紹介する²。

なお、この第5節では、「多様化調査」の一部の項目についてカテゴリーを再編集して用いている。その概要は、〈準備作業メモ〉にあるとおりである。例えば、非正規雇用の各形態を事業所が活用する理由を「多様化調査」では選択肢を13設けて訊いているが、ここではそれを7つに再分類して分析に用いる、などである。

1. 産業別にみた非正規雇用活用度

〈準備作業メモ〉の①にあるように、全労働者（当該事業所で働く派遣労働者を含めた雇用者総数）に占める非正規雇用各形態の割合の高低により、それぞれの形態（正社員と非正規の各形態）について「多数活用事業所」、「平均的活用事業所」、「少数活用事業所」及び当該形態の雇用者がいない「非活用事業所」の4つに事業所を分類した。ついで産業別にそれぞれが占める割合を求めた。

（正社員割合について）

正社員が占める割合により区分した事業所の割合をみる。これは逆にいえば、非正規雇用

¹ ここでの産業は、大分類をベースに製造業などをいくつかに分類した「多様化調査」の厚生労働省報告書に掲載されている標章産業を用いている。中分類ベースでも同様の集計をしたが、90近くの分類があつてかなり煩雑になることから、そのデータでの考察は他日を期したい。

² ただし筆者は、確かに1990年代の半ば頃までは非正規雇用（パートタイム労働者が主であった。）の多い産業、少ない産業といった区分ができそうな状況にあつたものの、それ以降は、ほとんどの産業で非正規雇用割合が上昇してきており、産業別に「雇用ポートフォリオ」なるものが明確に抽出できるかどうかについては疑問をもっている。ただし、傾向としてはいえそうな面もあり、一応トライしてみることにした。

<準備作業メモ>「多様化調査」によるカテゴリーを編集して第5章で用いるもの

①就業形態別活用度別事業所の分類

- a. 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。
- b. 割合の事業所平均（ m ）及び値の範囲（最小値（ $=s$ ）・最大値（ $=\chi$ ））を算出する。（各形態のいる事業所のみで計算。）
- c. 【（平均値－最小値）／2】（ $=\gamma$ ）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。
 - 1：多数活用事業所： $m + \gamma < p \leq \chi$
 - 2：平均的活用事業所： $m - \gamma \leq p \leq m + \gamma$
 - 3：少数活用事業所： $s \leq p < m - \gamma$
 - 4：非活用事業所： $p = 0$ （ゼロ）

②非正規活用理由別事業所の類型化（（ ）内が「多様化調査」でのカテゴリー）

- 1：市場要因（正社員を確保できない）
- 2：人事戦略要因（正社員を重要業務特化、専門的業務に対応、即戦力・能力人材の確保）
- 3：雇用調整要因（景気変動に応じた雇用調整）
- 4：業務の繁閑対応要因（長い営業時間対応、1日・週の繁閑対応、臨時・季節的業務量の変化対応）
- 5：労働コスト節減要因（賃金の節減、他の労務コスト節減）
- 6：正社員の雇用対策要因（高年齢者再雇用対策、正社員の育児・介護休業代替）
- 7：その他要因（その他）

③非正規活用上の問題点別事業所の類型化（（ ）内が「多様化調査」でのカテゴリー）

- 1：労働力確保面（良質な人材の確保、定着性）
- 2：意欲・能力面（仕事に対する責任感、向上意欲、業務処理能力）
- 3：時間外労働面（時間外労働への対応）
- 4：職場関係面（正社員との職務分担、チームワーク、正社員との人間関係）
- 5：その他の面（その他）

④都市的地域区分

- 1：南関東（千葉県、東京都、神奈川県）
- 2：京阪神（京都府、大阪府、兵庫県）

全体の活用度をみていることとなる。正社員についてここでの分類基準で「多数活用事業所」に該当する事業所はないので、「平均的活用事業所」が占める割合が低い産業から高い産業へ順に並べて示したのが図表5-1-1①である。逆にいえば、全体としてみた非正規雇用の活用度の高い産業から低い産業へと並べたものとみることができる。

平成19年についてみると、「飲食店、宿泊業」が1位で全体としての非正規雇用活用度の高い事業所の割合がもっとも高い産業であり、次いで「小売業」、「教育、学習支援業」など

図表5-1-1① 産業別「正社員」平均的活用事業所の割合(小→大)

(96)

順位	平成 15 年				平成 19 年					
	正社員のいない事業所	正社員少数事業所	正社員平均的事業所	正社員多数事業所	正社員のいない事業所	正社員少数事業所	正社員平均的事業所	正社員多数事業所		
1	飲食店、宿泊業	10.1	58.7	31.2	—	飲食店、宿泊業	9.0	51.9	39.1	—
2	小売業	6.0	40.1	53.9	—	小売業	16.4	35.3	48.3	—
3	教育、学習支援業	7.2	22.8	69.9	—	教育、学習支援業	8.8	26.3	64.9	—
4	生活関連サービス業	3.0	19.8	77.2	—	生活関連サービス業	4.8	21.0	74.2	—
5	消費関連製造業	5.2	13.8	81.0	—	医療、福祉	4.5	14.9	80.6	—
6	不動産業	3.4	15.3	81.3	—	不動産業	3.8	15.0	81.1	—
7	事業関連サービス業	1.9	15.7	82.3	—	事業関連サービス業	2.2	16.1	81.7	—
8	医療、福祉	1.5	15.3	83.2	—	消費関連製造業	1.2	15.2	83.6	—
9	機械関連製造業	2.7	11.2	86.2	—	機械関連製造業	2.1	10.2	87.6	—
10	素材関連製造業	2.3	11.0	86.7	—	運輸業	1.8	8.9	89.3	—
11	情報通信業	2.2	6.1	91.7	—	情報通信業	1.9	6.2	91.9	—
12	運輸業	0.7	6.8	92.5	—	卸売業	0.4	6.0	93.6	—
13	建設業	2.1	4.8	93.1	—	素材関連製造業	0.5	4.7	94.8	—
14	卸売業	0.5	5.2	94.3	—	電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	3.0	95.8	—
15	鉱業	1.3	2.9	95.8	—	複合サービス業	0.4	3.6	96.1	—
16	電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	2.2	96.5	—	鉱業	0.7	1.8	97.5	—
17	金融・保険業	0.3	2.8	96.9	—	金融・保険業	0.9	1.4	97.6	—
18	複合サービス業	0.3	1.4	98.4	—	建設業	0.5	1.8	97.7	—
	産業計	3.7	21.1	75.2	—	産業計	5.6	19.4	75.0	—

となっている。この順位は、平成15年から大きな変化はほとんどないが、「医療、福祉」（平成15年8位→同19年5位）、「運輸業」（12位→10位）、「卸売業」（14位→12位）などが順位を上げ、一方「消費関連製造業」（5位→8位）や「素材関連製造業」（10位→13位）などが順位を下げている³。

ついで、契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者それぞれについて産業別に活用度をみておこう。

（契約社員の活用度）

契約社員について（図表5-1-1②）、まず平成19年における状況をみると、産業計で89.1%が「契約社員のいない事業所」であり、契約社員がいる事業所は1割程度となっている。契約社員の活用度のもっとも高い産業は「教育、学習支援業」でありほぼ3割の事業所に契約社員がおり「多数活用事業所」の割合は8.1%となっている⁴。次いで「情報通信業」が活用度の高い産業であり、ここでもほぼ3割の事業所に契約社員がいるが、「少数活用事業所」の割合（13.6%）が相対的に高く、「多数活用事業所」は6.7%と「教育、学習支援業」の後塵を拝している。活用度の3位が「運輸業」、4位「医療・福祉」、5位「事業関連サービス業」となっている。これらの産業では15%前後の事業所に契約社員がおり、「多数活用事業所」は3～4%程度となっている。

6位の「建設業」は、契約社員がいる事業所の割合（7.7%）は1割にも満たないが、その中で「多数活用事業所」の占める割合（全事業所比2.8%、契約社員がいる事業所の中では

³ 複合サービス業における非正規雇用活用の進展がみられるが、この産業の相当部分がこの間に民営化された郵政事業所（郵便局）が含まれていることに留意されたい。

⁴ 契約社員がいる事業所の中で「多数活用事業所」の占める割合を「教育、学習支援業」において8.1/（100-69.1）で求めると、26.2%となる。4分の1強が「多数活用事業所」ということができる。

図表5-1-1② 産業別「契約社員」多数活用事業所の割合(大→小)

順位	平成 15 年				平成 19 年					
	契約社員のいない事業所	契約社員少数活用事業所	契約社員平均的活用事業所	契約社員多数活用事業所	契約社員のいない事業所	契約社員少数活用事業所	契約社員平均的活用事業所	契約社員多数活用事業所		
1	教育、学習支援業	71.9	6.1	12.9	9.0	教育、学習支援業	69.1	8.7	14.1	8.1
2	不動産業	84.9	3.5	7.0	4.5	情報通信業	70.7	13.6	8.9	6.7
3	情報通信業	76.1	10.7	9.0	4.2	運輸業	84.7	5.2	5.6	4.4
4	医療、福祉	85.5	3.1	7.3	4.1	医療、福祉	85.8	4.2	5.9	4.1
5	事業関連サービス業	83.0	5.9	7.4	3.7	事業関連サービス業	83.2	8.4	5.1	3.3
6	電気・ガス・熱供給・水道業	88.7	6.4	1.7	3.1	建設業	92.3	2.3	2.6	2.8
7	運輸業	87.5	4.7	4.8	3.0	不動産業	89.4	3.0	5.5	2.1
8	機械関連製造業	92.3	4.1	1.1	2.5	金融・保険業	81.1	11.2	5.8	1.9
9	金融・保険業	86.1	6.2	5.3	2.4	複合サービス業	90.1	1.9	6.1	1.9
10	飲食店、宿泊業	87.2	4.6	6.2	2.0	消費関連製造業	92.5	3.5	2.3	1.8
11	生活関連サービス業	91.8	2.8	3.5	1.9	卸売業	88.6	5.1	4.7	1.6
12	複合サービス業	91.9	2.6	4.0	1.5	素材関連製造業	94.0	3.6	1.0	1.5
13	卸売業	93.1	3.5	2.0	1.3	生活関連サービス業	92.2	3.2	3.1	1.4
14	建設業	92.4	3.2	3.2	1.3	機械関連製造業	89.9	5.3	3.3	1.4
15	消費関連製造業	94.9	3.0	1.0	1.2	小売業	92.5	3.6	2.6	1.3
16	小売業	92.5	3.3	3.6	0.6	鉱業	95.0	2.3	2.1	0.6
17	素材関連製造業	95.2	4.3	0.2	0.4	飲食店、宿泊業	92.9	4.4	2.6	0.1
18	鉱業	96.2	2.1	1.7	0.0	電気・ガス・熱供給・水道業	87.7	8.4	3.9	0.0
	産業計	89.7	4.0	4.2	2.0	産業計	89.1	4.7	3.9	2.2

図表5-1-1③ 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

図表5-1-1④ 産業別「パートタイム労働者」多数活用事業所の割合(大→小)

順位	平成 15 年				平成 19 年					
	パートタイム労働者のいない事業所	パートタイム労働者少数活用事業所	パートタイム労働者平均的活用事業所	パートタイム労働者多数活用事業所	パートタイム労働者のいない事業所	パートタイム労働者少数活用事業所	パートタイム労働者平均的活用事業所	パートタイム労働者多数活用事業所		
1	飲食店、宿泊業	10.3	5.5	25.5	58.7	飲食店、宿泊業	13.4	4.5	34.6	47.5
2	小売業	22.0	12.2	28.8	37.0	小売業	19.4	16.9	23.0	40.7
3	教育、学習支援業	34.5	23.1	23.7	18.8	教育、学習支援業	28.0	21.1	26.8	24.1
4	生活関連サービス業	42.4	15.5	27.6	14.6	生活関連サービス業	41.7	19.1	22.3	16.9
5	消費関連製造業	37.9	27.1	22.4	12.6	医療、福祉	21.9	29.3	36.1	12.7
6	医療、福祉	21.3	35.9	32.0	10.8	事業関連サービス業	52.0	23.9	14.4	9.7
7	機械関連製造業	40.3	37.4	13.9	8.3	消費関連製造業	39.3	24.8	26.2	9.7
8	事業関連サービス業	58.5	21.9	12.4	7.2	機械関連製造業	41.6	33.5	17.1	7.8
9	素材関連製造業	46.1	29.0	17.9	7.0	不動産業	56.9	19.2	17.9	6.1
10	不動産業	58.9	18.8	15.8	6.5	運輸業	57.3	28.4	10.7	3.5
11	卸売業	55.7	26.2	14.9	3.3	素材関連製造業	49.0	32.2	15.9	2.9
12	運輸業	58.2	30.3	9.0	2.6	卸売業	55.3	26.3	15.6	2.8
13	情報通信業	67.0	21.4	9.7	1.9	複合サービス業	66.8	24.2	7.7	1.3
14	鉱業	80.1	15.1	3.6	1.2	情報通信業	72.4	19.3	7.0	1.3
15	複合サービス業	70.8	21.5	7.0	0.7	金融・保険業	59.6	28.2	12.1	0.1
16	建設業	78.6	16.3	4.6	0.5	鉱業	77.1	19.7	3.2	0.0
17	金融・保険業	57.0	35.1	7.6	0.4	建設業	76.8	18.7	4.5	0.0
18	電気・ガス・熱供給・水道業	76.5	21.4	1.8	0.3	電気・ガス・熱供給・水道業	70.8	27.8	1.5	0.0
	産業計	42.3	20.8	19.3	17.6	産業計	41.0	21.3	20.1	17.6

36.4%) が相対的に高くなっている。逆に 8 位の「金融・保険業」は契約社員のいる事業所の割合 (18.9%) は相対的に高いが、「少数活用事業所」(11.2%) が多くなっている。

平成 15 年と比較して 19 年において契約社員の「多数活用事業所」の割合が上昇した産業が「情報通信業」(4.2%→6.7%) と「運輸業」(3.0%→4.4%) などであり、これらの産業では活用度の順位を上げている。その中で「素材関連製造業」(0.4%→1.5%) や「小売業」(0.6%→1.3%) での上昇が水準は低いもの目立っている。

(派遣労働者の活用度)

同様に派遣労働者の活用度をみると (図表 5-1-1 ③)、まず平成 19 年においては産業計で 88.4% が「派遣労働者のいない事業所」であり、派遣労働者がいる事業所は 1 割強となっている。派遣労働者の活用度のもっとも高い産業は「情報通信業」であり 3 割弱の事業所に派遣労働者がおり「多数活用事業所」の割合は 9.7% となっている。次いで「金融保険業」が活用度の高い産業であり、ここでは 3 分の 1 を超える事業所に派遣労働者がおり、「多数活用事業所」は 9.1% となっている。活用度の 3 位が「機械関連製造業」、4 位「素材関連製造業」で、4 分の 1 程度の事業所で派遣労働者がおり「多数活用事業所」の割合が 6~8% 程度となっている。また、5 位の運輸業では 15% 程度の事業所に派遣労働者がおり、「多数活用事業所」は 3.5% 程度となっている。

なお、16 位の「電気・ガス・熱供給・水道業」は、派遣労働者のいる事業所の割合 (25.6%) は 4 分の 1 強と高いが、その多くが「少数活用事業所」(20.7%) で「多数活用事業所」の占める割合は低い。逆に 9 位から 11 位の「建設業」、「事業関連サービス業」、「鉱業」では派遣労働者のいる事業所の割合は 1 割にも満たないが、その中で「多数活用事業所」の割合が相対的に高くなっている。

平成 15 年と比較して 19 年において派遣労働者の「多数活用事業所」の割合が上昇した産業としては、「機械関連製造業」(2.5%→7.7%) と「素材関連製造業」(0.4%→6.2%) が目立っている。この二つの産業では派遣労働者のいる事業所の割合 (それぞれ 13.0%→25.4%、12.7%→23.1%) もかなり上昇している。これは、もとよりこの間に行われた物の製造業務に対する派遣労働 (製造派遣) の解禁によるものと考えられる。

(パートタイム労働者の活用度)

同様にパートタイム労働者の活用度をみると (図表 5-1-1 ④)、まず平成 19 年において産業計で 41.0% が「パートタイム労働者のいない事業所」であり、パートタイム労働者がいる事業所は 6 割程度となっている。契約社員や派遣労働者の場合と比べパートタイム労働者は多くの事業所で雇用されていることが改めて確認される。パートタイム労働者の活用度のもっとも高い産業は「飲食店、宿泊業」であり 9 割近くの事業所にパートタイム労働者がおり「多数活用事業所」の割合は 47.5% となっている。次いで「小売業」が活用度の高い産

業であり、ほぼ8割の事業所にパートタイム労働者がおり「多数活用事業所」は40.7%と4割を超えている。これら両産業においては、ほとんどの事業所にパートタイム労働者が雇用され、なおかつ従業員のかなりの部分を占めている事業所が多いことが確認される。活用度の3位が「教育、学習支援業」、4位「生活関連サービス業」、5位「医療、福祉」となっている。

平成15年と比較して19年においてパートタイム労働者の「多数活用事業所」の割合が上昇した産業が多いが、一方、「金融・保険業」や「建設業」など活用度の低い産業では「多数活用事業所」の割合がほとんど小さなものになっている。他の産業でパートタイム労働者の活用が進んだために、「多数活用事業所」等の区分の基準となる値が上昇したことによるものと考えられるが、一方、これらの産業にはこの間に契約社員や派遣労働者の活用が進んだところが多いことも注目される。

2. 産業別にみた調査前3年増減状況及び今後の増加見込

つぎに、各調査年前後における非正規雇用の割合の変化の状況を見てみよう。「多様化調査」では各就業形態（非正規雇用計を含む。）の全労働者に占める割合について、最近3年間の変化と今後の見通しを尋ねている。この設問に対する回答を併せて、①最近3年間は上昇し、今後も上昇を見込む事業所、②最近3年間は上昇したが、今後上昇は見込まない事業所、③最近3年間は上昇していないが、今後は上昇を見込む事業所、④最近3年間上昇しておらず、今後も上昇は見込まない事業所（非正規雇用の各形態については、非正規雇用（全体）の割合が上昇していない事業所（この設問に回答することが求められていない）及び当該形態の非正規雇用がない事業所が含まれる（図表では「上昇なし/該当なし」と表示。）の4つに区分し、集計を行った。

（非正規雇用計の割合の増減）

非正規雇用割合の増減の状況をみると（図表5-1-2①）、平成15年前後に比べ19年前後は非正規雇用割合の上昇が緩やかであったといえる。産業計でみて、平成15年では「最近3年上昇/今後も上昇見込み」が9.7%であるのに対して19年には5.9%へ、「最近3年上昇/今後は上昇見込みなし」は6.0%から4.6%へといずれも最近3年上昇したグループの割合は低下し（15.7%→10.5%）、また、「最近3年上昇せず/今後は上昇見込み」も10.0%から6.6%へと低下しており、先の「最近3年上昇/今後も上昇見込み」と併せて今後上昇を見込むグループの割合も低下している（19.7%→12.5%）。このことは産業別にみても、例えば上記1. でみたように非正規雇用の活用度の順位を上げた「医療、福祉」、「運輸業」、「卸売業」などでも同様にみられている。非正規化は進んでいるけれども、その中で平成15年から19年にかけてのそのテンポはそれ以前と比べて比較的緩やかであったといえる。このことから、この間の緩やかな景気回復の下で、正社員の雇用を相対的に増やした事業所が多かったことが窺われる。その中で、最近3年間非正規雇用割合が上昇したグループの割合

図表5-1-2① 非正規雇用割合の増減(最近3年×今後)

	平成15年					平成19年				
	最近3年上昇/今後とも上昇見込み	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	最近3年上昇せず/今後とも上昇見込みなし	不明/なんともいえない	最近3年上昇/今後とも上昇見込み	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	最近3年上昇せず/今後とも上昇見込みなし	不明/なんともいえない
鉱業	4.2	6.2	8.1	54.6	26.8	2.6	3.3	5.7	60.1	28.3
建設業	3.8	3.2	5.3	58.0	29.7	2.1	1.6	7.4	65.6	23.3
消費関連製造業	6.6	4.0	9.2	57.0	23.3	7.8	4.7	5.7	52.5	29.4
素材関連製造業	10.3	7.5	8.6	50.8	22.9	4.6	6.5	5.5	61.2	22.2
機械関連製造業	9.7	8.0	10.5	54.2	17.5	7.2	4.4	5.5	59.1	23.8
電気・ガス・熱供給・水道業	5.0	6.5	5.1	55.5	28.0	4.6	7.1	3.9	60.6	23.8
情報通信業	5.9	5.1	11.2	51.6	26.2	5.1	6.9	6.6	54.3	27.0
運輸業	10.5	6.0	8.7	51.9	22.9	8.2	4.6	5.6	56.8	24.8
卸売業	7.8	6.5	12.8	50.3	22.5	4.9	4.1	5.7	64.7	20.6
小売業	11.6	5.1	11.9	50.8	20.7	8.1	5.4	8.3	60.1	18.0
金融・保険業	19.1	7.5	13.4	37.2	22.7	7.3	7.5	6.3	56.5	22.4
不動産業	7.2	5.2	6.3	61.1	20.2	4.9	2.7	6.3	64.3	21.8
飲食店・宿泊業	14.2	6.0	9.7	53.8	16.4	7.6	4.8	6.8	65.0	15.8
医療・福祉	10.8	7.2	11.2	51.7	19.2	4.8	4.6	4.9	63.2	22.5
教育・学習支援業	8.6	7.4	8.5	51.8	23.6	3.9	6.1	8.0	63.9	18.1
複合サービス業	9.9	5.5	13.9	50.7	20.0	7.8	8.6	8.8	55.2	19.6
生活関連サービス業	9.3	8.7	9.4	48.4	24.2	3.9	4.7	7.7	59.8	23.9
事業関連サービス業	8.9	7.6	9.3	52.7	21.5	5.9	4.3	4.8	60.9	24.1
産業計	9.7	6.0	10.0	52.2	22.1	5.9	4.6	6.6	61.3	21.5

について平成19年の方が15年を上回っている産業には、「消費関連製造業」、「情報通信業」、「複合サービス業」及び「電気・ガス・熱供給・水道業」がある。今後上昇を見込むグループの割合が19年に15年を上回った産業はなかった。

(契約社員割合の増減)

契約社員割合の増減についてみると(図表5-1-2②)、産業計では「最近3年上昇/今後とも上昇見込み」、「最近3年上昇/今後は上昇見込みなし」、「最近3年上昇せず/今後とも上昇見込み」の3区分とも平成15年よりも19年は割合が低下している。その中で、19年において最近3年間上昇したグループの割合が15年を上回った産業に、「消費関連製造業」(19年が15年を1.2%ポイント上回る)、「複合サービス業」(同1.1%ポイント)、「素材関連製造業」(同0.7%ポイント)、「情報通信業」、「小売業」(それぞれ同0.5%ポイント)がある。

(派遣労働者割合の増減)

派遣労働者割合の増減についてみると(図表5-1-2③)、産業計で「最近3年上昇/今後とも上昇見込み」、「最近3年上昇せず/今後とも上昇見込み」の2区分は平成15年よりも19年は割合が低下している一方、「最近3年上昇/今後とも上昇見込みなし」は19年が15年を上回っている。その結果、最近3年間上昇したグループの割合は15年、19年とも2.5%となっている。産業別にみると、19年において最近3年間上昇したグループの割合が15年を上回った産業が18産業中10産業となっており、中でも「電気・ガス・熱供給・水道業」(3.4%ポイント上昇)、「素材関連製造業」(3.2%ポイント)、「機械関連製造業」(2.8%ポイント)、「情報通信業」(2.0%ポイント)、「消費関連製造業」(1.3%ポイント)などで上回り度合いが高くなっている。この間における派遣労働者活用の高まりが裏付けられているとともに、

図表5-1-2② 契約社員割合の増減(最近3年×今後)

	平成 15 年				平成 19 年			
	最近3年上 昇/今後も 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 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	0.7	0.1	1.7	97.5	0.6	0.6	1.5	97.3
建設業	0.5	1.4	2.5	95.6	0.1	0.7	2.3	96.9
消費関連製造業	0.5	0.2	2.6	96.7	1.1	0.8	1.1	96.9
素材関連製造業	0.5	0.3	1.8	97.5	0.2	1.2	0.8	97.8
機械関連製造業	1.0	1.2	2.8	95.0	0.3	0.8	0.6	98.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	2.0	0.9	96.5	0.5	1.6	1.5	96.4
情報通信業	2.0	3.0	7.6	87.4	2.1	3.3	4.1	90.4
運輸業	2.3	2.0	4.0	91.7	1.3	2.2	1.6	94.9
卸売業	1.1	0.8	4.2	93.9	0.1	1.2	1.8	96.9
小売業	0.8	0.7	2.0	96.4	1.3	0.6	0.8	97.2
金融・保険業	2.0	2.5	3.6	91.9	1.4	0.8	1.5	96.2
不動産業	2.1	1.3	3.1	93.5	0.8	0.3	2.7	96.1
飲食店・宿泊業	0.5	2.6	2.8	94.1	0.1	1.8	3.4	94.8
医療・福祉	0.7	1.9	3.6	93.9	0.3	1.4	1.7	96.5
教育、学習支援業	2.9	3.5	5.5	88.2	0.4	1.6	2.7	95.4
複合サービス業	1.0	1.2	1.2	96.5	1.0	2.3	1.5	95.2
生活関連サービス業	2.6	0.6	1.4	95.3	0.2	0.8	1.1	97.8
事業関連サービス業	1.7	2.6	5.4	90.2	1.7	2.5	1.2	94.6
産業計	1.1	1.4	3.1	94.4	0.7	1.2	1.7	96.4

図表5-1-2③ 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 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 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

図表5-1-2④ パートタイム労働者割合の増減(最近3年×今後)

	平成 15 年				平成 19 年			
	最近3年上 昇/今後も 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 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	0.9	5.3	3.4	90.4	0.0	1.2	0.2	98.6
建設業	0.1	1.2	3.2	95.6	0.0	0.2	3.9	95.8
消費関連製造業	4.0	5.4	7.2	83.4	2.9	5.2	3.6	88.3
素材関連製造業	3.8	7.1	5.5	83.6	1.1	4.4	3.2	91.3
機械関連製造業	3.9	6.0	9.3	80.7	4.4	2.1	4.2	89.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	2.0	2.3	94.8	0.0	3.2	0.8	96.0
情報通信業	1.5	3.6	5.9	88.9	0.5	2.6	2.4	94.5
運輸業	3.5	4.7	6.1	85.7	2.9	3.3	2.6	91.2
卸売業	2.9	6.5	7.0	83.6	1.7	3.0	3.9	91.4
小売業	10.8	7.6	12.4	69.2	7.2	6.0	8.2	78.5
金融・保険業	8.3	4.2	10.4	77.2	2.3	6.9	4.7	86.1
不動産業	3.5	3.7	3.2	89.7	1.9	2.0	3.4	92.7
飲食店・宿泊業	12.2	8.6	9.6	69.6	5.4	3.3	7.6	83.8
医療・福祉	9.7	10.0	9.7	70.6	2.7	9.4	4.9	83.0
教育、学習支援業	4.4	9.8	4.9	80.8	2.5	3.8	7.2	86.5
複合サービス業	4.2	2.3	11.3	82.2	1.8	3.4	6.2	88.7
生活関連サービス業	5.7	6.5	5.9	81.9	2.6	4.0	6.9	86.5
事業関連サービス業	3.4	5.6	7.3	83.7	3.0	4.4	4.2	88.4
産業計	6.1	6.2	8.0	79.7	3.4	4.3	5.4	86.9

その背景の一つに製造派遣の解禁（平成 16 年）に伴う製造業での活用拡大があったことがわかる。この間の製造業における派遣労働者の活用拡大は、平成 15 年調査において既に確認できる。すなわち、15 年の製造業においては「最近 3 年上昇せず／今後は上昇見込み」の割合が、機械関連製造業で 4.1%、素材関連製造業で 3.3% など相対的にかなり高かった。また 19 年においても、「最近 3 年上昇せず／今後は上昇見込み」の割合は、15 年ほどではないものの、相対的に高くなっている。このように、製造派遣の解禁以降この時期までは製造業における派遣労働者の活用は順調に拡大し、雇用機会を提供する役割を一定程度果たしていたといえる。

平成 15 年と 19 年とで増減に関する状況にかなりの違いがみられる産業の一つとして「金融・保険業」が注目される。15 年において最近 3 年間上昇したグループの割合は 16.7% と 6 事業所に 1 つの割で派遣労働者割合が上昇し、今後上昇見込みのグループの割合も 15.9% と最近 3 年間とほぼ同等の程度で派遣労働者の活用を進めることが見込まれていた。これに対して、19 年において最近 3 年間上昇したグループの割合は 8.7% と他の産業に比べ相対的に高くはあったものの「最近 3 年上昇／今後は上昇見込みなし」が 6.2% となっており、今後上昇見込みのグループの割合は 4.8% にとどまり 15 年時点の 3 分の 1 の水準となっている。「金融・保険業」における派遣労働者の活用は近年までかなりのテンポで拡大してきていたが、その拡大が鈍化することが見込まれていたといえる⁵。

（パートタイム労働者割合の増減）

パートタイム労働者割合の増減についてみると（図表 5-1-2④）、産業計では「最近 3 年上昇／今後も上昇見込み」、「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」の 3 区分とも平成 15 年よりも 19 年は割合がかなり低下している。その中で、19 年において最近 3 年間上昇したグループの割合が 15 年をわずかながら上回った産業は「電気・ガス・熱供給・水道業」（19 年が 15 年を 0.3% ポイント上回る）のみであり、また、今後上昇を見込むグループの割合について 19 年が 15 年を上回った産業は「建設業」（同 0.7% ポイント）と「教育、学習支援業」（同（0.3%））の 2 つのみであった。

3. 産業別にみた非正規雇用活用の理由

つぎに、この章の冒頭＜準備作業メモ＞の②のとおり 7 つに区分した非正規活用理由をみておこう。なお、以下の図表では、上記 1. でみた活用度の高い順に産業を並べて表示している。

⁵ 一般に銀行や保険会社にあつては、グループ内いわゆる「資本系」の労働者派遣事業者（派遣元）を持ち、そこから派遣を受けていることが多い。近年、派遣形態から契約社員形態での紹介（人事管理サービス付き）へ切り替えたところが散見される。この背景に、いわゆるグループ派遣の規制強化の動きがあるかどうかは定かではないが、一つの要因となっていることは間違いのないであろう。

（契約社員の活用理由）

事業所が契約社員を活用する理由をみてみよう（図表5-1-3①）。まず、各産業においてもっとも指摘割合の高い活用理由（データを点線の楕円で囲んでいる。）をみると、ほとんどの産業で「人事戦略要因」が挙げられている。鉱業のみ「労働コスト節減要因」（51.1%）がもっとも多くなっているが、2番目に多い「人事戦略要因」（46.2%）と大きな差はない。このように契約社員を活用している事業所では、専門的業務に契約社員を活用すること、特定の業務を契約社員に担当させて正社員をそれ以外のより重要な業務に特化させることといった人事戦略に沿って契約社員を活用している場合がもっとも多い。この指摘割合の高い産業をみると、「情報通信業」（84.5%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（82.6%）、「教育、学習支援業」（73.4%）、「複合サービス業」（72.4%）、「素材関連製造業」（70.0%）などの順となっている。ただし、契約社員の活用度の高い産業ほどこの要因の指摘割合が高いといった明確な関係はみられない。

つぎに、「人事戦略要因」に次いで総じて指摘割合の高い「労働コスト節減要因」についてみると、上述の「鉱業」のほか「運輸業」（42.3%）、「複合サービス業」（41.5%）、「消費関連製造業」（37.6%）、「医療、福祉」（36.6%）、「不動産業」（35.4%）などの順となっている。

以下順次その他の要因について同様にみると、「正社員雇用対策要因」では「鉱業」（41.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（34.3%）、「消費関連製造業」（29.8%）、「複合サービス業」（27.9%）、「小売業」（27.2%）、「素材関連製造業」（26.2%）などで指摘割合が高い。「市場要因」では「複合サービス業」（39.0%）、「生活関連サービス業」（29.7%）、「消費関連製造業」（28.7%）、「小売業」（28.2%）などで高い。「雇用調整要因」では「鉱業」（37.0%）、「消費関連製造業」（31.2%）などで高い。「繁閑対応要因」では「生活関連サービス業」（36.3%）、「鉱業」（30.4%）などで高い。

このようにみると、「鉱業」や「複合サービス業」、「消費関連製造業」、「生活関連サービス業」、「運輸業」などはいろいろな要因にばらついているのに対して、「情報通信業」や「教育、学習支援業」などでは指摘される要因のばらつきは比較的小さいといえる。

（派遣労働者の活用理由）

事業所が派遣労働者を活用する理由をみてみよう（図表5-1-3②）。まず、各産業においてもっとも指摘割合の高い活用理由（データを点線の楕円で囲んでいる。）をみると、ほとんどの産業で「人事戦略要因」が挙げられている。その中で、「機械関連製造業」では「雇用調整要因」（50.3%）を、「消費関連製造業」では「繁閑対応要因」（47.9%）を挙げる事業所割合がもっとも多くなっている。また、「飲食店、宿泊業」では「人事戦略要因」（43.3%）がもっとも多いが、2位の「繁閑対応要因」（43.0%）もほとんど同じ指摘割合となっている。このように派遣労働者についても、契約社員同様総じて「人事戦略要因」がもっとも多くなっているが、他の要因がもっとも多くなっている産業も契約社員の場合よりもやや多くあり、

図表5-1-3① 産業別「契約社員」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
教育、学習支援業	12.6	73.4	8.6	17.2	29.4	16.2	13.9
情報通信業	19.5	84.5	15.1	12.5	19.5	19.8	7.4
運輸業	23.2	51.4	18.8	24.7	42.3	19.5	11.3
医療、福祉	6.7	49.0	7.9	15.2	36.6	14.1	12.5
事業関連サービス業	12.4	61.1	14.5	16.2	22.0	14.0	14.2
建設業	11.0	66.8	24.3	2.0	13.2	4.6	14.5
不動産業	14.8	68.7	14.2	1.5	35.4	18.7	2.1
金融・保険業	11.6	63.9	6.9	2.6	25.5	13.7	14.1
複合サービス業	39.0	72.4	13.0	9.0	41.5	27.9	4.6
消費関連製造業	28.7	55.6	31.2	9.9	37.6	29.8	3.0
卸売業	7.0	60.3	17.4	5.5	32.5	18.3	5.6
素材関連製造業	12.9	70.0	19.3	19.5	25.6	26.2	10.6
生活関連サービス業	29.7	64.0	14.8	36.3	27.6	7.4	2.1
機械関連製造業	9.4	59.2	11.2	7.8	30.0	20.9	16.8
小売業	28.2	53.5	9.2	11.6	30.1	27.2	24.4
鉱業	7.5	46.2	37.0	30.4	51.1	41.3	3.2
飲食店、宿泊業	25.4	60.6	14.1	16.0	22.1	16.4	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7	82.6	5.7	1.7	25.9	34.3	6.7
産業計	16.5	61.0	14.2	13.2	28.4	17.5	12.0

(注)図表1-1-1①の「多数活用事業所」の割合の高い順に産業を並べている。(以下図表1-1-3③までにおいて同様。)

図表5-1-3② 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

図表5-1-3③ 産業別パートタイム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
飲食店、宿泊業	21.6	22.2	29.1	70.2	51.2	1.3	6.7
小売業	16.5	36.6	15.4	61.7	48.6	7.0	10.7
教育、学習支援業	19.0	44.7	12.8	48.6	42.3	5.4	8.7
生活関連サービス業	18.7	27.4	15.9	55.6	52.2	8.3	11.2
医療、福祉	21.8	37.1	10.1	53.6	39.7	14.3	9.9
事業関連サービス業	12.2	37.8	9.2	48.8	41.2	10.0	12.3
消費関連製造業	11.7	20.8	19.8	51.5	58.6	13.5	5.0
機械関連製造業	16.0	25.9	26.6	28.5	48.0	15.4	16.0
不動産業	10.0	34.4	16.8	47.8	46.1	16.0	6.7
運輸業	15.3	25.0	17.1	54.1	47.0	10.1	7.5
素材関連製造業	15.1	21.6	25.1	39.6	45.1	14.9	10.4
卸売業	9.4	35.0	15.0	42.0	47.7	9.1	11.9
複合サービス業	34.8	28.4	11.1	29.1	58.7	13.0	7.5
情報通信業	9.9	42.8	9.7	29.3	38.1	5.8	11.2
金融・保険業	12.9	60.7	4.4	48.6	44.5	9.8	6.7
鉱業	5.2	29.3	7.6	41.5	49.5	15.9	13.3
建設業	16.4	26.6	12.7	36.4	42.2	15.2	17.2
電気・ガス・熱供給・水道業	14.5	30.5	0.7	55.0	24.1	47.9	21.5
産業計	16.8	31.9	17.2	54.1	47.4	8.9	10.1

また、指摘割合の水準も契約社員の場合よりも総じて低くなっており、他の要因に多く散らばっている。

「人事戦略要因」以外の要因について産業計でみると、「繁閑対応要因」(29.6%)、「労働コスト節減要因」(27.2%)、「市場要因」(24.3%)及び「雇用調整要因」(24.0%)の4つの要因の指摘割合に大きな差がみられていない。この点も、「労働コスト節減要因」が総じて明確に他の要因よりも指摘割合が高い契約社員の場合と異なっている。それぞれ要因について相対的に指摘割合が高い産業をみると、「繁閑対応要因」では「小売業」(58.9%)、「消費関連製造業」(47.9%)、「飲食店、宿泊業」(43.0%)、「素材関連製造業」(33.8%)などとなっている。また、「労働コスト節減要因」では「教育、学習支援業」(52.2%)、「鉱業」(44.0%)、「金融・保険業」(42.3%)、「機械関連製造業」(37.9%)、「素材関連製造業」(37.0%)などとなっている。「市場要因」では、他の要因の場合ほど突出して高い産業はあまりなく、「機械関連製造業」(37.9%)、「複合サービス業」(37.3%)などが相対的に高い産業である。「雇用調整要因」では、「機械関連製造業」(50.3%)が突出して高く、次いで「消費関連製造業」(39.5%)、「素材関連製造業」(33.5%)、「飲食店、宿泊業」(33.0%)、「小売業」(31.0%)などが高くなっている。

このようにみると、「機械関連製造業」などの製造業や「複合サービス業」、「飲食店、宿泊業」、「小売業」、などはいろいろな要因にばらついているのに対して、「情報通信業」や「建設業」などでは指摘される要因のばらつきは比較的小さいといえる。

なお、「機械関連製造業」を始め製造業において「雇用調整要因」を挙げる事業所が多くなっていることには注目しておきたい。上述のように製造派遣の解禁とともに製造業において派遣労働者の活用が拡大したが、そこでは景気変動に応じた雇用調整が大きな活用要因となっていたということである。すなわち、その後起きたリーマン・ショックのような大きな経済変動があれば、派遣労働者が大きな調整の対象となることはあらかじめ十分予想されていたといえる。したがって、製造派遣を解禁する際には、併せて派遣労働者に対するセーフティネットの充実が図られるべきであったことが後知恵ながら確認できる⁶。

(パートタイム労働者の活用理由)

事業所がパートタイム労働者を活用する理由をみてみよう(図表5-1-3②)。まず、各産業においてもっとも指摘割合の高い活用理由(データを点線の楕円で囲んでいる。)をみると、「繁閑対応要因」がトップとなっている産業と「労働コスト節減要因」がトップとなっている産業とに大きく分かれている。「繁閑対応要因」がトップの産業は、「飲食店、宿泊業」、「小売業」などパートタイム労働者の活用度の順位が高い産業に多く、一方、「労働コスト節

⁶ 仮にそうした措置がとられていたとしたら、製造派遣に対するその後の世論や評価はもう少し違ったものになった可能性がある。さらには、製造業雇用主において派遣労働者を活用する人材戦略上の位置づけについて、もう少し明確にしておくことも重要であったと考えられる。そうであれば、「簡単に切る」ということも実際よりは少なくなったものとも考えられる。

減要因」がトップの産業は「複合サービス業」、「消費関連製造業」、「鉱業」など活用度の順位が低い産業に相対的に多くなっている。とはいえ、両者の指摘割合は総じて大きな違いのない産業が多い。このほかに「人事戦略要因」がトップとなっている二つの産業（「金融・保険業」と「情報通信業」）があるが、この2つにおいても「繁閑対応要因」や「労働コスト節減要因」の指摘割合も多くなっている。パートタイム労働者については、これら3つの要因が主要な要因となっており、「雇用調整要因」、「市場要因」、「正社員雇用対策要因」の指摘割合は総じて低くなっている。その中で、「雇用調整要因」では「飲食店、宿泊業」、「機械関連製造業」、「素材関連製造業」など、「市場要因」では「複合サービス業」、「医療・福祉」、「飲食店、宿泊業」など、「正社員雇用対策要因」では「電気・ガス・熱供給・水道業」といった産業で相対的に指摘割合が高くなっている。

（「労働コスト節減要因」についての若干の考察）

ここで非正規雇用活用に当たっての「労働コスト節減要因」について、少し考えてみたい。非正規雇用の拡大には、労働コストの節減が大きな要因となっているといわれる。筆者も、ここ 10 数年における急激な非正規雇用の拡大、非正規化の進展には労働コストの節減が最大の要因であったとあってよいと考えている⁷。しかし一方、非正規化の進展が労働コスト節減によるものというだけでは、企業は可能な限りもっとも労働コストが小さくなるよう人事戦略をとるといふ、経済ないし経営の教科書的な言説を繰り返しているにすぎない面がある。そこで、もう少し「多様化調査」から得られるデータを注視しつつ、この点について考えてみたい。

まず、上述のように産業計で「労働コスト節減要因」の指摘割合をみると、契約社員については 28.4%、派遣労働者で 27.7%、パートタイム労働者で 47.4%となっており、それほど高いともいえないということを確認しておきたい。とりわけ、契約社員や派遣労働者は、直接的に労働コストが低廉であるとみているわけではなさそうである⁸。

つぎに、他の活用要因との関連をみてみよう。図表 5-1-4 は、それぞれの要因を指摘した事業所を 100 として、その中で「労働コスト節減要因」を併せて指摘した事業所の割合

図表5-1-4 各活用要因を挙げる事業所における労働コスト節減要因指摘割合(平成19年調査)
(%)

	市場要因	人事戦略要因	雇用調整要因	繁閑対応要因	正社員雇用対策要因	その他要因
契約社員	23.2	21.5	42.6	33.5	52.1	19.6
派遣労働者	24.6	25.8	31.6	19.3	24.2	6.8
パートタイム労働者	39.3	35.9	55.6	47.3	35.3	21.6

⁷ JILPT 第 1 期中期計画期間におけるプロジェクト研究報告書 No. 4 「非正規雇用の実態と課題」第 1 章などを参照されたい。

⁸ 一般に、契約社員や派遣労働者の賃金は、その企業の初任給よりは高く設定されている場合が少なくないといわれている。

をみたものである。これをみると、「雇用調整要因」を挙げた事業所において「労働コスト節減要因」も挙げる割合が相対的に高いといえる。「労働コスト節減要因」というとき、景気変動に応じて雇用調整ができることを念頭においているところが多いことが窺われる。また次いで、契約社員やパートタイム労働者については、「繁閑対応要因」を挙げた事業所において「労働コスト節減要因」の指摘割合が相対的に高くなっている。これは、長い営業時間への対応（＝正規労働時間の長さを超える営業時間部分への対応）や1日・週の間の繁閑への対応等のために正社員を雇用した場合との比較が意識されているのではないかと考えられる。パートタイム労働者にあつては、前述のようにこの「繁閑対応要因」が活用要因のトップであった。

それでは、契約社員や派遣労働者の活用要因のトップであった「人事戦略要因」を挙げた事業所についてみると、「労働コスト節減要因」の指摘割合はそれぞれ 21.5%、25.8%となっている。これは、上述の全体でみた指摘割合を下回っており、相対的に高いとはいえないものである。逆にいえば、活用要因としての指摘割合がもっとも高かった「人事戦略要因」指摘事業所の中で、かなり多くが「労働コスト節減要因」を意識していないといえることができる。

以上のことから、大抵の事業所においては、ただ闇雲にコスト減を求めて非正規の雇用を拡大しているわけではなく、繁閑への対応を含めた広い意味での人事戦略上の必要をベースとして、その範囲において労働面のコスト計算をしながら、非正規雇用を活用していると考えられる。したがって、とりわけ契約社員や派遣労働者などの非正規化が無限定に進むわけではなく、ある種の秩序をもって今後も進展していくものと考えられるべきであろう。非正規雇用をめぐる政策・施策の立案と推進に当たっては、こうした企業の合理的な行動特性を十分に考慮することが望まれる⁹。なお、ある時点で適切であると考えられた人事戦略であっても、その後の展開において必ずしも事業運営に適合しないことが判明することもしばしば生じる。そうした際にとられた非正規化雇用戦略があれば、速やかに軌道修正されることも必要であろう¹⁰。

4. 回帰分析による表現

以上、平成15年から19年にかけての非正規雇用の活用状況とその背後にある事業所の活用理由をみてきた。さらにこれらの要因の相互関係にも配慮して非正規雇用の活用を左右する要因を探るためには、クロス集計で分析するにはあまりにも要素数が多くなりすぎると

⁹ 例えば、ある種の非正規雇用に問題があるからといって、企業の行動特性を考慮せずに規制的な措置をとってしまうことは、別の種類の非正規雇用に同様の問題を転嫁するか、正社員の就業条件のメルトダウンをもたらすことになってしまうであろう。

¹⁰ 例えば、机上計算で可能であるとの想定の下で、特定の業務の従業員を契約社員化した場合において、そのことに起因して実際は相当程度業務効率が落ちてしまう場合も考えられる。その場合は、正社員の雇用制度を適宜見直した上で、契約社員を正社員化することが適切である場合も考えられる。

もに、統計的にどこまで意味があるのかも吟味する必要がある。そこで、非正規雇用の活用状況を従属変数として、これまでみてきた要因などによる回帰分析をすることとした。ただし、筆者としては、この回帰分析は多数の要素の関係を平均的な関係式で表現するという意味でクロス集計の延長、拡張として行うものであり、決して厳密な因果関係を見出すことを意図したものではないことに留意されたい。

なお、回帰する変数（独立変数）は次のデータである。

- ①事業所の常用労働者数 事業所の規模を示すものとして投入した。ただし、非正規雇用割合の回帰式においては、従属変数の割合の基礎（分母は全労働者数）と関連しているので、その回帰係数はマイナスとなりやすくなる。
- ②産業 ある産業に該当すれば「1」（非該当なら「0」）をとるダミー変数として投入し、「鉱業」と「建設業」とを合わせたものを対照グループとした。これは特に他意はなく、産業分類の順番で1番と2番をとったものであり、1番の「鉱業」のみではケース数が少ないので「建設業」と合わせて対照グループとした。
- ③事業所の種類 「工場・作業所」、「営業所」など事業所の種類によって非正規雇用の活用状況に影響を受けると考えられるので、ダミー変数として投入した。対照は「事務所」であり、これは単に分類の1番目をとったものである。
- ④都市（圏） 事業所の所在地が大都市圏にあれば非正規雇用の活用状況に影響を受けると考えられるので、ダミー変数として投入した。変数は、「南関東」、「京阪神」（この章冒頭の〈準備作業メモ〉の④参照）、「愛知」、「福岡」（この二つは県単独）の4つである。
- ⑤非正規雇用がいる事業所のみを対象としている場合においては、その活用理由及び活用上の問題点をダミー変数として投入した。いずれも〈準備作業メモ〉の②及び③を参照されたい。

（非正規雇用の有無に関する回帰分析結果）

契約社員、派遣労働者及びパートタイム労働者ごとに、雇用している事業所を「1」、雇用していない事業所を「0」として、雇用の有無に関するロジスティック回帰分析を行った結果が図表5-1-5である。データは、平成19年のものである。

a. 契約社員について

契約社員を雇用（活用）する事業所が多い傾向のある産業としては、「教育、学習支援業」、「情報・通信業」、「金融・保険業」、「事業関連サービス業」、「運輸業」などを挙げることができる。事業所の種類については、「営業所」と「事務所」で相対的に契約社員の活用が多い。都市については「南関東」の事業所で相対的に多く活用される傾向がある。なお、常用労働者が多い事業所ほど、すなわち大規模の事業所ほど契約社員が活用される傾向がややあるようであるが、規模が大きいほど多様な人材が必要とされる傾向があるのはむしろ当然のことであろう。

図表5-1-5 各形態の非正規雇用の有無に関するロジスティック回帰分析結果

	契約社員			派遣労働者			パートタイム労働者		
	回帰係数 (B)	Wald	Exp (B)	回帰係数 (B)	Wald	Exp (B)	回帰係数 (B)	Wald	Exp (B)
事業所の常用労働者数	0.005	12938.174	1.005	0.013	44472.347	1.013	0.003	4571.271	1.003
消費関連製造業ダミー	0.049	7.860	1.050	0.270	308.219	1.310	1.432	20572.461	4.186
素材関連製造業ダミー	-0.173	81.639	0.841	1.068	5609.288	2.909	0.985	9490.297	2.679
機械関連製造業ダミー	0.231	163.188	1.260	1.009	4609.490	2.744	1.258	13743.161	3.520
電気・ガス・熱供給・水道業ダミー	0.128	3.796	1.136	0.718	173.466	2.050	0.180	15.371	1.197
情報・通信業ダミー	1.405	7683.440	4.076	1.050	3967.801	2.857	0.140	91.323	1.150
運輸業ダミー	0.557	1579.915	1.746	0.360	622.218	1.434	0.930	9420.298	2.534
卸売業ダミー	0.297	584.421	1.345	0.572	2416.983	1.772	1.001	16406.379	2.722
小売業ダミー	0.172	181.110	1.187	-0.423	940.492	0.655	2.103	65788.101	8.192
金融・保険業ダミー	0.933	3725.959	2.542	1.868	18019.460	6.475	0.618	2925.039	1.854
不動産業ダミー	0.278	136.177	1.320	0.431	386.146	1.539	0.868	3364.591	2.382
飲食店・宿泊業ダミー	0.149	99.583	1.160	-0.156	105.973	0.856	2.418	56946.181	11.219
医療・福祉ダミー	0.769	3123.847	2.157	-0.783	2048.165	0.457	2.174	49591.802	8.794
教育・学習支援業ダミー	1.740	13246.936	5.697	0.157	68.638	1.170	1.835	20204.891	6.263
複合サービス業ダミー	0.292	93.412	1.339	0.323	109.747	1.382	0.356	334.749	1.427
生活関連サービス業ダミー	0.133	75.566	1.142	0.475	1230.599	1.608	1.173	17203.923	3.230
事業関連サービス業ダミー	0.774	4280.718	2.168	-0.281	408.660	0.755	1.093	18296.846	2.983
事業所の種類(工場・作業所)	-0.270	601.404	0.763	0.037	13.844	1.038	0.366	3066.507	1.442
事業所の種類(研究所)	-0.259	21.908	0.772	1.940	2157.265	6.957	1.002	587.833	2.724
事業所の種類(営業所)	0.295	1279.885	1.343	0.007	0.640	1.007	-0.106	308.577	0.900
事業所の種類(店舗)	-0.364	1442.992	0.695	-0.254	637.645	0.776	0.909	20432.370	2.482
事業所の種類(その他)	-0.213	450.674	0.808	0.133	150.396	1.142	0.448	4166.601	1.566
南関東ダミー	0.259	1649.605	1.295	1.005	24723.624	2.732	0.131	779.431	1.140
愛知ダミー	-0.195	302.987	0.823	0.546	3089.385	1.726	0.417	3448.568	1.518
京阪神ダミー	0.012	1.928	1.012	0.232	712.741	1.261	0.099	306.061	1.104
福岡ダミー	-0.147	130.773	0.863	0.674	3527.074	1.962	-0.017	4.296	0.983
定数	-2.569	73814.704	0.077	-3.011	97709.640	0.049	-1.442	54575.444	0.236
Nagelkerke R 2 乗	0.080			0.192			0.252		

(注) 産業分類の対照グループは「鉱業及び建設業」であり、事業所の種類のそれは「事務所」である。

Wald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。

ゴシックで示した係数は、0.5以上(-0.5以下)の係数である。

b. 派遣労働者について

派遣労働者を雇用（活用）する事業所が多い傾向のある産業としては、「金融・保険業」、「素材関連製造業」、「情報・通信業」、「機械関連製造業」などを挙げることができる。一方「医療・福祉」、「小売業」、「事業関連サービス業」などでは活用が相対的に少ない傾向があるようである。事業所の種類では「研究所」で特に活用が多く、また「南関東」を始め都市圏で活用が多い傾向があるようである。

c. パートタイム労働者について

パートタイム労働者を雇用（活用）する事業所が多い傾向のある産業としては、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「小売業」、「教育・学習支援業」、「消費関連製造業」などを挙げることができる。事業所の種類については「研究所」と「店舗」で相対的にパートタイム労働者の活用が多い。都市については「愛知」や「南関東」の事業所で相対的に多く活用される傾向がある。

(非正規雇用割合に関する回帰分析結果)

つぎに、非正規雇用割合（％）を従属変数とした回帰分析（OLS）結果をみる（図表5-1-6）。データは、同じく平成19年のものである。

a. 正社員割合について

まず、非正規雇用者全体の割合をみるため、逆の面から正社員割合について回帰した結果をみる（図表5-1-6）。この場合、係数がマイナスの項目が非正規雇用割合を高める要素である。非正規雇用者全体の割合が相対的に高い産業としては、「飲食店・宿泊業」、「教育、学習支援業」、「小売業」、「医療・福祉」、「事業関連サービス業」などを挙げることができる。事業所の種類では、「店舗」、「その他」、「工場、作業所」で相対的に割合が高い。なお、非正規雇用の有無に関する上述の回帰分析結果では「研究所」での活用が相対的に多いとされることが多かったが、雇用割合ではむしろ相対的に低くなる傾向があるようである。都市については「愛知」や「南関東」の事業所を始め都市圏で相対的に多く活用される傾向がある。

図表5-1-6 各形態の雇用(活用)割合(%)を従属変数とした回帰分析結果(平成19年)

	正社員割合		契約社員		派遣労働者		パートタイム労働者	
	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)	93.870	1201.380	0.690	45.515	0.428	50.019	-2.735	-46.322
事業所の常用労働者数	-0.167	-78.040	-0.032	-76.058	-0.015	-62.618	-0.020	-12.071
消費関連製造業ダミー	-12.367	-71.303	-0.971	-28.961	-1.142	-60.273	4.776	36.489
素材関連製造業ダミー	-2.859	-14.959	-1.038	-28.109	-0.054	-2.567	-0.385	-2.678
機械関連製造業ダミー	-10.564	-44.938	-0.560	-12.329	-0.003	-0.117	4.458	25.184
電気・ガス・熱供給・水道業ダミー	3.722	0.572	-1.184	-0.943	-1.870	-2.635	-0.219	-0.043
情報・通信業ダミー	-8.034	-17.795	-0.392	-4.489	1.560	31.661	1.023	3.018
運輸業ダミー	-11.294	-54.722	0.166	4.159	0.794	35.233	1.658	10.692
卸売業ダミー	-6.927	-63.518	-0.794	-37.584	-0.411	-34.351	0.993	12.080
小売業ダミー	-25.919	-284.935	-0.434	-24.534	-0.355	-35.589	11.068	156.082
金融・保険業ダミー	-1.615	-5.301	-1.072	-18.207	-0.212	-6.355	-6.014	-26.283
不動産業ダミー	-14.938	-30.314	-0.313	-3.289	0.059	1.099	2.027	5.479
飲食店・宿泊業ダミー	-34.012	-318.953	-1.228	-59.338	0.063	5.373	13.332	160.570
医療・福祉ダミー	-16.436	-119.214	1.007	37.747	-0.498	-33.066	3.891	36.963
教育、学習支援業ダミー	-27.608	-89.376	1.174	19.619	-0.665	-19.732	7.663	32.938
複合サービス業ダミー	-2.872	-2.771	-0.661	-3.305	-0.758	-6.703	-5.002	-6.430
生活関連サービス業ダミー	-11.767	-85.124	-0.571	-21.325	0.559	36.944	1.871	17.906
事業関連サービス業ダミー	-15.061	-123.237	-0.187	-7.915	0.065	4.864	3.789	41.122
事業所の種類(工場・作業所)	-9.491	-95.374	0.625	32.487	0.590	54.172	2.093	27.790
事業所の種類(研究所)	4.670	5.836	-0.164	-1.064	0.706	8.044	-22.956	-38.105
事業所の種類(営業所)	3.945	42.143	0.086	4.740	-0.384	-37.391	-4.050	-57.149
事業所の種類(店舗)	-25.254	-321.060	0.455	29.682	-0.074	-8.600	12.895	210.656
事業所の種類(その他)	-13.966	-135.542	0.615	30.834	0.405	35.903	4.321	55.419
南関東ダミー	-3.586	-58.265	0.444	37.135	0.028	4.152	1.676	35.972
愛知ダミー	-4.797	-53.058	-0.137	-7.821	-0.176	-17.881	3.315	48.391
京阪神ダミー	-2.407	-30.616	0.035	2.306	0.142	16.579	2.833	47.646
福岡ダミー	-1.784	-17.129	-0.753	-37.001	0.168	14.606	-3.067	-38.826
非正規を活用する理由(市場要因)ダミー			1.065	24.570	5.686	213.208	9.234	155.832
非正規を活用する理由(人事戦略要因)ダミー			11.361	365.944	6.047	285.121	3.591	76.323
非正規を活用する理由(雇用調整要因)ダミー			25.333	510.539	5.655	215.866	4.888	85.037
非正規を活用する理由(繁閑対応要因)ダミー			-1.896	-33.329	5.874	241.133	15.024	326.126
非正規を活用する理由(労働コスト節減要因)ダミー			14.391	341.568	5.518	198.429	12.706	293.466
非正規を活用する理由(正社員雇用対策要因)ダミー			6.797	139.502	10.204	174.323	-4.046	-48.016
非正規を活用する理由(その他要因)ダミー			5.095	92.827	5.934	110.286	9.885	124.114
非正規の活用上の問題点(労働力確保面)ダミー			4.451	114.953	-0.925	-35.311	20.585	409.331
非正規の活用上の問題点(意欲・能力面)ダミー			-0.495	-11.332	5.008	215.429	3.280	67.136
非正規の活用上の問題点(時間外労働面)ダミー			-9.245	-154.617	-4.601	-135.638	3.247	57.617
非正規の活用上の問題点(職場関係面)ダミー			13.168	298.677	6.837	274.998	2.598	55.149
非正規の活用上の問題点(その他の面)ダミー			10.234	157.783	-1.119	-17.875	6.777	69.330
自由度調整済みの決定係数	0.322		0.601		0.592		0.605	

(注) 非正規雇用の形態別については、当該形態がある事業所が対象である。
 産業分類の対照グループは「鉱業及び建設業」であり、事業所の種類は「事務所」である。
 正社員割合については、係数がマイナスのとき非正規雇用割合を高める効果がある。
 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。(5%有意水準で判断)

また、常用労働者が多い事業所ほど、すなわち大規模の事業所ほど非正規雇用割合が高くなる傾向があるようである。

b. 契約社員について

契約社員を雇用している事業所において、契約社員割合について回帰した結果をみると、相対的に活用度合の高くなる（割合が高くなる）傾向がある産業としては、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「運輸業」などがある¹¹。一方「金融・保険業」や「素材関連製造業」、「消費関連製造業」などは相対的に契約社員の活用度合の低い産業であるといえる。事業所の種類については、「工場・作業所」、「その他」、「店舗」などで活用度合が相対的に高い。都市では「南関東」で活用度合が相対的に高い。また、事業所の全労働者数の係数はマイナスとなっており、規模が大きくなるほど雇用割合は低くなりがちであるといえる。以上のような事業所の属性に係る事項に加えて、活用理由についてみると、「雇用調整要因」や「労働コスト要因」、「人事戦略要因」を活用理由とする事業所で相対的に活用度合が高くなる傾向がある。また、活用上の問題点についてみれば、「職場関係面」を問題としている事業所ではその問題があるにもかかわらず活用度合が高くなる一方¹²、「時間外労働面」を問題とするところでは活用度合が相対的に低くなる傾向があるようである。

c. 派遣労働者について

派遣労働者を活用している事業所において、派遣労働者に関する回帰分析結果をみると、相対的に活用度合の高くなる傾向がある産業としては、「情報・通信業」、「運輸業」、「生活関連サービス業」などがある。一方「電気・ガス・熱供給・水道業」や「消費関連製造業」などは相対的に派遣労働者の活用度合の低い産業であるといえる。なお、「機械関連製造業」の回帰係数は統計的に有意とはいえないが、このことは対照グループ（「鉱業」と「建設業」とを合わせたもの）程度の活用度合があるということでもある。事業所の種類については、「研究所」や「工場・作業所」などで活用度合が相対的に高い。都市では「福岡」や「京阪神」で活用度合が相対的に高い。また、事業所の全労働者数の係数はマイナスとなっており、規模が大きくなるほど雇用割合は低くなりがちであるといえる。一方、その値は「 -0.015 」で契約社員（ -0.032 ）の場合の半分程度であり、次にみるパートタイム労働者（ -0.020 ）の場合よりも小さくなっている。派遣労働者については、他の形態に比べ規模が大きくなるほど活用度合を高めるような要素をより多く併せもっているともいえる。ついで、活用理由についてみると、「正社員雇用対策要因」や「人事戦略要因」などを活用理由とする事業所で

¹¹ 産業に関しては、鉱業と建設業を合わせたものを対照グループとしている。上記（1）でみたように、これらの産業（特に建設業）は、契約社員や派遣労働者がいる事業所の割合は高くないものの、それらが雇用（活用）されている事業所においては活用度合が高い、すなわち雇用（活用）割合が相対的に高い産業である。ちなみに、事業所平均の雇用割合をみると、契約社員については産業計で20.6%に対して建設業は25.2%、派遣労働者についてはそれぞれ14.0%、14.8%となっている。したがって、回帰係数が小さい、あるいはマイナスとなっているからといって、その産業の活用度合が必ずしも小さいわけではないことには留意する必要がある。

¹² 「職場関係面」の問題については、本文の記述とは逆に、契約社員の活用度合が高いことがチームワークや正社員との人間関係などの問題を生じさせているという面が強いのではないかと考えられる。

相対的に活用度合が高くなる傾向がある。派遣労働者活用の一面に正社員育児・介護休業代替などの要因がかなり大きくあることも確認される。また、活用上の問題点についてみれば、「職場関係面」や「意欲・能力面」を問題としている事業所ではその問題があるにもかかわらず活用度合が高くなる一方、「時間外労働面」を問題とするところでは活用度合が相対的に低くなる傾向があるようである。

d. パートタイム労働者について

パートタイム労働者を雇用している事業所において、パートタイム労働者割合について回帰した結果をみると、相対的に活用度合の高くなる（割合が高くなる）傾向がある産業としては、「飲食店・宿泊業」や「小売業」、「教育・学習支援業」、「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などがある。一方「金融・保険業」や「複合サービス業」などは相対的にパートタイム労働者の活用度合の低い産業であるといえる。事業所の種類については、「店舗」や「その他」、「工場・作業所」などで活用度合が相対的に高い。都市では「愛知」や「京阪神」、「南関東」で活用度合が相対的に高く、一方「福岡」では活用度合が低くなる傾向がある。また、事業所の全労働者数の係数はマイナスとなっており、規模が大きくなるほど雇用割合は低くなりがちであるといえる。活用理由についてみると、「繁閑対応要因」や「労働コスト要因」、「市場要因」を活用理由とする事業所で相対的に活用度合が高くなる傾向がある。また、活用上の問題点についてみれば、「職場関係面」を問題としている事業所ではその問題があるにもかかわらず活用度合が高くなるといった傾向があるようである。

（平成 15 年と 19 年の回帰係数の比較）

以上の回帰分析は平成 19 年のデータによるものであるが、これと同様の方法により平成 15 年についても活用割合（雇用割合）に関する回帰分析を行い、19 年と 15 年の回帰係数を比較し、この間の変化がどのような要素に関して生じたのかみてみることにしたい。その結果、回帰係数のみまとめて掲示したのが図表 5-1-7 である。

a. 契約社員について

契約社員について、平成 15 年と 19 年との回帰係数を比較すると、19 年が 15 年を上回った項目をみると、産業では「医療・福祉」、「素材関連製造業」、「機械関連製造業」、「小売業」などがある。事業所の種類では「店舗」と「その他」などが、都市では「南関東」が上昇している。活用理由では「雇用調整要因」や「労働コスト節減要因」などがあり、活用上の問題では「職場関係面」や「労働力確保面」を挙げる事業所で係数が上昇している。

b. 派遣労働者について

派遣労働者について、19 年の回帰係数が 15 年を上回った項目をみると、産業では「情報・通信業」、「生活関連サービス業」、「運輸業」、「不動産業」、「素材関連製造業」などがあり、「機械関連製造業」でも小幅ながら係数が上昇している。事業所の種類では「研究所」と「その他」、「工場・作業所」などが、都市では「京阪神」や「福岡」などで上昇している。活用

理由では「正社員雇用対策要因」や「労働コスト節減要因」、「雇用調整要因」などがあり、活用上の問題では「職場関係面」を挙げる事業所で係数が上昇している。

図表5-1-7 契約社員及び派遣労働者割合の回帰係数(平成15年と19年の比較)

	契約社員		派遣労働者	
	平成15年	平成19年	平成15年	平成19年
(定数)	0.779	0.690	0.316	0.428
事業所全体の常用労働者数	-0.024	-0.032	-0.007	-0.015
消費関連製造業ダミー	-1.105	-0.971	-0.264	-1.142
素材関連製造業ダミー	-1.632	-1.038	-0.499	-0.054
機械関連製造業ダミー	-0.949	-0.560	-0.101	-0.003
電気ガス熱供給水道業ダミー	0.583	-1.184	-0.140	-1.870
情報通信業ダミー	0.531	-0.392	-0.035	1.560
運輸業ダミー	0.036	0.166	0.297	0.794
卸売業ダミー	-0.442	-0.794	-0.067	-0.411
小売業ダミー	-0.766	-0.434	-0.265	-0.355
金融・保険業ダミー	-0.554	-1.072	0.146	-0.212
不動産業ダミー	3.968	-0.313	-0.409	0.059
飲食店、宿泊業ダミー	-0.902	-1.228	-0.209	0.063
医療、福祉ダミー	0.370	1.007	0.268	-0.498
教育、学習支援業ダミー	1.701	1.174	0.230	-0.665
複合サービス業ダミー	-0.235	-0.661	-0.068	-0.758
生活関連サービス業ダミー	-0.202	-0.571	-0.340	0.559
事業関連サービス業ダミー	0.829	-0.187	0.163	0.065
事業所の種類(工場・作業所)	0.982	0.625	0.083	0.590
事業所の種類(研究所)	2.118	-0.164	-0.498	0.706
事業所の種類(営業所)	-0.191	0.086	-0.105	-0.384
事業所の種類(店舗)	-0.188	0.455	0.146	-0.074
事業所の種類(その他)	-0.019	0.615	-0.540	0.405
南関東ダミー	0.321	0.444	-0.061	0.028
愛知ダミー	0.668	-0.137	-0.241	-0.176
京阪神ダミー	0.306	0.035	-0.140	0.142
福岡ダミー	-0.226	-0.753	-0.099	0.168
非正規を活用する理由(市場要因)ダミー	8.408	1.065	-2.830	5.686
非正規を活用する理由(人事戦略要因)ダミー	12.108	11.361	8.694	6.047
非正規を活用する理由(雇用調整要因)ダミー	2.575	25.333	2.619	5.655
非正規を活用する理由(繁閑対応要因)ダミー	4.935	-1.896	4.687	5.874
非正規を活用する理由(労働コスト節減要因)ダミー	1.654	14.391	2.507	5.518
非正規を活用する理由(正社員雇用対策要因)ダミー	-0.030	6.797	0.635	10.204
非正規を活用する理由(その他要因)ダミー	11.023	5.095	6.836	5.934
非正規の活用上の問題点(労働力確保面)ダミー	0.684	4.451	1.959	-0.925
非正規の活用上の問題点(意欲・能力面)ダミー	10.479	-0.495	6.927	5.008
非正規の活用上の問題点(時間外労働面)ダミー	-2.452	-9.245	-0.632	-4.601
非正規の活用上の問題点(職場関係面)ダミー	0.606	13.168	2.958	6.837
非正規の活用上の問題点(その他の面)ダミー	4.186	10.234	2.681	-1.119

(注) 回帰分析の方法等は、図表1-6に同じ。

第2節 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－

この節では、年齢別の非正規雇用をめぐる動向をみることにしたい。年齢別の非正規雇者の動向そのものは第3章において詳述されているので、ここでは主にコーホート（同時出生集団）でみた動向をみるとともに、そこから得られる課題を抽出することをめざす¹。

（コーホートの特定）

コーホートの特定は、年齢データの状況に左右される。平成19年の「多様化調査」では15歳を起点とする5歳きざみ（最高年齢は65歳以上）で年齢が調査されており、これに各調査年の間隔からコーホートを特定することとなる。また一方、学歴によって職業生活への移行の時期（年齢）が異なることも考慮する必要がある。さらに、コーホートによる分析である以上、ある程度の期間にわたってみることができるとよい。こうしたことを総合的に勘案した結果、参考表にあるとおりのコーホートを分析の対象をすることとした。

下記において、平成19年調査において40歳未満であるコーホートを若年層コーホート、40歳台後半から50歳台前半のコーホートを中年層コーホート、60歳台以上のコーホートを高年層コーホートと呼ぶこととし、それぞれ別の項を立てて記述していく。

なお、平成6年及び11年調査のデータについては、前回の「多様化調査」特別集計の際に集計されていたものに限られ、今回の特別集計の対象年である平成15、19年の2時点のデータのみとなっている項目がある。とはいえ、動向的なデータは幸いにも集計されていたので、大要は把握できている。

（参考表）コーホートの特定

	若年層コーホート					
	高卒		高専・短大卒		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		17～21歳		22～26歳	
11年	22～26歳	17～21歳	22～26歳	17～21歳	27～31歳	22～26歳
15年	26～30歳	21～25歳	26～30歳	21～25歳	31～35歳	26～30歳
19年	30～34歳	25～29歳	30～34歳	25～29歳	35～39歳	30～34歳

	中年層コーホート		高年層コーホート	
	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	37～41歳	32～36歳	52～56歳	47～51歳
11年	42～46歳	37～41歳	57～61歳	52～56歳
15年	46～50歳	41～45歳	61～65歳	56～60歳
19年	50～54歳	45～49歳	65歳～	60～64歳

1. 若年層コーホートの非正規雇用の動向と課題

若年層コーホートが就業形態という面でどのような経過をたどったのかをみてみよう。今回のコーホートの設定から、コーホート1については、高卒は平成3～6年に、高専・短大卒は平成5～6年に、大卒は平成2～6年にそれぞれ卒業し、また、コーホート2について

¹ 当然ながら平成19年までの分析にとどまっており、その後の経済環境が厳しく変化した時期は対象としていないことには留意されたい。

は、高卒は平成8～11年に、高専・短大卒は平成10～11年に、大卒は平成7～11年にそれぞれ卒業したものが大半であると考えられる。

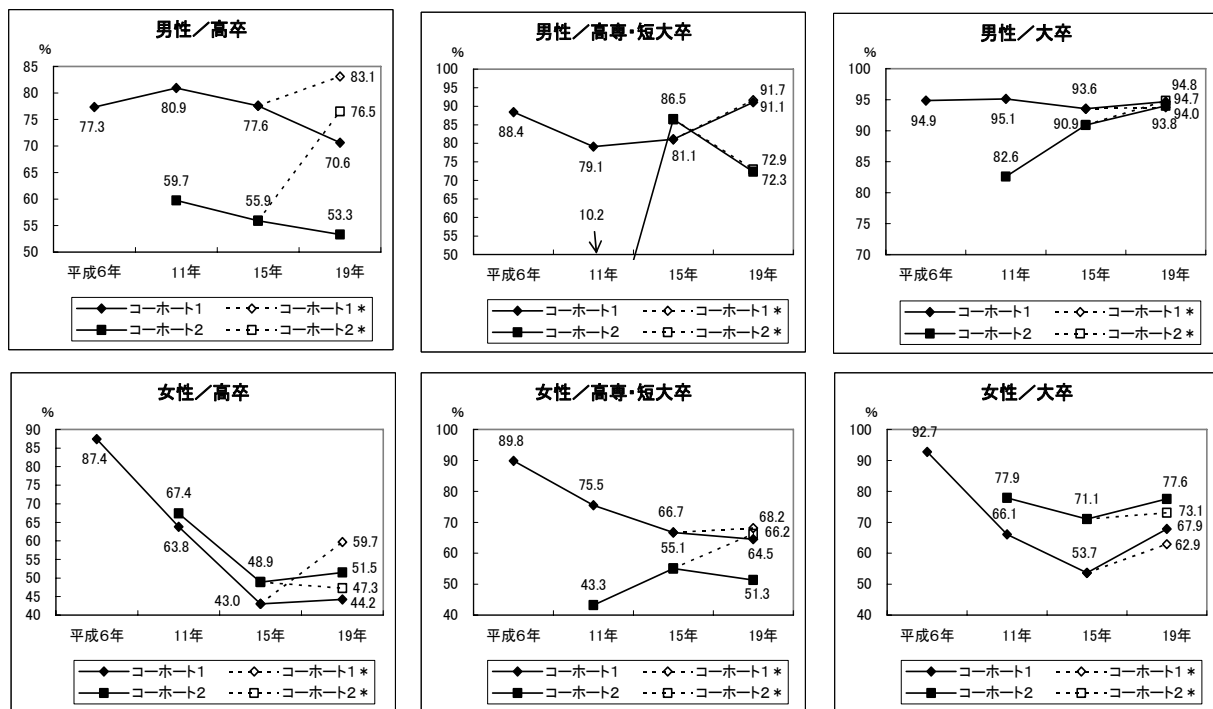
こうした時期は、それまではほとんどが正規雇用であった新規学卒者の就職において、非正規化が進展した時期であったことは周知のことである。学卒後、非正規雇用者として職業生活を始める若者が増大したのであるが、その後どのような推移をたどったのか²。

(1) 正社員の割合の推移

コーホートで正社員の割合、逆からみれば非正規雇用者の割合の推移をみてみよう。図表5-2-1にデータを掲げたとおり、大卒で平成15年から19年にかけて正社員の割合に上昇がみられるのに対して、高卒男性などでは正社員の割合は低下を続け非正規化の進展が続いている。すなわち、

①大卒男性では、コーホート1で正社員割合は90%台半ばのほぼ横ばいで推移し、それより

図表5-2-1 若年層コーホートの正社員割合の推移



(注)「*」のグラフは、平成15年におけるそれぞれ4歳上のコーホートの正社員割合であり、平成15年のクロスセクション・データでみれば、平成19年にその水準に到達すると期待してもよいものとして掲げている。

² ここでデータ上の留意点を述べておきたい。まず学歴について、「高専・短大卒」には専修学校（専門課程）卒を含めて集計している。また、「大卒」には平成6年及び11年において大学院修了が含まれて調査されているが、大学院修了者は少なく、また、必ず大学を卒業しているため、大勢に影響はないと考えられる。つぎに留意すべき点として、卒業年に当たる人は調査対象とならない可能性が高いのではないかとこの点がある。「多様化調査」は、事業所調査があり、対象となった事業所において適宜個人調査の対象となる労働者が選定されて労働者（個人）調査が実施される。その選定（抽出）の際には年齢が考慮されるわけではない。調査は10月に行われるが、入社後半年足らずの新入社員に対して無作為に調査票が割り当てられない場合が実態としてかなりあるものと想定する必要がある。したがって、この節のコーホート分析をみる場合にも、卒業年に近い年齢の人しか含まれていないようなコーホートのデータについてはかなり幅をもってみる必要がある。

は正社員割合がかなり低く始まった（平成 11 年：82.6%）コーホート 2 も 15 年 90.9%、19 年 94.0%と上昇してきている。大卒女性については、平成 15 年までコーホート 1・2 とも正社員割合は低下していたが、平成 19 年にかけてはコーホート 1 で 53.7%から 67.9%へ、コーホート 2 では 71.1%から 77.6%へとそれぞれ上昇に転じている。

②高卒女性については、大卒女性同様に平成 15 年まで低下していた正社員割合が 19 年にかけてはやや反転している（コーホート 1：43.0%→44.2%、コーホート 2：48.9%→51.5%）ようにみられる。これに対して、高卒男性では、平成 15 年から 19 年にかけても、コーホート 1 で 77.6%から 70.6%、コーホート 2 で 55.9%から 53.3%へ低下を続けている。

③高専・短大卒男性については、コーホート 1 では平成 11 年から 15 年にかけて低下に歯止めがかかり 19 年にかけては上昇している（81.1%→91.1%）のに対して、コーホート 2 ではかなりな低下となっている（86.5%→72.3%）。一方、高専・短大卒の女性では、15 年から 19 年にかけてコーホート 1（66.7%→64.5%）、コーホート 2（55.1%→51.3%）ともに低下している。

といった動きがみられた。

平成 15 年から 19 年にかけての変化について考える一つの参考として、平成 15 年時点で各コーホートの 4 歳上の年齢層における正社員割合を取り上げてみよう。これは、平成 15 年時点において、各コーホートが 4 年後の平成 19 年にはなっていると分析上期待される割合であり、それと平成 19 年の実際の正社員割合とを比較するものである。この期待される割合は、図表 5-2-1 において点線（マークは白抜き：◇ないし□）のグラフとして描いている。この点線のグラフが実際の実線のグラフを下回っていれば期待よりも実際の方の正社員割合が高くなり、逆に上回っていれば期待よりも正社員割合が低かった（＝非正規雇用割合が高かった）と一応評価することができる。

こうした比較をすると、

- ①大卒男性はほぼ期待どおりの推移であり、大卒女性では期待よりも実際の正社員割合が 4～5 ポイント高かった。
- ②高卒男性では期待よりも実際の正社員割合は大幅に低くなった。高卒女性では、コーホート 1 について実際の正社員割合が上昇したものの期待された水準には大きく及ばないものである一方、コーホート 2 は下落の期待と異なる上昇となっている。
- ③高専・短大卒男性では、実際の正社員割合にはコーホート 1 と 2 で異なる動きがみられたが、これはそれぞれほぼ期待に沿ったものであったことがわかる。一方、高専・短大卒女性は、コーホート 2 を中心に期待をかなり下回る正社員割合になっている。

といったように整理できる。

なお、こうしたそれぞれのコーホートにおける推移とは別に、コーホート 1 とコーホート 2 との水準を 1 期ずつずらして比較してみると、コーホート 2 はコーホート 1 に比べて学卒

就職時期に大幅に低い正社員割合で職業生活をスタートしたことがわかる³。その後の推移の中で、大卒男性ではコーホート2がコーホート1の水準に追いつくとともに、大卒女性ではコーホート2の正社員割合がコーホート1のそれをかなり上回るようになっている。大卒女性のコーホート1において、平成6年から11年にかけて大幅な正社員割合の低下（92.7%→66.1%）があったことによる面もあることには留意しなければならないものの、他の学歴層に比べれば非正規化に歯止めがかかっていたといえよう。また、高卒女性においても、コーホート2の正社員割合はコーホート1と同等ないしそれを上回るようになっている⁴。一方、高卒男性や高専・短大卒女性においては、コーホート2の正社員割合はコーホート1をかなり下回った状態が続いている。

（正社員割合の推移のまとめ）

以上をまとめれば、この間の正社員割合の推移からは、大卒においては非正規化に歯止めがかかっているとみられる一方で、高卒男性や高専・短大卒女性においては時間が経過し、年齢が高まっていく中で非正規雇用者の割合は上昇している。平成15年から19年までといえば、「実感なき」といわれるものの景気循環の面からは経済は拡大期にあり、有効求人倍率にみられるように労働力需給は緩やかな引き締まりがみられた時期である。その中であっても、コーホート1の高卒男性は30歳台前半になっても3割程度が非正規雇用で就業している状況にある。

（2）就業形態別にみた割合の推移

高卒男性や高専・短大卒女性を中心にコーホートでも非正規化の進展がみられるが、どのような就業形態の割合が上昇しているのであろうか。ここでは、契約社員、派遣労働者（登録型／常用型）及びパートタイム労働者についてみることにする⁵。

なお、以下に示す図表の数値は、当該コーホートの雇用者に占める各就業形態の雇用者の割合である。

（高卒男女／図表5-2-2）

高卒男性は、平成11年以降上述のとおりコーホート1及び2とも正社員割合が低下、すなわち非正規雇用割合が上昇を続けている。これを主な就業形態別にみると、平成11年から15年にかけてはパートタイム労働者の割合の上昇（コーホート1：7.3%ポイント、コー

³ 例えば、学卒就職時期において、高卒男性の正社員割合はコーホート1（平成6年）で77.3%であったのに対して、コーホート2（平成11年）では59.7%と18.0%ポイント低い水準であったこと、などである。

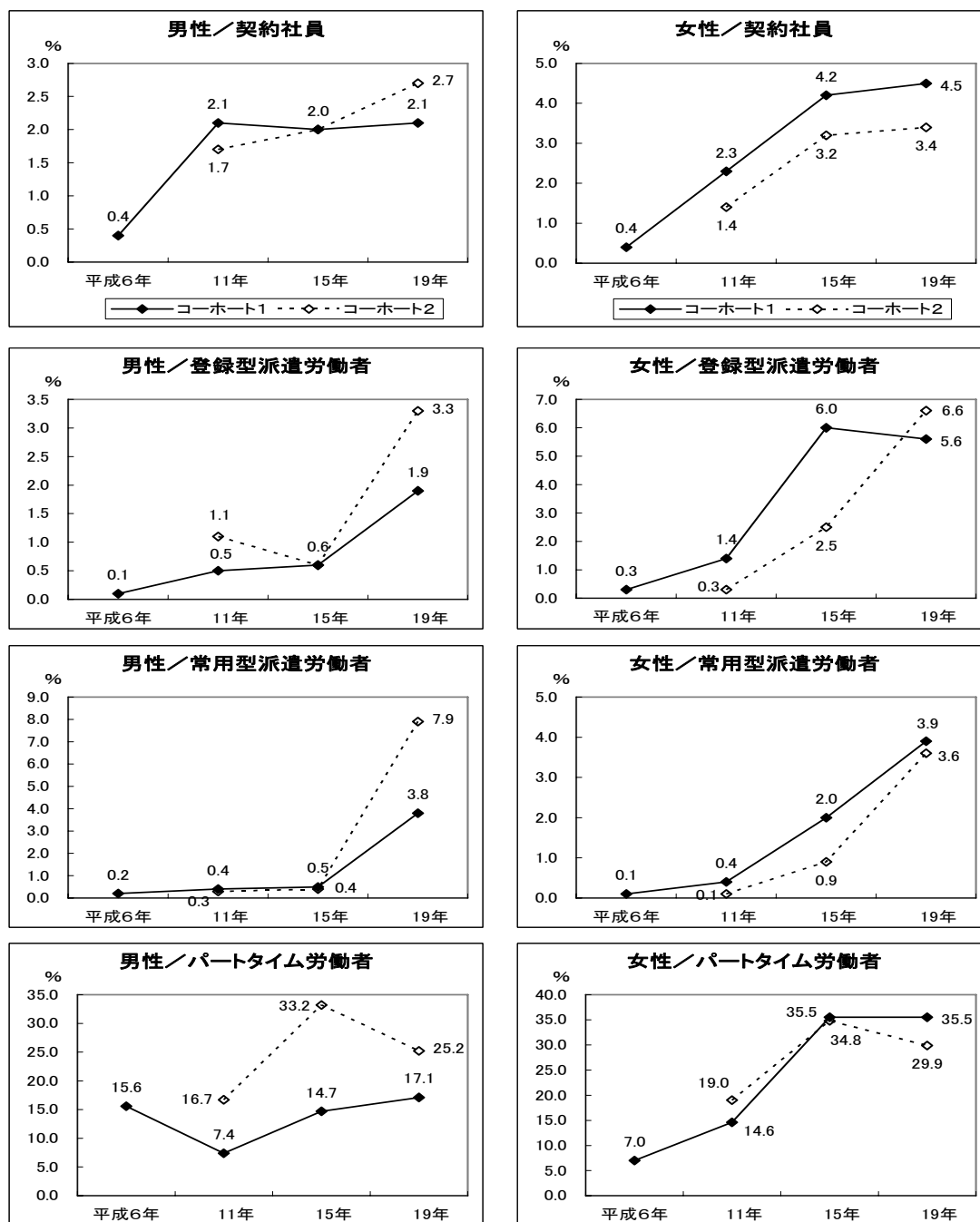
⁴ こうした女性をめぐる動向には、晩婚化の進展等による継続就業に伴う正社員割合の維持という側面にも留意しなければならないが、ここでは詳述しない。ただ、5年の違いがあるのみのコーホート間でそうした要因がここでみられるような大きな差異をすべて説明するものとはとても考えられないことは指摘しておきたい。

⁵ これら以外の形態については、出向社員は一般的には正社員類似の就業形態であること、嘱託社員は高齢層以外ではあまりに少数であること、臨時的雇用者はごくわずかの割合しかいないことのほか、定義上1月以内の雇用期間の就業形態であり、それ自体として興味深い対象ではあるが継続性をもった分析の対象とするにはあまり適さないと考えられること、その他は若年層においても契約社員に匹敵又はそれを上回る割合がいるもののその内実は不詳であること、といった考えからここでの考察の対象としなかった。

ホート2：16.5%ポイント)が目立っているのに対して、同15年から19年にかけてはパートタイム労働者の割合は上昇の鈍化(コーホート1)ないし低下(コーホート2)がみられる。後者の期間には、代わって他の形態、特に派遣労働者、その中でも常用型派遣労働者の割合の上昇が目立っている。平成15年から19年にかけて常用型派遣労働者は、コーホート1で3.3%ポイント、コーホート2で7.5%ポイント上昇している。

高卒女性は、上述のように、平成15年までは非正規雇用割合は上昇していたが19年にか

図表5-2-2 コーホートでみた主な就業形態雇用者の割合の推移(高卒)



(注) 各グラフの目盛幅がそれぞれ異なることに留意されたい。

けてはやや低下している。この動きをもっともよく映している就業形態はパートタイム労働者である。パートタイム労働者の割合は平成 11 年から 15 にかけて大幅な上昇（コーホート 1：20.9%ポイント、コーホート 2：15.8%ポイント）を示したが、その後 19 年にかけては、コーホート 1 では横ばい、コーホート 2 では低下（4.9%ポイント）となっている。パートタイム労働者以外の就業形態をみると、契約社員の割合が平成 15 年まで各期 2%ポイント弱ずつ上昇していたものが 15 年から 19 年にかけてはわずかな上昇にとどまっていること、登録型派遣労働者の割合がコーホート 1 で 15 年から 19 年にかけてやや低下していることなどがみられる一方で、登録型派遣労働者のコーホート 2、常用型派遣労働者（コーホート 1・2 とも）では割合が上昇を続けている。なお、登録型派遣労働者でコーホート 1 と 2 で増減を異としていることについては、コーホート 1 が平成 19 年に 30 歳台入りをしたことと関係しているとも考えられるが、詳細はわからない。

（高専・短大卒男女／図表 5-2-3）

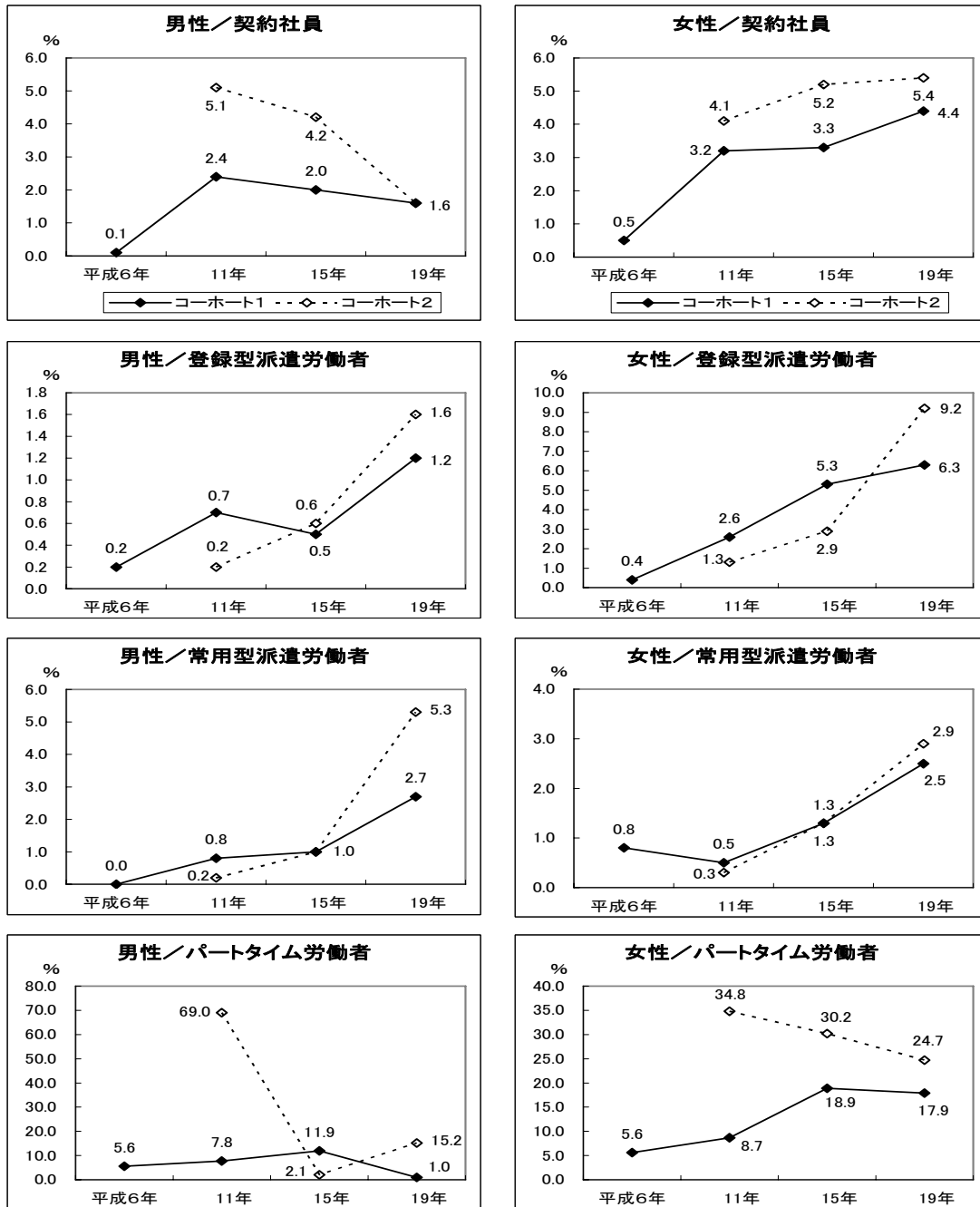
高専・短大卒男性は、前述のように正社員割合にはコーホート 1 と 2 とでかなり異なる動きがみられたが、主な就業形態の割合についても特徴を捉えにくい動きとなっている⁶。その中で、派遣労働者については登録型・常用型とも平成 15 年から 19 年にかけて、コーホート 1・2 とも割合が上昇していることが特徴的である。

高専・短大卒女性の正社員割合は、総じて低下傾向にあり非正規化が進展していたが、主な就業形態でみると、契約社員や派遣労働者の割合が総じて上昇傾向にある一方、パートタイム労働者はコーホート 2 で低下傾向にあり、コーホート 1 でも平成 15 年から 19 年にかけて（18.9%→17.9%）やや低下に転じている。ここでも、平成 15 年から 19 年にかけての派遣労働者割合の上昇が目立っている。

とはいえ、パートタイム労働者の割合をコーホート 1 と 2 とで比較すると、水準としてはコーホート 1 よりもコーホート 2 の方がかなり上回っている。すなわち、コーホート 1 の学卒就職時期であった平成 6 年にはそのパートタイム労働者割合は 5.6%であり、前述（図表 5-2-1）のように正社員割合が 89.8%と 9 割近くが正社員として就職できていた。一方、コーホート 2 が学卒就職時期であった平成 11 年にはパートタイム労働者割合が 34.8%までになり、正社員割合は 43.3%と半数以下しか正社員として就職できなくなった。職業生活を開始した後、コーホート 1 は正社員割合を低下させながら、その分パートタイム労働者を始め契約社員や登録型派遣労働者などへと就業形態を変えていった。一方、コーホート 2 は平

⁶ 高専・短大卒の男性のデータをコーホートのよう年齢を区切ってみたとき、かなり極端な動きといえる結果が時にみられる。例えば、今回のコーホート 2 のパートタイム労働者の割合で平成 11 年が 69.0%であるのに対して同 15 年では 2.1%にまで急減していることとなっている。これを実態とみるのにはいささか躊躇を覚える。これは、「多様化調査」は事業所を対象・経由した調査であり、一方で高専・短大卒のある年齢層の男性を雇用している事業所は万遍なく存在するものではなく、さらには就業形態別にみた雇用状況には大きなかたよりがあるのではないかと考えられ、その影響を受けていると思われる。したがって、ここでの高専・短大卒の男性についてのデータはより抑制的に分析・解釈する必要がある。

図表5-2-3 コーホートでみた主な就業形態雇用者の割合の推移(高専・短大卒)



(注) 各グラフの目盛幅がそれぞれ異なることに留意されたい。

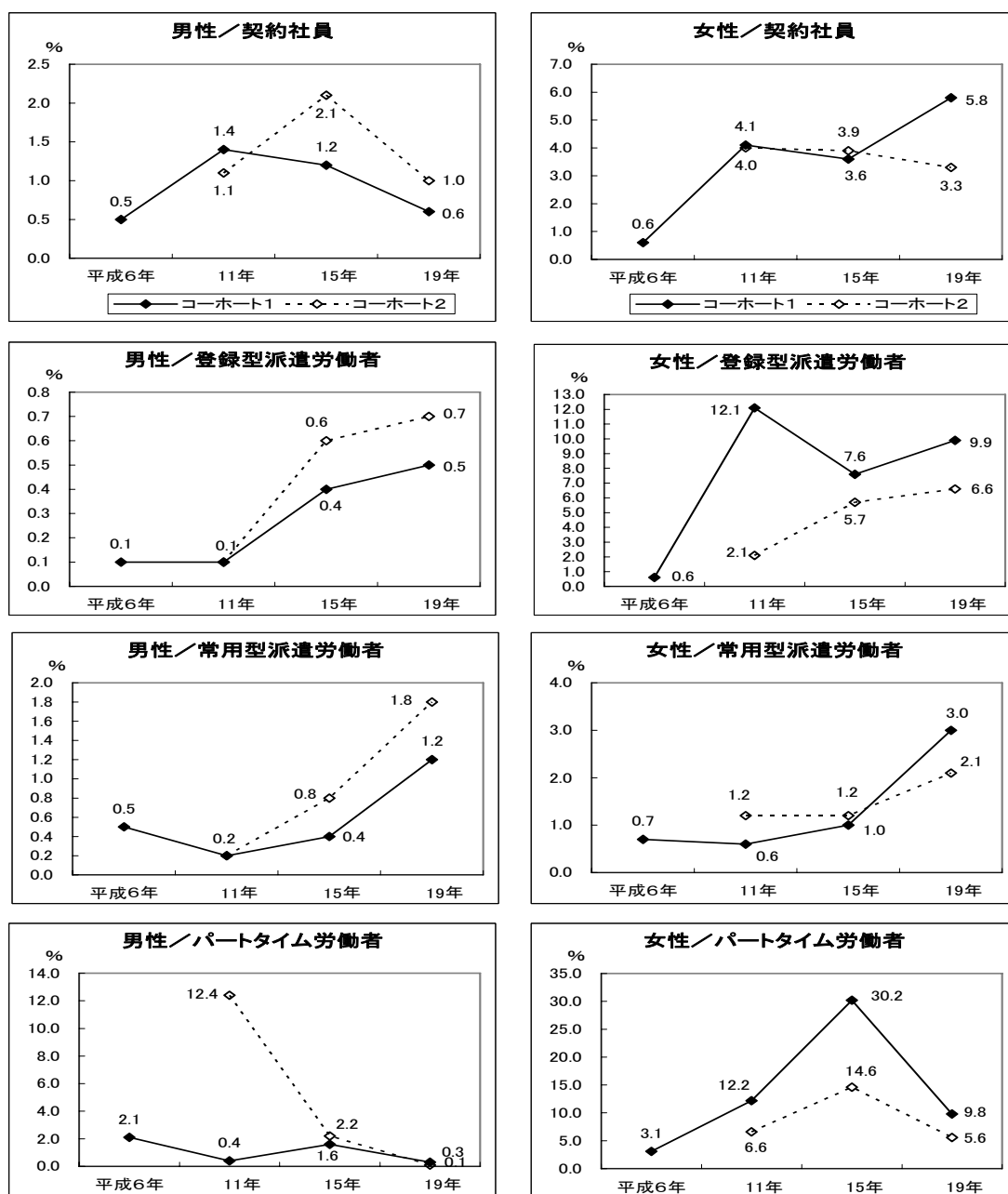
成 15 年にかけて正社員割合が上昇しており一部に正社員となったことが窺われるとともに、パートタイム労働者から派遣労働者等に変わっていったことが推定される。その過程で、コホート 2 のパートタイム労働者割合は低下を続けたものの、いまだコホート 1 の水準にまでは低下していない状況にあるといえる。

(大卒男女／図表 5-2-4)

大卒男性は、前述のとおり、正社員割合がコホート 1 では 90% 台の半ばで推移する一方、

コーホート2は学卒就職時期(平成11年)には8割強の水準であったものがその後上昇し、コーホート1にほぼ追いついた形になっている。これを主な就業形態別にみると、コーホート2においてパートタイム労働者割合の動きが注目され、平成11年には12.4%であったものが、同15年には2.2%、19年には0.1%とほとんどいなくなっている。これから、大卒男性コーホート2において、当初パートタイム労働者として就業していたものが正社員の雇用機会をえることができたと考えられる。パートタイム労働者以外の就業形態、なかでも派遣労働者の割合が上昇しているが、いずれも1%内外の低い水準の範囲内の動きである。

図表5-2-4 コーホートでみた主な就業形態雇用者の割合の推移(大卒)



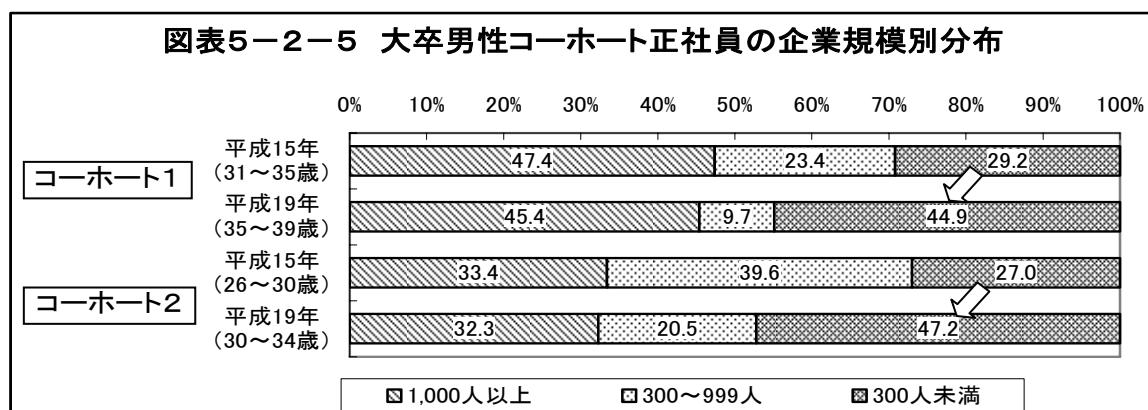
(注) 各グラフの目盛幅がそれぞれ異なることに留意されたい。

大卒女性は、正社員割合が平成15年までは低下傾向にあったものが同19年にかけては上昇に転じた。非正規雇用割合からみればそれまで上昇していたものが平成15年から19年にかけて低下に転じたこととなるが、主な就業形態別にみると、ここでもパートタイム労働者の動向が大きく反映していることが窺える。すなわちパートタイム労働者の割合は、コーホート1・2とも平成15年まで上昇した後19年にかけては低下している（それぞれ30.2%→9.8%、14.6%→5.6%）。とはいえ、パートタイム労働者割合の低下がそのまま正社員割合の上昇になったわけではなく、派遣労働者や契約社員（コーホート1のみ）の割合も平成15～19年の間に上昇している。

＜大卒男性コーホートに関する若干の考察＞

ここで大卒男性について、関連のデータを挙げつつ若干の考察をしておきたい。

上述のように大卒男性コーホート2については、平成11年（22～26歳）には正社員割合が82.6%であったものが、同15年90.9%、19年94.0%と上昇し、正社員割合でみるとコーホート1に追いついている。とはいえ、就職時期において非正規雇用者となった割合が高かったコーホート2が当初から正社員割合が高かったコーホート1に、実質的な面で「追いついた」といえるのかどうかである。「多様化調査」のデータだけではこの面で多くを語ることはできないが、一つの参考データとして、正社員の企業規模別分布を集計してみた。残念ながら、今回の特別集計の対象とした平成15年と19年の2時点のデータしかないが、その結果を図表5-2-5に掲げた。同様の年齢層として平成15年のコーホート1（31～35歳）と平成19年のコーホート2（30～34歳）とを比べてみると、コーホート1では1,000人以上の大規模企業が47.4%と半分近くを占めているのに対して、コーホート2のそれは32.3%と低くなっている。一方、300人未満の中小企業の割合は、コーホート1が29.2%であるのに対してコーホート2では47.2%となっている。30歳台前半においてコーホート1とコーホート2では規模の小さな企業で働く正社員が相対的に多くなっていた。平成19年時点では、コーホート1で中小企業の占める割合（44.9%）が大きく上昇した結果、中小企業の占める割合にはコーホート1と2で大きな差はみられなくなっている。今後コーホート2が30歳台後半を迎えたとき、コーホート1の場合のように中小企業の占める割合が大



きく上昇することも考えなくてはならないが、平成 19 年時点での比較では、大規模企業の占める割合の格差が目立っている。企業規模の視点からみれば、コーホート 2 の正社員割合の上昇の大部分は、中小企業での増大によるものといえる。

一方このデータは、学卒就職時点で非正規雇用者となった大卒男性は、その多くが、10 年程度の時間を経過しながら中小企業の正社員となっているとも読める結果である。大規模企業の新規大卒者に対する雇用需要に従前のような力強さが今後ともないとするならば、学卒期において、中小企業への就職を忌避して非正規雇用者となり、10 年程度を経て中小企業へ正社員として就職するのと、学卒期に中小企業の正社員として就職してキャリアを積むのと、自らの職業人生にとってどちらが望ましいのか考える必要も示唆している⁷。

（就業形態別にみたまとめ）

以上をまとめれば、非正規雇用割合の上昇がみられる場合において平成 15 年まではパートタイム労働者割合の上昇による面が大きかったが、その後平成 19 年にかけては派遣労働者を中心としたパートタイム労働者以外の割合の上昇によるところが大きい。

なお、契約社員の割合は、上昇しているものの年齢が上がるにつれて総じて頭打ち感がみられる。若年層における契約社員は、比較的若い時期に契約社員として入職し、それ以降の入職は限られるのに対して、派遣労働者としての入職（転職）は 30 歳台までの間は続くことが窺われる。

（3）非自発的非正規就業者の割合の推移

若年層コーホートでみて、大卒においては非正規化の進展に歯止めがかかった動きがみられるものの、総じていえば非正規雇用割合は上昇傾向にあり、その重点はパートタイム労働者から派遣労働者等へ移行している。ここでは、こうした非正規就業のうち非自発的な就業がどの程度あるのかをみる。データは、現在の就業形態を選択した理由として「正社員として働ける会社がなかったから」、すなわち正社員機会不足動機を挙げた人の割合（以下「非自発的就業割合」という。）である。

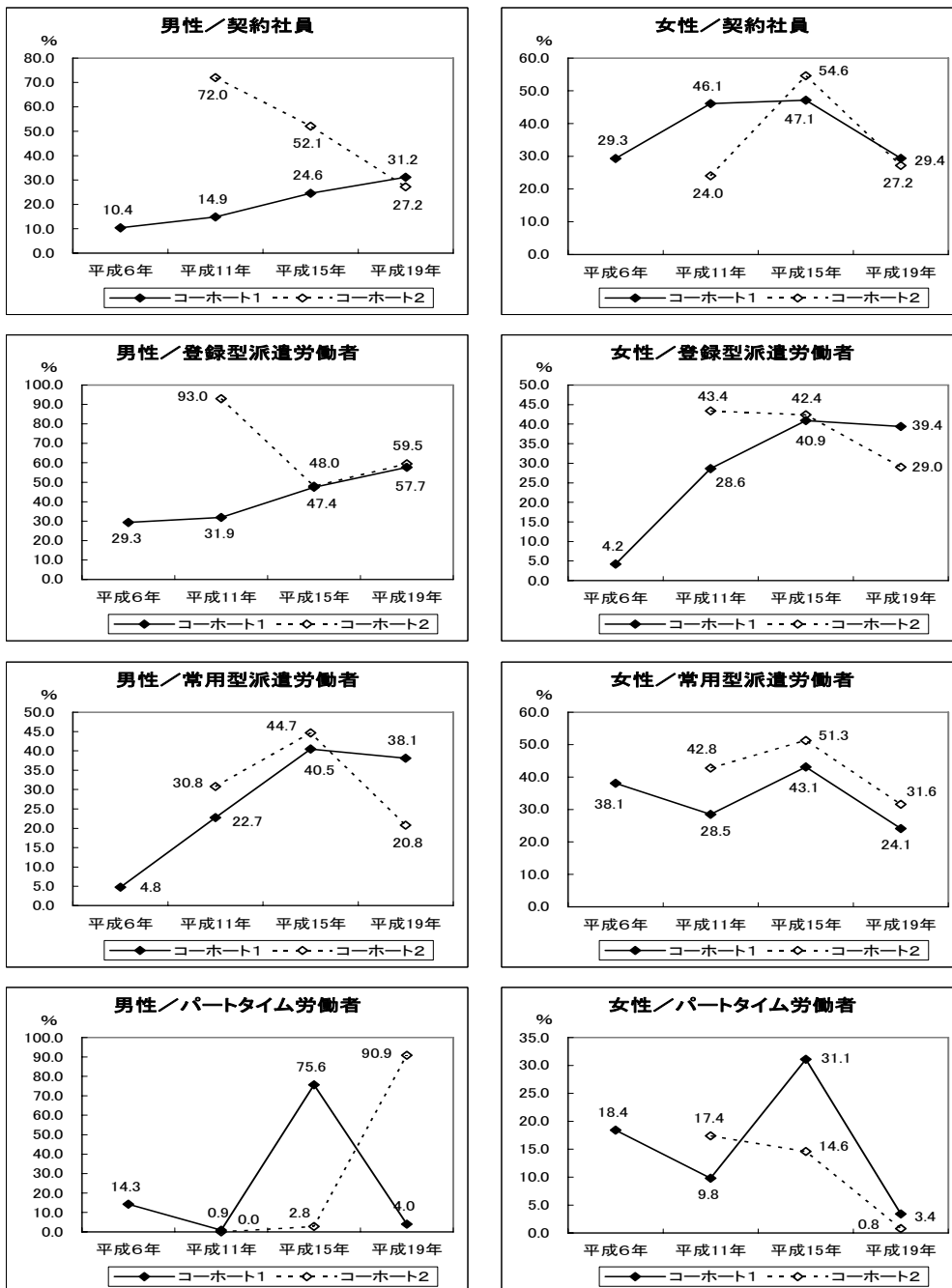
（高卒男女／図表 5-2-6）

高卒男性についてみると、まず、パートタイム労働者のコーホート 1 とコーホート 2 とで年齢層として同様の動きとなっているのが印象的である。すなわち 20 歳台後半層（コーホート 1：平成 15 年 75.6%、同 2：平成 19 年 90.9%）において非自発的就業割合が大きく跳ね上がる結果となっている。20 歳台後半においてパートタイム労働者として就業していることは非自発性が大きくその背景にあることが窺われる。その後コーホート 1 では 30 歳台

⁷ これは、新規学卒就職時における大卒（予定）者における大企業・銘柄企業志向をめぐる論点である。それとともに、大企業における中途採用面の閉鎖性、中小企業の人材確保のあり方や課題、労働市場の流動化などについての議論、さらには新規学卒時から間をおかずに就職することを前提とすることの是非や妥当性などに関する論議に繋がるものでもある。

になった平成 19 年では非自発的就業割合は急減するが、コーホート2においてもそのような動きとなるかどうかはわからない。一方、契約社員や派遣労働者ではコーホート1と2とで非自発的就業割合はやや異なる動きとなっている。中でも契約社員はコーホート1で緩やかな上昇傾向にあるのに対して、コーホート2ではかなりのテンポで低下している。コーホート2では、学卒就職期に契約社員となった人々は非自発的な就業が多くを占めていたが、その後の経過の中で非自発的就業割合は低下したといえる。これについて、非自発的就業を

図表5-2-6 コーホートでみた主な就業形態別正社員機会不足動機の割合の推移(高卒)



した人々が他の形態、特に正社員となったことが大きいのか、新たに非自発的な動機でなく契約社員となった人が多いことによるのか、はたまた継続して契約社員として就業する中で当初の非自発性が薄れた結果なのかについては何ともいえない。ただし、この間コーホート2では正社員割合は低下し、一方契約社員割合はやや上昇していたことから、正社員化によってその非自発性が低下したとは考えにくい状況にある。また、派遣労働者は、登録型、常用型とも平成15年までは雇用者に占める割合が概ね1%を下回るようなウェイトしかなかったものがその後かなり増大したので、15年と19年との比較だけにとどめると、登録型派遣労働者の非自発的就業割合はやや上昇しているのに対して、常用型派遣労働者はコーホート2を中心に低下している。

高卒女性についてみると、まずパートタイム労働者についてみると、コーホート1で平成15年に非自発的就業割合は31.1%と大きく上昇したが、その後19年には3.4%と少なくなっている。コーホート2でも、学卒就職期（平成11年）には17.4%あったものが順次低下し平成19年には0.8%となっている。この間雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は総じて上昇傾向にあるところからも、若年期のある時期を除けば高卒女性のパートタイム労働者の就業には非自発性は小さいといえる。これに比べ、契約社員や派遣労働者においては非自発的就業割合の水準は相対的に高くなっている。その中で、登録型派遣労働者のコーホート1で年を追うごとに上昇しており、他の形態・コーホートではかなりの低下を示している平成15年から19年にかけても、このコーホートではほぼ横ばいにとどまっているが目立っている。

<非自発的就業割合と種々の指標>

非自発的就業割合の推移の背景を垣間見るために、平成15年と19年について当該割合と他の種々の指標を併せてみた。集計データは図表5-2-6-2のとおりである⁸。

高卒男性の登録型派遣労働者について平成15年から19年にかけて非自発的就業割合に上昇のみられたものをみると、コーホート1では配偶者（妻）のいる割合（15.2%→22.2%）が上昇する中で自己生計維持の割合がやや上昇している。ただし、配偶者のいる割合の水準は、他の就業形態と比べてもっとも低くなっている。強いていうならば、このコーホートでは年齢が30歳台になり、少なくない部分で自己の世帯形成が行われる中で、現在の形態（登録型派遣労働者）を非自発的に選択した割合が高くなったといえるかも知れない。しかし、今後の正社員希望の割合（68.3%→46.5%）は低くなっている。職業生活総合満足度が水準

⁸ 図表のような項目のデータを選択した理由は、「自己生計維持」であれば安定した収入に対する志向から正社員希望になる度が高まること、「配偶者」がいれば一般には自己の世帯を形成していると考えられ正社員希望に影響を与えること、「今後の正社員希望」は過去の就業選択動機に照応するであろうこと、「仕事関係資格あり」はその資格をより生かせる機会への希望を高めること、現状の「職業生活総合満足度」はさまざまな職業上の意思決定に影響を及ぼすであろうこと、といった想定からである。ただし、必ずしも想定と整合的な動きとなっていない項目も少なくなく、ここまでの細かな集計結果データについてはかなりの幅をもってみるなど留意が必要である。なお、配偶者の有無については、直接尋ねた調査項目はなく、同居している人として配偶者の有無が調査されている。

図表5-2-6-2 コーホートでみた各種比率の推移(高卒)

	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 26～30歳	平成19年 30～34歳	平成15年 21～25歳	平成19年 25～29歳	平成15年 26～30歳	平成19年 30～34歳	平成15年 21～25歳	平成19年 25～29歳
1. 契約社員								
正社員雇用機会不足動機	24.6	31.2	52.1	27.2	47.1	29.4	54.6	27.2
自己生計維持	97.9	86.8	76.1	92.5	69.5	64.2	72.9	62.1
配偶者(と同居)あり	19.9	48.4	9.1	16.5	10.7	20.5	10.9	18.8
正社員希望	42.9	28.6	53.1	25.7	37.3	64.1	43.8	66.4
仕事関係資格あり	52.6	55.9	28.1	37.8	22.5	31.3	17.8	29.1
職業生活総合満足度	51.6	8.4	22.7	46.7	18.5	5.0	-3.0	30.3
2. 登録型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	47.4	57.7	48.0	59.5	40.9	39.4	42.4	29.0
自己生計維持	91.4	92.2	89.4	75.5	67.7	62.7	57.4	53.0
配偶者(と同居)あり	15.2	22.2	13.2	6.0	19.2	29.9	9.0	21.9
正社員希望	68.3	46.5	31.4	38.9	23.0	59.5	32.7	61.9
仕事関係資格あり	19.9	10.4	14.2	26.0	46.7	19.9	24.4	21.1
職業生活総合満足度	-61.7	-9.1	39.2	17.0	16.1	11.6	34.7	28.8
3. 常用型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	40.5	38.1	44.7	20.8	43.1	24.1	51.3	31.6
自己生計維持	84.3	97.1	73.7	89.0	58.2	64.9	69.0	65.6
配偶者(と同居)あり	31.6	44.2	5.3	21.2	22.1	42.4	9.0	22.9
正社員希望	36.4	62.2	30.0	56.5	14.0	67.2	37.9	63.7
仕事関係資格あり	33.6	26.4	37.2	37.1	14.3	13.4	13.0	9.2
職業生活総合満足度	-0.2	1.2	-15.2	14.5	8.1	2.8	25.9	13.0
4. パートタイム労働者								
正社員雇用機会不足動機	75.6	4.0	2.8	90.9	31.1	3.4	14.6	0.8
自己生計維持	98.4	17.3	54.0	10.0	32.0	27.4	32.7	38.1
配偶者(と同居)あり	16.7	70.8	13.7	0.0	57.8	69.3	1.0	52.9
正社員希望	79.9	88.2	69.7	0.0	18.3	96.9	30.0	98.9
仕事関係資格あり	21.3	4.0	11.7	0.0	19.7	7.2	1.7	6.2
職業生活総合満足度	-2.9	77.5	50.3	-83.6	0.3	56.8	59.6	147.1

(注) 正社員雇用機会不足動機…就業形態選択理由に正社員雇用機会不足動機を挙げた割合。
 自己生計維持…自己の収入が主たる生計維持源であるとした割合。
 配偶者(と同居)あり…配偶者がいる割合。(調査上の設問は同居しえている家族を訊いている。)
 正社員希望…今後正社員としての就業を希望する割合。
 仕事関係資格あり…現在の仕事に関する資格を持っている割合。
 職業生活総合満足度…「職業生活総合」への満足度に対する回答をスコア化(%の構成比で計算)したものの平均値。
 スコア…「満足」→2 「やや満足」→1 「やや不満」→-1 「不満」→-2

は低いものの前期よりは満足方向に高まっており、このことが今後の正社員希望の割合低下の背景になっているとも考えられる。一方、コーホート2の場合には、平成19年において20歳台後半の年齢であることもあって、配偶者のいる割合は高まっていない(データ上はむしろ低下)。一方、今後の正社員希望割合と仕事関係の資格ありの割合は高くなり、職業生活総合満足度は低下しており、この間雇用者に占める登録型派遣労働者の割合が上昇する中で、新たに非自発的な動機で登録型派遣労働者になる人が多かったといえよう。

高卒女性の場合には、平成15年から19年にかけて非自発的の就業割合が上昇したものはみられないが、ここでも登録型派遣労働者についてデータをみておく。20歳台後半から30歳台前半へと推移したコーホート1についてみると、非自発的の就業割合は40.9%から39.4%へ微減している中で、配偶者(夫)のいる割合は19.2%から29.9%へと高くなり、それもあって自己生計維持の割合は67.7%から62.7%へ低くなっている。また、コーホート2についてみると、非自発的の就業割合は42.4%から29.0%へかなり減少している中で、配偶者(夫)のいる割合は9.0%から21.9%へと高くなり、それもあって自己生計維持の割合は57.4%から53.0%へ低くなっている。また、いずれのコーホートでも今後の正社員希望割合は高くなり、

仕事関係の資格のある割合は低くなり、職業生活総合満足度は満足方向の域内ではあるがやや低下している。こうした動きをみると、高卒女性の結婚による世帯形成等を契機として正社員になれないことを理由とする非自発的就業割合が低くなった面はあると考えられるが、一方で要因はそれだけではないこともわかる。なお、ここでのデータから、配偶者のいる割合の上昇幅に比べ自己生計維持の割合の低下幅はかなり小さくなっており、少なくとも非正規雇用の形態で就業している女性にあっては、世帯形成が即生計維持責任からの脱却を意味しないことが窺われる。

（高専・短大卒男女／図表 5－2－7）

高専・短大卒男性について簡単にデータを紹介しますと、パートタイム労働者における非自発性は年齢の上昇とともに低下するといつてよい。また、契約社員も総じて低下傾向がみられる。派遣労働者については、雇用者に占める割合が平成 15 年までは極めて小さかったことに留意しなければならないが、登録型派遣労働者のコーホート 1、常用型派遣労働者のコーホート 2 を中心に非自発的就業割合が高まっている傾向がややみられる。

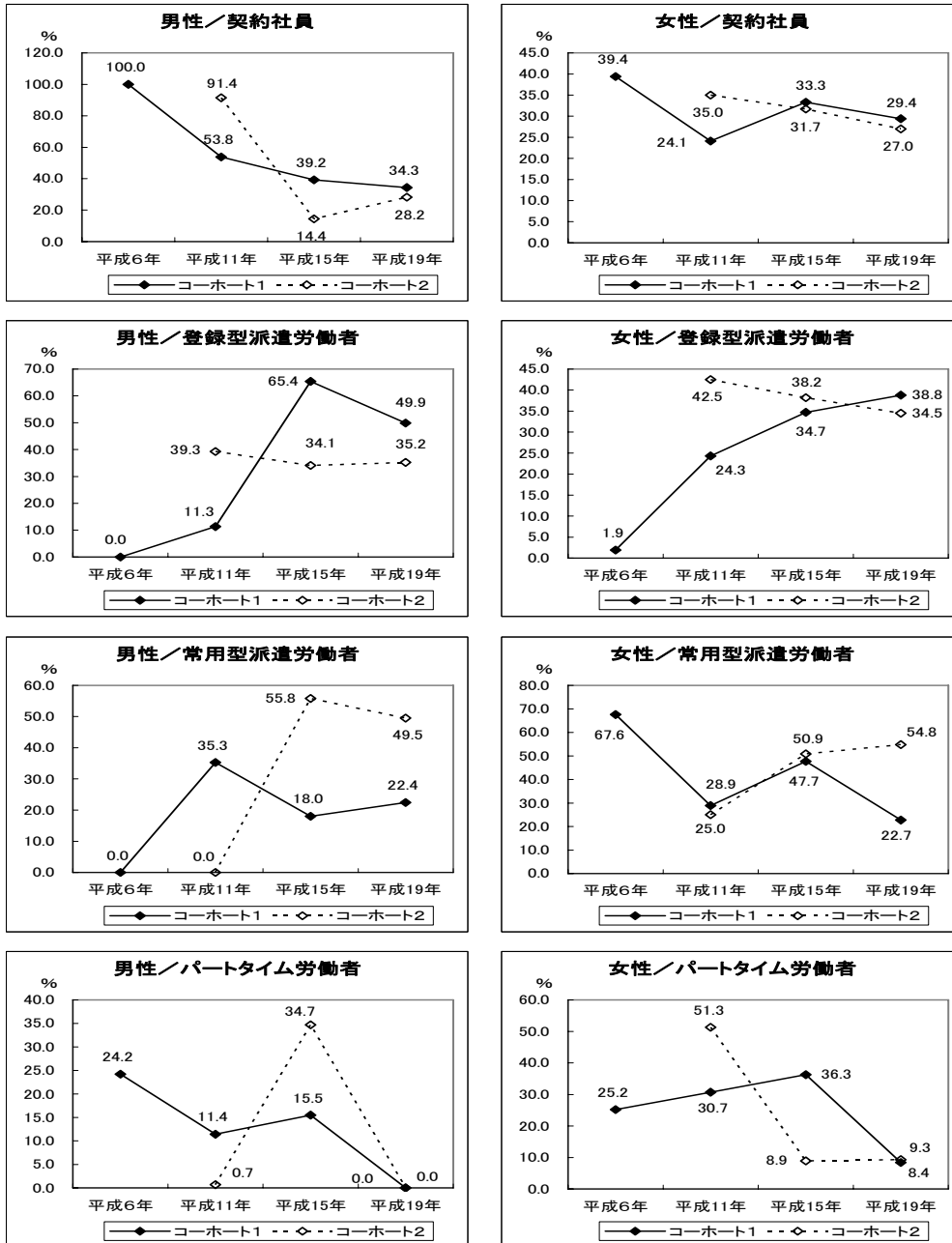
高専・短大卒女性についてみると、パートタイム労働者において非自発的就業割合の高い時期もみられたが平成 19 年にはコーホート 1 で 8.4%、コーホート 2 で 9.3%と高卒女性に比べれば高いものの一桁台にまで低下している。契約社員もパートタイム労働者よりは水準は高いものの、総じて低下傾向にある。一方、登録型派遣労働者では、コーホート 1 で年齢の上昇とともに非自発的就業割合は上昇しており平成 19 年において 38.8%あり、コーホート 2 も低下傾向にあるものの同年で 34.5%と高い水準を維持している。また、常用型派遣労働者ではコーホート 2 が上昇傾向にあり、平成 19 年において 54.8%と半数を超えている。この間、前述のとおり高専・短大卒女性の派遣労働者の割合は上昇しており、少なくない人々が正社員を希望しながら派遣労働者としての就業（入職）を余儀なくされている姿が推測される。

<非自発的就業割合と種々の指標>

高専・短大卒についても、高卒の場合同様、種々の指標と併せてみておきたい（図表 5－2－7－2）。

高専・短大卒男性については、特徴的なコーホートのデータ紹介にとどめておきたい。それは、登録型派遣労働者のコーホート 1 である。平成 15 年から 19 年までの間に、配偶者（妻）のいる割合は 10.2%から 14.4%への上昇にとどまる中で、自己生計維持の割合は 71.3%から 100.0%すなわち全員へと高まっている。今後の正社員希望割合は低くなり、仕事関係の資格を保有する割合も低下し、職業生活総合満足度も低下している。このコーホートではこの間に雇用者に占める登録型派遣労働者の割合が上昇していることから、正社員になることを諦めた人々の多くが登録型派遣労働者となって 30 歳台前半を迎えたといえるような動きといえなくもない。

図表5-2-7 コーホートでみた主な就業形態別正社員機会不足動機の割合の推移(高専・短大卒)



高専・短大卒女性についても、登録型派遣労働者のコーホート1についてみる。その非自発的の就業割合は平成15年から19年にかけて34.7%から38.8%へと上昇した。配偶者(夫)のいる割合は26.2%から36.8%へ上昇し、自己生計維持の割合は61.5%から52.1%へと低くなっている。一方、今後の正社員希望割合は25.7%から61.9%へと大きく上昇している。職業生活総合満足度もやや高くなっている。平成19年に30歳台前半を迎えたこのコーホートでは、他の非正規雇用の就業形態でも今後の正社員希望割合が大きく上昇していることからみても、結婚を契機として非正規雇用就業になったとしても正社員としての就業希望を強く胸に秘めている層であるといえそうである。

図表5-2-7-2 コーホートでみた各種比率の推移(高専・短大卒)

	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 26～30歳	平成19年 30～34歳	平成15年 21～25歳	平成19年 25～29歳	平成15年 26～30歳	平成19年 30～34歳	平成15年 21～25歳	平成19年 25～29歳
1. 契約社員								
正社員雇用機会不足動機	39.2	34.3	14.4	28.2	33.3	29.4	31.7	27.0
自己生計維持	95.6	89.4	81.4	91.2	56.6	56.2	68.4	54.4
配偶者(と同居)あり	40.7	40.6	1.2	20.0	24.3	38.1	5.1	18.9
正社員希望	38.5	32.2	43.7	27.4	34.1	51.3	32.9	48.7
仕事関係資格あり	39.8	49.5	41.1	27.6	34.2	40.5	37.8	36.0
職業生活総合満足度	0.0	4.1	7.3	12.8	10.5	4.1	13.7	6.9
2. 登録型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	65.4	49.9	34.1	35.2	34.7	38.8	38.2	34.5
自己生計維持	71.3	100.0	84.1	75.1	61.5	52.1	69.8	66.3
配偶者(と同居)あり	10.2	14.4	3.6	6.1	26.2	36.8	9.9	17.7
正社員希望	66.3	24.3	29.1	44.6	25.7	61.9	27.2	68.0
仕事関係資格あり	44.0	29.0	30.9	35.3	33.3	23.2	22.3	29.2
職業生活総合満足度	22.2	3.9	18.4	11.2	6.2	11.3	6.6	7.2
3. 常用型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	18.0	22.4	55.8	49.5	47.7	22.7	50.9	54.8
自己生計維持	95.9	100.0	74.4	96.0	65.7	58.8	61.8	62.4
配偶者(と同居)あり	27.5	19.8	8.9	18.3	22.2	52.9	0.4	15.5
正社員希望	29.1	51.7	53.2	37.6	28.2	57.4	18.2	55.1
仕事関係資格あり	50.7	39.2	10.1	31.7	26.6	28.1	32.9	22.4
職業生活総合満足度	4.4	6.2	0.0	1.8	9.5	2.3	8.4	4.8
4. パートタイム労働者								
正社員雇用機会不足動機	15.5	0.0	34.7	0.0	36.3	8.4	8.9	9.3
自己生計維持	100.0	100.0	60.0	98.7	56.7	19.6	32.9	65.5
配偶者(と同居)あり	0.0	0.0	5.2	0.0	29.7	79.0	4.5	7.8
正社員希望	99.1	100.0	61.2	4.7	17.4	85.4	14.5	87.1
仕事関係資格あり	0.0	62.3	56.0	0.0	43.3	25.1	30.3	50.1
職業生活総合満足度	0.0	0.0	0.0	0.0	18.6	3.9	5.4	47.1

(注) 専修学校(専門課程)卒を含む。
図表5-2-6-2の脚注参照。

(大卒男女/図表5-2-8)

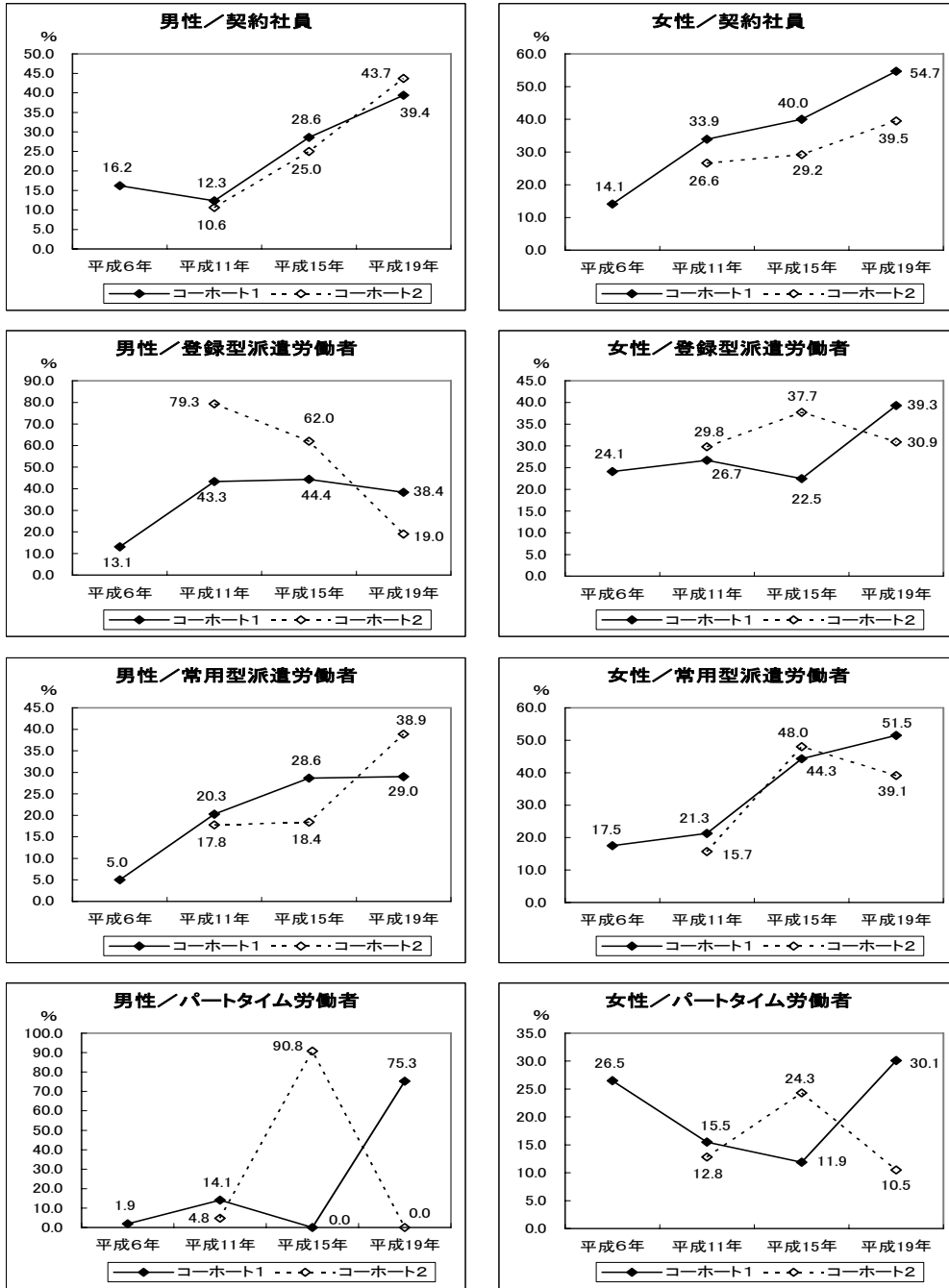
大卒男性について非自発的就業割合の推移をみると、パートタイム労働者においてコーホート1で平成19年に、コーホート2で平成11年に突出して高くなっていること、また、契約社員と常用型派遣労働者において年齢の上昇とともに非自発的就業割合が上昇する傾向がみられること、といったことが目につく。とはいえ、それぞれの形態が雇用者に占める割合は、前述のように1%未満ないしせいぜい2%程度と小さなものである。ただ、常用型派遣労働者については、雇用者に占める割合が低い水準ではあれ高まってきている中で、非自発的就業割合が上昇していることは留意される。

大卒女性についてみると、男性の場合と同様に、契約社員と常用型派遣労働者において年齢の上昇とともに非自発的就業割合が上昇する傾向がみられるのが目につく。また、登録型派遣労働者においても、高止まりの傾向がみられる。これらの形態は、一部を除き雇用者に占める割合にも上昇傾向がみられていたものである。

<非自発的就業割合と種々の指標>

大卒についても、これまで同様に種々の指標と併せてみておきたい(図表5-2-8-2)。男性について常用型派遣労働者に着目してみると、平成19年に30歳台後半となったコーホート1においては、配偶者(妻)がいる割合が平成15年の60.4%から同19年には49.0%へと低下している。また、自己生計維持の割合も99.7%から92.4%へ9割を超える水準にあるものの低下している。一方、今後正社員を希望する割合は54.1%から66.7%へ、仕事関連

図表5-2-8 コーホートでみた主な就業形態別正社員機会不足動機の割合の推移(大卒)



の資格保有割合は16.8%から28.5%へとそれぞれ上昇している。こうした指標をみると、いろいろな事情を背景にもった人々が複合的に常用型派遣労働者となっていることが窺われる。例えば、一部にはこの年齢層まで独身でいる層が常用型派遣労働者として就業しているといったこと、一部には自己の収入では生計を維持できない何らかの事情をかかえる人々があり、また、資格を活かしながら常用型派遣労働者として就業している人々などといったことが推測される。つぎに、コーホート2についてみると、配偶者（妻）のいる割合が23.7%から32.5%へと上昇し、自己生計維持の割合も89.7%から93.3%へと上昇している。また、

今後の正社員希望割合、仕事関係資格保有割合もそれぞれ7～8%ポイント程度上昇している。一方、職業生活総合満足度は、満足方向域にあるものの22.5%から6.7%へと低下している。20歳台後半から30歳台前半へ移行し、結婚に伴う世帯形成が一定程度進む中で、常用型派遣労働者として就業している人々は、正社員希望を持ちながら非自発的な就業をしている場合が少なくないことが窺われる。

なお、登録型派遣労働者のコーホート1をみると、配偶者（妻）のいる割合が上昇している一方で自己生計維持の割合が低下している。全体からみた割合は小さなものではあるが、30歳台後半層で登録型派遣労働者として就業している大卒男性の中には、様々な事情を抱えている部分があることが窺われる。逆に言えば、登録型派遣という就業形態が、そうした事情を抱える人々に就業の場を提供しているという面もあるということであろう。

女性についてみると、まず常用型派遣労働者においては、コーホート1では自己生計維持の割合（54.9%→75.6%）が上昇する中で非自発的就業割合が上昇し、一方コーホート2では配偶者（夫）のいる割合の上昇とともに自己生計維持の割合（66.7%→51.2%）が低下する中で非自発的就業割合が低下しているとの構図が浮かび上がる。今後の正社員希望割合は両コーホートとも上昇している。つぎに契約社員をみると、コーホート1で配偶者（夫）のいる割合の低下とともに自己生計維持の割合（53.7%→74.1%）が上昇する中で非自発的就業割合が上昇している。このコーホートでは今後の正社員希望割合は低下している。なお、

図表5-2-8-2 コーホートでみた各種比率の推移(大卒)

	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 31～35歳	平成19年 35～39歳	平成15年 26～30歳	平成19年 30～34歳	平成15年 31～35歳	平成19年 35～39歳	平成15年 26～30歳	平成19年 30～34歳
1. 契約社員								
正社員雇用機会不足動機	28.6	39.4	25.0	43.7	40.0	54.7	29.2	39.5
自己生計維持	93.6	92.1	94.4	89.8	53.7	74.1	69.2	47.1
配偶者(と同居)あり	47.9	51.1	34.4	35.8	49.1	29.8	10.4	32.9
正社員希望	40.8	52.2	39.3	20.7	46.1	28.6	34.5	39.6
仕事関係資格あり	37.4	42.1	30.1	40.4	22.8	42.0	36.5	29.1
職業生活総合満足度	11.4	8.6	11.9	10.6	6.3	6.6	12.4	13.9
2. 登録型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	44.4	38.4	62.0	19.0	22.5	39.3	37.7	30.9
自己生計維持	93.3	55.4	82.7	100.0	63.1	44.3	62.5	47.9
配偶者(と同居)あり	25.5	35.8	8.0	20.0	36.1	37.3	23.2	47.1
正社員希望	43.1	49.5	52.4	32.6	24.5	67.9	33.9	60.8
仕事関係資格あり	20.1	32.8	21.4	10.1	31.7	37.3	37.9	35.0
職業生活総合満足度	15.5	10.2	3.9	12.6	7.1	10.4	5.9	13.6
3. 常用型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	28.6	29.0	18.4	38.9	44.3	51.5	48.0	39.1
自己生計維持	99.7	92.4	89.7	93.3	54.9	75.6	66.7	51.2
配偶者(と同居)あり	60.4	49.0	23.7	32.5	34.4	32.7	17.6	35.3
正社員希望	54.1	66.7	49.6	57.9	33.8	42.9	29.3	56.1
仕事関係資格あり	16.8	28.5	32.2	38.9	40.7	8.3	31.4	25.8
職業生活総合満足度	9.1	9.4	22.5	6.7	5.2	13.0	6.0	7.9
4. パートタイム労働者								
正社員雇用機会不足動機	0.0	75.3	90.8	0.0	11.9	30.1	24.3	10.5
自己生計維持	100.0	100.0	97.3	60.8	3.2	42.6	19.2	14.2
配偶者(と同居)あり	94.1	24.7	0.0	60.8	95.2	57.4	4.6	59.0
正社員希望	0.0	100.0	8.1	60.8	8.4	16.9	59.8	80.0
仕事関係資格あり	0.0	24.7	0.9	60.8	61.2	12.7	63.4	35.2
職業生活総合満足度	0.0	0.0	0.9	100.0	9.7	0.0	5.6	45.8

(注) 図表5-2-6-2の脚注参照。

常用型派遣労働者のコーホート1で仕事関連資格保有割合（40.7%→8.3%）がかなり低下しているのに対して、契約社員のコーホート1（22.8%→42.0%）ではかなり上昇している。この結果をそのまま受ければ、平成19年において30歳台後半であるコーホート1において、雇用者に占める割合が常用型派遣労働者、契約社員とも上昇している中で、仕事関係の資格を保有する層の多くは契約社員へ、そうでない層の多くが常用型派遣労働者へと流入したと推測できる。

（非自発的就業割合及び若年層コーホートのまとめ）

パートタイム労働者については、比較的年齢の若い時期などで非自発的就業割合が高い時期があるものの年齢の上昇とともにその割合は低いものになる。契約社員や派遣労働者においては非自発的就業割合が総じて高く、特に平成15年から19年までにおいては派遣労働者で上昇しているコーホートが多い。その背景の一つとして、若年層コーホートにおける大きなイベントの一つである結婚による自己の世帯形成とともに、男性の場合非自発的就業割合が高まり、女性の場合は低めるといった傾向が垣間見られるが、それだけでなく様々な事情から非正規就業をしていることが窺われる。

あらためて若年層コーホートにおける非正規雇用の状況を概観すると、総じて高卒男女、高専・短大卒女性などで引き続き非正規雇用割合の上昇がみられるのに対して、大卒では非正規化の進展には頭打ちがみられた。また、平成15年から19年までの動きとしては、特に派遣労働者の割合の上昇が目立っている。こうした派遣労働者における増大については、次項において中年層コーホートについてみた後で、共通する論点として再び取り上げることとしたい。

2. 中年層コーホートの非正規雇用の動向と課題

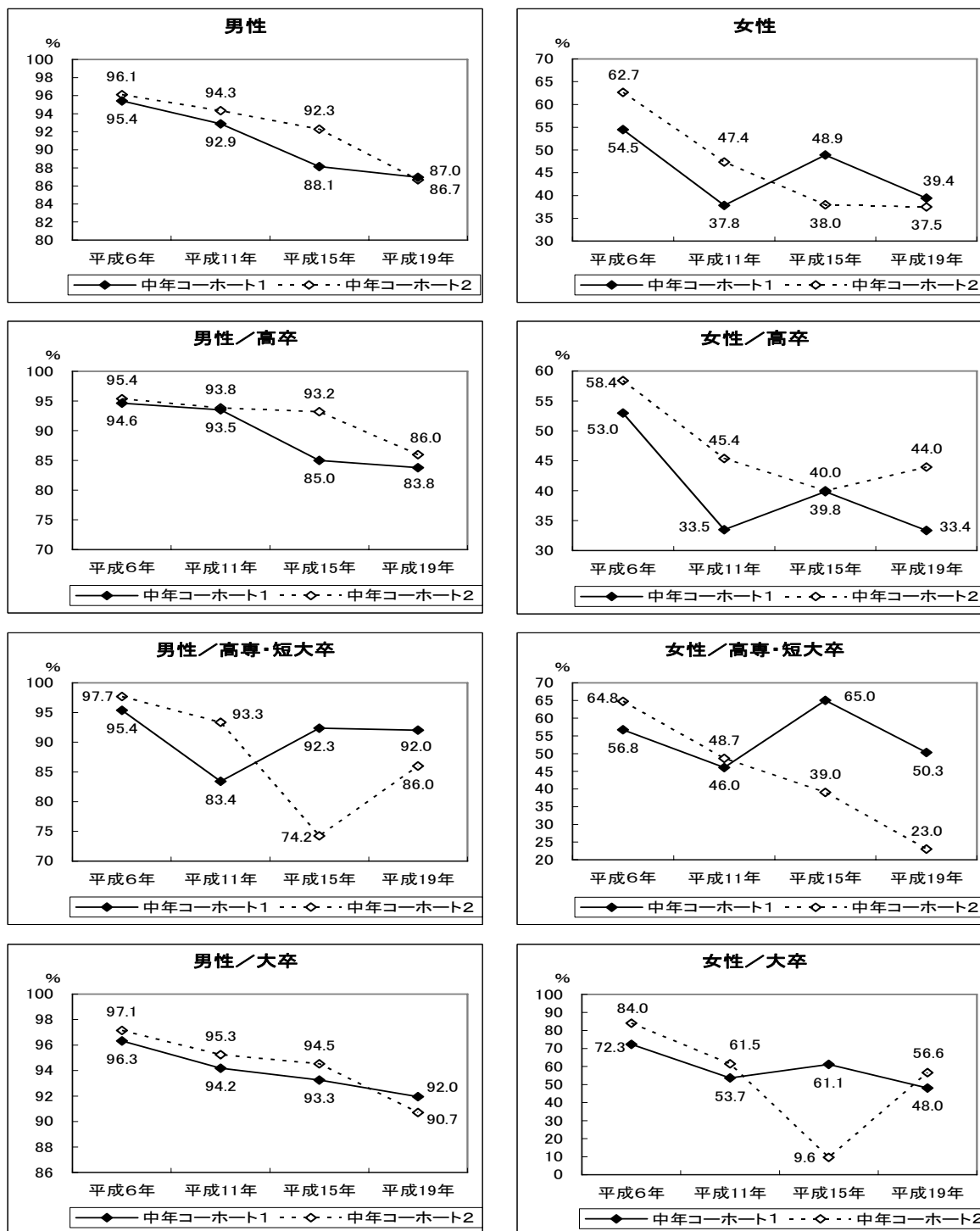
この項では、中年層コーホートについて概観する。中年層コーホートは、平成19年に50歳台前半（平成6年時点では37～41歳）のコーホート1と同年に40歳台後半（同32～36歳）のコーホート2である。前項の若年層コーホートに引き続き男女の学歴別にデータをみることとするが、前項において学歴はコーホートを設定するための基礎的要素でもあったが、この項では就業状況を大きく左右すると考えられる要素として考慮するものである。

（1）正社員割合の推移

中年層コーホートにおける正社員の割合の推移をみると、総じて低下傾向にあるとみてとれる。すなわち、年齢の上昇とともに非正規雇用者の割合が上昇する傾向がある（図表5-2-9）。

男性計についてみると、コーホート1では平成6年の95.4%から順次低下し19年には87.0%となり、コーホート2でも同じ期間に96.1%から86.7%へ低下している。

図表5-2-9 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。

女性計の中年層コーホートについてみると、コーホート1で平成6年に54.5%であったものが同19年には39.4%に、コーホート2でもそれぞれ62.7%、37.5%であり、総じて大きく低下している。しかしながら、一貫して低下しているわけではなく、コーホート1では平成11年以降、コーホート2では平成15年以降においてそれぞれ底入れともいえる動きとな

っている。これらの時期は、コーホート1及び2がそれぞれ40歳台となって以降の時期に当たっている。

男性においては調査実施の間隔に当たる4～5年の間にそれぞれ2～5%ポイント程度の低下となっているのに対して、女性では30歳台から40歳台に入るまでは10～15%ポイント程度の大きな低下幅となっている。これは周知のごとく、出産等を契機としてそれまでの職場を退職する女性が引き続き多数いることを反映したものであろう。

（男性学歴別の動向）

男性中年層コーホートの正社員割合を学歴別にみると、高卒、大卒とも年を追うごとに低下している。その中で、例えばコーホート1についてみると、平成6年から19年までの間に、高卒では94.6%から83.8%へ10.8%ポイント低下しているのに対して大卒は96.3%から92.0%へ4.3%ポイントの低下と高卒の低下幅が大きくなっている（コーホート2では、9.4%ポイント/6.4%ポイント）。なお、高専・短大卒では、正社員割合は年によってかなり大きい振幅を示しているが、上述したように（脚注6）、かなりの幅をもってみる必要のあるデータであると考えられるので、以下においては特段の考察の対象としないこととしたい。

男性中年層コーホートにおいて年々正社員割合が低下していることは、総体としてみれば、いったん非正規社員となった場合において再び正社員になることが困難であることなどが、改めて確認される。

（女性学歴別の動向）

女性中年層コーホートについて学歴別にみると、高卒が上でみた学歴計の動きとほぼ同様の動きとなっているのがみてとられる。これは、ここのコーホートが昭和20年代後半から同30年代半ばまでの生まれであり、高卒が大きな割合を占めていることによる面が大きい。ちなみに、平成19年の数値を挙げれば、女性雇用者全体に占める高卒の割合は、コーホート1で55.5%、コーホート2で59.6%となっている⁹。こうしたこともあって、男性の高専・短大卒の場合と同様にここでの女性の高専・短大卒や大卒のデータについてはやや留意しつつみる必要があるが、高専・短大卒の正社員割合について、コーホート1が程度の差はあるものの平成6年から11年にかけて低下、次の15年にかけては上昇、さらに19年にかけては低下といった学歴計や高卒と同じ方向の増減を示しているのに対して、コーホート2では一貫して低下となっている。

（2）就業形態別にみた割合の推移

上述のように総じて正社員割合の低下、すなわち非正規化の進展がみられる中年層コーホートについて、男女、学歴別にどのような就業形態において割合の上昇がみられるのか、主

⁹ なお、中年層におけるコーホートの推移として年齢が高くなると雇用者に占める高卒者の割合は低下する傾向があり、コーホート1よりも若いコーホート2の方が高卒の割合が高いわけではない。中年層において高学歴者ほど仕事を持つ割合が高いことの反映であろう。

図表5-2-10 中年層コーホートでみた就業形態別構成の推移(男性・学歴別)

(%)

		合計	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
<高卒>											
コーホート1											
平成6年	37~41歳	100.0	94.6	0.1		1.8	0.1	0.2	1.0	2.0	0.3
平成11年	42~46歳	100.0	93.5	1.0		1.9	0.2	0.3	0.1	2.2	0.7
平成15年	46~50歳	100.0	85.0	1.4	0.3	4.9	0.2	0.1	0.8	5.1	2.2
平成19年	50~54歳	100.0	83.8	1.5	0.8	3.5	1.0	1.6	0.3	4.0	3.6
コーホート2											
平成6年	32~36歳	100.0	95.4	0.3		1.3	0.1	0.2	1.1	1.4	0.1
平成11年	37~41歳	100.0	93.8	0.5		1.2	0.2	0.2	0.1	2.0	2.0
平成15年	41~45歳	100.0	93.2	1.3	0.0	1.5	0.1	0.2	0.2	1.6	1.8
平成19年	45~49歳	100.0	86.0	2.7	0.1	2.4	1.2	3.0	0.3	2.1	2.4
<高専・短大卒(専修学校(専門課程)卒を含む。)>											
コーホート1											
平成6年	37~41歳	100.0	95.4	0.5		2.5	0.0	0.3	1.1	0.1	0.3
平成11年	42~46歳	100.0	83.4	0.3		6.7	0.3	0.3	0.0	3.2	5.8
平成15年	46~50歳	100.0	92.3	2.0	1.0	1.4	0.1	0.2	0.2	0.0	2.9
平成19年	50~54歳	100.0	92.0	2.3	0.3	1.7	0.6	2.4	0.0	0.0	0.6
コーホート2											
平成6年	32~36歳	100.0	97.7	0.3		0.9	0.2	0.4	0.2	0.4	0.0
平成11年	37~41歳	100.0	93.3	0.7		1.4	1.0	1.1	0.0	2.0	0.4
平成15年	41~45歳	100.0	74.2	5.7	0.0	1.6	0.0	0.3	0.1	15.8	2.3
平成19年	45~49歳	100.0	86.0	2.5	0.1	1.4	0.9	0.7	0.0	4.0	4.3
<大卒>											
コーホート1											
平成6年	37~41歳	100.0	96.3	0.6		1.6	0.1	0.1	0.1	0.9	0.1
平成11年	42~46歳	100.0	94.2	2.0		1.8	0.1	0.2	0.1	0.4	1.2
平成15年	46~50歳	100.0	93.3	1.3	0.7	3.5	0.1	0.1	0.1	0.0	0.9
平成19年	50~54歳	100.0	92.0	1.5	0.2	3.6	0.4	0.9	0.0	0.6	0.8
コーホート2											
平成6年	32~36歳	100.0	97.1	0.4		1.2	0.1	0.3	0.3	0.3	0.2
平成11年	37~41歳	100.0	95.3	2.5		1.3	0.1	0.1	0.0	0.5	0.2
平成15年	41~45歳	100.0	94.5	1.0	0.0	3.3	0.1	0.2	0.0	0.5	0.3
平成19年	45~49歳	100.0	90.7	1.2	0.2	3.1	0.5	1.7	0.0	1.7	0.9

に平成15年から19年にかけての推移を中心にみてみよう。

男性についてみると(図表5-2-10)、高卒では正社員割合が平成15年から19年にかけてコーホート1では1.2%ポイント、コーホート2では7.2%ポイントそれぞれ低下する中で、両コーホートとも共通して派遣労働者の割合が上昇しており、登録型・常用型合わせてコーホート1では0.3%から2.6%へ、コーホート2で0.3%から4.2%へと相対的に大きな上昇幅となっている。また、派遣労働者以外では、コーホート2を中心に契約社員の割合が上昇している。ついで大卒をみると、コーホート1で1.3%ポイント、コーホート2で3.8%ポイント正社員の割合がそれぞれ低下する中で、ここでも常用型を中心に派遣労働者の割合が上昇している¹⁰。

つぎに、女性の就業形態別割合をみると(図表5-2-11)、高卒では平成15年から19年にかけてコーホート1では正社員割合が6.4%ポイント低下する中で、契約社員(2.3%ポイント)及び派遣労働者(登録型・常用型合わせて1.7%ポイント)の割合が上昇している。一方、コーホート2では4.0%ポイント正社員割合が上昇したが、コーホート1同様契約社員(1.2%ポイント)及び派遣労働者(登録型・常用型合わせて1.2%ポイント)の割合がそれぞれ上昇しているのに対して、パートタイム労働者(10.5%ポイント)の割合はかなり低

¹⁰ 男性高専・短大卒のデータについては、これまで述べてきた理由から、ここでは記述しない。

図表5-2-11 中年層コーホートでみた就業形態別構成の推移(女性・学歴別)

		(%)									
		合計	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
<高卒>											
コーホート1											
平成6年	37~41歳	100.0	53.0	1.8		0.4	1.6	1.2	3.4	38.4	0.4
平成11年	42~46歳	100.0	33.5	1.8		0.5	0.4	0.6	0.5	46.4	16.1
平成15年	46~50歳	100.0	39.8	1.1	1.0	0.7	1.0	0.5	0.4	51.1	4.4
平成19年	50~54歳	100.0	33.4	3.4	1.1	0.5	1.8	1.4	0.3	49.5	8.7
コーホート2											
平成6年	32~36歳	100.0	58.4	1.3		0.3	1.2	0.5	5.1	32.4	0.8
平成11年	37~41歳	100.0	45.4	1.8		0.4	1.3	0.3	1.1	36.5	13.3
平成15年	41~45歳	100.0	40.0	1.7	0.0	0.4	1.1	0.5	0.5	52.6	3.2
平成19年	45~49歳	100.0	44.0	2.9	0.7	0.3	1.7	1.1	0.3	42.1	7.0
<高専・短大卒(専修学校(専門課程)卒を含む。)>											
コーホート1											
平成6年	37~41歳	100.0	56.8	1.9		1.0	1.8	2.5	2.9	32.3	0.9
平成11年	42~46歳	100.0	46.0	1.7		0.2	0.7	0.3	1.9	38.2	11.0
平成15年	46~50歳	100.0	65.0	1.6	1.3	0.5	0.6	0.4	0.1	28.1	2.3
平成19年	50~54歳	100.0	50.3	3.9	0.8	0.4	0.8	1.2	1.2	36.7	4.7
コーホート2											
平成6年	32~36歳	100.0	64.8	1.4		2.5	4.2	1.1	2.8	22.4	0.9
平成11年	37~41歳	100.0	48.7	1.9		0.4	2.0	0.3	0.3	31.1	15.4
平成15年	41~45歳	100.0	39.0	2.8	0.2	0.5	1.7	0.6	0.3	49.1	5.8
平成19年	45~49歳	100.0	23.0	3.0	1.4	0.4	3.0	0.5	0.4	64.7	3.6
<大卒>											
コーホート1											
平成6年	37~41歳	100.0	72.3	3.0		0.0	0.8	1.1	2.3	18.2	2.1
平成11年	42~46歳	100.0	53.7	3.3		0.4	0.6	0.4	1.3	35.0	5.4
平成15年	46~50歳	100.0	61.1	4.7	4.3	1.8	2.4	0.8	0.5	20.4	4.1
平成19年	50~54歳	100.0	48.0	6.8	0.5	0.4	1.2	2.3	0.0	36.8	4.0
コーホート2											
平成6年	32~36歳	100.0	84.0	2.8		0.2	0.8	1.0	1.9	8.8	0.5
平成11年	37~41歳	100.0	61.5	2.7		0.1	1.4	0.1	0.0	26.0	8.2
平成15年	41~45歳	100.0	9.6	11.5	0.1	1.8	13.9	2.1	0.7	41.9	18.5
平成19年	45~49歳	100.0	56.6	5.8	0.6	0.1	8.2	2.1	0.3	22.3	4.0

下している。高卒以外では、上述のように正社員割合が一貫して低下していた高専・短大卒のコーホート2についてみると、この間にパートタイム労働者の割合がかなり上昇してきている。

(中年層コーホートの就業形態の推移のまとめ)

中年層コーホートにおける就業形態別割合の推移をまとめると、総じて非正規化が進む中で、多くの場合平成15年から19年にかけては派遣労働者の割合の上昇がみられているのが特徴的である。また、契約社員の割合も高卒男女(加えて女性の高専・短大卒)等において上昇がみられたといえる。

(3) 非自発的非正規就業者の割合の推移

若年層コーホートの場合同様中年層コーホートについても、非自発的非正規就業者(現在の就業形態の選択理由として正社員雇用機会不足を挙げた人)の割合を簡単にみることとするが、ここでも平成15年から19年にかけての変化をみておきたい(図表5-2-12)。

高卒男性については、派遣労働者割合の上昇が目立ったが、派遣労働者における非自発的就業割合は登録型派遣労働者において高く、また、コーホート1では平成15年から19年にかけてかなり上昇している(40.8%→61.0%)。常用型派遣労働者の非自発的就業割合は、コ

ーホート1では低下(71.7%→37.7%)した一方で、コーホート2では上昇(24.0%→36.6%)し、両コーホートとも契約社員の場合をやや下回る水準となっている。このほか、コーホート2では契約社員割合も上昇していたが、契約社員における非自発的就業割合も上昇している(21.9%→37.9%)。

大卒男性についても、常用型を中心に派遣労働者割合が上昇していたが、常用型派遣労働者における非自発的就業割合も上昇しており、平成19年においてコーホート1では11.3%と相対的に低い水準であるのに対して、コーホート2では44.4%と契約社員の場合を上回っている。

つぎに、**高卒女性**について、割合の上昇していた契約社員や派遣労働者の非自発的就業割合をみると、平成15年から19年にかけて、コーホート1の契約社員以外で上昇しているが、コーホート2の登録型派遣労働者(25.8%→37.5%)でかなり上昇しているほかは、数%ポイントの上昇となっており、男性の場合ほどの上昇はみられていない。

高専・短大卒女性についてみると、割合の上昇がみられたコーホート1の契約社員(24.9%→35.9%)、コーホート2の登録型派遣労働者(43.2%→47.5%)ではそれぞれ非自発的就業割合は上昇している。なお、この間一貫して割合の上昇がみられたコーホート2のパートタイム労働者には、非自発的就業割合の上昇はみられていない。

図表5-2-12 中年層コーホートでみた非自発的非正規就業の割合

<男性> (%)					<女性> (%)				
	平成6年	平成11年	平成15年	平成19年		平成6年	平成11年	平成15年	平成19年
<高卒>					<高卒>				
コーホート1	37~41歳	42~46歳	46~50歳	50~54歳	コーホート1	37~41歳	42~46歳	46~50歳	50~54歳
契約社員	0.0	56.8	15.7	43.4	契約社員	39.0	20.1	24.7	20.5
登録型派遣労働者	0.0	0.0	40.8	61.0	登録型派遣労働者	20.0	23.0	28.7	29.6
常用型派遣労働者	12.4	19.4	71.7	37.7	常用型派遣労働者	20.3	9.0	26.4	20.1
パートタイム労働者	3.0	0.0	0.0	1.9	パートタイム労働者	9.7	6.9	27.3	15.1
コーホート2	32~36歳	37~41歳	41~45歳	45~49歳	コーホート2	32~36歳	37~41歳	41~45歳	45~49歳
契約社員	14.8	26.9	21.9	37.9	契約社員	29.6	44.9	28.0	32.1
登録型派遣労働者	3.3	25.8	68.0	58.6	登録型派遣労働者	44.7	30.9	25.8	37.5
常用型派遣労働者	0.0	22.4	24.0	36.6	常用型派遣労働者	9.0	8.3	29.5	33.3
パートタイム労働者	15.5	2.4	18.0	0.0	パートタイム労働者	11.1	7.7	9.5	14.7
<大卒>					<高専・短大卒(専修学校(専門課程)卒を含む。)>				
コーホート1	37~41歳	42~46歳	46~50歳	50~54歳	コーホート1	37~41歳	42~46歳	46~50歳	50~54歳
契約社員	2.5	84.0	26.4	30.8	契約社員	0.0	11.0	24.9	35.9
登録型派遣労働者	0.0	43.7	33.0	99.8	登録型派遣労働者	8.0	11.6	41.9	29.5
常用型派遣労働者	0.0	6.1	6.5	11.3	常用型派遣労働者	7.7	58.6	26.0	57.6
パートタイム労働者	13.4	17.7	0.0	2.1	パートタイム労働者	8.6	3.9	7.9	17.3
コーホート2	32~36歳	37~41歳	41~45歳	45~49歳	コーホート2	32~36歳	37~41歳	41~45歳	45~49歳
契約社員	20.4	9.3	24.7	36.0	契約社員	26.5	24.7	41.2	30.1
登録型派遣労働者	10.0	32.9	49.0	41.8	登録型派遣労働者	51.3	33.3	43.2	47.5
常用型派遣労働者	1.7	2.3	32.6	44.4	常用型派遣労働者	1.3	28.4	33.7	26.9
パートタイム労働者	3.3	0.0	0.0	82.5	パートタイム労働者	12.7	12.6	13.1	11.8
<大卒>					<大卒>				
コーホート1	37~41歳	42~46歳	46~50歳	50~54歳	コーホート1	37~41歳	42~46歳	46~50歳	50~54歳
契約社員	12.5	47.4	37.3	12.7	契約社員	12.5	47.4	37.3	12.7
登録型派遣労働者	34.8	48.6	65.2	27.9	登録型派遣労働者	34.8	48.6	65.2	27.9
常用型派遣労働者	6.2	45.4	89.4	100.0	常用型派遣労働者	6.2	45.4	89.4	100.0
パートタイム労働者	4.9	10.5	0.9	10.1	パートタイム労働者	4.9	10.5	0.9	10.1
コーホート2	32~36歳	37~41歳	41~45歳	45~49歳	コーホート2	32~36歳	37~41歳	41~45歳	45~49歳
契約社員	30.9	25.0	24.5	32.2	契約社員	30.9	25.0	24.5	32.2
登録型派遣労働者	16.8	31.2	40.8	32.9	登録型派遣労働者	16.8	31.2	40.8	32.9
常用型派遣労働者	54.4	10.1	35.4	14.3	常用型派遣労働者	54.4	10.1	35.4	14.3
パートタイム労働者	7.2	9.8	14.5	1.2	パートタイム労働者	7.2	9.8	14.5	1.2

大卒女性については、この間に割合の上昇していたコーホート1の常用型派遣労働者(89.4%→100.0%)のみみると、非自発的就業割合は上昇しており、平成19年においては全員が正社員雇用機会不足を就業選択理由として挙げている。

(中年層コーホートの非自発的就業の推移のまとめ)

以上のように、中年層コーホートにおいて平成15年から19年にかけて割合の上昇した派遣労働者や契約社員では、非自発的就業割合がおしなべて上昇しており、また、総じて男性においてその上昇幅が大きくなっているといえる。非正規の割合が上昇しているといっても、それは自発的な形態選択の結果とは必ずしもいえない状況となっている。

なお、パートタイム労働者については、コーホートにより、また年により多少の変動はあるものの、総じて非自発的就業割合は相対的に小さくなっている。

(非自発的就業割合と種々の指標)

中年層コーホートについても、若年層コーホートで行ったのと同様に、関係の種々の指標(比率)を掲げておこう。その上でここでは、雇用者に占める割合が上昇し、かつ、非自発的就業割合が上昇した就業形態を中心に簡単にみておきたい。まず、**男性に関するデータ**からみる(図表5-2-13)。

図表5-2-13 コーホートでみた各種比率の推移(男性)

(%)

	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	
	平成15年 46~50歳	平成19年 50~54歳	平成15年 41~45歳	平成19年 45~49歳	平成15年 46~50歳	平成19年 50~54歳	平成15年 41~45歳	平成19年 45~49歳
1. 契約社員								
正社員雇用機会不足動機	15.7	43.4	21.9	37.9	26.4	30.8	24.7	36.0
自己生計維持	94.1	97.8	98.8	100.0	89.5	97.7	100.0	93.3
配偶者(と同居)あり	64.2	71.2	57.4	81.3	77.3	86.9	89.0	56.3
正社員希望	2.8	65.9	50.5	77.3	35.9	53.6	45.2	66.0
仕事関係資格あり	63.5	62.7	77.3	16.9	40.3	52.8	55.2	43.2
職業生活総合満足度	48.1	22.3	47.5	-2.5	3.2	10.8	-21.1	-2.0
2. 登録型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	40.8	61.0	68.0	58.6	33.0	99.8	49.0	41.8
自己生計維持	91.8	97.5	100.0	94.6	100.0	58.3	79.8	71.3
配偶者(と同居)あり	33.5	66.2	13.1	30.8	91.5	16.6	80.9	48.9
正社員希望	65.1	55.1	72.2	70.9	17.4	89.0	14.1	58.1
仕事関係資格あり	22.6	23.9	17.2	32.7	71.9	41.7	36.9	14.6
職業生活総合満足度	14.2	-12.8	69.6	0.2	56.1	16.5	44.3	-33.3
3. 常用型派遣労働者								
正社員雇用機会不足動機	71.7	37.7	24.0	36.6	6.5	11.3	32.6	44.4
自己生計維持	100.0	84.9	98.2	99.9	100.0	100.0	100.0	98.3
配偶者(と同居)あり	42.9	73.0	41.8	54.3	60.5	70.1	76.0	81.0
正社員希望	10.7	68.5	21.6	69.9	0.0	48.5	24.0	52.9
仕事関係資格あり	57.8	45.0	27.4	40.0	39.6	37.0	0.0	46.2
職業生活総合満足度	-73.3	-33.2	61.3	12.7	0.0	-70.4	152.1	4.5
4. パートタイム労働者								
正社員雇用機会不足動機	0.0	1.9	18.0	0.0	0.0	2.1	0.0	82.5
自己生計維持	93.3	2.0	100.0	69.2	99.9	100.0	94.2	67.7
配偶者(と同居)あり	99.3	100.0	82.0	47.0	79.6	17.5	57.0	32.3
正社員希望	0.0	99.0	18.0	98.2	1.3	17.5	69.6	100.0
仕事関係資格あり	0.0	2.0	0.0	32.7	44.5	0.0	20.0	67.7
職業生活総合満足度	-57.7	195.0	46.5	57.6	27.7	-82.5	3.1	32.3

(注) 図表5-2-6-2の脚注参照。

「正社員雇用機会不足動機」が、非自発的就業割合である。(次表において同じ。)

①高卒男性コーホート1の登録型派遣労働者についてみると、配偶者（妻）のいる割合（平成15年：33.5%→同19年：66.2%）が上昇し、自己生計維持の割合（自己の収入が主な収入源である人の割合。91.8%→97.5%）も高水準の中でさらに上昇している。一方、正社員希望の割合（65.1%→55.1%）は低下し、職業生活総合満足度（14.2→-12.8）も低下し、不満足方向域となっている。

②高卒男性コーホート2の常用型派遣労働者についてみると、配偶者（妻）のいる割合（41.8%→54.3%）が上昇し、正社員希望の割合（21.6%→69.9%）もかなり上昇している一方、職業生活総合満足度（61.3→12.7）は低下している。なお、自己生計維持の割合は高水準で推移している。また、高卒男性コーホート2の契約社員についてみると、常用型派遣労働者と同様の動きとなっている。

③大卒男性の常用型派遣労働者についてみると、コーホート1・2ともにおいて、配偶者（妻）のいる割合が上昇し、正社員希望の割合（21.6%→69.9%）もかなり上昇している一方、職業生活総合満足度（61.3→12.7）は大きく低下している。

こうした指標から男性中年層コーホートにおいては、正社員雇用から離職を余儀なくされ、世帯の生計維持責任を抱えながら正社員雇用機会が得られず、やむなく非正規雇用に就いており、そうした中で満足度を低めている層が少なからずいることが改めて窺われる。

つぎに、**女性に関するデータ**をみる（図表5-2-14）。女性では、上述のように、非自発的の就業割合が上昇しているとしても男性の場合に比べ総じて小幅な上昇にとどまっているが、ここでは概ね10%ポイント程度以上上昇した次の層についてみておこう。

④高卒女性コーホート2の登録型派遣労働者についてみると、配偶者（夫）のいる割合（83.1%→63.4%）が低下し、自己生計維持の割合（19.4%→31.6%）は上昇しており、正社員希望の割合（17.16%→66.2%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（45.0→7.3）は低下している。

⑤高専・短大卒女性コーホート1の常用型派遣労働者についてみると、配偶者（夫）のいる割合（64.8%→74.0%）が上昇し、自己生計維持の割合（20.0%→34.6%）も上昇しており、正社員希望の割合（14.1%→79.0%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（60.6→23.5）は低下している。

⑥高専・短大卒女性コーホート1の契約社員についてみると、配偶者（夫）のいる割合（83.8%→71.5%）が低下し、自己生計維持の割合（27.2%→28.7%）はやや上昇しており、正社員希望の割合（28.7%→85.6%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（42.3→51.4）はやや上昇している。

⑦大卒女性コーホート1の常用型派遣労働者についてみると、配偶者（夫）のいる割合（62.9%→76.5%）が上昇し、自己生計維持の割合（83.4%→34.6%）は大きく低下しており、正社員希望の割合（35.6%→81.4%）が大きく上昇している。その中で職業生活総合満足度（61.9→-5.4）はかなり低下している。

図表5-2-14 コーホートでみた各種比率の推移(女性)

(%)

	高卒				高専・短大卒				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15年 46～50歳	平成19年 50～54歳	平成15年 41～45歳	平成19年 45～49歳	平成15年 46～50歳	平成19年 50～54歳	平成15年 41～45歳	平成19年 45～49歳	平成15年 46～50歳	平成19年 50～54歳	平成15年 41～45歳	平成19年 45～49歳
1. 契約社員												
正社員雇用機会不足動機	24.7	20.5	28.0	32.1	24.9	35.9	41.2	30.1	37.3	12.7	24.5	32.2
自己生計維持	29.3	21.6	21.1	38.8	27.2	28.7	38.9	26.7	35.0	27.8	35.5	63.3
配偶者(と同居)あり	75.2	82.0	74.7	66.7	83.8	71.5	58.3	73.3	64.1	73.1	61.1	56.7
正社員希望	18.2	75.5	21.2	61.1	28.7	85.6	35.9	71.0	6.6	65.1	32.6	62.3
仕事関係資格あり	24.5	32.4	25.2	33.5	58.5	57.8	55.0	35.7	65.4	89.4	66.9	56.9
職業生活総合満足度	-4.0	2.6	-4.7	-29.1	42.3	51.4	24.8	25.3	68.2	-52.6	52.7	29.1
2. 登録型派遣労働者												
正社員雇用機会不足動機	28.7	29.6	25.8	37.5	41.9	29.5	43.2	47.5	65.2	27.9	40.8	32.9
自己生計維持	24.9	26.1	19.4	31.6	44.5	37.9	29.4	47.5	41.5	24.0	37.5	16.9
配偶者(と同居)あり	78.4	70.9	83.1	63.4	54.4	68.2	71.9	48.1	58.5	76.0	55.5	80.1
正社員希望	5.0	83.7	17.1	66.2	12.5	70.8	28.3	46.4	23.9	76.2	38.4	90.3
仕事関係資格あり	19.7	16.4	21.5	19.4	14.3	27.0	24.3	28.3	40.0	4.2	33.9	22.0
職業生活総合満足度	29.3	10.4	45.0	7.3	20.6	-4.5	32.0	-7.9	26.7	45.2	31.6	55.4
3. 常用型派遣労働者												
正社員雇用機会不足動機	26.4	20.1	29.5	33.3	26.0	57.6	33.7	26.9	89.4	100.0	35.4	14.3
自己生計維持	10.6	54.9	23.2	38.2	20.0	34.6	8.7	52.3	83.4	34.6	47.9	42.3
配偶者(と同居)あり	87.8	46.4	77.4	61.5	64.8	74.0	86.4	46.6	62.9	76.5	68.6	38.6
正社員希望	4.8	80.1	17.6	69.1	14.1	79.0	11.7	57.3	35.6	81.4	34.6	62.6
仕事関係資格あり	7.2	9.8	23.3	21.2	24.6	14.4	30.3	28.5	29.9	13.0	48.6	30.4
職業生活総合満足度	15.8	6.6	19.5	9.6	60.6	23.5	17.5	19.6	61.9	-5.4	-31.4	14.0
4. パートタイム労働者												
正社員雇用機会不足動機	27.3	15.1	9.5	14.7	7.9	17.3	13.1	11.8	0.9	10.1	14.5	1.2
自己生計維持	12.3	21.3	16.4	6.3	4.3	2.8	10.1	9.2	0.9	31.7	5.6	23.7
配偶者(と同居)あり	86.1	82.9	79.6	81.6	93.2	94.6	89.4	89.4	99.1	81.7	91.3	98.3
正社員希望	6.1	89.0	12.1	88.5	10.4	83.1	7.8	80.7	0.0	94.3	7.1	77.1
仕事関係資格あり	7.5	13.1	20.3	21.3	39.3	38.2	30.1	20.7	32.4	28.0	40.3	18.7
職業生活総合満足度	9.7	18.4	69.0	6.2	-18.2	-0.6	40.3	29.1	8.5	26.6	56.0	13.3

(注) 高専・短大卒には、専修学校(専門課程)卒を含む。
図表5-2-6-2の脚注参照。

こうした指標から女性中年層コーホートにおいては、男性の場合とは異なり、ある方向性のようなものを見出すことが困難なデータとなっている。いまさらながら、女性就業をめぐる事情、要因の多様性を垣間見る感を否めない。その中で、仮説ないし考慮すべきと考える要素として、次の点を挙げておくにとどめたい。

④中年層コーホートの年代は、少なくない女性達にとって子育てから手を離れて仕事に再参入する時期に当たる。したがって、一般的に正社員希望が高まる時期であると考えられることができる。その中でも、正社員就業と家庭との両立のための条件が整った層は、正社員としての雇用が見出せなければ次善の策として、常用型派遣労働者や契約社員としての就業を選択する機会が多いのではないかと考えられる。このことが、常用型派遣労働者や契約社員において、非自発的失業割合が相対的に大きく上昇したことの一つの要因となっているのではないかと考えられる。(こうした要因は、再参入と再就職との違いはあるにしても、男性の場合についても同様にある程度いえるものと思われる。)

⑤配偶者(夫)がいることが、必ずしも自己生計維持者でなくなるわけではないことである(上記④に部分的に反映か)。夫が病弱であったり、失業したりした場合には、逆に生計維持者になる場合も十分あり得るところである。そうした就業ニーズを持つこととなった女性の多くは、正社員を希望しながら現実には非正規雇用として就業することとなるであろう。

⑥離死別などにより配偶者(夫)がいなくなった場合には、生計維持者となることが多く就業ニーズが高まると考えられる(上記④や⑤に部分的に反映か)。こうした層の多くも、正社員を希望しながら現実には非正規雇用として就業することとなるであろう。

④上記④の要因がある中でも、高学歴層で正社員希望が特に強いことが考えられる（上記⑦に部分的に反映か）。

このような多様な事情が複合的に個々の中年層の女性に影響して、現在の就業形態が選択され、今後の就業ニーズがあるものと考えられるが、職業生活総合満足度はおしなべて低下していることには注目しておきたい。

3. 若年・中年層コーホートにおける製造派遣の動向と課題

ここまで、若年層コーホートと中年層コーホートとにおける非正規雇用の推移をみてきた。若年層コーホートでは特に高卒男女や高専・短大卒女性において、中年層コーホートでは一般的に、それぞれ年齢が上がっても、すなわち年月が経過しても非正規雇用割合の上昇がみられており、それは必ずしも働く人々の自発的な選択の結果であるわけではないということが窺えた。その中で、平成15年から19年にかけては、非正規でも派遣労働者の割合の上昇が相対的に高かった。一方、この時期における派遣労働者をめぐる変化としては、平成16年に行われた「物の製造」業務への派遣（以下「製造派遣」という。）解禁が想起される。そこで、上述のコーホートにおいて、この製造派遣がどのような状況になったかをみてみよう。

（「製造派遣」のデータ上の定義）

「多様化調査」には直接「製造派遣」であることを示す調査項目はない。そこで、ここでのデータ上の取扱として、それにもっとも近似するものとして、製造業の事業所に就業する派遣労働者であって、職種が「生産工程・労務」とであると回答した人を製造派遣の労働者であるとみなすこととする。

この分類に該当すれば多くの場合は製造派遣にも該当すると考えてよいが、一方、法的な意味で製造派遣に該当しない場合もあり得ることには留意する必要がある¹¹。現に、製造派遣の解禁前の平成15年においても、次に掲げるようにデータ上この分類に集計される人々が少なくない。また他方、データ上のこの分類に該当しない場合でも、法的な意味で製造派遣に該当する場合も十分あり得る。こうした限界のあるデータであることは念頭におく必要がある。

（1）若年・中年層コーホートの派遣労働者に占める製造派遣の割合

若年層コーホート、中年層コーホートについて、上述の定義による製造派遣が派遣労働者に占める割合をみてみよう。

（若年層コーホートの製造派遣）

まず、若年層コーホートについてみると（図表5-2-15）、当然ながら、平成15年に比

¹¹ これには、本来的な定義規定の面のほかに回答者の理解面による部分もかなりあるものと考えられる。例えば工場などで生産技術開発や生産管理事務などに従事している場合、「生産工程」の職種であると回答することも少なくないと考えられる。こうした回答があった場合、ここでの集計上では「製造派遣」に該当してしまうこととなる。

図表5-2-15 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
<高専・短大卒>	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	40.7	29.2	19.7	33.3	0.3	5.2	3.4	8.4
常用型派遣労働者	10.8	19.4	22.5	28.6	1.7	22.9	3.3	3.4
<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」

図表5-2-16 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 46～50歳	平成19年 50～54歳	平成15年 41～45歳	平成19年 45～49歳	平成15年 46～50歳	平成19年 50～54歳	平成15年 41～45歳	平成19年 45～49歳
<高卒>								
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
<高専・短大卒>								
登録型派遣労働者	32.6	46.1	0.0	20.4	5.1	3.8	2.5	5.5
常用型派遣労働者	0.0	0.0	17.0	38.9	5.7	20.6	4.2	22.5
<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」

べて19年は総じて製造派遣の割合が上昇している¹²。その中で、特に高卒男性のコーホート1において、割合の水準も高く、上昇幅も大きいのが目立っている。例えば登録型派遣労働者をみると平成15年の18.4%から同19年の81.8%へ63.4%ポイントと大きく上昇しており、常用型派遣労働者は34.4%ポイント上昇している。高卒男性のコーホート2についてはこれほど大きな上昇などはみられないが、この間における派遣労働者そのものの増大を考えればこの層でも製造派遣に従事する人がかなり増大したことに間違いがない。

また、高卒男性（特にコーホート1）ほどではないが、高卒女性と大卒男性のコーホートにおいても製造派遣の割合が上昇していることが注目される。製造派遣の解禁に伴って、その就業形態での仕事は、主に高卒男性、その次に高卒女性や大卒男性によって担われたことが窺われる。

（中年層コーホートの製造派遣）

つぎに、中年層コーホートについてみると（図表5-2-16）、ここでも高卒男性におけ

¹² 高専・短大卒男性のコーホート1で顕著に逆の動きがみられる。その理由は不明というほかないが、高専・短大卒男性のコーホートはもともとかなり幅をもってみる必要のあるデータであることや上述のような要因が影響していると考えられる。

る製造派遣割合の高さと上昇の大きさが目立っている。すなわち高卒男性のコーホート1をみると、平成15年から19年にかけて、登録型派遣労働者では67.7%から86.0%へ、常用型派遣労働者で10.8%から43.8%へそれぞれ上昇している。コーホート2においても登録型派遣労働者で34.7%から57.9%へ、常用型派遣労働者で42.9%から48.9%へそれぞれ上昇している。また、高卒女性や大卒男性においても上昇がみられるのは若年層コーホートの場合と同様であり、さらに中年層コーホートでは高専・短大卒女性や大卒女性コーホート1でもかなりの上昇がみられている。

（若年・中年層コーホートの製造派遣のまとめ）

以上のように、製造派遣の解禁の効果を若年・中年層コーホートについてみると、高卒者の雇用の場として少なくない機会を提供するとともに、大卒男性などでも製造派遣に就く人々が少なからずいたといえる。さらに、中年層コーホートでは高専短大卒女性や大卒女性などより広範な層の就業の場となったことが窺われる。

これらの新たに製造派遣で就業することとなった人々の元の就業形態がどのようなものであったか、データとしての確にいいえるものはないが、中年層コーホートを中心に正社員としての雇用から離脱した（せざるを得なかった）人々も少なからずいたことは確実であろう。ここで、この時期にもし製造派遣の解禁がなかったとしたらという仮定をした場合、こうした人々はどのような就業状態となったであろうか。ことの適否は別として、その多くが正社員となったとは考えにくいといわざるを得ず、多分、少なくない部分の人々が雇用機会を得ることができなかったと考えられる。今回特別集計の対象としている平成19年「多様化調査」の時点の後、平成20年秋のいわゆるリーマン・ショック後の製造派遣をめぐる厳しい状況の出現は非常に不幸なことであり、セーフティネットの整備を始めとした適切な対応が求められたことはいうまでもないが、一方において、製造派遣が高卒男性を中心に中年層を含めて一定の雇用機会を提供したことも適切に評価することが必要であろう。

（2）製造派遣に関する若干のデータによる評価と課題

上述のように、製造派遣が平成19年頃までは一定の雇用機会を提供したといえる。しかし一方、それが提供した就業環境はどうであったのだろうか。ここでは、コーホート分析から離れて、「多様化調査」から若干のデータを提示し、非常に限られたものであるがこの面の評価を行ってみたい。

（製造派遣の賃金）

「多様化調査」において調査されている平成19年9月分の賃金総額（階級で調査されているのでそれぞれの階級幅の中位数である階級値を用いる）について、学歴や登録型・常用型派遣労働者の男女別ごとに製造派遣に該当する場合としない場合とで賃金の平均額を比べてみた（図表5-2-17）。ほとんどにおいて製造派遣でない派遣労働者の方が製造派遣の

図表5-2-17 9月の賃金総額(階級値/万円)-平成19年-

		製造派遣かどうか		平均値(万円)	標準偏差	構成比(%)
高卒	登録型派遣労働者	男性	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
		女性	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	男性	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
		女性	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
高専・短大卒 (専修学校(専門課程)卒を含む。)	登録型派遣労働者	男性	製造派遣でない	22.4	7.820	62.0
			製造派遣である	20.9	6.212	38.0
		女性	製造派遣でない	17.7	6.087	94.6
			製造派遣である	14.9	3.581	5.4
	常用型派遣労働者	男性	製造派遣でない	25.5	8.829	73.5
			製造派遣である	24.2	6.242	26.5
		女性	製造派遣でない	19.3	6.231	86.0
			製造派遣である	22.6	9.218	14.0
大卒	登録型派遣労働者	男性	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
		女性	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	男性	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	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

派遣労働者よりも賃金の平均額が高くなっている中で、高卒男性の登録型派遣労働者においては、製造派遣以外が19.3万円であるのに対して製造派遣は21.6万円と製造派遣の方が高くなっている。また、この高卒男性の登録型派遣労働者では人数の構成面においても、製造派遣以外が37.3%であるのに対して製造派遣は62.7%と製造派遣の方が倍近くの割合と非常に多くなっている¹³。高卒男性について、製造派遣が賃金面でもそれなりの雇用機会を提供したといえそうなデータとなっている。なお、派遣労働者に占める製造派遣の割合をみると、高専・短大卒及び大卒の男性登録型派遣労働者（それぞれ38.0%、24.7%）で相対的に高くなっており、製造派遣が一定の雇用機会を提供したことが確認される。

しかしながら、満足度に関するデータをみると異なる状況がみえてくる(図表5-2-18)。まず、賃金に関する満足度をみると、高卒男性の製造派遣以外の登録型派遣労働者にあっては-25.4であるのに対して、製造派遣の場合は-49.0とかなり満足度は低くなっている。また、職業生活の総合満足度をみると、製造派遣以外が7.7と小さいながらも満足度域にあるのに対して、製造派遣では-3.3と不満足域となっている。すなわち、高卒男性に対して製造派遣は、平均でみた賃金は相対的にやや高かったものの、満足度という点では必ずしも良好な雇用機会とはいえなかったと考えられる。

この間に増大した製造派遣ではあるが、この章の第1節でみたように、それを活用する事業所においては「景気変動に応じた雇用調整」を理由に活用するところが多かった。また、

¹³ 高卒男性の登録型派遣労働者以外には、女性の高卒及び高専・短大卒の常用型派遣労働者においても製造派遣の方で平均賃金額が高くなっている。高卒の場合には平均賃金額の違いはわずかであること、高専・短大卒の場合は製造派遣の占める割合が多くはないこともあって、ここでは触れない。

図表5-2-18 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	
		高専・短大卒 (専修学校(専門課程)卒を含む。)	登録型派遣労働者	製造派遣でない	-8.9	25.3
			製造派遣である	-18.0	13.4	
	常用型派遣労働者	製造派遣でない	-56.3	-16.0		
		製造派遣である	-34.3	-15.1		
	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	
	高専・短大卒 (専修学校(専門課程)卒を含む。)		登録型派遣労働者	製造派遣でない	-15.7	21.4
			製造派遣である	-16.2	10.9	
	常用型派遣労働者	製造派遣でない	-17.1	12.5		
		製造派遣である	-35.4	34.0		
	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	

中年層を含めた男性を中心として一部に相対的に賃金の高い雇用機会を提供した面もあったものの、働く人々に満足感(=安心感?)を与えるようなものとは必ずしもいえなかったといえる。平成20年頃までの景気の比較的良好な時期にあって、労働力の調達という面ばかりに気をとられ、働く人々にとっての整備された就業環境の提供という側面をおろそかにした結果が、いわゆる平成20年秋以降の契約途中での打ち切りといった拙い対応とあいまって、その後の製造派遣の(再)禁止という方向を創出させた面が否定できない。ただ一方で、中年層男性を含めた人々の就業ニーズを踏まえながら、安定した雇用機会を確保することにこそ目的があるのであって、それは製造派遣の禁止ということだけで達成できるというものでもない。併せて、これらの人々が正社員として就業できるようにする、または、非正規就業であっても適切な就業環境が確保されるようにする施策が講じられることが望まれる¹⁴。

4. 高年層コーホートの非正規雇用の動向

この第2節の最後に高年層コーホートにおける非正規雇用の推移を簡単にみておこう。ここでの高年層コーホートとは、平成19年において60歳台となっているコーホートである。

(1) 高年層コーホートの就業形態別構成比の推移

高年層コーホートにおける就業形態別構成比の推移をみると(図表5-2-19)、年齢の

¹⁴ 筆者は、このためには派遣元である派遣事業者を規制することばかりではなく、派遣先企業の雇用責任をもう少し強化することこそ必要であると考えている。

図表5-2-19 高年層コーホートでみた就業形態別構成の推移

(%)

		合計	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
<男性>											
コーホート1											
平成6年	52～56歳	100.0	85.7	0.7		6.2	0.1	0.2	3.6	2.9	0.6
平成11年	57～61歳	100.0	71.7	7.7		5.0	0.2	0.4	0.6	6.7	7.7
平成15年	61～65歳	100.0	35.8	7.9	29.3	0.5	0.3	0.7	1.6	17.0	6.8
平成19年	65歳～	100.0	9.4	8.5	18.4	0.5	3.8	1.8	2.5	45.8	9.3
コーホート2											
平成6年	47～51歳	100.0	92.2	0.9		2.6	0.2	0.2	1.5	1.6	0.9
平成11年	52～56歳	100.0	82.1	2.7		8.8	0.1	0.2	0.3	1.8	4.0
平成15年	56～60歳	100.0	63.4	3.9	9.7	6.3	0.3	0.5	0.8	9.9	5.4
平成19年	60～64歳	100.0	36.7	5.9	23.5	0.9	1.4	2.6	1.2	21.7	6.1
<女性>											
コーホート1											
平成6年	52～56歳	100.0	52.6	2.5		0.2	0.1	0.2	6.5	36.5	1.3
平成11年	57～61歳	100.0	31.8	3.0		0.8	0.2	0.2	0.7	43.2	19.9
平成15年	61～65歳	100.0	23.2	2.1	10.1	0.0	0.2	0.1	1.4	57.2	5.7
平成19年	65歳～	100.0	9.3	6.2	8.8	0.1	2.2	0.3	2.4	61.8	9.1
コーホート2											
平成6年	47～51歳	100.0	51.8	1.7		0.5	0.4	0.8	3.8	39.7	1.3
平成11年	52～56歳	100.0	45.0	2.5		0.1	0.2	0.2	5.4	31.3	15.3
平成15年	56～60歳	100.0	42.7	1.3	2.3	0.4	0.3	0.2	0.5	48.6	3.7
平成19年	60～64歳	100.0	8.3	2.8	12.9	0.2	0.8	0.4	1.5	63.2	9.8

(注) 嘱託社員は平成15年調査から独立した調査項目となった。それまでは一般的には契約社員に含まれていたと考えられる。

上昇とともに正社員割合が大きく低下する中で、非正規就業の割合が増大することが確認される。男性のコーホート1をみると、平成6年（52～56歳）には85.7%であった正社員割合が、定年年齢が一般に60歳であるといえらるとすれば定年前後であると考えられる平成11年（57～61歳）には71.7%となり、定年後とってよい平成15年（61～65歳）には35.8%に大きく低下し、60歳台後半となった平成19年には9.4%と正社員割合は一桁台となっている。また、この時期は、正社員割合と同様、定年前には数%あった出向社員の割合も低下している。一方、非正規就業の割合は上昇するが、定年後60歳台前半においては嘱託社員の割合（平成15年29.3%）が高くなり、60歳台後半になると嘱託社員の割合（同19年18.4%）は低下し、代わってパートタイム労働者の割合（平成19年45.8%）が大きくなっている。

男性コーホート2でも、コーホート1とほぼ同様の動きを示しているが、コーホート2において平成6年（47～51歳）から同11年（52～56歳）にかけて、正社員割合が92.2%から82.1%へ低下し、代わって出向社員の割合（2.6%→8.8%）などが上昇しており、50歳前後からこうした動きが本格化することがみてとれる。

男性コーホート2で50歳台後半（平成15年）から60歳台前半（同19年）への移行を整理すると、正社員と出向社員とを合わせた割合が32.1%ポイント低下し、代わって嘱託社員が13.8%ポイント上昇するとともにパートタイム労働者も11.8%ポイントと上昇している。また、登録型、常用型を合わせた派遣労働者の割合は3.2%ポイント上昇している。

このように、男性の場合では、定年前の50歳台後半には正社員又は出向社員であったものが、60歳台前半には正社員割合はほぼ半減するとともに、その分の半分弱が嘱託社員となり、それ以外はパートタイム労働者を中心に派遣労働者を含む他の非正規就業となる。60歳台後半になると、（雇用されて働いている場合には）正社員として就業する人は1割に満たな

くなり、嘱託社員も2割を切り、代わってパートタイム労働者などで就業する人が多くなる。この間、人々の多くはかなり頻繁ともいえる就業形態の転換を経験することとなっている。

女性コーホートをみても男性の場合と同様の動きとなっているが、もともとの正社員割合の水準が男性よりもかなり低く、このこともあって60歳前半における嘱託社員の割合も男性よりもかなり小さくなっており、代わってパートタイム労働者が60歳台になると雇用の半数を超えている。

（2）60歳前半層男性嘱託社員の動向（平成15年から19年にかけての変化）

上述のように60歳前半層においては、嘱託社員が一つの注目点として浮かび上がる。そこで、コーホート分析から離れて、60～64歳層の男性の嘱託社員について若干の集計を行ってみた。

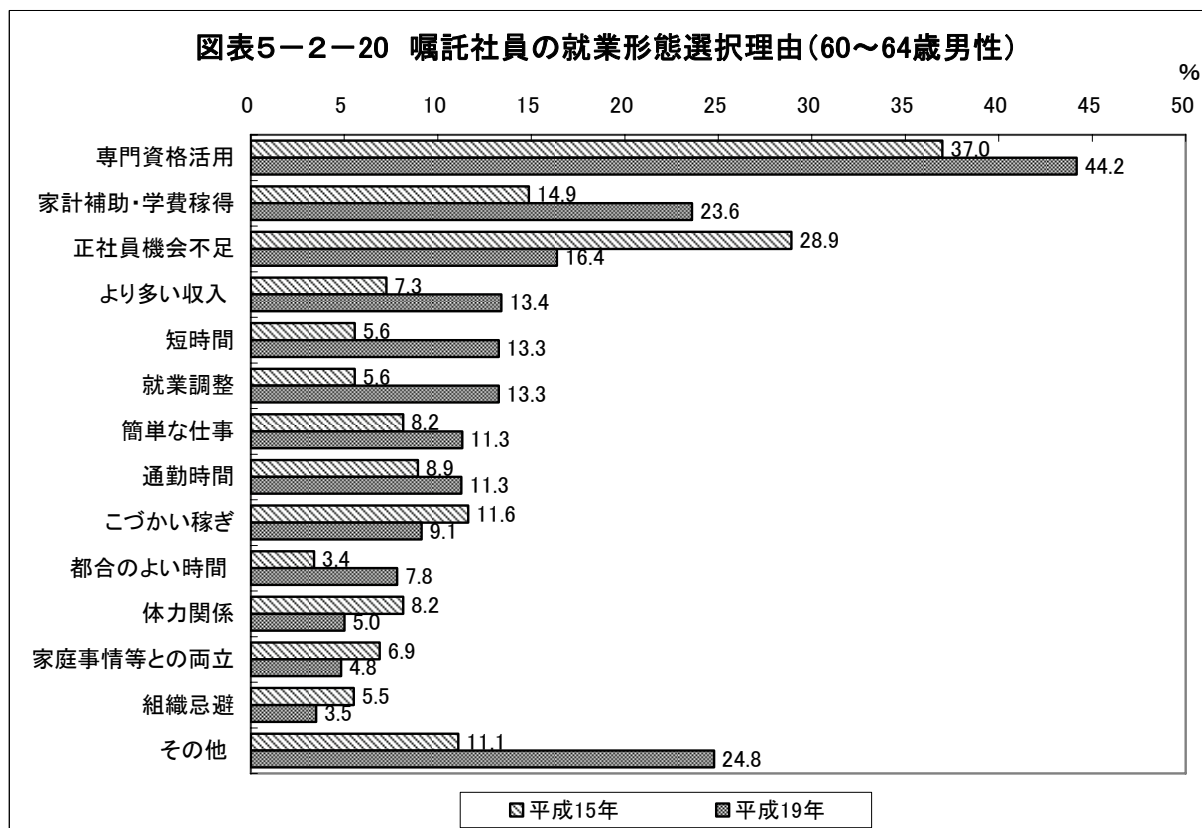
まず、「多様化調査」の事業所調査での事業所における嘱託社員活用理由としては「高年齢者の再雇用対策として」とするところが多いが、事業所調査データと労働者調査データとを統合して作成したデータから、60～64歳の男性嘱託社員に占める高年齢者再雇用対策として嘱託社員を雇用する事業所で働く人の割合を算出すると、平成15年の72.5%から同19年には84.7%へと上昇していた。この両年の間には高年齢者雇用確保措置の実施を義務づけた高年齢者雇用安定法の改正施行があったが、これを受けて高年齢者の再雇用としての嘱託社員の雇用が進んだことが窺われる。

つぎに、60～64歳層の男性の嘱託社員についてその就業形態を選択した理由を集計し、平成15年と19年とを比べてみた（図表5-2-20）¹⁵。グラフは、平成19年において回答割合の高かった項目の順に並べてあるが、同年でみて「専門資格活用」（44.2%）、「家計補助・学費稼得」（23.6%）などの順に多くなっている。平成15年との比較で注目したいのは3番目の「正社員機会不足」であり、19年は16.4%と15年の28.9%に比べ割合がかなり低下している。他の項目のほとんどで15年に比べ19年は指摘割合が高くなっている中で、「正社員機会不足」は目立って割合を低めている。上述のような法改正に伴う事業主による雇用継続のための取組が進められる中で、嘱託社員の中に占める非自発的な部分は以前よりは少なくなったといえることができる。このデータは平成19年のデータであるので、変化したことそのものに対する好評価という側面もあるとも思われるので、この傾向が今後とも継続されるかどうか注目していく必要がある。

以上、若年層、中年層、高年層についてコーホート分析によって就業形態別の動向をみてきた。詳細に繰り返すことはしないが、若年層や中年層のコーホートにおいても非正規化が進み、年齢が高まっても正社員になれないどころか、ますますそれが難しくなっていること

¹⁵ 上述の嘱託社員を高年齢者再雇用対策として雇用する事業所に雇用されている嘱託社員とそうでない事業所の嘱託社員別に集計を行ってみたが、両者で大きな違いはみられなかった。

が推測されるような動きとなっている。とりわけ高卒等の非正規雇用者においてそれが顕著であった。平成16年に解禁された製造派遣は、そうした層に雇用機会を提供するという機能を果たすかにみられたが、平成20年秋以降の経済情勢の激変の中でその不十分さが露呈された。正社員を希望する人々は正社員への道を模索できるような環境を、また、非正規雇用で就業する場合にも整備された就業環境を確保するという、非正規就業対策の基本理念をベースとした一層の取組が求められるといえる。



第3節 非正規雇用者をめぐる二つの課題－正社員化と処遇格差－

第5章においては、まず第1節で「多様化調査」の事業所調査のデータから事業所における非正規雇用の活用状況とその背景をみた。また、前節（第2節）では、同調査の労働者個人調査のデータを用いて主にコーホート分析により、年齢別の非正規雇用がどのような動向になっており、どのような課題があるのかについてみた。次節（第4節）では、筆者が第5章におけるメイン・テーマと考えているところの、非正規雇用をめぐる「弱者」（程度の強弱はあれ対策の対象とする必要があると思われる層）に関する考察を試みている。その間に位置するこの第3節では、巷間、非正規雇用をめぐる課題といわれるものの中から、非正規雇用の正社員化と正規・非正規間の処遇格差との二つを取り上げ、「多様化調査」の中から関連するデータを整理して提示するとともに若干の分析結果を紹介し、第4節の論議に繋げたい¹。

1. 非正規雇用者の今後の就業希望総覧

「多様化調査」では、非正規雇用者の今後の就業希望を尋ね、厚生労働省の統計調査報告書においてデータが公表されている。その際、調査票の建て方に沿って「現在の会社又は別の会社」で働きたいとする非正規雇用者の割合が集計された後、その雇用されて働くことを希望する人（雇用就業希望者）の中での希望する就業形態の割合が表示されている。したがって、一つには、非正規雇用者が正社員としての就業を希望する場合に、現在の会社での正社員就業を希望しているのか、あるいは別の会社でそれを希望しているのかのデータが当該報告書では入手できないという残念な面があった。また、二つ目に残念な面として、希望する就業形態のデータが雇用就業希望者を100とした割合のデータとして提示されていることがある。すなわち、ある形態の非正規雇用者の中で雇用就業希望者の割合が相対的に低い場合には、正社員就業の割合が過大に認識される危険がある。例えば、男性契約社員について45.5%が正社員を希望しているとされることがあるが、これは雇用就業希望の契約社員に占める割合であり、後述のように男性契約社員全体に占める割合は「現在の会社で」（29.2%）と「別の会社で」（8.7%）を合わせて37.9%となっている。前者の数字であれば「半数に近い契約社員が正社員を希望している」となり、後者では「契約社員のうち正社員を希望している割合は3分の1をやや上回る」となる。かなりイメージが異なるものといわなければならない。もう一つ例示として、同様のことを女性登録型派遣労働者の場合についてみれば、46.9%と39.4%となる。後者のその形態の非正規雇用者計に占める正社員希望割合であって

¹ 非正規雇用をめぐる主な課題類型としては、このほかに能力開発とセーフティネットの問題がある。このうち非正規の能力開発については、「多様化調査」において主に資格に関する調査項目があるのみであり、突っ込んだ分析には不十分であるので、ここでは取り上げていない。なお、非正規の能力開発の研究については、JILPTの他の研究プロジェクトで取り組まれている。また、セーフティネットについては、第4節が労働分野を中心としたセーフティネットに関する基礎的な分析と考察とを意図したものである。

も決して低いわけではなく、政策対応の対象となり得る層の根拠とするに十分なデータであると考え。その中で、前者のような大きな値を用いることによって、非正規雇用者のほとんどが正社員を希望しているかのイメージを与えてしまうのではないかと懸念がある。非正規雇用者にあっては、かなりの割合で正社員を希望しながらやむなく非正規での就業をしている層もいるが、一方において現在の就業形態を続けることを希望している層も少なからずいるのであって、そのことにも十分配慮されなければならないと考える。

このような趣旨から、ここでは各形態の非正規雇用者計を100とした今後の就業希望のデータを一覧できる表を提示したい（図表5-3-1）。

（形態計でみた非正規雇用者の今後の就業希望）

非正規雇用者計の今後の就業希望状況について、平成19年のデータをみてみよう。まず男性は、「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」とする人が43.9%で、「他の会社で」を合わせて45.4%の人が現在の就業形態を続けたいとしている。一方、正社員を希望する割合は、「現在の会社で」が14.3%、「別の会社で」が13.2%で合わせて27.5%となっている。男性の非正規雇用者全体でみると、正社員希望割合は3割をやや下回る水準にある。これを

図表5-3-1 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
男 性												
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
女 性												
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

平成 15 年と比べてみると、現在の就業形態を続けたいとする割合（56.5%→45.4%）がかなり低下し、正社員を希望する割合（27.4%→27.5%）はほぼ同じ水準となっている。なお、この間に割合がかなり上昇した項目に「その他」（5.4%→14.0%）がある。平成 19 年には今後の希望を絞り込むことができない層がかなりあったことが窺われる。

つぎに女性についてみると、平成 19 年において、「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」とする人が 59.4%で、「他の会社で」を合わせて 62.3%の人が現在の就業形態を続けたいとしている。一方、正社員を希望する割合は、「現在の会社で」が 10.1%、「別の会社で」が 9.5%で合わせて 19.6%となっている。女性の非正規雇用者全体でみると、正社員希望割合は 2 割程度の水準にある。これを平成 15 年と比べてみると、現在の就業形態を続けたいとする割合（68.7%→62.3%）が低下する一方で、正社員を希望する割合（16.2%→19.6%）が上昇している。

（形態別にみた非正規雇用者の今後の就業希望）

今後の就業希望の状況を男女、就業態別にみてみよう。

まず男性について、平成 19 年のデータを概観すると、「現在の会社で」と「別の会社で」を合わせた正社員希望割合が相対的に高い就業形態には、登録型派遣労働者（43.4%）、常用型派遣労働者（39.2%）、契約社員（38.0%）などがあり、一方、嘱託社員（7.7%）や出向社員（17.4%）はもとより、臨時的雇用者（22.6%）、パートタイム労働者（24.9%）なども正社員希望割合が相対的に低くなっている。また、現在の就業形態継続希望割合をみると、出向社員（70.1%）、嘱託社員（69.7%）のほか、臨時的雇用者（44.8%）、契約社員（43.7%）、「その他」（41.0%）、常用型派遣労働者（40.9%）、パートタイム労働者（40.1%）で 40% 台を超えている。一方、登録型派遣労働者（34.1%）は 3 割台にとどまっている。このように契約社員や常用型派遣労働者は、正社員希望割合、就業形態継続希望割合が概ね同程度となっている。

同様に女性についてみると、正社員希望割合が相対的に高い就業形態には、契約社員（39.8%）、登録型派遣労働者（39.4%）、常用型派遣労働者（36.7%）などがあり、一方、パートタイム労働者（13.9%）、嘱託社員（15.0%）、臨時的雇用者（17.8%）では正社員希望割合が相対的に低くなっている。また、現在の就業形態継続希望割合をみると、パートタイム労働者（69.8%）、嘱託社員（60.4%）、出向社員（58.4%）でかなり高くなっているほか、臨時的雇用者（49.4%）や「その他」（47.1%）、常用型派遣労働者（46.4%）でも 40% 台と相対的に高くなっている。一方、契約社員（39.4%）、登録型派遣労働者（39.7%）は 4 割弱となっている。

これらについては、次節（第 4 節）においてさらに詳細にみることにしたい。ここでは、各形態の非正規雇用者計を 100 とした割合でみることを通じて、正社員希望とともにそれに匹敵ないしそれを上回って現在の就業形態の継続を希望する人々がいることを確認すること

どめておきたい。

2. 正規・非正規間の月額賃金格差の実態と職場満足度

正規・非正規間のいわゆる処遇格差が論点ないし課題の一つとなっている。ここでは、「多様化調査」における月額賃金総額のデータにより正規・非正規間の賃金格差の試算を行い、非正規雇用者が感じる満足度との関連をみることとする。

(相対的に低い賃金の満足度)

まず、「多様化調査」で調査されている様々な項目の満足度の中で、「賃金」の満足度がもっとも低いものの一つとなっていることを確認しておこう。図表5—3—2は、各満足度をスコア化したものの平均（図表の脚注参照）を示したものである。これをみると、例えば、契約社員についてみると、平成19年の満足度スコアは男性で-0.1、女性で-0.3と各項目の中でもっとも低く、また、唯一不満足域のスコアとなっている。他の就業形態においても、「教育訓練・能力開発のあり方」(-0.2)が「賃金」(-0.1)をわずかに下回っている女性登録型派遣労働者を除き、いずれも「賃金」の満足度スコアがもっとも低くなっている。また、スコアが0.0となった女性パートタイム労働者を除き、いずれの「賃金」の満足度スコアも不満足域の値となっている。

このように、これらの非正規雇用者にあっては、「賃金」の満足度がもっとも低いものとなっている。

(正規・非正規間の賃金格差の試算方法)

「多様化調査」(平成19年)のデータから、正規・非正規間の賃金格差を試算した。「多様化調査」(労働者個人調査)では調査年9月の賃金総額を階級で訊いているが、回答の階級値により数値化(万円)することで、回答者各人の賃金額(概数)が得られる。

正規・非正規間の賃金格差を試算するためには、対応させるべき正規・非正規の雇用者を特定する必要がある。ここでは、非正規雇用者の側が感じる「格差」の試算が目的であることにかんがみ、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。非正規雇用者の賃金は上記の階級値データから得られるので、その属性にあった正社員の賃金を特定することが次の問題となる。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。データ上これらの属性について、ある非正規雇用者と同じものを持つ正社員は複数いることも、まったくいないことも考えられるので、直接的に対照とすべき正社員を特定することはできない。そこで、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こととした。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・職業別に推定することとした。その結果は、図表

図表5-3-2 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
契約社員								
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
登録型派遣労働者								
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
常用型派遣労働者								
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
パートタイム労働者								
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る。

5-3-3のとおりである。関数推定が計測不能の場合(女性の場合に多かった)には、適宜職業を統合するなどの措置をとった(図表の脚注参照)。なお、職業が管理的な仕事とする人は非正規雇用者にあっては非常に少ないことから、今回の試算の対象から除外した。推定された関数をみると、多くの場合年齢の2乗項の係数がマイナスとなっており、年齢とともに賃金額の増加幅が逡減する形となっている。中には決定係数が低いものもあるが、第一次的接近の試算として、容認されるのではないかと考えられる。この関数のうち各非正規雇用者に対応する性・学歴・職業の関数に年齢を代入することによって、対照となる正社員の賃金額を算定することができる。なお、試算結果は、幅をもってみる必要があることはいうまでもない。

図表5-3-3 正社員賃金の単純な回帰式推計による回帰係数の整理(平成19年調査データ)

		男性				女性			
		計	中高卒	専門学校・ 高専・短大卒	大卒・院修了	計	中高卒	専門学校・ 高専・短大卒	大卒・院修了
計	定数	-17.227				-6.517		6.956	48.565
	年齢	2.116				1.190		0.559	-2.115
	年齢の2乗	-0.019				-0.010		-0.003	0.039
	AR	0.219				0.263		0.172	0.320
専門的技術的な 仕事	定数		15.430	-34.525	-39.150		31.604	-27.479	-9.519
	年齢		0.493	2.978	3.006		-0.898	2.455	1.219
	年齢の2乗		-0.003	-0.033	-0.022		0.016	-0.026	-0.007
	AR		0.074	0.253	0.719		0.415	0.300	0.424
事務の仕事	定数		-48.649	-136.911	-23.704		-11.381	-19.738	15.307
	年齢		3.551	7.845	2.778		1.319	2.113	0.159
	年齢の2乗		-0.034	-0.090	-0.031		-0.011	-0.026	-0.001
	AR		0.197	0.698	0.106		0.413	0.275	0.006
販売の仕事	定数		-2.951		-35.641				
	年齢		1.317	計測不能	2.719		計測不能	計測不能	計測不能
	年齢の2乗		-0.013		-0.024				
	AR		0.172		0.507				
サービスの仕事	定数		-74.073	-77.482	-18.835		13.710		
	年齢		4.477	7.071	2.481		1.134	計測不能	計測不能
	年齢の2乗		-0.047	-0.111	-0.029		-0.017		
	AR		0.672	0.991	0.128		0.546		
生産工程・労務 の仕事	定数		-37.970	101.250	48.551		-29.110		
	年齢		2.823	-4.561	-3.059		3.619	計測不能	計測不能
	年齢の2乗		-0.027	0.068	0.074		-0.052		
	AR		0.368	0.868	0.776		0.645		
上記以外の仕事 (管理の仕事 を除く)	定数		8.760	72.008	27.962		-36.382		
	年齢		1.127	-2.161	-0.605		3.029	計測不能	計測不能
	年齢の2乗		-0.014	0.025	0.014		-0.038		
	AR		0.073	0.068	0.466		0.269		

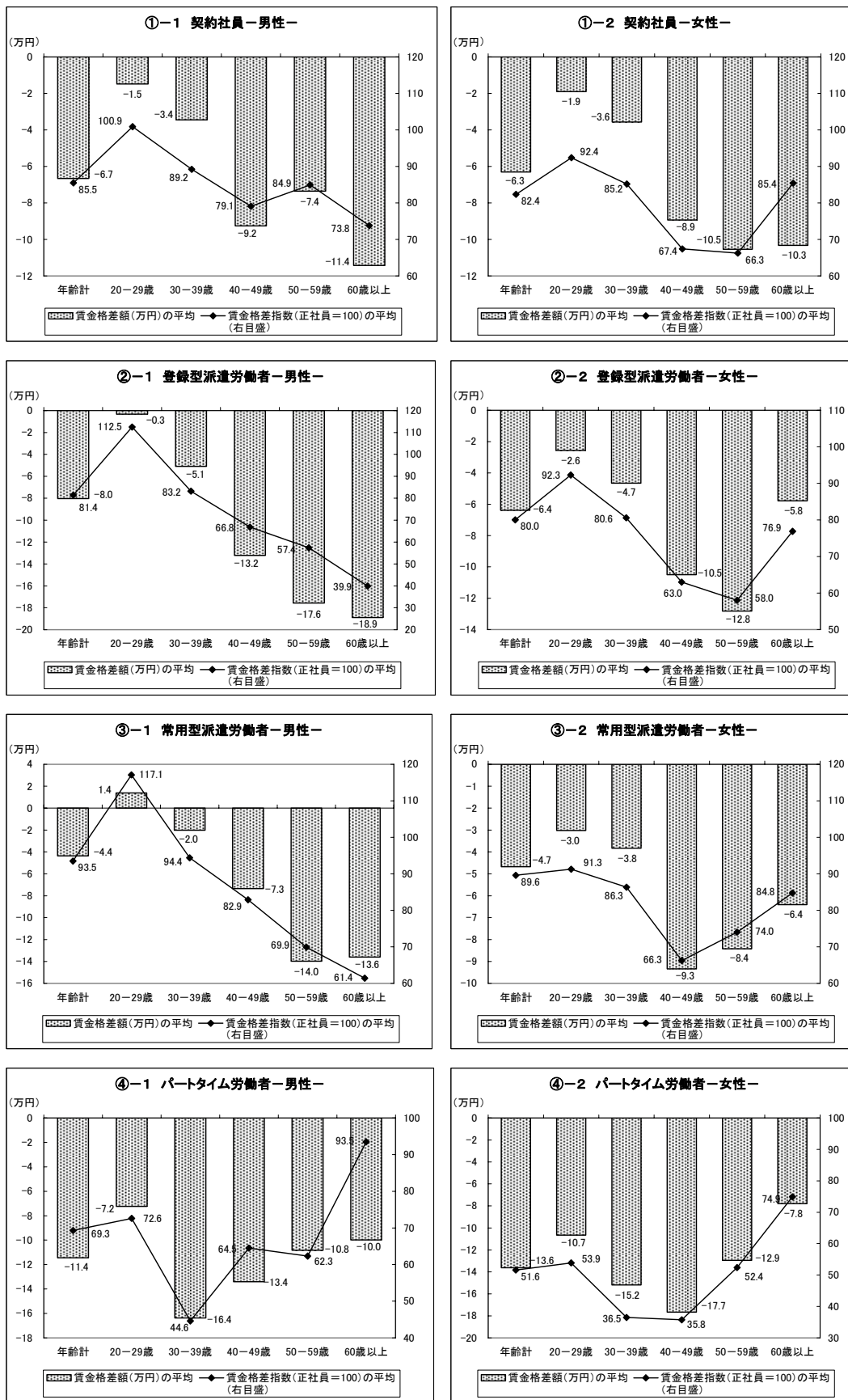
(注) 正社員の9月分賃金総額(階級値/万円)について、性・学歴・職業別にそれぞれ、年齢及びその2乗による回帰式の回帰係数と決定係数である。回帰式及び各回帰係数の統計的有意性は、満たされている。
 各性・学歴別において計測不能の職業がある場合は、当該職業も「上記以外の仕事」に含めて計算している。
 女性の専門学校・高専・短大卒及び大卒・院修了については、「上記以外の仕事」が計測不能であったため、各学歴の職業計で回帰式を計測した。
 なお、「計測不能」とは、この3重クロス各セルにおいて十分なデータが得られていないことによるものである。

(正規・非正規間の賃金格差の試算結果)

上記の方法により試算した正規・非正規間の賃金格差の結果は、図表5-3-4のとおりである。図表には、各非正規雇用者について算出した格差額(当該非正規雇用者の賃金額-対照となる正社員賃金額)及び格差指数(当該非正規雇用者の賃金額/対照となる正社員賃金額×100)を、就業形態・男女・年齢階層別のグループごとに平均をとったものを掲出している。

就業形態・男女別に年齢計をみると、契約社員は男性で対照正社員より平均的に6.7万円低く、対照正社員の85.5%の賃金水準であり、同様に女性では6.3万円低い82.4%の水準と試算される。同様にみて登録型派遣労働者では、男性が8.0万円低い81.4%の水準、女性が6.4万円低い80.0%の水準である。常用型派遣労働者では、男性が4.4万円低い93.5%の水準、女性が4.7万円低い89.6%の水準、パートタイム労働者では、男性が11.4万円低い69.3%の水準、女性が13.6万円低い51.6%の水準となっている。平均的にみて正規・非正規間の賃金格差は、常用型派遣労働者で9割程度、契約社員や登録型派遣労働者で8割台だが契約社員の方がやや格差は小さく、パートタイム労働者では男性で7割程度、女性で5割程度と

図表5-3-4 推定正社員賃額との格差額及び格差指数(非正規雇用者ベースの平均)



(注) 各非正規雇用者ごとに、その賃額と推定正社員賃額との格差額と格差指数(推定正社員賃額=100)を求め、それを平均したものである。

なっていると試算される²。

また、試算された正規・非正規間の賃金格差を年齢別にみると、契約社員や派遣労働者では特に男性を中心に年齢が高まるほど格差は拡大する傾向がみられる。その中で、20歳台についてみると、男性の格差指数が契約社員で100.9、登録型派遣労働者で112.5、常用型派遣労働者で117.1とむしろ非正規の方の賃金が高くなっていることに注目する必要がある。短期的にみれば、若年層においては正社員よりも非正規雇用者の方が高い賃金を得ることができるとは少なくないことが確認され、このことが若年層における正社員化が進みにくい要因の一つとなっていることが窺われる。

（回帰分析からみた「賃金満足度」に関連する属性）

こうした正規・非正規間の賃金格差は、どの程度非正規雇用者の「賃金に対する満足度」（以下「賃金満足度」という。）と関連しているのかをみてみよう。このため、男女・就業形態別に「賃金満足度」を従属変数とし、様々な属性による回帰式を推定することとした。独立変数には、学歴、子供の有無とその年齢、生計維持関係、職種、他の就業形態に変わることを希望しているかどうか、現在の仕事に役立つ資格・免許の保有状況などとともに、本人の賃金額と上で求めた賃金格差を用いた。ここでの賃金格差としては、格差指数ではなく100から格差指数を引いたものを用いて、格差が大きくなれば回帰係数がマイナス（満足度が低くなる）と出るように設定した。

その結果は、図表5-3-5のとおりである。賃金及びその格差に関する結果をみる前に、他の事項の結果についても概観しておきたい。男性についてみると、専門学校・高専・短大卒であることは契約社員や常用型派遣労働者の場合において、また大卒であることは常用型派遣労働者やパートタイム労働者の場合において、それぞれ「賃金満足度」を低下させる傾向がある（回帰係数がマイナス）。子供がいることは、末子の年齢如何にかかわらず各就業形態とも総じて「賃金満足度」を低下させる傾向がある。自分の収入が主たる生計源である場合は、「賃金満足度」を低下させる傾向があるが、パートタイム労働者においては必ずしもそうはなっていない。職種については、契約社員において専門技術的な仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、サービスの仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。登録型派遣労働者では対照（ベース）職種である事務の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、運輸通信の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。常用型派遣労働者では販売の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、保安の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。

² ただし、これは月の賃金総額の比較であり、労働時間数の違いがデータの制約もあって考慮されておらず、時間当たり賃金であれば、特にパートタイム労働者の格差はこれよりも縮小するものと考えられる。また、同様に勤続年数も試算に入っていないことにも留意する必要があるが、一般的には、勤続年数を考慮すれば格差は縮小するものと考えられる。

図表5-3-5 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	0.904	-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	
	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。

パートタイム労働者でも同様に、販売の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、保安の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。他の就業形態に変わりたいと考えている人は、「賃金満足度」が相対的に低い人々である。現在の仕事に役

立つ資格・免許を持っている場合は、「賃金満足度」が相対的に低くなる傾向にあるが、登録型派遣労働者ではそうになっていない。

つぎに、女性についてみると、大卒であることは、常用型派遣労働者の場合「賃金満足度」を低下させる傾向がある。子供がいることは、男性と異なり、総じて「賃金満足度」を低下させる傾向があるとはいえないが、契約社員の場合末子が小学校及び高校相当以上の年齢であるとき、パートタイム労働者の場合末子の年齢如何にかかわらず、それぞれ「賃金満足度」を低下させる傾向がある。自分の収入が主たる生計源である場合は、登録型派遣労働者において「賃金満足度」を低下させる傾向があるが、その他の形態ではそうはなっていない。職種については、契約社員において専門技術的な仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、販売の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。登録型派遣労働者ではサービスの仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、「その他の仕事」に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。常用型派遣労働者では運輸通信の仕事に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、「その他の仕事」に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。パートタイム労働者では、「その他の仕事」に就いている場合「賃金満足度」が相対的にもっとも高くなり、販売の仕事に就いている場合もっとも低くなる傾向がある。他の就業形態に変わりたいと考えている人は、「賃金満足度」が相対的に低い人々である。現在の仕事に役立つ資格・免許を持っている場合も、「賃金満足度」が相対的に低くなる傾向にある。

以上のことから、確定的な傾向を抽出することは困難な面があるが、子供がおり、また、家計維持の責任を抱える場合には、非正規雇用の賃金では満足度が低くなること、賃金満足度と他の就業形態に変わりたいとの希望（ほとんどが正社員希望であるといえる）とは関連が深いこと、仕事に役立つ資格や免許を保有する場合は現在よりも高い賃金を望む傾向があることなどが指摘できる。なお、女性の契約社員において、販売に従事する場合に賃金満足度が低くなる傾向がみられたことには、注目しておきたい。近年、販売という専門性に着目して契約社員化される場合が少なくないが、賃金満足度という点からは課題があるということかも知れない。

（賃金格差と「賃金」満足度）

さて、回帰分析から賃金額及び賃金格差に関する結果をみてみよう。まず、本人の賃金額については、それが高くなるほど賃金満足度を高めるという通常想定される通りの結果となっている。例えば、契約社員の男性の係数は0.016となっているが、これは、その賃金月額を1万円上げれば賃金満足度が平均的に0.016ポイント上昇することを意味している。一方、賃金格差についてみると、回帰係数は女性の常用型派遣労働者の場合を除きいずれもマイナスとなっている。これもまた、格差の拡大は賃金満足度の低下をもたらすという通常想定される通りの結果となっている。契約社員の男性における賃金格差の係数をみると、 -0.004

となっている。これは、正規・非正規間の賃金格差指数が1ポイント縮まれば、賃金満足度(スコア)が平均的に0.004ポイント上昇することを意味する。

この係数を用いて、非正規雇用者の賃金月額が1万円増額となったときの賃金満足度に与える影響を試算してみると、それぞれ次の表に掲げるポイントだけ賃金満足度が高まるものと試算された。

(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。

これをみると、先にみたように各就業形態における賃金満足度が不満域にあるが、これだけでそれを解消することはできないものの、賃金月額の1万円増額によって満足度がある程度改善されることもわかる。また、おしなべて賃金月額の増額による効果の方が格差縮小による効果よりも大きくなっている。格差縮小は、ここでは正社員の賃金額に変化がないものとして試算したが、もとより正社員の賃金額が変動すればそれによって左右される面もあることもあり、当面まずは、非正規雇用者の賃金額の底上げ、例えば最低賃金額の引き上げといった施策がとられることが望ましいと考えられる。

第4節 非正規雇用をめぐる「弱者」の探求

第4節では、前節までの分析・整理も踏まえつつ、非正規雇用をめぐる「弱者」とはどのようなとらえればよいのかに関し考察することとしたい。ここで「弱者」とは、非正規雇用の就業に関して何らかの課題を抱えている人々の類型を指し、そのすべてが政策上の対応の必要がある層というわけではないものの、その可能性が相対的に高い層のこととして考察を始めたい。

なお、今回の分析が平成19年を主な対象としていることから、平成20年秋以降の経済動向の変化を反映していない面があることは考慮する必要がある。しかしながら、その解明は別途取り組む必要があるが、非正規雇用の就業をめぐる課題について構造的な変化はあまりないと考えられる。平成20年秋以降の経済情勢の変化の中で、こうした課題がより厳しさを増して投げかけられているものと考えられる。

1. 非正規雇用の就業に関して課題を抱える人々（「非正規雇用弱者」）の想定

非正規雇用の就業に関して何らかの課題を抱えている人々（以下「非正規雇用弱者」という。）の類型として、次のような層を想定する。

①非自発的な非正規雇用者

現在の就業形態を選択した理由が「正社員として働ける会社がなかった」（「正社員雇用機会不足動機」とする人を取り上げる。この層をさらに2つに分け、分析上次の3つの層（カテゴリー）に区分する。

- ・非自発的な非正規雇用者・・・「正社員雇用機会不足動機」のみを選択理由として挙げた人
- ・相対的な非自発的な非正規雇用者・・・「正社員雇用機会不足動機」を挙げ、かつ、併せて他の選択理由を挙げた人
- ・自発的な非正規雇用者・・・「正社員雇用機会不足動機」を挙げなかった人

なお、「相対的な非自発的な非正規雇用者」の区分を設定する理由は、正社員雇用機会不足動機があるとしても他の選択理由も同時にあることは、正社員雇用機会（＝求人）の量的不足ばかりでなく、同時に挙げている他の選択理由に適合するような正社員雇用機会がなかったこと、すなわちその雇用機会の質的（条件的）な側面も影響していると考えられるからである。

ちなみに、正社員雇用機会不足動機を挙げた非正規雇用者の中で、同時に他の形態選択理由（＝動機）を挙げた人の割合をみると、「家計補助・学費獲得動機」が23.6%、「通勤時間動機」20.3%、「小遣い稼ぎ動機」17.3%、「都合のよい時間動機」16.9%などが多くなっている（平成19年調査による）。これらの人々は、通勤時間や時間帯、ほどほどの稼得機会などといった条件に見合った「正社員機会」がないことが正社員雇用機会不足動機と

<参考コラム>

「多様化調査」における就業形態選択理由（この節での呼称と調査票上の文言）

- 「正社員雇用機会不足動機」・・・正社員として働ける会社がなかったから
- 「専門資格活用動機」・・・専門的な資格・技能を活かせるから
- 「より多い収入動機」・・・より収入の多い仕事に従事したかったから
- 「都合のよい時間動機」・・・自分の都合のよい時間に働けるから
- 「短時間動機」・・・勤務時間や労働日数が短いから
- 「簡単な仕事動機」・・・簡単な仕事で責任も少ないから
- 「就業調整動機」・・・就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから
（所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整）
- 「家計補助・学費稼得動機」・・・家計の補助、学費等を得たいから
- 「小遣い稼ぎ動機」・・・自分で自由に使えるお金を得たいから
- 「通勤時間動機」・・・通勤時間が短いから
- 「組織忌避動機」・・・組織に縛られたくなかったから
- 「家庭事情との両立動機」・・・家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習と両立しやすいから
- 「体力関係動機」・・・体力的に正社員として働けなかったから
- 「その他動機」・・・その他

重なっていると考えられる。また、「専門資格活用動機」（14.1%）や「より多い収入動機」（10.1%）を挙げる人も10%を超えている。これらの人々も、職種面や賃金面の条件が正社員雇用機会不足動機と重なっていると考えられる。

②生計維持者

自己の収入が主たる生計維持源である人を取り上げ、これに配偶者の有無を加味して、分析上次の4つの層に区分する¹。

- ・生計維持者／配偶者いる（以下「既婚生計維持者」という。）
- ・生計維持者／配偶者いない（以下「未婚生計維持者」という。）
- ・生計維持者でない／配偶者いる（以下「既婚非生計維持者」という。）
- ・生計維持者でない／配偶者いない（以下「未婚非生計維持者」という。）

③低収入層

収入の低い層を取り上げる。このため、調査項目である9月の賃金総額（W）により、

¹ 「多様化調査」においては、同居の家族として配偶者の有無が調査されており、ここではその結果により配偶者の有無を定めている。したがって、厳密な意味で実際の配偶者の有無や既婚、未婚とは対応していない場合を含んでいる。

分析上次の4つの層に区分する。なお、賃金額は金額階級で回答されているので、各階級の金額幅の中位数、いわゆる階級値によって分析することとする。

・低位所得者：W<16万円

16万円×12月＝192万円であるので、概ね年収200万円未満の層であると考えて大きな齟齬はないであろう。

・相対的低位所得者：16万円≦W<22万円

正社員の賃金額の第1四分位数（階級値23万円）を下回っている層である。

・中位所得者：22万円≦W<40万円

正社員の賃金額の第3四分位数（階級値37.5万円）くらいまでの層である。

・高位所得者：40万円≦W

④正社員就業希望層

現在非正規雇用で就業しているものの、今後の働き方として正社員での就業を希望する人を取り上げる。これをさらに、次の2つの層に区分して分析する。

・現在の会社で正社員になりたい

・別の会社で正社員になりたい

2. 就業形態別非正規雇用弱者の割合とそのコアの部分

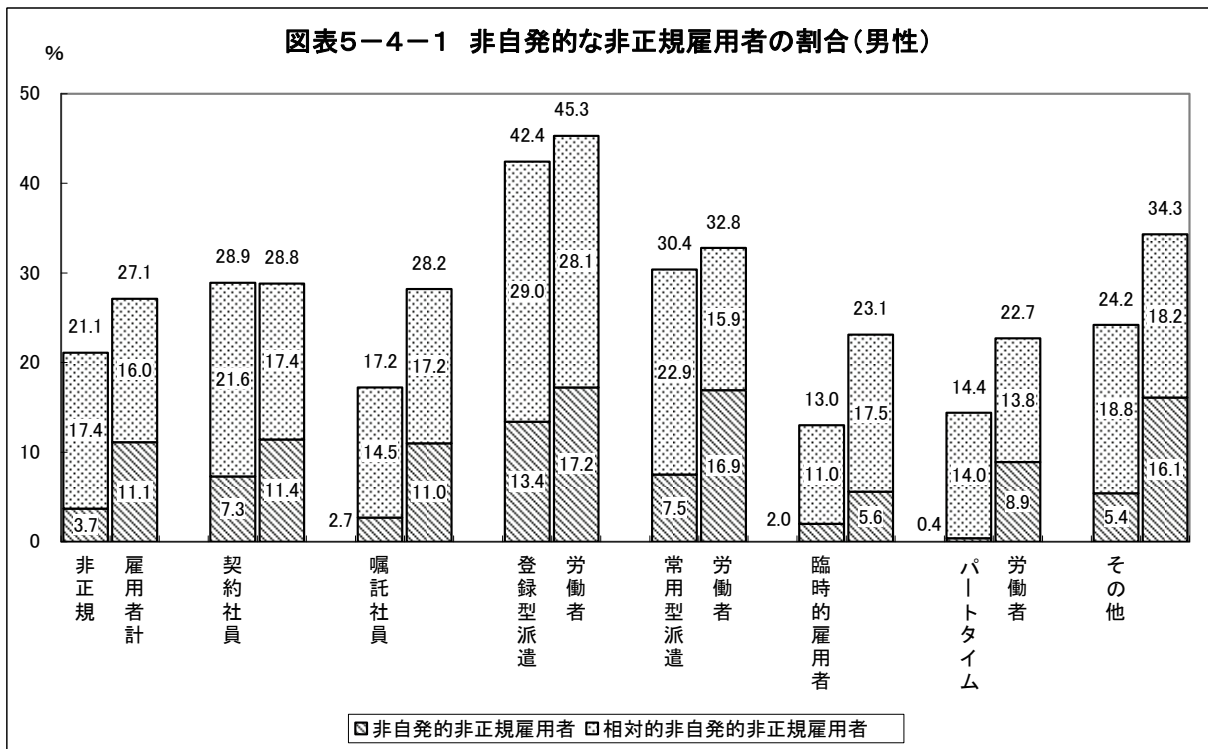
上記1で想定した非正規雇用弱者について、それぞれの就業形態別にどのような割合となっているのかをみるとともに、その中でも対応の必要性が高いと考えられるコア層がどれくらいいるのかみてみよう。男女で大きな違いがみられるので、以下男女別のデータについてみる。

（1）非自発な非正規雇用者

（男性）

男性について、現在の就業形態を選択した理由として、他の理由を挙げることなく正社員として働ける会社がなかったからを挙げた人、すなわち（真正の）非自発的非正規雇用者の割合は、非正規雇用者全体では平成19年3.7%、他の理由を同時に挙げた相対的非自発的非正規雇用者は17.4%であり、両者合わせて非自発的非正規雇用者の割合は21.1%となっている（図表5-4-1）。

平成15年と比べると、非自発的に非正規雇用を選択した割合は27.1%から21.1%へと低下している。しかしながらその内訳をみると、（真正の）非自発的非正規雇用者の割合は11.1%から3.7%へと大きく減少している一方、相対的非自発的非正規雇用者の割合は16.0%から17.4%へと上昇している。この時期の緩やかな景気回復の中で、他の条件を問わなければ正社員の雇用機会はある場合が増えたものの、求める種々の条件に適合した正社員雇用機会を見出すまでには至らず、非正規雇用となっている人の割合はやや上昇したと考えられる。



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。

< 就業形態別 >

就業形態ごとに非自発的な非正規雇用者の割合をみると、次のような特徴が整理できる。

- ①「真正」及び「相対的」を合わせた非自発的な非正規雇用者合計の割合をみると、登録型派遣労働者（平成19年42.4%）がもっとも高く、次いで常用型派遣労働者（同30.4%）、契約社員（同28.9%）となっている。一方、臨時的雇用者（同13.0%）、パートタイム労働者（同14.4%）、嘱託社員（同17.2%）などでは相対的に低くなっている。
- ②非自発的な非正規雇用者合計の割合について、就業形態別に平成15年と19年とを比較すれば、嘱託社員（平成15年：28.2%→同19年：17.2%）、臨時的雇用者（23.1%→13.0%）、パートタイム労働者（22.7%→14.4%）などで縮小幅が大きくなっており、一方、登録型派遣労働者（45.3%→42.4%）や常用型派遣労働者（32.8%→30.4%）では縮小幅は小さく、契約社員（28.8%→28.9%）ではほぼ横ばいとなっている。
- ③（真正の）非自発的な非正規雇用者に限ってその割合をみると、登録型派遣労働者がもっとも高く（平成19年で13.4%）、次いで常用型派遣労働者（7.5%）、契約社員（7.3%）が続いている。一方、平成19年においてはパートタイム労働者や臨時雇用者、嘱託社員はせいぜい2～3%までのわずかな割合となっている。
- ④（真正の）非自発的な非正規雇用者の割合について平成15年と19年とを比較すれば、パートタイム労働者（8.9%→0.4%）や嘱託社員（11.0%→2.7%）で縮小幅が大きいほか、常用型派遣労働者（16.9%→7.5%）でも大きく縮小しており、また、契約社員（11.4%→7.3%）

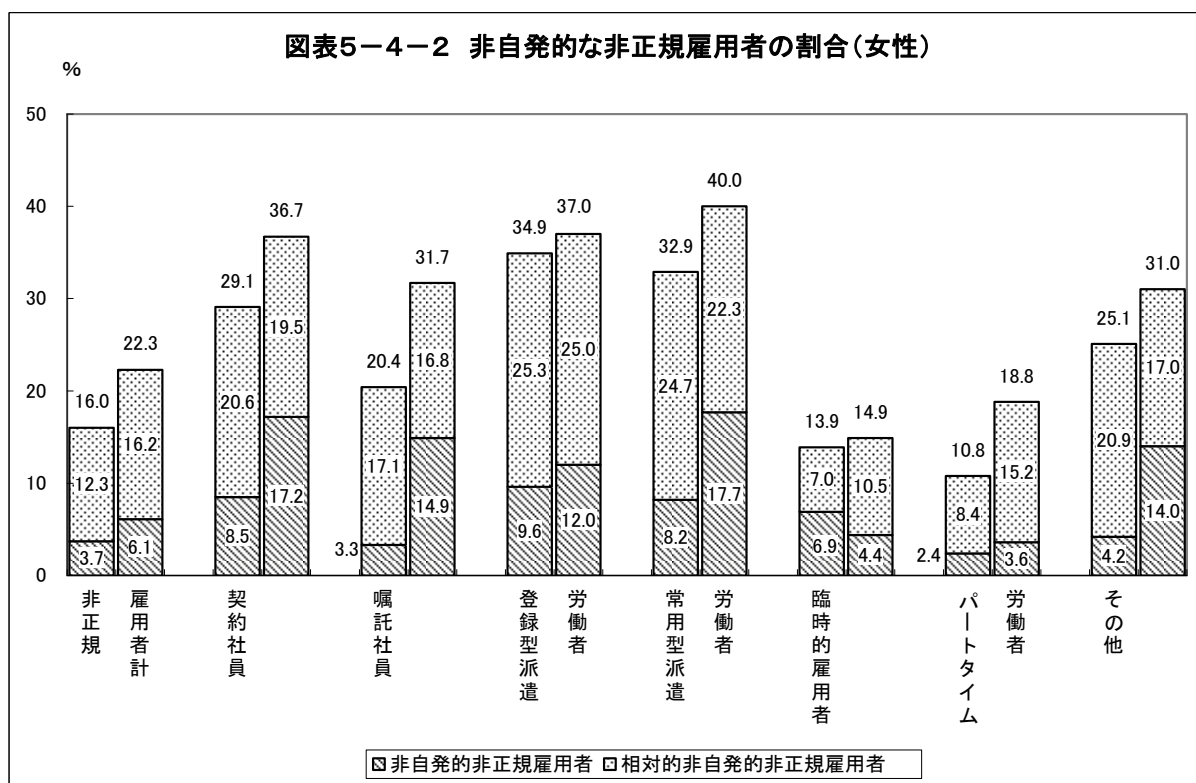
や登録型派遣労働者（17.2→13.4%）でも縮小している。

このように、男性の非自発的な非正規就業選択者は、平成15年から19年にかけて（真正の）非自発的な非正規雇用者を中心にその割合を低めているが、契約社員や登録・常用の派遣労働者においては、なお3～4割といった相当の割合がいるということが出来る²。

（女性）

女性についてみると、（真正の）非自発的な非正規雇用者の割合は、非正規雇用者全体では平成19年3.7%、他の理由を同時に挙げた相対的な非自発的な非正規雇用者は12.3%であり、両者合わせて非自発的な非正規雇用者の割合は16.0%となっている（図表5-4-2）。

平成15年と比べると、非自発的に非正規雇用を選択した割合は22.3%から16.0%へと低下している。その内訳をみると、（真正の）非自発的な非正規雇用者の割合は6.1%から3.7%へ、相対的な非自発的な非正規雇用者の割合は16.2%から12.3%へとそれぞれ低下している。男性の場合には他の理由を同時に挙げた相対的な非自発的な非正規雇用者の割合は上昇していたが、女性の場合は真正と相対的ないずれの割合も低下している。しかしながら、以下に示すように、



（注）棒グラフの左が平成19年、右が15年である。

² 平成20年秋以上の経済情勢の悪化に伴って、それ以降こうした15年から19年にかけての変化とは逆方向の変化が生じていることが推測される。すなわち（真正の）非自発的な非正規雇用者が増大していると考えられる。

女性の非正規雇用者の7割（男性の場合は4割程度）を占めるパートタイム労働者の動きに大きく左右されたものであることには留意が必要である。

<就業形態別>

就業形態ごとに非自発的な非正規雇用者の割合をみると、次のような特徴が整理できる。

- ①非自発的な非正規雇用者合計の割合をみると、登録型派遣労働者（平成19年で34.9%）がもっとも高く、次いで常用型派遣労働者（同32.9%）、契約社員（同29.1%）となっている。一方、パートタイム労働者（同10.8%）、臨時的雇用者（同13.9%）、嘱託社員（同20.4%）などでは相対的に低くなっている。これは男性の場合とほぼ同様の傾向となっている。
- ②非自発的な非正規雇用者合計の割合について、就業形態別に平成15年と19年とを比較すれば、嘱託社員（平成15年：31.7%→同19年：20.4%）、パートタイム労働者（18.8%→10.8%）、契約社員（36.7%→29.1%）、常用型派遣労働者（40.0%→32.9%）などで縮小幅が大きくなっており、一方、登録型派遣労働者（37.0%→34.9%）や臨時的雇用者（14.91%→13.9%）では縮小幅は小さくなっている。契約社員や常用型派遣労働者で大きな縮小幅となっていることなどは、男性の場合と異なる動きである。
- ③（真正の）非自発的な非正規雇用者に限ってその割合をみると、登録型派遣労働者がもっとも高く（平成19年で9.6%）、次いで契約社員（8.5%）、常用型派遣労働者（8.2%）が続いている。一方、平成19年においてはパートタイム労働者や嘱託社員はせいぜい2～3%までのわずかな割合となっている。
- ④（真正の）非自発的な非正規雇用者の割合について平成15年と19年とを比較すれば、嘱託社員（14.9%→3.3%）、常用型派遣労働者（17.7%→8.2%）、契約社員（17.2%→8.5%）で縮小幅が大きくなっており、また、登録型派遣労働者（12.0%→9.6%）でも縮小している。パートタイム労働者（3.6%→2.4%）は、もともと小さな割合であったものが、さらに低下している。
- ⑤相対的な非自発的な非正規雇用者の割合は、上述のように女性非正規雇用者全体では平成15年に比べ19年は低下している。これを就業形態別にみると、パートタイム労働者（15.2%→8.4%）などでは低下しているものの、常用型派遣労働者（22.3%→24.7%）、契約社員（19.5%→20.6%）などでは上昇している。

このように、女性の非自発的な非正規就業選択者は、平成15年から19年にかけて（真正の）非自発的な非正規雇用者を中心にその割合を低めているが、契約社員や登録・常用の派遣労働者においては、なお3割ないしそれ以上といった相当の割合がいるということが出来る。

（非自発的な非正規雇用者の学歴、年齢分布）

非自発的な非正規雇用者がどのような人々であるのかをみる一端として、その学歴及び年齢の分布をみておきたい。

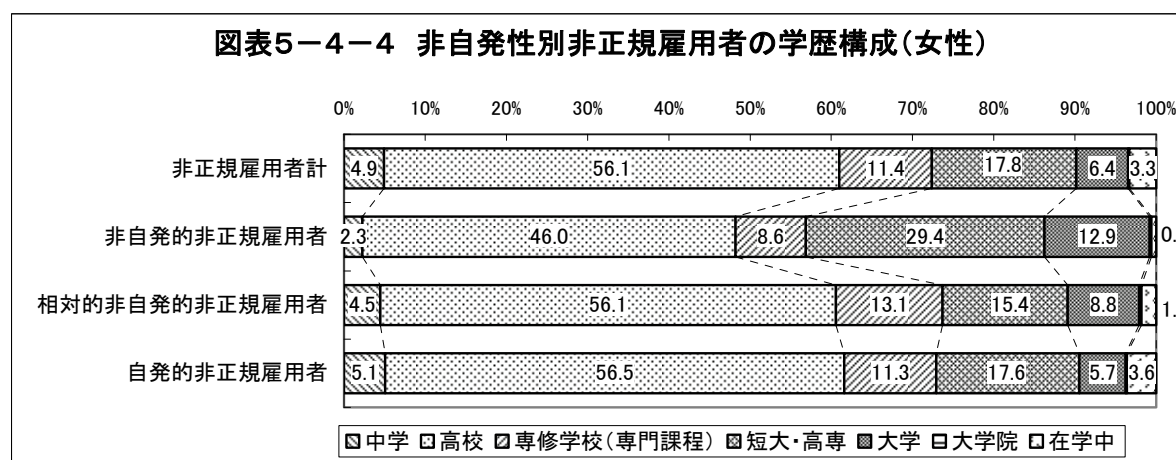
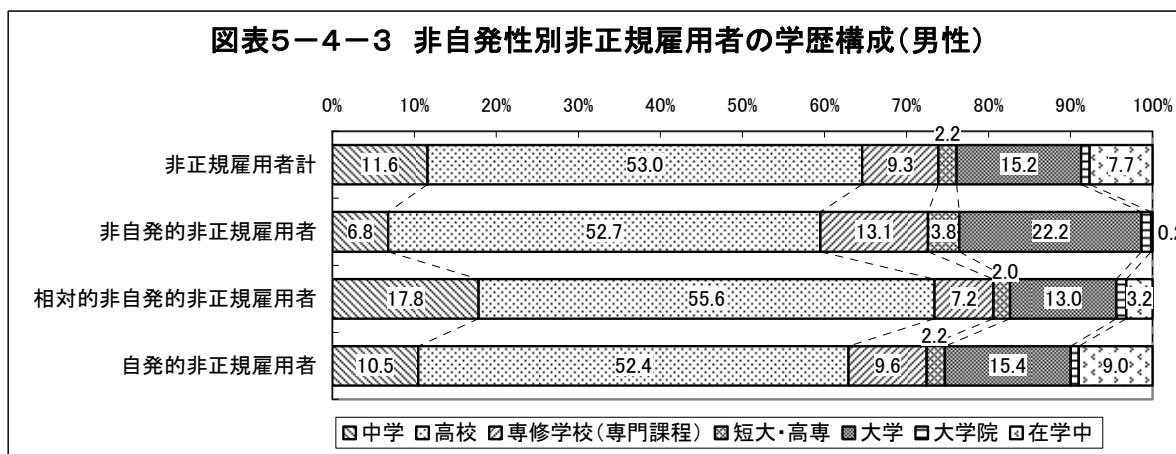
<学歴分布>

男女別に学歴分布をみたものが、図表5-4-3及び図表5-4-4である。これをそれぞれの非正規雇用者計における分布と各非自発性別にみた分布とを比較して、相対的に割合の高い学歴をみると、

- ①男性の非自発的非正規雇用者については、大卒（22.2%／非正規雇用者計における構成比とのポイント差：7.0ポイント）や専修学校卒（13.1%／3.8ポイント）の割合が相対的に高くなっている。
- ②男性の相対的非自発的非正規雇用者については、中卒（17.8%／6.2ポイント）や高卒（55.6%／2.6ポイント）の割合が相対的に高くなっている。
- ③女性の非自発的非正規雇用者については、短大・高専卒（29.4%／11.6ポイント）や大卒（12.9%／6.5ポイント）の割合が相対的に高くなっている。
- ④女性の相対的非自発的非正規雇用者については、大卒（8.8%／2.4ポイント）や専修学校卒（13.1%／1.7ポイント）の割合が相対的に高くなっている。

といったように整理できる。

このように、非自発性の程度が高いほど学歴の高い層の割合が相対的に高くなっているといえることができる。



(注) 「大学院」のデータ値は割愛している。

「非正規雇用者計」は、就業形態選択の非自発性に関し不明の回答者を除いた構成比である。

図表5-4-5 非自発性別非正規雇用の年齢構成

(%)

	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳以上
男 性											
非正規雇用者計	3.5	8.9	12.5	12.0	9.0	4.1	4.3	4.3	11.1	18.8	11.5
非自発的非正規雇用者	1.2	4.4	16.4	14.0	8.7	9.9	6.6	10.7	15.7	9.5	2.8
相対的非自発的非正規雇用者	0.2	6.1	27.4	16.4	7.9	4.0	5.7	6.4	7.7	13.2	5.1
自発的非正規雇用者	4.3	9.7	9.0	10.9	9.3	3.9	3.9	3.6	11.6	20.5	13.3
女 性											
非正規雇用者計	1.1	4.0	7.7	10.3	12.3	15.9	13.7	10.3	15.3	6.7	2.8
非自発的非正規雇用者	0.0	3.7	11.7	16.2	15.0	17.4	15.3	4.4	13.5	2.3	0.4
相対的非自発的非正規雇用者	0.2	4.3	8.0	10.6	12.9	10.2	16.3	12.4	15.6	5.0	4.6
自発的非正規雇用者	1.3	4.0	7.4	10.0	12.2	16.6	13.2	10.3	15.4	7.1	2.6

(注) 非正規雇用者計における割合と1.0ポイント以上高くなっているセルを、黒地白字反転数字にしている。

<年齢分布>

同様に年齢分布についてもみると（図表5-4-5）、

- ①男性については、20～29歳及び30～34歳層において（真正の）非自発的非正規雇用者、相対的非自発的非正規雇用者ともにおいて相対的に割合が高くなっており、また、40歳台、50歳台において非自発的非正規雇用者が相対的に多くなっている。
- ②女性については、20歳台後半層から30歳台、40歳台において（真正の）非自発的非正規雇用者の割合が相対的に高くなっており、40歳台後半から50歳台前半にかけて相対的非自発的非正規雇用者の割合が相対的に高くなっている。

と整理できる。

年齢別にみた非自発的な非正規雇用選択は、学校卒業後数年後から始まる時期と中年から高年齢期にかけての時期に相対的に多くなっているといえる。それぞれ学校から職業への移行に関する問題、中高年期における失業と正社員雇用機会不足の問題を背景としているといえよう。

（特別の対策の対象となる可能性としての非自発的非正規就業）

正社員としての就業を希望しながら、求職していた時点で正社員の雇用機会がなかったため非正規雇用に就業した「非自発的な非正規雇用者」は、それ自体需給のミスマッチとして問題を投げかけている。上述のようにそうした層が、男性で2割程度、女性で10%台半ば程度の割合である。また、契約社員や登録・常用の各派遣労働者にあつては、この割合はさらに高くなる。さらに、これは平成19年におけるデータであるので、雇用情勢の厳しさが増した昨今においては、この数値は少なくともその2～3割程度が嵩上げされていると考えてもよいであろう。

しかし一方、これらの非自発性にもある種性格の異なる層が含まれていることも冷静に捉えておく必要がある。すなわち、正社員という雇用形態のみに着目した非自発性の場合とそれ以外の理由が随伴した非自発性とは、性格を異にすると考えられる。

正社員雇用機会の不足を理由とする非自発性であれば、まずはこれ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）として挙げる層がコアの部分であるといえよう。平成19年においては、男女とも3.7%であり、平成15年に戻っても男性で11.1%、女性で6.1%

といった水準である。もっとも割合の高い登録型派遣労働者でも平成19年には男性で13.4%、女性で9.6%といった水準にとどまる。ここではこれを「コアⅠ」とする。

他の選択理由も同時に挙げている「相対的な」非自発的非正規雇用者についても、「正社員雇用機会不足」と併せて挙げられている理由によっていくつかの層に分けられるとも考えられる。まずは、「より多い収入動機」に注目したい。雇用機会の不足により正社員として働くことはできないが、非正規雇用で就業をする場合にあってはより多くの収入を得られることを強く意識した層である。一般には、収入に対する緊要度の高い層であると考えてよいであろう。そこで、「正社員雇用機会不足」とともに「より多い収入動機」を挙げた層を「コアⅡ」と呼ぶこととしよう。

「コアⅠ」の割合（再掲）とともに「コアⅡ」の占める割合を示したのが、次の表である。数値は平成19年のものである。就業形態選択理由の視点から、特に非自発的な選択を行っていると思われる層は、非正規雇用者計では男性の6%程度、女性の5%程度である。決して高い割合とはいえないが、登録型派遣労働者では男性では4分の1近くに達し群を抜いて高く、契約社員や常用型派遣労働者でも10%台の半ばの水準となっていることは注目しておく必要がある。

(%)

	男 性		女 性	
	コアⅠ	コアⅠ+コアⅡ	コアⅠ	コアⅠ+コア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）主な生計維持者である非正規雇用者

つぎに、配偶者の有無を合わせてみた主な生計維持者かどうか（生計維持関係）の視点からデータをみてみよう。

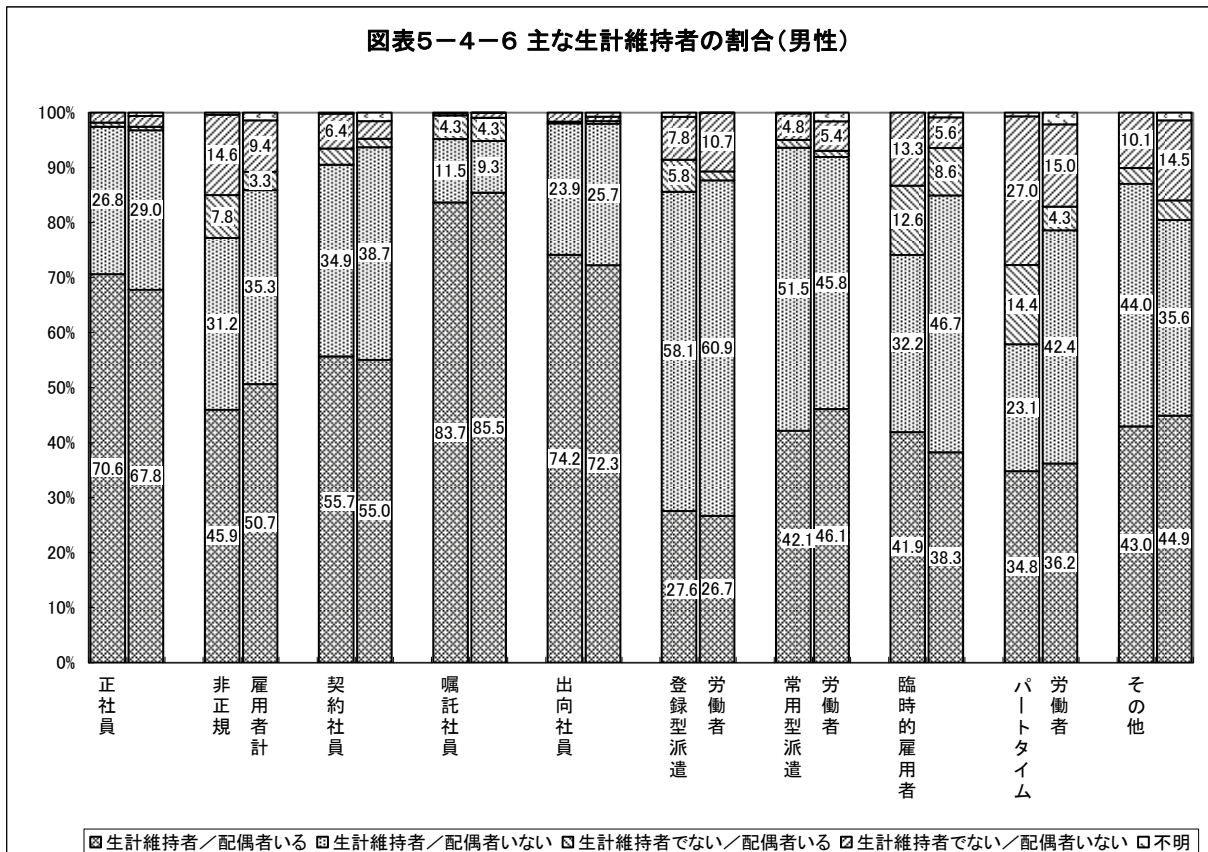
（男性）

男性について集計したものが図表5-4-6である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で既婚生計維持者の割合は45.9%、未婚生計維持者は31.2%、既婚非生計維持者は7.8%、未婚非生計維持者は14.6%となっている。これを正社員の場合（それぞれ70.6%、26.8%、0.8%、1.8%）と比較すると、既婚生計維持者を中心とした生計維持者である割合が低く、非生計維持者である割合が高くなっている。

平成15年との比較では、既婚生計維持者（50.7%→45.9%）、未婚生計維持者（35.3%→31.2%）とも割合が低下し、非生計維持者である割合（既婚、未婚計で12.7%→22.4%）が

図表5-4-6 主な生計維持者の割合(男性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。4%未満のカテゴリについては、データ値を省略している。

上昇している。

<就業形態別>

就業形態別にみると、嘱託社員や出向社員で既婚生計維持者の割合（平成19年それぞれ83.7%、74.2%）が高くなっているが、これは就業形態の特徴であるとともに、年齢の高い層が多いことによる面が大きいと考えられる。それ以外の非正規雇用では、登録型派遣労働者(27.6%)で既婚生計維持者である割合がもっとも低く、また、パートタイム労働者(34.8%)や臨時的雇用者(41.9%)、常用型派遣労働者(42.1%)は3割台半ばから4割をやや超える水準となっている。そうした中で、契約社員(55.7%)では既婚生計維持者が半数を超えている。また、同じ派遣労働者の中でも、常用型が登録型を14.5%ポイント上回っていることが注目される。

未婚生計維持者の割合についてみると、登録型派遣労働者(58.1%)でもっとも高く、ついで常用型派遣労働者(51.5%)、「その他」(44.0%)、契約社員(34.9%)の順となっている。

パートタイム労働者については、生計維持者でない割合(41.4%)が高くなっている。

こうしたデータからだけで判断できないものの、男性においては、契約社員は既婚で生計を維持できる場合が多いが、派遣労働者は登録型であれ常用型であれ、現在までのところ、

主に未婚者が生計維持のための就業の場として機能しているといえよう。

なお、平成 15 年との比較においては、ほとんどの形態で大きな変化はみられない中で、パートタイム労働者で未婚生計維持者の割合（42.4%→23.1%）が大きく低下し、もともと相対的に高かった非生計維持者の割合（19.3%→41.4%）が大きく上昇している³。

（女性）

女性について、生計維持関係別に集計したものが図表 5-4-7 である。

非正規雇用者計でみて、平成 19 年で既婚生計維持者の割合は 3.1%、未婚生計維持者は 23.6%、既婚非生計維持者は 63.7%、未婚非生計維持者は 9.5%となっている。これを正社員の場合（それぞれ 12.8%、39.9%、33.2%、14.1%）と比較すると、既婚、未婚問わず生計維持者である割合が低く、非生計維持者である割合が高くなっている。

平成 15 年との比較では、大きな変化はないものの、既婚非生計維持者の割合（59.6%→63.7%）が上昇し、未婚非生計維持者の割合（13.2%→9.5%）が低下している。なお、正社員では既婚生計維持者の割合（6.3%→12.8%）が上昇し、一方、既婚非生計維持者の割合（39.6%→33.2%）は低下している。

女性は男性に比べて生計維持者である場合が少なくなっているが、それでも非正規雇用者の 3%程度が配偶者のいる中で生計維持者となっており、また、23%程度が配偶者のいない生計維持者となっており、合計で非正規雇用者の 4 分の 1 をやや上回っている。これは、正規、非正規合わせた女性雇用者の 15.4%にあたり、これだけの層が非正規雇用の就業で主たる生計を維持していることには注目する必要があるだろう。

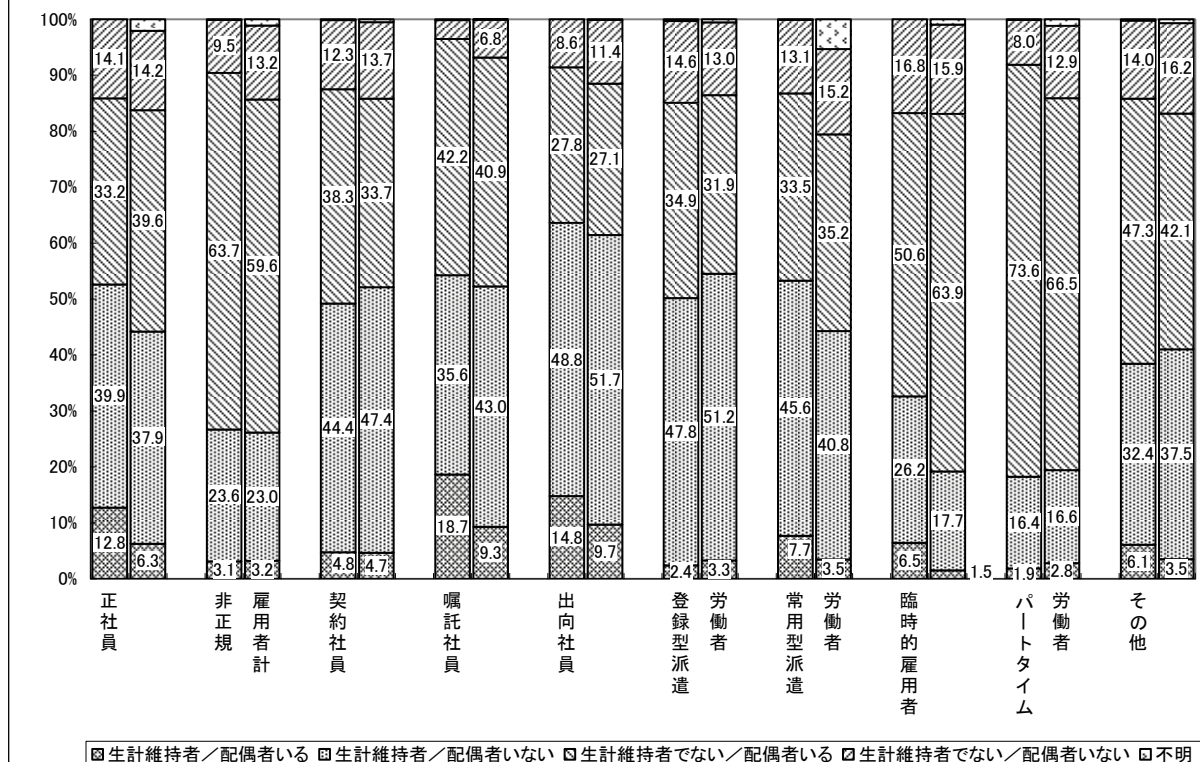
<就業形態別>

就業形態別にみると、既婚、未婚を合わせた生計維持者の平成 19 年の割合でみて、正社員と同様の就業形態である出向社員が 63.6%ともっとも高くなっており、ついで嘱託社員（54.3%）や常用型派遣労働者（53.3%）、登録型派遣労働者（50.2%）で半数を超え、契約社員（49.2%）でも半数程度と正社員の場合（52.7%）にほぼ匹敵する水準となっている。

³ 平成 15 年から 19 年にかけて、男性のパートタイム労働者において未婚生計維持者の割合が大きく低下したことについては、確定的なことはいえないものの、この間の景気回復の中でより多くの収入が得られる形態へとシフトしたことがあると考えられる。ちなみに、就業形態選択理由のうち「より収入の多い仕事に従事したかったから」（「より多くの収入動機」）とする割合をみると、男性非正規雇用者計で 11.8%から 15.1%へ上昇している。

また、これには、この間に実施された製造派遣の解禁も大きく影響していることが考えられる。このことをみるために、職種が「生産工程・労務の仕事」の男性従事者について就業形態別の構成を集計してみた。その結果をみると、正社員の割合（64.2%→65.3%）がほぼ横ばいで推移している中で、常用型派遣労働者（1.3%→7.8%）、登録型派遣労働者（1.1%→4.9%）の割合が大きく上昇している。これら派遣労働者については、未婚生計維持者にあたる場合が多い 20 歳台後半層から 30 歳台層の構成比がかなり上昇している（登録型：38.1%→55.0%、常用型：42.4%→49.2%）。さらに加えて、登録型派遣労働者において就業形態選択理由として「より多くの収入動機」を挙げた割合が上昇（22.7%→33.3%）した一方で、「正社員雇用機会不足動機」を挙げた割合は、やや低下（59.5%→53.7%）していた。相対的に若年の男性に対して製造派遣は比較的「ましな」雇用機会を提供し始めていたと考えられる。それだけに、平成 20 年秋以降の製造業大企業におけるいわゆる「派遣切り」は大きな社会的影響を与えたといえる。

図表5-4-7 主な生計維持者の割合(女性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。4%未満のカテゴリーについては、既婚生計維持者以外はデータ値を省略している。

一方、パートタイム労働者（18.3%）は2割弱の水準にとどまっており、既婚非生計維持者（73.6%）が圧倒的に多くなっている。

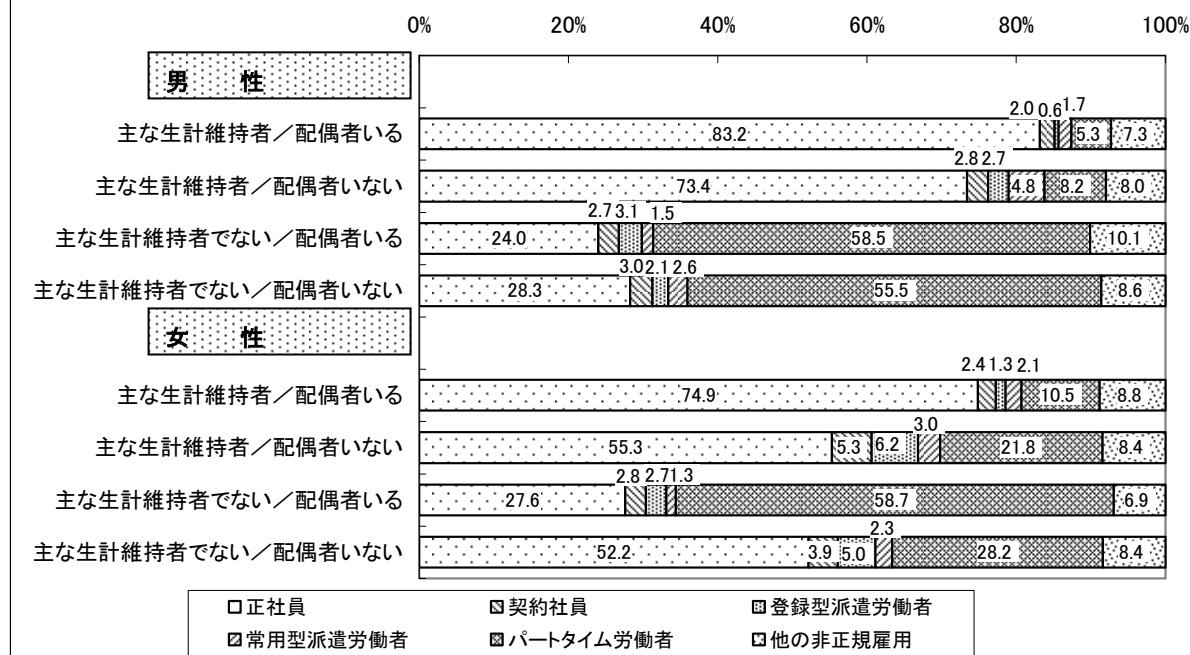
(特別の対策の対象となる可能性としての非正規就業による生計維持者)

あくまで可能性ではあるが特別の対策の対象となり得る層を探るために、逆の視点からデータをみてみよう。すなわち、特に生計維持者である層に注目しつつ生計維持関係別に非正規雇用者の割合をみると、既婚生計維持者の男性は16.8%、女性は25.1%が非正規雇用であり、また、未婚生計維持者については男性で26.6%、女性で44.7%が非正規雇用となっている（図表5-4-8）。

生計維持者である層はそうでない層に比べて正社員となっている割合が高いものの、それでも2~4割程度の人々が非正規雇用での就業で生計を維持している。とりわけ女性でその割合が高くなっている。

さらに、非正規雇用者の就業形態をみると、パートタイム労働者がもっとも多くなっており、次いで常用型派遣労働者、契約社員などが多くなっている。生計維持者でない層に比べて生計維持者ではパートタイム労働者の割合は小さくなっているものの、それでも男性で5~8%、女性では既婚で1割程度、未婚で2割超がパートタイム労働者である。

図表5-4-8 生計維持関係別正社員・非正規雇用構成



<子どもの有無とその年齢>

特別の対策の対象となり得る層の視点としては、生計維持と併せて子どもの有無が注目される。そこで、非正規雇用者について、子どもの有無及びその年齢の状況をみてみよう。

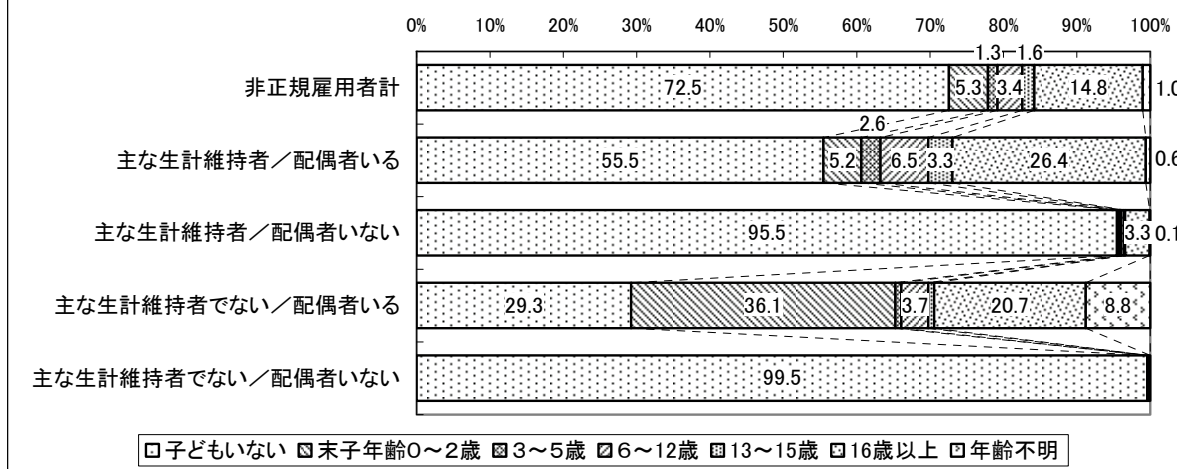
まず男性非正規雇用者についてみると（図表5-4-9）、既婚生計維持者では子どものいる人の割合が44.5%となっており、末子年齢別には16歳以上が26.4%と多く、就学前と考えられる0～5歳が7.8%、小中学生と考えられる6～15歳が9.8%となっている。未婚生計維持者で子どものいる人は4.5%と少なく、3.3%が末子年齢16歳以上で、未就学及び小中学年齢期にある末子のいる人は1.1%とわずかとなっている。

女性非正規雇用者では（図表5-4-10）、子どものいる割合は既婚生計維持者が53.2%、未婚生計維持者（多くが離死別と思われる）が38.5%と配偶者（夫）のいる場合の方が高いものの、男性の場合と異なり、配偶者のいない場合でも4割近くに子どもがいる。末子年齢をみても、16歳以上である場合が多いものの、未就学及び小中学年齢期である場合も既婚生計維持者で13.7%、未婚生計維持者で16.7%とかなりの割合となっている。

（特別の対策の対象となる可能性としての生計維持者）

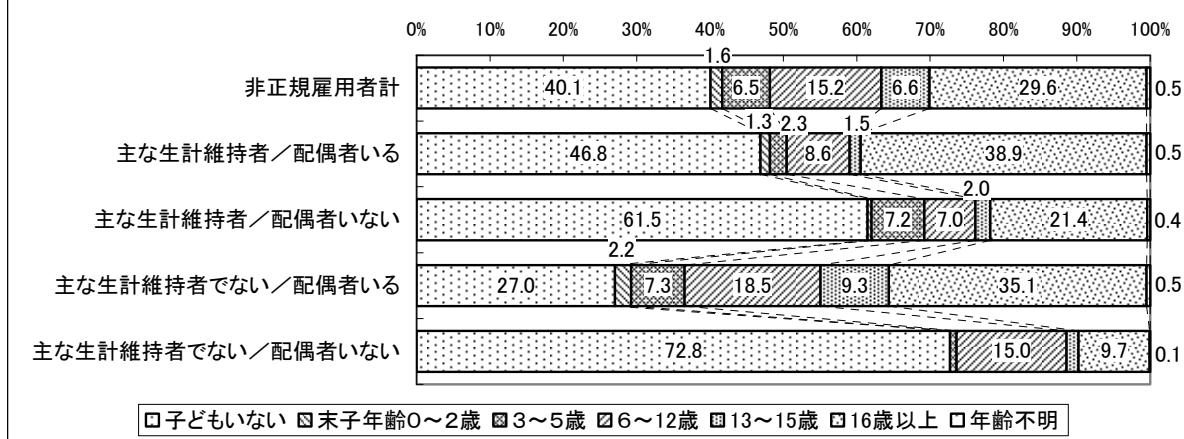
以上のデータを踏まえ、生計維持の視点から、特別の対策の対象となり得る可能性が考えられる非正規雇用者として、次のような層を考えることができる。まずは、もっとも緊要性のある層として、自己の収入で主に生計を維持している生計維持者であって配偶者がおらずかつ就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる人々を挙げたい。これを「コアI」とする。

図表5-4-9 生計維持関係別子どもの有無及び末子年齢別構成
(男性非正規雇用者)



(注) 非正規雇用者計には、生計維持関係不明が含まれている。
1%未満のデータ値は、省略している。

図表5-4-10 生計維持関係別子どもの有無及び末子年齢別構成
(女性非正規雇用者)



(注) 非正規雇用者計には、生計維持関係不明が含まれている。
1%未満のデータ値は、省略している。

次いで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を挙げることにし、これを「コアⅡ」としたい。コアⅠとコアⅡとの差は、配偶者の有無にある。コアⅡにおいては、一般的には女性の場合、夫ではなく妻が生計維持者になっていることから特に緊要度が高いと考えられるが、男性であっても非正規雇用の就業によって子どもを抱えた生計を支えているところに同様の緊要性を想定したい。このような想定の下で、特別の対策の対象となり得る可能性のある層が非正規雇用者に占める割合を計算すると、次の表のようになる。数値は平成19年のものである。

コアⅠはいわゆる「シングル・マザー」、「シングル・ファーザー」に当たるが、男性非正規雇用者では1%未満であるが、女性非正規雇用者では3.9%いる。また、夫婦に中学生ま

での子どものいる世帯を非正規雇用就業で生計を支えているコアⅡを加えたものでは、男性で8%程度、女性で4%程度となっている。また、就業形態別にみると、男性では常用型派遣労働者や契約社員などの形態に多く、パートタイム労働者にはわずかしかないのに対して、女性ではパートタイム労働者における割合も高くなっている。「シングル・マザー」にあつては、時間的制約等からパートタイム労働者として就業せざるを得ない人々も多いことが窺われる。

(%)

	男 性		女 性	
	コアⅠ	コアⅠ＋コアⅡ	コアⅠ	コアⅠ＋コア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) 低所得の非正規雇用者

つぎに、所得の低い層の視点からデータをみてみよう。冒頭で述べたように、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つの層に区分している。

(男性)

男性について集計したものが、図表5-4-11である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で低位所得者は42.3%、相対的低位所得者20.6%、中位所得者27.6%、高位所得者9.4%となっている。これを正社員の場合と比較すると、正社員においては中位、高位合わせて90.9%と9割を超えているのに対して、非正規雇用者では37.0%にとどまっている。

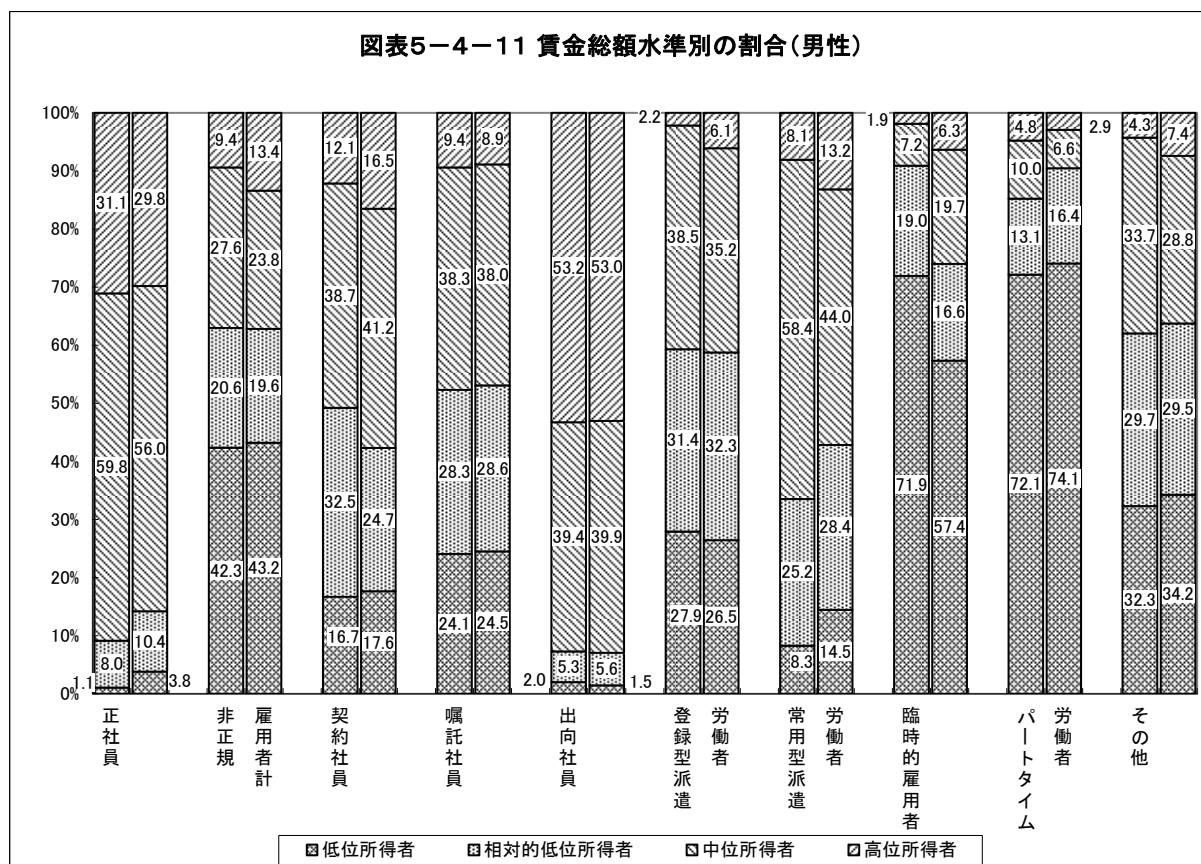
平成15年との比較では、低位所得者（平成15年：43.2%→同19年：42.3%）や相対的低位所得者（19.6%→20.6%）の割合には大きな変化はなく、中位所得者（23.8%→27.6%）の割合が上昇した分、高位所得者の割合（13.4%→9.4%）が低下している。

<就業形態別>

就業形態別にみると、低位所得者の割合が特に高いものはパートタイム労働者（平成19年72.1%）や臨時的雇用者（同71.9%）であり、登録型派遣労働者（同27.9%）や嘱託社員（同24.1%）は4分の1程度、契約社員（同16.7%）は10%台半ばと相対的に少なくなり、常用型派遣労働者（同8.3%）では1割を下回っている。

そうした中で、出向社員は正社員と遜色ない、むしろ正社員の場合よりも高位所得者の割合が高くなっている。出向社員については、就業形態こそ正規とはいえないものの、他の非正

図表5-4-11 賃金総額水準別の割合(男性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。

「低位所得者」: 調査対象月(9月)の賃金総額が16万円未満の層 「相対的低位所得者」: 16万円以上22万円未満の層

「中位所得者」: 22万円以上39万円未満の層

「高位所得者」: 40万円以上の層

規雇用とは同列に扱うことが適当でないことが確認される。

平成15年からの変化をみると、臨時的雇用者(57.4%→71.9%)で低位所得者の割合が大きく上昇するとともに、登録型派遣労働者(26.5%→27.9%)でもやや上昇している一方、他の非正規雇用の形態では横ばいないしやや低下している。

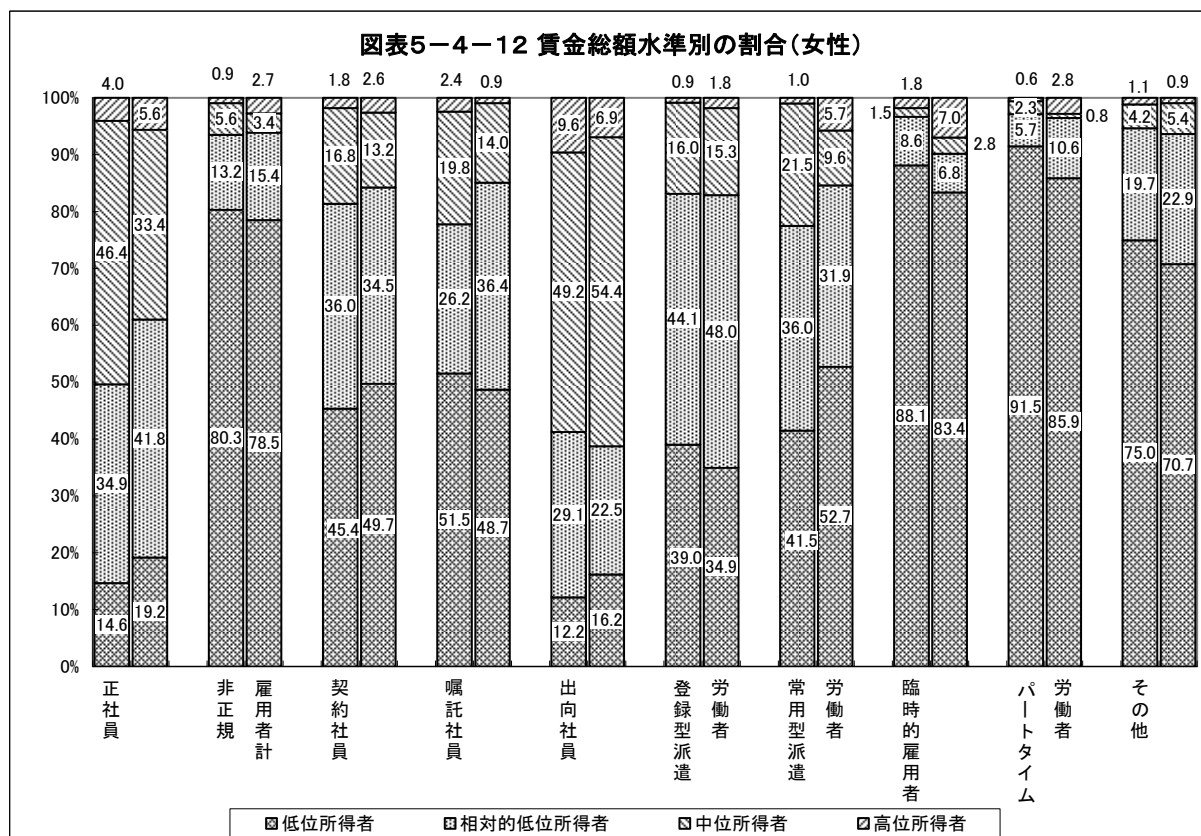
(女性)

女性について所得階層別に集計したものが、図表5-4-12である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で低位所得者は43.2%、相対的低位所得者19.6%、中位所得者23.8%、高位所得者13.4%となっている。正社員の場合と比較すると、正社員においては中位、高位合わせて50.4%と半数強であるのに対して、非正規雇用者では37.2%にとどまっている。ただし、男性の場合よりも正社員と非正規雇用者との間の違いは相対的に小さなものとなっている。

平成15年との比較では、大きな変化はない中で、低位所得者(平成15年:78.5%→同19年:80.3%)や中位所得者の割合(3.4%→5.6%)は上昇し、相対的低位所得者(15.4%→13.2%)や高位所得者の割合(2.7%→0.9%)が低下している。

図表5-4-12 賃金総額水準別の割合(女性)



(注) 棒グラフの左が平成19年、右が15年である。
 「低位所得者」: 調査対象月(9月)の賃金総額が16万円未満の層 「相対的低位所得者」: 16万円以上22万円未満の層
 「中位所得者」: 22万円以上39万円未満の層 「高位所得者」: 40万円以上の層

<就業形態別>

就業形態別にみると、低位所得者の割合が特に高いものはパートタイム労働者（平成 19 年 91.5%）や臨時的雇用者（同 88.1%）で9割前後を占めている。また、嘱託社員（同 51.5%）や契約社員（同 45.4%）では5割内外、常用型派遣労働者（同 41.5%）、登録型派遣労働者（同 39.0%）4割程度を占めている。

そうした中で出向社員は、男性の場合と同様、正社員と遜色ない分布となっている。

平成 15 年からの変化をみると、臨時的雇用者（83.4%→88.1%）やパートタイム労働者（85.9%→91.5%）、登録型派遣労働者（34.9%→39.0%）で低位所得者の割合が上昇している。

(所得階層別の学歴、年齢構成)

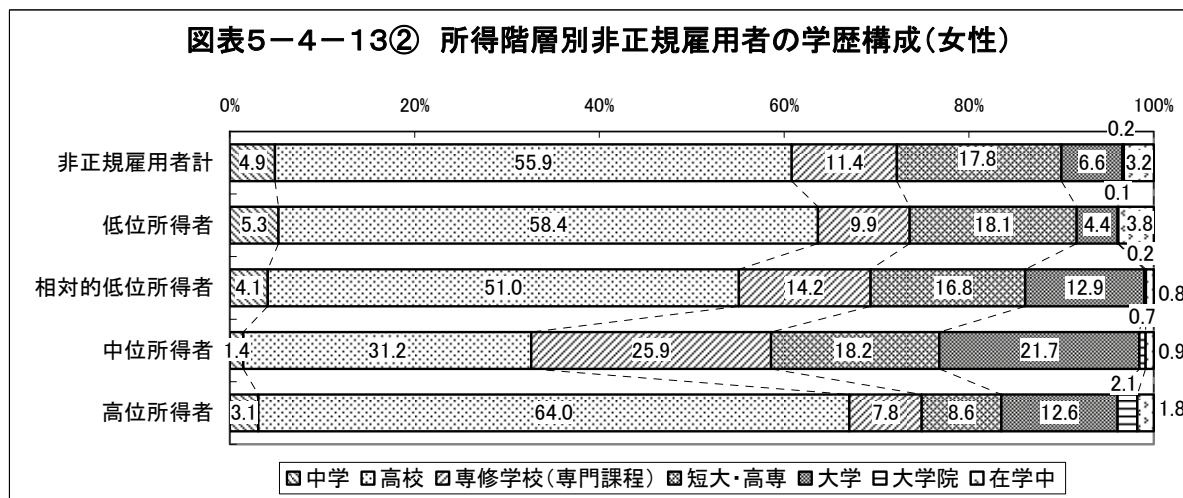
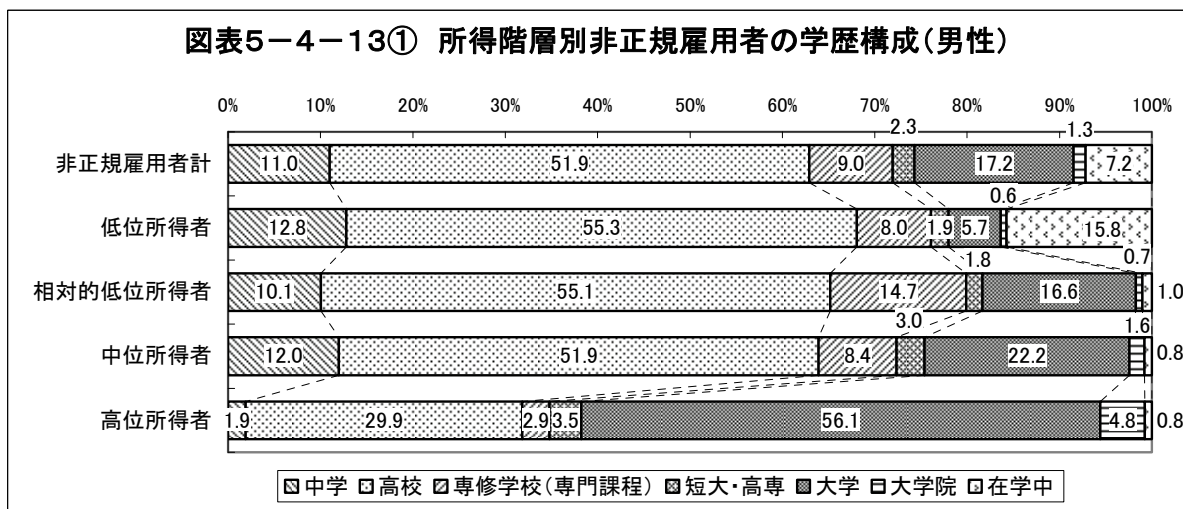
各所得階層にある非正規雇用者の人々がどのような人々であるかをみる一端として、その学歴及び年齢の分布をみておきたい。

<学歴分布>

男女別に学歴分布をみたものが、図表5-4-13①及び②である。これを男女それぞれの非正規雇用者計における分布と各所得階層別にみた分布とを比較してみると、まず、男性に

については、

- ①低位所得者については、高卒（55.3%/非正規雇用者計における構成比とのポイント差：3.4ポイント）が相対的に多くなっており、一方、大卒（5.7%/－11.5ポイント）の割合は小さくなっている。なお、大半が学生アルバイトを考えられる在学中の人（15.8%/8.6ポイント）の割合が高くなっていることには注意しておく必要がある。
 - ②相対的低位所得者については、高卒（55.1%/3.2ポイント）とともに専修学校卒（14.7%/5.7ポイント）が相対的に多くなっている。
 - ③一方中位所得者では大卒（22.2%/5.0ポイント）の割合が相対的に多くなり、さらに高位所得者では短大・高専以下の卒業者の割合が低くなる中で大卒（56.1%/38.9ポイント）の割合が非常に高くなっている。
- といった特徴がみられ、男性非正規雇用者においては所得階層と学歴とがかなり関連していることが窺われる。



(注)「非正規雇用者計」は、賃金総額に関し不明の回答者を除いた構成比である。

一方、上述のように8割程度が低所得者である女性については、低位所得者においても高卒（58.4%/2.5ポイント）の割合がやや高めといった程度で非正規雇用者計と大きな差はなく、また、所得階層と学歴構成との間に男性の場合ほどの平行な関係はみられない。

<年齢分布>

同様に年齢分布についてみると（図表5-4-14）、

- ①男性については、低位所得者が非正規雇用者計の場合よりも割合が高くなっているのは、20～24歳層と65歳以上層など若年層と高齢層であり、また、相対的低位所得者は25～29歳層や35～39歳層、中位所得者は30～34歳層や40歳台、高位所得者は40～50歳台で相対的に割合が高くなっており、若年層と高齢層で相対的に賃金が低く、壮・中年層で賃金が相対的に高くなっている場合が多いことが窺われる。
- ②女性にあつては、20～34歳の学卒就職後10数年の期間にあつては年齢が上昇するにつれて賃金もやや上昇していることが窺われるものの、それ以降は男性の場合ほどきれいな傾向はみられず、低位所得者は40～44歳層や55～59歳層の割合が相対的に高い一方、45～64歳の中・高齢期は同時に高位所得者の割合も相対的に高くなっている。

以上のように、男性非正規雇用者の場合には学歴や年齢に応じた賃金差がみられるのに対して、女性の場合は学歴や年齢とは別に個々人のケースによってかなりの違いが生じていることが窺われる。

図表5-4-14 非自発性別非正規雇用者の年齢構成

	(%)										
	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳以上
男 性											
非正規雇用者計	3.2	8.3	12.1	11.7	9.2	4.7	5.0	5.3	11.9	17.7	10.8
低位所得者	7.4	13.0	10.4	12.7	6.7	0.9	1.4	3.6	10.2	18.8	14.8
相対的低位所得者	0.3	8.2	21.7	8.0	14.7	4.8	5.5	4.2	6.7	19.7	6.2
中位所得者	0.1	4.0	11.2	15.7	9.5	8.6	7.8	6.1	9.9	16.2	10.9
高位所得者	0.0	0.1	0.9	4.0	7.1	10.4	12.2	12.9	37.3	12.7	2.3
女 性											
非正規雇用者計	1.1	4.0	7.7	10.4	12.4	15.8	13.6	10.3	15.3	6.6	2.7
低位所得者	1.3	3.8	6.5	8.8	12.6	17.3	14.2	10.5	16.3	5.6	3.1
相対的低位所得者	0.3	6.2	13.4	16.0	11.7	10.3	10.8	9.8	10.3	9.9	1.2
中位所得者	0.0	1.9	11.6	20.2	11.9	8.9	12.0	7.7	10.9	13.7	1.1
高位所得者	0.2	3.0	4.7	8.1	6.8	7.0	16.4	19.4	21.4	8.5	4.4

（注）非正規雇用者計における割合と1.0ポイント以上高くなっているセルを、黒地白字反転数字にしている。

（特別の対策の対象となる可能性としての低位所得階層の非正規雇用者）

低所得の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層としては、低位所得者やさらに範囲を広げて相対的低位所得者までを考慮することができよう。先の図表5-4-11及び図表5-4-12のデータの再掲となるが、平成19年における非正規雇用者に占める割合を示すと、次の表のとおりとなる。

(%)

	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

非正規雇用者賃金の全般的な低さを反映して、他の視点からの特別の対策の対象となる可能性のある層の割合よりも非常に大きな割合となっている。そこで、この点についてももう少し突っ込んだデータを提示することとしたい。

<労働時間の違い>

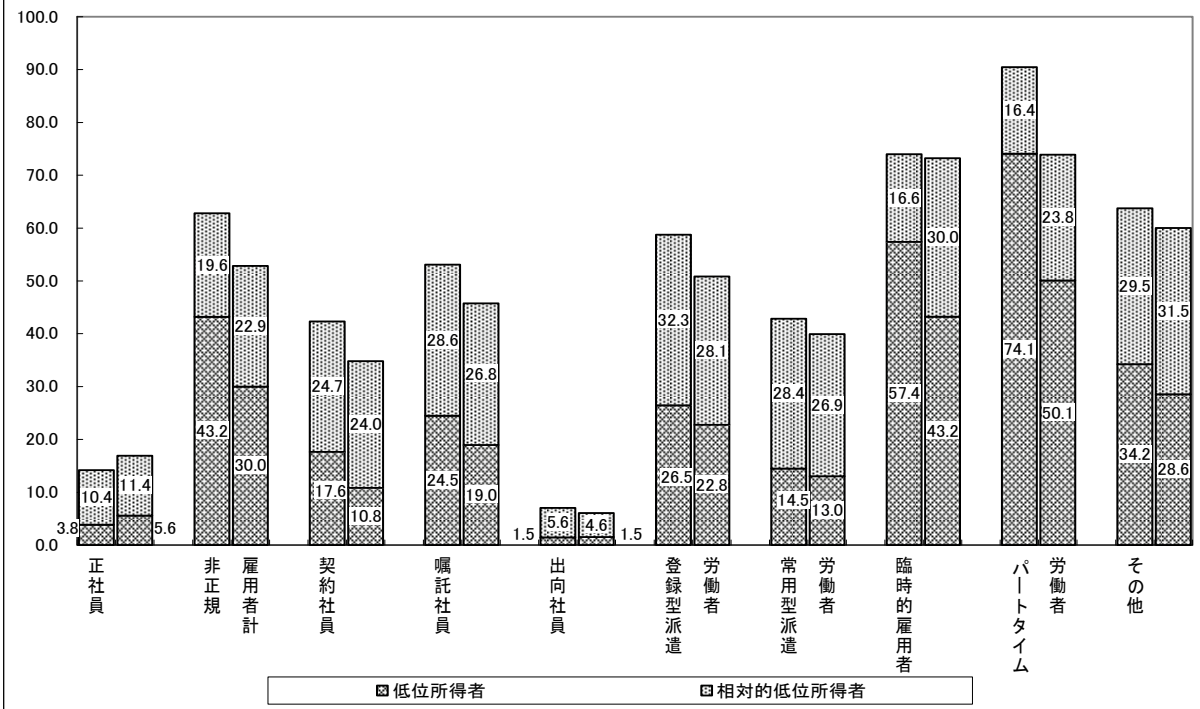
一つは、労働時間の違いである。特にパートタイム労働者などにおいて労働時間が短いために、月でみた賃金総額が低くなっている面がある。残念ながら、平成 19 年の「多様化調査」では労働時間は調査されていない。そこで、労働時間が調査されていた平成 15 年のデータにより、労働時間の違いを考慮した集計を行ってみよう。

低位所得者の区分基準としている月の賃金総額 16 万円ということについて考えてみよう。いま所定内労働に限って、労働基準法の基準から週 40 時間労働することとすれば、月間では $30 \text{日} \div 7 \text{日} (\text{週}) \times 40$ で 171 時間働くこととなる。そこで、月額 16 万円の賃金は理論的な時給額でみて 936 円となる。したがって、時給額の水準が 936 円程度あれば、月の賃金総額は 16 万円の水準を確保しているといえることができる。同様に相対的低位所得者の区分基準の 22 万円について考えると時給 1,286 円となる。平成 15 年データにおいて、9 月の賃金総額（階級値）を労働時間（調査では 1 週の所定労働時間が調査されているので $30 \div 7 = 4.3$ を乗じたもの）で割って「時給額」とし、これにより時給額ベースによる所得階層別割合を集計・算出した⁴。

その結果をみると、所定労働時間当たりベースの所得階層区分の場合男性では（図表 5-4-15）、非正規雇用者計で低位所得者の割合が 30.0%、相対的低位所得者が 22.9%と賃金総額ベースによる区分の場合（それぞれ 43.2%、19.6%）よりも低位所得者の割合がかなり低下し、相対的低位所得者の割合は上昇する。就業形態別にみると、各形態とも低位所得者

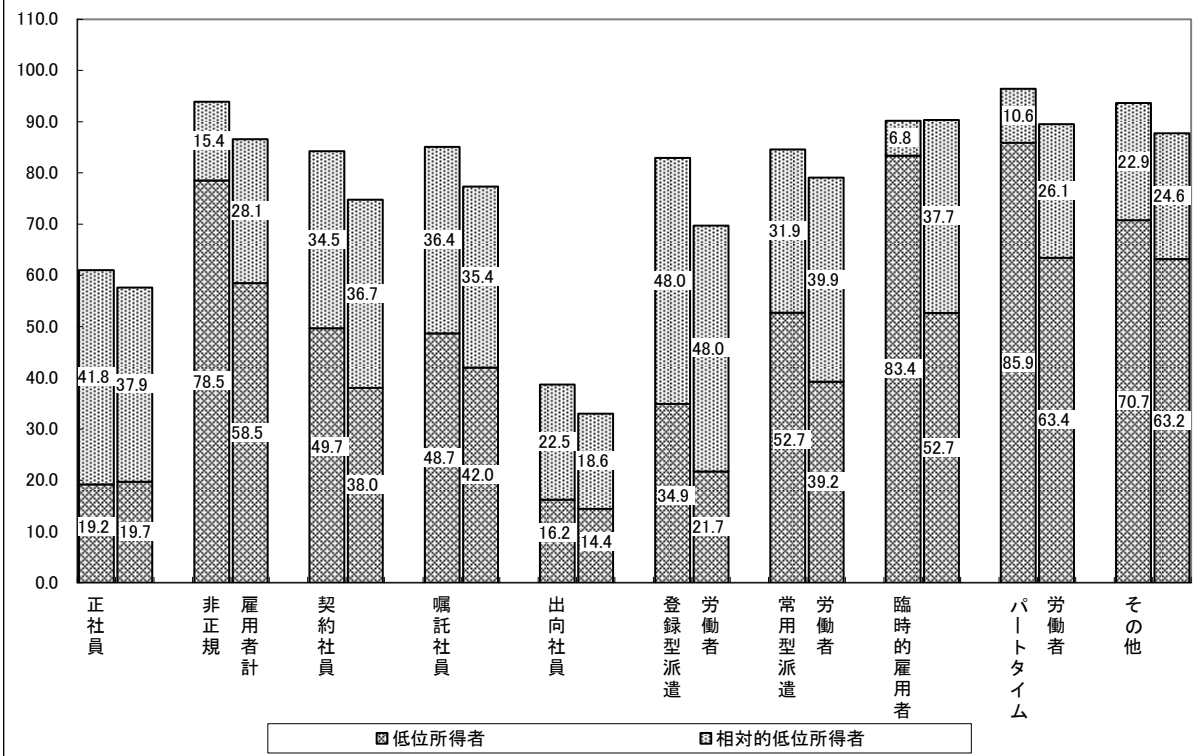
⁴ 賃金総額には当然ながら所定外労働による部分（所定外給与）も含まれており、また、9月に賞与などが支給された事業所ではその賞与も含まれている。さらには年次有給休暇に対応した部分も含まれている。厳密にはこれらをも考慮した計算が望まれるが、調査データには所定外労働時間に係る割り増し率などもなく、総労働時間ベースの「時給額」を計算することは困難である。また、非正規雇用者のデータを扱うに当たって、こうした面を考慮するのは非常に困難である。したがって、第一次接近としてこのような集計と試算を行ったものと理解されたい。

図表5-4-15 低位の所得階層(所定労働時間当たりと賃金総額ベース)の割合
(男性、平成15年)



(注) 棒グラフの左が賃金総額ベース、右が所定時間当たりベースである。

図表5-4-16 低位の所得階層(所定労働時間当たりと賃金総額ベース)の割合
(女性、平成15年)



(注) 棒グラフの左が賃金総額ベース、右が所定時間当たりベースである。

の割合は低下するが、とりわけパートタイム労働者（総額ベース：74.4%→時間ベース：50.1%）の低下幅が大きくなっている。非正規雇用者計では上昇する相対的低位所得者の割合については、形態によってまちまちであり、パートタイム労働者（16.4%→23.8%）や臨時的雇用者（16.6%→30.0%）などでは上昇している一方、それ以外の形態では低下となっている。

つぎに、女性の場合をみると（図表5-4-16）、非正規雇用者計で低位所得者の割合が58.5%、相対的低位所得者が28.1%と賃金総額ベースによる区分の場合（それぞれ78.5%、15.4%）よりも低位所得者の割合がかなり低下し、相対的低位所得者の割合は上昇する。就業形態別にみると、各形態とも低位所得者の割合は低下するが、臨時的雇用者（83.4%→52.7%）やパートタイム労働者（85.9%→63.4%）の低下幅が大きくなっているほか、常用型派遣労働者（52.7%→39.2%）、登録型派遣労働者（34.9%→21.7%）、契約社員（49.7%→34.5%）などでも10ポイントを超える低下がみられる。非正規雇用者計では上昇する相対的低位所得者の割合については、出向社員や嘱託社員などで小幅ながら低下し、登録型派遣労働者で横ばいとなっているほかは、概ね各形態とも上昇となっている。

このように、労働時間数の違いを反映させて所得階層を区分すれば、低位所得者の割合はかなり小さくなるものといえる。残念ながら、平成19年調査には労働時間関係のデータがないので同様の試算をすることはできない。そこで、平成19年における平成15年の場合と同じ比率で労働時間数の違いを調整することができると仮定して、低所得の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層の割合として先に示した表の数値を改定試算した結果を示すと、次の表のようになった。

<労働時間調整試算後>

(%)

	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	29.3 (42.3)	53.4 (62.9)	59.9 (80.3)	83.9 (93.5)
契約社員	10.3 (16.7)	41.9 (49.2)	34.7 (45.4)	73.0 (81.4)
登録型派遣労働者	24.0 (27.9)	51.3 (59.3)	24.2 (39.0)	68.4 (83.1)
常用型派遣労働者	7.5 (8.3)	31.4 (33.5)	30.9 (41.5)	75.9 (77.5)
パートタイム労働者	48.8 (72.1)	67.8 (85.2)	67.6 (91.5)	81.6 (97.2)

(注) ()は、調整前の賃金総額ベースでの割合である。

試算結果をみると、低位の所得者の割合はかなり低下することになるものの依然としてかなり高い水準にあることには変わりがない。非正規雇用は、賃金収入（所得）の面からは広範な層に課題を投げかけていることが改めて確認され、他の視点のように数%程度の「コア」

図表5-4-17 低位所得者等に占める「就業調整」実施者の割合(平成19年)

	男 性		女 性	
	低位所得者	相対的低位所得者	低位所得者	相対的低位所得者
非正規雇用者計	6.3	5.9	6.6	0.4
契約社員	5.5	3.0	2.2	0.7
嘱託社員	12.4	10.9	4.0	2.5
登録型派遣労働者	3.6	1.1	3.7	0.3
常用型派遣労働者	6.8	0.2	3.7	0.5
臨時的雇用者	7.1	0.0	2.5	0.0
パートタイム労働者	6.2	12.5	7.6	0.0
その他	4.8	2.2	1.8	0.7

部分に絞ることは困難である。

<「就業調整」を行っている層>

上述のような試算はできるものの、正面から労働時間を考慮したデータを平成19年で示すことはできない。そこで、就業形態選択理由から「就業調整」をしている非正規雇用者を把握することができるので、低位所得者や相対的低位所得者の中で就業調整をしている人の割合を集計・計算してみた。「就業調整」をしている非正規雇用者とは、自らの意思で賃金額や労働時間数がある一定の範囲を超えないようにしている人々であり、例え所得が低いとしてもそれは自発的に選択されたものである。したがって、これらの人々については、低所得の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層には該当しないと考えた方がよいであろう。とはいえ、男女別に低位所得者及び相対的低位所得者のうち「就業調整」をしている割合を集計してみると、図表5-4-17のとおりせいぜい5～6%の水準にある。したがって、大きな違いをもたらすようなものにはならないが、先の表について低位所得者や相対的低位所得者で「就業調整」をしている人々を除外してみると、次のような表となる。

<就業調整除外後試算>

(%)

	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	39.7 (42.3)	59.1 (62.9)	75.0 (80.3)	88.2 (93.5)
契約社員	15.8 (16.7)	47.2 (49.2)	44.4 (45.4)	80.1 (81.4)
登録型派遣労働者	26.9 (27.9)	58.0 (59.3)	37.6 (39.0)	81.6 (83.1)
常用型派遣労働者	7.7 (8.3)	32.9 (33.5)	40.0 (41.5)	75.8 (77.5)
パートタイム労働者	67.7 (72.1)	79.1 (85.2)	84.5 (91.5)	90.2 (97.2)

(注) ()は、調整前の割合である。

（所得階層と能力開発：資格の有無）

所得階層の視点から興味深いデータをもう一つ提示しておきたい。所得水準と職業能力とは厳密ではないけれども一定の関係があると考えてもよいであろう。これに関連して「多様化調査」では、「現在の仕事で役立つ資格・免許」の有無について設問を設けている。そこで、所得階層別にその「資格・免許」（以下単に「資格」という。）の保有割合を集計してみたのが、図表5-4-18である。図表では、資格の保有割合（実線のグラフ）とともに資格取得希望の割合（点線のグラフ）を併せて掲示している。

これにより非正規雇用者計について男女別にみると、資格保有者の割合は所得階層の上昇とともに、男性で23.8%→39.9%→43.6%→38.5%、女性で17.2%→28.3%→31.0%→36.4%と推移しており、一部を除き所得水準の高い層ほど資格保有者の割合が高くなっている。このことから、資格取得が万能とまではいえないものの、非正規雇用者の低所得問題への対応の一つとして、資格取得を伴う能力開発のための取組を支援することの重要性が改めて確認できる。また、決して多いとはいえないものの、現在は資格を持たないが取得を希望する人（低位所得者で2割程度）も少なくないことにも注目しておきたい。

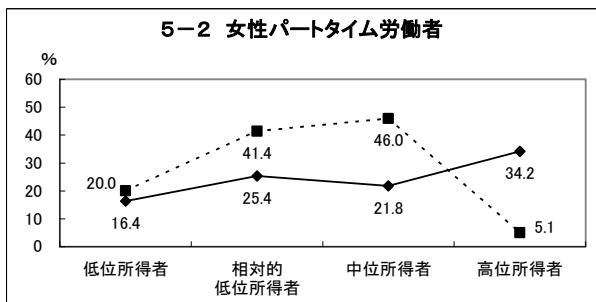
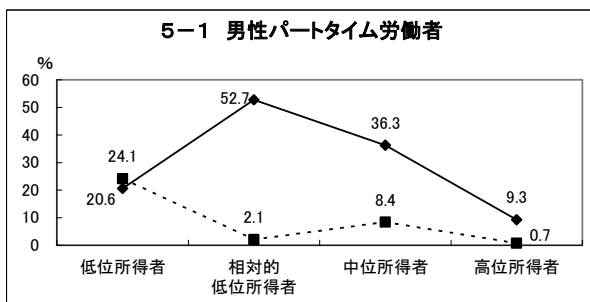
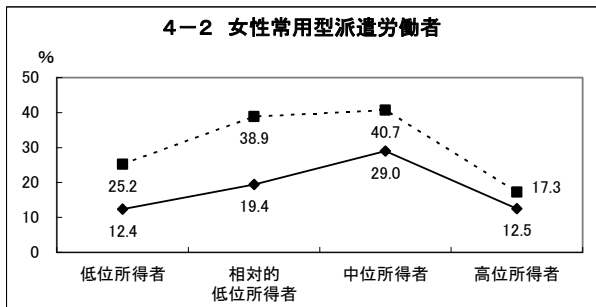
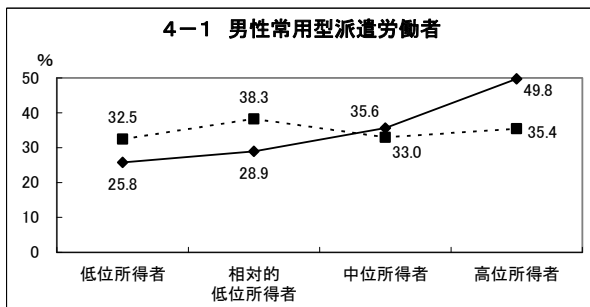
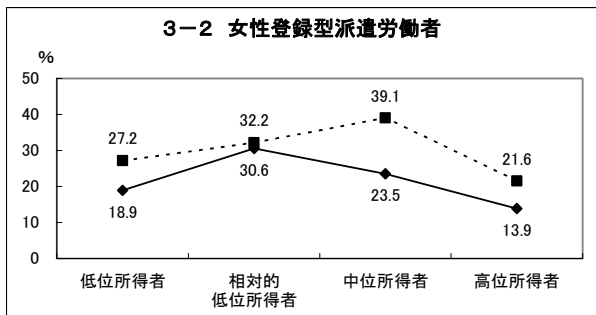
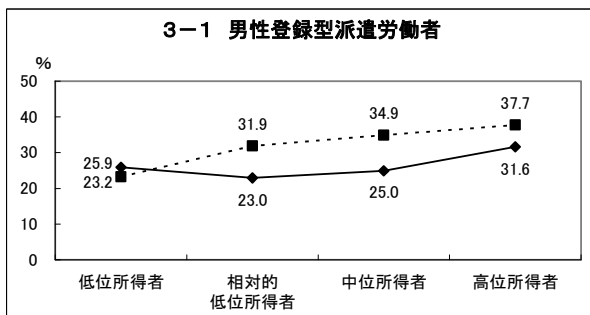
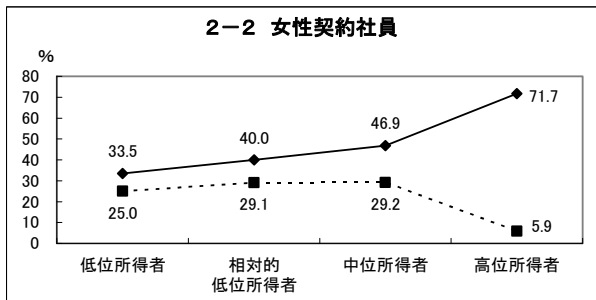
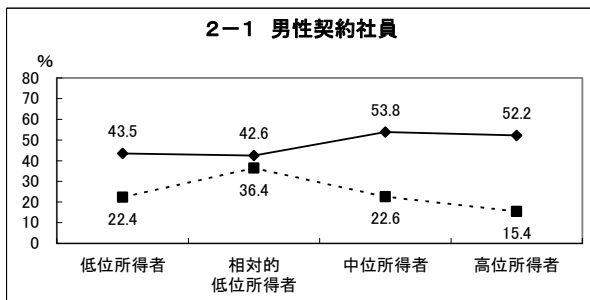
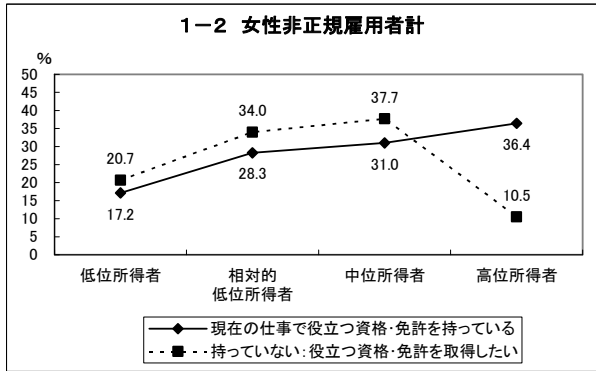
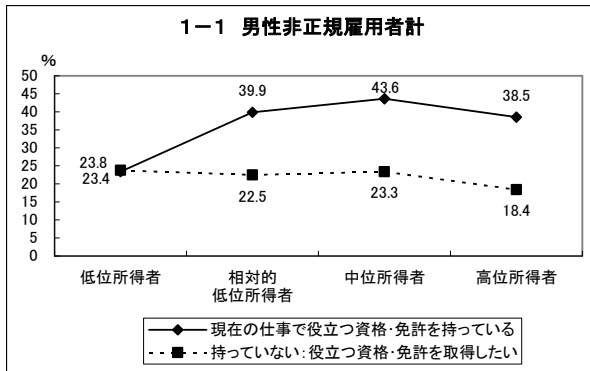
所得階層と資格保有割合との関係を就業形態別にみると、低位所得者層よりも相対的低位所得者層の方で資格保有割合が高くなっているものは、女性については契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者それぞれでそうした傾向がみられるのに対して、男性では常用型派遣労働者やパートタイム労働者でみられるのみで、やや限定的である。これは、もともと一部を除いて総じて女性よりも男性の方で資格保有割合が高いことにも留意する必要があるが、一方で、女性の場合、資格保有が所得（賃金）の増加に繋がりやすいといった面があるとも考えられる。

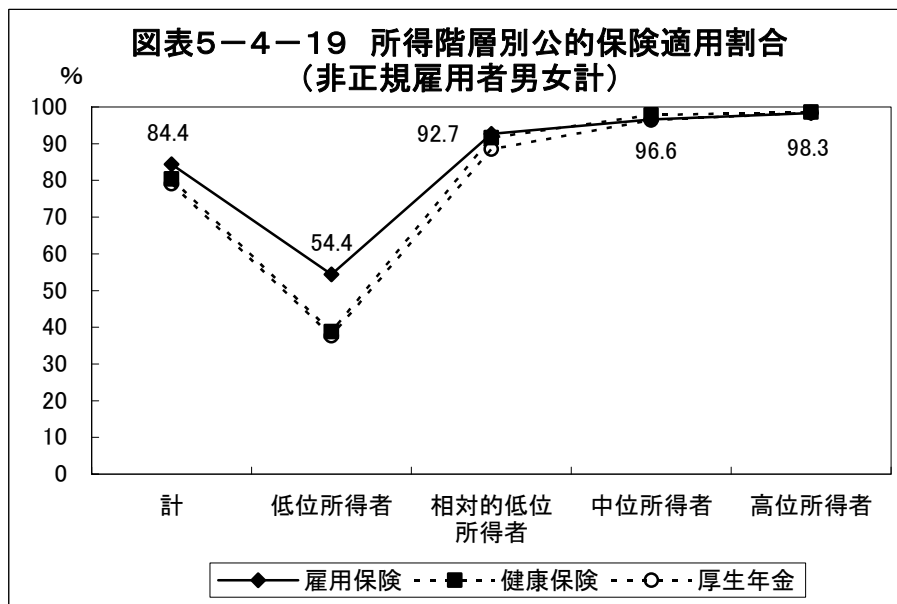
（所得階層と公的保険適用）

所得階層別にみたとき、労働社会保険（雇用保険、健康保険及び厚生年金）の適用割合にかなりの違いがみられる⁵。図表5-4-19は、それぞれの保険の適用を受けていると回答した人が非正規雇用者に占める割合をみたものである。ここでは男女計のデータでみておくこととしたい。雇用保険を例にとれば、非正規雇用者計では84.4%となっている中で所得階層別には、低位所得者において54.4%と半数をやや上回る程度である一方で、相対的低位所得者以上の所得階層にあつては、90%を超える適用割合となっている。公的保険の適用については、雇用見込み期間や労働時間の長さとともに賃金（所得）の水準が適用の資格要件となっていることから、このような結果となることにはある程度制度として説明可能な面もある一方で、それだけになおある種の課題を提起しているといえる面もあると考えられる。90%を超える適用割合となっている相対的低位所得者以上の所得階層についても、小さな割

⁵ 公的保険の適用については、非自発性の視点、生計維持の視点、正社員の視点からも集計を行ったが、「弱者」と想定する非正規雇用者の適用割合が他よりも低いといった明確な傾向はみられなかった。

図表5-4-18 所得階層と資格・免許の有無





合ではあるが、なお未適用者がいることにも課題があるといえる。

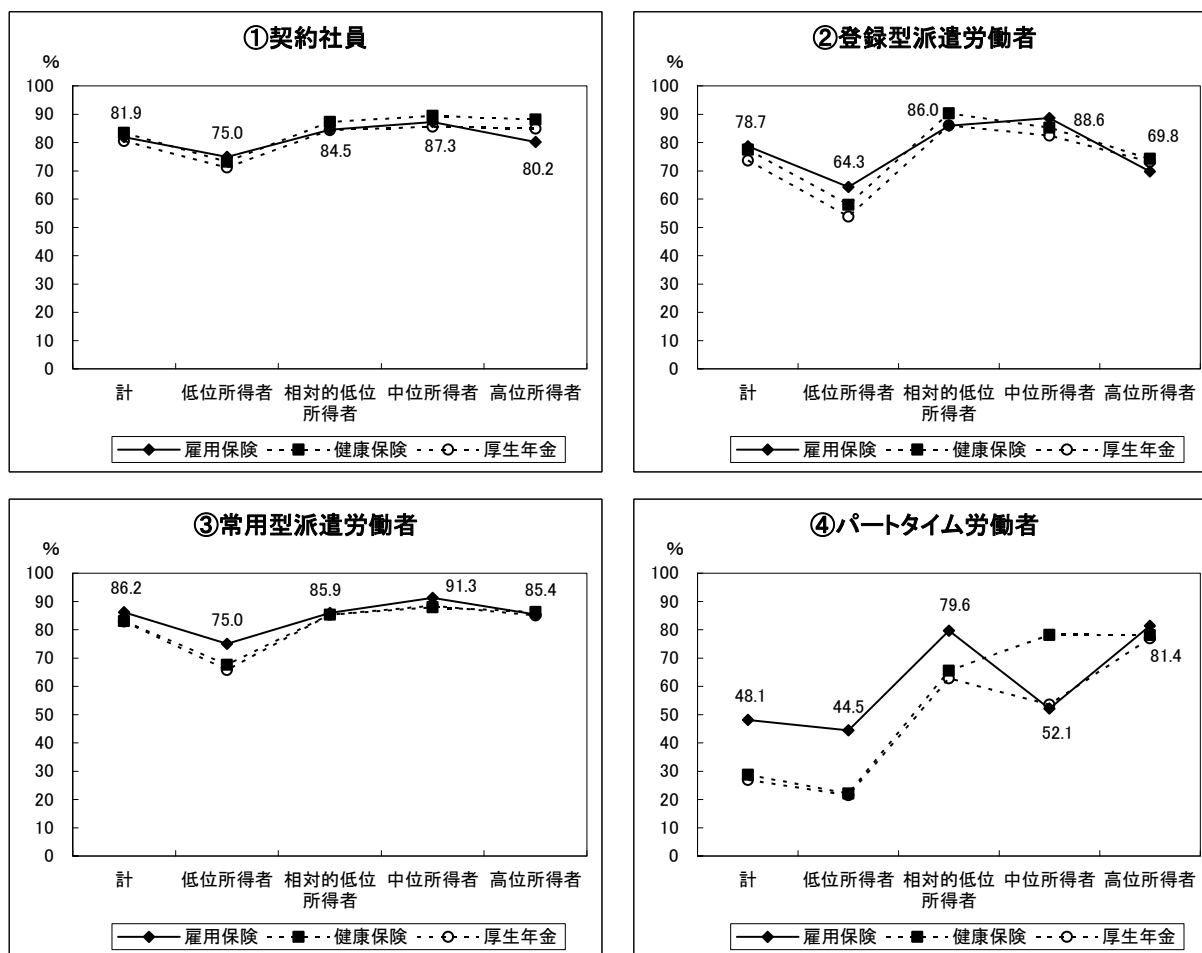
雇用保険適用割合を非正規の主な4つの就業形態別にみると(図表5-4-20)、まず所得階層計でみると、常用型派遣労働者が86.2%、契約社員81.9%、と8割を超え、登録型派遣労働者(78.7%)もほぼ8割近くに達しているのに対して、パートタイム労働者は48.1%と半数を下回っている。就業形態によってこのような多い差異があることについて、一定の課題を投げかけている。

所得階層別にみると、いずれの形態においても、低位所得者の適用割合が他の形態よりも低くなっている中で、とりわけ登録型派遣労働者やパートタイム労働者において相対的に大きな格差がみられている。ここでも、後者のグループにあつては、雇用期間や(週の)労働時間の長さなど、契約社員や常用型派遣労働者に比べて制度上適用対象とならない場合が多いことの影響も考えられるが、一方で、そうした制度が就業形態ごとに異なる影響を及ぼしていること、とりわけその影響が低位所得者の非適用につながっていることなどの課題を投げかけている⁶。

雇用保険についていえば、その大きな社会的機能は、様々な事情で失業した場合の所得喪失に対して、一定の補償を提供することがあることはいうまでもないことであるが、一方で現在の雇用保険制度は、能力開発支援を始めとして各種の雇用対策の基礎ともなっており、非正規雇用者の多様な就業実態、就業環境を踏まえながら、一層の適用拡大に向けた検討と

⁶ なお、中位や高位所得者層の適用割合が相対的低位所得者層に比べて低くなっている場合がみられる。これには、相対的に高い賃金額で一時的に雇用されている場合なども考えられるが、適用が事業所において恣意的に行われていることによる面も否定できない。

図表5-4-20 就業形態／所得者層別公的保険適用割合(男女計)



(注) 数値データは、雇用保険が適用されている人の割合である。

実施が求められる。

(4) 正社員希望の非正規雇用者

4つ目の最後の視点である今後正社員として就業を希望する層についてみてみよう。

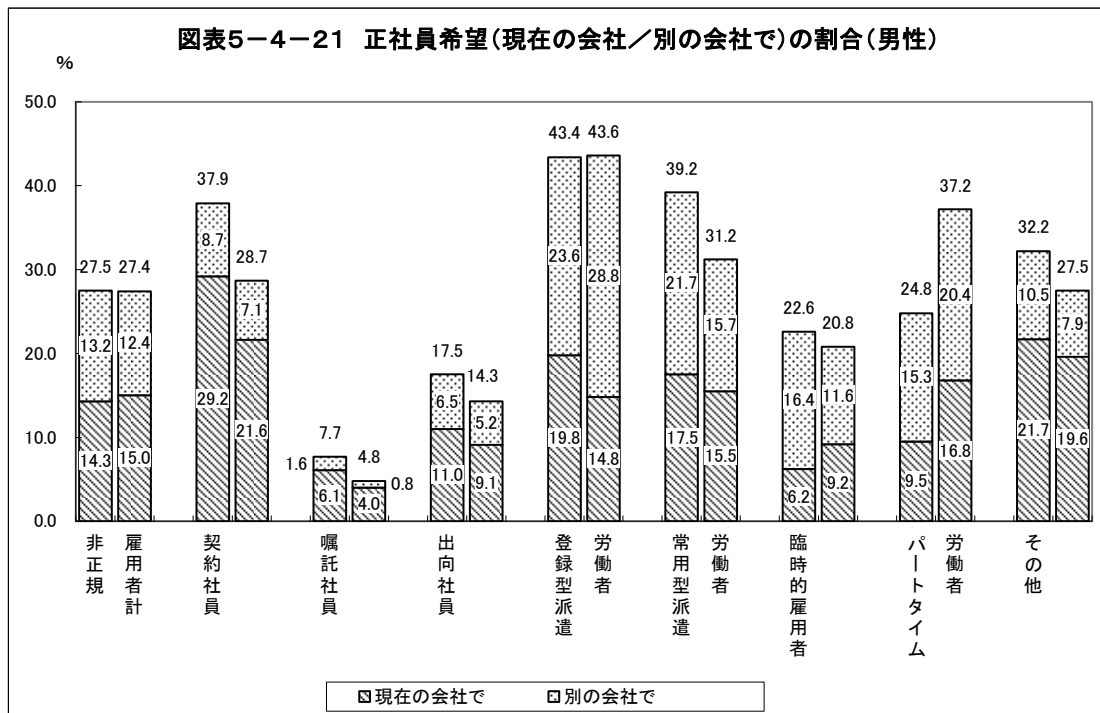
(男性)

男性について集計したものが、図表5-4-21である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で現在の会社で正社員に変わりたい人が14.3%、別の会社で正社員に変わりたい人が13.2%、合わせて今後正社員に変わりたいとする人は27.5%と、ほぼ4分の1が今後正社員としての就業を希望している。

平成15年と比較すると、「現在の会社で」とする割合(平成15年:15.0%→同19年:14.3%)が低下し、「別の会社で」の割合(12.4%→13.2%)が上昇しているものの、変化幅はごくわずかであり、大きな変化はないといってよいであろう。

なお、これら正社員希望以外の人の多くが現在の会社か別の会社かを問わず、多く(平成



19年では全体の45.4%が現在の就業形態を継続することを希望している。(それ以外は、「仕事を辞めたい」、「独立して仕事を始めたい」、「その他」などとなっている。)

<就業形態別>

就業形態別にみると、正社員希望の割合が高いものに登録型派遣労働者(平成19年:43.4%)、常用型派遣労働者(39.2%)、契約社員(37.9%)などがある。このうち派遣労働者は「別の会社で」が、契約社員は「現在の会社で」が相対的に多くなっている。

平成15年との比較でみると、契約社員(平成15年:28.7%→平成19年:37.9%)や常用型派遣労働者(31.2%→39.2%)で正社員希望の割合が高まったのに対して、パートタイム労働者(37.2%→24.8%)ではかなりの低下となっている。こうした変化の内訳をみると、契約社員では「現在の会社で」の上昇によるところが大きいのに対して、常用型派遣労働者では「別の会社で」の上昇によるところが大きい。また、パートタイム労働者では「現在の会社で」及び「別の会社で」のいずれもがかなり低下している。また、登録型派遣労働者については、正社員希望の割合計はほぼ横ばいであったが、内訳をみると「現在の会社で」が上昇する一方、「別の会社で」が低下している。

(女性)

女性の非正規雇用者について、正社員希望の割合をみたのが図表5-4-22である。

非正規雇用者計でみて、平成19年で現在の会社で正社員に変わりたい人が10.1%、別の会社で正社員に変わりたい人が9.5%、合わせて今後正社員に変わりたいとする人は19.6%

と、ほぼ2割弱が今後正社員としての就業を希望している。

平成15年と比較すると、「別の会社で」の割合(10.2%→9.5%)がやや低下しているものの、「現在の会社で」とする割合(6.0%→10.1%)が上昇し、正社員希望の割合は3.4ポイント上昇している。

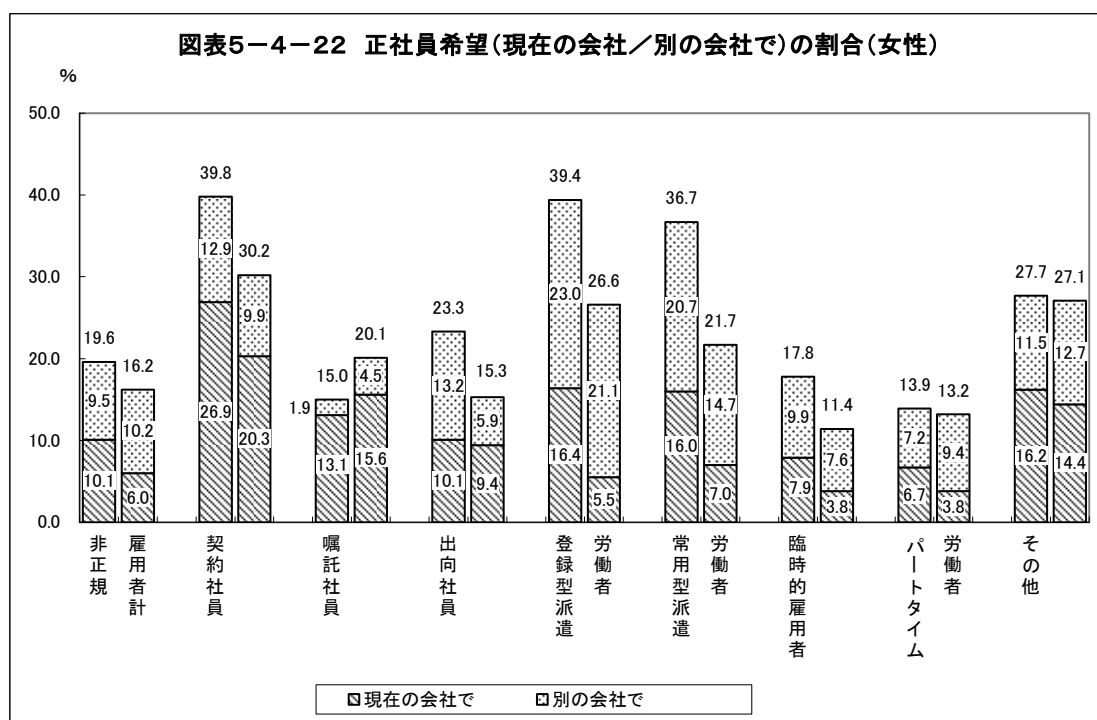
なお、男性に比べて女性は正社員希望割合が相対的に低く、残りの多く(平成19年では全体の62.3%)が現在の就業形態を継続することを希望していることは記憶にとどめておきたい。

<就業形態別>

就業形態別にみると、男性の場合同様、契約社員(平成19年:39.8%)、登録型派遣労働者(39.4%)、常用型派遣労働者(36.7%)の3形態において正社員希望割合が高い。このうち派遣労働者は「別の会社で」が、契約社員は「現在の会社で」が相対的に多くなっているのも男性の場合と同じである。

平成15年との比較でも、この3形態で正社員希望割合がかなり上昇しており、常用型派遣労働者(21.7%→36.7%)、登録型派遣労働者(26.6%→39.4%)、契約社員(30.2%→平成15年:39.8%)の順で10~15ポイント程度高まっている。また、内訳をみると、各形態とも「別の会社で」よりも「現在の会社で」の上昇が大きくなっている。

なお、この3形態以外の各形態についても、上昇幅はそれほどではないものの、一部を除き総じて正社員希望割合が上昇しており、また、「現在の会社で」が相対的に大きく上昇しているものが多い。



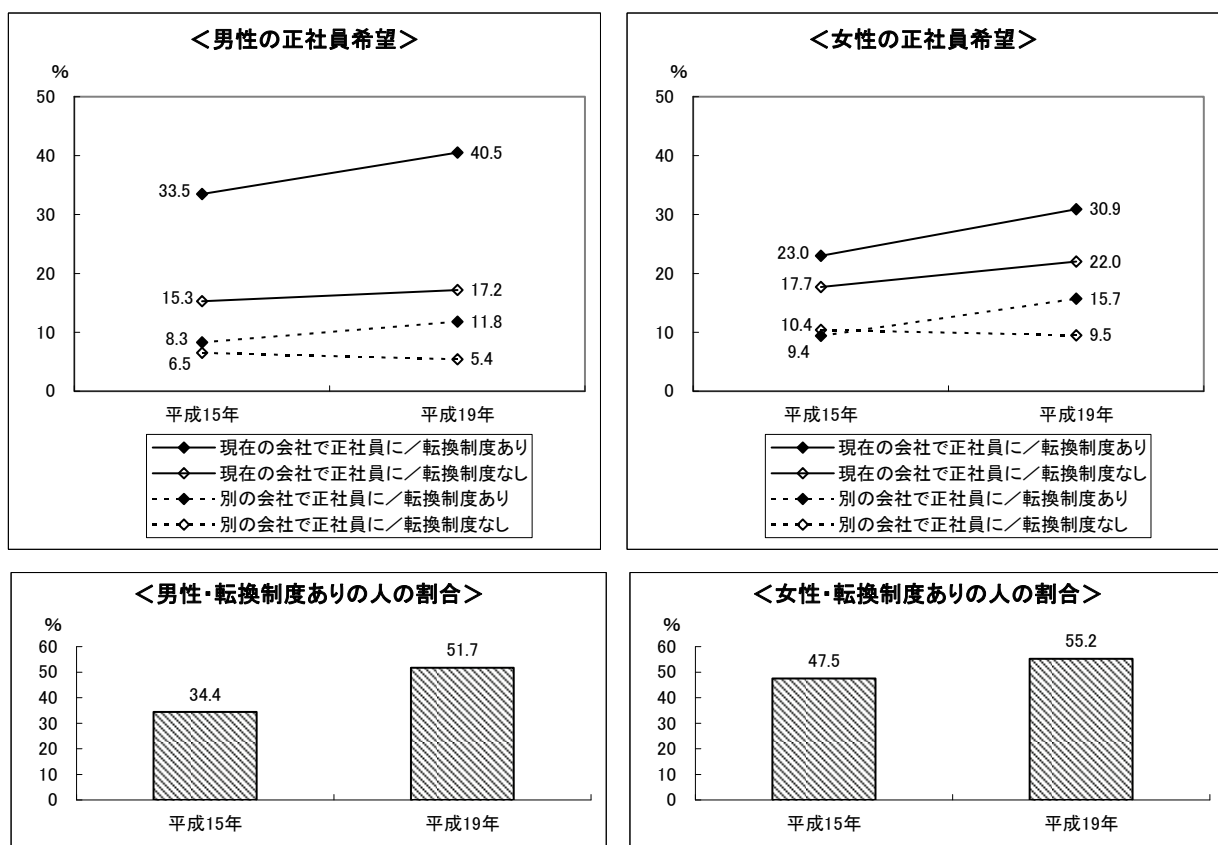
（正社員への転換制度の普及と正社員希望割合）

女性を中心として、平成15年から19年にかけて「現在の会社で」正社員希望の割合が増大している。これは、この間にみられた「景気回復」によって現在非正規雇用で就業している企業において正社員採用の拡大の動きがみられた場合など経済情勢の好転によるところが大きいと思われる。それとともに、事業所において非正規雇用者の正社員転換制度の導入が進んだこともかなり影響していることが考えられる⁷。

そこで、男女とも同様の傾向がみられ、データも利用可能な契約社員について、特に次のような集計を行ってみた。すなわち、「多様化調査」の事業所調査と労働者個人調査とを統合したデータを用いて、平成15年及び19年について「正社員への転換制度」のある事業所の契約社員と当該制度のない契約社員とに区分し、それぞれにおいて正社員希望割合がどのように変化したかをみた。その結果は、図表5-4-23に示している。

まず、図表の下段の棒グラフで契約社員のうち正社員への転換制度のある事業所に雇用されている人の割合をみると、男性では平成15年の34.4%から19年には51.7%へとかなり

図表5-4-23 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。

⁷ 「多様化調査」（事業所調査）によると、この間に直接雇用の非正規雇用者について「正社員への転換制度」があるとする事業所の割合が増大している。データを掲げると、契約社員：38.7%→46.6%、臨時的雇用者：11.0%→24.1%、パートタイム労働者：26.7%→33.1%となっている。

上昇しており、女性でも 47.5%から 55.2%へ上昇している。その中で、転換制度のある事業所の契約社員については、「現在の会社で」正社員に変わりたいとする割合は男性で 33.5%から 40.5%へ、女性で 23.0%から 30.9%へそれぞれ 7.0 ポイントと 7.9 ポイント上昇している。一方、転換制度のない事業所の契約社員については、男性（1.9 ポイント）、女性（4.3 ポイント）とも上昇しているものの、いずれも上昇幅は転換制度のある場合の方が大きくなっている。

平成 15 年時点でみて「現在の会社で」正社員に変わりたいとする割合は、転換制度がある事業所の方がいない事業所でもダブル・スコアで高かった。平成 19 年までの間に新たに転換制度を導入した事業所がかなりある中で上述のような推移となっているということは、一般的には新たに転換制度を導入した事業所における契約社員の正社員転換希望の割合が大きく上昇したと考えてもよい。転換制度の導入がその希望を高める効果があることも間違いないところである⁸。

また、図表 5-4-23 には転換制度のある事業所の契約社員、制度のない事業所の契約社員別に、現在の会社ではなく「別の会社で」正社員に変わりたいとする割合も掲示している。転換制度はあくまで現在の会社における転換制度であるので、その有無が他社に転職して正社員になろうとする希望とは関係がないとも考えられるが、男女とも転換制度がある契約社員において他社での正社員希望割合が上昇し、転換制度がない契約社員ではその割合は低下している。例え自社の転換制度であっても転換制度があることによって他社でのものを含めて正社員としての就業希望を高めるような影響があったとも考えられる。

（年齢別にみた正社員希望の理由）

非正規雇用者のうち今後正社員としての就業を希望する人々の年齢構成をみると（図表 5-4-24）、男性では 25～29 歳層が 32.5%と最も多く、ついで 30～34 歳層 18.4%、35～39 歳層 14.5%と 20 歳台後半から 30 歳台でほぼ 3 分の 2 を占めている。現在の会社／別の会社別にみると、「別の会社で」では 25～29 歳層が 48.1%と多くなっているのに対して、「現在の会社で」では 30～34 歳層（23.6%）、35～39 歳層（20.9%）が多い。

⁸ この間の推移を次の 3 つのグループに分けて考えると、うまく整理できる。①平成 15 年に既に転換制度のあった事業所の契約社員（A グループ）、②15 年以降 19 年までの間で転換制度が導入された事業所の契約社員（B グループ）、③19 年においても転換制度のない事業所の契約社員（C グループ）である。この間に転換制度を廃止した事業所もあるかも知れないが、ここでは割愛し、また、全体の事業所数にも変化がないとしておこう。いま男性について考えると、平成 15 年データから A が全体に占める割合は 34.4%であり、19 年データから（A+B）が全体に占める割合は 51.7%で、したがって B は 17.3%あると考えることができる。C は 48.3%である。「現在の会社で」正社員に変わりたい、すなわち正社員転換希望者の割合（希望率）を考えると、平成 15 年にあつては A の中の 33.5%と（B+C）の中の 15.3%であつた。これが平成 19 年では（A+B）の 40.5%と C の 17.2%とになったわけである。いま A の希望率について極端な仮設として平成 15 年の 33.5%から平成 19 年には 50%にまで上昇したとしても、B の平成 19 年における希望率は 21.6%と計算され、C における希望率 17.2%を上回っている。実際には、もともと転換制度のあつた A における希望率の上昇はかなり緩やかであつたと考えられ、そうであれば、B における上昇の程度はもっと高いと考えることができる。すなわち、B における希望率の上昇の程度は C のそれを上回っているとかなり確信をもつていうことができる。

図表5-4-24 正社員希望(現在/別の会社)者の年齢構成

(%)

		15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳以上
男性	現在の会社で正社員になりたい	0.7	7.8	18.0	23.6	20.9	6.0	5.5	4.7	6.8	4.7	1.2
	別の会社で正社員になりたい	0.3	13.4	48.1	12.9	7.6	3.5	3.6	5.9	2.9	1.7	0.0
	合計	0.5	10.5	32.5	18.4	14.5	4.8	4.6	5.3	4.9	3.3	0.7
女性	現在の会社で正社員になりたい	1.7	6.8	8.8	11.6	14.4	20.1	16.6	11.3	5.7	3.0	0.1
	別の会社で正社員になりたい	0.6	8.8	11.4	13.5	35.0	14.4	10.1	3.3	2.8	0.2	0.0
	合計	1.2	7.7	10.0	12.5	24.4	17.3	13.5	7.4	4.3	1.6	0.1

一方、女性についてみると、35～39歳層が24.4%ともっとも多くなっており、これを中心にして20歳台後半層から40歳台までが相対的に多い年齢層となっている。現在の会社/別の会社別にみると、「別の会社で」では35～39歳層(35.0%)を中心に比較的若い層が多くなっているのに対して、「現在の会社で」では40～44歳層(20.1%)を中心に50歳台にかけて比較的中高年齢層が相対的に多くなっている。

＜年齢別にみた正社員希望理由＞

平成19年の「多様化調査」では正社員希望とともにその理由も設問として設定されている。総じて収入面と雇用の安定面を挙げる人が非常に多くなっているが、ここでは正社員希望の現在の会社/別の会社別と年齢別とに焦点をあてて、集計結果をみておきたい。男性については図表5-4-25、女性については図表5-4-26に掲出した。

男性についてみると、20歳台や30歳台前半において「別の会社で」正社員希望者の方が「現在の会社で」正社員希望者よりも「より多くの収入を得たいから」(収入希望)を挙げる割合がかなり高くなっているのに対して、35～39歳層では逆に「現在の会社で」正社員希望者の方で収入希望を挙げる割合が高くなっている。また、総じて収入希望を挙げる割合が各年齢層とも高い(50%台～80%程度)中で、30～34歳層(43.0%)で相対的に指摘割合が低くなり、代わって「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」(能力活用希望)や「より経験を深め、視野を広げたいから」(経験深化希望)を挙げる割合が高くなっている。そして、これらの指摘割合は、「現在の会社で」正社員希望者の方がかなり高くなっている。これらの結果から、20歳台においては収入面を中心として正社員になるとしても「もっと条件の良い会社があるはずだから」とでもいった感覚から「別の会社で」正社員希望となるのに対して、30歳台ともなると「職業人としての自分」について考え始めたり、現在の職場において正社員が得ている就業条件を再評価したりすることを通じて、「現在の会社で」正社員希望となるといった説明が可能であろう。

女性についても、男性の場合と同様の傾向が垣間見られている。35～39歳層では「別の会社で」正社員希望者の方が収入希望を挙げる割合が高いのに対して、40～44歳層では逆に「現在の会社で」の方で指摘割合が高くなっている。一方、能力活用希望や経験深化希望を挙げる割合は20歳台から30歳台にかけて緩やかに高まる傾向がみられるが、女性の場合には、比較的若年の間は「別の会社で」の方で指摘割合が総じて高くなっており、40歳台になっていちがいにいえなくなるといってよい。若い時期には、能力活用や経験深化の希望を別の会

図表5-4-25 正社員希望(現在の会社/別の会社)と今後正社員になりたい理由(男性)
(平成19年)

		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなったから	その他	不詳
15-19歳	現在の会社で正社員になりたい	61.4	92.9	—	71.2	17.7	37.1	—	12.6	—
	別の会社で正社員になりたい	83.7	73.3	22.0	24.1	42.4	33.8	—	4.6	—
	合計	67.0	88.0	5.5	59.4	23.9	36.3	—	10.6	—
20-24歳	現在の会社で正社員になりたい	67.4	84.2	14.7	43.2	29.8	9.6	2.9	7.3	—
	別の会社で正社員になりたい	80.3	73.0	23.6	33.4	30.2	18.2	0.4	8.4	—
	合計	75.3	77.3	20.2	37.2	30.1	14.9	1.3	8.0	—
25-29歳	現在の会社で正社員になりたい	62.5	86.2	17.0	30.2	42.9	12.5	0.3	8.7	—
	別の会社で正社員になりたい	89.4	91.4	32.7	8.2	9.7	4.3	—	44.4	0.0
	合計	81.6	89.9	28.2	14.6	19.2	6.7	0.1	34.2	0.0
30-34歳	現在の会社で正社員になりたい	38.7	87.2	18.3	52.6	54.0	9.3	—	3.8	—
	別の会社で正社員になりたい	51.4	87.9	15.5	19.8	22.7	5.2	—	6.8	—
	合計	43.0	87.5	17.4	41.5	43.5	7.9	—	4.8	—
35-39歳	現在の会社で正社員になりたい	85.2	97.2	4.3	10.4	74.2	5.4	—	3.1	—
	別の会社で正社員になりたい	56.3	82.2	14.4	17.6	42.6	22.8	1.6	13.3	—
	合計	77.9	93.4	6.9	12.3	66.1	9.8	0.4	5.7	—
40-44歳	現在の会社で正社員になりたい	58.5	89.5	14.0	28.2	29.2	14.6	—	5.1	—
	別の会社で正社員になりたい	79.9	78.6	15.4	24.2	36.4	9.6	1.4	19.2	—
	合計	66.0	85.7	14.5	26.8	31.7	12.8	0.5	10.0	—
45-49歳	現在の会社で正社員になりたい	48.9	87.1	35.5	19.0	51.7	9.1	—	6.7	—
	別の会社で正社員になりたい	56.1	69.1	22.2	18.8	49.4	30.3	3.2	9.4	—
	合計	51.6	80.3	30.4	18.9	50.8	17.1	1.2	7.7	—
50-54歳	現在の会社で正社員になりたい	65.3	72.0	7.5	18.2	44.4	15.3	—	7.6	—
	別の会社で正社員になりたい	90.2	86.3	6.5	16.0	59.3	9.9	1.3	3.3	0.0
	合計	78.7	79.7	6.9	17.1	52.4	12.4	0.7	5.3	0.0
55-59歳	現在の会社で正社員になりたい	59.5	86.4	7.6	16.7	35.3	9.9	0.9	11.3	—
	別の会社で正社員になりたい	55.8	71.6	5.4	6.7	45.6	8.5	8.1	7.2	0.6
	合計	58.5	82.2	7.0	13.9	38.2	9.5	2.9	10.1	0.2
60-64歳	現在の会社で正社員になりたい	76.8	71.2	5.0	19.0	52.1	23.6	1.2	5.7	—
	別の会社で正社員になりたい	79.9	67.6	0.3	15.2	39.7	53.5	—	10.4	—
	合計	77.6	70.3	3.8	18.0	48.9	31.2	0.9	6.9	—
65歳以上	現在の会社で正社員になりたい	66.6	75.8	0.5	5.7	26.8	31.8	—	7.9	2.2
	別の会社で正社員になりたい	72.5	61.4	16.9	27.5	100.0	21.7	—	—	—
	合計	66.7	75.5	0.8	6.1	28.3	31.5	—	7.7	2.1

図表5-4-26 正社員希望(現在の会社/別の会社)と今後正社員になりたい理由(女性)
(平成19年)

		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなったから	その他	不詳
15-19歳	現在の会社で正社員になりたい	23.4	30.9	6.2	5.0	7.0	62.9	—	60.8	—
	別の会社で正社員になりたい	80.1	81.1	10.5	14.8	13.6	24.1	—	23.4	—
	合計	36.7	42.7	7.2	7.3	8.6	53.8	—	52.0	—
20-24歳	現在の会社で正社員になりたい	61.6	83.5	24.5	40.1	29.8	11.8	0.8	5.7	—
	別の会社で正社員になりたい	83.6	77.7	22.4	20.3	18.3	31.7	1.2	5.3	0.2
	合計	73.7	80.3	23.3	29.2	23.5	22.8	1.0	5.5	0.1
25-29歳	現在の会社で正社員になりたい	78.3	86.4	14.4	26.0	19.1	5.9	1.8	6.7	—
	別の会社で正社員になりたい	74.4	74.0	22.6	26.4	28.2	13.7	2.3	10.1	0.2
	合計	76.2	79.5	18.9	26.2	24.1	10.2	2.1	8.6	0.1
30-34歳	現在の会社で正社員になりたい	73.8	80.1	16.1	21.8	24.3	7.8	11.6	6.4	—
	別の会社で正社員になりたい	71.0	72.5	19.0	30.5	33.4	9.5	10.2	10.0	—
	合計	72.4	76.1	17.6	26.3	29.0	8.7	10.9	8.3	—
35-39歳	現在の会社で正社員になりたい	67.8	91.0	12.5	23.8	23.8	6.9	22.1	3.6	0.3
	別の会社で正社員になりたい	87.9	61.2	4.5	29.1	13.2	6.4	30.1	7.0	0.0
	合計	81.8	70.2	6.9	27.5	16.4	6.6	27.6	5.9	0.1
40-44歳	現在の会社で正社員になりたい	84.5	68.8	16.0	17.7	31.3	1.9	38.1	4.1	—
	別の会社で正社員になりたい	49.8	61.2	6.7	17.8	35.3	9.3	34.2	3.7	—
	合計	70.6	65.8	12.3	17.7	32.9	4.9	36.6	4.0	—
45-49歳	現在の会社で正社員になりたい	86.7	84.7	2.5	9.6	45.9	1.9	20.3	3.8	—
	別の会社で正社員になりたい	73.7	72.4	3.9	35.8	24.5	25.9	24.5	10.3	—
	合計	81.9	80.2	3.0	19.2	38.1	10.7	21.8	6.2	—
50-54歳	現在の会社で正社員になりたい	83.6	88.9	3.4	13.2	14.2	3.2	22.7	4.1	—
	別の会社で正社員になりたい	94.6	88.8	2.2	3.3	23.2	8.4	60.4	0.1	—
	合計	86.0	88.9	3.2	11.0	16.1	4.3	30.8	3.2	—
55-59歳	現在の会社で正社員になりたい	88.9	92.4	2.0	7.6	23.6	3.3	43.3	12.5	—
	別の会社で正社員になりたい	92.3	80.9	1.2	16.7	25.6	4.0	1.2	4.4	—
	合計	90.0	88.8	1.7	10.4	24.3	3.5	30.0	9.9	—
60-64歳	現在の会社で正社員になりたい	95.4	86.2	1.2	7.2	16.2	4.2	64.6	2.0	—
	別の会社で正社員になりたい	78.4	65.8	3.7	1.5	72.5	22.4	2.0	—	—
	合計	94.5	85.2	1.3	6.9	19.0	5.1	61.5	1.9	—
65歳以上	現在の会社で正社員になりたい	78.2	87.1	—	14.1	76.9	10.9	—	—	—
	別の会社で正社員になりたい	—	—	100.0	100.0	—	—	—	—	—
	合計	71.8	80.0	8.1	21.1	70.7	10.1	—	—	—

社での就業に求める傾向があるといえるのかも知れない。女性の場合、これらの要因のほか、40歳台以降「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から」（家事解放動機）を挙げる割合が高くなるのが特徴であろう。この動機については、「現在の会社で」／「別の会社で」のいずれかを促すかどうかはいちがいにいえないと考えられる結果となっている。もともとこの動機は機会に関する動機であって、会社を選ぶ際の直接の要因では必ずしもない。

（特別の対策の対象となる可能性としての正社員希望の非正規雇用者）

正社員希望の視点から特別の対策の対象となる可能性のある層としては、現在非正規雇用者として就業しているものの、今後正社員としての就業を希望する人々が該当すると考えることができよう。その場合において、「現在の会社で」／「別の会社で」の区分についていえば、「別の会社で」正社員希望者は、一般的には、一旦（外部）労働市場に出た上で次の雇用機会として正社員として働ける会社を求めることとなる。その際、正社員雇用機会をみつけることが困難であるという課題に直面するとすれば、結局のところ上述の非自発的な非正規雇用の問題に帰着し、その面での特別の対策の対象となる可能性のある層ということができる。そこで、正社員希望者の視点からは、「現在の会社で」正社員希望者、すなわち正社員登用の課題を第一のターゲットと考え「コアⅠ」とし、「別の会社で」正社員希望者を「コアⅡ」としておくこととしたい。

先の図表4-1及び図表4-2のデータの再掲となるが、平成19年における非正規雇用者に占める割合を示すと、次の表のとおりとなる。

(%)

	男 性		女 性	
	コアⅠ	コアⅠ+コアⅡ	コアⅠ	コアⅠ+コア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

所得階層の視点の場合と同様に、非自発的非正規雇用就業や生計維持者の視点からの特別の対策の対象となる可能性のある層の割合よりも大きな割合となっている。とはいえ、これ以上の緊要度に関する要素も見当たらないので、当面ここでのままにしておきたい。

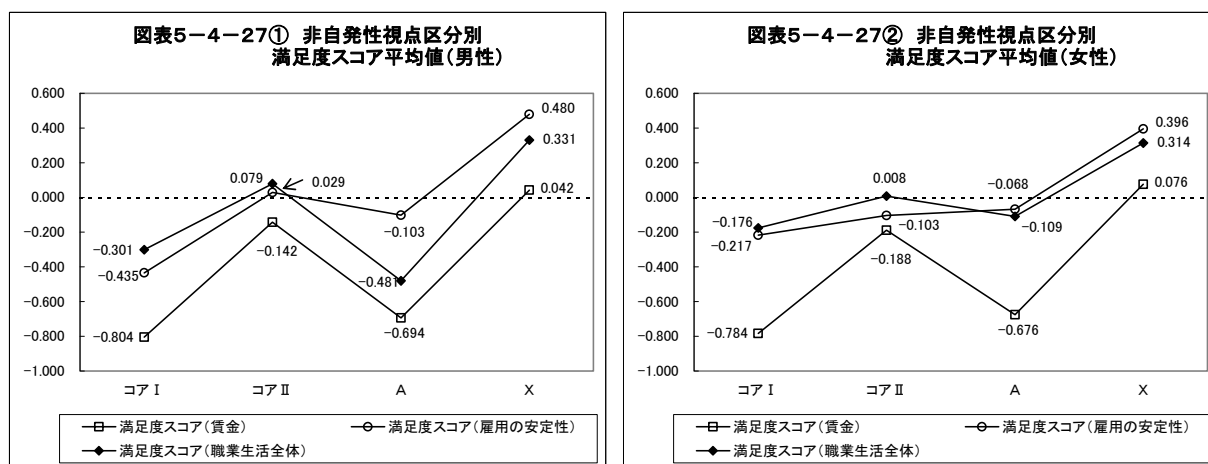
3. 「非正規雇用弱者」の職業満足度

上記のように非正規雇用をめぐる「弱者」を4つの視点から想定することとして、ここでは、それぞれの視点から区分された層が職業生活に関して抱いている満足度をみてみたい。「多様化調査」では、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」など職業生活に関する9つの事項について満足度を尋ねるとともに、「職業生活全体」についても満足度を尋ねている。満足度は、「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」及び「不満」の5段階で回答を求めている。その分布をいちいち掲出することはやや煩雑であるので、これまでと同様に満足度を指標化して集計し、分析を進めることとしたい。すなわち、「満足」と回答した人に「2」のスコア（得点）を与え、同様に「やや満足」に「1」を、「どちらでもない」に「0」を、「やや不満」に「-1」を、「不満」に「-2」のスコアをそれぞれ与え、あるグループごとにスコアの平均をとって得られた値をそのグループの平均的な満足度を示す指標としている。概ね次のように考えることができる。平均値がプラスになるときは、そのグループにおいて満足している人の方が不満としている人よりも多く、マイナスになるときは逆に満足している人よりも不満としている人の方が多いと考えてよい。また、平均値（の絶対値）が大きいほど満足又は不満方向の人の割合の相対的な高さを表しているとも概ね考えることができる。以下においては、これらを前提として「満足度」という言葉を用いている。

また、以下で取り上げる満足度の項目は「職業生活全体」のほか、非正規雇用において課題となっていることの多い「賃金」と「雇用の安定性」の関するものの3つの満足度とすることとしたい。

(1) 非自発的な非正規雇用者の満足度の状況

就業形態の選択における非自発性の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-27（①が男性、②が女性）である。非自発性の視点によるグループとは、「コアI」である「正社員雇用機会不足動機」のみを挙げる（真正の）非自発的非正規雇用者、「コアII」



(凡例) コアI・・・非自発的非正規雇用者 コアII・・・相対的非自発的非正規雇用者(より多い収入動機と)
 X・・・自発的非正規雇用者 A・・・その他の相対的非自発的非正規雇用者

である「正社員雇用機会不足動機」とともに「収入動機」を挙げる相対的非自発的非正規雇用者、その他の相対的非自発的非正規雇用者、及び自発的非正規雇用者の4つのグループである。ここでは、図表に倣ってそれぞれ「コアⅠ」、「コアⅡ」、「Aグループ」、及び「Xグループ」と呼ぶ。

まず男性についてみると、「職業生活全体」、「賃金」、「雇用の安定性」の項目について、「コアⅠ」の満足度はいずれの項目もマイナスとなるなど低く、一方のXグループではいずれの項目もプラスの満足度となるなど右肩上がりのグラフとなっている。その中で、「コアⅠ」に比べ「コアⅡ」の満足度が上昇するものの、「Aグループ」では「コアⅡ」よりも満足度が低下し、「Xグループ」では再び満足度は上昇するといったジグザグを描いている。また、「職業生活全体」についての満足度では、「コアⅠ」(-0.301)よりも「Aグループ」(-0.481)の満足度が低く、逆転している。

「コアⅡ」よりも「Aグループ」の満足度が低くなっていることについては、なんともいえない面はあるものの、両者間において「賃金」の満足度の低下と「職業生活全体」とのそれとがほぼ平行に動いていることに注目したい。すなわち、「コアⅡ」の非正規雇用者は他の非正規の就業形態よりも多くの収入が得られることを理由に現在の就業形態を選択した層であるので、その程度において「賃金」の満足度が相対的に高い(不満足度が他より小さくなる)可能性があるのではないかと考えられる。そのことが、男性の場合には特に「職業生活全体」の満足度に大きな影響を与えているものと考えられる。

つぎに女性についてみると、全体的なグラフの形状は男性の場合と類似しており、とりわけ「賃金」に関する満足度については酷似している。一方、「職業生活全般」に関する満足度については、男性の場合とやや異なり、「コアⅠ」(-0.176)から「コアⅡ」(0.008)にかけて上昇、「コアⅡ」から「Aグループ」(-1.03)にかけて低下となっているもののその増減の程度は緩やかであり、「コアⅠ」と「Aグループ」との間で逆転も生じていない。

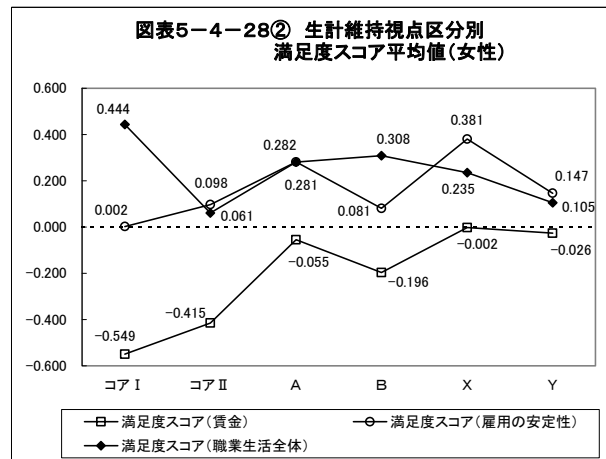
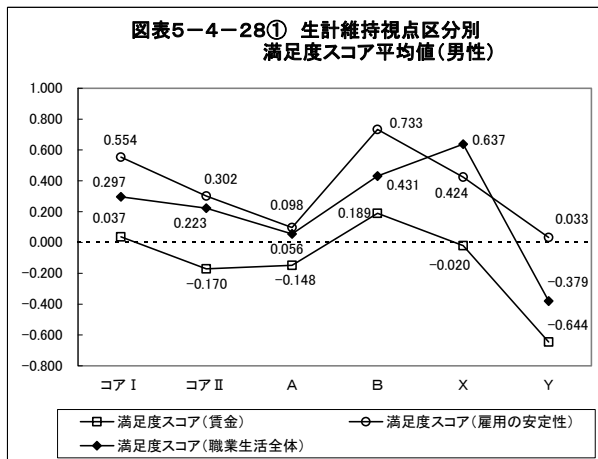
(2) 生計維持者における満足度の状況

生計維持の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-28(①が男性、②が女性)である。生計維持の視点からのグループとは、「コアⅠ」として主な生計維持者であって配偶者がおらず16歳未満の子どもがいるグループ(いわゆる「シングル・マザー」、「シングル・ファーザー」)、「コアⅡ」として主な生計維持者であって配偶者も16歳未満の子どももいるグループ、主な生計維持者で配偶者がおらず子どもはいないか16歳以上であるグループ、主な生計維持者で配偶者がおり子どもはいないか16歳以上であるグループ、主な生計維持者でなく配偶者のいるグループ、そして主な生計維持者でなく配偶者のいないグループの6区分である。ここでは、図表に倣ってそれぞれ「コアⅠ」、「コアⅡ」、「Aグループ」、「Bグループ」、「Xグループ」及び「Yグループ」と呼ぶ。

まず男性についてみると、「賃金」、「雇用の安定性」及び「職業生活全般」の3項目とも満

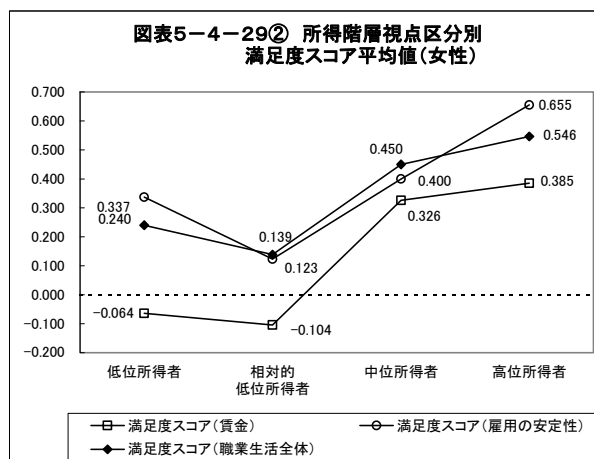
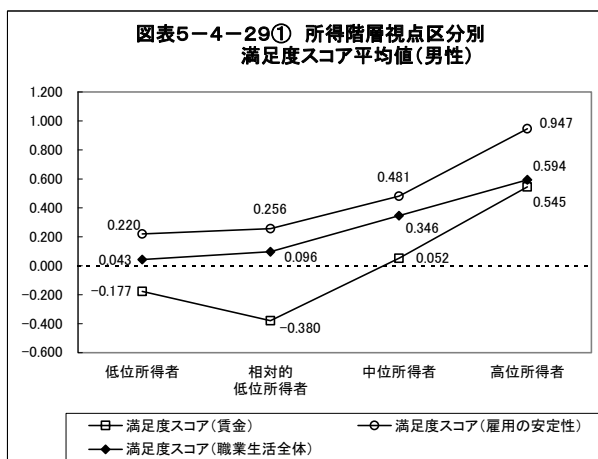
足度は、一部を除き、「コア I」から「A グループ」にかけて緩やかに低下傾向にあるが、「B グループ」で反転大きく上昇した後、「X グループ」から「Y グループ」にかけてかなりの幅で低下するといった動きを示している。その中で、「職業生活全般」の満足度は、「B グループ」から「X グループ」にかけても上昇しており、他の 2 つの事項の満足度とは異なる動きとなっている。男性では、生計維持（配偶・育児関係も含む）の視点からみた場合により厳しいとみられる状況にある人は、非正規雇用の中でも相対的に安定した仕事に就いているケースが少なくないことから、「コア I」のグループの満足度が相対的に高くなっている面があるものと考えられる。また、この視点による区分でみて、男性でもっとも、満足度の低い層は「Y グループ」、すなわち生計維持者でなく配偶者もいない層となっており、世帯形成のできていない男性非正規雇用者というイメージが浮き上がってくる。

一方、女性についてみると、男性の場合とかなり異なる動きとなっている。すなわち、「職業生活全般」の満足度について「コア I」(0.444) が他よりも高くなっていることから、「コア II」(0.061) にかけてかなり低下しているのを除けば、「コア I」から「コア II」、「A グループ」にかけて各項目の満足度は上昇している（男性の場合は低下傾向）。また、「A グループ」から「Y グループ」にかけてはジグザグしながらも総じて横ばいで推移しているとみてよいであろう。女性においては、「コア I」の層で「職業生活全般」に関する満足度は高いものの、一方において「賃金」面での不満足度（-0.549）の特に大きいことには着目しておきたい⁹。



(凡例) コア I ……主な生計維持者／配偶者いない／16歳未満子供あり コア II ……主な生計維持者／配偶者いる／16歳未満子供あり
 A ……主な生計維持者／配偶者いない／(コア I 以外) B ……主な生計維持者／配偶者いる／(コア II 以外)
 X ……主な生計維持者でない／配偶者いる Y ……主な生計維持者でない／配偶者いない
 (注) 男性と女性とでグラフの軸の幅が異なるので留意されたい。

⁹ 女性の生計維持者視点「コア I」層において、「職業生活全般」に関する満足度が相対的に高くなっていることについて、その要因を探るために他の項目の満足度をみても、「仕事の内容やりがいい」(1.043) や「労働時間・休日等」(0.966) の面に関する満足度が他のグループよりもかなり高くなっている。「シングル・マザー」にとって、こうした事項の重要度が高いといえるのかも知れない。



(注) 男性と女性とでグラフの軸の幅が異なるので留意されたい。

(3) 低所得者の満足度の状況

低所得、所得階層の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-29(①が男性、②が女性)である。低所得、所得階層の視点からのグループとは、「コアⅠ」である月額賃金総額が16万円未満の低位所得者、「コアⅡ」である16万円以上22万円未満の相対的低位所得者、22万円以上40万円未満の中位所得者、及び40万円以上の高位所得者の4つのグループである。

まず、男性についてみると、概ね所得が高い層ほど3項目とも満足度が高くなる傾向がみられる。その中で、「賃金」面の満足度において低位所得者(-0.177)よりも相対的低位所得者(-0.380)の満足度は低く(不満足度が高)くなっている。

女性についてみると、「賃金」面のみでなく3項目すべてにおいて低位所得者に比べて相対的低位所得者の満足度は低くなっており、それを最下点として中位所得者、高位所得者となるにつれて満足度は高くなっている。

一部に異なる傾向がみられるものの、所得階層の区分と満足度とはパラレルな関係にあるといえる¹⁰。

(4) 正社員希望者の満足度の状況

正社員希望の視点からのグループ別に満足度を示したものが、図表5-4-30(①が男性、②が女性)である。正社員希望の視点からのグループとは、「コアⅠ」である現在の会社で正

¹⁰ 低位所得者と比較して相対的低位所得者の満足度が低くなっていることについては、それぞれの就業形態構成の違いが影響している可能性がある。すなわち、低位所得者の多くはパートタイム労働者によって占められているのに対して、相対的低位所得者においては契約社員や派遣労働者も少なくない。ちなみに就業形態別に満足度を計算してみると、各就業形態内においては低位所得者よりも相対的低位所得者の満足度が高くなっていることが多い。その中で、パートタイム労働者においては、例えば「賃金」面の満足度でみて、男性では低位所得者が-0.137であるのに対して相対的低位所得者が-0.417、女性ではそれぞれ0.011、-0.042と相対的低位所得者の方の満足度が低くなっている。その要因までは不明であるが、記憶しておいてよいデータであると思われる。

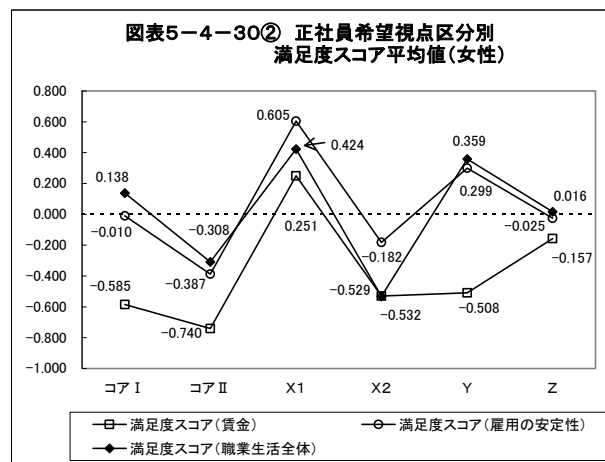
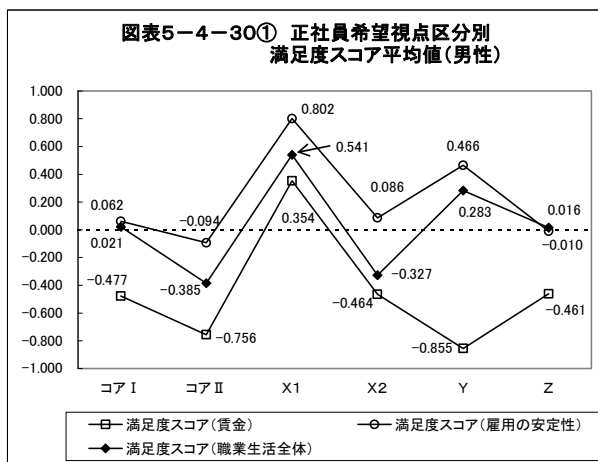
社員になることを希望するグループ、「コアⅡ」である別の会社で正社員になることを希望するグループ、現在の会社で現在の非正規就業形態を続けることを希望するグループ、別の会社で現在の非正規就業形態を続けることを希望するグループ、他の非正規の就業形態にかわることを希望するグループ、及びその他（独立開業、仕事を辞めたいなど）の6つのグループである。図表に従いそれぞれ「コアⅠ」、「コアⅡ」、「グループ X1」、「グループ X2」、「グループ Y」及び「グループ Z」と呼ぶこととする。

まず、男性についてみると、「コアⅠ」（「職業生活全般」を例にとれば0.021）に比べ「コアⅡ」（同-0.385）では満足度が低下し、次いで「グループ X1」（同0.541）では大きく上昇している。「グループ X1」がグループの区分の中でもっとも満足度が高くなっている。このグループは、現在の会社で現在の非正規の就業形態を続けたいとする人々であり、勤務先の会社についても就業形態についても他より満足度が高いことはある意味で当然であろう。

女性についても、男性とほぼ同様のプロフィールとなっている。「職業生活全般」に例をとれば、「コアⅠ」が0.138、「コアⅡ」-0.308、「グループ X1」0.424と推移している。女性でも「グループ X1」が他に比べもっとも満足度の高いグループとなっている。

以上、非正規雇用「弱者」の視点から、それぞれの区分ごとに満足度（不満足度）の状況をみてきた。ここで若干のまとめの整理をしておく、次のようなことがいえるのではないだろうか。

- ①一つは、「賃金」面の満足度の全般的な低さである。いずれの区分のグラフをみても、「賃金」面の満足度が低く推移している。非正規雇用者の満足度を低くしている要素の第一は「賃金」であるといえる。
- ②満足度は、様々な事情の影響を受け、多様であるということである。しばしば「コアⅠ」



(凡例) コアⅠ・・・現在の会社で正社員に変わりたい コアⅡ・・・別の会社で正社員に変わりたい
 X1・・・現在の会社で現在の就業形態を続けたい X2・・・別の会社で現在の就業形態を続けたい
 Y・・・他の非正規の就業形態に変わりたい Z・・・その他(独立開業、仕事を辞めたいなど)
 (注) 男性と女性とでグラフの軸の幅が異なるので留意されたい。

より「コアⅡ」の満足度が低いことがみられたように、満足度は外形的な厳しさとは相対的に独立している面がある。外形的にはより厳しい状況にあっても、主観的な満足度が低いとは必ずしも限らない。また、性別などにより、全体の満足度に影響する要素は異なる面がありそうである。人々の満足度に注目することは重要ではあるが、政策の目標として満足度を高めることのみをめざすだけでは十分ではなく、同時に外形的な厳しさへの対処の重要性も念頭におく必要があるといえる。

4. 「非正規雇用弱者」の視点間関係：「複合弱者」

これまで、非正規雇用に関する「弱者」の4つの視点についてそれぞれ別々にみてきたが、これら4つの視点は相互に関連していることにも留意する必要がある。そこで、4つの視点による区分間をクロス集計することを通じて、その相互関係をみておくこととしたい。その結果として、複数の視点の「弱者」となり得る要素を重複して持っている層、いわば「複合弱者」の量的把握も同時にできることとなる。さらには、それを通じてよりの確な政策的示唆が得られるとも考えられる。

(1) 二つの視点間のクロス集計結果

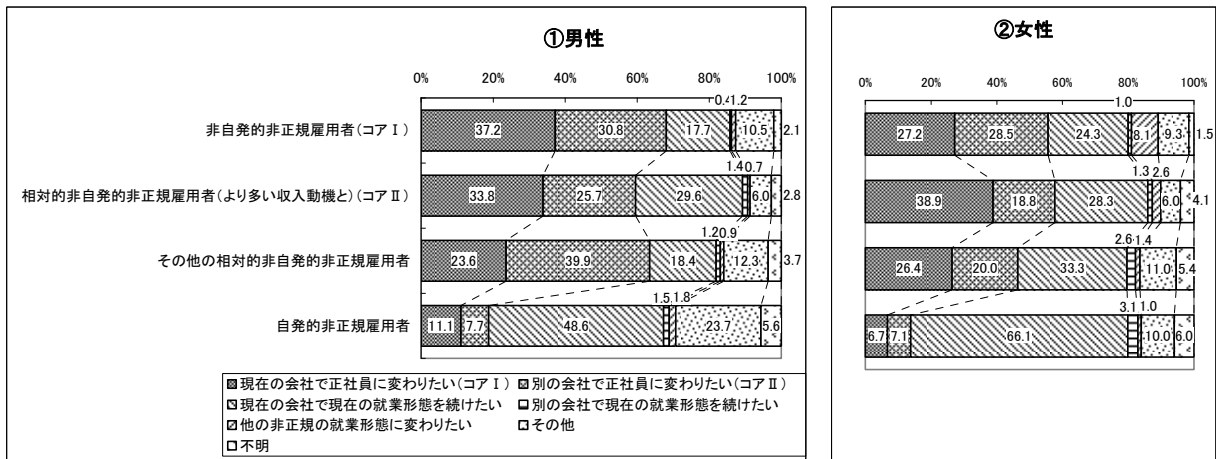
まずは、相互に関連が強いと思われる二つの視点を取り上げ、クロス集計を試みよう。

ア. 非自発性視点と正社員希望視点

非正規就業形態選択に関する非自発性の区分と正社員希望の区分をとりあげる。前者は現在の非正規就業形態を正社員の雇用機会が不足していることから選択した人々に関する視点からの区分であり、後者は今後正社員になりたいかどうかの視点からの区分であり、相互に強く関連していることが推測されるものである。

クロス集計の結果をみると（図表5-4-31）、男性では（真正の）非自発的非正規雇用者（コアⅠ）の37.2%が現在の会社で、30.8%が別の会社で、合わせて68.0%が正社員に変わりたいとしている。また、相対的非自発非正規雇用者のうち「より多い収入動機」に係るもの（コアⅡ）ではそれぞれ33.8%、25.7%（合計59.5%）、それ以外の相対的非自発非正規雇用者ではそれぞれ23.6%、39.9%（合計63.5%）となっている。非自発性が弱まるとともに現在の会社で正社員に変わりたいとする割合が低下する中で、「コアⅡ」では別の会社での正社員希望割合も低下し、現在の会社で現在の就業形態を希望する割合が高くなっている。これに対して「コアⅡ」以外の相対的非自発非正規雇用者では、別の会社での正社員希望割合が上昇する結果、合計としての正社員希望割合には大きな変化はみられないといえる。正社員になること自体に重点を置く人は現在の会社で正社員への転換を希望する場合が多く、正社員になることとともに他にも収入以外の条件のある人は別の会社での正社員希望が相対的に多くなる。また、収入動機を併せ持つ人は正社員希望とともに、正社員であっても現在の収入を超える就業機会があるかどうかの不安から現在の就業状態の継続を希望する場合も多いと考えられる。

図表5-4-31 非自発性区分と正社員希望区分



一方、女性についてみると、コアIIで現在の会社での正社員希望割合（38.9%）がもっとも高く、コアI（27.2%）と「コアII」以外の相対的非自発非正規雇用者（26.4%）では同程度の割合となっている。現在及び別の会社での正社員希望を合わせた割合も「コアII」（57.7%）でもっとも高く、「コアI」（55.7%）でも同程度あるものの、男性の場合と異なり、「コアII」以外の相対的非自発非正規雇用者（46.4%）では相対的に小さな割合となっている。また、現在の会社で現在の就業形態の継続を希望する割合が「コアI」でも4分の1程度あり、「コアII」、それ以外になるに従いその割合が大きくなっているのも男性の場合と異なる動きであるといえる。女性の場合では、非自発的に選択したものであっても、就業する中で現在の会社や現在の就業形態をよしとする人が相対的に多くなっているといえるのかも知れない。

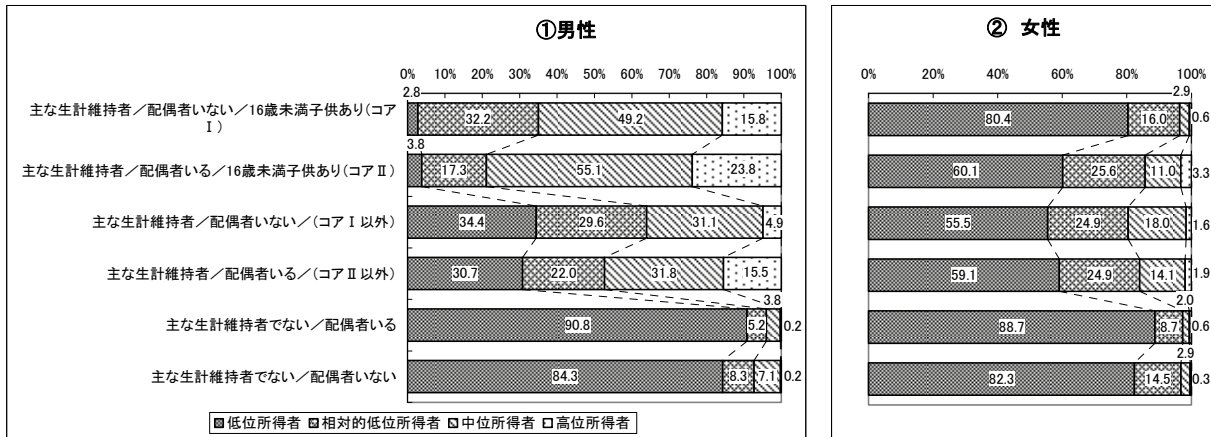
とはいえ、非自発的に非正規雇用就業となっている人においては、男性では3分の2程度、女性でも6割近くの人が正社員となることを希望しており、非自発性区分と正社員希望区分の間には、強い関連があるといえる。

イ. 生計維持視点と所得階層視点

つぎに、配偶者や子供の有無を加味した生計維持者かどうかの区分と所得階層の区分をとりあげる。この二つの区分については、相関的な関係という面よりも、両方の要素が交互することにより「弱者性」が一層強くなったり弱められたりすると考えられるという面で関連していると考えられる。

クロス集計の結果をみると（図表5-4-32）、男性では生計維持視点の「コアI」や「コアII」においては低位所得者が数%程度いる程度（それぞれ2.8%、3.8%）であり、相対的低位所得者も「コアI」で32.2%、「コアII」で17.3%であり、合わせて「コアI」で3分の2強、「コアII」では2割強にとどまっている。16歳未満の子どもがいる人々において低所得であること自体は大きな課題を孕むものではあるが、男性の場合は相対的に小さな割合

図表5-4-32 生計維持区分と所得階層区分



にとどまっている。むしろ男性の場合は、主な生計維持者でない人に低位所得者が極めて多い（配偶者ありの人：90.8%、配偶者なしの人：84.3%）ことに課題を見出すことができる。

一方、女性では、「コアI」において低位所得者の割合が80.4%と非常に多くなっており、相対的低位所得者（16.0%）を合わせて96.4%となり、ほとんどが低い所得に甘んじている。また、「コアII」やその他の生計維持者である人についても、低位所得者の割合は「コアI」の場合よりも少なくなるものの、それでも6割ないしそれをやや下回る水準であり、相対的低位を合わせた低所得者層が8割ないし8割台半ばを占めている。このように女性で生計維持者となっている非正規雇用者は、全般的に低い所得しか得られていない中で、特に「シングル・マザー層」で厳しい状況にあることが改めて確認できる。なお、女性においても主な生計維持者でない人には低位所得者が極めて多く（配偶者ありの人：88.7%、配偶者なしの人：82.3%）、男性の場合と同様の課題をみることができる。

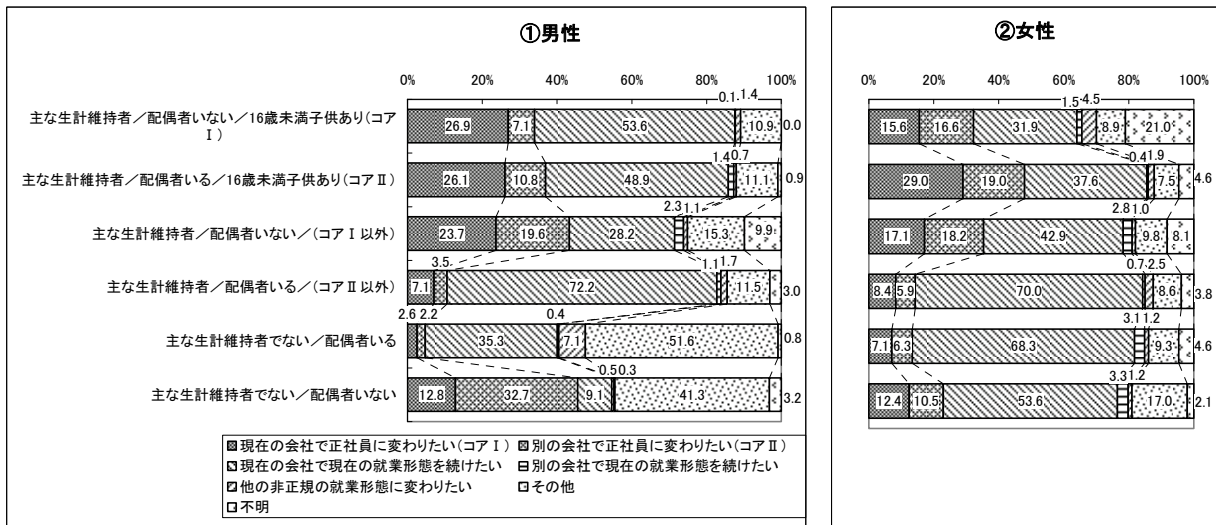
ウ. 生計維持視点と正社員希望視点

つぎに、生計維持者視点の区分と今後正社員としての就業を希望するかどうかの正社員希望視点の区分の二つの関連をとりあげる。上述のように、生計維持視点のコア層、とりわけ女性を中心に所得面で非常に厳しい状況にあるが、そうした課題の対応として正社員への希望がどのようになっているか、関心がもたれるところである。

クロス集計の結果をみると（図表5-4-33）、まず男性については、生計維持視点の「コアI」において、「現在の会社で」（26.9%）と「別の会社で」（7.1%）とを合わせて34.0%が正社員になることを希望している。また、生計維持視点の「コアII」（それぞれ26.1%、10.8%、合計36.9%）では「コアI」よりも「別の会社で」の割合がやや高くなっている。

同様に女性についてみると、「コアI」（それぞれ15.6%、16.6%、合計32.2%）では3割強の人が正社員を希望しており、さらに「コアII」（それぞれ29.0%、19.0%、合計48.0%）では半数近くが正社員を希望している。このように男女を問わず、生計維持の視点で厳しい

図表5-4-33 生計維持区分と正社員希望区分



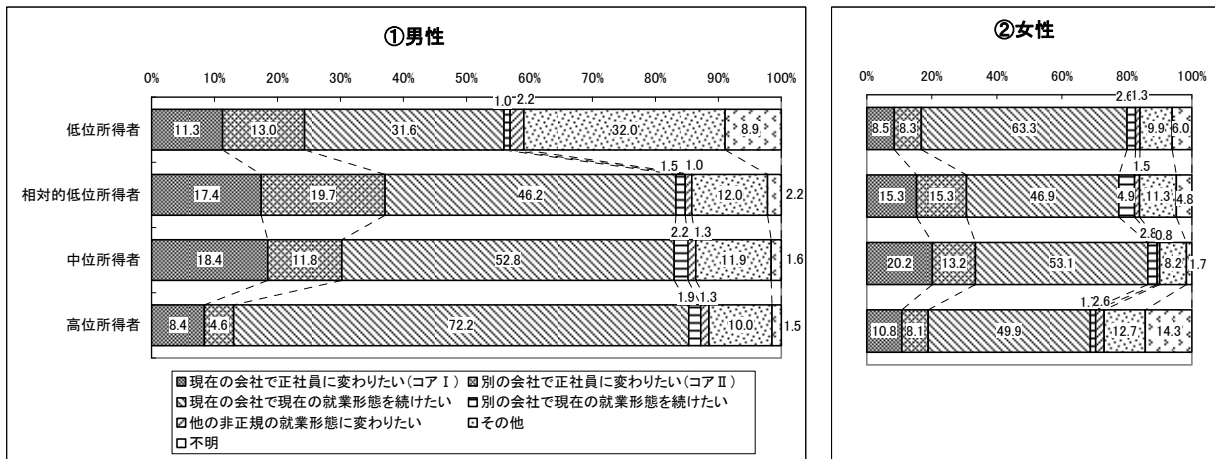
状況にある人々のうちかなりの人々が正社員を希望している。なお、女性において「コアI」と「コアII」との間で「現在の会社で」を中心に希望割合にかなりの差がみられるが、これは16歳未満の子育てとの両立における制約が「コアI」（シングル・マザー層）と「コアII」（生計維持者でない配偶者（夫）がいる層）とでの違いを反映していることが考えられる。子育て環境が一層整備されるならば、「コアI」においても正社員希望の割合がさらに高まるものと思われる。

なお、生計維持者でなくかつ配偶者のいない男性において、半数近く（45.5%）の人が正社員を希望している一方で、「その他」が4割強占めていることにも注目される。この場合の「その他」には、今後どのような仕事をしようとするのか意識化できていない層がかなり含まれているものと考えられる。

（参考－所得階層視点と正社員希望視点とのクロス結果）

上述のイ及びウによって、生計維持視点を軸とした所得階層視点と正社員希望視点との相互関係をみたところである。これら3つの視点のもう一つの相互関係である所得階層視点と正社員希望視点とはどのようなになっているのかについても関心がもたれることが考えられる。そこでこのクロス集計を行った結果が図表5-4-34である。この結果から、低位所得者は必ずしも正社員を希望しているわけではない、との印象をもたれるとしたら、それは分析上必ずしも適当なものとはいえない。低位所得者には、生計維持者でない層が含まれるとともに、女性の場合における生計維持視点の「コアI」と「コアII」との間にみられたような「正社員で働きたくとも働けない」事情も背景にあることも、同時に考慮されなければならない。

図表5-4-34 所得階層区分と正社員希望区分



(2) 4視点における「非正規雇用弱者」間のクロス集計結果

上記(1)では、4つの視点から2つの視点を選んでクロス集計をしたが、ここでは4つの視点それぞれにおける「弱者」グループ間のクロス集計を行った結果をみることにしたい。そうすることを通じて、2重、3重、さらには4重の「弱者」性をもった非正規雇用者(「複合弱者」)がどの程度存在するのかを知ることができる。このため、ここでの結果は非正規雇用者の合計人数(男女別)に対する割合(構成比)として示している。

ア. 4視点における最広義の「弱者」間のクロス集計結果

4つの視点それぞれにおける最広義の「弱者」について、クロス集計した結果をみる。改めて最広義の「弱者」を示せば、次のとおりである。

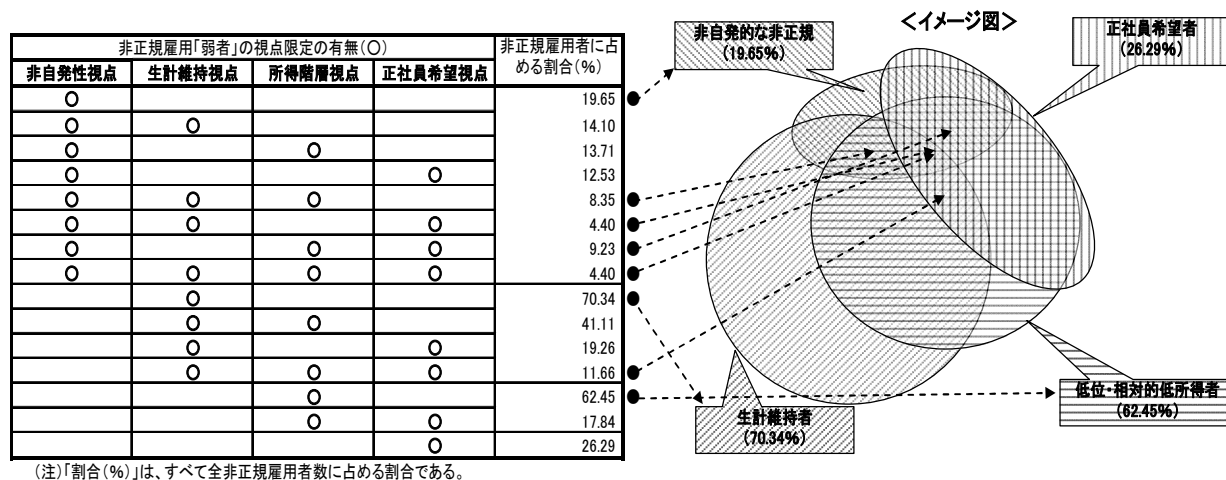
- ・「非自発性」視点…… 現在の就業形態を選択した理由として「正社員雇用機会不足動機」を挙げた非正規雇用者(その動機とともに他の動機を挙げている場合もすべて含む。)
- ・「生計維持」視点…… 主たる生計維持者である非正規雇用者(配偶者や子供の有無を問わない。)
- ・「所得階層」視点…… 低位及び相対的低位を合わせた低所得の非正規雇用者(具体的には、月額賃金総額が22万円未満の非正規雇用者)
- ・「正社員希望」視点…… 今後正社員となることを希望する非正規雇用者(「現在の会社で」か「別の会社で」か、を問わない。)

(男性)

男性について集計結果をまとめたものが図表5-4-35①であり、図表の右側の図は、集計結果から各視点の「弱者」間の包含関係を示す意図から筆者が描いたあくまでイメージ図であり、厳密なものではない。なお、割合(%)は小数点下2位まで示している。

2重の「弱者」性を持つ層(6通り)の割合をみると、「非自発性」でかつ「生計維持者」は

図表5-4-35① 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)



14.1%、「非自発」でかつ「低所得者」13.7%、「非自発」でかつ「正社員希望」12.5%、「生計維持者」でかつ「低所得者」41.1%、「生計維持者」でかつ「正社員希望」19.3%、「低所得者」でかつ「正社員希望」17.8%となっている。

とはいえ、この6グループは相互に包含し合っている部分を持っている。それが3重の「弱者」性を持つ層である。その4通りを挙げれば次のとおりである。

- ① 「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 8.4%
- ② 「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 4.4%
- ③ 「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 9.3%
- ④ 「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 11.7%

4つすべてが重複している人の割合は4.4%で、上記の②と同じ範囲である。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、20.6%となる。

(女性)

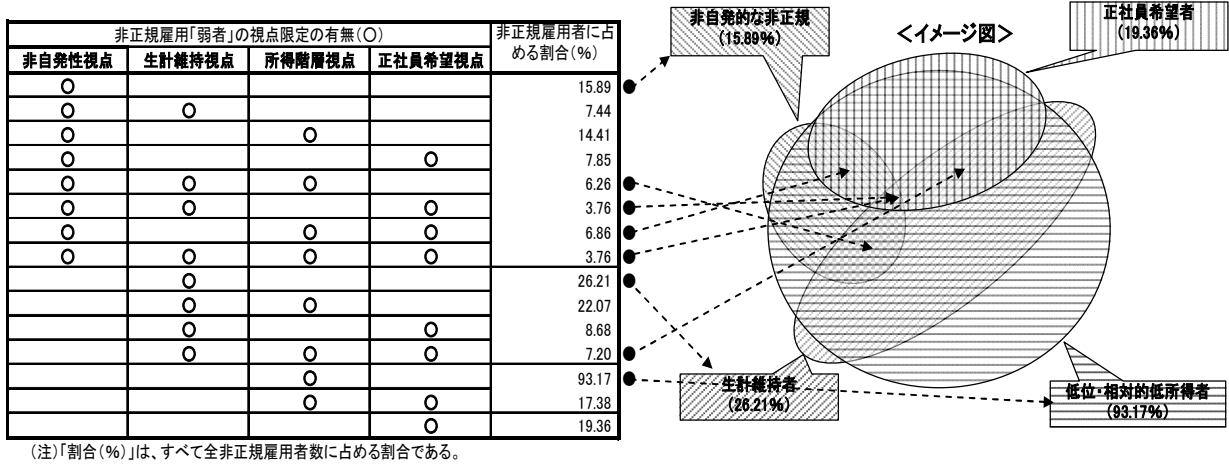
女性について集計結果をまとめたものが図表5-4-35②である。

2重の「弱者」性を持つ層(6通り)の割合をみると、「非自発」でかつ「生計維持者」は7.4%、「非自発」でかつ「低所得者」14.4%、「非自発」でかつ「正社員希望」7.9%、「生計維持者」でかつ「低所得者」22.1%、「生計維持者」でかつ「正社員希望」8.7%、「低所得者」でかつ「正社員希望」17.4%となっている。

また、3重の「弱者」性を持つ層を挙げれば次のとおりである。

- ① 「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 6.3%
- ② 「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 3.8%
- ③ 「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 6.9%
- ④ 「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 11.7%

図表5-4-35② 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)



4つすべてが重複している人の割合は3.8%で、上記の②と同じ範囲である。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、17.3%となる。

イ. 4視点における「弱者」コア層(コアI+コアII)間のクロス集計結果

つぎに、「弱者」の範囲をもう少し狭くとして、「コア層」(コアI+コアII)、さらには「コアI」層について、4つの視点間をクロスした結果をみてみよう(図表5-4-36)。

ここでは、「コア層」についての結果をみる。2種の「弱者」性の重さなりのデータの紹介は省略して、3重の「弱者」性を持つ層のデータを挙げることにしたい。

男性については、

図表5-4-36 非正規雇用「弱者」の視点の相互関係(コア層)

非正規雇用「弱者」の視点限定の有無(○)				非正規雇用者に占める割合(%)			
非自発性視点	生計維持視点	所得階層視点	正社員希望視点	コアI		コアI+コアII	
				男性	女性	男性	女性
○				3.46	3.70	6.14	4.90
○	○			0.00	0.32	0.85	0.44
○		○		0.86	2.25	3.09	4.21
○			○	1.29	1.00	3.95	2.75
○	○	○		0.00	0.22	0.33	0.41
○	○		○	0.00	0.02	0.30	0.21
○		○	○	0.30	0.53	1.96	2.34
○	○	○	○	0.00	0.02	0.30	0.21
	○			0.27	3.92	6.28	4.33
	○	○		0.01	3.16	1.76	4.15
	○		○	0.08	0.61	2.74	1.46
	○	○	○	0.00	0.49	0.90	1.36
		○		42.21	80.19	62.45	93.17
		○	○	4.78	6.80	17.84	17.38
			○	13.50	9.98	26.29	19.36

(注)「割合(%)」は、すべて全非正規雇用者数に占める割合である。

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.3%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.3%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 2.0%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.9%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.3%で②と同じ範囲となっている。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、2.6%となる。

女性については、

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.4%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.2%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 2.3%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 1.4%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.2%で②と同じ範囲となっている。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、3.7%となる。

ウ. 4視点における最狭義の「弱者」(コアI)間のクロス集計結果

「弱者」の範囲をもっとも狭義(「コアI」とした場合について同様にみると、男性については、

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.0%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.0%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.3%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.0%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.0%となっているので、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、0.3%となる。

女性については、

- ①「非自発」で「生計維持者」でかつ「低所得者」…… 0.2%
- ②「非自発」で「生計維持者」でかつ「正社員希望」…… 0.0%
- ③「非自発」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.5%
- ④「生計維持者」で「低所得者」でかつ「正社員希望」…… 0.5%

となっており、4種の「弱者」性を持つ層は0.0%で②と同じ範囲となっている。したがって、3重の「弱者」性を持つ層で重複部分を除いた正味の割合は、1.2%となる。

(「複合弱者」のまとめと若干の示唆)

3種の「弱者」性を併せ持つ「複合弱者」に注目すれば、その占める割合は次の表のように整理できる。

(%)

		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

これは3種の視点の「複合弱者」に関するものであることを前提として、この表から示唆されることを整理すると、次のようになる。

- ①最広義の範囲の「弱者」をとったとして、男性非正規雇用者の2割、女性非正規雇用者の17%程度が特別の対策の対象となる可能性があること。さらにコア層に限れば、対象は3～4%であること¹¹。
- ②最広義の範囲では男性の方の割合が高いものの、コア層では女性の方が高く、より厳しい状況への対応としては女性をメインの対象としたものであることを前提として考える必要があること。
- ③3種の「複合弱者」にあっては、「所得階層」(＝低所得)関係がすべてを包含していること。次いで「正社員希望」関係が包含する範囲が広がっていること。したがって、「低所得」に関する対応がもっとも広範囲の「非正規雇用弱者」に届き、次いで「正社員希望」に対する対応がこれに次ぐ広がりをもっていられること。

(3) 4つの視点と政策対応に関する試論的整理

以上のような「非正規雇用弱者」に関する分析を通じて、関係する政策対応として優先度ないし広範な効果度合が高い順番として、①「低所得」に関する対応、②「正社員希望」に関する対応を挙げることができるように示唆されている。また、その際にはメインの対象が女性である場合が多いことに気を配らなければならないことも指摘できる。

¹¹ 総務省統計局「労働力調査・詳細集計」によれば、平成20年平均の非正規雇用者数は、男性が559万人、女性が1,202万人となっている。これに本文の比率を乗じれば、非正規雇用者対策の対象となる層は、最大でも男性112万人、女性208万人、合わせて320万人と試算される。また、コア層に限れば男性15万人、女性44万人、合わせて59万人と試算される。

このような示唆を受けて、考えられるべき政策対応の方向について、筆者なりの整理を簡単に素描して、本稿を終えることとしたい。

①「低所得」に関する対応について

「低所得」に関する対応としては、とりわけ上述の低位所得者に関しては最低賃金の底上げが有効であると考えられる。その際、パートタイム労働者と契約社員や派遣労働者（特に登録型派遣労働者）との間には、就業実態や就業目的などかなりの構造的な違いがあることに着目した制度設計が行われることが検討されてよいであろう。

また、相対的低所得者に関しては、とりわけ「賃金」に関する不満足度が高いことも併せて考えて、何らかの正社員賃金との均衡処遇の確立に向けた政策制度が検討されてよいと考えられる。しかしながらその際、ヨーロッパ諸国に範をとった「同一価値労働・同一賃金」の考えに基づく政策制度の導入には慎重であるべきであるとする。欧州の場合のような職業をベースにした同一価値労働の概念が確立しておらず、また、今後早期にそうした概念設定に向けた広範な労使の合意ができる環境にあるとも思われない中で、拙速な制度導入はうまく機能することなく、現状を追認するか、場合によっては非正規雇用者の状況をさらに悪化させる結果にならないとも限らない¹²。それよりは、入職後少なくとも一定の年数は毎年昇給する「勤続見合いの能力アップを反映した賃金決定」という我が国特有の「同一価値労働」の意義を正社員同様に非正規雇用者にも適用していくこととする方向が望ましいものとする。

このほか、仕事に役立つ資格取得など能力開発のための支援策については、そのための雇用保険制度適用の重要性を含めて、先に指摘したところである。

②「正社員希望」に関する対応

「正社員希望」に関する対応としては、「現在の会社で」希望する場合と「別の会社で」希望する場合とで、異なる対応が必要である。

「現在の会社で」正社員に変わることを希望する場合については、上述したように当該企業で非正規雇用者を正社員へ登用する制度が整備されることが重要である。また、登用制度の制度化によって、現在の会社での正社員希望を増やす効果もあることも示唆された。是非ともこの方向での政策が一層充実されることを望みたい¹³。その際、「生計維持」の視点への対応とも関係するが、子育て中の女性にあっては、そのために現在の会社で正社員になるのは困難である場合も少なくないと考えられ、そうした面の配慮も併せて考えられてよいであろう。また、そうでなければ実効ある政策とはならないであろう。

¹² 例えば、いわゆる職務給の下では、職務の変化がなければ賃金も変化しないので、現在の賃金水準を追認し、長期にわたって固定される結果になることが（火をみるよりも明らかに）予想される。

¹³ この一環として、派遣労働者が派遣元の正社員に採用される場合における派遣元と派遣先の関係の整理や円滑な移行のための手続きなどに関して、明確なルールづくりも考えられてよいであろう。

「別の会社で」正社員に変わることが希望する場合については、ハローワークを始めとした労働力需給のマッチングシステムの充実以外にあり得ないであろう。その際には、「非自発性」への対応とも関係するが、特に女性にあっては非正規としての就業を選択させている要因（動機）が将来も継続して存続するものではないことから、より長期を見通したマッチングなどの試みもあってよい¹⁴。

いずれにしても、非正規就業の多様性に対応した多様な政策対応が望まれる。

参考文献

- スティーブン・グリーンハウス（曾田和子・訳）「大搾取」（文藝春秋／2009年）
武石恵美子（編著）「女性の働き方」（橋木俊詔・佐藤博樹（監修）「叢書・働くということ」第7巻／ミネルヴァ書房／2009年）
太郎丸博「若年非正規雇用の社会学」（大阪大学出版会／2009年）
鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎（編著）「労働市場制度改革」（日本評論社／2009年）
野村浩子「働く女性の24時間」（日経ビジネス人文庫／2005年）
樋口弘和「新入社員はなぜ『期待はずれ』なのか」（光文社新書／2009年）
古郡鞆子（編著）「非典型労働と社会保障」（中央大学出版部／2007年）
山田昌弘「なぜ若者は保守化するのか」（東洋経済新報社／2009年）

※前回の報告書（JILPT 労働政策研究報告書No.68「雇用の多様化の変遷 1994～2003」（2006年））に掲載した参考文献も参考としたが、ここでの掲載は割愛した。

¹⁴ 例えば、当面子供が中学校を卒業するまでの間は非正規として就業し、その後は正規就業に転換することをあらかじめ求人条件、求職条件としておくようなことが考えられる。

おわりに

ここまでで、今回の厚生労働省「多様化調査」の特別集計によるこの報告書の完結としたい。

今回は平成 15 年（2003 年）調査と同 19 年（2007 年）調査の特別集計を行ったが、これと前回の同様の取組（JILPT 労働政策研究報告書 No.68「雇用の多様化の変遷：1994～2003」（2006 年））とを併せてみれば、10 年以上にわたる我が国の雇用の多様化の変遷をたどることができる。データの分析とともにその政策的インプリケーションも所々で提示してあるので、労働政策関係者を始めこの問題に関心のある方々にとって少しでも参考になるところがあれば幸いである。

今回対象とした期間においても雇用の非正規化は着々と進展していたが、そのテンポはそれまでよりもやや緩やかであったといえるようである。その間の緩やかではあるが長期にわたる景気回復による経済情勢の相対的な良好さが現れていたと考えられる。その中であって、平成 16 年の製造派遣の解禁に伴い、製造業において派遣労働者の増大が目立った時期であったといえる。そのことが、若年層など様々な層の非正規雇用者に様々な影響を与えたことが窺われる動き（データ）があちこちでみられた。

しかしながら、平成 20 年（2008 年）秋の「リーマンショック」以降の経済情勢の急激な変化により、派遣労働者を中心に非正規雇用にも従来以上に厳しい状況をもたらせた。残念ながら、今回の取組の対象とすることはできず、今後の課題とするほかないが、少なくとも同ショック直前の状況を整理することはできたと思われ、今後の分析のための前提となるデータは提示できていると考える。

仮に次回の「多様化調査」についても特別集計を行う機会があれば（その蓋然性は高いと思われる。）、平成 20 年秋以降の状況とその後とられる（た）であろう諸々の施策の効果についても明らかにできるような分析を期したいと考えている。

参考資料

1. 特別集計基礎集計表
2. 厚生労働省「多様化調査」調査票

【特別集計基礎集計表】

付表 1-1a 就業形態別労働者数（復元労働者数）の推移（千人）

	H15	H19
正社員	30998.1	24585.0
契約社員	1108.6	1114.3
嘱託社員	667.8	695.5
出向社員	728.0	460.0
派遣労働者	924.7	1857.7
臨時的雇用者	387.4	223.0
パートタイム労働者	10917.7	8890.8
その他(上記以外)	1633.5	1681.0
その他(うち、正社員とほぼ同じ)	1031.0	963.6
合計	47365.7	39507.4

付表 1-1b 就業形態別労働者の比率の推移（％）

	H15	H19
正社員	65.4	62.2
契約社員	2.3	2.8
嘱託社員	1.4	1.8
出向社員	1.5	1.2
派遣労働者	2.0	4.7
臨時的雇用者	0.8	0.6
パートタイム労働者	23.0	22.5
その他(上記以外)	3.4	4.3
その他(うち、正社員とほぼ同じ)	2.2	2.4
合計	100.0	100.0

付表 1-2 非正社員比率の変化 (%)

		3年前との比較:比率の変化							
		非正社員の比率が上昇		ほとんど変わらない		非正社員の比率が減少		不明	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
産業大分類	鉱業	12.6	9.1	74.1	82.3	7.2	7.3	6.1	1.3
	建設業	8.6	5.1	74.6	85.3	10.4	6.7	6.4	2.9
	製造業	18.2	15.9	68.5	69.0	10.4	12.0	3.0	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	14.0	15.4	77.3	78.9	5.8	4.5	3.0	1.1
	情報通信業	15.4	15.7	70.3	68.4	11.9	13.7	2.4	2.2
	運輸業	20.2	16.0	70.1	68.4	5.9	13.2	3.8	2.4
	卸売業・小売業	19.1	14.6	70.0	72.3	8.4	11.3	2.6	1.8
	金融・保険業	32.5	19.9	57.2	71.0	7.6	8.1	2.7	1.0
	不動産業	15.1	10.2	73.5	78.4	9.0	6.3	2.4	5.0
	飲食店、宿泊業	24.1	14.9	65.7	77.2	10.2	6.5	0.0	1.4
	医療、福祉	23.5	15.4	66.6	74.9	8.2	7.5	1.7	2.2
	教育、学習支援業	21.2	12.3	70.8	78.2	5.1	8.4	2.9	1.0
	複合サービス業	19.3	22.5	70.3	70.6	7.3	6.8	3.0	0.1
	サービス業	20.5	11.5	68.7	75.7	8.4	9.9	2.3	2.9
企業規模	1000人以上	30.6	20.3	60.8	72.4	6.9	6.7	1.7	0.5
	500~999人	29.0	23.8	58.3	63.7	9.6	11.4	3.1	1.1
	300~499人	37.4	18.8	54.6	60.5	6.4	20.6	1.6	0.1
	100~299人	21.7	17.0	69.0	69.0	7.8	11.0	1.5	3.0
	50~99人	20.0	16.7	69.8	71.6	7.3	11.4	2.9	0.3
	30~49人	21.8	13.8	63.0	70.4	10.9	12.6	4.2	3.2
	5~29人	12.1	9.2	74.7	79.2	9.9	8.6	3.3	3.0

*H19は「正社員以外の労働者の比率が上昇」、「正社員以外の労働者の比率が減少」

付表 1-3 増加した就業形態 (%)

		3年前との比較: 上昇した就業形態															
		契約社員		嘱託社員		出向社員		派遣労働者		臨時的雇用者		パートタイム労働者		その他		不詳	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
産業大分類	鉱業	6.6	12.8	14.8	40.5	6.7	3.5	9.6	10.8	0.9	0.0	48.9	12.8	23.5	14.8	0.0	7.4
	建設業	21.5	15.7	21.4	22.3	17.8	23.4	20.0	32.2	11.7	10.6	14.7	4.7	20.4	22.8	0.0	0.0
	製造業	6.2	9.4	23.4	26.6	6.4	1.9	17.6	35.8	1.6	0.4	55.5	42.4	13.0	5.6	1.0	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	13.3	39.8	30.9	20.7	8.0	21.8	41.6	0.0	0.0	20.5	20.9	4.6	0.3	0.0	6.0
	情報通信業	32.5	34.9	10.8	13.6	15.3	4.9	22.2	34.6	0.1	0.1	33.7	20.3	9.1	10.2	0.3	4.5
	運輸業	21.6	21.6	20.4	34.3	5.9	4.0	17.4	20.7	2.8	2.5	40.6	38.6	13.7	2.8	1.1	1.1
	卸売業・小売業	8.7	12.0	3.1	8.2	6.2	3.6	9.2	10.4	0.3	0.1	80.7	70.4	3.9	9.7	0.0	3.9
	金融・保険業	13.9	11.1	8.7	16.2	6.9	3.1	51.5	44.3	0.0	0.0	38.4	46.3	6.3	3.4	1.0	6.8
	不動産業	22.3	10.9	16.3	30.9	13.0	2.1	21.7	13.9	0.1	0.0	47.5	37.9	7.5	16.7	0.0	6.8
	飲食店・宿泊業	13.0	12.5	2.5	6.6	0.1	5.2	1.3	9.4	0.3	0.7	86.2	58.2	13.0	11.6	0.0	14.4
	医療、福祉	10.8	11.4	4.4	10.6	2.6	0.1	6.9	10.9	2.8	0.0	83.9	78.6	9.1	4.4	0.0	3.3
	教育、学習支援業	30.1	15.7	10.1	11.3	2.9	0.4	11.5	29.0	0.0	0.1	67.1	51.0	12.8	6.6	0.0	5.4
複合サービス業	11.6	14.6	2.8	23.5	2.8	0.8	10.3	14.5	6.5	6.2	33.6	23.0	41.0	31.3	0.0	6.0	
サービス業	18.8	23.8	11.4	15.5	13.3	7.2	13.0	10.0	2.7	2.7	50.7	61.0	13.4	6.2	0.1	4.3	
企業規模	1000人以上	14.9	16.0	4.8	10.4	5.2	3.8	20.0	29.8	1.5	0.9	63.0	57.8	9.3	7.7	0.3	4.3
	500～999人	17.9	16.8	4.2	9.4	3.2	6.8	25.7	26.8	2.8	0.5	53.7	49.9	10.0	5.3	0.0	7.5
	300～499人	13.6	34.6	8.7	29.3	7.1	1.1	16.1	14.8	1.8	0.9	62.2	45.4	15.5	6.3	0.1	0.3
	100～299人	20.2	23.3	8.1	18.0	9.9	11.7	16.3	20.9	0.5	0.6	62.9	48.5	5.4	14.7	0.0	1.9
	50～99人	10.2	11.6	17.7	20.2	9.8	2.8	10.5	25.5	2.2	0.4	63.6	54.2	11.2	6.0	0.5	4.0
	30～49人	8.7	12.1	10.7	24.0	16.8	10.2	16.3	17.8	3.7	1.0	62.8	62.9	11.8	4.8	0.3	1.2
	5～29人	9.7	6.3	12.6	12.3	4.2	0.8	3.9	7.1	1.6	2.0	69.7	61.3	10.8	9.1	0.3	8.1

*H15は非該当を除いた集計値。

付表 1-4 非正社員比率の今後の見込み (%)

		今後の予測: 比率の変化									
		非正社員の比率が上昇		ほとんど変わらない		非正社員の比率が減少		何ともいえない		不明	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
産業大分類	鉱業	12.3	8.2	57.9	61.9	3.5	1.5	21.2	23.5	5.0	4.9
	建設業	9.1	9.4	57.1	63.7	4.7	3.6	21.8	18.9	7.2	4.4
	製造業	18.3	12.3	56.8	57.3	3.7	5.5	18.3	21.6	2.9	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	10.1	8.5	57.7	63.4	4.3	4.3	25.0	22.5	2.9	1.2
	情報通信業	17.1	11.8	53.9	55.9	3.1	5.8	23.3	24.2	2.6	2.4
	運輸業	19.2	14.0	56.1	57.2	2.3	4.6	19.1	20.5	3.3	3.8
	卸売業・小売業	22.8	14.5	53.1	62.1	3.0	4.7	18.6	16.4	2.4	2.4
	金融・保険業	32.7	13.6	42.3	58.5	2.6	5.9	20.1	21.4	2.3	0.7
	不動産業	13.5	11.2	61.7	65.4	4.6	1.6	16.3	17.4	3.9	4.4
	飲食店、宿泊業	23.9	14.4	55.1	67.1	4.6	3.3	16.4	15.1	0.0	0.0
	医療、福祉	21.9	9.7	56.8	63.7	2.1	4.1	17.4	19.4	1.8	3.1
	教育、学習支援業	17.2	11.9	56.7	67.8	3.0	2.1	18.8	17.1	4.3	1.0
	複合サービス業	23.8	16.6	52.0	58.6	4.6	5.2	16.7	19.0	2.9	0.6
	サービス業	18.4	11.4	54.5	61.0	4.5	4.2	20.1	19.8	2.5	3.6
企業規模	1000人以上	31.2	22.0	46.8	57.1	3.2	4.1	16.3	15.7	2.6	1.0
	500~999人	35.4	22.6	46.9	60.0	2.1	2.6	12.8	14.6	2.8	0.2
	300~499人	25.7	13.6	55.9	49.5	2.9	10.0	13.8	24.0	1.7	2.9
	100~299人	21.6	11.3	52.4	62.5	4.0	5.0	20.4	18.7	1.7	2.5
	50~99人	21.5	14.6	53.9	63.0	1.9	3.4	21.0	18.7	1.7	0.3
	30~49人	22.6	10.5	50.1	60.7	4.4	6.2	18.6	19.1	4.3	3.5
	5~29人	13.4	9.3	59.0	64.0	4.1	3.9	20.1	19.1	3.4	3.7

*H19は「正社員以外の労働者の比率が上昇」、「正社員以外の労働者の比率が減少」

付表 1-5 増加する就業形態 (%)

		今後の予測: 上昇する就業形態															
		契約社員		嘱託社員		出向社員		派遣労働者		臨時的雇用者		パートタイム労働者		その他		不詳	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
産業大分類	鉱業	19.8	25.8	21.5	73.1	0.4	15.3	7.3	11.6	34.1	9.3	34.7	2.2	9.2	1.1	0.0	0.0
	建設業	33.1	24.9	21.6	13.3	2.0	6.3	35.6	24.3	44.7	40.2	35.7	42.3	23.2	11.4	0.1	5.7
	製造業	16.4	11.2	20.0	31.9	3.4	0.6	27.3	35.8	14.1	17.1	60.9	51.7	10.6	4.7	1.0	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	14.5	23.2	48.1	68.2	8.3	1.5	25.0	33.3	7.8	2.2	30.8	9.3	6.4	2.2	0.0	0.0
	情報通信業	56.3	53.3	2.7	29.8	8.1	0.2	25.5	27.9	7.7	5.8	43.6	24.6	9.7	11.5	0.0	0.0
	運輸業	32.6	21.0	22.5	55.9	2.4	6.1	14.6	11.8	12.0	9.7	49.9	39.3	13.4	4.5	0.0	0.0
	卸売業・小売業	16.2	14.5	12.0	17.4	0.2	2.4	12.0	14.6	7.3	7.0	81.9	83.5	5.4	5.7	0.0	0.0
	金融・保険業	17.1	21.4	8.3	16.9	7.0	0.3	48.5	35.2	1.0	0.0	57.0	51.9	6.2	1.5	0.0	0.0
	不動産業	38.5	31.6	28.2	28.6	1.5	0.9	14.5	32.0	5.9	0.0	48.9	47.5	7.1	14.2	0.0	0.0
	飲食店・宿泊業	13.7	24.0	3.4	7.9	0.0	0.6	4.6	13.4	5.1	16.8	91.2	89.7	7.0	6.0	0.5	0.0
	医療、福祉	19.5	21.5	4.8	13.4	0.1	0.0	7.2	19.3	15.2	7.2	88.5	78.5	4.5	9.8	0.0	0.0
	教育、学習支援業	48.7	25.6	12.9	11.6	2.7	0.8	20.1	13.7	6.5	4.7	54.5	81.0	10.2	5.5	2.7	0.7
複合サービス業	9.5	15.0	8.7	40.1	0.5	0.5	10.4	20.0	23.6	28.9	65.3	47.8	18.6	28.3	0.0	0.1	
サービス業	31.1	19.5	17.6	26.0	6.1	3.4	12.9	15.1	8.6	8.0	60.1	72.6	9.5	7.8	0.0	2.3	
企業規模	1000人以上	22.2	23.1	8.0	18.5	2.8	1.9	21.7	26.4	3.5	5.8	74.1	70.0	6.7	8.5	0.3	0.1
	500～999人	37.2	19.7	10.0	27.3	3.4	6.9	26.4	34.1	12.4	2.4	55.6	71.8	6.8	3.8	0.0	0.1
	300～499人	28.0	41.6	15.8	37.0	1.8	7.9	22.7	17.8	8.6	4.8	76.6	71.3	30.9	2.9	0.0	0.2
	100～299人	21.5	15.1	18.7	38.2	2.0	2.9	18.2	16.2	4.2	3.5	67.4	65.3	8.4	7.0	0.0	0.0
	50～99人	20.4	19.2	20.0	31.9	1.9	2.6	14.6	20.6	8.2	8.0	75.8	62.4	6.7	3.5	0.0	2.9
	30～49人	16.2	14.3	16.4	23.5	4.4	0.1	9.2	13.6	10.3	2.9	63.6	69.6	8.7	9.5	0.3	0.0
	5～29人	16.4	14.5	11.4	11.7	0.9	0.8	11.5	13.5	18.7	24.3	74.0	72.1	6.3	7.3	0.5	1.6

*H15は非該当を除いた集計値。

付表 1-6-1 非正社員を雇用する理由（契約社員）（複数回答）（%）

		正社員以外を活用する理由：契約社員																										
		正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に 応じて雇用量を 調節するため		長い営業時 間に対応する ため		1日、週の中 の仕事の繁 閑に対応する ため		臨時・季節的 業務量の 変化に対応する ため		賃金節約の ため		賃金以外の 労務コストの 節約のため		高年齢者の 再雇用対策 のため		正社員の育 児・介護休業 対策の代替 のため		その他		
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15
産業		1.7	7.6	5.3	0.0	58.1	27.2	38.5	27.2	2.5	38.2	0.0	0.0	0.0	0.0	15.5	31.8	18.6	38.2	24.7	14.9	3.1	28.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
建設業		16.2	12.9	31.3	4.1	57.4	64.6	46.7	42.3	20.0	28.3	5.1	0.1	0.7	0.2	16.0	2.1	15.8	14.5	8.6	0.8	8.9	3.4	0.0	1.2	0.7	16.9	
製造業		9.2	18.1	13.0	10.2	45.8	31.8	32.8	42.5	28.5	21.6	2.1	2.7	1.9	1.0	8.6	9.2	21.0	27.5	10.3	11.0	13.9	16.3	3.6	2.3	3.4	10.9	
電気・ガス・熱供給・水道業		0.4	0.9	16.9	22.5	57.5	67.4	35.1	25.0	4.4	5.8	2.4	0.0	0.0	0.0	9.9	1.6	27.0	26.8	12.6	1.1	19.2	32.8	1.5	2.6	0.8	6.9	
情報通信業		17.8	20.3	16.8	15.1	50.7	60.0	56.7	52.3	12.3	15.7	0.5	2.4	2.7	4.6	8.2	6.0	14.3	15.4	14.9	10.0	1.6	11.2	1.3	0.5	7.4	7.7	
運輸業		12.0	25.3	12.3	21.0	30.6	20.0	26.4	31.2	16.4	20.5	13.8	9.2	11.9	13.2	8.6	15.0	28.9	42.2	17.5	11.8	8.1	12.4	1.3	0.1	5.0	12.3	
卸売業・小売業		10.6	20.7	22.4	9.5	40.5	43.4	32.2	33.6	32.7	14.0	6.7	6.3	2.0	0.3	7.5	3.2	38.1	28.6	9.9	11.0	9.0	17.2	0.1	2.1	0.2	17.7	
金融・保険業		9.9	12.2	29.6	17.0	42.9	44.3	36.7	33.9	12.1	7.2	2.4	0.3	4.6	2.3	1.1	0.2	41.3	24.5	24.4	5.6	6.2	4.4	3.2	4.9	8.2	14.8	
不動産業		3.5	17.2	7.4	17.0	59.1	45.3	45.9	42.6	22.6	16.4	5.1	0.9	1.5	0.4	2.1	0.6	45.3	40.1	19.9	7.9	2.9	14.4	1.5	0.0	1.3	2.4	
飲食店・宿泊業		37.6	28.6	4.9	4.4	36.6	34.3	51.0	60.9	6.8	15.8	31.8	16.4	6.6	1.5	7.8	0.1	31.1	24.7	21.2	3.1	0.6	15.4	0.0	0.1	0.0	2.0	
医療・福祉		4.1	8.4	11.1	4.5	47.9	46.0	34.0	27.8	21.4	9.9	7.9	13.4	2.3	4.7	7.1	0.9	35.6	45.1	2.3	11.0	4.9	2.3	9.5	5.2	0.7	15.6	
教育・学習支援業		10.7	12.9	7.1	9.3	59.5	57.2	41.1	36.8	22.1	8.8	2.9	6.7	6.6	8.6	3.4	4.9	36.4	27.6	6.3	6.8	9.4	5.5	3.9	6.2	0.9	14.3	
複合サービス業		10.8	39.8	2.2	7.8	38.9	27.2	45.0	53.9	18.0	13.3	0.2	0.7	9.9	0.9	5.2	8.5	43.2	37.5	32.3	10.1	0.8	2.2	10.5	16.8	0.0	4.7	
サービス業		13.0	18.8	12.1	13.8	45.1	42.4	32.7	37.2	23.2	16.0	5.1	6.4	1.9	12.0	15.6	8.2	24.7	25.0	9.8	4.8	9.3	8.9	1.3	0.8	2.2	11.9	
1000人以上		15.3	11.8	23.3	15.5	42.0	44.2	30.6	41.6	24.7	12.7	14.4	6.9	4.3	5.6	7.7	3.5	41.5	25.9	12.4	7.1	7.0	8.9	1.0	1.7	3.2	12.1	
500～999人		24.3	33.8	16.7	5.8	45.4	32.4	31.3	44.9	30.5	7.7	9.1	0.2	4.6	0.7	2.8	2.7	17.8	24.2	21.4	4.2	8.2	12.9	0.7	2.4	1.7	11.5	
300～499人		2.5	19.4	4.2	11.2	25.2	33.2	63.9	39.3	20.6	4.4	25.4	19.9	15.1	0.7	5.7	4.3	29.3	42.6	26.6	8.7	1.6	17.9	2.5	2.2	0.7	8.5	
100～299人		5.5	22.0	7.0	13.8	49.9	54.7	40.8	38.1	21.0	13.6	1.3	3.3	1.8	3.7	10.6	4.9	29.8	25.2	11.4	15.1	6.5	7.9	2.1	2.2	1.4	13.9	
50～99人		19.4	21.3	10.6	15.5	40.0	41.7	38.6	41.5	20.2	9.5	3.5	7.6	4.6	9.6	10.4	5.6	33.9	22.9	14.9	4.7	13.8	8.3	4.0	3.7	2.4	17.7	
30～49人		13.2	10.4	3.8	8.7	53.4	49.8	32.3	25.3	13.6	12.0	14.8	4.0	5.3	8.1	14.0	10.7	31.8	33.9	6.9	8.0	11.6	6.4	0.9	1.9	1.9	7.0	
5～29人		16.2	15.9	16.4	0.9	48.3	40.9	41.5	32.9	18.6	34.4	5.4	5.8	0.9	3.4	10.5	6.2	21.8	31.5	6.7	6.2	6.4	15.7	3.1	2.8	0.7	16.2	

付表 1-6-2 非正社員を雇用する理由（嘱託社員）（複数回答）（%）

		正社員以外を活用する理由：嘱託社員																												
		正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動にに応じて雇用量を調節するため		長い営業時間に対応するため		1日、週の中の仕事の繁忙期に対応するため		臨時・季節的業務量の変化に対応するため		賃金節約のため		賃金以外の労務コストの節約のため		高年齢者の再雇用対策のため		正社員の育児・介護休業対策のため		その他				
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19			
産業大分類		0.7	7.1	0.0	0.5	30.6	30.3	43.9	48.3	17.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	6.6	37.7	41.9	24.6	10.2	53.5	68.0	0.0	0.0	4.2	9.0	
鉱業		5.2	7.7	5.6	0.0	38.2	51.3	32.0	56.1	8.9	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.5	0.9	25.7	20.3	9.0	1.3	52.4	76.7	0.0	0.0	0.1	7.2	
建設業		5.3	13.5	2.6	2.0	40.1	31.8	44.4	40.7	5.3	2.3	1.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	1.8	3.8	17.5	13.5	7.6	1.9	64.7	77.6	0.0	0.2	2.0	2.3	
製造業		4.8	5.2	7.6	13.0	41.4	44.0	45.3	41.9	4.8	1.0	0.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	2.9	0.8	20.2	14.5	3.0	1.4	61.5	74.7	1.0	0.3	3.4	8.9	
電気・ガス・熱供給・水道業		5.7	5.8	6.7	3.3	54.3	36.8	32.1	31.8	6.3	4.6	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.4	0.0	11.0	13.3	5.3	8.4	52.6	61.1	0.2	0.3	1.2	7.7	
情報通信業		16.5	22.4	2.7	1.5	21.6	31.0	31.2	39.7	10.0	0.3	2.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	4.7	0.7	35.3	20.0	2.6	1.8	72.7	69.5	0.6	2.0	1.3	2.1	
運輸業		3.3	8.3	13.1	7.2	31.9	31.7	40.3	47.6	7.6	1.6	6.2	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	1.7	0.4	36.5	18.0	2.1	10.3	57.8	63.9	0.1	0.0	1.2	9.4	
卸売業・小売業		3.4	10.3	17.4	19.0	29.4	33.6	24.5	40.7	0.6	0.2	3.2	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	0.0	2.9	19.4	17.7	11.7	1.0	50.8	43.0	0.1	0.0	5.5	14.5	
金融・保険業		2.1	8.9	8.4	0.8	38.4	27.1	44.4	40.2	7.1	11.6	11.9	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	6.9	0.8	21.9	33.5	11.4	0.2	41.2	58.7	0.0	0.8	6.7	4.6	
不動産業		3.2	3.4	28.0	0.5	21.7	36.1	42.1	38.2	27.1	0.3	0.3	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	19.4	0.0	35.2	62.4	2.1	2.9	21.1	60.0	0.0	2.3	0.0	7.0	
飲食店・宿泊業		10.8	12.8	3.0	8.4	33.2	41.3	50.9	31.0	1.5	2.6	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	1.8	0.2	24.6	26.0	8.3	6.8	57.4	62.0	0.9	1.6	0.4	7.5	
医療・福祉		5.4	9.6	2.2	4.4	44.5	48.7	44.0	26.6	10.4	0.9	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	3.7	2.2	40.6	29.9	10.1	5.7	63.4	68.7	1.4	0.7	0.5	7.9	
教育・学習支援業		12.9	15.9	10.7	3.6	30.9	32.6	42.8	50.8	13.0	3.1	0.2	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.7	0.2	30.7	31.0	11.7	1.7	26.0	47.9	0.5	0.8	0.0	3.9	
複合サービス業		7.7	9.3	6.6	6.8	36.3	35.3	34.9	37.6	8.9	4.3	10.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	6.7	5.0	23.0	20.9	4.4	7.7	50.1	66.7	0.2	0.0	3.2	6.0	
サービス業		3.2	8.8	6.9	14.8	43.0	43.9	41.7	39.7	4.5	0.3	4.8	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	3.9	1.3	25.2	13.4	6.9	1.9	45.0	55.8	0.4	0.1	3.4	11.4	
1000人以上		12.9	13.3	3.0	5.2	27.5	43.3	37.2	45.2	5.9	0.9	3.2	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.6	2.3	31.6	11.1	3.3	1.3	53.5	69.4	0.3	0.1	3.9	6.3	
500～999人		5.4	16.6	27.1	5.0	18.5	31.5	33.4	23.9	4.5	0.9	0.7	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	0.8	1.7	37.6	18.1	2.5	12.0	65.3	59.4	0.5	2.8	2.0	19.8	
300～499人		6.4	9.1	7.9	3.1	36.3	34.8	27.1	44.4	6.4	3.6	3.7	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	1.3	1.3	20.3	22.8	4.4	8.2	59.3	76.5	0.4	0.0	3.4	4.7	
100～299人		11.2	13.5	2.6	2.4	35.1	30.5	35.7	43.5	8.2	1.6	4.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	3.7	2.3	19.3	21.4	5.7	4.7	65.4	76.5	0.0	0.5	0.8	3.4	
50～99人		3.4	11.8	3.5	3.3	31.0	30.6	54.9	47.1	2.4	1.1	1.9	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	3.5	3.3	13.9	20.7	6.5	1.0	74.0	79.4	0.4	0.9	2.1	0.3	
30～49人		5.5	9.3	7.2	1.2	36.5	32.9	41.7	44.8	12.4	4.3	4.6	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	0.6	6.3	33.4	27.6	8.1	5.6	50.0	60.4	0.0	0.0	0.0	2.6	
5～29人																														

付表 1-6-3 非正社員を雇用する理由（出向社員）（複数回答）（%）

		正社員以外を活用する理由：出向社員																											
		正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に 応じて雇用量を 調節するため		長い営業時 間に対応する ため		1日、週の中 の仕事の繁 閑に対応する ため		臨時・季節的 業務量の 変化に対応する ため		賃金節約の ため		賃金以外の 労務コストの 節約のため		高年齢者の 再雇用対策 のため		正社員の育 児・介護休業 対策のため		その他			
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業		11.2	9.0	7.3	0.0	74.4	50.0	53.9	55.4	13.2	7.8	0.0	0.0	0.0	7.8	0.0	9.0	0.0	0.0	6.6	0.0	0.0	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	33.2
建設業		17.5	27.5	36.3	0.8	73.4	46.5	74.1	64.2	13.8	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	0.6	12.6	2.9	0.0	1.2	1.1	0.0	0.0	4.6	28.4	
製造業		15.8	20.5	7.0	4.7	54.6	55.9	52.9	38.8	8.8	1.4	1.0	3.4	0.0	3.6	0.3	1.5	1.6	8.0	4.3	7.0	3.8	4.8	0.0	0.0	0.0	13.9	33.2	
電気・ガス・熱供給・水道業		12.8	16.7	7.3	4.2	61.8	51.9	45.6	45.0	7.4	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	5.4	5.2	16.0	2.6	11.1	0.0	1.6	4.8	0.0	0.0	14.3	37.2	
情報通信業		20.4	23.4	5.3	2.0	56.8	60.4	49.1	47.0	6.8	2.1	1.0	0.2	0.0	2.2	0.0	3.4	0.6	9.3	3.6	2.0	3.2	1.3	0.6	0.0	0.0	22.3	32.3	
運輸業		24.8	23.5	8.0	1.7	56.2	53.7	55.8	46.0	9.2	7.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	4.0	0.1	11.6	12.4	11.0	7.7	1.8	23.4	0.0	0.0	17.9	24.9	
卸売業・小売業		3.2	14.3	3.3	2.2	35.4	50.7	57.5	53.9	13.4	1.2	3.1	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	24.1	8.6	5.5	2.0	9.1	1.0	0.0	0.0	2.6	55.3	
金融・保険業		2.2	22.2	8.9	10.7	47.1	53.5	40.6	54.9	0.0	1.6	1.0	0.0	0.0	0.1	0.3	1.4	3.6	20.8	6.9	11.6	0.3	3.4	5.4	0.0	0.3	13.4	34.0	
不動産業		21.7	23.7	5.6	0.2	44.3	45.8	49.9	50.9	9.5	12.2	4.1	0.0	0.0	0.2	6.1	7.8	0.1	3.6	12.2	10.4	12.9	1.9	0.2	0.0	0.2	29.0	41.2	
飲食店・宿泊業		19.1	74.0	0.8	0.1	71.7	15.3	37.2	32.8	0.9	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	24.9	0.3	24.4	0.7	0.2	0.0	0.0	8.6	14.2	
医療・福祉		15.5	13.3	18.4	0.9	34.8	44.4	71.2	42.3	0.0	0.2	13.7	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	33.7	25.7	36.7	22.7	0.1	5.0	1.1	0.8	18.2	11.1	
教育・学習支援業		2.7	5.1	4.3	0.5	52.8	64.1	61.6	41.4	0.3	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	21.3	0.0	21.3	19.2	2.1	14.9	3.7	3.3	3.3	0.0	0.0	20.4	4.6	
複合サービス業		17.5	11.8	14.4	0.5	71.1	31.9	41.9	37.0	2.8	0.3	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.9	1.3	5.3	20.4	3.5	1.6	3.5	3.5	0.0	0.0	4.8	53.3	
サービス業		9.5	19.3	6.0	2.8	54.1	46.5	43.7	49.6	11.7	3.5	2.1	0.1	0.1	1.1	3.9	1.3	4.3	8.7	2.0	7.1	1.0	3.0	0.4	0.0	0.0	27.0	37.2	
1000人以上		16.3	22.4	13.4	3.8	60.2	42.5	57.6	43.0	6.5	1.0	0.7	0.1	0.1	0.1	0.2	1.3	1.0	9.3	3.8	6.6	0.4	3.6	1.9	0.0	0.1	8.8	36.2	
500～999人		7.8	11.6	2.9	4.2	53.8	38.3	42.0	32.5	7.5	3.7	5.3	0.6	1.5	0.2	0.3	1.0	5.0	24.6	3.7	4.4	2.0	5.3	0.0	0.0	25.0	23.1		
300～499人		18.6	13.1	2.2	0.8	58.8	71.2	32.3	59.8	7.0	0.4	2.0	0.5	1.2	0.3	1.6	0.3	2.4	1.1	7.1	7.1	0.4	0.5	0.7	0.0	0.0	13.0	46.5	
100～299人		9.1	32.8	8.8	2.1	45.9	47.5	59.9	65.3	13.2	0.3	0.3	0.0	4.1	0.0	1.9	0.9	20.7	3.2	1.5	2.7	12.5	3.4	0.2	0.2	10.0	44.0		
50～99人		7.1	18.5	6.5	5.0	54.6	45.5	46.1	30.2	14.1	8.8	5.1	0.8	0.5	0.0	2.8	1.5	8.3	7.4	10.9	2.3	0.1	8.1	0.0	0.0	17.1	39.0		
30～49人		12.9	45.5	18.0	6.0	44.9	43.3	66.0	63.5	0.5	0.8	0.7	0.0	1.2	12.8	1.4	14.4	0.5	7.6	1.1	0.8	1.4	3.0	0.0	0.0	20.0	23.8		
5～29人		13.1	19.8	5.3	0.0	46.8	50.1	53.3	46.4	11.4	3.4	2.6	1.6	1.7	2.1	0.0	1.3	23.5	16.8	15.6	12.5	3.2	1.8	0.0	0.0	12.5	26.7		

付表 1-6-4 非正社員を雇用する理由（派遣労働者）（複数回答）（%）

		正社員以外を活用する理由：派遣労働者																									
		正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に 応じて雇用量を 調節するため		長い営業時 間に対応する ため		1日、週の中 の仕事の繁 閑に対応する ため		臨時・季節的 業務量の 変化に対応する ため		賃金節約の ため		賃金以外の 労務コストの 節約のため		高年齢者の 再雇用対策 のため		正社員の育 児・介護休業 対策の代替 のため		その他	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業		8.1	11.7	23.6	9.3	29.4	23.2	19.6	60.8	21.6	13.6	0.0	0.0	3.4	0.0	22.7	9.6	1.4	16.8	43.6	33.6	0.0	2.1	4.7	8.3	11.5	4.3
建設業		29.2	26.7	4.9	17.0	43.1	29.2	37.7	33.7	23.9	24.2	1.0	0.5	0.6	1.9	6.3	13.5	40.0	10.8	33.4	3.8	0.0	0.5	3.6	5.4	2.5	13.9
製造業		16.7	32.1	13.0	9.6	13.2	14.4	28.3	27.1	48.8	42.5	2.6	4.7	4.7	5.4	31.7	29.8	16.0	19.9	27.0	22.7	2.4	1.3	9.0	6.1	2.1	2.2
電気・ガス・熱供給・水道業		19.5	23.6	23.8	17.4	14.9	20.7	23.1	26.7	7.7	2.2	0.0	0.0	2.1	2.7	19.7	30.6	25.9	22.1	22.9	12.2	0.0	3.0	18.1	51.7	4.9	5.4
情報通信業		16.7	19.4	24.7	39.9	38.4	38.8	39.5	43.1	22.5	12.2	1.4	1.9	6.2	5.0	20.1	19.0	24.5	16.0	18.4	17.6	0.5	0.3	8.0	10.0	0.1	3.4
運輸業		28.1	20.0	6.7	18.2	23.8	15.4	33.8	27.0	38.2	26.5	9.4	6.0	2.2	8.4	20.9	21.0	39.2	25.9	42.8	24.9	2.5	10.3	7.1	2.2	0.0	10.0
卸売業・小売業		16.4	20.4	12.5	27.2	26.2	17.5	49.1	41.3	22.3	25.1	3.1	1.7	7.0	23.7	3.0	24.3	16.3	17.7	26.8	14.3	0.7	3.8	7.1	6.4	0.1	5.4
金融・保険業		8.9	20.1	32.7	39.2	21.6	17.0	33.0	21.5	18.7	15.7	0.3	1.1	20.9	24.0	10.1	8.4	49.7	31.2	26.0	20.1	2.2	2.3	12.6	7.0	2.0	6.8
不動産業		33.8	6.4	20.3	20.5	26.0	33.4	53.6	43.5	7.5	18.9	3.8	0.1	16.9	12.2	8.5	16.6	25.0	15.1	23.2	12.0	0.2	0.0	4.9	8.4	0.3	11.1
飲食店・宿泊業		9.7	39.3	7.8	18.3	42.7	19.8	66.6	49.6	38.1	42.2	0.0	15.1	13.2	35.1	33.1	21.9	31.5	0.3	28.5	4.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	3.4
医療・福祉		29.1	31.1	15.3	16.5	19.3	31.9	46.7	50.5	3.2	3.2	3.3	1.1	5.1	4.1	5.8	2.4	33.9	22.2	34.5	14.1	12.7	0.7	32.5	8.7	0.0	6.8
教育・学習支援業		26.5	30.1	20.6	18.7	52.0	43.3	40.6	43.6	15.3	8.6	1.0	0.6	2.5	5.4	7.5	11.0	27.6	44.8	19.7	17.8	0.5	5.2	14.7	16.0	6.6	1.0
複合サービス業		27.1	37.4	3.7	8.8	15.3	18.6	31.6	49.3	30.3	1.7	0.0	2.0	0.7	9.7	6.2	7.6	34.3	27.1	25.8	18.7	2.0	0.3	35.6	38.2	0.0	9.0
サービス業		8.5	26.4	25.2	16.1	28.7	18.2	40.1	39.4	19.1	13.4	5.4	4.1	8.6	12.3	17.1	16.3	20.1	12.3	19.9	16.2	0.8	3.1	3.8	4.8	4.0	17.3
1000人以上		14.7	21.5	24.2	28.5	19.7	24.4	32.4	31.5	23.4	23.8	3.3	4.7	11.5	18.0	11.6	16.4	37.7	17.6	28.2	13.9	1.3	2.5	10.3	7.2	1.9	8.3
500～999人		10.9	26.1	18.5	13.7	28.6	14.4	46.1	24.7	25.5	32.3	4.9	2.1	9.4	8.2	16.6	26.8	35.1	26.8	26.7	18.1	0.0	4.8	11.1	9.6	0.2	9.4
300～499人		8.3	30.1	22.5	27.1	18.4	17.9	53.6	39.4	26.3	33.5	2.0	1.8	9.1	3.0	12.8	14.5	23.2	21.2	31.4	21.7	1.6	6.0	6.1	14.8	0.7	7.4
100～299人		19.5	28.8	19.0	13.0	29.3	18.1	44.9	39.8	27.8	29.4	2.5	4.2	5.0	8.3	16.1	28.0	17.3	16.2	22.4	15.3	1.3	0.5	13.1	6.3	3.1	7.0
50～99人		16.1	24.2	8.0	26.0	39.6	15.4	24.4	38.6	20.9	22.8	1.1	3.2	8.9	20.7	19.1	20.5	25.5	22.0	26.6	17.3	1.9	0.6	4.3	4.4	0.9	1.7
30～49人		19.8	29.2	6.5	8.5	40.2	21.5	29.7	29.3	34.6	23.0	3.2	0.7	6.0	10.7	9.1	25.0	21.0	15.8	22.1	23.7	0.3	0.0	1.8	5.3	0.1	8.6
5～29人		28.7	29.9	8.7	13.0	20.8	23.2	50.1	38.7	32.6	22.0	2.1	2.8	2.6	10.4	16.4	16.1	10.7	16.9	26.5	17.2	5.0	5.2	8.1	2.5	3.0	7.9

付表 1-6-5 非正社員を雇用する理由（臨時的雇用者）（複数回答）（%）

	正社員以外を活用する理由：臨時的雇用者																											
	正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に 応じて雇用量を 調節するため		長い営業時 間に対応する ため		1日、週の中 の仕事の繁 閑に対応する ため		臨時・季節的 業務量の 変化に対応する ため		賃金節約の ため		賃金以外の 労務コストの 節約のため		高年齢者の 再雇用対策 のため		正社員の育 児・介護休業 対策の代替 のため		その他			
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業	4.4	0.0	6.9	15.1	11.1	0.0	66.5	2.4	77.6	82.5	0.0	0.0	0.0	0.0	40.1	65.1	55.5	47.6	11.1	15.1	0.0	30.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	2.7	16.6	0.0	0.1	11.6	16.6	30.4	16.6	44.4	0.2	0.0	0.0	15.6	16.6	67.2	50.3	37.4	33.3	40.0	49.7	2.2	33.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	13.3	27.7	6.5	4.1	1.9	2.1	7.0	23.0	36.8	36.4	10.7	1.7	12.8	17.2	50.1	72.8	60.0	24.0	8.6	20.9	20.4	20.4	0.1	0.4	0.0	2.1	0.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	37.0	50.7	0.0	7.8	11.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.2	0.0	74.2	100.0	11.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.2	17.3	0.0	17.3	0.0	0.0
情報通信業	0.0	5.4	18.7	1.9	46.3	77.4	0.0	77.4	6.9	7.3	1.9	0.0	16.9	1.9	14.1	89.3	17.1	7.3	8.3	1.9	0.0	0.0	0.9	0.0	10.3	0.0	0.0	0.0
運輸業	22.2	25.9	9.5	0.9	22.2	0.0	29.9	4.8	27.5	39.3	10.3	4.8	23.1	18.9	41.8	54.5	29.2	24.0	16.5	15.1	3.1	0.2	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売業・小売業	0.0	14.0	2.8	4.8	20.5	34.8	22.5	25.4	23.5	49.0	47.3	5.0	33.2	42.3	33.1	22.5	41.8	49.8	1.2	4.8	7.7	2.1	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
金融・保険業	25.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	93.0	0.0	4.9	11.0	100.0	100.0	4.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業	18.0	0.0	14.0	0.0	0.0	43.5	18.0	0.0	7.4	4.4	1.9	4.4	5.1	4.4	43.7	46.0	57.9	0.8	2.6	0.8	3.7	4.4	0.7	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食店・宿泊業	51.7	4.0	17.2	3.4	0.2	3.3	21.8	32.5	41.4	7.5	34.4	55.6	42.2	59.7	41.0	13.9	22.6	6.8	2.6	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
医療・福祉	0.4	0.7	5.5	3.7	12.8	53.1	4.3	55.8	33.8	30.0	5.4	29.8	16.5	27.3	49.1	1.7	9.9	7.7	33.6	7.5	0.1	0.0	45.2	1.3	0.0	0.2	0.0	0.0
教育・学習支援業	8.5	3.0	9.6	6.1	4.6	9.3	3.1	0.0	8.5	1.8	8.5	0.0	25.1	1.8	48.5	72.2	21.7	4.8	0.0	12.4	1.5	0.0	6.1	0.0	8.5	0.0	0.0	0.0
複合サービス業	27.2	35.8	24.1	4.0	20.8	12.6	14.3	0.0	16.3	13.9	1.0	0.0	1.0	0.4	20.3	19.0	49.3	37.4	37.8	12.6	23.2	12.2	7.4	12.6	0.0	10.4	0.0	0.0
サービス業	17.3	14.6	13.2	3.1	10.7	44.7	17.5	4.8	13.0	2.6	7.9	1.6	25.6	12.2	41.9	31.6	28.4	18.4	23.3	2.5	0.8	2.1	0.3	2.1	0.7	1.8	0.0	0.0
1000人以上	20.7	25.3	8.8	4.9	0.6	7.9	14.6	6.6	47.9	36.2	15.5	7.2	17.4	27.7	57.3	45.1	31.0	30.2	6.2	23.3	3.2	0.8	1.5	3.2	0.0	0.8	0.0	0.0
500～999人	6.4	18.6	11.2	12.2	9.9	1.9	19.8	2.2	14.2	9.2	0.2	11.3	48.2	36.9	35.8	44.0	68.9	48.1	40.7	11.6	6.1	0.5	5.5	0.4	5.3	0.1	0.0	0.0
300～499人	4.8	9.5	31.6	3.3	27.1	10.5	7.8	12.2	21.8	34.1	2.0	1.1	16.5	10.2	36.0	55.4	24.5	16.2	16.7	25.4	0.0	6.6	2.2	6.4	0.0	7.6	0.0	0.0
100～299人	2.6	7.1	4.1	1.8	14.2	4.1	20.9	4.6	20.4	23.5	0.9	2.8	37.3	61.7	47.9	23.8	52.4	12.9	9.8	4.2	4.9	0.0	7.3	0.7	0.9	2.6	0.0	0.0
50～99人	6.6	14.1	3.0	9.5	12.7	40.1	15.9	4.4	26.0	17.1	7.9	9.2	25.5	14.5	68.4	29.2	27.8	11.5	22.9	5.2	0.1	9.8	1.9	2.5	1.2	0.0	0.0	0.0
30～49人	3.1	0.0	8.7	22.3	41.6	14.9	41.6	36.3	21.7	8.2	41.1	14.0	18.6	14.0	39.3	41.4	7.2	30.6	7.9	0.9	12.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5～29人	17.5	15.0	7.0	0.1	6.4	26.4	16.2	30.0	31.7	24.4	18.3	14.6	22.6	29.1	42.0	34.5	44.2	30.1	17.9	18.1	7.7	12.9	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

付表 1-6-6 非正社員を雇用する理由（パートタイム労働者）（複数回答）（%）

		正社員以外を活用する理由：パートタイム労働者																									
		正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に依りて雇用量を調節するため		長い営業時間に対応するため		1日、週の中の仕事の繁忙期に対応するため		臨時・季節的業務量の変化に対応するため		賃金節約のため		賃金以外の労務コストの節約のため		高年齢者の再雇用対策のため		正社員の育児・介護休業対策のため		その他	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業		15.9	5.8	3.4	10.2	19.2	22.5	13.2	9.1	18.3	8.5	0.4	0.0	32.8	31.8	27.2	22.0	42.0	44.1	14.8	29.9	21.6	18.1	0.0	0.0	7.3	15.1
建設業		8.7	18.1	9.4	4.5	9.3	19.8	3.8	8.6	30.4	14.0	3.0	0.6	30.4	30.9	26.6	19.6	57.7	33.6	20.5	17.7	1.1	16.1	2.6	0.6	10.8	19.0
製造業		11.0	15.2	11.1	11.8	6.7	8.7	5.7	7.8	33.4	25.4	2.5	3.7	25.5	27.0	23.1	19.3	55.4	46.6	26.7	25.3	9.4	15.1	2.0	0.6	2.0	10.8
電気・ガス・熱供給・水道業		8.4	15.5	22.4	20.1	7.7	11.3	5.2	8.1	7.8	0.7	6.4	0.0	19.5	18.8	33.9	43.1	35.8	23.8	25.2	9.3	5.1	7.0	19.4	44.1	0.7	22.9
情報通信業		10.5	10.9	21.7	27.0	21.2	16.2	21.8	15.2	16.9	10.7	4.9	2.2	32.7	19.5	12.6	12.9	40.8	38.1	16.2	18.4	0.9	4.8	3.6	1.6	2.8	12.3
運輸業		8.0	16.4	7.8	9.3	7.2	9.4	9.6	11.2	23.3	18.3	9.5	14.4	31.9	30.5	20.6	27.5	53.5	40.9	23.6	23.6	15.2	9.9	1.3	0.9	0.6	8.0
卸売業・小売業		11.0	15.7	12.8	18.8	8.7	13.0	11.7	12.7	18.9	16.0	29.0	32.1	34.4	35.6	16.1	11.9	58.3	42.7	24.9	20.2	6.2	7.2	1.2	0.7	1.6	11.5
金融・保険業		6.8	13.6	40.1	42.9	10.9	12.9	15.7	17.7	13.5	4.6	2.2	0.2	36.9	45.0	2.4	8.5	59.5	38.6	34.3	14.9	1.2	6.4	4.2	4.8	2.4	7.1
不動産業		8.0	10.4	22.7	15.0	8.7	15.8	3.9	10.1	20.5	17.5	19.6	10.5	38.9	33.2	10.3	23.9	48.3	38.3	26.0	21.1	6.9	14.9	2.0	1.7	2.1	7.0
飲食店・宿泊業		19.1	21.8	12.0	14.0	4.5	5.0	15.6	8.4	33.5	29.4	32.7	34.6	46.1	52.0	11.7	14.7	58.0	39.8	23.3	24.6	6.1	1.1	0.6	0.2	0.0	6.7
医療・福祉		15.9	22.4	8.9	9.8	20.9	21.0	17.8	18.1	13.9	10.4	23.0	19.5	37.6	40.4	6.9	7.9	45.0	36.1	16.8	17.7	5.3	7.7	5.9	8.3	7.6	10.2
教育・学習支援業		13.0	20.0	14.5	11.8	32.5	32.4	37.1	17.7	16.6	13.5	16.5	11.5	22.0	34.4	12.6	13.8	45.7	41.5	16.8	13.6	3.4	3.6	2.7	2.2	2.3	9.2
複合サービス業		18.2	35.9	10.9	7.3	12.9	11.0	13.7	16.2	19.3	11.5	5.9	6.6	22.6	21.2	17.8	11.9	68.3	54.6	24.6	22.8	0.5	5.4	7.6	9.2	0.6	7.7
サービス業		10.0	16.2	14.4	16.9	12.0	11.9	10.7	10.7	20.8	13.2	14.8	15.7	37.5	36.4	14.6	17.2	50.8	39.8	25.1	22.3	6.0	9.2	2.7	0.4	2.2	12.3
1000人以上		15.6	12.9	19.2	31.7	7.1	11.7	12.3	11.7	20.3	13.2	27.4	27.5	40.1	41.7	14.0	15.2	59.5	36.8	25.6	27.0	3.5	3.2	0.9	1.7	0.7	7.1
500～999人		12.7	17.0	22.6	6.0	13.5	8.8	14.4	9.4	11.1	10.2	23.1	31.6	33.3	38.8	15.7	22.1	50.5	47.3	28.0	23.6	7.1	6.0	2.5	4.9	2.2	12.4
300～499人		7.0	14.3	16.3	16.0	5.7	11.1	11.8	6.1	21.6	17.8	31.9	31.6	45.5	47.8	6.5	14.3	69.4	42.4	33.2	24.4	0.9	3.1	0.8	2.2	0.3	5.6
100～299人		8.3	16.5	17.4	16.2	10.6	12.5	13.2	14.5	20.5	16.9	21.9	18.2	37.4	39.9	17.2	13.0	55.0	41.8	25.4	21.7	7.6	6.8	2.4	2.2	0.9	9.9
50～99人		12.7	21.6	15.6	11.2	8.2	12.7	11.6	9.8	23.1	16.0	17.0	20.3	30.7	34.1	20.4	9.9	58.3	42.5	26.8	23.2	6.8	15.5	3.3	1.3	4.1	8.3
30～49人		22.0	17.8	14.1	13.1	14.1	12.0	19.9	7.5	18.2	10.4	20.8	26.2	31.9	34.8	22.1	19.6	45.2	51.3	20.1	21.9	4.6	8.1	4.3	1.5	1.6	6.8
5～29人		11.3	18.8	7.8	12.1	10.9	13.8	11.0	12.9	27.2	22.0	17.2	18.4	33.4	35.0	14.3	14.0	53.4	39.8	21.7	18.4	7.7	8.8	1.9	1.1	3.3	13.1

付表 1-6-7 非正社員を雇用する理由（その他）（複数回答）（%）

	正社員以外を活用する理由：その他																											
	正社員を確保できないため		正社員を重要業務に特化させるため		専門的業務に対応するため		即戦力・能力のある人材を確保するため		景気変動に 応じて雇用量を 調節するため		長い営業時 間に対応する ため		1日、週の中 の仕事の繁 閑に対応する ため		臨時・季節的 業務量の 変化に対応する ため		賃金節約の ため		賃金以外の 労務コストの 節約のため		高年齢者の 再雇用対策 のため		正社員の育 児・介護休業 対策のため		その他			
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業	15.1	11.4	0.8	1.1	10.8	17.2	8.8	14.7	20.1	11.0	0.0	0.0	2.2	5.5	56.5	41.3	44.0	41.3	24.3	15.4	8.8	13.2	0.0	0.0	2.0	14.3		
建設業	8.2	10.6	12.8	7.7	23.4	35.8	17.9	22.1	32.9	28.1	4.0	0.4	26.7	11.2	51.5	15.3	32.4	25.1	30.5	23.7	4.7	16.5	0.0	0.1	8.1	26.6		
製造業	12.9	14.0	14.6	12.2	8.7	6.6	13.3	15.3	34.2	22.1	4.5	6.2	15.3	11.9	17.0	14.1	43.7	38.3	23.3	14.5	9.6	13.1	1.2	0.4	5.7	11.7		
電気・ガス・熱供給・水道業	8.0	10.5	24.2	18.8	26.4	19.9	2.5	12.3	6.9	1.7	0.0	0.0	1.2	0.0	31.6	49.3	24.5	17.6	21.1	3.5	3.2	20.9	9.6	27.7	12.4	40.7		
情報通信業	7.5	24.2	44.5	26.6	15.0	16.7	31.1	12.6	15.2	6.7	3.9	4.2	4.0	12.2	17.2	25.5	52.3	33.3	5.8	8.1	1.8	1.1	2.6	1.3	4.3	23.3		
運輸業	11.4	28.1	10.1	4.0	14.3	18.6	19.1	11.8	24.7	24.5	15.6	12.9	19.4	8.2	20.9	18.3	28.4	43.5	20.6	31.4	11.7	4.8	3.0	0.0	3.0	9.3		
卸売業・小売業	15.0	21.7	18.7	9.2	11.3	15.1	11.3	6.6	24.8	42.2	11.2	36.3	22.3	16.5	21.6	24.3	43.0	29.2	22.0	14.5	2.4	12.0	2.1	0.6	4.3	8.3		
金融・保険業	14.4	24.4	32.2	23.0	26.7	10.4	41.3	30.5	10.7	0.8	4.5	3.2	6.9	19.5	10.6	11.9	55.4	42.9	8.3	16.3	1.1	6.6	5.1	9.5	1.3	15.1		
不動産業	9.4	21.5	15.2	11.4	23.4	34.2	24.0	26.5	10.6	1.6	8.8	7.8	8.6	6.8	9.9	15.0	42.0	17.9	10.6	10.1	2.7	8.3	0.4	0.0	27.0	6.8		
飲食店・宿泊業	22.0	26.5	5.4	25.5	10.1	6.7	6.1	7.4	17.3	10.3	18.4	23.4	24.1	38.2	28.9	13.2	45.9	37.0	21.9	8.9	4.5	0.9	0.8	1.4	4.4	13.2		
医療・福祉	24.3	27.3	7.3	9.3	28.9	25.2	11.5	15.6	16.0	14.5	17.3	6.1	19.2	8.9	4.4	11.6	53.0	36.8	7.0	4.8	1.7	5.6	26.7	7.2	2.0	29.1		
教育・学習支援業	9.4	16.0	10.4	10.4	32.7	37.6	20.0	24.9	19.8	11.8	1.8	16.3	28.0	24.5	12.8	4.5	38.2	31.0	23.2	10.0	6.6	7.4	8.0	3.4	6.0	18.0		
複合サービス業	22.7	37.3	12.9	12.6	10.2	8.0	16.2	22.3	23.7	14.2	6.3	4.5	7.6	8.4	12.8	10.2	70.0	57.1	28.7	17.1	1.5	7.6	13.2	11.3	3.1	10.4		
サービス業	25.6	20.8	13.0	25.7	13.2	12.5	15.9	10.3	24.8	17.3	13.2	9.2	4.0	18.1	17.0	15.0	53.2	49.2	24.8	17.0	6.8	4.1	2.8	0.1	0.7	12.3		
1000人以上	6.9	17.6	22.7	27.4	18.7	11.4	13.2	12.7	23.2	17.0	10.0	17.4	22.3	19.0	20.8	23.7	41.9	32.1	34.9	10.1	1.6	4.0	2.4	2.2	1.3	15.6		
500～999人	14.4	22.1	35.4	31.6	7.7	14.5	23.3	17.2	27.6	8.3	8.4	6.4	18.5	24.5	20.0	19.5	38.5	47.4	28.8	14.3	9.3	5.0	7.4	5.8	1.4	12.1		
300～499人	4.8	17.4	13.0	18.7	13.0	11.7	33.9	15.8	21.2	29.0	7.7	40.0	14.6	25.7	6.9	21.4	61.7	30.0	36.6	22.7	2.0	4.6	3.3	3.3	1.6	6.8		
100～299人	8.3	29.0	14.3	11.3	16.6	15.3	13.0	13.2	34.4	24.2	6.7	14.2	18.2	13.5	27.6	11.4	43.4	51.1	11.2	15.9	6.8	9.2	5.0	2.8	2.9	14.3		
50～99人	10.3	20.8	19.1	14.6	8.1	21.9	9.0	13.8	29.4	27.0	15.5	19.4	32.3	12.5	31.5	11.4	43.3	29.8	15.1	17.8	8.3	3.3	3.6	0.4	1.4	21.8		
30～49人	32.3	26.7	5.7	12.7	12.6	9.2	16.6	13.6	35.1	9.3	10.9	23.9	6.5	18.3	11.2	14.0	47.1	36.7	25.2	20.0	2.5	19.3	2.2	4.3	4.7	8.8		
5～29人	21.8	16.9	9.5	8.2	17.3	18.3	11.1	11.8	20.3	28.6	10.1	11.3	16.6	16.4	27.9	17.9	41.0	30.8	19.0	12.9	5.4	12.0	2.8	0.0	8.5	13.9		

付表 1-7-1 非正社員活用上の問題（契約社員）（複数回答）（%）

	正社員以外の労働者の活用上の問題点：契約社員																			
	良質な人材の確保		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業	27.3	21.9	-	-	4.2	40.9	0.0	7.7	25.0	29.5	0.0	6.7	31.0	7.7	25.0	29.5	8.3	3.9	20.9	19.1
建設業	30.2	53.0	-	-	33.2	25.4	9.8	3.5	22.4	16.0	21.2	30.7	20.3	18.0	27.6	12.0	30.1	20.9	2.5	17.8
製造業	54.4	43.8	-	-	44.1	32.9	18.0	16.8	32.6	37.3	23.7	18.6	19.2	26.4	15.7	14.4	9.6	13.7	9.1	8.2
電気・ガス・熱供給・水道業	48.3	64.9	-	-	25.2	20.8	9.6	5.4	21.3	12.8	20.2	33.5	17.9	19.1	2.8	5.4	6.8	8.8	7.9	16.0
情報通信業	62.6	46.4	-	-	34.0	24.1	16.0	11.2	23.3	22.6	29.2	17.7	16.0	28.7	10.3	12.4	11.3	15.8	5.8	9.1
運輸業	50.2	46.9	-	-	41.4	41.3	24.8	20.3	21.8	40.6	26.6	28.4	15.2	19.3	13.3	12.2	17.5	16.6	6.0	10.7
卸売業・小売業	50.0	39.1	-	-	39.8	30.9	7.9	12.1	32.0	29.3	23.0	31.7	25.5	29.4	15.1	13.9	20.8	3.9	2.6	16.4
金融・保険業	40.9	38.4	-	-	40.4	35.3	15.7	15.8	39.3	21.5	29.5	30.6	32.2	35.3	17.9	9.4	15.2	11.7	7.5	6.6
不動産業	58.1	61.6	-	-	28.9	20.7	12.5	3.5	21.0	27.7	26.4	28.1	27.2	21.6	5.3	4.3	5.3	11.6	5.1	14.9
飲食店・宿泊業	56.3	52.1	-	-	43.4	48.4	25.8	18.5	47.1	59.9	20.3	18.5	38.9	24.7	16.3	19.8	9.1	13.4	5.2	13.2
医療・福祉	35.8	48.3	-	-	30.6	37.3	25.9	20.2	24.1	30.5	25.0	19.7	34.1	29.9	28.0	17.0	20.6	22.0	12.7	7.7
教育、学習支援業	43.7	53.1	-	-	33.1	30.5	26.6	18.3	27.7	12.6	17.1	14.1	36.8	27.0	11.3	11.9	11.3	8.0	3.2	8.7
複合サービス業	47.2	54.9	-	-	45.5	57.5	13.8	27.2	40.1	58.0	15.9	14.9	51.0	32.8	10.0	20.9	16.9	24.4	0.0	0.9
サービス業	50.6	63.9	-	-	44.9	32.3	14.9	16.5	36.8	31.1	20.6	24.5	25.9	17.9	12.3	11.7	16.6	11.9	9.2	4.3
1000人以上	49.2	54.1	-	-	44.2	31.3	17.1	16.6	41.7	26.7	29.2	27.2	35.6	29.6	22.7	11.6	16.0	8.1	2.9	8.4
500～999人	63.9	50.4	-	-	41.2	42.6	19.6	9.4	29.0	30.3	21.5	26.3	31.9	35.9	4.7	24.6	13.9	27.0	1.9	13.1
300～499人	60.6	35.2	-	-	25.1	53.3	11.8	8.3	32.4	63.0	7.1	33.5	50.2	37.8	5.5	10.3	6.6	7.5	3.2	3.5
100～299人	37.4	51.2	-	-	23.9	33.8	10.8	17.8	20.4	36.1	22.0	22.0	26.7	25.0	5.8	7.8	9.4	10.1	9.3	5.8
50～99人	40.1	52.9	-	-	37.2	29.5	14.9	20.9	36.2	27.6	10.3	12.8	20.4	19.4	8.6	14.3	21.8	12.8	6.2	14.0
30～49人	52.9	36.6	-	-	41.4	44.0	22.8	15.1	23.8	33.9	33.5	22.0	19.8	22.1	18.2	19.2	11.6	28.4	2.0	2.1
5～29人	48.2	48.4	-	-	44.4	22.3	19.2	12.5	29.1	17.3	21.7	25.5	17.5	13.6	22.3	15.4	23.2	11.5	9.7	20.1

付表 1-7-2 非正社員活用上の問題（嘱託社員）（複数回答）（%）

		正社員以外の労働者の活用上の問題点：嘱託社員																			
産業大分類	企業規模	良質な人材の確保		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業		34.8	13.1	—	—	29.3	14.6	24.3	15.1	15.0	23.7	34.6	26.5	22.8	28.5	0.9	8.8	12.1	13.4	13.4	23.7
建設業		41.2	37.8	—	—	36.7	30.8	17.3	19.4	26.7	30.7	30.8	36.4	21.1	11.8	19.2	17.7	23.1	17.7	1.1	8.4
製造業		34.2	25.4	—	—	33.4	26.4	18.0	18.8	36.0	32.6	27.8	28.7	19.6	22.2	9.7	10.0	13.1	11.9	5.9	11.6
電気・ガス・熱供給・水道業		32.6	43.8	—	—	34.4	34.2	12.0	15.4	28.5	32.6	23.6	25.5	21.8	35.1	10.5	18.5	10.8	18.7	13.8	4.8
情報通信業		34.4	31.9	—	—	20.9	20.2	7.2	8.5	19.8	28.3	26.8	8.3	27.1	28.2	11.6	2.8	17.5	13.0	11.1	16.6
運輸業		32.5	35.4	—	—	32.4	36.6	14.2	22.0	29.3	38.6	26.3	22.6	16.8	22.4	14.5	9.1	20.0	20.6	13.3	5.0
卸売業・小売業		34.8	51.4	—	—	45.0	41.0	11.8	10.3	52.8	45.6	31.0	33.2	29.3	23.6	9.8	11.7	12.1	21.0	3.5	4.3
金融・保険業		31.2	43.2	—	—	33.4	33.1	11.8	13.3	35.5	47.0	28.8	28.7	25.7	34.3	5.2	11.0	10.8	8.8	3.7	6.7
不動産業		47.9	49.9	—	—	30.8	44.1	5.9	12.8	32.5	49.8	36.3	27.0	14.2	24.8	13.6	7.6	11.1	12.7	3.5	6.7
飲食店・宿泊業		41.9	12.7	—	—	40.2	35.6	22.3	6.0	38.3	58.6	43.5	4.5	10.6	30.7	0.9	5.8	3.4	3.6	5.7	26.2
医療、福祉		22.8	37.1	—	—	37.3	31.7	12.6	6.7	21.5	28.0	14.7	27.2	23.1	25.5	20.9	11.3	16.3	5.7	13.6	17.1
教育、学習支援業		23.9	43.6	—	—	36.9	34.5	21.8	7.0	57.9	10.6	28.9	23.0	19.2	21.8	21.8	9.5	18.2	10.8	7.7	16.1
複合サービス業		42.9	37.9	—	—	37.0	32.6	17.6	17.5	44.7	34.9	25.0	20.4	25.5	24.7	5.3	12.2	11.8	19.4	2.0	5.8
サービス業		39.2	30.2	—	—	40.2	22.6	16.5	9.0	29.5	32.4	28.6	31.3	22.8	21.4	9.6	12.7	14.4	17.2	6.7	16.1
1000人以上		21.6	40.3	—	—	26.8	26.2	11.3	12.4	45.8	40.8	20.2	25.8	34.8	23.9	17.2	8.8	15.3	13.1	5.9	8.1
500～999人		34.8	32.3	—	—	34.3	26.2	9.5	14.4	28.7	42.4	32.2	30.4	14.6	20.6	9.5	8.5	8.9	12.5	3.8	5.9
300～499人		54.9	42.4	—	—	23.5	34.4	27.7	8.7	56.7	37.5	19.7	10.8	17.8	24.9	4.9	15.3	9.1	14.0	8.1	15.0
100～299人		35.0	34.0	—	—	33.2	36.4	15.9	12.5	36.3	39.0	24.2	29.1	14.7	32.2	10.0	13.0	12.6	18.0	8.9	12.0
50～99人		31.0	35.9	—	—	38.0	34.7	11.1	11.9	30.1	39.9	31.3	32.8	28.7	23.8	14.8	14.0	15.3	15.2	5.2	10.5
30～49人		38.3	37.2	—	—	31.4	29.1	13.9	18.4	25.1	30.8	34.0	40.8	31.9	17.9	6.5	6.9	9.8	14.1	12.1	7.1
5～29人		40.5	36.0	—	—	49.0	33.6	18.1	15.0	32.9	30.8	34.5	29.9	15.8	15.3	11.8	11.0	19.1	16.4	3.5	11.8

付表 1-7-3 非正社員活用上の問題（出向社員）（複数回答）（%）

良質な人材の確保		正社員以外の労働者の活用上の問題点：出向社員																	
		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業		28.3	48.0	12.2	11.8	36.6	12.6	0.0	1.6	9.4	5.6	35.0	2.4	9.8	42.4	18.6	26.8	30.8	22.0
建設業		25.9	48.6	23.8	1.3	24.8	47.9	11.0	17.3	15.9	32.4	26.1	6.6	20.4	5.3	32.6	42.7	0.5	4.3
製造業		36.5	25.6	9.3	12.1	19.1	20.5	7.5	9.4	14.5	11.1	23.1	17.9	18.0	14.7	23.8	26.7	6.8	28.3
電気・ガス・熱供給・水道業		37.9	32.3	5.9	20.8	35.7	13.1	7.4	1.7	19.1	12.1	26.9	12.1	18.0	15.8	11.9	16.6	17.2	21.8
情報通信業		30.9	37.3	9.4	7.0	14.7	26.1	9.8	7.5	17.1	18.5	13.6	23.9	14.3	9.1	14.9	12.9	24.4	24.3
運輸業		30.2	37.1	7.4	22.5	11.3	35.6	24.3	3.4	14.7	19.5	11.9	14.9	22.5	5.8	20.7	23.8	26.7	19.5
卸売業・小売業		55.4	16.0	38.5	7.7	28.7	38.0	5.1	1.2	35.1	39.0	32.6	14.1	6.6	10.3	14.4	18.8	8.2	29.5
金融・保険業		36.2	50.7	13.1	10.6	26.8	25.0	7.5	4.3	36.9	9.0	31.1	18.5	14.9	9.6	21.1	20.5	3.6	18.7
不動産業		42.0	38.2	10.1	8.2	33.6	20.4	5.6	12.7	21.0	15.5	24.5	20.0	22.8	20.3	17.2	24.8	16.0	35.8
飲食店、宿泊業		31.4	40.9	4.6	0.7	34.1	5.7	0.1	36.2	23.9	77.1	53.4	72.2	8.0	1.0	73.4	6.6	5.1	15.2
医療、福祉		48.8	70.7	51.9	9.3	18.7	2.5	15.3	2.2	32.7	2.6	29.5	33.6	18.6	29.5	3.2	6.0	5.0	9.8
教育、学習支援業		41.6	12.0	3.1	24.2	12.3	36.5	8.0	25.1	14.2	4.5	10.1	28.9	10.9	25.4	5.3	5.3	26.1	3.5
複合サービス業		35.6	33.5	1.7	13.7	36.1	23.8	16.8	4.9	33.6	14.6	34.9	20.6	20.2	20.1	6.9	14.6	8.0	37.1
サービス業		26.9	43.8	17.8	6.5	17.7	24.2	3.1	5.4	19.3	14.7	15.0	27.9	13.2	20.6	28.8	12.0	16.6	24.6
1000人以上		49.0	43.1	17.8	3.4	16.0	17.3	13.4	6.5	34.4	12.2	20.7	9.4	21.0	9.8	21.3	11.8	9.0	26.8
500～999人		38.1	17.1	11.3	7.9	31.0	36.5	7.3	5.9	29.3	37.0	14.7	8.1	8.2	11.2	48.7	12.6	8.4	22.9
300～499人		36.5	49.9	32.8	8.8	21.8	28.3	10.5	5.1	15.0	20.8	10.4	18.2	20.7	9.7	28.1	38.9	16.9	13.8
100～299人		48.8	35.9	32.9	7.8	31.3	22.3	10.6	12.9	28.3	27.9	30.8	16.1	18.4	6.2	25.6	29.1	8.3	30.8
50～99人		21.7	27.4	20.6	4.3	21.1	27.0	1.6	3.9	23.9	18.6	9.3	30.1	9.9	16.2	22.6	32.6	10.7	18.8
30～49人		25.4	42.2	29.9	12.2	20.7	24.1	3.9	4.9	7.9	12.5	30.2	15.1	4.8	23.6	12.3	9.3	11.3	32.0
5～29人		39.2	31.9	12.3	11.9	20.2	40.7	7.7	12.7	18.7	35.2	40.2	34.5	13.6	16.0	22.2	14.8	12.1	12.5

付表 1-7-4 非正社員活用上の問題（派遣労働者）（複数回答）（%）

		正社員以外の労働者の活用上の問題点：派遣労働者																			
		良質な人材の確保		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
産業大分類		62.9	69.1	-	-	47.9	37.3	0.0	21.5	29.8	33.5	45.1	15.2	24.6	11.4	8.8	14.3	26.3	18.1	7.5	16.6
建設業		35.0	46.9	-	-	8.4	33.1	8.4	5.2	30.4	13.8	43.7	25.4	19.2	14.9	10.5	19.3	9.5	15.3	1.9	15.8
製造業		48.5	63.2	-	-	39.6	42.6	17.0	12.3	30.3	33.0	23.7	31.4	18.4	20.3	13.6	13.1	18.0	22.6	4.6	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業		54.2	47.2	-	-	35.0	27.2	17.0	7.7	24.1	31.0	27.9	33.3	39.5	27.3	6.0	11.7	19.9	22.0	4.9	6.2
情報通信業		47.3	62.5	-	-	26.5	27.3	13.5	18.0	21.4	13.3	24.9	32.3	32.7	29.1	10.1	14.9	19.1	25.2	9.6	5.5
運輸業		54.5	64.6	-	-	53.9	48.9	13.4	16.0	38.5	29.9	50.7	35.9	19.4	15.9	25.6	13.2	10.5	22.6	0.5	2.7
卸売業・小売業		42.1	62.3	-	-	39.9	43.0	17.9	21.8	22.7	24.2	28.8	24.1	26.4	26.3	20.1	12.0	19.2	22.7	1.8	2.0
金融・保険業		54.6	60.1	-	-	38.4	37.1	20.3	17.3	27.1	25.2	29.5	25.6	34.8	32.7	15.0	11.2	24.0	29.4	0.4	3.5
不動産業		59.2	56.9	-	-	23.5	31.6	23.8	13.5	21.9	17.1	31.7	17.2	7.1	18.8	19.1	15.9	27.9	33.1	14.6	5.6
飲食店・宿泊業		19.7	65.9	-	-	13.3	59.7	40.7	21.3	2.1	49.1	36.1	25.0	7.7	13.1	2.2	11.2	3.7	9.0	4.0	0.2
医療・福祉		48.4	60.3	-	-	28.8	38.9	5.7	13.8	8.6	19.8	9.3	31.6	21.7	31.0	9.2	27.4	10.4	20.2	13.5	5.0
教育、学習支援業		42.3	54.0	-	-	36.9	42.7	28.9	21.0	18.0	25.0	33.2	19.9	45.7	32.4	16.3	16.0	32.3	29.8	8.6	7.3
複合サービス業		23.5	41.1	-	-	39.5	38.2	37.8	39.4	44.6	29.6	18.3	29.7	36.1	30.7	8.3	20.0	18.4	24.1	0.8	17.9
サービス業		50.9	39.7	-	-	38.4	24.6	23.5	13.2	35.2	25.9	14.2	18.9	33.2	20.0	9.9	30.0	23.6	19.8	7.4	16.6
1000人以上		49.6	66.5	-	-	36.3	35.2	19.8	13.3	29.7	24.3	30.2	26.4	25.8	29.8	18.3	19.4	21.8	26.7	1.4	5.8
500～999人		51.1	59.5	-	-	31.9	46.5	8.1	15.2	29.2	24.5	28.2	30.0	40.9	22.5	14.7	13.1	22.1	22.5	1.0	3.4
300～499人		59.1	75.7	-	-	43.1	38.6	8.2	11.0	31.1	29.7	32.1	16.7	37.4	26.0	8.3	16.9	22.9	24.2	4.5	2.9
100～299人		45.0	62.3	-	-	31.8	38.4	21.3	16.3	32.2	29.7	29.3	29.6	28.6	19.1	19.4	15.5	18.8	26.2	3.5	10.3
50～99人		38.7	38.5	-	-	47.8	47.2	13.3	21.3	13.0	29.6	22.4	17.5	25.1	21.2	12.1	13.8	14.5	16.7	3.3	4.1
30～49人		36.8	45.8	-	-	30.8	35.9	34.4	20.7	32.9	17.8	12.8	37.2	14.1	27.1	21.0	18.4	22.0	21.0	4.6	8.7
5～29人		40.0	50.0	-	-	30.1	37.1	22.0	14.4	14.3	26.6	25.7	32.5	11.5	13.9	5.9	12.4	10.1	13.6	12.5	4.7
企業規模																					

付表 1-7-5 非正社員活用上の問題（臨時的雇用者）（複数回答）（%）

		正社員以外の労働者の活用上の問題点:臨時的雇用者																			
		良質な人材の確保		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
業種		27.0	30.2	-	-	0.0	50.0	13.5	4.7	5.4	19.8	67.6	0.0	27.0	2.4	0.0	47.6	67.6	30.2	0.0	15.1
建設業		29.4	33.3	-	-	60.0	66.5	2.0	0.2	33.9	49.9	4.0	33.3	15.1	0.0	31.1	16.6	34.0	33.1	1.2	16.6
製造業		32.7	34.2	-	-	41.1	29.4	31.4	10.4	44.1	37.7	31.9	24.2	12.9	18.7	1.4	5.1	10.8	3.9	15.6	28.5
電気・ガス・熱供給・水道業		50.0	100.0	-	-	53.9	0.0	0.0	0.0	23.0	0.0	50.0	100.0	23.0	0.0	0.0	0.0	27.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業		7.4	22.4	-	-	46.8	18.2	6.0	1.9	0.0	1.9	57.8	61.5	45.9	10.7	0.0	5.4	4.7	57.7	0.0	7.3
運輸業		61.8	78.9	-	-	44.3	38.8	5.9	1.4	14.8	47.5	37.5	25.7	12.2	0.5	12.1	5.0	5.9	14.9	8.6	3.7
卸売業・小売業		49.8	38.4	-	-	60.9	57.7	0.1	35.1	38.5	57.2	13.7	23.5	19.2	4.0	2.2	2.4	2.6	2.0	0.8	0.0
金融・保険業		14.8	2.1	-	-	0.0	0.0	0.0	93.0	0.0	4.9	85.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業		5.7	6.9	-	-	43.0	3.4	38.3	10.9	37.0	1.4	37.0	82.8	22.0	3.4	17.3	1.4	35.8	0.0	13.8	1.4
飲食店、宿泊業		55.9	19.8	-	-	55.9	56.6	22.8	0.3	54.8	51.2	36.8	51.8	3.1	0.1	0.4	38.8	0.4	5.1	0.0	0.1
医療、福祉		7.8	60.3	-	-	56.7	38.9	0.1	1.0	10.9	26.4	47.6	26.6	6.3	2.1	38.2	0.0	6.0	27.2	39.9	26.2
教育、学習支援業		58.5	10.0	-	-	44.4	24.0	9.3	1.9	4.7	12.7	36.8	1.9	50.9	5.0	9.3	9.6	9.3	1.9	0.0	59.5
複合サービス業		44.3	44.8	-	-	57.8	50.1	15.3	42.0	53.6	51.6	17.4	42.3	28.5	44.8	1.2	31.8	4.3	16.1	1.2	29.3
サービス業		26.8	64.9	-	-	61.7	15.6	8.8	5.4	38.7	11.9	20.7	10.3	11.5	23.6	22.0	0.4	11.8	3.2	0.3	27.9
1000人以上		63.5	68.2	-	-	29.7	47.4	5.2	15.1	24.8	37.4	29.6	27.6	28.7	9.8	12.0	3.0	18.3	10.1	9.0	1.4
500～999人		33.3	79.5	-	-	78.1	23.7	9.9	12.4	72.7	14.7	16.5	20.7	10.7	40.1	5.6	7.3	6.5	6.5	1.9	6.7
300～499人		5.4	46.1	-	-	49.9	77.6	6.4	22.4	25.3	46.3	41.6	71.6	46.0	28.1	4.5	43.1	6.3	12.6	2.2	10.4
100～299人		18.5	28.0	-	-	44.2	40.5	25.7	14.0	50.9	31.7	43.8	25.5	38.2	22.7	2.8	7.4	3.0	7.3	6.6	7.9
50～99人		13.4	34.9	-	-	35.1	35.2	25.9	11.0	26.2	25.3	6.9	22.7	33.0	5.9	13.6	6.4	12.7	13.1	7.0	26.7
30～49人		53.1	67.0	-	-	14.1	37.1	6.4	9.5	20.8	37.1	10.3	36.0	3.0	0.0	16.1	2.3	3.6	19.1	3.9	13.9
5～29人		41.1	36.7	-	-	68.3	50.9	8.9	10.2	41.5	49.7	24.2	29.9	7.9	2.0	12.9	12.1	13.2	15.1	5.7	13.3

付表 1-7-6 非正社員活用上の問題（パートタイム労働者）（複数回答）（%）

良質な人材の確保		正社員以外の労働者の活用上の問題点：パートタイム労働者																		
		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他		
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	
鉱業	33.7	19.1	29.6	25.0	28.8	36.1	22.2	12.3	17.3	16.5	12.9	29.5	15.1	23.4	1.3	8.3	0.0	12.1	8.7	21.6
建設業	13.1	25.6	31.1	21.9	37.7	35.2	16.7	16.1	25.7	23.8	30.3	21.3	14.6	10.6	19.7	3.8	16.3	6.9	7.0	14.4
製造業	32.0	37.6	25.8	26.9	44.7	42.1	28.8	24.9	31.4	31.0	21.0	24.2	20.6	15.5	10.7	14.1	12.6	14.5	5.9	9.0
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	54.2	14.7	15.3	32.1	32.6	22.0	19.0	25.8	15.5	32.4	38.1	17.9	26.9	10.9	12.4	8.6	17.2	7.8	4.3
情報通信業	31.7	33.3	24.2	31.8	33.7	42.3	22.9	23.2	19.4	21.4	25.7	22.4	18.6	24.0	16.5	8.3	7.3	8.1	5.3	5.4
運輸業	29.3	32.6	24.2	30.8	30.0	32.0	24.1	30.0	21.8	26.7	23.1	22.8	21.9	17.5	8.1	14.7	9.8	14.3	10.5	9.6
卸売業・小売業	54.4	46.6	38.7	46.3	52.2	44.9	23.2	23.4	41.1	33.9	29.6	17.6	18.9	22.4	22.0	14.8	15.2	11.9	4.2	8.3
金融・保険業	44.9	52.1	20.6	35.2	35.4	38.2	24.7	17.4	34.2	32.4	29.3	33.5	33.8	33.2	12.5	12.2	20.5	19.4	3.5	3.8
不動産業	48.4	34.4	32.4	32.9	46.3	33.2	18.8	23.1	37.6	32.9	28.7	28.1	20.9	21.3	14.8	7.3	20.2	13.7	3.7	8.7
飲食店・宿泊業	60.0	55.0	54.2	59.7	58.1	55.1	21.4	19.0	45.3	39.1	20.8	22.0	12.6	12.1	22.1	19.4	12.2	10.9	1.4	2.4
医療・福祉	37.1	43.5	31.6	39.6	37.4	43.1	20.5	23.7	19.7	31.7	15.8	20.8	30.0	19.4	21.0	18.1	19.9	14.9	5.1	5.9
教育・学習支援業	45.5	63.1	30.4	47.2	38.5	55.2	27.0	16.7	27.0	31.1	19.0	19.3	18.9	19.7	20.0	20.3	11.0	13.5	3.6	4.8
複合サービス業	27.6	49.2	17.7	28.3	46.9	55.8	31.5	27.5	33.5	30.4	15.8	28.3	30.8	32.1	9.2	12.7	11.3	16.4	3.3	2.7
サービス業	39.1	46.3	36.0	42.9	45.7	47.9	21.5	18.3	39.2	30.0	19.7	28.0	15.1	14.7	15.2	17.5	9.9	13.0	6.3	9.1
1000人以上	54.5	56.0	51.2	60.3	57.5	46.9	25.9	16.6	50.4	38.4	30.2	23.0	21.1	23.0	20.3	18.7	14.9	15.8	3.2	6.3
500～999人	54.8	37.0	34.6	46.8	47.8	47.8	21.1	20.3	43.7	23.6	26.8	23.9	31.6	29.1	27.3	13.8	23.3	15.8	0.8	3.8
300～499人	57.5	48.9	42.2	42.6	51.8	50.7	31.2	17.8	47.7	27.9	24.7	24.8	22.8	15.7	22.7	13.9	5.9	9.2	1.2	2.7
100～299人	50.5	43.9	38.4	41.2	39.7	47.6	21.4	21.6	29.1	27.7	20.0	17.6	16.7	18.7	10.3	9.8	10.7	13.4	4.7	5.5
50～99人	40.3	44.9	39.8	40.8	49.8	42.6	27.4	24.1	34.5	32.0	33.2	15.7	24.9	17.3	20.0	16.1	19.2	10.8	4.2	7.3
30～49人	46.0	46.6	32.2	37.3	42.7	50.5	20.9	25.0	39.4	45.3	27.0	24.9	29.4	23.2	18.0	18.6	17.0	13.9	3.8	4.9
5～29人	40.4	43.5	31.2	38.5	46.4	44.0	21.5	23.3	31.2	32.3	20.1	22.4	14.5	14.9	18.6	16.2	13.0	11.6	5.9	9.3

付表 1-7-7 非正社員活用上の問題（その他）（複数回答）（％）

良質な人材の確保		正社員以外の労働者の活用上の問題点・その他																			
		定着性		仕事に対する責任感		時間外労働への対応		仕事に対する向上意欲		業務処理能力		正社員との職務分担		チームワーク		正社員との人間関係		その他			
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19		
鉱業		66.0	38.1	20.2	7.6	40.6	34.1	8.3	0.0	14.8	25.1	28.1	19.7	16.5	20.2	19.8	5.8	19.8	14.8	1.0	8.6
建設業		31.5	35.7	33.1	31.0	54.2	12.9	17.2	9.0	50.9	26.6	22.3	12.1	23.4	3.5	21.0	9.8	17.5	10.9	0.6	30.0
製造業		49.0	41.3	20.4	26.6	42.6	35.2	22.5	21.3	37.0	32.9	28.1	23.5	23.0	13.8	15.5	12.2	15.7	16.9	4.6	8.6
電気・ガス・熱供給・水道業		43.5	40.3	11.7	2.3	30.0	14.5	9.5	2.3	27.0	19.5	36.2	52.4	20.4	21.2	0.0	3.1	16.2	11.2	14.7	3.8
情報通信業		50.1	42.0	9.4	52.0	20.2	41.4	8.8	22.8	41.4	35.5	19.1	16.3	32.3	27.4	15.6	6.3	18.4	9.6	7.6	7.8
運輸業		39.0	38.6	28.1	25.5	40.6	38.5	15.3	22.0	25.9	28.0	15.0	26.9	22.8	23.7	12.2	22.2	22.1	19.0	12.6	4.8
卸売業・小売業		49.9	45.2	42.9	26.1	33.0	46.0	9.2	18.6	39.7	49.1	21.9	21.9	16.2	24.7	13.7	13.4	16.1	9.7	14.4	12.0
金融・保険業		61.9	56.3	20.3	21.8	47.9	38.0	20.4	23.9	52.9	41.5	39.4	33.7	45.4	40.6	19.6	11.2	20.5	18.2	0.2	1.8
不動産業		47.4	51.2	32.9	25.7	37.4	35.4	6.8	21.8	27.1	18.7	35.2	26.3	17.7	38.0	20.9	16.1	15.0	3.1	13.8	14.6
飲食店・宿泊業		44.5	41.9	53.2	38.1	71.4	49.9	20.8	21.8	41.3	36.2	33.2	21.4	21.3	14.6	21.4	16.2	1.3	0.3	0.1	8.3
医療・福祉		47.6	45.4	31.0	39.1	44.5	29.5	28.4	22.2	29.1	14.0	9.8	17.3	46.3	22.8	25.9	20.7	29.9	25.5	2.1	20.4
教育・学習支援業		55.2	57.0	22.4	19.9	41.1	36.1	22.7	17.0	18.3	27.2	25.4	7.6	18.2	41.3	7.7	9.3	14.2	10.0	1.2	6.5
複合サービス業		35.9	42.3	20.3	19.2	46.6	43.5	20.7	25.7	30.5	33.5	18.4	17.8	38.2	38.9	8.6	8.4	10.3	13.8	3.3	2.3
サービス業		48.4	46.1	34.6	51.5	42.6	46.7	8.9	24.8	39.3	44.1	16.6	25.0	10.1	22.3	17.1	17.8	10.2	22.1	5.7	11.1
1000人以上		51.2	51.5	30.1	43.9	40.6	43.1	19.8	14.9	30.3	31.7	23.7	23.9	23.7	24.9	14.6	9.3	7.7	11.4	5.4	4.0
500～999人		54.2	46.7	34.8	34.2	28.6	36.6	8.2	22.1	19.6	30.2	20.6	17.3	42.1	47.9	10.0	11.4	31.5	16.7	1.7	6.3
300～499人		53.0	50.7	33.0	29.4	58.7	40.4	11.0	12.3	54.6	55.5	16.9	26.3	16.4	17.8	16.7	12.3	13.7	9.7	13.5	5.7
100～299人		44.5	54.2	36.7	27.0	40.0	42.0	14.3	28.8	35.2	34.2	26.2	26.9	25.3	30.0	17.9	14.0	17.7	21.3	4.5	7.0
50～99人		39.8	41.1	28.4	28.1	38.7	40.9	19.6	13.3	42.4	38.8	28.2	11.4	27.9	23.2	15.6	16.8	10.9	11.3	3.4	13.4
30～49人		43.3	55.7	37.5	47.3	50.7	43.9	18.6	14.1	35.3	47.4	17.2	29.3	19.9	9.3	18.6	17.5	17.7	12.7	7.8	6.4
5～29人		42.9	31.4	35.4	30.9	45.9	35.8	15.2	23.0	43.3	35.4	22.8	18.5	15.6	13.2	18.2	15.9	15.2	11.5	7.5	21.3

付表 1-8-1 各種制度の適用状況（正社員）（複数回答）（%）

	就業形態別に適用される制度：正社員																									
	雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転職制度		制度なし・不詳	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
繊維業	-	-	-	-	28.0	15.1	63.4	67.6	24.5	20.6	75.8	77.8	22.8	28.0	45.0	40.8	17.8	15.9	46.9	45.4	-	-	14.3	13.3		
建設業	-	-	-	-	29.5	19.9	72.9	68.1	35.3	23.0	78.4	72.6	31.5	20.6	46.0	47.9	31.5	18.3	55.0	46.5	-	-	10.5	13.0		
製造業	-	-	-	-	18.4	19.0	67.5	65.8	33.0	30.5	81.7	78.6	31.1	30.7	37.1	40.4	15.4	20.1	52.7	55.0	-	-	11.2	16.1		
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	72.5	73.7	92.6	92.7	79.3	78.7	94.6	93.9	81.0	83.4	85.2	89.4	75.6	78.7	86.9	93.2	-	-	3.9	3.6		
情報通信業	-	-	-	-	24.8	30.8	70.5	70.0	42.3	43.1	82.9	81.8	52.0	55.8	54.5	65.0	34.4	39.6	71.9	77.3	-	-	9.6	9.9		
運輸業	-	-	-	-	27.6	24.2	67.2	65.9	37.7	33.7	76.3	78.3	44.3	39.4	52.8	57.3	29.8	23.4	58.2	60.4	-	-	15.3	13.5		
卸売業・小売業	-	-	-	-	28.4	27.2	65.4	66.1	37.3	39.6	79.7	80.3	43.7	40.0	49.3	52.4	25.1	30.6	60.2	64.5	-	-	12.8	13.8		
金融・保険業	-	-	-	-	65.3	67.8	79.4	87.3	66.2	77.9	88.6	91.0	80.4	83.6	80.0	86.3	66.7	77.9	79.7	86.2	-	-	6.2	6.4		
不動産業	-	-	-	-	19.7	22.0	64.5	53.2	36.3	29.8	82.0	69.3	44.2	42.5	46.4	48.6	35.4	32.7	66.7	61.3	-	-	14.4	25.1		
飲食店・宿泊業	-	-	-	-	10.1	17.1	50.2	41.8	21.4	23.4	68.4	68.4	35.8	27.7	40.2	31.5	18.1	16.0	52.9	56.8	-	-	18.9	24.0		
医療・福祉	-	-	-	-	9.0	7.1	73.6	69.2	24.6	18.7	88.2	85.4	27.4	35.0	42.2	43.7	12.4	18.6	53.3	57.3	-	-	7.9	9.7		
教育、学習支援業	-	-	-	-	16.9	18.6	70.0	73.3	31.3	33.4	78.5	82.6	51.1	47.3	55.1	52.3	26.4	25.3	61.4	73.2	-	-	13.1	9.1		
複合サービス業	-	-	-	-	17.4	17.2	86.9	84.4	50.3	45.5	90.6	86.1	50.6	46.0	68.9	67.9	38.6	45.6	79.6	79.9	-	-	6.6	11.1		
サービス業	-	-	-	-	15.9	15.2	61.0	62.0	27.1	27.3	76.6	79.3	32.8	33.7	47.5	48.1	22.9	25.0	59.4	68.6	-	-	14.7	12.1		
1000人以上	-	-	-	-	48.3	48.5	79.7	80.9	66.2	67.0	87.5	90.5	78.4	78.7	77.0	80.7	58.6	63.7	81.6	85.4	-	-	7.3	6.8		
500～999人	-	-	-	-	46.0	44.2	86.5	76.2	60.0	66.0	89.9	92.4	79.6	71.3	81.0	79.8	47.0	55.0	83.6	86.5	-	-	6.2	6.5		
300～499人	-	-	-	-	33.4	33.7	78.7	74.2	52.0	50.4	87.7	80.6	63.8	49.7	72.1	69.5	35.2	42.4	74.7	81.2	-	-	8.3	14.3		
100～299人	-	-	-	-	35.0	33.4	76.8	72.7	47.2	41.9	86.1	83.3	55.1	50.8	61.5	62.0	30.5	32.6	73.0	76.8	-	-	9.1	12.7		
50～99人	-	-	-	-	21.3	18.3	68.9	71.6	35.4	35.3	82.5	84.1	37.3	42.7	52.5	56.6	22.5	26.7	69.3	75.4	-	-	8.9	8.9		
30～49人	-	-	-	-	17.3	16.4	64.8	66.7	30.5	31.7	80.6	79.4	35.6	32.0	49.0	47.5	20.6	17.3	68.7	73.0	-	-	9.3	6.8		
5～29人	-	-	-	-	10.7	9.7	56.0	54.6	16.9	15.0	72.6	71.5	17.6	15.3	27.9	30.1	11.4	10.6	40.2	43.1	-	-	17.2	19.1		

付表 1-8-2 各種制度の適用状況（契約社員）（複数回答）（%）

	就業形態別に適用される制度：契約社員																									
	雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発奨励制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業	65.9	69.4	81.0	67.5	65.9	67.5	1.9	0.0	48.6	26.0	26.7	0.0	59.7	24.4	62.9	42.4	57.2	38.7	38.1	7.2	15.0	11.7	16.6	46.8	1.6	13.5
建設業	80.8	75.2	80.8	61.2	74.5	60.7	26.3	4.7	21.3	23.1	22.3	5.1	39.3	39.1	38.5	34.5	45.8	47.4	22.2	19.3	19.9	2.4	39.1	12.7	15.4	
製造業	66.9	62.0	58.6	59.7	57.6	56.9	8.9	10.8	14.8	11.8	21.1	23.4	54.9	50.9	45.6	53.5	38.8	40.2	16.9	25.8	14.4	18.8	29.8	45.2	21.3	13.1
電気・ガス・熱供給・水道業	92.0	87.8	90.5	86.3	89.1	86.3	18.5	19.2	46.8	28.7	29.9	32.7	84.2	71.1	81.8	70.9	47.3	49.4	31.4	31.7	10.0	12.5	16.7	18.2	1.5	7.7
情報通信業	62.8	66.8	56.7	67.1	56.1	61.0	7.0	4.4	5.2	6.2	16.9	15.9	42.1	35.6	48.0	44.9	45.7	37.7	26.3	16.4	24.2	14.4	53.6	53.9	16.6	10.0
運輸業	79.5	77.7	73.1	76.9	67.1	75.9	5.1	18.0	7.2	21.9	19.6	25.7	38.4	50.5	51.4	50.3	41.6	58.2	20.9	25.3	15.5	27.9	38.0	56.6	14.0	8.8
卸売業・小売業	87.9	69.7	75.4	69.9	61.9	69.9	9.2	7.7	12.3	13.8	23.0	14.5	63.1	56.0	57.3	49.9	38.9	46.7	31.5	33.7	25.2	20.7	36.5	43.3	8.4	17.0
金融・保険業	78.7	78.6	81.5	78.1	78.2	73.3	18.5	7.2	28.0	19.7	29.6	30.2	67.4	62.6	74.9	69.2	60.6	64.9	42.8	50.4	14.5	31.4	40.8	57.8	7.5	5.6
不動産業	84.0	76.9	82.6	76.3	82.6	75.3	4.8	20.5	9.9	21.4	26.6	35.0	68.5	62.4	49.5	57.4	41.3	36.2	19.6	40.1	16.9	29.2	47.7	33.6	9.5	20.4
飲食店・宿泊業	80.6	75.7	76.2	74.4	79.7	75.7	5.3	12.5	10.0	12.3	10.9	28.1	60.0	51.3	40.9	61.3	29.6	55.9	13.9	29.5	32.0	51.8	54.7	82.0	4.2	9.9
医療・福祉	73.0	60.8	68.9	55.2	72.0	51.5	1.0	4.7	37.9	28.4	21.7	14.5	64.3	47.0	39.6	32.5	39.6	36.9	10.8	15.0	16.7	25.7	33.3	33.8	13.8	26.7
教育、学習支援業	63.4	59.6	62.6	58.5	55.9	55.9	4.7	7.5	14.3	13.3	17.6	11.6	46.1	45.0	46.2	43.4	38.9	39.1	17.0	23.3	28.1	26.6	35.4	53.9	15.2	20.6
複合サービス業	88.1	83.3	92.8	79.4	87.8	75.6	0.6	8.4	32.3	19.5	27.9	19.9	64.3	62.6	49.0	31.9	69.2	71.0	30.8	30.0	12.1	11.8	37.2	51.6	0.3	1.5
サービス業	71.2	83.2	65.9	81.2	60.8	78.2	6.1	6.4	16.3	13.4	15.3	21.4	44.8	51.9	48.7	43.9	46.9	43.7	23.8	24.7	20.4	28.7	33.9	50.7	13.0	7.3
1000人以上	89.9	85.9	84.9	86.2	79.9	84.9	16.2	12.1	17.0	21.9	22.4	23.9	65.3	64.0	73.8	78.2	56.5	74.7	42.0	46.9	29.4	36.4	53.3	56.1	4.5	3.7
500～999人	82.8	86.9	80.8	84.5	71.2	83.7	7.7	13.1	15.4	17.3	29.1	42.2	62.0	73.8	65.1	62.0	53.9	68.2	35.9	51.5	23.1	49.7	35.8	72.0	6.2	2.8
300～499人	83.0	80.5	82.3	80.5	78.3	79.8	6.7	4.0	12.2	12.2	22.1	18.1	54.8	52.0	48.8	33.2	49.1	45.2	14.1	30.2	48.5	13.0	51.7	48.1	11.4	13.4
100～299人	79.6	72.4	78.7	72.4	74.4	68.6	6.6	7.6	11.7	16.7	18.5	15.0	53.7	49.7	40.7	53.9	30.5	46.3	10.4	30.3	9.6	18.9	31.4	55.3	9.2	10.7
50～99人	72.4	84.8	69.2	84.8	67.5	81.4	16.7	4.8	12.9	17.3	25.5	23.5	46.3	45.4	38.9	40.4	46.4	40.9	21.0	14.6	25.1	32.8	40.1	46.6	12.0	6.3
30～49人	75.2	66.2	72.7	57.6	71.3	57.0	5.8	2.5	12.7	15.2	11.5	11.7	58.7	45.5	49.9	24.9	43.3	23.0	12.7	8.7	20.5	11.1	39.4	36.1	17.2	10.5
5～29人	61.7	40.5	49.8	32.9	45.4	31.3	0.6	7.3	21.4	10.6	13.8	5.6	42.7	32.1	27.0	17.7	26.2	15.1	10.2	3.4	15.6	8.7	26.4	22.4	20.1	37.7

付表 1-8-3 各種制度の適用状況（嘱託社員）（複数回答）（%）

	就業形態別に適用される制度：嘱託社員																									
	雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業	78.5	75.5	86.5	72.3	85.7	66.3	9.8	0.9	21.2	8.4	15.7	9.1	64.2	40.3	37.0	30.6	39.0	31.6	11.4	5.2	3.8	3.7	0.0	1.5	5.3	14.4
建設業	80.0	75.9	80.9	71.1	76.2	70.7	10.6	9.6	9.5	8.1	17.1	18.5	59.4	47.4	47.7	37.3	21.8	41.7	16.6	13.4	5.2	6.7	1.1	6.3	8.2	16.1
製造業	82.5	69.0	79.9	70.7	77.8	68.7	6.3	7.8	10.7	7.3	25.4	22.6	66.0	55.2	49.1	51.6	29.3	38.2	9.3	14.9	3.3	4.9	2.4	3.7	8.9	12.6
電気・ガス・熱供給・水道業	88.6	93.2	86.9	92.2	81.7	89.6	14.2	13.1	28.5	24.4	28.9	32.3	76.9	79.1	68.7	80.3	43.5	43.7	26.4	30.4	5.2	8.2	5.0	11.0	6.7	2.8
情報通信業	81.8	89.7	82.1	85.2	80.5	83.4	11.0	15.3	22.7	16.9	37.8	32.0	68.0	54.4	69.6	59.4	29.3	41.5	14.0	16.8	5.7	12.3	5.2	17.0	13.2	5.8
運輸業	91.3	80.3	85.9	76.9	83.8	73.9	15.7	8.5	15.0	5.4	25.6	11.8	58.0	51.8	45.1	40.6	44.0	32.4	20.3	16.3	8.6	8.1	7.3	8.6	6.0	11.7
卸売業・小売業	75.5	71.6	80.5	72.8	79.8	68.6	12.8	10.2	10.6	15.9	21.1	30.5	69.3	57.7	44.8	49.9	29.0	29.8	15.6	14.1	10.2	8.1	2.8	10.3	8.6	13.5
金融・保険業	64.9	79.3	70.8	77.5	64.7	72.0	25.3	22.4	16.1	32.9	32.3	33.4	57.0	70.1	64.6	77.4	47.2	63.5	33.3	51.3	6.6	24.3	4.8	20.5	16.2	8.4
不動産業	73.6	85.4	87.9	86.1	87.8	78.3	11.7	17.4	22.1	21.2	15.1	20.9	65.0	54.0	42.0	50.6	30.8	29.7	16.8	33.2	8.8	22.8	6.9	5.4	7.3	4.6
飲食店・宿泊業	83.2	78.7	78.5	61.6	78.4	61.6	3.6	0.3	30.8	5.9	28.0	10.2	61.9	34.2	44.4	23.7	39.3	20.8	2.2	6.2	1.4	9.2	12.8	5.5	16.5	19.3
医療・福祉	70.5	73.8	70.0	75.0	68.4	72.5	2.6	13.9	22.3	20.4	20.4	32.2	60.7	55.5	31.8	49.8	25.8	49.2	3.3	10.2	8.7	19.4	12.1	19.8	18.2	13.5
教育・学習支援業	71.1	74.5	68.7	76.1	63.7	71.3	6.5	10.6	23.6	4.1	37.8	24.1	71.4	40.1	55.4	44.0	42.4	32.1	17.1	13.1	10.1	3.9	6.5	11.9	8.5	13.2
複合サービス業	90.3	82.2	90.5	84.5	89.7	79.6	6.2	6.1	14.8	4.6	18.2	21.5	65.3	58.1	45.2	42.9	52.8	54.7	17.8	30.9	8.6	5.4	16.9	12.8	5.7	5.4
サービス業	85.1	77.8	88.0	70.9	86.1	70.0	11.8	3.3	16.4	9.4	22.2	21.4	63.4	48.4	54.2	44.5	39.1	37.3	22.0	17.2	10.1	8.5	11.4	6.7	2.7	15.0
1000人以上	78.3	86.1	79.8	85.3	76.6	78.1	18.5	11.4	18.0	15.4	23.3	31.6	66.3	73.0	79.8	70.3	48.1	56.2	31.9	34.3	14.7	15.3	7.5	12.7	10.4	4.8
500～999人	82.0	83.7	86.9	88.2	81.4	86.3	17.2	8.9	8.4	14.4	33.6	31.5	73.1	62.4	69.3	63.2	43.4	49.0	28.6	34.6	15.0	9.7	11.1	8.8	7.8	6.1
300～499人	91.7	61.5	89.8	61.4	89.2	60.8	9.7	8.7	20.5	7.2	32.9	35.7	75.0	64.5	58.5	47.9	36.3	44.5	18.6	17.7	5.3	8.0	3.0	17.7	4.7	7.5
100～299人	82.3	81.3	83.6	80.2	81.9	78.7	8.9	11.7	15.4	20.3	32.3	30.0	70.7	50.8	58.9	59.7	30.8	45.4	16.0	18.1	6.1	9.7	5.4	12.8	9.1	10.8
50～99人	82.7	84.2	80.4	83.1	79.8	80.8	12.0	8.7	12.1	9.4	26.3	19.8	59.7	61.8	48.7	50.6	36.9	35.1	15.5	10.5	4.7	9.3	9.0	6.0	6.8	7.9
30～49人	68.6	78.0	74.5	76.5	73.0	75.0	7.1	4.4	13.4	10.4	21.9	18.6	64.2	44.6	40.3	29.0	33.7	23.3	13.6	6.9	6.8	2.3	4.2	2.4	13.1	14.1
5～29人	78.9	55.5	79.0	48.9	76.2	47.1	6.1	7.0	13.4	4.6	13.7	8.9	57.2	30.7	23.1	19.8	20.5	14.2	3.8	3.0	4.0	6.8	3.0	2.7	8.1	29.6

付表 1-8-4 各種制度の適用状況（出向社員）（複数回答）（%）

	就業形態別に適用される制度：出向社員																									
	雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業	58.5	52.3	65.0	51.1	10.9	1.2	51.3	40.9	25.2	12.0	42.1	46.2	44.9	48.8	47.1	34.8	18.7	31.6	23.9	—	—	—	—	8.9	18.3	
建設業	41.1	17.4	40.3	17.4	36.1	4.6	37.3	6.0	36.6	4.7	6.2	63.7	35.0	46.4	54.2	48.3	7.9	34.7	27.4	—	—	—	—	30.6	40.1	
製造業	50.3	34.3	50.5	33.0	21.7	11.6	38.3	29.6	26.8	21.4	44.7	40.4	51.7	53.6	44.2	31.7	27.4	33.9	32.6	—	—	—	—	20.6	32.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	53.3	28.5	55.5	26.2	30.7	13.1	40.1	14.1	42.6	17.5	58.9	25.5	43.7	65.7	51.2	44.0	25.6	38.1	23.2	—	—	—	—	13.7	32.4	
情報通信業	56.5	34.2	56.6	32.8	31.0	9.5	42.3	19.4	35.5	12.8	49.2	30.0	40.1	58.4	52.4	39.2	29.7	48.4	34.6	—	—	—	—	21.5	28.5	
運輸業	61.4	50.2	61.1	48.5	23.7	14.7	55.2	39.3	38.4	11.9	57.9	45.2	46.6	47.3	50.0	50.6	34.7	50.6	21.9	—	—	—	—	31.4	33.8	
卸売業・小売業	47.5	30.3	49.4	30.2	20.7	8.9	43.6	17.2	34.2	12.0	47.2	22.5	39.1	46.8	38.7	52.1	28.8	30.1	27.8	25.7	—	—	—	41.5	37.8	
金融・保険業	31.4	35.1	31.3	34.9	19.4	16.7	29.9	21.3	21.9	21.6	32.8	31.5	40.7	54.2	42.4	52.9	30.4	27.4	25.4	27.2	—	—	—	42.0	26.5	
不動産業	50.3	27.2	55.3	31.9	33.2	14.1	52.0	30.7	41.7	25.5	56.1	37.7	62.1	47.0	61.1	32.6	41.6	23.9	48.4	31.9	—	—	—	22.8	44.7	
飲食店・宿泊業	84.7	61.5	71.2	58.7	20.0	6.3	53.9	31.5	23.2	27.7	55.0	31.8	59.1	33.7	26.6	16.0	19.2	5.8	21.5	31.9	—	—	—	12.3	33.3	
医療・福祉	72.0	47.8	73.8	47.1	12.4	0.5	58.7	12.7	26.3	4.8	85.2	21.3	30.6	30.1	51.5	43.4	30.4	3.9	46.7	13.2	—	—	—	9.7	29.1	
教育・学習支援業	37.5	44.1	37.0	25.6	1.2	3.5	35.7	1.1	18.5	3.6	39.7	27.1	40.5	22.0	51.5	12.7	8.0	0.7	28.2	7.4	—	—	—	38.6	21.3	
複合サービス業	31.3	23.5	27.4	23.4	1.3	0.3	18.1	18.7	5.9	11.2	20.5	27.7	31.5	20.6	42.7	29.5	8.1	9.1	19.3	30.1	—	—	—	40.7	53.2	
サービス業	54.9	33.9	58.8	33.4	22.8	16.1	37.2	22.8	35.1	17.5	54.1	27.8	54.3	35.3	50.3	33.1	37.5	15.9	45.0	26.1	—	—	—	24.1	50.8	
1000人以上	37.9	26.7	42.3	26.4	24.0	12.5	35.5	19.1	31.4	19.3	42.7	24.2	63.3	48.2	55.0	44.8	42.9	22.8	32.7	23.7	—	—	—	—	23.1	42.2
500～999人	60.6	39.4	60.1	37.6	40.5	14.3	56.2	14.7	54.8	12.6	58.7	17.4	70.3	54.5	71.1	54.9	59.8	23.2	61.3	20.0	—	—	—	—	19.1	38.5
300～499人	39.1	33.4	38.2	33.1	14.3	20.3	30.0	26.0	24.6	19.8	35.4	27.2	46.2	43.1	42.7	61.9	23.0	17.4	28.4	47.4	—	—	—	—	45.2	22.2
100～299人	54.2	42.8	56.9	42.4	41.1	10.9	50.1	27.8	48.7	21.1	56.2	32.7	62.6	61.7	56.3	52.3	48.1	33.9	48.9	35.5	—	—	—	—	27.6	27.7
50～99人	49.0	43.8	46.8	42.6	16.8	12.5	35.0	30.9	29.7	17.1	42.4	36.9	42.5	45.2	42.1	48.8	31.4	23.0	31.1	31.0	—	—	—	—	33.6	37.9
30～49人	45.9	46.7	45.1	46.0	14.9	3.0	36.8	15.1	16.4	6.2	41.7	32.8	42.7	25.0	45.1	45.1	15.6	14.4	22.7	29.2	—	—	—	—	42.5	29.9
5～29人	66.4	24.6	66.5	23.7	12.7	6.2	47.0	15.8	25.0	8.5	59.9	23.1	31.7	21.7	30.6	24.0	20.6	10.4	32.5	16.6	—	—	—	—	21.9	50.1

付表 1-8-5 各種制度の適用状況（派遣労働者）（複数回答）（%）

		就業形態別に適用される制度：派遣労働者																									
		雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	49.7	20.8	57.6	33.6	11.9	4.0	-	-	-	-	25.6	64.4
建設業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.1	13.9	35.1	28.1	12.0	7.0	-	-	-	-	58.9	66.9
製造業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.4	26.8	25.9	31.9	3.2	5.4	-	-	-	-	55.8	57.5
電気・ガス・熱供給・水道業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.0	18.6	28.9	21.1	6.2	0.5	-	-	-	-	54.1	70.3
情報通信業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.7	15.8	22.3	29.5	3.3	3.3	-	-	-	-	69.2	62.8
運輸業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.8	19.2	19.7	18.9	7.8	0.6	-	-	-	-	70.6	66.3
卸売業・小売業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26.1	27.5	21.3	30.4	2.5	9.4	-	-	-	-	64.6	59.5
金融・保険業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.9	27.8	44.2	53.5	13.3	13.0	-	-	-	-	44.2	38.5
不動産業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13.4	13.2	12.4	19.1	5.0	10.0	-	-	-	-	78.3	78.2
飲食店・宿泊業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.7	6.6	11.1	7.2	0.0	2.6	-	-	-	-	82.6	90.6
医療・福祉		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28.7	21.5	20.5	18.0	2.4	0.6	-	-	-	-	65.3	69.6
教育・学習支援業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.7	21.5	4.1	7.5	2.0	4.8	-	-	-	-	85.7	72.0
複合サービス業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.9	18.4	26.5	24.3	2.2	8.0	-	-	-	-	68.6	74.1
サービス業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5	28.5	23.8	27.3	7.0	7.8	-	-	-	-	71.9	57.1
1000人以上		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29.9	29.2	36.5	39.9	8.7	11.5	-	-	-	-	53.6	49.4
500～999人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.8	27.5	32.2	36.9	1.5	4.9	-	-	-	-	55.6	52.6
300～499人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18.5	25.7	24.3	28.8	3.0	5.9	-	-	-	-	61.1	60.4
100～299人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24.4	25.5	24.8	24.9	10.9	3.3	-	-	-	-	59.8	60.7
50～99人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21.3	23.3	17.6	26.0	4.2	8.9	-	-	-	-	69.2	65.7
30～49人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.5	13.0	20.0	18.1	3.4	2.6	-	-	-	-	66.7	80.3
5～29人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.0	11.8	10.5	15.8	1.3	2.7	-	-	-	-	81.7	75.4

付表 1-8-6 各種制度の適用状況（臨時的雇用者）（複数回答）（%）

	就業形態別に適用される制度：臨時的雇用者																										
	雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳		
	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	
鉱業	15.5	17.2	15.5	4.1	15.5	4.1	0.0	0.0	4.4	0.0	0.0	13.1	15.5	13.1	18.0	13.1	55.5	15.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	30.3	11.1	28.3	
建設業	16.6	0.1	15.3	0.1	15.3	0.1	12.9	0.0	13.0	0.0	0.0	0.0	14.1	0.0	29.8	0.2	30.6	14.1	0.1	0.1	0.1	0.0	4.8	14.0	37.1	71.7	
製造業	19.8	20.9	14.6	16.0	14.6	16.0	0.9	0.4	3.3	0.2	1.8	1.7	19.8	5.6	11.3	14.9	18.4	8.1	6.4	3.4	6.4	6.4	12.4	5.2	44.2	65.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	72.5	0.0	72.5	0.0	48.2	0.0	11.2	0.0	22.4	0.0	11.2	0.0	22.4	0.0	14.4	50.7	0.0	82.7	0.0	68.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24.3	0.0
情報通信業	15.8	8.0	15.2	8.0	15.0	3.3	8.4	1.7	0.8	0.0	0.0	4.7	11.1	4.7	14.3	9.3	16.3	21.8	6.2	0.0	14.2	0.0	14.2	5.3	62.0	74.2	
運輸業	31.6	22.5	20.0	18.3	20.0	18.3	0.0	0.0	14.8	0.0	3.8	6.9	24.8	7.9	32.5	15.0	31.6	22.9	9.3	6.9	6.5	0.3	43.8	48.0	33.0	42.7	
卸売業・小売業	28.4	1.0	8.3	2.7	8.1	1.0	0.0	0.0	8.1	0.0	0.0	0.0	30.1	0.3	10.5	5.4	44.7	6.8	20.6	2.1	44.2	2.4	0.0	11.8	19.1	82.4	
金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	63.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	93.0	36.8	7.0
不動産業	66.7	3.1	63.9	2.0	61.3	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	15.8	4.3	13.6	6.2	3.8	3.9	0.0	0.8	0.0	0.0	2.6	0.0	31.1	86.4	
飲食店・宿泊業	0.8	10.1	0.8	7.6	0.8	7.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	19.9	1.0	10.4	17.8	7.7	0.0	0.0	17.2	4.8	3.2	31.9	61.6	62.4	
医療・福祉	68.9	41.6	70.1	41.6	70.0	40.6	0.0	0.0	37.0	29.3	3.9	3.7	37.4	66.0	6.6	30.3	36.8	58.9	4.9	25.6	3.8	25.6	10.2	81.6	27.6	6.9	
教育・学習支援業	12.8	3.6	6.1	1.8	0.0	1.8	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	26.6	14.5	1.2	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	67.3	85.5	
複合サービス業	71.3	56.8	70.4	53.7	64.9	46.0	0.0	9.3	12.2	9.7	17.7	0.0	49.2	41.4	48.9	20.5	40.2	42.8	2.5	20.9	7.7	9.7	6.3	13.6	22.2	33.5	
サービス業	22.2	40.2	3.8	35.3	3.8	33.7	0.0	0.1	6.9	0.0	1.3	0.0	16.8	0.4	13.6	5.9	45.2	8.8	9.8	1.6	9.9	14.1	19.0	29.8	38.7	39.9	
1000人以上	55.4	36.5	39.2	31.5	38.6	30.6	27.6	0.7	25.6	0.1	0.3	6.9	7.7	9.9	27.6	31.5	32.5	30.0	13.6	5.0	13.3	10.2	22.5	49.5	16.1	25.8	
500～999人	22.3	35.9	21.2	35.6	21.1	35.6	0.2	0.7	4.5	0.4	8.0	0.4	46.2	1.7	28.4	26.2	21.8	25.6	6.1	13.7	4.8	9.3	11.0	10.2	23.8	31.4	
300～499人	51.1	14.4	51.1	14.2	50.4	14.2	3.9	5.5	27.9	0.2	8.7	0.8	35.8	12.2	35.2	5.5	38.7	18.2	3.9	0.5	3.9	0.9	7.3	11.0	44.5	64.7	
100～299人	27.3	17.3	25.4	13.7	22.7	11.2	0.1	0.0	10.5	2.0	3.0	0.5	24.1	8.7	23.2	15.8	34.6	16.1	7.7	4.3	7.1	3.3	12.9	13.7	47.6	66.4	
50～99人	31.9	27.4	24.5	25.7	24.5	22.2	0.0	0.0	20.2	0.0	5.6	0.2	29.7	5.6	17.8	11.8	16.4	16.5	5.6	5.7	8.0	1.9	24.4	14.9	49.3	55.9	
30～49人	21.6	56.0	15.0	33.7	15.0	27.9	0.0	0.0	0.0	6.1	1.4	10.9	21.0	17.0	3.8	17.0	3.7	33.4	33.4	0.0	33.8	10.2	5.4	36.9	27.4	33.8	
5～29人	16.8	6.4	5.9	6.3	5.9	6.3	0.0	0.0	5.0	2.4	0.0	0.0	17.2	9.6	14.2	3.6	41.0	8.7	2.8	2.4	13.5	4.8	8.0	25.0	39.4	68.3	

付表 1-8-7 各種制度の適用状況（パートタイム労働者）（複数回答）（%）

		就業形態別に適用される制度：パートタイム労働者																									
		雇用保険		健康保険		厚生年金		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格		正社員への転換制度		制度なし・不詳	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
鉱業		41.5	52.4	28.8	15.3	25.7	14.9	8.6	0.0	1.3	6.0	0.9	0.8	27.5	33.4	25.7	15.6	21.8	21.0	6.6	5.7	8.6	4.3	5.7	22.4	34.8	23.3
建設業		32.2	46.5	14.8	24.2	14.2	21.7	4.5	3.2	12.2	9.7	7.0	5.2	33.5	24.8	12.8	10.5	11.1	10.0	7.2	3.2	0.9	0.6	13.2	16.1	33.4	33.6
製造業		52.5	57.6	33.3	35.4	32.0	33.4	2.3	2.0	9.4	8.7	10.6	8.6	49.2	42.4	23.4	25.3	19.4	23.5	4.0	6.2	8.8	12.2	20.3	27.9	20.9	19.6
電気・ガス・熱供給・水道業		59.4	71.2	29.6	59.0	27.0	57.9	2.3	1.9	5.5	3.2	4.7	4.7	29.5	17.3	30.3	49.2	22.9	17.3	3.4	5.3	1.3	1.9	3.9	5.3	28.3	13.9
情報通信業		52.6	50.2	30.4	39.5	28.4	39.5	1.1	0.7	6.9	6.8	6.1	7.5	33.3	24.2	20.1	24.6	14.7	19.9	6.0	6.1	7.8	10.2	20.1	29.0	27.3	34.0
運輸業		53.2	57.8	28.3	36.5	25.5	33.8	2.8	2.3	8.3	3.7	5.8	3.2	36.8	31.6	26.7	23.2	25.6	24.1	5.9	3.1	7.3	8.5	20.1	28.4	23.5	23.3
卸売業・小売業		58.3	56.0	44.1	42.4	40.2	36.1	5.2	1.5	5.3	7.1	7.0	10.6	36.6	34.9	21.5	24.2	26.0	29.4	7.5	11.6	17.6	16.5	25.5	33.2	21.7	19.4
金融・保険業		72.1	73.1	46.8	50.9	41.2	44.2	9.2	4.9	7.3	2.8	3.9	6.5	48.5	45.4	49.6	51.0	49.9	64.5	16.0	23.2	3.3	7.7	12.8	39.1	8.5	8.6
不動産業		55.2	57.7	40.6	45.1	35.1	40.4	2.7	3.6	3.0	1.6	4.9	2.0	34.3	19.2	24.3	21.4	15.9	16.7	5.0	5.6	6.7	14.8	22.4	23.3	19.5	24.1
飲食店・宿泊業		43.1	48.6	30.7	36.4	28.8	33.9	0.9	1.9	3.7	2.8	2.8	3.0	25.0	21.6	20.2	16.4	24.4	18.9	5.5	4.0	22.0	24.1	42.3	46.0	21.3	26.0
医療・福祉		54.4	61.1	28.7	40.5	23.8	37.1	0.6	1.9	16.3	11.6	4.2	6.3	41.5	39.9	17.1	18.9	24.8	29.6	5.0	10.5	10.2	15.1	26.6	31.0	20.3	16.1
教育・学習支援業		38.5	36.7	21.4	22.7	18.6	19.4	1.5	0.0	4.5	4.0	4.3	2.2	25.6	22.7	16.8	20.7	23.5	31.8	6.4	11.4	15.5	17.5	22.3	38.1	28.4	27.3
複合サービス業		69.0	77.7	59.6	64.1	58.5	58.2	1.7	1.3	8.1	4.6	13.8	18.9	43.8	53.0	33.5	33.4	29.8	49.5	10.0	20.3	2.8	5.1	13.8	29.8	14.4	13.0
サービス業		58.3	58.7	39.4	37.8	37.1	35.3	1.5	1.6	7.0	6.8	4.0	6.9	40.1	35.3	16.5	22.9	30.7	28.5	5.4	7.7	14.9	22.1	30.1	30.5	17.1	18.7
1000人以上		76.7	83.4	64.6	72.0	57.2	66.1	7.9	3.7	4.9	4.5	8.2	15.3	47.3	44.5	47.3	50.8	51.5	46.1	15.4	23.4	26.6	30.5	36.4	49.4	6.0	5.7
500～999人		78.6	71.8	71.5	61.3	67.4	55.7	4.9	4.4	8.2	4.2	9.4	13.2	46.5	55.3	51.3	45.7	35.7	54.2	15.5	16.9	14.1	15.5	37.4	54.1	9.1	5.2
300～499人		76.9	73.4	64.2	54.2	59.2	45.7	2.9	1.1	4.9	4.1	6.1	16.9	37.7	37.2	29.4	27.2	32.5	32.0	15.0	14.1	17.1	11.1	34.4	32.0	10.0	11.3
100～299人		58.5	66.7	48.0	51.2	45.1	48.7	3.5	2.4	5.1	6.7	12.3	6.8	35.2	33.2	28.0	31.6	30.0	33.2	4.1	6.7	16.8	13.6	37.4	42.7	13.9	14.7
50～99人		59.1	61.7	42.5	50.0	40.7	45.0	1.9	2.0	6.5	7.2	8.2	9.0	38.6	34.5	15.5	25.8	31.7	31.2	4.5	10.3	19.2	18.2	32.6	46.9	13.9	13.1
30～49人		52.8	55.2	30.8	35.5	28.8	33.9	4.9	4.4	6.6	8.3	6.5	7.4	42.7	33.9	19.4	16.7	26.4	27.8	5.2	3.0	15.3	21.7	32.5	34.1	20.5	15.2
5～29人		39.5	39.8	18.7	19.7	16.9	16.5	1.4	0.5	8.9	7.8	3.3	3.4	33.2	27.7	9.8	8.7	12.7	14.7	3.0	3.8	8.7	12.4	17.7	20.9	31.2	31.8

付表 2-1 年齢構成 (%)

		H15						H19					
		15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60歳 以上	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60歳 以上
合計		0.7	23.0	28.8	24.5	17.5	5.4	0.8	14.8	31.6	22.9	21.8	8.0
性別	男	0.3	21.2	29.9	24.3	17.9	6.5	0.8	13.9	33.8	20.1	21.9	9.5
	女	1.2	24.9	27.7	24.8	17.2	4.3	0.9	16.1	28.4	27.0	21.7	5.9
就業 形態	正社員	0.1	22.9	33.8	24.6	16.0	2.5	0.2	14.8	37.3	23.4	21.4	2.9
	契約社員	0.3	30.9	25.4	17.2	15.7	10.4	0.4	21.4	24.8	17.9	19.1	16.3
	嘱託社員	0.0	0.0	0.0	5.5	18.5	75.9	0.0	0.0	0.0	3.0	10.9	86.1
	出向社員	0.1	9.8	25.6	26.9	36.3	1.4	0.1	9.8	23.2	25.5	37.4	4.0
	登録型・派遣労働者	0.4	37.6	42.4	13.1	5.2	1.3	0.6	29.1	39.2	17.7	7.2	6.2
	常用雇用型・派遣労働者	0.3	39.2	28.9	14.9	12.9	3.8	0.2	29.4	33.1	18.7	12.6	5.9
	臨時的雇用者	4.6	20.8	12.1	29.9	17.3	15.3	5.1	14.9	19.0	10.4	20.0	30.6
	パートタイム労働者	2.1	22.5	18.0	27.8	21.1	8.4	2.5	11.6	20.7	25.7	25.6	13.9
	その他	3.2	29.4	18.8	19.0	20.2	9.4	2.1	20.2	20.9	19.0	23.1	14.7
職種	専門的・技術的な仕事	0.1	27.3	32.7	22.8	10.8	6.4	0.1	17.5	41.3	16.1	19.1	5.9
	管理的な仕事	0.0	5.8	14.7	34.6	38.9	5.9	0.0	3.9	24.9	33.9	30.6	6.7
	事務の仕事	0.5	25.7	37.8	22.2	11.7	2.1	0.4	17.4	36.7	25.5	15.7	4.2
	販売の仕事	2.1	19.0	20.7	32.8	19.1	6.3	0.6	12.6	35.8	25.5	22.4	3.1
	サービスの仕事	1.9	34.5	17.3	21.9	18.2	6.3	5.2	21.8	19.3	18.0	22.5	13.2
	保安の仕事	0.0	11.9	17.4	35.3	15.7	19.8	0.3	1.8	14.5	5.7	19.9	57.9
	運輸・通信の仕事	0.6	28.1	28.8	11.0	18.8	12.7	0.1	5.7	36.3	17.3	23.6	17.0
	生産工程・労務の仕事	0.9	12.8	22.7	26.1	26.0	11.4	0.3	17.1	23.4	21.9	25.7	11.6
	その他の仕事	0.6	1.3	36.7	7.5	43.6	10.4	1.3	3.9	13.1	9.1	43.6	29.0
	不詳	0.0	28.3	47.1	18.0	4.5	2.1	0.1	3.1	31.4	6.7	34.6	24.2
産業 大分類	鉱業	0.4	13.4	13.9	28.4	34.2	9.7	0.0	12.1	16.4	24.2	33.3	14.0
	建設業	0.1	28.3	27.8	22.3	18.6	3.0	0.0	5.9	39.0	22.7	20.2	12.1
	製造業	0.6	17.7	33.6	25.1	19.2	3.8	0.7	16.9	29.8	22.4	23.4	6.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	23.0	50.1	19.8	4.7	2.4	0.0	13.8	34.6	28.7	20.4	2.5
	情報通信業	0.0	35.2	39.9	12.7	11.3	0.9	0.0	19.6	42.8	22.7	12.6	2.2
	運輸業	0.5	14.7	39.3	17.7	21.9	6.0	0.0	8.7	27.7	26.9	26.1	10.6
	卸売業・小売業	1.1	23.1	23.7	30.0	17.9	4.2	0.3	13.8	37.2	23.5	19.5	5.6
	金融・保険業	0.0	21.4	38.2	23.0	16.3	1.1	0.0	9.6	33.7	29.6	24.4	2.6
	不動産業	0.0	21.6	21.0	23.4	21.1	12.8	0.0	14.6	36.3	10.0	24.7	14.3
	飲食店・宿泊業	2.3	34.1	14.4	26.4	17.5	5.2	7.7	21.8	12.0	18.9	27.3	12.2
	医療・福祉	0.3	25.7	22.3	31.8	15.2	4.7	0.3	17.5	29.0	21.9	25.0	6.2
	教育、学習支援業	0.8	30.9	22.9	20.7	13.9	10.8	0.5	21.3	25.8	17.2	24.6	10.6
	複合サービス業	0.1	12.4	25.7	27.8	31.8	2.2	0.3	13.2	27.0	35.1	21.8	2.8
サービス業	0.7	21.2	33.0	17.4	14.1	13.6	0.1	14.2	33.1	23.4	17.2	11.9	
企業 規模	1000人以上	1.0	25.9	31.8	27.2	12.5	1.6	1.6	15.7	33.8	26.4	18.5	3.9
	500~999人	2.1	25.4	34.8	19.6	14.7	3.4	0.3	20.8	27.4	27.0	19.3	5.2
	300~499人	0.1	22.7	31.8	25.2	16.5	3.6	0.1	17.1	28.7	24.4	19.2	10.5
	100~299人	0.7	21.6	27.6	23.4	21.2	5.5	0.1	11.7	31.3	25.5	23.1	8.3
	50~99人	0.2	23.1	28.6	24.3	18.2	5.7	0.2	10.4	32.0	21.8	28.6	7.0
	30~49人	0.6	24.1	31.6	23.0	15.5	5.2	1.5	11.7	43.1	15.9	16.1	11.7
	5~29人	0.5	19.8	22.7	24.4	22.1	10.5	0.9	16.4	27.5	17.6	25.3	12.2

付表 2-1-1 性別・就業形態別 年齢構成 (%)

	H15						H19						
	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60歳以上	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60歳以上	
男	正社員	0.0	19.0	33.6	27.2	17.9	2.3	0.0	11.9	37.8	23.4	23.3	3.5
	契約社員	0.3	22.9	21.6	16.4	19.7	19.0	0.4	19.7	18.7	14.4	19.2	27.7
	嘱託社員	0.0	0.0	0.0	1.8	14.4	83.8	0.0	0.0	0.0	0.6	9.1	90.4
	出向社員	0.1	8.4	24.0	26.5	39.5	1.5	0.0	7.7	19.6	26.8	41.4	4.5
	登録型・派遣労働者	0.9	41.5	28.3	12.3	9.4	7.6	0.6	28.3	30.7	14.8	10.2	15.4
	常用雇用型・派遣労働者	0.3	33.4	29.5	12.1	15.7	9.1	0.2	29.3	30.6	19.2	12.2	8.5
	臨時的雇用者	2.6	29.2	10.2	14.3	16.4	27.3	6.9	13.7	17.2	6.2	14.7	41.4
	パートタイム労働者	1.4	48.8	10.3	7.0	10.6	21.9	6.1	23.4	23.5	3.9	15.6	27.5
	その他	4.3	29.9	16.7	13.9	19.0	16.1	3.6	23.0	18.8	12.9	21.3	20.4
女	正社員	0.4	29.4	34.1	20.3	13.0	2.8	0.8	22.1	36.0	23.5	16.4	1.2
	契約社員	0.3	37.9	28.7	17.9	12.3	2.9	0.5	22.9	30.2	21.1	19.1	6.2
	嘱託社員	0.0	0.0	0.0	16.3	30.5	53.2	0.0	0.0	0.0	11.5	17.0	71.5
	出向社員	0.0	17.1	34.0	28.9	19.5	0.5	0.2	20.6	41.4	18.7	17.3	1.8
	登録型・派遣労働者	0.4	37.0	44.3	13.2	4.6	0.5	0.6	29.5	43.2	19.1	5.8	1.9
	常用雇用型・派遣労働者	0.2	42.6	28.5	16.6	11.3	0.8	0.3	29.4	37.9	18.0	13.4	1.0
	臨時的雇用者	5.7	15.6	13.3	39.4	17.9	8.0	3.3	16.1	20.8	14.5	25.3	20.0
	パートタイム労働者	2.3	17.0	19.6	32.2	23.3	5.6	1.2	7.4	19.7	33.3	29.1	9.2
	その他	2.3	29.0	20.3	22.6	21.0	4.7	1.0	17.9	22.6	23.9	24.6	9.9

付表 2-1-2 性別・職種別 年齢構成 (%)

	H15						H19						
	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60歳以上	15-19 歳	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60歳以上	
男	専門的・技術的な仕事	0.1	23.0	33.1	24.5	10.4	8.8	0.0	17.7	41.4	15.5	18.1	7.3
	管理的な仕事	0.0	6.0	12.4	34.2	40.9	6.4	0.0	3.3	24.5	34.0	31.1	7.1
	事務の仕事	0.0	18.9	46.4	21.4	10.8	2.5	0.0	12.5	44.5	18.8	18.3	5.8
	販売の仕事	0.1	22.1	27.6	37.5	7.8	4.9	0.8	15.7	40.6	25.1	14.9	3.0
	サービスの仕事	1.5	49.2	18.6	10.1	15.3	5.2	7.2	27.1	30.2	10.6	7.6	17.3
	保安の仕事	0.0	10.0	16.1	37.0	16.4	20.6	0.3	1.7	14.7	5.2	19.9	58.2
	運輸・通信の仕事	0.0	30.8	33.8	6.9	12.7	15.8	0.1	5.9	32.5	18.7	24.3	18.6
	生産工程・労務の仕事	0.9	17.6	24.8	24.7	22.2	9.8	0.1	22.0	26.6	16.2	24.3	10.8
	その他の仕事	0.7	1.5	42.8	2.6	46.0	6.5	0.1	4.6	15.3	4.5	55.2	20.2
	不詳	0.0	33.6	35.6	24.2	2.2	4.3	0.1	3.0	9.1	6.5	55.1	26.2
	女	専門的・技術的な仕事	0.0	34.2	31.9	20.0	11.3	2.5	0.2	17.1	41.1	17.4	21.1
管理的な仕事		0.0	3.9	36.4	38.6	20.0	1.1	0.0	11.1	29.6	33.7	24.6	1.0
事務の仕事		0.8	29.6	32.9	22.7	12.2	1.8	0.7	20.4	32.0	29.5	14.2	3.3
販売の仕事		3.7	16.3	14.8	28.8	28.9	7.5	0.4	8.9	30.3	26.0	31.2	3.2
サービスの仕事		2.2	23.7	16.3	30.5	20.2	7.1	3.3	16.6	8.7	25.2	36.9	9.3
保安の仕事		0.0	49.8	43.5	0.0	2.9	3.7	0.0	4.1	8.4	22.4	20.2	45.1
運輸・通信の仕事		3.0	17.5	9.1	27.2	42.8	0.4	0.0	4.4	70.7	4.9	17.5	2.5
生産工程・労務の仕事		0.9	7.9	20.7	27.5	29.8	13.1	0.6	5.9	15.9	35.3	29.1	13.3
その他の仕事		0.0	0.0	0.4	36.9	29.1	33.6	3.2	2.8	9.7	15.8	26.5	41.9
不詳		0.0	23.3	57.7	12.3	6.5	0.1	0.1	3.1	53.5	6.9	14.3	22.2

付表 2-2 最終学歴 (%)

	H15							H19						
	中学校・旧小学	高校・旧中学	専修学校(専門課程)	短大・高専	大学	大学院	不詳	中学校・旧小学	高校・旧中学	専修学校(専門課程)	短大・高専	大学	大学院	
合計	4.1	46.9	8.1	13.0	24.8	0.6	2.6	5.1	46.3	10.5	10.8	25.8	1.5	
性別														
男	4.6	43.8	6.5	5.3	37.0	0.6	2.2	6.0	42.6	10.6	3.6	35.0	2.1	
女	3.5	49.9	9.7	20.9	12.3	0.7	3.0	3.8	51.6	10.3	20.9	12.6	0.7	
就業形態														
正社員	2.4	42.2	7.6	13.4	31.4	0.5	2.5	3.5	39.7	10.3	9.9	34.6	2.1	
契約社員	5.6	37.7	13.7	13.0	24.6	3.0	2.5	7.7	41.9	13.0	11.9	22.9	2.7	
嘱託社員	19.0	53.2	5.4	4.3	16.4	0.2	1.5	18.8	54.4	4.5	3.4	18.1	0.7	
出向社員	3.6	42.8	5.5	6.7	36.9	2.4	2.1	2.3	37.8	5.7	6.5	43.3	4.3	
登録型・派遣労働者	1.9	33.8	11.5	26.5	23.8	0.7	1.8	5.9	44.4	11.9	18.0	19.4	0.4	
常用雇用型・派遣労働者	5.2	40.3	10.2	17.4	21.1	0.3	5.5	6.8	51.1	13.7	8.0	19.6	0.7	
臨時的雇用者	20.6	48.1	5.1	4.5	3.8	14.8	3.1	16.2	57.2	7.8	9.6	8.9	0.3	
パートタイム労働者	6.3	61.0	8.9	12.2	8.0	0.6	3.0	6.2	62.7	11.2	13.9	5.8	0.2	
その他	11.4	54.8	9.5	10.5	11.4	0.2	2.2	13.6	56.3	9.7	8.2	11.4	0.8	
職種														
専門的・技術的な仕事	2.2	33.3	15.3	12.8	32.1	3.0	1.3	4.5	27.7	21.6	11.4	27.3	7.5	
管理的な仕事	0.4	34.6	3.7	12.6	46.4	0.2	2.2	1.4	37.1	6.2	4.9	49.9	0.6	
事務の仕事	0.6	41.7	7.2	17.7	30.9	0.3	1.6	0.5	43.5	7.9	18.0	29.3	0.8	
販売の仕事	2.6	57.1	6.5	12.2	17.7	0.3	3.5	4.2	51.0	6.7	8.7	29.4	0.0	
サービスの仕事	9.8	60.3	12.0	9.1	7.5	0.6	0.6	9.0	52.8	11.7	11.7	14.7	0.0	
保安の仕事	8.6	67.3	2.4	13.5	8.0	0.0	0.2	28.3	62.3	3.1	0.7	5.6	0.0	
運輸・通信の仕事	9.3	71.4	0.7	3.7	14.2	0.0	0.7	14.1	68.4	4.7	1.0	11.7	0.0	
生産工程・労務の仕事	15.9	63.6	6.1	6.1	6.9	0.0	1.5	13.2	65.1	12.4	3.2	6.1	0.1	
その他の仕事	13.2	83.4	2.0	0.6	0.9	0.0	0.0	12.7	71.5	3.4	4.5	7.6	0.3	
不詳	2.2	39.1	7.9	5.0	2.4	0.0	43.3	10.6	65.6	5.9	1.5	16.5	0.0	
産業大分類														
鉱業	17.3	68.4	6.2	3.2	3.7	0.7	0.4	17.5	41.4	13.2	6.1	21.2	0.5	
建設業	6.5	53.4	2.6	12.7	22.6	0.1	2.0	6.1	40.1	14.7	4.3	34.8	0.1	
製造業	3.8	49.1	4.5	15.2	25.6	0.7	1.1	7.0	50.0	4.3	6.8	30.1	1.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	59.4	1.2	7.0	28.5	2.1	1.4	0.4	63.4	0.8	3.1	28.9	3.5	
情報通信業	0.1	24.6	12.5	15.4	45.5	1.0	1.0	0.6	29.2	10.0	13.8	42.2	4.1	
運輸業	6.9	54.4	3.9	11.2	23.1	0.0	0.5	10.5	54.3	4.7	4.6	25.9	0.0	
卸売業・小売業	1.6	54.7	7.1	11.0	19.2	0.4	6.1	3.2	52.9	14.2	13.3	14.6	1.8	
金融・保険業	0.8	29.8	5.6	14.8	47.5	0.7	0.9	1.6	30.1	2.8	17.7	47.7	0.1	
不動産業	3.2	36.9	4.3	14.9	36.0	1.2	3.5	6.3	38.0	8.0	8.6	39.1	0.1	
飲食店、宿泊業	9.3	61.9	8.3	9.9	7.7	0.9	2.0	8.8	53.0	15.8	10.8	11.5	0.0	
医療、福祉	3.1	26.5	21.1	20.9	24.2	0.4	3.9	1.4	30.0	23.2	20.7	24.0	0.7	
教育、学習支援業	2.3	22.2	6.9	12.6	51.9	3.1	1.1	1.6	21.0	7.7	14.1	51.7	3.9	
複合サービス業	1.5	64.2	3.4	11.5	18.9	0.0	0.5	1.2	51.1	9.1	9.7	28.5	0.3	
サービス業	6.0	39.1	15.0	9.9	27.6	1.1	1.5	5.1	49.0	8.1	10.2	24.6	3.0	
企業規模														
1000人以上	2.0	45.0	5.7	13.8	30.9	1.0	1.6	3.4	43.8	9.4	9.2	32.4	1.8	
500～999人	1.3	37.9	9.4	13.7	35.4	0.3	2.0	4.9	39.9	9.0	12.1	32.8	1.4	
300～499人	1.8	39.1	3.4	16.7	34.6	0.9	3.6	6.0	35.9	12.4	8.2	36.2	1.2	
100～299人	7.3	42.1	9.9	10.3	27.8	0.8	1.7	3.8	51.6	7.4	13.2	22.4	1.6	
50～99人	3.9	46.1	11.9	13.3	15.9	0.5	8.5	4.0	46.0	17.0	7.5	24.1	1.5	
30～49人	3.8	50.3	11.3	10.2	23.8	0.1	0.5	5.2	51.5	9.3	11.6	22.3	0.1	
5～29人	6.1	56.9	7.7	13.0	14.0	0.4	1.9	8.3	49.3	11.9	12.2	16.5	1.8	

付表 2-3 同居家族 (%)

		H15							H19						
		配偶者	子ども	親	きょうだい	その他	不詳	同居していない・不詳	配偶者	子ども	親	きょうだい	その他	不明	同居していない・不詳
合計		60.0	49.4	37.9	11.4	4.2	0.1	13.1	63.5	49.9	29.9	9.0	4.2	0.1	13.5
性別	男	65.7	53.4	31.5	7.4	4.4	0.1	14.6	67.3	49.6	25.0	5.3	3.2	0.1	16.3
	女	54.3	45.3	44.5	15.5	4.1	0.1	11.6	58.0	50.4	37.1	14.1	5.7	0.2	9.4
就業形態	正社員	59.9	49.9	40.3	11.5	3.8	0.1	13.4	64.3	51.1	30.3	9.0	4.2	0.0	14.3
	契約社員	46.9	32.5	37.8	13.8	4.1	0.1	18.6	50.4	38.1	34.4	11.7	5.5	0.1	16.1
	嘱託社員	79.6	41.4	15.7	2.4	3.4	0.2	8.7	81.9	40.6	13.2	1.1	3.5	0.8	9.0
	出向社員	67.1	55.0	25.1	4.6	3.0	0.0	15.7	69.2	53.6	25.8	4.2	3.1	0.3	14.1
	登録型・派遣労働者	34.4	18.8	42.5	17.9	6.1	0.0	20.5	36.3	23.7	40.0	16.1	6.9	0.1	22.3
	常用雇用型・派遣労働者	42.0	32.3	38.5	14.8	4.6	0.1	20.7	42.8	29.9	33.8	12.3	5.7	0.2	24.8
	臨時的雇用者	58.4	34.9	49.5	9.2	5.4	0.0	12.4	55.8	38.0	32.3	12.8	10.3	1.4	12.5
	パートタイム労働者	64.3	54.7	32.3	10.8	5.2	0.1	10.8	68.8	55.8	27.1	7.5	3.3	0.2	9.0
	その他	46.8	36.6	41.8	14.7	6.4	0.0	15.5	50.1	39.1	37.0	12.4	6.9	0.6	14.3
職種	専門的・技術的な仕事	65.1	54.7	45.9	17.2	3.6	0.1	8.7	59.8	49.1	33.5	9.1	2.8	0.0	16.8
	管理的な仕事	83.2	68.6	19.5	1.5	2.3	0.5	9.4	75.2	62.5	20.0	1.5	3.4	0.0	15.2
	事務の仕事	53.2	42.7	45.3	14.5	3.7	0.0	13.4	62.3	49.9	35.8	12.4	5.3	0.0	10.8
	販売の仕事	62.5	56.9	38.0	11.3	7.1	0.0	13.1	58.1	51.3	39.1	12.6	3.4	0.1	4.4
	サービスの仕事	52.1	42.5	38.4	11.9	4.8	0.1	15.6	51.0	35.7	28.3	11.2	6.3	0.1	22.5
	保安の仕事	76.5	47.1	25.7	10.3	1.2	0.0	8.2	57.0	27.5	11.1	1.4	2.9	0.7	33.1
	運輸・通信の仕事	64.4	46.3	21.4	4.6	13.0	0.0	5.4	74.7	48.3	16.1	0.9	0.8	0.3	13.2
	生産工程・労務の仕事	66.1	55.4	28.7	7.2	4.0	0.0	13.9	70.2	52.9	22.7	7.0	4.4	0.4	13.0
	その他の仕事	91.3	87.2	41.1	0.7	0.8	0.0	3.2	71.1	35.3	22.0	4.4	3.4	0.1	7.9
不詳	32.3	27.1	21.5	0.2	0.1	0.0	46.3	40.8	57.3	27.6	2.6	1.2	1.7	6.6	
産業大分類	鉱業	64.2	51.7	39.4	1.0	5.0	0.0	8.1	79.3	56.0	53.8	11.2	2.7	0.0	5.0
	建設業	67.2	62.4	39.8	8.5	6.1	0.0	10.5	80.2	64.5	31.8	1.4	3.8	0.0	7.4
	製造業	64.0	50.3	37.3	10.2	4.0	0.0	13.3	62.3	49.0	29.9	12.2	6.5	0.1	14.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	72.6	56.4	24.7	3.8	3.6	0.1	13.2	75.9	65.7	31.6	2.3	3.4	0.0	17.6
	情報通信業	38.4	29.4	45.9	28.7	2.2	0.0	18.3	64.5	43.6	24.6	4.9	2.9	0.1	13.4
	運輸業	72.6	61.1	23.0	5.6	3.5	0.0	8.3	68.6	49.3	25.2	4.8	2.3	0.2	14.8
	卸売業・小売業	55.9	46.8	42.4	10.5	5.2	0.2	14.4	63.8	53.8	30.4	9.3	2.8	0.2	10.1
	金融・保険業	63.8	52.0	42.0	18.7	4.9	0.0	8.0	69.7	58.4	31.3	9.3	3.7	0.1	6.4
	不動産業	56.3	39.8	29.5	12.8	9.1	0.0	14.1	65.0	40.0	31.1	5.5	3.3	0.0	13.3
	飲食店、宿泊業	53.2	44.6	33.3	13.3	4.2	0.0	18.6	56.9	37.8	25.5	11.6	1.6	0.1	20.7
	医療、福祉	58.2	53.2	45.6	11.9	4.5	0.0	9.6	62.5	51.2	35.1	11.0	2.0	0.0	11.5
	教育、学習支援業	52.8	38.7	41.6	14.5	4.7	0.0	13.1	55.3	37.9	37.9	11.6	8.1	0.1	11.6
	複合サービス業	69.6	61.7	53.4	9.2	8.1	0.0	7.5	67.4	61.4	53.1	13.9	3.7	0.0	6.2
サービス業	59.6	45.1	31.6	11.4	1.8	0.2	14.1	56.8	44.8	27.7	6.6	6.7	0.1	19.4	
企業規模	1000人以上	58.3	47.4	36.2	12.1	4.4	0.0	16.2	59.9	49.1	29.9	10.2	3.3	0.2	17.4
	500~999人	60.2	46.0	33.1	16.9	6.5	0.1	12.1	64.5	54.1	31.3	8.9	3.7	0.1	8.6
	300~499人	60.6	51.4	37.3	9.5	6.8	0.0	15.8	65.7	43.1	23.7	8.4	4.0	0.1	15.2
	100~299人	57.5	48.9	40.5	10.2	3.8	0.4	10.3	64.2	48.1	29.8	9.2	4.3	0.1	11.3
	50~99人	59.7	53.3	40.0	6.1	2.4	0.0	16.1	65.0	56.0	32.8	9.6	2.5	0.1	10.8
	30~49人	58.4	49.9	36.5	14.1	5.2	0.0	10.9	56.3	42.4	38.8	12.9	5.9	0.0	15.9
5~29人	63.9	50.7	39.6	11.7	3.4	0.0	10.4	67.9	52.9	27.5	5.8	5.8	0.0	11.7	

付表 2-4 末子年齢 (%)

		H15						H19					
		0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	不明	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	不明
合計		17.5	8.9	25.4	11.5	36.7	0.0	12.8	15.1	23.7	10.7	37.2	0.5
性別	男	25.5	10.5	26.0	8.9	29.1	0.0	18.1	17.7	23.1	9.9	30.6	0.5
	女	7.8	7.0	24.6	14.6	45.9	0.0	5.3	11.4	24.4	11.8	46.5	0.5
就業形態	正社員	23.0	10.3	26.9	9.2	30.6	0.0	16.6	18.2	24.3	11.2	29.8	0.0
	契約社員	13.2	9.3	22.5	9.8	45.2	0.0	7.7	8.8	21.6	8.7	51.5	1.8
	嘱託社員	0.1	0.6	3.6	2.4	93.3	0.0	0.0	0.0	0.9	3.0	93.0	3.1
	出向社員	12.0	11.1	22.2	9.2	45.5	0.0	11.3	8.8	22.1	9.9	46.5	1.5
	登録型・派遣労働者	9.7	12.2	29.2	13.1	35.8	0.0	7.4	14.0	32.3	11.3	33.2	1.9
	常用雇用型・派遣労働者	13.9	14.9	23.1	13.5	34.5	0.0	20.6	11.2	25.4	9.2	32.4	1.1
	臨時的雇用者	13.2	5.4	18.7	6.6	56.2	0.0	4.3	5.9	18.3	5.1	64.8	1.6
	パートタイム労働者	5.5	5.1	23.8	18.3	47.3	0.0	5.1	10.5	24.0	10.4	48.8	1.2
	その他	9.9	10.2	16.4	13.3	50.2	0.0	6.8	6.1	18.2	10.7	57.0	1.3
職種	専門的・技術的な仕事	20.1	16.1	26.9	12.5	24.4	0.0	22.8	20.7	16.6	11.2	28.5	0.2
	管理的な仕事	9.5	5.2	17.5	16.0	51.8	0.0	8.8	21.0	31.5	8.2	30.3	0.1
	事務の仕事	23.7	10.2	26.6	9.2	30.3	0.0	15.6	15.0	23.0	12.0	34.2	0.2
	販売の仕事	12.5	2.7	40.4	6.4	38.0	0.0	8.1	13.0	20.5	11.7	46.4	0.4
	サービスの仕事	12.5	6.0	20.7	17.2	43.6	0.0	11.3	5.4	18.4	12.7	51.9	0.2
	保安の仕事	0.8	1.7	24.8	23.2	49.4	0.0	0.5	1.8	3.1	2.7	91.9	0.1
	運輸・通信の仕事	32.6	5.7	22.3	7.6	31.9	0.0	22.3	8.9	16.4	5.9	46.0	0.6
	生産工程・労務の仕事	7.0	9.6	24.5	10.4	48.5	0.0	3.0	12.7	34.0	10.4	39.5	0.4
	その他の仕事	0.3	2.4	43.8	0.0	53.5	0.0	2.3	1.9	6.5	6.4	67.3	15.5
	不詳	66.6	10.4	2.9	18.2	1.9	0.0	1.0	1.3	7.8	6.2	79.6	4.0
産業大分類	鉱業	10.8	8.0	29.0	18.3	33.8	0.0	19.8	4.2	7.3	5.9	55.6	7.2
	建設業	27.9	12.2	18.6	10.4	30.8	0.0	14.1	16.4	40.8	10.9	17.7	0.1
	製造業	19.0	8.0	24.7	11.3	36.9	0.0	10.3	12.0	26.5	11.5	39.3	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	37.9	14.3	27.3	2.8	17.8	0.0	9.7	30.9	24.7	3.0	30.4	1.2
	情報通信業	23.8	17.2	16.4	8.1	34.5	0.0	29.2	14.5	25.4	9.9	20.9	0.1
	運輸業	26.5	4.8	29.7	8.5	30.5	0.0	13.0	13.6	20.1	10.6	42.3	0.3
	卸売業・小売業	7.5	6.3	33.4	9.9	42.8	0.0	15.2	19.2	19.0	10.8	34.6	1.1
	金融・保険業	21.3	14.3	26.9	13.3	24.2	0.0	19.8	12.7	21.5	7.6	38.1	0.2
	不動産業	17.0	9.1	21.0	12.7	40.2	0.0	7.1	11.9	23.5	4.3	52.8	0.3
	飲食店・宿泊業	7.1	4.5	19.2	27.1	42.0	0.0	13.1	4.6	8.7	16.1	57.4	0.1
	医療・福祉	10.0	13.3	26.5	13.7	36.6	0.0	6.0	15.7	21.8	10.6	45.5	0.3
	教育、学習支援業	13.2	13.2	23.2	8.3	42.2	0.0	10.9	13.5	17.1	6.3	52.2	0.1
	複合サービス業	10.5	6.9	29.3	13.0	40.3	0.0	11.0	16.8	25.1	11.5	35.5	0.1
	サービス業	26.9	10.3	19.0	7.8	36.0	0.0	11.3	17.2	26.3	9.5	35.4	0.3
企業規模	1000人以上	21.5	8.3	27.8	12.3	30.1	0.0	16.9	14.1	25.3	10.8	32.6	0.4
	500~999人	20.1	14.1	15.3	14.8	35.8	0.0	14.1	14.5	25.6	7.6	38.1	0.2
	300~499人	22.9	7.6	31.7	7.6	30.2	0.0	9.2	12.3	21.4	18.6	37.9	0.6
	100~299人	11.7	10.6	25.5	8.1	44.1	0.0	13.1	9.3	16.8	11.1	49.3	0.4
	50~99人	16.3	8.6	31.4	6.9	36.8	0.0	11.0	9.3	26.0	9.9	43.3	0.5
	30~49人	14.7	10.0	37.4	7.5	30.4	0.0	10.2	45.5	8.7	4.0	31.4	0.1
	5~29人	15.9	6.9	18.3	16.3	42.7	0.0	9.8	16.0	29.2	11.6	32.6	0.9

付表 2-4-1 性別・就業形態別 末子年齢 (%)

		H15						H19					
		0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	不明	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	不明
男	正社員	26.9	10.8	27.7	9.3	25.3	0.0	18.0	19.6	24.7	10.5	27.1	0.0
	契約社員	13.5	12.2	17.2	6.5	50.7	0.0	11.1	6.7	20.9	5.5	54.7	1.1
	嘱託社員	0.1	0.3	2.5	1.5	95.7	0.0	0.0	0.0	0.7	1.0	95.8	2.4
	出向社員	12.8	11.3	22.1	9.0	44.8	0.0	11.1	8.5	21.3	10.3	47.1	1.6
	登録型・派遣労働者	22.7	11.9	17.1	3.9	44.4	0.0	9.6	9.3	27.5	2.9	49.4	1.4
	常用雇用型・派遣労働者	26.3	14.6	18.1	6.8	34.2	0.0	27.9	8.4	23.8	9.1	29.5	1.4
	臨時的雇用者	31.7	8.2	23.8	1.9	34.3	0.0	2.1	4.9	14.4	2.0	74.1	2.4
	パートタイム労働者	22.9	2.6	10.9	2.0	61.5	0.0	39.2	0.4	3.6	4.3	43.3	9.1
	その他	19.5	12.9	10.7	11.3	45.6	0.0	14.3	8.5	9.7	8.2	58.1	1.3
女	正社員	12.8	8.8	24.9	8.7	44.8	0.0	11.2	12.5	22.4	13.7	40.2	0.0
	契約社員	12.9	6.6	27.7	13.0	39.8	0.0	4.8	10.5	22.2	11.3	48.8	2.4
	嘱託社員	0.0	1.7	7.5	5.4	85.4	0.0	0.0	0.0	1.6	9.5	83.7	5.2
	出向社員	5.5	9.5	22.7	10.9	51.3	0.0	13.5	11.4	30.0	5.3	39.7	0.0
	登録型・派遣労働者	8.1	12.2	30.7	14.3	34.7	0.0	6.6	15.7	34.1	14.4	27.1	2.1
	常用雇用型・派遣労働者	6.6	15.1	26.1	17.5	34.7	0.0	6.5	16.8	28.7	9.5	38.0	0.6
	臨時的雇用者	4.7	4.1	16.3	8.7	66.2	0.0	5.7	6.5	20.7	6.9	59.1	1.1
	パートタイム労働者	4.1	5.3	24.8	19.6	46.2	0.0	2.2	11.4	25.8	10.9	49.3	0.5
	その他	4.2	8.6	19.8	14.5	52.9	0.0	3.2	4.9	22.3	11.8	56.4	1.3

付表 2-4-2 性別・職種別 末子年齢 (%)

		H15						H19					
		0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	不明	0-2歳	3-5歳	6-12歳	13-15歳	16歳以上	不明
男	専門的・技術的な仕事	24.9	16.7	27.6	9.2	21.7	0.0	28.0	21.2	17.6	11.3	21.7	0.1
	管理的な仕事	10.2	5.6	17.3	15.5	51.5	0.0	9.5	22.8	29.3	8.9	29.3	0.1
	事務の仕事	37.6	13.2	26.9	7.2	15.0	0.0	26.3	18.6	18.6	6.6	29.8	0.0
	販売の仕事	26.7	3.0	53.1	5.5	11.7	0.0	15.5	6.5	23.8	16.6	37.2	0.3
	サービスの仕事	33.1	17.4	21.8	0.9	26.9	0.0	39.2	13.5	10.5	13.5	23.0	0.3
	保安の仕事	0.9	1.8	23.1	23.9	50.4	0.0	0.5	1.9	2.8	2.1	92.6	0.1
	運輸・通信の仕事	41.1	7.1	25.2	0.7	25.9	0.0	22.8	9.0	15.8	5.7	46.2	0.4
	生産工程・労務の仕事	13.5	8.4	26.9	7.6	43.5	0.0	4.2	15.4	34.9	13.2	32.0	0.3
	その他の仕事	0.3	0.1	46.7	0.0	52.9	0.0	4.8	1.3	2.9	3.1	59.1	28.9
	不詳	82.8	12.7	3.1	0.1	1.4	0.0	2.3	3.7	2.4	17.3	72.1	2.2
女	専門的・技術的な仕事	8.5	14.9	25.2	20.4	31.0	0.0	12.5	19.7	14.4	11.1	41.9	0.3
	管理的な仕事	0.3	0.7	20.1	23.2	55.7	0.0	0.1	0.5	57.3	1.0	41.1	0.0
	事務の仕事	13.7	8.1	26.3	10.6	41.3	0.0	7.6	12.3	26.3	16.0	37.4	0.4
	販売の仕事	1.2	2.5	30.2	7.1	58.9	0.0	0.2	19.8	17.0	6.5	56.1	0.4
	サービスの仕事	4.6	1.7	20.3	23.5	49.9	0.0	1.3	2.6	21.3	12.5	62.1	0.2
	保安の仕事	0.0	0.0	88.0	0.0	12.0	0.0	0.0	0.0	8.0	16.5	75.5	0.0
	運輸・通信の仕事	0.5	0.4	11.1	33.5	54.6	0.0	1.2	3.7	39.3	11.8	37.2	6.8
	生産工程・労務の仕事	1.8	10.6	22.6	12.6	52.4	0.0	1.0	8.3	32.6	6.0	51.4	0.7
	その他の仕事	0.0	20.9	20.3	0.0	58.8	0.0	0.4	2.4	9.5	9.1	73.9	4.7
	不詳	0.0	0.9	2.1	92.7	4.3	0.0	0.3	0.1	10.8	0.3	83.6	5.0

付表 2-5 主な収入源 (%)

		H15							H19						
		自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	不詳	自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	無回答
合計		65.3	24.5	0.1	7.3	0.0	1.6	1.2	70.0	21.1	0.1	6.2	0.4	2.0	0.1
性別	男	94.7	0.4	0.1	2.5	0.0	1.5	0.8	92.6	1.5	0.0	4.4	0.3	1.1	0.1
	女	35.2	49.2	0.2	12.2	0.0	1.7	1.6	37.7	49.1	0.2	8.8	0.7	3.4	0.1
就業形態	正社員	77.0	14.8	0.0	5.8	0.0	1.3	1.1	84.9	8.8	0.1	5.0	0.1	1.0	0.0
	契約社員	71.5	18.5	0.1	7.8	0.2	1.0	1.0	68.6	20.7	0.2	7.9	0.0	2.4	0.2
	嘱託社員	83.9	11.1	1.5	1.3	0.0	2.1	0.1	85.9	10.5	0.5	0.3	0.0	2.7	0.1
	出向社員	92.2	4.2	0.0	2.4	0.0	0.6	0.6	92.4	4.6	0.0	2.6	0.0	0.4	0.0
	登録型・派遣労働者	58.5	28.0	0.0	11.7	0.1	1.2	0.5	61.5	24.2	0.3	10.8	0.1	2.6	0.5
	常用雇用型・派遣労働者	61.8	22.6	0.0	10.2	0.0	1.4	4.0	79.6	12.1	0.0	6.7	0.1	1.4	0.1
	臨時的雇用者	44.2	40.4	0.3	11.5	0.0	2.7	0.9	53.3	30.0	0.3	12.3	0.6	3.7	0.0
	パートタイム労働者	29.6	55.5	0.4	10.9	0.0	2.3	1.3	28.6	56.4	0.1	8.7	1.5	4.6	0.3
	その他	57.2	25.3	0.6	13.5	0.2	2.3	1.0	60.3	26.5	0.4	9.1	0.2	3.4	0.1
職種	専門的・技術的な仕事	77.3	14.7	0.1	6.3	0.0	1.3	0.2	79.4	13.3	0.0	5.1	0.0	2.2	0.0
	管理的な仕事	96.7	3.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	98.2	0.5	0.0	0.3	0.0	1.1	0.0
	事務の仕事	58.7	29.5	0.0	9.9	0.0	1.8	0.0	60.1	29.6	0.2	7.8	0.3	2.0	0.0
	販売の仕事	59.3	30.7	0.0	8.6	0.0	1.2	0.1	61.9	23.0	0.0	11.3	2.0	1.8	0.0
	サービスの仕事	52.0	33.8	0.2	11.0	0.0	2.3	0.6	53.0	32.0	0.0	12.2	1.5	1.2	0.0
	保安の仕事	92.5	1.6	0.0	1.0	0.0	4.9	0.0	87.8	8.8	0.2	1.1	0.0	2.1	0.0
	運輸・通信の仕事	79.9	12.4	0.0	4.3	0.0	3.4	0.0	78.7	17.2	0.0	1.8	0.1	1.6	0.6
	生産工程・労務の仕事	61.4	33.0	0.7	3.3	0.1	1.4	0.0	72.0	22.0	0.2	3.4	0.0	2.4	0.1
	その他の仕事	53.8	9.6	35.8	0.3	0.0	0.5	0.0	63.4	22.3	0.5	2.4	0.1	10.5	0.7
	不詳	45.0	10.1	0.0	0.1	0.0	0.2	44.6	75.2	9.9	1.2	5.1	0.1	4.8	3.7
産業大分類	鉱業	80.9	17.9	0.1	0.7	0.0	0.4	0.0	85.4	9.2	0.0	4.6	0.0	0.8	0.1
	建設業	80.6	14.1	0.1	3.2	0.0	2.0	0.0	89.2	9.2	0.1	1.2	0.0	0.3	0.0
	製造業	65.9	25.7	0.2	6.9	0.0	0.8	0.4	78.7	14.4	0.1	4.8	0.4	1.5	0.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	85.7	11.7	0.0	2.4	0.0	0.2	0.0	94.7	3.9	0.0	1.2	0.0	0.2	0.0
	情報通信業	86.3	7.9	0.0	3.0	0.0	2.7	0.1	82.3	10.1	0.0	5.3	0.0	2.2	0.0
	運輸業	81.5	11.4	0.1	2.8	0.0	4.0	0.2	85.5	9.7	0.8	3.3	0.0	0.7	0.0
	卸売業・小売業	56.5	29.7	0.1	8.5	0.0	1.2	4.0	62.8	26.8	0.0	8.0	0.8	1.6	0.0
	金融・保険業	65.4	20.3	0.0	13.2	0.1	0.9	0.0	64.5	27.5	0.1	7.4	0.0	0.5	0.0
	不動産業	84.7	10.8	0.2	3.5	0.0	0.6	0.1	81.4	15.6	0.5	1.1	0.0	1.3	0.0
	飲食店・宿泊業	48.7	37.9	0.1	10.6	0.0	1.7	1.1	49.5	34.7	0.0	12.5	2.4	0.9	0.0
	医療・福祉	56.9	31.4	0.1	8.7	0.0	2.5	0.2	52.7	34.5	0.1	7.5	0.0	4.9	0.3
	教育、学習支援業	64.8	18.2	0.0	14.3	0.0	1.9	0.8	70.3	15.8	0.0	11.2	0.0	1.8	0.9
	複合サービス業	72.9	19.1	1.7	5.8	0.0	0.3	0.3	74.1	16.4	0.1	8.6	0.0	0.8	0.0
	サービス業	69.0	23.0	0.2	6.0	0.0	1.6	0.1	68.4	22.2	0.1	4.7	0.0	4.5	0.1
企業規模	1000人以上	68.6	20.3	0.0	9.6	0.0	1.4	0.1	71.3	20.0	0.1	6.8	1.2	0.7	0.1
	500~999人	67.2	19.2	0.0	9.2	0.0	2.9	1.4	72.6	16.9	0.0	8.0	0.0	2.1	0.4
	300~499人	60.6	29.4	0.1	9.0	0.0	1.0	0.0	71.8	19.4	0.2	6.4	0.0	2.1	0.1
	100~299人	69.6	21.6	0.2	8.0	0.0	0.5	0.2	63.4	25.2	0.0	8.4	0.0	2.9	0.0
	50~99人	59.7	26.9	0.4	5.6	0.0	0.6	6.9	73.9	20.0	0.1	3.8	0.0	2.1	0.1
	30~49人	69.7	22.4	0.5	5.6	0.0	1.7	0.1	79.4	14.0	0.0	1.9	1.3	3.3	0.0
	5~29人	61.3	30.9	0.1	4.3	0.0	2.6	0.8	67.4	24.0	0.3	5.6	0.0	2.6	0.1

付表 2-5-1 性別・就業形態別 主な収入源 (%)

		H15							H19						
		自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	不詳	自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	無回答
男	正社員	96.8	0.2	0.0	1.3	0.0	1.0	0.6	97.4	0.6	0.0	1.8	0.0	0.2	0.0
	契約社員	93.7	0.9	0.0	2.9	0.0	1.0	1.6	90.5	1.0	0.0	5.4	0.0	2.8	0.2
	嘱託社員	94.8	1.7	1.2	0.2	0.0	2.1	0.1	95.2	1.5	0.4	0.2	0.0	2.6	0.1
	出向社員	98.0	0.3	0.0	0.8	0.0	0.2	0.7	98.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.3	0.0
	登録型・派遣労働者	87.6	0.7	0.4	10.2	0.0	1.0	0.0	85.6	1.5	0.5	7.2	0.0	4.4	0.8
	常用雇用型・派遣労働者	91.9	0.5	0.1	5.2	0.0	0.6	1.6	93.6	0.5	0.0	4.3	0.1	1.3	0.1
	臨時的雇用者	85.0	2.7	0.6	6.4	0.1	4.5	0.8	74.1	9.1	0.2	12.2	0.0	4.4	0.0
	パートタイム労働者	78.6	1.6	0.3	11.9	0.0	5.5	2.1	57.9	9.0	0.1	23.5	2.8	6.0	0.7
	その他	80.5	2.1	0.5	12.4	0.2	2.9	1.4	87.0	0.9	0.3	8.5	0.2	3.1	0.0
女	正社員	44.2	38.8	0.0	13.2	0.0	1.8	2.0	52.6	29.9	0.3	13.4	0.5	3.2	0.0
	契約社員	52.1	33.8	0.2	12.0	0.4	1.0	0.5	49.2	38.1	0.4	10.1	0.0	2.0	0.1
	嘱託社員	52.3	38.4	2.3	4.6	0.1	2.2	0.1	54.3	40.8	1.1	0.7	0.0	3.0	0.1
	出向社員	61.4	25.3	0.0	10.6	0.2	2.3	0.1	63.6	27.7	0.1	7.5	0.0	1.1	0.0
	登録型・派遣労働者	54.5	31.7	0.0	11.9	0.1	1.2	0.5	50.2	34.9	0.2	12.6	0.1	1.7	0.3
	常用雇用型・派遣労働者	44.3	35.5	0.0	13.0	0.0	1.8	5.3	53.3	33.9	0.0	11.1	0.1	1.5	0.1
	臨時的雇用者	19.2	63.4	0.2	14.6	0.0	1.6	0.9	32.6	50.6	0.3	12.3	1.2	2.9	0.0
	パートタイム労働者	19.4	66.7	0.4	10.7	0.0	1.6	1.2	18.3	73.0	0.1	3.5	1.0	4.1	0.1
	その他	41.0	41.4	0.6	14.2	0.2	1.9	0.7	38.5	47.4	0.5	9.6	0.2	3.7	0.2

付表 2-5-2 性別・職種別 主な収入源 (%)

		H15							H19						
		自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	不詳	自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	無回答
男	専門的・技術的な仕事	97.1	0.2	0.1	2.3	0.0	0.2	0.0	95.1	0.4	0.0	4.1	0.0	0.4	0.0
	管理的な仕事	99.9	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	99.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	事務の仕事	96.5	0.1	0.0	1.3	0.0	2.0	0.0	94.1	1.4	0.0	2.8	0.0	1.6	0.0
	販売の仕事	98.3	0.0	0.0	1.4	0.0	0.3	0.0	83.9	0.2	0.0	12.0	3.7	0.1	0.0
	サービスの仕事	81.3	0.9	0.0	12.1	0.0	4.3	1.4	81.2	2.2	0.0	15.9	0.0	0.6	0.0
	保安の仕事	94.0	0.4	0.0	0.9	0.0	4.7	0.0	88.7	7.9	0.2	1.0	0.0	2.2	0.0
	運輸・通信の仕事	94.7	0.5	0.0	0.6	0.0	4.2	0.0	85.4	11.8	0.0	0.3	0.1	1.7	0.6
	生産工程・労務の仕事	92.3	2.5	0.4	3.6	0.1	1.1	0.0	93.4	0.3	0.1	3.8	0.0	2.4	0.1
	その他の仕事	57.4	0.0	41.7	0.4	0.0	0.5	0.0	86.4	8.0	0.5	1.4	0.0	3.8	0.0
	不詳	71.8	0.0	0.0	0.1	0.0	0.4	27.7	83.0	0.0	0.9	8.8	0.0	1.5	5.8
女	専門的・技術的な仕事	44.7	38.6	0.2	13.0	0.1	3.1	0.4	48.7	38.4	0.1	7.0	0.0	5.7	0.1
	管理的な仕事	65.5	31.7	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	77.4	6.4	0.0	3.1	0.0	13.0	0.0
	事務の仕事	37.4	46.1	0.0	14.7	0.0	1.7	0.0	39.6	46.6	0.3	10.7	0.5	2.3	0.0
	販売の仕事	25.6	57.3	0.0	14.8	0.0	2.1	0.2	36.5	49.4	0.1	10.4	0.0	3.7	0.0
	サービスの仕事	30.8	57.7	0.3	10.2	0.0	0.9	0.1	25.6	60.9	0.1	8.7	3.0	1.8	0.0
	保安の仕事	63.1	26.9	0.0	1.8	0.0	8.2	0.0	57.9	38.0	0.0	4.1	0.0	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	21.2	59.7	0.0	19.1	0.0	0.0	0.0	17.2	66.4	0.0	15.9	0.0	0.4	0.0
	生産工程・労務の仕事	29.8	64.2	1.0	3.0	0.1	1.9	0.0	22.3	72.5	0.3	2.5	0.1	2.2	0.1
	その他の仕事	32.9	66.4	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	29.8	43.4	0.6	3.8	0.3	20.4	1.7
	不詳	20.2	19.4	0.0	0.0	0.0	0.1	60.3	67.5	19.7	1.6	1.4	0.3	8.0	1.6

付表 2-6a 現在の就業形態の選択理由 (H15) (複数回答) (%)

		H15 就業形態選択の理由														
		専門的な資格・技能	より収入の多い仕事	正社員として働ける会社がない	組織にしがたれない	勤務時間が短い	通勤時間が短い	都合の良い時間に出かけられる	就業調整をしたい	簡単な仕事で責任も少ない	家計の補助・学費等を得る	家庭や他の活動との両立	通勤時間が短い	体力的に正社員で働けない	自由に使えるお金を増やしたい	その他
合計		14.5	8.9	25.8	8.6	23.2	30.9	9.5	9.4	35.0	22.6	28.1	5.3	24.6	3.4	
性別		25.7	11.8	31.1	10.8	14.9	26.2	3.2	9.0	15.6	11.8	15.0	3.8	20.6	5.2	
	男	11.0	8.0	24.1	7.9	25.8	26.1	32.3	9.5	41.1	26.1	32.3	11.5	25.9	2.8	
	女	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
就業形態		40.7	14.6	36.1	9.9	8.8	9.9	3.3	4.3	14.4	10.3	14.4	7.0	14.5	7.0	
	契約社員	37.3	8.8	31.2	5.4	8.8	5.5	2.9	7.3	15.7	7.4	13.5	9.1	11.1	12.4	
	嘱託社員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	出向社員	20.7	15.5	39.6	26.2	15.8	17.0	5.0	6.3	15.4	26.1	14.0	2.7	16.8	4.2	
	登録型・派遣労働者	21.9	16.2	41.0	15.6	12.2	17.4	4.8	6.1	15.7	17.4	17.4	2.8	16.4	4.7	
	常雇用型・派遣労働者	7.8	7.5	20.2	9.0	14.5	21.6	4.3	11.7	39.1	33.5	22.8	9.7	17.0	7.0	
	臨時的雇用者	9.5	7.0	21.6	7.5	28.8	38.8	12.4	10.9	42.3	25.8	33.2	5.6	28.0	1.7	
	パートタイム労働者	15.6	13.5	35.1	10.9	10.0	16.9	2.2	6.1	22.5	15.8	20.9	4.3	22.1	6.7	
	その他	55.3	15.1	25.3	10.9	22.5	16.6	8.6	3.6	19.3	23.3	15.0	7.0	14.5	4.7	
職種		29.3	11.5	51.9	2.8	6.5	3.1	1.7	1.7	7.3	3.9	7.0	4.0	6.5	7.1	
	専門的・技術的な仕事	8.3	5.1	27.5	7.7	28.3	26.3	14.8	6.3	36.0	30.0	26.1	3.3	19.5	4.6	
	管理的な仕事	2.2	9.4	17.7	5.1	17.1	44.8	4.5	11.6	43.7	25.6	37.1	1.8	29.7	2.1	
	事務の仕事	10.1	10.2	22.1	7.6	19.7	43.3	8.3	7.1	44.2	18.8	28.0	5.4	37.1	2.1	
	販売の仕事	17.9	14.5	30.4	15.6	20.7	22.2	0.7	22.2	18.0	10.4	21.6	11.9	27.1	6.1	
	サービスの仕事	15.2	7.5	17.7	29.1	32.1	28.6	7.9	9.2	17.0	21.1	17.7	3.3	37.8	3.2	
	運輸・通信の仕事	5.9	8.0	32.0	8.5	25.8	24.4	9.2	18.4	32.6	18.8	38.8	9.2	18.6	2.9	
	生産工程・労務の仕事	13.1	12.4	18.4	11.0	3.8	44.5	2.4	12.5	34.9	18.7	12.2	2.5	14.4	4.6	
	その他の仕事	13.1	0.1	44.1	0.9	1.0	37.9	0.4	37.9	39.7	2.8	40.0	0.1	2.5	0.4	
	不詳	17.0	5.3	29.6	8.5	17.3	21.3	11.4	14.1	17.5	19.7	23.7	3.5	9.5	9.7	
産業大分類		30.9	11.6	28.4	13.1	8.4	16.6	2.2	5.4	15.3	4.7	8.7	5.4	9.0	2.2	
	鉱業	9.5	9.4	31.5	5.9	22.7	19.9	9.7	9.4	35.7	20.7	35.1	5.0	21.2	3.2	
	建設業	15.7	18.7	35.0	7.8	17.0	11.4	5.3	3.9	26.2	21.2	14.9	1.0	14.8	6.3	
	製造業	28.1	15.0	31.5	16.1	13.5	12.8	3.9	5.1	11.8	17.3	10.4	2.2	13.3	10.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	14.5	10.1	24.2	7.2	21.7	24.9	8.4	6.7	23.5	18.3	22.9	5.1	18.5	4.7	
	情報通信業	8.2	7.1	25.8	8.0	25.7	37.5	10.5	13.4	37.7	26.5	33.1	4.4	22.5	2.8	
	運輸業	13.6	8.4	28.6	11.1	38.2	22.8	12.0	6.4	33.6	31.0	19.8	4.4	22.8	3.8	
	卸売業・小売業	24.3	7.6	32.0	7.6	20.2	16.4	7.3	11.0	33.8	19.1	18.2	5.0	19.2	4.3	
	金融・保険業	10.6	11.2	21.9	12.5	19.7	42.7	10.7	6.6	45.6	20.9	33.3	6.3	40.1	1.4	
	不動産業	41.4	8.3	13.9	2.4	28.9	29.7	13.5	6.2	35.0	30.7	26.4	12.3	21.6	4.1	
	飲食店・宿泊業	10.5	5.3	21.8	8.1	21.5	23.9	5.2	2.8	26.5	14.3	14.3	1.2	22.5	4.7	
	医療・福祉	10.5	5.4	35.3	7.3	15.6	12.0	3.2	8.8	38.9	22.7	21.8	2.6	18.3	4.5	
	教育・学習支援業	11.1	9.3	28.7	9.7	22.4	26.8	7.6	9.6	29.6	15.6	19.4	4.6	24.9	4.5	
	複合サービス業	12.0	9.6	29.2	8.9	17.1	35.6	9.0	5.8	34.0	25.2	25.8	2.1	28.1	3.7	
	サービス業	10.5	5.6	27.4	6.0	17.1	28.0	4.5	7.8	32.5	14.4	25.9	1.6	20.9	2.7	
企業規模		13.6	10.7	34.7	6.4	24.7	29.9	13.7	9.2	27.5	14.4	24.4	3.5	20.3	2.5	
	500人以上	16.4	6.6	25.1	11.1	25.4	34.7	7.0	9.9	30.6	18.9	26.2	5.6	17.5	4.3	
	300~499人	17.4	9.2	24.9	9.8	29.2	19.6	9.6	9.7	44.0	23.9	29.3	8.2	17.8	2.5	
	100~299人	26.6	14.7	17.1	6.2	36.4	16.5	11.2	5.2	28.1	35.1	20.3	13.4	18.1	4.9	
	50~99人	13.9	8.9	21.9	8.4	24.5	29.6	12.1	14.6	39.1	18.7	35.1	7.3	32.4	3.1	
	30~49人															
	5~29人															

付表 2-6b 現在の就業形態の選択理由 (H19) (複数回答) (%)

		H19 就業形態選択の理由													
		専門的な資格・ 技能を活かす から	より収入の多 い仕事に従事 したかったから	自分の都合の よい時間に働 けるから	勤務時間や労 働日数が短い から	簡単な仕事で 責任も少ない から	就業調整をし たいから	家計の補助、 学費等を得た いから	自分で自由に 使えるお金を 得たいから	通勤時間が短 いから	細細にしばら れたいから	正社員として働 ける会社があ ったから	家庭の事情や 他の活動と両 立しやすいから	体力的に正社 員として働け なかったから	その他
合計		14.9	8.8	42.0	15.5	9.4	5.5	34.8	20.8	23.2	6.6	18.9	25.3	2.9	11.4
性別															
	男	24.3	15.1	33.8	13.9	14.1	5.3	22.7	18.7	15.1	12.9	23.9	9.8	2.7	15.2
	女	10.2	5.6	46.0	16.4	7.0	5.5	40.9	21.9	27.3	3.4	16.5	33.0	3.0	9.5
就業形態															
	正社員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	契約社員	37.0	17.0	13.5	9.3	6.2	2.1	18.5	13.5	16.8	7.0	31.5	11.3	2.8	22.4
	嘱託社員	40.3	14.5	9.8	13.0	12.6	7.6	25.9	14.3	13.5	4.0	19.2	5.9	4.4	27.2
	出向社員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	登録型・派遣労働者	14.9	20.2	22.4	11.2	12.5	1.6	16.8	20.7	18.7	13.1	37.9	19.7	1.6	15.7
	常用雇型・派遣労働者	22.6	22.3	12.2	5.9	12.2	1.5	15.2	13.5	16.2	11.4	36.6	11.3	1.6	26.3
	臨時的雇用者	19.3	8.3	42.9	16.7	13.1	4.1	27.3	30.1	17.9	4.7	14.6	16.8	4.7	12.1
	パートタイム労働者	9.0	4.0	55.9	19.2	8.6	7.1	42.4	22.7	25.1	5.8	12.2	32.0	3.1	5.4
	その他	17.6	13.6	23.6	7.8	10.7	2.2	29.3	20.9	28.5	5.5	27.9	16.3	2.5	20.8
職種															
	専門的・技術的な仕事	71.8	11.3	27.4	11.3	3.3	7.6	19.0	11.1	11.3	8.1	15.4	21.0	2.4	16.2
	管理的な仕事	26.3	12.5	38.2	8.6	3.6	3.2	20.3	8.4	31.9	2.0	18.3	1.9	5.8	40.7
	事務的な仕事	9.3	5.3	36.7	19.4	4.4	10.0	37.0	19.8	24.3	4.4	21.0	36.0	2.6	12.7
	販売の仕事	9.0	6.6	53.0	10.4	8.3	2.5	39.1	26.1	30.6	2.6	31.4	17.9	4.7	6.9
	サービスの仕事	6.6	9.2	55.1	17.0	11.2	1.8	36.5	23.3	17.8	3.4	10.0	27.4	2.3	8.3
	保安の仕事	6.1	14.7	31.0	36.8	16.8	2.8	10.9	11.3	22.2	7.9	19.1	5.7	3.4	14.0
	運輸・通信の仕事	19.4	10.7	55.9	11.9	8.7	1.9	53.1	21.9	11.6	6.7	14.9	33.9	2.1	8.9
	生産工程・労務の仕事	6.7	13.5	32.5	15.2	17.4	5.1	34.6	24.5	31.0	10.2	23.4	19.7	1.8	10.0
	その他の仕事	5.0	4.6	45.5	9.7	13.8	4.0	38.7	17.3	17.2	25.1	13.9	11.2	8.9	16.2
	不詳	11.4	7.3	51.6	16.5	10.2	4.4	19.2	12.0	57.5	5.9	8.0	13.5	2.2	4.4
産業大分類															
	鉱業	37.5	14.7	25.1	9.5	12.9	4.6	27.5	13.2	15.2	2.3	20.3	10.4	4.3	21.6
	建設業	32.5	16.2	22.6	17.0	10.9	5.9	12.8	14.2	10.8	11.7	19.2	2.6	2.6	17.2
	製造業	14.4	15.4	25.7	9.9	11.7	6.0	31.1	19.3	27.9	5.8	30.0	18.1	2.5	14.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.9	13.8	19.1	15.4	15.1	3.6	30.9	14.1	15.6	6.1	29.0	18.1	2.6	18.5
	情報通信業	26.8	12.0	24.2	11.4	7.4	2.5	19.7	13.8	11.3	9.5	26.9	21.7	1.6	25.1
	運輸業	17.4	16.0	30.9	15.3	12.0	5.4	27.4	18.1	27.2	8.4	22.7	14.7	4.2	12.1
	卸売業・小売業	6.7	3.1	53.4	14.5	7.6	3.3	41.0	28.0	24.4	8.8	19.5	28.4	4.2	8.8
	金融・保険業	12.7	11.8	24.3	18.4	7.5	5.5	35.0	19.2	18.1	6.7	27.8	30.6	3.2	13.7
	不動産業	20.2	8.1	34.0	24.3	16.0	9.7	25.8	15.3	23.8	5.0	25.6	18.9	3.1	13.8
	飲食店・宿泊業	4.5	7.5	67.6	18.3	12.8	2.5	37.3	17.2	20.2	4.7	8.1	34.0	0.7	4.3
	医療・福祉	48.8	7.9	29.5	13.4	2.9	12.2	36.8	12.5	21.4	3.5	11.3	36.3	4.9	12.4
	教育・学習支援業	47.5	5.1	32.5	20.3	5.7	3.6	23.9	20.2	16.9	6.3	18.1	24.5	1.5	15.1
	複合サービス業	13.4	7.6	18.4	13.2	10.0	2.9	38.9	17.9	23.6	5.3	25.3	22.6	4.8	19.3
	サービス業	11.0	9.8	40.0	21.1	10.6	8.2	34.4	19.7	23.0	5.0	13.6	20.1	1.7	13.2
企業規模															
	1000人以上	14.5	10.5	39.4	13.9	8.7	6.2	30.6	19.0	24.5	4.4	25.6	23.9	1.6	12.7
	500~999人	20.5	11.8	29.5	12.3	11.2	5.0	32.4	15.3	25.4	6.9	27.8	24.8	3.0	13.4
	300~499人	13.8	13.4	23.8	24.7	14.2	3.0	26.3	27.3	27.5	5.3	23.6	30.6	1.6	14.1
	100~299人	17.7	8.2	40.6	15.6	8.6	4.7	43.2	12.6	23.6	4.1	18.3	31.0	3.2	12.3
	50~99人	18.0	7.3	32.8	19.5	8.3	7.6	30.1	27.5	21.1	3.3	19.6	23.9	3.7	17.7
	30~49人	9.1	5.7	41.0	26.3	13.3	7.0	20.5	22.0	27.4	14.6	11.8	17.1	8.0	7.4
	5~29人	12.3	6.5	59.1	10.8	8.1	4.8	42.2	27.5	18.9	10.5	9.2	23.4	2.6	6.5

付表 2-7 雇用期間 (H15) (%)

		H15・雇用期間								
		3ヶ月未満	3ヶ月～6か月未満	6ヶ月～1年未満	1～2年未満	2～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	不詳
合計		1.8	2.7	5.2	8.9	22.3	20.5	22.4	14.5	1.8
性別	男	1.7	1.5	4.2	6.8	20.1	18.4	25.2	20.9	1.2
	女	1.9	3.9	6.3	11.0	24.5	22.6	19.5	8.0	2.5
就業形態	正社員	0.8	0.8	2.2	5.8	17.8	21.4	28.8	20.6	1.8
	契約社員	3.1	6.5	15.4	19.2	31.1	13.0	7.2	3.3	1.3
	嘱託社員	3.5	6.8	13.8	22.4	28.7	17.0	6.5	1.1	0.1
	出向社員	2.7	4.6	8.9	17.8	26.0	16.0	12.1	11.4	0.5
	登録型・派遣労働者	9.0	11.7	20.0	21.6	24.7	9.0	3.5	0.0	0.5
	常用雇用型・派遣労働者	6.5	7.5	15.6	18.1	27.0	14.2	8.2	0.0	3.0
	臨時的雇用者	33.0	6.9	10.7	14.8	17.1	10.8	4.9	0.7	1.2
	パートタイム労働者 その他	2.5 5.3	6.0 6.1	9.7 12.4	12.2 19.0	33.3 24.3	21.0 15.9	10.6 11.8	2.5 4.0	2.3 1.3
職種	専門的・技術的な仕事	3.5	4.3	7.6	9.7	28.8	12.1	21.2	12.8	0.2
	管理的な仕事	0.3	0.9	1.0	5.5	12.1	12.7	23.3	44.1	0.0
	事務の仕事	1.2	2.9	4.0	7.6	20.8	24.9	28.2	10.3	0.0
	販売の仕事	1.8	2.6	4.8	10.7	20.0	18.5	23.8	17.7	0.0
	サービスの仕事	2.8	2.8	8.3	13.7	33.8	22.1	10.0	6.2	0.4
	保安の仕事	2.6	4.4	8.8	5.3	24.5	19.1	34.8	0.6	0.0
	運輸・通信の仕事	0.7	1.0	6.7	9.4	10.8	46.3	16.8	8.1	0.1
	生産工程・労務の仕事	2.4	2.4	8.1	10.3	23.2	18.5	19.3	15.5	0.3
	その他の仕事	0.3	0.6	0.8	6.4	6.1	7.5	73.6	4.7	0.0
	不詳	0.0	0.2	0.2	0.4	17.5	1.8	6.5	0.0	73.4
産業大分類	鉱業	0.4	1.0	1.6	5.0	17.8	25.9	21.3	27.0	0.0
	建設業	0.7	1.5	4.2	5.8	25.7	16.5	27.6	17.8	0.1
	製造業	1.6	1.2	3.3	5.8	17.0	19.5	32.0	18.8	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	1.8	2.6	3.7	9.5	13.9	43.6	24.1	0.0
	情報通信業	0.6	1.1	8.1	7.0	31.3	23.5	19.2	9.2	0.0
	運輸業	1.1	1.6	5.8	9.4	9.7	27.2	28.3	16.7	0.2
	卸売業・小売業	2.4	3.8	5.1	9.1	23.3	19.3	15.8	14.5	6.6
	金融・保険業	0.7	7.1	4.2	7.3	14.9	14.1	33.0	18.6	0.1
	不動産業	2.0	4.0	10.5	7.1	20.3	27.6	16.5	11.9	0.1
	飲食店、宿泊業	2.0	3.4	6.9	10.3	38.1	23.3	11.5	3.9	0.7
	医療、福祉	2.3	3.4	7.4	11.2	23.6	16.3	21.0	14.3	0.4
	教育、学習支援業	1.7	2.3	8.0	13.7	22.0	17.8	16.6	16.9	0.9
	複合サービス業	0.6	0.7	2.7	4.4	10.4	10.4	30.0	40.1	0.7
	サービス業	2.4	2.7	5.9	14.0	25.2	26.6	15.3	7.8	0.2
企業規模	1000人以上	1.2	3.2	4.9	7.4	20.3	18.7	26.4	17.8	0.1
	500～999人	4.2	2.5	4.2	5.9	21.1	18.5	22.4	16.9	4.4
	300～499人	0.7	1.2	3.9	10.8	20.1	23.6	21.9	17.8	0.0
	100～299人	1.6	4.1	5.7	9.0	19.8	18.1	24.2	15.0	2.5
	50～99人	2.6	1.2	5.4	10.7	19.9	20.6	22.9	9.7	7.0
	30～49人	1.1	4.7	6.1	6.2	30.4	20.0	18.5	12.9	0.1
	5～29人	1.6	1.8	5.6	10.7	26.1	23.9	17.8	11.7	0.9

付表 2-8 労働日数 (H15) (%)

		H15・労働日数					
		1日	2日	3日	4日	5日	6日
合計		0.1	0.5	2.2	4.1	71.6	21.5
性別	男	0.1	0.4	1.1	1.3	72.8	24.3
	女	0.1	0.6	3.3	7.1	70.3	18.6
就業形態	正社員	0.0	0.0	0.0	0.1	74.1	25.8
	契約社員	0.8	1.7	2.9	4.2	74.6	15.7
	嘱託社員	0.1	1.3	3.1	4.6	73.6	17.3
	出向社員	0.0	0.0	0.5	0.8	92.3	6.4
	登録型・派遣労働者	0.2	0.3	3.7	5.7	85.2	4.8
	常用雇用型・派遣労働者	0.0	0.0	2.4	6.5	84.2	6.8
	臨時的雇用者	4.2	10.1	5.2	22.0	39.7	18.8
	パートタイム労働者	0.2	1.5	8.1	15.2	62.4	12.5
	その他	0.7	1.3	3.6	5.6	66.5	22.3
	職種	専門的・技術的な仕事	0.3	0.9	2.9	3.6	65.9
管理的な仕事		0.0	0.0	0.1	0.1	83.0	16.7
事務の仕事		0.1	0.2	1.7	2.4	79.3	16.3
販売の仕事		0.2	0.2	0.9	4.6	69.1	24.8
サービスの仕事		0.0	2.0	5.6	12.0	53.5	26.9
保安の仕事		0.0	0.6	8.8	5.7	55.0	29.7
運輸・通信の仕事		0.0	0.3	2.0	2.1	65.4	30.1
生産工程・労務の仕事		0.2	0.4	1.7	6.2	66.6	24.9
その他の仕事		0.0	0.0	0.1	0.2	44.5	55.2
不詳		0.0	0.0	0.7	0.1	39.2	60.0
産業大分類	鉱業	0.1	0.1	1.3	0.1	64.8	33.6
	建設業	0.0	0.2	0.4	0.2	42.2	57.0
	製造業	0.0	0.0	0.6	1.2	83.4	14.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.4	0.2	99.1	0.3
	情報通信業	0.0	0.1	0.6	0.5	95.4	3.4
	運輸業	0.0	0.2	1.2	4.4	67.4	26.8
	卸売業・小売業	0.1	0.2	3.5	6.9	70.8	18.6
	金融・保険業	0.0	0.0	1.6	3.8	93.4	1.2
	不動産業	0.1	0.9	2.3	3.2	76.4	17.1
	飲食店、宿泊業	0.0	2.5	4.3	10.7	58.3	24.3
	医療、福祉	0.1	1.4	4.4	3.7	67.9	22.4
	教育、学習支援業	1.5	2.5	3.9	6.2	65.7	20.2
	複合サービス業	0.1	0.1	0.4	0.8	75.6	23.0
	サービス業	0.3	0.5	2.3	4.6	69.3	23.0
企業規模	1000人以上	0.0	0.6	1.6	5.2	84.0	8.6
	500~999人	0.1	0.3	0.8	4.7	81.0	13.1
	300~499人	0.4	0.2	1.2	1.6	81.8	14.8
	100~299人	0.1	0.3	3.3	3.6	72.8	19.9
	50~99人	0.0	0.3	1.9	2.3	62.9	32.5
	30~49人	0.1	1.4	2.7	3.4	63.7	28.7
	5~29人	0.2	0.6	2.9	4.8	56.7	34.7

付表 2-9 所定労働時間 (H15) (%)

		H15 所定労働時間				
		20時間未満	20-29時間	30-34時間	35-39時間	40時間以上
合計		4.9	7.7	5.9	30.5	51.0
性別	男	1.6	2.2	2.8	30.0	63.5
	女	8.3	13.5	9.1	31.0	38.1
就業形態	正社員	0.0	0.0	0.6	31.6	67.8
	契約社員	6.8	7.2	3.3	26.5	56.2
	嘱託社員	3.1	6.0	3.1	30.5	57.4
	出向社員	0.0	0.9	1.8	41.6	55.6
	登録型・派遣労働者	4.5	8.6	3.1	49.5	34.2
	常用雇用型・派遣労働者	3.0	9.3	4.3	35.3	48.1
	臨時的雇用者	18.5	23.8	8.9	13.3	35.5
	パートタイム労働者	18.8	31.0	22.7	26.5	1.0
	その他	7.6	5.6	4.1	26.8	55.9
職種	専門的・技術的な仕事	5.8	4.2	3.7	23.4	63.0
	管理的な仕事	0.1	0.2	1.2	35.4	63.1
	事務の仕事	2.4	5.6	3.5	38.1	50.4
	販売の仕事	4.2	10.7	8.1	27.6	49.3
	サービスの仕事	13.7	18.4	15.3	22.4	30.2
	保安の仕事	6.1	8.1	6.0	39.5	40.3
	運輸・通信の仕事	14.0	6.3	4.2	19.8	55.7
	生産工程・労務の仕事	5.2	13.3	10.4	22.2	48.8
	その他の仕事	0.0	0.5	0.7	2.0	96.8
		不詳	0.3	6.4	0.4	16.4
産業大分類	鉱業	0.2	1.5	0.9	31.4	66.0
	建設業	0.5	1.1	0.3	18.8	79.2
	製造業	0.9	3.8	4.1	30.2	61.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.3	1.3	0.2	75.2	22.9
	情報通信業	0.7	1.2	2.9	63.0	32.3
	運輸業	1.2	6.2	2.7	25.7	64.3
	卸売業・小売業	9.5	11.7	7.7	32.8	38.3
	金融・保険業	2.0	6.0	3.5	52.3	36.1
	不動産業	3.7	5.7	2.6	28.1	59.9
	飲食店・宿泊業	12.7	20.8	17.4	17.5	31.5
	医療、福祉	8.3	7.1	3.9	23.2	57.6
	教育、学習支援業	11.8	10.5	4.5	23.6	49.6
	複合サービス業	0.3	1.9	1.9	31.4	64.6
	サービス業	3.6	8.3	8.3	33.4	46.4
企業規模	1000人以上	3.0	7.6	6.8	43.2	39.3
	500~999人	3.3	10.2	5.0	37.3	44.2
	300~499人	2.5	5.5	5.2	39.1	47.6
	100~299人	3.2	9.1	3.4	26.0	58.3
	50~99人	4.5	7.7	6.2	23.3	58.2
	30~49人	5.7	5.4	7.0	20.9	60.9
	5~29人	9.1	7.4	6.5	20.2	56.8

付表 2-10 残業時間 (H15) (%)

		H15 残業時間						
		残業をしていない	1-2時間	3-4時間	5-6時間	7-10時間	11-19時間	20時間以上
合計		42.9	10.3	8.3	10.1	14.2	9.1	5.2
性別	男	36.2	6.2	8.6	11.0	18.9	12.1	6.9
	女	49.9	14.5	7.9	9.1	9.2	5.9	3.5
就業形態	正社員	34.7	9.7	8.9	12.0	17.1	11.4	6.1
	契約社員	47.2	8.3	8.8	8.5	13.8	7.6	5.7
	嘱託社員	66.9	7.9	6.1	6.5	6.4	3.3	2.8
	出向社員	38.0	8.3	9.4	11.0	18.5	9.9	4.9
	登録型・派遣労働者	41.0	19.5	10.8	8.0	12.8	5.5	2.4
	常用雇用型・派遣労働者	39.5	12.6	9.9	10.0	14.4	9.3	4.3
	臨時的雇用者	66.5	8.0	4.0	3.2	11.6	5.0	1.7
	パートタイム労働者	64.3	11.6	5.9	5.2	6.2	3.3	3.6
	その他	52.7	11.5	8.7	8.3	10.4	6.0	2.4
職種	専門的・技術的な仕事	39.3	11.8	7.9	7.9	15.4	13.3	4.4
	管理的な仕事	41.2	5.3	7.7	7.3	16.3	15.5	6.7
	事務の仕事	41.2	13.4	9.8	11.0	15.5	5.9	3.3
	販売の仕事	40.4	7.6	4.8	14.7	11.1	8.5	12.8
	サービスの仕事	55.3	6.8	10.8	5.9	6.7	7.0	7.5
	保安の仕事	58.8	9.8	10.7	15.9	2.7	1.5	0.7
	運輸・通信の仕事	22.9	5.8	3.5	23.2	19.2	20.6	4.8
	生産工程・労務の仕事	51.7	9.8	5.3	8.6	11.8	9.5	3.3
	その他の仕事	56.1	0.5	0.0	37.4	0.2	3.0	2.8
	不詳	2.6	1.5	0.1	7.8	74.4	0.0	13.5
産業大分類	鉱業	53.0	14.5	5.6	13.5	1.3	11.2	0.9
	建設業	37.1	12.6	7.5	12.4	13.7	8.3	8.5
	製造業	39.3	11.1	10.6	7.8	18.1	9.6	3.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	42.3	7.3	20.4	18.2	3.6	4.6	3.5
	情報通信業	26.6	6.0	5.2	15.0	32.2	7.1	7.9
	運輸業	26.6	3.8	9.7	19.7	15.7	18.1	6.3
	卸売業・小売業	50.2	6.9	6.5	10.6	10.9	8.4	6.5
	金融・保険業	23.8	15.4	8.3	11.6	19.7	13.6	7.6
	不動産業	52.1	4.2	7.1	8.9	13.9	10.0	3.8
	飲食店、宿泊業	49.8	10.7	9.0	3.8	11.4	8.8	6.5
	医療、福祉	51.4	15.5	9.3	5.1	12.0	4.7	2.1
	教育、学習支援業	47.1	10.1	10.3	10.4	11.8	7.1	3.1
	複合サービス業	51.7	7.5	3.9	13.9	15.7	6.1	1.2
サービス業	49.2	12.5	5.9	11.3	9.1	8.0	4.0	
企業規模	1000人以上	38.2	9.3	9.6	9.7	17.1	8.8	7.3
	500~999人	34.6	8.9	11.0	10.0	16.0	14.9	4.6
	300~499人	42.0	15.1	10.8	7.8	12.5	6.9	4.9
	100~299人	46.3	10.0	8.7	10.9	12.4	9.8	1.9
	50~99人	39.0	12.6	6.5	12.4	12.5	8.7	8.4
	30~49人	41.7	5.7	4.5	11.6	19.4	12.9	4.2
	5~29人	51.7	10.8	6.5	9.2	11.1	6.6	4.2

付表 2-11 今後の働き方の希望：現在の会社か別の会社か（％）

	H15						H19					
	現在の会社 で働きたい	別の会社で 働きたい	独立して事 業をはじめ る	仕事を辞め たい	その他	不詳	現在の会社 で働きたい	別の会社で 働きたい	独立して事 業をはじめ たい	仕事を辞め たい	その他	不明
合計	79.4	9.2	2.7	2.1	3.7	2.9	74.8	11.7	2.7	2.5	6.0	2.2
性別												
男	82.0	7.2	4.1	1.2	2.9	2.5	74.5	11.7	4.2	1.8	6.4	1.5
女	76.8	11.2	1.3	3.0	4.5	3.2	75.4	11.7	0.6	3.4	5.5	3.3
就業 形態												
正社員	82.4	6.4	3.5	2.2	2.7	2.8	79.7	10.3	3.6	2.3	3.7	0.3
契約社員	75.2	12.7	2.9	1.1	5.2	2.9	69.1	14.2	2.2	3.2	7.1	4.3
嘱託社員	87.1	4.5	1.0	3.2	3.1	1.1	77.0	3.7	1.2	6.9	5.1	6.1
出向社員	77.3	11.6	3.6	1.8	3.4	2.2	78.3	11.2	2.9	1.5	5.7	0.4
登録型・派遣労働者	55.8	29.8	3.1	1.6	8.0	1.7	52.8	29.7	2.5	2.4	10.5	2.1
常用雇用型・派遣労働者	63.1	19.6	2.9	2.8	6.0	5.7	59.2	24.9	3.3	2.9	7.9	1.7
臨時的雇用者	49.3	27.8	0.6	2.1	13.5	6.7	55.8	17.9	1.9	2.3	14.0	8.0
パートタイム労働者	75.0	14.1	0.7	1.8	5.3	3.0	68.4	11.8	0.4	2.1	10.6	6.6
その他	69.9	14.7	2.8	2.1	7.3	3.1	62.1	15.8	3.1	3.7	11.0	4.3
職種												
専門的・技術的な仕事	84.5	7.2	2.3	1.7	2.6	1.6	76.5	10.0	5.8	1.5	5.3	0.9
管理的な仕事	85.0	5.6	1.4	2.4	4.3	1.2	78.0	8.9	5.3	4.1	2.7	1.0
事務の仕事	79.9	9.7	3.9	2.6	3.1	0.8	77.6	12.5	1.3	3.1	4.1	1.4
販売の仕事	82.3	9.0	1.5	0.8	4.6	1.9	73.4	13.3	0.2	1.2	6.7	5.2
サービスの仕事	67.8	17.4	3.1	3.3	6.4	2.0	63.0	16.7	2.1	3.1	10.7	4.3
保安の仕事	85.5	4.6	0.4	0.6	8.6	0.2	68.6	4.7	0.8	1.5	21.3	3.1
運輸・通信の仕事	88.2	2.8	4.3	0.8	3.7	0.1	69.9	3.6	2.6	1.0	22.0	0.9
生産工程・労務の仕事	85.9	8.2	1.1	1.1	3.0	0.7	77.4	11.5	2.5	1.4	5.0	2.1
その他の仕事	96.4	2.0	0.0	0.2	1.5	0.0	75.5	8.3	1.5	1.7	9.8	3.1
不詳	24.5	0.7	0.8	0.1	0.1	73.8	39.1	28.0	0.4	1.3	4.1	27.2
産業 大分類												
鉱業	96.7	1.2	0.4	0.1	1.3	0.3	80.2	6.8	3.9	1.2	7.5	0.4
建設業	81.0	4.3	9.6	0.9	1.3	3.0	83.4	3.4	8.2	0.8	3.4	0.8
製造業	85.6	8.2	1.5	1.2	2.5	1.0	75.9	11.9	1.5	3.7	5.3	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	92.5	1.0	1.2	1.7	3.5	0.1	93.6	3.2	0.1	2.0	0.9	0.3
情報通信業	77.8	15.4	2.4	2.5	1.8	0.2	81.1	9.6	4.3	1.6	3.1	0.4
運輸業	82.4	8.4	2.7	2.7	1.5	2.4	83.1	7.0	2.8	0.6	5.4	1.2
卸売業・小売業	72.3	11.1	1.6	2.3	5.3	7.5	66.1	16.5	3.8	1.1	7.6	4.8
金融・保険業	86.2	7.3	2.2	1.6	2.3	0.5	82.5	11.9	1.2	2.4	1.2	0.7
不動産業	80.7	6.9	2.4	6.7	2.8	0.4	78.3	14.2	0.9	2.1	3.3	1.3
飲食店、宿泊業	68.8	15.8	2.2	4.6	5.3	3.2	67.9	10.8	4.1	3.3	12.4	1.5
医療、福祉	81.0	7.7	3.2	2.1	5.4	0.7	77.4	12.3	1.1	4.1	3.9	1.3
教育、学習支援業	78.9	6.7	1.5	2.4	8.2	2.5	73.8	11.0	0.9	2.5	11.0	0.8
複合サービス業	80.8	10.0	2.4	2.4	2.3	2.2	73.0	13.1	0.8	3.0	7.9	2.3
サービス業	81.7	8.1	3.3	2.1	3.6	1.2	76.5	10.9	1.4	2.9	5.7	2.6
企業 規模												
1000人以上	82.1	9.8	2.3	1.9	3.4	0.5	77.7	11.4	1.4	1.8	6.3	1.5
500～999人	75.9	11.8	0.8	2.2	4.9	4.4	70.9	18.5	1.2	2.6	5.0	1.7
300～499人	83.4	11.3	1.2	1.7	1.3	1.2	69.0	12.1	1.4	6.4	7.3	3.8
100～299人	78.3	6.8	3.3	3.1	4.7	3.8	70.5	17.2	4.2	1.4	5.6	1.1
50～99人	74.4	10.1	2.4	2.4	2.6	8.2	85.0	6.4	2.3	0.7	3.6	2.0
30～49人	82.1	11.1	2.3	1.9	2.2	0.4	76.3	8.8	0.2	0.5	5.2	9.0
5～29人	79.1	7.5	4.4	1.6	4.4	2.9	72.9	8.8	5.1	4.2	7.3	1.7

*H15の「現在の会社で働きたい」は、「1 現在の会社で現在の就業形態」と「3 現在の会社で他の就業形態」をまとめたもの。

*H15の「別の会社で働きたい」は、「2 別の会社で現在の就業形態」と「4 別の会社で他の就業形態」をまとめたもの。

付表 2-12 今後の働き方の希望：現在の就業形態か他の就業形態か（％）

		H15		H19	
		現在の就業形態を 続けたい	他の就業形態に 変わりたい	現在の就業形態を 続けたい	他の就業形態に 変わりたい
合計		90.5	9.5	87.5	12.5
性別	男	93.3	6.7	90.5	9.5
	女	87.6	12.4	83.3	16.7
就業 形態	正社員	99.0	1.0	97.5	2.5
	契約社員	63.5	36.5	49.4	50.6
	嘱託社員	86.4	13.6	83.6	16.4
	出向社員	82.1	17.9	75.9	24.1
	登録型・派遣労働者	62.5	37.5	45.4	54.6
	常用雇用型・派遣労働者	64.5	35.5	50.7	49.3
	臨時的雇用者	55.9	44.1	63.4	36.6
	パートタイム労働者 その他	77.3 59.7	22.7 40.3	77.3 56.7	22.7 43.3
職 種	専門的・技術的な仕事	89.7	10.3	88.3	11.7
	管理的な仕事	97.1	2.9	96.9	3.1
	事務の仕事	93.4	6.6	87.8	12.2
	販売の仕事	92.5	7.5	84.2	15.8
	サービスの仕事	75.0	25.0	84.5	15.5
	保安の仕事	90.6	9.4	82.0	18.0
	運輸・通信の仕事	96.3	3.7	92.6	7.4
	生産工程・労務の仕事	87.5	12.5	81.2	18.8
	その他の仕事	96.3	3.7	87.8	12.2
	不詳	96.3	3.7	56.2	43.8
産 業 大 分 類	鉱業	98.7	1.3	90.5	9.5
	建設業	97.1	2.9	91.9	8.1
	製造業	93.5	6.5	86.2	13.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	97.9	2.1	97.4	2.6
	情報通信業	89.5	10.5	88.9	11.1
	運輸業	93.7	6.3	91.9	8.1
	卸売業・小売業	87.4	12.6	86.3	13.7
	金融・保険業	94.9	5.1	86.7	13.3
	不動産業	87.1	12.9	90.5	9.5
	飲食店、宿泊業	75.7	24.3	89.9	10.1
	医療、福祉	93.5	6.5	87.3	12.7
	教育、学習支援業	87.2	12.8	83.5	16.5
	複合サービス業 サービス業	92.5 90.1	7.5 9.9	89.9 86.0	10.1 14.0
企 業 規 模	1000人以上	88.0	12.0	87.4	12.6
	500～999人	89.7	10.3	86.4	13.6
	300～499人	91.9	8.1	82.9	17.1
	100～299人	92.1	7.9	82.0	18.0
	50～99人	87.8	12.2	89.4	10.6
	30～49人	90.8	9.2	92.3	7.7
	5～29人	93.4	6.6	91.5	8.5

*H15の「現在の就業形態を続けたい」は、「1 現在の会社で」と「2 別の会社で」をまとめたもの。

*H15の「他の就業形態に変わりたい」は、「3 現在の会社で」と「4 別の会社で」をまとめたもの。

*H19の「他の就業形態に変わりたい」は、変りたい就業形態(02～10)をまとめたもの。

付表 2-13a 希望する（変わりたい）就業形態（H15）（％）

		H15								
		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	不詳
合計		78.5	5.9	2.6	0.2	1.2	0.4	6.6	4.2	0.5
性別	男	86.2	1.9	4.3	0.4	0.1	0.4	1.8	4.7	0.2
	女	74.1	8.1	1.7	0.0	1.8	0.4	9.3	3.8	0.7
就業形態	正社員	0.0	6.7	8.4	1.3	7.7	0.0	53.6	22.3	0.0
	契約社員	91.9	0.1	1.7	0.3	0.7	0.3	3.5	0.6	0.9
	嘱託社員	69.5	7.1	0.0	0.0	0.7	1.6	17.4	2.9	0.8
	出向社員	91.0	1.5	3.1	0.0	0.4	0.8	2.0	0.7	0.4
	登録型・派遣労働者	89.4	5.5	0.5	0.0	0.0	0.2	3.4	0.5	0.4
	常用雇用型・派遣労働者	85.8	5.4	1.9	0.0	0.0	0.1	5.3	1.4	0.2
	臨時的雇用者	44.1	3.4	0.8	0.0	0.2	0.0	7.9	43.5	0.0
	パートタイム労働者	85.9	7.2	2.5	0.0	0.9	0.3	0.0	2.6	0.6
	その他	80.2	5.5	2.2	0.3	0.6	0.9	10.1	0.0	0.3
職種	専門的・技術的な仕事	90.6	2.5	0.8	0.2	0.5	1.1	2.6	1.1	0.5
	管理的な仕事	62.2	0.2	34.1	0.0	0.0	0.1	3.3	0.1	0.1
	事務の仕事	64.4	7.7	3.5	0.4	2.3	0.1	12.8	8.0	0.9
	販売の仕事	79.6	9.5	1.1	0.0	6.7	0.0	2.5	0.3	0.3
	サービスの仕事	86.5	6.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.9	5.8	0.1
	保安の仕事	86.0	8.7	0.0	0.0	0.0	1.1	4.1	0.1	0.0
	運輸・通信の仕事	85.9	8.7	0.4	0.0	1.0	0.1	2.3	0.8	0.7
	生産工程・労務の仕事	76.9	3.7	1.9	0.2	0.1	1.1	14.8	0.2	1.0
	その他の仕事	36.9	28.1	3.1	0.0	0.0	15.9	15.9	0.0	0.0
	不詳	91.5	8.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
産業大分類	鉱業	91.8	1.8	1.0	0.0	4.7	0.0	0.7	0.0	0.0
	建設業	75.3	5.4	7.7	0.4	2.0	0.9	3.5	4.6	0.2
	製造業	68.4	5.7	0.4	0.7	1.3	0.6	21.7	0.3	0.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	91.8	2.3	4.1	0.0	0.0	0.4	0.3	1.0	0.2
	情報通信業	53.7	3.1	0.1	0.0	0.6	0.0	1.3	40.3	0.8
	運輸業	84.4	6.2	0.3	0.2	0.6	0.0	7.6	0.4	0.4
	卸売業・小売業	75.8	9.9	4.5	0.0	1.7	0.0	2.8	5.1	0.2
	金融・保険業	69.5	6.5	5.3	0.0	5.5	0.3	9.4	3.0	0.5
	不動産業	40.1	3.2	52.2	0.0	2.0	0.4	1.3	0.3	0.5
	飲食店、宿泊業	88.4	2.8	0.4	0.0	0.0	0.0	3.8	4.6	0.0
	医療、福祉	90.7	0.9	0.9	0.0	0.3	3.3	3.0	0.0	0.9
	教育、学習支援業	90.2	3.6	2.1	0.0	0.7	0.0	2.0	0.3	1.0
	複合サービス業	56.2	2.7	1.7	0.0	30.8	3.2	4.8	0.5	0.1
	サービス業	87.0	5.4	0.9	0.2	0.3	0.3	4.1	0.4	1.4
企業規模	1000人以上	74.1	7.7	2.0	0.3	2.6	0.5	7.3	4.4	1.0
	500～999人	81.5	6.1	1.0	0.0	0.2	0.2	2.3	8.2	0.4
	300～499人	90.7	2.1	0.8	0.0	3.1	0.2	2.3	0.5	0.4
	100～299人	86.9	4.7	1.8	0.3	0.5	0.6	4.7	0.1	0.5
	50～99人	76.7	3.1	5.4	0.1	0.1	0.2	14.2	0.1	0.2
	30～49人	86.0	0.9	9.7	0.0	0.1	0.7	2.3	0.1	0.3
	5～29人	73.5	8.6	1.2	0.0	0.1	0.1	5.7	10.7	0.0

付表 2-13b 希望する（変わりたい）就業形態（H19）（％）

		H19								
		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用雇用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
合計		79.1	5.2	3.0	1.1	1.7	0.5	0.8	5.3	3.2
性別	男	79.6	1.2	5.7	2.3	1.7	0.2	1.5	2.1	5.7
	女	78.8	8.5	0.7	0.0	1.8	0.8	0.2	8.0	1.2
就業形態	正社員	0.0	20.4	16.8	7.7	6.0	1.8	4.3	23.8	19.1
	契約社員	93.2	0.0	0.8	0.1	0.5	0.7	0.2	3.0	1.6
	嘱託社員	71.2	8.9	0.0	0.2	1.0	0.5	2.3	14.3	1.6
	出向社員	86.1	2.0	3.0	0.0	0.1	0.7	1.1	3.2	3.9
	登録型・派遣労働者	91.1	2.3	0.4	0.0	0.0	1.3	0.0	3.9	1.0
	常用雇用型・派遣労働者	92.8	2.9	0.3	0.3	1.1	0.0	0.1	1.4	1.2
	臨時的雇用者	75.8	0.8	1.4	0.0	0.8	2.0	0.0	16.7	2.4
	パートタイム労働者	92.5	3.8	1.0	0.0	2.0	0.0	0.2	0.0	0.6
	その他	88.4	3.1	1.4	0.0	0.2	0.4	0.2	6.2	0.0
職種	専門的・技術的な仕事	75.0	0.9	0.3	0.1	0.1	2.0	0.0	5.3	16.4
	管理的な仕事	40.3	2.3	30.5	0.0	0.1	0.0	0.2	25.8	0.7
	事務の仕事	72.4	12.2	1.2	0.0	3.0	0.3	1.8	7.5	1.6
	販売の仕事	95.4	0.5	0.4	0.0	0.3	0.2	0.1	2.9	0.3
	サービスの仕事	91.7	4.6	0.2	0.0	0.1	0.2	0.2	2.7	0.2
	保安の仕事	91.4	6.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	1.8	0.5
	運輸・通信の仕事	81.9	5.3	6.4	1.2	0.0	2.1	0.6	2.1	0.6
	生産工程・労務の仕事	80.3	1.1	6.5	5.1	3.5	0.3	0.5	2.5	0.3
	その他の仕事	84.9	2.9	4.1	0.0	0.8	0.4	0.9	4.1	1.8
	不詳	93.5	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	1.5	4.1
産業大分類	鉱業	42.4	49.4	0.3	4.2	0.0	0.1	0.8	2.1	0.7
	建設業	35.8	0.9	8.5	0.1	0.1	0.2	0.3	2.3	51.9
	製造業	75.2	11.0	2.6	4.0	0.2	0.2	0.3	5.8	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	83.2	4.7	3.4	0.2	0.9	0.8	0.0	5.4	1.5
	情報通信業	83.7	11.7	0.5	0.0	0.9	0.5	0.0	1.9	1.0
	運輸業	81.2	2.9	0.3	0.3	0.8	1.6	0.1	6.1	6.5
	卸売業・小売業	85.8	4.0	6.9	0.0	0.2	0.3	0.0	2.4	0.5
	金融・保険業	56.7	1.8	0.6	0.0	19.1	0.1	0.1	20.4	1.3
	不動産業	93.0	2.8	0.3	0.0	0.6	1.1	0.0	2.0	0.1
	飲食店、宿泊業	91.8	3.1	0.3	0.0	0.1	0.1	0.2	4.2	0.2
	医療、福祉	78.1	1.7	0.3	0.0	0.0	0.1	6.2	13.4	0.1
	教育、学習支援業	92.8	0.7	1.2	0.0	0.0	0.0	0.6	1.2	3.5
	複合サービス業	57.2	2.5	13.6	0.0	0.0	0.7	2.3	23.7	0.0
	サービス業	86.6	2.8	0.8	0.0	5.0	1.8	0.1	2.1	0.7
企業規模	1000人以上	87.1	3.1	1.4	0.1	0.3	0.2	0.1	6.7	0.9
	500～999人	78.9	5.0	0.4	0.0	0.3	0.3	0.9	10.9	3.4
	300～499人	65.9	2.6	5.2	11.2	7.3	0.1	0.2	6.9	0.6
	100～299人	75.7	11.9	2.7	0.1	3.5	1.0	0.2	4.4	0.5
	50～99人	70.4	1.6	15.3	0.0	0.2	1.2	6.6	4.8	0.1
	30～49人	87.1	8.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.5	1.3	2.8
	5～29人	80.3	0.7	0.4	0.0	0.4	0.5	0.0	1.6	16.2

付表 2-14 正社員を希望する理由 (H19) (%)

		H19 今後の働き方：正社員になりたい理由								
		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなるから	その他	不明
合計		74.1	80.3	14.1	22.3	30.8	9.7	12.4	10.7	0.0
性別	男	69.6	86.3	18.5	22.7	37.4	10.6	0.5	15.6	0.0
	女	77.8	75.3	10.5	22.0	25.4	9.0	22.2	6.6	0.0
就業形態	正社員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	契約社員	70.0	82.2	16.8	26.9	32.1	15.5	2.9	6.8	0.1
	嘱託社員	76.6	69.4	5.0	22.7	44.4	20.6	3.8	5.8	0.3
	出向社員	50.2	53.7	22.1	40.2	40.7	20.7	2.2	13.6	0.4
	登録型・派遣労働者	67.2	87.7	19.0	22.5	29.3	7.2	4.5	8.3	0.1
	常用雇用型・派遣労働者	67.2	82.0	20.4	27.9	30.6	9.7	2.1	8.4	0.0
	臨時的雇用者	79.4	85.5	10.0	6.3	21.8	23.8	2.3	6.5	0.0
	パートタイム労働者	79.4	79.7	11.1	17.7	30.9	7.5	22.7	14.0	0.0
	その他	75.5	79.1	12.6	26.2	28.1	8.8	7.0	8.1	0.0
職種	専門的・技術的な仕事	52.9	74.8	18.5	27.0	28.4	27.0	9.0	5.4	0.1
	管理的な仕事	73.0	69.9	13.5	17.9	53.7	12.9	0.7	10.6	0.0
	事務の仕事	79.2	81.0	14.6	25.8	24.5	6.1	17.6	7.2	0.0
	販売の仕事	73.6	88.9	6.4	24.8	32.9	2.9	4.9	37.8	0.0
	サービスの仕事	81.5	86.1	26.9	14.6	41.5	10.4	4.4	3.5	0.0
	保安の仕事	84.1	80.1	10.2	23.3	35.2	4.2	0.1	6.1	0.0
	運輸・通信の仕事	77.5	88.7	11.1	20.4	28.6	13.8	2.0	6.3	0.3
	生産工程・労務の仕事	74.3	82.0	8.9	20.8	32.9	6.2	13.2	8.0	0.0
	その他の仕事	72.2	68.1	5.2	20.0	35.7	18.6	3.0	23.5	0.0
不詳	88.6	17.7	1.1	5.5	10.7	0.7	80.5	1.2	0.0	
産業大分類	鉱業	72.5	78.4	3.3	11.3	28.8	25.5	25.6	9.6	0.0
	建設業	62.1	83.6	15.2	19.2	34.6	20.6	4.3	9.0	0.0
	製造業	71.5	80.6	12.4	20.5	33.8	8.3	10.6	7.6	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	73.0	72.8	17.0	20.0	27.2	10.0	10.6	8.1	0.0
	情報通信業	64.1	82.6	26.6	27.2	30.7	9.7	5.3	8.1	0.0
	運輸業	79.8	85.1	12.1	30.7	27.4	8.0	6.3	10.3	0.3
	卸売業・小売業	82.0	81.2	6.6	18.1	27.9	3.8	19.8	21.7	0.0
	金融・保険業	72.7	71.1	20.1	21.2	26.2	8.1	16.3	9.7	0.0
	不動産業	80.2	84.1	14.8	17.2	28.8	9.2	10.7	7.7	0.0
	飲食店、宿泊業	74.4	83.7	60.0	12.5	23.6	8.7	0.3	4.0	0.0
	医療、福祉	60.2	66.7	5.5	28.8	26.2	22.8	23.0	10.9	0.1
	教育、学習支援業	69.3	68.9	20.8	32.6	35.6	26.5	6.9	4.6	0.0
	複合サービス業	73.4	75.4	10.6	31.3	35.1	10.4	9.4	9.3	0.2
サービス業	76.7	86.8	11.2	26.3	36.2	9.0	7.6	3.9	0.0	
企業規模	1000人以上	68.6	80.3	18.6	28.7	34.7	9.3	10.9	6.9	0.0
	500～999人	76.2	80.4	15.2	27.5	28.0	9.3	12.7	6.2	0.0
	300～499人	76.8	80.5	9.7	45.6	29.2	10.5	5.4	6.1	0.1
	100～299人	81.7	78.0	7.6	14.8	36.7	10.5	17.7	4.3	0.0
	50～99人	73.1	79.4	7.7	24.0	30.9	12.4	9.5	11.6	0.0
	30～49人	77.2	86.9	7.3	13.6	33.7	5.5	6.9	6.7	0.2
	5～29人	70.7	82.4	22.1	8.3	13.9	8.9	13.5	35.1	0.0

付表 2-15 賃金形態 (%)

		H15							H19						
		時間給	日給	週給	月俸	年俸	その他	不詳	時間給	日給	週給	月俸	年俸	その他	不明
合計		24.2	6.2	0.0	64.5	1.9	0.8	2.4	24.4	7.0	0.1	61.6	3.5	1.8	1.5
性別	男	8.6	7.9	0.0	77.1	3.1	1.0	2.2	9.7	8.3	0.1	72.6	5.4	2.5	1.2
	女	40.1	4.4	0.0	51.7	0.6	0.7	2.5	45.4	5.2	0.0	45.8	0.8	0.8	2.0
就業形態	正社員	2.3	4.9	0.0	87.7	2.0	0.6	2.5	0.1	5.7	0.0	86.3	4.8	0.8	2.3
	契約社員	27.1	15.1	0.0	46.6	7.8	2.2	1.2	29.4	13.4	0.0	49.6	6.1	1.1	0.4
	嘱託社員	11.8	16.5	0.0	60.4	8.0	2.8	0.6	14.2	11.7	0.4	59.2	9.6	3.8	1.1
	出向社員	3.2	5.5	0.0	83.4	6.5	0.4	0.9	2.8	4.3	0.0	83.1	8.6	0.5	0.5
	登録型・派遣労働者	87.3	4.3	0.1	7.0	0.5	0.1	0.8	85.5	6.0	0.3	7.3	0.2	0.4	0.3
	常用雇用型・派遣労働者	50.2	10.2	0.1	32.9	1.6	0.4	4.6	47.8	10.4	0.3	38.1	2.6	0.5	0.4
	臨時的雇用者	56.6	28.1	0.4	7.5	0.0	0.8	6.6	55.4	27.9	0.7	14.6	0.0	0.8	0.6
	パートタイム労働者	80.5	5.1	0.0	10.3	0.2	1.3	2.6	77.6	6.9	0.4	10.1	0.0	4.9	0.1
	その他	51.9	23.7	0.0	21.0	0.9	1.7	0.9	55.1	18.7	0.0	23.8	1.2	0.7	0.5
職種	専門的・技術的な仕事	15.9	6.1	0.0	73.4	3.4	0.7	0.5	11.4	3.6	0.0	75.2	7.3	0.4	2.1
	管理的な仕事	2.2	2.8	0.0	87.9	6.6	0.5	0.0	2.4	2.8	0.0	80.2	12.0	0.0	2.6
	事務の仕事	16.8	4.1	0.0	77.6	1.0	0.4	0.1	22.0	4.6	0.0	70.0	2.0	0.1	1.3
	販売の仕事	36.9	3.0	0.0	56.9	1.9	0.4	0.8	35.7	1.7	0.0	57.9	0.8	0.6	3.3
	サービスの仕事	52.4	6.8	0.0	37.9	0.5	1.0	1.4	52.2	9.2	0.0	35.0	0.3	3.1	0.2
	保安の仕事	18.4	28.4	0.1	52.7	0.2	0.1	0.0	50.2	32.5	0.4	16.1	0.7	0.0	0.1
	運輸・通信の仕事	13.0	11.3	0.0	54.7	0.5	10.3	10.2	7.9	18.8	0.1	47.5	1.6	22.5	1.6
	生産工程・労務の仕事	49.4	14.8	0.0	35.0	0.6	0.1	0.2	35.8	18.1	0.7	41.5	0.1	3.5	0.4
	その他の仕事	15.1	7.9	0.0	73.2	0.0	3.9	0.0	50.0	11.3	0.3	35.8	1.1	0.9	0.6
不詳	2.7	15.1	0.0	11.2	0.0	0.0	71.0	51.4	7.7	0.0	38.2	0.1	0.4	2.2	
産業大分類	鉱業	2.5	11.8	0.0	85.3	0.1	0.2	0.2	4.5	24.2	0.0	65.9	0.6	0.3	4.6
	建設業	3.1	13.9	0.0	77.2	0.7	0.8	4.3	3.4	12.7	0.0	68.1	15.0	0.1	0.7
	製造業	18.1	9.2	0.0	70.4	1.1	0.5	0.8	20.3	10.7	0.1	63.5	2.9	0.9	1.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.4	0.7	0.0	94.0	2.6	0.3	0.0	3.4	0.9	0.0	90.4	2.4	0.2	2.7
	情報通信業	9.2	2.1	0.0	81.6	6.8	0.1	0.1	12.2	0.5	0.0	74.7	8.3	0.2	4.0
	運輸業	13.0	7.2	0.0	75.9	1.3	2.3	0.2	14.8	11.3	0.1	61.8	4.2	5.7	2.1
	卸売業・小売業	35.8	2.5	0.0	51.4	2.4	1.2	6.7	30.7	6.1	0.0	56.0	2.0	3.9	1.2
	金融・保険業	14.2	0.4	0.0	82.6	2.2	0.4	0.2	15.7	0.4	0.0	78.6	4.0	0.4	0.9
	不動産業	16.1	4.3	0.0	75.8	3.5	0.1	0.2	15.7	5.3	0.0	75.3	2.3	0.5	0.9
	飲食店、宿泊業	55.1	4.6	0.0	34.2	1.8	2.1	2.2	54.0	5.0	0.0	36.0	0.1	3.1	1.8
	医療、福祉	19.5	5.3	0.0	73.2	0.6	0.6	0.8	21.8	2.7	0.0	72.9	0.9	0.0	1.7
	教育、学習支援業	26.0	1.8	0.1	69.6	1.2	0.4	0.9	29.2	2.2	0.0	64.8	1.6	1.5	0.8
複合サービス業	10.1	4.7	0.0	84.2	0.2	0.4	0.4	10.1	5.5	0.0	79.8	0.3	0.3	3.9	
サービス業	26.9	7.5	0.0	62.3	2.9	0.1	0.3	29.2	6.0	0.6	58.8	3.9	0.4	1.2	
企業規模	1000人以上	26.2	4.9	0.0	65.8	2.6	0.4	0.2	26.1	5.0	0.0	61.8	4.0	1.0	2.2
	500～999人	24.0	5.8	0.0	65.6	0.6	0.1	3.9	20.6	5.8	0.0	67.5	5.7	0.2	0.2
	300～499人	22.0	3.3	0.0	73.0	1.1	0.4	0.2	22.8	5.0	0.0	67.6	2.1	1.0	1.3
	100～299人	22.7	10.0	0.0	62.4	1.4	0.3	3.1	29.9	5.2	0.1	62.4	1.0	0.4	1.1
	50～99人	23.9	6.5	0.0	57.8	2.9	2.0	7.0	21.5	9.2	0.1	61.8	4.4	1.9	1.1
	30～49人	20.4	6.0	0.0	68.7	2.3	2.1	0.5	18.4	10.0	0.0	62.2	3.3	4.1	2.1
	5～29人	24.8	6.2	0.0	63.8	1.4	1.2	2.7	23.1	10.2	0.3	56.7	4.4	3.8	1.5

付表 2-16 賃金総額 (%)

		H15						H19					
		10万円未満	10-20万円未満	20-30万円未満	30-40万円未満	40万円以上	無回答	10万円未満	10-20万円未満	20-30万円未満	30-40万円未満	40万円以上	無回答
合計		13.4	27.6	26.3	17.9	12.6	2.2	15.4	21.5	29.6	17.4	15.2	1.0
性別	男	3.1	15.2	26.5	29.9	23.6	1.8	5.0	12.0	32.0	25.0	24.5	1.4
	女	23.9	40.4	26.1	5.7	1.3	2.6	30.2	34.9	26.3	6.4	1.8	0.4
就業形態	正社員	1.0	20.8	33.3	25.2	17.5	2.1	0.2	11.8	39.0	25.5	22.3	1.2
	契約社員	7.7	45.3	27.6	10.9	6.9	1.6	6.8	49.7	29.1	7.8	6.1	0.6
	嘱託社員	4.8	43.7	33.8	11.2	5.8	0.6	7.4	41.5	32.7	10.5	6.6	1.2
	出向社員	0.8	6.1	23.5	25.5	42.8	1.3	0.8	8.4	21.6	23.1	44.9	1.2
	登録型・派遣労働者	12.3	44.2	37.2	4.3	0.9	1.2	13.6	49.6	32.2	3.3	0.7	0.6
	常用雇用型・派遣労働者	12.3	44.4	27.8	7.6	3.7	4.2	3.8	34.6	41.5	14.4	5.0	0.6
	臨時的雇用者	44.3	33.9	12.5	2.8	0.3	6.3	51.1	38.8	7.3	1.0	0.9	1.0
	パートタイム労働者	50.8	40.0	5.7	0.7	0.1	2.6	60.3	32.5	4.6	0.9	1.2	0.5
	その他	14.3	56.8	20.7	4.9	2.2	1.2	16.6	56.2	20.3	4.2	1.6	0.9
職種	専門的・技術的な仕事	4.9	28.2	25.0	27.3	14.0	0.5	5.5	16.6	37.0	20.6	19.0	1.3
	管理的な仕事	0.1	3.8	14.8	24.5	56.7	0.0	1.2	2.6	15.7	35.0	45.2	0.4
	事務の仕事	8.6	31.3	33.6	17.6	8.8	0.1	12.6	25.6	35.9	14.2	11.3	0.2
	販売の仕事	21.3	23.7	33.4	15.4	5.3	0.8	18.1	27.1	32.2	7.9	11.3	3.5
	サービスの仕事	34.4	36.4	17.9	8.7	1.4	1.3	38.4	31.6	20.9	6.0	3.0	0.1
	保安の仕事	7.0	37.4	54.2	0.6	0.8	0.0	22.9	51.1	21.5	2.5	1.5	0.6
	運輸・通信の仕事	22.2	22.8	21.2	20.2	11.8	1.8	16.8	15.9	36.4	20.4	10.2	0.3
	生産工程・労務の仕事	24.1	37.4	21.8	13.6	2.4	0.6	19.4	23.3	25.3	22.0	7.6	2.4
	その他の仕事	1.9	86.1	10.0	1.7	0.3	0.0	52.5	29.9	12.1	3.3	1.5	0.7
不詳	0.2	2.3	3.3	18.4	2.2	73.6	40.9	18.5	34.4	2.5	1.0	2.6	
産業大分類	鉱業	1.6	27.5	45.1	14.7	11.1	0.1	2.8	19.4	31.6	20.8	20.4	4.9
	建設業	1.4	28.8	33.5	24.1	12.0	0.2	2.7	10.0	29.0	27.6	26.5	4.3
	製造業	7.1	29.3	28.4	20.2	13.9	1.1	7.2	20.2	33.7	20.2	18.5	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	6.5	25.2	27.9	39.1	0.0	1.3	9.1	7.8	26.1	55.6	0.0
	情報通信業	1.7	14.8	33.7	32.1	17.4	0.3	2.8	11.7	26.8	30.2	28.4	0.2
	運輸業	7.2	18.8	28.9	25.3	18.7	1.2	6.8	17.2	32.7	30.0	12.7	0.6
	卸売業・小売業	21.4	24.7	23.8	15.1	8.2	6.9	22.2	24.0	31.2	10.1	11.1	1.5
	金融・保険業	7.6	20.3	27.6	17.3	27.0	0.2	7.6	19.9	24.0	12.0	36.5	0.0
	不動産業	8.6	19.5	29.6	18.0	23.4	0.8	11.2	17.7	30.6	23.4	17.0	0.1
	飲食店、宿泊業	36.0	37.0	15.6	7.4	1.7	2.3	43.5	24.3	21.7	4.6	3.5	2.3
	医療、福祉	13.1	31.7	27.4	16.3	11.2	0.4	15.7	33.0	29.7	13.9	7.2	0.5
	教育、学習支援業	14.9	22.1	29.1	12.3	20.7	0.9	21.8	19.2	24.0	14.1	20.8	0.2
	複合サービス業	3.7	26.5	31.6	22.9	15.1	0.3	4.4	28.0	37.7	15.3	13.4	1.2
サービス業	13.7	33.9	23.1	15.6	13.5	0.3	19.3	21.8	26.7	20.3	11.7	0.1	
企業規模	1000人以上	10.8	24.4	23.6	19.2	21.7	0.4	13.1	17.7	28.6	16.2	24.2	0.2
	500~999人	12.3	23.4	23.5	19.3	17.5	4.0	7.4	20.1	33.6	16.3	22.5	0.2
	300~499人	8.6	26.7	30.5	21.7	12.3	0.2	14.3	20.7	23.2	24.8	16.2	0.7
	100~299人	11.8	29.1	24.3	21.9	9.3	3.5	17.7	22.6	31.9	13.3	12.5	2.0
	50~99人	11.2	27.8	31.4	14.2	8.2	7.1	14.2	21.1	31.7	21.3	11.5	0.1
	30~49人	9.4	27.2	35.5	17.3	10.3	0.3	13.2	29.8	32.8	17.8	5.6	0.8
5~29人	20.9	32.1	25.4	14.4	5.8	1.4	20.6	23.4	27.9	18.1	7.9	1.9	

付表 2-17 職業能力を高める意志の有無 (H15) (%)

		H15		
		思っている	思っていない	不詳
合計		70.5	27.1	2.4
性別	男	76.5	21.9	1.7
	女	64.4	32.4	3.2
就業形態	正社員	77.3	20.6	2.1
	契約社員	74.3	24.0	1.7
	嘱託社員	42.9	55.2	1.9
	出向社員	81.1	17.5	1.4
	登録型・派遣労働者	81.6	17.6	0.8
	常用雇用手・派遣労働者	70.3	24.8	4.9
	臨時的雇用者	54.0	39.4	6.6
	パートタイム労働者	52.1	44.5	3.4
	その他	62.9	35.3	1.8
職種	専門的・技術的な仕事	85.3	14.4	0.3
	管理的な仕事	75.9	23.7	0.4
	事務の仕事	78.8	20.9	0.3
	販売の仕事	70.4	28.5	1.1
	サービスの仕事	61.8	36.5	1.8
	保安の仕事	72.8	26.8	0.4
	運輸・通信の仕事	45.5	52.7	1.8
	生産工程・労務の仕事	47.3	51.5	1.2
	その他の仕事	43.8	56.2	0.0
	不詳	10.9	15.6	73.6
産業大分類	鉱業	57.2	42.7	0.0
	建設業	77.8	21.9	0.3
	製造業	70.7	28.1	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	88.0	12.0	0.1
	情報通信業	84.3	15.6	0.1
	運輸業	66.3	32.4	1.3
	卸売業・小売業	63.1	29.5	7.4
	金融・保険業	80.3	18.9	0.8
	不動産業	74.3	24.6	1.0
	飲食店、宿泊業	59.0	38.3	2.6
	医療、福祉	80.9	18.9	0.2
	教育、学習支援業	85.2	13.6	1.2
	複合サービス業	72.9	26.6	0.5
サービス業	71.0	28.8	0.2	
企業規模	1000人以上	81.3	17.5	1.2
	500~999人	75.0	20.9	4.1
	300~499人	73.0	26.4	0.6
	100~299人	67.7	29.2	3.1
	50~99人	69.2	23.7	7.1
	30~49人	73.9	25.8	0.4
	5~29人	58.1	40.4	1.5

付表 2-18 職業能力を高める方法 (H15) (%)

		H15						
		会社内での教育 訓練 (研修)	公共職業能力開 発施設の講座の 受講	民間教育訓練機 関の講座の受講	通信教育の受講	その他の自主的 学習	不詳	職業能力を高め たいと思ってい ない・不詳
合計		25.0	17.4	17.4	15.3	34.9	0.6	29.5
性別	男	30.4	16.9	17.9	16.9	40.7	0.5	23.5
	女	19.4	17.9	16.8	13.7	28.9	0.7	35.6
就業形態	正社員	28.2	21.1	20.2	18.1	38.6	0.5	22.7
	契約社員	24.2	13.2	16.7	12.7	40.8	0.5	25.7
	嘱託社員	9.7	10.2	8.6	6.0	23.3	0.3	57.1
	出向社員	33.4	16.0	17.3	19.3	41.7	0.2	18.9
	登録型・派遣労働者	21.4	20.8	30.1	16.9	42.6	0.6	18.4
	常用雇用型・派遣労働者	22.4	14.1	19.5	15.7	35.3	0.5	29.7
	臨時的雇用者	12.9	19.9	7.8	3.3	17.8	0.3	46.0
	パートタイム労働者	17.2	8.1	10.1	8.6	24.4	0.6	47.9
	その他	21.3	13.0	11.4	10.4	29.4	1.7	37.1
職種	専門的・技術的な仕事	43.9	15.0	14.7	11.9	48.8	0.8	14.7
	管理的な仕事	29.3	24.8	16.5	15.9	43.5	0.2	24.1
	事務の仕事	20.6	22.3	25.1	23.0	35.0	0.4	21.2
	販売の仕事	25.2	9.6	10.7	9.4	42.0	0.5	29.6
	サービスの仕事	27.7	10.6	13.0	10.2	29.2	2.0	38.2
	保安の仕事	56.1	5.2	3.2	5.8	12.5	0.1	27.2
	運輸・通信の仕事	7.7	16.1	17.2	8.4	22.1	0.1	54.5
	生産工程・労務の仕事	16.5	14.3	8.9	7.6	21.0	0.1	52.7
	その他の仕事	40.1	2.4	0.6	1.1	4.9	0.0	56.2
	不詳	8.1	0.3	0.5	2.6	2.1	0.0	89.1
産業大分類	鉱業	11.2	12.7	17.2	10.0	28.4	3.0	42.8
	建設業	26.8	37.2	25.6	6.6	22.3	0.0	22.2
	製造業	21.5	18.1	17.7	17.1	38.4	0.3	29.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	37.2	4.7	8.7	37.3	52.6	0.0	12.0
	情報通信業	31.2	10.3	23.0	13.9	53.3	0.1	15.7
	運輸業	24.7	16.4	13.3	15.7	15.7	1.0	33.7
	卸売業・小売業	20.9	13.4	13.3	12.8	34.4	0.2	36.9
	金融・保険業	39.5	22.8	19.7	28.5	29.0	1.2	19.7
	不動産業	20.8	19.2	20.8	8.7	49.6	0.6	25.7
	飲食店、宿泊業	23.4	7.8	9.6	8.9	29.6	1.0	41.0
	医療、福祉	28.3	16.4	18.2	20.9	44.4	1.5	19.1
	教育、学習支援業	31.4	16.4	18.5	19.1	50.9	0.8	14.8
	複合サービス業	39.8	10.2	12.9	22.2	20.8	0.1	27.1
サービス業	27.9	18.0	22.8	17.1	37.7	1.0	29.0	
企業規模	1000人以上	34.5	16.7	19.6	23.2	38.4	0.8	18.7
	500~999人	27.6	16.3	17.4	18.4	38.8	0.2	25.0
	300~499人	19.1	23.9	24.7	21.0	36.2	0.1	27.0
	100~299人	24.0	14.3	19.0	14.2	38.5	0.6	32.3
	50~99人	20.1	24.8	13.0	12.6	30.0	1.6	30.8
	30~49人	25.5	11.1	13.6	11.9	38.5	0.1	26.1
	5~29人	18.2	16.6	14.9	7.0	28.3	0.3	41.9

付表 2-19 資格・免許の取得の必要性を感じるかどうか (H19) (%)

	H19				
	資格・免許がぜひ必要だと思う	資格・免許があれば、なお良いと思う	資格・免許は必要ないと思う	わからない	不明
合計	28.7	40.0	24.7	5.6	0.9
性別					
男	36.3	38.9	20.5	3.6	0.7
女	17.9	41.6	30.7	8.5	1.3
就業形態					
正社員	35.8	44.7	15.4	3.2	0.9
契約社員	31.2	37.9	25.1	4.9	0.9
嘱託社員	29.3	27.2	35.1	6.2	2.1
出向社員	27.2	49.7	19.9	2.9	0.4
登録型・派遣労働者	11.6	44.1	36.0	7.5	0.8
常用雇用型・派遣労働者	18.9	43.3	29.6	7.8	0.3
臨時的雇用者	18.8	25.2	39.8	14.6	1.6
パートタイム労働者	14.0	28.3	45.6	11.1	1.0
その他	18.7	34.6	35.7	10.0	1.0
職種					
専門的・技術的な仕事	58.0	25.5	12.4	1.5	2.5
管理的な仕事	43.1	38.6	17.2	0.7	0.4
事務の仕事	12.5	58.5	23.7	5.0	0.3
販売の仕事	20.4	41.5	30.0	7.7	0.4
サービスの仕事	24.0	28.1	34.8	11.8	1.3
保安の仕事	19.3	29.1	30.3	21.2	0.1
運輸・通信の仕事	56.1	14.8	19.3	9.0	0.8
生産工程・労務の仕事	23.5	31.6	37.5	6.7	0.7
その他の仕事	10.5	39.2	37.2	12.4	0.8
不詳	17.4	27.6	14.9	30.9	9.3
産業大分類					
鉱業	50.8	28.5	12.7	3.3	4.8
建設業	65.9	25.7	4.1	3.6	0.7
製造業	18.4	44.6	30.3	6.2	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	12.0	69.3	18.3	0.4	0.0
情報通信業	14.9	60.0	22.0	2.9	0.2
運輸業	43.6	36.2	13.1	6.9	0.3
卸売業・小売業	19.7	42.4	31.6	4.8	1.5
金融・保険業	19.0	58.0	16.6	6.3	0.1
不動産業	36.1	38.8	23.3	1.6	0.1
飲食店、宿泊業	19.4	28.5	35.9	13.1	3.2
医療、福祉	50.8	37.0	9.4	2.6	0.2
教育、学習支援業	48.7	31.9	13.7	4.6	1.2
複合サービス業	29.5	48.6	15.2	4.3	2.3
サービス業	27.6	36.1	29.8	5.7	0.8
企業規模					
1000人以上	24.0	45.5	24.9	4.4	1.2
500～999人	22.3	53.5	20.2	3.8	0.3
300～499人	31.0	44.8	18.6	4.9	0.7
100～299人	27.7	38.5	26.8	6.6	0.5
50～99人	23.9	43.9	26.5	5.4	0.4
30～49人	29.3	34.9	29.1	4.2	2.5
5～29人	38.7	28.6	23.9	7.8	1.0

付表 2-20 資格・免許の取得状況 (%)

	H15					H19				
	仕事で役立つ資格・免許がある	役立つ資格・免許を取得したい	役立つ資格・免許を取得したいと思わない	わからない	不詳	現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている	持っていない：役立つ資格・免許を取得したい	持っていない：役立つ資格・免許を取得したいと思わない	わからない	不明
合計	37.1	26.7	11.9	21.4	2.9	41.0	28.2	16.0	13.3	1.5
性別										
男	44.8	26.8	10.2	16.1	2.2	49.1	28.6	13.3	8.2	0.8
女	29.2	26.7	13.7	26.8	3.6	29.4	27.8	19.9	20.5	2.5
就業形態										
正社員	43.6	29.2	8.9	15.8	2.5	50.8	31.3	9.7	7.3	0.9
契約社員	42.7	25.0	10.9	19.4	2.1	43.2	26.5	14.7	14.4	1.1
嘱託社員	42.5	10.2	21.1	23.2	3.0	46.3	9.3	28.7	11.9	3.8
出向社員	44.7	28.0	11.1	14.1	2.1	44.6	29.4	15.6	9.6	0.7
登録型・派遣労働者	28.3	38.2	9.5	22.5	1.5	24.8	31.1	23.6	19.9	0.7
常用雇用型・派遣労働者	28.9	33.3	11.7	19.7	6.4	28.8	34.1	18.8	17.1	1.2
臨時的雇用者	35.5	14.5	11.2	31.7	7.2	25.4	19.5	28.2	23.0	3.8
パートタイム労働者	19.4	20.3	20.1	36.2	4.1	19.4	20.9	29.7	27.0	3.0
その他	25.2	25.6	13.4	33.1	2.7	25.0	26.5	23.9	22.4	2.2
職種										
専門的・技術的な仕事	72.1	14.5	5.9	6.7	0.8	69.7	15.8	9.1	4.2	1.2
管理的な仕事	51.2	19.8	12.6	15.8	0.6	53.8	29.4	11.4	5.0	0.3
事務の仕事	32.8	38.8	10.8	17.3	0.3	28.9	42.2	14.0	14.4	0.5
販売の仕事	22.2	28.4	12.8	35.8	0.8	33.6	27.1	18.1	20.6	0.7
サービスの仕事	21.3	23.0	15.6	35.7	4.4	28.5	17.0	31.2	16.7	6.7
保安の仕事	26.5	42.9	8.8	19.8	2.1	13.7	34.4	25.1	9.3	17.5
運輸・通信の仕事	60.5	16.4	9.7	13.1	0.2	69.2	20.8	6.0	3.7	0.3
生産工程・労務の仕事	24.1	16.1	21.5	35.7	2.6	35.0	23.4	20.9	19.4	1.3
その他の仕事	80.4	1.3	4.8	13.1	0.5	15.1	14.7	25.4	42.8	2.0
不詳	8.1	2.1	0.2	16.0	73.6	35.3	11.3	10.2	35.0	8.1
産業大分類										
鉱業	66.1	14.9	1.7	17.2	0.1	65.4	14.0	9.7	6.2	4.8
建設業	62.2	15.6	2.4	19.6	0.3	64.6	23.3	6.4	5.0	0.7
製造業	32.2	27.3	13.9	24.8	1.9	28.3	37.4	16.5	16.9	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	36.5	44.8	5.5	13.0	0.2	43.2	42.8	8.7	5.3	0.1
情報通信業	35.5	41.5	9.1	13.2	0.6	37.0	37.9	14.5	10.3	0.2
運輸業	57.4	25.3	3.6	12.1	1.6	58.6	24.1	10.2	6.3	0.8
卸売業・小売業	30.3	23.1	13.3	26.1	7.2	38.5	27.0	17.1	17.1	0.3
金融・保険業	39.1	34.2	9.4	16.4	1.0	42.1	36.0	9.7	11.0	1.1
不動産業	50.5	24.6	7.9	15.9	1.2	42.2	26.2	17.3	13.5	0.8
飲食店・宿泊業	19.6	27.4	14.5	33.1	5.5	21.9	13.8	38.9	14.0	11.3
医療、福祉	52.8	30.2	8.3	8.4	0.3	61.9	23.5	5.6	8.0	0.9
教育、学習支援業	55.7	23.1	8.8	11.1	1.3	60.5	19.6	9.1	10.0	0.7
複合サービス業	43.1	24.9	12.4	13.8	5.7	38.8	37.0	12.3	10.4	1.5
サービス業	27.4	32.2	19.6	19.9	0.9	39.0	26.4	19.3	13.8	1.5
企業規模										
1000人以上	36.4	31.7	9.6	20.8	1.5	38.5	33.1	15.9	12.2	0.3
500~999人	35.5	32.7	11.5	15.5	4.8	41.9	34.3	16.0	7.4	0.3
300~499人	28.8	34.7	11.9	23.2	1.5	38.5	36.2	14.6	9.8	0.9
100~299人	34.6	29.7	11.6	21.0	3.1	36.8	31.3	16.0	14.8	1.1
50~99人	41.2	22.6	10.8	16.8	8.6	46.8	24.0	15.4	12.7	1.1
30~49人	38.6	32.5	10.0	18.1	0.8	47.3	17.2	17.1	12.7	5.7
5~29人	40.1	15.4	15.7	26.8	1.9	43.3	20.7	16.4	16.8	2.8

付表 2-21a 取得済もしくは取得を希望する資格・免許の種類 (H15) (%)

		H15									
		技術関係	医療・保健衛生・社会福祉関係	法務・財務・経理・不動産関係	教育関係	事務処理関係	営業・販売、サービス、保安関係	運輸・通信関係	製造・電気・建設・土木関連の技能関係	その他の資格・免許	不詳
合計		11.7	10.0	9.4	1.9	25.1	10.5	10.1	8.5	11.9	0.8
性別	男	18.4	2.8	11.8	1.3	11.4	12.3	15.5	12.7	12.7	1.0
	女	3.0	19.5	6.3	2.7	43.0	8.1	3.1	2.9	10.9	0.5
就業形態	正社員	13.0	7.6	11.4	1.3	24.5	9.2	9.7	9.5	13.4	0.4
	契約社員	10.1	13.4	5.0	9.3	20.0	14.4	11.7	6.9	6.0	3.3
	嘱託社員	8.1	7.1	2.8	2.9	13.8	8.6	26.3	17.7	10.5	2.2
	出向社員	19.3	8.3	9.6	0.5	13.3	8.0	15.7	12.8	10.7	1.9
	登録型・派遣労働者	7.3	5.5	5.1	2.1	61.6	5.4	3.5	2.0	6.2	1.2
	常用雇用手型・派遣労働者	14.6	4.3	7.6	1.8	34.4	6.6	14.9	5.3	7.6	2.9
	臨時的雇用者	2.1	12.3	1.2	30.2	10.6	8.0	16.9	6.6	11.4	0.6
	パートタイム労働者	5.9	23.3	1.6	3.0	28.9	17.4	8.7	2.5	6.5	2.1
	その他	7.2	10.7	5.0	2.1	21.3	12.1	18.3	10.6	10.8	1.9
職種	専門的・技術的な仕事	33.6	28.7	0.8	6.6	3.6	4.0	5.5	11.1	5.5	0.6
	管理的な仕事	12.6	3.9	15.6	0.5	13.6	8.8	13.3	11.0	19.3	1.4
	事務の仕事	6.0	5.5	16.3	0.6	47.1	4.4	3.7	2.9	13.0	0.4
	販売の仕事	7.5	2.2	3.5	1.0	10.5	41.2	11.9	11.2	10.6	0.4
	サービスの仕事	4.9	15.8	1.0	3.6	12.9	40.6	8.0	6.6	5.4	1.1
	保安の仕事	18.8	0.2	0.1	0.4	2.0	23.1	2.3	5.3	47.4	0.5
	運輸・通信の仕事	4.0	0.6	0.1	0.2	3.8	0.0	55.7	14.0	21.4	0.2
	生産工程・労務の仕事	5.4	7.1	1.6	0.3	10.0	3.2	30.9	30.3	10.5	0.6
	その他の仕事	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	92.9	1.1	5.7	0.0
不詳	1.0	1.9	0.4	8.8	1.4	21.3	19.8	0.9	0.2	44.4	
産業大分類	鉱業	5.7	0.1	1.3	0.0	32.6	0.6	31.6	3.9	24.1	0.0
	建設業	31.1	2.6	7.3	0.0	21.6	3.8	2.5	26.7	4.0	0.4
	製造業	9.0	6.7	13.3	0.6	29.2	1.9	13.8	12.9	11.7	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	23.4	10.0	16.6	0.0	26.5	0.8	6.7	6.1	7.9	2.0
	情報通信業	35.1	1.8	12.1	0.2	33.5	3.8	1.8	0.1	11.3	0.3
	運輸業	3.5	0.7	7.9	0.1	18.9	0.6	41.1	3.1	23.8	0.2
	卸売業・小売業	12.6	7.2	4.8	1.1	27.3	17.9	9.4	8.5	10.9	0.2
	金融・保険業	2.0	3.0	23.3	0.1	31.0	14.9	2.2	0.0	22.3	1.1
	不動産業	5.8	3.2	10.6	0.8	18.8	41.9	7.4	1.4	6.8	3.2
	飲食店、宿泊業	3.0	11.2	3.8	0.2	21.5	46.7	5.2	0.3	4.9	3.3
	医療、福祉	5.4	54.1	8.7	1.2	18.8	3.4	3.5	0.2	4.4	0.3
	教育、学習支援業	3.7	6.3	10.0	42.5	24.8	1.3	4.3	2.2	3.0	2.0
	複合サービス業	3.9	8.9	11.3	0.1	21.7	11.0	18.0	5.9	19.1	0.1
サービス業	12.5	3.8	8.6	0.6	23.9	16.1	5.1	8.1	20.6	0.8	
企業規模	1000人以上	12.0	5.4	13.7	0.5	24.6	11.9	9.8	8.3	13.2	0.5
	500~999人	17.2	4.0	14.0	0.7	27.6	7.6	3.5	3.9	20.6	1.0
	300~499人	11.9	13.3	8.5	1.3	30.7	5.9	10.0	2.1	16.1	0.2
	100~299人	9.1	10.1	11.0	2.0	22.9	13.4	12.7	7.1	10.6	1.1
	50~99人	3.9	13.5	6.6	2.9	31.9	7.9	12.4	14.5	6.1	0.3
	30~49人	5.9	13.6	5.4	1.4	28.6	10.9	17.3	6.3	10.3	0.2
	5~29人	17.0	14.6	3.6	4.2	19.5	10.5	8.1	11.4	9.5	1.6

付表 2-21b 取得済もしくは取得を希望する資格・免許の種類 (H19) (%)

		H19									
		技術関係	医療・保健衛生・社会福祉関係	法律・財務・経営・不動産関係	教育関係	事務処理関係	営業・販売、サービス、保安関係	運輸・通信関係	製造・電気・建設・土木関連の技能関係	その他の資格・免許	不明
合計		11.6	13.6	14.5	2.0	16.9	9.4	10.8	12.3	8.2	0.7
性別	男	16.2	7.1	15.6	1.6	7.3	8.9	14.9	17.9	9.6	0.9
	女	2.7	26.4	12.3	2.6	35.5	10.4	2.8	1.5	5.6	0.3
就業形態	正社員	12.6	13.1	17.1	1.8	15.3	8.4	10.0	13.5	7.5	0.8
	契約社員	11.1	18.8	3.6	7.7	16.0	13.1	11.4	9.9	7.9	0.6
	嘱託社員	13.7	12.4	5.2	2.8	6.8	8.2	25.3	16.2	8.6	0.8
	出向社員	20.7	4.3	17.4	0.8	10.8	9.8	8.5	18.3	8.6	0.8
	登録型・派遣労働者	10.3	4.2	8.1	1.1	41.5	5.1	6.3	15.4	7.7	0.3
	常用雇用手型・派遣労働者	27.8	3.7	3.8	0.5	15.3	4.5	13.6	23.7	6.6	0.6
	臨時的雇用者	10.2	22.2	1.0	1.7	7.2	14.6	24.2	10.8	8.1	0.0
	パートタイム労働者	2.9	19.6	8.8	2.3	25.1	12.3	13.6	2.7	12.2	0.4
	その他	10.6	12.5	2.8	2.1	14.9	22.8	12.4	12.1	9.4	0.4
職種	専門的・技術的な仕事	30.6	35.6	2.6	6.2	0.9	1.0	0.9	17.2	4.6	0.4
	管理的な仕事	12.1	11.1	22.3	2.0	7.3	10.0	12.5	11.1	11.4	0.0
	事務の仕事	2.6	8.5	28.1	1.0	45.3	2.1	3.4	2.8	5.8	0.4
	販売の仕事	6.5	3.9	7.8	0.0	4.1	58.0	11.7	0.5	7.3	0.2
	サービスの仕事	16.0	16.2	6.9	1.2	1.8	32.6	8.4	0.7	15.4	0.6
	保安の仕事	2.2	2.1	1.4	0.1	0.2	44.1	1.8	9.0	37.9	1.0
	運輸・通信の仕事	0.5	3.8	0.1	0.0	0.3	0.3	80.6	2.7	11.7	0.1
	生産工程・労務の仕事	9.6	2.7	0.1	0.1	2.1	1.3	16.6	54.6	9.3	3.5
	その他の仕事	10.6	14.2	20.3	3.1	2.8	3.2	24.2	6.5	15.0	0.0
不詳	3.7	2.6	5.2	1.2	3.9	9.7	34.1	8.0	29.5	2.2	
産業大分類	鉱業	8.4	0.2	10.1	0.1	5.7	3.1	3.5	52.8	15.7	0.4
	建設業	24.8	1.4	9.5	0.0	13.3	2.7	2.8	40.5	5.0	0.0
	製造業	13.2	5.8	17.6	1.1	20.6	2.4	9.4	21.0	7.6	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	29.8	5.6	26.6	3.5	8.5	3.9	3.1	10.0	9.0	0.0
	情報通信業	34.1	9.6	20.0	0.2	21.0	1.1	0.7	0.4	12.7	0.1
	運輸業	4.5	3.5	5.4	0.0	12.2	1.9	61.1	6.1	5.2	0.2
	卸売業・小売業	9.9	7.7	13.6	0.1	17.6	21.4	11.0	9.6	9.1	0.0
	金融・保険業	0.4	3.2	33.2	1.7	20.6	24.7	2.1	0.1	13.8	0.3
	不動産業	12.6	6.3	33.0	0.3	12.0	17.2	2.4	9.7	6.4	0.2
	飲食店、宿泊業	4.8	22.4	12.9	0.7	6.1	33.1	1.2	0.3	17.8	0.7
	医療、福祉	0.5	71.4	8.4	0.4	15.2	1.5	0.6	0.5	0.4	1.1
	教育、学習支援業	6.0	9.9	3.5	46.8	16.8	2.1	9.0	0.9	4.9	0.1
	複合サービス業	9.0	6.5	25.6	0.1	25.9	8.8	6.5	2.4	13.9	1.4
サービス業	16.5	5.7	17.8	1.4	17.0	9.7	6.1	11.0	13.0	1.7	
企業規模	1000人以上	9.9	11.4	19.1	1.3	16.3	15.9	6.3	12.7	6.9	0.1
	500~999人	14.2	14.3	20.2	2.5	18.6	4.1	5.0	10.0	7.5	3.5
	300~499人	12.5	21.2	19.6	3.9	17.4	4.6	8.6	5.2	6.8	0.2
	100~299人	10.0	12.7	12.6	3.1	20.8	12.2	14.0	6.3	7.3	0.9
	50~99人	8.4	14.0	18.1	1.8	22.8	4.2	16.2	7.3	6.0	1.1
	30~49人	9.3	13.2	11.5	1.6	15.5	8.2	22.6	7.4	10.8	0.0
	5~29人	16.1	14.5	4.8	1.3	11.2	4.7	11.3	24.0	11.7	0.4

付表 2-22a 適用されている、もしくは利用可能な制度 (H15) (%)

		H15									
		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	不詳
合計		86.9	82.4	81.5	24.7	53.1	32.8	65.8	38.7	20.7	8.9
性別	男	93.2	92.0	91.3	32.0	66.5	42.7	75.6	48.1	28.8	4.3
	女	80.5	72.5	71.4	17.3	39.4	22.7	55.7	29.1	12.3	13.6
就業形態	正社員	99.4	99.6	99.3	34.0	74.7	46.1	82.4	49.2	27.7	0.1
	契約社員	79.0	77.4	72.2	7.7	14.6	12.1	46.1	36.1	11.2	11.3
	嘱託社員	83.5	87.7	84.5	15.2	18.2	15.9	58.5	39.7	9.9	4.6
	出向社員	87.4	90.9	89.3	44.6	75.3	57.4	80.6	72.8	48.0	4.2
	登録型・派遣労働者	77.7	70.8	68.8	1.8	2.2	1.7	7.7	33.3	8.6	13.4
	常用雇用手・派遣労働者	75.9	67.9	64.1	5.5	18.6	9.5	33.6	28.8	12.8	15.7
	臨時的雇用者	28.7	24.7	22.7	0.8	6.6	1.6	9.2	9.5	1.3	59.2
	パートタイム労働者	56.4	36.3	34.7	4.3	6.0	3.2	29.2	9.8	3.8	31.7
	その他	70.9	67.0	65.6	5.8	14.2	6.2	35.6	20.4	4.4	20.4
職種	専門的・技術的な仕事	88.8	88.0	86.7	16.1	56.0	24.4	73.3	36.3	21.8	7.3
	管理的な仕事	97.4	98.6	97.4	43.2	80.6	55.1	84.5	62.6	42.6	0.2
	事務の仕事	94.1	89.2	88.2	33.3	66.5	46.3	76.0	50.8	26.2	3.9
	販売の仕事	86.6	80.3	80.1	18.8	38.1	20.6	64.6	22.5	11.8	5.7
	サービスの仕事	64.1	55.9	55.0	10.4	22.2	12.0	34.4	19.5	8.6	28.1
	保安の仕事	69.9	65.6	64.8	22.1	46.0	3.2	55.5	37.5	2.5	25.5
	運輸・通信の仕事	77.0	73.9	73.7	18.5	40.6	25.3	56.5	32.6	7.3	14.6
	生産工程・労務の仕事	81.6	71.7	70.9	14.9	35.7	16.5	50.2	19.2	8.5	12.7
	その他の仕事	85.6	82.7	82.9	0.8	79.6	0.1	72.9	2.9	0.3	14.1
不詳	75.5	76.0	76.0	2.2	8.2	6.7	23.6	4.3	0.3	22.2	
産業大分類	鉱業	93.8	92.9	92.8	29.7	72.6	44.2	78.4	31.4	29.3	5.5
	建設業	96.6	95.4	93.9	28.0	55.4	29.3	67.7	25.9	12.4	1.8
	製造業	94.0	90.2	89.5	32.5	67.6	47.7	76.6	49.2	27.9	3.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	97.9	97.9	97.6	74.6	93.3	85.1	95.3	91.7	82.4	0.9
	情報通信業	96.1	95.5	95.2	40.5	67.3	57.0	82.1	69.0	54.9	1.8
	運輸業	92.7	89.1	88.9	33.0	64.0	42.6	76.7	47.3	23.7	5.0
	卸売業・小売業	81.7	75.0	74.6	19.9	38.4	24.6	54.8	28.0	18.6	13.2
	金融・保険業	93.1	90.8	90.8	56.2	68.8	50.8	80.8	67.7	45.0	2.8
	不動産業	90.3	87.9	84.8	17.4	50.9	34.1	71.6	45.1	29.1	5.6
	飲食店、宿泊業	62.3	54.8	53.8	7.6	22.0	10.1	34.8	19.3	4.6	28.2
	医療、福祉	87.0	83.3	83.0	11.3	62.5	19.6	73.2	31.3	5.0	9.4
	教育、学習支援業	75.0	74.2	67.8	14.0	57.3	28.2	65.9	48.1	9.2	14.7
	複合サービス業	95.7	94.4	93.1	9.6	78.6	39.7	80.4	43.4	22.3	2.3
サービス業	85.8	79.3	77.7	18.5	46.9	25.8	61.9	37.1	16.5	8.8	
企業規模	1000人以上	90.2	86.0	85.3	41.9	62.2	54.1	73.3	62.2	39.7	6.2
	500～999人	90.1	82.0	81.8	30.0	59.3	49.0	71.5	64.1	29.9	8.0
	300～499人	92.1	88.0	86.3	32.8	67.6	43.8	76.7	53.7	19.2	4.4
	100～299人	89.5	85.2	84.4	25.0	58.9	34.1	66.9	43.0	18.7	6.6
	50～99人	87.3	82.9	82.4	20.0	45.1	19.1	57.2	22.6	6.6	8.4
	30～49人	88.6	85.1	84.7	8.2	51.4	20.7	65.1	22.1	18.5	8.2
	5～29人	78.6	74.1	72.6	8.4	37.4	9.7	56.0	9.0	5.6	15.3

付表 2-22b 適用されている、もしくは利用可能な制度 (H19) (%)

		H19									
		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	不詳
合計		84.4	80.4	79.0	20.5	52.6	29.4	65.6	39.8	24.1	8.5
性別	男	89.0	90.0	89.1	27.1	65.1	35.8	74.5	45.9	30.1	3.4
	女	77.9	66.7	64.7	11.1	34.7	20.1	52.8	31.1	15.6	15.8
就業形態	正社員	99.2	99.7	98.7	29.7	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0	0.0
	契約社員	81.9	83.4	80.5	6.9	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2	8.1
	嘱託社員	75.9	82.8	79.5	16.1	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6	7.4
	出向社員	87.2	92.3	90.7	42.7	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0	3.2
	登録型・派遣労働者	78.7	77.5	73.6	1.5	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1	13.3
	常用雇用型・派遣労働者	86.2	83.1	82.8	7.1	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2	8.3
	臨時的雇用者	30.7	29.3	22.6	1.2	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8	54.2
	パートタイム労働者	48.1	28.7	26.9	2.7	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2	29.5
	その他	72.6	71.1	69.4	4.8	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1	17.1
職種	専門的・技術的な仕事	89.3	89.7	87.7	18.7	65.6	28.7	76.0	43.4	25.8	5.0
	管理的な仕事	98.9	97.7	97.5	36.9	74.2	43.4	83.8	51.6	38.7	0.4
	事務の仕事	90.7	85.9	84.7	27.2	60.8	40.9	70.9	50.9	29.9	5.7
	販売の仕事	78.6	79.8	78.6	20.5	42.8	24.6	61.6	35.5	26.1	10.1
	サービスの仕事	58.8	51.0	47.4	3.6	21.2	4.6	38.5	18.6	7.0	28.4
	保安の仕事	64.1	58.2	51.5	3.9	22.9	3.7	40.6	34.9	6.3	6.8
	運輸・通信の仕事	77.1	76.3	76.0	13.2	41.7	12.2	63.8	18.2	4.8	4.4
	生産工程・労務の仕事	83.0	73.8	73.1	10.6	40.8	23.3	54.9	26.2	17.3	8.2
	その他の仕事	48.7	37.9	37.0	3.2	13.4	3.0	38.1	31.6	2.5	23.2
不詳	76.5	52.9	52.1	1.4	6.5	4.4	24.8	14.7	6.0	20.1	
産業大分類	鉱業	94.9	94.6	94.4	9.7	63.2	16.9	74.8	22.4	7.2	3.2
	建設業	95.6	95.3	95.3	16.9	69.6	20.4	57.3	23.1	18.8	2.8
	製造業	91.8	89.3	88.3	24.8	59.7	37.8	72.8	48.9	32.3	3.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	97.2	98.0	97.8	80.0	92.0	86.7	91.7	91.1	81.5	0.8
	情報通信業	95.9	95.3	95.1	44.5	74.2	50.2	82.9	73.7	51.2	2.7
	運輸業	93.4	88.3	89.0	16.0	53.3	20.5	62.6	33.8	16.3	3.6
	卸売業・小売業	78.4	71.9	71.4	20.0	44.7	28.7	66.3	31.7	21.3	9.0
	金融・保険業	95.5	92.6	91.5	48.3	71.0	57.5	77.9	71.6	52.4	2.8
	不動産業	86.9	84.8	81.7	10.1	53.3	26.8	72.2	50.9	19.0	6.6
	飲食店、宿泊業	54.6	51.0	45.9	2.4	21.3	5.4	34.0	19.5	3.9	34.2
	医療、福祉	85.0	82.7	80.2	10.5	61.8	25.7	73.5	39.1	15.5	8.8
	教育、学習支援業	73.8	70.7	65.0	7.4	46.1	25.8	59.7	42.3	13.4	16.9
	複合サービス業	94.9	95.0	95.5	6.2	69.6	28.0	77.0	30.4	26.1	1.7
サービス業	82.0	75.1	73.0	22.7	43.6	26.2	60.7	40.9	23.8	10.3	
企業規模	1000人以上	90.4	85.2	84.8	39.9	58.8	50.8	71.8	68.8	50.7	5.8
	500~999人	91.9	89.6	88.3	25.7	62.6	45.1	74.8	54.3	31.8	4.5
	300~499人	90.8	87.0	85.3	18.4	53.8	29.8	68.9	50.6	18.9	4.1
	100~299人	84.3	77.5	76.2	18.9	53.0	24.4	66.6	35.7	18.7	10.6
	50~99人	86.1	83.4	83.4	9.1	57.1	22.0	66.7	23.1	11.4	8.7
	30~49人	79.4	75.9	73.3	5.6	39.0	16.0	57.9	21.1	5.2	7.7
	5~29人	73.6	71.8	69.2	6.1	43.4	8.6	55.1	12.0	5.9	13.1

付表 2-23-1 職場の満足度：仕事内容・やりがい（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		22.5	36.5	28.3	7.8	2.1	2.7	22.5	39.6	27.1	6.7	3.0	1.1
性別	男	24.4	37.7	24.9	8.4	2.6	1.9	22.1	39.5	27.6	6.8	3.2	0.7
	女	20.6	35.3	31.8	7.2	1.7	3.4	23.0	39.8	26.4	6.6	2.6	1.7
就業形態	正社員	22.3	37.1	27.9	8.2	2.0	2.4	22.6	40.7	26.1	6.4	3.3	0.8
	契約社員	26.0	40.5	22.5	7.0	1.9	2.1	23.7	37.0	25.8	8.3	4.1	1.2
	嘱託社員	33.8	36.8	21.0	5.5	0.9	2.0	28.1	38.6	21.0	6.7	2.2	3.3
	出向社員	21.5	40.0	24.8	9.0	3.4	1.2	20.2	42.4	25.0	8.0	3.8	0.7
	登録型・派遣労働者	15.1	35.7	34.9	9.1	4.1	1.1	18.8	34.1	32.6	9.0	4.5	0.9
	常用雇用型・派遣労働者	20.1	32.0	30.1	8.9	3.5	5.5	15.8	35.2	33.5	9.6	4.8	1.0
	臨時的雇用者	13.5	44.6	29.5	3.9	3.4	5.2	15.7	34.5	33.3	9.2	4.1	3.2
	パートタイム労働者	22.9	34.5	30.2	6.5	2.1	3.8	23.2	38.9	28.8	6.3	1.2	1.6
	その他	22.5	33.9	29.5	8.7	3.0	2.4	20.0	35.4	29.3	8.7	4.1	2.5
職種	専門的・技術的な仕事	32.9	40.6	21.6	3.1	1.5	0.4	26.2	43.2	19.8	6.2	3.2	1.4
	管理的な仕事	30.5	39.9	15.1	11.3	1.6	1.5	23.1	32.9	29.7	9.5	4.1	0.9
	事務の仕事	17.8	38.0	31.9	9.4	2.6	0.2	22.6	39.9	27.1	5.8	3.6	1.0
	販売の仕事	22.3	39.5	31.0	2.8	3.4	0.9	18.2	41.6	33.6	3.5	2.7	0.4
	サービスの仕事	24.5	35.8	28.7	6.9	0.7	3.3	25.7	40.7	23.7	7.9	0.9	1.0
	保安の仕事	14.1	63.1	18.7	1.4	2.3	0.4	14.5	36.9	39.1	5.9	0.8	2.8
	運輸・通信の仕事	19.6	33.2	40.1	6.4	0.5	0.1	16.3	36.1	37.7	4.9	2.5	2.5
	生産工程・労務の仕事	21.2	27.8	37.5	8.5	3.3	1.7	19.5	38.7	30.5	8.2	2.3	0.9
	その他の仕事	8.6	41.0	47.0	3.2	0.1	0.2	21.9	44.9	18.9	9.8	2.2	2.3
不詳	7.7	2.4	0.6	15.6	0.0	73.6	13.3	51.5	23.2	4.7	2.1	5.1	
産業大分類	鉱業	27.8	35.5	32.1	3.8	0.4	0.4	22.7	41.4	28.7	5.4	0.9	0.8
	建設業	23.2	31.4	25.9	14.7	4.4	0.3	12.0	51.6	28.2	5.7	1.5	0.9
	製造業	21.1	37.0	31.8	6.7	1.9	1.5	18.5	35.9	32.0	8.2	4.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	37.4	30.5	28.1	2.6	1.4	0.1	22.2	61.3	5.6	2.9	7.8	0.1
	情報通信業	18.9	35.2	35.6	7.8	2.3	0.2	19.7	44.1	24.6	6.7	4.8	0.2
	運輸業	18.8	41.8	24.3	12.0	0.6	2.4	21.8	35.1	29.6	7.2	4.4	1.8
	卸売業・小売業	18.0	33.8	31.3	7.0	2.5	7.5	20.8	40.6	28.6	6.7	2.8	0.5
	金融・保険業	16.6	38.7	31.2	8.7	3.9	0.9	29.7	37.3	26.0	4.5	1.3	1.3
	不動産業	33.1	38.6	17.7	8.6	0.9	1.2	20.1	43.3	22.2	6.1	7.2	1.1
	飲食店、宿泊業	22.8	41.1	22.1	8.4	2.2	3.3	22.9	43.4	24.6	6.4	1.3	1.4
	医療、福祉	31.3	40.0	20.9	6.2	0.9	0.7	29.6	36.8	21.0	5.6	2.7	4.5
	教育、学習支援業	42.1	28.6	22.7	4.1	1.3	1.3	34.7	40.7	16.1	6.4	1.3	0.8
	複合サービス業	18.8	38.6	30.1	9.7	2.0	0.7	17.7	27.2	43.7	8.6	2.5	0.2
サービス業	27.1	37.8	27.5	5.5	1.6	0.5	29.5	39.2	23.3	6.2	1.1	0.7	
企業規模	1000人以上	20.7	42.2	27.5	6.6	1.6	1.4	21.5	42.7	25.1	7.2	3.0	0.5
	500～999人	22.6	31.6	29.6	10.0	2.1	4.1	23.5	37.7	27.8	7.2	3.1	0.7
	300～499人	27.8	23.9	35.8	11.1	0.7	0.7	20.0	34.6	27.5	8.7	7.4	1.8
	100～299人	19.4	35.1	30.6	8.5	2.7	3.7	21.8	42.1	21.9	8.2	5.1	0.9
	50～99人	17.0	40.8	25.3	7.8	1.7	7.3	26.9	35.5	32.3	2.2	1.2	1.9
	30～49人	24.8	38.4	25.6	7.5	2.6	1.1	27.1	36.9	29.3	3.3	2.4	0.9
5～29人	26.8	34.3	27.3	7.0	2.9	1.8	21.2	38.6	30.4	7.3	0.8	1.7	

付表 2-23-2 職場の満足度：賃金（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		13.0	26.5	25.2	22.8	10.1	2.5	11.9	25.4	25.8	24.7	11.1	1.0
性別	男	12.9	28.1	24.9	22.4	9.8	1.9	11.8	26.6	24.1	25.0	11.3	1.1
	女	13.0	24.8	25.5	23.1	10.5	3.0	11.9	23.7	28.2	24.4	10.9	0.9
就業形態	正社員	13.2	27.3	24.8	22.4	10.2	2.1	12.0	27.5	25.1	24.6	10.0	0.8
	契約社員	11.3	26.3	23.4	24.6	12.1	2.4	10.0	22.0	24.7	25.4	16.6	1.2
	嘱託社員	16.9	24.3	26.5	22.1	8.1	2.1	13.5	21.9	22.4	24.4	13.9	3.8
	出向社員	14.2	26.9	25.1	22.5	10.0	1.4	12.4	27.9	24.3	25.3	9.4	0.7
	登録型・派遣労働者	9.0	23.7	28.8	26.1	11.5	0.9	9.1	23.5	25.4	26.2	14.9	0.8
	常用雇用型・派遣労働者	8.6	19.8	27.2	26.1	12.6	5.7	5.5	24.6	24.1	25.5	19.4	0.9
	臨時的雇用者	12.9	21.7	26.2	25.4	8.7	5.1	7.6	17.8	26.1	31.4	11.6	5.5
	パートタイム労働者	12.7	25.1	26.0	23.6	8.9	3.6	12.9	21.4	29.2	24.3	11.1	1.1
	その他	12.4	24.2	25.7	21.3	14.4	1.9	10.1	21.6	21.2	26.8	17.6	2.7
職種	専門的・技術的な仕事	19.6	28.3	20.5	24.4	6.6	0.5	9.6	26.3	22.4	26.3	15.0	0.3
	管理的な仕事	16.5	34.8	22.2	16.7	9.4	0.4	15.5	28.4	31.5	17.3	6.5	0.9
	事務の仕事	12.0	27.1	26.8	23.1	10.8	0.2	12.8	26.4	26.8	22.5	11.0	0.4
	販売の仕事	10.2	28.9	23.9	25.4	11.1	0.5	6.3	13.3	28.3	32.6	15.9	3.6
	サービスの仕事	12.8	22.9	28.6	20.8	12.0	2.9	16.1	25.7	20.3	27.3	9.5	1.1
	保安の仕事	4.8	30.9	18.7	41.8	3.3	0.5	7.2	14.0	38.3	24.3	8.2	8.0
	運輸・通信の仕事	10.5	24.8	29.7	29.0	5.8	0.3	9.0	23.2	35.1	23.8	8.1	0.8
	生産工程・労務の仕事	10.5	20.6	30.0	23.8	13.7	1.5	8.9	26.4	21.5	31.2	10.9	1.2
	その他の仕事	8.8	39.9	8.6	41.3	0.8	0.7	18.6	37.7	16.0	14.3	11.1	2.4
不詳	4.7	4.1	0.4	16.2	1.0	73.6	8.2	9.9	57.5	10.3	7.4	6.7	
産業大分類	鉱業	16.4	26.0	24.4	25.4	7.3	0.5	12.3	28.7	21.5	23.4	13.5	0.7
	建設業	10.1	22.2	32.9	25.2	9.4	0.2	14.3	26.7	26.5	22.9	8.7	0.9
	製造業	11.2	28.5	25.7	23.0	10.3	1.3	9.6	27.6	24.5	23.6	14.3	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	38.6	32.2	16.7	8.3	4.0	0.1	23.8	62.2	4.5	6.0	3.3	0.1
	情報通信業	11.4	18.4	29.0	34.4	6.7	0.2	10.6	37.2	21.4	20.5	10.3	0.0
	運輸業	11.3	35.6	18.7	24.0	9.9	0.5	11.5	26.2	24.0	26.7	10.9	0.6
	卸売業・小売業	11.3	23.7	22.7	24.9	10.0	7.4	8.7	18.3	32.4	28.8	10.2	1.7
	金融・保険業	12.6	27.3	20.8	28.5	9.9	0.8	16.4	25.0	21.7	22.1	13.5	1.2
	不動産業	20.2	30.3	25.3	16.2	6.8	1.2	15.3	27.6	17.8	27.2	12.0	0.1
	飲食店、宿泊業	13.9	24.4	26.9	17.5	14.7	2.7	14.4	29.1	20.9	26.1	8.0	1.4
	医療、福祉	18.1	30.5	21.0	18.6	10.8	0.9	14.3	22.2	23.1	26.8	12.1	1.6
	教育、学習支援業	24.6	33.1	21.3	12.9	6.7	1.4	16.0	23.0	23.5	24.6	11.9	1.0
	複合サービス業	7.7	22.3	25.2	28.9	15.3	0.7	6.4	20.7	19.9	33.2	19.7	0.1
	サービス業	15.3	25.2	30.1	19.6	9.3	0.5	14.8	29.0	26.3	19.8	9.0	1.1
企業規模	1000人以上	15.7	31.1	22.0	21.9	7.9	1.4	11.3	31.9	22.9	24.7	8.9	0.2
	500～999人	10.5	25.9	19.9	25.5	14.0	4.1	9.3	25.4	27.2	20.5	16.7	0.8
	300～499人	12.1	19.7	27.3	19.8	20.5	0.6	8.0	22.1	22.0	32.0	13.2	2.7
	100～299人	9.3	19.7	30.5	26.2	11.4	3.0	10.1	18.1	26.9	26.4	16.4	2.1
	50～99人	9.4	29.4	24.1	19.3	10.5	7.3	13.5	29.5	28.3	19.1	8.7	0.9
	30～49人	7.6	33.7	27.5	20.9	9.9	0.4	11.6	24.5	33.9	16.4	12.5	1.2
5～29人	16.8	24.6	26.5	23.5	7.2	1.5	15.4	22.5	25.6	27.6	8.0	0.8	

付表 2-23-3 職場の満足度：労働時間・休日等の労働条件（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		23.7	25.1	27.7	14.3	5.1	4.0	10.4	30.4	39.1	13.8	3.3	2.9
性別	男	19.1	27.0	30.0	14.9	5.1	4.1	10.0	31.4	39.4	14.1	3.1	2.1
	女	28.5	23.2	25.4	13.8	5.1	4.0	11.0	29.1	38.8	13.4	3.7	4.1
就業形態	正社員	22.9	25.1	26.8	15.7	5.6	3.8	10.8	34.4	36.9	14.1	2.7	1.1
	契約社員	25.8	27.2	27.1	11.5	4.5	4.0	9.4	28.9	39.9	14.1	5.9	1.8
	嘱託社員	32.7	26.7	22.3	10.2	1.9	6.1	13.0	27.5	39.2	10.5	3.5	6.4
	出向社員	23.7	30.5	27.7	10.4	5.1	2.6	11.3	33.8	40.4	10.9	2.7	1.0
	登録型・派遣労働者	35.6	28.5	22.3	9.3	3.0	1.4	8.4	26.1	44.9	13.7	5.0	1.9
	常用雇用型・派遣労働者	25.8	27.8	23.3	12.9	3.7	6.4	5.7	22.5	46.4	17.0	6.6	1.8
	臨時的雇用者	23.3	16.9	26.2	21.7	4.1	7.8	6.5	22.9	44.7	15.0	3.3	7.6
	パートタイム労働者	24.5	24.2	30.6	11.7	4.3	4.7	10.2	22.5	43.1	12.8	3.8	7.6
	その他	24.2	24.7	30.8	11.6	3.7	4.9	8.1	23.4	42.6	15.1	5.5	5.3
職種	専門的・技術的な仕事	23.8	25.8	28.5	15.7	4.3	1.8	9.3	32.7	42.7	11.0	3.8	0.5
	管理的な仕事	25.2	29.4	25.7	11.8	5.3	2.6	13.1	31.8	40.3	9.2	4.6	0.9
	事務の仕事	29.9	26.9	24.8	14.3	2.9	1.2	13.1	32.1	37.6	13.9	2.8	0.5
	販売の仕事	16.3	22.6	32.3	14.3	12.3	2.1	5.7	32.9	33.6	21.5	3.3	3.0
	サービスの仕事	17.9	22.7	31.3	17.0	7.8	3.3	8.8	20.2	44.6	13.9	2.1	10.3
	保安の仕事	8.4	25.4	25.6	25.0	12.8	2.9	6.6	23.4	53.0	5.1	3.2	8.7
	運輸・通信の仕事	16.3	33.8	28.4	13.0	0.7	7.8	6.8	37.6	32.9	16.2	1.5	5.0
	生産工程・労務の仕事	20.0	20.2	37.0	11.7	6.5	4.6	8.1	31.1	35.1	17.4	3.8	4.5
	その他の仕事	10.4	3.5	46.0	37.2	1.0	1.9	10.8	9.8	48.6	9.9	7.3	13.5
不詳	7.0	2.2	0.5	15.7	1.0	73.6	2.5	22.1	56.0	2.6	4.0	12.8	
産業大分類	鉱業	26.7	35.6	28.1	5.4	0.7	3.5	3.3	29.8	47.2	4.0	6.3	9.4
	建設業	15.4	32.3	30.5	15.2	5.0	1.6	10.8	27.3	54.8	5.1	0.8	1.2
	製造業	24.5	28.3	29.2	12.2	3.4	2.4	9.5	32.1	35.0	16.6	4.8	2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	48.8	28.7	13.6	6.8	1.3	0.8	23.7	51.2	14.1	9.9	1.1	0.2
	情報通信業	36.1	17.0	33.7	9.6	2.8	0.8	12.5	52.8	21.8	9.8	3.0	0.1
	運輸業	22.3	28.7	19.0	16.4	5.7	7.9	11.7	26.5	36.5	17.7	4.2	3.3
	卸売業・小売業	18.6	19.9	28.7	17.4	6.8	8.6	6.1	29.8	43.0	16.0	2.4	2.7
	金融・保険業	31.3	31.1	19.2	8.4	4.9	5.1	13.5	36.4	33.4	14.4	2.0	0.2
	不動産業	27.7	24.7	34.6	7.4	3.0	2.5	7.8	26.5	40.1	17.5	5.6	2.5
	飲食店、宿泊業	19.3	18.9	34.0	15.1	8.9	3.7	10.8	18.7	40.5	16.2	3.4	10.3
	医療、福祉	29.2	28.4	21.7	15.6	3.1	2.1	11.9	30.3	38.2	11.1	6.3	2.1
	教育、学習支援業	28.1	30.9	20.0	12.4	5.8	2.7	14.2	35.1	35.5	10.2	3.6	1.4
	複合サービス業	27.2	26.7	28.5	8.6	6.0	3.0	6.9	27.3	45.0	16.7	2.8	1.4
	サービス業	29.4	22.4	28.2	14.7	4.4	0.9	14.6	30.2	40.2	9.7	1.5	3.8
企業規模	1000人以上	29.1	28.0	24.0	12.4	4.0	2.5	11.8	35.3	35.7	12.7	3.6	0.9
	500～999人	22.7	27.9	29.3	10.8	2.6	6.6	6.8	32.3	38.4	16.2	4.5	1.8
	300～499人	31.5	16.2	23.1	20.3	7.2	1.7	9.9	33.5	36.8	13.6	3.1	3.2
	100～299人	17.7	24.8	30.6	15.8	6.8	4.3	8.3	27.4	39.4	19.9	4.1	1.0
	50～99人	18.6	28.1	21.8	14.8	7.8	8.9	8.1	35.0	42.7	10.4	1.8	2.0
	30～49人	26.0	21.7	27.2	17.2	5.9	1.9	7.9	34.8	34.1	14.2	2.7	6.3
5～29人	21.7	23.1	33.5	14.1	3.9	3.6	13.3	22.0	44.2	11.0	3.0	6.6	

付表 2-23-4 職場の満足度：人事評価・処遇のあり方（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		12.8	20.0	43.5	14.8	6.0	2.9	22.8	26.4	26.7	15.5	5.8	2.8
性別	男	12.2	22.0	43.5	15.6	4.6	2.2	19.3	25.8	30.3	15.3	7.0	2.3
	女	13.5	17.9	43.5	13.9	7.4	3.7	27.8	27.3	21.4	15.9	4.0	3.6
就業形態	正社員	13.2	20.9	42.1	15.7	5.9	2.3	20.4	25.5	28.2	17.0	7.0	2.0
	契約社員	13.4	18.6	46.3	12.3	6.3	3.0	24.3	28.5	23.0	13.6	6.8	3.8
	嘱託社員	18.4	19.5	42.7	11.5	4.7	3.3	29.5	24.9	21.2	10.3	3.7	10.3
	出向社員	9.1	18.4	42.0	20.2	8.3	1.9	24.5	29.5	23.9	13.9	5.6	2.7
	登録型・派遣労働者	11.4	16.8	52.9	11.3	6.3	1.3	31.9	29.6	24.9	8.9	2.9	1.8
	常用雇用型・派遣労働者	12.0	14.1	47.1	14.3	5.7	6.8	23.8	30.5	28.0	11.7	4.5	1.5
	臨時的雇用者	12.0	9.5	59.5	6.8	4.0	8.1	20.8	29.5	25.8	11.3	5.5	7.2
	パートタイム労働者	12.1	18.7	45.7	12.6	6.3	4.6	27.9	27.4	23.9	13.6	2.9	4.3
	その他	10.9	17.0	48.2	14.5	5.8	3.7	21.4	27.7	24.9	14.5	6.7	4.8
職種	専門的・技術的な仕事	16.0	25.3	37.5	15.8	4.5	0.9	19.0	25.9	28.3	17.3	8.0	1.5
	管理的な仕事	15.6	30.1	37.0	14.7	2.0	0.6	25.4	22.4	28.0	17.1	4.3	2.8
	事務の仕事	12.0	20.0	46.3	14.6	6.7	0.5	29.4	25.6	24.2	15.2	4.3	1.3
	販売の仕事	10.4	18.8	43.1	18.3	8.8	0.5	16.0	24.6	28.0	17.1	10.7	3.6
	サービスの仕事	11.5	17.5	41.8	16.6	8.5	4.1	17.5	27.3	26.3	17.5	7.0	4.4
	保安の仕事	7.9	7.7	54.5	26.6	2.6	0.7	10.3	40.7	24.2	9.1	4.2	11.6
	運輸・通信の仕事	19.8	19.5	53.6	3.9	2.4	0.9	14.8	28.6	22.7	17.6	6.4	9.8
	生産工程・労務の仕事	11.8	12.2	51.9	14.9	6.5	2.7	19.9	32.8	29.9	11.1	3.5	2.9
	その他の仕事	4.9	3.0	48.8	2.6	37.0	3.8	24.6	18.4	34.1	8.1	10.5	4.4
不詳	7.5	0.2	17.6	0.9	0.1	73.6	20.0	36.4	13.6	6.8	1.6	21.7	
産業大分類	鉱業	14.2	28.9	31.1	18.7	3.7	3.4	17.3	29.6	24.9	7.7	14.2	6.4
	建設業	12.6	24.7	38.2	16.1	7.9	0.5	22.3	24.1	40.9	10.2	0.8	1.6
	製造業	12.7	20.4	45.8	13.9	5.4	1.8	22.2	28.0	22.8	18.4	6.2	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	28.7	26.1	27.0	14.5	3.5	0.2	34.3	41.1	21.3	1.4	0.1	1.8
	情報通信業	13.9	16.9	53.4	13.4	2.1	0.3	30.6	31.4	22.7	12.0	3.0	0.3
	運輸業	12.2	22.0	43.6	18.7	2.5	1.1	23.9	17.8	26.1	15.7	8.2	8.4
	卸売業・小売業	8.2	18.5	44.6	15.1	6.0	7.6	20.3	24.9	31.1	15.1	6.6	2.0
	金融・保険業	11.0	22.9	41.1	19.6	4.4	1.1	26.2	25.2	19.9	19.4	4.1	5.2
	不動産業	16.9	24.3	44.6	9.2	3.2	1.8	22.3	27.7	23.4	16.1	6.0	4.6
	飲食店、宿泊業	12.6	19.8	39.5	15.6	9.6	2.9	15.0	32.5	18.4	20.4	8.3	5.3
	医療、福祉	13.3	21.5	42.8	11.9	9.0	1.5	21.1	26.2	28.9	13.1	7.8	2.9
	教育、学習支援業	21.9	24.6	33.0	8.8	7.2	4.4	23.0	21.4	30.1	18.4	5.3	2.0
	複合サービス業	8.1	13.9	41.4	27.3	8.5	0.9	23.6	21.5	23.3	22.5	7.6	1.5
	サービス業	19.6	15.6	44.9	13.6	4.9	1.5	29.5	27.9	24.8	12.4	3.8	1.5
企業規模	1000人以上	12.1	22.1	43.0	17.5	3.7	1.7	25.7	22.0	24.4	19.1	5.6	3.2
	500～999人	8.6	23.4	39.7	17.1	7.0	4.2	24.0	26.6	22.9	17.7	7.1	1.7
	300～499人	18.2	14.2	47.8	8.9	10.1	0.7	26.1	25.2	22.6	14.8	9.3	2.0
	100～299人	10.7	14.8	47.5	17.5	6.0	3.6	22.2	25.5	26.7	15.6	7.8	2.2
	50～99人	8.7	17.7	45.4	12.3	8.0	8.0	22.0	27.6	30.6	14.5	3.0	2.3
	30～49人	8.8	22.3	45.2	14.9	8.0	0.8	19.0	29.3	26.3	11.3	10.3	3.8
5～29人	18.1	21.9	40.4	12.1	5.4	2.3	19.8	31.3	30.3	12.3	2.9	3.4	

付表 2-23-5 職場の満足度：職場の環境 (%)

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		19.2	27.6	33.0	12.5	3.5	4.1	10.6	19.8	45.2	15.7	6.9	1.8
性別	男	18.6	27.2	36.2	11.8	2.2	3.9	10.8	20.2	45.5	14.8	7.0	1.6
	女	19.8	28.0	29.8	13.3	4.8	4.3	10.2	19.2	44.7	16.9	6.8	2.2
就業形態	正社員	20.0	27.9	32.5	12.2	3.7	3.7	10.3	20.8	44.2	17.0	6.5	1.3
	契約社員	20.9	28.3	32.0	10.8	3.3	4.7	9.7	19.1	43.4	16.2	9.4	2.3
	嘱託社員	24.6	27.3	29.2	10.2	2.2	6.4	13.1	17.3	43.6	12.3	7.7	6.0
	出向社員	21.0	31.0	27.6	13.3	4.5	2.7	7.6	19.7	44.8	18.9	7.8	1.3
	登録型・派遣労働者	23.0	27.8	27.3	16.0	4.8	1.1	10.5	17.8	48.0	14.4	7.6	1.7
	常用雇用型・派遣労働者	19.5	26.2	30.6	13.3	3.8	6.6	8.4	13.9	46.4	17.7	11.7	1.9
	臨時的雇用者	12.6	29.3	35.3	8.8	5.3	8.7	8.8	18.1	42.7	14.5	7.6	8.2
	パートタイム労働者	16.3	27.3	35.0	13.6	2.7	5.0	11.9	19.0	48.2	12.0	6.4	2.4
	その他	18.5	23.0	37.4	12.1	4.1	4.9	8.7	15.6	44.5	15.5	10.9	4.8
職種	専門的・技術的な仕事	19.5	32.7	30.6	12.1	3.5	1.6	9.2	17.7	49.1	16.1	5.7	2.2
	管理的な仕事	26.6	28.8	25.8	13.7	2.5	2.6	11.6	22.6	45.6	13.6	4.6	2.0
	事務の仕事	23.3	30.8	28.9	11.8	4.2	0.9	12.3	18.9	40.3	20.0	7.7	0.8
	販売の仕事	12.2	31.0	38.0	14.8	1.9	2.0	4.7	20.6	45.6	18.6	7.4	3.2
	サービスの仕事	17.6	23.1	41.3	13.0	1.4	3.5	11.4	13.9	54.9	10.0	7.7	2.1
	保安の仕事	8.9	21.2	63.0	3.1	1.0	2.9	8.1	21.5	52.0	6.0	4.2	8.2
	運輸・通信の仕事	9.9	16.3	56.2	5.9	3.9	7.9	8.1	24.6	45.2	12.3	6.4	3.4
	生産工程・労務の仕事	10.9	19.8	39.0	17.6	6.3	6.3	10.5	21.8	45.3	13.1	8.0	1.2
	その他の仕事	6.4	5.1	83.9	1.7	0.0	2.9	12.9	29.5	38.2	5.4	8.8	5.3
不詳	4.7	5.2	15.6	0.8	0.0	73.6	6.1	45.6	31.2	5.6	3.4	8.2	
産業大分類	鉱業	28.6	18.8	33.7	14.3	1.0	3.7	13.6	23.2	39.2	12.7	6.5	4.9
	建設業	13.9	26.1	50.1	8.5	0.3	1.1	13.5	18.5	55.4	3.9	7.5	1.2
	製造業	16.8	29.5	31.3	14.8	5.0	2.5	8.1	21.0	45.1	17.4	6.2	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.8	31.5	17.0	6.0	4.0	0.7	12.6	33.3	35.2	8.4	10.3	0.2
	情報通信業	21.3	27.2	39.9	10.0	1.2	0.5	15.3	26.2	29.3	23.9	5.1	0.1
	運輸業	17.2	29.0	29.6	11.0	6.8	6.5	13.2	18.4	40.1	17.2	8.8	2.2
	卸売業・小売業	14.5	28.4	32.8	12.1	3.6	8.6	9.1	16.7	48.7	18.4	5.4	1.7
	金融・保険業	31.0	29.9	17.9	13.3	2.3	5.7	14.9	23.7	38.0	15.7	7.3	0.4
	不動産業	28.1	24.9	28.3	14.8	1.4	2.6	13.3	17.1	39.1	16.3	12.6	1.6
	飲食店、宿泊業	15.4	29.8	33.1	16.6	1.3	3.7	8.4	18.5	55.2	8.3	8.1	1.5
	医療、福祉	27.5	26.2	27.6	13.1	3.3	2.3	11.1	17.1	44.2	15.4	9.6	2.6
	教育、学習支援業	28.4	36.9	17.3	10.1	4.3	3.0	13.5	22.8	36.4	16.6	8.8	1.8
	複合サービス業	23.2	22.5	34.1	12.3	4.8	3.1	8.6	16.8	46.1	20.9	6.1	1.5
	サービス業	26.0	20.6	37.5	10.8	3.3	1.9	12.1	23.1	40.8	15.1	6.6	2.3
企業規模	1000人以上	20.8	32.2	25.4	16.9	2.1	2.7	10.5	24.1	40.7	15.8	7.6	1.3
	500～999人	17.1	28.9	28.6	13.1	5.8	6.4	9.4	19.1	42.2	17.0	8.4	3.9
	300～499人	28.2	22.3	37.8	9.2	0.9	1.6	6.7	20.7	43.2	16.7	10.6	2.0
	100～299人	17.2	29.0	34.5	11.8	3.6	4.0	8.2	15.8	44.9	22.5	7.1	1.4
	50～99人	16.7	29.2	32.1	8.3	5.2	8.5	9.1	20.4	48.2	15.3	5.6	1.3
	30～49人	15.7	29.7	35.6	11.8	5.7	1.6	12.4	19.7	50.2	8.4	8.4	1.0
5～29人	19.1	21.7	40.4	11.2	3.4	4.3	14.0	17.1	49.7	12.0	4.5	2.7	

付表 2-23-6 職場の満足度：職場の人間関係、コミュニケーション（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		21.0	32.9	28.9	9.9	3.3	3.9	20.1	26.5	28.5	16.3	4.8	3.8
性別	男	20.0	32.8	29.6	10.7	2.8	4.1	20.4	25.5	30.9	15.6	4.3	3.3
	女	22.0	33.1	28.2	9.0	3.9	3.8	19.6	28.0	25.1	17.2	5.6	4.4
就業形態	正社員	19.8	33.4	29.3	10.0	3.9	3.6	20.1	26.5	30.4	16.9	3.8	2.3
	契約社員	23.0	30.2	30.7	8.5	3.2	4.3	18.9	29.6	28.2	12.6	6.3	4.3
	嘱託社員	25.3	28.8	30.3	7.8	1.7	6.1	23.1	27.2	25.9	8.9	3.8	11.0
	出向社員	18.1	34.5	30.2	10.4	4.3	2.5	19.2	32.4	29.0	12.8	3.9	2.7
	登録型・派遣労働者	25.4	32.2	29.0	8.7	3.3	1.4	20.7	26.4	29.4	17.1	4.7	1.8
	常用雇用型・派遣労働者	22.8	30.6	27.1	9.0	4.2	6.2	16.9	26.5	31.8	17.0	6.3	1.5
	臨時的雇用者	15.9	35.7	31.4	7.6	2.7	6.8	8.6	31.5	30.4	18.3	4.1	7.1
	パートタイム労働者	23.7	32.8	27.0	10.1	1.7	4.7	21.1	26.5	22.8	15.4	7.0	7.2
	その他	21.8	28.1	31.1	10.3	3.7	5.0	16.6	23.2	31.1	16.5	6.9	5.7
職種	専門的・技術的な仕事	20.5	40.2	24.6	9.4	4.1	1.2	24.7	27.8	25.6	15.9	4.1	2.0
	管理的な仕事	22.6	36.8	28.7	7.4	1.9	2.7	24.9	27.5	30.7	8.5	4.7	3.6
	事務の仕事	22.7	33.9	27.3	11.1	4.1	0.9	21.4	26.0	28.2	18.6	4.4	1.5
	販売の仕事	20.4	27.7	36.2	10.2	3.2	2.2	19.4	27.0	34.9	9.6	5.3	3.9
	サービスの仕事	21.9	31.5	29.5	10.6	2.9	3.6	18.5	27.2	26.2	13.6	5.2	9.4
	保安の仕事	11.9	36.9	44.5	2.9	0.9	2.9	9.5	16.9	36.1	23.5	1.8	12.2
	運輸・通信の仕事	17.5	36.1	30.9	6.9	0.4	8.1	19.6	27.3	26.3	13.8	3.5	9.5
	生産工程・労務の仕事	18.5	27.0	35.3	11.0	3.7	4.5	9.8	22.9	30.8	26.3	6.6	3.7
	その他の仕事	5.0	40.1	15.9	37.2	0.2	1.6	18.1	37.8	22.1	9.3	7.3	5.3
不詳	3.9	6.2	16.3	0.0	0.0	73.6	6.2	22.4	17.7	26.0	5.2	22.5	
産業大分類	鉱業	23.3	29.2	37.0	6.8	0.2	3.5	13.2	18.8	43.4	14.0	4.5	6.1
	建設業	16.6	33.5	27.5	13.3	7.6	1.5	20.9	21.7	43.2	11.6	0.5	2.1
	製造業	17.6	36.1	30.9	9.1	4.1	2.2	15.5	26.4	27.7	22.3	5.0	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	34.1	39.5	20.8	3.4	1.4	0.7	27.5	37.7	19.1	3.2	10.7	1.8
	情報通信業	21.5	32.2	25.9	16.9	2.7	0.8	27.7	29.2	23.0	15.1	4.8	0.3
	運輸業	20.9	35.0	27.4	8.0	2.2	6.6	16.8	21.5	33.4	13.0	8.4	6.9
	卸売業・小売業	19.1	31.5	29.5	9.8	1.4	8.7	20.2	21.8	28.2	21.0	4.8	4.0
	金融・保険業	24.0	31.1	26.6	11.0	2.2	5.1	29.1	31.1	17.7	14.5	2.3	5.2
	不動産業	30.8	27.8	21.3	14.0	2.0	4.1	13.2	32.9	28.8	10.6	9.7	4.7
	飲食店、宿泊業	22.2	35.0	26.3	8.8	3.8	3.9	23.5	29.6	28.8	7.1	2.1	8.9
	医療、福祉	22.1	34.7	25.8	12.4	3.7	1.4	20.2	27.7	30.9	13.5	3.9	3.7
	教育、学習支援業	30.6	30.9	20.6	9.8	5.5	2.7	21.3	36.6	21.5	14.7	3.1	2.7
	複合サービス業	21.0	26.5	26.9	16.3	4.3	5.0	16.9	20.5	37.0	15.1	9.1	1.5
サービス業	27.8	28.0	33.7	6.7	2.8	1.0	22.8	32.6	24.5	10.8	7.3	2.0	
企業規模	1000人以上	21.9	39.2	27.3	6.7	2.4	2.4	21.4	26.5	29.1	13.1	6.0	3.9
	500～999人	25.0	28.3	23.1	11.3	5.7	6.6	18.6	26.4	28.4	16.9	7.7	2.0
	300～499人	25.0	35.6	27.2	9.3	1.0	1.8	20.7	37.1	27.7	8.5	2.9	3.1
	100～299人	19.6	25.5	33.2	13.9	3.3	4.4	17.2	23.3	29.7	21.5	5.7	2.6
	50～99人	15.2	34.1	28.3	9.7	4.4	8.3	15.2	32.5	27.7	18.4	3.1	3.2
	30～49人	11.1	38.1	29.2	15.4	4.7	1.5	17.9	29.2	30.6	12.2	2.4	7.8
5～29人	23.5	29.8	30.9	9.1	3.3	3.5	23.7	22.4	27.0	18.7	4.0	4.2	

付表 2-23-7 職場の満足度：雇用の安定性（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		21.1	26.1	34.7	11.4	3.3	3.4	20.3	33.7	27.9	10.8	3.9	3.5
性別	男	22.2	27.6	32.1	13.0	2.6	2.5	19.5	33.5	29.3	10.3	4.3	3.2
	女	19.9	24.5	37.4	9.8	4.1	4.3	21.4	34.1	25.9	11.5	3.3	3.9
就業形態	正社員	23.6	27.5	33.6	10.9	2.1	2.3	20.0	34.4	28.2	11.1	4.0	2.4
	契約社員	16.0	21.8	34.9	16.3	7.9	3.0	20.8	33.5	26.9	10.3	4.6	3.9
	嘱託社員	29.1	27.6	29.4	6.9	4.3	2.8	21.5	30.6	25.6	8.4	3.8	10.1
	出向社員	23.9	32.7	29.5	9.6	2.9	1.5	16.7	35.9	29.5	10.6	4.6	2.7
	登録型・派遣労働者	10.6	18.1	39.6	18.3	12.4	1.1	23.7	31.8	26.2	12.2	4.4	1.7
	常用雇用型・派遣労働者	12.1	21.3	38.2	16.0	6.8	5.6	20.1	33.5	29.8	10.4	5.1	1.2
	臨時的雇用者	7.8	9.0	36.5	18.0	21.9	6.7	16.5	30.5	30.1	10.1	5.6	7.1
	パートタイム労働者	15.5	23.7	37.9	11.5	4.5	6.8	21.3	33.2	26.9	9.7	2.8	6.0
	その他	15.6	20.5	37.3	15.0	8.2	3.3	17.1	29.6	30.6	11.9	5.7	5.1
職種	専門的・技術的な仕事	28.1	27.7	24.2	15.4	3.5	1.1	23.5	30.8	29.5	11.7	2.7	1.8
	管理的な仕事	26.8	29.8	28.4	12.5	2.1	0.4	19.4	38.5	27.7	6.4	5.6	2.4
	事務の仕事	24.6	28.5	36.7	7.5	2.3	0.5	20.0	35.1	26.0	12.2	4.6	2.2
	販売の仕事	15.7	24.0	48.1	6.4	4.8	0.9	15.9	43.6	30.1	5.3	1.2	3.9
	サービスの仕事	14.1	18.6	37.9	17.3	5.1	7.0	24.3	26.5	23.5	16.4	2.4	7.0
	保安の仕事	14.5	8.5	37.5	27.0	11.8	0.7	10.0	26.0	41.1	6.0	4.6	12.3
	運輸・通信の仕事	5.1	44.2	35.2	8.1	3.8	3.5	15.1	34.7	29.0	4.8	7.1	9.2
	生産工程・労務の仕事	14.5	22.8	39.7	16.4	4.7	1.9	19.0	31.6	31.2	11.7	3.3	3.2
	その他の仕事	4.3	5.4	49.2	38.0	2.7	0.3	22.0	15.3	42.6	9.4	5.9	4.8
不詳	9.5	0.3	0.5	16.0	0.2	73.6	15.6	41.8	10.7	3.4	5.0	23.5	
産業大分類	鉱業	30.2	30.9	32.1	5.6	0.7	0.4	18.2	24.7	37.6	12.4	1.0	6.1
	建設業	19.2	29.5	30.5	18.8	1.8	0.3	18.0	32.8	39.6	2.9	2.9	3.7
	製造業	23.5	29.3	33.2	9.6	2.7	1.7	15.7	32.4	26.4	16.8	5.7	3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	49.3	28.8	16.9	3.0	1.9	0.2	31.6	28.5	26.8	2.8	8.5	1.8
	情報通信業	17.7	23.5	37.6	17.3	3.8	0.2	23.7	42.4	16.5	5.9	11.1	0.4
	運輸業	15.8	33.7	32.6	13.4	3.8	0.7	16.8	29.7	32.9	6.9	6.8	6.8
	卸売業・小売業	16.1	22.2	39.9	10.5	2.9	8.3	17.9	37.8	29.0	10.2	1.8	3.3
	金融・保険業	31.8	32.7	22.6	8.8	3.4	0.8	22.1	40.9	20.7	8.5	2.5	5.2
	不動産業	28.3	22.2	37.0	7.7	3.5	1.3	22.1	33.8	18.6	14.0	6.8	4.7
	飲食店、宿泊業	11.1	23.7	36.4	13.4	6.4	9.0	27.4	28.5	30.2	6.1	2.5	5.3
	医療、福祉	32.1	26.9	26.4	9.0	3.8	1.7	20.8	35.1	26.8	9.5	3.2	4.6
	教育、学習支援業	32.6	27.6	26.5	6.4	5.4	1.5	28.9	27.5	25.3	11.7	4.0	2.6
	複合サービス業	17.0	31.9	38.2	7.8	4.3	0.8	17.3	36.7	30.6	8.6	4.4	2.4
	サービス業	22.6	20.1	41.2	12.1	3.1	0.9	27.1	30.8	25.7	12.5	2.5	1.4
企業規模	1000人以上	25.5	31.4	28.8	9.8	2.5	2.1	19.9	38.7	26.0	8.1	3.8	3.6
	500～999人	22.5	22.8	35.1	12.0	3.4	4.1	19.2	28.4	30.3	12.6	7.6	2.1
	300～499人	17.7	25.8	43.5	10.0	2.2	0.9	16.9	40.6	25.6	10.7	4.0	2.1
	100～299人	21.2	24.1	35.0	13.3	3.3	3.1	14.8	32.6	29.3	15.6	4.5	3.2
	50～99人	15.1	26.8	31.8	15.1	3.9	7.3	14.5	38.7	32.2	9.8	1.7	3.0
	30～49人	17.3	28.4	37.7	9.6	5.8	1.3	22.7	28.5	29.8	3.9	7.3	7.7
5～29人	20.5	22.0	38.8	11.1	3.6	4.1	27.9	27.6	26.8	12.4	2.0	3.3	

付表 2-23-8 職場の満足度：福利厚生（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		12.3	20.7	42.5	14.4	6.2	3.8	22.6	28.2	35.3	7.4	3.2	3.2
性別	男	12.7	24.4	38.2	15.9	6.5	2.3	23.5	28.6	36.8	6.9	2.1	2.0
	女	12.0	16.9	46.9	12.9	6.0	5.4	21.4	27.6	33.1	8.1	4.7	5.0
就業形態	正社員	14.3	24.5	38.1	14.8	5.5	2.8	26.7	32.1	32.8	5.6	1.6	1.2
	契約社員	11.3	19.3	46.8	12.1	6.5	3.9	14.9	23.3	34.5	16.1	9.2	1.9
	嘱託社員	20.1	18.2	42.3	9.9	5.6	3.9	23.5	30.0	29.5	8.9	3.6	4.5
	出向社員	16.0	29.7	35.9	11.8	5.1	1.5	26.6	34.0	28.9	7.5	2.1	0.9
	登録型・派遣労働者	7.2	12.3	55.4	14.5	9.2	1.4	9.9	19.4	41.8	16.3	11.0	1.5
	常用雇用型・派遣労働者	8.7	14.3	46.7	15.0	9.1	6.2	11.2	23.0	40.1	16.6	7.8	1.4
	臨時的雇用者	4.6	6.5	44.9	11.5	24.2	8.4	7.4	24.7	40.0	14.6	5.7	7.7
	パートタイム労働者	6.8	11.2	52.8	14.7	7.6	6.9	16.6	20.6	41.2	8.0	4.6	8.9
	その他	11.5	13.9	51.4	10.5	7.8	4.9	13.8	20.6	38.3	14.0	8.5	4.8
職種	専門的・技術的な仕事	16.4	24.7	34.6	13.2	10.2	1.0	25.4	25.2	35.8	8.6	3.9	1.2
	管理的な仕事	16.7	26.6	36.4	14.4	5.4	0.4	28.2	31.9	32.4	5.2	1.5	0.9
	事務の仕事	15.0	24.4	41.7	13.5	3.8	1.6	27.3	32.5	28.9	7.3	3.4	0.7
	販売の仕事	11.3	13.2	51.7	15.7	7.3	0.8	13.5	29.7	45.5	6.4	1.9	3.0
	サービスの仕事	5.7	14.3	48.6	16.7	7.4	7.3	17.7	18.1	39.4	8.3	3.0	13.6
	保安の仕事	4.5	13.4	39.5	32.9	5.9	3.8	26.2	25.9	23.4	12.8	3.0	8.7
	運輸・通信の仕事	3.0	35.1	46.1	12.2	3.2	0.4	17.1	25.6	36.7	12.2	1.9	6.5
	生産工程・労務の仕事	7.2	9.2	54.6	14.8	10.8	3.4	15.8	29.6	40.7	6.4	4.9	2.7
	その他の仕事	1.2	5.7	51.7	39.3	0.6	1.5	11.6	14.9	46.0	8.8	5.5	13.1
不詳	3.7	3.1	2.7	15.9	0.9	73.6	18.9	8.0	51.3	10.2	2.1	9.5	
産業大分類	鉱業	22.9	21.3	39.1	15.2	0.9	0.5	19.1	34.1	32.1	6.1	3.4	5.3
	建設業	14.3	24.2	35.5	15.3	6.0	4.8	16.4	31.3	46.9	3.3	0.9	1.2
	製造業	11.9	23.0	44.5	12.5	6.5	1.5	23.8	31.1	31.8	8.0	4.2	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	45.5	29.7	21.7	1.6	1.4	0.1	50.7	38.8	7.7	1.9	0.8	0.1
	情報通信業	9.0	22.0	44.5	21.7	2.7	0.2	29.2	38.9	26.0	3.6	2.1	0.2
	運輸業	13.5	31.3	29.8	18.8	5.7	1.0	24.2	27.4	30.9	10.4	3.1	3.9
	卸売業・小売業	9.8	15.0	47.3	13.2	6.6	8.1	15.5	28.4	47.2	4.5	1.6	2.7
	金融・保険業	19.5	30.8	30.5	10.4	7.9	1.0	39.2	25.1	24.6	4.7	6.2	0.3
	不動産業	17.4	26.7	36.6	12.4	5.4	1.6	12.5	37.3	32.8	10.8	3.1	3.5
	飲食店、宿泊業	3.3	14.4	45.1	20.6	8.3	8.3	23.0	17.0	30.1	12.1	2.2	15.5
	医療、福祉	14.3	27.6	35.4	14.6	6.4	1.8	24.2	26.3	30.8	9.2	5.2	4.4
	教育、学習支援業	20.0	21.2	39.1	12.0	5.8	1.9	26.6	25.1	25.6	14.1	7.2	1.4
	複合サービス業	10.2	16.3	44.8	20.8	6.8	1.2	19.5	34.3	36.9	6.0	3.0	0.3
サービス業	15.5	14.5	48.9	13.8	4.9	2.5	26.5	26.6	31.9	8.5	3.4	3.1	
企業規模	1000人以上	15.4	29.9	37.8	11.9	3.3	1.7	29.7	30.9	27.8	7.7	2.4	1.5
	500～999人	12.4	24.7	39.8	15.1	3.6	4.4	27.2	25.1	35.3	6.3	4.2	1.9
	300～499人	12.3	17.8	47.7	17.7	3.5	1.0	19.3	31.7	34.6	7.4	3.0	3.9
	100～299人	10.3	16.1	46.1	16.2	7.8	3.5	16.5	32.2	35.7	9.0	5.3	1.3
	50～99人	9.1	20.3	39.0	14.2	9.3	8.2	19.0	32.4	36.4	5.9	3.8	2.5
	30～49人	7.7	16.1	51.4	17.0	6.6	1.3	23.4	18.1	31.7	14.2	2.7	10.0
5～29人	13.0	14.5	44.0	14.3	8.7	5.6	19.5	23.2	45.2	4.7	2.3	5.2	

付表 2-23-9 職場の満足度：教育訓練・能力開発のあり方（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		8.6	18.4	46.9	17.1	5.4	3.5	11.4	20.5	41.1	16.7	6.9	3.4
性別	男	8.9	21.6	42.7	19.3	5.1	2.4	11.7	21.8	40.1	18.4	6.0	2.0
	女	8.3	15.2	51.3	14.9	5.7	4.6	11.0	18.6	42.6	14.2	8.2	5.3
就業形態	正社員	9.6	22.4	42.3	18.6	4.9	2.3	13.3	23.8	39.4	17.2	5.4	0.9
	契約社員	7.3	14.2	54.5	13.4	6.6	3.9	11.7	20.2	41.7	13.9	10.4	2.0
	嘱託社員	10.4	12.9	57.9	9.3	5.4	4.0	16.0	20.7	35.6	13.4	7.7	6.6
	出向社員	11.2	21.8	47.2	12.4	5.7	1.7	17.7	31.3	35.5	10.7	3.5	1.2
	登録型・派遣労働者	3.8	9.6	59.1	14.3	11.8	1.3	7.0	13.8	49.4	16.8	10.7	2.3
	常用雇用型・派遣労働者	5.3	10.0	52.2	16.7	9.5	6.2	8.1	15.0	46.7	15.3	13.4	1.6
	臨時的雇用者	3.3	19.6	51.9	12.0	5.0	8.3	6.1	13.3	38.8	18.6	13.7	9.5
	パートタイム労働者	6.5	9.7	56.1	14.8	6.2	6.8	6.8	13.7	44.3	16.9	8.4	10.0
	その他	7.0	10.0	59.1	13.8	5.6	4.5	8.8	13.6	46.4	13.3	12.3	5.6
職種	専門的・技術的な仕事	8.9	28.7	36.4	18.4	6.6	1.0	10.9	16.8	41.8	20.5	9.1	0.9
	管理的な仕事	16.3	25.9	39.6	13.4	4.4	0.5	14.1	26.4	42.1	13.0	2.4	1.9
	事務の仕事	8.8	19.6	50.1	15.1	5.8	0.7	15.1	26.4	38.1	13.4	6.6	0.5
	販売の仕事	7.4	12.5	55.6	20.7	3.4	0.6	5.5	8.4	52.0	22.8	6.4	4.8
	サービスの仕事	7.4	11.8	44.7	23.7	5.3	7.1	7.4	13.4	40.2	19.9	6.5	12.5
	保安の仕事	9.4	29.3	50.5	6.0	1.4	3.5	6.5	26.8	42.4	8.4	6.5	9.4
	運輸・通信の仕事	2.5	18.6	55.1	19.8	3.3	0.6	5.3	21.4	32.2	24.7	9.3	7.1
	生産工程・労務の仕事	5.4	9.2	58.7	15.6	7.7	3.4	10.0	17.2	44.4	17.4	8.4	2.5
	その他の仕事	1.5	2.7	54.8	38.4	0.8	1.9	11.0	28.2	25.9	5.3	13.8	15.8
不詳	3.7	3.2	3.4	15.9	0.2	73.7	3.5	9.2	62.6	5.5	6.5	12.7	
産業大分類	鉱業	18.4	24.1	42.8	10.4	3.6	0.6	2.7	27.3	42.9	12.0	9.8	5.2
	建設業	2.8	37.1	31.2	24.7	3.5	0.6	8.8	18.2	47.6	17.2	6.8	1.4
	製造業	8.4	20.2	49.4	14.0	6.5	1.5	13.4	23.4	37.8	18.8	5.4	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	34.5	29.9	27.4	6.2	1.8	0.3	29.1	46.9	18.3	3.4	2.1	0.2
	情報通信業	5.2	14.4	55.2	19.6	5.2	0.3	13.1	35.7	34.2	13.4	2.3	1.3
	運輸業	8.7	12.6	48.7	24.9	4.0	1.0	12.3	21.8	36.8	12.3	12.6	4.3
	卸売業・小売業	8.6	13.6	48.2	15.9	5.6	8.1	7.6	17.3	47.6	18.0	6.0	3.6
	金融・保険業	8.7	33.8	38.3	13.1	5.2	0.9	23.2	26.3	36.6	8.5	5.1	0.4
	不動産業	18.0	13.2	41.4	20.8	4.9	1.6	10.7	24.5	40.5	15.1	7.7	1.6
	飲食店、宿泊業	5.1	11.1	43.0	21.2	11.3	8.3	8.4	13.5	36.3	23.9	4.4	13.5
	医療、福祉	7.2	20.7	47.1	18.6	4.7	1.7	11.6	18.7	39.9	18.5	8.7	2.7
	教育、学習支援業	15.4	16.5	49.2	14.3	2.7	2.0	14.0	17.4	42.3	13.6	10.5	2.3
	複合サービス業	13.1	14.0	46.6	20.2	5.1	1.0	12.0	22.4	41.4	15.8	7.7	0.7
	サービス業	13.3	14.1	53.6	13.9	2.8	2.2	12.2	20.1	42.2	12.0	9.4	4.2
企業規模	1000人以上	13.2	25.1	43.1	12.7	4.0	1.9	19.1	26.4	36.2	12.1	4.6	1.6
	500～999人	5.6	21.4	45.3	19.6	3.8	4.4	12.8	19.5	37.2	19.3	9.7	1.5
	300～499人	6.2	21.2	51.2	14.4	6.3	0.7	9.6	24.9	37.7	18.7	5.8	3.3
	100～299人	8.6	11.6	48.3	21.8	6.2	3.5	7.2	17.9	44.7	19.9	9.2	1.2
	50～99人	4.5	11.5	53.2	16.3	6.6	7.9	7.4	17.2	46.8	18.7	7.9	2.1
	30～49人	4.7	11.9	54.7	19.0	8.4	1.2	8.3	17.8	38.5	20.4	7.5	7.4
5～29人	8.5	18.8	44.5	18.7	5.4	4.1	8.0	16.3	45.3	16.3	6.9	7.2	

付表 2-24-10 職場の満足度：職業生活全体（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
合計		11.8	28.0	43.3	11.4	2.7	2.9	7.4	14.8	51.1	17.2	6.6	2.9
性別	男	11.6	29.6	41.2	13.5	1.9	2.2	8.0	16.7	48.5	18.7	6.0	2.1
	女	12.0	26.4	45.4	9.1	3.5	3.5	6.5	12.1	54.9	15.0	7.5	4.0
就業形態	正社員	11.6	30.1	41.3	12.0	2.7	2.3	8.7	17.7	47.7	18.7	6.1	1.2
	契約社員	10.2	30.3	41.6	11.6	3.1	3.1	7.1	16.5	50.7	13.9	9.1	2.6
	嘱託社員	16.2	31.5	39.8	7.2	2.4	2.9	9.2	14.3	50.6	11.9	6.8	7.3
	出向社員	12.6	34.5	38.8	10.1	2.5	1.5	9.4	20.5	47.7	16.2	4.8	1.4
	登録型・派遣労働者	8.3	25.0	49.0	12.7	4.0	1.1	4.1	10.4	56.2	17.4	9.4	2.5
	常用雇用型・派遣労働者	9.3	24.4	42.2	15.2	3.4	5.5	4.9	10.4	52.7	15.9	14.2	1.8
	臨時的雇用者	10.0	13.0	57.5	9.8	1.8	7.9	2.7	12.9	53.6	14.3	5.9	10.6
	パートタイム労働者	12.7	22.2	48.5	9.6	2.5	4.6	4.5	8.0	60.2	14.0	6.3	7.0
	その他	10.7	24.0	47.1	11.4	3.3	3.4	6.0	11.3	51.5	16.6	9.1	5.5
職種	専門的・技術的な仕事	11.4	36.7	36.1	13.8	1.4	0.6	9.5	14.7	49.9	18.3	6.8	0.8
	管理的な仕事	19.1	33.4	29.5	16.0	1.4	0.5	11.3	19.5	43.2	20.3	4.9	0.9
	事務の仕事	11.3	30.9	44.0	10.4	3.0	0.4	7.8	17.0	50.4	16.5	7.3	0.9
	販売の仕事	11.7	25.0	47.2	11.7	3.9	0.6	2.0	12.7	59.9	19.6	2.6	3.1
	サービスの仕事	11.6	19.3	52.6	11.2	1.8	3.6	4.9	11.9	57.3	13.7	3.3	8.9
	保安の仕事	6.7	14.3	63.6	12.3	1.1	2.1	5.3	20.8	52.6	6.6	4.9	9.9
	運輸・通信の仕事	4.8	27.5	58.2	4.9	4.3	0.3	2.8	12.2	59.9	8.3	7.8	9.1
	生産工程・労務の仕事	10.6	20.6	49.2	11.7	4.7	3.2	7.0	11.2	47.9	21.0	10.3	2.5
	その他の仕事	3.4	40.7	14.4	38.8	1.3	1.4	9.2	4.3	50.1	6.4	15.1	14.9
不詳	6.8	0.4	18.4	0.1	0.1	74.2	1.4	6.9	71.0	3.3	3.4	14.1	
産業大分類	鉱業	20.8	33.6	33.0	11.7	0.3	0.6	5.4	23.5	49.9	10.3	5.6	5.4
	建設業	3.9	32.9	41.9	18.8	2.1	0.4	8.4	10.8	61.2	10.3	6.2	3.1
	製造業	13.7	28.6	42.9	10.4	2.9	1.4	5.5	16.5	51.5	18.1	7.0	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	34.1	35.7	25.0	3.8	1.3	0.1	20.6	31.2	41.7	4.2	2.1	0.2
	情報通信業	9.6	25.3	44.5	17.7	2.7	0.2	12.1	20.9	37.3	23.5	6.2	0.1
	運輸業	13.3	27.0	41.9	14.0	3.0	0.8	9.1	13.0	51.4	13.9	8.1	4.6
	卸売業・小売業	9.7	23.6	45.0	10.5	3.4	7.8	4.0	14.3	52.2	19.8	6.6	3.1
	金融・保険業	11.6	33.7	41.4	9.3	3.3	0.8	20.9	19.8	48.6	6.0	4.3	0.4
	不動産業	23.3	25.4	40.4	6.6	2.4	1.9	5.4	19.8	43.2	19.3	10.9	1.4
	飲食店、宿泊業	10.9	22.4	49.3	11.4	3.2	2.8	5.0	8.8	53.3	21.0	3.9	8.0
	医療、福祉	13.4	33.9	39.8	10.7	0.8	1.3	8.1	16.7	46.9	17.1	8.6	2.6
	教育、学習支援業	25.7	34.1	30.8	5.5	2.3	1.6	10.6	17.5	42.4	18.2	8.4	2.9
	複合サービス業	9.9	28.9	43.1	12.6	4.6	0.9	7.6	18.2	50.9	16.6	6.1	0.6
サービス業	12.4	29.4	44.6	9.6	1.9	2.1	10.0	13.2	51.9	15.9	5.8	3.2	
企業規模	1000人以上	13.7	35.0	38.3	9.7	1.7	1.5	11.2	21.4	46.7	14.9	4.8	0.9
	500～999人	11.7	29.5	35.4	16.9	2.3	4.2	6.6	13.4	48.9	18.9	10.6	1.5
	300～499人	11.1	27.8	48.2	11.3	0.9	0.7	5.5	14.2	50.8	18.5	7.8	3.2
	100～299人	10.0	23.5	48.3	12.4	2.6	3.2	3.4	12.4	55.4	20.5	6.9	1.5
	50～99人	6.7	22.6	42.1	16.4	4.4	7.8	3.4	20.4	49.0	18.4	5.2	3.5
	30～49人	9.0	27.4	43.8	12.5	6.1	1.2	4.6	15.7	50.7	12.1	9.3	7.7
5～29人	14.2	25.5	47.3	7.9	2.8	2.4	9.1	6.5	55.2	17.6	6.7	5.0	

付表 2-24-10-1a 性別・就業形態別 職場の満足度：職業生活全体（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
男	正社員	11.3	30.4	40.9	14.0	1.8	1.6	10.0	34.2	38.3	13.9	2.6	1.1
	契約社員	12.2	30.1	40.8	10.6	2.2	4.0	12.0	28.0	40.5	12.3	5.6	1.6
	嘱託社員	17.9	31.9	39.0	7.0	1.3	2.8	13.7	29.1	37.1	10.2	3.2	6.7
	出向社員	12.6	35.4	38.3	10.3	1.8	1.7	12.4	33.5	39.2	11.3	2.5	1.0
	登録型・派遣労働者	13.2	17.8	44.4	16.1	7.5	1.1	8.0	20.9	46.6	11.3	9.0	4.2
	常用雇用型・派遣労働者	10.5	23.0	39.4	18.4	4.4	4.3	6.7	20.4	45.2	18.3	7.2	2.2
	臨時的雇用者	11.5	16.3	48.9	10.9	2.9	9.5	8.0	29.0	39.3	16.9	1.4	5.3
	パートタイム労働者	11.9	21.5	44.1	13.6	1.9	7.1	9.4	18.5	44.0	16.8	3.8	7.5
	その他	12.1	23.4	47.0	9.0	3.3	5.2	9.8	22.1	43.9	13.1	5.3	5.8
女	正社員	12.1	29.5	42.0	8.7	4.2	3.4	13.0	35.0	33.2	14.5	3.1	1.1
	契約社員	8.6	30.5	42.2	12.6	3.8	2.3	7.2	29.6	39.4	15.7	6.2	1.9
	嘱託社員	11.3	30.1	42.1	7.9	5.3	3.4	10.3	22.2	46.4	11.3	4.5	5.3
	出向社員	12.7	29.9	41.1	9.3	6.2	0.8	5.2	35.2	46.2	9.2	3.5	0.7
	登録型・派遣労働者	7.6	25.9	49.6	12.2	3.6	1.1	8.6	28.5	44.1	14.8	3.2	0.8
	常用雇用型・派遣労働者	8.6	25.2	43.8	13.3	2.9	6.2	4.0	26.3	48.6	14.6	5.6	1.0
	臨時的雇用者	9.1	10.9	62.8	9.1	1.1	6.9	4.9	16.9	50.1	13.1	5.1	9.9
	パートタイム労働者	12.9	22.3	49.4	8.7	2.6	4.0	10.5	23.9	42.8	11.4	3.8	7.6
	その他	9.7	24.5	47.3	13.1	3.3	2.2	6.7	24.4	41.6	16.8	5.6	4.9

付表 2-24-10-1b 性別・職種別 職場の満足度：職業生活全体（％）

		H15						H19					
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
男	専門的・技術的な仕事	9.2	39.0	34.6	15.2	1.4	0.6	10.2	30.8	44.7	11.6	2.0	0.6
	管理的な仕事	19.3	33.8	29.3	15.6	1.6	0.5	12.8	31.0	41.9	8.9	4.9	0.5
	事務の仕事	10.3	32.8	42.1	12.8	1.2	0.7	12.8	30.8	38.8	14.7	2.8	0.2
	販売の仕事	11.7	20.5	46.6	15.4	4.5	1.1	0.8	42.7	28.4	21.7	5.3	1.0
	サービスの仕事	8.5	19.9	55.5	13.1	0.4	2.7	9.0	18.7	45.4	17.5	1.6	7.7
	保安の仕事	6.9	14.2	63.1	12.4	1.1	2.2	6.7	23.8	52.9	4.9	3.3	8.4
	運輸・通信の仕事	3.3	33.3	53.8	6.1	3.2	0.2	7.4	40.5	27.5	17.6	1.5	5.5
	生産工程・労務の仕事	12.5	21.0	45.0	14.8	4.2	2.6	8.3	35.7	32.8	17.5	1.9	3.8
	その他の仕事	1.4	46.6	5.3	44.9	0.8	0.9	12.5	7.4	61.4	8.5	6.6	3.7
	不詳	9.7	0.2	37.7	0.0	0.0	52.4	3.2	31.3	46.8	3.3	5.4	10.0
女	専門的・技術的な仕事	14.9	32.9	38.5	11.5	1.6	0.6	7.6	36.3	38.7	9.8	7.3	0.2
	管理的な仕事	17.3	30.2	31.9	20.5	0.1	0.0	17.2	43.0	19.8	13.3	0.5	6.2
	事務の仕事	11.9	29.8	45.0	9.0	4.0	0.2	13.3	32.9	36.9	13.4	2.7	0.8
	販売の仕事	11.7	28.9	47.6	8.4	3.3	0.1	11.3	21.5	39.7	21.2	1.0	5.3
	サービスの仕事	13.8	18.8	50.5	9.8	2.9	4.3	8.6	21.6	43.8	10.4	2.6	12.8
	保安の仕事	1.5	15.4	73.2	9.9	0.0	0.0	4.9	10.9	55.2	12.5	0.0	16.6
	運輸・通信の仕事	10.5	4.4	75.7	0.3	8.3	0.8	1.3	11.0	82.2	3.7	1.4	0.4
	生産工程・労務の仕事	8.8	20.2	53.5	8.6	5.1	3.8	7.7	20.6	40.4	17.0	8.2	6.1
	その他の仕事	15.1	5.5	68.6	2.6	4.1	4.1	8.4	13.4	29.9	12.0	8.3	28.0
	不詳	4.1	0.5	0.6	0.1	0.2	94.5	1.8	12.9	65.1	1.8	2.7	15.7



厚生労働省

平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査

(事業所票)

総務省承認 No. 23488
承認期限 平成16年9月31日まで

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対ありませんので、ありのままを記入してください。

事業所の名称・所在地	記入者氏名 ()	内職
※ 郵便番号	電話番号	
※ 事業所一連番号	主な事業内容	
※ 産業分類番号		

(記入上の注意)

- 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 特にことわりのない限り、平成15年9月末日現在の状況について記入してください。
- ※印欄は記入しないでください。
- 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 特にことわりのない限り該当する番号を1つ連んで○で囲んでください。
- 回答欄が 1 2 3 のように横掛けになっている場合は、複数回答となります。
- 回答欄が空欄のものは該当数字を費用数字で右語に記入してください。(記入例 1 7 2 3 人)
- 記入の終わりました調査票は、統計調査員に提出してください。

事業所の形態	事業所					
	事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
	1	2	3	4	5	6

労働者派遣事業を行ってはいですか。

はい 1 9月末日現在で何人の労働者を派遣していますか。

いいえ 2

事業所全体の常用労働者数	人						
企業全体の常用労働者数	1,000人	500~	300~	100~	50~	30~	5~
(本社・支社・営業所等を合わせたもの)	以上	999人	499人	299人	99人	49人	29人
	1	2	3	4	5	6	7

(注) 常用労働者とは、下記の(イ)又は(ロ)に該当する労働者のことです。
 (イ) 期間を定めず又は1か月を超え期間を定めて雇われている者
 (ロ) 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者
 なお、労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

就業形態別労働者数
 ここでいう「労働者」とは、貴事業所で雇用する労働者に加えて、貴事業所との契約により、派遣元事業所から派遣された派遣労働者を含みます。なお、請負契約により外注している業務に従事した者は除きます。

問1 貴事業所の就業形態別労働者数を男女別に記入してください。
 貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については除いてください。

いわゆる非正社員

就業形態	非正社員							
	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	雇用期間が1か月以内の者	雇用期間が1か月を超え、又は定めがない者	パートタイム労働者	その他
A	B	C	D	E	F	G	H	
雇用している労働者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。	特定職種に従事し専門的技能的な能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。	定年退職者等を一定期間再開雇用する目的で契約する者。	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元は派遣元と異なるかどうかわからない。	「労働者派遣法(注)」に基づき派遣元事業所に派遣された者。	随時的に又は1日以上の労働時間短いか、1週以上の労働日数が少ない者。	正社員より1日以上の労働時間が短い者。	左記以外の労働者。	うち、正社員と1日の所定労働時間と1週以上の労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他のこれらに類する名称で呼ばれる者。
単位	千	人	千	人	千	人	千	人
男	9	10	1	12	13	14	15	16
女	18	19	20	21	22	23	24	25

(注) 「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づき厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

※ 統計調査員記入欄 (抽出労働者数は四捨五入してください。)

抽出労働者数	抽出労働者数							
	A	B	C	D	E	F	G	H
① 労働者数	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	随時的雇用者	パートタイム労働者	その他
② 抽出率	/	/	/	/	/	/	/	/
③ 抽出労働者数								
④ 調査対象労働者数 (③又は上限25)								

問2 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。

- (1) 全労働者に占める非正社員の比率は、3年前と比べてどのようなよう发生了变化しましたか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

非正社員の比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員の比率が減少
1	2	3

・全労働者に占める労働者の割合が3年前と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パート労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

(2) 全労働者に占める非正社員の比率は、今後どのように変化すると思えますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

非正社員の比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員の比率が減少	何ともいえない
1	2	3	4

・全労働者に占める労働者の割合が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パート労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

問3 非正社員を雇用する理由は何ですか。貴事業所で働いている非正社員について01～18の雇用理由のうち該当する番号を3つまで○で囲んでください。(問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

雇用理由	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パート労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
景気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業(休業)時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の増加に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
資金の節約のため	09	09	09	09	09	09	09
資金以外の労務コストの節約のため	10	10	10	10	10	10	10
高齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他()	13	13	13	13	13	13	13

問4 非正社員の活用上の問題点は何ですか。貴事業所で働いている非正社員について01～10の活用上の問題点のうち該当する番号すべてを○で囲んでください。(問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

活用上の問題点	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性			02			02	02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他()	10	10	10	10	10	10	10

問5 実施している制度について、貴事業所で働いている労働者に適用される制度はどれですか。01～12のうち該当する番号すべてを○で囲んでください。(問1で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)ただし、「正社員への転換制度」については、制度がなくても実態としてある場合にも、○で囲んでください。

各種制度	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者	パートタイム労働者
雇用保険		01	01	01		01	01
健康保険		02	02	02		02	02
厚生年金		03	03	03		03	03
企業年金	04	04	04	04		04	04
退職金制度	05	05	05	05		05	05
財形制度	06	06	06	06		06	06
賞与支給制度	07	07	07	07		07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08		08	08
社内教育訓練	09	09	09	09		09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10		10	10
昇進・昇格	11	11	11	11		11	11
正社員への転換制度		12	12			12	12

これで質問は終わります。ご協力ありがとうございました。

12-2 調査票 (個人票)

総務省承認 No. 23489
承認期限 平成18年3月31日まで

* 都道府県番号 * 事業所一連番号 * 個人番号

1	2	3
---	---	---

厚生労働省

平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査

(個人票)

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

I あなた及びあなたの世帯の状況

問1 あなたの性及び年齢についてお答えください。

(1) 性別

男性	1
女性	2

(2) 年齢

満 歳 (平成15年9月末日現在)

(3) あなたは現在学校に在学中ですか。(4) の学校をいいます。

はい	1
いいえ	2

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

中学・旧小学	1	高校・旧中学	2	専修学校 (専門課程)	3	高等・短大	4	大学	5	大学院	6
--------	---	--------	---	-------------	---	-------	---	----	---	-----	---

問2 同居家族についてお答えください。

(1) あなたは誰かと同居していますか。

はい	1
いいえ	2

(この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。)

(2) あなたが同居している家族の続柄について該当する番号すべてを○で囲んでください。

配偶者	1	子供	2	親	3	兄弟姉妹	4	その他	5
-----	---	----	---	---	---	------	---	-----	---

1番下のお子さんの年齢をお答えください。満 歳 (平成15年9月末日現在)

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

あなた自身の収入	1	配偶者の収入	2	子供の収入	3	親の収入	4	兄弟姉妹の収入	5	その他	6
----------	---	--------	---	-------	---	------	---	---------	---	-----	---

II 就業形態等に関する事項

問4 あなたは、現在どのような就業形態で雇用されていますか。1頁裏面の記入要領を参考に次のうちから該当する番号を1つ選び○で囲んでください。また派遣労働者の方は、どの形態かを○で囲んでください。

正社員	1	契約社員	2	嘱託社員	3	出向社員	4	派遣労働者	5	臨時的雇用者	6	パートタイム労働者	7	その他	8
-----	---	------	---	------	---	------	---	-------	---	--------	---	-----------	---	-----	---

登録型	1
常用雇用型	2

「パートタイム労働者」とは、正社員より1日の所定労働時間が短いが、1週間の所定労働日数が少ない者をいいます。

問5は、正社員・出向社員以外の就業形態で働いている方がお答えください。(正社員・出向社員の方は、問6へお進みください。)

問5 現在の就業形態を選択した理由は何ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

専門的な資格・技能を活かせるから	01
より収入の多い仕事に従事したかったから	02
正社員として働ける会社があったから	03
組織にしがらみがないから	04
勤務時間や労働日数が短いから	05
自分の都合のよい時間に働けるから	06
就業調整 (年収の調整や労働時間の調整) をしたいから	07
簡単な仕事で責任も少ないから	08
家計の補助、学費等を得たいから	09
家庭の事情 (家事・育児・介護等) や他の活動 (趣味・学習等) と両立しやすいから	10
通勤時間が短いから	11
体力的に正社員として働けないから	12
自分で自由に使えるお金を得たいから	13
その他 ()	14

問6以降は全員がお答えください。

問6 現在の会社において、現在の就業形態で働きはじめてからどのくらいですか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。(派遣労働者の方は、現在の派遣元の会社で働きはじめてからの期間です。)

3ヵ月未満	1	3ヶ月～6ヶ月未満	2	6ヶ月～1年未満	3	1年～2年未満	4	2年～5年未満	5	5年～10年未満	6	10年～20年未満	7	20年以上	8
-------	---	-----------	---	----------	---	---------	---	---------	---	----------	---	-----------	---	-------	---

問7 あなたの仕事の内容は何ですか。左頁の「職業分類表」を参照し、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

専門的・技術的な仕事	1	2	3	4	5	6	7	8	9						
管理的な仕事	2	事務的な仕事	3	販売の仕事	4	サービスの仕事	5	保安の仕事	6	運輸・通信の仕事	7	生産工程の仕事	8	その他の仕事	9

問8 今後の希望についてお答えください。

- (1) あなたは今後どのように働きたいと思えますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
(派遣労働者の方は、派遣元の会社についてお答えください。)

現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい	独立して事業を始めた	仕事を辞めたい	その他
現在の会社で	現在の会社で	別の会社で	別の会社で	別の会社で
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

- (2) どのような就業形態に変わりたいと思えますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パート・タイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

III 労働時間に関する事項

- 問9 労働時間等についてお答えください。

- (1) 1週間の所定労働日数は何日ですか。
 日
- (2) 1週間の所定労働時間は何時間ですか。
 (休憩時間・残業時間は除きます。)
 時間
- (3) 9月最後の1週間(9月24日～30日)の残業時間(休日労働を含む。)は何時間でしたか。
 時間

30分以上切り上げ
30分未満切り捨て
計算してください。

IV 賞金に関する事項

- 問10 賞金についてお答えください。

- (1) あなたの賞金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

月払いでも、「時間単位」や「日単位」で賞金が計算されているときは、時間給や日給となります。

- (2) 9月の賞金総額(税込)はいくらぐらいでしたか。次の賞金階級のうちから該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
 なお、支払われていない場合は、見込額でお答えください。

4万円未満	6～8万円未満	8～10万円未満	10～12万円未満	12～14万円未満	14～16万円未満	16～18万円未満	18～20万円未満
0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8
20万円未満	24～26万円未満	28～28万円未満	30～30万円未満	35～35万円未満	40～40万円未満	45～45万円未満	50万円以上
1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7
1.8	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5

基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含め、税金・社会保険料を差し引く前の支給総額です。

V 職業能力開発に関する事項

- 問11 職業能力開発についてお答えください。

- (1) あなたは現在または今後、職業能力を高めたいと思っていますか。

思っている	思っていない
1	2

- (2) そのために、あなたが現在活用している、または、今後活用したい方法はどれですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。)

会社内での教育訓練(研修)	公共職業能力開発施設の講座の受講	民間教育訓練機関の講座の受講	通信教育の受講	その他の自主的学習
1	2	3	4	5

- 問12 資格・免許についてお答えください。

- (1) あなたは、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、資格・免許を取得し、仕事に役立てたいと思っていますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている	現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていない
役立つ資格・免許を取得したいとは思っていない	役立つ資格・免許を取得したいとは思わない
1	2
3	4

- (2) それはどんな内容の資格・免許ですか。
 主なもの1つ、左頁の資格・免許区分表の番号をお答えください。

VI 各種制度に関する事項

- 問13 あなたは、現在の会社で次の制度の適用を受けていますか。もしくは利用できますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発奨励制度
1	2	3	4	5	6	7	8	9

VII 満足度に関する事項

- 問14 現在の満足度について、各項目ごとに該当する番号を1つ選び○で囲んでください。(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。ただし、前に*のついている項目については派遣先の状況についてお答えください。)

満足度の項目	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
賃金	1	2	3	4	5
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
*職場の環境(照明、空調、騒音等)	1	2	3	4	5
*職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
雇用の安定性	1	2	3	4	5
福利厚生	1	2	3	4	5
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
職業生活全体	1	2	3	4	5

これで質問は終わります。ご協力ありがとうございました。
 回収用封筒に入れ、封をして統計調査員にお渡しく下さい。

平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査(事業所票)

この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

所在地	記入者氏名
事業所名	電話番号 () (内線)
都道府県番号	主な事業の内容
事業所一連番号	宛名の所在地・貴事業所名に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。
産業分類番号	

1 裏面の記入要領を参照して記入してください。
2 この調査は事業所を単位で行います。回答は貴事業所の分について記入してください。事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場を含めません。ただし、店舗が2つのビルに分かれて営業している場合等で、人事・労務管理部門は1つの事業所とします。
3 特に所引のない限り、平成19年10月1日現在の状況について記入してください。
4 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
5 特に所引のない限り、該当する番号の1つを選び、○で囲んでください。
6 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

)
7 記入の終わりました調査票は、統計調査員に提出してください。

問1 貴事業所の状況についてお答えください。

(1) 事業所全体の常用労働者数(注1)

1,000人以上	500~999	300~499	100~299	50~99	30~49	5~29
1	2	3	4	5	6	7

(2) 企業全体の常用労働者数(本社、支社、営業所を合わせたもの)

事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
1	2	3	4	5	6

(3) 事業所の形態(注2)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

(4) 労働者派遣事業を行っていますか。

はい

1	2
---	---

 10月1日現在で何人の労働者を派遣していますか。

千	人

(注1) 常用労働者とは、下記の①~③に該当する労働者のことです。
① 期間を定めずに雇われている者
② 1ヵ月を超えて雇われている者
③ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定め雇われている者
各々18日以上雇われた者
なお、取締役、理事などの役員であって、常勤勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ賃金の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常勤勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であって、上記①~③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。
労働者派遣事業を営む人材派遣会社からの派遣労働者は含めません。

(注2) 同一事業所に工場と営業所など(本部、支店、売店等)がある場合には、主たる機能またはその総売上高の最も多いものを記入します。総売上高が同じ場合、または総売上高で記入が困難な場合には従事する労働者の最も多い部門を選択してください。

問2 就業形態別労働者数等についてお答えください。

(1) 10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者及び貴事業所との契約により派遣元事業所から派遣された派遣労働者の性別、就業形態別の内訳を下記の区分により分類し、記入してください。
(貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については除いてください。)

就業形態	正社員以外の労働者(注1)										
	A 正社員	B 契約社員(注2)	C 嘱託社員	D 出向社員	E 派遣労働者	F 臨時雇用の者	G パートタイム労働者	H その他	左記以外の労働者		
就業形態	雇用している労働者で、労働期間が1ヵ月を超え、かつ、労働期間の定めのない者(パートタイム労働者や他企業への出向者などを除く)のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除く	特定職種に従事し、専ら一定期間を雇用する目的で契約する者	特定職種に従事し、専ら一定期間を雇用する目的で契約する者	他企業より出向契約に基づき出向している者(出向元を定めていない者を含む)	(労働者派遣法(注3)に基づき派遣元事業所から事業所に派遣された者)	臨時に又は日々雇用している者	正社員より労働時間が短い者、1週間の労働日数が少ない者	パートタイム労働者	左記以外の労働者	雇用期間が1ヵ月を超え、又は定めがない者	H その他
男性	千 人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千
女性	千 人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千	人 千

(2) 貴事業所に請負労働者はいいますか。

いる

1	2
---	---

 10月1日現在で貴事業所内に就業している請負労働者(注4)は何人いますか。

千	人

(3) 上記(2)の請負労働者のうち、物の製造を行っている者がいますか。

いる

1	2
---	---

 物の製造を行っている請負労働者は何人いますか。

千	人

(注2) 上記(2)で請負労働者がいると回答した事業所がお答えください。[]

※統計調査員記入欄

①対象労働者数	統計調査員記入欄									
	A 正社員	B 契約社員	C 嘱託社員	D 出向社員	E 派遣労働者	F 臨時雇用の者	G パートタイム労働者	H その他	左記以外の労働者	
抽出率	1 /	1 /	1 /	1 /	1 /	1 /	1 /	1 /	1 /	1 /
抽出労働者数(切上げ)										
調査対象労働者数(③又は上限20人)										

問3 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。(なお、請負労働者は含まれません。)

- (1) 全労働者に占める正社員以外の労働者の比率は、3年前(平成16年)と比べてどのように変化しましたか。
該当するものを1つ選んでください。

正社員以外の労働者の比率が上昇	ほとんど変わらない	正社員以外の労働者の比率が減少
1	2	3

全労働者に占める労働者の割合が3年前(平成16年)と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

- (2) 全労働者に占める正社員以外の労働者の比率は、今後どのように変化したいと思いますか。
該当するものを1つ選んでください。

正社員以外の労働者の比率が上昇	ほとんど変わらない	正社員以外の労働者の比率が減少	何ともいえない
1	2	3	4

全労働者に占める労働者の割合が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

問(2)で正社員の労働者数の記入のある場合は、問6へお進みください。

問4 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。
該当する主なものを3つまで選んでください。(問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04
果敢変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05
長い営業(操業)時間に対応するため	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08
賃金の節約のため (注1)	09	09	09	09	09	09
賃金以外の労務コストの節約のため (注2)	10	10	10	10	10	10
高齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	12	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13	13
その他						13

(注1) ここでは「賃金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものをいいます。

(注2) 「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいいます。

問5 正社員以外の労働者の活用上の問題点は何ですか。

該当するものをすべて選んでください。(問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)

良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01	01	01
定着性									
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09	09	09
その他	10	10	10	10	10	10	10	10	10

問6 貴事業所で就業形態別に適用される制度はどれですか。

該当するものをすべて選んでください。(問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。)
ただし、「正社員への転換制度」については、制度がなくとも実態としてある場合も含めます。

雇用保険																			
健康保険																			
厚生年金																			
企業年金	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
退職金制度	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05	05
財形制度	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06
賞与支給制度	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
正社員への転換制度	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)

※

都道府県番号	事業所一連番号	区分	個人番号
.....

あなたとあなたの世帯について

問1 あなたの性及び年齢についてお答えください。

(1) 性別

男性	1
女性	2

(2) 年齢 (平成19年10月1日現在)

15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

(3) あなたは現在、学校に在学中ですか。ここでの学校とは、(4)の学校をいいます。

はい	1
いいえ	2

例えば「大学に在学中で最後に卒業した学校が高校の場合(3)は「1」に、(4)は「2」を○で囲んでください。

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当するものを選んでください。

中学	1	高校	2	専修学校(専門課程)	3	短大・高専	4	大学	5	大学院	6
----	---	----	---	------------	---	-------	---	----	---	-----	---

問2 あなたは誰かと同居していますか。

同居している	1
同居していない	2

この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。

配偶者	1	子供	2	親	3	兄弟姉妹	4	その他	5
-----	---	----	---	---	---	------	---	-----	---

一番下のお子さんの年齢 (平成19年10月1日現在)

0～2歳	3～5歳	6～12歳	13～15歳	16歳以上
1	2	3	4	5

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んでください。

あなた自身の収入	1	配偶者の収入	2	子供の収入	3	親の収入	4	兄弟姉妹の収入	5	その他	6
----------	---	--------	---	-------	---	------	---	---------	---	-----	---

就業形態等について

問4 あなたは、現在の会社ではどのような就業形態で働いていますか。前頁裏面の「就業形態」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

正社員	1	契約社員	2	嘱託社員	3	出向社員	4	派遣労働者 登録型	5	派遣労働者 常用雇用型	6	臨時的 雇用者	7	パートタイム 労働者	8	その他	9
-----	---	------	---	------	---	------	---	--------------	---	----------------	---	------------	---	---------------	---	-----	---

問5 あなたの現在の会社での職種は何ですか。前頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

専門的・技術的な仕事	1	管理的な仕事	2	事務的な仕事	3	販売の仕事	4	サービスの仕事	5	保安の仕事	6	運輸・通信の仕事	7	生産工程・労務の仕事	8	その他の仕事	9
------------	---	--------	---	--------	---	-------	---	---------	---	-------	---	----------	---	------------	---	--------	---

問6 「契約」、「嘱託」、「派遣」、「臨時」、「パート」、「その他」の就業形態で働いている方がお答えください。

問6 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

- 01 専門的な資格・技能を活かせるから
- 02 より収入の多い仕事に従事したから
- 03 自分の都合のよい時間に働けるから
- 04 勤務時間や労働日数が短いから
- 05 簡単な仕事で責任も少ないから
- 06 就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたから。(注)
- 07 家計の補助、学費等を得たいから
- 08 自分で自由に使えるお金を得たいから
- 09 通勤時間が短いから
- 10 組織に縛られなくなかったから
- 11 正社員として働ける会社になかったから
- 12 家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから
- 13 体力的に正社員として働けなかったから
- 14 その他

「正社員」、「出向社員」の方は問7へお進みください。

問7以降は全員がお答えください。

問7 今後の働き方についてお答えください。(派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。)

(1) あなたは今後どのように働きたいと考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の会社で働きたい	1	別の会社で働きたい	2	独立して事業を始めたい	3	仕事を辞めたい	4	その他	5
------------	---	-----------	---	-------------	---	---------	---	-----	---

(2) 今後の就業形態はどのように考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の就業形態を続けたい	01	正社員	02	契約社員	03	嘱託社員	04	出向社員	05	派遣労働者 登録型	06	派遣労働者 常用雇用型	07	臨時的 雇用者	08	パートタイム 労働者	09	その他	10
--------------	----	-----	----	------	----	------	----	------	----	--------------	----	----------------	----	------------	----	---------------	----	-----	----

(3) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

- 1 より多くの収入を得たいから
- 2 正社員の方が雇用が安定しているから
- 3 キャリアを高めたいから
- 4 より経験を深め、視野を広げたいから
- 5 自分の意欲と能力を十分に活かしたいから
- 6 専門的な資格・技能を活かしたいから
- 7 家事・育児・介護等の制約がなくなる(なくなった)から
- 8 その他

各種制度、満足度について

問10 あなたは、現在の会社で次の制度の適用を受けていますか。もしくは利用できますか。該当するものすべてを選んでください。
(派遣労働者の方は、派遣元の状況についてお答えください。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発奨励制度
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問11 現在の満足度について、各項目ごとに該当するものを1つ選んでください。
(派遣労働者の方は、派遣元の状況についてお答えください。ただし、「*」の項目については、派遣先の状況についてお答えください。)

満足度	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
賃金	1	2	3	4	5
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
*職場の環境(照明、空調、騒音等)(注1)	1	2	3	4	5
*職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
雇用の安定性(注2)	1	2	3	4	5
福利厚生(注3)	1	2	3	4	5
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
職業生活全体(注4)	1	2	3	4	5

(注1)「職場の環境」とは、仕事をする場所での照明、空調、騒音、設備等人間関係以外の環境をいいます。
(注2)「雇用の安定性」については、雇用期間の定めのある労働者の方は、雇用期間内の状況のみではなく、契約更新の状況等を含めた状況についてお答えください。
(注3)「福利厚生」とは、食費、休業施設、財形制度等労働者のための施設や制度をいいます。
(注4)「職業生活全体」は、この設問の項目全体から見てお答えください。

これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

賃金等について

問8 現在の会社から支払われる賃金についてお答えください。
(1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当するものを1つ選んでください。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

月払いでも、「時間単位」や「日単単位」で賃金が計算されているときは、時間給や日給となります。

(2) 現在の会社から支払われる9月の賃金総額(税込み)はどれくらいでしたか。支払われていない場合は見込み額でお答えください。

4万未満	4万～6万未満	6万～8万未満	8万～10万未満	10万～12万未満	12万～14万未満	14万～16万未満	16万～18万未満	18万～20万未満	20万～22万未満	22万～24万未満	24万～26万未満	26万～28万未満	28万～30万未満	30万～32万未満	32万～34万未満	34万～36万未満	36万～38万未満	38万～40万未満	40万～42万未満	42万～44万未満	44万～46万未満	46万～48万未満	48万～50万未満	50万円以上	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

(基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含め、税金・社会保険料を差し引く前の支給総額です。)

資格・免許等について

問9 資格・免許についてお答えください。
(1) あなたは現在の仕事に關して資格・免許の取得の必要性を感じますか。該当するものを1つ選んでください。

資格・免許が必ず必要だと思う	資格・免許があれば、なお良いと思う	資格・免許は必要ないと思う	わからない
1	2	3	4

(2) あなたは現在の仕事に役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、資格・免許を取得し、仕事に役立ちたいと思いますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている	現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていない		
役立つ資格・免許を取得したいと思っていない	役立つ資格・免許を取得したいと思わない		
役立つ資格・免許を取得したいと思わない	役立つ資格・免許を取得したいと思わない		
1	2	3	4

(3) それほどどのような資格・免許ですか。前頁裏面の「資格・免許区分表」を参照し、主なものを選んでください。

技術関係	医療・保健衛生・社会福祉関係	法律・財務・経営・不動産関係	教育関係	事務処理関係	営業・販売・サービス・保安関係	運輸・通信関係	製造・電気・建設・土木関連の技能関係	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

労働政策研究報告書 No.115

雇用の多様化の変遷 II : 2003～2007

－厚生労働省「多様化調査」の特別集計より－

発行年月日 2010年3月31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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2010 JILPT

* 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/>)