



労働政策研究報告書 No. 132

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

非正規雇用に関する調査研究報告書

—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—

非正規雇用に関する調査研究報告書

—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—

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）における研究テーマ「非正規雇用者等の動向に関する総合的調査研究」の結果をとりまとめたものである。

この調査研究は、いわゆる金融危機に端を発した世界的な経済危機に伴う厳しい雇用情勢の推移の中で、あらためて非正規雇用の動向に関する把握と分析が重要な課題となったこと、また、そうした中で、正規・非正規間の処遇格差の問題や非正規雇用者の正社員転換に対する関心が従来以上に高まりをみていることなどを背景として、平成 21 年度から取り組むこととしたものである。

調査研究では、平成 21 年度には厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の再分析を通じて、金融危機前までの非正規雇用の動向を整理し、その結果は JILPT 労働政策研究報告書 No.115「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」にとりまとめ公表している。それを受けて平成 22 年度においては、JILPT において新たに非正規雇用に関する総合的な調査を実施し、金融危機以降現在までの非正規雇用の動向・実態に関するデータを収集し、上述の調査研究目的に沿った分析を行い、この報告書にとりまとめたところである。調査にご協力いただいた皆様にあらためて感謝申しあげるところである。

非正規雇用をめぐる諸問題への対応については、何よりも関連する実態の的確な把握と冷静な分析を通じて得られる基礎的なデータに基づき関係者における議論の積み重ねが特に重要であると考えられる。この報告書が、この問題に関心を持たれる方々によって広範囲に活用されることを期待するものである。

2011 年 4 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執 筆 者

氏名	所 属	担当箇所
あさお ゆたか 浅尾 裕	JILPT 労働政策研究所所長 ／主席統括研究員	他の担当を除く 全編
たかはし こうじ 高橋 康二	JILPT 研究員（就業環境 ・ワークライフバランス研究担当）	第1章第2節の 従業員調査結果 第5章
まえうら ほだか 前浦 穂高	JILPT 研究員（労使関係・労使 コミュニケーション研究担当）	第3章
り せい が 李 青雅	JILPT アシスタント・フェロー	第6章

目 次

序 章 調査研究の設定と結果の概要	1
第1章 調査の概要、調査結果の概要	19
第1節 調査の概要	19
第2節 主な調査結果の概要	30
1. 事業所調査における主な調査結果	30
2. 従業員調査における主な調査結果	79
第2章 最近における非正規雇用の動向	121
第1節 予備的準備	121
第2節 最近3年間における正規・非正規の雇用動向の分析	124
第3節 正規・非正規の雇用の今後の見通し	144
第4節 本章のまとめと若干の考察	149
第3章 事業所における非正規雇用の活用と雇用ポートフォリオ	153
第1節 目的と分析課題	153
第2節 先行研究	153
第3節 分析	155
第4節 結論	182
第4章 事業所における業務と非正規雇用	186
第1節 分析の準備 ―事業所の分類	186
第2節 非正規が従事する業務類型の状況	189
第3節 担当業務類型別にみた雇用動向、就業条件の状況	202
第4節 本章のまとめと若干の考察	223
第5章 非正社員からみた賃金格差の妥当性	226
第1節 はじめに	226
第2節 データと変数	228
第3節 正社員と同じ仕事をしているのは誰か	230
第4節 大きな賃金格差に直面しているのは誰か	233
第5節 賃金格差の妥当性	236
第6節 おわりに	246
第6章 正社員転換のその後：賃金、教育訓練、仕事内容などの 就業状況と仕事満足度	250
第1節 研究の目的と全体の構成	250
第2節 用いるデータと基本属性	252
第3節 転換後の就業状況	255

第4節 転換後の仕事に対する満足度	268
第5節 おわりに	276
終章 まとめと若干の考察（政策インプリケーション）	280
附属資料（調査票）	285

序 章 調査研究の設定と結果の概要

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 21 年度から取り組んでいる「非正規雇用者等の動向に関する総合的調査研究」の平成 22 年度分の結果報告である。具体的には、平成 22 年 8～9 月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」（以下「JILPT 多様化調査」という。）のデータ分析の結果をとりまとめたものである。今回実施した調査そのものについては次章（第 1 章）で解説することとし、この序章では、当該調査研究を設定した背景事情を紹介したうえで、その目的や取組の概略を解説するとともに、この報告書の概要を簡単に示すこととしたい。

1. 近年における非正規雇用の動向と調査研究の目的

我が国の長期的な雇用上の特徴として、雇用に占める非正規雇用のウェイトが高まってきていることがある。とりわけ前世紀末、1990 年代後半以降、正規雇用が停滞から減少傾向を示す中で非正規雇用は増大を続けるなど非正規化の進展が加速した。こうした動きを受けて JILPT では、第 1 期中期目標期間（平成 15 年 10 月～同 19 年 3 月）においては、機構が重点的に取り組むプロジェクト研究の一つとして「多様な働き方に関する研究」を取り上げ、総合的な調査研究に取り組んだところである。一方、第 2 期（平成 19 年度～23 年度）開始時期においては、正規雇用にも増加がみられるなど雇用情勢が緩やかに改善する中で、非正規雇用については総合的な研究の設定を見送り、能力開発や女性の就業拡大といった構造問題の一環としてや労働者派遣、パート労働といった個々の雇用・就業形態に関する研究として、それぞれの研究プロジェクトにおいて取り組むこととされた。

しかしながら、平成 20 年 9 月に発生した「リーマン・ショック」を契機とする世界的な金融危機、経済危機による経済活動の急激な収縮に伴い、雇用情勢が一変し、それまで少なくとも量的な面では堅調に推移していた非正規雇用についても厳しい状況が生じることとなった。この事態の急変が、平成 21 年度から JILPT において動向面を含めた非正規雇用に関する総合的な調査研究を再度立ち上げさせる大きな背景となったところである。

（近年における非正規雇用の動向）

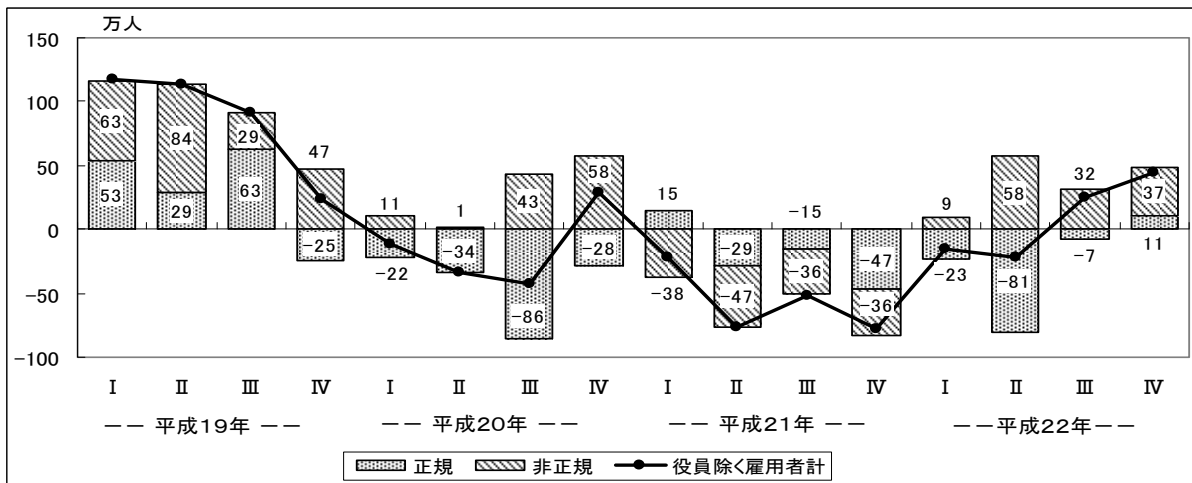
総務省統計局「労働力調査・詳細集計」により、この間の非正規雇用の動きを確認しておこう。まず役員を除く雇用者を正規と非正規に大別してみると、平成 18 年から 19 年までは概ね正規・非正規とも前年同期水準を上回って推移していたものが、平成 20 年に入って正規雇用が減少に転じる一方非正規雇用の増加が続いた。ただし、平成 20 年前半の動きには折からの団塊の世代の 60 歳台入りに伴う正規から非正規（主に契約社員・嘱託）への転換を反映した部分が大きいと考えるべきであろう。データにジグザグがあり解釈が困難な面もあるが、平成 20 年後半になると雇用の本格的な減少局面に入り、さらに平成 21 年に入ると

正規・非正規とも減少し、中でも正規よりも非正規の方の減少幅が大きい状態が続いた（図序-1）。

非正規の中を雇用形態別に分けてみると、①平成21年を中心にした非正規雇用の減少はほとんどの形態で生じており、とりわけ派遣労働者の減少が大きかったこと、②ただし、その中でも契約社員・嘱託は増加を示しており、これは団塊の世代の定年後の雇用継続の動きを反映したものと考えられること、③平成20年後半にみられた非正規雇用の増大は、契約社員・嘱託のほか「その他」の増大によるところが大きいこと、といった点を指摘できる。

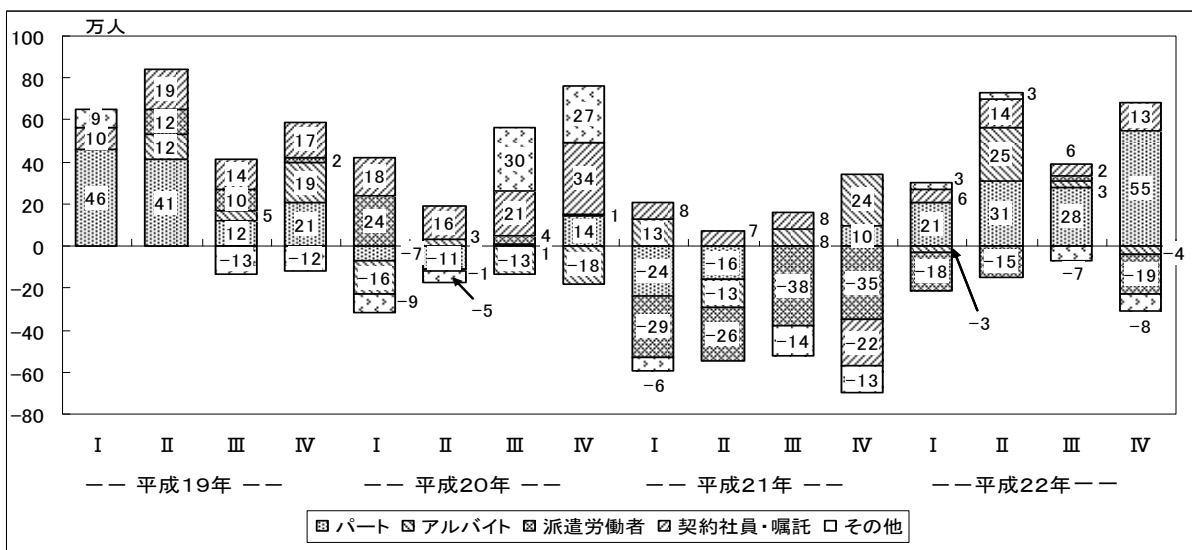
「その他」の雇用形態がどのような働き方であるかは何ともいえないが、その増大には、派遣労働等の雇用機会が急速に縮小する中で、非常に雑多な働き方を余儀なくされた場合が少なくないと推測される（図序-2）。

図序-1 正規・非正規雇用者数の推移（前年同期差）



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

図序-2 雇用形態別非正規雇用者数の推移（前年同期差）



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

このような厳しい雇用情勢が非正規雇用に関する古くて新しい問題である経済変動に伴う雇用不安定にどう対処するかという論点を再び浮上させたといえる。

（最近における非正規雇用の研究動向）

一方、最近における非正規雇用に関する研究動向をみると、とりわけ次の3つの論点に関する論考に注目したい。すなわち、①非正規雇用の「基幹化」論議とも関連して企業の雇用コースに関するもの、②正規・非正規間の均衡ないし均等処遇に関するもの、及び③非正規の正社員転換に関するものである。

ここでそれらを網羅することはできないが、JILPTの主宰する「日本労働研究雑誌」に掲載された最近（3年程度）の論文からいくつかを紹介しておきたい¹。まず「企業の雇用コース」に関してはみれば、少しさかのぼれば佐藤博樹（東京大学）、佐野嘉秀（東京大学／現：法政大学）、原ひろみ（JILPT）の3氏による2003年論文を嚆矢とするが²、最近においては2009年9月号（No.586）で「雇用区分の多様化と転換」との特集テーマが設定され、いくつかの論文が掲載されている。平野光俊氏（神戸大学）の論文³においては、内部労働市場における雇用区分の多様化と区分間の転換を合理化する人材ポートフォリオ・システムの構築が求められているとした上で、取引費用の経済学を基礎とした理論的な構想とともに、人的資産特殊性と業務不確実性の基準を2軸とする人材ポートフォリオ・システムのモデルを導出し、データによる検証を行っている。その上で、特に正規と非正規の間に中間形態のハイブリッドを設けることの経営合理性を指摘していることが注目される。また、同じ号の西村孝史（徳島大学）と守島基博（一橋大学）両氏の共著論文⁴では、正規従業員を対象とした企業内労働市場を分析の対象とし、データ分析を通じて雇用区分の実態として、「無区分型」、「広範囲型」及び「区分明確型」の3つに企業内労働市場が分化しており、それぞれ雇用の柔軟性を持たせる境界線をどこに設置するかが異なるとしている。その上で、実務上のインプリケーションの一つとして、企業がどの雇用区分までをコア従業員として捉えるかを明確に定義することの重要性を指摘している。

つぎに「均衡・均等処遇」に関しては、平成20年（2008年）4月に短時間労働者に関する均衡待遇規定等が盛り込まれた「改正パート労働法」が施行された直後の同年7月号で、「労働契約法と改正パート労働法」との特集テーマが設定された。当該号に掲載された奥西好夫氏の論文⁵では、独自調査データの分析を通じて賃金格差に対する非正社員からみた納得度や仕事満足度の決定要因の析出とともに、正社員・非正社員間の能力発揮・伸長度の比較

¹ 当該「雑誌」掲載論文に限らず、この調査研究のためにJILPT内に設置した研究会においては数十本ののぼる先行研究成果を把握し、可能な範囲で情報共有を図った。

² 「雇用区分の多元化と人事管理の課題」（No.518／2003年9月号）

³ 「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性」（No.586／2009年5月号）

⁴ 「企業内労働市場の分化とその規定要因」（No.586／2009年5月号）

⁵ 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」（No.576／2008年7月号）

が行われた。その結果、格差の納得度については、賃金額や仕事内容そのものよりも形態間の区別意識(区別を意識すると納得感を下げる)や仕事の区分の強さ、キャリア展望の重要性を指摘するとともに、正社員・非正社員間には能力発揮・伸長度に特に大きな差があることの問題性を指摘している。

非正規の正社員転換については、玄田有史氏(東京大学)の二つの論文⁶がある。2008年論文は外部労働市場を経由した正規化に関するものであり、総務省統計局「就業構造基本調査」データの分析を通じて、年齢の若い層、高学歴、前職が医療・福祉分野など、2～5年の就業経験年数などを正規化の促進要因として析出し、とりわけ非正規として短期間で転職を繰り返すことの歯止めの重要性を指摘している。2009年論文は外部労働市場経由との比較を含め企業内での正社員転換を取り上げたものである。独自調査データの分析を通じて、企業内転換の場合の主な評価基準が非正規で就いてきた「仕事」であり、転換の前後で同一内容職種・職場を踏襲する傾向が強いのに対して、外部労働市場経由の場合は「本人」の特性が主たる評価基準となっていることなどを析出し、ここでも企業での就業を継続し経験を積み増すことの重要性を指摘している。最後に、若年の雇用問題の視点から、正社員への移行を取り扱った小杉礼子氏(JILPT)の論文⁷を挙げておきたい。氏が統括するJILPTの研究プロジェクトで実施された調査データの分析を通じて、正規化をもたらす要因のうち企業が重視する可能性の高い条件として、若年であること、高学歴であることが内部・外部両方の転換に共通しているが、内部登用の場合にはこれに前後の職種の同一性、フルタイム就業であること、能力開発の経験なども有効であることを析出している。

(総合的動向調査研究の設定)

上述のような非正規雇用をめぐる情勢の変化等を受けて、JILPTでは平成21年度から非正規雇用の動向を含めた総合的な調査研究(以下ここで「総合的動向調査研究」という。)を立ち上げたところである。その際、特に次の点に留意している。

- ①非正規雇用の動向に関する調査研究といっても、JILPTとしては条件反射的にときどきの短期的な動きを十全に把握する能力もなく、また、それを本来の機能としているわけでもないこと。JILPTの行う動向研究は、比較的長い期間に関する動向について、企業や従業員の行動や構造との関連を踏まえた実態把握を行い、データに基づく冷静な分析を通して、的確な政策に繋がる基礎資料を提供するものであること。したがって、当面「後追い」ないし「時期はずれ」という印象をもたれることがあっても、ある程度はやむを得ないこと。
- ②JILPTの他の研究プロジェクトにおいて、非正規雇用に関する調査研究が取り組みられており、それとの重複をできる限り避けること。すなわち、若年層を中心とする能力開発と正

⁶ 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」(No.580/2008年11月号)及び「正社員になった非正社員」(No.586/2009年5月号)。

⁷ 「非正規雇用からのキャリア形成」(No.602/2010年9月号)

社員転換、派遣労働者やパートタイム労働者の実態、有期契約労働に関する企業の人事管理の実態などの調査研究が別途行われている。したがって総合的動向調査研究においては、個々の雇用・就業形態について深入りすることなく、形態間の関連や比較などに重点を置くこと。ただし、これらの調査研究成果は、必要に応じて相互に情報交換をしながら、調査項目の設定や分析の際の参考にすることは必要であること⁸。

③総合的動向調査研究においては、上述の先行研究動向でも取り上げたいいくつかの論点に関する動向把握も重要な課題とすること。もとより上記①を踏まえるならば、正社員の中の多様化や正規・非正規間の均等処遇、非正規の正社員転換といった点は動向把握において欠かすことのできないものであり、併せて的確なデータ分析が求められていること。

以上をまとめていえば、この調査研究の目的は、非正規雇用の総合的な動向把握とともに均衡処遇や正社員転換を中心とした論点に関する分析を通じて、非正規雇用に関する政策の立案や推進に資する総合的な視点からの政策的示唆や基礎資料を提供することである。

2. 調査研究の概要

上述のような調査研究目的の設定に基づき、平成 21 年度においては、厚生労働省が実施している非正規雇用に関する総合的な実態調査である「多様な就業形態に関する総合実態調査」（以下「厚労省多様化調査」という。）の平成 15 年及び 19 年調査の 2 回分データの再分析を通じて、代表性のある政府統計データによりその期間における非正規雇用の動向の整理・分析を行った。その結果は、平成 22 年 3 月に JILPT 労働政策研究報告書 No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」として公表した。ここでは、世界的金融危機が発生する前の我が国が緩やかであるが長期的な景気回復期にあった時期に相応した非正規雇用の動向が浮かび上がった。この取組により、この調査研究が対象とする経済変動の時期直前における非正規雇用の状況を整理することができたともいえる⁹。

そうした結果を受けて、平成 22 年度においては、平成 19 年以降最近までの動向把握を第一のねらいとして、JILPT 独自のアンケート調査（「JILPT 多様化調査」）の実施を企画した。政府統計とは異なり JILPT が行う調査は、回答の有無は対象となった企業等の協力に頼るほかなく、調査としての代表性には問題とすべき点もないとはいえない。しかしながら、「厚労省多様化調査」との比較などを通じて留意した取扱いに努めるならば、十分に使用可能なデータを得ることができると考えられる。他方、「厚労省多様化調査」は、対象者の回答負担にかなり配慮されていることもあって調査項目が必要最小限に限られており、分析の立場からは隔靴搔痒の感があることは否めないが、JILPT 独自の調査では、もとより分析上必要な範

⁸ このため、「非正規関連調査研究連絡会議」を開催し、相互の情報交換に努めた。

⁹ すなわち非正規雇用の動向面に限って言えば、平成 15 年から 19 年にかけては、①派遣労働者や契約社員といったいわゆるフルタイム型の非正規雇用の増大が目立ったこと、②とりわけ派遣労働者については平成 16 年に解禁された製造派遣を中心に大幅に増加していること、③派遣労働者が大きく増大した機械関連製造業におけるその活用理由には景気変動に伴う雇用調整のためとするところが多いこと、などといったことがある。

囲ではあるが、事業の状況をはじめやや広い範囲での項目設定ができる面がある。

「JILPT 多様化調査」の具体的な解説は次章（第1章）で行うこととするが、調査の設計に当たっては、次のような考え方をベースとした。

- ①事業の状況についても、可能な範囲で把握すること。
- ②非正規雇用を総合的な視点から把握するものとする。例えば、間接雇用の派遣労働者はもとより、業務請負の発注元事業所で就業する業務請負会社社員についても明示的に含めること¹⁰。
- ③正社員の中の多様化（「限定正社員」）についても、可能な範囲で把握すること。
- ④非正規雇用者の配置部門や担当業務について、可能な範囲で把握すること。
- ⑤正規・非正規間の均衡処遇、非正規雇用者の正社員転換（企業内・外部労働市場経由）などに関連する事項について、可能な範囲で把握すること。
- ⑥特段の事情がない限り、「厚労省多様化調査」で把握されている項目は盛り込むこと。

3. 結果の概要

（この報告書の構成）

この報告書は、上述のような目的と考え方の下で実施された「JILPT 多様化調査」のデータを分析した結果をとりまとめたものである。報告書は、以下のように構成されている。次の章である第1章では、「JILPT 多様化調査」の概要を述べた後で、事業所調査、従業員調査の順に主な項目の調査結果の概要を紹介している¹¹。これを通じて、今回の調査の全体像をつかんでいただくことができるはずである。以下の論点に関する分析に主に関心がある場合には、第1章第2節はとばして読まれることもよいであろう。ただし、単なる結果の解説ばかりでなく、とりわけ以下の論点分析の対象とならなかった項目については、他の項目とのクロス集計などやや突っ込んだ内容となっている部分もあることは留意されたい。

次いで第2章以下において、それぞれの論点に関する分析結果が示される。第2章は、オーソドックスな視点からの、最近における非正規雇用の動向分析である。世界的な金融危機以降の時期における最近の正規・非正規雇用の動向と今後の見込みについて、売上高の変動で示される事業量の変化と雇用の変化との関連を中心的な視座に据えて分析を行っている。続く第3章は、正規・非正規の雇用構造（＝雇用ポートフォリオ）の決定要因に関する構造的視点からの分析である。雇用の正規・非正規間の分割、非正規の中の直接・間接雇用間の分割、直接雇用非正規のフル・パート間の分割の3段階を設定し、分析している。第4章は、非正規が従事する業務類型（定型・補助的業務、判断業務、高度専門業務、管理・企画的業

¹⁰ 業務請負会社社員を「間接雇用」の範疇に入れることについては議論の分かれるところであるが、この報告書ではある種の煩雑さを避ける趣旨から間接雇用の範疇に含めている。発注元事業所と業務請負会社社員との間に部分的にはあれ雇用関係があると考えているわけではないことを明言しておきたい。

¹¹ この報告書では、主要な項目に限っている。調査結果の網羅的な紹介は、おいて JILPT 調査シリーズにとりまとめて公表する予定である。

務)を軸とした分析である。従事する業務類型によって、非正規の処遇や能力開発などに違いがあることを確認することに焦点を置いている。以上の第2章から第4章までは、「JILPT多様化調査」のうち事業所を対象とした調査データの分析であり、一方、第5章及び第6章は、従業員を対象とした調査データの分析である。第5章は、正規・非正規間における賃金格差に関する分析である。特に非正規雇用者における格差に関する妥当・非妥当性意識に関する分析を行っている。第6章は、非正規雇用者の正社員への転換に関する分析である。企業内部での転換(登用)と外部労働市場を通じた転換との比較を含め、転換後の就業状況や満足度について分析を行っている。そして終章では、各章における分析結果を整理してまとめるとともに、若干の考察を行い、得られた政策インプリケーションを試論的に提示している。

なお、巻末に「JILPT多様化調査」の調査票を掲載している。

(この報告書の概要)

序章の最後として、この報告書の本体部分(第1章第2節、第2章～第6章、終章)の概要を箇条書き的に紹介し、次章以降を選択的に読まれる場合の参考に供したい。

a. 第1章第2節(調査結果の概要)

(目的、ねらい)

「JILPT多様化調査」における主要な調査結果の概要を示すこと。前半(1.)が「事業所調査」の、後半(2.)が「従業員調査」の結果概要である。

(方法)

「事業所調査」については、総計のほか主な産業別に調査結果の特徴点を整理している。その中で、第2章以下の分析においてあまり使われていない項目を中心に、やや分析的なクロス集計を提示している部分もある。「従業員調査」については、雇用・就業形態(呼称ベース)別に調査結果の特徴点を整理している。

(「事業所調査」の結果概要)

[従業員構成]

①総従業員数の中で非正規が3分の1を占め、パート15%程度、有期社員5%程度、嘱託社員2%程度、派遣労働者3%程度、業務請負会社社員4%程度となっている。また、正社員の中の限定正社員(一般職、職種限定、勤務地限定、超勤なし)は18%程度となっている¹²。

[最近3年間の売上高・雇用]

②最近3年間(概ね平成19年以降)については、売上高、雇用とも「医療、福祉」で増加となったほかは、ほとんどの産業で減少となっている。

¹² これは復元をしていない集計結果である。復元試算した結果は、パート以下それぞれ25%程度、5%程度、3%程度、2%程度、2%程度、及び限定正社員が17%程度となっている。

③正社員雇用はほぼ横ばい微減、非正規は減少している。非正規では、派遣の減少がいずれの産業でもとりわけ大きい。その中で、団塊の世代の60歳台入りと雇用継続を背景に嘱託の増加がみられている。

④今後の雇用見込みも、「医療、福祉」など一部を除き減少が見込まれている。正社員の雇用についても、減少（調整）圧力がこれまでよりも強まる可能性も否定できない。

〔従事・担当する業務類型〕

⑤正社員が「管理的業務」から「補助的業務」まで広範な業務に従事しているのに対して、非正規雇用者が従事する業務類型は、「定型」や「補助的業務」に従事している場合が多い。

〔非正規の定着率〕

⑥形態間で定着率に差がみられるものの、有期契約であっても更新されることにより、直接雇用の非正規の1年間の定着率はいずれも90%を超えていると試算されるが、派遣労働者は80%台半ばと相対的に低くなっている。

〔非正規の活用理由〕

⑦事業所が非正規雇用を活用する理由としては、パートでは「労働コストの節減」や「従業員のニーズ対応」、有期社員や派遣労働者では「専門業務対応」や「即戦力確保」、「労働コストの節減」、業務請負会社社員では「専門業務対応」や「労働コストの節減」などを挙げる事業所が多い。これらの理由のうちもっとも強い理由を尋ねた結果は、パートや有期社員は「労働コストの節減」、派遣労働者や業務請負会社社員は「専門業務対応」がそれぞれ1位を占めている。さらにクロス集計をすると、「労働コスト節減」は「雇用調整の相対的容易さ」と表裏の関係で意識されている面が窺われた。

〔賃金制度〕

⑧賃金制度に関し、正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している事業所の割合は、限定正社員については「運用を変えて適用」も含めてほぼ3分の1となっているが、パートでは4.5%、有期社員でも15.3%にとどまっている。また、勤続に伴う賃金カーブのイメージは、正社員では「全期間年功型」の事業所が7割程度であり、限定正社員でも6割強となっているのに対して、パートや有期社員では少なくなり、代わって「全期間横ばい型」がそれぞれ6割と5割台半ばを占めている。なお、正社員でも、「運輸業、郵便業」や「宿泊、飲食サービス業」など専門性を推測させる産業では、「全期間横ばい型」とするところが2～3割程度みられている。

〔賃金格差〕

⑨同じ仕事をしている正規と非正規がいる事業所で、「パート」では8割程度、「有期社員」や「派遣労働者」では3分の2程度の事業所において非正規雇用者の方の賃金水準が低いとする中で、その場合「正社員」の8割程度ないしそれを下回る水準であるといえる。こうした格差がある場合において、その理由として「責任の重さが違うから」や「中長期的

にみた役割期待が違うから」、「正社員には一部質の異なる仕事があるから」を掲げる事業所が多い。

- ⑩事業所における正規・非正規の「公正・均衡処遇」に向けて講じた対応には、「従業員に格差の要因を説明している」とする事業所が多く、このほかに「正規・非正規の職務を見直し整理した」や「賃金水準の調整を行った」がある。

〔教育訓練〕

- ⑪正社員に比べて非正規雇用者に教育訓練を実施している事業所は少ないが、実施しているところだけをとってみれば「担当業務に必要な知識や技能に関する」教育訓練は正社員にほぼ匹敵する実施割合となっているのに対して、「より高度な業務」や「キャリアアップのための教育訓練」などには大きな格差がある。

〔正社員登用制度・慣行〕

- ⑫「有期社員」や「パート」については多くの事業所で正社員登用のための制度・慣行が整備されており、また、間接雇用の「派遣労働者」でも制度ではないが慣行その他によって正社員登用のルートがかなり用意されている。一方、「業務請負会社社員」については、登用のルートはあまり開かれていない。正社員への登用のための要件としては、「職場の上司の推薦」、「人事評価における一定以上の評価実績」、「一定年数以上の勤続期間」、「面接試験」などが多くなっている。

〔登用実績〕

- ⑬正社員登用の制度や慣行のある事業所の7割強が最近3年間に登用実績があるとしており、その事業所の正社員のうち3.7%が登用された人であると試算される。

〔外部労働市場を通じた正社員転換（採用）〕

- ⑭最近3年間で他社において非正規で就業していた人を正社員として採用した実績のある事業所が4分の1程度あり、その事業所の正社員のうち2.7%が転換・採用された人であると試算される。正社員へ採用する際に必要な情報としては、「従事した具体的な仕事」、「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などが多くなっている。

〔雇用調整助成金の活用状況〕

- ⑮最近3年間で雇用調整助成金を活用しつつ雇用調整を実施したことの事業所は13%程度であり、中でも「機械関連製造業」では半数強の事業所が、「素材関連製造業」でも4割を超える事業所で活用された。

〔労働組合と非正規〕

- ⑯事業所に労働組合がある割合は4割であるが、その中で非正規雇用者も組合員となっているのは4分の1程度である。組合がある場合に非正規が組織化されているかどうかで分けると、非正規に正社員と同じ賃金表・テーブルが適用されている割合、登用制度・慣行のある割合、公正・均衡処遇に向けた取組の実施割合は、それぞれ非正規が組織化されている事業所の方が高くなっている。

（「従業員調査」の結果概要）

〔年齢〕

- ①年齢をみると、正規よりも非正規の方が高い傾向がある。特に「60代」の割合が大きく異なっている（正規：2.5%、非正規：18.6%）。非正規については雇用・就業形態によって大きな違いがあり、嘱託のようにきわめて年齢層が高い形態がある一方で（60代 49.6%）、アルバイト、派遣社員のように年齢層が低い形態もある（それぞれ30代以下 56.6%、60.5%）。

〔主たる生計の担い手〕

- ②主たる生計の担い手である割合をみると、正規は66.1%であるのに対し、非正規計は38.7%である。ただし、雇用・就業形態によって大きな違いがあり、嘱託、請負社員は高く、パート、アルバイトは低く、派遣社員はその中間にある。

〔(低)所得〕

- ③年収が200万円未満の割合をみると、正規では5.9%にすぎないが、非正規では57.7%となっている。ただし、雇用・就業形態によって年収には大きな違いがあり、嘱託、請負社員は年収水準が高い。他方、パート、アルバイトは年収水準が低く、200万円未満がそれぞれ81.3%、68.1%となっている。派遣社員はその中間で、200万円未満は44.9%である。

〔男性の婚姻状況〕

- ④男性の回答者の婚姻状況をみると、正規であるか非正規であるかによって大きな違いはない（「既婚」の割合は、正規68.4%、非正規64.7%）。ただし、非正規について雇用・就業形態によって大きな違いがあり、嘱託、請負社員、パートは「既婚」の割合が高く（それぞれ85.0%、65.9%、65.8%）、アルバイト、派遣社員は「未婚」の割合が相対的に高い（それぞれ57.9%、42.1%）。

〔単身居住〕

- ⑤単身で居住している人の割合をみると、男性の場合、正規・非正規間で大きな違いはみられず（15%程度）、非正規の雇用・就業形態別では、アルバイト、派遣社員、請負社員で高い（それぞれ23.3%、23.7%、25.0%）。一方、女性の場合は、正規では15.9%、非正規では7.5%となっている。雇用・就業形態別には、請負社員（24.0%）、アルバイト（15.9%）、派遣社員（14.9%）で高く、パート（4.4%）では低い。

〔短時間就業〕

- ⑥所定勤務時間が週35時間未満の割合は、正規では数%にすぎず、一方非正規では4割を超える。ただし、非正規について雇用・就業形態によって大きな違いがあり、契約社員、嘱託、派遣社員、請負社員には所定勤務時間が長い者が多く、週35時間未満の割合は10%台半ばからせいぜい20%程度であるのに対し、パートでは6割を超えている。週35時間未満である非正規についてその理由をみると、「勤務時間・日数が自分の希望にあっているから」（48.2%）が最も多く、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（22.7%）、「家庭の事情でフルタイムで働けないから」（25.5%）がそれに次いでいる。

〔正社員となった経緯〕

- ⑦正規について、正規となった経緯をみると、「入社した時から正規の職員・従業員だった」が83.3%、「入社時は正規でないが、入社後に正規に登用された」が14.8%となっている。

〔非正規就業の理由〕

- ⑧非正規について、非正規となった理由をみると、パート、アルバイトにおいては、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多い（それぞれ39.0%、38.2%）。他方、契約社員、派遣社員においては、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」が最も多い（それぞれ37.1%、34.9%）。また、契約社員には、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから」と回答する者も多い（20.9%）。

〔従事する業務〕

- ⑨従事する業務の性質について正規と非正規を比べると、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」については、正規の方が多く含まれると回答しているが、「他の従業員の補助的な業務」については、非正規の方が多く含まれると回答している。

〔能力開発への取組〕

- ⑩自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいるかをみると、全体として、非正規よりも正規の方が積極的に取り組んでいる（正規：38.1%、非正規：26.6%）。積極的に取り組んでいる理由としては、正規、非正規ともに、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が圧倒的に多い（正規90.0%、非正規83.3%）。一方、「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」理由をみると、正規では「仕事が多忙で時間がとれない」（47.9%）、「費用がかかる」（31.8%）との回答が多いのに対し、非正規では「費用がかかる」（31.2%）、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（28.9%）、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（27.7%）が多い。

〔賃金格差〕

- ⑪勤め先に回答者と異なる雇用・就業形態で同じ仕事をしている人がいる場合に、就業条件の違いをみると、総じて、「仕事にともなう責任の重さ」や「勤続年数」が違おうとする人が多い。同様に賃金の違いをみると、回答者が正規の場合は比較している相手よりも「高い」との回答が多いが（42.6%）、非正規の場合は「高い」との回答は少なく（13.1%）、1割～5割程度低いとの回答が29.6%を占めている。また、賃金の違いに対して、正規の場合は「妥当だと思う」との回答が「妥当だと思わない」との回答を上回っており（それぞれ31.4%、8.8%）、一方、非正規の場合は逆に「妥当だと思わない」との回答が「妥当だと思う」との回答をわずかに上回っている（それぞれ17.7%、17.6%）。特に契約社員において「妥当だと思う」との回答が少なく（14.8%）、「妥当だと思わない」との回答が多い（20.2%）。

[正社員転換（登用）制度の有無]

- ⑫非正規について、勤め先において正規の職員・従業員に転換できる制度があるかどうかをみると、契約社員では58.0%が、パート、アルバイト、嘱託では4割前後、派遣社員、請負社員では3割前後が「ある」と回答している。

[転職回数]

- ⑬転職回数をみると、正規では「0回」（転職経験なし）が53.2%と最も多いのに対し、非正規では「3回以上」が44.8%と最も多くなっている。特に派遣社員において、「3回以上」の者が多い（54.7%）。過去に2回以上転職をしたことがある者について前職での働き方をみると、現在正規では前職も正規が59.8%と圧倒的に多いのに対し、現在非正規では正規（32.8%）とパート（29.4%）が多い。雇用・就業形態別には、特に派遣社員は前職も派遣社員である場合が多い。

[今後の就業希望]

- ⑭今後の就業希望をみると、正規の73.8%が、非正規の59.4%が「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えている。雇用・就業形態別には、派遣社員、契約社員では「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えている割合が相対的に低い（41.9%、51.3%）。また、働き方を変えたいとする非正規では正規希望が圧倒的に多い（73.6%）。働き方を変えたいとする理由は、非正規では「現在の働き方では、キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（44.7%）、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」（41.3%）との回答が多い。特に派遣社員において、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」との回答が多い（65.9%）。

[満足度]

- ⑮満足度をみると、「賃金」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発の在り方」について正規よりも非正規の満足度が低く、一方、「労働時間・休日等の労働条件」については正規の方で満足度が低い。また、「現在の仕事全体」に対する満足度は、正規・非正規間でほとんど違いがない。

[労働組合への加入状況]

- ⑯労働組合加入状況をみると、「勤め先の労働組合」に加入している割合は、正規の36.4%に対し、非正規では10.9%にとどまる。また、雇用・就業形態別にみると、嘱託（14.3%）、契約社員（12.5%）で高く、派遣社員（4.0%）で低い。未加入者の労働組合への加入希望をみると、正規の25.1%、非正規の21.5%となっている。

b. 第2章（最近における非正規雇用の動向）

（目的、ねらい）

リーマン・ショックを契機とする世界的な経済危機の時期を含む最近における正規・非正規の雇用動向について分析しようとしたものである。

（方法）

「事業所調査」のデータから、最近3年間の雇用・就業形態別の雇用増減及び今後の雇用見通しのデータを分析対象とし、主に売上高の増減でみた事業活動の変動との関連を中心に、クロス集計のほか簡単な回帰分析を行っている。

（結果の概要）

- ①最近3年間は、売上高が減少する中で正社員はほぼ横ばいし若干の減少を示し、非正規については派遣労働者のかなりの減少が目立っている。嘱託の増加がみられ、この間に定年期を迎えた団塊の世代の雇用継続によるものと考えられる。産業別にも、ほとんどの産業で売上高が減少する中でほぼ同様の雇用の動きがみられるところが多い。「医療、福祉」のみは売上高が増大し、正規・非正規各形態で増加がみられたが、その中でも派遣労働者のみは減少となっている。
- ②形態間の雇用増減の相関関係をみると、どれかの形態の雇用を減らして他のいずれかの形態を増加させたといった関係は、「金融・保険業」など一部を除きみられていない。
- ③売上高の変動に応じて雇用も増減している。その中で、正社員については売上高の増減実績とともに、今後の見通しにも影響され、それが良好であれば正社員雇用をより維持・増加させる一方、逆に厳しい見通しであれば雇用をより減らす方向となる。しかし一方、非正規の雇用については、今後の見通しに関してそのような動きはみられていない。
- ④「受注の変動」という事業上の課題は、たとえ売上増があったとしても正社員の雇用を増加させる効果を弱め、また、「人件費の上昇」という課題は、正社員の雇用をより慎重にさせる効果がみられた。
- ⑤雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施に関しては、一時的な事業縮小はあるものの近い将来において回復が見込まれるような場合に、より効果的な雇用維持機能を発揮することが示唆された。ただし、そのような効果は正社員にのみみられており、非正規には雇用維持効果は析出されていない。
- ⑥今般の不況過程において非常に厳しい状況のみられた機械関連製造業の派遣労働者について、売上高の減少とともに大幅な雇用（活用）減がみられているが、その中で派遣労働者の活用動機に「雇用調整動機」があったところとなかったところとを比較しても、雇用調整動機がある事業所でより大きく派遣労働者が減少しているわけではなく、また、当該動機がある事業所の方が正社員の雇用水準をよりよく維持している。
- ⑦雇用の見込についても、今後の売上高の見通しの増減状況に対応している面がみられる。また、「受注の変動」を課題とする事業所にあっては、正社員の雇用増を慎重にさせる一方、有期パート、有期社員、派遣労働者といった非正規雇用を促進させる方向に働く傾向がややみられた。

c. 第3章（事業所における非正規雇用の活用と雇用ポートフォリオ）

（目的、ねらい）

事業所における雇用ポートフォリオ（雇用形態の組み合わせ）がどのような要因によって決まるのかを明らかにしようとしたものである。

（方法）

「事業所調査」のデータから、事業所ごとに算出した、①非正規雇用比率（正規か非正規か）、②直接雇用比率（非正規のうち直接雇用か間接雇用か）、③契約社員比率（直接雇用非正規のうちフルタイムかパートタイムか）の3つの比率を分析対象とし、クロス集計で傾向を把握したうえで回帰分析により、これらの比率を規定する要因を析出している。

（結果の概要）

- ①正規雇用を活用するのか、非正規雇用を活用するのかを規定する要因としては、主なものとして、業務変動の有無、労働コスト節減、長い営業時間への対応がある。業務の継続性（取引先との安定的関係など）が小さく、時間帯や日によって業務変動が生じる事業所により非正規雇用は活用されており、そうした変動に対応することが活用理由の1つとなっている。また、労働コストの節減や長い営業時間への対応が期待されている事業所で非正規雇用はより活用されている。
- ②非正規雇用のなかでも、直接雇用を選択するか、間接雇用を選ぶかの区分を形成する要因としては、主なものとして、業務量の変動（繁閑）が発生するスパンの違いがあり、また、専門的能力の活用なども関係している。さらに、正社員採用への見極めとしての活用もある。時間帯や日によって業務変動への対応が必要な事業所ほど、直接雇用比率は高い。一方、季節的臨時的な業務変動への対応が必要な場合は間接雇用（派遣社員）比率が高くなっている。また、専門的能力の活用が必要とされる場合は間接雇用（派遣社員）比率が高くなっている。正社員採用への見極めとして活用する場合は、直接雇用となる。なお、労働コストの節減の要因は直接雇用と間接雇用の比率には、あまり影響しないと考えられる。
- ③直接雇用の非正規雇用である契約社員とパート社員の活用を規定する要因としては、主なものとして、時間帯や日によって生じる業務変動の有無があり、また、労働コスト節減や正社員採用への見極めといった要因もある。時間帯や日によって業務変動が生じる事業所ほどパートの形態が選択される。なお、「受注の変動」が課題視される場合は、変動のスパンがより長いと思われ、パートよりも契約社員が選択される。また、労働コスト節減が強く意識される場合はパートが活用される傾向があり、正社員採用への見極めをしようとする場合は契約社員の形態が選択される。

d. 第4章（事業所における業務と非正規雇用）

（目的、ねらい）

非正規の雇用動向やとりわけ就業条件は、非正規が従事・担当している業務レベルにより

かなり影響されると想定されるが、これをデータにより裏付けてみようとするものである。

(方法)

「事業所調査」における非正規（限定正社員を含む）が従事する業務レベルに関するデータから、配置されている部門にかかわらず非正規を「定型・補助的業務」のみに活用している事業所と「より高度な」業務に活用している事業所とに分類したもの（分類A）、最重点配置部門とされる部門において非正規が従事する業務レベルにより事業所を「定型・補助的業務のみ」、「判断・その他の業務までいる」、「高度専門業務までいる」及び「管理・企画的業務までいる」の4つに分類したもの（分類B）の2種類の分類を軸として、雇用動向や就業条件に関する項目について主にクロス集計により分析している。

(結果の概要)

- ①事業所の分類結果の状況を概観すると、分類Aの「定型・補助的業務以外の業務いる」の事業所の割合は、限定正社員が74.4%でもっとも高く、次いで有期社員（63.3%）と業務請負会社社員（62.2%）が6割前半、パート（50.9%）が5割程度で続き、派遣労働者（42.1%）が4割強でもっとも低くなっている。逆にいえば、パートについては半数程度、派遣労働者については6割近くがそれぞれ「定型・補助的業務」にのみ従事している。分類Bの、最重点配置部門において従事しているもっとも高度な業務でみた事業所の割合は、限定正社員では、「管理・企画的業務」である事業所が49.9%でもっとも多く、次いで「定型・補助的業務」（37.8%）となっている。他の形態では、いずれも「定型・補助的業務」がもっとも高い割合となっているが、パートが79.8%、派遣労働者が77.1%と8割近くでダントツに高く、有期社員（58.6%）は6割弱、業務請負会社社員（48.4%）は5割弱にそれぞれとどまっている。有期社員では「管理・企画的業務」（22.2%）、業務請負会社社員では「高度専門業務」（32.5%）などが相対的に高くなっている。このほかの特徴としては、「高度専門業務」について業務請負会社社員以外の形態でも一定割合あることなどがある。
- ②分析の結果、「より高度な業務」に従事している場合は、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて、賃金制度や能力開発、正社員への登用制度、そして賃金水準なども総じてより整備されたものとなっていることが示唆されている。
- ③「定型・補助的業務」に従事している場合、同じ仕事をしている正社員がいない職場がかなりあることが示唆された。
- ④高度専門業務に従事する場合については、やや異なる取扱いが求められる面がみられた。例えば、必ずしも「年功的な」賃金制度と親和的ではない面が窺われ、また、その場その場の職場において教育訓練が実施される必要もない面も窺われた。

e. 第5章（非正社員からみた賃金格差の妥当性）

(目的、ねらい)

正社員と同じ仕事をしているのはどのような非正社員なのか、そのなかで正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのはどのような非正社員なのかを示した上で、正社員と非正社員との間に賃金格差がある時に、どのような条件がともなっていれば、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考えやすいのかを明らかにしようとしたものである。

（方法）

「従業員調査」から、同じ仕事している正社員の有無、いる場合のその正社員と比べた賃金水準、及び賃金格差がある場合の妥当感の有無のデータをそれぞれ分析対象とし、回帰分析をベースに上記の目的に沿った分析を行っている。

（結果の概要）

- ①男性ほど、若年者ほど、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど、医療、福祉の事業を営む事業所で働く者ほど、業務の基幹性が高い者ほど、正社員と同じ仕事をする確率が高い。
- ②非正社員と同じ仕事をしている正社員の属性は、非正社員の属性（上記①）と類似している傾向がある。
- ③年齢の高い非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率は低いが、同じ仕事をしている場合には、その正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向がある。その理由としては、年齢の高い非正社員は年齢の高い正社員と同じ仕事をする場合が多いことなどが考えられる。他方、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率が高いとともに、同じ仕事をしている場合の賃金格差も小さいという特徴がある。
- ④上記③で指摘したように、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど賃金格差を妥当でないとする傾向が強くなるわけではない。
- ⑤業務レベルが高いほど、賃金格差を妥当でないとする傾向がある。
- ⑥「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をとともなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える傾向があり、一方、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど、賃金格差を妥当でないと思う傾向がある。
- ⑦非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて賃金格差の妥当性を判断していると考えられる。

f. 第6章（正社員転換のその後）

（目的、ねらい）

非正規雇用から正社員への転換後の就業状況を賃金、教育訓練、業務内容、職位等に分けて明らかにすること、及び転換した本人が自らの就業状況をどう評価するのか（満足度）に

ついて明らかにしようとしたものである。

(方法)

「従業員調査」から、適宜の操作により、「内部転換」（いったん非正規雇用者として雇われたが、その後内部登用により正社員となった）、「外部転換」（前職において非正規雇用者であったが、現在の企業に正社員として採用された）及び「一貫正社員」（正社員のうち非正規経験がない）を抽出し、また、「転換希望者」（フルタイムの非正規のうち正社員転換を希望しながら実現していない）を対照軸として、クロス集計、回帰分析により上記の目的に沿った分析を行っている。

(結果の概要)

- ①「転換社員」（「内部転換」＋「外部転換」）の賃金率は「転換希望者」に比べて高いが、「一貫正社員」に比べると低くまだ開きがある。また、「内部転換」より「外部転換」のほうが総じて賃金率が高いが、40代半ばでピークを迎え、その後は「内部転換」や「転換希望者」とほぼ変わらない。
- ②賃金率を規定する要因として、「外部転換」では学歴や勤続年数、年齢などの効果がより顕著にあらわれるのに対し、「内部転換」は職種や企業規模など勤務先の状況の影響をより受けている。
- ③教育訓練を受ける可能性についてみると、「内部転換」と「一貫正社員」とでは有意な差が確認されていない。それに比べ、「外部転換」は教育訓練を受ける確率が有意に低くなる。その影響は本人の教育訓練への積極性をコントロールしてもなお存在する。
- ④「転換社員」は「転換希望者」に比べてより高度な業務、より高い役職についている可能性が高い。
- ⑤「転換社員」は「転換希望者」に比べて仕事に満足する傾向が強い。この傾向は「内部転換」により顕著に現れている。しかし、「一貫正社員」に比べると満足度は低く有意な差が存在する。
- ⑥「内部転換」は主に賃金に、「外部転換」は賃金と教育訓練に不満を抱く可能性が高い。それに比べると、業務内容、職位の満足度に及ぼす影響は弱いものである。
- ⑦仕事満足度に影響を及ぼす要因を分析したところ、内部転換の者は他人と比べた相対賃金率に、外部転換の者は賃金率の絶対水準に敏感になりがちであることが明らかになった。
- ⑧OJTやOff-JT、自己啓発への援助などは「転換社員」の仕事に対する不満を和らげる効果をもつ。このような教育訓練は「外部転換」においてより効果的な手段となりうる。

g. 終章（若干の考察／政策インプリケーション）

- ①当面の重要課題として、正規化の促進と処遇格差への対応の2つを指摘したい。
- ②登用制度のさらなる普及促進に向けて政策的努力が傾注されることを望みたい。内部登用については、「職場の上司の推薦」、「人事評価における一定以上の評価実績」、「一定年数

以上の勤続期間、「面接試験」などを条件ないしプロセスとする企業（事業所）が多いこと、パート→フルタイム非正規→（限定）正社員というルートを整備しているとみられるところも少なくないことなどが参考になる。単に「点」としてではなく、事前の能力開発、事後の処遇整備といった「線」としての登用制度の導入促進も視野に入れた政策努力を望みたい。

- ③正社員採用（外部労働市場を通じた正規化）に際して、企業（事業所）は「従事した具体的な仕事」、「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などに関する情報を判断材料として求めている。これらの情報を網羅し、さらには専門家による一定の評価も含めた「ジョブ・カード」の普及・整備が一層望まれる。また、公的な職業紹介機関の役割の重要性はあらためていうまでもないであろう。
- ④処遇格差への対応については、今回の調査でも事業所調査、従業員調査ともに、「同じ仕事をしている」正規・非正規間で多くの場合格差があることが認識されているが、その「格差」を説明する要因として、「仕事に伴う責任の重さ」が事業所、従業員ともに共通して多かったことは注目される。「責任」の違いを踏まえたとえでの「同一労働」でない限り、我が国では「同一労働同一賃金」はうまく機能しないように思われる。「パート労働法」は、この面ですぐれた立法であると思われ、同法のような考え方を他の形態の非正規にも拡張することは、検討されてよいであろう。
- ⑤正規・非正規間の賃金格差が注目される背景に、非正規雇用者にみられる低所得があると考えられる。ただし、両者はまったく異なる問題類型である。非正規雇用者における低所得の問題への対処の一つの方法としては、「最低賃金」が重要である。非正規の採用に当たっては、最低賃金が賃金設定の基準ないし重要な考慮要素となっていることは改めて強調しておきたい。
- ⑥より基礎的な課題として、大きな経済変動への対応の再検討を挙げたい。その代表が、雇用調整助成金制度（中小企業を対象とした特別制度を含む）であり、今回の経済危機の過程でも大きな役割を果たした。この制度は、実態をみることなく「ゾンビ企業」を延命するだけといわれることもあるが、今回の分析でも、企業は「今後の回復」を見込みながら雇用調整助成金を活用していることが示唆されており、そのようにいうことはできない。ただし、雇用調整助成金は、非正規の雇用安定にはほとんど効果をみせていないことには留意せざるを得ない。非正規が雇用においてウェイトを増し、また、今回のような有期雇用終了後の次の働き口もない雇用機会の急激な収縮がみられるような経済情勢下にあっては、期間限定などの必要な条件をつけたうえで、非正規にも活用しやすい工夫が検討されてもよいのではないだろうか。
- ⑦雇用政策にとっては、不可避免的に（忘れた頃に）やってくる大きな経済変動への対応が重要である。この面での、経済政策との連携を含めた対応策の検討が望まれる。

第1章 調査の概要、調査結果の概要

第1節 調査の概要

第1節では、「JILPT 多様化調査」の概要を紹介する。

1. 調査の目的

「JILPT 多様化調査」の目的は、序章で述べたことで理解されると思われるが、あらためて整理すると、平成19年以降の雇用・就業形態別の視点を中心とした雇用の動向を把握し、世界的経済危機に伴う経済収縮の下での非正規雇用の動向を分析するとともに、均等処遇や正社員転換を中心とした非正規をめぐる論点について、最近における非正規雇用の実態に基づいた分析が可能となるようなデータを収集することであると要約できる。したがって、平成21年度に再集計・分析の対象とした「厚生労働省多様化調査」の調査項目をベースとしつつ、それに上記の目的に沿った分析に必要な項目を盛り込んだ調査の実施を企図した。

2. 調査の対象、方法、回収状況等

a. 調査対象

「JILPT 多様化調査」の調査対象は、全国の事業所とそこで働く従業員とした。これは「厚生労働省多様化調査」に準じたものであるが、非正規雇用に関する調査は企業ではなく事業所を対象とすることが適当であるとの判断によっている。

事業所は、常用雇用規模10人以上の民営事業所を対象とし、産業は農林漁業も含めた。この点、農林漁業を除き常用雇用規模5人以上の民営事業所を対象としている「厚生労働省多様化調査」と異なっている。

事業所経由で調査を依頼する従業員には、非正規雇用者だけでなく正社員も含め、また、直接雇用だけでなく派遣労働者等の間接雇用の者も含めることとした。このため、「厚生労働省多様化調査」では個人調査の対象となっていない対象事業所で就業する業務請負会社社員も対象となっている。

b. 調査対象数及び抽出の方法

調査対象事業所数は10,000所に設定した¹。対象の選定（抽出）は、帝國データバンクが保有する事業所データベースを用いて、平成18年「事業所・企業調査」（総務省統計局）による常用雇用規模×産業大分類別の事業所数をベースとして、規模・産業による層化抽出を行った。具体的には、まず常用雇用規模別に調査対象数を配分することとし、1,000人以上規模については「事業所・企業調査」の事業所数の2分の1を、300～999人規模については同3分の1をそれぞれ割り振り、両者の合計数を10,000から差し引いて得られる数を10～

¹ 当初15,000所とすることを企図したが、予算執行上の制約もあって10,000所とすることを余儀なくされた。

29 人規模、30～99 人規模、100～299 人規模に対して 3 等分を割り振った。その上で、各規模に割り振られた調査対象数を各規模における「事業所・企業調査」ベースの産業構成で按分して規模・産業別の調査対象数とし、上記事業所データベースからそれぞれ無作為に抽出した。なお、これらの過程において適宜端数調整を行っている。この抽出方法は、対象となった事業所名簿やその他異なる部分も少なくないが、考え方自体は「厚生労働省多様化調査」と共通している。

従業員調査の対象は、各事業所に 10 通の調査票を送付し、選定と配布を依頼した。その際、正規・非正規を 3 : 7 の割合で選定することを原則とし、これにより難しいときは事業所の従業員構成に応じて適宜の選定を行っていただくよう依頼した。「厚生労働省多様化調査」においては、従業員調査対象の選定についても各事業所の雇用者数や正規・非正規構成に応じた無作為抽出が行われており、この点異なっている。とはいえ、JILPT が行う調査においてそのような方法をとることは非常に困難である。

c. 調査の実施方法

調査の実施業務は、個人情報保護を含む厳格な契約に基づき JILPT から（株）日本統計センターに委託して実施された。調査票は同社から専用の封筒を使用して対象事業所に送付され、回収は事業所調査、従業員調査とも専用の返信用封筒を用いた郵送により行われた。

d. 調査の時期

調査票は平成 22 年 8 月中旬に発送され、調査票表紙記載の投函指定期限にかかわらず、実際は事業所調査については同年 9 月上旬、従業員調査については同月中旬までに回収できたものを有効回答とした。

調査対象時期については、調査票において原則として平成 22 年（2010 年）7 月末日時点の状況について回答いただくよう依頼した。

e. 回答状況

以上のように実施した結果、事業所調査については 1,610 所、従業員調査については 11,010 名からそれぞれ有効回答が得られた。回収率は、事業所調査については 16.1%であり、従業員調査については単純に送付した調査票数 100,000 通（10,000 所×10）をベースとすれば 11.0%と試算される。

事業所調査と従業員調査とは事業所整理番号によりマッチングすることができる。それによれば、事業所調査の有効回答事業所 1,610 所のうち従業員調査に有効回答があったのは 1,425 所の従業員 9,716 名であった。また、従業員調査の有効回答者 11,010 名が属する事業所数は 1,677 所であった。すなわち、事業所調査への回答はなかったものの従業員調査票の配布の労はとっていただいた事業所が少なくとも 252 所あり、そこの従業員 1,294 名から従業員調査への回答があったこととなる。あらためて、調査にご協力いただいた方々に感謝を申し上げる次第である。

産業、規模、事業所形態別の回答事業所数は、図表1-1のとおりである²。

図表1-1 産業・規模別回答事業所数

計	1,610	100.0						
産 業	農林・漁業	4	0.2	事業 所 規 模	1,000人以上	77	4.8	
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.1		500～999人	168	10.4	
	建設業	94	5.8		300～499人	198	12.3	
	製造業	371	23.0		100～299人	418	26.0	
	消費関連製造業	116	7.2		30～99人	404	25.1	
	素材関連製造業	126	7.8		29人以下	328	20.4	
	機械関連製造業	125	7.8	無回答	17	1.1		
	電気・ガス・熱供給・水道業	19	1.2	企 業 規 模	1,000人以上	421	26.1	
	情報通信業	33	2.0		500～999人	297	18.4	
	運輸業、郵便業	89	5.5		300～499人	245	15.2	
	卸売業	76	4.7		100～299人	424	26.3	
	小売業	101	6.3		30～99人	116	7.2	
	金融・保険業	61	3.8		29人以下	27	1.7	
	業	不動産業、物品賃貸業	9	0.6	無回答	80	5.0	
		学術研究、専門・技術サービス業	28	1.7	事 業 所 形 態	事務所	456	28.3
		宿泊業、飲食サービス業	42	2.6		工場・作業所	349	21.7
		生活関連サービス業	18	1.1		研究所	19	1.2
		娯楽業	15	0.9		営業所	259	16.1
		教育、学習支援業	105	6.5		店舗	155	9.6
		医療、福祉	250	15.5		その他	353	21.9
複合サービス業		35	2.2	無為回答		19	1.2	
サービス業(他に分類されないもの)		179	11.1					
その他		61	3.8					
無回答	18	1.1						

(注) 製造業の業種区分については、第2節冒頭の記述を参照されたい。

3. 特徴的な調査項目

調査項目は、「厚生労働省多様化調査」にある項目は原則として盛り込むこととし、それ以外にも均等処遇や正社員転換などこの調査の分析目的に必要な項目は、調査票の分量にも配慮しながらできる限り盛り込んでいる。ただし、「厚生労働省多様化調査」にある項目であっても、定義や選択肢などを適宜変更しているものも少なくない。以下において、特徴的な項目について、その概要を紹介しておきたい³。

(事業所調査)

①事業所の事業に関する項目

3年前と比較した売上高の水準(問6)や売上高の今後の見通し(問8)、事業所の業務や取引先の状況(問7)、事業上の課題(問9)や企業全体の事業戦略(付問10-2)など、事業の状況に関する設問を設けた。これらは、「厚生労働省多様化調査」にはない項目である。

②雇用・就業形態の定義

雇用・就業形態の定義を契約上の雇用期間、所定の労働時間及び直接雇用か間接雇用かの主に3つの要素で行った上で、その人数を尋ねている(問11)。これに基づくこの調査上の分類は、次のようになる。ただし、この分類定義の使用は事業所調査票に限られている。従業員調査においては、分析上において変数を使って分類する場合を除けば、原則として事業所での呼称ベースによって分類される。

² 第1章においては、図表番号は、「(節番号) - (順番)」で表示する。

³ 具体的な設問については、巻末付属資料にある調査票を参照されたい。

	直接／間接雇用	雇用期間の定め	所定労働時間
「正社員」……	直接	定めなし	通常的时间
※ 子育て期間等で一時的に短時間勤務になっている場合も含む。 ※ この3つの条件に該当する場合であっても、事業所で「パート」その他それに類似した名称で呼ばれている場合には、「長時間パート」として労働者数を尋ねている。			
「無期パート」……	直接	定めなし	通常より短い
「有期パート」……	直接	定めあり	通常より短い
「有期社員」……	直接	定めあり（1ヶ月以上）	通常的时间
（※定年退職者の再雇用の場合は「嘱託社員」に分類する。）			
「嘱託社員」……	直接	定めあり（1ヶ月以上）	通常的时间
（※定年退職者の再雇用の場合に限る。）			
「臨時的雇用者」……	直接	定めあり（1ヶ月未満）	通常的时间
「派遣労働者」……	間接（労働者派遣事業者から派遣されている労働者）		
「業務請負会社社員」……	間接（事業所で働いている業務請負会社の社員）		

「厚生労働省多様化調査」では「契約社員」の区分があるのに対して、「JILPT 多様化調査」では「有期社員」としている点を除けば、細部にやや異なる部分はあるが定義の基本的な考え方はほぼ同じである⁴。

③正社員の中の雇用コース区分に関する項目

上記のように定義した「正社員」の中に、次のような雇用コース区分の社員の有無を尋ねている（問12）。

「一般職社員」……主に事務を担当する職員で、おおむね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員

「職種限定社員」……特定の職種にのみ就業することを前提に雇用している社員

「勤務地限定社員」……特定の事業所において、又は転居しないで通勤可能な範囲にある事業所においてのみ就業することを前提に雇用している社員

「所定勤務時間限定社員」……所定勤務時間のみ就業することを前提に雇用している社員

これらの社員を総称して「限定正社員」と定義し、必要かつ適当であると考えられる設問において、雇用・就業形態の一つとして調査している。こうした設問は「厚生労働省多様化調査」にはないものである（特に記述のない限り、以下の項目についても同じ）。

④配置部門と担当業務のレベルに関する項目

従業員の形態別にその配置されている部門とその部門で担当している業務のレベルを尋ね

⁴ 「厚生労働省多様化調査」の「契約社員」は「専門的な業務に就かせるため」と定義されているのに対して、「JILPT 多様化調査」の「有期社員」はそうした目的に関する要件は含めていない。なお、「JILPT 多様化調査」では問13において、「有期社員」のうち事業所で「契約社員」と呼んでいる従業員の有無等を調査している。

ている（問 15 及び 16）。部門としては、「事務・企画部門」、「開発・技術部門」、「現業部門」、「販売・営業部門」及び「その他の部門」の 5 つを設定し、担当業務のレベルについては、「管理的業務」、「企画的業務」、「高度専門業務」、「判断を伴う業務」、「定型業務」、「補助的業務」及び「その他の業務」の 7 つを設定した。これらについては、特に定義は示さずに各事業所の判断にゆだねている。

⑤定着状況に関する項目

従業員の形態別に 1 年間継続して定着している割合を尋ねている（問 19）。

⑥雇用・就業形態別の活用理由のうちもっとも強い理由の調査

各雇用・就業形態を活用する理由について複数回答で尋ねるとともに、その中でもっとも強い理由を尋ねた（付問 20-1）。また、活用理由の選択肢として「厚生労働省多様化調査」に準じたもののほか、正社員転換の論点に関連して「正社員採用に向けた見極めをするため」を追加した（問 20）。

⑦賃金制度に関する項目

形態間における適用される賃金表・テーブルの異同（問 22）、賃金プロフィールのイメージ（問 23）、採用の際の賃金決定の基準（問 24）といった賃金制度に関する設問を設けた。

⑧正社員への登用制度に関する項目

自事業所の非正規雇用者を正社員へ登用する制度・慣行の有無やその目的、登用されるための要件、そして最近 3 年間における登用実績などの設問を設けた（問 26）。

⑨正規・非正規間の公正・均衡処遇に関する項目

正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者の有無、いる場合の賃金水準の状況と水準が異なる場合のその要因、「公正・均衡処遇」に向けた対応の有無などの設問を設けた（問 27 及び 28）。

⑩外部労働市場を通じた正社員採用に関する項目

最近 3 年間における正社員採用の実績の有無とその人数など（問 30）、正社員採用に際してあればよいと考える情報を尋ねる設問を設けた（問 31）。

⑪その他の項目

最近 3 年間における事業所の雇用状況の厳しさや雇用調整の状況を把握することをねらいとして、雇用調整助成金の活用の有無に関する設問を設けた（問 32）。

（従業員調査）

⑫短時間就業、有期契約就業の理由に関する項目

事業所調査における上記②とも関連して、短時間就業かどうか、有期契約就業かどうかを尋ねるとともに、形態選択理由（問 5 の付問 3）とは別に、短時間就業や有期契約就業をしている理由を尋ねる設問を設けた（問 1 及び問 3）。なお、就業時間を把握する調査項目は平成 19 年の「厚生労働省多様化調査」では調査されていない項目である。

⑬担当業務レベルに関する項目

事業所調査における上記④とも関連して、通常の職業分類（問 8）とともに、担当業務レベル等を尋ねる設問を設けた（問 10）。

⑭職業能力に関する項目

OJTやOff-JT、自己啓発支援などの実施状況（問 13）とともに、能力開発に対する会社（問 12）や従業員本人（問 14）の積極度などを尋ねる設問を設けた。

⑮賃金格差に関する項目

賃金形態を把握（問 15）するとともに、同じ仕事をしている他の雇用・就業形態の従業員の有無、その比較対照者との就業条件や賃金水準の違い、その妥当性評価などを尋ねる設問（問 16）を設けた。その際、比較対照者の性・年齢別の属性も把握することとした。

⑯正社員への登用・採用に関する項目

現在の勤め先における正社員登用制度の有無（問 20）、これまでのキャリア（問 21）や今後の就業希望を尋ねる設問（問 24）を設けた。

⑰仕事に対する姿勢などに関する項目

「厚生労働省多様化調査」でも調査されている仕事や生活に対する満足度（問 26 及び 27）のほか、仕事に対する姿勢や考えを尋ねる設問（問 28～30）を設けた。

⑱年収の変化に関する項目

本人及び世帯全体の年収のほか、1年前、3年前、5年前とそれぞれ比べた現在の年収の水準を尋ねる設問（問 43）を設けた。これにより、近年における収入の変化が把握できている。

4. 結果をみるに当たっての留意点

ここでは、上記 2. で述べたような調査対象と方法により実施された「JILPT 多様化調査」の結果をみるに当たって特に留意すべき点を明記しておきたい。

（留意点 1：復元をしていないこと）

調査対象の抽出に当たっては、上述のごとく常用雇用規模及び産業別の層化抽出の方法によった。この方法によらなければ、規模の大きな事業所について十分なケースが得られないおそれがあるためであり、分析上必要な措置であると考えられる。とはいえ一方、層化抽出の方法をとった以上は、集計結果の標章は抽出率の逆数である復元倍率により復元（ウェイトバック）の処理を施したもので行うことが本来のあり方である。この考えに立って、調査を設計した時点では次のような取り扱いを考えていたところである。すなわち、事業所段階で無作為抽出の扱いをとることができず、したがって復元倍率を知ることができない従業員調査については復元処理をすることはもともと無理であり、規模の大きな事業所にやや偏った調査となっていることに留意しつつ結果をみるほかはない。一方事業所調査については、相当の回答数が得られる限りにおいては、復元処理を実施することとしたい、というもので

あった。ところがその後、上述のように調査対象数を当初予定していた 15,000 所から 10,000 所に縮減せざるを得なかったこと、調査実施の結果としての回収率も、JILPT が行う調査としては他と遜色ないレベルにあるとはいえ、復元処理を行うには十分とはいえないものにとどまったことから、復元処理を断念することとした。このため、事業所調査についても、従業員調査同様、規模の大きな事業所にやや偏った調査となっていることに留意しつつ結果をみることにしたい。なお総計については、必要に応じて、復元処理を施した結果を参考試算値として提示することとしたい。

さて、このように留意するとしても、具体的にどのような留意が求められるのかについて目安のようなものを持っていることは必要であろう。そこで、雇用・就業形態別の労働者数の回答（上記 3. の②参照）について、復元のあり・なしでどのような違いがあるかをみたものが図表 1-2 である。表には平成 19 年「厚生労働省多様化調査」の結果も併せて掲載している。合計（産業計）欄をみると、正社員の割合が復元なしの場合は 66.7%であるのに対して復元をした場合は 58.3%となっている。「厚生労働省多様化調査」結果では 63.4%であり、同調査の調査対象である平成 19 年 9 月と今回の「JILPT 多様化調査」のそれである平成 22 年 7 月の間で少なくとも非正規割合は上昇していると考えられるので、復元なしの場合は正規割合についてやや過大になっていると想定してよいであろう。一方、パート（無期・有期パート）の割合をみると、復元なしが 15.4%であるのに対して復元ありは 25.1%となっており、「厚生労働省多様化調査」結果では 22.5%であった。これから、パートについては復元なしの場合は過小に出ていると推測ができそうである。他方、派遣労働者の割合をみると、復元なしの場合は過大に出ていると推測ができそうである。すなわち、よくいわれるように、パートは規模の小さい企業・事業所での活用割合が相対的に高く、逆に派遣労働者は規模の大きい方での活用割合が相対的に高いということがよく反映していると思われる。非正規雇用におけるパートのウェイトは絶大であるので、非正規雇用全体の割合も復元なしの場合は過小となる、すなわちその反面である正規割合は過大に出ていると考えてよいであろう。このように、回答事業所においては相対的に規模の大きいところのウェイトが大きくなっているとの認識を持ってみるならば、復元をせずとも十分に実態にせまることができると思われる。参考に、回答事業所の産業別の規模構成を図表 1-3 に掲出しておく。

なお、もう少し図表 1-2 の結果を眺めてみると、派遣労働者の割合は平成 19 年「厚生労働省多様化調査」では 4.7%であったものが、今回の平成 22 年における「JILPT 多様化調査」では復元ありで 2.2%、復元なしでも 3.3%といずれにしてもかなり低下している。また、製造業、特に機械関連製造業でこの動きが顕著となっている。一方、嘱託社員については、平成 19 年に比べて平成 22 年ではその割合が復元の有無いずれも大きくなっている。これらの傾向は、先に序章において「労働力調査・詳細集計」により確認したものとよく符合している。このように特に顕著な傾向については、復元の有無にかかわらず的確に標章されている場合もあるといえる。

図表 1-2 産業別雇用・就業形態別従業員数構成割合

産業	調査年度	調査方法	総従業員数	正社員	長期パート		無期・有期パート計		有期社員		嘱託社員	臨時的雇業者	派遣労働者	業務請負会社社員	限定正社員計	「一般職社員」	「職種限定社員」	「勤務地限定社員」	「所定勤務時間限定社員」
					長期間パート	無期パート	無期パート	有期パート	「契約社員」										
総計	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	63.4	2.4	22.5	4.7	1.8	0.6	4.7	0.6	4.7		18.5	5.1	8.8	4.2	0.4	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	66.7	2.4	15.4	3.1	12.3	5.5	3.3	2.2	0.4	3.3	4.2	16.7	7.2	6.0	2.7	0.8
農林・漁業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	75.4	1.8	10.7	10.7	0.0	9.8	8.9	0.0	2.4	0.0	34.0	9.5	24.6	0.0	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	67.0	1.0	14.8	14.8	0.0	13.8	12.4	0.0	3.3	0.0	13.5	2.1	11.3	0.0	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	82.4	0.0	1.5	0.0	1.5	2.3	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	95.1	0.0	0.4	0.0	0.4	4.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	86.9	1.7	2.8	0.4	2.8	3.5	1.9	0.4	2.8		20.7	7.8	4.4	8.1	0.5	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	83.7	0.3	0.4	0.1	0.3	3.0	1.5	5.4	0.3	6.9	18.5	7.2	7.5	2.9	1.0	
製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	71.4	3.0	10.9	0.3	10.9	2.8	1.7	0.3	9.8		16.1	6.1	3.6	6.2	0.2	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	72.8	2.2	4.2	0.6	3.6	5.0	3.4	2.5	0.1	4.6	11.3	5.4	2.1	3.2	0.5	
消費関連製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	61.9	5.3	22.7	1.8	22.7	3.5	1.8	0.6	4.2		8.4	4.9	0.5	2.6	0.4	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	65.1	10.5	17.8	2.0	15.8	8.7	5.6	2.7	0.5	4.3	12.0	5.4	1.8	4.3	0.5	
素材関連製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	77.5	1.8	7.9	0.1	7.9	2.5	2.1	0.1	8.1		31.4	7.3	8.3	15.8	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	75.7	0.7	2.3	0.5	1.8	11.8	2.6	2.4	0.0	2.3	14.5	6.7	3.5	4.3	0.1	
機械関連製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	73.0	2.4	5.9	1.5	5.9	2.8	1.5	0.1	14.4		7.3	5.8	1.1	0.2	0.2	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	81.1	0.5	2.0	0.4	1.6	5.0	3.5	2.3	0.1	5.8	6.5	4.0	0.8	0.4	1.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	92.2	0.2	1.5	0.0	1.5	1.6	2.4	0.0	2.2		1.4	0.1	1.3	0.0	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	85.8	2.9	2.4	2.3	0.2	2.5	5.6	2.4	0.0	1.4	11.8	5.8	5.6	0.0	0.3	
情報通信業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	77.0	1.2	4.8	0.0	4.8	5.9	1.1	0.2	9.9		5.9	4.9	0.8	0.1	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	62.0	0.1	2.0	0.0	2.0	4.0	3.9	1.7	0.0	13.3	13.7	8.4	5.2	0.0	0.1	
運輸業、郵便業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	73.0	1.8	11.6	4.0	11.6	4.7	4.0	1.0	4.1		51.4	8.7	36.9	5.5	0.3	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	74.3	3.2	7.8	0.6	7.2	5.6	7.3	5.0	0.4	2.2	43.4	11.3	22.1	7.5	2.5	
卸売業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	76.1	5.3	9.0	0.7	9.0	3.1	3.3	2.8	0.0	2.4	14.5	9.8	2.8	1.8	0.1	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	79.4	4.8	6.9	1.6	5.3	1.6	2.0	3.5	0.0	2.3	16.7	11.4	2.2	3.0	0.1	
小売業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	38.3	2.2	51.5	0.8	51.5	5.6	0.8	0.6	1.1		3.2	1.8	0.5	0.8	0.1	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	27.8	4.5	56.7	22.7	34.0	4.8	5.6	1.5	1.0	0.5	5.4	2.3	1.8	1.1	0.2	

図表 1-2 産業別雇用・就業形態別従業員数構成割合 ー 2 ー

業種	調査年	調査方法	総従業員数	正社員	長時間パート	無期・有期パート計		有期社員		嘱託社員	臨時的雇用者	派遣労働者	業務請負会社社員	限定正社員計	「一般職社員」	「職種限定社員」	「勤務地限定社員」	「所定勤務時間限定社員」
						無期パート	有期パート	「契約社員」	有期社員									
金融・保険業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	75.2	1.1	7.8	4.1	2.2	0.0	9.5			40.2	26.9	1.7	11.7	0.0	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	81.3	2.0	6.4	0.8	5.6	3.8	0.4	3.2	0.1	3.0	22.8	0.6	9.0	0.1	
不動産業、物品賃貸業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	67.8	1.7	17.3	5.3	4.5	0.5	3.0			33.1	30.0	1.9	1.1	0.1	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	80.3	3.0	5.5	2.1	3.4	5.3	5.1	1.1	0.0	4.7	5.8	0.2	2.9	0.7	
学術研究、専門・技術サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	71.2	1.2	8.1	0.2	7.9	4.3	1.4	1.6	0.0	7.1	3.0	5.7	4.2	0.2	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	71.2	3.0	7.2	1.5	5.7	6.6	2.0	1.7	0.0	3.8	4.6	13.9	11.3	0.4	
宿泊業、飲食サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	32.6	3.2	55.6	5.0	0.7	0.9	2.0								
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	23.5	3.3	61.5	12.3	49.2	5.1	5.6	1.2	3.6	0.9	16.4	6.1	4.2	2.7	3.4
生活関連サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	26.2	4.3	66.7	19.9	46.9	0.9	2.1	1.2	0.3	0.2	16.1	13.0	0.8	1.5	0.8
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	28.4	45.0	8.3	3.8	4.5	15.1	0.6	0.7	0.2	2.3	20.3	4.6	15.1	0.2	0.3
娯楽業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	49.8	23.5	15.0	1.5	13.5	5.8	2.1	0.6	0.3	4.9	14.4	2.3	11.2	0.4	0.5
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	52.2	13.3	26.8	4.7	22.2	5.2	0.3	1.1	0.0	1.4	12.7	8.0	3.3	1.4	0.0
(参考)生活関連サービス業+娯楽業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	52.1	32.0	13.7	3.8	9.9	1.8	0.0	0.2	0.1	0.0	25.8	24.3	1.2	0.2	0.0
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	55.5	3.5	29.5	5.6	1.6	5.6	1.6	0.6	4.2						
教育、学習支援業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	38.7	31.2	16.3	4.2	12.1	10.8	0.5	0.9	0.1	1.9	17.0	6.1	10.0	0.7	0.2
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	51.2	28.5	14.2	2.9	11.4	3.4	0.9	0.4	0.1	2.1	21.1	15.3	5.3	0.3	0.2
医療、福祉	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	55.9	1.6	25.3	1.7	0.2	12.6	1.7	0.2	2.6						
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	58.4	0.2	28.9	1.0	27.8	5.3	2.5	1.0	0.4	2.3	22.9	1.1	15.3	6.4	0.0
複合サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	64.0	0.6	21.2	0.9	20.3	6.1	5.1	1.3	0.5	2.7	17.6	1.0	13.1	2.9	0.5
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	67.6	2.0	21.4	5.5	1.8	5.5	1.8	0.5	1.1		35.9	1.4	30.2	3.2	1.1
サービス業(他に分類されないもの)	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	72.8	1.9	13.1	3.7	9.4	5.7	1.3	1.5	0.2	1.1	30.3	5.9	20.4	2.5	1.5
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	64.7	4.6	20.6	8.6	12.0	5.0	3.2	2.0	0.2	1.5					
その他	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	71.1	8.0	6.1	4.7	2.0	4.7	2.0	0.9	1.2						
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	65.2	8.2	7.7	1.0	6.6	14.3	0.9	2.6	0.3	1.1	10.0	8.6	0.9	0.5	0.0
無回答	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	68.2	5.9	8.0	2.8	5.2	12.1	0.8	4.1	0.2	0.7	20.2	19.3	0.7	0.2	0.0
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	56.9	3.4	26.4	6.1	2.3	6.1	5.7	5.5	0.4	1.9					
その他	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	66.4	1.7	15.5	1.6	13.9	8.4	3.4	1.8	0.0	4.2	10.6	5.2	4.7	0.5	0.2
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	72.6	1.6	8.4	0.9	7.5	7.8	3.2	2.5	0.0	5.4	16.5	3.9	7.1	3.1	2.4
無回答	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	70.6	0.9	5.5	0.9	4.6	3.9	4.1	2.4	0.1	2.2	61.1	0.7	34.0	26.3	0.0
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	78.8	1.5	7.7	0.6	7.1	2.7	2.0	1.7	0.2	5.1	20.8	10.4	5.2	5.3	0.0

(注) 平成19年厚生労働省「多様化調査」において、「正社員」欄には「長時間パート」を含む割合を、「長時間パート」欄には「その他のいわゆる疑似パート」の割合を、「有期社員」欄には「契約社員」と「その他のうち疑似パートを除いた者」と合わせた割合をそれぞれ掲げた。同調査では、「業務請負会社社員」を含まない構成比が表示されている。同調査間で産業の範囲が必ずしも一致していない場合があるため、留意を要する。

図表 1-3 回答事業所の産業別規模別構成

	計	事業所規模						企業規模							
		1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	30~99人	29人以下	無回答	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	30~99人	29人以下	無回答
総計	100.0	4.8	10.4	12.3	26.0	25.1	20.4	1.1	26.1	18.4	15.2	26.3	7.0	1.6	5.3
農林・漁業	100.0	-	-	-	25.0	25.0	50.0	-	-	25.0	-	25.0	25.0	25.0	-
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-
建設業	100.0	3.2	1.1	5.3	20.2	33.0	37.2	-	17.0	12.8	17.0	28.7	17.0	4.3	3.2
製造業	100.0	8.4	13.7	21.0	25.6	21.3	9.7	0.3	32.9	15.4	14.8	23.2	8.1	0.3	5.4
うち消費関連製造業	100.0	0.0	6.9	19.0	30.2	32.8	11.2	0.0	20.7	12.9	17.2	31.0	12.1	0.9	5.2
うち素材関連製造業	100.0	11.1	8.7	15.9	29.4	20.6	13.5	0.8	34.9	13.5	10.3	28.6	7.1	0.0	5.6
うち機械関連製造業	100.0	12.8	25.6	27.2	17.6	12.0	4.8	0.0	43.2	20.0	16.0	10.4	5.6	0.0	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	5.3	15.8	15.8	15.8	15.8	31.6	-	57.9	5.3	10.5	21.1	5.3	-	-
情報通信業	100.0	15.2	12.1	15.2	39.4	6.1	12.1	-	27.3	21.2	15.2	33.3	-	-	3.0
運輸業、郵便業	100.0	1.1	2.2	10.1	38.2	33.7	13.5	1.1	33.7	10.1	12.4	38.2	3.4	1.1	1.1
卸売業	100.0	-	3.9	3.9	21.1	36.8	34.2	-	11.8	9.2	13.2	47.4	11.8	1.3	5.3
小売業	100.0	3.0	8.9	7.9	22.8	32.7	24.8	-	36.6	19.8	5.9	25.7	5.0	2.0	5.0
金融・保険業	100.0	4.9	4.9	6.6	18.0	26.2	32.8	6.6	42.6	19.7	11.5	11.5	8.2	1.6	4.9
不動産業、物品賃貸業	100.0	-	22.2	11.1	33.3	-	33.3	-	-	55.6	33.3	11.1	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	3.6	14.3	3.6	25.0	32.1	21.4	-	32.1	21.4	10.7	21.4	10.7	-	3.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	7.1	9.5	31.0	21.4	26.2	-	23.8	14.3	14.3	35.7	2.4	2.4	7.1
生活関連サービス業	100.0	-	5.6	5.6	11.1	50.0	27.8	-	11.1	16.7	5.6	22.2	27.8	5.6	11.1
娯楽業	100.0	-	-	13.3	13.3	33.3	40.0	-	-	13.3	53.3	20.0	-	-	13.3
教育、学習支援業	100.0	7.6	18.1	9.5	31.4	11.4	21.0	1.0	45.7	20.0	5.7	18.1	1.9	2.9	5.7
医療、福祉	100.0	3.2	12.4	12.4	28.4	22.8	20.4	0.4	12.8	23.6	22.4	25.6	5.6	2.0	8.0
複合サービス業	100.0	5.7	8.6	11.4	20.0	34.3	20.0	-	8.6	34.3	17.1	28.6	2.9	2.9	5.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	2.2	11.2	10.6	28.5	26.3	20.1	1.1	21.8	22.9	18.4	25.7	5.6	0.6	5.0
その他	100.0	6.6	13.1	14.8	18.0	31.1	16.4	-	21.3	23.0	13.1	29.5	8.2	-	4.9
無回答	100.0	5.6	5.6	5.6	16.7	5.6	22.2	38.9	27.8	11.1	16.7	27.8	5.6	5.6	5.6

もうひとついえることは、少なくとも総計（産業計）については、今回のような回答状況の下での復元であっても、かなり実態を捉えたデータとなっているのではないかと、ということである。大数の法則のなせる技といってもよいかも知れない。したがって、以下必要に応じて提示する復元処理をした総計のデータについても、一定の注目をはらっていただければ幸いである⁵。

（留意点 2：形態別設問における無回答の取扱い）

結果をみるに当たっての留意点の二つ目は、事業所調査において雇用・就業形態ごとに回答を求める設問における「無回答」の性格と結果としてのその取扱いについてである。調査票をご覧いただければわかるように、そうした設問においては、「該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。」と注記し、当該形態がいない事業所については回答欄を空欄とすることを求めた。その限りにおいては当該形態がいないのか、それとも当該形態はいるものの記入しなかった、すなわち無回答なのか区分できないこととなっている。これに関しては、「厚生労働省多様化調査」の取扱いにならって、形態別の従業員数の記入を求めた問 11 において「0」記入のあった事業所を当該形態のいない事業所として判別する方針を立てていた。しかしながら、従業員数の数値の記入を求めるものであることもあって、結果として問 11 に対しては未記入（無回答）が少なくなかった⁶。このため、形態ごとに回答を求める設問について問 11 の回答状況別に集計を行ったところ、問 11 においてある形態の従業員数が「0」又は未記入の事業所であっても他の設問において当該形態について回答のあるものが少なくなかった。すなわち、問 11 が無回答なのか他の設問が無回答なのか判然としないものが少なくなかった。したがって、問 11 の回答をもって各形態の有無を判断することは躊躇されるにいたった⁷。さらに、その集計における回答状況には、役職の就任状況など現にいないければ回答が困難な設問では乖離が小さく、他のそうでない設問では乖離が相対的に大きいという傾向もみられた。すなわち、当該形態は現在いないものの、いるとしたらこのような扱いになるとの趣旨で回答された事業所も少なくないと判断された。

以上のことから、形態ごとに回答を求める設問における未記入は、「当該形態いない／無回答」として標章することとし、上述のような状況にあることに留意しながらみていくこととしたい⁸。

⁵ 復元の方法の概略を説明しておくのが適当であろう。ここで行った復元は、平成 18 年「事業著・企業調査」の常雇規模別産業大分類別の事業所数を母集団における原数とし、それを各セルにおける回答事業所数で除して得られる数値を復元倍率としたものである。ただし、従業員数の記入を求めた設問（問 11）に対しては未記入（無回答）が少なくなく、また、数値計算上未記入（欠測値）の処理は困難であるので、未記入事業所を除外した回答事業所の範囲で復元倍率を算出した。したがって、従業員数を扱う場合とそれ以外の設問を扱う場合との 2 種の復元倍率（及び有効回答事業所群）を使用している。

⁶ 最終的に回答 1,610 所のうち 66 所が従業員数（問 11）無回答と判断された。

⁷ ただし分析上では、問 11 で 1 人以上の回答があることをもって当該形態がいる事業所とすることはある。

⁸ 今後同種の調査を実施する場合は、重複感はあるとしても当該形態の有無自体を尋ねる設問を設ける必要があるとの教訓を得たと考えたい。

第2節 主な調査結果の概要

この節では、前節「3. 特徴的な調査項目」で掲げたものを中心に主要な調査結果の概要を紹介し、第2章以下の論点別分析につなげたい。それぞれの論点別分析で詳細な分析対象となる項目についてはデータ紹介にとどめ、そうでない項目については、必要に応じて簡単な分析的視点も交えて解説する。

1. 事業所調査における主な調査結果

事業所調査の主な調査結果を紹介するに当たっては、原則として総計（産業計）と主要な産業別の結果をみていくこととしたい。

なお、製造業における業種については、次のように3分類に集約して標章している。

「消費関連製造業」……食料品、飲料・たばこ・飼料、繊維工業、木材・木製品・家具・装
備品、印刷・同関連、その他の製造業

「素材関連製造業」……パルプ・紙・紙加工品、化学工業、石油製品・石炭製品、プラスチ
ック製品、ゴム製品、窯業・土石、鉄鋼業、非鉄金属、金属製品

「機械関連製造業」……はん用機器、生産用機器、業務用機器、電子部品・デバイス・電子
回路、電気機器、情報通信機器、自動車・同部品、船舶・航空機その他
の輸送用機器

(1) 事業所の事業の状況に関する項目

a. 3年前と比較した売上高の水準（問6）

直前の事業年度における売上高について3年前を100としたときの指数で表した状況を見ると、総計では、ほぼ横ばいといえる「95～105未満」が26.7%ともっとも多くなっているが、「80～95未満」が24.9%と多く、「60～80未満」も11.9%などとなっているのに対して、

図表2-1 3年前を100としたときの直前の事業年度における売上高の水準

		合計	200以上	170~200 未満	140~170 未満	120~140 未満	105~120 未満	95~105 未満	80~95 未満	60~80 未満	40~60 未満	40未満	3年前には 事業所はな かった	無回答
総計		100.0	0.3	0.3	1.0	3.2	14.9	26.7	24.9	11.9	2.5	1.4	0.8	12.1
建設業		100.0	-	-	1.1	3.2	16.0	22.3	24.5	22.3	3.2	4.3	-	3.2
製造業		100.0	0.3	0.8	1.1	3.2	9.4	15.9	30.7	25.3	6.2	2.4	-	4.6
うち消費関連製造業		100.0	0.9	-	0.9	3.4	12.1	24.1	31.0	18.1	2.6	1.7	-	5.2
うち素材関連製造業		100.0	-	0.8	-	4.0	10.3	12.7	35.7	27.0	7.1	-	-	2.4
うち機械関連製造業		100.0	-	1.6	1.6	2.4	6.4	11.2	25.6	30.4	8.8	5.6	-	6.4
主 な 産 業	情報通信業	100.0	-	-	3.0	-	3.0	24.2	39.4	9.1	3.0	6.1	3.0	9.1
	運輸業、郵便業	100.0	-	-	1.1	1.1	12.4	22.5	43.8	11.2	2.2	1.1	1.1	3.4
	卸売業	100.0	-	-	-	2.6	17.1	25.0	26.3	19.7	3.9	-	-	5.3
	小売業	100.0	-	-	-	2.0	6.9	42.6	34.7	5.0	-	-	4.0	5.0
	金融・保険業	100.0	1.6	-	-	1.6	8.2	31.1	11.5	9.8	1.6	1.6	-	32.8
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	-	-	2.4	19.0	35.7	33.3	7.1	-	-	-	2.4
	教育、学習支援業	100.0	-	-	-	1.0	7.6	13.3	14.3	2.9	1.0	-	1.0	59.0
	医療、福祉	100.0	0.8	0.4	2.8	4.4	35.2	36.4	5.2	1.6	-	-	0.8	11.2
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	0.6	0.6	1.1	6.7	10.6	31.8	30.7	7.8	1.7	0.6	0.6	7.3

「105～120 未満」は 14.9%にとどまるなど、3 年前を下回っている事業所が相対的に多くなっている。産業別には、「運輸業、郵便業」（以下「運輸業等」という。）、「情報通信業」、「製造業」など「80～95 未満」の割合がもっとも高くなっている産業が多く、特に「機械関連製造業」では「60～80 未満」の割合がもっとも高くなっているなど、売上高がかなり減少している産業が多い。その中で、「医療、福祉」では「105～120」の割合が 35.2%となっており、売上高が増大していると考えられる数少ない産業の一つとなっている（図表 2－1）。

b. 今後の売上高の見通し（問 8）

3 年前と比べて売上高が減少している事業所が多かったが、それでは今後についてはどのような見通しをもっているのだろうか。総計でみると、「ほぼ横ばいで推移する」とする事業所が 38.7%ともっとも多くなっているが、「減少傾向で推移する」が 23.1%であるのに対して「緩やかに増えていく」は 13.9%であるなど、減少を見通すところが相対的に多くなっている。産業別にみても、多くの産業で同様の傾向にある一方で、「素材関連製造業」では増減の割合が同程度となっていること、「医療、福祉」では今後も増加を見込むところが多いことなどが目につく。なお、「建設業」や「情報通信業」、「小売業」などでは相対的に多くの事業所が「かなりの減少を覚悟せざるを得ない」としていることは記憶されてよいであろう（図表 2－2）。

図表 2－2 今後の売上高の見通し

		(%)							
		合計	堅調に増えていく	緩やかに増えていく	ほぼ横ばいで推移する	減少傾向で推移する	かなりの減少を覚悟せざるを得ない	なんともいえない	無回答
総計		100.0	2.4	13.9	38.7	23.1	4.4	9.9	7.5
主な産業	建設業	100.0	1.1	2.1	39.4	39.4	9.6	6.4	2.1
	製造業	100.0	3.2	18.6	35.0	23.7	5.7	11.3	2.4
	うち消費関連製造業	100.0	1.7	21.6	37.9	23.3	5.2	7.8	2.6
	うち素材関連製造業	100.0	6.3	21.4	31.7	20.6	7.1	10.3	2.4
	うち機械関連製造業	100.0	1.6	13.6	35.2	28.0	4.8	15.2	1.6
	情報通信業	100.0	3.0	9.1	51.5	12.1	9.1	6.1	9.1
	運輸業、郵便業	100.0	1.1	15.7	41.6	27.0	4.5	9.0	1.1
	卸売業	100.0	6.6	15.8	35.5	28.9	2.6	6.6	3.9
	小売業	100.0	2.0	15.8	27.7	34.7	7.9	11.9	-
	金融・保険業	100.0	3.3	11.5	41.0	18.0	3.3	6.6	16.4
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	16.7	50.0	23.8	2.4	4.8	2.4
	教育、学習支援業	100.0	-	3.8	20.0	15.2	1.0	16.2	43.8
	医療、福祉	100.0	3.6	20.8	49.2	8.4	0.8	8.4	8.8
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.1	10.6	42.5	29.6	4.5	10.1	1.7

c. 事業所の業務や取引の現状（問 7）

業務の繁閑・変動に関して尋ねた結果をみると、総計では、「1 年の内で季節によって業務量が倍以上変化する」が 22.9%、「1 日の内で時間帯によって業務量が倍以上変化する」13.1%などとなっている。産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス」（以下「宿泊・飲食」という。）が時間帯、曜日、季節的いずれの変動においても 50%強と割合が高く、また割合は半分以下

になるが「小売業」や「運輸業等」でも、さらに割合は小さくなるが「金融・保険業」でも同様に時間帯・曜日・季節いずれも割合が相対的に高い傾向にある。一方、時間帯による変動が大きい産業としては「医療、福祉」、季節的変動の大きい産業としては「建設業」などを挙げることができる。なお、こうした事業量変動は事業所の類型に対応している面が大きく、「店舗」や「営業所」では時間帯・曜日・季節いずれも割合が相対的に高く、一方、「事務所」や「工場・作業所」では季節的変動の大きいところの割合が相対的に高くなっている。

また、取引先の変動に関して尋ねた結果をみると、総計では、「10年以上取引を継続している顧客企業（法人）がある」が47.5%、「売上高で最も多くを占めるのは親会社である」15.2%などとなっている。産業別には、10年以上長期取引先がある事業所の割合は「卸売業」、「建設業」、「製造業」などの順で高く、親会社が最大取引先である事業所は「建設業」、「情報通信業」、「製造業」、「運輸業等」などの順となっている（図表2-3）。

図表2-3 事業所の業務や取引の現状

(複数回答、%)

	合計	1日の内で、時間帯によって業務量が倍以上変化する	1週の内、日によって業務量が倍以上変化する	1年の内で、季節によって業務量が倍以上変化する	1年間で顧客企業(法人)の半分以上が入れ替わる	10年以上取引を継続している顧客企業(法人)がある	売上高で最も多くを占めるのは親会社である	あてはまるものはない	無回答	
総計	100.0	13.1	12.0	22.9	1.4	47.5	15.2	25.0	3.7	
主な産業	建設業	100.0	3.2	13.8	41.5	8.5	73.4	24.5	5.3	-
	製造業	100.0	3.0	6.2	21.0	0.8	68.7	22.9	12.4	1.1
	うち消費関連製造業	100.0	5.2	8.6	33.6	-	62.9	19.8	13.8	1.7
	うち素材関連製造業	100.0	2.4	3.2	17.5	0.8	71.4	15.9	15.9	0.8
	うち機械関連製造業	100.0	1.6	7.2	12.8	1.6	72.8	32.0	7.2	0.8
	情報通信業	100.0	9.1	-	15.2	-	54.5	24.2	18.2	3.0
	運輸業、郵便業	100.0	22.5	21.3	29.2	-	58.4	20.2	20.2	-
	卸売業	100.0	11.8	14.5	28.9	-	76.3	7.9	7.9	1.3
	小売業	100.0	21.8	24.8	26.7	-	31.7	6.9	31.7	2.0
	金融・保険業	100.0	14.8	18.0	13.1	1.6	60.7	1.6	21.3	3.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	52.4	52.4	50.0	-	38.1	11.9	7.1	4.8
	教育、学習支援業	100.0	9.5	2.9	21.0	-	1.9	1.0	53.3	16.2
	医療、福祉	100.0	23.6	9.6	8.8	2.4	9.2	5.2	58.8	4.4
	サービス業（他に分類されないもの）	100.0	7.8	8.4	25.7	2.8	60.9	23.5	15.1	2.2
事業所形態	事務所	100.0	8.6	6.8	26.1	1.5	58.8	17.5	21.3	2.6
	工場・作業所	100.0	3.4	8.6	21.8	1.1	68.5	25.8	10.3	0.9
	研究所	100.0	10.5	5.3	10.5	-	15.8	10.5	52.6	5.3
	営業所	100.0	14.7	17.0	27.8	2.3	58.7	17.4	13.9	1.5
	店舗	100.0	34.8	35.5	32.3	-	34.2	5.2	18.1	4.5
	その他	100.0	17.8	9.1	13.3	1.4	12.2	4.8	53.8	7.9

d. 事業所の事業上の課題（問9）

事業所における今後の事業上の課題を尋ねた結果をみると、総計では、「地域の同種・同業他社との競争」を挙げた事業所が49.8%ともっとも多く、次いで「人件費の上昇」42.0%、「受注の変動」29.4%、「国内他地域の同種・同業他社との競争」26.3%などが続いている。産業別には、「小売業」、「金融・保険業」、「運輸業等」、「サービス業（他に分類されないもの）」

（以下「狭義サービス業」という。）などで「地域他社との競争」を挙げる割合がさらに高くなっている。一方、「製造業」では「地域他社」よりも「国内他社との競争」や「海外企業との競争」を挙げるところが多くなっている。また、「人件費の上昇」についてみると、「医療、

福祉」や「宿泊・飲食」などで特に高くなっている。このほか目立つものを挙げれば、「宿泊・飲食」や「製造業」（とりわけ「消費関連製造業」）における「新商品・新サービスの開発」、「建設業」や「製造業」、「狭義サービス業」などにおける「受注の変動」、「卸売業」における「新たな分野への進出」、「医療、福祉」や「製造業」（特に素材関連製造業）、「運輸業等」における「設備の更新投資・新規投資」、「運輸業等」の「エネルギー・コストの上昇」などがある⁹（図表2-4）。

図表2-4 貴事業所の今後における事業上の課題

(複数回答、%)

	合計	地域の同種・同業他社との競争	他地域の同種・同業他社(国内)との競争	海外企業との競争	設備の更新投資・新規投資	新商品・新サービスの開発	新たな分野への進出	製品・サービスの価格の低迷・下落	受注の変動	原材料費の上昇	エネルギー・コストの上昇	人件費の上昇	環境対策	その他	とくにない	無回答
総計	100.0	49.8	26.3	10.9	24.3	23.8	18.6	20.1	29.4	16.1	12.5	42.0	17.8	7.3	1.6	3.9
建設業	100.0	58.5	31.9	-	4.3	13.8	22.3	24.5	80.9	20.2	4.3	18.1	21.3	2.1	-	1.1
製造業	100.0	24.0	47.4	42.0	33.2	43.4	23.5	30.7	50.1	45.3	23.2	37.7	28.0	3.0	0.3	1.1
うち消費関連製造業	100.0	33.6	44.0	20.7	35.3	53.4	20.7	31.0	44.0	42.2	25.9	44.0	27.6	-	0.9	0.9
うち素材関連製造業	100.0	21.4	50.0	43.7	41.3	33.3	21.4	31.0	49.2	54.0	27.0	27.8	32.5	4.8	-	2.4
うち機械関連製造業	100.0	17.6	48.8	60.0	24.0	44.8	28.8	31.2	56.8	40.0	16.8	40.8	24.0	4.0	-	-
主な産業	100.0	48.5	27.3	6.1	12.1	39.4	30.3	21.2	33.3	6.1	3.0	39.4	6.1	-	-	6.1
情報通信業	100.0	64.0	18.0	2.2	31.5	10.1	18.0	20.2	28.1	7.9	32.6	41.6	27.0	6.7	-	-
運輸業、郵便業	100.0	63.2	34.2	9.2	11.8	27.6	32.9	31.6	26.3	11.8	7.9	26.3	13.2	2.6	-	3.9
卸売業	100.0	80.2	15.8	1.0	19.8	23.8	6.9	23.8	10.9	9.9	7.9	43.6	25.7	1.0	-	-
小売業	100.0	73.8	11.5	1.6	6.6	31.1	11.5	9.8	4.9	-	1.6	23.0	6.6	3.3	8.2	4.9
金融・保険業	100.0	59.5	26.2	-	38.1	47.6	21.4	23.8	11.9	23.8	26.2	52.4	23.8	-	2.4	2.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	49.5	33.3	1.0	21.9	10.5	6.7	1.9	1.9	-	9.5	45.7	9.5	21.9	2.9	14.3
教育、学習支援業	100.0	47.2	3.6	-	38.0	5.2	10.4	2.4	3.6	5.6	8.8	68.0	10.8	16.0	0.8	8.0
医療、福祉	100.0	61.5	26.3	2.2	12.8	19.0	25.7	25.7	43.6	2.8	3.9	46.4	8.9	6.7	2.8	0.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0															

e. 企業全体としての事業戦略（問10）

回答事業所について、自事業所のほかに同一企業に属する事業所があるかどうか、すなわち単一事業所企業ではなく複数事業所企業に属するかどうかを尋ねた結果は、総計では86.1%が複数事業所企業に属する事業所であった（図表2-5のデータ欄第1列参照）¹⁰。

この複数事業所企業に属する事業所に対して企業全体の事業戦略として重視しているものを尋ねた結果をみると、総計では、「コスト削減」を挙げた割合が65.4%でもっとも多く、次いで「既存事業の強化・拡大」（40.4%）、「取引企業や顧客との関係強化」（38.8%）、「多様なサービスの提供」（38.6%）、「製品・サービスの差別化」（32.0%）などの順になっている。産業別にみると、「コスト削減」を挙げる事業所の割合は、「小売業」や「製造業」、「宿泊・飲食」、「建設業」、「運輸業等」で特に高くなっている。また、「取引企業や顧客との関係強化」については「卸売業」や「建設業」、「金融・保険業」など、「多様なサービスの提供」については「宿泊・飲食」や「医療、福祉」、「金融・保険業」などでそれぞれ相対的に高くなっている。さらに「海外生産体制の強化・拡大」をみると、「製造業」とりわけ「機械関連

⁹ これらの事業上の課題については、もとより個々の企業・事業所の工夫・努力で対処されるべきものではあるが、政策面においてもこれらの課題を克服しようとする取組を支援する方向での対応が行われることが雇用の安定等の面からも望まれる。

¹⁰ 一般的に想定されるよりもかなり高くなっているが、これは事業所の抽出に用いた帝国データバンクのデータベースの特性によるものと考えられる。このことも、調査結果をみる場合に念頭に置いておく必要がある。

図表 2-5 企業全体の事業戦略として、特に重視しているもの
(自事業所以外に同一企業に属する事業所がある事業所)

(複数回答、%)

	複数事業 所企業に 属する割 合	合計	多様なサー ビスの提供	コスト削減	株価総額の 増大	既存事業の 強化・拡大	取引企業や 顧客との関 係の強化	市場シェア の拡大	製品・サー ビスの差別 化	製品・サー ビス価格の 適正化	国内生産体 制の強化・ 拡大	国内販売体 制の強化・ 拡大	海外生産体 制の強化・ 拡大	海外販売体 制の強化・ 拡大	その他	とくにない ／なんとも いえない	無回答
総計	86.1	100.0	38.6	65.4	1.0	40.4	38.8	29.1	32.0	12.6	6.9	9.5	8.4	8.7	7.5	2.4	4.0
建設業	90.4	100.0	16.5	74.1	-	52.9	64.7	23.5	27.1	11.8	5.9	10.6	2.4	2.4	-	2.4	1.2
製造業	85.4	100.0	15.1	77.0	2.5	37.9	42.6	46.1	47.0	18.6	21.1	21.5	33.8	28.1	2.5	0.3	2.5
うち消費関連製造業	87.1	100.0	18.8	78.2	2.0	40.6	43.6	40.6	50.5	22.8	20.8	25.7	18.8	18.8	1.0	1.0	2.0
うち素材関連製造業	89.7	100.0	15.0	77.0	3.5	36.3	49.6	49.6	50.4	23.0	16.8	23.0	27.4	29.2	3.5	-	3.5
うち機械関連製造業	81.6	100.0	11.8	76.5	2.0	37.3	34.3	48.0	40.2	9.8	26.5	15.7	54.9	35.3	2.0	-	2.0
主な産業																	
情報通信業	93.9	100.0	48.4	54.8	-	51.6	41.9	29.0	48.4	16.1	3.2	12.9	-	3.2	9.7	-	6.5
運輸業、郵便業	91.0	100.0	44.4	71.6	-	53.1	45.7	34.6	23.5	16.0	-	1.2	-	1.2	2.5	3.7	2.5
卸売業	93.4	100.0	32.4	49.3	1.4	52.1	71.8	49.3	38.0	18.3	5.6	25.4	4.2	14.1	1.4	4.2	4.2
小売業	90.1	100.0	45.1	80.2	2.2	44.0	34.1	35.2	45.1	15.4	1.1	7.7	1.1	3.3	-	2.2	-
金融・保険業	96.7	100.0	55.9	59.3	1.7	33.9	50.8	32.2	18.6	8.5	1.7	5.1	1.7	5.1	5.1	1.7	5.1
宿泊業、飲食サービス業	78.6	100.0	66.7	75.8	-	33.3	30.3	21.2	42.4	27.3	3.0	6.1	-	6.1	3.0	-	-
教育、学習支援業	81.9	100.0	41.9	54.7	-	16.3	11.6	12.8	25.6	5.8	-	1.2	-	1.2	31.4	10.5	7.0
医療、福祉	81.6	100.0	56.9	53.9	-	33.8	12.3	11.3	14.7	2.9	0.5	0.5	1.0	-	17.6	2.9	6.9
サービス業(他に分類されないもの)	83.8	100.0	48.7	63.3	-	50.0	49.3	19.3	30.7	13.3	3.3	2.0	-	2.0	5.3	2.0	2.7

(注)「複数事業所企業に属する割合」は、全回答事業所数に対する自事業所以外に同一企業に属する事業所がある事業所の割合、すなわちこの問の対象事業所数の割合である。

「製造業」で特に高くなっていることが注目される(図表 2-5)。

企業の事業戦略として、さらなる「コスト削減」で当面の厳しい状況に対応しようとしているところが多く、「製品・サービス価格の適正化」(総計で 12.6%)などの脱デフレに資するような戦略をめざすところは少ないといえる。

f. 労働者派遣事業、業務請負の実施の有無(問 2)

(労働者派遣事業所)

労働者派遣法に基づく労働者派遣事業を行っているかどうか、すなわち「労働者派遣事業所」に該当するかどうかを尋ねた結果をみると、総計では 10.1%の事業所が行っているとの回答を得た¹¹。この労働者派遣事業所のうち 41.7%が「一般労働者派遣事業」に、57.1%が「特定労働者派遣事業」に該当するという結果となった。産業別では、「情報通信業」が 54.5%と労働者派遣事業所である割合がもっとも高く、次いで「狭義サービス業」(31.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(28.6%)などが続いている(図表 2-6)。

(業務請負事業所)

他社から受注した業務を遂行するために、自事業所の社員がその発注元会社の事業所で就業しているかどうか、すなわち「業務請負事業所」に該当するかどうかを尋ねた結果をみると、総計では 11.3%の事業所が該当するとの回答を得た¹²。産業別では、「学術研究、専門・技術サービス業」が 50.0%と業務請負事業所である割合がもっとも高く、次いで「情報通信業」(42.4%)、「狭義サービス業」(37.4%)などが続いている。請負業務の内容は、それぞれの産業に対応したものである場合が多い傾向がみられるが、必ずしもそうでない場合も少なくない(図表 2-7)。

¹¹ 試みに復元処理をして集計すると、労働者派遣事業所の割合は 6.2%となった。

¹² 試みに復元処理をして集計すると、業務請負事業所の割合は 7.1%となった。

図表 2-6 労働者派遣事業所かどうか

(%)

		派遣事業所かどうか			派遣事業所該当=100			
		該当	非該当	無回答	一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業	無回答	
総計	100.0	10.1	88.2	1.7	41.7	57.1	1.2	
主な産業	建設業	100.0	14.9	83.0	2.1	-	100.0	-
	製造業	100.0	8.1	90.8	1.1	50.0	50.0	-
	うち消費関連製造業	100.0	8.6	88.8	2.6	80.0	20.0	-
	うち素材関連製造業	100.0	6.3	93.7	-	37.5	62.5	-
	うち機械関連製造業	100.0	8.8	90.4	0.8	27.3	72.7	-
	情報通信業	100.0	54.5	42.4	3.0	16.7	83.3	-
	運輸業、郵便業	100.0	11.2	88.8	-	50.0	40.0	10.0
	小売業	100.0	2.0	97.0	1.0	100.0	-	-
	金融・保険業	100.0	1.6	98.4	-	100.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	28.6	67.9	3.6	-	100.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	88.1	7.1	50.0	50.0	-
	教育、学習支援業	100.0	3.8	95.2	1.0	75.0	25.0	-
	医療、福祉	100.0	2.8	96.8	0.4	85.7	14.3	-
	複合サービス業	100.0	5.7	91.4	2.9	50.0	50.0	-
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	31.3	66.5	2.2	48.2	51.8	-
	その他	100.0	14.8	85.2	-	44.4	44.4	11.1

(注) 1. 労働者派遣事業所に該当すると回答のあった事業所の属する産業はすべて掲出している。
 2. 「労働者派遣事業所」とは、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業を実施している事業所をいう。

図表 2-7 業務請負事業所かどうか

(%)

		業務請負会社事業所かどうか			主な請負業務(業務請負会社事業所該当=100)						
		該当	非該当	無回答	ICTなどシステム関係	事務処理関係	機械設備修理・調整関係	製造業務関係	その他	無回答	
総計	100.0	11.3	84.3	4.4	13.2	4.4	9.3	23.1	48.9	1.1	
主な産業	建設業	100.0	9.6	87.2	3.2	-	-	44.4	11.1	44.4	-
	製造業	100.0	9.2	88.1	2.7	2.9	2.9	2.9	82.4	8.8	-
	うち消費関連製造業	100.0	7.8	87.1	5.2	11.1	11.1	-	55.6	22.2	-
	うち素材関連製造業	100.0	8.7	91.3	-	-	-	-	100.0	-	-
	うち機械関連製造業	100.0	11.2	85.6	3.2	-	-	7.1	85.7	7.1	-
	情報通信業	100.0	42.4	54.5	3.0	85.7	-	-	-	14.3	-
	運輸業、郵便業	100.0	15.7	82.0	2.2	-	21.4	-	42.9	28.6	7.1
	卸売業	100.0	2.6	92.1	5.3	50.0	-	-	-	50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	50.0	46.4	3.6	14.3	7.1	14.3	28.6	35.7	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	11.9	81.0	7.1	-	-	-	-	100.0	-
	生活関連サービス業	100.0	5.6	94.4	-	-	-	-	-	100.0	-
	教育、学習支援業	100.0	1.9	92.4	5.7	-	50.0	-	-	50.0	-
	医療、福祉	100.0	1.6	95.2	3.2	-	25.0	-	-	75.0	-
	複合サービス業	100.0	8.6	85.7	5.7	33.3	-	-	33.3	33.3	-
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	37.4	59.8	2.8	9.0	1.5	13.4	3.0	71.6	1.5
	その他	100.0	21.3	73.8	4.9	7.7	-	7.7	-	84.6	-

(注) 1. 業務請負事業所に該当すると回答のあった事業所の属する産業はすべて掲出している。
 2. 「業務請負事業所」とは、業務請負に伴い自事業所の社員が発注元の事業所で就業している事業所をいう。

(若干の分析的集計／事業上の課題・戦略と今後の売上高見通し)

以上の事業所の事業状況に関する調査結果を概観して、事業上の課題や企業の事業戦略(上記 d.や e.) と今後の売上高の見通し(上記 b.) との関連が注目される。そこで、事業上の課題や事業戦略の各項目について、選択した事業所と選択しなかった事業所別に今後の売上高の見通しを集計してみると、図表 2-8 及び図表 2-9 のようになった。図表には、売上高の見通しに関するいずれかのカテゴリーにおいて、この選択・非選択間で構成比に 5%ポイント以上の差があるもののみ掲げた(5%ポイント基準)。その差は、多くは今後の売上高見通しで「緩やかに増えていく」又は「減少傾向で推移する」において見出された。

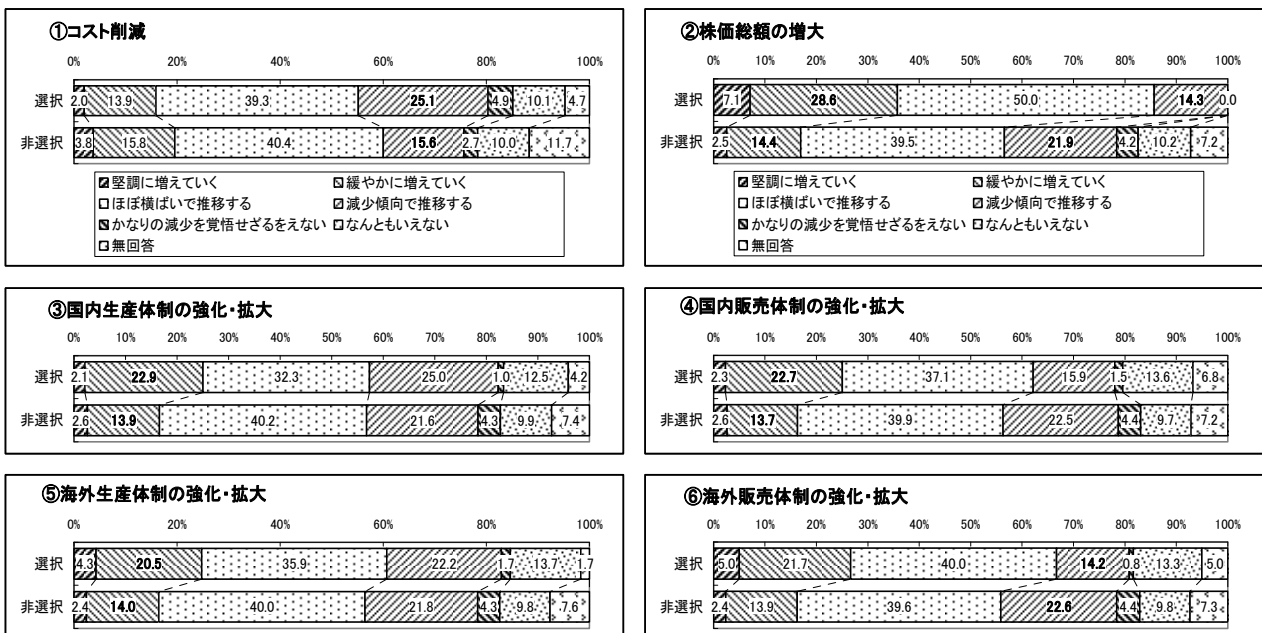
集計結果を概観すると、まず事業所の事業上の課題についてみると、「受注の変動」を課題

図表 2-8 事業所の事業上の課題の選択・非選択別今後の売上高の見通し



図表 2-9 企業全体の事業戦略の選択・非選択別今後の売上高の見通し

(自事業所以外に同一企業に属する他の事業所がある事業所)



に掲げた事業所はそうでない事業所に比べて「減少傾向で推移」（ポイント差：13.0）のみでなく「かなりの減少を覚悟」（同 5.4）でもかなり割合が高くなっていることが目立っている。これ以外の課題についてみると、「同地域や国内他地域の企業との競争」、「製品・サービスの価格の低迷・下落」を挙げた事業所ではより減少を見通しているのに対して、「海外企業との競争」、「設備の更新・新規投資」、「新商品・サービスの開発」、「エネルギー・コストの上昇」では緩やかな売上増を見通す事業所が相対的に多くなっている。また、「人件費の上昇」についてみると、「ほぼ横ばいで推移」がより多くなるなど増減どちらかに偏った傾向はみられていない¹³。

このように事業上の課題を挙げる事業所では、多くの場合売上増を見通すところが相対的に多いといえるが、その中で「受注の変動」については、事業所の売上見通しを弱くする要因となっているといえる¹⁴。

つぎに企業の事業戦略についてみると、上述の5%ポイント基準に該当する項目は6つであった。「コスト削減」の戦略を掲げる事業所はそうでない事業所に比べ売上減を見通すところが多い。一方、それ以外の国内外の「生産体制」や「販売体制」の「強化・拡大」を挙げるところでは緩やかな売上増を見通すところが相対的に多くなっている。なお、「株価総額の増大」を挙げた事業所では、かなり明確に売上増が見通されているが、上記 e. でみたようにこの戦略を挙げる事業所は総計で1%しかなく、また、かなりの売上増が見込まれるがゆえに「株価増額の増大」を戦略に掲げているといった面も考えられ、解釈が難しい。

売上減を見通すことが多い「コスト削減」を挙げる事業所についても、売上減の見通しから「コスト削減」を挙げる面もあるが、基本的には経済全般に蔓延しているデフレ圧力が背景となっている面が強いと考えられる¹⁵。個々の企業・事業所の事業推進を支える経済政策の重要性を指摘しておきたい。

（2）事業所の雇用の現状、変動に関する項目

a. 形態別従業員構成（問 11）

雇用・就業形態別の従業員構成（間接雇用も含めた従業員総数に占める各雇用・就業形態の割合）については、前節の図表 1－2 で既にデータは提示している。また、産業別にみた形態構成の特徴は既に政府統計などにより周知のことでもあるので、ここでは今回の「JILPT 多様化調査」の結果データを紹介するという意味づけで簡単にみておくこととしたい。

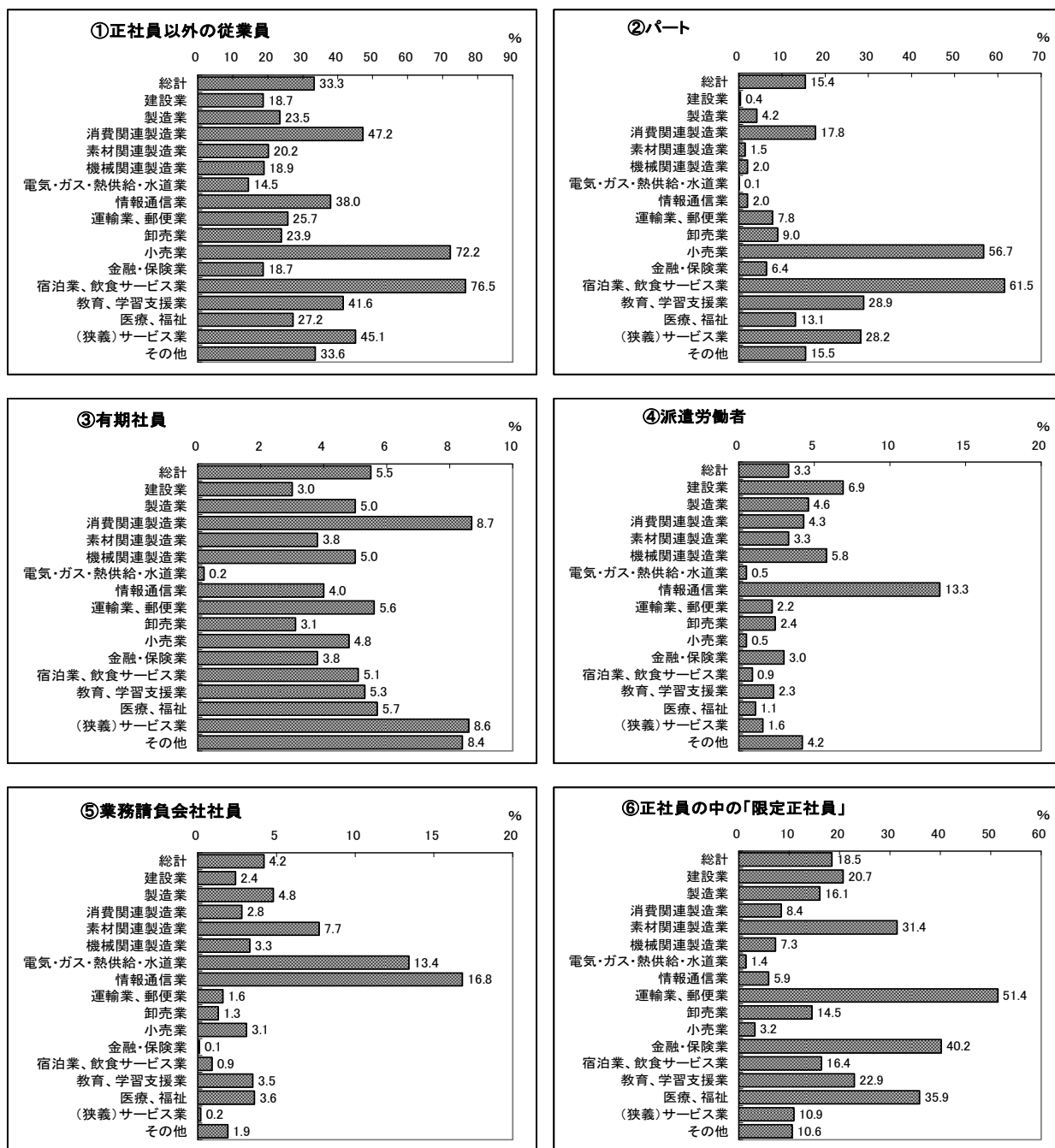
¹³ 5%ポイント基準に該当しないため図表に掲示していないが、「環境対策」を挙げた事業所は、売上増を見通すところが相対的に多いという結果になっている。

¹⁴ いわゆる市場原理主義に基づき「競争」を神聖視するあまり、必要以上に一般競争入札などを行って「受注の変動」を創り出すことは、結果的に総体としての事業活動を萎縮させる要因になっていないか検討されてもよいであろう。

¹⁵ ちなみに事業所（複数事業所の企業に属するものに限る。）の事業上の課題として「製品・サービスの価格の低迷・下落」を挙げた事業所の78.0%が企業の事業戦略として「コスト削減」を挙げている。

主な雇用・就業形態について、総計及び主な産業別に従業員総数に占める割合をグラフで示したのが図表2-10である。①のグラフにより非正規全体の割合の高い産業をみると、「宿泊・飲食」、「小売業」が突出して高く、次いで「消費関連製造業」、「狭義サービス業」、「教育・学習支援業」などが続いている。②のグラフによりパートの割合の高い産業をみると、「宿泊・飲食」、「小売業」が突出して高く、次いで「教育・学習支援業」、「狭義サービス業」などが続いている。③のグラフにより有期社員の割合の高い産業をみると、「消費関連製造業」、「狭義サービス業」、「その他」などの順となっている。④のグラフにより派遣労働者の割合

図表2-10 従業員総数に占める各雇用・就業形態の割合



(注) ②～⑤までは①の内数であり、⑥は①の外数である。「(狭義)サービス業」とは、「サービス業(他に分類されないもの)」である。

の高い産業をみると、「情報通信業」がやや突出して高く、次いで「建設業」、「機械関連製造業」などの順となっている。⑤のグラフで業務請負会社社員の割合の高い産業をみると、「情報通信業」や「電気・ガス・熱供給・水道業」がやや突出して高く、次いで「素材関連製造業」などが続いている。なお「教育・学習支援業」や「医療、福祉」、「金融・保険業」などは目立って割合の高い形態は少ないが各形態を万遍なく活用しているといえそうである。

非正規雇用には含まれないが、⑥のグラフで限定正社員の割合をみると、総数では18.5%となっており、産業別には「運輸業等」、「金融・保険業」、「医療、福祉」、「素材関連製造業」などで相対的に割合が高くなっている。

b. 「限定正社員」の有無（問12）

正社員の中の雇用コースとして4つの「限定正社員」の有無を調査した結果をみると、総計では、「一般職社員」のいる事業所の割合は32.8%、「職種限定社員」23.0%、「勤務地限定正社員」11.6%、「所定勤務時間限定社員」5.7%となっている¹⁶。産業別にそれぞれの種類の社員がいる割合が高い順にみると、「一般職社員」は「金融・保険業」、「卸売業」、「建設業」、「狭義サービス業」など、「職種限定社員」は「医療、福祉」、「教育・学習支援業」、「運輸業等」など、「勤務地限定正社員」は「金融・保険業」、「建設業」など、「所定勤務時間限定社員」は「宿泊・飲食」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「医療、福祉」などとなっている。「限定社員」の有無は企業規模別にも傾向がみられ、「職種限定社員」と「勤務地限定正社員」では規模の大きいところで割合が高くなっている¹⁷（図表2-11）。

図表2-11 「正社員」の中の雇用コースの有無

		(%)												
		合計	一般職社員			職種限定社員			勤務地限定社員			所定勤務時間限定社員		
			いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	いる	いない	無回答
総計		100.0	32.8	64.8	2.4	23.0	73.0	4.0	11.6	84.2	4.2	5.7	89.4	4.9
主な産業	建設業	100.0	42.6	55.3	2.1	21.3	75.5	3.2	21.3	76.6	2.1	6.4	88.3	5.3
	製造業	100.0	34.8	63.6	1.6	8.6	87.9	3.5	10.8	86.8	2.4	3.2	92.7	4.0
	うち消費関連製造業	100.0	32.8	66.4	0.9	12.9	82.8	4.3	12.1	86.2	1.7	4.3	89.7	6.0
	うち素材関連製造業	100.0	38.1	58.7	3.2	7.1	88.9	4.0	12.7	82.5	4.8	1.6	93.7	4.8
	うち機械関連製造業	100.0	33.6	66.4	-	5.6	92.0	2.4	7.2	92.0	0.8	3.2	95.2	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	21.1	73.7	5.3	26.3	68.4	5.3	5.3	89.5	5.3	10.5	84.2	5.3
	情報通信業	100.0	30.3	69.7	-	9.1	90.9	-	9.1	90.9	-	9.1	90.9	-
	運輸業、郵便業	100.0	36.0	61.8	2.2	32.6	61.8	5.6	12.4	80.9	6.7	5.6	88.8	5.6
	卸売業	100.0	44.7	52.6	2.6	15.8	80.3	3.9	14.5	78.9	6.6	5.3	89.5	5.3
	小売業	100.0	24.8	72.3	3.0	7.9	86.1	5.9	10.9	83.2	5.9	3.0	89.1	7.9
	金融・保険業	100.0	52.5	45.9	1.6	9.8	88.5	1.6	37.7	60.7	1.6	3.3	95.1	1.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	28.6	69.0	2.4	21.4	76.2	2.4	7.1	92.9	-	11.9	88.1	-
	教育、学習支援業	100.0	15.2	82.9	1.9	37.1	56.2	6.7	7.6	85.7	6.7	2.9	91.4	5.7
	医療、福祉	100.0	28.8	67.6	3.6	50.8	45.2	4.0	6.8	88.0	5.2	10.0	84.8	5.2
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	41.9	55.9	2.2	21.8	74.3	3.9	12.3	83.2	4.5	7.3	87.7	5.0	
企業規模	1,000人以上	100.0	37.1	61.5	1.4	24.2	73.2	2.6	20.4	78.1	1.4	4.5	92.6	2.9
	500~999人	100.0	32.3	66.3	1.3	24.2	72.7	3.0	13.1	83.8	3.0	4.7	90.9	4.4
	300~499人	100.0	35.1	62.9	2.0	20.4	77.1	2.4	8.6	89.4	2.0	7.8	90.2	2.0
	100~299人	100.0	29.3	67.1	3.5	24.6	70.7	4.7	6.6	87.2	6.1	6.4	87.7	5.9
	30~99人	100.0	28.3	68.1	3.5	18.6	75.2	6.2	8.8	85.0	6.2	7.1	85.0	8.0
	29人以下	100.0	36.0	56.0	8.0	16.0	60.0	24.0	4.0	60.0	36.0	-	64.0	36.0

¹⁶ 「限定正社員」のそれぞれの定義は、第1節3.の③のとおりである。

¹⁷ 「職種限定社員」は多様な職種の従業員が専門性などに応じてある程度以上の分業体制が組み立てられていること、「勤務地限定正社員」は事業所が広い地域に所在することなどが必要であるので、規模が大きいほどいる可能性が高まることは、十分想定できるところである。

（従業員総数に占める「限定正社員」の割合）

既に図表 1－2 で提示しているが、従業員総数に占める「限定正社員」の割合（「限定正社員」のいない事業所も含めた事業所全体における割合）をあらためて整理してみると、総計では「限定正社員計」で 18.5%、種類別には「職種限定社員」が 8.8%でもっとも多く、次いで「一般職社員」5.1%、「勤務地限定正社員」4.2%となっており、「所定勤務時間限定社員」はわずかに 0.4%にすぎない¹⁸。産業別に「限定正社員計」の人数の占める割合の高いものをみると、「運輸業等」（「職種限定」中心）、「金融・保険業」（「一般職」や「勤務地限定」中心）、「医療、福祉」（「職種限定」中心）、「素材関連製造業」などとなっている（図表 2－12）。

図表 2－12 「限定正社員」の従業員総数に占める割合

	限定正社員計	「一般職社員」	「職種限定社員」	「勤務地限定社員」	「所定勤務時間限定社員」
総計	18.5	5.1	8.8	4.2	0.4
建設業	20.7	7.8	4.4	8.1	0.5
製造業	16.1	6.1	3.6	6.2	0.2
消費関連製造業	8.4	4.9	0.5	2.6	0.4
素材関連製造業	31.4	7.3	8.3	15.8	0.0
機械関連製造業	7.3	5.8	1.1	0.2	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4	0.1	1.3	0.0	0.0
情報通信業	5.9	4.9	0.8	0.1	0.0
運輸業、郵便業	51.4	8.7	36.9	5.5	0.3
卸売業	14.5	9.8	2.8	1.8	0.1
小売業	3.2	1.8	0.5	0.8	0.1
金融・保険業	40.2	26.9	1.7	11.7	0.0
宿泊業、飲食サービス業	16.4	6.1	4.2	2.7	3.4
教育、学習支援業	22.9	1.1	15.3	6.4	0.0
医療、福祉	35.9	1.4	30.2	3.2	1.1
サービス業（他に分類されないもの）	10.9	5.4	3.2	1.1	1.1
その他	10.6	5.2	4.7	0.5	0.2

（注）「限定正社員」のいない事業所も含めた全回答事業所における構成比であり、図表 1－2 の再掲である。

c. 3年前と比較した各形態の従業員数の増減状況（問 14）

3年前と比較した各雇用・就業形態の従業員数の増減状況に関する調査結果を紹介する。第 1 節「調査の概要」の 4. でみたように形態ごとに回答を求める調査項目においては無回答（この調査では「当該形態いない／無回答」）の取扱いが問題となる¹⁹。「当該形態いない／無回答」を含めて調査結果の構成比を示すことは、当該形態を雇用・活用していない事業所を含めた事業所全体における状況（ここでは増加あるいは減少した事業所の割合）を示すものと考えることができ、当該形態が雇用全体に占めるウェイトも併せてみることとなる。一方、「当該形態いない／無回答」を除いて調査結果の構成比を示すこととしたときには、当該形態を雇用・活用している事業所の範囲での増減の状況を示すこととなり、当該形態の増

¹⁸ 「所定勤務時間限定社員」については、職場で「パート」又はそれに類する呼称が使われている可能性があり、これは今回の調査では「長時間パート」として人数が調査された。その割合は 2.4%であるので、仮にこれを加えると 2.8%となる。

¹⁹ 問 14 に限っていえば、当該形態がいないことに関する選択肢も設けているので、本来無回答には「当該形態はいない」は含まれないはずのものであるが、実際の回答状況をみる限り、「当該形態はいない／無回答」と扱うことが適当であると判断された。政府統計は別として現状においては、JILPT のような機関が行う調査にあっては、設計どおりに回答者が回答していない場合が少なくないことも考慮する必要がある。

減をよりの確に示すものということができる。後者の形態別増減については、この調査結果を用いて後述の第2章における主要な分析対象となっているので、ここでは、「当該形態いない／無回答」を含めて調査結果そのままを紹介することとしたい。

調査結果を図表2-13に整理している。調査した10区分の形態のすべてを掲げているが、解説は主な形態についてのみに関りたい。

正社員についてみると、「ほぼ同じ人数」とする事業所が36.1%ともっとも多いが、増減を対応させてみると、「10%未満増えた」が11.1%に対して「10%未満減った」（「5%未満減った」と「5～10%減った」とを合わせたもの。）が16.1%、「10～20%程度増」が9.9%に対して「10～20%程度減」が8.8%となっているものの、「20%以上増」が4.4%に対して「20%以上減」は5.0%となっており、総じていえば横ばいではあるがやや弱含みといったところであろう。産業別にみると、増加方向の方が減少方向よりも多いと思われるものに「医療、福祉」や「金融・保険業」があるが、これ以外の産業では減少方向の方が多いところが多い。

「限定正社員」については、「当該形態いない／無回答」及び「3年前も今もない」（以下ここで「無回答等」という。）がかなりの割合であるため、数値の大きさはかなり異なるものの、総じて上述の正社員と同様の傾向がみられる。

「有期パート」をみると、総計で「無回答等」が半数強ある中で、「ほぼ同じ」が22.0%ともっとも多く、各増減の割合を比較すると「1桁%台」及び「10%台」については増加方向の割合がやや上回り、「20%以上」では減少方向がわずかに上回っていることから、総じて横ばいややや強含みといえよう。産業別にみると、「医療、福祉」で「無回答等」が半数近くある中で「20%以上増」の事業所が7.2%あるなど、また、「教育・学習支援業」で「無回答等」が2割強ある中で「20%以上増」が14.3%あるなどのほか、「運輸業等」でも増加方向の事業所割合が相対的に高く、これらの産業では「有期パート」が増大したことが窺われる。一方、これら以外の産業では減少方向の方が相対的に勝っており、とりわけ機械関連製造業（「無回答等」が半数近くある中で「20%以上減」が11.2%）や「素材関連製造業」（同6割近く、11.1%）、「金融・保険業」（同4割強、14.8%）などが目立っている。

「有期社員」をみると、総計で「無回答等」が6割強ある中で、「ほぼ同じ」が15.6%ともっとも多く、各増減の割合を比較すると増加方向の割合が総じて上回っていることから、総じてやや増加したものといえよう。産業別にみると、「教育・学習支援業」（「無回答等」が4割近くある中で「20%以上増」が20.0%）、「金融・保険業」（同6割台半ばある中で11.5%）、「素材関連製造業」（同6割近くある中で11.9%）などが目立っているが、おしなべて増加方向の事業所割合が相対的に高いと思われる産業が多い。

「嘱託社員」をみると、総計で「無回答等」が半数強ある中で「ほぼ同じ」が22.5%ともっとも多く、各増減の割合を比較すると増加方向の割合がかなり上回っていることから総じて増加したことが窺われる。産業別にみても、ほとんどの産業で増加したことが窺われる。

「派遣労働者」をみると、総計で「無回答等」が6割程度ある中で、「ほぼ同じ」の12.2%を「20%以上減」の12.9%が上回っていることから、この3年間でかなりの減少があったことが示されている。産業別にみると、とりわけ「機械関連製造業」で「無回答等」が4分の1程度である中で「20%以上減」が45.6%と非常に大きな減少がみられているのを始め、「素材関連製造業」、「金融・保険業」、「消費関連製造業」などでも「無回答等」が4割程度から6割弱程度ある中で「20%以上減」が二桁の%となっている。その他の産業でも減少が窺われるところが多く、他の形態では増加が窺われる「医療、福祉」でも減少方向の割合がやや勝っている。そうした中で、「教育・学習支援業」（「無回答等」が半数強ある中で「20%以上増」10.5%に対して「20%以上減」7.6%）のみは増加方向の割合が相対的に高くなっている。

増減状況の最後に「業務請負会社社員」をみると、総計で「無回答等」が8割台半ばある中で、「ほぼ同じ」が7.4%ともっとも多くなっている。各増減の割合を比較してもほぼ同様の割合となっており、総じてほぼ横ばいで推移したことが窺われる。産業別にみると、「機械関連製造業」ではかなりの減少が窺われるのに対して、「小売業」や「教育・学習支援業」などでは堅調な増加が窺われるなど産業間でややばらつきがみられている。

以上のように、「機械関連製造業」を中心とした派遣労働者の減少が特に大きかったとともに、団塊の世代の定年年齢到達とその雇用継続を背景とした「嘱託社員」（「有期パート」も）の増加といった中で、正社員は総じてみればほぼ横ばいで推移したというここ3年間の動きを反映した結果が、今回の「JILPT 多様化調査」でも把握されている。

d. 今後の各形態の従業員数の増減見込み（問14）

最近3年間の動きとともに、政策的により重要なのは雇用が今後どのような推移をたどるのかであろう。今回の調査時点で回答事業所がどのような見通しをもっていたかをみておこう。10区分の形態のすべてについて調査結果を図表2-14に整理しているが、主な形態についてのみ簡単に解説しておきたい。

正社員についてみると、総計で「ほぼ同じ人数で推移」が54.3%で半数を超えているが、各増減の割合を比較すると、「やや増える」13.0%に対して「やや減る」19.9%、「かなり増える」0.8%に対して「かなり減る」2.4%と、それぞれ減少方向の割合がやや大きく上回っている。総じてみれば大きな割合とはならないと考えられるものの、今後正社員は弱含みで推移する可能性が示唆されている。産業別にみると、「医療、福祉」が増加見込みであるのを除けば、ほとんどの産業が減少見込みであることが窺われる。とりわけ「やや減」の割合でみて「機械関連製造業」の34.4%、「小売業」33.7%、「教育・学習支援業」25.7%などが目立っている。

正社員の中の「一般職社員」をみると、総計では上記正社員全体とほぼ同様に今後弱含みでの推移が見込まれているといえるが、産業別にみると、「金融・保険業」で「無回答等」が

6割台半ばある中で「やや増」が14.8%となっており、正社員全体はやや減とする中で昇進上限の低い「一般職社員」はやや増加させようとしているところが少なからずあることが窺われる。同様のことは、「一般職社員」以外の「その他の限定正社員」でもみられている。

「有期パート」をみると、総じてやや弱含みでの推移が見込まれているといえる。その中で産業別にみると、「金融・保険業」で減少を見込む事業所がかなり多いのを始め「情報通信業」や「素材関連製造業」、さらに「小売業」でも減少傾向が見込まれる。一方、「医療、福祉」や「教育・学習支援業」、「宿泊・飲食」などでは大きなものではないが総じて増加が見込まれている。

「有期社員」も総計では横ばい弱含みでの推移が見込まれている。産業別にみても同様のところが多い中で、「金融・保険業」、「医療、福祉」、「運輸業等」などで増加を見込む事業所がやや多くなっている。

「嘱託社員」は、総じて増加を見込む事業所が多くなっている。とはいえ、最近3年間にみられたようなやや大きな増加ではなく、緩やかな増加が見込まれる。

最近3年間の減少が大きかった「派遣労働者」についてみると、総計で「無回答等」が6割強ある中で「ほぼ同じ」が19.1%と最も多くなっているものの、「やや減」の8.7%に対して「やや増」は3.1%にとどまり、また、「かなり減」5.8%に対して「かなり増」は0.5%しかなく、今後においても総じてかなりの減少が見込まれているといえる。産業別にみても、減少方向を増加方向が上回っている産業はなく、「機械関連製造業」を始めとした製造業を始め、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」、「卸売業」、「小売業」などの減少方向の割合の高さが目立っているところが多い。

「業務請負会社社員」をみても、わずかながら減少方向の割合が勝っており、今後総じて弱含みで推移することが見込まれている。その中で、製造業において「無回答等」が7～8割ある中で1%に満たない割合ながら「かなり増」とする事業所があることは注目されてもよいかも知れない²⁰。

以上から、調査時点現在における事業所の見込みがほぼ実現されるとすれば、すなわち経済情勢に大きな変化がなく推移するとすれば、雇用情勢について大きな改善は困難な状況にあるといえる。ここ3年ほど総じていえばほぼ雇用が維持されたといってよい正社員の雇用についても、減少（調整）圧力がこれまでよりも強まる可能性も否定できないといえよう。

（3）非正規雇用等の活用に関する項目

a. 非正規雇用者等の配置と担当業務（問15、問16）

各事業所に「事務・企画」、「開発・技術」、「現業」、「販売・営業」及び「その他」の5つ

²⁰ 根拠薄弱のそしりを覚悟でいえば、ここでの注目とは、こうしたほんの一部の事業所の動きが過大に喧伝された結果として、「派遣から請負へ」という仮説が実態以上に取り沙汰されているのではないか、という懸念でもある。事業量が回復しない限り労働力需要は出てこないという基本をもっと大切にすべきであり、また、事業量が実際に回復した場合においては、事業所の判断もまた変わることも大いにありそうである。

の部門の有無を尋ねたうえで、それぞれの部門で各雇用・就業形態の従業員がどのような業務（レベル）に従事しているかを尋ねた結果をみてみよう。ただし、このデータをすべて提示することは煩瑣なものになるので、まず各形態をもっとも重点的に配置している部門を尋ねた結果をみたうえで、当該最重点部門として多くの事業所が挙げた部門について、総計及び主な産業ごとにもみることにしたい。

（最重点配置部門）

各形態の最重点配置部門を整理したものが、図表2-15である。「限定正社員」については、総計で半数を超える「無回答等」がある中で、「事務・企画部門」や「現業部門」とする事業所が相対的に多くなっている。産業別には、「製造業」を始めこの2つの部門を挙げるところが多いが、また、「小売業」や「金融・保険業」、「宿泊・飲食」では「販売・営業部門」を、「教育・学習支援業」や「医療、福祉」では「その他の部門」を挙げるところも多い。

「パート」（「無期・有期パート」として調査したものであり、以下原則として「パート」とのみ表記する。）については、「現業部門」を挙げる事業所（「無回答等」が半数ある中で

図表2-15 雇用・就業形態別最重点配置部門

(%)

	合計	限定正社員						無期・有期パート					
		事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態がない／無回答	事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態がない／無回答
総計	100.0	14.1	3.2	13.1	7.3	5.9	56.4	11.5	1.6	20.4	7.7	9.0	49.9
建設業	100.0	18.1	7.4	24.5	5.3	-	44.7	10.6	1.1	4.3	-	4.3	79.8
製造業	100.0	15.6	4.9	12.1	4.6	1.1	61.7	8.9	2.7	32.1	2.2	3.2	50.9
うち消費関連製造業	100.0	13.8	6.0	15.5	8.6	0.9	55.2	2.6	4.3	40.5	3.4	3.4	45.7
うち素材関連製造業	100.0	18.3	2.4	14.3	3.2	1.6	60.3	13.5	2.4	21.4	2.4	4.0	56.3
うち機械関連製造業	100.0	15.2	6.4	7.2	2.4	-	68.8	9.6	1.6	34.4	0.8	2.4	51.2
情報通信業	100.0	9.1	6.1	3.0	6.1	-	75.8	9.1	-	3.0	-	12.1	75.8
運輸業、郵便業	100.0	13.5	1.1	25.8	5.6	2.2	51.7	11.2	-	16.9	3.4	5.6	62.9
卸売業	100.0	21.1	1.3	2.6	21.1	-	53.9	5.3	1.3	11.8	11.8	5.3	64.5
小売業	100.0	5.9	1.0	6.9	21.8	-	64.4	10.9	-	7.9	51.5	3.0	26.7
金融・保険業	100.0	34.4	-	1.6	24.6	1.6	37.7	31.1	-	4.9	19.7	6.6	37.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	7.1	2.4	11.9	16.7	2.4	59.5	4.8	2.4	26.2	31.0	4.8	31.0
教育、学習支援業	100.0	12.4	1.0	5.7	-	20.0	61.0	47.6	2.9	5.7	-	18.1	25.7
医療、福祉	100.0	8.0	2.0	20.8	0.8	19.6	48.8	3.2	2.0	27.2	0.4	25.6	41.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	20.7	2.8	12.8	6.7	2.8	54.2	8.4	0.6	27.9	3.9	5.6	53.6

	合計	有期社員						派遣労働者					
		事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態がない／無回答	事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態がない／無回答
総計	100.0	8.0	2.4	13.2	4.0	4.7	67.8	10.6	3.4	9.1	2.8	2.2	72.0
建設業	100.0	5.3	4.3	13.8	2.1	1.1	73.4	6.4	3.2	10.6	1.1	1.1	77.7
製造業	100.0	4.6	3.0	22.1	3.0	2.4	65.0	10.0	8.6	23.7	1.1	1.6	55.0
うち消費関連製造業	100.0	1.7	3.4	13.8	1.7	2.6	76.7	3.4	3.4	23.3	0.9	0.9	68.1
うち素材関連製造業	100.0	4.8	3.2	24.6	3.2	2.4	61.9	11.9	7.1	20.6	0.8	1.6	57.9
うち機械関連製造業	100.0	6.4	2.4	28.0	4.0	2.4	56.8	13.6	15.2	28.0	1.6	2.4	39.2
情報通信業	100.0	12.1	9.1	12.1	-	3.0	63.6	24.2	12.1	6.1	9.1	3.0	45.5
運輸業、郵便業	100.0	7.9	1.1	13.5	2.2	4.5	70.8	2.2	-	5.6	1.1	1.1	89.9
卸売業	100.0	2.6	-	6.6	7.9	-	82.9	7.9	-	5.3	10.5	-	76.3
小売業	100.0	5.0	-	-	16.8	-	78.2	5.0	-	3.0	7.9	-	84.2
金融・保険業	100.0	19.7	-	1.6	3.3	4.9	70.5	19.7	-	3.3	4.9	4.9	67.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	-	16.7	11.9	2.4	64.3	-	-	4.8	4.8	4.8	85.7
教育、学習支援業	100.0	30.5	2.9	3.8	-	20.0	42.9	38.1	-	-	1.0	2.9	58.1
医療、福祉	100.0	4.8	1.2	8.4	0.8	9.6	75.2	7.6	-	4.4	0.4	4.8	82.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	7.8	2.8	21.8	2.8	2.2	62.6	6.7	5.0	5.0	1.1	1.1	81.0

	合計	業務請負会社社員					
		事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態がない／無回答
総計	100.0	2.4	1.7	6.1	0.5	2.4	87.0
建設業	100.0	-	2.1	4.3	-	1.1	92.6
製造業	100.0	2.4	1.1	15.1	0.8	2.4	78.2
うち消費関連製造業	100.0	2.6	-	6.9	1.7	2.6	86.2
うち素材関連製造業	100.0	3.2	-	22.2	-	2.4	72.2
うち機械関連製造業	100.0	1.6	3.2	16.0	0.8	2.4	76.0
情報通信業	100.0	-	18.2	6.1	-	3.0	72.7
運輸業、郵便業	100.0	1.1	-	4.5	-	-	94.4
卸売業	100.0	3.9	-	3.9	1.3	-	90.8
小売業	100.0	-	-	-	3.0	1.0	96.0
金融・保険業	100.0	1.6	-	-	-	-	98.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	-	-	-	7.1	92.9
教育、学習支援業	100.0	11.4	1.0	7.6	-	5.7	74.3
医療、福祉	100.0	2.4	-	3.6	-	4.0	90.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	2.2	2.2	2.2	-	1.1	92.2

20.4%) とかなり多くなっており、次いで「事務・企画部門」を挙げるところが多い。産業別には、「小売業」や「宿泊・飲食」で「販売・営業部門」を挙げる事業所がもっとも多くなっている。

「有期社員」も「現業部門」が最重点配置部門であるとする事業所（「無回答等」が7割近くある中で13.2%）とかなり多く、次いで「事務企画部門」を挙げるところが多い。産業別には、「小売業」で「販売・営業部門」、「医療、福祉」で「その他の部門」を挙げる事業所がそれぞれもっとも多くなっているほか、「宿泊・飲食」で「販売・営業部門」、「教育・学習支援業」で「その他の部門」を挙げるところも多くなっている。

「派遣労働者」は、「事務・企画部門」を挙げる事業所（「無回答等」が7割強ある中で10.6%）がもっとも多く、次いで「現業部門」（9.1%）となっているが、両者の割合は大きな差ではない。産業別には、「製造業」では「現業部門」がダントツのトップとなっているのが目立っているほか、「小売業」では「販売・営業部門」がもっとも多くなっている。

「業務請負会社社員」は、「現業部門」を挙げるところ（「無回答等」が9割近くある中で6.1%）がもっとも多くなっている。産業別には、「教育・学習支援業」で「事務・企画部門」、「小売業」で「販売・営業部門」がそれぞれもっとも多くなっている。

（従事している業務のレベル）

最重点配置部門として挙げられることの多かった部門について、各形態がどのような業務に従事しているのかをみてみよう。調査では、業務を「管理的」、「企画的」、「高度専門」、「判断を伴う」（以下単に「判断」という。）、「定型」、「補助」及び「その他」の7つのレベルに分けて複数回答で尋ねている。結果は、図表2-16に整理している。ここでは「無回答等」を除いて計算した割合をみている。すなわち各形態がいる事業所においてどのような業務（レベル）に従事しているかの分布を示すことを意図している。また、あまりに回答ケースが少ない場合として各業務において回答事業所数が10所未満であったものを除いて掲示しているが、それでもなお幅をもってみる必要があると思われるものが少なくない。

総計を中心に概観すると、「正社員」（この設問では、「限定正社員」のいる事業所においては、「限定正社員」以外の「正社員」として尋ねている。）は「管理的」から「補助」、「その他」まで広範な業務を担当しており²¹、その中で他の業務レベルに比べて「補助」を挙げる事業所の割合が相対的に低くなっているといえる²²。「限定正社員」も「管理的」を含む広範な業務を担当しているが、「正社員」よりは「管理的」や「企画的」、「判断」を挙げる事業所の割合が小さくなり、「定型」や「補助」の割合が大きくなっている。この傾向をさらに強くしたものが「有期社員」であるといえる。一方、「パート」や「派遣労働者」、「業務請負会社

²¹ 1人の従業員（ここでは「正社員」）がいくつかの業務レベルを担当している場合もあれば、複数の従業員がそれぞれ分担している場合もあるものと考えられる。

²² 「高度専門業務」も相対的に低くなっているが、これは全般的な傾向であり、そうした業務がもともとそれぞれの事業所・部門にある割合が他の業務より相対的に小さいことを反映していると考えられる。

社員」では「管理」や「企画」、「判断」は少なく、多くが「定型」ないし「補助」となっている。ただし、「業務請負会社社員」では「高度専門」を挙げる事業所の割合が相対的にやや高くなっており、「派遣労働者」でもややその傾向がみられる部分がある。

図表 2-16 雇用・就業形態別部門別担当業務（「無回答等」を除く割合）
 -それぞれの部門がある事業所の回答-

										(複数回答、%)											
		ケース数	合計	管理的業務	企画的業務	高度専門業務	判断を伴う業務	定型業務	補助的業務	その他の業務			ケース数	合計	管理的業務	企画的業務	高度専門業務	判断を伴う業務	定型業務	補助的業務	その他の業務
総計(産業計)																					
製造業																					
事務企画部門										事務企画部門											
正社員	1203	100.0	94.4	65.3	44.1	75.0	73.8	44.7	31.0	31.0	正社員	312	100.0	94.9	71.5	55.8	81.4	83.0	51.6	31.1	
限定正社員	254	100.0	39.0	29.5	26.8	35.4	79.5	57.1	28.7	28.7	限定正社員	71	100.0	21.1	16.9	29.6	23.9	80.3	66.2	26.8	
無期・有期パート	516	100.0	8.5	2.9	5.0	7.8	64.3	80.0	28.9	28.9	無期・有期パート	131	100.0	9.2	3.1	6.1	6.9	62.6	78.6	24.4	
有期社員	328	100.0	17.7	13.1	15.2	19.2	74.7	66.2	30.2	30.2	有期社員	80	100.0	25.0	11.3	20.0	23.8	70.0	58.8	25.0	
派遣労働者	326	100.0	6.1	2.1	10.7	5.5	66.3	74.5	19.3	19.3	派遣労働者	326	100.0	6.1	2.1	10.7	5.5	66.3	74.5	19.3	
業務請負会社社員	87	100.0	13.8	8.0	26.4	11.5	69.0	52.9	39.1	39.1	業務請負会社社員	87	100.0	13.8	8.0	26.4	11.5	69.0	52.9	39.1	
現業部門										現業部門											
正社員	744	100.0	82.8	43.1	57.7	72.4	77.0	47.0	27.6	27.6	正社員	284	100.0	88.0	43.3	57.7	78.9	85.6	56.0	30.3	
限定正社員	168	100.0	42.3	23.8	42.3	50.0	78.6	51.2	31.0	31.0	限定正社員	35	100.0	22.9	17.1	28.6	42.9	82.9	65.7	31.4	
無期・有期パート	435	100.0	5.3	2.1	12.0	12.0	76.8	74.3	25.1	25.1	無期・有期パート	157	100.0	5.1	1.3	5.7	6.4	84.7	79.6	21.0	
有期社員	300	100.0	11.7	4.7	19.3	23.0	83.0	67.7	23.3	23.3	有期社員	122	100.0	12.3	1.6	15.6	23.0	88.5	68.9	19.7	
派遣労働者	212	100.0	4.2	1.9	7.1	8.5	75.9	67.0	18.9	18.9	派遣労働者	117	100.0	1.7	-	4.3	6.8	82.9	70.1	17.9	
業務請負会社社員	112	100.0	10.7	5.4	24.1	18.8	79.5	49.1	27.7	27.7	業務請負会社社員	65	100.0	9.2	3.1	16.9	16.9	80.0	53.8	30.8	
小売業										金融・保険業											
販売・営業部門										事務企画部門											
正社員	77	100.0	89.6	63.6	42.9	81.8	67.5	31.2	24.7	24.7	正社員	50	100.0	96.0	58.0	48.0	78.0	58.0	42.0	18.0	
限定正社員	11	100.0	36.4	36.4	27.3	36.4	63.6	36.4	-	-	限定正社員	24	100.0	33.3	37.5	33.3	33.3	100.0	58.3	16.7	
無期・有期パート	60	100.0	11.7	3.3	5.0	18.3	88.3	85.0	23.3	23.3	無期・有期パート	27	100.0	7.4	-	-	-	59.3	70.4	22.2	
有期社員	19	100.0	15.8	5.3	5.3	15.8	73.7	68.4	26.3	26.3	有期社員	17	100.0	17.6	11.8	5.9	5.9	64.7	82.4	23.5	
派遣労働者	11	100.0	-	-	9.1	-	72.7	63.6	36.4	36.4	派遣労働者	11	100.0	-	18.2	-	-	63.6	90.9	27.3	
宿泊業、飲食サービス業										販売・営業部門											
現業部門										現業部門											
正社員	16	100.0	93.8	62.5	56.3	75.0	75.0	43.8	18.8	18.8	正社員	44	100.0	90.9	56.8	56.8	86.4	63.6	31.8	27.3	
限定正社員	17	100.0	5.9	5.9	11.8	5.9	64.7	94.1	35.3	35.3	限定正社員	20	100.0	20.0	35.0	50.0	35.0	95.0	50.0	35.0	
無期・有期パート	10	100.0	20.0	-	10.0	10.0	90.0	90.0	20.0	20.0	無期・有期パート	26	100.0	3.8	-	-	3.8	76.9	84.6	15.4	
有期社員	10	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	有期社員	10	100.0	-	-	60.0	-	90.0	90.0	30.0	
派遣労働者	10	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	派遣労働者	18	100.0	-	-	-	-	94.4	94.4	22.2	
販売・営業部門										医療、福祉											
正社員	30	100.0	96.7	76.7	36.7	63.3	70.0	40.0	40.0	40.0	事務企画部門										
無期・有期パート	16	100.0	18.8	12.5	6.3	12.5	93.8	68.8	25.0	25.0	正社員	167	100.0	93.4	61.7	40.1	65.9	71.9	43.1	38.9	
教育・学習支援業										現業部門											
事務企画部門										現業部門											
正社員	77	100.0	97.4	87.0	51.9	90.9	89.6	33.8	44.2	44.2	正社員	89	100.0	82.0	42.7	77.5	68.5	73.0	53.9	32.6	
限定正社員	25	100.0	56.0	40.0	36.0	48.0	64.0	28.0	36.0	36.0	限定正社員	36	100.0	55.6	38.9	77.8	63.9	72.2	58.3	27.8	
無期・有期パート	70	100.0	2.9	1.4	1.4	1.4	74.3	97.1	30.0	30.0	無期・有期パート	83	100.0	2.4	2.4	34.9	25.3	67.5	79.5	26.5	
有期社員	48	100.0	14.6	18.8	18.8	20.8	85.4	77.1	31.3	31.3	有期社員	29	100.0	3.4	3.4	27.6	17.2	89.7	86.2	34.5	
派遣労働者	47	100.0	4.3	-	8.5	2.1	74.5	87.2	25.5	25.5	派遣労働者	20	100.0	5.0	10.0	15.0	15.0	75.0	65.0	25.0	
業務請負会社社員	18	100.0	22.2	11.1	22.2	16.7	66.7	66.7	44.4	44.4	業務請負会社社員	11	100.0	18.2	18.2	27.3	36.4	100.0	45.5	18.2	
その他の部門										その他の部門											
正社員	43	100.0	76.7	67.4	97.7	67.4	58.1	20.9	48.8	48.8	正社員	97	100.0	76.3	38.1	68.0	59.8	63.9	52.6	53.6	
限定正社員	21	100.0	47.6	42.9	76.2	38.1	33.3	9.5	42.9	42.9	限定正社員	33	100.0	72.7	39.4	75.8	69.7	75.8	51.5	54.5	
無期・有期パート	38	100.0	2.6	-	39.5	2.6	52.6	63.2	28.9	28.9	無期・有期パート	81	100.0	9.9	6.2	32.1	14.8	59.3	74.1	54.3	
有期社員	35	100.0	14.3	22.9	71.4	28.6	45.7	40.0	25.7	25.7	有期社員	36	100.0	13.9	2.8	38.9	19.4	52.8	66.7	66.7	
派遣労働者	13	100.0	7.7	-	7.7	-	53.8	38.5	23.1	23.1	派遣労働者	27	100.0	7.4	3.7	14.8	11.1	59.3	63.0	51.9	
サービス業(他に分類されないもの)										業務請負会社社員											
事務企画部門										業務請負会社社員											
正社員	143	100.0	92.3	53.8	35.7	67.1	65.0	38.5	25.2	25.2	正社員	15	100.0	13.3	-	6.7	13.3	80.0	53.3	53.3	
限定正社員	27	100.0	37.0	14.8	14.8	29.6	66.7	48.1	18.5	18.5	限定正社員	33	100.0	72.7	39.4	75.8	69.7	75.8	51.5	54.5	
無期・有期パート	47	100.0	6.4	2.1	4.3	6.4	63.8	72.3	21.3	21.3	無期・有期パート	81	100.0	9.9	6.2	32.1	14.8	59.3	74.1	54.3	
有期社員	35	100.0	17.1	17.1	25.7	25.7	80.0	57.1	20.0	20.0	有期社員	36	100.0	13.9	2.8	38.9	19.4	52.8	66.7	66.7	
派遣労働者	30	100.0	6.7	-	10.0	3.3	46.7	60.0	-	-	派遣労働者	27	100.0	7.4	3.7	14.8	11.1	59.3	63.0	51.9	
現業部門										業務請負会社社員											
正社員	86	100.0	77.9	36.0	44.2	57.0	68.6	34.9	19.8	19.8											
限定正社員	17	100.0	58.8	17.6	17.6	35.3	64.7	11.8	35.3	35.3											
無期・有期パート	59	100.0	3.4	1.7	6.8	10.2	78.0	59.3	25.4	25.4											
有期社員	45	100.0	15.6	6.7	15.6	26.7	84.4	51.1	20.0	20.0											
派遣労働者	13	100.0	7.7	-	7.7	-	53.8	38.5	23.1	23.1											

(注) それぞれにおいてケース数(事業所数)が10件以上あるものを掲出した。ケース数が少ないものは特に幅をもって
 みる必要がある。

- このような傾向は総じて産業別にも同様にみられるが、その中で特徴的なものを挙げれば、
- ①「製造業」の「現業部門」では、「派遣労働者」のほとんどが「定型」ないし「補助」に従事していること。
 - ②「小売業」の「販売・営業部門」では、「パート」が「管理」や「判断」を担当している事業所の割合が相対的に高くなっていること。
 - ③「金融・保険業」では、「限定正社員」の活用が相対的に広範な業務で行われていること。
 - ④「宿泊・飲食」の「販売・営業部門」では、「パート」が「管理」や「企画」を担当している事業所の割合が相対的に高くなっていること。
 - ⑤「教育・学習支援業」の「現業部門」では、多様な形態の従業員が「高度専門」を担当していること。
 - ⑥「医療、福祉」では、「限定正社員」が「正社員」とほぼ匹敵する広範な業務を担当するとともに、「有期社員」や「パート」が「高度専門」を担当する事業所の割合が相対的に高くなっていること、
- などがある。

このデータでは必ずしも正規と非正規が同じ事業所であるとは限らないことには留意しつつも、非正規が「定型」や「補助」とかといった位置づけの業務に従事している場合が依然として多いものの、「小売業」や宿泊・飲食」では「パート」を中心として、また、「教育・学習支援業」や「医療、福祉」では、「高度専門」において多様な形態の従業員が活用されていることが確認できる。

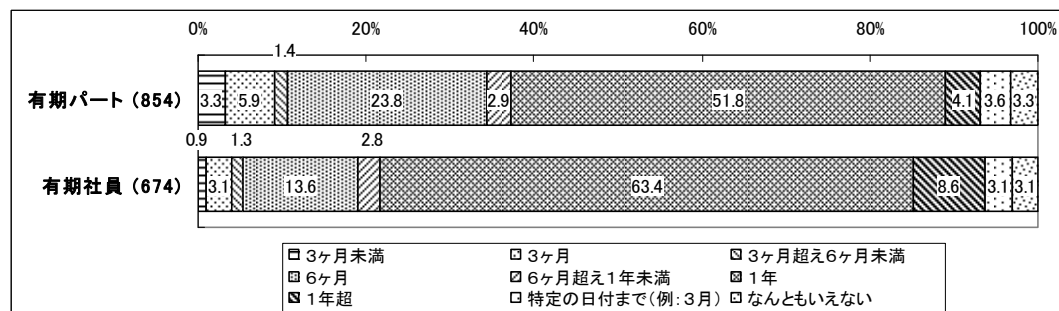
b. 有期契約の更新状況、非正規雇用者等の定着状況（問 18、問 19）

（有期雇用契約の期間と更新の状況）

有期雇用の2つの代表的な形態である「有期パート」と「有期社員」について、契約上の期間とその更新の状況について、総計（産業計）のみ簡単にみておきたい。ここでも「無回答等」を除く割合を示している。

まず、有期雇用の契約上の期間をみると、両者とも「1年」がもっとも多く、次いで「6ヶ月」が多くなっており、この二つでほぼ4分の3を占めている。両者間の比較では、「有

図表 2-17 有期パート・有期社員の契約上の雇用期間
— 「無回答等」を除く割合 —

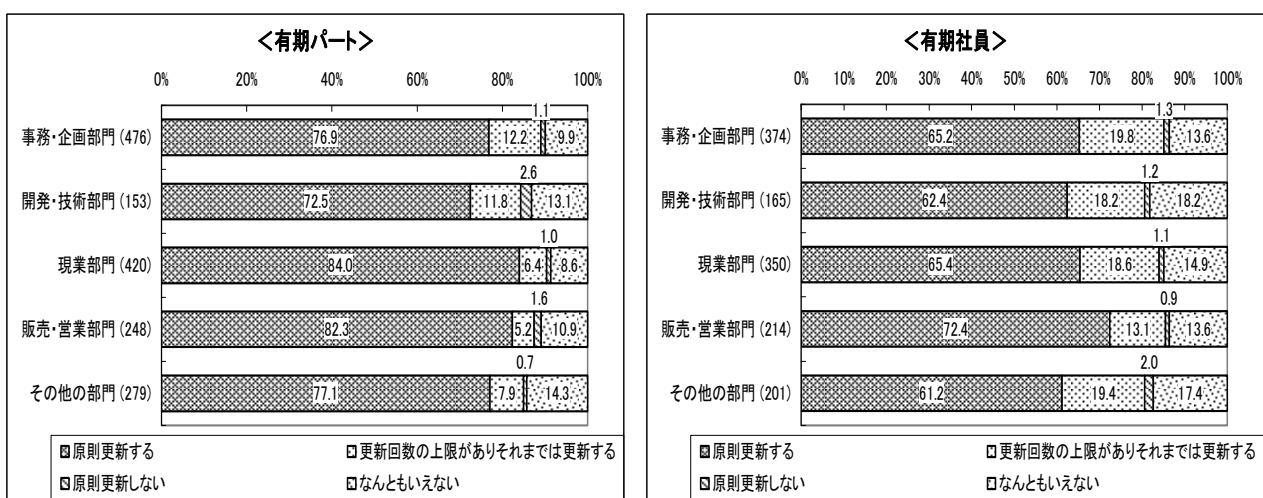


(注) 項目の()内は、ケース数である。

期社員」の方で「1年」とするところが相対的に多く、「有期パート」で「6ヶ月」が相対的に多い（図表2-17）。

つぎに、契約更新については、今回の調査では配置部門別に尋ねており、「有期パート」、「有期社員」ともいずれの部門でも「原則更新する」が多数を占めているが、「有期社員」の方が「原則更新する」の割合が相対的にやや小さく、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」の割合が相対的にやや大きくなっている。部門間の比較では、「有期パート」では「現業部門」や「販売・営業部門」で「原則更新」の割合が特に高くなっており、また、「有期社員」でも「販売・営業部門」で「原則更新」の割合が特に高くなっている（図表2-18）。

図表2-18 有期パート・有期社員の配置部門別有期契約更新の有無（「無回答等」を除く割合）



(注) 各部門のある事業所の回答(項目の()内)が回答ケース数である。

（雇用・就業形態別の定着率）

有期雇用であっても更新されることとなっている場合が多いことをみたく、雇用・就業形態別に定着率を尋ねた結果をみてみよう。今回の調査で「定着率」とは、直近の事業年度の始期にいた従業員の中で当該年度の終期にもいた割合として尋ねたもので、結果を図表2-19に整理している。

まず総計（産業計）をみると、正社員では「ほぼ全員」が年度末まで就業を続けているとする事業所が58.0%、「90%台」が33.5%合わせて9割以上の事業所で90%以上の定着率があるとしている。次いで定着率が高いとみられるのが「有期社員」で、「ほぼ全員」が52.6%、「90%台」が30.7%、合わせて8割強の事業所で定着率が90%以上となっている。他の形態についてもこの定着率90%以上の事業所の割合をみていくと、「無期パート」（78.8%）、「有期パート」（73.2%）、「派遣労働者」（59.6%）、「業務請負会社社員」（59.4%）の順になっており、直接雇用と間接雇用との間でやや大きな段差がある。ただし、「業務請負会社社員」については「わからない」とする事業所が26.2%と多くなっている一方、「派遣労働者」では「わからない」は10.4%にとどまり、定着率「50%台以下」が13.6%と他の形態に比べ突出

図表2-19 各雇用・就業形態の定着率（「無回答等」を除く割合）

(%)

	合計	ほぼ全員	90%台	80%台	70%台	60%台	50%台以下	わからない		合計	ほぼ全員	90%台	80%台	70%台	60%台	50%台以下	わからない
総計(産業計)									製造業								
正社員(1,551)	100.0	58.0	33.5	5.3	1.4	0.5	0.6	0.7	正社員(361)	100.0	60.7	33.8	3.6	1.1	0.6	0.3	-
無期パート(325)	100.0	46.2	32.6	11.1	4.0	1.2	2.5	2.5	無期パート(76)	100.0	59.2	26.3	7.9	1.3	1.3	3.9	-
有期パート(851)	100.0	45.4	27.8	11.0	6.1	2.9	3.8	2.9	有期パート(193)	100.0	54.9	24.4	7.3	6.2	2.6	4.1	0.5
有期社員(664)	100.0	52.6	30.7	4.5	4.2	2.3	2.9	2.9	有期社員(170)	100.0	47.6	32.9	4.1	8.2	2.4	3.5	1.2
派遣労働者(557)	100.0	41.1	18.5	8.1	5.2	3.1	13.6	10.4	派遣労働者(201)	100.0	32.8	18.4	8.5	6.0	5.0	20.9	8.5
業務請負会社社員(229)	100.0	45.9	13.5	8.3	2.2	2.2	1.7	26.2	業務請負会社社員(84)	100.0	50.0	11.9	7.1	3.6	2.4	2.4	22.6
情報通信業									運輸業、郵便業								
正社員(33)	100.0	45.5	45.5	6.1	3.0	-	-	-	正社員(86)	100.0	59.3	27.9	9.3	1.2	2.3	-	-
無期パート(15)	100.0	40.0	20.0	26.7	-	6.7	6.7	-	無期パート(44)	100.0	56.8	29.5	2.3	2.3	2.3	-	6.8
有期社員(16)	100.0	31.3	50.0	6.3	6.3	6.3	-	-	有期社員(32)	100.0	65.6	21.9	3.1	-	3.1	3.1	3.1
派遣労働者(23)	100.0	30.4	17.4	21.7	-	-	13.0	17.4	派遣労働者(15)	100.0	46.7	13.3	6.7	-	-	13.3	20.0
業務請負会社社員(10)	100.0	20.0	10.0	10.0	10.0	-	-	50.0									
小売業									金融・保険業								
正社員(99)	100.0	65.7	24.2	4.0	1.0	-	3.0	2.0	正社員(59)	100.0	55.9	33.9	1.7	1.7	3.4	3.4	-
無期パート(23)	100.0	39.1	34.8	8.7	13.0	4.3	-	-	無期パート(42)	100.0	47.6	26.2	16.7	2.4	-	7.1	-
有期パート(66)	100.0	33.3	43.9	12.1	4.5	1.5	3.0	1.5	有期社員(21)	100.0	57.1	42.9	-	-	-	-	-
有期社員(27)	100.0	59.3	37.0	3.7	-	-	-	-	派遣労働者(23)	100.0	39.1	52.2	4.3	4.3	-	-	-
派遣労働者(18)	100.0	66.7	16.7	-	11.1	-	5.6	-									
宿泊業、飲食サービス業									教育、学習支援業								
正社員(37)	100.0	48.6	40.5	5.4	-	-	2.7	2.7	正社員(97)	100.0	60.8	30.9	7.2	-	-	-	1.0
無期パート(16)	100.0	31.3	37.5	6.3	12.5	6.3	-	6.3	無期パート(10)	100.0	60.0	20.0	10.0	-	-	-	10.0
有期パート(24)	100.0	16.7	16.7	20.8	20.8	16.7	4.2	4.2	有期パート(83)	100.0	36.1	25.3	10.8	8.4	8.4	2.4	8.4
有期社員(19)	100.0	57.9	15.8	10.5	-	-	10.5	5.3	有期社員(68)	100.0	54.4	25.0	8.8	-	2.9	1.5	7.4
派遣労働者(11)	100.0	36.4	27.3	9.1	-	-	9.1	18.2	派遣労働者(48)	100.0	45.8	20.8	4.2	2.1	4.2	6.3	16.7
									業務請負会社社員(24)	100.0	58.3	-	4.2	-	-	-	37.5
医療、福祉									(狭義)サービス業								
正社員(240)	100.0	39.6	45.8	9.6	2.9	-	0.4	1.7	正社員(172)	100.0	58.1	33.1	4.1	2.3	0.6	0.6	1.2
無期パート(97)	100.0	35.1	39.2	16.5	4.1	-	2.1	3.1	無期パート(35)	100.0	45.7	37.1	5.7	2.9	2.9	2.9	2.9
有期パート(155)	100.0	43.9	31.0	12.9	5.8	1.3	3.9	1.3	有期パート(89)	100.0	40.4	33.7	9.0	7.9	3.4	1.1	4.5
有期社員(85)	100.0	43.5	32.9	4.7	8.2	3.5	1.2	5.9	有期社員(91)	100.0	50.5	28.6	5.5	4.4	3.3	3.3	4.4
派遣労働者(58)	100.0	44.8	19.0	8.6	3.4	3.4	12.1	8.6	派遣労働者(48)	100.0	45.8	14.6	12.5	2.1	2.1	12.5	10.4
業務請負会社社員(38)	100.0	26.3	26.3	13.2	2.6	2.6	2.6	26.3	業務請負会社社員(16)	100.0	62.5	12.5	6.3	-	6.3	6.3	6.3

(注) 形態の後の()内は、ケース数であり、10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、とくに幅をもってみる必要がある。

している。

この総計のデータを用いて、定着率の階級値（「ほぼ全員」＝100、「90%台」＝95、「80%台」＝85、・・・、「50%台以下」＝40とした。「わからない」は除く。）により加重平均をとって平均定着率を試算してみると、「正社員」は96.6%、「無期パート」93.6%、「有期パート」91.9%、「有期社員」94.0%、「派遣労働者」85.8%との結果となった²³。有期雇用契約で働く「有期パート」や「有期社員」にあっても、先にみたようにほとんどの場合更新されることにより直接雇用の場合には、形態間で多少の差異はあるものの、いずれの形態も平均的には9割を超える従業員が定着をしているといえる。

ふたたび定着率が90%以上の事業所の割合をみていくこととし、産業別の結果を総計と比較しながらみると、「有期パート」（総計では73.2%）については、「製造業」（79.3%）、「運輸業等」（86.3%）、「小売業」（77.2%）などで相対的に高く、「情報通信業」（60.0%）、「宿泊・飲食」（33.4%）などで低くなっている。「有期社員」（総計：83.3%）については、「金融・

²³ 「業務請負会社社員」は94.2%となった。「わからない」が他の形態よりもかなり多いので、この計算結果は、実態からかなりかけ離れている可能性が高い。（この試算には、「わからない」とした事業所における定着率の実態が他の有効な回答があった事業所における分布と同じであるとの仮定が置かれているが、「業務請負会社社員」の定着率についてこの仮定が当てはまるとは考えにくい。）

保険業」(100.0%)、「小売業」(96.3%)などで高く、「宿泊・飲食」(73.7%)、「医療、福祉」(76.4%)などで低くなっている。「派遣労働者」(総計：59.6%)については、「金融・保険業」(91.3%)、「小売業」(83.4%)などで高く、「情報通信業」(47.8%)、「製造業」(51.2%)などで低くなっている。「業務請負会社社員」(総計：59.4%)については、「狭義サービス業」(75.0%)などで高く、「情報通信業」(30.0%)、「医療、福祉」(52.6%)などで低くなっている。なお「正社員」(総計：91.5%)については、「医療、福祉」(85.4%)や「運輸業等」(87.2%)で相対的に低くなっている。

c. 非正規雇用者等を活用する理由（問 20）

非正規雇用を事業所が活用する理由に関する調査結果を図表 2-20 に整理して掲げている。これについては、「厚生労働省多様化調査」をはじめ多くの調査が行われており、周知の部分が多い。その中で今回の「JILPT 多様化調査」においては、いくつかの理由を追加するとともに「もっとも強い理由」を尋ねたことが特徴となっている。これらの結果を中心にみておきたい²⁴。なお、ここでも「無回答等」を除く割合を示している。

（パートを活用する理由）

複数回答による「パート」の活用理由について総計（産業計）をみると、「労務コスト節減」を挙げる事業所が 53.6%と他をかなり引き離してもっとも多くなっている。ただし、「従業員ニーズ対応」が 33.5%と次に多くなっている。この理由は「厚生労働省多様化調査」にはない理由であるが、事業所の認識としてこの理由がかなり多いのは注目しておきたい。このほかの理由としては、「時間帯曜日繁閑対応」(27.5%)、「即戦力人材確保」(24.2%)、「専門業務対応」(23.1%)などが続いている。産業別にみても、「労務コスト節減」を挙げる事業所がもっとも多いが、特に「宿泊・飲食」、「小売」、「消費関連製造業」などパートの活用が相対的に高いところで多くなっている。次いで「従業員ニーズ対応」も一部の産業を除き 2 番目に多く挙げられているが、特に割合の高い産業としては「医療、福祉」、「金融・保険業」などがあり、「小売業」も相対的に高い産業に含まれる。このほか、「正社員業務特化」を挙げる事業所割合が相対的に高いところとして、「教育・学習支援業」、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」がある。

²⁴ それぞれの理由について、次のように略記している。

- 「専門的業務に対応するため」…「専門業務対応」
- 「即戦力・能力のある人材を確保するため」…「即戦力人材確保」
- 「正社員をより重要な業務に特化させるため」…「正社員業務特化」
- 「正社員採用に向けた見極めをするため」…「正社員採用試用」
- 「景気変動に応じて雇用量を調整するため」…「雇用調整」
- 「長い営業（操業）時間に対応するため」…「営業時間対応」
- 「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」…「時間帯曜日繁閑対応」
- 「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」…「臨時季節変化対応」
- 「労務コストの節減のため」…「労務コスト節減」
- 「正社員を確保できないため」…「正社員確保難」
- 「正社員の育児休業等の代替のため」…「育休等代替」
- 「働く人のニーズに合わせるため」…「従業員ニーズ対応」

社員」についてはかなりの事業所で意識されていることがわかる。産業別にみると、「専門業務対応」が特に多くなっている産業に「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療、福祉」、「情報通信業」など、「即戦力人材確保」では「小売業」や「宿泊・飲食」、「労働コスト節減」では「運輸業等」などがそれぞれある。また、「金融・保険業」では、「従業員ニーズ対応」や「正社員業務特化」もかなりの割合となっている。

もっとも強い理由を総計でみると、「労働コスト節減」が19.5%ともっとも多くなるが、「専門業務対応」(18.8%)、「即戦力人材確保」(16.7%)の三つが上位で並んでいる。次いで「正社員採用試用」(9.7%)や「正社員業務特化」(8.2%)が続いている。産業別には、「労働コスト節減」がもっとも多い産業には「運輸業等」、「宿泊・飲食」、「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などがあり、「専門業務対応」では「教育・学習支援業」、「情報通信業」、「狭義サービス業」、「医療、福祉」、「即戦力人材確保」では「小売業」、「建設業」、「素材関連製造業」がそれぞれある。また、「金融・保険業」では「正社員業務特化」がもっとも多くなっている。

(派遣労働者を活用する理由)

「派遣労働者」の活用理由について複数回答による総計(産業計)をみると(図表2-20の2)、「労働コスト節減」が32.7%ともっとも多くなっているが、「契約社員」の場合同様「専門業務対応」(30.2%)、「即戦力人材確保」(29.9%)がほぼ匹敵する割合で並んでいるといえるほか、「雇用調整」(26.9%)や「臨時季節変化対応」(25.6%)も多くなっている。また、「育休等代替」が19.6%と相対的に多く、他の形態に比べ大きな特徴になっている。産業別にみると、各産業でもっとも多くなっている理由をみると、「製造業」や「運輸業等」において「雇用調整」、「建設業」や「小売業」で「即戦力人材確保」、「宿泊・飲食」での「時間帯曜日繁閑対応」と「臨時季節変化対応」、「金融・保険業」での「正社員業務特化」、「狭義サービス業」での「専門業務対応」となっている。このように「労働コスト節減」は多くの事業所で挙げられているものの、もっとも多くなっている産業はわずかであり、「派遣労働者」の活用理由としてのこの要因は、「パート」などに比べてウェイトは相対的に小さいものといえる。

もっとも強い理由をみるとこれがより明確になり、総計では「専門業務対応」が18.7%でもっとも多くなり、「労働コスト節減」がこれに次ぐものの割合は14.8%とやや離れており、3位の「雇用調整」(13.2%)と肩を並べている。産業別にみると、「製造業」とりわけ「機械関連製造業」で「雇用調整」を挙げる事業所が多いこと、「金融・保険業」で「正社員業務特化」、「小売業」で「即戦力人材確保」、「狭義サービス業」で「専門業務対応」、「医療、福祉」で「正社員確保難」がそれぞれ多くなっている。

(業務請負会社社員を活用する理由)

「厚生労働省多様化調査」では調査されていない「業務請負会社社員」の活用理由について複数回答による総計(産業計)をみると、「専門業務対応」が51.2%ともっとも多く、次

いで「労働コスト節減」35.1%などとなっている。産業別には回答事業所数がかなり少ないことに十分留意する必要があるが、「教育・学習支援業」や「医療、福祉」、「狭義サービス業」では「専門業務対応」が、「製造業」では「労働コスト節減」がそれぞれもっとも多くなっている。

もっとも強い理由をみると、同様に「専門業務対応」が36.5%でもっとも多く、次いで「労働コスト節減」が21.7%で続いている。産業別にも上述の複数回答の場合とほぼ同様の傾向がみられるが、「素材関連製造業」（23.5%）や「機械関連製造業」（17.2%）において「雇用調整」を挙げる事業所が少なからずあることには注目しておきたい。

図表2-20 主な非正規形態の活用理由（「無回答等」を除く割合） - 2 -

		ケース数	合計	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	正社員よ り重要な 業務に 特化させ るため	正社員採 用に向け た見極め をするため	景気変動 に応じて 雇用量を 調整する ため	長い営業 時間 に対応 するため	1日、週 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	労働コスト の節減の ため	正社員を 確保でき ないため	正社員の 育児休業 等の代替 のため	働く人の ニーズに 合わせる ため	その他		
派遣労働者																		
複数回答	主な産業	総計	602	100.0	30.2	29.9	17.4	3.5	26.9	4.0	8.0	25.6	32.7	14.6	19.6	8.3	5.0	
		建設業	28	100.0	32.1	53.6	25.0	-	10.7	-	-	35.7	32.1	17.9	10.7	3.6	3.6	2.8
		製造業	212	100.0	28.8	26.9	17.0	3.3	48.6	4.7	4.7	28.3	38.7	12.7	15.6	5.7	2.8	2.8
		うち消費関連製造業	52	100.0	28.8	26.9	11.5	3.8	40.4	9.6	7.7	25.0	34.6	9.6	11.5	3.8	7.7	7.7
		うち素材関連製造業	66	100.0	27.3	28.8	16.7	6.1	50.0	4.5	4.5	28.8	43.9	9.1	18.2	4.5	-	-
		うち機械関連製造業	93	100.0	30.1	24.7	20.4	1.1	52.7	2.2	3.2	30.1	36.6	17.2	15.1	7.5	2.2	2.2
		情報通信業	23	100.0	34.8	30.4	30.4	4.3	21.7	-	4.3	26.1	30.4	17.4	13.0	13.0	-	-
		運輸業、郵便業	15	100.0	6.7	20.0	6.7	-	46.7	13.3	6.7	13.3	33.3	20.0	13.3	6.7	6.7	6.7
		小売業	22	100.0	36.4	40.9	9.1	4.5	13.6	4.5	9.1	4.5	13.6	18.2	13.6	4.5	9.1	9.1
		金融・保険業	23	100.0	43.5	30.4	47.8	8.7	8.7	-	21.7	34.8	47.8	8.7	4.3	47.8	4.3	4.3
		宿泊業、飲食サービス業	13	100.0	7.7	23.1	7.7	-	23.1	30.8	61.5	61.5	23.1	7.7	-	7.7	7.7	7.7
		教育、学習支援業	52	100.0	34.6	28.8	25.0	-	3.8	-	7.7	38.5	34.6	11.5	38.5	1.9	5.8	5.8
		医療、福祉	67	100.0	26.9	22.4	9.0	6.0	9.0	4.5	11.9	4.5	26.9	32.8	23.9	4.5	7.5	7.5
		サービス業(他に分類されないもの)	51	100.0	37.3	31.4	17.6	2.0	15.7	-	7.8	17.6	31.4	11.8	13.7	5.9	11.8	11.8
総計	583	100.0	18.7	11.5	9.1	1.2	13.2	0.7	3.1	9.9	14.8	7.2	6.0	2.1	2.6	2.6		
もっとも強い理由	主な産業	建設業	27	100.0	-	33.3	14.8	-	3.7	-	-	18.5	14.8	11.1	3.7	-	-	
		製造業	205	100.0	16.6	7.3	6.8	0.5	26.3	1.0	1.0	12.7	15.6	5.4	4.4	1.0	1.5	
		うち消費関連製造業	51	100.0	9.8	13.7	5.9	-	21.6	3.9	2.0	11.8	15.7	5.9	5.9	-	3.9	
		うち素材関連製造業	65	100.0	18.5	7.7	6.2	-	23.1	-	-	15.4	20.0	3.1	6.2	-	-	
		うち機械関連製造業	88	100.0	19.3	3.4	8.0	1.1	31.8	-	1.1	11.4	11.4	6.8	2.3	2.3	1.1	
		情報通信業	23	100.0	17.4	17.4	21.7	-	8.7	-	4.3	4.3	8.7	13.0	-	4.3	-	
		運輸業、郵便業	14	100.0	7.1	14.3	7.1	-	14.3	-	7.1	7.1	21.4	7.1	-	7.1	7.1	
		小売業	21	100.0	28.6	33.3	9.5	-	4.8	-	-	-	9.5	4.8	4.8	-	4.8	
		金融・保険業	22	100.0	13.6	9.1	40.9	-	-	-	-	-	31.8	-	-	-	4.5	
		宿泊業、飲食サービス業	13	100.0	-	-	-	-	15.4	7.7	30.8	23.1	7.7	7.7	-	-	7.7	
		教育、学習支援業	52	100.0	19.2	7.7	17.3	-	1.9	-	1.9	17.3	15.4	1.9	9.6	1.9	5.8	
		医療、福祉	64	100.0	25.0	6.3	1.6	4.7	3.1	-	4.7	-	20.3	26.6	6.3	-	1.6	
		サービス業(他に分類されないもの)	49	100.0	30.6	14.3	8.2	2.0	4.1	-	4.1	8.2	12.2	2.0	8.2	2.0	4.1	
		業務請負会社社員																
複数回答	主な産業	総計	242	100.0	51.2	19.0	14.5	0.8	15.3	4.1	5.0	12.8	35.1	8.7	0.8	1.7	10.7	
		建設業	7	100.0	100.0	42.9	28.6	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	-	-	-	14.3	-
		製造業	86	100.0	31.4	9.3	14.0	-	27.9	5.8	4.7	16.3	40.7	12.8	-	2.3	11.6	
		うち消費関連製造業	18	100.0	27.8	11.1	22.2	-	5.6	-	5.6	16.7	33.3	27.8	-	5.6	22.2	
		うち素材関連製造業	37	100.0	29.7	10.8	8.1	-	37.8	10.8	5.4	13.5	43.2	8.1	-	-	5.4	
		うち機械関連製造業	31	100.0	35.5	6.5	16.1	-	29.0	3.2	3.2	19.4	41.9	9.7	-	3.2	12.9	
		情報通信業	12	100.0	50.0	50.0	16.7	-	16.7	-	-	16.7	8.3	8.3	-	-	8.3	
		運輸業、郵便業	6	100.0	50.0	33.3	-	-	16.7	-	-	33.3	33.3	-	-	-	16.7	
		小売業	5	100.0	20.0	-	60.0	-	-	-	20.0	-	40.0	-	-	-	20.0	
		金融・保険業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		宿泊業、飲食サービス業	4	100.0	75.0	25.0	-	-	25.0	-	-	25.0	50.0	-	-	-	-	
		教育、学習支援業	25	100.0	68.0	16.0	16.0	-	-	4.0	4.0	8.0	28.0	4.0	-	-	16.0	
		医療、福祉	41	100.0	53.7	14.6	14.6	2.4	4.9	7.3	7.3	2.4	43.9	7.3	2.4	-	17.1	
		サービス業(他に分類されないもの)	17	100.0	76.5	35.3	11.8	-	11.8	-	5.9	11.8	23.5	-	-	-	11.8	
総計	230	100.0	36.5	7.8	7.0	0.4	7.8	1.3	1.7	4.8	21.7	3.9	-	-	7.0			
もっとも強い理由	主な産業	建設業	7	100.0	57.1	28.6	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		製造業	81	100.0	24.7	4.9	4.9	-	17.3	3.7	2.5	7.4	23.5	4.9	-	-	6.2	
		うち消費関連製造業	18	100.0	22.2	11.1	5.6	-	5.6	-	5.6	5.6	22.2	11.1	-	-	11.1	
		うち素材関連製造業	34	100.0	23.5	5.9	2.9	-	23.5	8.8	2.9	2.9	26.5	-	-	-	2.9	
		うち機械関連製造業	29	100.0	27.6	-	6.9	-	17.2	-	-	13.8	20.7	6.9	-	-	6.9	
		情報通信業	12	100.0	33.3	25.0	8.3	-	8.3	-	-	8.3	8.3	8.3	-	-	-	
		運輸業、郵便業	5	100.0	20.0	-	-	-	-	-	-	20.0	40.0	-	-	-	20.0	
		小売業	5	100.0	-	-	60.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	20.0	
		金融・保険業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		宿泊業、飲食サービス業	4	100.0	50.0	-	-	-	25.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	
		教育、学習支援業	25	100.0	48.0	-	8.0	-	-	-	4.0	4.0	20.0	-	-	-	16.0	
		医療、福祉	37	100.0	29.7	8.1	5.4	2.7	-	-	2.7	-	35.1	5.4	-	-	10.8	
		サービス業(他に分類されないもの)	16	100.0	56.3	18.8	-	-	-	-	-	-	6.3	12.5	-	-	6.3	

(注) ケース数が小さい場合も参考までに掲出したが、大きな幅をもってみる必要がある。

(若干のクロス集計／もっとも強い活用理由とその他の理由)

今回の「JILPT 多様化調査」で活用理由のうちもっとも強い理由を調査したが、これと複数回答の結果とをクロス集計し、活用理由の構造とでもいったものをみてみよう。クロス集計の結果は、図表2-21のとおりである。これらの結果を逐一ここで紹介することは割愛するとして、上述した指摘割合の特に高かった理由についてみておきたい。

まず「パート」についてもっとも強い理由に「労働コスト節減」を挙げた事業所について複数回答において挙げられた他の理由をみると、「従業員ニーズ対応」が29.3%でもっとも多く、次いで「時間帯曜日繁閑対応」が19.6%、「雇用調整」18.9%、「臨時季節変化対応」16.4%などとなっている。同様に「有期社員」についてみると、「雇用調整」が21.9%でもっとも多く、次いで「正社員採用試用」(17.2%)、「即戦力人材確保」、「正社員業務特化」(いずれも14.8%)などとなっている。「派遣労働者」についてみると、「雇用調整」が31.4%で

図表2-21 最も強い活用理由(表側)と複数回答における理由(表頭)とのクロス

		(%)														
	ケース数	計	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	正社員をより重要な業務に特化させるため	正社員採用に向けた見極めをするため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)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	労働コストの節減のため	正社員を確保できないため	正社員の育児休業等の代替のため	働く人のニーズに合わせるため	その他	
無期・有期パート	専門的業務に対応するため	95	100.0	100.0	42.1	6.3	6.3	7.4	4.2	8.4	7.4	24.2	11.6	2.1	23.2	7.4
	即戦力・能力のある人材を確保するため	74	100.0	35.1	100.0	12.2	10.8	16.2	8.1	9.5	13.5	29.7	9.5	9.5	28.4	5.4
	正社員をより重要な業務に特化させるため	82	100.0	18.3	7.3	100.0	6.1	11.0	3.7	9.8	19.5	36.6	4.9	9.8	25.6	1.2
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	33	100.0	6.1	21.2	6.1	18.2	100.0	9.1	21.2	12.1	60.6	6.1	0.0	18.2	0.0
	長い営業(操業)時間に対応するため	19	100.0	15.8	26.3	15.8	15.8	100.0	36.8	10.5	31.6	0.0	10.5	21.1	0.0	
	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	135	100.0	15.6	20.0	5.2	2.2	10.4	10.4	100.0	15.6	42.2	1.5	5.2	29.6	3.7
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	48	100.0	18.8	14.6	12.5	6.3	8.3	12.5	31.3	100.0	50.0	10.4	10.4	12.5	4.2
	労働コストの節減のため	317	100.0	8.2	13.6	13.6	5.4	18.9	8.5	19.6	16.4	100.0	7.9	5.4	29.3	3.2
	正社員を確保できないため	51	100.0	35.3	41.2	7.8	5.9	3.9	7.8	23.5	11.8	27.5	100.0	11.8	27.5	5.9
	働く人のニーズに合わせるため	109	100.0	14.7	12.8	11.0	8.3	4.6	4.6	19.3	1.8	25.7	8.3	1.8	100.0	4.6
その他	29	100.0	6.9	0.0	3.4	0.0	0.0	3.4	3.4	3.4	6.9	0.0	6.9	3.4	100.0	
有期社員	専門的業務に対応するため	124	100.0	100.0	45.2	5.6	8.9	3.2	5.6	3.2	6.5	16.1	1.6	4.0	14.5	7.3
	即戦力・能力のある人材を確保するため	110	100.0	49.1	100.0	10.0	13.6	15.5	2.7	2.7	5.5	14.5	11.8	4.5	11.8	6.4
	正社員をより重要な業務に特化させるため	54	100.0	29.6	14.8	100.0	14.8	7.4	1.9	3.7	11.1	33.3	1.9	5.6	13.0	9.3
	正社員採用に向けた見極めをするため	64	100.0	20.3	25.0	9.4	100.0	7.8	1.6	1.6	6.3	26.6	9.4	6.3	9.4	1.6
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	30	100.0	3.3	13.3	6.7	30.0	100.0	6.7	3.3	6.7	36.7	6.7	0.0	6.7	0.0
	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11	100.0	18.2	18.2	18.2	0.0	18.2	9.1	100.0	9.1	36.4	0.0	0.0	36.4	0.0
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	28	100.0	17.9	28.6	0.0	14.3	17.9	10.7	17.9	100.0	35.7	10.7	7.1	3.6	7.1
	労働コストの節減のため	128	100.0	11.7	14.8	14.8	17.2	21.9	7.8	7.0	7.8	100.0	12.5	4.7	10.9	4.7
	正社員を確保できないため	31	100.0	35.5	25.8	9.7	12.9	19.4	9.7	3.2	6.5	19.4	100.0	3.2	9.7	0.0
	働く人のニーズに合わせるため	24	100.0	33.3	25.0	4.2	16.7	4.2	0.0	4.2	0.0	29.2	4.2	8.3	100.0	4.2
その他	38	100.0	21.1	10.5	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	0.0	2.6	5.3	100.0	
派遣労働者	専門的業務に対応するため	109	100.0	100.0	36.7	16.5	2.8	11.0	0.9	2.8	11.9	8.3	11.0	13.8	5.5	1.8
	即戦力・能力のある人材を確保するため	67	100.0	29.9	100.0	11.9	1.5	11.9	0.0	0.0	7.5	19.4	6.0	11.9	4.5	6.0
	正社員をより重要な業務に特化させるため	53	100.0	26.4	11.3	100.0	3.8	5.7	0.0	1.9	34.0	24.5	1.9	15.1	15.1	0.0
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	77	100.0	9.1	15.6	10.4	5.2	100.0	2.6	3.9	23.4	54.5	15.6	13.0	2.6	1.3
	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	18	100.0	0.0	11.1	16.7	0.0	16.7	22.2	100.0	38.9	27.8	0.0	0.0	11.1	0.0
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	58	100.0	12.1	29.3	3.4	1.7	29.3	6.9	13.8	100.0	25.9	8.6	22.4	5.2	1.7
	労働コストの節減のため	86	100.0	8.1	20.9	7.0	1.2	31.4	9.3	12.8	20.9	100.0	8.1	19.8	8.1	3.5
	正社員を確保できないため	42	100.0	9.5	16.7	7.1	2.4	11.9	2.4	4.8	11.9	11.9	100.0	11.9	2.4	0.0
	正社員の育児休業等の代替のため	35	100.0	5.7	11.4	5.7	0.0	11.4	0.0	0.0	20.0	8.6	8.6	100.0	2.9	2.9
	働く人のニーズに合わせるため	12	100.0	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	8.3
その他	15	100.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	6.7	100.0	
業務請負会社社員	専門的業務に対応するため	84	100.0	100.0	21.4	3.6	0.0	3.6	2.4	1.2	1.2	11.9	1.2	0.0	0.0	2.4
	即戦力・能力のある人材を確保するため	18	100.0	38.9	100.0	11.1	5.6	16.7	5.6	5.6	11.1	5.6	16.7	0.0	5.6	0.0
	正社員をより重要な業務に特化させるため	16	100.0	31.3	18.8	100.0	0.0	25.0	0.0	6.3	6.3	50.0	6.3	6.3	0.0	6.3
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	18	100.0	11.1	0.0	5.6	0.0	100.0	0.0	0.0	16.7	50.0	16.7	0.0	5.6	0.0
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11	100.0	18.2	18.2	27.3	0.0	18.2	9.1	9.1	100.0	18.2	18.2	0.0	18.2	0.0
	労働コストの節減のため	50	100.0	14.0	6.0	12.0	0.0	12.0	6.0	4.0	16.0	100.0	2.0	2.0	0.0	8.0
	その他	16	100.0	12.5	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(注) ケース数が10以上のものを掲出したが、ケース数が少ないものは幅をもってみる必要がある。

もっとも多く、次いで「臨時季節変化対応」、「即戦力人材確保」（いずれも 20.9%）、「育休等代替」（19.8%）などとなっている。さらに「業務請負会社社員」については、「臨時季節変化対応」（16.0%）、「専門業務対応」（14.0%）、「正社員業務特化」、「雇用調整」（いずれも 12.0%）の順となっている。

以上の結果をみると、「労働コスト節減」は他の理由と同時に活用理由とされる場合においていくつかの理由との結びつきが窺われるが、その中で「雇用調整」と併せて挙げられる場合が少なくないといえそうである。そこで、逆に、もっとも強い理由として「雇用調整」を挙げた事業所において併せて「労働コスト節減」を挙げた割合をみると、「パート」では 60.6%、「契約社員」では 36.7%、「派遣労働者」 54.5%、「業務請負会社社員」 50.0%となっている。「契約社員」を除き、他の 3 つの形態においては「雇用調整」と「労働コスト節減」とが結びついているところが少なくないといえそうである。すなわち、雇用調整の相対的容易さと表裏の関係で「労働コスト節減」が意識されている面があると考えられる²⁵。

また、このほかに指摘割合が高かった「専門業務対応」についてみると、「有期社員」を中心に「即戦力人材確保」との結びつきの強さが推測される結果となっている。

（４）賃金制度に関する項目

a. 非正規雇用者等の賃金制度（問 22）

非正規雇用者の賃金制度として、適用される賃金表・テーブルの正社員との異同という形で調査した結果を「無回答等」を除いた割合でみると、総計では、「限定正社員」では「正社員」と同じものを適用しているとする事業所は 56.3%、「運用を変えて適用」を含めると 66.4%、ほぼ 3 分の 2 であり、異なるものを適用しているとする事業所は 27.6%となっている。これに対して「パート」では 84.2%、「有期社員」では 71.9%と大部分の事業所が「正社員」とは異なる賃金表・テーブルを適用しているとしており、「運用を変えて」を含めても「正社員」と同じものを適用は「パート」では 4.5%、「有期社員」でも 15.3%にとどまっている。産業別にみると、「限定正社員」について同じ賃金表・テーブルを適用（運用を変えて適用を含む。）している事業所割合は、「宿泊・飲食」、「素材関連製造業」、「機械関連製造業」、「金融・保険業」などで相対的に高く、「建設業」や「消費関連製造業」、「狭義サービス業」などで相対的に低くなっている。一方、「パート」については産業別に大きな違いはみられず、「有期社員」でも「教育・学習支援業」や「医療、福祉」で同じ賃金表・テーブルを適用とする事業所が 3 割近くになっているほかは、大きな違いはみられない（図表 2-22）²⁶。

²⁵ 同様のことは、「労働コスト節減」と他の理由との間でも考えることができる。例えば「パート」での「時間帯曜日繁閑対応」、「派遣労働者」や「業務請負会社社員」での「臨時季節変化対応」といった広い意味での繁閑対応要因との結びつきが考えられる。すなわち、繁閑に対応するために、例えば「正社員」を雇用することに比べた非正規雇用を活用することによるコスト節減の効果である。

²⁶ この集計について復元ベースを試算したところ、1～2%ポイント程度の相違で大きな違いはなかった。

図表 2-22 各雇用・就業形態の賃金制度（「無回答等」を除く割合）

(%)

	合計	限定正社員					無期・有期パート					有期社員				
		ケース数	正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している	正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている	正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している	なんともいえない	ケース数	正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している	正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている	正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している	なんともいえない	ケース数	正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している	正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている	正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している	なんともいえない
総計	100.0	533	56.3	10.1	27.6	6.0	1027	1.3	3.2	84.2	11.3	634	6.6	8.7	71.9	12.8
建設業	100.0	33	24.2	9.1	63.6	3.0	22	4.5	-	77.3	18.2	30	3.3	-	76.7	20.0
製造業	100.0	110	61.8	8.2	24.5	5.5	235	0.9	2.6	80.4	16.2	167	3.6	6.0	75.4	15.0
うち消費関連製造業	100.0	36	47.2	11.1	33.3	8.3	81	1.2	2.5	79.0	17.3	42	7.1	4.8	66.7	21.4
うち素材関連製造業	100.0	38	76.3	5.3	18.4	-	71	-	2.8	76.1	21.1	55	1.8	5.5	76.4	16.4
うち機械関連製造業	100.0	34	64.7	8.8	23.5	2.9	80	1.3	2.5	87.5	8.8	68	2.9	7.4	82.4	7.4
情報通信業	100.0	8	62.5	-	37.5	-	13	-	-	92.3	7.7	19	-	15.8	78.9	5.3
運輸業、郵便業	100.0	31	58.1	12.9	16.1	12.9	47	-	-	89.4	10.6	30	10.0	3.3	76.7	10.0
小売業	100.0	25	56.0	4.0	32.0	8.0	74	-	1.4	90.5	8.1	22	9.1	4.5	81.8	4.5
金融・保険業	100.0	32	53.1	18.8	25.0	3.1	42	-	2.4	90.5	7.1	18	-	-	94.4	5.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	11	81.8	9.1	9.1	-	32	3.1	-	81.3	15.6	16	6.3	18.8	68.8	6.3
教育、学習支援業	100.0	42	64.3	4.8	21.4	9.5	89	-	7.9	83.1	9.0	70	11.4	15.7	57.1	15.7
医療、福祉	100.0	101	67.3	6.9	22.8	3.0	207	2.9	6.8	84.1	6.3	81	9.9	19.8	65.4	4.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	58	44.8	13.8	31.0	10.3	109	0.9	-	81.7	17.4	82	4.9	3.7	69.5	22.0

(注) ケース数が小さい場合も参考までに掲出したが、大きな幅をもつてみる必要がある。

b. 非正規雇用者等の賃金カーブのイメージ（問 23）

各形態の従業員が勤続年数を重ねたときの賃金プロファイルのイメージ(高年齢期を除く)を尋ねた結果を「無回答等」を除いた割合で見ると、総計では、まず「正社員」の場合についてみると、「原則として増加し続ける」(以下「全期間年功型」という。)とする事業所が 68.3%、「ある期間だけ増加する」(同「一定期間年功増加型」)が 24.9%、「ほぼ横ばいで推移する」(同「全期間横ばい型」)が 6.3%となっている。「正社員」について産業別にみると、「一定期間年功増加型」が相対的に多い産業に「小売業」、「宿泊・飲食」、「狭義サービス業」などがあり、「全期間横ばい型」は「運輸業等」で多く、また「宿泊・飲食」でも多い²⁷。

ふたたび総計に戻って「限定正社員」をみると、「全期間年功型」が 63.2%、「一定期間年

図表 2-23 勤続年数を重ねたときの賃金プロファイルイメージ（高年齢期を除く）（「無回答等」を除く割合）

(%)

	合計	正社員				限定正社員				無期・有期パート				有期社員			
		ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する	ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する	ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する	ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する
総計	100.0	1433	68.3	24.9	6.8	484	63.2	22.7	14.0	1028	15.9	23.2	61.0	639	25.4	19.2	55.4
建設業	100.0	82	76.8	17.1	6.1	28	64.3	17.9	17.9	24	8.3	16.7	75.0	30	23.3	10.0	66.7
製造業	100.0	338	70.1	27.2	2.7	104	72.1	16.3	11.5	239	18.0	21.8	60.3	164	18.3	20.1	61.6
うち消費関連製造業	100.0	105	68.6	26.7	4.8	34	64.7	20.6	14.7	86	19.8	20.9	59.3	41	31.7	22.0	46.3
うち素材関連製造業	100.0	114	69.3	28.9	1.8	37	75.7	16.2	8.1	71	11.3	14.1	74.6	58	13.8	19.0	67.2
うち機械関連製造業	100.0	115	73.9	25.2	0.9	32	78.1	12.5	9.4	78	21.8	29.5	48.7	64	14.1	20.3	65.6
情報通信業	100.0	31	83.9	16.1	-	8	62.5	25.0	12.5	13	30.8	23.1	46.2	20	20.0	30.0	50.0
運輸業、郵便業	100.0	77	51.9	19.5	28.6	23	56.5	17.4	26.1	46	10.9	6.5	82.6	28	17.9	21.4	60.7
小売業	100.0	86	54.7	41.9	3.5	20	30.0	60.0	10.0	72	19.4	37.5	43.1	24	58.3	20.8	20.8
金融・保険業	100.0	53	75.5	18.9	5.7	28	75.0	17.9	7.1	41	2.4	26.8	70.7	18	38.9	33.3	27.8
宿泊業、飲食サービス業	100.0	35	42.9	37.1	20.0	7	28.6	42.9	28.6	31	9.7	35.5	54.8	19	26.3	21.1	52.6
教育、学習支援業	100.0	93	80.6	17.2	2.2	41	78.0	17.1	4.9	87	9.2	20.7	70.1	69	36.2	18.8	44.9
医療、福祉	100.0	228	71.9	23.2	4.8	97	75.3	15.5	9.3	214	24.3	26.6	49.1	77	33.8	23.4	42.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	160	51.9	34.4	13.8	54	38.9	35.2	25.9	110	6.4	18.2	75.5	85	11.8	14.1	74.1

(注) ケース数が小さい場合も参考までに掲出したが、大きな幅をもつてみる必要がある。

²⁷ 「全期間横ばい型」は、(貨物)自動車運転手、調理人など専門性を背景とした職種と関係が深いのではないかと推測される。

功増加型」が22.7%、「全期間横ばい型」14.0%と前2者の年功型関連の割合がやや小さくなっているが「正社員」の場合と大きな違いではない。一方「パート」では「全期間横ばい型」が61.0%と多くを占め、「一定期間年功増加型」23.2%、「全期間年功型」15.9%となっている。また、「有期社員」では「パート」に比べれば年功型関連の割合がやや高くなるが、それでも「全期間横ばい型」が55.4%と多くを占めており、「全期間年功型」25.4%、「一定期間年功増加型」19.2%となっている（図表2-23）²⁸。

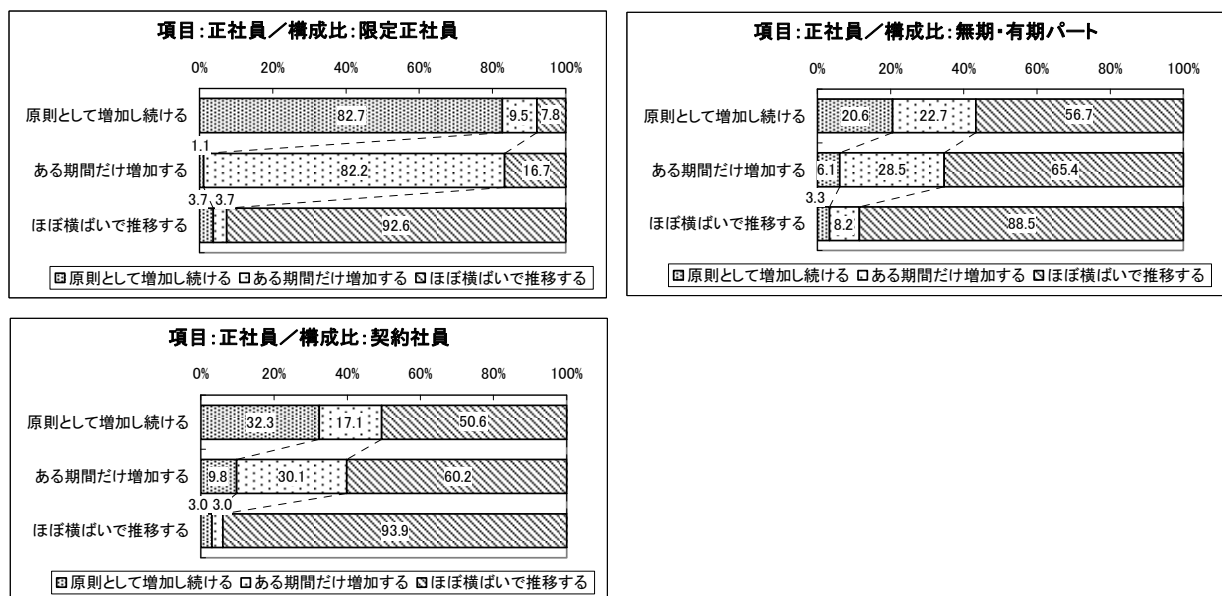
産業別にみると、「限定正社員」では「正社員」の場合と同様の傾向にある産業が多いが、「小売業」、「宿泊・飲食」、「情報通信業」などではかなりの違い（「全期間年功型」の割合が小さくなり、「一定期間年功増加型」や「全期間横ばい型」の割合が大きくなる）がみられる。

「パート」について総計（産業計）に比べて年功型関連の割合がやや高くなる産業をみると、「小売業」、「情報通信業」、「医療、福祉」などがある。また、「有期社員」についてみると、「狭義サービス業」や「素材関連製造業」、「機械関連製造業」などでは総計に比べ「全期間横ばい型」の割合が相対的に高く、一方、「小売業」や「金融・保険業」、「医療、福祉」、「教育・学習支援業」などでは年功型関連の割合が相対的に高くなっている。

（「正社員」の場合とのクロス集計）

上述の調査結果は、各形態それぞれの集計結果であり対象となっている事業所の範囲も同じではないので、同一の事業所において「正社員」の場合と比べて各形態の賃金プロファイル・イメージの異同をダイレクトに示すものでは必ずしもない。そこで、「正社員」の場合と各形態の場合とのクロス集計を行ってみた結果が図表2-24である。これをみると、「限定

図表2-24 賃金カーブ・イメージの正規・非正規間の異同



²⁸ この集計についての復元ベースの試算結果は、表の左から順に正社員：62.4%、30.2%、7.4%、限定正社員：52.1%、36.5%、11.5%、無期・有期パート：16.2%、23.8%、60.0%、有期社員：29.3%、21.1%、49.6%となっている。

「正社員」については、「正社員」と同じイメージである割合がそれぞれ8～9割を占めており、大部分の事業所において両者が同じイメージである。これに対して、「パート」や「有期社員」については、「正社員」が「全期間年功型」の事業所において同じイメージである割合は2～3割程度、「正社員」が「一定期間年功増加型」の場合に同じイメージである割合は3割程度にとどまっており、いずれの場合にも「パート」や「有期社員」では「全期間横ばい型」の割合がもっとも多くなっている²⁹。

c. 非正規雇用者等の採用時の賃金決定基準（問24）

「パート」や「有期社員」を採用する際の採用時賃金水準の決定の基準や参考にするものを尋ねた結果（「無回答等」を除く割合）をみると、まず「パート」については、総計で「地場の賃金」とする事業所が52.1%でもっとも多く、次いで「採用する人の経験・能力の程度」も41.2%と多くなっている。「最低賃金」（21.9%）も2割強で挙げられている。産業別にみると、「地場の賃金」を挙げるところが多い中で、「情報通信業」や「教育・学習支援業」では「その他」、「医療、福祉」では「経験・能力」がもっとも多くなっている。また、「医療、福祉」では「同種・同様の仕事をしている正社員の賃金」や「正社員の初任給」も相対的に割合が高くなっている。

「有期社員」についてみると、総計で「経験・能力」が51.6%でもっとも多く、次いで「同種・同様の仕事の正社員賃金」（32.7%）、「地場の賃金」（30.9%）などの順になっている。産業別にみると、「経験・能力」を挙げる割合がもっとも高い産業には「建設業」、「情報通信業」、「教育・学習支援業」、「宿泊・飲食」、「小売業」、「狭義サービス業」などがあり、このうち「宿泊・飲食」は「同種・同様の仕事の正社員賃金」も同率で多くなっている。また、

図表2-25 有期パート、有期社員を採用する際の賃金水準決定の基準等（「無回答等」を除く割合）

	合計	無期・有期パート							有期社員						
		ケース数	正社員の初任給	同種・同様の仕事をしている正社員の賃金	地場の賃金	最低賃金	採用する人の経験・能力の程度	その他	ケース数	正社員の初任給	同種・同様の仕事をしている正社員の賃金	地場の賃金	最低賃金	採用する人の経験・能力の程度	その他
総計	100.0	1073	7.1	15.0	52.1	21.9	41.2	18.3	673	13.5	32.7	30.9	11.4	51.6	20.8
建設業	100.0	25	8.0	12.0	60.0	32.0	56.0	8.0	32	3.1	34.4	18.8	9.4	71.9	28.1
製造業	100.0	243	3.3	14.0	61.7	29.2	37.0	13.6	167	7.2	29.3	40.1	13.2	44.3	18.6
うち消費関連製造業	100.0	86	4.7	14.0	68.6	25.6	33.7	14.0	38	-	28.9	42.1	15.8	52.6	13.2
うち素材関連製造業	100.0	74	1.4	17.6	54.1	18.9	43.2	18.9	60	13.3	33.3	38.3	5.0	45.0	21.7
うち機械関連製造業	100.0	79	2.5	10.1	64.6	43.0	36.7	6.3	67	6.0	26.9	41.8	19.4	40.3	16.4
情報通信業	100.0	13	-	15.4	15.4	-	23.1	53.8	20	-	20.0	30.0	-	60.0	20.0
運輸業、郵便業	100.0	52	3.8	9.6	61.5	34.6	19.2	17.3	31	25.8	29.0	32.3	12.9	29.0	25.8
小売業	100.0	78	12.8	9.0	66.7	21.8	34.6	10.3	25	28.0	32.0	28.0	12.0	56.0	12.0
金融・保険業	100.0	43	2.3	4.7	62.8	7.0	39.5	18.6	19	10.5	57.9	63.2	-	42.1	5.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	35	2.9	17.1	68.6	34.3	62.9	11.4	21	19.0	57.1	14.3	19.0	57.1	19.0
教育、学習支援業	100.0	91	8.8	8.8	26.4	13.2	41.8	46.2	72	30.6	29.2	18.1	2.8	59.7	37.5
医療、福祉	100.0	219	16.0	24.7	39.7	6.8	48.9	19.2	87	18.4	35.6	27.6	3.4	51.7	20.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	115	1.7	13.9	58.3	31.3	40.0	13.9	93	6.5	29.0	30.1	19.4	53.8	17.2

²⁹ いうまでもないことであるが、賃金プロファイルのイメージが同じだからといって、（全期間にわたって）賃金水準が同じかどうかは別の問題である。

「金融・保険業」では「地場の賃金」がもっとも多くなっているが、同時に「同種・同様の仕事の正社員賃金」や「経験・能力」も比較的割合が高い（図表2-25）。

（5）正規・非正規間の公正・均衡処遇に関する項目

a. 正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者等の有無（問27）

それぞれの事業所において、「正社員」と同じ仕事に従事している非正規の従業員がいるかどうかを尋ねた結果をみると、総計（産業計）では「パート」では「無回答等」が36.0%ある中で32.6%、「有期社員」で同57.6%ある中で30.4%、「派遣労働者」で同64.6%ある中で18.1%、「業務請負会社社員」で90.3%ある中で3.4%となっている³⁰。産業別にみると、「パート」では「医療・福祉」、「宿泊・飲食」、「小売業」、「有期社員」では「機械関連製造業」、「情報通信業」、「宿泊・飲食」、「教育・学習支援業」、「派遣労働者」では「機械関連製造業」を始めとした「製造業」や「情報通信業」、「業務請負会社社員」では「情報通信業」などでそれぞれ相対的に高くなっている（図表2-26）。

図表2-26 正社員と同じ仕事に従事している非正規の従業員の有無

	合計	無期・有期パート			有期社員			派遣労働者			業務請負会社社員		
		いる	いない	当該形態 ない/無回 答	いる	いない	当該形態 ない/無回 答	いる	いない	当該形態 ない/無回 答	いる	いない	当該形態 ない/無回 答
総計	100.0	32.6	29.4	38.0	30.4	12.0	57.6	18.1	17.3	64.6	3.4	6.3	90.3
建設業	100.0	10.6	13.8	75.5	24.5	11.7	63.8	13.8	12.8	73.4	2.1	4.3	93.6
製造業	100.0	30.7	30.7	38.5	35.3	12.1	52.6	32.3	23.5	44.2	3.8	9.2	87.1
うち消費関連製造業	100.0	30.2	41.4	28.4	29.3	12.9	57.8	25.0	21.6	53.4	0.9	5.2	94.0
うち素材関連製造業	100.0	26.2	28.6	45.2	36.5	9.5	54.0	28.6	20.6	50.8	6.3	15.1	78.6
うち機械関連製造業	100.0	34.4	23.2	42.4	40.0	13.6	46.4	43.2	28.0	28.8	4.0	7.2	88.8
主な産業	100.0	9.1	27.3	63.6	39.4	15.2	45.5	27.3	33.3	39.4	12.1	9.1	78.8
情報通信業	100.0	24.7	25.8	49.4	27.0	9.0	64.0	12.4	9.0	78.7	4.5	2.2	93.3
運輸業、郵便業	100.0	41.6	31.7	26.7	19.8	8.9	71.3	7.9	10.9	81.2	-	2.0	98.0
小売業	100.0	37.7	29.5	32.8	27.9	4.9	67.2	13.1	21.3	65.6	-	-	100.0
金融・保険業	100.0	42.9	26.2	31.0	38.1	9.5	52.4	11.9	11.9	76.2	-	4.8	95.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	17.1	62.9	20.0	37.1	35.2	27.6	11.4	39.0	49.5	3.8	17.1	79.0
教育、学習支援業	100.0	60.4	22.8	16.8	27.6	7.6	64.8	14.8	10.0	75.2	2.8	4.8	92.4
医療、福祉	100.0	30.2	29.1	40.8	38.0	12.8	49.2	17.9	10.1	72.1	2.8	4.5	92.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0												

b. 正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者等の賃金水準（付問27-1）

「正社員」と同じ仕事をしている非正規の従業員がいる場合において、その賃金水準を「正社員」のそれと比較してどの程度かを尋ねた結果をみると、総計（産業計）では、「パート」については「正社員よりも高い」はわずかで、「ほとんど同じ」も2割弱である中で、「正社員の8割程度」が25.5%でもっとも多く、次いで「7割程度」18.9%、「9割程度」12.2%などとなっている。「有期社員」では、「正社員よりも高い」が4.3%、「ほとんど同じ」が29.4%ある中で、「8割程度」が24.5%、「7割程度」14.9%、「9割程度」12.9%などとなっている。「派遣労働者」では性格上「無回答」がやや多くなっていることに留意する必要があるが、

³⁰ これらの割合は、全事業所の中で「正社員」と同じ仕事をしている非正規の従業員がいる割合を示していることに留意されたい。例えば「パート」や「有期社員」で3割程度、「派遣労働者」で2割弱であるということである。また、いる事業所の割合であって、人数比ではないことにも留意されたい。

図表 2-27 同じ仕事をしている正社員と比べた賃金水準（所定時間当たり換算）
 - 同じ仕事をしている正社員のいる事業所 -

	合計	無期・有期パート								有期社員							
		正社員より も高い	正社員とほ とんど同じ	正社員の 9割程度	正社員の 8割程度	正社員の 7割程度	正社員の 6割程度	正社員の 5割程度 ・それ以下	無回答	正社員より も高い	正社員とほ とんど同じ	正社員の 9割程度	正社員の 8割程度	正社員の 7割程度	正社員の 6割程度	正社員の 5割程度 ・それ以下	無回答
		（%）															
総計	100.0	1.5	17.5	12.2	25.5	18.9	12.0	8.0	4.4	4.3	29.4	12.9	24.5	14.9	6.9	2.9	4.3
建設業	100.0	-	20.0	10.0	20.0	10.0	20.0	10.0	10.0	4.3	26.1	8.7	30.4	13.0	13.0	-	4.3
製造業	100.0	-	6.1	7.9	33.3	21.9	16.7	8.8	5.3	6.9	18.3	11.5	25.2	17.6	10.7	4.6	5.3
うち消費関連製造業	100.0	-	5.7	11.4	37.1	22.9	17.1	2.9	2.9	5.9	20.6	14.7	26.5	17.6	5.9	5.9	2.9
うち素材関連製造業	100.0	-	6.1	3.0	33.3	18.2	15.2	15.2	9.1	13.0	15.2	6.5	23.9	21.7	10.9	2.2	6.5
うち機械関連製造業	100.0	-	7.0	9.3	27.9	23.3	18.6	9.3	4.7	2.0	20.0	14.0	26.0	12.0	14.0	6.0	6.0
情報通信業	100.0	-	-	-	-	-	66.7	33.3	-	15.4	38.5	-	15.4	23.1	7.7	-	-
運輸業、郵便業	100.0	9.1	31.8	9.1	27.3	9.1	4.5	9.1	-	4.2	41.7	25.0	12.5	4.2	4.2	4.2	4.2
小売業	100.0	-	14.3	7.1	33.3	23.8	16.7	2.4	2.4	-	20.0	25.0	30.0	25.0	-	-	-
金融・保険業	100.0	-	4.3	30.4	-	21.7	34.8	8.7	-	-	76.5	5.9	11.8	5.9	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	11.1	22.2	16.7	33.3	11.1	5.6	-	-	18.8	25.0	12.5	37.5	6.3	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	27.8	-	11.1	11.1	5.6	22.2	22.2	-	43.6	7.7	15.4	10.3	12.8	2.6	7.7
医療、福祉	100.0	2.0	26.5	14.6	29.1	15.2	4.6	6.0	2.0	1.4	27.5	18.8	27.5	13.0	2.9	2.9	5.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	-	16.7	13.0	16.7	25.9	11.1	13.0	3.7	4.4	29.4	13.2	20.6	20.6	4.4	1.5	5.9

	合計	派遣労働者							
		正社員より も高い	正社員とほ とんど同じ	正社員の 9割程度	正社員の 8割程度	正社員の 7割程度	正社員の 6割程度	正社員の 5割程度 ・それ以下	無回答
		（%）							
総計	100.0	11.6	23.3	10.6	15.4	11.0	7.5	4.8	15.8
建設業	100.0	-	15.4	30.8	30.8	15.4	7.7	-	-
製造業	100.0	12.5	20.8	10.8	14.2	14.2	9.2	5.0	13.3
うち消費関連製造業	100.0	10.3	27.6	10.3	17.2	10.3	13.8	-	10.3
うち素材関連製造業	100.0	11.1	16.7	11.1	13.9	19.4	13.9	5.6	8.3
うち機械関連製造業	100.0	14.8	20.4	11.1	13.0	11.1	3.7	7.4	18.5
情報通信業	100.0	-	11.1	11.1	33.3	11.1	11.1	-	22.2
運輸業、郵便業	100.0	27.3	27.3	18.2	9.1	-	-	-	18.2
小売業	100.0	12.5	50.0	12.5	25.0	-	-	-	-
金融・保険業	100.0	-	50.0	-	-	-	12.5	25.0	12.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	40.0	20.0	-	40.0	-	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	8.3	8.3	-	8.3	8.3	16.7	16.7	33.3
医療、福祉	100.0	21.6	27.0	10.8	8.1	5.4	-	5.4	21.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	-	34.4	9.4	21.9	9.4	12.5	3.1	9.4

「正社員よりも高い」が11.6%、「ほとんど同じ」が23.3%ある中で、「8割程度」が15.4%、「7割程度」11.0%、「9割程度」10.6%などとなっている。「パート」では8割程度、「有期社員」や「派遣労働者」では3分の2程度の事業所において非正規雇用者の方の賃金水準が低いとする中で、その場合「正社員」の8割程度ないしそれを下回る水準であるといえる（図表2-27）。

産業別にみて、「正社員」と同等又はそれ以上とする事業所が比較的多い産業には、「パート」では「運輸業等」、「宿泊・飲食」、「医療、福祉」、「教育・学習支援業」があり、「有期社員」では「金融・保険業」、「宿泊・飲食」、「情報通信業」、「教育・学習支援業」、「派遣労働者」では「宿泊・飲食」、「運輸業等」、「医療、福祉」、「小売業」がそれぞれある。また、「正社員」より賃金水準が低い場合にその低い程度が相対的に大きなところが多い産業には、「パート」では「情報通信業」や「金融・保険業」、「有期社員」では「情報通信業」、「派遣労働者」では「金融・保険業」や「教育・学習支援業」、「消費関連製造業」などがそれぞれある³¹。

c. 正規・非正規間の賃金格差の要因（付問27-2）

「正社員」よりも非正規雇用者の方の賃金水準が低いとする場合に、事業所として考える

³¹ 同じ仕事している「正社員」と比べて賃金水準が低いというとき、あくまで「正社員」の賃金水準との比較においてであり、その産業で働く非正規雇用者の賃金水準が他の産業でよりも絶対的に低いことを示すものではないことに留意されたい。

図表 2-28 正社員に方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因

—非正規の方が正社員より賃金水準が低い事業所—

(複数回答、%)

	合計	責任の重さが違うから	残業を免除されているから	非正規は他の職務に変わらないから	他の事業所への異動がないから	転居を伴う転勤がないから	勤続年数が違うから	中長期でみた役割期待が違うから	正社員には一部質の異なる仕事があるから	その他	なんともいえない	無回答
総計	100.0	68.3	9.2	11.5	19.7	14.4	16.3	33.6	33.6	17.4	8.1	2.1
建設業	100.0	59.3	14.8	18.5	18.5	22.2	22.2	37.0	25.9	33.3	11.1	3.7
製造業	100.0	67.9	2.4	12.1	18.8	18.8	15.2	40.6	31.5	16.4	9.1	3.0
うち消費関連製造業	100.0	73.5	6.1	16.3	16.3	20.4	12.2	28.6	40.8	14.3	10.2	6.1
うち素材関連製造業	100.0	66.7	2.0	17.6	15.7	9.8	13.7	39.2	33.3	17.6	9.8	2.0
うち機械関連製造業	100.0	64.5	-	4.8	22.6	24.2	17.7	53.2	22.6	16.1	8.1	1.6
主な産業	100.0	80.0	-	10.0	30.0	30.0	10.0	50.0	30.0	-	-	-
情報通信業	100.0	80.0	-	10.0	30.0	30.0	10.0	50.0	30.0	-	-	-
運輸業、郵便業	100.0	56.5	8.7	21.7	30.4	17.4	17.4	21.7	39.1	8.7	21.7	-
小売業	100.0	74.4	4.7	14.0	39.5	39.5	9.3	39.5	41.9	16.3	-	-
金融・保険業	100.0	91.7	8.3	4.2	12.5	16.7	16.7	37.5	58.3	8.3	-	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	77.8	-	16.7	27.8	5.6	16.7	38.9	50.0	5.6	-	-
教育、学習支援業	100.0	66.7	8.3	8.3	8.3	4.2	29.2	37.5	37.5	20.8	12.5	-
医療、福祉	100.0	68.0	18.9	4.9	17.2	4.1	15.6	19.7	26.2	24.6	10.7	1.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	63.4	5.6	15.5	15.5	9.9	16.9	38.0	28.2	15.5	5.6	4.2

その要因を尋ねた結果をみると、総計では、「責任の重さが違うから」を挙げるところが68.3%と最も多く、次いで「中長期的にみた役割期待が違うから」と「正社員には一部質の異なる仕事があるから」がいずれも33.6%、「他の事業所への異動がないから」19.7%などとなっている。産業別にみてもほぼ同様の傾向にあるが、「機械関連製造業」や「情報通信業」などでは「中長期の役割期待」を、「金融・保険業」や「宿泊・飲食」などでは「一部異なる仕事」を、「小売業」や「情報通信業」、「運輸業等」では「他事業所への異動」をそれぞれ挙げる割合が相対的に高くなっている。また、「医療、福祉」や「建設業」では「残業を免除されているから」を挙げる割合が他の産業よりも高くなっている（図表2-28）。

d. 公正・均衡処遇に向けた対応（問28）

近年における正規・非正規間の「公正・均等処遇」への関心の高まりを背景として、すべての（回答）事業所に何らかの対応をとっているかを尋ねた結果をみると、総計では「対応を必要とする格差はない」が31.2%でもっとも多くなっている。これと「わからない」及び「無回答」を除いた3割の事業所において何らかの対応が行われている。対応の内容としては、「従業員に格差の要因を説明している」が11.7%と最も多く、「正規・非正規の職務を見直し整理した」6.6%、「賃金水準の調整を行った」と「その他の対応をした」がいずれも5.8%となっている³²（図表2-29）。

産業別にみると、いずれかの対応を行ったとする事業所の割合が相対的に高い産業に「金融・保険業」（42.7%）、「医療、福祉」（42.4%）、「小売業」（36.7%）、「教育・学習支援業」

³² この問は択一で尋ねており、選択肢に関し複数の対応をしている場合には、事業所としてもっとも重いと認識されている対応について回答されていると考えられる。なお、「正社員」と同じ仕事をしている非正規従業員の有無別に集計してみたところ、いずれかの形態に同じ仕事をしている従業員がいる事業所では「対応を必要とする格差はない」が33.3%で、それ以外の事業所の28.9%を上回っている。ただし、それ以外の事業所では対応の有無について無回答（27.6%）が多く、「格差要因の説明」（15.1%対8.0%）、「職務の整理」（6.5%対6.8%）、「賃金水準の調整」（7.3%対4.1%）、「その他の対応」（6.9%対4.6%）といった対応の実施割合ではおしなべて同じ仕事をしている従業員がいる事業所の方が多くなっている。

(35.2%) などがある。これらの産業では、「教育・学習支援業」を除き「格差要因の説明」をしたところが多いが、「金融・保険業」では「正規・非正規の職務整理」が、「医療、福祉」や「小売業」では「賃金水準の調整」も多くなっている。「教育・学習支援業」では「その他の対応」が相対的に多くなっている。なお、「機械関連製造業」でも「正規・非正規の職務整理」の割合が相対的に高い。

図表 2-29 正規・非正規間の「公正・均衡処遇」に向けた対応の有無

		(%)							
		合計	対応を必要とする格差はない	従業員等に格差の要因を説明している	正規・非正規の職務を見直し整理した	賃金水準の調整を行った	その他の対応をした	わからない	無回答
総計		100.0	31.2	11.7	6.6	5.8	5.8	23.2	15.6
主な産業	建設業	100.0	24.5	9.6	4.3	2.1	6.4	23.4	29.8
	製造業	100.0	32.6	9.7	8.4	5.9	5.4	23.7	14.3
	うち消費関連製造業	100.0	30.2	11.2	6.0	6.0	7.8	25.9	12.9
	うち素材関連製造業	100.0	31.7	10.3	7.1	6.3	3.2	20.6	20.6
	うち機械関連製造業	100.0	36.8	8.0	12.0	5.6	4.8	23.2	9.6
	情報通信業	100.0	36.4	12.1	9.1	6.1	6.1	30.3	-
	運輸業、郵便業	100.0	34.8	13.5	1.1	4.5	2.2	25.8	18.0
	小売業	100.0	32.7	14.9	8.9	7.9	5.0	17.8	12.9
	金融・保険業	100.0	24.6	19.7	14.8	4.9	3.3	16.4	16.4
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	38.1	9.5	9.5	-	2.4	23.8	16.7
	教育、学習支援業	100.0	31.4	10.5	5.7	5.7	13.3	18.1	15.2
	医療、福祉	100.0	28.0	16.4	5.6	12.8	7.6	18.0	11.6
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	33.0	10.6	6.7	1.7	6.7	25.7	15.6

(注) 「近年、正規・非正規間の「公正・均衡処遇」の必要性が取り上げられていますが、何らかの対応を取っていますか。」という問に対する回答である。

e. 非正規雇用者等の「働きぶり」の評価 (問 29)

それぞれの形態の働きぶりについて、労働コスト等と比較してどのように評価しているかを尋ねた結果（「無回答等」を除く割合）をみると、まず「パート」について総計では、「コストにほぼ見合っている」と 75.1%、4分の3の事業所が回答している。「コストを十二分に上回る貢献をしている」も 7.2%あり、「コストに見合う貢献はしていない」は 2.5%にすぎない。産業別にみると、「建設業」や「運輸業等」での評価が相対的に高い。つぎに「有期社員」については、総計では「パート」の場合とほぼ同様となっているが、産業別にみると「情報通信業」や「宿泊・飲食」、「消費関連製造業」などで評価が相対的に高くなっている。「派遣労働者」については、総計で「ほぼ見合っている」が 70.8%と多くなっているが、「上回る貢献」は 4.1%、「見合う貢献ない」6.2%と「パート」や「有期社員」と比較して評価はやや下回っている。産業別にみると、「情報通信業」や「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などで相対的に評価が高い一方、「運輸業等」や「医療、福祉」、「金融・保険業」などで相対的に評価が低いところが多くなっている。「業務請負会社社員」については、総計では「なんともいえない」が相対的に多くなる中で、「ほぼ見合っている」が 65.0%ともっとも多いもののその割合は他の形態よりもやや低くなっている。産業別にみると、「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などで相対的に評価が高いといえるが、「なんともいえない」の割合が高

図表 2-30 労務コスト等と比較した非正規の従業員の働きぶりや貢献度の評価（「無回答等」を除く割合）
（％）

	合計	無期・有期パート					有期社員					
		ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	
総計	100.0	1022	7.2	75.1	2.5	15.1	665	9.3	72.8	2.9	15.0	
主な産業	建設業	21	14.3	81.0	-	4.8	34	14.7	61.8	2.9	20.6	
	製造業	100.0	236	7.6	76.3	2.5	13.6	168	8.3	78.6	0.6	12.5
	うち消費関連製造業	100.0	85	8.2	78.8	2.4	10.6	43	11.6	81.4	-	7.0
	うち素材関連製造業	100.0	70	5.7	75.7	4.3	14.3	58	5.2	77.6	1.7	15.5
	うち機械関連製造業	100.0	78	9.0	73.1	1.3	16.7	66	9.1	77.3	-	13.6
	情報通信業	100.0	12	8.3	83.3	-	8.3	20	10.0	80.0	5.0	5.0
	運輸業、郵便業	100.0	50	12.0	68.0	4.0	16.0	33	6.1	72.7	3.0	18.2
	小売業	100.0	77	6.5	72.7	1.3	19.5	29	10.3	72.4	-	17.2
	金融・保険業	100.0	42	9.5	73.8	-	16.7	19	10.5	47.4	-	42.1
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	33	3.0	81.8	-	15.2	19	-	94.7	5.3	-
	教育、学習支援業	100.0	82	4.9	67.1	1.2	26.8	72	9.7	66.7	2.8	20.8
	医療、福祉	100.0	210	7.1	75.7	3.3	13.8	84	11.9	67.9	9.5	10.7
	サービス業（他に分類されないもの）	100.0	107	5.6	76.6	2.8	15.0	90	8.9	67.8	4.4	18.9
	合計	派遣労働者					業務請負会社社員					
		ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	
総計	100.0	579	4.1	70.8	6.2	18.8	234	5.1	65.0	4.7	25.2	
主な産業	建設業	100.0	27	-	85.2	3.7	11.1					
	製造業	100.0	207	4.3	75.8	5.3	14.5	85	5.9	68.2	2.4	23.5
	うち消費関連製造業	100.0	51	7.8	78.4	5.9	7.8	16	6.3	87.5	-	6.3
	うち素材関連製造業	100.0	66	-	77.3	4.5	18.2	37	2.7	59.5	5.4	32.4
	うち機械関連製造業	100.0	89	5.6	73.0	5.6	15.7	32	9.4	68.8	-	21.9
	情報通信業	100.0	23	4.3	82.6	-	13.0	11	-	72.7	-	27.3
	運輸業、郵便業	100.0	15	-	46.7	26.7	26.7					
	小売業	100.0	20	-	75.0	10.0	15.0					
	金融・保険業	100.0	24	-	62.5	-	37.5					
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	10	10.0	60.0	-	30.0					
	教育、学習支援業	100.0	51	7.8	64.7	-	27.5	27	11.1	48.1	-	40.7
	医療、福祉	100.0	64	3.1	57.8	14.1	25.0	34	-	70.6	11.8	17.6
	サービス業（他に分類されないもの）	100.0	53	3.8	71.7	5.7	18.9	17	5.9	64.7	5.9	23.5

（注）ケース数が10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、特に幅をもってみる必要がある。

くなっている分「ほぼ見合っている」の割合が他の形態の場合よりも低くなっているところが多い³³（図表2-30）。

（6）非正規雇用者の能力開発に関する項目

a. 非正規雇用者等に対する教育訓練制度の適用状況（問25）

事業所の雇用関連の制度のうち能力開発関連制度（事業所が行う教育訓練と従業員の行う自己啓発に対する援助）の「正社員」及び非正規従業員への適用（実施）状況（「無回答等」を除く割合）をみると、総計でみて「正社員」について教育訓練は76.8%、自己啓発援助は45.9%の事業所で実施されているのに対して、「パート」はそれぞれ47.4%、18.3%、「有期社員」は58.1%、31.0%、「派遣労働者」は36.7%、3.2%、「業務請負会社社員」は24.3%（自己啓発援助は調査項目外）となっており、「正社員」に比べそれぞれ「パート」は6割と4割

³³ この評価と上述の「正社員」と比べた賃金水準とをクロス集計してみると、「上回る貢献」や「ほぼ見合っている」といった評価については賃金水準と目立った関連はあまりみられないのに対して、「見合う貢献ない」とする場合は、「正社員」より賃金水準が高いや同程度としている事業所が比較的多くなっている。

図表 2-31 雇用・就業形態別適用される能力開発関連制度（無回答等を除く）

	合計	正社員			無期・有期パート			有期社員			派遣労働者			業務請負会社社員	
		ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
総計	100.0	1,520	76.8	45.9	1,046	47.4	18.3	671	58.1	31.0	346	36.7	3.2	140	24.3
建設業	100.0	85	83.5	47.1	22	40.9	18.2	32	59.4	31.3	12	16.7	8.3	4	25.0
製造業	100.0	353	85.0	53.0	239	51.9	18.4	172	64.0	33.1	131	42.7	2.3	58	25.9
うち消費関連製造業	100.0	111	75.7	38.7	89	50.6	12.4	46	69.6	37.0	25	40.0	-	10	20.0
うち素材関連製造業	100.0	118	88.1	55.9	67	41.8	16.4	58	58.6	27.6	48	37.5	2.1	26	23.1
うち機械関連製造業	100.0	121	92.6	63.6	80	63.8	27.5	68	64.7	35.3	58	48.3	3.4	22	31.8
情報通信業	100.0	31	83.9	74.2	12	16.7	-	20	30.0	15.0	12	33.3	-	6	-
運輸業、郵便業	100.0	84	67.9	32.1	47	40.4	6.4	31	51.6	25.8	6	66.7	-	4	100.0
小売業	100.0	98	78.6	53.1	80	55.0	43.8	28	64.3	50.0	11	27.3	-	2	50.0
金融・保険業	100.0	57	80.7	77.2	43	41.9	39.5	20	70.0	70.0	20	35.0	10.0	1	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	39	46.2	15.4	33	30.3	6.1	19	31.6	10.5	7	14.3	-	3	33.3
教育、学習支援業	100.0	101	78.2	48.5	91	31.9	9.9	70	52.9	30.0	38	26.3	2.6	16	6.3
医療、福祉	100.0	239	74.5	32.2	217	60.8	18.4	86	66.3	24.4	35	31.4	5.7	19	36.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	167	75.4	40.7	107	43.9	10.3	90	55.6	23.3	30	50.0	3.3	9	11.1

(注) ケース数が10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、特に幅をもってみる必要がある。

程度、「有期社員」は4分の3と3分の2程度、「派遣労働者」は5割弱と1割未満、「業務請負会社社員」は3割程度の実施割合となっている。産業別に教育訓練の実施事業所割合をみると、「正社員」については「宿泊・飲食」のように半数に満たない実施割合の産業もあるものの、それ以外の産業では7～9割程度となっている。これに対して「パート」をみると、「機械関連製造業」(63.8%)や「医療・福祉」(60.8%)のように6割を超えるところもあれば、「情報通信業」(16.7%)や「宿泊・飲食」(30.3%)、「教育・学習支援業」(31.9%)のように相対的にかなり低いところもある。同様に「有期社員」では「金融・保険業」(70.0%)、「消費関連製造業」(69.6%)、「医療、福祉」(66.3%)などで高く、「情報通信業」(30.0%)や「宿泊・飲食」(31.6%)などで低くなっている。「派遣労働者」では「狭義サービス業」(50.0%)や「機械関連製造業」(48.3%)などで高く、「宿泊・飲食」(14.3%)や「建設業」(16.7%)などで低くなっている³⁴。「業務請負会社社員」では「医療、福祉」で相対的に高くなっている(図表2-31)。

b. 非正規雇用者等に実施している教育訓練の性格(付問25-1)

能力開発関連制度の適用(実施)がある事業所においては、どのような性格の教育訓練等が行われているかをみると、「正社員」については、総計でみて「担当業務に必要な知識や技能に関するもの」(以下「現在担当業務関連」という。)が93.3%と最も高くかつ大部分の事業所で実施されているが、それと併せて「より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの」(同「高度業務関連」)(55.3%)、「他の業務に必要な知識や技能に関するもの」(同「担当外業務関連」)(53.0%)のほか、「将来のキャリアアップのための教育訓練」(同「キャリアアップ関連」)(50.5%)も半数を超える事業所で実施されている。これに対して、「パート」では「現在担当業務関連」は90.6%と「正社員」に匹敵する割合となっているが、「担当外業務関連」は34.9%、「高度業務関連」23.4%、「キャリアアップ関連」16.6%と水準も相対的に低く、またこの順番に実施割合が低下している。このことは「有期社員」でも、実施割

³⁴ 「運輸業等」でも割合が高くなっているが、ケース数が極端に少ないので割愛した。

合の水準はやや「パート」を上回るものの、同様にみられる（図表2-32）。

産業別にみると、「正社員」では産業間で大きな相違はみられず、「運輸業等」や「教育・学習支援業」などで「キャリアアップ関連」の実施割合が相対的にかなり低くなっていることが目立つ程度である。これに対して例えば「有期社員」では、「教育・学習支援業」で「現在担当業務関連」の実施割合が相対的にかなり低くなっていること、「担当外業務関連」についても「金融・保険業」や「運輸業等」で相対的にかなり高い一方、「小売業」や「狭義サービス業」では相対的にかなり低くなっていること、「高度業務関連」について「金融・保険業」や「医療、福祉」で高く、「素材関連」を始めとする「製造業」で低くなっている。また、「キャリアアップ関連」についても、一般的に低位にある中で「医療、福祉」では相対的に高く、一方「消費関連製造業」や「建設業」では1割にも満たない水準となっている。

「パート」を産業別にみたとき、「有期社員」と同様の傾向がみられる場合が多いが、その中で「金融・保険業」で「現在担当業務関連」が相対的に少なくなっていること、「製造業」で「高度業務関連」ばかりでなく「担当外業務関連」でも相対的に少なくなっていること、また、「医療、福祉」ばかりでなくそれ以上の割合で「小売業」でも「キャリアアップ関連」の実施割合が相対的に高くなっていること、などが気づかされる。

図表2-32 実施している教育訓練等の性格（複数回答、無回答等を除く）

－能力開発に関する制度の適用のある事業所－

		正社員									無期・有期パート							(%)
	合計	ケース数	担当している業務に必要な知識や技能に関するもの	他の業務に必要な知識や技能に関するもの	より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの	語学、ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの	将来のキャリアアップのための教育訓練等	その他	無回答	ケース数	担当している業務に必要な知識や技能に関するもの	他の業務に必要な知識や技能に関するもの	より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの	語学、ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの	将来のキャリアアップのための教育訓練等	その他	無回答	
総計	100.0	1,189	93.3	53.0	55.3	36.2	50.5	14.0	1.5	487	90.6	34.9	23.4	21.8	16.6	12.1	4.9	
建設業	100.0	71	97.2	57.7	63.4	35.2	50.7	9.9	1.4									
製造業	100.0	300	94.0	53.3	61.0	48.0	58.3	13.7	1.3	121	91.7	25.6	12.4	23.1	5.0	9.1	4.1	
うち消費関連製造業	100.0	82	91.5	52.4	52.4	28.0	41.5	13.4	4.9	44	88.6	29.5	11.4	18.2	-	9.1	2.3	
うち素材関連製造業	100.0	105	93.3	58.1	60.0	49.5	63.8	16.2	0.0	27	85.2	18.5	7.4	25.9	11.1	7.4	7.4	
うち機械関連製造業	100.0	112	96.4	49.1	67.9	60.7	65.2	11.6	0.0	50	98.0	26.0	16.0	26.0	6.0	10.0	4.0	
主な産業																		
情報通信業	100.0	25	96.0	52.0	72.0	24.0	72.0	12.0	4.0									
運輸業、郵便業	100.0	59	96.6	59.3	42.4	23.7	33.9	15.3	0.0	18	94.4	50.0	11.1	11.1	5.6	16.7	5.6	
小売業	100.0	75	98.7	60.0	56.0	33.3	46.7	8.0	2.7	43	100.0	51.2	30.2	39.5	37.2	2.3	2.3	
金融・保険業	100.0	53	90.6	60.4	69.8	35.8	66.0	20.8	1.9	23	78.3	34.8	21.7	17.4	13.0	30.4	8.7	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	19	100.0	52.6	47.4	15.8	42.1	10.5	0.0	10	100.0	50.0	30.0	-	10.0	10.0	0.0	
教育、学習支援業	100.0	80	85.0	51.3	48.8	66.3	35.0	23.8	3.8	27	66.7	29.6	22.2	63.0	18.5	29.6	11.1	
医療、福祉	100.0	180	98.3	41.7	46.7	8.9	48.3	12.8	0.6	127	96.1	39.4	39.4	7.1	28.3	11.8	5.5	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	126	90.5	47.6	47.6	24.6	38.1	15.9	2.4	45	88.9	31.1	13.3	6.7	6.7	17.8	4.4	
有期社員																		
総計	100.0	390	92.3	36.7	29.2	27.2	18.7	12.1	6.2									
建設業	100.0	21	95.2	38.1	33.3	19.0	9.5	4.8	0.0									
製造業	100.0	104	96.2	32.7	20.2	26.9	10.6	7.7	7.7									
うち消費関連製造業	100.0	30	90.0	33.3	23.3	13.3	6.7	16.7	10.0									
うち素材関連製造業	100.0	30	96.7	36.7	16.7	26.7	13.3	-	13.3									
うち機械関連製造業	100.0	44	100.0	29.5	20.5	36.4	11.4	6.8	2.3									
主な産業																		
情報通信業	100.0																	
運輸業、郵便業	100.0	15	100.0	60.0	13.3	6.7	13.3	6.7	13.3									
小売業	100.0	17	100.0	23.5	35.3	17.6	17.6	-	11.8									
金融・保険業	100.0	17	82.4	64.7	58.8	52.9	17.6	23.5	0.0									
宿泊業、飲食サービス業	100.0																	
教育、学習支援業	100.0	38	73.7	36.8	26.3	60.5	21.1	23.7	7.9									
医療、福祉	100.0	56	98.2	42.9	46.4	8.9	37.5	17.9	1.8									
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	49	93.9	24.5	24.5	20.4	20.4	18.4	8.2									

(注) ケース数が10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、特に幅をもってみる必要がある。

(11.0%)、「業務請負会社社員」(6.1%)、「有期社員」(5.8%)の順となっている³⁵。このように、「有期社員」や「パート」については多くの事業所で正社員登用のための制度・慣行が整備されており、また、間接雇用の「派遣労働者」でも制度ではないが慣行その他によって正社員登用のルートがかなり用意されている。一方、「業務請負会社社員」については、登用のルートはあまり開かれていない(図表2-33)³⁶。

産業別にみると、「パート」及び「有期社員」について制度・慣行のある割合が相対的に高い産業としては「小売業」、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」、「医療、福祉」があり、また、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」では「パート」について「他形態経由登用コース」を設定しているところが相対的に多い。「派遣労働者」については、「金融・保険業」と「医療、福祉」で制度・慣行を設けているところが多いこと、「製造業」では制度よりも慣行とするところが多いことなどが指摘できる。

b. 正社員への登用制度・慣行の目的(付問26-2)

正社員への登用制度・慣行がある事業所にその目的を尋ねた結果をみると、総計でみて、「優秀な人材の確保」を挙げる事業所が82.0%とダントツで多く、次いで「非正規の従業員等の働く意欲の向上」(39.8%)、「試用的見極め後の正社員としての採用」(35.0%)などが続いている。産業別にみてもこの3つが概ね上位を占めているが、「金融・保険業」では「試用的見極め」を挙げる事業所は少なく、「コンプライアンスや社会的責任」や「正規・非正規

図表2-34 登用制度・慣行の目的
—登用制度・慣行のある事業所—

(複数回答、%)

	合計	優秀な人材の確保	試用的見極め後の正社員としての採用	非正規の従業員等の働く意欲の向上	正規・非正規の人員構成の適正化	正規・非正規間の公正処遇の一環として	労働組合や従業員からの要望に応じて	コンプライアンスや社会的責任	その他	なんともいえない	無回答
総計	100.0	82.0	35.0	39.8	9.7	14.2	7.6	14.0	4.4	1.0	1.9
建設業	100.0	80.0	28.0	48.0	24.0	16.0	4.0	32.0	4.0	-	-
製造業	100.0	84.5	35.5	39.0	8.5	13.0	8.5	24.0	3.0	1.0	3.5
うち消費関連製造業	100.0	83.6	40.3	43.3	3.0	13.4	1.5	13.4	1.5	1.5	10.4
うち素材関連製造業	100.0	83.1	40.7	30.5	15.3	11.9	11.9	28.8	6.8	1.7	-
うち機械関連製造業	100.0	86.1	27.8	43.1	8.3	13.9	12.5	29.2	1.4	-	-
主な産業	100.0	78.6	42.9	35.7	7.1	21.4	-	14.3	-	-	7.1
情報通信業	100.0	60.0	51.4	40.0	11.4	-	14.3	14.3	-	-	2.9
運輸業、郵便業	100.0	79.2	31.9	41.7	5.6	19.4	9.7	9.7	1.4	1.4	1.4
小売業	100.0	83.3	9.5	73.8	2.4	26.2	19.0	33.3	4.8	-	-
金融・保険業	100.0	82.4	50.0	35.3	11.8	14.7	2.9	8.8	2.9	-	2.9
宿泊業、飲食サービス業	100.0	80.4	33.3	31.4	3.9	9.8	5.9	5.9	7.8	2.0	2.0
教育、学習支援業	100.0	85.6	36.2	44.1	17.0	14.9	6.9	6.4	8.5	0.5	1.1
医療、福祉	100.0	78.2	46.0	23.0	4.6	10.3	5.7	6.9	3.4	2.3	2.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0										

³⁵ 既述のようにこれは「無回答等」を除いた割合である。「有期社員」よりも「パート」のいる事業所割合はかなり大きいので、全体の事業所の中では「パート」の登用制度・慣行のある事業所の方が多くことには留意されたい。

³⁶ この集計についての復元ベースの試算結果は、表の順に、「パート」:29.9%、31.3%、7.5%、17.8%、13.5%、「有期社員」:36.8%、25.1%、4.5%、18.0%、15.6%、「派遣労働者」:16.9%、21.7%、11.5%、33.5%、16.3%、「業務請負会社社員」:1.8%、10.6%、9.4%、39.7%、38.6%となっている。

間の公正処遇の一環として」などを挙げるところの方が多くなっている。また、「労働組合や従業員からの要望に応じて」は、総計では7.6%と多くはないが、「金融・保険業」(19.0%)や「運輸業等」(14.3%)では相対的に多くなっている(図表2-34)。

c. 正社員への登用のための要件(付問26-3)

同様に登用制度・慣行のある事業所に登用のために必要な要件を尋ねた結果をみると、「職場の上司の推薦」が72.4%でもっとも多く、次いで「人事評価における一定以上の評価実績」(52.4%)、「一定年数以上の勤続期間」(44.5%)、「面接試験」(42.9%)などが多くなっている。産業別にみても、ほぼ同様の傾向がみられるが、その中で「教育・学習支援業」では「面接試験」(64.7%)を挙げるところがもっとも多く、次いで「一定以上の勤続期間」、「筆記試験」、「一定以上の評価実績」、「職場の上司の推薦」の順となっており、かなり異なるパターンとなっている。なお、「特定の資格の保有」を挙げた事業所は総計では16.8%であるが、「建設業」(48.0%)、「医療、福祉」(34.6%)、「金融・保険業」(28.6%)など相対的に多くの事業所が挙げた産業もみられる(図表2-35)。

図表2-35 登用制度・慣行において、正社員に登用されるために必要な要件
—登用制度・慣行のある事業所—

		(複数回答、%)									
		合計	一定年数以上の勤続期間	職場の上司の推薦	人事評価における一定以上の評価実績	特定の資格の保有	筆記試験	面接試験	その他	とくにない	無回答
総計		100.0	44.5	72.4	52.4	16.8	30.5	42.9	7.6	2.0	2.0
主な産業	建設業	100.0	52.0	76.0	48.0	48.0	24.0	44.0	8.0	4.0	-
	製造業	100.0	52.5	84.0	47.0	6.0	32.5	47.5	4.5	1.0	3.0
	うち消費関連製造業	100.0	50.7	80.6	49.3	3.0	34.3	43.3	1.5	-	9.0
	うち素材関連製造業	100.0	50.8	89.8	44.1	6.8	28.8	40.7	6.8	1.7	-
	うち機械関連製造業	100.0	55.6	81.9	47.2	8.3	34.7	55.6	5.6	1.4	-
	情報通信業	100.0	57.1	71.4	50.0	14.3	42.9	50.0	-	-	-
	運輸業、郵便業	100.0	54.3	68.6	54.3	11.4	25.7	28.6	5.7	-	-
	小売業	100.0	41.7	75.0	61.1	2.8	47.2	55.6	1.4	-	1.4
	金融・保険業	100.0	66.7	85.7	71.4	28.6	40.5	47.6	-	-	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	26.5	82.4	67.6	5.9	17.6	26.5	-	2.9	5.9
	教育、学習支援業	100.0	58.8	43.1	45.1	7.8	49.0	64.7	25.5	-	2.0
	医療、福祉	100.0	28.2	63.8	47.9	34.6	19.7	33.0	11.2	5.9	2.1
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	40.2	72.4	55.2	16.1	19.5	26.4	6.9	2.3	2.3

d. 正社員への登用実績と見込み(付問26-4)

最近3年間において正社員へ登用された人の有無をみると、総計で「いた」とする事業所が登用制度・慣行のあるところの72.6%にのぼっており、その登用された人の年齢は「30歳前半」が53.4%ともっとも多く、次いで「20歳台後半」が44.8%と30歳前後の年代が多くなっているが、「30歳台後半」や「40歳台以上」とするところも少なくない。産業別には、「情報通信業」や「素材関連製造業」、「医療、福祉」、「運輸業等」などで登用実績のある割合が相対的に高く、また、これらの産業について登用した人の年齢をみると、「情報通信業」で「30歳前半」が84.6%と突出していることはあるものの、総計でみたのとほぼ同様の傾向がみられている(図表2-36)。

図表 2-36 最近3年間における正社員登用の有無とその年齢、今後の見通し
— 登用制度・慣行のある事業所 —

登用実績の有無 (%)					「いた」場合のその年齢 (複数回答、%)						
	合計	いた	いなかった	無回答	20歳台前半以下	20歳台後半	30歳台前半	30歳台後半	40歳台以上	わからない	無回答
総計	100.0	72.6	24.5	2.9	23.6	44.8	53.4	36.2	36.5	2.8	7.2
主な産業	建設業	100.0	68.0	32.0	5.9	47.1	41.2	47.1	52.9	-	5.9
	製造業	100.0	77.5	19.0	28.4	50.3	57.4	38.1	32.3	1.9	6.5
	うち消費関連製造業	100.0	67.2	23.9	26.7	57.8	53.3	33.3	31.1	-	6.7
	うち素材関連製造業	100.0	89.8	10.2	24.5	37.7	56.6	32.1	32.1	3.8	7.5
	うち機械関連製造業	100.0	76.4	22.2	34.5	56.4	60.0	49.1	34.5	1.8	5.5
	情報通信業	100.0	92.9	7.1	15.4	30.8	84.6	38.5	15.4	-	-
	運輸業、郵便業	100.0	80.0	17.1	14.3	28.6	53.6	28.6	10.7	10.7	14.3
	小売業	100.0	58.3	38.9	38.1	47.6	50.0	26.2	28.6	-	7.1
	金融・保険業	100.0	52.4	45.2	36.4	36.4	36.4	54.5	68.2	-	13.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	73.5	23.5	24.0	44.0	44.0	32.0	28.0	4.0	12.0
	教育、学習支援業	100.0	64.7	31.4	-	51.5	66.7	39.4	36.4	6.1	6.1
	医療、福祉	100.0	80.9	16.0	21.7	39.5	48.0	30.3	45.4	3.3	8.6
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	71.3	25.3	24.2	45.2	50.0	41.9	40.3	-	9.7

今後の見通し (%)							(%ポイント)
	合計	増える	ほぼ同じ	減る	なんとも いえない	無回答	「増える」 -「減る」
総計	100.0	11.0	30.0	8.8	47.0	3.2	2.2
主な産業	建設業	100.0	16.0	16.0	12.0	56.0	4.0
	製造業	100.0	7.0	22.0	13.0	55.0	-6.0
	うち消費関連製造業	100.0	7.5	29.9	9.0	49.3	-1.5
	うち素材関連製造業	100.0	6.8	20.3	13.6	57.6	-6.8
	うち機械関連製造業	100.0	5.6	16.7	16.7	58.3	-11.1
	情報通信業	100.0	-	28.6	21.4	50.0	-21.4
	運輸業、郵便業	100.0	17.1	34.3	5.7	42.9	11.4
	小売業	100.0	9.7	31.9	12.5	37.5	-2.8
	金融・保険業	100.0	21.4	23.8	11.9	38.1	9.5
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	8.8	44.1	11.8	35.3	-3.0
	教育、学習支援業	100.0	3.9	29.4	2.0	60.8	1.9
	医療、福祉	100.0	17.0	41.5	3.2	35.1	13.8
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	9.2	25.3	13.8	50.6	-4.6

また、今後の登用の見通しを尋ねた結果をみると、総計では「なんともいえない」が47.0%ある中で「ほぼ同じ」が30.0%、「増える」11.0%に対して「減る」8.8%となっており、全体として大きく増加することはないが緩やかな増加が窺える回答状況となっている。産業別に「増える」の割合から「減る」の割合を差し引いたD.I.をみると、「医療、福祉」や「運輸業等」、「金融・保険業」ではかなりの増加が見込まれ、一方、「情報通信業」や「機械関連製造業」、「素材関連製造業」などではかなりの減少が見込まれる。前者の増加が見込まれる産業は「金融・保険業」のように最近3年間での登用実績が相対的に少なかった産業などであり、一方、後者の減少が見込まれる産業は逆に最近3年間での登用実績が相対的に多かった産業であるといつてよいと思われる。

e. 雇用・就業形態ごとに登用制度・慣行のある事業所のクロス集計

上述の登用制度・慣行の目的や登用のための要件について、形態別の視点からできるだけみるために形態別に登用制度・慣行のある事業所に限ってそれぞれ集計してみた³⁷。

まず、登用制度・慣行の目的についてみると(図表2-37)、「優秀な人材確保」は3つの形態にほぼ共通したものと見えるが、「非正規の働く意欲の向上」は「有期社員」、「パート」、

³⁷ これは、「パート」、「有期社員」及び「派遣労働者」について、それぞれ登用制度・慣行のある事業所を対象に集計したものである。「パート」のみ、「有期社員」のみ、「派遣労働者」のみに登用制度・慣行のある事業所を集計したものではなく、3つの集計の対象となった事業所は相互にかなり重複していることに留意されたい。

「派遣労働者」の順に、「試用見極め」は「有期社員」、「派遣労働者」、「パート」の順にそれぞれ意識されたものといえ、また、「公正処遇の一環」や「コンプライアンス・社会的責任」は「パート」よりも「有期社員」や「派遣労働者」を相対的に意識されたものといえそうである。なお、制度化している事業所と慣行にとどまっている事業所とで比較すると、「働く意欲の向上」や「公正処遇の一環」、「コンプライアンス・社会的責任」などは制度化したところで、一方「試用見極め」などは慣行のところで相対的に強く意識されているといえる。

図表 2-37 非正規形態別登用制度・慣行のある事業所別制度・慣行の目的

(複数回答、%)

	ケース数	合計	優秀な人材の確保	試用的見極め後の正社員としての採用	非正規の従業員等の働く意欲の向上	正規・非正規の人員構成の適正化	正規・非正規間の公正処遇の一環として	労働組合や従業員からの要望に応じて	コンプライアンスや社会的責任	その他
無期・有期パート										
制度・慣行あり計	571	100.0	82.5	31.9	39.1	8.2	12.6	7.7	11.4	6.0
登用制度あり	284	100.0	81.7	27.5	44.7	6.0	15.8	7.7	14.4	3.2
登用慣行がある	287	100.0	83.3	36.2	33.4	10.5	9.4	7.7	8.4	8.7
有期社員										
制度・慣行あり計	430	100.0	84.4	38.1	44.2	12.6	17.4	7.2	17.0	3.3
登用制度あり	260	100.0	85.8	33.1	48.8	13.8	19.2	8.8	20.0	1.9
登用慣行がある	170	100.0	82.4	45.9	37.1	10.6	14.7	4.7	12.4	5.3
派遣労働者										
制度・慣行あり計	187	100.0	83.4	36.9	34.2	11.2	17.1	11.8	20.3	4.3
登用制度あり	69	100.0	85.5	36.2	46.4	5.8	26.1	17.4	26.1	2.9
登用慣行がある	118	100.0	82.2	37.3	27.1	14.4	11.9	8.5	16.9	5.1

つぎに、登用のための要件についてみると(図表 2-38)、「職場の上司の推薦」は3つの形態にほぼ共通したものといえるが、その他の要件のほとんどは「パート」よりも「有期社員」や「派遣労働者」に多く課されるものであるといえそうである。また、制度と慣行とを比較すると、「職場の上司の推薦」は慣行の場合の方が相対的に多く、そのほかのほとんどの要件は制度化されている場合の方が多くなっている。ただし、「有期社員」では「職場の上司の推薦」も制度化事業所の方がやや多くなっている。

図表 2-38 非正規形態別登用制度・慣行のある事業所別登用のための要件

(複数回答、%)

	ケース数	合計	一定年数以上の勤続期間	職場の上司の推薦	人事評価における一定以上の評価実績	特定の資格の保有	筆記試験	面接試験	その他	とくにない
無期・有期パート										
制度・慣行あり計	571	100.0	39.9	70.6	51.1	15.6	27.7	41.3	8.9	2.6
登用制度あり	284	100.0	50.0	68.0	56.7	14.8	43.3	56.0	7.4	2.5
登用慣行がある	287	100.0	30.0	73.2	45.6	16.4	12.2	26.8	10.5	2.8
有期社員										
制度・慣行あり計	430	100.0	50.7	75.3	57.0	18.8	35.8	47.4	6.5	0.9
登用制度あり	260	100.0	59.6	76.9	63.8	18.8	47.7	58.8	4.6	1.5
登用慣行がある	170	100.0	37.1	72.9	46.5	18.8	17.6	30.0	9.4	0.0
派遣労働者										
制度・慣行あり計	187	100.0	42.2	75.9	47.6	11.8	24.1	36.4	9.1	3.2
登用制度あり	69	100.0	47.8	68.1	56.5	13.0	34.8	44.9	4.3	4.3
登用慣行がある	118	100.0	39.0	80.5	42.4	11.0	17.8	31.4	11.9	2.5

(8) 非正規雇用者等の正社員への採用に関する項目

a. 非正規雇用者等の正社員への採用実績(問 30)

最近3年間において、他の企業において非正規形態で働いていた人を自事業所の正社員に採用したことの有無をみると、総計では「ある」とする事業所が24.2%であり、その採用し

た人の年齢は「30歳台前半」とする事業所が50.4%ともっとも多く、次いで「20歳台後半」46.8%でこの年代が多くなっているが、「30歳台後半」以降とするところも少なくない。産業別にみると、正社員への採用実績があった事業所の割合は、「医療、福祉」や「教育・学習支援業」、「運輸業等」などで相対的に高くなっており、一方「金融・保険業」や「建設業」、「情報通信業」などでは相対的に低くなっている。採用した人の年齢は30歳前後の年代とする事業所が多いが、その中で「素材関連製造業」では「30歳台後半」、「医療、福祉」では「40歳台以上」も相対的に多くなっている。正社員へ採用した人の定着状況は、総じて「よい」とする事業所が多いが、「小売業」では「よい」とする割合が相対的に低くなっている（図表2-39）。

図表2-39 最近3年間における他の企業で非正規として働いていた人の正社員採用の有無

	(%)					「ある」場合の年齢(「ある」事業所=100)							その定着状況								
	合計	ある	ない	わからない	無回答	20歳台前半以下		20歳台後半		30歳台前半		30歳台後半		40歳台以上		わからない	無回答	定着状況はよい	定着状況はよくない	どちらともいえない	無回答
総計	100.0	24.2	56.1	12.7	7.0	18.5	46.8	50.4	28.8	26.7	1.5	4.9	73.0	6.2	17.2	3.6	90.0	-	10.0	-	
建設業	100.0	10.6	67.0	6.4	16.0	-	40.0	60.0	40.0	50.0	-	-	83.0	5.0	10.0	2.0	85.7	3.6	7.1	3.6	
製造業	100.0	27.0	59.8	7.5	5.7	25.0	56.0	50.0	26.0	17.0	1.0	2.0	75.0	3.6	21.4	-	88.4	7.0	2.3	2.3	
うち消費関連製造業	100.0	24.1	63.8	6.0	6.0	25.0	67.9	35.7	21.4	14.3	-	3.6	50.0	-	-	25.0	50.0	-	25.0	25.0	
うち素材関連製造業	100.0	22.2	61.1	7.9	8.7	25.0	42.9	50.0	42.9	21.4	3.6	-	18.5	33.3	59.3	33.3	25.9	-	-	-	
うち機械関連製造業	100.0	34.4	56.0	7.2	2.4	25.6	58.1	60.5	16.3	16.3	-	2.3	33.3	50.0	58.3	-	8.3	-	-	-	
情報通信業	100.0	12.1	72.7	15.2	-	25.0	75.0	75.0	-	-	-	25.0	50.0	83.3	33.3	16.7	33.3	-	-	-	
運輸業、郵便業	100.0	30.3	40.4	20.2	9.0	18.5	33.3	59.3	33.3	25.9	-	-	66.7	16.7	41.7	-	61.7	16.7	41.7	-	
小売業	100.0	11.9	73.3	7.9	6.9	33.3	50.0	58.3	-	8.3	-	-	66.7	16.7	-	16.7	66.7	16.7	16.7	-	
金融・保険業	100.0	9.8	67.2	18.0	4.9	50.0	83.3	33.3	16.7	33.3	-	-	66.7	16.7	-	16.7	66.7	16.7	16.7	-	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	28.6	57.1	2.4	11.9	25.0	33.3	25.0	16.7	33.3	-	8.3	66.7	16.7	16.7	-	66.7	16.7	16.7	-	
教育、学習支援業	100.0	34.3	38.1	21.0	6.7	5.6	36.1	47.2	33.3	19.4	5.6	13.9	88.9	2.8	5.6	2.8	88.9	2.8	5.6	2.8	
医療、福祉	100.0	36.4	34.8	21.6	7.2	13.2	38.5	46.2	36.3	44.0	3.3	8.8	61.5	4.4	26.4	7.7	61.5	4.4	26.4	7.7	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	25.7	57.0	11.7	5.6	15.2	54.3	50.0	30.4	28.3	-	4.3	76.1	4.3	15.2	4.3	76.1	4.3	15.2	4.3	

b. 非正規雇用者等の正社員への採用に必要な情報（付問30-3）

正社員への採用をしようとする際に、(一般的な)学歴や職歴以外であればよいと思う情報を尋ねた結果をみると、総計では「従事した具体的な仕事」を挙げた事業所が74.3%でもっとも多く、次いで「保有する免許・資格」(58.6%)、「前職を辞めた理由」(57.5%)、「前職での勤怠」(46.3%)などが多くなっている。産業別にみると、総計と同様の傾向となっている産業が多くなっているが、その中で、「医療、福祉」や「運輸業等」では「保有免許・資格」

図表2-40 他企業で非正規で働いていた人を正社員に採用する場合に学歴や職歴以外であればよい情報

	合計	(複数回答、%)													
		学校時代の成績	学校時代のクラブ活動	学校時代の得意科目	前職での勤怠	前職での賃金水準	従事した具体的な仕事	前職を辞めた理由	正社員として就業した経験	非正規として働いた期間	保有する免許・資格	社会的な能力評価の結果(ジョブカードなど)	仕事上の希望	その他	無回答
総計	100.0	4.0	3.3	1.2	46.3	27.5	74.3	57.5	25.6	14.4	58.6	18.4	25.4	4.9	10.4
建設業	100.0	5.3	3.2	2.1	40.4	35.1	80.9	50.0	25.5	10.6	78.7	23.4	35.1	3.2	11.7
製造業	100.0	6.2	5.4	1.9	51.5	29.1	79.2	62.3	25.3	13.5	55.8	20.5	24.5	3.8	10.2
うち消費関連製造業	100.0	6.9	6.0	1.7	52.6	35.3	79.3	69.0	27.6	9.5	55.2	20.7	29.3	2.6	8.6
うち素材関連製造業	100.0	7.1	6.3	3.2	50.0	22.2	75.4	55.6	21.4	14.3	57.1	21.4	22.2	5.6	13.5
うち機械関連製造業	100.0	4.8	3.2	0.8	52.8	31.2	83.2	63.2	26.4	16.0	55.2	20.0	22.4	3.2	8.8
情報通信業	100.0	-	-	-	57.6	39.4	93.9	75.8	45.5	27.3	54.5	36.4	33.3	-	-
運輸業、郵便業	100.0	3.4	2.2	-	64.0	23.6	64.0	59.6	16.9	14.6	66.3	22.5	18.0	3.4	11.2
小売業	100.0	5.0	5.0	2.0	42.6	31.7	70.3	63.4	26.7	18.8	41.6	14.9	21.8	4.0	11.9
金融・保険業	100.0	4.9	-	1.6	55.7	26.2	75.4	50.8	36.1	18.0	42.6	9.8	29.5	3.3	13.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	7.1	11.9	4.8	45.2	45.2	88.1	59.5	23.8	4.8	57.1	9.5	31.0	11.9	2.4
教育、学習支援業	100.0	5.7	2.9	-	30.5	16.2	75.2	49.5	47.6	21.9	49.5	17.1	19.0	9.5	10.5
医療、福祉	100.0	2.0	2.0	-	44.8	24.0	70.0	56.8	17.6	10.0	70.8	12.8	25.2	5.2	6.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.7	2.2	0.6	45.8	28.5	73.7	57.5	22.9	13.4	59.2	17.3	29.1	5.6	11.7

が「従事した具体的仕事」をわずかながら上回りもっとも多い項目となっている。また、これらの項目以外をみると、「前職の賃金水準」については「宿泊・飲食」や「情報通信業」で、「正社員として就業した経験」については「教育・学習支援業」や「情報通信業」、「金融・保険業」で、「社会的な能力評価結果（ジョブカードなど）」については「情報通信業」などでそれぞれ相対的に多くなっている（図表2-40）。

（9）正社員への登用及び採用人数

上記（7）及び（8）でみた正社員への登用及び採用実績について、最近3年間の人数を尋ねた結果を集計したものが、図表2-41である。総計について、まず登用のあった事業所についてみると、1事業所当たりの調査対象時点における「正社員」の平均人数は261.1人、最近3年間における正社員登用人数は9.7人と計算された。登用された正社員が全員調査対象時点に在籍を続けているとすれば、正社員のうち3.7%が最近3年間に登用された人であると試算される。つぎに、正社員への採用のあった事業所について同様にみると、1事業所当たりの調査対象時点における「正社員」の平均人数は262.5人、最近3年間における正社員採用人数は7.0人と計算され、正社員のうち2.7%が最近3年間に正社員登用された人であると試算される。これらは、それぞれ正社員登用・採用のあった事業所における状況であるが、そうしたことのなかった事業所も含めた回答事業所全体について「正社員」の総数を分母にし、登用された人数の総数及び正社員へ採用された人数の総数を分子にして「総数ベース」の割合を試算すると、登用が1.8%、採用が0.8%と試算された³⁸。

産業別に試算結果をみると、登用では「宿泊・飲食」（総数ベースで9.3%）や「金融・保険業」（4.3%）で特に高くなっているのを始め、「運輸業等」（2.9%）や「小売業」（2.3%）

図表2-41 最近3年間における非正規の正社員登用・採用人数（事業所平均）

		(人、%)						総数ベースの割合	
		登用のあった事業所			採用のあった事業所				
		正社員数 (A)	登用人数 人数(B)	(B/A)	正社員数 (A)	採用人数 人数(B)	(B/A)	登用	採用
総計		261.1	9.7	3.7	262.5	7.0	2.7	1.8	0.8
主な産業	建設業	271.6	7.4	2.7	281.7	6.2	2.2	1.0	0.5
	製造業	398.6	14.0	3.5	389.2	8.1	2.1	1.7	0.6
	うち消費関連製造業	133.5	5.7	4.3	131.8	4.9	3.7	2.0	1.1
	うち素材関連製造業	401.2	14.3	3.6	396.8	6.6	1.7	1.6	0.4
	うち機械関連製造業	591.0	20.7	3.5	563.0	11.5	2.0	1.8	0.8
	情報通信業	376.4	6.8	1.8	244.5	7.3	3.0	0.7	0.2
	運輸業、郵便業	127.6	11.2	8.7	137.6	10.7	7.8	2.9	2.8
	小売業	134.9	4.6	3.4	155.0	5.1	3.3	2.3	0.7
	金融・保険業	238.7	23.6	9.9	219.4	4.3	1.9	4.3	0.2
	宿泊業、飲食サービス業	108.5	12.0	11.1	67.2	3.9	5.8	9.3	1.4
	教育、学習支援業	345.3	5.5	1.6	249.7	4.9	1.9	0.6	0.5
	医療、福祉	232.7	6.6	2.8	227.7	6.3	2.8	2.1	1.1
サービス業(他に分類されないもの)	230.5	7.6	3.3	287.7	9.0	3.1	1.7	1.5	

(注)「総数ベースの割合」は、全事業所の正社員総数に対する登用・採用総数の割合である。

³⁸ なお、記入された登用人数及び採用人数につき、在籍正社員数（問11）等からみて整合性に大きな問題があると考えられる場合は、異常値として扱い、欠測値とした。

「医療、福祉」(2.1%)などでも相対的に高くなっている。また正社員への採用では「運輸業等」(同 2.8%)、「狭義サービス業」(1.5%)、「宿泊・飲食」(1.4%)などの順になっている。

これまで例えばキャリア調査などから、企業内の正社員登用(内部転換)よりも外部労働市場からの採用を通じた非正規雇用から正社員への(外部)転換の方の人数が多いとされてきた³⁹。そこではこれまでの長期にわたる転換の状況をベースに算定されてきたものが多いが、ここ数年といった近年に限れば内部転換の方が外部転換よりもウェイトが勝ってきているのではないかと考えられる⁴⁰。

(10) その他の項目

a. 最近3年間の雇用調整助成金の活用の有無(問32)

近年における厳しい経済環境の中で、雇用調整助成金を活用しつつ雇用維持をめざした休業等による雇用調整が多く、事業所で実施されてきたことを受けて、今回の調査でも雇用調整助成金の活用(受給)の有無を調査した。その結果、最近3カ年において総計では13.4%の事業所が雇用調整助成金を活用したとしている。産業別には「製造業」での活用が特に目立っており、「機械関連製造業」では52.0%と半数強の事業所が活用し、「素材関連製造業」でも4割を超える事業所で活用された。製造業以外の産業では、「運輸業等」(14.6%)や「宿泊・飲食」(9.5%)などで相対的に高くなっている(図表2-42)⁴¹。

図表2-42 最近3年の「雇用調整助成金」の受給の有無

	合計	実施した	実施していない	無回答
総計	100.0	13.4	78.9	7.6
建設業	100.0	5.3	85.1	9.6
製造業	100.0	39.1	54.4	6.5
うち消費関連製造業	100.0	20.7	73.3	6.0
うち素材関連製造業	100.0	43.7	50.8	5.6
うち機械関連製造業	100.0	52.0	41.6	6.4
主な産業	100.0	9.1	90.9	-
情報通信業	100.0	14.6	68.5	16.9
運輸業、郵便業	100.0	3.0	91.1	5.9
小売業	100.0	-	95.1	4.9
金融・保険業	100.0	9.5	83.3	7.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	95.2	4.8
教育、学習支援業	100.0	3.6	86.0	10.4
医療、福祉	100.0	6.1	88.8	5.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0			

b. 労働組合の有無(問33)

事業所に労働組合があるかどうかをみると、総計では回答事業所の42.0%に労働組合があ

³⁹ 例えば JILPT における調査研究においても、キャリア調査の結果から内部転換と外部転換の比率は、1:4程度であるとされた。(JILPT 労働政策研究報告書No.117「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」(2010年))

⁴⁰ ここ数年において、全社一括で非正規雇用者を正社員転換する事例が少なからず散見された。また今後においても、例えば日本郵政で大規模な正社員転換の取組が行われていることは周知のことである。

⁴¹ この集計について復元ベースの試算結果は、雇用調整助成金を活用した事業所割合は10.3%となった。

り、労組がある場合に非正規の従業員も組合員となっている割合は 24.3%となっている⁴²。労組の有無及び非正規の組織化の状況を産業別にみると、事業所に労組のある割合は、「機械関連製造業」(71.2%)、「教育・学習支援業」(63.8%)、「金融・保険業」(59.0%)「運輸業等」(58.4%)で高くなっている。また、労組がある場合に非正規の従業員も組織化されている割合は、「小売業」(70.4%)、「教育・学習支援業」(43.3%)、「医療、福祉」(42.5%)などの順で高くなっている(図表2-43)⁴³。

図表2-43 事業所に労働組合の有無、その非正規組織化状況、労使協議の場の有無

		(%)					非正規従業員も組合員か。(労組あり)			
		合計	ある	ない	わからない	無回答	なっている	なっていない	わからない	無回答
総数		100.0	42.0	45.1	0.3	12.6	24.3	69.4	4.7	1.6
主な産業	建設業	100.0	34.0	51.1	-	14.9	3.1	93.8	3.1	-
	製造業	100.0	56.1	35.3	-	8.6	10.6	87.0	2.4	-
	うち消費関連製造業	100.0	44.0	44.0	-	12.1	11.8	82.4	5.9	-
	うち素材関連製造業	100.0	51.6	40.5	-	7.9	4.6	92.3	3.1	-
	うち機械関連製造業	100.0	71.2	22.4	-	6.4	14.6	85.4	-	-
	情報通信業	100.0	39.4	54.5	-	6.1	15.4	84.6	-	-
	運輸業、郵便業	100.0	58.4	30.3	-	11.2	32.7	67.3	-	-
	小売業	100.0	53.5	26.7	2.0	17.8	70.4	29.6	-	-
	金融・保険業	100.0	59.0	29.5	-	11.5	25.0	66.7	-	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	31.0	52.4	-	16.7	7.7	92.3	-	-
	教育、学習支援業	100.0	63.8	24.8	-	11.4	43.3	34.3	19.4	3.0
	医療、福祉	100.0	16.0	69.6	0.4	14.0	42.5	42.5	15.0	-
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	25.1	60.3	0.6	14.0	20.0	73.3	2.2	4.4

(労組の有無等によるクロス集計)

労組の有無及び非正規従業員の組織化の状況別に、これまでみてきた調査事項のうち2・3のものとのクロス集計を行った結果を紹介して、事業所調査結果の概観を締めくくろう。

①賃金制度

賃金制度とのクロス集計結果をみると(図表2-44)、労組がある事業所において非正規が組織化されている場合とされていない場合とを比較すると、「正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している」(「同様に」及び「運用を変えて」の合計)割合は、非正規組織化事業所では「パート」で6.7%、契約社員で15.2%であるのに対して、非正規未組織事業所ではそれぞれ2.2%、9.0%となっており、非正規が組織化されている方が高くなっている⁴⁴。

②正社員登用制度・慣行

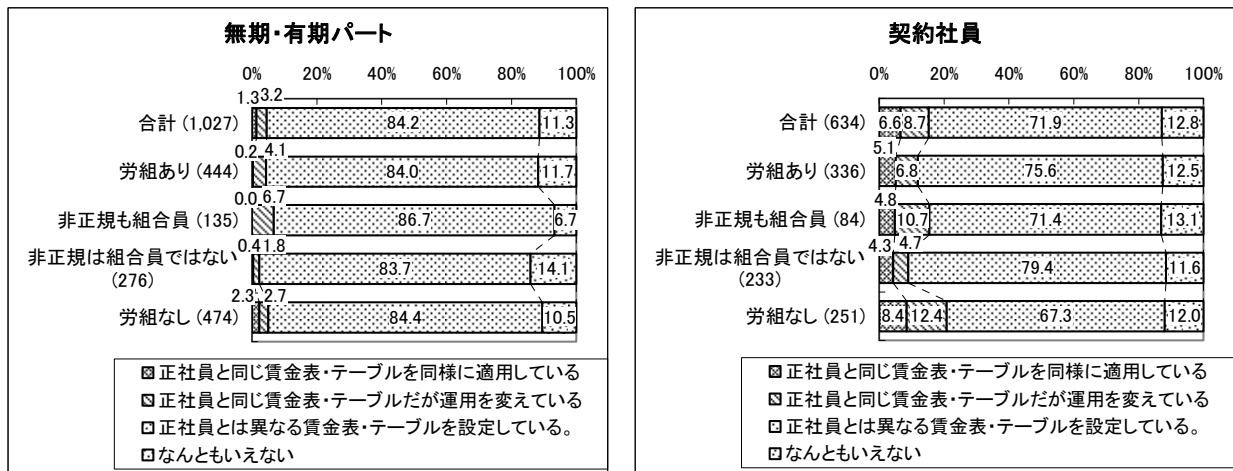
正社員登用制度・慣行の有無とのクロス集計結果をみると(図表2-45)、制度・慣行がある事業所の割合は、非正規組織化事業所では「パート」で54.6%、「有期社員」で61.4%であるのに対して、非正規未組織事業所ではそれぞれ39.4%、60.0%となっており、非正規が組織化されている方が高くなっている。

⁴² 必ずしもすべての非正規従業員が組織されているわけではないことには留意が必要である。

⁴³ この集計について復元ベースの試算結果は、労組がある割合が30.8%、非正規が組織化されている割合は18.0%であった。

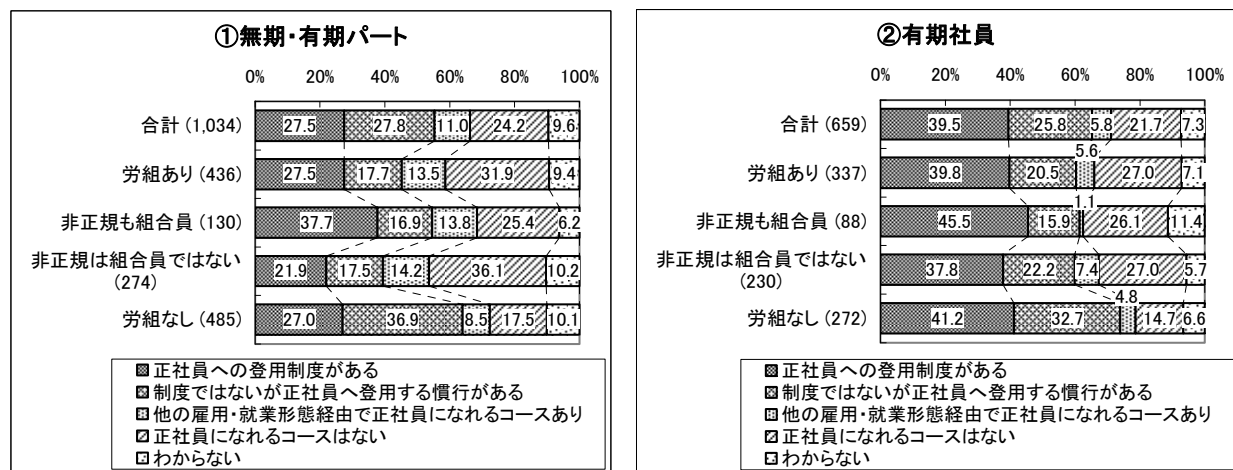
⁴⁴ 労組のある事業所とない事業所とは、産業や規模構成をはじめ様々な属性の違いが特に大きいことから、ここではデータを示すにとどめ、両者の比較について特段の記述はしない。

図表 2-44 労働組合組織化の状況と非正規等の賃金制度



(注)「合計」には、労組の有無が「わからない」及び無回答が含まれている。

図表 2-45 労働組合組織化の状況と正社員登用制度・慣行

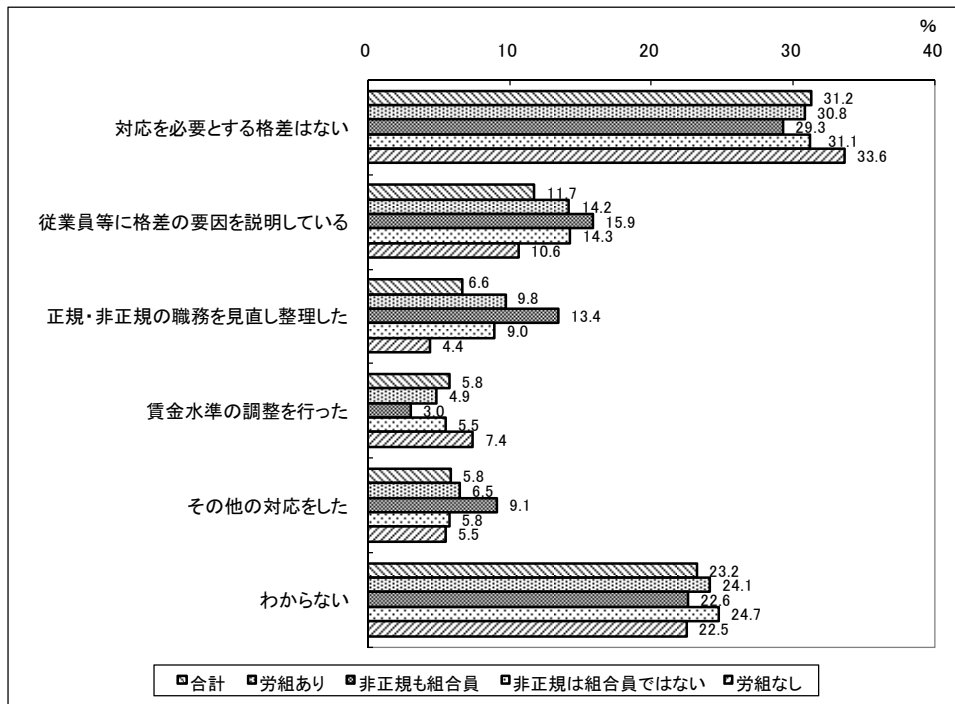


(注)「合計」には、労組の有無が「わからない」及び無回答が含まれている。

③「公正・均衡処遇」への対応状況

最近における関心の高まりを受けて正規・非正規間の「公正・均衡処遇」への対応状況とのクロス集計結果をみると（図表 2-46）、「対応を必要とするほどの格差はない」とする割合が非正規組織化事業所の 29.3%に対して非正規未組織事業所では 31.1%と上回っていると同時に、「従業員に格差の要因を説明している」がそれぞれ 15.9%に対して 14.3%、「正規・非正規の職務を見直し整理した」が 13.4%に対して 9.0%と組織化事業所の方が取組を実施した割合が高くなっている。また、「その他の対応をした」でも同様である。一方、「賃金水準の調整を行った」は 3.0%に対して 5.5%と、いずれも少ない割合ではあるが、未組織事業所の方が高くなっている。

図表 2-46 労働組合組織化の状況と事業所の「公正・均衡処遇」への対応状況



(注)「合計」には、労組の有無が「わからない」及び無回答が含まれている。

2. 従業員調査における主な調査結果

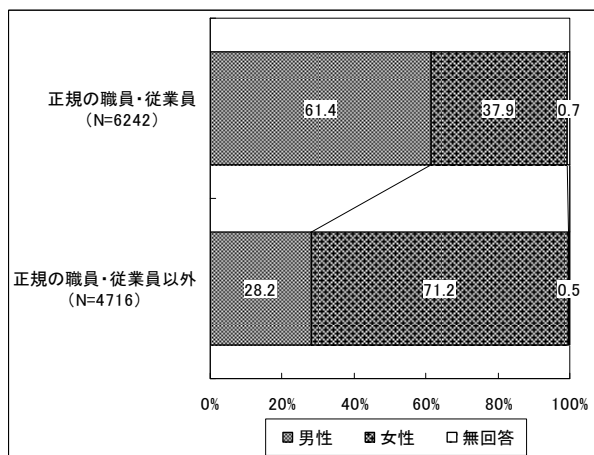
従業員調査の主な調査結果を紹介するに当たっては、原則として雇用・就業形態（勤め先における呼称）別の結果をみていくこととしたい⁴⁵。

（1）回答者の属性

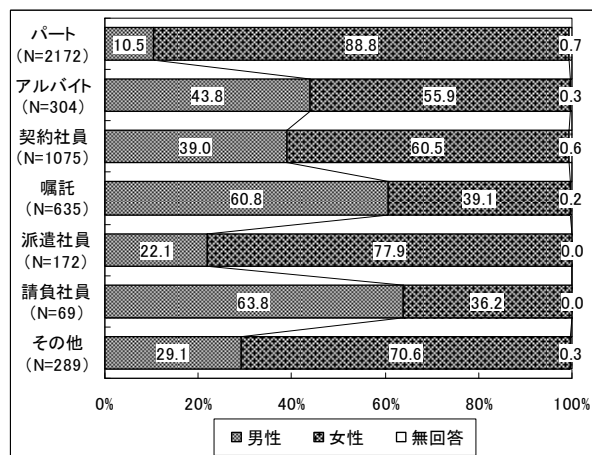
a. 性別（問 32）

回答者の性別をみると、正規の職員・従業員（以下、「正規」）においては、61.4%が男性であるのに対し、正規の職員・従業員以外（以下、「非正規」）においては、71.2%が女性となっている。また、非正規について詳しくみると、嘱託、請負社員は男性の割合が高く（それぞれ60.8%、63.8%）、パート、派遣社員は女性の割合が高いことが読み取れる（それぞれ88.8%、77.9%）。

図表 2-47① 性別（正規／非正規）



図表 2-47② 性別（非正規内訳）

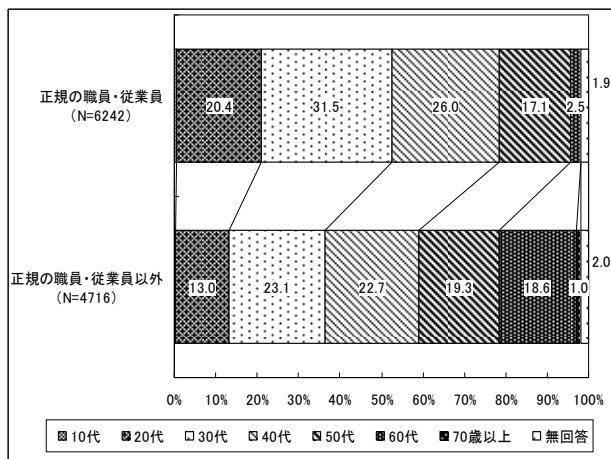


b. 年齢（問 33）

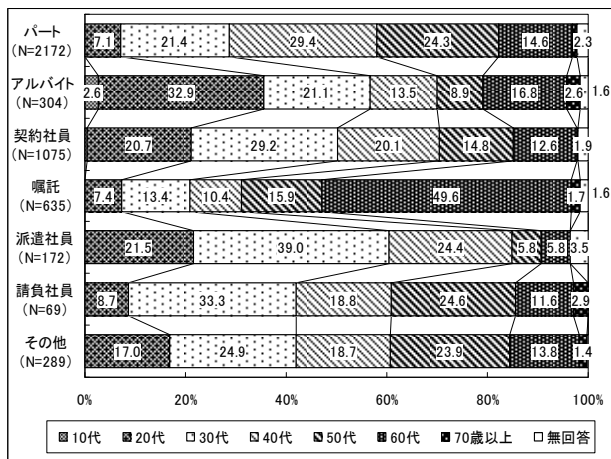
回答者の年齢をみると、全体として、正規よりも非正規の方が高い傾向がある。特に大きく異なるのは「60代」の割合であり、正規においては2.5%であるのに対し、非正規においては18.6%に上っている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって年齢層に大きな違いがあることがわかる。具体的には、嘱託のようにきわめて年齢層が高い形態がある一方で（60代が49.6%）、アルバイト、派遣社員のように年齢層が低い形態もある（アルバイトは30代以下が56.6%、派遣社員は30代以下が60.5%）。

⁴⁵ そのため、雇用・就業形態が無回答の者は、集計から除外されている。また、ここでは雇用・就業形態別の結果のみを取り上げ、単純集計結果については取り上げないこととする。その理由は、従業員調査の調査票については、各事業所に「正規」と「非正規」の割合が原則として「3：7」になるよう配布を依頼しているため、少なくとも雇用・就業形態別に結果をみないと、結果の持つ意味を誤解するおそれがあるからである。

図表 2-48① 年齢（正規／非正規）



図表 2-48② 年齢（非正規内訳）

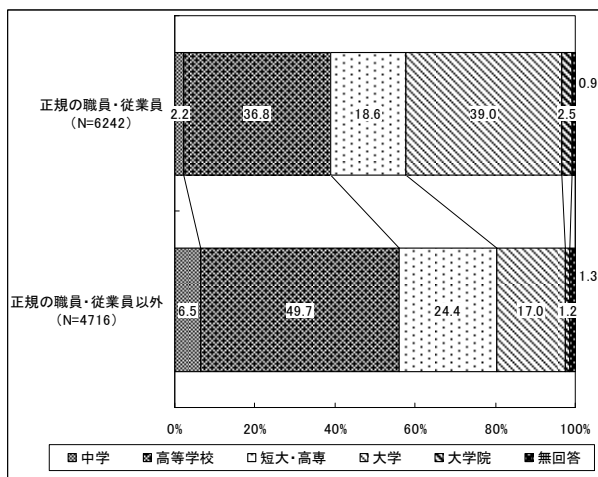


注： 1%未満の値ラベルは省略した。

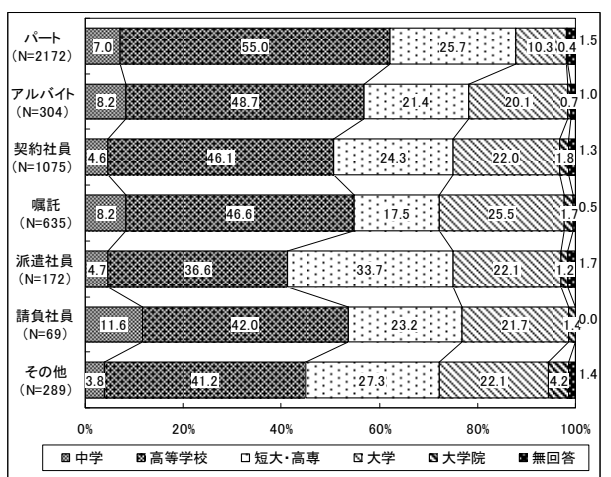
c. 最終学歴（問 35）

回答者の最終学歴をみると、全体として、非正規よりも正規の方が高い傾向がある。具体的には、正規においては「大学」が 39.0%で最も多いのに対し、非正規においては「高等学校」が 49.7%で最も多くなっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって少なからぬ違いがあることがわかる。具体的には、パートには高学歴者が少ないが（「大学」が 10.3%）、派遣社員には比較的多くの高学歴者が含まれていること（「短大・高専」が 33.7%、「大学」が 22.1%）などが読み取れる。

図表 2-49① 最終学歴（正規／非正規）



図表 2-49② 最終学歴（非正規内訳）

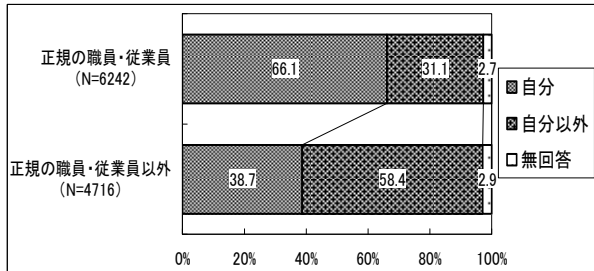


d. 主たる生計の担い手（問 41）

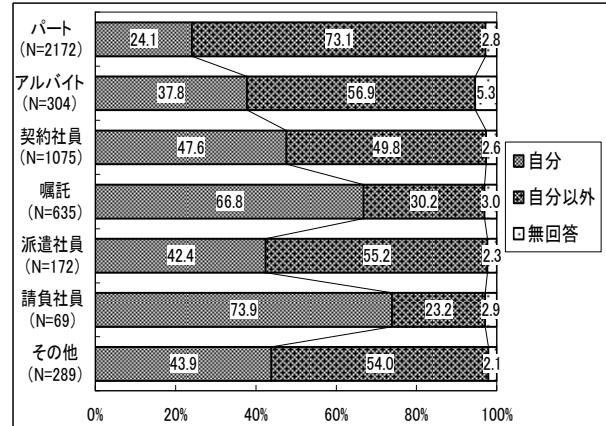
回答者の世帯において、誰が主たる生計の担い手となっているかをみると、正規においては 66.1%が「自分」であるのに対し、非正規においては 58.4%が「自分以外」である。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。

具体的には、パート、アルバイトは「自分」が主たる生計の担い手である割合が低いのに対し（それぞれ 24.1%、37.8%）、嘱託、請負社員は「自分」が主たる生計の担い手である割合が高い（それぞれ 66.8%、73.9%）。

図表 2-50① 主たる生計の担い手
(正規/非正規)



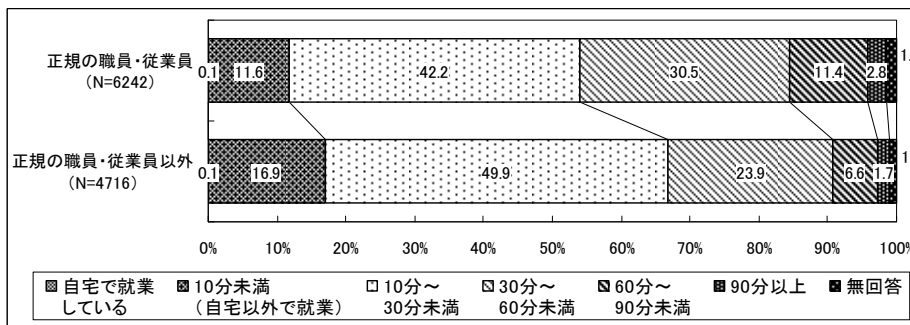
図表 2-50② 主たる生計の担い手
(非正規内訳)



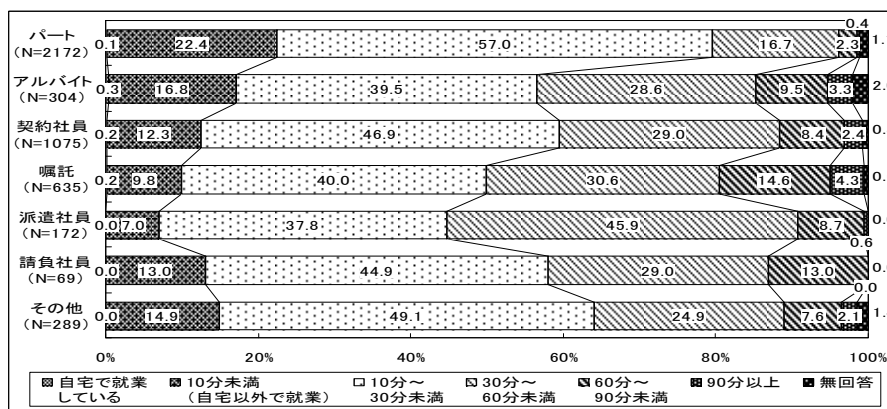
e. 通勤時間 (問 40)

回答者の通勤時間をみると、全体として、正規の方が長い傾向がある。具体的には、正規においては 10 分未満が 11.7%、30 分以上が 44.7%であるのに対し、非正規においては 10 分未満が 17.0%、30 分以上が 32.2%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、非正規のなかで最も通勤時間が短いパートにおいては、10 分未満が 22.5%、30 分以上が 19.4%であるのに対し、最も通勤時間が長い派遣社員においては、10 分未満が 7.0%、30 分以上が 55.2%となっている。

図表 2-51① 通勤時間 (正規/非正規)



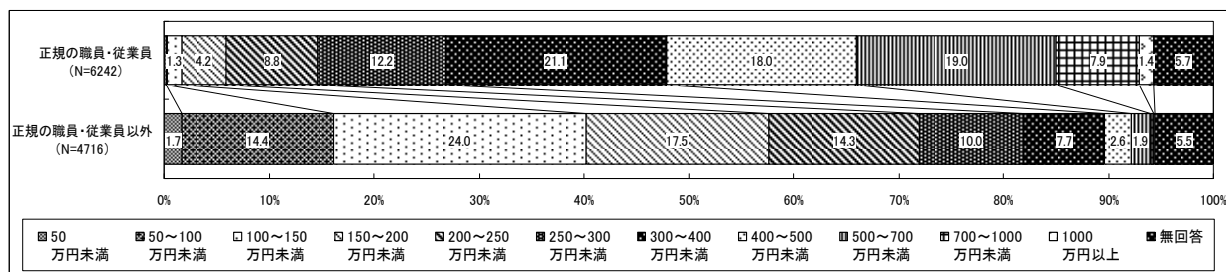
図表 2-5 1 ② 通勤時間（非正規内訳）



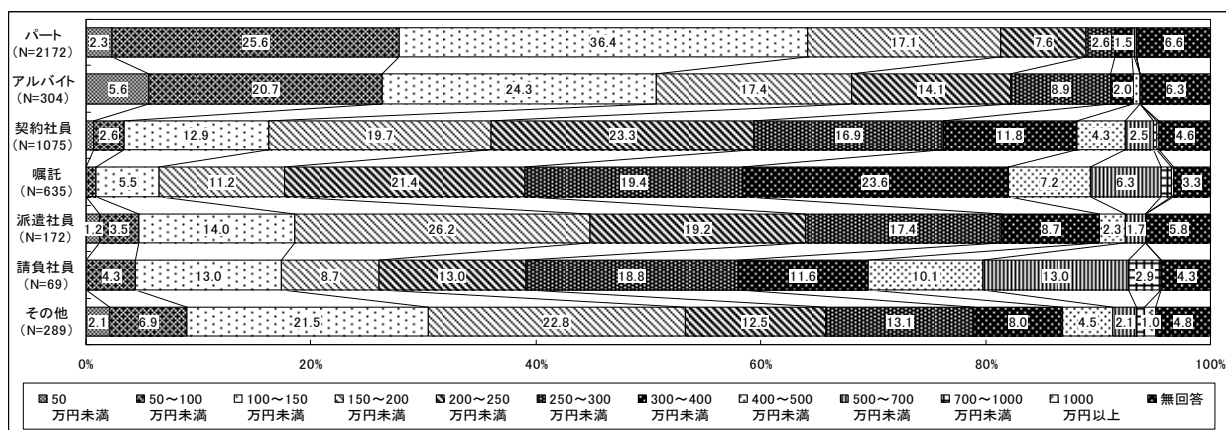
f. 現在の会社での年収（問 42）

回答者の現在の会社での年収をみると、全体として、正規の方が高い。具体的には、正規においては200万円未満が5.9%、300万円以上が67.5%であるのに対し、非正規においては200万円未満が57.7%、300万円以上が12.6%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、嘱託、請負社員は年収水準が高く、300万円以上がそれぞれ38.3%、37.7%となっている。他方、パート、アルバイトは年収水準が低く、200万円未満がそれぞれ81.3%、68.1%となっている。

図表 2-5 2 ① 現在の会社での年収（正規/非正規）



図表 2-5 2 ② 現在の会社での年収（非正規内訳）

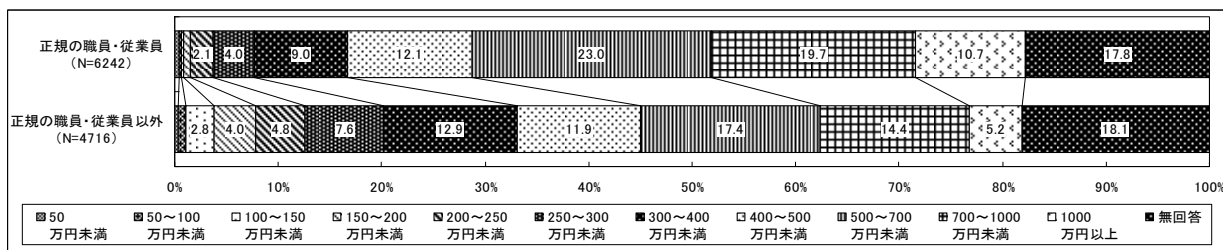


注： 1%未満の値ラベルは省略した。

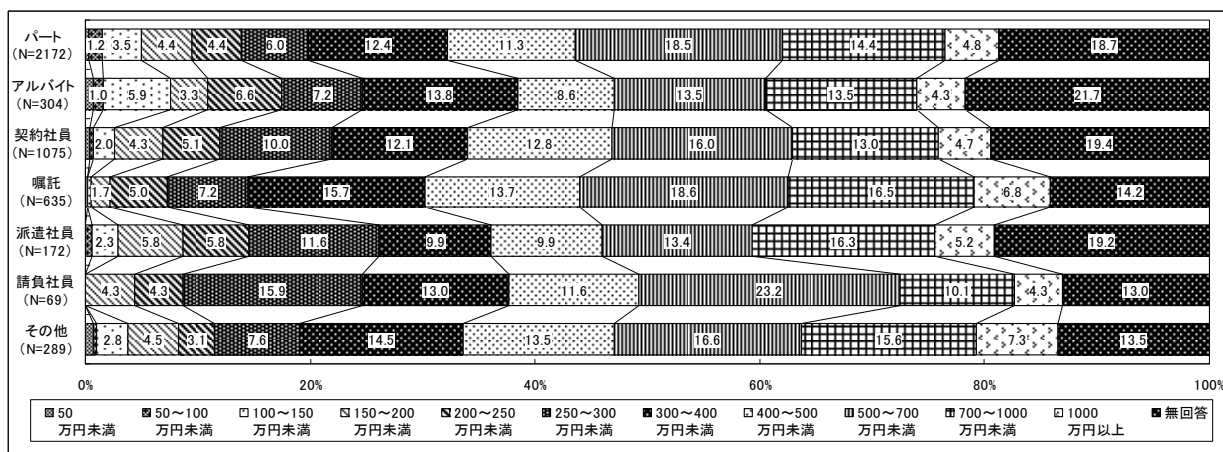
g. 世帯全体での年収（問 42）

回答者の世帯全体での年収をみると、やはり全体として、正規の方が高い傾向がある。具体的には、正規においては500万円未満が28.8%であるのに対し、非正規においては45.0%となっている。なお、非正規について詳しくみても、特に雇用・就業形態によって大きな違いはない。

図表 2-53 ①世帯全体での年収（正規／非正規）



図表 2-53 ②世帯全体での年収（非正規内訳）



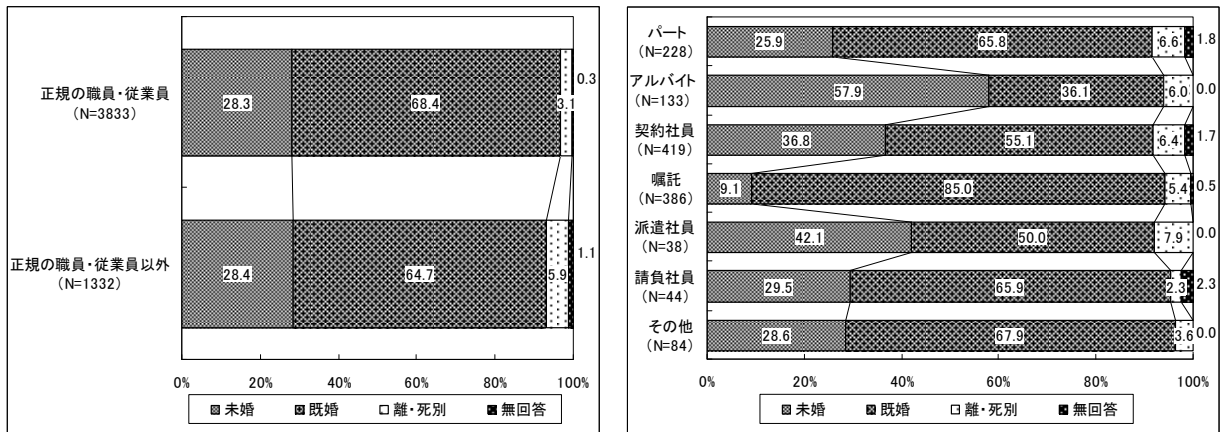
注： 1%未満の値ラベルは省略した。

h. 婚姻状況（問 34）

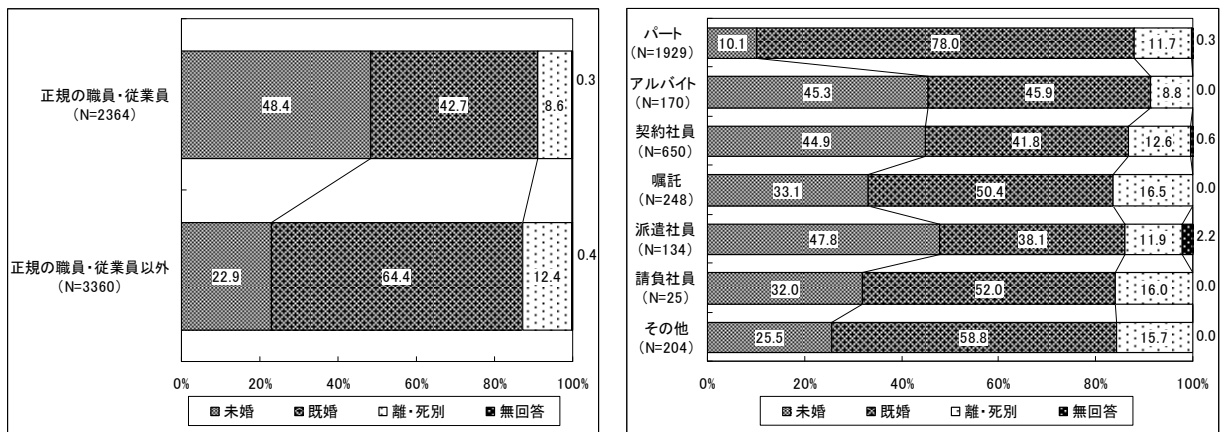
男性の回答者の婚姻状況をみると、正規であるか非正規であるかによって大きな違いはないことがわかる。「既婚」の割合をみると、正規においては68.4%、非正規においては64.7%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、嘱託、請負社員、パートは「既婚」の割合が高く（それぞれ85.0%、65.9%、65.8%）、アルバイト、派遣社員は「未婚」の割合が相対的に高い（それぞれ57.9%、42.1%）。

女性の回答者の婚姻状況をみると、正規には「未婚」が多く（48.4%）、非正規には「既婚」が多い（64.4%）ことが読み取れる。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、パートのように「既婚」の割合が非常に高いものもあれば（78.0%）、派遣社員のように、「未婚」の割合が相対的に高いものもある（47.8%）。

図表 2-5 4 ①② 婚姻状況 (左: ①男性: 正規/非正規、右: ②男性: 非正規内訳)



図表 2-5 4 ③④ 婚姻状況 (左: ③女性: 正規/非正規、右: ④女性: 非正規内訳)

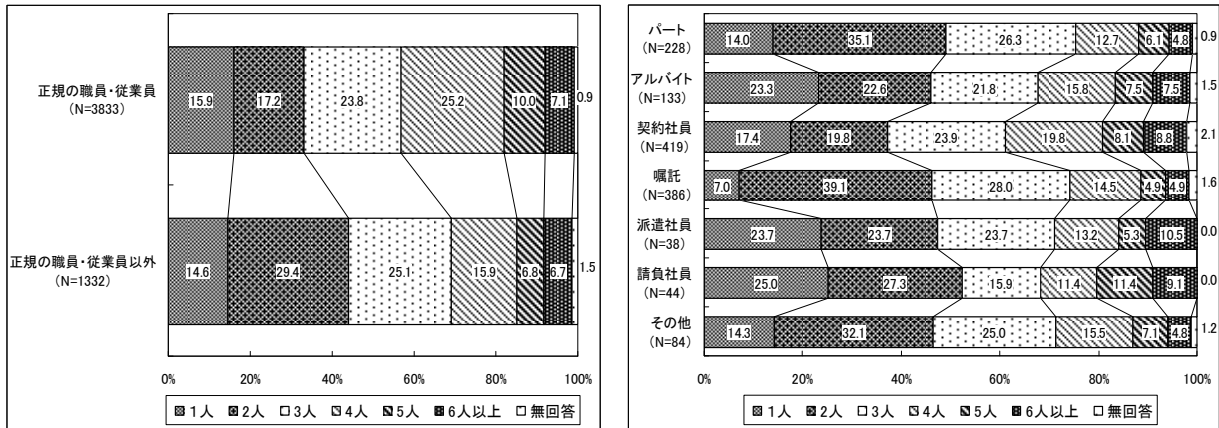


i. 同居人数 (問 37)

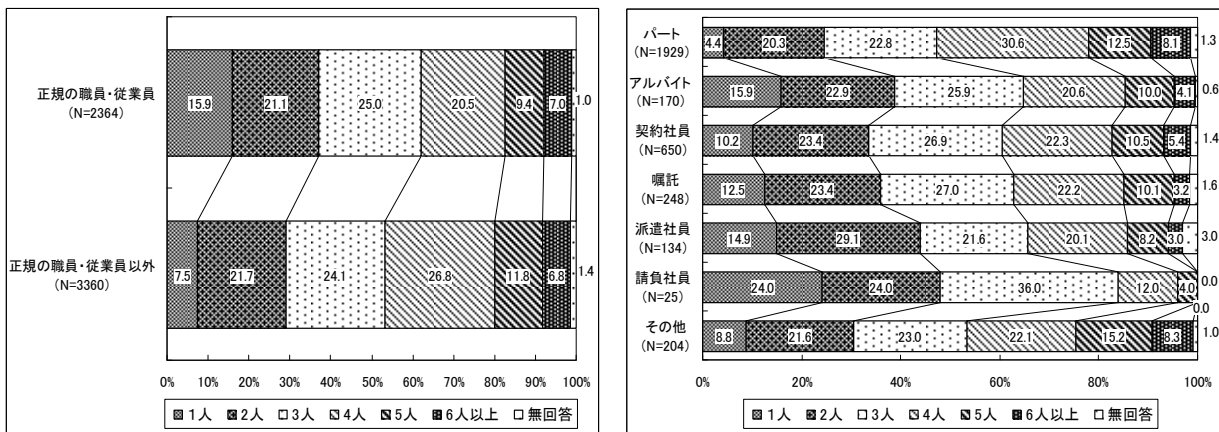
男性の回答者の同居人数をみると、正規であるか非正規であるかによって大きな違いはないことがわかる。また、非正規について詳しくみても、特に大きな違いは読み取れないが、しいていえば、アルバイト、派遣社員、請負社員に「1人」で暮らしている者が多いことが指摘できる (それぞれ 23.3%、23.7%、25.0%)。

女性の回答者の同居人数をみると、全体として、非正規の方が高い傾向がある。具体的には、正規においては「1人」で暮らしている者の割合が 15.9%、4人以上で暮らしている者の割合が 36.9%であるのに対し、非正規においては、それぞれ 7.5%、45.3%となっている。また、非正規について詳しくみると、特にパートの同居人数が多いことが読み取れる。具体的には、「1人」で暮らしている者が 4.4%、4人以上で暮らしている者が 51.3%となっている。

図表 2-55①② 同居人数 (左: ①男性: 正規/非正規、右: ②男性: 非正規内訳)



図表 2-55③④ 同居人数 (左: ③女性: 正規/非正規、右: ④女性: 非正規内訳)

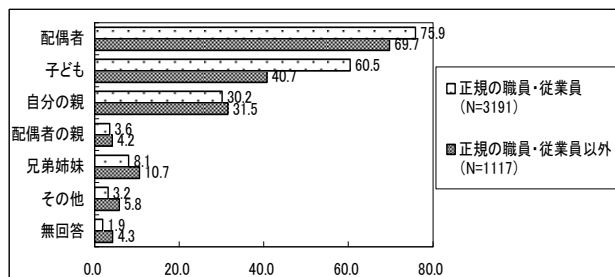


j. 同居者 (問 37)

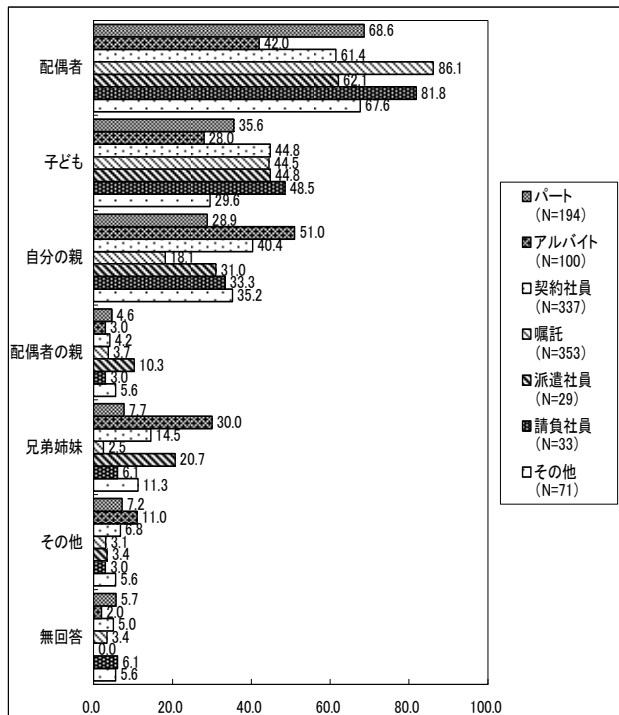
男性の回答者のうち、2人以上で暮らしている者について、同居者をたずねたところ、正規の方が、非正規よりも「子ども」と暮らしている割合が高いことが読み取れる (それぞれ 60.5%、40.7%)。また、非正規について詳しくみると、特にアルバイトにおいて、「配偶者」、「子ども」と暮らしている割合が低いことがわかる (それぞれ 42.0%、28.0%)。

女性の回答者のうち、2人以上で暮らしている者について、同居者をたずねたところ、非正規は正規に比べ「配偶者」、「子ども」と暮らしている割合が高く、正規は非正規に比べ「自分の親」と暮らしている割合が高いことが読み取れる。具体的には、正規においては、「配偶者」、「子ども」、「自分の親」と暮らしている割合がそれぞれ 46.8%、39.0%、45.6%であるのに対し、非正規においてはそれぞれ 64.1%、59.3%、25.2%となっている。非正規について詳しくみると、特にパートは、「配偶者」、「子ども」と暮らしている割合が高く (それぞれ 75.0%、70.5%)、派遣社員は、その割合が低いことが読み取れる (それぞれ 39.1%、30.9%)。

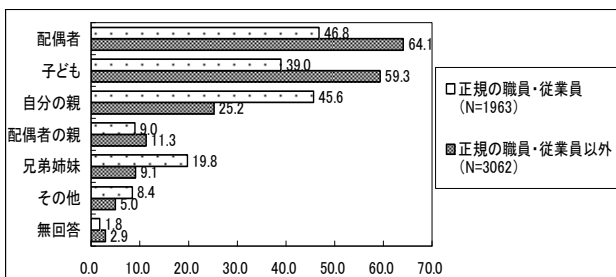
図表 2-56① 同居者（男性）
（正規／非正規）（複数回答、％）



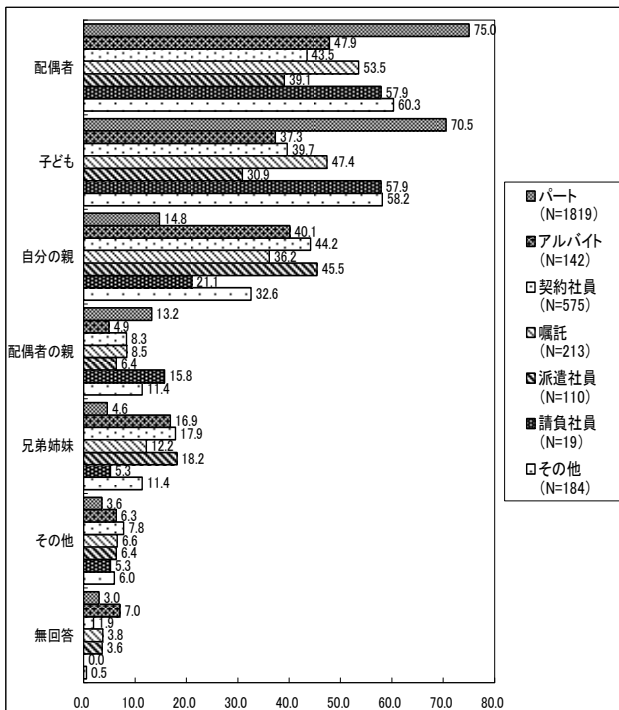
図表 2-56② 同居者（男性）
（非正規内訳）（複数回答、％）



図表 2-56③ 同居者（女性）
（正規／非正規）（複数回答、％）



図表 2-56④ 同居者（女性）
（非正規内訳）（複数回答、％）



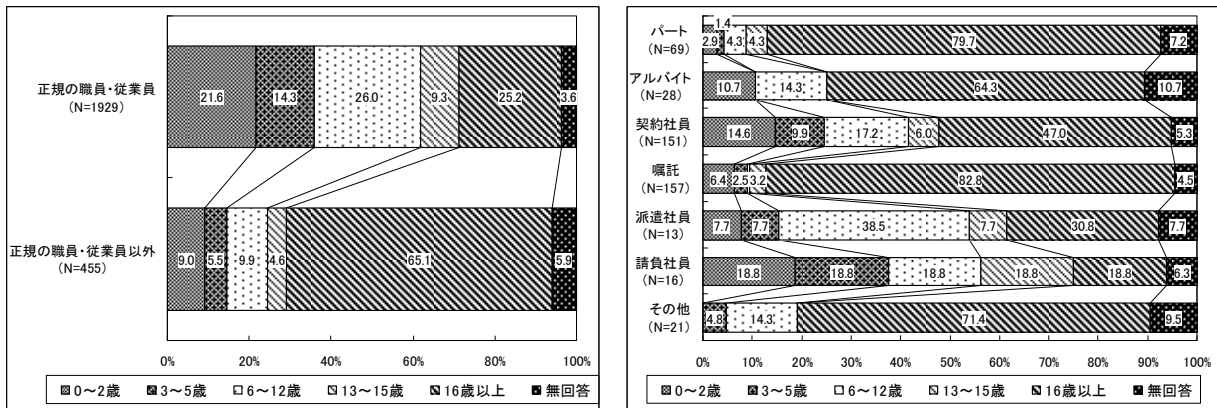
注：同居人数が2人以上の者のみ回答。

k. 末子年齢（問 37）

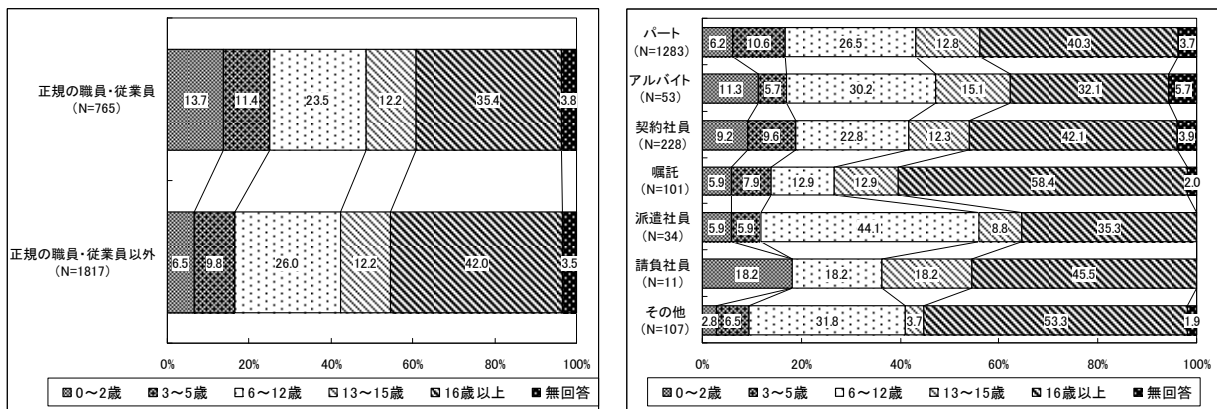
男性の回答者のうち、「子ども」と暮らしている者について、末子年齢をたずねたところ、全体として、正規の方が低い。具体的には、正規においては末子が 15 歳以下である割合が 71.2%であるのに対し、非正規においては 29.0%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、契約社員、派遣社員、請負社員は、末子が 15 歳以下である割合が高く、それぞれ 47.7%、61.5%、75.0%となっている。

女性の回答者のうち、「子ども」と暮らしている者について、末子年齢をたずねたところ、全体として、正規の方が低い傾向がある。具体的には、正規においては末子が 15 歳以下である割合が 60.8%であるのに対し、非正規においては 54.5%となっている。非正規について詳しくみても、特に大きな違いはないが、しいていえば、嘱託において末子が 15 歳以下である割合が 39.6%と低いことが読み取れる。

図表 2-57①② 末子年齢（左：①男性：正規／非正規、右：②男性：非正規内訳）



図表 2-57 ③④ 末子年齢（左：③女性：正規／非正規、右：④女性：非正規内訳）



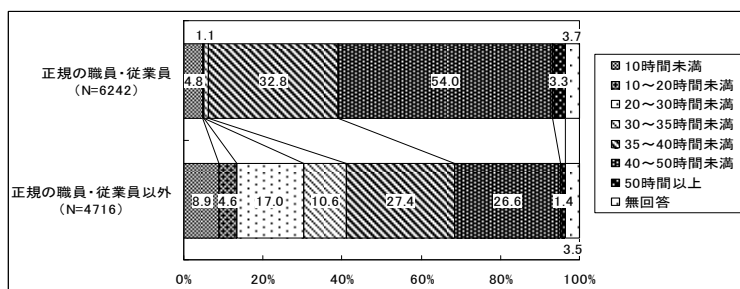
注 1 : 「子ども」と同居している者のみ回答。
 注 2 : 1%未満の値ラベルは省略した。

(2) 所定勤務時間、契約期間、非正規となった理由

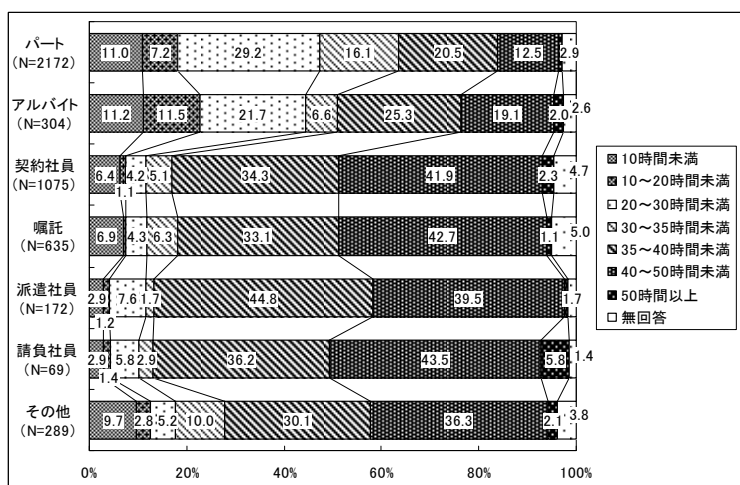
a. 所定勤務時間（問1）

回答者の所定勤務時間をみると、非正規よりも正規の方が長い。具体的には、週35時間以上の割合が、非正規では55.4%であるのに対し、正規では90.1%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、契約社員、嘱託、派遣社員、請負社員には所定勤務時間が長い者が多く、週35時間以上の割合が、それぞれ78.5%、76.9%、84.9%、85.5%となっている。

図表2-58① 所定勤務時間（正規／非正規）



図表2-58② 所定勤務時間（非正規内訳）

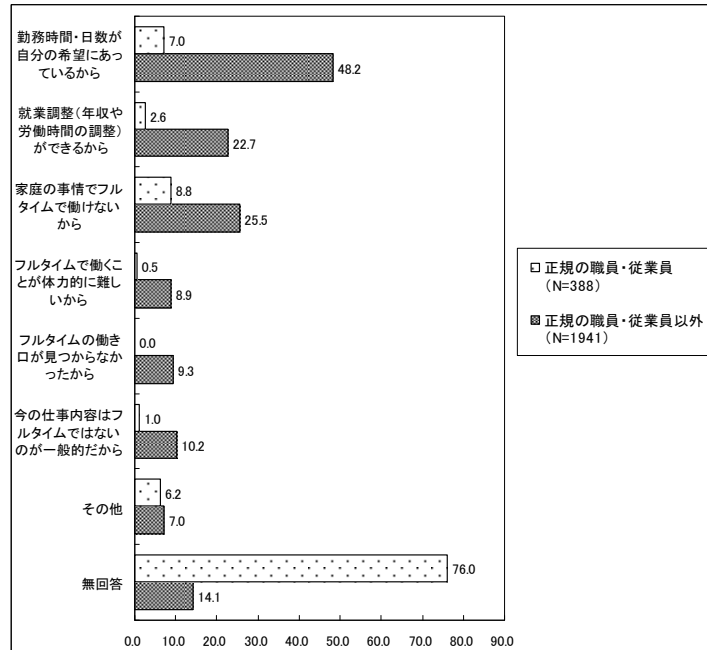


注：1%未満の値ラベルは省略した。

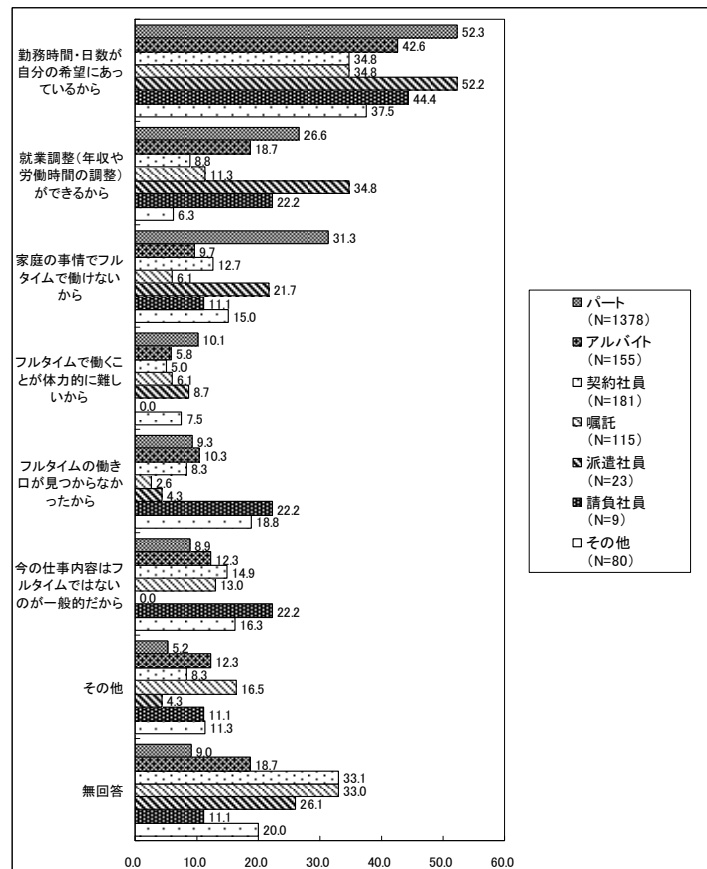
b. 週35時間未満である理由（問1）

回答者のうち、所定勤務時間が週35時間未満である者について、その理由をみると、正規では無回答の者が圧倒的に多い（76.0%）。これに対し、非正規では、「勤務時間・日数が自分の希望にあっているから」（48.2%）が最も多く、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（22.7%）、「家庭の事情でフルタイムで働けないから」（25.5%）がそれに次いでいる。非正規について詳しくみても、回答傾向に大きな違いはないが、契約社員、嘱託に無回答の者がやや多い（それぞれ33.1%、33.0%）。

図表 2-59① 週 35 時間未満である理由（正規／非正規）（複数回答、％）



図表 2-59② 週 35 時間未満である理由（非正規内訳）（複数回答、％）

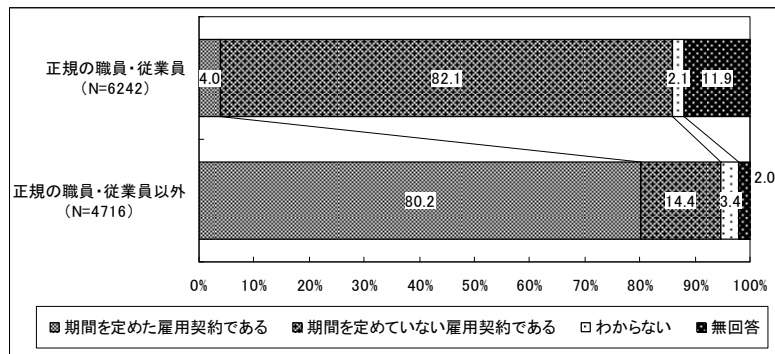


注： 所定勤務時間が週 35 時間未満の者のみ回答。

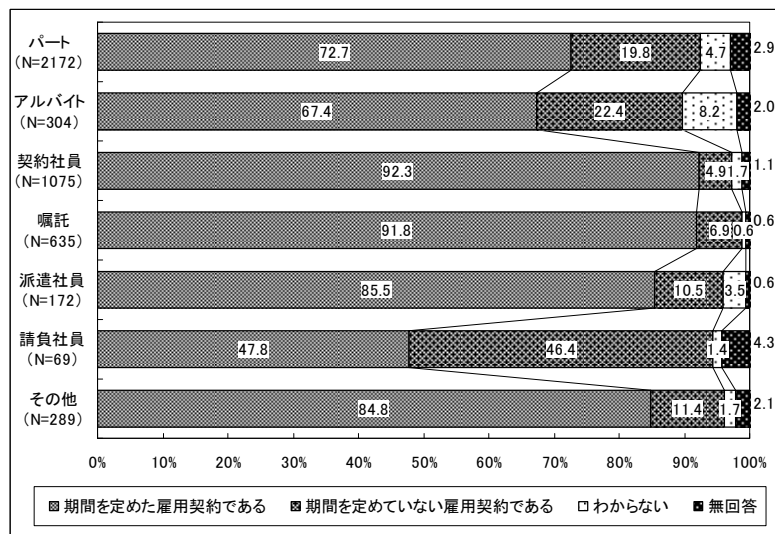
c. 雇用契約（問3）

回答者の雇用契約をみると、正規においては「期間を定めていない雇用契約である」が82.1%と大半を占めているのに対し、非正規においては「期間を定めた雇用契約である」が80.2%と大半を占めている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがある。具体的には、請負社員、アルバイト、パートには、「期間を定めていない雇用契約である」が相対的に多い（それぞれ46.4%、22.4%、19.8%）。

図表2-60① 雇用契約（正規／非正規）



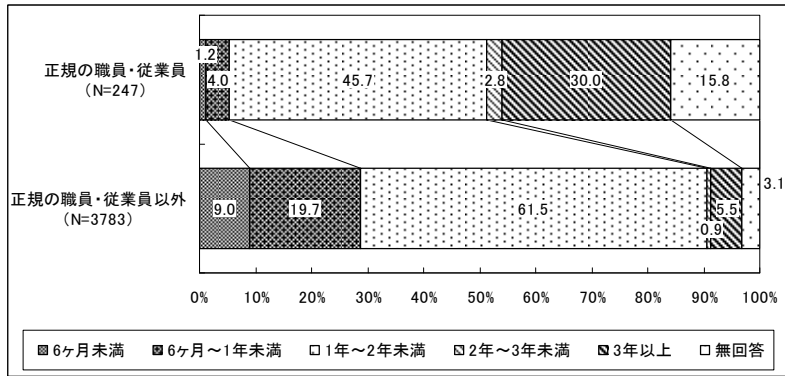
図表2-60② 雇用契約（非正規内訳）



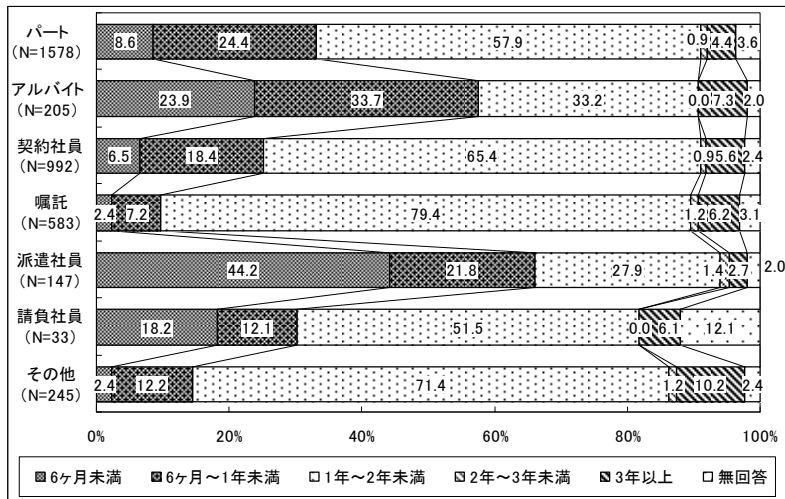
d. 契約期間（問3）

回答者のうち、期間を定めた雇用契約である者について、契約期間をみると、非正規よりも正規の方が長い傾向がある。具体的には、正規においては「3年以上」が30.0%を占めているのに対し、非正規においては1年未満が28.7%を占めている。なお、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがあり、アルバイト、派遣社員は特に契約期間が短くなっている（1年未満がそれぞれ57.6%、66.0%）。

図表 2-6 1 ① 契約期間（正規／非正規）



図表 2-6 1 ② 契約期間（非正規内訳）

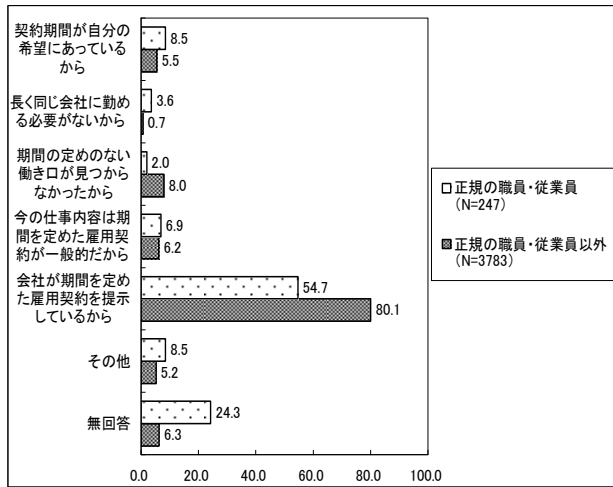


注： 期間を定めた雇用契約である者のみ回答。

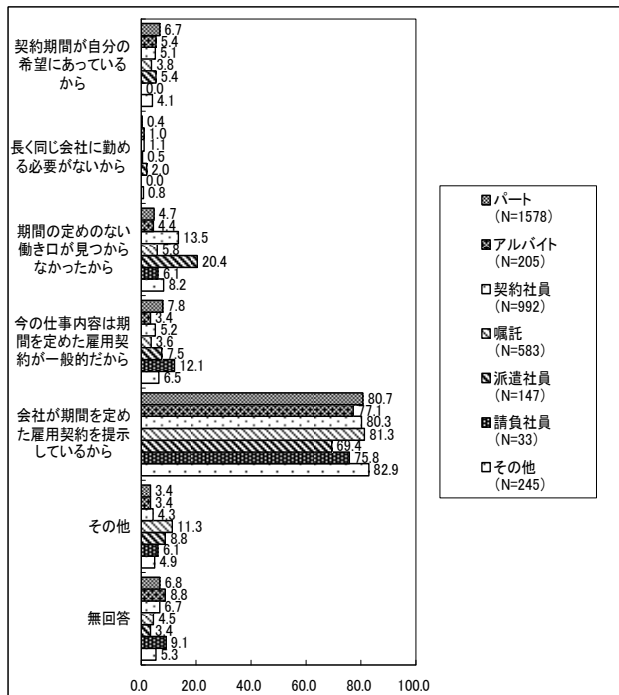
e. 期間を定めた雇用契約である理由（問3）

回答者のうち、期間を定めた雇用契約である者について、その理由をみると、正規、非正規ともに「会社が期間を定めた雇用契約を提示しているから」が最も多くなっている（それぞれ 54.7%、80.1%）。非正規について詳しくみても、回答傾向に大きな違いはないが、派遣社員に「期間の定めのない働き口が見つからなかったから」がやや多い（20.4%）。

図表 2-6 2 ① 期間を定めた雇用契約である理由（正規／非正規）
（複数回答、％）



図表 2-6 2 ② 期間を定めた雇用契約である理由（非正規内訳）
（複数回答、％）

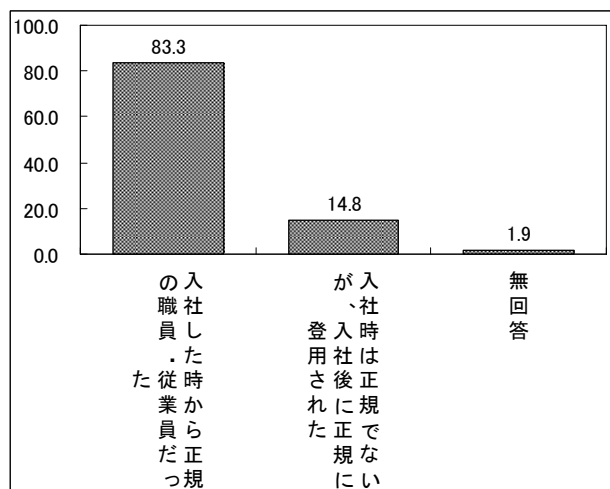


注： 期間を定めた雇用契約である者のみ回答。

f. 正規となった経緯（問 5）

正規の職員・従業員（正規）について、正規となった経緯をたずねたところ、「入社した時から正規の職員・従業員だった」が 83.3%、「入社時は正規でないが、入社後に正規に登録された」が 14.8%となっている。

図表 2-6 3 正規となった経緯（正規のみ）（％）

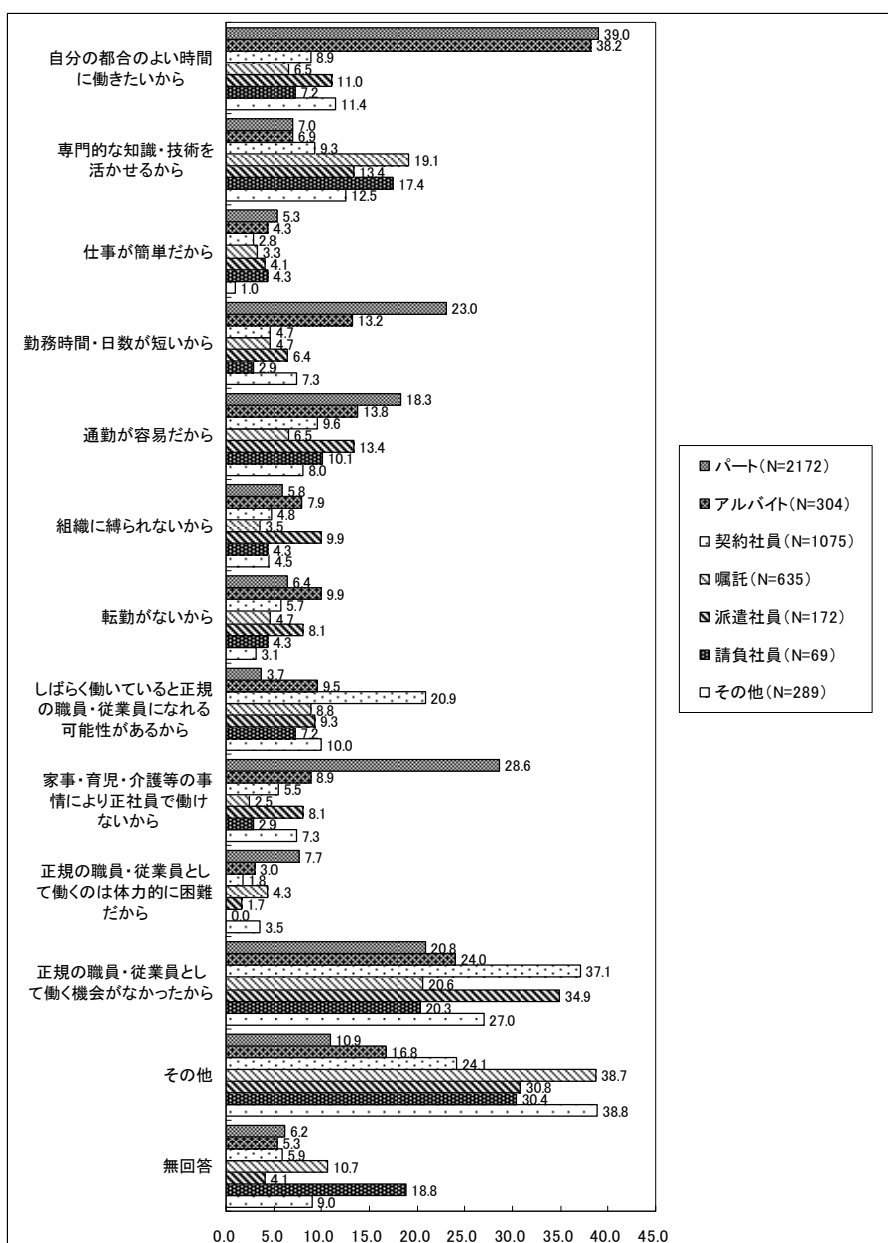


注： 正規の職員・従業員のみ回答。

g. 非正規となった理由（問5）

正規の職員・従業員以外（非正規）について、非正規となった理由をたずねたところ、パート、アルバイトにおいては、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、それぞれ39.0%、38.2%となっている。他方、契約社員、派遣社員においては、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」が最も多く、それぞれ37.1%、34.9%となっている。また、契約社員には、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから」と回答する者も多い（20.9%）。

図表2-64 非正規となった理由（非正規のみ）（複数回答、%）



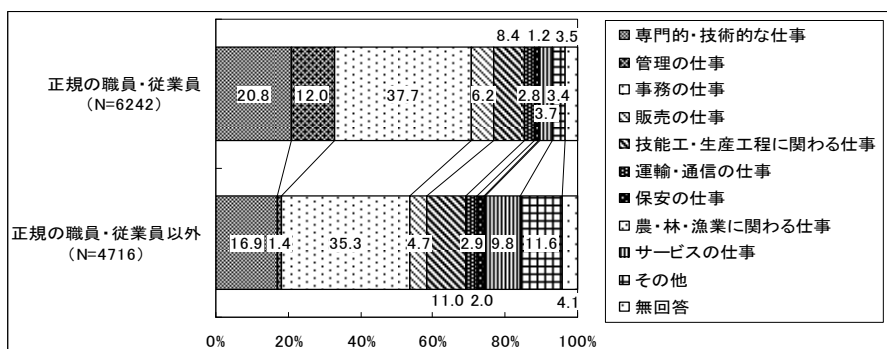
注： 正規の職員・従業員以外のみ回答。

(3) 仕事と業務

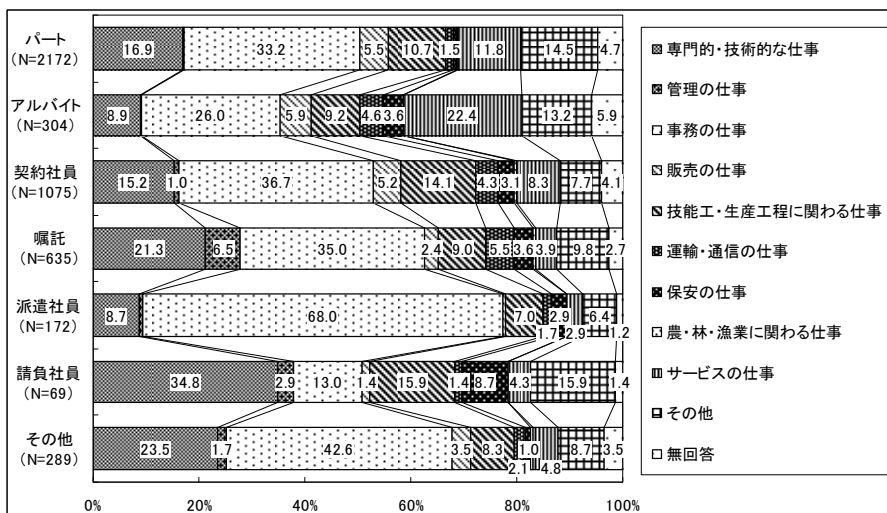
a. 職種 (問 8)

回答者の職種をみると、正規、非正規ともに、「事務の仕事」が最も多い(それぞれ 37.7%、35.3%)。他方、両者の違いとしては、正規では「専門的・技術的な仕事」、「管理の仕事」が相対的に多く(それぞれ 20.8%、12.0%)、非正規では「技能工・生産工程に関わる仕事」、「サービスの仕事」が相対的に多いことがあげられる(それぞれ 11.0%、9.8%)。また、非正規について詳しくみると、アルバイトに「サービスの仕事」が多いこと(22.4%)、派遣社員に「事務の仕事」が多いことなどが読み取れる(68.0%)。

図表 2-65① 職種 (正規/非正規)



図表 2-65② 職種 (非正規内訳)



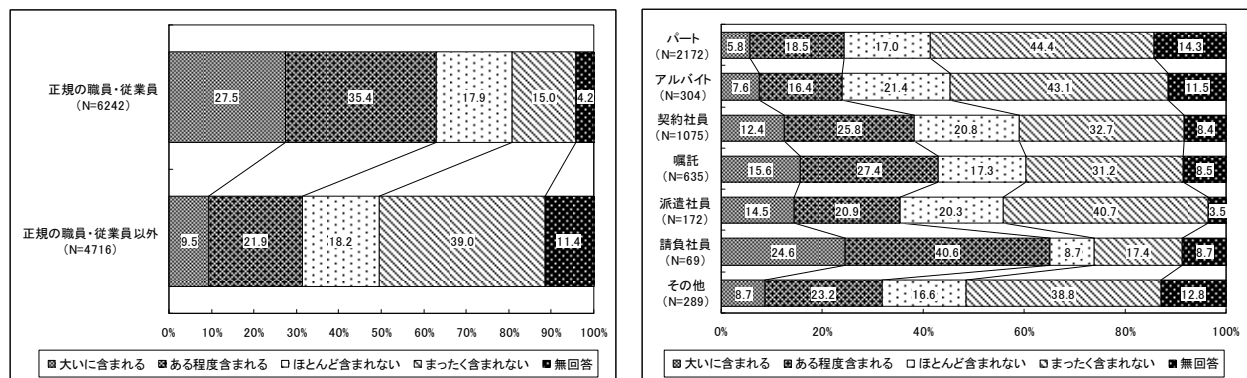
注： 1%未満の値ラベルは省略した。

b. 業務の性質 (問 10)

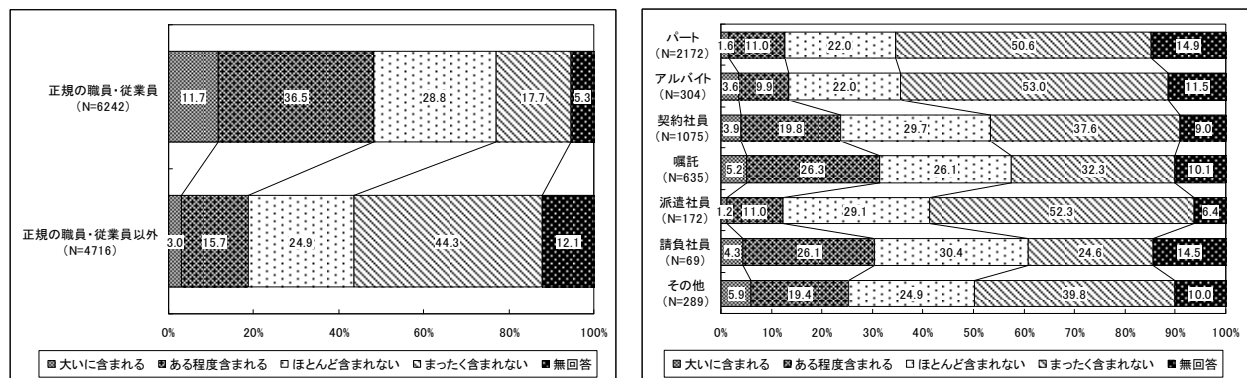
調査票では、自分の仕事に、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」がそれぞれどのくらい含まれているかをたずねている。

正規と非正規を比べると、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」については、正規の方が多く含まれると回答しているが、「他の従業員の補助的な業務」については、非正規の方が多く含まれると回答している。また、非正規について詳しくみると、請負社員の仕事に「管理的な業務」が多く含まれていること、派遣社員の仕事に「部下や後輩の指導業務」がほとんど含まれていないこと、「他の従業員の補助的な業務」が比較的多く含まれていることなどが読み取れる。

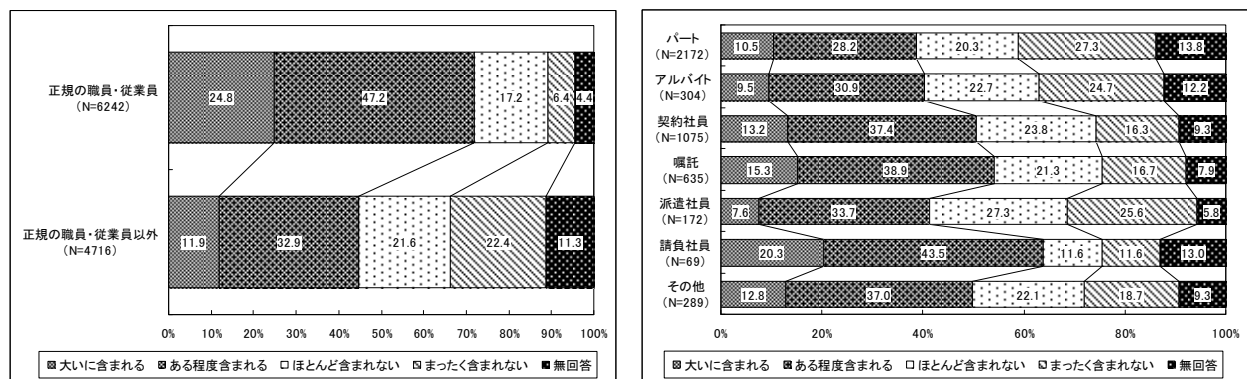
図表 2-66①② 管理的な業務 (左: ①正規/非正規、右: ②非正規内訳)



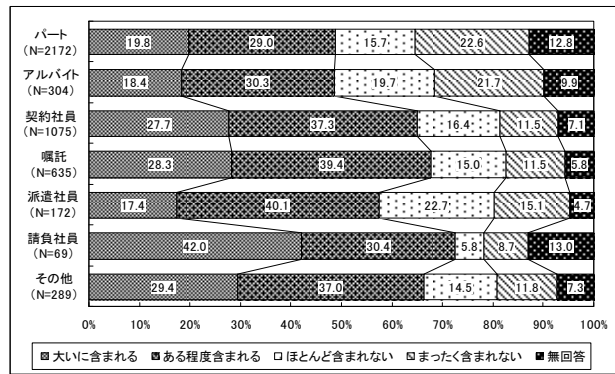
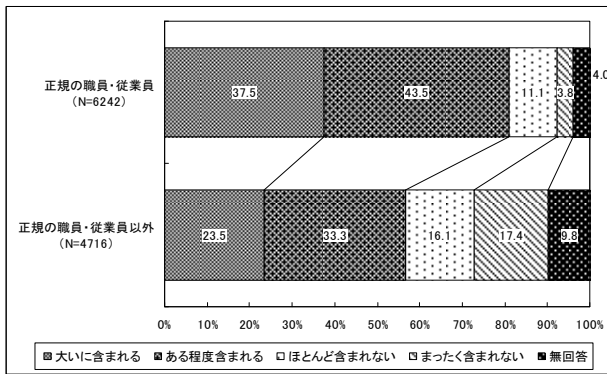
図表 2-66③④ 企画的な業務 (左: ③正規/非正規、右: ④非正規内訳)



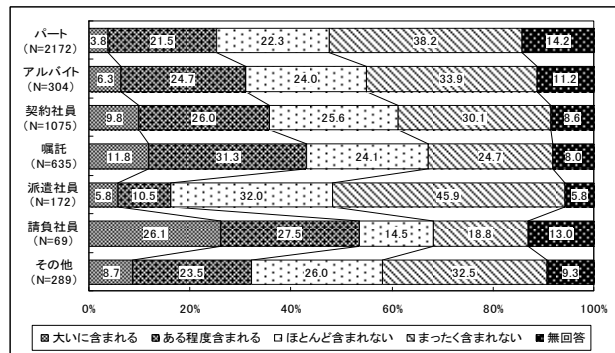
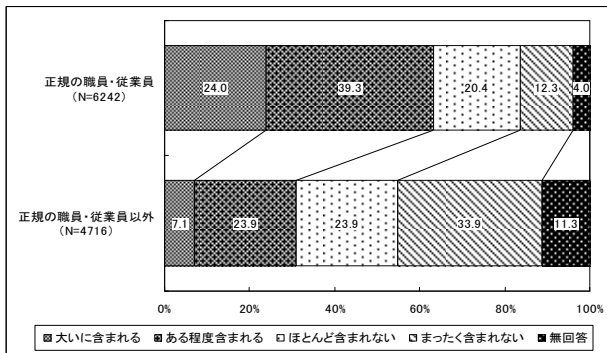
図表 2-66⑤⑥ 意思決定・判断をともなう業務 (左: ⑤正規/非正規、右: ⑥非正規内訳)



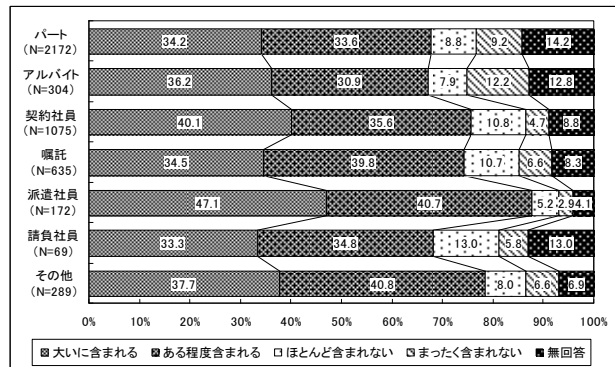
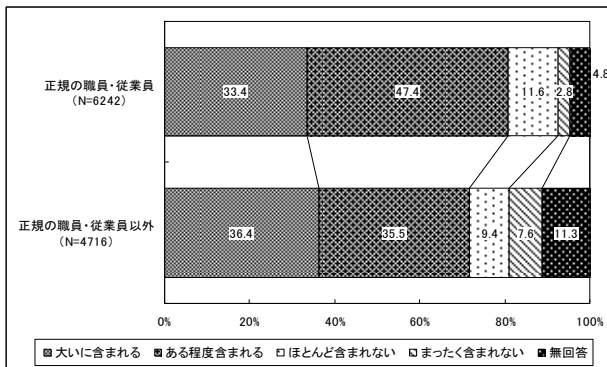
図表 2-66⑦⑧ 専門知識・スキルを求められる業務 (左: ⑦正規/非正規、右: ⑧非正規内訳)



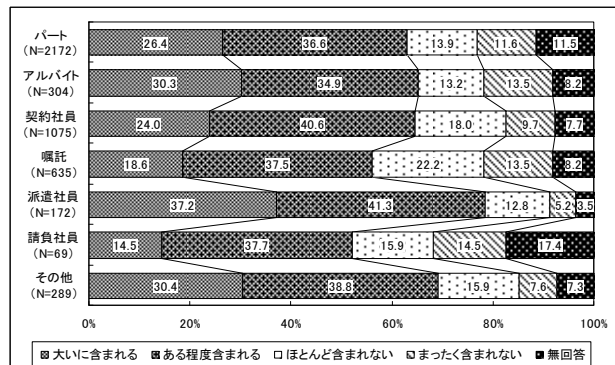
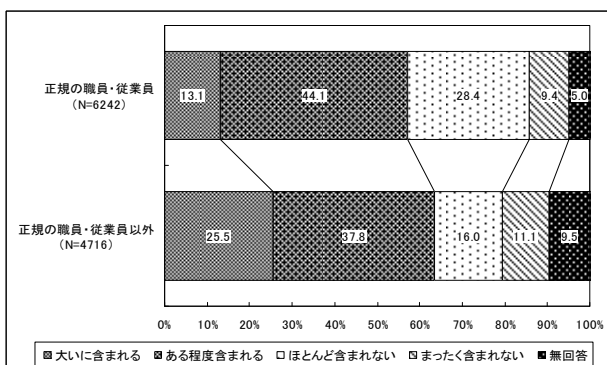
図表 2-66⑨⑩ 部下や後輩の指導業務 (左: ⑨正規/非正規、右: ⑩非正規内訳)



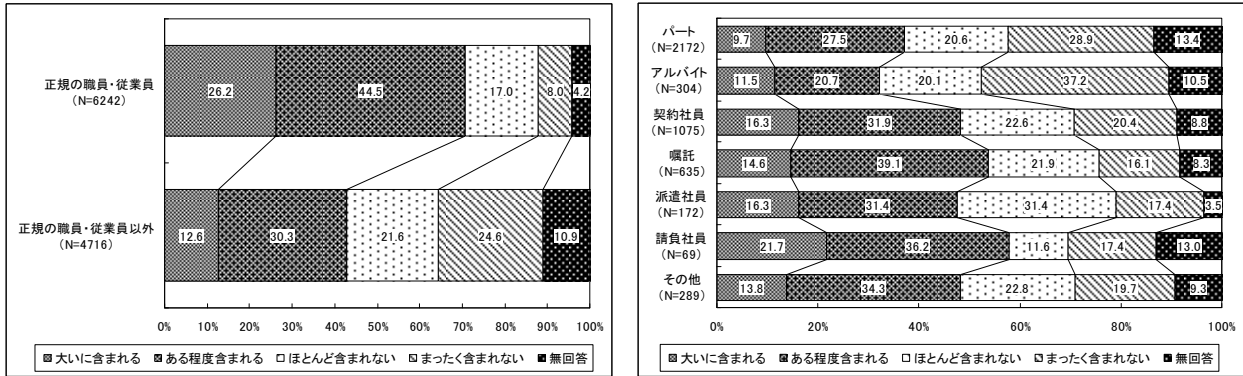
図表 2-66⑪⑫ 定型的な業務 (左: ⑪正規/非正規、右: ⑫非正規内訳)



図表 2-66⑬⑭ 他の従業員の補助的な業務 (左: ⑬正規/非正規、右: ⑭非正規内訳)



図表 2-6 6 ⑮⑯ 社内の他部署との連絡・調整業務（左：⑮正規／非正規、右：⑯非正規内訳）

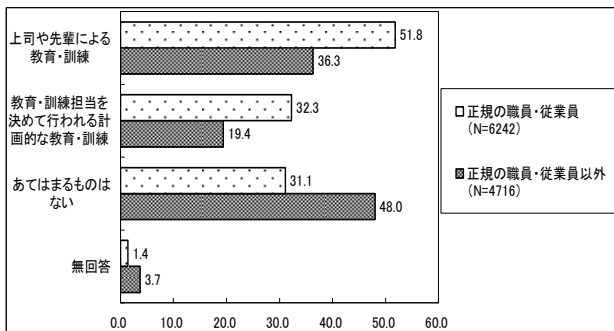


(4) 能力開発

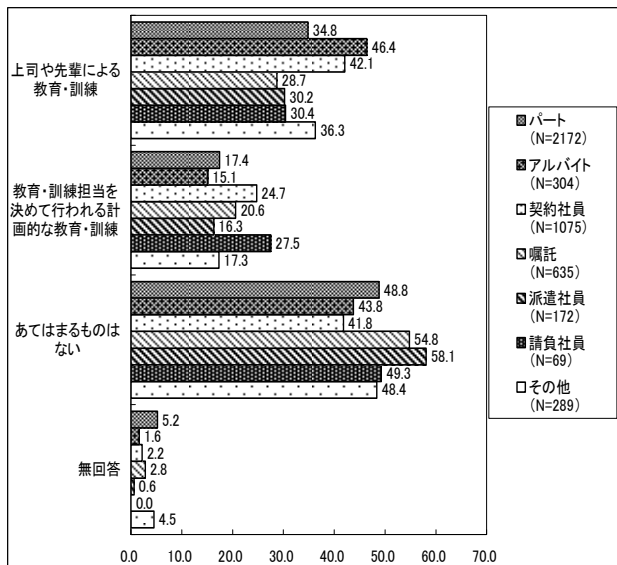
a. OJT の状況 (問 13a)

調査票では、会社で、回答者に対してどのような教育訓練の取り組みがなされているかをたずねている。まず、日常の業務につきながら行われる教育・訓練 (OJT) の状況をみると、「上司や先輩による教育・訓練」、「教育・訓練担当を決めて行われる計画的な教育・訓練」のいずれも、非正規よりも正規の方が選択率が高い (正規はそれぞれ 51.8%、32.3%、非正規はそれぞれ 36.3%、19.4%)。非正規について詳しくみると、「上司や先輩による教育・訓練」についてはアルバイト、契約社員において選択率が高く (それぞれ 46.4%、42.1%)、「教育・訓練担当を決めて行われる計画的な教育・訓練」については請負社員、契約社員において選択率が高いことが読み取れる (それぞれ 27.5%、24.7%)。

図表 2-6 7 ① OJT の状況
(正規／非正規)
(複数回答、%)



図表 2-6 7 ② OJT の状況
(非正規内訳)
(複数回答、%)

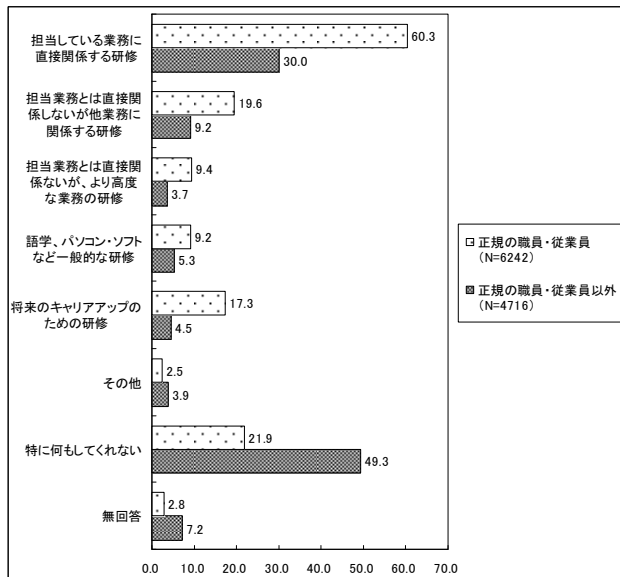


b. Off-JT の状況 (問 13b)

次に、職場から離れて行われる研修など (Off-JT) の状況を見ると、「担当している業務に直接関係する研修」、「担当業務とは直接関係しないが、社内の他の業務に関する研修」、「担当業務とは直接関係しないが、社内のより高度な業務に関する研修」、「語学、パソコン・ソフトなど一般的な研修」、「将来のキャリアアップのための研修」のいずれも、非正規よりも正規の方が選択率が高い (正規はそれぞれ 60.3%、19.6%、9.4%、9.2%、17.3%、非正規はそれぞれ 30.0%、9.2%、3.7%、5.3%、4.5%)。非正規について詳しくみると、「担当している業務に直接関係する研修」については契約社員、嘱託、請負社員において選択率が高いこと (それぞれ 37.0%、38.4%、37.7%)、「語学、パソコン・ソフトなど一般的な研修」については派遣社員において選択率が高いこと (12.8%)、などが読み取れる。

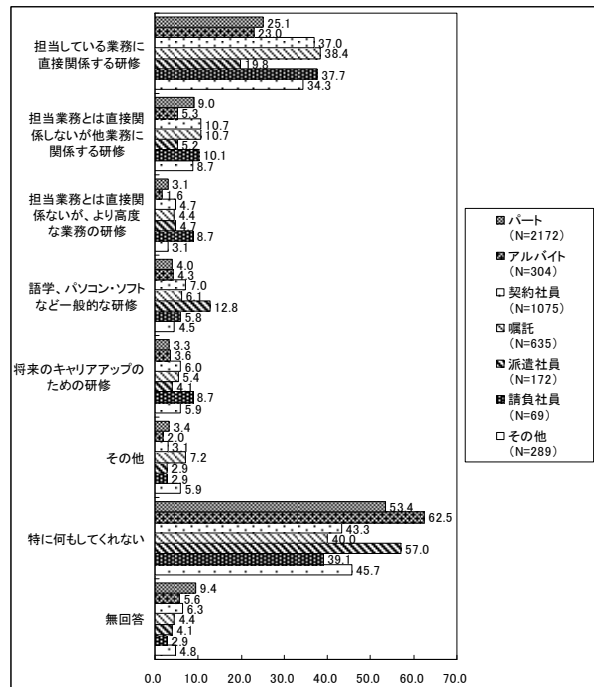
図表 2-68① Off-JT の状況

(正規／非正規)
(複数回答、%)



図表 2-68② Off-JT の状況

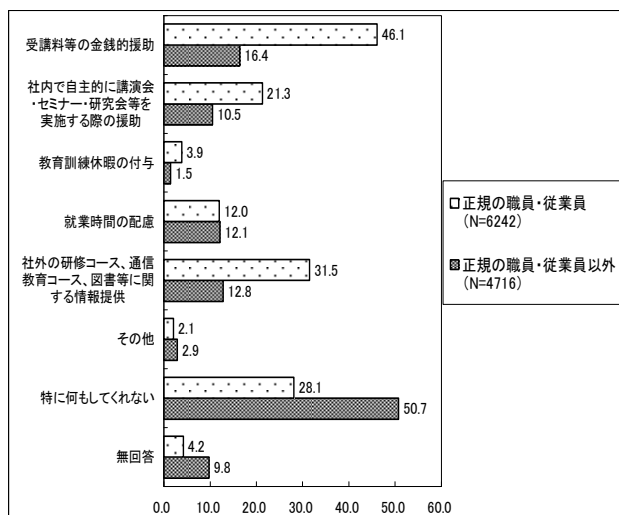
(非正規内訳)
(複数回答、%)



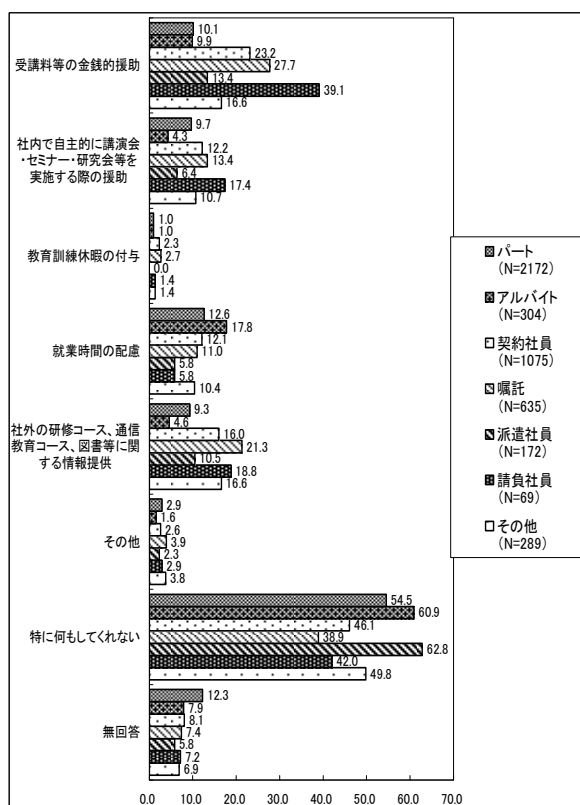
c. 自己啓発支援の状況（問 13c）

また、自己啓発のための支援の状況をみると、「受講料等の金銭的援助」、「社内で自主的に講演会・セミナー・研究会等を実施する際の援助」、「教育訓練休暇の付与」、「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」については非正規よりも正規の方が選択率が高いが（正規はそれぞれ 46.1%、21.3%、3.9%、31.5%、非正規はそれぞれ 16.4%、10.5%、1.5%、12.8%）、「就業時間の配慮」については正規と非正規とでほとんど選択率に差がない（12.0%、12.1%）。なお、非正規について詳しくみると、特にアルバイトにおいて、「就業時間の配慮」の選択率が高いことが読み取れる（17.8%）。

図表 2-69① 自己啓発支援の状況
（正規／非正規）
（複数回答、%）



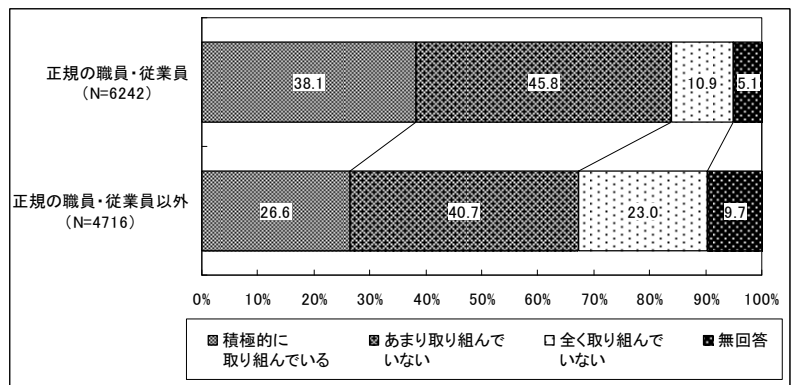
図表 2-69② 自己啓発支援の状況
（非正規内訳）
（複数回答、%）



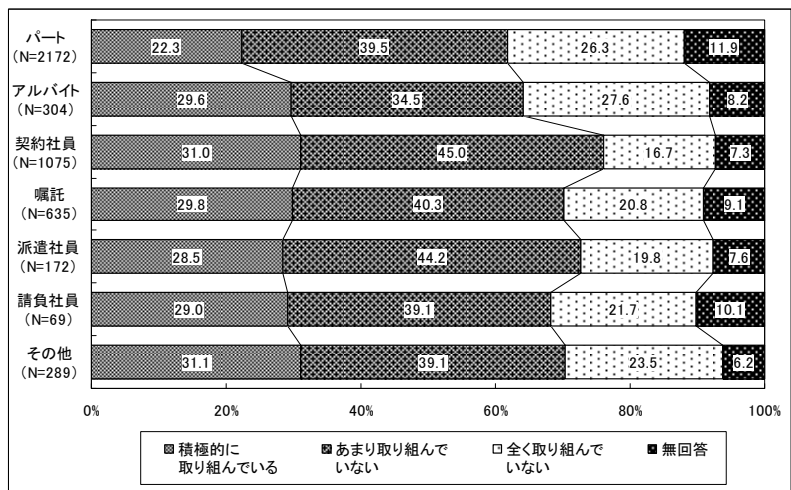
d. 職業能力開発の取り組み状況（問 14）

回答者が自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいるかをみると、全体として、非正規よりも正規の方が積極的に取り組んでいる傾向がある。具体的には、「積極的に取り組んでいる」割合が、正規では 38.1%であるのに対し、非正規では 26.6%となっている。また、非正規について詳しくみても、特に大きな違いはないが、しいていえば、契約社員において「積極的に取り組んでいる」割合が高く（31.0%）、「全く取り組んでいない」割合が低い（16.7%）ことが読み取れる。

図表 2-70① 職業能力開発の取り組み状況
(正規/非正規)



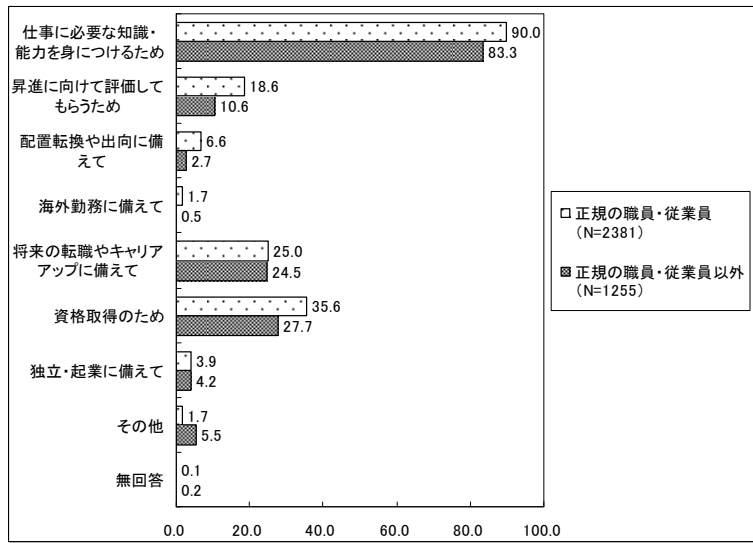
図表 2-70② 職業能力開発の取り組み状況
(非正規内訳)



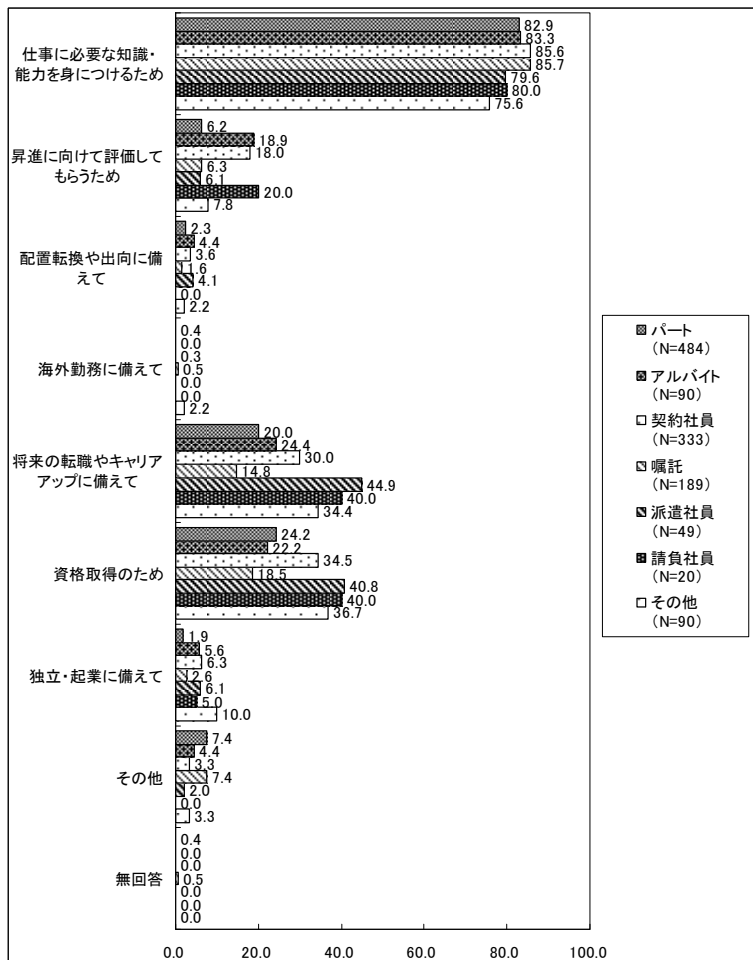
e. 職業能力開発に取り組んでいる理由 (問 14)

自分の職業能力開発に「積極的に取り組んでいる」と回答した者について、その理由をたずねたところ、正規、非正規ともに、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」との回答が圧倒的に多い(正規 90.0%、非正規 83.3%)。非正規について詳しくみても、全体的な傾向は変わらないが、特に派遣社員においては、「将来の転職やキャリアアップに備えて」(44.9%)、「資格取得のため」(40.8%)との回答が若干多いことが指摘できる。

図表 2-71 ① 職業能力開発に取り組んでいる理由
(正規/非正規) (複数回答、%)



図表 2-71 ② 職業能力開発に取り組んでいる理由
(非正規内訳) (複数回答、%)

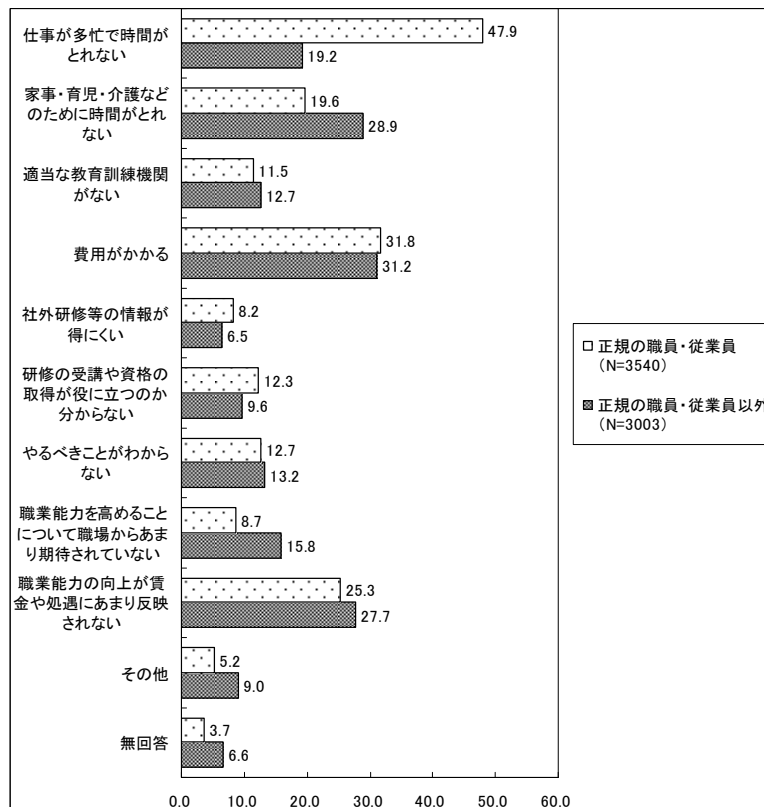


注： 自分の職業能力開発に「積極的に取り組んでいる」者のみ回答。

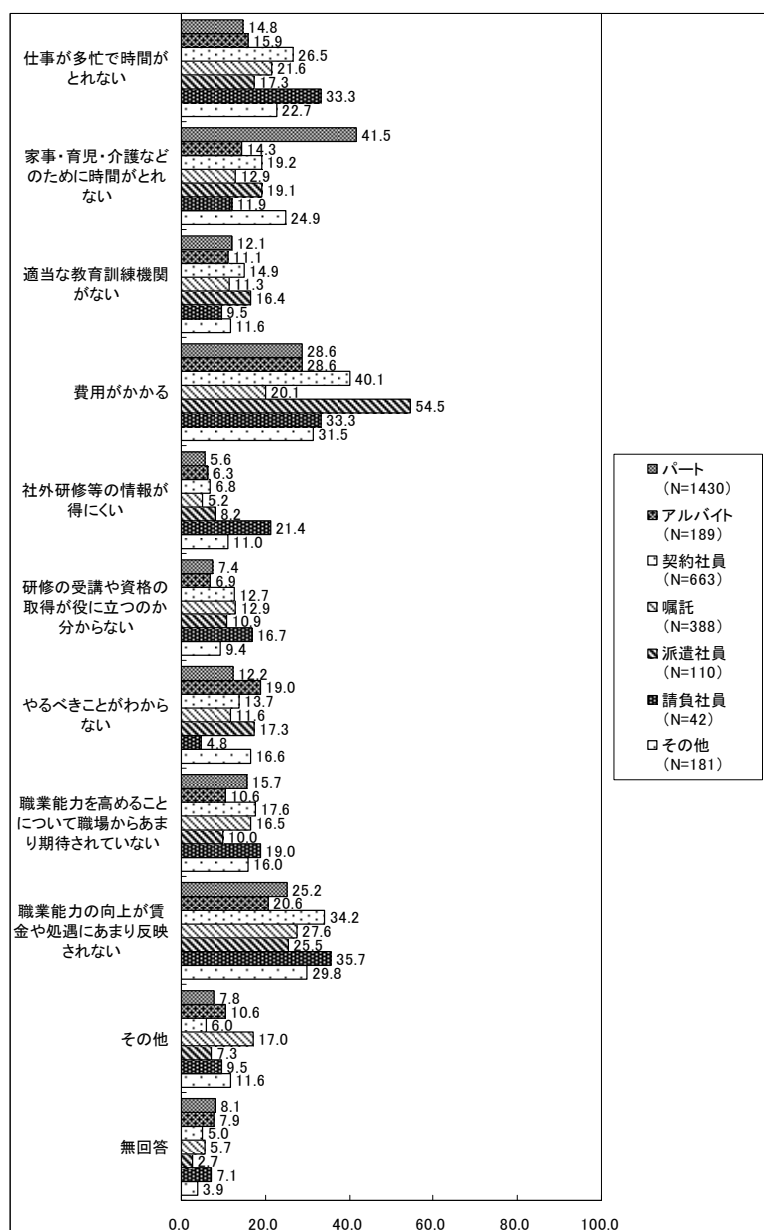
f. 職業能力開発に取り組んでいない理由（問 14）

自分の職業能力開発に「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」と回答した者について、その理由をたずねたところ、正規では「仕事が多忙で時間がとれない」（47.9%）、「費用がかかる」（31.8%）との回答が多いのに対し、非正規では「費用がかかる」（31.2%）、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（28.9%）、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（27.7%）との回答が多い。非正規について詳しくみると、契約社員、派遣社員では「費用がかかる」（それぞれ 40.1%、54.5%）、パートでは「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（41.5%）、請負社員では「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（35.7%）との回答が多い。

図表 2-7 2 ① 職業能力開発に取り組んでいない理由
（正規／非正規）（複数回答、%）



図表 2-7 2 ② 職業能力開発に取り組んでいない理由
(非正規内訳) (複数回答、%)



注： 自分の職業能力開発に「あまり取り組んでいない」者、「全く取り組んでいない」者のみ回答。

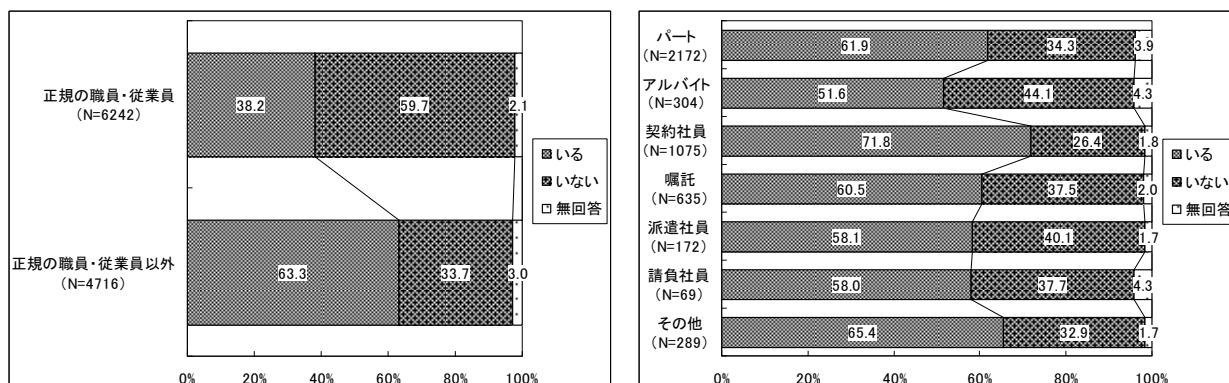
(5) 同じ仕事をしている他の形態の有無と就業条件・処遇の異同

a. 同じ仕事をしている他の形態の有無 (問 16)

「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対し、正規では 38.2%が、非正規では 63.3%が「いる」と回答している。非正規について詳しくみても、特に大きな違いはないが、アルバイトにおいて「いる」との回答がやや少なく (51.6%)、契約社員において「いる」との回答がやや多い (71.8%)。

図表 2-73①② 同じ仕事をしている他の形態の有無

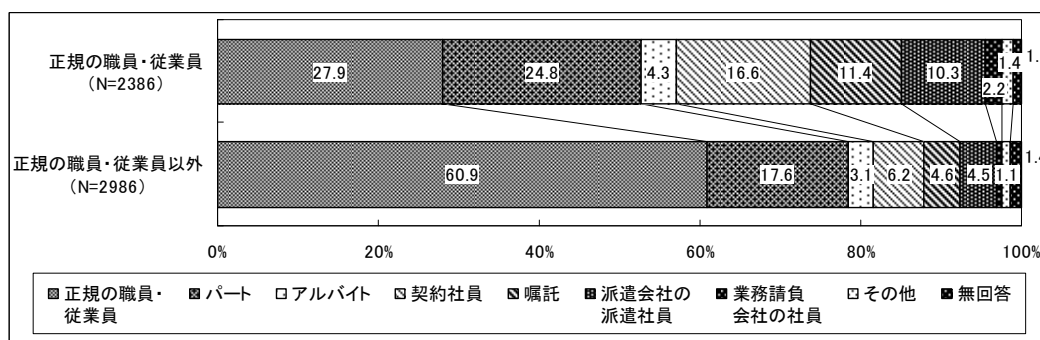
(左：①正規／非正規、右：②非正規内訳)



b. 同じ仕事をしている他の形態 (問 16)

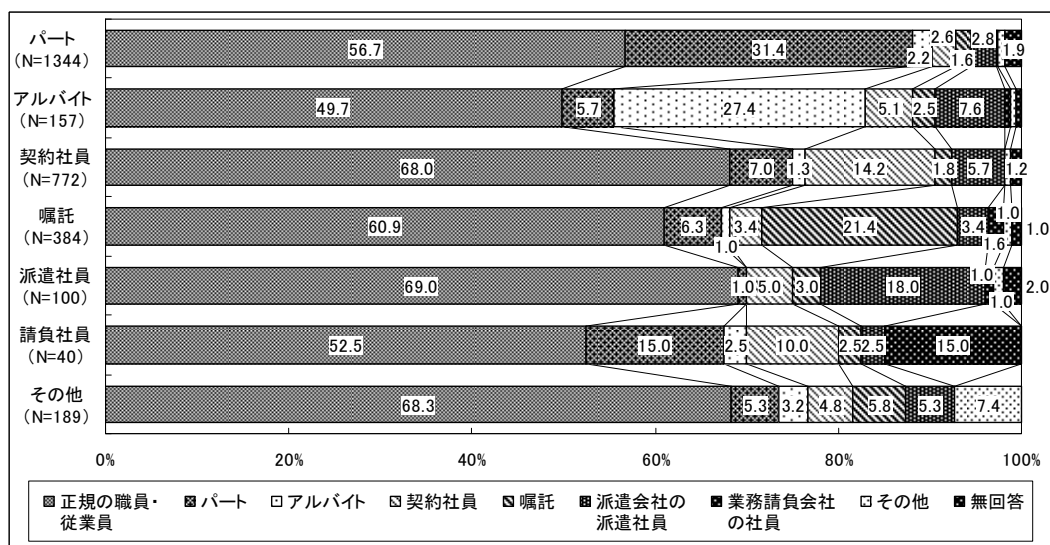
「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人の雇用・就業形態をみると、正規では「正規の職員・従業員」(27.9%)、「パート」(24.8%)、「契約社員」(16.6%)の順に多く、非正規では「正規の職員・従業員」(60.9%)が圧倒的に多い。非正規について詳しくみると、特に契約社員と派遣社員において、「正規の職員・従業員」と回答する者が多い(それぞれ68.0%、69.0%)⁴⁶。

図表 2-74① 同じ仕事をしている他の形態 (正規／非正規)



⁴⁶ 自分と同じ雇用・就業形態を選択している者もいるが、ここで選択肢にあげている雇用・就業形態が同じであっても人事管理上の区分が異なる可能性があると考え、(無回答、欠損値扱いとせず)に集計対象としている。

図表 2-74② 同じ仕事をしている他の形態（非正規内訳）



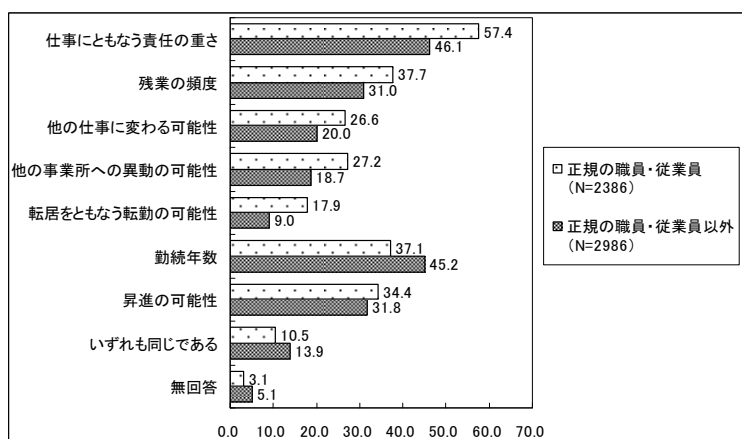
注1： 「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

注2： 1%未満の値ラベルは省略した。

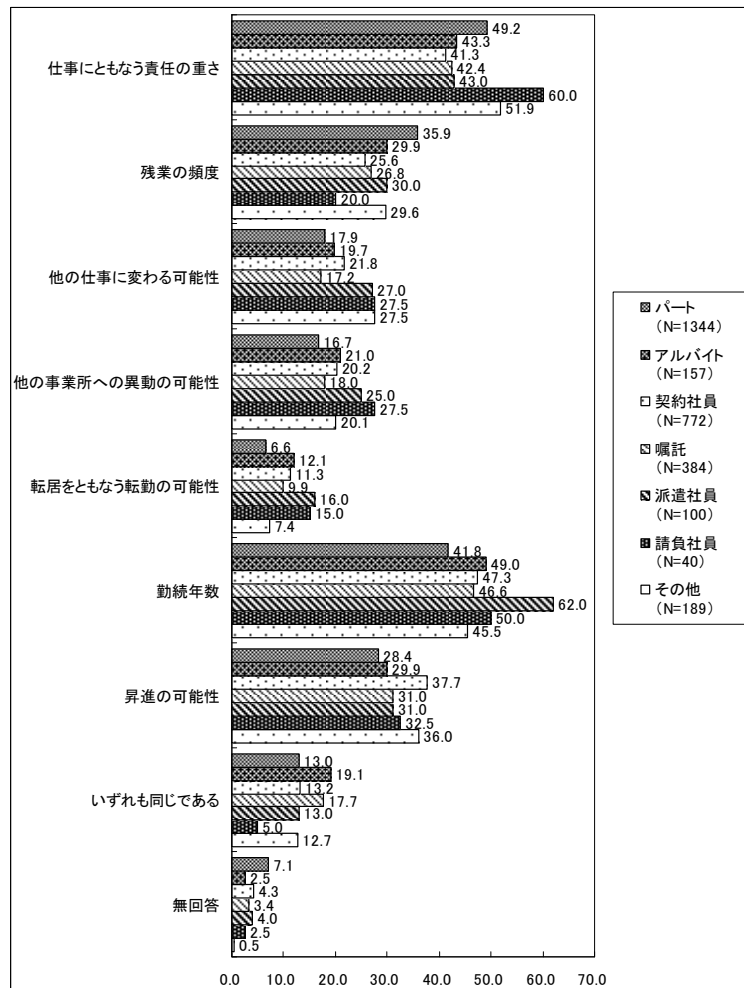
c. 就業条件の異同（問16）

調査票では、「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人と自分との就業条件の異同（異なるもの）をたずねている。回答者によって、比較している相手の雇用・就業形態が異なるため、結果の解釈には留意が必要であるが、これをみると、総じて、「仕事にともなう責任の重さ」（正規 57.4%、非正規 46.1%）、「勤続年数」（正規 37.1%、非正規 45.2%）が異なる場合が多いことがわかる。非正規について詳しくみると、特に請負社員において「仕事にともなう責任の重さ」が異なる場合が多いこと（60.0%）、派遣社員において「勤続年数」が異なる場合が多いこと（62.0%）、が読み取れる。

図表 2-75① 異なる就業条件（正規／非正規）（複数回答、%）



図表 2-75② 異なる就業条件（非正規内訳）（複数回答、％）

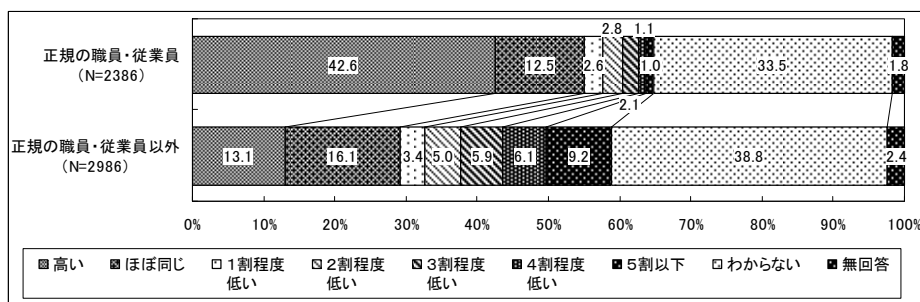


注： 「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

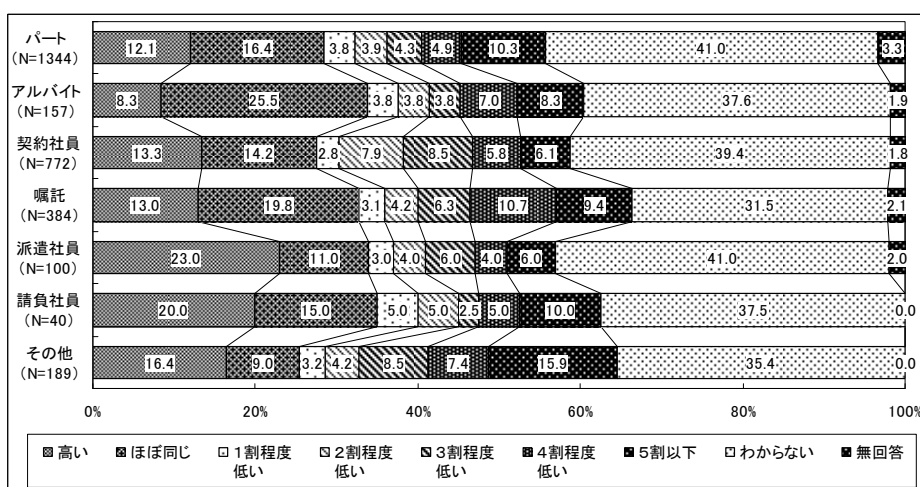
d. 賃金の違い（問16）

同じく、調査票では、「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人と自分との賃金の違いをたずねている。回答者によって、比較している相手の雇用・就業形態が異なるため、結果の解釈には留意が必要であるが、これをみると、正規の場合、比較している相手よりも「高い」との回答が多いが（42.6%）、非正規の場合、比較している相手よりも「高い」との回答は少なく（13.1%）、1割～5割程度低いとの回答が29.6%を占めている。非正規について詳しくみると、派遣社員、請負社員において、比較している相手よりも「高い」との回答がやや多いことが読み取れる（それぞれ23.0%、20.0%）。

図表 2-76① 賃金の違い（正規／非正規）



図表 2-76② 賃金の違い（非正規内訳）

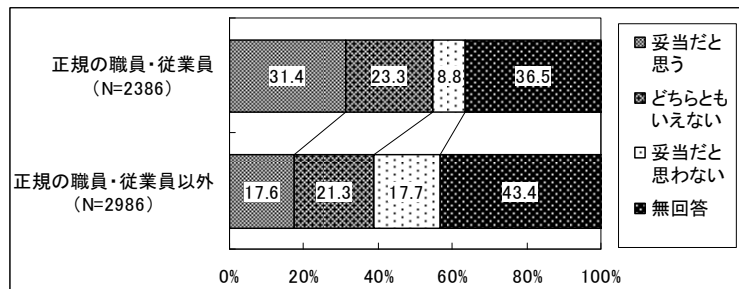


注：「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

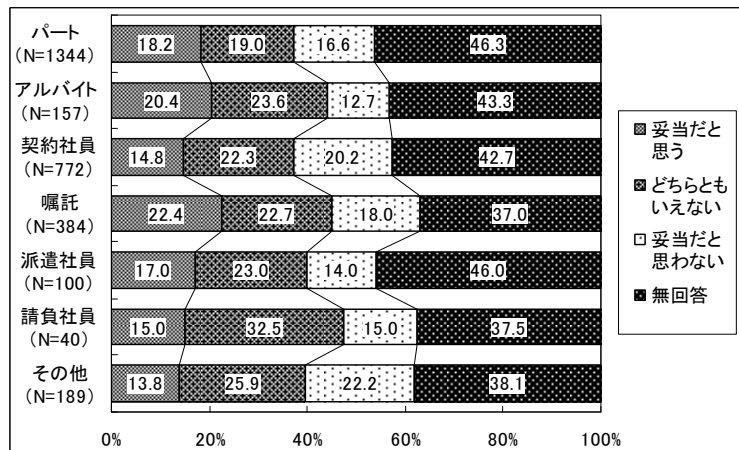
e. 賃金の違いについての考え（問 16）

さらに、調査票では、「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人と自分との賃金の違いについての考えをたずねている。回答者によって比較している相手、その人と自分との賃金の違いが異なるので、結果の解釈には留意が必要であるが、これをみると、正規の場合、「妥当だと思う」との回答が「妥当だと思わない」との回答を上回っており（それぞれ 31.4%、8.8%）、非正規の場合、逆に「妥当だと思わない」との回答が「妥当だと思う」との回答をわずかに上回っている（それぞれ 17.7%、17.6%）ことが読み取れる。非正規について詳しくみると、特に契約社員において、「妥当だと思う」との回答が少なく（14.8%）、「妥当だと思わない」との回答が多い（20.2%）ことが読み取れる。

図表 2-77① 賃金の違いについての考え
(正規/非正規)



図表 2-77② 賃金の違いについての考え
(非正規内訳)



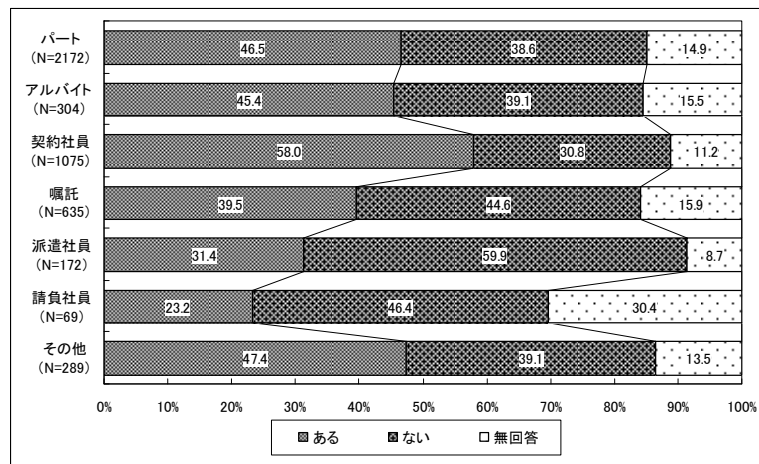
注：「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

(6) 正規の職員・従業員への転換制度

a. 正規の職員・従業員への転換制度 (問 20)

正規の職員・従業員以外（非正規）について、勤め先において正規の職員・従業員に転換できる制度があるか否かをたずねたところ、雇用・就業形態によって少なからず違いがあることがわかる。具体的には、契約社員では 58.0%が、パート、アルバイト、嘱託では 4 割前後（それぞれ 46.5%、45.4%、39.5%）が、派遣社員、請負社員では 3 割前後（それぞれ 31.4%、23.2%）が「ある」と回答している。

図表 2-78 正規の職員・従業員への転換制度の有無
(非正規のみ)

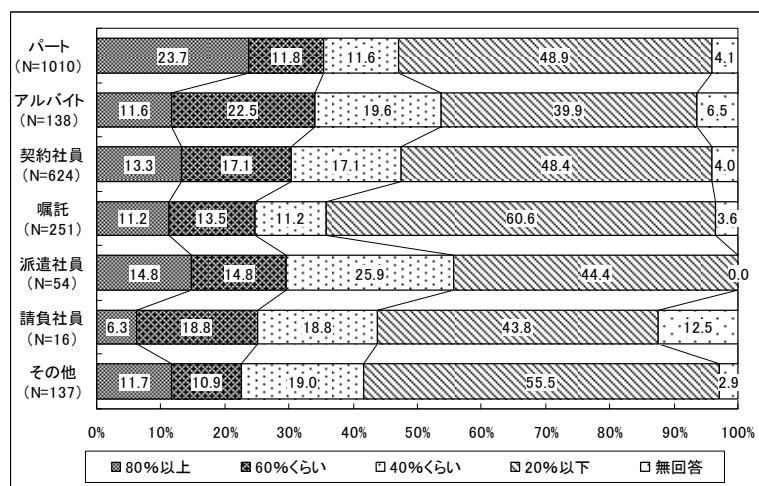


注： 正規の職員・従業員以外のみ回答。

b. 正規の職員・従業員への転換可能性 (問 20)

正規の職員・従業員に転換できる制度が「ある」と回答した者について、実際に転換できる可能性をたずねたところ、全体として、パートにおいて転換可能性が高い傾向が読み取れる。具体的には、パートでは「80%以上」との回答が23.7%であり、他の雇用・就業形態と比べて最も多くなっている。

図表 2-79 正規の職員・従業員への転換可能性
(非正規のみ)



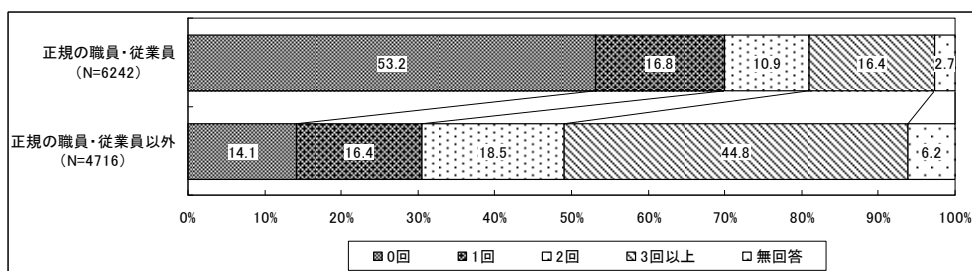
注： 正規の職員・従業員以外で、正規の職員・従業員に転換できる制度が「ある」者のみ回答。

(7) 転職経験

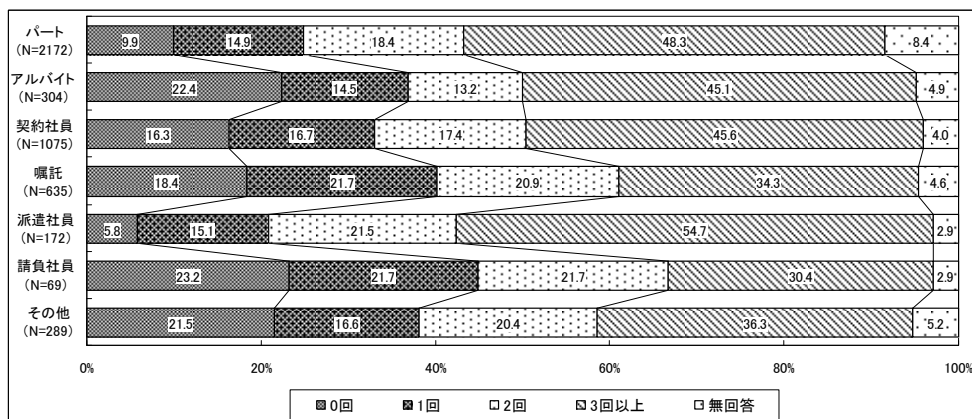
a. 転職回数 (問 21)

回答者が過去に何回転職をしたことがあるかをみると、正規では「0回」が53.2%と最も多いのに対し、非正規では「3回以上」が44.8%と最も多くなっている。非正規について詳しくみると、特に派遣社員において、「0回」の者が少なく(5.8%)、「3回以上」の者が多い(54.7%)ことが読み取れる。

図表 2-80① 転職回数 (正規/非正規)



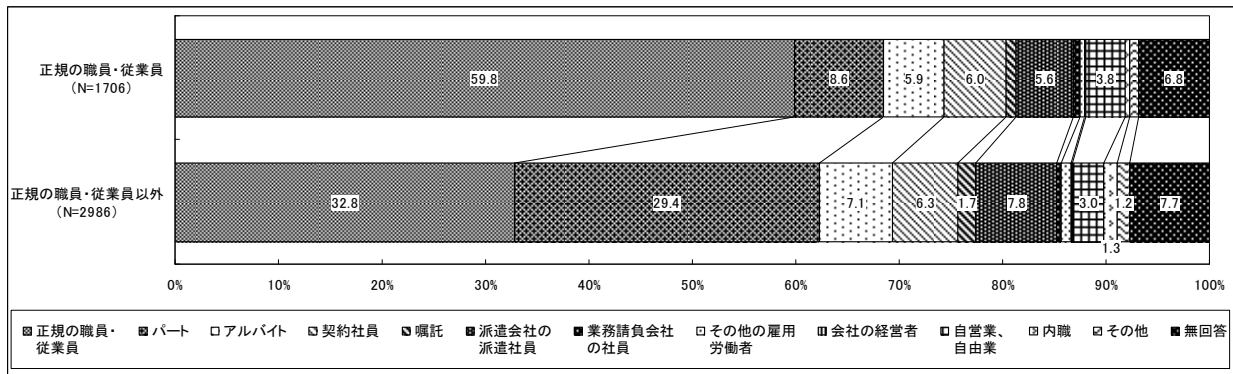
図表 2-80② 転職回数 (非正規内訳)



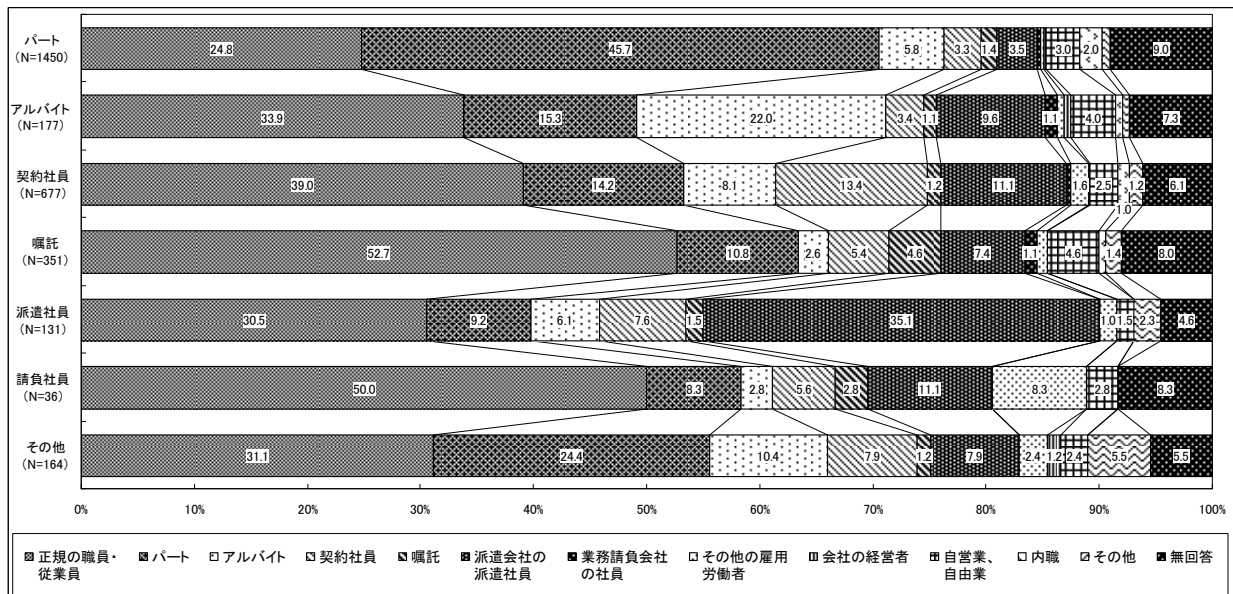
b. 前職での働き方 (問 21)

過去に2回以上転職をしたことがある者について、前職での働き方をたずねたところ、正規では「正規の職員・従業員」が59.8%と圧倒的に多いのに対し、非正規では「正規の職員・従業員」(32.8%)と「パート」(29.4%)が多いことがわかる。非正規について詳しくみると、嘱託、請負社員において、「正規の職員・従業員」との回答が多いこと(それぞれ52.7%、50.0%)、特に派遣社員は、前職も「派遣会社の派遣社員」である場合が多いこと(35.1%)、などが読み取れる。

図表 2-81① 前職での働き方（正規／非正規）



図表 2-81② 前職での働き方（非正規内訳）



注 1： 過去に 2 回以上転職をしたことがある者のみ回答。

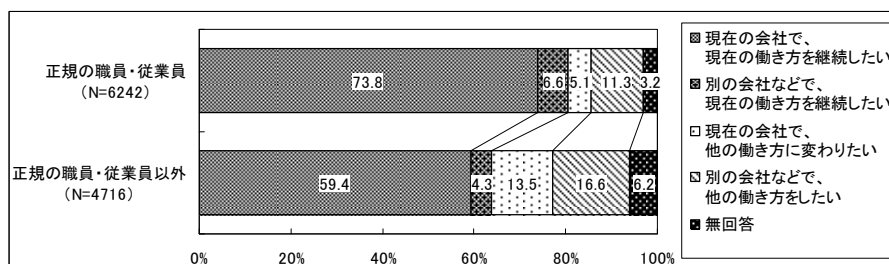
注 2： 1%未満の値ラベルは省略した。

（8）今後の就業希望

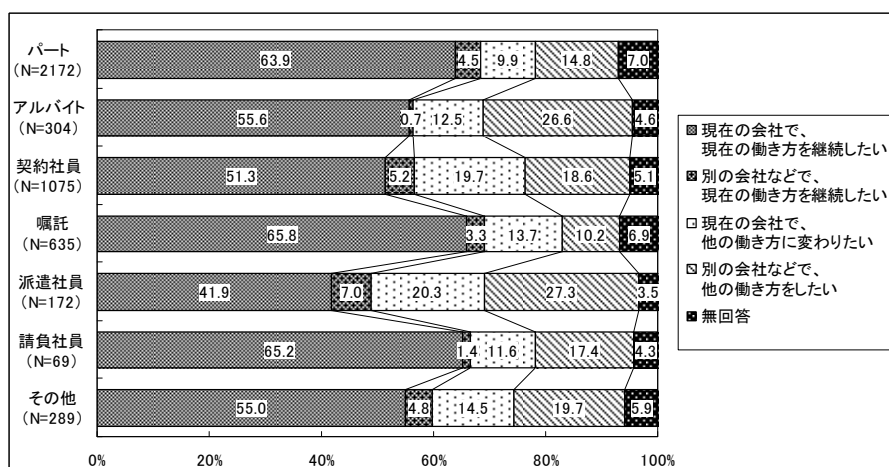
a. 今後の働き方の希望（問 24）

回答者が、今後どの会社でどのような働き方をしたいと考えているかをみると、正規の 73.8%、非正規の 59.4%が「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えていることがわかる。また、非正規について詳しくみると、派遣社員、契約社員は、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えている割合が相対的に低いことが読み取れる（41.9%、51.3%）。

図表 2-82① 今後の働き方の希望（正規／非正規）



図表 2-82② 今後の働き方の希望（非正規内訳）

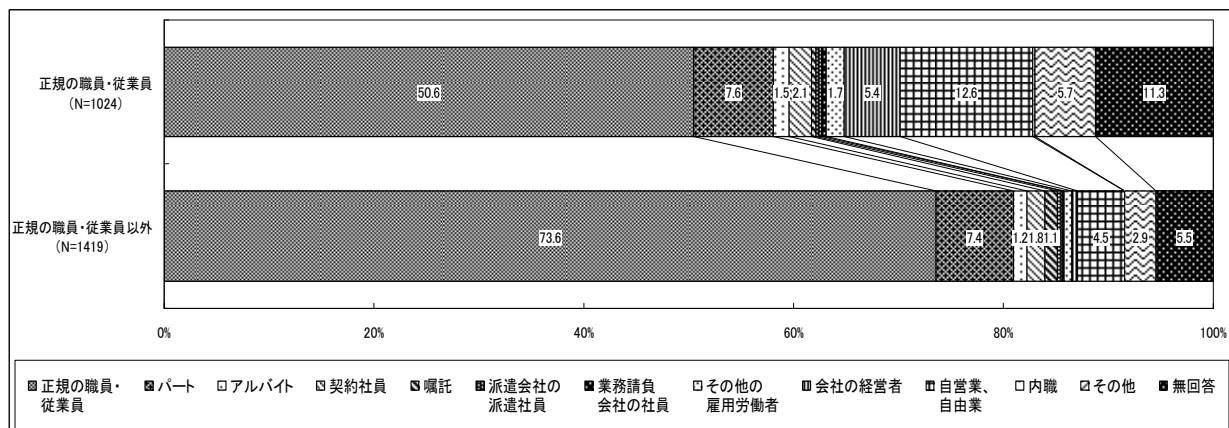


b. どのような働き方に変わりたいか（問 24）

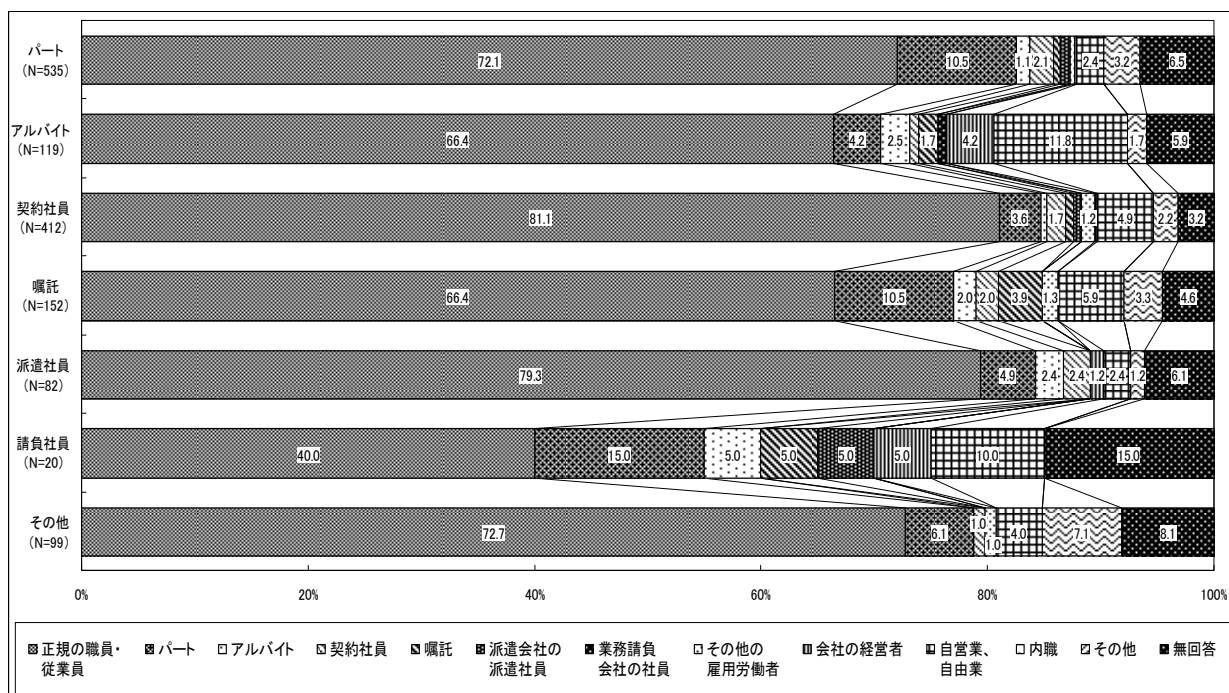
今後の働き方の希望として、「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」と回答した者について、どのような働き方に変わりたいのかをたずねたところ、正規では「正規の職員・従業員」が 50.6%と多く、「自営業、自由業」が 12.6%とそれに次いでおり、非正規では「正規の職員・従業員」が 73.6%と圧倒的に多いことがわかる。また、非正規について詳しくみても、いずれの雇用・就業形態とも「正規の職員・従業員」との回答が最も多くなっている⁴⁷。

⁴⁷ 自分と同じ形態を選択している者もいるが、呼称が同じであっても人事管理上の区分が異なる可能性があると考え、（無回答、欠損値扱いとせずに）集計対象としている。

図表 2-83① どのような働き方に変わりたいか（正規／非正規）



図表 2-83② どのような働き方に変わりたいか（非正規内訳）



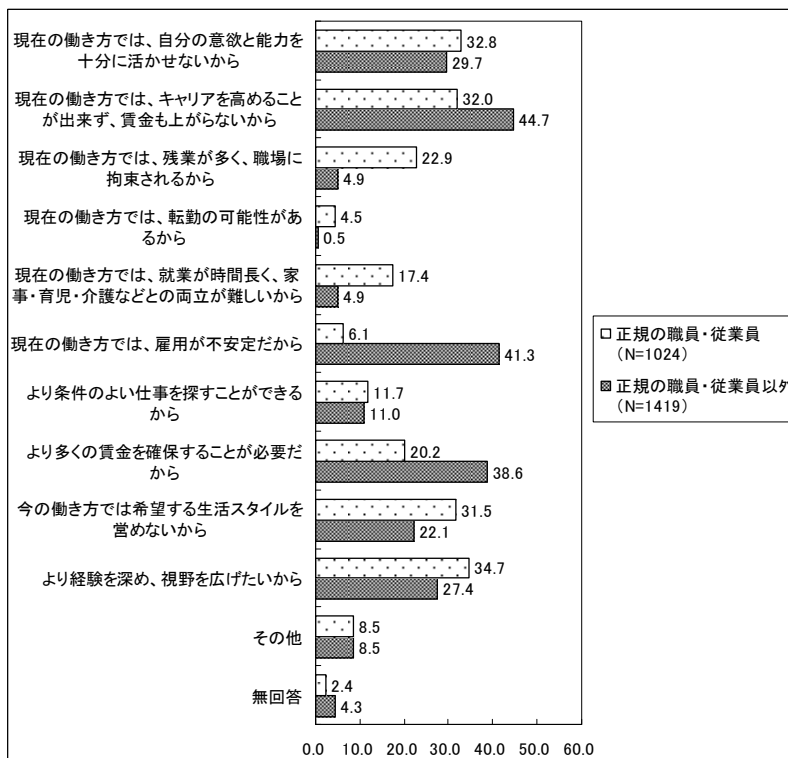
注 1： 「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」者のみ回答。
 注 2： 1%未満の値ラベルは省略した。

c. 他の働き方に変わりたい理由（問 24）

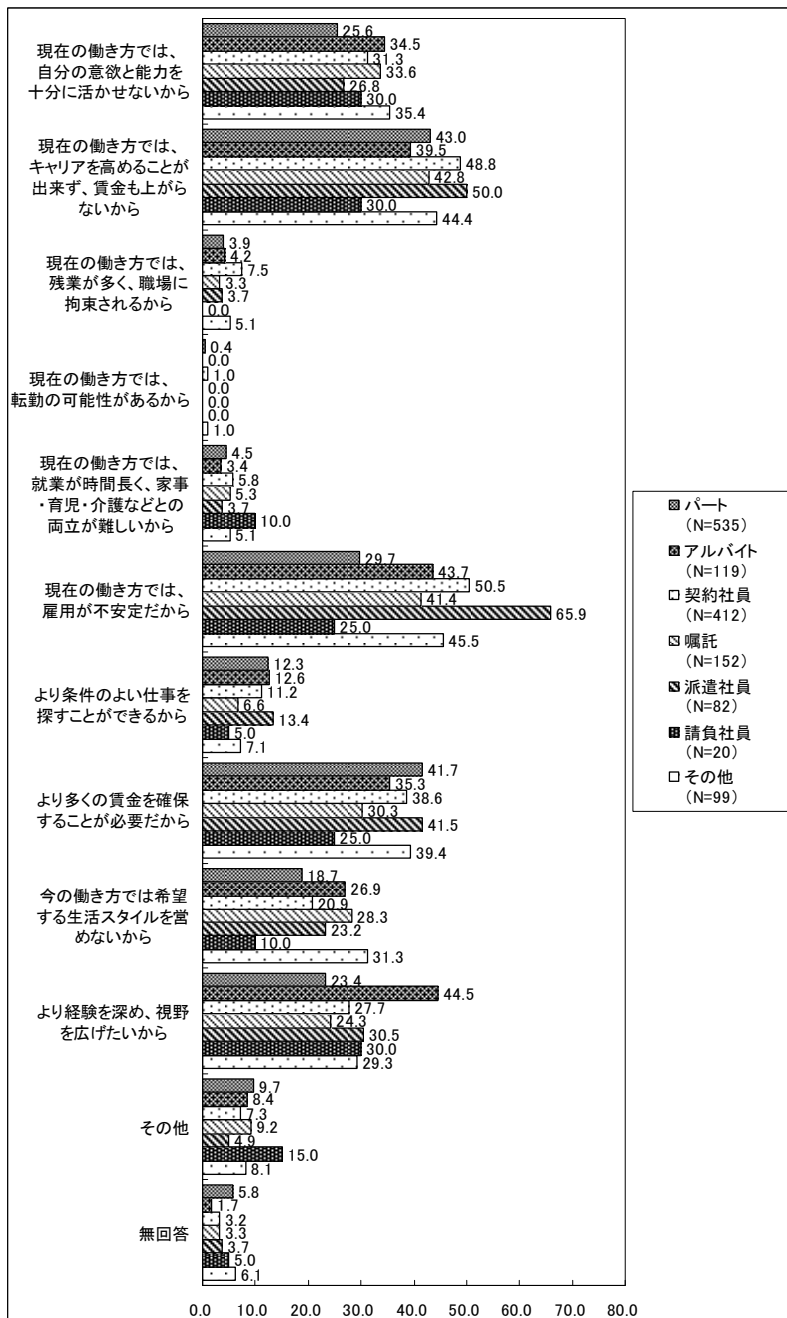
今後の働き方の希望として、「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」と回答した者について、他の働き方に変わりたい理由をたずねたところ、正規では、「より経験を深め、視野を広げたいから」（34.7%）、「現在の働き方では、自分の意欲と能力を十分に活かさないから」（32.8%）、「現在の働き方では、キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（32.0%）、「現在の働き方では、希望する生活スタイルを営めないから」（31.5%）との回答が多いのに対し、非正規では、「現在の働き方では、

キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」(44.7%)、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」(41.3%)との回答が多い。また、非正規について詳しくみると、特に派遣社員において、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」との回答が多いことが読み取れる(65.9%)。

図表 2-84① 他の働き方に変わりたい理由(正規/非正規)(複数回答、%)



図表2-84② 他の働き方に変りたい理由
(非正規内訳)(複数回答、%)



注：「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」者のみ回答。

(9) 満足度

a. 各種項目の満足度 (問 26)

仕事に対する満足度を項目別にみると、以下のようなになる。「仕事の内容・やりがい」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。また、非正規について詳しくみても、大きな違いはみられない。

「賃金」については、正規よりも非正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特に契約社員、請負社員において、「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

「労働時間・休日等の労働条件」については、非正規よりも正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特にアルバイト、派遣社員において、「満足」ないし「やや満足」との回答が多いことが読み取れる。

「人事評価・処遇のあり方」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。ただし、非正規について詳しくみると、契約社員、請負社員において、「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

「職場の環境（照明、空調、騒音など）」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。なお、非正規について詳しくみると、派遣社員において、「満足」ないし「やや満足」との回答が多いことが読み取れる。

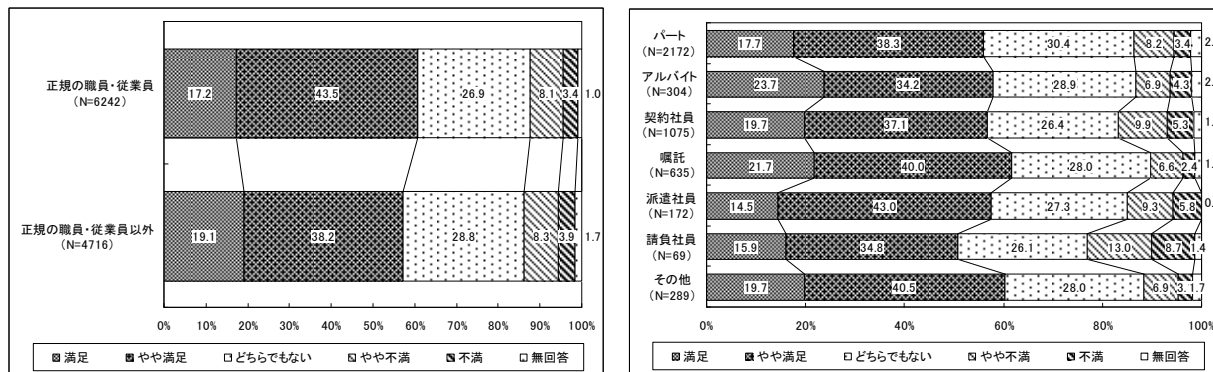
「職場の人間関係、コミュニケーション」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。また、非正規について詳しくみても、大きな違いはみられない。

「雇用の安定性」については、正規よりも非正規において不満が強い。非正規について詳しくみると、特に派遣社員、契約社員、請負社員において「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

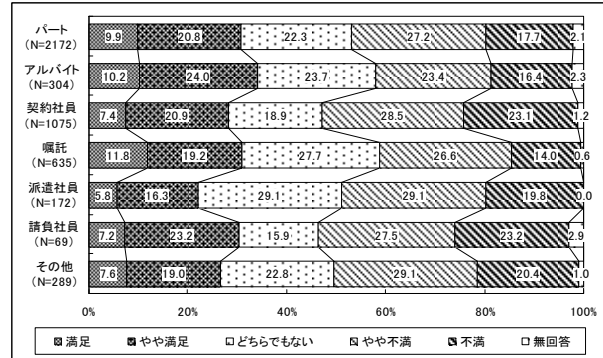
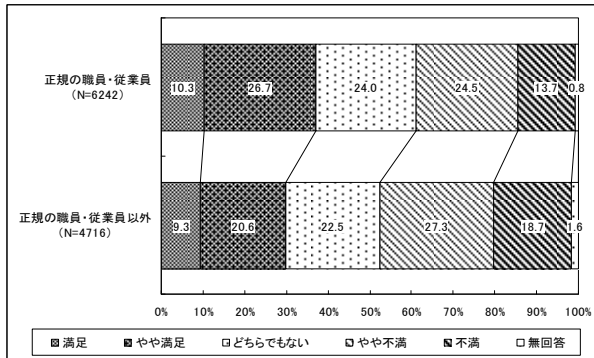
「福利厚生」については、正規よりも非正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特に派遣社員、請負社員において「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

「教育訓練・能力開発の在り方」については、正規よりも非正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特に派遣社員、請負社員において「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

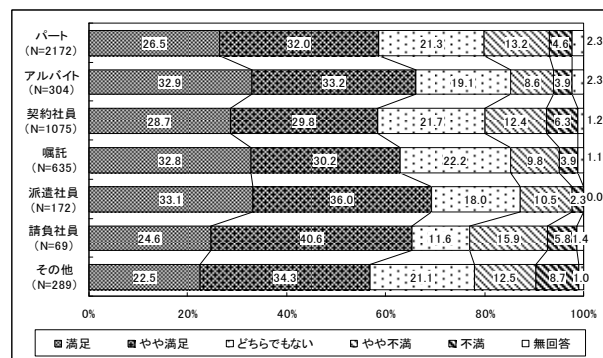
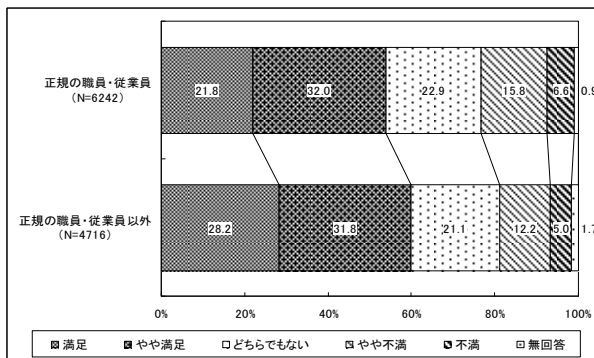
図表 2-85 ①② 仕事の内容・やりがい（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



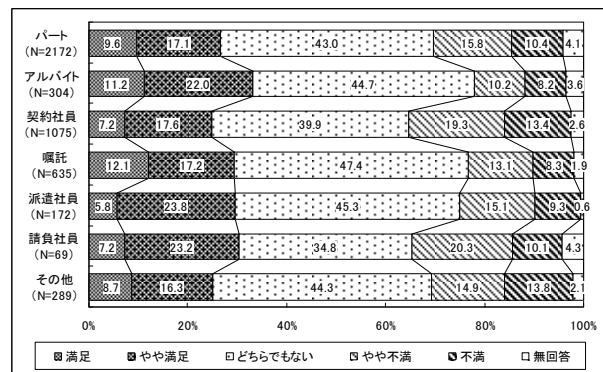
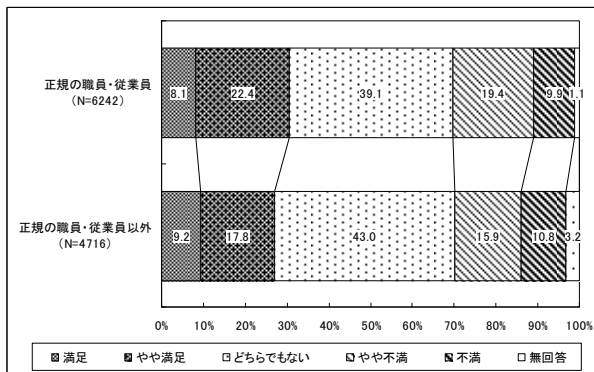
図表 2-85③④ 賃金 (左: ③正規/非正規、右: ④非正規内訳)



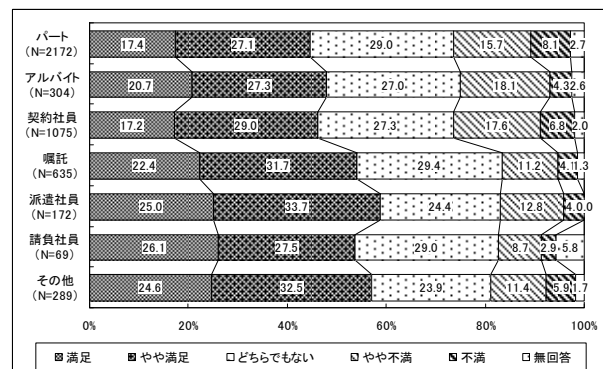
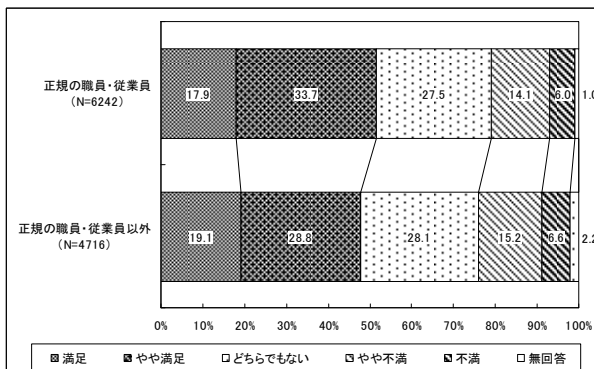
図表 2-85⑤⑥ 労働時間・休日等の労働条件 (左: ⑤正規/非正規、右: ⑥非正規内訳)



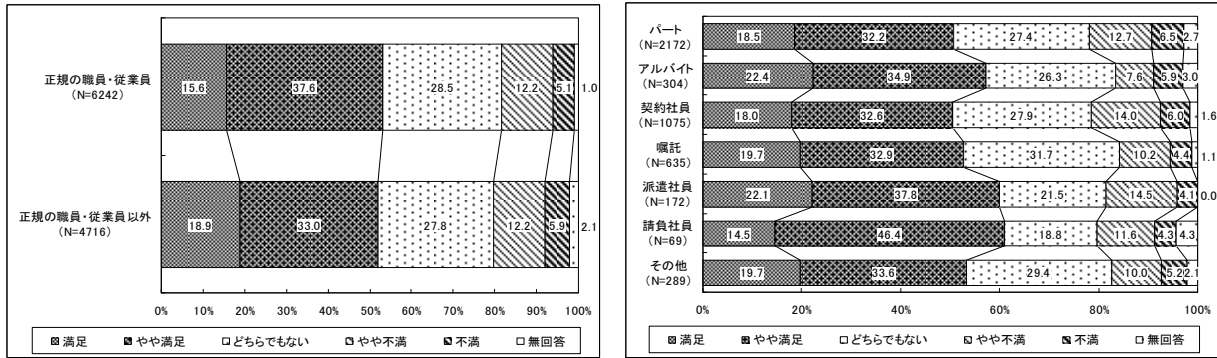
図表 2-85⑦⑧ 人事評価・処遇のあり方 (左: ⑦正規/非正規、右: ⑧非正規内訳)



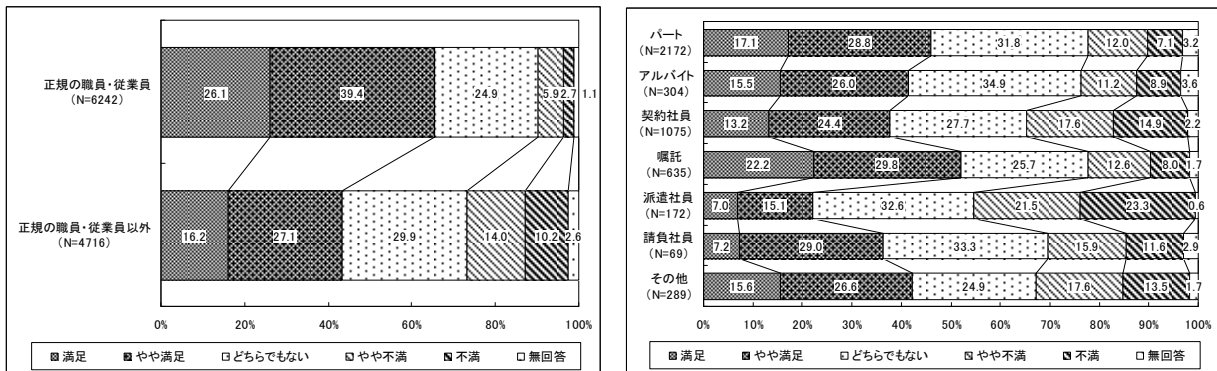
図表 2-85⑨⑩ 職場の環境 (照明、空調、騒音など) (左: ⑩正規/非正規、右: ⑪非正規内訳)



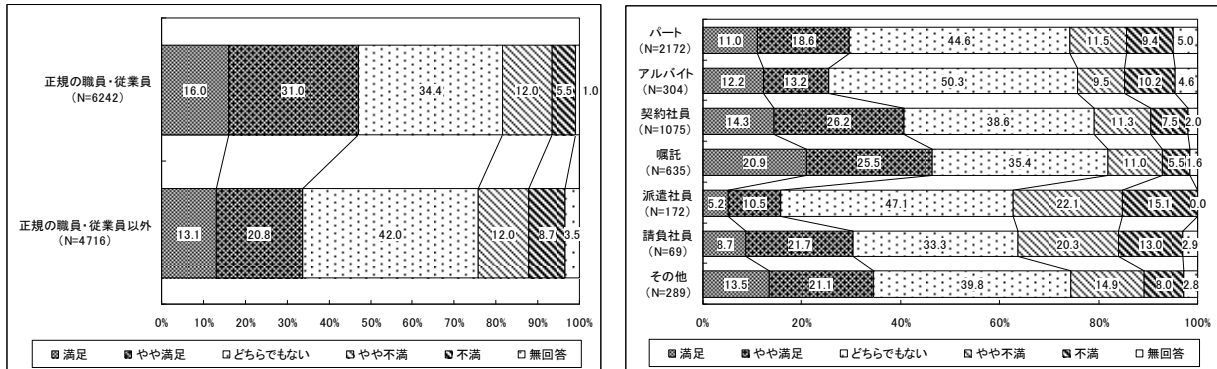
図表 2-85 ⑪⑫ 職場の人間関係、コミュニケーション (左: ⑪正規/非正規、右: ⑫非正規内訳)



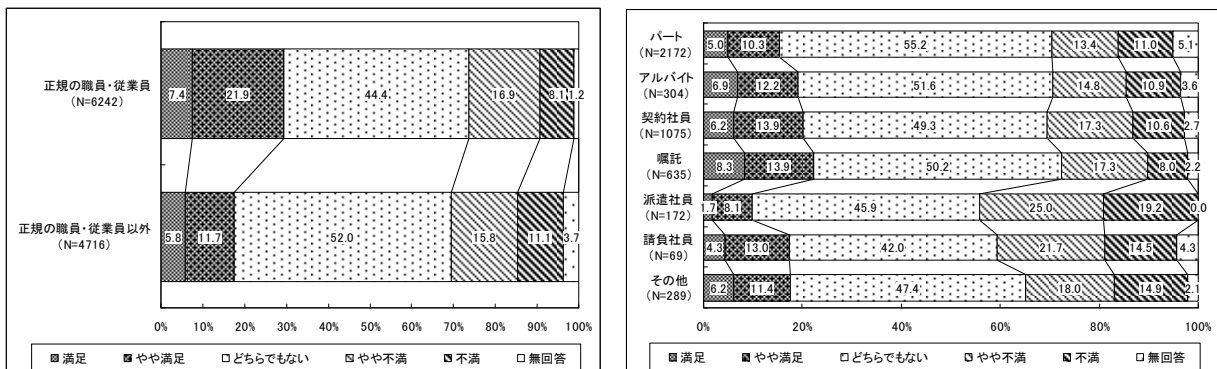
図表 2-85 ⑬⑭ 雇用の安定性 (左: ⑬正規/非正規、右: ⑭非正規内訳)



図表 2-85 ⑮⑯ 福利厚生 (左: ⑮正規/非正規、右: ⑯非正規内訳)



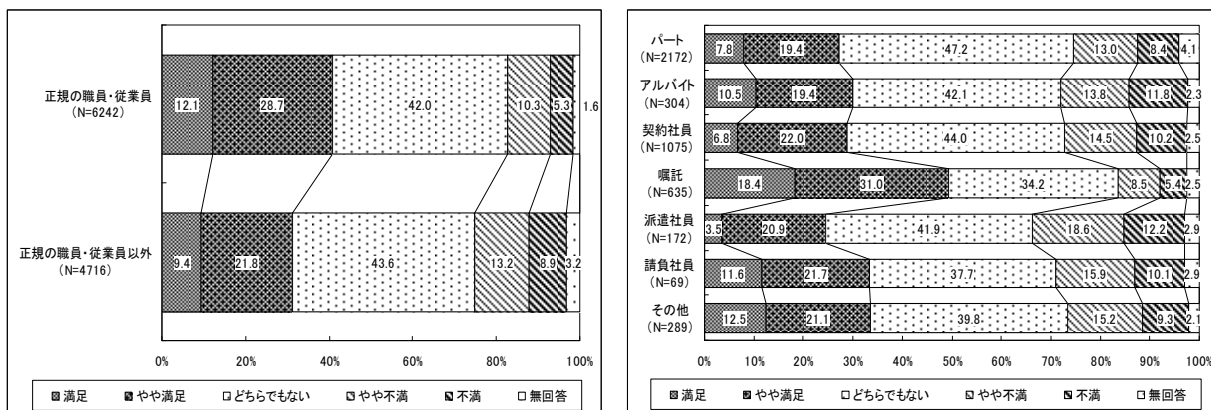
図表 2-85 ⑰⑱ 教育訓練・能力開発の在り方 (左: ⑰正規/非正規、右: ⑱非正規内訳)



b. これまでの自分のキャリアの満足度（問 23）

回答者の「これまでの自分のキャリア」についての満足度をみると、正規では40.8%が「満足」ないし「やや満足」と回答しているのに対し、非正規ではその割合が31.2%にとどまることがわかる。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがある。具体的には、嘱託では「満足」ないし「やや満足」の割合が49.4%と高く、派遣社員ではその割合が24.4%と低い。

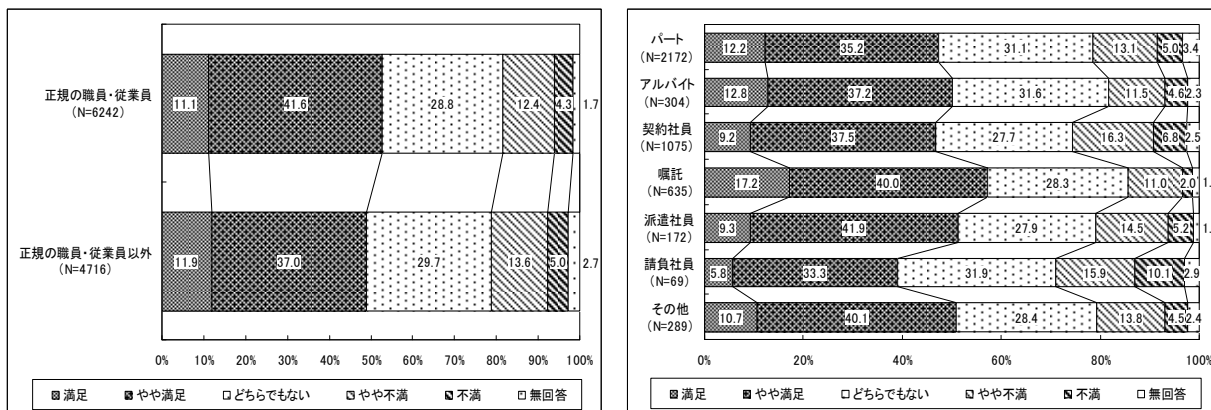
図表 2-86 ①② これまでの自分のキャリア（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



c. 現在の仕事全体の満足度（問 27）

最後に、回答者の「現在の仕事全体」についての満足度をみてみたい。まず、正規と非正規に分けてみると、「満足」ないし「やや満足」とする割合が、正規で52.7%、非正規で48.9%であり、ほとんど違いがないことがわかる。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがある。具体的には、嘱託は「満足」ないし「やや満足」とする割合がやや多く（57.2%）、請負社員はその割合がやや低い（39.1%）。

図表 2-87 ①② 現在の仕事全体（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）

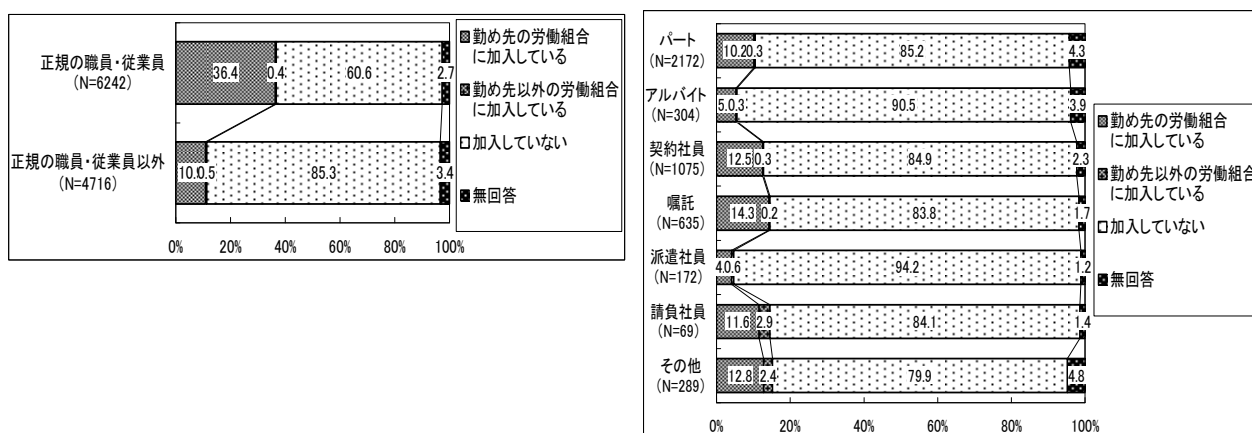


(10) 労働組合

a. 労働組合加入状況（問 19）

労働組合加入状況をみると、正規では36.4%が「勤め先の労働組合」に加入しているのに対し、非正規ではその割合は10.9%にとどまる。また、非正規について詳しくみると、「勤め先の労働組合」に加入している割合は、嘱託（14.3%）、契約社員（12.5%）で高く、派遣社員（4.0%）で低い。他方、請負社員においては、「勤め先以外の労働組合」に加入している者が2.9%と相対的に高い。

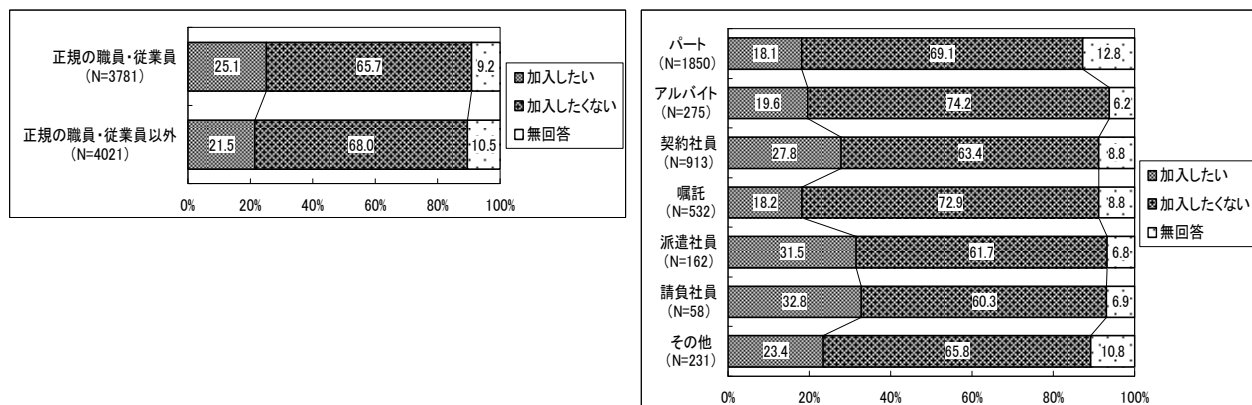
図表 2-88 ①② 労働組合加入状況（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



b. 労働組合加入希望（問 19）

労働組合に加入していない者について、労働組合への加入希望をたずねたところ、正規の25.1%、非正規の21.5%が「加入したい」と回答している。非正規について詳しくみると、請負社員（32.8%）、派遣社員（31.5%）、契約社員（27.8%）において、「加入したい」との回答が多い。

図表 2-89 ①② 労働組合加入希望（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



注：労働組合に加入していない者のみ回答。

第2章 最近における非正規雇用の動向

第2章では、「JILPT 多様化調査」の主に「事業所調査」のデータを使って、最近（主に最近3年間）における非正規雇用の動向の描写・分析をめざす。序章及び第1章で概観したように、最近の非正規雇用をめぐる雇用情勢は、平成20年（2008年）秋以降の世界的な金融危機を背景とした急激な経済活動の収縮に際して派遣労働を中心に減少に転じ、非常に厳しい状況を呈した。その後、経済活動が緩やかに回復する中で平成22年中頃あたりから非正規雇用に増加の兆しがみられるものの、正規雇用が引き続き低迷する中で、完全失業率が高止まり傾向を示すといった状況にある。こうした動きの一端を「JILPT 多様化調査」データにより描出するとともに、主に今回のような経済変動が生じた場合の対応に関して研究上のインプリケーションを提示したい。第1節では、分析に当たって予備的なデータ設定や若干の考え方の整理を行ったうえで、第2節では最近3年間における正規・非正規の雇用の動きについて、事業所の事業活動等との関連を軸として分析する。ここでは、今回の「経済危機」においてとりわけ大きな影響を受けた機械関連製造業の派遣労働者についての分析も行う。第3節では、正規・非正規の雇用の動きや今後の見通しについて、同様に分析する。そして第4節で若干のまとめと研究上の政策インプリケーションを整理する。

第1節 予備的準備

第1節では、以下の分析のために必要となるデータの整理・設定について紹介するとともに、分析に当たって拠って立つ考え方について若干の考察を行う。

1. 焦点となるデータとその設定

a. 雇用の動向を示すデータ

この章の最大の目的は、最近における正規・非正規雇用の動向を分析することであり¹、これに関連したデータに中心的な焦点を当てることとなる。今回の調査でこれに該当するものとして問14があり、ここでは3年前と比較した雇用・就業形態別の増減状況及び今後の見込が調査されている²。増減状況は、「20%以上増えた」から「20%以上減った」まで8つの区分で調査されており、また、今後の見通しは「かなり増える」、「やや増える」、「ほぼ同じ人数で推移」、「やや減る」及び「かなり減る」の5区分で調査されている。なお、前者には「3年前も今もない」、後者には「今も3年後もない」といった当該形態の不在に関する選択肢がそれぞれ添えられているが、この2つは原則として以下の分析からは除外される。なお、この選択肢から、今後の見通しについてはほぼ3年後を想定して回答されていることが期待される。

分析に当たっては、操作性を高め、また、イメージし易い形で結果を提示するとの観点か

¹ 他と同様に本章でも、派遣労働者や業務請負会社社員の活用を含めて「雇用」という用語を使用する。

² 第1章第2節1.（2）c及びdを参照。

ら、このようなカテゴリー・データを階級値（想定値）により数値データ（指数）に変換して分析することとする。すなわち、最近の雇用の増減については「20%以上増えた」=125、「10～20%程度増えた」=115、「10%未満増えた」=105、「ほぼ同じ人数」=100、「5%未満減った」=98、「5～10%程度減った」=93、「10～20%程度減った」=85、「20%以上減った」=75とし、また、今後の見通しについては上掲の選択肢の順にそれぞれ120、110、100、90、80とし、各ケースに変数として与えた。

このように与えた階級値（想定値）を総計及び主な産業別³に平均をとった結果を図表2-1及び2-2に掲げておく⁴。

図表2-1 最近3年間の売上高及び雇用の増減状況（階級値による平均）

	(3年前を100とした指数)										
	売上高	正社員雇用	一般社員	その他の限定正社員	無期パート	有期パート	有期社員	嘱託	臨時的雇用者	派遣労働者	業務請負会社社員
合計	94.8	99.3	99.2	101.2	99.1	99.7	101.7	105.0	98.4	93.7	99.5
建設業	89.3	96.3	93.6	101.8	97.3	100.8	95.5	108.3	91.4	96.9	99.2
製造業	87.3	97.5	98.0	97.8	95.3	96.8	101.5	105.9	98.0	88.2	97.6
消費関連製造業	92.4	97.5	98.8	96.6	95.9	98.1	102.4	106.5	96.2	92.8	99.2
素材関連製造業	86.9	98.0	97.9	97.5	95.2	95.7	103.3	106.0	100.0	87.9	100.7
機械関連製造業	82.4	97.1	96.8	100.1	94.7	96.8	99.8	104.9	99.6	85.0	93.5
情報通信業	87.7	97.2	94.2	98.3	100.0	98.5	98.6	102.7	87.5	97.9	98.3
運輸業、郵便業	91.7	99.3	100.4	102.7	98.6	102.4	99.1	104.4	99.5	95.8	97.7
卸売業	91.5	99.0	99.3	101.2	96.7	93.6	95.1	99.4	100.8	93.4	101.7
小売業	95.4	95.6	99.2	100.9	97.4	97.5	100.6	102.0	96.3	95.4	109.2
金融・保険業	96.7	100.9	107.8	109.2	99.7	95.6	106.8	108.7	90.0	90.8	105.0
宿泊業、飲食サービス業	97.0	99.9	93.6	102.5	102.2	102.9	99.9	106.6	98.5	92.3	97.0
教育、学習支援業	95.6	98.4	97.7	99.3	94.7	104.4	108.7	102.6	104.1	102.3	103.3
医療、福祉	108.4	104.1	101.5	103.0	103.9	103.3	101.1	105.7	100.6	97.5	103.0
サービス業(他に分類されないもの)	97.9	99.7	99.5	102.1	96.9	98.1	100.4	103.9	100.3	96.6	95.2

(注) 売上高の階級値は、高い方から順に250、185、155、130、113、100、88、70、50、35とし、雇用の階級値は、高い方から順に125、115、105、100、98、93、85、75の指数とし、それぞれ「3年前も今もない」及び「当該形態いない又は無回答」を除いて算出した。

図表2-2 各雇用・就業形態の人数の今後の見込みの試算指数

	(現在を100とした(3年後の)指数)										
	正社員雇用			無期パート	有期パート	有期社員	嘱託	臨時的雇用者	派遣労働者	業務請負会社社員	
	一般社員	その他の限定正社員									
合計	98.9	93.8	96.3	99.3	99.5	99.7	101.7	93.0	95.7	98.4	
建設業	98.2	91.5	98.1	100.0	96.3	95.6	103.0	92.0	97.4	100.0	
製造業	98.4	92.3	92.3	97.6	98.3	99.0	101.7	91.2	95.2	98.0	
消費関連製造業	99.7	93.2	92.1	97.8	99.8	99.5	100.5	92.7	94.4	97.1	
素材関連製造業	98.7	90.4	92.9	96.7	95.3	100.4	103.3	90.0	95.9	98.9	
機械関連製造業	96.8	93.5	92.1	98.1	99.2	97.8	101.0	90.0	95.2	97.4	
情報通信業	99.1	94.0	94.3	100.0	97.3	101.1	98.2	90.0	96.1	100.8	
運輸業、郵便業	97.9	93.6	97.5	100.8	101.6	102.6	102.9	93.3	96.0	96.3	
卸売業	98.4	92.7	93.8	99.4	97.4	96.3	100.5	96.7	94.8	96.3	
小売業	96.4	92.9	94.0	96.1	98.9	99.2	100.3	93.3	94.6	101.7	
金融・保険業	98.7	104.4	108.9	98.6	97.0	103.0	100.4	90.0	92.2	100.0	
宿泊業、飲食サービス業	99.5	92.0	95.0	100.0	101.4	99.4	103.5	88.0	93.8	100.0	
教育、学習支援業	97.2	91.5	91.7	97.9	100.7	100.5	102.1	98.2	96.2	101.5	
医療、福祉	102.7	94.4	97.8	101.9	101.2	101.3	101.9	94.6	96.3	98.3	
サービス業(他に分類されないもの)	98.8	93.6	98.4	97.1	98.7	99.6	101.3	94.0	94.4	94.3	

(注) 「かなり増える」を120、「やや増える」を110、「ほぼ同じ人数で推移」を100、「やや減る」を90、「かなり減る」を80とし、「今も今後もない」及び「無回答」を除いて平均したもの。

b. 事業量に関するデータ - 売上高の増減

雇用の増減にもっとも影響を与える要因は、事業所の事業活動の水準であると考えられる

³ 第1章と同様にこの章でも、「運輸業、郵便業」を「運輸業等」、「宿泊、飲食サービス業」を「宿泊・飲食」、「サービス業(他に分類されないもの)」を「狭義サービス業」と略記することがある。

⁴ 図表2-1には、次項b.で解説する売上高に関する試算結果も併せて掲載している。なお、これより図表番号は、「(章番号) - (順番)」で表記する。

が、今回の調査では最近3年間における売上高の変動（問6）が調査されており、説明する側のデータの中心として焦点を当てる。この設問は、直前の事業年度の売上高が3年前の年度のそれを100として「200以上」から「40未満」までの10区分のいずれに該当するかで調査されている。したがって、上述の雇用増減の場合に準じて階級値により数値データに変換して分析に用いることとする。すなわち、「200以上」=250、「170～200未満」=185、「140～170未満」=155、「120～140未満」=130、「105～120未満」=113、「95～105未満」=100、「80～95未満」=88、「60～80未満」=70、「40～60未満」=50及び「40未満」=35とし、各ケースに変数として与えた。このように与えた階級値を総計及び主な産業別に平均をとった結果を上掲の図表2-1の「売上高」欄に掲げている。

2. 分析の基本的な考え方

以下において行おうとする分析の拠って立つ基本的な考え方は、非常にシンプルかつ常識的なものである。上述したところでもあるが、「雇用は経済活動の派生需要である」との認識のもとに、売上高の変動と雇用（量）の変動との関連を基軸に据えてみていこうとするものである。そのうえで、考慮されるべき要素について、その要素がある場合とない場合とを比べ、売上高が雇用を決めるという関係にある程度の違いがみられるならば、当該要素が雇用の増減に対して一定の規定要因となっていると考えられるし、逆にそれほどの違いがみられないのであれば、要因としてあまり強いものではないと判断する。

ただし、ここで「考慮されるべき要素」については、この論考の目的（いわゆる経済危機以降における非正規雇用の動向（データとしては最近3年間及び今後の雇用の動き）の特徴を捉えること）に必要な範囲に限定しておきたい。例えば、今回の調査で把握されているデータの中で次のようなものがある。

- ①今後の売上高の見込み……現在の売上高（の増減）のみでなく、事業所が抱く今後の売上高の見込みも雇用の動向に影響を与えることが考えられる。
- ②事業所が考える事業上の課題……なかでも「受注の変動」や「人件費の上昇」に特に注目する。
- ③非正規雇用の活用理由……非正規雇用の動向については事業所におけるその活用理由のいずれもが多かれ少なかれ影響を与えると考えられるが、その中で「景気変動に応じて雇用量を調節するため」（「雇用調整要因」）に特に注目する。
- ④雇用調整助成金の活用の有無……今回の経済危機の中で雇用調整助成金が広く活用されたが、その活用の有無によって雇用動向にどのような違いがみられるかに注目する。

最後に、分析の手法はできるだけシンプルで直感に訴求するものとした。筆者の能力不足もあるが、徒に手法の斬新さを求めたり、扱っているデータの不十分さの割に厳密な手法を駆使したりすることよりも、結果が容易かつ納得的に理解できるものにするの方が政策研究にあっては大切であると考えからである。

第2節 最近3年間における正規・非正規の雇用動向の分析

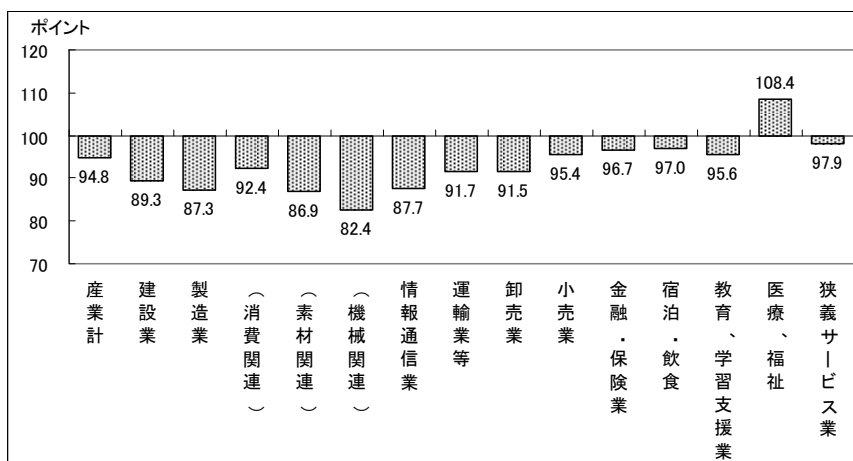
1. 最近3年間における正規・非正規の雇用動向の概観

分析のための前段として、最近3年間における売上高や正規・非正規の雇用の増減状況を概観しておこう。

a. 売上高増減状況の確認

第1節1.のb.で紹介した3年前と比較した売上高の増減を指数化したもの（以下「増減指数」という。）でみると、産業計では94.8で5%程度の落ち込みが示唆されている。主な産業別⁵には機械関連製造業が82.4ともっとも大きく、次いで素材関連製造業86.9、建設業89.3などの順となっており、第2次産業での落ち込みが目立っているが、卸売業（91.5）や運輸業等（91.7）でも1割弱減少し、また、小売業（95.4）を始め第3次産業でも数%程度の落ち込みが示唆されている。その中で、増加を示しているのは「医療、福祉」の108.4のみとなっている⁶。この間の世界的な経済危機は、我が国の場合、大きくは外需の収縮と耐久財不況という形で表れるとともに、緩やかな物価下落を伴いながらその他の内需も低迷していたことが窺われる（図表2-3）。

図表2-3 産業別売上高増減指数



(注) 図表2-1のデータをグラフにしたものである。

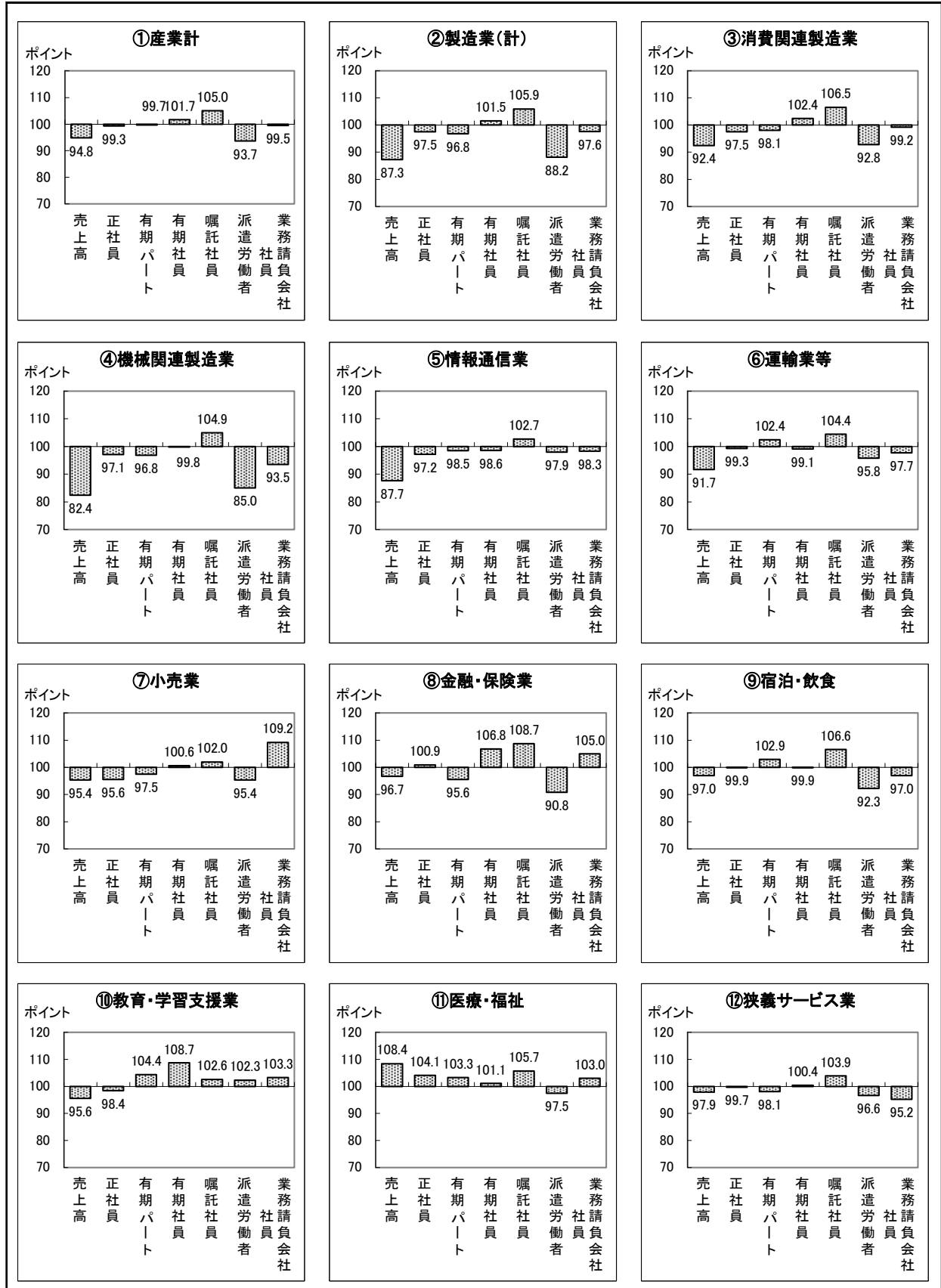
b. 売上高と雇用の増減状況

つぎに、上記の売上高の増減状況との対比も念頭におきながら、主な雇用・就業形態の雇用増減をみてみよう。産業計をみると、正社員は99.3とほぼ横ばいであり、有期パートも同様に横ばいである中で、嘱託が105.0と増加を示し、有期社員も101.7とわずかながら増加している。一方、派遣労働者が93.7と相対的に大きな減少となっている。業務請負会社社員はほぼ横ばいである。この間において売上高は94.8と減少しており、その減少を雇用面では派遣労働者に集中的に影響したような動きとなっている（図表2-4）。

⁵ ここで「主な産業」とは調査への回答状況も加味した意味での「主な」である。

⁶ 産業大分類ベースでは、不動産業、物品賃貸業（110.2）、電気・ガス・熱供給・水道業（102.5）でも増加となっているが、非正規雇用の視点上とともに回答数の関係もあって積極的に評価するのは差し控えたい。

図表 2-4 産業別売上高・雇用増減指数



(注) 図表2-1のデータをグラフにしたものである。

雇用増減指数については、各形態がある事業所の範囲で計算されたものであり、それぞれケース数は異なることに留意されたい。

産業別にみても、総じて派遣労働者の減少が目立っている産業が多い。とりわけ売上高が20ポイント近く減少した機械関連製造業では、正社員（96.8）や有期パート（96.8）、さらには業務請負会社社員（93.5）もかなり減少している中で、派遣労働者は85.0と大きく減少している。このほか派遣労働者の減少が相対的に大きかった産業には金融・保険業、宿泊・飲食、消費関連製造業などがある。このうち金融・保険業をみると、正社員がほぼ横ばい（微増）である中で、有期パートと派遣労働者を減少させ、有期社員、嘱託、業務請負会社社員は増加させている。一方、派遣労働者を2.3ポイントながら増加させたのが教育・学習支援業である。そこでは売上高が95.6と減少し、正社員（98.4）をやや減少させる中で有期社員（108.7）を筆頭に非正規形態をいずれも増加させている。

業務請負会社社員を目立って増加させた（109.2）のが小売業である⁷。小売業はまた、売上高（95.4）の減少と同じ程度に正社員（95.6）を減少させている唯一の産業であり、有期パートもやや減少させる中で業務請負会社社員を増加させている。

嘱託社員はいずれの産業でも、小さくない増加を示している。また、有期社員にも一部の産業を除き同様の傾向がみられている。嘱託のこのような動きは、この間の団塊の世代の定年期入りに伴う再雇用に際して、多くの定年到達者が嘱託の形で就業継続されたことによるものであり、産業を問わず多くの事業所にみられたといえる⁸。

掲示している中では唯一売上高が増加（108.4）した医療、福祉をみると、正社員の104.1をはじめとして堅調な雇用増がみられている中で、派遣労働者のみ97.5と減少しているが目立っている。その程度は別として、最近における派遣労働者の減少には、売上高で示される事業量の縮小に応じた部分だけでは必ずしもないことが示唆されている。

2. 売上高・形態別雇用増減の相互関係

前項（1.）において売上高と形態別の雇用の増減を概観したが、それはいわば産業計及び各産業における平均的な姿を描写したものである。ここでは、各事業所における売上高と雇用との関係や各形態の雇用増減の相互関係を描き出すことに努めたい。

a. 相関係数による概観

全体的な状況を概観するために、各事業所の増減指数から相関係数を計算してみよう。

（売上高の増減と形態別雇用の増減との相関係数）

各事業所における売上高の増減と主な形態別の雇用増減との相関係数は、図表2-5のようになっている。産業計についてみると、いずれの形態の雇用増減も売上高の増減との相関係数は正（プラス）の値で統計的に有意となっている。売上高の増減の程度と各形態の雇用

⁷ ただし、小売業ではもともと業務請負会社社員の活用数が絶対値として少ないので、増減指数が大きく出ている面もある。

⁸ 今回の「JILPT 多様化調査」事業所調査においては、「嘱託」は有期のフルタイム就業で「定年退職者の再雇用に限る」と明記して調査されていることに留意されたい。

図表 2-5 売上増減指数と形態別雇用増減指数との相関係数

	正社員	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
産業計	0.342 **	0.177 **	0.147 **	0.065 *	0.203 **	0.201 **
製造業	0.334 **	0.212 **	0.135 *	0.055	0.284 **	0.204 *
うち機械関連製造業	0.345 **	0.329 **	0.179	0.104	0.323 **	0.362 *
情報通信業	0.091	-0.724 **	-0.254	0.014	-0.309	-0.363
運輸業等	0.395 **	0.495 **	0.193	-0.159	0.532 **	-0.314
小売業	0.240 *	0.226 *	0.223	0.030	0.067	-0.860 *
金融・保険業	0.218	-0.085	-0.151	-0.353	-0.055	-
宿泊・飲食	0.263	0.000	-0.082	-0.022	-0.118	0.527
医療・福祉	0.320 **	0.140	-0.001	0.081	0.171	0.325 *
狭義サービス業	0.297 **	0.074	0.247 *	0.262 *	-0.024	0.425

(注) **が1%有意水準で、*が5%有意水準で相関があることを示す。

増減の程度とは比例的な関係にあり、全体としてみれば売上高と各形態の雇用との増減方向とは同じであると考えてもよい。主な産業別についてみても、正社員を中心に相関係数は正の値となっている場合が多い。その中で、派遣労働者についてみると、産業計並びに製造業、その中の機械関連製造業及び運輸業等では正の値でかなり強い相関となっている。これらの産業では、売上高の変動（多くは減少）に合わせて派遣労働者を削減したことが窺われる、一方その他の産業では有意といえる相関はみられず、負の値となっているところも多く、売上高の動向以外の要素がかなり働いたことが示唆される⁹。また、嘱託についてみると、産業計及び狭義サービス業（5%水準で有意）を除き統計的に有意な相関はみられず、負の値となっている産業も多い。嘱託については、全体として売上高に代表される業況に左右される面はあるものの、上述のように団塊の世代の定年到達を背景とした雇用継続を反映していると考えられる。そのほか、情報通信業で有期パート、小売業で業務請負会社社員がそれぞれ相関係数は負の値で有意となっているのも目立っている¹⁰。

（形態別雇用間における増減の相関係数）

つぎに、形態間の増減の相関係数を計算すると、図表 2-6 のとおりとなっている。

まず、産業計をみると、ほとんどの場合相関係数は正の値で、かつ、有意となっていることが多い。全体として、いずれかの形態の雇用を減らせて他の形態の雇用を増やすといった関係はみられないといってよいであろう。その中で、有意ではないものの嘱託と派遣労働者

⁹ 一つの仮説としては、派遣労働制度自体の見通しが不安定であったことが影響していることが考えられる。

¹⁰ これらについては、第1章でみたように、情報通信業のパートは「1日、週の中の仕事の繁閑対応」、小売業の業務請負会社社員は「正社員をより重要な業務に特化させるため」がそれぞれ活用理由の中でもっとも多くなっていたことが想起される。

との相関係数が負の値になっていることはやや注目される。

主な産業別にみると、製造業及びその中の機械関連製造業では、産業計と同様ほとんどの場合相関係数は正の値となっている。この間派遣労働者を大きく減少させた機械関連製造業ではあるが、少なくとも3年間を通してみれば、程度は別として各形態とも総じて同じ方向の増減傾向にあったことが示唆されている。このほかの産業をみると、相関係数は正の値となっている場合が多いが、その中で有意かつ負の値となっている場合もいくつかみられる。運輸業等における有期社員と派遣労働者、金融・保険業における正社員と嘱託、有期パート及び有期社員と派遣労働者である¹¹。

図表 2-6 形態別雇用増減指数相互の相関係数

●産業計						●製造業						●機械関連製造業					
	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
正社員	0.157 **	0.133 **	0.102 **	0.146 **	0.027 **	正社員	0.215 **	0.165 **	0.179 **	0.143 *	0.010 *	正社員	0.457 **	0.087 **	0.187 *	0.219 *	0.033 *
有期パート		0.197 **	0.109 *	0.208 **	0.194 *	有期パート		0.193 *	0.139 *	0.206 **	0.068 **	有期パート		0.138 **	0.051 *	0.173 **	-0.047 **
有期社員			0.098 *	0.032 *	0.212 **	有期社員			0.110 **	0.001 **	0.313 **	有期社員			0.257 *	0.030 *	0.454 *
嘱託社員				-0.028 *	0.029 **	嘱託社員				0.131 *	0.018 **	嘱託社員				0.248 *	-0.200 **
派遣労働者					0.071 **	派遣労働者					-0.024 **	派遣労働者					0.038 **
●情報通信業						●運輸業等						●小売業					
	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
正社員	0.267 **	0.343 **	0.098 **	0.683 **	0.508 *	正社員	0.370 *	0.384 *	-0.006 **	-0.328 **	-0.200 **	正社員	0.462 **	-0.004 **	0.186 **	-0.179 **	0.073 **
有期パート		0.526 **	-0.486 **	0.713 **	0.500 **	有期パート		0.698 **	-0.218 **	0.015 **	0.938 **	有期パート		-0.116 **	-0.099 **	-0.103 **	0.516 **
有期社員			0.075 **	0.448 **	0.365 **	有期社員			-0.029 **	-0.744 **	1.000 **	有期社員			0.651 **	0.220 **	-0.612 **
嘱託社員				-0.079 **	0.238 **	嘱託社員				-0.168 **	0.677 **	嘱託社員				-0.290 **	0.333 **
派遣労働者					0.391 **	派遣労働者					-0.068 **	派遣労働者					0.000 **
●金融保険業						●医療、福祉						●狭義サービス業					
	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
正社員	-0.044 **	-0.038 **	-0.390 **	-0.323 **		正社員	0.157 *	0.072 **	0.019 **	0.122 **	0.199 **	正社員	-0.043 **	0.139 **	0.239 **	0.107 **	-0.243 **
有期パート		0.169 **	0.059 **	-0.536 **		有期パート		-0.081 **	0.257 **	-0.131 **	0.191 **	有期パート		0.104 **	0.103 **	0.145 **	-0.353 **
有期社員		0.274 **	0.408 **			有期社員			-0.117 **	0.277 **	0.106 **	有期社員			0.255 **	-0.093 **	-0.639 **
嘱託社員			-0.014 **	-0.737 **		嘱託社員				-0.299 **	0.247 **	嘱託社員				-0.448 **	-0.405 **
派遣労働者				0.502 **		派遣労働者					-0.359 **	派遣労働者					0.753 **

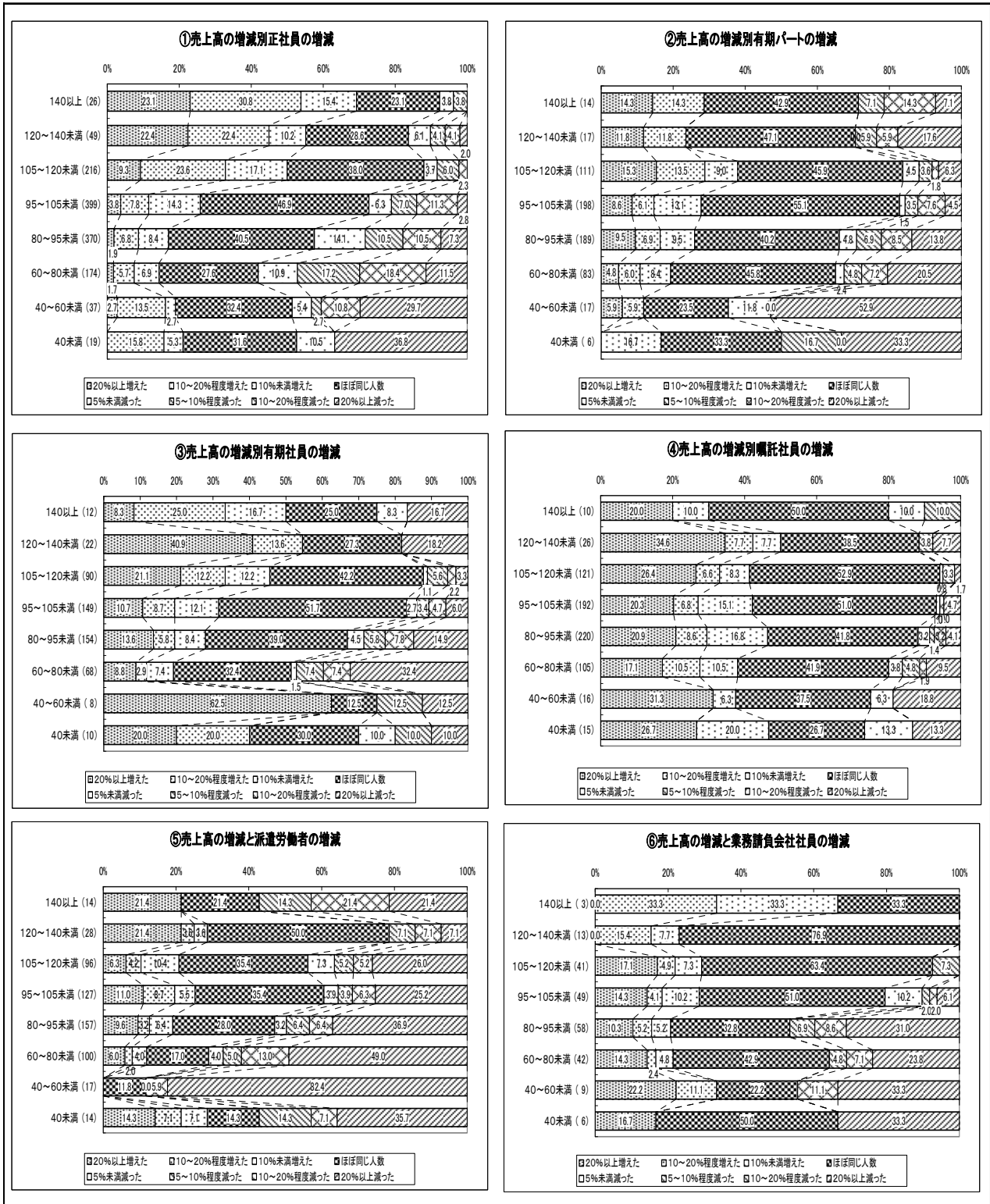
(注) 相関係数の下に示した*は、**が1%有意水準で、*が5%有意水準で相関があることを示す。

b. 売上高の増減別にみた各形態の雇用増減（クロス集計結果）

以上相関係数により全体的な特徴を概観したが、つぎに産業計についてクロス集計結果から具体的な分布をみておこう。図表 2-7 は、産業計について、売上高の増減（とその程度）別に各形態の雇用の増減割合の構成比をみたものである。グラフの中で中央にある色の濃い模様がある領域が「ほぼ同じ人数」（増減指数でいえば 100）であり、それより左が雇用の増加した割合、同右が減少した割合を示している。また、より左又は右の区分ほどより程度の

¹¹ こうしたものはケース数が少ないので留意が必要であるが、金融・保険業においては、この間派遣労働から「契約社員」活用への移行の動きがみられており、そうした動きが反映されていると考えられる。なお、短時間勤務の「契約社員」は、今回の調査の定義に従うならば「有期パート」に該当する。

図表 2-7 売上高の変化と形態別の雇用増減（産業計）



(注) 雇用の増減については、「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答があった事業所のみを集計したものである。項目の()内の数字は、売上高増減程度別それぞれの集計ケース数である。

大きく増減した割合を示している。いずれの形態をみても、大きな流れとしては売上高が大きく増加した事業所から増加幅の小さな事業所へ、そして減少する事業所、さらに大きく減少した事業所へと移るに従って、雇用の増加した事業所の割合、中でも増加幅の大きな事業

所の割合が小さくなっていき、一方で雇用の減少した事業所の割合、中でも減少幅の大きな事業所の割合が大きくなっていくことがみてとれる。その中で、正社員については（図表の①）、売上高増減指数が「80～95 未満」より以下になると、総じて雇用増加領域の割合の縮小にブレーキがかかり、売上高「60～80 未満」以下ではむしろ雇用の増加領域や「ほぼ同じ」の割合がやや拡大してもいる。ただ一方で、売上高が減少域になってその減少幅が大きくなっていくに従って、雇用の減少領域の中で「20%以上減った」割合が大きくなることも確認できる。有期パートについてみると（図表の②）、売上高が増加域やほぼ横ばい（「95～105 未満」）である場合は雇用の増加領域の割合にあまり変化がなく、売上高が減少している場合になってその減少幅に応じて雇用増加領域の割合が小さくなり、雇用減少領域、中でも大幅な減少幅の事業所割合が拡大している。その中でも、売上高が「60～80 未満」くらいまでは、雇用が「ほぼ同じ」が相当の割合を占めている。これに対して派遣労働者についてみると（図表の⑤）、売上高が増加域やほぼ横ばい域にあるときは有期パートと同様雇用の増加領域の割合にあまり変化がなく、売上高が減少している場合になって雇用増加領域の縮小と減少領域の拡大がみられるが、売上高が「40～60 未満」では雇用増加の事業所はなくなり、「ほぼ横ばい」も非常に小さな割合となり、20%以上の大幅な雇用減少事業所の割合が急激に拡大している¹²。なお、売上高が増加域（例えば「140 以上」や「105～120 未満」）にあっても、大幅に派遣労働者を減らした事業所がかなりの割合あることも注目される。

有期社員についてみると（図表の③）、ケース数の非常に少ない「40～60 未満」以下を除けば、売上高の変動に応じて雇用の変動にも比較的きれいな傾向がみられている。

嘱託についてみると（図表の④）、他の形態と非常に異なったパターンがみられている。すなわち、売上高がどのような増減状況にあっても雇用の増加領域の割合に大きな変化がみられない。売上高に応じた変化としては、その減少幅が大きくなるほど雇用が「ほぼ同じ」の割合が小さくなり、雇用減少領域の割合が大きくなっていることがいえる程度である。

業務請負会社社員についても（図表の⑥）、グラフの形状としては嘱託の場合と同様の傾向がみられている。ただし、嘱託の場合が定年退職者の雇用継続が背景にあるのに対して、業務請負会社社員では、その活用のあり方などが背景にあることが考えられ、その背景要因は異なっていると考えられる¹³。

以上のように、売上高の変動との関連において、形態別の雇用増減にはそれぞれ異なる動きがみられている面があることも確認しておきたい。

¹² 売上高が「40 未満」の場合については、ケース数が非常に少ないことに加え、「40～60 未満」の場合以上に特定の産業の事業所に限られている（第1章の図表2-1参照）ので、解釈は避けておきたい。

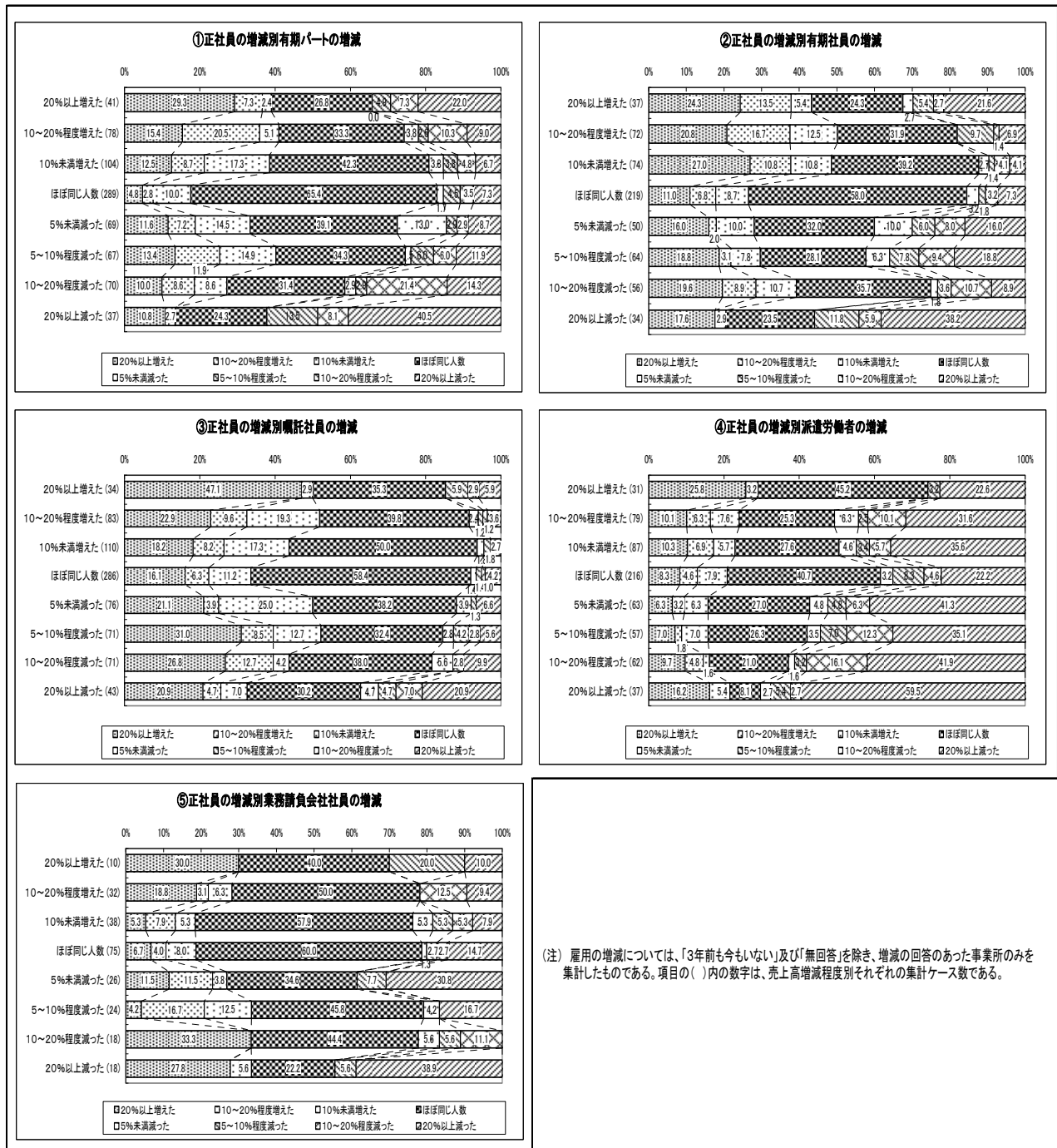
¹³ 詳細は今後の検討課題にするほかないが、業務請負会社社員については情報システム関連など高度な専門性に対する需要に係る部分と定型的業務に係る部分とが他の形態以上に明確にあり、前者は当面の売上高とはあまり関係なく活用されるのに対して、後者は売上高に応じて変動することが考えられる。その中で、売上高に応じて変動する場合においても、事業所の事業特性から売上高の減少に応じて減少させる場合もあれば、経営戦略（戦術）的に逆に増加させようとする場合もあるであろう。

c. 形態間雇用増減のクロス集計結果

雇用増減についても形態相互間にクロス集計した結果をみることにしたいが、ケース数が少ない場合が多いので図表化できるものは限られる。ここでは、産業計の正社員と各非正規の形態との間のクロス集計した結果を示しておきたい(図表2-8)。先にみたように、正社員と業務請負会社社員との間を除き、相関係数は正の値で有意であったが、グラフからは売上高と雇用との増減の場合よりもなお緩やかな関係がみられる程度である。

なお、参考までに正社員が減少し、かつ、各非正規形態の雇用が増加した事業所が占める

図表2-8 正社員の増減別非正規の各形態別雇用増減



(注) 雇用の増減については、「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答のあった事業所のみを集計したものである。項目の()内の数字は、売上高増減程度別それぞれの集計ケース数である。

割合を計算すると、正社員と有期パートとの関係では 9.8%、有期社員とでは 10.2%、嘱託とでは 15.5%、派遣労働者とでは 5.9%、業務請負会社社員とでは 11.2%であった。

3. 考慮されるべき要素に関する分析

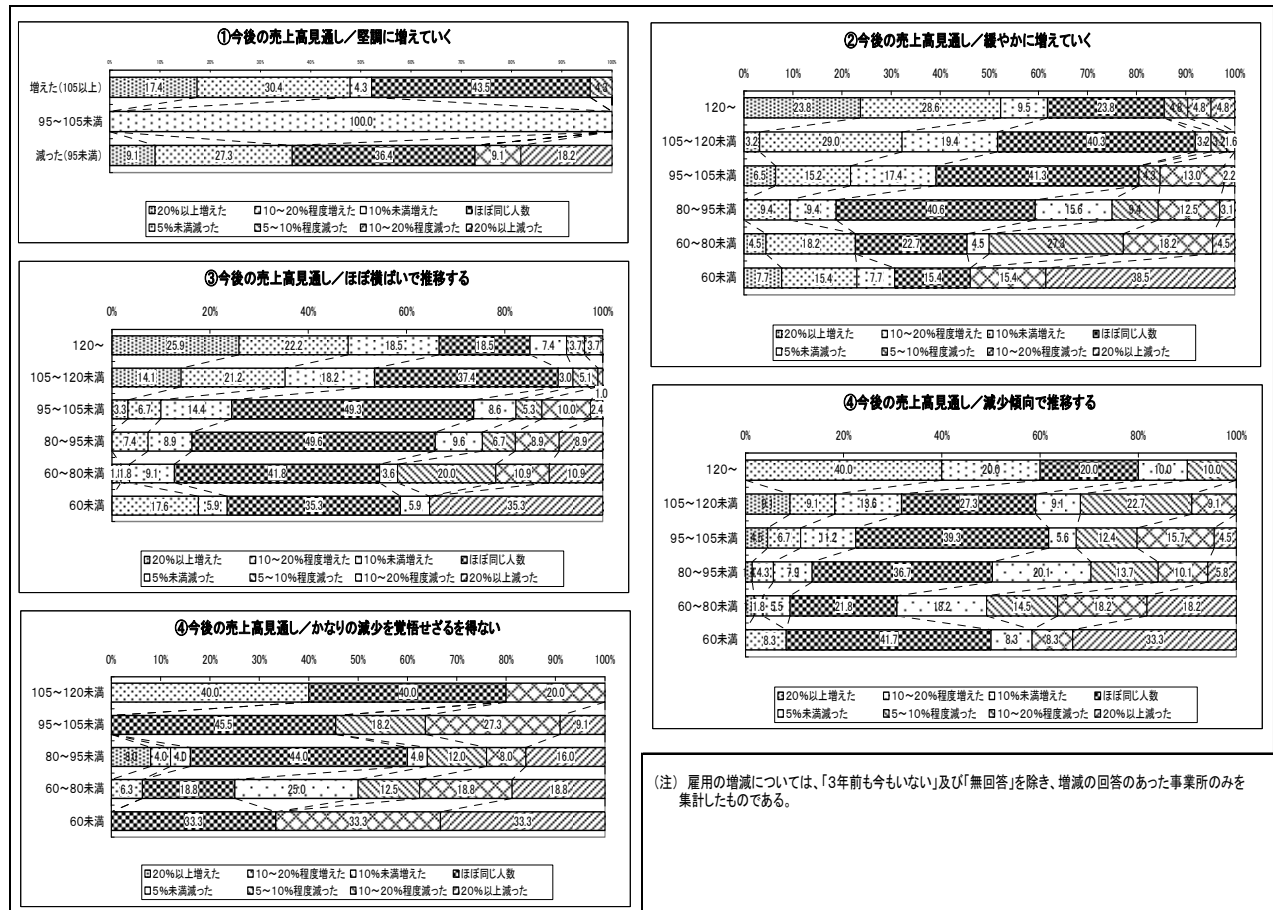
上述のように、売上高の動向と雇用の増減とは密接な関連があるとしても、それだけで雇用の増減が決まっているわけではない。これまでみたところでも、とりわけ形態別の雇用については、例えば嘱託などに顕著に表れているように売上高の増減に関係なく増減している部分が窺われた。ここでは、第1節の2. において提示した「考慮されるべき」というよりも本稿において「考慮したい要素」を導入してみたい。

a. 今後の事業見通し－売上高の見通し

事業活動の量、ここでの指標では売上高の実績と雇用の増減とが密接に関連しているとしても、併せて今後の事業見通し、売上高の見通しにも雇用の増減は影響されることが考えられる。一般には、直近の事業が思わしくないとしても今後回復ないし拡大の見通しがあれば、そうでないときに比べて雇用を維持しようとする誘因が働くものと考えられる。

図表2-9は、上でみた最近の売上高（実績）と正社員雇用との増減をクロスしたものについて、今後の売上高の見通し別に集計したものである。直観的にわかることは、今後の売

図表2-9 今後の売上高の見通し別にみた最近の売上高増減－正社員雇用増減関係



上高の見通しが「堅調に増えていく」とする事業所（図表の①）から「緩やかに増えていく」（同②）の事業所、「ほぼ横ばいで推移する」（同③）、「減少傾向で推移する」（同④）、さらには「かなりの減少を覚悟せざるを得ない」（同⑤）へと移るにつれて、色の濃い部分、すなわち正社員の雇用が「ほぼ同じ人数」で推移したとする部分が、総じて左へとシフトしているとみてよいであろう。すなわち、実績としての売上高が同様の状況にあっても、今後の見通しが良好であれば正社員の雇用をより維持、場合によっては増加させる事業所の割合が高くなる一方、見通しがより厳しいときは雇用を維持しようとする事業所の割合は小さくなるとともに雇用を減らす事業所割合が相対的に高くなることが確認される。

非正規雇用についても同様のことがいえるかどうかをみることにしたいが、ケース数が少なくなることからクロス集計で確認することは非常に困難であるので、後段の簡単な回帰分析を行った箇所で扱うこととする。結果だけ前もって述べれば、非正規雇用にあつては正社員ほどこうした関係はみられなかった。

b. 事業所の事業上の課題 — 「受注の変動」と「人件費の上昇」

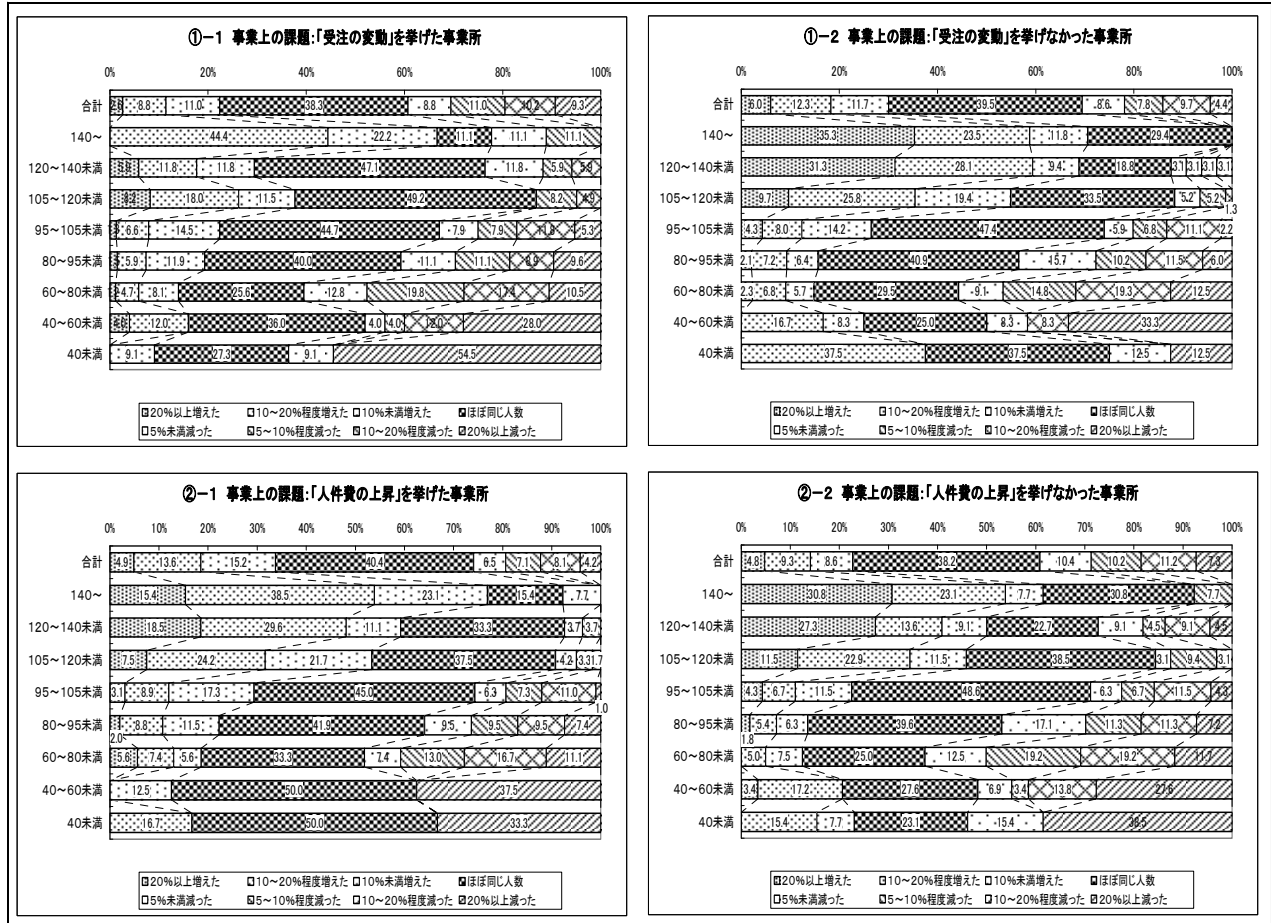
事業所の事業上の課題として「受注の変動」と「人件費の上昇」を挙げた事業所と挙げなかった事業所とで比較してみよう（図表2-10）。

まず「受注の変動」について、売上高と正社員雇用との増減をクロスした結果をみると（図表の①（上段））、「受注の変動」を挙げた事業所に比べ挙げなかった事業所は、実績としての売上高が同様の状況にあっても、雇用をより増加、維持させ、また減少程度をより小さなものにする方向にあるとあってよいような結果となっている。

一方、「人件費の上昇」については、判断が微妙な状況にある。上と同様にみると（図表の②（下段））、事業課題として挙げた事業所と挙げなかった事業所とをまずは合計（売上高区分計）で比較すると、正社員雇用が「20%以上増えた」はそれぞれ4.9%と4.8%、「10~20%程度増えた」が同13.6%と9.3%、「10%未満増えた」が15.2%と8.6%となっており、総計の比較では挙げた事業所の方が挙げなかったところよりも雇用の増加方向の割合が大きくなっている。売上高の増減程度別にみても同様の傾向を示すことが多いが、一方、例えば売上高が増加域にあるとき正社員雇用が「20%以上増えた」の割合だけを比較すると、挙げたところよりも挙げなかったところの方が割合が高くなっているなど、逆の傾向もみられている。確かに、「人件費の上昇」が課題であるというとき、もとより「人件費の上昇」という課題を意識しつつ雇用構造の選択を行ってきているという場合もある一方で、既に雇用を増やしすぎたという判断が背景にある場合も考えられ、そのときは「人件費の上昇」という課題を挙げる事業所の方で雇用がより増加していることとなる。

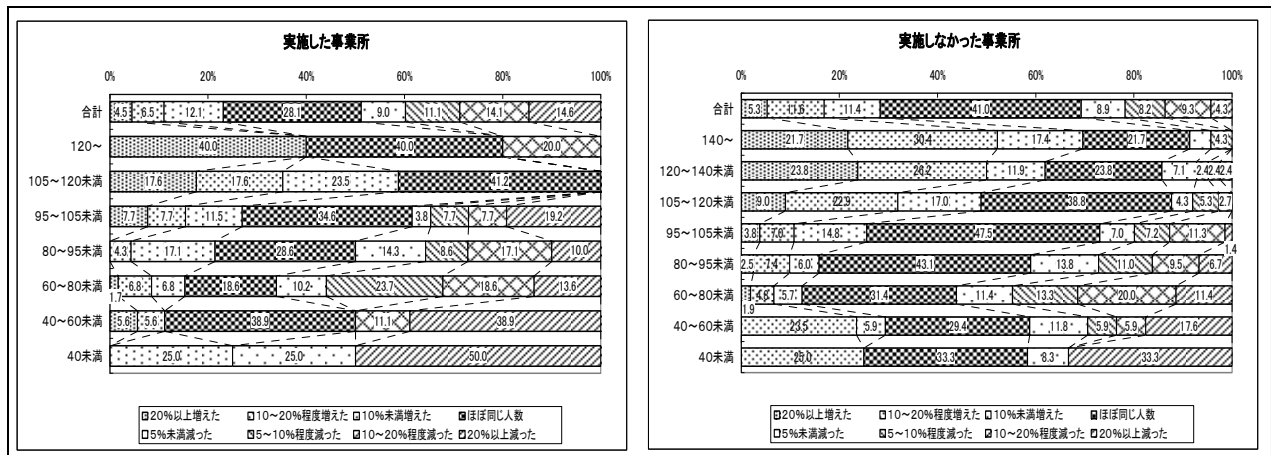
こうした両にらみが考えられる中で最近の雇用の動きはどのように記述できるのかも含め、また、非正規形態の雇用の場合などについては、後段の簡単な回帰分析を行った箇所で扱うこととしたい。

図表 2-10 事業上の課題の挙げた事業所、挙げなかった事業所別売上高一雇用増減クロス集計結果



(注) 雇用の増減については、「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答のあった事業所のみを集計したものである。

図表 2-11 雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施の有無別売上高一雇用増減クロス集計結果



(注) 雇用の増減については、「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答のあった事業所のみを集計したものである。「実施した事業所」の売上高の最大区分は「120以上」と括弧しているので留意されたい。

c. 雇用調整助成金を活用した雇用調整実施の有無

「考慮したい要素」の3つ目として、雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施の有無についてみてみよう。図表2-11は、これまでと同様に、その実施の有無別に最近の売上高と正社員雇用との増減をクロスした結果である。これについても、先の「人件費の上昇」同様

に微妙な状況にある。合計（売上高区分計）で見ると、雇用調整を「実施した」事業所では正社員雇用が「10～20%程度減った」や「20%以上減った」とするところがそれぞれ2桁台（%）の割合であるのに対して、「実施していない」事業所ではそれぞれ1桁台の減少にとどまっているなど、総じて「実施した」事業所の方でより厳しい状況がみられる。また、売上高の増減程度別にみても同様の傾向を示すことが多いが、その中で、売上高が「80～95 未満」の事業所をみると、正社員雇用が増加領域にある割合を合わせると「実施した」で 21.4%、「実施していない」で 15.9%と前者の方が高く、同様のことは売上高が「60～80 未満」の事業所でもみられる（15.3%対 12.4%）。こうしたことについても、次の項（4.）での簡単な回帰分析を通じて、どのように記述できるのかみてみたい。

4. 簡単な回帰分析による分析

ここでは、これまでのクロス集計による結果を踏まえて、簡単な回帰分析を行ってみたい¹⁴。

a. 基本的なモデル

まず、回帰分析で用いる基本的なモデルを紹介したい。本稿での分析の拠って立つ基本的考え方は、売上高の変動に雇用（量）の変動も従うであろうというものであるが、売上高の直近の変動実績のみでなく、今後の見通しも影響を与える面もあるということである。したがって、これらの要素を踏まえて回帰分析の基本モデルは、近年における雇用の増減指数を従属変数とし、売上高の最近の実績としての増減指数と今後の売上高の見通しに係るカテゴリーをダミー変数としたもの（「ほぼ横ばいで推移する」を参照グループとする）とを独立変数としたモデルとしておきたい。ただし、事業活動の性格の違いを反映して売上高と雇用との関係（関数）は産業によって異なることが考えられるので、これを数量的に調整する「産業調整係数」を独立変数に導入した¹⁵。

¹⁴ ここで「簡単な」という趣旨は、投入する独立変数を少なくしていることとともに、厳密な意味での因果関係の計測を目的としておらず、クロス集計の延長、記述統計の一環として回帰分析を使っていることをも含めている。「厳密な因果関係」を追求すれば、いわゆる同時決定性やセレクション・バイアスといったことに留意しなければならないのであろうが、そうした複雑な、したがって純粋経験から非常に離れた「厳密な意味での因果関係」の析出が政策研究においてどこまでの意味があるのか、筆者には不明である。

¹⁵ 産業調整については産業ダミーを導入することも考えられるが、そうした切片調整的な手法では実は何を調整しているのか不明な面が大きい。そこで、ここでの調整の趣旨により適合するように、産業別に〔総従業員数の自然対数〕 = a × [売上高の自然対数] + b というモデルで回帰式を推計し、その回帰係数（a）を産業調整係数とすることとした。データは、今回の調査で記入された形態別の従業員数（問 11）を合計して得られる総従業員数と、区分により得られている売上高（額）の絶対水準（問 5）の階級値を用いた。この回帰分析の結果を要約すると、次の表ようになる。なお、表にない産業には産業計の値（0.377）を用いた。

	回帰係数	R2		回帰係数	R2
産業計	0.377	0.373	運輸業、郵便業	0.236	0.258
建設業	0.425	0.510	小売業	0.432	0.452
製造業	0.416	0.468	金融・保険業	0.225	0.247
消費関連製造業	0.416	0.438	宿泊業、飲食サービス業	0.694	0.643
素材関連製造業	0.447	0.493	教育、学習支援業	0.505	0.691
機械関連製造業	0.335	0.408	医療、福祉	0.549	0.589
情報通信業	0.469	0.386	狭義サービス業	0.404	0.280

(基本モデル回帰分析結果)

基本モデルの回帰分析結果を整理して示したのが、図表 2-12 である。正社員についてみると、定数項が 84.000 で売上高の増減指数の回帰係数が 0.146 となっている。したがって、売上高増減指数に「横ばい」の 100 を代入すると、 $84.0 + 14.6 = 98.6$ となる。売上高がこれから 1 ポイントずつ増減すると、雇用の増減指数は 0.146 ずつ増減することとなる。また、正社員の雇用は、今後の売上高の見通しが影響することが明確に示されている。例えば、売上高が今後「堅調に増えていく」と見通している事業所は、最近の売上高実績に応じた雇用増減指数水準に 3.2 ポイント程度上乘せされた雇用水準になっていると試算できる。一方、減少を見通している事業所では、「減少傾向」では 2.2 ポイント程度、「かなり減少」では 3.8 ポイント程度雇用水準が下ぶれしていると試算される。なお、「緩やかな増加」の見通しでは統計的に有意ではなく、「ほぼ横ばい」見通しの場合と比べてあまり異なることはないとの結果である。これに対して非正規の各形態の雇用については、最近の売上高の増減実績に応じて雇用も増減することがいえるとしても、今後の売上高の見通しによって影響されることはあまりいえない結果となっている。なお、嘱託については、基本モデルの推計式自体が統計的にあまり意味のあるものとなっていない。すなわち、最近の嘱託の雇用増減は、売上高に代表される事業活動の変動とはあまり関係がないことが示されており、団塊の世代の定年年齢到達という要因に強く左右されたものと推測してよいことが示唆されている。

図表 2-12 各形態の雇用増減（階級値）の基本モデル回帰分析結果（OLS）

基本モデル	正社員		有期パート		有期社員		嘱託社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	84.000	50.460 ***	84.205	26.869 ***	90.147	22.996 ***	102.397	36.088 ***	77.146	19.531 ***	82.868	14.556 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.146	11.461 ***	0.098	3.922 ***	0.103	3.388 ***	0.029	1.373	0.120	4.382 ***	0.111	2.539 **
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	3.157	1.912 **	-0.889	-0.275	1.250	0.315	0.380	0.139	-3.526	-0.995	-8.634	-2.165 **
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	0.833	1.031	-0.012	-0.009	4.259	2.387 **	1.652	1.175	-1.983	-1.075	3.396	1.319
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-2.200	-3.209 ***	0.028	0.023	0.558	0.361	-0.897	-0.748	-1.598	-0.913	0.503	0.193
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-3.750	-2.827 ***	0.548	0.166	-3.870	-1.156	-2.143	-0.923	-0.883	-0.258	-7.681	-1.412
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	0.642	0.633	2.504	1.396	4.925	2.197 **	2.447	1.363	-0.452	-0.193	1.414	0.423
産業調整係数	4.064	1.393	12.935	2.480 **	-1.041	-0.154	-0.247	-0.048	13.121	1.705 *	13.767	1.258
使用ケース数	1272		627		508		697		548		220	
F値	28.967 ***		4.084 ***		3.719 ***		1.176		4.104 ***		3.030 ***	
調整済み R2 乗	0.138		0.033		0.380		0.002		0.038		0.061	

(注) t値について、***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることを示す。

「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

b. 考慮したい要素 一事業上の課題「受注の変動」と「人件費の上昇」

上の基本モデルをベースとし、これを「考慮したい」要素の有無別に推計していくことを通じて、その要素がもたらしている影響・効果を析出することとしよう。

(「受注の変動」)

事業上の課題として「受注の変動」を挙げた事業所と挙げなかった事業所とでそれぞれ基本モデルに準じた回帰式（以下「売上高－雇用変動関係式」という。）を推計した結果をみると（図表 2-13）、まず正社員については両方の場合とも F 値からみて有意な式を推計することができた。「受注変動」を課題とする事業所の関係式では、定数項が 90.205、売上高増減

図表 2-13 事業上の課題「受注の変動」の有無別各形態の雇用増減（階級値）の回帰分析結果（OLS）

事業上の課題「受注の変動」を挙げた事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	90.205	25.437 ***	91.786	11.507 ***	79.182	10.020 ***	81.520	10.170 ***	74.262	6.918 ***
3年前からの売上高の増減指数（階級値）	0.134	6.630 ***	0.096	2.203 **	0.142	3.002 ***	0.079	1.759 *	0.148	2.250 **
今後の売上／堅調に増えていく(ダミー)	-1.117	-0.293	-11.190	-1.100	-0.189	-0.017	-8.499	-0.873	-12.469	-1.401
今後の売上／緩やかに増えていく(ダミー)	-0.776	-0.515	-1.692	-0.502	5.494	1.518	-1.795	-0.542	6.680	1.471
今後の売上／減少傾向で推移する(ダミー)	-2.335	-1.987 **	-2.927	-1.083	2.930	1.051	-4.243	-1.509	-0.825	-0.215
今後の売上／かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-3.173	-1.626 -	-8.647	-1.520	-4.284	-0.874	-2.077	-0.404	-9.464	-1.344
今後の売上／なんともいえない(ダミー)	1.471	0.791	-0.269	-0.061	8.327	1.859 *	2.221	0.535	3.772	0.681
産業調整係数	-9.879	-1.313	-4.629	-0.273	12.477	0.747	10.277	0.593	24.654	1.125
使用ケース数	417		160		182		212		96	
F値	7.693 ***		1.345		2.333 **		1.128		2.043 *	
調整済み R2 乗	0.101		0.015		0.049		0.004		0.071	

事業上の課題「受注の変動」を挙げなかった事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	83.460	40.859 ***	84.442	23.153 ***	97.945	19.842 ***	75.107	15.667 ***	87.920	11.983 ***
3年前からの売上高の増減指数（階級値）	0.149	8.891 ***	0.090	2.856 ***	0.053	1.261	0.150	4.252 ***	0.082	1.357
今後の売上／堅調に増えていく(ダミー)	4.014	2.198 **	0.698	0.212	1.313	0.327	-3.127	-0.842	-7.727	-1.748 *
今後の売上／緩やかに増えていく(ダミー)	1.450	1.512	0.453	0.294	3.971	1.996 **	-2.292	-1.039	2.037	0.643
今後の売上／減少傾向で推移する(ダミー)	-1.986	-2.320 **	1.234	0.885	-1.096	-0.593	1.368	0.601	2.928	0.785
今後の売上／かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-3.907	-2.101 **	8.573	2.024 **	-1.838	-0.364	0.708	0.151	-0.908	-0.095
今後の売上／なんともいえない(ダミー)	0.238	0.197	3.236	1.691 *	3.285	1.308	-2.033	-0.727	0.324	0.076
産業調整係数	5.134	1.597	13.970	2.601 -	-5.189	-0.719	11.936	1.372	9.623	0.701
使用ケース数	855		467		326		336		124	
F値	19.865 ***		3.416 ***		1.459		3.499 ***		1.182	
調整済み R2 乗	0.134		0.035		0.010		0.050		0.010	

(注) t値について、***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少し有意となることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

指数の回帰係数が 0.134 となっており、上述と同様に後者が 100 であった場合を計算すると 103.6 となる。一方「受注の変動」を課題とはしない事業所の関係式では、それぞれ 83.460、0.149、98.4 となっている。課題としない事業所の方が、売上高の増減実績に対してやや大きく雇用を増減させるような結果となっているが、その違いはわずかではある。一方、今後の売上高の見通しに対しては、「受注の変動」を課題とする事業所では増加を見込むときでも雇用についてはあまり感応せず、減少見込みのときに雇用をより減少させる方向に働くのに対して、課題としない事業所では売上高の増加を見込むときは雇用をかなり増加させ、減少を見込むときは減少させることが示唆されている。いずれにしてもこの試算結果からは、「受注の変動」が課題となる事業所が増加することは、売上高がたとえ増加したとしても正社員雇用の増加にとっては相対的に効果が小さいことが示唆されている。

非正規の各形態については、残念ながら、いずれの形態とも課題とする・しないの両方ともで推計式が有意となるものはなかったもので、両者間の比較には慎重にならざるを得ない¹⁶。その中で特徴的な点を挙げれば、派遣労働者についての関係式で、最近の売上高増減の回帰係数が課題とする・しないの両方ともで有意となっているので比べると、課題とする場合で 0.079、課題としない場合で 0.150 と後者の方が大きくなっている。これは解釈が難しい結果であるが、ここではこういう結果となったということを確認するにとどめたい。また、有期パートについて「受注の変動」を課題としない事業所で今後の売上高の見込みに関し「かなりの減少」の係数がかなり大きな正の値で有意となっていることがある。同じ状態にあつて

¹⁶ 以下においても同様であるが、推計式が有意とならないことについては、上述の基本モデルでは有意となっている以上、もともとここで想定している関係自体が当てはまらないということよりも、ケース数の不足が原因となっている可能性の方が大きいことが推測される。

正社員雇用に関し係数は相対的に大きな負の値となっていることを併せて考えれば、売上高の「かなりの減少」が確実に見込まれる場合には、正社員を減らし有期パートを増やすといった動きとなる可能性が示唆されている。このほか、業務請負会社社員について「受注の変動」を課題としない事業所で今後の売上高の見込みに関し「堅調に増えていく」の係数がかなり大きな負の値（-7.727）で10%水準ながら有意となっている。このように、非正規形態の雇用については、今後の売上高の見込みとの関係で、正社員の場合のように増加見込みであれば雇用は増加（ないし減少抑制）、減少見込みであれば減少といった関係には必ずしもないことが示されている。

（「人件費の上昇」）

事業上の課題の二つ目である「人件費の上昇」を取り上げてみよう。上と同様に「売上高－雇用変動関係式」を推計した結果を図表2-14に整理している。この課題については、正社員、有期パート及び派遣労働者において、課題とする・しないの両方の場合ともF値からみて有意な式を推計することができた。まず正社員についてみると、定数項の値にあまり違いがない中で最近の売上高の増減に関する係数は、課題とする事業所で0.117、課題としないで0.166と後者の方が大きくなっている。「人件費の上昇」を課題とする場合正社員雇用の増減はより慎重になることが示唆されている。それは、売上高の見通しに関し、課題とするところでは「減少傾向」の場合にのみ係数が負の値で有意になっており、正社員雇用を減らす方向にのみ感応的であることにも現れている。一方、「人件費の上昇」を課題としない事業所では、売上高が増加見通しであれば雇用も増加方向に、逆に減少見込みであれば雇用は

図表2-14 事業上の課題「人件費の上昇」の有無別各形態の雇用増減（階級値）の回帰分析結果（OLS）

事業上の課題「人件費の上昇」 を挙げた事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	84.456	35.684 ***	84.657	19.445 ***	86.313	15.199 ***	72.801	13.769 ***	80.219	8.571 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.117	6.605 ***	0.085	2.562 **	0.159	3.590 ***	0.132	3.550 ***	0.130	1.628 -
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	1.521	0.556	-1.287	-0.279	1.875	0.304	-5.494	-0.867	-7.408	-0.851
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	0.351	0.319	2.587	1.371	5.870	2.303 **	-0.502	-0.202	2.040	0.531
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-2.086	-2.074 **	0.565	0.325	1.704	0.747	-0.859	-0.331	1.358	0.324
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-2.343	-1.123	-5.071	-1.020	1.066	0.224	4.689	0.975	-6.015	-0.691
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	2.130	1.504	3.728	1.562	4.502	1.547	-0.641	-0.199	-1.400	-0.275
産業調整係数	10.606	2.721 ***	14.658	2.128 **	-6.680	-0.711	16.206	1.655 *	14.573	0.960
使用ケース数	564		305		229		257		101	
F値	11.753 ***		2.843 ***		2.889 ***		2.696 **		0.929	
調整済み R2 乗	0.118		0.041		0.055		0.044		-0.005	
事業上の課題「人件費の上昇」 挙げなかった事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	85.079	34.986 ***	85.297	18.302 ***	92.140	16.196 ***	78.555	12.563 ***	83.982	10.495 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.166	9.066 ***	0.108	2.858 ***	0.068	1.592	0.126	3.041 ***	0.104	1.949 *
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	4.113	1.968 **	-0.311	-0.069	0.300	0.057	-4.043	-0.918	-9.284	-2.021 **
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	1.241	1.066	-2.790	-1.299	3.211	1.278	-3.507	-1.286	4.879	1.359
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-2.431	-2.606 ***	-0.615	-0.345	-0.026	-0.012	-2.677	-1.112	-0.082	-0.024
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-4.328	-2.506 **	4.171	0.932	-7.438	-1.561	-5.725	-1.173	-8.848	-1.243
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	-0.596	-0.417	1.158	0.432	5.543	1.577	-0.210	-0.062	4.101	0.897
産業調整係数	-4.088	-0.924	8.204	1.004	3.483	0.345	12.939	1.028	13.492	0.787
使用ケース数	708		322		279		291		119	
F値	17.100 ***		1.921 *		1.572		2.272 **		2.373 **	
調整済み R2 乗	0.137		0.020		0.014		0.030		0.075	

(注) t値について、***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少しで有意となることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

減少方向に有意となっている。

有期パートについてみると、正社員の場合同様、最近の売上高の増減に関する係数は、課題とする事業所で0.085、課題としないので0.108と後者の方が大きくなっている。また、派遣労働者についてみると、最近の売上高の増減に関する係数は、課題とする事業所で0.132、課題としないので0.126と前者の方が大きくなっているが、その差はわずかなものである。なお有期パート、派遣労働者とも、売上高の見通しに関しては有意なものは析出されなかった。

有意性の問題があることに留意しながらも、最近の売上高の増減に関する係数を比較すると、課題とする方が高いものに有期社員と業務請負会社社員とがある。一方、課題としない方が高いものに正社員と有期パートとがある。確定的な解釈は困難であるが、「人件費の上昇」を課題とする事業所では、フルタイム型の非正規の活用がより重視されている可能性が示唆される。

このほか、「受注の変動」の場合同様、業務請負会社社員について「人件費の上昇」を課題としない事業所で今後の売上高の見込みに関し「堅調に増えていく」の係数がかなり大きな負の値（-9.284）で有意となっている。

c. 考慮したい要素 一雇用調整助成金を活用した雇用調整実施の有無

「考慮したい」要素の三つ目として、雇用調整助成金を活用した雇用調整実施の有無についてみてみよう。「売上高－雇用変動関係式」を推計した結果を図表2-15に整理している。これについては、正社員及び有期パートの二つにおいて、実施あり・なしの両方の場合ともF値からみて有意な式を推計することができた。まず正社員についてみると、実施した事業

図表2-15 雇用調整助成金を活用した雇用調整の有無別各形態の雇用増減（階級値）の回帰分析結果（OLS）

雇用調整助成金を活用した雇用調整を実施した事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	77.577	15.511 ***	72.629	6.446 ***	84.875	6.552 ***	72.091	7.039 ***	66.479	3.229 ***
3年前からの売上高の増減指数（階級値）	0.185	5.107 ***	0.297	3.102 ***	0.156	1.416	0.219	3.067 ***	0.130	0.874 ***
今後の売上／堅調に増えていく(ダミー)	3.702	0.834	-3.111	-0.335	21.410	1.153	-5.580	-0.886	-14.796	-1.436
今後の売上／緩やかに増えていく(ダミー)	5.516	2.478 **	3.457	0.760	6.100	1.202	-2.595	-0.663	9.515	1.082
今後の売上／減少傾向で推移する(ダミー)	1.005	0.466	0.599	0.139	-1.383	-0.250	-4.210	-1.115	-2.306	-0.283
今後の売上／かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-8.434	-2.232 **	-13.263	-1.424	8.351	0.453	-5.990	-0.541	1.779	0.127
今後の売上／なんともいえない(ダミー)	3.500	1.360	2.259	0.431	2.268	0.362	-2.969	-0.673	5.033	0.571
産業調整係数	2.689	0.255	-6.229	-0.267	2.687	0.099	-3.198	-0.132	46.317	0.889
使用ケース数	196		91		84		117		43	
F値	5.943 ***		1.823 *		0.966		1.901 *		0.945	
調整済み R2 乗	0.151		0.060		-0.003		0.052		-0.009	
雇用調整助成金を活用した雇用調整を実施していない事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	86.450	45.484 ***	87.810	25.425 ***	91.472	20.776 ***	85.427	18.148 ***	88.697	13.863 ***
3年前からの売上高の増減指数（階級値）	0.132	9.013 ***	0.061	2.269 **	0.087	2.626 ***	0.053	1.686 *	0.085	1.777 *
今後の売上／堅調に増えていく(ダミー)	3.948	2.133 **	0.960	0.279	-0.801	-0.197	-0.427	-0.099	-5.915	-1.348
今後の売上／緩やかに増えていく(ダミー)	0.250	0.276	-0.045	-0.029	3.602	1.811 *	-1.006	-0.462	2.849	1.052
今後の売上／減少傾向で推移する(ダミー)	-2.762	-3.721 ***	-0.135	-0.104	0.832	0.516	-0.842	-0.418	0.778	0.282
今後の売上／かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-2.324	-1.593	3.730	1.056	-4.805	-1.464	-1.820	-0.500	-12.321	-2.048 **
今後の売上／なんともいえない(ダミー)	0.438	0.382	2.989	1.529	5.871	2.369 **	0.385	0.135	0.578	0.157
産業調整係数	2.833	0.907	13.626	2.565 **	-0.609	-0.087	10.919	1.291	7.077	0.642
使用ケース数	1,004		514		399		409		170	
F値	19.875 ***		2.507 **		3.053 ***		0.891		1.900 *	
調整済み R2 乗	0.116		0.020		0.035		-0.002		0.036	

(注) t値について、***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることを示す。

「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

所においては定数項が 77.577 である中で最近の売上高増減に関する係数は 0.185、実施していない事業所ではそれぞれ 86.450、0.132 となっている。雇用調整の実施を必要としているだけに、前者で売上高の変動（多くは減少）に対する正社員雇用増減の感応度が高いのはある意味で当然のことといえよう。その中で今後の売上高の見通しに関してみると、雇用調整を実施した事業所では「緩やかに増加」の係数はかなり大きな正の値（5.516）で有意となっており、近い将来の売上回復を念頭に雇用の維持をしている姿が推測される。一方、雇用調整助成金を活用した雇用調整を実施していない事業所については、「減少傾向で推移」の係数が有意な負の値をとっており、今後の売上高が減少を見込まれる事業所では、既に正社員雇用を減少させている面が窺われる。

このことについて、さらに若干の試算をしてみよう。いま、雇用調整を実施した事業所と実施していない事業所があり、どちらも最近3年間に20%売上高が減少した（増減指数で80）としよう。この場合、ベースとなる正社員雇用増減指数は、前者は $77.577 + 0.185 \times 80 = 92.4$ 、後者は $86.450 + 0.132 \times 80 = 97.0$ となる。ここで、今後の売上高見通しが両者とも「緩やかに増加」（前者：5.516／後：0.250のかさ上げ）であったとすれば、増減指数でみた正社員雇用水準は前者の97.9に対して後者は97.3となりわずかながら逆転する。仮に後者の売上高見通しが「減少傾向で推移」であるとすれば、正社員雇用水準は94.2にまで低下すると試算される。このように、雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施は、一時的な事業縮小はあるものの近い将来において回復が見込まれるような場合に、より効果的な雇用維持機能を発揮することが示唆される。

有期パートについてみると、雇用調整を実施した事業所においては定数項が72.629である中で最近の売上高増減に関する係数は0.297、実施していない事業所ではそれぞれ87.810、0.061となっており、前者の方が売上高の変動（多くは減少）に対する有期パート雇用増減の感応度が高くなっている。一方、今後の売上高見通しについてはいずれも統計的に有意なものは析出されなかった。すなわち、正社員の場合でみたような雇用維持機能が有期パートでは機能しないことを意味している。

これらのことは有期パートに限らず他の非正規形態のいずれにもいえることである。とりわけ派遣労働者についてみると、雇用調整を実施した事業所における最近の売上高増減に関する係数は0.219と相対的に大きなものとなっている。売上高の減少に応じて派遣労働者が減少するにまかされた状態を反映している。

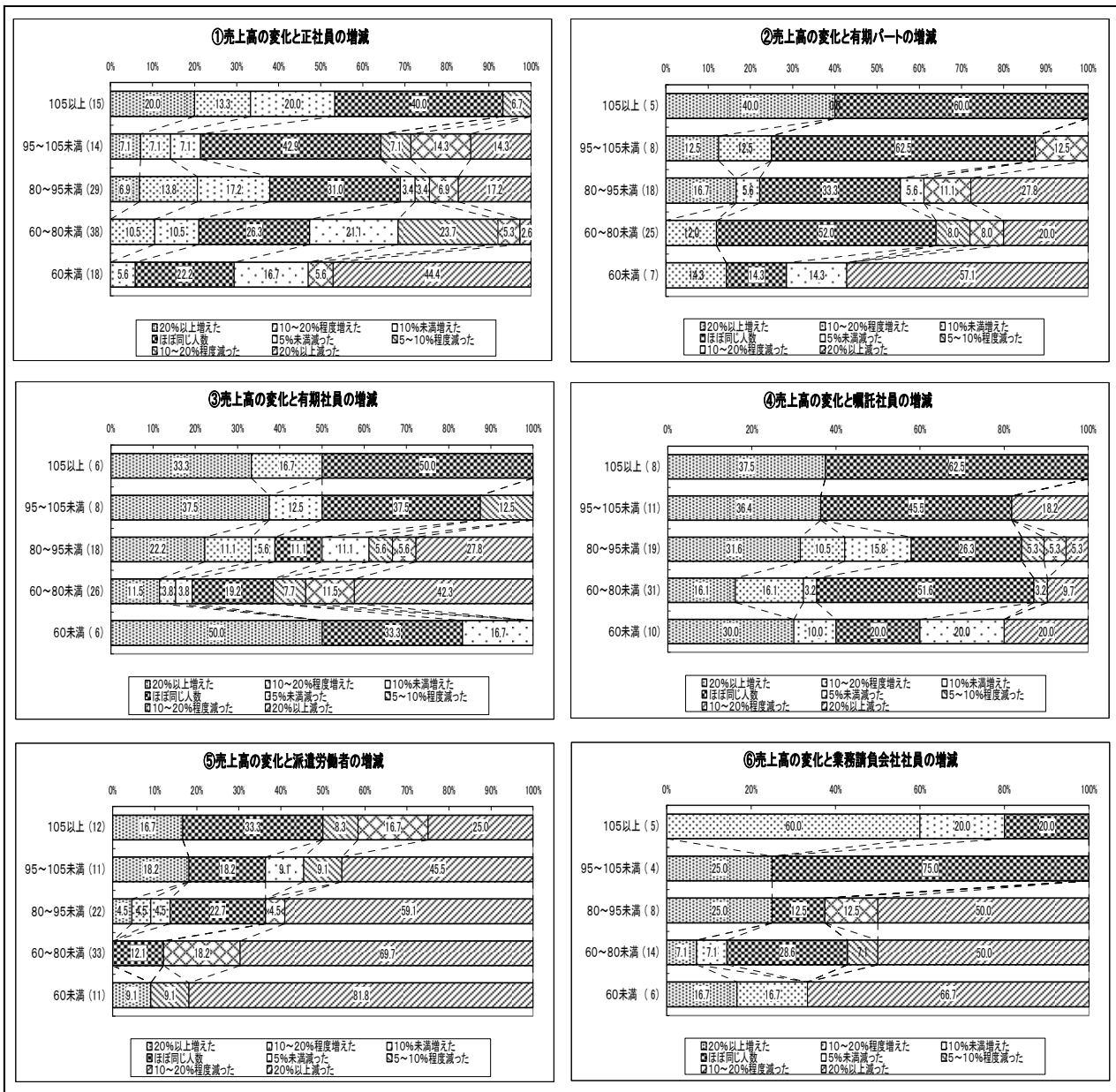
5. 機械関連製造業の派遣労働者に関する追加的分析

ここでは、今回の不況過程においてとくに厳しい状況がみられた機械関連製造業の派遣労働者に焦点を当てて、追加的な分析をしてみよう。

a. 機械関連製造業における売上高の増減と雇用の増減との概観

機械関連製造業の最近3年間における売上高の増減と各形態の雇用の増減との関係につい

図表 2-16 売上高の変化と形態別の雇用増減（機械関連製造業）



(注) 当該形態の従業員は「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答があった事業所のみを集計したものであり

て、クロス集計結果により概観しておこう。上述のように相関係数でみたとき、機械関連製造業において売上高の増減との間には、正社員、有期パート、派遣労働者及び業務請負会社社員の雇用増減とにそれぞれ有意な相関がみられた（図表 2-5 参照）。クロス集計結果をみても、これに対応したグラフとなっているが、嘱託はともかくとして、有期社員についても売上高が「60 未満」を除いてみれば、売上高の増減に応じて雇用も増減している動きが確認できる（図表 2-16）。

こうした中で派遣労働者（図表の⑤）をみると、売上高が減少方向へシフトするに従いその雇用が「20%以上」という大幅な減少を示した事業所の割合がグングンと大きくなるなど、厳しい状況がみてとれる。

b. 機械関連製造業に関する基本モデル推計結果

上述の「売上高－雇用変動関係式」の基本モデルを機械関連製造業に限って推計してみよう。なお、一つの産業区分についての推計であるので、「産業調整係数」は投入しない。

推計した結果、正社員、派遣労働者及び業務請負会社社員の3形態についてF値からみて有意な式を推計することができたが、有期パートと有期社員については10%水準でもわずかながら有意水準に達しなかった。正社員についての推計結果をみると、定数項が80.897である中で最近の売上高の増減に関する係数が0.177となっている。売上高見通しに関しては「なんともいえない」ダミーを除き有意なものは析出されなかった。派遣労働者についてみると、それぞれ71.133、0.191となっている。正社員の場合よりも売上高増減の係数はやや大きく、売上高の実績により感応的であったことが示唆されている（図表2-17）。

図表2-17 機械関連製造業における各形態の雇用増減（階級値）の基本モデル回帰分析結果（OLS）

機械関連製造業(基本モデル)	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	80.897	19.675 ***	76.625	9.567 ***	76.065	7.323 ***	71.133	12.036 ***	67.917	6.212 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.177	4.298 ***	0.228	2.712 ***	0.216	1.981 *	0.191	3.147 ***	0.268	2.326 **
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	8.213	0.985			-20.111	-1.127	4.619	0.441	-9.425	-0.734
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	3.871	1.102	3.668	0.658	12.415	1.572	1.804	0.368	9.342	0.983
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	0.336	0.127	0.843	0.190	6.746	1.229	-2.029	-0.544	15.371	2.204 ***
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	1.646	0.328	9.410	1.067	-3.715	-0.285	-6.193	-0.901	-6.538	-0.381
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	8.327	2.392 **	-1.650	-0.275	15.204	2.298 **	-9.391	-1.895 *	1.361	0.158
使用ケース数	113		63		64		89		37	
F値	3.772 ***		1.783		1.866 -		2.587 **		2.166 *	
調整済み R2 乗	0.129		0.059		0.076		0.098		0.163	

(注) t値について、***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少しで有意となることを示す。

「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

c. 機械関連製造業における派遣労働者の活用理由と雇用増減

機械関連製造業の派遣労働者については、この研究における前年度の取組として実施した厚生労働省「多様化調査」データの分析を通じて、平成19年までのデータでは急激に増大を示し、高卒の男性を始めそれまでよりも比較的賃金面の条件の相対的によい就業機会を提供したこと、一方で、製造業務に派遣労働者として働いている人々の満足度は他より高いとはいえないことなどを指摘した。また、機械関連製造業における派遣労働者の活用理由として「景気変動に対応した雇用量の調整」（以下「雇用調整動機」という。）を挙げる事業所が他の産業よりもかなり高く、そのことがリーマンショック後、平成20年後半以降の派遣労働者の途中解約（＝「派遣切り」）を含めた雇用に急激な縮小をもたらせた可能性があることを指摘した¹⁷。

そこで、「考慮したい要素」のさらなる一つとして「雇用調整動機」を取り上げ、今回の調査結果データを利用して分析してみたい。とりあえずの方法は、上述したところと同様に、

¹⁷ JILPT 労働政策研究報告書No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」参照。

派遣労働者に係る基本モデルについて、派遣労働者の活用理由として「雇用調整動機」を挙げた事業所と挙げなかった事業所とで別に推計し、比較することとした。しかしながら、その結果等は図表2-18に整理して掲げているが、残念ながら「雇用調整動機」を挙げた事業所については有意な式とはならなかった。それを前提として、売上高増減に係る係数を比較しておく、当該動機ありのところは0.104に対して動機なしのところは0.270と後者の方がかなり高くなっている。「雇用調整動機」のある事業所がない事業所よりも売上高の変動に感応的であるとは必ずしもいえない可能性が示唆された。そこで2次的な接近として、「雇用調整動機」のあるケースに1を与えるダミーを導入し、いわゆる切片調整的な分析を試みた。その結果をみると、式全体の有意性は得られているものの「雇用調整動機」に係るダミー変数は有意とはならなかった。それを前提にその係数をみると2.128と正の値となっている。このことは、この間において「雇用調整動機」のある事業所の方がいない事業所よりも派遣労働者数を比較的維持する方向にあった可能性が示されている。否、そのような可能性を考えるよりも、この間において「雇用調整動機」のある・なしは派遣労働者数の増減状況には総じて影響していないと考えることが適当であろう¹⁸。この意味で、前回の報告書の中で指摘した仮説は、納得的に検証されなかったといえる。

図表2-18 機械関連製造業における派遣労働者増減（階級値）回帰分析結果（OLS）

機械関連製造業(基本モデル)	雇用調整動機あり事業所		雇用調整動機なし事業所		雇用調整ダミー導入モデル	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	82.634	8.435 ***	62.130	7.937 ***	70.145	11.487 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.104	1.091	0.270	3.208 ***	0.193	3.162 ***
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)			8.779	0.849	5.503	0.520
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	-3.598	-0.461	2.082	0.304	1.431	0.289
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-7.077	-1.272	2.265	0.412	-2.576	-0.673
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-14.939	-1.518	1.557	0.153	-6.606	-0.954
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	-10.508	-1.320	-9.791	-1.539	-9.510	-1.912 *
活用動機:「景気変動に伴う雇用調整」ダミー					2.128	0.677
使用ケース数	45		44		89	
F値	1.191		2.337 *		2.268 **	
調整済みR2乗	0.021		0.157		0.092	

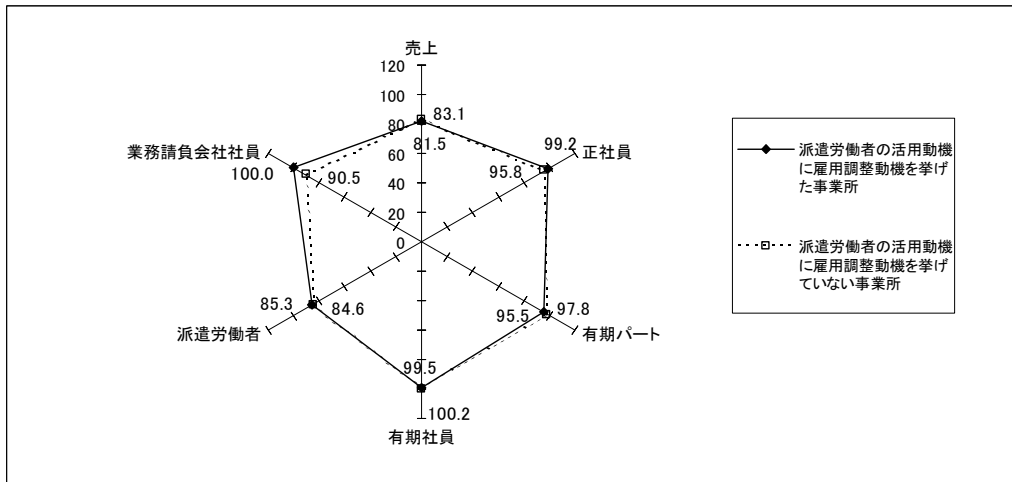
(注) t値について、***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少しで有意となることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

d. 平均でみた雇用増減の素描

そこで、もっとも素朴な方法に立ち返り機械関連製造業について、派遣労働者に関して「雇用調整動機」の有無別に事業所を分けて、売上高と各形態別雇用の増減指数の平均値を比較し、少なくとも平均的な実態がどうであったかを確認しておきたい。その結果を図表2-19にレーダー・グラフに表示した。これをみると、売上高の増減指数は、当該動機ありの方が

¹⁸ もう少し違った見方として、平成19年当時「雇用調整動機」を挙げていた事業所のうち多くのものが、その後派遣労働者をまったく活用しなくなった結果、今回の調査にはそのような事業所の動きが反映していない、というものもある。そうした可能性を完全に否定することはできないが、総じていえば、低い可能性でしかないと思われる。それよりは、今回のような事業活動の急激な収縮があった場合においては、活用動機などに関係なく、調整の対象に派遣労働者が真っ先になったと考えた方が納得的であろう。

図表 2-19 雇用調整助成金を活用した実績の有無別売上・雇用の増減
(機械関連製造業)



ないところよりも 1.6 ポイント下回っている中で、派遣労働者のそれは逆に前者の方が後者を 0.7 ポイント上回っており、「雇用調整動機」がある事業所でより大きく派遣労働者が減少しているわけではなく、むしろ同等ないしやや多くの活用を維持されているといえる。また、当該動機がある事業所の方が、正社員の雇用水準をよりよく維持しているのも注目される。

とはいえ、他の形態の雇用が 90 台も後半の水準にあるものがほとんどであるのに対して、派遣労働者のみは指数で 85 程度、すなわち 3 年間で 15% 程度の減少をみており、もっとも影響を受けた形態であったことは確認できる。

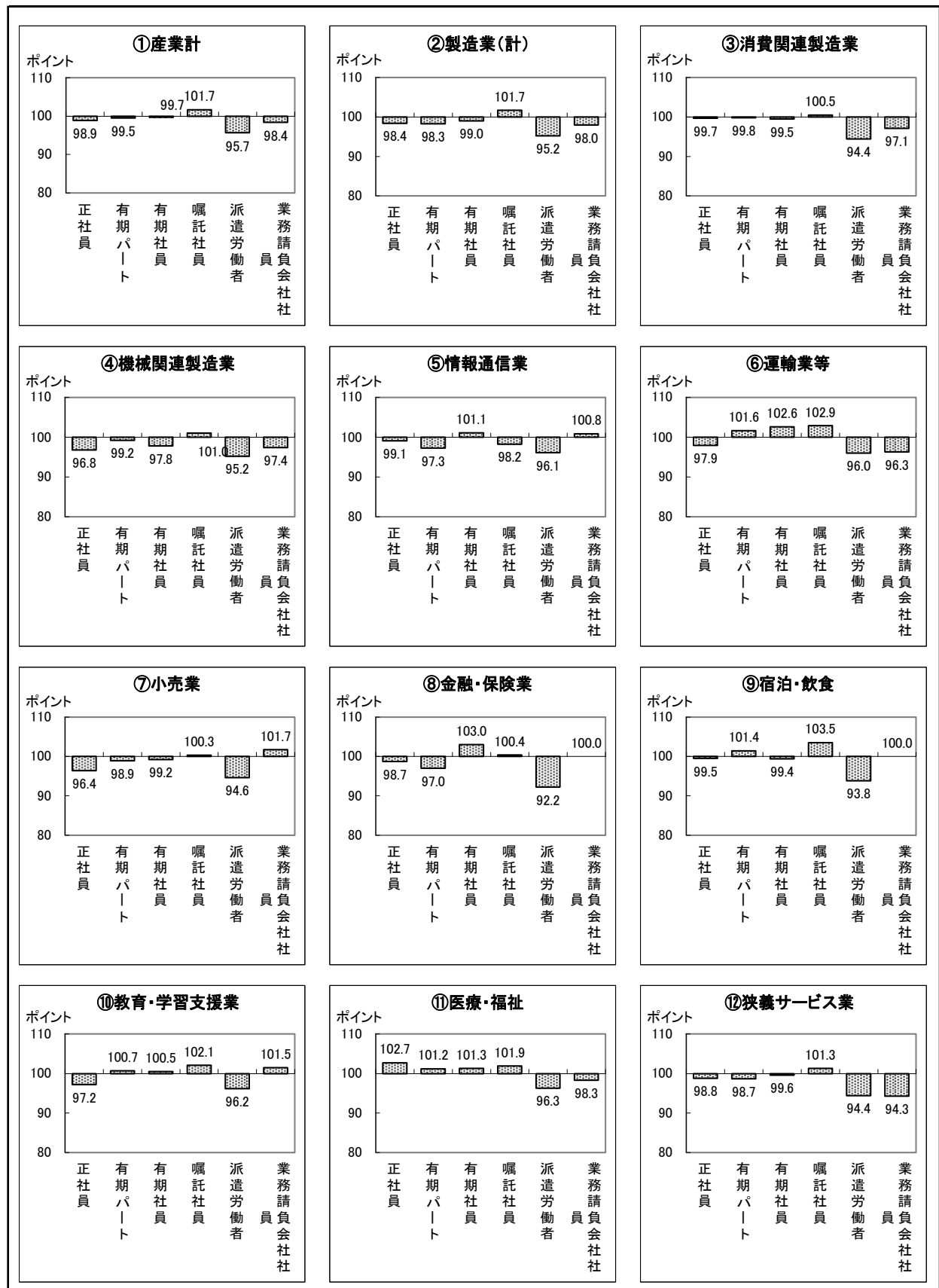
第 3 節 正規・非正規の雇用の今後の見通し

1. 正規・非正規雇用の今後の見通しの概観

正規・非正規雇用の今後の見通しについては、この章冒頭の図表 2-2 でデータを示しているが、それを産業計と主な産業についてグラフ化したものが図表 2-20 である。産業計をみると、正社員は今後も弱含みで推移することが見込まれている。有期パートや有期社員もほぼ横ばいながら微減、また、業務請負会社社員も弱含みで推移することが見込まれている。さらに、派遣労働者は今後もかなり減少することとなっている。一方、嘱託は強含みで推移することが見込まれるただ一つの形態である。

産業別にみると、正社員は医療、福祉で増加が見込まれているのを除いて、図表に掲げた他のいずれの産業でも減少が見込まれている。その中で相対的に大きな程度の減少が見込まれているのが、小売業 (96.4)、機械関連製造業 (96.8)、教育・学習支援業 (97.2)、運輸業等 (97.9) などとなっている。このうち機械関連製造業では嘱託を除き他の形態の雇用も減少が見込まれているのに対して、小売業では業務請負会社社員が、教育・学習支援業では派遣労働者以外の非正規各形態が、運輸業等では有期パート及び有期社員が、それぞれ増加が

図表 2-20 産業別今後の見通し雇用増減指数



(注) 図表2-2のデータをグラフにしたものである。
各形態がいる事業所の範囲で計算されたものであり、それぞれケース数は異なることに留意されたい。

見込まれている。有期社員は、また、金融・保険業や情報通信業でも増大が見込まれている。派遣労働者は、総じて堅調な医療、福祉を含めて各産業でかなりの減少が見込まれている。

以上のデータから、今後においても、総じて最近3年間の傾向の継続が見通されているように思われる。

2. 売上高の見通しと雇用の見通し

(簡単な回帰分析)

雇用の見通しについても、売上高の今後の見通しとの関連をみておきたい。そこで、簡単な回帰分析を行ってみた。その際、上述のように、最近3年間の傾向と強い関連が窺われることから、各形態の雇用増減指数（実績）も独立変数として投入した。次にみるように、いずれの形態においてもそれぞれ強い関連が出ている。

回帰分析の結果は、図表2-21に整理したとおりである。まず正社員についてみると、今後の売上高の見通しが増加方向のときは雇用も増加（係数が正の値で有意）、売上高の見通しが減少方向のときは雇用も減少（係数が負の値で有意）のそれぞれ要因となり、係数の大きさも行儀よく、きれいな推計結果となっている。その中で、併せて独立変数として投入した事業上の課題として「受注の変動」及び「人件費の上昇」を挙げているかどうか（挙げている場合=1、挙げている場合=0のダミー変数）についてみると、「受注の変動」は有意な結果が得られなかったが、「人件費の上昇」は係数が正の値（0.821）で有意となっている。因果関係は正社員雇用の増加方向を見込む結果人件費の上昇が課題と意識されるという方向であると解釈されるが、「人件費の上昇」を課題とする事業所では正社員の雇用の増加（ないし減少幅の抑制）を見込む傾向にあるといえる。

正社員の場合ほどではないが、売上見通しと雇用の見込とが比較的「きれいに」析出されているのが有期社員と業務請負会社社員とである。有期社員では、売上高の見通しが「緩やかに増加」の係数が正の値（1.548）で有意、その見通しが減少方向の係数は負の値（「減少傾向」：-2.160、「かなりの減少」：-3.427）で有意となった。また、事業上の課題の「人件費の上昇」の係数は正の値（2.273）で有意となっている。

図表2-21 各形態の雇用増減（階級値）の基本モデル回帰分析結果（OLS）

基本モデル	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	81.970	46.808 ***	88.206	41.964 ***	85.802	36.530 ***	89.926	36.601 ***	86.173	23.281 ***
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	3.773	3.542 ***	5.696	3.360 ***	0.481	0.244	0.882	0.454	3.794	1.940 *
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	2.390	4.603 ***	1.941	2.592 **	1.548	1.685 *	-0.964	-0.919	0.578	0.438
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-3.132	-7.073 ***	0.004	0.007	-2.160	-2.772 ***	-4.619	-4.527 ***	-3.325	-2.494 **
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-4.639	-5.337 ***	2.377	1.268	-3.427	-1.986 **	-6.743	-3.344 ***	-0.746	-0.254
今後の売上/なんともない(ダミー)	-1.367	-2.315 **	1.804	2.161 **	-0.608	-0.595	-1.667	-1.452	-0.146	-0.094
事業上の課題:受注の変動	0.186	0.492	-1.278	-2.108 **	-0.558	-0.840	1.454	1.843 *	-1.539	-1.550
事業上の課題:人件費の上昇	0.821	2.344 **	1.643	3.190 ***	2.273	3.652 ***	-1.295	-1.728 *	-0.453	-0.474
3年前からの各形態雇用増減指数(階級値)	0.174	10.060 ***	0.098	4.746 ***	0.128	5.728 ***	0.077	3.229 ***	0.127	3.615 ***
使用ケース数	1348		665		538		538		211	
F値	39.297 ***		8.473 ***		9.538 ***		5.593 ***		4.198 ***	
調整済み R2 乗	0.185		0.083		0.113		0.064		0.109	

(注) t値について、***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

業務請負会社社員についても、今後の売上高見通しに関し「堅調に増えていく」の係数が正の値（3.794）で有意であるのに対し、「減少傾向で推移」では負の値（-3.325）で有意と対照的になっている。

派遣労働者については、今後の売上高見通しが増加方向のときは有意な結果はみられず、減少方向であるときにのみ負の値で有意となっている。また、事業上の課題では、「受注の変動」の係数は正の値で有意、一方「人件費の上昇」のそれは負の値で有意となっている。

有期パートについてみると、今後の売上高見通しが増加方向のときにのみ正の値で有意になっており、また、有意ではないけれども売上高見通しが減少方向のときでも係数は正の値を示している。さらに、「なんともいえない」の係数も正の値で有意となっている。事業上の課題では、派遣労働者の場合とは逆に「受注の変動」の係数は負の値で有意、一方「人件費の上昇」のそれは正の値で有意となっている。

以上整理すると、売上高の見通しに関しては、正社員の場合は典型であるが、非正規の場合でもその増加見通しは雇用を増やす方向に、減少見通しは雇用を減らす方向に働くが、有期パートのみは売上高が減少見込や見通しが立たないような場合も雇用を増やす方向に働くという結果となっている。また、「受注の変動」を課題とするところでは、派遣労働者をより活用する傾向にある一方、有期パートは減少させる要因になっている。「人件費の上昇」を課題とするところでは、正社員、有期パート、有期社員いずれをも増やす要因となっているが、係数の値は、有期社員>有期パート>正社員の順となっており、一方、派遣労働者は減らす方向に働く。

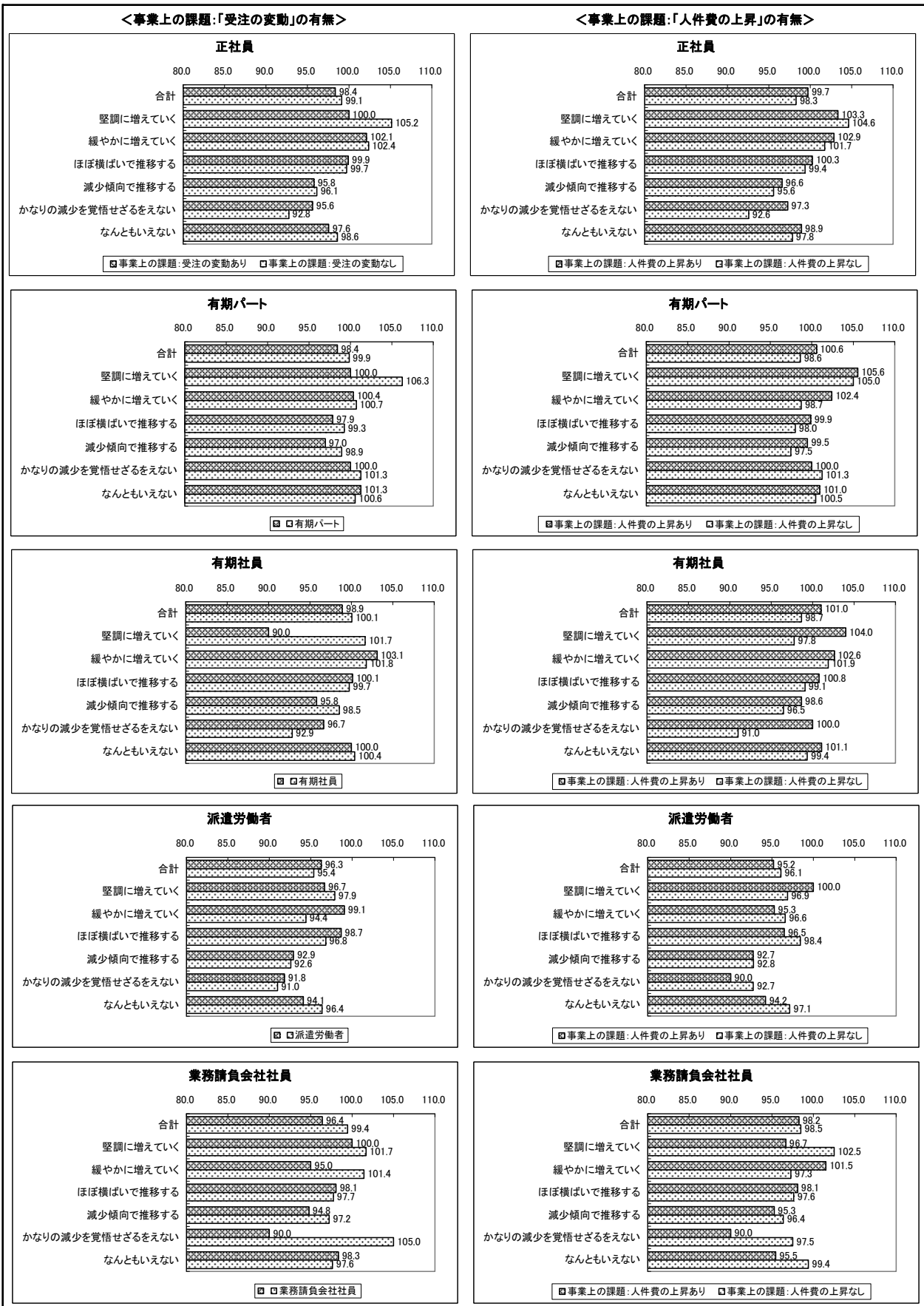
ここでの事業上の課題と派遣労働者に関する結果は、先に最近3年間の実績をみた場合とほぼ逆の結果となっている。当面、これまでの実績と今後の見込みとの違いとしておくほかはないが、常識的な解釈としては、ここ（今後の見込み）で出ている傾向、すなわち「受注の変動」は派遣労働者をより活用させ、「人件費の上昇」は非正規の中でも相対的に労働コストの高い派遣労働の活用を控えるように作用すると考えられる。それだけ最近3年間における派遣労働者をめぐる状況は「異常」であったということかも知れない。

（今後の雇用見込み増減指数の平均値の状況）

上述の回帰分析の結果だけではイメージをつかむことが出来にくいので、今後の雇用見込みに関する増減指数の平均値を各グループ別にみておこう（図表2-22）。なお、この場合、数値が100であることは雇用が平均として横ばいで推移するということであり、100を上回っていれば増加方向、反対に下回っていれば減少方向であることを示している。

正社員について、売上高の見通しに応じてほぼ「きれいな」雇用の増減見込みがみられている。その中で、回帰分析では有意な結果が得られなかった「受注の変動」に関するグラフをみると、売上高が「堅調に増えていく」とする事業所にあっても「受注の変動」を課題とするところは平均的には正社員雇用は横ばいを見込んでいるのに対して、その課題を挙げて

図表 2-22 事業上の課題の有無別今後の売上高の見通し別各形態の今後の雇用見込み（増減指数の平均）



いないところでは5%程度の正社員雇用増を見込んでいる。一方、売上高の「かなりの減少」を見通している事業所では、「受注の変動」を課題としているところの方がそうでないところよりも雇用の減少見込み幅が小さいことが示されている。ここでみる限り、売上高の見通しが増加域にあるときは、「受注の変動」の課題は、雇用増に慎重にさせるといえそうである。

有期パートをみると、売上高見通し増減の程度が大きい場合に相対的にその雇用の増加が見込まれ、増減の程度がなだらかな場合はほぼ横ばいなし総じて小幅の減少が見込まれている。その中で、「受注の変動」課題は相対的に有期パートの雇用を抑制させ、「人件費の上昇」課題は概ねその雇用を増大（ないし減少幅の抑制）させる方向に働くことが窺われる。

有期社員をみると、正社員ほど「きれい」ではないものの、売上高見通しに応じた雇用の増減が見込まれているといえる。「受注の変動」課題については、売上高が「堅調に増える」との見通しである事業所でやや異常値ともいえるデータ状況となっておりこれを除けば、この課題は有期社員の雇用をほぼ促進方向で働いていると考えてもよいであろう。「人件費の上昇」課題は、明瞭にその雇用を促進させる方向であることが窺われる。

派遣労働者についてみると、まず、ほとんどの棒グラフが100未満であり、平均としてその活用を増加させるところはないことが目につく。その上で、総じて売上高の見通しに対応した雇用（の減少幅）見込みがみてとれる。「受注の変動」課題は総じてその雇用を促進（減少幅の抑制）方向であり、「人件費の上昇」課題は総じて逆に抑制方向に働くことが窺われる。

最後に、業務請負会社社員をみると、総じて売上高見通しに対応した雇用見込みの傾向にある中で、「受注の変動」課題はその雇用を抑制する方向に働き、「人件費の上昇」課題は、売上高見通しが「緩やかに増加」の場合等で促進方向、「堅調な増加」や減少が見通されている場合には抑制方向に働くとみられる結果となっている。

第4節 本章のまとめと若干の考察

以上、最近3年間における正規・非正規の雇用動向と今後（3年間程度）の雇用の見通しについて、分析した。その主な結果を箇条書き風にまとめると次のようになる。

- ①最近3年間においては、売上高が減少する中で正社員はほぼ横ばいなし若干の減少を示し、非正規については派遣労働者のかなりの減少が目立っている。なお、嘱託の増加がみられるが、これはこの間に定年期を迎えた団塊の世代の雇用継続によるものと考えられる。
- ②産業別にも、ほとんどの産業で売上高が減少する中でほぼ同様の雇用の動きがみられるところが多い。その中で、「金融・保険業」などでは売上高の減少割合に比して派遣労働者を大きく減少させ、代わって有期社員などを比較的高い割合で増加させており、そうした雇用方針を窺わせる動きもみられた。また、「医療、福祉」のみは売上高が増大し、正規・非正規各形態で増加がみられたが、その中でも派遣労働者のみは減少となっている。
- ③形態間の雇用増減の相関関係をみると、どれかの形態の雇用を減らして他のいずれかの形態を増加させたといった関係は、「金融・保険業」など一部産業を除き総じてみられてい

ない。

- ④「雇用は経済活動の派生需要」という定言どおり、売上高の変動に応じて雇用も増減している。その中で、正社員については売上高の増減実績とともに、今後の見通しにも影響され、それが良好であれば正社員雇用をより維持・増加させる一方、逆に厳しい見通しであれば雇用をより減らす方向となる。しかし一方、非正規の雇用については、今後の見通しに関してそのような動きはみられていない。
- ⑤「受注の変動」という事業上の課題は、たとえ売上増があったとしても正社員の雇用を増加させる効果を弱め、また、「人件費の上昇」という課題は、正社員の雇用をより慎重にさせる効果がみられた。これら二つの課題と非正規の雇用増減との関係で明確な分析結果が出たものは少ない。
- ⑥雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施に関しては、一時的な事業縮小はあるものの近い将来において回復が見込まれるような場合に、より効果的な雇用維持機能を発揮することが示唆された。ただし、そのような効果は正社員にのみみられており、非正規の雇用にはもともと今後の売上高見込との関連が希薄であることもあって、雇用維持効果は析出されていない。
- ⑦今般の不況過程において非常に厳しい状況のみられた機械関連製造業の派遣労働者について、売上高の減少とともに大幅な雇用（活用）減がみられているが、その中で派遣労働者の活用動機に「雇用調整動機」があったところとなかったところとを比較しても、雇用調整動機がある事業所でより大きく派遣労働者が減少しているわけではなく、また、当該動機がある事業所の方が正社員の雇用水準をよりよく維持している。
- ⑧（今後3年間程度の）雇用の見込は、派遣労働者が引き続きかなり減少するとともに、正社員、非正規雇用ともほぼ横ばいないし若干の減少が見込まれている。その中で、嘱託のみは増加となっている。主な産業で正社員の増加が見込まれているのは「医療、福祉」のみであり、形態別にも多くの産業でこれまでの3年間と同じ傾向が引き続くことが見込まれている。
- ⑨雇用の見込についても、今後の売上高の見通しの増減状況に対応している面がみられる。また、「受注の変動」を課題とする事業所にあつては、正社員の雇用増を慎重にさせる一方、有期パート、有期社員、派遣労働者といった非正規雇用を促進させる方向に働く傾向がややみられた。

（分析結果から浮かび上がる政策的論点）

以上の分析結果から浮かび上がる政策的論点について、主要なものをいくつか提示しておきたい。

一つは、いうまでのないところであるが、雇用情勢の改善にとっての事業活動の拡大の重要性である。今回の経済危機に伴う厳しい雇用情勢は、雇用制度上の不備がその主因ではな

く、意図しない大きな経済変動によってもたらされたものであることを認識する必要があるであろう。言葉だけではなく、具体的で適切な経済政策の実施が望まれる。その際、日本のような成熟した経済で、かつ、今後人口減少が予想されている経済社会においては、政策による需要創出には大きな工夫と戦略性が求められる。例えば、ある面で需要を増大させたとしても、他の面で需要を減らしてしまう（代替的需要喪失）ものであれば、全体としての効果は小さい。また、一時的な需要創出となったとしても、完成した途端にお荷物となって経済の足を引っ張るようなものであってもならない。そうした面を考慮するとき、そうでなければ貯蓄をしようとする（した）人自身に消費してもらうことを促進するような政策が望まれる。例えば、幸にして十分な貯蓄を形成できた高齢者に、より消費してもらうような政策である。分野としては、健康、文化、旅行といったものがターゲットになるであろう¹⁹。もとよりこれはほんの一例であり、これも参考にされて、関係の政策当局での十分な検討を期待したい²⁰。

なお、経済政策の必要性は、今後の雇用情勢との関連においても是非とも検討されるべき課題である。今回の調査結果でも、今後の雇用見込には力強さがないばかりか、総じて減少傾向にあるとの結果となっている。とりわけ正社員の減少傾向は、若年者の厳しい雇用情勢に直結している。速やかに売上高増大の支えとなる経済の活性化（デフレからの脱却を含む）がなければ、雇用情勢のさらに厳しい局面を迎えることにもなりかねない。

二つ目は、今回のような大きな経済変動に見舞われたときの雇用安定施策についてである。今回の不況期において、特に派遣労働者が非常に厳しい状況に陥ったことは上記分析結果からも容易に推測される。しかし一方、もっとも厳しい状況にあった機械関連製造業においても、「景気変動に対応した雇用調整」を動機として派遣労働者を活用していた事業所が率先して削減したという面は小さく、大きな経済変動の下でまず派遣労働者が雇用調整の主なターゲットとなったという面が大きい。すなわち、仮に派遣労働者という形態がなければ、同じ仕事に従事していた他の形態（正社員を含む。）の従業員が削減の対象になった可能性は大きい。派遣期間の途中で問答無用で打ち切るいわゆる「派遣切り」は許容できるものではないが、そうでない限り、資本主義経済を全体として是とする以上、やむを得ない面もあるといえる。しかし一方、派遣労働が雇用調整の第一のターゲットになることをある程度是認する大きな理由として、次の就業機会が派遣元に用意されており、望むならば次の就業機会が容易に見つけられる可能性が高いとの前提がある。しかるに、今回のような全般的な経済や雇用の収縮の局面においては、容易に次の就業機会が見つけられるとの条件は成り立たないで

¹⁹ 例えば、高齢者がこうした分野にお金を使った場合、「健康のための費用支出」として申告により所得控除の対象とすることなどがある。（当該支出は、支出先の事業の収益となるので、そこからの税収増は見込めるであろう。）もとより、政府でなければならない関連インフラの整備も併せて実施されてよい。

²⁰ 的確な経済政策の方向性に関する眼目的事項を挙げておけば、本文に挙げた①健康、②文化、③旅行のほか、④環境（経済生活の環境フレンドリー化に向けた構造改革）、⑤アジア圏の人々の生活の質向上への貢献、⑥既存の公共インフラの計画的な更新（減価償却を明示的に含んだ公会計の導入を含む）などがある。これらは、「新経済成長戦略」において項目化されているものでもある。

あろう。そこで、通常の場合の景気変動を超える経済変動に直面した場合は、非正規、とりわけ派遣労働者に関しても雇用調整助成金を活用した一定期間の雇用維持を図ることが考えられてもよいであろう²¹。なお、このことは内容としては中長期的課題ではあるが、「百年に一度」と形容される経済変動が、実はあまり期間を置かずに到来する可能性も否定できないので、できるだけ雇用調整助成金の有効性を目の当たりにされた現在からそう間をおかずに取り組まれることを期待したい。

三つ目は、「受注の変動」に対する対応である。分析からは、「受注の変動」は正規雇用を抑制させ、非正規雇用を促進する効果をもつことが不十分ながら示唆された。例えば、同じ仕事を短期間で発注先を入れ替えることとなるような入札制度などは、一見経済合理的に見えても実は社会全体としてみれば徒な混乱を招き、なにより非正規雇用の増大をもたらす要因になっていることにも留意される必要がある²²。

この稿の執筆後の平成 23 年 3 月 11 日に東北地方太平洋沖大地震が発生し、東日本大震災と呼ばれる非常に厳しい事態が現出した。もとより、今回の分析ではその動向を反映すべくもないが、原因こそ違うものの大きな経済変動という面では共通しており、とりわけ上述の二つ目に挙げた非正規を含めた雇用安定施策の機動的な実施が期待される。

²¹ 現行制度においても、被保険者で6ヵ月以上の雇用継続があれば、派遣労働者その他非正規雇用者であることをもって雇用調整助成金の対象外とされているわけではないが、実態として対象とされていないと思われる。とりわけ、派遣労働者は間接雇用であるので、適用にはさらなる工夫が必要であろう。

²² これは入札制度の導入を否定する趣旨ではなく、予算期間などに囚われることなく、効率的で働く人の雇用の安定にも十分配慮された期間設定などの必要性を訴える趣旨である。

第3章 事業所における非正規雇用の活用と雇用ポートフォリオ

第1節 目的と分析課題

本章の分析課題は、事業所における雇用ポートフォリオ（雇用形態の組み合わせ）がどのような要因によって決まるのかを明らかにすることにある。

非正規化の進展や雇用形態の多様化など、非正規雇用の活用が進んでいる現状は周知の事実であるといつて良いであろう。それに伴って、非正規雇用は、正社員にくらべ、一般的に労働条件が劣り、さらに有期雇用契約で働くケースが多いため、雇用不安を抱えたり、生活が不安定になったりすること等が問題視されている。それへの対策を講じる際には、まず企業がどのように複数の雇用形態を組み合わせているのかを解明し、その判断材料とする必要がある。その素材を提供するという意味において、本章の分析は有益であると考えられる。

そこで本章の具体的な分析課題は何かということになるが、以下の3点である。第1に、非正規雇用比率¹が何によって決まるのかということである。これは正規雇用と非正規雇用のどちらを選ぶのかという課題であり、その選択を規定する要因を明らかにする必要がある。第2に、非正規雇用は直接雇用と間接雇用の2つにわかれるが、両者はどのように区別されるのかである。なお直接雇用には、契約社員とパート社員が含まれ、間接雇用は派遣労働者となる。第3に、非正規雇用の直接雇用でも、パート社員を活用するか、契約社員を活用するのかという選択肢が存在する。そのため両者の活用を分かつ要因を明らかにする。

分析は、上記の分析課題に沿って、非正規雇用比率、直接雇用比率、派遣社員比率、契約社員比率、パート社員比率について、それぞれ6段階に分類したうえで進めていく。具体的には、0%、0%より大きく25%未満、25%以上50%未満、50%以上75%未満、75%以上100%未満、100%の6つである。各比率を6段階に分類するのは、比率によっては、0%と100%に偏りがみられるからである²。

そのうえで本章では、事業所のポートフォリオに影響を及ぼすと期待される変数を用いてクロス集計を行い、おおよその傾向を把握する。そこから得られた分析結果を基に、事業所のポートフォリオを規定する要因（仮説）を構築し、最終的に回帰分析で検証するという流れで分析を進めていく。

第2節 先行研究

本章が分析対象とする雇用ポートフォリオを規定する要因については、これまで既存研究はどのように分析をしてきたのであろうか。

もともとポートフォリオという用語は、投資の際にリスクを考慮し、様々な資産に分散投

¹ それぞれの比率の定義については、本章の第3節を参照のこと。

² 例えば、図表3-2をみると、直接雇用比率100%の事業所数は815（サンプルに含まれる全事業所の53.5%）、派遣社員比率0%の事業所数は959（同62.8%）である。

資をすることを意味するものであるが、これを雇用にあてはめたのが、日経連（1995）である。この日経連のモデルは、正社員を念頭に置いた「長期蓄積能力活用型グループ」や「高度専門能力活用型グループ」（年俸制適用の有期契約労働者）、「雇用柔軟型グループ」（時給の非正規雇用）の3つの雇用類型論を提示し、企業ごとに相応しい組み合わせ方を模索すべきであると主張した。

そこでまず非正規雇用が何を期待して活用されているのかに触れておく必要がある。仁田（2008）は、雇用形態の組合せを意味する「雇用ポートフォリオ・システム」を日本の雇用システムのサブシステムとして位置づけ、それには、正社員にくらべ、賃金の安い非正規雇用を活用することで人件費を削減する機能だけでなく、雇用調整がしやすいことを期待するという意味で、リスクヘッジ機能があると述べる³。

上記の結論は、「人材ポートフォリオ・システム」を主張する平野（2009）の分析とも重なり合う。平野は、人的資産の特殊性（企業特殊技能および拘束性の程度）と業務不確実性（チームワーク特性およびマルチタスクの程度）の2軸から、雇用形態別の役割を示している。これによると、人的資産特殊性と業務不確実性が高いのが正規（正社員）であり、その中間にハイブリット（契約社員）が位置づけられ、どちらも低いのが非正規（パートタイマー、派遣社員、請負社員）となる。平野の指摘の重要な点は、正規雇用と非正規雇用の2区分の中間をなすハイブリットの存在を明らかにしたことにある。そのうえで、企業は3つの雇用区分ごとに管理をすることで、「雇用保障リスクを回避し、内部化コストを節約し、人的資本投資を効率化することができる」（p.16）と述べる。

これらの研究により、コスト削減と業務変動への対応（雇用保障リスク）の2つが非正規雇用を活用する主因といえるが、非正規雇用でも、雇用形態によって担う役割や職務、労働条件は異なっており、そのありようは一樣ではない。つまり、ひとくちにコスト削減といっても、雇用形態によって賃金水準は異なるし、業務変動への対応でも、雇用量を調整するのか、それとも労働時間調整で対応するのかによって、選択する雇用形態はわかれるはずである。そうなる、守島（2004）が指摘するように、企業内において、雇用形態の組み合わせがどのように決められているのかということが重要になる。

その点にまで立ち入って分析を行ったのが、佐藤（2003）である。佐藤は Atkinson（1985）に依拠して、複数の日本企業の事例調査に基づく実証研究を行っている。この研究によると、企業が複数の雇用形態を活用する理由は、「(イ) 労働需要変動の対応と (ロ) 人件費抑制であると考えられ」（p.22）、一定の収益確保のために一定の予算内で仕事をしてもらうという制約があることである。さらに活用する雇用タイプは、①業務内容（難易度と変動幅、継続性）、②労働給付の対価としての賃金水準が収益確保を前提として予算内に収まるかどうか、③その業務を担う人材が集められるかどうかの3つの基準によって選択されると結論付けた。

³ コールセンターという職場に限定されるが、仁田（2008）のフレームワークに依拠した研究に前浦（2010）がある。

このように本章では、雇用ポートフォリオの規定要因として、既存研究が明らかにしたコスト削減と業務変動への対応という2点に加え、佐藤（2003）が指摘する①業務内容（業務変動への対応、業務の継続性）、②賃金水準（コスト削減）、③労働市場要因についても、可能な限り分析に組み込むことで、本章の分析課題に取り組むこととする。

第3節 分析

1. 用語の説明

分析に入る前に、本章で使用する用語の説明をしておく必要がある。本章が分析対象とする雇用形態は、正社員、パート社員（調査票の問11の長時間パート、無期パート、有期パートそれぞれの男女計の合計値）、契約社員（調査票の問11の有期社員の男女計と嘱託社員の男女計の合計値）、派遣社員（調査票の問11の派遣労働者の男女計）である。なお業務請負会社社員は、派遣社員と同様、間接雇用であるが、自らが雇用されている企業において、どの雇用形態として雇用されているかがはっきりしないため、分析の対象から除外している。

本章には2つの分析上の前提が存在する。1つは、3つの雇用区分（正規雇用・非正規雇用の区分、非正規雇用における直接雇用・間接雇用の区分、非正規雇用の直接雇用のうち契約社員・パート社員の区分）を規定する要因は、それぞれの別の論理できまるということである。正規雇用は本社人事部が採用し、彼らの賃金は人件費から支払われるが、非正規雇用の多くは事業所や部門で採用され、彼らの賃金は物件費等の費目から捻出される。さらに同じ非正規雇用でも、直接雇用の場合は、雇用する企業と労働者が働く職場は同一の組織であるが、間接雇用の場合は、働く職場と雇用する企業は同一の組織ではないという大きな違いを有する。このようなことから考えると、上記の3つの雇用区分は別の論理で決まると考えられる⁴。

もう1つは、各区分における比率の対応関係である。本章の分析では、直接雇用比率と派遣社員比率（間接雇用比率）、契約社員比率とパート社員比率を算出する際に、それぞれ分母を統一したため、2つの比率の関係は表裏一体の関係にある。そのためクロス集計のデータは全ての比率を含んでいるが、回帰分析では、非正規雇用比率、直接雇用比率、契約社員比率の3つを取り上げる。

次に上記の雇用形態を対象に、それぞれの比率の算出方法を説明する。その概要を図表3-1に示した。まず調査票の問11における各雇用形態の男女計の数値を足し合わせて「従業員総数」を算出した。さらに「従業員総数」から正社員を除いて、「非正規雇用者総数」を算出し、それを「従業員総数」で除したものを「非正規雇用比率」と定義した。「直接雇用比率」

⁴ このようなことは事例調査で確認することができる。筆者が担当するプロジェクト「雇用ポートフォリオ・システムに関する実態調査」では、スーパー、百貨店、自治体を対象にポートフォリオに関する実態調査を行っているが、正規雇用は人事担当部署が中心になって管理され、彼らの賃金は人件費から支払われる。これに対し、非正規雇用の管理は人事担当部署の管轄ではなく、特定の部署（もしくは店舗）の管轄であり、また彼らに支払われる賃金の費目は人件費ではない。

とは、「非正規雇用者総数」から派遣労働者（調査票では、派遣労働者となっている）を除いて「直接雇用者総数」を算出し、「非正規雇用者総数」を分母として除したデータである。「派遣社員比率」は、調査票の問 11 の派遣労働者の総数を「非正規雇用者総数」で除し、「契約社員比率」と「パート社員比率」については、調査票の問 11 のそれぞれの総数を、「直接雇用者総数」で除したものである。

図表 3 - 1 各比率の算出方法

	分子	分母
非正規雇用比率	非正規雇用者総数	従業員総数
直接雇用比率	直接雇用者総数(非正規雇用のみ)	非正規雇用者総数
派遣社員比率	派遣社員総数	非正規雇用者総数
契約社員比率	契約社員総数	直接雇用者総数(非正規雇用のみ)
パート社員比率	パート社員総数	直接雇用者総数(非正規雇用のみ)

2. 産業構成

まず図表 3 - 2 の産業構成から、それぞれの比率の程度によって産業の分布がどのように異なるのかをみていく。表中の下線部は、各比率別にみた産業構成比が全体のそれよりも高い産業を示している。

全体をみると、「製造業」が 23.6%、「医療・福祉」が 15.2%、「サービス業（未分類のものを含む 以下サービス業とする）」が 26.8%と高い割合を示しており、これらの産業にサンプルに含まれる事業所が集中している。

全体の平均値より高いものをみると、非正規雇用比率では、0%は「建設業」の割合が高く、0%より大きく 25%未満では、「製造業」が 3 割を超えている。25%以上 50%未満では、「医療・福祉」と「サービス業」が 2 割を超え、50%以上 75%未満では、「小売業」と「医療・福祉」、「サービス業」の割合が高い。75%以上 100%未満では、「小売業」と「サービス業」の割合が高く、100%では、「建設業」、「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」の割合が高い。

直接雇用比率では、「製造業」の影響が強くみられる。直接雇用比率が 0%より大きく 25%未満から 75%以上 100%未満にかけて、全体よりも割合が高い。「製造業」以外の産業に目を転じると、0%では、「建設業」と「卸売業」、0%より大きく 25%未満では、「情報通信業」と「その他」、50%以上 75%未満では、「卸売業」の割合が高い。75%以上 100%未満と 100%では、「医療・福祉」と「サービス業」の割合が高い。

派遣社員比率は、さらに「製造業」の影響が強く出ている。具体的には、0%を除く、全ての比率において、「製造業」の割合が全体の割合を超えている。他の産業では、0%と 0%より大きく 25%未満では、「医療・福祉」と「サービス業」の割合が高く、75%以上 100%未満では、「情報通信業」の割合が高い。

契約社員比率は、派遣社員比率と似た傾向がみられる。契約雇用比率が 25%以上 50%未

満から 100%にかけて、「製造業」の割合が高い。さらに契約社員比率が 0%と 0%より大きく 25%未満では、「医療・福祉」と「サービス業」の割合が高く、75%以上 100%未満では、「その他」、そして 100%では「建設業」の割合が高い。

パート社員比率では、「製造業」と「サービス業」による影響がみられる。「製造業」では、

図表 3-2 産業構成

		(%)											合計	N
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業	小売業	金融・保険業	医療・福祉	サービス業(含む)	その他		
非正規雇用比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	17.4	18.8	2.1	0.7	6.9	12.5	4.9	3.5	6.9	20.8	5.6	100.0	144
	0%より大きく25%未満	7.5	30.9	1.9	2.5	6.3	5.3	2.6	5.9	13.7	18.7	4.7	100.0	680
	25%以上50%未満	2.9	19.2	0.3	2.3	7.6	4.1	3.8	3.5	22.4	27.6	6.4	100.0	344
	50%以上75%未満	1.0	20.0	0.0	2.6	1.0	2.1	11.8	0.0	18.5	38.5	4.6	100.0	195
	75%以上100%未満	0.7	10.8	0.0	0.0	2.0	0.7	22.3	0.0	6.8	54.1	2.7	100.0	148
	100%	11.8	11.8	0.0	0.0	11.8	0.0	5.9	5.9	35.3	17.6	0.0	100.0	17
直接雇用比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	16.5	22.7	1.7	2.3	6.8	10.8	4.5	2.8	5.7	20.5	5.7	100.0	176
	0%より大きく25%未満	0.0	31.1	4.4	20.0	8.9	2.2	0.0	2.2	0.0	13.3	17.8	100.0	45
	25%以上50%未満	7.4	55.9	2.9	2.9	2.9	1.5	0.0	5.9	4.4	16.2	0.0	100.0	68
	50%以上75%未満	6.7	44.5	3.4	3.4	0.8	7.6	2.5	6.7	3.4	15.1	5.9	100.0	119
	75%以上100%未満	2.3	27.2	0.3	1.3	3.6	2.6	4.9	3.6	19.0	30.8	4.3	100.0	305
	100%	5.2	16.2	0.6	1.0	6.9	4.3	8.5	3.6	19.3	30.1	4.5	100.0	815
派遣社員比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	7.0	16.6	0.8	0.9	6.9	5.5	7.9	3.5	17.4	28.7	4.7	100.0	959
	0%より大きく25%未満	1.7	27.4	0.3	1.4	3.4	2.4	5.1	3.7	19.6	31.1	4.1	100.0	296
	25%以上50%未満	6.4	42.7	2.7	3.6	0.9	9.1	0.9	6.4	3.6	17.3	6.4	100.0	110
	50%以上75%未満	9.4	52.9	3.5	2.4	3.5	1.2	2.4	5.9	3.5	14.1	1.2	100.0	85
	75%以上100%未満	0.0	32.6	4.3	19.6	8.7	2.2	0.0	2.2	0.0	13.0	17.4	100.0	46
	100%	12.5	40.6	0.0	9.4	6.3	3.1	3.1	0.0	0.0	18.8	6.3	100.0	32
契約社員比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	7.2	16.9	0.8	1.2	4.6	6.6	9.5	4.6	19.3	24.5	5.0	100.0	503
	0%より大きく25%未満	1.1	17.1	0.4	0.8	4.9	2.7	6.5	2.7	20.9	40.7	2.3	100.0	263
	25%以上50%未満	1.9	25.2	1.3	1.3	5.2	1.9	5.8	2.6	14.8	31.6	8.4	100.0	155
	50%以上75%未満	2.7	30.1	1.4	2.1	7.5	2.1	4.8	4.1	17.8	23.3	4.1	100.0	146
	75%以上100%未満	5.6	43.6	0.6	1.7	5.0	3.9	2.8	2.8	11.2	19.6	3.4	100.0	179
	100%	12.4	24.5	2.5	5.3	7.8	7.1	3.2	4.6	3.9	22.0	6.7	100.0	282
パート社員比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	14.0	23.8	2.2	4.1	7.4	8.5	3.7	3.9	4.6	21.4	6.3	100.0	458
	0%より大きく25%未満	5.4	44.3	0.6	1.8	5.4	3.0	3.0	3.0	11.4	18.6	3.6	100.0	167
	25%以上50%未満	2.9	30.9	0.7	1.5	6.6	2.9	5.1	3.7	16.9	24.3	4.4	100.0	136
	50%以上75%未満	2.5	26.6	1.3	1.3	6.3	2.5	5.7	2.5	14.6	29.7	7.0	100.0	158
	75%以上100%未満	1.1	17.0	0.7	1.1	4.6	2.5	6.0	2.8	20.9	40.4	2.8	100.0	282
	100%	2.1	13.8	0.3	0.6	3.4	4.3	12.2	5.5	26.6	26.6	4.6	100.0	327

0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、全体の割合を超えておいる。さらにその割合は、0%より大きく 25%未満から 75%以上 100%未満にかけて、パート社員比率が高くなるにつれて低下する。これに対して、「サービス業」は、50%以上 75%未満から 75%以上 100%未満にかけて、全体の割合を超えているだけでなく、傾向としては、徐々に割合が増えている。その他の産業では、0%では「建設業」が多く、75%以上 100%未満では、「医療・福祉」が、100%では、「小売業」と「医療・福祉」の割合が高い。

総じていえば、産業構成は、各比率の程度によって、「製造業」や「サービス業」、「医療・福祉」、「建設業」等の産業において、割合に大きな変化が見られ、少なからず産業による影響を指摘することができる。

3. 事業所規模

次に図表 3-3 の事業所規模をみる。事業所規模とは、調査票の問 11 の各雇用形態別の男女計の数値を足しあわせたもの（「従業員総数」）であるが、ここでは 6 段階別の平均値をみていく。なお表中の下線部は、それぞれの比率の高低によって、数値が変化する箇所を示している。特に断らない限り、これ以降、この意味で用いる。

非正規雇用比率では、0%を除き、0%から 25%未満から 50%以上 75%未満までは、その比率が高くなるほど、平均値は低下していることがわかる。75%以上 100%未満で平均値は高くなるものの、その傾向としては、概ね規模が小さい事業所ほど、非正規雇用比率が高いことがわかる。

直接雇用比率では、0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、事業所規模が小さくなる傾向を示している。つまり規模が小さい事業所ほど、直接雇用比率が高いといえる。次に派遣社員比率であるが、きれいに傾向が出ているわけではないものの、50%以上 75%未満と 75%以上 100%未満の事業所規模が大きいことから、規模の大きい事業所ほど、派遣社員比率は高いといえる。

契約社員比率では、0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、その比率が高くなるに伴い、数値は低下している。つまり規模の小さい事業所ほど、契約社員比率が高いといえるが、25%以上 50%未満と 50%以上 75%未満の数値はほぼ同じであり、はっきりとした傾向とはいえない。他方でパート社員比率をみると、0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、平均値は低下しており、規模の小さい事業所ほど、パート社員比率が高いことになる。

このように、パート社員比率を除く、全ての比率が事業所規模の影響を受けており、規模の小さい事業所ほど、非正規雇用比率、直接雇用比率、契約社員比率、パート社員比率が高く、逆に規模の大きい事業所ほど、派遣社員比率が高いことがわかる。

図表 3 - 3 事業所規模

		平均(人)	合計(%)	N
非正規雇用比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	169.9	100.0	147
	0%より大きく25%未満	<u>342.5</u>	100.0	688
	25%以上50%未満	<u>277.8</u>	100.0	348
	50%以上75%未満	<u>275.1</u>	100.0	195
	75%以上100%未満	371.4	100.0	148
	100%	91.5	100.0	18
直接雇用比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	167.7	100.0	180
	0%より大きく25%未満	<u>674.2</u>	100.0	45
	25%以上50%未満	<u>651.7</u>	100.0	69
	50%以上75%未満	<u>352.1</u>	100.0	119
	75%以上100%未満	507.3	100.0	308
	100%	199.1	100.0	823
派遣社員比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	194.7	100.0	970
	0%より大きく25%未満	520.6	100.0	298
	25%以上50%未満	378.2	100.0	111
	50%以上75%未満	534.0	100.0	86
	75%以上100%未満	661.7	100.0	46
	100%	157.8	100.0	33
契約社員比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	164.9	100.0	511
	0%より大きく25%未満	<u>420.6</u>	100.0	265
	25%以上50%未満	<u>353.9</u>	100.0	158
	50%以上75%未満	<u>352.6</u>	100.0	146
	75%以上100%未満	421.2	100.0	179
	100%	312.3	100.0	285
パート社員比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	256.3	100.0	465
	0%より大きく25%未満	<u>435.8</u>	100.0	167
	25%以上50%未満	<u>368.4</u>	100.0	136
	50%以上75%未満	<u>354.3</u>	100.0	161
	75%以上100%未満	402.6	100.0	284
	100%	163.4	100.0	331

4. 企業の経営構造

①経営状況

ここでいう経営状況とは、図表 3 - 4 の売上高の推移と図表 3 - 5 の事業規模の見通しの 2 つを指す。売上高の推移は、調査票の問 6 を加工したものである。問 6 では、直前の事業年度の売上高が、3 年前の売上高を 100 とした時にどのくらいになるかをたずねている。表中の「売上増」は 3 年前の売上高の 105% 以上であり、「ほぼ横ばい」は 95~105% 未満のみ、「売上減」は 95% 未満を指す。

図表 3 - 4 によると、非正規雇用比率では、「売上増」は 25% 以上 50% 未満から 75% 以上 100% 未満にかけて、「売上減」は 0% から 50% 以上 75% 未満にかけて減少傾向を示している

のに対し、「ほぼ横ばい」ははっきりとした傾向は出てはいないものの、増加傾向を示している。売上高の推移が横ばいである事業所ほど、非正規雇用比率は高いということになる。

直接雇用比率では、その比率が高くなると、「売上増」と「ほぼ横ばい」の割合が増え、「売上減」の割合が減少する。派遣社員比率では、直接雇用比率とは逆の傾向がみられるため、売上高が増えるか、横ばいで推移している事業所ほど、直接雇用比率が高く、売上高が減少している事業所ほど、派遣社員比率が高いということになる。

契約社員比率では、その比率が高くなると、「売上増」は減少傾向にあり、「売上減」は増加傾向にあるため、売上高が減少している事業所ほど、契約社員比率が高いことがわかる。他方でパート社員比率は、契約社員比率とは逆の傾向を示しているため、売上高が増加している事業所ほど、パート社員比率は高くなる。

図表 3-4 売上高の推移

		(%)				
		売上増	ほぼ横ばい	売上減	合計	N
非正規雇用比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	16.8	27.7	55.5	100.0	137
	0%より大きく25%未満	20.6	28.2	51.2	100.0	603
	25%以上50%未満	26.3	30.7	43.0	100.0	300
	50%以上75%未満	25.8	40.3	34.0	100.0	159
	75%以上100%未満	21.1	33.1	45.9	100.0	133
	100%	40.0	13.3	46.7	100.0	15
直接雇用比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	16.0	27.2	56.8	100.0	169
	0%より大きく25%未満	21.6	24.3	54.1	100.0	37
	25%以上50%未満	24.1	12.1	63.8	100.0	58
	50%以上75%未満	24.2	20.2	55.6	100.0	99
	75%以上100%未満	28.2	27.1	44.7	100.0	255
	100%	21.4	35.5	43.1	100.0	729
派遣社員比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	20.7	34.3	45.0	100.0	866
	0%より大きく25%未満	28.9	27.2	43.9	100.0	246
	25%以上50%未満	23.7	17.2	59.1	100.0	93
	50%以上75%未満	23.6	18.1	58.3	100.0	72
	75%以上100%未満	21.1	23.7	55.3	100.0	38
	100%	12.5	25.0	62.5	100.0	32
契約社員比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	21.7	31.9	46.5	100.0	452
	0%より大きく25%未満	24.7	32.7	42.6	100.0	223
	25%以上50%未満	26.9	27.6	45.5	100.0	134
	50%以上75%未満	21.3	35.4	43.3	100.0	127
	75%以上100%未満	22.0	24.5	53.5	100.0	159
	100%	19.8	28.6	51.6	100.0	252
パート社員比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	18.3	28.0	53.7	100.0	421
	0%より大きく25%未満	20.9	26.4	52.7	100.0	148
	25%以上50%未満	22.5	30.8	46.7	100.0	120
	50%以上75%未満	26.1	31.2	42.8	100.0	138
	75%以上100%未満	24.9	31.6	43.5	100.0	237
	100%	25.1	34.6	40.3	100.0	283

整理をすると、売上高が良い事業所ほど、直接雇用比率とパート社員比率が高く、ほぼ横ばいで推移する事業所ほど、非正規雇用比率が高く、売上高が芳しくない事業所ほど、派遣社員比率と契約社員比率が高いことがわかる。

次に図表3-5の事業の見通しをみたい。これは調査票の間8を基に作成している。表中の「事業拡大」は、「堅調に増えていく」と「緩やかに増えていく」の合計であり、「横ばい」は「ほぼ横ばいで推移する」を指し、「事業縮小」は「減少傾向で推移する」と「かなりの減少を覚悟せざるを得ない」の合計である。

まず非正規雇用比率であるが、その比率が高くなるにつれて、「横ばい」の割合が、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて増加傾向を示し、「事業縮小」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて減少している。つまり今後の事業が横ばいと見込まれる事業所ほど、非正規雇用比率は高い。次に直接雇用比率であるが、非正

図表3-5 事業の見通し

		(%)				
		事業拡大	横ばい	事業縮小	合計	N
非正規雇用比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	14.0	52.1	33.9	100.0	121
	0%より大きく25%未満	21.4	<u>44.6</u>	<u>34.0</u>	100.0	570
	25%以上50%未満	19.6	<u>48.1</u>	<u>32.3</u>	100.0	285
	50%以上75%未満	15.5	<u>54.0</u>	<u>30.4</u>	100.0	161
	75%以上100%未満	22.8	37.4	39.8	100.0	123
	100%	8.3	66.7	25.0	100.0	12
直接雇用比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	16.7	49.3	34.0	100.0	150
	0%より大きく25%未満	<u>31.4</u>	<u>45.7</u>	<u>22.9</u>	100.0	35
	25%以上50%未満	<u>23.5</u>	<u>51.0</u>	<u>25.5</u>	100.0	51
	50%以上75%未満	<u>20.9</u>	<u>46.2</u>	<u>33.0</u>	100.0	91
	75%以上100%未満	24.6	45.4	30.0	100.0	240
	100%	17.4	46.5	36.0	100.0	705
派遣社員比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	16.9	47.3	35.7	100.0	826
	0%より大きく25%未満	25.1	45.5	29.4	100.0	231
	25%以上50%未満	<u>19.8</u>	<u>48.8</u>	<u>31.4</u>	100.0	86
	50%以上75%未満	<u>23.4</u>	<u>46.9</u>	<u>29.7</u>	100.0	64
	75%以上100%未満	<u>30.6</u>	<u>44.4</u>	<u>25.0</u>	100.0	36
	100%	27.6	37.9	34.5	100.0	29
契約社員比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	17.9	50.0	32.1	100.0	424
	0%より大きく25%未満	23.3	41.1	35.6	100.0	202
	25%以上50%未満	20.0	<u>51.5</u>	<u>28.5</u>	100.0	130
	50%以上75%未満	22.3	<u>45.5</u>	<u>32.2</u>	100.0	121
	75%以上100%未満	21.3	<u>42.0</u>	<u>36.7</u>	100.0	150
	100%	16.7	46.9	36.3	100.0	245
パート社員比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	16.7	47.8	35.4	100.0	395
	0%より大きく25%未満	<u>20.1</u>	<u>43.9</u>	<u>36.0</u>	100.0	139
	25%以上50%未満	<u>21.4</u>	<u>46.6</u>	<u>32.1</u>	100.0	112
	50%以上75%未満	<u>21.7</u>	<u>49.3</u>	<u>29.0</u>	100.0	138
	75%以上100%未満	<u>23.4</u>	40.7	36.0	100.0	214
	100%	18.6	50.4	31.0	100.0	274

規雇用比率とは異なる傾向を示している。すなわちその比率が高くなると、「事業拡大」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて、さらに「横ばい」の割合は、25%以上50%未満から75%以上100%未満にかけて、それぞれ減少傾向を示すのに対し、「事業縮小」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて増加傾向を示している。派遣社員比率では、「事業拡大」の割合は、25%以上50%未満から75%以上100%未満にかけて増えるが、逆に「ほぼ横ばい」と「事業縮小」の割合は減少していく。つまり事業の縮小が見込まれる事業所ほど、直接雇用比率は高くなり、逆に事業の拡大が見込まれる事業所ほど、派遣社員比率が高いということになる。

契約社員比率では、その比率が高まるのに伴って、25%以上50%未満から75%以上100%未満にかけて「横ばい」の割合は減少傾向を示すが、「事業縮小」の割合は、それと同じ範囲で増加傾向を示している。これに対し、パート社員比率では、「事業拡大」の割合が、0%より大きく25%未満から75%以上100%未満にかけて、さらに「横ばい」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて、それぞれ増加している。しかし「事業縮小」では、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて、その割合は減少している。つまり事業拡大か事業の横ばいが見込まれる事業所ほど、パート社員比率は高く、事業の縮小が見込まれる事業所ほど、契約社員比率が高まることになる。

このように、事業の見通しの良い事業所ほど、派遣社員比率とパート社員比率が高く、横ばいが見込まれる事業所であるほど、非正規雇用比率が高いという結果が得られた。また事業の縮小が予想される事業所では、直接雇用比率と契約社員比率が高まっている。

②今後の事業上の課題

ここでは今後の事業上の課題を取り上げる。これを取り上げるのは、今後の事業上の課題としてあげられるものは、将来的に突如発生するとは考えにくく、少なくとも回答者は現状の課題を認識したうえで回答していると考えられるからである。つまり今後の課題でありながら、現在抱えている課題ともつながりはあるはずである。

そのデータを図表3-6に示した。このデータは調査票の問9を基に作成しているが、いくつか選択肢を統合したため、その説明からしていく。「企業間競争（国内外）」とは、「地域の同種・同業他社との競争」、「他地域の同種・同業他社（国内）との競争」、「海外企業との競争」をまとめたものであり、新規開拓は「新商品・新サービスの開発」と「新たな分野への進出」を統合したものである。生産コストの上昇とは、「原材料費の上昇」、「エネルギーコストの上昇」を統合したものであるが、それ以外の選択肢については、調査票の選択肢をそのまま活用している。

全体的にみると、「企業間競争（国内外）」の割合が9割強、「新規開拓」と「人件費の上昇」が4割強、「受注の変動」と「生産コストの上昇」が3割程度という分布になっている。これらの項目を中心に、比率ごとにみていく。

図表 3-6 今後の事業上の課題(MA)

		(%)								
		企業間競争 (国内外)	設備投資	新規開拓	価格の低下	受注の変動	生産コストの上昇	人件費の上昇	環境対策	N
非正規雇用比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	90.2	11.9	41.3	25.2	42.0	21.7	<u>30.8</u>	11.2	143
	0%より大きく25%未満	91.6	25.8	49.7	21.2	34.5	33.3	<u>41.0</u>	18.9	666
	25%以上50%未満	86.7	<u>29.6</u>	<u>36.0</u>	<u>18.7</u>	<u>23.6</u>	<u>26.3</u>	<u>45.0</u>	18.4	331
	50%以上75%未満	88.3	<u>27.7</u>	<u>36.2</u>	<u>22.3</u>	<u>24.5</u>	<u>26.1</u>	<u>51.1</u>	19.7	188
	75%以上100%未満	103.5	<u>25.7</u>	<u>48.6</u>	<u>22.9</u>	<u>29.2</u>	<u>34.0</u>	<u>56.3</u>	23.6	144
	100%	80.0	<u>20.0</u>	33.3	6.7	26.7	<u>46.7</u>	46.7	13.3	15
直接雇用比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	92.0	12.1	42.5	25.9	44.3	22.4	33.9	12.1	174
	0%より大きく25%未満	<u>102.4</u>	11.9	64.3	<u>31.0</u>	42.9	26.2	<u>54.8</u>	23.8	42
	25%以上50%未満	<u>100.0</u>	31.8	54.5	<u>28.8</u>	<u>50.0</u>	<u>54.5</u>	<u>37.9</u>	45.2	66
	50%以上75%未満	<u>95.6</u>	22.8	<u>68.4</u>	<u>22.8</u>	<u>39.5</u>	<u>32.5</u>	<u>34.2</u>	22.8	114
	75%以上100%未満	<u>94.0</u>	30.2	<u>43.3</u>	<u>16.4</u>	<u>25.5</u>	<u>31.9</u>	54.4	21.5	298
	100%	<u>87.6</u>	27.2	<u>38.8</u>	20.6	26.6	<u>28.6</u>	43.1	17.2	793
派遣社員比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	88.0	24.9	39.2	21.3	29.0	27.6	41.2	16.2	936
	0%より大きく25%未満	94.8	31.3	43.8	<u>16.7</u>	<u>24.7</u>	28.6	55.2	21.9	288
	25%以上50%未満	100.9	18.9	64.2	<u>19.8</u>	<u>39.6</u>	<u>25.0</u>	<u>34.0</u>	17.9	106
	50%以上75%未満	88.0	31.3	59.0	<u>28.9</u>	<u>48.2</u>	<u>32.6</u>	<u>37.3</u>	32.5	83
	75%以上100%未満	104.7	14.0	62.8	<u>32.6</u>	44.2	<u>42.0</u>	<u>53.5</u>	23.3	43
	100%	100.0	12.9	48.4	29.0	<u>54.8</u>	31.6	48.4	16.1	31
契約社員比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	85.2	21.1	39.0	20.7	29.3	26.2	43.5	16.1	492
	0%より大きく25%未満	92.1	<u>32.9</u>	<u>43.7</u>	18.3	<u>20.2</u>	28.6	<u>51.6</u>	16.3	252
	25%以上50%未満	81.4	<u>30.8</u>	<u>43.6</u>	<u>17.9</u>	<u>22.4</u>	25.0	<u>49.4</u>	19.2	156
	50%以上75%未満	96.5	<u>29.1</u>	<u>44.7</u>	<u>19.1</u>	<u>29.8</u>	32.6	<u>41.1</u>	16.3	141
	75%以上100%未満	112.6	<u>23.6</u>	<u>51.1</u>	<u>25.3</u>	<u>35.1</u>	42.0	42.5	24.7	174
	100%	89.3	<u>22.8</u>	47.8	<u>25.0</u>	<u>46.7</u>	31.6	<u>35.7</u>	22.1	272
パート社員比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	90.4	<u>18.6</u>	45.7	25.3	<u>45.7</u>	28.0	<u>35.0</u>	18.2	446
	0%より大きく25%未満	112.3	<u>23.5</u>	<u>50.6</u>	24.7	<u>34.6</u>	<u>43.2</u>	<u>41.4</u>	24.7	162
	25%以上50%未満	99.2	<u>28.0</u>	<u>46.2</u>	20.5	<u>31.8</u>	<u>32.6</u>	<u>43.9</u>	18.2	132
	50%以上75%未満	84.8	<u>29.1</u>	<u>43.7</u>	17.7	<u>24.1</u>	<u>27.8</u>	<u>49.4</u>	19.0	158
	75%以上100%未満	90.0	<u>33.9</u>	<u>43.5</u>	18.5	<u>19.6</u>	<u>26.9</u>	<u>50.2</u>	15.9	271
	100%	81.4	26.1	<u>37.1</u>	17.9	21.1	<u>28.3</u>	48.7	18.2	318

非正規雇用比率では、上記の5項目の割合のうち、非正規雇用比率が高くなるのに伴い、「新規開拓」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」の4つの割合が増加していることがわかる。この他の要因では、非正規雇用比率が高まると、「設備投資」の割合は減少傾向を示すのに対し、「価格の低下」の割合は増加傾向を示している。このように、新規開拓の必要性を感じ、受注の変動への対応が求められ、生産費や人件費を含めた総コストの

上昇に対する懸念が強い事業所ほど、非正規雇用比率は高いといえる。

直接雇用比率では、その比率が高くなると、「企業間競争（国内外）」、「新規開拓」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」の割合が減少傾向にあることがわかる。さらに、上記の課題以外では、「価格の低下」の割合も同じ傾向を示している。これに対し、派遣社員比率では、直接雇用比率とは逆の傾向が見られる。つまり今後の事業上の課題として、企業間競争、新規開拓、受注の変動、コストの上昇を抱える可能性の高い事業所ほど、派遣社員比率が高く、そうでなければ、直接雇用比率が高まる。

契約社員比率では、その比率が高まるにつれて、「新規開拓」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」の割合が増え、逆に「人件費の上昇」の割合が減少していることがわかる。上記以外では、契約社員比率が高くなると、「設備投資」の割合が減少し、「価格の低下」の割合が増えている。次にパート社員比率をみると、契約社員比率と逆の傾向がみられる。つまり新規開拓や受注の変動、生産コストの上昇を今後の課題として認識している事業所ほど、契約社員比率が高く、設備投資と人件費の上昇に対する懸念が強い事業所ほど、パート社員比率は高いことになる。

したがって非正規雇用は、新規開拓や受注の変動、総コストの上昇といった理由で活用が進むことがわかる。さらに非正規雇用のうち、派遣社員は、上記の課題に企業間競争を加えた様々な課題を抱える事業所で活用されているのに対し、直接雇用の非正規雇用は、特に課題を抱えていない事業所で主に活用されている。さらに直接雇用の非正規雇用のなかでは、契約社員は新規開拓や受注の変動、生産コストを課題として認識している事業所で活用され、パート社員は、設備投資と人件費の上昇に対する懸念を持ち、費用的に余裕のない事業所で主に活用されている。

③業務の特性

図表3-7の業務の特性を取り上げる。このデータは、調査票の問7を基に作成しているが、業務特性には、業務変動の有無と業務の継続性の2つが含まれる。業務変動の有無とは、図表3-7の表頭の左から3つ目までの選択肢である「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」、「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」、「1年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する」を指し、事業所全体の業務量が変動することを意味する。業務の継続性とは、同表の表頭の右から3つ目である「10年以上取引を継続している顧客企業（法人）がある」に該当し、1つ1つの業務が長期間継続されるかどうかを意味する。

非正規雇用比率は、その比率が高くなるほど、業務変動の割合が増えていくことがわかる。業務変動の有無を示す3つの選択肢のうち、「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」と「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」の2つにおいて、非正規雇用比率が高まると、それぞれの割合は増加している。他方で業務の継続性をみると、非

正規雇用比率が高くなると、その割合は減少している。つまり非正規雇用を活用する事業所ほど、業務変動が時間帯や日単位で発生し、かつ業務の継続性が期待できないことがわかる。言い換えれば、非正規雇用は、業務量とその数が安定していない事業所において、活用されている。

図表 3-7 業務の特性 (MA)

		業務の特性					N
		業務変動			業務の継続性		
		一日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する	一週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する	一年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する	一〇年以上取引を継続している顧客企業(法人)がある	年間分(顧客企業(法人)の半分以上)が入れ替わる	
非正規雇用比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	12.0	18.0	35.0	<u>82.0</u>	2.0	143
	0%より大きく25%未満	<u>10.3</u>	<u>8.7</u>	23.7	<u>54.9</u>	1.8	668
	25%以上50%未満	<u>14.1</u>	<u>11.7</u>	22.8	<u>45.8</u>	1.5	334
	50%以上75%未満	<u>16.0</u>	<u>13.8</u>	22.9	<u>39.4</u>	0.0	188
	75%以上100%未満	<u>27.5</u>	<u>27.5</u>	28.2	40.1	2.1	142
	100%	23.5	29.4	11.8	29.4	0.0	17
直接雇用比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	8.6	13.1	<u>27.4</u>	60.0	1.7	175
	0%より大きく25%未満	4.5	2.3	<u>25.0</u>	47.7	0.0	44
	25%以上50%未満	4.4	11.8	<u>22.1</u>	<u>69.1</u>	2.9	68
	50%以上75%未満	<u>3.5</u>	<u>7.1</u>	<u>15.9</u>	<u>65.5</u>	1.8	113
	75%以上100%未満	<u>11.1</u>	<u>8.4</u>	25.7	<u>46.3</u>	1.4	296
	100%	<u>18.1</u>	<u>15.1</u>	23.4	<u>44.5</u>	1.4	796
派遣社員比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	16.6	14.7	23.5	46.4	1.4	939
	0%より大きく25%未満	11.2	8.4	25.5	<u>45.5</u>	1.4	286
	25%以上50%未満	4.8	7.6	<u>17.1</u>	<u>65.7</u>	1.9	105
	50%以上75%未満	3.5	10.6	<u>21.2</u>	<u>68.2</u>	2.4	85
	75%以上100%未満	4.4	2.2	<u>24.4</u>	48.9	0.0	45
	100%	9.4	15.6	<u>40.6</u>	71.9	3.1	32
契約社員比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	<u>17.5</u>	15.2	24.6	45.1	1.0	492
	0%より大きく25%未満	<u>19.0</u>	<u>18.2</u>	24.9	<u>40.3</u>	1.2	253
	25%以上50%未満	<u>12.1</u>	<u>12.1</u>	<u>26.2</u>	<u>46.3</u>	0.7	149
	50%以上75%未満	<u>13.9</u>	<u>9.7</u>	<u>23.6</u>	<u>49.3</u>	1.4	144
	75%以上100%未満	<u>6.3</u>	<u>5.7</u>	<u>17.8</u>	<u>60.9</u>	2.9	174
	100%	6.4	7.9	23.6	60.0	2.1	280
パート社員比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	7.3	9.9	25.1	<u>60.0</u>	2.0	455
	0%より大きく25%未満	6.8	<u>6.2</u>	19.1	<u>59.9</u>	3.1	162
	25%以上50%未満	14.1	<u>9.6</u>	22.2	<u>53.3</u>	1.5	135
	50%以上75%未満	<u>11.7</u>	<u>10.4</u>	25.3	<u>45.5</u>	0.6	154
	75%以上100%未満	<u>18.2</u>	<u>18.2</u>	24.9	<u>40.5</u>	1.1	269
	100%	<u>22.4</u>	16.4	23.0	<u>36.9</u>	0.6	317

直接雇用比率では、業務変動の有無を示す3つの選択肢のうち、「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」と「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」の2つの割合が、増加傾向を示している。他方で業務の継続性をみると、直接雇用比率が25%以上50%未満から100%にかけて、業務の継続性が減少している。直接雇用を活用する事業所は、業務変動が時間帯や日によって発生するだけでなく、業務の継続性がないのである。

逆に派遣社員比率では、「1年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する」が、25%以上50%未満から100%にかけて増加しており、季節単位で業務が変動する事業所ほど、派遣社員比率が高い。また業務の継続性では、はっきりとした傾向はみられない。つまり派遣社員比率が高い事業所ほど、業務量の変動がある。

契約社員比率では、業務変動の有無を示す3つの選択肢のうち、全ての選択肢において、契約社員比率が高くなるのに伴い、それぞれの割合が減少する傾向がみられる。そのため契約社員を活用する事業所ほど、業務量の変動はあまりないと考えられる。業務の継続性では、ほぼ一貫して、契約社員比率が高くなると、その割合は増加している。つまり業務量の変動がなく、その数も安定している事業所ほど、契約社員比率は高いということになる。

パート社員比率では、その比率が高まるのに伴い、業務変動を抱える事業所の割合は増えている。具体的には、「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」は、50%以上75%未満から100%にかけて、「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」は、0%より大きく25%未満から75%以上100%未満にかけて、それぞれの割合は増加傾向を示している。さらに業務の継続性では、0%から100%にかけて一貫して割合が減少しており、パート社員比率が高いほど、業務の継続性がないといえる。したがって、時間帯・日単位で業務変動が発生する確率が高く、業務の継続性が期待できない事業所ほど、パート社員比率は高いということになる。

④非正規雇用の活用理由

ここでは図表3-8の非正規雇用の活用理由(MA)を取り上げる。このデータは、調査票の問20を基に作成している。この設問は、非正規雇用の活用理由について、該当する理由を選択する(複数回答)ことになっており、全ての割合を足し合わせると、100%を超える。さらに上記の設問は、雇用形態別に活用理由を聞いており、非正規雇用比率や直接雇用比率について分析をする際には、そのまま活用することはできない。そこでそれぞれの雇用形態の活用理由ごとに、雇用形態別の人数を掛け、その合計値を各雇用形態の総数の和で除すことで、加重平均値を求めることとした。

例えば、非正規雇用比率の分析においては、本章が分析対象とする契約社員(調査票の問20では有期社員に該当)、パート社員(同じく無期・有期パートに該当)、派遣社員(同じく派遣労働者に該当)を含めた非正規雇用全体の活用理由が必要になる。その際には、以下の

通りの方法で変数を作成した⁵。

$$\frac{(\text{Q20.1 有期社員} \times \text{契約社員総数} + \text{Q20.1 無期・有期パート} \times \text{パート社員総数} + \text{Q20.1 派遣労働者} \times \text{派遣社員総数})}{(\text{契約社員総数} + \text{パート社員総数} + \text{派遣社員総数})}$$

※「Q20.1」は、それぞれの形態に関する活用理由に対する回答を示す。(該当→1、非該当→0)

図表 3-8 非正規雇用の活用理由 (MA)

		(%)									
		専門能力活用要因	正社員補助要因	正社員採用要因	景気変動対応要因	長時間対応要因	業務変動対応要因		労働コスト節減要因	労働市場要因	N
							業務変動対応要因 (時間帯・日単位)	業務変動対応要因 (季節・臨時)			
非正規雇用比率	全体	42.6	20.8	7.4	16.9	7.6	15.6	11.3	47.6	30.7	698
	0%より大きく25%未満	41.8	22.2	7.5	16.0	5.6	8.7	11.0	43.5	30.4	306
	25%以上50%未満	43.2	20.8	8.7	15.8	4.9	13.3	5.0	46.4	28.4	183
	50%以上75%未満	40.4	19.3	5.3	18.4	9.6	21.7	8.7	49.1	34.2	114
	75%以上100%未満	47.3	18.7	7.7	19.8	16.5	33.7	28.3	61.5	33.0	91
	100%	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	4
直接雇用比率	全体	42.6	20.8	7.4	16.9	7.6	15.6	11.3	47.6	30.7	698
	0%	41.9	22.6	6.5	38.7	3.2	3.1	25.0	45.2	19.4	32
	0%より大きく25%未満	30.8	61.5	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	23.1	7.7	13
	25%以上50%未満	46.4	28.6	3.6	21.4	3.6	12.0	8.0	28.6	7.1	28
	50%以上75%未満	36.6	14.6	0.0	24.4	0.0	8.9	11.1	56.1	19.5	41
	75%以上100%未満	37.9	23.3	0.9	14.7	6.0	7.6	6.7	35.3	16.4	116
派遣社員比率	全体	42.6	20.8	7.4	16.9	7.6	15.6	11.3	47.6	30.7	698
	0%	44.3	19.0	10.2	15.4	9.4	19.5	11.8	51.8	38.0	469
	0%より大きく25%未満	38.4	23.2	0.9	14.3	6.3	7.8	6.8	35.7	16.1	112
	25%以上50%未満	36.6	12.2	0.0	26.8	0.0	9.1	11.4	53.7	19.5	41
	50%以上75%未満	43.8	31.3	3.1	18.8	3.1	10.7	7.1	31.3	9.4	32
	75%以上100%未満	30.8	61.5	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	23.1	7.7	13
契約社員比率	全体	44.0	20.2	9.6	15.3	8.2	16.4	10.8	48.2	34.3	759
	0%	46.3	21.6	9.5	13.9	12.5	32.0	13.8	53.4	46.6	296
	0%より大きく25%未満	43.8	20.0	5.0	7.5	7.5	6.4	11.5	38.8	30.0	80
	25%以上50%未満	42.6	27.9	10.3	8.8	2.9	6.0	9.0	41.2	23.5	68
	50%以上75%未満	38.3	8.3	1.7	11.7	3.3	8.8	5.3	55.0	18.3	60
	75%以上100%未満	26.2	17.5	2.9	17.5	5.8	9.2	9.2	48.5	28.2	103
パート社員比率	全体	44.0	20.2	9.6	15.3	8.2	16.4	10.8	48.2	34.3	759
	0%	54.6	20.4	19.7	25.0	5.9	3.3	8.6	43.4	27.6	152
	0%より大きく25%未満	25.0	18.8	3.1	17.7	6.3	9.9	9.9	49.0	27.1	96
	25%以上50%未満	38.7	8.1	1.6	12.9	1.6	8.5	5.1	53.2	21.0	62
	50%以上75%未満	46.3	26.9	9.0	9.0	4.5	4.5	6.1	40.3	25.4	67
	75%以上100%未満	40.7	19.8	5.8	7.0	7.0	7.1	13.1	40.7	27.9	86
100%	46.3	21.6	9.5	13.9	12.5	32.0	13.8	53.4	46.6	296	

⁵ 本章における契約社員とパート社員は、第3節において定義したように、前者は調査票の有期社員と嘱託を足し合わせたものであり、後者は、無期パート、有期パート、長時間パートを統合したものである。他方で調査票の問20は、有期社員と無期・有期パートに限定して活用理由を聞いているが、嘱託と無期パートを活用している事業所は少ないため、本章の定義のまま用いても問題はないと考えた。

同様のことは、同じ非正規雇用で直接雇用である契約社員比率を分析する際にもあてはまる。この場合については、上記の計算式から、間接雇用である派遣社員部分を除いて加重平均値を算出している。これにより非正規雇用における直接雇用の活用理由を求めることができる。

このように分析に応じた活用理由の変数を作成したが、本章では、非正規雇用比率と直接雇用比率（間接雇用比率）の分析については、非正規雇用比率全体の活用理由を用い、契約社員比率（パート社員比率）の分析においては、非正規雇用における直接雇用の活用理由を使用している。

その理由は、非正規雇用の活用を決める際に、まず直接雇用か間接雇用かの選択があること、さらに両者の比率は、図表 3-1 に示した通り、「非正規雇用者総数」を分母に算出していることにある。さらに非正規雇用のなかでも、直接雇用を選択する場合、契約社員とパート社員の2つの雇用形態が存在するが、それぞれの比率を算出する際には、分母を「直接雇用者総数」を用いているからである。

全体をみると、「労働コスト節減要因」が 47.6%、「専門能力活用要因」が 42.6%、「労働市場要因」が 30.7%、この3つが非正規雇用活用の主因といえる。その他には、「正社員補助要因」や「景気変動対応要因」、「業務変動対応要因（時間帯・日単位）」、「業務変動対応要因（季節・臨時）」などがある。

非正規雇用比率では、その比率が高くなると、「専門能力活用要因」、「景気変動対応要因」、「長時間対応要因」（長い営業（操業）時間への対応）、「業務変動対応要因」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の6つにおいて、それぞれの割合が増加する傾向がある。つまり非正規雇用は上記の理由から活用されていると考えられる。

直接雇用比率では、その比率が高まるのに伴い、「専門能力活用要因」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の割合が高まり、「正社員補助要因」の割合が低下している。直接雇用活用の主因は、専門能力の活用、労働コスト節減、労働市場への対応といえる。派遣社員比率では、その比率が高まるにつれて、直接雇用比率と逆の傾向がみられる。つまり派遣社員には、正社員をサポートする役割が期待されている。

契約社員比率では、その比率が高くなるにつれて、「正社員補助要因」、「景気変動対応要因」の割合が増えるのに対し、「専門能力活用要因」、「業務変動対応要因（時間帯・日単位）」、「業務変動対応要因（季節・臨時）」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の5つの割合が低下している。つまり契約社員活用の主因は、正社員をサポート、景気変動への対応の2点といえる。これに対し、パート社員比率では、上記の契約社員比率とは逆の傾向がみられることから、パート社員は、専門能力の活用、業務変動への対応（時間帯・日単位・季節単位）、コスト削減、労働市場への対応などによる理由から活用されていると考えられる。

以上、雇用区別に活用理由をみてきたが、非正規雇用は様々な目的から活用されている。非正規雇用のなかでも、直接雇用は専門能力の活用、労働コスト節減、労働市場への対応で

活用されるのに対し、派遣社員は正社員のサポートという形で活用されるという区分がなされている。さらに契約社員とパート社員では、前者は正社員のサポート、景気変動への対応という目的で活用されるのに対し、後者は、業務変動への対応、労働コスト節減、労働市場への対応という理由から活用されている。このように、はっきりとした傾向がみられないところもあるものの、総じていえば、雇用区分によって、それぞれを活用する理由に差異がみられる。

⑤まとめ

これまで7つのデータを用いて、各比率を6段階に区分して分析をしてきたが、その概要を図表3-9に示している。これを参考にしながら、クロス集計の結果をまとめたい。産業による影響を別にすれば、以下のような傾向を見出すことができる。

非正規雇用比率をみると、同比率が高いほど、事業所の規模は小さい傾向がみられる。さらに非正規雇用比率が高まると、売上高は「横ばい」に推移し、事業の見通しでは「事業拡大」の割合が増加することから、経営状況が良いもしくは安定している事業所ほど、非正規雇用比率が高いことがわかる。今後の事業上の課題では、「新規開拓」、「価格の低下」、「受注

図表3-9 各比率の高い事業所の特徴

	事業所規模	経営状況		業務の特性		今後の事業上の課題	非正規雇用の活用理由
		売上高の推移	事業の見通し	業務変動の有無	業務の継続性		
非正規雇用比率	小規模事業所	横ばい	事業拡大	増加傾向を示す。 (時間帯・日単位)	減少傾向を示す。	新規開拓 価格の低下 受注の変動 生産コストの上昇 人件費の上昇	専門能力活用要因、景気変動対応要因、長時間対応要因、業務変動対応要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が増加する。
直接雇用比率	小規模事業所	売上増 ほぼ横ばい	事業縮小	増加傾向を示す。 (時間帯・日単位)	減少傾向を示す。	特になし。	専門能力活用要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が増加する。
派遣社員比率	大規模事業所	売上減	事業拡大	増加傾向を示す。 (季節単位)	増加傾向を示す。	価格の低下 受注変動 生産コストの上昇	正社員補助の割合が増加傾向を示す。
契約社員比率	はっきりとした傾向はみられない	売上減	事業縮小	減少傾向を示す。 (時間帯・日単位・ 季節単位)	増加傾向を示す。	新規開拓 価格の低下 受注の変動 生産コストの上昇	正社員補助要因、景気変動対応要因が増加傾向を示す。
パート社員比率	小規模事業所	売上増 ほぼ横ばい	事業拡大 横ばい	増加傾向を示す。 (時間帯・日単位・ 季節単位)	減少傾向を示す。	設備投資 人件費の上昇	専門能力活用要因、業務変動対応要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が増加傾向を示す。

の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」の5つが指摘されており、上記の課題を抱えている事業所ほど、非正規雇用比率が高いことになる。さらに業務の特性では、業務変動が発生し、業務の継続性が期待できない事業所ほど、非正規雇用比率は高い。そして非正規雇用の活用理由では、業務変動への対応やコストの節減を期待している事業所ほど、非正規雇用比率は高まっていく。

直接雇用比率では、同比率が高いほど、事業所規模が小規模であるという傾向を示している。売上高の推移では、直接雇用比率が高まるのに伴って、「売上増」と「ほぼ横ばい」の割合が増え、事業の見通しでは、「事業縮小」の割合が増えていく。つまり経営状況が芳しくない事業所ほど、直接雇用比率が高いことになる。さらに今後の事業上の課題では、目立った傾向はみられないことから、課題を抱えていない事業所ほど、直接雇用比率が高い。業務の特性では、時間帯や日単位の業務変動があり、かつ業務の継続性がないため、頻繁に業務変動が発生し、1つ1つの業務の契約期間が短期であるほど、直接雇用比率が高くなる。さらに非正規雇用の活用理由をみると、専門能力活用要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が高く、上記の理由で非正規雇用を活用する事業所ほど、直接雇用比率は高い。

派遣社員比率では、同比率が高いほど、事業所規模は大規模であるという傾向が出ている。また売上高の推移では、派遣社員比率が高い事業所ほど、「ほぼ横ばい」と「売上減」の割合が高く、事業の見通しでは、「事業拡大」の割合が増加する傾向にある。つまり現在の経営状況は良くないが、事業の見通しが良ければ、派遣社員比率が高まるのである。他方で今後の事業上の課題では、「価格の低下」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」が指摘されており、これらの課題を抱えている事業所ほど、派遣社員比率が高い。また業務の特性をみると、業務の継続性は一定程度確保されているものの、季節単位を中心に業務変動が発生する確率が高いことから、1つ1つの業務の契約期間は長期であっても、定期的に業務変動が発生する事業所ほど、派遣社員比率は高いということになる。さらに非正規雇用の活用理由では、正社員補助要因の割合が高いことから、この理由から非正規雇用を活用する事業所ほど、派遣社員比率は高い。

契約社員比率では、事業所の規模が小さいほど、その比率が高いことがわかる。契約社員比率が高まるにつれて、売上高の推移では「ほぼ横ばい」の割合が増加傾向を示し、事業の見通しでは、「事業縮小」の割合が高まっていく。つまり経営状況が芳しくない事業所ほど、契約社員比率が高いといえる。さらに今後の事業上の課題では、「新規開拓」、「価格の低下」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」があげられており、上記の課題を抱えている事業所ほど、契約社員比率が高い。業務の特性では、業務変動は少なく、業務の継続性があることから、業務量とその数が安定している事業所ほど、契約社員比率が高いということになる。そして非正規雇用の活用理由では、正社員補助要因、景気変動対応要因の割合が高く、これらの理由で活用している事業所ほど、契約社員比率が高まることになる。

パート社員比率では、その比率が高まると、売上高の推移では「売上増」と「ほぼ横ばい」

の割合が増加傾向を示し、事業の見通しでは、「事業拡大」と「横ばい」の割合が高くなる。つまり経営状況が安定している事業所ほど、パート社員比率が高い。次に今後の事業上の課題をみると、「設備投資」と「人件費の上昇」の割合が高く、これらの課題を抱えている事業所ほど、パート社員比率が高まる。業務の特性では、業務変動があり、業務の継続性がないことから、業務量とその数が安定しない事業所ほど、パート社員比率は高いことになる。非正規雇用の活用理由では、専門能力活用要因、業務変動対応要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の4つが増加しており、上記の理由で非正規雇用を活用している事業所ほど、パート社員比率は高まる。

5. 回帰分析

すでに目的と分析課題において述べたように、本章は探索的に分析を進めているため、クロス集計の結果を基に仮説を構築し、それを重回帰分析で検証していく。

①仮説

まずそれぞれの比率を決める要因、言い換えれば、正規・非正規、直接雇用・間接雇用、契約社員・パート社員の3つの区分を形成する要因を仮説的に提示したい。

図表3-9によると、各雇用区分を形成する要因は、経営状況（売上高の推移と事業の見通し）、業務の特性（業務変動の有無、業務の継続性）、今後の事業上の課題、非正規雇用の活用理由の4点が考えられる。

ただし今後の事業上の課題は、内容が多岐にわたっているため、その全てを仮説に取り込むことは困難である。そこで可能な限り、仮説に組み込むこととした。また事業所のポートフォリオは、上記の4つの要因以外に、産業構成や事業所規模の影響も受けているが、この2つについては、回帰分析においてコントロールするため、残った4つの要因から仮説を構築する。

仮説1：経営状況は、正規雇用・非正規雇用の区分を規定する。経営状況が良ければ、正社員比率は高まり、経営状況が芳しくなければ、非正規雇用比率は上昇することが期待される。

仮説2：業務の特性の1つである業務変動の有無は、正規雇用と非正規雇用の区分を規定する。業務変動があれば、事業所は変動する業務を非正規雇用任せにするはずであり、結果として、非正規雇用比率が高まると考えられる。逆に業務変動がなければ、事業所の業務量は安定するため、非正規雇用を活用する必要性がなくなり、非正規雇用比率は低下するはずである。

仮説3：業務変動が発生するスパンは、直接雇用と間接雇用の区分、契約社員とパート社員の区分を規定する。この仮説は、業務変動の有無だけでなく、それが発生

するスパン（短期か長期か）によっても、雇用区分が規定されるということである。業務変動が季節単位（長期）で発生するのか、1日のうちで時間帯や週の中かで日によって発生するか（短期）によって、活用する雇用形態は異なるはずである。前者であれば、特定の期間に限って業務変動が発生することから、その期間にあわせて、比較的雇用調整がしやすい間接雇用を活用することが考えられる。後者の場合は、業務変動は頻繁に発生するため、直接雇用の活用が選択されるはずである。またその場合、頻繁な業務変動に対応するため、他の非正規雇用にくらべて、賃金水準が低いパート社員の活用が進むと考えられる。

仮説4：業務の継続性の有無は、正規雇用と非正規雇用の区分を規定する。業務の継続性がある場合は、その業務が長期間継続されるため、業務変動は少なく、正規雇用が選択されると考えられる。逆に業務の継続性がない場合は、業務の増減が頻繁に生じるため、非正規雇用が選択されるはずである。

仮説5：労働コストの節減が期待されるかどうかにより、正規雇用と非正規雇用の区分が規定される。さらに同じ非正規雇用でも、それをどの雇用形態に期待するかによって、結果的に、直接雇用と間接雇用の区分や契約社員とパート社員の区分が決まる。特に他の雇用形態にくらべて、賃金水準の低いパート社員の活用が選択されることで、パート社員比率が高まると考えられる。

仮説6：上記以外の要因にも、各雇用形態の選択につながるものがあり、それらが雇用区分を形成する要因となる。図表3-9によると、直接雇用・間接雇用の区分は、専門能力活用要因、労働市場要因、正社員補助要因、労働コスト節減要因によって形成され、契約社員とパート社員の区分では、景気変動への対応や労働市場への対応が期待されるかどうかで決まる。これらの要因によって、それぞれの雇用形態の活用が選択されると考えられる。

②モデルの選択と変数の説明

・モデルの選択

モデルの選択であるが、本章では重回帰分析（OLS）を用いる。重回帰分析を選択するのは、それぞれの区分の比率を上げる（下げる）要因を明らかにするには、適切なモデルだからである。

・コントロール変数

次に変数の説明をしておく。まずコントロール変数であるが、産業のダミー変数と事業所規模（対数）がある。産業ダミー変数は10産業であるが、これは図表3-2で取り上げた産業構成から、「その他」を除く、全ての産業を取り上げている。事業所規模（従業員総数）は対数化し、コントロール変数として用いる。

・経営状況

経営状況は仮説1に対応する。この要因の変数には、売上高の推移と事業の見通しの2つがある。売上増であれば、人材に費用をかける余裕があると考えられ、組織内の人員を増やす際は、非正規雇用よりも正規雇用を選択する可能性がある。他方で売上が減少すれば、採用抑制や人員削減、非正規雇用を活用するなどの人件費の削減策に取り組みざるを得ず、非正規比率などに影響を及ぼすはずである。売上高の推移の変数は、「売上増ダミー」である。「売上増ダミー」は、図表3-3の売上増に該当する事業所を1、それ以外を0とした。

事業の見通しとは、将来の事業展開に対する予測であるため、事業の見通しが良く（事業拡大）、事業所全体の業務量の増加が見込まれれば、その事業に必要な人材を確保しようとして、正規雇用や直接雇用の非正規雇用を組織内部に抱えこもうとするはずである。というのも、事業の見通しが良ければ、事業所は業務量の変化に応じて雇用調整をする必要性はなく、人材を抱え込むことによって生じる雇用保障リスクは低いと考えられるからである。他方で事業の見通しが芳しくない（事業縮小）場合は、事業所全体の業務量が減少する（業務量変動する）可能性が高く、組織内部では余剰人員が発生する可能性が高まる。そのため事業所は、人材を組織内部に抱え込むことによる雇用保障リスクは高いと判断し、正社員にくらべて、業務量に応じた調整がしやすい非正規雇用、なかでも派遣社員、パート社員を活用することが考えられる。事業の見通しの変数は「事業拡大ダミー」である。「事業拡大ダミー」は、図表3-4の事業拡大に該当する事業所を1、それ以外を0とした。

・業務の特性

業務の特性は、仮説2～4に対応する。この要因には、業務変動の有無、業務の継続性の2つがあるが、業務変動の有無は仮説2と仮説3に対応し、業務の継続性は仮説4に対応する。

まず業務変動の有無から説明していく。業務変動とは、1つ1つの業務における作業量を指す。業務量の変動がある場合は、その変動部分の業務量を非正規雇用の活用で対応することが考えられる。というのも、業務量がピークを迎える時に合わせて要員数を設定しまうと、業務量が減少した時に、人員過剰を招き、人件費コストによって経営が圧迫されてしまいかねなくなるからである。そのため企業は、通常の要員数を設定する際には、安定して存在する業務量をベースに算出することになり、業務量が増加する時には、その量に応じて追加的に非正規雇用を活用し、業務量が減少すれば、その程度に応じて柔軟に雇用調整を行うという選択をするはずである。これは仮説2に該当する。

また業務変動の変動では、その変動が発生するスパンも重要である。例えば、1日のうちで時間帯や週のなかで日によって業務量の変動が発生する場合、労働時間の調整に適したパート社員を活用するのが合理的だと考えられる。その結果、事業所のパート社員比率は上がり、契約社員比率が下がることになる。逆に業務変動が季節単位で発生する場合、その季節

を単位として労働者派遣契約を締結するか、同じ直接雇用で非正規雇用でも、パート社員よりも雇用期間の長い契約社員を活用するかもしれない。これは仮説3に対応する。

そこで業務変動の有無では、業務変動が発生するスパンを含め、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」と「業務変動あり（季節単位）ダミー」の2つの変数を用いる。「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」は、図表3-7の「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」と「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」を合わせたものである。いずれかの変数が該当すれば1、そうでなければ0のダミー変数である。また業務変動の有無の変数は、非正規雇用の活用理由にも含まれる。それが「業務変動対応要因（日単位）」と「業務変動対応要因（季節・臨時）」である。両方であるか、いずれの変数において、統計的に有意な値が得られれば、業務変動の有無が事業所のポートフォリオに影響を及ぼしていると考えられる。

次に業務の継続性であるが、これは仮説4に対応する。業務変動の有無は、1つ1つの業務における量の変動であるのに対し、業務の継続性は、業務全体の数の変化を示す。業務の継続性がある状態とは、顧客企業との長期にわたる取引契約を通じて、事業所はその業務を担当し続ける状態を指し、業務の継続性がない状態とは、顧客企業との契約期間が短期のものが多く、業務内容や顧客企業が頻繁に変わる状態を意味する。そのため前者であれば、事業所は長期にわたってその業務を担う人材が必要になり、正社員を増員するか、非正規雇用であっても直接雇用を選択すると考えられる。後者の場合は、その業務を担う人材を一定期間確保すれば良いことになり、比較的雇用調整がしやすい間接雇用を活用するか、同じ直接雇用の非正規雇用であっても、時間単位で調整が可能なパート社員を活用するかもしれない。業務の継続性の変数は、「業務の継続性ありダミー」である。業務の継続性がある事業所は1、そうでない事業所は0とした。

・その他の要因

経営状況と業務の特性以外の要因（その他の要因）として、専門能力活用要因、景気変動対応要因（景気変動への対応）、正社員補助要因（正社員へのサポート）、労働市場要因（労働市場への対応）が考えられる。上記の要因は全て非正規雇用比率に影響を及ぼすと考えられる。以下では、非正規雇用比率を除いた比率で考えていく。

まずは労働コスト節減要因である。この要因は仮説5に対応する。小倉（2010）によると、賃金節約を主な理由に活用されているのは、契約社員とパート社員であり、非正規雇用でも、特に労働コスト節減が期待される雇用形態が存在する。図表3-9をみる限り、労働コスト節減要因による影響は、直接雇用比率、契約社員比率、パート社員比率においてみられた。したがって、この要因も3つの雇用区分を規定する1つの要因であると考えられる。なおこの労働コスト節減要因であるが、その内容に近い変数が別に存在する。それが今後の事業上の課題に含まれる「人件費の上昇」である。労働コストの節減要因による影響を受けていれ

ば、どちらかの変数において、統計的に有意な係数が得られるはずである。

それ以外の要因であるが、これは仮説6に対応する。図表3-9によると、専門能力活用要因は、直接雇用比率においてあげられており、景気変動対応要因は、契約社員比率、正社員補助要因は派遣社員比率、労働市場要因は直接雇用比率とパート社員比率において、影響がみられる。つまり正社員補助要因（正社員へのサポート）を期待すれば、派遣社員（間接雇用）を選択することになり、専門能力活用要因と労働市場要因（労働市場への対応）を期待すると、直接雇用が選択されることになる。これらの要因によって、直接雇用と間接雇用の区分が形成され、さらに直接雇用でも、契約社員を活用するか、パート社員を活用するかの選択では、景気変動対応要因（景気変動への対応）が期待されると、契約社員が活用され、労働市場への対応が求められると、パート社員の活用が選択されると考えられる。

・ 仮説に組み込んでいない要因

最後に仮説に組み込んでいない要因の変数を説明しておく。今後の事業上の課題には、「設備投資」、「新規開拓」、「価格の低迷」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」、「環境対策」の7項目があるが、これは図表3-6の選択肢をそのまま用いている。それぞれの項目について、当該の選択肢を選んだ事業所を1、そうでない事業所を0とした。

非正規雇用の活用理由であるが、「専門能力活用要因」、「正社員補助要因」、「正社員採用要因」、「景気変動対応要因」、「長時間対応要因」、「業務変動対応要因（時間帯・日単位）」、「業務変動対応要因（臨時・季節）」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の9つがある。これらの選択肢も、図表3-8のものをそのまま用いているが、当該の選択肢を選んだ事業所を1、そうでない事業所を0とした。

③OLSによる分析

OLSによる分析では、非正規雇用率、直接雇用比率、契約社員比率の3つを取り上げる。クロス集計のように、派遣社員比率とパート社員比率をとりあげないのは、直接雇用比率と派遣社員比率は、同じ非正規雇用者総数から算出したため、両者は、どちらかの比率が決定されれば、もう一方は自動的に決まるといって、表裏一体の関係にあるからである。そのため直接雇用比率で得られた結果と全く逆のことが、派遣社員比率に当てはまることになる。

なおOLSの分析結果は、図表3-10、図表3-11、図表3-12に示しているが、各比率の分析は4つのモデルを通じて行っている。これは多重共線性を避けるためである。例えば、今後の事業上の課題と非正規雇用の活用理由でいえば、今後の事業上の課題として、「人件費の上昇」をあげている事業所は、非正規雇用の活用理由として、「労働コスト節減」をあげる可能性が高い。また経営と業務の特性には、「業務の継続性ありダミー」があり、今後の事業上の課題には、「受注の変動」がある。どちらも事業所の業務数にかかわる変数である。さらに業務の変動を意味する変数として、経営と業務の特性には、業務変動に関するダ

ミーが、非正規雇用の活用理由には、業務変動対応の要因が2つある。

そこでまず今後の事業上の課題と非正規雇用の活用理由の2つにわけ、さらにそれぞれについて、「業務の継続性ありダミー」があるモデル（受注の変動がないモデル：モデル1）、「受注の変動」があるモデル（業務の継続性ありダミーのないモデル：モデル2）、「業務変動ダミー」のあるモデル（業務変動対応要因のないモデル：モデル3）、「業務変動対応要因」があるモデル（業務変動ダミーのないモデル：モデル4）の計4つのモデルを採用している。

・非正規雇用比率

まず非正規雇用比率を取り上げる。既述の通り、非正規雇用比率を分析する意味は、正規雇用と非正規雇用の雇用区分を形成する要因を明らかにすることにある。

図表3-10をみると、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「建設業ダミー」（モデル1と2）、「電気ガス熱供給水道事業ダミー」（モデル1と2）、「小売業ダミー」（モデル1～4）、「サービス業ダミー」（モデル1～4）であり、5%水準で統計的に有意な値が得られたのは、「建設業ダミー」（モデル3と4）、「電気ガス熱供給水道業ダミー」（モデル3と4）、「運輸郵便業ダミー」（モデル1～3）、「卸売業ダミー」（モデル1と2）、「金融保険業ダミー」（モデル2と3）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「小売業」と「サービス業」であり、この2つの産業において、非正規雇用比率が高いことがわかる。

その他の説明変数では、1%水準で統計的に有意な係数を示しているのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」（モデル1～3）、「国内外の企業間競争」（モデル1）、「設備投資」（モデル1と2）、「長時間対応要因」（モデル3と4）、「業務変動対応要因（日単位）」（モデル4）、「労働コスト節減要因」（モデル3と4）であり、5%水準で統計的に有意な係数を示しているのは、「業務の継続性ありダミー」（モデル1）、「国内外の企業間競争」（モデル2）、「環境対策」（モデル1と2）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」、「国内外の企業間競争」、「環境対策」、「長時間対応要因」、「業務変動対応要因（日単位）」、「労働コスト節減要因」である。

この結果、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所であるほど、非正規雇用比率が高いことになる。さらに今後の事業上の課題として、国内外の企業間競争や人件費の上昇、環境対策といった様々な課題を抱えている事業所ほど、非正規雇用比率が高い。非正規雇用の活用理由をみると、長い営業時間への対応、業務変動への対応（時間帯・日単位）、労働コストの節減を目的として活用している事業所ほど、非正規雇用比率は高い。上記のような事業所において、非正規雇用の活用は進んでいるのである。

他方で正規雇用比率の高い事業所であるが、上記の非正規雇用比率と逆の結果が出るため、図表3-10において、係数が統計的に有意にマイナスとなっている変数が、正規雇用比率では、統計的にプラスに影響する。その変数をみると、コントロール変数では、「建設業ダミ

図表 3-10 非正規雇用比率の分析

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数		
	B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差	
(定数)	24.529	3.257	**	23.618	3.239	**	27.047	3.354	**	24.937	3.320	**
建設業ダミー	-13.889	4.133	**	-14.219	4.252	**	-9.595	4.427	*	-9.645	4.382	*
製造業ダミー	-1.874	3.527		-2.131	3.550		-4.656	3.390		-4.216	3.363	
電気ガス熱供給水道業ダミー	-22.429	6.982	**	-22.313	6.992	**	-17.349	7.289	*	-15.520	7.230	*
情報通信業ダミー	-3.984	5.635		-3.750	5.647		-4.828	5.575		-3.837	5.529	
運輸郵便業ダミー	-9.103	4.207	*	-9.336	4.212	*	-8.892	4.241	*	-7.500	4.203	
卸売業ダミー	-9.676	4.274	*	-10.306	4.269	*	-5.878	4.561		-5.369	4.534	
小売業ダミー	22.792	4.028	**	23.320	4.027	**	21.975	4.110	**	22.596	4.076	**
金融保険業ダミー	-9.133	4.692		-9.659	4.699	*	-9.647	4.751	*	-8.759	4.714	
サービス業ダミー	12.092	3.265	**	12.330	3.269	**	12.269	3.318	**	12.043	3.291	**
医療福祉業ダミー	0.691	3.552		1.544	3.540		-1.309	3.603		-0.630	3.582	
事業所規模(対数)	0.001	0.001		0.001	0.001		-0.001	0.001		-0.002	0.001	
経営と業務の特性												
売上高増ダミー	1.646	1.727		1.668	1.732		1.552	1.756		1.411	1.742	
事業拡大ダミー	-1.702	1.814		-1.820	1.818		-2.331	1.844		-1.557	1.830	
業務変動あり(時間帯・日単位)ダミー	7.759	1.808	**	7.902	1.809	**	6.553	1.845	**			
業務変動あり(季節単位)ダミー	-2.538	1.685		-2.410	1.686		-3.218	1.711				
業務の継続性ありダミー	-3.095	1.560	*				-2.322	1.532		-1.798	1.522	
今後の事業上の課題												
国内外の企業間競争	4.067	1.569	**	3.720	1.565	*						
設備投資	-10.131	2.648	**	-10.067	2.656	**						
新規開拓	0.814	1.523		0.396	1.510							
価格の低迷	-1.126	1.793		-1.655	1.787							
受注の変動				-0.584	1.697							
生産コストの上昇	2.931	1.881		2.739	1.882							
人件費の上昇	2.400	1.458		2.436	1.466							
環境対策	4.388	1.925	*	4.261	1.928	*						
非正規雇用の活用理由												
専門能力活用要因							2.660	1.599		2.956	1.587	
正社員補助要因							-2.957	1.813		-3.200	1.799	
正社員採用要因							4.513	2.844		4.762	2.820	
景気変動対応要因							2.315	2.171		2.359	2.160	
長時間対応要因							15.403	2.872	**	11.910	2.898	**
業務変動対応要因(日単位)										10.979	2.119	**
業務変動対応要因(季節・臨時)										4.061	2.229	
労働コスト削減要因							6.687	1.750	**	6.094	1.739	**
労働市場要因							2.543	1.848		2.536	1.827	
N	1,331			1,331			1,204			1,204		
F値	14.280	**		14.073	**		16.074	**		17.176	**	
調整済みR2乗	0.187			0.184			0.224			0.236		

注)**は有意水準1%、*は有意水準5%で、それぞれ有意であることを示している。

一、「電気ガス熱供給水道事業ダミー」、「運輸郵便業ダミー」、「卸売業ダミー」、「金融保険業ダミー」であり、これらの産業に属す事業所ほど、正規雇用比率が高いことになる。

その他の説明変数では、「業務の継続性ありダミー」はプラスに影響し、さらに今後の事業上の課題では、「設備投資」があげられていることから、業務の継続性があり、業務量が安定している事業所ほど、さらに設備投資に対する懸念を持つ事業所ほど、正規雇用の活用が選択される。

・直接雇用比率

次に図表 3-11 の直接雇用比率をみてみたい。直接雇用比率において、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、コントロール変数では、「建設業ダミー」(モデル1)、「情

報通信業ダミー」(モデル1～4)、「小売業ダミー」(モデル3と4)、「医療福祉業ダミー」(モデル1～3)、「事業所規模(対数)」(モデル3と4)である。さらに5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「建設業ダミー」(モデル2)、「電気ガス熱供給水道業ダミー」(モデル1～3)、「小売業ダミー」(モデル1と2)、「サービス業ダミー」(モデル1～4)、「医療福祉業ダミー」(モデル4)である。そのうちプラスの係数が得られたのは、「小売業」、「サービス業」、「医療福祉業ダミー」であり、この3つの産業であるほど、さらに事業所規模が小さいほど、直接雇用比率が高いことになる。

その他の説明変数において、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「専門能力活用要因」、「正社員補助要因」、「正社員採用要因」、「景気変動対応要因」、「労働市場要因」(これら全てモデル3と4)、「業務変動対応要因(日単位)」および「業務変動対応要因(季節・臨時)」(ともにモデル4)である。5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「業務

図表3-1-1 直接雇用比率の分析

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			
	標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			
	B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		
(定数)	73.862	4.413	**	74.131	4.375	**	88.138	3.270	**	88.289	3.243	**	
建設業ダミー	-15.109	5.600	**	-12.506	5.744	*	-1.011	4.317		-1.803	4.281		
製造業ダミー	-4.891	4.778		-3.942	4.796		-5.322	3.305		-5.583	3.286		
電気ガス熱供給水道業ダミー	-20.947	9.460	*	-21.003	9.446	*	-13.955	7.107	*	-13.369	7.064		
情報通信業ダミー	-27.195	7.634	**	-26.378	7.629	**	-32.090	5.436	**	-31.973	5.402	**	
運輸郵便業ダミー	0.311	5.700		0.400	5.690		0.559	4.135		0.531	4.106		
卸売業ダミー	-9.924	5.791		-10.401	5.767		2.151	4.447		1.016	4.430		
小売業ダミー	12.545	5.457	*	12.438	5.440	*	11.193	4.008	**	10.619	3.982	**	
金融保険業ダミー	5.772	6.357		4.732	6.348		4.269	4.633		3.651	4.606		
サービス業ダミー	10.394	4.424	*	10.752	4.416	*	8.036	3.236	*	8.001	3.215	*	
医療福祉業ダミー	16.131	4.813	**	15.820	4.782	**	9.443	3.514	**	8.286	3.500	*	
事業所規模(対数)	-0.001	0.002		-0.001	0.002		-0.004	0.001	**	-0.004	0.001	**	
経営と業務の特性	売上高増ダミー	-0.394	2.340		-0.173	2.339		-0.053	1.712		-0.180	1.702	
	事業拡大ダミー	-2.091	2.458		-2.370	2.456		-3.285	1.798		-3.145	1.788	
	業務変動あり(時間帯・日単位)ダミー	2.850	2.450		2.931	2.444		3.570	1.799	*			
	業務変動あり(季節単位)ダミー	-1.153	2.283		-1.068	2.278		-1.986	1.668				
	業務の継続性ありダミー	-2.282	2.113					-1.617	1.494		-1.409	1.487	
今後の事業上の課題	国内外の企業間競争	3.313	2.126		2.850	2.114							
	設備投資	-1.290	3.588		-0.837	3.588							
	新規開拓	-0.961	2.063		-1.223	2.040							
	価格の低迷	-4.184	2.430		-3.863	2.415							
	受注の変動				-5.110	2.292	*						
	生産コストの上昇	6.244	2.549	*	6.089	2.542	*						
	人件費の上昇	-0.072	1.976		0.319	1.981							
環境対策	4.883	2.607		4.621	2.604								
非正規雇用の活用理由	専門能力活用要因						-5.413	1.559	**	-5.138	1.550	**	
	正社員補助要因						-8.593	1.768	**	-8.419	1.758	**	
	正社員採用要因						11.853	2.773	**	12.445	2.755	**	
	景気変動対応要因						-7.590	2.117	**	-6.698	2.111	**	
	長時間対応要因						6.177	2.801	*	5.431	2.832		
	業務変動対応要因(日単位)									6.589	2.070	**	
	業務変動対応要因(季節・臨時)									-7.557	2.178	**	
	労働コスト削減要因						0.244	1.706		0.261	1.699		
労働市場要因						5.378	1.802	**	5.173	1.785	**		
N	1,331			1,331			1,204			1,204			
F値	7.291	**		7.477	**		13.373	**		14.172	**		
調整済みR2乗	0.098			0.101			0.191			0.201			

注)**は有意水準1%、*は有意水準5%で、それぞれが有意であることを示している。

変動（時間帯・日単位）ありダミー」（モデル3）、「受注の変動」（モデル2）、「生産コストの上昇」（モデル1と2）、「長時間対応要因」（モデル3）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」、「生産コストの上昇」、「正社員採用要因」、「長時間対応要因」、「業務変動対応要因（日単位）」、「労働市場要因」である。この結果、時間帯や日によって業務変動が発生し、生産コストの上昇が今後の事業上の課題として認識され、さらに正社員採用の見極めや長い営業時間への対応、日によって発生する業務変動への対応、労働市場の動向への対応といった理由で非正規雇用を活用する事業所ほど、直接雇用比率が高いことになる。

逆に派遣社員比率（間接雇用比率）であるが、派遣社員比率と直接雇用比率との関係は表裏一体の関係にあるため、直接雇用比率において、統計的に有意なマイナスの係数が得られた変数は、派遣社員比率では、プラスに影響する。そこで直接雇用比率において、統計的に有意な係数が得られた変数のうち、マイナスの係数となっているのは、コントロール変数では、「建設業ダミー」、「電気ガス熱供給水道業ダミー」、「情報通信業ダミー」、「事業所規模（対数）」である。これらの産業に属し、規模が大きい事業所ほど、派遣社員比率は高いことになる。

その他の説明変数では、派遣社員比率に対して、プラスに影響するのは、「受注の変動」、「専門能力活用要因」、「正社員補助要因」、「景気変動対応要因」、「業務変動対応要因（季節・臨時）」である。受注の変動が今後の事業上の課題として認識している事業所ほど、さらに専門能力の活用、正社員のサポート、景気変動への対応、季節や臨時的に発生する業務変動への対応といった理由から非正規雇用を活用している事業所ほど、派遣社員比率は高いということになる。

・契約社員比率

最後に直接雇用の非正規雇用なかでも、契約社員を多く活用するか、パート社員を多く活用するかを選択を分かち要因を明らかにする。

図表3-12によれば、コントロール変数において、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「建設業ダミー」（モデル3と4）と「小売業ダミー」（モデル1と2）であり、5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「情報通信業ダミー」（モデル1～4）、「小売業ダミー」（モデル3と4）、「医療福祉業ダミー」（モデル1～3）、「事業所規模（対数）」（モデル3と4）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「建設業ダミー」、「情報通信業ダミー」、「事業所規模（対数）」（モデル3と4）である。つまり建設業や情報通信業に属し、事業所規模が大きいほど、契約社員比率が高いということになる。

その他の説明変数をみると、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」（モデル1～3）、「設備投資」（モデル1と2）、「受注の変動」（モデル2）、「正社員採用要因」（モデル3）、「業務変動対応要因（日単位）」（モデル4）、

図表 3-12 契約社員比率の分析

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			
	標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			
	B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		
(定数)	42.972	5.175	**	42.594	5.122	**	55.846	5.163	**	57.089	5.017	**	
建設業ダミー	9.753	6.567		5.277	6.725		23.471	6.954	**	22.711	6.787	**	
製造業ダミー	0.950	5.603		-0.669	5.615		5.714	5.247		5.736	5.134		
電気ガス熱供給水道業ダミー	11.675	11.092		11.761	11.058		16.529	11.201		14.547	10.947		
情報通信業ダミー	20.728	8.952	*	19.289	8.931	*	20.483	8.969	*	20.274	8.763	*	
運輸郵便業ダミー	6.517	6.684		6.385	6.662		8.521	6.578		7.374	6.424		
卸売業ダミー	-4.208	6.791		-3.322	6.751		4.223	7.060		4.098	6.915		
小売業ダミー	-17.095	6.399	**	-16.959	6.368	**	-14.105	6.360	*	-13.040	6.217	*	
金融保険業ダミー	-0.366	7.454		1.486	7.432		-0.652	7.318		0.090	7.155		
サービス業ダミー	-5.201	5.188		-5.843	5.170		-5.734	5.139		-5.303	5.024		
医療福祉業ダミー	-12.852	5.644	*	-12.396	5.599	*	-13.554	5.571	*	-10.638	5.460		
事業所規模(対数)	0.003	0.002		0.003	0.002		0.004	0.002	*	0.004	0.002	*	
経営と業務の特性	売上高増ダミー	-2.532	2.744		-2.917	2.739		-2.557	2.725		-2.615	2.663	
	事業拡大ダミー	2.429	2.882		2.925	2.875		1.825	2.881		0.374	2.816	
	業務変動あり(時間帯・日単位)ダミー	-11.293	2.873	**	-11.446	2.862	**	-10.760	2.852	**			
	業務変動あり(季節単位)ダミー	-1.953	2.677		-2.113	2.667		-2.312	2.680				
	業務の継続性ありダミー	4.250	2.478					5.545	2.383	*	4.740	2.331	*
今後の事業上の課題	国内外の企業間競争	-2.361	2.493		-1.526	2.475							
	設備投資	15.533	4.207	**	14.743	4.200	**						
	新規開拓	-0.801	2.419		-0.308	2.388							
	価格の低迷	0.956	2.849		0.451	2.827							
	受注の変動				8.905	2.684	**						
	生産コストの上昇	-0.204	2.989		0.084	2.976							
	人件費の上昇	-1.932	2.317		-2.612	2.319							
環境対策	3.831	3.058		4.298	3.049								
非正規雇用の活用理由	専門能力活用要因							-1.399	2.458		-2.250	2.402	
	正社員補助要因							-6.177	3.207		-5.289	3.135	
	正社員採用要因							12.451	4.109	**	9.831	4.023	*
	景気変動対応要因							5.719	3.455		5.062	3.374	
	長時間対応要因							-7.507	4.425		-3.012	4.399	
	業務変動対応要因(日単位)										-28.161	3.435	**
	業務変動対応要因(季節・臨時)										7.979	5.291	
	労働コスト節減要因							-14.705	2.484	**	-13.305	2.437	**
労働市場要因							-15.151	2.651	**	-13.928	2.585	**	
N	1,331			1,331			1,175			1,175			
F値	6.407	**		6.797	**		14.063	**		17.081	**		
調整済みR2乗	0.086			0.091			0.204			0.240			

注)**は有意水準1%、*は有意水準5%で、それぞれが有意であることを示している。

「労働コスト節減要因」(モデル3と4)、「労働市場要因」(モデル3と4)である。また5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「業務の継続性ありダミー」(モデル3と4)と「正社員採用要因」(モデル4)である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「業務の継続性ありダミー」、「設備投資」、「受注の変動」、「正社員採用要因」である。業務の継続性はあるものの、受注の変動が課題として認識されており、非正規雇用を正社員採用の見極めのために活用している事業所ほど、契約社員比率は高いということになる。

他方で、上記の契約社員比率と表裏一体の関係にあるパート社員比率であるが、パート社員比率に対して、プラスに影響するのは、コントロール変数では、「小売業ダミー」と「医療福祉業ダミー」であり、「事業所規模(対数)」はマイナスに影響する。そのため、小売業と医療福祉業に属し、やや規模の小さい事業所ほど、パート社員比率が高くなる。

その他の説明変数をみると、プラスに影響するのは、「業務変動あり(時間帯・日単位)

ダミー」、「業務変動対応要因（日単位）」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」である。したがって、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所ほど、また非正規雇用を、日によって発生する業務変動への対応、労働コストの節減、労働市場への対応といった理由から活用する事業所ほど、パート社員比率が高いことになる。

④まとめ

本稿はクロス集計結果をもとに仮説を構築し、それを重回帰分析において検証するという探索的な分析手法をとっているが、その検証結果をここで整理したい。

まず仮説1であるが、これは事業所の経営状況が正規雇用・非正規雇用の区分に影響を及ぼすというものであったが、重回帰分析の結果をみる限り、あまり統計的に有意な係数は得られていない。そのため経営状況は事業所におけるポートフォリオに対して、直接には影響を及ぼしていない可能性が高い。つまり仮説1は実証されたとはいえない。

第2と第3の仮説は、業務変動の有無によって、雇用区分が規定されるというものであるが、第2の仮説は、業務変動の有無が正規雇用・非正規雇用の区分を形成し、第3の仮説は業務変動が発生するスパンによって、直接雇用・間接雇用の区分と契約社員・パート社員の区分が規定されるというものである。第2の仮説では、時間帯や日によって発生する業務変動の有無が統計的に有意な係数を示し、5%水準で有意ではないが、「業務変動対応要因（季節・臨時）」の係数がプラスであることから、季節単位で発生する業務変動にも対応していると考えて良いだろう。この結果、第2の仮説は支持されたといえる。

第3の仮説であるが、直接雇用には、日単位で発生する業務変動に対応することが期待され、派遣社員には、季節単位で発生する業務変動に対応することが求められる。つまり業務変動への対応の仕方によって、直接雇用と間接雇用の区分が決まる。また直接雇用の非正規雇用の区分では、パート社員は日によって発生する業務変動への対応が期待されるのに対し、契約社員にはそのような役割が期待されておらず、業務変動の応じ方によって、契約社員とパート社員の活用の区分が決まる。この結果、第3の仮説は実証されることになる。

第4の仮説は業務の継続性の有無を取りあげているが、非正規雇用比率において、統計的にマイナスで有意な係数が得られ、業務の継続性の有無が、正規雇用と非正規雇用の区分を決定する際に重視されることがわかる。さらに契約社員比率において、統計的にプラスの有意な係数が得られていることから、非正規雇用のなかでは、業務の継続性があると、契約社員の活用が選択され、そうでなければ、パート社員が活用されることになる。このように業務の継続性は、正規雇用と非正規雇用の区分、契約社員とパート社員の区分の2つを形成することになる。仮説4は実証されたといえる。

第5の仮説は、労働コストの節減要因が事業所のポートフォリオに影響を及ぼすというものであるが、有意な係数が得られたのは、非正規雇用比率と契約社員比率である。非正規雇用比率では、統計的にプラスの係数が得られ、契約社員比率では、統計的にマイナスの係数

が得られたことから、非正規雇用には労働コストの節減が期待されるが、それはパート社員に対する期待であり、契約社員には求められていないことになる。この結果、労働コストの節減は正規雇用と非正規雇用の区分、契約社員とパート社員の区分を規定することになる。仮説5は実証されたことになる。

第6の仮説であるが、この仮説では、直接雇用・間接雇用の区分は、専門能力活用要因、労働市場要因、正社員補助要因、労働コスト節減要因に、さらに契約社員・パート社員の雇用区分は、景気変動への対応と労働市場への対応が期待されて形成されるというものであった。そこで重回帰分析の結果をみると、直接雇用・間接雇用の区分は、労働コスト節減要因を除く、全ての要因によって影響を受けており、さらに契約社員・パート社員の区分には、正社員補助要因、業務変動対応要因（日単位）、労働コスト節減要因、労働市場要因の4つの要因が影響を及ぼしている。つまり仮説で取り上げた項目は、それぞれの雇用区分に影響を及ぼしているが、それ以外の要因によっても影響を受けている。そのため第6の仮説は十分実証されたとはいえない。

以上6つの仮説を検証したが、仮説1と6は検証されなかった。業務の特性に関する仮説2～4、さらに労働コストの節減を組み込んだ仮説5は実証されている。

第4節 結論

① 事業所におけるポートフォリオの規定要因

これまでクロス集計と重回帰分析を通じて3つの雇用区分を規定する要因を明らかにしてきた。その要因は、産業や事業所規模の影響があることを前提にすれば、業務変動への対応、労働コスト節減の有無、その他の活用要因の3点である。これらの3つの要因が各比率を規定することで、それぞれの雇用区分が形成されている。その結果をまとめたのが図表3-13である。これを参考にしながら分析結果を整理したい。

第1の課題は、正規雇用を活用するのか、非正規雇用を活用するのかを規定する要因を明らかにすることである。非正規雇用は、業務の継続性がなく、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所において活用されており、その変動に対応することが活用理由の1つとなっている。またその他の理由として、労働コストの節減や長い営業時間への対応が期待されている。この結果、正規雇用と非正規雇用の区分は、業務変動の有無、労働コスト節減、その他の要因として、長い営業時間への対応が期待されるかどうかで形成される。

第2の課題は、同じ非正規雇用のなかでも、直接雇用を選択するか、間接雇用を選ぶかの区分を形成する要因は何かということである。分析の結果、業務変動が時間帯や日単位（短期）で発生する事業所ほど、直接雇用比率が高いことが明らかとなった。このことから、直接雇用は短期の業務変動に対応することが期待されていることがわかる。そこで非正規雇用の活用理由をみると、直接雇用には、日によって生じる業務変動への対応が期待されている。ただし今後の事業上の課題として、受注の変動があげられていないことから、直接雇用

図表 3-13 分析結果のまとめ

	業務変動への対応	労働コスト節減	その他の要因
正規雇用比率	×	×	特になし
非正規雇用比率	時間帯・日単位の業務変動	○	長い営業時間対応
直接雇用比率	時間帯・日単位の業務変動	×	正社員採用へのステップ 長い営業時間対応 労働市場への対応
間接雇用比率 (派遣社員比率)	季節単位の業務変動	×	専門能力の活用 正社員へのサポート 景気変動への対応
契約社員比率	×	×	正社員採用へのステップ
パート社員比率	時間帯・日単位の業務変動	○	労働市場への対応

注)○は該当、×は非該当であることを示している。

は1つ1つの業務の量は短期で変動するものの、総量は安定している事業所において、活用されている。次に労働コストの節減であるが、人件費の上昇と労働コスト節減要因は統計的に有意な係数が得られていないため、この要因は直接雇用と間接雇用の区分にあまり影響していないと考えられる。その他の要因には正社員採用要因があり、直接雇用は正社員への採用の1つのステップとして活用されている。

逆に間接雇用（派遣社員）比率をみると、非正規雇用の活用理由では、業務変動対応要因（季節・臨時）がプラスに影響しており、臨時的または季節単位で発生する業務変動への対応が期待されていることがわかる。その他の要因では、非正規雇用の活用理由として、専門能力活用要因と正社員補助要因の2つがあり、派遣社員には、専門能力の活用と正社員へのサポートが期待されている。

第3の課題は、契約社員とパート社員の活用を分かち要因であるが、業務の継続性があり、業務変動が時間帯や日単位で発生しない事業所ほど、契約社員比率が高い。つまり契約社員は、業務量が総じて安定している事業所において活用されている。また非正規雇用の活用理由では、労働コスト節減の係数がマイナスであるため、契約社員はその目的で活用されていないことになる。その他の要因では、非正規雇用の活用理由として、正社員採用要因が存在することから、直接雇用においてみられた正社員採用へのステップは、契約社員を対象としたものであることがわかる。

逆にパート社員であるが、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所ほど、パート社員を活用している。さらに非正規雇用の活用理由として、労働コスト節減要因があり、パート社員には労働コストの節減が期待されている。またその他の要因では、正社員へのサポート、長い営業時間への対応、さらには直接雇用においてみられた労働市場への対応などがあげられ、パート社員は、他の雇用形態にくらべ、様々な理由から活用されていることがわかる。

②政策提言

最後に政策提言を述べて、本章を終えることとしたい。本章の分析により、3つの雇用区分が、業務変動への対応、労働コストの節減、その他の活用要因によって規定されていることが明らかとなった。そのうえで、非正規雇用を正規化することを含めて、いかにして非正規雇用の雇用と生活を安定させるかということが重要である。そのための対応策として、以下の2点を述べたい。

第1に、業務の継続性を高めることである。本章の分析では、正規雇用と非正規雇用の区分を規定する要因の1つとして、業務の継続性があることが明らかとなった。業務の継続性があるということは、1つ1つの業務の契約期間が長期化した状態を指す。その期間の長短は事業所全体の業務量の変動につながるため、長期であれば、正規雇用の活用が選択され、逆に短期になると、企業は非正規雇用の活用を進めることになる。そのため、非正規雇用から正規雇用への登用を進めるには、業務の継続性を高める必要がある。さらに業務の継続性は、直接雇用の非正規雇用（契約社員かパート社員か）の区分にも強い影響を及ぼしている。業務の継続性があれば、契約社員が選択され、業務の継続性がなければ、パート社員の活用が進む。この場合、雇用される個人が自ら選択しているのであれば問題は無いが、やむを得ず、その雇用形態を選択し、雇用と生活の不安定な環境におかれるのであれば、政策として対応することが必要になる。

そのため対応策としては、受注する業務の数を安定化させることで、事業所全体の業務量を平準化し、人材を組織内部に抱え込むことに伴う雇用保障リスクを低下させることが求められる。その具体的な対応であるが、長期間、特定の顧客企業と取引関係を続けることに対して、何らかの形でインセンティブを設定することが考えられる。例えば、不況期に雇用の維持を目的に活用されることの多い雇用調整助成金のような制度を、業務量の安定に向けて活用することを検討することが考えられる。この対応策を講じれば、正規雇用への登用機会が増えるだけでなく、非正規雇用自体の雇用も安定させることができるように思われる。

第2に、業務変動への対応である。業務変動とは、定期的に業務量が増えることを指す。その有無が正規雇用と非正規雇用の区分に影響を及ぼし、さらにそれが発生するスパンが短期（時間帯や日単位）であれば、事業所はパート社員を活用するし、長期（季節単位）であれば、派遣社員（間接雇用）の活用を選択し、いずれにも該当しなければ、契約社員を活用するという点で、事業所の雇用ポートフォリオを規定する。つまり企業は業務変動の有無とそれが発生するスパンに応じて、効率的に雇用形態を使い分けているが、その雇用形態を選択する際に重視される業務量（労働需要）の変動をコントロールすることは非常に困難である。そこで政策的対応としては、業務量が増える部分を担う非正規雇用の雇用期間を確保するように努めることが重要となる。具体的には、雇用調整助成金の適用を非正規雇用に拡大させ、一定期間、できれば業務変動のスパンに対応する形で、賃金の一部や訓練等の費用を負担するといった対応が考えられる。

上記の2つの対策を講じることによって、業務変動（労働需要）の変動を平準化することができれば、正規雇用への登用が進み、非正規雇用の雇用期間が長期化（安定）することで、非正規雇用の生活を安定化させることにつながっていくものと思われる。

参考文献

- 小倉一哉（2010）「事業所における非正規社員活用の実態とその変化」労働政策研究・研修機構編『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－』（労働政策研究報告書No.115）労働政策研究・研修機構，17頁-45頁。
- 佐藤厚（2003）『企業レベルの労働のフレキシビリティ』（労働政策レポート vol.4）日本労働研究機構。
- 日本経営者団体連盟（1995）『新時代における「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－』日本経営者団体連盟。
- 仁田道夫（2008）「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版，27頁-71頁。
- 平野光俊（2009）「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性－人材ポートフォリオ・システムからの考察」『日本労働研究雑誌』，No.586，5頁-19頁。
- 前浦穂高（2010）『雇用ポートフォリオ・システムの規定要因－コールセンターを対象に』JILPT Discussion Paper 10-04。
- 守島基博（2004）『人材マネジメント入門』日本経済新聞社。
- Atkinson,J.(1985) “Flexibility, Uncertainty and Manpower Management”, *IMS REPORT*, No.89, Brighton: Institute of Manpower Studies.

第4章 事業所における業務と非正規雇用

今回の「JILPT 多様化調査」では、問 15 においてまず、「事務・企画」、「開発・技術」、「現業」、「販売・営業」及び「その他」の5つの部門の有無を尋ねたうえで、各事業所にある場合その部門に正規・非正規の形態がどのような業務類型に配置されているかを回答していただいている。正規・非正規の形態としては、「正社員」（「限定正社員」を除く）、「限定正社員」、「無期・有期パート」（以下「パート」という。）、「有期社員」、「派遣労働者」及び「業務請負会社社員」の6つを挙げている。また、業務類型としては、「管理的」、「企画的」、「高度専門」、「判断を伴う」、「定型業務」、「補助的」及び「その他」の7類型を挙げている。これにより、それぞれの形態の従業員が、どの部門に配置され、どのような業務類型に従事・担当しているかが把握されている。また、問 16 では、各形態の従業員（「正社員」を除く）がどの部門にもっとも重点的に配置されているかを尋ねている。これにより、事業所が各形態をもっとも重点的に配置している部門（以下「最重点配置部門」という。）において、各形態がどのような業務に従事しているのかのデータを得ることができる。

この章では、こうしたデータを用いて、従事・担当する業務（類型）と、調査から得られている雇用（活用）動向や様々な就業条件との関係を素描することとしたい。これは、処遇面を中心としてその就業条件は、どのような業務類型を担い、企業においてどのような位置づけがなされているのかに基本的には基礎づけられているのではないかと、との想定に基づくものである。研究類型としては、非正規雇用の「質的基幹化」¹に関するものに属するといえようが、統計的データでの接近という面で試行的性格が強く、また、筆者の志向もあってデータ提示の性格が強いものになっている。以下、第1節では、分析（集計）のための準備作業として、非正規の担当業務類型に関して、事業所を分析（集計）の軸となるいくつかに分類する。第2節では、こうして分類された事業所の構成をみることにより、総計及び各産業には担当業務類型からみてどのような非正規活用上の特徴があるのかを概観する。第3節では、当該事業所分類と非正規の雇用動向や就業条件に関するデータとのクロス集計を行うことなどにより、その特徴をみる。第4節では、若干の考察を試みる。

第1節 分析の準備 一事業所の分類

ここでは、以下の分析のために行った準備的な作業を紹介する。とりわけ、この章における分析の軸となる事業所の分類について、解説する。

1. 二つの「事業所分類」

担当業務（類型）に関する事業所の分類は、2種類行った。一つは、配置されている部門

¹ 一般に非正規雇用者が「より高度の」業務に従事することにより企業（事業所）における重要性が高まることを「質的基幹化」といわれる。分析上は、従来正社員が従事していた業務に非正規が就くことをもって質的基幹化とするとされる場合が多い。一方、企業（事業所）の従業員に占める非正規雇用者のウェイトの上昇に伴い企業（事業所）における重要性が高まることを「量的基幹化」といわれる。

を問わずに相対的に高度の業務類型に従事している非正規形態（「限定正社員」を含む）別の従業員がいるかどうかによる分類である。他の一つは、各事業所のそれぞれの形態の最重点配置部門を取り出して、そこで各形態がどのような業務類型に従事しているかのデータに再編したものである。具体的には、次のような手順で行った。

a. 分類A－定型・補助的業務以外の業務に従事する非正規従業員の有無による分類

各形態について、配置されている部門を問わずに、その従事する業務類型が「定型業務」や「補助的業務」とどまっているのかどうかにより事業所を分類したものである。無回答あるいは当該形態のいない（以下「無回答等」という。）事業所を除き、各事業所は次の2つに分類される。

- ①「定型・補助的業務以外の業務いる」・・・各形態について、従事している業務として「定型業務」及び「補助的業務」以外の業務を挙げた事業所（併せて「定型業務」や「補助的業務」を挙げているかどうかを問わない。）
- ②「定型・補助的業務のみ」・・・従事している業務として「定型業務」及び「補助的業務」のいずれか又は両方をのみ挙げた事業所

なお、第1章でみたように、正社員は広範な業務類型に従事しているのでこの分類の対象にはしていない。いうなれば、正社員についてはすべての事業所が「定型・補助的業務以外の業務いる」に該当するが、併せて「定型・補助的業務」にも従事している事業所として扱うこととなる。

b. 分類B－最重点配置部門において従事する業務類型による分類

各形態について、最重点配置部門のみを取り出して、その従事する業務類型により分類したものである。その際、上記のa.同様「定型業務」と「補助的業務」とを統合して「定型・補助的業務」とするほか、「判断を伴う業務」と「その他の業務」とを統合して「判断・その他の業務」と、「管理的業務」と「企画的業務」とを統合して「管理・企画的業務」とそれぞれしている²。その上で、業務類型を「管理・企画的業務」、「高度専門業務」、「判断・その他の業務」及び「定型・補助的業務」の順に一応の「序列」をつけて、「無回答等」を除き各事業所は次の4つに分類される。

- ①「管理・企画的業務までいる」・・・各形態について、従事している業務として「管理・企画業務」を挙げた事業所（併せて他の業務類型を挙げているかどうかを問わない。）
- ②「高度専門業務までいる」・・・①に該当せず、従事している業務として「高度専門業務」を挙げた事業所（併せて「判断・その他の業務」や「定型・補助的業務」を挙げているかどうかを問わない。）
- ③「判断・その他の業務までいる」・・・①又は②に該当せず、従事している業務として「高

² こうした統合は、業務類型別にみた事業所の分布状況が概ね「管理・企画的業務」、「高度専門業務」、「判断・その他の業務」及び「定型・補助的業務」の4つにグループできることによっている。（業務類型別にみた事業所の分布状況は、第1章の調査結果概要を参照されたい。）

度専門業務」を挙げた事業所（併せて「定型・補助的業務」を挙げているかどうかを問わない。）

④「定型・補助的業務のみ」・・・①、②又は③に該当せず、従事している業務として「定型・補助的業務」のみを挙げた事業所

この分類については、正社員もデータ再編集の対象としている。ただし、正社員そのものの最重点配置部門は調査もしていないし、仮にそうしたデータがあったとしてもこの場合それで分類するのは適切ではない。ここでは、非正規の各形態の最重点配置部門について正社員が従事している業務類型を上記4区分でデータ化している。例えばパートについて、「事務企画部門」を最重点配置部門としている事業所であれば「事務企画部門」において、また他の事業所では「現業部門」が最重点配置部門であれば「現業部門」において、それぞれ正社員が従事している業務類型を4区分でデータ化したものである。これにより、ある形態が、この場合はパートがその最重点配置部門で従事している業務類型について、正社員も従事しているかどうかが集計できることとなる。

なお以下において、上記「序列」に従って「より高度な」業務であると記述することとするが、もとよりそれは、厳密な意味においてではない。

2. 「業務類型」に関する若干の覚書とこの章における分析の基本的考え方

この章における分析の軸となる「業務類型」について、若干の予備的な考察をしておきたい。「管理」、「企画」、「高度専門」、「判断」、「定型」、「補助」といった業務類型について、今回の調査において特段の定義や解説を付けてはいない。したがって、それぞれの回答事業所（の回答者）における判断・評価、ないし事業所内世論がベースとなって分類されているというほかない。もともところこうした業務類型には、技術的な意味で客観的な定義や分類が可能であるとは考えられず、甚だ社会経済的意味づけを伴った分類にならざるを得ないと考えられる。もとより企業横断的な職業ないし職務の定義があり、それに労働条件決定が基礎づけられているのであれば、その定義に基づいて調査することは可能であり、また意味もあろうが、少なくとも現段階では日本においては可能でもなく、また、あまり生産的な意味があるとは思われない³。なお、企業横断的な職業ないし職務の定義があったとしても、それも技術的な客観性（のみ）ではなく労使交渉など社会経済的意味づけを伴った分類であることには変わりはないと考えられる。

したがって例えば、まったく同じ業務内容の仕事が、ある事業所では「判断を伴う業務」とされ、他の事業所では「定型業務」とされていることは十分あり得るところであり、それはそれで意味のあることと考えている。社会経済的意味づけとは、人と人との役割関係の中

³ もとより、客観的基準を提示したうえで調査をすることの意義を否定するものではない。しかし一方、その場合は、例えば各企業において何が「定型」と位置づけられているかなどを同時に把握される必要があるであろう。

で形成されるものでもあるからである。そして、そうした意味づけこそが就業条件の形成にとって重要な要素の一つとなっていると考えられる。このような社会経済的意味づけをもった「管理」、「企画」・・・等のいずれに従事しているか、あるいは従事することを期待されているかによって、処遇面をはじめとする就業条件が一定程度左右されていること、そしてそれが形態別の就業条件の差として出現していることを確認することがこの章の基本的な考え方でもあり、目的でもある。

なお付加的に、無用の予断をもたれないために、各形態の「最重点配置部門」について若干の注意を喚起しておきたい。すなわち、最重点配置部門と業務類型の「序列」とはあまり関係がないということである。最重点配置部門において、当該形態の従業員がもっとも「序列」の高い業務類型に従事しているわけでは必ずしもない。厳密にはいえないが、最重点配置部門とは「量的基幹化」している部門を指している場合が多く、その部門が必ずしも「質的基幹化」をしているわけではないともいえるであろう。もっとも、両者が同じ部門で生じていることも十分あり得るところではある。

第2節 非正規が従事する業務類型の状況

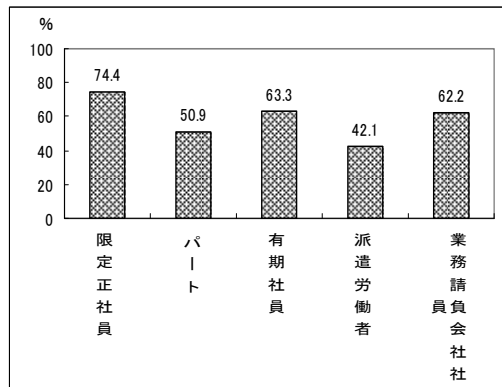
第2節では、上述のように分類した事業所の分布をみることを通して、非正規の従業員がどのような業務類型に従事しているのかを概観したい。なお、以下においては、原則として「無回答等」を除いて構成比等を算出している。

1. 総計（産業計）による概観

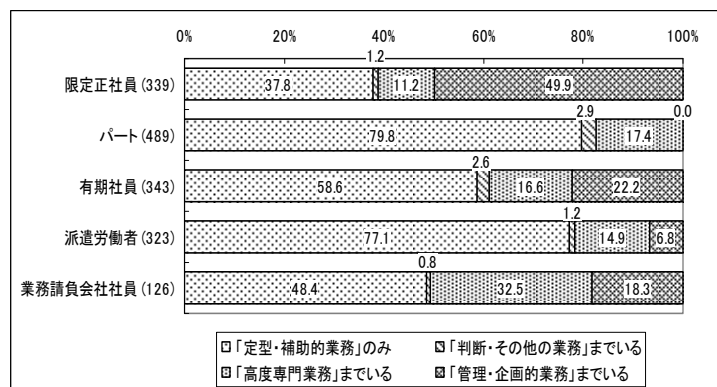
総計（産業計）のデータにより全体的に概観しておこう。図表4-1は、上述の分類Aにより、各形態において「定型・補助的業務」以外の業務類型（以下誤解が生じるおそれがない限り「業務」と略記する。）に従事する従業員がいる事業所の割合をみたものである。限定正社員が74.4%でもっとも高く、次いで有期社員（63.3%）と業務請負会社社員（62.2%）が6割台前半、パート（50.9%）が5割程度で続き、派遣労働者（42.1%）が4割強でもっとも低くなっている。逆にいえば、それぞれの形態の従業員を雇用・活用している事業所のうち、パートについては半数程度、派遣労働者については6割近くがそれぞれ「定型・補助的業務」にのみ従事しているということである。

次いで図表4-2は、分類Bにより、それぞれの形態の最重点配置部門において従事しているもっとも高度な業務でみた事業所の割合である。限定正社員では、「管理・企画的業務」である事業所が49.9%でもっとも多く、次いで「定型・補助的業務」（37.8%）となっている。他の形態では、いずれも「定型・補助的業務」がもっとも高い割合となっているが、パートが79.8%、派遣労働者が77.1%と8割近くでダントツに高く、有期社員（58.6%）は6割弱、業務請負会社社員（48.4%）は5割弱にそれぞれとどまっており、有期社員では「管理・企画的業務」（22.2%）、業務請負会社社員では「高度専門業務」（32.5%）などが相対的に高くなっている。このほかの特徴としては、「高度専門業務」について業務請負会社社員以外の

図表 4-1 定型・補助的業務以外の業務類型に
従事する従業員のいる事業所の割合



図表 4-2 最重要配置部門における担当業務類型別
事業所の割合



(注) ()内は、ケース数である。

形態でも一定割合あること、「判断・その他の業務」はおしなべて割合が低い、その中でパートや有期社員において相対的にやや高くなっていること、などがある。

ここで、図表 4-1 により把握される（最重点配置部門かどうかを問わずに）配置されているいずれの部門においても「定型・補助的業務」のみに従事している割合（100 からグラフの値を差し引いたもの）と、図表 4-2 の最重点配置部門において「定型・補助的業務」のみに従事している割合と比べてみよう。限定正社員は前者が 25.6%、後者が 37.8% となり、同様にパートでは 49.1% と 79.8%、有期社員 36.7% と 58.6%、派遣労働者 57.9% と 77.1%、業務請負会社社員 37.8% と 48.4% とそれぞれなっている。前者の割合よりも後者の割合が高くなっているが、その差をとってみると順次形態別に 12.2%ポイント、30.7%ポイント、11.9%ポイント、19.2%ポイント、10.6%ポイントとなっており、パートでかなり高くなっていることがわかる。すなわち、最重点配置部門においては「定型・補助的業務」のみにパートを配置・活用している事業所のうち 4 割程度（30.7/79.8→38.5%）では、パートが別の部門において「より高度の業務」に従事・担当していることが示唆されている。同様に、パートほどではないが、派遣労働者についても相対的に乖離が大きいことも注目される⁴。

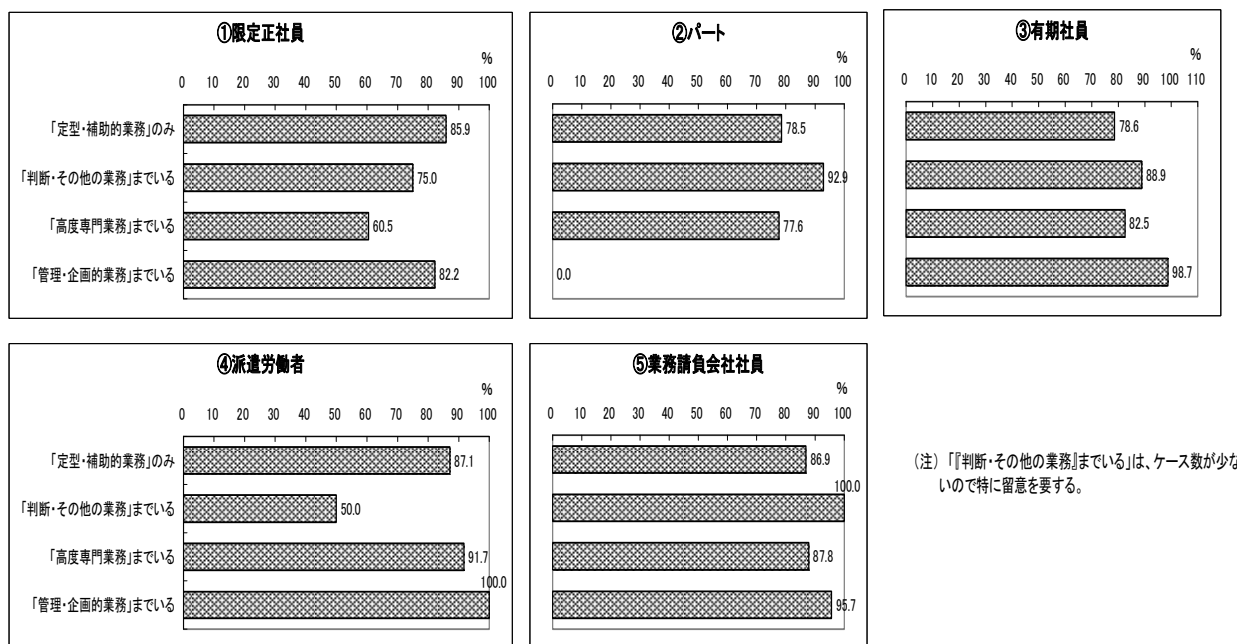
（最重点配置部門での非正規担当業務の正社員担当の有無）

分類 B（図表 4-2）について、さらに同じ業務類型に従事している正社員がいる事業所の割合をみたのが図表 4-3 である⁵。ただし、それぞれの分類の事業所を 100 とした割合であることには留意が必要である。これをみると、総じて正社員も同じ業務類型に従事・担当している事業所の割合が総じて高くなっているが、その中で次のような点が整理できる。

⁴ 分類 A による集計と分類 B による集計との間では、問 16（各形態の最重点配置部門）に対する回答の有無が部門としてあるため、全体のケース数は異なることには留意が必要である。

⁵ 同じ部門で同じ業務類型に正社員が従事・担当している事業所を集計したものであり、必ずしも業務の内容が完全に同一であることまでを示すものではない。例えば 1 人の従業員が同時に複数の業務類型を担当していることは十分にあり得ることであり、そうでなくとも同じ業務類型の中に様々な異なる仕事が含まれることもあり得る。したがって、ここでの分析は、おおまかな傾向を推し量る以上に出るものではない。ただしこのことで、そうした限界を十分認識している限りにおいて、この分析の意義を減ずるものではないであろう。

図表 4-3 最重点配置部門でみた担当業務に係る事業所分類ごとの当該業務類型に従事している正社員もいる事業所の割合



- ① 「管理・企画的業務」については、ほとんどの場合（9割台後半～）正社員もいるが、限定正社員（82.2%）において他の形態よりもやや割合が低くなっている。正社員がおらずに限定正社員が当該部門の管理をしている場合も少なからずあることが示唆される。
- ② 「高度専門業務」については、他の業務類型と比べて相対的に正社員もいる割合が低く、正社員がいない場合が多い。とりわけ限定正社員（60.5%→いない割合 39.5%）においていえるが、パート（同 22.4%）、有期社員（同 17.5%）でも正社員がいない割合が相対的に高い。一方、派遣労働者や業務請負会社社員においては相対的に低い。直接雇用系では高く、間接雇用系では相対的に低いといえようか。
- ③ 「判断・その他の業務」については、ケース数が少ないのでとりわけ確定的なことはいえないが、パートや有期社員では9割程度で正社員もいるとされている。
- ④ 「定型・補助的業務」については、7割台後半から8割台半ばの割合で正社員もいるとされているが、その中でパートと有期社員においてやや割合が低くなっている。この2つの形態では、最重点配置部門において「定型・補助的業務」に従事している場合、2割強の事業所では同じ業務類型に正社員は従事していないことが示されている。

2. 産業別の概観

主な産業について、同様にみていくこととしよう⁶。ここでは、上でみた形態間での比較を念頭におきながら、形態ごとにみていくこととしたい。

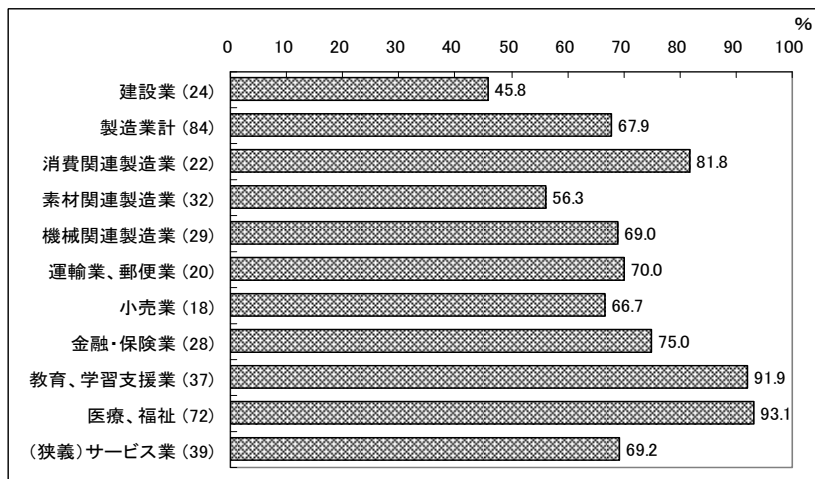
⁶ 事業所規模、企業規模別にもみることも考えられるが、集計した結果産業別の状況を反映したと考えられる傾向を除き、大きな特徴はみられなかった。別の機会に提示することとしたい。

a. 限定正社員について

(分類A / 「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合)

「定型・補助的業務」以外の業務に従事する限定正社員のいる事業所の割合（分類A）をみると、「医療、福祉」や「教育・学習支援業」が9割を超えており、次いで「消費関連製造業」が8割強で続いている。一方、割合の低い方からみると、「建設業」が4割台半ばであり、次いで「素材関連製造業」が5割台半ばで続いている。それ以外の産業では、概ね6割台半ば～7割台半ばとなっている。逆にいえば、「建設業」、「素材関連製造業」、「小売業」などでは「定型・補助的業務」のみで活用している事業所が相対的に多いといえる（図表4-4①）。

図表4-4① 定型・補助以外いる事業所
(限定正社員)

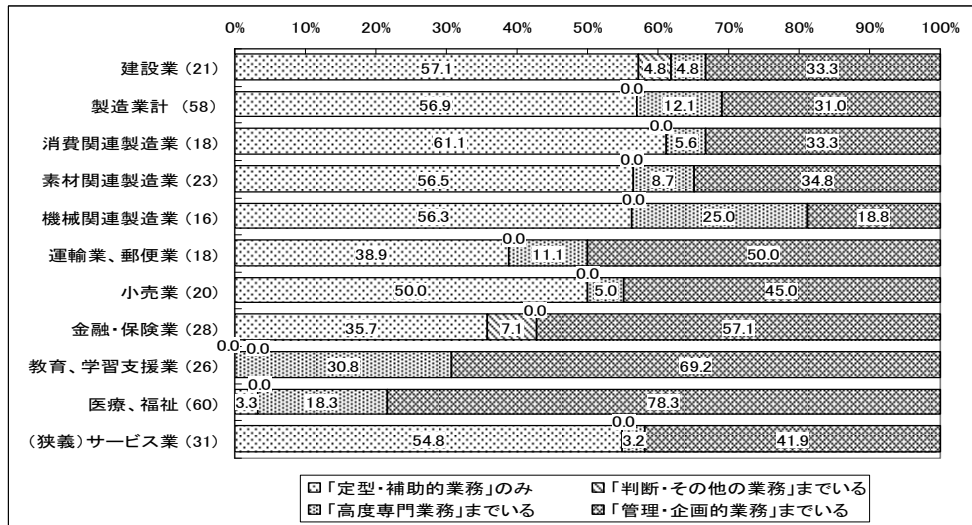


(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10以上ある産業を掲出している。

(分類B / 最重点配置部門における業務類型に係る分類)

最重点配置部門における限定正社員の担当業務類型に係る分類別の事業所割合（分類B）をみると、「建設業」や「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」（以下「狭義サービス業」という。）では、「『定型・補助的業務』のみ」が5割台半ば（「消費関連製造業」は6割強）でその産業でもっとも多く、「小売業」でも半数が「『定型・補助的業務』のみ」でもっとも多い。一方、「医療、保険」では「『管理・企画的業務』までいる」が78.3%でもっとも多く、同様に「教育・学習支援業」（69.2%）、「金融・保険業」（57.1%）、「運輸業、郵便業」（以下「運輸業等」という。）（50.0%）でもっとも多くなっている。なお、「『定型・補助的業務』のみ」がもっとも多い「小売業」や「狭義サービス業」でも、「『管理・企画的業務』までいる」が4割を超える割合（それぞれ45.0%、41.9%）を占めている。これら二つ以外の業務類型に係る区分の割合をみると、「『高度専門業務』までいる」が「教育・学習支援業」（30.8%）や「機械関連製造業」（25.0%）、「医療、福祉」（18.3%）、「運輸業等」（11.1%）で相対的に高くなっている。また、「『判断・その他の業務』までいる」は多くの産業で該当がない中で、「金融・保険業」（7.1%）と「建設業」（4.8%）でみられる（図表4-4②）。

図表 4-4② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
— 限定正社員 —



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。

図表 4-4③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(限定正社員) (%)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ		「判断・その他の業務」まで		「高度専門業務」まで		「管理・企画的業務」まで					
			(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)				
総計(産業計)	339	100.0	37.8	85.9	14.1	1.2	75.0	25.0	11.2	60.5	39.5	49.9	82.2	17.8
建設業	21	100.0	57.1	58.3	41.7	4.8	100.0	-	4.8	100.0	-	33.3	100.0	-
製造業計	58	100.0	56.9	87.9	12.1	-	-	-	12.1	71.4	28.6	31.0	94.4	5.6
消費関連製造業	18	100.0	61.1	90.9	9.1	-	-	-	5.6	0.0	100.0	33.3	100.0	-
素材関連製造業	23	100.0	56.5	84.6	15.4	-	-	-	8.7	100.0	-	34.8	100.0	-
機械関連製造業	16	100.0	56.3	88.9	11.1	-	-	-	25.0	75.0	25.0	18.8	66.7	33.3
情報通信業	4	100.0	50.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	50.0
運輸業、郵便業	18	100.0	38.9	85.7	14.3	-	-	-	11.1	-	100.0	50.0	88.9	11.1
小売業	20	100.0	50.0	100.0	-	-	-	-	5.0	100.0	-	45.0	88.9	11.1
金融・保険業	28	100.0	35.7	90.0	10.0	7.1	100.0	-	-	-	-	57.1	100.0	-
宿泊業、飲食サービス業	9	100.0	44.4	100.0	-	-	-	-	-	-	-	55.6	80.0	20.0
教育、学習支援業	26	100.0	-	-	-	-	-	-	30.8	37.5	62.5	69.2	88.9	11.1
医療、福祉	60	100.0	3.3	100.0	-	-	-	-	18.3	72.7	27.3	78.3	70.2	29.8
(狭義)サービス業	31	100.0	54.8	82.4	17.6	-	-	-	3.2	100.0	-	41.9	69.2	30.8

(注) ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

(正社員のいる／いない)

分類Bのそれぞれの区分において、同じ(もっとも高度な)業務類型に正社員も従事しているかどうかについて、上でみた区分・産業についてみると(図表4-4③において影のあるセル参照)、いずれにおいても「正社員いる」が多いが、「正社員いない」の割合が高いものをみると、「教育・学習支援業」の「高度専門業務」(62.5%)、「建設業」の「定型・補助的業務」(41.7%)、「医療、福祉」の「管理・企画的業務」(29.8%)と「高度専門業務」(27.3%)などがある。総じて「高度専門業務」について相対的に多いといえるが、例えば「製造業計」の「定型・補助的業務」でも1割を超えている。

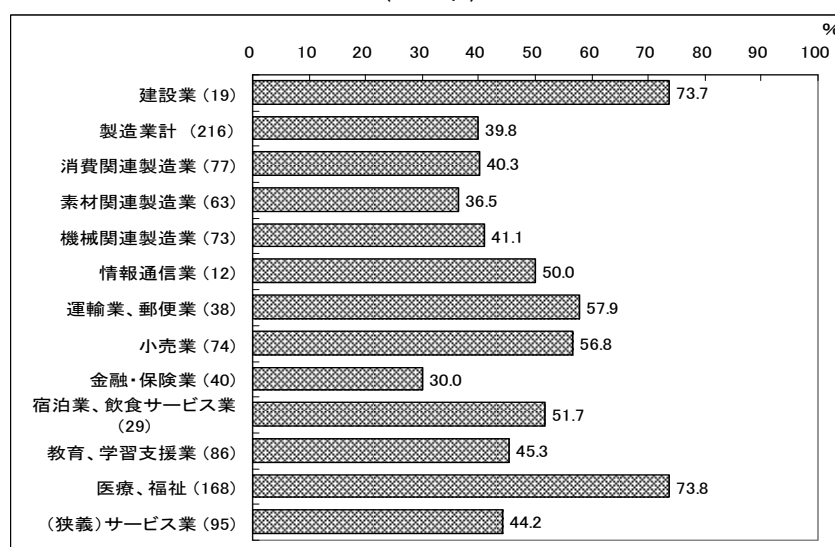
b. パートについて

(分類A／「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合)

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事するパートのいる事業所の割合(分

類A)をみると、「医療、福祉」(73.8%)や「建設業」(73.7%)が7割前半でもっとも高いグループであり、「運輸業等」、「小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」(以下「宿泊・飲食」という。)、「情報通信業」が5割台で第2グループとなっている。一方、「金融・保険業」が30.0%でもっとも低くなっている。これ以外の産業は、3割台半ば～4割台半ばとなっている。逆にいえば、「金融・保険業」では7割の事業所がパートを定型・補助的業務にのみ活用しているのをはじめ、「製造業」や「狭義サービス業」、「教育・学習支援業」では過半の事業所が同様の状態にあるということでもある(図表4-5①)。

図表4-5① 定型・補助以外いる事業所
(パート)



(注) ()内は、ケース数である。

(分類B／最重点配置部門における業務類型に係る分類)

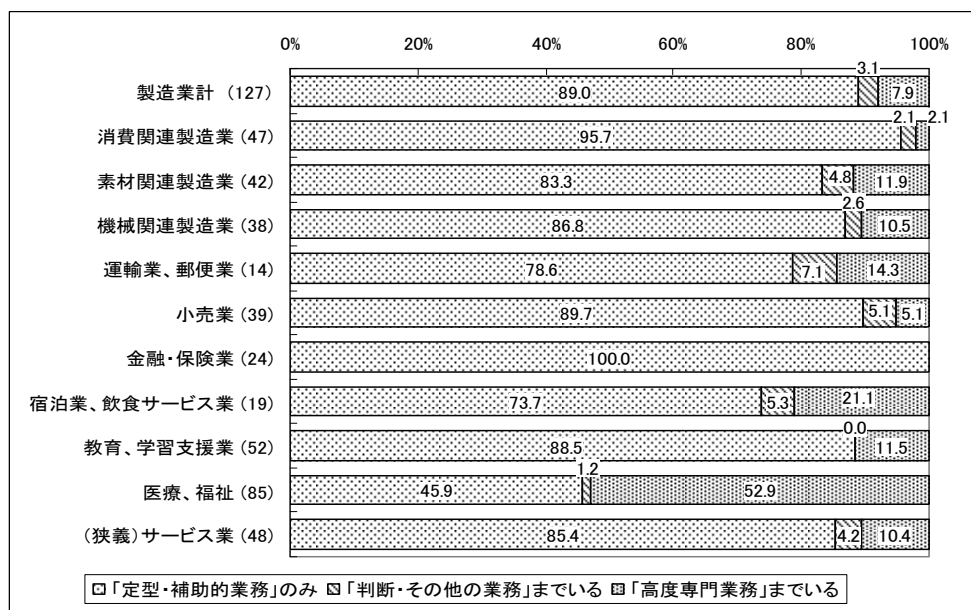
最重点配置部門におけるパートの担当業務類型に係る分類別の事業所割合(分類B)をみると、「医療、福祉」を除いて、いずれの産業においても『定型・補助的業務』のみが7割以上を占め、多くなっている。一方、「医療、福祉」では『高度専門業務』までいる(52.9%)が過半を占めている。このほか、最重点配置部門においてパートを「高度専門業務」に活用している割合が比較的高い産業には、「宿泊・飲食」(21.1%)、「運輸業等」(14.3%)、「素材関連製造業」(11.9%)、「教育・学習支援業」(11.5%)、「狭義サービス業」(10.4%)などがある。また、『判断・その他の業務』までいるの割合はおしなべて小さいが、「運輸業等」(7.1%)や「宿泊・飲食」(5.3%)、「小売業」(5.1%)などでみられる(図表4-5②)。

「定型・補助的業務」について、上記の分類Aによる割合とここでの分類Bでの割合との差を計算してみると、「小売業」で46.4%ポイントともっとも高く、次いで「運輸業等」(同36.5)、「消費関連製造業」(36.0)、「教育・学習支援業」(33.8)などとなっている。これらの産業では、多くの事業所において最重点配置部門以外の部門でパートをより高度の業務類型に就かせていることがわかる。

(正社員のいる／いない)

分類Bのそれぞれの区分において、同じ（もっとも高度な）業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高くなっているが、その中で「正社員いない」の割合が相対的に高い産業・区分をみると、「定型・補助的業務」における「小売業」（40.0%）や「医療、福祉」（30.8%）、「狭義サービス業」（26.8%）などがある。これらの産業のパート最重点配置部門においては、正社員とパートとが従事する業務が明確に区分されている場合が多いことが窺われる。また、「高度専門業務」に従事するパートがい

図表 4-5② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
—パート—



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。
パートでは、「『管理・企画的業務』まで」の事業所はなかった。

図表 4-5③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(パート)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ		「判断・その他の業務」まで		「高度専門業務」まで				
			(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いない)		
総計(産業計)	489	100.0	79.8	78.5	21.5	2.9	92.9	7.1	17.4	77.6	22.4
建設業	6	100.0	83.3	100.0	-	-	-	-	16.7	100.0	-
製造業計	127	100.0	89.0	86.7	13.3	3.1	100.0	-	7.9	80.0	20.0
消費関連製造業	47	100.0	95.7	86.7	13.3	2.1	100.0	-	2.1	100.0	-
素材関連製造業	42	100.0	83.3	82.9	17.1	4.8	100.0	-	11.9	60.0	40.0
機械関連製造業	38	100.0	86.8	90.9	9.1	2.6	100.0	-	10.5	100.0	-
情報通信業	5	100.0	100.0	80.0	20.0	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	14	100.0	78.6	100.0	-	7.1	100.0	-	14.3	100.0	-
小売業	39	100.0	89.7	60.0	40.0	5.1	100.0	-	5.1	100.0	-
金融・保険業	24	100.0	100.0	75.0	25.0	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	19	100.0	73.7	85.7	14.3	5.3	100.0	-	21.1	100.0	-
教育、学習支援業	52	100.0	88.5	84.8	15.2	-	-	-	11.5	66.7	33.3
医療、福祉	85	100.0	45.9	69.2	30.8	1.2	100.0	-	52.9	77.8	22.2
(狭義)サービス業	48	100.0	85.4	73.2	26.8	4.2	50.0	50.0	10.4	80.0	20.0

(注)「『管理・企画的業務』まで」は、該当がなかった。

ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

る産業では、「正社員いない」の割合が相対的に高くなっている⁷（図表4-5③）。

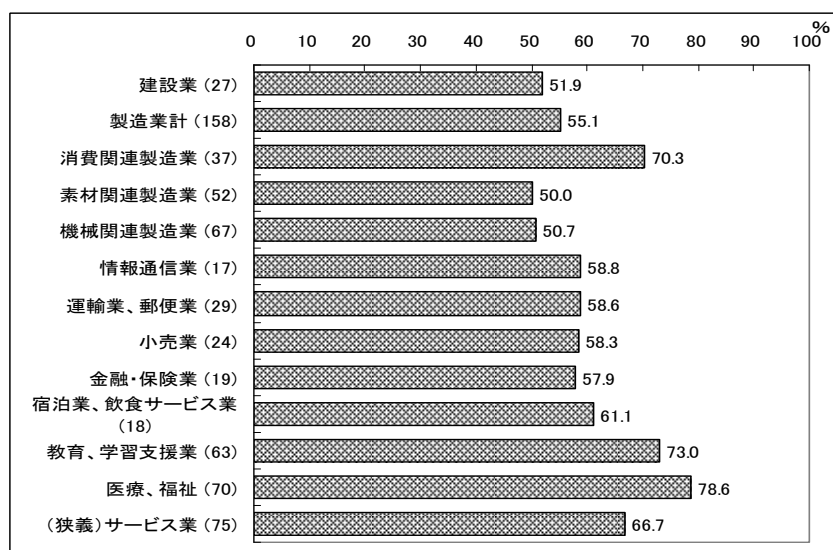
c. 有期社員について

（分類A／「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合）

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事する有期社員のいる事業所の割合（分類A）をみると、「医療、福祉」（78.6%）がもっとも高く、次いで「教育・学習支援業」（73.0%）、「消費関連製造業」（70.3%）、「狭義サービス業」（66.7%）などとなっている。一方、群を抜いて、あるいは目立って他の産業より割合の低い産業は見あたらず、これら以外の産業は5割～6割強となっている（図表4-6①）。

総計（産業計）でみたとき、担当業務類型の視点からは、有期社員は限定正社員とパートとの中間に位置づけられたが、産業別にみても、「建設業」など一部を除き、同様の傾向が窺われている。

図表4-6① 定型・補助以外いる事業所
（有期社員）



（注）（ ）内は、ケース数である。

（分類B／最重点配置部門における業務類型に係る分類）

最重点配置部門における有期社員の担当業務類型に係る分類別の事業所割合（分類B）をみると、いずれの産業でも4区分の中では『「定型・補助的業務」のみ』の割合がもっとも高くなっているが、その中で「金融保険」が85.7%と群を抜いて高くなっており、「建設業」（72.2%）や「機械関連製造業」（69.2%）が7割程度、「素材関連製造業」（64.9%）と「運

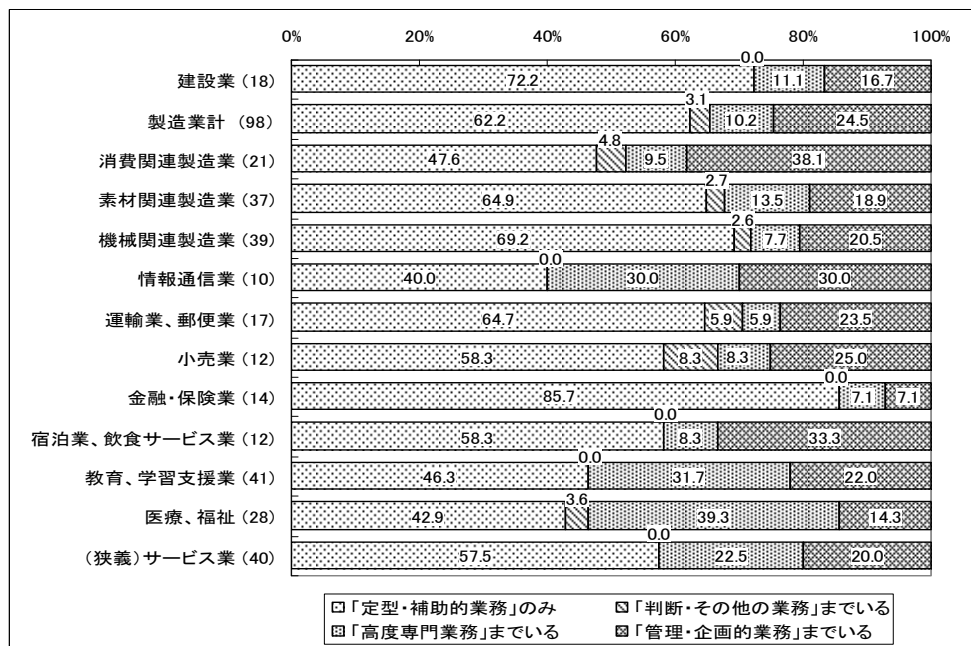
⁷ パートが「定型・補助的業務」に従事していることが多いとしても、一方で「高度専門業務」に従事するパートが一定程度いることを先にみた。例えば「医療、福祉」を考えたとき、一方で雑務的な補助的仕事もある一方、医師や看護師などの専門的業務に就いていることも少なくない。後者のような「高度専門業務」の場合、他にその仕事に従事する正社員がいない環境で従事していることが多いことが示唆されている。

輸業等」(64.7%)が6割台半ばで続いている。このほか、「小売業」(58.3%)、「宿泊・飲食」(58.3%)、「狭義サービス業」(57.5%)が半数を超えている(図表4-6②)。

また、「『高度専門業務』までいる」の割合が比較的高い産業が多くなっているのが特徴的である。例えば「医療、福祉」(39.3%)、「教育・学習支援業」(31.7%)、「情報通信業」(30.0%)が3割台で相対的に高くなっているほか、これら以外の産業でも一定程度の割合がみられている。

「『管理・企画的業務』までいる」の割合は、「消費関連製造業」(38.1%)、「宿泊・飲食」(33.3%)、「情報通信業」(30.0%)などで相対的に高くなっている。これら以外の産業でも、「金融・保険業」を除き、1割台半ば～2割台半ばの割合がある。総じて限定正社員の場合よりも割合が低く、また、産業間での違いが小さくなっている。

図表4-6② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
— 有期社員 —



(注) ()内は、ケース数である。

(正社員のいる／いない)

分類Bのそれぞれの区分において、同じ(もっとも高度な)業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高くなっているが、その中で「正社員いない」の割合が相対的に高い産業・区分をみると、「定型・補助的業務」における「金融・保険業」(50.0%)、「医療・福祉」(33.3%)、「狭義サービス業」(26.1%)などがある。また、製造業で2割程度あり、限定正社員やパートの場合よりもやや高くなっている印象を受ける。「高度専門業務」においては、「情報通信業」(33.3%)、「宿泊・飲食」(30.8%)、「素材関連製造業」(20.0%)などが相対的に高い。一方、「管理・企画的業務」においては、「運輸業等」でみられるのみである(図表4-6③)。

図表 4-6 ③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(有期社員) (%)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ			「判断・その他の業務」まで			「高度専門業務」まで			「管理・企画的業務」まで		
			(正社員 いる)	(正社員 いない)	いる	(正社員 いる)	(正社員 いない)	いる	(正社員 いる)	(正社員 いない)	いる	(正社員 いる)	(正社員 いない)	
総計(産業計)	343	100.0	58.6	78.6	21.4	2.6	88.9	11.1	16.6	82.5	17.5	22.2	98.7	1.3
建設業	18	100.0	72.2	76.9	23.1	-	-	-	11.1	100.0	-	16.7	100.0	-
製造業計	98	100.0	62.2	80.3	19.7	3.1	100.0	-	10.2	90.0	10.0	24.5	100.0	-
消費関連製造業	21	100.0	47.6	80.0	20.0	4.8	100.0	-	9.5	100.0	-	38.1	100.0	-
素材関連製造業	37	100.0	64.9	79.2	20.8	2.7	100.0	-	13.5	80.0	20.0	18.9	100.0	-
機械関連製造業	39	100.0	69.2	81.5	18.5	2.6	100.0	-	7.7	100.0	-	20.5	100.0	-
情報通信業	10	100.0	40.0	75.0	25.0	-	-	-	30.0	66.7	33.3	30.0	100.0	-
運輸業、郵便業	17	100.0	64.7	100.0	-	5.9	100.0	-	5.9	100.0	-	23.5	75.0	25.0
小売業	12	100.0	58.3	100.0	-	8.3	100.0	-	8.3	100.0	-	25.0	100.0	-
金融・保険業	14	100.0	85.7	50.0	50.0	-	-	-	7.1	100.0	-	7.1	100.0	-
宿泊業、飲食サービス業	12	100.0	58.3	71.4	28.6	-	-	-	8.3	100.0	-	33.3	100.0	-
教育、学習支援業	41	100.0	46.3	94.7	5.3	-	-	-	31.7	69.2	30.8	22.0	100.0	-
医療、福祉	28	100.0	42.9	66.7	33.3	3.6	100.0	0.0	39.3	81.8	18.2	14.3	100.0	-
(狭義)サービス業	40	100.0	57.5	73.9	26.1	-	-	-	22.5	100.0	-	20.0	100.0	-

(注) ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

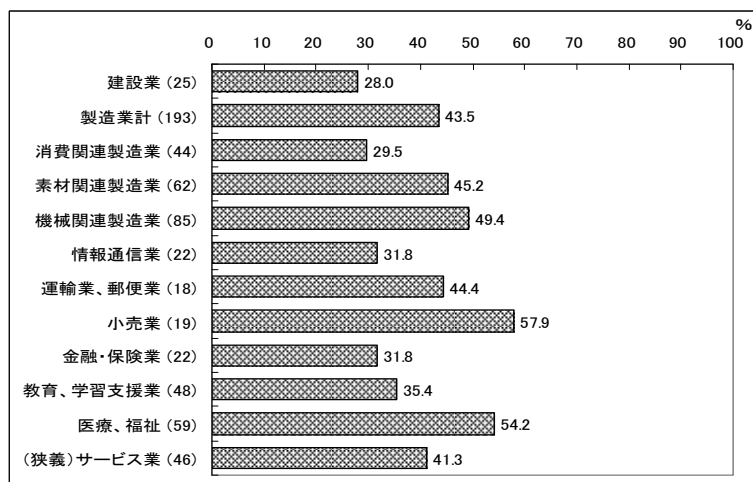
「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

d. 派遣労働者について

(分類A / 「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合)

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事する派遣労働者のいる事業所の割合(分類A)をみると、「小売業」(57.9%)と「医療、福祉」(54.2%)が5割台でもっとも高い方のグループで、「機械関連製造業」(49.4%)がこれに続いている。一方、「建設業」(28.0%)、「消費関連製造業」(29.5%)、「情報通信業」(31.8%)、「金融・保険業」(31.8%)では3割程度にとどまっている(図表4-7①)。

図表 4-7 ① 定型・補助以外いる事業所
(派遣労働者)



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10以上ある産業を掲出している。

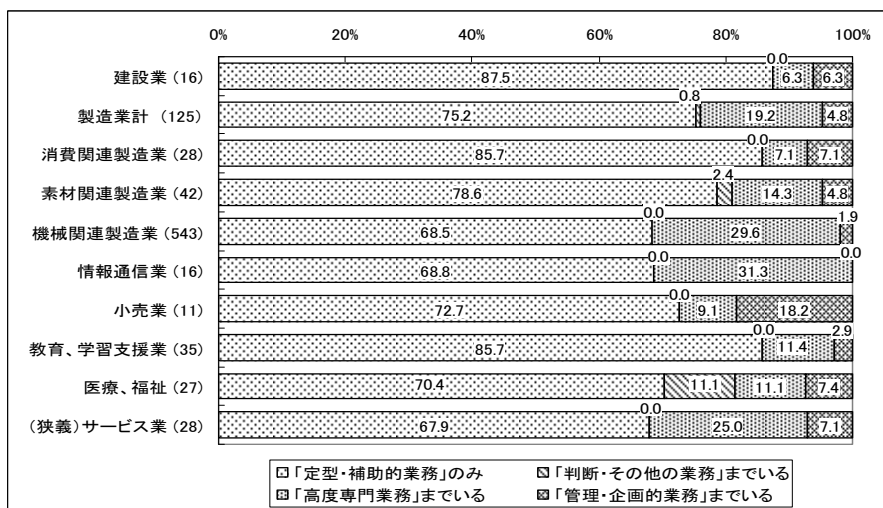
(分類B / 最重点配置部門における業務類型に係る分類)

最重点配置部門における派遣労働者の担当業務類型に係る分類別の事業所割合(分類B)をみると、いずれの産業でも『「定型・補助的業務」のみ』が7割程度以上を占めており、とりわけ「建設業」(87.5%)、「消費関連製造業」、「教育・学習支援業」(いずれも 85.7%)で

8割台半ばから後半を占めている。一方、『高度専門業務』までいる」の割合が一定程度ある産業がみられ、「情報通信業」(31.3%)、「機械関連製造業」(29.6%)、「狭義サービス業」(25.0%)などとなっている。なお、『管理・企画的業務』までいる」や『判断・その他の業務』までいる」は、総じて低い割合となっている(図表4-7②)。

このように派遣労働者について「定型・補助的業務」のみに就かせている事業所が多くなっているが、先に同様の状況がみられるパートについてみたように、上記の分類Aによる割合とここでの分類Bでの割合との差を計算してみると、「小売業」で30.6%ポイントともっとも高く、次いで「医療、福祉」(同24.6)、「素材関連製造業」(23.7)、「教育・学習支援業」(21.1)などとパートの場合ほどではないがかなりの差がみられる。これらの産業では、多くの事業所において最重点配置部門以外の部門で派遣労働者をより高度の業務類型に就かせていることがわかる。

図表4-7② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
- 派遣労働者 -



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。

図表4-7③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無 (派遣労働者) (%)

	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ		「判断・その他の業務」までいる		「高度専門業務」までいる		「管理・企画的業務」までいる			
			(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)		
総計(産業計)	323	100.0	77.1	87.1	12.9	1.2	50.0	14.9	91.7	8.3	6.8	100.0
建設業	16	100.0	87.5	85.7	14.3	-	-	6.3	100.0	-	6.3	100.0
製造業計	125	100.0	75.2	88.3	11.7	0.8	100.0	19.2	91.7	8.3	4.8	100.0
消費関連製造業	28	100.0	85.7	87.5	12.5	-	-	7.1	100.0	-	7.1	100.0
素材関連製造業	42	100.0	78.6	84.8	15.2	2.4	100.0	14.3	83.3	16.7	4.8	100.0
機械関連製造業	54	100.0	68.5	91.9	8.1	-	-	29.6	93.8	6.3	1.9	100.0
情報通信業	16	100.0	68.8	81.8	18.2	-	-	31.3	100.0	-	-	-
運輸業、郵便業	5	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
小売業	11	100.0	72.7	100.0	-	-	-	9.1	100.0	-	18.2	100.0
金融・保険業	8	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	4	100.0	75.0	100.0	-	-	-	25.0	100.0	-	-	-
教育、学習支援業	35	100.0	85.7	96.7	3.3	-	-	11.4	75.0	25.0	2.9	100.0
医療、福祉	27	100.0	70.4	89.5	10.5	11.1	33.3	11.1	100.0	-	7.4	100.0
(狭義)サービス業	28	100.0	67.9	78.9	21.1	-	-	25.0	85.7	14.3	7.1	100.0

(注) 『判断・その他の業務』までいる」及び『管理・企画的業務』までいる」に「正社員いない」は、該当がなかった。

ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。

「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

（正社員のいる／いない）

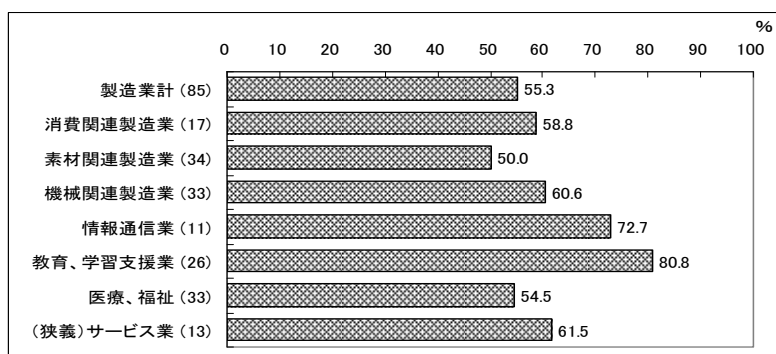
分類Bのそれぞれの区分において、同じ（もっとも高度な）業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高く、「定型・補助的業務」の「狭義サービス業」で「正社員いない」が21.1%占めているのが目立つ程度である（図表4-7③）。

e. 業務請負会社社員について⁸

（分類A／「定型・補助的業務」以外の業務従事者のいる事業所の割合）

主な産業別に「定型・補助的業務」以外の業務に従事する業務請負会社社員のいる事業所の割合（分類A）をみると、「教育・学習支援業」が80.8%でもっとも高く、次いで「情報通信業」の72.7%が続き、これらの以外の産業も5割～6割程度となっており、パートや派遣労働者の場合よりも総じて高くなっている（図表4-8①）。

図表4-8① 定型・補助以外いる事業所
（業務請負会社社員）



（注）（ ）内は、ケース数である。ケース数が10以上ある産業を掲出している。

（分類B／最重点配置部門における業務類型に係る分類）

最重点配置部門における業務請負会社社員の担当業務類型に係る分類別の事業所割合（分類B）をみると、「素材関連製造業」（72.7%）や「医療、福祉」（53.8%）では「『定型・補助的業務』のみ」の割合がもっとも高くなっている一方、「機械関連製造業」では「『高度専門業務』までいる」と同率（42.1%）であり、「教育・学習支援業」では「『高度専門業務』までいる」がもっとも高く（38.5%）なっている。また、「『管理・企画的業務』までいる」事業所も一定程度以上ある⁹（図表4-8②）。

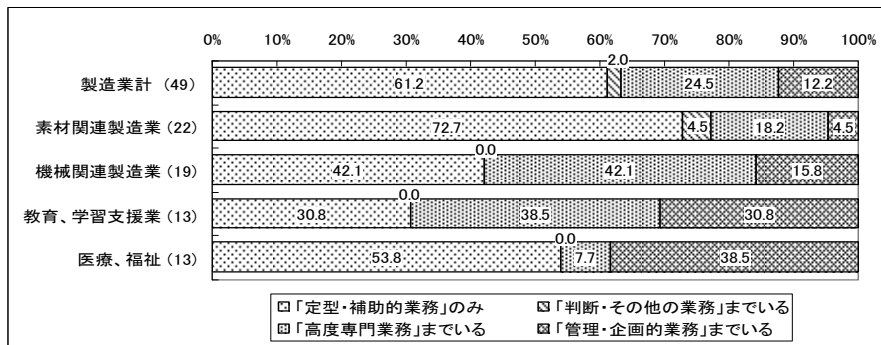
（正社員のいる／いない）

分類Bのそれぞれの区分において、同じ（もっとも高度な）業務類型に正社員も従事しているかどうかについてみると、総じて「正社員いる」の割合が高くなっているが、「高度専門

⁸ とりわけ業務請負会社社員については、ケース数が少ない場合が多いことに留意する必要がある。

⁹ 業務請負会社社員の「管理・企画的業務」については、複数で業務に従事している場合のリーダーのほか、一定の業務に関する企画業務を委託している場合なども考えられる。

図表4-8② 最重点配置部門の担当業務類型別事業所割合
—業務請負会社社員—



(注) ()内は、ケース数である。ケース数が10未満の産業は掲出していない。

図表4-8③ 最重点配置部門担当業務事業所類型とそれぞれにおける同業務類型担当の正社員の有無
(業務請負会社社員) (%)

業種	ケース数	計	「定型・補助的業務」のみ		「判断・その他の業務」までいる		「高度専門業務」までいる		「管理・企画的業務」までいる				
			(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)	(正社員いる)	(正社員いない)			
総計(産業計)	126	100.0	48.4	86.9	13.1	0.8	100.0	32.5	87.8	12.2	18.3	95.7	4.3
建設業	5	100.0	60.0	66.7	33.3	0.0	-	40.0	100.0	-	-	-	-
製造業計	49	100.0	61.2	93.3	6.7	2.0	100.0	24.5	75.0	25.0	12.2	100.0	0.0
消費関連製造業	8	100.0	75.0	100.0	-	-	-	-	-	-	25.0	100.0	0.0
素材関連製造業	22	100.0	72.7	87.5	12.5	4.5	100.0	18.2	100.0	-	4.5	100.0	0.0
機械関連製造業	19	100.0	42.1	100.0	-	-	-	42.1	62.5	37.5	15.8	100.0	0.0
情報通信業	8	100.0	25.0	100.0	-	-	-	62.5	100.0	-	12.5	100.0	0.0
運輸業、郵便業	2	100.0	50.0	100.0	-	-	-	-	-	-	50.0	0.0	100.0
小売業	3	100.0	66.7	100.0	-	-	-	-	-	-	33.3	100.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	13	100.0	30.8	75.0	25.0	-	-	38.5	100.0	0.0	30.8	100.0	0.0
医療、福祉	13	100.0	53.8	71.4	28.6	-	-	7.7	-	100.0	38.5	100.0	0.0
(狭義)サービス業	9	100.0	55.6	80.0	20.0	-	-	44.4	100.0	-	-	-	-

(注) 産業の「金融・保険業」、業務類型の「判断・その他の業務」までいる」に「正社員いない」は、それぞれ該当がなかった。ケース数の少ない産業も参考に掲示しているが、留意が必要である。「正社員いる」、「正社員いない」は、それぞれの業務類型に係る分類別の事業所を100とした割合である。

業務」などでは「正社員いない」とする事業所も少なからずみられる。

以上をここで簡単に整理すると、次のようになる。

- ①非正規雇用者（ここでは、「限定正社員」を含める。）は、総じて「定型・補助的業務」に従事していることが多い。とりわけ、派遣労働者、パートが多い。
- ②とはいえ、非正規雇用者がより「高度な業務」に従事している場合も少なくないこと。
- ②一方、より「高度な業務」に従事しているとしても、それは最重点配置部門においてであると必ずしも限らないこと。
- ③より「高度な業務」のうち「高度専門業務」については、業務請負会社社員や有期社員において相対的に多いが、派遣労働者やパートにおいても少ないながらも一定程度あること。
- ④多くの面に関して、有期社員は限定正社員とパートとの中間的な状況がみられること。
- ⑤最重点配置部門において同じ業務類型に正社員が従事している場合が総じて多いが、従事していない場合も少なからずあること。
- ⑥それぞれの事情を背景に産業によって異なる状況がみられる場合も少なくないこと¹⁰。

¹⁰ ケース数の制約に留意しながらも、産業別に、今回の調査結果データによって非正規雇用の状況をさらに整理・分析することも興味深いテーマであるが、別の機会を期したい。

このような点を念頭におきつつ、次節では、業務類型に関する事業所の区分（分類A・B）と各項目とをクロスさせた結果をみていくこととしたい。

第3節 担当業務類型別にみた雇用動向、就業条件の状況

この節では、第1節で述べた業務類型に関する事業所の区分（分類A・B）と、各形態の雇用（活用）動向や就業条件に関する主な項目とをクロスさせた結果をみることにしよう。

1. 各形態の総従業員に占める割合別にみた業務類型

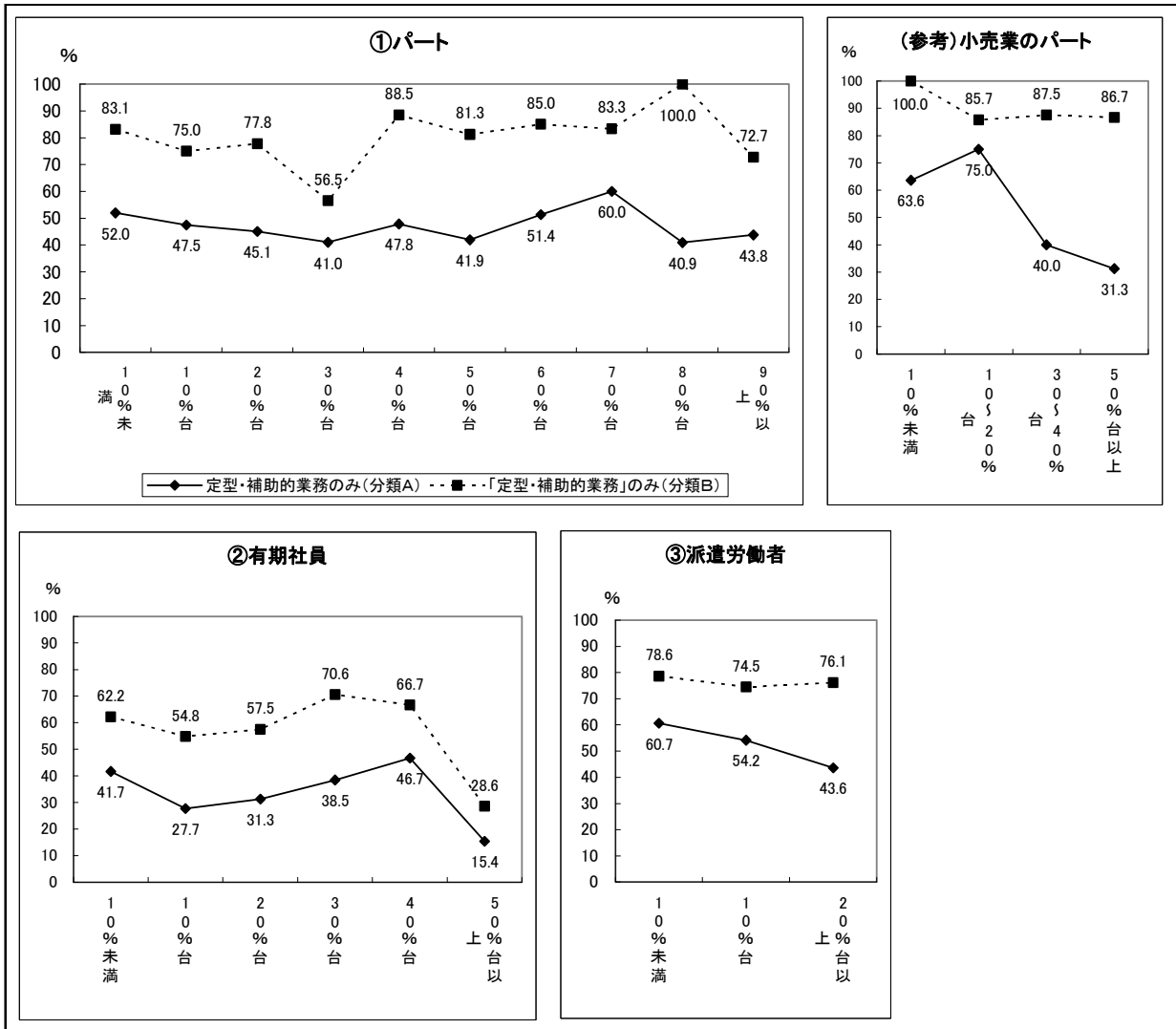
まずそれぞれのケース（事業所）ごとに正規・非正規の従業員を、間接雇用を含めてすべて合計して総従業員数とし、それに占める各形態の割合を計算したうえで、その割合の水準別に業務類型に関する事業所区分を集計した。いわば事業所単位での「量的基幹化」との関係のみようとするものである。その結果は、図表4-9に整理している。グラフは、「定型・補助的業務」のみにそれぞれの形態（ここではパート、有期社員、派遣労働者の3形態）を就かせている事業所の割合であり、実線が分類A（部門を問わず）、点線が分類B（最重点配置部門のみ）によるものである。パートをみると、ジグザグしていて確定的にいうことは慎重でなければならないが、ある区間だけをとってみればパート比率が高まるにつれて分類Aでは「定型・補助的業務」のみに従事する事業所の割合は低下する傾向がややみられる一方、分類Bでは総じて横ばいで推移しているようにみることができる（図表の①）。パートの場合、パート比率の水準によってウェイトの高い産業が順次異なっていると考えられるので、パートをもっとも活用している産業の一つである小売業のみで同じ集計を行って見たところ（図表の「参考」）、比較的きれいな傾向が現れた。また、派遣労働者についても、同様の傾向が窺われる（図表の③）。一方、有期社員については、分類Aと分類Bとはほぼ並行しており、その雇用比率が10%未満から10%台にかけて「定型・補助的業務」のみの割合は低下した後、雇用比率が高い事業所ほどその割合は高くなっている（図表の②）。

このことの背景としては、パートや派遣労働者は、人数はともかくとして様々な部門、職場で活用されることから、総従業員数に占める割合が上昇するとともに、最重点配置部門での業務類型に変化はなくとも、他のいずれかの部門、職場で「定型・補助的業務」以外の「より高度な業務」に就く可能性が高く、したがって分類Aでみた「定型・補助的業務」のみの事業所の割合が低くなる傾向があるといえる。これに対して有期社員は、比較的特定の部門、職場でのみ活用されていることから、分類AとBとで傾向にそれほど違いはみられない、といったことが推測できる。いずれにしても、事業所の最重点配置部門における量的基幹化には必ずしも業務面の質的基幹化が伴うわけではないことを確認できる。

（同じ業務類型を担当する正社員の有無）

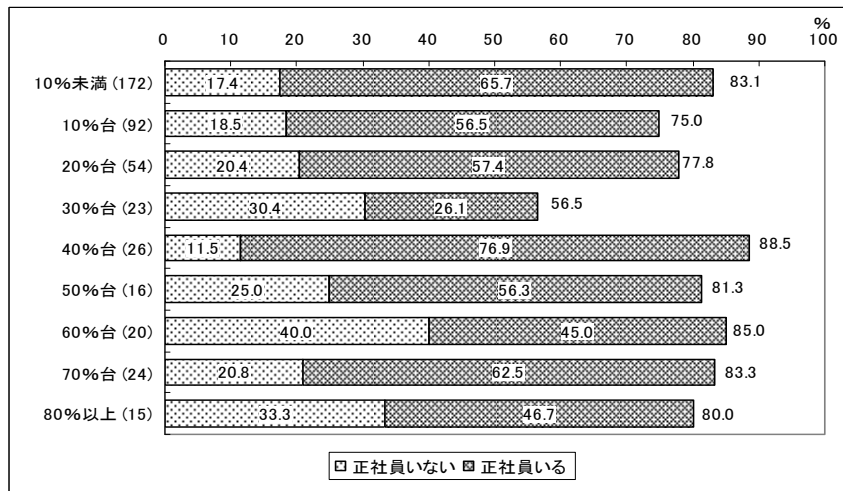
パートについて、さらにみてみよう。図表4-10は、上記の分類Bによる結果について、同じ業務類型を担当・従事する正社員がいるかどうかでさらに分けて集計したものである。

図表４－９ 総従業員数に占める割合別「定型・補助的業務」事業所の割合



図表４－１０ 総従業員数に占める割合別「定型・補助的業務のみ」事業所の割合 (分類B/パート)

－同じ業務類型に従事する正社員の有無別－



ここでもジグザグしていて確定的にいうことは慎重でなければならないが、最重点配置部門において「定型・補助的業務」のみにパートを活用している事業所は、上述のように、パート比率の水準によってあまり変わりはない中で、パート比率の上昇に伴って同じ業務類型を担当・従事する正社員がいない場合が増える傾向がややみられる。すなわち、最重点配置部門の職場にパートが増えるにしたがって、そこの「定型・補助的業務」はパートのみが担当することとされるなど、正社員との間で業務分担区分が明確化する傾向が窺われる。

このことがいえるとすると、次のような論点・課題が浮かびあがる。一つは、パート比率が上昇することが必ずしもその仕事の質的向上につながらず、処遇の改善につながるとは限らないこと、二つは、最重点配置部門において正社員とパートとの業務分担・区分が進み「職場で同じ仕事をする正社員との比較」が持つ意味合いが変質すること、また三つは、その業務分担・区分が進展する過程でパートの仕事になんらかの質的变化が生じていないかどうか、もし生じているとしたとき、その貢献が適正に評価され、処遇に反映しているかどうか、といった点である¹¹。

2. 業務類型と雇用（活用）動向

最近における正規・非正規の雇用動向については、第2章で詳細に分析したところであるが、ここでは業務類型に関する事業所の区分（分類A・B）別に最近の雇用動向をみておきたい。

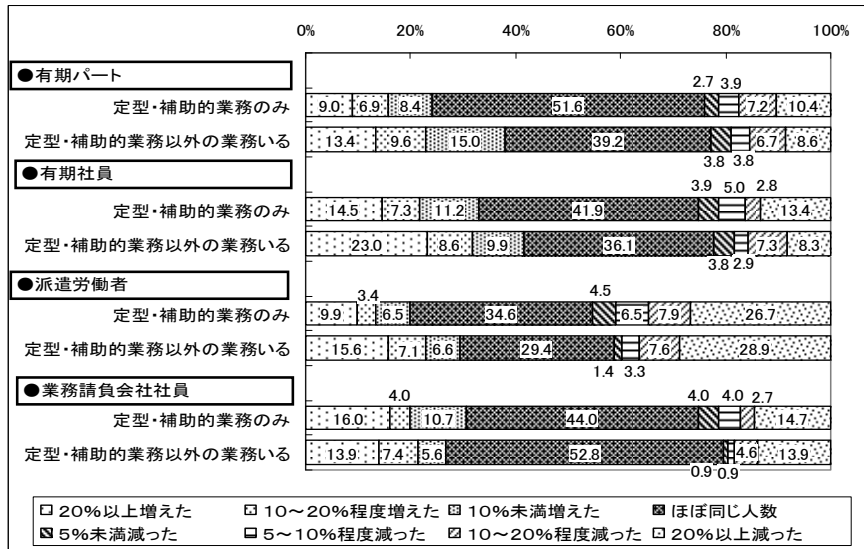
a. 最近3年間の雇用増減について

業務類型に関する事業所分類A別に最近3年間の雇用増減をみると、図表4-11のようになっている。有期パートをみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」事業所よりも増加方向の割合が相対的に高くなっており、一方、減少方向の割合が相対的に低くなっている。また、有期社員、派遣労働者についても同様の傾向がみられている。一方、業務請負会社社員については、増加方向、減少方向ともに「定型・補助的業務のみ」の方が高くなっている。

この増減状況について、第2章で行ったように階級値による指数の平均値（増減指数）をとってみると、図表4-12のような結果となった。有期パートでは「定型・補助的業務以外の業務いる」では101.6とやや増加であるのに対して、「定型・補助的業務のみ」では99.3とわずかながら弱含みとなっている。有期社員では、前者の事業所が103.7、後者が100.7といずれも増加ながら前者の方が大きくなっている。派遣労働者では、逆に両方ともかなりの減少（それぞれ96.3、94.7）となっている中で、前者の減少幅の方が小さくなっている。一方、業務請負会社社員では、両者ともほぼ横ばいやや強含みであった。

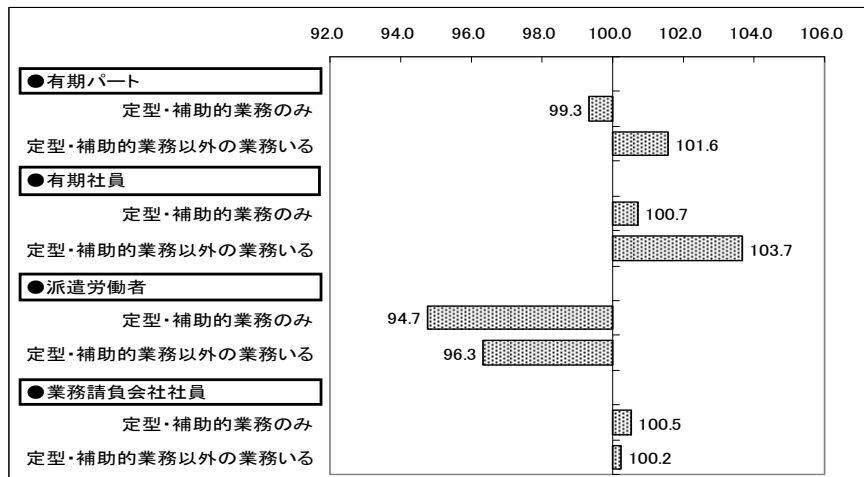
¹¹ このほか、調査研究上の論点として、事業所の最重点配置部門を対象とするだけでは、パートの状況を把握するには不十分な面があるということもある。

図表 4 - 1 1 分類 A 区分別最近 3 年間の雇用増減状況



図表 4 - 1 2 分類 A 区分別最近 3 年間の雇用増減状況

－階級値による平均値－



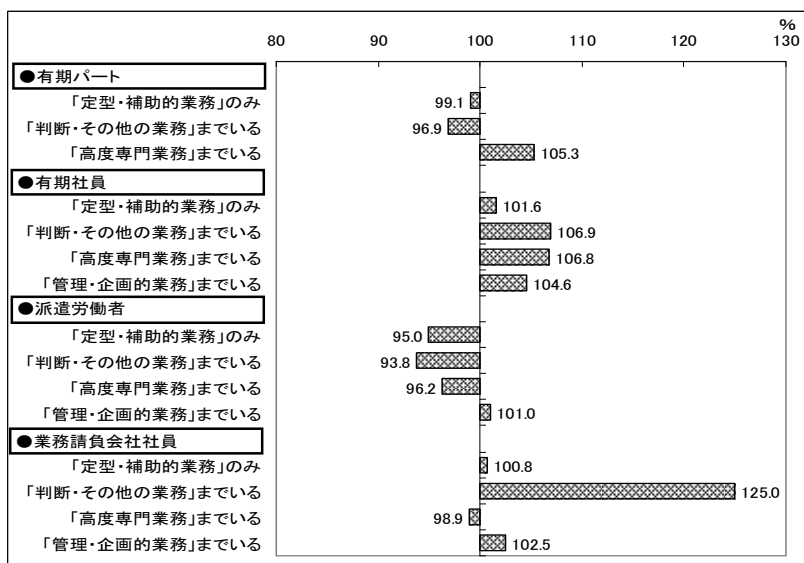
つぎに、分類 B 別に最近 3 年間の雇用増減を増減指数でみると、図表 4 - 13 のようになっている。有期パートについてみると、最重点配置部門で「定型・補助的業務」のみで活用されている事業所ではやや減少したのに対して、「高度専門業務」にも活用されている事業所では 5 % 程度増加となっている。有期社員については、最重点配置部門で「定型・補助的業務」にのみ活用されている事業所では 1 % 台程度の増加にとどまっているのに対して、「高度専門業務」にも活用されている事業所では 7 % 近く、「管理・企画的業務までいる」事業所ではやや増加幅は小さくなるものの 4 % 台半ばの増加を示している。派遣労働者については、総じて減少している中で、「定型・補助的業務のみ」の事業所（5 % 程度減）よりも「高度専門業務」までいる事業所（4 % 程度減）では減少幅が小さくなり、「管理・企画的業務までいる」事業所（1 % 程度増）では増加となっている。業務請負会社社員については、「定型・補助的業務のみ」の事業所（1 % 弱の増）で横ばいやや増となっているのに対して、「高度専門業務

まである」事業所（1%程度減）ではやや減少となっており、他の形態と異なる動きを示しているが、「管理・企画的業務まである」事業所（2%台半ばの増）では増加となっている¹²。

このように、業務請負会社社員ではやや異なる動きがみられるが、「定型・補助的業務」にのみ活用されている事業所に比べて「より高度な業務」にも活用されている事業所の方がそれぞれの雇用は増加し、あるいは減少幅が小さくなっていたことが窺われている。

図表4-13 分類B区分別最近3年間の雇用増減状況

—階級値による平均値—



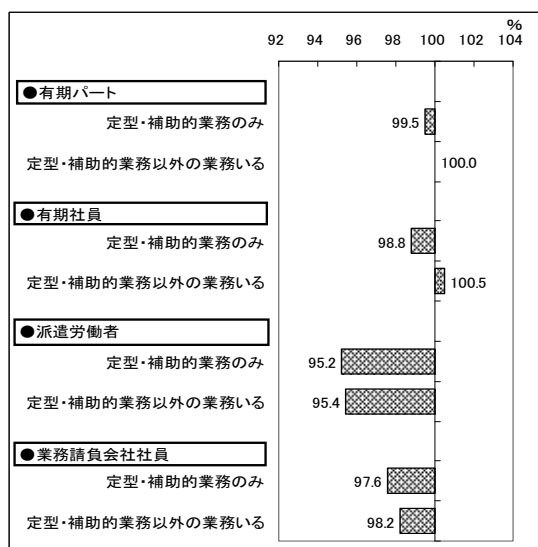
b. 今後の雇用見通しについて

今後の雇用（活用）見通しについても、同様に増減指数で見ると、分類Aの場合（図表4-14）、「定型・補助的業務のみ」の事業所では各形態とも減少が見通されているのに対して、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所では有期パートや有期社員については横ばいないしやや増が見込まれ、派遣労働者と業務請負会社社員では減少ではあるものの「定型・補助的業務のみ」に比べわずかではあるが減少幅は小さくなっている。また、分類Bの場合をみると（図表4-15）、有期パートについては最重点配置部門で「定型・補助的業務」のみに就いている事業所では横ばいやや減となっているのに対して、「高度専門業務まである」事業所では増加が見込まれている。有期社員についても、「定型・補助的業務のみ」の事業所ではやや減であるのに対して、「高度専門業務まで」では横ばい、「管理・企画的業務まである」事業所ではほぼ横ばいの微減にとどまっている。このように、有期パートや有期社員については、これまでと同様「より高度な業務」に活用されている事業所の方が増加ないし減少幅の縮小がみられているが、一方、派遣労働者と業務請負会社社員とについては必ずしもそうした傾向になっていない。

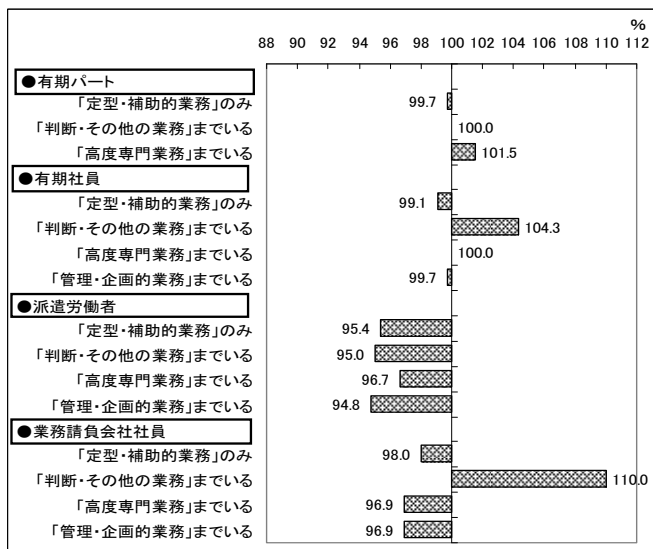
¹² 「判断・その他の業務」まである事業所については、ケース数が少ないため、図表でデータを示すだけにとどめた。

「定型・補助的業務」のみではなく「より高度な業務」に非正規を活用している事業所において相対的な良好さがみられる。このデータからはなんともいえない面があるが、少なくとも可能性として、「より高度な業務」に従事している非正規層において雇用増ないし減少幅の抑制がなされていることが示唆される。もし、そうだとすれば、雇用情勢の改善という意味からも、今後より多くの非正規雇用者が「定型・補助的業務」とどまらずに「より高度な業務」に就くことができるよう、能力開発を始めその環境を整備することが必要であろう。

図表 4-14 分類 A 区分別今後の雇用増減見通し－階級値による平均値－



図表 4-15 分類 B 区分別今後の雇用増減見通し－階級値による平均値－

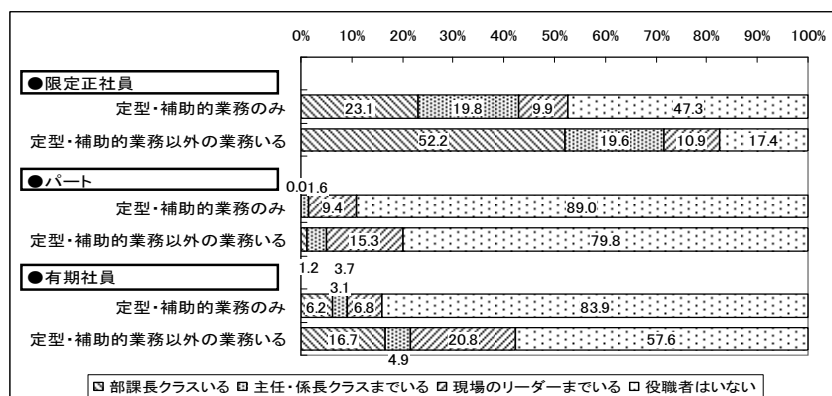


3. 業務類型と非正規活用

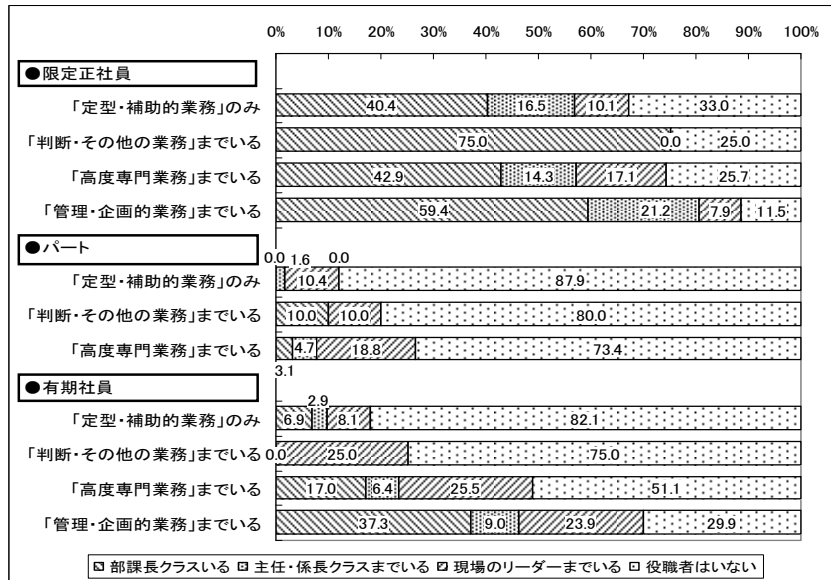
a. 業務類型と役職

業務類型に関する事業所分類 A 区分別に、それぞれの事業所において各非正規形態（限定正社員を含む）が就いている役職のうちもっとも高いレベルのものをみると、形態によって割合の水準にはかなりの違いがあるものの、「定型・補助的業務以外がある」事業所では「定型・補助的業務のみ」の事業所よりもより高いレベルの役職にまで非正規が就いている場合

図表 4-16 分類 A 区分別最高役職クラス



図表4-17 分類B区分別最高役職クラス



が多いことが確認される（図表4-16）。また、分類Bの場合をみても、同様に「より高度な」業務類型に従事・担当している非正規がいる事業所ほど、非正規がより高いレベルの役職に就いている事業所の割合が高くなっている¹³（図表4-17）。

b. 業務類型と非正規活用理由

業務類型別に非正規の活用理由をみてみよう。調査では、活用理由として13の項目（要因）を挙げているが、ここではこれを次の表（参考）により8つの要因に集約をしてみることとしたい。

（参考）非正規活用理由集約対応表

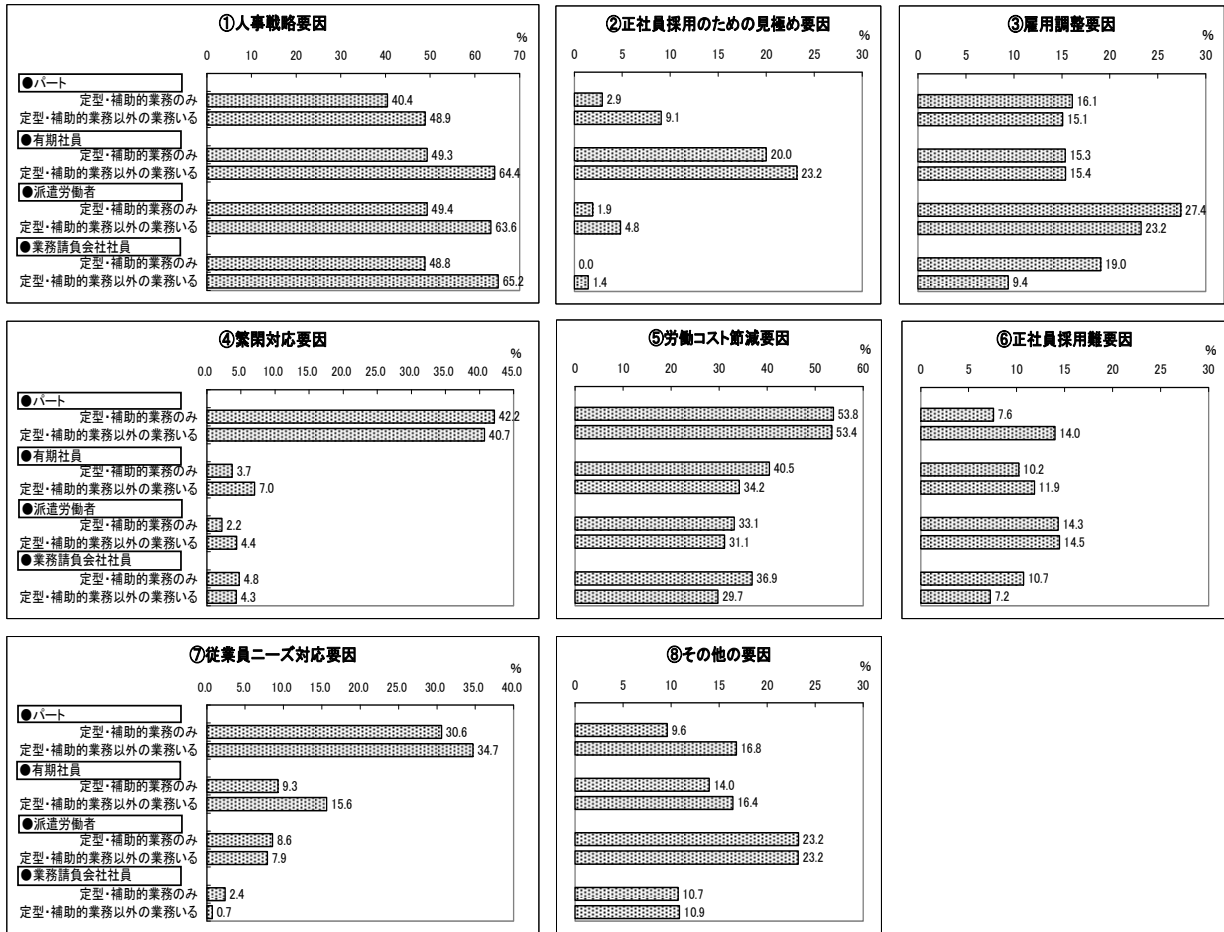
専門的業務に対応するため	人事戦略要因
即戦力・能力のある人材を確保するため	
正社員をより重要な業務に特化させるため	
正社員採用に向けた見極めをするため	正社員採用見極め要因
景気変動に応じて雇用量を調節するため	雇用調整要因
長い営業（操業）時間に対応するため	繁忙対応要因
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	
労働コストの節減のため	労働コスト節減要因
正社員を確保できないため	正社員採用難要因
働く人のニーズに合わせるため	従業員ニーズ対応要因
正社員の育児休業等の代替のため	その他
その他	

業務類型に関する事業所分類A区分についてみると、「人事戦略要因」や「正社員採用見極め要因」については、いずれの形態においても「定型・補助的業務以外がいる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも指摘する割合が高くなっており、また、「正社員

¹³ 区分A・Bのいずれも、「定型・補助的業務のみ」の事業所においても例えば「部課長クラス」がいると回答されている場合が少なくなく、論理的に整合的であるとは必ずしもいえないことには留意が必要である。

採用難要因」や「従業員ニーズ対応要因」については、パートと有期社員の直接雇用グループで同様の傾向がみられている。一方、逆に「定型・補助的業務のみ」の事業所の方が「定型・補助的業務以外がある」事業所よりも指摘割合が高くなっているものに、「雇用調整要因」について派遣労働者や業務請負会社社員の間接雇用グループ、「労働コスト節減要因」について契約社員や業務請負会社社員などがみられている（図表4-18）。

図表4-18 分類A区分別非正規活用理由

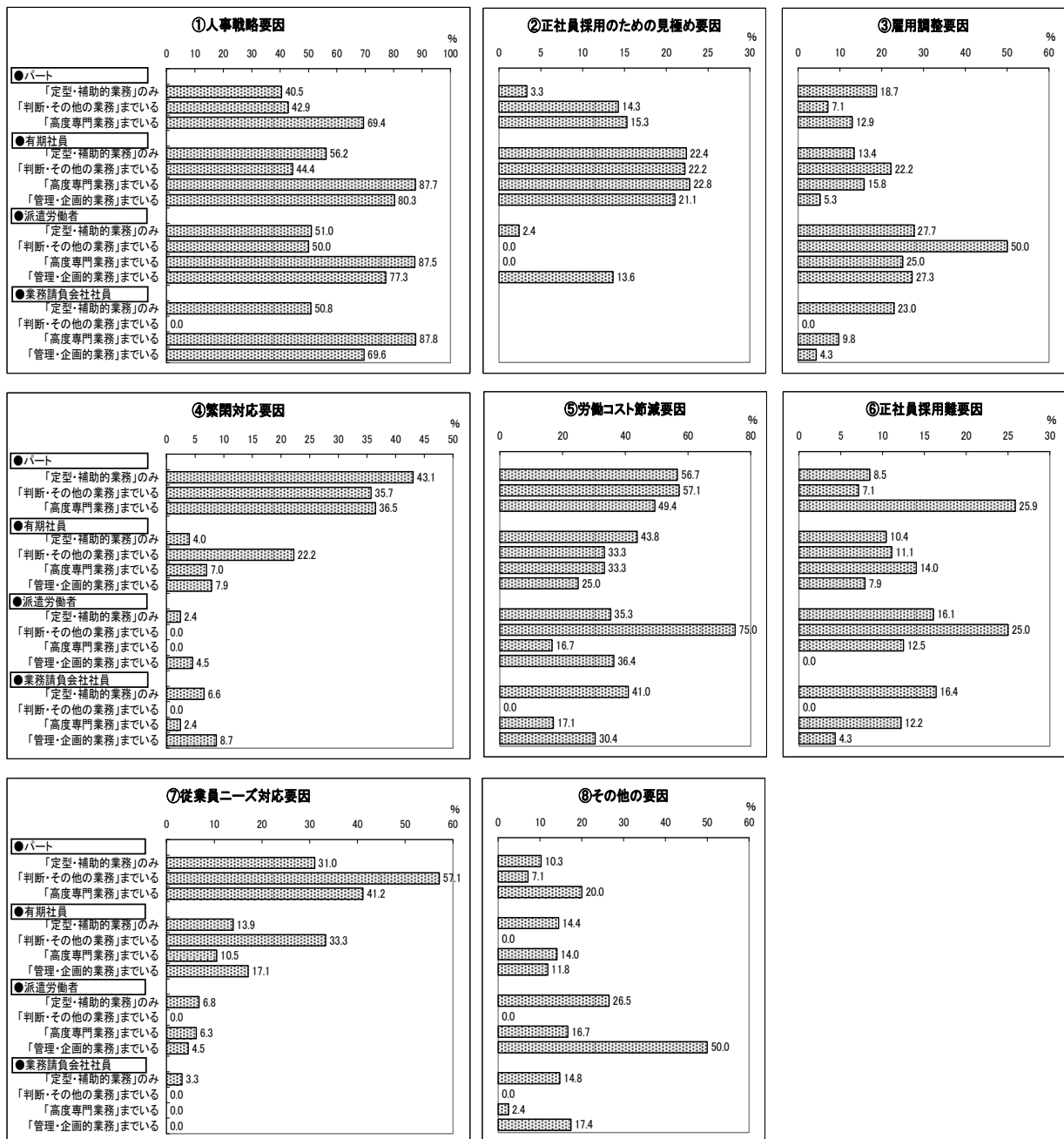


分類Bについても、ほぼ同様の傾向がみられている。その中で、「正社員採用見極め要因」について、有期社員では分類B区分間ではあまり違いはみられなくなっている。最重点配置部門において「定型・補助的業務」に従事する場合には、他の場合と同様に有期社員という形態が正社員採用見極めとして活用されていることが窺われる。また、「人事戦略要因」について「高度専門業務までいる」事業所の方が「管理・企画的業務までいる」事業所よりも指摘割合が高くなっており、また、「正社員採用難要因」についての直接雇用グループでも「高度専門業務までいる」事業所において指摘割合が相対的に高くなっている。これらの要因については、「定型・補助的業務」以外の業務の中でも高度専門業務がとりわけ意識されていることが窺われる。一方、「雇用調整要因」についての派遣労働者をみると、分類B区分では「定型・補助的業務」のみとそれ以外とで大きな差はみられず、最重点配置部門においては業務

類型にかかわらず派遣労働者を「雇用調整要因」から活用していることが窺われる¹⁴。

以上、やや大胆に整理すれば、雇用戦略上積極的な要因に基づき「より高度な」業務類型にも非正規が活用されている傾向が強く、「定型・補助的業務」のみに活用されている場合は消極的な要因に基づくことがより多いといえそうである。なお、このことはあくまでも両者の比較という観点でいえることであり、ベースとしての非正規雇用の活用理由は厳としてあることは指摘しておきたい（図表4-19）。

図表4-19 分類B区分別非正規活用理由



¹⁴ これまで同様ここでも、「判断・その他の業務」についてはケース数が少ないことからデータのみ掲げ、分析対象とすることには慎重に扱っている。

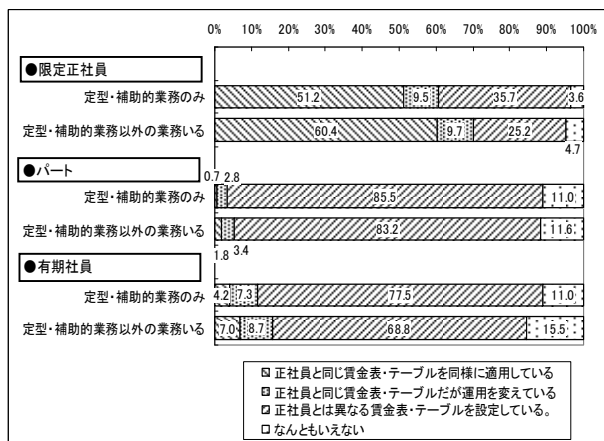
4. 業務類型と賃金制度

a. 業務類型と賃金表（テーブル）の適用関係

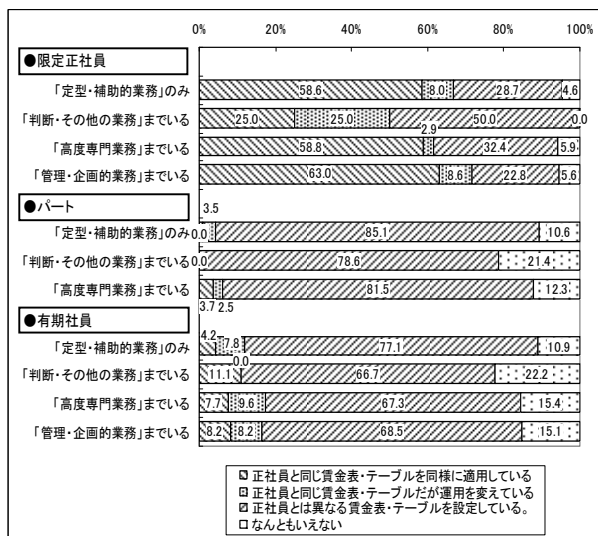
業務類型に関する事業所分類A区分別に適用される賃金表の正社員との間での異同をみると、限定正社員については「同じ賃金表・テーブルを同様に適用している」とする事業所の割合が「定型・補助的業務以外がある」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも高くなっており、一方、「異なる賃金表・テーブルを設定している」とする事業所の割合は、逆に後者が前者を上回っている。パートや有期社員については、全体として同じ賃金表・テーブルを適用しているところは少ないが、その中でも同様の傾向がみられている（図表4-20）。

分類B（最重点配置部門のみ）についても同様の傾向であるものの、一部に留意すべき違いもみられる。とりわけ限定正社員において「高度専門業務までいる」事業所にあつては、「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「異なる賃金表・テーブルを設定している」とする割合がやや高くなっていることがある。「高度専門業務」であるがゆえに異なる賃金表・テーブルを設定している面も窺われる（図表4-21）。

図表4-20 分類A区分別賃金制度適用関係



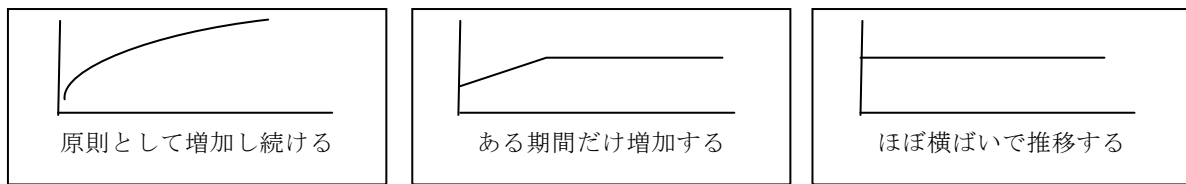
図表4-21 分類B区分別賃金制度適用関係



非正規雇用者であっても、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて「より高度の業務」に従事している場合においては、正社員と同じ賃金表・テーブルが適用されるところが多くなる傾向があるといえる。その中で最重要配置部門における「高度専門業務」については、むしろ異なる賃金表・テーブルが設定される場合もある。

b. 業務類型と賃金プロフィール・イメージ

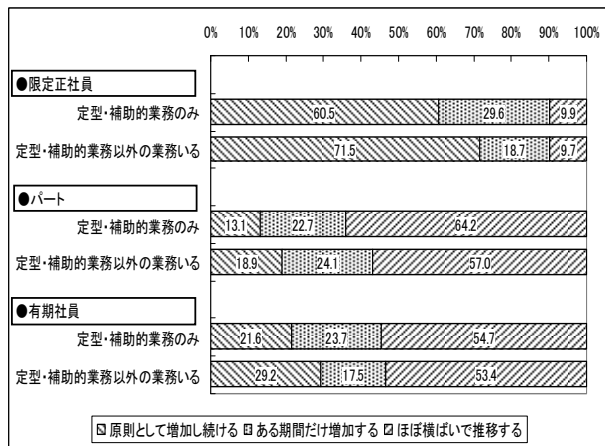
つぎに賃金プロフィール・イメージについてみてみたい。調査では、「勤続年数を重ねたときの賃金額のイメージ（高年齢期を除く）」として次の3つを掲げ、形態ごとに「もっとも



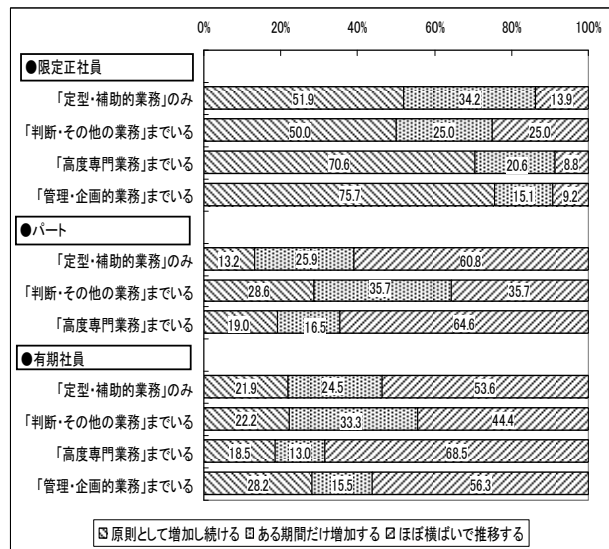
近い」ものを挙げてもらっている。この回答結果を業務類型に関する事業所分類A区分別にみると、限定正社員、パート、有期社員のいずれについても、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「原則として増加し続ける」の割合が高くなっている。一方、限定正社員や有期社員については「ある期間だけ増加する」が、パートについては「ほぼ横ばいで推移する」がそれぞれ、前者の事業所よりも後者の事業所の方が高くなっている（図表4-22）。

分類Bについても総じて同様の傾向であるといえるものの、「高度専門業務」についてやや留意すべき差異がみられる。すなわち、パート及び有期社員において、「高度専門業務までいる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「ほぼ横ばいで推移する」とする割合が高くなっている。一方、限定正社員では、「高度専門業務までいる」事業所の場合を含めて、「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「ほぼ横ばいで推移する」とする割合は小さくなっている¹⁵（図表4-23）。

図表4-22 分類A区分別賃金プロフィール・イメージ



図表4-23 分類B区分別賃金プロフィール・イメージ



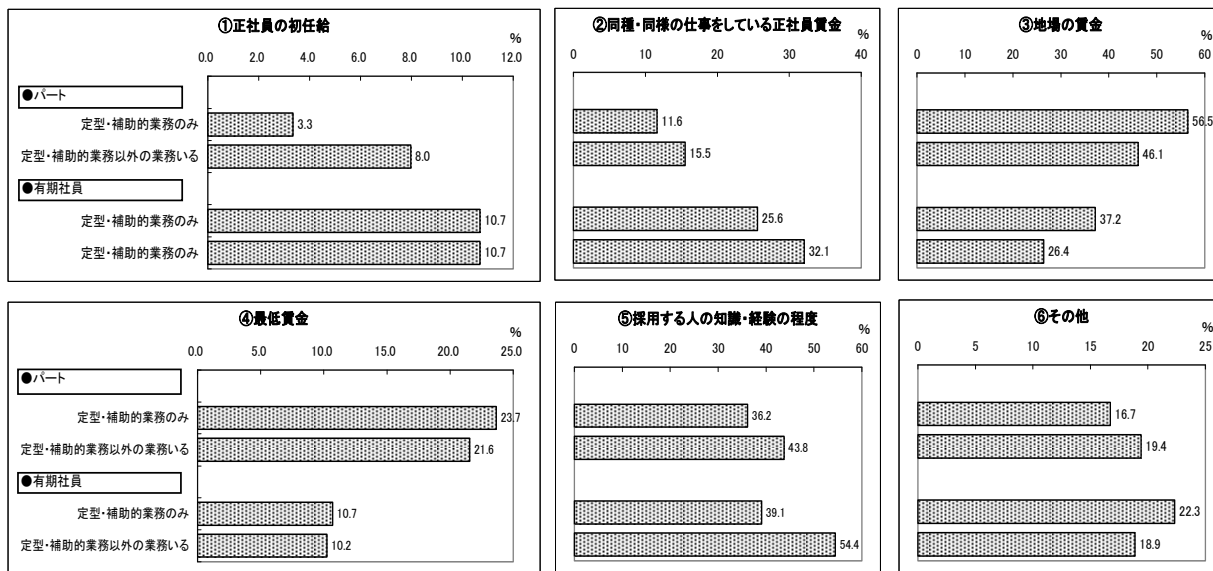
上述のように非正規雇用者であっても、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて「より高度の業務」に従事している場合においては、正社員と同じ賃金表・テーブルが適用されるところが多くなることもあって、賃金プロフィールもより正社員に接近する傾向があるといえる。ただその中で、最重要配置部門における「高度専門業務」については、「ほぼ横ばい型」のプロファイルであることも少なくない。

¹⁵ これは、限定正社員はパートや有期社員と比べて役職昇進の「天上」が相対的に高く、勤続を重ねるに応じて賃金額が増加することが反映していることが考えられる。

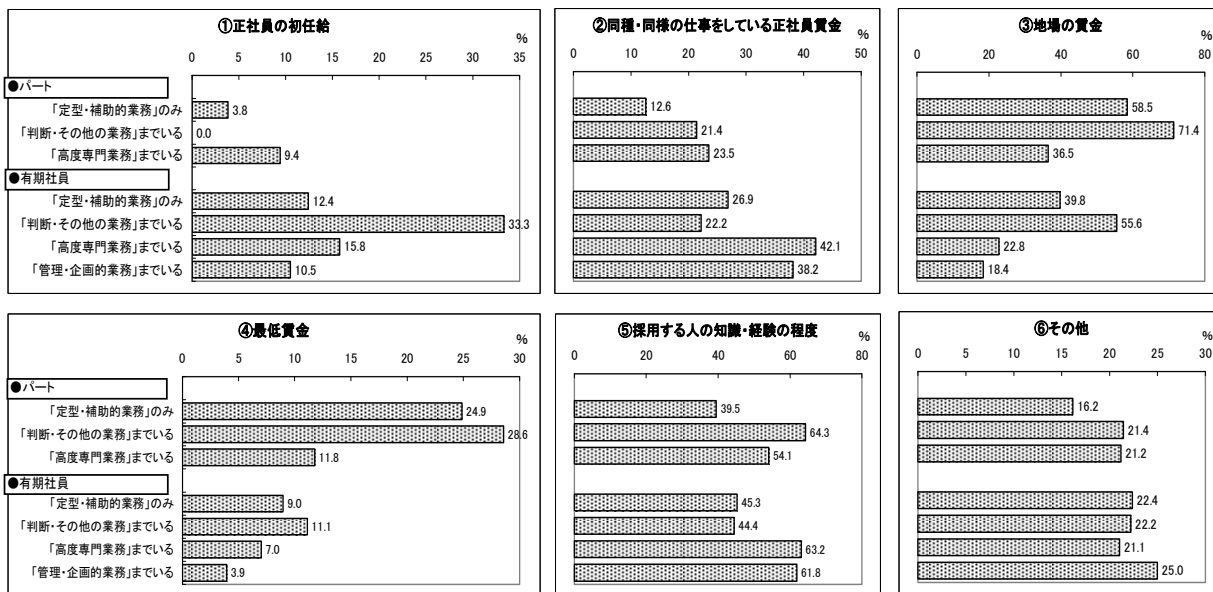
c. 業務類型と採用時賃金決定の基準・参考要素

業務類型に関する事業所分類A区分別にパート及び有期社員を採用する際の採用時賃金の水準を決める基準や参考にする要素をみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも指摘割合が高いものは、「採用する人の知識・経験の程度」、「同種・同様の仕事をしている正社員の賃金」、「正社員の初任給」などがあり、両事業所間での割合の差異は総じてパートでよりも有期社員での方が大きくなっている。一方、逆に前者の事業所よりも後者の事業所の方が指摘割合の高いものは、「地場の賃金」や「最低賃金」となっている。このうち「最低賃金」は有期社員での差異はごくわずかである（図表4-24）。

図表4-24 分類A区分別非正規採用時の賃金水準決定の基準、参考要素



図表4-25 分類B区分別非正規採用時の賃金水準決定の基準、参考要素



また、分類B区分別にみると、分類Aの場合と同様の傾向にあるが、その中で「正社員の初任給」では「高度専門業務までいる」で割合が相対的に高くなっていること、また、「最低賃金」では「高度専門業務までいる」で割合がかなり低くなっている（図表4-25）。

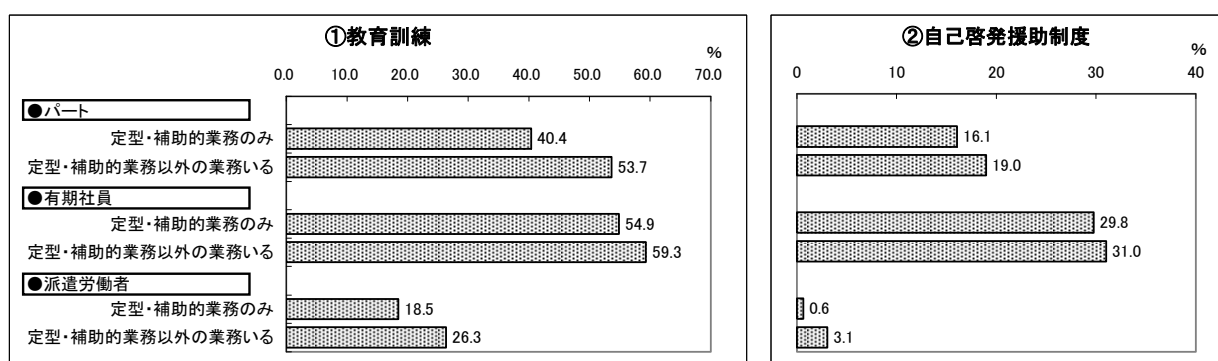
非正規であっても、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて「より高度の業務」に従事している場合には、正社員と同じ賃金制度が適用され、正社員に類似した賃金プロファイルの賃金を得ることができることが相対的に多くなる傾向がある。ただし、「高度専門業務」に従事する場合は異なる賃金制度となることもあるが、その場合「高度専門業務」に従事している正社員との差異は、役職昇進の天上の差異も大きな要因となることが窺われる。

5. 業務類型と能力開発制度

a. 業務類型と能力開発関係制度適用の有無

業務類型に関する事業所分類A区分別に、能力開発に関する制度の適用の有無をみると、（事業所が行う）教育訓練及び自己啓発援助制度ともにいずれの形態についても、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも適用のある割合が高くなっている。両者の事業所間での割合の差異は、直接雇用のパートと有期社員との比較において、パートの方が大きくなっている。付言すれば、パートを「定型・補助的業務」以外の「より高度な業務」で活用している事業所にあつては、パートについても有期社員並みに教育訓練を実施しているといえよう。また、派遣労働者に対して派遣先の事業所で教育訓練の実施割合は総じて低いですが、派遣労働者を「より高度な業務」で活用している事業所にあつては、4分の1程度の事業所が教育訓練を実施している（図表4-26）。

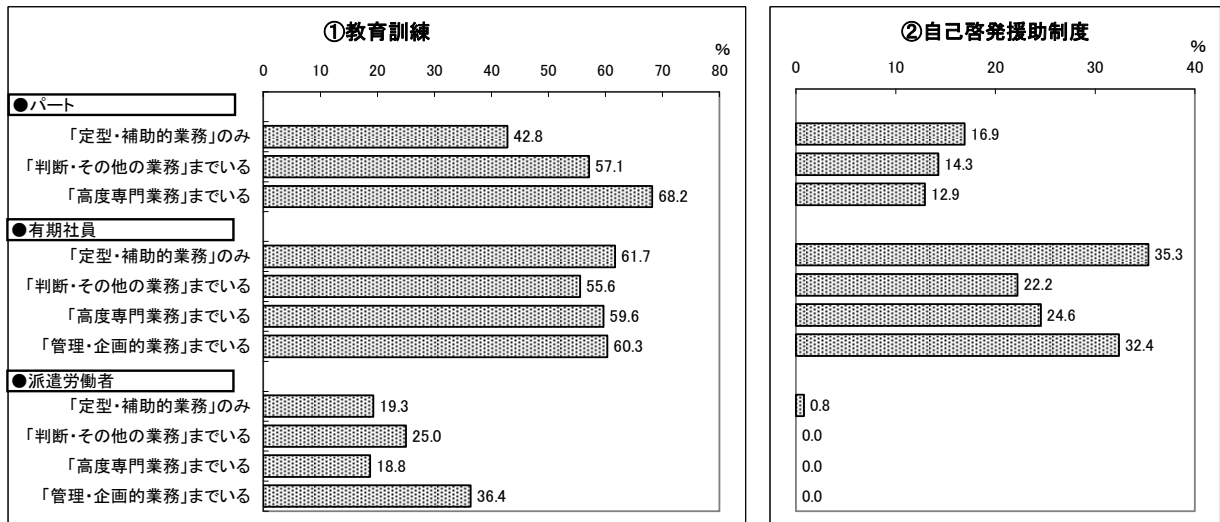
図表4-26 分類A区分別能力開発関係制度の適用のある事業所の割合



分類B区分別にみると、パートや派遣労働者の教育訓練については分類Aと同様の傾向がみられるが、そのほかでは異なる結果となっている。すなわち有期社員の教育訓練については、「定型・補助的業務のみ」の事業所とそれ以外の「高度専門業務までいる」や「管理・企画的業務までいる」とであまり違いはみられていない。最重点配置部門の有期社員については、業務類型によって職業訓練の実施割合にあまり変わりがないことが窺われる。また、自

己啓発援助制度ではパート、有期社員についてむしろ「定型・補助的業務のみ」の事業所の方がそれ以外よりも実施割合は高くなっている。自己啓発援助制度には必ずしも職業能力に直接関係するものではない部分が含まれていることが窺われる（図表4-27）。

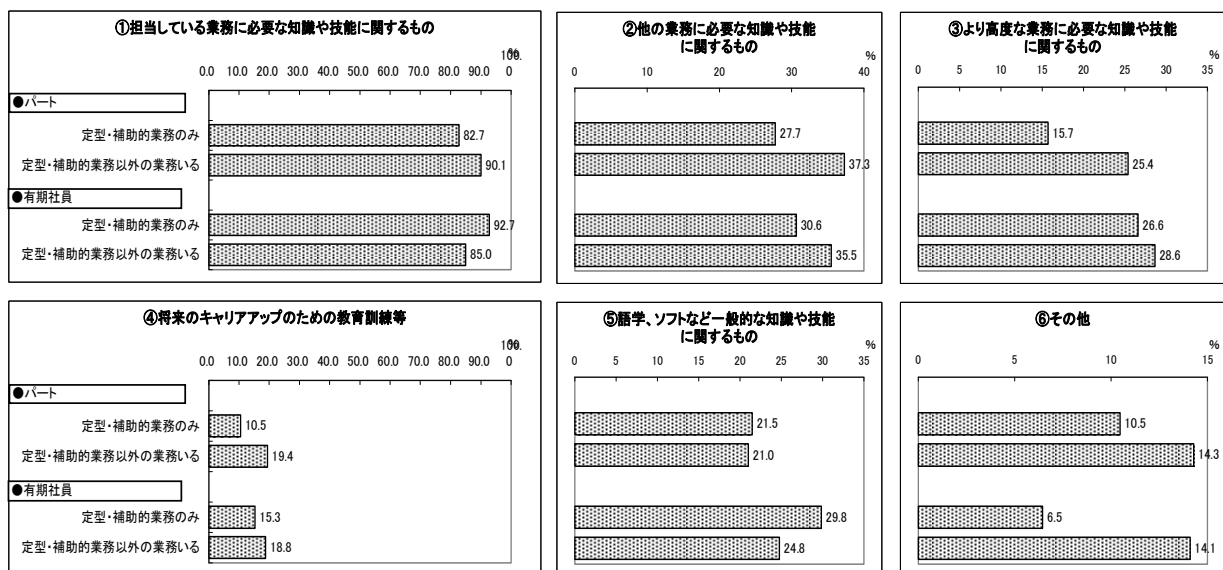
図表4-27 分類B区別能力開発関係制度の適用のある事業所の割合



b. 業務類型と実施される教育訓練等の内容

教育訓練等を実施している事業所に対して、パートと有期社員についてどのような内容(性格)のものを実施しているかを尋ねている。業務類型に関する事業所分類A区別にその結果をみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも指摘割合が高くなっているものに「より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの」、「将来のキャリアアップのための教育訓練等」などがあり、また、「担当している業

図表4-28 分類A区別能力開発関係制度の適用のある事業所における教育訓練等の内容

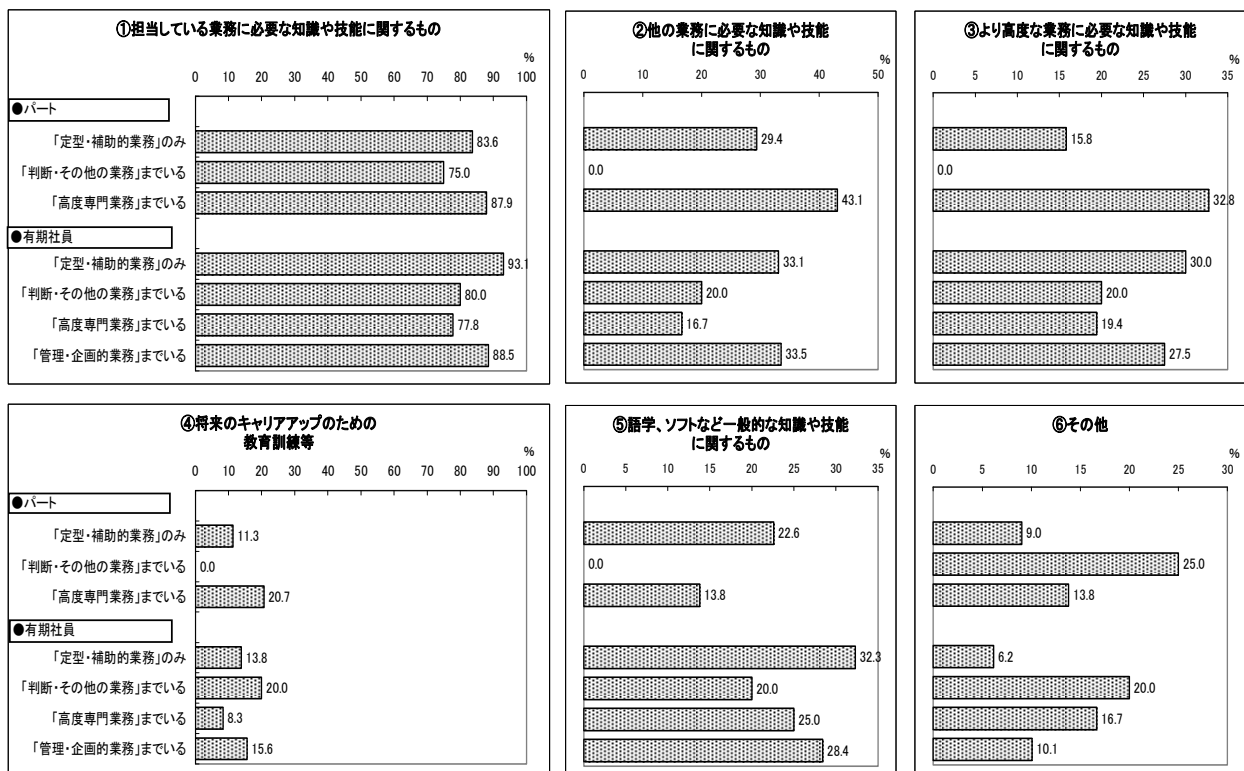


務に必要な知識や技能に関するもの」もパートではこれに該当する¹⁶。逆に「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所よりも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方で指摘割合が高くなっているものとしては有期社員の「語学、ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの」や「担当している業務に必要な知識や技能に関するもの」が該当する（図表4-28）。

分類B区分別にみると、パートと有期社員とで異なる傾向がみられ、パートでは「担当業務関係」、「他の業務関係」、「より高度な業務関係」及び「キャリアアップ関係」のいずれについても「高度専門業務までいる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも高い指摘割合となっている。一方、有期社員については逆に、「高度専門業務までいる」事業所よりも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方で指摘割合が高くなっている。また、「管理・企画的業務までいる」事業所と「定型・補助的業務のみ」の事業所との比較では、総じて同程度ないし後者の方がやや高い指摘割合となっているが、「キャリアアップ関係」については「管理・企画的業務までいる」事業所の方が高くなっている。なお、「語学、ソフト等一般的知識・技能関係」については、パート、有期社員とも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方がそれ以外の事業所よりも指摘割合が高くなっている（図表4-29）。

以上の結果から、最重点配置部門において「高度専門業務」に従事するパートと有期社員とでは教育訓練実施の視点からは異なる性格である場合が少なくないことが窺われる。すな

図表4-29 分類B区分別能力開発関係制度の適用のある事業所における教育訓練等の内容



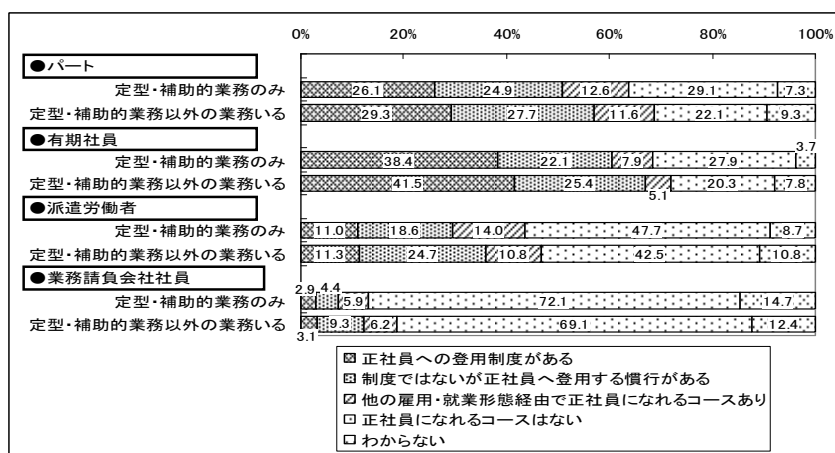
¹⁶ ただし、パートについては、「定型・補助的業務のみ」の事業所の方が高いといっても、教育訓練の実施割合のもともとの違い（低さ）を考慮する必要がある。

わち、パートでは職場で業務面の教育訓練が必要な場合が相対的に多く、一方、有期社員の場合はいわゆる外部人材活用型の活用が相対的に多いことが窺われる¹⁷。

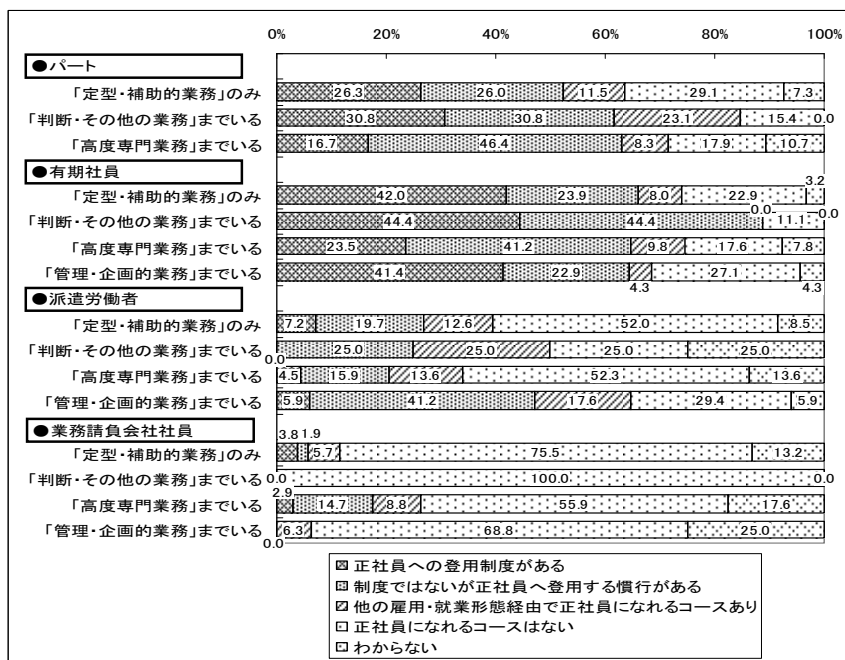
6. 業務類型と内部登用（転換）制度

業務類型に関する事業所分類A区分別に、正社員への登用（転換）制度の有無をみると、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「正社員になれるコースはない」とする割合が低くなっている。その中で、「登用制度がある」や「登用する慣行がある」とする割合は「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の

図表 4-30 分類A区分別正社員への登用制度の有無



図表 4-31 分類B区分別正社員への登用制度の有無



¹⁷ こうしたことの背景のひとつに、「高度専門業務まで」事業所の割合はパートでは「医療・福祉」や「宿泊・飲食」が他の産業よりもダントツに高く、一方、有期社員では「教育・学習支援業」や「情報通信業」などでも相対的に高い、といった産業特性の違いがあると考えられる。

方が高く、一方、「他の形態経由で正社員になれるコースがある」は「定型・補助的業務のみ」の事業所の方が高くなっている（図表4-30）。

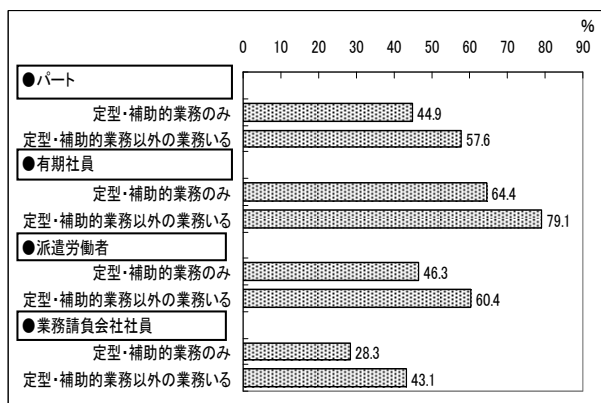
分類Bをみても、総じて同様の傾向がみられるといえるが、その中で、「高度専門業務までいる」事業所において登用制度を採っている割合が相対的に小さくなっているのが目立っている。「高度専門業務」の非正規については、正社員への転換を図るのではなく、一定の期間を限った活用が図られている場合が多いことが窺われる（図表4-31）。

7. 業務類型と公正・均衡処遇

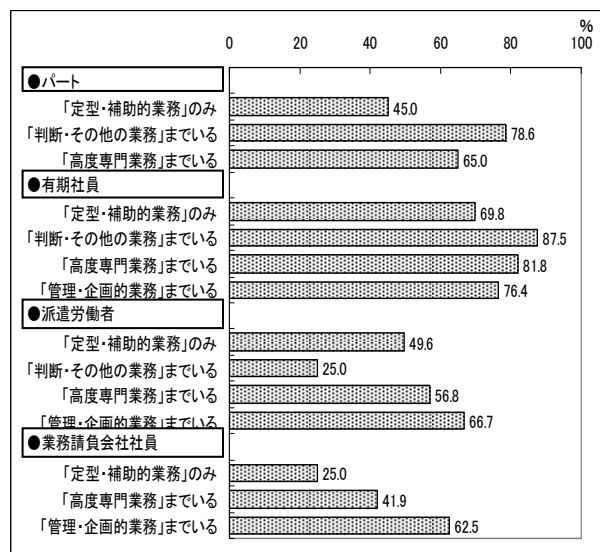
a. 非正規と同じ仕事をしている正社員の有無

業務類型に関する事業所分類A区分別にそれぞれの非正規と同じ仕事をしている正社員がいる割合をみると¹⁸、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりもそれぞれ10%ポイント以上高くなっている（図表4-32）。また、分類B区分別にみても、「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも「高度専門業務までいる」事業所、「管理・企画的業務までいる」事業所の方が高い割合となっている（図表4-33）。その中で、パートについて、「定型・補助的業務のみ」の事業所の場合、区分AでもBでも、同じ仕事をしている正社員のいる割合は半数を切っていることは留意されてよい。また、派遣労働者や業務請負会社社員では「管理・企画的業務までいる」よりも「高度専門業務までいる」の方が割合は低くなっている。間接雇用で高度専門業務、とりわけ最重点配置部門において従事するときは、派遣先（就業先）に担う人材がいらないような業務である場合が少なくないことも窺われる。

図表4-32 分類A区分別当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所の割合



図表4-33 分類B区分別当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所の割合

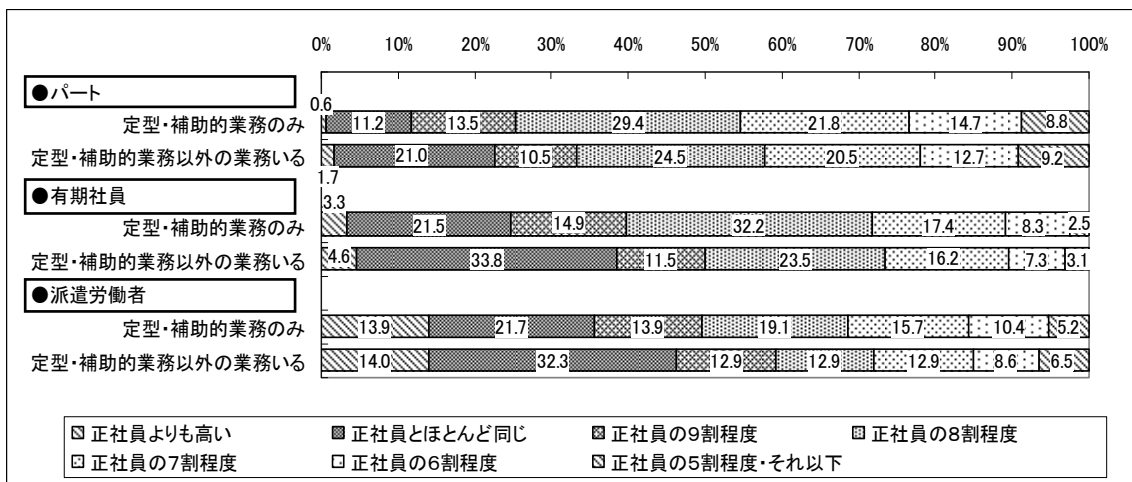


¹⁸ 調査票上は逆方向から、「正社員と同じ仕事に従事している」非正規雇用者がいるかどうかを形態別に回答する設問になっている。

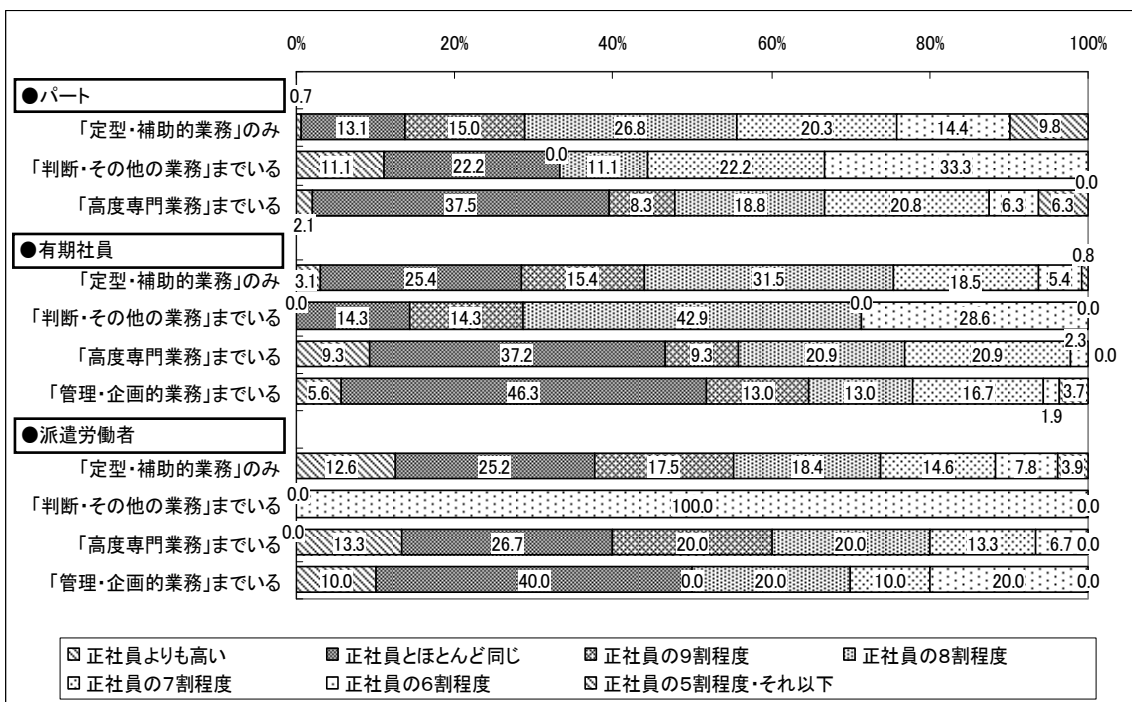
b. 同じ仕事をしている正社員と比較した賃金水準

非正規と正社員とが同じ仕事をしているとする事業所について、その正社員と比較した非正規の賃金水準（所定の時間あたりに換算して）を尋ねた結果を、まず業務類型に関する事業所分類A区分別にみると、賃金水準がほとんど同じとする割合が「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも、それぞれ10%ポイント程度以上高くなっている。逆にみれば、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所よりも「定型・補助的業務のみ」の事業所の方で賃金が相対的に低いとする割合が高くなっている。

図表4-34 分類A区分別同じ仕事をしている正社員と比べた賃金水準
—当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所—



図表4-35 分類B区分別同じ仕事をしている正社員と比べた賃金水準
—当該非正規と同じ仕事をしている正社員のいる事業所—



賃金水準の違いの程度別にみると、「8割程度」とする事業所の割合がパートで4.9%ポイント、有期社員で8.7%ポイント、派遣労働者で6.2%ポイントと両事業所間における差異が相対的に大きくなっている（図表4-34）。

分類B区分別にみると、上記分類A区分と同様に「定型・補助的業務のみ」の事業所に比べて、「高度専門業務までいる」事業所、さらに「管理・企画的業務までいる」事業所において正社員と「ほとんど同じ」又は「より高い」とする割合がかなり高くなっている。両方の割合を合わせてみると、「高度専門業務までいる」においてパートで39.6%、有期社員で45.5%、派遣労働者で40.0%と4割程度を占めている。さらに「管理・企画的業務までいる」についてみると、有期社員で51.9%、派遣労働者で50.0%と半数に達している。「定型・補助的業務のみ」でなく「より高度な業務」に従事している場合、非正規も同じ仕事をしている正社員と同程度あるいはそれ以上の賃金水準にあることもかなりあることが示唆されている。とはいえ、一方において、残り5～6割の事業所では正社員よりも低い賃金水準にあるということは留意されるべきことであろう。

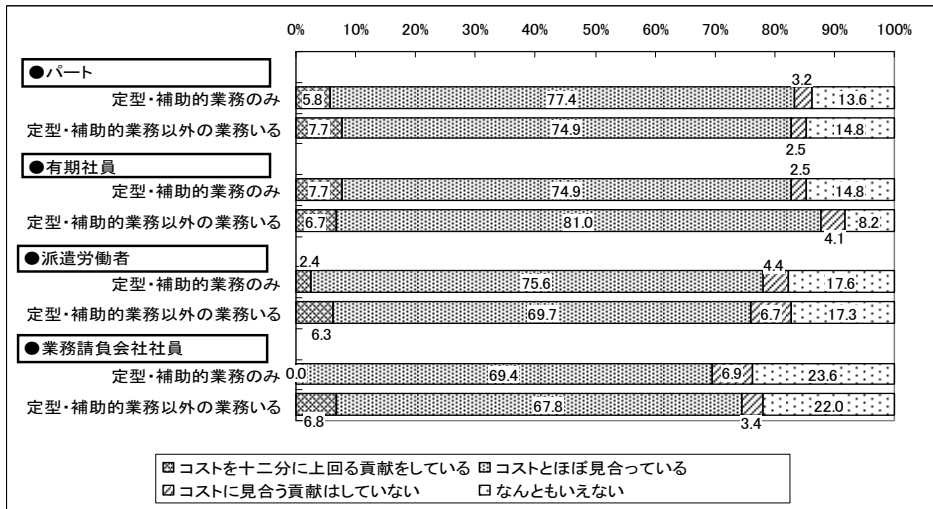
なお、派遣労働者については、「定型・補助的業務のみ」の事業所でも正社員と同程度ないしそれ以上の割合は37.8%と「高度専門業務までいる」でのそれ（上記のように40.0%）とあまり違いはないことは注目されてもよいであろう。

c. コスト・パフォーマンスに関する事業所の評価

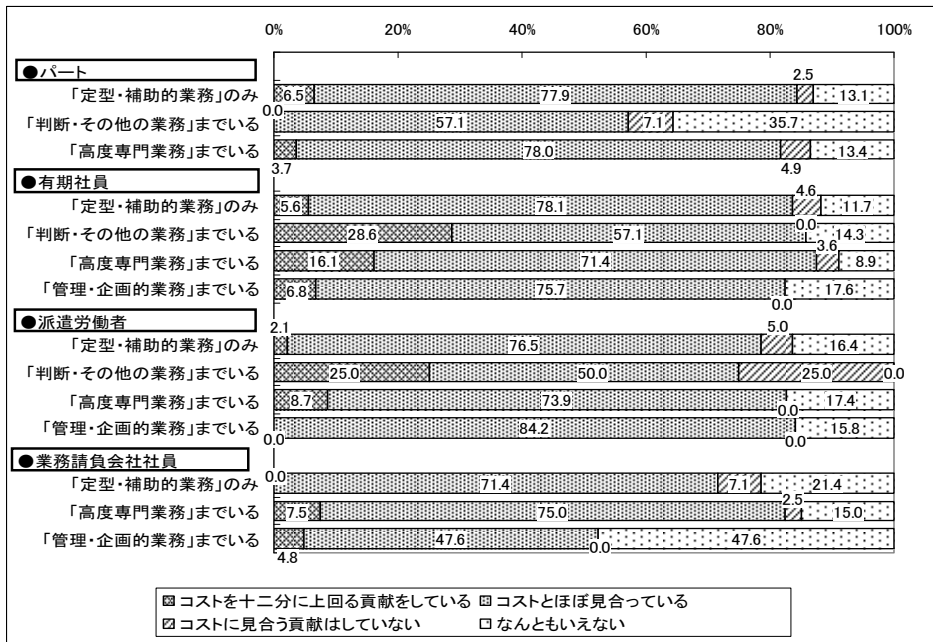
今回の調査では、非正規雇用について、「労務コスト等と比較してその働きぶりや貢献度をどのように評価されていますか」との設問をした。これを業務類型に関する分類A区分別にみると、いずれも「コストとほぼ見合っている」（併せて「なんともいえない」も）が大きな割合を占め、「十二分に上回る貢献」という積極評価も「見合う貢献はない」とする否定的評価もどちらも小さな割合であり、業務類型区分間の差異も小さなものとどまっている。その中で、パートについては、「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が「定型・補助的業務のみ」の事業所よりも積極評価の割合がやや高く、逆に否定的評価のそれはやや低くなっている。一方、有期社員では逆の傾向がややみられ、また、派遣労働者では積極評価、否定的評価いずれの割合とも「定型・補助的業務以外の業務いる」事業所の方が高くなっている。

分類B区分別にみると、分類Aの場合とは異なる結果がみられている。すなわち、パートについて「定型・補助的業務のみ」の事業所と「高度専門業務までいる」事業所とを比べると、後者の方で積極評価の割合が低く、否定的評価が高くなっている。有期社員についても、「より高度な業務」に係る事業所の方で積極評価の割合が高く、否定的評価の割合は低く、区分Aの場合とは逆の結果となっている。また、派遣労働者についても、「より高度な業務」に係る事業所の方で積極評価が高く、ケース数の少ない「判断・その他の業務」を別とすれば「より高度な業務」に係る事業所では否定的評価はみられていない。

図表 4-36 分類A区分別労働コストと比較した
非正規雇用者の「働き」の評価



図表 4-37 分類B区分別労働コストと比較した
非正規雇用者の「働き」の評価



分類Bは最重点配置部門における業務類型であるが、一方、他の項目もそうであるが、この「コスト・パフォーマンス」の評価は特段最重点配置部門に限って回答を求めたものではない。したがって、確定的にいうことはできないものの、ここでの結果からは、最重点配置部門において「より高度な業務」に従事している場合には、相対的に積極評価が多いということができそうである。

8. 簡単な回帰分析（補論）

クロス集計により業務類型別に分析を行ってきたが、最後に簡単な回帰分析をして第4章

の締めとしたい。とはいえ、今回の事業所調査におけるデータ状況からみて、多くの独立変数を投入したより完成された回帰分析を行うことには無理がある。そこで、上述のクロス集計にみられた傾向について確認的な意味を重点として、非常に簡単・簡便なモデルによる回帰分析を行うこととしたい。

ここで用いる簡単な分析モデルとは、上述したもののうち主な事項に関して適宜のカテゴリーを従属変数とし、これに業務類型に関する分類A及びBそれぞれの区分をダミー変数とするとともに、企業の人事管理を反映した非正規活用理由（上記3.のb.でみた8つの項目に統合したもの）を独立変数とした二項ロジスティック回帰である。形態としては、パート、有期社員及び派遣労働者の三つを取り上げるが、もとよりデータ面から可能な事項に限られる。したがって、区分Aに関しては「定型・補助的業務以外の業務いる」（「定型・補助的業務のみ」が参照グループ）が、区分Bに関しては「高度専門業務までいる」及び「管理・企画的業務」（「定型・補助的業務のみ」が参照グループ）が、それぞれ焦点の独立変数となる¹⁹。

回帰結果は、分類Aについては図表4-38、分類Bについては図表4-39にそれぞれ整理して示した。図表のそれぞれの行がそれぞれ1つの回帰計算結果の概要であり、列方向に焦点となる項目の回帰係数とその有意確率（有意な場合は*印で表示）、推計式全体の有効性に関する指標、そして、焦点となる項目以外の独立変数のうち回帰係数が有意となったものとその回帰係数を「（ ）」内に示している。

まず分類Aに関する結果（図表4-38）を概観すると、パートについては焦点となる「定型・補助的業務以外の業務いる」の係数が有意となっている事項が多く、また、有意とならなかったものでも有意確率が小さい（より有意性に近い）ものが少なくない。この簡単なモデルにおいても、多くの事項で上述のクロス集計によりみた傾向が確認されたといえる。一方、有期社員については「定型・補助的業務以外の業務いる」の係数が有意となった事項は「教育訓練が実施される場合において、担当する業務に必要な知識・技能に関するものであることは（定型・補助的業務のみの事業所に比べて）少ない傾向にある」と「同じ仕事をしている正社員がいる傾向がより大きい」との2つであり、これに有意確率が「惜しい」ものとしてせいぜい「同じ仕事をしている正社員と比較して8割程度以下の賃金水準であることは相対的に少ない傾向にある」くらいに注目できる程度である。有期社員では、非正規活用理由の違いを考慮すると、上述のクロス集計でみた業務類型（分類A）による違いはそれほど強いものではない場合が多いということであろう。派遣労働者についてみると、定型・補助的業務に従事する場合に比べて「より高度な業務」に従事している場合は、（派遣先で）教育訓練が実施され、また、同じ仕事をしている正社員がいることが多い傾向があるといえる。

分類Bに関する結果（図表4-39）を概観すると、パートについても有意な事項の数が少なくなっている。その中で「高度専門業務までいる」事業所では教育訓練の実施割合が高く、

¹⁹ ここでも「判断・その他の業務」については、独立変数とするものの焦点となる項目とはしない。

その内容も「より高度な業務」に関するものになり、また、同じ仕事をしている正社員がいる割合が高く、同じ仕事をしている正社員と比較して8割程度以下の賃金水準であることは相対的に少ない傾向にあるということが、この簡単なモデルにおいても確認される。つぎに有期社員についてみると、「定型・補助的業務のみ」の事業所で教育訓練が実施される場合には「担当業務に必要な」ものになる傾向があること、「より高度な業務」に就いている場合でも教育訓練がより実施される傾向はみられないこと、「高度専門業務までいる」事業所では同じ仕事をしている正社員がいる割合が高くなる傾向があることなどがみられている。派遣労働者については、焦点となる項目で有意となったものはなかった。

上述のように、独立変数とした各事項は特段部門を限定した回答ではなく、これと最重点配置部門で従事する業務類型とにはやや距離があるというべきである。このことにより、パートや派遣労働者において分類Aの場合と比べて有意性のある事項の析出が少なくなっている面があることには留意する必要がある。

第4節 本章のまとめと若干の考察

この章のまとめは、非常にシンプル、素朴なものである。すなわち、非正規の雇用動向やその処遇や就業環境は、その従事する業務を通じた企業の事業活動への貢献度合と関連していることが窺われる、ということである。今回の調査では、それを示す指標として「定型・補助」、「高度専門」、「管理・企画」といった業務類型を用意し、この業務類型を軸とした分析を行った。一定の経済・経営的想定の下での分析において確定的な違いを析出できたわけでは必ずしもないが、「より高度な業務」に従事している場合は、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて、賃金制度や能力開発、正社員への登用制度、そして賃金水準なども総じてより整備されたものとなっていることが示唆されている。

また、その中で、高度専門業務に従事する場合については、やや異なる取扱いが求められる面が推測される。高度専門業務に関しては、必ずしも「年功的な」賃金制度と親和的ではない面が窺われ、また、その場その場の職場において教育訓練が実施される必要もない面も窺われる。高度専門業務の場合、すべてで正社員への登用制度が必要なわけでもないことも示唆された。

この章の分析の中で示唆されたもう一つの点は、「定型・補助的業務」に従事している場合、同じ仕事をしている正社員がいない職場がかなりあることがある。職場の同じ仕事の正社員との対照をベースとできない場合が、かなりあるということである。

図表 4-38 簡単なモデルによる二項ロジスティック回帰分析結果整理 (分類A ベース)

従属変数	使用したケース数	焦点の項目 (業務類型分類A)	回帰係数	係数の有意水準	モデルの有意水準	Cox&Snell R2乗	係数有意の他の項目 (その係数の値)
対象形態: パート							
賃金制度/正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	868	定型・補助的業務以外の業務がいる	0.330	0.347	0.087	0.017	労働コスト削減要因(-1.039***)、正社員採用難要因(0.916**)
適用のある制度/教育訓練	912	"	0.490	0.000 ***	0.000	0.043	労働コスト削減要因(0.279***)、正社員採用難要因(0.385*)、従業員ニーズ対応要因(0.592***)
教育訓練の内容/担当する業務に必要な知識・技能	443	"	0.537	0.065 *	0.066	0.036	
" / 社内の他の業務に必要な知識・技能	443	"	0.336	0.116	0.011	0.047	人事戦略要因(0.540**)、緊固対応要因(0.553***)
" / より高度な業務に必要な知識・技能	443	"	0.507	0.045 **	0.009	0.048	人事戦略要因(0.747***)、従業員ニーズ対応要因(0.442*)
" / 語学、パソコンなど一般的な知識・技能	443	"	0.006	0.982	0.469	0.019	従業員ニーズ対応要因(-0.625**)
" / 将来のキャリアアップのためのもの	443	"	0.614	0.036 **	0.005	0.052	緊固対応要因(0.871***)、従業員ニーズ対応要因(0.554*)
登用制度/正社員になれるコースはない※)	759	"	-0.217	0.200	0.000	0.002	正社員採用見極め要因(-2.915***)、従業員ニーズ対応要因(-0.648**)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	809	"	0.466	0.001 ***	0.000	0.038	正社員採用見極め要因(0.647**)、雇調調整要因(0.363*)、正社員採用難要因(0.578**)
" / 同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下(※)	399	"	-0.336	0.155	0.059	0.040	緊固対応要因(-0.393*)、労働コスト削減要因(0.669***)
対象形態: 派遣労働者							
賃金制度/正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	534	定型・補助的業務以外の業務がいる	0.368	0.188	0.019	0.036	労働コスト削減要因(-0.712**)
適用のある制度/教育訓練	586	"	0.120	0.504	0.029	0.031	人事戦略要因(0.179**)、正社員採用見極め要因(0.653***)
教育訓練の内容/担当する業務に必要な知識・技能	358	"	-0.936	0.023 **	0.005	0.640	正社員採用見極め要因(1.706***)、正社員採用難要因(-0.736*)
" / 社内の他の業務に必要な知識・技能	358	"	0.015	0.952	0.014	0.056	人事戦略要因(0.522**)、正社員採用見極め要因(0.487*)、労働コスト削減要因(-0.485*)
" / より高度な業務に必要な知識・技能	358	"	-0.007	0.978	0.193	0.034	従業員ニーズ対応要因(0.732**)、その他の要因(0.550*)
" / 語学、パソコンなど一般的な知識・技能	358	"	-0.300	0.249	0.085	0.042	雇調調整要因(-0.740*)、 その他の要因(0.181*)
" / 将来のキャリアアップのためのもの	358	"	0.181	0.561	0.659	0.019	その他の要因(0.181*)
登用制度/正社員になれるコースはない※)	492	"	-0.229	0.329	0.000	0.184	雇調調整要因(-0.631*)、緊固対応要因(-1.554**)、労働コスト削減要因(0.452*)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	535	"	0.714	0.001 ***	0.000	0.069	正社員採用見極め要因(1.190***)、従業員ニーズ対応要因(0.633*)
" / 同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下(※)	381	"	-0.354	0.128	0.006	0.059	労働コスト削減要因(0.769***)
対象形態: 派遣労働者							
適用のある制度/教育訓練	542	定型・補助的業務以外の業務がいる	0.430	0.043 **	0.530	0.015	
登用制度/正社員になれるコースはない※)	407	"	-0.118	0.581	0.000	0.078	正社員採用見極め要因(-2.728***)、雇調調整要因(-0.811***)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	478	"	0.610	0.002 ***	0.000	0.084	正社員採用見極め要因(1.460**)、雇調調整要因(0.714***)、従業員ニーズ対応要因(-0.851**)
" / 同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下(※)	208	"	-0.374	0.230	0.015	0.094	その他の要因(0.374*) 労働コスト削減要因(1.157***)、正社員採用難要因(-0.697*)

(注) 1つの行が、それぞれ独立した回帰分析結果を整理したものととなっている。「(※)」は、一般に係数が負になることが想定される変数設定であることを示す。

図表 4-3-9 簡単なモデルによる二項ロジスティック回帰分析結果整理（分類Bベース）

従属変数	使用したケース数	焦点の項目（業務類型分類B）	回帰係数	係数の有意水準	モデルの有意水準	Cox&Snell R2乗	係数有意の他の項目（その係数の値）
対象形態：パート							
賃金制度/正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	471	高度専門業務までいる	0.188	0.793	0.014	0.046	労働コスト削減要因(-2.117***)
適用のある制度/教育訓練	489	高度専門業務までいる	0.854	0.002 **	0.000	0.062	従業員二一ス対応要因(0.611***)
教育訓練の内容/担当する業務に必要な知識・技能	243	高度専門業務までいる	-0.015	0.976	0.335	0.045	
"/社内の他の業務に必要な知識・技能	243	高度専門業務までいる	0.372	0.285	0.019	0.084	正社員採用見極め要因(0.914*),緊閉対応要因(0.588**)
"/より高度な業務に必要な知識・技能	243	高度専門業務までいる	0.934	0.015 **	0.085	0.066	
"/語学、パソコンなど一般的な知識・技能	243	高度専門業務までいる	-0.513	0.265	0.307	0.047	
"/将来のキャリアアップのためのもの	243	高度専門業務までいる	0.692	0.121	0.198	0.057	従業員二一ス対応要因(0.744*)
賃金制度/正社員になれるコースはない(※)	420	高度専門業務までいる	-0.373	0.270	0.004	0.059	正社員採用見極め要因(-2.119**),従業員二一ス対応要因(-0.640**),正社員採用見極め要因(0.870**),雇用調整要因(0.880**),労働コスト削減要因(0.843**)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	447	高度専門業務までいる	0.619	0.026 **	0.000	0.089	「判断」その他の業務までいる(1.506**)
"/同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下	210	高度専門業務までいる	-1.016	0.014 *	0.211	0.061	緊閉対応要因(-0.541*),労働コスト削減要因(0.612*)
対象形態：派遣労働者							
賃金制度/正社員と同じ賃金表・テーブルを適用されている	326	高度専門業務までいる	0.383	0.405	0.384	0.035	その他の要因(0.735*)
適用のある制度/教育訓練	343	高度専門業務までいる	-0.117	0.715	0.835	0.014	
教育訓練の内容/担当する業務に必要な知識・技能	218	高度専門業務までいる	-1.781	0.008 **	0.002	0.127	人事戦略要因(1.268**),正社員採用見極め要因(2.295**),正社員採用見極め要因(-1.621***)
"/社内の他の業務に必要な知識・技能	218	高度専門業務までいる	-1.476	0.021 **	0.006	0.113	雇用調整要因(-1.360**),労働コスト削減要因(-0.724**)
"/より高度な業務に必要な知識・技能	218	高度専門業務までいる	0.410	0.272	0.265	0.080	従業員二一ス対応要因(0.884**)
"/語学、パソコンなど一般的な知識・技能	218	高度専門業務までいる	-0.323	0.497	0.107	0.075	人事戦略要因(0.837**)
"/将来のキャリアアップのためのもの	218	高度専門業務までいる	-0.572	0.221	0.237	0.082	その他の要因(1.201**)
登用制度/正社員になれるコースはない(※)	305	高度専門業務までいる	-0.835	0.052 *	0.000	0.157	
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	324	高度専門業務までいる	0.645	0.152	0.024	0.066	正社員採用見極め要因(0.704**),雇用調整要因(-1.210**),従業員二一ス対応要因(0.827*)
"/同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下	234	高度専門業務までいる	-0.566	0.133	0.009	0.101	労働コスト削減要因(0.909**),従業員二一ス対応要因(0.682*)
対象形態：派遣労働者							
適用のある制度/教育訓練	323	高度専門業務までいる	-0.078	0.893	0.681	0.026	
賃金制度/正社員になれるコースはない(※)	261	高度専門業務までいる	0.069	0.898	0.010	0.090	正社員採用見極め要因(-2.224**),雇用調整要因(-0.918**),従業員二一ス対応要因(-0.929*)
均等処遇関係/同じ仕事をしている正社員がいる	296	高度専門業務までいる	-0.926	0.127	0.136	0.053	従業員二一ス対応要因(-1.159**)
"/同じ仕事をしている正社員対比賃金水準8割程度以下	129	高度専門業務までいる	0.000	0.860	0.167	0.112	労働コスト削減要因(0.821**)

(注) 1つの行が、それぞれ独立した回帰分析結果を整理したものととなっている。「(※)」は、一般に係数が負になることが想定される変数設定であることを示す。
 ***は1%, **は5%, *は10%水準で有意であることを示す。

第5章 非正社員からみた賃金格差の妥当性¹

第1節 はじめに

2007年、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が改正され（以下、「改正パートタイム労働法」と呼ぶ）、2008年4月より施行された。改正パートタイム労働法のポイントは多岐に渡るが、法改正にあたり各種の研究会において最も多くの議論が重ねられた末に導入されたのが、通常の労働者とパートタイム労働者（短時間労働者）との均等・均衡待遇に関する規定である²。具体的には、事業主は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については、「短時間労働者であることを理由として賃金の決定（中略）その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」こと（第8条）、「職務内容同一短時間労働者」であって、「一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」については、「当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定」するように努めること（第9条2項）、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」以外の短時間労働者の賃金を決定するにあたっては、「通常の労働者との均衡を考慮」しつつ、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案」するように努めることを定めている（第9条）。

これらの規定において、パートタイム労働者を類型化する際に用いられている基準は、①職務の内容（業務の内容および責任）、②人材活用の仕組みや運用など（人事異動の有無および範囲）、③契約期間、の3つである³。すなわち、当該のパートタイム労働者が、これら3つの基準に照らして通常の労働者と同じであるか否かによって、事業主が講じるべき措置が定められている。

しかし、正社員と非正社員との間に一定の賃金格差がある時に、非正社員がこれらの基準に沿う形でその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と判断しているのかどうかは、必ずしも十分に検証されていない。また、これらの基準以外にも、非正社員が賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考えやすい状況があるかもしれない。

そこで本章では、そもそも正社員と同じ仕事をしているのはどのような非正社員なのか、そのなかで正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのはどのような非正社員なのかを示した上で、正社員と非正社員との間に賃金格差がある時に、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを明らかにすることを目的とする⁴。

¹ 本章では、いわゆる「正社員」以外の直接雇用の非正規雇用者を指して「非正社員」と呼ぶ。

² その議論の過程は、1998年に設置された「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」が2001年に取りまとめた「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」、2001年に設置された「パートタイム労働研究会」が2002年に取りまとめた「パート労働の課題と対応の報告性（パートタイム労働研究会最終報告）」などから読み取ることができる。

³ 詳細は、厚生労働省（2008）を参照。

⁴ 「賃金格差の妥当性」という事柄と関連して、「どの程度の賃金格差であれば非正社員が納得するか」という

この問題に関連する主要な先行研究としては、永瀬(2003)、篠崎・石原・塩川・玄田(2003)、島貫(2007)があげられる。まず、永瀬(2003)は、パートタイム労働に係る雇用管理研究会が1999年に実施したアンケート調査を用い、「自分の方が一般正社員と比べて賃金が低い」と回答した非正社員のなかで、どのような者の納得度が高く、どのような者の納得度が低いのかを明らかにすることを試みている。その結果、職務レベルが高い者、仕事の責任や残業の程度が大きい者の納得度が低いこと、家計補助的に働く女性の納得度が高いことなどを示している。

同様に、篠崎・石原・塩川・玄田(2003)は、日本労働研究機構が1999年に実施したアンケート調査を用い、パート労働者が正社員との間に賃金格差を認識している時、その格差に対して納得しない理由を明らかにすることを試みている。その結果、パート労働者が賃金格差に納得できないのは、賃金格差が大きい場合に加え、パートと正社員の間で仕事内容や条件に明確な差がない場合であることを示している。

他方、島貫(2007)は、労働政策研究・研修機構が2004年に実施したアンケート調査を用い、パートタイマーの基幹労働力化がかれらの賃金満足度に与える影響を検証することを試みている。その結果、質的基幹化が進んだパートタイマーの場合には、正社員との均等処遇や正社員転換制度などの「公正性施策」が「賃金満足度」を高めることを示している。

これらの分析結果は非常に有益なものであるが、使用している変数に関して、いくつか改善の余地がある。第1に、永瀬(2003)においては、「自分の方が一般正社員と比べて賃金が低い」と回答した非正社員を一括りにして分析を進めているため、賃金格差の程度が考慮されていない。第2に、篠崎・石原・塩川・玄田(2003)は、永瀬(2003)とは異なり、「賃金格差」を変数として投入しているが、そこで用いられている「賃金格差」の変数は、パート労働者本人が比較対象としている同じ仕事をしている正社員との賃金格差ではなく、「賃金構造基本統計調査」の集計表から推計した疑似的な賃金格差となっている⁵。第3に、島貫(2007)において取り上げられている「賃金満足度」は、同じ仕事をしている正社員との賃金格差に対する納得性、妥当性ではなく、(一般的な意味での)賃金満足度となっている⁶。

このような状況にかんがみ、本章では、非正社員が比較対象としている「同じ仕事をしている正社員」との賃金格差を変数としてモデルに組み込んだ上で、非正社員がその賃金格差を妥当だ(妥当でない)と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを明らか

問題に関心を持つ読者もいるかもしれない。しかし、アンケート調査という手法でこの問いに応えるためには、非正社員に対して、「あなたはどの程度の賃金格差であれば納得できますか」という仮定式の設問を用いなければならないという難点がある。これに対し、本章は、非正社員が現在の賃金格差を妥当だと思っているか、思っていないかを被説明変数とし、その規定要因を分析するという形式をとることにより、仮定式の設問の使用を回避するものである。

⁵ 具体的には、サンプルのパート労働者と同一の性別、年齢、勤続年数の正社員の平均賃金を求め、それを個人調査票に記載されているパート労働者の年収と比較している。

⁶ ここで取り上げた3つの先行研究の他では、奥西(2008)が、自分が「比較対象」としている人との賃金格差に対する納得度の分析をしているが、そこでの「比較対象」は、同じ会社の社員だけに限られず、同業他社の人なども含んでいる。

にすることとする。

本章の構成は、以下の通りである。まず、第2節にて、本章で使用するデータと変数について説明する。次いで、第3節にて、非正社員のうち正社員と同じ仕事をしているのはどのような人なのかを、第4節にて、正社員と同じ仕事をしている非正社員のうち、正社員との間で大きな賃金格差があると認識しているのはどのような人なのかを分析する。その上で、第5節にて、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを分析する。最後に、第6節にて、分析結果を要約するとともに、政策的含意を述べる。

第2節 データと変数

1. データ

本章では、原則として「多様な就業形態に関する実態調査」の従業員票を分析する。ただし、一部、従業員票と事業所票のマッチング・データも使用する。なお、マッチング・データを使用する際には、事業所票が未回収の事業所に雇用される従業員が分析対象外となっている点に注意が必要である。

分析対象となる従業員は、直接雇用の非正規雇用者（非正社員）である。具体的には、勤め先での呼び名が「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」である者を分析対象とする⁷。

2. 変数

第3節では、同じ仕事をしている正社員の有無を被説明変数として⁸、その規定要因を分析する。説明変数として取り上げるのは、個人属性（性別、年齢、学歴、職種）、企業属性（業種、企業規模）、業務の基幹性に関する指標（業務レベル⁹、勤続年数、所定内時給の対数値¹⁰）である。

第4節では、正社員と同じ仕事をしている非正社員について、同じ仕事をしている正社員

⁷ すなわち、「正規の職員・従業員（正社員）」以外で、かつ、「派遣会社の派遣社員」や「業務請負会社の社員」でない者を分析対象とした。

⁸ 「あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人」がおり、かつ、その人が「正規の職員・従業員」である場合、同じ仕事をしている正社員がいる、それ以外の場合、同じ仕事をしている正社員はいないとみなした。

⁹ 業務レベルの指標としては、「あなたの仕事」に「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整」が含まれる度合を用いた。具体的には、それぞれについて「大いに含まれる」を3点、「ある程度含まれる」を2点、「ほとんど含まれない」を1点、「まったく含まれない」を0点として合計点を求めた（ $\alpha=0.805$ ）。

¹⁰ 所定内時給は、①「時給」の者については時給の金額を、②「日給」の者については日給の金額に週所定労働日数を乗じて週所定労働時間で除した金額を、③「週給」の者については週給の金額を週所定労働時間で除した金額を、④「月給」の者については月給の金額を週所定労働時間の4倍で除した金額を用いた。なお、⑤「年俸」の者については、そのなかに賞与相当額が含まれているか否かが判別困難であるため、分析から除外した。

との賃金格差を被説明変数として¹¹、その規定要因を分析する。説明変数として取り上げるのは、第3節と同様、個人属性、企業属性、業務の基幹性に関する指標である。

第5節では、正社員と同じ仕事をしており、かつ、同じ仕事をしている正社員と比べて賃金が1割以上低いと認識している非正社員について、そのような賃金格差を妥当でないと考える度合を被説明変数として¹²、その規定要因を分析する。

まず、第3節、第4節で取り上げた個人属性、企業属性、業務の基幹性に関する指標、同じ仕事をしている正社員との賃金格差に関する認識をコントロール変数として投入する。

説明変数としては、上述の永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）、島貫（2007）において取り上げられた変数に加え、本稿独自の視点に基づく変数を投入する。第1に、島貫（2007）を参考に、正社員登用・転換実績の有無を含む、非正社員の活用実態に関する変数を投入する。第2に、永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）を参考に、非正社員の労働条件に関する変数を投入する。これらの変数を投入することにより、冒頭にて述べたように、「職務の内容」、「人材活用の仕組みや運用など」、「契約期間」が、非正社員が正社員との賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える条件となっているのかどうかを検証することができる¹³。第3に、永瀬（2003）を参考に、非正社員が働いている理由に関する変数を投入する。第4に、本稿独自の視点に基づき、比較対象となる正社員の属性を、説明変数として投入する。その理由は、本稿執筆に先立って探索的な分析をしたところ、**第5-5-1表**にて示すように、比較対象である正社員の属性によって賃金格差の妥当性認識が大きく異なることが読み取れたからである。

その上で、これらの説明変数を、①非正社員の活用実態（「公正・均衡処遇への取り組み内容」、「正社員と正社員以外の従業員の間で賃金水準の違いがある理由」、「過去3年間に正社員以外の従業員を正社員に登用した実績の有無」についての事業所票における回答）、②非正社員の就業実態（「働いている理由」、「労働条件」、「正社員転換制度の有無」）についての従業員票における回答、③比較対象となる正社員の属性（性別、年齢、教育年数¹⁴）についての従業員票における回答、の3つにグルーピングして、それぞれの効果を別々に検証することとする。

¹¹ 指標として、「あなたの賃金（時間単価）は、その人よりも高いですか、低いですか」との問いに対する7段階の回答（「高い」、「ほぼ同じ」、「1割程度低い」、「2割程度低い」、「3割程度低い」、「4割程度低い」、「5割以下」）を用いた。

¹² 指標として、「そのような賃金の違いは、妥当だと思いますか」との問いに対する3段階の回答（「妥当だと思う」、「どちらともいえない」、「妥当だと思わない」）を用いた。

¹³ ここでの「労働条件」のなかには、パートタイムかフルタイムか（週所定労働時間が35時間未満か35時間以上か）、比較対象の正社員と条件が異なるもの（M.A.）、無期雇用（期間の定めのない雇用）か有期雇用か、が含まれる。なお、「比較対象の正社員と条件が異なるもの」のうち、（転居をとまなう転勤の可能性など）「人材活用の仕組みや運用など」に関する変数、無期雇用か有期雇用かに関する変数は、永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）では取り上げられていない。

¹⁴ 比較対象となる正社員の教育年数については、「中学・高校卒」を12年、「短大・高専卒」を14年、「大卒以上」を16年とした。

第3節 正社員と同じ仕事をしているのは誰か

第5-3-1表は、どのような非正社員が正社員と同じ仕事をしているのかをみたものである。回答数（N）が20人以上で、正社員と同じ仕事をしている割合が45%以上、または30%未満の区分に注目すると、以下のことがいえる。

第5-3-1表 同じ仕事をしている正社員の有無（行%）

	いない	いる	無回答	N
合計	57.5%	38.6%	3.9%	4475
男性	58.0%	38.2%	3.8%	1250
女性	57.2%	38.8%	4.0%	3201
29歳以下	52.5%	45.1%	2.4%	587
30～39歳	50.8%	46.4%	2.8%	999
40～49歳	56.6%	40.2%	3.2%	1016
50～59歳	61.8%	34.0%	4.2%	883
60歳以上	64.0%	29.9%	6.1%	903
中学	65.1%	25.6%	9.3%	289
高等学校	58.1%	37.8%	4.2%	2254
短大・高専	52.8%	44.4%	2.8%	1075
大卒以上	59.8%	38.0%	2.3%	800
専門的・技術的な仕事	47.2%	49.9%	2.9%	759
管理の仕事	81.0%	14.3%	4.8%	63
事務の仕事	57.2%	39.8%	3.0%	1541
販売の仕事	61.5%	34.4%	4.1%	218
技能工・生産工程に関わる仕事	51.0%	46.0%	3.0%	494
運輸・通信の仕事	61.2%	31.3%	7.5%	134
保安の仕事	74.1%	23.5%	2.4%	85
農・林・漁業に関わる仕事	83.3%	16.7%	0.0%	12
サービスの仕事	58.5%	36.2%	5.3%	453
その他	70.1%	24.8%	5.1%	525
農林・漁業	62.5%	32.5%	5.0%	40
鉱業、採石業、砂利採取業	66.7%	33.3%	0.0%	9
建設業	57.0%	36.3%	6.7%	135
製造業	54.4%	42.5%	3.2%	918
電気・ガス・熱供給・水道業	64.4%	33.3%	2.2%	45
情報通信業	55.6%	43.1%	1.4%	72
運輸業、郵便業	61.0%	36.2%	2.8%	177
卸売業	59.8%	31.5%	8.7%	92
小売業	68.0%	27.8%	4.1%	241
金融・保険業	59.9%	39.5%	0.6%	157
不動産業、物品賃貸業	44.4%	55.6%	0.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	65.3%	33.9%	0.8%	124
宿泊業、飲食サービス業	59.8%	31.6%	8.5%	117
生活関連サービス業	60.0%	36.4%	3.6%	55
娯楽業	69.7%	27.3%	3.0%	33
教育、学習支援業	66.8%	31.1%	2.0%	392
医療、福祉	45.6%	50.9%	3.5%	915
複合サービス業	49.6%	44.4%	5.9%	135
サービス業	64.6%	30.7%	4.7%	443
その他	67.2%	31.0%	1.8%	271
29人以下	73.6%	20.7%	5.7%	87
30～99人	65.8%	29.8%	4.4%	339
100～299人	59.1%	36.8%	4.1%	1151
300～499人	55.4%	41.8%	2.8%	668
500～999人	51.8%	44.3%	3.9%	722
1000人以上	56.6%	40.9%	2.6%	1204
業務レベル：0～3点	67.2%	29.9%	2.9%	853
業務レベル：4～7点	56.6%	40.8%	2.6%	1168
業務レベル：8～10点	52.2%	45.4%	2.4%	905
業務レベル：11～18点	51.9%	45.8%	2.3%	860
勤続年数：2年未満	55.5%	40.4%	4.1%	1032
勤続年数：2～5年未満	56.4%	40.1%	3.5%	1236
勤続年数：5～10年未満	59.7%	36.8%	3.5%	1002
勤続年数：10年以上	58.8%	37.2%	4.0%	1076
800円未満	65.7%	28.8%	5.5%	656
800～1000円未満	59.2%	36.7%	4.1%	1501
1000～1200円未満	55.7%	42.2%	2.1%	842
1200円以上	51.3%	46.9%	1.9%	1071

注：表側が無回答のケースは、除外した。

第1に、年齢が若いほど正社員と同じ仕事をしている場合が多く、年齢が高いほど正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第2に、中学卒の者は、正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第3に、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者は、正社員と同じ仕事をしている場合が多く、管理の仕事、保安の仕事に従事している者は、正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第4に、医療、福祉の事業を営む事業所では、非正社員が正社員と同じ仕事をしている場合が多く、小売業、娯楽業では、非正社員が正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第5に、小規模企業では、非正社員が正社員と同じ仕事をしている場合が少ない。第6に、業務レベルが低い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が少なく、業務レベルが高い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が多い。第7に、時給が低い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が少なく、時給が高い者ほど正社員と同じ仕事をしている場合が多い。

第5-3-2表は、二項ロジスティック回帰分析により、同じ仕事をしている正社員の有無の規定要因を分析したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、男性ほど正社員と同じ仕事をする確率が高い。第2に、年齢が若い者ほど正社員と同じ仕事をする確率が高い。第3に、学歴は、同じ仕事をしている正社員の有無に強い影響を与えていない。第4に、職種についてみると、(事務の仕事と比べ)専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど正社員と同じ仕事をする確率が高く、管理の仕事、保安の仕事、その他の仕事に従事している者ほど正社員と同じ仕事をする確率が低い。第5に、事業所の業種についてみると、(製造業に比べ)医療、福祉の事業を営む事業所では、非正社員が正社員と同じ仕事をする確率が高く、小売業、教育・学習支援業では、非正社員が正社員と同じ仕事をする確率が低い。第6に、企業規模が大きいほど、非正社員が正社員と同じ仕事をする確率が高い。第7に、業務レベルが高いほど、勤続年数が長いほど正社員と同じ仕事をする確率が高く、時給の高低は同じ仕事をしている正社員の有無に強い影響を与えていない。

ところで、同じ仕事をしている正社員とはどのような人なのか。第5-3-3表は、非正社員が正社員と同じ仕事をしているという時に、具体的にどのような属性の正社員と同じ仕事をしているのかをみたものである¹⁵。まず、合計欄をみると、非正社員と同じ仕事をしている正社員には、女性、40歳以上、中学・高校卒の者が多いことがわかる。次に、非正社員の属性別にみると、非正社員の属性と正社員の属性とが、おおむね類似している傾向が読み取れる。具体的には、男性の非正社員では男性の正社員と同じ仕事をしている割合が80.5%であるのに対し、女性の非正社員では女性の正社員と同じ仕事をしている割合が61.8%である。年齢についてみると、非正社員の年齢が上がるにともない29歳以下の正社員と同じ仕事をしている割合が低下するのに対し(29歳以下:23.8%、30~39歳:18.1%、40~49歳:12.0%、

¹⁵ 調査票において、正社員と同じ仕事をしている者に対して、「そのなか(=正社員)の代表的な人の性別、年齢、学歴について、分かる範囲で」たずねたものである。

50～59歳：9.7%、60歳以上：8.1%）、40歳以上の正社員と同じ仕事をしている割合が上昇する（29歳以下：22.6%、30～39歳：20.4%、40～49歳：40.2%、50～59歳：44.0%、60歳以上：60.7%）。同様に、学歴についてみても、非正社員の学歴が高まるにともない中学・高校卒の正社員と同じ仕事をしている割合が低下するのに対し（中学：41.9%、高等学校：38.2%、短大・高専：16.4%、大卒以上：10.2%）、大卒以上の正社員と同じ仕事をしている割合が上昇する（中学：9.5%、高等学校：17.6%、短大・高専：20.5%、大卒以上：41.8%）。

第5-3-2表 同じ仕事をしている正社員の有無の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	0.239	0.091 **	0.281	0.097 **	0.275	0.112 *
(29歳以下)						
30代	0.012	0.110	-0.063	0.117	-0.103	0.126
40代	-0.175	0.112	-0.229	0.120 †	-0.259	0.130 *
50代	-0.409	0.117 ***	-0.482	0.125 ***	-0.570	0.143 ***
60歳以上	-0.523	0.125 ***	-0.600	0.132 ***	-0.754	0.172 ***
(中学校)						
高等学校	0.263	0.157 †	0.225	0.164	0.212	0.195
短大・高専	0.333	0.170 †	0.302	0.179 †	0.299	0.210
大卒以上	0.015	0.174	0.110	0.184	0.129	0.216
専門的・技術的な仕事	0.409	0.094 ***	0.283	0.108 **	0.273	0.125 *
管理の仕事	-1.296	0.393 **	-1.403	0.398 ***	-1.301	0.450 **
(事務の仕事)						
販売の仕事	-0.290	0.159 †	0.023	0.196	0.016	0.226
技能工・生産工程に関わる仕事	0.269	0.116 *	0.284	0.140 *	0.394	0.157 *
運輸・通信の仕事	-0.299	0.212	-0.303	0.242	-0.475	0.286 †
保安の仕事	-0.787	0.279 **	-1.033	0.319 **	-0.854	0.342 *
農・林・漁業に関わる仕事	-1.268	0.783	-1.093	0.809	-20.659	16287.421
サービスの仕事	-0.109	0.116	-0.221	0.141	-0.117	0.157
その他	-0.575	0.120 ***	-0.540	0.131 ***	-0.368	0.151 *
農林・漁業			-0.588	0.418	-0.439	0.484
鉱業、採石業、砂利採取業			0.729	0.884	0.805	0.872
建設業			-0.128	0.213	-0.004	0.240
(製造業)						
電気・ガス・熱供給・水道業			-0.502	0.368	-0.275	0.417
情報通信業			-0.206	0.275	-0.187	0.288
運輸業、郵便業			0.119	0.213	0.189	0.235
卸売業			-0.018	0.268	0.070	0.285
小売業			-0.535	0.208 *	-0.474	0.235 *
金融・保険業			-0.050	0.198	0.036	0.226
不動産業、物品賃貸業			0.560	0.529	0.566	0.571
学術研究、専門・技術サービス業			-0.413	0.225 †	-0.344	0.256
宿泊業、飲食サービス業			-0.155	0.252	0.030	0.281
生活関連サービス業			-0.152	0.353	-0.184	0.390
娯楽業			-0.378	0.429	-0.298	0.444
教育、学習支援業			-0.599	0.159 ***	-0.555	0.176 **
医療、福祉			0.424	0.131 **	0.491	0.150 **
複合サービス業			0.243	0.214	0.246	0.243
サービス業			-0.154	0.156	-0.067	0.177
その他			-0.192	0.177	-0.280	0.211
29人以下			-0.785	0.288 **	-0.595	0.326 †
30～99人			-0.419	0.146 **	-0.266	0.162
100～299人			-0.182	0.096 †	-0.145	0.107
300～499人			-0.014	0.108	0.055	0.121
500～999人			0.126	0.105	0.162	0.117
(1000人以上)						
業務レベル					0.035	0.010 **
勤続年数					0.013	0.005 **
Ln(所定内時給)					0.095	0.103
定数	-0.433	0.186	-0.237	0.218	-1.280	0.737
N		4022		3768		3011
-2LL		5250.838		4818.272		3866.921
カイ2乗		178.056 ***		275.983 ***		236.967 ***
Nagelkerke R2乗		0.058		0.095		0.102

注1： B係数がプラスの場合、同じ仕事をしている正社員がいる確率が高いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

第5-3-3表 同じ仕事をしている正社員とはどのような人か（行%）

	男性	女性	無回答	29歳以下	30代	40歳以上	無回答	中学・高校卒	短大・高専卒	大卒以上	無回答	N
合計	38.7%	47.2%	14.2%	14.5%	31.7%	38.7%	15.1%	27.1%	16.9%	22.2%	33.7%	1728
男性	80.5%	8.8%	10.7%	14.9%	28.9%	43.7%	12.6%	36.2%	7.5%	26.4%	29.9%	478
女性	22.5%	61.8%	15.6%	14.3%	32.8%	36.7%	16.2%	23.8%	20.4%	20.7%	35.2%	1242
29歳以下	45.7%	40.4%	14.0%	23.8%	33.2%	22.6%	20.4%	18.9%	14.0%	24.5%	42.6%	265
30～39歳	34.1%	52.2%	13.8%	18.1%	37.1%	30.4%	14.4%	18.3%	18.5%	26.5%	36.6%	464
40～49歳	28.2%	57.6%	14.2%	12.0%	35.0%	40.2%	12.7%	29.7%	18.9%	19.6%	31.9%	408
50～59歳	31.3%	51.7%	17.0%	9.7%	29.7%	44.0%	16.7%	36.0%	18.7%	16.0%	29.3%	300
60歳以上	63.7%	24.1%	12.2%	8.1%	18.1%	60.7%	13.0%	37.8%	11.9%	24.4%	25.9%	270
中学	64.9%	21.6%	13.5%	10.8%	29.7%	43.2%	16.2%	41.9%	14.9%	9.5%	33.8%	74
高等学校	42.3%	43.5%	14.2%	13.3%	30.2%	41.5%	15.0%	38.2%	11.2%	17.6%	33.0%	851
短大・高専	24.1%	64.4%	11.5%	16.4%	34.2%	35.6%	13.8%	16.4%	30.4%	20.5%	32.7%	477
大卒以上	44.7%	36.8%	18.4%	15.5%	33.6%	33.9%	17.1%	10.2%	12.2%	41.8%	35.9%	304

注1： 表側は非正社員の属性、表頭は正社員の属性である。

注2： 表側が無回答のケースは除外した。

本節の主要な結果は、以下の通りである。第1に、男性ほど、若年者ほど、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど、医療、福祉の事業を営む事業所で働く者ほど、業務の基幹性が高い者ほど、正社員と同じ仕事をする確率が高い。第2に、非正社員と同じ仕事をしている正社員の属性は、非正社員の属性と類似している傾向がある。

第4節 大きな賃金格差に直面しているのは誰か

第5-4-1表は、どのような非正社員が、同じ仕事をしている正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのかをみたものである。正社員の賃金を100とした非正社員の賃金の平均値をみると¹⁶、以下のことがいえる。第1に、年齢が高くなるにつれて賃金格差が大きくなる。第2に、専門的・技術的な仕事、サービスの仕事に従事している者は賃金格差が小さく、事務の仕事に従事している者は賃金格差が大きい。第3に、卸売業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、サービス業では賃金格差が小さく、製造業、情報通信業、複合サービス業では賃金格差が大きい。第4に、総じて、企業規模が大きいほど賃金格差が大きい。第5に、勤続年数が長いほど賃金格差が大きい。第6に、これに対し、性別、学歴、業務レベル、時給と賃金格差の間には、大きな関連はみられない。

¹⁶ 平均値は、「高い」を110、「ほぼ同じ」を100、「1割程度低い」を90、「2割程度低い」を80、「3割程度低い」を70、「4割程度低い」を60、「5割程度低い」を50として推計したものである（「わからない」と無回答は除外）。

第5-4-1表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差（行％）

	高い	ほぼ同じ	1割程度低い	2割程度低い	3割程度低い	4割程度低い	5割以下	わからない	無回答	平均値	N
合計	10.2%	5.3%	2.4%	5.6%	8.3%	9.2%	14.6%	42.9%	1.4%	75.2	1728
男性	7.1%	11.7%	3.1%	6.3%	13.2%	10.0%	13.4%	34.7%	0.4%	76.0	478
女性	11.4%	2.9%	2.2%	5.4%	6.4%	8.9%	15.1%	46.0%	1.8%	74.8	1242
29歳以下	10.2%	7.2%	1.9%	9.4%	7.2%	5.7%	9.1%	48.7%	0.8%	80.2	265
30～39歳	13.1%	5.8%	3.0%	5.2%	8.0%	8.2%	9.7%	46.1%	0.9%	80.1	464
40～49歳	11.0%	2.7%	2.0%	4.2%	8.3%	10.3%	14.5%	45.6%	1.5%	74.0	408
50～59歳	7.0%	4.3%	2.3%	5.7%	7.3%	7.3%	20.0%	43.3%	2.7%	70.7	300
60歳以上	7.4%	8.1%	3.0%	5.2%	10.7%	14.1%	21.9%	28.5%	1.1%	71.0	270
中学	5.4%	6.8%	2.7%	9.5%	5.4%	16.2%	13.5%	37.8%	2.7%	72.3	74
高等学校	10.0%	5.8%	3.1%	5.3%	9.0%	7.8%	14.9%	42.7%	1.5%	75.6	851
短大・高専	10.9%	3.1%	1.9%	5.7%	6.7%	9.2%	14.7%	46.5%	1.3%	74.6	477
大卒以上	11.2%	6.9%	1.6%	5.9%	9.5%	12.2%	13.2%	38.8%	0.7%	76.0	304
専門的・技術的な仕事	12.1%	6.9%	2.1%	4.5%	7.4%	7.7%	10.8%	47.5%	1.1%	79.4	379
管理の仕事	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	76.3	9
事務の仕事	11.7%	2.4%	2.0%	4.9%	7.7%	11.6%	20.7%	37.7%	1.3%	71.6	613
販売の仕事	10.7%	4.0%	2.7%	6.7%	12.0%	6.7%	13.3%	44.0%	0.0%	76.0	75
技能工・生産工程に関わる仕事	7.5%	5.3%	4.4%	7.0%	10.1%	9.3%	9.7%	45.4%	1.3%	76.2	227
運輸・通信の仕事	4.8%	21.4%	2.4%	7.1%	14.3%	21.4%	9.5%	19.0%	0.0%	76.8	42
保安の仕事	5.0%	10.0%	0.0%	15.0%	15.0%	15.0%	5.0%	35.0%	0.0%	76.2	20
農・林・漁業に関わる仕事	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	70.0	2
サービスの仕事	9.8%	7.3%	2.4%	9.1%	6.1%	3.7%	8.5%	50.6%	2.4%	81.6	164
その他	6.2%	1.5%	2.3%	3.8%	8.5%	7.7%	16.9%	52.3%	0.8%	69.2	130
農林・漁業	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	7.7%	15.4%	46.2%	0.0%	68.6	13
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	55.0	3
建設業	14.3%	8.2%	0.0%	10.2%	16.3%	6.1%	16.3%	28.6%	0.0%	77.5	49
製造業	8.2%	2.6%	3.3%	4.4%	9.5%	12.8%	12.8%	44.4%	2.1%	72.5	390
電気・ガス・熱供給・水道業	26.7%	0.0%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	33.3%	0.0%	87.0	15
情報通信業	3.2%	0.0%	0.0%	6.5%	3.2%	9.7%	12.9%	64.5%	0.0%	65.4	31
運輸業、郵便業	6.3%	17.2%	4.7%	10.9%	12.5%	12.5%	12.5%	23.4%	0.0%	77.8	64
卸売業	13.8%	3.4%	3.4%	3.4%	10.3%	6.9%	10.3%	48.3%	0.0%	79.3	29
小売業	13.4%	3.0%	3.0%	4.5%	14.9%	9.0%	16.4%	35.8%	0.0%	74.9	67
金融・保険業	9.7%	6.5%	3.2%	6.5%	9.7%	11.3%	21.0%	29.0%	3.2%	72.6	62
不動産業、物品賃貸業	20.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	95.0	10
学術研究、専門・技術サービス業	14.3%	2.4%	4.8%	4.8%	11.9%	7.1%	21.4%	33.3%	0.0%	74.3	42
宿泊業、飲食サービス業	5.4%	5.4%	2.7%	10.8%	10.8%	2.7%	2.7%	56.8%	2.7%	81.3	37
生活関連サービス業	25.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	20.0%	40.0%	0.0%	81.7	20
娯楽業	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	55.6%	0.0%	75.0	9
教育、学習支援業	11.5%	10.7%	0.0%	1.6%	4.9%	11.5%	23.8%	35.2%	0.8%	73.2	122
医療、福祉	10.9%	5.6%	2.4%	4.1%	5.6%	7.1%	12.0%	51.3%	1.1%	78.0	466
複合サービス業	6.7%	1.7%	1.7%	10.0%	6.7%	11.7%	28.3%	31.7%	1.7%	66.6	60
サービス業	10.3%	7.4%	2.9%	10.3%	7.4%	7.4%	13.2%	39.0%	2.2%	77.8	136
その他	10.7%	3.6%	1.2%	7.1%	9.5%	9.5%	15.5%	42.9%	0.0%	74.0	84
29人以下	16.7%	5.6%	0.0%	5.6%	0.0%	11.1%	16.7%	38.9%	5.6%	78.0	18
30～99人	15.8%	5.9%	1.0%	8.9%	7.9%	4.0%	11.9%	43.6%	1.0%	81.6	101
100～299人	11.3%	6.8%	3.3%	5.2%	7.3%	8.5%	12.3%	43.4%	1.9%	78.1	424
300～499人	11.5%	5.0%	2.9%	5.4%	7.9%	9.7%	12.5%	45.2%	0.0%	76.8	279
500～999人	8.4%	4.4%	2.8%	7.8%	8.1%	10.0%	18.8%	37.2%	2.5%	72.1	320
1000人以上	8.7%	5.3%	2.0%	4.5%	10.8%	10.8%	16.1%	41.5%	0.4%	72.8	492
業務レベル：0～3点	10.6%	8.2%	1.6%	5.9%	7.5%	5.5%	12.9%	47.5%	0.4%	78.6	255
業務レベル：4～7点	9.2%	2.3%	1.9%	3.8%	8.6%	8.6%	16.8%	48.0%	0.8%	71.8	477
業務レベル：8～10点	9.7%	6.1%	2.9%	6.8%	8.0%	8.0%	14.6%	42.6%	1.2%	75.8	411
業務レベル：11～18点	10.7%	6.1%	3.0%	7.4%	9.6%	11.4%	12.7%	38.3%	0.8%	76.2	394
勤続年数：2年未満	12.0%	6.2%	2.6%	5.8%	7.4%	6.5%	11.0%	48.2%	0.2%	79.5	417
勤続年数：2～5年未満	10.5%	4.0%	2.0%	6.0%	7.7%	8.3%	13.5%	46.4%	1.6%	75.5	496
勤続年数：5～10年未満	10.3%	3.8%	1.6%	5.1%	9.2%	8.9%	14.6%	44.2%	2.2%	74.3	369
勤続年数：10年以上	7.5%	7.8%	3.5%	5.8%	9.5%	14.0%	19.8%	31.3%	1.0%	71.9	400
800円未満	11.6%	2.1%	0.5%	6.3%	5.3%	7.4%	16.4%	49.2%	1.1%	74.0	189
800～1000円未満	8.2%	3.3%	2.0%	6.5%	9.4%	9.1%	17.6%	42.3%	1.6%	71.6	551
1000～1200円未満	9.6%	4.8%	2.5%	5.1%	8.7%	8.2%	17.7%	42.3%	1.1%	73.4	355
1200円以上	12.0%	8.4%	3.0%	5.2%	7.8%	10.6%	10.2%	42.0%	1.0%	79.3	502

注：表側が無回答のケースは除外した。

第5-4-2表は、順序ロジスティック回帰分析により、同じ仕事をしている正社員との賃金格差の規定要因を分析したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、年齢が高いほど大きな賃金格差に直面する傾向がある。第2に、専門的・技術的な仕事、技能工・

第5-4-2表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差の規定要因

(順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.074	0.159	-0.119	0.170	-0.170	0.197
(29歳以下)						
30代	0.000	0.198	-0.072	0.208	0.042	0.226
40代	0.490	0.207 *	0.453	0.217 *	0.642	0.238 **
50代	0.820	0.220 ***	0.785	0.230 **	0.918	0.273 **
60歳以上	0.858	0.224 ***	0.919	0.234 ***	1.077	0.303 ***
(中学校)						
高等学校	-0.197	0.292	-0.210	0.302	-0.409	0.367
短大・高専	0.089	0.316	0.088	0.328	-0.072	0.388
大卒以上	0.005	0.325	-0.050	0.341	-0.218	0.404
専門的・技術的な仕事	-0.612	0.164 ***	-0.484	0.195 *	-0.445	0.218 *
管理の仕事	-0.958	0.687	-0.800	0.699	-0.835	0.767
(事務の仕事)						
販売の仕事	-0.436	0.302	-0.278	0.343	0.102	0.394
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.495	0.203 *	-0.492	0.244 *	-0.478	0.276 †
運輸・通信の仕事	-0.526	0.343	-0.010	0.429	0.281	0.505
保安の仕事	-0.757	0.538	-0.654	0.630	-0.760	0.683
農・林・漁業に関わる仕事	-0.570	1.774	-1.171	1.797	-	-
サービスの仕事	-0.817	0.227 ***	-0.548	0.276 *	-0.636	0.307 *
その他	0.003	0.254	0.152	0.272	0.097	0.323
農林・漁業			-0.057	0.823	-0.089	1.052
鉱業、採石業、砂利採取業			0.861	1.423	0.844	1.454
建設業			-0.242	0.347	-0.059	0.376
(製造業)						
電気・ガス・熱供給・水道業			-1.184	0.679 †	-0.561	0.737
情報通信業			0.780	0.644	1.019	0.702
運輸業、郵便業			-0.560	0.388	-0.435	0.422
卸売業			-0.589	0.514	-1.061	0.545 †
小売業			-0.235	0.362	-0.236	0.406
金融・保険業			-0.203	0.334	-0.430	0.374
不動産業、物品賃貸業			-1.236	0.782	-1.031	0.868
学術研究、専門・技術サービス業			0.076	0.395	0.380	0.471
宿泊業、飲食サービス業			-0.547	0.531	-0.448	0.590
生活関連サービス業			-0.642	0.624	-0.656	0.636
娯楽業			0.245	0.937	0.267	0.952
教育、学習支援業			0.343	0.308	0.355	0.337
医療、福祉			-0.104	0.247	-0.131	0.282
複合サービス業			0.419	0.365	0.382	0.405
サービス業			-0.238	0.287	-0.233	0.328
その他			-0.218	0.335	-0.160	0.414
29人以下			-0.415	0.597	-0.589	0.606
30～99人			-0.528	0.284 †	-0.371	0.316
100～299人			-0.450	0.176 *	-0.590	0.198 **
300～499人			-0.385	0.191 *	-0.411	0.214 †
500～999人			0.014	0.180	0.066	0.198
(1000人以上)						
業務レベル					0.025	0.018
勤続年数					0.000	0.008
Ln(所定内時給)					-0.609	0.198 **
τ=1	-1.579	0.353	-1.900	0.408	-6.133	1.441
τ=2	-1.051	0.350	-1.353	0.405	-5.604	1.438
τ=3	-0.829	0.350	-1.117	0.404	-5.369	1.437
τ=4	-0.352	0.349	-0.631	0.403	-4.827	1.434
τ=5	0.309	0.349	0.065	0.402	-4.083	1.431
τ=6	1.116	0.351	0.899	0.404	-3.289	1.429
N		905		873		717
-2LL		1525.205		2722.884		2533.190
カイ2乗		65.114 ***		95.289 ***		95.923 ***
Nagelkerke R2乗		0.071		0.106		0.129

注1: B係数がプラスの場合、賃金格差が大きいことを示す。

注2: ()は、レファレンス・グループ。

注3: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1.

生産工程に関わる仕事、サービスに関わる仕事に従事している者ほど大きな賃金格差には直面しない傾向があり、(レファレンス・グループである)事務の仕事に従事している者ほど大きな賃金格差に直面する傾向がある。第3に、総じて、大企業の非正社員ほど大きな賃金格差に直面する傾向にある。第4に、時給が低い者ほど大きな賃金格差に直面する傾向にある。第5に、これに対し、性別、学歴、業種、業務レベル、勤続年数は賃金格差の大小に強い影響を与えていない。

本節および前節の結果から、年齢の高い非正社員ほど、正社員と同じ仕事をする確率は低いが、同じ仕事をしている場合には、その正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向があるといえる。そして、その理由としては、年齢の高い非正社員ほど年齢の高い正社員と同じ仕事をする場合が多いことなどが考えられる。他方、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率が高いとともに、同じ仕事をしている場合の賃金格差も小さいという特徴がある。

第5節 賃金格差の妥当性

第5-5-1表は、同じ仕事をしている正社員に比べ賃金が1割以上低いと認識している非正社員のうち、どのような人が、その賃金格差を妥当でないと考えているのかをみたものである。まず、コントロール変数について、回答数(N)が20件以上で、「妥当だと思わない」の割合が全体の平均(43.1%)から5%以上離れている区分に注目すると、以下のことがいえる。第1に、男性の方が妥当だと考えている。第2に、29歳以下および60歳以上の者は妥当だと考えており、40代~50代の者は妥当でないと考えている。第3に、中学卒の者は妥当だと考えており、短大・高専卒の者は妥当でないと考えている。第4に、専門的・技術的な仕事、運輸・通信の仕事、サービスの仕事、その他の仕事に従事している者は妥当だと考えており、事務の仕事、販売の仕事に従事している者は妥当でないと考えている。第5に、建設業、運輸業、郵便業、医療、福祉、複合サービス業、サービス業、その他の業種の非正社員は妥当だと考えており、小売業、金融・保険業、教育、学習支援業の非正社員は妥当でないと考えている。第6に、差は小さいが、総じて大企業の非正社員ほど妥当でないと考えている。第7に、業務レベルが高いほど、妥当でないと考えている。第8に、勤続年数による違い、時給による違いは、必ずしも一方向的にはあらわれていない。第9に、総じて、賃金格差が大きいと認識している者ほど、妥当でないと考えている。

次に、説明変数については、以下のことがいえる。第1に、「正規・非正規の職務を見直し整理した」、「賃金水準の調整を行った」という事業所の非正社員ほど、妥当でないと考えている。第2に、「非正規は他の職務に変わらない」、「(正規と非正規とでは)勤続年数が違う」、「正社員には一部質の異なる仕事がある」という事業所の非正社員ほど、妥当でないと考えている。第3に、事業所における正社員登用実績の有無による違いは小さい。第4に、本人が働いている理由による違いも大きくない。第5に、パートタイムの者は妥当だと考えてお

第5-5-1表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当だと思うか（行%）

	妥当だと 思う	どちらとも いえない	妥当だと 思わない	無回答	N
合計	21.9%	34.3%	43.1%	0.7%	694
男性	25.5%	39.5%	33.2%	1.8%	220
女性	20.1%	32.0%	47.7%	0.2%	472
29歳以下	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%	88
30～39歳	19.0%	33.5%	47.5%	0.0%	158
40～49歳	16.3%	30.6%	53.1%	0.0%	160
50～59歳	19.5%	30.5%	50.0%	0.0%	128
60歳以上	31.8%	41.2%	23.6%	3.4%	148
中学	34.3%	28.6%	31.4%	5.7%	35
高等学校	23.5%	35.5%	40.2%	0.9%	341
短大・高専	17.6%	32.4%	50.0%	0.0%	182
大卒以上	19.4%	37.2%	43.4%	0.0%	129
専門的・技術的な仕事	29.3%	32.5%	37.4%	0.8%	123
管理の仕事	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	6
事務の仕事	15.3%	36.6%	48.1%	0.0%	287
販売の仕事	12.9%	35.5%	51.6%	0.0%	31
技能工・生産工程に関わる仕事	22.8%	29.3%	45.7%	2.2%	92
運輸・通信の仕事	21.7%	43.5%	34.8%	0.0%	23
保安の仕事	20.0%	20.0%	50.0%	10.0%	10
農・林・漁業に関わる仕事	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
サービスの仕事	40.8%	28.6%	30.6%	0.0%	49
その他	27.5%	37.3%	33.3%	2.0%	51
農林・漁業	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	6
鉱業、採石業、砂利採取業	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
建設業	20.8%	45.8%	33.3%	0.0%	24
製造業	18.6%	33.5%	46.7%	1.2%	167
電気・ガス・熱供給・水道業	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	6
情報通信業	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%	10
運輸業、郵便業	23.5%	41.2%	35.3%	0.0%	34
卸売業	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	10
小売業	18.8%	28.1%	53.1%	0.0%	32
金融・保険業	18.8%	31.3%	50.0%	0.0%	32
不動産業、物品賃貸業	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2
学術研究、専門・技術サービス業	33.3%	23.8%	42.9%	0.0%	21
宿泊業、飲食サービス業	45.5%	18.2%	36.4%	0.0%	11
生活関連サービス業	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	6
娯楽業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3
教育、学習支援業	5.9%	27.5%	64.7%	2.0%	51
医療、福祉	31.7%	31.0%	36.6%	0.7%	145
複合サービス業	20.0%	45.7%	34.3%	0.0%	35
サービス業	21.4%	42.9%	35.7%	0.0%	56
その他	13.9%	41.7%	44.4%	0.0%	36
29人以下	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	6
30～99人	26.5%	35.3%	38.2%	0.0%	34
100～299人	23.2%	39.4%	36.8%	0.6%	155
300～499人	24.3%	31.8%	43.9%	0.0%	107
500～999人	21.1%	32.2%	46.7%	0.0%	152
1000人以上	18.9%	34.6%	45.2%	1.4%	217
業務レベル：0～3点	29.4%	35.3%	35.3%	0.0%	85
業務レベル：4～7点	20.1%	36.0%	42.3%	1.6%	189
業務レベル：8～10点	24.1%	33.7%	42.2%	0.0%	166
業務レベル：11～18点	19.0%	29.9%	50.6%	0.6%	174
勤続年数：2年未満	26.6%	38.1%	34.5%	0.7%	139
勤続年数：2～5年未満	21.0%	30.6%	48.4%	0.0%	186
勤続年数：5～10年未満	15.8%	33.6%	50.0%	0.7%	146
勤続年数：10年以上	24.3%	35.2%	39.0%	1.4%	210
800円未満	19.1%	39.7%	38.2%	2.9%	68
800～1000円未満	24.4%	28.9%	46.7%	0.0%	246
1000～1200円未満	19.3%	38.0%	41.3%	1.3%	150
1200円以上	22.8%	37.0%	39.7%	0.5%	184
1割程度低い	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	42
2割程度低い	26.8%	37.1%	35.1%	1.0%	97
3割程度低い	20.3%	36.4%	42.7%	0.7%	143
4割程度低い	17.0%	31.4%	51.6%	0.0%	159
5割以下	22.1%	34.0%	42.7%	1.2%	253

第5-5-1表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当だと思うか（行％）（続き）

	妥当だと 思う	どちらとも いえない	妥当だと 思わない	無回答	N
【事】 対応を必要とする格差はない	24.2%	30.9%	43.8%	1.0%	194
【事】 従業員等に格差の要因を説明している	23.0%	35.4%	41.6%	0.0%	113
【事】 正規・非正規の職務を見直し整理した	13.7%	35.3%	49.0%	2.0%	51
【事】 賃金水準の調整を行った	15.2%	34.8%	50.0%	0.0%	46
【事】 その他の対応をした	12.9%	45.2%	38.7%	3.2%	31
【事】 わからない	22.9%	35.9%	40.5%	0.7%	153
【事】 賃金水準に違いがある要因（M.A.）—合計	19.4%	35.0%	45.3%	0.3%	360
【事】 責任の重さが違うから	17.8%	37.9%	44.3%	0.0%	253
【事】 残業を免除されているから	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%	27
【事】 非正規は他の職務に変わらないから	8.9%	35.6%	55.6%	0.0%	45
【事】 他の事業所への異動がないから	13.9%	44.3%	41.8%	0.0%	79
【事】 転居を伴う転勤がないから	17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	51
【事】 勤続年数が違うから	11.7%	31.2%	55.8%	1.3%	77
【事】 中長期でみた役割期待が違うから	17.6%	38.0%	44.4%	0.0%	142
【事】 正社員には一部質の異なる仕事があるから	18.8%	32.1%	48.2%	0.9%	112
【事】 その他	21.1%	31.0%	47.9%	0.0%	71
【事】 なんともいえない	22.2%	33.3%	44.4%	0.0%	27
【事】 正社員登用実績なし	21.3%	33.7%	44.2%	0.8%	362
【事】 正社員登用実績あり	22.6%	34.9%	41.9%	0.6%	332
働いている理由（M.A.）—合計	21.9%	34.4%	43.0%	0.7%	691
生活を維持する上での主たる所得の確保	19.3%	33.5%	46.7%	0.4%	486
家計の足しにするため	27.0%	33.6%	38.6%	0.8%	259
パートタイム	32.9%	36.7%	29.5%	1.0%	210
フルタイム	17.5%	33.4%	48.5%	0.7%	458
条件が異なるもの（M.A.）—合計	21.9%	34.3%	43.1%	0.7%	694
仕事にともなう責任の重さ（異なる）	32.6%	37.8%	29.1%	0.5%	368
残業の頻度（異なる）	30.0%	36.8%	32.8%	0.4%	253
他の仕事に変わる可能性（異なる）	28.0%	34.2%	37.3%	0.5%	193
他の事業所への異動の可能性（異なる）	25.1%	34.5%	40.4%	0.0%	203
転居をとともなう転勤の可能性（異なる）	28.3%	37.4%	34.3%	0.0%	99
勤続年数（異なる）	24.8%	36.2%	38.8%	0.3%	343
昇進の可能性（異なる）	23.1%	30.1%	46.8%	0.0%	385
無期雇用	38.5%	29.5%	32.1%	0.0%	78
有期雇用	20.2%	34.4%	44.6%	0.8%	605
正社員転換制度なし	17.5%	37.5%	44.6%	0.4%	240
正社員転換制度あり	23.6%	31.9%	43.7%	0.8%	398
比較対象の正社員：男性	28.7%	35.5%	34.5%	1.4%	293
比較対象の正社員：女性	15.8%	34.2%	50.0%	0.0%	316
比較対象の正社員：29歳以下	17.9%	38.5%	43.6%	0.0%	78
比較対象の正社員：30代	21.3%	30.7%	47.1%	0.9%	225
比較対象の正社員：40代以上	23.5%	37.1%	38.7%	0.6%	310
比較対象の正社員：中学・高校卒	21.4%	31.2%	47.0%	0.5%	215
比較対象の正社員：短大・高専卒	25.4%	32.2%	42.4%	0.0%	118
比較対象の正社員：大卒以上	23.1%	37.9%	39.0%	0.0%	182

注1： 【事】は、事業所票とのマッチング・データであることをあらわす。以下の表においても同じ。

注2： 表側が無回答のケースは除外した。

り、フルタイムの者は妥当でないと考えている。第6に、正社員とは「仕事に伴う責任の重さ」が異なる、「残業の頻度」が異なる、「他の仕事に変わる可能性」が異なる、「転居をとともなう転勤の可能性」が異なる者ほど、妥当だと考えている。第7に、無期雇用（期間の定めのない雇用）の者は、妥当だと考えている。第8に、正社員転換制度の有無による違いは小さい。第9に、比較対象の正社員が女性である場合は、賃金格差が妥当でないと考える非正社員が多い。

第5-5-2表～第5-5-5表は、同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのはどのような非正社員なのかを、順序ロジスティック回帰分析により明らかにしたものである。

第5-5-2表は、コントロール変数として扱う個人属性、企業属性、業務の基幹性に関する指標、同じ仕事をしている正社員との賃金格差についての認識のみを投入したものである。その結果をみると、以下のことがいえる。第1に、性別の影響はほとんどない。第2に、年齢の影響をみると、40代において妥当でないと考える傾向が強くなる一方、60代において妥当だと考える傾向が強くなる。前節の結果から、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど妥当でないと考える傾向が強くなるわけではない。第3に、学歴の影響はほとんどない。第4に、専門的・技術的な仕事、サービスの仕事に従事している者は、妥当だと考える傾向がある。第5に、電気・ガス・熱供給・水道業、生活関連サービス業、医療、福祉、複合サービス業の非正社員は、妥当だと考える傾向がある。第6に、企業規模の影響はほとんどない。第7に、業務レベルが高い者ほど妥当でないと考える傾向がある。第8に、勤続年数、時給の影響はほとんどない。第8に、総じて、賃金格差が大きいと認識している者ほど妥当でないと考える傾向がある。

第5-5-3表は、第5-5-2表において投入したコントロール変数に加え、説明変数として非正社員の活用実態（事業所票）を投入したものである。まず、公正・均衡処遇への取り組み内容のみを投入したモデル①、正社員と正社員以外の従業員の間に賃金水準の違いがある理由のみを投入したモデル②、過去3年間に正社員以外の従業員を正社員に登用した実績の有無のみを投入したモデル③のいずれにおいても、統計的に有意な変数がないことがわかる。他方、モデル④において、これら3つの変数群をすべて投入すると、「対応を必要とする格差はない」と回答している事業所ほど賃金格差が妥当でないと考えている非正社員が多く、（正社員と正社員以外とは）「中長期でみた役割期待が違う」と回答している事業所、正社員登用実績がある事業所ほど賃金格差が妥当だと考えている非正社員が多いという結果が得られる。ただし、後2者の効果は有意水準10%でかろうじて認められるものであり、また、「対応を必要とする格差はない」と回答している事業所の効果は、論理的に解釈することが難しい¹⁷。総じて、事業所における非正社員の活用実態は、個々の非正社員の意識には必ずしも強い影響を与えていないと考えられる。

第5-5-4表は、第5-5-2表において投入したコントロール変数に加え、説明変数として非正社員の就業実態を投入したものである。ここから、以下のことが読み取れる。第1に、働いている理由のみを投入したモデル①によれば、「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、賃金格差を妥当だと考える傾向がある。第2に、非正社員の労働条件のみを投入したモデル②によれば、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど賃金格差を妥当でないと考える傾向があり、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をとまなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える

¹⁷ にもかかわらずこのような結果が得られる理由として考えられるのは、公正・均衡処遇の問題に対して極めて無関心な事業所が、大きな賃金格差が存在することや、非正社員が賃金格差を妥当でないと考えている実態を理解せずに、「対応を必要とする格差はない」と回答していることである。

傾向がある。第3に、正社員転換制度の有無のみを投入したモデル③によれば、その影響はほとんどみられない。第4に、これら3つの変数群すべてを投入しても、結果は変わらない。

第5-5-2表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か

(a. コントロール変数のみ：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.262	0.201	-0.309	0.217	-0.247	0.251	-0.251	0.254
(29歳以下)								
30代	0.283	0.258	0.295	0.282	0.258	0.302	0.194	0.306
40代	0.494	0.265 †	0.571	0.290 *	0.417	0.310	0.319	0.315
50代	0.357	0.277	0.426	0.298	0.358	0.349	0.328	0.353
60歳以上	-0.358	0.284	-0.460	0.306	-0.587	0.388	-0.702	0.396 †
(中学校)								
高等学校	0.075	0.357	0.159	0.374	-0.347	0.463	-0.281	0.466
短大・高専	0.351	0.387	0.481	0.409	0.002	0.489	0.088	0.493
大卒以上	0.266	0.401	0.119	0.428	-0.385	0.516	-0.349	0.519
専門的・技術的な仕事	-0.396	0.212 †	-0.219	0.248	-0.458	0.279	-0.443	0.282
管理の仕事 (事務の仕事)	0.713	0.874	0.919	0.896	0.012	1.010	-0.032	1.007
販売の仕事	0.513	0.393	0.567	0.456	0.387	0.505	0.369	0.505
技能工・生産工程に関わる仕事	0.089	0.250	-0.145	0.309	-0.211	0.345	-0.134	0.350
運輸・通信の仕事	-0.164	0.440	0.157	0.545	-0.151	0.650	-0.305	0.655
保安の仕事	0.326	0.705	0.289	0.852	0.200	0.889	0.017	0.890
農・林・漁業に関わる仕事	19.234	0.000	19.862	0.000	-	-	-	-
サービスの仕事	-0.893	0.294 **	-0.560	0.360	-0.766	0.397 †	-0.684	0.402 †
その他	-0.397	0.296	-0.315	0.332	-0.084	0.402	-0.144	0.403
農林・漁業			-1.132	0.971	-1.246	1.117	-1.457	1.125
鉱業、採石業、砂利採取業			-1.440	1.484	-1.574	1.460	-1.560	1.460
建設業 (製造業)			-0.399	0.449	-0.190	0.488	-0.100	0.493
電気・ガス・熱供給・水道業			-2.009	1.035 †	-2.183	1.061 *	-2.113	1.055 *
情報通信業			0.468	0.715	0.461	0.765	0.440	0.770
運輸業、郵便業			-0.590	0.482	-0.322	0.534	-0.200	0.538
卸売業			-0.242	0.696	-0.026	0.763	-0.041	0.766
小売業			-0.370	0.465	0.182	0.518	0.173	0.519
金融・保険業			-0.317	0.422	-0.115	0.472	-0.015	0.479
不動産業、物品賃貸業			19.273	9092.058	19.891	0.000	20.109	0.000
学術研究、専門・技術サービス業			-0.432	0.495	-0.775	0.565	-0.670	0.571
宿泊業、飲食サービス業			-0.480	0.661	-0.573	0.768	-0.427	0.775
生活関連サービス業			-1.645	0.897 †	-1.539	0.909 †	-1.508	0.913 †
娯楽業			-20.147	6792.103	-21.252	0.000	-21.223	0.000
教育、学習支援業			0.524	0.422	0.536	0.471	0.536	0.478
医療、福祉			-0.779	0.314 *	-0.834	0.357 *	-0.835	0.359 *
複合サービス業			-1.019	0.433 *	-0.776	0.469 †	-0.718	0.471
サービス業			-0.130	0.385	-0.049	0.433	0.142	0.439
その他			-0.094	0.421	-0.120	0.511	-0.002	0.517
29人以下			0.386	0.869	0.410	0.892	0.425	0.904
30～99人			0.056	0.399	0.093	0.426	0.166	0.428
100～299人			0.032	0.227	0.019	0.255	0.064	0.258
300～499人			0.013	0.245	-0.132	0.267	-0.105	0.269
500～999人			0.105	0.226	0.064	0.247	0.107	0.249
(1000人以上)								
業務レベル					0.063	0.024 *	0.063	0.024 *
勤続年数					-0.006	0.010	-0.005	0.010
Ln(所定内時給)					0.242	0.254	0.248	0.258
(1割程度低い)								
2割程度低い							0.108	0.417
3割程度低い							0.710	0.397 †
4割程度低い							0.831	0.400 *
5割以下							0.546	0.387
τ=1	-1.202	0.436	-1.469	0.517	0.091	1.835	0.739	1.925
τ=2	0.450	0.433	0.274	0.513	1.854	1.836	2.525	1.928
N		653		631		528		528
-2LL		617.527		1088.044		1039.865		1031.235
カイ2乗		53.409 ***		94.070 ***		86.386 ***		95.016 ***
Nagelkerke R2乗		0.089		0.157		0.171		0.187

注1： B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている割合が強いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

第5-5-3表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か

(b. 活用実態(事業所票)による説明: 順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.072	0.292	-0.256	0.392	-0.256	0.255	-0.065	0.414
(29歳以下)								
30代	0.182	0.332	0.503	0.471	0.208	0.306	0.388	0.483
40代	0.275	0.338	0.739	0.475	0.322	0.315	0.778	0.484
50代	0.336	0.387	0.625	0.533	0.329	0.353	0.620	0.539
60歳以上	-1.184	0.451 **	-0.316	0.582	-0.714	0.396 †	-0.667	0.604
(中学校)								
高等学校	-0.650	0.501	-0.908	0.609	-0.275	0.466	-0.933	0.636
短大・高専	-0.394	0.536	-0.541	0.649	0.106	0.492	-0.655	0.677
大卒以上	-0.651	0.567	-1.078	0.706	-0.305	0.520	-1.158	0.738
専門的・技術的な仕事	-0.475	0.323	-0.851	0.455 †	-0.429	0.282	-1.069	0.480 *
管理の仕事 (事務の仕事)	0.337	1.171	1.008	1.556	-0.014	1.009	1.546	1.601
販売の仕事	0.202	0.551	0.127	0.681	0.341	0.506	0.085	0.704
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.263	0.377	-0.378	0.491	-0.135	0.350	-0.533	0.528
運輸・通信の仕事	-0.168	0.705	0.647	1.084	-0.204	0.660	1.022	1.104
保安の仕事	-0.630	1.075	-0.975	1.171	0.069	0.893	-1.291	1.364
農・林・漁業に関わる仕事	-	-	-	-	-	-	-	-
サービスの仕事	-1.155	0.447 *	-1.030	0.585 †	-0.695	0.402 †	-1.030	0.603 †
その他	-0.423	0.447	-0.840	0.599	-0.138	0.404	-0.901	0.611
農林・漁業	-0.095	1.441	-0.188	1.513	-1.413	1.127	-0.051	1.577
鉱業・採石業、砂利採取業	-1.684	1.489	-2.167	1.651	-1.586	1.468	-2.209	1.707
建設業 (製造業)	0.149	0.535	-0.039	0.740	-0.146	0.493	-0.160	0.782
電気・ガス・熱供給・水道業	-2.584	1.080 *	-1.795	1.524	-2.124	1.059 *	-2.297	1.542
情報通信業	0.511	0.895	0.557	0.975	0.510	0.774	0.780	1.004
運輸業、郵便業	-0.468	0.601	-0.569	0.826	-0.251	0.540	-0.879	0.858
卸売業	-0.153	0.778	-0.457	1.006	-0.055	0.768	-0.548	1.025
小売業	0.030	0.557	-0.004	0.741	0.182	0.520	-0.224	0.779
金融・保険業	0.159	0.517	0.583	0.779	0.021	0.480	0.502	0.814
不動産業、物品賃貸業	20.120	0.000	19.828	0.000	20.114	0.000	18.844	0.000
学術研究、専門・技術サービス業	-0.683	0.641	-0.076	0.957	-0.740	0.572	-0.379	0.999
宿泊業、飲食サービス業	-0.154	0.809	-0.183	0.902	-0.343	0.777	-0.468	0.932
生活関連サービス業	-1.749	1.221	-2.545	1.748	-1.550	0.915 †	-2.827	1.803
娯楽業	-21.023	0.000	-20.228	0.000	-21.202	0.000	-19.774	0.000
教育、学習支援業	-0.064	0.526	1.032	1.187	0.468	0.479	0.973	1.238
医療、福祉	-0.841	0.402 *	-1.016	0.576 †	-0.836	0.359 *	-1.103	0.624 †
複合サービス業	-0.721	0.525	-0.813	0.654	-0.702	0.472	-1.116	0.684
サービス業	0.338	0.483	0.101	0.721	0.124	0.439	-0.236	0.765
その他	0.332	0.585	-0.538	0.877	-0.066	0.519	-0.845	0.920
29人以下	-0.312	1.166	0.713	1.841	0.430	0.907	0.266	1.820
30～99人	0.599	0.469	0.177	0.717	0.204	0.429	0.253	0.736
100～299人	0.117	0.281	-0.077	0.403	0.059	0.258	-0.106	0.418
300～499人	-0.365	0.295	-0.542	0.391	-0.106	0.269	-0.507	0.407
500～999人	0.133	0.275	-0.195	0.383	0.120	0.250	-0.198	0.399
(1000人以上)								
業務レベル	0.070	0.027 *	0.069	0.036 †	0.063	0.024 *	0.082	0.037 *
勤続年数	-0.003	0.011	-0.019	0.015	-0.005	0.010	-0.023	0.016
Ln(所定内時給)	0.393	0.284	0.354	0.340	0.233	0.259	0.402	0.360
(1割程度低い)								
2割程度低い	-0.418	0.465	-0.379	0.635	0.110	0.417	-0.378	0.658
3割程度低い	0.433	0.444	0.354	0.584	0.709	0.398 †	0.173	0.619
4割程度低い	0.567	0.450	0.246	0.594	0.797	0.400 *	-0.060	0.629
5割以下	0.326	0.436	0.106	0.565	0.520	0.388	-0.066	0.611
【事】対応を必要とする格差はない	0.328	0.251					0.803	0.367 *
【事】従業員等に格差の要因を説明している	0.319	0.289					-0.042	0.414
【事】正規・非正規の職務を見直し整理した	0.615	0.407					0.231	0.599
【事】賃金水準の調整を行った	0.314	0.430					-0.178	0.593
【事】その他の対応をした (【事】わからない)	0.103	0.479					-0.015	0.649
【事】責任の重さが違うから			-0.373	0.371			-0.252	0.397
【事】残業を免除されているから			0.394	0.470			0.504	0.489
【事】非正規は他の職務に変わらないから			0.535	0.436			0.501	0.464
【事】他の事業所への異動がないから			0.294	0.407			0.370	0.441
【事】転居を伴う転勤がないから			-0.491	0.491			-0.891	0.556
【事】勤続年数が違うから			0.289	0.355			0.171	0.362
【事】中長期でみた役割期待が違うから			-0.412	0.313			-0.590	0.330 †
【事】正社員には一部質の異なる仕事があるから			0.064	0.309			0.235	0.322
【事】その他			0.006	0.429			0.035	0.451
【事】なんともいえない			0.270	0.581			-0.028	0.613
【事】正社員登用実績あり					-0.225	0.179	-0.574	0.302 †
t=1	1.263	2.118	-0.241	2.697	0.526	1.932	-0.455	2.871
t=2	3.117	2.123	1.720	2.700	2.316	1.935	1.532	2.873
N		450		406		528		278
-2LL		860.560		525.698		1029.681		504.008
カイ2乗		100.073 ***		68.213		96.569 ***		78.411 *
Nagelkerke R2乗		0.226		0.244		0.190		0.280

注1: B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている度合いが強いことを示す。

注2: () は、レファレンス・グループ。

注3: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1.

第5-5-4表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か

(c. 就業実態による説明：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	-0.446	0.262 †	-0.395	0.284	-0.211	0.263	-0.449	0.300
(29歳以下)								
30代	0.313	0.311	0.434	0.337	0.192	0.318	0.551	0.357
40代	0.425	0.322	0.350	0.343	0.344	0.324	0.468	0.356
50代	0.413	0.360	0.488	0.379	0.359	0.362	0.611	0.393
60歳以上	-0.575	0.404	-0.951	0.433 *	-0.699	0.420 †	-0.858	0.464 †
(中学校)								
高等学校	-0.262	0.470	-0.061	0.514	-0.107	0.509	0.198	0.565
短大・高専	0.114	0.497	0.146	0.547	0.174	0.532	0.308	0.595
大卒以上	-0.355	0.525	-0.442	0.567	-0.194	0.564	-0.207	0.624
専門的・技術的な仕事	-0.462	0.284	-0.455	0.311	-0.530	0.296 †	-0.625	0.328 †
管理の仕事 (事務の仕事)	0.129	1.016	0.005	1.046	0.205	1.157	0.205	1.242
販売の仕事	0.510	0.513	0.985	0.547 †	0.324	0.531	0.908	0.579
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.247	0.356	-0.204	0.383	-0.188	0.371	-0.235	0.409
運輸・通信の仕事	-0.404	0.662	-0.775	0.703	-0.200	0.687	-0.639	0.738
保安の仕事	0.138	0.912	-0.182	1.068	-0.029	0.906	-0.332	1.118
農・林・漁業に関わる仕事	-	-	-	-	-	-	-	-
サービスの仕事	-0.820	0.407 *	-0.709	0.451	-0.734	0.412 †	-0.871	0.469 †
その他	-0.194	0.410	-0.321	0.460	-0.080	0.413	-0.374	0.476
農林・漁業	-1.886	1.373	-1.640	1.425	-21.586	0.000	-21.207	0.000
鉱業、採石業、砂利採取業	-1.616	1.510	-0.369	1.558	-0.592	1.931	-0.129	2.007
建設業 (製造業)	-0.298	0.502	-0.361	0.540	-0.243	0.506	-0.547	0.567
電気・ガス・熱供給・水道業	-2.102	1.065 *	-2.102	1.104 †	-2.204	1.066 *	-2.139	1.114 †
情報通信業	0.373	0.784	-0.020	0.837	0.182	0.812	-0.227	0.881
運輸業、郵便業	-0.479	0.551	-0.092	0.570	-0.289	0.555	-0.358	0.594
卸売業	-0.048	0.769	0.246	0.828	-0.052	0.835	0.706	0.924
小売業	0.110	0.525	0.402	0.568	0.383	0.561	0.697	0.626
金融・保険業	-0.200	0.485	0.077	0.535	-0.079	0.492	-0.040	0.556
不動産業、物品賃貸業	19.828	0.000	20.912	0.000	18.915	9050.810	19.706	8865.909
学術研究、専門・技術サービス業	-1.088	0.584 †	-0.394	0.632	-0.744	0.588	-0.726	0.664
宿泊業、飲食サービス業	-0.640	0.785	-0.486	0.900	-0.544	0.781	-0.744	0.933
生活関連サービス業	-1.872	0.932 *	-0.499	0.970	-1.669	0.916 †	-0.867	0.983
娯楽業	-21.376	0.000	-19.888	0.000	-20.218	6754.015	-18.915	6670.034
教育、学習支援業	0.303	0.485	0.834	0.525	0.358	0.506	0.452	0.558
医療、福祉	-0.996	0.367 **	-0.611	0.403	-0.883	0.375 *	-0.784	0.426 †
複合サービス業	-1.141	0.491 *	-1.524	0.532 **	-0.984	0.501 *	-1.812	0.568 **
サービス業	0.049	0.445	0.372	0.490	0.003	0.463	0.306	0.526
その他	-0.125	0.535	0.378	0.598	-0.288	0.544	0.156	0.621
29人以下	1.097	0.937	0.493	0.934	0.093	1.051	0.803	1.080
30～99人	0.062	0.429	0.404	0.487	0.355	0.442	0.457	0.511
100～299人	0.119	0.261	-0.044	0.285	0.245	0.271	0.139	0.300
300～499人	-0.109	0.273	-0.075	0.295	0.049	0.284	0.012	0.315
500～999人 (1000人以上)	0.122	0.253	-0.081	0.277	0.118	0.261	0.016	0.292
業務レベル	0.060	0.025 *	0.040	0.027	0.089	0.026 **	0.068	0.029 *
勤続年数	-0.007	0.010	-0.004	0.011	-0.009	0.011	-0.009	0.012
Ln(所定内時給)	0.216	0.261	0.478	0.278 †	0.185	0.267	0.410	0.291
(1割程度低い)								
2割程度低い	0.142	0.422	0.287	0.467	0.062	0.431	0.296	0.483
3割程度低い	0.691	0.403 †	0.929	0.439 *	0.683	0.413 †	0.942	0.456 *
4割程度低い	0.831	0.405 *	1.393	0.455 **	0.754	0.414 †	1.281	0.469 **
5割以下	0.648	0.393 †	1.513	0.447 **	0.498	0.400	1.585	0.463 **
生活を維持する上での主たる所得の確保 家計の足しにするため	0.218	0.221					-0.029	0.256
フルタイム			0.881	0.225 ***			0.690	0.240 **
仕事にともなう責任の重さ(異なる)			-1.480	0.224 ***			-1.401	0.234 ***
残業の頻度(異なる)			-0.316	0.221			-0.251	0.236
他の仕事に変わる可能性(異なる)			-0.143	0.252			-0.246	0.264
他の事業所への異動の可能性(異なる)			0.160	0.245			0.067	0.257
転居をともなう転勤の可能性(異なる)			-0.881	0.305 **			-1.086	0.325 **
勤続年数(異なる)			-0.257	0.198			-0.259	0.209
昇進の可能性(異なる)			0.105	0.209			0.207	0.221
有期雇用			1.140	0.305 ***			1.166	0.320 ***
正社員転換制度がある					-0.216	0.210	-0.273	0.237
τ=1	0.291	1.958	3.095	2.095	0.404	1.998	2.455	2.218
τ=2	2.121	1.960	5.231	2.104	2.179	2.001	4.595	2.226
N		522		505		485		468
-2LL		1004.374		866.374		940.947		790.352
カイ2乗		110.805 ***		214.048 ***		92.015 ***		207.825 ***
Nagelkerke R2乗		0.217		0.392		0.196		0.407

注1： B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている度合いが強いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： *** : p<0.001、** : p<0.01、* : p<0.05、† : p<0.1。

第 5-5-5 表は、第 5-5-2 表において投入したコントロール変数に加え、説明変数として比較対象となる正社員の属性を投入したものである。まず、モデル①をみると、一見、比較対象となる正社員が男性であるほど、学歴が高いほど賃金格差を妥当だと考える傾向があるように読み取れる。しかし、モデル②において、非正社員の労働条件を同時に投入すると、比較対象となる正社員の性別や学歴の効果は消える。すなわち、非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて、賃金格差の妥当性を判断していることが示唆される。

第 5-5-6 表は、その点を確認するため、比較対象者である正社員の属性別に、非正社員本人と当該正社員の「労働条件の違い」にどのような違いがあるのかをみたものである。これをみると、たしかに、比較対象の正社員が男性あるいは大卒以上である場合、「仕事にともなう責任の重さ」や「転居をとまなう転勤の可能性」が異なる割合が高いことがわかる。すなわち、第 5-5-5 表のモデル①であらわれた効果は、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づく疑似的な効果であった可能性が高い。

本節の主要な結果は、以下の通りである。第 1 に、前節の結果から、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど賃金格差を妥当でないと考える傾向が強くなるわけではない。第 2 に、コントロール変数のなかで妥当でないと考える方向に一貫して有意な効果を与えているものとして、業務レベルの高さがあげられる。第 3 に、総じて、事業所における非正社員の活用実態は、個々の非正社員の意識には必ずしも強い影響を与えていない。第 4 に、「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をとまなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える傾向があり、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど、賃金格差を妥当でないと考える傾向がある。第 5 に、非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて賃金格差の妥当性を判断していると考えられる。

第 5-5-5 表 同じ仕事をしている正社員との賃金格差を妥当でないと考えているのは誰か

(d. 比較対象者の属性による説明：順序ロジスティック回帰分析)

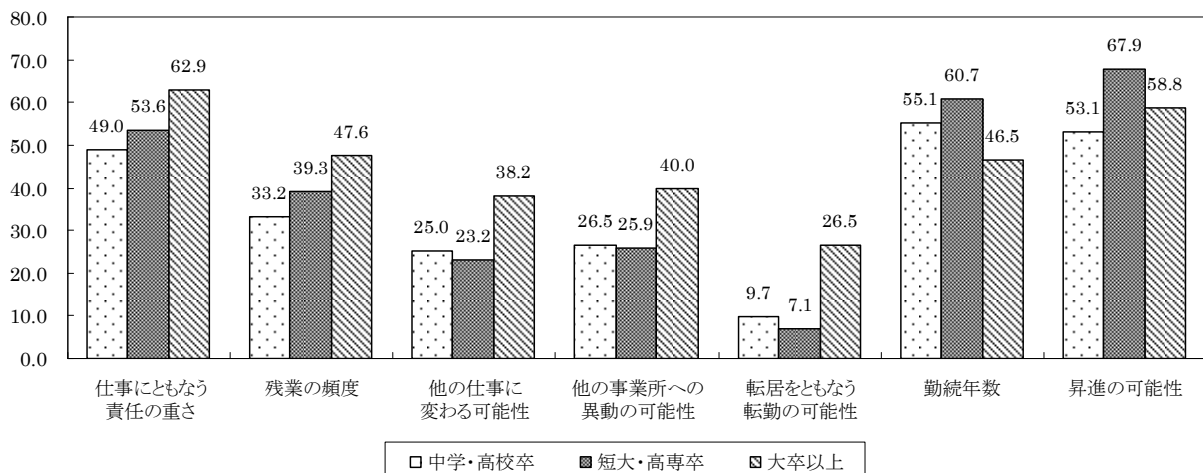
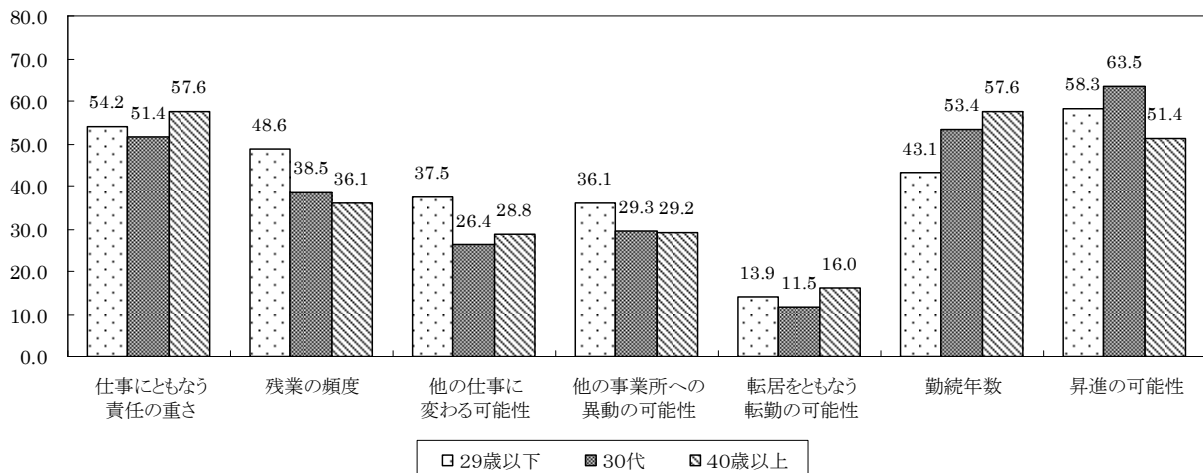
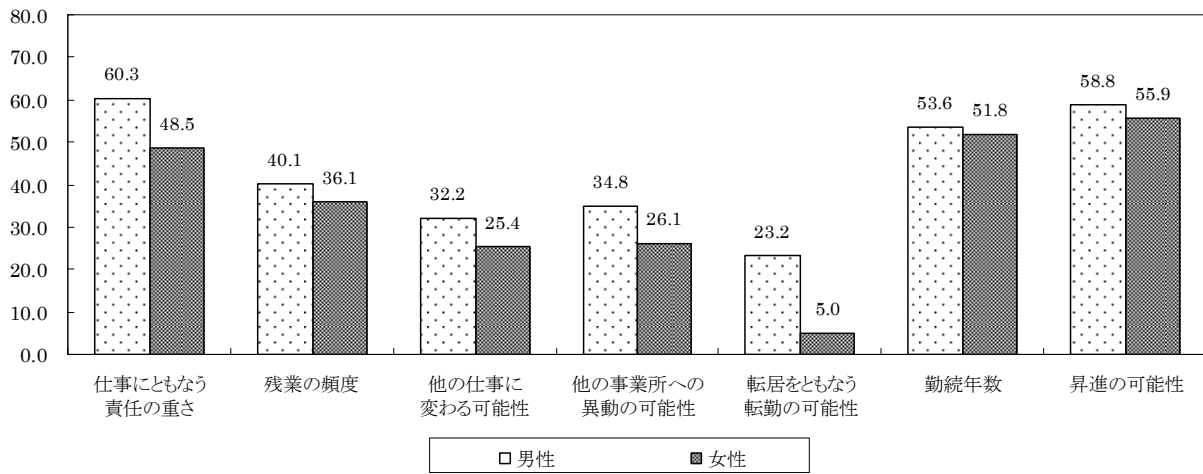
	モデル①		モデル②	
	B	標準誤差	B	標準誤差
男性	0.341	0.355	-0.432	0.403
(29歳以下)				
30代	0.415	0.416	0.740	0.468
40代	0.591	0.425	0.725	0.485
50代	0.736	0.466	1.180	0.522 *
60歳以上	-0.440	0.539	-0.766	0.608
(中学校)				
高等学校	-0.491	0.581	-0.154	0.660
短大・高専	0.200	0.615	0.239	0.703
大卒以上	-0.048	0.676	-0.044	0.754
専門的・技術的な仕事	-0.852	0.363 *	-0.658	0.406
管理の仕事	0.405	1.522	0.219	1.575
(事務の仕事)				
販売の仕事	-0.666	0.661	0.039	0.714
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.168	0.455	0.034	0.507
運輸・通信の仕事	-0.413	0.881	-0.305	0.970
保安の仕事	0.037	1.749	-1.810	1.822
農・林・漁業に関わる仕事	-	-	-	-
サービスの仕事	-0.978	0.528 †	-0.653	0.602
その他	-0.363	0.516	-0.536	0.589
農林・漁業	-1.693	1.410	-2.001	1.532
鉱業・採石業、砂利採取業	-1.284	1.991	-0.186	2.107
建設業	-0.317	0.580	-0.764	0.652
(製造業)				
電気・ガス・熱供給・水道業	-22.018	7985.642	-21.010	8287.337
情報通信業	0.976	1.022	0.176	1.116
運輸業、郵便業	-0.641	0.687	-0.655	0.746
卸売業	0.531	1.021	1.565	1.116
小売業	-0.143	0.609	0.186	0.675
金融・保険業	-1.029	0.693	-0.401	0.793
不動産業、物品賃貸業	20.012	0.000	19.405	0.000
学術研究、専門・技術サービス業	-1.075	0.752	-1.367	0.870
宿泊業、飲食サービス業	-0.650	0.919	0.247	1.039
生活関連サービス業	-1.434	1.170	-0.085	1.265
娯楽業	-20.154	7906.554	-18.164	8081.361
教育、学習支援業	0.055	0.638	0.581	0.704
医療、福祉	-1.145	0.459 *	-1.078	0.533 *
複合サービス業	-1.178	0.636 †	-1.675	0.720 *
サービス業	0.040	0.558	0.751	0.642
その他	-0.654	0.650	-0.116	0.730
29人以下	1.015	1.118	1.022	1.167
30～99人	0.150	0.627	-0.126	0.732
100～299人	0.054	0.322	-0.049	0.367
300～499人	-0.294	0.347	-0.111	0.397
500～999人	-0.286	0.317	-0.341	0.359
(1000人以上)				
業務レベル	0.102	0.032 **	0.073	0.036 *
勤続年数	-0.019	0.013	-0.020	0.014
Ln(所定内時給)	0.173	0.321	0.409	0.349
(1割程度低い)				
2割程度低い	0.555	0.561	0.621	0.643
3割程度低い	1.174	0.547 *	1.543	0.620 *
4割程度低い	1.559	0.548 **	2.325	0.652 ***
5割以下	1.401	0.549 *	2.635	0.663 ***
比較対象：男性	-0.596	0.307 †	0.077	0.367
比較対象：年齢	-0.027	0.018	-0.020	0.020
比較対象：学歴(教育年数)	-0.212	0.082 *	-0.106	0.092
フルタイム			1.382	0.303 ***
仕事にともなう責任の重さ(異なる)			-1.941	0.323 ***
残業の頻度(異なる)			-0.076	0.290
他の仕事に変わる可能性(異なる)			-0.056	0.336
他の事業所への異動の可能性(異なる)			-0.230	0.325
転居をともなう転勤の可能性(異なる)			-0.928	0.447 *
勤続年数(異なる)			-0.526	0.270 †
昇進の可能性(異なる)			0.355	0.270
有期雇用			1.096	0.388 **
τ=1	-3.330	2.647	1.316	2.931
τ=2	-1.534	2.643	3.552	2.938
N		350		339
-2LL		653.453		531.744
カイ2乗		98.326 ***		196.549 ***
Nagelkerke R2乗		0.277		0.498

注1： B係数がプラスの場合、賃金格差を妥当でないと考えている度合いが強いことを示す。

注2： () は、レファレンス・グループ。

注3： ***：p<0.001、**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

第5-5-6図 比較対象の属性と労働条件の違い（異なる割合、%）



第6節 おわりに

1. 要約

本章では、そもそも正社員と同じ仕事をしているのはどのような非正社員なのか、そのなかで正社員との間で大きな賃金格差に直面しているのはどのような非正社員なのかを示した上で、非正社員がその賃金格差を妥当だ（妥当でない）と考える傾向があるのは、どのような状況においてなのかを明らかにした。その主要な結果を要約すると、以下のようになる。

第1に、男性ほど、若年者ほど、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している者ほど、医療、福祉の事業を営む事業所で働く者ほど、業務の基幹性が高い者ほど、正社員と同じ仕事をする確率が高い。

第2に、非正社員と同じ仕事をしている正社員の属性は、非正社員の属性と類似している傾向がある。

第3に、年齢の高い非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率は低い、同じ仕事をしている場合には、その正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向がある。その理由としては、第2の点で指摘したように、年齢の高い非正社員は年齢の高い正社員と同じ仕事をする場合が多いことなどが考えられる。他方、専門的・技術的な仕事、技能工・生産工程に関わる仕事に従事している非正社員は、正社員と同じ仕事をする確率が高いとともに、同じ仕事をしている場合の賃金格差も小さいという特徴がある。

第4に、第3の点で指摘したように、年齢が高くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる傾向が確認されたが、必ずしも年齢が高くなるほど賃金格差を妥当でないとする傾向が強くなるわけではない。

第5に、業務レベルが高いほど、賃金格差を妥当でないとする傾向がある。

第6に、総じて、事業所における非正社員の活用実態は、個々の非正社員の意識には必ずしも強い影響を与えていない¹⁸。

第7に、「家計の足しにするため」という理由で働いている者ほど、同じ仕事をしている正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、「転居をともなう転勤の可能性」が異なる者ほど賃金格差を妥当だと考える傾向があり、フルタイムで働いている者ほど、有期雇用の者ほど、賃金格差を妥当でないとする傾向がある¹⁹。

第8に、非正社員は、比較対象となる正社員の属性によってではなく、労働条件（自分の労働条件と正社員の労働条件の違い）に基づいて賃金格差の妥当性を判断していると考えら

¹⁸ ところで、島貫（2007）は、パートタイマーの質的基幹化が進んでいる状況においては、正社員への転換制度の存在がパートタイマーの賃金満足度にプラスの影響を与えることを示している。このような結果の違いは、島貫（2007）が（一般的な意味での）「賃金満足度」を被説明変数としていたのに対し、本章では同じ仕事をしている正社員との賃金格差の妥当性を被説明変数としていることによってもたらされた可能性が高い。実際、本章で用いたデータにおいて、正社員転換制度の有無と（一般的な意味での）「賃金満足度」との相関をみると、賃金格差の妥当性との相関よりも若干強いことが確認できる。

¹⁹ 家計補助的な理由で働く者ほど賃金格差を妥当だと考える点は永瀬（2003）と、正社員と「仕事にともなう責任の重さ」が異なる者ほど、フルタイムで働いている者ほど賃金格差を妥当だと考える点は永瀬（2003）、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）の結果と一致する。

れる。

2. 政策的含意

本章の結果から、非正社員の処遇のあり方、正社員と非正社員との公正な処遇のあり方に関して、以下の含意が得られる。

第1に、年齢の高い非正社員ほど、同じ仕事をしている正社員との間で大きな賃金格差に直面する傾向が確認された。正社員と非正社員の公正な処遇を実現するにあたり、特に中高年非正社員の処遇の改善に力を注ぐ必要がある²⁰。

第2に、非正社員は、仕事にともなう責任が正社員と異なると、正社員との賃金格差を妥当だと考える傾向がある。このような感覚は、改正パートタイム労働法において、パートタイム労働者を類型化する際に、「業務の内容」だけでなく「責任の程度」が基準とされていることと整合的である。すなわち、この意味において、改正パートタイム労働法の規定は、非正社員の感覚に見合ったものであるといえる。

第3に、また、非正社員は、転居をとまなう転勤の可能性が正社員と異なると、正社員との賃金格差を妥当だと考える傾向がある。このような感覚も、改正パートタイム労働法が、パートタイム労働者を類型化する際の基準として「人材活用の仕組みや運用など」をあげていることと整合的である。すなわち、この意味においても、改正パートタイム労働法の規定は、非正社員の感覚に見合ったものであるといえる。

第4に、他方で、有期雇用の非正社員は、無期雇用（期間の定めのない雇用）の非正社員に比べ、正社員との賃金格差を妥当でないと考える傾向がある。この点に関して、改正パートタイム労働法は、無期雇用であることを、賃金の決定その他の待遇について差別的取扱いをしてはならない「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」であることの要件としている。すなわち、改正パートタイム労働法は、有期雇用のパートタイム労働者よりも無期雇用のパートタイム労働者について、差別的取扱いの禁止という厳格な規定を設けているわけであるが、非正社員の感覚に注目するならば、（他の条件がすべて同じであれば）無期雇用の者よりも有期雇用の者の方が賃金格差に対して敏感であるといえる。もちろん、だからといって、改正パートタイム労働法の規定が不適切であるということにはならないが、今後、有期契約労働者の処遇について議論する際には²¹、この問題について十分な議論を尽くす必要がある。

第5に、総じて、フルタイムの非正社員は、パートタイムの非正社員に比べ、正社員との

²⁰ もっとも、必ずしも年齢の高い非正社員ほど賃金格差を妥当でないと考える傾向が強いというわけではない。しかし、だからといって、これらの非正社員が直面している大きな賃金格差を放置してよいということにはならないだろう。

²¹ 2010年9月、「有期労働契約研究会」が最終報告書を取りまとめ、それを受けて、2010年10月より、労働政策審議会労働条件分科会において、有期労働契約のあり方についての議論が始まっている（第82回同分科会資料によれば、2011年12月頃に「建議」が予定されている）。

賃金格差を妥当でないとする傾向が強くみられた。このことは、改正パートタイム労働法が規定する均等・均衡待遇の考え方を、パートタイム労働者だけでなく、フルタイムの非正社員にも何らかの形で適用する必要性があることを示唆している²²。

第6に、非正社員から正社員への転換制度の存在、ないし事業所における正社員登用実績は、かならずしも賃金格差に対する妥当性認識に強い影響を与えていなかった。このことは、仮に正社員転換制度、正社員登用実績があったとしても、賃金格差が妥当でない（妥当である）という感覚に変わりはないことを意味している。このような非正社員の感覚は、改正パートタイム労働法が、事業主に対し、通常の労働者と短時間労働者の均等・均衡待遇と、通常の労働者への転換を推進するための措置の（片方でなく）両方を導入するよう規定していることと整合的である²³。

第7に、「家計の足しにするため」という理由で働いている非正社員ほど、正社員との賃金格差を妥当だと考える傾向がみられた。この点については、2つの解釈があり得る。1つは、そのような理由で働いている非正社員ほど職場への貢献度が低いというものであり、もう1つは、実際には職場への貢献度は低くないが、「家計補助的な就業だから」という理由で賃金格差を受け入れてしまっている²⁴、というものである。本章での分析からいずれの解釈が正しいのかはわからないが、もし后者の側面があるとするならば、正社員と非正社員の公正な処遇を実現するにあたり、使用者だけではなく、労働者に対する啓発も必要であることを示唆している。

参考文献

- 奥西好夫（2008）「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』 No.576, 54頁～69頁。
- 厚生労働省（2008）「パートタイム労働法が変わりました！～平成20年4月1日施行～」 (<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1h.pdf>)。
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史（2003）「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』 No.512, 58頁～73頁。
- 島貫智行（2007）「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響——組織内公正性の考え方をてがかりに」『日本労働研究雑誌』 No.568, 63頁～76頁。

²² 改正パートタイム労働法の内容について議論する過程において、労働者代表委員は、「フルタイムパートなどいわゆる呼称パートの問題を取り上げないのは問題である」と主張していたが（第68回労働政策審議会雇用均等分科会配布資料より）、その主張は受け入れられなかった。その結果、現状では、「改正パートタイム労働指針」（2007年厚生労働省告示第326号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同じの有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきである」と規定されるにとどまっている。

²³ 同様に、「有期労働契約研究会報告書」においても、「均衡待遇と無期化・正社員への転換との関係」について、「両者は二者択一的な関係に立つものではなく、多様な選択を可能とすることが期待されると記されている。

²⁴ たとえば、永瀬（2003）は、家計補助的に働く女性の納得度が高い理由について、「仕事を2次的に位置付ける者については、現在の非正規労働市場は納得度の高い働き方を提示している」という解釈を示している。

永瀬伸子（2003）「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館
研究紀要』Vol.8, 3頁～19頁.

第6章 正社員転換のその後：賃金、教育訓練、 仕事内容などの就業状況と仕事満足度

企業は良質な人材を確保したり、非正規雇用者の就業意欲を高めたりするための1つの人事施策として、正社員登用（転換）制度を設け、活用することが多い。1章で述べているように、いま、事業所の39.5%が有期社員に、27.5%がパートに、12.8%が派遣労働者に、そして、3.3%が業務請負会社社員に登用制度を設けている。それに、制度ではないが「登用の慣行がある」、または、「他の形態を経由して正社員になれるコースがある」事業所を含めると、有期社員は71.1%、パートは66.3%、派遣労働者は56.7%、業務請負会社社員は15.5%に達している。最近3年間の実績を見ると、内部登用を行ったことがある企業は全体の7割以上を占めている。また、4分の1の企業が他企業で非正規として働いていた者を自社の正社員として採用している¹。

第1節 研究の目的と全体の構成

本章の目的は2つある。1つは、非正規雇用から正社員に転換した者(以下「転換社員」という)の転換後の就業状況を賃金、教育訓練、業務内容、職位等に分けて明らかにすることである。

「転換社員」は過去に非正規の就労経験を持つという点でそのような経験を持たない正社員(以下「一貫正社員」という)と区別される。また、非正規の経験を持つが、現時点では正社員として働いているということで、非正規の者に比べて就業条件、環境が大きく異なる可能性がある。本章では「転換社員」の就業状況が「一貫正社員」、そして、非正規雇用者と比べてどう異なっているのかをまずみる。比較対象の1つである非正規雇用者は正社員転換を希望し、かつ、週労働時間が35時間以上の者のみに限定する(以下「転換希望者」という)。これにより、正社員転換が非正規雇用者にもつ意味合いがより鮮明になることが期待される²。

正社員転換に関するこれまでの研究は、転換の割合や転換を果たした者の属性を明らかにすることに焦点をあてたものが多く(例えば、相澤・山田 2006、堀 2007、玄田 2008、小杉 2010 など)、転換後の就業状況については玄田(2009)、JILPT(2009)を除けばほとんど分析が行われていない。

玄田(2009)は学卒後に非正規雇用を経験した正社員を対象に分析を行い、正社員転換によって収入や責任の重さ、仕事の満足感などが非正規の時に比べて大きく改善されたこと、しかし、同じ「転換社員」であっても「内部転換」(転職を伴わない内部登用)か、それとも、「外

¹ 正社員登用制度・慣行の詳細な実態については1章の2節を参照されたい。

² しかし、同時に、家事・育児との両立を考える生活志向の労働者が分析から除かれることに留意する必要がある。

部転換」(転職を伴う外部採用)かで、かなり違ってくることを明らかにしている。例えば、上述のような就業改善の度合いは「外部転換」のほうがより大きい、過去の非正規就業の経験がより活かされているのは「内部転換」のほうである。しかし、年収や労働時間における有意な差は確認されていない。一方、JILPT(2009)は平成 19 年版『就業構造基本調査』の特別集計により、「転換社員」は「一貫正社員」に比べて年収も、そして、職場での訓練の受講可能性も低いことを明らかにしている。

2 つの論文は、既存の研究で必ずしも明らかにされてこなかった「内部転換」の特徴を分析し、収入や職場訓練の受講可能性が現在の就業形態のみならず、過去のキャリアにも影響されることを明らかにした点で非常に有益なものである。しかし、データの制約もみられる。例えば、玄田(2009)は正社員転換の経験者のみを分析の対象にしているため、「一貫正社員」や「転換希望者」との比較は行っていない。ネット調査であることから高学歴の者が多いなどサンプルのセレクションバイアスの問題も存在する。一方、JILPT(2009)は『就業構造基本調査』を用いた分析であるため、「内部転換」が含まれていない。

本章では玄田(2009)や小杉(2010)にならって、「内部転換」と「外部転換」を区別して両者の違いを分析する。「外部転換」については『就業構造基本調査』や『労働力調査』によりその実態を考察することができる。それに対し、「内部転換」は同様の調査からはその実態を捕捉できない。本章で用いるデータは「転換社員」を「内部転換」と「外部転換」に区別でき、かつ、一定規模のサンプルサイズを確保できる点で優れている。

本章のもう 1 つの目的は、転換された本人が自らの就業状況をどう評価するのかについて検討を行うことである。その際、仕事に対する主観的満足度を評価の指標として取り入れる。それにより、直接的には正社員転換が労働者側にもたらす効用改善の度合いを測ることができる。正社員転換そのものや転換後の就業状況を労働者本人がポジティブにとらえると、就業意欲が高まり、生産性の向上につながる可能性が高い。企業への定着状況も改善されるであろう³。したがって、仕事満足度の分析から得られた知見は、企業が今まで以上に正社員転換に力を入れるかどうかを決めるうえで一定の判断材料を提供することになる。本章では「転換社員」が仕事に不満を抱く要因についても分析を行う。就業環境のどの部分に不満があり、その部分についての実態がどうなっているのかを分析することで、転換制度をより効率的に使えることができよう。

本章では、初職、前職、現職の就業形態と入職経路をもとに、すべての分析対象を「一貫正社員」、「内部転換」、「外部転換」と「転換希望者」の 4 つのキャリア類型に分け、類型間の比較を行うことで転換後の実態を明らかにしていく。

本章の構成は以下のとおりである。まず 2 節で分析に用いるデータを概観し、「転換社員」と「転換希望者」の割合が業種、企業規模などの勤務先の属性や年齢、性別、婚姻状況、学

³ Freeman(1978)。

歴、勤続年数などの個人属性によってどう異なるのかをみる。3 節では賃金と教育訓練に焦点をあてながら転換後の就業状況を明らかにする。賃金については、第一に、キャリア類型によって賃金率に差が存在するかどうかを確認する。第二に、このような格差が学歴や勤続年数、業務内容、責任の重さをコントロールしてもなお残るかどうかをみる。第三に、「転換社員」だけを抽出して賃金率を規定する要因を詳しく調べる。第四に、賃金関数により得られた賃金率の推定値をもとに賃金カーブを描き、それによりキャリアごとの賃金率が長期にわたってどう異なるのかをみる。職場の教育訓練については、プロビット分析により OJT、Off-JT、自己啓発への援助などを受ける確率が転換の有無や本人の教育訓練への積極性などに影響されるかどうかを分析する。賃金や教育訓練以外に、この節では業務内容と職位についても若干の考察を行う。4 節では、3 節の結果を踏まえ、正社員転換と仕事満足度の関係について検討を行う。具体的には、第一に、正社員転換が高い仕事満足度につながることをまず確認し、第二に、「転換社員」の仕事満足度が「一貫正社員」のそれと比べ、有意な差があるかどうかを検討する。そして、第三には、「転換社員」の仕事不満の要因を探り、第四には、「転換社員」に限定して仕事満足度の要因分析を行うことで、彼らの満足度を高める要因と低める要因を詳細にみる。最後に 5 節では、本章の分析により明らかになった知見をまとめ、政策的インプリケーションを提示する。

第 2 節 用いるデータと基本属性

1. 用いるデータ

本章では、主に「JILPT 多様化調査」の従業員票を用いて分析を行う。分析にあたり、以下のデータ処理を行う。

まず、現職が正社員であるサンプルのうち、いったん非正規雇用者として雇われたが、その後内部登用により正社員となった者を「内部転換」とし、前職において非正規雇用者であったが、現在の企業に正社員として採用された者を「外部転換」とする。次に、残りの正社員のうち、非正規経験がないと思われる者だけを抽出して「一貫正社員」とする。非正規経験の有無については、現職に加え、初職、前職の雇用形態をみて判断する。また、転職 3 回以上のサンプルは非正規経験の有無が確認できないことから分析から除外する。最後に、現職が非正規雇用者のうち週労働時間が 35 時間以上、かつ、正社員転換を希望している者のみを抽出し、「転換希望者」とみなす。「転換希望者」と労働時間をそろえるため、「一貫正社員」と「転換社員」においても週労働時間 35 時間未満の者を除く。これで、分析に用いるすべてのサンプルはこの 4 つのキャリア類型のどちらかになる。

従業員票の有効回収サンプルサイズ 11,010 人のうち、上記の処理を行い、かつ、欠損値を除くと 6,080 人となる。さらに、60 歳以上のケースを除いた 5,872 人が本章の分析対象となる。その内訳をみると、「一貫正社員」が 4,004 人(68.2%)、「内部転換」が 866 人(14.8%)、「外

部転換」が305人(5.2%)、「転換希望者」が697人(11.9%)となる(第6-2-1表)。分析に用いるデータの基本属性は付表1のとおりである。

第6-2-1表 分析の対象

	N	%
一貫正社員	4004	68.2
内部転換	866	14.8
外部転換	305	5.2
転換希望者	697	11.9
Total	5872	100.0

2. 「転換社員」と「転換希望者」の割合

第6-2-2表により、「転換社員」および「転換希望者」の割合が業種、企業規模などの勤務先属性や年齢、性別、婚姻状況、学歴、勤続年数などの個人属性によってどう異なるのかをみる。

まず、業種でみると、「転換社員」は、「娯楽業」(44.7%)、「生活関連」(33.3%)、「医療・福祉」(33.1%)、「農林漁業」(31.3%)、「サービス」業(29.5%)、そして、「運輸・郵便」(24.9%)に多く、「情報・通信」(10.2%)、「小売業」(11.5%)、「金融・保険」(9.5%)に少ない。正社員転換は総じて、「外部転換」より「内部転換」のほうが多いが、「娯楽業」や「医療・福祉」、「サービス」業、そして、「生活関連」においては「外部転換」も少なからず存在している。

一方、「転換希望者」は「娯楽業」(23.7%)、「複合サービス」(20.2%)、「不動産・物品賃貸」(18.9%)、「教育・学習支援」(17.7%)、「情報・通信」(17.2%)、「学術研究等」(16.3%)などに多く、これらの業種では正社員転換を希望する労働者の需要に企業が追いついていない様子が見えてくる。

また、「転換社員」は企業規模が大きいほどおおむね減っていく様子が見えてくる。例えば、「内部転換」と「外部転換」は「29人以下」でそれぞれ20.0%、8.0%と多いのに対し、「1000人以上」では11.7%、3.4%とほぼ半減する。規模の大きい企業では代わりに「転換希望者」が多くなっている。しかし、「29人以下」は「転換社員」もそして「転換希望者」も共に多いのに対し、「30-99人」はそのいずれも少ないなど一概に言えないものもある。

第 6-2-2 表 転換社員と転換希望者の割合

	一貫正社員①	転換社員②	うち、内部 転換社員③	うち、外部 転換社員④	転換希望者⑤	Total(① +②+ ⑤)	N
業種							
農林・漁業	52.1	31.3	25.0	6.3	16.7	100.0	48
鉱業・採石業、砂利採取業	69.2	23.1	15.4	7.7	7.7	100.0	13
建設業	81.3	13.4	9.9	3.5	5.3	100.0	514
製造業	72.1	15.5	11.9	3.5	12.4	100.0	1441
電気・ガス・熱供給・水道業	79.3	12.6	11.1	1.5	8.2	100.0	135
情報通信業	72.7	10.2	7.8	2.3	17.2	100.0	128
運輸業・郵便業	66.8	24.9	21.5	3.5	8.3	100.0	289
卸売業	81.0	13.8	9.5	4.4	5.1	100.0	253
小売業	73.4	11.5	9.7	1.8	15.1	100.0	278
金融・保険業	83.2	9.5	7.6	1.9	7.3	100.0	262
不動産業・物品賃貸業	64.9	16.2	13.5	2.7	18.9	100.0	37
学術研究・専門・技術サービス業	67.9	15.8	10.0	5.8	16.3	100.0	190
宿泊業・飲食サービス業	57.3	28.1	22.5	5.6	14.6	100.0	89
生活関連サービス業	57.1	33.3	23.8	9.5	9.5	100.0	42
娯楽業	31.6	44.7	34.2	10.5	23.7	100.0	38
教育・学習支援業	65.7	16.6	12.0	4.6	17.7	100.0	350
医療・福祉業	53.9	33.1	23.0	10.1	13.0	100.0	825
複合サービス業	62.8	17.1	13.2	3.9	20.2	100.0	129
サービス業	61.1	29.5	19.9	9.6	9.4	100.0	532
公務	86.7	0.0	0.0	0.0	13.3	100.0	15
その他	59.3	24.8	18.6	6.2	15.9	100.0	226
企業規模							
29人以下	56.0	28.0	20.0	8.0	16.0	100.0	75
30—99人	70.9	19.5	11.7	7.8	9.6	100.0	385
100—299人	68.4	22.3	16.4	6.0	9.3	100.0	1607
300—499人	65.1	22.5	16.2	6.3	12.5	100.0	947
500—999人	67.3	20.1	15.7	4.4	12.5	100.0	1038
1000人以上	72.0	15.1	11.7	3.4	13.0	100.0	1665
年齢							
20歳未満	86.7	6.7	6.7	0.0	6.7	100.0	30
20—24歳	76.2	12.2	9.5	2.8	11.6	100.0	433
25—29歳	66.9	19.0	14.3	4.7	14.1	100.0	958
30—34歳	62.3	23.0	14.9	8.2	14.6	100.0	956
35—39歳	69.8	17.9	13.3	4.6	12.3	100.0	1045
40—44歳	70.7	18.8	14.1	4.8	10.5	100.0	840
45—49歳	65.8	22.5	18.0	4.5	11.8	100.0	695
50—54歳	66.7	23.4	17.8	5.6	9.9	100.0	535
55—59歳	72.1	23.2	17.6	5.5	4.7	100.0	380
性別*婚姻状況							
既婚男性	83.1	14.0	10.8	3.2	2.9	100.0	2213
未婚男性	71.5	18.1	13.4	4.6	10.5	100.0	1168
既婚女性	49.2	30.2	22.6	7.6	20.6	100.0	986
未婚女性	56.0	23.5	16.5	7.0	20.5	100.0	1490
学歴							
中卒	37.4	47.5	40.4	7.1	15.2	100.0	99
高卒	61.7	24.3	19.1	5.2	14.0	100.0	2146
短大・高専卒	59.4	24.6	17.2	7.5	16.0	100.0	1154
大卒以上	79.4	12.8	8.8	4.0	7.9	100.0	2455
勤続年数(年)							
2年未満	49.2	19.2	11.6	7.6	31.6	100.0	689
2—5年	51.7	28.2	20.2	8.0	20.2	100.0	1154
5—10年	57.9	27.9	21.9	6.0	14.2	100.0	1126
10年以上	83.9	13.5	10.2	3.2	2.6	100.0	2736

年齢階級で見ると、「内部転換」は年齢が若いほど少なく、「外部転換」も「30歳台前半」を除けばほぼ同様の傾向を示している。ここでの年齢は調査時点でのもので、転換したときの年齢ではない。それを補うため本調査の事業所票を見ると、最近3年間に「転換社員」となった者の年齢は、「20歳台後半」から「30歳台前半」までが多いが、「30歳台後半」や「40歳台以上」も少なくない⁴。

性別と婚姻状況を見ると、「転換社員」の割合は既婚女性が30.2%と最も高く、次いで、未婚女性（23.5%）、未婚男性（18.1%）、既婚男性（14.0%）の順になっている。総じて「転換社員」は男性より女性に多くみられる。これは、非正規就労が男性より女性に多かったというそれまでの経緯を反映している可能性が高い。しかし、転換を希望する者も女性に多いことを考えると、多くの女性が正社員の職を希望しているが、そのような機会は必ずしも与えられておらず、女性に厳しい雇用環境がうかがえる。

「転換社員」、中でも「内部転換」は高学歴よりは低学歴に多い。しかし、「転換希望者」が多いのも低学歴のほうである。勤続年数では、「2-5年」と「5-10年」が20.2%、21.9%と多く、「2年未満」と「10年以上」で11.6%、10.2%と少ない。一方、「転換希望者」は勤続年数が短いほど多くなっている。

第3節 転換後の就業状況

1. 賃金率

(1) 賃金率の格差

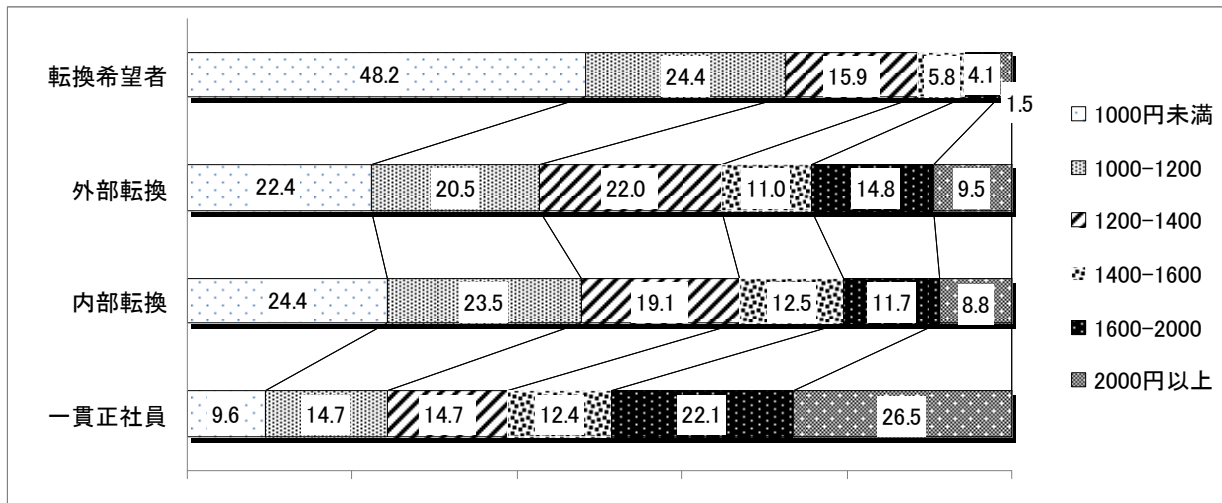
第6-3-1図は、賃金率を「1,000円未満」、「1,000-1,200円」、「1,200-1,400円」、「1,400-1,600円」、「1,600-2,000円」、「2,000円以上」の6つのカテゴリに分け、その分布をキャリア類型別に見たものである。言うまでもないが、4つの類型の中で低賃金率の者を最も多く抱えているのは「転換希望者」で、その5割弱が「1,000円未満」で働いている。それに比べると「転換社員」の賃金率は比較的高いものといえる。「1,000円未満」は「外部転換」では22.4%、「内部転換」では24.4%を占めている。代わりに、「転換希望者」にはまれな「2,000円以上」が1割近くを占めている。しかし、非正規の経験を持たない「一貫正社員」に比べればまだ開きがある。「一貫正社員」では2人に1人が「1,600円以上」の時給で働いている。

「1,000円未満」は1割弱にとどまる。「内部転換」と「外部転換」では後者の賃金率がやや高くなる。このように、賃金率はキャリア類型によって差がみられる。しかし、キャリアの4類型は学歴や勤続年数、年齢などで大きく異なっており⁵、賃金率の格差がその違いを反映している可能性は否めない。

⁴ 詳しくは、第1章の第2節を参照されたい。

⁵ 例えば、「一貫正社員」に比べると「転換社員」や「転換希望者」は低学歴で、勤続期間も短い。男性は「一貫正社員」に多く、「内部転換」と「外部転換」では後者に若者が多い。詳しくは付表1を参照されたい。

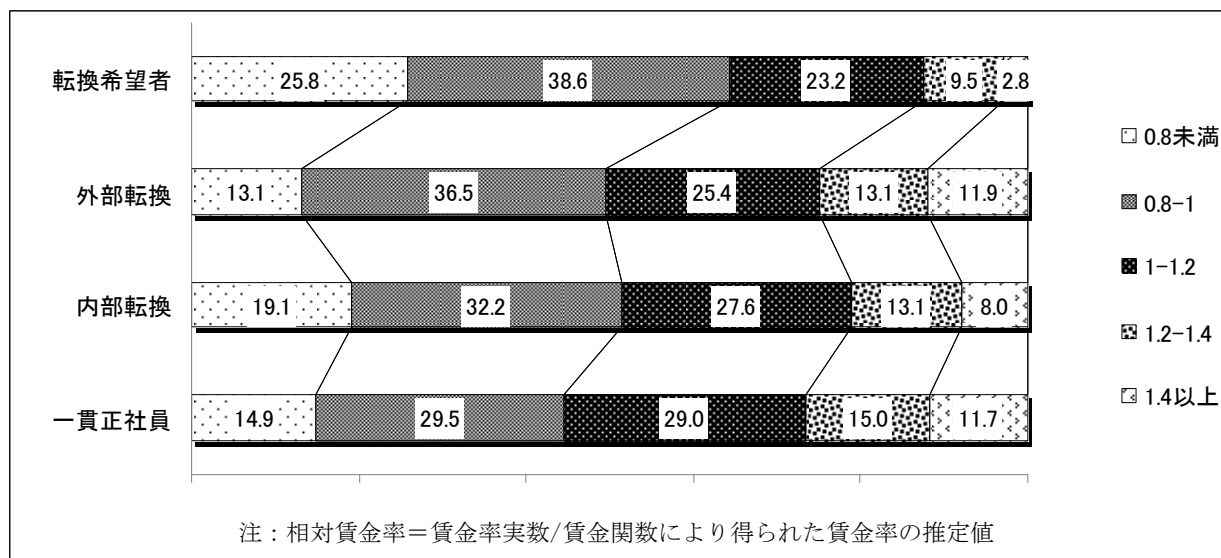
第 6-3-1 図 キャリア類型別賃金率の分布 (%)



では、同じ属性の者に比べても同様の格差が存在するのか。第 6-3-2 図は同じ属性を持つ他人に比べての賃金率の相対水準(すなわち相対賃金率)をキャリア類型別に見たものである。相対賃金率は、賃金関数(付表 2)により求められた賃金率の推定値に占める賃金率実数の割合を求め、その値を「0.8 未満」、「0.8-1」、「1-1.2」、「1.2-1.4」、「1.4 以上」の 5 つのカテゴリに分けたものである。

まず、相対賃金率が「1 未満」すなわち同じ属性の者に比べて賃金率が低い者の割合をみる。「転換希望者」では「0.8 未満」が 25.8%、「0.8-1」が 38.6%と、合わせて 64.4%が同じ属性の他人に比べて賃金率が低くなっている。「転換社員」のその割合は約 5 割で、「一貫正社員」ではさらに低い 4 割程度である。次に、相対賃金率が「1.2 以上」すなわち同じ属性の者に比べて賃金率が 2 割以上高い割合を比べる。その割合は、「転換希望者」で約 1 割、「内部転換」で約 2 割となっている。一方、「外部転換」をみると「一貫正社員」とほぼ変わらない 2.5 割くらいである。第 6-3-1 図で「外部転換」は「一貫正社員」より賃金率が低いことを確認した。しかし、その格差は少なくとも部分的には勤続年数の短さや学歴の低さ、そして年齢の若さに帰することが可能かもしれないことを第 6-3-2 図は示唆している。しかしながら、ここでは責任の重さや仕事内容の違いを考慮していない。

第 6-3-2 図 キャリア類型別相対賃金率の分布 (%)



(2) 正社員転換が賃金率に与える影響

正社員転換が賃金率に与える影響を明らかにするため、対数変換された賃金率を被説明変数とした賃金関数の推定を行う。説明変数には、キャリア類型に加え、学歴、年齢、年齢二乗、勤続年数⁶、性別、職位と業務内容、業種、企業規模、職種などを用いる。ここで個別の変数に関する説明を行う。

キャリア類型では、「一貫正社員」をベースに、「内部転換」、「外部転換」、「転換希望者」のダミー変数を作成した。学歴では「高卒」をベースに、「中卒」、「短大・高専卒」、「大卒以上」のダミー変数を作成した。一方、年齢と年齢二乗、勤続年数はいずれも実数を投入した。性別では男性の場合 1、女性の場合 0 とした。

業種では、「製造業」をベースに、「農林漁業」、「鉱業・採石等」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道」、「情報・通信」、「運輸・郵便」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険」、「不動産・物品賃貸」、「学術研究等」、「宿泊・飲食」、「生活関連」、「娯楽業」、「教育・学習支援」、「医療・福祉」、「複合サービス」、「公務」、「その他」などのダミー変数を作成した。企業規模では、「1000人以上」をベースに、「29人以下」、「30-99人」、「100-299人」、「300-499人」、「500-999人」のダミー変数を作成した。

職種では「事務職」をベースに、「専門・技術職」、「管理職」、「販売職」、「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」、「農林漁業」、「サービス職」、「その他」などのダミー変数を作成した。職位では役職に「ついていない」をベースに、「現場リーダー」、「主任・係長クラス」、「課長クラス」、「部長クラス」、「その他」などのダミー変数を投入する。

業務内容では、「管理」、「企画」、「意思決定・判断」、「専門・スキル」、「部下・後輩の指

⁶ 勤続年数の二乗を加えて推定を行ったが有意ではなく、また、年齢との多重共線性の問題もあるので除外した。

導」、「定型」、「補助」、「連絡・調整」のそれぞれに対し、「大いに含まれる」または「ある程度含まれる」と答えた場合に1、「ほとんど含まれない」または「まったく含まれない」と答えた場合に0とした。なお、これらの変数はとくに説明がない限り以下の推定でも同様の方法で用いられる。

賃金関数の推定結果は第6-3-3表に示されているが、通常の推定と同様の結果がまず見られる。すなわち、学歴が高いほど、勤続年数が長いほど賃金率は高く、女性に比べて男性の賃金率が高い。年齢と賃金率との非線形の関係も確かめられた。業務内容では、「企画」、「意思決定・判断」、「専門・スキル」、「部下や後輩の指導」、「連絡・調整」を伴うと賃金率が高く、「補助」、「管理」の場合賃金率が低い⁷。職位では役職についていない一般社員に比べ、職位が上に行くほど賃金率も次第に高くなるという結果が得られている。職種では、「事務職」に比べ、「専門・技術職」、「管理職」の賃金率が有意に高く、「販売職」、「技能・生産職」や「運輸・通信」、「保安」の賃金率が有意に低くなる。業種では、「製造業」に比べ、「電気・ガス・熱供給・水道」、「情報・通信」、「不動産・物品賃貸」、「教育・学習支援」、「娯楽業」、「建設業」、「学術研究等」の賃金率が有意に高く、「農林・漁業」、「宿泊・飲食」、「小売業」、「医療・福祉」、「複合サービス」、「サービス業」の賃金率が有意に低くなる。また、企業規模が大きいほど賃金率も高くなる。

分析の焦点であるキャリア類型の影響を見ると、他の属性をコントロールしても「転換社員」や「転換希望者」は「一貫正社員」に比べて賃金率が有意に低くなる。係数の絶対値の値をみると、「転換希望者」が最も高く、次いで、「内部転換」、「外部転換」の順となっている。これは学歴、勤続年数などの人的資本の違いや責任の重さ、仕事内容、そして、勤務先の属性を考慮しても、非正規の者より正社員のほうが、正社員のなかでも非正規の経験を持たない者のほうがより高い賃金率で働いていることを示唆する。「内部転換」と「外部転換」では前者の賃金率がより低く、先行研究と整合的な結果が得られている。

⁷ 管理的業務が賃金にマイナスの影響を及ぼすことについては次のような解釈が考えられる。まずは、管理的業務がもたらす賃金プレミアムが、職位に反映されている可能性がある。すなわち、役職についている者が一般社員に比べて賃金が有意に高いのは、前者が管理的業務に携わる可能性が後者より高いことの影響が交わったかもしれない。実際、役職関連の変数を除いて同様の分析をしてみると、管理的業務は有意ではなくなった。さらに、業務内容の関連変数で管理的業務と類似の性質をもつ企画業務や意思決定・判断を伴う業務を分析から除くと管理的業務が有意に正の値を示していることが分かった。これは、管理的業務の影響が企画業務や意思決定・判断を伴う業務などに反映される可能性を示唆するものである。管理的業務のすべてが賃金プレミアムをもたらすわけではないことも留意すべきところである。管理職についていない一般社員だけの賃金関数を求めると、管理的業務が賃金に与える影響は有意ではなかった。

第 6-3-3 表 賃金率の分析

被説明変数:LN(賃金率)	係数値	標準誤差	
キャリア類型(一貫正社員)			
内部転換	-0.0921	0.0114	***
外部転換	-0.0351	0.0170	**
転換希望	-0.1756	0.0133	***
学歴(高卒)			
中卒	-0.1000	0.0342	***
短大・高専卒	0.0455	0.0106	***
大卒以上	0.1188	0.0091	***
年齢	0.0367	0.0030	***
年齢二乗	-0.0004	0.0000	***
勤続年数	0.0075	0.0006	***
男性	0.1076	0.0092	***
職位(ついていない)			
現場リーダー	0.0708	0.0163	***
主任・係長クラス	0.0777	0.0110	***
課長クラス	0.2272	0.0200	***
部長クラス	0.3828	0.0289	***
その他	0.1318	0.0281	***
業務内容			
管理的な業務	-0.0228	0.0089	**
企画的な業務	0.0472	0.0087	***
意思決定・判断を伴う業務	0.0324	0.0099	***
専門知識・スキルを求められる業務	0.0199	0.0107	*
部下や後輩の指導業務	0.0184	0.0091	**
定型的な業務	0.0045	0.0107	
補助的な業務	-0.0304	0.0079	***
他部署との連絡調整業務	0.0190	0.0091	**
職種(事務の仕事)			
専門的・技術的な仕事	0.0295	0.0116	**
管理の仕事	0.0876	0.0202	***
販売の仕事	-0.0311	0.0170	*
技能工・生産工程にかかわる仕事	-0.0352	0.0153	**
運輸・通信の仕事	-0.1022	0.0314	***
保安の仕事	-0.2212	0.0433	***
農林漁業にかかわる仕事	0.0756	0.0739	
サービスの仕事	-0.0333	0.0208	
その他	-0.0449	0.0197	**
業種(製造業)			
農林・漁業	-0.1127	0.0450	**
鉱業・採石業、砂利採取業	-0.0299	0.0902	
建設業	0.0486	0.0142	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0927	0.0244	***
情報通信業	0.0501	0.0246	**
運輸業・郵便業	-0.0209	0.0190	
卸売業	0.0135	0.0193	
小売業	-0.0597	0.0193	***
金融・保険業	-0.0048	0.0184	
不動産業・物品賃貸業	0.1883	0.0442	***
学術研究・専門・技術サービス業	0.0458	0.0210	**
宿泊業・飲食サービス業	-0.0910	0.0311	***
生活関連サービス業	0.0003	0.0429	
娯楽業	0.0756	0.0446	*
教育・学習支援業	0.0822	0.0166	***
医療・福祉業	-0.0388	0.0140	***
複合サービス業	-0.1051	0.0253	***
サービス業	-0.0366	0.0147	**
公務	0.0286	0.0662	
その他	0.0007	0.0203	
企業規模(1000人以上)			
30人未満	-0.1597	0.0341	***
30-100人	-0.1596	0.0158	***
100-300人	-0.1075	0.0097	***
300-500人	-0.0777	0.0112	***
500-1000人	-0.0670	0.0106	***
定数項	6.2387	0.0575	***
修正済決定係数	0.6276		
N	4458		

注:*, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

(3) 「転換社員」の賃金率の要因分析

ここでは賃金率を規定する要因が「内部転換」と「外部転換」とでどう異なるのかを分析する。分析にあたり、上記と同様、(対数変換された)賃金率を被説明変数にした賃金関数を用いる。投入する説明変数もキャリア類型が除かれた以外はほぼ同じである。ただ、サンプルサイズが比較的小さいことから、職種と業種の種類を減らす。具体的には、職種では、「販売職」と「サービス職」を合わせて「販売・サービス職」とし、「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」、「農林漁業」、「その他」を1つにまとめて「その他職種」とする。「専門・技術職」、「管理職」はそのまま使う。業種では、「転換社員」のサンプルが比較的多い「医療・福祉」と「サービス業」、「製造業」、「建設業」はそのまま使い、それ以外の業種はまとめて「その他業種」とする。

推定の結果は第6-3-4表に示されている。まず、性別、学歴、勤続期間、年齢、年齢二乗は「内部転換」と「外部転換」に共通して有意な影響が見られる。女性より男性、低学歴より高学歴の賃金率が有意に高いほか、勤続期間が長いほど、そして、年齢の上昇と共に賃金

第6-3-4表 賃金率の分析(キャリア類型別)

被説明変数:LN(賃金率)	内部転換社員		外部転換社員			
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差		
男性	0.1377	0.0233	***	0.0663	0.0399	*
学歴(高卒)						
中卒	-0.0789	0.0569		0.1407	0.1082	
短大・高専卒	0.0669	0.0260	**	0.0898	0.0427	**
大卒以上	0.1134	0.0251	***	0.1654	0.0413	***
勤続年数	0.0110	0.0016	***	0.0221	0.0030	***
年齢	0.0401	0.0080	***	0.0519	0.0157	***
年齢二乗	-0.0004	0.0001	***	-0.0007	0.0002	***
職種(事務の仕事)						
専門的・技術的な仕事	0.0703	0.0306	**	0.1509	0.0437	***
管理の仕事	0.3590	0.0444	***	0.0927	0.0891	
販売・サービスの仕事	-0.0157	0.0329		0.0339	0.0598	
その他職種	-0.0817	0.0298	***	-0.0241	0.0545	
業種(製造業)						
建設業	0.0292	0.0458		0.0717	0.0841	
医療・福祉	-0.0321	0.0348		-0.0347	0.0546	
サービス業	-0.1076	0.0358	***	-0.0740	0.0543	
その他業種	0.0121	0.0273		0.0282	0.0471	
企業規模(1000人以上)						
30人未満	-0.2578	0.0749	***	0.1878	0.1091	*
30-100人	-0.1397	0.0462	***	-0.0086	0.0607	
100-300人	-0.0883	0.0262	***	0.0107	0.0481	
300-500人	-0.0545	0.0302	*	-0.0359	0.0504	
500-1000人	-0.0284	0.0289		-0.0176	0.0537	
定数項	6.1464	0.1558	***	5.8962	0.3118	***
修正済決定係数	0.403			0.392		
N	665			245		

注:*, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

率が上昇する。しかし、一定年齢以上では次第に賃金率が低下する。係数の絶対値の大きさからは、学歴、勤続年数、年齢の効果はいずれも「外部転換」のほうにより顕著にあらわれていることが示唆される。一方、性別による賃金率の差は「内部転換」のほうが大きい。

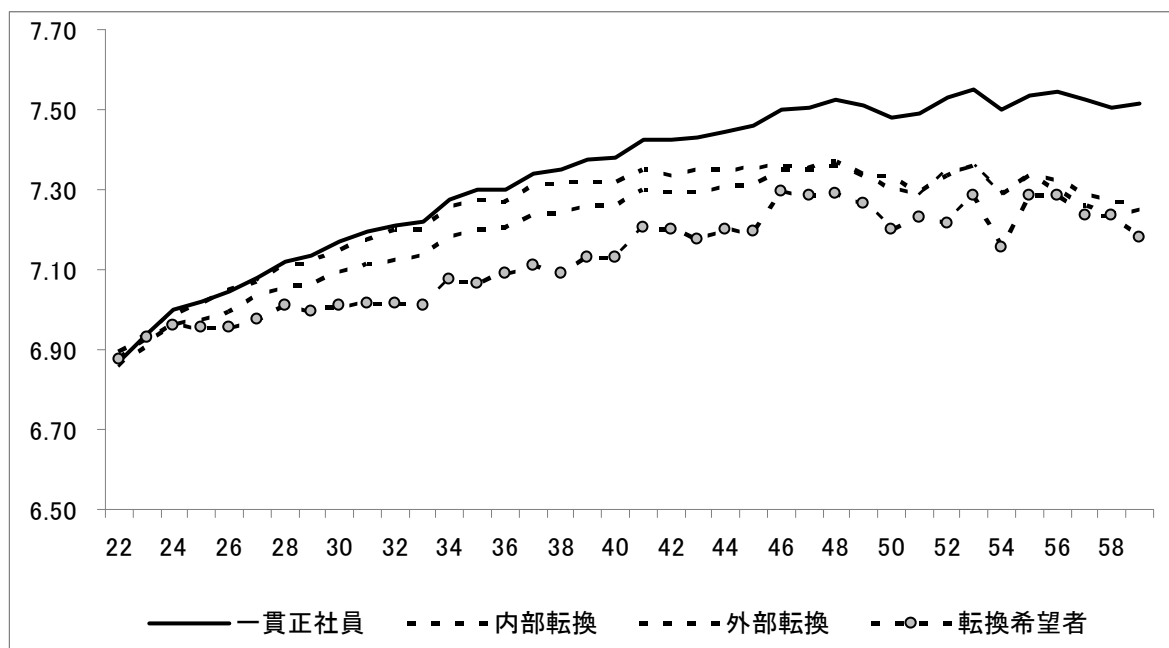
「外部転換」と「内部転換」の一番の違いは、後者の賃金率が職種や企業規模など勤務先属性の影響をより大きく受けることではないかと考える。「内部転換」では「事務職」に比べ、「専門・技術職」、「管理職」の賃金率が有意に高く、「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」の賃金率が有意に低い。業種では、「製造業」に比べ、「サービス業」の賃金率がより低い。また、規模の大きい企業で働くほど賃金率が高くなる。一方、「外部転換」を見ると、職種では「専門・技術職」、企業規模では「29人以下」のみが有意な影響をもち、業種による有意な差は見られない。

(4) 賃金カーブに見るキャリア類型の差

上記の賃金関数により求められた賃金率(対数変換したもの)の推定値を年齢別に描いたのが第6-3-5図である。比較のため「一貫正社員」と「転換希望者」の賃金カーブも添える。

まず、「外部転換」の賃金率は30代前半までは「一貫正社員」とほぼ変わらないが、その後上昇スピードが緩やかになり、「一貫正社員」との賃金率の差は広がる一方にある。「内部転換」は40代半ばまでは「外部転換」に比べて賃金率が低い。しかし、40代半ば以降はその差がほぼなくなる。一方、「転換希望者」とその他類型との賃金率の差は依然として根強いものがある。

第6-3-5図 対数賃金率の推定値による賃金カーブ



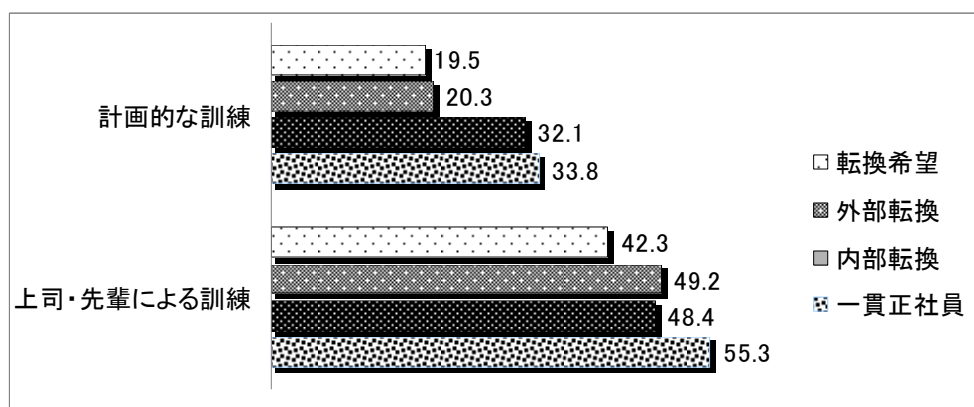
2. 職場の教育訓練

(1) 教育訓練の概要

職場の教育訓練は OJT、Off-JT、自己啓発のための支援など 3 つに大別される。以下、その受講の実態を詳しく見ていく。

第 6-3-6 図は、OJT を受ける割合をキャリア類型別に見たものである。OJT には「上司や先輩による訓練」と「計画的な訓練」の 2 種類があるが、受講割合は、前者が 52.4% と後者の 31.1% を大幅に上回っている。キャリア類型別に見ると、「上司や先輩による訓練」の受講割合は「一貫正社員」で 55.3% と最も高い。「内部転換」と「外部転換」のその割合は 48.4% と 49.2% で、「一貫正社員」に比べて 6-7 ポイント低い水準にある。「転換希望者」ではさらに低い 42.3% である。一方、「計画的な訓練」の受講割合は、「一貫正社員」(33.8%) と「内部転換」(32.1%) で高く、「外部転換」(20.3%) と「転換希望者」(19.5%) で低い。

第 6-3-6 図 OJT を受ける割合 (%)

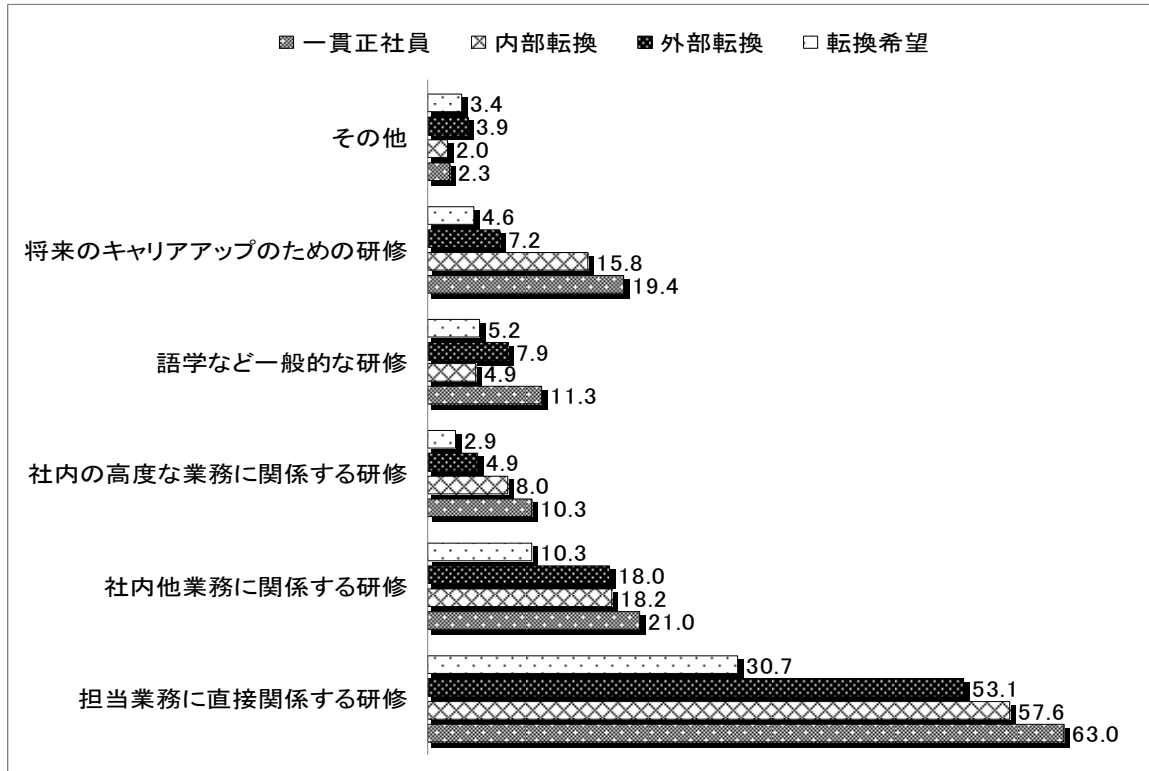


第 6-3-7 図は、職場から離れて行われる研修すなわち Off-JT についてその受講割合を見たものである。総じて、担当業務もしくは社内他業務に関係する研修の受講割合が高く、語学などの一般的な研修の受講割合は低い。いずれの受講割合も「一貫正社員」が最も高く、次いで、「転換社員」、「転換希望者」の順になっている。「内部転換」と「外部転換」では前者の受講割合がより高くなっている。両者の差は「担当業務に直接関係する研修」だけではなく、「社内の高度な業務に関係する研修」や「将来のキャリアアップのための研修」にまで及んでいる。すなわち、「内部転換」のほうがより高度でキャリア展望につながる研修を受けている。「外部転換」が「内部転換」に比べて受講割合が高いのは「語学など一般的な研修」に限る。

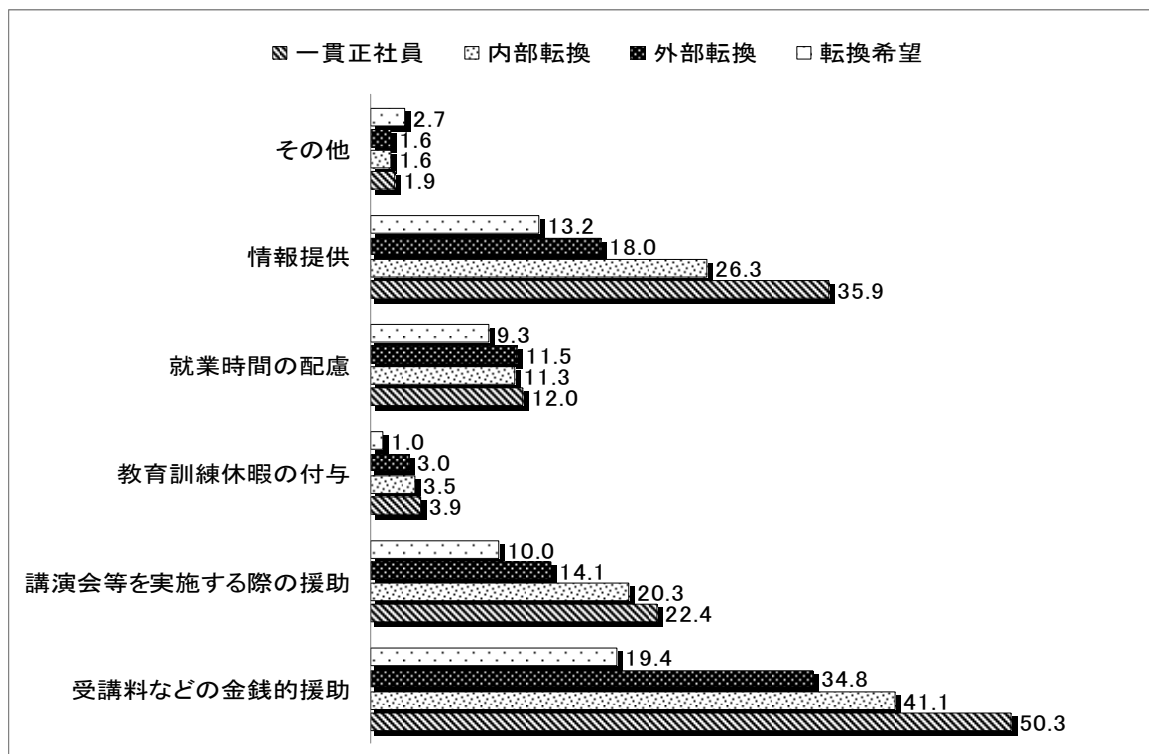
第 6-3-8 図は、自己啓発のための支援を受ける割合がキャリア類型によってどう異なるのかを見たものである。自己啓発のための支援には、金銭的な支援、時間の配慮、情報提供などが含まれるが、いずれも「転換希望者」より「転換社員」、「転換社員」より「一貫正社員」のほうが受講の割合が高い。また、「外部転換」より「内部転換」のほうが自己啓発のた

めの支援をより受けている。

第 6-3-7 図 Off-JT を受ける割合 (%)



第 6-3-8 図 自己啓発のための援助を受ける割合 (%)



これまで OJT や Off-JT の受講状況と自己啓発のための支援の実態を見てきた。第 6-3-9 表はいずれの取り組みもなされていない割合を示している。まず、いずれの OJT も受けていない割合は「一貫正社員」で 28.8%であるのに対し、「内部転換」では 31.2%、「外部転換」では 40.0%、「転換希望者」では 47.5%と次第に高まっていく。Off-JT と自己啓発のための援助でも同様の傾向が見られるが、キャリア類型間のその差は OJT より大きい。

第 6-3-9 職場の教育訓練を受けない割合 (%)

	OJT	Off-JT	自己啓発 のための援
一貫正社員	28.5	19.3	25.0
内部転換	31.2	24.4	31.8
外部転換	40.0	33.4	42.0
転換希望	47.5	55.1	57.7
Total	31.7	25.0	30.7

(2) 教育訓練の受講に与えるキャリアの影響

以上より、職場の教育訓練を受ける可能性はキャリア類型によって異なることが分かった。その違いは他の要因をコントロールした後も残るのか。以下、OJT、Off-JT、自己啓発のための支援のそれぞれについて、いずれかの訓練を受ける場合に 1、そうでない場合に 0 とするプロビット分析を行い、キャリア類型と訓練との関係を明らかにする。

企業側には、教育訓練による期待収益が高い者に優先的に受けさせようとするインセンティブが働く。そのため、訓練投資の回収期間が長い者（例えば、若年者、男性など）や訓練の効果がより現れそうな者（例えば、高学歴者）が訓練の対象として選ばれる可能性が高い。分析では学歴、年齢と勤続年数、性別などを説明変数に加えその影響をコントロールする。また、訓練の受講が職場の属性に影響されると考え、職種、業種、企業規模をも付加する。

推定結果は第 6-3-10 表に示されている。まず、男性ダミーと年齢は OJT、Off-JT と自己啓発への援助のいずれにおいても有意な影響をもち、男性であるほど、年齢が若いほどこれらの訓練を受ける確率は高くなることが示された。分析の焦点であるキャリア類型についてみると、「一貫正社員」に比べて「外部転換」と「転換希望者」は訓練を受ける確率が有意に低い。限界効果の値を見ると、「転換希望者」は「一貫正社員」に比べて、OJT を受ける確率は 13.6%、Off-JT を受ける確率は 27.5%、そして、自己啓発のための援助を受ける確率は 24.2%低くなる。「転換希望者」ほどではないが、「外部転換」が訓練を受ける確率も 7-10%程度有意に低くなる。一方、「内部転換」は「一貫正社員」に比べても有意な差は見られない。学歴では、Off-JT の受講確率は高卒に比べて中卒のほうが低く、自己啓発のための支援を受ける確率は高卒に比べて大卒以上のほうが高い。

第 6-3-10 表 教育訓練を受ける要因の分析(プロビット分析)

	OJT			Off-JT			自己啓発のための支援		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
男性ダミー	0.2178	0.0465 ***	0.0778	0.2677	0.0494 ***	0.0841	0.1906	0.0467 ***	0.0685
年齢	-0.0261	0.0028 ***	-0.0093	-0.0136	0.0030 ***	-0.0042	-0.0074	0.0029 **	-0.0026
勤続年数	0.0012	0.0031	0.0004	0.0031	0.0034	0.0009	0.0086	0.0032 ***	0.0031
キャリア類型(一貫正社員)									
内部転換	0.0496	0.0579	0.0175	-0.0268	0.0616	-0.0084	-0.0047	0.0577	-0.0017
外部転換	-0.2137	0.0841 **	-0.0789	-0.2655	0.0880 ***	-0.0888	-0.2644	0.0841 ***	-0.0989
転換希望	-0.3642	0.0657 ***	-0.1362	-0.7668	0.0677 ***	-0.2750	-0.6331	0.0662 ***	-0.2423
学歴(高卒)									
中卒	0.0325	0.1454	0.0114	-0.3597	0.1458 **	-0.1238	-0.1222	0.1439	-0.0448
短大・高専卒	-0.0383	0.0531	-0.0137	0.0089	0.0564	0.0027	-0.0248	0.0533	-0.0089
大卒以上	-0.0326	0.0473	-0.0116	0.0275	0.0506	0.0085	0.1110	0.0479 **	0.0395
Log likelihood	-3175.141			-2707.665			-3076.632		
N	5378			5378			5378		

注:職種(10)、業種(21)、企業規模(6)をコントロールした推定結果である。*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

(3) 本人の積極性と教育訓練の受講状況

職場での訓練を受けるかどうかは、それを提供する企業側の意思で決まる部分が多い。しかし、能力開発に対する労働者側の態度や積極性も訓練の受講有無を決める一因として考えられる。上の分析で「外部転換」や「転換希望者」は訓練を受ける確率が有意に低いことが確認された。しかし、それは彼らが訓練に積極的に取り組まなかった結果かもしれない。実際、第 6-3-11 表を見ると、「転換希望者」と「外部転換」は「内部転換」や「一貫正社員」ほど訓練に積極的ではない。したがって、本人の積極性をコントロールしても第 6-3-10 表と同様の結果が得られるかどうかを検討する必要がある。

第 6-3-11 表 能力開発への本人の取り組み

	単位: %			
	積極的	あまり	まったく	Total
一貫正社員	40.0	49.1	10.9	100.0
内部転換	40.3	48.0	11.6	100.0
外部転換	35.1	48.1	16.8	100.0
転換希望	34.1	44.6	21.4	100.0
Total	39.1	48.4	12.5	100.0

そこで、能力開発に「積極的に取り組んでいる」をベースに、「あまり取り組んでいない」、「まったく取り組んでいない」の2つのダミー変数を作成し、それを第 6-3-10 で用いた説明変数に加え、再推定を行った。第 6-3-12 表はその結果である。まず、訓練におけるキャリア類型間の差は本人の積極性をコントロールしてもなお存在することが示されている。そして、新たに加わった2つのダミー変数を見ると、いずれも有意で負の影響をもち、訓練に積極的でないほど受講の確率が低いことが示唆された。しかしながら、両者の因果関係はこの分析からは必ずしも明らかになっていない。すなわち、訓練に積極的ではないから受講の確率が低いのか、それとも、そもそも受講の確率が低いから積極的でなくなったのかは分からない。

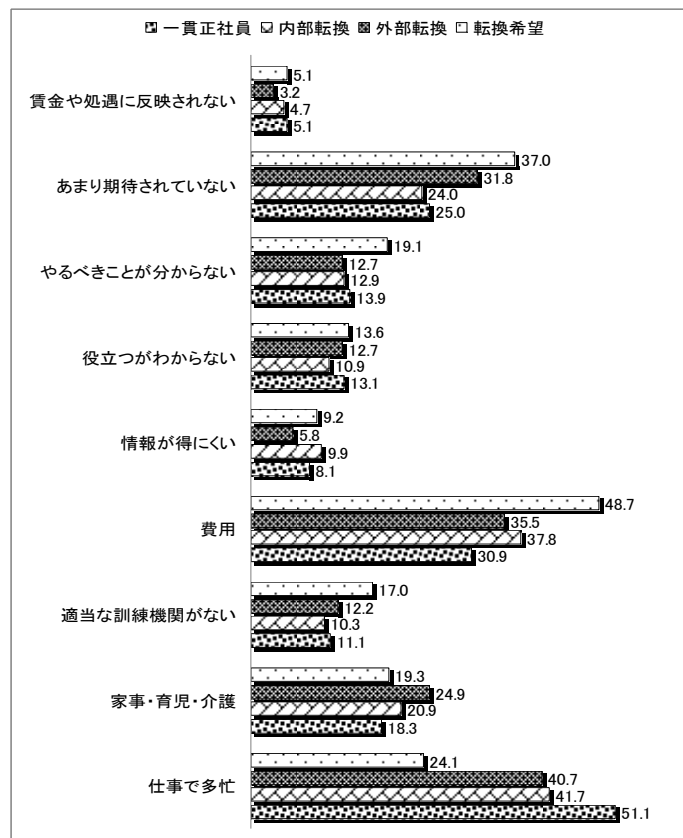
第 6-3-12 表 教育訓練を受ける要因の分析(プロビット分析、本人の積極性考慮)

	OJT			Off-JT			自己啓発のための支援		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
男性ダミー	0.1841	0.0481 ***	0.0651	0.2237	0.0516 ***	0.0684	0.1445	0.0486 ***	0.0513
年齢	-0.0264	0.0030 ***	-0.0093	-0.0131	0.0032 ***	-0.0039	-0.0070	0.0030 **	-0.0025
勤続年数	0.0036	0.0032	0.0013	0.0039	0.0036	0.0012	0.0105	0.0034 ***	0.0037
キャリア類型(一貫正社員)									
内部転換	0.0350	0.0600	0.0122	-0.0798	0.0644	-0.0246	-0.0303	0.0601	-0.0108
外部転換	-0.2201	0.0865 **	-0.0807	-0.2183	0.0923 **	-0.0705	-0.2232	0.0872 **	-0.0822
転換希望	-0.3411	0.0681 ***	-0.1264	-0.7648	0.0707 ***	-0.2703	-0.6323	0.0691 ***	-0.2406
能力開発への本人の積極性(積極的)									
あまり	-0.2689	0.0418 ***	-0.0944	-0.2015	0.0458 ***	-0.0609	-0.2461	0.0425 ***	-0.0869
全く	-0.7097	0.0619 ***	-0.2698	-0.8796	0.0643 ***	-0.3136	-0.8427	0.0634 ***	-0.3217
学歴(高卒)									
中卒	0.0496	0.1533	0.0172	-0.2218	0.1551	-0.0721	-0.0657	0.1515	-0.0235
短大・高専卒	-0.0315	0.0550	-0.0111	-0.0034	0.0592	-0.0010	-0.0248	0.0556	-0.0088
大卒以上	-0.0560	0.0488	-0.0197	-0.0294	0.0528	-0.0089	0.0817	0.0497	0.0288
Log likelihood	-2974.436			-2477.559			-2844.685		
N	5168			5168			5168		

注:職種(10)、業種(21)、企業規模(6)をコントロールした推定結果である。*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

第 6-3-13 図は能力開発に積極的に取り組まない理由を見たものである。比較的多かったのは、「仕事が多忙で時間が取れない」(46.7%)、「費用がかかる」(34.4%)、「職業能力を高めることについて職場からあまり期待されていない」(26.8%) などである。キャリアの類型別にみると、「一貫正社員」では仕事の多忙による時間的余裕のなさを、「転換希望者」では訓練にかかる費用と職場から期待されていないことをあげる者が比較的多い。「外部転換」でも職場からの期待があまりないことをあげる者が多いが、家事・育児・介護などのため時間的余裕がないことをあげる者も少なからず存在する。

第 6-3-13 図 能力開発に積極的に取り組まない理由(%)



要するに、「転換社員」や「転換希望者」は時間的・経済的余裕のなさや企業の期待の薄さから能力開発に積極的に取り組んでいない者が多く、必ずしもその必要性を認識しないわけではない。ちなみに、能力開発に積極的に取り組んでいる者のうち、その理由として「将来の転職やキャリアアップ」をあげる者の割合は、「一貫正社員」(25.1%)や「内部転換」(26.4%)に比べ、「外部転換」(40.2%)や「転換希望者」(44.4%)のほうが高い。

3. その他

第6-3-14表は、業務内容をキャリア類型別に見たものである。それで見ると、「管理」、「企画」、「意思決定・判断」、「専門・スキル」、「部下・後輩の指導」は、「転換希望者」→「転換社員」→「一貫正社員」の順に高くなっている。一方、「補助」は「転換希望者」で最も高く、「一貫正社員」で最も低くなっている。総じて「転換社員」は「転換希望者」に比べてより高度な業務についている。その傾向は内部から転換された者により顕著にあらわれている。

第6-3-14表 キャリア類型別の業務内容

	単位:%				
	一貫正社員	内部転換	外部転換	転換希望者	全体
管理的業務	67.5	61.5	58.5	38.3	62.8
企画的な業務	53.1	44.0	37.1	23.2	47.4
意思決定・判断を伴う業務	76.9	72.1	68.0	52.1	72.8
専門知識・スキルを求められる業務	85.6	81.8	79.1	66.8	82.5
部下や後輩の指導業務	66.9	63.5	56.7	35.3	62.2
定型的な業務	84.6	87.9	88.3	86.9	85.5
他の従業員の補助的な業務	59.2	64.8	70.1	77.7	62.7
社内の他部署との連絡・調整業務	75.5	70.4	72.8	52.6	71.9

注:「あなたの仕事には、次のような業務がどの程度含まれますか」という質問で、それぞれの業務について、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」を選んだ場合に当該業務が含まれるものと見なし、「ほとんど含まれない」、「まったく含まれない」を選んだ場合には当該業務が含まれないものと見なし。

第6-3-15表は、役職についている割合をキャリア類型別にみたものである。「一貫正社員」を除けば、総じて役職についている者よりはついていない者のほうが多く、「転換希望者」では実に9割以上の者が何の役職にもついていない。「転換社員」のその割合は6割程度で、「転換希望者」に比べて比較的多くの者が役職についているといえよう。しかし、「課長」以上が少なく、昇進が「主任・係長」でほぼ止まっている様子が見える。

第6-3-15表 昇進の割合

	単位:%				
	一貫正社員	内部転換	外部転換	転換希望者	全体
ついていない	48.1	62.6	64.9	93.4	56.4
現場のリーダー	5.9	9.7	6.6	4.5	6.3
主任・係長クラス	26.5	17.4	20.9	1.0	21.9
課長クラス	13.9	5.4	4.3	0.3	10.5
部長クラス	3.8	1.6	0.3	0.0	2.9
その他	1.8	3.3	3.0	0.7	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第4節 転換後の仕事に対する満足度

前節では転換後の就業状況を「一貫正社員」と「転換希望者」のそれぞれと比べてみた。その結果、「転換社員」は正社員転換を希望しながらいまだに非正規雇用についている者に比べ、賃金や教育訓練、業務内容、昇進などにおいて全般的に有利な立場にあることが分かった。しかし、同じ正社員でも非正規就労の経験を持たない「一貫正社員」に比べると状況は変わってくる。両者は賃金率においてまず有意な差が見られる。本章では週労働時間が35時間以上の者だけを分析の対象にしている。したがって、賃金率の差はそのまま収入の格差につながるものとしてとらえられよう。「一貫正社員」との賃金または収入格差は「外部転換」より「内部転換」により顕著にあらわれている。しかし、教育訓練の受講における「一貫正社員」との有意な差は「外部転換」のみに確認されており、「内部転換」には「一貫正社員」とほぼ同様の訓練が施されている実態が浮上した。このような状況に鑑み、本節では正社員転換が仕事満足度に与える影響を分析する。

1. 仕事満足度の概要

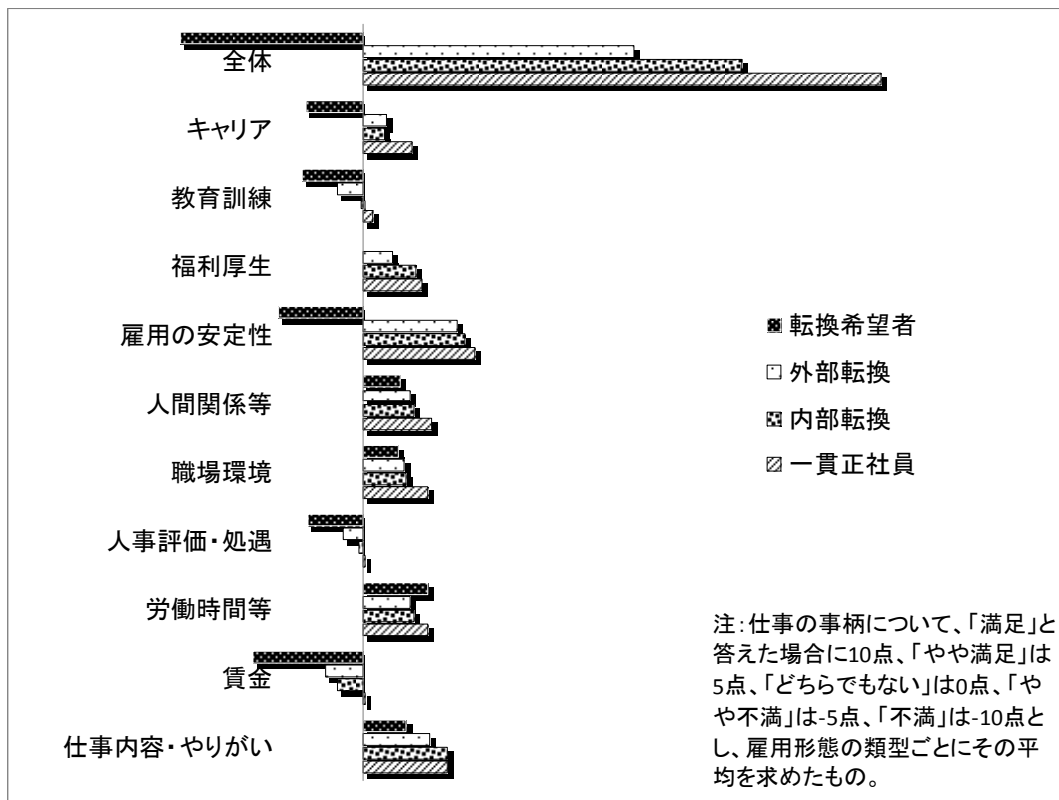
まず、第6-4-1表より仕事全体に対する満足度を見てみよう。それで見ると、仕事全体について、約5割が「満足」か「やや満足」、約3割が「どちらでもない」、残りの2割が「不満」か「やや不満」である。キャリア類型別に見ると、仕事全体に満足する(「満足」+「やや満足」)割合は「一貫正社員」と「内部転換」で約5割と高いのに対し、「外部転換」と「転換希望者」ではそれぞれ約4割、3割と低い。一方、不満を抱えている割合(「不満」+「やや不満」)は、「転換希望者」で3割強と最も高い。次いで、「転換社員」が2割弱、「一貫正社員」が1割強となっている。

本調査では、仕事全体に対する満足度に加え、仕事内容・やりがい、賃金、労働時間、人事評価・処遇のあり方、職場環境、職場の人間関係、雇用の安定性、福利厚生、職場訓練・能力開発のあり方、キャリアなど11の項目についても満足度の度合いをたずねている。いずれも「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」の5つの選択肢から1つを選ぶというものである。

第6-4-1表 仕事全体に対する満足度

	単位:%					Total
	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	
一貫正社員	3.7	12.3	28.6	43.9	11.5	100.0
内部転換	5.2	14.1	29.2	41.7	10.0	100.0
外部転換	5.9	13.5	37.0	34.0	9.6	100.0
転換希望者	12.2	23.9	30.8	28.5	4.6	100.0
Total	5.0	14.0	29.4	41.2	10.3	100.0

第 6-4-2 図 仕事の具体的な内容に対する満足度得点



第 6-4-2 図は、上記の 11 の項目について、「満足」10 点、「やや満足」5 点、「どちらでもない」0 点、「やや不満」-5 点、「不満」-10 点と得点化し、それぞれの平均を類型別に見たものである。まず満足度得点の合計を見ると、「一貫正社員」が 19.9 点と最も高く、次いで、「内部転換」が 14.5 点、「外部転換」が 10.4 点、「転換希望者」が -7.0 点、の順になっており、第 6-4-1 表と整合的な結果がまず得られた。

個別の項目に注目すると、「外部転換」は 11 の項目のすべてにおいて満足度得点が「一貫正社員」より低く、教育訓練や賃金、仕事内容・やりがい、人事評価・処遇、福利厚生などは「内部転換」よりも低くなっている。一方、「内部転換」は少なくとも仕事内容ややりがい、福利厚生における得点は「一貫正社員」のそれとほぼ変わらない状況にある。

2. キャリア類型と仕事満足度の関係

キャリア類型と仕事満足度の関係を明らかにするために、満足度の合計得点を被説明変数とする OLS 推定を行う⁸。説明変数には、「一貫正社員」をベースに、「内部転換」、「外部転換」、「転換希望者」をまず投入する。それに年齢、年齢二乗、学歴、男性ダミー、既婚ダミーな

⁸ 仕事満足度の要因分析では、満足度変数が順序尺度であることから順序プロビット分析を行うことが多いが、本章では連続変数である満足度得点を被説明変数に OLS 推定を行うことで、より頑健な推定結果が得られることがまず期待される。加えて、「転換社員」を一貫正社員と転換希望者の両方と比較するには、係数値の大きさだけでそのような比較が容易にできる OLS 推定のほうがより適している。

どの個人属性を表す変数と、職種、業種、企業規模などの勤務先の属性を表す変数を加え、これらの影響をコントロールしてもキャリアの類型間で仕事満足度に差が存在するのを見る。

推定結果は第 6-4-3 表のとおりである。上述のような属性をコントロールしても「転換希望者」や「転換社員」は「一貫正社員」に比べて仕事に満足する確率が有意に低いことが示された。「転換希望者」は係数の絶対値も十分大きく、他の類型に比べ仕事に不満を抱く可能性が最も高いことが示唆される。「転換社員」では「内部転換」より「外部転換」のほうが不満の可能性が若干高くなっている。

ほかの変数を見てみよう。個人属性を表す変数では、「高卒」に比べて「中卒」、女性に比べて男性の満足度が有意に低く、既婚者に比べて未婚者の満足度がより低い。年齢と年齢の二乗は共に有意な結果を持ち、年齢の増加と共に満足度は下がるが、一定年齢以上になると満足度が上がっていくことが示されている。職種では、「事務職」に比べ、「管理職」の満足度が有意に高く、「技能・生産職」の満足度が有意に低い。「販売職」も 10%水準ではあるが、「事務職」に比べて満足度が低い。また、企業規模が小さいほど満足度も有意に低くなる。業種では、「製造業」に比べ、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道」、「情報・通信」、「不動産・物品賃貸」、「教育・学習支援」で満足度がより高く、「運輸・郵便」、「小売業」、「宿泊・飲食」、「サービス業」で満足度がより低くなっている。

第 6-4-3 表 仕事満足度の分析 (OLS) - 正社員転換の影響

	係数値	標準偏差	
キャリア類型(一貫正社員)			
内部転換	-3.3729	1.5621	**
外部転換	-5.0811	2.3808	**
転換希望	-25.8700	1.6991	***
学歴(高卒)			
中卒	-13.5663	5.0852	***
短大・高専卒	-1.7642	1.5059	
大卒以上	0.3347	1.2567	
男性ダミー	-4.3835	1.2767	***
既婚ダミー	5.5041	1.1928	***
年齢	-2.4005	0.4145	***
年齢二乗	0.0274	0.0053	***
職種(事務の仕事)			
専門的・技術的な仕事	0.1151	1.5395	
管理の仕事	12.5651	1.9359	***
販売の仕事	-4.0561	2.3569	*
技能工・生産工程にかかわる仕事	-8.6174	2.1096	***
運輸・通信の仕事	-2.7587	4.3757	
保安の仕事	-7.4163	6.0844	
農林漁業にかかわる仕事	-13.4557	10.782	
サービスの仕事	-0.9248	2.8957	
その他	-5.9712	2.7627	**
企業規模(1000人以上)			
30人未満	-10.1079	4.6955	**
30-100人	-16.2253	2.2464	***
100-300人	-12.5596	1.3628	***
300-500人	-7.2363	1.5798	***
500-1000人	-2.3949	1.5125	
業種(製造業)			
農林・漁業	2.836	6.2794	
鉱業・採石業、砂利採取業	15.2022	12.7737	
建設業	8.112	2.0122	***
電気・ガス・熱供給・水道業	15.2416	3.5005	***
情報通信業	6.9489	3.487	**
運輸業・郵便業	-7.0629	2.6808	***
卸売業	3.1169	2.7562	
小売業	-5.4721	2.7275	**
金融・保険業	-0.1155	2.6028	
不動産業・物品賃貸業	13.8854	6.3608	**
学術研究・専門・技術サービス業	4.1789	2.9729	
宿泊業・飲食サービス業	-10.6374	4.4	**
生活関連サービス業	-0.8384	6.072	
娯楽業	-0.2954	6.2156	
教育・学習支援業	12.6866	2.3413	***
医療・福祉業	-2.4965	1.9765	
複合サービス業	1.1192	3.614	
サービス業	-5.7537	2.0769	***
公務	0.2655	9.7584	
その他	-0.9322	2.8898	
定数項	74.4325	7.8314	***
修正済決定係数	0.1407		
N	4424		

注: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

3. 「転換社員」の仕事不満の要因

以上の分析から、「転換社員」の仕事満足度は「転換希望者」に比べて高いが、「一貫正社員」に比べると有意に低いことが明らかになった。では、「転換社員」は何故に「一貫正社員」に比べて満足度が低いのか。「転換社員」の仕事不満の要因を明らかにするため、上述の第6-4-3表の説明変数に賃金、教育訓練、業務内容、職位の変数をそれぞれ加えて再推定を行う。変数を追加したことで「内部転換」または「外部転換」の有意性が変わるかどうかを見てみよう。推定の結果は第6-4-4表に示されている。

まず賃金変数を加えたモデル1の推定結果を見てみよう。ここでは賃金変数として絶対賃金率と相対賃金率の両方を投入した。仕事満足度は賃金の絶対水準のみならず、他人に比べての相対水準にも依存するからである(Clark and Oswald 1996)。その結果、「転換希望者」のみが有意な影響を持ち、「転換社員」と「一貫正社員」との有意な差は確認されなくなった。「転換社員」の相対的に低い仕事満足度は「一貫正社員」に比べて低い賃金に起因することを示唆する結果である。

モデル2はOJT、Off-JT、自己啓発のための支援の有無など3つのダミー変数を投入し、推定を行ったものである。「一貫正社員」と比べると、「転換希望者」は1%水準で満足度が有意に低く、「内部転換」も10%水準であるが満足度が低くなっている。一方、「外部転換」は有意ではない。彼らにとって職場での訓練が仕事不満につながるもう1つの要因として浮上した。モデルの改善度は賃金変数を加えたモデル1より高くなっている。

モデル3は7つの業務内容に関するダミー変数を投入して推定を行った結果である。「企画」や「連絡・調整」を含むと高い満足度につながり、逆に、「補助」に従事すると不満につ

第6-4-4表 仕事不満の要因

	モデル1(賃金変数を追加)		モデル2(教育訓練変数を追加)		モデル3(業務内容変数を追加)		モデル4(職位変数を追加)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
キャリア類型(一貫正社員)								
内部転換	-0.2803	1.6110	-2.7887	1.4749 *	-3.1263	1.5619 **	-2.8971	1.5717 *
外部転換	-3.5310	2.3870	-0.9465	2.2543	-3.3423	2.3890	-4.5580	2.3826 *
転換希望者	-19.6801	1.8909 ***	-17.2028	1.6535 ***	-22.4787	1.7561 ***	-24.9113	1.7486 ***
賃金								
LN(賃金率)	12.6966	6.9928 *						
LN(賃金率/予測賃金率)	14.8677	7.0967 **						
教育訓練								
OJT			12.0122	1.1167 ***				
Off-JT			9.3418	1.3201 ***				
自己啓発のための支援			13.7087	1.1943 ***				
業務内容								
管理的業務					0.3896	1.2431		
企画的な業務					7.0946	1.2298 ***		
意思決定・判断を伴う業務					0.7035	1.4126		
専門知識・スキルを求められる業務					1.5816	1.5216		
部下や後輩の指導業務					1.2972	1.2409		
定型的な業務					2.5071	1.5133 *		
他の従業員の補助的な業務					-4.5171	1.1296 ***		
社内の他部署との連絡・調整業務					3.4728	1.2899 ***		
職位								
現場のリーダー							-0.9309	2.2219
主任・係長クラス							3.0837	1.4620 **
課長クラス							4.9878	2.7664 *
部長クラス							15.4060	4.0432 ***
その他							6.1190	3.9393
修正済決定係数	0.1754		0.2344		0.1521		0.1434	
N	4424		4424		4372		4424	

注1: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

なかりやすいことが示されている。「内部転換」ダミーと「外部転換」ダミーに注目すると、前者は5%水準で有意で、係数の値も第6-4-3表のそれと大差ないのに対し、後者は有意な結果が得られていない。「外部転換社員」は「一貫正社員」に比べて比較的低位の業務につき、それが彼らの仕事不満につながることを示唆された。

最後に、職位ダミーを加えたモデル4を見てみよう。「転換社員」ダミーは係数の絶対値が若干小さくなり、有意水準も低下したが大きい変化は見られない。職位の影響は賃金や教育訓練、業務内容ほど仕事満足度に影響しないかもしれない。

4. 「転換社員」の仕事満足度を規定する要因

ここでは、「内部転換」と「外部転換」のそれぞれにおいて満足度を高める要因と不満につながる要因を詳しくみる。被説明変数はこれまでと同様満足度得点である。

説明変数についてこれまでと変わった点をあげる。まず、絶対賃金率と相対賃金率は対数変換を行い、それを五分位にした。レファレンスグループはいずれも第1五分位である。職種では「事務職」をベースに、「専門・技術職」、「管理職」、「事務職」、「販売・サービス職」、「その他職種」（「技能・生産職」、「運輸・通信」、「保安」、「農林漁業」、「その他」など）を用いる。業種では「製造業」をベースに、「建設業」、「医療・福祉」、「サービス業」、「その他職種」を用いる。

分析に用いたサンプルの記述統計量は第6-4-5表に示されている。まず、「内部転換」についてみる。満足度得点は絶対賃金率が高いほど高い。なかでも「1分位」、「5分位」とその他中間所得層との差は大きい。相対賃金率も絶対賃金率とほぼ同様の傾向を示しているが、「1分位」の得点が特に低い。教育訓練の変数ではいずれも訓練「あり」と「なし」との得点の差は大きい。学歴では「中卒」で-1.2点と低く、「短大・高専卒」で21.7点と高い。「高卒」と「大卒以上」はいずれも12.3点である。また、女性の得点は19.6点と、男性の2倍以上となっている。年齢と満足度得点の間にははっきりとした傾向が見られない。婚姻状況では「未婚」より「既婚」の得点が若干高い。職種では「事務職」で19.5点と最も高く、次いで、「専門・技術職」（16.9点）、「管理職」（16.1点）、「販売・サービス職」（12.3点）、「その他職種」（1.6点）の順になっている。業種では、製造業に比べ、「建設業」（28.0点）、医療・福祉（16.3点）、その他業種（16.6点）がより高く、「サービス業」（2.5点）がより低くなっている。

次に、「外部転換」についてみる。絶対賃金率では「1分位」で-7.0点と最も低く、その後次第に高くなり、「4分位」で20.0点とピークを迎えるが、「5分位」では19.0点と若干下がる。一方、相対賃金率を見ると仕事満足度と線形の関係にあるようには見えない。教育訓練では「内部転換」と同様、訓練「あり」の得点が「なし」を上回っている。学歴では低学歴に比べ高学歴の得点が高い。また、「男性」より「女性」、「未婚」より「既婚」のほうが満足度の得点が高い。職種では、「内部転換」と異なり、「管理職」が21.8点と最も高く、「販

売・サービス職」が 6.3 点と最も低くなっている。業種で得点が最も高いのは「建設業」で、最も低いのは「サービス業」である。これは「内部転換」と共通するところである。しかし、「製造業」の得点は飛びぬけて低いのは「内部転換」と違うところである。

第 6-4-5 表 記述統計

	内部転換			外部転換		
	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N
LN(絶対賃金率)						
第1五分位	7.1	31.0	72	-7.0	34.5	22
第2五分位	11.9	38.8	143	3.8	35.7	43
第3五分位	14.1	33.3	178	10.6	32.2	79
第4五分位	13.9	34.3	162	20.0	30.6	60
第5五分位	24.9	31.5	88	19.0	37.5	34
LN(相対賃金率)						
第1五分位	0.2	32.0	115	11.0	33.3	29
第2五分位	15.4	33.9	110	5.3	36.1	48
第3五分位	16.0	35.6	149	10.3	34.5	53
第4五分位	17.8	33.7	149	8.3	32.0	54
第5五分位	20.1	34.6	120	20.8	34.2	54
OJT						
なし	6.2	33.9	208	1.3	31.9	103
あり	18.1	34.4	435	19.0	34.1	135
Off-JT						
なし	2.6	32.8	161	4.4	35.1	83
あり	18.2	34.4	482	15.0	33.2	155
自己啓発のための支援						
なし	0.0	34.9	227	-1.8	30.7	112
あり	22.1	31.9	416	23.0	33.0	126
学歴						
中卒	-1.2	26.5	17	5.0	22.4	6
高卒	12.3	36.2	302	2.1	32.4	86
短大・高専卒	21.7	32.5	159	16.0	39.2	67
大卒以上	12.3	33.4	165	17.8	30.3	79
性別						
女性	19.6	33.5	335	12.5	36.1	138
男性	8.5	34.9	308	9.7	31.5	100
年齢階級						
20歳未満	15.0	0.0	1			
20-24	11.8	44.1	34	-16.1	33.7	9
25-29	16.5	33.8	108	17.7	29.3	35
30-34	14.8	30.4	106	15.1	31.7	67
35-39	13.0	30.9	105	3.1	29.4	36
40-44	13.7	36.7	88	14.0	32.3	30
45-49	14.4	36.5	93	9.8	41.2	21
50-54	13.6	38.5	68	20.7	42.8	22
55-59	14.5	34.7	40	0.8	37.7	18
婚姻状況						
未婚	13.2	33.6	311	9.1	31.3	121
既婚	15.3	35.5	332	13.6	37.0	117
職種						
専門的・技術の仕事	16.9	33.9	134	13.2	34.8	64
管理の仕事	16.1	34.5	42	21.8	33.0	11
事務の仕事	19.5	35.3	257	11.5	33.5	105
販売・サービスの仕事	12.3	33.6	82	6.3	30.0	24
その他職種	1.6	31.7	128	7.5	39.2	34
産業						
建設業	28.0	31.3	38	20.5	47.9	11
製造業	12.9	31.9	128	2.9	40.3	43
医療・福祉	16.3	33.2	138	17.5	32.3	65
サービス業	2.5	37.5	82	-0.2	27.8	44
その他業種	15.6	35.3	257	16.3	31.2	75

第 6-4-6 表 転換社員の仕事満足度の分析(満足度を上げる要因、下げる要因)

	内部転換		外部転換		
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差	
賃金率五分位(第1五分位)					
第2五分位	-4.4489	5.2459	16.4295	8.7164	*
第3五分位	-11.0843	6.1308 *	26.8212	10.0447	***
第4五分位	-10.4556	7.5350	28.3675	12.5630	**
第5五分位	-3.7654	9.9664	27.3222	15.8883	*
相対賃金率五分位(第1五分位)					
第2五分位	16.5118	4.7686 ***	-5.0653	8.5908	
第3五分位	15.9552	5.3937 ***	-5.4561	9.3909	
第4五分位	20.1294	6.2803 ***	-12.9783	10.6782	
第5五分位	18.5099	7.5508 **	-4.7617	13.1553	
OJTあり	8.6397	2.8076 ***	14.3512	4.5902	***
Off_JTあり	6.0431	3.3743 *	-2.1066	4.8287	
自己啓発への援助あり	17.3180	3.0726 ***	19.5457	4.7303	***
学歴(高卒)					
中卒	-6.9928	8.0483	-18.3605	14.0791	
短大・高専卒	5.3746	3.4528	4.7847	5.6567	
大卒以上	-0.8553	3.5089	7.0652	5.8796	
性別(男性)	-5.8746	3.8297	-14.9005	6.1719	**
年齢	-0.1690	1.1416	0.0166	2.2299	
年齢二乗	0.0024	0.0140	-0.0034	0.0272	
既婚ダミー	2.2370	2.7892	8.8821	4.6994	*
職種(事務の仕事)					
専門的・技術的な仕事	-4.2752	4.2881	-8.1451	5.9031	
管理の仕事	0.1235	6.7049	12.2575	12.2352	
販売・サービスの仕事	-3.0555	4.3695	0.2076	7.6971	
その他職種	-14.5519	3.9992 ***	8.7371	7.2437	
業種(製造業)					
建設業	10.2167	5.9749 *	15.1344	10.9280	
医療・福祉	-5.1691	4.5184	19.1429	7.0175	***
サービス業	-11.4381	4.7311 **	4.0455	6.9396	
その他業種	-0.8932	3.5835	15.5081	6.2167	**
定数項	-4.8082	23.0666	-30.4530	45.1649	
修正済決定係数	0.1847		0.2088		
N	643		238		

注:企業規模は有意でないため除いて再推定を行った結果である。第1次産業のサンプルは標本数が少ないことから分析から除いている。*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

推定の結果は第 6-4-6 表に示されている。「内部転換」は相対賃金率のダミー変数が有意な影響を持ち、相対賃金率が高いと仕事に満足する確率が高くなることが判明した。しかし、係数の絶対値が4つのダミー変数でそれほど大きい差がないことを考えると、同じ属性の他人との賃金格差が一定水準以上でない限り、不満につながることはないかもしれない。一方、絶対賃金率は「3分位」のみが10%水準で有意にマイナスの値を示している。教育訓練の変数はいずれも有意な影響を持ち、訓練の受講が高い満足度につながることを示唆された。係数の絶対値の大きさから考えると、中でも「自己啓発への援助」が仕事満足度を高める上で最も効果的である。一方、学歴、性別、年齢、年齢二乗、既婚ダミーなどは有意な結

果が得られていない。職種では「事務職」に比べ「その他職種」の満足度がより低い。また、業種では、「製造業」に比べ、「建設業」の満足度が有意に高く、「その他業種」の満足度が有意に低い。

「外部転換」では絶対賃金率が有意な結果を持ち、賃金率の相対水準よりは絶対水準が満足度を規定する要因であることが示唆された。これは「内部転換」と異なる点である。また、「内部転換」と同様訓練の受講(Off-JTを除く)が仕事満足度を高める一因であることが明らかになった。係数の絶対値はいずれも「内部転換」より高く、訓練の受講は「外部転換」にとって大きな意味を持つものと考えられる。

第5節 おわりに

本章の分析により明らかになった「転換社員」の就業状況の実態をまとめてみよう。

第一に、「転換社員」の賃金率は「転換希望者」に比べて高いが、「一貫正社員」に比べるとまだ開きがある。また、「内部転換」より「外部転換」のほうが総じて賃金率が高い。しかし、「外部転換」の賃金率は40代半ばでピークを迎え、その後は「内部転換」や「転換希望者」とほぼ変わらない。

第二に、賃金率を規定する要因として、「外部転換」では学歴や勤続年数、年齢などの効果がより顕著にあらわれるのに対し、「内部転換」は職種や企業規模など勤務先の制約をより受けている。

第三に、教育訓練を受ける可能性についてみると、「内部転換」と「一貫正社員」とでは有意な差が確認されていない。それに比べ、「外部転換」は教育訓練を受ける確率が有意に低くなる。その影響は本人の教育訓練への積極性をコントロールしてもなお存在する。

第四に、「転換社員」は「転換希望者」に比べてより高度な業務、より高い役職についている可能性が高い。

仕事満足度の分析では次のような知見が主に得られた。

第一に、「転換社員」は「転換希望者」に比べて仕事に満足する傾向が強い。この傾向は「内部転換」により顕著に現れている。しかし、「一貫正社員」に比べると有意な差は存在する。

第二に、「内部転換」は主に賃金に、「外部転換」は賃金と教育訓練、業務内容に不満を抱く可能性が高い。それに比べると、職位の影響は弱いものである。

第三に、仕事満足度に影響を及ぼす要因を分析したところ、内部転換の者は他人と比べた相対賃金率に、外部転換の者は賃金率の絶対水準に敏感になりがちであることが明らかになった。

第四に、OJTやOff-JT、自己啓発への援助などは「転換社員」の仕事に対する不満を和らげる効果をもつ。このような教育訓練は「外部転換」においてより効果的な手段となりうる。

以上の内容に鑑み、政策的インプリケーションを考えると以下のとおりである。

第一に、仕事満足度が労働者の就業意欲を高め、労働生産性や定着率の向上に役立つなら

ば、正社員転換の積極的な活用は企業の人事戦略として有効な手段となりうる。

第二に、正社員転換は賃金の上昇や教育訓練を受ける機会の増加などを通して仕事に対する満足度を高める。しかし、正社員に転換しても期待とおりの賃金が得られなかったり、他人と比べての相対水準が低かったりすると不満につながる可能性も十分ある。したがって、非正規の者を正社員に転換させる場合には、転換後の処遇にまで入念に考える必要がある。

第三に、OJT や自己啓発への援助などは「転換社員」の生産性の向上につながるだけでなく、就業意欲や仕事満足度を高めるうえでも効果的なものといえる。

第四に、同じ正社員でも非正規の経験があるか否かによって賃金や教育訓練などに格差がみられる。中でも賃金格差は大きい。したがって、同一労働同一賃金の原則をより徹底させることが公正な人事施策として求められる。

参考文献：

相澤直貴・山田篤裕(2006)「常用・非常用雇用間の移動分析：『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析」総務省統計研修所、リサーチペーパー第6号。

玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580、pp.61-77。

玄田有史(2009)「正社員になった非正社員－内部化と転職の先に」、『日本労働研究雑誌』、No.586、pp.34 - 48。

JILPT(2009)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状－平成19年『就業構造基本調査』特別集計より－』、JILPT資料シリーズ、No.61。

小杉礼子(2010)「非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討」『非正規社員のキャリア形成：能力開発と正社員転換の実態』労働政策研究報告書No.117、pp.40-82。

堀有喜衣(2007)「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』、勁草書房。

Clark, A.E. and Oswald, A.J., (1996), "Satisfaction and Comparison Income," *Journal of Public Economics*, Vol.61, Issue 3, pp.359-381.

Freeman, R.B., (1978), "Job Satisfaction as an Economic Variable," *American Economic Review*, Vol.68, No.2, pp135-141.

付表1 基本属性

	一貫正社員					内部転換					外部転換					転換希望				
	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
業種																				
農林・漁業	3979	0.006	0.079	0	1	859	0.014	0.117	0	1	303	0.010	0.099	0	1	693	0.012	0.107	0	1
鉱業・採石業、砂利採取業	3979	0.002	0.048	0	1	859	0.002	0.048	0	1	303	0.003	0.057	0	1	693	0.001	0.038	0	1
建設業	3979	0.105	0.307	0	1	859	0.059	0.236	0	1	303	0.059	0.237	0	1	693	0.039	0.194	0	1
製造業	3979	0.261	0.439	0	1	859	0.200	0.400	0	1	303	0.168	0.375	0	1	693	0.258	0.438	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	3979	0.027	0.162	0	1	859	0.017	0.131	0	1	303	0.007	0.081	0	1	693	0.016	0.125	0	1
情報通信業	3979	0.023	0.151	0	1	859	0.012	0.107	0	1	303	0.010	0.099	0	1	693	0.032	0.175	0	1
運輸業・郵便業	3979	0.049	0.215	0	1	859	0.072	0.259	0	1	303	0.033	0.179	0	1	693	0.035	0.183	0	1
卸売業	3979	0.052	0.221	0	1	859	0.028	0.165	0	1	303	0.036	0.187	0	1	693	0.019	0.136	0	1
小売業	3979	0.051	0.221	0	1	859	0.031	0.175	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.061	0.239	0	1
金融・保険業	3979	0.055	0.228	0	1	859	0.023	0.151	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.027	0.163	0	1
不動産業・物品賃貸業	3979	0.006	0.077	0	1	859	0.006	0.076	0	1	303	0.003	0.057	0	1	693	0.010	0.100	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	3979	0.032	0.177	0	1	859	0.022	0.147	0	1	303	0.036	0.187	0	1	693	0.045	0.207	0	1
宿泊業・飲食サービス業	3979	0.013	0.112	0	1	859	0.023	0.151	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.019	0.136	0	1
生活関連サービス業	3979	0.006	0.077	0	1	859	0.012	0.107	0	1	303	0.013	0.114	0	1	693	0.006	0.076	0	1
娯楽業	3979	0.003	0.055	0	1	859	0.015	0.122	0	1	303	0.013	0.114	0	1	693	0.013	0.113	0	1
教育・学習支援業	3979	0.058	0.233	0	1	859	0.049	0.216	0	1	303	0.053	0.224	0	1	693	0.089	0.286	0	1
医療・福祉業	3979	0.112	0.315	0	1	859	0.221	0.415	0	1	303	0.274	0.447	0	1	693	0.154	0.362	0	1
複合サービス業	3979	0.020	0.141	0	1	859	0.020	0.139	0	1	303	0.017	0.128	0	1	693	0.038	0.190	0	1
サービス業	3979	0.082	0.274	0	1	859	0.123	0.329	0	1	303	0.168	0.375	0	1	693	0.072	0.259	0	1
公務	3979	0.003	0.057	0	1	859	0.000	0.000	0	0	303	0.000	0.000	0	0	693	0.003	0.054	0	1
その他	3979	0.034	0.180	0	1	859	0.049	0.216	0	1	303	0.046	0.210	0	1	693	0.052	0.222	0	1
企業規模																				
29人以下	3927	0.011	0.103	0	1	833	0.018	0.133	0	1	295	0.020	0.141	0	1	662	0.018	0.134	0	1
30—99人	3927	0.070	0.254	0	1	833	0.054	0.226	0	1	295	0.102	0.303	0	1	662	0.056	0.230	0	1
100—299人	3927	0.280	0.449	0	1	833	0.316	0.465	0	1	295	0.325	0.469	0	1	662	0.225	0.418	0	1
300—499人	3927	0.157	0.364	0	1	833	0.184	0.387	0	1	295	0.203	0.403	0	1	662	0.178	0.383	0	1
500—999人	3927	0.178	0.383	0	1	833	0.196	0.397	0	1	295	0.156	0.363	0	1	662	0.196	0.398	0	1
1000人以上	3927	0.305	0.460	0	1	833	0.233	0.423	0	1	295	0.193	0.395	0	1	662	0.326	0.469	0	1
年齢																				
20歳未満	4004	0.006	0.080	0	1	866	0.002	0.048	0	1	305	0.000	0.000	0	0	697	0.003	0.054	0	1
20—24歳	4004	0.082	0.275	0	1	866	0.047	0.212	0	1	305	0.039	0.195	0	1	697	0.072	0.258	0	1
25—29歳	4004	0.160	0.367	0	1	866	0.158	0.365	0	1	305	0.148	0.355	0	1	697	0.194	0.395	0	1
30—34歳	4004	0.149	0.356	0	1	866	0.164	0.370	0	1	305	0.256	0.437	0	1	697	0.201	0.401	0	1
35—39歳	4004	0.182	0.386	0	1	866	0.161	0.367	0	1	305	0.157	0.365	0	1	697	0.185	0.389	0	1
40—44歳	4004	0.148	0.355	0	1	866	0.136	0.343	0	1	305	0.131	0.338	0	1	697	0.126	0.332	0	1
45—49歳	4004	0.114	0.318	0	1	866	0.144	0.352	0	1	305	0.102	0.303	0	1	697	0.118	0.322	0	1
50—54歳	4004	0.089	0.285	0	1	866	0.110	0.313	0	1	305	0.098	0.298	0	1	697	0.076	0.265	0	1
55—59歳	4004	0.068	0.253	0	1	866	0.077	0.267	0	1	305	0.069	0.254	0	1	697	0.026	0.159	0	1
性別*婚姻状況																				
既婚男性	3993	0.461	0.499	0	1	864	0.275	0.447	0	1	304	0.234	0.424	0	1	696	0.093	0.291	0	1
未婚男性	3993	0.209	0.407	0	1	864	0.182	0.386	0	1	304	0.178	0.383	0	1	696	0.175	0.380	0	1
既婚女性	3993	0.121	0.327	0	1	864	0.258	0.438	0	1	304	0.247	0.432	0	1	696	0.292	0.455	0	1
未婚女性	3993	0.209	0.407	0	1	864	0.285	0.452	0	1	304	0.342	0.475	0	1	696	0.440	0.497	0	1
学歴																				
中卒	3994	0.009	0.096	0	1	863	0.046	0.210	0	1	304	0.023	0.150	0	1	693	0.022	0.146	0	1
高卒	3994	0.331	0.471	0	1	863	0.475	0.500	0	1	304	0.368	0.483	0	1	693	0.433	0.496	0	1
短大・高専卒	3994	0.172	0.377	0	1	863	0.229	0.421	0	1	304	0.283	0.451	0	1	693	0.267	0.443	0	1
大卒以上	3994	0.488	0.500	0	1	863	0.249	0.433	0	1	304	0.326	0.469	0	1	693	0.278	0.449	0	1
勤続年数(年)	3883	14.09	10.03	0	43	840	9.224	7.705	0	40	299	8.137	7.853	0	39	683	4.557	4.491	0	34

付表 2 : 相対賃金率のための賃金関数

被説明変数: Ln(賃金率)

	係数值		
	b	標準誤差 se	
中卒	-0.0542	0.0198	***
短大・高専卒	0.0633	0.0100	***
大卒以上	0.1799	0.0093	***
勤続年数	0.0199	0.0012	***
勤続年数二乗	-0.0002	0.0000	***
年齢	0.0280	0.0024	***
年齢二乗	-0.0003	0.0000	***
既婚	-0.0103	0.0084	
専門技術職	0.1304	0.0111	***
管理職	0.3765	0.0155	***
販売職	-0.0174	0.0181	
技能・生産職	-0.0703	0.0145	***
運輸・通信	-0.1123	0.0265	***
保安	-0.1994	0.0310	***
農林漁業	0.0243	0.0729	
サービス	-0.0590	0.0170	***
その他	-0.1005	0.0156	***
農林・漁業	-0.0875	0.0430	**
鉱業・採石業、砂利採取業	-0.0464	0.0863	
建設業	0.0887	0.0162	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0983	0.0272	***
情報通信業	0.1085	0.0263	***
運輸業・郵便業	-0.0284	0.0201	
卸売業	0.0044	0.0215	
小売業	-0.0605	0.0201	***
金融・保険業	0.0167	0.0194	
不動産業・物品賃貸業	0.1862	0.0494	***
学術研究・専門・技術サービス業	0.0369	0.0222	*
宿泊業・飲食サービス業	-0.0207	0.0279	
生活関連サービス業	-0.0230	0.0391	
娯楽業	0.1067	0.0464	**
教育・学習支援業	0.0710	0.0163	***
医療・福祉業	0.0144	0.0137	
複合サービス業	-0.1203	0.0246	***
サービス業	-0.0185	0.0148	
公務	-0.0144	0.0521	
その他	0.0255	0.0197	
29人以下	-0.0889	0.0290	***
30-99人	-0.0928	0.0151	***
100-299人	-0.0606	0.0097	***
300-499人	-0.0389	0.0112	***
500-999人	-0.0321	0.0109	***
男性	0.2268	0.0088	***
定数項	6.2705	0.0483	***
修正済決定係数	0.4386		
N	8727		

注: この賃金関数はデータ処理を行う前のデータで求めたものである。

終章 まとめと若干の考察（政策インプリケーション）

第6章までで今回の「JILPT 多様化調査」のデータ分析を一応終えることとしたい。このデータからは、まだまだ分析が可能な部分が多く、そうすれば様々な示唆を得ることができであろうが、それらは残された課題として今後に残しておきたい。この報告書で意図した最近における非正規雇用の動向と、現在において大きな課題となっている正規・非正規間の均衡・均等あるいは公正な処遇及び非正社員の正社員転換の促進とに関する分析は一通りできたと考える。

それぞれにおけるいわゆる事実発見については、既に冒頭の序章の後半で箇条書き的に整理しているのでそちらをご覧いただくこととして、この終章では総括的な視野からのまとめと若干の政策的インプリケーションの提示をすることとしたい。とはいえ、様々な各論的な政策的示唆については、各章の末尾でそれぞれまとめて提示されているので、ここではやや大括りの方向性の提示を意図したい。ウェーバーの方法論に従い、研究担当者ではあるがまた一市民として適切と考える価値判断に基づいた政策論考を行っている場合も含まれる。

1. 当面の2つの重要課題について

前年の報告書¹においても、非正規の正規化の促進と正規・正規間の公正・均衡処遇の推進の二つを当面取り組むべき代表的課題として指摘した。この報告書においても、そのスタンスに変わりはない。それぞれについて、今回の分析から特に次の点を指摘しておきたい。

○非正規の正規化の促進について

転換を希望する非正規雇用者がそれを実現できたとき満足度は高まり、したがって一般的には就業意欲が高まるといえよう。第6章の分析でも概ねその方向の結果が確認されている。

「正規化」には、企業内部における転換（登用）と外部労働市場を経由した転換（正社員採用）との2つのルートがある。従来は、登用よりも正社員採用による転換の方がかなり多いと考えられてきたが、今回の調査では、ここ3年間においてはむしろ転換の方が正社員採用よりも多いという結果となっている。登用制度を整備する企業が増え、とりわけ学卒・若年採用において、非正規経由での採用がより広範化していることによることが考えられる²。

登用は、企業で非正規として既に就業している従業員を正社員に転換することであるので、雇用する側としてもその能力や適性、さらには就業上の希望などを十分見極め、把握していると同時に、それまでの処遇や仕事をある程度引き継ぐこととなるのはある意味で当然のことである。登用に当たっては、「職場の上司の推薦」、「人事評価における一定以上の評価実績」、「一定年数以上の勤続期間」、「面接試験」などを条件ないしプロセスとする企業（事業所）

¹ JILPT 労働政策研究報告書No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」（2010年3月）

² 今回の調査には傍証もあまりないが、再参入後の女性労働者についても登用の増大があるのではないかと考えられる。いずれにしても、代表性が十分確保された政府統計で確認される必要があるだろう。

が多い。また、パート→フルタイム非正規→（限定）正社員というルートを整備しているとみられるところも少なくない。登用制度は近年普及してきてはいるが、いまだ慣行にとどまり制度的な整備がされていないところも多く、さらなる普及促進に向けて政策的努力が傾注されることを望みたい。その際には、登用された人たちでは「賃金」、とりわけ「相対賃金」に対する不満が少なくないという第6章の分析結果にも留意され、登用後の処遇面の整備にも併せて取り組まれることが望まれる。また、登用された人々は適切な能力開発が登用前から実施されていた傾向が窺われる。非正規については、今回の調査結果にもあるように、教育訓練を実施する場合でも当面の業務に必要な範囲のものにとどまりがちであるが、登用を制度化するに当たっては、登用を視野に入れたより範囲の広い能力開発が併せて行われる必要もあろう。要すれば、単に「点」としての登用制度の導入ばかりではなく、事前の能力開発、事後の処遇整備といった「線」としての登用制度の導入促進も視野に入れた政策努力を望みたい。

正社員採用（外部労働市場を通じた正規化）に際して、企業（事業所）は「従事した具体的な仕事」、「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などに関する情報を判断材料として求めている。例えば、これらの情報を網羅し、さらには専門家による一定の評価も含めた「ジョブ・カード」の普及・整備が一層望まれる。また、非正規であってもフルタイムの有期社員を採用するときの賃金の決定において、パートに比べて「地場の賃金」とする事業所は少なくなり、「経験・能力の程度」が重視される場合が多いが、まして正社員採用に当たっては、採用対象者の経験・能力を十分反映した賃金設定がなされるとともに、いくら「即戦力」といってもいわゆる「企業特殊技能」に関しては適切な能力開発が行われることが望まれる。そうすることを通じて、「外部転換者」に持たれがちな賃金（絶対額）や能力開発面の不満を和らげ、正社員としての定着が図られるものと考えられる。なお、正社員採用（外部転換）に関しては、公的な職業紹介機関の役割の重要性はあらためていうまでもないであろう。

○正規・非正規間の公正、均衡・均等処遇の促進について

正規・非正規間にとどまらず、賃金をはじめとする処遇については、適正に設定された決定要素に基づき合理的に決められるべきものであるとの認識には異論のないところであろう。その中で、正規・非正規間の賃金（率）に大きな差異（格差）があることは事実である。したがって、その差異がどのような要因で生じており、それが合理的なものであるかどうかの問題の核心である。合理性の判断基準の設定は、社会的に行われるべきものであり、少なくとも経済・社会系の一研究者のよくなし得るところではない。できることは、人々がどのように考えているかを示すことである。

今回の調査でも事業所調査、従業員調査ともに、「同じ仕事をしている」正規・非正規間で多くの場合格差があることが認識されている。その「格差」を説明する要因として、「仕事に伴う責任の重さ」が事業所、従業員ともに共通して多かったことは注目される。もとより

「同一労働同一賃金」を理念的言明とする欧州においても、「労働」の同一性を検討する考慮要素の一つとして「責任」は含まれているのではあるが、我が国ではそれとは質的に異なる性格があるように思われる。すなわち、職務配分したがって賃金決定の基準の一つになっており、また、それが人々に内面意識化しているように思われる。彼の国々では仕事の内容で職務を区分するのに対して、我が国では責任（筆者は「役割期待」という用語が適当であると思っているが）によっても区分されているといえる。仕事の内容面では同じものが含まれていても「責任」の違いによって異なる「職務」に区分されるということである。この意味での「同一労働」でない限り、我が国では「同一労働同一賃金」はうまく機能しないように思われる。こうした日本的な「同一労働」が前提とされる限りにおいて、「同一労働」であるにもかかわらず、単に「非正規だから」という理由だけで賃金その他の労働条件に格差を設けることは合理性を欠き、社会的な適切さを具備しないものとされてもよいであろう。「パート労働法」は、この面ですぐれた立法であると思われる。少なくとも、同法のような考え方を他の形態の非正規にも拡張することは、検討されてよいであろう。ただし、これらも一研究者の私的な思いでしかない。

これに関連して、今回の分析を通じて指摘できることは、正規・非正規間の職務分離の動きである。とりわけ「定型・補助的業務」について、かつ、非正規がもっとも重点的に配置されている部門において、非正規と同じ業務（類型）に従事する正社員がいない場合が少なくないということである。正規・非正規の「公正・均衡処遇」に向けて「正規・非正規の職務を見直し整理した」とする事業所は、全体として多くはなかったが、正規・非正規間の職務分離の動きには留意する必要があるだろう。例えば、「職場の同じ仕事の正社員」との比較をベースとした制度・政策がうまく機能しない可能性がある。これから先は、一研究者の意見になるが、この場合も、上記のような「日本的な同一労働」が適用されてもよいように思われる。すなわち、外形的な仕事の内容が異なるとしても、責任（役割期待）が同程度であれば比較対照とするといったことである。なお、将来の幹部候補生である正社員が、若いある時期にも「定型・補助的業務」を担当せず、スルーしてしまうことになるのであれば、一抹の不安を覚える。

さて、「定型・補助的業務」に就いている場合には、就業条件の改善をめざすといっても、自ずと限界があるということも改めて確認したい。能力開発などを通じて、出来る限り多くの人々が「より高度の」業務に就けるようにすることが重要である。正規・非正規間の賃金格差が注目される背景に、一つには、非正規雇用者にみられる低所得があるのではないか。ただし、両者はまったく異なる問題類型であり、「低所得」自体の問題への注視も忘れてはならないだろう。経済学徒としていえば、働く人々がその生産性に見合った賃金を得ることは理にかなったことである。その場合の生産性には、潜在的なもので（雇用主の責任で）活用されなかったものも含まれるべきと考える。また一方、人々を雇用して働かせる場合に、その生活が現代的な意味で成り立たないような経済的価値しか産まない仕事で活用すべきでも

ない。その意味で、その額をどれくらいにするかの問題はあはるにせよ、現代社会において人々を雇用するのであればその程度の活用はすべきであり、一方、その程度の所得はあるべきであることを示す「最低賃金」には意義がある。非正規雇用者における低所得の問題への対処の一つの方法としては、「最低賃金」が重要であることは強調しておきたい。非正規の採用に当たっては、最低賃金が賃金設定の基準ないし重要な考慮要素となっていることは改めて強調しておきたい。

2. 雇用や就業条件の基礎である経済活動への注目 ー 経済変動への対応

リーマンショックを契機とした世界的な経済変動の中にあつて、我が国の雇用にも厳しい影響がみられた³。これは、雇用や労働の範囲だけで対応できる問題を超えたものであるといえるが、労働政策はこの間よく健闘してきたと総括できるであろう。その代表が、雇用調整助成金制度（中小企業を対象とした特別制度を含む）である。当該制度は、実態をみることなく「ゾンビ企業」を延命するだけといわれることもあるが⁴、今回の調査結果の分析でも、企業は「今後の回復」を見込みながら雇用調整助成金を活用しているといえる。この制度の活用は、政策的に強制されるものではなく、企業の経済合理性に基づく選択と意志決定で行われることが、キー・ポイントであろう。

一方、この雇用調整助成金は、非正規の雇用安定にはほとんど効果をみせていないことには留意せざるを得ない。もともと制度の主旨からみて仕方がないことであるが、これほど非正規が雇用においてウェイトを増し、また、今回のような、有期雇用終了後の次の働き口もない雇用機会の急激な収縮がみられるような経済情勢下にあつては、期間限定などの必要な条件をつけたうえで、非正規にも活用しやすい工夫が検討されてもよいのではないだろうか⁵。

今回の経済危機は、雇用や就業条件の基礎には経済活動の状況があるということに改めて気づく契機となったのではないだろうか。とりわけ雇用政策にとっては、不可避免的に（忘れた頃に⁶）やってくる大きな経済変動への対応が重要である。第3章の分析でもあつたように、経済変動は非正規雇用の活用を決める要素でもある。第2章末尾で指摘したように、経済政策との連携を含めた対応策の検討が望まれる。

事業活動と雇用との結びつきという点でいえば、非正規雇用は産業ごとにかんがりの特徴がみられることも注目したい。何にせよ対策を講ずる場合には、産業別の視点の重要性を改めて確認されてよいと考える。その意味からも、産業別の業界団体等の果たす役割の大きさに注視したい。そうした「古い公共」への支援や協働なども重要ではないだろうか。

³ ただし、筆者は、可能性は高くはないものの、その雇用面への影響はこれから出てくることもあるのではないかと考えている。少なくとも、雇用対策の原資の確保など危機管理的な準備は怠らない方がよいであろう。

⁴ その多くは、「こんな制度は、そうなるに違いない」という思い込みによる場合が多い。

⁵ 例えば、派遣労働にあつては、派遣先での就業が終了しても派遣元との「雇用」が継続される可能性があるという面で、相対的に活用できる環境はあるといえる。

⁶ 経済変動は過去のものとなったという「ニュー・エコノミー」などという主張がなされるという意味も含んでいる。

付属資料

「多様な就業形態に関する実態調査」

調査票

多様な就業形態の従業員の活用に関する実態調査（事業所票）

ご回答のお願い

この調査は、厚生労働省所管の研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）が、さまざまな就業形態で働いておられる労働者の的確な活用と就業環境の整備に向けた労働政策の検討のための基礎資料とすることを目的に実施するものです。

この調査票にご記入いただきました事項につきましては、すべて統計的に処理し、個々のご回答事業所の秘密を守ります。また、調査結果を研究目的以外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。

業務ご多端の折、誠に恐縮ですが、皆様方の実情を的確に反映した政策の企画・立案に向けて、是非ともご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成 22 年 8 月

記入上のご注意

1. この調査は、事業所を対象としています。特に企業全体のことについてお訊きする場合を除き、貴事業所のことをお答えください。
2. 他に期間の指定等がある場合を除き、平成 22 年（2010 年）7 月末日時点の状況について記入してください。
3. 選択肢による設問については、「（○は一つ）」とある設問はもともとあてはまる番号 1 つを○で囲み、「（○はいくつでも）」とある設問はあてはまる番号すべてを○で囲んでください。
4. 数字や文字をご記入いただく設問については、 内に適宜ご記入ください。
5. 雇用・就業形態別にご回答をお願いします設問では、特に別途指定させていただいている場合以外は、貴事業所に該当者がいる雇用・就業形態のみについてお答えいただき、該当者がいない雇用・就業形態についてはお答えにならなくて結構です。
6. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）を使って、8 月 30 日（月）までにご投函ください。
7. この調査の実施業務（調査票の発送・回収など）は、厳格な守秘義務の下で、調査研究機関である株式会社 日本統計センターに業務委託しております。

【この調査についての照会先】

○調査票へのご記入方法、締め切りなど調査の実務的な事項

株式会社 日本統計センター 石黒・菊地（平日：9 時～12 時、13 時～17 時）

Tel：03-3861-5392 Fax：03-3866-4944 E-Mail：tayou@ntc-ltd.com

※ホームページ <http://www.ntc-ltd.com/>

○調査の趣旨や調査結果のとりまとめなど

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）高橋（平日：10 時～16 時）

Tel：03-5991-9303 Fax：03-5991-5710 E-Mail：ktaka@jil.go.jp

※ホームページ <http://www.jil.go.jp>



I 貴事業所の概要

問1 産業はどれですか。

(○は一つ)

- | | | |
|------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. 農林・漁業 | 9. 小売業 | 16. 教育、学習支援業 |
| 2. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 10. 金融・保険業 | 17. 医療、福祉 |
| 3. 建設業 | 11. 不動産業、物品賃貸業 | 18. 複合サービス業 |
| 4. 製造業 | 12. 学術研究、専門・技術サービス業 | 19. サービス業（他に分類されないもの） |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13. 宿泊業、飲食サービス業 | 20. 公務 |
| 6. 情報通信業 | 14. 生活関連サービス業 | 21. その他 |
| 7. 運輸業、郵便業 | 15. 娯楽業 | () |
| 8. 卸売業 | | |

付問1-1 製造業の中のどの業種ですか。

(○は一つ)

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------------|
| 1. 食料品 | 10. ゴム製品 | 19. 電子部品・デバイス・電子回路 |
| 2. 飲料・たばこ・飼料 | 11. なめし革・同製品・毛皮 | 20. 電気機械器具 |
| 3. 繊維工業 | 12. 窯業・土石 | 21. 情報通信機械器具 |
| 4. 木材・木製品・家具・装備品 | 13. 鉄鋼業 | 22. 自動車・同部品 |
| 5. パルプ・紙・紙加工品 | 14. 非鉄金属 | 23. 船舶・航空機その他の輸送用機械器具（22を除く） |
| 6. 印刷・同関連 | 15. 金属製品 | 24. その他の製造業 |
| 7. 化学工業 | 16. はん用機械器具 | () |
| 8. 石油製品・石炭製品 | 17. 生産用機械器具 | |
| 9. プラスチック製品 | 18. 業務用機械器具 | |

問2 貴事業所は次に該当しますか。

①労働者派遣法に基づき労働者派遣事業を行っている（以下「労働者派遣事業所」といいます。）

(○は一つ)

- | | |
|---------|----------|
| 1. 該当する | 2. 該当しない |
|---------|----------|

→ どれにあたりますか。(○は一つ)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 一般労働者派遣事業 | 2. 特定労働者派遣事業 |
|--------------|--------------|

②他社から受注した業務を遂行するために、貴事業所の社員が当該他社の事業所で就業している（以下「業務請負事業所」といいます。）

(○は一つ)

- | | |
|---------|----------|
| 1. 該当する | 2. 該当しない |
|---------|----------|

→ 請負業務のうちもっとも主なものは、次のどれですか。(○は一つ)

- | | |
|----------------|-----------|
| 1. ICTなどシステム関係 | 4. 製造業務関係 |
| 2. 事務処理関係 | 5. その他 |
| 3. 機械設備修理・調整関係 | () |

問3 貴事業所の形態は、次のどれですか。

(二つ以上に該当する場合は、もっともあてはまるものをお答えください。)

(○は一つ)

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

問4 貴事業所の常用労働者数は、次のどれですか。

(○は一つ)

1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	30~99人	29人以下
1	2	3	4	5	6

問5 貴事業所の直前の事業年度における売上高（販売額、出荷額）は、いくらくらいでしたか。

(○は一つ)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 1兆円以上 | 6. 10億円~50億円未満 |
| 2. 5,000億円~1兆円未満 | 7. 1億円~10億円未満 |
| 3. 1,000億円~5,000億円未満 | 8. 5,000万円~1億円未満 |
| 4. 100億円~1,000億円未満 | 9. 1,000万円~5,000万円未満 |
| 5. 50億円~100億円未満 | 10. 1,000万円未満 |

問6 直前の事業年度の売上高は、3年前の事業年度の売上高を100としたとき、次のどれにあたりますか。(〇は一つ)

1. 200以上	5. 105～120未満	9. 40～60未満
2. 170～200未満	6. 95～105未満	10. 40未満
3. 140～170未満	7. 80～95未満	11. 3年前には事業所はなかった
4. 120～140未満	8. 60～80未満	

問7 貴事業所の業務や取引の現状について、あてはまるものはどれですか。

(〇はいくつでも)

1. 1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する
2. 1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する
3. 1年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する
4. 1年間で顧客企業（法人顧客）の半分以上が入替わる
5. 10年以上取引を継続している顧客企業（法人顧客）がある
6. 売上高で最も多くを占めるのは親会社（もしくは同一グループ会社）である
7. あてはまるものはない

問8 売上高でみた貴事業所の事業規模について、今後どのような見通しをお持ちですか。

(〇は一つ)

1. 堅調に増えていく	4. 減少傾向で推移する
2. 緩やかに増えていく	5. かなりの減少を覚悟せざるをえない
3. ほぼ横ばいで推移する	6. なんともいえない

問9 貴事業所の今後における事業上の課題としては、どのようなものがありますか。

(〇はいくつでも)

1. 地域の同種・同業他社との競争	8. 受注の変動
2. 他地域の同種・同業他社（国内）との競争	9. 原材料費の上昇
3. 海外企業との競争	10. エネルギー・コストの上昇
4. 設備の更新投資・新規投資	11. 人件費の上昇
5. 新商品・新サービスの開発	12. 環境対策
6. 新たな分野への進出	13. その他
7. 製品・サービスの価格の低迷・下落	14. とくにない

問10 貴企業には、貴事業所以外に事業所がありますか。

(〇は一つ)

1. ある	2. ない → 問11へ
-------	--------------

付問10-1 貴企業全体では、常用労働者の規模は次のどれですか。(〇は一つ)

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	30～99人	29人以下
1	2	3	4	5	6

付問10-2 貴企業全体の事業戦略として、特に重視しているものはどれですか。

(〇はいくつでも)

1. 多様なサービスの提供	8. 製品・サービス価格の適正化
2. コスト削減	9. 国内生産体制の強化・拡大
3. 株価総額の増大	10. 国内販売体制の強化・拡大
4. 既存事業の強化・拡大	11. 海外生産体制の強化・拡大
5. 取引企業や顧客との関係の強化	12. 海外販売体制の強化・拡大
6. 市場シェアの拡大	13. その他
7. 製品・サービスの差別化	14. 特になし／なんともいえない

II 貴事業所で働く労働者の雇用・就業形態

問 1 1 貴事業所の従業員について、①雇用期間の定め、②所定の労働時間の長さ、の二つで分類した雇用・就業形態別の人数を男女別にお答えください。

また、貴事業所で働く派遣労働者や業務請負会社社員の数も併せてお答えください。

〔注：貴事業所が労働者派遣事業所又は業務請負事業所である場合も、貴事業所と雇用関係のある従業員を①と②との分類に沿ってお答えください。〕

(該当する従業員等がない場合は「0」と記入してください。)

この調査で用いる用語	雇用・就業形態の分類		人 数 (人)		
	①契約上の雇用期間	②所定の労働時間	男女計	男性	女性
「正社員」	定めなし	通常の時間	千 人	千 人	千 人
	※子育て期等で、一時的に短時間勤務となっている場合も含まれます。 ※所定の労働時間が通常の時間であるが、「パート」あるいはそれに類似した名称で呼ばれている従業員については、下欄の「長時間パート」にご記入ください。				
「長時間パート」	定めなし	通常の時間			
「無期パート」	定めなし	通常の時間より短い			
「有期パート」	あり	通常の時間より短い			
「有期社員」 (嘱託社員を除く)	あり (1ヶ月以上)	通常の時間			
「嘱託社員」	あり (1ヶ月以上)	通常の時間			
			※定年退職者の再雇用の場合に限りです。		
「臨時的雇用者」	あり (1ヶ月未満)	通常の時間			
「派遣労働者」	労働者派遣事業者から派遣されている労働者				
「業務請負会社社員」	貴事業所が他社に発注した業務を遂行するために、貴事業所内で就業する当該他社の社員				

問 1 2 貴事業所の「正社員」に次のような雇用コース区分の人がいますか。(○は一つ)

また、いる場合は、何人いますか。(数字を記入)

① 「一般職社員」・・・・・・

1. いる	2. いない
-------	--------

何人いますか? () 人

※主に事務を担当する職員で、おおむね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員。

② 「職種限定社員」・・・・・・

1. いる	2. いない
-------	--------

何人いますか? () 人

※特定の職種にのみ就業することを前提に雇用している社員

③ 「勤務地限定社員」・・・・・・

1. いる	2. いない
-------	--------

何人いますか? () 人

※特定の事業所において、又は転居しないで通勤可能な範囲にある事業所においてのみ就業することを前提に雇用している社員

④ 「所定勤務時間限定社員」・・

1. いる	2. いない
-------	--------

何人いますか? () 人

※所定勤務時間のみ就業することを前提に雇用している社員。

問 1 3 貴事業所では、有期社員のうちで「契約社員」と呼んでいる従業員がいますか。

(○は一つ)

1. いる <input style="width: 100px;" type="text"/>	2. いない <input style="width: 100px;" type="text"/> → 問 1 4 へ
--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

→付問 1 3 - 1 何人いますか。

<input style="width: 100%;" type="text"/>	人	<input style="width: 100%;" type="text"/>	うち女性	<input style="width: 100%;" type="text"/>	人
-------------------------------------------	---	-------------------------------------------	------	-------------------------------------------	---

→付問 1 3 - 2 「契約社員制度」はいつごろ導入しましたか。

(○は一つ)

10年以上前	5～9年前	2～4年前	最近1年以内	わからない
1	2	3	4	5

問 1 4 貴事業所で働く従業員等の各雇用・就業形態の人数は、3年前（平成 19 年頃）に比べてどの程度増減しましたか。また、今後の見込みはいかがですか。

(注)「限定正社員」とは、問 12 でお尋ねした①から④までのいずれかに該当する社員のことです。(以下同じ。)

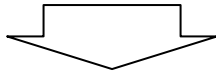
(各雇用・就業形態ごとに 内に選択肢の番号を記入してください。)

雇用・就業形態	3年前との比較 (選択肢の番号を一つ記入)	今後の見込 (選択肢の番号を一つ記入)
<選択肢>	1. 20%以上増えた 7. 10～20%程度減った 2. 10～20%程度増えた 8. 20%以上減った 3. 10%未満増えた 9. 3年前も今もない 4. ほぼ同じ人数 5. 5%未満減った 6. 5～10%程度減った	1. かなり増える 2. やや増える 3. ほぼ同じ人数で推移 4. やや減る 5. かなり減る 6. 今も3年後もない
正社員	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
うち限定正社員 ①	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
うち限定正社員 ②③④	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
無期パート	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
有期パート	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
有期社員	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
嘱託社員	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
臨時的雇用者	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
派遣労働者	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
業務請負会社社員	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>

Ⅲ 貴事業所における雇用・就業形態の活用状況

問 15 貴事業所には、次の5つの部門類型にあてはまる部門がありますか。 (〇はいくつでも)

1. 事務・企画部門	3. 現業部門	5. その他の部門
2. 開発・技術部門	4. 販売・営業部門	



(貴事業所にある部門についてお答えください。)

各雇用・就業形態の従業員等はどのような業務に従事していますか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。) (〇はいくつでも)

部門・業務		正社員 (限定正社員 を除く)	限定正社員 (問 12 の① ～④の社員)	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
事務 企画 部門	管理的業務	1	1	1	1	1	1
	企画的業務	2	2	2	2	2	2
	高度専門業務	3	3	3	3	3	3
	判断を伴う業務	4	4	4	4	4	4
	定型業務	5	5	5	5	5	5
	補助的業務	6	6	6	6	6	6
	その他の業務	7	7	7	7	7	7
開発 技術 部門	管理的業務	1	1	1	1	1	1
	企画的業務	2	2	2	2	2	2
	高度専門業務	3	3	3	3	3	3
	判断を伴う業務	4	4	4	4	4	4
	定型業務	5	5	5	5	5	5
	補助的業務	6	6	6	6	6	6
	その他の業務	7	7	7	7	7	7
現業 部門	管理的業務	1	1	1	1	1	1
	企画的業務	2	2	2	2	2	2
	高度専門業務	3	3	3	3	3	3
	判断を伴う業務	4	4	4	4	4	4
	定型業務	5	5	5	5	5	5
	補助的業務	6	6	6	6	6	6
	その他の業務	7	7	7	7	7	7
販売 営業 部門	管理的業務	1	1	1	1	1	1
	企画的業務	2	2	2	2	2	2
	高度専門業務	3	3	3	3	3	3
	判断を伴う業務	4	4	4	4	4	4
	定型業務	5	5	5	5	5	5
	補助的業務	6	6	6	6	6	6
	その他の業務	7	7	7	7	7	7
その 他 の 部 門	管理的業務	1	1	1	1	1	1
	企画的業務	2	2	2	2	2	2
	高度専門業務	3	3	3	3	3	3
	判断を伴う業務	4	4	4	4	4	4
	定型業務	5	5	5	5	5	5
	補助的業務	6	6	6	6	6	6
	その他の業務	7	7	7	7	7	7

問16 貴事業所において、以下の雇用・就業形態の従業員がもっとも重点的に配置されている部門は、次のうちどれですか。(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)(雇用・就業形態ごとに○は一つ)

もっとも重点的に配置されている部門	限定正社員 (問12の①～④の社員)	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
事務・企画部門	1	1	1	1	1
開発・技術部門	2	2	2	2	2
現業部門	3	3	3	3	3
販売・営業部門	4	4	4	4	4
その他の部門	5	5	5	5	5

問17 貴事業所に、雇用・就業形態別に見て、次の役職に就いている人がいますか。

〔 該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。 〕
〔 いずれの雇用・就業形態もない場合は、問19へ飛んでください。 〕 (○はいくつでも)

就いている役職	限定正社員 (問12の①～④の社員)	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者
現場のリーダー	1	1	1	1
主任・係長	2	2	2	2
課長クラス	3	3	3	3
部長クラス	4	4	4	4
役職者はいない	5	5	5	5

問18 貴事業所の「有期パート」及び「有期社員」の契約上の雇用期間はどれくらいですか。複数の期間がある場合は、もっとも一般的な場合をお答えください。

〔 該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。 〕
〔 いずれの雇用・就業形態もない場合は、問19へ飛んでください。 〕 (それぞれ○は一つ)

有期 パート	1. 3ヶ月未満	4. 6ヶ月	7. 1年超
	2. 3ヶ月	5. 6ヶ月超え1年未満	8. 特定の日付まで(例:3月)
	3. 3ヶ月超え6ヶ月未満	6. 1年	9. なんともいえない
有期 社員	1. 3ヶ月未満	4. 6ヶ月	7. 1年超
	2. 3ヶ月	5. 6ヶ月超え1年未満	8. 特定の日付まで(例:3月)
	3. 3ヶ月超え6ヶ月未満	6. 1年	9. なんともいえない

付問18-1 雇用期間の期限が来たときの雇用契約の更新の取扱いはどのようになっていますか。(該当者がいない部門については、お答えにならなくて結構です。)(それぞれ○は一つ)

非正規の形態・配置されている部門		原則更新 する	更新回数の上限があり それまでは更新する	原則更新 しない	なんとも いえない
有期 パート	1. 事務・企画部門	1	2	3	4
	2. 開発・技術部門	1	2	3	4
	3. 現業部門	1	2	3	4
	4. 販売・営業部門	1	2	3	4
	5. その他の部門	1	2	3	4
有期 社員	1. 事務・企画部門	1	2	3	4
	2. 開発・技術部門	1	2	3	4
	3. 現業部門	1	2	3	4
	4. 販売・営業部門	1	2	3	4
	5. その他の部門	1	2	3	4

**問 1 9 各雇用・就業形態の従業員の定着状況をお聞きします。前期の事業年度の初めにいた従業員の
中で今期の事業年度の初めにも引き続きいた従業員の割合はどれくらいですか。（該当者がいな
い雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。）（雇用・就業形態ごとに○は一つ）**

定着率	正社員	無期パート	有期パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
ほぼ全員	1	1	1	1	1	1
90%台	2	2	2	2	2	2
80%台	3	3	3	3	3	3
70%台	4	4	4	4	4	4
60%台	5	5	5	5	5	5
50%台以下	6	6	6	6	6	6
わからない	8	8	8	8	8	8

問 2 0 貴事業所で、それぞれの雇用・就業形態別の従業員等を雇用・活用する理由はなんですか。

（該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。）（○はいくつでも）

雇用・活用理由	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
専門的業務に対応するため	1	1	1	1
即戦力・能力のある人材を確保するため	2	2	2	2
正社員をより重要な業務に特化させるため	3	3	3	3
正社員採用に向けた見極めをするため	4	4	4	4
景気変動に応じて雇用量を調節するため	5	5	5	5
長い営業（操業）時間に対応するため	6	6	6	6
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	7	7	7	7
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	8	8	8	8
労働コストの節減のため	9	9	9	9
正社員を確保できないため	10	10	10	10
正社員の育児休業等の代替のため	11	11	11	11
働く人のニーズに合わせるため	12	12	12	12
その他	13	13	13	13

付問 2 0 - 1 その理由の中で、もっとも強い理由を一つあげるとすればどれですか。

（上記の理由のうちもっとも強いものの数字（1～13）を一つご記入ください）

	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
上記のうち、もっとも強い理由	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**問 2 1 それぞれの雇用・就業形態別の従業員等を雇用・活用している中で、次のような問題点があり
ますか。（該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。）**

（○はいくつでも）

雇用・活用上の問題点	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
良質な人材が確保できない	1	1	1	1
定着が悪い	2	2	2	2
仕事に対する責任感や向上意欲が弱い	3	3	3	3
職場の人間関係やチームワークがとりづらい	4	4	4	4
情報や技能の蓄積が出来にくい	5	5	5	5
事業の企画や改善に必要な顧客のニーズが会社に 伝わりにくい	6	6	6	6
その他	7	7	7	7
とくに問題はない	8	8	8	8

IV 賃金制度、その他の制度の適用状況

問 2 2 各雇用・就業形態の賃金制度としてもっとも近いのはどれですか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)

(雇用・就業形態ごとに○は一つ)

賃金制度の状況	限定正社員 (問 12 の①～ ④の社員)	無期・有期 パート	有期社員
正社員と同じ賃金表・テーブルを同様に適用している	1	1	1
正社員と同じ賃金表・テーブルを適用しているが、運用を変えている。	2	2	2
正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している。	3	3	3
なんともいえない	4	4	4

(注) 限定正社員がいる場合は、ここでの「正社員」とは限定のない正社員のこととしてお答えください。

問 2 3 各雇用・就業形態の従業員が勤続年数を重ねたときの賃金額のイメージ(高年齢期を除く)としてもっとも近いのはどれですか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)

(雇用・就業形態ごとに○は一つ)

賃金カーブのイメージ (高年齢期を除く)	正社員 (限定正社員 を除く)	限定正社員 (問 12 の①～④ の社員)	無期・有期 パート	有期社員
 1. 原則として増加し続ける	1	1	1	1
 2. ある期間だけ増加する	2	2	2	2
 3. ほぼ横ばいで推移する	3	3	3	3

問 2 4 次の雇用・就業形態の従業員を採用する際の賃金の水準は、何を基準又は参考に決めていますか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)

(○はいくつでも)

採用時賃金決定の基準・参考事項	無期・有期 パート	有期社員
正社員の初任給	1	1
同種・同様の仕事をしている正社員の賃金	2	2
地場の賃金	3	3
最低賃金	4	4
採用する人の経験・能力の程度	5	5
その他	6	6

問 2 5 貴事業所で、雇用・就業形態別に適用される制度はどれですか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)(○はいくつでも)

適用される制度	正社員	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
雇用保険	1	1	1		
健康保険	2	2	2		
厚生年金	3	3	3		
企業年金	4	4	4		
賞与	5	5	5		
退職金	6	6	6		
福利厚生施設等の利用	7	7	7	7	7
教育訓練	8	8	8	8	8
自己啓発援助制度	9	9	9	9	
いずれも適用されない	10	10	10	10	10

↓ (正社員、パート、有期社員に教育訓練や自己啓発援助を実施している事業所にお尋ねします。)

付問 2 5 - 1 どのような教育訓練等を実施していますか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)

(○はいくつでも)

実施している教育訓練等	正社員	無期・有期 パート	有期社員
担当している業務に必要な知識や技能に関するもの	1	1	1
貴社内の他の業務に必要な知識や技能に関するもの	2	2	2
貴社内のより高度な業務に必要な知識や技能に関するもの	3	3	3
語学、パソコン・ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの	4	4	4
将来のキャリアアップのための教育訓練等	5	5	5
その他	6	6	6

IV 正社員への登用(転換)制度

問 2 6 貴事業所には正社員以外の雇用・就業形態から正社員への登用(転換)制度がありますか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)

(雇用・就業形態ごとに○は一つ)

制度の有無	無期・有期 パート	有期社員	派遣 労働者	業務請負 会社社員
正社員への登用制度がある	1	1	1	1
制度ではないが正社員へ登用する慣行がある	2	2	2	2
直接正社員への登用制度・慣行はないが、他の雇用・就業形態を経由して正社員になれるコースがある	3	3	3	3
正社員になれるコースはない	4	4	4	4
わからない	5	5	5	5

付問へ

登用制度がある事業所 → 付問26-1から付問26-5にお答えください
 登用慣行がある事業所 → 付問26-2から付問26-5にお答えください

付問26-1 登用制度を導入したのはいつごろですか。(登用制度が適用されていない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。) (雇用・就業形態ごとに○は一つ)

制度の導入時期	無期・有期 パート	有期社員	派遣 労働者	業務請負 会社社員
10年以上前	1	1	1	1
5～9年前	2	2	2	2
2～4年前	3	3	3	3
最近1年以内	4	4	4	4
なんともいえない	5	5	5	5

付問26-2 登用制度又は登用の慣行の目的はなんですか。(○はいくつでも)

1. 優秀な人材の確保	6. 労働組合や従業員からの要望に応じて
2. 試用的見極め後の正社員としての採用	7. コンプライアンスや社会的責任
3. 非正規の従業員等の働く意欲の向上	8. その他
4. 正規・非正規の人員構成の適正化	9. なんともいえない
5. 正規・非正規間の公正処遇の一環として	

付問26-3 登用制度又は登用の慣行において、正社員に登用されるために必要な要件はどのようなものですか。(○はいくつでも)

1. 一定年数以上の勤続期間	5. 筆記試験
2. 職場の上司の推薦	6. 面接試験
3. 人事評価における一定以上の評価実績	7. その他
4. 特定の資格の保有	8. とくにない

付問26-4 最近3年間において登用制度・慣行により正社員となった人はいましたか。いる場合は何人で、年齢はいくつくらいでしたか。

(○は一つ)

1. いた	→ ①人数 <input type="text"/> 人 (数字を記入)
2. いなかった	

②年齢

(○はいくつでも)

1. 20歳台前半以下	3. 30歳台前半	5. 40歳台以上
2. 20歳台後半	4. 30歳台後半	6. わからない

付問26-5 今後、登用人数はどのように見込まれますか。(○は一つ)

1. 増える	2. ほぼ同じ	3. 減る	4. なんともいえない
--------	---------	-------	-------------

V 正規・非正規間の公正・均衡処遇

問27 正社員と同じ仕事に従事している正社員以外の雇用・就業形態の従業員等がありますか。

(該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。)

(雇用・就業形態ごとに○は一つ)

同じ仕事に従事している 従業員等の有無	無期・有期 パート	有期社員	派遣 労働者	業務請負 会社社員
いない	1	1	1	1
いる	2	2	2	2

↓
付問へ

付問27-1 同じ仕事をしている正社員と比べた時、賃金水準（所定の時間あたりに換算した所定の賃金額）はどれくらいですか。

（雇用・就業形態ごとに○は一つ）

賃金水準	有期・無期 パート	有期社員	派遣労働者
正社員よりも高い	1	1	1
正社員とほとんど同じ	2	2	2
正社員の9割程度	3	3	3
正社員の8割程度	4	4	4
正社員の7割程度	5	5	5
正社員の6割程度	6	6	6
正社員の5割程度・それ以下	7	7	7

付問27-2 その違いは、どのような要因によっていますか。

（○はいくつでも）

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 責任の重さが違うから | 6. 勤続年数が違うから |
| 2. 残業を免除されているから | 7. 中長期でみた役割期待が違うから |
| 3. 非正規は他の職務に変わらないから | 8. 正社員には一部質の異なる仕事があるから |
| 4. 他の事業所への異動がないから | 9. その他 |
| 5. 転居を伴う転勤がないから | 10. なんともいえない |

問28 近年、正規・非正規間の「公正・均衡処遇」の必要性が取り上げられることが多くなっていますが、貴事業所では何らかの対応を取っていますか。

（○は一つ）

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. 対応を必要とする格差はない | 4. 賃金水準の調整を行った |
| 2. 従業員等に格差の要因を説明している | 5. その他の対応をした |
| 3. 正規・非正規の職務を見直し整理した | 6. わからない |

問29 それぞれの雇用・就業形態について、労務コスト等と比較してその働きぶりや貢献度をどのように評価されていますか。（該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。）

（雇用・就業形態ごとに○は一つ）

コストと貢献の大小関係	無期・有期 パート	有期社員	派遣労働者	業務請負 会社社員
コストを十二分に上回る貢献をしている	1	1	1	1
コストとほぼ見合っている	2	2	2	2
コストに見合う貢献はしていない	3	3	3	3
なんともいえない	4	4	4	4

VI 非正規で働いていた人の正社員採用について

問30 貴事業所では、最近3年間において、他の企業で非正規として働いていた人を正社員に採用（本社採用を含む）したことがありますか。

（○は一つ）

1. ある 2. ない 3. わからない

付問30-1 何人くらいですか。 人くらい

付問30-2 年齢はいくつくらいの人ですか。 （○はいくつでも）

- | | | |
|-------------|-----------|-----------|
| 1. 20歳台前半以下 | 3. 30歳台前半 | 5. 40歳台以上 |
| 2. 20歳台後半 | 4. 30歳台後半 | 6. わからない |

付問30-3 それらの正社員として採用された人々の定着状況はいかがですか。 （○は一つ）

- | | | |
|------------|--------------|--------------|
| 1. 定着状況はよい | 2. 定着状況はよくない | 3. どちらともいえない |
|------------|--------------|--------------|

問 3 1 貴事業所で、他の企業で非正規として働いていた人を正社員に採用しようとするときに、学歴や職歴以外で、その人についてどのような情報があればよいと思いますか。 (○はいくつでも)

1. 学校時代の成績	6. 従事した具体的な仕事	11. 社会的な能力評価の結果
2. 学校時代のクラブ活動	7. 前職を辞めた理由	(ジョブカードなど)
3. 学校時代の得意科目	8. 正社員として就業した経験	12. 仕事上の希望
4. 前職での勤怠	9. 非正規として働いた期間	13. その他
5. 前職での賃金水準	10. 保有する免許・資格	

Ⅶ その他の事項

問 3 2 最近 3 年の間に、「雇用調整助成金」の給付を受けながら雇用調整を実施しましたか。 (○は一つ)

1. 実施した	2. 実施していない
---------	------------

問 3 3 貴事業所には、労働組合がありますか。 (○は一つ)

1. ある	→ 付問 3 3 - 1 正社員だけでなく非正規の従業員も組合員になっていますか。 (○は一つ)	1. なっている 2. なっていない 3. わからない			
2. ない		→ 付問 3 3 - 2 労働条件などについて事業主と従業員の代表とが話し合う場がありますか。 (○は一つ)	1. ある 2. ない 3. なんともいえない		
3. わからない					

問 3 4 非正規雇用をめぐる制度・政策に関して、ご意見やご要望があればご自由にお書きください。

—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。
 なお、この調査結果の概要をお送りさせていただきたいと存じます。
 ご希望される場合は、お手数ですが、下記に送付先をご記入ください。

〒 _____

※また、研究上必要があれば、担当の研究員が直接貴事業所を訪問させていただき、さらに詳しい実情をお聴かせいただきたいとも考えています。そうした場合、ご協力いただけますでしょうか。

1. 協力する	2. 協力できない
---------	-----------

↓
 連絡先をお書きください。

ご氏名：	ご所属：
お電話番号：	
Eメール：	

多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）

ごあいさつ

この調査は、厚生労働省所管の研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）が、さまざまな就業形態で働いておられる方々の就業環境、労働条件などにかかわる労働政策の検討のための基礎資料とすることを目的に実施するものです。

この調査票にご記入いただきました事項につきましては、すべて統計的に処理されますので、個々のご回答が他に漏れることはありません。また、調査結果を研究目的以外に用いることは絶対にありませんので、どうぞありのままをご記入ください。

ご多忙のことと存じますが、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成 22 年 8 月

記入上のご注意

1. 原則として平成 22 年（2010 年）7 月末日時点の状況についてご記入ください。
2. 「○は一つ」「○はいくつでも」など、調査票に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号に○印、または該当する数字をご記入ください。
3. お答えにくい質問については空欄でかまいませんので、可能な限りご記入の上、ご返送ください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）にて 9 月 3 日（金）までにご投函ください。
5. 調査内容についてご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。

<調査票へのご記入方法、締め切りなど実務的な事項>

株式会社 日本統計センター 石黒・菊地（平日：9 時～12 時、13 時～17 時）

Tel：03-3861-5392 Fax：03-3866-4944 E-Mail：tayou@ntc-ltd.com

※ホームページ <http://www.ntc-ltd.com/>

<調査の趣旨や調査結果のとりまとめなど>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 高橋（平日：10 時～16 時）

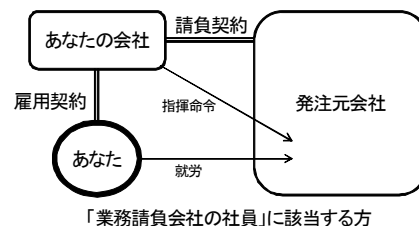
Tel：03-5991-9303 Fax：03-5991-5710 E-Mail：ktaka@jil.go.jp

※ホームページ <http://www.jil.go.jp>



この調査票で使われる用語

- ・「会社」とは、あなたが雇用契約を結んでいる会社を指し、「勤め先」とは、あなたが実際に働いている事業所のことを指します。
- ・「派遣会社の派遣社員」とは、労働者派遣法に基づき派遣会社から派遣されて働いている方を指します。派遣会社の派遣社員の方の場合は、「会社」は派遣会社を指し、「勤め先」は派遣先の事業所を指します。
- ・「業務請負会社の社員」とは、あなたの会社に業務を発注している発注元会社の事業所で、あなたの会社から指揮命令を受けながら働いている方を指します（右図参照）。業務請負会社の社員の方の場合は、「会社」はあなたの会社を指し、「勤め先」はあなたが働いている発注元会社の事業所を指します。



1 現在の働き方についてお伺いします。

問1. あなたは1週間に、何日勤務して、(休憩・残業を除いて)何時間勤務することになっていますか。(数字を記入)

1週間の勤務日数 日 1週間の(休憩・残業を除いた)勤務時間 時間

35時間未満の方

→ 1週間の(休憩・残業を除いた)労働時間が35時間未満である場合、その理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. 勤務時間・日数が自分の希望にあっているから
2. 就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから
3. 家庭の事情(家事・育児・介護など)でフルタイムで働けないから
4. フルタイムで働くことが体力的に難しいから
5. フルタイムの働き口が見つからなかったから
6. 現在の仕事内容の場合、フルタイムではない勤務形態が一般的だから
7. その他()

問2. 1週間の残業時間は、平均してどのくらいですか。(残業がない方は、「0」と記入)(数字を記入)

時間ぐらい

問3. あなたの雇用契約(口頭での約束を含む)は、半年や1年など期間を定めたものですか。(○は一つ)

1. 期間を定めた雇用契約である
 2. 期間を定めていない雇用契約である(定年までの雇用、試用期間を含む)
 3. わからない
- } 問4へ

→ 雇用契約の期間をお答えください。(数字を記入) 年 ヶ月

→ 期間を定めた雇用契約を結んでいるのは、なぜですか。(○はいくつでも)

1. 契約期間が自分の希望にあっているから
2. 長く同じ会社に勤める必要がないから
3. 期間の定めのない働き口が見つからなかったから
4. 現在の仕事内容の場合、期間を定めた雇用契約が一般的だから
5. 会社が期間を定めた雇用契約を提示しているから
6. その他()

問4. あなたは、以下のような形で年収や労働時間の調整をしていますか。(○はいくつでも)

1. 税制上、所得税を払わなくてもよいようにしている
2. 税制上、配偶者の被扶養者から外れないようにしている
3. 健康保険、厚生年金等に加入しなくてもよいようにしている
4. 健康保険、厚生年金等の被扶養者として、保険料を払わなくてもよいようにしている
5. 雇用保険に加入しなくてもよいようにしている
6. 受給している公的年金の一部または全部が支給停止にならないようにしている
7. 会社の都合により、健康保険、厚生年金、雇用保険等の加入要件に該当しないようにしている
8. そのような調整はしていない

問5. あなたの働き方は、勤め先で何と呼ばれていますか。(完全に同じ呼び方がない場合は、最も近い呼び方に○をつけてください。また、派遣会社の派遣社員の方、業務請負会社の社員の方は、勤め先での呼び方にかかわらず、それぞれ「6」「7」に○をつけてください。)(○は一つ)

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|
| <ol style="list-style-type: none">1. 正規の職員・従業員2. パート3. アルバイト4. 契約社員 | } | 付問3へ |
| <ol style="list-style-type: none">5. 嘱託6. 派遣会社の派遣社員7. 業務請負会社の社員8. その他 () | } | 付問3へ |

→ 付問1 以下のうち、あなたの労働条件にあてはまるものはありますか。(○はいくつでも)

1. 原則として管理職にならないことになっている
2. 職種が特定されている
3. 勤務地、勤務エリアが特定されている
4. 残業をしないことになっている
5. あてはまるものはない

→ 付問2 あなたは、どのようにして正規の職員・従業員になりましたか。(○は一つ)

1. 入社した時から正規の職員・従業員だった
2. 入社した時は正規の職員・従業員ではなかったが、入社後に、正規の職員・従業員に登用された(転換した)

付問3 問5で「正規の職員・従業員」以外に○をつけた方にお伺いします。そのような働き方を選んだのはなぜですか。(○はいくつでも)

1. 自分の都合のよい時間に働きたいから
2. 専門的な知識・技術を活かせるから
3. 仕事が簡単だから
4. 勤務時間・日数が短いから
5. 通勤が容易だから
6. 組織に縛られないから
7. 転勤がないから
8. しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから
9. 家事・育児・介護などの事情で正社員としては働けないから
10. 正規の職員・従業員として働くのは体力的に困難だから
11. 正規の職員・従業員として働く機会がなかったから
12. その他 ()

問6. あなたの働き方は、以下のいずれかにあてはまりますか。(○はいくつでも)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 出産・育児で退職した後に、同じ会社に再雇用されて働いている |
| 2. 定年退職した後に、同じ会社に再雇用されて働いている |
| 3. 他社からの出向によって現在の会社で働いている |
| 4. あてはまるものはない |

問7. 現在の会社での勤続年数をお答えください。(数字を記入)

	年		ヶ月
--	---	--	----

2 現在の仕事についてお伺いします。

問8. あなたの仕事は、次のどれにあたりますか。(○は一つ)

- | |
|---------------------------------------------------|
| 1. 専門的・技術的な仕事(医師、看護師、教師、技術者など、専門的知識・技術を要するもの) |
| 2. 管理の仕事(課長職以上の管理職など) |
| 3. 事務の仕事(一般事務、経理・会計、営業事務など) |
| 4. 販売の仕事(販売店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど) |
| 5. 技能工・生産工程に関わる仕事(製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業、工事、食品加工など) |
| 6. 運輸・通信の仕事(鉄道運転士、トラック・タクシー運転手、配達員、無線・有線通信員など) |
| 7. 保安の仕事(守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など) |
| 8. 農・林・漁業に関わる仕事(農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など) |
| 9. サービスの仕事(理・美容師、料理人、ウェ이터・ウェイトレス、ホームヘルパーなど) |
| 10. その他() |

問9. あなたは、現在の仕事を(他社を含めて)どのくらい経験していますか。(数字を記入)

	年		ヶ月ぐらい
--	---	--	-------

問10. あなたの仕事には、次のような業務がどの程度含まれますか。(○はそれぞれ一つずつ)

	大いに含まれる	ある程度含まれる	ほとんど含まれない	まったく含まれない
a. 管理的な業務	1	2	3	4
b. 企画的な業務	1	2	3	4
c. 意思決定・判断をともなう業務	1	2	3	4
d. 専門知識・スキルを求められる業務	1	2	3	4
e. 部下や後輩の指導業務	1	2	3	4
f. 定型的な業務	1	2	3	4
g. 他の従業員の補助的な業務	1	2	3	4
h. 社内のお他部署との連絡・調整業務	1	2	3	4

問11. あなたは、何か役職についていますか。複数の役職についている場合は、上位の役職をお答えください。(○は一つ)

- | | | |
|------------|-------------|-----------|
| 1. ついていない | 3. 主任・係長クラス | 5. 部長クラス |
| 2. 現場のリーダー | 4. 課長クラス | 6. その他() |

4. 賃金についてお伺いします。

問 15. あなたの賃金についてお伺いします。

- a. あなたの給与形態は、次のどれにあたりますか。(○は一つ)
 b. そのおおよその金額(税金、社会保険料など控除前の金額。残業代などを除く)をご記入ください。(数字を記入)

a. 給与形態		b. 金額	
1. 時間給	_____ →	1時間あたり () 円
2. 日給	_____ →	1日あたり () 円
3. 週給	_____ →	1週間あたり () 円
4. 月給	_____ →	1ヶ月あたり () 円
5. 年俸	_____ →	1年あたり () 円
6. その他 (_____) _____ →	() 円

問 16. あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか。(○は一つ)

1. いる

2. いない → 問 17 へ

▶ 付問 1. その人の働き方は次のうちどれですか。複数の形態が該当する場合は、最も人数が多い形態を選択してください。(○は一つ)

1. 正規の職員・従業員
2. パート
3. アルバイト
4. 契約社員
5. 嘱託
6. 派遣会社の派遣社員
7. 業務請負会社の社員
8. その他 ()

▶ 付問 1-1. そのなかの代表的な人の性別、年齢、学歴について、分かる範囲でお答えください。

- | | | |
|-------|----------|-----------|
| 1. 男性 | 1. 29歳以下 | 1. 中学・高校卒 |
| 2. 女性 | 2. 30代 | 2. 短大・高専卒 |
| | 3. 40歳以上 | 3. 大卒以上 |

▶ 付問 2. あなたとその人とで、以下の条件のうち異なるものはどれですか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 仕事にともなう責任の重さ | 5. 転居をともなう転勤の可能性 |
| 2. 残業の頻度 | 6. 勤続年数 |
| 3. 他の仕事に変わる可能性 | 7. 昇進の可能性 |
| 4. 他の事業所への異動の可能性 | 8. いずれも同じである |

▶ 付問 3. あなたの賃金(時間単価)は、その人よりも高いですか、低いですか。(○は一つ)

- | | |
|-----------|-------------------|
| 1. 高い | 5. 3割程度低い |
| 2. ほぼ同じ | 6. 4割程度低い |
| 3. 1割程度低い | 7. 5割以下 |
| 4. 2割程度低い | 8. わからない → 問 17 へ |

▶ 付問 4. そのような賃金の違いは、妥当だと思いますか。(○は一つ)

1. 妥当だと思う

2. どちらともいえない

3. 妥当だと思わない

5 各種の制度についてお伺いします。

問 17. あなたが現在加入している公的制度は、次のうちどれですか。

a. 公的年金 (○は一つ)

- | | |
|---------------------------------------------|---------------------|
| 1. 厚生年金 | 4. 国民年金 (第 1 号被保険者) |
| 2. 共済年金 | 5. いずれも加入していない |
| 3. 厚生年金・共済年金の加入者の被扶養配偶者
(国民年金の第 3 号被保険者) | |

b. 公的健康保険 (○は一つ)

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 1. 会社の組合健康保険 | 4. 市町村の国民健康保険 |
| 2. 会社経由での協会けんぽ | 5. いずれも加入していない |
| 3. 上記「1」「2」の被保険者の扶養家族 | |

c. その他の公的保険

- | | |
|---------|----------------|
| 1. 介護保険 | 3. いずれも加入していない |
| 2. 雇用保険 | |

問 18. あなたには、以下の制度が適用されていますか。(○はいくつでも)(賞与は、数字も記入)

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 賞与 → 年間 () 万円程度 | 5. 慶弔金 |
| 2. 退職金 | 6. 福利厚生施設などの利用 |
| 3. 企業年金 | 7. いずれも適用されていない |
| 4. 社宅、家賃補助など | |

問 19. あなたは、労働組合に加入していますか。(○は一つ)

- | | | |
|----------------------|----------|------------|
| 1. 勤め先の労働組合に加入している | } 問 20 へ | 3. 加入していない |
| 2. 勤め先以外の労働組合に加入している | | |

付問. 労働組合に加入していない方にお伺いします。あなたは、労働組合に加入したいですか。
(○は一つ)

- | | |
|----------|------------|
| 1. 加入したい | 2. 加入したくない |
|----------|------------|

問 20. 「正規の職員・従業員」以外の働き方をしている方にお伺いします(「正規の職員・従業員」の方は問 21 へ)。あなたの勤め先には、正規の職員・従業員に転換できる制度がありますか。(○は一つ)

- | | |
|-------|----------------|
| 1. ある | 2. ない → 問 21 へ |
|-------|----------------|

付問. あなたが正規の職員・従業員への転換を希望した場合、実際に転換できる可能性はどのくらいだと思いますか。(○は一つ)

- | | | | |
|----------|-----------|-----------|----------|
| 1. 80%以上 | 2. 60%くらい | 3. 40%くらい | 4. 20%以下 |
|----------|-----------|-----------|----------|

6 あなたのキャリアについてお伺いします。

問21. あなたは、これまで何回転職をしましたか。(数字を記入)。

※勤め人から自営業、自由業、内職などになった場合、あるいはその逆も、転職とみなしてください。

※在籍出向は、転職の回数には含めないでください。

	回	{	0回の場合 → 問22へ 1回の場合 → 初職(下の左欄:付問1、付問2)のみにお答えください。 2回以上の場合 → 初職(下の左欄:付問1、付問2)および前職(下の右欄:付問3、付問4)にお答えください。
--	---	---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

初職(学校を卒業して初めて働いた時)

付問1. 初職ではどのような働き方をしていましたか。(○は一つ)

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|
| 1. 正規の職員・従業員
2. パート
3. アルバイト
4. 契約社員
5. 嘱託
6. 派遣会社の派遣社員
7. 業務請負会社の社員
8. その他の雇用労働者
9. 会社の経営者
10. 自営業、自由業
11. 内職
12. その他 () | } | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|

▶付問1-1. そのような働き方を選んだ理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | |
|--------------------------------------------------------------------------|
| 1. 労働条件がよかったから
2. 他の活動と両立できるから
3. 正規の職員・従業員になれなかったから
4. その他 () |
|--------------------------------------------------------------------------|

付問2. 初職の勤続期間は、どのくらいでしたか。(数字を記入)

年 ヶ月ぐらい

前職(現在の会社に入る直前に働いていた時)

付問3. 前職ではどのような働き方をしていましたか。(○は一つ)

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|
| 1. 正規の職員・従業員
2. パート
3. アルバイト
4. 契約社員
5. 嘱託
6. 派遣会社の派遣社員
7. 業務請負会社の社員
8. その他の雇用労働者
9. 会社の経営者
10. 自営業、自由業
11. 内職
12. その他 () | } | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|

▶付問3-1. そのような働き方を選んだ理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | |
|--------------------------------------------------------------------------|
| 1. 労働条件がよかったから
2. 他の活動と両立できるから
3. 正規の職員・従業員になれなかったから
4. その他 () |
|--------------------------------------------------------------------------|

付問4. 前職の勤続期間は、どのくらいでしたか。(数字を記入)

年 ヶ月ぐらい

問22. あなたは、過去に失業していた期間が、通算してどのくらいありますか。(失業期間がない場合は、「0」と記入)(数字を記入)

年 ヶ月ぐらい

問 23. あなたは、これまでの自分のキャリアについて、満足していますか。(○は一つ)

- | | | | | |
|-------|---------|------------|---------|-------|
| 1. 満足 | 2. やや満足 | 3. どちらでもない | 4. やや不満 | 5. 不満 |
|-------|---------|------------|---------|-------|

問 24. あなたは、今後どの会社でどのような働き方をしたいですか。(○は一つ)

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 現在の会社で、現在の働き方を継続したい | 3. 現在の会社で、他の働き方に変わりたい |
| 2. 別の会社などで、現在の働き方を継続したい | 4. 別の会社などで、他の働き方をしたい |

→ 付問 1. 現在の働き方を継続したい方にお伺いします。その理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. 自分の意欲と能力を活かせるから | 6. 雇用が安定しているから |
| 2. キャリアを高めることができ、将来的によりよい処遇を得られるから | 7. 他の仕事を探すのが困難だから |
| 3. 残業がないから | 8. 必要な賃金を確保することが可能だから |
| 4. 転勤がないから | 9. 現在の生活スタイルが気に入っているから |
| 5. 家事・育児・介護などと両立が可能だから | 10. その他 () |

→ 付問 2. 他の働き方に変わりたい方にお伺いします。どのような働き方に変わりたいですか。(○は一つ)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 正規の職員・従業員 | 7. 業務請負会社の社員 |
| 2. パート | 8. その他の雇用労働者 |
| 3. アルバイト | 9. 会社の経営者 |
| 4. 契約社員 | 10. 自営業、自由業 |
| 5. 嘱託 | 11. 内職 |
| 6. 派遣会社の派遣社員 | 12. その他 () |

→ 付問 3. 他の働き方に変わりたい方にお伺いします。その理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | |
|------------------------------------------|
| 1. 現在の働き方では、自分の意欲と能力を十分に活かさないから |
| 2. 現在の働き方では、キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから |
| 3. 現在の働き方では、残業が多く、職場に拘束されるから |
| 4. 現在の働き方では、転勤の可能性があるから |
| 5. 現在の働き方では、就業時間が長く、家事・育児・介護などとの両立が難しいから |
| 6. 現在の働き方では、雇用が不安定だから |
| 7. より条件のよい仕事を探すことができるから |
| 8. より多くの賃金を確保することが必要だから |
| 9. 現在の働き方では、希望する生活スタイルを営めないから |
| 10. より経験を深め、視野を広げたいから |
| 11. その他 () |

問 25. あなたは、現在の会社を辞めたいと思うことがありますか。(○は一つ)

- | | | | |
|---------|-----------|----------|-----------|
| 1. よくある | 2. ときどきある | 3. あまりない | 4. まったくない |
|---------|-----------|----------|-----------|

7 仕事や生活に関するお考えについてお伺いします。

問26. あなたは、以下の事柄に満足していますか。(○はそれぞれ一つずつ)

	満足	やや満足	どちら でもない	やや不満	不満
a. 仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
b. 賃金	1	2	3	4	5
c. 労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
d. 人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
e. 職場の環境(照明、空調、騒音など)	1	2	3	4	5
f. 職場の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
g. 雇用の安定性	1	2	3	4	5
h. 福利厚生	1	2	3	4	5
i. 教育訓練・能力開発の在り方	1	2	3	4	5

問27. あなたは、現在の仕事全体について、満足していますか。(○は一つ)

1. 満足	2. やや満足	3. どちらでもない	4. やや不満	5. 不満
-------	---------	------------	---------	-------

問28. あなたの仕事に対する姿勢についてお答えください。(○はそれぞれ一つずつ)

	大いに あてはまる	ある程度 あてはまる	あまりあて はまらない	まったくあて はまらない
a. 指示されたことは着実にこなそうとしている	1	2	3	4
b. 上司や同僚の期待に応えようとしている	1	2	3	4
c. 会社や職場に貢献しようとしている	1	2	3	4
d. 会社の業績向上に貢献しようとしている	1	2	3	4
e. スキルを高めようとしている	1	2	3	4

問29. あなたが現在働いている理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. 生活を維持する上での主たる所得の確保	5. 生きがい・社会参加のため
2. 家計の足しにするため	6. 余暇時間を利用するため
3. 資格・技能を活かすため	7. その他 ()
4. 以前の就業経験を活かすため	8. あてはまるものはない

問30. あなたのお考えは、以下のA、Bのどちらに近いですか。(○はそれぞれ一つずつ)

A	Aに近い	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bに近い	B
仕事の内容より雇用の安定が重要	1	2	3	4	雇用の安定より仕事の内容が重要
仕事の内容より賃金の高さが重要	1	2	3	4	賃金の高さより仕事の内容が重要

問31. あなたは、現在の生活全体について、満足していますか。(○は一つ)

1. 満足	2. やや満足	3. どちらでもない	4. やや不満	5. 不満
-------	---------	------------	---------	-------

8 あなた自身・ご家族、あなたの職場のことについてお伺いします。

問 32. あなたの性別をお答えください。(○は一つ)

1. 男性	2. 女性
-------	-------

問 33. あなたの年齢をお答えください。(数字を記入)

満 歳

問 34. あなたは結婚していますか。(○は一つ)

1. 未婚	2. 既婚	3. 離・死別
-------	-------	---------

問 35. 次のうち、あなたが最後に卒業した学校はどれですか。(○は一つ)

1. 中学	4. 大学
2. 高等学校	5. 大学院
3. 短大・高専	

問 36. あなたは現在、以下のいずれかの学校に在学していますか。(○は一つ)

1. いずれにも在学していない	4. 大学
2. 高等学校	5. 大学院
3. 短大・高専	6. 専門学校

問 37. あなたは現在、自分を含めて何人でお住まいですか。(数字を記入)

2人以上の場合、どなたと同居していますか。(○はいくつでも)

人数 人

同居している人

2人以上の場合	1. 配偶者	3. 自分の親
	2. 子ども	4. 配偶者の親
	↓ 一番下の子どもの年齢	5. 兄弟姉妹
	() 歳	6. その他 ()

問 38. あなたの勤め先は、どのような事業をしていますか。(○は一つ)

1. 農林・漁業	12. 学術研究、専門・技術サービス業
2. 鉱業、採石業、砂利採取業	13. 宿泊業、飲食サービス業
3. 建設業	14. 生活関連サービス業
4. 製造業	15. 娯楽業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	16. 教育、学習支援業
6. 情報通信業	17. 医療、福祉
7. 運輸業、郵便業	18. 複合サービス業 (郵便局、協同組合など)
8. 卸売業	19. サービス業 (他に分類されないもの)
9. 小売業	20. 公務
10. 金融・保険業	21. その他 ()
11. 不動産業、物品賃貸業	

問 39. あなたの勤め先の企業全体の従業員数はどのくらいですか。(○は一つ)

1. 29人以下	3. 100～299人	5. 500人～999人
2. 30～99人	4. 300～499人	6. 1000人以上

問 40. あなたの通勤時間(片道)はどのくらいですか。(○は一つ)

1. 自宅で就業している	4. 30分～60分未満
2. 10分未満(自宅以外で就業)	5. 60分～90分未満
3. 10分～30分未満	6. 90分以上

問 41. あなたの世帯の主たる生計の担い手は、どなたですか。(○は一つ)

1. 自分	2. 自分以外
-------	---------

問 42. あなたの現在の会社での年収、および、世帯全体での年収は、おおよそどのくらいですか。
(○はそれぞれ一つずつ)

	現在の会社での年収	世帯全体での年収
50万円未満	1	1
50～100万円未満	2	2
100～150万円未満	3	3
150～200万円未満	4	4
200～250万円未満	5	5
250～300万円未満	6	6
300～400万円未満	7	7
400～500万円未満	8	8
500～600万円未満	9	9
600～700万円未満	10	10
700～800万円未満	11	11
800～900万円未満	12	12
900～1000万円未満	13	13
1000～1200万円未満	14	14
1200～1500万円未満	15	15
1500万円以上	16	16

問 43. 現在の年収は、1年前、3年前、5年前と比べて、それぞれどのように増減していますか。(○はそれぞれ一つずつ)

	5%以上の減少	5%未満の減少	まったく同じ	5%未満の増加	5～10%未満の増加	10～15%未満の増加	15%以上の増加	その時は働いていない
a. 1年前と比べて	1	2	3	4	5	6	7	8
b. 3年前と比べて	1	2	3	4	5	6	7	8
c. 5年前と比べて	1	2	3	4	5	6	7	8

——ご回答、誠にありがとうございました。——

——返信用封筒(切手不要)にて、郵便ポストにご投函ください。——

労働政策研究報告書 No. 132

非正規雇用に関する調査研究報告書

－非正規雇用の動向と均衡処遇・正社員転換を中心として－

発行年月日 2011年 4月 22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 有限会社 太平印刷

©2011 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/>)