

序章 研究の趣旨と結果の概要

第1節 研究の目的と「多様化調査」の概要

1. 研究の目的

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成24年度から25年度にかけての研究テーマの一つとして取り組んだ、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成15年、19年及び22年の3回分）の特別集計による近年における雇用の多様化の動向に関する研究の成果をとりまとめたものである。

非正規化の進展が、近年の雇用労働を大きく特徴づけるものの一つであることは周知のことである。前回の報告書（JILPT 労働政策研究報告書No.115（2010年））においても述べたように、もともと非正規雇用の歴史は古く¹、高度成長期においては、臨時工、期間工など主に業務量の季節的・周期的な変動に対応して活用されていた²。また、製造業から第三次産業への産業構造の転換に伴い、労働過程が直接的に顧客の需要と結合するようになり、週や1日のうちの業務の繁閑への対応が迫られるとともに、パートタイム労働者の活用が増大した。しかしながら、経済が高い成長を続けている限りにおいて、一方において正規雇用（正社員としての雇用）に対する強い需要があり、雇用者（一般には役員を除く。）に占める非正規雇用割合の上昇という視点でみた非正規化の進展は緩やかなものにとどまっていた。その後我が国においては、平成初期のいわゆるバブル崩壊以降、成長率が低下するなど経済の基調が変化する中で、金融を含めたいわゆる「グローバル経済化」等による企業経営の不確実性の増大とともに、正規雇用への需要が抑制される一方で、企業の「柔軟な雇用」に対するニーズが急激にあるいは持続的に高まり、非正規雇用の拡大（＝雇用の非正規化）がもたらされてきたといえる。近年における非正規化の進展は、労働力の需要側（企業）・供給側（労働者）双方の要因があるが、総じていえば需要側の要因により強く牽引されていると考えられる。

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

このような流れの中にあって、とりわけ政策研究を使命とする JILPT にあっては、雇用における非正規化がどのように進んでいるかを常にフォローするとともに、その過程でどのよ

¹ 正社員を期間の定めのないフルタイムの雇用労働であると定義すれば、歴史的には非正規雇用の方がはるかに古くから存在するといえる。

² 直接雇用のものでなく、社外工、構内下請など今日の派遣労働の前身ともいえるべき事業所内請負労働者も少なからず存在した。

うな問題が生じており、それに伴う政策課題は何かを探求する動向研究が重要となっている。そうした問題意識の下に、代表性の確かな政府統計であり、かつ、非正規雇用に関する総合的な調査でもある厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」³の個票データを再分析することを通じて、非正規雇用の動向を捉えるとともに、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、そこから政策的なインプリケーションを導出することを目的とした研究に継続して取り組んできている。前身の日本労働研究機構（JIL）時代のものを含めれば、今回は4度目の取組となる⁴。今回は、平成15年（2003年）、平成19年（2007年）及び平成22年（2010年）の3回分の個票データをお借りして特別集計と分析に取り組んだ。この報告書は、前回までの報告書の続編としての性格を併せもっており、このため標題も同様とし、続編であることを示す「そのⅢ」を付して、「雇用の多様化の変遷＜そのⅢ＞：2003・2007・2010」とした。

（報告書の構成）

この報告書の構成を紹介すると、この序章においては今回の分析の対象とする「多様化調査」の平成15年、19年及び22年の概要とそれぞれにおける調査項目等の異同を解説したうえで、この報告書各章の内容の概要を紹介する。「多様化調査」の再集計・分析結果を示す本編は2つの部に分けて構成し、3回分のデータの推移をみることでこの間における非正規雇用の変遷の特徴を概観した2つの章を第Ⅰ部とし、多様な雇用就業をめぐるテーマについて「多様化調査」データを使って分析した5つの章を第Ⅱ部として整理した。第Ⅰ部は推移編、第Ⅱ部はテーマ別分析編といったところである。最後に、分析結果から導出される政策インプリケーションのまとめを終章で行っている。

第Ⅰ部（雇用の多様化の変遷）の第1章では、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）結果に基づき、非正社員の活用実態の推移を概観し、特徴を整理している。第Ⅰ部のもう一つの章である第2章では、「多様化調査」のうち労働者個人を対象とした調査（個人調査）結果に基づき、非正規雇用者の個人属性別にみた非正規雇用の推移や賃金の推移とともに、就業形態選択理由や満足度の変化について概観し、特徴を整理している。これら2つの章は、前回までの報告書でも行われたほぼ同趣旨の分析の続編でもある。

第Ⅱ部（多様な雇用就業をめぐるテーマ別分析）に入って第3章では、今回の再分析の対象期間である平成15年（2003年）から同22年（2010年）までの間において生じた非正規雇用をめぐる3つのトピックス（高年齢者の雇用確保措置、パートの均衡待遇、製造業務派

³ この報告書では、同調査を「多様化調査」と略称することとしたい。

⁴ 過去3回の取組の概要は、次のとおりである。

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

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

第3回目・・・「多様化調査」の平成15年及び19年の2回分を対象に実施。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」（2010年）として刊行されている。

遣の解禁)を取り上げて関連するデータの分析が行われている。この章では、もとより必要な範囲ではあるが、3回分データがすべて活用されている。第4章では正社員とパートタイム労働者の間における賃金格差とその要因分析が行われている。この章では、労働時間に関するデータが利用可能な平成15年と同22年の2つの調査データにより分析されている。続く第5章では有期契約労働者に関して事業所における活用理由との関連においてその就業実態と就業意識が分析され、第6章では追加的に労働時間を増やすことを希望するという意味での「隠れた失業」が分析されている。この2つの章では、調査項目の制約から、平成22年調査の1回分だけが分析対象となっている。最後の第7章では、3回分の「事業所調査」データを使って社会保険等の各種制度の適用の有無が就業形態別の労働者比率に与える影響が分析されている。第Ⅱ部の末尾には、章とするほどに完成された分析とはいえないが、試論的に行った分析結果や参考データとしての集計結果を「付表」として2編掲載している。

冒頭の「執筆担当者」に掲げた担当者が各章を独自に執筆した上で、全体を通じた編集を行った。編集に当たっては最小限の整理を行うにとどめ、読者に誤解を与える懸念がない限り、各筆者の個性に属する部分は、章を越えて表現の統一等は敢えてせずに残した。脚注は、章ごとに改めて連番が振られ、参考文献があれば各章の末尾に掲げられている。なお、各章において一般的な用法と異なる定義や命名が使われる場合は、その都度注記されている。

2. 「多様化調査」の概要

(1) 平成15年多様化調査の概要⁵

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

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

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成15年10月に行われた。調査方法は、事業所票、個人票とも、あらかじめ統計調査員によって配布されたものに調査対象事業所及び

⁵ (1)の平成15年調査及び(2)の同19年調査の記述は、前回の報告書の再掲である(一部軽微な修正)。

調査対象労働者が自ら記入する方法によって実施された。

なお、集計結果については抽出率の逆数（復元倍率）を乗じた値を基に算出されているので、本報告書においても、特段の注書きのない限り、同様の手法をとることとする。以下の2回の調査についても同じである。

（2）平成19年多様化調査の概要

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

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

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成19年10月に行われた。調査方法は、事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所で記入された後に統計調査員が回収した。個人票は、統計調査員が算出した調査対象労働者数に基づいて調査対象事業所に配布を依頼し、調査対象労働者が記入した後に厚生労働省大臣官房統計情報部に郵送する方法によって実施された。

（3）平成22年多様化調査の概要

平成22年「多様化調査」（以下、H22と省略）は、日本標準産業分類（平成19年11月改訂）に基づく16大産業〔「鉱業、採石業、砂利採取業」、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、「運輸業、郵便業」、卸売・小売業、金融・保険業、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、複合サービス事業、「サービス業（他に分類されないもの）」〕に属し、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所から無作為に抽出された約17,000事業所を対象として実施された。有効回答数は10,414事業所であった（有効回答率61.7%）。個人調査は、上記の調査対象事業所に就業している者から無作為に抽出された約51,000人を対象として実施された。有効回答数は33,087人であった（有効回答率64.7%）。

対象となる事業所は、平成18年の「事業所・企業統計調査」を母集団とし、一定の産業別・常用雇用規模別の抽出率によって抽出された。調査対象となる労働者は、上記の方法によって対象となった事業所に対して、一定の産業別・事業所規模別・就業形態別の抽出率にしたがって抽出された。

調査の実施時期は、平成 22 年 10 月（個人調査は 11 月まで）に行われた。調査方法は、事業所票については、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送された。個人票については、回収した事業所票から民間事業者が調査対象労働者数を算出し、調査対象事業所に調査対象労働者への調査票の配布を依頼し、調査対象労働者が調査票に記入後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送された。

（4）就業形態の定義

「多様化調査」で用いられる就業形態は、次のように定義されており、各回調査共通している。

- ・「正社員」・・・雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
- ・「契約社員」・・・特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
- ・「嘱託社員」・・・定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
- ・「出向社員」・・・他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
- ・「派遣労働者」・・・「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者。
- ・「臨時的雇用者」・・・臨時的に又は日々雇用している雇用期間が 1 ヶ月以内の者。
- ・「パートタイム労働者」・・・雇用期間が 1 ヶ月を超えるか、又は定めのない者で、正社員より 1 日の所定労働時間が短いか、1 週の所定労働日数が少ない者。
- ・「その他」・・・上記以外の者。

3. 各回調査の異同について

各回調査における異同について整理しておきたい。H15、H19 及び H22 の間においては、(1) で示す設問内容（職業の分類を含む）の変更のほか、調査方法や適用されている産業分類にも変更があった。

（1）設問内容についての異同

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

a. 事業所調査の設問の内容について

(H15 と H19)

図表序-1 は、各回調査における事業所調査の設問を比較したものである。事業所調査票に関して、H15 と H19 の間では異なる設問はほとんどないが、問番号の付け方や「請負労働者」に関する設問が追加されている。

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

H15 の問 1 とそれに対応する H19 の問 2 の「就業形態別労働者数」について、H19 で新たに「請負労働者の有無」及び「請負労働者の数」と「請負労働者のうち物の製造を行っている者の有無」及び「製造を行っている請負労働者の数」を尋ねている。ここが事業所票にお

図表序-1 各年における事業所調査の設問の比較

平成15年(2003)		平成19年(2007)		平成22年(2010)	
事業所の状況	事業所の常用労働者数 企業全体の常用労働者数 事業所の形態 労働者派遣事業の有無、派遣している労働者数	問1(1) 事業所の常用労働者数 問1(2) 企業全体の常用労働者数 問1(3) 事業所の形態 問1(4) 労働者派遣事業の有無、派遣している労働者数			
問1	就業形態別労働者数	問2(1) 就業形態別労働者数 問2(2) 請負労働者の有無、請負労働者の数 問2(3) 請負労働者のうち物の製造を行っている者の有無、製造を行っている請負労働者の数			
問2(1)	非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)	問3(1) 非正社員比率の変化(3年前と比べて現在)
問2(1)	増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)	問3(1) 増加した就業形態(3年前と比べて現在)
問2(2)	今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化	問3(2) 今後の非正社員比率の変化
問2(2)	今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態	問3(2) 今後、増加する就業形態
問3	非正社員を雇用する理由(3つまで)	問4 非正社員を雇用する理由(3つまで)	問4 非正社員を雇用する理由(3つまで)	問4 非正社員を雇用する理由(すべて)	問4 非正社員を雇用する理由(すべて)
	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他	1) 正社員を確保できないため 2) 正社員を重要業務に特化させるため 3) 専門的業務に対応するため 4) 即戦力・能力のある人材を確保するため 5) 景気変動に応じて雇用量を調節するため 6) 長い営業(操業)時間に対応するため 7) 1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため 8) 臨時・季節的業務量の変化に対応するため 9) 賃金の節約のため 10) 賃金以外の労務コストの節約のため 11) 高齢者の再雇用対策のため 12) 正社員の育児・介護休業対策の代替のため 13) その他
問4	非正社員活用上の問題(正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題(正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題(正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題(正社員以外のすべての就業形態)	問5 非正社員活用上の問題(正社員以外のすべての就業形態)
	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他	1) 良質な人材の確保 2) 定着性 3) 仕事に対する責任感 4) 時間外労働への対応 5) 仕事に対する向上意欲 6) 業務処理能力 7) 正社員との職務分担 8) チームワーク 9) 正社員との人間関係 10) その他
問5	制度の適用状況(その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況(その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況(その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況(その他以外のすべての就業形態)	問6 制度の適用状況(その他以外のすべての就業形態)
	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 フルタイム正社員への転換制度 短時間正社員への転換制度	雇用保険 健康保険 厚生年金 企業年金 退職金制度 財形制度 賞与支給制度 福利厚生施設等の利用 社内教育訓練 自己啓発援助制度 昇進・昇格 フルタイム正社員への転換制度 短時間正社員への転換制度

いて唯一、設問の内容が異なる箇所である。これは、次の H22 にも引き継がれている。

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

(H19 と H22)

H19 と H22 との間でもほとんどの設問内容は共通しているが、いくつかの違いがみられる。

まず、両調査とも問 4 である非正社員を雇用する理由を尋ねた設問に対する回答方法に関して、H19 では 3 つまでの最大回答数指定付きの複数回答であったものが H22 ではその指定のない当てはまるものすべてを回答する方式に変えられている。なお、理由そのものの選択肢に変更はない。

もう一つの変更点は、両調査とも問 6 である制度の適用状況に関する設問において、H19 において「正社員への転換制度」とされていた選択肢が H22 では「フルタイム正社員への転換制度」及び「短時間正社員への転換制度」の 2 つの選択肢に分割されている。

b. 個人調査の設問の内容について

(H15 と H19)

図表序-2 は、各回調査における個人調査の設問を比較したものである。個人票は事業所票と比べると、内容の異なる設問が多い。設問の順番が異なるものもあるが、図表序-2 は H22 の調査票での設問の順番を基準に作成した。

H15 と H19 との間で異なっている設問をみると、まず、問 1 については、「年齢」が H15 では実数で尋ねているが、H19 では 15 歳から 64 歳まで 5 歳刻みの区分（65 歳以上は一括）での回答となっている。問 2 の「末子年齢」も H15 では実数だが、H19 では「0～2 歳」「3～5 歳」「6～12 歳」「13～15 歳」「16 歳以上」と 5 つのカテゴリーで尋ねている。このように年齢を実数（記入）ではなくカテゴリーで尋ねる方式への変更は、H22 でも踏襲されている。

H15 の問 5 と H19 の問 6 では「正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由」を尋ねている。項目の数も同じで内容もほぼ同じだが、項目の並び順が異なっている。なお、項目のうち H15 では「組織にしばらくられないから」（選択肢 4）となっていたものが、H19 では「組織にしばらくたくなかったから」（同 10）と文言が少し変更されている。また、複数回答の方式について H15 では制限なしの当てはまるものすべてであったのに対して、H19 では 3 つまでの上限付きに変更されている。これらの変更は、H22 においても踏襲されている。

H15 では問 6 として「勤続期間」（現在の会社で現在の就業形態での在籍期間）を尋ねているが、H19 では尋ねていない。なお、勤続期間に関する設問は、H22 では復活する。

H15 の問 8、H19 の問 7 の「今後の働き方の希望」についてである。H15 では、まず「現在の就業形態を続けたい」場合に「1. 現在の会社で」か「2. 別の会社で」かに分け、「他の就業形態に変わりたい」場合に「3. 現在の会社で」か「4. 別の会社で」かに分けて、「5. 独立して事業を始めたい」と「6. 仕事を辞めたい」そして「7. その他」を含めて 7 項目で

図表序-2 各年における個人調査の設問の比較

平成15年(2003)		平成19年(2007)		平成22年(2010)	
問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別	問1(1) 性別
問1(2) 年齢(実数)	問1(2) 年齢(カテゴリー)				
問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か	問1(3) 在学中か
問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴	問1(4) 最終学歴
問2(1) 同居家族の有無	問2(1) 同居家族の有無	問2(1) 同居家族の有無	問2(1) 同居家族の有無	問2 同居家族の有無	問2 同居家族の有無
問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(実数)	問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	問2(2) 同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)	同居家族の続柄 (子どもがいる場合)末子年齢(カテゴリー)
問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか	問3 主な家計の維持者はだれか
問4 就業形態 問6: (現在の会社で現在の就業形態での)在籍期間*	問4 就業形態	問4 就業形態	問4 就業形態	問4(1) 就業形態 問4(2): (現在の会社で現在の就業形態での)在籍期間* 問4(3): 現在の会社との雇用契約の期間	問4(1) 就業形態 問4(2): (現在の会社で現在の就業形態での)在籍期間* 問4(3): 現在の会社との雇用契約の期間
問7 職種 1 管理的な仕事 2 専門的・技術的な仕事 3 事務の仕事 4 販売の仕事 5 サービスの仕事 6 保安の仕事 7 運輸・通信の仕事 8 生産工程・労務の仕事 9 その他の仕事	問5 職種 2 管理的な仕事 1 専門的・技術的な仕事 3 事務の仕事 4 販売の仕事 5 サービスの仕事 6 保安の仕事 7 運輸・通信の仕事 8 生産工程・労務の仕事 9 その他の仕事	問5 職種 1 管理的な仕事 2 専門的・技術的な仕事 3 事務の仕事 4 販売の仕事 5 サービスの仕事 6 保安の仕事 7 生産工程の仕事 8 輸送・機械運転の仕事 9 建設・探掘の仕事 10 運輸・清掃・包装等の仕事 11 その他の仕事	問5 職種 1 管理的な仕事 2 専門的・技術的な仕事 3 事務の仕事 4 販売の仕事 5 サービスの仕事 6 保安の仕事 7 生産工程の仕事 8 輸送・機械運転の仕事 9 建設・探掘の仕事 10 運輸・清掃・包装等の仕事 11 その他の仕事	問5 職種 1 管理的な仕事 2 専門的・技術的な仕事 3 事務の仕事 4 販売の仕事 5 サービスの仕事 6 保安の仕事 7 生産工程の仕事 8 輸送・機械運転の仕事 9 建設・探掘の仕事 10 運輸・清掃・包装等の仕事 11 その他の仕事	問5 職種 1 管理的な仕事 2 専門的・技術的な仕事 3 事務の仕事 4 販売の仕事 5 サービスの仕事 6 保安の仕事 7 生産工程の仕事 8 輸送・機械運転の仕事 9 建設・探掘の仕事 10 運輸・清掃・包装等の仕事 11 その他の仕事
問5 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(すべて) 1) 専門的な資格・技能を活かせるから 2) より収入の多い仕事に従事したかったから 3) 自分の都合のよい時間に働けるから 4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから 5) 簡単な仕事で、責任も少ないから 6) 就業調整をしたいから 7) 家計の補助、学費等を得るため 8) 自分で自由に使えるお金を得たいから 9) 通勤時間が短いから 10) 組織にしがらみがないから 11) 正社員として働ける会社になかったから 12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 13) 体力的に正社員として働けないから 14) その他	問6 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(3つまで) 1) 専門的な資格・技能を活かせるから 2) より収入の多い仕事に従事したかったから 3) 自分の都合のよい時間に働けるから 4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから 5) 簡単な仕事で、責任も少ないから 6) 就業調整をしたいから 7) 家計の補助、学費等を得るため 8) 自分で自由に使えるお金を得たいから 9) 通勤時間が短いから 10) 組織にしがらみがないから 11) 正社員として働ける会社になかったから 12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 13) 体力的に正社員として働けないから 14) その他	問6 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(3つまで) 1) 専門的な資格・技能を活かせるから 2) より収入の多い仕事に従事したかったから 3) 自分の都合のよい時間に働けるから 4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから 5) 簡単な仕事で、責任も少ないから 6) 就業調整をしたいから 7) 家計の補助、学費等を得るため 8) 自分で自由に使えるお金を得たいから 9) 通勤時間が短いから 10) 組織にしがらみがないから 11) 正社員として働ける会社になかったから 12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 13) 体力的に正社員として働けないから 14) その他	問6 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(3つまで) 1) 専門的な資格・技能を活かせるから 2) より収入の多い仕事に従事したかったから 3) 自分の都合のよい時間に働けるから 4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから 5) 簡単な仕事で、責任も少ないから 6) 就業調整をしたいから 7) 家計の補助、学費等を得るため 8) 自分で自由に使えるお金を得たいから 9) 通勤時間が短いから 10) 組織にしがらみがないから 11) 正社員として働ける会社になかったから 12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 13) 体力的に正社員として働けないから 14) その他	問6 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(3つまで) 1) 専門的な資格・技能を活かせるから 2) より収入の多い仕事に従事したかったから 3) 自分の都合のよい時間に働けるから 4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから 5) 簡単な仕事で、責任も少ないから 6) 就業調整をしたいから 7) 家計の補助、学費等を得るため 8) 自分で自由に使えるお金を得たいから 9) 通勤時間が短いから 10) 組織にしがらみがないから 11) 正社員として働ける会社になかったから 12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 13) 体力的に正社員として働けないから 14) その他	問6 正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由(3つまで) 1) 専門的な資格・技能を活かせるから 2) より収入の多い仕事に従事したかったから 3) 自分の都合のよい時間に働けるから 4) 勤務時間や労働日数を短くしたいから 5) 簡単な仕事で、責任も少ないから 6) 就業調整をしたいから 7) 家計の補助、学費等を得るため 8) 自分で自由に使えるお金を得たいから 9) 通勤時間が短いから 10) 組織にしがらみがないから 11) 正社員として働ける会社になかったから 12) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから 13) 体力的に正社員として働けないから 14) その他
問8(1) 今後の働き方の希望	問7(1) 今後の働き方の希望 (会社で働きたい場合↓)				
問8(2) (他に変わりたい場合)変わりたい就業形態	問7(2) 現在の就業形態を続けたいか他に変わりたいか (他に変わりたい場合)変わりたい就業形態				
問10(1) 賃金算定の基礎	問8(1) 賃金算定の基礎	問8(1) 賃金算定の基礎	問8(1) 賃金算定の基礎	問8(1) 賃金算定の基礎	問8(1) 賃金算定の基礎
問10(2) 月間賃金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賃金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賃金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賃金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賃金総額(カテゴリー)	問8(2) 月間賃金総額(カテゴリー)
問9(1): 1週間の所定労働日数(実数)	問9(1): 1週間の所定労働日数(実数)	問9(1): 1週間の所定労働日数(実数)	問9(1): 1週間の所定労働日数(実数)	問9(1): 1週間の所定労働日数(実数)	問9(1): 1週間の所定労働日数(実数)
問9(2): 1週間の所定労働時間(実数)	問9(2): 1週間の所定労働時間(実数)	問9(2): 1週間の所定労働時間(実数)	問9(2): 1週間の所定労働時間(実数)	問9(2): 1週間の所定労働時間(実数)	問9(2): 1週間の所定労働時間(実数)
問9(3): 残業時間(実数)	問9(3): 残業時間(実数)	問9(3): 残業時間(実数)	問9(3): 残業時間(実数)	問9(3): 残業時間(実数)	問9(3): 残業時間(実数)
問12(1): 資格・免許の有無、取得の意向	問9(1): 資格・免許の必要性				
問12(2): 資格・免許の内容	問9(2): 資格・免許の有無、取得の意向				
問13 各種保険制度等 適用状況 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度	問10 各種保険制度等 適用状況 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度	問10(1) 各種保険制度等 適用状況 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度	問10(1) 各種保険制度等 適用状況 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度	問10(1) 各種保険制度等 適用状況 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度	問10(1) 各種保険制度等 適用状況 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度
問11(1): 職業能力を高めたいか 問11(2): (高めたい場合)活用している・したい方法 1) 会社内での教育訓練(研修) 2) 公共職業能力開発施設の講座の受講 3) 民間教育訓練機関の講座の受講 4) 通信教育の受講 5) その他の自主的学習	問11 職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 雇用の安定性 8) 福利厚生 9) 職場訓練、能力開発のあり方 10) 職業生活全体	問10(2): 各種保険制度等 今後の適用希望 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度	問10(2): 各種保険制度等 今後の適用希望 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度	問10(2): 各種保険制度等 今後の適用希望 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度	問10(2): 各種保険制度等 今後の適用希望 1) 雇用保険 2) 健康保険 3) 厚生年金 4) 企業年金 5) 退職金制度 6) 財形制度 7) 賞与支給制度 8) 福利厚生施設等の利用 9) 自己啓発援助制度 10) 短時間正社員への転換制度
問14 職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 雇用の安定性 8) 福利厚生 9) 職場訓練、能力開発のあり方 10) 職業生活全体	問11 職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 雇用の安定性 8) 福利厚生 9) 職場訓練、能力開発のあり方 10) 職業生活全体	問11 職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション 8) 職場での指揮命令系統の明確性 9) 雇用の安定性 10) 福利厚生 11) 教育訓練、能力開発のあり方 12) 職業生活全体	問11 職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション 8) 職場での指揮命令系統の明確性 9) 雇用の安定性 10) 福利厚生 11) 教育訓練、能力開発のあり方 12) 職業生活全体	問11 職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション 8) 職場での指揮命令系統の明確性 9) 雇用の安定性 10) 福利厚生 11) 教育訓練、能力開発のあり方 12) 職業生活全体	問11 職場での満足度 1) 仕事の内容、やりがい 2) 賃金 3) 労働時間・休日などの労働条件 4) 人事評価、処遇のあり方 5) 職場の環境 6) 職場の人間関係、コミュニケーション 7) 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション 8) 職場での指揮命令系統の明確性 9) 雇用の安定性 10) 福利厚生 11) 教育訓練、能力開発のあり方 12) 職業生活全体

尋ねている。その上で、「他の就業形態に変わりたい」場合、つまり「3. 現在の会社で」あるいは「4. 別の会社で」と回答した場合に「変わりたい就業形態」を尋ねている。一方、

H19 の問 7 では今後の働き方について、まず「1. 現在の会社で働きたい」か「2. 別の会社で働きたい」、「3. 独立して事業を始めたい」、「4. 仕事を辞めたい」、「5. その他」の 5 項目で尋ねた上で、「1. 現在の会社で働きたい」又は「2. 別の会社で働きたい」と回答した場合に「現在の就業形態を続けたい」か「他の就業形態に変わりたい」かが尋ねられ、さらに「他の就業形態に変わりたい」場合にはどの就業形態に変わりたいかを尋ねている。ここでの就業形態の選択肢では、H15 では派遣労働者は 1 つであったのに対して H19 では「登録型」と「常用雇成型」に分けている。ここまでは、回答の形式は異なっても設問の内容としては実質的に同じであるが、さらに H19 では「他の就業形態に変わりたい」場合に「正社員」を選んだ人に対してその理由（正社員になりたい理由）を尋ねている。なお、これらの H19 の設問は、そのまま H22 にも引き継がれている。

H15 では問 9 で「1 週間の所定労働日数」と「1 週間の所定労働時間」そして「残業時間」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。労働時間に関する設問がないことが H19 における留意点となっている。なお、後述のように、H22 では労働時間に関する設問が、H15 とは異なる内容ではあるが復活している。

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

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

(H19 と H22)

つぎに、H19 と H22 との間で異なっている設問をみると、まず H22 の問 4 (2) に H15 にあった「勤続期間」の設問が復活している。また、問 4 (3) として、「現在の会社との雇用契約の期間」の設問が新たに設けられている。この設問では、雇用期間の定めの有無とある場合にはその期間がカテゴリーで尋ねられている。

H19、H22 とともに問 5 である職種について、H15 と H19 とはまったく同じであったが、H22 では一部分類が変更になっている。H19 までの選択肢 7 の「運輸・通信の仕事」と同 8 の「生産工程・労務の仕事」の 2 つの区分が、H22 では選択肢 7 から 10 までの「生産工程の仕事」、「輸送・機械運転の仕事」、「建設・採掘の仕事」及び「運搬・清掃・包装等の仕事」に分割・整理されている。なお、H15 と H19 では職業の最初の分類が「専門的・技術的な仕事」で「管理的な仕事」が次に来る順番となっていたが、H22 では両者の順番が逆になっている。

H15 にあって H19 になかった労働時間に関する設問が H22 では問 9 で復活している。ただし、H15 の問 9 では「1 週間の所定労働日数」、「1 週間の所定労働時間」及び 9 月の最後の 1 週間における「残業時間」がそれぞれ実数（日及び時間）で尋ねられているのに対して、H22 では 9 月の最後の 1 週間におけるトータルとしての「実労働時間数」がカテゴリーで尋ねられている。ただ、それに代わって、「労働時間を増やしたいか減らしたいか」の希望とそ

の「希望する1週間の実労働時間数」が実績と同じカテゴリで尋ねられている。

H15（問12）及びH19（問9）にあった「資格・免許」に関する項目は、H22ではなくなっている。

H19、H22とも問10である「各種保険制度等適用状況」について、H19の項目が引き継がれるとともに、H22では新たに「短時間正社員への転換制度」が加えられた。これは、事業所調査と併行した変更となっている。また、H22では制度の適用状況と併せて、制度適用がない場合に今後適用を希望するかどうかについても新たに尋ねられている（問10(2)）。

変更点の最後が、H19、H22とも問11である満足度の調査についてである。H19では「職場の人間関係、コミュニケーション」とされていたものが、H22では「正社員との人間関係、コミュニケーション」と「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」との2つに分割されるとともに、新たな項目として「職場での指揮命令システムの明確性」が追加され、合計でH19の10項目からH22では12項目に増えている。

（2）調査方法の変更

H15、H19及びH22の調査方法については、上述（2.の(1)～(3)参照）のとおり変更されてきており、H15とH19では、その役割に変化はあるものの統計調査員により調査が実施されるという性格のものであったといえるが、H22においては全面的な郵送調査に変更されている。

（3）産業分類の変更

H15及びH19とH22とでは、基礎となった産業分類が異なっているというばかりでなく、分類自体の変更も少なからず行われている。

図表序-3は、ベースとなる日本標準産業分類における産業大分類を示したものである。上述のように産業大分類は、平成14年3月改訂の14分類から平成19年11月改訂では16分類に増やされている。おおまかにいえば、従来（平成14年分類）の「サービス業（他に分類されないもの）」の中から「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の2つが独立した分類とされたものである。また、そのほかの大きな変更点としては、従来「情報通信業」に含まれていた「信書送達業」（小分類）が「郵便業」として「運輸業」と統合され、「運輸業、郵便業」という大分類とされたこと、従来「サービス業（他に分類されないもの）」に含まれていた「物品賃貸業」（中分類）が「不動産業」と統合され、「不動産業、物品賃貸業」という大分類とされたこと、などがある。

こうした日本標準産業分類における変更を受けて、「多様化調査」においても産業分類の変更が行われた。図表序-4には、同調査の公表の際に用いられている産業分類（以下「標章分類」という。）を示している。標章分類では、大分類に相当するものと併せて、製造業や卸売・小売業（H19まではサービス業（他に分類されないもの））に下位の中位的な分類も標章

図表序-3 産業分類における産業大分類の変遷

平成14年3月改訂産業分類ベース (平成15年調査及び平成19年調査)	平成19年11月改訂産業分類ベース (平成22年調査)
1 鉱業	1 鉱業、採石業、砂利採取業
2 建設業	2 建設業
3 製造業	3 製造業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	4 電気・ガス・熱供給・水道業
5 情報通信業	5 情報通信業
6 運輸業	6 運輸業、郵便業
7 卸売・小売業	7 卸売・小売業
8 金融・保険業	8 金融・保険業
9 不動産業	9 不動産業、物品賃貸業
10 飲食店、宿泊業	10 学術研究、専門・技術サービス業
11 医療、福祉	11 宿泊業、飲食サービス業
12 教育、学習支援業	12 生活関連サービス業、娯楽業
13 複合サービス業	13 医療、福祉
14 サービス業(他に分類されないもの)	14 教育、学習支援業
	15 複合サービス業
	16 サービス業(他に分類されないもの)

図表序-4 厚生労働省「多様化調査」公表標章産業分類の変遷

平成15年調査及び平成19年調査	平成22年調査
1 鉱業	1 鉱業
2 建設業	2 建設業
3 製造業	3 製造業
3-1 消費関連製造業	3-1 消費関連製造業
3-2 素材関連製造業	3-2 素材関連製造業
3-3 機械関連製造業	3-3 機械関連製造業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	4 電気・ガス・熱供給・水道業
5 情報通信業	5 情報通信業
6 運輸業	6 運輸業、郵便業
7 卸売・小売業	7 卸売・小売業
7-1 卸売業	7-1 卸売業
7-2 小売業	7-2 小売業
8 金融・保険業	8 金融・保険業
9 不動産業	9 不動産業、物品賃貸業
10 飲食店、宿泊業	10 学術研究、専門・技術サービス業
11 医療、福祉	11 宿泊業、飲食サービス業
12 教育、学習支援業	12 生活関連サービス業、娯楽業
13 複合サービス事業	13 教育、学習支援業
14 サービス業(他に分類されないもの)	14 医療、福祉
14-1 生活関連サービス業	15 複合サービス事業
14-2 事業関連等サービス業	16 サービス業(他に分類されないもの)

されていた。おおまかにいえば、H19までの標章分類のうち従来の「生活関連サービス業」の大部分がH22の「生活関連サービス業、娯楽業」となり、「事業関連等サービス業」のうちの少くない部分が「学術研究、専門・技術サービス業」となったといえる。なお、例えば「不動産業」の時系列変化を厳密にみるためには、H22の「不動産業、物品賃貸業」から産業分類の中分類「物品賃貸業」を除く必要があるなど、他にも留意すべき点はあるが、どこまでの厳密さを求めるかで取扱いを考える必要がある。

(4) その他の留意点

上記のほか、非正規雇用者を示す用語として「非正社員」が使われている場合と「正社員以外の労働者」と表記されている場合とがあることも注目されてよいであろう。ただし、いずれにしても「正社員」の定義が十分にされていない以上、その「正社員」以外の人々を示す意義であることに違いはない。

第2節 結果の概要

以下において、各章の概要を簡単に紹介する。各章は、相対的に独立した内容となっているので、章の番号順に通読されるばかりでなく、以下の概要を参考に、任意に選択した章から読み進めることも十分可能である。また、原則として各章の末尾には、それぞれ結果の概要が示されてもいるので、参考にされたい。

1. 事業所における非正社員活用の実態とその変化（第1章）

第1章は、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）のデータにより、事業所における非正規雇用の活用実態について平成15年から22年（以下「H15」や「H22」のように略する。）にかけての変化が分析され、この間における雇用の非正規化の進展状況が整理されている⁶。その結果の概要は、次のとおりである。なお、第I部を構成する第1章及び次の第2章は、産業社会学専攻で、この「多様化調査」再分析に継続して関わってきているJILPTアシスタント・フェローの藤本隆史が執筆を担当した。

- ①雇用の非正規化の進展については、H15（正社員の比率 65.4%）からH19（62.2%）にかけてはかなりみられたものの、H22（61.3%）にかけては小さなものとどまった。契約社員や嘱託社員の比率が引き続き上昇しているのに対し、派遣労働者がH15からH19にかけて倍増したものの、H22にはかなり低下している。派遣労働者におけるこの傾向が顕著なのは製造業であった。
- ②事業所が非正社員を雇用する理由は、まず契約社員については、「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「賃金節約のため」の順で多く、年によって順位に変化はないが、「高年齢者の再雇用対策のため」が上昇傾向となっている。派遣労働者については、第1位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」であり、また、第3位は「景気変動に応じて雇用量を調節するため」で、この順位に変化はないが、第2位の理由はH15が「賃金以外の労務コストの節約のため」、H19は「正社員を確保できな

⁶ 第1章及び第2章では、調査票の用語のまま、事業所で就業している労働者のうち正社員以外の人々を指して「非正社員」という用語が用いられている。他の章では、「非正規雇用者」などといった用語が使用されている。これらの用語は、いずれかを特に選択して使用する研究者にとってはニュアンス等の異なる用語のようであるが、今回のように同一の調査を分析している限りにおいて、実際の範囲に違いはない。

いため)、H22は「専門的業務に対応するため」と交替している。パートタイム労働者については、いずれの調査年も第1位が「賃金節約のため」で、第2位は「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」であるが、第3位はH15とH22が「賃金以外の労務コストの節約のため」であったが、H19は「長い営業時間に対応するため」が入った。

- ③非正社員の活用上の問題点は、契約社員については各年とも第1位「良質な人材の確保」、第2位「仕事に対する責任感」、第3位「仕事に対する向上意欲」である。また、「仕事に対する責任感」、「時間外労働への対応」、「正社員との職務分担」などの回答比率がH19に比べH22では上昇している。派遣労働者については、各年とも第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」であったが、第3位はH15とH19は「業務処理能力」であったが、H22は「仕事に対する向上意欲」であった。しかし、「業務処理能力」と「仕事に対する向上意欲」と「正社員との職務分担」の回答比率はほぼ同じ水準となっている。パートタイム労働者については、各年とも、「仕事に対する責任感」、「良質な人材の確保」、「定着性」の順であるが、「仕事に対する責任感」と「良質な人材の確保」の比率にはほとんど差はなく、「定着性」も若干低い水準である。
- ④非正社員への各種制度の適用事業所割合は、契約社員に対しては「賞与支給制度」の回答比率がH15からH22にかけて低下傾向にあり、逆に「社内教育制度」の回答比率は上昇傾向にある。また、「正社員への転換制度」はH15からH19で上昇したものの、H19からH22では低下している。パートタイム労働者に対しては、公的制度である「雇用保険」と「健康保険」、「厚生年金」の回答比率が上昇傾向にあり、また、その他の制度では、「社内教育制度」や「自己啓発援助制度」も上昇している。

2. 非正社員の属性と就業形態選択理由および満足度（第2章）

第2章は、「多様化調査」のうち労働者個人を対象とした調査（労働者個人調査）のデータにより、どのような属性（男女、年齢、学歴）をもった人々が非正社員として就業しているのかを概観するとともに、職業や賃金、非正社員が現在の就業実態を選んだ理由や就業意識（満足度）などの変化について概説している。その結果の概要は、次のとおりである。

- ①就業形態別の年齢階層別の構成では、契約社員や嘱託社員の60歳以上の比率が上昇している。派遣労働者では、20～29歳の比率が低下傾向にある一方、30～39歳の比率が常用雇用型で上昇しており、登録型でも相対的に高く推移している。
- ②就業形態別にみた職業別構成の推移を性別にみると、契約社員では、男女ともH15からH19にかけて専門的・技術的な仕事の比率が大幅に低下する一方で、女性は事務的な仕事が、男性は生産工程・労務の仕事や運輸・通信の仕事などが上昇している。常用雇用型および登録型の派遣労働者については、男女ともH15からH19で生産工程・労務の仕事の比率が上昇しH22で低下している。このほか女性の場合は、H15からH19にかけてサービスの仕事や生産工程・労務の仕事の比率が低下しているが、H22で生産工程・労務の仕

事の比率はさらに低下する一方で、サービスの仕事の比率は上昇し、事務的な仕事も上昇している。

- ③現在の就業形態選択の理由について、就業形態別の特徴は、まず契約社員や嘱託社員の場合、「正社員として働ける会社がなかったから」のほかに男女とも「専門的な資格・技能を活かせるから」の比率が相対的に高いが、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」が同じくらい高い。派遣労働者の場合は、「正社員として働ける会社がなかったから」の他に、常用雇用型の場合、男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」の比率が高い。登録型の場合は、男性は「より収入の多い仕事に従事したかったから」や「自分で自由に使えるお金を得たいから」が高いのに対して、女性は「家庭の事情や他の活動との両立をしやすいため」や「自分の都合の良い時間に働けるから」が高い。パートタイム労働者の場合は、男女とも「自分の都合の良い時間に働けるから」の比率が高く、女性は「家計の補助、学費等を得たいから」も高い。
- ④職場での満足度について、職業生活全体の満足度の満足度 D.I.は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員のほうが登録型および常用雇用型の派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者よりも高い。男女別に推移をみると、まず正社員は男女とも上昇傾向にある。契約社員や嘱託社員そして出向社員では、H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇するパターンが多い。派遣労働者では、登録型の変動は男女とも大きくなく、常用雇用型は、男女とも H15 から H19 で低下して H22 では男性はほとんど変わらないが女性は上昇している。臨時的雇用者は、男性は H22 で値がマイナスになっているが、女性は逆に H22 で上昇している。パートタイム労働者は男女とも H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇している。このほか、項目別の満足度についても、特徴が整理されている。

3. この間におけるトピックスはどのようなデータとなって示されているか（第3章）

第Ⅱ部に入って第3章は、近年における非正規雇用をめぐるトピックスとして、①高齢者雇用安定法の改正による60歳台前半層における継続雇用の進展に伴う嘱託社員の増大、②「パート労働法」の改正によるパートタイム労働者における雇用、就業条件・環境の変化、③労働者派遣における製造業務派遣の解禁（平成16年3月施行）による活用急増、リーマンショック以降の派遣労働者活用の急減とその後の推移、の3つに着目し、「多様化調査」ではどのようなデータとなっているかという視点から再集計・分析を行ったものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第3章は、労働経済の視点から労働政策を考察してきている浅尾裕・JILPT労働政策研究所所長が執筆を担当した。

- ①団塊の世代が60歳台入りする状況の下で、高齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景として60～64歳層の雇用継続はほぼ成功裏に行われたといえる。60～64歳層で嘱託社員等として就業する人々は、他の形態で就業する場合に比べ満足度も高いといえる。一方、雇用確保措置の導入以前からこの年齢層で嘱託社員として就業していた人々と比べ

てみれば、その満足度はやや低下している。これは、雇用継続に当たって、賃金面の調整は行われたものの、その他の就業条件や就業環境は先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されており、大きな変化は生じなかったことに起因するところが大きいことが窺われる。満足度に関する分析結果からは、職種の中には従来の仕事をそのまま継続するのではなく一定の改編が望まれる場合もあること、労働時間をそれまでよりは短くすることなどといった働き方の見直しも必要であることが示唆された。

②平成20年4月における改正「パート労働法」の施行を背景として、パートに対して、福利厚生施設等の利用や能力開発関係を中心に制度適用に相当の進展がみられ、正社員への登用制度の普及も進んでいる。また、均等・均衡待遇に関しても、一定程度の改善がみられている。その一方で、正社員とパートとの「職務分離」とみられる動きや、フルタイム型の非正規雇用である契約社員の活用が進む中で、パートの比較対照の「通常の労働者」として契約社員を捉えているのではないかとみられる動きもみられる。そうした動きが、均等・均衡待遇をはじめとする関連事項に関して、どのような影響を与えているのかについては、今回の分析では必ずしも明確な結果は得られていないが、その動向には今後とも十分に注意をはらうことが求められるといえよう。その際、パートで働く男女において、就業条件・環境に対する関心の高まりが総じてみられることに留意する必要もある。

③平成16年3月の「物の製造業務」の派遣労働の解禁は、折からの輸出主導型の景気回復を背景として、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、非正規雇用形態で「物の製造業務」に就く場合において、パートや臨時的雇用者（＝短期のアルバイト就業）に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員の雇用機会がないことから非自発的に派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較において相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくいものであった。また、提供された「物の製造業務」の仕事には、簡単で責任の小さい仕事である場合もみられ、それゆえに選択された面もある一方で、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測された。

また、以上のような分析結果を踏まえて、章末で政策インプリケーションを提示している。

4. 正社員とパートタイム労働者の賃金格差（第4章）

第4章は、パートタイム労働者を取り上げ、その賃金がどの様に決まり、また正社員と比較した賃金格差がどの様な要因によって規定されるのか等について、賃金関数の推計等「多様化調査」の個票分析によって明らかにしようとするものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第4章は、労働経済学専攻の堀春彦・JILPT 副主任研究員が執筆を担当した。

①平成22年多様化調査を用いて女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行った結果、勤

続年数の増加とともに賃金水準が増加していく傾向が観察された。そのほか、年齢の賃金に及ぼす効果は 30 歳代のみ観察されたこと、学歴の効果はほとんど確認されなかったこと、専門職の場合また専門的な能力を持つ者の場合、高い賃金引上げ効果が観察されたこと、パートタイム労働者の有効活用を企図する企業で働いている場合、賃金の増加が確認されたこと、非自発的にパートタイム労働を行っている者については、そうでない場合に比べて賃金の増加が確認されたこと、などである。この中で、特に賃金の引上げ効果が大きかったものは、専門職や専門的な能力の場合など技能・技術の専門性を有する労働者であった。なお、男性パートタイム労働者の場合には、賃金関数の当てはまりが悪く、女性の場合ほど明確な結果は出ていない。

- ②平成 22 年多様化調査を用いた女性正社員、男性正社員の賃金関数の推計結果をみると、年齢や勤続年数の増加、学歴水準の上昇とともに賃金は増加していること、管理職や専門職で高い賃金の増加が観察され、企業規模の大きさによって支払われる賃金に大きな差が見出されることなど、概ね予想された結果が得られている。
- ③正社員とパートタイム労働者の間には、様々な属性をコントロールしても女性で 8 万 7,000 円程度、男性で 10 万 3,000 円程度の賃金格差が生じている。その賃金格差がどのような要因によっているのか平均値でみた値で要因分解を行った結果、両者の労働時間の長さの差、年齢とともに賃金が増加する賃金増加率の差、勤続年数の差、昇進・昇格制度をはじめとした各種制度の適用割合の差などが賃金格差の大きな要因であることがわかった。
- ④仕事の内容・やりがい、会社の教育訓練・能力開発のあり方、正社員との人間関係などの不満が高まると、女性パートタイム労働者は別の会社で働きたいという確率が高まる。女性パートタイム労働者の勤続年数を延ばすためには、こうした不満を解消する取り組みが重要である。

5. 有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業意識（第 5 章）

第 5 章は、有期契約労働者を取り上げ、企業が自覚している有期契約労働者の活用理由によって、有期契約労働者自身の就業実態、就業意識がどう異なるのかを、平成 22 年調査の事業所票・個人票マッチングデータを用いて明らかにしようとしたものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第 5 章は、労働社会学専攻の高橋康二・JILPT 研究員が執筆を担当した。

- ①「正社員確保困難」は、業種では医療、福祉などで、企業規模では 5～29 人などで活用理由とされることが多いが、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高いが、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度は低い。
- ②「正社員重要業務特化」を理由として活用されることが多いのは、女性、生計の担い手でない者であるが、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。また、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」の満足度が低い。

- ③「専門的業務」は、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者などについて多いが、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金が高く、定着性も高い。また、「職業生活全体」をはじめ多くの項目に関する満足度も高い。
- ④「即戦力」は、男性、大学卒、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事で働く者などで多く、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が高く、賃金も高いが、定着性は低い。他方、「仕事の内容・やりがい」の満足度は高い。
- ⑤「景気変動対応」は、生産工程の仕事で働く者で多く、それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、「雇用の安定性」の満足度も低い、賃金はやや高い。
- ⑥「長時間対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で多く、また、女性、若年者、在学中の者、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などについて多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い。また、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度も低い。
- ⑦「繁閑対応」は、業種では小売業、宿泊業、飲食サービス業で、事業所形態では店舗で多く、また、女性、生計の担い手でない者、販売の仕事、サービスの仕事で働く者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金も低い、定着性は高い。そして、雇用の安定性、賃金が低いにもかかわらず、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度は高い。
- ⑧「臨時・季節的」は、業種では生活関連サービス業、娯楽業で多く、また、サービスの仕事、建設・採掘の仕事で働く者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い。また、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度も低い。
- ⑨「賃金節約」は、女性、販売の仕事で働く者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、定着性は高いが、賃金は低い。そして、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」以外のすべての項目において満足度が低くなっている。
- ⑩「高年齢者再雇用」は、男性、60歳以上、生計の担い手が自分である者などで多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性は高く、賃金も高いが、定着性は低い。満足度は、「雇用の安定性」、「福利厚生」については高いが、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場での指揮命令系統の明確化」については低い。
- ⑪「育児、介護休業代替」は、業種では電気・ガス・熱供給・水道業で多く、女性で多い。それを理由として有期契約労働者を活用している場合、雇用の安定性が低く、賃金が低く、定着性も低い。また、「賃金」、「雇用の安定性」の満足度も低い。ただし、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の満足度は高くなっている。

また、以上のような分析結果を踏まえて、章末で政策インプリケーション（含意）をまとめて提示している。

6. 労働時間の現実と希望のギャップ—「隠れた失業」の実態と要因—（第6章）

第6章は、平成22年の「多様化調査」において労働時間に関する希望が調査されていることに着目して、非正規雇用者をめぐる不本意性の一つとして「不完全就業」を取り上げ、追加就業を希望する短時間就業者の実態と要因を明らかにし、不完全就業を行っている者の満足度や正社員志向、定着志向について分析を行おうとしたものである。なお、不完全就業問題の深刻の度合いが希望する労働時間の長短に影響されうることに配慮し、週間希望労働時間が35時間以上の不完全就業者（非自発的パートタイム雇用）と35時間未満の不完全就業者（その他不完全就業）を区分して分析を進めている。結果の概要は、次のように要約されている。なお、第6章は、労働経済学専攻で、JILPTにおいて非正規雇用に関する調査研究に関わってきているJILPTアシスタント・フェローの李青雅が執筆を担当した。

- ①夫のいる女性は非自発的なパートタイム雇用となる確率も、そして、その他不完全就業となる確率も有意に低くなる。一方、子どもの存在はその他不完全就業となる確率を高める働きをする。
- ②40歳以上の女性の場合、家計の担い手であることは非自発的なパートタイム雇用となる確率を高める働きをする。40歳以上の女性で無配偶者は、フルタイム就業を望んでいながら、不本意に短時間就業を行っている可能性が高い。
- ③女性の場合、親との同居は、女性の家事・育児負担が軽減され、それだけフルタイム就業を希望する確率が高くなることから、非自発的なパートタイム雇用となる確率を高める働きをする。
- ④男性の不完全就業には、年齢効果や学歴効果が強く反映される。とりわけ、低学歴であるほど不完全就業となる確率は高くなる。人的資本の蓄積が少ないことが男性の就業を不完全なものにする。
- ⑤リーマンショック後の企業の雇用調整として、非正規雇用の削減がしばしば指摘されているが、残された非正規労働者も労働時間が不本意に短縮された可能性が示されている。しかし、その影響は女性の非正規雇用者のみに現れており、企業による労働時間の短縮行動が女性労働者を中心に行われた可能性が示唆される。
- ⑥不完全就業者は、追加就業を希望しない短時間就業者や希望どおりのフルタイム就業を行っている者に比べて、「仕事内容・やりがい」を除くほぼすべての事項において、満足度が低い。
- ⑦女性の不完全就業者は定着志向が弱い。とりわけ、非自発的なパートタイム雇用である場合に顕著に現れている。

7. 社会保険等各種制度の適用が就業形態別労働者比率に与える影響（第7章）

第7章は、社会保険の適用をはじめ福利厚生、社内外教育、及び正社員への転換といった各種制度の導入が、事業所の就業形態別労働者比率にどのような影響を与えているかの検証を試みたものである。その結果の概要は、次のように要約されている。なお、第7章は、マクロ経済及び計量経済学専攻の中野諭・JILPT 研究員が執筆を担当した。

- ①雇用保険等法定福利厚生制度については、例えば雇用保険制度をパートタイム労働者に適用している事業所は、パートタイム労働者比率が高く、将来も同比率を高めることが見込まれる。また、契約・嘱託社員へ厚生年金を適用する事業所ほどこれらの労働者比率が高く、将来もこれらの比率を高めると見込まれることから窺えるように、フルタイム、あるいはそれに準ずる労働時間の非正規雇用者については、社会保険の適用による労働コスト増から雇用量を減らすのではなく、適切に社会保険を負担して活用するという結果になっている。社会保険の適用による労働コスト増が、必ずしも将来の非正規雇用者比率を下げるとは限らない。
- ②企業年金、退職金、福利厚生施設利用等法定外福利厚生制度については、非正規雇用者に制度を適用している事業所では、各非正規雇用者比率が就業形態によって高い場合も低い場合もあり、一様ではない。ただし将来については、法定外の福利厚生制度の適用に伴って非正規雇用者に係わる労働コストが増加するため、同比率が低下する傾向がある。これは、優秀な人材を厳選し、確保するために法定外福利の点で手厚くしているとも考えることができる。その中で例外的であるのが福利厚生施設等の利用であり、その適用は各非正規雇用者比率を現状で低めるものの、将来は同比率を上昇させるように作用する。したがって、事業所が当該非正規雇用者比率を高めようと考えている場合には、人材確保の観点から福利厚生施設等の利用程度の法定外福利は適用するものと推察される。
- ③教育訓練制度については、非正規雇用者に社内教育訓練制度を適用する事業所は、当該非正規雇用者の比率が現状で相対的に高く、将来も同比率を高めると見込まれる。一方、自己啓発活動に対する援助制度を適用する事業所は、現状では正社員比率が高く、非正規雇用比率は低い。したがって、非正規雇用者比率を高めようとする事業所は、社内教育訓練制度は適用するものの、自己啓発援助制度までは適用しない傾向にあるといえる。
- ④賞与支給や昇進・昇格制度など報酬制度については、賞与支給制度や昇進・昇格を非正規雇用者に適用する事業所は、当該非正規雇用者の比率が現状で相対的に高く、将来も高める傾向にある。
- ⑤正社員への転換制度については、その適用は、主として契約社員及びパートタイム労働者比率を高める。ただし、転換後の正社員がフルタイム雇用か短時間雇用かによって制度適用の効果は異なる。少なくとも近年においては、パートタイム労働者だからといって短時間正社員へ転換するのではなく、フルタイムの正社員化が求められていると考えられる。

8. 二つの付表

第Ⅱ部の末尾には、付表1、付表2とする2つの補論的な集計・分析結果を掲載している。

付表1（事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計）は、個人属性だけに基づく賃金関数と、事業所固有の異質性をコントロールした賃金関数が対照できるデータを提供することを目的としたものである。今後における非正規雇用者の賃金分析の展開に資することが期待される。

付表2（勤続年数別にみた有期契約労働者の今後の就業継続希望に関する集計）は、有期契約の下にある非正規雇用者について、その勤続期間別に今後における就業希望を集計し、勤続5年に到達する前にある人々のうちで現在の企業で引き続き働くことを希望している割合やその場合に希望する就業形態に関するデータを示したものである。平成24年の「労働契約法」改正事項に関連した一つの参考データとなることが期待される。