

第 I 部

調査結果

- ・ 第 1 章 調査概要
- ・ 第 2 章 基本集計
- ・ 第 3 章 特別テーマ

第1章 調査概要

本調査は、就業形態の多様化が進む中で、日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的として調査する定点観測調査として設計した「日本人の就業実態に関する総合調査」の第1回目の調査である。本調査は、基本的、網羅的に調査する「基本部分」と時宜を得たテーマによる「特別テーマ部分」とにより構成される。

基本部分の内容は、現在の仕事、就業場所、就業形態、労働時間、賃金、仕事に関する考え方、能力開発、職場・労使関係、転職状況、副業、就業意識、働く意欲、望ましい生き方、生活、回答者属性等である。

今回の特別テーマ部分は「非正規労働者の就労実態」及び「リーマン・ショックの影響」である。また、特別分析として「ライフ・ステージ別にみた満足度」について分析している。調査概要及び標本抽出、調査実施の状況は、以下の通りである。

<調査概要>

- 調査対象： 全国の満20歳以上65歳以下の男女から抽出した8,000人
抽出方法： 住民基本台帳をベースとした層化二段系統抽出法（267地点）
調査方法： 調査員による訪問留置調査（特に郵送による返送を希望する回答者には、郵送による回収を併用）
調査期間： 2010年2月28日～3月8日
有効回答数： 5,092人（有効回答率63.7%）

<標本抽出>

(1) 層化

全国を、都道府県を単位として次の11地区に分類する。

- ◎北海道地区＝北海道
- ◎東北地区＝青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
- ◎関東地区＝茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
- ◎北陸地区＝新潟県、富山県、石川県、福井県
- ◎東山地区＝山梨県、長野県、岐阜県
- ◎東海地区＝静岡県、愛知県、三重県
- ◎近畿地区＝滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
- ◎中国地区＝鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
- ◎四国地区＝徳島県、香川県、愛媛県、高知県
- ◎北九州地区＝福岡県、佐賀県、長崎県、大分県
- ◎南九州地区＝熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

各地区を、さらに市郡規模によって次のように 23 分類し、層化する。

○大都市（都市ごとに分類）

＝東京都区部、札幌市、仙台市、新潟市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市

○人口 20 万人以上の都市

○人口 10 万人以上の都市

○人口 10 万人未満の都市

○町村

※ここでいう市とは、2009 年 4 月 1 日現在による市制施行の地域を指す。

(2) 標本の配分

各地区、市郡規模別の層における 20 歳以上 65 歳以下人口の大きさにより 8,000 の標本を比例配分する。

(3) 抽出

①2005 年国勢調査時に設定された調査区の基本単位区を、第 1 次抽出単位として使用する。

②調査地点については、各層ごとに 1 地点あたりの標本が 30 程度になるように設定し、層ごとに

$$\text{抽出間隔} = \frac{\text{層における国勢調査時の満 20 歳以上 65 歳以下人口}}{\text{層で算出された調査地点数}}$$

層で算出された調査地点数

を算出し、等間隔抽出法によって該当番号が含まれる基本単位区を抽出し、抽出の起点とする。

③抽出に際しての各層内における市区町村の配列順序は、総務省設定の市区町村コードに従う。

④調査地点における対象者の抽出は、住民基本台帳により、抽出の起点から系統抽出法によって抽出する。

<調査実施>

調査実施は、社団法人中央調査社に委託した。

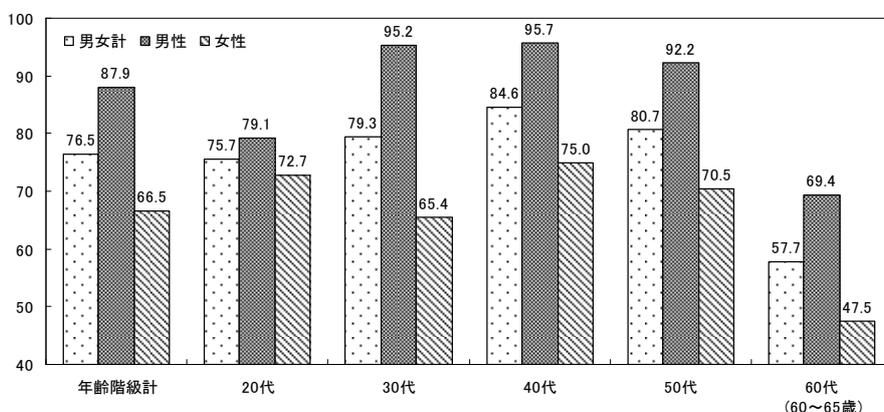
第2章 基本集計

第1節 就業の構造

全回答者に対する就業者の割合（以下「就業率」という）は76.5%となっている。

性別にみると、男性の就業率は87.9%、女性では66.5%となっている。これをさらに年齢階級別にみると男性の20代では79.1%、30代では95.2%、40代では95.7%、50代では92.2%、60代（60-65歳）では69.4%、女性の20代では72.7%、30代では65.4%、40代では75.0%、50代では70.5%、60代（60-65歳）では47.5%となっている（図表2-1-1）。

図表 2-1-1 性・年齢階級別就業率（%）



就業者を雇用者と非雇用者（雇用者以外の者。以下同様。）に分けると雇用者82.5%、非雇用者17.5%となっている¹。雇用者82.5%を正規・非正規別にみると、正規49.8%、非正規32.2%となっている²。また、就業者を就業形態・雇用形態に分けてみると、「正規の職員・従業員」が49.8%、「パート」が16.9%、「自営業主、自営業」が9.2%、「アルバイト」が5.4%、「家族従業者」が3.8%、「会社の経営者・役員」が3.8%、「契約社員」が3.7%、「派遣社員」が2.4%、「嘱託」が1.8%などの順となっている（図表2-1-2）。

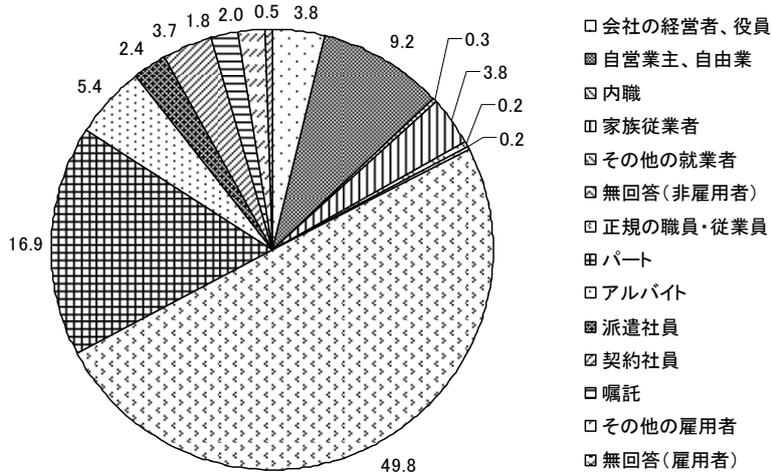
就業者の産業別の状況は、「製造業」17.4%、「卸売業、小売業」13.7%、「医療、福祉」11.7%、「建設業」7.9%などの順となっている（図表2-1-3）。

就業者の職業別の状況は「事務的職業」18.9%、「専門・技術的職業」18.2%、「技能工・生産工程に関わる職業」17.0%、「販売的職業」13.4%、「サービスの職業」13.0%などの順となっている。（図表2-1-4）

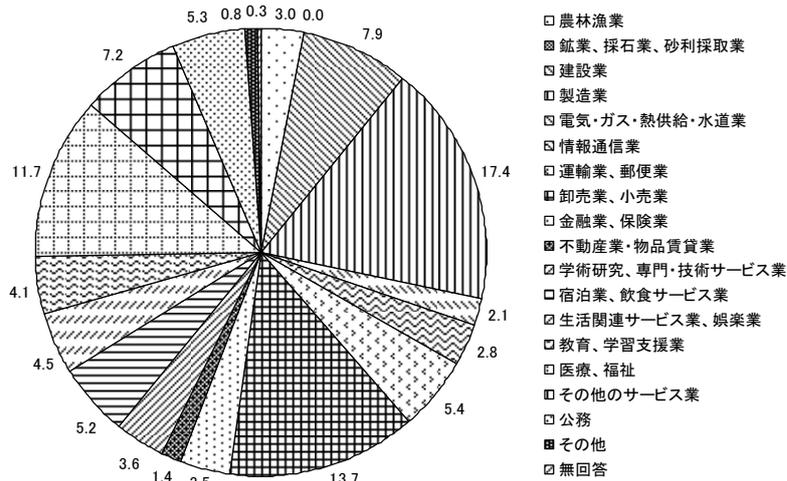
¹ 図表 2-1-2 において、「正規の職員・従業員」から「無回答（雇用者）」までが「雇用者」、「会社の経営者、役員」から「無回答（非雇用者）」までが「非雇用者」である。

² 図表 2-1-2 において、「正規の職員・従業員」が「正規」、「パート」から「その他の雇用者」までが「非正規」である。

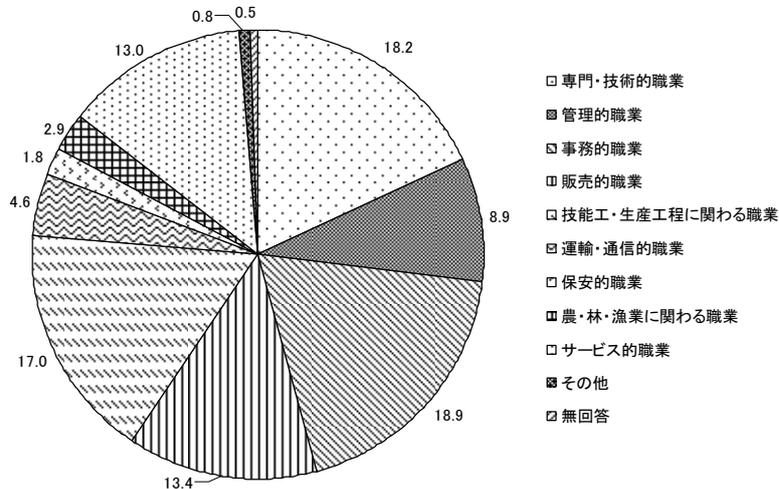
図表 2-1-2 就業者の就業形態・雇用形態別構成比 (%)



図表 2-1-3 就業者の産業別構成比 (%)

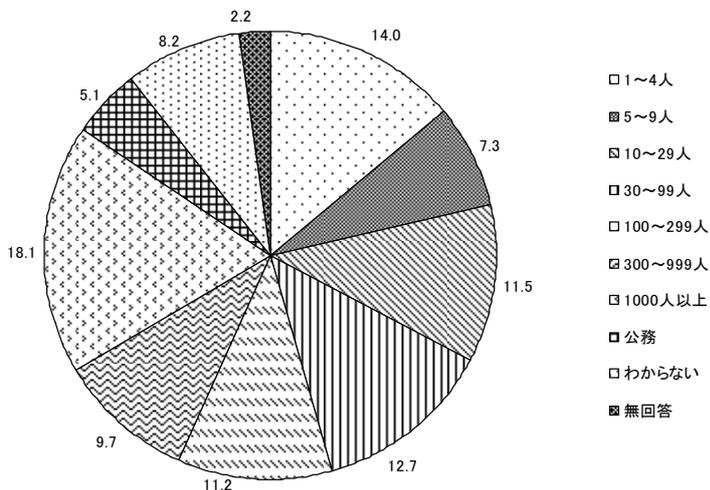


図表 2-1-4 就業者の職業別構成比 (%)



就業者の現在働いている企業・組織の規模別の状況は「1000人以上」18.1%、「1～4人」14.0%、「30～99人」12.7%、「10～29人」11.5%、「100～299人」11.2%などの順となっている。(図表2-1-5)

図表 2-1-5 就業者の企業規模別構成比 (%)



第2節 就業者・雇用者の状況

1. 通勤・労働時間等の状況

(1) ふだんの勤務の場所等

雇用者のふだん勤務している場所は「事務所・営業所・店舗」(59.8%)が最も多く、次いで「工場・作業所」(19.4%)、「仕事をする場所は固定していない(営業など)」(7.9%)などとなっている(集計表②問5)。

ふだん勤務する場所以外で仕事をするかどうかを聞いたところ、雇用者では「よくある」(11.2%)、「ときどきある」(15.2%)、「ほとんどない」(29.4%)、「まったくない」(43.8%)などとなっている。「よくある」または「ときどきある」と答えた者にその場所を聞いたところ(複数回答)、「顧客の事務所や工場など」(39.0%)、「自社の他の事業所」(33.8%)などとなっている(集計表②問7)。

雇用者について職業別にみると「ある」(「よくある」+「ときどきある」)の割合が高いのは「管理的職業」(47.3%)、「保安的職業」(36.2%)、「農・林・漁業に関わる職業」(35.7%)、「運輸・通信的職業」(31.5%)、「専門・技術的職業」(31.4%)などの順となっている(章末付表1)。

(2) 通勤の状況

雇用者について通勤時間の状況をみると、「30分未満」が60.3%で最も多く、次いで「30～60分未満」が26.3%、「60～90分未満」が8.7%などの順となっている(集計表②問6)。

雇用形態別にみると、「派遣社員」以外の雇用形態では半数以上が「30分未満」となっていて、なかでも「パート」では8割と高い割合となっているが、「派遣社員」では「30分未満」は37.9%、「60分から90分未満」が20.0%などとなっている(集計表④⑤問6)。

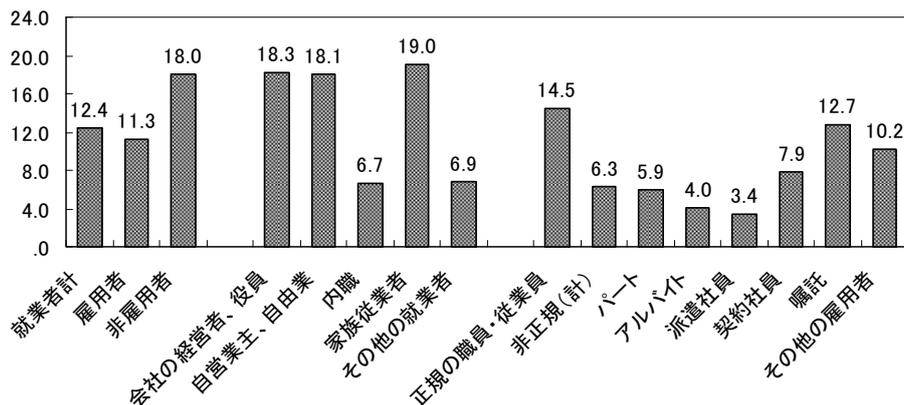
地域別にみると、関東、近畿以外では、いずれの地域でも約7割が「30分未満」となっているが、関東では「30分未満」が43.2%、「30分から60分未満」が33.0%、「60分から90分未満」が16.0%、近畿では「30分未満」が55.1%、「30分から60分未満」が26.9%、「60分から90分未満」が13.0%などとなっている(章末付表2)。特に関東地域を雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「30分未満」と「30分から60分」がそれぞれ35.0%と最も多く、「パート」では「30分未満」が69.3%と最も多い。また、「派遣社員」、「契約社員」では「60分以上」(21.3%+4.3%、25.0%+2.5%+2.5%)かけて通勤している割合が他の雇用形態に比べて高い(章末付表3)。

(3) 勤続年数

就業者の現在働いている企業・組織(派遣社員については現在の派遣先)での平均勤続年数は12.4年(年齢44.9歳。以下同様。)となっていて、雇用者では11.3年(43.5歳)歳、非雇用者では18.0年(51.2歳)となっている。就業形態別にみると長いのは「家族従業員」の

19.0年（52.1歳）、「会社の経営者、役員」の18.3年（51.2歳）、「自営業主、自由業」の18.1年（51.2歳）、「正規の職員・従業員」の14.5年（42.2歳）、「嘱託」の12.7年（53.6歳）などで、短いのは「派遣社員」の3.4年（40.8歳）、「アルバイト」の4.0年（36.9歳）、「パート」の5.9年（47.9歳）などとなっている（図表2-2-1）。

図表 2-2-1 勤続年数の状況（平均：年）



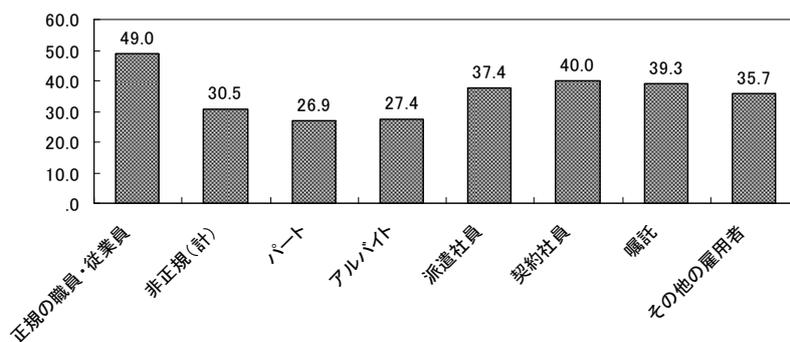
(4) 週の労働日数

週の労働日数をみると、雇用者では「5日」（62.5%）が最も多く、次いで「6日」（18.9%）、「4日」（6.0%）、雇用者以外では「6日」（35.6%）が最も多く、次いで「決まっていない」（26.2%）、「5日」（18.5%）、「7日」（11.8%）などの順となっている（集計表②問10）。

(5) 週実労働時間

雇用者の週実労働時間をみると平均41.8時間となっている。これを雇用形態別にみると「正規の職員・従業員」49.0時間、「契約社員」40.0時間、「嘱託」39.3時間、「派遣社員」37.4時間、「アルバイト」27.4時間、「パート」26.9時間などの順となっている（図表2-2-2）。

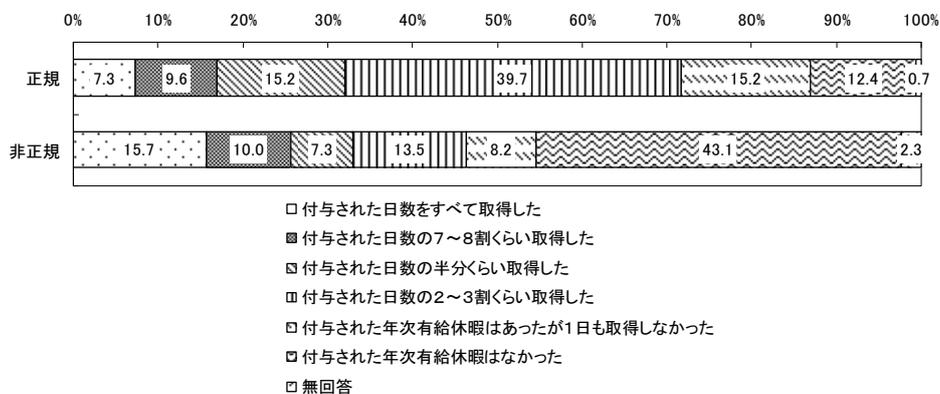
図表 2-2-2 週実労働時間の状況（平均：時間）



(6) 年休の取得状況

雇用者に対して年次有給休暇の取得状況を聞いたところ、正規・非正規別にみると、正規では「付与された日数の2～3割くらい取得した」の割合が39.7%と最も高く、次いで「付与された日数の半分くらい取得した」と「付与された年次有給休暇はあったが1日も取得しなかった」がそれぞれ15.2%、「付与された年次有給休暇はなかった」が12.4%などの順となっていて、「付与された日数をすべて取得した」は7.3%となっているのに対し、非正規では「付与された年次有給休暇はなかった」が43.1%と最も高く、次いで「付与された日数をすべて取得した」が15.7%、「付与された日数の2～3割くらい取得した」が13.5%、「付与された日数の7～8割くらい取得した」が10.0%などの順となっている（図表2-2-3）。

図表 2-2-3 年次有給休暇の取得状況



(7) 勤務時間制度の状況

雇用者の勤務時間制度を正規・非正規別にみると、正規では「通常の勤務時間制度」(71.8%)の割合が最も高く、次いで「交代制」(9.5%)、「フレックスタイム」(7.1%)などの順になっていて、非正規では「短時間労働制」(28.4%)の割合が最も高く、次いで「通常の勤務時間制度」(45.2%)、「交代制」(13.8%)などの順となっている（集計表②問16）。

2. 賃金等の状況

(1) 給与制度

雇用者の給与形態では、「月給」が54.8%、「時間給」が29.1%、「日給」は5.7%、「年俸」が3.0%などとなっている。給与の平均の水準については、「時間給」では963円、「日給」では9216円、「月給」では28万7527円、「年俸」では673万3千円となっている。また、過去1年間の賞与は平均で53.2万円となっている（集計表②問23）。

給与形態を雇用形態別、性別でみると、「正規の職員・従業員」では「月給」が81.4%と最も多く、非正規では「時給」が「パート」(90.1%)、「アルバイト」(71.3%)、「派遣社員」(76.8%)、「契約社員」(40.3%)で最も多い。「派遣社員」の場合、男性の場合は「時給」が

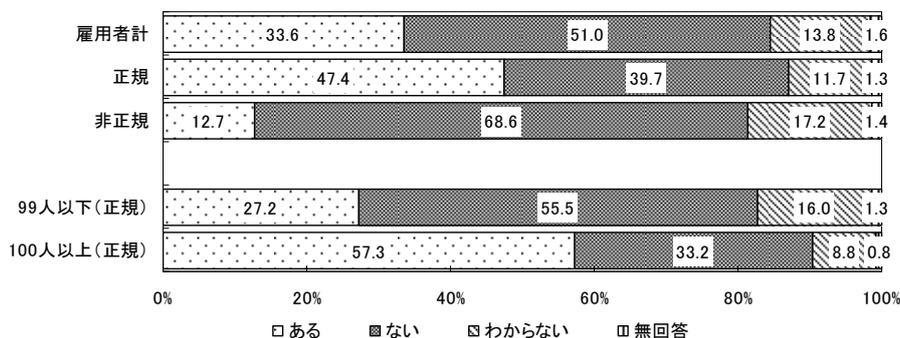
50.0%、「月給」が36.7%などの順となっているが、女性は「時給」が89.2%と最も多くなっている。「契約社員」では、「時給」と「月給」が同程度であり、男性はそれぞれ36.8%、33.3%、女性ではそれぞれ42.5%、49.4%となっている。「嘱託」の場合には男女とも「月給」（62.5%、47.8%）が多い（章末付表4）。

(2) 定期昇給・業績評価制度

雇用者の定期昇給については、33.6%が「ある」と回答している。これを正規・非正規別にみると、「ある」と回答しているのは正規の場合は47.4%、非正規の場合は12.7%となっている。さらに、正規について企業規模別にみると、99人以下では「ない」との回答が55.5%で「ある」を上回っているが、100人以上では、57.3%が「ある」と回答して「ない」を上回っている（図表2-2-4）。

雇用者の成果や業績を評価する制度については、34.2%が「適用されている」と回答している。正規・非正規別にみると、正規では44.7%が「適用されている」と回答しているが、非正規では18.4%が「適用されている」と回答している（集計表②問23）。

図表 2-2-4 定期昇給の状況

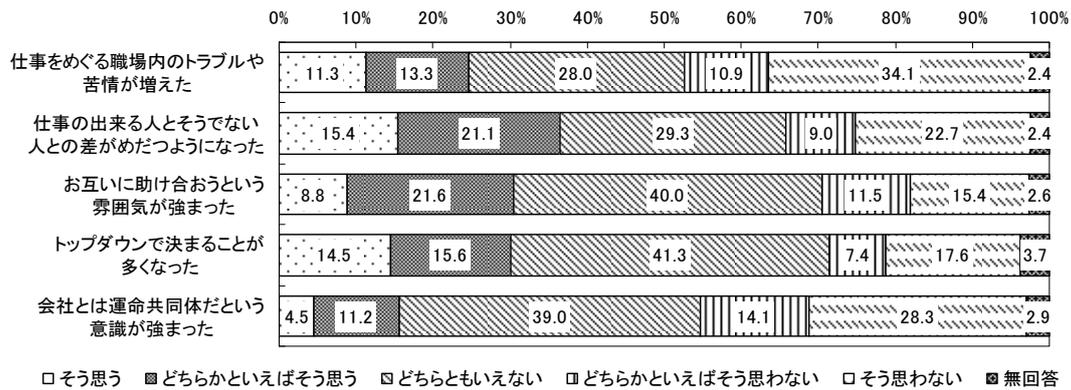


3. 職場の状況

(1) 職場の変化

雇用者に対する「職場におけるこの2～3年の変化」の設問についてD.I.（{「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」}- {「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」}）でみると、「仕事をめぐる職場内のトラブルや苦情が増えた」と「会社とは運命共同体だという意識が強まった」についてはそれぞれD.I.が-20.5と-26.8となっていて『そう思わない』者の割合が高く、「仕事の出来る人とそうでない人との差がめだつようになった」、「お互いに助け合おうという雰囲気が強まった」、「トップダウンで決まることが多くなった」についてはそれぞれD.I.が4.7、3.4、5.2となっていて『そう思う』者と『そう思わない』者の割合が近い値となっている（図表2-2-5）。

図表 2-2-5 職場のこの2～3年の変化の状況

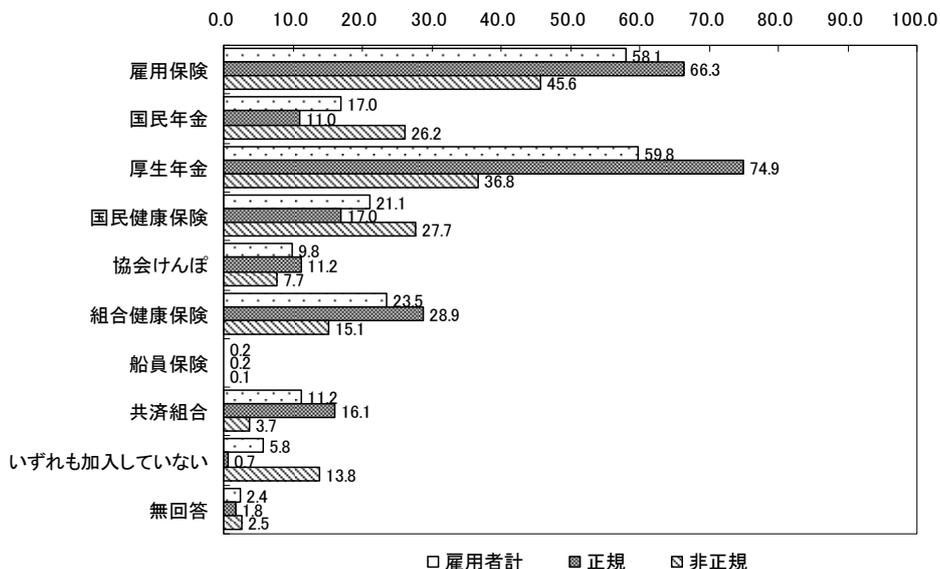


(2) 加入している公的制度

雇用者について公的制度への加入状況を聞いたところ（複数回答）、「雇用保険」は58.1%、「国民年金」は17.0%、「厚生年金」は59.8%、「国民健康保険」は21.1%、「協会けんぽ」は9.8%、「組合健康保険」は21.1%、「船員保険」は0.2%、「共済組合」は11.2%、「いずれも加入していない」は5.8%となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規では「雇用保険」は66.3%、「国民年金」は11.0%、「厚生年金」は74.9%、「国民健康保険」は17.0%、「協会けんぽ」は11.2%、「組合健康保険」は28.9%、「船員保険」は0.2%、「共済組合」は16.1%、「いずれも加入していない」は0.7%、非正規では「雇用保険」は45.6%、「国民年金」は26.2%、「厚生年金」は36.8%、「国民健康保険」は27.7%、「協会けんぽ」は7.7%、「組合健康保険」は15.1%、「船員保険」は0.1%、「共済組合」は3.7%、「いずれも加入していない」は13.8%となっている（図表2-2-6）。

図表 2-2-6 公的制度への加入状況（複数回答、%）

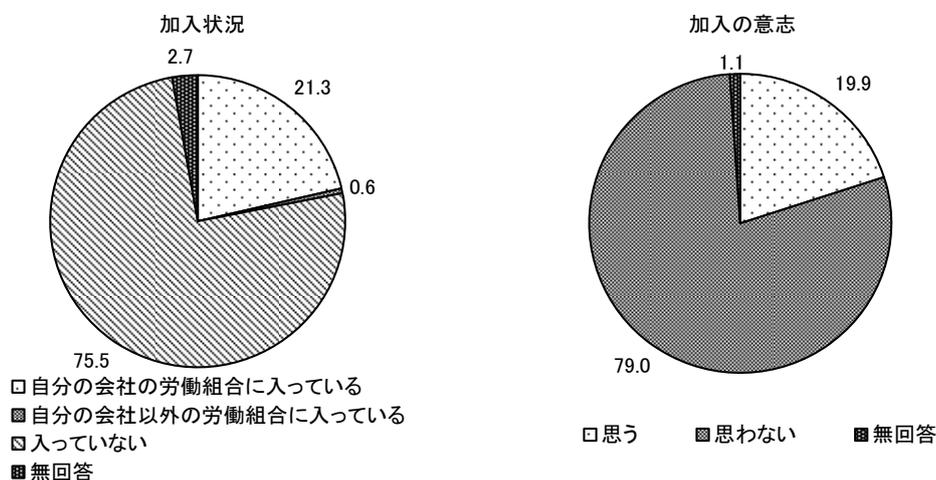


(3) 労働組合の状況

雇用者について労働組合に関する状況を聞いたところ、勤務先での労働組合の有無については、「ある」が34.6%、「ない」が46.7%、「わからない」が18.0%となっている。組合がある場合の加入資格の有無について聞いたところ、「ある」が65.6%、「ない」が27.4%となっている（集計表②問30）。

雇用者に加入状況を聞いたところ、「自分の会社の労働組合に入っている」が21.3%、「自分の会社以外の労働組合に入っている」が0.6%、「入っていない」が75.5%となっている。労働組合に入っていない者に、労働組合に入りたいと思うか聞いたところ、「思う」は19.9%、「思わない」は79.0%となっている（図表2-2-7）。

図表 2-2-7 労働組合への加入状況（%）及び未加入の場合の加入の意志の状況（%）



「入りたいと思う」とした者に入りたい理由（複数回答）を尋ねたところ、「賃金が維持・改善されるから」59.6%、「雇用が安定するから」51.3%、「休日・休暇がとりやすくなるから」37.7%、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」36.9%、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」28.8%などの順となっている。

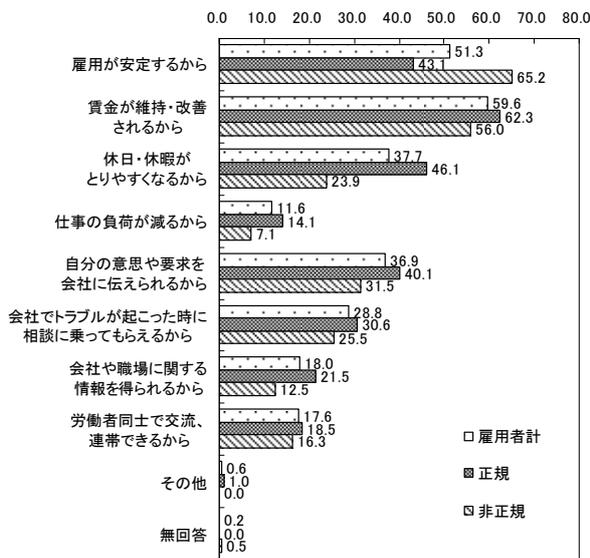
これを正規・非正規別にみると、正規では「賃金が維持・改善されるから」62.3%、「休日・休暇がとりやすくなるから」46.1%、「雇用が安定するから」43.1%、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」40.1%、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」30.6%などの順となっていて、非正規では「雇用が安定するから」65.2%、「賃金が維持・改善されるから」56.0%、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」31.5%、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」25.5%、「休日・休暇がとりやすくなるから」23.9%などの順となっている（図表2-2-8）。

「入りたくない」とした者に入りたくない理由（複数回答）を尋ねたところ、「加入するメリットが見い出せないから」39.3%、「なんとなく」23.7%、「適当な労働組合が

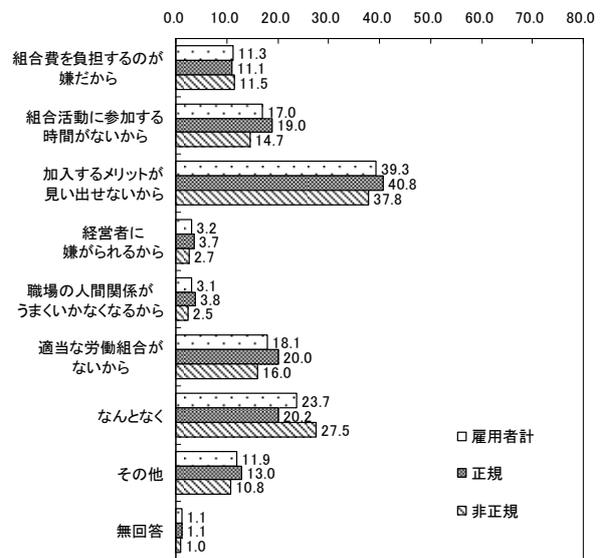
ないから」18.1%、「組合活動に参加する時間がないから」17.0%などの順となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規では「加入するメリットが見い出せないから」40.8%、「なんとなく」20.2%、「適当な労働組合がないから」20.0%、「組合活動に参加する時間がないから」19.0%などの順となっていて、非正規では「加入するメリットが見い出せないから」37.8%、「なんとなく」27.5%、「適当な労働組合がないから」16.0%、「組合活動に参加する時間がないから」14.7%、「組合費を負担するのが嫌だから」11.5%などの順となっている（図表2-2-9）。

図表 2-2-8 労働組合に入りたいと思う理由（複数回答、%）



図表 2-2-9 労働組合に入りたいと思わない理由（複数回答、%）



(4) 労使の協議の仕組み

雇用者に「労働組合以外で労働条件等について労使が協議する仕組みや機会の有無」を聞いたところ、「ある」(17.1%)、「ない」(44.9%)、「わからない」(36.4%)となっている。これを正規・非正規別にみると、正規では「ある」(23.2%)、「ない」(48.8%)、「わからない」(26.9%)、非正規では「ある」(7.9%)、「ない」(39.3%)、「わからない」(51.2%)となっている。

「ある」とした者にその仕組みや機会について聞いたところ、「労使の協議機関を設けている」(51.0%)、「必要に応じて労働者個人・労働者代表が個別に会社と協議を行う」(28.8%)、「職場における懇談会等で労使間の協議を行っている」(17.3%)となっている（集計表②問32）。

(5) 仕事に関する相談

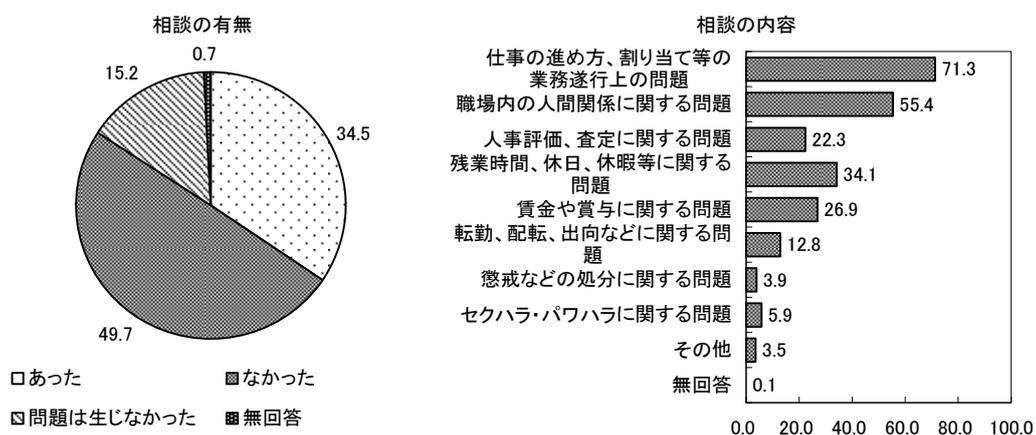
雇用者に対して「過去1年間に仕事に関連する問題で相談したことがあったか」を聞いたところ、「あった」は34.5%、「なかった」は49.7%、「問題は生じなかった」は15.2%となっている。

「あった」場合に相談した内容（複数回答）は、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」（71.3%）、「職場内の人間関係に関する問題」（55.4%）、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」（34.1%）、「賃金や賞与に関する問題」（26.9%）、「人事評価、査定に関する問題」（22.3%）などの順となっている（図表2-2-10）。

「相談内容で最も重視した問題」については、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」（40.3%）、「職場内の人間関係に関する問題」（23.8%）、「賃金や賞与に関する問題」（9.6%）、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」（8.6%）、「人事評価、査定に関する問題」（5.4%）、「転勤、配転、出向などに関する問題」（4.9%）などの順となっている（集計表②問33）。

最も重視した問題について相談した相手（複数回答）については、「職場の上司」（54.1%）、「職場の同僚・先輩」（51.6%）などとなっている（集計表②問33）。

図表 2-2-10 仕事に関連する相談の有無（%）及びその内容（複数回答、%）



(6) 同様の仕事をしている他の雇用形態の者

雇用者に対して「自分と同じような仕事をしている他の働き方の人がありますか」と聞いたところ、「いる」は61.7%、「いない」は28.8%、「わからない」は8.9%となっている。これを正規・非正規別にみると正規では「いる」（58.2%）、「いない」（34.2%）、「わからない」（7.3%）、非正規では「いる」（67.8%）、「いない」（20.5%）、「わからない」（11.2%）となっている（集計表②問26）³。

4. 雇用契約等の状況

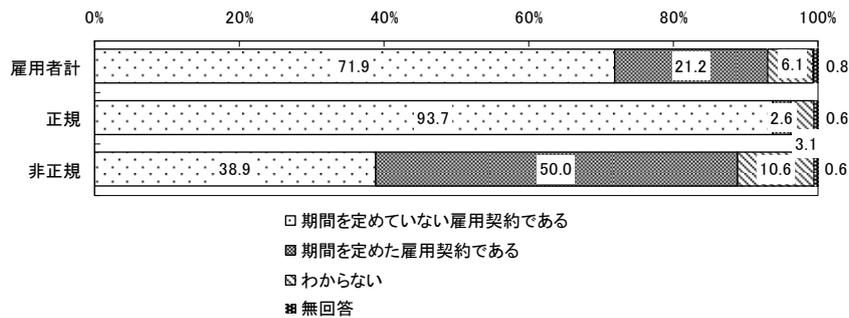
(1) 雇用契約の状況

雇用者について雇用契約の期間を定めて雇われているかを聞いたところ、「期間を定めていない雇用契約である」が71.9%、「期間を定めた雇用契約である」が21.2%となっている。こ

³ なお、この項目を含めた非正規雇用者に関する分析は、第3章「特別テーマ」第1節「非正規雇用者の働き方と意識」の部分で詳細に行っている。

これを正規・非正規別にみると、正規は、「期間を定めていない雇用契約である」が93.7%、「期間を定めた雇用契約である」が2.6%であるのに対して、非正規では「期間を定めていない雇用契約である」は38.9%で、「期間を定めた雇用契約である」は50.0%となっている（図表2-2-11）。

図表 2-2-11 雇用契約の状況



「期間を定めた雇用契約である」と回答した者に現在の雇用契約期間とこれまでの契約更新回数を聞いたところ、契約期間は「1年以上」54.0%、「4ヶ月～6ヶ月」25.4%のなどの順となっていて、更新回数は「10回以上」（20.7%）、「0回」（16.0%）、「6～9回」（13.4%）などの順で、平均更新回数は6.0回となっている。また、希望した場合に更新される可能性を尋ねたところ、「更新される」が40.0%、「更新される可能性が高い」が27.8%、「更新される可能性が低い」1.6%、「更新されない」7.2%となっていて、「更新される」と「更新される可能性が高い」を加えると、3分の2が契約更新を見込んでいる（集計表②問21）。

(2) 役職

雇用者について役職の状況を聞いてみると、「ついていない」が74.6%、「監督、職長、班長、組長クラス」が6.2%、「係長クラス」が6.8%、「課長クラス」が5.9%、「部長クラス」が2.6%、「その他」が3.2%となっている（集計表②問25）。

これを雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「ついていない」が61.1%、「監督、職長、班長、組長クラス」が9.0%、「係長クラス」が11.0%、「課長クラス」が9.5%、「部長クラス」が4.2%、「その他」が4.7%となっている。非正規の雇用形態では「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」では「ついていない」がそれぞれ96.8%、98.1%、97.9%、「監督、職長、班長、組長クラス」がそれぞれ1.7%、1.0%、2.1%となどとなっている一方で、「契約社員」では「ついていない」が93.1%、「監督、職長、班長、組長クラス」が4.2%、「課長クラス」が1.4%、「嘱託」では「ついていない」が90.1%、「監督、職長、班長、組長クラス」が1.4%、「係長クラス」が2.8%、「課長クラス」が1.4%「部長クラス」が2.8%などとなっている（集計表④⑤問25）。

「正規の職員・従業員」をさらに年代別にみると、「20代」では「ついていない」が93.5%、「監督、職長、班長、組長クラス」が5.1%、「係長クラス」が0.3%、「その他」が1.0%、「30代」では「ついていない」が66.8%、「監督、職長、班長、組長クラス」が10.7%、「係長クラス」が13.0%、「課長クラス」が3.4%、「部長クラス」が1.8%、「その他」が4.0%、「40代」では「ついていない」が50.7%、「監督、職長、班長、組長クラス」が8.6%、「係長クラス」が15.1%、「課長クラス」が16.6%、「部長クラス」が4.3%、「その他」が4.5%、「50代」では「ついていない」が45.6%、「監督、職長、班長、組長クラス」が11.1%、「係長クラス」が12.4%、「課長クラス」が15.4%、「部長クラス」が8.0%、「その他」が6.3%、「60代」では「ついていない」が61.9%、「監督、職長、班長、組長クラス」が4.1%、「係長クラス」が2.1%、「課長クラス」が6.2%、「部長クラス」が11.3%、「その他」が13.4%となっている（集計表④問25）。

(3) 入職経路

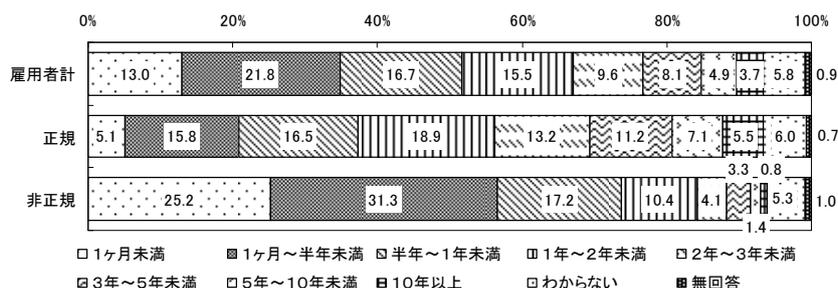
雇用者の入職経路は「求人広告・情報誌」（23.0%）が最も多く、次いで「学校の就職指導・紹介」（18.3%）、「公共職業紹介所の紹介」（11.3%）、「仕事上の知人の紹介」（11.2%）などとなっている（集計表②問4）。

5. 技能・能力開発等の状況

(1) 一通りの仕事ができる期間

雇用者に対する「今のあなたの仕事を未経験の新人が行うとしたらどれくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思うか」の状況について、正規・非正規別にみると、正規では「1ヶ月未満」（5.1%）、「1ヶ月～半年未満」（15.8%）、「半年～1年未満」（16.5%）、「1年～2年未満」（18.9%）、「2年～3年未満」（13.2%）、「3年～5年未満」（11.2%）、「5年～10年未満」（7.1%）、「10年以上」（5.5%）、「わからない」（6.0%）と1年以上必要とする者が6割を超えている。これに対し、非正規では「1ヶ月未満」（25.2%）、「1ヶ月～半年未満」（31.3%）、「半年～1年未満」（17.2%）、「1年～2年未満」（10.4%）、「2年～3年未満」（4.1%）、「3年～5年未満」（3.3%）、「5年～10年未満」（1.4%）、「10年以上」（0.8%）、「わからない」（5.3%）となっていて必要な期間は1年未満とする者が7割を超えている（図表2-2-12）。

図表 2-2-12 現在の仕事を新人が一通りできるようになるまでの期間



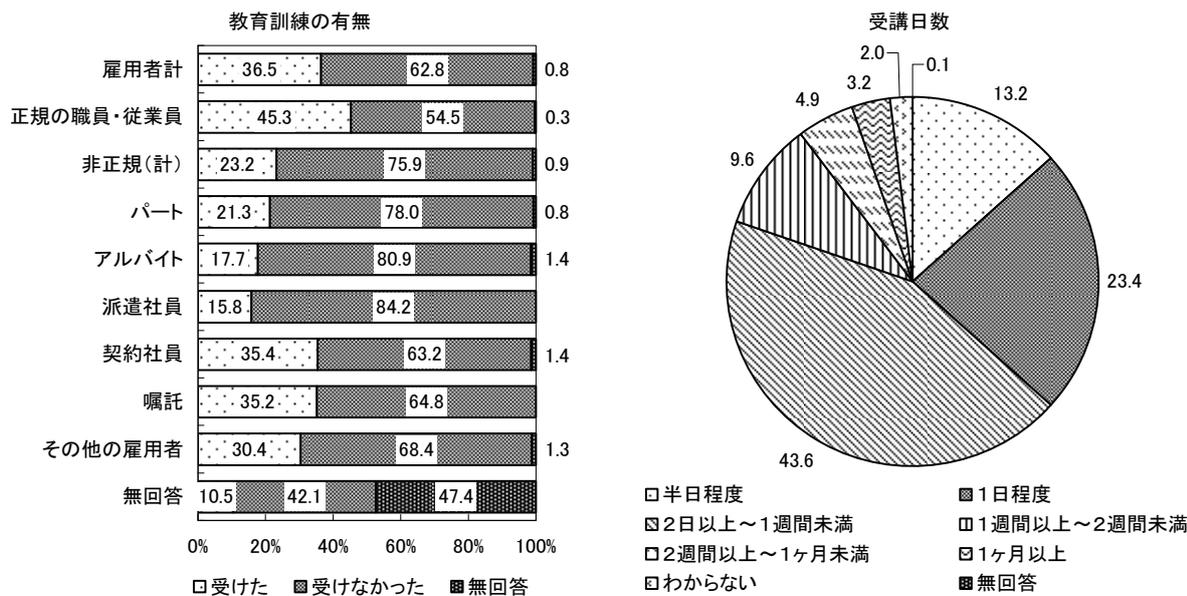
(2) 現在の勤務先での能力開発の状況

雇用者に対して、現在の勤務先での能力開発などについて聞いたところ、「会社は社員の能力開発に熱心である」については『当てはまる』（「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計。以下同じ。）は 53.0%で、『当てはまらない』（「当てはまらない」と「やや当てはまらない」の合計。以下同じ。）は 44.6%であり、「上司や同僚は仕事上の指導やアドバイスを積極的に行ってくれる」については『当てはまる』は 55.8%、『当てはまらない』は 42.1%、「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」については『当てはまる』は 49.0%、『当てはまらない』は 48.6%、「マニュアルやノウハウ集が整備されている」については『当てはまる』は 48.2%、『当てはまらない』は 49.3%、「社員からの業務改善の提案や自主的な勉強会が活発に開かれている」については『当てはまる』は 38.7%、『当てはまらない』は 58.9%となっている（集計表②問 35）。

(3) 教育訓練

雇用者について、過去1年間の会社の指示による教育訓練の受講については、「受けた」が36.5%、「受けなかった」が62.8%となっている。受講日数については、「2日以上1週間未満」が43.6%で最も多い。雇用形態別にみると、「受けた」とする者は「正規の職員・従業員」で45.3%、「契約社員」で35.4%、「パート」で21.3%、「アルバイト」で17.7%、「派遣社員」で15.8%などとなっている（図表2-2-13）。

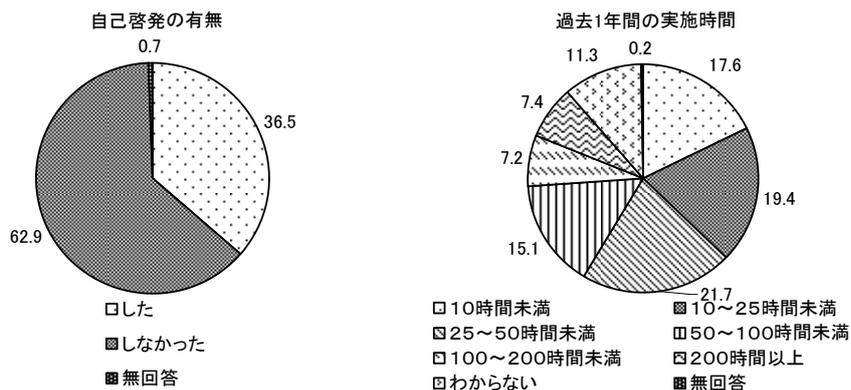
図表 2-2-13 雇用形態別にみた教育訓練の有無及び教育訓練の受講日数（%）



(4) 自己啓発

過去1年間の自己啓発の状況を雇用者についてみると、「した」が36.5%、「しなかった」が62.9%、自己啓発にあてた時間では、「25～50時間未満」(21.7%)、「10～25時間未満」(19.4%)、「10時間未満」(17.6%)、「50～100時間未満」(15.1%)などの順となっている(図表2-2-14)。

図表 2-2-14 自己啓発の有無 (%) および過去1年間の実施時間 (%)



自己啓発した理由(複数回答)については、「現在の仕事に必要な知識・能力を向上させるため」が74.8%で最も多く、次いで「資格取得のため」が33.3%、「将来つきたい仕事に備えるため・キャリアアップのため」が23.4%となっている(集計表②問41)。

自己啓発と週実労働時間との関係を見ると、「した」割合は49時間以下の各階級では4割未満であるのに対して、「50～59時間」では48.0%、「80時間以上」では43.9%、「60～79時間」では42.8%と概ね労働時間が長いほど自己啓発を実施した割合が高くなっている。年代別では、20代では43.9%、30代では43.5%、40代では35.1%と年齢が若いほど自己啓発を行った割合が高くなっている(章末付表5)。

(5) 最終学歴での知識・技術の役立ち度

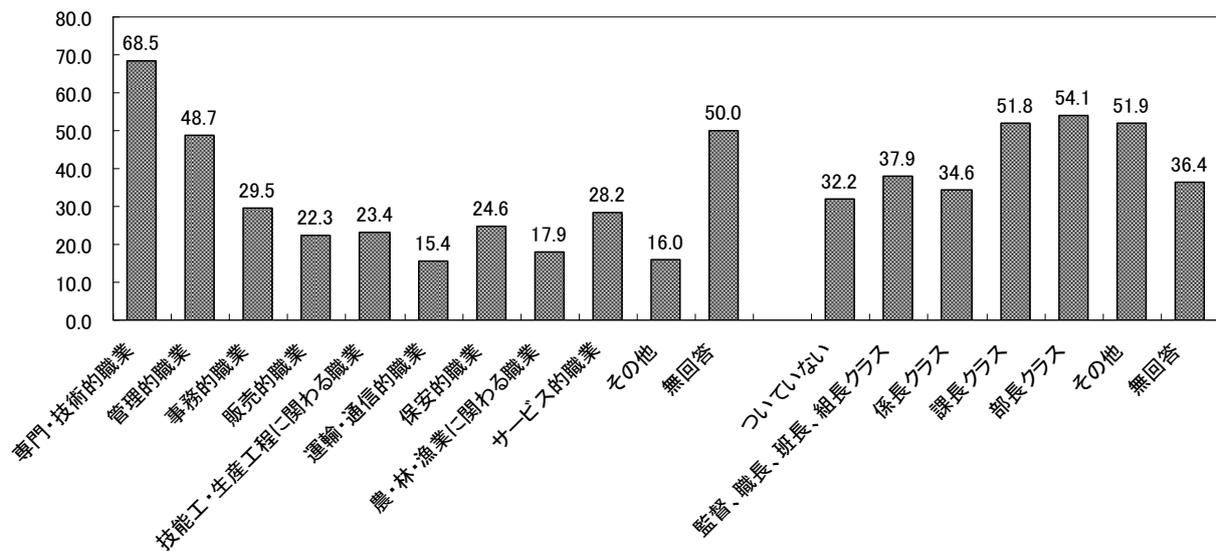
就業者に「最後に卒業した学校で習った知識や技術は、あなたの今の仕事に、どの程度役に立っていますか」と聞いたところ、「とても役に立っている」(10.2%)、「ある程度役に立っている」(26.6%)、「あまり役に立っていない」(29.5%)、「まったく役に立っていない」(25.7%)、「わからない」(7.2%)となり、役に立っていないという回答の割合の方が高くなっている(集計表②問38)。

学歴別に役立ち度をみると、「役に立っている」(「とても役に立っている」と「ある程度役に立っている」の合計。以下同じ。)とする割合の高いのは「大学院」(70.0%)、「高等専門学校」(56.7%)、「専修学校(高校等卒業後入学)」(55.9%)、「専修学校(中学校卒業後入学)」(50.0%)などであり、「役に立っていない」(「まったく役に立っていない」と「あまり役に立っていない」の合計。以下同じ。)とする割合の高いのは「高等学校」(62.5%)、

「短期大学」(56.8%)、「大学」(53.3%)、「中学校」(52.5%) などである。なお、全体では「役に立っていない」の割合が高い、大学について所属学科別にみると「大学(医学、歯学、薬学、看護学)」は「役に立っている」割合が84.8%と高い(章末付表6)。

雇用者について「役に立っている」としている割合を職業別にみると「専門・技術的職業」(68.5%)、「管理的職業」(48.7%)などで高く、役職別では「部長クラス」(54.1%)、「課長クラス」(51.8%)などで高い(図表2-2-15)。

図表 2-2-15 職業別、役職別にみた学校の知識・技術の役立ち度 (%)



(6) 能力・知識が別な仕事に役立つか

就業者に「あなたの能力や知識は別の仕事でも役立つか」を聞いたところ、「とても役に立つ」は8.0%、「ある程度役に立つ」は50.4%、「あまり役に立たない」は18.8%、「まったく役に立たない」は4.0%、「わからない」は18.1%となっている(集計表②問39)。

(7) 仕事に役立つ能力や知識を高めたいか

就業者に「仕事に役立つ能力や知識を高めたいか」を聞いたところ、「そう思う」は43.4%、「ある程度そう思う」は42.5%、「あまりそう思わない」は10.3%、「そう思わない」は3.2%となっている(集計表②問40)。

6. 定年制・今後の働き方

(1) 定年等の状況

ア 定年制度(雇用者)

雇用者に、勤務先での定年制度の有無を聞いたところ、「ある」が64.1%となっている。定年年齢は平均60.6歳となっている(集計表②問22)。

イ 就労希望年齢

就業者に「何歳まで収入がある仕事をしたいか」を聞いたところ、「65歳」(28.1%)が最も多く、次いで「60歳」(16.9%)、「66～69歳」(13.6%)、「70歳以上」(13.4%)などの順となっている。性別にみても「65歳」(男性32.2%、女性23.2%)が最も多く、次いで「60歳」(男性14.7%、女性19.6%)となっている。年代別では、20代は「60歳」が24.4%で最も多く、30代(29.2%)、40代(27.5%)、50代(34.6%)は「65歳」という回答が最も多く、60代では「66歳～69歳」が34.5%と最も多くなっている(集計表②問46)。

ウ 就労可能年齢

就業者に「今の会社や事業で何歳まで働くことができると思うか」を聞いたところ、「60歳」(23.0%)が最も多く、次いで「65歳」(17.7%)、「61～64歳」(8.6%)、「66～69歳」(7.3%)などの順となっている。性別にみても男女とも「60歳」という回答が最も多い(男性25.4%、女性20.2%)。年代別では20代(17.0%)、30代(27.7%)、40代(30.0%)、50代(26.6%)とも「60歳」までという回答が最も多いが、50代では「60歳」と「65歳」がほぼ同じ割合(26.6%、25.9%)での回答となっている。60代については「65歳」(25.7%)が最も多く、次いで「66歳～69歳」(25.3%)となっている(集計表②問46)。

(2) 今後どのように仕事をしていきたいか

雇用者に「今後どのように仕事をしていきたいか」を聞いたところ、「専門性や技能を生かせるような仕事をしていきたい」(27.2%)、「会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」(25.2%)、「なりゆきに任せる」(20.3%)、「わからない」(11.5%)、「会社の管理職としてマネジメントの仕事をしていきたい」(8.3%)などの順となっている(集計表②問29)。

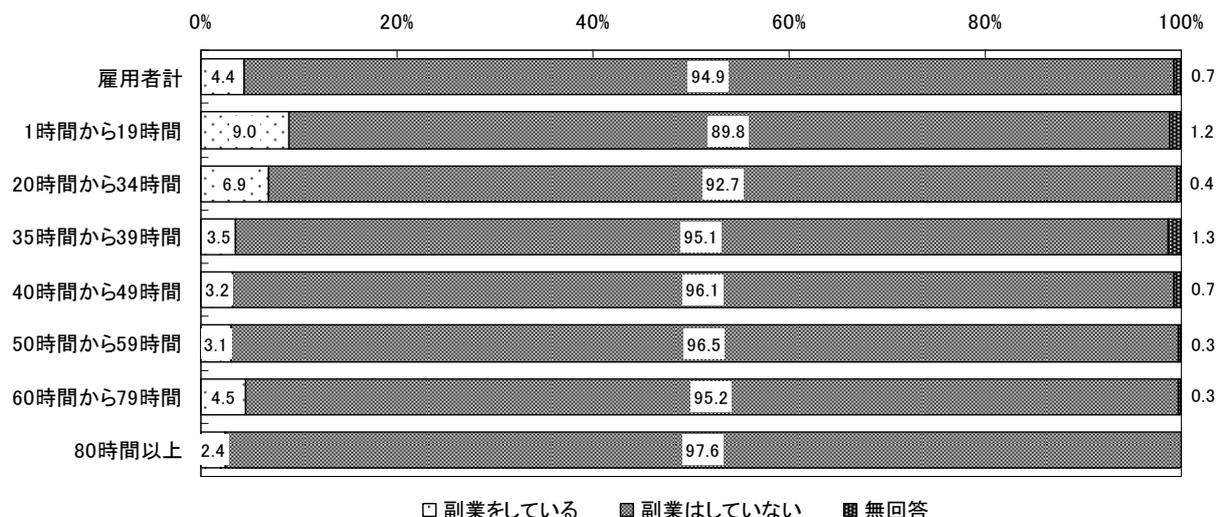
7. その他の状況

(1) 副業

雇用者について副業の状況を聞いたところ「副業をしている」が4.4%となっている。これを正規・非正規別にみると副業をしているのは「正規」では2.6%、非正規では7.1%となっている。副業をしている者に副業に関する1ヶ月あたりの労働時間と収入について聞いたところ、労働時間は「10時間未満」「10～19時間」がそれぞれ20.7%と最も多く、次いで「30～39時間」が17.1%であり、平均27.4時間、収入は平均5万4731円となっている(集計表②問34)。

主たる仕事の週実労働時間別に副業をしている者の割合をみると、「19時間以下」で9.0%、「20時間～34時間」で6.9%などとなっていて、概ね実労働時間が短いほど副業者の割合は高くなっている(図表2-2-16)。

図表 2-2-16 雇用者の週実労働時間別副業状況



(2) 転職

就業者に過去の転職経験を聞いたところ、「ある」は56.5%、「ない」は42.9%となっている。これを雇用者・非雇用者別にみると、雇用者では「ある」(56.7%)、「ない」(42.8%)、非雇用者では「ある」(55.7%)、「ない」(43.4%)とほぼ同じとなっている。雇用者をさらに正規・非正規別にみると正規では「ある」(47.9%)、「ない」(51.5%)、非正規では「ある」(70.1%)、「ない」(29.5%)となっている。

転職経験者に転職回数を聞いたところ、就業者では、「1回」(28.0%)、「2回」(20.7%)、「3回」(21.6%)、「4回」(13.1%)、「5～9回」(14.5%)、「10回以上」(1.8%)となっている。これを雇用者について正規・非正規別にみると、正規では「1回」(34.4%)、「2回」(20.6%)、「3回」(19.4%)、「4回」(12.1%)、「5～9回」(12.4%)、「10回以上」(0.9%)となっているのに対して、非正規では「1回」(19.0%)、「2回」(19.6%)、「3回」(25.4%)、「4回」(15.0%)、「5～9回」(17.8%)、「10回以上」(2.7%)となっている(集計表②問42)。

(3) ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレス

就業者にふだんの仕事で感じる疲れ、ストレスなどを聞いたところ、「身体の疲れ」については、「とても感じる」が22.9%、「やや感じる」が51.4%、「あまり感じない」が20.8%、「まったく感じない」が3.8%となっていて、「感じる」(「とても感じる」と「やや感じる」の合計。以下同じ。)者の割合は74.4%となっている。

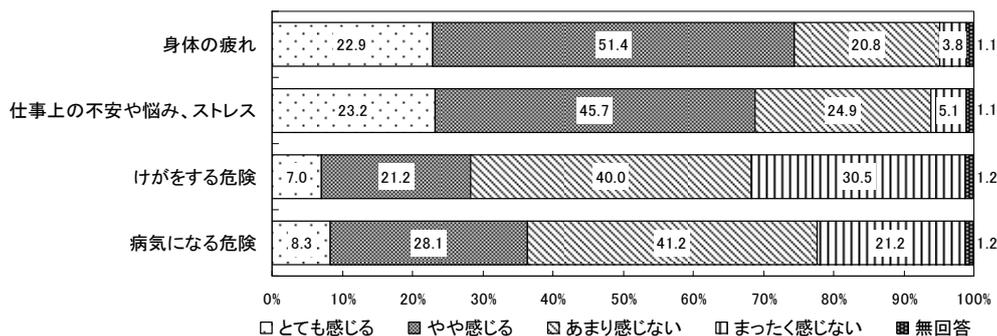
「仕事上の不安や悩み、ストレス」については「とても感じる」が23.2%、「やや感じる」が45.7%、「あまり感じない」が24.9%、「まったく感じない」が5.1%となっていて、「感じる」者の割合は68.9%となっている。

「けがをする危険」については「とても感じる」が7.0%、「やや感じる」が21.2%、「あま

り感じない」が40.0%「まったく感じない」が30.5%となっていて、「感じる」者の割合は28.3%となっている。

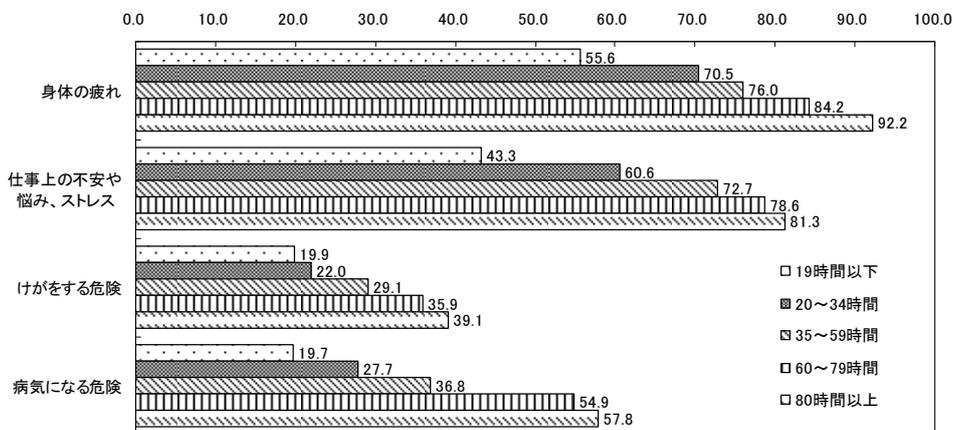
「病気になる危険」については「とても感じる」が8.3%、「やや感じる」が28.1%、「あまり感じない」が41.2%、「まったく感じない」が21.2%となっていて、「感じる」者の割合は36.4%となっている（図表2-2-17）。

図表 2-2-17 ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレスなどの状況



上記の各項目について「感じる」とする者の割合を週実労働時間別にみると、「身体の疲れ」については「19時間以下」では55.6%、「20時間～34時間」では70.5%、「35時間～59時間」では76.0%、「60時間～79時間」では84.2%、「80時間以上」では92.2%となっていて、労働時間が長くなるほど感じる者の割合が高くなっている。他の項目についても同様の傾向があり、「仕事上の不安や悩み、ストレス」、「けがをする危険」、「病気になる危険」について、「19時間以下」ではそれぞれ43.3%、19.9%、19.7%、「20時間～34時間」では60.6%、22.0%、27.7%、「35時間～59時間」では72.7%、29.1%、36.8%、「60時間～79時間」では78.6%、35.9%、54.9%、「80時間以上」では81.3%、39.1%、57.8%となっている（図表2-2-18）。

図表 2-2-18 週実労働時間別にみたふだんの仕事で感じる疲れ、ストレスなどの状況（%）

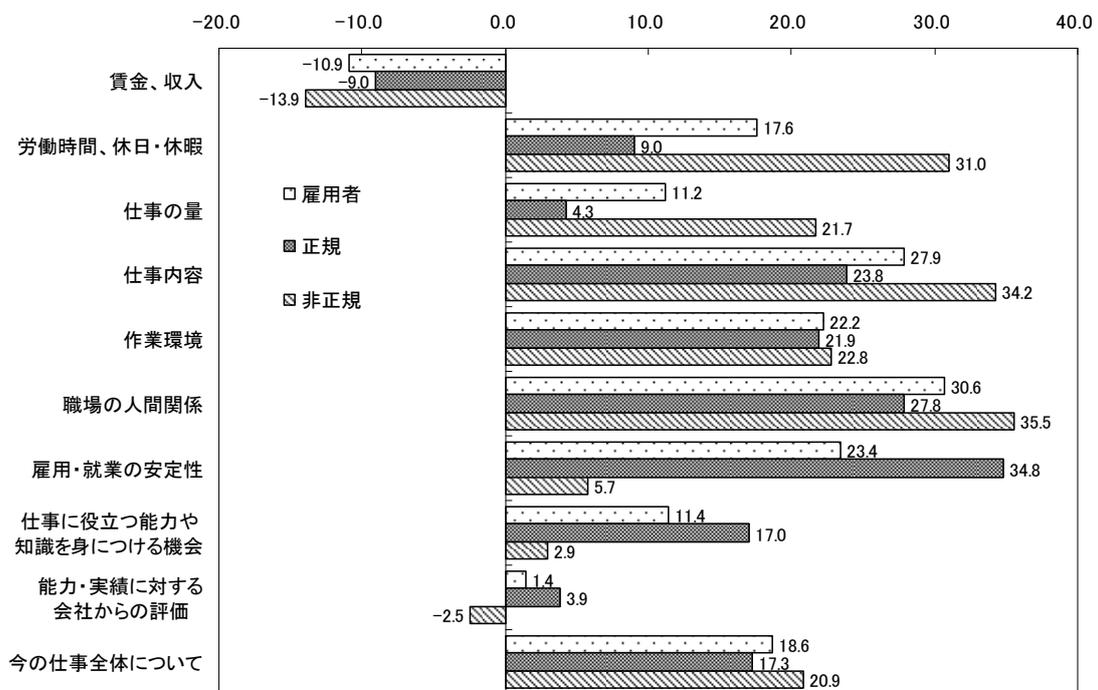


(4) 今の仕事についての満足状況

今の仕事についての満足に関して、雇用者の状況を「D.I.」（{「満足」+「やや満足」}- {「不満」+「やや不満」}）でみると、不満に思っている者が多いのは「賃金、収入」（-10.9）のみで、他の項目については、「職場の人間関係」（30.6）、「仕事内容」（27.9）、「雇用・就業の安定性」（23.4）、「作業環境」（22.2）などと満足に思っている者が多い。「今の仕事全体について」（18.6）も満足に思っている者が多い⁴。

正規と非正規を比較してみると、「賃金、収入」については正規（-9.0）、非正規（-13.9）といずれも不満に思っている割合が高いが、非正規の方がより高くなっている。「労働時間、休日・休暇」（9.0、31.0（正規、非正規の順。以下同様））、「仕事の量」（4.3、21.7）、「仕事内容」（23.8、34.2）、「作業環境」（21.9、22.8）、「職場の人間関係」（27.8、35.5）については、いずれも満足に思っている者が多いが、非正規の方がより高くなっている。「雇用・就業の安定性」（34.8、5.7）「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」（17.0、2.9）についてはいずれも満足に思っている者が多いが、正規の方がより高くなっている。「能力・実績に対する会社からの評価」（3.9、-2.5）については正規では満足に思っている者が多く、非正規では不満に思っている者が多い。「今の仕事全体について」（17.3、20.9）については、いずれも満足に思っている者が多いが、非正規の方がやや割合が高くなっている（図表2-2-19）。

図表 2-2-19 今の仕事（主な仕事）についての満足状況（D.I.）



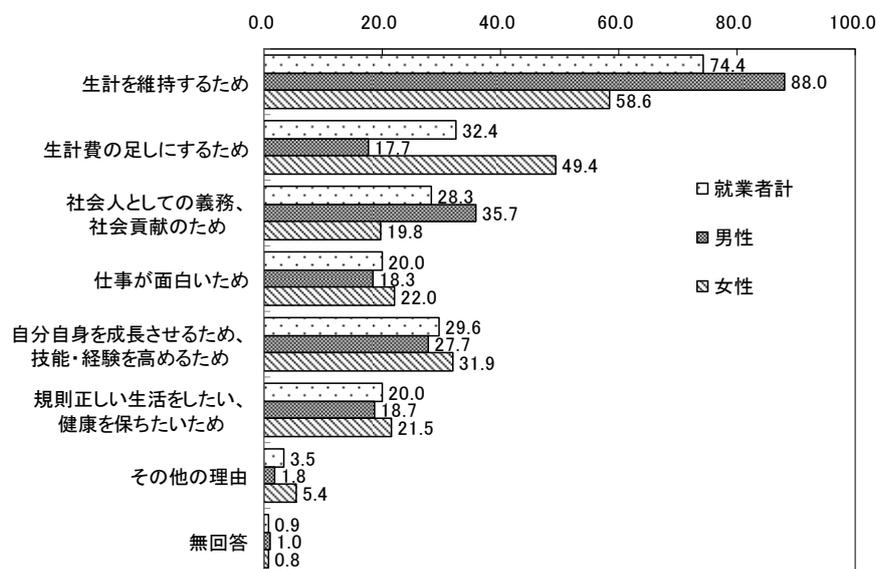
⁴ なお、この項目についてのライフ・ステージ別の分析を第3章「特別テーマ」の第3節「ライフ・ステージ別にみた満足度」で実施している。

(5) 働いている理由

就業者の「働いている理由」（複数回答）としては、「生計を維持するため」が74.4%で最も多く、以下「生計費の足しにするため」（32.4%）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（29.6%）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（28.3%）、「仕事が面白いため」（20.0%）、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」（20.0%）などの順となっている。

これを性別にみると、男性では「生計を維持するため」（88.0%）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（35.7%）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（27.7%）、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」（18.7%）、「仕事が面白いため」（18.3%）、「生計費の足しにするため」（17.7%）などの順となっているのに対し、女性ではもっとも多いのは男性と同じく「生計を維持するため」（58.6%）であるが、以下は「生計費の足しにするため」（49.4%）、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」（31.9%）、「仕事が面白いため」（22.0%）、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」（21.5%）、「社会人としての義務、社会貢献のため」（19.8%）などの順となっている（図表2-2-20）。

図表 2-2-20 性別にみた働いている理由（複数回答、%）



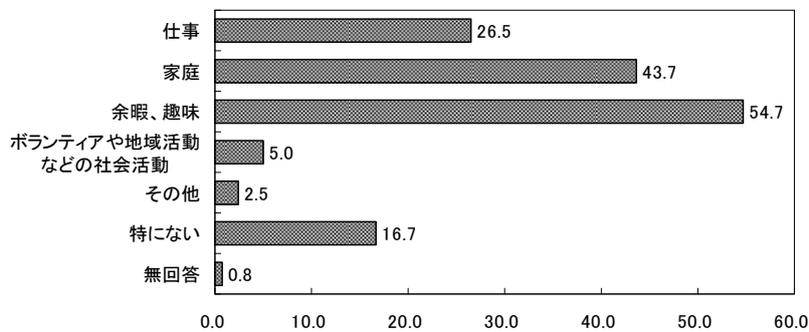
これをさらに、性別、正規・非正規別にみると、正規の場合、男女ともどの年代でも「生計を維持するため」という回答が最も多かった。男性では、非正規でも、どの年代も「生計を維持するため」という回答が他の理由より多いが、非正規の女性の場合は、「生計の足しにするため」という理由が、30代（59.8%）、40代（68.0%）、50代（70.0%）、60代（60-65歳）（66.9%）で最も多くなっている（集計表④⑤問43）。

(6) 仕事を「生きがい」と思う者

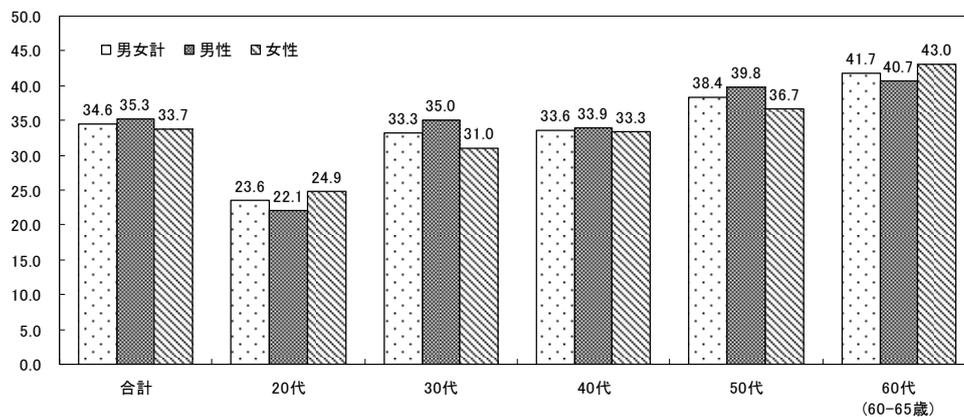
「生きがいを感じる」ということについて調査対象者全員に聞いたところ、「余暇、趣味」という回答が54.7%と最も多く、次いで「家庭」が43.7%、「仕事」が26.5%などの順となっている(図表2-2-21)。以下では、「仕事」に注目し、回答者の属性を集計してみる。(当然ながら「仕事」を生きがいと回答した者は就業者に限られていた。)

性別にみると、男性では35.3%、女性では33.7%であり、年代別は20代(23.6%)、30代(33.3%)、40代(33.6%)、50代(38.4%)、60代(60~65歳)(41.7%)となっている(図表2-2-22)。

図表 2-2-21 生きがいを感じていること(複数回答、%)



図表 2-2-22 性・年齢階級別にみた仕事に生きがいを感じている者の割合 (%)



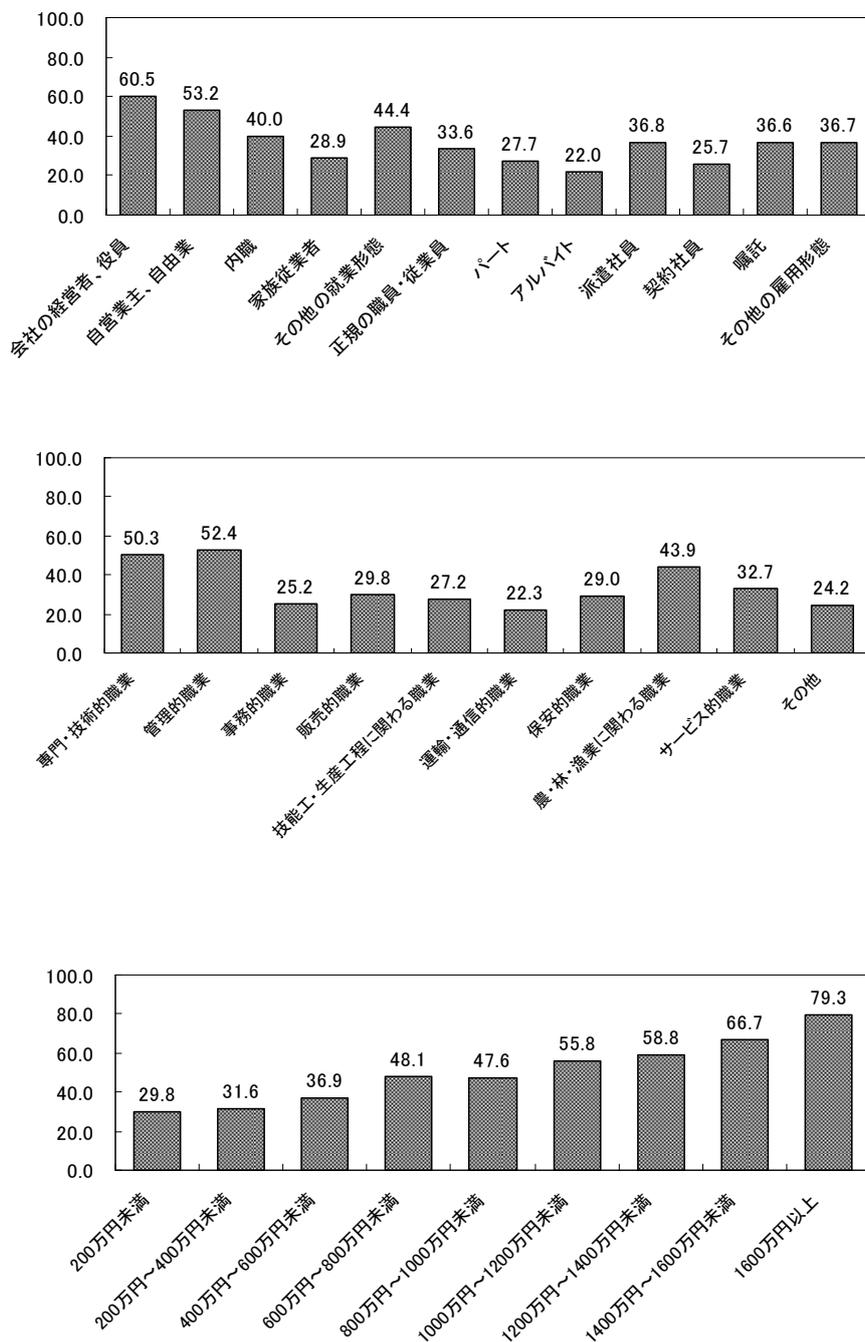
就業形態別では、「会社の経営者、役員」(60.5%)、「自営業主、自由業」(53.2%)、「内職」(40.0%)、「派遣社員」(36.8%)、「嘱託」(36.6%)、「正規職員・従業員」(33.6%)、「家族従業者」(28.9%)、「パート」(27.7%)、「契約社員」(25.7%)、「アルバイト」(22.0%)の順で「仕事」が生きがいと回答している。

就業者について職業別にみると、「管理的職業」(52.4%)、「専門・技術的職業」(50.3%)などで「仕事」が生きがいの回答の割合が高い。

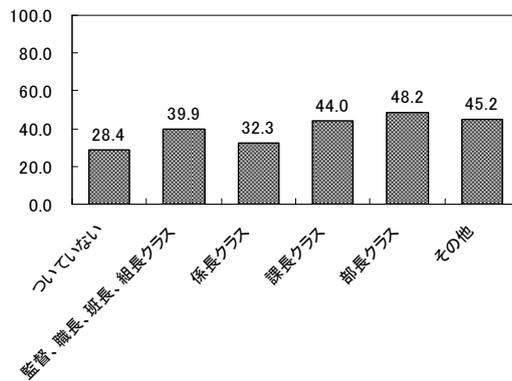
就業者について個人の年間収入別にみると、概ね収入が多くなるほど「仕事が生きがい」という割合が高くなっていて、「1600万円以上」の所得の者では79.3%が「仕事が生きがい」と回答している（図表2-2-23）。

雇用者について役職別にみると「部長クラス」（48.2%）、「課長クラス」（44.0%）、「監督、職長、班長、組長クラス」（39.9%）、「係長クラス」（32.3%）、「ついていない」（28.4%）と概ね役職が高いほど「仕事」に生きがいを感じる割合が高くなっている（図表2-2-24）。

図表 2-2-23 就業形態別、職業別、年間個人収入別にみた仕事に生きがいを感じている者の割合（%）



図表 2-2-24 雇用者の役職別にみた仕事に生きがいを感じている者の割合 (%)

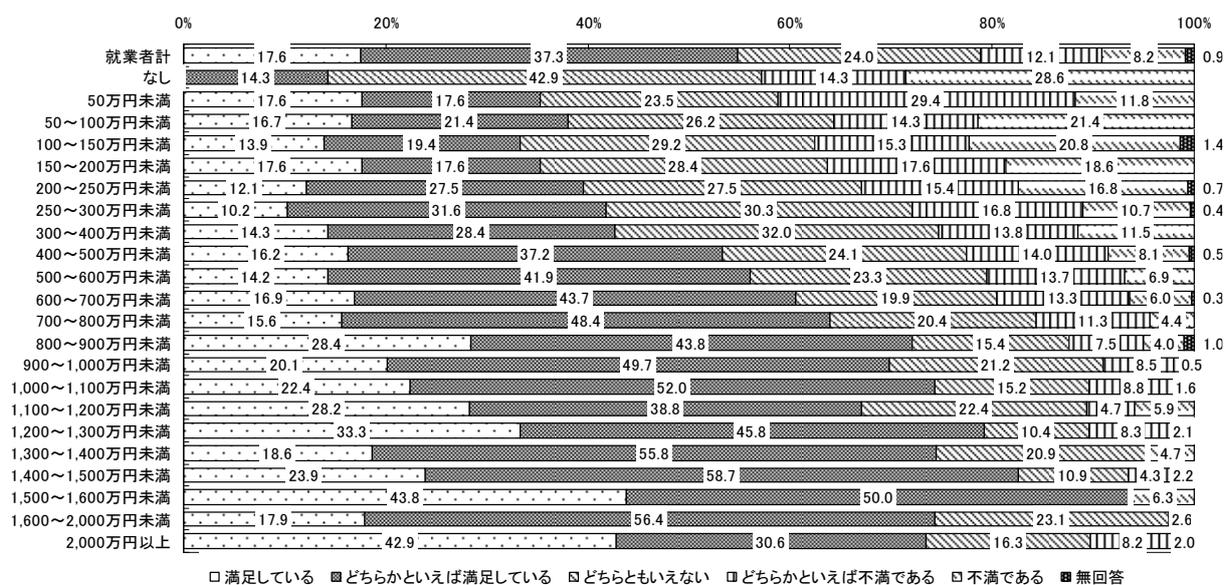


(7) 現在の生活に対する満足の状況

「現在の生活に対する満足」について就業者の状況を見ると、「満足している」が17.6%、「どちらかといえば満足している」が37.3%、「どちらともいえない」24.0%、「どちらかといえば不満である」が12.1%、「不満である」が8.2%。となっていて、満足D.I.（「満足している」+「どちらかといえば満足している」-「どちらかといえば不満である」-「不満である」の%ポイント）は34.6となっている⁵。

世帯収入と満足の状況の関係をみると概ね世帯収入が高くなるほど満足している傾向みられる（図表2-2-25）。

図表 2-2-25 年間世帯収入別にみた現在の生活に対する満足の状況



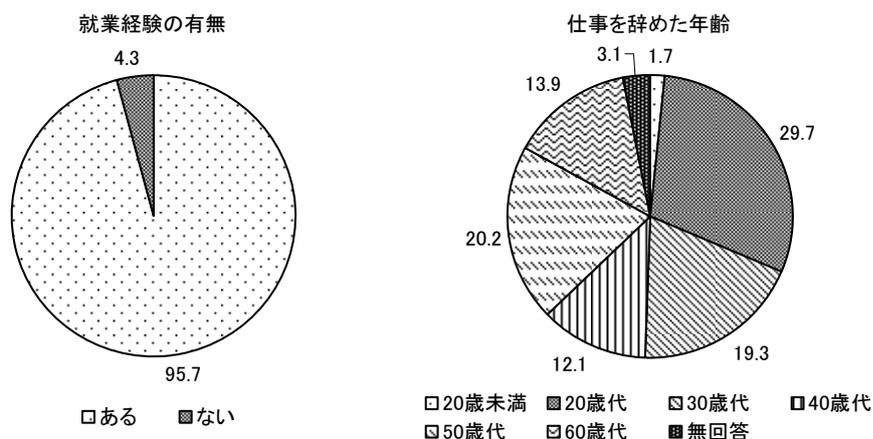
⁵ なお、この項目についてのライフ・ステージ別の分析を第3章「特別テーマ」の第3節「ライフ・ステージ別にみた満足度」で実施している。

第3節 無業者の状況

1. 過去の就業経験

現在収入を伴う仕事をしていない人（在学中の者を除く。以下の図表も同じ。）を対象に、過去の就業経験を訪ねたところ、「あり」が95.7%、「なし」が4.3%となっており、最後に仕事を辞めた年齢では「20歳代」（29.7%）、「50歳代」（20.2%）、「30歳代」（19.3%）などの順となっている（図表2-3-1）。

図表 2-3-1 無業者の過去の就業経験の有無（%）及び最後に仕事を辞めた年齢（%）

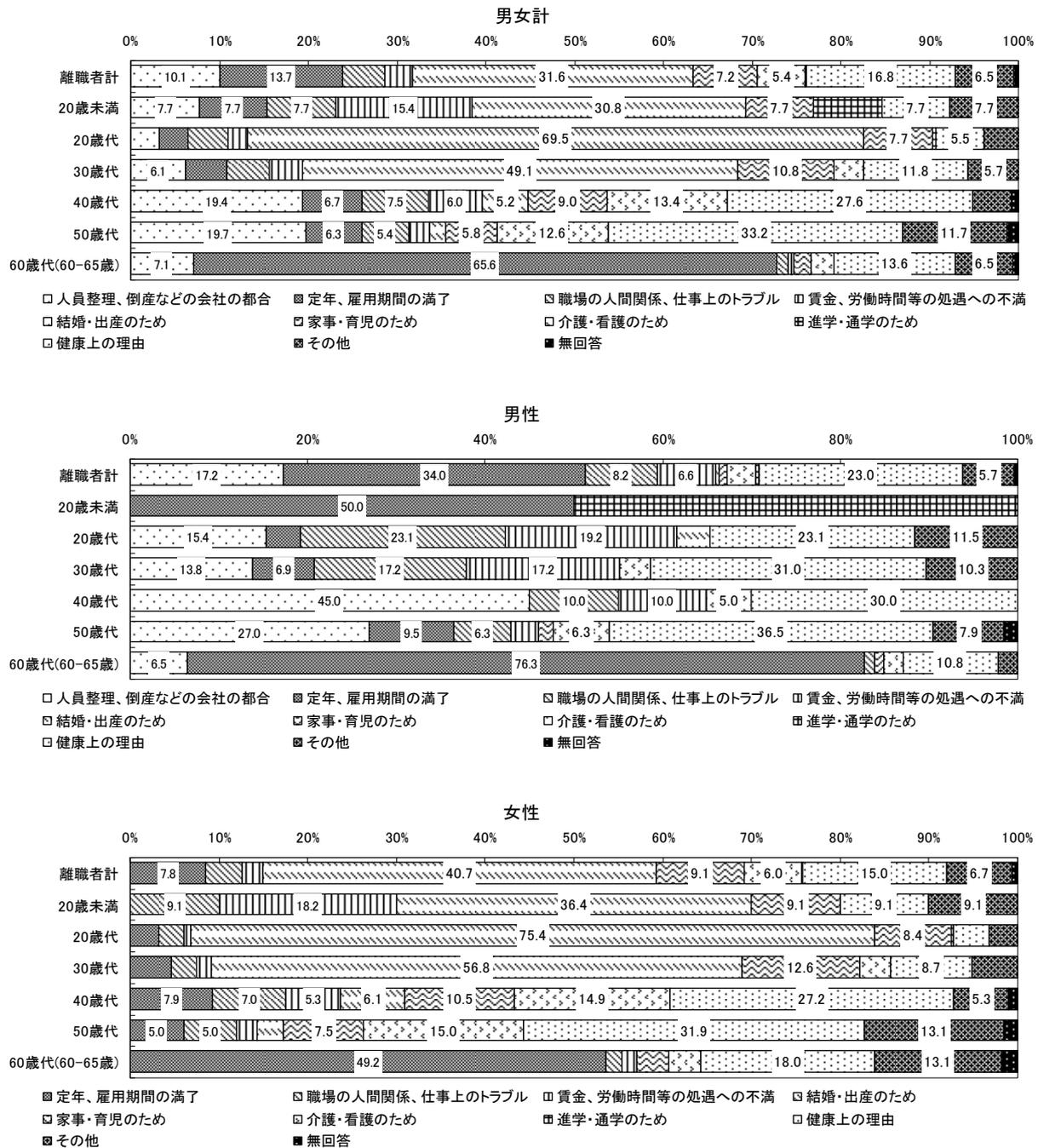


過去の就業経験を、性別、現在の年齢別にみると、男女とも「ある」が95%以上と「ない」を大きく上回っているが、男性では20代で20.0%が「就業経験がない」と回答している（在学の者を除いて集計）。

2. 仕事を辞めた理由

仕事を辞めた理由は、「結婚・出産のため」（31.6%）、「健康上の理由」（16.8%）、「定年、雇用期間の満了」（13.7%）などとなっている。これを性・離職時の年齢別にみると、女性の20代（36.4%）、30代（75.4%）、40代（56.8%）では、「結婚・出産のため」の割合が最も高い。これに対して、男性の場合は、40代（45.0%）、50代（27.0%）で「人員整理、倒産などの会社の都合」の割合が高くなっている。また、「健康上の理由」については男性では30代から50代で3割台、女性では40代、50代で3割前後となっている（図表2-3-2）。

図表 2-3-2 性・離職時の年齢階級別にみた仕事を辞めた理由

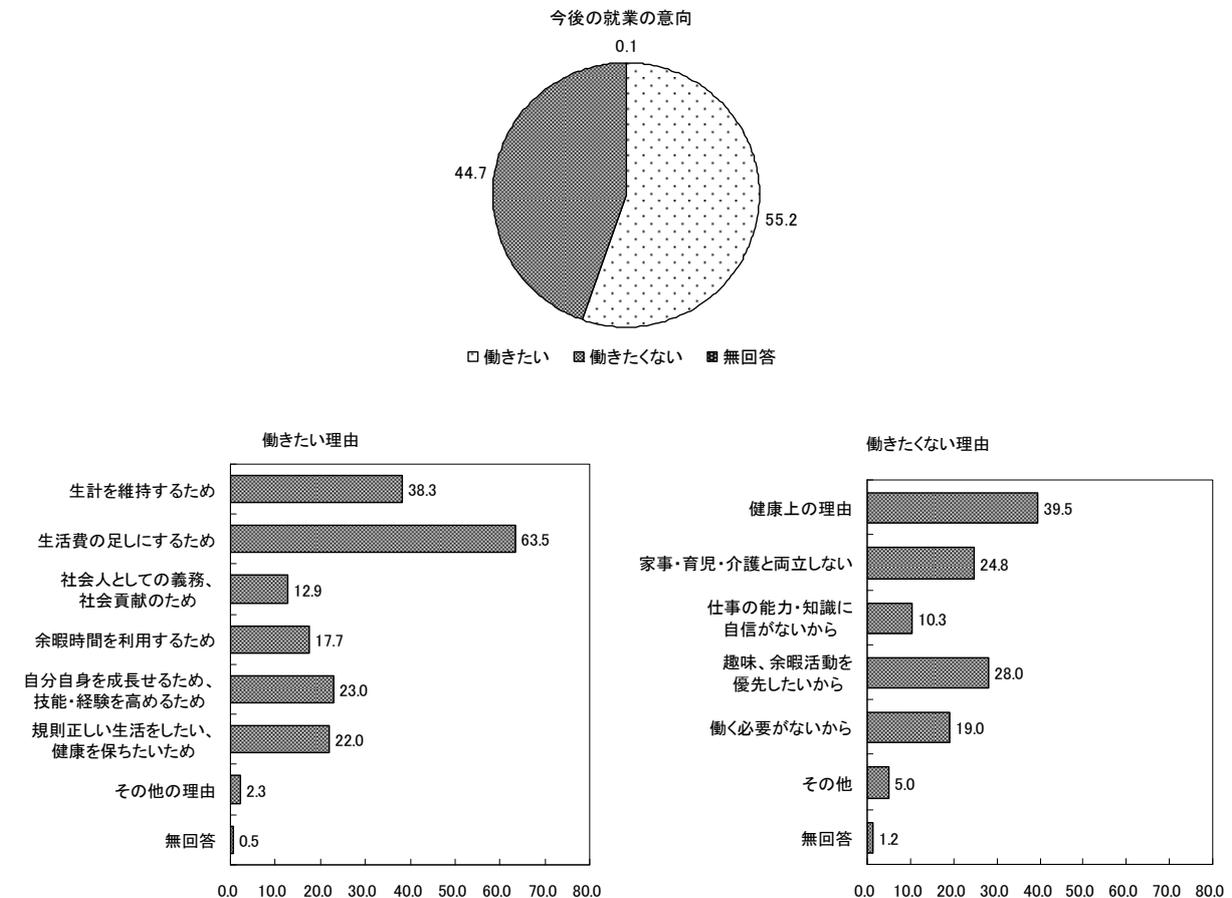


注：5%未満の値ラベルは省略。

3. 今後の就業の意向

今後の就業の意向については、「働きたい」が55.2%、「働きたくない」が44.7%となっている。働きたい理由は「生活費の足しにするため」(63.5%)と「生計を維持するため」(38.3%)の割合が高い。働きたくない理由としては「健康上の理由」が39.5%で最も高い(図表2-3-3)。

図表 2-3-3 今後の就業の意向（%）及びその理由（複数回答、%）



「働きたい」としている者の求職の状況については、「仕事を探している」が49.4%で、「探していない」が50.5%となっている。

仕事を探している者の働きたい就業形態（複数回答）は、「パート」が58.0%で最も多く、次いで「正規の職員・従業員」（42.3%）、「アルバイト」（28.0%）などとなっている。求職の手段（複数回答）では、「求人広告」（66.8%）、「ハローワーク」（53.1%）、「インターネットの情報」（25.7%）などの順となっている（在学の者を除いて集計）。

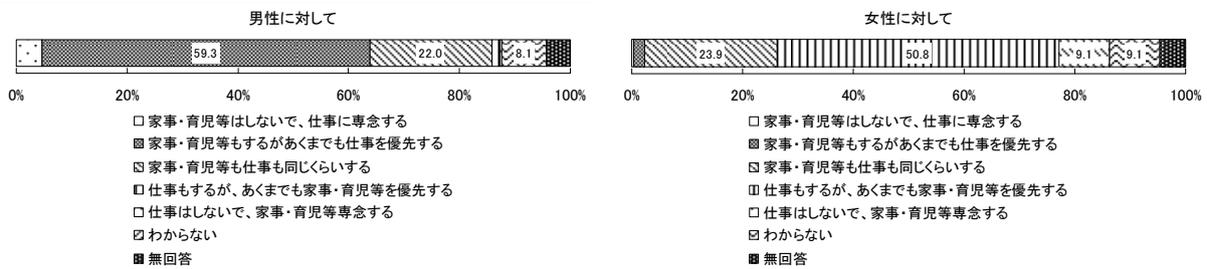
働きたくても仕事を探していない者の探していない理由（複数回答）は、「家事・育児・介護と両立しないから」（51.3%）、「健康上の理由から」（14.6%）、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにないから」（13.4%）などの順となっている（在学の者を除いて集計）。

第4節 その他

1. 家事・育児等についての望ましい生き方

回答者全員に男性、女性それぞれに対する、家事・育児等についての望ましい生き方を聞いたところ、男性に対しては「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」(59.3%)と回答した割合が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事も同じくらいする」(22.0%)、「わからない」(8.1%)、「家事・育児等はしないで、仕事に専念する」(4.6%)などの順となっている。また、女性に対しては「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」(50.8%)が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事も同じくらいする」(23.9%)、「わからない」(9.1%)、「家事・育児等はしないで、仕事に専念する」(9.1%)などの順となっている(図表2-4-1)。

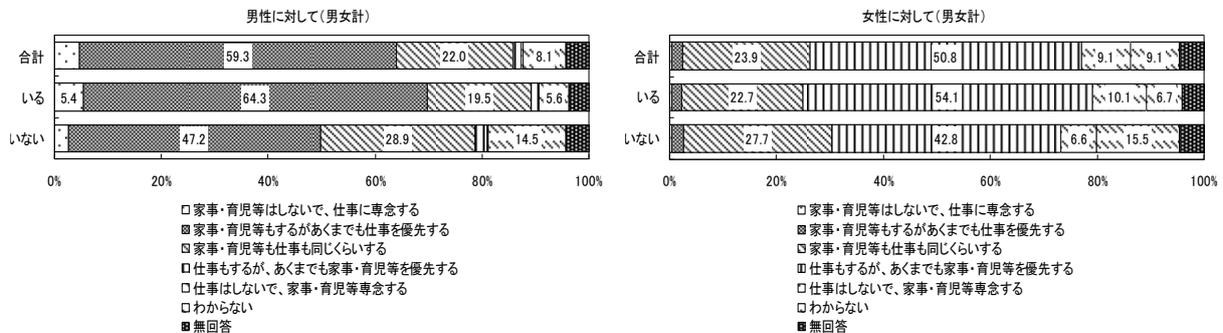
図表 2-4-1 家事・育児等についての望ましい生き方

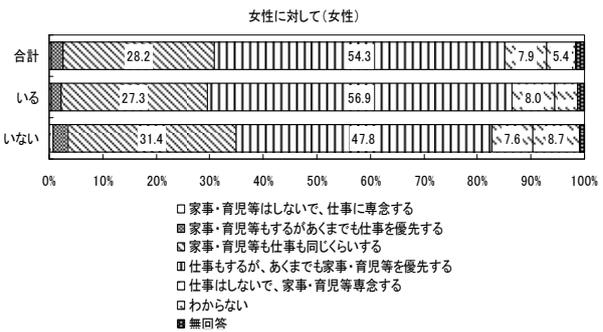
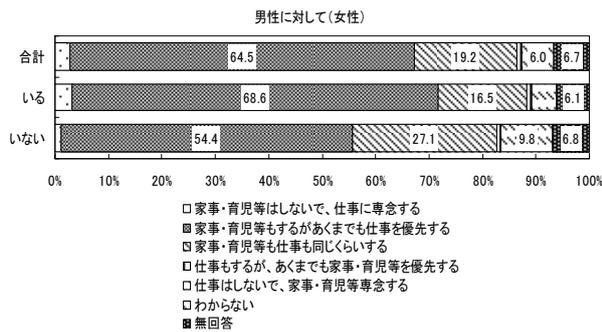
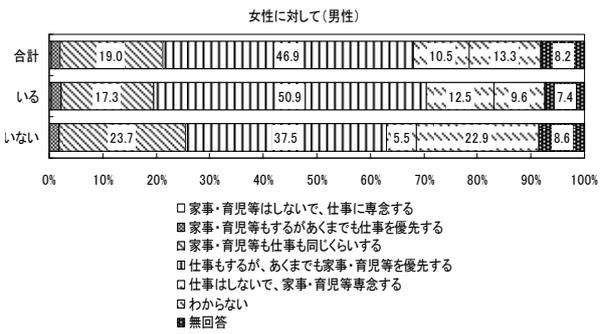
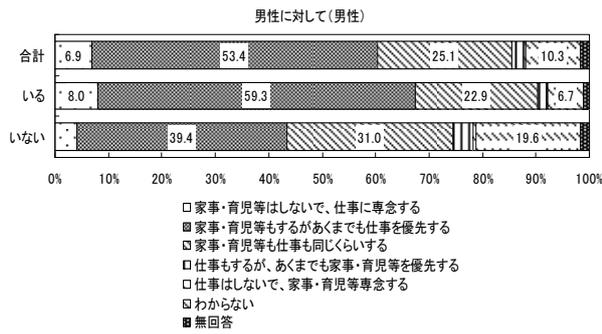


注：5%未満の値ラベルは省略。

男性、女性それぞれに対する回答を回答者の性・配偶者の有無別にみると、特に男性に対しての回答が、配偶者の有無によって大きく異なっている。具体的には、「家事・育児等はしないで、仕事に専念する」、「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」の合計が、男女計で69.7%、49.8%（配偶者いる、配偶者いないの順。以下同様。）、男性で67.3%、43.4%、女性で71.7%、55.6%となっている(図表2-4-2)。

図表 2-4-2 性・配偶者の有無別にみた家事・育児等についての望ましい生き方





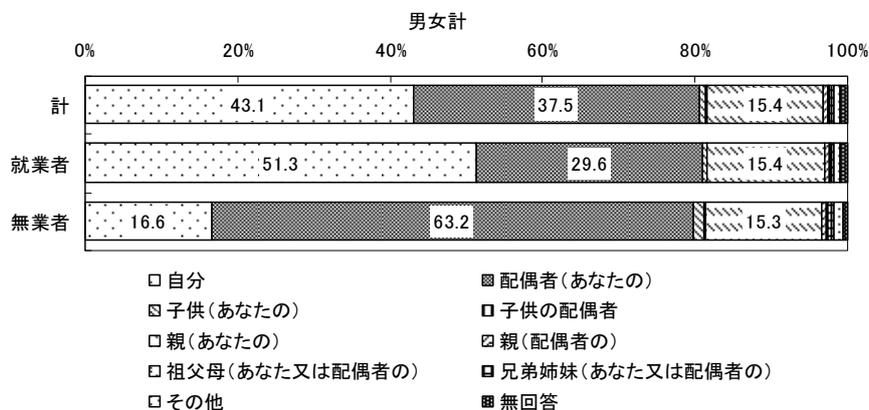
注：5%未満の値ラベルは省略。

2. 世帯の生計費の主な負担者

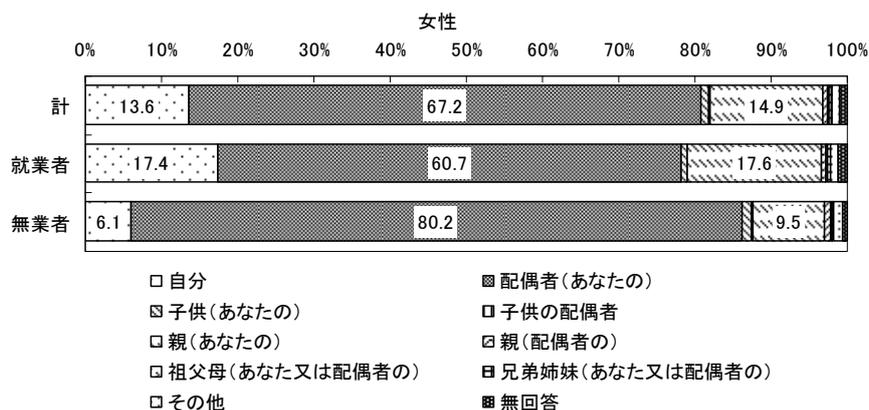
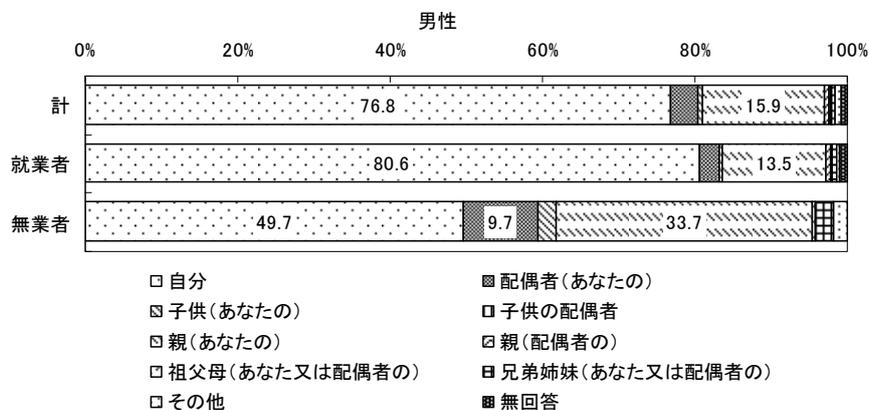
回答者全員に世帯の生計費の主な負担者をきいたところ、就業者では「自分」(51.3%)が最も多く、次いで「配偶者(あなたの)」(29.6%)、「親(あなたの)」(15.4%)、無業者では「配偶者(あなたの)」(63.2%)が最も多く、次いで「自分」(16.6%)、「親(あなたの)」(15.3%)などの順となっている。

これを性別にみると、男性就業者では「自分」(80.6%)、「親(あなたの)」(13.5%)、「配偶者(あなたの)」(2.7%)、男性無業者では「自分」(49.7%)、「親(あなたの)」(33.7%)、「配偶者(あなたの)」(9.7%)などとなっているのに対して、女性就業者では「配偶者(あなたの)」(60.7%)、「親(あなたの)」(17.6%)、「自分」(17.4%)、女性無業者では「配偶者(あなたの)」(80.2%)、「親(あなたの)」(9.5%)、「自分」(6.1%)などとなっている(図表 2-4-3)。

図表 2-4-3 性・就業の有無別にみた世帯の生計費の主な負担者



注：5%未満の値ラベルは省略。

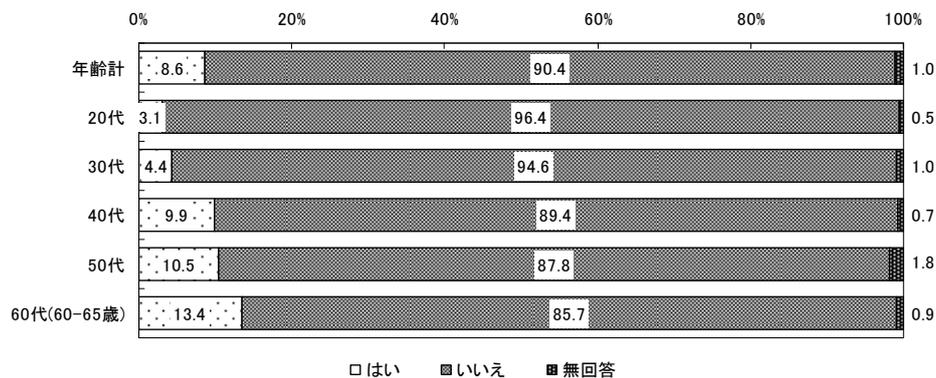


注：5%未満の値ラベルは省略。

3. 社会貢献活動の状況

回答者全員にボランティアなど社会貢献活動を行っているか聞いたところ、「はい」は8.6%となっている。これを年齢別にみると20代では3.1%であるが、年齢が高くなるほど割合は上昇し60代（60-65歳）では13.4%となっている（図表2-4-4）。

図表 2-4-4 年齢階級別にみた社会貢献活動の状況



4. 生きがいを感じること

「生きがいを感じること」について調査対象者全員に聞いたところ、「余暇、趣味」という回答が54.7%と最も多く、次いで「家庭」が43.7%、「仕事」が26.5%などの順となっている。

就業者と無業者を比較すると共に「余暇、趣味」(56.1%、50.2%)、「家庭」(43.0%、45.9%)とする者の割合が高くなっている。また、「特にない」は就業者では14.7%となっているのに対して、無業者では23.2%となっている(集計表①問58)。これを性別にみると、特に無業者の男性では「家庭」(24.7%)とする割合が低く、「特にない」(34.4%)とする割合が高くなっている(集計表③問58)。

章末付表 1 雇用者の職業別ふだんの場所以外での勤務の状況

	雇用者計	専門・技術的職業	管理的職業	事務的職業	販売的職業	技能工・生産工程に関わる職業	運輸・通信的職業	保安的職業	農・林・漁業に関わる職業	サービスの職業	その他	無回答
計(N)	100.0% (3,214)	100.0% (609)	100.0% (226)	100.0% (660)	100.0% (440)	100.0% (556)	100.0% (162)	100.0% (69)	100.0% (28)	100.0% (425)	100.0% (25)	100.0% (14)
よくある	11.2%	11.3%	19.9%	3.9%	15.5%	14.2%	21.6%	8.7%	14.3%	5.4%	12.0%	14.3%
ときどきある	15.2%	20.0%	27.4%	13.3%	13.6%	12.9%	9.9%	27.5%	21.4%	9.4%	12.0%	-
ある(「よく」+「ときどき」)	(26.4%)	(31.4%)	(47.3%)	(17.3%)	(29.1%)	(27.2%)	(31.5%)	(36.2%)	(35.7%)	(14.8%)	(24.0%)	(14.3%)
ほとんどない	29.4%	31.7%	38.5%	32.4%	23.9%	26.4%	32.7%	37.7%	35.7%	24.9%	12.0%	14.3%
まったくない	43.8%	36.6%	14.2%	50.0%	47.0%	46.2%	35.2%	23.2%	28.6%	59.3%	60.0%	71.4%
無回答	0.4%	0.3%	-	0.3%	-	0.2%	0.6%	2.9%	-	0.9%	4.0%	-

章末付表 2 雇用者の地域別通勤時間の状況

	雇用者										
	北海道	東北	関東	北陸	東山	東海	近畿	中国	四国	北九州	南九州
通勤時間計(N)	100.0% (159)	100.0% (261)	100.0% (971)	100.0% (170)	100.0% (144)	100.0% (353)	100.0% (461)	100.0% (212)	100.0% (106)	100.0% (218)	100.0% (159)
なし(自宅等で仕事をしている)	1.9%	0.8%	1.3%	1.2%	0.7%	1.7%	1.1%	0.5%	1.9%	1.8%	1.3%
30分未満	71.7%	75.9%	43.2%	74.7%	70.1%	67.4%	55.1%	69.3%	68.9%	70.2%	71.7%
30～60分未満	21.4%	19.5%	33.0%	19.4%	20.1%	21.8%	26.9%	25.9%	25.5%	25.2%	25.8%
60～90分未満	3.8%	2.7%	16.0%	2.9%	6.9%	6.8%	13.0%	2.4%	2.8%	1.8%	0.6%
90～120分未満	0.6%	0.4%	5.0%	0.6%	1.4%	1.7%	2.8%	0.9%	0.9%	0.5%	0.6%
120分以上	-	0.8%	1.4%	1.2%	0.7%	0.6%	1.1%	0.5%	-	0.5%	-
無回答	0.6%	-	0.1%	-	-	-	-	0.5%	-	-	-

章末付表 3 関東地域の雇用形態別通勤時間の状況

	関東										
	雇用形態								正規非正規別		
	雇用者計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他	無回答	正規	非正規
通勤時間計(N)	100.0% (971)	100.0% (569)	100.0% (192)	100.0% (72)	100.0% (47)	100.0% (40)	100.0% (20)	100.0% (24)	100.0% (7)	100.0% (569)	100.0% (395)
なし(自宅等で仕事をしている)	1.3%	1.2%	2.1%	1.4%	-	-	5.0%	-	-	1.2%	1.5%
30分未満	43.2%	35.0%	69.3%	48.6%	27.7%	32.5%	50.0%	54.2%	42.9%	35.0%	54.9%
30～60分未満	33.0%	35.0%	24.5%	37.5%	46.8%	37.5%	30.0%	12.5%	14.3%	35.0%	30.4%
60～90分未満	16.0%	19.7%	3.1%	11.1%	21.3%	25.0%	5.0%	25.0%	28.6%	19.7%	10.4%
90～120分未満	5.0%	6.9%	1.0%	1.4%	4.3%	2.5%	10.0%	4.2%	14.3%	6.9%	2.3%
120分以上	1.4%	2.1%	-	-	-	2.5%	-	4.2%	-	2.1%	0.5%
無回答	0.1%	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	0.2%	-

章末付表 4 性別・雇用形態別給与形態の状況

	雇用者の雇用形態									正規・非正規		
	雇用者計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他の雇用者	無回答	正規	非正規	
給与形態	時間給	29.1%	1.4%	90.1%	71.3%	76.8%	40.3%	7.0%	36.7%	5.3%	1.4%	72.2%
	日給	5.7%	4.8%	2.0%	12.9%	4.2%	11.1%	12.7%	24.1%	10.5%	4.8%	7.0%
	月給	54.8%	81.4%	3.2%	7.2%	14.7%	43.1%	57.7%	30.4%	31.6%	81.4%	14.1%
	年俵	3.0%	4.3%	-	-	2.1%	3.5%	7.0%	-	-	4.3%	1.0%
	他の支払い方法	1.4%	1.1%	1.1%	2.4%	-	1.4%	7.0%	5.1%	5.3%	1.1%	1.8%
	わからない	3.6%	4.4%	2.0%	3.8%	2.1%	0.7%	4.2%	2.5%	-	4.4%	2.3%
	無回答	2.4%	2.5%	1.7%	2.4%	-	-	4.2%	1.3%	47.4%	2.5%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
(N)	(3,214)	(1,939)	(658)	(209)	(95)	(144)	(71)	(79)	(19)	(1,939)	(1,256)	
平均金額	時間給(円)	963	1,032	907	995	1,205	991	825	1,243	980	1,032	962
	日給(円)	9,216	10,365	6,949	8,353	9,375	9,305	6,967	8,401	5,400	10,365	8,234
	月給(円)	287,527	299,747	88,400	106,856	225,357	186,190	196,244	229,958	353,333	299,747	179,937
	年俵(千円)	6,733	7,158	-	-	2,650	3,605	4,320	-	-	7,158	3,756
	賞与(万円)	53.2	82.1	6.1	11.1	5.2	17.9	27.7	25.1	56.6	82.1	10.6

	男性									正規・非正規		
	雇用者計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他の雇用者	無回答	正規	非正規	
給与形態	時間給	10.0%	1.4%	88.7%	61.3%	50.0%	36.8%	6.3%	15.8%	-	1.4%	46.7%
	日給	7.9%	6.3%	3.8%	19.4%	3.3%	19.3%	10.4%	28.9%	9.1%	6.3%	15.0%
	月給	69.3%	79.5%	3.8%	7.5%	36.7%	33.3%	62.5%	42.1%	54.5%	79.5%	26.6%
	年俵	4.7%	5.2%	-	-	3.3%	5.3%	10.4%	-	-	5.2%	2.8%
	他の支払い方法	1.3%	1.0%	1.9%	2.2%	-	3.5%	4.2%	5.3%	-	1.0%	2.8%
	わからない	4.4%	4.6%	1.9%	5.4%	6.7%	1.8%	2.1%	5.3%	-	4.6%	3.8%
	無回答	2.4%	2.1%	-	4.3%	-	-	4.2%	2.6%	36.4%	2.1%	2.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
(N)	(1,688)	(1,358)	(53)	(93)	(30)	(57)	(48)	(38)	(11)	(1,358)	(319)	

	女性									正規・非正規		
	雇用者計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他の雇用者	無回答	正規	非正規	
給与形態	時間給	50.3%	1.4%	90.2%	79.3%	89.2%	42.5%	8.7%	56.1%	12.5%	1.4%	80.9%
	日給	3.3%	1.5%	1.8%	7.8%	4.6%	5.7%	17.4%	19.5%	12.5%	1.5%	4.3%
	月給	38.8%	86.1%	3.1%	6.9%	4.6%	49.4%	47.8%	19.5%	-	86.1%	9.8%
	年俵	1.1%	2.4%	-	-	1.5%	2.3%	-	-	-	2.4%	0.3%
	他の支払い方法	1.5%	1.4%	1.0%	2.6%	-	-	13.0%	4.9%	12.5%	1.4%	1.5%
	わからない	2.6%	4.0%	2.0%	2.6%	-	-	8.7%	-	-	4.0%	1.8%
	無回答	2.4%	3.3%	1.8%	0.9%	-	-	4.3%	-	62.5%	3.3%	1.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
(N)	(1,526)	(581)	(605)	(116)	(65)	(87)	(23)	(41)	(8)	(581)	(937)	

章末付表 5 週実労働時間・年齢階級別雇用者の自己啓発の状況

	過去1年間の自己啓発の状況					過去1年間に行った自己啓発の合計時間											
	した	しなかった	無回答	合計	(N)	10時間未満	10~25時間未満	25~50時間未満	50~100時間未満	100~200時間未満	200時間以上	わからない	無回答	合計	(N)		
雇用者	週実労働時間	合計	36.5%	62.9%	0.7%	100.0%	(3,214)	17.6%	19.4%	21.7%	15.1%	7.2%	7.4%	11.3%	0.2%	100.0%	(1,173)
		1~19時間	25.9%	73.7%	0.4%	100.0%	(255)	24.2%	19.7%	7.6%	15.2%	10.6%	7.6%	15.2%	-	100.0%	(66)
		20~34時間	23.1%	76.3%	0.6%	100.0%	(481)	27.9%	12.6%	18.9%	15.3%	7.2%	10.8%	-	100.0%	(111)	
		35~39時間	30.1%	69.0%	0.9%	100.0%	(226)	19.1%	16.2%	14.7%	17.6%	8.8%	7.4%	16.2%	-	100.0%	(68)
		40~49時間	38.0%	61.2%	0.9%	100.0%	(1,241)	17.8%	22.5%	22.5%	14.2%	7.0%	6.2%	9.8%	-	100.0%	(471)
		50~59時間	48.0%	52.0%	-	100.0%	(573)	13.5%	22.5%	24.0%	14.5%	6.5%	9.8%	9.1%	-	100.0%	(275)
		60~79時間	42.8%	56.7%	0.6%	100.0%	(353)	13.2%	12.6%	25.2%	17.9%	7.9%	7.3%	15.2%	0.7%	100.0%	(151)
	80時間以上	43.9%	56.1%	-	100.0%	(41)	16.7%	5.6%	38.9%	11.1%	5.6%	-	22.2%	-	100.0%	(18)	
	無回答	29.5%	65.9%	4.5%	100.0%	(44)	23.1%	15.4%	7.7%	15.4%	-	15.4%	15.4%	7.7%	100.0%	(13)	
	年齢階級	20代	43.9%	55.8%	0.2%	100.0%	(471)	22.7%	15.9%	17.9%	13.0%	8.2%	7.2%	15.0%	-	100.0%	(207)
30代		43.5%	55.8%	0.6%	100.0%	(806)	15.1%	18.5%	22.2%	14.0%	7.7%	8.0%	14.2%	0.3%	100.0%	(351)	
40代		35.1%	64.5%	0.4%	100.0%	(840)	17.6%	21.4%	23.1%	18.0%	5.8%	6.8%	7.5%	-	100.0%	(295)	
50代		33.1%	66.1%	0.8%	100.0%	(746)	18.2%	21.9%	23.9%	14.6%	7.3%	7.7%	6.5%	-	100.0%	(247)	
60代(60~65歳)		20.8%	77.5%	1.7%	100.0%	(351)	13.7%	17.8%	16.4%	16.4%	8.2%	6.8%	19.2%	1.4%	100.0%	(73)	

章末付表 6 就業者の学校の知識・技術の役立ち度

		最後に卒業した学校で習った知識や技術はどの程度役に立っているか									D.I.	
		とても役に立っている	ある程度役に立っている	『役に立っている』	あまり役に立っていない	まったく役に立っていない	『役に立っていない』	わからない	無回答	計		(N)
最終学歴	合計	10.2%	26.6%	(36.8%)	29.5%	25.7%	(55.2%)	7.2%	0.9%	100.0%	(3,896)	-18.4
	中学校	4.6%	22.0%	(26.6%)	21.6%	30.9%	(52.5%)	19.5%	1.4%	100.0%	(282)	-25.9
	高等学校	4.3%	23.7%	(28.0%)	32.3%	30.2%	(62.5%)	8.7%	0.9%	100.0%	(1,623)	-34.5
	専修学校（中学校卒業後入学）	22.5%	27.5%	(50.0%)	12.5%	32.5%	(45.0%)	2.5%	2.5%	100.0%	(40)	5.0
	専修学校（高校等卒業後入学）	24.0%	31.8%	(55.9%)	18.2%	22.1%	(40.2%)	3.4%	0.6%	100.0%	(358)	15.6
	短期大学	12.2%	26.2%	(38.4%)	30.1%	26.8%	(56.8%)	4.2%	0.6%	100.0%	(336)	-18.5
	高等専門学校	26.0%	30.8%	(56.7%)	24.0%	18.3%	(42.3%)	-	1.0%	100.0%	(104)	14.4
	大学	12.4%	29.3%	(41.7%)	33.1%	20.2%	(53.3%)	4.5%	0.4%	100.0%	(903)	-11.5
	大学院	30.0%	40.0%	(70.0%)	20.0%	6.3%	(26.3%)	3.8%	-	100.0%	(80)	43.8
	無回答	9.4%	27.6%	(37.1%)	31.2%	21.2%	(52.4%)	7.1%	3.5%	100.0%	(170)	-15.3
所属学科（高等学校）	普通科	3.0%	18.8%	(21.8%)	34.2%	31.1%	(65.3%)	12.1%	0.8%	100.0%	(792)	-43.4
	工業科	5.0%	34.3%	(39.3%)	29.6%	26.8%	(56.4%)	3.9%	0.4%	100.0%	(280)	-17.1
	商業科	4.4%	26.0%	(30.4%)	31.0%	31.3%	(62.4%)	6.3%	0.9%	100.0%	(319)	-32.0
	その他	7.7%	23.7%	(31.4%)	30.4%	30.4%	(60.9%)	6.3%	1.4%	100.0%	(207)	-29.5
	無回答	4.0%	32.0%	(36.0%)	32.0%	24.0%	(56.0%)	4.0%	4.0%	100.0%	(25)	-20.0
	合計	4.3%	23.7%	(28.0%)	32.3%	30.2%	(62.5%)	8.7%	0.9%	100.0%	(1,623)	-34.5
所属学科（専修学校）	工業、商業実務	20.7%	34.8%	(55.4%)	23.9%	17.4%	(41.3%)	3.3%	-	100.0%	(92)	14.1
	医療（看護、理学・作業療法など）	44.1%	34.2%	(78.4%)	10.8%	9.0%	(19.8%)	1.8%	-	100.0%	(111)	58.6
	衛生（調理、理・美容など）	19.7%	21.1%	(40.8%)	12.7%	42.3%	(54.9%)	4.2%	-	100.0%	(71)	-14.1
	その他	10.3%	31.9%	(42.2%)	21.6%	29.3%	(50.9%)	4.3%	2.6%	100.0%	(116)	-8.6
	無回答	12.5%	37.5%	(50.0%)	25.0%	25.0%	(50.0%)	-	-	100.0%	(8)	0.0
	合計	23.9%	31.4%	(55.3%)	17.6%	23.1%	(40.7%)	3.3%	0.8%	100.0%	(398)	14.6
所属学科（短期大学）	人文、社会、教育	14.8%	19.5%	(34.4%)	32.8%	29.7%	(62.5%)	1.6%	1.6%	100.0%	(128)	-28.1
	工業、農業	10.5%	36.8%	(47.4%)	42.1%	10.5%	(52.6%)	-	-	100.0%	(19)	-5.3
	保健（看護など）	40.0%	36.0%	(76.0%)	12.0%	12.0%	(24.0%)	-	-	100.0%	(25)	52.0
	その他	5.6%	29.0%	(34.6%)	29.0%	29.0%	(58.0%)	7.4%	-	100.0%	(162)	-23.5
	無回答	50.0%	-	(50.0%)	50.0%	-	(50.0%)	-	-	100.0%	(2)	0.0
	合計	12.2%	26.2%	(38.4%)	30.1%	26.8%	(56.8%)	4.2%	0.6%	100.0%	(336)	-18.5
所属学科（大学・大学院）	人文科学、社会科学、教育学	12.4%	29.2%	(41.6%)	32.7%	21.3%	(54.1%)	4.1%	0.3%	100.0%	(394)	-12.4
	理学、工学、農学	13.8%	34.9%	(48.7%)	30.1%	16.7%	(46.8%)	4.5%	-	100.0%	(269)	1.9
	医学、歯学、薬学、看護学	64.1%	20.5%	(84.6%)	7.7%	5.1%	(12.8%)	2.6%	-	100.0%	(39)	71.8
	その他	8.7%	27.6%	(36.4%)	36.7%	20.4%	(57.1%)	5.5%	1.1%	100.0%	(275)	-20.7
	無回答	16.7%	66.7%	(83.3%)	16.7%	-	(16.7%)	-	-	100.0%	(6)	66.7
	合計	13.8%	30.2%	(44.0%)	33.1%	19.0%	(51.1%)	4.5%	0.4%	100.0%	(983)	-7.0
所属学科（大学）	人文科学、社会科学、教育学	11.2%	29.3%	(40.4%)	33.0%	22.1%	(55.1%)	4.3%	0.3%	100.0%	(376)	-14.6
	理学、工学、農学	12.2%	32.6%	(44.8%)	32.6%	18.6%	(51.1%)	4.1%	-	100.0%	(221)	-6.3
	医学、歯学、薬学、看護学	63.6%	21.2%	(84.8%)	6.1%	6.1%	(12.1%)	3.0%	-	100.0%	(33)	72.7
	その他	7.8%	27.2%	(35.1%)	37.3%	20.9%	(58.2%)	5.6%	1.1%	100.0%	(268)	-23.1
	無回答	20.0%	60.0%	(80.0%)	20.0%	-	(20.0%)	-	-	100.0%	(5)	60.0
	合計	12.4%	29.3%	(41.7%)	33.1%	20.2%	(53.3%)	4.5%	0.4%	100.0%	(903)	-11.5
所属学科（大学院）	人文科学、社会科学、教育学	38.9%	27.8%	(66.7%)	27.8%	5.6%	(33.3%)	-	-	100.0%	(18)	33.3
	理学、工学、農学	20.8%	45.8%	(66.7%)	18.8%	8.3%	(27.1%)	6.3%	-	100.0%	(48)	39.6
	医学、歯学、薬学、看護学	66.7%	16.7%	(83.3%)	16.7%	-	(16.7%)	-	-	100.0%	(6)	66.7
	その他	42.9%	42.9%	(85.7%)	14.3%	-	(14.3%)	-	-	100.0%	(7)	71.4
	無回答	-	100.0%	(100.0%)	-	-	-	-	-	100.0%	(1)	100.0
	合計	30.0%	40.0%	(70.0%)	20.0%	6.3%	(26.3%)	3.8%	-	100.0%	(80)	43.8

(注)『役に立っている』は「とても役に立っている」と「ある程度役に立っている」の合計
『役に立っていない』は「まったく役に立っていない」と「あまり役に立っていない」の合計
D.I.は『役に立っている』-『役に立っていない』の%ポイント

第3章 特別テーマ

第2章で概観したように、今回の「日本人の就業実態に関する総合調査」はすぐれて網羅的な調査として設計されており、いわゆる定点調査として数回実施され、時系列データが蓄積された段階で十全な威力を発揮するように構想されている。したがって、その第1回目の調査である今回の調査のみでは、多くの人々の耳目を集めるような結果を示すことは困難な面がある。

そうした中であってこの第3章では、今回の調査データを特定のテーマの視点から集計してみることを通じて、現在における雇用就業に関する課題をめぐる論点に少しでも光を投げかけるような基礎資料を提示しようとするものである。

こうしたテーマは多くのものが考えられるが、ここでは、次の3つのテーマを取り上げることとした。第1は、現在における雇用就業に関する重要な課題となっている非正規雇用に関する調査結果に焦点を当てたものであり、本章第1節で取り上げている。非正規雇用に関しては、特に明示はしていないが、今回の調査のいわゆる「スペシャル・トピック」として特に力点を置いてより多くの調査項目を設定したところである。第2は、いわゆる「リーマン・ショック」が職場や社員に与えた影響に焦点を当てたものであり、本章第2節で取り上げている。この点に関する設問も、「スペシャル・トピック」として設定されたものである。第3に、今回の調査が就業者ばかりでなく調査時点で無業の人を含めた個人を対象にした調査であることに鑑み、個人の生活の視点に重点を置くこととし、生涯生活の段階別にデータをみてみることにしたい。なかでも、生活や仕事における満足度を調査した結果に焦点を当ててみようとするもので、本章第3節で取り上げる。

なお「調査シリーズ」においては、いずれも調査から得られた基礎資料の提示を第一の目的としており、さらに詳細な分析は、必要に応じて他日を期すところである。

第1節 非正規雇用者の働き方と意識

本節では、非正規雇用者の働き方と意識についてみていく。具体的には、雇われて働いている者のうち「正規の職員・従業員」以外の者を、(呼び名ではなく)実際の働き方によって「直用フルタイム」、「直用パートタイム」、「派遣社員」の3つに類型化する。そして、それぞれの基本属性を確認した上で、働き方の類型ごとに就業形態選択理由と仕事についての満足度、正社員への転換・登用の希望と見込み、正社員との待遇の違いにかかわる認識にどのような違いがあるのかを分析する。そうすることで、働き方の類型とかれらが直面している問題との対応関係を明らかにする。具体的には、正社員への転換・登用の問題に直面している度合いが大きいのは派遣社員であり、正社員との待遇の違いの問題に直面している度合いが大きいのは直用フルタイムであることを明らかにする。

1. 非正規雇用者の類型化

本調査では、雇われて働いている者について、勤めている企業・組織での呼び名をたずねている¹。選択肢は、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「派遣会社の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」である。これに対し、本稿では、雇われて働いている者のうち「正規の職員・従業員」以外の者、すなわち、いわゆる非正規雇用者を、実際の働き方によって類型化することとする。

まず、非正規雇用者は、雇い主の指揮命令を受けて働いている直接雇用(直用)の社員と、(労働者派遣法に基づき)派遣会社から派遣されて派遣先の指揮命令を受けて働いている派遣社員とに大別される。ここでは、上記の設問において「派遣会社の派遣社員」と回答した者を「派遣社員」、それ以外の者を直用の社員とする。

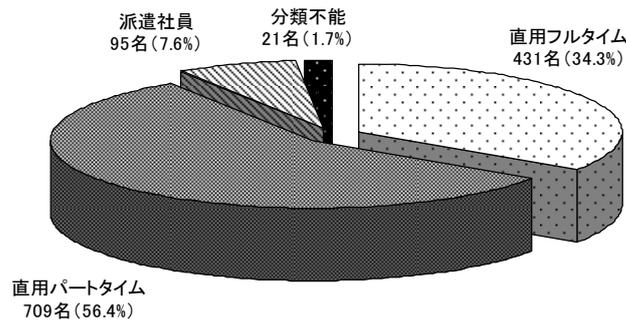
次に、直用の社員は、所定労働時間が正社員と同じ者と、正社員よりも短い者とに分けることができる。ここでは、1週間の所定労働時間が35時間以上か35時間未満かを、正社員と同じか正社員より短いかの1つの目安とし、前者を「直用フルタイム」、後者を「直用パートタイム」とする。

このようにして、非正規雇用者を、実際の働き方によって「直用フルタイム」、「直用パートタイム」、「派遣社員」の3つに類型化する。内訳は、**図表3-1-1**の通りであり、非正規雇用者1256名のうち直用フルタイムが431名(34.3%)、直用パートタイムが709名(56.4%)、派遣社員が95名(7.6%)、分類不能(直用の社員で所定労働時間が不明など)が21名(1.7%)となっている²。

¹ ただし、派遣社員については、勤めている企業・組織での呼び名にかかわらず、「派遣会社の派遣社員」を選択するよう調査票にて指示している。

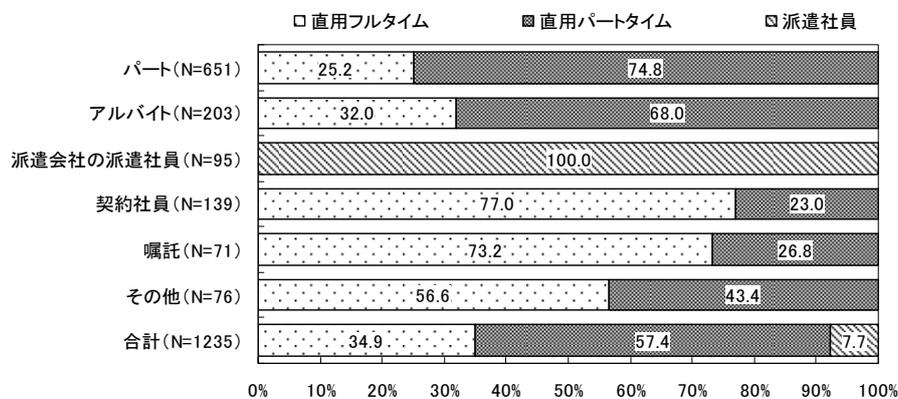
² 図表3-1-2以降の分析では、「分類不能」は除外する。

図表 3-1-1 非正規雇用者の働き方による類型化



ところで、分析に入る前に、図表3-1-2にて、勤めている企業・組織での呼び名と、働き方の類型との関係を見ておきたい。ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、定義上、「派遣会社の派遣社員」は、すべて派遣社員である。第2に、「パート」と「アルバイト」は傾向が類似しており、7割前後が直用パートタイム、3割前後が直用フルタイムとなっている。第3に、「契約社員」と「嘱託」も傾向が類似しており、7割以上が直用フルタイム、2割～3割が直用パートタイムとなっている。第4に、「その他」については、直用フルタイムが56.6%と多く、直用パートタイムが43.4%となっている。

図表 3-1-2 企業・組織での呼び名と働き方の類型



注：「分類不能」は除外。以下の図表においても同じ。

2. 基本属性

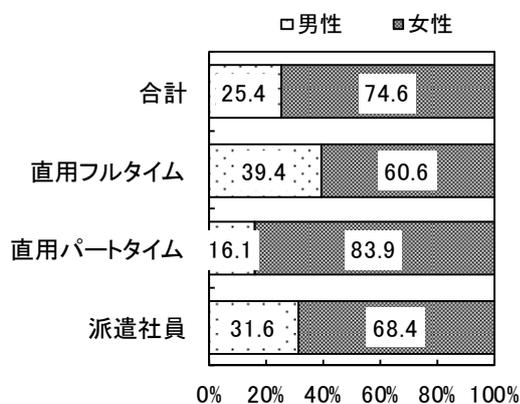
はじめに、働き方の類型と基本属性との関係を見てみたい。図表3-1-3は、性別構成を示したものである。ここから、合計では男性の比率が25.4%であるのに対し、直用フルタイムでは39.4%、派遣社員では31.6%と高く、直用パートタイムでは16.1%と低いことが分かる。すなわち、直用フルタイム、派遣社員には相対的に男性が多いのに対し、直用パートタイムには相対的に女性が多いという特徴がある。

図表3-1-4は、年齢構成を示したものである。ここから、合計では40代(23.7%)、50代(22.5%)が多いのに対し、直用フルタイムでは60代(22.7%)、派遣社員では30代(32.6%)

が大きな比率を占めていることが分かる。他方、直用パートタイムについてみると、40代(25.2%)、50代(25.0%)が多く、合計と年齢構成は大きく変わらない。すなわち、直用フルタイムには高年齢者が、派遣社員には若年者が相対的に多く含まれているという特徴がある。

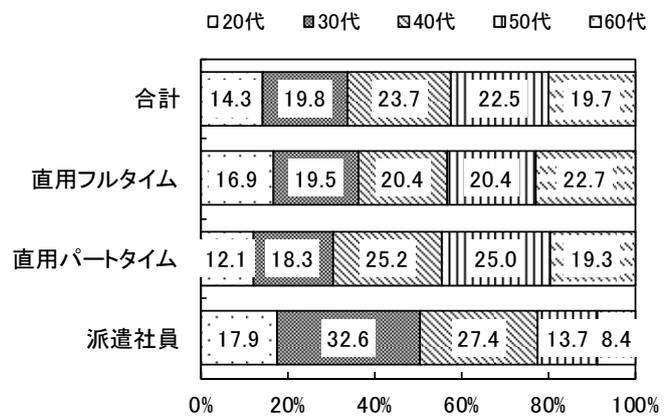
図表3-1-5は、世帯の生活費を主に負担しているのが誰かを示したものである。ここから、合計では「自分」とする者が27.8%であるのに対し、直用フルタイムでは41.1%、派遣社員では38.3%と高く、直用パートタイムでは18.3%と低いことが分かる。すなわち、直用フルタイム、派遣社員には相対的に生計の担い手が多いのに対し、直用パートタイムには少ないという特徴がある。

図表 3-1-3 性別構成



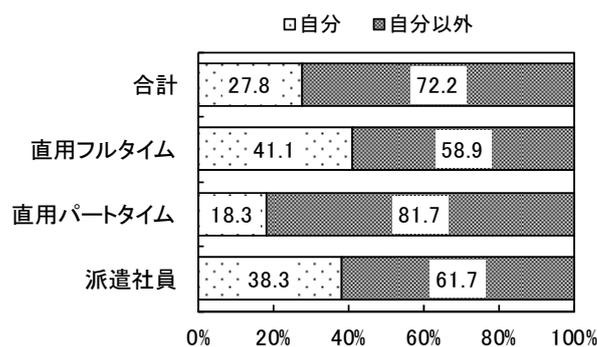
注：性別の回答には無回答がない。

図表 3-1-4 年齢構成



注：年齢の回答には無回答がない。

図表 3-1-5 主たる生活費負担者



注：無回答は除外。

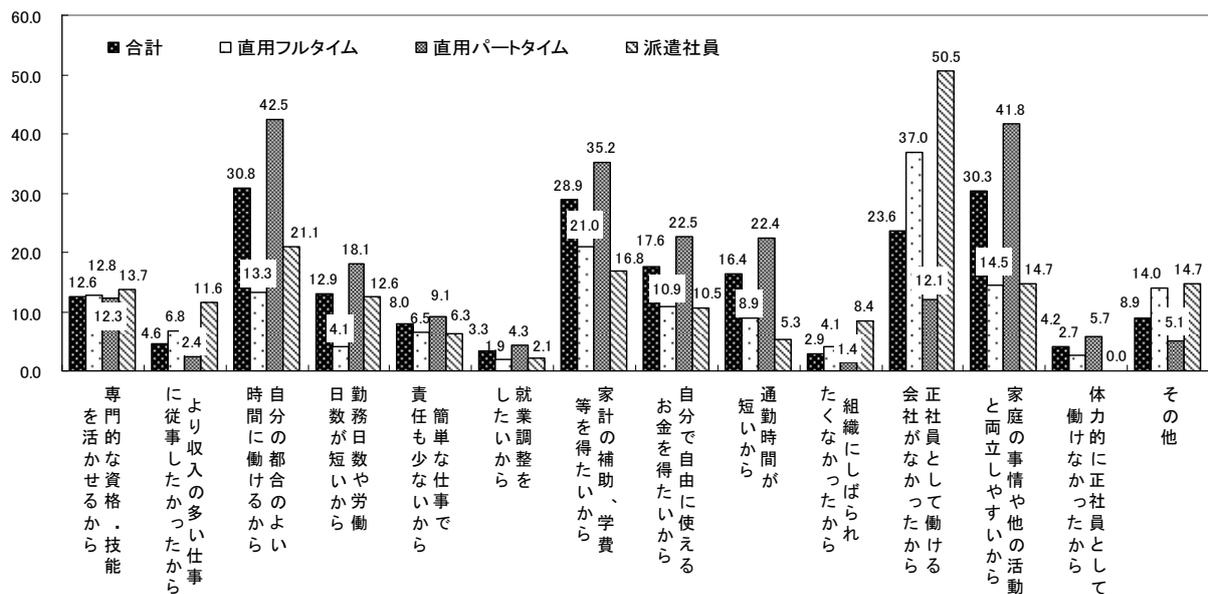
3. 就業形態選択理由と仕事についての満足度

それでは、働き方の類型によって就業形態選択理由や仕事についての満足度はどのように異なるのか。

図表3-1-6は、非正規雇用者が、それぞれの就業形態を選んだ理由を示したものである（複

数回答)。ここから、非正規雇用者合計についてみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」(30.8%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(30.3%)、「家計の補助、学費等を得たいから」(28.9%)が多いことが分かる。直用パートタイムも、非正規雇用者合計と傾向が類似しており、「自分の都合のよい時間に働けるから」(42.5%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(41.8%)、「家計の補助、学費等を得たいから」(35.2%)が多くなっている。他方、派遣社員についてみると「正社員として働ける会社になかったから」が50.5%と最も多い。同様に、直用フルタイムについても、「正社員として働ける会社になかったから」が37.0%と最も多くなっている。すなわち、直用パートタイムについては、都合のよい時間に働ける、仕事以外の活動とバランスが取れるといった積極的な理由から就業形態を選択している者が相対的に多いのに対し、派遣社員、直用フルタイムについては、「正社員として働ける会社になかった」という消極的な理由から就業形態を選択している者が相対的に多いという違いがある。なかでも特に、派遣社員の過半数が「正社員として働ける会社になかった」ことを理由としてあげている点は注目し得る。

図表 3-1-6 就業形態選択理由（複数回答、%）



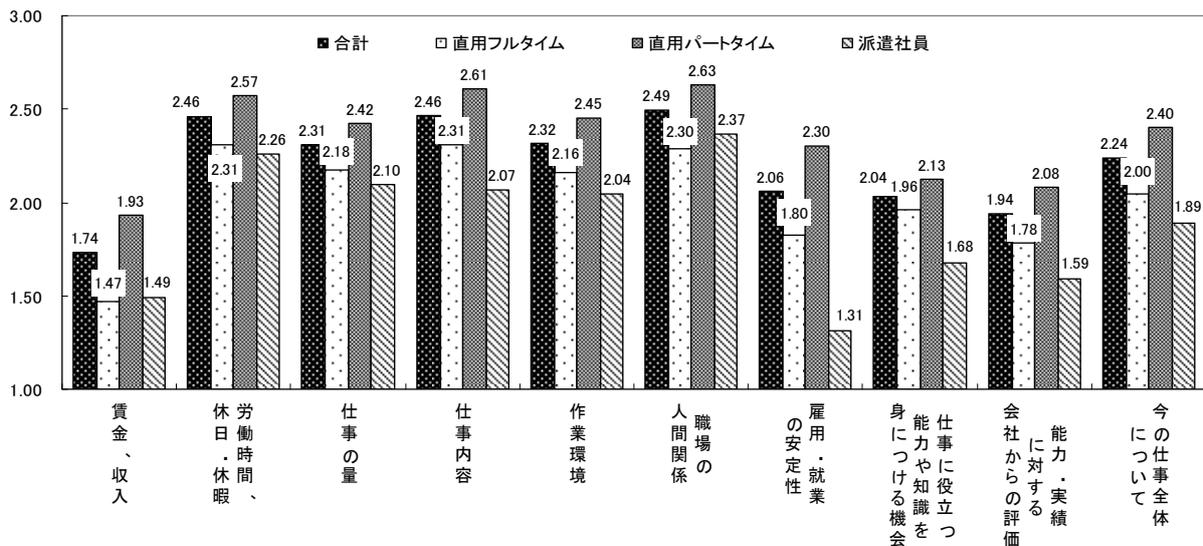
注：無回答は除外。

図表3-1-7は、働き方の類型ごとの仕事についての満足度（スコア）を示したものである³。ここから、「賃金、収入」、「労働時間、休日・休暇」、「仕事の量」、「作業環境」、「職場の人間関係」、「雇用・就業の安定性」、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」、「能力・実績に対する会社からの評価」、「今の仕事全体について」の10項目すべてにおいて、直用パ

³ それぞれの項目について、「満足」を4点、「やや満足」を3点、「どちらともいえない」を2点、「やや不満」を1点、「不満」を0点として、平均点を求めたものである。

パートタイムの満足度が最も高いことが分かる。それとは逆に、派遣社員はおしなべて満足度が低い。具体的には、「賃金、収入」、「職場の人間関係」以外の8項目において、満足度が最も低くなっている。他方、直用フルタイムは中間的である。具体的には、「賃金、収入」、「職場の人間関係」の2項目については満足度が最も低く、それ以外の8項目は、直用パートタイムと派遣社員の間となっている。

図表 3-1-7 仕事についての満足度（スコア）



注：無回答は除外。

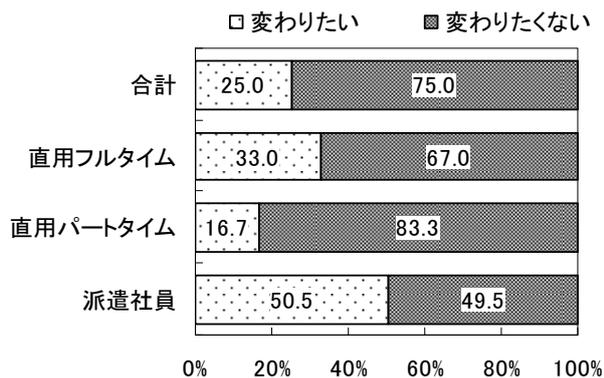
4. 正社員への転換・登用の希望と見込み

続いて、少なからぬ非正規雇用者が直面していると考えられる具体的な問題について分析を進める。以下、第1に正社員への転換・登用をめぐる問題を、第2に正社員との均衡待遇をめぐる問題を取り上げる。

まず、正社員への転換・登用をめぐる問題について分析していきたい。調査票では、雇われて働いている者に対して、（現在勤めている企業・組織または他の企業・組織において）他の就業形態へ変わりたいと思うか否かをたずねている。そして、「変わりたい」と回答した者に対しては、どのような就業形態に変わりたいと思うかをたずねている。そこで、この設問を用いて、非正規雇用者のうち「正規の職員・従業員」（正社員）に変わりたいと思う者の比率を、図表3-1-8に示した。ここから、正社員に変わりたいと思う者の比率は、合計では24.8%であるのに対し、派遣社員では50.5%、直用フルタイムでは33.0%と高く、直用パートタイムでは16.7%と低いことが分かる。すなわち、派遣社員、直用フルタイムについては、正社員への転換を希望する者が相対的に多いのに対し、直用パートタイムについては、希望者が相対的に少ないという違いがある。なかでも特に、派遣社員の過半数が正社員に変わりたいと思っている点は注目に値する。

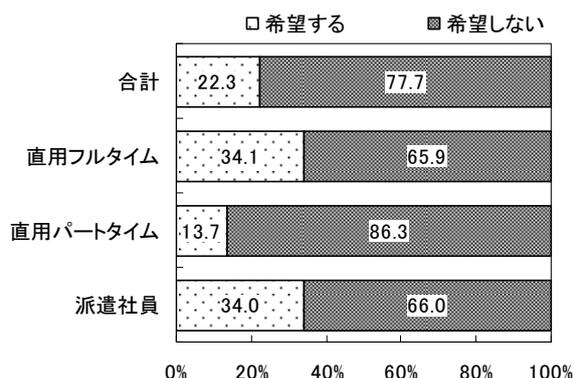
また、調査票では、非正規雇用者に対して、現在勤めている企業・組織（派遣社員の場合は派遣先）で正社員として働くことを希望するか否かをたずねている。図表3-1-9は、その回答を示したものである。ここから、正社員として働くことを希望する者の比率は、合計では22.3%であるのに対し、直用フルタイムでは34.1%、派遣社員では34.0%と高く、直用パートタイムでは13.7%と低いことが分かる。正社員への転換の場合と同様、現在勤めている企業・組織での正社員登用についても、派遣社員、直用フルタイムには希望者が相対的に多く、直用パートタイムには希望者が相対的に少ないという違いがある。なお、図表3-1-8と図表3-1-9を比べると、派遣社員において、正社員への転換は希望するが、現在勤めている企業・組織（派遣先）での正社員登用は希望しないという者が少なくないことが示唆される。しかし、現在勤めている企業・組織（派遣先）での正社員登用についてみた場合でも、希望者の比率が直用フルタイムとほぼ同程度に高いことは注目に値する。

図表 3-1-8 正社員に変わりたいか



注：無回答は除外。

図表 3-1-9 現在勤めている企業・組織での正社員登用の希望の有無

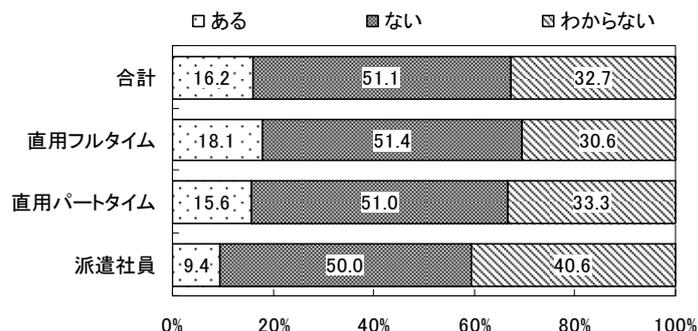


注：無回答は除外。

さらに、調査票では、現在勤めている企業・組織（派遣社員の場合は派遣先）での正社員登用を希望する非正規雇用者に対して、その見込みをたずねている。図表3-1-10は、その結果を示したものである。ここから、合計では16.2%が見込みが「ある」と考えているのに対し、派遣社員では9.4%が見込みが「ある」と考えているにとどまり、直用フルタイム（18.1%）および直用パートタイム（15.6%）を大きく下回っていることが分かる。

先にみたように、派遣社員の過半数は、消極的な理由から現在の就業形態を選んでいた。また、派遣社員には、直用フルタイム、直用パートタイムと比べて、正社員への転換、現在勤めている企業・組織（派遣先）での正社員登用を希望する者が多いにもかかわらず、それが実現できると考えている者はむしろ少ないという傾向がある。すなわち、正社員への転換・登用の問題に直面している度合は、派遣社員が最も大きいといえる。

図表 3-1-10 現在勤めている企業・組織での正社員登用の見込みの有無

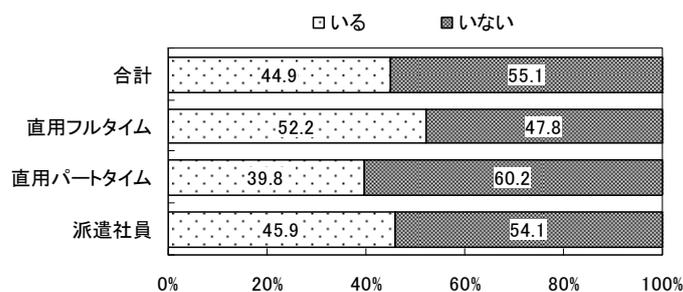


注1：集計対象は、現在勤めている企業・組織での正社員登用を希望する者のみ。
注2：無回答は除外。

5. 正社員との待遇の違いにかかわる認識

次に、正社員との待遇の違いをめぐる問題について分析していきたい。調査票では、雇われて働いている者に対して、自分の職場に、自分と同じような仕事をしている他の形態の人がいるか否かをたずねている。そして、「いる」と回答した者に対しては、その人の形態をたずねている。そこで、この設問を用いて、非正規雇用者のうち自分と同じような仕事をしている「正規の職員・従業員」（正社員）がいる者の比率を、図表3-1-11に示した。ここから、合計では「いる」とする者が44.9%であるのに対し、直用フルタイムでは52.2%が「いる」としており、合計を上回っていることが分かる。

図表 3-1-11 同じような仕事をしている正社員の有無

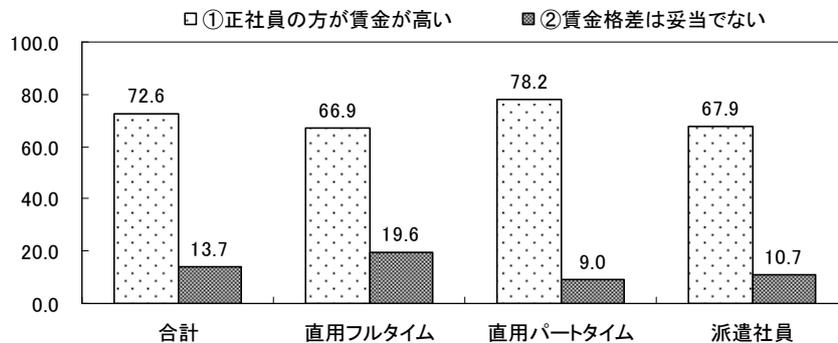


注：「わからない」および無回答は除外。

さらに、図表3-1-12に、同じような仕事をしている正社員がいる者のうち、①その正社員の方が賃金が高いと認識している者の比率、②その正社員の方が賃金が高くかつその賃金格差を妥当でないと認識している者の比率、を示した。ここから、正社員の方が賃金が高いと認識している者の比率は、働き方を問わず7割前後であることが分かる（直用フルタイム66.9%、直用パートタイム78.2%、派遣社員67.9%）。しかし、正社員の方が賃金が高くかつその賃金格差を妥当でないと認識している者の比率は、働き方のタイプによって異なっている。具体的には、合計では13.7%であるのに対し、直用フルタイムでは19.6%となっており、

合計を上回っている。

図表 3-1-12 正社員との賃金の違いに関する認識 (%)



注1：集計対象は、同じような仕事をしている正社員がいる者のみ。

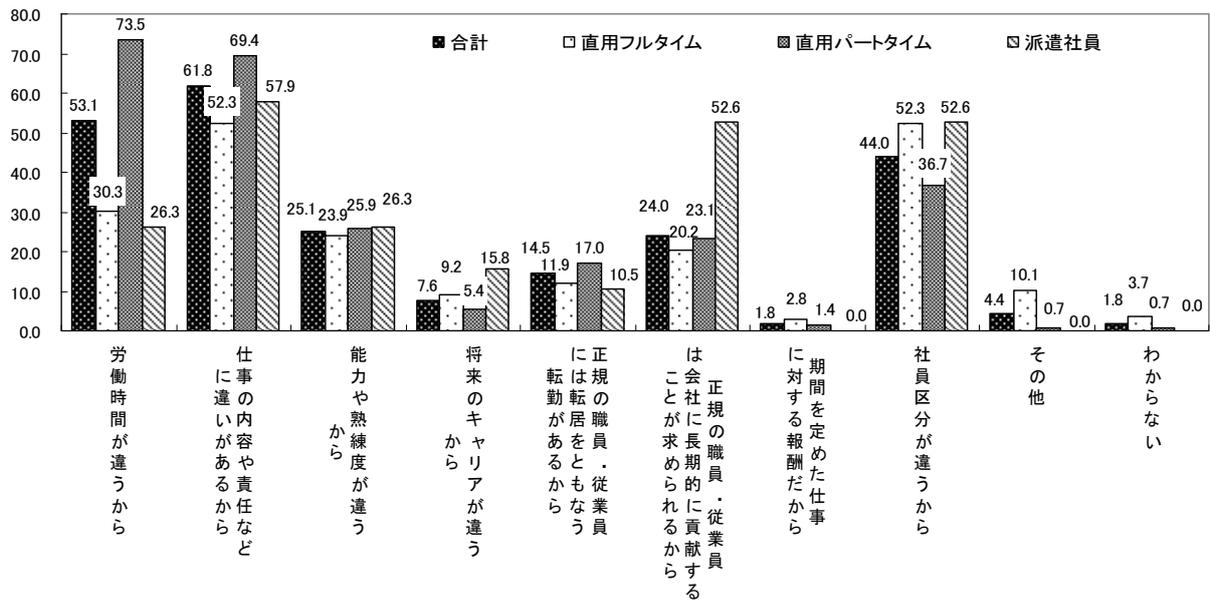
注2：①②とも、「わからない」および無回答を含めて集計している。

直用フルタイムにおいて、正社員との賃金格差を妥当でないと認識している者が多いのはなぜか。そこで、正社員の方が賃金が高い場合に、その理由が何だと思うかをたずねた結果を、**図表3-1-13**に示した。ここから、合計では、「仕事の内容や責任などに違いがあるから」が61.8%、「労働時間が違うから」が53.1%と多いのに対し、直用フルタイムでは、「仕事の内容や責任などに違いがあるから」と「社員区分が違うから」が52.3%で最も多くなっている。なお、「社員区分が違うから」という理由は、派遣社員の多くもあげているが、派遣社員の場合は「仕事の内容や責任などに違いがあるから」が57.9%とこれを上回っているとともに、「正規の職員・従業員は会社に長期的に貢献することが求められるから」も52.6%と高い⁴。つまり、直用フルタイムのなかには、「社員区分が違う」こと以外に、正社員との賃金格差を説明する合理的な理由が見いだせない者が相対的に多いものと考えられる。

このように、直用フルタイムには、派遣社員、直用パートタイムと比べて、正社員と同じような仕事をしている者の比率が高いとともに、その正社員との賃金格差を説明する合理的な理由を見いだせない者が多いことが示唆される。そして、そのことも関係して、その正社員との賃金格差を妥当でないと認識している者が多い可能性がある。また、先にみたように、直用フルタイムは、「賃金、収入」についての満足度が他の働き方の類型と比べて低い。これらの状況を総合すると、正社員との待遇の違いの問題に直面している度合は、直用フルタイムが最も大きいと考えられる。

⁴ これに対し、直用パートタイムでは、「労働時間が違うから」が73.5%、「仕事の内容や責任などに違いがあるから」が69.4%であり、他を大きく上回っている。

図表 3-1-13 正社員の方が賃金が高い理由は何だと思うか（複数回答、%）



注1：集計対象は、同じような仕事をしている正社員がおり、正社員の方が賃金が高いと回答した者のみ。

注2：無回答は除外。

第2節 リーマン・ショック以後の職場の変化と社員の意識

2008年9月15日、米国の投資銀行リーマン・ブラザーズが連邦裁判所に破産申請をしたことを引き金に、世界的な金融危機が発生した。いわゆる「リーマン・ショック」である。

本項では、リーマン・ショック以後、わが国の民間企業の職場でどのような変化が起こったか、また、そのような職場の変化が社員の意識にいかなる影響を与えたのかを検証する。

1. リーマン・ショック以後の職場の変化

リーマン・ショック以後、民間企業の職場ではどのような変化が起こったか。図表3-2-1は、民間企業の正社員で、2008年9月初めから調査時点まで同じ会社で働き続けている者に限定して、自分の職場で起こったことをあげてもらったものである（複数回答）。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、民間企業合計をみると、比率が高い順に、「残業規制があった」（25.0%）、「パート、アルバイト、契約社員、嘱託などの人数が減った」（15.0%）、「派遣社員的人数が減った」（14.0%）、「正規の職員・従業員の人数が減った」（13.0%）、「所定の労働時間・就業日数が減った」（13.0%）となっている。少なからぬ職場で、残業規制や操業短縮だけでなく、非正規雇用者、さらには正規の職員・従業員の削減も起こったことが分かる。

第2に、業種別の違いが大きいことが分かる。具体的には、製造業と非製造業とを比較すると、一般に外需依存度が高いとされる製造業において、いずれの項目とも「起こった」とする比率が著しく高い。特に製造業の職場において大きな変化が起こったことが分かる。

総じて、リーマン・ショック以後、残業規制や操業短縮、非正規雇用者および正規の職員・従業員の削減といった（広義の）雇用調整が比較的多くの職場で実施されたこと、特に製造業の職場においてそれらの雇用調整が大規模に行われたことが読み取れる。

図表 3-2-1 リーマン・ショック以後の職場の変化（複数回答）

	製造業	非製造業	合計
残業規制があった	50.0%	16.0%	25.0%
所定の労働時間・就業日数が減った	30.0%	7.0%	13.0%
一時休業（一時帰休）があった	33.0%	3.0%	11.0%
正規の職員・従業員に対する解雇や希望退職の募集があった	13.0%	7.0%	9.0%
正規の職員・従業員の人数が減った	16.0%	11.0%	13.0%
パート、アルバイト、契約社員、嘱託などの解雇や雇止めがあった	26.0%	6.0%	12.0%
パート、アルバイト、契約社員、嘱託などの人数が減った	31.0%	9.0%	15.0%
派遣社員的人数が減った	35.0%	6.0%	14.0%
請負労働者的人数が減った	9.0%	2.0%	4.0%
N	375	1048	1423

注1：無回答は除外。

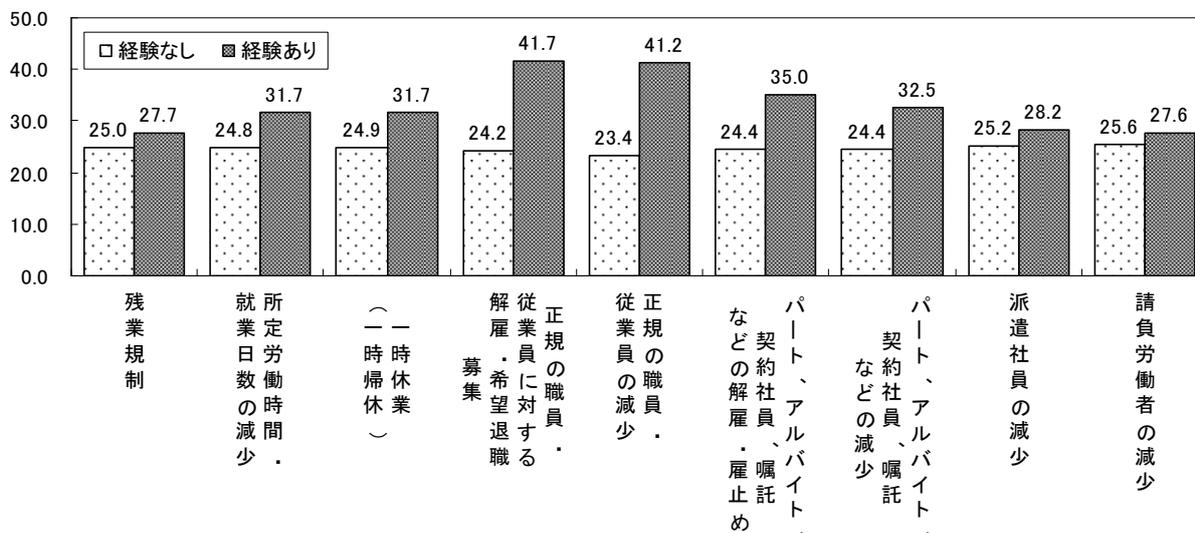
注2：集計対象は、民間企業の正社員で、2008年9月初めから調査時点まで同じ会社で働き続けている者のみ。以下の図表においても同じ。

2. 職場の変化が社員の意識に与える影響

それでは、このような職場の変化は、社員の意識にいかなる影響を与えたのだろうか。ここでは、意識の2つの側面に注目したい。第1は、「今の仕事全体」についての満足度である。職場で雇用調整が行われると、職場に残った社員も、労働負荷が高まることなどから、仕事全体について不満を抱きやすくなると予想されるからである。第2は、(労働組合に加入していない者の)労働組合加入希望である。職場で雇用調整が行われると、職場に残った社員も、自分が解雇や雇い止めに遭う危険性を察知し、自分の身を守るべく、労働組合への加入を希望しやすくなると予想されるからである。

はじめに、クロス集計によって変数間の関係を確認しておきたい。分析対象は、上記と同様、民間企業の正社員で、2008年9月初めから調査時点まで同じ会社で働き続けている者とする。図表3-2-2は、職場でそれぞれの変化を経験したか否かと、「今の仕事全体」に対して不満を抱いているか否かの関係を示したものである。ここから、ここで取り上げている9種類の職場の変化いずれについても、経験している者の方が、経験していない者よりも、「今の仕事全体」に対する不満が強いことが読み取れる。

図表 3-2-2 職場の変化の経験の有無別にみた「今の仕事全体」についての不満 (%)

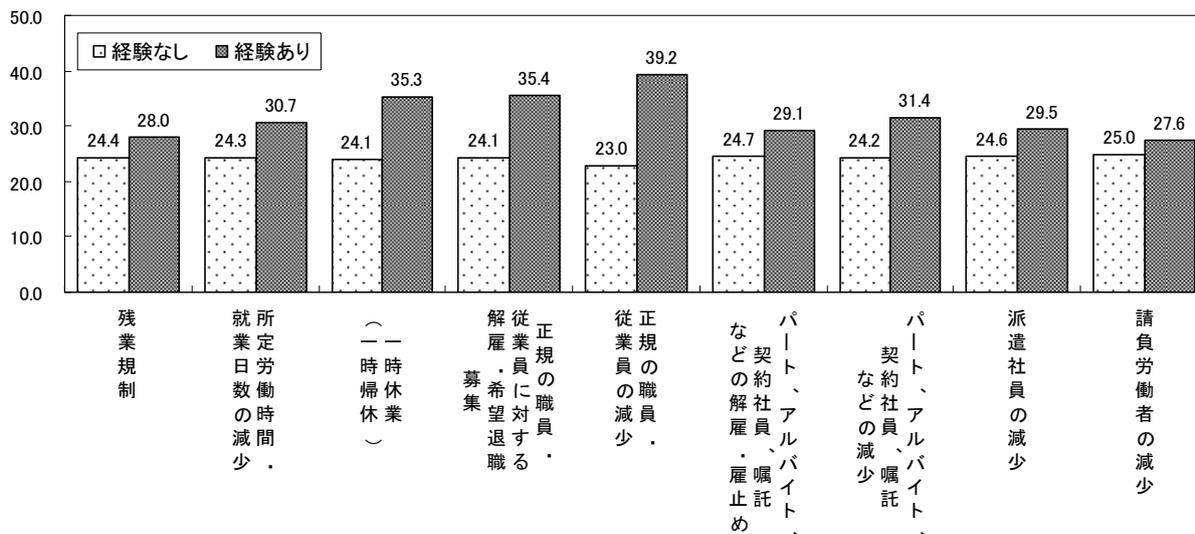


注1：表に示している%は、「不満」および「やや不満」の合計。

注2：無回答は除外。

図表3-2-3は、職場でそれぞれの変化を経験したか否かと、労働組合に加入したいと思うか否かの関係を示したものである。やはりここから、ここで取り上げている9種類の職場の変化いずれについても、経験している者の方が、経験していない者よりも、労働組合加入希望が強いことが読み取れる。

図表 3-2-3 職場の変化の有無別にみた労働組合加入希望 (%)



注：無回答は除外。

それでは、個人属性、企業属性などをコントロールしても同様の結果は得られるのであろうか。そこで、二項ロジスティック回帰分析を行う。被説明変数は、「今の仕事全体」について不満であるか否か⁵、「労働組合に入りたい」と思うか否かである⁶。説明変数は、調査票で選択肢として取り上げている9項目の職場の変化、コントロール変数は、性別、年齢、学歴、職種、業種、企業規模、個人収入（対数変換値）である。分析結果は、図表3-2-4の通りである。

ここから、いくつかのことが読み取れる。第1に、コントロール変数の効果として、モデル①（仕事不満）、モデル②（労組加入希望）のいずれにおいても、製造業ダミーが正の有意な効果を与えている⁷。このことは、製造業の事業所で働く従業員ほど、「今の仕事全体」について不満を抱きやすく、（労働組合に加入していない場合）労働組合加入希望を持ちやすいことを示している。第2に、同じくコントロール変数の効果として、モデル①、モデル②のいずれにおいても、年齢が負の有意な効果を与えている。このことは、年齢が若い者ほど、「今の仕事全体」について不満を抱きやすく、（労働組合に加入していない場合）労働組合加入希望を抱きやすいことを示している。第3に、説明変数の効果として、モデル①、モデル②のいずれにおいても、「正規の職員・従業員が減った」ことが正の有意な効果を与えている。さらに、モデル①においては、「正規の職員・従業員に対する解雇や希望退職の募集があった」ことも正の有意の効果を与えている。

このように、リーマン・ショック以後、特に製造業を中心に、残業規制や操業短縮、非正

⁵ 「不満」、「やや不満」を1、「満足」、「やや満足」、「どちらともいえない」を0とした。

⁶ 労働組合に加入していない者のうち、「労働組合に入りたい」と「思う」を1、「思わない」を0とした。

⁷ Exp (B) (オッズ比) が1を上回っていれば正の効果、下回っていれば負の効果があることを意味する。

規雇用者および正規の職員・従業員の削減といった（広義の）雇用調整が比較的多くの職場で実施された。なかでも、正規の職員・従業員の減少、正規の職員・従業員に対する解雇や希望退職の募集といった職場の変化は、職場に残された社員の意識に一定の変化をもたらした可能性がある。具体的には、回帰分析の結果、それらの職場の変化を経験した者は、そうでない者に比べ、「今の仕事全体」に対して不満を抱きやすくとともに、（労働組合に加入していない場合）労働組合加入希望を持ちやすいたことが明らかになった。

図表 3-2-4 職場の変化が社員の意識に与える影響（二項ロジスティック回帰分析）

	①「今の仕事全体について」 不満		②「労働組合に入りたい」と 思う	
	Exp(B)	有意確率	Exp(B)	有意確率
残業規制があった	0.917	0.619	0.973	0.902
所定の労働時間・就業日数が減った	0.961	0.860	0.967	0.907
一時休業（一時帰休）があった	0.961	0.870	1.342	0.328
正規の職員・従業員に対する解雇や希望退職の募集があった	1.816	0.012	1.173	0.616
正規の職員・従業員の人数が減った	1.746	0.006	1.909	0.011
パート、アルバイト、契約社員、嘱託などの解雇や雇止めがあった	1.170	0.507	0.725	0.325
パート、アルバイト、契約社員、嘱託などの人数が減った	1.134	0.559	1.071	0.796
派遣社員の人数が減った	0.854	0.510	0.994	0.985
請負労働者の人数が減った	0.978	0.950	0.985	0.975
男性	1.577	0.015	1.335	0.220
年齢	0.980	0.003	0.974	0.001
(中学卒)				
高校卒	0.923	0.784	1.056	0.877
短大・高専卒	0.649	0.246	0.705	0.435
大卒以上	0.945	0.861	0.956	0.909
専門・技術的職業	0.914	0.707	0.861	0.617
管理的職業	0.695	0.202	0.671	0.230
事務的職業	0.962	0.876	0.914	0.778
販売的職業	1.333	0.264	1.240	0.499
(技能工・生産工程に関わる職業)				
運輸・通信的職業	1.910	0.026	1.089	0.819
保安的職業	4.989	0.044	1.626	0.595
農・林・漁業に関わる職業	0.425	0.437	0.579	0.628
サービスの職業	1.017	0.960	0.924	0.840
製造業	1.571	0.015	1.670	0.021
企業規模300人以上	0.777	0.102	1.148	0.497
ln(個人収入)	0.728	0.011	0.923	0.597
定数	3.686	—	1.167	—
N	1275		855	
-2LL	1373.198		926.663	
カイ2乗	93.302	0.000	44.156	0.000
Nagelkerke R2乗	0.103		0.074	

注1：()は、レファレンス・グループ。

注2：網掛は、有意確率5%未満。

第3節 ライフ・ステージ別にみた満足度

この第3節では、今回の調査が個人を対象に網羅的な項目について調査されていることに鑑み、個人の生活の視点に重点を置いて、「ライフ・サイクル」や「ライフ・ステージ」などと呼ばれるところの、生涯生活の段階別に集計した結果を提示することとしたい。

(生涯生活の段階の設定)

まず、以下で用いる生涯生活の段階を設定する必要がある。従来、標準的な学校卒業年齢、結婚年齢、長子誕生年齢といった年齢を軸として設定されることが多かった。しかしながら現在においては、例えば標準的な結婚年齢を想定することは、不可能ではないにしろ結婚年齢が個人によってばらつきが大きくなっている下では、分析上あまり意味のある設定とはいえなくなっている。したがって、年齢を基本的な軸として生涯生活の段階を設定する手法はここではとらない。とはいえ、学校卒業、結婚、子どもの誕生、そして職業生活からの引退過程といった出来事（イベント）は、個人の観点から生涯生活の段階を設定しようとする場合、引き続き重要な要石であることは間違いがない。これらの出来事によって区分される状況をもって、生涯生活の段階とするべきものである。そこで、今回の調査の対象が20歳以上65歳までであることも考慮して、次の5つの基本的なカテゴリーを設定し、それ別にデータを集計してみることにした。なお、これらは、すべての人が順次経験するという意味の段階を示すものではないが、慣例に沿って「ライフ・ステージ」と呼ぶこととしたい。

ステージⅠ「学校時代」・・・20～29歳で在学中の層。ただし、無業又は「アルバイト」である人に限る。定義上、大半が大学在学中の人々であることには留意が必要である。

ステージⅡ「独身時代」・・・学校に在学せず卒業した人で、かつ、配偶者のいない、すなわち結婚（事実婚を含む）していない層である。なお、60歳以上は別のカテゴリーを設定するので、59歳までの人に限っている（ステージⅢ～Ⅴについて同じ）。ただし、この定義だけでは、かつて結婚していて現在は配偶者のいない層やシングルマザー・ファザーなど配偶者はいないけれども子どもはいる層も含まれることになる。前者についてはデータ上区分することはできないのでそのまま含めることとするが、後者については、ステージⅤ「父子・母子世帯」として分離している。

ステージⅢ「夫婦時代」・・・学校に在学せず卒業し、かつ、配偶者のいる人で、子どものいない層である。定義上、結婚した後長子が誕生するまでの間にある場合のほか、結果的に子どもができなかった人も含まれることには留意が必要である。

ステージⅣ「育児・子育て期」・・・学校に在学せず卒業し、配偶者がおり、かつ、子どものいる層である。定義上、子どもが成人し社会人として独立している場合も含まれることには留意が必要である。なお、子ども人数や学齢時期によりさらに区分することも考えられるが、基本的な段階設定としては子どもの人数や学齢時期は問わないこととした。

ステージV「父子・母子世帯」・・・学校に在学せず卒業した人で、現在配偶者はいないものの子どもはいる層である。育児期ではあるが上記IVとは区分し、別のステージとすることとした。

ステージVI「引退期（前期）」・・・企業に定年がある場合に一般的な年齢である60歳以上の人であり、調査上60～65歳の人である。

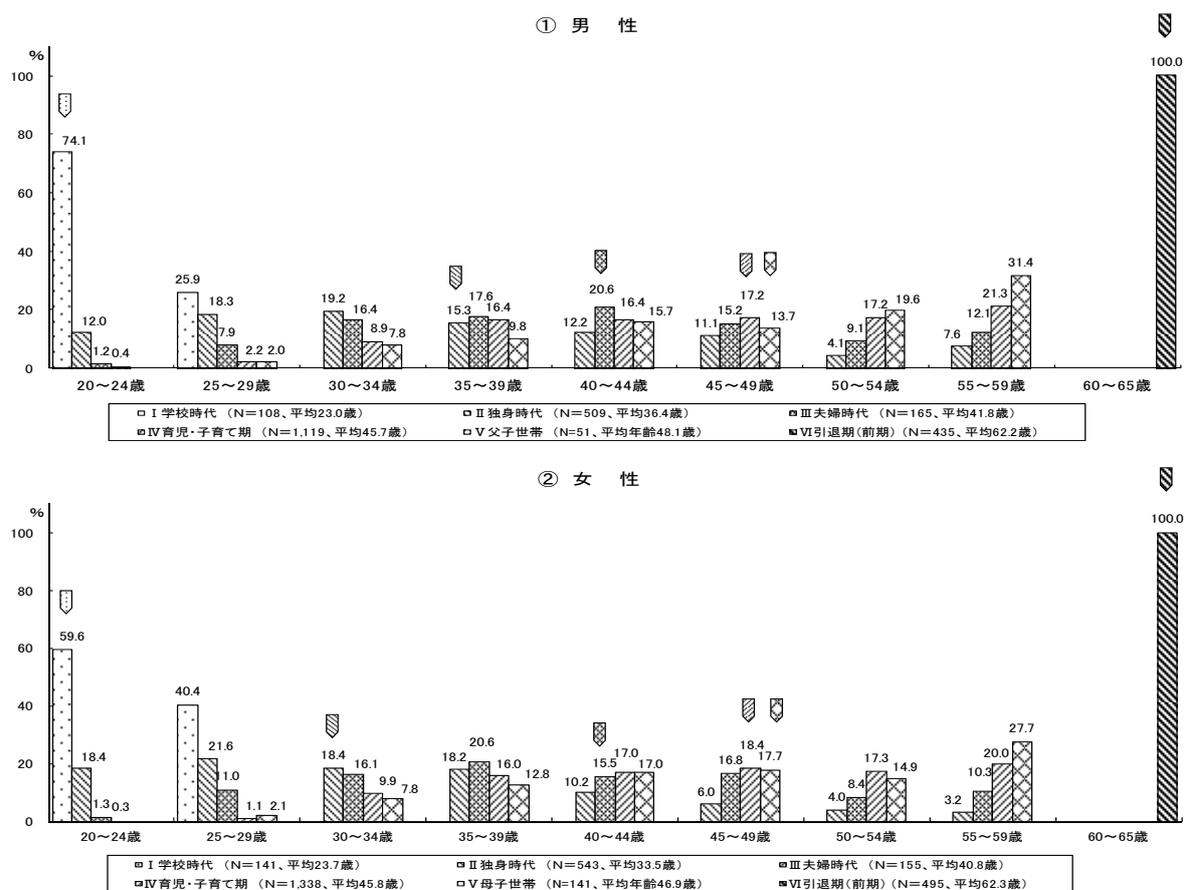
なお、今回の調査の回答者でこれら5つのライフ・ステージのいずれにも該当しない人々が全体の1.6%あった⁸。

以下、ここで定義したライフ・ステージ別の集計結果を紹介していこう。

1. 各ステージの年齢分布

ここで用いるライフ・ステージは、原則として年齢を軸にして設定されていないので、各ステージは広い範囲の年齢層を含んでいることが多い。まずは、この点のイメージを的確に持っていただくために、各ステージの年齢分布を紹介しておきたい（図表 3-3-1）。

図表 3-3-1 各ライフステージの年齢分布



⁸ 区分に必要な属性が無回答である回答者のほか、20～29歳で在学中であるが「アルバイト」以外の仕事に就いている人などである。

まず定義上、「Ⅰ学校時代」は20～29歳（前半の20～24歳の方が多い）であり、また、「Ⅵ引退期（前期）」は60～65歳に限られており、そのほかのステージの人々が20～59歳の範囲に散らばっている。

男女ごとに各ステージの平均年齢を計算してみると（図表3-3-1の凡例の括弧内参照）、男性では「Ⅰ学校時代」が23.0歳、「Ⅱ独身時代」37.5歳、「Ⅲ夫婦時代」41.8歳、「Ⅳ育児・子育て期」45.7歳、「Ⅴ父子世帯」48.1歳、「Ⅵ引退期（前期）」62.2歳となっている。女性については、それぞれ（Ⅴは「母子世帯」）23.7歳、37.5歳、40.8歳、45.8歳、46.9歳、62.3歳となった。「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅴ父子・母子世帯」で女性の方が若干低くなっているほかは、男女間で大差ない結果となっている。

さらに図3-3-1により、各ステージの年齢分布をみると、「Ⅱ独身時代」については、男性では30～34歳（19.2%）、女性では25～29歳（21.6%）がそれぞれもっとも多く、その前後20歳台から30歳台にかけて構成比が高くなっているものの、40歳台、50歳台にも広く分布している。「Ⅲ夫婦時代」については、男性では40～44歳（20.6%）、女性では35～39歳（20.6%）がそれぞれもっとも多く、その前後30歳台から40歳台にかけて構成比が高くなっている。「Ⅳ育児・子育て期」については、男性では45～49歳及び50～54歳（いずれも17.2%）、女性では45～49歳（18.4%）がそれぞれもっとも多く、その前後30歳台後半から50歳台にかけて広く分布している。また、「Ⅴ父子・母子世帯」をみると、男女とも55～59歳（男性：31.4%、女性：27.7%）がもっとも多く、30歳台以降年齢が高くなるほど構成比が高い傾向がみられる⁹。

このように、各ステージのいわゆる標準的なライフ・サイクルで想定される年齢前後の構成比が高くなってはいるものの、今回の定義においては、他の年齢層の割合も小さいとはいえず、広い年齢層に分布していることは留意される必要がある。

2. 各ステージの雇用・就業形態分布

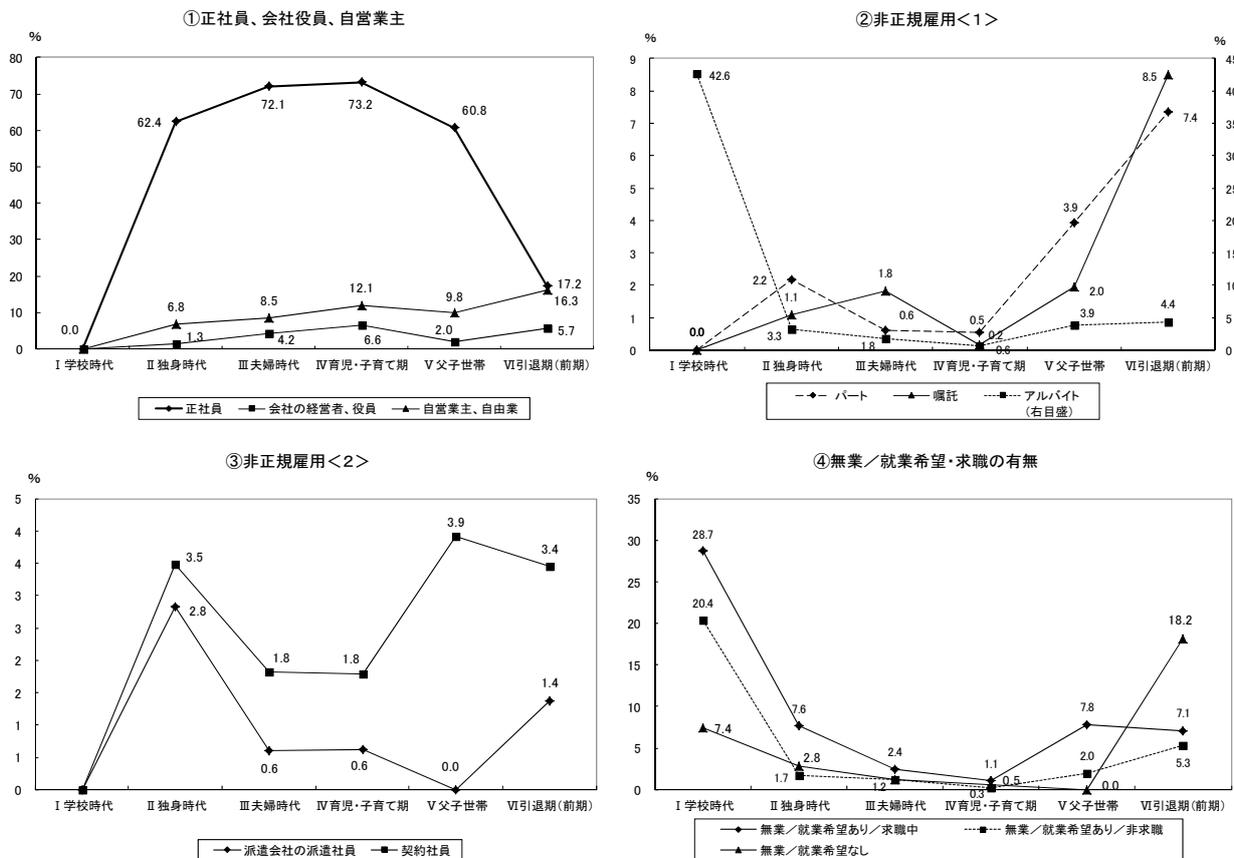
ここでは、各ステージについて、無業の場合の就業希望や求職の有無を含めた雇用・就業形態分布を集計した結果をみる。

（1）男性——ライフ・ステージとの関係は限定的

ライフ・ステージごとに男性の雇用・就業形態（無業を含む）別の構成比の推移をみたものが図表3-3-2である。まず①のグラフでいわゆる正規就業系の形態をみると、正社員の割合が「Ⅱ独身時代」では62.4%であり、その後「Ⅲ夫婦時代」（72.1%）や「Ⅳ育児・子育て期」（73.2%）では上昇して7割強で推移した後、「Ⅵ引退期（前期）」には17.2%へ低下している。また、「Ⅱ独身時代」に6.8%が自営業主（自由業を含む）、1.3%が会社の役員（経営者を含む）となり、その後「Ⅲ夫婦時代」、「Ⅳ育児・子育て期」、「Ⅵ引退期（前期）」と

⁹ 女性の「Ⅴ母子世帯」の年齢別構成比は、年齢が高い層ほど高くなる傾向にあるが、45～49歳（17.7%）から50～54歳（14.9%）にかけてのみ逆に構成比が低下している。

図表3-3-2 ライフステージ別雇用・就業形態（無業を含む）構成比（男性）



なるに従いその割合が上昇する傾向がみられる。

図表3-3-2の②及び③のグラフにより非正規雇用で就業している割合をみると、「I 学校時代」にアルバイト比率が高いのは定義から当然であるとしても、42.6%がアルバイトで就業しているが、「II 独身時代」以降はアルバイトの割合はせいぜい数%で推移している。「II 独身時代」から「IV 育児・子育て期」までのステージで目立って高いものはみられないが、派遣会社の派遣社員（以下「派遣」という。）や契約社員、パートなど「II 独身時代」から「III 夫婦時代」にかけて割合が低下しているものが多い。①のグラフでみたようにこの間に正社員となる場合が多いことが窺われる。正社員割合が大きく低下する「VI 引退期（前期）」になると、嘱託やパートを中心として非正規雇用の割合がおしなべて高くなっている。

図表3-3-2の④のグラフにより無業の割合をみると、総じて「I 学校時代」と「VI 引退期（前期）」が高く、中間の時期が低いU字型のカーブを描いている。なお、「I 学校時代」において求職中の無業者、いわゆる失業者が7.6%いることは注目してよいであろう。

以上のような中で「V 父子世帯」の状況を見ると、夫婦で子育てをしている「IV 育児・子育て期」の場合と比較して、正社員の割合が12.4%ポイント低く、パート、アルバイト、派遣といった非正規雇用の割合が高く、求職中の無業者（＝失業者）の割合が7倍を超える高さになっていることは注目される。父子世帯も後でみる母子世帯同様、就業面でも厳しい状

況にある場合が少なくないことが窺われる。

男性においてライフ・ステージと雇用・就業形態からみた就業状況との関係を見ると、「Ⅰ学校時代」から「Ⅱ独身時代」への移行や「Ⅵ引退期（前期）」への移行とともに大きな変化がみられるものの、それは「学校時代から職業へ」や「職業時代からの引退過程」といった大きな流れと関連したものであり、ライフ・ステージの人々による選択に起因するものとは必ずしもいえないであろう。その中で、「Ⅱ独身時代」から「Ⅲ夫婦時代」への移行の際には正社員の割合が上昇すること、「Ⅳ育児・子育て期」と比べた「Ⅴ父子世帯」の就業状況の厳しさなどにおいて、因果関係の方向はいろいろな場合があるであろうが、ライフ・ステージとの関連が窺われる。総じて男性の場合は、ライフ・ステージと雇用・就業形態からみた就業状況との関係は限定的であるといえよう。

（２）女性——ライフ・ステージに応じた選択

つぎに、女性についてライフ・ステージと雇用・就業形態との関連をみてみよう（図表3-3-3）。

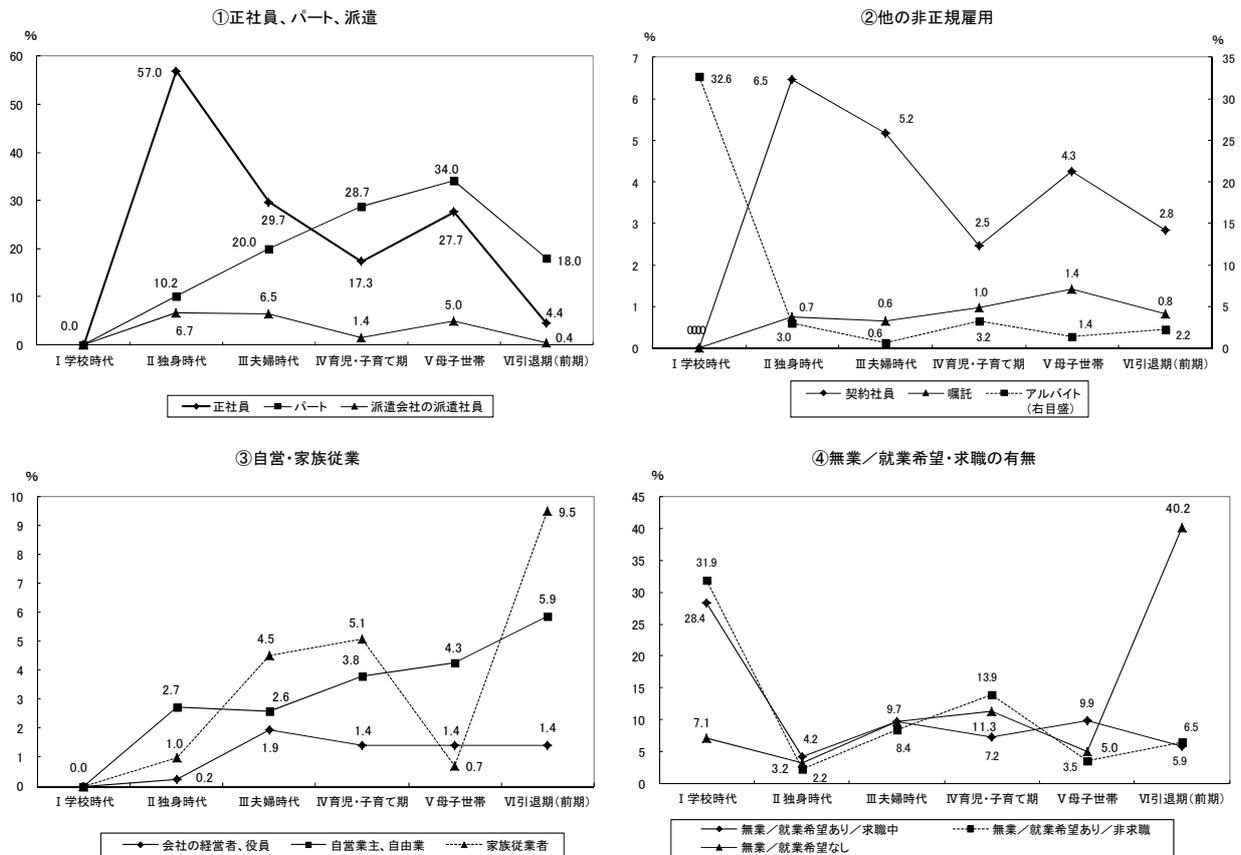
女性にあっては、正社員の割合は「Ⅱ独身時代」に男性よりもやや低い57.0%まで高くなった後、「Ⅲ夫婦時代」29.7%、「Ⅳ育児・子育て期」17.3%と低下している（①のグラフ）。これに対して割合が上昇しているのがパートであり、また、就業希望はあるものの求職活動はしていない人を中心とした無業の割合である（④のグラフ）。自営業主の割合も上昇するが男性の場合よりは水準が低く上昇テンポも緩慢であり、それに比して家族従業者の割合の上昇が相対的に大きくなっている（③のグラフ）。

「Ⅴ母子世帯」の場合を「Ⅳ育児・子育て期」との比較を中心にみると、水準そのものは高いとはいえないものの正社員の割合（「Ⅴ母子世帯」：27.7%／「Ⅳ育児・子育て期」：17.3%）が高くなっていると同時に、パート（34.0%／28.7%）、派遣（5.0%／1.4%）、契約社員（4.3%／2.5%）などで割合が相対的に高くなっている。また、自営の割合（4.3%／3.8%）はやや高くなっているものの、家族従業者の割合（0.7%／4.3%）がそれを上回って小さくなっている。一方、無業の割合は総じて小さくなっているものの、就業希望かつ求職中すなわち失業者の割合（9.9%／7.2%）は高くなっている。

このように、女性にあっては、「Ⅴ母子世帯」となった場合も含めて、「Ⅱ独身時代」から「Ⅲ夫婦時代」、「Ⅳ育児・子育て期」とステージの変化に伴って、雇用・就業形態を大きく変化させていることが、あらためて確認できる。

なお、「Ⅵ引退期（前期）」にある女性は、自営を除き、男性の場合に高くなっていた嘱託やパートを含めて、就業している割合は総じて低くなっており、就業を希望しない無業の割合がかなり高くなっている。

図表 3-3-3 ライフステージ別雇用・就業形態（無業を含む）構成比（女性）



（末子年齢別にみた雇用・就業形態の状況）

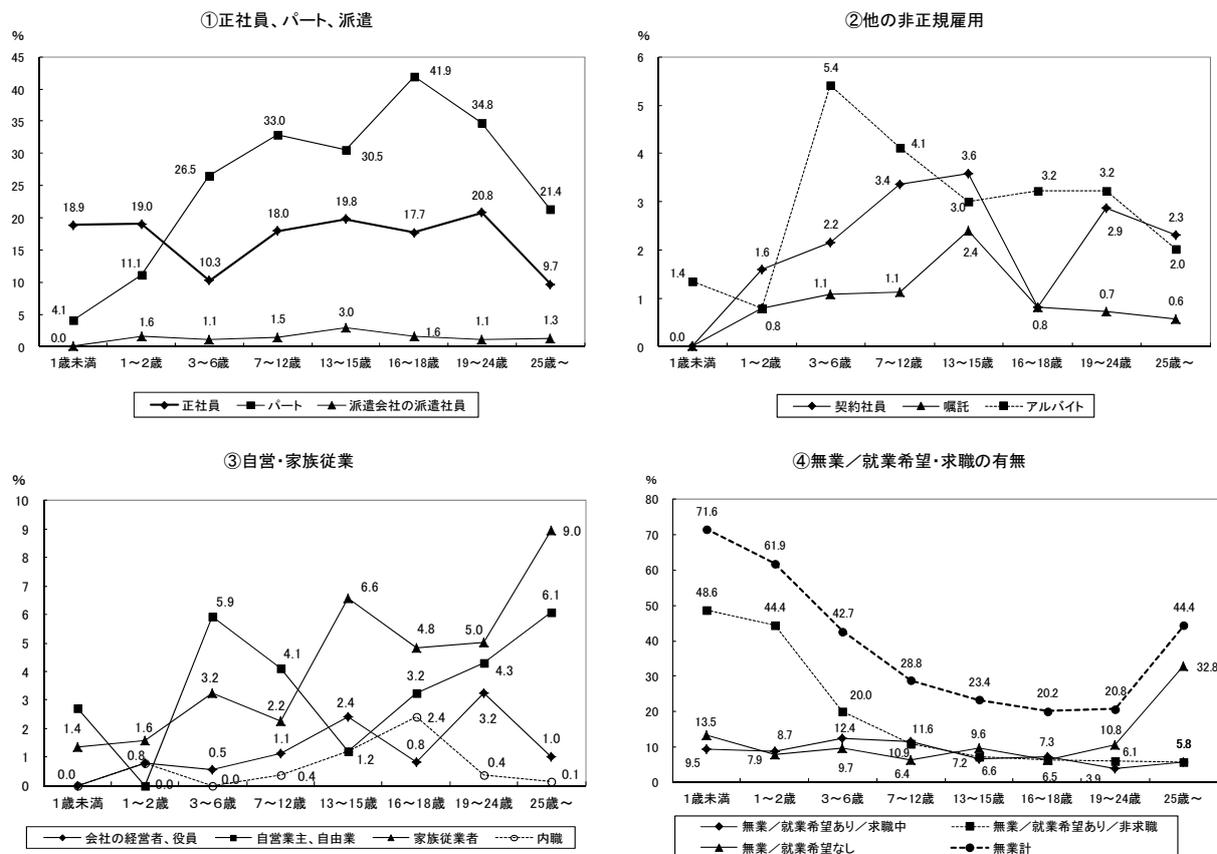
女性にあっては、ライフ・ステージに対応して雇用・就業形態を中心とした就業状況を変化させているが、さらに末子年齢別にその状況をみてみたい。なお、データの限界から、末子年齢別にみる場合は、「IV育児・子育て期」と「V母子世帯」とを合わせてみることにしたい（図表3-3-4）¹⁰。

正社員の割合は、10%台後半ではほぼ横ばいで推移している。ライフ・ステージの変化に関らず、正社員で就業することを選択し、また、それが実現できる条件がそろっている女性が2割弱いると考えられる。なお、末子3～6歳の人で10%程度まで一時低下しているがこの解釈は留保しておきたい（①のグラフ）。

つぎに④のグラフから、子育て期にある女性の無業及び求職の状況を見ておこう。末子年齢が2歳までのときは就業を（心密かに）希望しながらも求職活動をしなかった人が4割から5割近くを占めるが、末子が3歳を越えたあたりから多くが仕事を持つようになっている。末子が学齢期に入った後は、そのときどきの状況に応じて就業希望と求職活動を適宜持ったり行ったりしながら全体として無業の割合が低下し、すなわち仕事を持つ人の割合（就業

¹⁰ 「V母子世帯」のケース数は「IV育児・子育て期」に比べてかなり小さいので、両方を合わせた雇用・就業形態別の構成比は、「IV育児・子育て期」だけの場合とほとんど同じである。

図表 3-3-4 末子年齢別子どものいる女性の雇用・就業形態（無業を含む）構成比



(注) この図表では、参考まで内職も表示している(③)。

率)が徐々に上昇していることがみてとれる。その後末子が高等学校を卒業したあたりから、就業希望のない無業者の割合が上昇し、就業率がほぼ横ばいから低下に転じている。

末子の成長とともに上昇する母親である女性の就業率が、どのような雇用・就業形態によるものかをみてみよう。まずはパートの割合の上昇が挙げられる(①のグラフ)。また、契約社員や嘱託(②のグラフ)、派遣(①のグラフ)、家族従業者(③のグラフ)なども、その水準は大きくはないものの末子の成長とともに割合が総じて上昇しているといえる。ここで、就業率がかなり上昇している末子1歳未満(0歳児)から7～12歳(小学校期)までの間をみてみよう。末子1歳未満から1～2歳(幼児期)にかけての就業率の上昇(9.7%ポイント)に対してパート割合の上昇(7.0%ポイント)が72.6%の寄与を占め、次いで派遣、契約社員がそれぞれ16.3%の寄与となっている。末子が1～2歳から3～6歳(就学前期)にかけては19.2%ポイントの就業率の上昇に対して、パート(寄与率80.1%)とアルバイト(同24.0%)などの寄与が大きくなっている。末子が3～6歳から7～12歳にかけては、13.9%ポイントの就業率の上昇に対して、パート(寄与率46.7%)とともに正社員割合の上昇(同55.6%)の寄与が大きくなっている。

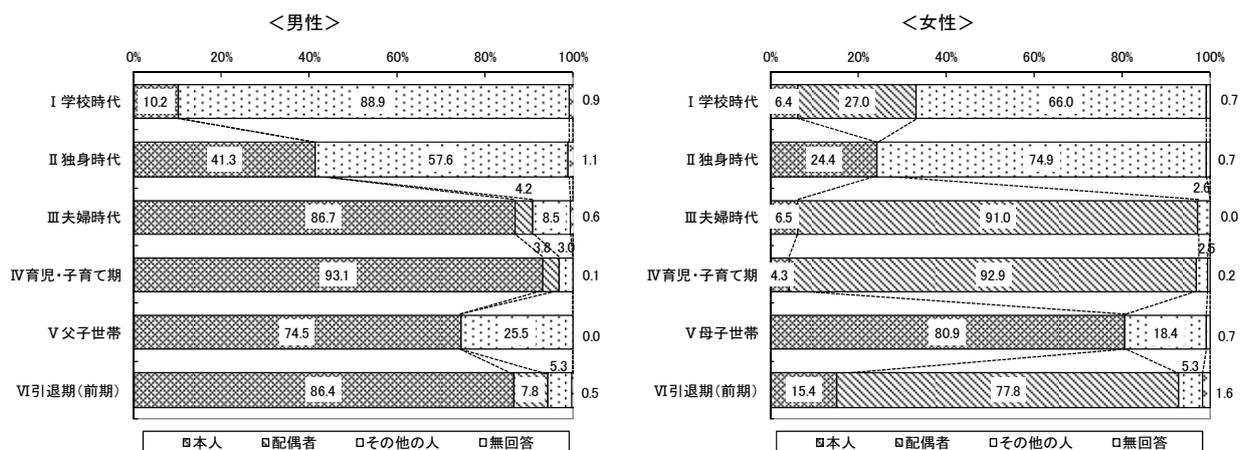
以上のように、子育て期の女性は、子どもの成長に合わせて適宜雇用・就業形態を選択しながら就業していることが窺われる。

3. ライフ・ステージ別主な生計維持者の状況

ここでは、各ステージにおいて世帯の主な生計維持者は誰と意識されているかについてみてみよう。

「Ⅰ学校時代」では、一部に「本人」とする回答や女性では「配偶者」とする回答も少なくなかったが、親を指すものとみられる「その他の人」が男性で88.9%、女性で66.0%を占めている。「Ⅱ独身時代」になると、男性の41.3%、女性の24.4%が「本人」としたが、依然として「その他の人」が過半を占めている。これに対して「Ⅲ夫婦時代」になると、「その他の人」は1桁台と少なくなり、代わって男性では「本人」(86.7%)、女性では「配偶者」(91.0%)がそれぞれほとんどを占めるようになっていく。「Ⅳ育児・子育て期」になると、より一層「本人」や「配偶者」(93.1%、92.9%)すなわち夫が主たる生計維持者であるとする割合が高まる。「Ⅵ引退期(前期)」になってもこの傾向は、基本的には変わらない。その中で、「Ⅴ父子・母子世帯」では、男女とも「本人」とする割合(74.5%、80.9%)が太宗となるが、「Ⅳ育児・子育て期」と比較すると「その他の人」とする割合がかなり高くなっている(図表3-3-5)。

図表3-3-5 ライフステージ別主な生計負担者



(注) 定義から、「Ⅱ独身時代」及び「Ⅴ父子・母子世帯」には配偶者はいないことに留意されたい。

(ステージ別本人年収の状況)

生計維持者かどうかと関連の深いと想定される年収の状況をみてみよう。調査では300万円未満までは50万円きざみ、300万円以上1,600万円未満までは100万円きざみ、それに1,600以上2,000万円未満及び2,000万円以上の合計21区分の選択肢で年収を回答してもらっているが、すべてを掲示することは困難であるので、無収入と収入金額を100万円、300万円、500万円、700万円及び1,000万円で区分したものと無回答を合わせた8区分で再集計したものを掲げたのが図表3-3-6(男性)と図表3-3-7(女性)である。グラフではステージごとに本人収入と世帯収入とを並べて掲げている。なお、他の世帯員の収入を知ることが必要な世帯年収はもとより、本人の年収についても無回答の割合が相対的に大きく

なっていることに留意する必要がある。

まず男性について、各ステージの本人年収をみていくと、「Ⅰ学校時代」では「収入なし」が32.4%を占め、アルバイト収入がある場合でも「100万円未満」が39.8%を占め、「100万円～300万円未満」の16.7%を合わせると年収300万円未満がほぼ9割を占めている。これが「Ⅱ独身時代」になると「100万円～300万円未満」が36.2%でもっとも多くなり、次いで「300～500万円未満」の31.0%であり、500万円以上の層も1割程度いるようになる。「Ⅲ夫婦時代」になると、さらに年収の高い層の割合が上昇し、もっとも多いのは「100万円～300万円未満」の32.7%であるが、次いで多いのは「700万円～1,000万円」の15.8%であり、「500万円～700万円未満」の14.5%を上回っており、500万円以上の層が3分の1程度となっている。「Ⅳ育児・子育て期」になると、テンポは緩やかになるが一段と年収の高い層の割合が上昇している。すなわち、「300万円～500万円未満」が30.8%でもっとも多いもののその割合は「Ⅲ夫婦時代」よりはやや小さくなり、代わって「500万円～700万円未満」20.6%、「700万円～1,000万円未満」18.7%など500万円以上層の割合が大きくなっている。一方、「Ⅵ引退期（前期）」になると、「100万円～300万円未満」が39.1%と割合がもっとも高くなるなど「Ⅳ育児・子育て期」との比較において300万円以上層の割合が小さくなり、300万円未満層の割合が増大している。

また、「Ⅴ父子世帯」についてみると、「100万円～300万円未満」が33.3%でもっとも多く、次いで「300万円～500万円未満」の25.5%となっており、「Ⅳ育児・子育て期」はもとより「Ⅲ夫婦時代」に比べても収入の低い層が多くなっている。これは、上述のように「Ⅴ父子世帯」では正社員の割合が相対的に低く、非正規雇用で働く割合が相対的に高くなっていたことが反映していると考えられる。

つぎに女性についてみると（**図表3-3-7**）、「Ⅰ学校時代」は男性の場合と比べて低い方の割合がやや高い傾向がみられるものの、総じて同じような構成となっている。「Ⅱ独身時代」では、「100万円～300万円未満」が52.7%と半数を超え、男性の場合には3割強であった「300～500万円未満」も20.6%にとどまっているなど、男性よりも所得の低い層が多くなっている。「Ⅲ夫婦時代」になると、「収入なし」が18.1%と2割近くを占め、また、「100万円未満」が25.2%と「Ⅱ独身時代」よりも割合が大きくなる一方、「100～300万円未満」が27.7%、「300万円～500万円未満」16.8%といずれも「Ⅱ独身時代」よりも割合が小さくなっている。なお、700万円以上層の割合は、わずかながら「Ⅱ独身時代」よりも割合が大きくなっており、一部に所得を高める層もあることが窺われる。「Ⅳ育児・子育て期」になると、さらに年収の低い層の割合が大きくなり、「収入なし」が25.9%と4分の1を占め、また、「100万円未満」が32.7%などとなっている。こうした動きは、上述の雇用・就業形態別の就業動向を強く反映したものと考えられる。

「Ⅴ母子世帯」についてみると、「収入なし」が5.7%とほぼ「Ⅱ独身時代」と同様の割合であるなど、全体として「Ⅱ独身時代」に類似した収入構成となっているが、「100万円未

満」が18.4%（「Ⅱ独身時代」は11.4%）であり、相対的に低い所得層の割合が大きい¹¹。

なお、「Ⅵ引退期（前期）」には、「収入なし」が17.2%を占めるとともに、「100万円未満」が41.0%、「100万円～300万円未満」29.7%と300万円未満の層が9割近くと、男性の場合よりもかなり収入の低い層の割合が大きくなっている。

（本人年収と世帯年収の比較）

各ステージにおける本人の年収と世帯の年収とを比べてみると、総体としては他の世帯員の収入が加算される以上、本人年収よりも世帯年収は相対的に額の高い層の割合が大きくなるのが当然である。それはグラフでいえば、本人年収のグラフと世帯年収のグラフをつなぐ区分線が右上から左下へのラインとなり、また、両者の年収の乖離が大きいほどその区分線の傾き（垂直方向を基軸として）がきつくなることで表現される。

これを念頭に置いて、図表3-3-6により男性についてみると、「Ⅰ学校時代」や「Ⅱ独身時代」における区分線の傾きがかなり大きいことがみてとられ、また「Ⅴ父子世帯」で傾きがやや大きくなっているほかは、他のステージでは区分線の傾きは相対的に緩やかであるといえる。一方、図表3-3-7の女性についてみると、「Ⅰ学校時代」はもとより、それ以外のステージでも区分線はかなり急な傾きを示している。そうした中で、「Ⅴ母子世帯」では相対的に傾きは緩やかなものになっている。

以上をまとめていえば、男性にあつては「Ⅰ学校時代」や「Ⅱ独身時代」で本人収入と世帯収入の乖離が大きく、他のステージではそれほど大きな乖離はないといえるが、その中でも「Ⅴ父子世帯」では相対的に乖離が大きくなっている。一方、女性では「Ⅰ学校時代」や「Ⅱ独身時代」はもとより「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」などでも両者の乖離が大きくなっている。その中で「Ⅴ母子世帯」では乖離が相対的に小さいといえる。

乖離が小さい場合に本人が生計維持者と意識され、逆に乖離が大きい場合に配偶者やその他の世帯員が生計維持者と意識されることは自然であつて、上述のような乖離の状況において、「Ⅰ学校時代」や「Ⅱ独身時代」においてその他の人（多くの場合は親）が、「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」などでは夫が、生計維持者と意識されていると考えられる。

（平均年収の試算結果）

以上のことをもう少し端的にイメージするために、年収の調査結果から階級値（原則として選択肢の収入区分の下限額と上限額との平均をとったもの）を用いて、各ステージの平均年収額を試算した結果が図表3-3-8である。こうして構成比から平均値を試算する場合、無収入（年収＝0円）の構成比を含んで計算するかどうかを考える必要があるが、ここでは

¹¹ 大きな差ではないが、500万円以上層の割合も「Ⅴ母子世帯」（7.8%）の方が「Ⅱ独身時代」（5.2%）よりも高くなっている。これは、会社役員や自営業主・自由業の割合が前者の方が高いことも影響しているものと考えられる。

図表3-3-8 本人年収の試算平均値

(万円)

	男 性				女 性			
	本人年収		世帯年収		本人年収		世帯年収	
	無収入除く	無収入含む	無収入除く	無収入含む	無収入除く	無収入含む	無収入除く	無収入含む
I 学校時代	135.7	88.7	655.2	622.8	96.0	58.4	643.9	632.7
II 独身時代	309.0	289.4	561.4	556.7	251.3	238.1	560.4	556.7
III 夫婦時代	488.7	478.7	684.4	684.4	231.5	187.7	572.0	572.0
IV 育児・子育て期	555.6	548.7	696.2	692.8	186.2	135.7	645.4	642.8
V 父子・母子世帯	405.5	389.0	558.1	543.4	227.1	213.8	324.2	315.1
VI 引退期(前期)	381.1	373.6	537.4	528.5	148.1	120.9	465.5	464.4

(注) 無回答を除き、階級値(調査票の21区分による)から試算した。

本人年収については無収入を含まない平均値を、世帯年収については無収入を含めて計算した平均値をそれぞれみてみることにしよう¹²。

まず男性の本人年収をみると、アルバイト収入である「I 学校時代」は考察の外に除外として、「II 独身時代」(309.0万円)以降「IV 育児・子育て期」(555.6万円)まで年収は増加しており、いわゆる通常の賃金カーブの状況を反映している面が窺える。一方、女性の本人年収をみると、年収がもっとも高いのは「II 独身時代」(251.3万円)であり、「III 夫婦時代」(231.5万円)、「IV 育児・子育て期」(186.2万円)となるに従いむしろ本人年収は低下している。また、男性の年収を100とした女性の年収の水準を計算してみると、「II 独身時代」には81.3であるものが、「III 夫婦時代」では47.4、「IV 育児・子育て期」33.5となっている。

世帯年収についてみると、男女間、ステージ間において本人年収の場合ほどの大きな差異はみられない。世帯収入をみた場合、むしろ男女間で原理的に大きな差異が出ることは考えられないといえる¹³。したがって、ここで注目されるのはステージ別にみて、「V 父子・母子世帯」や「VI 引退期(前期)」を除けば、平均世帯年収にそれほど大きな違いがないことである。「II 独身時代」にあっては、世帯を独立して構える場合もあるので他のステージより平均世帯年収がやや少なくなっているもの、おしなべて500万円台半ばからせいぜい700万円弱の間に収まっている¹⁴。すなわち、ライフ・ステージが進むことは、世帯収入の面からは改善されるというものでは必ずしもないことを示している。

なお、「V 父子・母子世帯」については、男性「V 父子世帯」の本人年収(405.5万円)の相対的低さや、他の世帯員(多分「親」であろう)の収入が入って世帯年収(543.4万円)「II 独身時代」(556.7万円)と同様の水準となっていること、女性「V 母子世帯」では

¹² これは、本人年収については仕事をしている場合の所得水準を比較し、世帯年収については世帯の全体的な収入状況を比較しようとする意図に基づく。とはいえ、世帯年収の場合「収入なし」の割合はごくわずかであり、どちらにしても大差はない。

¹³ この意味で「III 夫婦時代」の世帯収入で男女間にかかなりの差異がみられることにはある種の問題を感じる。これには例えば、図表3-3-6にあるように「その他の人」を主たる生計維持者であるとした割合に男女間で小さくない差異があったことなど、何らかの事情が影響しているものと考えられる。

¹⁴ もっとも平均値としていえるのみであり、所得格差の拡大と2極分化を内包していることも予想されるが、さらなる分析は他日を期したい。

本人の就業により「V父子世帯」の半分程度の収入（227.1万円）を得てはいるものの金額は低く、世帯年収（315.1万円）はようやく300万円をやや超えた水準にとどまっていることなどが指摘できる。

4. ライフ・ステージ別にみた生活・仕事の満足度

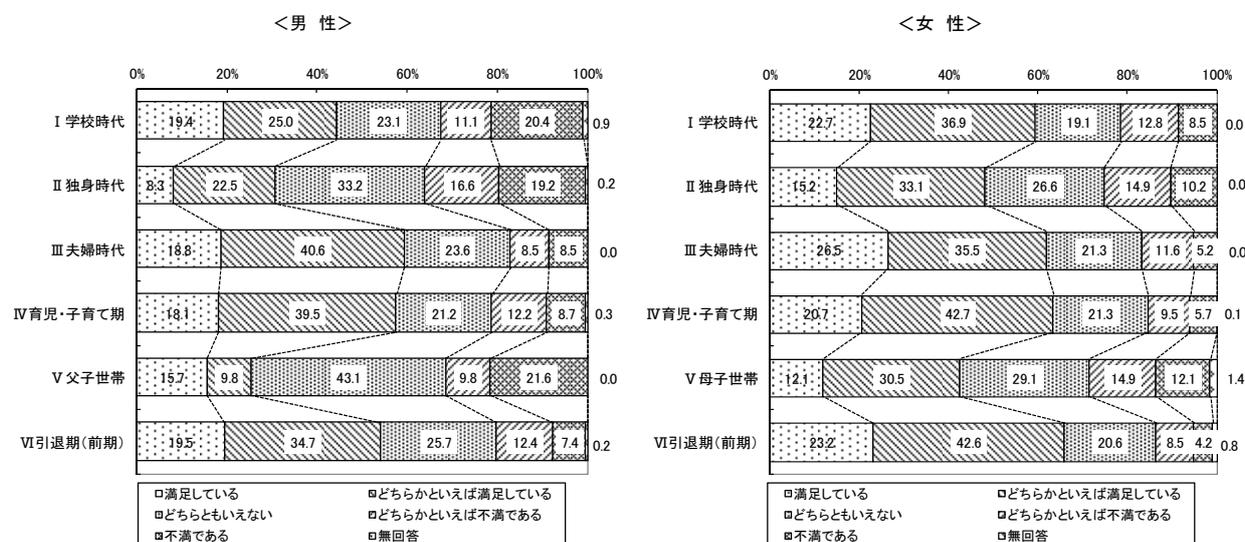
これまでの基礎的なデータを踏まえつつ、この節の焦点である生活及び仕事に関する満足度をライフ・ステージ別にみてみよう。

（現在の生活の総合満足度）

今回の調査では、問57で現在の生活についての総合的な満足度を5段階で尋ねている。その結果をライフ・ステージ別にみたのが図表3-3-9である。「満足している」と「どちらかといえば満足している」を合計した満足側の回答割合でみると、男女とも「Ⅲ夫婦時代」（男性：59.4%/女性：61.9%）及び「Ⅳ育児・子育て期」（57.6%/63.4%）の満足度が相対的に高く、「Ⅱ独身時代」（30.8%/48.3%）や「V父子・母子世帯」（25.5%/42.6%）において満足度が相対的に低くなっている。「Ⅵ引退期（前期）」については、男女とも高い部類に入るが、男性（54.3%）では「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」をやや下回っているのに対して、女性（65.9%）では各ステージの中で満足度がもっとも高くなっている。また男女間の比較では、おしなべて女性の方の満足度が高くなっている中で、「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」では大きな違いがないのに対して、他のステージでは11%ポイントから17%ポイントまでのかなりの差異がみられている。

なお、満足度が高かった「Ⅲ夫婦時代」と「Ⅳ育児・子育て期」とをみると、女性を中心として「Ⅲ夫婦時代」の方で留保なく「満足」とする割合がより高いことが指摘できる。

図表 3-3-9 ライフステージ別現在の生活満足度

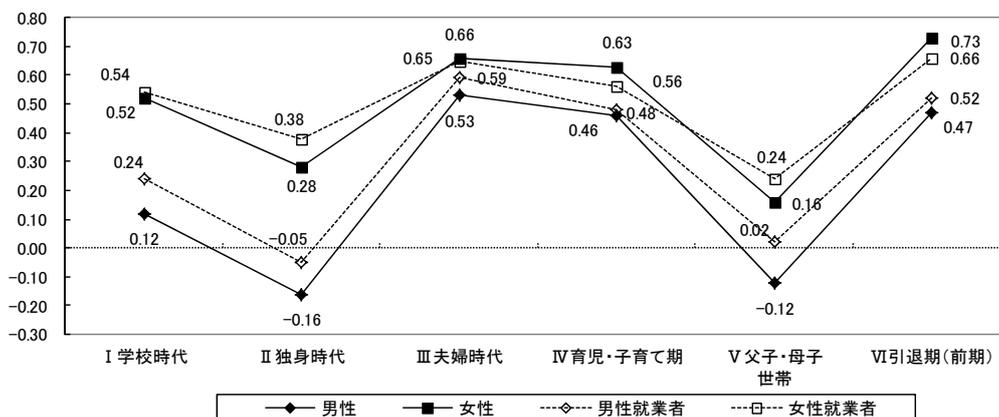


満足度について構成比を示すことが情報量も多く望ましい面もあるが、一方でやや煩雑な面もある。そこで、以下においては、適当な値を与えて求めたスコア値を提示することとしたい。具体的な方法については、以下の図表の脚注に記載している。生活満足度をスコア値で示せば、図表3-3-10の実線のグラフのようになる。こうすることで、上述した満足度の特徴が一目でみて取ることができる。

(現在の仕事の全体的満足度)

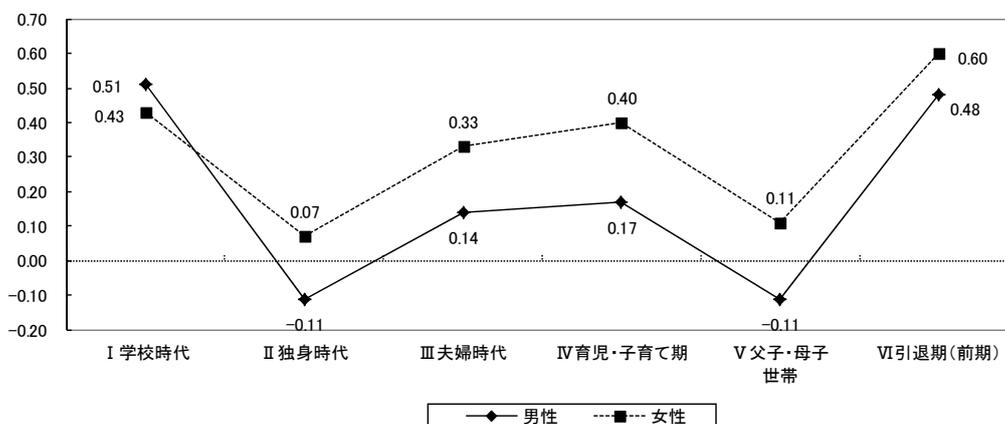
上述の生活満足度のほか、今回の調査では問44において現在の仕事に関する満足度が調査されている。調査は、「賃金、収入」、「労働時間、休日・休暇」など9つの仕事の側面別の満足度とともに、最後に「今の仕事全体について」として全体的な満足度が調査されている。

図表3-3-10 現在の生活満足度スコア値



(注) 「満足している」→2、「どちらかといえば満足している」→1、「どちらかといえば不満である」→-1、「不満である」→-2 のスコアをそれぞれ与え、これに構成比(無回答を除く)により加重平均したもの。

図表 3-3-11 今の仕事全体満足度スコア値
(就業者)



(注) 「満足」→2、「やや満足」→1、「やや不満」→-1、「不満」→-2のスコアを与え、これを構成比(無回答を除く)により加重平均したもの。

なお、当然のことながら、現在の仕事の満足度は現在仕事を持っている人、すなわち就業者のみの回答となっている。

ここではまず、仕事の全体的な満足度をスコア値で示しておこう（図表3-3-11）。男性就業者については、ステージ別にみて「Ⅱ独身時代」（-0.11）や「Ⅴ父子世帯」（-0.11）では満足度がもっとも低く不満方向の割合が満足方向の割合を上回っている。「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」では満足度が高まるもののそれぞれ0.14、0.17と水準としてはそれほど高くない。これらと比較すれば、「Ⅰ学校時代」（0.51）及び「Ⅵ引退期（前期）」（0.48）では相対的に満足度は高いといえる。女性就業者については、「Ⅰ学校時代」を除きいずれのステージでも男性よりも0.2ポイント程度満足度が高くなっている。

仕事の全体的満足度を先にみた生活総合満足度と比較してみよう。その際、先の生活満足度は無業の人も含んだものであるので、就業者に限って生活満足度を集計してみたところ（図表10の点線のグラフ）、総じて就業者の方が全体よりもやや高くなっている中で、女性において「Ⅳ育児・子育て期」や「Ⅵ引退期（前期）」では全体よりも就業者の満足度がやや低くなっているが、大勢に違いはなかった。そのうえで、生活満足度と仕事満足度とを比較してみると、全体としてW字でよく似た形となっているが、生活満足度では「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」で高くなっているのに対して、仕事満足度では高まりが小さいという差異がみられる¹⁵。

（末子年齢別にみた女性の満足度）

上でみたように、生活総合満足度について「Ⅲ夫婦時代」から「Ⅳ育児・子育て期」になるとやや低下している。とりわけ就業者での低下が相対的に大きくなっている。これは男女ともにみられるが、ここでは女性に焦点を当てて、さらに末子年齢別に満足度の推移をみてみたい（図表3-3-12）¹⁶。

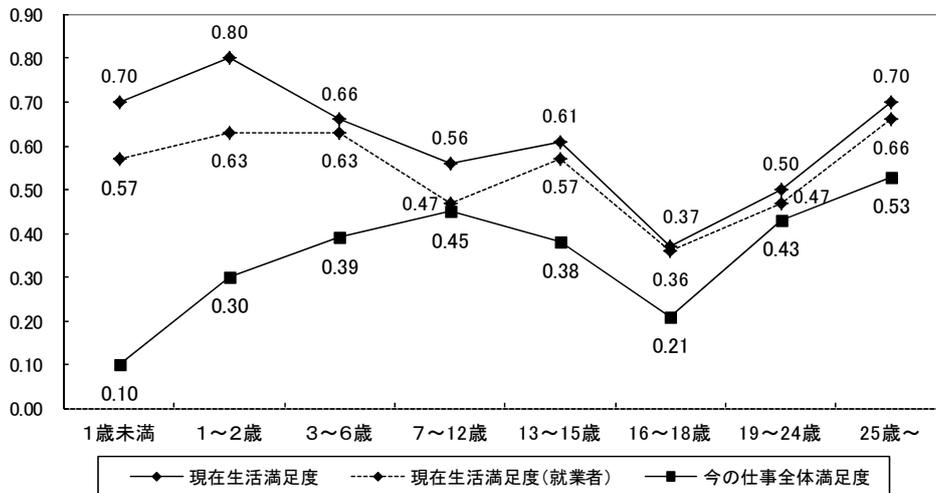
末子年齢別に生活満足度の推移をみると、末子が1歳未満（女性就業者の満足度スコア値0.57）から1～2歳（0.63）にかけて満足度は上昇するが、3～6歳では横ばいで推移した後、7～12歳（0.47）ではかなり低下している。13～15歳（0.57）にかけては上昇するが16～18歳（0.36）では再びかなり低下しグラフの最下点となる。その後は、19～24歳（0.47）、25歳以上（0.66）となるに連れ満足度は上昇している。一方、仕事の全体的満足度は末子年齢1歳未満で0.10と最下点であるが¹⁷、ここから7～12歳（0.45）まで上昇する。そこからいったん16～18歳（0.12）まで低下した後、再び上昇し25歳以上には0.53となっている。

¹⁵ これをどのように解釈するかについては、いろいろなことが考えられるが、もっとも素直な解釈は、就業者における仕事上の満足（あるいは不満）に加えて（又は補って）、家族の存在が満足度を高めているとするものであろう。

¹⁶ 2の(2)で述べたように、末子年齢別にみるときは「Ⅳ育児・子育て期」と「Ⅴ母子世帯」とを合わせたデータをみている。

¹⁷ ただし、1歳未満の子どもがあつて就業者である女性回答者は少ないので、留保してみる必要がある。また、育児休業中の人もいるものと考えられる。

図表 3-3-12 末子年齢別生活と仕事の総合満足度スコア値
(女性)



(注) 仕事の満足度は、現在就業者である人のみのデータである。

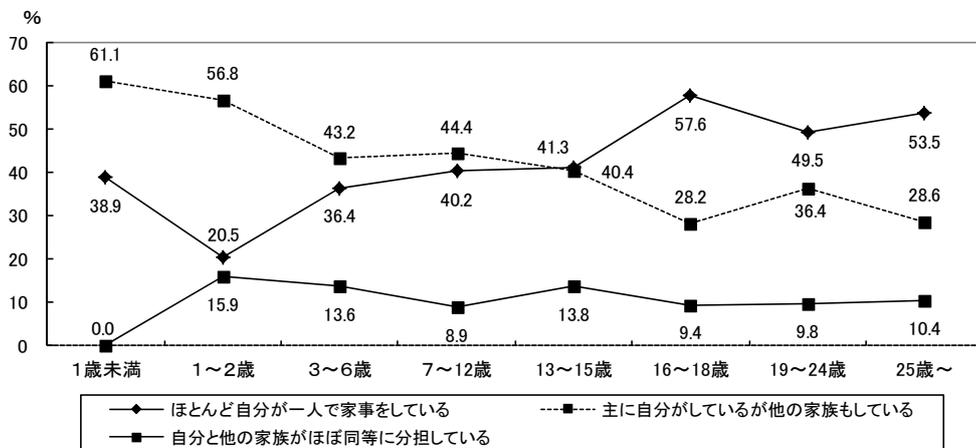
このように、仕事満足度は生活満足度に比べ末子年齢の全般にわたって低くなっているが、とりわけ末子が0歳時や幼児期、就学前期にあるときの差異が大きいことがわかる¹⁸。また、満足度という視点からは、末子が高校期のときに仕事満足度、生活満足度ともに低くなっており、一つの課題を提起していると考えられる。

つぎに、末子年齢別に女性からみた家事（育児を含む）担当者の状況を見てみよう。ここでは、雇用されて働く女性（女性雇用者）に限ったデータを見ることとしたい¹⁹（図表3-3-13）。末子が1歳未満の場合には、38.9%が「ほとんど自分一人で」家事をしていると感じており、「主に自分」（61.1%）と合わせて100%全員主に自分が家事を担当しているとしている。1~2歳になると、「ほとんど自分一人で」（20.5%）はかなり少なくなり、また「主に自分」（56.8%）も低下し、「他の家族と同等に分担」が15.9%となっている。とはいえ「同等に分担」はこれがピークであり、3~6歳以降をみるとおおむね低下又は横ばい傾向で推移している。その中で、7~12歳から13~15歳にかけてやや大きく上昇しているのが注目される。一方、女性雇用者本人が担当する割合は裏腹に上昇傾向となるが、「主に自分」が低下し、「ほとんど自分一人で」が上昇傾向で推移している。その中で、末子年齢13~15歳から16~18歳にかけて、これらの低下、上昇がかなり大きくくなっていることが注目される。

¹⁸ このことのもっとも素直な解釈は、子どもが小さいときには生活自体は総体として満足感をもってイメージされるのに対して、仕事との両立の難しさ、大変さが仕事への全体的な満足度を低める方向に働いている、というものである。

¹⁹ 就業者にあっても自営・家族従業者系の場合と雇用者である場合とでは家事分担関係にかなりの違いがあると考えられるからであるが、いずれにしても女性就業者に占める雇用者は80.9%であり、就業者計で集計した場合でも大勢には変わりはない。

図表 3-3-13 末子年齢別家事（育児を含む）分担状況
（女性雇用者）



こうした推移を先にみた生活満足度の推移と比べてみると、断定することには慎重でなければならないが、家事分担の状況が生活満足度の変化にかなりの影響を与えていることが窺われる。

（仕事関係の項目別満足度の状況）

つぎに、仕事関係の項目別の満足度をみることにしよう。

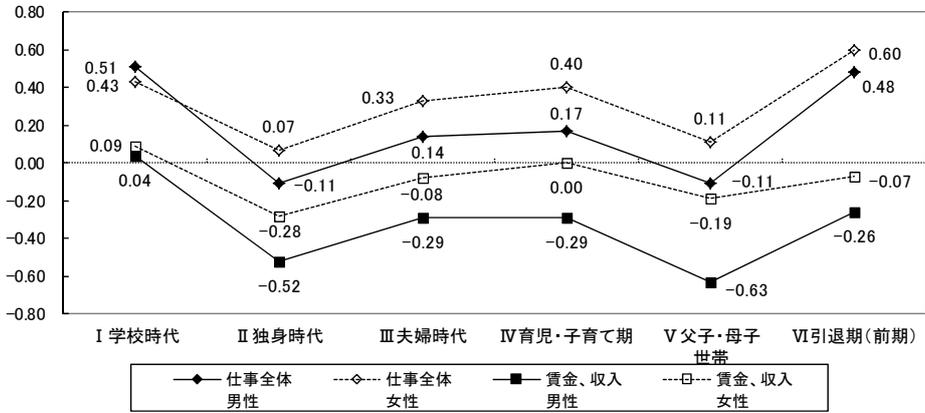
まず項目別にみてもっとも目立つのが「賃金、収入」の満足度である。ステージ別にみて「I 学校時代」以外はいずれも、満足度スコア値がマイナスすなわち総じて不満域の回答者の割合が相対的に多くなっているからである（女性の「IV 育児・子育て期」はマイナスではないが0.00である）。また、「II 独身時代」及び「V 父子・母子世帯」が特に低く、全体として中の山が低いW字型の形を示している。このW字型は、先にみた仕事全体の満足度、さらには生活の総合満足度とよく似た形となっている。水準は別として、賃金、収入の満足度が全体の満足度に基底的に影響していることは間違いがないところであろう²⁰。なお、他の項目の場合も含めて、女性の満足度は男性よりも高くなっている（図表3-3-14）。

「賃金、収入」以外の項目をみると（図表3-3-15）、概略次のような点が指摘できる。

すなわち、男性については、「II 独身時代」から「IV 育児・子育て期」にかけてと「V 父子世帯」において「労働時間、休日・休暇」の満足度が「仕事の量」とともに低くなっていること、「II 独身時代」における「雇用・就業の安定性」に対する満足度が低いこと、また、「II 独身時代」を中心として能力開発や評価面の満足度が低いことである。また、女性については、満足度スコア値がマイナス域にあるのは「II 独身時代」や「V 母子世帯」の「能力・実

²⁰ ライフ・ステージ別のスコア値から各項目と仕事全体の満足度の相関係数を計算してみると、「賃金、収入」は男性は0.896、女性は0.760となっている。ただし、相関係数がより高い項目として、男性は「仕事内容」(0.981)、「労働時間、休日・休暇」(0.952)などがあり、女性は「職場の人間関係」(0.972)などがある。

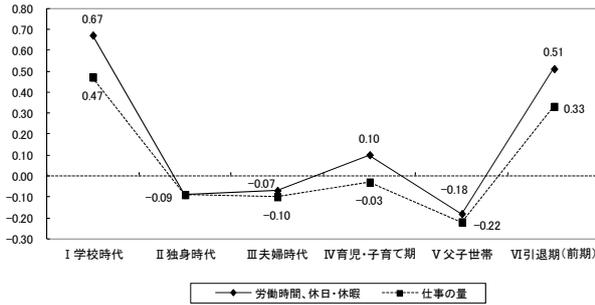
図表3-3-14 仕事満足度スコア値－「全体」と「賃金、収入」－
(就業者のみ)



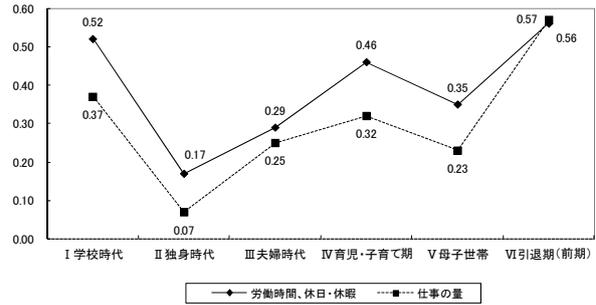
(注) 「満足」→2、「やや満足」→1、「やや不満」→-1、「不満」→-2のスコアを与え、これを構成比(無回答を除く)により加重平均したもの。

図表 3-3-15 仕事に関する満足度スコア値－項目別－

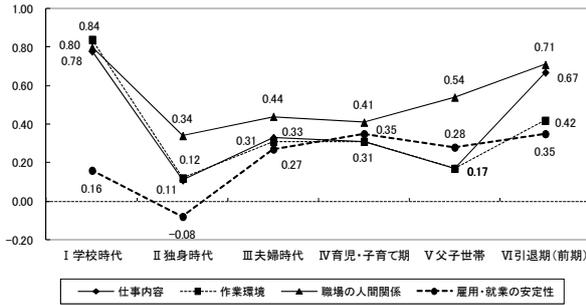
①-1 労働時間、仕事量(男性就業者)



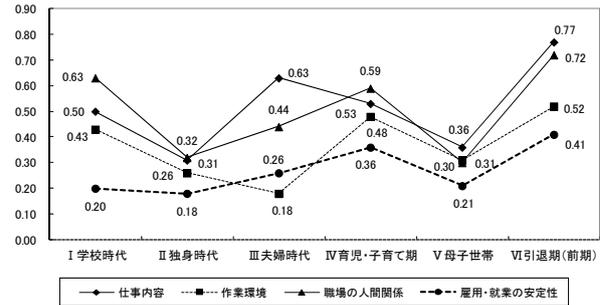
①-2 労働時間、仕事量(女性就業者)



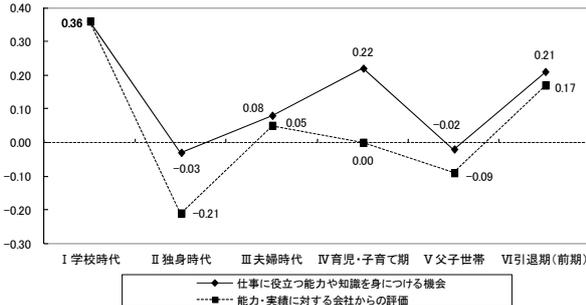
②-1 仕事内容、職場環境、安定性(男性就業者)



②-2 仕事内容、職場環境、安定性(女性就業者)

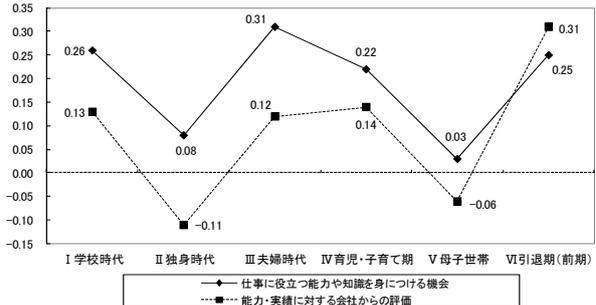


③-1 能力開発、評価(男性就業者)



(注) 「満足」→2、「やや満足」→1、「やや不満」→-1、「不満」→-2のスコアを与え、これを構成比(無回答を除く)により加重平均したもの。

③-2 能力開発、評価(女性就業者)



(注) 「満足」→2、「やや満足」→1、「やや不満」→-1、「不満」→-2のスコアを与え、これを構成比(無回答を除く)により加重平均したもの。

績に対する会社からの評価」であること、「Ⅱ独身時代」に労働時間面の満足度が低い面がみられるが、その後のステージでは改善している一方で「雇用・就業の安定性」の満足度の改善が相対的に小さいことなどが指摘できる。

（男性就業者の仕事時間の状況）

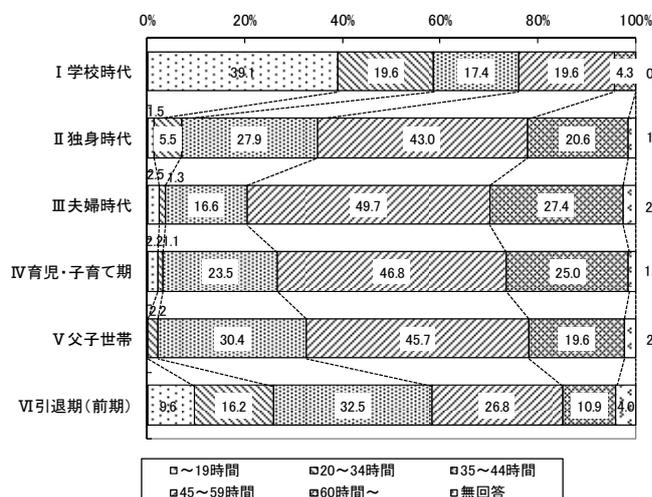
前項で男性において労働時間面の満足度が相対的に低いことがみられた。そこでここでは、男性就業者の仕事時間の状況とその希望とをみておきたい。

まず週の仕事時間の分布をみると（図表3-3-16）、アルバイト就業である「Ⅰ学校時代」では19時間以下（＝20時間未満）が39.1%、20～34時間が19.6%と短い層が多くを占めているが、「Ⅱ独身時代」以降35時間未満は数%以下になり、通常の間以上の時間働く層がほとんどを占める。その中で、「Ⅱ独身時代」と「Ⅲ夫婦時代」とを比較すると、35～44時間の割合は27.9%から16.6%へ低下する一方で、45～59時間は43.0%から49.7%へ、さらに60時間以上も20.6%から27.4%へそれぞれ上昇しており、仕事時間がかかなり長くなっている。「Ⅳ育児・子育て期」では35～44時間の割合（23.5%）が上昇し、45～59時間（46.8%）や60時間以上（25.0%）が低下しており、「Ⅲ夫婦時代」に比べて仕事時間はやや短くなっているものの、「Ⅱ独身時代」に比べればなお長いと考えられる。なお、「Ⅵ引退期（前期）」では35時間未満を含めて短い層の割合が相対的に高くなっている。

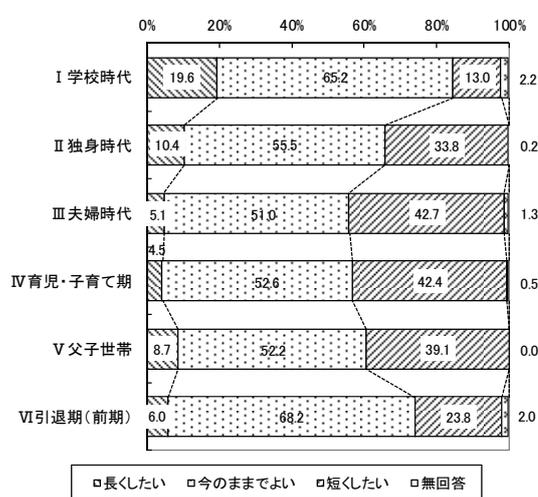
こうした仕事時間の状況を受けて、仕事時間を「短くしたい」とする人の割合は、「Ⅱ独身時代」の33.8%に比べ「Ⅲ夫婦時代」では42.7%とかなり高くなっており、「Ⅳ育児・子育て期」でも42.4%と「Ⅲ夫婦時代」とほぼ同じ水準となっている。

仕事時間を「短くしたい」とする人の割合を週の仕事時間別にみると、当然ながら仕事時間が長くなるほどその割合は高くなっているが、それにとどまらず、同じ仕事時間の層であっても「Ⅱ独身時代」に比べて「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」の方が「短くし

図表 3-3-16 ライフステージ別週の仕事時間
（男性就業者）



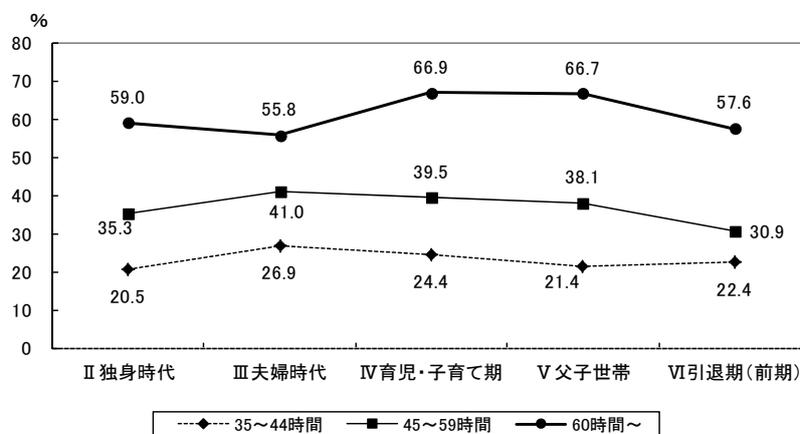
図表 3-3-16-2 仕事時間の希望
（就業者のみ）



たい」とする割合が高くなる傾向がみられる。なお、週60時間以上働く層においては、「Ⅱ独身時代」（59.0％）に比べ「Ⅲ夫婦時代」（55.8％）の方が「短くしたい」の割合が低下しているが²¹、「Ⅳ育児・子育て期」（66.9％）ではかなり上昇している。家庭生活上のニーズの変化も仕事時間の長さへの希望に影響していることが窺われる（図表3-3-17）。

こうした仕事する時間を短くしたくともなかなか実現できない状況により、先にみた労働時間に関する満足度が他の項目の満足度に比して「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」で相対的に低くしていると考えられる。

図表3-3-17 週間仕事時間別「短くしたい」人の割合
—男性就業者—



（注）父子世帯は、特に回答者が少ないので留意が必要である。

5. この節のまとめ

この節では、今回の調査を、学校の卒業、配偶者の有無（結婚）、子どもの有無（出産・育児）及び一般的な企業の定年年齢といった事象により定義したライフ・ステージ別に集計した結果を概観した。その結果、女性を中心にライフ・ステージに対応した多様な雇用・就業形態に就いていることなどを確認するとともに、ライフ・ステージ別にみた生活や仕事上の満足度の状況について基礎的な検討を行った。その中で、次のような課題を改めて見出すとともに、いまだ仮説の域を出ないが因果の流れを垣間見ることができた。

- ① 「Ⅱ独身時代」の満足度が低いこと。これは、正社員としての仕事を得ることができず雇用・所得の安定に関する満足度が低いこと、所属している世帯の所得水準としては「Ⅰ学校時代」と同等か低下している場合もあること、などが影響していることが窺われた。
- ② 「Ⅴ父子・母子世帯」では厳しい状況にあり、満足度も総じて低いこと。母子世帯の方が状況はより厳しいが、父子世帯でも同様の厳しさが窺われること。これは、女性はもとよ

²¹ 週60時間以上層の「Ⅱ独身時代」と「Ⅲ夫婦時代」との仕事時間の希望の差異をみると、「現在のままでよい」がそれぞれ36.1％と41.9％であり、「長くしたい」は「Ⅱ独身時代」では4.8％あったが「Ⅲ夫婦時代」ではいなくなっている。「短くしたい」の割合が低くなっているとしても、逆に「長くしたい」が高くなっているわけではない。

り男性の場合でも、正社員としての就業ができていない場合が少なくないことが基本的な問題となっていることが窺われた。

- ③「Ⅲ夫婦時代」に比べ「Ⅳ育児・子育て期」における生活面の満足度が低い傾向がみられること。とりわけ末子が高校期の年齢にあるときに満足度が相対的に低くなっていた。これは、女性については育児・子育ての過程で家事負担の負荷そのものも含めて仕事と家庭との両立、いわゆるワークライフバランスの困難さが影響していることが窺われる。一方男性も、世帯形成と子どもの誕生・子育てに伴い仕事を短くすることを希望しながらもなかなか実現できていない状況が浮かび上がった。このことがさらに家事負担を妻にのみ任せる結果となり、女性の満足度を低める要因になっていることが窺われる。

こうした状況に対処する必要については、単にこの問題に直面している人々に対する配慮としてばかりでなく、広く社会的な課題であることも認識する必要がある。すなわち、こうした状況を敏感に感じ取った次代の若者が、「Ⅲ夫婦時代」や「Ⅳ育児・子育て期」に敢えて入ろうとする意欲を喪失させ、長期的には社会の存立基盤そのものを危うくする可能性を秘めているからである。このために労働行政が取り組むべき事項が多いといえる。