

第Ⅱ部：多様な働き方とセーフティネット

第 1 章 若年層雇用者の能力開発と仕事意識

1. はじめに

この章では、職業上のキャリアの初期に位置し、初期の重要な技能形成の時期にあると考えられる 20 歳から 34 歳までの若年層の雇用者を取り上げ、かれらの能力開発の状況や、それにかかわる意識を明らかにする。また、能力開発の充実度が、かれらの仕事に関する意識に与える影響について分析してみたい。

若年層の能力開発に関する近年の議論においては、正社員と非正社員とのあいだでの能力開発の機会の格差に焦点が当てられることが多い。そうした議論においては、非正社員は正社員と比べて能力開発の機会が少ないことから、若年層における非正社員の増加が、若年層の技能形成の機会を減らしかねないという主張がみられる（小杉編 2002 など）。こうした主張は、正社員と非正社員とのあいだの、平均的な能力開発の機会の相違についての認識をもとにしていると考えられる。

しかし、非正社員のなかにも、能力開発の機会には差がある。そして、その一部は、正社員と同等あるいはそれ以上に充実した能力開発の機会のもとにあると考えられる。これに関して、パート労働の基幹労働力化に関する研究は、パート労働者の活用が進むほど、より幅広い仕事を担当できるように、パート労働者への教育訓練への取り組みがすすむことを明らかにしている（本田 1993 など）。若年層の非正社員を活用する職場でも同様の傾向がみられるとすれば、若年層の非正社員のなかにも、充実した能力開発の機会のもとにある層があるはずである（東京都産業労働局 2002a）。

もちろん、パート労働の基幹労働力化に関する研究も、パート労働者への教育訓練が正社員と同程度まで高度化しているとはしていない（東京都産業労働局 2002b）。個々の企業のなかでは、正社員により豊富に技能形成の機会をあたえるのが一般的であろう（佐野 2002, 佐藤・佐野・原 2003）。それゆえ、ひとつひとつの企業をみると、正社員と非正社員とで技能形成の機会に格差があることが多いと考えられる。

しかし、正社員の能力開発についても、企業の取り組みは様々である。企業のなかには、若年層の正社員の能力開発に積極的に取り組む企業もあれば、そうでない企業もあろう（佐野 2004）。そのため、企業をこえて比較した場合、能力開発に消極的な企業の正社員よりも、非正社員の基幹労働力化をはかる企業の非正社員のほうが、より充実した能力開発の機会のもとにあることは十分にありうる。このほか、本人の技能向上への意欲や取り組みの違いも、若年層の能力開発の充実度に多様性をもたらす要因となる可能性がある。

若年層の雇用者における能力開発の充実度は、正社員のなかでも、非正社員のなかでも多様であると考えられる。もちろん、平均的にみると、正社員と非正社員のあいだに、能力開発の機会において格差があることはたしかであろう。そして、非正社員にとっての能力開発の機会は、正社員のそれと比べ小さいことが多い。それゆえ、正社員として雇われるか、非

正社員として雇われるかは、能力開発の機会に影響を与える大きな要因であることは事実と考えられる。しかし、それは必ずしも、能力開発の機会や充実度に対する決定的な規定要因でない可能性がある。

仮にそうだとすると、若年層の能力開発を充実させるためには、若年層の正社員の雇用機会を増やすこと以上に、正社員および非正社員それぞれのなかでの能力開発の機会を増やすことや、正社員か非正社員かにかかわらず、技能向上への意欲を高める施策を考えることのほうが、重要であるかもしれない。

このような問題関心から、つづく第2節では、若年層の正社員と非正社員それぞれのなかでの多様性に着目しつつ、能力開発やそれに関する意識の現状を明らかにしたい。さらに、第3節では、若年層の正社員と非正社員それぞれのなかに、能力開発の充実度が異なる層がみられることを確認する。そのうえで、そうした能力開発の充実度の違いが、正社員か非正社員かという雇用形態の違い以上に、若年層の雇用者の仕事に関する意識に大きな影響を与えていることを明らかにしたい。

2. 若年層の雇用形態と能力開発

2.1 技能向上の必要性

現在の仕事において技能向上の必要性がどの程度あるか。この点に関して、図表Ⅱ-1-1は、「今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要」についての回答を集計した結果である。

図表Ⅱ-1-1 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、技能向上の必要性についての意識

	つねに必要である	しばしば必要である	ときどき必要である	あまり必要がない	まったく必要がない	無回答	計	度数
正社員	52.9	16.1	19.0	8.7	3.1	0.2	100.0	459
非正社員	28.7	13.4	21.3	27.8	8.3	0.5	100.0	216
フルタイム	36.7	11.0	22.0	22.9	6.4	0.9	100.0	109
パートタイム	20.4	16.3	19.4	32.7	11.2	0.0	100.0	98
合計	45.2	15.3	19.7	14.8	4.7	0.3	100.0	675

注1) 質問は、「あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。」

注2) 民間の企業・事務所で働く雇用者のみを集計対象としている。以下、同じ。

これをみると、全体としては、正社員のほうが、非正社員よりも、技能向上の必要性を強く感じている傾向にある。正社員では、「つねに必要である」とする割合が高く、52.9%をしめる。これに対し、非正社員では、その割合は、28.7%とより低い。また、正社員では、「あ

「あまり必要ない」(8.7%)と「まったく必要ない」(3.1%)を合わせても11.8%にとどまる。これに対し、非正社員では、「あまり必要ない」とする割合が27.8%をしめ、「まったく必要ない」(8.3%)を合わせると36.1%をしめる。

とはいえ、非正社員であっても、技能をつねに向上させる必要がある仕事に従事している層があることもわかる。正社員よりも割合は低いものの、「つねに必要である」とする割合は、28.7%をしめる。また、とりわけ、フルタイム勤務の非正社員ではその割合が高く、36.7%をしめている。

2. 2 技能向上への意欲

技能向上への意欲についてはどうだろうか。図表Ⅱ-1-2は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」についての回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-2 若年層(20歳～34歳)雇用者の就業形態別、技能向上への意欲

	そう思う	うある程度そう思う	ないあまりそう思わない	そう思わない	無回答	計	度数
正社員	57.1	37.0	4.1	1.5	0.2	100.0	459
非正社員	45.4	41.7	11.6	0.9	0.5	100.0	216
フルタイム	46.8	37.6	13.8	0.9	0.9	100.0	109
パートタイム	42.9	46.9	9.2	1.0	0.0	100.0	98
合計	53.3	38.5	6.5	1.3	0.3	100.0	675

注) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか。」

正社員と非正社員とを比べると、「そう思う」の割合は、正社員のほうが高く、57.1%をしめる。「ある程度そう思う」を合わせると94.1%となる。とはいえ、非正社員でも、「そう思う」が45.4%の少なくない割合をしめ、「ある程度そう思う」(41.7%)を合わせると、87.1%をしめている。

このように、全体としては、正社員のほうが、非正社員よりも技能向上への意欲は高い傾向にある。とはいえ、非正社員であっても、そのほとんどは、技能向上への意欲が低いわけではないことがわかる。

2. 3 技能向上への取組み

若年層雇用者は、技能向上に普段から取り組んでいるだろうか。この点について、図表Ⅱ-1-3は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか」に対する回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-3 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、技能向上への取り組みの有無

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	計	度数
正社員	55.3	44.0	0.7	100.0	459
非正社員	39.8	59.3	0.9	100.0	216
フルタイム	41.3	57.8	0.9	100.0	109
パートタイム	37.8	61.2	1.0	100.0	98
合計	50.4	48.9	0.7	100.0	675

注) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。」

これをみると、「取り組んでいる」とする割合は、正社員のほうが非正社員よりも高く、55.3%をしめる。とはいえ、非正社員でも「取り組んでいる」とする割合は39.8%と、少くない割合をしめる。他方で、正社員であっても、技能向上に普段「取り組んでいない」層が44.0%と少くない割合をしめている。

2. 4 技能形成上の課題

若年層の雇用者は、技能形成に関して、どのような課題に直面しているのか。これに関して、図表Ⅱ-1-4は、「仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること」への回答（複数回答）の集計結果である。

図表Ⅱ-1-4 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発において困ること

	正社員	非正社員			計
			フルタイム	パートタイム	
仕事がいそがしくて時間がない	43.1	19.8	22.4	13.5	35.7
家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない	12.3	16.0	5.6	27.1	13.5
あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない	16.3	13.2	12.1	14.6	15.3
教えてくれる人がいない	11.6	8.5	9.3	7.3	10.6
研修・講座などを受ける機会が身近にない	17.8	9.0	10.3	7.3	15.0
研修・講座などを受ける費用が出せない	17.6	19.8	19.6	20.8	18.3
能力や知識を身につける方法がわからない	5.1	12.3	15.0	9.4	7.3
そもそも何をしたらよいかわからない	7.0	9.4	10.3	8.3	7.8
その他	1.3	0.9	1.9	0.0	1.2
特に困ったことはない	27.9	36.3	34.6	39.6	30.6
度数	455	212	107	96	667

注1) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか。」

これをみると、正社員では、「仕事がいそがしくて時間がない」(43.1%)、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」(17.8%)、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(17.6%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(16.3%)、「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない」(12.3%)、「教えてくれる人がいない」(11.6%)といった問題を指摘する者が多い。

非正社員では、「仕事がいそがしくて時間がない」(22.4%)、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(19.8%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(13.2%)「能力や知識を身につける方法がわからない」(12.3%)といった問題を指摘する者が多い。

正社員と非正社員とを比較すると、正社員で「仕事がいそがしくて時間がない」とする割合がとくに高い(43.1%)。また、とくにパートタイム勤務の非正社員で「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない」とする割合が高くなっている(27.1%)。

ところで、図表Ⅱ-1-3 でみたように、正社員にも非正社員にも、技能向上に普段「取り組んでいない」とする者が半数前後いた。かれらは、どのような理由から、技能向上への取り組みを行っていないのだろうか。

その理由について考察するため、技能向上に普段「取り組んでいない」層を対象を絞って、「仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていること」への回答(複数回答)を集計したのが図表Ⅱ-1-5 である。

これをみると、正社員では、「仕事がいそがしくて時間がない」(32.5%)、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(22.0%)、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」(21.0%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(17.5%)といった問題を指摘する者が多い。

非正社員では、「研修・講座などを受ける費用が出せない」(19.5%)、「能力や知識を身につける方法がわからない」(17.2%)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」(14.1%)といった問題を指摘する者が多い。

また、とくにパートタイム勤務の非正社員では「家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない」(20.6%)、フルタイム勤務の非正社員では「仕事がいそがしくて時間がない」(20.6%)といった問題を指摘する者が多い。

こうした集計結果を踏まえると、1) 正社員では、仕事が忙しいことや、研修・講座等を受けることが機会や費用の面で難しいこと、新しい仕事や高度な仕事に接する機会がないこと、2) 非正社員では、とくに費用の面で研修・講座等を受けることが難しいことや、技能向上の方法がわからないこと、新しい仕事や高度な仕事に接する機会がないこと、また、非正社員のなかでも、3) フルタイム勤務である場合は、仕事が忙しいこと、4) パートタイム勤務の場合は、家事・育児など仕事以外が忙しいことが、主として、若年層雇用者の技能向上への取り組みを難しくする要因となっていると考えられる。

図表Ⅱ-1-5 技能向上に取り組んでいない若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発において困ること

	正社員	非正社員			計
			フルタイム	パートタイム	
仕事がいそがしくて時間がない	32.5	13.3	20.6	3.3	25.0
家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない	8.5	14.1	2.6	25.0	10.7
あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない	17.5	14.1	12.7	15.0	16.2
教えてくれる人がいない	11.0	8.6	9.5	6.7	10.1
研修・講座などを受ける機会が身近にない	21.0	10.9	9.8	11.7	17.1
研修・講座などを受ける費用が出せない	22.0	19.5	15.9	25.0	21.0
能力や知識を身につける方法がわからない	6.5	17.2	19.0	15.0	10.7
そもそも何をしたらよいかわからない	13.0	14.8	17.5	11.7	13.7
その他	0.5	0.8	1.6	0.0	0.6
特に困ったことはない	30.5	37.5	36.5	40.0	33.2
度数	200	128	63	60	328

注1) 質問は、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえでこまっていることがありますか。」

注2) 「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか」について、「取り組んでいない」と回答した回答者のみを集計。

2.5 技能水準の自己評価

若年層の雇用者が担当している仕事の技能水準は、どのようなものか。調査では、仕事の習得にかかる期間の長さで、担当の仕事の技能水準を答えてもらっている。質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかるとお考えですか」というものである。その回答の集計結果を示したのが、図表Ⅱ-1-6である。

これをみると、正社員では、「1ヶ月～半年」(25.7%)、「半年～1年未満」(25.5%)、「1年～2年未満」(14.2%)の順で回答が多い。これに対し、非正社員では、「1ヶ月～半年」(38.4%)、「1ヵ月未満」(25.5%)、「半年～1年未満」(14.8%)の順となっている。

正社員と非正社員を比べると、正社員では、半年以上の期間を答える割合がより高く、非正社員では、半年未満の期間を答える割合がより高くなっている。全体の傾向としては、正社員のほうが、非正社員よりも、より習得期間が長い仕事に従事する傾向にある。

図表Ⅱ-1-6 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、担当業務の技能水準についての評価

	1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	計	度数
正社員	5.7	25.7	25.5	14.2	10.7	7.6	2.8	1.5	6.1	0.2	100.0	459
非正社員	25.5	38.4	14.8	10.6	2.3	1.4	0.5	0.0	5.6	0.9	100.0	216
フル	20.2	34.9	17.4	14.7	3.7	1.8	0.9	0.0	5.5	0.9	100.0	109
パート	32.7	43.9	10.2	5.1	1.0	1.0	0.0	0.0	6.1	0.0	100.0	98
合計	12.0	29.8	22.1	13.0	8.0	5.6	2.1	1.0	5.9	0.4	100.0	675

注) 質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひとつおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。」

とはいえ、回答の分布には重なる部分があり、正社員と同様の習得期間や、正社員よりも習得期間が長い仕事に従事する非正社員もいる。若年層の正社員と非正社員の技能水準が重なり合っていることが確認できる。

なお、技能習得の期間は、非正社員のなかでも、フルタイム勤務の非正社員とパートタイム勤務の非正社員とで、違いがある。フルタイム勤務の非正社員では、半年以上の期間を答える割合がより高く、パートタイム勤務の非正社員では、半年未満の期間を答える割合がより高くなっている。フルタイム勤務の非正社員のほうが、パートタイム勤務の非正社員よりも、より習得期間が長い仕事に従事する傾向にある。とはいえ、両者の回答の分布にも、重なる部分がある。

図表Ⅱ-1-7 若年層（25歳～34歳）雇用者の就業形態別、担当業務の技能水準についての評価

	1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	計	度数
正社員	5.3	24.0	24.3	15.6	12.3	8.7	3.6	1.7	4.2	0.3	100.0	358
非正社員	25.0	37.9	12.9	12.9	2.1	0.7	0.7	0.0	6.4	1.4	100.0	140
フル	16.9	33.8	15.4	18.5	3.1	1.5	1.5	0.0	7.7	1.5	100.0	65
パート	33.8	44.1	8.8	5.9	1.5	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	100.0	68
合計	10.8	27.9	21.1	14.9	9.4	6.4	2.8	1.2	4.8	0.6	100.0	498

注) 質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひとつおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。」

もちろん、上でみた、正社員と非正社員の技能水準の重なり合いは、単に、正社員の新人と、仕事経験を積んだ非正社員の技能水準が重なっていることを示すのかもしれない。そこで、図表Ⅱ-1-7は、大卒後に正社員として就職した場合でも、3年程度以上の仕事経験がある層として、25歳から34歳までの年齢層に絞って、正社員と非正社員の担当する仕事の習得期間についての回答を集計したものである。これをみても、正社員と非正社員の仕事の習得期間は、一部、重なり合っている。これは、企業横断的に比べた場合、仕事経験をある程度つんだ正社員よりも、高い技能水準の非正社員が一部にいることを示す結果と考えられる。

2. 6 技能の他社通用性についての評価

若年層の雇用者は、技能の他社での通用性について、どのような評価をしているだろうか。これに関して、図表Ⅱ-1-8は、「あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか」という質問への回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-8 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、技能の通用性についての評価

	つと ても 役に 立	立あ る程 度役 に	たあ ない まり 役に 立	な全 なく 役に 立	わ から ない	無 回 答	計	度 数
正社員	11.8	50.8	15.5	4.4	17.2	0.4	100.0	459
非正社員	8.3	44.9	23.6	5.1	17.6	0.5	100.0	216
フルタイム	10.1	44.0	23.9	3.7	17.4	0.9	100.0	109
パートタイム	7.1	44.9	22.4	7.1	18.4	0.0	100.0	98
合計	10.7	48.9	18.1	4.6	17.3	0.4	100.0	675

注) 質問は、「あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか。」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「ある程度役に立つ」とする割合が高く、正社員では50.8%、非正社員では44.9%をしめる。「とても役に立つ」をあわせると、「役に立つ」とする割合は、正社員で62.6%、非正社員で53.2%となっている。

正社員のほうが、非正社員よりも、自分の技能の他社での通用性を高いと評価する割合がやや高い。とはいえ、その差は小さく、「役に立つ」とする割合の違いは9.4パーセントポイントにとどまる。また、非正社員のなかに、自分の技能の他社での通用性を高いと考えている者がいる。その一方で、正社員のなかにも、そうした技能の通用性を低くとらえている者がいることが確認できる。

2. 7 技能形成機会への満足度

若年層雇用者は、技能形成の機会について、どのような評価をしているか。図表Ⅱ-1-9は、

「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」への満足度についての回答の集計結果である。

図表Ⅱ-1-9 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発機会への満足度

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	7.8	22.9	37.0	21.6	9.6	1.1	100.0	459
非正社員	8.8	17.1	44.9	22.7	5.6	0.9	100.0	216
フルタイム	10.1	20.2	39.4	22.9	5.5	1.8	100.0	109
パートタイム	8.2	15.3	53.1	17.3	6.1	0.0	100.0	98
合計	8.1	21.0	39.6	21.9	8.3	1.0	100.0	675

注) 質問は、「あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

「満足」「やや満足」を合わせた割合は、正社員では 30.7%、非正社員では 25.7%となっている。正社員のほうが非正社員より、技能形成の機会への満足度はやや高い。とはいえ、両者における「満足」「やや満足」の割合の差は 5 パーセントポイントにとどまる。

また、非正社員のなかでも、フルタイム勤務の非正社員では、「満足」「やや満足」の割合が高く、合わせると 30.3%をしめる。非正社員のなかでも、フルタイム勤務の非正社員では、技能形成の機会についての満足度の分布が、正社員のそれとほぼ同じとなっている。

もちろん、技能形成の機会への満足度は、能力開発機会の実際の豊富さだけでなく、能力開発の機会への期待の水準にも左右される。そこで、技能形成の機会への期待水準をある程度コントロールするため、「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」という考えについて「そう思う」と答えた回答者のみに対象を絞って、満足度を集計したのが図表Ⅱ-1-10 である。

図表Ⅱ-1-10 技能向上の意欲が高い若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発機会への満足度

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	11.8	27.9	27.5	21.0	11.8	0.0	100.0	262
非正社員	13.3	21.4	36.7	21.4	7.1	0.0	100.0	98
フルタイム	17.6	21.6	29.4	25.5	5.9	0.0	100.0	51
パートタイム	9.5	23.8	45.2	11.9	9.5	0.0	100.0	42
合計	12.2	26.1	30.0	21.1	10.6	0.0	100.0	360

注 1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

注 2) 「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」に「そう思う」と回答した回答者のみを集計。

これをみると、「満足」「やや満足」を合わせた割合は、正社員では 39.7%、非正社員では 34.7%である。この場合も、正社員のほうが非正社員より、技能形成の機会への満足度はやや高い。とはいえ、両者における「満足」「やや満足」の割合の差は、やはり 5 パーセントポイントにとどまる。また、とくにフルタイム勤務の非正社員では、「満足」「やや満足」の割合は合わせて 39.0%であり、正社員と同様となっている。

このように、技能形成の機会への満足度は、技能形成の機会への期待が高い層を対象を絞ってみても、正社員と非正社員とで大きな差がない。とくに、フルタイム勤務の非正社員で、それがあてはまる。

3. 能力開発の充実度と仕事意識

この節では、能力開発の充実度と仕事意識との関係について分析する。能力開発が促される条件を考えると、仕事のために技能向上の必要性があり、そのために本人が技能向上への意欲をもち、実際にも能力向上に取り組むことが重要と考える。これらの条件がそろくと、能力開発は充実したものになるだろう。反対に、これらの条件のいずれかがそろわない場合には、充実した能力開発が行われない可能性が高いと考えられる。

前節でみたように、正社員のほうが、非正社員よりも、仕事のために技能を向上させる必要性を高いと考え、技能向上への意欲が高く、実際にも技能向上への取り組みを行う者が多い。それゆえ、正社員のほうが、非正社員よりも、能力開発が充実する条件を満たすことが多いと考えられる。

しかし、非正社員のなかにも、仕事のため技能を向上させる必要性が高いと考える者や、技能向上への意欲が高い者、技能の向上に取り組む者がみられた。また、他方で、正社員のなかにも、技能向上の必要性が低いと考える者や、技能向上への意欲が低い者、技能向上への取り組みが低調な者がみられた。したがって、能力開発の充実度は、非正社員のなかでも、また正社員のなかでも多様と考えられる。

このような能力開発の充実度の違いは、正社員と非正社員それぞれのなかで、技能水準の違いを生じさせる要因となろう。また、能力開発が充実し、若年層雇用者にとり、自らの能力を伸ばす可能性が高いと判断される職場では、勤続への意欲が高まることも十分に考えられる。能力開発の充実度は、このほか、仕事に対する満足度や、将来の職業生活に対する展望にも影響をあたえよう。

そこで、この節では、正社員と非正社員それぞれについて、能力開発が充実する条件を満たす層と、そうした条件を満たさない層とに分け、両者のあいだの、技能水準の違いや、今後のキャリアや仕事に関する意識の違いをみることにしたい。

本章冒頭でも述べたように、若年層雇用者の能力開発上の問題に関する議論においては、正社員と非正社員とのあいだの格差に焦点があてられがちであった。これに対し、この節では、正社員と非正社員それぞれのなかでも、能力開発の充実度に違いがみられることを確認

する。そして、そうした能力開発の充実度の違いが、正社員と非正社員それぞれのなかでの技能水準の違いや、仕事に関する意識に対して影響を与えていることを集計結果から明らかにしてみたい。

3. 1 能力開発の充実度

以下では、若年層の正社員と非正社員をそれぞれ能力開発が充実する条件を満たす層と、そうした条件を満たさない層とに分け、それら4つのグループについて、技能や仕事に関する意識を比較する。

能力開発が充実する条件としては、すでに述べたように、イ) 仕事のために技能向上の必要性があること、ロ) そのために本人が技能向上への意欲をもつこと、ハ) 実際にも能力向上に取り組むこと、の3つが重要であろう。

そこで、これらの条件に対応する質問への回答をもとに、能力開発の充実度に関する類型をつくることとした。すなわち、正社員と非正社員それぞれについて、これらイ)～ハ)の条件を全て満たす類型を「能力開発充実型」、いずれかの条件を満たさない類型を「能力開発非充実型」としている。各類型の比率を示したのが、図表Ⅱ-1-11である。

なお、イ) 仕事のために技能向上の必要性があるという条件については、「今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要」について、「常に必要である」「しばしば必要である」「ときどき必要である」のいずれかの選択肢を選んでいること、ロ) 本人が技能向上への意欲をもつという条件については、「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」について、「そう思う」または「ある程度そう思う」という選択肢を選んでいること、ハ) 実際にも能力向上に取り組んでいるという条件については、「仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいる」かについて「取り組んでいる」と答えていることをもって、それぞれ各条件をみたす基準とした。

図表Ⅱ-1-11 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態別、能力開発充実度の類型の分布

	能力開発 充実型	能力開発 非充実型	計	度数
正社員	52.6	47.4	100.0	456
非正社員	32.7	67.3	100.0	214
合計	46.3	53.7	100.0	670

注1) ここでいう「能力開発充実型」は、下記の①～③の条件を全て満たす者である。①「今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要」について、「常に必要である」「しばしば必要である」「ときどき必要である」としている。②「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」について、「そう思う」「ある程度そう思う」。③「仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいる」かについて、「取り組んでいる」。また、これらの条件のいずれかを満たさない者を「能力開発非充実型」としている。以下同様。

注2) 上記①～③の設定について無回答のサンプルは、除いて集計している。

図表Ⅱ-1-11 をみると、「能力開発充実型」の比率は、正社員のほうが非正社員よりも高い。全体として、正社員のほうが、非正社員よりも能力開発が充実していることが多いことが、これからも確認できる。

とはいえ、正社員でも、約半数の 47.4%は「能力開発非充実型」である。他方、非正社員であっても「能力開発充実型」が 32.7%の少なくない比率をしめる。能力開発が充実する条件を満たすかどうかという点に関して、正社員であるか非正社員であるかの違いは、決定的ではないことがわかる。

3. 2 職種と能力開発の充実度

能力開発の充実度に影響をあたえる要因として、まず、各類型の職種構成について確認しておこう。

図表Ⅱ-1-12 から、正社員と非正社員それぞれについて、「能力開発充実型」と「能力開発非充実型」の比率の差が 5 パーセントポイント以上のものをみると、正社員については「専門・技術的職業」で「能力開発充実型」の比率がより高い。非正社員では、「販売的職業」で「能力開発充実型」の比率がより高く、「技能工・生産工程にかかわる職業」と「サービスの職業」で「能力開発非充実型」の比率が高くなっている。

図表Ⅱ-1-12 若年層（20 歳～34 歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、職種（「仕事の内容」）構成

		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・漁業に関する職業	サービスの職業	その他	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	25.4	0.8	20.0	16.3	20.0	2.5	0.4	1.3	11.3	0.8	1.3	100.0	240
	能力開発非充実型	15.7	0.0	24.5	13.0	24.5	6.5	0.5	1.4	11.1	1.4	1.4	100.0	216
	全体	20.7	0.4	22.0	14.6	22.7	4.4	0.4	1.3	11.1	1.1	1.3	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	11.4	0.0	21.4	32.9	10.0	0.0	0.0	1.4	22.9	0.0	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	6.3	0.0	19.4	23.6	15.3	0.7	0.7	0.7	31.9	0.7	0.7	100.0	144
	全体	7.9	0.0	19.9	26.4	13.4	0.5	0.5	0.9	29.6	0.5	0.5	100.0	216
	フル	9.2	0.0	21.1	22.9	21.1	0.9	0.9	0.0	22.9	0.9	0.0	100.0	109
	パート	7.1	0.0	19.4	31.6	3.1	0.0	0.0	2.0	35.7	0.0	1.0	100.0	98

注 2) 全体には、上記①～③の設問について無回答のサンプルの回答も含む。以下同様。

これは、1) 正社員では、とくに専門・技術的職種で能力開発が充実している場合が多いこ

と、2) 非正社員では、販売的職種で能力開発が充実している場合が多いこと、そして、技能工・生産工程にかかわる職種やサービスの職種で能力開発が充実してない場合が多いことを示していると考えられる。

3.3 フルタイム・パートタイムの違いと能力開発の充実度

とりわけ非正社員については、フルタイム勤務であるかパートタイム勤務であるかが、能力開発の充実度に影響をあたえる可能性もある。そこで、各類型のフルタイム勤務とパートタイム勤務の比率を確認しておこう。

図表Ⅱ-1-13 から、非正社員について、「能力開発充実型」と「能力開発非充実型」を比べると、「能力開発充実型」でフルタイム勤務の比率がより高く、「能力開発非充実型」でパートタイム勤務の比率がより高い。

図表Ⅱ-1-13 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、労働時間

		パートタイム (週34時間以下)	フルタイム (35時間以上)	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	2.5	96.7	0.8	100.0	240
	能力開発非充実型	6.9	89.4	3.7	100.0	216
		4.6	93.2	2.2	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	37.1	58.6	4.3	100.0	70
	能力開発非充実型	49.3	46.5	4.2	100.0	144
		45.4	50.5	4.2	100.0	216

これは、フルタイム勤務の非正社員のほうが、パートタイム勤務の非正社員よりも、能力開発が充実している場合が多いことを示すと考えられる。とはいえ、「能力開発充実型」の37.1%はパートタイム勤務であり、パートタイム勤務の非正社員のなかにも、能力開発が充実している層があることが確認できる。

3.4 企業規模と能力開発の充実度

このほか、企業規模の違いも、能力開発の充実度を左右する要因として指摘されることがある。そこで、各類型の企業規模の構成についてもみておこう。

図表Ⅱ-1-14 をみると、正社員については、類型のあいだで、企業規模の分布に大きな違いは見られない。これをみるかぎり、企業規模が、正社員の能力開発の充実度に影響を与え

ているとはいえない。

図表Ⅱ-1-14 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別，企業規模

		1 ～ 9 人	1 0 ～ 9 9 人	1 0 ～ 2 9 9 人	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 0 人 以上	わ か ら な い	無 回 答	計	度 数
正 社 員	能力開発 充実型	12.1	25.4	12.9	14.6	21.7	11.7	1.7	100.0	240
	能力開発 非充実型	10.2	29.2	15.3	12.0	19.9	11.6	1.9	100.0	216
		11.1	27.0	14.2	13.3	20.7	12.0	1.7	100.0	459
非 正 社 員	能力開発 充実型	12.9	15.7	11.4	7.1	25.7	24.3	2.9	100.0	70
	能力開発 非充実型	9.0	25.7	12.5	7.6	11.8	32.6	0.7	100.0	144
		10.2	22.2	12.0	7.4	16.2	30.6	1.4	100.0	216

非正社員について、「能力開発充実型」と「能力開発非充実型」を比べると、「能力開発充実型」で「1000人以上」の企業規模に雇用されている場合が多く、「能力開発非充実型」で「10～99人」の企業規模に雇用されている場合が多い。

非正社員のなかでは、1000名以上の大規模な企業で、能力開発が充実している場合が多く、10名から99名程度の比較的小さな規模の企業で、能力開発が充実していない場合が多いことを示すと考えられる。

3.5 能力開発の充実度と技能水準

図表Ⅱ-1-15は、各類型と、担当業務の技能水準との関係を見たものである。これをみると、正社員も非正社員もともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「ひととおりの仕事」の習得期間が長い傾向にある。

正社員と非正社員、いずれについても、イ) 仕事のために技能向上の必要性がある、ロ) そのために本人が技能向上への意欲をもつ、ハ) 実際にも能力向上に取り組んでいる、という条件を全て満たす場合、つまり能力開発が充実している場合に、より高い技能水準の仕事を担当する傾向にある。その分、技能形成も進んでいよう。

4つの類型を比較すると、「能力開発充実型」の非正社員の習得期間の分布は、「能力開発非充実型」の正社員の分布とほぼ重なり合う。また、「能力開発非充実型」の正社員とも重なり合う部分が多い。非正社員であっても、とくに能力開発が充実している層の技能水準は、正社員の技能水準との重なりが多いといえる。

図表Ⅱ-1-15 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、担当業務の技能水準についての評価

		1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	3.3	21.7	25.0	16.3	13.8	9.2	3.3	2.1	5.4	0.0
能力開発非充実型	8.3		30.6	26.4	12.0	7.4	5.6	1.9	0.9	6.9	0.0	100.0	216
全体	5.7		25.7	25.5	14.2	10.7	7.6	2.8	1.5	6.1	0.2	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	11.4	32.9	24.3	12.9	5.7	1.4	1.4	0.0	10.0	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	32.6	41.0	10.4	9.7	0.7	0.0	1.4	0.0	3.5	0.7	100.0	144
	全体	25.5	38.4	14.8	10.6	2.3	1.4	0.5	0.0	5.6	0.9	100.0	216

注) 質問は、「もし、あなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかるとお思いますか。」

3. 6 能力開発の充実度と技能の他社通用性

技能の他社での通用性についての自己評価はどうか。図表Ⅱ-1-16をみると、自らの「能力や知識」について、他社でも「役に立つ」（「とても役に立つ」および「ある程度役に立つ」）とする割合は、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」で高くなっている。正社員と非正社員ともに、能力開発が充実している層ほど、他社でも通用する技能を身につけていると考える者が多くなっている。それに対応した技能形成がおこなわれているものと考えられる。

図表Ⅱ-1-16 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、技能の通用性についての評価

		とても役に立つ	ある程度役に立つ	あまり役に立たない	全く役に立たない	わからない	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	17.5	55.4	12.5	2.9	11.7	0.0
能力開発非充実型	5.1		45.8	19.0	6.0	23.6	0.5	100.0	216
全体	11.8		50.8	15.5	4.4	17.2	0.4	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	20.0	57.1	12.9	0.0	10.0	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	2.8	38.9	29.2	7.6	21.5	0.0	100.0	144
	全体	8.3	44.9	23.6	5.1	17.6	0.5	100.0	216

注) 質問は、「あなたの能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つとお思いますか。」

また、「能力開発充実型」の非正社員の「役に立つ」の割合（77.1%）は、「能力開発充実型」の正社員の「役に立つ」の割合（72.9%）よりも若干ではあるが高く（4.2パーセントポイント）、「能力開発非充実型」の正社員の「役に立つ」の割合（50.9%）と比べると、26.2パーセントポイントほど高くなっている。

もちろん、正社員では、正社員として他社で勤務すること、非正社員では、非正社員として他社で勤務することをそれぞれ主として想定して、現在の技能の通用性について評価していることは十分に考えられる。その場合、上でみた技能の他社通用性についての評価は、正社員のほうが控えめにこたえている可能性もある。

とはいえ、いずれにせよ、能力開発が充実している非正社員のなかには、自らの技能の他社での通用性について、正社員と同等ないしそれ以上の自信をもつ者が少なくないことがわかる。

3. 7 能力開発の充実度と転職先の見つけやすさ

このような、能力開発の充実度の違いは、転職先の見つけやすさについての認識とどのような関係があるか。これまでみたように、正社員も非正社員もともに、能力開発が充実しているほど、技能水準が高まり、技能の他社での通用性についても評価も高まる傾向にある。それゆえ、能力開発が充実しているほど、労働市場での転職先の見つけやすさについて、自信をもちやすいと考えられる。実際にはどうか。

まず、図表Ⅱ-1-17は、類型ごとに、現在と同水準の転職先の見つけやすさについての認識をみたものである。質問では、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内に」「今と同じくらいの収入の仕事」につくことの難しさについての自己評価をきいている。

図表Ⅱ-1-17 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、同水準の収入の転職先の見つけやすさについての認識

		とても むずかしい	い ある 程度 むずかしい	な あ い ま り む ず か し く	い 全 く む ず か し く な	わ か ら な い	無 回 答	計	度 数
正社員	能力開発充実型	23.3	35.4	22.9	8.3	9.6	0.4	100.0	240
	能力開発非充実型	29.6	28.7	22.2	5.6	13.0	0.9	100.0	216
	全体	26.1	32.0	22.7	7.0	11.3	0.9	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	12.9	24.3	34.3	17.1	11.4	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	6.9	25.7	37.5	17.4	12.5	0.0	100.0	144
	全体	8.8	25.0	36.6	17.1	12.0	0.5	100.0	216

注) 質問は、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内にあなたが次の a, b のような仕事につくことはむずかしいと思いますか。」「a 今と同じくらいの収入の仕事」

これをみると、正社員では、「能力開発非充実型」のほうが、「能力開発充実型」よりも「むずかしい」（「とてもむずかしい」と「ある程度むずかしい」）の割合がやや高い。これに対し、非正社員では、逆に、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも「むずかしい」（「とてもむずかしい」と「ある程度むずかしい」）の割合がやや高くなっている。とはいえ、正社員と非正社員ともに、類型による差は大きいとはいえない（正社員では 4.6 パーセントポイント差、非正社員では 6.3 パーセントポイントの差）。

また、図表Ⅱ-1-18 は、必要最低限の生活ができる賃金水準の転職先の見つけやすさについての認識をみたものである。質問では、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内に」「何とか生活できる収入の仕事」につくことの難しさについての自己評価をきいている。

図表Ⅱ-1-18 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、最低生活水準の収入の転職先の見つけやすさについての認識

		とてもむずかしい	ある程度むずかしい	あまりむずかしくない	全くむずかしくない	わからない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	4.6	19.2	37.1	23.8	14.6	0.8	100.0	240
	能力開発非充実型	9.3	23.6	32.4	16.7	16.7	1.4	100.0	216
	全体	6.8	21.1	34.9	20.3	15.7	1.3	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	10.0	21.4	37.1	18.6	10.0	2.9	100.0	70
	能力開発非充実型	7.6	26.4	36.1	16.7	13.2	0.0	100.0	144
	全体	8.3	24.5	36.6	17.1	12.0	1.4	100.0	216

注) 質問は、「もし今の勤務先や事業をやめたとすると、半年以内にあなたが次の a、b のような仕事につくことはむずかしいと思いますか。」「a 何とか生活できる収入の仕事」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発非充実型」のほうが、「能力開発充実型」よりも「むずかしい」（「とてもむずかしい」と「ある程度むずかしい」）の割合が高い。ただし、やはり類型による差は大きいとはいえない（正社員では 9.1 パーセントポイント差、非正社員では 2.6 パーセントポイントの差）。

能力開発の充実度の違いは、転職先の見つけやすさに関する認識に対しては、必ずしも大きな影響力をあたえていないことが分かる。その理由について推測すると、ひとつには、能力開発が充実している者ほど、技能水準が高まり仕事を見つけやすくなる反面、それに応じて現在の賃金水準も高い場合が多いためかもしれない。それゆえ、「今と同じくらいの収入の仕事」につくことの難しさについての評価は、能力開発が充実していない層とあまり変わらないのかもしれない。また、同じ理由から、「何とか生活できる収入の仕事」に対する要求水準も高くなり、そうした仕事につくことの難しさについての評価も、能力開発が充実して

いない層とあまり変わらないのかもしれない。

3. 8 賃金上昇の見通しと能力開発の充実度

能力開発の充実度は、企業の人事制度のあり方とも結びついていると考えられる。そこで、ここでは、図表Ⅱ-1-19 から、各類型と、賃金上昇の見通しとの関係についてみてみることにする。

図表Ⅱ-1-19 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、勤続に伴う賃金上昇の見通し

		大きく増える	少し増える	変わらない	少し減る	大きく減る	わからない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	3.3	56.7	19.2	6.7	3.3	10.8	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	2.8	41.7	24.5	7.4	2.3	21.3	0.0	100.0	216
	全体	3.1	49.5	21.6	7.2	2.8	15.9	0.0	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	4.3	42.9	30.0	2.9	1.4	17.1	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	1.4	28.5	41.0	6.3	0.7	22.2	0.0	100.0	144
	全体	2.3	33.3	37.0	5.1	0.9	20.4	0.9	100.0	216

注) 質問は、「今の勤務先の仕事や事業を続けた場合、今後5年くらいの間に、あなたの収入はどのようになると思いますか。」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「少し増える」の割合が高い。

このような傾向は、1) 能力開発に積極的な企業では、技能の向上や、そのための取り組みを評価して賃金に反映させる仕組みをとる場合が多いことや、2) 賃金上昇の見通しがある場合に、若年層の雇用者が技能向上に積極的になりやすいことを反映している可能性がある。

3. 9 能力開発の充実度とキャリア展望

能力開発の充実度は、若年層雇用者の今後のキャリアについての意識にどのような影響をあたえているだろうか。これに関して、図表Ⅱ-1-20 は、正社員と非正社員について、それぞれ能力開発の充実度に関する類型と、今後（「今後5年間」）の働き方についての希望との関係をみたものである。

これをみると、正社員では、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今の会社で現在の働き方を続けたい」とする割合が高く、「別の会社で他の働き方に変わりたい」とする割合が低くなっている。正社員では、能力開発が充実している層ほど、現在の会社での勤続をのぞむ傾向にあることがわかる。

図表Ⅱ-1-20 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、今後5年間に
おける働き方の希望

		今の会社で働きたい	今の会社で他の働き方に変わりたい	別の会社で現在の働き方を変わりたい	別の会社で他の働き方に変わりたい	独立して事業を始めたい	仕事をしばらくやめたい	仕事をすつかりやめたい	その他	特に考えていない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	52.1	4.6	12.1	9.6	7.9	2.9	0.8	2.5	6.3	1.3	100.0	240
	能力開発非充実型	42.1	2.3	12.0	18.5	4.2	2.3	1.9	0.5	15.7	0.5	100.0	216
	全体	47.5	3.5	12.0	13.7	6.3	2.6	1.3	1.5	10.7	0.9	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	30.0	14.3	5.7	24.3	7.1	4.3	0.0	2.9	11.4	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	28.5	6.3	8.3	35.4	3.5	3.5	0.7	2.1	11.8	0.0	100.0	144
	全体	28.7	8.8	7.9	31.9	4.6	3.7	0.5	2.3	11.6	0.0	100.0	216

注) 質問は、「今後5年くらいの間に、あなたはどのように働きたいと思いますか。」

非正社員についてみると、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今の会社で他の働き方に変わりたい」とする割合が高く、「別の会社で他の働き方に変わりたい」とする割合が低くなっている。

ここでいう「他の働き方」についてみるため、「他の働き方に変わりたい」と答えた回答者に、どのような働き方に変わりたいかをきいた結果が図表Ⅱ-1-21である。非正社員の場合、「他の働き方」としては、ほとんどが「正規の社員・職員」を考えていることが分かる。

これらを合わせて考えると、今後のキャリアとして、「能力開発充実型」の非正社員では、同じ会社の正社員として働くこと、「能力開発非充実型」の非正社員では、他の会社の正社員として働くことをそれぞれ希望することが多い。

このように、非正社員も、正社員の場合と同様、能力開発が充実している層ほど、現在の会社での勤務をのぞむ傾向にあることがわかる。また、非正社員に関しては、能力開発が充実している層ほど、同じ会社での正社員への転換を希望する者が多い。これは、非正社員の能力開発に積極的な企業で、非正社員から正社員への登用の制度や慣行があることが多いことや、そうした企業で、非正社員が能力開発に積極的になる傾向にあることを反映していると推察される。

図表Ⅱ-1-21 就業形態の転換を希望する若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、希望する就業形態

		正規の社員・職員	パート	アルバイト	契約社員・嘱託	派遣会社の社員	その他	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	82.4	0.0	0.0	0.0	5.9	11.8	0.0
	能力開発非充実型	80.0	11.1	2.2	2.2	2.2	4.4	0.0	100.0	45
	全体	81.0	6.3	1.3	3.8	0.0	7.6	0.0	100.0	79
非正社員	能力開発充実型	92.6	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	3.7	100.0	27
	能力開発非充実型	85.0	10.0	0.0	1.7	0.0	3.3	0.0	100.0	60
	全体	87.5	6.8	0.0	0.0	2.3	2.3	1.1	100.0	88

注) 質問は、「どのような働き方に変わりたいと思いますか。」

3. 10 能力開発の充実度と仕事への評価

能力開発の充実度は、若年層の正社員および非正社員の仕事に関する満足度にどのような影響をあたえているだろうか。

<技能形成の機会への満足度>

これに関して、まず図表Ⅱ-1-22は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」についての満足度をみたものである。

図表Ⅱ-1-22 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、能力開発機会への満足度

		満足	やや満足	いどちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
		正社員	能力開発充実型	11.3	31.3	32.9	19.6	5.0	0.0
	能力開発非充実型	4.2	13.9	41.7	25.1	14.4	1.9	100.0	216
	全体	7.8	22.9	37.0	21.6	9.6	1.1	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	18.6	37.1	30.0	10.0	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	4.2	11.8	50.7	25.0	8.3	0.0	100.0	144
	全体	8.8	17.1	44.9	22.7	5.6	0.9	100.0	216

注1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa~kに満足していますか。」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

これをみると、第1に、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、技能形成の機会に対する満足度は高い。正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、当然ながら、技能形成の機会に対する満足度も高くなっている。

第2に、「能力開発充実型」の非正社員の「満足」および「やや満足」の割合は、「能力開発充実型」の正社員よりもむしろ高くなっている。もちろん、正社員では、非正社員よりも、技能形成の機会に対する要求水準が高いということは十分に考えられる。そのために、正社員の満足度は、非正社員よりも控えめになっている可能性はある。とはいえ、いずれにせよ、能力開発が充実している非正社員のなかには、能力開発が充実していない正社員よりも、技能形成の機会に満足している者が多いこと自体はたしかである。

<仕事内容への満足度>

図表Ⅱ-1-23は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「仕事内容」への満足度をみたものである。

図表Ⅱ-1-23 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、仕事内容への満足度

		満足	やや満足	いどちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	14.6	31.3	31.7	14.6	7.9	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	5.6	23.6	35.2	22.7	12.0	0.9	100.0	216
	全体	10.2	27.5	33.3	18.3	10.0	0.7	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	18.6	37.1	30.0	10.0	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	16.7	21.5	42.4	16.7	2.8	0.0	100.0	144
	全体	17.1	26.9	38.0	14.4	2.8	0.9	100.0	216

注) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa～kに満足していますか。」「f 仕事内容」

これをみると、第1に、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「仕事内容」に対する満足度は高い。正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、仕事内容への満足度が高い傾向にある。

これは、1) 能力開発が充実しているほど、技能形成につながる仕事への満足度が増すことや、2) 仕事内容への満足度が高いほど、技能形成に積極的になりやすいことを反映していると考えられる。

第2に、「能力開発充実型」の非正社員の「満足」および「やや満足」の割合は、「能力開

発充実型」の正社員よりもむしろ高くなっている。

これについても、正社員では、非正社員よりも、仕事内容への期待が大きいためであることは十分に考えられる。実際、仕事内容への満足度は、全体としても、正社員より非正社員のほうが高い傾向にある。それゆえ、正社員の満足度は、非正社員よりも控えめになっている可能性が高い。

とはいえ、仕事内容についても、能力開発が充実している非正社員のなかに、能力開発が充実していない正社員よりも満足度が大きい者が多いこと自体はたしかである。

<賃金水準への満足度>

賃金水準についての満足度はどうか。図表Ⅱ-1-24は、能力開発の充実度に関する類型と、「今の収入」についての満足度との関係を見たものである。

図表Ⅱ-1-24 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、賃金水準への満足度

		満足	やや満足	いどちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	9.2	22.5	19.6	26.3	22.5	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	3.2	19.4	19.4	30.1	27.3	0.5	100.0	216
	全体	6.3	20.9	19.6	27.9	24.8	0.4	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	12.9	8.6	21.4	31.4	25.7	0.0	100.0	70
	能力開発非充実型	11.1	17.4	29.2	22.2	19.4	0.7	100.0	144
	全体	11.6	14.4	26.4	25.5	21.3	0.9	100.0	216

注) 質問は、「あなたは、仕事について、以下の a～k に満足していますか。」「a 今の収入の水準」

これをみると、正社員では、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今の収入」に対する満足度はやや高い。ただし、その差は、必ずしも大きくない（差は9.1パーセントポイント）。

非正社員では、「能力開発非充実型」のほうが、「能力開発充実型」よりも、「今の収入」に対する満足度はむしろ高くなっている。これは、能力開発が充実している非正社員のなかに、技能水準や、技能向上への取り組みが評価処遇に十分に反映されていないと考える者がいることを反映しているのかもしれない。

<仕事全体への満足度>

それでは、これまでみてきた側面を含む仕事の様々な側面を総合して、仕事全体についてみた場合の満足度はどうか。図表Ⅱ-1-25は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「仕事全体」についての満足度をみたものである。

図表Ⅱ-1-25 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、仕事全体についての満足度

		満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	10.4	32.5	32.1	16.7	8.3	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	5.1	17.6	31.9	30.1	14.4	0.9	100.0	216
	全体	7.8	25.3	32.0	22.9	11.3	0.7	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	14.3	32.9	32.9	15.7	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	9.0	22.2	45.8	16.0	6.9	0.0	100.0	144
	全体	10.6	25.9	41.2	15.7	5.6	0.9	100.0	216

注1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa～kに満足していますか。」「j」今の仕事全体について」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「仕事全体」に対する満足度は高い。仕事全体についてみた場合、正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、満足度が高い傾向にある。そして、能力開発が充実している非正社員のほうが、能力開発が充実していない正社員よりも、仕事全体についての満足度が大きい者が多い。

<今後の仕事や働き方の見通しの満足度>

それでは、仕事や働き方についての今後の見通しについてはどうか。図表Ⅱ-1-26は、能力開発の充実度に関する類型ごとに、「今後の仕事や働き方の見通し」についての満足度をみたものである。

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「今後の仕事や働き方の見通し」に対する満足度は高い。仕事や働き方の今後の見通しについて、正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、満足度が高い傾向にある。そして、能力開発が充実している非正社員のほうが、能力開発が充実していない正社員よりも、仕事や働き方の今後の見通しについての満足度が大きい者が多い。

図表Ⅱ-1-26 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、今後の仕事や働き方の見通しについての満足度

		満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	5.8	19.2	42.9	21.7	10.0	0.4	100.0	240
	能力開発非充実型	2.3	6.5	48.6	25.0	15.7	1.9	100.0	216
	全体	4.1	13.1	45.3	23.3	12.9	1.3	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	5.7	20.0	44.3	22.9	5.7	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	6.9	9.0	56.3	18.1	9.7	0.0	100.0	144
	全体	6.5	13.0	51.9	19.4	8.3	0.9	100.0	216

注1) 質問は、「あなたは、仕事について、以下のa～kに満足していますか。」「k 今後の仕事や働き方の見通し」

<仕事や生活の将来への希望>

最後に、仕事だけでなく生活も含めた「希望」についてはどうか。図表Ⅱ-1-27は、能力開発の充実度に関する類型と、「自分の仕事や生活の将来についての希望」との関係を見たものである。

図表Ⅱ-1-27 若年層（20歳～34歳）雇用者の就業形態・能力開発充実度別、仕事や生活の将来への希望

		大いに希望がある	希望がある	どちらともいえない	あまり希望がない	まったく希望がない	無回答	計	度数
正社員	能力開発充実型	6.7	32.5	47.1	10.0	3.8	0.0	100.0	240
	能力開発非充実型	1.9	19.9	50.9	23.1	3.2	0.9	100.0	216
	全体	4.6	26.4	49.0	16.1	3.5	0.4	100.0	459
非正社員	能力開発充実型	11.4	37.1	35.7	11.4	2.9	1.4	100.0	70
	能力開発非充実型	2.1	24.3	40.3	29.9	2.8	0.7	100.0	144
	全体	4.7	27.0	45.6	18.5	3.3	0.9	100.0	216

注) 質問は、「あなたは、自分の仕事や生活の将来に希望がありますか」

これをみると、正社員と非正社員ともに、「能力開発充実型」のほうが、「能力開発非充実型」よりも、「大いに希望がある」や「希望がある」とする割合が高い。正社員と非正社員のいずれも、能力開発が充実しているほど、仕事や生活の将来に対して高い希望をもつ傾向に

ある。そして、能力開発が充実している非正社員のほうが、能力開発が充実していない正社員よりも、仕事や生活の将来に対して高い希望をもつ者が多い。

(小括)

これまでみたように、若年層の雇用者において、正社員と非正社員ともに、能力開発が充実している者は、技能形成の機会や仕事内容だけでなく、仕事全体、さらには今後の仕事や働き方の見通しについての満足度が高い傾向にある。さらに、仕事以外の生活分野を含む生活全般についての今後の見通しについても明るくとらえる傾向がみられる。

そして、非正社員であっても、能力開発が充実している場合には、こうした仕事への満足度や今後の仕事や生活の見通しを明るくとらえることが多い。他方で、正社員であっても、能力開発が充実していない場合には、仕事への満足度が低く、今後の仕事や生活の見通しを暗くとらえがちとなる。

若年層の雇用者にとり、能力開発の充実度は、正社員として働くか、非正社員として働くかという就業形態の違い以上に、仕事への満足度や、今後の仕事や生活の見通しに影響をあたえる重要な要因となっていることがわかる。

4. まとめ

この章では、20歳から34歳までの若年層について、技能形成にかかわる意識や実態について明らかにした。また、それを踏まえて、能力開発の充実度が、かれらの仕事に関する意識に与える影響について分析した。その結果をまとめておこう。

まず、第2節では、若年層の雇用者について、正社員と非正社員とを比較しつつ、能力開発に関わる意識や実態をみた。

主な分析結果をまとめると、第1に、全体の傾向としては、正社員のほうが、非正社員よりも、仕事において技能向上を行う必要性を高いと考え、技能向上への意欲が高く、技能向上への取り組みを行う者が多く、技能水準も高い傾向にある。

しかし、第2に、技能の他社での通用性に対する自己評価と、技能形成の機会への満足度については、正社員と非正社員のあいだの差は小さい。

また、第3に、非正社員のなかにも、仕事において技能向上の必要性が高いと考える者や、技能向上への意欲が高い者、技能向上に取り組む者がみられる。そして、技能の水準や技能の他社での通用性についての自己評価や、技能形成への機会への満足度が高い非正社員がいることも確認できた。

第4に、総じて、正社員のなかでも、非正社員のなかでも、技能形成にかかわる意識や取り組みは多様である。そして、正社員であるか非正社員であるかという就業形態の違いは、能力開発にかかわる実態や意識に対する、決定的な規定要因とはいえないことが確認できた。

第3節では、こうした現状を踏まえ、若年層の正社員と非正社員それぞれについて、能力

開発が充実するための条件，すなわち，イ）仕事のために技能向上の必要性がある，ロ）そのために本人が技能向上への意欲をもつ，ハ）実際にも能力向上に取り組んでいるという3つの条件を全て満たす層といずれかを満たさない層とに分け，両者のあいだの，技能水準の違いや，今後のキャリアや仕事に関する違いについて分析した。

主な分析結果をまとめると，第1に，これら能力開発が充実する条件を全て満たすと考えられる者の割合は，正社員のほうが非正社員よりも高い。全体として，正社員のほうが，非正社員よりも能力開発が充実していることが多いことが確認できる。とはいえ，非正社員のなかにも，これらの条件をみたすと考えられる者が少なくない。他方で，正社員のなかにも，これらの条件のいずれかを欠くと考えられる者は多い。能力開発が充実する条件を満たすかどうかという点に関して，正社員であるか非正社員であるかの違いは，決定的ではないことがわかる。

第2に，正社員と非正社員のいずれについても，上の条件を満たし能力開発が充実している層ほど，担当する仕事の技能水準が高い傾向にある。そして，非正社員であっても，とくに能力開発が充実している層の技能水準は，正社員の技能水準との重なりが大きいといえる。

第3に，正社員と非正社員ともに，能力開発が充実している層ほど，他社でも通用する技能を身につけていると考える者が多くなっている。それに対応した技能形成がおこなわれているものと考えられる。そして，非正社員であっても，とくに能力開発が充実している層のなかには，自らの技能の他社での通用性について，正社員と同等ないしそれ以上の自信をもつ者が少なくない。

第4に，正社員と非正社員ともに，能力開発が充実している層ほど，現在の会社での勤続をのぞむ傾向にあることが分かる。また，とくに非正社員に関しては，能力開発が充実している層で，同じ会社での正社員への転換を希望する者が多い。

第5に，非正社員であっても，能力開発が充実している場合には，仕事への満足度や今後の仕事や生活の見通しを明るくとらえることが多い。他方で，正社員であっても，能力開発が充実していない場合には，仕事への満足度が低く，今後の仕事や生活の見通しを暗くとらえがちとなる。若年層の雇用者にとり，能力開発の充実度は，正社員として働くか，非正社員として働くかという就業形態の違い以上に，仕事への満足度や，今後の仕事や生活の見通しに影響をあたえる重要な要因となっている。正社員と非正社員それぞれについて，能力開発の充実が重要となろう。

引用文献

小杉礼子編 [2002]『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構（現：日本労働政策研究・研修機構）。

佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ [2003]「雇用区分の多元化と人事管理の課題：雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』518，本労働研究機構（現：日本労働政策研究・研修機

構)。

佐野嘉秀「若年層の育成とキャリア形成」[2004]『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』(財) 連合総合生活開発研究所。

佐野嘉秀「パート労働の職域と労使関係：百貨店の事例」[2002] 仁田道夫(編)『労使関係の新世紀』, 日本労働研究機構。

東京都産業労働局 [2002a]『フリーターは日本の人材育成を損なうか』。

東京都産業労働局 [2002b]『パート労働者の人材開発と活用』。

本田一成 [1993]「パートタイム労働者の基幹労働力化と処遇制度」『日本労働研究機構紀要』第6号, 日本労働研究機構(現: 日本労働政策研究・研修機構)。

第2章 私的セーフティネットは必要なところに備わっているか？

－就業の安定性との関係に着目して－

1. はじめに

1.1 問題意識

現在のわが国の就業人口は約 6300 万人である。そのうちの多くは、生計を立てるために働いていると考えられる¹。しかし、いま仕事をしている人が、いつまでも仕事を続けられるとは限らない。失業や倒産、病気やケガ、高齢など、さまざまな理由により仕事を失う可能性があるからである。

生計を立てるために働いている人が仕事を失えば、多かれ少なかれ、生活は困窮するだろう。そこで、今日の社会には、仕事を失ったり働けなくなっても生活が困窮しないよう、セーフティネットと呼ばれるさまざまな仕組みが備わっている²。

セーフティネットは、提供主体の観点から3つに分けることができる。第1は、公的年金や健康保険、雇用保険、公的扶助など、政府の責任で提供される社会保障である。いわば、公的なセーフティネットである。第2は、退職金や企業年金など、企業がその従業員や家族のために提供する企業保障である。企業で働く人々にとっては、社会保障と並んで大きな存在であり、そのなかには法的根拠を持つ制度もあることから、準公的なセーフティネットといえよう。第3は、個人や家族が自主的に備える、私的なセーフティネットである。そこには、預貯金や生命保険のように市場を通じて形成されるものもあれば、家族・親族や友人・知人のネットワークを通じてインフォーマルに形成されるものもある。一般に、私的なセーフティネットは、定義が曖昧で雑多なものを含むこともあり、公的・準公的なセーフティネットと比べて学問的な研究対象とされることが少なかった。しかし、過去の調査において、日本人の多くが、生活保障上のリスクに対して「政府」や「企業」よりも「個人」や「家族」に期待していることが明らかにされている³。その意味で、私的なセーフティネットの存在を抜きにして、わが国のセーフティネットのあり方を論じることはできない。

セーフティネットのうち、公的なセーフティネットについては、法律によって適用条件が定められているため、一部の未加入問題や漏給問題などを除けば、どのような人が加入し、どのような人が給付対象となっているのかは、おのずと明らかといえる。また、準公的なセーフティネットについても、わが国においてはその役割が小さくないことから、政府機関や研究者によって繰り返し実態調査がなされており、どのような人びとがその対象下にあるの

¹ 2006年1月「労働力調査」(速報)によれば、就業者数は6269万人である。

² 90年代後半以降のセーフティネット論では、セーフティネットの機能として、「失敗を恐れずに勇気を持った行動がとれるようにする」(橋木 2000)、市場競争に不可欠な「信頼と協力」を促す(金子 1999)といった側面が注目されているが、ここでは、より原義に即して、端的に「リスクに備える仕組み」としてセーフティネットを捉える。

³ 武川・佐藤編(2000, p32)を参照。

かは、ある程度明らかになっている⁴。これに対し、私的なセーフティネットは、各人が利用可能な資源のもとで各人の判断によって形成されるため、どのような人がどのようなセーフティネットを形成しているのかは、必ずしも定かではない。これを明らかにするのが、本章の第1の課題である。

また、実態が未知であるということは、それがどれほど必要に対応して備わっているかも未知であることを意味する。この点については、正反対の2つの可能性が考えられる。第1は、公的・準公的なセーフティネットの場合、実態として、パートタイマーや中小企業労働者など就業が不安定な人々に対する保障が手薄になっているという問題があるが、各人の判断で形成する私的セーフティネットの場合、そのような制度的死角は生じず、必要に応じて備える仕組みができていて、という可能性である。第2は、社会階層的な問題、利用可能な資源の不均等といった問題が根底にあるため、必要に応じて備えるどころか、就業が不安定な人ほど私的セーフティネット形成も困難である、という可能性である。いずれにせよ、私的セーフティネットが必要性とどのような関係にあるのかを明らかにすることが、本章の第2の課題である。

1.2 現代社会における私的セーフティネット

個人が自主的に備えるセーフティネットとして、どのようなものが考えられるだろうか。

経済学者によってしばしば取り上げられるのが、預貯金や生命保険、民間医療保険、個人年金といった、広い意味での資産的側面を持つセーフティネットである⁵。預貯金は、必要な時に取り崩せるもっとも汎用性の高いセーフティネットである。また、生命保険や民間医療保険、個人年金は、掛け金さえ払えば、公的・準公的なセーフティネットでは提供しきれない高い水準の給付を可能とする。公的・準公的なセーフティネットでは対応できないリスクに対して、これらの私的セーフティネットが機能を発揮する余地は大きい。

他方、社会学者は、従来からパーソナル・ネットワークを用いたインフォーマルな助け合いの仕組みに注目してきた。具体的には、親族、隣人、仕事仲間、友人などに生活上の相談に乗ってもらい、仕事を紹介してもらい、借金を頼むといった行為が取り上げられてきた⁶。近年では、就職や転職に際して、友人や知人から情報提供を受けることによってよい仕事が見つかることが注目されている⁷。このような助け合いの仕組みが、公的・準公的なセーフティネットでは対応できないリスクに対して、何らかの機能を発揮する余地は十分にあるだろう。

⁴ 政府機関が継続的に実施しているものとしては、厚生労働省「賃金事情等総合調査」「就労条件総合調査（賃金労働時間制度等総合調査）」など、民間の研究機関の調査としては、生命保険文化センター「企業経営と企業福利の今後に関する調査」「企業の福利厚生と社会保障に関する従業員の意識調査」（1998年）などがあげられる。

⁵ 橋木（2000, 2002）などを参照。

⁶ Fischer（1982=2002）を参照。

⁷ 玄田（2001）、Granovetter（1995=1998）を参照。

また、必ずしもセーフティネットの議論に限定されるものではないが、法社会学の領域において、かねてより、社会生活を営む上で法律や制度に関する知識が不可欠であることが指摘されてきた⁸。法的に認められた権利を行使したり、国や自治体が提供するサービスを利用するためには、法律や制度を知っていなければならないからである。このことは、セーフティネットを利用する際にもあてはまる。たとえば、「労働者の権利」というセーフティネットの仕組みを機能させるためには、労働者の権利についての知識を持っていなければならない⁹。また、昨今問題とされている年金未加入者のなかには、年金制度について知識不足であるがゆえにセーフティネットの利用機会を逃している者が少なからず含まれていると考えられる。よって、法律で定められたセーフティネットをよりよく使いこなすための知識を、個人が備えるべきセーフティネットの1つとして位置づけることができよう。

1.3 分析方針と概念

本章では、現在仕事をしている人が、仕事を失った時に貧困に陥らないで済むようセーフティネットを備えているかどうかを問題とする。それゆえ、議論の対象としては、現在収入のある仕事をしている個人を想定する(3783人)。なお、議論の対象として世帯(本人+配偶者)ではなく個人を想定するのは、以下に述べる就業安定性や私的セーフティネットの概念が、基本的に個人に帰属するものだからである。

本章では、現在収入のある仕事をしている人が、将来的に仕事を失う可能性が小さいか大きいかを、「就業安定性」という概念を用いて測定する。ここでは、就業安定性を「働いて収入を得る必要のある人が、今後5年程度、雇用や仕事を失うことなく継続的に就業できる見込み」と定義し、就業安定性が低い人ほどセーフティネットの必要性が高く、就業安定性が高い人ほどセーフティネットの必要性が低いと判断する。

私的セーフティネットとしては、先行研究を踏まえ、以下の3種類、5つの事柄を取り上げる。第1は、広い意味での資産であり、具体的には、預貯金と民間保険加入を取り上げる。第2は、生活援助機能を有するパーソナル・ネットワークであり、具体的には、家族・親族によるサポートと、友人・知人によるサポートを取り上げる。第3は、社会保障制度に関する知識であり、本人が国民年金や雇用保険の仕組みをどの程度理解しているかを取り上げる。

1.4 本章の構成

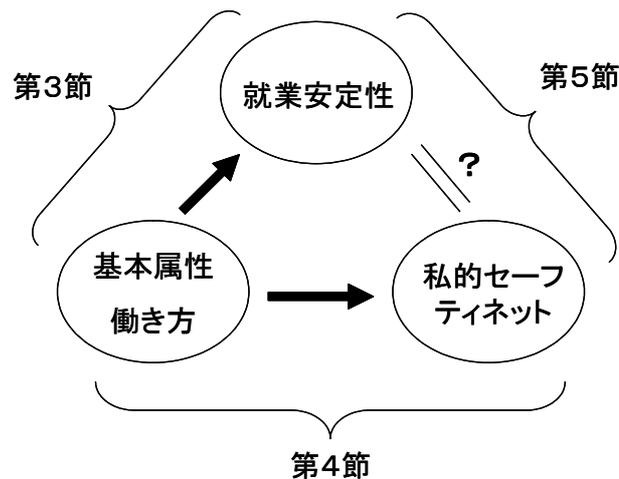
本章の構成は、以下の通りである。はじめに、第2節にて、使用する変数の説明をする。次に、第3節にて、どのような人が就業安定性が高いのか(低いのか)、つまりセーフティネットの必要性が低いのか(高いのか)を明らかにし、第4節にて、どのような人が私的セーフティネットをより多く持っているのか(いないのか)を明らかにする。そして第5節にて、

⁸ 六本(1986)を参照。

⁹ 原・佐藤(2004)、佐藤・高橋(2005)を参照。

私的セーフティネットが必要に対応しているか、すなわち、「就業安定性が低い人ほど私的セーフティネットをより多く持っている」という関係がみられるか否かを確認する。具体的には、まず、就業安定性のレベルごとの私的セーフティネットの保有状況を確認した後、他の変数をコントロールした上で就業安定性と私的セーフティネットとの間にどのような関係があるのかを明らかにする。最後に、第6節にて本稿を要約し、政策的な含意を述べる。

図表Ⅱ-2-1 本章の構成



2. 使用する変数

2.1 就業安定性

本章では、以下の3つの指標（4設問）から、就業安定性の高低を判断する。

第1の指標は、現在の会社や事業が経営面で安定していることである。もっとも、それらが不安定である場合には、転職や転業によって危機を回避することもできるが、他の理由による転職や転業と比べて、一時的に仕事を失う可能性が高いと考えられる。そこで、「今の勤務先や事業の経営状態は、今後5年くらいの間、どのようになるとお考えですか」の設問を用い、「今より非常に良くなる」、「今より良くなる」、「現状のまま」と回答した場合1点、それ以外の場合0点とする(a)。

第2の指標は、本人が非自発的に離職¹⁰せざるをえない可能性が低いことである。具体的には、「倒産・廃業や解雇、契約満了、定年のために、あなたが今の仕事をやめざるをえなくなる可能性がどのくらいあるとお考えですか」の設問を用い、今後1年間、今後5年間それぞれについて、「非常に低い」、「低い」と回答した場合1点、それ以外の場合0点とす(b)(c)。ちなみに、設問文中の「倒産・廃業」、さらに「解雇」のなかの一部の形態（整理解雇）は、会社や事業の経営悪化にともなって発生するものであり、第1の指標と重複している。しか

¹⁰ 通常、自営業者の離職について「非自発的」という言葉は用いないが、ここでは、取り上げる設問にて「今の仕事をやめざるをえなくなる」という表現が用いられていることから、比喩的な意味でこの言葉を用いている。

し、倒産・廃業や整理解雇による離職が、他の理由による非自発的離職と比べて、現在の仕事の間自体がなくなるという意味でより抗い難い側面を持っていることを考えるならば、指標において重みづけされてしかるべきであり、重複があることに問題はないと考える。

第3の指標は、消極的な理由で自発的に離職する可能性が低いことである。いうまでもなく、自発的離職のなかには、よりよい就業条件を求めて転職・転業するものも多く含まれる。しかし、現在の仕事に対して不満を抱いているなど、消極的な理由で離職する場合は、失業をとまったり、転職・転業後に就業条件の低下をとまなうことが相対的に多いと考えられる。逆にいえば、そのような理由で離職する可能性が低い人は、就業安定性が高いといえる。そこで、「今の仕事全体について」の満足度の設問を用い、「満足」、「やや満足」であれば1点、それ以外であれば0点とする(d)。

これら(a)~(d)の4つの点数を合計して、最低0点、最高4点の得点を作成する。以下において、特に断らない限り、「就業安定性」という場合には、この得点のことを指すこととする。

2.2 私的セーフティネット

上述の通り、本章では、個人が準備する私的セーフティネットとして、「預貯金」、「民間保険加入」、「家族・親族によるサポート」、「友人・知人によるサポート」、「社会保障制度に関する知識」の5つを取り上げる。

「預貯金」については、世帯全体での「郵便局・銀行などの預貯金」を9段階のカテゴリーでたずねた設問を用いる。なお、重回帰分析にて従属変数とする際には、カテゴリーの中間値（単位：万円）を対数変換した値を用いる。

「民間保険加入」については、本人の「医療保険」、「個人年金」への加入を取り上げる。具体的には、それぞれについて「加入している」であれば1点、「加入していない」、「わからない」であれば0点として点数を合計し、最低0点、最高2点の得点を作成する。

「家族・親族によるサポート」については、「親」、「子ども」、「兄弟姉妹」、「その他の親戚」に、「(a)仕事や生活の相談にのってもらおうこと」、「(b)自分のために仕事を紹介してもらおうこと」、「(c)失業や病気でお金が必要になった時、まとまった金額を貸してもらおうこと」、「(d)いざという時に自分を養ってもらおうこと」を頼めるかどうかをたずねた設問を用いる。具体的には、(a)~(d)それぞれについて4者のいずれかに頼むことができれば1点、いずれにも頼むことができなければ0点として点数を合計し、最低0点、最高4点の得点を作成する。

「友人・知人によるサポート」については、「仕事関係の友人・知人」、「地域の友人・知人」、「学生時代の友人・知人」、「その他の友人・知人」に、「(a)仕事や生活の相談にのってもらおうこと」、「(b)自分のために仕事を紹介してもらおうこと」を頼めるかどうかをたずねた設問を用いる。具体的には、(a)(b)それぞれについて4者のいずれかに頼むことができれば1点、いずれにも頼むことができなければ0点として点数を合計し、最低0点、最高2点の得点を作

成する¹¹。

「社会保障制度に関する知識」については、「(a)国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない」、「(b)失業しても、ハローワーク（公共職業安定所）に行き自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない」の2つの知識確認設問を取り上げ、それぞれについて知っていれば1点、知らなければ0点として、最低0点、最高2点の得点を作成する¹²。

このようにして作成された変数の記述統計量は、以下の通りである。なお、取り上げる設問が無回答である場合は、いずれも欠損扱いとした。

図表Ⅱ-2-2 就業安定性、私的セーフティネットの記述統計量

	N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
就業安定性	3357	0	4	1.82	1.31
預貯金	2956	50	20000	772.41	1589.54
民間保険加入	3249	0	2	1.08	0.73
家族・親族によるサポート	3240	0	4	2.08	1.26
友人・知人によるサポート	3325	0	2	1.19	0.80
社会保障制度に関する知識	3730	0	2	1.67	0.62

注：預貯金は、カテゴリーの中間値（単位：万円）。

2.3 基本属性・働き方

就業安定性と私的セーフティネットの実態を分析する際の独立変数、あるいは両者の関係を分析する際のコントロール変数として、本人の基本属性および働き方を取り上げる。具体的には、基本属性として、性別、年齢（10歳区分）、学歴（4区分）、都市規模（3区分）¹³の4つを、働き方として、就業形態、職種、企業規模、本人年収の4つを取り上げる。これらについても、無回答である場合は欠損値扱いとする。

¹¹ 「家族・親族によるサポート」、「友人・知人によるサポート」の得点を作成するに先立ち、(a)～(d)それぞれのサポートについて、「親」「子ども」「兄弟姉妹」「その他の親戚」（家族・親族）のいずれかに頼むことができるか否か（1または0）、「仕事関係の友人・知人」「地域の友人・知人」「学生時代の友人・知人」「その他の友人・知人」（友人・知人）のいずれかに頼むことができるか否か（1または0）の8つ（4×2）の変数を作成し、主成分分析（バリマックス法）を行なった。その結果、(1)「(a)家族・親族」「(b)家族・親族」「(c)家族・親族」「(d)家族・親族」、(2)「(a)友人・知人」「(b)友人・知人」、(3)「(c)友人・知人」「(d)友人・知人」の3軸が検出された。このうち、単純集計において該当者が圧倒的に少ない(3)を除外し、(1)と(2)のみをパーソナル・ネットワークの尺度として取り上げることにした。

¹² なお、この設問を分析するにあたっては、複数の知識項目を列挙し、そのなかで回答者が知っている事柄に印をつける方式でたずねたため、1つも印がついていない場合、無回答であるのか、知っている項目が1つもなかったのかを判別できないという問題があった。そこで、前後の設問に回答しているにもかかわらずこの設問に1つも印がついていない場合は「1つも知らない」、前後の設問に無回答でこの設問にも1つも印がついていない場合は「無回答」とした。

¹³ 東京23区および政令指定都市を「大都市」、それ以外の市部を「普通市」、町村部を「郡部」とする。

3. 就業安定性の実態

本節では、就業安定性の実態を分析する。まず、3.1にて、基本属性・働き方ごとにみて、どのような人が就業が安定しており、どのような人が不安定であるのかを確認する。次に、3.2にて、重回帰分析により就業安定性の規定要因を明らかにする。

3.1 就業安定性が高い／低いのはどのような人か？

就業が安定している、あるいは不安定であるのはどのような人だろうか。図表Ⅱ-2-3に、基本属性・働き方ごとの就業安定性の得点を示す。また、図表Ⅱ-2-4は、就業安定性の標準化得点をグラフ化したものである。

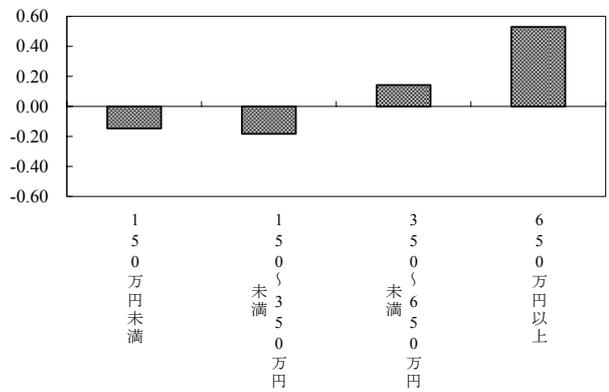
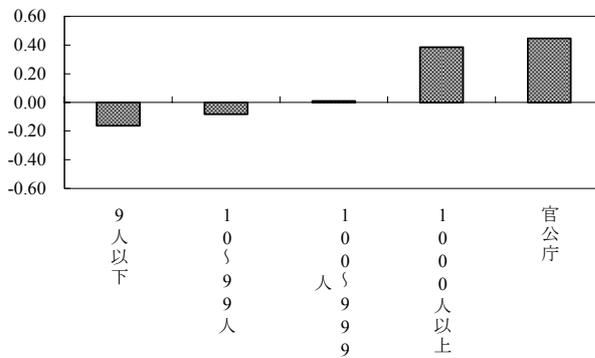
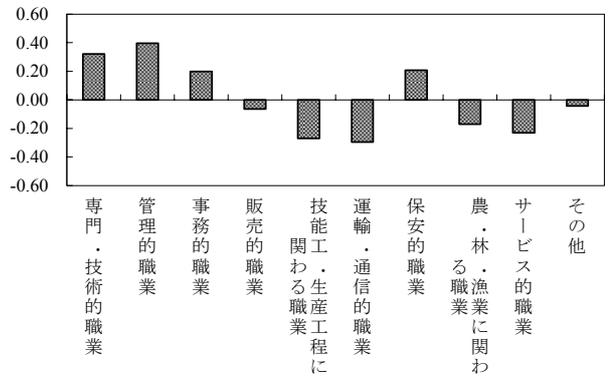
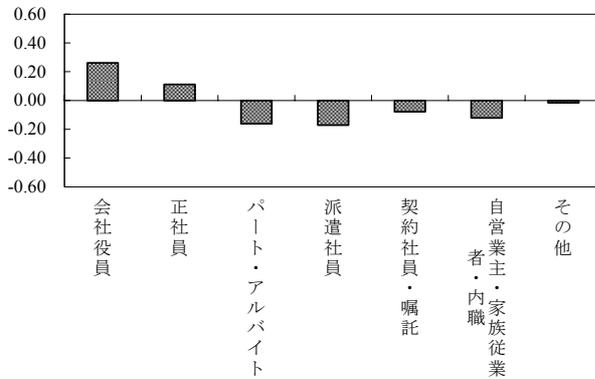
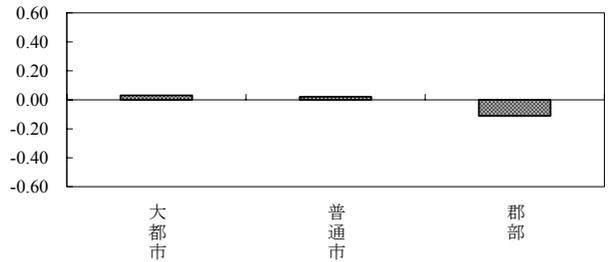
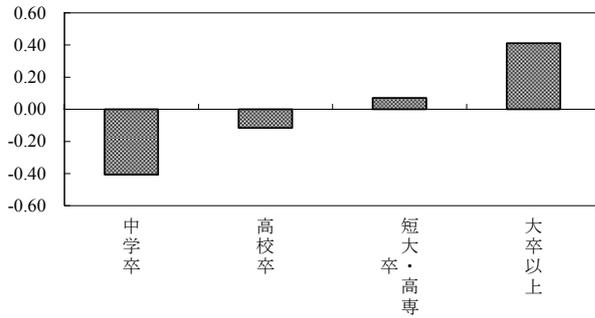
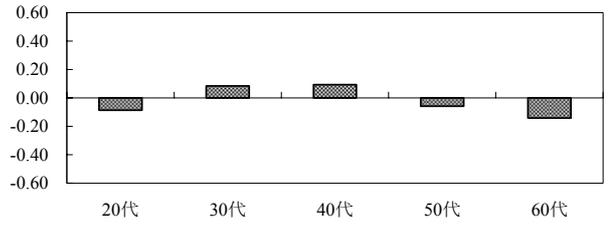
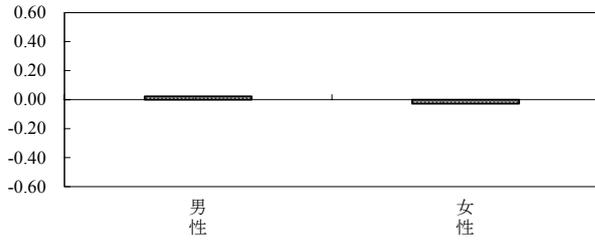
ここから、以下のことが読み取れる。第1に、男性（1.85点）の方が女性（1.79点）よりもやや安定性が高い。男性の方が非自発的離職の可能性が低いことなどが影響している。第2に、年齢別では30代～40代の安定性が高く、60代の安定性が低い（20代：1.71点、30代：1.93点、40代：1.95点、50代：1.75点、60代：1.64点）。30代～40代において非自発的離職の可能性が低いこと、60代においてその可能性が高いことなどが影響している。第3に、学歴が高いほど安定性が高い（中学卒：1.29点、高校卒：1.67点、短大・高専卒：1.92点、大卒以上：2.36点）。学歴による差は非常に顕著であり、得点を構成するいずれの設問においても高学歴者ほど安定的な傾向を示している。第4に、都市規模別にみると市部の方が郡部よりも安定性が高い（大都市：1.86点、普通市：1.85点、郡部1.68点）。市部の方が会社や事業の経営面での安定性が高いことなどが影響している。第5に、就業形態別にみると、会社役員（2.17点）、正社員（1.97点）は安定的であり、派遣社員（1.60点）、パート・アルバイト（1.61点）は不安定である。会社役員、正社員は非自発的離職の可能性が低く、派遣社員、パート・アルバイトはその可能性が高いことなどが影響している。第6に、職種別にみると、管理的職業（2.34点）、専門・技術的職業（2.24点）は安定的であり、運輸・通信的職業（1.44点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.47点）、サービスの職業（1.52点）は不安定である。職種による差も顕著であり、いずれの設問においても管理的職業、専門・技術的職業は安定的で、運輸・通信的職業、技能工・生産工程に関わる職業、サービスの職業は不安定な傾向を示している。第7に、企業規模別にみると、もっとも就業安定性が高いのは官公庁であり、民間企業においては企業規模が大きいほど安定的である（9人以下：1.61点、10～99人：1.72点、100～999人：1.84点、1000人以上：2.33点、官公庁：2.41点）。なかでも官公庁や大企業の安定性は際立っており、いずれの設問においても安定的な傾向を示している。第8に、年収ごとにみると、総じて年収が高いほど就業安定性も高い（150万円未満：1.63点、150～350万円未満：1.59点、350～650万円未満：2.01点、650万円以上：2.52点）。年収による差も顕著であり、いずれの設問においても年収が高い層ほど安定的な傾向を示している。

図表Ⅱ-2-3 基本属性・働き方と就業安定性（クロス表）

	合計		(a)経営状態が安定		(b)非自発的離職可能性		(c)非自発的離職可能性		(d)今の仕事に満足	
	点数	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N
合計	1.82	3357	44.6%	3759	57.2%	3490	36.5%	3583	40.7%	3705
性別										
男性	1.85	1843	45.0%	2077	58.8%	1924	39.3%	1971	38.3%	2051
女性	1.79	1514	44.1%	1682	55.1%	1566	33.0%	1612	43.6%	1654
年齢										
20代	1.71	484	46.7%	514	53.3%	492	34.9%	499	34.1%	510
30代	1.93	751	48.2%	784	61.7%	766	43.3%	771	38.0%	778
40代	1.95	874	44.9%	940	65.0%	897	43.7%	913	37.7%	931
50代	1.75	893	41.7%	1052	54.1%	948	30.8%	983	44.2%	1037
60代	1.64	355	42.0%	469	42.4%	387	23.3%	417	50.8%	449
学歴										
中学卒	1.29	361	37.4%	449	36.6%	388	18.3%	409	33.9%	436
高校卒	1.67	1756	41.0%	1978	52.9%	1836	32.0%	1881	38.5%	1950
短大・高専卒	1.92	375	45.3%	397	62.1%	380	40.2%	388	42.9%	396
大卒以上	2.36	818	56.6%	870	75.2%	835	54.3%	847	48.2%	865
都市規模										
大都市	1.86	679	47.9%	748	58.6%	696	36.5%	713	39.6%	738
普通市	1.85	2092	45.7%	2361	57.7%	2185	37.0%	2246	41.4%	2326
郡部	1.68	586	36.8%	650	53.5%	609	34.5%	624	39.5%	641
就業形態										
会社役員	2.17	108	52.5%	122	63.7%	113	44.1%	118	48.4%	122
正社員	1.97	1637	45.3%	1789	65.5%	1684	44.7%	1722	38.3%	1775
パート・アルバイト	1.61	668	44.9%	762	46.4%	707	25.3%	712	40.3%	744
派遣社員	1.60	93	55.1%	98	41.1%	95	21.1%	95	41.8%	98
契約社員・嘱託	1.72	177	54.6%	207	47.9%	190	26.9%	193	43.2%	206
自営業主・家族従業者・内職	1.67	504	36.0%	570	51.7%	522	33.0%	555	43.0%	554
その他	1.80	117	43.5%	138	52.0%	123	26.2%	126	57.4%	136
職種										
専門・技術的職業	2.24	521	51.0%	553	72.4%	532	50.0%	542	49.1%	550
管理的職業	2.34	211	58.5%	234	70.0%	223	45.3%	223	55.1%	234
事務的職業	2.08	644	47.9%	704	66.9%	662	43.6%	674	46.5%	699
販売的職業	1.74	504	45.1%	552	55.1%	521	34.1%	537	36.8%	543
技能工・生産工程に関わる職業	1.47	667	39.2%	765	45.1%	692	26.8%	725	33.2%	755
運輸・通信的職業	1.44	123	37.0%	146	45.9%	135	30.1%	136	26.5%	147
保安的職業	2.10	42	53.2%	47	62.2%	45	47.8%	46	44.4%	45
農・林・漁業に関わる職業	1.60	103	32.3%	124	50.9%	108	34.8%	115	38.5%	122
サービスの職業	1.52	462	39.4%	526	47.0%	481	27.7%	494	35.9%	510
その他	1.77	39	42.3%	52	44.2%	43	30.2%	43	59.2%	49
企業規模										
9人以下	1.61	774	37.0%	870	48.4%	804	30.2%	835	42.5%	854
10～99人	1.72	720	44.2%	808	53.5%	751	32.8%	768	37.7%	796
100～999人	1.84	602	49.1%	654	60.5%	618	37.3%	632	35.0%	648
1000人以上	2.33	544	59.1%	602	73.2%	564	50.0%	576	47.0%	600
官公庁	2.41	223	36.9%	241	82.4%	227	62.0%	234	54.2%	240
本人年収										
150万円未満	1.63	850	41.3%	955	48.8%	888	27.4%	902	43.1%	939
150～350万円未満	1.59	835	42.1%	933	50.1%	868	28.4%	886	33.7%	928
350～650万円未満	2.01	719	46.6%	792	67.7%	741	45.9%	767	37.9%	781
650万円以上	2.52	457	55.2%	504	80.0%	471	58.7%	487	53.6%	502

注：1) (a)は、「現状のまま」「今より良くなる」「今より非常に良くなる」を該当、「今より非常に悪くなる」「今より悪くなる」を該当、「より悪くなる」を該当とした。
 2) (b) (c)は、「今の仕事をやめざるをえなくなる可能性」が「低い」「非常に高い」を該当、「非常に低い」「高い」「どちらともいえない」「わからない」「わからぬ」を非該当とした。
 3) (d)は、「今の仕事全体」について、「やや満足」「満足」を該当、「やや不満」「不満」を該当、「どちらともいえない」「わからない」を非該当とした。
 4) 就業安定性の合計点数は、(a) (b) (c) (d)のうち該当するものの数。（単純加算）

図表Ⅱ-2-4 基本属性・働き方と就業安定性（標準化得点）



このように、基本属性・働き方によって就業安定性に大きな差があることがわかる。また、なかでも学歴、職種、企業規模、年収ごとの差が特に大きいといえる。

3.2 就業安定性の規定要因

次に、重回帰分析によって、就業安定性の規定要因を探りたい。なお、基本属性をコントロールした上での、就業形態、職種、企業規模、年収階層ごとの特徴を確認するため、まず基本属性のみを投入し（モデル①）、次いで働き方に関する4つの変数群を別々に追加し（モデル②～モデル⑤）、最後にすべての独立変数を投入することとする（モデル⑥）。図表Ⅱ-2-5は、その結果を示したものである。

基本属性だけを投入したモデル①をみると、（20代に比べて）30代～50代ほど、学歴が高いほど就業が安定的であることが読み取れる。他方、すべての独立変数を投入したモデル⑥をみると、女性ほど、学歴が高いほど、（正社員に比べて）会社役員、自営業主・家族従業者・内職ほど、収入が高い層ほど就業が安定的であり、（20代に比べて）50代ほど、（事務的職業に比べて）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、サービスの職業ほど、（官公庁に比べて）中小企業ほど就業が不安定であることが読み取れる。女性ほど就業安定性が高いのは、学歴や職種、収入などが同じ男女を比較すれば、女性の方が状況を楽観的にみていることを意味する。これが客観的な就業安定性の高低を反映しているの否かは定かではないが、図表Ⅱ-2-3から女性の方が仕事満足度が高いことが確認でき、それゆえ女性の方が仕事への不満を理由として離職する可能性が低いと予想することはできる。50代ほど就業が不安定なのは、定年による退職を目前に控える人が多いからだと考えられる。高学歴者ほど就業が安定的である理由としては、相対的に高い能力、多くの資源を有する者の方が、安定的な仕事を得やすいことなどが考えられる。会社役員、自営業主・家族従業者・内職の方が就業が安定的なのは、会社経営や事業に対して裁量を持つこれらの人々は、解雇や定年により非自発的に辞めさせられる可能性が低いからだと考えられる。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、サービスの職業ほど就業が不安定である理由としては、いわゆるホワイトカラー職に比べて、需給の変動など経営環境の変化が雇用の増減につながりやすい職種であることなどが考えられる。中小企業ほど就業が不安定である理由としては、余剰人員が生じた際に社内で吸収する余地が小さいことなどが考えられる。収入が高い層ほど就業が安定的である理由としては、企業のなかで付加価値の高い中核的な業務をしている方が雇用保障が厚いことなどが考えられる。

ちなみに、基本属性と就業形態だけを独立変数に投入したモデル②からは、（正社員に比べて）パート・アルバイト、派遣社員、自営業主・家族従業者・内職ほど就業安定性が低いという結果が読み取れるが、モデル⑥ではそのような結果は読み取れなくなっている。就業形態それ自体よりも、パート・アルバイト、派遣社員については収入の低さ、自営業主・家族従業者・内職については企業規模の小ささといった要因の方が強く効いているからであろう。

図表 -2-5 就業安定性の規定要因（重回帰分析）

	モデル		モデル		モデル		モデル		モデル	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
性別 (男性)	0.037	0.788	0.126	2.436 *	0.024	0.467	0.092	1.811 †	0.341	5.800 ***
年齢 (20代)	0.193	2.595 **	0.197	2.622 **	0.179	2.415 *	0.073	0.881	0.069	0.870
30代	0.215	2.990 **	0.226	3.099 **	0.185	2.576 *	0.096	1.203	0.016	0.200
40代	0.133	1.838 †	0.144	1.935 †	0.082	1.124	0.043	0.537	-0.105	-1.327
50代	0.127	1.394	0.184	1.928 †	0.096	1.046	0.168	1.676 †	0.039	0.399
60代	-1.047	-12.427 ***	-1.008	-11.775 ***	-0.752	-8.193 ***	-0.906	-9.805 ***	-0.753	-8.143 ***
学歴 高校卒	-0.688	-12.480 ***	-0.649	-11.555 ***	-0.504	-8.467 ***	-0.584	-9.846 ***	-0.488	-8.123 ***
短大・高専卒	-0.466	-5.621 ***	-0.447	-5.354 ***	-0.378	-4.534 ***	-0.400	-4.540 ***	-0.296	-3.359 ***
(大卒以上)										
都市規模 大都市	0.054	0.954	0.039	0.680	0.058	1.034	0.010	0.162	0.133	2.253 *
普通市	-0.040	-0.560	-0.052	-0.721	-0.028	-0.387	-0.033	-0.425	0.053	0.709
郡部										
就業形態 会社役員			0.166	1.295						
(正社員)										
パート・アルバイト			-0.233	-3.529 ***						
派遣社員			-0.324	-2.361 *						
契約社員・嘱託			-0.154	-1.509						
自営業主・家族従業者・内職			-0.181	-2.629 **						
その他			-0.167	-1.361						
職種 専門・技術的職業			0.066	0.875						
管理的職業			0.165	1.551						
(事務的職業)										
販売的職業			-0.294	-3.888 ***						
技能工・生産工程に関わる職業			-0.400	-5.250 ***						
運輸・通信的職業			-0.453	-3.497 ***						
保安的職業			0.119	0.590						
農・林・漁業に関わる職業			-0.238	-1.724 †						
サービスの職業			-0.412	-5.249 ***						
その他			-0.224	-1.083						
企業規模 9人以下										
10～99人										
100～999人										
1000人以上										
(官公庁)										
本人年収 150万円未満										
150～350万円未満										
350～650万円未満										
(650万円以上)										
定数	2.171	26.781 ***	2.198	26.718 ***	2.251	23.882 ***	2.555	21.592 ***	2.644	26.666 ***
N	3310		3258		3271		2829		2849	
F値	25.338 ***		17.493 ***		17.590 ***		21.782 ***		28.820 ***	
調整済みR ²	0.069		0.075		0.088		0.093		0.113	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001.
2) () はレファレンス・グループ。

4. 私的セーフティネットの実態

本節では、私的セーフティネットの実態を分析する。まず、4.1にて、基本属性・働き方ごとにみて、どのような人が私的セーフティネットをより多く備えているのかを確認する。次に、4.2にて、重回帰分析により私的セーフティネット形成の規定要因を明らかにする。

4.1 私的セーフティネットを備えている／いないのはどのような人か？

4.1.1 個別的傾向

私的セーフティネットを十分に備えている、あるいは備えていないのは、どのような人だろうか。図表Ⅱ-2-6～図表Ⅱ-2-10に、5つの私的セーフティネットについて、基本属性・働き方ごとの保有状況を示す。

まず、世帯全体での郵便局・銀行などの預貯金の額をみる（図表Ⅱ-2-6）。ここから、以下のことが読み取れる（カッコ内数字は中央値）。第1に、女性（295.5万円）の方が男性（287.4万円）よりもやや多い。第2に、年齢が高い方が顕著に多い（20代：116.9万円，30代：215.5万円，40代：298.3万円，50代：399.2万円，60代：576.2万円）。第3に、学歴が高い方が顕著に多い（中学卒：142.1万円，高校卒：236.5万円，短大・高専卒：380.3万円，大卒以上：520.6万円）。第4に、都市規模別にみると、もっとも多いのは普通市（306.6万円）であり、次は郡部（272.3万円）、もっとも少ないのが大都市（261.3万円）となっている。第5に、就業形態別にみると、会社役員（550.0万円）が際立って多く、自営業主・家族従業者・内職（370.0万円）がそれに次いでいる。逆に、パート・アルバイト（208.2万円）、契約社員・嘱託（248.1万円）、派遣社員（264.3万円）が少ない。第6に、職種別にみると、管理的職業（698.1万円）が際立って多く、事務的職業（441.1万円）がそれに次いでいる。逆に、技能工・生産工程に関わる職業（144.8万円）、運輸・通信的職業（148.6万円）、サービスの職業（180.8万円）が際立って少ない。第7に、企業規模別にみると、官公庁（565.4万円）がもっとも多く、1000人以上の大企業（420.1万円）がそれに次いでいる。逆に、もっとも少ないのは10人～99人の中小企業（247.8万円）である。第8に、年収別にみると、650万円以上の層（646.5万円）がもっとも多く、150万円～350万円未満の層（177.5万円）がもっとも少ない。

民間保険の加入状況については、以下のことが読み取れる（図表Ⅱ-2-7）。第1に、男性（1.10点）の方が女性（1.07点）よりもやや加入数が多い。第2に、年齢別にみると、40代（1.25点）と50代（1.23点）の加入数が多く、20代（0.57点）がもっとも加入数が少ない。第3に、学歴が高い方がやや加入数が多い傾向にある（中学卒：0.90点，高校卒：1.09点，短大・高専卒：1.06点，大卒以上：1.18点）。第4に、都市規模別にみると、大都市においてやや加入数が少ない（大都市：1.07点，普通市：1.09点，郡部：1.09点）。第5に、就業形態別にみると、会社役員（1.33点）が際立って加入数が多く、自営業主・家族従業者・内職（1.19

図表Ⅱ-2-6 基本属性・働き方と預貯金

		預貯金（万円）		
		中央値	平均値	N
合計		291.0	772.4	2956
性別	男性	287.4	758.5	1706
	女性	295.5	791.4	1250
年齢	20代	116.9	466.7	374
	30代	215.5	471.6	612
	40代	298.3	682.9	753
	50代	399.2	970.6	842
	60代	576.2	1302.9	375
学歴	中学卒	142.1	493.4	357
	高校卒	236.5	674.5	1571
	短大・高専卒	380.3	884.0	300
	大卒以上	520.6	1081.2	710
都市規模	大都市	261.3	790.5	605
	普通市	306.6	774.8	1834
	郡部	272.3	742.6	517
就業形態	会社役員	550.0	1479.3	99
	正社員	294.9	709.0	1429
	パート・アルバイト	208.2	609.8	574
	派遣社員	264.3	585.0	80
	契約社員・嘱託	248.1	777.3	163
	自営業主・家族従業者・内職	370.0	1007.8	449
	その他	435.7	911.6	108
職種	専門・技術的職業	388.3	957.9	451
	管理的職業	698.1	1431.4	196
	事務的職業	441.1	945.0	543
	販売的職業	271.5	667.7	436
	技能工・生産工程に関わる職業	144.8	498.3	598
	運輸・通信的職業	148.6	437.7	122
	保安的職業	250.0	472.7	44
	農・林・漁業に関わる職業	379.3	856.4	102
	サービスの職業	180.8	663.1	392
	その他	334.6	486.5	37
企業規模	9人以下	293.8	908.6	672
	10～99人	247.8	692.2	644
	100～999人	276.2	798.7	529
	1000人以上	420.1	840.9	512
	官公庁	565.4	909.7	201
本人年収	150万円未満	233.3	602.8	799
	150～350万円未満	177.5	666.1	791
	350～650万円未満	320.4	715.6	720
	650万円以上	646.5	1357.8	477

点)、正社員(1.13点)がそれに次いでいる。逆に、パート・アルバイト(0.89点)、派遣社員(0.91点)は加入数が少ない。第6に、職種別にみると、管理的職業(1.30点)が際立って加入数が多く、専門・技術的職業(1.16点)、事務的職業(1.15点)がそれに次いでいる。逆に、サービスの職業は加入数が少ない。企業規模別にみると、官公庁(1.31点)がもっとも加入数が多く、1000人以上の大企業(1.19点)がそれに次いでいる。逆に、10人～99人の中小企業(1.01点)は加入数が少ない。第8に、年収が高い方が顕著に加入数が多くなっている(150万円未満:0.95点、150～350万円未満:0.96点、350～650万円未満:1.19点、650万円以上:1.41点)。

図表Ⅱ-2-7 基本属性・働き方と民間保険加入

	合計		(a) 医療保険		(b) 個人年金		
	点数	N	加入率	N	加入率	N	
合計	1.08	3249	75.6%	3490	34.7%	3292	
性別	男性	1.10	1809	76.5%	1928	34.7%	1826
	女性	1.07	1440	74.6%	1562	34.7%	1466
年齢	20代	0.57	467	47.6%	483	10.7%	468
	30代	1.05	696	77.0%	740	28.9%	700
	40代	1.25	829	83.0%	888	43.0%	842
	50代	1.23	884	81.7%	964	43.0%	904
	60代	1.09	373	75.7%	415	36.8%	378
学歴	中学卒	0.90	358	67.6%	395	26.9%	368
	高校卒	1.09	1685	75.2%	1823	35.4%	1707
	短大・高専卒	1.06	356	74.6%	382	33.0%	361
	大卒以上	1.18	804	81.4%	840	37.8%	809
都市規模	大都市	1.07	669	77.3%	705	31.5%	674
	普通市	1.09	2019	75.9%	2191	35.1%	2048
	郡部	1.09	561	72.7%	594	37.2%	570
就業形態	会社役員	1.33	112	84.0%	119	50.0%	112
	正社員	1.13	1594	78.6%	1684	35.9%	1611
	パート・アルバイト	0.89	633	67.2%	696	25.8%	643
	派遣社員	0.91	91	63.5%	96	29.7%	91
	契約社員・嘱託	0.96	175	71.9%	192	26.6%	177
	自営業主・家族従業者・内職	1.19	480	78.0%	514	42.1%	492
	その他	1.07	115	78.0%	132	32.2%	115
職種	専門・技術的職業	1.16	503	79.4%	530	37.8%	508
	管理的職業	1.30	214	89.5%	229	41.9%	215
	事務的職業	1.15	642	77.4%	676	38.9%	650
	販売的職業	1.01	474	73.1%	517	30.7%	476
	技能工・生産工程に関わる職業	1.03	623	71.1%	682	33.6%	633
	運輸・通信的職業	1.07	123	79.4%	136	29.0%	124
	保安的職業	1.09	43	75.6%	45	34.9%	43
	農・林・漁業に関わる職業	1.05	104	73.7%	114	34.3%	105
	サービスの職業	0.96	434	70.3%	464	28.5%	446
	その他	1.11	44	76.1%	46	34.8%	46
企業規模	9人以下	1.10	737	75.4%	793	37.2%	753
	10～99人	1.01	687	72.0%	743	31.8%	699
	100～999人	1.09	573	77.1%	616	33.4%	578
	1000人以上	1.19	550	81.4%	580	39.0%	554
	官公庁	1.31	226	87.3%	236	44.7%	228
本人年収	150万円未満	0.95	802	69.7%	882	28.1%	815
	150～350万円未満	0.96	816	69.3%	871	28.8%	825
	350～650万円未満	1.19	708	81.9%	750	38.4%	714
	650万円以上	1.41	469	90.1%	487	51.0%	473

注： 民間保険加入の合計点数は、(a) (b)のうち加入しているものの数。（単純加算）

家族・親族によるサポートの受けやすさについては、以下のことが読み取れる(図表Ⅱ-2-8)。第1に、女性(2.31点)の方が男性(1.90点)よりもサポートを受けやすい。第2に、年齢が若いほど顕著にサポートを受けやすい(20代:2.57点, 30代:2.20点, 40代:2.00点, 50代:1.91点, 60代:1.79点)。第3に、女性比率の高さが影響してか、短大・高専卒(2.37点)が際立ってサポートを受けやすい。第4に、都市規模が小さいほどサポートを受けやすい(大都市:2.00点, 普通市:2.09点, 郡部:2.15点)。第5に、就業形態別にみると、パート・アルバイト(2.19点)がサポートを受けやすく、会社役員(1.65点)がサポートを受

図表 -2-8 基本属性・働き方と家族・親族によるサポート

	合計		(a)生活や仕事の相談		(b)仕事の紹介		(c)借金		(d)扶養	
	点数	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N	該当率	N
合計	2.08	3240	52.9%	3562	20.1%	3366	71.1%	3517	67.7%	3486
性別										
男性	1.90	1802	44.6%	1959	20.0%	1873	67.4%	1940	61.5%	1923
女性	2.31	1438	63.1%	1603	20.1%	1493	75.5%	1577	75.3%	1563
年齢										
20代	2.57	484	65.1%	501	27.2%	489	84.5%	498	82.2%	495
30代	2.20	702	54.5%	754	25.2%	722	79.0%	744	63.0%	730
40代	2.00	843	50.2%	899	19.8%	869	72.1%	903	60.0%	881
50代	1.91	847	48.3%	983	15.9%	903	63.8%	965	69.4%	950
60代	1.79	364	52.0%	425	11.5%	383	54.8%	407	70.7%	430
学歴										
中学卒	1.80	357	49.9%	413	13.7%	379	57.9%	411	66.7%	405
高校卒	2.09	1701	54.2%	1877	20.4%	1761	70.1%	1845	68.1%	1834
短大・高専卒	2.37	343	60.6%	381	24.6%	362	81.7%	378	73.0%	367
大卒以上	2.09	797	49.3%	843	20.5%	818	75.2%	836	65.7%	833
都市規模										
大都市	2.00	668	52.6%	719	18.0%	687	69.5%	705	63.5%	706
普通市	2.09	2019	52.6%	2231	20.2%	2105	71.5%	2203	67.8%	2174
郡部	2.15	553	54.4%	612	22.0%	574	71.3%	609	71.9%	606
就業形態										
会社役員	1.65	97	45.7%	116	18.3%	104	50.0%	110	57.9%	114
正社員	2.09	1573	49.6%	1706	23.1%	1625	73.4%	1699	65.2%	1671
パート・アルバイト	2.19	667	58.6%	724	18.1%	689	72.3%	711	73.3%	705
派遣社員	2.00	92	52.1%	94	14.0%	93	73.4%	94	61.1%	95
契約社員・嘱託	2.06	180	51.8%	195	16.5%	188	69.3%	192	72.6%	190
自営業主・家族従業者・内職	2.00	461	55.2%	529	17.8%	483	66.2%	517	67.4%	519
その他	2.19	115	59.2%	130	15.3%	124	72.7%	128	77.1%	131
職種										
専門・技術的職業	2.07	492	51.2%	533	18.5%	507	73.6%	527	66.0%	523
管理的職業	1.88	204	41.6%	226	17.2%	215	65.5%	220	66.2%	219
事務的職業	2.25	625	56.8%	676	24.6%	639	76.0%	676	71.2%	666
販売的職業	2.12	481	53.9%	525	19.2%	501	74.4%	520	68.6%	513
技能工・生産工程に関わる職業	1.92	639	47.8%	712	21.4%	668	65.3%	695	62.8%	693
運輸・通信的職業	1.75	122	46.5%	142	13.3%	135	65.5%	139	56.6%	129
保安的職業	1.67	42	37.0%	46	16.7%	42	60.9%	46	60.9%	46
農・林・漁業に関わる職業	2.45	95	66.7%	114	35.7%	98	71.8%	110	75.7%	115
サービスの職業	2.22	459	61.2%	497	15.8%	474	73.4%	492	72.4%	490
その他	1.98	42	56.5%	46	20.0%	45	63.3%	49	69.6%	46
企業規模										
9人以下	2.03	710	55.4%	808	21.3%	746	65.3%	798	66.6%	796
10～99人	2.06	710	52.4%	773	17.3%	740	70.2%	769	68.9%	758
100～999人	2.05	580	48.8%	625	18.8%	602	73.9%	620	66.1%	607
1000人以上	2.16	542	52.1%	582	21.1%	554	76.3%	574	69.6%	573
官公庁	2.03	216	47.4%	234	24.1%	220	73.3%	232	62.6%	227
本人年収										
150万円未満	2.25	844	60.8%	919	19.7%	869	74.2%	912	73.3%	910
150～350万円未満	2.10	837	53.5%	903	20.0%	862	71.0%	891	68.5%	886
350～650万円未満	2.02	698	48.0%	762	23.1%	723	71.5%	758	62.9%	741
650万円以上	1.86	442	42.7%	478	16.1%	459	68.6%	475	63.4%	481

注： 家族・親族によるサポートの合計点数は、(a)(b)(c)(d)のうち該当するものの数。(単純加算)

けにくい。第 6 に、職種別にみると、農・林・漁業に関わる職業（2.45 点）が際立ってサポートを受けやすく、事務的職業（2.25 点）、サービスの職業（2.22 点）がそれに次いでいる。逆に、保安的職業（1.67 点）、運輸・通信的職業（1.75 点）、管理的職業（1.88 点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.92 点）はサポートを受けにくい。第 7 に、企業規模別にみると、1000 人以上の大企業（2.16 点）がサポートを受けやすい。第 8 に、年収が少ない方がサポートを受けやすい（150 万円未満：2.25 点、150～350 万円未満：2.10 点、350～650 万円未満：2.02 点、650 万円以上：1.86 点）。

友人・知人によるサポートの受けやすさについては、以下のことが読み取れる（図表Ⅱ-2-9）。第 1 に、男女でサポートの受けやすさに違いはない（男女ともに 1.19 点）。第 2 に、年齢が若いほど顕著にサポートを受けやすい（20 代：1.35 点、30 代：1.28 点、40 代：1.21 点、50 代：1.13 点、60 代：0.90 点）。第 3 に、学歴が高い方がサポートを受けやすい傾向がある（中学卒：1.05 点、高校卒：1.20 点、短大・高専卒：1.26 点、大卒以上：1.22 点）。第 4 に、都市規模別では、郡部（1.23 点）が比較的サポートを受けやすく、大都市（1.20 点）は平均的であり、普通市（1.18）はややサポートを受けにくい。第 5 に、就業形態別にみると、契約社員・嘱託（1.24 点）が比較的サポートを受けやすく、自営業主・家族従業者・内職（1.09 点）がややサポートを受けにくい。第 6 に、職種別にみると、専門・技術的職業（1.33 点）、管理的職業（1.30 点）が際立ってサポートを受けやすく、農・林・漁業に関わる職業（0.81 点）がサポートを受けにくい。第 7 に、企業規模別にみると、1000 人以上の大企業（1.26 点）がもっともサポートを受けやすく、官公庁（1.21 点）、100～999 人の中企業（1.20 点）がそれに次いでいる。逆に、9 人以下の小企業がもっともサポートを受けにくい。第 8 に、年収別にみると、350 万円以上の層が、それより下の層に比べてサポートを受けやすい傾向がある（150 万円未満：1.20 点、150～350 万円未満：1.16 点、350～650 万円未満：1.25 点、650 万円以上：1.25 点）。

社会保障制度に関する知識の保有状況については、以下のことが読み取れる（図表Ⅱ-2-10）。第 1 に、女性（1.69 点）の方が男性（1.65 点）よりもやや知識が多い。第 2 に、年齢別にみると、30 代（1.73 点）と 40 代（1.73 点）がもっとも知識が多く、20 代（1.51 点）がもっとも知識が少ない。第 3 に、学歴が高いほど顕著に知識が多い（中学卒：1.53 点、高校卒：1.67 点、短大・高専卒：1.69 点、大卒以上：1.74 点）。第 4 に、都市規模が大きいほど知識が多い（大都市：1.69 点、普通市：1.68 点、郡部：1.60 点）。第 5 に、就業形態別にみると、派遣社員（1.83 点）が際立って知識が多く、会社役員（1.75 点）、自営業主・家族従業者・内職（1.70 点）がそれに次いでいる。逆に、契約社員・嘱託（1.61 点）は知識が少ない。第 6 に、職種別にみると、管理的職業（1.80 点）が際立って知識が多く、保安的職業（1.51 点）、農・林・漁業に関わる職業（1.60 点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.61 点）、運輸・通信的職業（1.63 点）は知識が少ない。第 7 に、企業規模別にみると、1000 人以上の大企業（1.70

図表Ⅱ-2-9 基本属性・働き方と友人・知人によるサポート

		合計		(a) 生活や仕事の相談		(b) 仕事の紹介	
		点数	N	該当率	N	該当率	N
合計		1.19	3325	61.2%	3562	57.8%	3366
性別	男性	1.19	1849	59.5%	1959	59.6%	1873
	女性	1.19	1476	63.3%	1603	55.5%	1493
年齢	20代	1.35	488	76.6%	501	58.5%	489
	30代	1.28	717	70.7%	754	57.8%	722
	40代	1.21	860	62.8%	899	58.3%	869
	50代	1.13	885	53.8%	983	59.9%	903
	60代	0.90	375	39.8%	425	50.7%	383
学歴	中学卒	1.05	370	47.9%	413	56.7%	379
	高校卒	1.20	1741	60.9%	1877	58.8%	1761
	短大・高専卒	1.26	360	68.2%	381	57.7%	362
	大卒以上	1.22	809	65.5%	843	56.2%	818
都市規模	大都市	1.20	681	61.9%	719	57.1%	687
	普通市	1.18	2078	61.2%	2231	57.1%	2105
	郡部	1.23	566	60.5%	612	61.3%	574
就業形態	会社役員	1.15	102	50.9%	116	61.5%	104
	正社員	1.20	1609	63.6%	1706	57.0%	1625
	パート・アルバイト	1.20	683	63.0%	724	56.7%	689
	派遣社員	1.16	92	68.1%	94	48.4%	93
	契約社員・嘱託	1.24	184	65.1%	195	58.0%	188
	自営業主・家族従業者・内職	1.09	477	48.8%	529	60.7%	483
	その他	1.30	119	65.4%	130	63.7%	124
職種	専門・技術的職業	1.33	503	68.9%	533	64.1%	507
	管理的職業	1.31	212	63.3%	226	67.4%	215
	事務的職業	1.12	633	64.5%	676	47.1%	639
	販売的職業	1.21	494	61.5%	525	58.9%	501
	技能工・生産工程に関わる職業	1.15	658	58.1%	712	57.9%	668
	運輸・通信的職業	1.26	133	58.5%	142	68.1%	135
	保安的職業	1.02	42	50.0%	46	50.0%	42
	農・林・漁業に関わる職業	0.81	97	38.6%	114	44.9%	98
	サービスの職業	1.19	468	59.0%	497	60.1%	474
	その他	1.18	44	58.7%	46	60.0%	45
企業規模	9人以下	1.09	734	49.9%	808	58.8%	746
	10～99人	1.23	730	61.2%	773	61.6%	740
	100～999人	1.20	593	64.6%	625	55.1%	602
	1000人以上	1.26	549	67.5%	582	58.5%	554
	官公庁	1.21	219	68.4%	234	52.3%	220
本人年収	150万円未満	1.20	861	62.1%	919	57.3%	869
	150～350万円未満	1.16	856	60.9%	903	55.0%	862
	350～650万円未満	1.25	715	61.8%	762	62.5%	723
	650万円以上	1.25	451	65.3%	478	60.8%	459

注：友人・知人によるサポートの合計点数は、(a)(b)のうち該当するものの数。（単純加算）

点）、官公庁（1.70点）がやや知識が多い¹⁴。第8に、年収別にみると、350万円以上の層が、それより下の層に比べてやや知識が多い（150万円未満：1.68点、150～350万円未満：1.65点、350～650万円未満：1.71点、650万円以上：1.70点）。

¹⁴ すべての企業規模の平均得点が全体の平均得点を上回っているのは、企業規模が「わからない」人のなかに特に得点の低い人が含まれているためだと考えられる。

図表Ⅱ-2-10 基本属性・働き方と社会保障制度に関する知識

		合計		(a) 年金支給要件		(b) 雇用保険手続	
		点数	N	正答率	N	正答率	N
合計		1.67	3730	83.2%	3730	83.9%	3730
性別	男性	1.65	2058	82.8%	2058	82.6%	2058
	女性	1.69	1672	83.9%	1672	85.5%	1672
年齢	20代	1.51	509	75.0%	509	76.0%	509
	30代	1.73	775	83.4%	775	89.9%	775
	40代	1.73	932	85.1%	932	87.7%	932
	50代	1.66	1045	84.0%	1045	81.8%	1045
	60代	1.66	469	86.6%	469	79.3%	469
学歴	中学卒	1.53	447	78.3%	447	74.9%	447
	高校卒	1.67	1959	83.0%	1959	83.9%	1959
	短大・高専卒	1.69	395	81.8%	395	87.6%	395
	大卒以上	1.74	868	87.3%	868	86.4%	868
都市規模	大都市	1.69	743	84.1%	743	84.4%	743
	普通市	1.68	2344	84.0%	2344	84.5%	2344
	郡部	1.60	643	79.6%	643	80.9%	643
就業形態	会社役員	1.75	123	87.8%	123	87.0%	123
	正社員	1.66	1769	81.4%	1769	84.1%	1769
	パート・アルバイト	1.67	754	82.5%	754	84.6%	754
	派遣社員	1.83	98	87.8%	98	94.9%	98
	契約社員・嘱託	1.61	207	81.6%	207	79.2%	207
	自営業主・家族従業者・内職	1.70	566	88.2%	566	81.4%	566
	その他	1.66	140	85.7%	140	80.7%	140
職種	専門・技術的職業	1.71	548	85.6%	548	85.8%	548
	管理的職業	1.80	234	88.9%	234	91.0%	234
	事務的職業	1.72	700	85.1%	700	86.7%	700
	販売的職業	1.67	552	85.3%	552	81.9%	552
	技能工・生産工程に関わる職業	1.61	757	79.0%	757	81.5%	757
	運輸・通信的職業	1.63	146	76.0%	146	87.0%	146
	保安的職業	1.51	47	76.6%	47	74.5%	47
	農・林・漁業に関わる職業	1.60	121	83.5%	121	76.9%	121
	サービスの職業	1.66	519	83.0%	519	82.9%	519
	その他	1.58	50	80.0%	50	78.0%	50
	企業規模	9人以下	1.68	864	87.5%	864	80.7%
10～99人		1.68	803	82.4%	803	85.3%	803
100～999人		1.69	645	81.7%	645	87.0%	645
1000人以上		1.70	601	83.4%	601	87.0%	601
官公庁		1.70	240	85.4%	240	84.6%	240
本人年収	150万円未満	1.68	954	83.8%	954	83.8%	954
	150～350万円未満	1.65	929	81.1%	929	84.3%	929
	350～650万円未満	1.71	787	85.4%	787	85.4%	787
	650万円以上	1.70	502	84.9%	502	84.9%	502

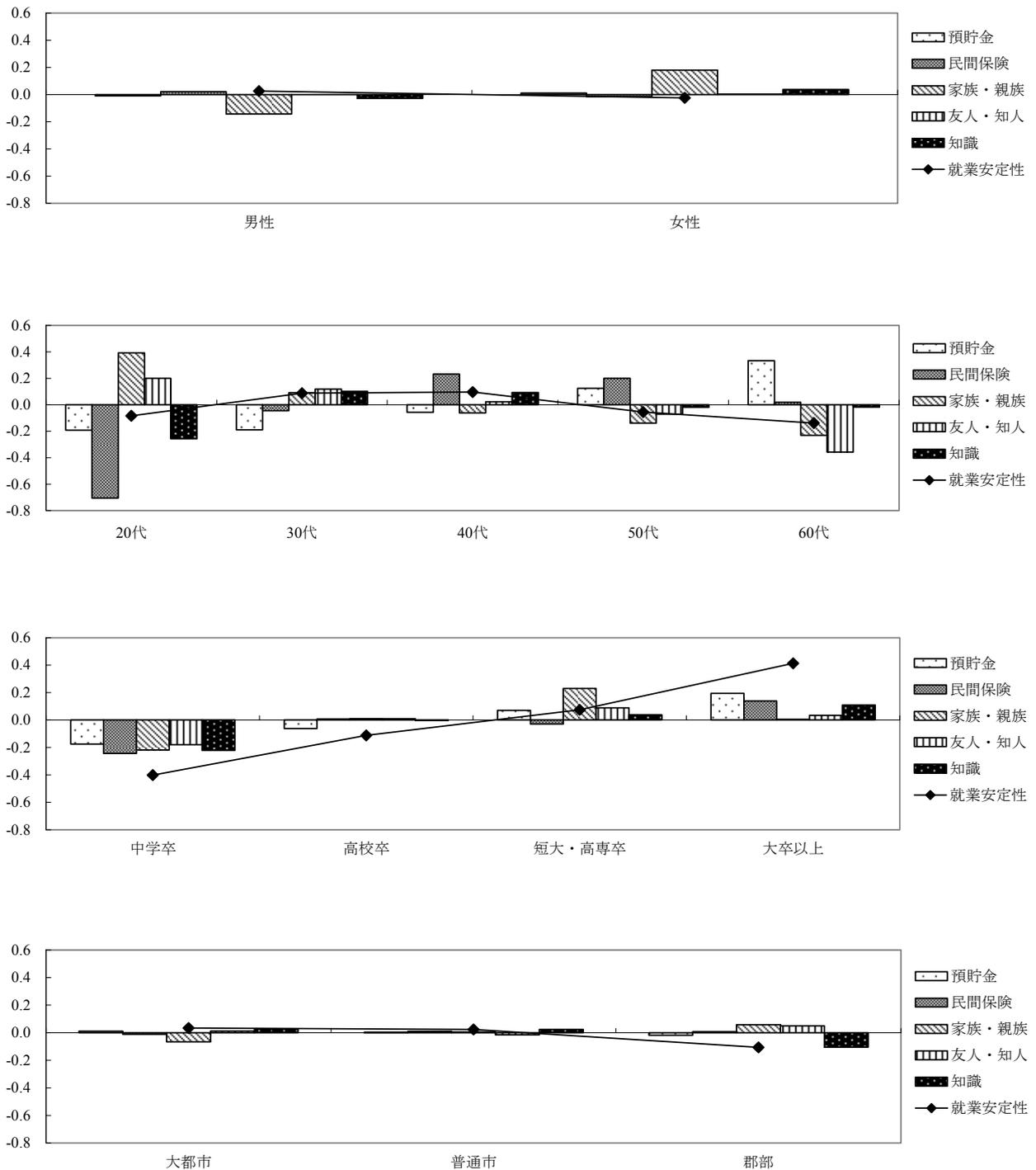
注： 社会保障制度に関する知識の合計点数は、(a)(b)のうち正答の数。（単純加算）

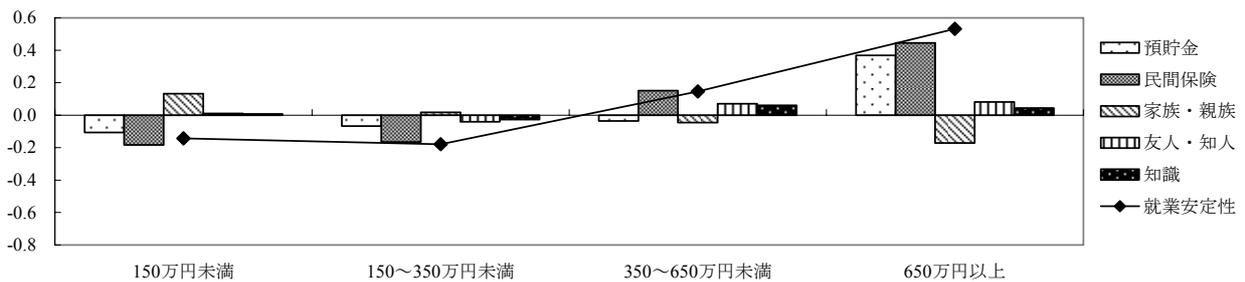
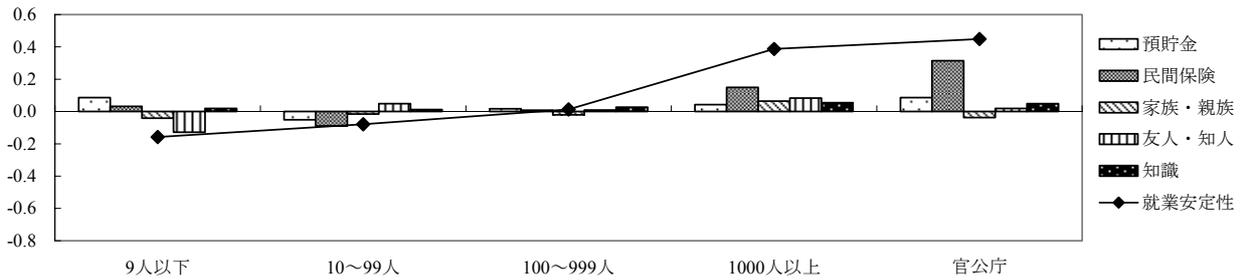
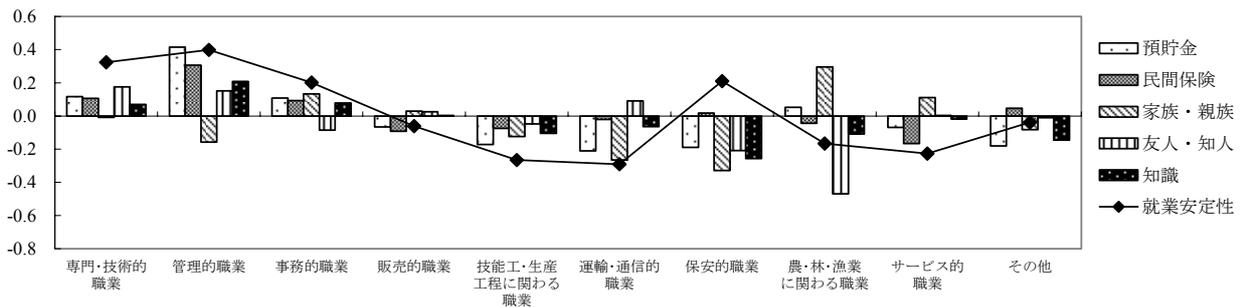
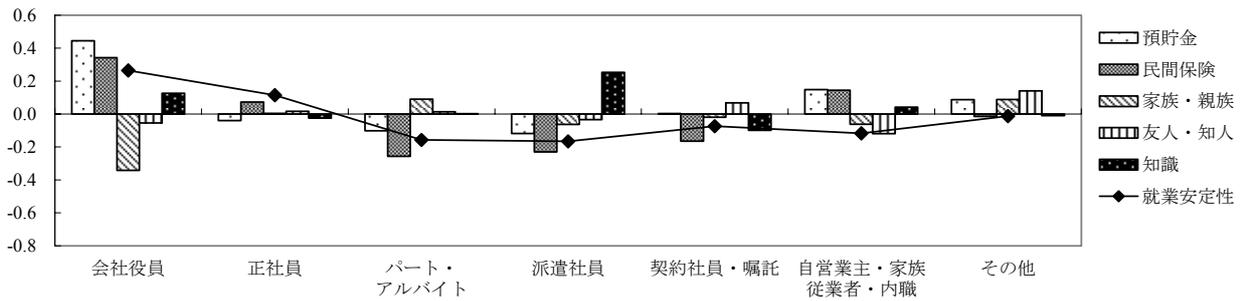
4.1.2 全体的傾向

これら5つの私的セーフティネットの保有状況をグラフ化したのが、図表Ⅱ-2-11である（縦軸はいずれも標準化得点）。ここから、全体的な傾向として以下のことが読み取れる。第1に、男女の違いとして、女性の方が家族・親族によるサポートを受けやすいことが読み取れる。第2に、年齢別にみると、預貯金や民間保険といった資産は、年齢の高い人の方が多く保有する傾向があるが、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポートといったパーソナル・ネットワークは、年齢が若い人の方が多く保有する傾向がある。第3に、学歴

別にみると、総じてどのセーフティネットについても、高学歴者の方が多く保有する傾向がみられる。第4に、都市規模別には大きな差はみられないが、強いていうと、大都市では家族・親族によるサポートが受けにくいのが、社会保障制度に関する知識は広く普及していること、逆に、郡部では社会保障制度に関する知識が十分に行き渡っていないが、

図表Ⅱ-2-11 私的セーフティネットの保有状況（標準化得点）





家族・親族によるサポート，友人・知人によるサポートは受けやすい傾向がある。第5に，就業形態別にみると，預貯金や民間保険といった資産については，会社役員，自営業主・家族従業者・内職が多く保有しており，パート・アルバイト，派遣社員，契約社員・嘱託といったいわゆる非正社員はあまり保有していない。他方，家族・親族によるサポート，友人・知人によるサポートについては，会社役員や自営業主・家族従業者・内職は受けにくく，パート・アルバイトや契約社員・嘱託が受けやすい傾向がある。社会保障制度に関する知識に

については、派遣社員と会社役員の理解度が高い。第6に、職種別にみると、ほとんどのセーフティネットについて、管理的職業、専門・技術的職業、事務的職業といったホワイトカラー層が多く保有している傾向がある。逆に、技能工・生産工程に関わる職業、運輸・通信的職業、保安的職業といった現業職は、一部の例外を除き、セーフティネットを十分に保有していない。第7に、企業規模別にみると、1000人以上の大企業が、すべてのセーフティネットについて平均を上回っている。また、官公庁も、家族・親族によるサポートがやや受けにくいことを除けば、平均以上のセーフティネットを保有している。第8に、年収別にみると、家族・親族によるサポートは、年収が低い層ほど受けやすい傾向があるが、それ以外のセーフティネットは、いずれも年収が高い層ほど多く保有する傾向がある。

4.2 私的セーフティネット形成の規定要因

次に、重回帰分析によって、私的セーフティネット形成の規定要因を探りたい。なお、就業安定性の重回帰分析の場合と同様、基本属性をコントロールした上での就業形態、職種、企業規模、年収階層ごとの特徴を確認するため、まず基本属性のみを投入し（モデル①）、次いで働き方に関する4つの変数群を別々に追加し（モデル②～モデル⑤）、最後にすべての独立変数を投入することとする（モデル⑥）。図表Ⅱ-2-12～図表Ⅱ-2-16は、その結果を示したものである。

預貯金についてみると（図表Ⅱ-2-12）、モデル⑥から、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、都市規模が小さいほど、（正社員に比べて）自営業主・家族従業者・内職ほど、年収が高い層ほど多く、（事務的職業に比べて）サービスの職業、技能工・生産工程に関わる職業、販売的職業、保安的職業、運輸・通信的職業、専門・技術的職業ほど少ないことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と就業形態のみを独立変数に投入したモデル②では、（正社員に比べて）会社役員ほど多い、パート・アルバイトほど少ない、基本属性と企業規模のみを独立変数に投入したモデル④では、（官公庁に比べて）中小企業ほど少ないといった特徴が確認できる。

民間保険の加入状況についてみると（図表Ⅱ-2-13）、モデル⑥から、女性ほど、40代～50代ほど、学歴が高いほど、（正社員に比べて）自営業主・家族従業者・内職ほど、年収が高い層ほど加入数が多く、（正社員に比べて）パート・アルバイト、契約社員・嘱託、（官公庁に比べて）中小企業ほど加入数が少ないことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と就業形態のみを独立変数に投入したモデル②からは、（正社員に比べて）派遣社員ほど加入数が少ない、基本属性と職種のみを独立変数に投入したモデル③からは、（事務的職業に比べて）販売的職業、技能工・生産工程に関わる職業、サービスの職業ほど加入数が少ないといった特徴が確認できる。

家族・親族によるサポートについてみると（図表Ⅱ-2-14）、モデル⑥から、女性ほど、年齢が若いほど、都市規模が小さいほど、（事務的職業に比べて）農・林・漁業に関わる職業は

図表 -2-12 預貯金の規定要因(重回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5	
	非標準化係数	t値								
性別 (男性) 女性	0.160	3.069 **	0.238	4.107 ***	0.114	2.021 *	0.236	4.113 ***	0.501	7.990 ***
年齢 (20代) 30代	0.291	3.334 ***	0.252	2.861 **	0.271	3.128 **	0.258	2.649 **	0.160	1.781 †
40代	0.630	7.505 ***	0.600	7.071 ***	0.574	6.877 ***	0.568	6.064 ***	0.374	4.258 ***
50代	1.065	12.829 ***	1.016	11.940 ***	0.992	11.855 ***	1.035	11.153 ***	0.801	9.146 ***
60代	1.559	15.645 ***	1.519	14.518 ***	1.525	15.098 ***	1.553	13.877 ***	1.402	13.702 ***
学歴 中学卒	-1.428	-15.709 ***	-1.375	-14.774 ***	-1.123	-11.251 ***	-1.316	-12.980 ***	-1.124	-11.679 ***
高校卒	-0.769	-12.472 ***	-0.732	-11.686 ***	-0.579	-8.629 ***	-0.683	-10.236 ***	-0.551	-8.572 ***
短大・高専卒	-0.295	-3.097 **	-0.284	-2.964 **	-0.202	-2.107 *	-0.240	-2.353 *	-0.135	-1.395
(大卒以上)										
都市規模 大都市	0.118	1.890 †	0.135	2.140 *	0.125	2.017 *	0.134	1.976 *	0.158	2.514 *
普通市	0.137	1.716 †	0.159	1.972 *	0.153	1.901 †	0.147	1.685 †	0.176	2.170 *
郡部			0.242	1.742 †						
就業形態 会社役員 (正社員)			-0.253	-3.397 ***						
パート・アルバイト			-0.033	-0.215						
派遣社員			-0.156	-1.403						
契約社員・嘱託			0.012	0.162						
自営業主・家族従業者・内職			-0.032	-0.242						
その他										
職種 専門・技術的職業	-0.189	-2.210 *			-0.189	-2.210 *			-0.275	-2.992 **
管理的職業	0.115	0.985			0.115	0.985			-0.133	-1.047
(事務的職業)										
販売的職業	-0.395	-4.637 ***			-0.395	-4.637 ***			-0.365	-3.794 ***
技能工・生産工程に関わる職業	-0.556	-6.517 ***			-0.556	-6.517 ***			-0.444	-4.621 ***
運輸・通信的職業	-0.601	-4.388 ***			-0.601	-4.388 ***			-0.470	-3.160 **
保安的職業	-0.545	-2.611 **			-0.545	-2.611 **			-0.591	-2.610 **
農・林・漁業に関わる職業	-0.205	-1.383			-0.205	-1.383			-0.153	-0.910
サービスの職業	-0.541	-6.075 ***			-0.541	-6.075 ***			-0.459	-4.429 ***
その他	-0.590	-2.646 **			-0.590	-2.646 **			-0.269	-0.925
企業規模 9人以下	-0.347	-3.134 **			-0.347	-3.134 **			-0.159	-1.233
10~99人	-0.396	-3.583 ***			-0.396	-3.583 ***			-0.095	-0.799
100~999人	-0.348	-3.120 **			-0.348	-3.120 **			-0.102	-0.876
1000人以上	-0.067	-0.603			-0.067	-0.603			0.087	0.752
(官公庁)										
本人年収 150万円未満									-1.041	-11.147 ***
150~350万円未満									-0.916	-10.684 ***
350~650万円未満									-0.520	-6.537 ***
(650万円以上)										
定数	5,337	57,352 ***	5,345	56,518 ***	5,561	51,703 ***	5,580	41,303 ***	5,886	54,730 ***
N	2938	2938	2884	2884	2903	2903	2543	2543	2773	2773
F値	52.700 ***	52.700 ***	33.463 ***	33.463 ***	32.301 ***	32.301 ***	32.672 ***	32.672 ***	49.446 ***	49.446 ***
調整済みR ²	0.150	0.150	0.153	0.153	0.170	0.170	0.149	0.149	0.185	0.185

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001.
2) () はレファレンス・グループ。

図表 -2-13 民間保険加入の規定要因（重回帰分析）

	モデル		モデル		モデル		モデル		モデル			
	非標準化係数	t値										
性別 (男性) 女性	0.022	0.871	0.107	3.813 ***	0.010	0.367	0.066	2.364 *	0.179	5.547 ***	0.200	5.195 ***
年齢 (20代) 30代	0.479	11.629 ***	0.465	11.277 ***	0.473	11.403 ***	0.504	10.967 ***	0.398	8.979 ***	0.427	8.525 ***
40代	0.688	17.367 ***	0.675	16.962 ***	0.680	17.017 ***	0.700	15.859 ***	0.579	13.370 ***	0.589	12.055 ***
50代	0.710	17.910 ***	0.684	16.967 ***	0.698	17.161 ***	0.720	16.310 ***	0.601	13.780 ***	0.583	11.637 ***
60代	0.627	12.785 ***	0.626	12.306 ***	0.628	12.511 ***	0.628	11.506 ***	0.576	10.962 ***	0.564	9.240 ***
学歴 中学卒	-0.371	-8.080 ***	-0.327	-7.027 ***	-0.322	-6.354 ***	-0.306	-6.021 ***	-0.249	-4.922 ***	-0.222	-3.718 ***
高校卒	-0.119	-3.932 ***	-0.085	-2.790 **	-0.081	-2.469 *	-0.088	-2.703 **	-0.022	-0.671	-0.009	-0.239
短大・高専卒	-0.101	-2.218 *	-0.084	-1.845 †	-0.092	-1.983 *	-0.085	-1.755 †	-0.013	-0.271	-0.011	-0.218
都市規模 大都市	0.022	0.708	0.021	0.669	0.021	0.673	0.022	0.651	0.042	1.290	0.050	1.413
普通市	0.037	0.922	0.035	0.893	0.037	0.912	0.044	1.034	0.066	1.604	0.075	1.631
郡部			0.070	1.031							0.069	0.853
就業形態 会社役員 (正社員)			-0.253	-7.003 ***							-0.098	-1.873 †
パート・アルバイト			-0.178	-2.394 *							-0.119	-1.078
派遣社員			-0.147	-2.659 **							-0.115	-1.740 †
契約社員・嘱託			-0.029	-0.766							0.114	2.145 *
自営業主・家族従業者・内職			-0.138	-2.087 *							-0.126	-1.474
その他												
職種 専門・技術的職業			-0.024	-0.562							-0.011	-0.238
管理的職業			-0.027	-0.468							-0.035	-0.527
(事務的職業)												
販売的職業			-0.124	-2.951 **							-0.019	-0.393
技能工・生産工程に関わる職業			-0.097	-2.277 *							0.011	0.223
運輸・通信的職業			-0.087	-1.230							0.008	0.103
保安的職業			-0.065	-0.596							-0.039	-0.327
農・林・漁業に関わる職業			-0.123	-1.643							-0.066	-0.749
サービスの職業			-0.141	-3.230 **							-0.027	-0.514
その他			-0.045	-0.416							0.161	1.189
企業規模 9人以下			-0.167	-3.124 **							-0.146	-2.233 *
10～99人			-0.193	-3.598 ***							-0.147	-2.460 *
100～999人			-0.133	-2.454 *							-0.102	-1.744 †
1000人以上			-0.059	-1.093							-0.055	-0.943
(官公庁)												
本人年収 150万円未満			-0.460	-9.503 ***							-0.353	-5.589 ***
150～350万円未満			-0.338	-7.589 ***							-0.294	-5.668 ***
350～650万円未満			-0.157	-3.782 ***							-0.138	-3.104 **
(650万円以上)												
定数	0.628	14.195 ***	0.648	14.523 ***	0.683	13.200 ***	0.717	11.097 ***	0.822	15.158 ***	0.880	11.343 ***
N	3203		3155		3161		2738		2782		2356	
F値	43.325 ***		31.000 ***		23.550 ***		27.129 ***		37.731 ***		13.257 ***	
調整済みR ²	0.117		0.132		0.119		0.118		0.147		0.143	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

図表 -2-14 家族・親族によるサポートの規定要因（重回帰分析）

	モデル		モデル		モデル		モデル		モデル	
	非標準化係数	t値								
従属変数：家族・親族によるサポート										
性別 (男性)	0.378	8.251 ***	0.402	7.828 ***	0.368	7.312 ***	0.399	7.876 ***	0.416	7.113 ***
年齢 (20代)	-0.356	-4.900 ***	-0.354	-4.786 ***	-0.338	-4.629 ***	-0.409	-4.996 ***	-0.313	-3.964 ***
30代	-0.559	-7.999 ***	-0.564	-7.921 ***	-0.548	-7.777 ***	-0.645	-8.218 ***	-0.577	-7.461 ***
40代	-0.603	-8.535 ***	-0.623	-8.554 ***	-0.609	-8.443 ***	-0.658	-8.343 ***	-0.588	-7.510 ***
50代	-0.655	-7.425 ***	-0.663	-7.157 ***	-0.688	-7.641 ***	-0.666	-6.776 ***	-0.642	-6.726 ***
60代	-0.247	-2.999 **	-0.238	-2.822 **	-0.232	-2.563 *	-0.179	-1.937 †	-0.316	-3.439 ***
学歴 中学校卒	-0.094	-1.746 †	-0.086	-1.545	-0.086	-1.461	-0.057	-0.967	-0.154	-2.575 *
高校卒	0.031	0.373	0.048	0.574	0.038	0.448	0.079	0.888	-0.022	-0.251
短大・高専卒 (大卒以上)										
都市規模 大都市	0.116	2.109 *	0.113	2.031 *	0.109	1.966 *	0.151	2.515 *	0.140	2.393 *
普通市	0.213	2.979 **	0.203	2.817 **	0.179	2.473 *	0.217	2.776 **	0.235	3.110 **
郡部			-0.241	-1.849 †						
就業形態 会社役員 (正社員)										
パート・アルバイト			-0.064	-0.994						
派遣社員			-0.287	-2.137 *						
契約社員・嘱託			-0.082	-0.829						
自営業主・家族従業者・内職			0.044	0.633						
その他			0.067	0.559						
職種 専門・技術的職業					-0.071	-0.935				
管理的職業					0.036	0.337				
(事務的職業)										
販売的職業					-0.028	-0.378				
技能工・生産工程に関わる職業					-0.077	-1.019				
運輸・通信的職業					-0.135	-1.061				
保安的職業					-0.219	-1.106				
農・林・漁業に関わる職業					0.474	3.390 ***				
サービス的職業					0.031	0.406				
その他					-0.017	-0.084				
企業規模 9人以下					0.032	0.324				
10～99人					-0.050	-0.510				
100～999人					-0.062	-0.621				
1000人以上 (官公庁)					0.124	1.243				
本人年収 150万円未満									0.038	0.426
150～350万円未満									-0.030	-0.371
350～650万円未満									0.078	1.015
(650万円以上)										
定数	2,340	29,694 ***	2,360	29,278 ***	2,368	25,540 ***	2,328	19,852 ***	2,320	23,561 ***
N	3198		3144		3160		2723		2804	
F値	21.661 ***		14.134 ***		12.643 ***		14.356 ***		16.409 ***	
調整済みR ²	0.061		0.063		0.065		0.064		0.067	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

どサポートを受けやすく、(事務的職業に比べて)技能工・生産工程に関わる職業ほどサポートを受けにくいことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と就業形態のみを独立変数に投入したモデル②からは、(正社員に比べて)会社役員、派遣社員ほどサポートを受けにくいといった特徴が確認できる。

友人・知人によるサポートについてみると(図表Ⅱ-2-15)、モデル⑥から、女性ほど、年齢が若いほど、(正社員に比べて)パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、自営業主・家族従業者・内職ほど、(事務的職業に比べて)専門・技術的職業、管理的職業、販売的職業、運輸・通信的職業、サービスの職業ほど、年収が高い層ほどサポートを受けやすく、(事務的職業に比べて)農・林・漁業に関わる職業ほどサポートを受けにくいことが読み取れる。

社会保障制度に関する知識についてみると(図表Ⅱ-2-16)、モデル⑥から、女性ほど、30歳以上の人ほど、学歴が高いほど、(大都市に比べて)普通市ほど、(正社員に比べて)パート・アルバイト、派遣社員ほど、(事務的職業に比べて)管理的職業ほど知識が多いことが読み取れる。また、他の変数をコントロールするとその効果は消えるが、基本属性と職種だけを独立変数に投入したモデル③からは、(事務的職業に比べて)保安的職業ほど知識が少ないといった特徴が確認できる。

4.3 小括

以上、私的セーフティネットの実態をやや詳細にみてきた。それらをまとめると、次の通りである。第1に、私的セーフティネットの保有状況、私的セーフティネット形成の規定要因は、その種類によってかなり異なる。第2に、私的セーフティネット形成に対しては、働き方も影響を与えているが、年齢や学歴といった基本属性が与える影響も大きい。第3に、種類によって保有状況、規定要因は異なるが、総合的にみて高学歴、ホワイトカラー、大企業や官公庁、高収入の人々は、比較的充実した私的セーフティネットを備えているといえる。

5. 就業安定性と私的セーフティネット

第1節にて述べたように、就業が不安定な人ほどセーフティネットをより多く必要としているといえる。では、本章で取り上げている私的セーフティネットは、就業の安定性とどのような関係にあるだろうか。以下、5.1にて就業安定性のレベルごとの私的セーフティネットの保有状況を確認した後、5.2にて他の変数をコントロールした上で就業安定性と私的セーフティネットとの間にどのような関係があるかを明らかにする。

5.1 私的セーフティネットは必要に対応しているか？

「リスクに備える」というセーフティネットの原義からするならば、リスクの高いところにより多く備わっているのがセーフティネットとしての望ましい姿といえる。では、本章で

図表 -2-15 友人・知人によるサポートの規定要因（重回帰分析）

従属変数：友人・知人によるサポート	モデル		モデル		モデル		モデル					
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値				
性別 (男性)	-0.014	-0.467	-0.029	-0.898	0.029	0.921	0.005	0.155	0.049	1.318	0.085	1.913 †
年齢 (20代)	-0.079	-1.709 †	-0.070	-1.485	-0.085	-1.822 †	-0.061	-1.155	-0.085	-1.690 †	-0.070	-1.227
30代	-0.142	-3.173 **	-0.136	-2.985 **	-0.155	-3.456 ***	-0.111	-2.209 *	-0.185	-3.738 ***	-0.180	-3.228 **
40代	-0.212	-4.708 ***	-0.213	-4.593 ***	-0.246	-5.369 ***	-0.178	-3.525 ***	-0.229	-4.599 ***	-0.257	-4.506 ***
50代	-0.432	-7.709 ***	-0.463	-7.857 ***	-0.433	-7.595 ***	-0.391	-6.224 ***	-0.439	-7.229 ***	-0.479	-6.780 ***
60代	-0.062	-1.192	-0.060	-1.126	0.014	0.238	-0.077	-1.318	0.011	0.196	0.038	0.559
学歴 中学卒	-0.005	-0.144	-0.012	-0.354	0.044	1.171	-0.001	-0.039	0.019	0.497	0.043	0.983
高校卒	0.027	0.523	0.018	0.332	0.063	1.191	0.009	0.153	0.020	0.357	0.013	0.215
短大・高専卒 (大卒以上)												
都市規模 大都市	-0.011	-0.319	-0.018	-0.513	0.002	0.053	-0.015	-0.397	-0.005	-0.124	-0.003	-0.068
普通市	0.054	1.189	0.041	0.898	0.075	1.623	0.031	0.612	0.070	1.465	0.056	1.051
郡部			0.060	0.730							0.087	0.904
就業形態 会社役員 (正社員)			0.053	1.280							0.145	2.437 *
パート・アルバイト			-0.010	-0.117							0.215	1.756 †
派遣社員			0.118	1.874 †							0.128	1.702 †
契約社員・嘱託			0.020	0.457							0.146	2.378 *
自営業主・家族従業者・内職 その他			0.181	2.371 *							0.293	3.051 **
職種 専門・技術的職業			0.226	4.704 ***							0.227	4.127 ***
管理的職業			0.320	4.790 ***							0.286	3.676 ***
(事務的職業)												
販売的職業			0.114	2.381 *							0.122	2.148 *
技能工・生産工程に関わる職業			0.074	1.545							0.081	1.399
運輸・通信的職業			0.212	2.687 **							0.233	2.595 **
保安的職業			0.011	0.086							-0.057	-0.409
農・林・漁業に関わる職業			-0.194	-2.186 *							-0.247	-2.355 *
サービスの職業			0.095	1.934 †							0.101	1.672 †
その他			0.191	1.541							0.049	0.307
企業規模 9人以下			-0.043	-0.679							-0.048	-0.623
10～99人			0.046	0.735							0.028	0.395
100～999人			0.005	0.083							-0.031	-0.452
1000人以上 (官公庁)			0.059	0.915							0.022	0.324
本人年収 150万円未満			-0.131	-2.318 *							-0.176	-2.404 *
150～350万円未満			-0.180	-3.470 ***							-0.164	-2.702 **
350～650万円未満 (650万円以上)			-0.054	-1.114							-0.022	-0.422
定数	1.361	26.975 ***	1.349	26.159 ***	1.200	20.297 ***	1.321	17.534 ***	1.444	22.935 ***	1.243	13.692 ***
N	3280		3222		3240		2787		2866		2420	
F値	8.892 ***		6.068 ***		7.259 ***		5.571 ***		6.281 ***		4.223 ***	
調整済みR ²	0.024		0.025		0.035		0.022		0.023		0.041	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

図表 -2-16 社会保障制度に関する知識の規定要因（重回帰分析）

従属変数：社会保障制度に関する知識	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5	
	非標準化係数	t値								
性別 (男性)	0.055	2.568 *	0.048	1.988 *	0.056	2.363 *	0.065	2.797 **	0.090	3.310 ***
女性										
年齢 (20代)	0.214	6.069 ***	0.218	6.063 ***	0.224	6.317 ***	0.200	5.129 ***	0.185	4.826 ***
30代	0.121	6.234 ***	0.213	6.144 ***	0.211	6.163 ***	0.189	5.055 ***	0.144	3.862 ***
40代	0.174	5.169 ***	0.171	4.922 ***	0.169	4.910 ***	0.165	4.455 ***	0.130	3.487 ***
50代	0.208	5.112 ***	0.206	4.765 ***	0.218	5.242 ***	0.193	4.279 ***	0.172	3.903 ***
60代										
学歴										
中学卒	-0.212	-5.581 ***	-0.210	-5.376 ***	-0.187	-4.469 ***	-0.228	-5.503 ***	-0.188	-4.451 ***
高校卒	-0.077	-2.966 **	-0.082	-3.116 **	-0.060	-2.133 *	-0.097	-3.515 ***	-0.057	-2.025 *
短大・高専卒										
(大卒以上)	-0.068	-1.736 †	-0.073	-1.842 †	-0.060	-1.525	-0.091	-2.219 *	-0.067	-1.595
都市規模										
大都市	0.011	0.431	0.018	0.682	0.020	0.758	0.044	1.594	0.022	0.787
普通市										
郡部	-0.056	-1.673 †	-0.050	-1.452	-0.041	-1.195	-0.029	-0.804	-0.046	-1.311
就業形態										
会社役員			0.068	1.168						
(正社員)										
パート・アルバイト			0.017	0.567						
派遣社員			0.167	2.555 *						
契約社員・嘱託			-0.021	-0.452						
自営業主・家族従業者・内職			0.042	1.302						
その他			-0.010	-0.183						
職種										
専門・技術的職業					-0.009	-0.263				
管理的職業					0.088	1.780 †				
(事務的職業)										
販売的職業					-0.020	-0.552				
技能工・生産工程に関わる職業					-0.047	-1.323				
運輸・通信的職業					-0.011	-0.187				
保安的職業					-0.156	-1.665 †				
農・林・漁業に関わる職業					-0.049	-0.785				
サービス的職業					-0.025	-0.677				
その他					-0.133	-1.461				
企業規模										
9人以下			0.037	0.811						
10～99人			0.043	0.948						
100～999人			0.038	0.823						
1000人以上			0.036	0.766						
(官公庁)										
本人年収										
150万円未満										
150～350万円未満										
350～650万円未満										
(650万円以上)										
定数	1.551	40.743 ***	1.535	39.369 ***	1.547	34.855 ***	1.528	27.756 ***	1.575	33.500 ***
N	3669		3597		3616		3108		3154	
F値	9.381 ***		6.326 ***		5.863 ***		5.520 ***		5.545 ***	
調整済みR ²	0.022		0.023		0.025		0.020		0.018	

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

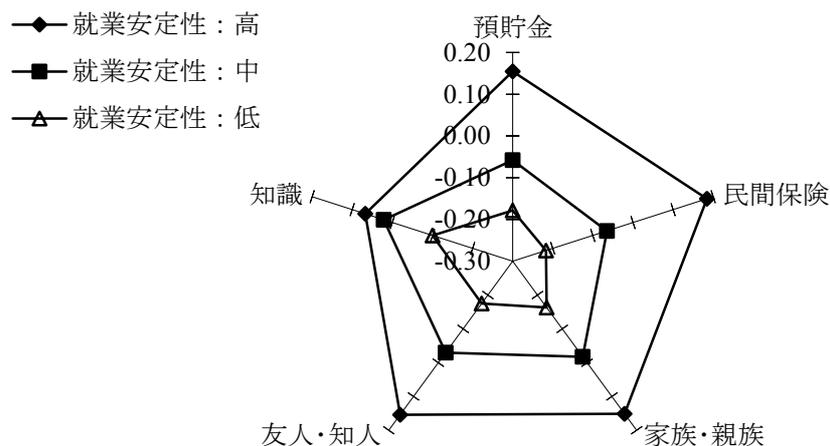
取り上げている5つの私的セーフティネットについては、どのようなことがいえるだろうか。

図表Ⅱ-2-17は、就業安定性の高低と、5つの私的セーフティネットの保有状況の関係をグラフ化したものである¹⁵。リスクとの対応という点では、就業安定性が低いところにより多くのセーフティネットが備わっている方が望ましいといえる。しかし、ここからは、預貯金、民間保険加入、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポート、社会保障制度に関する知識のいずれについても、就業安定性が高い人がもっとも多くのセーフティネットを持っており、就業安定性が低い人はいずれについても平均を大きく下回っているという、正反対の結果が読み取れる。このことは、これらの私的セーフティネットが、「リスクに備える」というセーフティネット本来の機能を十分に有していないことを意味する。

図表Ⅱ-2-17 就業安定性と私的セーフティネットの保有状況（就業者全員）

(点数は標準化得点)

	預貯金	民間保険	家族・親族	友人・知人	知識
就業安定性：高	0.15	0.18	0.15	0.15	0.07
就業安定性：中	-0.06	-0.07	-0.02	-0.03	0.02
就業安定性：低	-0.18	-0.22	-0.16	-0.17	-0.10



ところで、図表Ⅱ-2-17の分析対象は、これまでと同様、現在収入のある仕事をしている人すべてである。そこには、おもに「自分自身の収入」で生活している人だけでなく、おもに「自分以外の収入」で生活している人も含まれている。よって、就業安定性と私的セーフティネットの関係を分析するにあたり、両者を一緒にしてしまってもよいかという問題が生じる。

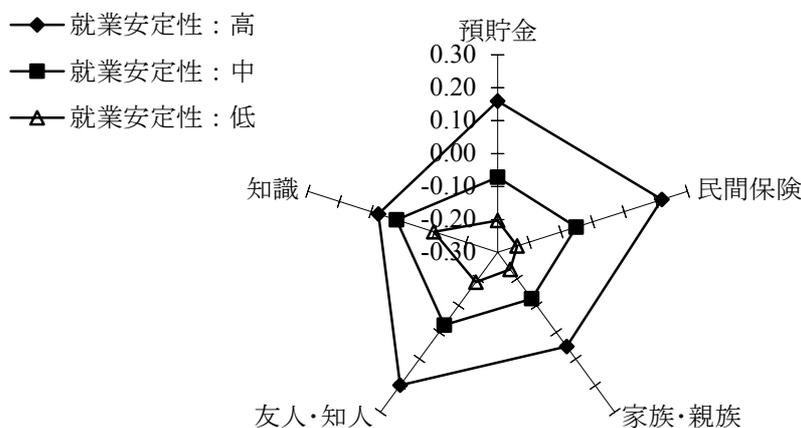
この点につき、本章では、2つの理由から、両者を一緒にしても差し支えないと考える。第1に、たしかに、おもに「自分以外の収入」で生活している人にとっては、自分自身の就業安定性よりも、扶養者の就業安定性の方が、自分の生活にとって大きな関心事といえる。

¹⁵ 就業安定性の得点が0点を「低」、1～2点を「中」、3～4点を「高」とした。

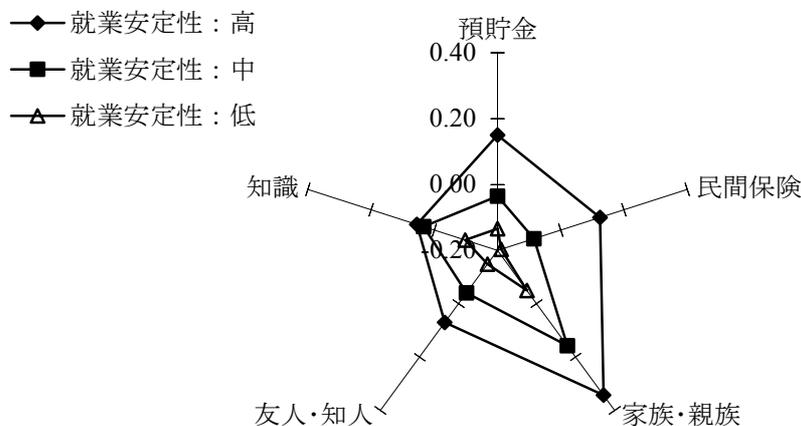
しかし、自分が働けなくなれば、自分の収入がなくなることにより、自分の生活が多かれ少なかれ困窮することは間違いない。おもに「自分自身の収入」で生活している人に比べれば、ここで取り上げている就業安定性の重要性は低いかもしれないが、そのことにまったく意味がないわけではない。第2に、図表Ⅱ-2-18にて、おもに「自分自身の収入」で生活している人と、おもに「自分以外の収入」で生活している人にサンプルを分割した上で、就業安定性と私的セーフティネットの保有状況の関係を分析した。その結果、それぞれのグループの

図表Ⅱ-2-18 就業安定性と私的セーフティネットの保有状況（収入形態別）

おもに「自分自身の収入」で生活		(点数は標準化得点)				
	預貯金	民間保険	家族・親族	友人・知人	知識	
就業安定性：高	0.16	0.22	0.05	0.20	0.08	
就業安定性：中	-0.07	-0.05	-0.13	-0.03	0.02	
就業安定性：低	-0.20	-0.24	-0.24	-0.19	-0.10	



おもに「自分自身の収入」で生活		(点数は標準化得点)				
	預貯金	民間保険	家族・親族	友人・知人	知識	
就業安定性：高	0.15	0.12	0.34	0.07	0.06	
就業安定性：中	-0.04	-0.08	0.16	-0.04	0.03	
就業安定性：低	-0.13	-0.19	-0.05	-0.15	-0.10	



なかにおいても、就業安定性が高い人ほど私的セーフティネットが充実しているという傾向が読み取れる。このことは、おもに「自分自身の収入」で生活している人であれ、おもに「自分以外の収入」で生活している人であれ、就業安定性と私的セーフティネットの関係の仕方は同じであることを意味する。よって、就業安定性と私的セーフティネットの関係を分析するにあたり、両者を一緒に扱って問題ないと判断する。

5.2 なぜ私的セーフティネットは必要に対応しないのか？

それでは、なぜ就業安定性が高い人ほどより多くの私的セーフティネットを持っているのだろうか。このような結果をもたらすメカニズムとして、2つのものが考えられる。第1は、就業安定性を高める要因と私的セーフティネット形成を促進する要因が同一であり、結果として就業安定性と私的セーフティネットの保有状況との間に正の相関がみいだせるというものである。第2は、就業が安定していることそれ自体が、私的セーフティネット形成を促進する要因として働いているというものである。以下、5つの私的セーフティネットそれぞれについて、いずれのメカニズムが働いているのかを確認したい。

5.2.1 預貯金

図表Ⅱ-2-19の左側2列は、就業安定性の重回帰分析の結果と、預貯金の重回帰分析の結果を対照させたものである。ここから、女性であること、学歴が高いこと、(正社員に比べて)自営業主・家族従業者・内職であること、収入が高いことが、就業安定性と預貯金の両方に正の効果を与えていること、(事務的職業に比べて)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、サービスの職業であることが、就業安定性と預貯金の両方に負の効果を与えていることが読み取れる。

他方、図表Ⅱ-2-19の右側2列は、就業安定性が預貯金の多寡に与える効果が、基本属性や働き方をコントロールする前と後とでどのように変化するかを示したものである。ここから、基本属性や働き方をコントロールすると就業安定性の効果が半分程度に弱まること(B係数 0.248→0.133)、しかし、それらをコントロールしても就業安定性の効果は残ること($p<0.001$)が読み取れる。

よって、就業安定性と預貯金の関係の一部は、(たとえば)「学歴や収入が高い人ほど就業が安定的であり、同時に預貯金も多い」といったメカニズムによって説明できるが、それに加えて、就業が安定的であること自体が預貯金を促進する要因として働いている可能性があるといえる。具体的には、就業が安定している人ほど収入も安定しており、計画的に資産形成をしやすいことなどが考えられる。

図表Ⅱ-2-19 就業安定性と預貯金（重回帰分析）

従属変数： モデル	就業安定性 (再掲)		預貯金 (再掲)		預貯金 モデル①		預貯金 モデル②	
	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.248	10.767 ***	0.133	5.838 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.451	6.061 ***			0.359	4.637 ***
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	0.077	0.765			0.099	0.967
40代	-0.079	-0.893	0.245	2.496 *			0.292	2.912 **
50代	-0.202	-2.246 *	0.676	6.776 ***			0.698	6.789 ***
60代	-0.019	-0.167	1.228	10.277 ***			1.291	10.294 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.928	-8.173 ***			-0.848	-7.032 ***
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.437	-6.000 ***			-0.386	-5.160 ***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	-0.101	-0.974			-0.036	-0.344
都市規模								
大都市								
普通市	0.080	1.241	0.181	2.637 **			0.149	2.112 *
郡部	0.067	0.816	0.187	2.102 *			0.183	2.006 *
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.193	1.257			0.127	0.792
パート・アルバイト	0.144	1.553	0.141	1.389			0.129	1.228
派遣社員	-0.066	-0.340	0.266	1.266			0.249	1.173
契約社員・嘱託	0.116	0.977	0.079	0.630			0.085	0.643
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.332	3.269 **			0.253	2.403 *
その他	-0.031	-0.203	0.315	1.979 *			0.318	1.882 †
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.275	-2.992 **			-0.286	-3.040 **
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	-0.133	-1.047			-0.146	-1.112
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.365	-3.794 ***			-0.288	-2.886 **
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	-0.444	-4.621 ***			-0.392	-3.919 ***
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	-0.470	-3.160 **			-0.401	-2.544 *
保安的職業	0.147	0.670	-0.591	-2.610 **			-0.557	-2.350 *
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.153	-0.910			-0.094	-0.530
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	-0.459	-4.429 ***			-0.390	-3.625 ***
その他	-0.015	-0.055	-0.269	-0.925			-0.375	-1.175
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.159	-1.233			-0.142	-1.074
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	-0.095	-0.799			-0.124	-1.011
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.102	-0.876			-0.115	-0.966
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.087	0.752			0.024	0.199
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-1.007	-8.299 ***			-0.905	-7.151 ***
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	-0.877	-8.721 ***			-0.754	-7.170 ***
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	-0.459	-5.360 ***			-0.417	-4.719 ***
定数	2.788	19.750 ***	6.153	40.044 ***	5.195	96.501 ***	5.812	34.312 ***
N	2415		2362		2155		2155	
F値	12.308 ***		18.813 ***		115.927 ***		17.690 ***	
調整済みR2	0.130		0.194		0.051		0.204	

注：1) †：p<1 *：p<0.05 **：p<0.01 ***：p<0.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.2.2 民間保険加入

図表Ⅱ-2-20の左側2列から、女性であること、学歴が高いこと、(正社員に比べて)自営業主・家族従業者・内職であること、大企業や官公庁であること、収入が高いことが、就業安定性と民間保険加入の両方に正の効果を与えていることが読み取れる。

他方、図表Ⅱ-2-20の右側2列から、基本属性や働き方をコントロールすると、就業安定性が民間保険加入に与える効果が半分程度に弱まること(B係数0.078→0.042)、しかし、それらをコントロールしても就業安定性の効果は残ること(p<0.001)が読み取れる。

よって、就業安定性と民間保険加入の関係は、就業安定性と預貯金の関係と同様に、その一部は、(たとえば)「学歴や収入が高い人ほど就業が安定的であり、同時に民間保険の加入

数も多い」というメカニズムによって説明できるが、それに加えて、就業が安定的であること自体が民間保険加入を促す要因として働いている可能性があるといえる。具体的には、就業が安定している人ほど収入も安定しており保険料を賄いやすいこと、就業が不安定な状況では将来に備えるという長期的な視点自体を持ちにくいことなどが考えられる。

図表Ⅱ-2-20 就業安定性と民間保険加入（重回帰分析）

	従属変数：就業安定性		民間保険加入		民間保険加入		民間保険加入	
	(再掲)		(再掲)		モデル①		モデル②	
	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.078	6.659 ***	0.042	3.597 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.200	5.195 ***			0.182	4.591 ***
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	0.427	8.525 ***			0.430	8.511 ***
40代	-0.079	-0.893	0.589	12.055 ***			0.596	12.012 ***
50代	-0.202	-2.246 *	0.583	11.637 ***			0.581	11.291 ***
60代	-0.019	-0.167	0.564	9.240 ***			0.570	8.974 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.222	-3.718 ***			-0.255	-4.052 ***
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.009	-0.239			0.010	0.255
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	-0.011	-0.218			0.024	0.445
都市規模								
大都市			0.050	1.413			0.037	1.026
普通市	0.080	1.241	0.075	1.631			0.064	1.362
郡部	0.067	0.816						
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.069	0.853			0.053	0.632
パート・アルバイト	0.144	1.553	-0.098	-1.873 †			-0.119	-2.239 *
派遣社員	-0.066	-0.340	-0.119	-1.078			-0.107	-0.971
契約社員・嘱託	0.116	0.977	-0.115	-1.740 †			-0.119	-1.698 †
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.114	2.145 *			0.097	1.769 †
その他	-0.031	-0.203	-0.126	-1.474			-0.126	-1.440
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.011	-0.238			-0.009	-0.189
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	-0.035	-0.527			-0.054	-0.794
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.019	-0.393			0.012	0.237
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	0.011	0.223			0.054	1.062
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	0.008	0.103			0.031	0.363
保安的職業	0.147	0.670	-0.039	-0.327			0.032	0.263
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.066	-0.749			-0.040	-0.437
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	-0.027	-0.514			-0.015	-0.271
その他	-0.015	-0.055	0.161	1.189			0.127	0.859
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.146	-2.233 *			-0.115	-1.715 †
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	-0.147	-2.460 *			-0.135	-2.189 *
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.102	-1.744 †			-0.094	-1.576
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	-0.055	-0.943			-0.057	-0.950
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-0.353	-5.589 ***			-0.327	-5.009 ***
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	-0.294	-5.668 ***			-0.278	-5.183 ***
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	-0.138	-3.104 **			-0.112	-2.447 *
定数	2.788	19.750 ***	0.880	11.343 ***	0.960	35.331 ***	0.762	8.889 ***
N		2415		2356		2177		2177
F値		12.308 ***		13.257 ***		44.340 ***		13.298 ***
調整済みR2		0.130		0.143		0.020		0.157

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.2.3 家族・親族によるサポート

図表Ⅱ-2-21の左側2列から、女性であることが就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの両方に正の効果を与え、(20代に比べて)50代であること、(事務的職業に比べて)技能工・生産工程に関わる職業であることが就業安定性と家族・親族によるサポート

の受けやすさの両方に負の効果を与えていることが読み取れる。これに対し、就業安定性に強い影響を与えている学歴、企業規模、年収は、家族・親族によるサポートの受けやすさには影響を与えていない。

このように、預貯金や民間保険加入の場合と異なり、就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの両方に同じ効果を与える変数は、必ずしも多くない。そのため、図表Ⅱ-2-21の右側2列をみても、基本属性や働き方をコントロールする前と後とで、就業安定性が家族・親族によるサポートの受けやすさに与える効果は、ほとんど変化しない(B係数0.106→0.103)。就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方をコントロールしても残るのである(p<0.001)。

図表Ⅱ-2-21 就業安定性と家族・親族によるサポート（重回帰分析）

	従属変数：就業安定性		家族・親族によるサポート		家族・親族によるサポート		家族・親族によるサポート	
	モデル：(再掲)		(再掲)		モデル①		モデル②	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.106	5.098 ***	0.103	4.789 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.385	5.448 ***			0.362	4.931 ***
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	-0.310	-3.436 ***			-0.301	-3.298 ***
40代	-0.079	-0.893	-0.628	-7.138 ***			-0.626	-6.959 ***
50代	-0.202	-2.246 *	-0.617	-6.852 ***			-0.601	-6.439 ***
60代	-0.019	-0.167	-0.652	-5.817 ***			-0.648	-5.526 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.170	-1.563			-0.063	-0.545
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.071	-1.043			-0.010	-0.140
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	0.064	0.658			0.153	1.545
都市規模								
大都市								
普通市	0.080	1.241	0.143	2.194 *			0.128	1.917 †
郡部	0.067	0.816	0.193	2.285 *			0.178	2.057 *
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	-0.179	-1.165			-0.233	-1.464
パート・アルバイト	0.144	1.553	-0.059	-0.631			-0.147	-1.514
派遣社員	-0.066	-0.340	-0.133	-0.690			-0.077	-0.393
契約社員・嘱託	0.116	0.977	-0.084	-0.704			-0.146	-1.158
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	-0.046	-0.470			-0.087	-0.865
その他	-0.031	-0.203	0.108	0.708			0.165	1.037
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.079	-0.907			-0.078	-0.879
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	0.033	0.271			0.096	0.749
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.003	-0.034			0.063	0.675
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	-0.159	-1.752 †			-0.161	-1.711 †
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	-0.231	-1.608			-0.230	-1.525
保安的職業	0.147	0.670	-0.175	-0.806			-0.246	-1.078
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	0.457	2.762 **			0.426	2.445 *
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	0.081	0.850			0.118	1.190
その他	-0.015	-0.055	-0.022	-0.085			0.084	0.299
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.010	-0.086			0.038	0.301
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	-0.056	-0.505			-0.016	-0.138
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.072	-0.664			-0.047	-0.422
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.093	0.853			0.066	0.589
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	0.088	0.759			0.160	1.331
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	0.018	0.190			0.055	0.551
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	0.123	1.477			0.162	1.891 †
定数	2.788	19.750 ***	2.339	16.337 ***	1.897	39.604 ***	2.054	12.935 ***
N		2415		2369		2178		2178
F値		12.308 ***		6.749 ***		25.987 ***		7.009 ***
調整済みR2		0.130		0.072		0.011		0.083

注：1) †：p<0.1 *：p<0.05 **：p<0.01 ***：p<0.001。

2) ()はレファレンス・グループ。

よって、就業安定性と家族・親族によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方の効果とは無関係に生じているといえる。このことは、就業が安定していること自体が、家族・親族によるサポートを受けやすくする重要な要因である可能性を示唆する。具体的には、雇用や仕事安定している方が、家族や親族と円滑かつ継続的にコミュニケーションを取りやすいため、いざという時にそれらの人々のサポートを受けやすいことなどが考えられる。

5.2.4 友人・知人によるサポート

図表Ⅱ-2-21の左側2列から、女性であること、(正社員に比べて)自営業主・家族従業者・内職であること、収入が高いことが就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの両方に正の効果を与え、(20代に比べて)50代であることが、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの両方に負の効果を与えていることが読み取れる。これに対し、就業安定性に強い影響を与えている学歴、企業規模は、友人・知人によるサポートの受けやすさには影響を与えていない。また、(事務的職業に比べて)販売的職業、運輸・通信的職業、サービスの職業は、就業安定性を低下させる効果を持つ一方で、友人・知人によるサポートを受けやすくする効果を持つ。

このように、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの両方に同じ効果を与える変数は、必ずしも多くない。さらに、両者に対して逆の効果を与える変数もある。そのため、図表Ⅱ-2-21の右側2列をみても、基本属性や働き方をコントロールする前と後とで、就業安定性が友人・知人によるサポートの受けやすさに与える効果は、さほど変化しない(B係数0.068→0.062)。家族・親族によるサポートの場合と同様に、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方をコントロールしても残るのである($p<0.001$)。

よって、就業安定性と友人・知人によるサポートの受けやすさの関係の大部分は、基本属性や働き方の効果とは無関係に生じているといえる。このことは、就業が安定していること自体が、友人・知人によるサポートを受けやすくする重要な要因である可能性を示唆する。具体的には、雇用や仕事安定している方が、時間的にも精神的にも余裕があるため仕事の内外での人脈形成に取り組みやすく、いざという時にそれらの人々のサポートを受けやすいことなどが考えられる。

図表Ⅱ-2-22 就業安定性と友人・知人によるサポート（重回帰分析）

	従属変数：就業安定性		友人・知人によるサポート		友人・知人によるサポート		友人・知人によるサポート	
	モデル		モデル①		モデル②		モデル③	
	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値	非標準化係数	t値
就業安定性 (0~4)					0.068	5.292 ***	0.062	4.527 ***
性別 (男性)								
女性	0.258	3.703 ***	0.085	1.913 †			0.044	0.950
年齢 (20代)								
30代	-0.024	-0.272	-0.070	-1.227			-0.055	-0.950
40代	-0.079	-0.893	-0.180	-3.228 **			-0.164	-2.860 **
50代	-0.202	-2.246 *	-0.257	-4.506 ***			-0.217	-3.659 ***
60代	-0.019	-0.167	-0.479	-6.780 ***			-0.479	-6.460 ***
学歴								
中学卒	-0.590	-5.474 ***	0.038	0.559			0.075	1.039
高校卒	-0.376	-5.580 ***	0.043	0.983			0.075	1.670 †
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	0.013	0.215			0.030	0.473
都市規模								
大都市			-0.003	-0.068			-0.007	-0.166
普通市	0.080	1.241	0.056	1.051			0.068	1.237
郡部	0.067	0.816						
就業形態								
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.087	0.904			0.005	0.052
パート・アルバイト	0.144	1.553	0.145	2.437 *			0.095	1.546
派遣社員	-0.066	-0.340	0.215	1.756 †			0.176	1.416
契約社員・嘱託	0.116	0.977	0.128	1.702 †			0.073	0.922
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.146	2.378 *			0.096	1.506
その他	-0.031	-0.203	0.293	3.051 **			0.234	2.330 *
職種								
専門・技術的職業	0.075	0.885	0.227	4.127 ***			0.223	3.945 ***
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	0.286	3.676 ***			0.276	3.433 ***
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	0.122	2.148 *			0.163	2.762 **
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	0.081	1.399			0.099	1.660 †
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	0.233	2.595 **			0.233	2.469 *
保安的職業	0.147	0.670	-0.057	-0.409			-0.163	-1.120
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.247	-2.355 *			-0.284	-2.569 *
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	0.101	1.672 †			0.122	1.932 †
その他	-0.015	-0.055	0.049	0.307			0.223	1.278
企業規模								
9人以下	-0.312	-2.621 **	-0.048	-0.623			-0.015	-0.193
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	0.028	0.395			0.037	0.506
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	-0.031	-0.452			-0.019	-0.264
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.022	0.324			-0.005	-0.074
本人年収								
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-0.176	-2.404 *			-0.125	-1.643
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	-0.164	-2.702 **			-0.110	-1.748 †
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	-0.022	-0.422			-0.002	-0.035
定数	2.788	19.750 ***	1.243	13.692 ***	1.070	36.015 ***	1.072	10.635 ***
N		2415		2420		2222		2222
F値		12.308 ***		4.223 ***		28.005 ***		4.375 ***
調整済みR2		0.130		0.041		0.012		0.048

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.2.5 社会保障制度に関する知識

図表Ⅱ-2-23 の左側 2 列から、女性であること、学歴が高いことが、就業安定性と社会保障制度に関する知識の両方に正の効果を与えていることが読み取れる。

そして、図表Ⅱ-2-23 の右側 2 列から、基本属性や働き方をコントロールすると、コントロールする前は 10%水準で有意であった社会保障制度知識に対する就業安定性の効果が、完全に消えることが読み取れる。

よって、就業安定性と社会保障制度に関する知識の関係は、「女性や学歴が高い人ほど就業が安定的であり、同時に社会保障制度に関する知識も多い」といったメカニズムによって説

明できる、擬似的なものであるといえる¹⁶。

図表Ⅱ-2-23 就業安定性と社会保障制度に関する知識（重回帰分析）

	従属変数：		就業安定性		社会保障制度知識		社会保障制度知識		社会保障制度知識	
	モデル：		(再掲)		(再掲)		モデル①		モデル②	
	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値	非標準化 係数	t値		
就業安定性 (0~4)							0.017	1.788 †	0.003	0.318
性別 (男性)										
女性	0.258	3.703 ***	0.086	2.658 **					0.098	2.910 **
年齢 (20代)										
30代	-0.024	-0.272	0.194	4.539 ***					0.184	4.237 ***
40代	-0.079	-0.893	0.131	3.153 **					0.113	2.648 **
50代	-0.202	-2.246 *	0.120	2.845 **					0.125	2.855 **
60代	-0.019	-0.167	0.191	3.741 ***					0.192	3.559 ***
学歴										
中学卒	-0.590	-5.474 ***	-0.189	-3.852 ***					-0.166	-3.160 **
高校卒	-0.376	-5.580 ***	-0.077	-2.438 *					-0.054	-1.657 †
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.286	-3.021 **	-0.087	-1.950 †					-0.079	-1.716 †
都市規模										
大都市			0.062	2.063 *					0.069	2.225 *
普通市	0.080	1.241	-0.007	-0.176					-0.020	-0.492
郡部	0.067	0.816								
就業形態										
会社役員 (正社員)	0.336	2.273 *	0.040	0.591					0.051	0.717
パート・アルバイト	0.144	1.553	0.091	2.115 *					0.089	1.977 *
派遣社員	-0.066	-0.340	0.161	1.735 †					0.157	1.672 †
契約社員・嘱託	0.116	0.977	-0.032	-0.594					-0.001	-0.017
自営業主・家族従業者・内職	0.202	2.116 *	0.054	1.215					0.026	0.572
その他	-0.031	-0.203	0.002	0.027					0.020	0.270
職種										
専門・技術的職業	0.075	0.885	-0.015	-0.366					-0.029	-0.704
管理的職業 (事務的職業)	0.028	0.228	0.110	1.946 †					0.107	1.835 †
販売的職業	-0.299	-3.368 ***	-0.008	-0.201					-0.013	-0.302
技能工・生産工程に関わる職業	-0.279	-3.126 **	-0.018	-0.433					-0.029	-0.680
運輸・通信的職業	-0.341	-2.361 *	0.039	0.591					0.039	0.559
保安的職業	0.147	0.670	-0.110	-1.090					-0.091	-0.865
農・林・漁業に関わる職業	-0.187	-1.155	-0.081	-1.096					-0.044	-0.567
サービスの職業	-0.245	-2.581 **	-0.010	-0.228					-0.002	-0.052
その他	-0.015	-0.055	-0.169	-1.429					-0.155	-1.176
企業規模										
9人以下	-0.312	-2.621 **	0.008	0.140					0.003	0.044
10~99人以下	-0.253	-2.308 *	0.020	0.398					0.023	0.435
100~999人以下	-0.259	-2.407 *	0.012	0.227					0.009	0.173
1000人以上 (官公庁)	0.138	1.279	0.021	0.422					0.025	0.483
本人年収										
150万円未満	-0.666	-5.869 ***	-0.029	-0.550					-0.059	-1.066
150~350万円未満	-0.670	-7.107 ***	0.003	0.070					-0.024	-0.512
350~650万円未満 (650万円以上)	-0.279	-3.428 ***	0.031	0.812					0.035	0.893
定数	2.788	19.750 ***	1.524	22.977 ***	1.671	77.818 ***	1.528	20.753 ***		
N		2415		2643		2402		2402		
F値		12.308 ***		2.762 ***		3.197 †		2.581 ***		
調整済みR2		0.130		0.021		0.001		0.021		

注：1) † : p<.1 * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001。

2) () はレファレンス・グループ。

5.3 小括

図表Ⅱ-2-17で確認した通り、就業安定性と私的セーフティネットの保有状況との間には、正の相関関係がある。しかし、相関を生み出すメカニズムは、セーフティネットの種類によって異なる。それらを整理すると、図表Ⅱ-2-24のようになる（矢印の太さは、影響の強さ

¹⁶ 統計的に有意ではないが、係数の符号をみる限り、就業安定性と社会保障制度に関する知識の相関を高める上で、性別や学歴に加えて職種の効果も多少働いていると考えられる（図表Ⅱ-2-23左側2列の回帰式）。

を表している)。

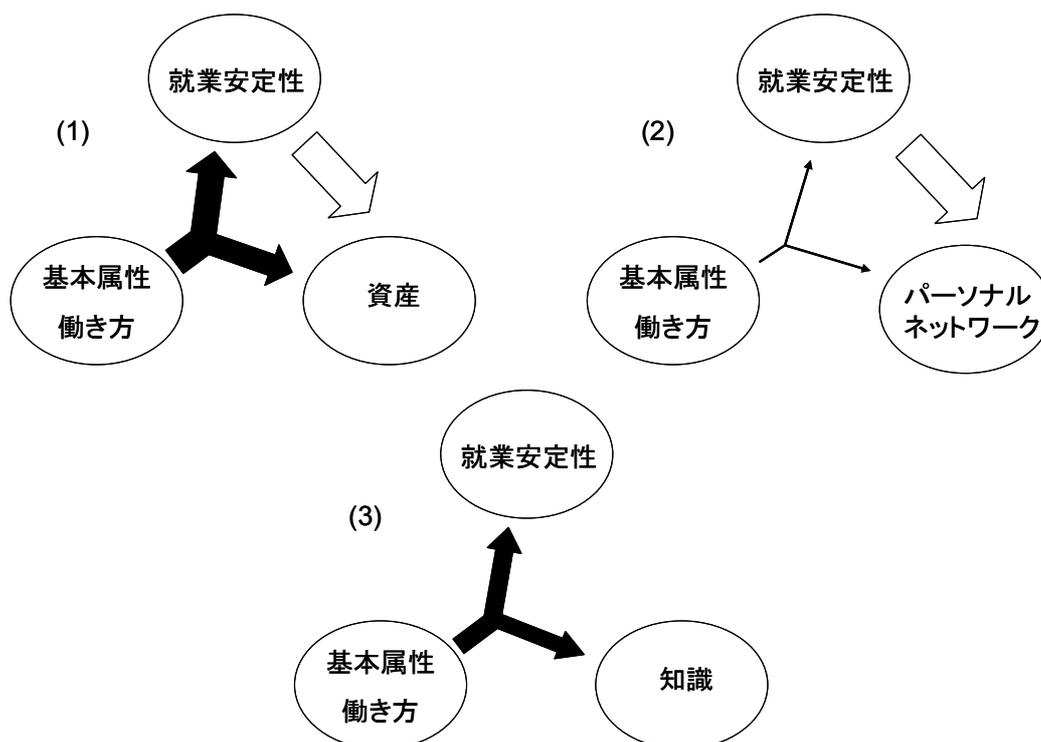
(1) 資産(預貯金, 民間保険加入)について

預貯金や民間保険加入といった資産的側面を持つ私的セーフティネットについては、以下のことがいえる。第1に、学歴や年収のように、就業安定性を高めるとともに資産形成も促進する要因があり、これらが就業安定性と私的セーフティネットの間の正の相関関係を強めていると考えられる(黒矢印)。第2に、しかし、基本属性や働き方をコントロールしても、就業安定性は資産形成に対して正の効果を有している(白矢印)。このことは、就業が安定していること自体が資産形成を促進している可能性を示唆する。たとえば、就業が安定している人ほど収入も安定しており計画的に資産形成をしやすい、就業が不安定な状況では将来に備えるという長期的な視点自体を持ちにくい、といったメカニズムが考えられる。

(2) パーソナル・ネットワーク(家族・親族サポート, 友人・知人サポート)について

パーソナル・ネットワークについては、以下のことがいえる。第1に、就業安定性とパーソナル・ネットワーク形成の両方に正の(あるいは負の)効果を与える変数は少ない。第2に、他方で、基本属性や働き方をコントロールしても、就業安定性はパーソナル・ネットワーク形成に対して正の効果を有している(白矢印)。このことは、就業が安定していること自体がパーソナル・ネットワーク形成を促進している可能性を示唆する。たとえば、雇用や仕

図表Ⅱ-2-24 就業安定性と私的セーフティネットの関係



事が安定している方が、家族や親族と円滑かつ継続的にコミュニケーションを取りやすい、時間的にも精神的にも余裕があるため仕事の内外での人脈形成に取り組みやすい、といったメカニズムが考えられる。

(3) 知識（社会保障制度に関する知識）について

社会保障制度に関する知識については、以下のことがいえる。第1に、基本属性や働き方のなかで、性別(女性)、学歴などが、就業安定性と知識保有の両方に正の効果を与えている。第2に、それらをコントロールすると、就業安定性と知識保有の間には相関がみられなくなる。よって、就業安定性と社会保障制度に関する知識の関係は、擬似的なものであると考えられる。もちろん、たとえ擬似的な関係だったとしても、就業が不安定な人ほど社会保障制度を正しく理解していないという事実が重い意味を持つことは、いうまでもない。

6. 要約と結論

最後に、本章の分析を要約するとともに、若干の政策的含意を述べる。

6.1 要約

- ・会社や事業の経営面での安定性、非自発的離職の可能性、消極的な理由で自発的に離職する可能性を指標として、働く人の「就業安定性」を測定したところ、基本属性や働き方によって大きな差があること、なかでも特に、学歴、職種、企業規模、年収による差が大きいことが明らかになった。さらに、重回帰分析により就業安定性の規定要因を探ったところ、女性ほど、学歴が高いほど、(正社員に比べて)会社役員、自営業主・家族従業者・内職ほど、収入が高い層ほど就業が安定的であり、(20代に比べて)50代ほど、(事務的職業に比べて)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、サービスの職業ほど、(官公庁に比べて)中小企業ほど就業が不安定であることが明らかになった。
- ・私的セーフティネットとして、預貯金、民間保険加入、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポート、社会保障制度に関する知識の5つを取り上げ、その実態を分析した。その結果、第1に、私的セーフティネットの保有状況、私的セーフティネット形成の規定要因は、その種類によってかなり異なること、第2に、私的セーフティネット形成に対しては、働き方も影響を与えているが、年齢や学歴といった基本属性が与える影響も大きいこと、第3に、種類によって保有状況、規定要因は異なるが、総合的にみて高学歴、ホワイトカラー、大企業や官公庁、高収入の人々は、比較的充実した私的セーフティネットを備えていることが明らかになった。
- ・就業安定性のレベルごとに、5つの私的セーフティネットの保有状況をみたところ、私的セーフティネットは、リスクに対応するものとはなっておらず、逆に就業が安定している

者の方が私的セーフティネットをより多く持っている実態が明らかになった。

- ・さらに、預貯金、民間保険加入、家族・親族によるサポート、友人・知人によるサポートについては、基本属性や働き方をコントロールしても、なお就業安定性とセーフティネットとの間に強い相関がみられた。これは、就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることを示唆する。具体的には、就業が安定している人ほど収入も安定しており計画的に資産形成をしやすい、就業が不安定な状況では将来に備えるという長期的な視点自体を持ちにくい、雇用や仕事安定している方が家族や親族と円滑かつ継続的にコミュニケーションを取りやすい、時間的にも精神的にも余裕があるため仕事の内外での人脈形成に取り組みやすい、といったメカニズムが考えられる。

6.2 政策的含意

- ・本章の分析を踏まえ、政策的含意として、以下の2点が指摘できる。第1に、私的セーフティネットの保有状況は、仕事を失うリスクに対応したものとなっておらず、逆に就業が安定している人の方が私的セーフティネットをより多く持っている実態が明らかになった。私的セーフティネットは、「リスクに備える」というセーフティネットとしての本来の機能を十分に持ち合わせていないといえる。よって、就業が不安定な人々の暮らしを支える上では、私的セーフティネットに多くを期待することは難しく、公的セーフティネットが果たす役割が依然として大きいと考えられる。
- ・第2に、分析の結果、就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることが示唆された。よって、仕事を失うリスクを小さくするとともに、セーフティネット形成を促進するためにも、特に就業が不安定な人々にとっては、就業の安定性を高めること、すなわち、就業の安定性の底上げを図ることが重要である。

文献

- Fischer, Claude S. (1982) *To Dwell among Friends*, The University of Chicago Press (松本康・前田尚子訳 (2002) 『友人のあいだで暮らす：北カリフォルニアのパーソナル・ネットワーク』 未来社)。
- 藤田至孝・塩野谷祐一編 (1997) 『企業内福祉と社会保障』 東京大学出版会。
- 玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若者の現在』 中央公論新社。
- Granovetter, Mark. (1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers, Second Edition*, The University of Chicago Press (渡辺深訳 (1998) 『転職：ネットワークとキャリアの研究』 ミネルヴァ書房)。
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか：労働者の権利に関する

- 理解に着目して」『日本労働研究雑誌』No.532, pp.54-70。
- 金子勝（1999）『セーフティーネットの政治経済学』ちくま新書。
- 六本佳平（1986）『法社会学』有斐閣。
- 佐藤博樹・高橋康二（2005）「労働のセーフティーネットを使いこなすためには何が必要か」
佐藤博樹編『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』（厚生
労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業平成16年度総括報告書），pp.47-66。
- 橘木俊詔（2000）『セーフティ・ネットの経済学』日本経済新聞社。
- 橘木俊詔（2002）『安心の経済学：ライフサイクルのリスクにどう対処するか』岩波書店。
- 武川正吾・佐藤博樹編（2000）『企業保障と社会保障』東京大学出版会。

第3章 公的セーフティネットについての分析*

1. はじめに

セーフティネットとは「不幸な出来事に対する備え」のことであり、「安全網」と訳されることが多い。そして、セーフティネットの目的は、(1) 予想されない万一の事故や予想される事象に備えて、その被害を最小にしたり、損害額の補償、そして将来の所得不足にあらかじめの備えをすること、(2) セーフティネットの存在によって、[予想されない万一の事故や予想される事象を恐れなくて済むようになり、(筆者加筆)] 人の行動が積極的になる、という効果が期待できることである¹。

人々のセーフティネットに対する考え方や準備の程度は、様々な要因によって規定される(図表Ⅱ-3-1を参照のこと)。上述した「予想されない万一の事故や予想される事象」を「リスク」と呼ぶこととすると、世の中には様々なリスクがある。雇用に関するものであったり、老後、死亡、介護、医療に関するものなど、多種多様である。また、人はそれぞれのライフステージにいるわけだが、ライフステージによって、同じリスクであっても、過去に経験したものであったり、現在直面しているものであったり、将来直面する可能性が高いと考えているものであったりする。これらリスクの経験・現在の直面状況・今後直面する可能性などは、セーフティネットに対する意思決定に影響を与えると考えられる。そして、必要性を感じる人ほど、準備をする可能性が高い。

しかし、セーフティネットの必要性は、リスクのみによって規定されるわけではない。たとえば、中心的な生活関心の所在によって変わってくるだろうし、これはライフステージによって異なるだろう。また、その人の性格・性向(安全志向の強い人か、リスク選好者か)や人生全般への姿勢(近視眼的か長期展望をもっているか、楽観的か悲観的か)といったことや、公的扶助への志向、社会の仕組みへの理解や関心の強さといったものも、セーフティネットの必要性に影響を与えると考えられる。

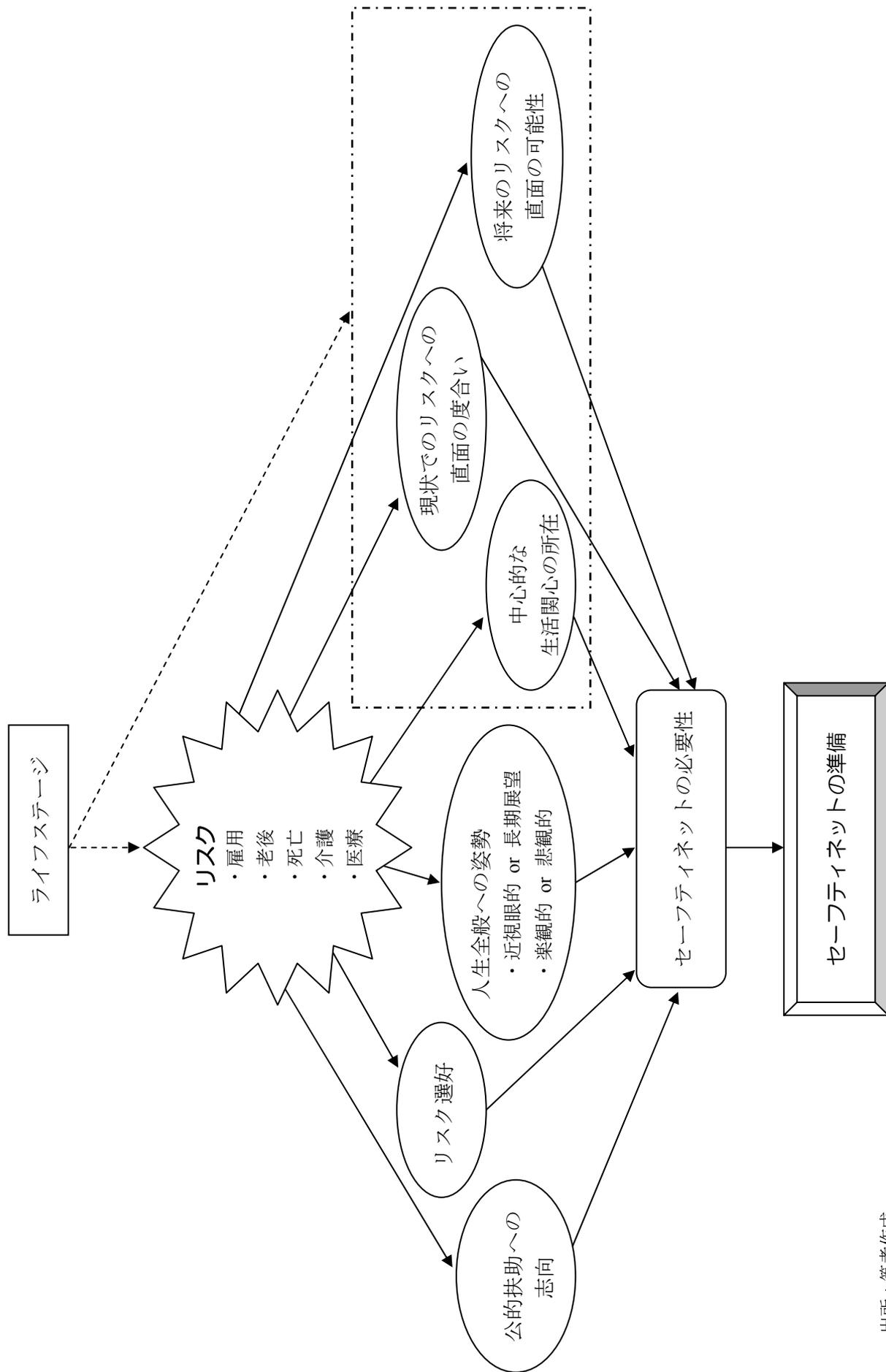
本章では、公的セーフティネット、すなわち社会保障に焦点を当てる。そして、このように想定される様々な要因のうち、公的セーフティネットへの加入希望や必要性を規定する要因が何であるのかを明らかにすることが、本章の分析の主目的である。この分析を行う前に、雇用保険と公的年金に着目し、公的セーフティネットへの加入状況を明らかにする。

本章の構成は以下のとおりである。第2節では、雇用保険についての分析を行う。雇用保険加入者の特徴を記述し、かつ未加入者のうち加入希望をもっているのがどのような人なのかを明らかにする。第3節では、国民年金の第3号被保険者の特徴を記述する。つづく第4

* 所内報告会(2006年3月7日)において、小野旭氏(労働政策研究・研修機構理事長)、小山浩一氏(同研究調整部長)、本川明氏(厚生労働省愛媛労働局長、前労働政策研究・研修機構統括研究員)をはじめとする出席者から、有益なコメントを頂いた。記して謝意を表す。ただし、本章にありうべき誤りは、筆者に帰するものである。

¹ 以上の記述は、橘木(2000)などに拠る。

図表Ⅱ-3-1 セーフティネットの必要性や準備を規定する要因についての仮説



出所：筆者作成。

節では、社会保障の必要性という意思決定を規定する要因を明らかにし、社会保障の制度改革を進める際に何が必要になるのかを議論する。第5節で、本章の分析から明らかになったことをまとめる。また、末尾に付論が載せられているが、ここでは本章で変数として用いた安全志向度についての説明がなされている。データ出所および出典については、特に断りのない場合は「日本人の働き方調査」である。

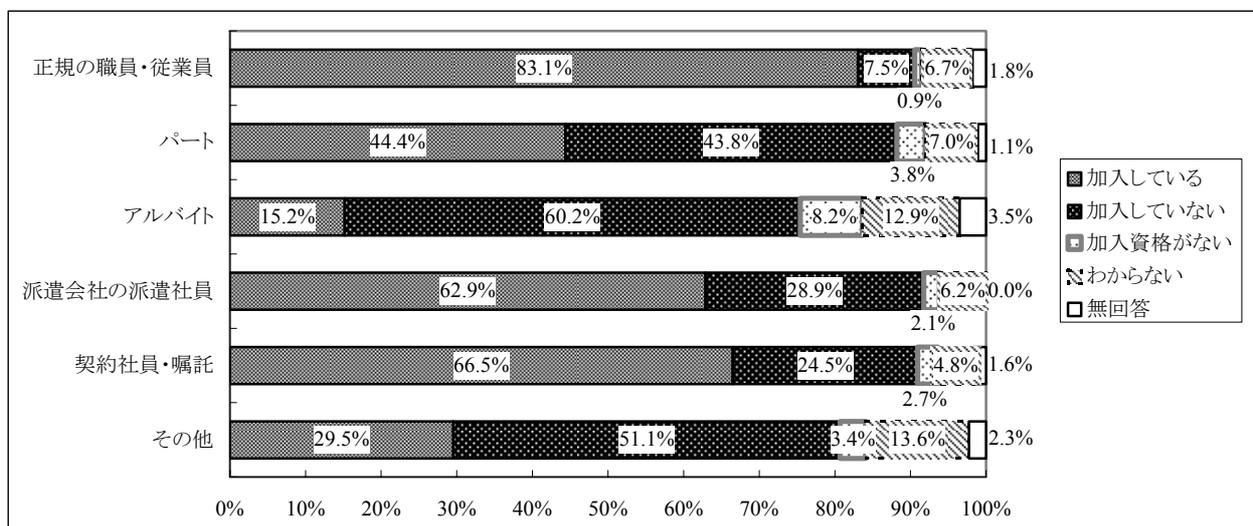
2. 雇用保険について

2.1 雇用保険への加入状況：クロス表分析から

本小節では、民間雇用者を対象に²、どういう属性の者が雇用保険に加入しているのかをクロス表分析から明らかにする。分析に用いたのは、「あなたは、雇用保険に加入していますか」という設問に対する回答である。

就業形態別に雇用保険への加入状況をみたのが、図表Ⅱ-3-2である。正規の職員・従業員で加入している者の割合が最も高く、8割を超えている。次いで、契約社員・嘱託、派遣会社の派遣社員で加入者の割合が高い。他方、未加入者の割合がアルバイトで60.2%、パートで43.8%と高くなっている。また、アルバイトで加入しているかどうか分からないと回答した者（12.9%）と無回答の割合も高い（3.5%）。

図表Ⅱ-3-2 就業形態別・雇用保険への加入状況

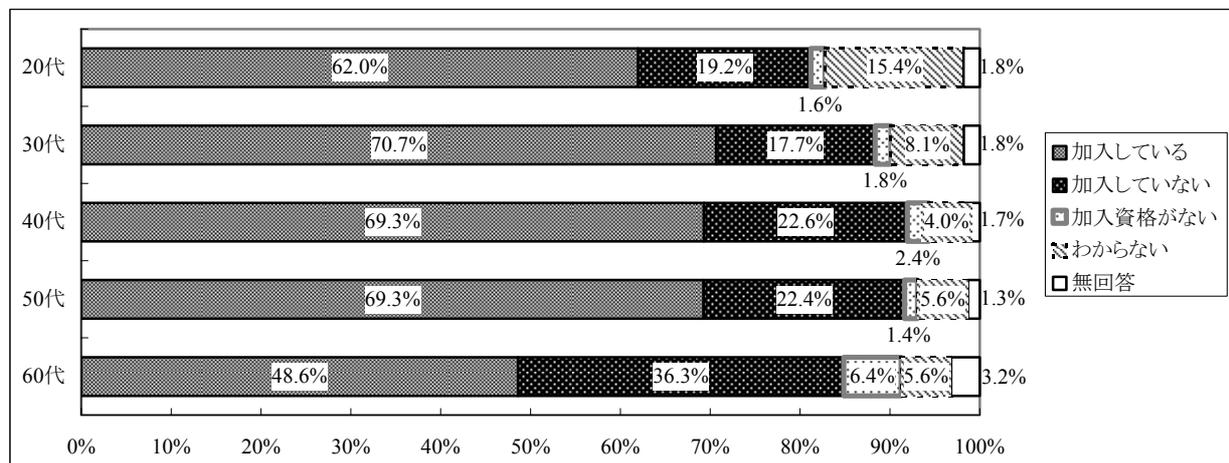


注：正規の職員・従業員の総数は1,559人、パートは559人、アルバイトは171人、派遣会社の派遣社員97人、契約社員・嘱託は188人、その他は88人である。

² 分析対象を民間雇用者に限定するために、以下の作業を行った。まず、有業者にサンプルを限定した上で、「あなたは雇われて働いていますか（問A-6）」という設問に対して「雇われて働いている」と回答した者を抽出し、雇用者だけをサンプルから取り出した。その上で、(1)業種（問A-8）、事業所規模（問A-10）、企業規模（問A-11）についての設問のいずれかで「官公庁（公務）」と回答した者と、(2)「あなたの働き方の呼び名は、次のどれにもっとも近いと思いますか（○は1つ）（問A-21）」という設問に「学生アルバイト」と回答した者を除くことで、公務員と在学中の者を除外した。

次に年齢別にみたのが、図表Ⅱ-3-3である。20～50歳代に着目すると、20歳代で最も加入している者の割合が低い。また、20歳代で加入しているかどうか分からないとする者の割合が他の年代とくらべて高いのも特徴的である（15.4%）。

図表Ⅱ-3-3 年齢別・雇用保険への加入状況



注：20代の総数は447人、30代は627人、40代は707人、50代は693人、60代は251人である。

それでは、年齢によって就業形態間で就業形態・年齢別に雇用保険への加入状況に違いがみられるのだろうか。就業形態別、年齢別に加入状況をみたのが、図表Ⅱ-3-4である。パートについては、総人数559人中426人が女性既婚者であることから、その大部分が主婦パートだと考えられるため、ここでは議論から除外する。

いずれの就業形態でも、20～50歳代に着目すると、若年層ほど雇用保険加入者の割合が低くなる傾向がみられる。正規の職員・従業員はいずれの年齢層でも加入割合が高い。他方、雇用保険加入割合が低いのは、20歳代と30歳代層のアルバイトで（15.6%、19.4%）、同年齢層の他の就業形態のものと同程度に低くなっており、かつ、加入しているかどうか分からない者の割合が高くなっている。若年層のアルバイトで雇用保険未加入者が多くなっていることが示唆される。

また、同じ20歳代、30歳代の若年非正規社員であっても、派遣会社の派遣社員、契約社員・嘱託といった就業形態の者は、6割近くが雇用保険に加入している³。

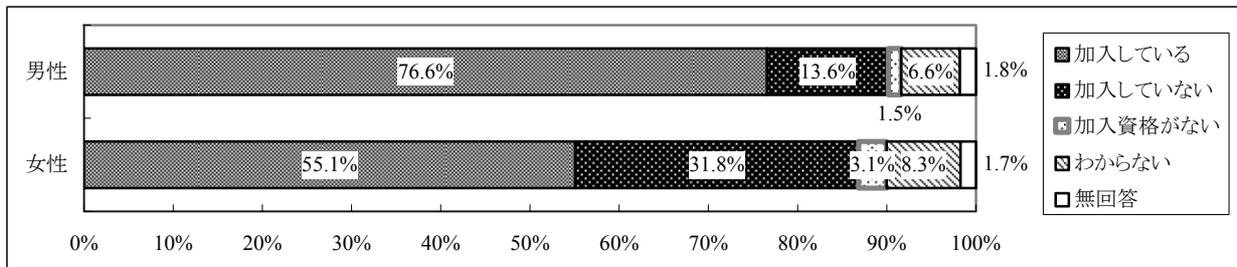
そして、男女別にみると男性のほうが（図表Ⅱ-3-5）、未婚者と既婚者を比べると既婚者のほうが雇用保険加入者の割合が高い（図表Ⅱ-3-6）。

³ 主婦パート以外の非正規社員の社会保険への加入状況についての研究は今のところ数が少ないが、製造現場の請負労働者については佐野（2004）が興味深い結果を報告している。

図表Ⅱ-3-4 就業形態、年齢別・雇用保険への加入状況

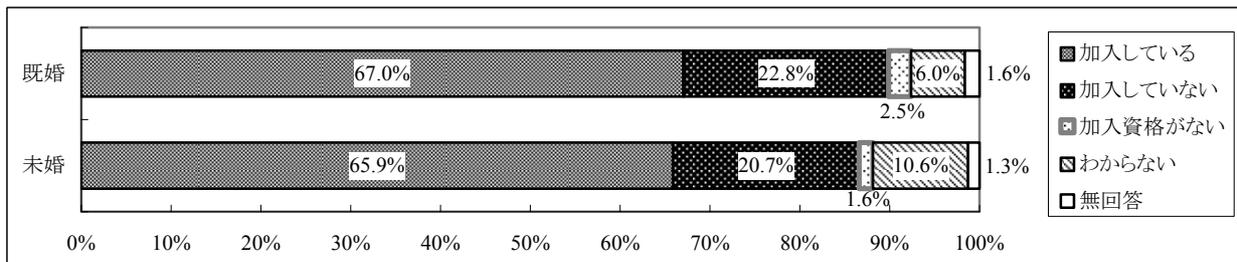
就業形態	年齢	加入している	加入していない	加入資格がない	わからない	無回答	合計
員・正規の職 ・従業員	20代	77.0%	7.7%	0.4%	13.0%	1.9%	261
	30代	83.0%	6.5%	1.0%	7.7%	1.9%	418
	40代	85.3%	7.6%	0.7%	4.5%	1.9%	422
	50代	86.4%	7.6%	0.8%	4.0%	1.3%	396
	60代	72.6%	12.9%	4.8%	6.5%	3.2%	62
パート	20代	43.9%	34.1%	2.4%	17.1%	2.4%	41
	30代	41.5%	45.3%	2.8%	10.4%	0.0%	106
	40代	46.1%	46.1%	4.8%	1.8%	1.2%	165
	50代	48.5%	40.9%	2.9%	7.0%	0.6%	171
	60代	35.5%	48.7%	5.3%	7.9%	2.6%	76
アルバイト	20代	15.6%	53.1%	6.3%	23.4%	1.6%	64
	30代	19.4%	51.6%	9.7%	12.9%	6.5%	31
	40代	23.1%	53.8%	15.4%	7.7%	0.0%	26
	50代	7.4%	77.8%	3.7%	3.7%	7.4%	27
	60代	8.7%	78.3%	8.7%	0.0%	4.3%	23
派遣会社の 派遣社員	20代	59.1%	27.3%	0.0%	13.6%	0.0%	22
	30代	70.0%	23.3%	0.0%	6.7%	0.0%	30
	40代	65.4%	34.6%	0.0%	0.0%	0.0%	26
	50代	70.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10
	60代	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%	0.0%	9
契約社員・ 嘱託	20代	68.3%	17.1%	0.0%	12.2%	2.4%	41
	30代	71.4%	19.0%	4.8%	0.0%	4.8%	21
	40代	54.3%	34.3%	5.7%	2.9%	2.9%	35
	50代	64.4%	33.3%	0.0%	2.2%	0.0%	45
	60代	73.9%	17.4%	4.3%	4.3%	0.0%	46

図表Ⅱ-3-5 男女別・雇用保険の加入状況



注：男性の総数は1,447人、女性は1,278人である。

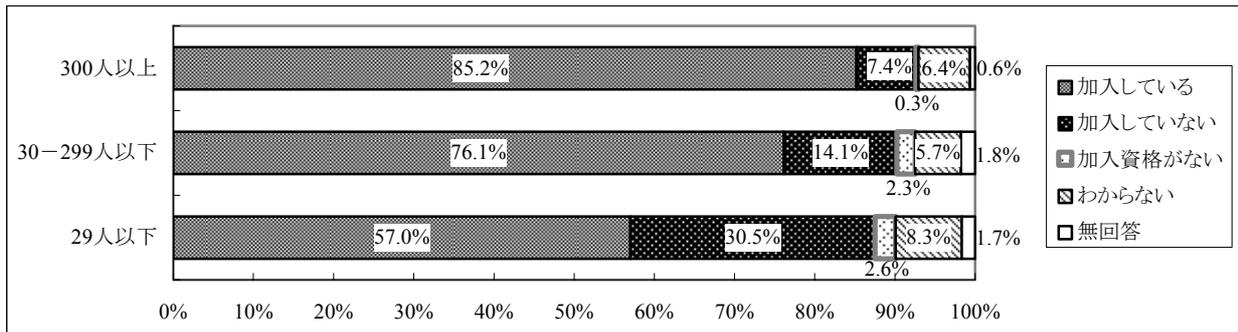
図表Ⅱ-3-6 未婚別・雇用保険の加入状況



注：既婚の総数は1,905人、女性は709人である。

つづいて、勤め先の属性別にみていこう。まず、事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど雇用保険加入者の割合が高い（図表Ⅱ-3-7）。次に、業種別では、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報・通信業、運輸業、金融・保険業、不動産業に勤める者の7割以上が雇用保険に加入している（図表Ⅱ-3-8）。その一方で、農林漁業・鉱業、飲食店・宿泊業では3割台と、加入割合が低くなっている。

図表Ⅱ-3-7 事業所規模別・雇用保険の加入状況



注：300人以上の総数が311人、30-299人以下が964人、29人以下が1,321人である。

図表Ⅱ-3-8 業種別・雇用保険の加入状況

	加入している	加入していない	加入資格がない	わからない	無回答	合計
農林漁業・鉱業	36.4%	48.5%	0.0%	12.1%	3.0%	33
建設業	62.4%	24.9%	0.9%	9.5%	2.3%	221
製造業	77.6%	13.6%	1.4%	5.7%	1.7%	647
電気・ガス・熱供給・水道業	77.6%	8.6%	1.7%	8.6%	3.4%	58
情報・通信業	77.2%	16.3%	0.8%	4.9%	0.8%	123
運輸業	77.1%	16.6%	0.6%	4.5%	1.3%	157
卸売・小売業	61.9%	27.3%	2.7%	6.9%	1.2%	407
飲食店・宿泊業	31.8%	49.6%	3.1%	12.4%	3.1%	129
金融・保険業	81.8%	8.3%	2.5%	5.8%	1.7%	121
不動産業	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	22
医療・保健衛生・福祉	69.3%	19.5%	2.5%	8.3%	0.4%	277
教育・学習支援業	45.1%	34.4%	6.6%	11.5%	2.5%	122
郵便局・農業共同組合	64.0%	24.0%	0.0%	4.0%	8.0%	25
その他のサービス業	60.2%	26.6%	3.7%	8.0%	1.5%	327
その他	60.7%	17.9%	3.6%	10.7%	7.1%	28

最後に、プロビット分析を用いて、就業形態による雇用保険の加入状況の違いを確認する。図表Ⅱ-3-4から年齢別の就業形態ごとの雇用保険への加入状況を比較した。しかし、性別や未婚などの個人属性や勤務先の属性などの影響も無視できない。よって、これら属性をコントロールした上で、どの就業形態の者が雇用保険に加入しているのか、それとも加入していないのかを確認する。

2. 2 雇用保険への加入状況：計量分析から

本小節では、計量分析を用いて、雇用保険への加入状況を明らかにする。分析のフレームワークとして、被説明変数を雇用保険に加入している者を1、それ以外を0とする形で設定する⁴。ゆえに、ここでの分析は、雇用保険加入者とそれ以外の者の比較ということになる。プロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-3-9である。

図表Ⅱ-3-9 雇用保険への加入状況についてのプロビット分析の推定結果

	推定式①	
	係数	擬似t値
30-299人事業所	0.3971 ***	5.82
300人以上事業所 (リファレンス:29人以下)	0.4600 ***	3.64
製造業ダミー	0.2263 ***	2.82
男性	0.0082	0.10
年齢	-0.0032	-1.07
配偶者あり	-0.0097	-0.12
短大・高専卒	0.1608	1.59
大学・大学院卒 (リファレンス:中学・高校卒)	-0.0434	-0.48
本人の過去1年間の年収	0.1123 ***	5.64
正規の職員・従業員	0.6481 ***	6.62
パート	-0.1379	-1.30
アルバイト	-1.1361 ***	-6.91
派遣社員 (リファレンス:契約社員・嘱託・その他)	0.0726	0.43
定数項	-0.3838 **	-2.36
標本の大きさ		2232
LR Chi2		635.16
Prob > Chi2		0.0000
擬似決定係数		0.2285

注：記述統計量は図表Ⅱ-3-40にまとめている。

これから、個人属性や勤め先の属性をコントロールしても、正規の職員・従業員の雇用保険加入比率が高くなることが分かる。他方、アルバイトは雇用保険加入比率が低く、かつ係数の絶対値が大きいことから、加入比率の低さの程度も大きいことが分かる。

2. 3 雇用保険への加入希望：クロス表分析から

前小節までで、雇用保険への加入状況を確認した。それでは、民間雇用者で雇用保険に加入していない者のうち、雇用保険への加入希望を持っている人はどのくらいいるのだろうか。また、どのような人が加入したいと考えているのだろうか。ここでは、「あなたは、雇用保険に加入していますか」という設問に対して、「加入していない」・「加入資格がない」・「わから

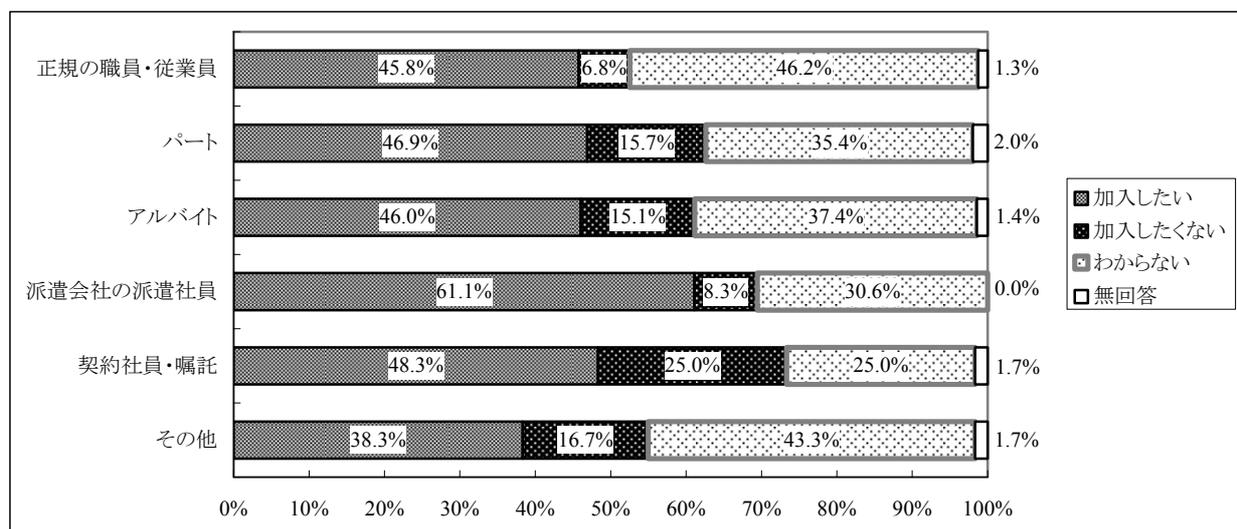
⁴ 「あなたは、雇用保険に加入していますか（問 C-3）」という設問に対して、「加入していない」・「加入資格がない」・「わからない」のいずれかを選択した者から成る。

ない」のいずれかを選択した者を、雇用保険未加入者と定義する。

雇用保険未加入者のうち加入希望者がどの程度存在するかを確認しよう。「加入資格の有無にかかわらず、もし雇用保険に加入できるとしたら、あなたは加入したいですか」という設問に対する回答から、加入したいとする者は38.2%で、未加入者のうち約4割の者が加入希望を持っていることがわかる⁵。

それでは、以下ではまず、クロス表分析から、雇用保険未加入者の加入希望状況を確認していく。就業形態別にみたのが、図表Ⅱ-3-10である。派遣会社の派遣社員の加入希望者の割合が、61.1%と高い。また、正規の職員・従業員、パート、アルバイト、契約社員・嘱託といった就業形態の者でも45%を超える者が加入を希望していることがわかる。

図表Ⅱ-3-10 就業形態別、雇用保険への加入希望の状況



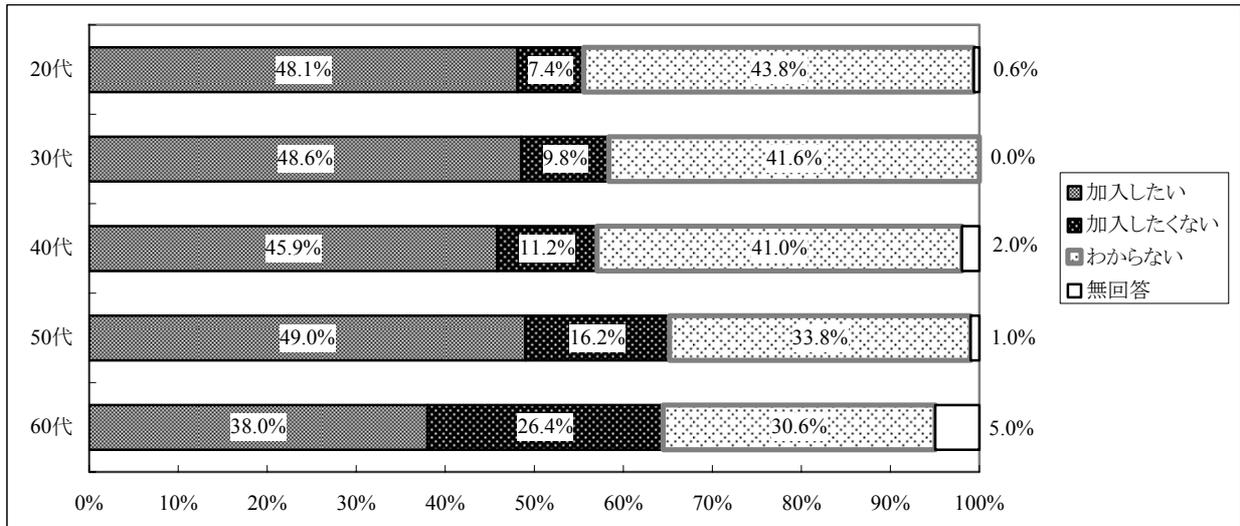
注：正規の職員・従業員の総数は236人、パートは305人、アルバイトは139人、派遣会社の派遣社員36人、契約社員・嘱託は60人、その他は60人である。

そして、年齢別にみると、60代を除くといずれの年齢層でも45%を超える者が加入を希望しており、年齢層による違いは大きくない（図表Ⅱ-3-11）。また、男女別にみると男性のほうが、未既婚別にみると未婚者のほうが、加入希望者の割合が高い（図表Ⅱ-3-12、図表Ⅱ-3-13）。

次に、勤め先の属性別にみていこう。事業所の規模別にみたのが、図表Ⅱ-3-14である。従業員数300人以上の大規模事業所で勤めている者とくらべると、29人以下、30人以上299人以下という中小事業所で勤めている者のほうが、加入を希望する者の割合が高くなっている。

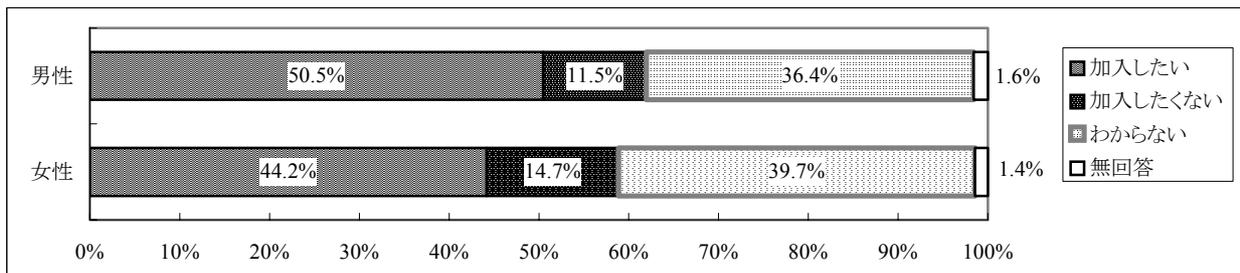
⁵ 「加入したくない」が18.3%、「わからない」が41.2%、無回答が2.3%であった。

図表Ⅱ-3-11 年齢別，雇用保険への加入希望の状況



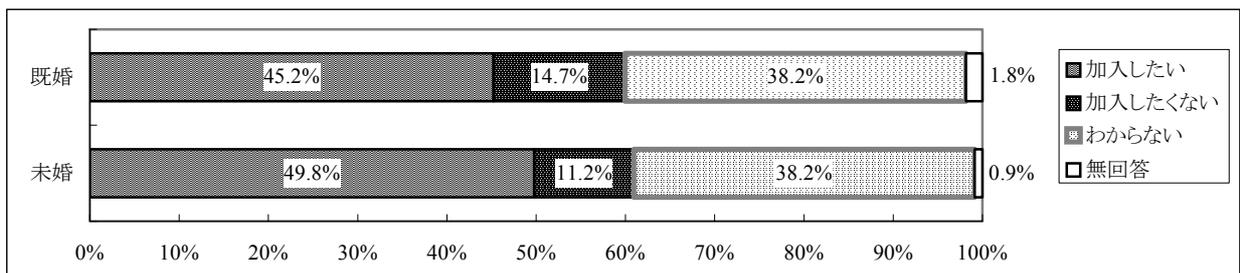
注：20代の総数は162人，30代は173人，40代は205人，50代は204人，60代は121人である。

図表Ⅱ-3-12 男女別，雇用保険への加入希望の状況



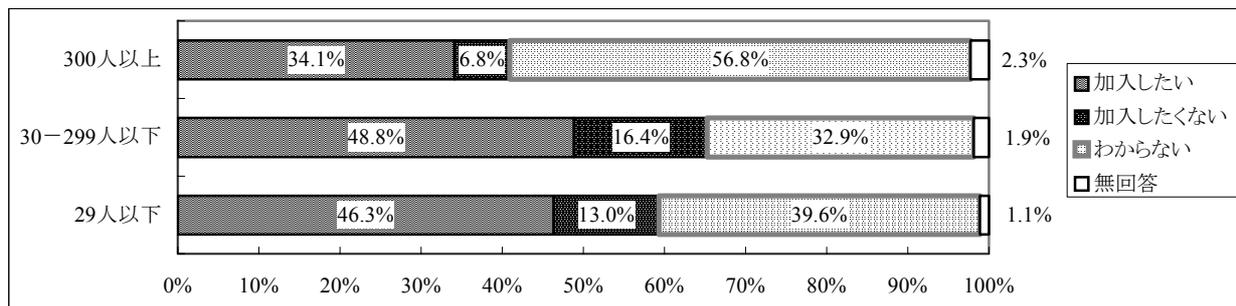
注：男性の総数は313人，女性は552人である。

図表Ⅱ-3-13 未既婚別，雇用保険への加入希望の状況



注：既婚の総数は597人，未婚は233人である。

図表Ⅱ-3-14 事業所規模別，雇用保険への加入希望の状況



注：300人以上の総数が44人，30-299人以下が213人，29人以下が546人である。

そして，業種別にみると，郵便局・農業共同組合，農林漁業・鉱業，建設業で，加入希望者の割合が6割を超えている（図表Ⅱ-3-15）。

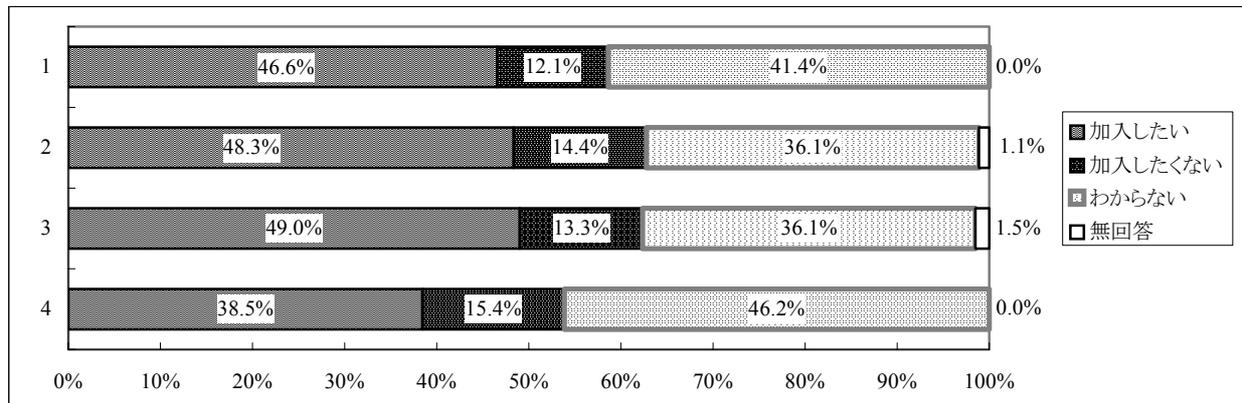
図表Ⅱ-3-15 業種別，雇用保険への加入希望の状況

	加入したい	加入したくない	わからない	無回答	合計
農林漁業・鉱業	60.0%	10.0%	25.0%	5.0%	19
建設業	60.3%	10.3%	28.2%	1.3%	77
製造業	44.0%	13.4%	39.6%	3.0%	130
電気・ガス・熱供給・水道業	45.5%	0.0%	54.5%	0.0%	11
情報・通信業	59.3%	11.1%	29.6%	0.0%	27
運輸業	55.9%	14.7%	29.4%	0.0%	34
卸売・小売業	48.0%	13.3%	38.0%	0.7%	149
飲食店・宿泊業	35.7%	13.1%	51.2%	0.0%	84
金融・保険業	45.0%	10.0%	40.0%	5.0%	19
不動産業	33.3%	16.7%	50.0%	0.0%	6
医療・保健衛生・福祉	47.6%	11.9%	39.3%	1.2%	83
教育・学習支援業	34.4%	25.0%	39.1%	1.6%	63
郵便局・農業共同組合	71.4%	14.3%	14.3%	0.0%	7
その他のサービス業	47.2%	14.4%	36.0%	2.4%	122
その他	22.2%	0.0%	77.8%	0.0%	9

さらに，労働者個人の性向（嗜好）や人生全般への姿勢，過去の経験などが，雇用保険への加入希望という意思決定に影響を及ぼすのか，確認していこう。

第1に，安全志向の強さ別に雇用保険への加入希望をみたのが，図表Ⅱ-3-16である。安全志向度の定義，詳細については，章末の付論を参照されたい。安全志向度は数値が大きくなるほど安全をより選好することを表す変数であるが，4である者はサンプルサイズが小さいため議論から排除すると，安全志向度が強い者ほど雇用保険への加入希望者の割合が大きくなる傾向が，弱いながらもみられる。

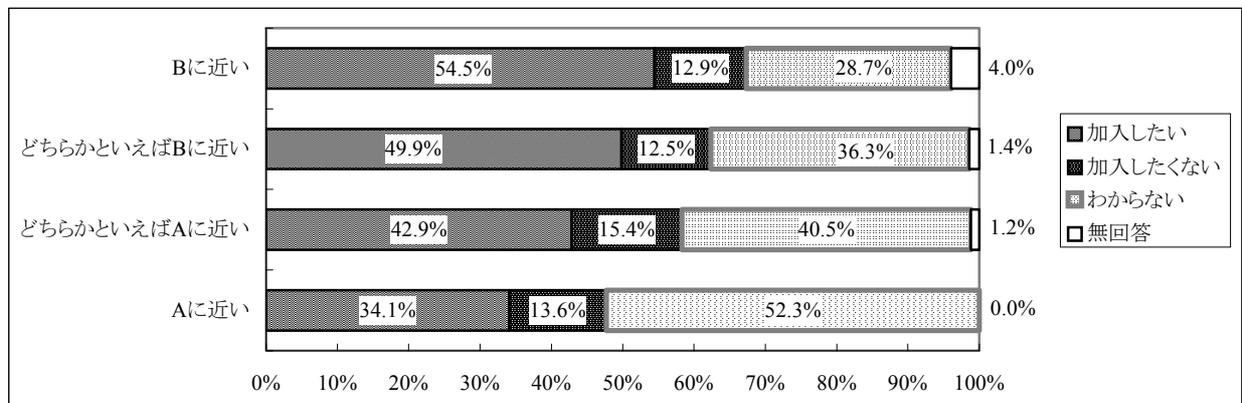
図表Ⅱ-3-16 安全志向度と雇用保険への加入希望の状況



注：安全志向度が1の者の総数は58人，2は180人，3は465人，4は26人である。

第2に，時間選好と雇用保険への加入希望をみたのが，図表Ⅱ-3-17である。具体的には，「将来に備えて節約するよりも，今欲しいものを買う」という選択肢をA，「今欲しいものを買うよりも，将来に備えて節約する」をBとし，どちらの考え方により近いかを尋ねた設問への回答を用いている。Bに近い考え方，つまり将来のために金銭的に備える性向の強い者ほど，雇用保険への加入を希望していることがわかる。

図表Ⅱ-3-17 時間選好と雇用保険への加入希望の状況

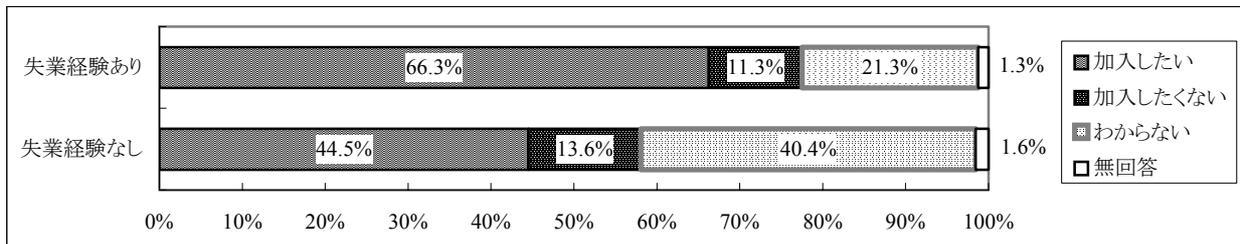


注1：Aとは「将来に備えて節約するよりも，今欲しいものを買う」，Bは「今欲しいものを買うよりも，将来に備えて節約する」を指す。

注2：「Aに近い」と回答したものの総数は44人，「どちらかといえばAに近い」は259人，「どちらかといえばBに近い」は361人，「Bに近い」は101人。

第3に，過去の失業経験の有無との関係を見てみると（図表Ⅱ-3-18），失業経験のない者とくらべて，失業経験のある者のほうが雇用保険への加入希望者の割合が高いことがわかる。

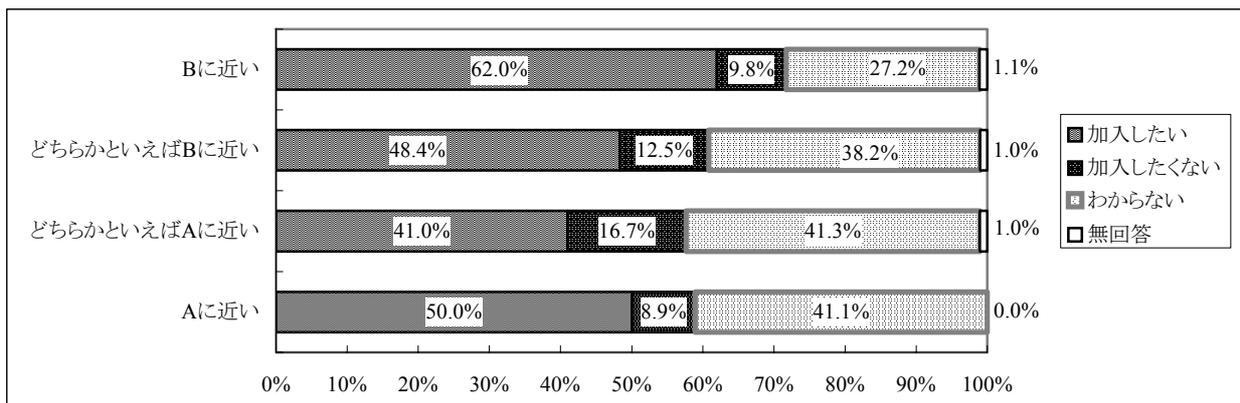
図表Ⅱ-3-18 過去の失業経験の有無と雇用保険への加入希望の状況



注：過去に失業経験がある者の総数は80人，ない者は773人。

第4に，自分の将来に対する計画性と雇用保険への加入希望をみたのが，図表Ⅱ-3-19である。具体的には，「自分の将来のことはあまり考えていない」という選択肢をA，「自分の将来のことを計画的に考えている」をBとし，どちらの考え方により近いかを尋ねた設問への回答を用いている。Bに近い考え方，つまり将来に対して計画的に考えている者のほうが，弱いながらも雇用保険への加入希望をもつ傾向がみられる。

図表Ⅱ-3-19 将来に対する計画性と雇用保険への加入希望の状況



注1：Aとは「自分の将来のことはあまり考えていない」，Bは「自分の将来のことを計画的に考えている」を指す。

注2：「Aに近い」と回答したものの総数は56人，「どちらかといえばAに近い」は288人，「どちらかといえばBに近い」は304人，「Bに近い」は92人。

2.4 雇用保険への加入希望：計量分析から

ここまでのクロス表分析から，様々な要因が雇用保険への加入希望に影響を与えている可能性が示された。そこで，本小節では，プロビット分析を用いて，どの要因が雇用保険への加入希望を規定しているのかを明らかにしていく。個人属性，勤務先の属性に加えて，過去の失業経験，仕事に対する選好，将来に対する計画性や，本人の性向を表す変数も分析フレームワークに取り入れる。本人の性向を表す変数としては，安全志向度，時間選好，将来に対する計画性を用いるが，それぞれが相関している可能性が高いため，変数ごとに推定を行った。分析に用いた変数の作成方法は，図表Ⅱ-3-20にまとめている。

推定結果をまとめたのが，図表Ⅱ-3-21である。推定式の解釈は，本人の性向として安全

図表Ⅱ-3-20 本章の計量分析に用いた主な変数

変数名	設問	変数の定義
高収入&不安定な仕事を選択	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 収入は多いが、長く続けられるかわからない仕事につきたい B: 収入は少ないが、長く続けられる仕事につきたい	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。
安全志向度	あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか	「試験のかなり前から」を4, 「試験が近づいてから」を3, 「試験の直前」を2, 「試験勉強はしなかった」を0。
時間選好	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 将来の備えて節約するよりも、今欲しいものを買う B: 今欲しいものを買うよりも、将来に備えて節約する	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。
将来についての計画性	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 自分の将来のことはあまり考えていない B: 自分の将来のことを計画的に考えている	「Aに近い」を1, 「どちらかといえばAに近い」を2, 「どちらかといえばBに近い」を3, 「Bに近い」を4。
現在の生活への満足	あなたは、現在の自分の生活に満足していますか	「満足している」を5, 「どちらかといえば満足している」を4, 「どちらともいえない」を3, 「どちらかといえれば不満である」2, 「不満である」を1。
現在の健康状態	あなた自身の今の健康状態はいかがですか	「非常によい」を5, 「まあよい」を4, 「ふつう」を3, 「あまりよくない」を2, 「よくない」を1。
老後生活の余裕	あなたの老後生活は、金銭面でみて余裕のある生活になると思いますか	「余裕のある生活」を4, 「少しは余裕のある生活」を3, 「あまり余裕のない生活」を2, 「まったく余裕のない生活」を1。 「大いに希望がある」を5, 「希望がある」を4, 「どちらともいえない」を3, 「あまり希望がない」を2, 「まったく希望がない」を1。
将来への希望	あなたは、自分の仕事や生活の将来に希望がありますか	「とても不安である」を5, 「少し不安である」を4, 「どちらともいえない」を3, 「あまり不安はない」を2, 「まったく不安はない」を1。
将来への不安	あなたは、将来の自分の生活に不安がありますか	「取り組んでいる」を1, 「取り組んでいない」を0。
能力開発への取り組み	あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。
社会保障への志向	あなたのお考えは、A、Bどちらの考え方に近いですか A: 税金や社会保険料などの負担を増やしても、国や自治体は、社会保障や福祉の水準を引き上げるべきである B: 社会保障や福祉の水準を引き下げてでも、国や自治体は、税金や社会保険料などを減らすべきである	「Aに近い」を4, 「どちらかといえばAに近い」を3, 「どちらかといえばBに近い」を2, 「Bに近い」を1。

図表Ⅱ-3-21 雇用保険加入希望についてのプロビット分析の推定結果

	推定式②		推定式③		推定式④		推定式⑤		推定式⑥		推定式⑦	
	係数	擬似t-値										
30-299人事業所	0.1105	0.82	0.0532	0.26	0.1785	1.38	0.0548	0.28	0.1211	0.93	-0.0229	-0.11
300人以上事業所 (リファレンス:29人以下)	-0.5653 **	-1.98	-0.9790 **	-2.08	-0.5168 *	-1.81	-0.6889	-1.61	-0.4902 *	-1.80	-0.7343 *	-1.74
製造業ダミー	-0.1328	-0.84	0.0906	0.38	-0.0613	-0.38	0.0946	0.39	-0.0942	-0.59	0.0079	0.03
男性	0.3397 **	2.25			0.3018 **	2.07			0.2057	1.45		
年齢	0.0005	0.09	-0.0121	-1.33	0.0007	0.14	-0.0053	-0.59	-0.0021	-0.41	-0.0064	-0.71
配偶者あり	-0.1129	-0.75			-0.0809	-0.56			-0.1268	-0.89		
短大・高専卒	-0.2772	-1.60	-0.4379 *	-1.90	-0.3919 **	-2.21	-0.5041 **	-2.15	-0.3211 *	-1.87	-0.4525 **	-1.98
大学・大学院卒 (リファレンス:中学・高校卒)	-0.1209	-0.72	-0.2763	-0.96	-0.1316	-0.81	-0.2683	-0.95	-0.1884	-1.14	-0.2101	-0.71
本人の過去1年間の年収	-0.0780 **	-2.06	-0.1291	-1.47	-0.0899 **	-2.32	-0.1064	-1.21	-0.0626 **	-1.71	-0.1296	-1.46
配偶者の過去1年間の年収			-0.0552 **	-1.73			-0.0642 **	-2.06			-0.0691 **	-2.16
パート	-0.0262	-0.14	-0.1210	-0.38	0.0705	0.39	-0.0460	-0.14	-0.0695	-0.39	-0.1533	-0.48
アルバイト	-0.2608	-1.32	-0.1228	-0.32	-0.2323	-1.20	-0.2046	-0.51	-0.3597 *	-1.87	-0.3177	-0.79
派遣社員	0.1492	0.52	0.0600	0.12	0.2023	0.73	0.1448	0.28	0.1950	0.69	0.2526	0.48
契約社員・嘱託・その他 (リファレンス:正社員)	-0.0996	-0.50	-0.3837	-1.02	-0.1114	-0.56	-0.3863	-1.00	-0.2567	-1.30	-0.5109	-1.34
過去に失業経験あり	0.3918 **	2.01	0.1736	0.50	0.3980 **	2.17	0.2401	0.72	0.2918	1.59	0.1569	0.46
高収入&不安定な仕事を選好	0.0547	0.63	0.1435	0.96	0.0817	1.00	-0.1137	-0.87	0.1013	1.25	-0.1245	-0.92
安全志向度	0.0053	0.06	-0.1649	-1.25								
時間選好												
将来についての計画性												
定数項	0.2217	0.55	1.4844	1.88	-0.4175	-1.06	0.9466	1.24	0.9644 **	2.53	1.7767 **	2.43
標本の大きさ		531		246		557		255		557		245
LR Chi2		30.01		23.98		39.07		24.97		38.66		24.05
Prob > Chi2		0.018		0.0654		0.0011		0.0503		0.0012		0.0642
擬似決定係数		0.0408		0.0704		0.0506		0.0709		0.0501		0.0709

注1: 推定式②, ④, ⑥は民間雇用者のうち雇用保険未加入者を, 推定式③, ⑤, ⑦は民間雇用者のうち既婚女性の雇用保険未加入者を分析対象としている。

注2: 推定式②の記述統計量は図表Ⅱ-3-41にまとめている。それ以外の推定結果は, 紙幅の関係上省略した。

志向度を用いて推定を行った推定式②と③を用いることとする。

まず、推定式②からみていこう。推定式②の分析対象はクロス表分析と同じく、民間雇用者のうち雇用保険に加入していない者である。これから、従業員数が300人以上の大規模事業所に勤めている者ほど（係数は-0.5653）、本人の年収が高い者ほど（係数は-0.0780）、雇用保険への加入を希望していない。安定した労働条件に恵まれている者は、加入を希望しないと考えられる。また、男性が加入を希望していることがわかる（係数は0.3397）。

そして、過去に失業経験がある者が、雇用保険に加入したいと考えていることがわかる（係数は0.3918）。失業中に雇用保険を利用し、それが有益だったことの表れかもしれないが、このことから、失業者に再就職先を紹介する際には、雇用保険への加入が可能な就職先の紹介が望ましいと考えられる。

次に、推定式③であるが、これは推定式②の分析対象のうち既婚女性に分析対象を限定した推定である。これから、配偶者の年収が高い者ほど、雇用保険への加入希望が小さくなる。配偶者がいる女性の場合、過去の失業経験や本人の性向といった要因をコントロールしても、配偶者の年収の影響を強く受けると考えられる（係数は-0.0552）。金銭的に安定している者ほど、加入を希望しないのであろう。

3. 公的年金の第3号被保険者について

本節の目的は、公的年金の第3号被保険者の特徴を明らかにすることである。

国民年金法7条が定める厚生・国民年金の被保険資格は図表Ⅱ-3-22のとおりで、(1) 配偶者が第2号被保険者であり、(2) 年収の見込みが130万円未満であると、第3号被保険者となる。残念ながら、「日本人の働き方調査」では、第3号被保険者であるかを直接尋ねる設問は用意していない。そこで、①既婚女性で非正規雇用者、②公的年金に「加入している」または「加入しているが、保険料を免除されている」、③本人の年収が130万円未満、④夫が雇用者、⑤主たる生計の維持者が夫である者を、本章における第3号被保険者と定義する。

図表Ⅱ-3-22 第2号被保険者を配偶者にもつ短時間労働者への厚生
・国民年金の適用

年収の見込み ^(注)	労働時間	保険資格
130万円未満	---	第3号被保険者
130万円以上	労働時間が通常の3/4未満	第1号被保険者
130万円以上	労働時間が通常の3/4以上	第2号被保険者

注：「年収」には給与の他、資産所得等、継続している収入が含まれる（資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後）。

上記の定義で、④と⑤で配偶者が第2号被保険者であることの代理指標としているが、④と⑤を満たしていても、必ずしも配偶者が第2号被保険者ではないかもしれない。よって、

第3号被保険者の範囲を過大に捉えている可能性が残る。

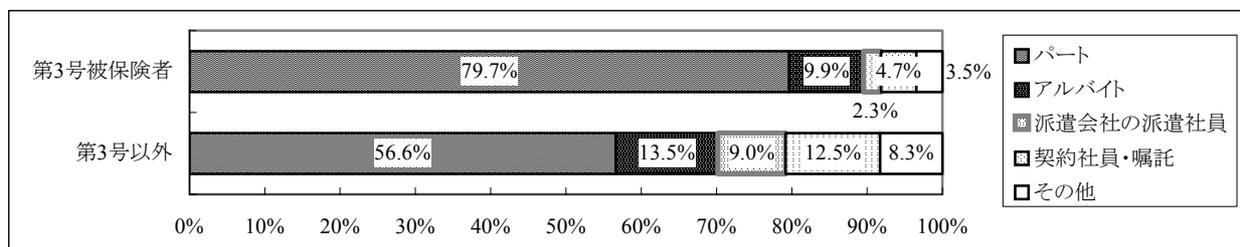
また、③本人の年収が130万円未満という条件の作成の際に、先行研究の多くでは、前年の年収を用いる場合が多い⁶。しかし実際には「将来に向かって1年間に見込まれる当該被扶養配偶者の恒常的な収入額が130万円以上と予測される場合」、第1号被保険者または第2号被保険者となる。つまり、年収に関する条件設定は、タイムラグはあるが、基本的にはリアルタイム方式である。よって、本節では「過去1年間の年収」ではなく、「ふだんの年収」を用いて第3号被保険者を定義することとする。ただしここでは、ふだんの年収を算出する際に、時間給・日給・週給・月給から算出しており、その際に測定誤差が生じているかもしれないことに留意が必要である⁷。

以下では、女性非正規雇用者を分析対象とし、上で定義した第3号被保険者とそれ以外の女性非正規雇用者（以下、第3号以外と呼ぶ）の比較を、クロス表と計量分析を用いて行い、第3号被保険者の属性を明らかにしていく。

3.1 第3号被保険者の属性：クロス表分析から

まず就業形態の構成を確認しよう（図表Ⅱ-3-23）。第3号被保険者の8割近くがパートとして働いており、その割合は第3号以外の者よりも高い。

図表Ⅱ-3-23 第3号被保険者の就業形態構成



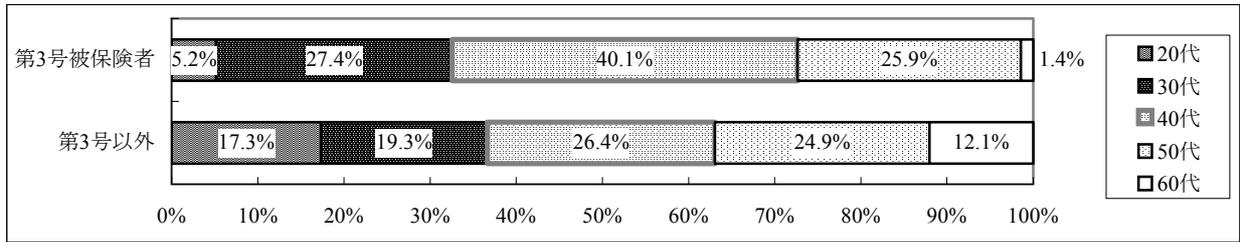
注：第3号被保険者の総数は172人、第3号以外は687人である。

次に、年齢構成をみると、第3号被保険者では30歳代・40歳代の者の割合が高く、第3号以外の者とくらべると、年齢の分布が上のほうに偏っていることがわかる（図表Ⅱ-3-24）。

⁶ クロスセクションデータでは、同じ年度について年収と社会保険加入状況とを正確に捉えることは困難である。年収は前年のものを質問することが多いであろうが、社会保険加入はおおむね調査時点のものを質問する。つまり、年収に測定誤差が生じる可能性が高い(安部(1999)など)。しかし、前年の状況と今年の状況は変わらないと仮定して分析することは妥当だと考える。

⁷ 具体的に用いた設問は「あなたのおもな給料は時間給や日給など、つぎのどれに当たりますか。また、そのおおよその金額（税金、社会保険料などを差し引かれる前の額）を教えてください。」で、それに対する選択肢は、時間給・日給・週給・月給・年棒などとなっており、自分の給与受け取り形態ごとの回答となっている。よって、たとえば、時間給から年収を算出する場合、(時間給) × (ふだん1週間の労働時間) × 52週としている。

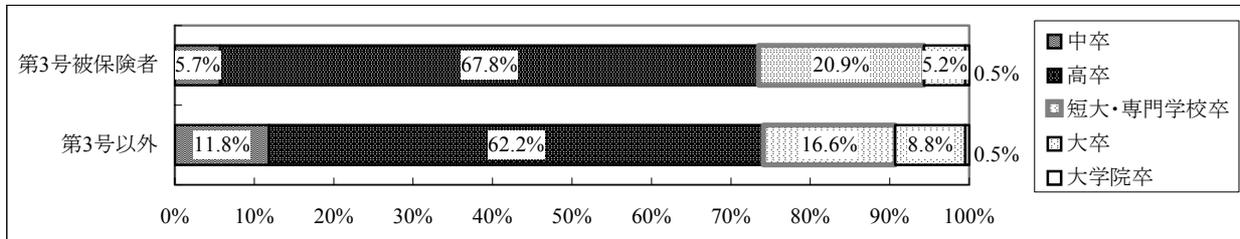
図表Ⅱ-3-24 第3号被保険者の年齢構成



注：第3号被保険者の総数は212人，第3号以外は647人である。

そして、最終学歴の構成をみると、第3号被保険者は第3号以外の者とくらべると、高卒、短大・専門学校卒者と大卒者の割合が若干高い（図表Ⅱ-3-25）。

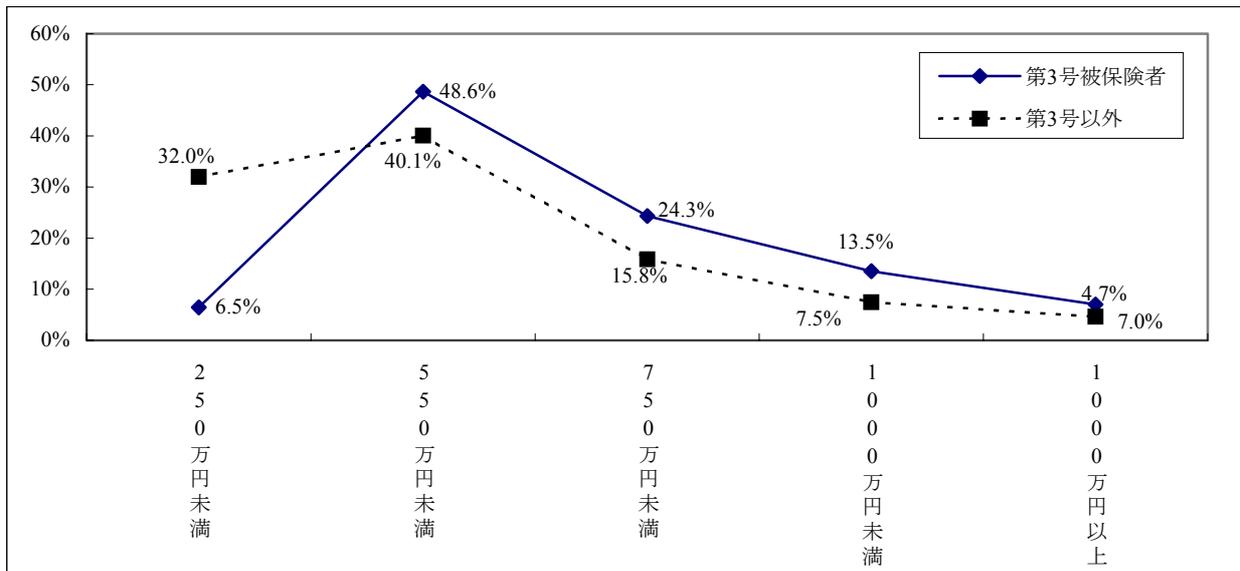
図表Ⅱ-3-25 第3号被保険者の最終学歴構成



注：第3号被保険者の総数は211人，第3号以外は633人である。

さらに、既婚者に対象を限定して、配偶者の年収の分布をみると、第3号以外の者とくらべると第3号被保険者の配偶者の年収は、高い方向に偏っていることがわかる（図表Ⅱ-3-26）。

図表Ⅱ-3-26 第3号被保険者の配偶者の年収の分布



注：第3号被保険者の総数は185人，第3号以外は322人であり，既婚者のみの集計である。

つづいて、勤め先の属性の違いを確認していこう。勤め先の業種をみると、第3号以外の者とくらべて第3号被保険者のほうが、卸売・小売業，飲食店・宿泊業，そのほかのサービス業で働いている者の割合が高くなっている（図表Ⅱ-3-27）。また、勤め先の事業所規模については、両者の間に大きな違いはみられない（図表Ⅱ-3-28）。

図表Ⅱ-3-27 第3号被保険者の業種構成

	第3号被保険者	第3号以外	合計
農林漁業・鉱業	0.5%	0.8%	6
建設業	0.5%	2.0%	14
製造業	10.1%	16.4%	125
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	1.1%	7
情報・通信業	3.5%	4.2%	34
運輸業	1.5%	3.1%	23
卸売・小売業	29.6%	20.1%	188
飲食店・宿泊業	13.1%	9.2%	85
金融・保険業	4.0%	3.7%	32
不動産業	0.5%	0.5%	4
医療・保健衛生・福祉	9.5%	14.2%	110
教育・学習支援業	6.0%	7.3%	59
郵便局・農業共同組合	1.0%	1.1%	9
その他のサービス業	15.6%	12.8%	113
公務	3.0%	2.7%	23
その他	1.5%	0.8%	8

図表Ⅱ-3-28 第3号被保険者の事業所規模構成

	第3号被保険者	第3号以外	合計
5人未満	13.1%	14.9%	113
30人未満	47.5%	42.5%	342
100人未満	22.7%	23.8%	184
300人未満	9.1%	11.1%	83
300人以上	6.1%	5.7%	45
官公庁	1.5%	2.1%	15

職種についてみると、第3号被保険者は販売，サービスといった職種の者の割合が若干高く，第3号以外の者では専門・技術職の者の割合が高い（図表Ⅱ-3-29）。

図表Ⅱ-3-29 第3号被保険者の職種構成

	第3号被保険者	第3号以外	合計
専門・技術	4.8%	9.7%	71
管理	0.5%	0.2%	2
事務	25.0%	24.5%	207
販売	23.6%	19.1%	170
技能工・生産工程	13.0%	15.5%	125
運輸・通信	2.4%	1.1%	12
保安	0.0%	0.0%	0
農・林・漁	1.4%	1.3%	11
サービス	29.3%	26.3%	227
その他	0.5%	2.4%	16

3. 2 第3号被保険者の属性：計量分析から

それでは、プロビット分析から第3号被保険者の属性を記述していこう。推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-3-30である。ここまでのクロス表分析と同じく女性非正規雇用者全体を分析対象としたのが、推定式⑧である。これから、第3号被保険者のほうが、従業員数300人以上の事業所など、規模の大きな事業所に勤務していることがわかる（係数は0.5907）。また、パート、アルバイトといった就業形態の者が多く（係数は0.7919と0.5030）、逆に派遣社員という就業形態の者には第3号被保険者は少ないことがわかる（-0.6128）。

図表Ⅱ-3-30 第3号被保険者の属性についてのプロビット分析の推定結果

	推定式⑧		推定式⑨	
	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値
30人未満事業所	0.3104 *	1.88	0.3372 *	1.65
100人未満事業所	0.3001	1.62	0.3614	1.57
300人未満事業所	0.3096	1.36	0.5701 **	2.05
300人以上事業所 (リファレンス:5人未満)	0.5907 **	2.21	0.7799 **	2.28
製造業ダミー	-0.2181	-1.10	-0.1884	-0.80
事務的職業	0.3681	1.60	0.2581	0.93
販売的職業	0.1845	0.78	0.2950	1.03
技能工など	0.0207	0.08	-0.0341	-0.11
サービスの職業 (リファレンス:専門・技術的、管理的)	0.2048	0.91	0.3472	1.28
パート	0.7919 ***	4.46	0.6288 ***	2.97
アルバイト	0.5030 **	2.17	0.5529 *	1.83
派遣社員 (リファレンス:契約社員・嘱託・その他)	-0.6128 *	-1.65	-0.6863	-1.43
年齢	-0.0012	-0.24	-0.0277 ***	-3.64
短大・高専卒	0.2796 **	1.96	0.2248	1.27
大学・大学院卒 (リファレンス:中学・高校卒)	0.0565	0.25	-0.0407	-0.14
配偶者の過去1年間の年収			0.0014 ***	4.67
定数項	-1.8379 ***	-4.84	-1.1433 **	-2.09
標本の大きさ		745		448
LR Chi2		54.37		74.42
Prob > Chi2		0.0000		0.0000
擬似決定係数		0.0711		0.1337

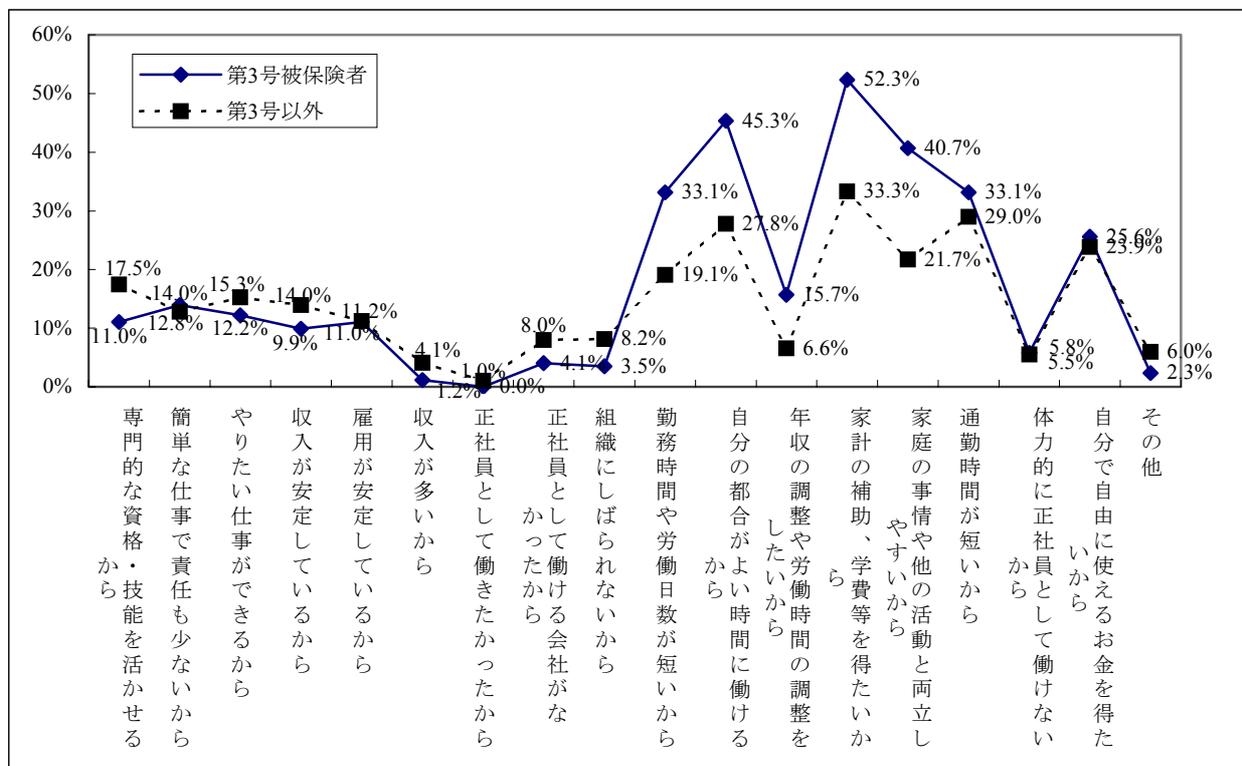
注：推定式⑧の記述統計量は図表Ⅱ-3-42 にまとめている。それ以外の推定式については、紙幅の関係上省略した。

そして、配偶者のいる女性非正規雇用者を分析対象としたのが、推定式⑨である。つまり、この分析は、第3号被保険者と既婚の女性非正規雇用者の比較である。推定式⑧と異なる点に着目していくと、既婚者に限定すると第3号被保険者は年齢が低い（係数は-0.0277）。また、配偶者の年収が高い（係数は0.0014）。

3.3 就業選択理由と今後の就業希望

最後に、就業形態選択理由や就業希望から、第3号被保険者の特徴を探っていこう。就業形態の選択理由をまとめたのが、図表Ⅱ-3-31である。第3号被保険者は第3号以外とくらべて、「年収の調整や労働時間の調整をしたいから」とするものの割合が2倍以上となっているが、その割合は15.7%と必ずしも高くない。その一方で、「家計の補助、学費等を得たいから(52.3%)」、「自分の都合がよい時間に働けるから(45.3%)」、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから(40.7%)」、「勤務時間や労働日数が短いから(33.1%)」、「通勤時間が短いから(33.1%)」と、積極的に非正規社員という就業形態を選択した理由を選ぶ者の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-3-31 第3号被保険者の就業形態選択理由

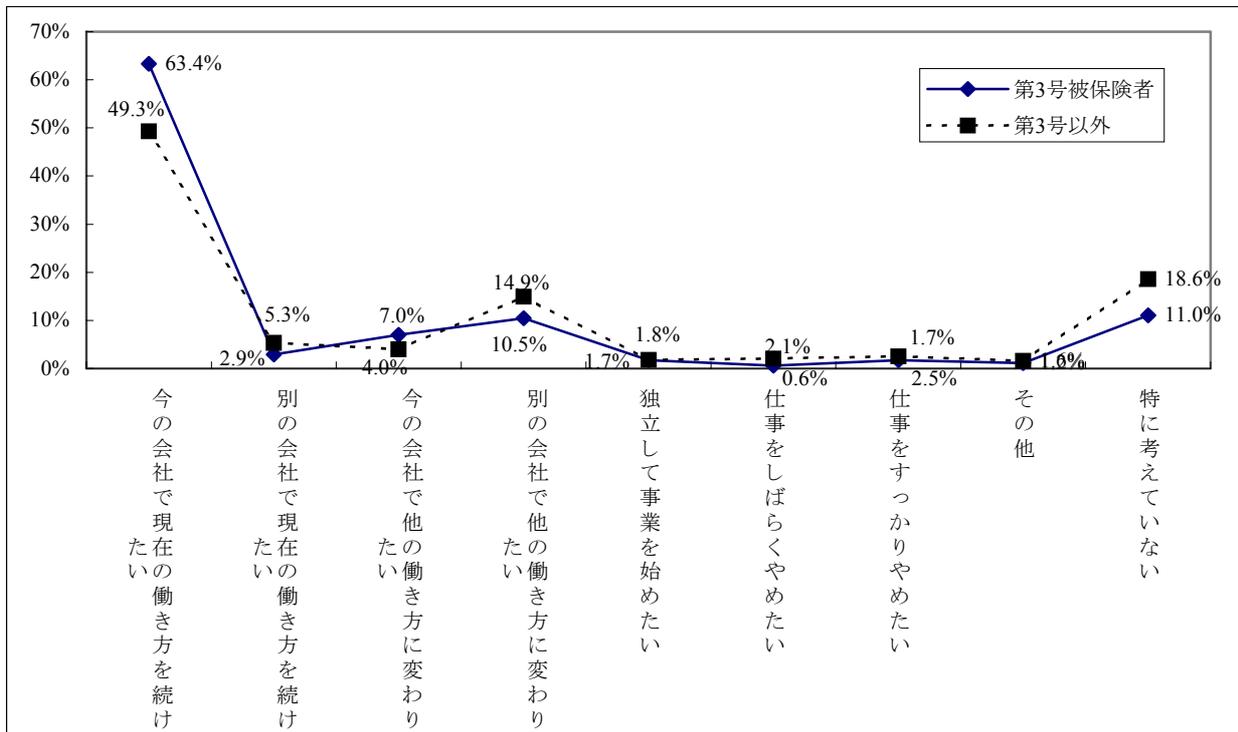


注：第3号被保険者の総数は172人、第3号以外は687人である。

そして、今後の就業希望についてまとめたのが、図表Ⅱ-3-32である。また、今後の就業希望をみると、第3号被保険者の約65%が「現在の働き方を続けたい(今の会社または別の会社)」と考えている。他方、第3号以外の者で「別の会社で他の働き方に変わりたい」とする者の割合が高いことがわかる。

以上から、第3号被保険者のなかには年収や労働時間調整を行っている者がいる一方で、時間や他の活動との両立といった積極的な理由を就業理由としている者も多く、かつ今後も現在の働き方を続けることを望んでいる者が多いことがわかる。

図表Ⅱ-3-32 第3号被保険者の今後の就業希望



注：第3号被保険者の総数は172人、第3号以外は678人である。

第3号被保険者については、効率性・公平性の両面から議論が重ねられてきている。効率性の面からは就業を阻害しているのではないかと、そして、公平性の観点からは収入の低いパート労働者や専業主婦が保険料の負担ゼロで社会保険給付を受けることが公平なのかどうか、ということが論点となってきた。公平性という点については、「日本人の働き方調査」から議論することはできない。他方、効率性という点については、収入や労働時間調整についての回答や、無業者についての情報を用いることで、若干の議論は可能であろう。よって、本稿では第3号被保険者の特徴を記述することに分析の範囲を止め、この点に関しては、今後の研究課題としたい。

4. 社会保障の必要性

国や地方自治体は、さまざまな公的保障（公的セーフティネット）を用意している。これら公的セーフティネットを必要だと考えている人とそうでない人がいるだろう。そこで、本節では、無業者も含めたすべての人を分析対象とし、どのような人がさまざまな社会保障制度を必要だと考えているかを、クロス表分析と計量分析から明らかにする。また、ここでは、1節で設定したセーフティネットの必要性に影響を与える要因についての仮説を検証することが、主目的である（前掲の図表Ⅱ-3-1を参照のこと）。

本節の分析は、「国や自治体は人々が安心して生活するためのいろいろな仕組みを用意しています。あなたにとって、なくてもかまわないと思う仕組みは、次のどれですか。（○はいく

つでも)」という設問に対して、「健康保険」・「老後に受け取る公的年金」・「遺族年金」・「介護保険」・「雇用保険」・「労災保険」・「公営住宅」・「生活保護」・「すべてが必要」という選択肢のうち、「すべてが必要」と回答したものと、いずれかの仕組みは必要と考えているものとの比較である⁸。

4. 1 社会保障の必要性の規定要因：クロス表分析から

ここでは、社会の仕組みに対する理解と安全志向度が、社会保障の必要性という意思決定に影響を及ぼすのか、クロス表を用いて確認していく。

まず、社会の仕組みの理解度という変数を定義しておこう。「日本人の働き方調査」では社会保障や労働者の権利についての知識を問う設問が6つ用意されており、6つすべて知っていれば6点、5つ知っていれば5点、すべて知らなければ0点とスコア化することで、社会の仕組みの理解度という指標を作成した⁹。つまり、値が大きいほど、理解の程度が高いということを意味する。

それでは、社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度の間に関係があるのだろうか。仮説を提示しよう。社会の仕組みを理解しているということは、労働者の生活を守るための仕組みの存在を知っているということになる。もし人が、自分の力だけでは生活を守れない、または社会全体で保障を用意するほうが効率的と考えるのであれば、社会保障の必要性を感じるだろう。その一方で、自力で生活を守れたり、社会全体で用意することを非効率的と考えるのであれば、社会保障の必要性は感じないだろう。

この仮説が成り立つのか、つまり、社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度の間に関係があるのかを、図表Ⅱ-3-33から確認していこう。社会の仕組みの理解度が0点で社会保障の必要性を感じている者の割合は68.5%、他方理解度が5~6点で必要性を感じている者の割合は74.0%となっており、社会の仕組みの理解度が高い者ほど社会保障を必要だと考える者の割合が高くなることがわかる。これから、社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度の間に関係があることが示唆される。

次に、安全志向度と社会保障の必要性の関係をみていこう（図表Ⅱ-3-34）。これから、安全志向度の高い者のほうが、社会保障を必要と考える傾向にあることが読み取れる。

⁸ 「保育所・幼稚園」を不要と回答した者は分析から除外した。その理由は、高齢者ほど不要と回答する割合が高くなり、年齢バイアスが回答の分布にかかっていると考えられ、回答の分布全体に影響を及ぼすと考えられるからである。

⁹ 具体的には、「あなたは、以下のa~fの事柄を知っていましたか」という設問で、6つの事柄とは「国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない」、「失業しても、ハローワーク（公共職業安定所）に行っても自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない」、「人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある」、「雇われて働いている人は、法定労働時間（週40時間）を超えて残業した場合、割増賃金を請求できる」、「雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる」、「雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる」である。

図表Ⅱ-3-33 社会保障の必要性と社会の仕組みの理解度

	すべて必要である		
	はい	いいえ	合計
0点	68.5%	31.5%	54
1～2点	71.2%	28.8%	562
3～4点	72.1%	27.9%	1,077
5～6点	74.0%	26.0%	1,348
合計	72.8%	27.2%	2,987

図表Ⅱ-3-34 安全志向度と社会保障の必要性

	すべて必要である		
	はい	いいえ	合計
1	69.2%	30.8%	367
2	71.2%	28.8%	1,099
3	75.7%	24.3%	2,556
4	73.5%	26.5%	204
合計	73.9%	26.1%	4,226

4. 2 社会保障の必要性の規定要因：計量分析から

それでは、1 節で設定した社会保障の必要性を規定する様々な要因のうち、なにが社会保障の必要性が規定するのかを、プロビット分析から確認していこう。被説明変数は、社会保障制度の「すべてが必要」と回答した者を 1、そうでない者を 0 とするダミー変数であり、分析フレームワークは、すべてが必要と考える者といずれかの仕組みは必要と考えている者の比較である。プロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-3-35 と図表Ⅱ-3-36 である。推定に用いた主な説明変数の定義は、前掲の図表Ⅱ-3-20 を参照されたい。ここでは、2.2 節と同様に、本人の性向を表す変数として安全志向度を採用した図表Ⅱ-3-35 の推定式⑬を用いて解釈を行っていく。

第 1 に、男性ほど社会保障の必要性を強く感じていない（係数は-0.1467）。第 2 に、自営業等とくらべて、正社員、非正規社員、無業の者が社会保障の必要性を強く感じている（係数はそれぞれ、0.3416、0.2943、0.3457）。第 3 に、安全志向度が高いものほど、社会保障の必要性を強く感じている（係数は 0.0844）。第 4 に、現在の健康状態が良い者ほど、社会保障の必要性を感じていない（係数は-0.0539）。

第 5 に、社会の仕組みの理解度が高い者ほど、社会保障の必要性を強く感じていることがわかる（係数は 0.0422）。つまり、様々な個人属性や、備えに対する志向、労働者本人の性向、現在の状況や将来に自分が直面すると考えていること、また自分で将来に備えて準備しているものなどをコントロールしても、社会の仕組みをよく理解している者ほど社会保障の必要性を感じるということが明らかにされた。

社会保障の制度改革や制度整備などを行う際には、そういった改革や整備に対する国民からの幅広い支持が不可欠である。そして、制度の必要性を感じる者ほど、改革や整備を支持

図表 II -3-35 社会保障の必要性についての推定結果 (その1)

	推定式⑩		推定式⑪		推定式⑫		推定式⑬		推定式⑭		
	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	係数	擬似t-値	
個人属性	男性	-0.1302 ***	-2.21	-0.1237 **	-2.01	-0.1211 **	-1.97	-0.1467 **	-2.18	-0.1294 *	-1.71
	年齢	-0.0034	-1.51	-0.0021	-0.86	-0.0022	-0.93	-0.0025	-0.92	-0.0056 *	-1.86
	配偶者あり	0.0637	0.96	-0.0110	-0.16	-0.0009	-0.01	0.0455	0.59	0.0989	1.14
	短大・高専卒	-0.0355	-0.45	-0.0772	-0.90	-0.0646	-0.76	-0.0755	-0.82	-0.1079	-1.03
	大学・大学院卒 (リファレンス: 中学・高校卒)	-0.0759	-1.23	-0.0546	-0.82	-0.0460	-0.69	-0.0687	-0.96	-0.1369 *	-1.75
	正社員	0.3128 ***	3.56	0.3020 ***	3.25	0.3041 ***	3.27	0.3416 ***	3.46	0.2755 **	2.47
	非正規社員	0.2801 ***	3.05	0.2418 **	2.51	0.2404 **	2.50	0.2943 **	2.86	0.2201 *	1.88
	経営	0.1940	1.58	0.2028	1.55	0.2017	1.55	0.1839	1.34	0.1269	0.84
	無業 (リファレンス: 自営業等)	0.2760 ***	3.01	0.3242 ***	3.38	0.3198 ***	3.33	0.3457 ***	3.32	0.2796 **	2.34
	安全志向度	0.0888 ***	2.58	0.0916 ***	2.53	0.0954 ***	2.64	0.0844 **	2.19	0.0867 *	1.99
現在	過去1年間の世帯収入	0.0009	1.13					0.0007	0.62	-0.00000006	0.00
	現在の生活への満足	0.0069	0.29					-0.0190	-0.63	-0.0542	-1.63
	現在の健康状態	-0.0569 **	-2.05					-0.0539 *	-1.71	-0.0516 *	-1.48
将来	老後生活の余裕			-0.0196	-0.54	0.0249	0.62	-0.0177	-0.43	-0.0086	-0.19
	将来への希望			0.0396	1.23			0.0530	1.44	0.0333 *	0.81
	将来への不安					-0.0354	-1.17				
自分で用	社会の仕組みの理解度							0.0422 **	2.52	0.0399 *	2.10
	民間の保険・年金							-0.1090	-1.12	-0.0303	-0.27
	世帯預貯金							0.0004	0.47	0.0015	1.34
	能力開発への取り組み							0.0029	0.05	-0.0726	-1.12
志向	社会保障に対する志向									0.3026 ***	8.19
	定数項	0.5616 ***	2.89	0.2904 *	1.51	0.3890 **	2.19	0.3801	1.61	-0.0862	-0.32
	標本の大きさ		3355		2958		2963		2620		2110
	LR Chi2		41.57		32.78		32.78		45.63		107.23
	Prob > Chi2		0.0001		0.0010		0.0010		0.0006		0.0000
	擬似決定係数		0.0113		0.0099		0.0098		0.0155		0.0441

注: 推定式⑩の記述統計量は図表 II -3-43にまとめている。それ以外の推定結果は、紙幅の関係上省略した。

図表Ⅱ-3-36 社会保障の必要性についての推定結果（その2）

		推定式⑮		推定式⑯	
		係数	擬似t-値	係数	擬似t-値
個人属性	男性	-0.1545 **	-2.38	-0.1662 **	-2.51
	年齢	-0.0043	-1.63	-0.0034	-1.25
	配偶者あり	0.0672	0.88	0.0542	0.71
	短大・高専卒	-0.0313	-0.34	-0.0513	-0.55
	大学・大学院卒 (リファレンス: 中学・高校卒)	-0.0614	-0.88	-0.0503	-0.71
	正社員	0.2734 ***	2.81	0.3128 ***	3.16
	非正規社員	0.2326 **	2.31	0.2647 ***	2.56
	経営	0.1265	0.96	0.1746	1.29
	無業 (リファレンス: 自営業等)	0.3018 ***	2.92	0.3159 ***	2.98
	時間選好 計画的な将来設計	-0.0047	-0.13		
現在	過去1年間の世帯収入	0.0003	0.25	0.0006	0.56
	現在の生活への満足	-0.0182	-0.61	-0.0156	-0.52
	現在の健康状態	-0.0405	-1.31	-0.0411	-1.31
将来	老後生活の余裕	0.0178	0.43	0.0189	0.46
	将来への希望	0.0651 *	1.81	0.0516	1.40
自分で用	社会の仕組みの理解度	0.0444 ***	2.70	0.0430 ***	2.59
	民間の保険・年金	-0.0244	-0.26	-0.0474	-0.50
	世帯預貯金	0.0009	0.96	0.0008	0.82
	能力開発への取り組み	-0.0088	-0.15	-0.0042	-0.07
	定数項	0.4905 **	2.11	0.5039 **	2.16
	標本の大きさ		2670		2604
	LR Chi2		38.9		37.22
	Prob > Chi2		0.0045		0.0074
	擬似決定係数		0.0129		0.0127

注：記述統計量は、紙幅の関係上省略した。

すると考えられる。そのためには、社会の仕組みについての知識を高めるための取り組みが肝要であることが、本節の分析結果から示唆されよう¹⁰。

5. 小括

本章の分析から明らかになったことを、以下でまとめる。

- (1) 雇用保険の加入状況については、正規の職員・従業員で加入している者の割合が最も高く、8割を超えている。次いで、契約社員・嘱託、派遣会社の派遣社員で加入者の割合が高い。他方、未加入者の割合がアルバイトで高い。また、アルバイトで加入しているかどうかわからないと回答した者と無回答の割合も高くなっている。
- (2) 雇用保険の加入状況を年齢別にみると、20歳代で最も加入している者の割合が低い。また、20歳代で加入しているかどうかわからないとする者の割合が他の年代とくらべて高いのも特徴的である。

¹⁰ 原・佐藤 (2004) では労働者の権利理解が組合支持に及ぼす影響について議論している。

- (3) プロビット分析を用いて、就業形態による雇用保険の加入状況の違いを検証したところ、個人属性や勤め先の属性をコントロールしても、正規の職員・従業員の雇用保険加入比率が高く、アルバイトは雇用保険加入比率が低く、かつ係数の絶対値が大きいことから、加入比率の低さの程度も大きいことが分かる。
- (4) 雇用保険未加入者のうち、約4割の者が加入希望を持っており、加入を希望する者が少なくないことがうかがえる。
- (5) プロビット分析を用いて、雇用保険への加入希望者の属性を分析したところ、過去に失業経験がある者ほど、雇用保険に加入したいと考えていることが明らかにされた。失業者には再就職先を紹介する際には、雇用保険への加入が可能な仕事の紹介が望ましいと考えられる。
- また、従業員数が300人以上の大規模事業所に勤めている者、本人の年収が高い者は、雇用保険への加入を希望しない。安定した労働条件に恵まれている者は、加入を希望する傾向がみられなくなることが示唆される。
- (6) また、既婚女性の雇用者に分析対象を限定し、雇用保険加入希望についてのプロビット分析を行ったところ、配偶者の年収が高い者ほど、雇用保険への加入希望が小さくなることが示された。
- (7) 公的年金の第3号被保険者は、年収や労働時間の調整を行っている者がいる一方で、家計補助のため、時間制約が小さいことや他の活動との両立といった積極的な理由を就業理由としている者が多く、かつ今後も現在の働き方を続けることを望んでいる者も多い。
- (8) 人の性格・性向などをコントロールしても、社会の仕組みの理解度の高い者ほど、社会保障の必要性を強く感じるようになることが明らかにされた。制度の必要性を感じる者ほど、改革や整備を支持すると考えられる。社会保障の制度改革や制度整備などを行う際には、そういった改革や整備に対する国民からの幅広い支持が不可欠であろう。そのためには、社会の仕組みについての知識を高めるための取組みが重要となることが示唆される。

付論 安全志向度について

中学生のときの学期末試験は、自分自身の生活において関心が高く、かついつ起こるのかも確実なイベントである。そのようなイベントに対して事前に備えておくのか、それともまったく備えないのかは、その人の安全に対する志向を表すと考えるのは自然であろう。もちろん、人によって試験に対するそもそもの姿勢や価値観が異なる可能性は否めない。

そこで、本付論では、本章で用いた指標が、安全志向を表す指標（以下、「安全志向度」と呼ぶ）として妥当かどうかを検討する。本章の安全志向度作成のために用いた設問は、「あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか」である。この設問に対し

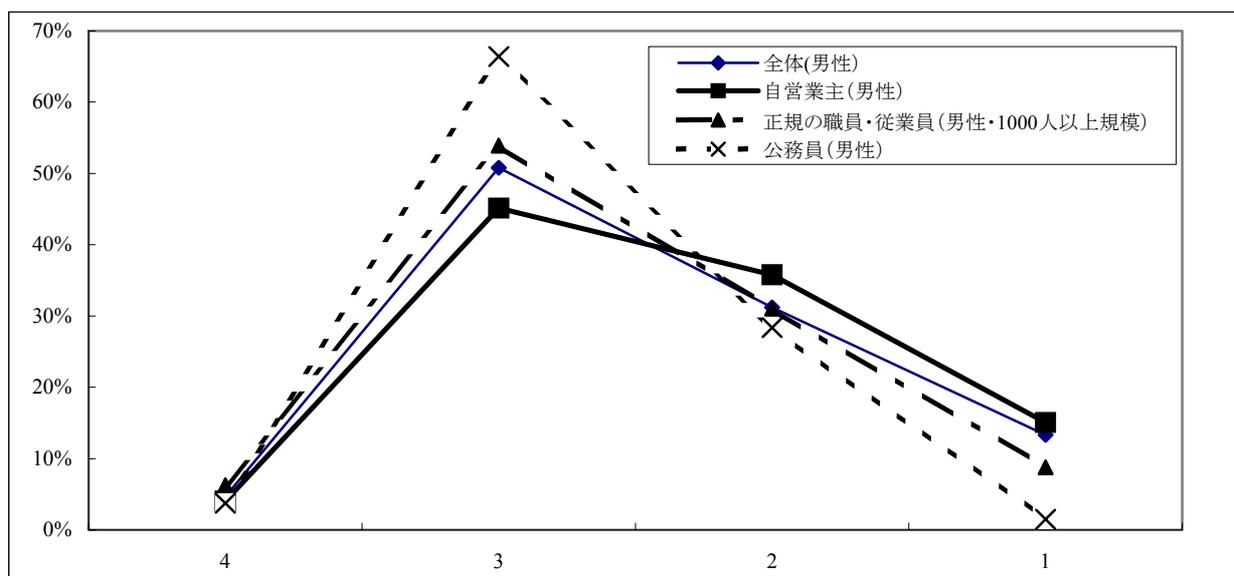
て4つの選択肢が用意されており、「試験のかなり前から」を4、「試験が近づいてから」を3、「試験の直前」を2、「試験勉強はしなかった」を1と数値化した¹¹。つまり、値が大きいほど、安全志向度が高くなる。

危険回避度の指標としては、大竹文雄氏（大阪大学教授）が実施した「くらしと社会に関するアンケート調査（2002）」によるものが有名である。これは「傘をもって出かける最低降水確率」を人々の危険回避度の大きさを表すとしている（大竹（2002）など）。『広辞苑（第五版）』によると、「危険」とは「危ないこと。危害または損失の生ずるおそれがあること」とある。本章で用いたイベントは起こることが確実ということで、「危険」とは概念的に異なる。よって、ここでは安全志向と呼ぶこととした。

以下では、本人の性向を表すと考えられる3つの変数と安全志向度の関係をみていくことで、この変数の妥当性を検討していこう。まず、就業選択に関する変数を取り上げる。就業選択においても、大企業の正社員や公務員とくらべて自営業のほうが失職（廃業）の可能性や所得の不確実性が高いとすれば、自営業を選択する人は安全志向度が低くなると考えられる。また、資産運用の仕方や時間選好などにおいても違いが生じると考えられることから、この2つの変数も取り上げることにする。

最初に、就業選択と安全志向度の関係をみてみよう（図表Ⅱ-3-37）。ここでは、対象を男性に限定している。自営業者ほど安全志向度の分布は低いほうに偏っており、逆に大企業の正社員や公務員のほうが安全志向度の高いほうに分布が偏っている。

図表Ⅱ-3-37 就業選択と安全志向度

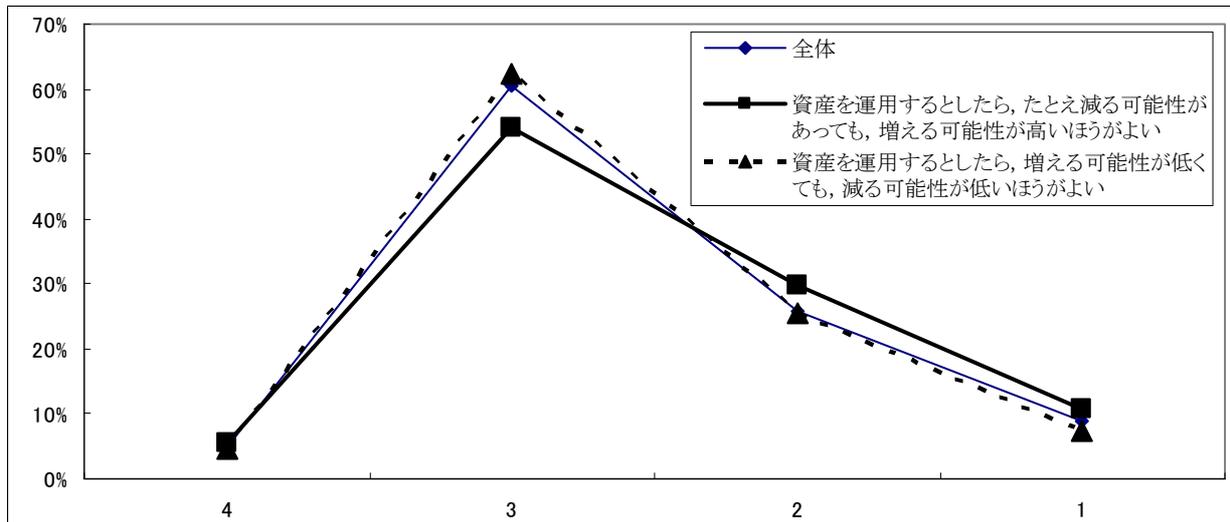


注：全体（男性）の総数は2,026人、自営業主（男性）は246人、正規の職員・従業員（男性）は319人、公務員（男性）は134人である。

¹¹ この他にも無回答を極力少なくするために、「覚えていない」という選択肢も用意している。

次に、資産に対する志向と安全志向度をみたのが、図表Ⅱ-3-38 である。これから、ローリスク・ローリターン型の資産を好む者よりハイリスク・ハイリターン型の資産を好む者のほうが、安全志向度は低いほうに分布が偏っていることがわかる。

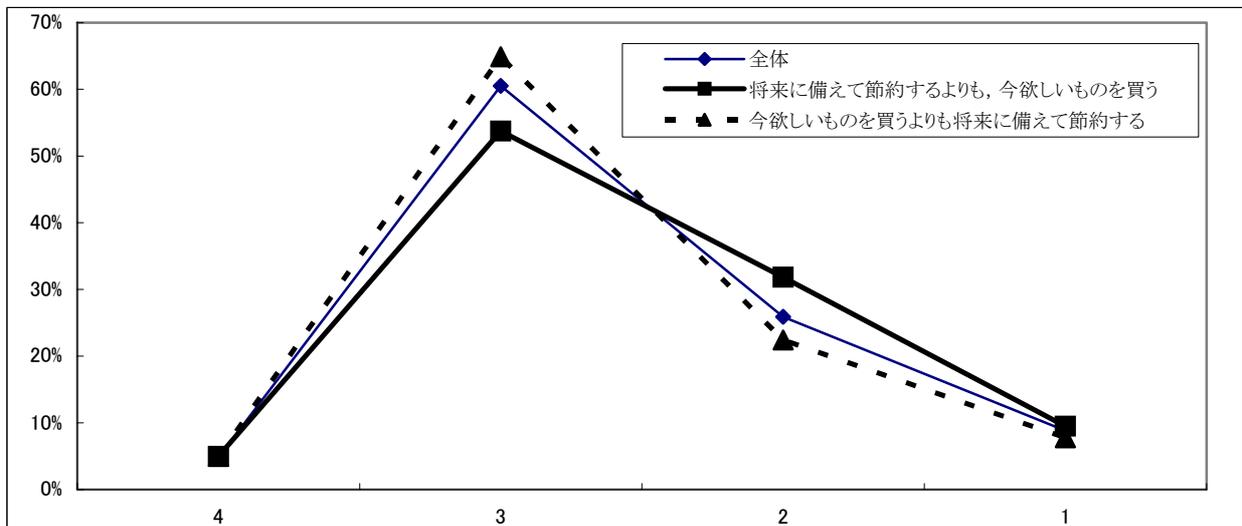
図表Ⅱ-3-38 資産に対する志向と安全志向度



注：全体の総数は 4,361 人、「資産を運用するとしても、たとえ減る可能性があっても、増える可能性が高いほうがよい」は 591 人、「資産を運用するとしても、増える可能性が低くても、減る可能性が低いほうがよい」は 3,115 人である。

最後に、時間選好と安全志向度に関係をみたのが、図表Ⅱ-3-39 である。これから、金銭的に将来に備えることよりも、現在の消費を重視する者のほうが、安全志向度は低いほうに分布が偏っていることがわかる。

図表Ⅱ-3-39 時間選好と安全志向度



注：全体の総数は 4,361 人、「将来に備えて節約するよりも、今欲しいものを買う」は 1,530 人、「今欲しいものを買うよりも将来に備えて節約する」は 2,471 人である。

以上から、この安全志向度という変数を、労働者の性向を表す指標の1つとして用いることは可能だと考えられる。

【参考文献】

- 安部由起子 (1999) 「パート労働者の年金保険・健康保険・雇用保険加入」, 小椋正立・ワイズ, デービット編 『【日米比較】医療制度改革』, 日本経済新聞社: pp87-131.
- 大竹文雄 (2002) 「傘とワークシェアリング」, 『厚生労働統計通信』, 第12号: p2.
- 佐野嘉秀 (2004) 「製造分野における請負労働者の労働条件とキャリアー - 社会政策の視点から」, 『季刊社会保障研究』, 第40巻, 第2号: pp139-152.
- 橋木俊詔 (2000) 『セーフティ・ネットの経済学』, 日本経済新聞社.
- 原 ひろみ・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか - 労働者の権利に関する理解に着目して」, 『日本労働研究雑誌』, No. 532: pp54-70.

図表Ⅱ-3-40 記述統計量（推定式①）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
雇用保険への加入の有無	0.6855	0.4644	0	1
29人以下事業所	0.4800	0.4997	0	1
30-299人事業所	0.3663	0.4819	0	1
300人以上事業所	0.1150	0.3191	0	1
製造業ダミー	0.2378	0.4258	0	1
男性	0.5357	0.4988	0	1
年齢	43.2992	11.9327	20	66
配偶者あり	0.7272	0.4455	0	1
中学・高校卒	0.6703	0.4702	0	1
短大・高専卒	0.1124	0.3159	0	1
大学・大学院卒	0.2173	0.4125	0	1
本人の過去1年間の年収	5.2334	2.6041	1	17
正規の職員・従業員	0.5706	0.4951	0	1
パート	0.2130	0.4095	0	1
アルバイト	0.0614	0.2401	0	1
派遣社員	0.0361	0.1867	0	1
契約社員・嘱託・その他	0.1006	0.3009	0	1

注：サンプルサイズは2,232である。

図表Ⅱ-3-41 記述統計量（推定式②）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
雇用保険加入希望	0.5049	0.5004	0	1
29人以下事業所	0.6393	0.4806	0	1
30-299人事業所	0.2426	0.4290	0	1
300人以上事業所	0.0574	0.2328	0	1
製造業ダミー	0.1525	0.3598	0	1
男性	0.3525	0.4781	0	1
年齢	42.6475	12.6458	20	66
配偶者あり	0.7285	0.4451	0	1
中学・高校卒	0.7049	0.4565	0	1
短大・高専卒	0.1361	0.3431	0	1
大学・大学院卒	0.1590	0.3660	0	1
本人の過去1年間の年収	3.8553	2.0514	1	13
正社員	0.2820	0.4503	0	1
パート	0.3492	0.4771	0	1
アルバイト	0.1590	0.3660	0	1
派遣社員	0.0492	0.2164	0	1
契約社員・嘱託・その他	0.1377	0.3449	0	1
過去に失業経験あり	0.0951	0.2936	0	1
高収入&不安定な仕事を選好	1.9754	0.6836	1	4
安全志向度	2.3705	0.6760	1	4

注：サンプルサイズは 531 である。

図表Ⅱ-3-42 記述統計量（推定式⑧）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
第3号被保険者ダミー	0.2094	0.4072	0	1
5人未満	0.1423	0.3496	0	1
30人未満事業所	0.4403	0.4968	0	1
100人未満事業所	0.2349	0.4242	0	1
300人未満事業所	0.1047	0.3064	0	1
300人以上事業所	0.0591	0.2359	0	1
製造業ダミー	0.1611	0.3678	0	1
専門・技術的、管理的職業	0.0832	0.2764	0	1
事務的職業	0.2483	0.4323	0	1
販売的職業	0.2027	0.4023	0	1
技能工など	0.1973	0.3982	0	1
サービスの職業	0.2685	0.4435	0	1
パート	0.6430	0.4795	0	1
アルバイト	0.1181	0.3230	0	1
派遣社員	0.0738	0.2617	0	1
契約社員・嘱託・その他	0.1517	0.3589	0	1
年齢	43.9758	11.6978	20	65
中学・高校卒	0.7409	0.4384	0	1
短大・高専卒	0.1799	0.3843	0	1
大学・大学院卒	0.0792	0.2702	0	1

注：サンプルサイズは 745 である。

図表Ⅱ-3-43 記述統計量（推定式⑬）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
社会保障の必要性	0.7212	0.4485	0	1
男性	0.5053	0.5001	0	1
年齢	47.1289	11.9332	20	66
配偶者あり	0.8102	0.3922	0	1
中学・高校卒	0.6599	0.4738	0	1
短大・高専卒	0.1068	0.3089	0	1
大学・大学院卒	0.2333	0.4230	0	1
正社員	0.3883	0.4875	0	1
非正規社員	0.2266	0.4187	0	1
自営業等	0.0957	0.2942	0	1
経営	0.0597	0.2370	0	1
無業	0.2297	0.4207	0	1
安全志向度	2.6085	0.7233	1	4
過去1年間の世帯収入	8.1313	3.1966	1	17
現在の生活への満足	3.2898	1.1164	1	5
現在の健康状態	3.3057	0.9279	1	5
老後生活の余裕	1.9529	0.7949	1	4
将来への希望	2.9106	0.8974	1	5
社会の仕組みの理解度	4.0368	1.6645	0	6
民間の保険・年金	0.8976	0.3032	0	1
世帯預貯金	3.1048	1.7488	1	9
能力開発への取り組み	0.4239	0.4943	0	1

注：サンプルサイズは2,620である。