



就業形態の多様化に関する総合実態調査

高橋 康二

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

1 調査の特徴

『就業形態の多様化に関する総合実態調査』は、厚生労働省が行う「雇用の構造に関する実態調査」の1つであり、1994年より不定期（3～5年おき）に、多様な就業形態の労働者の活用実態と就業実態を把握するために実施されているアンケート調査である¹⁾。「雇用の構造に関する実態調査」は、事業所側、労働者側の双方から意識面を含めて実態を把握することを旨としており、『就業形態の多様化に関する総合実態調査』においても、まず調査対象事業所を抽出して事業所票を配布し、次いで調査対象事業所から労働者を一定倍率で抽出して労働者票を配布している。

具体的には、事業所票では多様な就業形態の労働者の活用の有無とその人数、活用理由、適用される人事制度、活用上の問題点などがたずねられている。労働者票では、(正社員を含む)多様な就業形態の労働者に、性別、年齢、学歴、職種といった基本属性のほか、現在の就業形態で働いている理由、労働条件、仕事に関する満足度、他の就業形態への転換希望などがたずねられている。

この種の調査を実施する際の難問のひとつは、就業形態をどう分類すべきかである。ひとつの有力な切り口は、法律上の定義に沿って分類することである。そのような切り口で実施されている厚生労働省の調査に、『パートタイム労働者総合実態調査』『有期契約労働に関する実態調査』『派遣労働者実態調査』などがある。これらは、それぞれ「パートタイム労働者」「有期契約労働者」「派遣労働者」の法的定義に従って、それらの活用実態と就業実態を個別に捉えている。

他方、本稿で取り上げる『就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、「パートタイム労働者」「有期契約労働者」「派遣労働者」のどれか1つに注目するのではなく、多様な就業形態の労働者が混在する職場の状況を、あたかも一枚の絵のように(=文字通り「総合」的に)捉えることを目的としている。それゆえ、

調査票で使われる就業形態区分は入り組んでおり、必ずしも法的定義と一致していない部分もある。また、就業形態区分が調査年次によって少しずつ異なっているという難点もある。とはいえ、多様な実態をできる限り色彩豊かに描けるよう、工夫がなされている。

就業形態の多様化を扱う上での基本的な問題関心はどうか。調査報告の「はしがき」によれば、1999年調査では「低成長経済の持続」、2003年調査では「終身雇用システムの見直し」が働き方に与える影響に関心があったようだ。そして2007年調査になると「格差問題」のキーワードが登場し、2010年以降の3回の調査では正社員以外の労働者の雇用が不安定であるなど「社会的な問題」を惹起している旨が述べられている。就業形態の多様化の明るい側面ばかりでなく、負の側面へのまなざしも問題関心の基調にある。

2 調査実施概要の変遷

本調査は、1994年から2019年まで過去7回実施されている。それらの実施概要の変遷は、表1に示した通りである。まず、調査対象産業と事業所規模については、「農林漁業・公務以外」「常用労働者5人以上」で一貫している。

他方、調査票(事業所票および労働者票)の配布数は、年次によって異なっている。もっとも、事業所票については1万5000～1万7000程度と大きくは変わらないが、労働者票については当初3万程度だったものが2007年には5万6000程度に増加、2019年には再び3万7000程度に減少している。

回収率についても年次により違いがある。事業所票をみると、2003年には71.6%と高かったが、次第に低下し2019年には43.4%となっている。労働者票をみると、2007年に51.2%に低下したところ、2010年には64.7%に回復しているが、長期的にみればやはり緩やかな低下傾向にあるようだ。

なお、事業所票は産業別・事業所規模別に抽出倍率を設定して無作為に配布、労働者票は調査対象事業所

表1 調査実施概要の変遷

| | | 1994年 | 1999年 | 2003年 | 2007年 | 2010年 | 2014年 | 2019年 |
|-------|---------------|-----------|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 産業 | | 農林漁業・公務以外 | | | | | | |
| 事業所規模 | | 常用労働者5人以上 | | | | | | |
| 事業所票 | 配布数 | 約 15,000 | 約 15,000 | 約 16,000 | 15,638 | 16,886 | 16,973 | 17,278 |
| | 回収数 (回収率%) | — | — | 11,624 (71.6) | 10,791 (69.0) | 10,414 (61.7) | 10,938 (64.4) | 7,499 (43.4) |
| 労働者票 | 配布数 | 約 30,000 | 約 30,000 | 約 30,000 | 56,212 | 51,152 | 52,949 | 36,527 |
| | 回収数 (回収率%) | — | — | 24,930 (71.1) | 28,783 (51.2) | 33,087 (64.7) | 34,511 (65.2) | 23,521 (64.4) |

注：1) 1994年の労働者票は、常用労働者30人以上の事業所においてのみ配布されている。

2) 調査票配布数・回収数・回収率は、調査報告に記載のまま。「—」は不明。

出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」（各年次）より。表2～表4についても同じ。

表2 調査票で使われている主な就業形態区分

| 1994年 | 1999年 | 2003年, 2007年, 2010年 | 2014年, 2019年 |
|---------|----------------------------|---------------------|--------------|
| 正社員 | いわゆる正社員 | 正社員 | 正社員 |
| 出向社員 | 出向社員 | 出向社員 | 出向社員 |
| 契約・登録社員 | 契約社員 | 契約社員 | 契約社員 |
| | | 嘱託社員 | 嘱託社員 |
| パートタイマー | 短時間のパートタイマー その他のパートタイマー | パートタイム労働者 | パートタイム労働者 |
| 臨時・日雇 | 臨時的雇用者 | 臨時的雇用者 | 臨時労働者 |
| 派遣労働者 | 派遣労働者 | 派遣労働者 | 派遣労働者 |
| その他 | その他 | その他 | その他 |

において就業形態別に抽出倍率を設定して無作為に配布されている。調査報告では、復元倍率を乗じた値が掲載されている。

3 就業形態区分

各年次の調査で使われている主な就業形態区分をまとめたのが、表2である。表で括弧であるように、1994年、1999年、2003年～2010年、2014年～2019年とで、使われている就業形態区分が異なっている。本調査の就業形態区分の特徴、その主な変化について説明すると、次のようになる。

第1に、最新年次（2019年）の「正社員」の定義は、「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた正社員」である。「他企業への出向者など」の「など」には、いわゆる無期の「疑似パート」も含まれる。すなわち、就業実態が正社員と変わりなくても、「パート」などの名称で呼ばれている場合は、名称を尊重して分類している。これに対し、1994年調査では無期の「疑似パート」は「正社員」に含まれていると考えられる。

第2に、最新年次の「契約社員」の定義は、「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」である。この定義の趣旨は、1994年調査から概ね一貫しているが、1994年には名称が「契約・登録」であり、「専門的職種に従事させることを目的に、契約・登録に基づき雇用している

者」と定義されている。

第3に、2003年以降、「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者」と定義される「嘱託社員」の区分が追加されている。

第4に、最新年次の「パートタイム労働者」の定義は、「常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者」である。これに対し、1999年調査では、いわゆる「疑似パート」に「その他のパートタイマー」という区分が与えられ、パートタイマーの一種として扱われている。他方、2003年以降の調査では、「疑似パート」は「その他」の区分に含めるよう特記がなされている。

第5に、最新年次の「臨時労働者」の定義は、「常用労働者に該当しない労働者」であるが、1994年の「臨時・日雇」、1999年の「臨時的雇用者」、2003年～2010年の「臨時的雇用者」は少しずつ定義が異なっている。

4 就業形態の構成比

厳密には一貫しない就業形態区分であるが、そのことを承知の上で、その構成比（就業形態別の労働者割合）の推移をみるとどうか²⁾。表3から、次のことが読み取れる。

第1に、正社員の割合が低下している。いわゆる非正社員化の趨勢が読み取れる。

表3 就業形態別の労働者割合の推移

(単位：%)

| | 1994年 | 1999年 | 2003年 | 2007年 | 2010年 | 2014年 | 2019年 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 正社員 | 77.2 | 72.5 | 65.4 | 62.2 | 61.3 | 60.0 | 58.7 |
| 出向社員 | 1.4 | 1.3 | 1.5 | 1.2 | 1.5 | 1.2 | 1.0 |
| 契約社員 | 1.7 | 2.3 | 2.3 | 2.8 | 3.5 | 3.5 | 3.1 |
| 嘱託社員 | — | — | 1.4 | 1.8 | 2.4 | 2.7 | 3.0 |
| パートタイム労働者 | 13.7 | 20.3 | 23.0 | 22.5 | 22.9 | 23.2 | 24.7 |
| 臨時労働者 | 4.4 | 1.8 | 0.8 | 0.6 | 0.7 | 1.7 | 1.3 |
| 派遣労働者 | 0.7 | 1.1 | 2.0 | 4.7 | 3.0 | 2.6 | 3.4 |
| その他 | 1.0 | 0.7 | 3.4 | 4.3 | 4.7 | 5.2 | 4.8 |

注：1) 「正社員」について、1999年は「いわゆる正社員」。
 2) 「契約社員」について、1994年は「契約・登録社員」。
 3) 「パートタイム労働者」について、1999年は「短時間のパートタイマー」と「その他のパートタイマー」の合計、1994年は「パートタイマー」。
 4) 「臨時労働者」について、1999年～2010年は「臨時的雇用者」、1994年は「臨時・日雇」。

表4 就業形態別の活用理由(上位3つ)

| | 1994年 (MA) | 2019年 (MA) |
|---------------------------------|---|---|
| 非正社員計 | ①人件費の節約のため ②1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため ③専門的業務に対応するため | ①正社員を確保できないため ②1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため ③賃金の節約のため |
| うち、パートタイム労働者 (1994年はパートタイマー) | ①人件費の節約のため ②1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため ③景気変動に応じて雇用量を調節するため | ①1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため ②賃金の節約のため ③正社員を確保できないため |
| うち、契約社員 (1994年は契約・登録社員) | ①専門的業務に対応するため ②即戦力・能力ある人材を確保するため ③人件費の節約のため | ①専門的業務に対応するため ②即戦力・能力のある人材を確保するため ③正社員を確保できないため |
| うち、派遣労働者 | ①専門的業務に対応するため ②人件費の節約のため ③即戦力・能力ある人材を確保するため | ①正社員を確保できないため ②即戦力・能力のある人材を確保するため ③正社員を重要業務に特化させるため |

注：1) 丸数字は順位をあらわす。

2) 1994年の選択肢(複数回答)は、「正社員を確保できないから」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「人件費の節約のため」「長い営業時間に対応するため」「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「高齢者の再雇用対策のため」「女子の再雇用対策のため」「その他」である。2019年の選択肢(複数回答)は、「正社員を確保できないため」「正社員を重要業務に特化させるため」「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「景気変動に応じて雇用量を調整するため」「長い営業(操業)時間に対応するため」「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「賃金の節約のため」「賃金以外の労務コストの節約のため」「高齢者の再雇用対策のため」「育児・介護休業の代替のため」「その他」である。

第2に、契約社員の割合が微増している。専門職の有期雇用の増加傾向が読み取れる。

第3に、嘱託社員の割合が増加している。労働力全体の高齢化や、高齢者雇用安定法の改正に伴う65歳までの継続雇用制度の導入などが関係している。

第4に、パートタイム労働者が増加している。ちなみに、1999年はいわゆる「疑似パート」を含む値なので何とも言えないが、1990年代半ばから2000年代前半にかけて増加幅が大きかったことが分かる。

第5に、派遣労働者の割合が2007年まで増加していたが、2010年に減少している。リーマンショック後の「派遣切り」の影響などがあらわれていると考えられる。

5 就業形態別の活用理由

事業所は、それぞれの就業形態の労働者をどのよう

な理由から活用しているのだろうか。また、そのことに時代の変化はみられるだろうか(表4)。

第1に、パートタイム労働者については、以前(1994年)も直近(2019)も、人件費節約、繁忙対応を理由として活用される場合が多い。ただし、直近になると「正社員を確保できないため」が3位に上昇している。

第2に、契約社員については、定義に依存するところも大きいですが、以前も直近も、専門的業務対応、即戦力人材確保を理由として活用される場合が多い。ただし、直近になると「正社員を確保できないため」が3位に上昇している。

第3に、派遣労働者については、以前は「専門的業務に対応するため」が1位だったが、直近では「正社員を確保できないため」が1位となっている。

第4に、これら個別の傾向を反映してか、非正社員計についてみると、以前は「人件費の節約のため」が

1位だったが、直近では「正社員を確保できないため」が1位となっている。長い眼でみると、労働力不足が進む中で就業形態が多様化したことが窺える。

6 非正社員の活用理由と賃金・満足度

これまで、本調査の調査報告に基づいて調査実施概要や区分の比較、簡単な集計を試みてきた。これに対し、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、過去4回にわたり本調査の個票分析に取り組んできた。以下、個票分析の例を1点紹介したい。

JILPT 編『雇用の多様化の変遷〈そのⅢ〉』（労働政策研究報告書 No. 161, 2013年）第5章では、労働者票から非正社員（正確には有期契約労働者）を取り出し、そこに事業所票における当該労働者の就業形態区分の活用理由をマッチングさせ、非正社員の活用理由が、賃金や仕事に関する満足度にどのような違いをもたらしているのかを分析している。

分析の結果、「専門的業務に対応するため」を理由に活用されている非正社員は、賃金が高く、仕事満足度も概して高いこと、逆に「賃金の節約のため」に活用されている非正社員は賃金が低く、仕事満足度もおしなべて低いことが明らかになる。当然と言えば当然の結果であるが、多様な就業形態の労働者の活用理由が、処遇や労働者の意識に影響を与えていることを示すデータであり、改めて、なぜ多様な就業形態の労働者を活用しているのかという点に着目することの重要性を浮かび上がらせている。

7 留意点と活用余地

四半世紀にわたり計7回実施されている本調査であるが、その最大の難点は、就業形態区分の一貫性に欠

けることであろう。それゆえ、表3や表4のような時系列比較の結果については、ある程度幅を持たせて解釈する必要がある。

他方で、本調査の活用余地が大きいのは、文字通り「多様」な実態を捉えたい場合である。本調査の調査報告からは、就業形態ごとに活用理由や適用される人事制度、労働条件や就業意識がどう異なるのかはもとより、同じ就業形態であっても産業、性別や年齢によってどのような違いがあるのかも読み取れる。「就業形態の多様化」の「多様」性を把握するのに適した調査だと言える。

また、事業所票と従業員票のマッチングから得られる知見も、潜在的に多い。現状ではマッチング・データの個票利用には厚生労働省への特別申請が必要であるが、その手続きを経た上で、多様な就業形態の労働者に関して、事業所側の活用パターンと労働者側の働き方との対応関係などが分析されることが待たれる。

- 1) 1987年に『就業形態の多様化に関する実態調査』と題する類似調査が実施されているが、調査対象事業所が常用労働者30人以上であるなど、1994年以降の調査と異なる点が多いため、本稿では扱わないこととした。
- 2) 本調査では事業所票に基づき構成比が算出されている点、就業形態区分が（一部を除き）客観的に定義されたものである点から、世帯調査に基づき、また勤め先での呼称に基づく就業形態区分を採用している『労働力調査』や『就業構造基本調査』とは異なる結果が得られる。

たかはし・こうじ 労働政策研究・研修機構主任研究員。
最近の著作に「コロナショックと非正規雇用者——2020年夏までの状況を中心に」（JILPT Discussion Paper 21-04, 2021年）。産業社会学専攻。