



労働政策研究報告書 No. 75

2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

働き方の多様化とセーフティネット

－能力開発とワークライフバランスに着目して－

労働政策研究・研修機構

働き方の多様化とセーフティネット

—能力開発とワークライフバランスに着目して—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

近年、日本の労働市場では、雇用・就業形態の多様化が進んでいる。こうしたなかで、所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となる勤労生活を維持するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用できているのであろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるもの、勤務先企業が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれが近年の雇用・就業形態の変化に対応したものなのか。このようにセーフティネットの現状を正確に把握することは、今後の雇用政策の立案において不可欠な研究課題である。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」のサブテーマとして、「働き方とセーフティネットに関する研究」を二年度計画で実施することとし、平成17年4月に「働き方とセーフティネットに関する研究会(座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)」を設置した。

本研究会では、初年度の研究成果を中間報告として、資料シリーズ No.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』として、平成18年5月に当機構から既に公表している。最終年度の研究成果である本報告書では、初年度の資料シリーズでは分析が不十分だった点や直接的には取り上げなかった点についての分析を行った。具体的には、能力開発機会や法的知識などのセーフティネットだけでなく、働き方の変化に関してワークライフバランスと働き方の自律性の視点から分析を加えている。その上で、二年間の研究成果に基づいた政策課題の整理を行った。

本報告書の成果が多くの人々に活用され、今後の良質な勤労者生活の維持に関わる政策論議に役立てば幸いである。

なお本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（雇用戦略部門・研究員）が行った。

2007年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授, 労働政策研究・研修機構 特別研究員	第Ⅰ部, 第Ⅱ部第5章
はら ひろみ 原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部, 第Ⅱ部第5章
たかはし こうじ 高橋 康二	麗澤大学外国語学部 非常勤講師, 東京大学大学院人文社会系研究科（社会学）博士課程	第Ⅱ部第1章, 第2章
さの よしひで 佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授	第Ⅱ部第3章
ほんだ のりえ 本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長	第Ⅱ部第4章, 第Ⅲ部

（注）執筆章が重複しているところは共同執筆である。

「働き方とセーフティネットに関する研究会」（五十音順）

<研究会メンバー>

佐藤 博樹（座長）	東京大学社会科学研究所 教授, 労働政策研究・研修機構 特別研究員
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
高橋 康二	麗澤大学外国語学部 非常勤講師 東京大学大学院人文社会系研究科(社会学)博士課程
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長

<オブザーバー（2005年11月以降）>

藤井 宏一	労働政策研究・研修機構 統括研究員
-------	-------------------

目 次

第Ⅰ部： 総論

1. 研究課題	3
2. 使用データの概要：「日本人の働き方調査」	5
3. 本研究の全体像と、昨年度の研究成果	5
4. 本研究における本報告書の位置付けと、概要	7
5. 政策的インプリケーション	12

第Ⅱ部： 各論

第1章 失業リスクと能力開発	19
1. はじめに	19
1.1 問題意識	19
1.2 具体的な論点	20
2. 分析対象と変数	21
2.1 分析対象	21
2.2 失業リスクの測定	22
3. 失業リスクの実態	23
3.1 クロス分析	23
3.2 回帰分析	25
4. 失業リスクと能力開発	27
4.1 失業リスクは能力開発を促進するか	27
4.2 失業リスクと能力開発の障害	28
5. 考察	32
5.1 結果の解釈	32
5.2 必要な対策	32
6. 要約	33
第2章 セーフティネットとしての法知識	39
1. はじめに	39
1.1 問題意識	39
1.2 先行研究	40
1.3 分析対象と変数	41
2. 国民全体の法知識の状況	41
3. 法知識の規定要因	42

3.1 民間雇用者	42
3.2 民間未組織雇用者	45
4. 考察	49
4.1 分析結果の解釈	49
4.2 法知識の必要性とその所在	51
5. 要約	52
第3章 若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがい	56
1. はじめに	56
2. 若年層における雇用形態別の能力開発の状況	57
2.1 担当する仕事の水準	57
2.2 能力開発の必要性	58
2.3 能力開発の機会	59
2.4 能力向上への意欲	60
2.5 能力開発がすすむ条件を満たすか	61
3. 正社員・非正社員のちがいと能力開発	62
3.1 担当する仕事の水準	63
3.2 能力開発の機会	65
3.3 能力向上への意欲	66
3.4 能力開発がすすむ条件を満たすか	68
4. まとめ	70
第4章 働き方の自律性について	74
1. はじめに	74
2. 「働き方の自律性」とは何か	74
2.1 「働き方の自律性」の尺度	74
2.2 就業形態別にみた働き方の自律性	76
3. 自律的に仕事をしているのはどのような人たちか	79
3.1 クロス集計結果から	80
3.2 多変量解析結果から	87
3.3 考察	90
4. 働き方の自律性は労働時間や労働者の満足度等と関連しているか	91
4.1 説明変数の検討・・・「仕事量満足度」を説明変数に追加	91
4.2 労働時間の実態	92
4.3 労働時間についての希望	93

4.4 育児、介護との両立可能性と働き方の自律性の関係	95
4.5 疲労やストレスと働き方の自律性の関係	96
4.6 仕事についての満足度と仕事自律性の関係	98
5. むすびにかえて	101
6. 要約	102

第5章 労働時間の現実と希望のギャップ

－ワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するために－ ..	104
1. 問題意識	104
2. 分析対象と労働時間変数について	107
2.1 使用データと分析対象	107
2.2 労働時間変数の定義と分布	107
3. 分析に用いる主な変数 ー仕事や個人生活を構成する出来事ー	112
3.1 身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスを表す変数	112
3.2 地域活動への参加	113
3.3 仕事と生活の満足度	113
4. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか？	
－クロス表分析から－	114
4.1 身体の疲れと労働時間のあり方との関係	114
4.2 健康を損なう危険と労働時間のあり方との関係	115
4.3 ストレスと労働時間のあり方との関係	117
4.4 地域活動への参加と労働時間のあり方との関係	118
4.5 仕事と生活の満足度と労働時間のあり方との関係	119
5. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか？	
－計量分析から－	121
5.1 身体の疲れと健康を損なう危険について	121
5.2 ストレスについて	126
5.3 地域活動	127
5.4 生活と仕事の満足度	127
6. 誰が労働時間過剰で、誰が労働時間不足なのか？	130
7. むすび	133

第Ⅲ部： 補論

今後の「日本人の働き方調査」のための予備的検討	139
1. 今回調査のカヴァレッジについて	139

1.1	今回調査のカヴァレッジ	139
2.	調査票「意見・感想」欄の分析	142
3.	次回以降の調査法について	144
3.1	サンプリング方法とデータ収集方法	144
3.2	依頼状の工夫	145
3.3	調査票の回収方法	145
3.4	調査結果の公表の案内	146
3.5	調査のインスペクション（監査）について	146
4.	質問項目の検討	146
4.1	調査票全体について	146
4.2	個別の質問項目について	147
4.3	無回答が多かった質問への対応	147
5.	要約	149
	付属資料1 「意見・感想」欄の記入内容	150
	付属資料2 経済産業研究所「暮らしと健康の調査」依頼状	168

第IV部： 資料編

・	「日本人の働き方調査」の概要	171
・	「日本人の働き方調査」調査票	173