

第1章 研究の趣旨と結果の概要

第1節 研究の目的と「多様化調査」の概要

1. 研究の目的

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成21年度の研究テーマの一つとして取り組んだ、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成15年及び同19年）の特別集計による近年における雇用の多様化の動向に関する研究の成果をとりまとめたものである。

非正規化の進展が、近年の雇用労働を大きく特徴づけるものの一つであることは論をまたないであろう。非正規化の進展には、労働力の需要側（企業）・供給側（労働者）双方の要因があるが、需要側の要因により強く牽引されていると考えられている¹。もともと非正規雇用の歴史は古く²、高度成長期においては、臨時工、期間工など主に業務量の季節的・周期的な変動に対応して活用されていた³。また、製造業から第三次産業への産業構造の転換に伴い、労働過程が直接的に顧客の需要と結合するようになり、週や1日のうちの業務の繁閑への対応が迫られるとともに、パートタイム労働者の活用が増大した。しかしながら、経済が高い成長を続けている限りにおいて、一方において正規雇用（正社員としての雇用）に対する強い需要があり、雇用者（一般には役員を除く。）に占める非正規雇用の割合でみた非正規化の進展は緩やかなものにとどまっていた。その後我が国においては、平成初期のいわゆるバブル崩壊以降、低成長等経済が基調変化する中で、金融を含めたいわゆる「グローバル経済化」等による企業経営の不確実性の増大とともに、企業の柔軟な雇用に対するニーズが急激にあるいは持続的に高まり、非正規雇用の拡大がもたらされてきたといえる。

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

このように、不十分な点はあるかも知れないが、非正規化の背景要因についてはかなり整理されてきている。非正規雇用に関する研究において、なぜ非正規化が生じるのかといった原理的な問いかけに答えることはもとより重要ではあるが、それとともにむしろ非正規化はどのように進んでおり、その中でどのような問題が生じており、その政策課題は何かを探求する動向研究が重要となっている。とりわけ政策研究を旗印に掲げている JILPT にあっては、

¹ 例えば、古郡頼子「産業構造の変化と多様化する雇用形態」（『日本労働研究雑誌』No.447／1997年）など。

² 正社員を期間の定めのないフルタイムの雇用労働であると定義すれば、歴史的には非正規雇用の方がはるかに古くから存在するといえる。

³ 直接雇用のもものばかりでなく、社外工、構内下請など今日の派遣労働の前身ともいえるべき事業所内請負労働者も少なからず存在した。

特に当てはまるのではないだろうか。

このような問題意識の下に、代表性の確かな総合的な調査によって非正規雇用の動向を捉えるとともに、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、そこから政策的なインプリケーションを導出することを目的として、平成 21 年度においてこの研究に取り組んだ。データとしては、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を用いた⁴。JILPT では、非正規雇用に関する総合的な調査である同調査の個票データの再分析をこれまでも行ってきており、前身の日本労働研究機構（JIL）時代のものを含めれば、今回は 3 度目の取組となる⁵。今回は、前回からの継続という趣旨で、平成 15 年（2003 年）と最新の平成 19 年（2007 年）の 2 回分の個票データの特別集計と分析に取り組んだ。この報告書は、前回の報告書の続編としての性格を併せもっており、このため標題も同様とし、それに続編であることを示す「Ⅱ」を付けて、「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」とした。

（報告書の構成）

この報告書の構成を紹介すると、第 1 章においては今回の分析の対象とする「多様化調査」の平成 15 年、同 19 年の概要と両年における調査項目等の異同を解説し、その上で、第 2 節でこの報告書の内容の概要を紹介する。第 2 章（事業所における非正社員活用の実態とその変化）では、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）結果に基づき、非正社員の活用の実態を分析している。続いて第 3 章（非正規雇用者の属性と賃金）では、労働者個人を対象とした調査（労働者個人調査）結果に基づき、非正規雇用者の個人属性や賃金の変化について分析している。その中で、母子世帯の母が直面する課題についても考察している。また、第 4 章（非正社員の就業形態選択理由と満足度）では、現在の就業形態を選択した理由や職業生活に関する満足度を中心に分析している。第 2 章から第 4 章までは、前回の報告書にも同様の章立てがあり、いわば常設のテーマを対象としたもので、平成 15 年から同 19 年にかけての変化を中心に非正規雇用者をめぐる動向がデータとともに整理して提示されている。とはいえ、母子世帯の母等一部に特に新しい分析課題をまとめて設定したところもある。続く第 5 章（非正規雇用をめぐる政策的論点分析）は、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、データによってその論点に関する分析を試みた。その多くは、前回の報告書では必ずしも取り上げられていなかったものである。

冒頭の「執筆担当者」に掲げた担当者が各章を独自に執筆した上で、全体を通じた編集を行った。編集に当たっては、読みやすさの確保を中心に最小限の整理を行うにとどめ、読者に誤解を与える懸念がない限り、各筆者の個性に属する部分は、章を超えた表現の統一等は

⁴ この報告書では、同調査を「多様化調査」と略称している。

⁵ 過去 2 回の取組の概要は、次のとおりである。

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

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

敢えてせずつに残した。例えば、図表の番号の付け方は、章ごとに異なっている。なお、脚注は、章（第5章は節）ごとに改めて番号が振られ、参考文献があれば各章の末尾に掲げることとした。

2. 「多様化調査」の概要

（1）平成15年多様化調査の概要

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

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

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成15年10月に行われた。調査方法は、事業所票、個人票とも、あらかじめ統計調査員によって配布されたものに調査対象事業所および調査対象労働者が自ら記入する方法によって実施された。

なお、集計結果については抽出率の逆数（復元倍率）を乗じた値を基に算出してあるので、本報告書においても同様の手法をとることとする。

（2）平成19年多様化調査の概要

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

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

調査の実施時期は、事業所調査も個人調査も平成19年10月に行われた。調査方法は、事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所で

記入された後に統計調査員が回収した。個人票は、統計調査員が算出した調査対象労働者数に基づいて調査対象事業所に配布を依頼し、調査対象労働者が記入した後に厚生労働省大臣官房統計情報部に郵送する方法によって実施された。

集計結果は、H15と同じく、復元倍率を乗じた値を基に算出しているため、本報告書においても同様の手法をとる。

3. 各調査年の異同について

H15とH19の調査内容は、共通する部分が多いが部分的に異なっている箇所もある。以下において、事業所調査と個人調査のそれぞれの調査票について、H15とH19で設問内容の異同を整理しておく。詳しくは、実際の調査票で確認していただきたい。

(1) 事業所調査の設問の内容について

第1-1-1表は、各年における事業所調査の設問を比較したものである。事業所調査票に関して、H15とH19で異なる設問はほとんどない。

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

H15の問1・H19の問2は「就業形態別 労働者数」だが、H19では加えて「請負労働者の有無」および「請負労働者の数」と「請負労働者のうち物の製造を行っている者の有無」および「製造を行っている請負労働者の数」を尋ねている。ここが事業所票において唯一、設問の内容が異なる箇所である。

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

(2) 個人調査の設問の内容について

第1-1-2表は、各年における個人調査の設問を比較したものである。個人票は事業所票と比べると、内容の異なる設問が多い。設問の順番が異なるものもあるが、第1-1-2表はH19の調査票での設問の順番を基準に作成した。

まず、問1については、「年齢」がH15では実数で尋ねているが、H19では15歳から65歳まで5歳刻みとなっている。

問2の「末子年齢」もH15では実数だが、H19では「0～2歳」「3～5歳」「6～12歳」「13～15歳」「16歳以上」と5つのカテゴリーで尋ねている。

第1-1-1表 各年における事業所調査の設問の比較

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

H15 の問 5・H19 の問 6 では「正社員・出向社員以外の就業形態選択の理由」を尋ねている。項目の数も同じで内容も同じだが、項目の並び順が異なっている。

H15 では問 6 として「勤続期間」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。

H15 の問 8・H19 の問 7 は「今後の働き方の希望」についてである。H15 では、まず「現在の就業形態を続けたい」場合に「1. 現在の会社で」か「2. 別の会社で」かに分け、「他の就業形態に変わりたい」場合に「3. 現在の会社で」か「4. 別の会社で」かに分けて、「5. 独立して事業を始めたい」と「6. 仕事を辞めたい」そして「7. その他」を含めて 7 項目で尋ねている。その上で、「他の就業形態に変わりたい」場合、つまり「3. 現在の会社で」あるいは「4. 別の会社で」と回答した場合に「変わりたい就業形態」を尋ねている。

一方、H19 の問 7 では今後の働き方について、まず「1. 現在の会社で働きたい」か「2. 別の会社で働きたい」かに、「3. 独立して事業を始めたい」、「4. 仕事を辞めたい」、「5. その他」を加えて 5 項目でたずねた上で、「現在の就業形態を続けたい」か「他の就業形態に変わりたい」か、「他の就業形態に変わりたい」場合にはどの就業形態に変わりたいかを尋ねている。ここでの就業形態は、H19 では H15 と違って派遣労働者を「登録型」と「常用雇用型」に分けている。

ここまでは、回答の形式は異なっても設問の内容としては実質的に同じであるが、さらに H19 では「他の就業形態に変わりたい」場合に「正社員」を選んだ人に対してその理由（正社員になりたい理由）を尋ねている。

H15 では問 9 で「1 週間の所定労働日数」と「1 週間の所定労働時間」そして「残業時間」を尋ねているが、H19 では尋ねていない。

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

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

第1-1-2表 各年における個人調査の設問の比較

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

第2節 結果の概要

前述のように、この報告書は大きく二つの部分に分けることができる。一つは、前回の報告書と同様の章立ての下に、いわば常設のテーマを扱った第2章から第4章までであり、平成15年から同19年にかけての変化を中心に、非正規雇用者をめぐる動向がデータとともに整理して提示されている。とはいえ、一部に特に新しい分析課題を設定したところもある。もう一つは、第5章であり、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、データによってその論点に関する分析を試みたものである。その多くは、前回の報告書では必ずしも取り上げられていなかったものである。また、各章において、分析結果から得られた政策的インプリケーションも所々で提示されている。

以下において、各章の概要を紹介する。各章は、相対的に独立した内容となっているので、章の番号順に通読されるばかりでなく、以下の概要を参考に、任意に選択した章から読み進めることも十分可能である。

1. 事業所における非正社員活用の実態とその変化（第2章）

第2章は、「多様化調査」のうち事業所を対象とした調査（事業所調査）のデータにより、事業所における非正規雇用の活用実態と平成15年から19年にかけての変化が分析され、この間における雇用の非正規化の進展状況が整理されている⁶。その中で、平成16年に「物の製造」の業務における労働者派遣が解禁されたことを背景に製造業において派遣労働者の活用が急速に進んでいることを受け、製造業の産業中分類にまで降りて、派遣労働者の活用実態を分析している。これらの結果の概要は、次のように要約されている。なお、第2章は、労働経済学専攻の小倉一哉・JILPT主任研究員が執筆を担当した。

- ①平成15年から平成19年にかけて、非正社員比率が若干上昇した。正社員比率が65.4%から62.2%へ3.2ポイント低下しており、契約社員は2.4%から2.8%へ、派遣労働者は2.1%から4.7%へと、それぞれ比率が上昇している。
- ②多くの産業で平成15年から平成19年にかけて正社員比率が低下しており、製造業、運輸業、教育・学習支援業では、この間に5ポイント以上の低下となった。
- ③平成15年から平成19年にかけて多くの産業で派遣労働者比率が上昇しており、特に製造業では2.0%から9.8%へと7.8ポイントも上昇している。この間の労働者派遣法の改正が大きく影響していると思われる。
- ④契約社員を雇用する理由は、平成15年と平成19年とも第1位は「専門的業務に対応させるため」、第2位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、第3位は「賃金節約のため」であり、これら3つの理由については、この間の大きな変動はない。

⁶ 第2章及び第4章では、事業所で就業している労働者のうち正社員以外の人々を指して「非正社員」という用語が用いられている。他の章では、「非正規雇用者」という用語が使用されている。この二つの用語は、いずれかを特に選択して使用する研究者にとってはニュアンス等の異なる用語とされているようであるが、今回のように同一の調査を分析している限りにおいて、実際の範囲に違いはない。

- ⑤派遣労働者を雇用する理由は、平成15年と平成19年とも第1位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」であるが、平成19年は若干低下している。また平成15年の第2位は「賃金以外の労務コストの削減のため」であったが、平成19年では「正社員を確保できないため」となった。さらに平成15年の合計第3位は「景気変動に応じて雇用量を調節するため」であったが、これは平成19年でも同じく第3位となった。
- ⑥パートタイム労働者を雇用する理由は、平成15年と平成19年とも第1位は「賃金節約のため」、第2位は「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」となっているが、第3位は平成15年が「賃金以外の労務コストの節約のため」で、平成19年は「長い営業時間に対応するため」となった。第1位の「賃金節約のため」の回答比率がこの間にかなり低下している。
- ⑦契約社員活用上の問題は、平成15年と平成19年ともに第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」、第3位は「仕事に対する向上意欲」となっているが、第2位「仕事に対する責任感」は平成15年より平成19年の回答比率が若干低下している。
- ⑧派遣労働者活用上の問題は、平成15年と平成19年ともに第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「仕事に対する責任感」、第3位は「業務処理能力」となっているが、第1位「良質な人材の確保」は平成15年より平成19年の回答比率がかなり高くなっており、全体的に「良質な人材の確保」を指摘する事業所が増加した。
- ⑨パートタイム労働者活用上の問題は、平成15年と平成19年ともに第1位は「仕事に対する責任感」、第2位は「良質な人材の確保」、第3位は「定着性」となっているが、第3位「定着性」は平成15年より平成19年の回答比率が若干上昇している。
- ⑩契約社員への各種制度の適用事業所割合は、平成15年に比べて平成19年で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が低下している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」も低下している。反対に平成19年の回答比率が上昇しているのは、「社内教育訓練」「自己啓発援助制度」「昇進・昇格」「正社員への転換制度」である。特に「正社員への転換制度」は、製造業、運輸業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業などで10ポイント以上の上昇となっている。この間に多くの産業で、契約社員に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。
- ⑪パートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合は、平成15年に比べて平成19年で「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の回答比率が若干上昇している。また公的な制度以外のものでは、「賞与支給制度」が若干低下しており、「正社員への転換制度」が上昇している。「正社員への転換制度」は、いずれの産業でも上昇している。この間に、パートタイム労働者に対して正社員への転換制度を適用する事業所が増えたことを示している。
- ⑫製造業を中分類で見ると、ほとんどの産業で、平成19年の派遣労働者割合が高くなっている。平成15年で派遣労働者割合が最も高かった情報通信機械器具製造業では、3.15%から13.11%へと9.96ポイントの増加となっている。他の産業で平成19年の割合が高いも

のは、電子部品・デバイス製造業（7.76%）、化学工業（6.38%）、プラスチック製品製造業（5.88%）、輸送用機械器具製造業（5.28%）、電気機械器具製造業（4.69%）などである。

⑬製造業中分類別に派遣労働者を雇用する理由を見ると、平成15年よりも平成19年の回答比率が高い理由のうち、「正社員を確保できないため」は、16の産業（に属する事業所）で該当している。

⑭平成15年から平成19年の間の景気動向は、2008年（平成20年）秋以降の不況以降に比べると、全体的に悪くなかったため、特に製造業などでは非正社員の活用が、派遣労働者を中心に進んだ。またパートタイム労働者や契約社員に対する正社員への転換制度を導入する事業所も増えた。

⑮しかし周知のように2008年秋以降の不況によって、派遣労働者などの非正社員の活用にも大きな影響が生じていると思われる。したがって平成19年と次回の調査との相違には、さらに注意深い考察が求められるだろう。

2. 非正規雇用者の属性と賃金（第3章）

第3章は、「多様化調査」のうち労働者個人を対象とした調査（労働者個人調査）のデータにより、どのような属性をもった人々が非正規雇用者として就業しているのかに関する分析を行うとともに、世帯属性が非正規雇用者の就業実態や就業意識に与える影響について分析する。世帯属性にかかわる具体的なテーマとしては、母子世帯の母親が直面している課題を取り上げている。これらの結果の概要は、次のように要約されている。なお、第3章は、労働社会学専攻の高橋康二・JILPT 研究員が執筆を担当した。

①平成15年から平成19年にかけて、調査対象事業所の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇した。すなわち、同期間に、わが国の労働市場においていっそう非正規雇用化が進展した。

②同期間に、非正規雇用者の内訳が多様化した。具体的には、パートタイム労働者以外の非正規雇用者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用のフルタイム化が進展した。

③2004年3月に「物の製造」の業務での派遣労働が解禁されたことなどにより、同期間に、男性や高校卒の派遣労働者が増加し、非正規雇用者の性別構成、学歴構成が一部変化した。

④データの解釈上いくつかの留意が必要であるが、総じて、同期間が景気拡大期であったことが関係してか、契約社員、嘱託社員の賃金が上昇した。

⑤このことは、逆にいえば、景気縮小期にはこれら非正規雇用者の賃金が低下しうることを示唆している。非正規雇用にかかわる政策を立案する際には、改めて、非正規雇用が賃金の変動リスクを抱えた働き方である点に留意する必要がある。

⑥同期間に、団塊世代の大量退職、高年齢者雇用安定法の改正などがあいまって、60歳以上の労働者に占める非正規雇用者の比率が上昇するとともに、非正規雇用者全体に占める高年齢者の比率が上昇した。いわば、非正規雇用者の高年齢化が進展した。

- ⑦高年齢非正規雇用者は、今後も増加する可能性が高い。そこで生じる新たな問題を予測し、それに対処するためにも、まず、これら高年齢非正規雇用者が、具体的にどのような職場で、どのような働き方をしているのかが明らかにされる必要がある。
- ⑧母子世帯の母親が直面している課題として、特に子どもが小さい時には、育児負担が大きいことにより、正社員になることができず、結果として、収入が十分でない非正規雇用者となっていることが明らかになった。
- ⑨同じく母子世帯の母親が直面している課題として、そもそも正社員になりたいが企業に採用されないため、収入が十分でない非正規雇用者となり、フルタイムに近い労働をしている者が少なくないことが明らかになった。
- また、以上の知見に基づき研究上・政策上の次のような課題を指摘している。
- ⑩幼少の子どもを抱える母子世帯の母親に対する育児支援を充実させるとともに、母子世帯の母親全体に対して技能取得、能力開発の機会を提供することによって、正社員としての就職を促進していくことが求められよう。

3. 非正社員の就業形態選択理由と満足度（第4章）

第4章は、第3章と同じく「労働者個人調査」のデータにより、非正社員が現在の就業形態を選択した理由や現在の仕事に役立つ資格・免許、職業上の満足度などを扱っている。分析に際しては、パートタイム労働者を「若年者パート」、「女性既婚パート」、「高齢者パート」に分けている。これらの結果の概要は、次のように要約されている。なお、第4章は、産業社会学専攻の藤本隆史・JILPT アシスタント・フェローが執筆を担当した。

- ①就業形態の選択理由について、「正社員になれない」を中心に就業形態間の違いをみると、「正社員になれない」が上位となるのは、契約社員や派遣労働者に比較的多く、臨時的雇用者やパートタイム労働者には少ない。
- ②契約社員の男性は、「正社員になれない」より「専門的な資格・技能を活かせるから」を理由として選んだ比率の方が高い。また、パートタイム労働者は、「自分の都合のよい時間に働けるから」といった柔軟な働き方に関わる理由が上位となる。
- ③高齢者の場合は「勤務時間や労働日数が短いから」が上位となる。
- ④女性の場合は、「家計の補助、学費等を得るため」や「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」といった項目も上位にあり、男性よりも理由が多様である。
- ⑤就業形態の選択理由の項目を「不本意型」、「収入・専門性重視型」、「自己都合型」の3つの類型に分けた上で集計を行った結果、「不本意型」（「正社員になれない」）が派遣労働者で比較的比率が高く、既婚女性パートや高齢者パートでは低い傾向が見られた。「自己都合型」は臨時的雇用者やパートタイム労働者に多く、「収入・専門性重視型」は男性の契約社員や嘱託社員に多かった。
- ⑥今後の働き方として正社員として働くことを希望する比率が高いのは、契約社員や派遣労働者

働者、若年者パートなどである。若年者パート以外では、平成 15 年より平成 19 年の比率が高い。女性既婚パートや高齢者パートでは比率が低い。

- ⑦平成 19 年のみ正社員を希望する理由について尋ねているが、全体として「正社員の方が雇用が安定しているから」や「より多くの収入が得たいから」と答えた比率が高かった。その他の理由としては、臨時的雇用者と高齢者パート以外で「より経験を深め、視野を広げたいから」、高齢者パート以外で「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」、出向社員や派遣労働者そして若年者パートで「キャリアを高めたいから」が比較的多い。
- ⑧就業形態選択理由の 3 類型別にみると、「正社員の方が雇用が安定しているから」は「不本意型」、「より多くの収入が得たいから」は「収入・専門性重視型」と「不本意型」、「より経験を深め、視野を広げたいから」は「自己都合型」に多かった。
- ⑨職業生活に関する満足度（総合）について指数化してみると、派遣労働者の値が低かった。また、正社員以外では、総じて平成 15 年より平成 19 年の方の値が低い傾向が見られたが、特に男性の若年者パートの値の差が大きかった。
- ⑩個別の満足度についてみると、契約社員や嘱託社員は「仕事の内容・やりがい」が、派遣労働者は「労働時間・休日数」や「職場の人間関係・コミュニケーション」、臨時的雇用者やパートタイム労働者は「仕事の内容・やりがい」もしくは「職場の人間関係・コミュニケーション」が上位を占める。
- ⑪満足度が低い項目は就業形態全体に共通していて、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「福利厚生」、「評価・処遇のあり方」などである。
- ⑫現在の仕事に資格・免許を持っている人は、正社員と契約社員、嘱託社員が 4 割を超えているが、その他の就業形態は 2 割から 3 割程度である。登録型派遣と若年者パートを除いて、女性より男性の方で比率が高い。
- ⑬就業形態選択理由の 3 類型別にみると、資格・免許を持っているのは「収入・専門性重視型」の比率が高い。「不本意型」と「自己都合型」を比べた場合に、「不本意型」は「自己都合型」より免許・資格を持っているか取得したいと希望する比率が高い。
- ⑭就業形態選択理由の 3 類型別に職業生活満足度指数をみると、総じて「収入・専門性重視型」の値が最も高く、「不本意型」が最も低い。「不本意型」と「自己都合型」において、平成 15 年より平成 19 年が低い傾向が見られた。

4. 非正規雇用をめぐる政策的論点分析（第 5 章）

第 5 章は、非正規雇用をめぐる政策的論点を強く念頭に置きながらテーマを設定し、「多様化調査」データによってその論点に関する分析にトライしたものである。取り上げた論点（節建て）について、その概要を紹介したい。分析は、主に契約社員、派遣労働者（登録型・常用型）及びパートタイム労働者の 3（4）形態について行われている。なお、第 5 章は、浅尾裕・JILPT 労働政策研究所所長／主席統括研究員（兼）が担当した。

論点の一つ目（第1節）は、どのような産業においてどのような理由で非正規雇用の活用が進んでいるのか、いわゆる産業別の「雇用ポートフォリオ」論議の参考になる分析結果を提示することである。このため、「多様化調査」の「事業所調査」データの分析を行った。その要点は、以下のとおりである。

- ①事業所を一定の基準により、それぞれの就業形態（正社員も含む。）について「多数活用事業所」、「平均的活用事業所」、「少数活用事業所」及び「非活用（いない）事業所」の4つに分類してみると、非正規雇用全体でみた活用度の高い順に「飲食店、宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」などとなっている。
- ②就業形態別に「多数活用事業所」の割合が高い順をみると、契約社員では「教育、学習支援業」、「情報通信業」、「運輸業」など、派遣労働者では「情報通信業」、「金融・保険業」、「機械関連製造業」など、パートタイム労働者では「飲食店、宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」などとなっている。このうち、「機械関連製造業」における派遣労働者の「多数活用事業所」の割合が平成15年から平成19年にかけて2.5%から7.7%に大きく上昇している。
- ③なお、パートタイム労働者がいる事業所は全体の6割に達するのに対して、契約社員や派遣労働者では1割程度にとどまっている。
- ④産業計及び産業別に非正規雇用割合の増減の状況を見ると、平成15年前後に比べ19年前後は非正規雇用割合の上昇が緩やかであったといえる。非正規化は進んでいるけれども、その中で平成15年から19年にかけてのそのテンポはそれ以前と比べて比較的緩やかであったといえる。その中で、派遣労働者については活用の高まりがみられ、とりわけ機械関連を中心に製造業で顕著であった。
- ⑤非正規雇用の活用理由として、「労働コスト節減要因」が注目されることが多いが、契約社員や派遣労働者についてはほとんどの産業において「人事戦略要因」を挙げる事業所がもっとも多くなっている。一方、パートタイム労働者については、「繁閑対応要因」とともに「労働コスト節減要因」を挙げるところが多くなっている。大抵の事業所においては、ただ闇雲にコスト減を求めて非正規の雇用を拡大しているわけではなく、広い意味での人事戦略上の必要をベースとして、その範囲において労働面のコスト計算をしながら、非正規雇用を活用していると考えられる。したがって、非正規化が無限定に進むわけではなく、ある種の秩序をもって今後も進展していくものと考えられるべきであろう。非正規雇用をめぐる政策・施策の立案と推進に当たっては、こうした企業の合理的な行動特性を十分に考慮することが望まれる。
- ⑥非正規雇用の活用の有無について回帰分析を行い、契約社員では「教育、学習支援業」、「情報・通信業」、「金融・保険業」、「事業関連サービス業」、「運輸業」など、派遣労働者では「金融・保険業」、「素材関連製造業」、「情報・通信業」、「機械関連製造業」など、パートタイム労働者では「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「小売業」、「教育、学習支援業」、「消

費関連製造業」などが活用の多い産業となった。また、各形態の非正規雇用者割合についての回帰分析からは、契約社員では「教育、学習支援業」、「医療・福祉」、「運輸業」など、派遣労働者では「情報・通信業」、「運輸業」、「生活関連サービス業」など、パートタイム労働者では「飲食店・宿泊業」、「小売業」、「教育、学習支援業」、「消費関連製造業」などが活用度合の高い産業となった。非正規雇用者がいる事業所が多い産業と、非正規雇用者がいる場合にその割合の高い産業とで異なる場合もあることが示されている。このように、非正規雇用の活用度合は、産業特性だけで決まっているわけではない。

論点の二つ目（第2節）は、年齢層別に非正規雇用者の動向をみることであり、とりわけ、過去において非正規雇用者となった人々が、就業形態面でどのような軌跡をたどったか、端的に言えば正社員化できたのかどうかの論点である。このため、「多様化調査」の「労働者個人調査」データを使って、若年層、中年層、高年層についてそれぞれコーホート分析を行った。

⑦若年層コーホートについてみると、大卒においては非正規化に歯止めがかかっているとみられる一方で、高卒男性や高専・短大卒女性においては時間が経過し、年齢が高まっていく中で非正規雇用者の割合は上昇している。非正規雇用割合の上昇がみられる場合において平成15年まではパートタイム労働者割合の上昇による面が大きかったが、その後平成19年にかけては派遣労働者を中心としたパートタイム労働者以外の割合の上昇によるところが大きい。パートタイム労働者については、比較的年齢の若い時期などで非自発的就業割合が高い時期があるものの年齢の上昇とともにその割合は低いものになる。一方、契約社員や派遣労働者においては非自発的就業割合が総じて高く、特に平成15年から平成19年までにおいては派遣労働者で上昇しているコーホートが多い。

⑧中年層コーホートの推移をみると、年齢の上昇とともに非正規雇用者の割合が上昇する傾向がみられる。中年層コーホートは正社員化がなかなか困難な面が多いことが窺われる。平成15年から19年にかけて派遣労働者や契約社員の割合が上昇しており、また、ここでは非自発的就業割合がおしなべて上昇している。また、総じて男性においてその上昇幅が大きくなっているといえる。非正規の割合の上昇は、自発的な形態選択の結果とはいえない状況となっている。

⑨若年層コーホート、中年層コーホートともに、平成19年にかけて製造派遣の増大がみられた。製造派遣は、高卒者の雇用の場として少なくない機会を提供するとともに、大卒男性などでも製造派遣に就く人々が少なからずいたといえる。さらに、中年層コーホートでは高専短大卒女性や大卒女性などより広範な層の就業の場となったことが窺われる。しかし一方、高卒男性に対して製造派遣は、平均でみた賃金は相対的にやや高かったものの、満足度という点では必ずしも良好な雇用機会とはいえなかったと考えられる。

論点の三つ目（第3節）は、非正規雇用者の正社員化と正規・非正規間の処遇格差の二つの課題をとりあげ、関連の分析を行うことである。ここでも「多様化調査」の「労働者個人

調査」データを使った分析を試みた。

⑩非正規雇用の正規化に関しては、考察の基礎として、各形態の非正規雇用者計を100とした今後の就業希望のデータを一覧できる表を提示した。例えば、正社員を希望する割合のもっとも高い登録型派遣労働者でみて、43.4%が正社員を希望している一方、現在の就業形態を続けたいとする人も34.1%いる。他の形態では両者の差は縮小し、あるいは逆転する。正社員希望とともにそれに匹敵ないしそれを上回って現在の就業形態の継続を希望する人々がいることも忘れてはならない。

⑪賃金月額について、正社員の賃金について回帰式を推定し、これに非正規雇用の属性を代入することにより求めた対照となる正社員の賃金額を推定し、正規・非正規間の賃金格差を試算すると、平均的にみて正規・非正規間の賃金格差は、常用型派遣労働者で9割程度、契約社員や登録型派遣労働者で8割台だが契約社員の方がやや格差は小さく、パートタイム労働者では男性で7割程度、女性で5割程度となった。また年齢別にみると、契約社員や派遣労働者では特に男性を中心に年齢が高まるほど格差は拡大する傾向がみられる。その中で、20歳台についてみると、むしろ非正規の方の賃金が高くなっている。

⑫非正規雇用の賃金に対する満足度は低いが、上記の賃金格差をも盛り込んで推定した回帰式によると、非正規雇用の賃金が高くなるほど賃金満足度を高め、正規・非正規間の格差拡大は賃金満足度の低下をもたらす中で、おしなべて賃金月額の増額による効果の方が格差縮小による効果よりも大きくなっている。当面まずは、非正規雇用の賃金額の底上げ、例えば最低賃金額の引き上げといった施策がとられることが望ましいと考えられる。論点の四つ目（第4節）は、非正規雇用をめぐる「弱者」（非正規雇用弱者）とはどのようなとらえればよいのかに関し考察することである。「弱者」とは、非正規雇用の就業に関して何らかの課題を抱えている人々の類型を指し、そのすべてが政策上の対応の必要がある層というわけではないものの、その可能性が相対的に高い層のことである。弱者となる要素（視点）として、非自発的な非正規雇用、生計維持、低所得及び正社員就業希望の4つを取り上げ、分析した。

⑬非自発的な非正規雇用にあつては、それ自体需給のミスマッチとして問題を投げかけている。その中で、正社員雇用機会の不足のみを現在の就業形態選択の理由（やむを得ない選択の理由）として挙げる層を「コアⅠ」、他の選択理由も同時に挙げている「相対的な」非自発的な非正規雇用のうち「より多い収入動機」を併せて挙げた人を「コアⅡ」とすることができる。

⑭生計維持、配偶者の有無を合わせてみた主な生計維持者かどうかの視点にあつては、生計維持者であつて配偶者がおらずかつ就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる人々を「コアⅠ」とし、次いで既婚生計維持者であつて就学前又は小中学校の学齢期の子どもがいる層を「コアⅡ」とする。

⑮低所得について、9月の賃金総額で16万円、22万円、40万円を分岐として低位所得者、

相対的低所得者、中位所得者、高位所得者の4つの層に区分し、もっとも所得の低い層を「コアⅠ」、その上の層を「コアⅡ」とする。なお、賃金の高低と仕事に役立つ資格・免許の保有とは強いものではないが一定の関係が窺われ、また、所得が低い層ほど公的な社会保険の適用を（事実として）受けていない人が相対的に多い傾向がみられる。所要の政策対応が望まれる。

⑩正社員就業希望について、「現在の会社で」正社員となることを希望する人を「コアⅠ」、「別の会社で」を希望する人を「コアⅡ」とする。「現在の会社で」正社員となることの希望について、その事業所で正社員への登用制度がある場合に希望する人が増える傾向がみられ、当面正社員登用制度の普及を図ることが重要である。

⑪非正規弱者であることと職業生活の満足度には、緩やかな関係がみられる。

⑫弱者に関する各視点を併せ持つ人を「複合弱者」とすれば、

①最広義の範囲の「弱者」をとったとして、男性非正規雇用者の2割、女性非正規雇用者の17%程度が特別の対策の対象となる可能性があること。さらにコア層に限れば、対象は3～4%であること。

②最広義の範囲では男性の方の割合が高いものの、コア層では女性の方が高く、より厳しい状況への対応としては女性をメインの対象としたものであることを前提として考える必要があること。

③3種の「複合弱者」にあっては、「所得階層」（＝低所得）関係がすべてを包含していること。次いで「正社員希望」関係が包含する範囲が広がっていること。したがって、「低所得」に関する対応がもっとも広範囲の「非正規雇用弱者」に届き、次いで「正社員希望」に対する対応がこれに次ぐ広がりをもっていると考えられること。

といったことが指摘できる。

⑬非正規雇用弱者については、当面次のような対応の必要性が示唆される。

①「低所得」に関する対応としては、とりわけ上述の低位所得者に関しては最低賃金の底上げが有効であると考えられる。その際、パートタイム労働者と契約社員や派遣労働者（特に登録型派遣労働者）との間には、就業実態や就業目的などかなりの構造的な違いがあることに着目した制度設計が行われることが検討されてよいであろう。

②「現在の会社で」正社員に変わることを希望する場合については、上述したように当該企業で非正規雇用者を正社員へ登用する制度が整備されることが重要である。「別の会社で」正社員に変わることを希望する場合については、ハローワークを始めとした労働力需給のマッチングシステムの充実が求められる。