

# 第1章 調査の概要、調査結果の概要

## 第1節 調査の概要

第1節では、「JILPT 多様化調査」の概要を紹介する。

### 1. 調査の目的

「JILPT 多様化調査」の目的は、序章で述べたことで理解されると思われるが、あらためて整理すると、平成19年以降の雇用・就業形態別の視点を中心とした雇用の動向を把握し、世界的経済危機に伴う経済収縮の下での非正規雇用の動向を分析するとともに、均等処遇や正社員転換を中心とした非正規をめぐる論点について、最近における非正規雇用の実態に基づいた分析が可能となるようなデータを収集することであると要約できる。したがって、平成21年度に再集計・分析の対象とした「厚生労働省多様化調査」の調査項目をベースとしつつ、それに上記の目的に沿った分析に必要な項目を盛り込んだ調査の実施を企図した。

### 2. 調査の対象、方法、回収状況等

#### a. 調査対象

「JILPT 多様化調査」の調査対象は、全国の事業所とそこで働く従業員とした。これは「厚生労働省多様化調査」に準じたものであるが、非正規雇用に関する調査は企業ではなく事業所を対象とすることが適当であるとの判断によっている。

事業所は、常用雇用規模10人以上の民営事業所を対象とし、産業は農林漁業も含めた。この点、農林漁業を除き常用雇用規模5人以上の民営事業所を対象としている「厚生労働省多様化調査」と異なっている。

事業所経由で調査を依頼する従業員には、非正規雇用者だけでなく正社員も含め、また、直接雇用だけでなく派遣労働者等の間接雇用の者も含めることとした。このため、「厚生労働省多様化調査」では個人調査の対象となっていない対象事業所で就業する業務請負会社社員も対象となっている。

#### b. 調査対象数及び抽出の方法

調査対象事業所数は10,000所に設定した<sup>1</sup>。対象の選定（抽出）は、帝國データバンクが保有する事業所データベースを用いて、平成18年「事業所・企業調査」（総務省統計局）による常用雇用規模×産業大分類別の事業所数をベースとして、規模・産業による層化抽出を行った。具体的には、まず常用雇用規模別に調査対象数を配分することとし、1,000人以上規模については「事業所・企業調査」の事業所数の2分の1を、300～999人規模については同3分の1をそれぞれ割り振り、両者の合計数を10,000から差し引いて得られる数を10～

<sup>1</sup> 当初15,000所とすることを企図したが、予算執行上の制約もあって10,000所とすることを余儀なくされた。

29 人規模、30～99 人規模、100～299 人規模に対して 3 等分を割り振った。その上で、各規模に割り振られた調査対象数を各規模における「事業所・企業調査」ベースの産業構成で按分して規模・産業別の調査対象数とし、上記事業所データベースからそれぞれ無作為に抽出した。なお、これらの過程において適宜端数調整を行っている。この抽出方法は、対象となった事業所名簿やその他異なる部分も少なくないが、考え方自体は「厚生労働省多様化調査」と共通している。

従業員調査の対象は、各事業所に 10 通の調査票を送付し、選定と配布を依頼した。その際、正規・非正規を 3 : 7 の割合で選定することを原則とし、これにより難しいときは事業所の従業員構成に応じて適宜の選定を行っていただくよう依頼した。「厚生労働省多様化調査」においては、従業員調査対象の選定についても各事業所の雇用者数や正規・非正規構成に応じた無作為抽出が行われており、この点異なっている。とはいえ、JILPT が行う調査においてそのような方法をとることは非常に困難である。

#### c. 調査の実施方法

調査の実施業務は、個人情報保護を含む厳格な契約に基づき JILPT から（株）日本統計センターに委託して実施された。調査票は同社から専用の封筒を使用して対象事業所に送付され、回収は事業所調査、従業員調査とも専用の返信用封筒を用いた郵送により行われた。

#### d. 調査の時期

調査票は平成 22 年 8 月中旬に発送され、調査票表紙記載の投函指定期限にかかわらず、実際は事業所調査については同年 9 月上旬、従業員調査については同月中旬までに回収できたものを有効回答とした。

調査対象時期については、調査票において原則として平成 22 年（2010 年）7 月末日時点の状況について回答いただくよう依頼した。

#### e. 回答状況

以上のように実施した結果、事業所調査については 1,610 所、従業員調査については 11,010 名からそれぞれ有効回答が得られた。回収率は、事業所調査については 16.1%であり、従業員調査については単純に送付した調査票数 100,000 通（10,000 所×10）をベースとすれば 11.0%と試算される。

事業所調査と従業員調査とは事業所整理番号によりマッチングすることができる。それによれば、事業所調査の有効回答事業所 1,610 所のうち従業員調査に有効回答があったのは 1,425 所の従業員 9,716 名であった。また、従業員調査の有効回答者 11,010 名が属する事業所数は 1,677 所であった。すなわち、事業所調査への回答はなかったものの従業員調査票の配布の労はとっていただいた事業所が少なくとも 252 所あり、そこの従業員 1,294 名から従業員調査への回答があったこととなる。あらためて、調査にご協力いただいた方々に感謝を申し上げる次第である。

産業、規模、事業所形態別の回答事業所数は、図表1-1のとおりである<sup>2</sup>。

図表1-1 産業・規模別回答事業所数

計	1,610	100.0						
産 業	農林・漁業	4	0.2	事業 所 規 模	1,000人以上	77	4.8	
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.1		500～999人	168	10.4	
	建設業	94	5.8		300～499人	198	12.3	
	製造業	371	23.0		100～299人	418	26.0	
	消費関連製造業	116	7.2		30～99人	404	25.1	
	素材関連製造業	126	7.8		29人以下	328	20.4	
	機械関連製造業	125	7.8	無回答	17	1.1		
	電気・ガス・熱供給・水道業	19	1.2	企 業 規 模	1,000人以上	421	26.1	
	情報通信業	33	2.0		500～999人	297	18.4	
	運輸業、郵便業	89	5.5		300～499人	245	15.2	
	卸売業	76	4.7		100～299人	424	26.3	
	小売業	101	6.3		30～99人	116	7.2	
	金融・保険業	61	3.8		29人以下	27	1.7	
	業	不動産業、物品賃貸業	9	0.6	無回答	80	5.0	
		学術研究、専門・技術サービス業	28	1.7	事 業 所 形 態	事務所	456	28.3
		宿泊業、飲食サービス業	42	2.6		工場・作業所	349	21.7
		生活関連サービス業	18	1.1		研究所	19	1.2
		娯楽業	15	0.9		営業所	259	16.1
		教育、学習支援業	105	6.5		店舗	155	9.6
		医療、福祉	250	15.5		その他	353	21.9
複合サービス業		35	2.2	無為回答		19	1.2	
サービス業(他に分類されないもの)		179	11.1					
その他		61	3.8					
無回答	18	1.1						

(注) 製造業の業種区分については、第2節冒頭の記述を参照されたい。

### 3. 特徴的な調査項目

調査項目は、「厚生労働省多様化調査」にある項目は原則として盛り込むこととし、それ以外にも均等処遇や正社員転換などこの調査の分析目的に必要な項目は、調査票の分量にも配慮しながらできる限り盛り込んでいる。ただし、「厚生労働省多様化調査」にある項目であっても、定義や選択肢などを適宜変更しているものも少なくない。以下において、特徴的な項目について、その概要を紹介しておきたい<sup>3</sup>。

#### (事業所調査)

##### ①事業所の事業に関する項目

3年前と比較した売上高の水準(問6)や売上高の今後の見通し(問8)、事業所の業務や取引先の状況(問7)、事業上の課題(問9)や企業全体の事業戦略(付問10-2)など、事業の状況に関する設問を設けた。これらは、「厚生労働省多様化調査」にはない項目である。

##### ②雇用・就業形態の定義

雇用・就業形態の定義を契約上の雇用期間、所定の労働時間及び直接雇用か間接雇用かの主に3つの要素で行った上で、その人数を尋ねている(問11)。これに基づくこの調査上の分類は、次のようになる。ただし、この分類定義の使用は事業所調査票に限られている。従業員調査においては、分析上において変数を使って分類する場合を除けば、原則として事業所での呼称ベースによって分類される。

<sup>2</sup> 第1章においては、図表番号は、「(節番号) - (順番)」で表示する。

<sup>3</sup> 具体的な設問については、巻末付属資料にある調査票を参照されたい。

	直接／間接雇用	雇用期間の定め	所定労働時間
「正社員」……	直接	定めなし	通常的时间
※ 子育て期間等で一時的に短時間勤務になっている場合も含む。 ※ この3つの条件に該当する場合であっても、事業所で「パート」その他それに類似した名称で呼ばれている場合には、「長時間パート」として労働者数を尋ねている。			
「無期パート」……	直接	定めなし	通常より短い
「有期パート」……	直接	定めあり	通常より短い
「有期社員」……	直接	定めあり（1ヶ月以上）	通常的时间
（※定年退職者の再雇用の場合は「嘱託社員」に分類する。）			
「嘱託社員」……	直接	定めあり（1ヶ月以上）	通常的时间
（※定年退職者の再雇用の場合に限る。）			
「臨時的雇用者」……	直接	定めあり（1ヶ月未満）	通常的时间
「派遣労働者」……	間接（労働者派遣事業者から派遣されている労働者）		
「業務請負会社社員」……	間接（事業所で働いている業務請負会社の社員）		

「厚生労働省多様化調査」では「契約社員」の区分があるのに対して、「JILPT 多様化調査」では「有期社員」としている点を除けば、細部にやや異なる部分はあるが定義の基本的な考え方はほぼ同じである<sup>4</sup>。

### ③正社員の中の雇用コース区分に関する項目

上記のように定義した「正社員」の中に、次のような雇用コース区分の社員の有無を尋ねている（問12）。

「一般職社員」……主に事務を担当する職員で、おおむね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員

「職種限定社員」……特定の職種にのみ就業することを前提に雇用している社員

「勤務地限定社員」……特定の事業所において、又は転居しないで通勤可能な範囲にある事業所においてのみ就業することを前提に雇用している社員

「所定勤務時間限定社員」……所定勤務時間のみ就業することを前提に雇用している社員

これらの社員を総称して「限定正社員」と定義し、必要かつ適当であると考えられる設問において、雇用・就業形態の一つとして調査している。こうした設問は「厚生労働省多様化調査」にはないものである（特に記述のない限り、以下の項目についても同じ）。

### ④配置部門と担当業務のレベルに関する項目

従業員の形態別にその配置されている部門とその部門で担当している業務のレベルを尋ね

<sup>4</sup> 「厚生労働省多様化調査」の「契約社員」は「専門的な業務に就かせるため」と定義されているのに対して、「JILPT 多様化調査」の「有期社員」はそうした目的に関する要件は含めていない。なお、「JILPT 多様化調査」では問13において、「有期社員」のうち事業所で「契約社員」と呼んでいる従業員の有無等を調査している。

ている（問 15 及び 16）。部門としては、「事務・企画部門」、「開発・技術部門」、「現業部門」、「販売・営業部門」及び「その他の部門」の 5 つを設定し、担当業務のレベルについては、「管理的業務」、「企画的業務」、「高度専門業務」、「判断を伴う業務」、「定型業務」、「補助的業務」及び「その他の業務」の 7 つを設定した。これらについては、特に定義は示さずに各事業所の判断にゆだねている。

#### ⑤定着状況に関する項目

従業員の形態別に 1 年間継続して定着している割合を尋ねている（問 19）。

#### ⑥雇用・就業形態別の活用理由のうちもっとも強い理由の調査

各雇用・就業形態を活用する理由について複数回答で尋ねるとともに、その中でもっとも強い理由を尋ねた（付問 20-1）。また、活用理由の選択肢として「厚生労働省多様化調査」に準じたもののほか、正社員転換の論点に関連して「正社員採用に向けた見極めをするため」を追加した（問 20）。

#### ⑦賃金制度に関する項目

形態間における適用される賃金表・テーブルの異同（問 22）、賃金プロフィールのイメージ（問 23）、採用の際の賃金決定の基準（問 24）といった賃金制度に関する設問を設けた。

#### ⑧正社員への登用制度に関する項目

自事業所の非正規雇用者を正社員へ登用する制度・慣行の有無やその目的、登用されるための要件、そして最近 3 年間における登用実績などの設問を設けた（問 26）。

#### ⑨正規・非正規間の公正・均衡処遇に関する項目

正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者の有無、いる場合の賃金水準の状況と水準が異なる場合のその要因、「公正・均衡処遇」に向けた対応の有無などの設問を設けた（問 27 及び 28）。

#### ⑩外部労働市場を通じた正社員採用に関する項目

最近 3 年間における正社員採用の実績の有無とその人数など（問 30）、正社員採用に際してあればよいと考える情報を尋ねる設問を設けた（問 31）。

#### ⑪その他の項目

最近 3 年間における事業所の雇用状況の厳しさや雇用調整の状況を把握することをねらいとして、雇用調整助成金の活用の有無に関する設問を設けた（問 32）。

### （従業員調査）

#### ⑫短時間就業、有期契約就業の理由に関する項目

事業所調査における上記②とも関連して、短時間就業かどうか、有期契約就業かどうかを尋ねるとともに、形態選択理由（問 5 の付問 3）とは別に、短時間就業や有期契約就業をしている理由を尋ねる設問を設けた（問 1 及び問 3）。なお、就業時間を把握する調査項目は平成 19 年の「厚生労働省多様化調査」では調査されていない項目である。

### ⑬担当業務レベルに関する項目

事業所調査における上記④とも関連して、通常の職業分類（問 8）とともに、担当業務レベル等を尋ねる設問を設けた（問 10）。

### ⑭職業能力に関する項目

OJTやOff-JT、自己啓発支援などの実施状況（問 13）とともに、能力開発に対する会社（問 12）や従業員本人（問 14）の積極度などを尋ねる設問を設けた。

### ⑮賃金格差に関する項目

賃金形態を把握（問 15）するとともに、同じ仕事をしている他の雇用・就業形態の従業員の有無、その比較対照者との就業条件や賃金水準の違い、その妥当性評価などを尋ねる設問（問 16）を設けた。その際、比較対照者の性・年齢別の属性も把握することとした。

### ⑯正社員への登用・採用に関する項目

現在の勤め先における正社員登用制度の有無（問 20）、これまでのキャリア（問 21）や今後の就業希望を尋ねる設問（問 24）を設けた。

### ⑰仕事に対する姿勢などに関する項目

「厚生労働省多様化調査」でも調査されている仕事や生活に対する満足度（問 26 及び 27）のほか、仕事に対する姿勢や考えを尋ねる設問（問 28～30）を設けた。

### ⑱年収の変化に関する項目

本人及び世帯全体の年収のほか、1年前、3年前、5年前とそれぞれ比べた現在の年収の水準を尋ねる設問（問 43）を設けた。これにより、近年における収入の変化が把握できている。

## 4. 結果をみるに当たっての留意点

ここでは、上記 2. で述べたような調査対象と方法により実施された「JILPT 多様化調査」の結果をみるに当たって特に留意すべき点を明記しておきたい。

### （留意点 1：復元をしていないこと）

調査対象の抽出に当たっては、上述のごとく常用雇用規模及び産業別の層化抽出の方法によった。この方法によらなければ、規模の大きな事業所について十分なケースが得られないおそれがあるためであり、分析上必要な措置であると考えられる。とはいえ一方、層化抽出の方法をとった以上は、集計結果の標章は抽出率の逆数である復元倍率により復元（ウェイトバック）の処理を施したもので行うことが本来のあり方である。この考えに立って、調査を設計した時点では次のような取り扱いを考えていたところである。すなわち、事業所段階で無作為抽出の扱いをとることができず、したがって復元倍率を知ることができない従業員調査については復元処理をすることはもともと無理であり、規模の大きな事業所にやや偏った調査となっていることに留意しつつ結果をみるほかはない。一方事業所調査については、相当の回答数が得られる限りにおいては、復元処理を実施することとしたい、というもので

あった。ところがその後、上述のように調査対象数を当初予定していた 15,000 所から 10,000 所に縮減せざるを得なかったこと、調査実施の結果としての回収率も、JILPT が行う調査としては他と遜色ないレベルにあるとはいえ、復元処理を行うには十分とはいえないものにとどまったことから、復元処理を断念することとした。このため、事業所調査についても、従業員調査同様、規模の大きな事業所にやや偏った調査となっていることに留意しつつ結果をみることにしたい。なお総計については、必要に応じて、復元処理を施した結果を参考試算値として提示することとしたい。

さて、このように留意するとしても、具体的にどのような留意が求められるのかについて目安のようなものを持っていることは必要であろう。そこで、雇用・就業形態別の労働者数の回答（上記 3. の②参照）について、復元のあり・なしでどのような違いがあるかをみたものが図表 1-2 である。表には平成 19 年「厚生労働省多様化調査」の結果も併せて掲載している。合計（産業計）欄をみると、正社員の割合が復元なしの場合は 66.7%であるのに対して復元をした場合は 58.3%となっている。「厚生労働省多様化調査」結果では 63.4%であり、同調査の調査対象である平成 19 年 9 月と今回の「JILPT 多様化調査」のそれである平成 22 年 7 月の間で少なくとも非正規割合は上昇していると考えられるので、復元なしの場合は正規割合についてやや過大になっていると想定してよいであろう。一方、パート（無期・有期パート）の割合をみると、復元なしが 15.4%であるのに対して復元ありは 25.1%となっており、「厚生労働省多様化調査」結果では 22.5%であった。これから、パートについては復元なしの場合は過小に出ていると推測ができそうである。他方、派遣労働者の割合をみると、復元なしの場合は過大に出ていると推測ができそうである。すなわち、よくいわれるように、パートは規模の小さい企業・事業所での活用割合が相対的に高く、逆に派遣労働者は規模の大きい方での活用割合が相対的に高いということがよく反映していると思われる。非正規雇用におけるパートのウェイトは絶大であるので、非正規雇用全体の割合も復元なしの場合は過小となる、すなわちその反面である正規割合は過大に出ていると考えてよいであろう。このように、回答事業所においては相対的に規模の大きいところのウェイトが大きくなっているとの認識を持ってみるならば、復元をせずとも十分に実態にせまることができると思われる。参考に、回答事業所の産業別の規模構成を図表 1-3 に掲出しておく。

なお、もう少し図表 1-2 の結果を眺めてみると、派遣労働者の割合は平成 19 年「厚生労働省多様化調査」では 4.7%であったものが、今回の平成 22 年における「JILPT 多様化調査」では復元ありで 2.2%、復元なしでも 3.3%といずれにしてもかなり低下している。また、製造業、特に機械関連製造業でこの動きが顕著となっている。一方、嘱託社員については、平成 19 年に比べて平成 22 年ではその割合が復元の有無いずれも大きくなっている。これらの傾向は、先に序章において「労働力調査・詳細集計」により確認したものとよく符合している。このように特に顕著な傾向については、復元の有無にかかわらず的確に標章されている場合もあるといえる。

図表 1-2 産業別雇用・就業形態別従業員数構成割合

産業	調査年	調査方法	総従業員数	正社員	長期パート		無期・有期パート計		有期社員		嘱託社員	臨時的雇用者	派遣労働者	業務請負会社社員	限定正社員計	「一般職社員」	「職種限定社員」	「勤務地限定社員」	「所定勤務時間限定社員」
					長期間パート	無期パート	無期パート	有期パート	「契約社員」										
総計	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	63.4	2.4	22.5	4.7	1.8	4.7	0.6	4.7	0.0	4.2	18.5	5.1	8.8	4.2	0.4	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	66.7	2.4	15.4	3.1	12.3	5.5	3.3	2.2	0.4	3.3	4.2	16.7	7.2	6.0	2.7	0.8
農林・漁業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	75.4	1.8	10.7	10.7	0.0	9.8	8.9	0.0	2.4	0.0	34.0	9.5	24.6	0.0	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	67.0	1.0	14.8	14.8	0.0	13.8	12.4	0.0	3.3	0.0	13.5	2.1	11.3	0.0	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	82.4	0.0	1.5	0.0	1.5	2.3	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	95.1	0.0	0.4	0.0	0.4	4.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	86.9	1.7	2.8	0.4	2.8	3.5	1.9	0.4	2.8	2.4	20.7	7.8	4.4	8.1	0.5	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	83.7	0.3	0.4	0.1	0.3	3.0	1.5	5.4	0.3	6.9	18.5	7.2	7.5	2.9	1.0	
製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	71.4	3.0	10.9	0.3	10.9	2.8	1.7	0.3	9.8	4.4	16.1	6.1	3.6	6.2	0.2	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	72.8	2.2	4.2	0.6	3.6	5.0	3.4	2.5	0.1	4.6	11.3	5.4	2.1	3.2	0.5	
消費関連製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	61.9	5.3	22.7	1.8	22.7	3.5	1.8	0.6	4.2	4.2	8.4	4.9	0.5	2.6	0.4	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	65.1	10.5	17.8	2.0	15.8	8.7	5.6	2.7	0.5	4.3	12.0	5.4	1.8	4.3	0.5	
素材関連製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	77.5	1.8	7.9	0.1	7.9	2.5	2.1	0.1	8.1	3.3	31.4	7.3	8.3	15.8	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	75.7	0.7	2.3	0.5	1.8	11.8	2.6	2.4	0.0	2.3	14.5	6.7	3.5	4.3	0.1	
機械関連製造業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	73.0	2.4	5.9	1.5	5.9	2.8	1.5	0.1	14.4	7.7	7.3	5.8	1.1	0.2	0.2	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	81.1	0.5	2.0	0.4	1.6	5.0	3.5	2.3	0.1	5.8	6.5	4.0	0.8	0.4	1.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	92.2	0.2	1.5	0.0	1.5	1.6	2.4	0.0	2.2	0.0	1.4	0.1	1.3	0.0	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	85.5	0.0	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2	0.3	0.0	0.5	11.8	5.8	5.6	0.0	0.3	
情報通信業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	77.0	1.2	4.8	1.1	4.8	5.9	1.1	0.2	9.9	0.0	5.9	4.9	0.8	0.1	0.0	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	62.0	0.1	2.0	0.0	2.0	4.0	3.9	1.7	0.0	13.3	13.7	8.4	5.2	0.0	0.1	
運輸業、郵便業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	74.3	3.2	7.8	0.6	7.2	5.6	7.3	5.0	0.4	2.2	51.4	8.7	36.9	5.5	0.3	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	69.1	1.2	6.4	0.3	6.1	7.1	6.9	5.0	0.2	4.0	43.4	11.3	22.1	7.5	2.5	
卸売業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	76.1	5.3	9.0	0.7	8.3	3.1	3.3	2.8	0.0	2.4	14.5	9.8	2.8	1.8	0.1	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	79.4	4.8	6.9	1.6	5.3	1.6	2.0	3.5	0.0	2.3	16.7	11.4	2.2	3.0	0.1	
小売業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	38.3	2.2	51.5	0.8	51.5	5.6	0.8	0.6	1.1	0.0	3.2	1.8	0.5	0.8	0.1	
	平成22年(JLPT今回調査)	復元あり	1000	27.8	4.5	56.7	22.7	34.0	4.8	5.6	1.5	1.0	0.5	5.4	2.3	1.8	1.1	0.2	



図表 1-2 産業別雇用・就業形態別従業員数構成割合 一 2 -

業種	調査年	調査方法	総従業員数	正社員	長時間パート	無期・有期パート計		有期社員		嘱託社員	臨時的雇用者	派遣労働者	業務請負会社社員	限定正社員計	「一般職社員」	「職種限定社員」	「勤務地限定社員」	「所定勤務時間限定社員」
						無期	有期	無期パート	有期パート									
金融・保険業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	75.2	1.1	7.8	4.1	2.2	0.0	9.5			40.2	26.9	1.7	11.7	0.0	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	81.3	2.0	6.4	3.8	0.4	3.2	0.1	3.0		32.5	22.8	0.6	9.0	0.1	
不動産業、物品賃貸業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	67.8	1.7	17.3	5.3	4.5	0.5	3.0			33.1	30.0	1.9	1.1	0.1	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	80.3	3.0	5.5	5.3	5.1	1.1	0.0	4.7		9.6	5.8	0.2	2.9	0.7	
学術研究、専門・技術サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	71.2	1.2	8.1	4.3	1.4	1.6	0.0	7.1		13.2	3.0	5.7	4.2	0.2	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	71.2	3.0	7.2	6.6	2.0	1.7	0.0	3.8		30.1	4.6	13.9	11.3	0.4	
宿泊業、飲食サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	32.6	3.2	55.6	5.0	0.7	0.9	2.0			16.4	6.1	4.2	2.7	3.4	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	23.5	3.3	61.5	5.1	5.6	1.2	3.6		16.1	13.0	0.8	1.5	0.8		
生活関連サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	28.4	45.0	8.3	15.1	0.6	0.7	0.2	2.3		20.3	4.6	15.1	0.2	0.3	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	49.8	23.5	15.0	5.8	2.1	0.6	0.3	4.9		14.4	2.3	11.2	0.4	0.5	
娯楽業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	52.2	13.3	26.8	5.2	0.3	1.1	0.0	1.4		12.7	8.0	3.3	1.4	0.0	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	52.1	32.0	13.7	1.8	0.0	0.2	0.0	0.1		25.8	24.3	1.2	0.2	0.0	
(参考)生活関連サービス業+娯楽業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	55.5	3.5	29.5	5.6	1.6	0.6	4.2			17.0	6.1	10.0	0.7	0.2	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	51.2	28.5	14.2	3.4	0.9	0.4	0.1	2.1		21.1	15.3	5.3	0.3	0.2	
教育、学習支援業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	55.9	1.6	25.3	12.6	1.7	0.2	2.6			22.9	1.1	15.3	6.4	0.0	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	64.0	0.6	21.2	6.1	5.1	1.3	0.5	2.7		17.6	1.0	13.1	2.9	0.5	
医療、福祉	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	67.6	2.0	21.4	5.5	1.8	0.5	1.1			35.9	1.4	30.2	3.2	1.1	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	72.8	1.9	13.1	5.7	1.3	1.5	0.2	1.1		30.3	5.9	20.4	2.5	1.5	
複合サービス業	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	65.2	8.2	7.7	14.3	0.9	2.6	0.3	1.1		10.0	8.6	0.9	0.5	0.0	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	68.2	5.9	8.0	12.1	0.8	4.1	0.2	0.7		20.2	19.3	0.7	0.2	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	56.9	3.4	26.4	6.1	2.3	1.4	4.0			10.9	5.4	3.2	1.1	1.1	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	54.9	3.1	28.2	8.6	5.3	2.7	0.5	1.6		11.8	6.0	2.8	1.7	1.3	
その他	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	66.4	1.7	15.5	8.4	3.4	1.8	0.0	4.2		10.6	5.2	4.7	0.5	0.2	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	72.6	1.6	8.4	7.8	3.2	2.5	0.0	5.4		16.5	3.9	7.1	3.1	2.4	
無回答	平成19年(厚労省「多様化調査」)	復元なし	1000	70.6	0.9	5.5	3.9	4.1	2.4	0.1	2.2		61.1	0.7	34.0	26.3	0.0	
	平成22年(JILPT今回調査)	復元あり	1000	78.8	1.5	7.7	2.7	2.0	1.7	0.2	5.1		20.8	10.4	5.2	5.3	0.0	

(注) 平成19年厚生労働省「多様化調査」において、「正社員」欄には「向社員」を含めた割合を、「長時間パート」欄には「その他のいわゆる疑似パート」の割合を、「有期社員」欄には「契約社員」と「その他のうち疑似パートを除いた者」と合わせた割合をそれぞれ掲げた。同調査では、「業務請負会社社員」を含まない構成比が表示されている。同調査間で産業の範囲が必ずしも一致していない場合があるので、留意を要する。

図表 1-3 回答事業所の産業別規模別構成

	計	事業所規模						企業規模							
		1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	30~99人	29人以下	無回答	1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	30~99人	29人以下	無回答
総計	100.0	4.8	10.4	12.3	26.0	25.1	20.4	1.1	26.1	18.4	15.2	26.3	7.0	1.6	5.3
農林・漁業	100.0	-	-	-	25.0	25.0	50.0	-	-	25.0	-	25.0	25.0	25.0	-
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-
建設業	100.0	3.2	1.1	5.3	20.2	33.0	37.2	-	17.0	12.8	17.0	28.7	17.0	4.3	3.2
製造業	100.0	8.4	13.7	21.0	25.6	21.3	9.7	0.3	32.9	15.4	14.8	23.2	8.1	0.3	5.4
うち消費関連製造業	100.0	0.0	6.9	19.0	30.2	32.8	11.2	0.0	20.7	12.9	17.2	31.0	12.1	0.9	5.2
うち素材関連製造業	100.0	11.1	8.7	15.9	29.4	20.6	13.5	0.8	34.9	13.5	10.3	28.6	7.1	0.0	5.6
うち機械関連製造業	100.0	12.8	25.6	27.2	17.6	12.0	4.8	0.0	43.2	20.0	16.0	10.4	5.6	0.0	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	5.3	15.8	15.8	15.8	15.8	31.6	-	57.9	5.3	10.5	21.1	5.3	-	-
情報通信業	100.0	15.2	12.1	15.2	39.4	6.1	12.1	-	27.3	21.2	15.2	33.3	-	-	3.0
運輸業、郵便業	100.0	1.1	2.2	10.1	38.2	33.7	13.5	1.1	33.7	10.1	12.4	38.2	3.4	1.1	1.1
卸売業	100.0	-	3.9	3.9	21.1	36.8	34.2	-	11.8	9.2	13.2	47.4	11.8	1.3	5.3
小売業	100.0	3.0	8.9	7.9	22.8	32.7	24.8	-	36.6	19.8	5.9	25.7	5.0	2.0	5.0
金融・保険業	100.0	4.9	4.9	6.6	18.0	26.2	32.8	6.6	42.6	19.7	11.5	11.5	8.2	1.6	4.9
不動産業、物品賃貸業	100.0	-	22.2	11.1	33.3	-	33.3	-	-	55.6	33.3	11.1	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	3.6	14.3	3.6	25.0	32.1	21.4	-	32.1	21.4	10.7	21.4	10.7	-	3.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	7.1	9.5	31.0	21.4	26.2	-	23.8	14.3	14.3	35.7	2.4	2.4	7.1
生活関連サービス業	100.0	-	5.6	5.6	11.1	50.0	27.8	-	11.1	16.7	5.6	22.2	27.8	5.6	11.1
娯楽業	100.0	-	-	13.3	13.3	33.3	40.0	-	-	13.3	53.3	20.0	-	-	13.3
教育、学習支援業	100.0	7.6	18.1	9.5	31.4	11.4	21.0	1.0	45.7	20.0	5.7	18.1	1.9	2.9	5.7
医療、福祉	100.0	3.2	12.4	12.4	28.4	22.8	20.4	0.4	12.8	23.6	22.4	25.6	5.6	2.0	8.0
複合サービス業	100.0	5.7	8.6	11.4	20.0	34.3	20.0	-	8.6	34.3	17.1	28.6	2.9	2.9	5.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	2.2	11.2	10.6	28.5	26.3	20.1	1.1	21.8	22.9	18.4	25.7	5.6	0.6	5.0
その他	100.0	6.6	13.1	14.8	18.0	31.1	16.4	-	21.3	23.0	13.1	29.5	8.2	-	4.9
無回答	100.0	5.6	5.6	5.6	16.7	5.6	22.2	38.9	27.8	11.1	16.7	27.8	5.6	5.6	5.6

もうひとついえることは、少なくとも総計（産業計）については、今回のような回答状況の下での復元であっても、かなり実態を捉えたデータとなっているのではないかと、ということである。大数の法則のなせる技といってもよいかも知れない。したがって、以下必要に応じて提示する復元処理をした総計のデータについても、一定の注目をはらっていただければ幸いである<sup>5</sup>。

## （留意点 2：形態別設問における無回答の取扱い）

結果をみるに当たっての留意点の二つ目は、事業所調査において雇用・就業形態ごとに回答を求める設問における「無回答」の性格と結果としてのその取扱いについてである。調査票をご覧いただければわかるように、そうした設問においては、「該当者がいない雇用・就業形態については、お答えにならなくて結構です。」と注記し、当該形態がいない事業所については回答欄を空欄とすることを求めた。その限りにおいては当該形態がいないのか、それとも当該形態はいるものの記入しなかった、すなわち無回答なのか区分できないこととなっている。これに関しては、「厚生労働省多様化調査」の取扱いにならって、形態別の従業員数の記入を求めた問 11 において「0」記入のあった事業所を当該形態のいない事業所として判別する方針を立てていた。しかしながら、従業員数の数値の記入を求めるものであることもあって、結果として問 11 に対しては未記入（無回答）が少なくなかった<sup>6</sup>。このため、形態ごとに回答を求める設問について問 11 の回答状況別に集計を行ったところ、問 11 においてある形態の従業員数が「0」又は未記入の事業所であっても他の設問において当該形態について回答のあるものが少なくなかった。すなわち、問 11 が無回答なのか他の設問が無回答なのか判然としないものが少なくなかった。したがって、問 11 の回答をもって各形態の有無を判断することは躊躇されるにいたった<sup>7</sup>。さらに、その集計における回答状況には、役職の就任状況など現にいないければ回答が困難な設問では乖離が小さく、他のそうでない設問では乖離が相対的に大きいという傾向もみられた。すなわち、当該形態は現在いないものの、いるとしたらこのような扱いになるとの趣旨で回答された事業所も少なくないと判断された。

以上のことから、形態ごとに回答を求める設問における未記入は、「当該形態いない／無回答」として標章することとし、上述のような状況にあることに留意しながらみていくこととしたい<sup>8</sup>。

<sup>5</sup> 復元の方法の概略を説明しておくのが適当であろう。ここで行った復元は、平成 18 年「事業著・企業調査」の常雇規模別産業大分類別の事業所数を母集団における原数とし、それを各セルにおける回答事業所数で除して得られる数値を復元倍率としたものである。ただし、従業員数の記入を求めた設問（問 11）に対しては未記入（無回答）が少なくなく、また、数値計算上未記入（欠測値）の処理は困難であるので、未記入事業所を除外した回答事業所の範囲で復元倍率を算出した。したがって、従業員数を扱う場合とそれ以外の設問を扱う場合との 2 種の復元倍率（及び有効回答事業所群）を使用している。

<sup>6</sup> 最終的に回答 1,610 所のうち 66 所が従業員数（問 11）無回答と判断された。

<sup>7</sup> ただし分析上では、問 11 で 1 人以上の回答があることをもって当該形態がいる事業所とすることはある。

<sup>8</sup> 今後同種の調査を実施する場合は、重複感はあるとしても当該形態の有無自体を尋ねる設問を設ける必要があるとの教訓を得たと考えたい。

## 第2節 主な調査結果の概要

この節では、前節「3. 特徴的な調査項目」で掲げたものを中心に主要な調査結果の概要を紹介し、第2章以下の論点別分析につなげたい。それぞれの論点別分析で詳細な分析対象となる項目についてはデータ紹介にとどめ、そうでない項目については、必要に応じて簡単な分析的視点も交えて解説する。

### 1. 事業所調査における主な調査結果

事業所調査の主な調査結果を紹介するに当たっては、原則として総計（産業計）と主要な産業別の結果をみていくこととしたい。

なお、製造業における業種については、次のように3分類に集約して標章している。

「消費関連製造業」……食料品、飲料・たばこ・飼料、繊維工業、木材・木製品・家具・装  
備品、印刷・同関連、その他の製造業

「素材関連製造業」……パルプ・紙・紙加工品、化学工業、石油製品・石炭製品、プラスチ  
ック製品、ゴム製品、窯業・土石、鉄鋼業、非鉄金属、金属製品

「機械関連製造業」……はん用機器、生産用機器、業務用機器、電子部品・デバイス・電子  
回路、電気機器、情報通信機器、自動車・同部品、船舶・航空機その他  
の輸送用機器

#### (1) 事業所の事業の状況に関する項目

##### a. 3年前と比較した売上高の水準（問6）

直前の事業年度における売上高について3年前を100としたときの指数で表した状況をみると、総計では、ほぼ横ばいといえる「95～105未満」が26.7%ともっとも多くなっているが、「80～95未満」が24.9%と多く、「60～80未満」も11.9%などとなっているのに対して、

図表2-1 3年前を100としたときの直前の事業年度における売上高の水準

		合計	200以上	170~200 未満	140~170 未満	120~140 未満	105~120 未満	95~105 未満	80~95 未満	60~80 未満	40~60 未満	40未満	3年前には 事業所はな かった	無回答
総計		100.0	0.3	0.3	1.0	3.2	14.9	26.7	24.9	11.9	2.5	1.4	0.8	12.1
建設業		100.0	-	-	1.1	3.2	16.0	22.3	24.5	22.3	3.2	4.3	-	3.2
製造業		100.0	0.3	0.8	1.1	3.2	9.4	15.9	30.7	25.3	6.2	2.4	-	4.6
うち消費関連製造業		100.0	0.9	-	0.9	3.4	12.1	24.1	31.0	18.1	2.6	1.7	-	5.2
うち素材関連製造業		100.0	-	0.8	-	4.0	10.3	12.7	35.7	27.0	7.1	-	-	2.4
うち機械関連製造業		100.0	-	1.6	1.6	2.4	6.4	11.2	25.6	30.4	8.8	5.6	-	6.4
主 な 産 業	情報通信業	100.0	-	-	3.0	-	3.0	24.2	39.4	9.1	3.0	6.1	3.0	9.1
	運輸業、郵便業	100.0	-	-	1.1	1.1	12.4	22.5	43.8	11.2	2.2	1.1	1.1	3.4
	卸売業	100.0	-	-	-	2.6	17.1	25.0	26.3	19.7	3.9	-	-	5.3
	小売業	100.0	-	-	-	2.0	6.9	42.6	34.7	5.0	-	-	4.0	5.0
	金融・保険業	100.0	1.6	-	-	1.6	8.2	31.1	11.5	9.8	1.6	1.6	-	32.8
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	-	-	2.4	19.0	35.7	33.3	7.1	-	-	-	2.4
	教育、学習支援業	100.0	-	-	-	1.0	7.6	13.3	14.3	2.9	1.0	-	1.0	59.0
	医療、福祉	100.0	0.8	0.4	2.8	4.4	35.2	36.4	5.2	1.6	-	0.8	1.2	11.2
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	0.6	0.6	1.1	6.7	10.6	31.8	30.7	7.8	1.7	0.6	0.6	7.3

「105～120 未満」は 14.9%にとどまるなど、3 年前を下回っている事業所が相対的に多くなっている。産業別には、「運輸業、郵便業」（以下「運輸業等」という。）、「情報通信業」、「製造業」など「80～95 未満」の割合がもっとも高くなっている産業が多く、特に「機械関連製造業」では「60～80 未満」の割合がもっとも高くなっているなど、売上高がかなり減少している産業が多い。その中で、「医療、福祉」では「105～120」の割合が 35.2%となっており、売上高が増大していると考えられる数少ない産業の一つとなっている（図表 2－1）。

### b. 今後の売上高の見通し（問 8）

3 年前と比べて売上高が減少している事業所が多かったが、それでは今後についてはどのような見通しをもっているのだろうか。総計でみると、「ほぼ横ばいで推移する」とする事業所が 38.7%ともっとも多くなっているが、「減少傾向で推移する」が 23.1%であるのに対して「緩やかに増えていく」は 13.9%であるなど、減少を見通すところが相対的に多くなっている。産業別にみても、多くの産業で同様の傾向にある一方で、「素材関連製造業」では増減の割合が同程度となっていること、「医療、福祉」では今後も増加を見込むところが多いことなどが目につく。なお、「建設業」や「情報通信業」、「小売業」などでは相対的に多くの事業所が「かなりの減少を覚悟せざるを得ない」としていることは記憶されてよいであろう（図表 2－2）。

図表 2－2 今後の売上高の見通し

		(%)							
		合計	堅調に増えていく	緩やかに増えていく	ほぼ横ばいで推移する	減少傾向で推移する	かなりの減少を覚悟せざるを得ない	なんともいえない	無回答
総計		100.0	2.4	13.9	38.7	23.1	4.4	9.9	7.5
主な産業	建設業	100.0	1.1	2.1	39.4	39.4	9.6	6.4	2.1
	製造業	100.0	3.2	18.6	35.0	23.7	5.7	11.3	2.4
	うち消費関連製造業	100.0	1.7	21.6	37.9	23.3	5.2	7.8	2.6
	うち素材関連製造業	100.0	6.3	21.4	31.7	20.6	7.1	10.3	2.4
	うち機械関連製造業	100.0	1.6	13.6	35.2	28.0	4.8	15.2	1.6
	情報通信業	100.0	3.0	9.1	51.5	12.1	9.1	6.1	9.1
	運輸業、郵便業	100.0	1.1	15.7	41.6	27.0	4.5	9.0	1.1
	卸売業	100.0	6.6	15.8	35.5	28.9	2.6	6.6	3.9
	小売業	100.0	2.0	15.8	27.7	34.7	7.9	11.9	-
	金融・保険業	100.0	3.3	11.5	41.0	18.0	3.3	6.6	16.4
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	16.7	50.0	23.8	2.4	4.8	2.4
	教育、学習支援業	100.0	-	3.8	20.0	15.2	1.0	16.2	43.8
	医療、福祉	100.0	3.6	20.8	49.2	8.4	0.8	8.4	8.8
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.1	10.6	42.5	29.6	4.5	10.1	1.7

### c. 事業所の業務や取引の現状（問 7）

業務の繁閑・変動に関して尋ねた結果をみると、総計では、「1 年の内で季節によって業務量が倍以上変化する」が 22.9%、「1 日の内で時間帯によって業務量が倍以上変化する」13.1%などとなっている。産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス」（以下「宿泊・飲食」という。）が時間帯、曜日、季節的いずれの変動においても 50%強と割合が高く、また割合は半分以下

になるが「小売業」や「運輸業等」でも、さらに割合は小さくなるが「金融・保険業」でも同様に時間帯・曜日・季節いずれも割合が相対的に高い傾向にある。一方、時間帯による変動が大きい産業としては「医療、福祉」、季節的変動の大きい産業としては「建設業」などを挙げることができる。なお、こうした事業量変動は事業所の類型に対応している面が大きく、「店舗」や「営業所」では時間帯・曜日・季節いずれも割合が相対的に高く、一方、「事務所」や「工場・作業所」では季節的変動の大きいところの割合が相対的に高くなっている。

また、取引先の変動に関して尋ねた結果をみると、総計では、「10年以上取引を継続している顧客企業（法人）がある」が47.5%、「売上高で最も多くを占めるのは親会社である」15.2%などとなっている。産業別には、10年以上長期取引先がある事業所の割合は「卸売業」、「建設業」、「製造業」などの順で高く、親会社が最大取引先である事業所は「建設業」、「情報通信業」、「製造業」、「運輸業等」などの順となっている（図表2-3）。

図表2-3 事業所の業務や取引の現状

(複数回答、%)

	合計	1日の内 で、時間帯 によって業 務量が倍以 上変化する	1週の内 で、日に よって業務 量が倍以上 変化する	1年の内 で、季節に よって業務 量が倍以上 変化する	1年間で顧 客企業(法 人)の半分 以上が入れ 替わる	十年以上取 引を継続し ている顧客 企業(法 人)がある	売上高で最 も多くを占 めるのは親 会社である	あてはまる ものはない	無回答
総計	100.0	13.1	12.0	22.9	1.4	47.5	15.2	25.0	3.7
建設業	100.0	3.2	13.8	41.5	8.5	73.4	24.5	5.3	-
製造業	100.0	3.0	6.2	21.0	0.8	68.7	22.9	12.4	1.1
うち消費関連製造業	100.0	5.2	8.6	33.6	-	62.9	19.8	13.8	1.7
うち素材関連製造業	100.0	2.4	3.2	17.5	0.8	71.4	15.9	15.9	0.8
うち機械関連製造業	100.0	1.6	7.2	12.8	1.6	72.8	32.0	7.2	0.8
主な産業	100.0	9.1	-	15.2	-	54.5	24.2	18.2	3.0
情報通信業	100.0	22.5	21.3	29.2	-	58.4	20.2	20.2	-
運輸業、郵便業	100.0	11.8	14.5	28.9	-	76.3	7.9	7.9	1.3
卸売業	100.0	21.8	24.8	26.7	-	31.7	6.9	31.7	2.0
小売業	100.0	14.8	18.0	13.1	1.6	60.7	1.6	21.3	3.3
金融・保険業	100.0	52.4	52.4	50.0	-	38.1	11.9	7.1	4.8
宿泊業、飲食サービス業	100.0	9.5	2.9	21.0	-	1.9	1.0	53.3	16.2
教育、学習支援業	100.0	23.6	9.6	8.8	2.4	9.2	5.2	58.8	4.4
医療、福祉	100.0	7.8	8.4	25.7	2.8	60.9	23.5	15.1	2.2
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	8.6	6.8	26.1	1.5	58.8	17.5	21.3	2.6
事業所形態	100.0	3.4	8.6	21.8	1.1	68.5	25.8	10.3	0.9
事務所	100.0	10.5	5.3	10.5	-	15.8	10.5	52.6	5.3
工場・作業所	100.0	14.7	17.0	27.8	2.3	58.7	17.4	13.9	1.5
研究所	100.0	34.8	35.5	32.3	-	34.2	5.2	18.1	4.5
営業所	100.0	17.8	9.1	13.3	1.4	12.2	4.8	53.8	7.9
店舗	100.0								
その他	100.0								

#### d. 事業所の事業上の課題（問9）

事業所における今後の事業上の課題を尋ねた結果をみると、総計では、「地域の同種・同業他社との競争」を挙げた事業所が49.8%ともっとも多く、次いで「人件費の上昇」42.0%、「受注の変動」29.4%、「国内他地域の同種・同業他社との競争」26.3%などが続いている。産業別には、「小売業」、「金融・保険業」、「運輸業等」、「サービス業（他に分類されないもの）」

（以下「狭義サービス業」という。）などで「地域他社との競争」を挙げる割合がさらに高くなっている。一方、「製造業」では「地域他社」よりも「国内他社との競争」や「海外企業との競争」を挙げる場所が多くなっている。また、「人件費の上昇」についてみると、「医療、

福祉」や「宿泊・飲食」などで特に高くなっている。このほか目立つものを挙げれば、「宿泊・飲食」や「製造業」（とりわけ「消費関連製造業」）における「新商品・新サービスの開発」、「建設業」や「製造業」、「狭義サービス業」などにおける「受注の変動」、「卸売業」における「新たな分野への進出」、「医療、福祉」や「製造業」（特に素材関連製造業）、「運輸業等」における「設備の更新投資・新規投資」、「運輸業等」の「エネルギー・コストの上昇」などがある<sup>9</sup>（図表2-4）。

図表2-4 貴事業所の今後における事業上の課題

(複数回答、%)

	合計	地域の同種・同業他社との競争	他地域の同種・同業他社(国内)との競争	海外企業との競争	設備の更新投資・新規投資	新商品・新サービスの開発	新たな分野への進出	製品・サービスの価格の低迷・下落	受注の変動	原材料費の上昇	エネルギー・コストの上昇	人件費の上昇	環境対策	その他	とくにない	無回答
総計	100.0	49.8	26.3	10.9	24.3	23.8	18.6	20.1	29.4	16.1	12.5	42.0	17.8	7.3	1.6	3.9
建設業	100.0	58.5	31.9	-	4.3	13.8	22.3	24.5	80.9	20.2	4.3	18.1	21.3	2.1	-	1.1
製造業	100.0	24.0	47.4	42.0	33.2	43.4	23.5	30.7	50.1	45.3	23.2	37.7	28.0	3.0	0.3	1.1
うち消費関連製造業	100.0	33.6	44.0	20.7	35.3	53.4	20.7	31.0	44.0	42.2	25.9	44.0	27.6	-	0.9	0.9
うち素材関連製造業	100.0	21.4	50.0	43.7	41.3	33.3	21.4	31.0	49.2	54.0	27.0	27.8	32.5	4.8	-	2.4
うち機械関連製造業	100.0	17.6	48.8	60.0	24.0	44.8	28.8	31.2	56.8	40.0	16.8	40.8	24.0	4.0	-	-
主な産業	100.0	48.5	27.3	6.1	12.1	39.4	30.3	21.2	33.3	6.1	3.0	39.4	6.1	-	-	6.1
情報通信業	100.0	64.0	18.0	2.2	31.5	10.1	18.0	20.2	28.1	7.9	32.6	41.6	27.0	6.7	-	-
運輸業、郵便業	100.0	63.2	34.2	9.2	11.8	27.6	32.9	31.6	26.3	11.8	7.9	26.3	13.2	2.6	-	3.9
卸売業	100.0	80.2	15.8	1.0	19.8	23.8	6.9	23.8	10.9	9.9	7.9	43.6	25.7	1.0	-	-
小売業	100.0	73.8	11.5	1.6	6.6	31.1	11.5	9.8	4.9	-	1.6	23.0	6.6	3.3	8.2	4.9
金融・保険業	100.0	59.5	26.2	-	38.1	47.6	21.4	23.8	11.9	23.8	26.2	52.4	23.8	-	2.4	2.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	49.5	33.3	1.0	21.9	10.5	6.7	1.9	1.9	-	9.5	45.7	9.5	21.9	2.9	14.3
教育、学習支援業	100.0	47.2	3.6	-	38.0	5.2	10.4	2.4	3.6	5.6	8.8	68.0	10.8	16.0	0.8	8.0
医療、福祉	100.0	61.5	26.3	2.2	12.8	19.0	25.7	25.7	43.6	2.8	3.9	46.4	8.9	6.7	2.8	0.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0															

#### e. 企業全体としての事業戦略（問10）

回答事業所について、自事業所のほかに同一企業に属する事業所があるかどうか、すなわち単一事業所企業ではなく複数事業所企業に属するかどうかを尋ねた結果は、総計では86.1%が複数事業所企業に属する事業所であった（図表2-5のデータ欄第1列参照）<sup>10</sup>。

この複数事業所企業に属する事業所に対して企業全体の事業戦略として重視しているものを尋ねた結果をみると、総計では、「コスト削減」を挙げた割合が65.4%でもっとも多く、次いで「既存事業の強化・拡大」（40.4%）、「取引企業や顧客との関係強化」（38.8%）、「多様なサービスの提供」（38.6%）、「製品・サービスの差別化」（32.0%）などの順になっている。産業別にみると、「コスト削減」を挙げる事業所の割合は、「小売業」や「製造業」、「宿泊・飲食」、「建設業」、「運輸業等」で特に高くなっている。また、「取引企業や顧客との関係強化」については「卸売業」や「建設業」、「金融・保険業」など、「多様なサービスの提供」については「宿泊・飲食」や「医療、福祉」、「金融・保険業」などでそれぞれ相対的に高くなっている。さらに「海外生産体制の強化・拡大」をみると、「製造業」とりわけ「機械関連

<sup>9</sup> これらの事業上の課題については、もとより個々の企業・事業所の工夫・努力で対処されるべきものではあるが、政策面においてもこれらの課題を克服しようとする取組を支援する方向での対応が行われることが雇用の安定等の面からも望まれる。

<sup>10</sup> 一般的に想定されるよりもかなり高くなっているが、これは事業所の抽出に用いた帝国データバンクのデータベースの特性によるものと考えられる。このことも、調査結果をみる場合に念頭に置いておく必要がある。

図表 2-5 企業全体の事業戦略として、特に重視しているもの  
(自事業所以外に同一企業に属する事業所がある事業所)

(複数回答、%)

	複数事業所企業に属する割合	合計	多様なサービスの提供	コスト削減	株価総額の増大	既存事業の強化・拡大	取引企業や顧客との関係の強化	市場シェアの拡大	製品・サービスの差別化	製品・サービス価格の適正化	国内生産体制の強化・拡大	国内販売体制の強化・拡大	海外生産体制の強化・拡大	海外販売体制の強化・拡大	その他	とくにない／なんともいえない	無回答
総計	86.1	100.0	38.6	65.4	1.0	40.4	38.8	29.1	32.0	12.6	6.9	9.5	8.4	8.7	7.5	2.4	4.0
建設業	90.4	100.0	16.5	74.1	-	52.9	64.7	23.5	27.1	11.8	5.9	10.6	2.4	2.4	-	2.4	1.2
製造業	85.4	100.0	15.1	77.0	2.5	37.9	42.6	46.1	47.0	18.6	21.1	21.5	33.8	28.1	2.5	0.3	2.5
うち消費関連製造業	87.1	100.0	18.8	78.2	2.0	40.6	43.6	40.6	50.5	22.8	20.8	25.7	18.8	18.8	1.0	1.0	2.0
うち素材関連製造業	89.7	100.0	15.0	77.0	3.5	36.3	49.6	49.6	50.4	23.0	16.8	23.0	27.4	29.2	3.5	-	3.5
うち機械関連製造業	81.6	100.0	11.8	76.5	2.0	37.3	34.3	48.0	40.2	9.8	26.5	15.7	54.9	35.3	2.0	-	2.0
主な産業	93.9	100.0	48.4	54.8	-	51.6	41.9	29.0	48.4	16.1	3.2	12.9	-	3.2	9.7	-	6.5
情報通信業	91.0	100.0	44.4	71.6	-	53.1	45.7	34.6	23.5	16.0	-	1.2	-	1.2	2.5	3.7	2.5
運輸業、郵便業	93.4	100.0	32.4	49.3	1.4	52.1	71.8	49.3	38.0	18.3	5.6	25.4	4.2	14.1	1.4	4.2	4.2
卸売業	90.1	100.0	45.1	80.2	2.2	44.0	34.1	35.2	45.1	15.4	1.1	7.7	1.1	3.3	-	2.2	-
小売業	96.7	100.0	55.9	59.3	1.7	33.9	50.8	32.2	18.6	8.5	1.7	5.1	1.7	5.1	5.1	1.7	5.1
金融・保険業	78.6	100.0	66.7	75.8	-	33.3	30.3	21.2	42.4	27.3	3.0	6.1	-	6.1	3.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	81.9	100.0	41.9	54.7	-	16.3	11.6	12.8	25.6	5.8	-	1.2	-	1.2	31.4	10.5	7.0
教育、学習支援業	81.6	100.0	56.9	53.9	-	33.8	12.3	11.3	14.7	2.9	0.5	0.5	1.0	-	17.6	2.9	6.9
医療、福祉	83.8	100.0	48.7	63.3	-	50.0	49.3	19.3	30.7	13.3	3.3	2.0	-	2.0	5.3	2.0	2.7
サービス業(他に分類されないもの)																	

(注)「複数事業所企業に属する割合」は、全回答事業所数に対する自事業所以外に同一企業に属する事業所がある事業所の割合、すなわちこの問の対象事業所数の割合である。

「製造業」で特に高くなっていることが注目される(図表 2-5)。

企業の事業戦略として、さらなる「コスト削減」で当面の厳しい状況に対応しようとしているところが多く、「製品・サービス価格の適正化」(総計で 12.6%)などの脱デフレに資するような戦略をめざすところは少ないといえる。

#### f. 労働者派遣事業、業務請負の実施の有無(問 2)

##### (労働者派遣事業所)

労働者派遣法に基づく労働者派遣事業を行っているかどうか、すなわち「労働者派遣事業所」に該当するかどうかを尋ねた結果をみると、総計では 10.1%の事業所が行っているとの回答を得た<sup>11</sup>。この労働者派遣事業所のうち 41.7%が「一般労働者派遣事業」に、57.1%が「特定労働者派遣事業」に該当するという結果となった。産業別では、「情報通信業」が 54.5%と労働者派遣事業所である割合がもっとも高く、次いで「狭義サービス業」(31.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(28.6%)などが続いている(図表 2-6)。

##### (業務請負事業所)

他社から受注した業務を遂行するために、自事業所の社員がその発注元会社の事業所で就業しているかどうか、すなわち「業務請負事業所」に該当するかどうかを尋ねた結果をみると、総計では 11.3%の事業所が該当するとの回答を得た<sup>12</sup>。産業別では、「学術研究、専門・技術サービス業」が 50.0%と業務請負事業所である割合がもっとも高く、次いで「情報通信業」(42.4%)、「狭義サービス業」(37.4%)などが続いている。請負業務の内容は、それぞれの産業に対応したものである場合が多い傾向がみられるが、必ずしもそうでない場合も少なくない(図表 2-7)。

<sup>11</sup> 試みに復元処理をして集計すると、労働者派遣事業所の割合は 6.2%となった。

<sup>12</sup> 試みに復元処理をして集計すると、業務請負事業所の割合は 7.1%となった。



図表 2-6 労働者派遣事業所かどうか

(%)

		派遣事業所かどうか			派遣事業所該当=100			
		該当	非該当	無回答	一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業	無回答	
総計	100.0	10.1	88.2	1.7	41.7	57.1	1.2	
主な産業	建設業	100.0	14.9	83.0	2.1	-	100.0	-
	製造業	100.0	8.1	90.8	1.1	50.0	50.0	-
	うち消費関連製造業	100.0	8.6	88.8	2.6	80.0	20.0	-
	うち素材関連製造業	100.0	6.3	93.7	-	37.5	62.5	-
	うち機械関連製造業	100.0	8.8	90.4	0.8	27.3	72.7	-
	情報通信業	100.0	54.5	42.4	3.0	16.7	83.3	-
	運輸業、郵便業	100.0	11.2	88.8	-	50.0	40.0	10.0
	小売業	100.0	2.0	97.0	1.0	100.0	-	-
	金融・保険業	100.0	1.6	98.4	-	100.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	28.6	67.9	3.6	-	100.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	88.1	7.1	50.0	50.0	-
	教育、学習支援業	100.0	3.8	95.2	1.0	75.0	25.0	-
	医療、福祉	100.0	2.8	96.8	0.4	85.7	14.3	-
	複合サービス業	100.0	5.7	91.4	2.9	50.0	50.0	-
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	31.3	66.5	2.2	48.2	51.8	-
	その他	100.0	14.8	85.2	-	44.4	44.4	11.1

(注) 1. 労働者派遣事業所に該当すると回答のあった事業所の属する産業はすべて掲出している。  
 2. 「労働者派遣事業所」とは、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業を実施している事業所をいう。

図表 2-7 業務請負事業所かどうか

(%)

		業務請負会社事業所かどうか			主な請負業務(業務請負会社事業所該当=100)						
		該当	非該当	無回答	ICTなどシステム関係	事務処理関係	機械設備修理・調整関係	製造業務関係	その他	無回答	
総計	100.0	11.3	84.3	4.4	13.2	4.4	9.3	23.1	48.9	1.1	
主な産業	建設業	100.0	9.6	87.2	3.2	-	-	44.4	11.1	44.4	-
	製造業	100.0	9.2	88.1	2.7	2.9	2.9	2.9	82.4	8.8	-
	うち消費関連製造業	100.0	7.8	87.1	5.2	11.1	11.1	-	55.6	22.2	-
	うち素材関連製造業	100.0	8.7	91.3	-	-	-	-	100.0	-	-
	うち機械関連製造業	100.0	11.2	85.6	3.2	-	-	7.1	85.7	7.1	-
	情報通信業	100.0	42.4	54.5	3.0	85.7	-	-	-	14.3	-
	運輸業、郵便業	100.0	15.7	82.0	2.2	-	21.4	-	42.9	28.6	7.1
	卸売業	100.0	2.6	92.1	5.3	50.0	-	-	-	50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	50.0	46.4	3.6	14.3	7.1	14.3	28.6	35.7	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	11.9	81.0	7.1	-	-	-	-	100.0	-
	生活関連サービス業	100.0	5.6	94.4	-	-	-	-	-	100.0	-
	教育、学習支援業	100.0	1.9	92.4	5.7	-	50.0	-	-	50.0	-
	医療、福祉	100.0	1.6	95.2	3.2	-	25.0	-	-	75.0	-
	複合サービス業	100.0	8.6	85.7	5.7	33.3	-	-	33.3	33.3	-
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	37.4	59.8	2.8	9.0	1.5	13.4	3.0	71.6	1.5
	その他	100.0	21.3	73.8	4.9	7.7	-	7.7	-	84.6	-

(注) 1. 業務請負事業所に該当すると回答のあった事業所の属する産業はすべて掲出している。  
 2. 「業務請負事業所」とは、業務請負に伴い自事業所の社員が発注元の事業所で就業している事業所をいう。

(若干の分析的集計／事業上の課題・戦略と今後の売上高見通し)

以上の事業所の事業状況に関する調査結果を概観して、事業上の課題や企業の事業戦略(上記 d.や e.) と今後の売上高の見通し(上記 b.) との関連が注目される。そこで、事業上の課題や事業戦略の各項目について、選択した事業所と選択しなかった事業所別に今後の売上高の見通しを集計してみると、図表 2-8 及び図表 2-9 のようになった。図表には、売上高の見通しに関するいずれかのカテゴリーにおいて、この選択・非選択間で構成比に 5%ポイント以上の差があるもののみ掲げた(5%ポイント基準)。その差は、多くは今後の売上高見通しで「緩やかに増えていく」又は「減少傾向で推移する」において見出された。

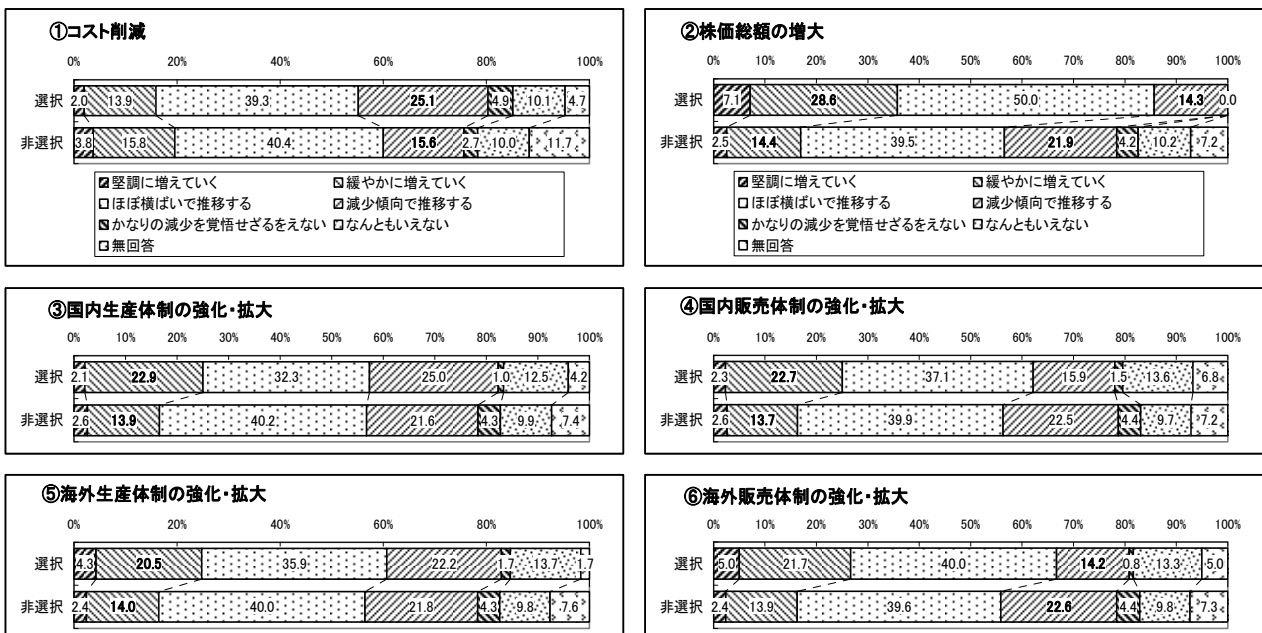
集計結果を概観すると、まず事業所の事業上の課題についてみると、「受注の変動」を課題

図表 2-8 事業所の事業上の課題の選択・非選択別今後の売上高の見通し



図表 2-9 企業全体の事業戦略の選択・非選択別今後の売上高の見通し

(自事業所以外に同一企業に属する他の事業所がある事業所)



に掲げた事業所はそうでない事業所に比べて「減少傾向で推移」（ポイント差：13.0）のみでなく「かなりの減少を覚悟」（同 5.4）でもかなり割合が高くなっていることが目立っている。これ以外の課題についてみると、「同地域や国内他地域の企業との競争」、「製品・サービスの価格の低迷・下落」を挙げた事業所ではより減少を見通しているのに対して、「海外企業との競争」、「設備の更新・新規投資」、「新商品・サービスの開発」、「エネルギー・コストの上昇」では緩やかな売上増を見通す事業所が相対的に多くなっている。また、「人件費の上昇」についてみると、「ほぼ横ばいで推移」がより多くなるなど増減どちらかに偏った傾向はみられていない<sup>13</sup>。

このように事業上の課題を挙げる事業所では、多くの場合売上増を見通すところが相対的に多いといえるが、その中で「受注の変動」については、事業所の売上見通しを弱くする要因となっているといえる<sup>14</sup>。

つぎに企業の事業戦略についてみると、上述の5%ポイント基準に該当する項目は6つであった。「コスト削減」の戦略を掲げる事業所はそうでない事業所に比べ売上減を見通すところが多い。一方、それ以外の国内外の「生産体制」や「販売体制」の「強化・拡大」を挙げるところでは緩やかな売上増を見通すところが相対的に多くなっている。なお、「株価総額の増大」を挙げた事業所では、かなり明確に売上増が見通されているが、上記 e. でみたようにこの戦略を挙げる事業所は総計で1%しかなく、また、かなりの売上増が見込まれるがゆえに「株価増額の増大」を戦略に掲げているといった面も考えられ、解釈が難しい。

売上減を見通すことが多い「コスト削減」を挙げる事業所についても、売上減の見通しから「コスト削減」を挙げる面もあるが、基本的には経済全般に蔓延しているデフレ圧力が背景となっている面が強いと考えられる<sup>15</sup>。個々の企業・事業所の事業推進を支える経済政策の重要性を指摘しておきたい。

## （2）事業所の雇用の現状、変動に関する項目

### a. 形態別従業員構成（問 11）

雇用・就業形態別の従業員構成（間接雇用も含めた従業員総数に占める各雇用・就業形態の割合）については、前節の図表 1－2 で既にデータは提示している。また、産業別にみた形態構成の特徴は既に政府統計などにより周知のことでもあるので、ここでは今回の「JILPT 多様化調査」の結果データを紹介するという意味づけで簡単にみておくこととしたい。

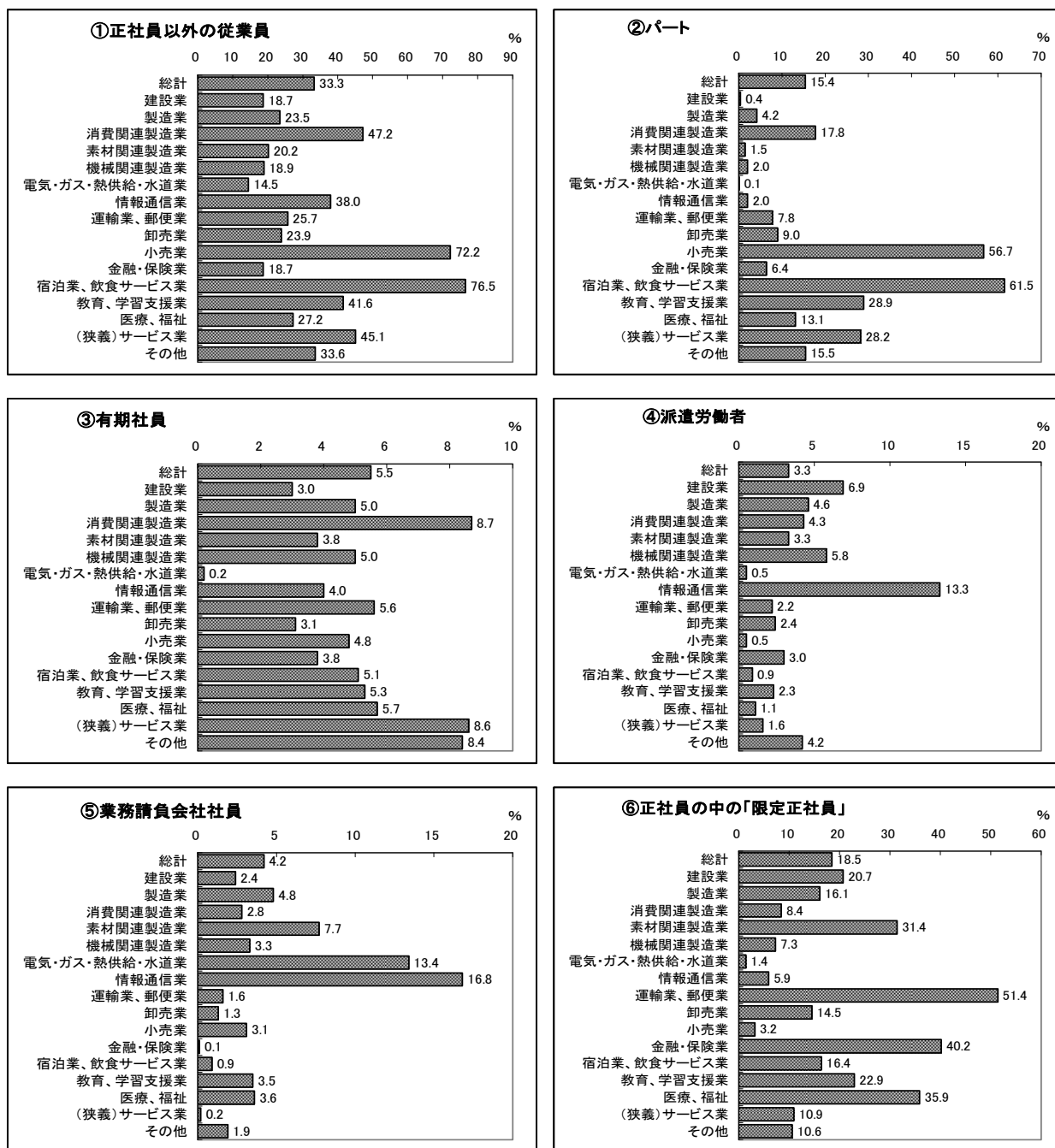
<sup>13</sup> 5%ポイント基準に該当しないため図表に掲示していないが、「環境対策」を挙げた事業所は、売上増を見通すところが相対的に多いという結果になっている。

<sup>14</sup> いわゆる市場原理主義に基づき「競争」を神聖視するあまり、必要以上に一般競争入札などを行って「受注の変動」を創り出すことは、結果的に総体としての事業活動を萎縮させる要因になっていないか検討されてもよいであろう。

<sup>15</sup> ちなみに事業所（複数事業所の企業に属するものに限る。）の事業上の課題として「製品・サービスの価格の低迷・下落」を挙げた事業所の78.0%が企業の事業戦略として「コスト削減」を挙げている。

主な雇用・就業形態について、総計及び主な産業別に従業員総数に占める割合をグラフで示したのが図表2-10である。①のグラフにより非正規全体の割合の高い産業をみると、「宿泊・飲食」、「小売業」が突出して高く、次いで「消費関連製造業」、「狭義サービス業」、「教育・学習支援業」などが続いている。②のグラフによりパートの割合の高い産業をみると、「宿泊・飲食」、「小売業」が突出して高く、次いで「教育・学習支援業」、「狭義サービス業」などが続いている。③のグラフにより有期社員の割合の高い産業をみると、「消費関連製造業」、「狭義サービス業」、「その他」などの順となっている。④のグラフにより派遣労働者の割合

図表2-10 従業員総数に占める各雇用・就業形態の割合



(注) ②～⑤までは①の内数であり、⑥は①の外数である。「(狭義)サービス業」とは、「サービス業(他に分類されないもの)」である。

の高い産業をみると、「情報通信業」がやや突出して高く、次いで「建設業」、「機械関連製造業」などの順となっている。⑤のグラフで業務請負会社社員の割合の高い産業をみると、「情報通信業」や「電気・ガス・熱供給・水道業」がやや突出して高く、次いで「素材関連製造業」などが続いている。なお「教育・学習支援業」や「医療、福祉」、「金融・保険業」などは目立って割合の高い形態は少ないが各形態を万遍なく活用しているといえそうである。

非正規雇用には含まれないが、⑥のグラフで限定正社員の割合をみると、総数では18.5%となっており、産業別には「運輸業等」、「金融・保険業」、「医療、福祉」、「素材関連製造業」などで相対的に割合が高くなっている。

### b. 「限定正社員」の有無（問12）

正社員の中の雇用コースとして4つの「限定正社員」の有無を調査した結果をみると、総計では、「一般職社員」のいる事業所の割合は32.8%、「職種限定社員」23.0%、「勤務地限定正社員」11.6%、「所定勤務時間限定社員」5.7%となっている<sup>16</sup>。産業別にそれぞれの種類の社員がいる割合が高い順にみると、「一般職社員」は「金融・保険業」、「卸売業」、「建設業」、「狭義サービス業」など、「職種限定社員」は「医療、福祉」、「教育・学習支援業」、「運輸業等」など、「勤務地限定正社員」は「金融・保険業」、「建設業」など、「所定勤務時間限定社員」は「宿泊・飲食」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「医療、福祉」などとなっている。

「限定社員」の有無は企業規模別にも傾向がみられ、「職種限定社員」と「勤務地限定正社員」では規模の大きいところで割合が高くなっている<sup>17</sup>（図表2-11）。

図表2-11 「正社員」の中の雇用コースの有無

		(%)												
		合計	一般職社員			職種限定社員			勤務地限定社員			所定勤務時間限定社員		
			いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	いる	いない	無回答
総計		100.0	32.8	64.8	2.4	23.0	73.0	4.0	11.6	84.2	4.2	5.7	89.4	4.9
主な産業	建設業	100.0	42.6	55.3	2.1	21.3	75.5	3.2	21.3	76.6	2.1	6.4	88.3	5.3
	製造業	100.0	34.8	63.6	1.6	8.6	87.9	3.5	10.8	86.8	2.4	3.2	92.7	4.0
	うち消費関連製造業	100.0	32.8	66.4	0.9	12.9	82.8	4.3	12.1	86.2	1.7	4.3	89.7	6.0
	うち素材関連製造業	100.0	38.1	58.7	3.2	7.1	88.9	4.0	12.7	82.5	4.8	1.6	93.7	4.8
	うち機械関連製造業	100.0	33.6	66.4	-	5.6	92.0	2.4	7.2	92.0	0.8	3.2	95.2	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	21.1	73.7	5.3	26.3	68.4	5.3	5.3	89.5	5.3	10.5	84.2	5.3
	情報通信業	100.0	30.3	69.7	-	9.1	90.9	-	9.1	90.9	-	9.1	90.9	-
	運輸業、郵便業	100.0	36.0	61.8	2.2	32.6	61.8	5.6	12.4	80.9	6.7	5.6	88.8	5.6
	卸売業	100.0	44.7	52.6	2.6	15.8	80.3	3.9	14.5	78.9	6.6	5.3	89.5	5.3
	小売業	100.0	24.8	72.3	3.0	7.9	86.1	5.9	10.9	83.2	5.9	3.0	89.1	7.9
	金融・保険業	100.0	52.5	45.9	1.6	9.8	88.5	1.6	37.7	60.7	1.6	3.3	95.1	1.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	28.6	69.0	2.4	21.4	76.2	2.4	7.1	92.9	-	11.9	88.1	-
	教育、学習支援業	100.0	15.2	82.9	1.9	37.1	56.2	6.7	7.6	85.7	6.7	2.9	91.4	5.7
	医療、福祉	100.0	28.8	67.6	3.6	50.8	45.2	4.0	6.8	88.0	5.2	10.0	84.8	5.2
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	41.9	55.9	2.2	21.8	74.3	3.9	12.3	83.2	4.5	7.3	87.7	5.0	
企業規模	1,000人以上	100.0	37.1	61.5	1.4	24.2	73.2	2.6	20.4	78.1	1.4	4.5	92.6	2.9
	500~999人	100.0	32.3	66.3	1.3	24.2	72.7	3.0	13.1	83.8	3.0	4.7	90.9	4.4
	300~499人	100.0	35.1	62.9	2.0	20.4	77.1	2.4	8.6	89.4	2.0	7.8	90.2	2.0
	100~299人	100.0	29.3	67.1	3.5	24.6	70.7	4.7	6.6	87.2	6.1	6.4	87.7	5.9
	30~99人	100.0	28.3	68.1	3.5	18.6	75.2	6.2	8.8	85.0	6.2	7.1	85.0	8.0
	29人以下	100.0	36.0	56.0	8.0	16.0	60.0	24.0	4.0	60.0	36.0	-	64.0	36.0

<sup>16</sup> 「限定正社員」のそれぞれの定義は、第1節3.の③のとおりである。

<sup>17</sup> 「職種限定社員」は多様な職種の従業員が専門性などに応じてある程度以上の分業体制が組み立てられていること、「勤務地限定正社員」は事業所が広い地域に所在することなどが必要であるので、規模が大きいほどいる可能性が高まることは、十分想定できるところである。

### （従業員総数に占める「限定正社員」の割合）

既に図表 1－2 で提示しているが、従業員総数に占める「限定正社員」の割合（「限定正社員」のいない事業所も含めた事業所全体における割合）をあらためて整理してみると、総計では「限定正社員計」で 18.5%、種類別には「職種限定社員」が 8.8%でもっとも多く、次いで「一般職社員」5.1%、「勤務地限定正社員」4.2%となっており、「所定勤務時間限定社員」はわずかに 0.4%にすぎない<sup>18</sup>。産業別に「限定正社員計」の人数の占める割合の高いものをみると、「運輸業等」（「職種限定」中心）、「金融・保険業」（「一般職」や「勤務地限定」中心）、「医療、福祉」（「職種限定」中心）、「素材関連製造業」などとなっている（図表 2－12）。

図表 2－12 「限定正社員」の従業員総数に占める割合

	限定正社員計	「一般職社員」	「職種限定社員」	「勤務地限定社員」	「所定勤務時間限定社員」
総計	18.5	5.1	8.8	4.2	0.4
建設業	20.7	7.8	4.4	8.1	0.5
製造業	16.1	6.1	3.6	6.2	0.2
消費関連製造業	8.4	4.9	0.5	2.6	0.4
素材関連製造業	31.4	7.3	8.3	15.8	0.0
機械関連製造業	7.3	5.8	1.1	0.2	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4	0.1	1.3	0.0	0.0
情報通信業	5.9	4.9	0.8	0.1	0.0
運輸業、郵便業	51.4	8.7	36.9	5.5	0.3
卸売業	14.5	9.8	2.8	1.8	0.1
小売業	3.2	1.8	0.5	0.8	0.1
金融・保険業	40.2	26.9	1.7	11.7	0.0
宿泊業、飲食サービス業	16.4	6.1	4.2	2.7	3.4
教育、学習支援業	22.9	1.1	15.3	6.4	0.0
医療、福祉	35.9	1.4	30.2	3.2	1.1
サービス業（他に分類されないもの）	10.9	5.4	3.2	1.1	1.1
その他	10.6	5.2	4.7	0.5	0.2

（注）「限定正社員」のいない事業所も含めた全回答事業所における構成比であり、図表 1－2 の再掲である。

### c. 3年前と比較した各形態の従業員数の増減状況（問 14）

3年前と比較した各雇用・就業形態の従業員数の増減状況に関する調査結果を紹介する。第 1 節「調査の概要」の 4. でみたように形態ごとに回答を求める調査項目においては無回答（この調査では「当該形態いない／無回答」）の取扱いが問題となる<sup>19</sup>。「当該形態いない／無回答」を含めて調査結果の構成比を示すことは、当該形態を雇用・活用していない事業所を含めた事業所全体における状況（ここでは増加あるいは減少した事業所の割合）を示すものと考えることができ、当該形態が雇用全体に占めるウェイトも併せてみることであり、一方、「当該形態いない／無回答」を除いて調査結果の構成比を示すこととしたときには、当該形態を雇用・活用している事業所の範囲での増減の状況を示すこととなり、当該形態の増

<sup>18</sup> 「所定勤務時間限定社員」については、職場で「パート」又はそれに類する呼称が使われている可能性があり、これは今回の調査では「長時間パート」として人数が調査された。その割合は 2.4%であるので、仮にこれを加えると 2.8%となる。

<sup>19</sup> 問 14 に限っていえば、当該形態がいないことに関する選択肢も設けているので、本来無回答には「当該形態はいる／無回答」は含まれないはずのものであるが、実際の回答状況をみる限り、「当該形態はいる／無回答」と扱うことが適当であると判断された。政府統計は別として現状においては、JILPT のような機関が行う調査にあっては、設計どおりに回答者が回答していない場合が少なくないことも考慮する必要がある。

減をよりの確に示すものということができる。後者の形態別増減については、この調査結果を用いて後述の第2章における主要な分析対象となっているので、ここでは、「当該形態いない／無回答」を含めて調査結果そのままを紹介することとしたい。

調査結果を図表2-13に整理している。調査した10区分の形態のすべてを掲げているが、解説は主な形態についてのみに関心したい。

正社員についてみると、「ほぼ同じ人数」とする事業所が36.1%ともっとも多いが、増減を対応させてみると、「10%未満増えた」が11.1%に対して「10%未満減った」（「5%未満減った」と「5～10%減った」とを合わせたもの。）が16.1%、「10～20%程度増」が9.9%に対して「10～20%程度減」が8.8%となっているものの、「20%以上増」が4.4%に対して「20%以上減」は5.0%となっており、総じていえば横ばいではあるがやや弱含みといったところであろう。産業別にみると、増加方向の方が減少方向よりも多いと思われるものに「医療、福祉」や「金融・保険業」があるが、これ以外の産業では減少方向の方が多いところが多い。

「限定正社員」については、「当該形態いない／無回答」及び「3年前も今もない」（以下ここで「無回答等」という。）がかなりの割合であるため、数値の大きさはかなり異なるものの、総じて上述の正社員と同様の傾向がみられる。

「有期パート」をみると、総計で「無回答等」が半数強ある中で、「ほぼ同じ」が22.0%ともっとも多く、各増減の割合を比較すると「1桁%台」及び「10%台」については増加方向の割合がやや上回り、「20%以上」では減少方向がわずかに上回っていることから、総じて横ばいややや強含みといえよう。産業別にみると、「医療、福祉」で「無回答等」が半数近くある中で「20%以上増」の事業所が7.2%あるなど、また、「教育・学習支援業」で「無回答等」が2割強ある中で「20%以上増」が14.3%あるなどのほか、「運輸業等」でも増加方向の事業所割合が相対的に高く、これらの産業では「有期パート」が増大したことが窺われる。一方、これら以外の産業では減少方向の方が相対的に勝っており、とりわけ機械関連製造業（「無回答等」が半数近くある中で「20%以上減」が11.2%）や「素材関連製造業」（同6割近く、11.1%）、「金融・保険業」（同4割強、14.8%）などが目立っている。

「有期社員」をみると、総計で「無回答等」が6割強ある中で、「ほぼ同じ」が15.6%ともっとも多く、各増減の割合を比較すると増加方向の割合が総じて上回っていることから、総じてやや増加したものといえよう。産業別にみると、「教育・学習支援業」（「無回答等」が4割近くある中で「20%以上増」が20.0%）、「金融・保険業」（同6割台半ばある中で11.5%）、「素材関連製造業」（同6割近くある中で11.9%）などが目立っているが、おしなべて増加方向の事業所割合が相対的に高いと思われる産業が多い。

「嘱託社員」をみると、総計で「無回答等」が半数強ある中で「ほぼ同じ」が22.5%ともっとも多く、各増減の割合を比較すると増加方向の割合がかなり上回っていることから総じて増加したことが窺われる。産業別にみても、ほとんどの産業で増加したことが窺われる。





「派遣労働者」をみると、総計で「無回答等」が6割程度ある中で、「ほぼ同じ」の12.2%を「20%以上減」の12.9%が上回っていることから、この3年間でかなりの減少があったことが示されている。産業別にみると、とりわけ「機械関連製造業」で「無回答等」が4分の1程度である中で「20%以上減」が45.6%と非常に大きな減少がみられているのを始め、「素材関連製造業」、「金融・保険業」、「消費関連製造業」などでも「無回答等」が4割程度から6割弱程度ある中で「20%以上減」が二桁の%となっている。その他の産業でも減少が窺われるところが多く、他の形態では増加が窺われる「医療、福祉」でも減少方向の割合がやや勝っている。そうした中で、「教育・学習支援業」（「無回答等」が半数強ある中で「20%以上増」10.5%に対して「20%以上減」7.6%）のみは増加方向の割合が相対的に高くなっている。

増減状況の最後に「業務請負会社社員」をみると、総計で「無回答等」が8割台半ばある中で、「ほぼ同じ」が7.4%ともっとも多くなっている。各増減の割合を比較してもほぼ同様の割合となっており、総じてほぼ横ばいで推移したことが窺われる。産業別にみると、「機械関連製造業」ではかなりの減少が窺われるのに対して、「小売業」や「教育・学習支援業」などでは堅調な増加が窺われるなど産業間でややばらつきがみられている。

以上のように、「機械関連製造業」を中心とした派遣労働者の減少が特に大きかったとともに、団塊の世代の定年年齢到達とその雇用継続を背景とした「嘱託社員」（「有期パート」も）の増加といった中で、正社員は総じてみればほぼ横ばいで推移したというここ3年間の動きを反映した結果が、今回の「JILPT 多様化調査」でも把握されている。

#### d. 今後の各形態の従業員数の増減見込み（問14）

最近3年間の動きとともに、政策的により重要なのは雇用が今後どのような推移をたどるのかであろう。今回の調査時点で回答事業所がどのような見通しをもっていたかをみておこう。10区分の形態のすべてについて調査結果を図表2-14に整理しているが、主な形態についてのみ簡単に解説しておきたい。

正社員についてみると、総計で「ほぼ同じ人数で推移」が54.3%で半数を超えているが、各増減の割合を比較すると、「やや増える」13.0%に対して「やや減る」19.9%、「かなり増える」0.8%に対して「かなり減る」2.4%と、それぞれ減少方向の割合がやや大きく上回っている。総じてみれば大きな割合とはならないと考えられるものの、今後正社員は弱含みで推移する可能性が示唆されている。産業別にみると、「医療、福祉」が増加見込みであるのを除けば、ほとんどの産業が減少見込みであることが窺われる。とりわけ「やや減」の割合でみて「機械関連製造業」の34.4%、「小売業」33.7%、「教育・学習支援業」25.7%などが目立っている。

正社員の中の「一般職社員」をみると、総計では上記正社員全体とほぼ同様に今後弱含みでの推移が見込まれているといえるが、産業別にみると、「金融・保険業」で「無回答等」が

図表 2-14 各雇用・就業形態別従業員数の今後の見込み

(96)

業種	合計	正社員						(限定正社員①)一般職社員							
		かなり増える	やや増える	ほぼ同じ 人数で推移	やや減る	かなり減る	今も3年後 もない	当該形態い ない/無回 答	かなり増える	やや増える	ほぼ同じ 人数で推移	やや減る	かなり減る	今も3年後 もない	当該形態い ない/無回 答
<b>総計</b>	100.0	0.8	13.0	54.3	19.9	2.4	-	9.6	0.2	2.3	16.8	3.8	0.2	24.4	52.4
建設業	100.0	-	13.8	47.9	23.4	3.2	-	11.7	-	4.3	21.3	8.5	1.1	21.3	43.6
製造業	100.0	0.8	12.9	52.0	24.3	2.4	-	7.5	0.3	1.9	18.1	5.1	-	24.5	50.1
うち消費関連製造業	100.0	0.9	14.7	61.2	15.5	1.7	-	6.0	0.9	2.6	22.4	4.3	-	20.7	49.1
うち素材関連製造業	100.0	1.6	13.5	47.6	23.0	2.4	-	11.9	-	1.6	17.5	6.3	-	27.0	47.6
うち機械関連製造業	100.0	-	10.4	47.2	34.4	3.2	-	4.8	-	1.6	14.4	4.8	-	26.4	52.8
<b>主な産業</b>															
情報通信業	100.0	3.0	21.2	42.4	24.2	6.1	-	3.0	-	-	15.2	9.1	3.0	36.4	36.4
運輸業、郵便業	100.0	-	10.1	52.8	21.3	3.4	-	12.4	-	2.2	13.5	-	-	22.5	61.8
卸売業	100.0	-	7.9	65.8	21.1	1.3	-	3.9	-	1.3	19.7	5.3	-	23.7	50.0
小売業	100.0	-	5.9	51.5	33.7	3.0	-	5.9	-	1.0	11.9	4.0	-	37.6	45.5
金融・保険業	100.0	-	3.3	77.0	8.2	3.3	-	8.2	-	14.8	16.4	1.6	-	29.5	37.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	4.8	59.5	19.0	-	-	11.9	-	2.4	14.3	2.4	-	23.8	57.1
教育、学習支援業	100.0	-	5.7	52.4	25.7	1.9	-	14.3	-	-	16.2	1.0	1.0	31.4	50.5
医療、福祉	100.0	2.0	25.2	56.0	5.2	-	-	11.6	0.4	2.4	18.0	1.6	-	21.2	56.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	0.6	12.8	56.4	16.2	4.5	-	9.5	-	2.2	21.2	4.5	-	19.0	53.1
業種	合計	その他の限定社員						無期パート							
<b>総計</b>	100.0	0.4	3.9	15.5	4.3	0.3	24.0	51.7	0.4	2.9	11.9	3.8	0.6	28.7	51.8
建設業	100.0	-	1.1	16.0	5.3	-	24.5	53.2	-	1.1	5.3	1.1	-	36.2	56.4
製造業	100.0	0.3	1.9	10.8	4.9	-	28.6	53.6	-	2.2	12.4	6.2	0.5	31.0	47.7
うち消費関連製造業	100.0	0.9	2.6	15.5	3.4	-	25.9	51.7	-	1.7	18.1	7.8	-	28.4	44.0
うち素材関連製造業	100.0	-	1.6	6.3	8.7	-	28.6	54.8	-	1.6	7.1	4.8	0.8	31.7	54.0
うち機械関連製造業	100.0	-	1.6	10.4	2.4	-	32.0	53.6	-	3.2	11.2	5.6	0.8	33.6	45.6
<b>主な産業</b>															
情報通信業	100.0	-	3.0	12.1	9.1	3.0	33.3	39.4	-	-	6.1	-	-	51.5	42.4
運輸業、郵便業	100.0	-	4.5	13.5	5.6	-	21.3	55.1	-	2.2	10.1	1.1	-	23.6	62.9
卸売業	100.0	-	1.3	15.8	5.3	-	22.4	55.3	-	3.9	13.2	5.3	-	28.9	48.7
小売業	100.0	1.0	1.0	13.9	3.0	-	35.6	45.5	1.0	2.0	6.9	5.0	3.0	39.6	42.6
金融・保険業	100.0	-	11.5	19.7	1.6	-	23.0	44.3	-	1.6	6.6	3.3	-	31.1	57.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	2.4	16.7	2.4	-	21.4	57.1	2.4	4.8	21.4	9.5	-	21.4	40.5
教育、学習支援業	100.0	-	3.8	27.6	4.8	1.9	23.8	38.1	-	1.9	8.6	1.0	1.9	34.3	52.4
医療、福祉	100.0	0.8	11.2	20.8	2.0	-	16.0	49.2	0.8	7.2	23.2	2.4	-	20.0	46.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.1	2.2	14.0	4.5	0.6	24.6	53.1	0.6	1.1	9.5	5.0	1.1	26.8	55.9
業種	合計	有期パート						有期社員							
<b>総計</b>	100.0	0.5	8.0	29.1	9.5	0.9	14.5	37.5	0.8	7.1	21.8	7.3	1.2	17.6	44.2
建設業	100.0	-	-	11.7	4.3	1.1	31.9	51.1	-	1.1	14.9	11.7	1.1	24.5	46.8
製造業	100.0	0.5	7.0	26.4	11.9	2.2	16.7	35.3	1.1	8.9	20.8	9.4	3.0	17.3	39.6
うち消費関連製造業	100.0	-	9.5	30.2	10.3	-	18.1	31.9	-	6.0	19.8	6.0	0.9	19.8	47.4
うち素材関連製造業	100.0	-	2.4	21.4	11.9	4.8	16.7	42.9	2.4	10.3	16.7	8.7	2.4	17.5	42.1
うち機械関連製造業	100.0	1.6	8.8	28.0	12.8	1.6	16.0	31.2	0.8	10.4	25.6	12.8	5.6	15.2	29.6
<b>主な産業</b>															
情報通信業	100.0	-	-	24.2	9.1	-	33.3	33.3	6.1	9.1	30.3	9.1	3.0	12.1	30.3
運輸業、郵便業	100.0	1.1	6.7	24.7	3.4	-	15.7	48.3	1.1	7.9	19.1	2.2	-	16.9	52.8
卸売業	100.0	-	3.9	21.1	7.9	2.6	19.7	44.7	-	-	14.5	5.3	1.3	26.3	52.6
小売業	100.0	1.0	10.9	30.7	17.8	1.0	13.9	24.8	-	5.0	13.9	6.9	-	30.7	43.6
金融・保険業	100.0	-	3.3	36.1	21.3	-	6.6	32.8	-	13.1	16.4	3.3	-	24.6	42.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	7.1	31.0	9.5	-	9.5	38.1	-	11.9	19.0	9.5	2.4	11.9	45.2
教育、学習支援業	100.0	1.0	11.4	51.4	8.6	-	4.8	22.9	1.0	9.5	41.0	6.7	1.0	12.4	28.6
医療、福祉	100.0	0.4	11.2	38.0	5.6	-	10.0	34.8	0.4	7.6	18.4	3.6	0.4	15.6	54.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	-	6.7	27.9	11.7	0.6	15.1	38.0	1.7	7.3	26.8	11.2	0.6	14.0	38.5
業種	合計	嘱託社員						臨時的雇用者							
<b>総計</b>	100.0	2.0	14.0	24.0	7.6	1.1	12.6	38.6	-	0.9	5.6	1.4	0.2	32.2	59.7
建設業	100.0	3.2	16.0	22.3	7.4	-	12.8	38.3	-	1.1	4.3	-	-	36.2	58.5
製造業	100.0	3.0	19.1	25.3	11.1	1.9	11.9	27.8	-	1.6	5.7	2.2	-	35.8	54.7
うち消費関連製造業	100.0	2.6	12.9	22.4	12.1	1.7	15.5	32.8	-	2.6	6.9	2.6	-	33.6	54.3
うち素材関連製造業	100.0	4.0	23.0	24.6	10.3	-	8.7	29.4	-	0.8	3.2	0.8	-	38.9	56.3
うち機械関連製造業	100.0	2.4	20.8	28.0	11.2	4.0	12.0	21.6	-	1.6	6.4	3.2	-	36.0	52.8
<b>主な産業</b>															
情報通信業	100.0	-	12.1	18.2	21.2	-	18.2	30.3	-	-	3.0	-	3.0	45.5	48.5
運輸業、郵便業	100.0	1.1	18.0	31.5	4.5	-	5.6	39.3	-	2.2	-	4.5	-	29.2	68.5
卸売業	100.0	-	14.5	26.3	11.8	-	11.8	35.5	-	-	3.9	-	-	35.5	60.5
小売業	100.0	2.0	9.9	14.9	6.9	3.0	19.8	43.6	-	-	3.0	3.0	1.0	43.6	49.5
金融・保険業	100.0	3.3	9.8	18.0	14.8	-	23.0	31.1	-	-	4.9	3.3	-	31.1	60.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	14.3	23.8	2.4	2.4	11.9	40.5	-	2.4	14.3	2.4	-	23.8	57.1
教育、学習支援業	100.0	1.0	12.4	22.9	1.9	1.9	20.0	40.0	-	1.0	10.5	1.0	1.0	31.4	55.2
医療、福祉	100.0	1.2	11.6	23.6	5.2	0.4	10.0	48.0	-	0.4	4.8	0.4	0.4	28.8	65.2
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	3.4	9.5	29.6	7.3	1.1	11.7	37.4	-	2.2	7.3	2.8	-	26.8	60.9
業種	合計	派遣労働者						業務請負会社社員							
<b>総計</b>	100.0	0.6	3.1	19.1	8.7	5.8	19.4	43.3	0.2	1.4	10.2	2.3	1.1	28.0	56.7
建設業	100.0	2.1	1.1	14.9	8.5	2.1	23.4	47.9	-	1.1	7.4	1.1	-	33.0	57.4
製造業	100.0	1.1	6.7	24.8	13.5	11.6	13.2	29.1	0.8	1.3	16.7	4.9	1.6	24.0	50.7
うち消費関連製造業	100.0	0.9	6.0	18.1	12.9	11.2	16.4	34.5	0.9	-	12.1	3.4	1.7	26.7	55.2
うち素材関連製造業	100.0	0.8	7.1	23.0	10.3	9.5	15.9	33.3	0.8	2.4	20.6	5.6	0.8	21.4	48.4
うち機械関連製造業	100.0	1.6	7.2	33.6	16.8	14.4	8.0	18.4	0.8	1.6	16.8	5.6	2.4	24.0	48.8
<b>主な産業</b>															
情報通信業	100.0	3.0	3.0	36.4	18.2	9.1	9.1	21.2	3.0	6.1	21.2	9.1	-	21.2	39.4
運輸業、郵便業	100.0	-	1.1	13.5	5.6	2.2	22.5	55.1	-	1.1	4.5	2.2	1.1	27.0	64.0
卸売業	100.0	-	1.3	15.8	9.2	3.9	25.0	44.7	-	-	6.6	3.9	-	34.2	55.3
小売業	100.0	-	2.0	10.9	6.9	4.0	34.7	41.6	-	1.0	5.0	-	-	45.5	48.5
金融・保険業	100.0	-	1.6	13.1	14.8	8.2	26.2	36.1	-	-	3.3	-	-	37.7	59.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	-	16.7	9.5	4.8	19.0	50.0	-	-	14.3	-	-	26.2	59.5
教育、学習支援業	100.0	-	2.9	28.6	6.7	6.7	17.1	38.1	-	5.7	19.0	-	1.0	22.9	51.4
医療、福祉	100.0	-	2.8	15.2	6.8	3.2	17.2	54.8	-	2.4	9.2	0.8	2.0	25.2	60.4
サービス業(他に分類されないもの)	1														

6割台半ばある中で「やや増」が14.8%となっており、正社員全体はやや減とする中で昇進上限の低い「一般職社員」はやや増加させようとしているところが少なからずあることが窺われる。同様のことは、「一般職社員」以外の「その他の限定正社員」でもみられている。

「有期パート」をみると、総じてやや弱含みでの推移が見込まれているといえる。その中で産業別にみると、「金融・保険業」で減少を見込む事業所がかなり多いのを始め「情報通信業」や「素材関連製造業」、さらに「小売業」でも減少傾向が見込まれる。一方、「医療、福祉」や「教育・学習支援業」、「宿泊・飲食」などでは大きなものではないが総じて増加が見込まれている。

「有期社員」も総計では横ばい弱含みでの推移が見込まれている。産業別にみても同様のところが多い中で、「金融・保険業」、「医療、福祉」、「運輸業等」などで増加を見込む事業所がやや多くなっている。

「嘱託社員」は、総じて増加を見込む事業所が多くなっている。とはいえ、最近3年間にみられたようなやや大きな増加ではなく、緩やかな増加が見込まれる。

最近3年間の減少が大きかった「派遣労働者」についてみると、総計で「無回答等」が6割強ある中で「ほぼ同じ」が19.1%と最も多くなっているものの、「やや減」の8.7%に対して「やや増」は3.1%にとどまり、また、「かなり減」5.8%に対して「かなり増」は0.5%しかなく、今後においても総じてかなりの減少が見込まれているといえる。産業別にみても、減少方向を増加方向が上回っている産業はなく、「機械関連製造業」を始めとした製造業を始め、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」、「卸売業」、「小売業」などの減少方向の割合の高さが目立っているところが多い。

「業務請負会社社員」をみても、わずかながら減少方向の割合が勝っており、今後総じて弱含みで推移することが見込まれている。その中で、製造業において「無回答等」が7～8割ある中で1%に満たない割合ながら「かなり増」とする事業所があることは注目されてもよいかも知れない<sup>20</sup>。

以上から、調査時点現在における事業所の見込みがほぼ実現されるとすれば、すなわち経済情勢に大きな変化がなく推移するとすれば、雇用情勢について大きな改善は困難な状況にあるといえる。ここ3年ほど総じていえばほぼ雇用が維持されたといつてよい正社員の雇用についても、減少（調整）圧力がこれまでよりも強まる可能性も否定できないといえよう。

### （3）非正規雇用等の活用に関する項目

#### a. 非正規雇用者等の配置と担当業務（問15、問16）

各事業所に「事務・企画」、「開発・技術」、「現業」、「販売・営業」及び「その他」の5つ

<sup>20</sup> 根拠薄弱のそしりを覚悟でいえば、ここでの注目とは、こうしたほんの一部の事業所の動きが過大に喧伝された結果として、「派遣から請負へ」という仮説が実態以上に取り沙汰されているのではないか、という懸念でもある。事業量が回復しない限り労働力需要は出てこないという基本をもっと大切にすべきであり、また、事業量が実際に回復した場合においては、事業所の判断もまた変わることも大いにありそうである。

の部門の有無を尋ねたうえで、それぞれの部門で各雇用・就業形態の従業員がどのような業務（レベル）に従事しているかを尋ねた結果をみてみよう。ただし、このデータをすべて提示することは煩瑣なものになるので、まず各形態をもっとも重点的に配置している部門を尋ねた結果をみたうえで、当該最重点部門として多くの事業所が挙げた部門について、総計及び主な産業ごとにもみることにしたい。

（最重点配置部門）

各形態の最重点配置部門を整理したものが、図表2-15である。「限定正社員」については、総計で半数を超える「無回答等」がある中で、「事務・企画部門」や「現業部門」とする事業所が相対的に多くなっている。産業別には、「製造業」を始めこの2つの部門を挙げるところが多いが、また、「小売業」や「金融・保険業」、「宿泊・飲食」では「販売・営業部門」を、「教育・学習支援業」や「医療、福祉」では「その他の部門」を挙げるところも多い。

「パート」（「無期・有期パート」として調査したものであり、以下原則として「パート」とのみ表記する。）については、「現業部門」を挙げる事業所（「無回答等」が半数ある中で

図表2-15 雇用・就業形態別最重点配置部門

(%)

	合計	限定正社員						無期・有期パート					
		事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態のない/無回答	事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態のない/無回答
総計	100.0	14.1	3.2	13.1	7.3	5.9	56.4	11.5	1.6	20.4	7.7	9.0	49.9
建設業	100.0	18.1	7.4	24.5	5.3	-	44.7	10.6	1.1	4.3	-	4.3	79.8
製造業	100.0	15.6	4.9	12.1	4.6	1.1	61.7	8.9	2.7	32.1	2.2	3.2	50.9
うち消費関連製造業	100.0	13.8	6.0	15.5	8.6	0.9	55.2	2.6	4.3	40.5	3.4	3.4	45.7
うち素材関連製造業	100.0	18.3	2.4	14.3	3.2	1.6	60.3	13.5	2.4	21.4	2.4	4.0	56.3
うち機械関連製造業	100.0	15.2	6.4	7.2	2.4	-	68.8	9.6	1.6	34.4	0.8	2.4	51.2
情報通信業	100.0	9.1	6.1	3.0	6.1	-	75.8	9.1	-	3.0	-	12.1	75.8
運輸業、郵便業	100.0	13.5	1.1	25.8	5.6	2.2	51.7	11.2	-	16.9	3.4	5.6	62.9
卸売業	100.0	21.1	1.3	2.6	21.1	-	53.9	5.3	1.3	11.8	11.8	5.3	64.5
小売業	100.0	5.9	1.0	6.9	21.8	-	64.4	10.9	-	7.9	51.5	3.0	26.7
金融・保険業	100.0	34.4	-	1.6	24.6	1.6	37.7	31.1	-	4.9	19.7	6.6	37.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	7.1	2.4	11.9	16.7	2.4	59.5	4.8	2.4	26.2	31.0	4.8	31.0
教育、学習支援業	100.0	12.4	1.0	5.7	-	20.0	61.0	47.6	2.9	5.7	-	18.1	25.7
医療、福祉	100.0	8.0	2.0	20.8	0.8	19.6	48.8	3.2	2.0	27.2	0.4	25.6	41.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	20.7	2.8	12.8	6.7	2.8	54.2	8.4	0.6	27.9	3.9	5.6	53.6

	合計	有期社員						派遣労働者					
		事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態のない/無回答	事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態のない/無回答
総計	100.0	8.0	2.4	13.2	4.0	4.7	67.8	10.6	3.4	9.1	2.8	2.2	72.0
建設業	100.0	5.3	4.3	13.8	2.1	1.1	73.4	6.4	3.2	10.6	1.1	1.1	77.7
製造業	100.0	4.6	3.0	22.1	3.0	2.4	65.0	10.0	8.6	23.7	1.1	1.6	55.0
うち消費関連製造業	100.0	1.7	3.4	13.8	1.7	2.6	76.7	3.4	3.4	23.3	0.9	0.9	68.1
うち素材関連製造業	100.0	4.8	3.2	24.6	3.2	2.4	61.9	11.9	7.1	20.6	0.8	1.6	57.9
うち機械関連製造業	100.0	6.4	2.4	28.0	4.0	2.4	56.8	13.6	15.2	28.0	1.6	2.4	39.2
情報通信業	100.0	12.1	9.1	12.1	-	3.0	63.6	24.2	12.1	6.1	9.1	3.0	45.5
運輸業、郵便業	100.0	7.9	1.1	13.5	2.2	4.5	70.8	2.2	-	5.6	1.1	1.1	89.9
卸売業	100.0	2.6	-	6.6	7.9	-	82.9	7.9	-	5.3	10.5	-	76.3
小売業	100.0	5.0	-	-	16.8	-	78.2	5.0	-	3.0	7.9	-	84.2
金融・保険業	100.0	19.7	-	1.6	3.3	4.9	70.5	19.7	-	3.3	4.9	4.9	67.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.8	-	16.7	11.9	2.4	64.3	-	-	4.8	4.8	4.8	85.7
教育、学習支援業	100.0	30.5	2.9	3.8	-	20.0	42.9	38.1	-	-	1.0	2.9	58.1
医療、福祉	100.0	4.8	1.2	8.4	0.8	9.6	75.2	7.6	-	4.4	0.4	4.8	82.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	7.8	2.8	21.8	2.8	2.2	62.6	6.7	5.0	5.0	1.1	1.1	81.0

	合計	業務請負会社社員					
		事務・企画部門	開発・技術部門	現業部門	販売・営業部門	その他の部門	当該形態のない/無回答
総計	100.0	2.4	1.7	6.1	0.5	2.4	87.0
建設業	100.0	-	2.1	4.3	-	1.1	92.6
製造業	100.0	2.4	1.1	15.1	0.8	2.4	78.2
うち消費関連製造業	100.0	2.6	-	6.9	1.7	2.6	86.2
うち素材関連製造業	100.0	3.2	-	22.2	-	2.4	72.2
うち機械関連製造業	100.0	1.6	3.2	16.0	0.8	2.4	76.0
情報通信業	100.0	-	18.2	6.1	-	3.0	72.7
運輸業、郵便業	100.0	1.1	-	4.5	-	-	94.4
卸売業	100.0	3.9	-	3.9	1.3	-	90.8
小売業	100.0	-	-	-	3.0	1.0	96.0
金融・保険業	100.0	1.6	-	-	-	-	98.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	-	-	-	7.1	92.9
教育、学習支援業	100.0	11.4	1.0	7.6	-	5.7	74.3
医療、福祉	100.0	2.4	-	3.6	-	4.0	90.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	2.2	2.2	2.2	-	1.1	92.2

20.4%) とかなり多くなっており、次いで「事務・企画部門」を挙げるところが多い。産業別には、「小売業」や「宿泊・飲食」で「販売・営業部門」を挙げる事業所がもっとも多くなっている。

「有期社員」も「現業部門」が最重点配置部門であるとする事業所（「無回答等」が7割近くある中で13.2%）とかなり多く、次いで「事務企画部門」を挙げるところが多い。産業別には、「小売業」で「販売・営業部門」、「医療、福祉」で「その他の部門」を挙げる事業所がそれぞれもっとも多くなっているほか、「宿泊・飲食」で「販売・営業部門」、「教育・学習支援業」で「その他の部門」を挙げるところも多くなっている。

「派遣労働者」は、「事務・企画部門」を挙げる事業所（「無回答等」が7割強ある中で10.6%）がもっとも多く、次いで「現業部門」（9.1%）となっているが、両者の割合は大きな差ではない。産業別には、「製造業」では「現業部門」がダントツのトップとなっているのが目立っているほか、「小売業」では「販売・営業部門」がもっとも多くなっている。

「業務請負会社社員」は、「現業部門」を挙げるところ（「無回答等」が9割近くある中で6.1%）がもっとも多くなっている。産業別には、「教育・学習支援業」で「事務・企画部門」、「小売業」で「販売・営業部門」がそれぞれもっとも多くなっている。

#### （従事している業務のレベル）

最重点配置部門として挙げられることの多かった部門について、各形態がどのような業務に従事しているのかをみてみよう。調査では、業務を「管理的」、「企画的」、「高度専門」、「判断を伴う」（以下単に「判断」という。）、「定型」、「補助」及び「その他」の7つのレベルに分けて複数回答で尋ねている。結果は、図表2-16に整理している。ここでは「無回答等」を除いて計算した割合をみている。すなわち各形態がいる事業所においてどのような業務（レベル）に従事しているかの分布を示すことを意図している。また、あまりに回答ケースが少ない場合として各業務において回答事業所数が10所未満であったものを除いて掲示しているが、それでもなお幅をもってみる必要があると思われるものが少なくない。

総計を中心に概観すると、「正社員」（この設問では、「限定正社員」のいる事業所においては、「限定正社員」以外の「正社員」として尋ねている。）は「管理的」から「補助」、「その他」まで広範な業務を担当しており<sup>21</sup>、その中で他の業務レベルに比べて「補助」を挙げる事業所の割合が相対的に低くなっているといえる<sup>22</sup>。「限定正社員」も「管理的」を含む広範な業務を担当しているが、「正社員」よりは「管理的」や「企画的」、「判断」を挙げる事業所の割合が小さくなり、「定型」や「補助」の割合が大きくなっている。この傾向をさらに強くしたものが「有期社員」であるといえる。一方、「パート」や「派遣労働者」、「業務請負会社

<sup>21</sup> 1人の従業員（ここでは「正社員」）がいくつかの業務レベルを担当している場合もあれば、複数の従業員がそれぞれ分担している場合もあるものと考えられる。

<sup>22</sup> 「高度専門業務」も相対的に低くなっているが、これは全般的な傾向であり、そうした業務がもともとそれぞれの事業所・部門にある割合が他の業務より相対的に小さいことを反映していると考えられる。

社員」では「管理」や「企画」、「判断」は少なく、多くが「定型」ないし「補助」となっている。ただし、「業務請負会社社員」では「高度専門」を挙げる事業所の割合が相対的にやや高くなっており、「派遣労働者」でもややその傾向がみられる部分がある。

図表 2-16 雇用・就業形態別部門別担当業務（「無回答等」を除く割合）

－それぞれの部門がある事業所の回答－

(複数回答、%)

		ケース数	合計	管理的業務	企画的業務	高度専門業務	判断を伴う業務	定型業務	補助的業務	その他の業務			ケース数	合計	管理的業務	企画的業務	高度専門業務	判断を伴う業務	定型業務	補助的業務	その他の業務
<b>総計(産業計)</b>																					
<b>事務企画部門</b>											<b>製造業</b>										
正社員		1203	100.0	94.4	65.3	44.1	75.0	73.8	44.7	31.0	正社員		312	100.0	94.9	71.5	55.8	81.4	83.0	51.6	31.1
限定正社員		254	100.0	39.0	29.5	26.8	35.4	79.5	57.1	28.7	限定正社員		71	100.0	21.1	16.9	29.6	23.9	80.3	66.2	26.8
無期・有期パート		516	100.0	8.5	2.9	5.0	7.8	64.3	80.0	28.9	無期・有期パート		131	100.0	9.2	3.1	6.1	6.9	62.6	78.6	24.4
有期社員		328	100.0	17.7	13.1	15.2	19.2	74.7	66.2	30.2	有期社員		80	100.0	25.0	11.3	20.0	23.8	70.0	58.8	25.0
派遣労働者		326	100.0	6.1	2.1	10.7	5.5	66.3	74.5	19.3	派遣労働者		326	100.0	6.1	2.1	10.7	5.5	66.3	74.5	19.3
業務請負会社社員		87	100.0	13.8	8.0	26.4	11.5	69.0	52.9	39.1	業務請負会社社員		87	100.0	13.8	8.0	26.4	11.5	69.0	52.9	39.1
<b>現業部門</b>											<b>現業部門</b>										
正社員		744	100.0	82.8	43.1	57.7	72.4	77.0	47.0	27.6	正社員		284	100.0	88.0	43.3	57.7	78.9	85.6	56.0	30.3
限定正社員		168	100.0	42.3	23.8	42.3	50.0	78.6	51.2	31.0	限定正社員		35	100.0	22.9	17.1	28.6	42.9	82.9	65.7	31.4
無期・有期パート		435	100.0	5.3	2.1	12.0	12.0	76.8	74.3	25.1	無期・有期パート		157	100.0	5.1	1.3	5.7	6.4	84.7	79.6	21.0
有期社員		300	100.0	11.7	4.7	19.3	23.0	83.0	67.7	23.3	有期社員		122	100.0	12.3	1.6	15.6	23.0	88.5	68.9	19.7
派遣労働者		212	100.0	4.2	1.9	7.1	8.5	75.9	67.0	18.9	派遣労働者		117	100.0	1.7	-	4.3	6.8	82.9	70.1	17.9
業務請負会社社員		112	100.0	10.7	5.4	24.1	18.8	79.5	49.1	27.7	業務請負会社社員		65	100.0	9.2	3.1	16.9	16.9	80.0	53.8	30.8
<b>小売業</b>											<b>金融・保険業</b>										
<b>販売・営業部門</b>											<b>事務企画部門</b>										
正社員		77	100.0	89.6	63.6	42.9	81.8	67.5	31.2	24.7	正社員		50	100.0	96.0	58.0	48.0	78.0	58.0	42.0	18.0
限定正社員		11	100.0	36.4	36.4	27.3	36.4	63.6	36.4	-	限定正社員		24	100.0	33.3	37.5	33.3	33.3	100.0	58.3	16.7
無期・有期パート		60	100.0	11.7	3.3	5.0	18.3	88.3	85.0	23.3	無期・有期パート		27	100.0	7.4	-	-	-	59.3	70.4	22.2
有期社員		19	100.0	15.8	5.3	5.3	15.8	73.7	68.4	26.3	有期社員		17	100.0	17.6	11.8	5.9	5.9	64.7	82.4	23.5
派遣労働者		11	100.0	-	-	9.1	-	72.7	63.6	36.4	派遣労働者		11	100.0	-	18.2	-	-	63.6	90.9	27.3
<b>宿泊業、飲食サービス業</b>											<b>販売・営業部門</b>										
<b>現業部門</b>											<b>正社員</b>										
正社員		16	100.0	93.8	62.5	56.3	75.0	75.0	43.8	18.8	正社員		44	100.0	90.9	56.8	56.8	86.4	63.6	31.8	27.3
無期・有期パート		17	100.0	5.9	5.9	11.8	5.9	64.7	94.1	35.3	限定正社員		20	100.0	20.0	35.0	50.0	35.0	95.0	50.0	35.0
有期社員		10	100.0	20.0	-	10.0	10.0	90.0	90.0	20.0	無期・有期パート		26	100.0	3.8	-	-	3.8	76.9	84.6	15.4
<b>販売・営業部門</b>											<b>有期社員</b>										
正社員		30	100.0	96.7	76.7	36.7	63.3	70.0	40.0	40.0	有期社員		10	100.0	-	-	60.0	-	90.0	90.0	30.0
無期・有期パート		16	100.0	18.8	12.5	6.3	12.5	93.8	68.8	25.0	派遣労働者		18	100.0	-	-	-	-	94.4	94.4	22.2
<b>教育・学習支援業</b>											<b>医療、福祉</b>										
<b>事務企画部門</b>											<b>事務企画部門</b>										
正社員		77	100.0	97.4	87.0	51.9	90.9	89.6	33.8	44.2	正社員		167	100.0	93.4	61.7	40.1	65.9	71.9	43.1	38.9
限定正社員		25	100.0	56.0	40.0	36.0	48.0	64.0	28.0	36.0	限定正社員		33	100.0	63.6	48.5	36.4	51.5	72.7	54.5	45.5
無期・有期パート		70	100.0	2.9	1.4	1.4	1.4	74.3	97.1	30.0	無期・有期パート		80	100.0	7.5	3.8	6.3	13.8	61.3	82.5	43.8
有期社員		48	100.0	14.6	18.8	18.8	20.8	85.4	77.1	31.3	有期社員		40	100.0	15.0	10.0	7.5	10.0	77.5	65.0	45.0
派遣労働者		47	100.0	4.3	-	8.5	2.1	74.5	87.2	25.5	派遣労働者		34	100.0	2.9	5.9	8.8	11.8	67.6	64.7	29.4
業務請負会社社員		18	100.0	22.2	11.1	22.2	16.7	66.7	66.7	44.4	業務請負会社社員		18	100.0	5.6	5.6	11.1	5.6	77.8	55.6	38.9
<b>その他の部門</b>											<b>現業部門</b>										
正社員		43	100.0	76.7	67.4	97.7	67.4	58.1	20.9	48.8	正社員		89	100.0	82.0	42.7	77.5	68.5	73.0	53.9	32.6
限定正社員		21	100.0	47.6	42.9	76.2	38.1	33.3	9.5	42.9	限定正社員		36	100.0	55.6	38.9	77.8	63.9	72.2	58.3	27.8
無期・有期パート		38	100.0	2.6	-	39.5	2.6	52.6	63.2	28.9	無期・有期パート		83	100.0	2.4	2.4	34.9	25.3	67.5	79.5	26.5
有期社員		35	100.0	14.3	22.9	71.4	28.6	45.7	40.0	25.7	有期社員		29	100.0	3.4	3.4	27.6	17.2	89.7	86.2	34.5
<b>サービス業(他に分類されないもの)</b>											<b>派遣労働者</b>										
<b>事務企画部門</b>											<b>業務請負会社社員</b>										
正社員		143	100.0	92.3	53.8	35.7	67.1	65.0	38.5	25.2	正社員		97	100.0	76.3	38.1	68.0	59.8	63.9	52.6	53.6
限定正社員		27	100.0	37.0	14.8	14.8	29.6	66.7	48.1	18.5	限定正社員		33	100.0	72.7	39.4	75.8	69.7	75.8	51.5	54.5
無期・有期パート		47	100.0	6.4	2.1	4.3	6.4	63.8	72.3	21.3	無期・有期パート		81	100.0	9.9	6.2	32.1	14.8	59.3	74.1	54.3
有期社員		35	100.0	17.1	17.1	25.7	25.7	80.0	57.1	20.0	有期社員		36	100.0	13.9	2.8	38.9	19.4	52.8	66.7	66.7
派遣労働者		30	100.0	6.7	-	10.0	3.3	46.7	60.0	-	派遣労働者		27	100.0	7.4	3.7	14.8	11.1	59.3	63.0	51.9
<b>現業部門</b>											<b>業務請負会社社員</b>										
正社員		86	100.0	77.9	36.0	44.2	57.0	68.6	34.9	19.8	業務請負会社社員		15	100.0	13.3	-	6.7	13.3	80.0	53.3	53.3
限定正社員		17	100.0	58.8	17.6	17.6	35.3	64.7	11.8	35.3	(注) それぞれにおいてケース数(事業所数)が10件以上あるものを掲出した。ケース数が少ないものは特に幅をもってみる必要がある。										
無期・有期パート		59	100.0	3.4	1.7	6.8	10.2	78.0	59.3	25.4											
有期社員		45	100.0	15.6	6.7	15.6	26.7	84.4	51.1	20.0											
派遣労働者		13	100.0	7.7	-	7.7	-	53.8	38.5	23.1											

- このような傾向は総じて産業別にも同様にみられるが、その中で特徴的なものを挙げれば、
- ①「製造業」の「現業部門」では、「派遣労働者」のほとんどが「定型」ないし「補助」に従事していること。
  - ②「小売業」の「販売・営業部門」では、「パート」が「管理」や「判断」を担当している事業所の割合が相対的に高くなっていること。
  - ③「金融・保険業」では、「限定正社員」の活用が相対的に広範な業務で行われていること。
  - ④「宿泊・飲食」の「販売・営業部門」では、「パート」が「管理」や「企画」を担当している事業所の割合が相対的に高くなっていること。
  - ⑤「教育・学習支援業」の「現業部門」では、多様な形態の従業員が「高度専門」を担当していること。
  - ⑥「医療、福祉」では、「限定正社員」が「正社員」とほぼ匹敵する広範な業務を担当するとともに、「有期社員」や「パート」が「高度専門」を担当する事業所の割合が相対的に高くなっていること、
- などがある。

このデータでは必ずしも正規と非正規が同じ事業所であるとは限らないことには留意しつつも、非正規が「定型」や「補助」とかといった位置づけの業務に従事している場合が依然として多いものの、「小売業」や宿泊・飲食」では「パート」を中心として、また、「教育・学習支援業」や「医療、福祉」では、「高度専門」において多様な形態の従業員が活用されていることが確認できる。

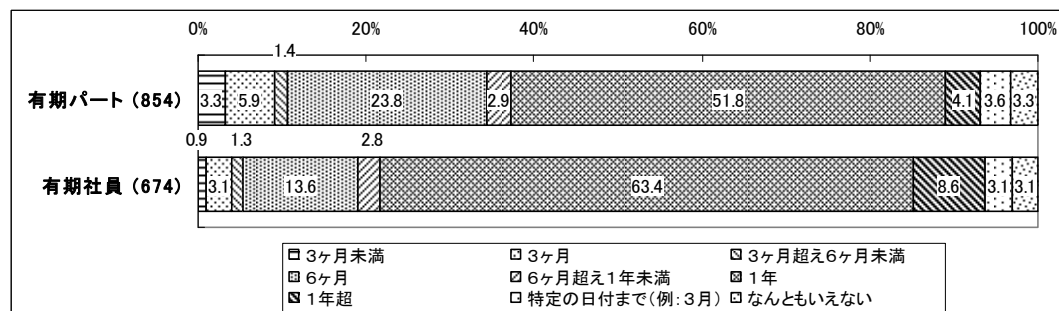
#### b. 有期契約の更新状況、非正規雇用者等の定着状況（問 18、問 19）

##### （有期雇用契約の期間と更新の状況）

有期雇用の2つの代表的な形態である「有期パート」と「有期社員」について、契約上の期間とその更新の状況について、総計（産業計）のみ簡単にみておきたい。ここでも「無回答等」を除く割合を示している。

まず、有期雇用の契約上の期間をみると、両者とも「1年」がもっとも多く、次いで「6ヶ月」が多くなっており、この二つでほぼ4分の3を占めている。両者間の比較では、「有

図表 2-17 有期パート・有期社員の契約上の雇用期間  
- 「無回答等」を除く割合 -

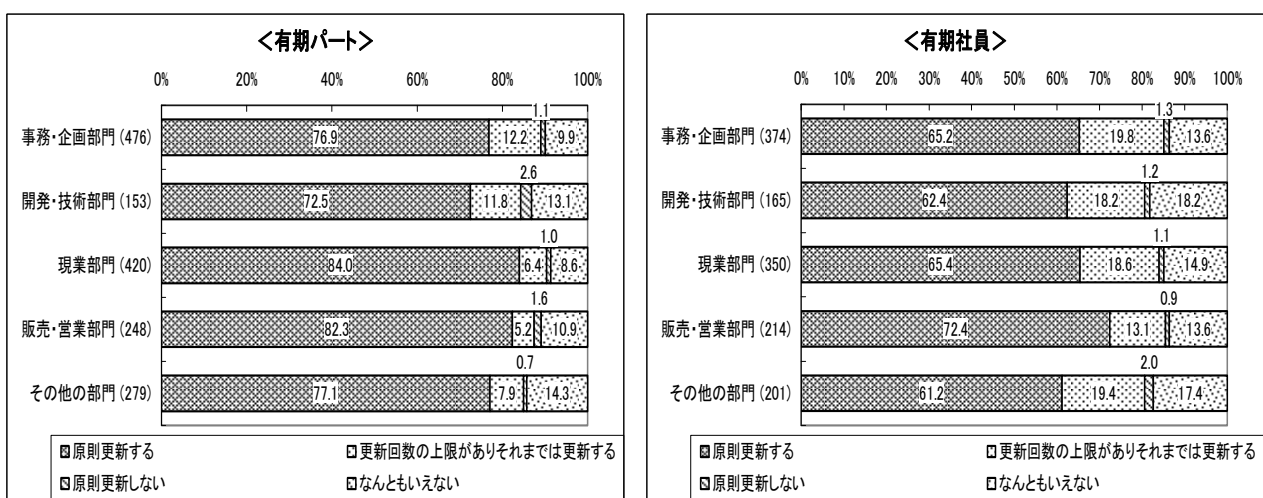


(注) 項目の( )内は、ケース数である。

期社員」の方で「1年」とするところが相対的に多く、「有期パート」で「6ヶ月」が相対的に多い（図表2-17）。

つぎに、契約更新については、今回の調査では配置部門別に尋ねており、「有期パート」、「有期社員」ともいずれの部門でも「原則更新する」が多数を占めているが、「有期社員」の方が「原則更新する」の割合が相対的にやや小さく、「更新回数の上限がありそれまでは更新する」の割合が相対的にやや大きくなっている。部門間の比較では、「有期パート」では「現業部門」や「販売・営業部門」で「原則更新」の割合が特に高くなっており、また、「有期社員」でも「販売・営業部門」で「原則更新」の割合が特に高くなっている（図表2-18）。

図表2-18 有期パート・有期社員の配置部門別有期契約更新の有無（「無回答等」を除く割合）



(注) 各部門のある事業所の回答(項目の( )内)が回答ケース数である。

### （雇用・就業形態別の定着率）

有期雇用であっても更新されることとなっている場合が多いことをみたらうえで、雇用・就業形態別に定着率を尋ねた結果をみてみよう。今回の調査で「定着率」とは、直近の事業年度の始期にいた従業員の中で当該年度の終期にもいた割合として尋ねたもので、結果を図表2-19に整理している。

まず総計（産業計）をみると、正社員では「ほぼ全員」が年度末まで就業を続けているとする事業所が58.0%、「90%台」が33.5%合わせて9割以上の事業所で90%以上の定着率があるとしている。次いで定着率が高いとみられるのが「有期社員」で、「ほぼ全員」が52.6%、「90%台」が30.7%、合わせて8割強の事業所で定着率が90%以上となっている。他の形態についてもこの定着率90%以上の事業所の割合をみていくと、「無期パート」（78.8%）、「有期パート」（73.2%）、「派遣労働者」（59.6%）、「業務請負会社社員」（59.4%）の順になっており、直接雇用と間接雇用との間でやや大きな段差がある。ただし、「業務請負会社社員」については「わからない」とする事業所が26.2%と多くなっている一方、「派遣労働者」では「わからない」は10.4%にとどまり、定着率「50%台以下」が13.6%と他の形態に比べ突出



図表2-19 各雇用・就業形態の定着率（「無回答等」を除く割合）

(%)

	合計	ほぼ全員	90%台	80%台	70%台	60%台	50%台以下	わからない		合計	ほぼ全員	90%台	80%台	70%台	60%台	50%台以下	わからない
<b>総計(産業計)</b>									<b>製造業</b>								
正社員(1,551)	100.0	58.0	33.5	5.3	1.4	0.5	0.6	0.7	正社員(361)	100.0	60.7	33.8	3.6	1.1	0.6	0.3	-
無期パート(325)	100.0	46.2	32.6	11.1	4.0	1.2	2.5	2.5	無期パート(76)	100.0	59.2	26.3	7.9	1.3	1.3	3.9	-
有期パート(851)	100.0	45.4	27.8	11.0	6.1	2.9	3.8	2.9	有期パート(193)	100.0	54.9	24.4	7.3	6.2	2.6	4.1	0.5
有期社員(664)	100.0	52.6	30.7	4.5	4.2	2.3	2.9	2.9	有期社員(170)	100.0	47.6	32.9	4.1	8.2	2.4	3.5	1.2
派遣労働者(557)	100.0	41.1	18.5	8.1	5.2	3.1	13.6	10.4	派遣労働者(201)	100.0	32.8	18.4	8.5	6.0	5.0	20.9	8.5
業務請負会社社員(229)	100.0	45.9	13.5	8.3	2.2	2.2	1.7	26.2	業務請負会社社員(84)	100.0	50.0	11.9	7.1	3.6	2.4	2.4	22.6
<b>情報通信業</b>									<b>運輸業、郵便業</b>								
正社員(33)	100.0	45.5	45.5	6.1	3.0	-	-	-	正社員(86)	100.0	59.3	27.9	9.3	1.2	2.3	-	-
無期パート(15)	100.0	40.0	20.0	26.7	-	6.7	6.7	-	無期パート(44)	100.0	56.8	29.5	2.3	2.3	2.3	-	6.8
有期社員(16)	100.0	31.3	50.0	6.3	6.3	6.3	-	-	有期社員(32)	100.0	65.6	21.9	3.1	-	3.1	3.1	3.1
派遣労働者(23)	100.0	30.4	17.4	21.7	-	-	13.0	17.4	派遣労働者(15)	100.0	46.7	13.3	6.7	-	-	13.3	20.0
業務請負会社社員(10)	100.0	20.0	10.0	10.0	10.0	-	-	50.0									
<b>小売業</b>									<b>金融・保険業</b>								
正社員(99)	100.0	65.7	24.2	4.0	1.0	-	3.0	2.0	正社員(59)	100.0	55.9	33.9	1.7	1.7	3.4	3.4	-
無期パート(23)	100.0	39.1	34.8	8.7	13.0	4.3	-	-	無期パート(42)	100.0	47.6	26.2	16.7	2.4	-	7.1	-
有期パート(66)	100.0	33.3	43.9	12.1	4.5	1.5	3.0	1.5	有期社員(21)	100.0	57.1	42.9	-	-	-	-	-
有期社員(27)	100.0	59.3	37.0	3.7	-	-	-	-	派遣労働者(23)	100.0	39.1	52.2	4.3	4.3	-	-	-
派遣労働者(18)	100.0	66.7	16.7	-	11.1	-	5.6	-									
<b>宿泊業、飲食サービス業</b>									<b>教育、学習支援業</b>								
正社員(37)	100.0	48.6	40.5	5.4	-	-	2.7	2.7	正社員(97)	100.0	60.8	30.9	7.2	-	-	-	1.0
無期パート(16)	100.0	31.3	37.5	6.3	12.5	6.3	-	6.3	無期パート(10)	100.0	60.0	20.0	10.0	-	-	-	10.0
有期パート(24)	100.0	16.7	16.7	20.8	20.8	16.7	4.2	4.2	有期パート(83)	100.0	36.1	25.3	10.8	8.4	8.4	2.4	8.4
有期社員(19)	100.0	57.9	15.8	10.5	-	-	10.5	5.3	有期社員(68)	100.0	54.4	25.0	8.8	-	2.9	1.5	7.4
派遣労働者(11)	100.0	36.4	27.3	9.1	-	-	9.1	18.2	派遣労働者(48)	100.0	45.8	20.8	4.2	2.1	4.2	6.3	16.7
									業務請負会社社員(24)	100.0	58.3	-	4.2	-	-	-	37.5
<b>医療、福祉</b>									<b>(狭義)サービス業</b>								
正社員(240)	100.0	39.6	45.8	9.6	2.9	-	0.4	1.7	正社員(172)	100.0	58.1	33.1	4.1	2.3	0.6	0.6	1.2
無期パート(97)	100.0	35.1	39.2	16.5	4.1	-	2.1	3.1	無期パート(35)	100.0	45.7	37.1	5.7	2.9	2.9	2.9	2.9
有期パート(155)	100.0	43.9	31.0	12.9	5.8	1.3	3.9	1.3	有期パート(89)	100.0	40.4	33.7	9.0	7.9	3.4	1.1	4.5
有期社員(85)	100.0	43.5	32.9	4.7	8.2	3.5	1.2	5.9	有期社員(91)	100.0	50.5	28.6	5.5	4.4	3.3	3.3	4.4
派遣労働者(58)	100.0	44.8	19.0	8.6	3.4	3.4	12.1	8.6	派遣労働者(48)	100.0	45.8	14.6	12.5	2.1	2.1	12.5	10.4
業務請負会社社員(38)	100.0	26.3	26.3	13.2	2.6	2.6	2.6	26.3	業務請負会社社員(16)	100.0	62.5	12.5	6.3	-	6.3	6.3	6.3

(注) 形態の後の( )内は、ケース数であり、10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、とくに幅をもってみる必要がある。

している。

この総計のデータを用いて、定着率の階級値（「ほぼ全員」＝100、「90%台」＝95、「80%台」＝85、・・・、「50%台以下」＝40とした。「わからない」は除く。）により加重平均をとって平均定着率を試算してみると、「正社員」は96.6%、「無期パート」93.6%、「有期パート」91.9%、「有期社員」94.0%、「派遣労働者」85.8%との結果となった<sup>23</sup>。有期雇用契約で働く「有期パート」や「有期社員」にあっても、先にみたようにほとんどの場合更新されることにより直接雇用の場合には、形態間で多少の差異はあるものの、いずれの形態も平均的には9割を超える従業員が定着をしているといえる。

ふたたび定着率が90%以上の事業所の割合をみていくこととし、産業別の結果を総計と比較しながらみると、「有期パート」（総計では73.2%）については、「製造業」（79.3%）、「運輸業等」（86.3%）、「小売業」（77.2%）などで相対的に高く、「情報通信業」（60.0%）、「宿泊・飲食」（33.4%）などで低くなっている。「有期社員」（総計：83.3%）については、「金融・

<sup>23</sup> 「業務請負会社社員」は94.2%となった。「わからない」が他の形態よりもかなり多いので、この計算結果は、実態からかなりかけ離れている可能性が高い。（この試算には、「わからない」とした事業所における定着率の実態が他の有効な回答があった事業所における分布と同じであるとの仮定が置かれているが、「業務請負会社社員」の定着率についてこの仮定が当てはまるとは考えにくい。）

保険業」(100.0%)、「小売業」(96.3%)などで高く、「宿泊・飲食」(73.7%)、「医療、福祉」(76.4%)などで低くなっている。「派遣労働者」(総計：59.6%)については、「金融・保険業」(91.3%)、「小売業」(83.4%)などで高く、「情報通信業」(47.8%)、「製造業」(51.2%)などで低くなっている。「業務請負会社社員」(総計：59.4%)については、「狭義サービス業」(75.0%)などで高く、「情報通信業」(30.0%)、「医療、福祉」(52.6%)などで低くなっている。なお「正社員」(総計：91.5%)については、「医療、福祉」(85.4%)や「運輸業等」(87.2%)で相対的に低くなっている。

### c. 非正規雇用者等を活用する理由（問 20）

非正規雇用を事業所が活用する理由に関する調査結果を図表 2-20 に整理して掲げている。これについては、「厚生労働省多様化調査」をはじめ多くの調査が行われており、周知の部分が多い。その中で今回の「JILPT 多様化調査」においては、いくつかの理由を追加するとともに「もっとも強い理由」を尋ねたことが特徴となっている。これらの結果を中心にみておきたい<sup>24</sup>。なお、ここでも「無回答等」を除く割合を示している。

#### （パートを活用する理由）

複数回答による「パート」の活用理由について総計（産業計）をみると、「労務コスト節減」を挙げる事業所が 53.6%と他をかなり引き離してもっとも多くなっている。ただし、「従業員ニーズ対応」が 33.5%と次に多くなっている。この理由は「厚生労働省多様化調査」にはない理由であるが、事業所の認識としてこの理由がかなり多いのは注目しておきたい。このほかの理由としては、「時間帯曜日繁閑対応」(27.5%)、「即戦力人材確保」(24.2%)、「専門業務対応」(23.1%)などが続いている。産業別にみても、「労務コスト節減」を挙げる事業所がもっとも多いが、特に「宿泊・飲食」、「小売」、「消費関連製造業」などパートの活用が相対的に高いところで多くなっている。次いで「従業員ニーズ対応」も一部の産業を除き 2 番目に多く挙げられているが、特に割合の高い産業としては「医療、福祉」、「金融・保険業」などがあり、「小売業」も相対的に高い産業に含まれる。このほか、「正社員業務特化」を挙げる事業所割合が相対的に高いところとして、「教育・学習支援業」、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」がある。

<sup>24</sup> それぞれの理由について、次のように略記している。

- 「専門的業務に対応するため」…「専門業務対応」
- 「即戦力・能力のある人材を確保するため」…「即戦力人材確保」
- 「正社員をより重要な業務に特化させるため」…「正社員業務特化」
- 「正社員採用に向けた見極めをするため」…「正社員採用試用」
- 「景気変動に応じて雇用量を調整するため」…「雇用調整」
- 「長い営業（操業）時間に対応するため」…「営業時間対応」
- 「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」…「時間帯曜日繁閑対応」
- 「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」…「臨時季節変化対応」
- 「労務コストの節減のため」…「労務コスト節減」
- 「正社員を確保できないため」…「正社員確保難」
- 「正社員の育児休業等の代替のため」…「育休等代替」
- 「働く人のニーズに合わせるため」…「従業員ニーズ対応」

図表 2-20 主な非正規形態の活用理由（「無回答等」を除く割合）

		ケース数	合計	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	正社員を より重要な 業務に 特化させる ため	正社員採 用に向け た見極め をするた め	景気変動 に応じて 雇用量を 調節する ため	長い営業 時間に対 応するた め	1日、週 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	労働コス トの削減 のため	正社員を 確保でき ないため	正社員の 育児休業 等の代替 のため	働く人の ニーズに 合わせる ため	その他
<b>無期・有期パート</b>																
複数回答	総計	1048	100.0	23.1	24.2	17.0	6.8	14.6	9.1	27.5	16.6	53.6	11.6	6.6	33.5	7.1
	建設業	21	100.0	14.3	19.0	19.0	9.5	9.5	4.8	23.8	9.5	52.4	-	4.8	23.8	28.6
	製造業	235	100.0	12.3	17.4	18.3	3.0	26.4	6.0	15.3	11.9	56.6	8.1	4.7	31.1	5.1
	うち消費関連製造業	84	100.0	13.1	21.4	15.5	4.8	21.4	14.3	27.4	14.3	60.7	9.5	4.8	26.2	6.0
	うち素材関連製造業	68	100.0	20.6	19.1	17.6	-	25.0	1.5	10.3	7.4	55.9	1.5	1.5	30.9	5.9
	うち機械関連製造業	79	100.0	5.1	11.4	21.5	3.8	34.2	1.3	7.6	13.9	54.4	11.4	6.3	38.0	2.5
	情報通信業	13	100.0	23.1	7.7	15.4	7.7	-	-	23.1	7.7	30.8	-	-	15.4	15.4
	運輸業、郵便業	48	100.0	22.9	20.8	4.2	10.4	12.5	16.7	31.3	16.7	58.3	8.3	2.1	31.3	6.3
	小売業	78	100.0	14.1	30.8	24.4	3.8	16.7	32.1	41.0	20.5	66.7	5.1	1.3	38.5	2.6
	金融・保険業	43	100.0	7.0	27.9	32.6	-	2.3	4.7	30.2	18.6	55.8	-	9.3	41.9	-
	宿泊業、飲食サービス業	33	100.0	15.2	27.3	30.3	3.0	24.2	21.2	51.5	30.3	69.7	6.1	-	24.2	12.1
	教育、学習支援業	90	100.0	40.0	16.7	33.3	4.4	4.4	2.2	18.9	36.7	42.2	17.8	13.3	12.2	10.0
	医療、福祉	217	100.0	43.3	35.9	8.3	12.9	5.5	10.6	37.8	5.1	41.9	26.3	12.4	53.0	6.0
	サービス業(他に分類されないもの)	111	100.0	18.9	22.5	9.0	4.5	21.6	2.7	26.1	19.8	58.6	7.2	0.9	34.2	10.8
総計	1007	100.0	9.4	7.3	8.1	0.8	3.3	1.9	13.4	4.8	31.5	5.1	0.7	10.8	2.9	
建設業	19	100.0	-	21.1	5.3	-	5.3	5.3	21.1	-	21.1	-	-	-	21.1	
製造業	225	100.0	5.3	5.8	8.4	-	6.7	1.8	9.3	3.6	37.8	1.8	0.4	16.4	2.7	
うち消費関連製造業	78	100.0	3.8	5.1	5.1	-	2.6	5.1	17.9	3.8	44.9	2.6	-	9.0	-	
うち素材関連製造業	66	100.0	9.1	12.1	7.6	-	1.5	-	7.6	3.0	36.4	-	-	16.7	6.1	
うち機械関連製造業	77	100.0	3.9	1.3	11.7	-	15.6	-	2.6	3.9	32.5	1.3	1.3	24.7	1.3	
情報通信業	13	100.0	23.1	-	15.4	7.7	-	-	23.1	7.7	15.4	-	-	7.7	-	
運輸業、郵便業	48	100.0	6.3	14.6	-	2.1	2.1	2.1	16.7	8.3	27.1	6.3	-	12.5	2.1	
小売業	76	100.0	5.3	10.5	7.9	-	2.6	9.2	10.5	1.3	44.7	1.3	-	5.3	1.3	
金融・保険業	40	100.0	5.0	7.5	25.0	-	2.5	-	7.5	-	40.0	-	2.5	10.0	-	
宿泊業、飲食サービス業	31	100.0	3.2	6.5	-	-	3.2	-	22.6	3.2	48.4	-	-	9.7	3.2	
教育、学習支援業	90	100.0	15.6	2.2	21.1	-	2.2	-	11.1	16.7	15.6	6.7	2.2	4.4	2.2	
医療、福祉	209	100.0	18.7	7.2	3.3	1.4	0.5	2.4	16.7	0.5	17.7	12.9	1.0	16.3	1.4	
サービス業(他に分類されないもの)	104	100.0	8.7	9.6	3.8	-	4.8	-	14.4	5.8	36.5	3.8	-	6.7	5.8	
<b>有期社員</b>																
複数回答	総計	678	100.0	38.8	36.7	15.8	21.7	15.3	5.9	5.6	10.0	36.3	11.5	5.5	14.3	11.2
	建設業	33	100.0	39.4	48.5	18.2	18.2	18.2	3.0	6.1	9.1	45.5	-	3.0	6.1	18.2
	製造業	168	100.0	29.2	38.1	17.3	22.6	26.8	6.5	4.2	11.3	37.5	12.5	1.2	11.3	10.1
	うち消費関連製造業	44	100.0	36.4	40.9	25.0	15.9	11.4	9.1	9.1	9.1	40.9	6.8	2.3	6.8	11.4
	うち素材関連製造業	54	100.0	33.3	44.4	14.8	25.9	33.3	3.7	3.7	5.6	37.0	7.4	1.9	7.4	13.0
	うち機械関連製造業	68	100.0	22.1	29.4	14.7	23.5	30.9	7.4	1.5	17.6	36.8	19.1	-	17.6	7.4
	情報通信業	20	100.0	45.0	25.0	20.0	30.0	20.0	-	5.0	5.0	20.0	-	-	15.0	5.0
	運輸業、郵便業	33	100.0	30.3	30.3	21.2	36.4	9.1	12.1	3.0	9.1	48.5	15.2	-	12.1	3.0
	小売業	30	100.0	23.3	56.7	23.3	16.7	10.0	6.7	-	3.3	46.7	10.0	-	10.0	-
	金融・保険業	19	100.0	57.9	31.6	42.1	15.8	-	5.3	5.3	-	26.3	-	5.3	57.9	-
	宿泊業、飲食サービス業	18	100.0	33.3	55.6	11.1	27.8	11.1	22.2	11.1	11.1	27.8	11.1	-	-	5.6
	教育、学習支援業	71	100.0	57.7	39.4	18.3	19.7	4.2	-	4.2	14.1	36.6	16.9	14.1	5.6	11.3
	医療、福祉	90	100.0	47.8	33.3	11.1	28.9	6.7	6.7	13.3	7.8	31.1	18.9	17.8	22.2	14.4
	サービス業(他に分類されないもの)	91	100.0	39.6	31.9	8.8	13.2	17.6	5.5	4.4	16.5	37.4	12.1	-	19.8	17.6
総計	658	100.0	18.8	16.7	8.2	9.7	4.6	1.4	1.7	4.3	19.5	4.7	1.1	3.6	5.8	
建設業	33	100.0	15.2	33.3	12.1	9.1	3.0	-	3.0	-	15.2	-	-	-	9.1	
製造業	162	100.0	12.3	21.0	6.8	9.9	9.3	0.6	0.6	6.2	22.2	3.1	-	3.7	4.3	
うち消費関連製造業	42	100.0	16.7	23.8	4.8	7.1	-	2.4	2.4	4.8	26.2	2.4	-	4.8	4.8	
うち素材関連製造業	53	100.0	13.2	26.4	5.7	13.2	11.3	-	-	1.9	20.8	-	-	-	7.5	
うち機械関連製造業	65	100.0	9.2	13.8	9.2	7.7	13.8	-	-	10.8	21.5	6.2	-	6.2	1.5	
情報通信業	20	100.0	30.0	15.0	15.0	15.0	5.0	-	-	-	15.0	-	-	5.0	-	
運輸業、郵便業	32	100.0	9.4	9.4	3.1	25.0	6.3	3.1	3.1	-	28.1	9.4	-	3.1	-	
小売業	29	100.0	10.3	41.4	10.3	6.9	3.4	3.4	-	-	24.1	-	-	-	-	
金融・保険業	19	100.0	5.3	21.1	36.8	5.3	-	-	-	-	5.3	-	5.3	21.1	-	
宿泊業、飲食サービス業	18	100.0	16.7	16.7	-	11.1	-	16.7	-	-	27.8	5.6	-	-	5.6	
教育、学習支援業	69	100.0	33.3	10.1	15.9	7.2	-	-	1.4	4.3	15.9	1.4	2.9	1.4	5.8	
医療、福祉	88	100.0	18.2	12.5	4.5	11.4	1.1	-	4.5	2.3	15.9	12.5	4.5	4.5	8.0	
サービス業(他に分類されないもの)	87	100.0	27.6	8.0	5.7	4.6	4.6	2.3	-	9.2	19.5	6.9	-	2.3	9.2	

もっとも強い理由を総計（産業計）で見ると、「労働コスト節減」が 31.5%と群を抜いて多くなっている。次いで「時間帯曜日繁忙対応」（13.4%）、「従業員ニーズ対応」（10.8%）の順となっており、複数回答の場合と 2 位と 3 位とが交替している。産業別にみると、もっとも指摘割合の高い理由が「労働コスト節減」に代わって「情報通信業」と「医療、福祉」では「専門業務特化」と、「教育・学習支援」では「正社員業務特化」とそれぞれなっており、また、「建設業」では「労働コスト節減」、「即戦力人材確保」、「時間帯曜日繁忙対応」が同じ割合で並んでいる。

（有期社員を活用する理由）

「有期社員」の活用理由について複数回答による総計（産業計）を見ると、「専門業務対応」が 38.8%でもっとも多くなっているが、「即戦力人材確保」（36.7%）、「労働コスト節減」（36.3%）がほぼ匹敵する割合で並んでいるといえる。次いでやや離れて「正社員採用試用」が 21.7%で続いている。この理由は「厚生労働省多様化調査」にないものであるが、「契約

社員」についてはかなりの事業所で意識されていることがわかる。産業別にみると、「専門業務対応」が特に多くなっている産業に「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療、福祉」、「情報通信業」など、「即戦力人材確保」では「小売業」や「宿泊・飲食」、「労働コスト節減」では「運輸業等」などがそれぞれある。また、「金融・保険業」では、「従業員ニーズ対応」や「正社員業務特化」もかなりの割合となっている。

もっとも強い理由を総計でみると、「労働コスト節減」が19.5%ともっとも多くなるが、「専門業務対応」(18.8%)、「即戦力人材確保」(16.7%)の三つが上位で並んでいる。次いで「正社員採用試用」(9.7%)や「正社員業務特化」(8.2%)が続いている。産業別には、「労働コスト節減」がもっとも多い産業には「運輸業等」、「宿泊・飲食」、「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などがあり、「専門業務対応」では「教育・学習支援業」、「情報通信業」、「狭義サービス業」、「医療、福祉」、「即戦力人材確保」では「小売業」、「建設業」、「素材関連製造業」がそれぞれある。また、「金融・保険業」では「正社員業務特化」がもっとも多くなっている。

#### (派遣労働者を活用する理由)

「派遣労働者」の活用理由について複数回答による総計(産業計)をみると(図表2-20の2)、「労働コスト節減」が32.7%ともっとも多くなっているが、「契約社員」の場合同様「専門業務対応」(30.2%)、「即戦力人材確保」(29.9%)がほぼ匹敵する割合で並んでいるといえるほか、「雇用調整」(26.9%)や「臨時季節変化対応」(25.6%)も多くなっている。また、「育休等代替」が19.6%と相対的に多く、他の形態に比べ大きな特徴になっている。産業別にみると、各産業でもっとも多くなっている理由をみると、「製造業」や「運輸業等」において「雇用調整」、「建設業」や「小売業」で「即戦力人材確保」、「宿泊・飲食」での「時間帯曜日繁閑対応」と「臨時季節変化対応」、「金融・保険業」での「正社員業務特化」、「狭義サービス業」での「専門業務対応」となっている。このように「労働コスト節減」は多くの事業所で挙げられているものの、もっとも多くなっている産業はわずかであり、「派遣労働者」の活用理由としてのこの要因は、「パート」などに比べてウェイトは相対的に小さいものといえる。

もっとも強い理由をみるとこれがより明確になり、総計では「専門業務対応」が18.7%でもっとも多くなり、「労働コスト節減」がこれに次ぐものの割合は14.8%とやや離れており、3位の「雇用調整」(13.2%)と肩を並べている。産業別にみると、「製造業」とりわけ「機械関連製造業」で「雇用調整」を挙げる事業所が多いこと、「金融・保険業」で「正社員業務特化」、「小売業」で「即戦力人材確保」、「狭義サービス業」で「専門業務対応」、「医療、福祉」で「正社員確保難」がそれぞれ多くなっている。

#### (業務請負会社社員を活用する理由)

「厚生労働省多様化調査」では調査されていない「業務請負会社社員」の活用理由について複数回答による総計(産業計)をみると、「専門業務対応」が51.2%ともっとも多く、次

いで「労働コスト節減」35.1%などとなっている。産業別には回答事業所数がかなり少ないことに十分留意する必要があるが、「教育・学習支援業」や「医療、福祉」、「狭義サービス業」では「専門業務対応」が、「製造業」では「労働コスト節減」がそれぞれもっとも多くなっている。

もっとも強い理由をみると、同様に「専門業務対応」が36.5%でもっとも多く、次いで「労働コスト節減」が21.7%で続いている。産業別にも上述の複数回答の場合とほぼ同様の傾向がみられるが、「素材関連製造業」(23.5%)や「機械関連製造業」(17.2%)において「雇用調整」を挙げる事業所が少なからずあることには注目しておきたい。

図表2-20 主な非正規形態の活用理由（「無回答等」を除く割合） - 2 -

		ケース数	合計	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	正社員より重要な業務に特化させるため	正社員採用に向けた見極めをするため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業時間（稼働）に対応するため	1日、週の仕事中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	労働コストの節減のため	正社員を確保できないため	正社員の育児休業等の代替のため	働く人のニーズに合わせるため	その他
<b>派遣労働者</b>																
複数回答	総計	602	100.0	30.2	29.9	17.4	3.5	26.9	4.0	8.0	25.6	32.7	14.6	19.6	8.3	5.0
	建設業	28	100.0	32.1	53.6	25.0	-	10.7	-	-	35.7	32.1	17.9	10.7	3.6	3.6
	製造業	212	100.0	28.8	26.9	17.0	3.3	48.6	4.7	4.7	28.3	38.7	12.7	15.6	5.7	2.8
	うち消費関連製造業	52	100.0	28.8	26.9	11.5	3.8	40.4	9.6	7.7	25.0	34.6	9.6	11.5	3.8	7.7
	うち素材関連製造業	66	100.0	27.3	28.8	16.7	6.1	50.0	4.5	4.5	28.8	43.9	9.1	18.2	4.5	-
	うち機械関連製造業	93	100.0	30.1	24.7	20.4	1.1	52.7	2.2	3.2	30.1	36.6	17.2	15.1	7.5	2.2
	情報通信業	23	100.0	34.8	30.4	30.4	4.3	21.7	-	4.3	26.1	30.4	17.4	13.0	13.0	-
	運輸業、郵便業	15	100.0	6.7	20.0	6.7	-	46.7	13.3	6.7	13.3	33.3	20.0	13.3	6.7	6.7
	小売業	22	100.0	36.4	40.9	9.1	4.5	13.6	4.5	9.1	4.5	13.6	18.2	13.6	4.5	9.1
	金融・保険業	23	100.0	43.5	30.4	47.8	8.7	8.7	-	21.7	34.8	47.8	8.7	4.3	47.8	4.3
	宿泊業、飲食サービス業	13	100.0	7.7	23.1	7.7	-	23.1	30.8	61.5	61.5	23.1	7.7	-	7.7	7.7
	教育、学習支援業	52	100.0	34.6	28.8	25.0	-	3.8	-	7.7	38.5	34.6	11.5	38.5	1.9	5.8
	医療、福祉	67	100.0	26.9	22.4	9.0	6.0	9.0	4.5	11.9	4.5	26.9	32.8	23.9	4.5	7.5
	サービス業(他に分類されないもの)	51	100.0	37.3	31.4	17.6	2.0	15.7	-	7.8	17.6	31.4	11.8	13.7	5.9	11.8
総計	583	100.0	18.7	11.5	9.1	1.2	13.2	0.7	3.1	9.9	14.8	7.2	6.0	2.1	2.6	
もっとも強い理由	建設業	27	100.0	-	33.3	14.8	-	3.7	-	-	18.5	14.8	11.1	3.7	-	
	製造業	205	100.0	16.6	7.3	6.8	0.5	26.3	1.0	1.0	12.7	15.6	5.4	4.4	1.0	1.5
	うち消費関連製造業	51	100.0	9.8	13.7	5.9	-	21.6	3.9	2.0	11.8	15.7	5.9	5.9	-	3.9
	うち素材関連製造業	65	100.0	18.5	7.7	6.2	-	23.1	-	-	15.4	20.0	3.1	6.2	-	-
	うち機械関連製造業	88	100.0	19.3	3.4	8.0	1.1	31.8	-	1.1	11.4	11.4	6.8	2.3	2.3	1.1
	情報通信業	23	100.0	17.4	17.4	21.7	-	8.7	-	4.3	4.3	8.7	13.0	-	4.3	-
	運輸業、郵便業	14	100.0	7.1	14.3	7.1	-	14.3	-	7.1	7.1	21.4	7.1	-	7.1	7.1
	小売業	21	100.0	28.6	33.3	9.5	-	4.8	-	-	-	9.5	4.8	4.8	-	4.8
	金融・保険業	22	100.0	13.6	9.1	40.9	-	-	-	-	-	31.8	-	-	-	4.5
	宿泊業、飲食サービス業	13	100.0	-	-	-	-	15.4	7.7	30.8	23.1	7.7	7.7	-	-	7.7
	教育、学習支援業	52	100.0	19.2	7.7	17.3	-	1.9	-	1.9	17.3	15.4	1.9	9.6	1.9	5.8
	医療、福祉	64	100.0	25.0	6.3	1.6	4.7	3.1	-	4.7	-	20.3	26.6	6.3	-	1.6
	サービス業(他に分類されないもの)	49	100.0	30.6	14.3	8.2	2.0	4.1	-	4.1	8.2	12.2	2.0	8.2	2.0	4.1
	<b>業務請負会社社員</b>															
複数回答	総計	242	100.0	51.2	19.0	14.5	0.8	15.3	4.1	5.0	12.8	35.1	8.7	0.8	1.7	10.7
	建設業	7	100.0	100.0	42.9	28.6	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	-	-	-	14.3
	製造業	86	100.0	31.4	9.3	14.0	-	27.9	5.8	4.7	19.3	40.7	12.8	-	2.3	11.6
	うち消費関連製造業	18	100.0	27.8	11.1	22.2	-	5.6	-	5.6	16.7	33.3	27.8	-	5.6	22.2
	うち素材関連製造業	37	100.0	29.7	10.8	8.1	-	37.8	10.8	5.4	13.5	43.2	8.1	-	-	5.4
	うち機械関連製造業	31	100.0	35.5	6.5	16.1	-	29.0	3.2	3.2	19.4	41.9	9.7	-	3.2	12.9
	情報通信業	12	100.0	50.0	50.0	16.7	-	16.7	-	-	16.7	8.3	8.3	-	-	8.3
	運輸業、郵便業	6	100.0	50.0	33.3	-	-	16.7	-	-	33.3	33.3	-	-	-	16.7
	小売業	5	100.0	20.0	-	60.0	-	-	-	20.0	-	40.0	-	-	-	20.0
	金融・保険業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	4	100.0	75.0	25.0	-	-	25.0	-	25.0	25.0	50.0	-	-	-	-
	教育、学習支援業	25	100.0	68.0	16.0	16.0	-	-	4.0	4.0	8.0	28.0	4.0	-	-	16.0
	医療、福祉	41	100.0	53.7	14.6	14.6	2.4	4.9	7.3	7.3	2.4	43.9	7.3	2.4	-	17.1
	サービス業(他に分類されないもの)	17	100.0	76.5	35.3	11.8	-	11.8	-	5.9	11.8	23.5	-	-	-	11.8
総計	230	100.0	36.5	7.8	7.0	0.4	7.8	1.3	1.7	4.8	21.7	3.9	-	-	7.0	
もっとも強い理由	建設業	7	100.0	57.1	28.6	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	製造業	81	100.0	24.7	4.9	4.9	-	17.3	3.7	2.5	7.4	23.5	4.9	-	6.2	
	うち消費関連製造業	18	100.0	22.2	11.1	5.6	-	5.6	-	5.6	5.6	22.2	11.1	-	11.1	
	うち素材関連製造業	34	100.0	23.5	5.9	2.9	-	23.5	8.8	2.9	2.9	26.5	-	-	2.9	
	うち機械関連製造業	29	100.0	27.6	-	6.9	-	17.2	-	-	13.8	20.7	6.9	-	6.9	
	情報通信業	12	100.0	33.3	25.0	8.3	-	8.3	-	-	8.3	8.3	8.3	-	-	
	運輸業、郵便業	5	100.0	20.0	-	-	-	-	-	-	20.0	40.0	-	-	-	
	小売業	5	100.0	-	-	60.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	
	金融・保険業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	宿泊業、飲食サービス業	4	100.0	50.0	-	-	-	25.0	-	-	-	25.0	-	-	-	
	教育、学習支援業	25	100.0	48.0	-	8.0	-	-	-	4.0	4.0	20.0	-	-	-	
	医療、福祉	37	100.0	29.7	8.1	5.4	2.7	-	-	2.7	-	35.1	5.4	-	-	
	サービス業(他に分類されないもの)	16	100.0	56.3	18.8	-	-	-	-	-	6.3	12.5	-	-	-	

(注) ケース数が小さい場合も参考までに掲出したが、大きな幅をもってみる必要がある。

(若干のクロス集計／もっとも強い活用理由とその他の理由)

今回の「JILPT 多様化調査」で活用理由のうちもっとも強い理由を調査したが、これと複数回答の結果とをクロス集計し、活用理由の構造とでもいったものをみてみよう。クロス集計の結果は、図表2-21のとおりである。これらの結果を逐一ここで紹介することは割愛するとして、上述した指摘割合の特に高かった理由についてみておきたい。

まず「パート」についてもっとも強い理由に「労働コスト節減」を挙げた事業所について複数回答において挙げられた他の理由をみると、「従業員ニーズ対応」が29.3%でもっとも多く、次いで「時間帯曜日繁閑対応」が19.6%、「雇用調整」18.9%、「臨時季節変化対応」16.4%などとなっている。同様に「有期社員」についてみると、「雇用調整」が21.9%でもっとも多く、次いで「正社員採用試用」(17.2%)、「即戦力人材確保」、「正社員業務特化」(いずれも14.8%)などとなっている。「派遣労働者」についてみると、「雇用調整」が31.4%で

図表2-21 最も強い活用理由(表側)と複数回答における理由(表頭)とのクロス

		(%)														
		ケース数	計	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	正社員をより重要な業務に特化させるため	正社員採用に向けた見極めをするため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	労働コストの節減のため	正社員を確保できないため	正社員の育児休業等の代替のため	働く人のニーズに合わせるため	その他
無期・有期パート	専門的業務に対応するため	95	100.0	100.0	42.1	6.3	6.3	7.4	4.2	8.4	7.4	24.2	11.6	2.1	23.2	7.4
	即戦力・能力のある人材を確保するため	74	100.0	35.1	100.0	12.2	10.8	16.2	8.1	9.5	13.5	29.7	9.5	9.5	28.4	5.4
	正社員をより重要な業務に特化させるため	82	100.0	18.3	7.3	100.0	6.1	11.0	3.7	9.8	19.5	36.6	4.9	9.8	25.6	1.2
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	33	100.0	6.1	21.2	6.1	18.2	100.0	9.1	21.2	12.1	60.6	6.1	0.0	18.2	0.0
	長い営業(操業)時間に対応するため	19	100.0	15.8	26.3	15.8	15.8	100.0	100.0	36.8	10.5	31.6	0.0	10.5	21.1	0.0
	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	135	100.0	15.6	20.0	5.2	2.2	10.4	10.4	100.0	15.6	42.2	1.5	5.2	29.6	3.7
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	48	100.0	18.8	14.6	12.5	6.3	8.3	12.5	31.3	100.0	50.0	10.4	10.4	12.5	4.2
	労働コストの節減のため	317	100.0	8.2	13.6	13.6	5.4	18.9	8.5	19.6	16.4	100.0	7.9	5.4	29.3	3.2
	正社員を確保できないため	51	100.0	35.3	41.2	7.8	5.9	3.9	7.8	23.5	11.8	27.5	100.0	11.8	27.5	5.9
	働く人のニーズに合わせるため	109	100.0	14.7	12.8	11.0	8.3	4.6	4.6	19.3	1.8	25.7	8.3	1.8	100.0	4.6
その他	29	100.0	6.9	0.0	3.4	0.0	0.0	3.4	3.4	3.4	6.9	0.0	6.9	3.4	100.0	
有期社員	専門的業務に対応するため	124	100.0	100.0	45.2	5.6	8.9	3.2	5.6	3.2	6.5	16.1	1.6	4.0	14.5	7.3
	即戦力・能力のある人材を確保するため	110	100.0	49.1	100.0	10.0	13.6	15.5	2.7	2.7	5.5	14.5	11.8	4.5	11.8	6.4
	正社員をより重要な業務に特化させるため	54	100.0	29.6	14.8	100.0	14.8	7.4	1.9	3.7	11.1	33.3	1.9	5.6	13.0	9.3
	正社員採用に向けた見極めをするため	64	100.0	20.3	25.0	9.4	100.0	7.8	1.6	1.6	6.3	26.6	9.4	6.3	9.4	1.6
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	30	100.0	3.3	13.3	6.7	30.0	100.0	6.7	3.3	6.7	36.7	6.7	0.0	6.7	0.0
	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	11	100.0	18.2	18.2	18.2	0.0	18.2	9.1	100.0	9.1	36.4	0.0	0.0	36.4	0.0
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	28	100.0	17.9	28.6	0.0	14.3	17.9	10.7	17.9	100.0	35.7	10.7	7.1	3.6	7.1
	労働コストの節減のため	128	100.0	11.7	14.8	14.8	17.2	21.9	7.8	7.0	7.8	100.0	12.5	4.7	10.9	4.7
	正社員を確保できないため	31	100.0	35.5	25.8	9.7	12.9	19.4	9.7	3.2	6.5	19.4	100.0	3.2	9.7	0.0
	働く人のニーズに合わせるため	24	100.0	33.3	25.0	4.2	16.7	4.2	0.0	4.2	0.0	29.2	4.2	8.3	100.0	4.2
その他	38	100.0	21.1	10.5	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	0.0	2.6	5.3	100.0	
派遣労働者	専門的業務に対応するため	109	100.0	100.0	36.7	16.5	2.8	11.0	0.9	2.8	11.9	8.3	11.0	13.8	5.5	1.8
	即戦力・能力のある人材を確保するため	67	100.0	29.9	100.0	11.9	1.5	11.9	0.0	0.0	7.5	19.4	6.0	11.9	4.5	6.0
	正社員をより重要な業務に特化させるため	53	100.0	26.4	11.3	100.0	3.8	5.7	0.0	1.9	34.0	24.5	1.9	15.1	15.1	0.0
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	77	100.0	9.1	15.6	10.4	5.2	100.0	2.6	3.9	23.4	54.5	15.6	13.0	2.6	1.3
	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	18	100.0	0.0	11.1	16.7	0.0	16.7	22.2	100.0	38.9	27.8	0.0	0.0	11.1	0.0
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	58	100.0	12.1	29.3	3.4	1.7	29.3	6.9	13.8	100.0	25.9	8.6	22.4	5.2	1.7
	労働コストの節減のため	86	100.0	8.1	20.9	7.0	1.2	31.4	9.3	12.8	20.9	100.0	8.1	19.8	8.1	3.5
	正社員を確保できないため	42	100.0	9.5	16.7	7.1	2.4	11.9	2.4	4.8	11.9	11.9	100.0	11.9	2.4	0.0
	正社員の育児休業等の代替のため	35	100.0	5.7	11.4	5.7	0.0	11.4	0.0	0.0	20.0	8.6	8.6	100.0	2.9	2.9
	働く人のニーズに合わせるため	12	100.0	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	8.3
その他	15	100.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	6.7	100.0	
業務請負会社社員	専門的業務に対応するため	84	100.0	100.0	21.4	3.6	0.0	3.6	2.4	1.2	1.2	11.9	1.2	0.0	0.0	2.4
	即戦力・能力のある人材を確保するため	18	100.0	38.9	100.0	11.1	5.6	16.7	5.6	5.6	11.1	5.6	16.7	0.0	5.6	0.0
	正社員をより重要な業務に特化させるため	16	100.0	31.3	18.8	100.0	0.0	25.0	0.0	6.3	6.3	50.0	6.3	6.3	0.0	6.3
	景気変動に応じて雇用量を調節するため	18	100.0	11.1	0.0	5.6	0.0	100.0	0.0	0.0	16.7	50.0	16.7	0.0	5.6	0.0
	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	11	100.0	18.2	18.2	27.3	0.0	18.2	9.1	9.1	100.0	18.2	18.2	0.0	18.2	0.0
	労働コストの節減のため	50	100.0	14.0	6.0	12.0	0.0	12.0	6.0	4.0	16.0	100.0	2.0	2.0	0.0	8.0
	その他	16	100.0	12.5	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(注) ケース数が10以上のものを掲出したが、ケース数が少ないものは幅をもってみる必要がある。

もっとも多く、次いで「臨時季節変化対応」、「即戦力人材確保」（いずれも 20.9%）、「育休等代替」（19.8%）などとなっている。さらに「業務請負会社社員」については、「臨時季節変化対応」（16.0%）、「専門業務対応」（14.0%）、「正社員業務特化」、「雇用調整」（いずれも 12.0%）の順となっている。

以上の結果をみると、「労働コスト節減」は他の理由と同時に活用理由とされる場合においていくつかの理由との結びつきが窺われるが、その中で「雇用調整」と併せて挙げられる場合が少なくないといえそうである。そこで、逆に、もっとも強い理由として「雇用調整」を挙げた事業所において併せて「労働コスト節減」を挙げた割合をみると、「パート」では 60.6%、「契約社員」では 36.7%、「派遣労働者」54.5%、「業務請負会社社員」50.0%となっている。「契約社員」を除き、他の 3 つの形態においては「雇用調整」と「労働コスト節減」とが結びついているところが少なくないといえそうである。すなわち、雇用調整の相対的容易さと表裏の関係で「労働コスト節減」が意識されている面があると考えられる<sup>25</sup>。

また、このほかに指摘割合が高かった「専門業務対応」についてみると、「有期社員」を中心に「即戦力人材確保」との結びつきの強さが推測される結果となっている。

#### （４）賃金制度に関する項目

##### a. 非正規雇用者等の賃金制度（問 22）

非正規雇用者の賃金制度として、適用される賃金表・テーブルの正社員との異同という形で調査した結果を「無回答等」を除いた割合で見ると、総計では、「限定正社員」では「正社員」と同じものを適用しているとする事業所は 56.3%、「運用を変えて適用」を含めると 66.4%、ほぼ 3 分の 2 であり、異なるものを適用しているとする事業所は 27.6%となっている。これに対して「パート」では 84.2%、「有期社員」では 71.9%と大部分の事業所が「正社員」とは異なる賃金表・テーブルを適用しているとしており、「運用を変えて」を含めても「正社員」と同じものを適用は「パート」では 4.5%、「有期社員」でも 15.3%にとどまっている。産業別にみると、「限定正社員」について同じ賃金表・テーブルを適用（運用を変えて適用を含む。）している事業所割合は、「宿泊・飲食」、「素材関連製造業」、「機械関連製造業」、「金融・保険業」などで相対的に高く、「建設業」や「消費関連製造業」、「狭義サービス業」などで相対的に低くなっている。一方、「パート」については産業別に大きな違いはみられず、「有期社員」でも「教育・学習支援業」や「医療、福祉」で同じ賃金表・テーブルを適用とする事業所が 3 割近くになっているほかは、大きな違いはみられない（図表 2-22）<sup>26</sup>。

<sup>25</sup> 同様のことは、「労働コスト節減」と他の理由との間でも考えることができる。例えば「パート」での「時間帯曜日繁閑対応」、「派遣労働者」や「業務請負会社社員」での「臨時季節変化対応」といった広い意味での繁閑対応要因との結びつきが考えられる。すなわち、繁閑に対応するために、例えば「正社員」を雇用することに比べた非正規雇用を活用することによるコスト節減の効果である。

<sup>26</sup> この集計について復元ベースを試算したところ、1～2%ポイント程度の相違で大きな違いはなかった。

図表 2-22 各雇用・就業形態の賃金制度（「無回答等」を除く割合）

(%)

	合計	限定正社員					無期・有期パート					有期社員				
		ケース数	正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している	正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている	正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している	なんともいえない	ケース数	正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している	正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている	正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している	なんともいえない	ケース数	正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している	正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている	正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している	なんともいえない
総計	100.0	533	56.3	10.1	27.6	6.0	1027	1.3	3.2	84.2	11.3	634	6.6	8.7	71.9	12.8
建設業	100.0	33	24.2	9.1	63.6	3.0	22	4.5	-	77.3	18.2	30	3.3	-	76.7	20.0
製造業	100.0	110	61.8	8.2	24.5	5.5	235	0.9	2.6	80.4	16.2	167	3.6	6.0	75.4	15.0
うち消費関連製造業	100.0	36	47.2	11.1	33.3	8.3	81	1.2	2.5	79.0	17.3	42	7.1	4.8	66.7	21.4
うち素材関連製造業	100.0	38	76.3	5.3	18.4	-	71	-	2.8	76.1	21.1	55	1.8	5.5	76.4	16.4
うち機械関連製造業	100.0	34	64.7	8.8	23.5	2.9	80	1.3	2.5	87.5	8.8	68	2.9	7.4	82.4	7.4
情報通信業	100.0	8	62.5	-	37.5	-	13	-	-	92.3	7.7	19	-	15.8	78.9	5.3
運輸業、郵便業	100.0	31	58.1	12.9	16.1	12.9	47	-	-	89.4	10.6	30	10.0	3.3	76.7	10.0
小売業	100.0	25	56.0	4.0	32.0	8.0	74	-	1.4	90.5	8.1	22	9.1	4.5	81.8	4.5
金融・保険業	100.0	32	53.1	18.8	25.0	3.1	42	-	2.4	90.5	7.1	18	-	-	94.4	5.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	11	81.8	9.1	9.1	-	32	3.1	-	81.3	15.6	16	6.3	18.8	68.8	6.3
教育、学習支援業	100.0	42	64.3	4.8	21.4	9.5	89	-	7.9	83.1	9.0	70	11.4	15.7	57.1	15.7
医療、福祉	100.0	101	67.3	6.9	22.8	3.0	207	2.9	6.8	84.1	6.3	81	9.9	19.8	65.4	4.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	58	44.8	13.8	31.0	10.3	109	0.9	-	81.7	17.4	82	4.9	3.7	69.5	22.0

(注) ケース数が小さい場合も参考までに掲出したが、大きな幅をもつてみる必要がある。

b. 非正規雇用者等の賃金カーブのイメージ（問 23）

各形態の従業員が勤続年数を重ねたときの賃金プロファイルのイメージ(高年齢期を除く)を尋ねた結果を「無回答等」を除いた割合で見ると、総計では、まず「正社員」の場合についてみると、「原則として増加し続ける」(以下「全期間年功型」という。)とする事業所が 68.3%、「ある期間だけ増加する」(同「一定期間年功増加型」)が 24.9%、「ほぼ横ばいで推移する」(同「全期間横ばい型」)が 6.3%となっている。「正社員」について産業別にみると、「一定期間年功増加型」が相対的に多い産業に「小売業」、「宿泊・飲食」、「狭義サービス業」などがあり、「全期間横ばい型」は「運輸業等」で多く、また「宿泊・飲食」でも多い<sup>27</sup>。

ふたたび総計に戻って「限定正社員」をみると、「全期間年功型」が 63.2%、「一定期間年

図表 2-23 勤続年数を重ねたときの賃金プロファイルイメージ（高年齢期を除く）（「無回答等」を除く割合）

(%)

	合計	正社員				限定正社員				無期・有期パート				有期社員			
		ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する	ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する	ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する	ケース数	原則として増加し続ける	ある期間だけ増加する	ほぼ横ばいで推移する
総計	100.0	1433	68.3	24.9	6.8	484	63.2	22.7	14.0	1028	15.9	23.2	61.0	639	25.4	19.2	55.4
建設業	100.0	82	76.8	17.1	6.1	28	64.3	17.9	17.9	24	8.3	16.7	75.0	30	23.3	10.0	66.7
製造業	100.0	338	70.1	27.2	2.7	104	72.1	16.3	11.5	239	18.0	21.8	60.3	164	18.3	20.1	61.6
うち消費関連製造業	100.0	105	68.6	26.7	4.8	34	64.7	20.6	14.7	86	19.8	20.9	59.3	41	31.7	22.0	46.3
うち素材関連製造業	100.0	114	69.3	28.9	1.8	37	75.7	16.2	8.1	71	11.3	14.1	74.6	58	13.8	19.0	67.2
うち機械関連製造業	100.0	115	73.9	25.2	0.9	32	78.1	12.5	9.4	78	21.8	29.5	48.7	64	14.1	20.3	65.6
情報通信業	100.0	31	83.9	16.1	-	8	62.5	25.0	12.5	13	30.8	23.1	46.2	20	20.0	30.0	50.0
運輸業、郵便業	100.0	77	51.9	19.5	28.6	23	56.5	17.4	26.1	46	10.9	6.5	82.6	28	17.9	21.4	60.7
小売業	100.0	86	54.7	41.9	3.5	20	30.0	60.0	10.0	72	19.4	37.5	43.1	24	58.3	20.8	20.8
金融・保険業	100.0	53	75.5	18.9	5.7	28	75.0	17.9	7.1	41	2.4	26.8	70.7	18	38.9	33.3	27.8
宿泊業、飲食サービス業	100.0	35	42.9	37.1	20.0	7	28.6	42.9	28.6	31	9.7	35.5	54.8	19	26.3	21.1	52.6
教育、学習支援業	100.0	93	80.6	17.2	2.2	41	78.0	17.1	4.9	87	9.2	20.7	70.1	69	36.2	18.8	44.9
医療、福祉	100.0	228	71.9	23.2	4.8	97	75.3	15.5	9.3	214	24.3	26.6	49.1	77	33.8	23.4	42.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	160	51.9	34.4	13.8	54	38.9	35.2	25.9	110	6.4	18.2	75.5	85	11.8	14.1	74.1

(注) ケース数が小さい場合も参考までに掲出したが、大きな幅をもつてみる必要がある。

<sup>27</sup> 「全期間横ばい型」は、(貨物)自動車運転手、調理人など専門性を背景とした職種と関係が深いのではないかと推測される。



功増加型」が22.7%、「全期間横ばい型」14.0%と前2者の年功型関連の割合がやや小さくなっているが「正社員」の場合と大きな違いではない。一方「パート」では「全期間横ばい型」が61.0%と多くを占め、「一定期間年功増加型」23.2%、「全期間年功型」15.9%となっている。また、「有期社員」では「パート」に比べれば年功型関連の割合がやや高くなるが、それでも「全期間横ばい型」が55.4%と多くを占めており、「全期間年功型」25.4%、「一定期間年功増加型」19.2%となっている（図表2-23）<sup>28</sup>。

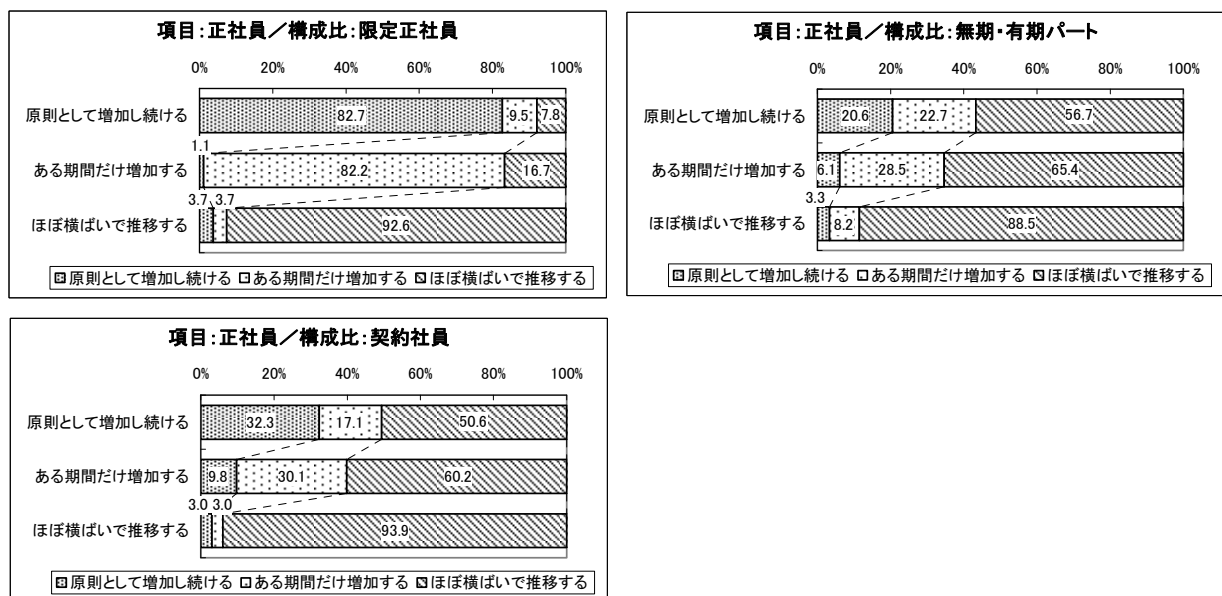
産業別にみると、「限定正社員」では「正社員」の場合と同様の傾向にある産業が多いが、「小売業」、「宿泊・飲食」、「情報通信業」などではかなりの違い（「全期間年功型」の割合が小さくなり、「一定期間年功増加型」や「全期間横ばい型」の割合が大きくなる）がみられる。

「パート」について総計（産業計）に比べて年功型関連の割合がやや高くなる産業をみると、「小売業」、「情報通信業」、「医療、福祉」などがある。また、「有期社員」についてみると、「狭義サービス業」や「素材関連製造業」、「機械関連製造業」などでは総計に比べ「全期間横ばい型」の割合が相対的に高く、一方、「小売業」や「金融・保険業」、「医療、福祉」、「教育・学習支援業」などでは年功型関連の割合が相対的に高くなっている。

#### （「正社員」の場合とのクロス集計）

上述の調査結果は、各形態それぞれの集計結果であり対象となっている事業所の範囲も同じではないので、同一の事業所において「正社員」の場合と比べて各形態の賃金プロファイル・イメージの異同をダイレクトに示すものでは必ずしもない。そこで、「正社員」の場合と各形態の場合とのクロス集計を行ってみた結果が図表2-24である。これをみると、「限定

図表2-24 賃金カーブ・イメージの正規・非正規間の異同



<sup>28</sup> この集計についての復元ベースの試算結果は、表の左から順に正社員：62.4%、30.2%、7.4%、限定正社員：52.1%、36.5%、11.5%、無期・有期パート：16.2%、23.8%、60.0%、有期社員：29.3%、21.1%、49.6%となっている。

「正社員」については、「正社員」と同じイメージである割合がそれぞれ8～9割を占めており、大部分の事業所において両者が同じイメージである。これに対して、「パート」や「有期社員」については、「正社員」が「全期間年功型」の事業所において同じイメージである割合は2～3割程度、「正社員」が「一定期間年功増加型」の場合に同じイメージである割合は3割程度にとどまっており、いずれの場合にも「パート」や「有期社員」では「全期間横ばい型」の割合がもっとも多くなっている<sup>29</sup>。

### c. 非正規雇用者等の採用時の賃金決定基準（問24）

「パート」や「有期社員」を採用する際の採用時賃金水準の決定の基準や参考にするものを尋ねた結果（「無回答等」を除く割合）をみると、まず「パート」については、総計で「地場の賃金」とする事業所が52.1%でもっとも多く、次いで「採用する人の経験・能力の程度」も41.2%と多くなっている。「最低賃金」（21.9%）も2割強で挙げられている。産業別にみると、「地場の賃金」を挙げるところが多い中で、「情報通信業」や「教育・学習支援業」では「その他」、「医療、福祉」では「経験・能力」がもっとも多くなっている。また、「医療、福祉」では「同種・同様の仕事をしている正社員の賃金」や「正社員の初任給」も相対的に割合が高くなっている。

「有期社員」についてみると、総計で「経験・能力」が51.6%でもっとも多く、次いで「同種・同様の仕事の正社員賃金」（32.7%）、「地場の賃金」（30.9%）などの順になっている。産業別にみると、「経験・能力」を挙げる割合がもっとも高い産業には「建設業」、「情報通信業」、「教育・学習支援業」、「宿泊・飲食」、「小売業」、「狭義サービス業」などがあり、このうち「宿泊・飲食」は「同種・同様の仕事の正社員賃金」も同率で多くなっている。また、

図表2-25 有期パート、有期社員を採用する際の賃金水準決定の基準等（「無回答等」を除く割合）

	合計	無期・有期パート							有期社員						
		ケース数	正社員の初任給	同種・同様の仕事をしている正社員の賃金	地場の賃金	最低賃金	採用する人の経験・能力の程度	その他	ケース数	正社員の初任給	同種・同様の仕事をしている正社員の賃金	地場の賃金	最低賃金	採用する人の経験・能力の程度	その他
総計	100.0	1073	7.1	15.0	52.1	21.9	41.2	18.3	673	13.5	32.7	30.9	11.4	51.6	20.8
建設業	100.0	25	8.0	12.0	60.0	32.0	56.0	8.0	32	3.1	34.4	18.8	9.4	71.9	28.1
製造業	100.0	243	3.3	14.0	61.7	29.2	37.0	13.6	167	7.2	29.3	40.1	13.2	44.3	18.6
うち消費関連製造業	100.0	86	4.7	14.0	68.6	25.6	33.7	14.0	38	-	28.9	42.1	15.8	52.6	13.2
うち素材関連製造業	100.0	74	1.4	17.6	54.1	18.9	43.2	18.9	60	13.3	33.3	38.3	5.0	45.0	21.7
うち機械関連製造業	100.0	79	2.5	10.1	64.6	43.0	36.7	6.3	67	6.0	26.9	41.8	19.4	40.3	16.4
情報通信業	100.0	13	-	15.4	15.4	-	23.1	53.8	20	-	20.0	30.0	-	60.0	20.0
運輸業、郵便業	100.0	52	3.8	9.6	61.5	34.6	19.2	17.3	31	25.8	29.0	32.3	12.9	29.0	25.8
小売業	100.0	78	12.8	9.0	66.7	21.8	34.6	10.3	25	28.0	32.0	28.0	12.0	56.0	12.0
金融・保険業	100.0	43	2.3	4.7	62.8	7.0	39.5	18.6	19	10.5	57.9	63.2	-	42.1	5.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	35	2.9	17.1	68.6	34.3	62.9	11.4	21	19.0	57.1	14.3	19.0	57.1	19.0
教育、学習支援業	100.0	91	8.8	8.8	26.4	13.2	41.8	46.2	72	30.6	29.2	18.1	2.8	59.7	37.5
医療、福祉	100.0	219	16.0	24.7	39.7	6.8	48.9	19.2	87	18.4	35.6	27.6	3.4	51.7	20.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	115	1.7	13.9	58.3	31.3	40.0	13.9	93	6.5	29.0	30.1	19.4	53.8	17.2

<sup>29</sup> いうまでもないことであるが、賃金プロファイルのイメージが同じだからといって、（全期間にわたって）賃金水準が同じかどうかは別の問題である。

「金融・保険業」では「地場の賃金」がもっとも多くなっているが、同時に「同種・同様の仕事の正社員賃金」や「経験・能力」も比較的割合が高い（図表2-25）。

（5）正規・非正規間の公正・均衡処遇に関する項目

a. 正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者等の有無（問27）

それぞれの事業所において、「正社員」と同じ仕事に従事している非正規の従業員がいるかどうかを尋ねた結果をみると、総計（産業計）では「パート」では「無回答等」が36.0%ある中で32.6%、「有期社員」で同57.6%ある中で30.4%、「派遣労働者」で同64.6%ある中で18.1%、「業務請負会社社員」で90.3%ある中で3.4%となっている<sup>30</sup>。産業別にみると、「パート」では「医療・福祉」、「宿泊・飲食」、「小売業」、「有期社員」では「機械関連製造業」、「情報通信業」、「宿泊・飲食」、「教育・学習支援業」、「派遣労働者」では「機械関連製造業」を始めとした「製造業」や「情報通信業」、「業務請負会社社員」では「情報通信業」などでそれぞれ相対的に高くなっている（図表2-26）。

図表2-26 正社員と同じ仕事に従事している非正規の従業員の有無

	合計	無期・有期パート			有期社員			派遣労働者			業務請負会社社員		
		いる	いない	当該形態 ない/無回 答	いる	いない	当該形態 ない/無回 答	いる	いない	当該形態 ない/無回 答	いる	いない	当該形態 ない/無回 答
総計	100.0	32.6	29.4	38.0	30.4	12.0	57.6	18.1	17.3	64.6	3.4	6.3	90.3
建設業	100.0	10.6	13.8	75.5	24.5	11.7	63.8	13.8	12.8	73.4	2.1	4.3	93.6
製造業	100.0	30.7	30.7	38.5	35.3	12.1	52.6	32.3	23.5	44.2	3.8	9.2	87.1
うち消費関連製造業	100.0	30.2	41.4	28.4	29.3	12.9	57.8	25.0	21.6	53.4	0.9	5.2	94.0
うち素材関連製造業	100.0	26.2	28.6	45.2	36.5	9.5	54.0	28.6	20.6	50.8	6.3	15.1	78.6
うち機械関連製造業	100.0	34.4	23.2	42.4	40.0	13.6	46.4	43.2	28.0	28.8	4.0	7.2	88.8
主な産業	100.0	9.1	27.3	63.6	39.4	15.2	45.5	27.3	33.3	39.4	12.1	9.1	78.8
情報通信業	100.0	24.7	25.8	49.4	27.0	9.0	64.0	12.4	9.0	78.7	4.5	2.2	93.3
運輸業、郵便業	100.0	41.6	31.7	26.7	19.8	8.9	71.3	7.9	10.9	81.2	-	2.0	98.0
小売業	100.0	37.7	29.5	32.8	27.9	4.9	67.2	13.1	21.3	65.6	-	-	100.0
金融・保険業	100.0	42.9	26.2	31.0	38.1	9.5	52.4	11.9	11.9	76.2	-	4.8	95.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	17.1	62.9	20.0	37.1	35.2	27.6	11.4	39.0	49.5	3.8	17.1	79.0
教育、学習支援業	100.0	60.4	22.8	16.8	27.6	7.6	64.8	14.8	10.0	75.2	2.8	4.8	92.4
医療、福祉	100.0	30.2	29.1	40.8	38.0	12.8	49.2	17.9	10.1	72.1	2.8	4.5	92.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0												

b. 正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者等の賃金水準（付問27-1）

「正社員」と同じ仕事をしている非正規の従業員がいる場合において、その賃金水準を「正社員」のそれと比較してどの程度かを尋ねた結果をみると、総計（産業計）では、「パート」については「正社員よりも高い」はわずかで、「ほとんど同じ」も2割弱である中で、「正社員の8割程度」が25.5%でもっとも多く、次いで「7割程度」18.9%、「9割程度」12.2%などとなっている。「有期社員」では、「正社員よりも高い」が4.3%、「ほとんど同じ」が29.4%ある中で、「8割程度」が24.5%、「7割程度」14.9%、「9割程度」12.9%などとなっている。「派遣労働者」では性格上「無回答」がやや多くなっていることに留意する必要があるが、

<sup>30</sup> これらの割合は、全事業所の中で「正社員」と同じ仕事をしている非正規の従業員がいる割合を示していることに留意されたい。例えば「パート」や「有期社員」で3割程度、「派遣労働者」で2割弱であるということである。また、いる事業所の割合であって、人数比ではないことにも留意されたい。

図表 2-27 同じ仕事をしている正社員と比べた賃金水準（所定時間当たり換算）  
 - 同じ仕事をしている正社員のいる事業所 -

	合計	無期・有期パート								有期社員							
		正社員より も高い	正社員とほ とんど同じ	正社員の 9割程度	正社員の 8割程度	正社員の 7割程度	正社員の 6割程度	正社員の 5割程度 ・それ以下	無回答	正社員より も高い	正社員とほ とんど同じ	正社員の 9割程度	正社員の 8割程度	正社員の 7割程度	正社員の 6割程度	正社員の 5割程度 ・それ以下	無回答
		（%）															
総計	100.0	1.5	17.5	12.2	25.5	18.9	12.0	8.0	4.4	4.3	29.4	12.9	24.5	14.9	6.9	2.9	4.3
建設業	100.0	-	20.0	10.0	20.0	10.0	20.0	10.0	10.0	4.3	26.1	8.7	30.4	13.0	13.0	-	4.3
製造業	100.0	-	6.1	7.9	33.3	21.9	16.7	8.8	5.3	6.9	18.3	11.5	25.2	17.6	10.7	4.6	5.3
うち消費関連製造業	100.0	-	5.7	11.4	37.1	22.9	17.1	2.9	2.9	5.9	20.6	14.7	26.5	17.6	5.9	5.9	2.9
うち素材関連製造業	100.0	-	6.1	3.0	33.3	18.2	15.2	15.2	9.1	13.0	15.2	6.5	23.9	21.7	10.9	2.2	6.5
うち機械関連製造業	100.0	-	7.0	9.3	27.9	23.3	18.6	9.3	4.7	2.0	20.0	14.0	26.0	12.0	14.0	6.0	6.0
情報通信業	100.0	-	-	-	-	-	66.7	33.3	-	15.4	38.5	-	15.4	23.1	7.7	-	-
運輸業、郵便業	100.0	9.1	31.8	9.1	27.3	9.1	4.5	9.1	-	4.2	41.7	25.0	12.5	4.2	4.2	4.2	4.2
小売業	100.0	-	14.3	7.1	33.3	23.8	16.7	2.4	2.4	-	20.0	25.0	30.0	25.0	-	-	-
金融・保険業	100.0	-	4.3	30.4	-	21.7	34.8	8.7	-	-	76.5	5.9	11.8	5.9	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	11.1	22.2	16.7	33.3	11.1	5.6	-	-	18.8	25.0	12.5	37.5	6.3	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	27.8	-	11.1	11.1	5.6	22.2	22.2	-	43.6	7.7	15.4	10.3	12.8	2.6	7.7
医療、福祉	100.0	2.0	26.5	14.6	29.1	15.2	4.6	6.0	2.0	1.4	27.5	18.8	27.5	13.0	2.9	2.9	5.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	-	16.7	13.0	16.7	25.9	11.1	13.0	3.7	4.4	29.4	13.2	20.6	20.6	4.4	1.5	5.9

	合計	派遣労働者							
		正社員より も高い	正社員とほ とんど同じ	正社員の 9割程度	正社員の 8割程度	正社員の 7割程度	正社員の 6割程度	正社員の 5割程度 ・それ以下	無回答
総計	100.0	11.6	23.3	10.6	15.4	11.0	7.5	4.8	15.8
建設業	100.0	-	15.4	30.8	30.8	15.4	7.7	-	-
製造業	100.0	12.5	20.8	10.8	14.2	14.2	9.2	5.0	13.3
うち消費関連製造業	100.0	10.3	27.6	10.3	17.2	10.3	13.8	-	10.3
うち素材関連製造業	100.0	11.1	16.7	11.1	13.9	19.4	13.9	5.6	8.3
うち機械関連製造業	100.0	14.8	20.4	11.1	13.0	11.1	3.7	7.4	18.5
情報通信業	100.0	-	11.1	11.1	33.3	11.1	11.1	-	22.2
運輸業、郵便業	100.0	27.3	27.3	18.2	9.1	-	-	-	18.2
小売業	100.0	12.5	50.0	12.5	25.0	-	-	-	-
金融・保険業	100.0	-	50.0	-	-	-	12.5	25.0	12.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	40.0	20.0	-	40.0	-	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	8.3	8.3	-	8.3	8.3	16.7	16.7	33.3
医療、福祉	100.0	21.6	27.0	10.8	8.1	5.4	-	5.4	21.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	-	34.4	9.4	21.9	9.4	12.5	3.1	9.4

「正社員よりも高い」が11.6%、「ほとんど同じ」が23.3%ある中で、「8割程度」が15.4%、「7割程度」11.0%、「9割程度」10.6%などとなっている。「パート」では8割程度、「有期社員」や「派遣労働者」では3分の2程度の事業所において非正規雇用者の方の賃金水準が低いとする中で、その場合「正社員」の8割程度ないしそれを下回る水準であるといえる（図表2-27）。

産業別にみて、「正社員」と同等又はそれ以上とする事業所が比較的多い産業には、「パート」では「運輸業等」、「宿泊・飲食」、「医療、福祉」、「教育・学習支援業」があり、「有期社員」では「金融・保険業」、「宿泊・飲食」、「情報通信業」、「教育・学習支援業」、「派遣労働者」では「宿泊・飲食」、「運輸業等」、「医療、福祉」、「小売業」がそれぞれある。また、「正社員」より賃金水準が低い場合にその低い程度が相対的に大きなところが多い産業には、「パート」では「情報通信業」や「金融・保険業」、「有期社員」では「情報通信業」、「派遣労働者」では「金融・保険業」や「教育・学習支援業」、「消費関連製造業」などがそれぞれある<sup>31</sup>。

### c. 正規・非正規間の賃金格差の要因（付問27-2）

「正社員」よりも非正規雇用者の方の賃金水準が低いとする場合に、事業所として考える

<sup>31</sup> 同じ仕事している「正社員」と比べて賃金水準が低いというとき、あくまで「正社員」の賃金水準との比較においてであり、その産業で働く非正規雇用者の賃金水準が他の産業でよりも絶対的に低いことを示すものではないことに留意されたい。

図表 2-28 正社員に方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因

—非正規の方が正社員より賃金水準が低い事業所—

(複数回答、%)

	合計	責任の重さが違うから	残業を免除されているから	非正規は他の職務に変わらないから	他の事業所への異動がないから	転居を伴う転勤がないから	勤続年数が違うから	中長期でみた役割期待が違うから	正社員には一部質の異なる仕事があるから	その他	なんともいえない	無回答
総計	100.0	68.3	9.2	11.5	19.7	14.4	16.3	33.6	33.6	17.4	8.1	2.1
建設業	100.0	59.3	14.8	18.5	18.5	22.2	22.2	37.0	25.9	33.3	11.1	3.7
製造業	100.0	67.9	2.4	12.1	18.8	18.8	15.2	40.6	31.5	16.4	9.1	3.0
うち消費関連製造業	100.0	73.5	6.1	16.3	16.3	20.4	12.2	28.6	40.8	14.3	10.2	6.1
うち素材関連製造業	100.0	66.7	2.0	17.6	15.7	9.8	13.7	39.2	33.3	17.6	9.8	2.0
うち機械関連製造業	100.0	64.5	-	4.8	22.6	24.2	17.7	53.2	22.6	16.1	8.1	1.6
主な産業	100.0	80.0	-	10.0	30.0	30.0	10.0	50.0	30.0	-	-	-
情報通信業	100.0	80.0	-	10.0	30.0	30.0	10.0	50.0	30.0	-	-	-
運輸業、郵便業	100.0	56.5	8.7	21.7	30.4	17.4	17.4	21.7	39.1	8.7	21.7	-
小売業	100.0	74.4	4.7	14.0	39.5	39.5	9.3	39.5	41.9	16.3	-	-
金融・保険業	100.0	91.7	8.3	4.2	12.5	16.7	16.7	37.5	58.3	8.3	-	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	77.8	-	16.7	27.8	5.6	16.7	38.9	50.0	5.6	-	-
教育、学習支援業	100.0	66.7	8.3	8.3	8.3	4.2	29.2	37.5	37.5	20.8	12.5	-
医療、福祉	100.0	68.0	18.9	4.9	17.2	4.1	15.6	19.7	26.2	24.6	10.7	1.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	63.4	5.6	15.5	15.5	9.9	16.9	38.0	28.2	15.5	5.6	4.2

その要因を尋ねた結果をみると、総計では、「責任の重さが違うから」を挙げるところが68.3%と最も多く、次いで「中長期的にみた役割期待が違うから」と「正社員には一部質の異なる仕事があるから」がいずれも33.6%、「他の事業所への異動がないから」19.7%などとなっている。産業別にみてもほぼ同様の傾向にあるが、「機械関連製造業」や「情報通信業」などでは「中長期の役割期待」を、「金融・保険業」や「宿泊・飲食」などでは「一部異なる仕事」を、「小売業」や「情報通信業」、「運輸業等」では「他事業所への異動」をそれぞれ挙げる割合が相対的に高くなっている。また、「医療、福祉」や「建設業」では「残業を免除されているから」を挙げる割合が他の産業よりも高くなっている（図表2-28）。

#### d. 公正・均衡処遇に向けた対応（問28）

近年における正規・非正規間の「公正・均等処遇」への関心の高まりを背景として、すべての（回答）事業所に何らかの対応をとっているかを尋ねた結果をみると、総計では「対応を必要とする格差はない」が31.2%でもっとも多くなっている。これと「わからない」及び「無回答」を除いた3割の事業所において何らかの対応が行われている。対応の内容としては、「従業員に格差の要因を説明している」が11.7%と最も多く、「正規・非正規の職務を見直し整理した」6.6%、「賃金水準の調整を行った」と「その他の対応をした」がいずれも5.8%となっている<sup>32</sup>（図表2-29）。

産業別にみると、いずれかの対応を行ったとする事業所の割合が相対的に高い産業に「金融・保険業」（42.7%）、「医療、福祉」（42.4%）、「小売業」（36.7%）、「教育・学習支援業」

<sup>32</sup> この問は択一で尋ねており、選択肢に関し複数の対応をしている場合には、事業所としてもっとも重いと認識されている対応について回答されていると考えられる。なお、「正社員」と同じ仕事をしている非正規従業員の有無別に集計してみたところ、いずれかの形態に同じ仕事をしている従業員がいる事業所では「対応を必要とする格差はない」が33.3%で、それ以外の事業所の28.9%を上回っている。ただし、それ以外の事業所では対応の有無について無回答（27.6%）が多く、「格差要因の説明」（15.1%対8.0%）、「職務の整理」（6.5%対6.8%）、「賃金水準の調整」（7.3%対4.1%）、「その他の対応」（6.9%対4.6%）といった対応の実施割合ではおしなべて同じ仕事をしている従業員がいる事業所の方が多くなっている。

(35.2%) などがある。これらの産業では、「教育・学習支援業」を除き「格差要因の説明」をしたとするとところが多いが、「金融・保険業」では「正規・非正規の職務整理」が、「医療、福祉」や「小売業」では「賃金水準の調整」も多くなっている。「教育・学習支援業」では「その他の対応」が相対的に多くなっている。なお、「機械関連製造業」でも「正規・非正規の職務整理」の割合が相対的に高い。

図表 2-29 正規・非正規間の「公正・均衡処遇」に向けた対応の有無

		(%)							
		合計	対応を必要とする格差はない	従業員等に格差の要因を説明している	正規・非正規の職務を見直し整理した	賃金水準の調整を行った	その他の対応をした	わからない	無回答
総計		100.0	31.2	11.7	6.6	5.8	5.8	23.2	15.6
主な産業	建設業	100.0	24.5	9.6	4.3	2.1	6.4	23.4	29.8
	製造業	100.0	32.6	9.7	8.4	5.9	5.4	23.7	14.3
	うち消費関連製造業	100.0	30.2	11.2	6.0	6.0	7.8	25.9	12.9
	うち素材関連製造業	100.0	31.7	10.3	7.1	6.3	3.2	20.6	20.6
	うち機械関連製造業	100.0	36.8	8.0	12.0	5.6	4.8	23.2	9.6
	情報通信業	100.0	36.4	12.1	9.1	6.1	6.1	30.3	-
	運輸業、郵便業	100.0	34.8	13.5	1.1	4.5	2.2	25.8	18.0
	小売業	100.0	32.7	14.9	8.9	7.9	5.0	17.8	12.9
	金融・保険業	100.0	24.6	19.7	14.8	4.9	3.3	16.4	16.4
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	38.1	9.5	9.5	-	2.4	23.8	16.7
	教育、学習支援業	100.0	31.4	10.5	5.7	5.7	13.3	18.1	15.2
	医療、福祉	100.0	28.0	16.4	5.6	12.8	7.6	18.0	11.6
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	33.0	10.6	6.7	1.7	6.7	25.7	15.6

(注) 「近年、正規・非正規間の「公正・均衡処遇」の必要性が取り上げられていますが、何らかの対応を取っていますか。」という問に対する回答である。

#### e. 非正規雇用者等の「働きぶり」の評価 (問 29)

それぞれの形態の働きぶりについて、労働コスト等と比較してどのように評価しているかを尋ねた結果（「無回答等」を除く割合）をみると、まず「パート」について総計では、「コストにほぼ見合っている」と 75.1%、4分の3の事業所が回答している。「コストを十二分に上回る貢献をしている」も 7.2%あり、「コストに見合う貢献はしていない」は 2.5%にすぎない。産業別にみると、「建設業」や「運輸業等」での評価が相対的に高い。つぎに「有期社員」については、総計では「パート」の場合とほぼ同様となっているが、産業別にみると「情報通信業」や「宿泊・飲食」、「消費関連製造業」などで評価が相対的に高くなっている。「派遣労働者」については、総計で「ほぼ見合っている」が 70.8%と多くなっているが、「上回る貢献」は 4.1%、「見合う貢献ない」6.2%と「パート」や「有期社員」と比較して評価はやや下回っている。産業別にみると、「情報通信業」や「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などで相対的に評価が高い一方、「運輸業等」や「医療、福祉」、「金融・保険業」などで相対的に評価が低いところが多くなっている。「業務請負会社社員」については、総計では「なんともいえない」が相対的に多くなる中で、「ほぼ見合っている」が 65.0%ともっとも多いもののその割合は他の形態よりもやや低くなっている。産業別にみると、「消費関連製造業」、「機械関連製造業」などで相対的に評価が高いといえるが、「なんともいえない」の割合が高

図表 2-30 労務コスト等と比較した非正規の従業員の働きぶりや貢献度の評価（「無回答等」を除く割合）  
(%)

	合計	無期・有期パート					有期社員					
		ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	
総計	100.0	1022	7.2	75.1	2.5	15.1	665	9.3	72.8	2.9	15.0	
主な産業	建設業	21	14.3	81.0	-	4.8	34	14.7	61.8	2.9	20.6	
	製造業	100.0	236	7.6	76.3	2.5	13.6	168	8.3	78.6	0.6	12.5
	うち消費関連製造業	100.0	85	8.2	78.8	2.4	10.6	43	11.6	81.4	-	7.0
	うち素材関連製造業	100.0	70	5.7	75.7	4.3	14.3	58	5.2	77.6	1.7	15.5
	うち機械関連製造業	100.0	78	9.0	73.1	1.3	16.7	66	9.1	77.3	-	13.6
	情報通信業	100.0	12	8.3	83.3	-	8.3	20	10.0	80.0	5.0	5.0
	運輸業、郵便業	100.0	50	12.0	68.0	4.0	16.0	33	6.1	72.7	3.0	18.2
	小売業	100.0	77	6.5	72.7	1.3	19.5	29	10.3	72.4	-	17.2
	金融・保険業	100.0	42	9.5	73.8	-	16.7	19	10.5	47.4	-	42.1
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	33	3.0	81.8	-	15.2	19	-	94.7	5.3	-
	教育、学習支援業	100.0	82	4.9	67.1	1.2	26.8	72	9.7	66.7	2.8	20.8
	医療、福祉	100.0	210	7.1	75.7	3.3	13.8	84	11.9	67.9	9.5	10.7
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	107	5.6	76.6	2.8	15.0	90	8.9	67.8	4.4	18.9
				派遣労働者					業務請負会社社員			
	合計	ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	ケース数	コストを十二分に上回る貢献をしている	コストとほぼ見合っている	コストに見合う貢献はしていない	なんともいえない	
総計	100.0	579	4.1	70.8	6.2	18.8	234	5.1	65.0	4.7	25.2	
主な産業	建設業	100.0	27	-	85.2	3.7	11.1					
	製造業	100.0	207	4.3	75.8	5.3	14.5	85	5.9	68.2	2.4	23.5
	うち消費関連製造業	100.0	51	7.8	78.4	5.9	7.8	16	6.3	87.5	-	6.3
	うち素材関連製造業	100.0	66	-	77.3	4.5	18.2	37	2.7	59.5	5.4	32.4
	うち機械関連製造業	100.0	89	5.6	73.0	5.6	15.7	32	9.4	68.8	-	21.9
	情報通信業	100.0	23	4.3	82.6	-	13.0	11	-	72.7	-	27.3
	運輸業、郵便業	100.0	15	-	46.7	26.7	26.7					
	小売業	100.0	20	-	75.0	10.0	15.0					
	金融・保険業	100.0	24	-	62.5	-	37.5					
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	10	10.0	60.0	-	30.0					
	教育、学習支援業	100.0	51	7.8	64.7	-	27.5	27	11.1	48.1	-	40.7
	医療、福祉	100.0	64	3.1	57.8	14.1	25.0	34	-	70.6	11.8	17.6
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	53	3.8	71.7	5.7	18.9	17	5.9	64.7	5.9	23.5

(注) ケース数が10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、特に幅をもってみる必要がある。

くなっている分「ほぼ見合っている」の割合が他の形態の場合よりも低くなっているところが多い<sup>33</sup> (図表 2-30)。

## (6) 非正規雇用者の能力開発に関する項目

### a. 非正規雇用者等に対する教育訓練制度の適用状況 (問 25)

事業所の雇用関連の制度のうち能力開発関連制度 (事業所が行う教育訓練と従業員の行う自己啓発に対する援助) の「正社員」及び非正規従業員への適用 (実施) 状況 (「無回答等」を除く割合) をみると、総計でみて「正社員」について教育訓練は 76.8%、自己啓発援助は 45.9%の事業所で実施されているのに対して、「パート」はそれぞれ 47.4%、18.3%、「有期社員」は 58.1%、31.0%、「派遣労働者」は 36.7%、3.2%、「業務請負会社社員」は 24.3% (自己啓発援助は調査項目外) となっており、「正社員」に比べそれぞれ「パート」は 6割と 4割

<sup>33</sup> この評価と上述の「正社員」と比べた賃金水準とをクロス集計してみると、「上回る貢献」や「ほぼ見合っている」といった評価については賃金水準と目立った関連はあまりみられないのに対して、「見合う貢献ない」とする場合は、「正社員」より賃金水準が高いや同程度としている事業所が比較的多くなっている。

図表 2-31 雇用・就業形態別適用される能力開発関連制度（無回答等を除く）

	合計	正社員			無期・有期パート			有期社員			派遣労働者			業務請負会社社員	
		ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練	自己啓発援助制度	ケース数	教育訓練
		(%)													
総計	100.0	1,520	76.8	45.9	1,046	47.4	18.3	671	58.1	31.0	346	36.7	3.2	140	24.3
建設業	100.0	85	83.5	47.1	22	40.9	18.2	32	59.4	31.3	12	16.7	8.3	4	25.0
製造業	100.0	353	85.0	53.0	239	51.9	18.4	172	64.0	33.1	131	42.7	2.3	58	25.9
うち消費関連製造業	100.0	111	75.7	38.7	89	50.6	12.4	46	69.6	37.0	25	40.0	-	10	20.0
うち素材関連製造業	100.0	118	88.1	55.9	67	41.8	16.4	58	58.6	27.6	48	37.5	2.1	26	23.1
うち機械関連製造業	100.0	121	92.6	63.6	80	63.8	27.5	68	64.7	35.3	58	48.3	3.4	22	31.8
主な産業	100.0	31	83.9	74.2	12	16.7	-	20	30.0	15.0	12	33.3	-	6	-
情報通信業	100.0	84	67.9	32.1	47	40.4	6.4	31	51.6	25.8	6	66.7	-	4	100.0
運輸業、郵便業	100.0	98	78.6	53.1	80	55.0	43.8	28	64.3	50.0	11	27.3	-	2	50.0
小売業	100.0	57	80.7	77.2	43	41.9	39.5	20	70.0	70.0	20	35.0	10.0	1	-
金融・保険業	100.0	39	46.2	15.4	33	30.3	6.1	19	31.6	10.5	7	14.3	-	3	33.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	101	78.2	48.5	91	31.9	9.9	70	52.9	30.0	38	26.3	2.6	16	6.3
教育、学習支援業	100.0	239	74.5	32.2	217	60.8	18.4	86	66.3	24.4	35	31.4	5.7	19	36.8
医療、福祉	100.0	167	75.4	40.7	107	43.9	10.3	90	55.6	23.3	30	50.0	3.3	9	11.1
サービス業(他に分類されないもの)															

(注) ケース数が10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、特に幅をもってみる必要がある。

程度、「有期社員」は4分の3と3分の2程度、「派遣労働者」は5割弱と1割未満、「業務請負会社社員」は3割程度の実施割合となっている。産業別に教育訓練の実施事業所割合をみると、「正社員」については「宿泊・飲食」のように半数に満たない実施割合の産業もあるものの、それ以外の産業では7～9割程度となっている。これに対して「パート」をみると、「機械関連製造業」(63.8%)や「医療・福祉」(60.8%)のように6割を超えるところもあれば、「情報通信業」(16.7%)や「宿泊・飲食」(30.3%)、「教育・学習支援業」(31.9%)のように相対的にかなり低いところもある。同様に「有期社員」では「金融・保険業」(70.0%)、「消費関連製造業」(69.6%)、「医療、福祉」(66.3%)などで高く、「情報通信業」(30.0%)や「宿泊・飲食」(31.6%)などで低くなっている。「派遣労働者」では「狭義サービス業」(50.0%)や「機械関連製造業」(48.3%)などで高く、「宿泊・飲食」(14.3%)や「建設業」(16.7%)などで低くなっている<sup>34</sup>。「業務請負会社社員」では「医療、福祉」で相対的に高くなっている(図表2-31)。

#### b. 非正規雇用者等に実施している教育訓練の性格(付問25-1)

能力開発関連制度の適用(実施)がある事業所においては、どのような性格の教育訓練等が行われているかをみると、「正社員」については、総計でみて「担当業務に必要な知識や技能に関するもの」(以下「現在担当業務関連」という。)が93.3%と最も高くかつ大部分の事業所で実施されているが、それと併せて「より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの」(同「高度業務関連」)(55.3%)、「他の業務に必要な知識や技能に関するもの」(同「担当外業務関連」)(53.0%)のほか、「将来のキャリアアップのための教育訓練」(同「キャリアアップ関連」)(50.5%)も半数を超える事業所で実施されている。これに対して、「パート」では「現在担当業務関連」は90.6%と「正社員」に匹敵する割合となっているが、「担当外業務関連」は34.9%、「高度業務関連」23.4%、「キャリアアップ関連」16.6%と水準も相対的に低く、またこの順番に実施割合が低下している。このことは「有期社員」でも、実施割

<sup>34</sup> 「運輸業等」でも割合が高くなっているが、ケース数が極端に少ないので割愛した。



合の水準はやや「パート」を上回るものの、同様にみられる（図表2-32）。

産業別にみると、「正社員」では産業間で大きな相違はみられず、「運輸業等」や「教育・学習支援業」などで「キャリアアップ関連」の実施割合が相対的にかなり低くなっていることが目立つ程度である。これに対して例えば「有期社員」では、「教育・学習支援業」で「現在担当業務関連」の実施割合が相対的にかなり低くなっていること、「担当外業務関連」についても「金融・保険業」や「運輸業等」で相対的にかなり高い一方、「小売業」や「狭義サービス業」では相対的にかなり低くなっていること、「高度業務関連」について「金融・保険業」や「医療、福祉」で高く、「素材関連」を始めとする「製造業」で低くなっている。また、「キャリアアップ関連」についても、一般的に低位にある中で「医療、福祉」では相対的に高く、一方「消費関連製造業」や「建設業」では1割にも満たない水準となっている。

「パート」を産業別にみたとき、「有期社員」と同様の傾向がみられる場合が多いが、その中で「金融・保険業」で「現在担当業務関連」が相対的に少なくなっていること、「製造業」で「高度業務関連」ばかりでなく「担当外業務関連」でも相対的に少なくなっていること、また、「医療、福祉」ばかりでなくそれ以上の割合で「小売業」でも「キャリアアップ関連」の実施割合が相対的に高くなっていること、などが気づかされる。

図表2-32 実施している教育訓練等の性格（複数回答、無回答等を除く）

－能力開発に関する制度の適用のある事業所－

	合計	正社員								無期・有期パート							
		ケース数	担当している業務に必要な知識や技能に関するもの	他の業務に必要な知識や技能に関するもの	より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの	語学、ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの	将来のキャリアアップのための教育訓練等	その他	無回答	ケース数	担当している業務に必要な知識や技能に関するもの	他の業務に必要な知識や技能に関するもの	より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの	語学、ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの	将来のキャリアアップのための教育訓練等	その他	無回答
総計	100.0	1,189	93.3	53.0	55.3	36.2	50.5	14.0	1.5	487	90.6	34.9	23.4	21.8	16.6	12.1	4.9
建設業	100.0	71	97.2	57.7	63.4	35.2	50.7	9.9	1.4								
製造業	100.0	300	94.0	53.3	61.0	48.0	58.3	13.7	1.3	121	91.7	25.6	12.4	23.1	5.0	9.1	4.1
うち消費関連製造業	100.0	82	91.5	52.4	52.4	28.0	41.5	13.4	4.9	44	88.6	29.5	11.4	18.2	-	9.1	2.3
うち素材関連製造業	100.0	105	93.3	58.1	60.0	49.5	63.8	16.2	0.0	27	85.2	18.5	7.4	25.9	11.1	7.4	7.4
うち機械関連製造業	100.0	112	96.4	49.1	67.9	60.7	65.2	11.6	0.0	50	98.0	26.0	16.0	26.0	6.0	10.0	4.0
主な産業																	
情報通信業	100.0	25	96.0	52.0	72.0	24.0	72.0	12.0	4.0								
運輸業、郵便業	100.0	59	96.6	59.3	42.4	23.7	33.9	15.3	0.0	18	94.4	50.0	11.1	11.1	5.6	16.7	5.6
小売業	100.0	75	98.7	60.0	56.0	33.3	46.7	8.0	2.7	43	100.0	51.2	30.2	39.5	37.2	2.3	2.3
金融・保険業	100.0	53	90.6	60.4	69.8	35.8	66.0	20.8	1.9	23	78.3	34.8	21.7	17.4	13.0	30.4	8.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	19	100.0	52.6	47.4	15.8	42.1	10.5	0.0	10	100.0	50.0	30.0	-	10.0	10.0	0.0
教育、学習支援業	100.0	80	85.0	51.3	48.8	66.3	35.0	23.8	3.8	27	66.7	29.6	22.2	63.0	18.5	29.6	11.1
医療、福祉	100.0	180	98.3	41.7	46.7	8.9	48.3	12.8	0.6	127	96.1	39.4	39.4	7.1	28.3	11.8	5.5
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	126	90.5	47.6	47.6	24.6	38.1	15.9	2.4	45	88.9	31.1	13.3	6.7	6.7	17.8	4.4
			有期社員														
	合計	ケース数	担当している業務に必要な知識や技能に関するもの	他の業務に必要な知識や技能に関するもの	より高度な業務に必要な知識や技能に関するもの	語学、ソフトなど一般的な知識や技能に関するもの	将来のキャリアアップのための教育訓練等	その他	無回答								
総計	100.0	390	92.3	36.7	29.2	27.2	18.7	12.1	6.2								
建設業	100.0	21	95.2	38.1	33.3	19.0	9.5	4.8	0.0								
製造業	100.0	104	96.2	32.7	20.2	26.9	10.6	7.7	7.7								
うち消費関連製造業	100.0	30	90.0	33.3	23.3	13.3	6.7	16.7	10.0								
うち素材関連製造業	100.0	30	96.7	36.7	16.7	26.7	13.3	-	13.3								
うち機械関連製造業	100.0	44	100.0	29.5	20.5	36.4	11.4	6.8	2.3								
主な産業																	
情報通信業	100.0																
運輸業、郵便業	100.0	15	100.0	60.0	13.3	6.7	13.3	6.7	13.3								
小売業	100.0	17	100.0	23.5	35.3	17.6	17.6	-	11.8								
金融・保険業	100.0	17	82.4	64.7	58.8	52.9	17.6	23.5	0.0								
宿泊業、飲食サービス業	100.0																
教育、学習支援業	100.0	38	73.7	36.8	26.3	60.5	21.1	23.7	7.9								
医療、福祉	100.0	56	98.2	42.9	46.4	8.9	37.5	17.9	1.8								
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	49	93.9	24.5	24.5	20.4	20.4	18.4	8.2								

（注）ケース数が10件以上あるものを掲出している。なお、ケース数が少ない場合は、特に幅をもってみる必要がある。



(11.0%)、「業務請負会社社員」(6.1%)、「有期社員」(5.8%)の順となっている<sup>35</sup>。このように、「有期社員」や「パート」については多くの事業所で正社員登用のための制度・慣行が整備されており、また、間接雇用の「派遣労働者」でも制度ではないが慣行その他によって正社員登用のルートがかなり用意されている。一方、「業務請負会社社員」については、登用のルートはあまり開かれていない(図表2-33)<sup>36</sup>。

産業別にみると、「パート」及び「有期社員」について制度・慣行のある割合が相対的に高い産業としては「小売業」、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」、「医療、福祉」があり、また、「金融・保険業」、「宿泊・飲食」では「パート」について「他形態経由登用コース」を設定しているところが相対的に多い。「派遣労働者」については、「金融・保険業」と「医療、福祉」で制度・慣行を設けているところが多いこと、「製造業」では制度よりも慣行とするところが多いことなどが指摘できる。

#### b. 正社員への登用制度・慣行の目的(付問26-2)

正社員への登用制度・慣行がある事業所にその目的を尋ねた結果をみると、総計でみて、「優秀な人材の確保」を挙げる事業所が82.0%とダントツで多く、次いで「非正規の従業員等の働く意欲の向上」(39.8%)、「試用的見極め後の正社員としての採用」(35.0%)などが続いている。産業別にみてもこの3つが概ね上位を占めているが、「金融・保険業」では「試用的見極め」を挙げる事業所は少なく、「コンプライアンスや社会的責任」や「正規・非正規

図表2-34 登用制度・慣行の目的  
—登用制度・慣行のある事業所—

(複数回答、%)

	合計	優秀な人材の確保	試用的見極め後の正社員としての採用	非正規の従業員等の働く意欲の向上	正規・非正規の人員構成の適正化	正規・非正規間の公正処遇の一環として	労働組合や従業員からの要望に応じて	コンプライアンスや社会的責任	その他	なんともいえない	無回答
総計	100.0	82.0	35.0	39.8	9.7	14.2	7.6	14.0	4.4	1.0	1.9
建設業	100.0	80.0	28.0	48.0	24.0	16.0	4.0	32.0	4.0	-	-
製造業	100.0	84.5	35.5	39.0	8.5	13.0	8.5	24.0	3.0	1.0	3.5
うち消費関連製造業	100.0	83.6	40.3	43.3	3.0	13.4	1.5	13.4	1.5	1.5	10.4
うち素材関連製造業	100.0	83.1	40.7	30.5	15.3	11.9	11.9	28.8	6.8	1.7	-
うち機械関連製造業	100.0	86.1	27.8	43.1	8.3	13.9	12.5	29.2	1.4	-	-
主な産業	100.0	78.6	42.9	35.7	7.1	21.4	-	14.3	-	-	7.1
情報通信業	100.0	60.0	51.4	40.0	11.4	-	14.3	14.3	-	-	2.9
運輸業、郵便業	100.0	79.2	31.9	41.7	5.6	19.4	9.7	9.7	1.4	1.4	1.4
小売業	100.0	83.3	9.5	73.8	2.4	26.2	19.0	33.3	4.8	-	-
金融・保険業	100.0	82.4	50.0	35.3	11.8	14.7	2.9	8.8	2.9	-	2.9
宿泊業、飲食サービス業	100.0	80.4	33.3	31.4	3.9	9.8	5.9	5.9	7.8	2.0	2.0
教育、学習支援業	100.0	85.6	36.2	44.1	17.0	14.9	6.9	6.4	8.5	0.5	1.1
医療、福祉	100.0	78.2	46.0	23.0	4.6	10.3	5.7	6.9	3.4	2.3	2.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0										

<sup>35</sup> 既述のようにこれは「無回答等」を除いた割合である。「有期社員」よりも「パート」のいる事業所割合はかなり大きいので、全体の事業所の中では「パート」の登用制度・慣行のある事業所の方が多くことには留意されたい。

<sup>36</sup> この集計についての復元ベースの試算結果は、表の順に、「パート」:29.9%、31.3%、7.5%、17.8%、13.5%、「有期社員」:36.8%、25.1%、4.5%、18.0%、15.6%、「派遣労働者」:16.9%、21.7%、11.5%、33.5%、16.3%、「業務請負会社社員」:1.8%、10.6%、9.4%、39.7%、38.6%となっている。

間の公正処遇の一環として」などを挙げるところの方が多くなっている。また、「労働組合や従業員からの要望に応じて」は、総計では7.6%と多くはないが、「金融・保険業」(19.0%)や「運輸業等」(14.3%)では相対的に多くなっている(図表2-34)。

### c. 正社員への登用のための要件(付問26-3)

同様に登用制度・慣行のある事業所に登用のために必要な要件を尋ねた結果をみると、「職場の上司の推薦」が72.4%でもっとも多く、次いで「人事評価における一定以上の評価実績」(52.4%)、「一定年数以上の勤続期間」(44.5%)、「面接試験」(42.9%)などが多くなっている。産業別にみても、ほぼ同様の傾向がみられるが、その中で「教育・学習支援業」では「面接試験」(64.7%)を挙げるところがもっとも多く、次いで「一定以上の勤続期間」、「筆記試験」、「一定以上の評価実績」、「職場の上司の推薦」の順となっており、かなり異なるパターンとなっている。なお、「特定の資格の保有」を挙げた事業所は総計では16.8%であるが、「建設業」(48.0%)、「医療、福祉」(34.6%)、「金融・保険業」(28.6%)など相対的に多くの事業所が挙げた産業もみられる(図表2-35)。

図表2-35 登用制度・慣行において、正社員に登用されるために必要な要件  
—登用制度・慣行のある事業所—

		(複数回答、%)									
		合計	一定年数以上の勤続期間	職場の上司の推薦	人事評価における一定以上の評価実績	特定の資格の保有	筆記試験	面接試験	その他	とくにない	無回答
総計		100.0	44.5	72.4	52.4	16.8	30.5	42.9	7.6	2.0	2.0
主な産業	建設業	100.0	52.0	76.0	48.0	48.0	24.0	44.0	8.0	4.0	-
	製造業	100.0	52.5	84.0	47.0	6.0	32.5	47.5	4.5	1.0	3.0
	うち消費関連製造業	100.0	50.7	80.6	49.3	3.0	34.3	43.3	1.5	-	9.0
	うち素材関連製造業	100.0	50.8	89.8	44.1	6.8	28.8	40.7	6.8	1.7	-
	うち機械関連製造業	100.0	55.6	81.9	47.2	8.3	34.7	55.6	5.6	1.4	-
	情報通信業	100.0	57.1	71.4	50.0	14.3	42.9	50.0	-	-	-
	運輸業、郵便業	100.0	54.3	68.6	54.3	11.4	25.7	28.6	5.7	-	-
	小売業	100.0	41.7	75.0	61.1	2.8	47.2	55.6	1.4	-	1.4
	金融・保険業	100.0	66.7	85.7	71.4	28.6	40.5	47.6	-	-	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	26.5	82.4	67.6	5.9	17.6	26.5	-	2.9	5.9
	教育、学習支援業	100.0	58.8	43.1	45.1	7.8	49.0	64.7	25.5	-	2.0
	医療、福祉	100.0	28.2	63.8	47.9	34.6	19.7	33.0	11.2	5.9	2.1
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	40.2	72.4	55.2	16.1	19.5	26.4	6.9	2.3	2.3

### d. 正社員への登用実績と見込み(付問26-4)

最近3年間において正社員へ登用された人の有無をみると、総計で「いた」とする事業所が登用制度・慣行のあるところの72.6%にのぼっており、その登用された人の年齢は「30歳前半」が53.4%ともっとも多く、次いで「20歳台後半」が44.8%と30歳前後の年代が多くなっているが、「30歳台後半」や「40歳台以上」とするところも少なくない。産業別には、「情報通信業」や「素材関連製造業」、「医療、福祉」、「運輸業等」などで登用実績のある割合が相対的に高く、また、これらの産業について登用した人の年齢をみると、「情報通信業」で「30歳前半」が84.6%と突出していることはあるものの、総計でみたのとほぼ同様の傾向がみられている(図表2-36)。

図表 2-36 最近3年間における正社員登用の有無とその年齢、今後の見通し  
— 登用制度・慣行のある事業所 —

登用実績の有無 (%)					「いた」場合のその年齢 (複数回答、%)						
	合計	いた	いなかった	無回答	20歳台前半以下	20歳台後半	30歳台前半	30歳台後半	40歳台以上	わからない	無回答
総計	100.0	72.6	24.5	2.9	23.6	44.8	53.4	36.2	36.5	2.8	7.2
主な産業	建設業	100.0	68.0	32.0	5.9	47.1	41.2	47.1	52.9	-	5.9
	製造業	100.0	77.5	19.0	28.4	50.3	57.4	38.1	32.3	1.9	6.5
	うち消費関連製造業	100.0	67.2	23.9	26.7	57.8	53.3	33.3	31.1	-	6.7
	うち素材関連製造業	100.0	89.8	10.2	24.5	37.7	56.6	32.1	32.1	3.8	7.5
	うち機械関連製造業	100.0	76.4	22.2	34.5	56.4	60.0	49.1	34.5	1.8	5.5
	情報通信業	100.0	92.9	7.1	15.4	30.8	84.6	38.5	15.4	-	-
	運輸業、郵便業	100.0	80.0	17.1	14.3	28.6	53.6	28.6	10.7	10.7	14.3
	小売業	100.0	58.3	38.9	38.1	47.6	50.0	26.2	28.6	-	7.1
	金融・保険業	100.0	52.4	45.2	36.4	36.4	36.4	54.5	68.2	-	13.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	73.5	23.5	24.0	44.0	44.0	32.0	28.0	4.0	12.0
	教育、学習支援業	100.0	64.7	31.4	-	51.5	66.7	39.4	36.4	6.1	6.1
	医療、福祉	100.0	80.9	16.0	21.7	39.5	48.0	30.3	45.4	3.3	8.6
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	71.3	25.3	24.2	45.2	50.0	41.9	40.3	-	9.7

今後の見通し (%)							(%ポイント)
	合計	増える	ほぼ同じ	減る	なんとも いえない	無回答	「増える」 -「減る」
総計	100.0	11.0	30.0	8.8	47.0	3.2	2.2
主な産業	建設業	100.0	16.0	16.0	12.0	56.0	4.0
	製造業	100.0	7.0	22.0	13.0	55.0	3.0
	うち消費関連製造業	100.0	7.5	29.9	9.0	49.3	4.5
	うち素材関連製造業	100.0	6.8	20.3	13.6	57.6	1.7
	うち機械関連製造業	100.0	5.6	16.7	16.7	58.3	2.8
	情報通信業	100.0	-	28.6	21.4	50.0	-
	運輸業、郵便業	100.0	17.1	34.3	5.7	42.9	-
	小売業	100.0	9.7	31.9	12.5	37.5	8.3
	金融・保険業	100.0	21.4	23.8	11.9	38.1	4.8
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	8.8	44.1	11.8	35.3	-
	教育、学習支援業	100.0	3.9	29.4	2.0	60.8	3.9
	医療、福祉	100.0	17.0	41.5	3.2	35.1	3.2
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	9.2	25.3	13.8	50.6	1.1

また、今後の登用の見通しを尋ねた結果をみると、総計では「なんともいえない」が47.0%ある中で「ほぼ同じ」が30.0%、「増える」11.0%に対して「減る」8.8%となっており、全体として大きく増加することはないが緩やかな増加が窺える回答状況となっている。産業別に「増える」の割合から「減る」の割合を差し引いたD.I.をみると、「医療、福祉」や「運輸業等」、「金融・保険業」ではかなりの増加が見込まれ、一方、「情報通信業」や「機械関連製造業」、「素材関連製造業」などではかなりの減少が見込まれる。前者の増加が見込まれる産業は「金融・保険業」のように最近3年間での登用実績が相対的に少なかった産業などであり、一方、後者の減少が見込まれる産業は逆に最近3年間での登用実績が相対的に多かった産業であるといつてよいと思われる。

#### e. 雇用・就業形態ごとに登用制度・慣行のある事業所のクロス集計

上述の登用制度・慣行の目的や登用のための要件について、形態別の視点からできるだけみるために形態別に登用制度・慣行のある事業所に限ってそれぞれ集計してみた<sup>37</sup>。

まず、登用制度・慣行の目的についてみると(図表2-37)、「優秀な人材確保」は3つの形態にほぼ共通したものと見えるが、「非正規の働く意欲の向上」は「有期社員」、「パート」、

<sup>37</sup> これは、「パート」、「有期社員」及び「派遣労働者」について、それぞれ登用制度・慣行のある事業所を対象に集計したものである。「パート」のみ、「有期社員」のみ、「派遣労働者」のみに登用制度・慣行のある事業所を集計したものではなく、3つの集計の対象となった事業所は相互にかなり重複していることに留意されたい。

「派遣労働者」の順に、「試用見極め」は「有期社員」、「派遣労働者」、「パート」の順にそれぞれ意識されたものといえ、また、「公正処遇の一環」や「コンプライアンス・社会的責任」は「パート」よりも「有期社員」や「派遣労働者」を相対的に意識されたものといえそうである。なお、制度化している事業所と慣行にとどまっている事業所とで比較すると、「働く意欲の向上」や「公正処遇の一環」、「コンプライアンス・社会的責任」などは制度化したところで、一方「試用見極め」などは慣行のところで相対的に強く意識されているといえる。

図表 2-37 非正規形態別登用制度・慣行のある事業所別制度・慣行の目的

(複数回答、%)

	ケース数	合計	優秀な人材の確保	試用的見極め後の正社員としての採用	非正規の従業員等の働く意欲の向上	正規・非正規の人員構成の適正化	正規・非正規間の公正処遇の一環として	労働組合や従業員からの要望に応えて	コンプライアンスや社会的責任	その他
無期・有期パート										
制度・慣行あり計	571	100.0	82.5	31.9	39.1	8.2	12.6	7.7	11.4	6.0
登用制度あり	284	100.0	81.7	27.5	44.7	6.0	15.8	7.7	14.4	3.2
登用慣行がある	287	100.0	83.3	36.2	33.4	10.5	9.4	7.7	8.4	8.7
有期社員										
制度・慣行あり計	430	100.0	84.4	38.1	44.2	12.6	17.4	7.2	17.0	3.3
登用制度あり	260	100.0	85.8	33.1	48.8	13.8	19.2	8.8	20.0	1.9
登用慣行がある	170	100.0	82.4	45.9	37.1	10.6	14.7	4.7	12.4	5.3
派遣労働者										
制度・慣行あり計	187	100.0	83.4	36.9	34.2	11.2	17.1	11.8	20.3	4.3
登用制度あり	69	100.0	85.5	36.2	46.4	5.8	26.1	17.4	26.1	2.9
登用慣行がある	118	100.0	82.2	37.3	27.1	14.4	11.9	8.5	16.9	5.1

つぎに、登用のための要件についてみると(図表 2-38)、「職場の上司の推薦」は3つの形態にほぼ共通したものといえるが、その他の要件のほとんどは「パート」よりも「有期社員」や「派遣労働者」に多く課されるものであるといえそうである。また、制度と慣行とを比較すると、「職場の上司の推薦」は慣行の場合の方が相対的に多く、そのほかのほとんどの要件は制度化されている場合の方が多くなっている。ただし、「有期社員」では「職場の上司の推薦」も制度化事業所の方がやや多くなっている。

図表 2-38 非正規形態別登用制度・慣行のある事業所別登用のための要件

(複数回答、%)

	ケース数	合計	一定年数以上の勤続期間	職場の上司の推薦	人事評価における一定以上の評価実績	特定の資格の保有	筆記試験	面接試験	その他	とくにない
無期・有期パート										
制度・慣行あり計	571	100.0	39.9	70.6	51.1	15.6	27.7	41.3	8.9	2.6
登用制度あり	284	100.0	50.0	68.0	56.7	14.8	43.3	56.0	7.4	2.5
登用慣行がある	287	100.0	30.0	73.2	45.6	16.4	12.2	26.8	10.5	2.8
有期社員										
制度・慣行あり計	430	100.0	50.7	75.3	57.0	18.8	35.8	47.4	6.5	0.9
登用制度あり	260	100.0	59.6	76.9	63.8	18.8	47.7	58.8	4.6	1.5
登用慣行がある	170	100.0	37.1	72.9	46.5	18.8	17.6	30.0	9.4	0.0
派遣労働者										
制度・慣行あり計	187	100.0	42.2	75.9	47.6	11.8	24.1	36.4	9.1	3.2
登用制度あり	69	100.0	47.8	68.1	56.5	13.0	34.8	44.9	4.3	4.3
登用慣行がある	118	100.0	39.0	80.5	42.4	11.0	17.8	31.4	11.9	2.5

(8) 非正規雇用者等の正社員への採用に関する項目

a. 非正規雇用者等の正社員への採用実績(問 30)

最近3年間において、他の企業において非正規形態で働いていた人を自事業所の正社員に採用したことの有無をみると、総計では「ある」とする事業所が24.2%であり、その採用し

た人の年齢は「30歳台前半」とする事業所が50.4%ともっとも多く、次いで「20歳台後半」46.8%でこの年代が多くなっているが、「30歳台後半」以降とするとところも少なくない。産業別にみると、正社員への採用実績があった事業所の割合は、「医療、福祉」や「教育・学習支援業」、「運輸業等」などで相対的に高くなっており、一方「金融・保険業」や「建設業」、「情報通信業」などでは相対的に低くなっている。採用した人の年齢は30歳前後の年代とする事業所が多いが、その中で「素材関連製造業」では「30歳台後半」、「医療、福祉」では「40歳台以上」も相対的に多くなっている。正社員へ採用した人の定着状況は、総じて「よい」とする事業所が多いが、「小売業」では「よい」とする割合が相対的に低くなっている（図表2-39）。

図表2-39 最近3年間における他の企業で非正規として働いていた人の正社員採用の有無

	(%)					「ある」場合の年齢(「ある」事業所=100)							その定着状況								
	合計	ある	ない	わからない	無回答	20歳台前半以下		20歳台後半		30歳台前半		30歳台後半		40歳台以上		わからない	無回答	定着状況はよい	定着状況はよくない	どちらともいえない	無回答
総計	100.0	24.2	56.1	12.7	7.0	18.5	46.8	50.4	28.8	26.7	1.5	4.9	73.0	6.2	17.2	3.6	90.0	-	10.0	-	
建設業	100.0	10.6	67.0	6.4	16.0	-	40.0	60.0	40.0	50.0	-	-	83.0	5.0	10.0	2.0	85.7	3.6	7.1	3.6	
製造業	100.0	27.0	59.8	7.5	5.7	25.0	56.0	50.0	26.0	17.0	1.0	2.0	75.0	3.6	21.4	-	88.4	7.0	2.3	2.3	
うち消費関連製造業	100.0	24.1	63.8	6.0	6.0	25.0	67.9	35.7	21.4	14.3	-	3.6	50.0	-	-	25.0	50.0	-	25.0	25.0	
うち素材関連製造業	100.0	22.2	61.1	7.9	8.7	25.0	42.9	50.0	42.9	21.4	3.6	-	18.5	33.3	59.3	33.3	25.9	-	-	-	
うち機械関連製造業	100.0	34.4	56.0	7.2	2.4	25.6	58.1	60.5	16.3	16.3	-	2.3	33.3	50.0	58.3	-	8.3	-	-	-	
情報通信業	100.0	12.1	72.7	15.2	-	25.0	75.0	75.0	-	-	-	25.0	50.0	83.3	33.3	16.7	33.3	-	-	-	
運輸業、郵便業	100.0	30.3	40.4	20.2	9.0	18.5	33.3	59.3	33.3	25.9	-	-	66.7	16.7	41.7	-	61.7	16.7	41.7	-	
小売業	100.0	11.9	73.3	7.9	6.9	33.3	50.0	58.3	-	8.3	-	-	66.7	16.7	-	16.7	66.7	16.7	16.7	-	
金融・保険業	100.0	9.8	67.2	18.0	4.9	50.0	83.3	33.3	16.7	33.3	-	-	66.7	16.7	-	16.7	66.7	16.7	16.7	-	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	28.6	57.1	2.4	11.9	25.0	33.3	25.0	16.7	33.3	-	8.3	66.7	16.7	16.7	-	66.7	16.7	16.7	-	
教育、学習支援業	100.0	34.3	38.1	21.0	6.7	5.6	36.1	47.2	33.3	19.4	5.6	13.9	88.9	2.8	5.6	2.8	88.9	2.8	5.6	2.8	
医療、福祉	100.0	36.4	34.8	21.6	7.2	13.2	38.5	46.2	36.3	44.0	3.3	8.8	61.5	4.4	26.4	7.7	61.5	4.4	26.4	7.7	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	25.7	57.0	11.7	5.6	15.2	54.3	50.0	30.4	28.3	-	4.3	76.1	4.3	15.2	4.3	76.1	4.3	15.2	4.3	

b. 非正規雇用者等の正社員への採用に必要な情報（付問30-3）

正社員への採用をしようとする際に、(一般的な)学歴や職歴以外であればよいと思う情報を尋ねた結果をみると、総計では「従事した具体的な仕事」を挙げた事業所が74.3%でもっとも多く、次いで「保有する免許・資格」(58.6%)、「前職を辞めた理由」(57.5%)、「前職での勤怠」(46.3%)などが多くなっている。産業別にみると、総計と同様の傾向となっている産業が多くなっているが、その中で、「医療、福祉」や「運輸業等」では「保有免許・資格」

図表2-40 他企業で非正規で働いていた人を正社員に採用する場合に学歴や職歴以外であればよい情報

	合計	(複数回答、%)													
		学校時代の成績	学校時代のクラブ活動	学校時代の得意科目	前職での勤怠	前職での賃金水準	従事した具体的な仕事	前職を辞めた理由	正社員として就業した経験	非正規として働いた期間	保有する免許・資格	社会的な能力評価の結果(ジョブカードなど)	仕事上の希望	その他	無回答
総計	100.0	4.0	3.3	1.2	46.3	27.5	74.3	57.5	25.6	14.4	58.6	18.4	25.4	4.9	10.4
建設業	100.0	5.3	3.2	2.1	40.4	35.1	80.9	50.0	25.5	10.6	78.7	23.4	35.1	3.2	11.7
製造業	100.0	6.2	5.4	1.9	51.5	29.1	79.2	62.3	25.3	13.5	55.8	20.5	24.5	3.8	10.2
うち消費関連製造業	100.0	6.9	6.0	1.7	52.6	35.3	79.3	69.0	27.6	9.5	55.2	20.7	29.3	2.6	8.6
うち素材関連製造業	100.0	7.1	6.3	3.2	50.0	22.2	75.4	55.6	21.4	14.3	57.1	21.4	22.2	5.6	13.5
うち機械関連製造業	100.0	4.8	3.2	0.8	52.8	31.2	83.2	63.2	26.4	16.0	55.2	20.0	22.4	3.2	8.8
情報通信業	100.0	-	-	-	57.6	39.4	93.9	75.8	45.5	27.3	54.5	36.4	33.3	-	-
運輸業、郵便業	100.0	3.4	2.2	-	64.0	23.6	64.0	59.6	16.9	14.6	66.3	22.5	18.0	3.4	11.2
小売業	100.0	5.0	5.0	2.0	42.6	31.7	70.3	63.4	26.7	18.8	41.6	14.9	21.8	4.0	11.9
金融・保険業	100.0	4.9	-	1.6	55.7	26.2	75.4	50.8	36.1	18.0	42.6	9.8	29.5	3.3	13.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	7.1	11.9	4.8	45.2	45.2	88.1	59.5	23.8	4.8	57.1	9.5	31.0	11.9	2.4
教育、学習支援業	100.0	5.7	2.9	-	30.5	16.2	75.2	49.5	47.6	21.9	49.5	17.1	19.0	9.5	10.5
医療、福祉	100.0	2.0	2.0	-	44.8	24.0	70.0	56.8	17.6	10.0	70.8	12.8	25.2	5.2	6.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.7	2.2	0.6	45.8	28.5	73.7	57.5	22.9	13.4	59.2	17.3	29.1	5.6	11.7

が「従事した具体的仕事」をわずかながら上回りもっとも多い項目となっている。また、これらの項目以外をみると、「前職の賃金水準」については「宿泊・飲食」や「情報通信業」で、「正社員として就業した経験」については「教育・学習支援業」や「情報通信業」、「金融・保険業」で、「社会的な能力評価結果（ジョブカードなど）」については「情報通信業」などでそれぞれ相対的に多くなっている（図表2-40）。

### （9）正社員への登用及び採用人数

上記（7）及び（8）でみた正社員への登用及び採用実績について、最近3年間の人数を尋ねた結果を集計したものが、図表2-41である。総計について、まず登用のあった事業所についてみると、1事業所当たりの調査対象時点における「正社員」の平均人数は261.1人、最近3年間における正社員登用人数は9.7人と計算された。登用された正社員が全員調査対象時点に在籍を続けているとすれば、正社員のうち3.7%が最近3年間に登用された人であると試算される。つぎに、正社員への採用のあった事業所について同様にみると、1事業所当たりの調査対象時点における「正社員」の平均人数は262.5人、最近3年間における正社員採用人数は7.0人と計算され、正社員のうち2.7%が最近3年間に正社員登用された人であると試算される。これらは、それぞれ正社員登用・採用のあった事業所における状況であるが、そうしたことのなかった事業所も含めた回答事業所全体について「正社員」の総数を分母にし、登用された人数の総数及び正社員へ採用された人数の総数を分子にして「総数ベース」の割合を試算すると、登用が1.8%、採用が0.8%と試算された<sup>38</sup>。

産業別に試算結果をみると、登用では「宿泊・飲食」（総数ベースで9.3%）や「金融・保険業」（4.3%）で特に高くなっているのを始め、「運輸業等」（2.9%）や「小売業」（2.3%）

図表2-41 最近3年間における非正規の正社員登用・採用人数（事業所平均）

		(人、%)						総数ベースの割合	
		登用のあった事業所			採用のあった事業所				
		正社員数 (A)	登用人数 人数(B)	(B/A)	正社員数 (A)	採用人数 人数(B)	(B/A)	登用	採用
総計		261.1	9.7	3.7	262.5	7.0	2.7	1.8	0.8
主な産業	建設業	271.6	7.4	2.7	281.7	6.2	2.2	1.0	0.5
	製造業	398.6	14.0	3.5	389.2	8.1	2.1	1.7	0.6
	うち消費関連製造業	133.5	5.7	4.3	131.8	4.9	3.7	2.0	1.1
	うち素材関連製造業	401.2	14.3	3.6	396.8	6.6	1.7	1.6	0.4
	うち機械関連製造業	591.0	20.7	3.5	563.0	11.5	2.0	1.8	0.8
	情報通信業	376.4	6.8	1.8	244.5	7.3	3.0	0.7	0.2
	運輸業、郵便業	127.6	11.2	8.7	137.6	10.7	7.8	2.9	2.8
	小売業	134.9	4.6	3.4	155.0	5.1	3.3	2.3	0.7
	金融・保険業	238.7	23.6	9.9	219.4	4.3	1.9	4.3	0.2
	宿泊業、飲食サービス業	108.5	12.0	11.1	67.2	3.9	5.8	9.3	1.4
	教育、学習支援業	345.3	5.5	1.6	249.7	4.9	1.9	0.6	0.5
	医療、福祉	232.7	6.6	2.8	227.7	6.3	2.8	2.1	1.1
サービス業(他に分類されないもの)	230.5	7.6	3.3	287.7	9.0	3.1	1.7	1.5	

(注)「総数ベースの割合」は、全事業所の正社員総数に対する登用・採用総数の割合である。

<sup>38</sup> なお、記入された登用人数及び採用人数につき、在籍正社員数（問11）等からみて整合性に大きな問題があると考えられる場合は、異常値として扱い、欠測値とした。



「医療、福祉」(2.1%)などでも相対的に高くなっている。また正社員への採用では「運輸業等」(同 2.8%)、「狭義サービス業」(1.5%)、「宿泊・飲食」(1.4%)などの順になっている。

これまで例えばキャリア調査などから、企業内の正社員登用(内部転換)よりも外部労働市場からの採用を通じた非正規雇用から正社員への(外部)転換の方の人数が多いとされてきた<sup>39</sup>。そこではこれまでの長期にわたる転換の状況をベースに算定されてきたものが多いが、ここ数年といった近年に限れば内部転換の方が外部転換よりもウェイトが勝ってきているのではないかと考えられる<sup>40</sup>。

## (10) その他の項目

### a. 最近3年間の雇用調整助成金の活用の有無(問32)

近年における厳しい経済環境の中で、雇用調整助成金を活用しつつ雇用維持をめざした休業等による雇用調整が多く、事業所で実施されてきたことを受けて、今回の調査でも雇用調整助成金の活用(受給)の有無を調査した。その結果、最近3カ年において総計では13.4%の事業所が雇用調整助成金を活用したとしている。産業別には「製造業」での活用が特に目立っており、「機械関連製造業」では52.0%と半数強の事業所が活用し、「素材関連製造業」でも4割を超える事業所で活用された。製造業以外の産業では、「運輸業等」(14.6%)や「宿泊・飲食」(9.5%)などで相対的に高くなっている(図表2-42)<sup>41</sup>。

図表2-42 最近3年の「雇用調整助成金」の受給の有無

	合計	実施した	実施していない	無回答
総計	100.0	13.4	78.9	7.6
建設業	100.0	5.3	85.1	9.6
製造業	100.0	39.1	54.4	6.5
うち消費関連製造業	100.0	20.7	73.3	6.0
うち素材関連製造業	100.0	43.7	50.8	5.6
うち機械関連製造業	100.0	52.0	41.6	6.4
主な産業	100.0	9.1	90.9	-
情報通信業	100.0	14.6	68.5	16.9
運輸業、郵便業	100.0	3.0	91.1	5.9
小売業	100.0	-	95.1	4.9
金融・保険業	100.0	9.5	83.3	7.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	95.2	4.8
教育、学習支援業	100.0	3.6	86.0	10.4
医療、福祉	100.0	6.1	88.8	5.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0			

### b. 労働組合の有無(問33)

事業所に労働組合があるかどうかをみると、総計では回答事業所の42.0%に労働組合があ

<sup>39</sup> 例えば JILPT における調査研究においても、キャリア調査の結果から内部転換と外部転換の比率は、1:4程度であるとされた。(JILPT 労働政策研究報告書No.117「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」(2010年))

<sup>40</sup> ここ数年において、全社一括で非正規雇用者を正社員転換する事例が少なからず散見された。また今後においても、例えば日本郵政で大規模な正社員転換の取組が行われていることは周知のことである。

<sup>41</sup> この集計について復元ベースの試算結果は、雇用調整助成金を活用した事業所割合は10.3%となった。

り、労組がある場合に非正規の従業員も組合員となっている割合は 24.3%となっている<sup>42</sup>。労組の有無及び非正規の組織化の状況を産業別にみると、事業所に労組のある割合は、「機械関連製造業」(71.2%)、「教育・学習支援業」(63.8%)、「金融・保険業」(59.0%)「運輸業等」(58.4%)で高くなっている。また、労組がある場合に非正規の従業員も組織化されている割合は、「小売業」(70.4%)、「教育・学習支援業」(43.3%)、「医療、福祉」(42.5%)などの順で高くなっている(図表2-43)<sup>43</sup>。

図表2-43 事業所に労働組合の有無、その非正規組織化状況、労使協議の場の有無

		(%)					非正規従業員も組合員か。(労組あり)			
		合計	ある	ない	わからない	無回答	なっている	なっていない	わからない	無回答
総数		100.0	42.0	45.1	0.3	12.6	24.3	69.4	4.7	1.6
主な産業	建設業	100.0	34.0	51.1	-	14.9	3.1	93.8	3.1	-
	製造業	100.0	56.1	35.3	-	8.6	10.6	87.0	2.4	-
	うち消費関連製造業	100.0	44.0	44.0	-	12.1	11.8	82.4	5.9	-
	うち素材関連製造業	100.0	51.6	40.5	-	7.9	4.6	92.3	3.1	-
	うち機械関連製造業	100.0	71.2	22.4	-	6.4	14.6	85.4	-	-
	情報通信業	100.0	39.4	54.5	-	6.1	15.4	84.6	-	-
	運輸業、郵便業	100.0	58.4	30.3	-	11.2	32.7	67.3	-	-
	小売業	100.0	53.5	26.7	2.0	17.8	70.4	29.6	-	-
	金融・保険業	100.0	59.0	29.5	-	11.5	25.0	66.7	-	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	31.0	52.4	-	16.7	7.7	92.3	-	-
	教育、学習支援業	100.0	63.8	24.8	-	11.4	43.3	34.3	19.4	3.0
	医療、福祉	100.0	16.0	69.6	0.4	14.0	42.5	42.5	15.0	-
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	25.1	60.3	0.6	14.0	20.0	73.3	2.2	4.4

#### (労組の有無等によるクロス集計)

労組の有無及び非正規従業員の組織化の状況別に、これまでみてきた調査事項のうち2・3のものとのクロス集計を行った結果を紹介して、事業所調査結果の概観を締めくくろう。

##### ①賃金制度

賃金制度とのクロス集計結果をみると(図表2-44)、労組がある事業所において非正規が組織化されている場合とされていない場合とを比較すると、「正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している」(「同様に」及び「運用を変えて」の合計)割合は、非正規組織化事業所では「パート」で6.7%、契約社員で15.2%であるのに対して、非正規未組織事業所ではそれぞれ2.2%、9.0%となっており、非正規が組織化されている方が高くなっている<sup>44</sup>。

##### ②正社員登用制度・慣行

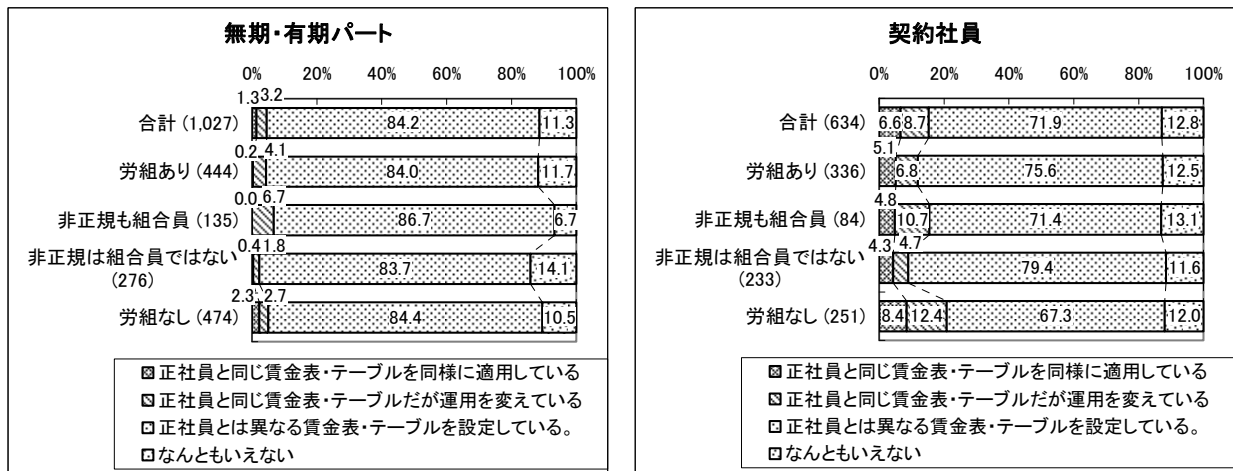
正社員登用制度・慣行の有無とのクロス集計結果をみると(図表2-45)、制度・慣行がある事業所の割合は、非正規組織化事業所では「パート」で54.6%、「有期社員」で61.4%であるのに対して、非正規未組織事業所ではそれぞれ39.4%、60.0%となっており、非正規が組織化されている方が高くなっている。

<sup>42</sup> 必ずしもすべての非正規従業員が組織されているわけではないことには留意が必要である。

<sup>43</sup> この集計について復元ベースの試算結果は、労組がある割合が30.8%、非正規が組織化されている割合は18.0%であった。

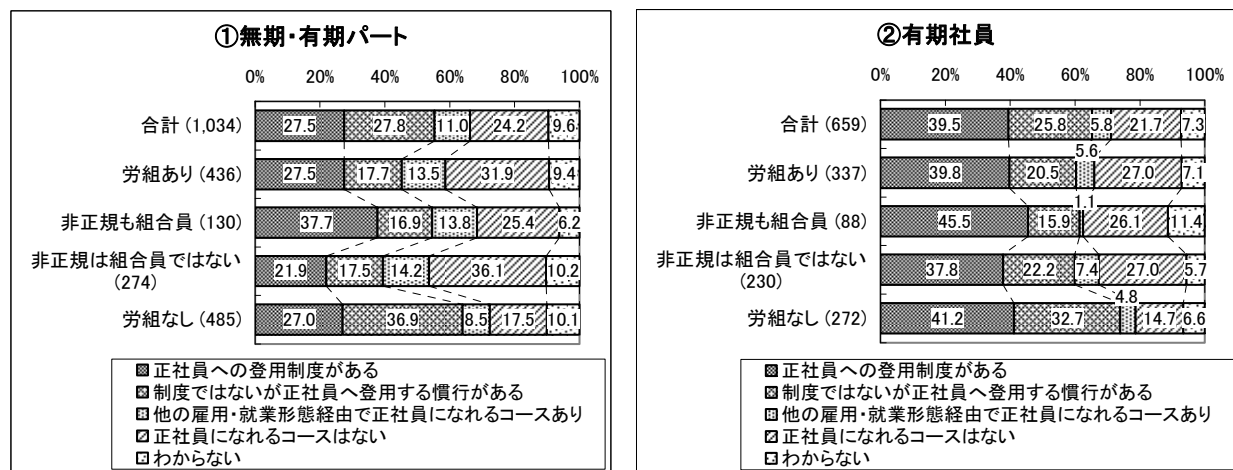
<sup>44</sup> 労組のある事業所とない事業所とは、産業や規模構成をはじめ様々な属性の違いが特に大きいことから、ここではデータを示すにとどめ、両者の比較について特段の記述はしない。

図表 2-4-4 労働組合組織化の状況と非正規等の賃金制度



(注)「合計」には、労組の有無が「わからない」及び無回答が含まれている。

図表 2-4-5 労働組合組織化の状況と正社員登用制度・慣行

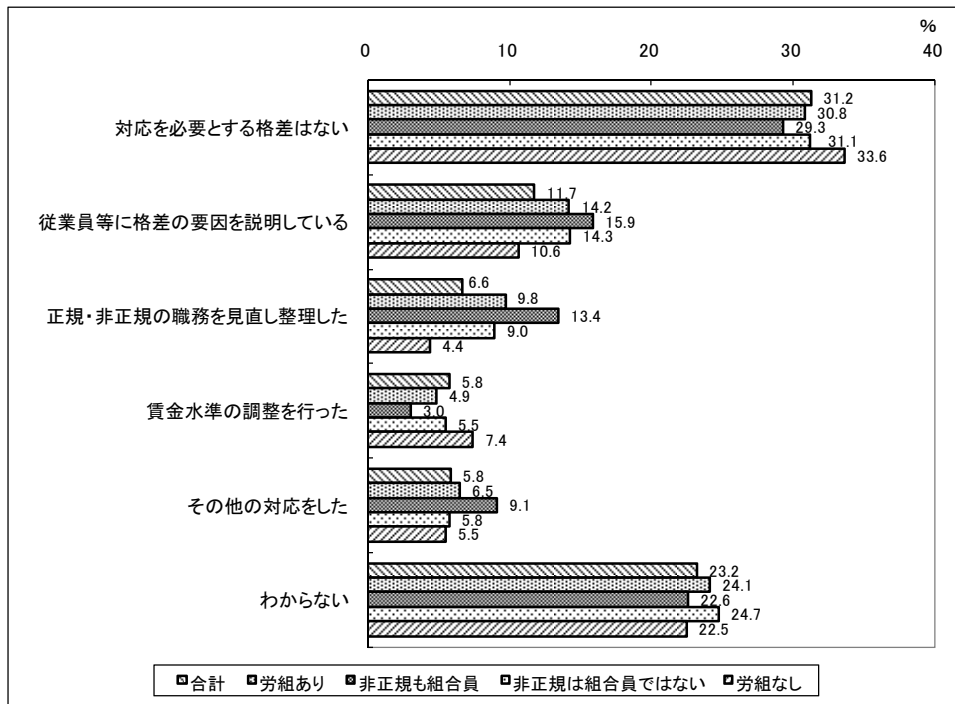


(注)「合計」には、労組の有無が「わからない」及び無回答が含まれている。

### ③「公正・均衡処遇」への対応状況

最近における関心の高まりを受けて正規・非正規間の「公正・均衡処遇」への対応状況とのクロス集計結果をみると（図表 2-46）、「対応を必要とするほどの格差はない」とする割合が非正規組織化事業所の 29.3%に対して非正規未組織事業所では 31.1%と上回っていると同時に、「従業員に格差の要因を説明している」がそれぞれ 15.9%に対して 14.3%、「正規・非正規の職務を見直し整理した」が 13.4%に対して 9.0%と組織化事業所の方が取組を実施した割合が高くなっている。また、「その他の対応をした」でも同様である。一方、「賃金水準の調整を行った」は 3.0%に対して 5.5%と、いずれも少ない割合ではあるが、未組織事業所の方が高くなっている。

図表 2-46 労働組合組織化の状況と事業所の「公正・均衡処遇」への対応状況



(注)「合計」には、労組の有無が「わからない」及び無回答が含まれている。

## 2. 従業員調査における主な調査結果

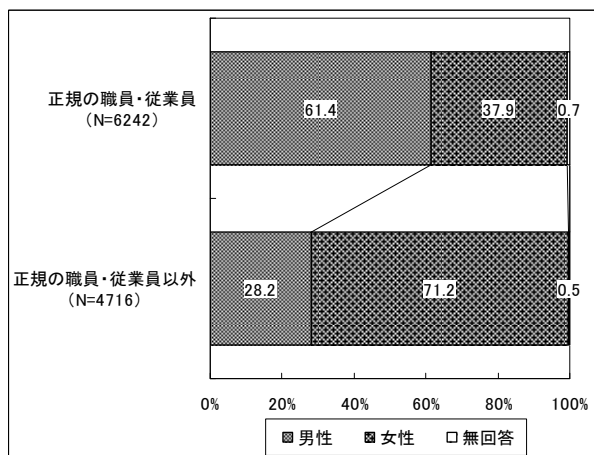
従業員調査の主な調査結果を紹介するに当たっては、原則として雇用・就業形態（勤め先における呼称）別の結果をみていくこととしたい<sup>45</sup>。

### （1）回答者の属性

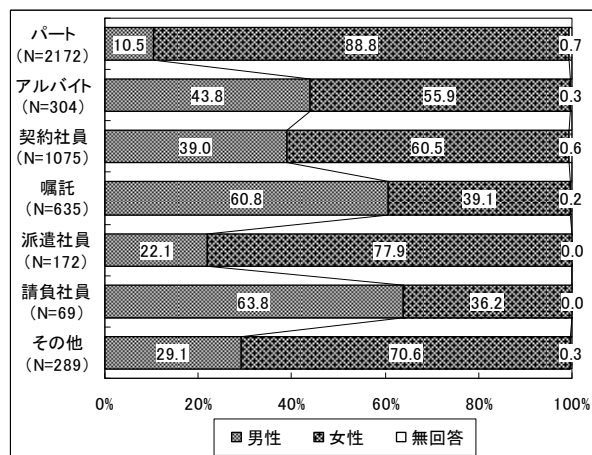
#### a. 性別（問 32）

回答者の性別をみると、正規の職員・従業員（以下、「正規」）においては、61.4%が男性であるのに対し、正規の職員・従業員以外（以下、「非正規」）においては、71.2%が女性となっている。また、非正規について詳しくみると、嘱託、請負社員は男性の割合が高く（それぞれ60.8%、63.8%）、パート、派遣社員は女性の割合が高いことが読み取れる（それぞれ88.8%、77.9%）。

図表 2-47① 性別（正規／非正規）



図表 2-47② 性別（非正規内訳）

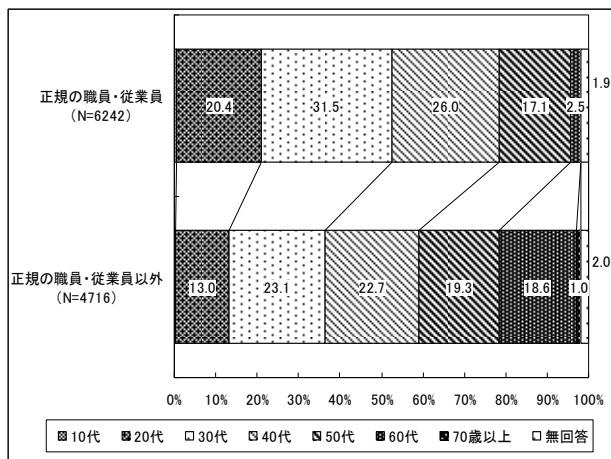


#### b. 年齢（問 33）

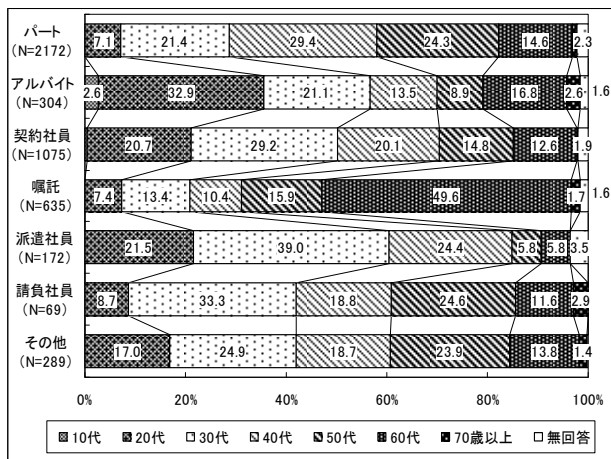
回答者の年齢をみると、全体として、正規よりも非正規の方が高い傾向がある。特に大きく異なるのは「60代」の割合であり、正規においては2.5%であるのに対し、非正規においては18.6%に上っている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって年齢層に大きな違いがあることがわかる。具体的には、嘱託のようにきわめて年齢層が高い形態がある一方で（60代が49.6%）、アルバイト、派遣社員のように年齢層が低い形態もある（アルバイトは30代以下が56.6%、派遣社員は30代以下が60.5%）。

<sup>45</sup> そのため、雇用・就業形態が無回答の者は、集計から除外されている。また、ここでは雇用・就業形態別の結果のみを取り上げ、単純集計結果については取り上げないこととする。その理由は、従業員調査の調査票については、各事業所に「正規」と「非正規」の割合が原則として「3：7」になるよう配布を依頼しているため、少なくとも雇用・就業形態別に結果をみないと、結果の持つ意味を誤解するおそれがあるからである。

図表 2-48① 年齢（正規／非正規）



図表 2-48② 年齢（非正規内訳）

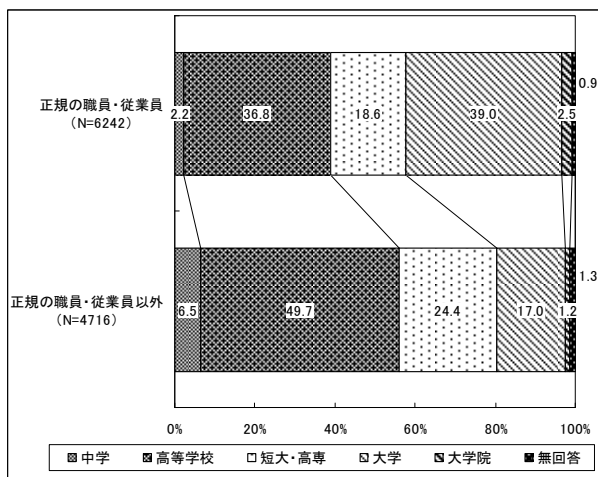


注： 1%未満の値ラベルは省略した。

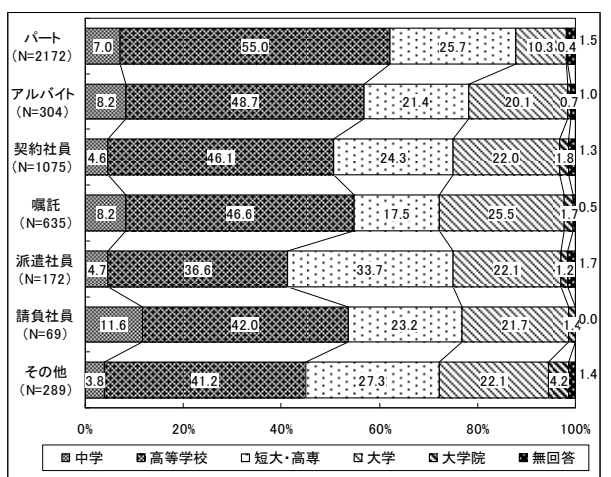
c. 最終学歴（問 35）

回答者の最終学歴をみると、全体として、非正規よりも正規の方が高い傾向がある。具体的には、正規においては「大学」が 39.0%で最も多いのに対し、非正規においては「高等学校」が 49.7%で最も多くなっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって少なからぬ違いがあることがわかる。具体的には、パートには高学歴者が少ないが（「大学」が 10.3%）、派遣社員には比較的多くの高学歴者が含まれていること（「短大・高専」が 33.7%、「大学」が 22.1%）などが読み取れる。

図表 2-49① 最終学歴（正規／非正規）



図表 2-49② 最終学歴（非正規内訳）

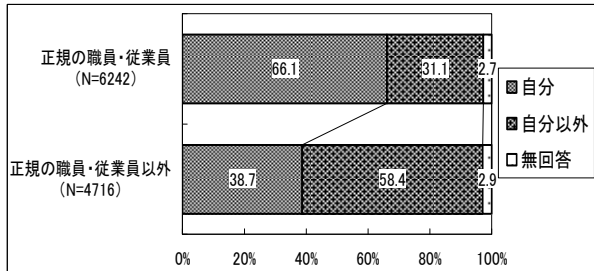


d. 主たる生計の担い手（問 41）

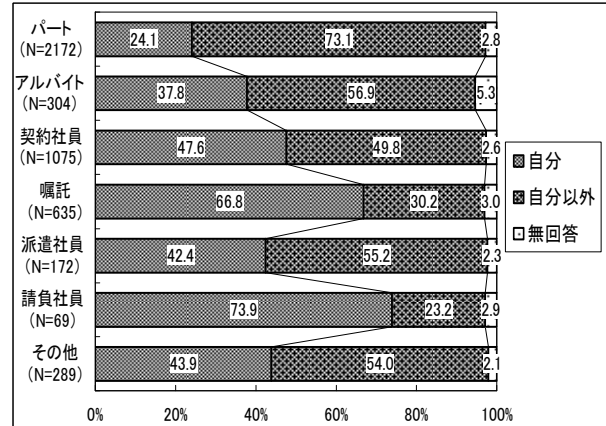
回答者の世帯において、誰が主たる生計の担い手となっているかをみると、正規においては 66.1%が「自分」であるのに対し、非正規においては 58.4%が「自分以外」である。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。

具体的には、パート、アルバイトは「自分」が主たる生計の担い手である割合が低いのに対し（それぞれ 24.1%、37.8%）、嘱託、請負社員は「自分」が主たる生計の担い手である割合が高い（それぞれ 66.8%、73.9%）。

図表 2-50① 主たる生計の担い手  
(正規/非正規)



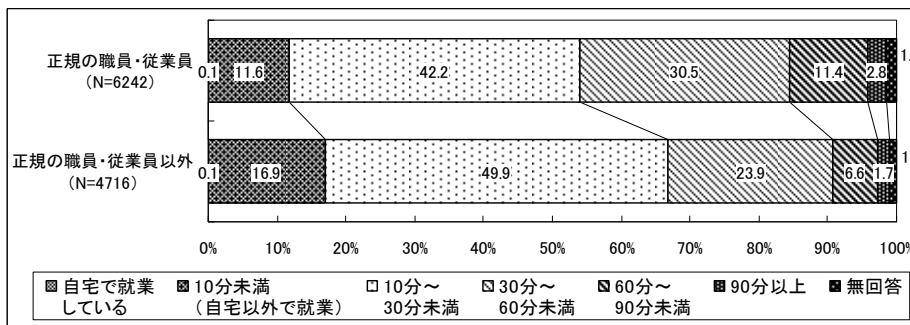
図表 2-50② 主たる生計の担い手  
(非正規内訳)



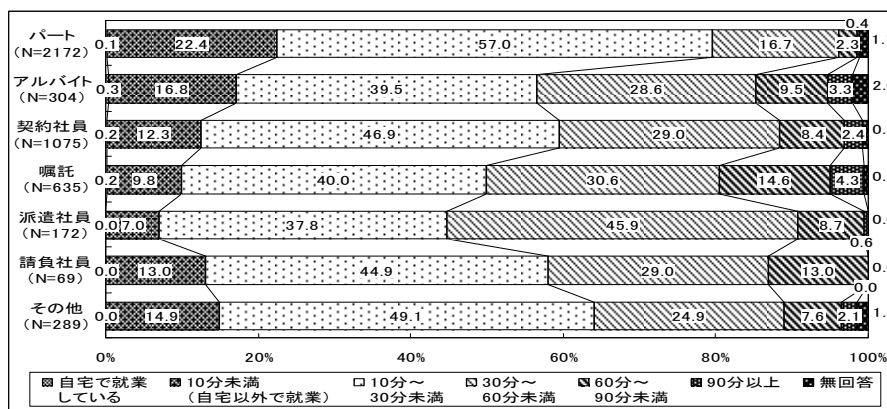
e. 通勤時間 (問 40)

回答者の通勤時間をみると、全体として、正規の方が長い傾向がある。具体的には、正規においては 10 分未満が 11.7%、30 分以上が 44.7%であるのに対し、非正規においては 10 分未満が 17.0%、30 分以上が 32.2%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、非正規のなかで最も通勤時間が短いパートにおいては、10 分未満が 22.5%、30 分以上が 19.4%であるのに対し、最も通勤時間が長い派遣社員においては、10 分未満が 7.0%、30 分以上が 55.2%となっている。

図表 2-51① 通勤時間 (正規/非正規)



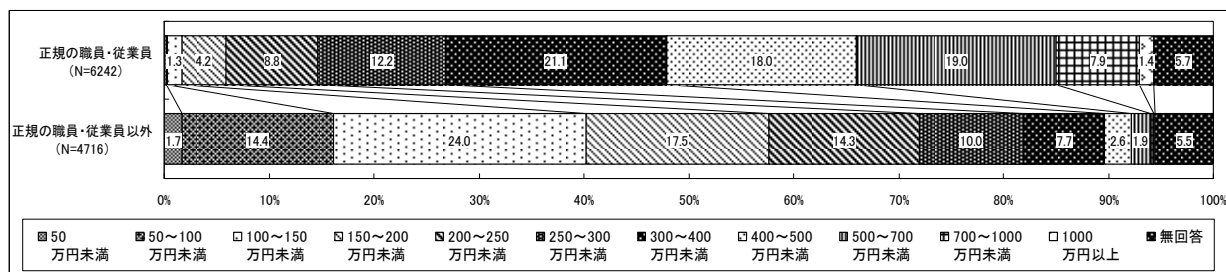
図表 2-5 1 ② 通勤時間（非正規内訳）



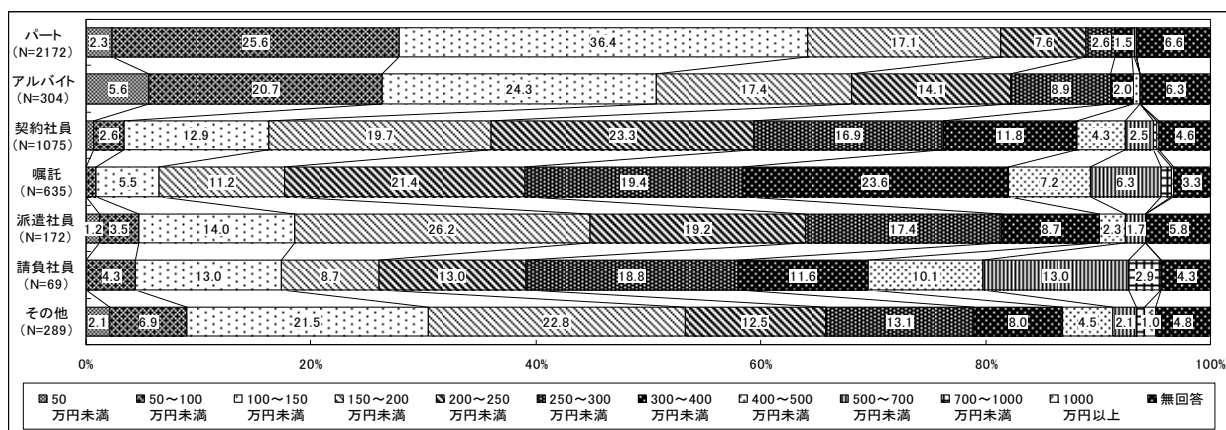
f. 現在の会社での年収（問 42）

回答者の現在の会社での年収をみると、全体として、正規の方が高い。具体的には、正規においては200万円未満が5.9%、300万円以上が67.5%であるのに対し、非正規においては200万円未満が57.7%、300万円以上が12.6%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、嘱託、請負社員は年収水準が高く、300万円以上がそれぞれ38.3%、37.7%となっている。他方、パート、アルバイトは年収水準が低く、200万円未満がそれぞれ81.3%、68.1%となっている。

図表 2-5 2 ① 現在の会社での年収（正規/非正規）



図表 2-5 2 ② 現在の会社での年収（非正規内訳）



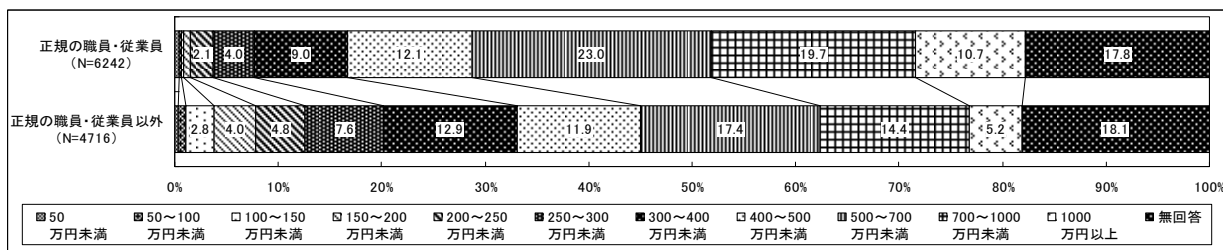
注： 1%未満の値ラベルは省略した。



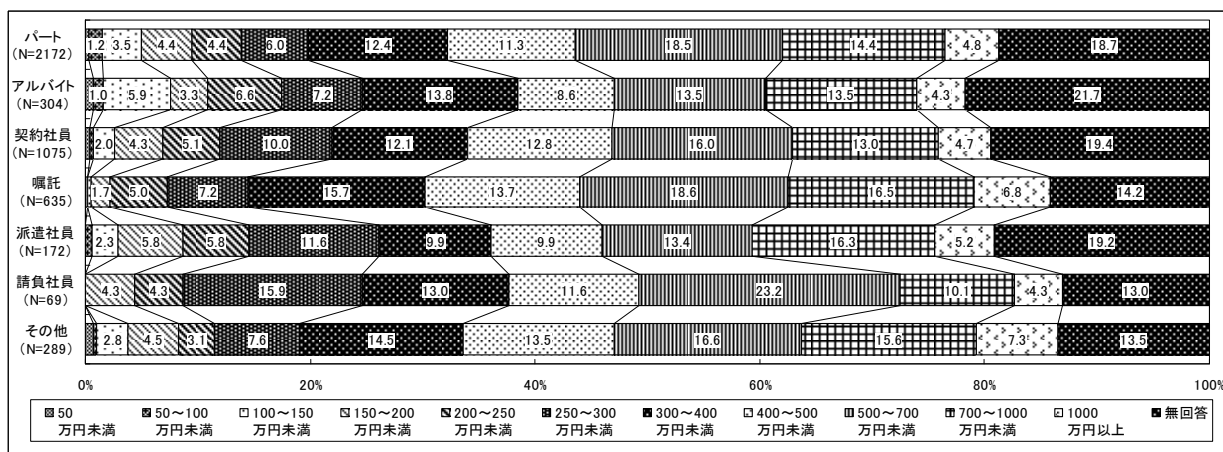
### g. 世帯全体での年収（問 42）

回答者の世帯全体での年収をみると、やはり全体として、正規の方が高い傾向がある。具体的には、正規においては500万円未満が28.8%であるのに対し、非正規においては45.0%となっている。なお、非正規について詳しくみても、特に雇用・就業形態によって大きな違いはない。

図表 2-53 ①世帯全体での年収（正規／非正規）



図表 2-53 ②世帯全体での年収（非正規内訳）



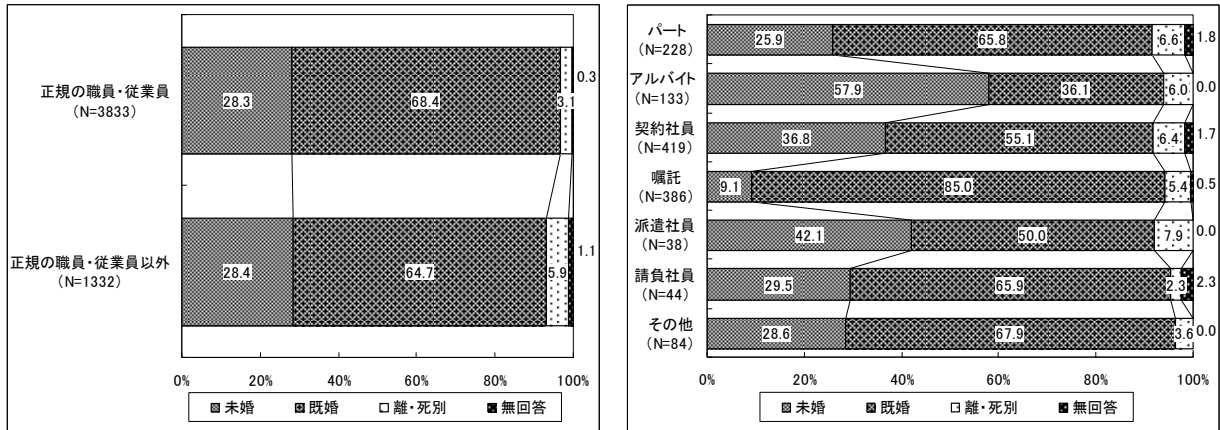
注： 1%未満の値ラベルは省略した。

### h. 婚姻状況（問 34）

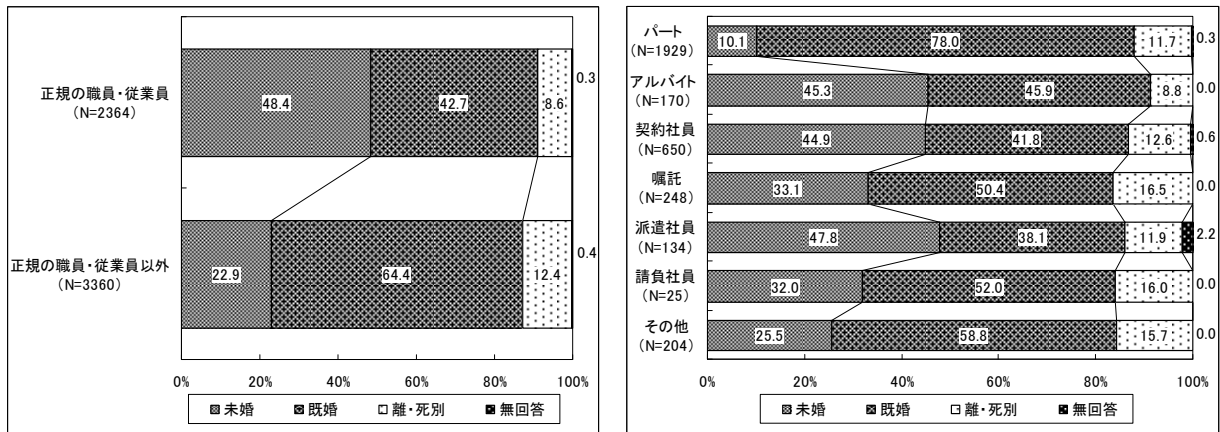
男性の回答者の婚姻状況をみると、正規であるか非正規であるかによって大きな違いはないことがわかる。「既婚」の割合をみると、正規においては68.4%、非正規においては64.7%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、嘱託、請負社員、パートは「既婚」の割合が高く（それぞれ85.0%、65.9%、65.8%）、アルバイト、派遣社員は「未婚」の割合が相対的に高い（それぞれ57.9%、42.1%）。

女性の回答者の婚姻状況をみると、正規には「未婚」が多く（48.4%）、非正規には「既婚」が多い（64.4%）ことが読み取れる。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、パートのように「既婚」の割合が非常に高いものもあれば（78.0%）、派遣社員のように、「未婚」の割合が相対的に高いものもある（47.8%）。

図表 2-5 4 ①② 婚姻状況 (左: ①男性: 正規/非正規、右: ②男性: 非正規内訳)



図表 2-5 4 ③④ 婚姻状況 (左: ③女性: 正規/非正規、右: ④女性: 非正規内訳)

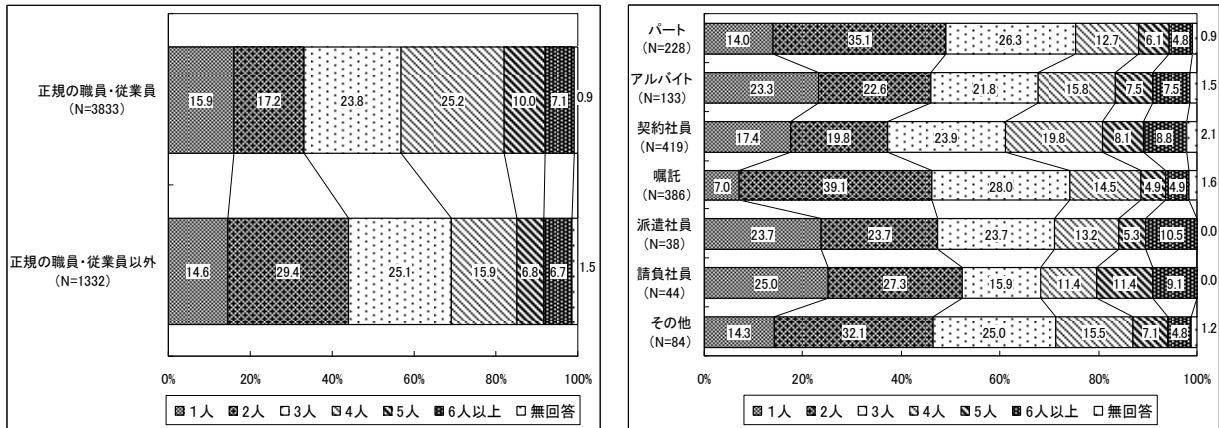


i. 同居人数 (問 37)

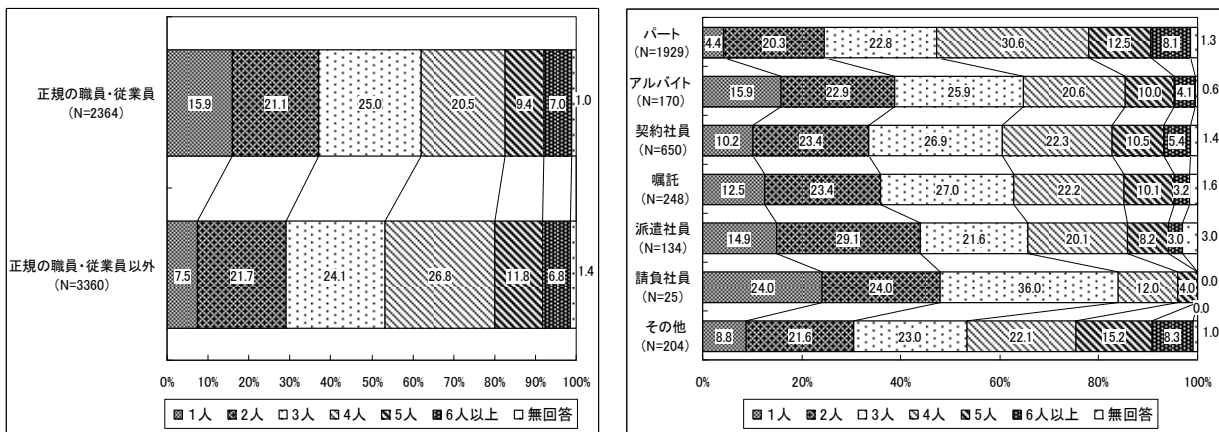
男性の回答者の同居人数をみると、正規であるか非正規であるかによって大きな違いはないことがわかる。また、非正規について詳しくみても、特に大きな違いは読み取れないが、しいていえば、アルバイト、派遣社員、請負社員に「1人」で暮らしている者が多いことが指摘できる (それぞれ 23.3%、23.7%、25.0%)。

女性の回答者の同居人数をみると、全体として、非正規の方が高い傾向がある。具体的には、正規においては「1人」で暮らしている者の割合が 15.9%、4人以上で暮らしている者の割合が 36.9%であるのに対し、非正規においては、それぞれ 7.5%、45.3%となっている。また、非正規について詳しくみると、特にパートの同居人数が多いことが読み取れる。具体的には、「1人」で暮らしている者が 4.4%、4人以上で暮らしている者が 51.3%となっている。

図表 2-55①② 同居人数 (左: ①男性: 正規/非正規、右: ②男性: 非正規内訳)



図表 2-55③④ 同居人数 (左: ③女性: 正規/非正規、右: ④女性: 非正規内訳)

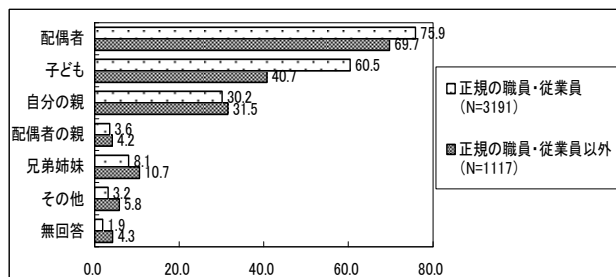


j. 同居者 (問 37)

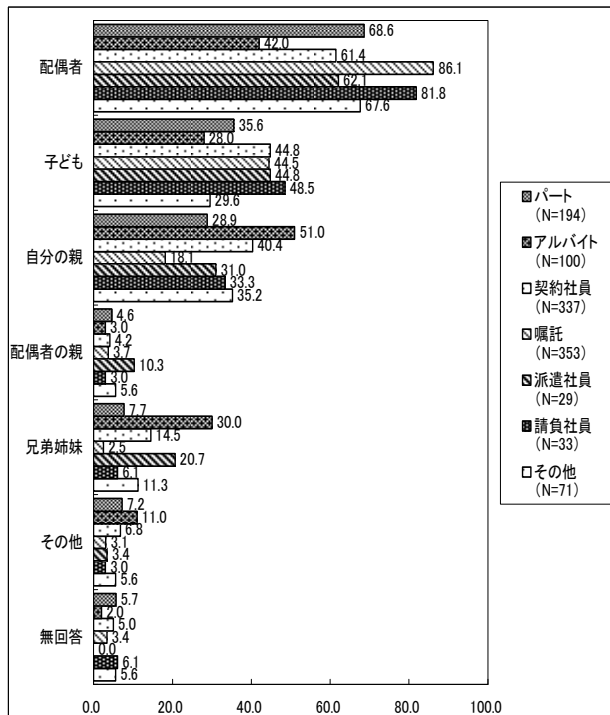
男性の回答者のうち、2人以上で暮らしている者について、同居者をたずねたところ、正規の方が、非正規よりも「子ども」と暮らしている割合が高いことが読み取れる (それぞれ 60.5%、40.7%)。また、非正規について詳しくみると、特にアルバイトにおいて、「配偶者」、「子ども」と暮らしている割合が低いことがわかる (それぞれ 42.0%、28.0%)。

女性の回答者のうち、2人以上で暮らしている者について、同居者をたずねたところ、非正規は正規に比べ「配偶者」、「子ども」と暮らしている割合が高く、正規は非正規に比べ「自分の親」と暮らしている割合が高いことが読み取れる。具体的には、正規においては、「配偶者」、「子ども」、「自分の親」と暮らしている割合がそれぞれ 46.8%、39.0%、45.6%であるのに対し、非正規においてはそれぞれ 64.1%、59.3%、25.2%となっている。非正規について詳しくみると、特にパートは、「配偶者」、「子ども」と暮らしている割合が高く (それぞれ 75.0%、70.5%)、派遣社員は、その割合が低いことが読み取れる (それぞれ 39.1%、30.9%)。

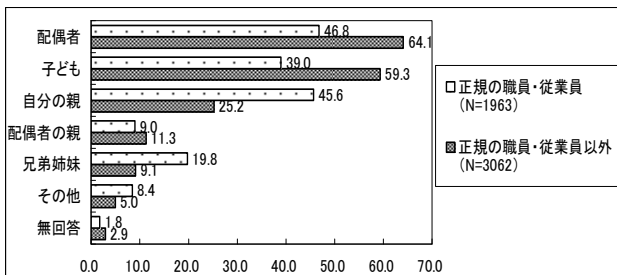
図表 2-56① 同居者（男性）  
（正規／非正規）（複数回答、％）



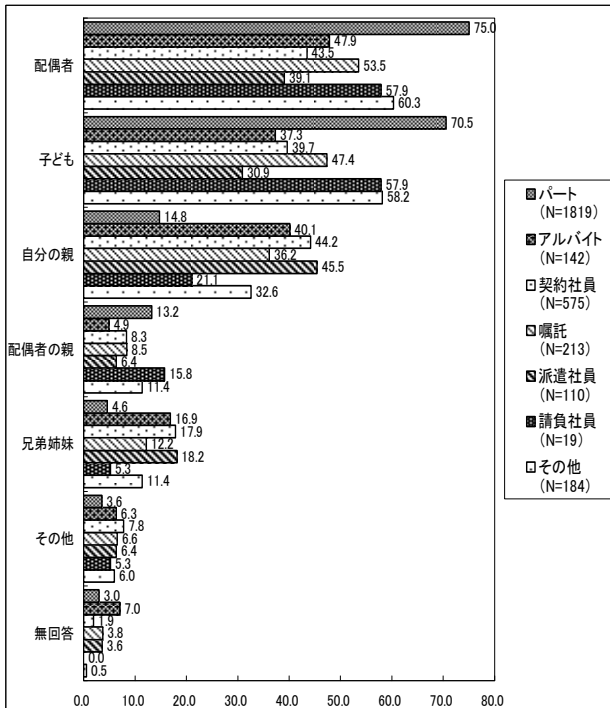
図表 2-56② 同居者（男性）  
（非正規内訳）（複数回答、％）



図表 2-56③ 同居者（女性）  
（正規／非正規）（複数回答、％）



図表 2-56④ 同居者（女性）  
（非正規内訳）（複数回答、％）



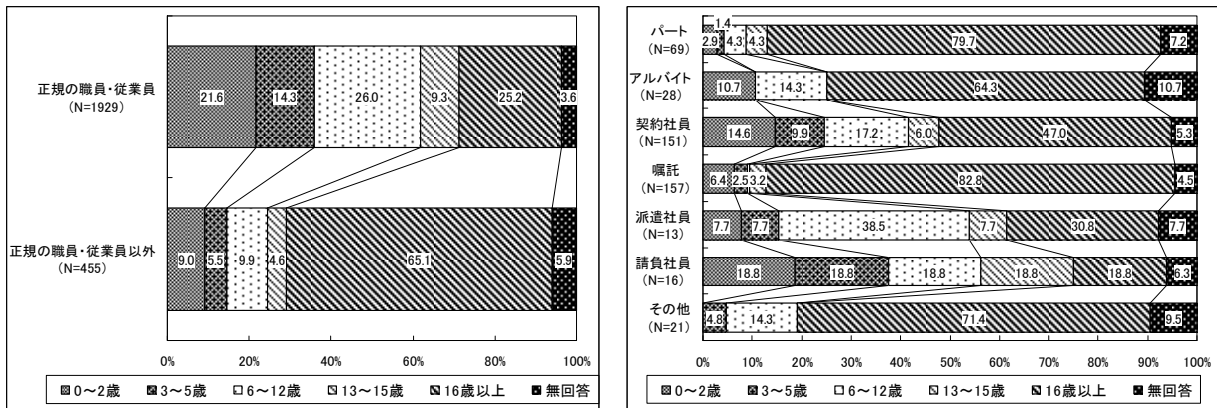
注：同居人数が2人以上の者のみ回答。

k. 末子年齢（問 37）

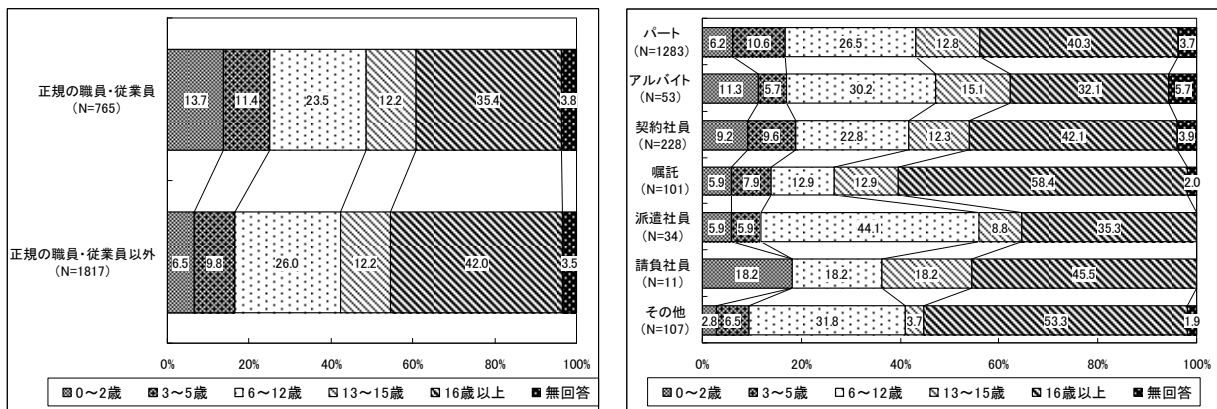
男性の回答者のうち、「子ども」と暮らしている者について、末子年齢をたずねたところ、全体として、正規の方が低い。具体的には、正規においては末子が 15 歳以下である割合が 71.2%であるのに対し、非正規においては 29.0%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、契約社員、派遣社員、請負社員は、末子が 15 歳以下である割合が高く、それぞれ 47.7%、61.5%、75.0%となっている。

女性の回答者のうち、「子ども」と暮らしている者について、末子年齢をたずねたところ、全体として、正規の方が低い傾向がある。具体的には、正規においては末子が 15 歳以下である割合が 60.8%であるのに対し、非正規においては 54.5%となっている。非正規について詳しくみても、特に大きな違いはないが、しいていえば、嘱託において末子が 15 歳以下である割合が 39.6%と低いことが読み取れる。

図表 2-57①② 末子年齢（左：①男性：正規／非正規、右：②男性：非正規内訳）



図表 2-57 ③④ 末子年齢（左：③女性：正規／非正規、右：④女性：非正規内訳）



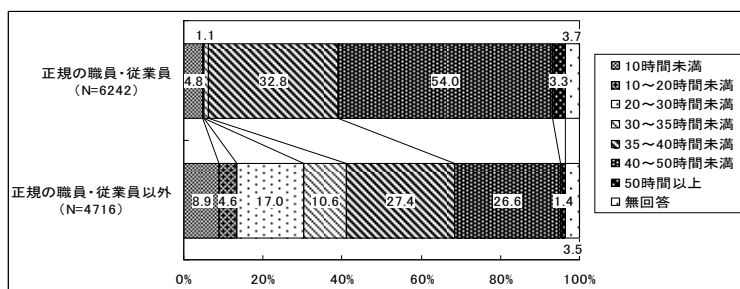
注 1 : 「子ども」と同居している者のみ回答。  
 注 2 : 1%未満の値ラベルは省略した。

## (2) 所定勤務時間、契約期間、非正規となった理由

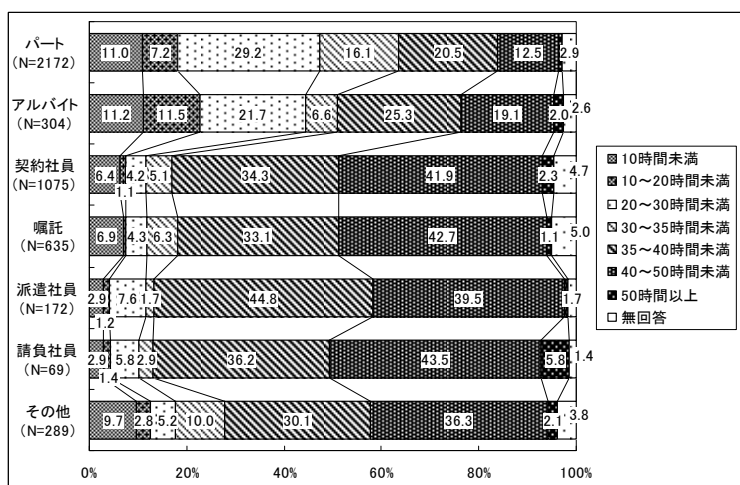
### a. 所定勤務時間（問1）

回答者の所定勤務時間をみると、非正規よりも正規の方が長い。具体的には、週35時間以上の割合が、非正規では55.4%であるのに対し、正規では90.1%となっている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって大きな違いがあることがわかる。具体的には、契約社員、嘱託、派遣社員、請負社員には所定勤務時間が長い者が多く、週35時間以上の割合が、それぞれ78.5%、76.9%、84.9%、85.5%となっている。

図表2-58① 所定勤務時間（正規／非正規）



図表2-58② 所定勤務時間（非正規内訳）

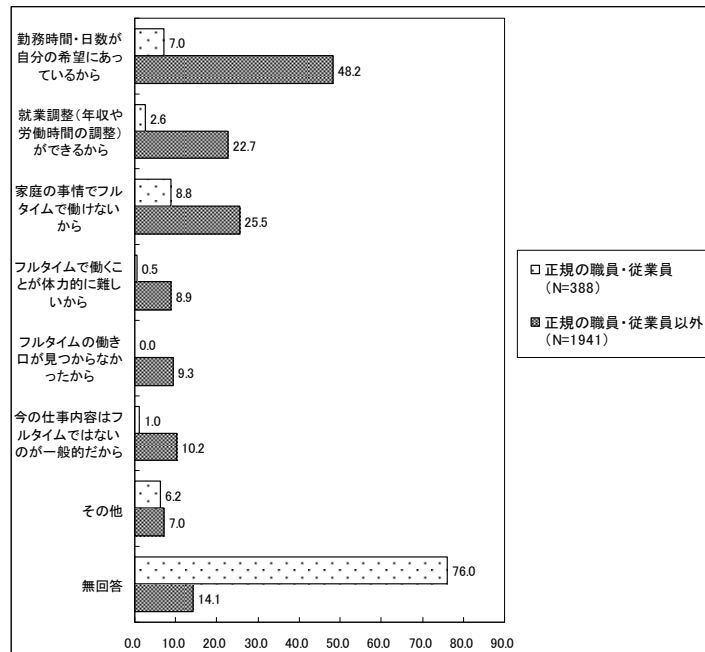


注：1%未満の値ラベルは省略した。

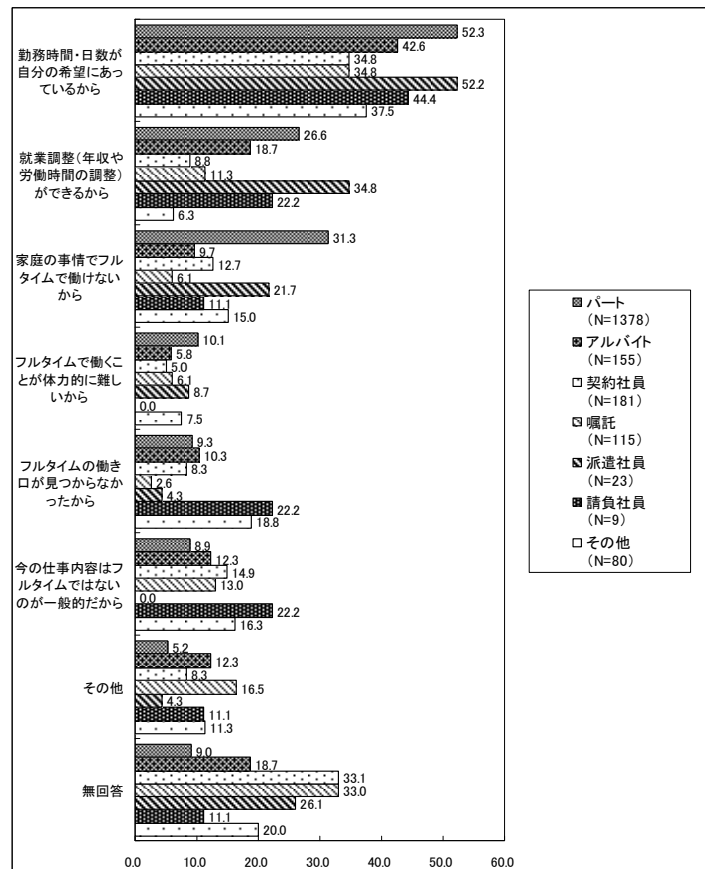
### b. 週35時間未満である理由（問1）

回答者のうち、所定勤務時間が週35時間未満である者について、その理由をみると、正規では無回答の者が圧倒的に多い（76.0%）。これに対し、非正規では、「勤務時間・日数が自分の希望にあっているから」（48.2%）が最も多く、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（22.7%）、「家庭の事情でフルタイムで働けないから」（25.5%）がそれに次いでいる。非正規について詳しくみても、回答傾向に大きな違いはないが、契約社員、嘱託に無回答の者がやや多い（それぞれ33.1%、33.0%）。

図表 2-59① 週 35 時間未満である理由（正規／非正規）（複数回答、％）



図表 2-59② 週 35 時間未満である理由（非正規内訳）（複数回答、％）

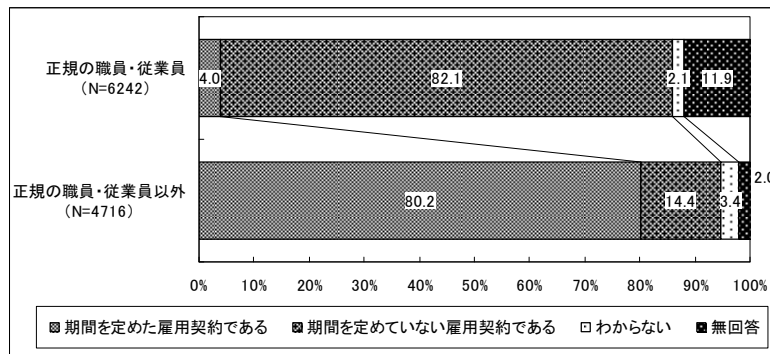


注： 所定勤務時間が週 35 時間未満の者のみ回答。

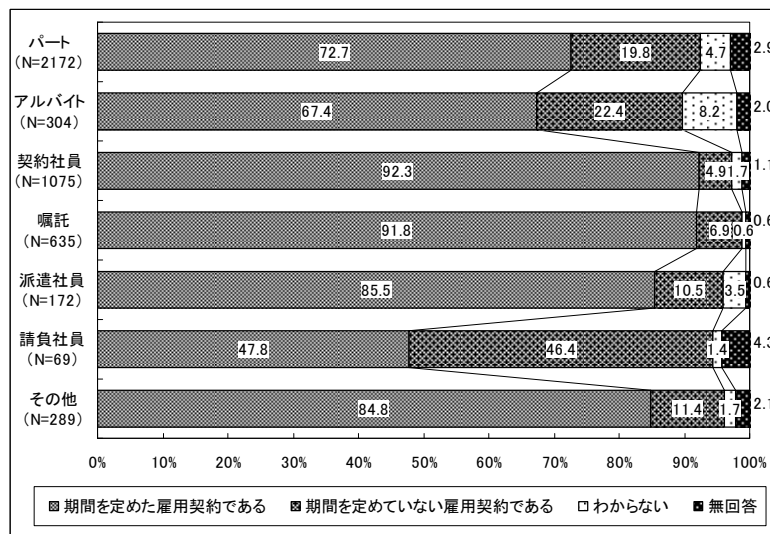
### c. 雇用契約（問3）

回答者の雇用契約をみると、正規においては「期間を定めていない雇用契約である」が82.1%と大半を占めているのに対し、非正規においては「期間を定めた雇用契約である」が80.2%と大半を占めている。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがある。具体的には、請負社員、アルバイト、パートには、「期間を定めていない雇用契約である」が相対的に多い（それぞれ46.4%、22.4%、19.8%）。

図表2-60① 雇用契約（正規／非正規）



図表2-60② 雇用契約（非正規内訳）

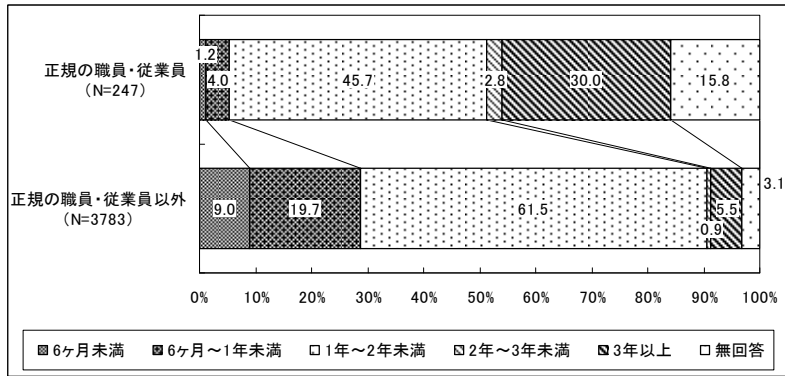


### d. 契約期間（問3）

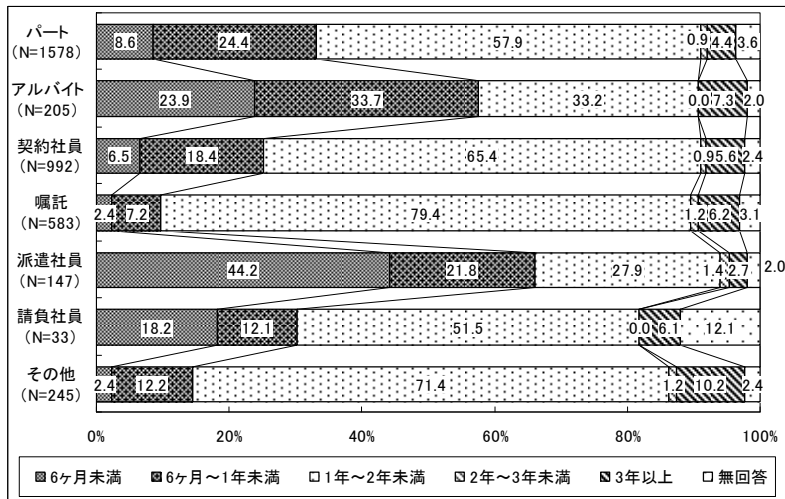
回答者のうち、期間を定めた雇用契約である者について、契約期間をみると、非正規よりも正規の方が長い傾向がある。具体的には、正規においては「3年以上」が30.0%を占めているのに対し、非正規においては1年未満が28.7%を占めている。なお、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがあり、アルバイト、派遣社員は特に契約期間が短くなっている（1年未満がそれぞれ57.6%、66.0%）。



図表 2-6 1 ① 契約期間（正規／非正規）



図表 2-6 1 ② 契約期間（非正規内訳）

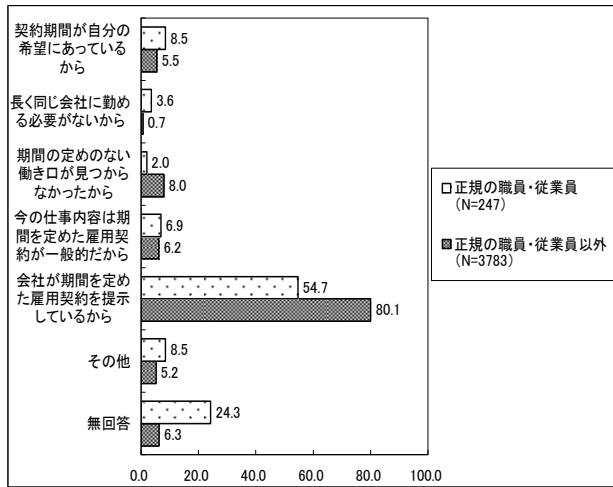


注： 期間を定めた雇用契約である者のみ回答。

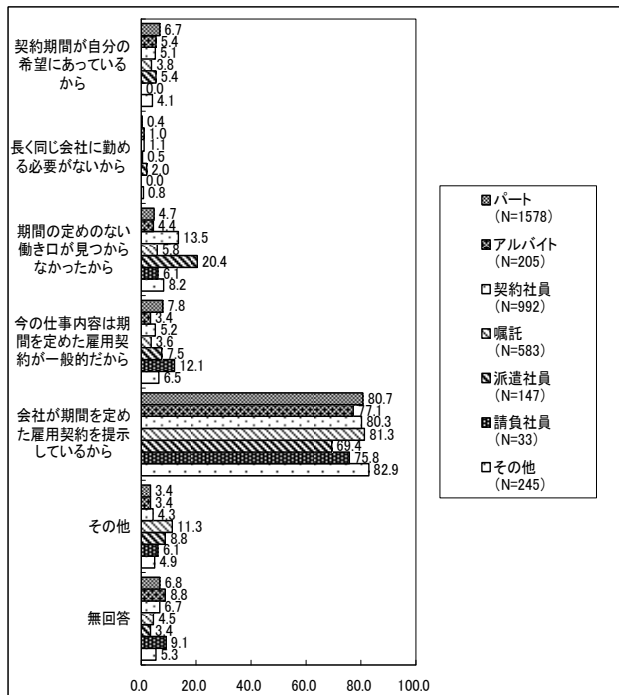
e. 期間を定めた雇用契約である理由（問3）

回答者のうち、期間を定めた雇用契約である者について、その理由をみると、正規、非正規ともに「会社が期間を定めた雇用契約を提示しているから」が最も多くなっている（それぞれ 54.7%、80.1%）。非正規について詳しくみても、回答傾向に大きな違いはないが、派遣社員に「期間の定めのない働き口が見つからなかったから」がやや多い（20.4%）。

図表 2-6 2 ① 期間を定めた雇用契約である理由（正規／非正規）  
（複数回答、％）



図表 2-6 2 ② 期間を定めた雇用契約である理由（非正規内訳）  
（複数回答、％）

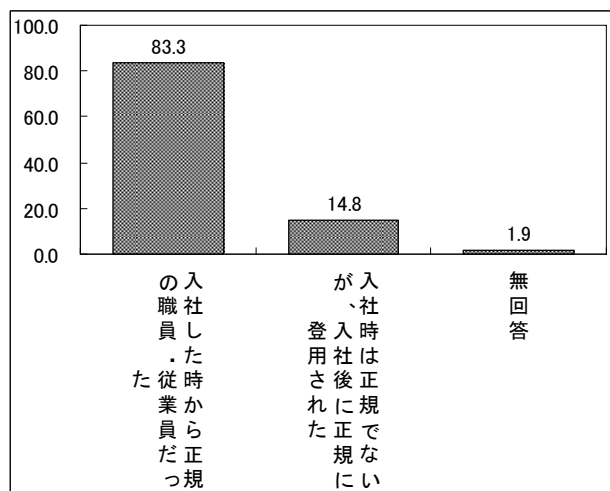


注： 期間を定めた雇用契約である者のみ回答。

f. 正規となった経緯（問 5）

正規の職員・従業員（正規）について、正規となった経緯をたずねたところ、「入社した時から正規の職員・従業員だった」が 83.3%、「入社時は正規でないが、入社後に正規に登用された」が 14.8%となっている。

図表 2-6 3 正規となった経緯（正規のみ）（％）

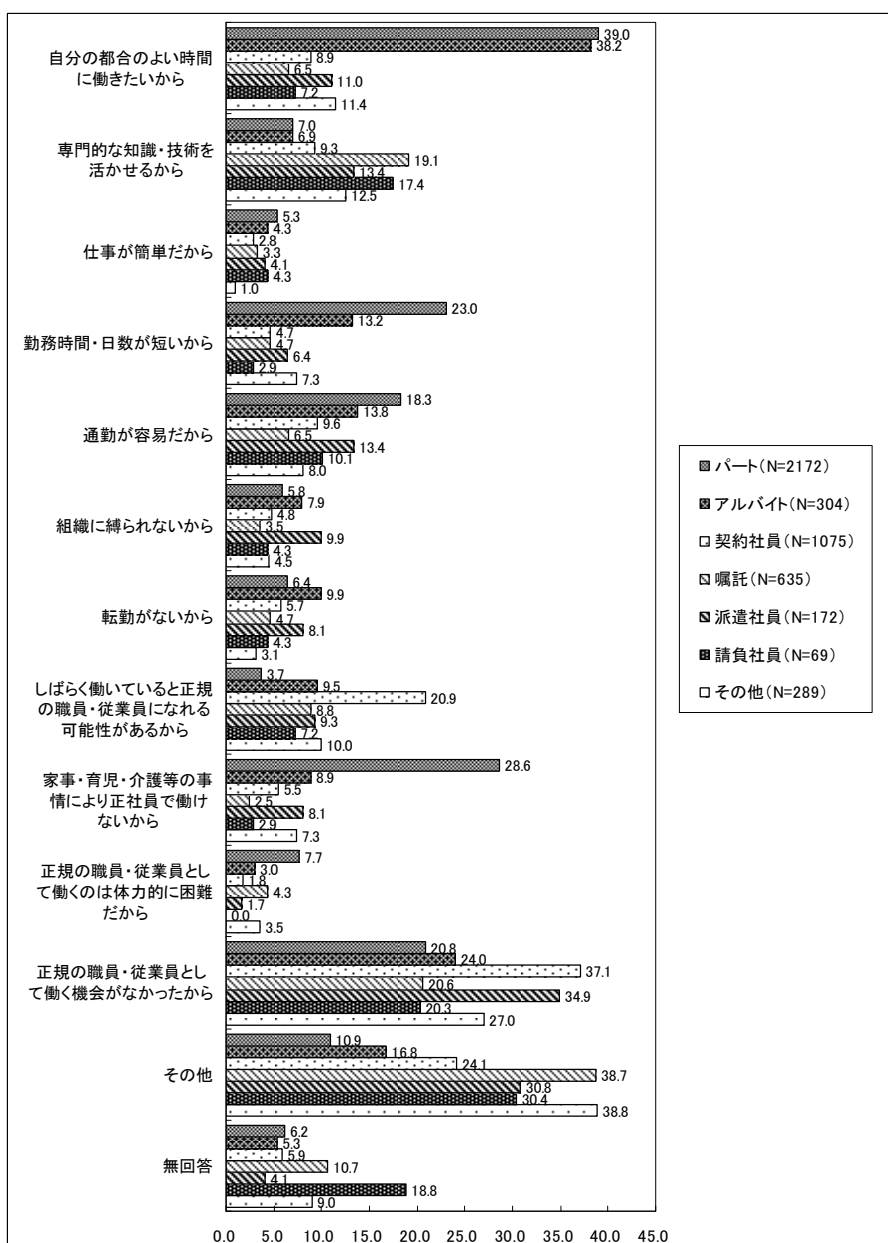


注： 正規の職員・従業員のみ回答。

g. 非正規となった理由（問5）

正規の職員・従業員以外（非正規）について、非正規となった理由をたずねたところ、パート、アルバイトにおいては、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、それぞれ39.0%、38.2%となっている。他方、契約社員、派遣社員においては、「正規の職員・従業員として働く機会がなかったから」が最も多く、それぞれ37.1%、34.9%となっている。また、契約社員には、「しばらく働いていると正規の職員・従業員になれる可能性があるから」と回答する者も多い（20.9%）。

図表2-64 非正規となった理由（非正規のみ）（複数回答、%）



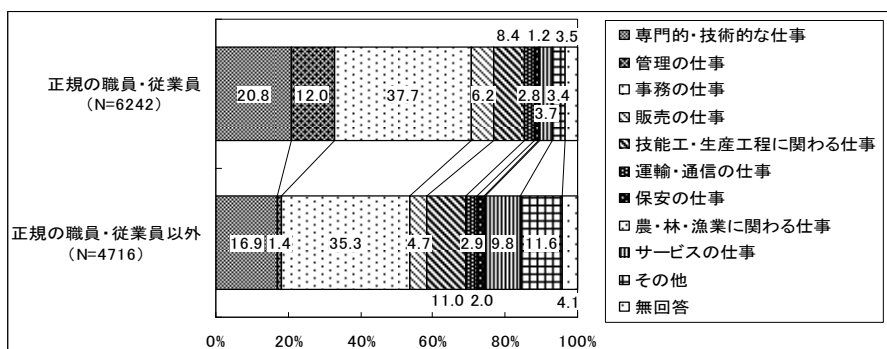
注： 正規の職員・従業員以外のみ回答。

### (3) 仕事と業務

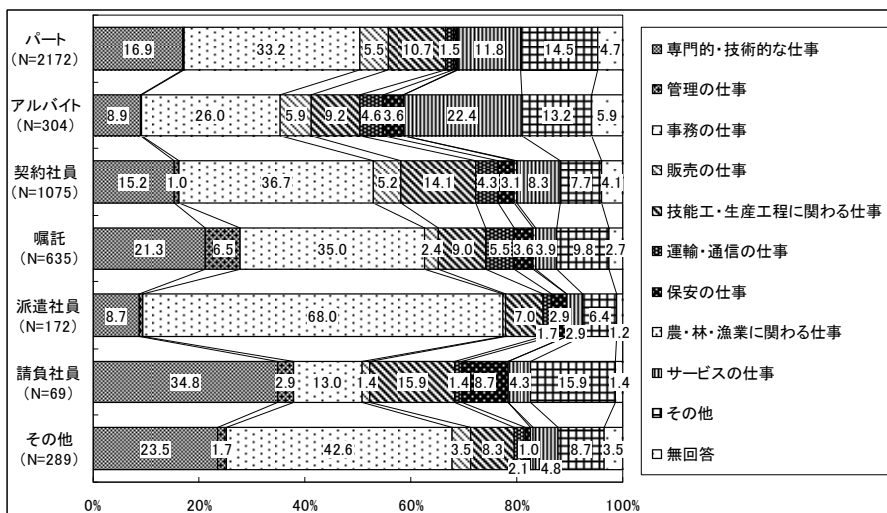
#### a. 職種（問8）

回答者の職種をみると、正規、非正規ともに、「事務の仕事」が最も多い（それぞれ37.7%、35.3%）。他方、両者の違いとしては、正規では「専門的・技術的な仕事」、「管理の仕事」が相対的に多く（それぞれ20.8%、12.0%）、非正規では「技能工・生産工程に関わる仕事」、「サービスの仕事」が相対的に多いことがあげられる（それぞれ11.0%、9.8%）。また、非正規について詳しくみると、アルバイトに「サービスの仕事」が多いこと（22.4%）、派遣社員に「事務の仕事」が多いことなどが読み取れる（68.0%）。

図表2-65① 職種（正規/非正規）



図表2-65② 職種（非正規内訳）



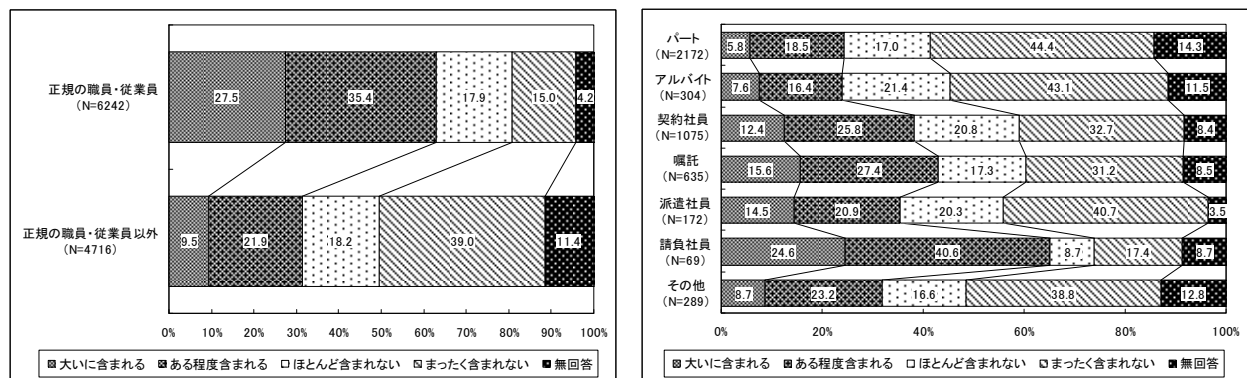
注：1%未満の値ラベルは省略した。

#### b. 業務の性質（問10）

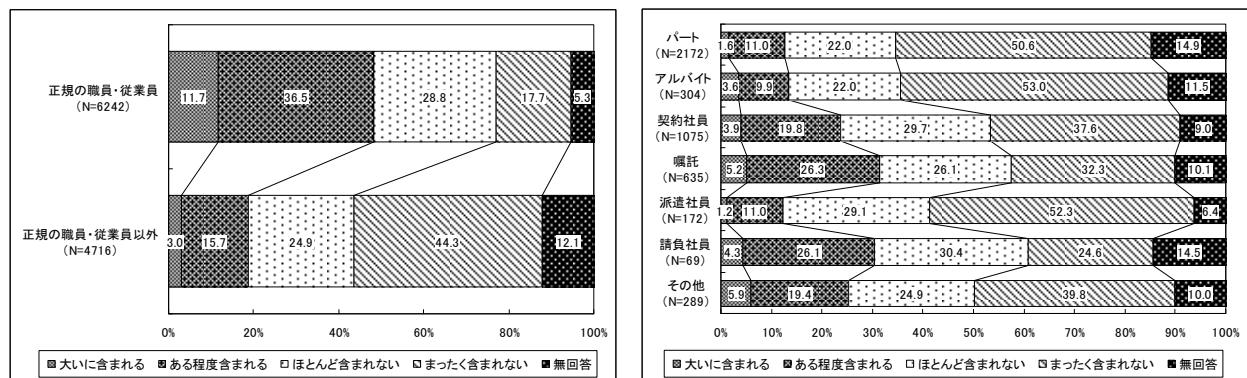
調査票では、自分の仕事に、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「定型的な業務」、「他の従業員の補助的な業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」がそれぞれどのくらい含まれているかをたずねている。

正規と非正規を比べると、「管理的な業務」、「企画的な業務」、「意思決定・判断をともなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」、「社内の他部署との連絡・調整業務」については、正規の方が多く含まれると回答しているが、「他の従業員の補助的な業務」については、非正規の方が多く含まれると回答している。また、非正規について詳しくみると、請負社員の仕事に「管理的な業務」が多く含まれていること、派遣社員の仕事に「部下や後輩の指導業務」がほとんど含まれていないこと、「他の従業員の補助的な業務」が比較的多く含まれていることなどが読み取れる。

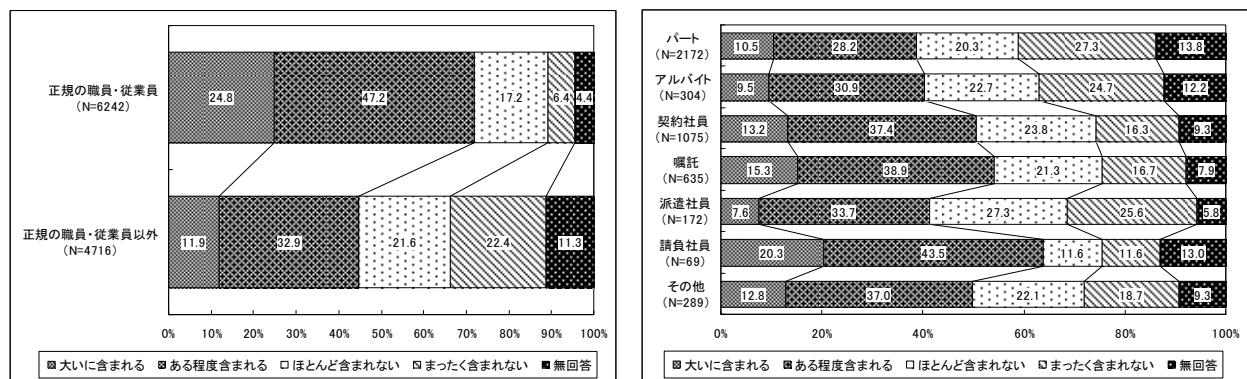
図表 2-66①② 管理的な業務 (左: ①正規/非正規、右: ②非正規内訳)



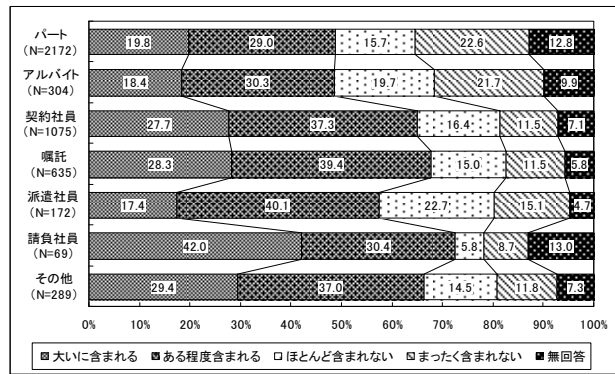
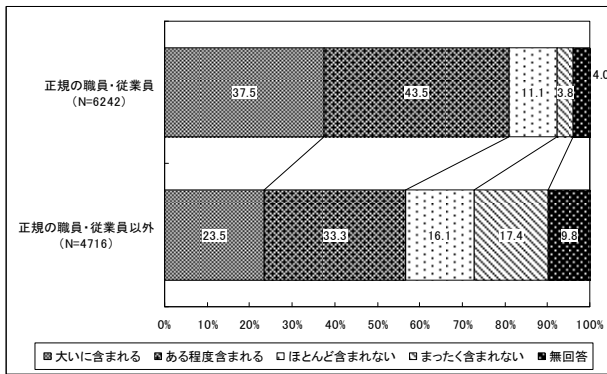
図表 2-66③④ 企画的な業務 (左: ③正規/非正規、右: ④非正規内訳)



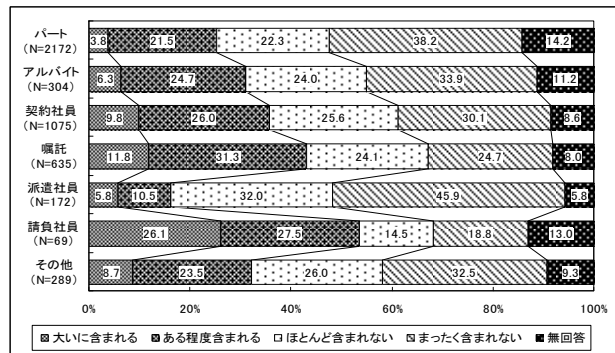
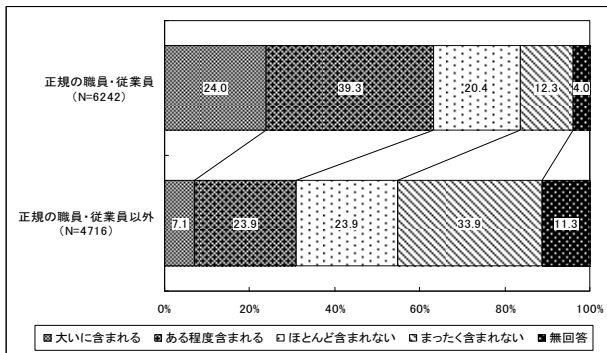
図表 2-66⑤⑥ 意思決定・判断をともなう業務 (左: ⑤正規/非正規、右: ⑥非正規内訳)



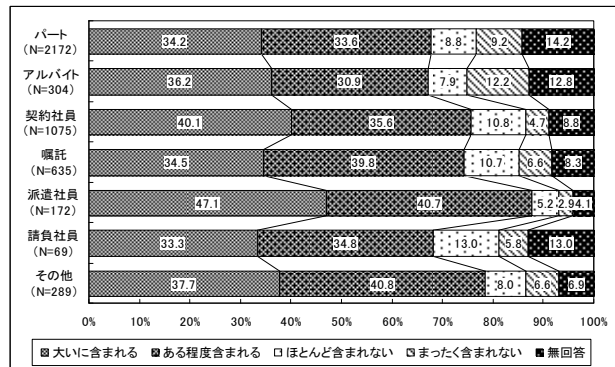
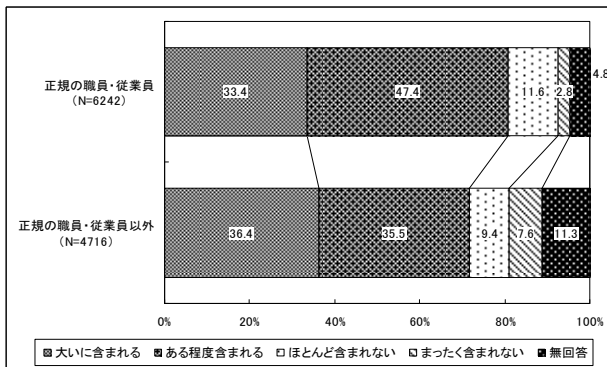
図表 2-66⑦⑧ 専門知識・スキルを求められる業務 (左: ⑦正規/非正規、右: ⑧非正規内訳)



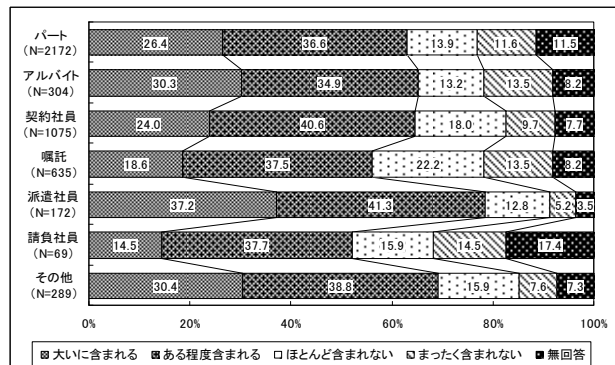
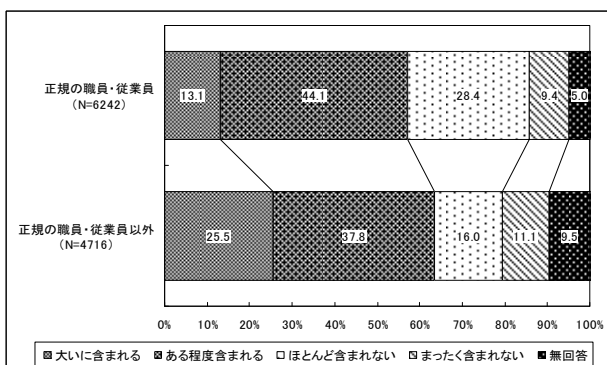
図表 2-66⑨⑩ 部下や後輩の指導業務 (左: ⑨正規/非正規、右: ⑩非正規内訳)



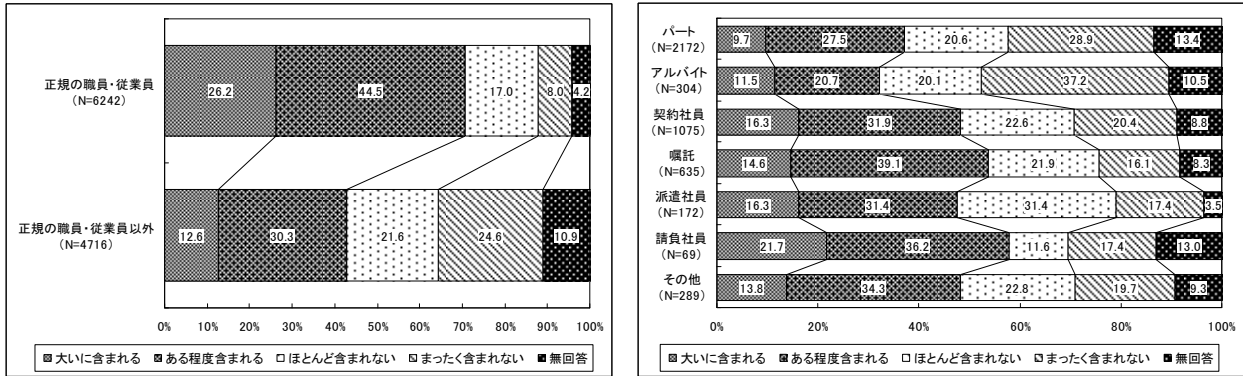
図表 2-66⑪⑫ 定型的な業務 (左: ⑪正規/非正規、右: ⑫非正規内訳)



図表 2-66⑬⑭ 他の従業員の補助的な業務 (左: ⑬正規/非正規、右: ⑭非正規内訳)



図表 2-6 6 ⑮⑯ 社内の他部署との連絡・調整業務（左：⑮正規／非正規、右：⑯非正規内訳）

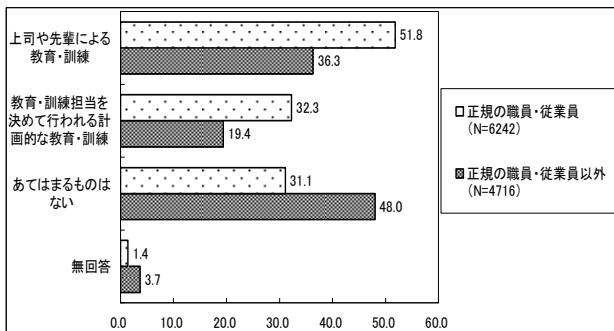


(4) 能力開発

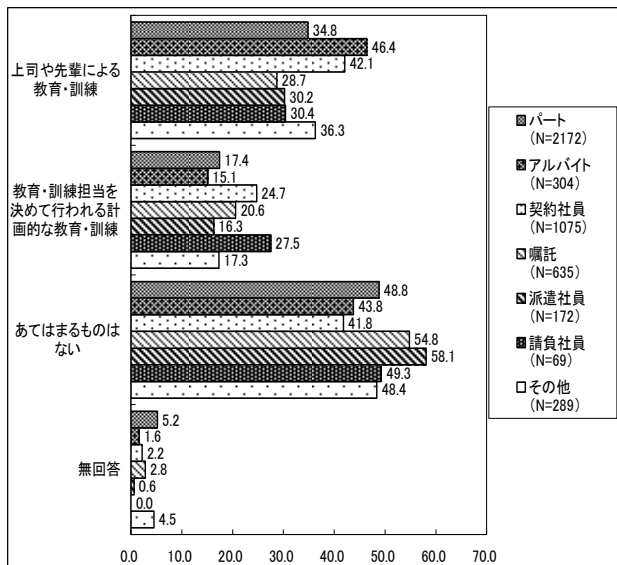
a. OJT の状況 (問 13a)

調査票では、会社で、回答者に対してどのような教育訓練の取り組みがなされているかをたずねている。まず、日常の業務につきながら行われる教育・訓練 (OJT) の状況をみると、「上司や先輩による教育・訓練」、「教育・訓練担当を決めて行われる計画的な教育・訓練」のいずれも、非正規よりも正規の方が選択率が高い (正規はそれぞれ 51.8%、32.3%、非正規はそれぞれ 36.3%、19.4%)。非正規について詳しくみると、「上司や先輩による教育・訓練」についてはアルバイト、契約社員において選択率が高く (それぞれ 46.4%、42.1%)、「教育・訓練担当を決めて行われる計画的な教育・訓練」については請負社員、契約社員において選択率が高いことが読み取れる (それぞれ 27.5%、24.7%)。

図表 2-6 7 ① OJT の状況 (正規／非正規) (複数回答、%)



図表 2-6 7 ② OJT の状況 (非正規内訳) (複数回答、%)

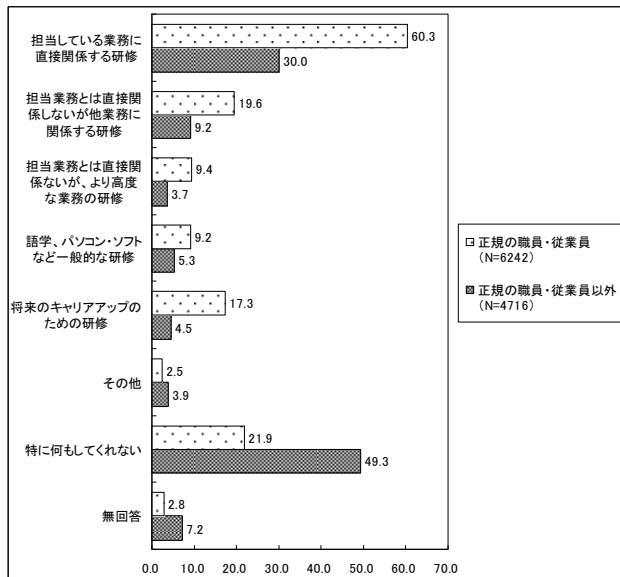


b. Off-JT の状況 (問 13b)

次に、職場から離れて行われる研修など (Off-JT) の状況を見ると、「担当している業務に直接関係する研修」、「担当業務とは直接関係しないが、社内の他の業務に関する研修」、「担当業務とは直接関係しないが、社内のより高度な業務に関する研修」、「語学、パソコン・ソフトなど一般的な研修」、「将来のキャリアアップのための研修」のいずれも、非正規よりも正規の方が選択率が高い (正規はそれぞれ 60.3%、19.6%、9.4%、9.2%、17.3%、非正規はそれぞれ 30.0%、9.2%、3.7%、5.3%、4.5%)。非正規について詳しくみると、「担当している業務に直接関係する研修」については契約社員、嘱託、請負社員において選択率が高いこと (それぞれ 37.0%、38.4%、37.7%)、「語学、パソコン・ソフトなど一般的な研修」については派遣社員において選択率が高いこと (12.8%)、などが読み取れる。

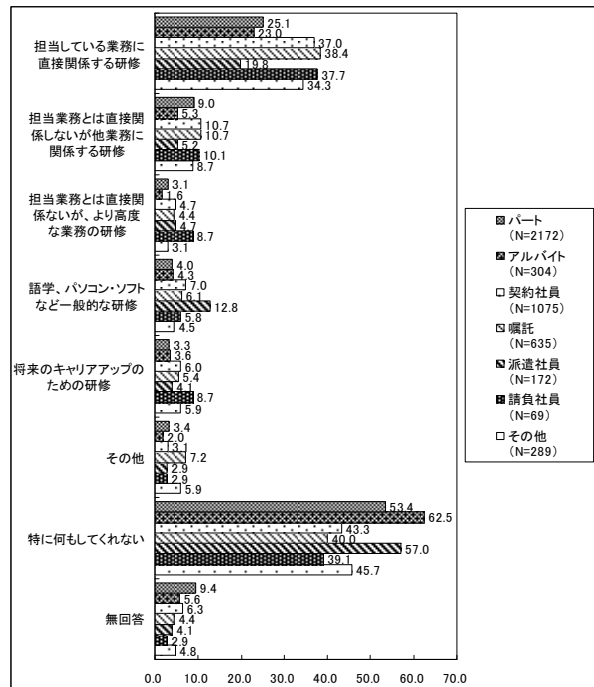
図表 2-68① Off-JT の状況

(正規／非正規)  
(複数回答、%)



図表 2-68② Off-JT の状況

(非正規内訳)  
(複数回答、%)

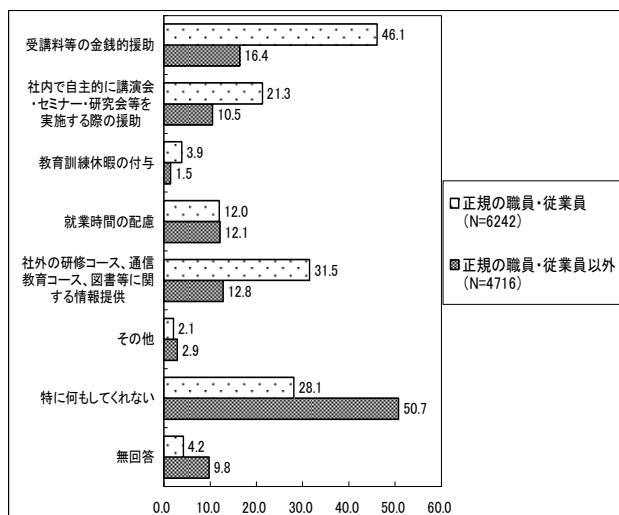




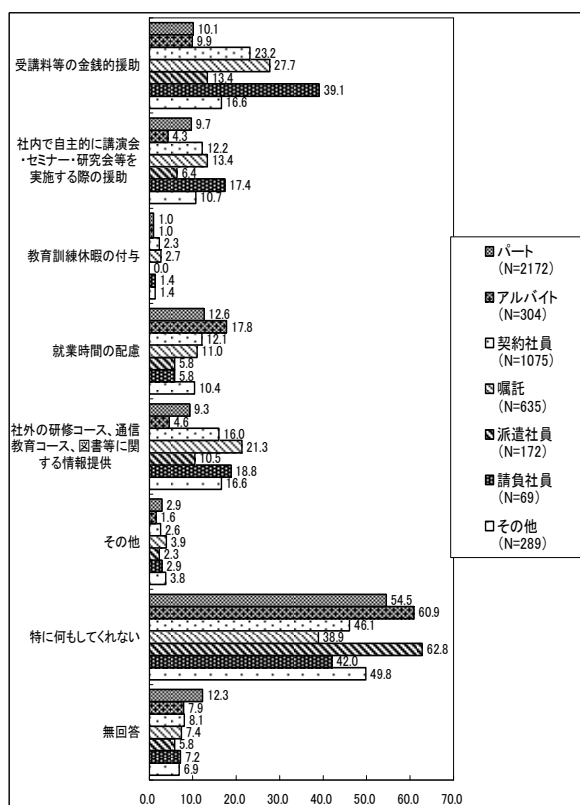
c. 自己啓発支援の状況（問 13c）

また、自己啓発のための支援の状況を見ると、「受講料等の金銭的援助」、「社内で自主的に講演会・セミナー・研究会等を実施する際の援助」、「教育訓練休暇の付与」、「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」については非正規よりも正規の方が選択率が高いが（正規はそれぞれ 46.1%、21.3%、3.9%、31.5%、非正規はそれぞれ 16.4%、10.5%、1.5%、12.8%）、「就業時間の配慮」については正規と非正規とでほとんど選択率に差がない（12.0%、12.1%）。なお、非正規について詳しくみると、特にアルバイトにおいて、「就業時間の配慮」の選択率が高いことが読み取れる（17.8%）。

図表 2-69① 自己啓発支援の状況  
（正規／非正規）  
（複数回答、%）



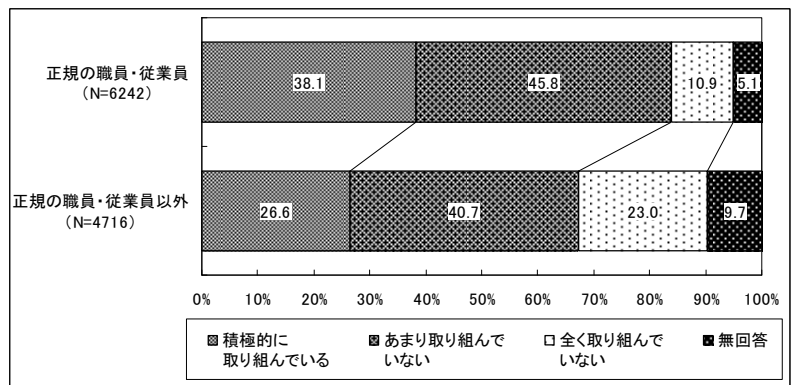
図表 2-69② 自己啓発支援の状況  
（非正規内訳）  
（複数回答、%）



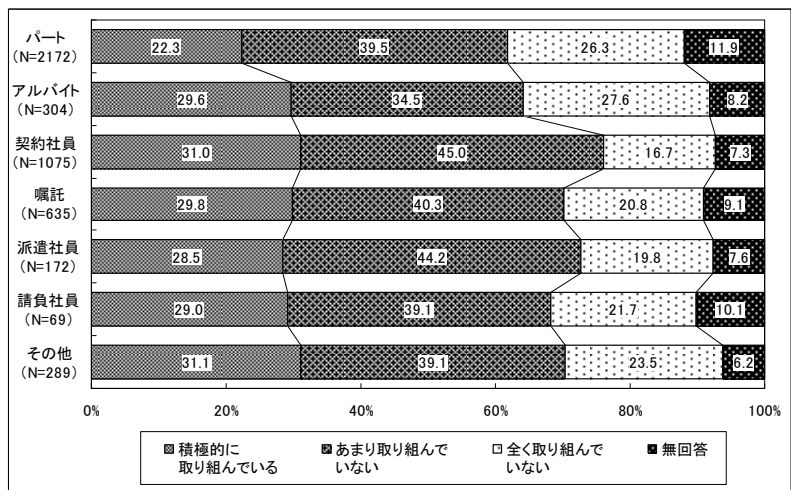
d. 職業能力開発の取り組み状況（問 14）

回答者が自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいるかをみると、全体として、非正規よりも正規の方が積極的に取り組んでいる傾向がある。具体的には、「積極的に取り組んでいる」割合が、正規では 38.1%であるのに対し、非正規では 26.6%となっている。また、非正規について詳しくみても、特に大きな違いはないが、しいていえば、契約社員において「積極的に取り組んでいる」割合が高く（31.0%）、「全く取り組んでいない」割合が低い（16.7%）ことが読み取れる。

図表 2-70① 職業能力開発の取り組み状況  
(正規/非正規)



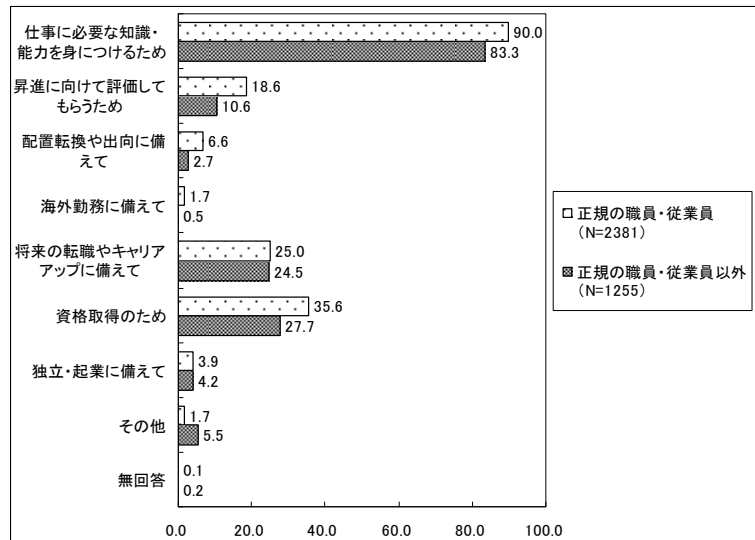
図表 2-70② 職業能力開発の取り組み状況  
(非正規内訳)



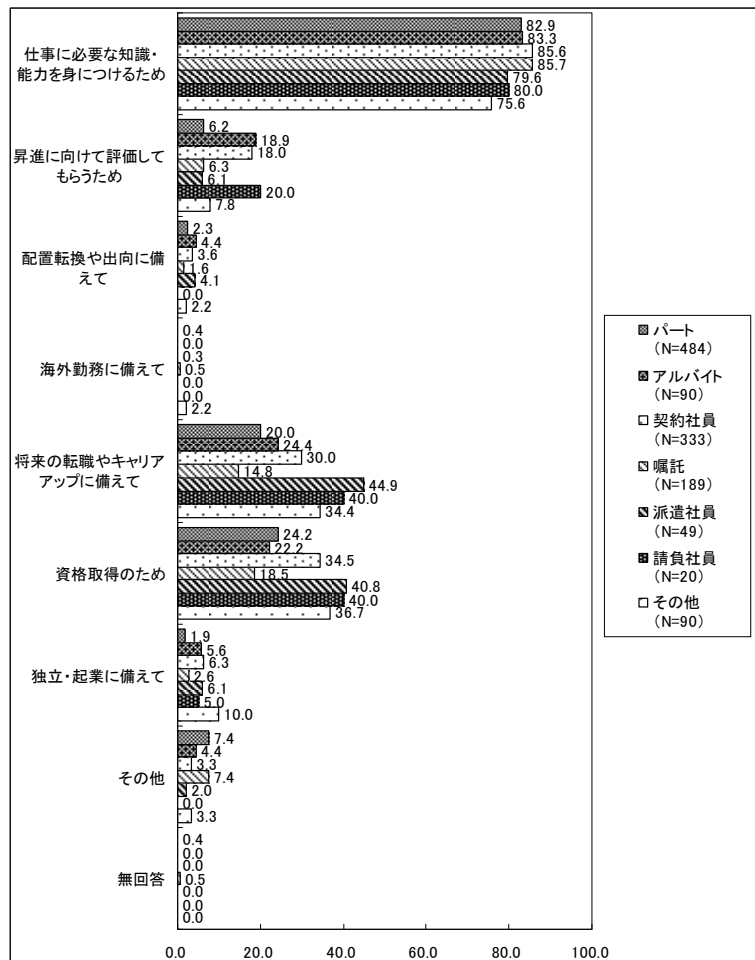
e. 職業能力開発に取り組んでいる理由 (問 14)

自分の職業能力開発に「積極的に取り組んでいる」と回答した者について、その理由をたずねたところ、正規、非正規ともに、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」との回答が圧倒的に多い(正規 90.0%、非正規 83.3%)。非正規について詳しくみても、全体的な傾向は変わらないが、特に派遣社員においては、「将来の転職やキャリアアップに備えて」(44.9%)、「資格取得のため」(40.8%)との回答が若干多いことが指摘できる。

図表 2-71 ① 職業能力開発に取り組んでいる理由  
(正規/非正規) (複数回答、%)



図表 2-71 ② 職業能力開発に取り組んでいる理由  
(非正規内訳) (複数回答、%)

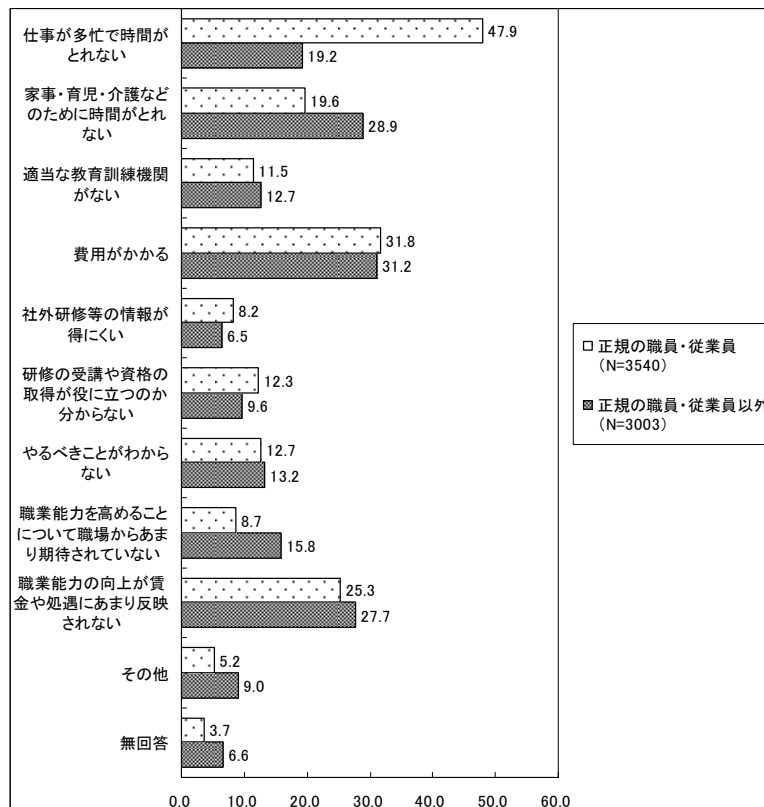


注： 自分の職業能力開発に「積極的に取り組んでいる」者のみ回答。

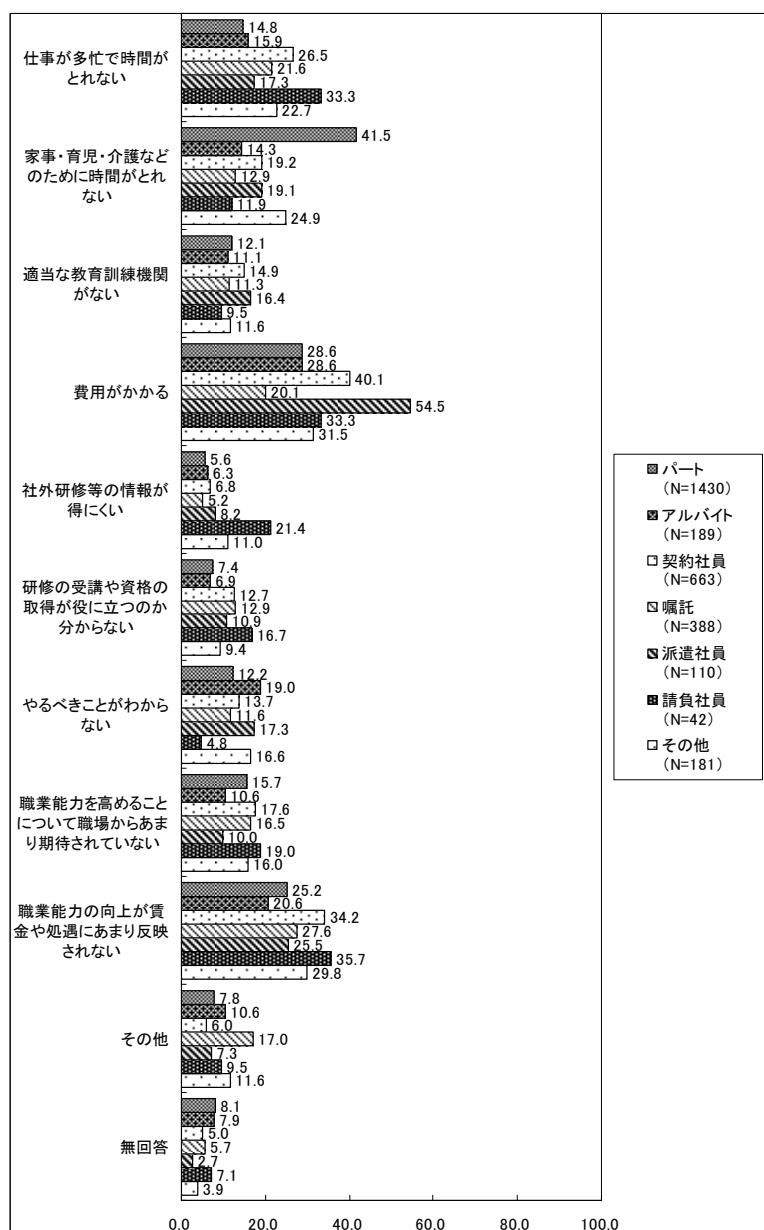
f. 職業能力開発に取り組んでいない理由（問 14）

自分の職業能力開発に「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」と回答した者について、その理由をたずねたところ、正規では「仕事が多忙で時間がとれない」（47.9%）、「費用がかかる」（31.8%）との回答が多いのに対し、非正規では「費用がかかる」（31.2%）、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（28.9%）、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（27.7%）との回答が多い。非正規について詳しくみると、契約社員、派遣社員では「費用がかかる」（それぞれ 40.1%、54.5%）、パートでは「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（41.5%）、請負社員では「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（35.7%）との回答が多い。

図表 2-7 2 ① 職業能力開発に取り組んでいない理由  
（正規／非正規）（複数回答、%）



図表 2-7 2 ② 職業能力開発に取り組んでいない理由  
(非正規内訳) (複数回答、%)



注： 自分の職業能力開発に「あまり取り組んでいない」者、「全く取り組んでいない」者のみ回答。

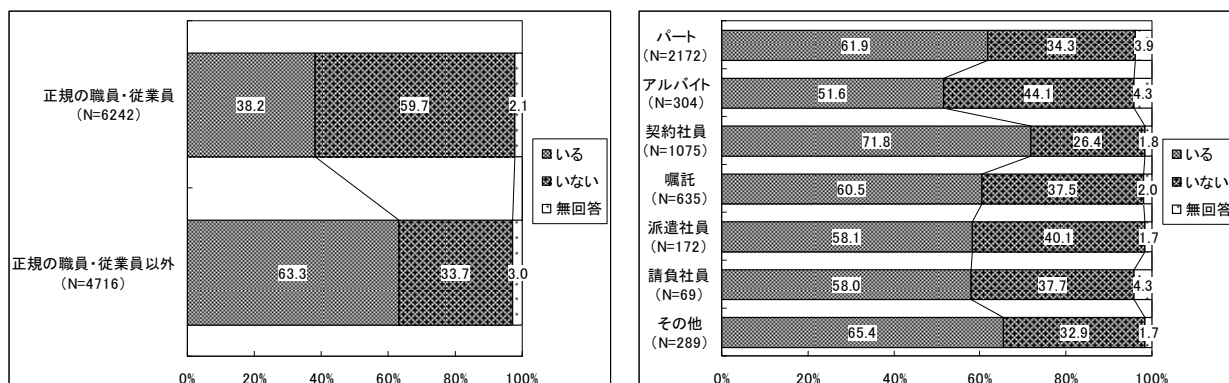
### (5) 同じ仕事をしている他の形態の有無と就業条件・処遇の異同

#### a. 同じ仕事をしている他の形態の有無 (問 16)

「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対し、正規では 38.2%が、非正規では 63.3%が「いる」と回答している。非正規について詳しくみても、特に大きな違いはないが、アルバイトにおいて「いる」との回答がやや少なく (51.6%)、契約社員において「いる」との回答がやや多い (71.8%)。

図表 2-73①② 同じ仕事をしている他の形態の有無

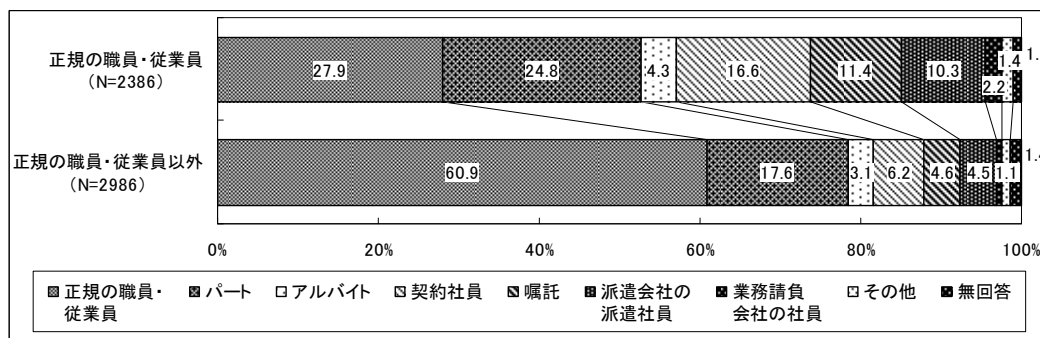
(左：①正規／非正規、右：②非正規内訳)



b. 同じ仕事をしている他の形態（問 16）

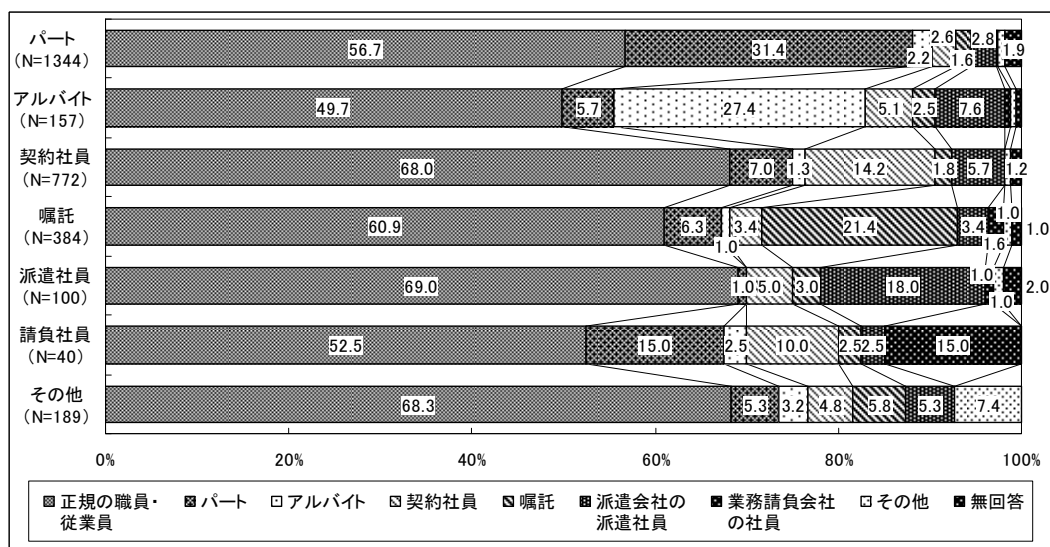
「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人の雇用・就業形態をみると、正規では「正規の職員・従業員」（27.9%）、「パート」（24.8%）、「契約社員」（16.6%）の順に多く、非正規では「正規の職員・従業員」（60.9%）が圧倒的に多い。非正規について詳しくみると、特に契約社員と派遣社員において、「正規の職員・従業員」と回答する者が多い（それぞれ 68.0%、69.0%）<sup>46</sup>。

図表 2-74① 同じ仕事をしている他の形態（正規／非正規）



<sup>46</sup> 自分と同じ雇用・就業形態を選択している者もいるが、ここで選択肢にあげている雇用・就業形態が同じであっても人事管理上の区分が異なる可能性があると考え、(無回答、欠損値扱いとせずに) 集計対象としている。

図表 2-74② 同じ仕事をしている他の形態（非正規内訳）



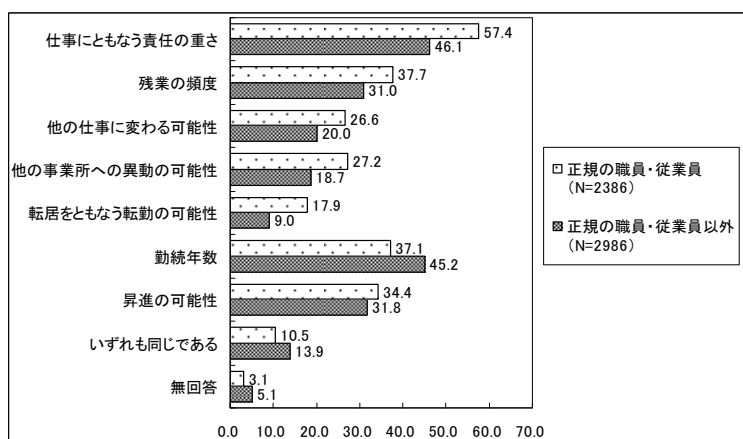
注1： 「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

注2： 1%未満の値ラベルは省略した。

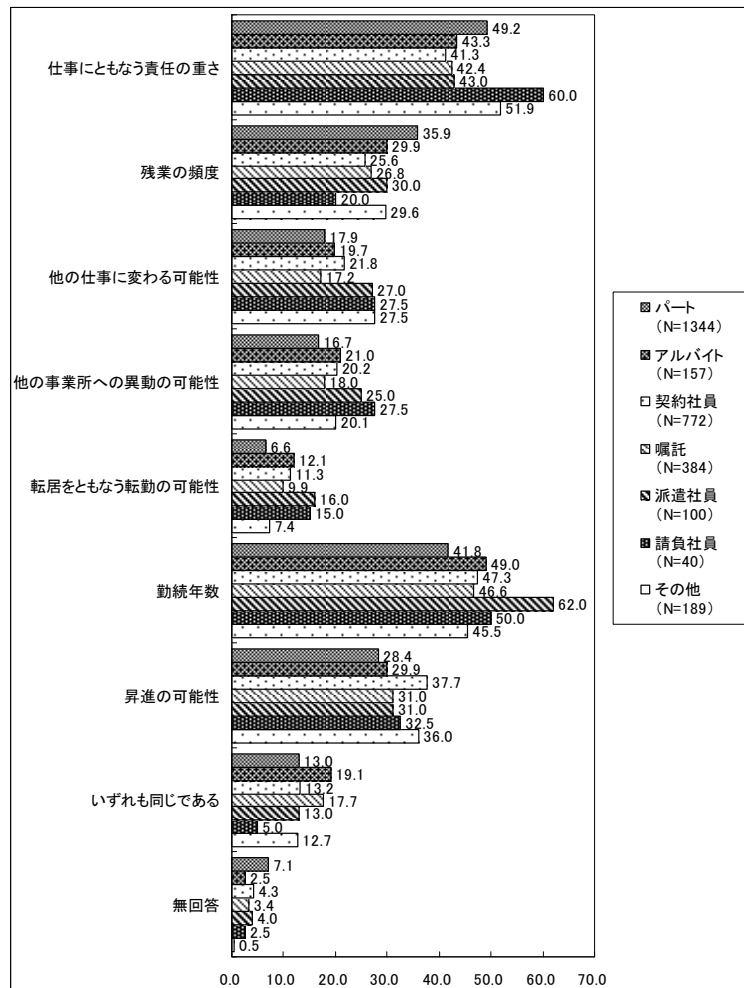
### c. 就業条件の異同（問 16）

調査票では、「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人と自分との就業条件の異同（異なるもの）をたずねている。回答者によって、比較している相手の雇用・就業形態が異なるため、結果の解釈には留意が必要であるが、これをみると、総じて、「仕事にともなう責任の重さ」（正規 57.4%、非正規 46.1%）、「勤続年数」（正規 37.1%、非正規 45.2%）が異なる場合が多いことがわかる。非正規について詳しくみると、特に請負社員において「仕事にともなう責任の重さ」が異なる場合が多いこと（60.0%）、派遣社員において「勤続年数」が異なる場合が多いこと（62.0%）、が読み取れる。

図表 2-75① 異なる就業条件（正規／非正規）（複数回答、%）



図表 2-75② 異なる就業条件（非正規内訳）（複数回答、％）



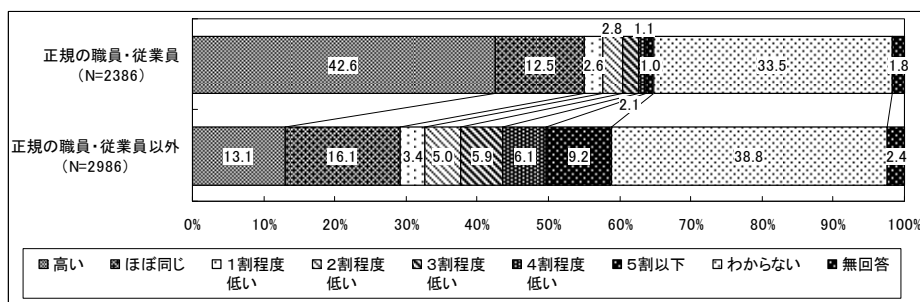
注： 「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

#### d. 賃金の違い（問16）

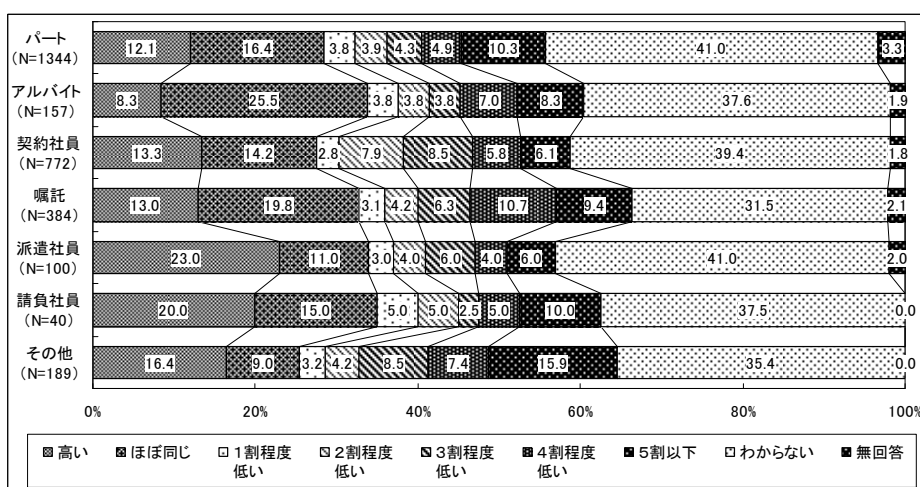
同じく、調査票では、「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人と自分との賃金の違いをたずねている。回答者によって、比較している相手の雇用・就業形態が異なるため、結果の解釈には留意が必要であるが、これをみると、正規の場合、比較している相手よりも「高い」との回答が多いが（42.6%）、非正規の場合、比較している相手よりも「高い」との回答は少なく（13.1%）、1割～5割程度低いとの回答が29.6%を占めている。非正規について詳しくみると、派遣社員、請負社員において、比較している相手よりも「高い」との回答がやや多いことが読み取れる（それぞれ23.0%、20.0%）。



図表 2-76① 賃金の違い（正規／非正規）



図表 2-76② 賃金の違い（非正規内訳）

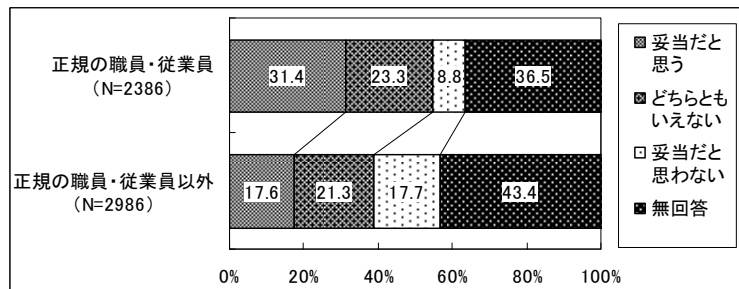


注：「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

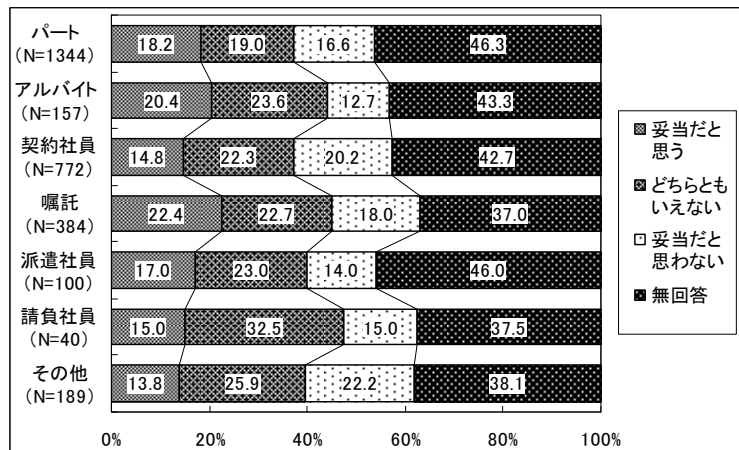
e. 賃金の違いについての考え（問 16）

さらに、調査票では、「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者について、その人と自分との賃金の違いについての考えをたずねている。回答者によって比較している相手、その人と自分との賃金の違いが異なるので、結果の解釈には留意が必要であるが、これをみると、正規の場合、「妥当だと思う」との回答が「妥当だと思わない」との回答を上回っており（それぞれ 31.4%、8.8%）、非正規の場合、逆に「妥当だと思わない」との回答が「妥当だと思う」との回答をわずかに上回っている（それぞれ 17.7%、17.6%）ことが読み取れる。非正規について詳しくみると、特に契約社員において、「妥当だと思う」との回答が少なく（14.8%）、「妥当だと思わない」との回答が多い（20.2%）ことが読み取れる。

図表 2-77① 賃金の違いについての考え  
(正規/非正規)



図表 2-77② 賃金の違いについての考え  
(非正規内訳)



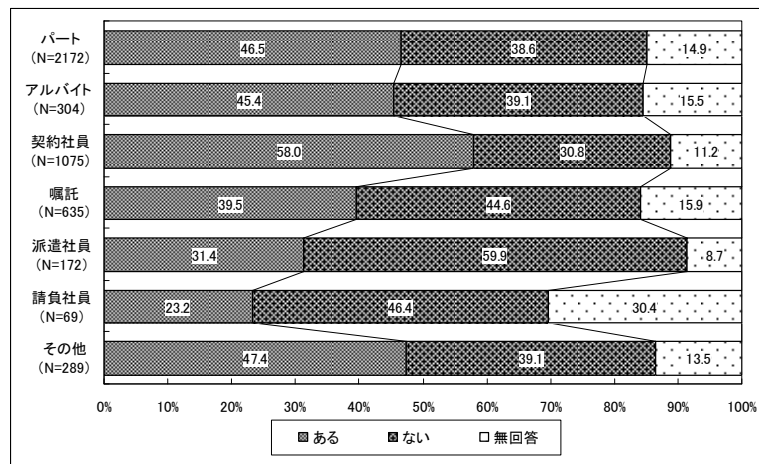
注：「あなたの勤め先に、あなたと雇用・就業形態が異なりながら、あなたと同じ仕事をしている人がいますか」との問いに対して「いる」と回答した者のみ回答。

(6) 正規の職員・従業員への転換制度

a. 正規の職員・従業員への転換制度 (問 20)

正規の職員・従業員以外(非正規)について、勤め先において正規の職員・従業員に転換できる制度があるか否かをたずねたところ、雇用・就業形態によって少なからず違いがあることがわかる。具体的には、契約社員では58.0%が、パート、アルバイト、嘱託では4割前後(それぞれ46.5%、45.4%、39.5%)が、派遣社員、請負社員では3割前後(それぞれ31.4%、23.2%)が「ある」と回答している。

図表 2-78 正規の職員・従業員への転換制度の有無  
(非正規のみ)

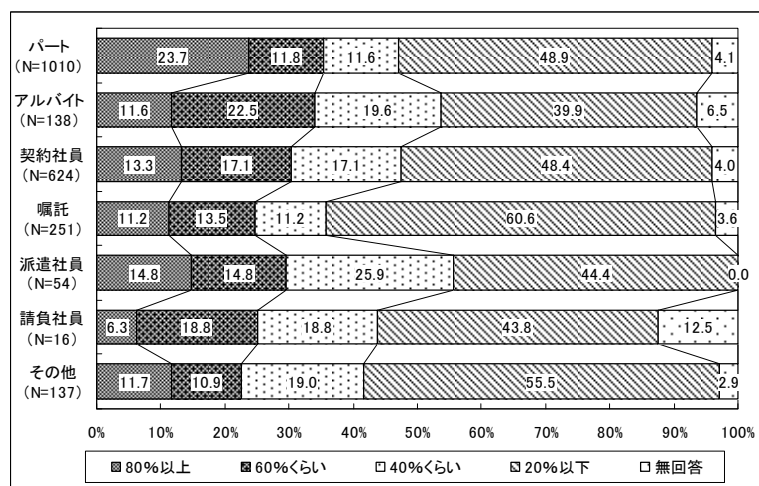


注： 正規の職員・従業員以外のみ回答。

b. 正規の職員・従業員への転換可能性 (問 20)

正規の職員・従業員に転換できる制度が「ある」と回答した者について、実際に転換できる可能性をたずねたところ、全体として、パートにおいて転換可能性が高い傾向が読み取れる。具体的には、パートでは「80%以上」との回答が23.7%であり、他の雇用・就業形態と比べて最も多くなっている。

図表 2-79 正規の職員・従業員への転換可能性  
(非正規のみ)



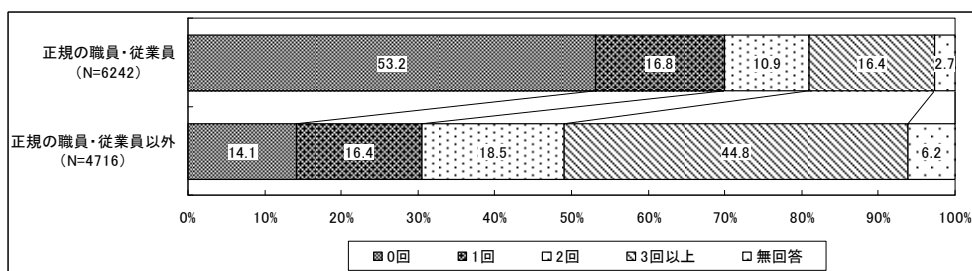
注： 正規の職員・従業員以外で、正規の職員・従業員に転換できる制度が「ある」者のみ回答。

## (7) 転職経験

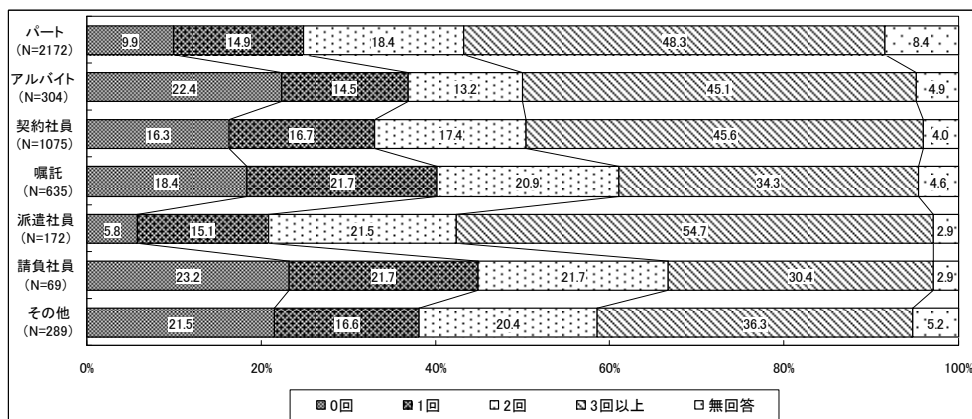
### a. 転職回数 (問 21)

回答者が過去に何回転職をしたことがあるかをみると、正規では「0回」が53.2%と最も多いのに対し、非正規では「3回以上」が44.8%と最も多くなっている。非正規について詳しくみると、特に派遣社員において、「0回」の者が少なく(5.8%)、「3回以上」の者が多い(54.7%)ことが読み取れる。

図表 2-80① 転職回数 (正規/非正規)



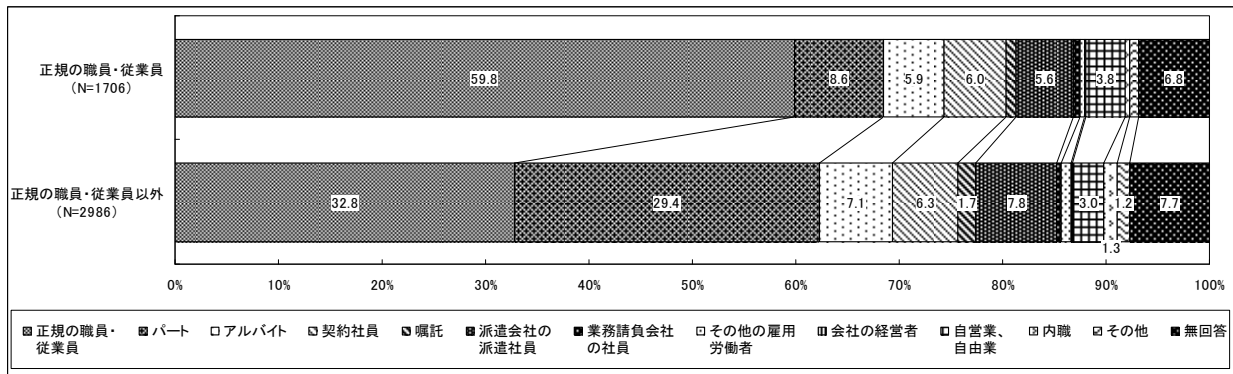
図表 2-80② 転職回数 (非正規内訳)



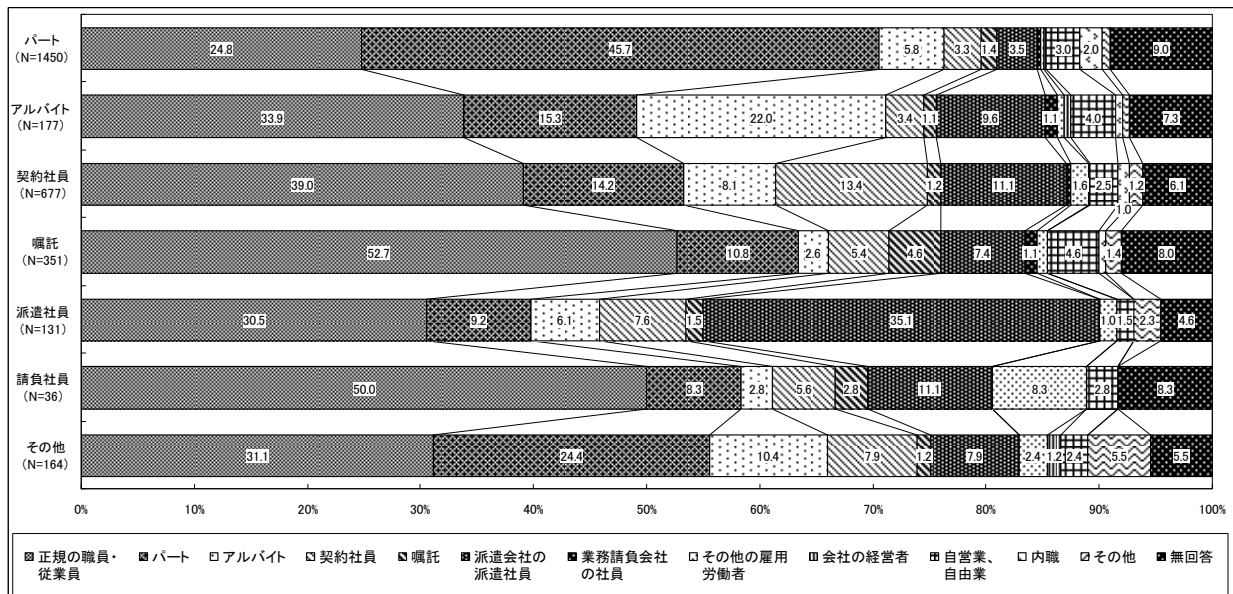
### b. 前職での働き方 (問 21)

過去に2回以上転職をしたことがある者について、前職での働き方をたずねたところ、正規では「正規の職員・従業員」が59.8%と圧倒的に多いのに対し、非正規では「正規の職員・従業員」(32.8%)と「パート」(29.4%)が多いことがわかる。非正規について詳しくみると、嘱託、請負社員において、「正規の職員・従業員」との回答が多いこと(それぞれ52.7%、50.0%)、特に派遣社員は、前職も「派遣会社の派遣社員」であることが多いこと(35.1%)、などが読み取れる。

図表 2-81① 前職での働き方（正規／非正規）



図表 2-81② 前職での働き方（非正規内訳）



注 1： 過去に 2 回以上転職をしたことがある者のみ回答。

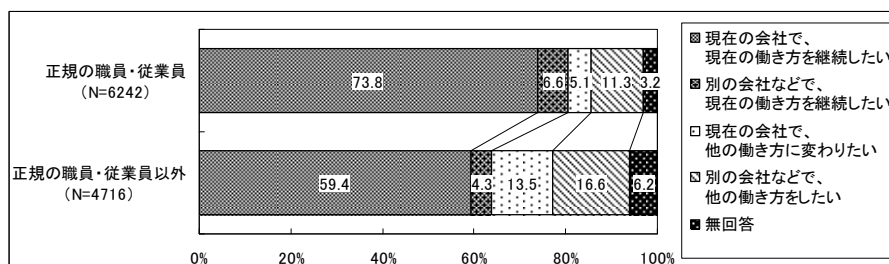
注 2： 1%未満の値ラベルは省略した。

## (8) 今後の就業希望

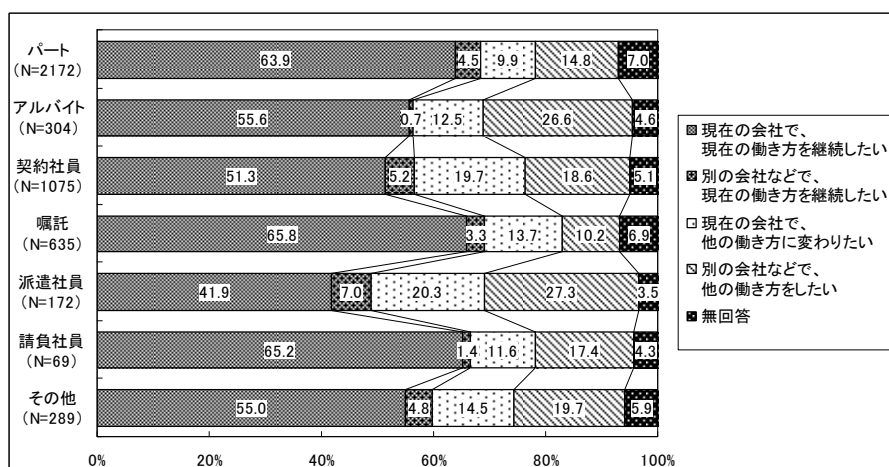
### a. 今後の働き方の希望（問 24）

回答者が、今後どの会社でどのような働き方をしたいと考えているかをみると、正規の 73.8%、非正規の 59.4%が「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えていることがわかる。また、非正規について詳しくみると、派遣社員、契約社員は、「現在の会社で、現在の働き方を継続したい」と考えている割合が相対的に低いことが読み取れる（41.9%、51.3%）。

図表 2-82① 今後の働き方の希望（正規／非正規）



図表 2-82② 今後の働き方の希望（非正規内訳）

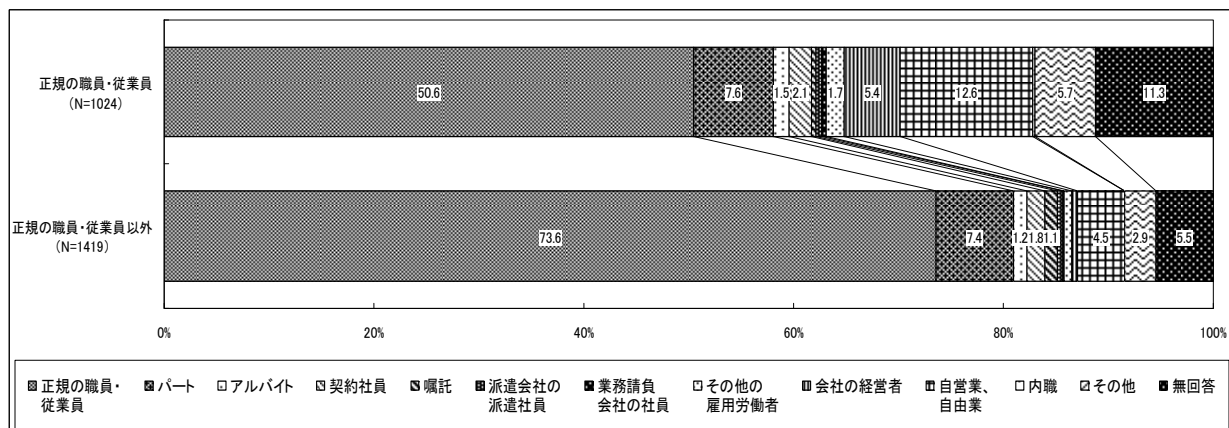


b. どのような働き方に変わりたいか（問 24）

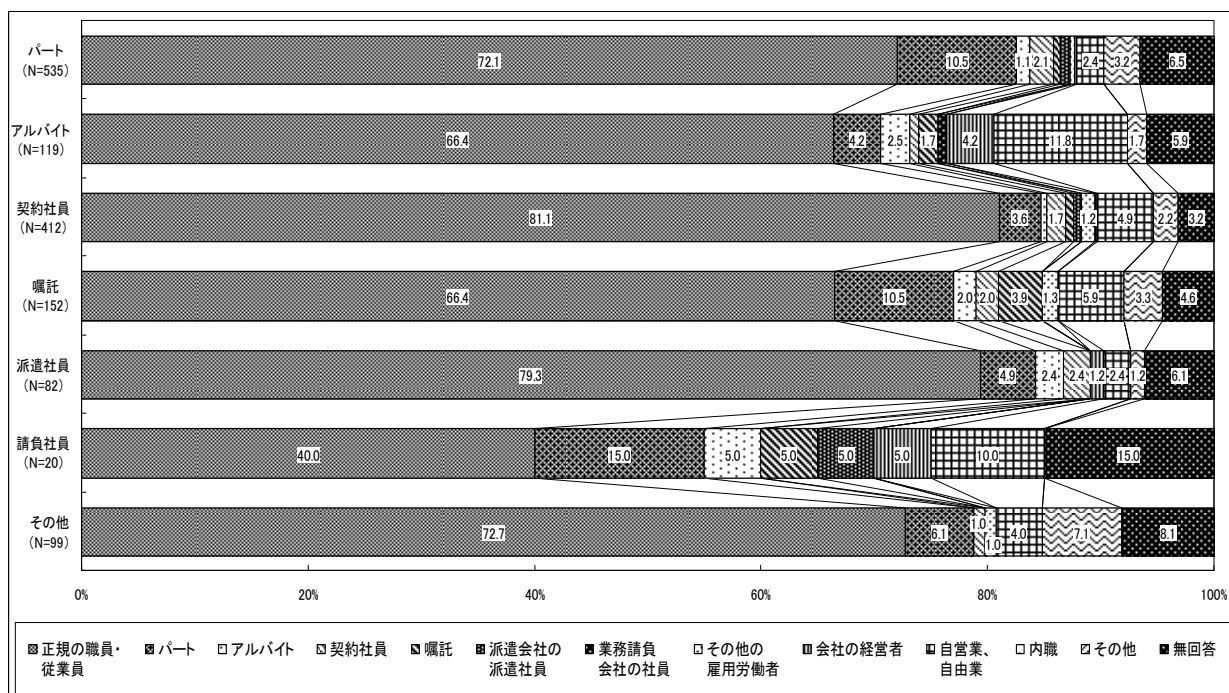
今後の働き方の希望として、「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」と回答した者について、どのような働き方に変わりたいのかをたずねたところ、正規では「正規の職員・従業員」が 50.6%と多く、「自営業、自由業」が 12.6%とそれに次いでおり、非正規では「正規の職員・従業員」が 73.6%と圧倒的に多いことがわかる。また、非正規について詳しくみても、いずれの雇用・就業形態とも「正規の職員・従業員」との回答が最も多くなっている<sup>47</sup>。

<sup>47</sup> 自分と同じ形態を選択している者もいるが、呼称が同じであっても人事管理上の区分が異なる可能性があると考え、（無回答、欠損値扱いとせずに）集計対象としている。

図表 2-83① どのような働き方に変わりたいか（正規／非正規）



図表 2-83② どのような働き方に変わりたいか（非正規内訳）



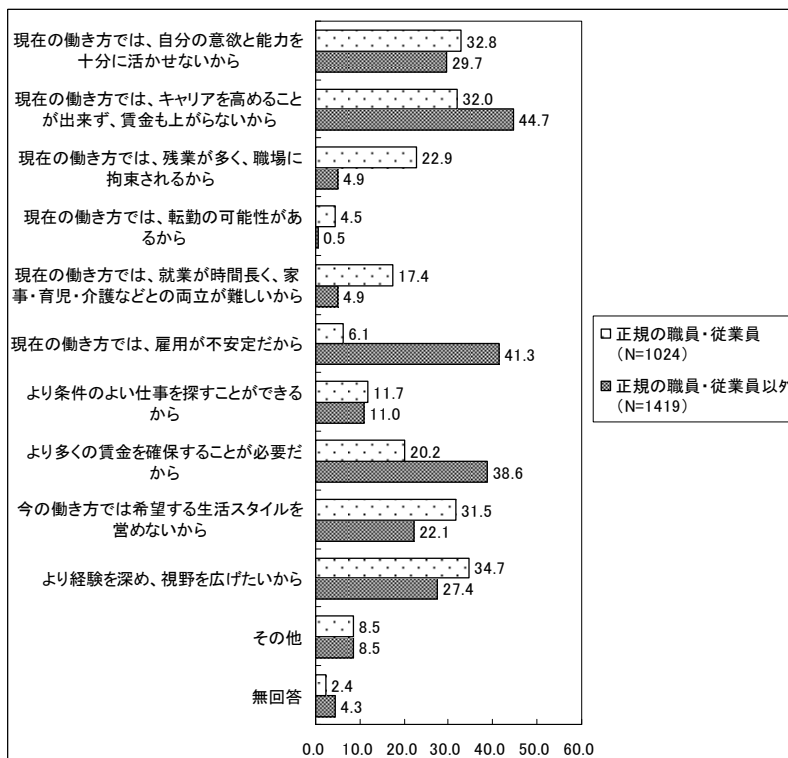
注 1 : 「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」者のみ回答。  
 注 2 : 1%未満の値ラベルは省略した。

c. 他の働き方に変わりたい理由（問 24）

今後の働き方の希望として、「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」と回答した者について、他の働き方に変わりたい理由をたずねたところ、正規では、「より経験を深め、視野を広げたいから」（34.7%）、「現在の働き方では、自分の意欲と能力を十分に活かさないから」（32.8%）、「現在の働き方では、キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（32.0%）、「現在の働き方では、希望する生活スタイルを営めないから」（31.5%）との回答が多いのに対し、非正規では、「現在の働き方では、

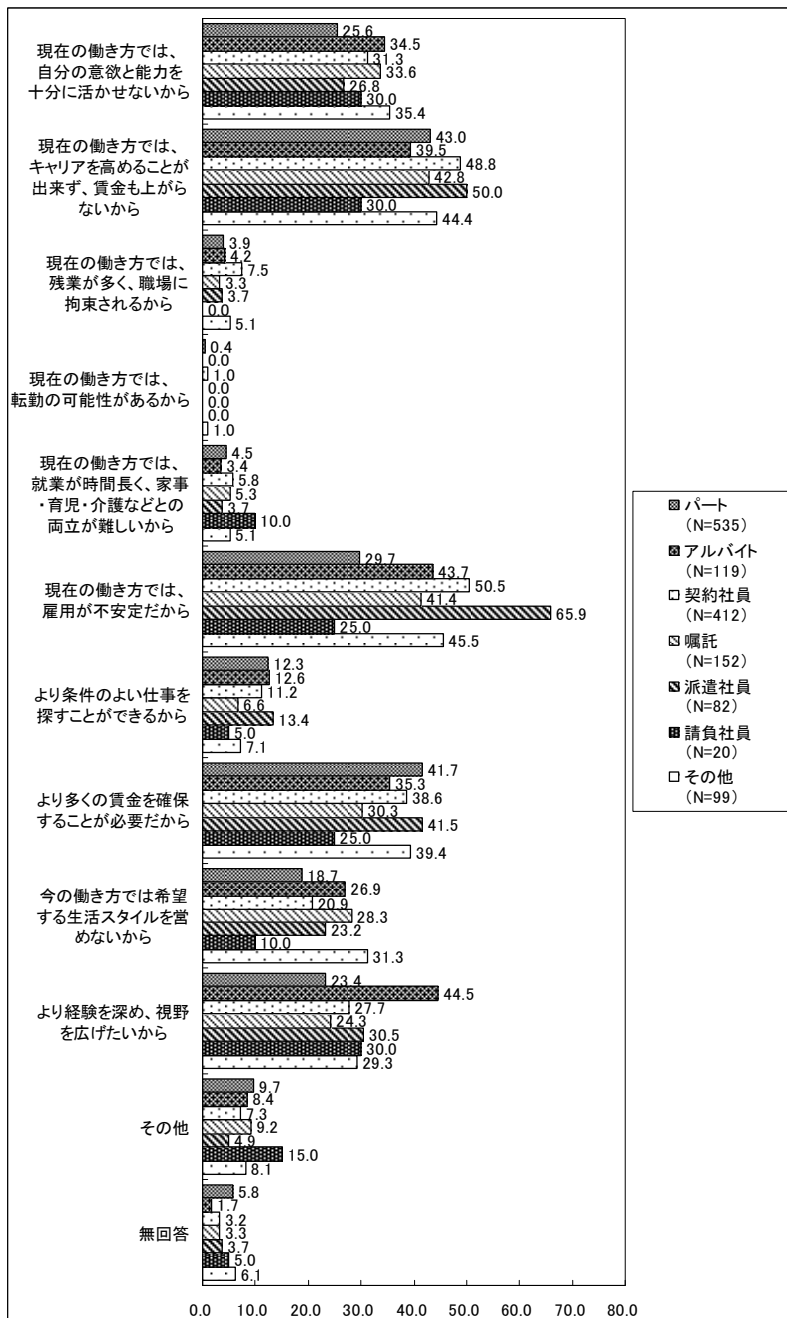
キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」(44.7%)、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」(41.3%)との回答が多い。また、非正規について詳しくみると、特に派遣社員において、「現在の働き方では、雇用が不安定だから」との回答が多いことが読み取れる(65.9%)。

図表 2-84① 他の働き方に変わりたい理由(正規/非正規)(複数回答、%)





図表 2-84② 他の働き方に変りたい理由  
(非正規内訳) (複数回答、%)



注：「現在の会社で、他の働き方をしたい」、「別の会社などで、他の働き方をしたい」者のみ回答。

(9) 満足度

a. 各種項目の満足度 (問 26)

仕事に対する満足度を項目別にみると、以下のようなになる。「仕事の内容・やりがい」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。また、非正規について詳しくみても、大きな違いはみられない。

「賃金」については、正規よりも非正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特に契約社員、請負社員において、「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

「労働時間・休日等の労働条件」については、非正規よりも正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特にアルバイト、派遣社員において、「満足」ないし「やや満足」との回答が多いことが読み取れる。

「人事評価・処遇のあり方」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。ただし、非正規について詳しくみると、契約社員、請負社員において、「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

「職場の環境（照明、空調、騒音など）」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。なお、非正規について詳しくみると、派遣社員において、「満足」ないし「やや満足」との回答が多いことが読み取れる。

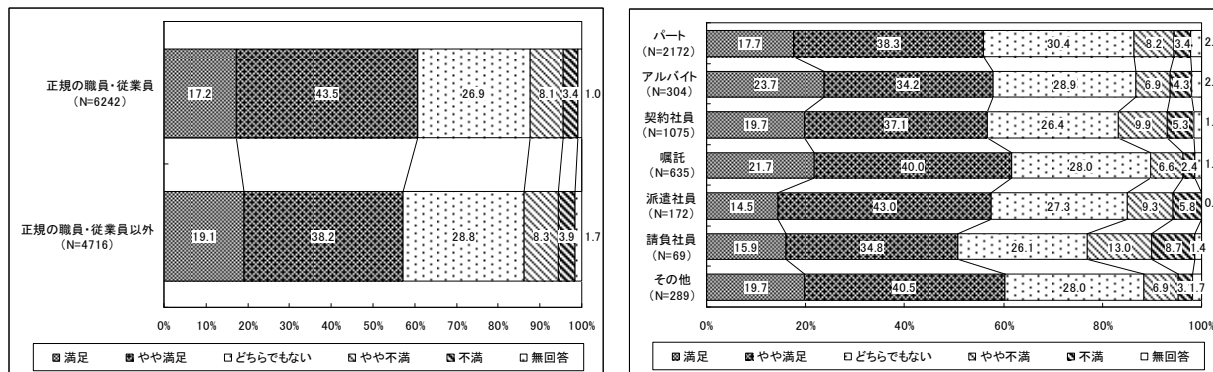
「職場の人間関係、コミュニケーション」については、正規と非正規とでほとんど違いはない。また、非正規について詳しくみても、大きな違いはみられない。

「雇用の安定性」については、正規よりも非正規において不満が強い。非正規について詳しくみると、特に派遣社員、契約社員、請負社員において「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

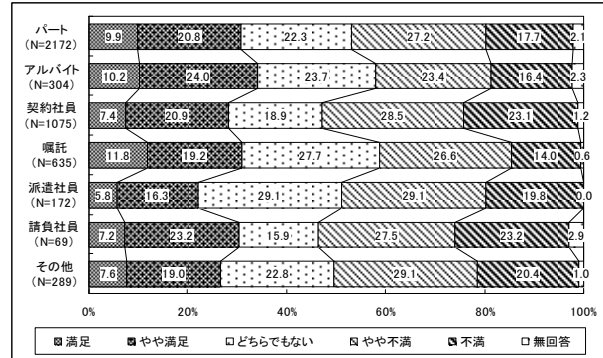
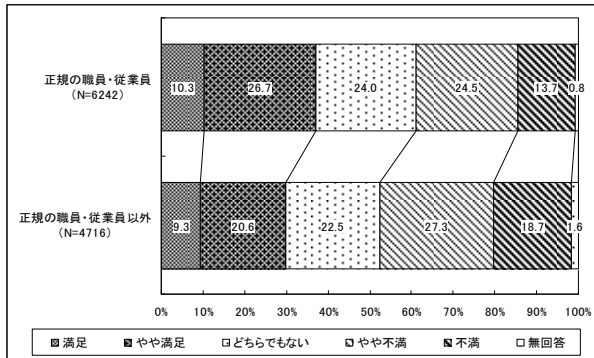
「福利厚生」については、正規よりも非正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特に派遣社員、請負社員において「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

「教育訓練・能力開発の在り方」については、正規よりも非正規において不満が強い傾向がある。非正規について詳しくみると、特に派遣社員、請負社員において「不満」ないし「やや不満」との回答が多いことが読み取れる。

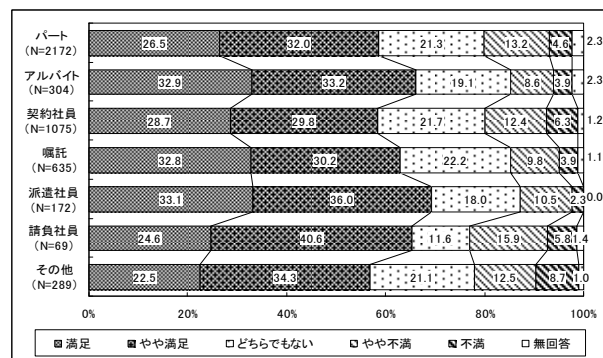
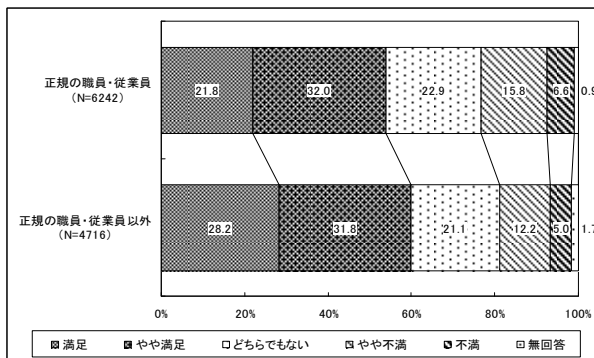
図表 2-85 ①② 仕事の内容・やりがい（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



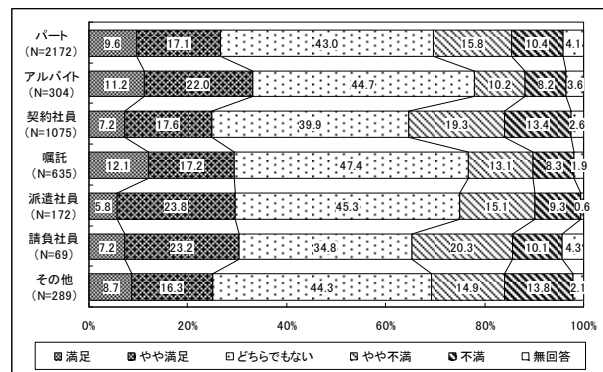
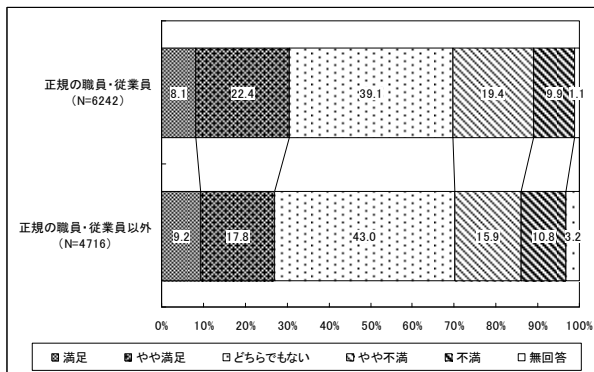
図表 2-85③④ 賃金 (左: ③正規/非正規、右: ④非正規内訳)



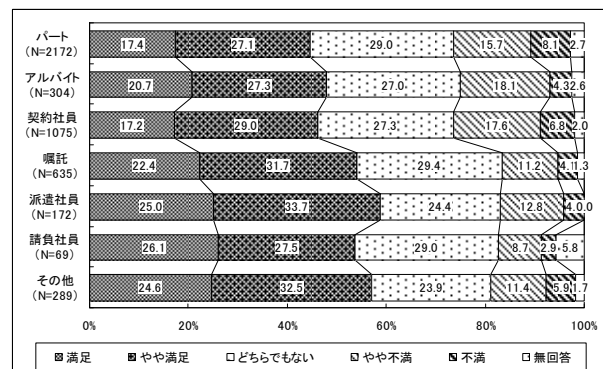
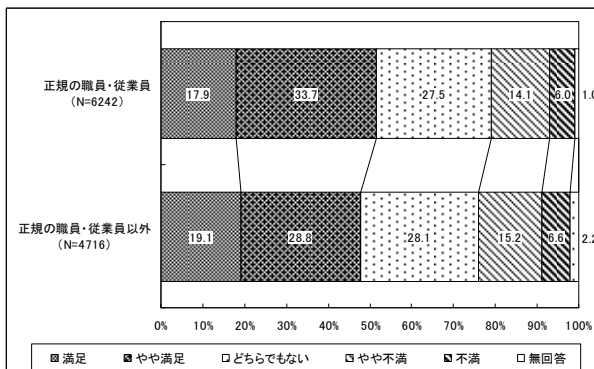
図表 2-85⑤⑥ 労働時間・休日等の労働条件 (左: ⑤正規/非正規、右: ⑥非正規内訳)



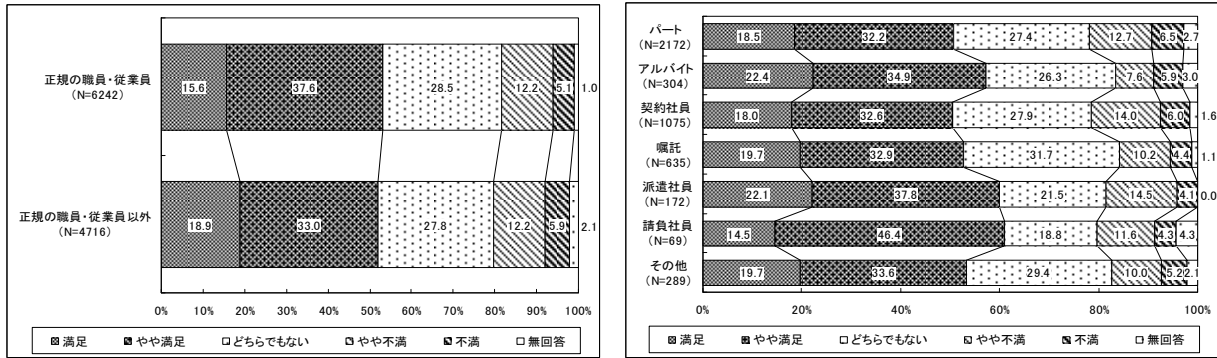
図表 2-85⑦⑧ 人事評価・処遇のあり方 (左: ⑦正規/非正規、右: ⑧非正規内訳)



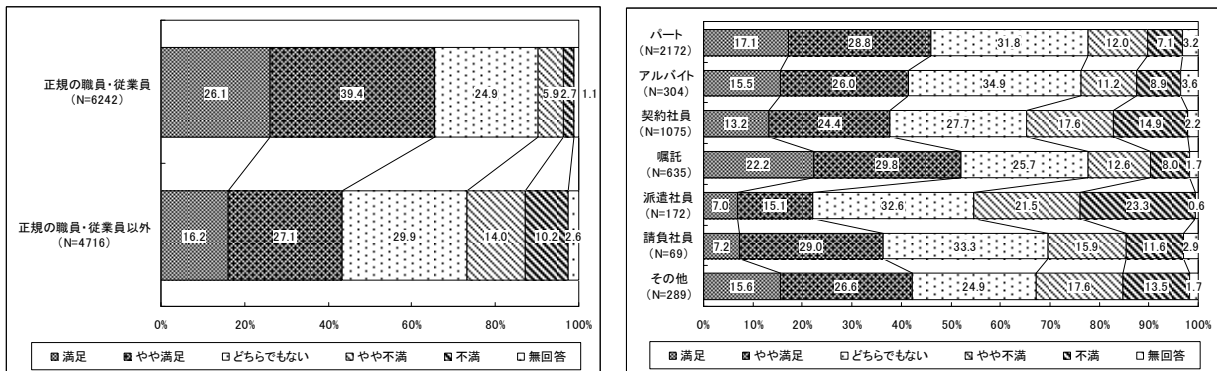
図表 2-85⑨⑩ 職場の環境 (照明、空調、騒音など) (左: ⑩正規/非正規、右: ⑪非正規内訳)



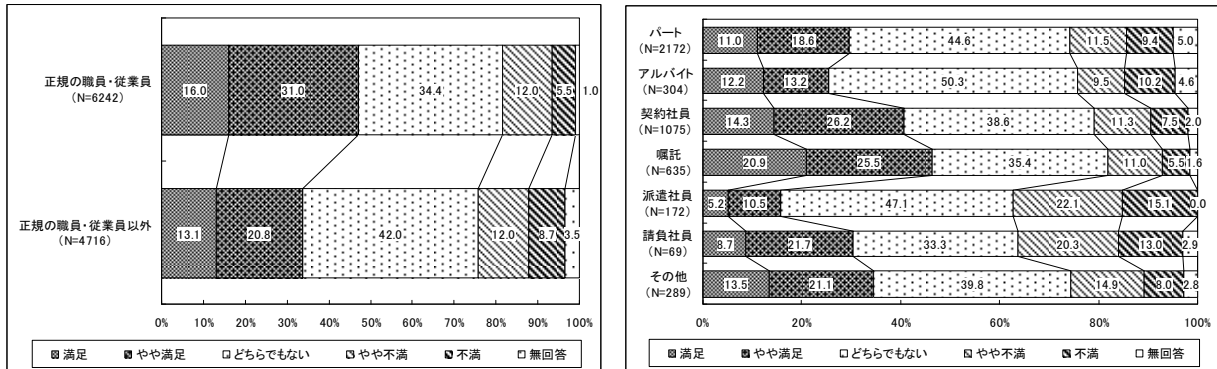
図表 2-85 ⑪⑫ 職場の人間関係、コミュニケーション (左: ⑪正規/非正規、右: ⑫非正規内訳)



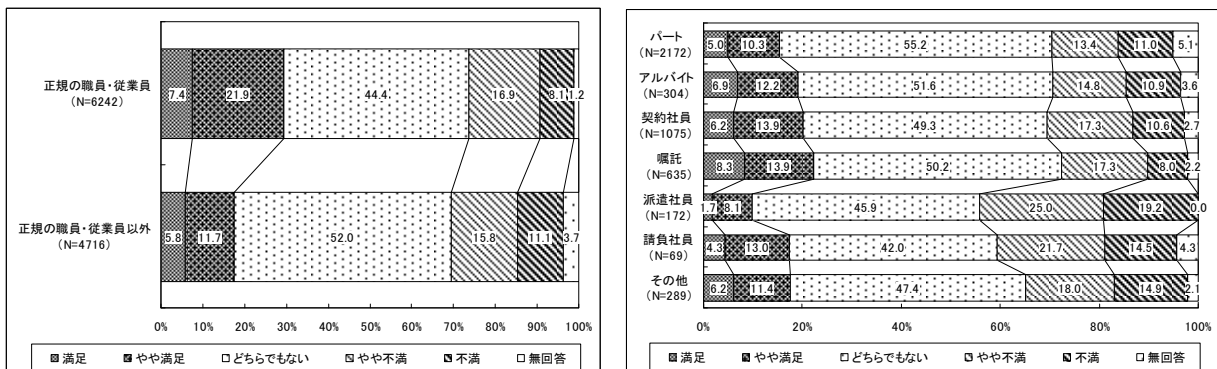
図表 2-85 ⑬⑭ 雇用の安定性 (左: ⑬正規/非正規、右: ⑭非正規内訳)



図表 2-85 ⑮⑯ 福利厚生 (左: ⑮正規/非正規、右: ⑯非正規内訳)



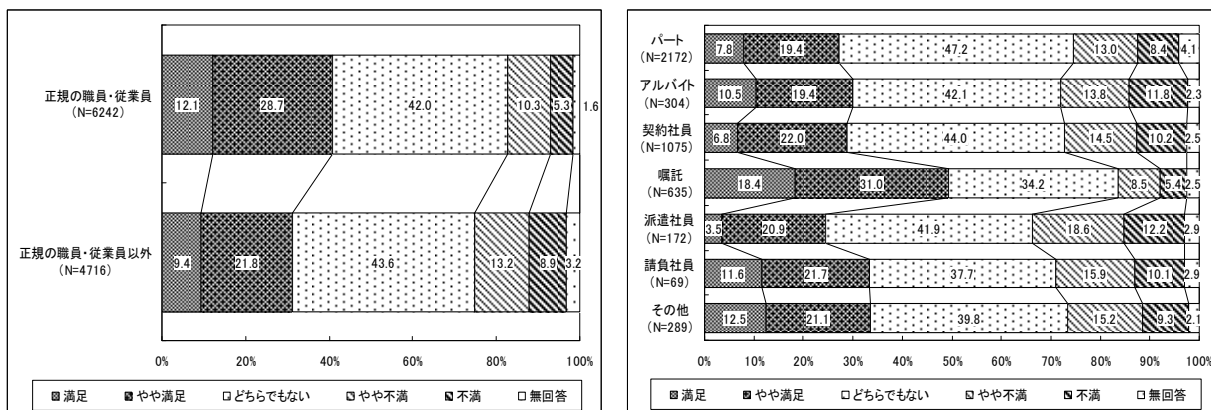
図表 2-85 ⑰⑱ 教育訓練・能力開発の在り方 (左: ⑰正規/非正規、右: ⑱非正規内訳)



b. これまでの自分のキャリアの満足度（問 23）

回答者の「これまでの自分のキャリア」についての満足度をみると、正規では40.8%が「満足」ないし「やや満足」と回答しているのに対し、非正規ではその割合が31.2%にとどまることがわかる。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがある。具体的には、嘱託では「満足」ないし「やや満足」の割合が49.4%と高く、派遣社員ではその割合が24.4%と低い。

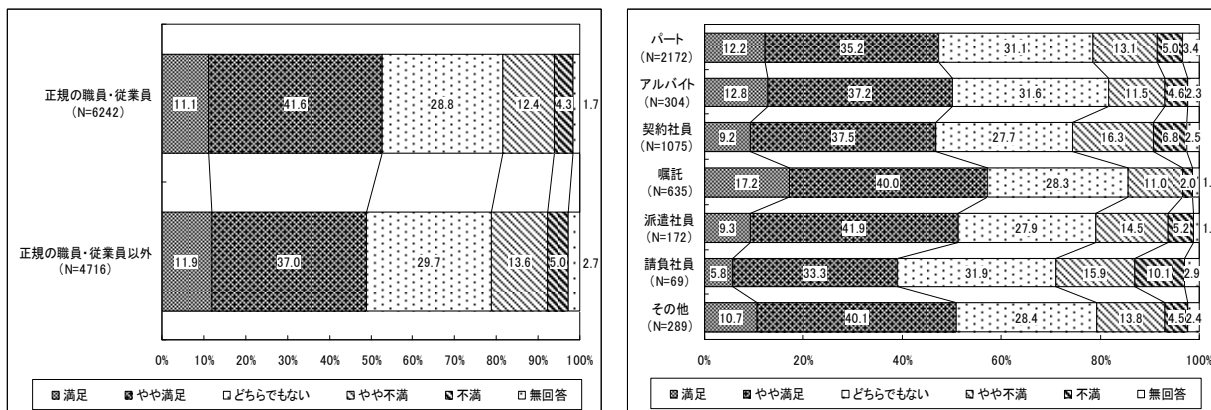
図表 2-86 ①② これまでの自分のキャリア（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



c. 現在の仕事全体の満足度（問 27）

最後に、回答者の「現在の仕事全体」についての満足度をみてみたい。まず、正規と非正規に分けてみると、「満足」ないし「やや満足」とする割合が、正規で52.7%、非正規で48.9%であり、ほとんど違いがないことがわかる。ただし、非正規について詳しくみると、雇用・就業形態によって若干の違いがある。具体的には、嘱託は「満足」ないし「やや満足」とする割合がやや多く（57.2%）、請負社員はその割合がやや低い（39.1%）。

図表 2-87 ①② 現在の仕事全体（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）

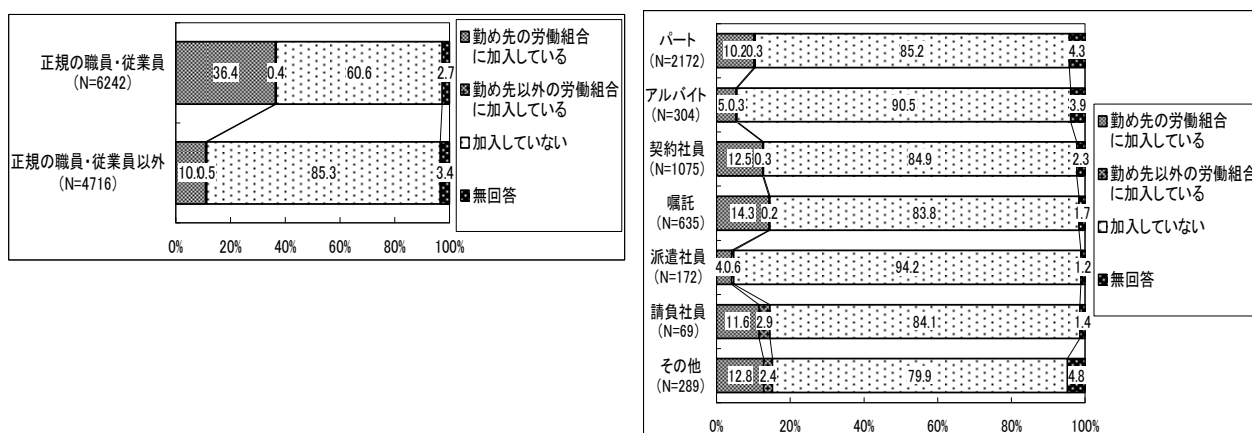


## (10) 労働組合

### a. 労働組合加入状況（問 19）

労働組合加入状況をみると、正規では36.4%が「勤め先の労働組合」に加入しているのに対し、非正規ではその割合は10.9%にとどまる。また、非正規について詳しくみると、「勤め先の労働組合」に加入している割合は、嘱託（14.3%）、契約社員（12.5%）で高く、派遣社員（4.0%）で低い。他方、請負社員においては、「勤め先以外の労働組合」に加入している者が2.9%と相対的に高い。

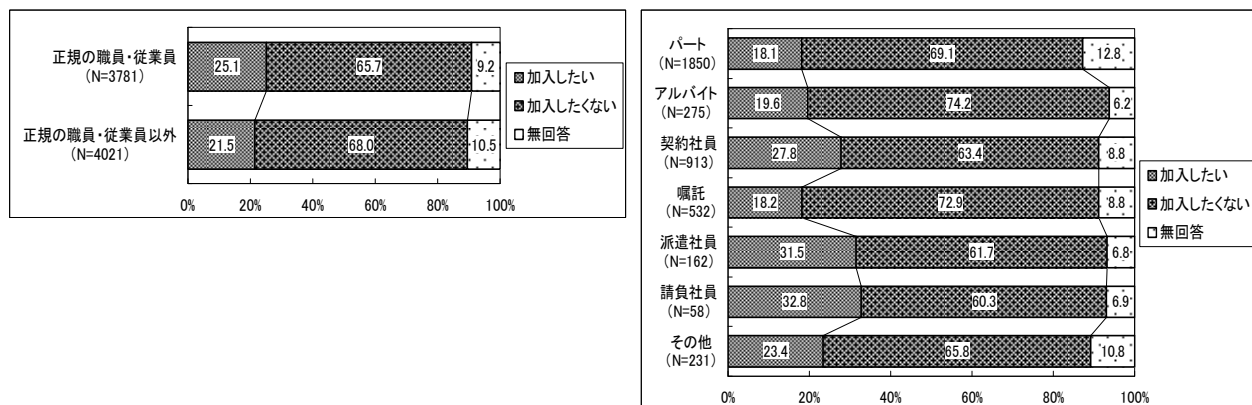
図表 2-88 ①② 労働組合加入状況（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



### b. 労働組合加入希望（問 19）

労働組合に加入していない者について、労働組合への加入希望をたずねたところ、正規の25.1%、非正規の21.5%が「加入したい」と回答している。非正規について詳しくみると、請負社員（32.8%）、派遣社員（31.5%）、契約社員（27.8%）において、「加入したい」との回答が多い。

図表 2-89 ①② 労働組合加入希望（左：①正規／非正規、右：②非正規内訳）



注：労働組合に加入していない者のみ回答。

## 第2章 最近における非正規雇用の動向

第2章では、「JILPT 多様化調査」の主に「事業所調査」のデータを使って、最近（主に最近3年間）における非正規雇用の動向の描写・分析をめざす。序章及び第1章で概観したように、最近の非正規雇用をめぐる雇用情勢は、平成20年（2008年）秋以降の世界的な金融危機を背景とした急激な経済活動の収縮に際して派遣労働を中心に減少に転じ、非常に厳しい状況を呈した。その後、経済活動が緩やかに回復する中で平成22年中頃あたりから非正規雇用に増加の兆しがみられるものの、正規雇用が引き続き低迷する中で、完全失業率が高止まり傾向を示すといった状況にある。こうした動きの一端を「JILPT 多様化調査」データにより描出するとともに、主に今回のような経済変動が生じた場合の対応に関して研究上のインプリケーションを提示したい。第1節では、分析に当たって予備的なデータ設定や若干の考え方の整理を行ったうえで、第2節では最近3年間における正規・非正規の雇用の動きについて、事業所の事業活動等との関連を軸として分析する。ここでは、今回の「経済危機」においてとりわけ大きな影響を受けた機械関連製造業の派遣労働者についての分析も行う。第3節では、正規・非正規の雇用の動きや今後の見通しについて、同様に分析する。そして第4節で若干のまとめと研究上の政策インプリケーションを整理する。

### 第1節 予備的準備

第1節では、以下の分析のために必要となるデータの整理・設定について紹介するとともに、分析に当たって拠って立つ考え方について若干の考察を行う。

#### 1. 焦点となるデータとその設定

##### a. 雇用の動向を示すデータ

この章の最大の目的は、最近における正規・非正規雇用の動向を分析することであり<sup>1</sup>、これに関連したデータに中心的な焦点を当てることとなる。今回の調査でこれに該当するものとして問14があり、ここでは3年前と比較した雇用・就業形態別の増減状況及び今後の見込が調査されている<sup>2</sup>。増減状況は、「20%以上増えた」から「20%以上減った」まで8つの区分で調査されており、また、今後の見通しは「かなり増える」、「やや増える」、「ほぼ同じ人数で推移」、「やや減る」及び「かなり減る」の5区分で調査されている。なお、前者には「3年前も今もない」、後者には「今も3年後もない」といった当該形態の不在に関する選択肢がそれぞれ添えられているが、この2つは原則として以下の分析からは除外される。なお、この選択肢から、今後の見通しについてはほぼ3年後を想定して回答されていることが期待される。

分析に当たっては、操作性を高め、また、イメージし易い形で結果を提示するとの観点か

<sup>1</sup> 他と同様に本章でも、派遣労働者や業務請負会社社員の活用を含めて「雇用」という用語を使用する。

<sup>2</sup> 第1章第2節1.（2）c及びdを参照。

ら、このようなカテゴリー・データを階級値（想定値）により数値データ（指数）に変換して分析することとする。すなわち、最近の雇用の増減については「20%以上増えた」=125、「10～20%程度増えた」=115、「10%未満増えた」=105、「ほぼ同じ人数」=100、「5%未満減った」=98、「5～10%程度減った」=93、「10～20%程度減った」=85、「20%以上減った」=75とし、また、今後の見通しについては上掲の選択肢の順にそれぞれ120、110、100、90、80とし、各ケースに変数として与えた。

このように与えた階級値（想定値）を総計及び主な産業別<sup>3</sup>に平均をとった結果を図表2-1及び2-2に掲げておく<sup>4</sup>。

図表2-1 最近3年間の売上高及び雇用の増減状況（階級値による平均）

	(3年前を100とした指数)										
	売上高	正社員雇用	一般社員	その他の限定正社員	無期パート	有期パート	有期社員	嘱託	臨時的雇用者	派遣労働者	業務請負会社社員
合計	94.8	99.3	99.2	101.2	99.1	99.7	101.7	105.0	98.4	93.7	99.5
建設業	89.3	96.3	93.6	101.8	97.3	100.8	95.5	108.3	91.4	96.9	99.2
製造業	87.3	97.5	98.0	97.8	95.3	96.8	101.5	105.9	98.0	88.2	97.6
消費関連製造業	92.4	97.5	98.8	96.6	95.9	98.1	102.4	106.5	96.2	92.8	99.2
素材関連製造業	86.9	98.0	97.9	97.5	95.2	95.7	103.3	106.0	100.0	87.9	100.7
機械関連製造業	82.4	97.1	96.8	100.1	94.7	96.8	99.8	104.9	99.6	85.0	93.5
情報通信業	87.7	97.2	94.2	98.3	100.0	98.5	98.6	102.7	87.5	97.9	98.3
運輸業、郵便業	91.7	99.3	100.4	102.7	98.6	102.4	99.1	104.4	99.5	95.8	97.7
卸売業	91.5	99.0	99.3	101.2	96.7	93.6	95.1	99.4	100.8	93.4	101.7
小売業	95.4	95.6	99.2	100.9	97.4	97.5	100.6	102.0	96.3	95.4	109.2
金融・保険業	96.7	100.9	107.8	109.2	99.7	95.6	106.8	108.7	90.0	90.8	105.0
宿泊業、飲食サービス業	97.0	99.9	93.6	102.5	102.2	102.9	99.9	106.6	98.5	92.3	97.0
教育、学習支援業	95.6	98.4	97.7	99.3	94.7	104.4	108.7	102.6	104.1	102.3	103.3
医療、福祉	108.4	104.1	101.5	103.0	103.9	103.3	101.1	105.7	100.6	97.5	103.0
サービス業(他に分類されないもの)	97.9	99.7	99.5	102.1	96.9	98.1	100.4	103.9	100.3	96.6	95.2

(注) 売上高の階級値は、高い方から順に250、185、155、130、113、100、88、70、50、35とし、雇用の階級値は、高い方から順に125、115、105、100、98、93、85、75の指数とし、それぞれ「3年前も今もない」及び「当該形態いない又は無回答」を除いて算出した。

図表2-2 各雇用・就業形態の人数の今後の見込みの試算指数

	(現在を100とした(3年後の)指数)										
	正社員雇用			無期パート	有期パート	有期社員	嘱託	臨時的雇用者	派遣労働者	業務請負会社社員	
	一般社員	その他の限定正社員									
合計	98.9	93.8	96.3	99.3	99.5	99.7	101.7	93.0	95.7	98.4	
建設業	98.2	91.5	98.1	100.0	96.3	95.6	103.0	92.0	97.4	100.0	
製造業	98.4	92.3	92.3	97.6	98.3	99.0	101.7	91.2	95.2	98.0	
消費関連製造業	99.7	93.2	92.1	97.8	99.8	99.5	100.5	92.7	94.4	97.1	
素材関連製造業	98.7	90.4	92.9	96.7	95.3	100.4	103.3	90.0	95.9	98.9	
機械関連製造業	96.8	93.5	92.1	98.1	99.2	97.8	101.0	90.0	95.2	97.4	
情報通信業	99.1	94.0	94.3	100.0	97.3	101.1	98.2	90.0	96.1	100.8	
運輸業、郵便業	97.9	93.6	97.5	100.8	101.6	102.6	102.9	93.3	96.0	96.3	
卸売業	98.4	92.7	93.8	99.4	97.4	96.3	100.5	96.7	94.8	96.3	
小売業	96.4	92.9	94.0	96.1	98.9	99.2	100.3	93.3	94.6	101.7	
金融・保険業	98.7	104.4	108.9	98.6	97.0	103.0	100.4	90.0	92.2	100.0	
宿泊業、飲食サービス業	99.5	92.0	95.0	100.0	101.4	99.4	103.5	88.0	93.8	100.0	
教育、学習支援業	97.2	91.5	91.7	97.9	100.7	100.5	102.1	98.2	96.2	101.5	
医療、福祉	102.7	94.4	97.8	101.9	101.2	101.3	101.9	94.6	96.3	98.3	
サービス業(他に分類されないもの)	98.8	93.6	98.4	97.1	98.7	99.6	101.3	94.0	94.4	94.3	

(注) 「かなり増える」を120、「やや増える」を110、「ほぼ同じ人数で推移」を100、「やや減る」を90、「かなり減る」を80とし、「今も今後もない」及び「無回答」を除いて平均したもの。

## b. 事業量に関するデータ - 売上高の増減

雇用の増減にもっとも影響を与える要因は、事業所の事業活動の水準であると考えられる

<sup>3</sup> 第1章と同様にこの章でも、「運輸業、郵便業」を「運輸業等」、「宿泊、飲食サービス業」を「宿泊・飲食」、「サービス業(他に分類されないもの)」を「狭義サービス業」と略記することがある。

<sup>4</sup> 図表2-1には、次項b.で解説する売上高に関する試算結果も併せて掲載している。なお、これより図表番号は、「(章番号) - (順番)」で表記する。



が、今回の調査では最近3年間における売上高の変動（問6）が調査されており、説明する側のデータの中心として焦点を当てる。この設問は、直前の事業年度の売上高が3年前の年度のそれを100として「200以上」から「40未満」までの10区分のいずれに該当するかで調査されている。したがって、上述の雇用増減の場合に準じて階級値により数値データに変換して分析に用いることとする。すなわち、「200以上」=250、「170～200未満」=185、「140～170未満」=155、「120～140未満」=130、「105～120未満」=113、「95～105未満」=100、「80～95未満」=88、「60～80未満」=70、「40～60未満」=50及び「40未満」=35とし、各ケースに変数として与えた。このように与えた階級値を総計及び主な産業別に平均をとった結果を上掲の図表2-1の「売上高」欄に掲げている。

## 2. 分析の基本的な考え方

以下において行おうとする分析の拠って立つ基本的な考え方は、非常にシンプルかつ常識的なものである。上述したところでもあるが、「雇用は経済活動の派生需要である」との認識のもとに、売上高の変動と雇用（量）の変動との関連を基軸に据えてみていこうとするものである。そのうえで、考慮されるべき要素について、その要素がある場合とない場合とを比べ、売上高が雇用を決めるという関係にある程度の違いがみられるならば、当該要素が雇用の増減に対して一定の規定要因となっていると考えられるし、逆にそれほどの違いがみられないのであれば、要因としてあまり強いものではないと判断する。

ただし、ここで「考慮されるべき要素」については、この論考の目的（いわゆる経済危機以降における非正規雇用の動向（データとしては最近3年間及び今後の雇用の動き）の特徴を捉えること）に必要な範囲に限定しておきたい。例えば、今回の調査で把握されているデータの中で次のようなものがある。

- ①今後の売上高の見込み……現在の売上高（の増減）のみでなく、事業所が抱く今後の売上高の見込みも雇用の動向に影響を与えることが考えられる。
- ②事業所が考える事業上の課題……なかでも「受注の変動」や「人件費の上昇」に特に注目する。
- ③非正規雇用の活用理由……非正規雇用の動向については事業所におけるその活用理由のいずれもが多かれ少なかれ影響を与えようと考えられるが、その中で「景気変動に応じて雇用量を調節するため」（「雇用調整要因」）に特に注目する。
- ④雇用調整助成金の活用の有無……今回の経済危機の中で雇用調整助成金が広く活用されたが、その活用の有無によって雇用動向にどのような違いがみられるかに注目する。

最後に、分析の手法はできるだけシンプルで直感に訴求するものとした。筆者の能力不足もあるが、徒に手法の斬新さを求めたり、扱っているデータの不十分さの割に厳密な手法を駆使したりすることよりも、結果が容易かつ納得的に理解できるものにするの方が政策研究にあっては大切であると考えからである。

## 第2節 最近3年間における正規・非正規の雇用動向の分析

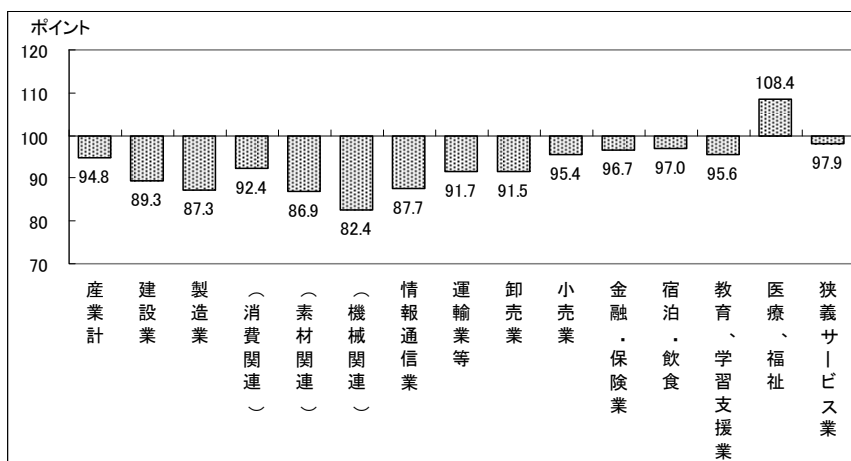
### 1. 最近3年間における正規・非正規の雇用動向の概観

分析のための前段として、最近3年間における売上高や正規・非正規の雇用の増減状況を概観しておこう。

#### a. 売上高増減状況の確認

第1節1.のb.で紹介した3年前と比較した売上高の増減を指数化したもの（以下「増減指数」という。）でみると、産業計では94.8で5%程度の落ち込みが示唆されている。主な産業別<sup>5</sup>には機械関連製造業が82.4ともっとも大きく、次いで素材関連製造業86.9、建設業89.3などの順となっており、第2次産業での落ち込みが目立っているが、卸売業（91.5）や運輸業等（91.7）でも1割弱減少し、また、小売業（95.4）を始め第3次産業でも数%程度の落ち込みが示唆されている。その中で、増加を示しているのは「医療、福祉」の108.4のみとなっている<sup>6</sup>。この間の世界的な経済危機は、我が国の場合、大きくは外需の収縮と耐久財不況という形で表れるとともに、緩やかな物価下落を伴いながらその他の内需も低迷していたことが窺われる（図表2-3）。

図表2-3 産業別売上高増減指数



(注) 図表2-1のデータをグラフにしたものである。

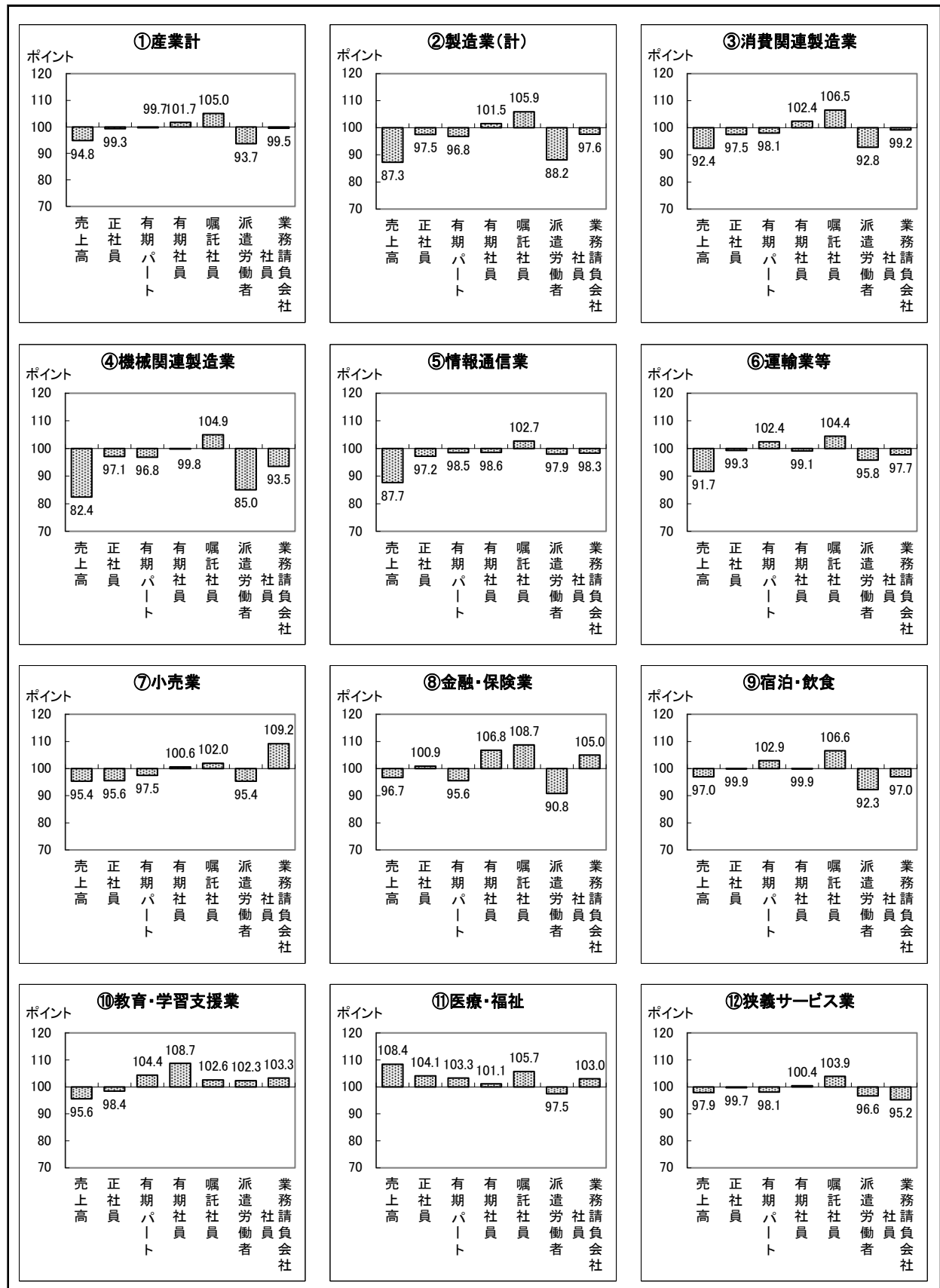
#### b. 売上高と雇用の増減状況

つぎに、上記の売上高の増減状況との対比も念頭におきながら、主な雇用・就業形態の雇用増減をみてみよう。産業計をみると、正社員は99.3とほぼ横ばいであり、有期パートも同様に横ばいである中で、嘱託が105.0と増加を示し、有期社員も101.7とわずかながら増加している。一方、派遣労働者が93.7と相対的に大きな減少となっている。業務請負会社社員はほぼ横ばいである。この間において売上高は94.8と減少しており、その減少を雇用面では派遣労働者に集中的に影響したような動きとなっている（図表2-4）。

<sup>5</sup> ここで「主な産業」とは調査への回答状況も加味した意味での「主な」である。

<sup>6</sup> 産業大分類ベースでは、不動産業、物品賃貸業（110.2）、電気・ガス・熱供給・水道業（102.5）でも増加となっているが、非正規雇用の視点上とともに回答数の関係もあって積極的に評価するのは差し控えたい。

図表 2-4 産業別売上高・雇用増減指数



(注) 図表2-1のデータをグラフにしたものである。

雇用増減指数については、各形態がある事業所の範囲で計算されたものであり、それぞれケース数は異なることに留意されたい。

産業別にみても、総じて派遣労働者の減少が目立っている産業が多い。とりわけ売上高が20ポイント近く減少した機械関連製造業では、正社員（96.8）や有期パート（96.8）、さらには業務請負会社社員（93.5）もかなり減少している中で、派遣労働者は85.0と大きく減少している。このほか派遣労働者の減少が相対的に大きかった産業には金融・保険業、宿泊・飲食、消費関連製造業などがある。このうち金融・保険業をみると、正社員がほぼ横ばい（微増）である中で、有期パートと派遣労働者を減少させ、有期社員、嘱託、業務請負会社社員は増加させている。一方、派遣労働者を2.3ポイントながら増加させたのが教育・学習支援業である。そこでは売上高が95.6と減少し、正社員（98.4）をやや減少させる中で有期社員（108.7）を筆頭に非正規形態をいずれも増加させている。

業務請負会社社員を目立って増加させた（109.2）のが小売業である<sup>7</sup>。小売業はまた、売上高（95.4）の減少と同じ程度に正社員（95.6）を減少させている唯一の産業であり、有期パートもやや減少させる中で業務請負会社社員を増加させている。

嘱託社員はいずれの産業でも、小さくない増加を示している。また、有期社員にも一部の産業を除き同様の傾向がみられている。嘱託のこのような動きは、この間の団塊の世代の定年期入りに伴う再雇用に際して、多くの定年到達者が嘱託の形で就業継続されたことによるものであり、産業を問わず多くの事業所にみられたといえる<sup>8</sup>。

掲示している中では唯一売上高が増加（108.4）した医療、福祉をみると、正社員の104.1をはじめとして堅調な雇用増がみられている中で、派遣労働者のみ97.5と減少しているが目立っている。その程度は別として、最近における派遣労働者の減少には、売上高で示される事業量の縮小に応じた部分だけでは必ずしもないことが示唆されている。

## 2. 売上高・形態別雇用増減の相互関係

前項（1.）において売上高と形態別の雇用の増減を概観したが、それはいわば産業計及び各産業における平均的な姿を描写したものである。ここでは、各事業所における売上高と雇用との関係や各形態の雇用増減の相互関係を描き出すことに努めたい。

### a. 相関係数による概観

全体的な状況を概観するために、各事業所の増減指数から相関係数を計算してみよう。

#### （売上高の増減と形態別雇用の増減との相関係数）

各事業所における売上高の増減と主な形態別の雇用増減との相関係数は、図表2-5のようになっている。産業計についてみると、いずれの形態の雇用増減も売上高の増減との相関係数は正（プラス）の値で統計的に有意となっている。売上高の増減の程度と各形態の雇用

<sup>7</sup> ただし、小売業ではもともと業務請負会社社員の活用数が絶対値として少ないので、増減指数が大きく出ている面もある。

<sup>8</sup> 今回の「JILPT 多様化調査」事業所調査においては、「嘱託」は有期のフルタイム就業で「定年退職者の再雇用に限る」と明記して調査されていることに留意されたい。

図表 2-5 売上増減指数と形態別雇用増減指数との相関係数

	正社員	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
産業計	0.342 **	0.177 **	0.147 **	0.065 *	0.203 **	0.201 **
製造業	0.334 **	0.212 **	0.135 *	0.055	0.284 **	0.204 *
うち機械関連製造業	0.345 **	0.329 **	0.179	0.104	0.323 **	0.362 *
情報通信業	0.091	-0.724 **	-0.254	0.014	-0.309	-0.363
運輸業等	0.395 **	0.495 **	0.193	-0.159	0.532 **	-0.314
小売業	0.240 *	0.226 *	0.223	0.030	0.067	-0.860 *
金融・保険業	0.218	-0.085	-0.151	-0.353	-0.055	-
宿泊・飲食	0.263	0.000	-0.082	-0.022	-0.118	0.527
医療、福祉	0.320 **	0.140	-0.001	0.081	0.171	0.325 *
狭義サービス業	0.297 **	0.074	0.247 *	0.262 *	-0.024	0.425

(注) \*\*が1%有意水準で、\*が5%有意水準で相関があることを示す。

増減の程度とは比例的な関係にあり、全体としてみれば売上高と各形態の雇用との増減方向とは同じであると考えてもよい。主な産業別についてみても、正社員を中心に相関係数は正の値となっている場合が多い。その中で、派遣労働者についてみると、産業計並びに製造業、その中の機械関連製造業及び運輸業等では正の値でかなり強い相関となっている。これらの産業では、売上高の変動（多くは減少）に合わせて派遣労働者を削減したことが窺われる、一方その他の産業では有意といえる相関はみられず、負の値となっているところも多く、売上高の動向以外の要素がかなり働いたことが示唆される<sup>9</sup>。また、嘱託についてみると、産業計及び狭義サービス業（5%水準で有意）を除き統計的に有意な相関はみられず、負の値となっている産業も多い。嘱託については、全体として売上高に代表される業況に左右される面はあるものの、上述のように団塊の世代の定年到達を背景とした雇用継続を反映していると考えられる。そのほか、情報通信業で有期パート、小売業で業務請負会社社員がそれぞれ相関係数は負の値で有意となっているのも目立っている<sup>10</sup>。

#### （形態別雇用間における増減の相関係数）

つぎに、形態間の増減の相関係数を計算すると、図表 2-6 のとおりとなっている。

まず、産業計をみると、ほとんどの場合相関係数は正の値で、かつ、有意となっていることが多い。全体として、いずれかの形態の雇用を減らせて他の形態の雇用を増やすといった関係はみられないといってよいであろう。その中で、有意ではないものの嘱託と派遣労働者

<sup>9</sup> 一つの仮説としては、派遣労働制度自体の見通しが不安定であったことが影響していることが考えられる。

<sup>10</sup> これらについては、第1章でみたように、情報通信業のパートは「1日、週の中の仕事の繁閑対応」、小売業の業務請負会社社員は「正社員をより重要な業務に特化させるため」がそれぞれ活用理由の中でもっとも多くなっていたことが想起される。

との相関係数が負の値になっていることはやや注目される。

主な産業別にみると、製造業及びその中の機械関連製造業では、産業計と同様ほとんどの場合相関係数は正の値となっている。この間派遣労働者を大きく減少させた機械関連製造業ではあるが、少なくとも3年間を通してみれば、程度は別として各形態とも総じて同じ方向の増減傾向にあったことが示唆されている。このほかの産業をみると、相関係数は正の値となっている場合が多いが、その中で有意かつ負の値となっている場合もいくつかみられる。運輸業等における有期社員と派遣労働者、金融・保険業における正社員と嘱託、有期パート及び有期社員と派遣労働者である<sup>11</sup>。

図表 2-6 形態別雇用増減指数相互の相関係数

●産業計						●製造業						●機械関連製造業					
	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
正社員	0.157 **	0.133 **	0.102 **	0.146 **	0.027	正社員	0.215 **	0.165 *	0.179 **	0.143 *	0.010	正社員	0.457 **	0.087	0.187 *	0.219 *	0.033
有期パート		0.197 **	0.109 *	0.208 **	0.194 *	有期パート		0.193 *	0.139 *	0.206 **	0.068	有期パート		0.138	0.051 *	0.173 *	-0.047
有期社員			0.098 *	0.032 *	0.212 **	有期社員			0.110 *	0.001 **	0.313 **	有期社員			0.257 *	0.030 *	0.454 *
嘱託社員				-0.028 *	0.029 **	嘱託社員				0.131 *	0.018	嘱託社員				0.248 *	-0.200
派遣労働者					0.071	派遣労働者					-0.024	派遣労働者					0.038
●情報通信業						●運輸業等						●小売業					
	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
正社員	0.267	0.343	0.098	0.683 **	0.508 *	正社員	0.370 *	0.384 *	-0.006 *	-0.328 *	-0.200	正社員	0.462 **	-0.004	0.186	-0.179	0.073
有期パート		0.526	-0.486	0.713	0.500	有期パート		0.698 **	-0.218 **	0.015 *	0.938 *	有期パート		-0.116	-0.099	-0.103	0.516
有期社員			0.075	0.448	0.365	有期社員			-0.029 *	-0.744 *	1.000 **	有期社員			0.651 **	0.220	-0.612
嘱託社員				-0.079	0.238	嘱託社員				-0.168 *	0.677	嘱託社員				-0.290	0.333
派遣労働者					0.391	派遣労働者					-0.068	派遣労働者					0.000
●金融保険業						●医療、福祉						●狭義サービス業					
	有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員		有期パート	有期社員	嘱託社員	派遣労働者	業務請負会社社員
正社員	-0.044	-0.038	-0.390 *	-0.323		正社員	0.157 *	0.072	0.019	0.122	0.199	正社員	-0.043	0.139	0.239	0.107	-0.243
有期パート		0.169	0.059	-0.536 *		有期パート		-0.081	0.257 *	-0.131	0.191	有期パート		0.104	0.103	0.145	-0.353
有期社員		0.274	0.408	-0.737 **		有期社員			-0.117	0.277 *	0.106	有期社員			0.255 *	-0.093	-0.639
嘱託社員				0.502 *		嘱託社員				-0.299 *	0.247	嘱託社員				-0.448 **	-0.405
派遣労働者						派遣労働者					-0.359 *	派遣労働者					0.753 **

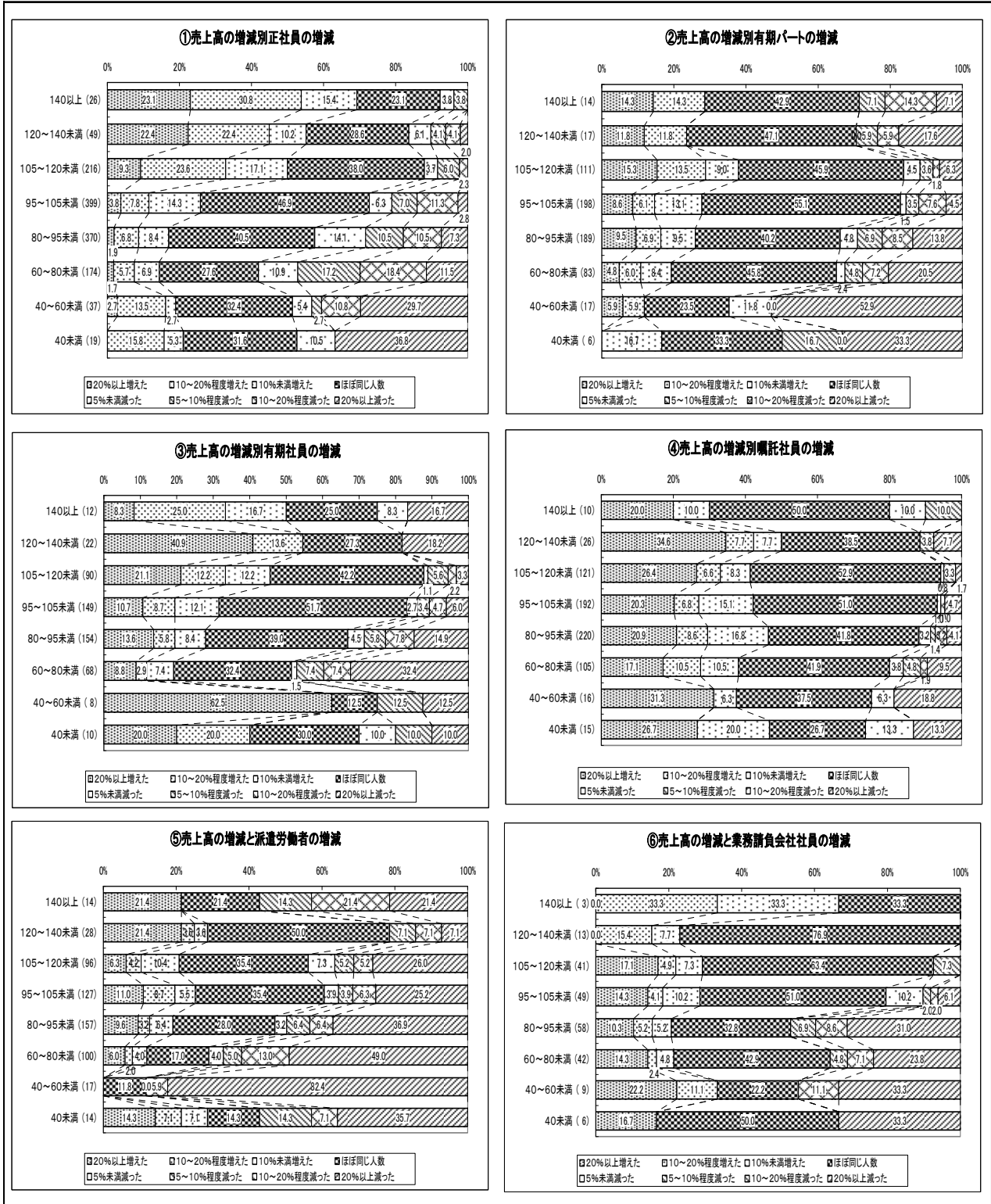
(注) 相関係数の下に示した\*は、\*\*が1%有意水準で、\*が5%有意水準で相関があることを示す。

### b. 売上高の増減別にみた各形態の雇用増減（クロス集計結果）

以上相関係数により全体的な特徴を概観したが、つぎに産業計についてクロス集計結果から具体的な分布をみておこう。図表 2-7 は、産業計について、売上高の増減（とその程度）別に各形態の雇用の増減割合の構成比をみたものである。グラフの中で中央にある色の濃い模様がある領域が「ほぼ同じ人数」（増減指数でいえば 100）であり、それより左が雇用の増加した割合、同右が減少した割合を示している。また、より左又は右の区分ほどより程度の

<sup>11</sup> こうしたものはケース数が少ないので留意が必要であるが、金融・保険業においては、この間派遣労働から「契約社員」活用への移行の動きがみられており、そうした動きが反映されていると考えられる。なお、短時間勤務の「契約社員」は、今回の調査の定義に従うならば「有期パート」に該当する。

図表 2-7 売上高の変化と形態別の雇用増減（産業計）



(注) 雇用の増減については、「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答があった事業所のみを集計したものである。項目の( )内の数字は、売上高増減程度別それぞれの集計ケース数である。

大きく増減した割合を示している。いずれの形態をみても、大きな流れとしては売上高が大きく増加した事業所から増加幅の小さな事業所へ、そして減少する事業所、さらに大きく減少した事業所へと移るに従って、雇用の増加した事業所の割合、中でも増加幅の大きな事業

所の割合が小さくなっていき、一方で雇用の減少した事業所の割合、中でも減少幅の大きな事業所の割合が大きくなっていくことがみてとれる。その中で、正社員については（図表の①）、売上高増減指数が「80～95 未満」より以下になると、総じて雇用増加領域の割合の縮小にブレーキがかかり、売上高「60～80 未満」以下ではむしろ雇用の増加領域や「ほぼ同じ」の割合がやや拡大してもいる。ただ一方で、売上高が減少域になってその減少幅が大きくなっていくに従って、雇用の減少領域の中で「20%以上減った」割合が大きくなることも確認できる。有期パートについてみると（図表の②）、売上高が増加域やほぼ横ばい（「95～105 未満」）である場合は雇用の増加領域の割合にあまり変化がなく、売上高が減少している場合になってその減少幅に応じて雇用増加領域の割合が小さくなり、雇用減少領域、中でも大幅な減少幅の事業所割合が拡大している。その中でも、売上高が「60～80 未満」くらいまでは、雇用が「ほぼ同じ」が相当の割合を占めている。これに対して派遣労働者についてみると（図表の⑤）、売上高が増加域やほぼ横ばい域にあるときは有期パートと同様雇用の増加領域の割合にあまり変化がなく、売上高が減少している場合になって雇用増加領域の縮小と減少領域の拡大がみられるが、売上高が「40～60 未満」では雇用増加の事業所はなくなり、「ほぼ横ばい」も非常に小さな割合となり、20%以上の大幅な雇用減少事業所の割合が急激に拡大している<sup>12</sup>。なお、売上高が増加域（例えば「140 以上」や「105～120 未満」）にあっても、大幅に派遣労働者を減らした事業所がかなりの割合あることも注目される。

有期社員についてみると（図表の③）、ケース数の非常に少ない「40～60 未満」以下を除けば、売上高の変動に応じて雇用の変動にも比較的きれいな傾向がみられている。

嘱託についてみると（図表の④）、他の形態と非常に異なったパターンがみられている。すなわち、売上高がどのような増減状況にあっても雇用の増加領域の割合に大きな変化がみられない。売上高に応じた変化としては、その減少幅が大きくなるほど雇用が「ほぼ同じ」の割合が小さくなり、雇用減少領域の割合が大きくなっていることがいえる程度である。

業務請負会社社員についても（図表の⑥）、グラフの形状としては嘱託の場合と同様の傾向がみられている。ただし、嘱託の場合が定年退職者の雇用継続が背景にあるのに対して、業務請負会社社員では、その活用のあり方などが背景にあることが考えられ、その背景要因は異なっていると考えられる<sup>13</sup>。

以上のように、売上高の変動との関連において、形態別の雇用増減にはそれぞれ異なる動きがみられている面があることも確認しておきたい。

<sup>12</sup> 売上高が「40 未満」の場合については、ケース数が非常に少ないことに加え、「40～60 未満」の場合以上に特定の産業の事業所に限られている（第1章の図表2-1参照）ので、解釈は避けておきたい。

<sup>13</sup> 詳細は今後の検討課題にするほかないが、業務請負会社社員については情報システム関連など高度な専門性に対する需要に係る部分と定型的業務に係る部分とが他の形態以上に明確にあり、前者は当面の売上高とはあまり関係なく活用されるのに対して、後者は売上高に応じて変動することが考えられる。その中で、売上高に応じて変動する場合においても、事業所の事業特性から売上高の減少に応じて減少させる場合もあれば、経営戦略（戦術）的に逆に増加させようとする場合もあるであろう。

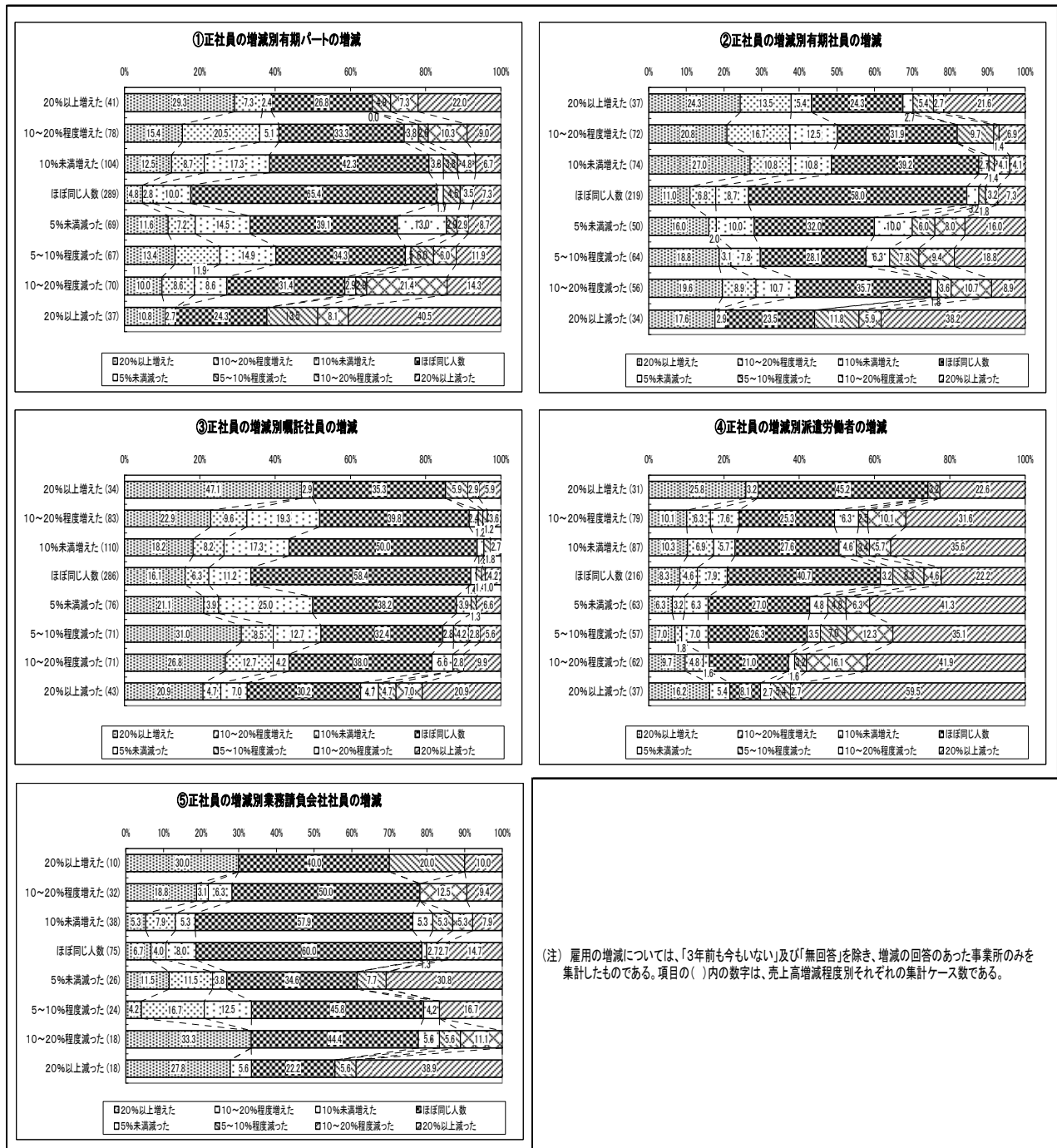


### c. 形態間雇用増減のクロス集計結果

雇用増減についても形態相互間にクロス集計した結果をみることにしたいが、ケース数が少ない場合が多いので図表化できるものは限られる。ここでは、産業計の正社員と各非正規の形態との間のクロス集計した結果を示しておきたい(図表2-8)。先にみたように、正社員と業務請負会社社員との間を除き、相関係数は正の値で有意であったが、グラフからは売上高と雇用との増減の場合よりもなお緩やかな関係がみられる程度である。

なお、参考までに正社員が減少し、かつ、各非正規形態の雇用が増加した事業所が占める

図表2-8 正社員の増減別非正規の各形態別雇用増減



割合を計算すると、正社員と有期パートとの関係では 9.8%、有期社員とでは 10.2%、嘱託とでは 15.5%、派遣労働者とでは 5.9%、業務請負会社社員とでは 11.2%であった。

### 3. 考慮されるべき要素に関する分析

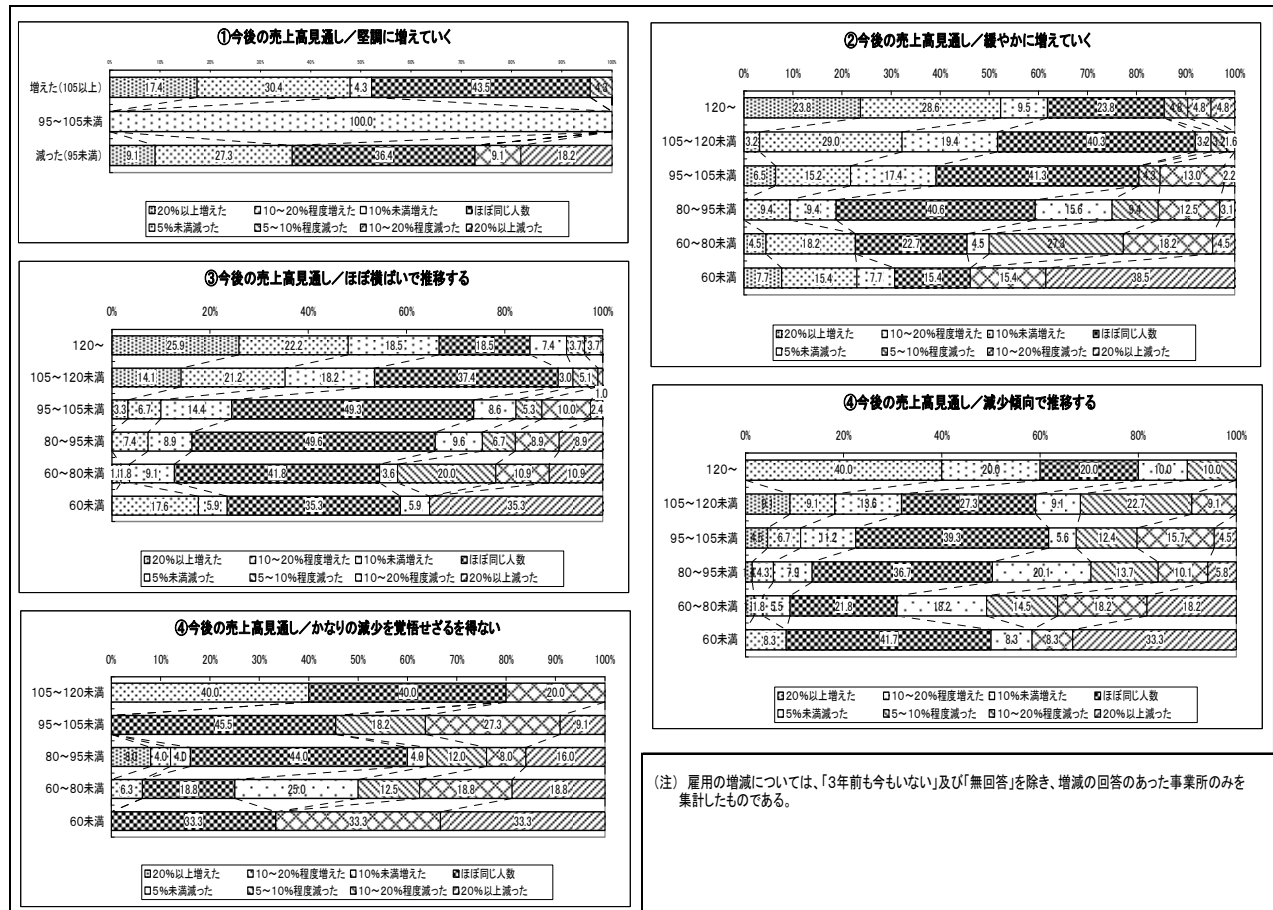
上述のように、売上高の動向と雇用の増減とは密接な関連があるとしても、それだけで雇用の増減が決まっているわけではない。これまでみたところでも、とりわけ形態別の雇用については、例えば嘱託などに顕著に表れているように売上高の増減に関係なく増減している部分が窺われた。ここでは、第1節の2. において提示した「考慮されるべき」というよりも本稿において「考慮したい要素」を導入してみたい。

#### a. 今後の事業見通し－売上高の見通し

事業活動の量、ここでの指標では売上高の実績と雇用の増減とが密接に関連しているとしても、併せて今後の事業見通し、売上高の見通しにも雇用の増減は影響されることが考えられる。一般には、直近の事業が思わしくないとしても今後回復ないし拡大の見通しがあれば、そうでないときに比べて雇用を維持しようとする誘因が働くものと考えられる。

図表2-9は、上でみた最近の売上高（実績）と正社員雇用との増減をクロスしたものについて、今後の売上高の見通し別に集計したものである。直観的にわかることは、今後の売

図表2-9 今後の売上高の見通し別にみた最近の売上高増減－正社員雇用増減関係



上高の見通しが「堅調に増えていく」とする事業所（図表の①）から「緩やかに増えていく」（同②）の事業所、「ほぼ横ばいで推移する」（同③）、「減少傾向で推移する」（同④）、さらには「かなりの減少を覚悟せざるを得ない」（同⑤）へと移るにつれて、色の濃い部分、すなわち正社員の雇用が「ほぼ同じ人数」で推移したとする部分が、総じて左へとシフトしているとみてよいであろう。すなわち、実績としての売上高が同様の状況にあっても、今後の見通しが良好であれば正社員の雇用をより維持、場合によっては増加させる事業所の割合が高くなる一方、見通しがより厳しいときは雇用を維持しようとする事業所の割合は小さくなるとともに雇用を減らす事業所割合が相対的に高くなることが確認される。

非正規雇用についても同様のことがいえるかどうかをみることにしたいが、ケース数が少なくなることからクロス集計で確認することは非常に困難であるので、後段の簡単な回帰分析を行った箇所で扱うこととする。結果だけ前もって述べれば、非正規雇用にあっては正社員ほどこうした関係はみられなかった。

#### **b. 事業所の事業上の課題 — 「受注の変動」と「人件費の上昇」**

事業所の事業上の課題として「受注の変動」と「人件費の上昇」を挙げた事業所と挙げなかった事業所とで比較してみよう（図表2-10）。

まず「受注の変動」について、売上高と正社員雇用との増減をクロスした結果をみると（図表の①（上段））、「受注の変動」を挙げた事業所に比べ挙げなかった事業所は、実績としての売上高が同様の状況にあっても、雇用をより増加、維持させ、また減少程度をより小さなものにする方向にあるとあってよいような結果となっている。

一方、「人件費の上昇」については、判断が微妙な状況にある。上と同様にみると（図表の②（下段））、事業課題として挙げた事業所と挙げなかった事業所とをまずは合計（売上高区分計）で比較すると、正社員雇用が「20%以上増えた」はそれぞれ4.9%と4.8%、「10~20%程度増えた」が同13.6%と9.3%、「10%未満増えた」が15.2%と8.6%となっており、総計の比較では挙げた事業所の方が挙げなかったところよりも雇用の増加方向の割合が大きくなっている。売上高の増減程度別にみても同様の傾向を示すことが多いが、一方、例えば売上高が増加域にあるとき正社員雇用が「20%以上増えた」の割合だけを比較すると、挙げたところよりも挙げなかったところの方が割合が高くなっているなど、逆の傾向もみられている。確かに、「人件費の上昇」が課題であるというとき、もとより「人件費の上昇」という課題を意識しつつ雇用構造の選択を行ってきているという場合もある一方で、既に雇用を増やしすぎたという判断が背景にある場合も考えられ、そのときは「人件費の上昇」という課題を挙げる事業所の方で雇用がより増加していることとなる。

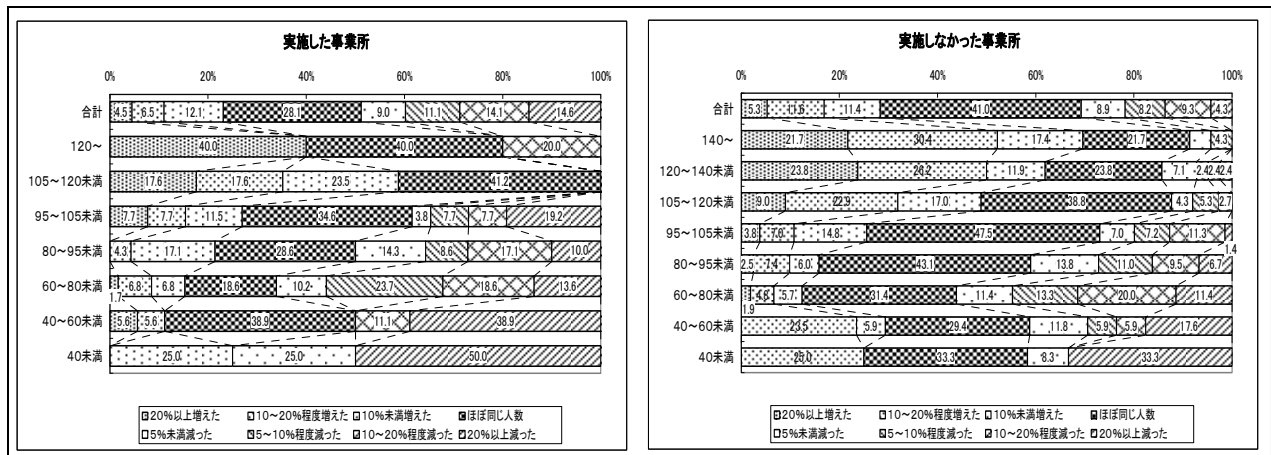
こうした両にらみが考えられる中で最近の雇用の動きはどのように記述できるのかも含め、また、非正規形態の雇用の場合などについては、後段の簡単な回帰分析を行った箇所で扱うこととしたい。

図表 2-10 事業上の課題の挙げた事業所、挙げなかった事業所別売上高一雇用増減クロス集計結果



(注) 雇用の増減については、「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答のあった事業所のみを集計したものである。

図表 2-11 雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施の有無別売上高一雇用増減クロス集計結果



(注) 雇用の増減については、「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答のあった事業所のみを集計したものである。「実施した事業所」の売上高の最大区分は「120以上」と括弧しているので留意されたい。

c. 雇用調整助成金を活用した雇用調整実施の有無

「考慮したい要素」の3つ目として、雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施の有無についてみてみよう。図表2-11は、これまでと同様に、その実施の有無別に最近の売上高と正社員雇用との増減をクロスした結果である。これについても、先の「人件費の上昇」同様

に微妙な状況にある。合計（売上高区分計）で見ると、雇用調整を「実施した」事業所では正社員雇用が「10～20%程度減った」や「20%以上減った」とするところがそれぞれ2桁台（%）の割合であるのに対して、「実施していない」事業所ではそれぞれ1桁台の減少にとどまっているなど、総じて「実施した」事業所の方でより厳しい状況がみられる。また、売上高の増減程度別にみても同様の傾向を示すことが多いが、その中で、売上高が「80～95 未満」の事業所をみると、正社員雇用が増加領域にある割合を合わせると「実施した」で21.4%、「実施していない」で15.9%と前者の方が高く、同様のことは売上高が「60～80 未満」の事業所でもみられる（15.3%対12.4%）。こうしたことについても、次の項（4.）での簡単な回帰分析を通じて、どのように記述できるのかみてみたい。

#### 4. 簡単な回帰分析による分析

ここでは、これまでのクロス集計による結果を踏まえて、簡単な回帰分析を行ってみたい<sup>14</sup>。

##### a. 基本的なモデル

まず、回帰分析で用いる基本的なモデルを紹介したい。本稿での分析の拠って立つ基本的考え方は、売上高の変動に雇用（量）の変動も従うであろうというものであるが、売上高の直近の変動実績のみでなく、今後の見通しも影響を与える面もあるということである。したがって、これらの要素を踏まえて回帰分析の基本モデルは、近年における雇用の増減指数を従属変数とし、売上高の最近の実績としての増減指数と今後の売上高の見通しに係るカテゴリーをダミー変数としたもの（「ほぼ横ばいで推移する」を参照グループとする）とを独立変数としたモデルとしておきたい。ただし、事業活動の性格の違いを反映して売上高と雇用との関係（関数）は産業によって異なることが考えられるので、これを数量的に調整する「産業調整係数」を独立変数に導入した<sup>15</sup>。

<sup>14</sup> ここで「簡単な」という趣旨は、投入する独立変数を少なくしていることとともに、厳密な意味での因果関係の計測を目的としておらず、クロス集計の延長、記述統計の一環として回帰分析を使っていることをも含めている。「厳密な因果関係」を追求すれば、いわゆる同時決定性やセレクション・バイアスといったことに留意しなければならないのであろうが、そうした複雑な、したがって純粋経験から非常に離れた「厳密な意味での因果関係」の析出が政策研究においてどこまでの意味があるのか、筆者には不明である。

<sup>15</sup> 産業調整については産業ダミーを導入することも考えられるが、そうした切片調整的な手法では実は何を調整しているのか不明な面が大きい。そこで、ここでの調整の趣旨により適合するように、産業別に〔総従業員数の自然対数〕 = a × [売上高の自然対数] + b というモデルで回帰式を推計し、その回帰係数（a）を産業調整係数とすることとした。データは、今回の調査で記入された形態別の従業員数（問11）を合計して得られる総従業員数と、区分により得られている売上高（額）の絶対水準（問5）の階級値を用いた。この回帰分析の結果を要約すると、次の表ようになる。なお、表にない産業には産業計の値（0.377）を用いた。

	回帰係数	R2		回帰係数	R2
産業計	0.377	0.373	運輸業、郵便業	0.236	0.258
建設業	0.425	0.510	小売業	0.432	0.452
製造業	0.416	0.468	金融・保険業	0.225	0.247
消費関連製造業	0.416	0.438	宿泊業、飲食サービス業	0.694	0.643
素材関連製造業	0.447	0.493	教育、学習支援業	0.505	0.691
機械関連製造業	0.335	0.408	医療、福祉	0.549	0.589
情報通信業	0.469	0.386	狭義サービス業	0.404	0.280

(基本モデル回帰分析結果)

基本モデルの回帰分析結果を整理して示したのが、図表 2-12 である。正社員についてみると、定数項が 84.000 で売上高の増減指数の回帰係数が 0.146 となっている。したがって、売上高増減指数に「横ばい」の 100 を代入すると、 $84.0 + 14.6 = 98.6$  となる。売上高がこれから 1 ポイントずつ増減すると、雇用の増減指数は 0.146 ずつ増減することとなる。また、正社員の雇用は、今後の売上高の見通しが影響することが明確に示されている。例えば、売上高が今後「堅調に増えていく」と見通している事業所は、最近の売上高実績に応じた雇用増減指数水準に 3.2 ポイント程度上乗せされた雇用水準になっていると試算できる。一方、減少を見通している事業所では、「減少傾向」では 2.2 ポイント程度、「かなり減少」では 3.8 ポイント程度雇用水準が下ぶれしていると試算される。なお、「緩やかな増加」の見通しでは統計的に有意ではなく、「ほぼ横ばい」見通しの場合と比べてあまり異なることはないとの結果である。これに対して非正規の各形態の雇用については、最近の売上高の増減実績に応じて雇用も増減することがいえるとしても、今後の売上高の見通しによって影響されることはあまりいえない結果となっている。なお、嘱託については、基本モデルの推計式自体が統計的にあまり意味のあるものとなっていない。すなわち、最近の嘱託の雇用増減は、売上高に代表される事業活動の変動とはあまり関係がないことが示されており、団塊の世代の定年年齢到達という要因に強く左右されたものと推測してよいことが示唆されている。

図表 2-12 各形態の雇用増減（階級値）の基本モデル回帰分析結果（OLS）

基本モデル	正社員		有期パート		有期社員		嘱託社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	84.000	50.460 ***	84.205	26.869 ***	90.147	22.996 ***	102.397	36.088 ***	77.146	19.531 ***	82.868	14.556 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.146	11.461 ***	0.098	3.922 ***	0.103	3.388 ***	0.029	1.373	0.120	4.382 ***	0.111	2.539 **
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	3.157	1.912 **	-0.889	-0.275	1.250	0.315	0.380	0.139	-3.526	-0.995	-8.634	-2.165 **
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	0.833	1.031	-0.012	-0.009	4.259	2.387 **	1.652	1.175	-1.983	-1.075	3.396	1.319
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-2.200	-3.209 ***	0.028	0.023	0.558	0.361	-0.897	-0.748	-1.598	-0.913	0.503	0.193
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-3.750	-2.827 ***	0.548	0.166	-3.870	-1.156	-2.143	-0.923	-0.883	-0.258	-7.681	-1.412
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	0.642	0.633	2.504	1.396	4.925	2.197 **	2.447	1.363	-0.452	-0.193	1.414	0.423
産業調整係数	4.064	1.393	12.935	2.480 **	-1.041	-0.154	-0.247	-0.048	13.121	1.705 *	13.767	1.258
使用ケース数	1272		627		508		697		548		220	
F値	28.967 ***		4.084 ***		3.719 ***		1.176		4.104 ***		3.030 ***	
調整済み R2 乗	0.138		0.033		0.380		0.002		0.038		0.061	

(注) t値について、\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。

「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

b. 考慮したい要素 一事業上の課題「受注の変動」と「人件費の上昇」

上の基本モデルをベースとし、これを「考慮したい」要素の有無別に推計していくことを通じて、その要素がもたらしている影響・効果を析出することとしよう。

(「受注の変動」)

事業上の課題として「受注の変動」を挙げた事業所と挙げなかった事業所とでそれぞれ基本モデルに準じた回帰式（以下「売上高－雇用変動関係式」という。）を推計した結果をみると（図表 2-13）、まず正社員については両方の場合とも F 値からみて有意な式を推計することができた。「受注変動」を課題とする事業所の関係式では、定数項が 90.205、売上高増減

図表 2-13 事業上の課題「受注の変動」の有無別各形態の雇用増減（階級値）の回帰分析結果（OLS）

事業上の課題「受注の変動」を挙げた事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	90.205	25.437 ***	91.786	11.507 ***	79.182	10.020 ***	81.520	10.170 ***	74.262	6.918 ***
3年前からの売上高の増減指数（階級値）	0.134	6.630 ***	0.096	2.203 **	0.142	3.002 ***	0.079	1.759 *	0.148	2.250 **
今後の売上／堅調に増えていく(ダミー)	-1.117	-0.293	-11.190	-1.100	-0.189	-0.017	-8.499	-0.873	-12.469	-1.401
今後の売上／緩やかに増えていく(ダミー)	-0.776	-0.515	-1.692	-0.502	5.494	1.518	-1.795	-0.542	6.680	1.471
今後の売上／減少傾向で推移する(ダミー)	-2.335	-1.987 **	-2.927	-1.083	2.930	1.051	-4.243	-1.509	-0.825	-0.215
今後の売上／かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-3.173	-1.626 -	-8.647	-1.520	-4.284	-0.874	-2.077	-0.404	-9.464	-1.344
今後の売上／なんともいえない(ダミー)	1.471	0.791	-0.269	-0.061	8.327	1.859 *	2.221	0.535	3.772	0.681
産業調整係数	-9.879	-1.313	-4.629	-0.273	12.477	0.747	10.277	0.593	24.654	1.125
使用ケース数	417		160		182		212		96	
F値	7.693 ***		1.345		2.333 **		1.128		2.043 *	
調整済み R2 乗	0.101		0.015		0.049		0.004		0.071	

事業上の課題「受注の変動」を挙げなかった事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	83.460	40.859 ***	84.442	23.153 ***	97.945	19.842 ***	75.107	15.667 ***	87.920	11.983 ***
3年前からの売上高の増減指数（階級値）	0.149	8.891 ***	0.090	2.856 ***	0.053	1.261	0.150	4.252 ***	0.082	1.357
今後の売上／堅調に増えていく(ダミー)	4.014	2.198 **	0.698	0.212	1.313	0.327	-3.127	-0.842	-7.727	-1.748 *
今後の売上／緩やかに増えていく(ダミー)	1.450	1.512	0.453	0.294	3.971	1.996 **	-2.292	-1.039	2.037	0.643
今後の売上／減少傾向で推移する(ダミー)	-1.986	-2.320 **	1.234	0.885	-1.096	-0.593	1.368	0.601	2.928	0.785
今後の売上／かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-3.907	-2.101 **	8.573	2.024 **	-1.838	-0.364	0.708	0.151	-0.908	-0.095
今後の売上／なんともいえない(ダミー)	0.238	0.197	3.236	1.691 *	3.285	1.308	-2.033	-0.727	0.324	0.076
産業調整係数	5.134	1.597	13.970	2.601 -	-5.189	-0.719	11.936	1.372	9.623	0.701
使用ケース数	855		467		326		336		124	
F値	19.865 ***		3.416 ***		1.459		3.499 ***		1.182	
調整済み R2 乗	0.134		0.035		0.010		0.050		0.010	

(注) t値について、\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少し有意となることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

指数の回帰係数が 0.134 となっており、上述と同様に後者が 100 であった場合を計算すると 103.6 となる。一方「受注の変動」を課題とはしない事業所の関係式では、それぞれ 83.460、0.149、98.4 となっている。課題としない事業所の方が、売上高の増減実績に対してやや大きく雇用を増減させるような結果となっているが、その違いはわずかではある。一方、今後の売上高の見通しに対しては、「受注の変動」を課題とする事業所では増加を見込むときでも雇用についてはあまり感応せず、減少見込みのときに雇用をより減少させる方向に働くのに対して、課題としない事業所では売上高の増加を見込むときは雇用をかなり増加させ、減少を見込むときは減少させることが示唆されている。いずれにしてもこの試算結果からは、「受注の変動」が課題となる事業所が増加することは、売上高がたとえ増加したとしても正社員雇用の増加にとっては相対的に効果が小さいことが示唆されている。

非正規の各形態については、残念ながら、いずれの形態とも課題とする・しないの両方ともで推計式が有意となるものはなかったもので、両者間の比較には慎重にならざるを得ない<sup>16</sup>。その中で特徴的な点を挙げれば、派遣労働者についての関係式で、最近の売上高増減の回帰係数が課題とする・しないの両方ともで有意となっているので比べると、課題とする場合で 0.079、課題としない場合で 0.150 と後者の方が大きくなっている。これは解釈が難しい結果であるが、ここではこういう結果となったということを確認するにとどめたい。また、有期パートについて「受注の変動」を課題としない事業所で今後の売上高の見込みに関し「かなりの減少」の係数がかなり大きな正の値で有意となっていることがある。同じ状態にあつて

<sup>16</sup> 以下においても同様であるが、推計式が有意とならないことについては、上述の基本モデルでは有意となっている以上、もともとここで想定している関係自体が当てはまらないということよりも、ケース数の不足が原因となっている可能性の方が大きいことが推測される。

正社員雇用に関し係数は相対的に大きな負の値となっていることを併せて考えれば、売上高の「かなりの減少」が確実に見込まれる場合には、正社員を減らし有期パートを増やすといった動きとなる可能性が示唆されている。このほか、業務請負会社社員について「受注の変動」を課題としない事業所で今後の売上高の見込みに関し「堅調に増えていく」の係数がかなり大きな負の値（-7.727）で10%水準ながら有意となっている。このように、非正規形態の雇用については、今後の売上高の見込みとの関係で、正社員の場合のように増加見込みであれば雇用は増加（ないし減少抑制）、減少見込みであれば減少といった関係には必ずしもないことが示されている。

### （「人件費の上昇」）

事業上の課題の二つ目である「人件費の上昇」を取り上げてみよう。上と同様に「売上高－雇用変動関係式」を推計した結果を図表2-14に整理している。この課題については、正社員、有期パート及び派遣労働者において、課題とする・しないの両方の場合ともF値からみて有意な式を推計することができた。まず正社員についてみると、定数項の値にあまり違いがない中で最近の売上高の増減に関する係数は、課題とする事業所で0.117、課題としないで0.166と後者の方が大きくなっている。「人件費の上昇」を課題とする場合正社員雇用の増減はより慎重になることが示唆されている。それは、売上高の見通しに関し、課題とするところでは「減少傾向」の場合にのみ係数が負の値で有意になっており、正社員雇用を減らす方向にのみ感応的であることにも現れている。一方、「人件費の上昇」を課題としない事業所では、売上高が増加見通しであれば雇用も増加方向に、逆に減少見込みであれば雇用は

図表2-14 事業上の課題「人件費の上昇」の有無別各形態の雇用増減（階級値）の回帰分析結果（OLS）

事業上の課題「人件費の上昇」 を挙げた事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	84.456	35.684 ***	84.657	19.445 ***	86.313	15.199 ***	72.801	13.769 ***	80.219	8.571 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.117	6.605 ***	0.085	2.562 **	0.159	3.590 ***	0.132	3.550 ***	0.130	1.628 -
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	1.521	0.556	-1.287	-0.279	1.875	0.304	-5.494	-0.867	-7.408	-0.851
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	0.351	0.319	2.587	1.371	5.870	2.303 **	-0.502	-0.202	2.040	0.531
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-2.086	-2.074 **	0.565	0.325	1.704	0.747	-0.859	-0.331	1.358	0.324
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-2.343	-1.123	-5.071	-1.020	1.066	0.224	4.689	0.975	-6.015	-0.691
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	2.130	1.504	3.728	1.562	4.502	1.547	-0.641	-0.199	-1.400	-0.275
産業調整係数	10.606	2.721 ***	14.658	2.128 **	-6.680	-0.711	16.206	1.655 *	14.573	0.960
使用ケース数	564		305		229		257		101	
F値	11.753 ***		2.843 ***		2.889 ***		2.696 **		0.929	
調整済み R2 乗	0.118		0.041		0.055		0.044		-0.005	
事業上の課題「人件費の上昇」 挙げなかった事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	85.079	34.986 ***	85.297	18.302 ***	92.140	16.196 ***	78.555	12.563 ***	83.982	10.495 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.166	9.066 ***	0.108	2.858 ***	0.068	1.592	0.126	3.041 ***	0.104	1.949 *
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	4.113	1.968 **	-0.311	-0.069	0.300	0.057	-4.043	-0.918	-9.284	-2.021 **
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	1.241	1.066	-2.790	-1.299	3.211	1.278	-3.507	-1.286	4.879	1.359
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-2.431	-2.606 ***	-0.615	-0.345	-0.026	-0.012	-2.677	-1.112	-0.082	-0.024
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-4.328	-2.506 **	4.171	0.932	-7.438	-1.561	-5.725	-1.173	-8.848	-1.243
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	-0.596	-0.417	1.158	0.432	5.543	1.577	-0.210	-0.062	4.101	0.897
産業調整係数	-4.088	-0.924	8.204	1.004	3.483	0.345	12.939	1.028	13.492	0.787
使用ケース数	708		322		279		291		119	
F値	17.100 ***		1.921 *		1.572		2.272 **		2.373 **	
調整済み R2 乗	0.137		0.020		0.014		0.030		0.075	

(注) t値について、\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少しで有意となることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。



減少方向に有意となっている。

有期パートについてみると、正社員の場合同様、最近の売上高の増減に関する係数は、課題とする事業所で0.085、課題としないので0.108と後者の方が大きくなっている。また、派遣労働者についてみると、最近の売上高の増減に関する係数は、課題とする事業所で0.132、課題としないので0.126と前者の方が大きくなっているが、その差はわずかなものである。なお有期パート、派遣労働者とも、売上高の見通しに関しては有意なものは析出されなかった。

有意性の問題があることに留意しながらも、最近の売上高の増減に関する係数を比較すると、課題とする方が高いものに有期社員と業務請負会社社員とがある。一方、課題としない方が高いものに正社員と有期パートとがある。確定的な解釈は困難であるが、「人件費の上昇」を課題とする事業所では、フルタイム型の非正規の活用がより重視されている可能性が示唆される。

このほか、「受注の変動」の場合同様、業務請負会社社員について「人件費の上昇」を課題としない事業所で今後の売上高の見込みに関し「堅調に増えていく」の係数がかなり大きな負の値(-9.284)で有意となっている。

### c. 考慮したい要素 一雇用調整助成金を活用した雇用調整実施の有無

「考慮したい」要素の三つ目として、雇用調整助成金を活用した雇用調整実施の有無についてみてみよう。「売上高-雇用変動関係式」を推計した結果を図表2-15に整理している。これについては、正社員及び有期パートの二つにおいて、実施あり・なしの両方の場合ともF値からみて有意な式を推計することができた。まず正社員についてみると、実施した事業

図表2-15 雇用調整助成金を活用した雇用調整の有無別各形態の雇用増減(階級値)の回帰分析結果(OLS)

雇用調整助成金を活用した雇用調整を実施した事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	77.577	15.511 ***	72.629	6.446 ***	84.875	6.552 ***	72.091	7.039 ***	66.479	3.229 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.185	5.107 ***	0.297	3.102 ***	0.156	1.416	0.219	3.067 ***	0.130	0.874 ***
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	3.702	0.834	-3.111	-0.335	21.410	1.153	-5.580	-0.886	-14.796	-1.436
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	5.516	2.478 **	3.457	0.760	6.100	1.202	-2.595	-0.663	9.515	1.082
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	1.005	0.466	0.599	0.139	-1.383	-0.250	-4.210	-1.115	-2.306	-0.283
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-8.434	-2.232 **	-13.263	-1.424	8.351	0.453	-5.990	-0.541	1.779	0.127
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	3.500	1.360	2.259	0.431	2.268	0.362	-2.969	-0.673	5.033	0.571
産業調整係数	2.689	0.255	-6.229	-0.267	2.687	0.099	-3.198	-0.132	46.317	0.889
使用ケース数	196		91		84		117		43	
F値	5.943 ***		1.823 *		0.966		1.901 *		0.945	
調整済み R2 乗	0.151		0.060		-0.003		0.052		-0.009	
雇用調整助成金を活用した雇用調整を実施していない事業所	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	86.450	45.484 ***	87.810	25.425 ***	91.472	20.776 ***	85.427	18.148 ***	88.697	13.863 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.132	9.013 ***	0.061	2.269 **	0.087	2.626 ***	0.053	1.686 *	0.085	1.777 *
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	3.948	2.133 **	0.960	0.279	-0.801	-0.197	-0.427	-0.099	-5.915	-1.348
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	0.250	0.276	-0.045	-0.029	3.602	1.811 *	-1.006	-0.462	2.849	1.052
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-2.762	-3.721 ***	-0.135	-0.104	0.832	0.516	-0.842	-0.418	0.778	0.282
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-2.324	-1.593	3.730	1.056	-4.805	-1.464	-1.820	-0.500	-12.321	-2.048 **
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	0.438	0.382	2.989	1.529	5.871	2.369 **	0.385	0.135	0.578	0.157
産業調整係数	2.833	0.907	13.626	2.565 **	-0.609	-0.087	10.919	1.291	7.077	0.642
使用ケース数	1,004		514		399		409		170	
F値	19.875 ***		2.507 **		3.053 ***		0.891		1.900 *	
調整済み R2 乗	0.116		0.020		0.035		-0.002		0.036	

(注) t値について、\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。

「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

所においては定数項が 77.577 である中で最近の売上高増減に関する係数は 0.185、実施していない事業所ではそれぞれ 86.450、0.132 となっている。雇用調整の実施を必要としているだけに、前者で売上高の変動（多くは減少）に対する正社員雇用増減の感応度が高いのはある意味で当然のことといえよう。その中で今後の売上高の見通しに関してみると、雇用調整を実施した事業所では「緩やかに増加」の係数はかなり大きな正の値（5.516）で有意となっており、近い将来の売上回復を念頭に雇用の維持をしている姿が推測される。一方、雇用調整助成金を活用した雇用調整を実施していない事業所については、「減少傾向で推移」の係数が有意な負の値をとっており、今後の売上高が減少を見込まれる事業所では、既に正社員雇用を減少させている面が窺われる。

このことについて、さらに若干の試算をしてみよう。いま、雇用調整を実施した事業所と実施していない事業所があり、どちらも最近3年間に20%売上高が減少した（増減指数で80）としよう。この場合、ベースとなる正社員雇用増減指数は、前者は  $77.577 + 0.185 \times 80 = 92.4$ 、後者は  $86.450 + 0.132 \times 80 = 97.0$  となる。ここで、今後の売上高見通しが両者とも「緩やかに増加」（前者：5.516／後：0.250のかさ上げ）であったとすれば、増減指数でみた正社員雇用水準は前者の97.9に対して後者は97.3となりわずかながら逆転する。仮に後者の売上高見通しが「減少傾向で推移」であるとすれば、正社員雇用水準は94.2にまで低下すると試算される。このように、雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施は、一時的な事業縮小はあるものの近い将来において回復が見込まれるような場合に、より効果的な雇用維持機能を発揮することが示唆される。

有期パートについてみると、雇用調整を実施した事業所においては定数項が72.629である中で最近の売上高増減に関する係数は0.297、実施していない事業所ではそれぞれ87.810、0.061となっており、前者の方が売上高の変動（多くは減少）に対する有期パート雇用増減の感応度が高くなっている。一方、今後の売上高見通しについてはいずれも統計的に有意なものは析出されなかった。すなわち、正社員の場合でみたような雇用維持機能が有期パートでは機能しないことを意味している。

これらのことは有期パートに限らず他の非正規形態のいずれにもいえることである。とりわけ派遣労働者についてみると、雇用調整を実施した事業所における最近の売上高増減に関する係数は0.219と相対的に大きなものとなっている。売上高の減少に応じて派遣労働者が減少するにまかされた状態を反映している。

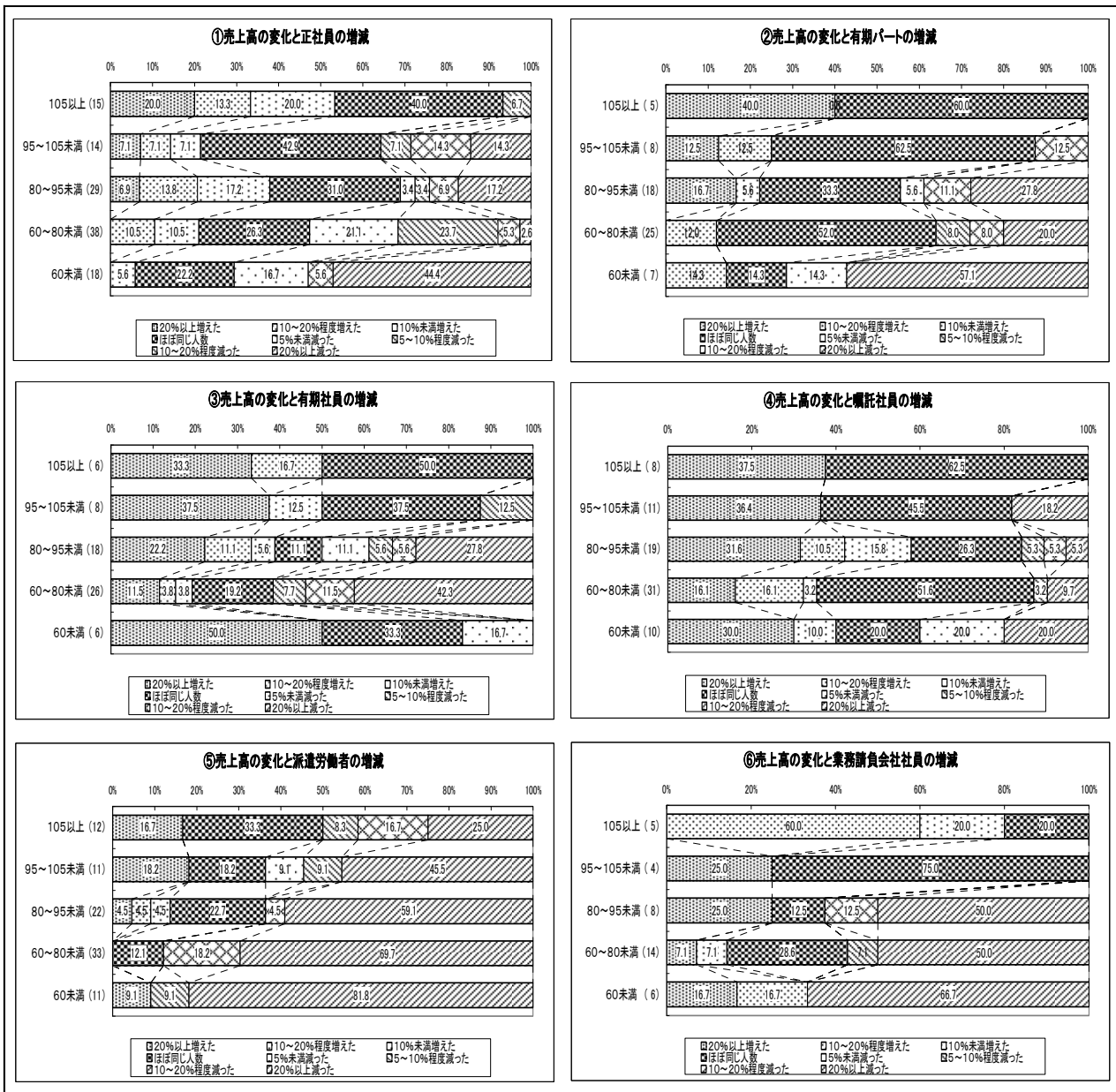
## 5. 機械関連製造業の派遣労働者に関する追加的分析

ここでは、今回の不況過程においてとくに厳しい状況がみられた機械関連製造業の派遣労働者に焦点を当てて、追加的な分析をしてみよう。

### a. 機械関連製造業における売上高の増減と雇用の増減との概観

機械関連製造業の最近3年間における売上高の増減と各形態の雇用の増減との関係につい

図表 2-16 売上高の変化と形態別の雇用増減（機械関連製造業）



(注) 当該形態の従業員は「3年前も今もない」及び「無回答」を除き、増減の回答があった事業所のみを集計したものであり

て、クロス集計結果により概観しておこう。上述のように相関係数でみたとき、機械関連製造業において売上高の増減との間には、正社員、有期パート、派遣労働者及び業務請負会社社員の雇用増減とにそれぞれ有意な相関がみられた（図表 2-5 参照）。クロス集計結果をみても、これに対応したグラフとなっているが、嘱託はともかくとして、有期社員についても売上高が「60 未満」を除いてみれば、売上高の増減に応じて雇用も増減している動きが確認できる（図表 2-16）。

こうした中で派遣労働者（図表の⑤）をみると、売上高が減少方向へシフトするに従いその雇用が「20%以上」という大幅な減少を示した事業所の割合がグングンと大きくなるなど、厳しい状況がみてとれる。

## b. 機械関連製造業に関する基本モデル推計結果

上述の「売上高－雇用変動関係式」の基本モデルを機械関連製造業に限って推計してみよう。なお、一つの産業区分についての推計であるので、「産業調整係数」は投入しない。

推計した結果、正社員、派遣労働者及び業務請負会社社員の3形態についてF値からみて有意な式を推計することができたが、有期パートと有期社員については10%水準でもわずかながら有意水準に達しなかった。正社員についての推計結果をみると、定数項が80.897である中で最近の売上高の増減に関する係数が0.177となっている。売上高見通しに関しては「なんともいえない」ダミーを除き有意なものは析出されなかった。派遣労働者についてみると、それぞれ71.133、0.191となっている。正社員の場合よりも売上高増減の係数はやや大きく、売上高の実績により感応的であったことが示唆されている（図表2-17）。

図表2-17 機械関連製造業における各形態の雇用増減（階級値）の基本モデル回帰分析結果（OLS）

機械関連製造業(基本モデル)	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	80.897	19.675 ***	76.625	9.567 ***	76.065	7.323 ***	71.133	12.036 ***	67.917	6.212 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.177	4.298 ***	0.228	2.712 ***	0.216	1.981 *	0.191	3.147 ***	0.268	2.326 **
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	8.213	0.985			-20.111	-1.127	4.619	0.441	-9.425	-0.734
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	3.871	1.102	3.668	0.658	12.415	1.572	1.804	0.368	9.342	0.983
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	0.336	0.127	0.843	0.190	6.746	1.229	-2.029	-0.544	15.371	2.204 ***
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	1.646	0.328	9.410	1.067	-3.715	-0.285	-6.193	-0.901	-6.538	-0.381
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	8.327	2.392 **	-1.650	-0.275	15.204	2.298 **	-9.391	-1.895 *	1.361	0.158
使用ケース数	113		63		64		89		37	
F値	3.772 ***		1.783		1.866 -		2.587 **		2.166 *	
調整済みR2乗	0.129		0.059		0.076		0.098		0.163	

(注) t値について、\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少しで有意となることを示す。

「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

## c. 機械関連製造業における派遣労働者の活用理由と雇用増減

機械関連製造業の派遣労働者については、この研究における前年度の取組として実施した厚生労働省「多様化調査」データの分析を通じて、平成19年までのデータでは急激に増大を示し、高卒の男性を始めそれまでよりも比較的賃金面の条件の相対的によい就業機会を提供したこと、一方で、製造業務に派遣労働者として働いている人々の満足度は他より高いとはいえないことなどを指摘した。また、機械関連製造業における派遣労働者の活用理由として「景気変動に対応した雇用量の調整」（以下「雇用調整動機」という。）を挙げる事業所が他の産業よりもかなり高く、そのことがリーマンショック後、平成20年後半以降の派遣労働者の途中解約（＝「派遣切り」）を含めた雇用に急激な縮小をもたらせた可能性があることを指摘した<sup>17</sup>。

そこで、「考慮したい要素」のさらなる一つとして「雇用調整動機」を取り上げ、今回の調査結果データを利用して分析してみたい。とりあえずの方法は、上述したところと同様に、

<sup>17</sup> JILPT 労働政策研究報告書No.115「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」参照。

派遣労働者に係る基本モデルについて、派遣労働者の活用理由として「雇用調整動機」を挙げた事業所と挙げなかった事業所とで別に推計し、比較することとした。しかしながら、その結果等は図表2-18に整理して掲げているが、残念ながら「雇用調整動機」を挙げた事業所については有意な式とはならなかった。それを前提として、売上高増減に係る係数を比較しておく、当該動機ありのところは0.104に対して動機なしのところは0.270と後者の方がかなり高くなっている。「雇用調整動機」のある事業所がない事業所よりも売上高の変動に感応的であるとは必ずしもいえない可能性が示唆された。そこで2次的な接近として、「雇用調整動機」のあるケースに1を与えるダミーを導入し、いわゆる切片調整的な分析を試みた。その結果をみると、式全体の有意性は得られているものの「雇用調整動機」に係るダミー変数は有意とはならなかった。それを前提にその係数をみると2.128と正の値となっている。このことは、この間において「雇用調整動機」のある事業所の方がいない事業所よりも派遣労働者数を比較的維持する方向にあった可能性が示されている。否、そのような可能性を考えるよりも、この間において「雇用調整動機」のある・なしは派遣労働者数の増減状況には総じて影響していないと考えることが適当であろう<sup>18</sup>。この意味で、前回の報告書の中で指摘した仮説は、納得的に検証されなかったといえる。

図表2-18 機械関連製造業における派遣労働者増減（階級値）回帰分析結果（OLS）

機械関連製造業(基本モデル)	雇用調整動機あり事業所		雇用調整動機なし事業所		雇用調整ダミー導入モデル	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	82.634	8.435 ***	62.130	7.937 ***	70.145	11.487 ***
3年前からの売上高の増減指数(階級値)	0.104	1.091	0.270	3.208 ***	0.193	3.162 ***
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)			8.779	0.849	5.503	0.520
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	-3.598	-0.461	2.082	0.304	1.431	0.289
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-7.077	-1.272	2.265	0.412	-2.576	-0.673
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-14.939	-1.518	1.557	0.153	-6.606	-0.954
今後の売上/なんともいえない(ダミー)	-10.508	-1.320	-9.791	-1.539	-9.510	-1.912 *
活用動機:「景気変動に伴う雇用調整」ダミー					2.128	0.677
使用ケース数	45		44		89	
F値	1.191		2.337 *		2.268 **	
調整済みR2乗	0.021		0.157		0.092	

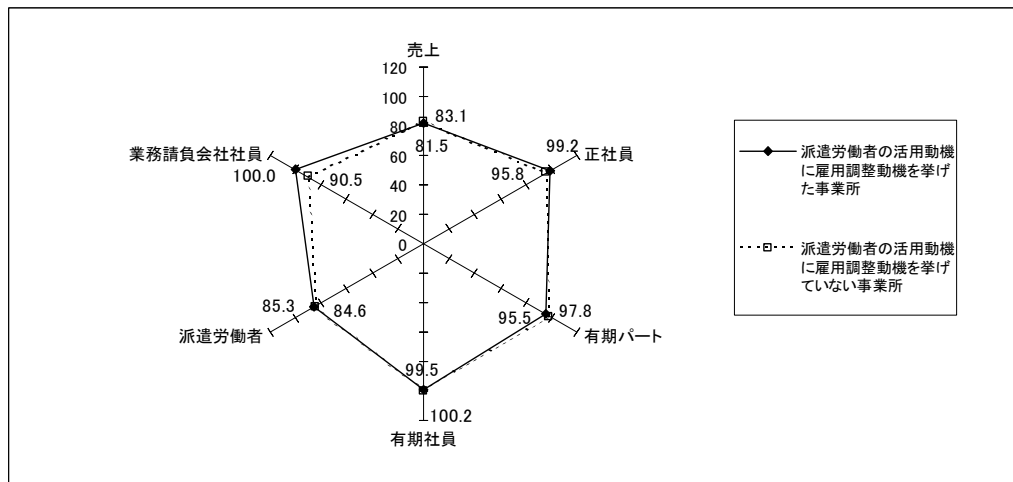
(注) t値について、\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。「-」は、有意確率0.110未満でもう少しで有意となることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。

#### d. 平均でみた雇用増減の素描

そこで、もっとも素朴な方法に立ち返り機械関連製造業について、派遣労働者に関して「雇用調整動機」の有無別に事業所を分けて、売上高と各形態別雇用の増減指数の平均値を比較し、少なくとも平均的な実態がどうであったかを確認しておきたい。その結果を図表2-19にレーダー・グラフに表示した。これをみると、売上高の増減指数は、当該動機ありの方が

<sup>18</sup> もう少し違った見方として、平成19年当時「雇用調整動機」を挙げていた事業所のうち多くのものが、その後派遣労働者をまったく活用しなくなった結果、今回の調査にはそのような事業所の動きが反映していない、というものもある。そうした可能性を完全に否定することはできないが、総じていえば、低い可能性でしかないと思われる。それよりは、今回のような事業活動の急激な収縮があった場合においては、活用動機などに関係なく、調整の対象に派遣労働者が真っ先になったと考えた方が納得的であろう。

図表 2-19 雇用調整助成金を活用した実績の有無別売上・雇用の増減  
(機械関連製造業)



ないところよりも 1.6 ポイント下回っている中で、派遣労働者のそれは逆に前者の方が後者を 0.7 ポイント上回っており、「雇用調整動機」がある事業所でより大きく派遣労働者が減少しているわけではなく、むしろ同等ないしやや多くの活用を維持されているといえる。また、当該動機がある事業所の方が、正社員の雇用水準をよりよく維持しているのも注目される。

とはいえ、他の形態の雇用が 90 台も後半の水準にあるものがほとんどであるのに対して、派遣労働者のみは指数で 85 程度、すなわち 3 年間で 15% 程度の減少をみており、もっとも影響を受けた形態であったことは確認できる。

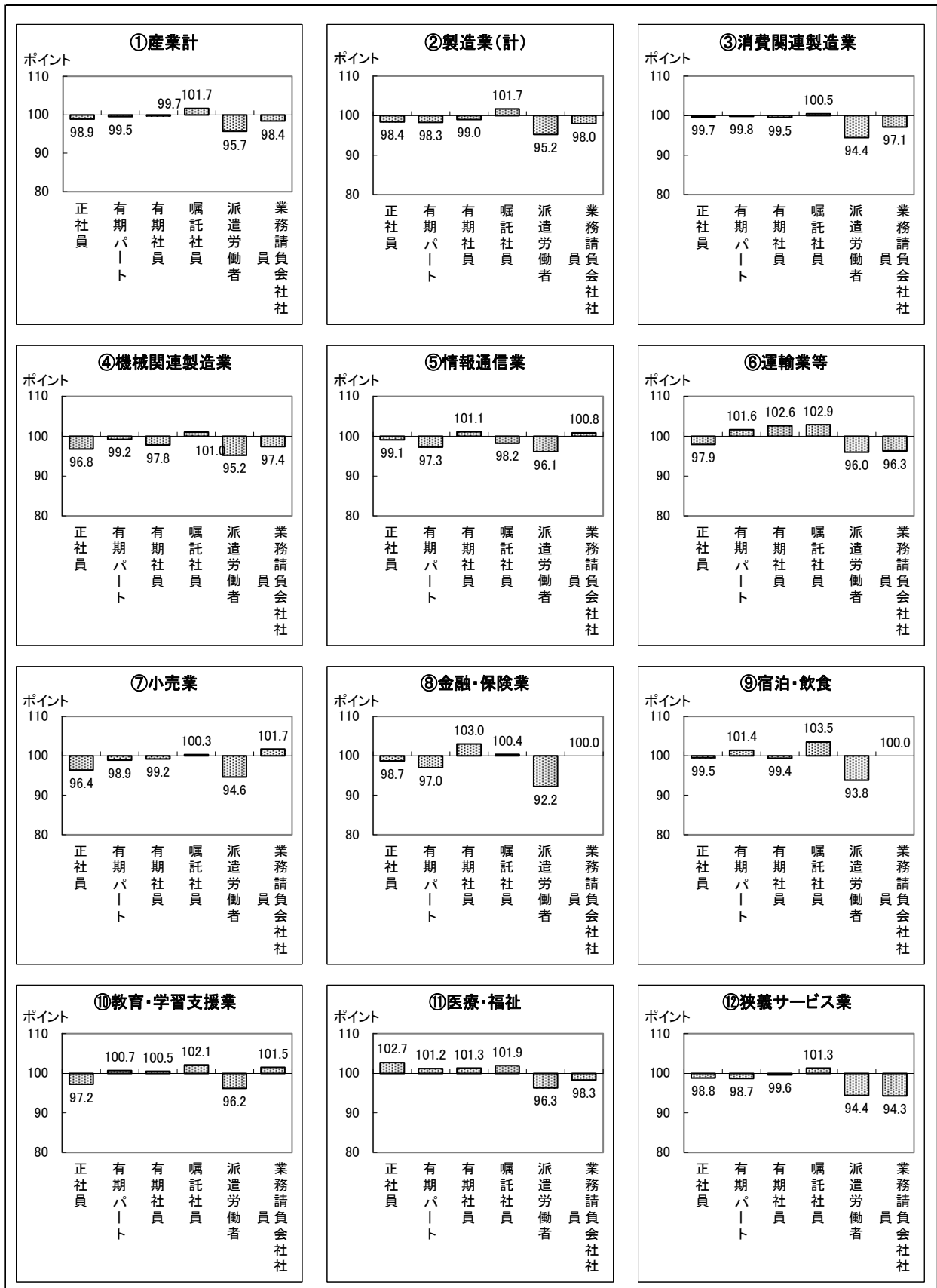
### 第 3 節 正規・非正規の雇用の今後の見通し

#### 1. 正規・非正規雇用の今後の見通しの概観

正規・非正規雇用の今後の見通しについては、この章冒頭の図表 2-2 でデータを示しているが、それを産業計と主な産業についてグラフ化したものが図表 2-20 である。産業計をみると、正社員は今後も弱含みで推移することが見込まれている。有期パートや有期社員もほぼ横ばいながら微減、また、業務請負会社社員も弱含みで推移することが見込まれている。さらに、派遣労働者は今後もかなり減少することとなっている。一方、嘱託は強含みで推移することが見込まれるただ一つの形態である。

産業別にみると、正社員は医療、福祉で増加が見込まれているのを除いて、図表に掲げた他のいずれの産業でも減少が見込まれている。その中で相対的に大きな程度の減少が見込まれているのが、小売業 (96.4)、機械関連製造業 (96.8)、教育・学習支援業 (97.2)、運輸業等 (97.9) などとなっている。このうち機械関連製造業では嘱託を除き他の形態の雇用も減少が見込まれているのに対して、小売業では業務請負会社社員が、教育・学習支援業では派遣労働者以外の非正規各形態が、運輸業等では有期パート及び有期社員が、それぞれ増加が

図表 2-20 産業別今後の見通し雇用増減指数



(注) 図表2-2のデータをグラフにしたものである。  
各形態がいる事業所の範囲で計算されたものであり、それぞれケース数は異なることに留意されたい。

見込まれている。有期社員は、また、金融・保険業や情報通信業でも増大が見込まれている。派遣労働者は、総じて堅調な医療、福祉を含めて各産業でかなりの減少が見込まれている。

以上のデータから、今後においても、総じて最近3年間の傾向の継続が見通されているように思われる。

## 2. 売上高の見通しと雇用の見通し

### (簡単な回帰分析)

雇用の見通しについても、売上高の今後の見通しとの関連をみておきたい。そこで、簡単な回帰分析を行ってみた。その際、上述のように、最近3年間の傾向と強い関連が窺われることから、各形態の雇用増減指数（実績）も独立変数として投入した。次にみるように、いずれの形態においてもそれぞれ強い関連が出ている。

回帰分析の結果は、図表2-21に整理したとおりである。まず正社員についてみると、今後の売上高の見通しが増加方向のときは雇用も増加（係数が正の値で有意）、売上高の見通しが減少方向のときは雇用も減少（係数が負の値で有意）のそれぞれ要因となり、係数の大きさも行儀よく、きれいな推計結果となっている。その中で、併せて独立変数として投入した事業上の課題として「受注の変動」及び「人件費の上昇」を挙げているかどうか（挙げている場合=1、挙げている場合=0のダミー変数）についてみると、「受注の変動」は有意な結果が得られなかったが、「人件費の上昇」は係数が正の値（0.821）で有意となっている。因果関係は正社員雇用の増加方向を見込む結果人件費の上昇が課題と意識されるという方向であると解釈されるが、「人件費の上昇」を課題とする事業所では正社員の雇用の増加（ないし減少幅の抑制）を見込む傾向にあるといえる。

正社員の場合ほどではないが、売上見通しと雇用の見込とが比較的「きれいに」析出されているのが有期社員と業務請負会社社員とである。有期社員では、売上高の見通しが「緩やかに増加」の係数が正の値（1.548）で有意、その見通しが減少方向の係数は負の値（「減少傾向」：-2.160、「かなりの減少」：-3.427）で有意となった。また、事業上の課題の「人件費の上昇」の係数は正の値（2.273）で有意となっている。

図表2-21 各形態の雇用増減（階級値）の基本モデル回帰分析結果（OLS）

基本モデル	正社員		有期パート		有期社員		派遣労働者		業務請負会社社員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
(定数)	81.970	46.808 ***	88.206	41.964 ***	85.802	36.530 ***	89.926	36.601 ***	86.173	23.281 ***
今後の売上/堅調に増えていく(ダミー)	3.773	3.542 ***	5.696	3.360 ***	0.481	0.244	0.882	0.454	3.794	1.940 *
今後の売上/緩やかに増えていく(ダミー)	2.390	4.603 ***	1.941	2.592 **	1.548	1.685 *	-0.964	-0.919	0.578	0.438
今後の売上/減少傾向で推移する(ダミー)	-3.132	-7.073 ***	0.004	0.007	-2.160	-2.772 ***	-4.619	-4.527 ***	-3.325	-2.494 **
今後の売上/かなりの減少を覚悟せざるをえない(ダミー)	-4.639	-5.337 ***	2.377	1.268	-3.427	-1.986 **	-6.743	-3.344 ***	-0.746	-0.254
今後の売上/なんともない(ダミー)	-1.367	-2.315 **	1.804	2.161 **	-0.608	-0.595	-1.667	-1.452	-0.146	-0.094
事業上の課題:受注の変動	0.186	0.492	-1.278	-2.108 **	-0.558	-0.840	1.454	1.843 *	-1.539	-1.550
事業上の課題:人件費の上昇	0.821	2.344 **	1.643	3.190 ***	2.273	3.652 ***	-1.295	-1.728 *	-0.453	-0.474
3年前からの各形態雇用増減指数(階級値)	0.174	10.060 ***	0.098	4.746 ***	0.128	5.728 ***	0.077	3.229 ***	0.127	3.615 ***
使用ケース数	1348		665		538		538		211	
F値	39.297 ***		8.473 ***		9.538 ***		5.593 ***		4.198 ***	
調整済み R2 乗	0.185		0.083		0.113		0.064		0.109	

(注) t値について、\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。「今後の売上」の参照グループは、「ほぼ横ばいで推移する」である。



業務請負会社社員についても、今後の売上高見通しに関し「堅調に増えていく」の係数が正の値（3.794）で有意であるのに対し、「減少傾向で推移」では負の値（-3.325）で有意と対照的になっている。

派遣労働者については、今後の売上高見通しが増加方向のときは有意な結果はみられず、減少方向であるときにのみ負の値で有意となっている。また、事業上の課題では、「受注の変動」の係数は正の値で有意、一方「人件費の上昇」のそれは負の値で有意となっている。

有期パートについてみると、今後の売上高見通しが増加方向のときにのみ正の値で有意になっており、また、有意ではないけれども売上高見通しが減少方向のときでも係数は正の値を示している。さらに、「なんともいえない」の係数も正の値で有意となっている。事業上の課題では、派遣労働者の場合とは逆に「受注の変動」の係数は負の値で有意、一方「人件費の上昇」のそれは正の値で有意となっている。

以上整理すると、売上高の見通しに関しては、正社員の場合は典型であるが、非正規の場合でもその増加見通しは雇用を増やす方向に、減少見通しは雇用を減らす方向に働くが、有期パートのみは売上高が減少見込や見通しが立たないような場合も雇用を増やす方向に働くという結果となっている。また、「受注の変動」を課題とするところでは、派遣労働者をより活用する傾向にある一方、有期パートは減少させる要因になっている。「人件費の上昇」を課題とするところでは、正社員、有期パート、有期社員いずれをも増やす要因となっているが、係数の値は、有期社員>有期パート>正社員の順となっており、一方、派遣労働者は減らす方向に働く。

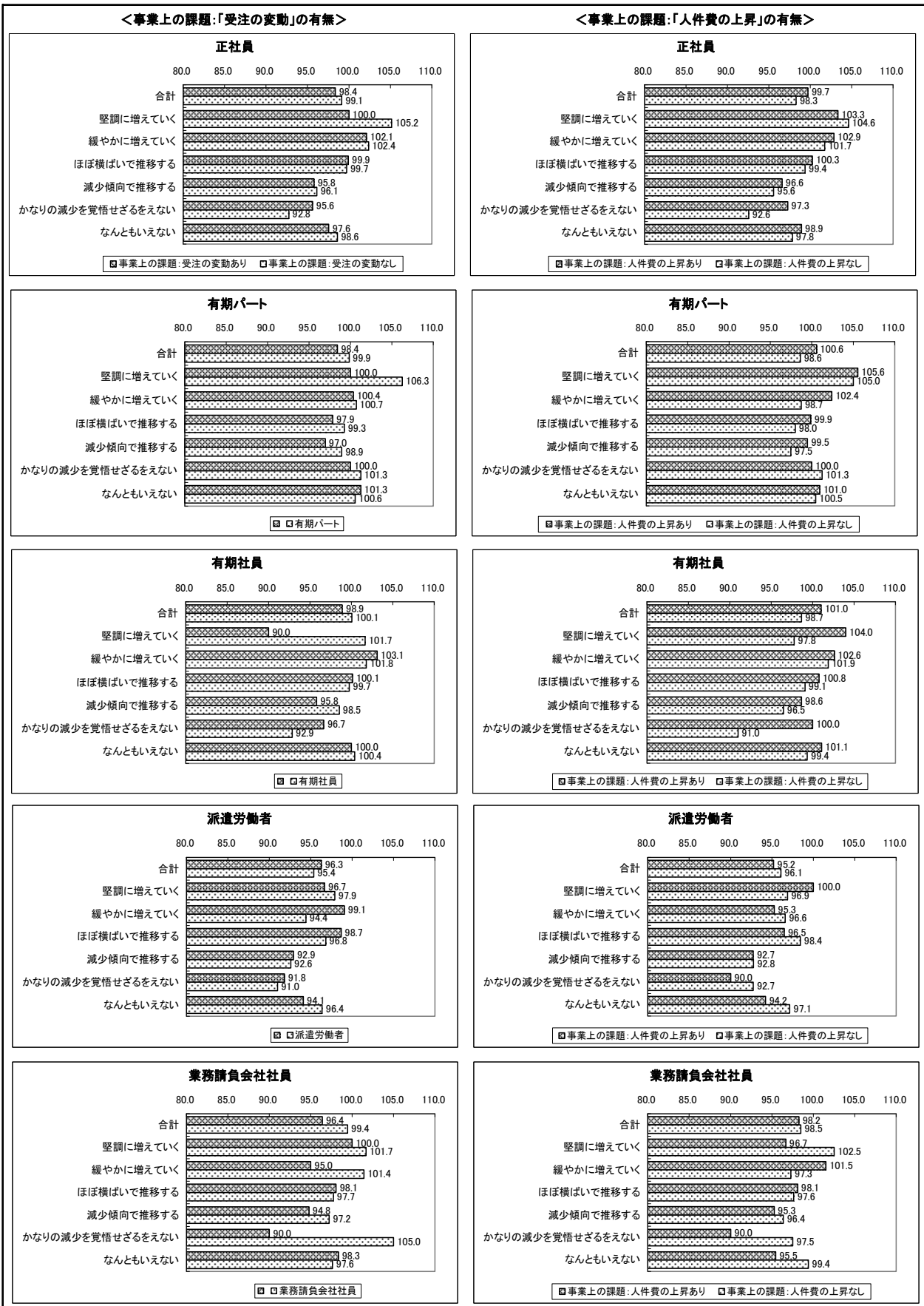
ここでの事業上の課題と派遣労働者に関する結果は、先に最近3年間の実績をみた場合とほぼ逆の結果となっている。当面、これまでの実績と今後の見込みとの違いとしておくほかはないが、常識的な解釈としては、ここ（今後の見込み）で出ている傾向、すなわち「受注の変動」は派遣労働者をより活用させ、「人件費の上昇」は非正規の中でも相対的に労働コストの高い派遣労働の活用を控えるように作用すると考えられる。それだけ最近3年間における派遣労働者をめぐる状況は「異常」であったということかも知れない。

#### （今後の雇用見込み増減指数の平均値の状況）

上述の回帰分析の結果だけではイメージをつかむことが出来にくいので、今後の雇用見込みに関する増減指数の平均値を各グループ別にみておこう（図表2-22）。なお、この場合、数値が100であることは雇用が平均として横ばいで推移するということであり、100を上回っていれば増加方向、反対に下回っていれば減少方向であることを示している。

正社員について、売上高の見通しに応じてほぼ「きれいな」雇用の増減見込みがみられている。その中で、回帰分析では有意な結果が得られなかった「受注の変動」に関するグラフをみると、売上高が「堅調に増えていく」とする事業所にあっても「受注の変動」を課題とするところは平均的には正社員雇用は横ばいを見込んでいるのに対して、その課題を挙げて

図表 2-22 事業上の課題の有無別今後の売上高の見通し別各形態の今後の雇用見込み（増減指数の平均）



いないところでは5%程度の正社員雇用増を見込んでいる。一方、売上高の「かなりの減少」を見通している事業所では、「受注の変動」を課題としているところの方がそうでないところよりも雇用の減少見込み幅が小さいことが示されている。ここでみる限り、売上高の見通しが増加域にあるときは、「受注の変動」の課題は、雇用増に慎重にさせるといえそうである。

有期パートをみると、売上高見通し増減の程度が大きい場合に相対的にその雇用の増加が見込まれ、増減の程度がなだらかな場合はほぼ横ばいし総じて小幅の減少が見込まれている。その中で、「受注の変動」課題は相対的に有期パートの雇用を抑制させ、「人件費の上昇」課題は概ねその雇用を増大（ないし減少幅の抑制）させる方向に働くことが窺われる。

有期社員をみると、正社員ほど「きれい」ではないものの、売上高見通しに応じた雇用の増減が見込まれているといえる。「受注の変動」課題については、売上高が「堅調に増える」との見通しである事業所でやや異常値ともいえるデータ状況となっておりこれを除けば、この課題は有期社員の雇用をほぼ促進方向で働いていると考えてもよいであろう。「人件費の上昇」課題は、明瞭にその雇用を促進させる方向であることが窺われる。

派遣労働者についてみると、まず、ほとんどの棒グラフが100未満であり、平均としてその活用を増加させるところはないことが目につく。その上で、総じて売上高の見通しに対応した雇用（の減少幅）見込みがみてとれる。「受注の変動」課題は総じてその雇用を促進（減少幅の抑制）方向であり、「人件費の上昇」課題は総じて逆に抑制方向に働くことが窺われる。

最後に、業務請負会社社員をみると、総じて売上高見通しに対応した雇用見込みの傾向にある中で、「受注の変動」課題はその雇用を抑制する方向に働き、「人件費の上昇」課題は、売上高見通しが「緩やかに増加」の場合等で促進方向、「堅調な増加」や減少が見通されている場合には抑制方向に働くとみられる結果となっている。

#### 第4節 本章のまとめと若干の考察

以上、最近3年間における正規・非正規の雇用動向と今後（3年間程度）の雇用の見通しについて、分析した。その主な結果を箇条書き風にまとめると次のようになる。

- ①最近3年間においては、売上高が減少する中で正社員はほぼ横ばいし若干の減少を示し、非正規については派遣労働者のかなりの減少が目立っている。なお、嘱託の増加がみられるが、これはこの間に定年期を迎えた団塊の世代の雇用継続によるものと考えられる。
- ②産業別にも、ほとんどの産業で売上高が減少する中でほぼ同様の雇用の動きがみられるところが多い。その中で、「金融・保険業」などでは売上高の減少割合に比して派遣労働者を大きく減少させ、代わって有期社員などを比較的高い割合で増加させており、そうした雇用方針を窺わせる動きもみられた。また、「医療、福祉」のみは売上高が増大し、正規・非正規各形態で増加がみられたが、その中でも派遣労働者のみは減少となっている。
- ③形態間の雇用増減の相関関係をみると、どれかの形態の雇用を減らして他のいずれかの形態を増加させたといった関係は、「金融・保険業」など一部産業を除き総じてみられてい

ない。

- ④「雇用は経済活動の派生需要」という定言どおり、売上高の変動に応じて雇用も増減している。その中で、正社員については売上高の増減実績とともに、今後の見通しにも影響され、それが良好であれば正社員雇用をより維持・増加させる一方、逆に厳しい見通しであれば雇用をより減らす方向となる。しかし一方、非正規の雇用については、今後の見通しに関してそのような動きはみられていない。
- ⑤「受注の変動」という事業上の課題は、たとえ売上増があったとしても正社員の雇用を増加させる効果を弱め、また、「人件費の上昇」という課題は、正社員の雇用をより慎重にさせる効果がみられた。これら二つの課題と非正規の雇用増減との関係で明確な分析結果が出たものは少ない。
- ⑥雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施に関しては、一時的な事業縮小はあるものの近い将来において回復が見込まれるような場合に、より効果的な雇用維持機能を発揮することが示唆された。ただし、そのような効果は正社員にのみみられており、非正規の雇用にはもともと今後の売上高見込との関連が希薄であることもあって、雇用維持効果は析出されていない。
- ⑦今般の不況過程において非常に厳しい状況のみられた機械関連製造業の派遣労働者について、売上高の減少とともに大幅な雇用（活用）減がみられているが、その中で派遣労働者の活用動機に「雇用調整動機」があったところとなかったところとを比較しても、雇用調整動機がある事業所でより大きく派遣労働者が減少しているわけではなく、また、当該動機がある事業所の方が正社員の雇用水準をよりよく維持している。
- ⑧（今後3年間程度の）雇用の見込は、派遣労働者が引き続きかなり減少するとともに、正社員、非正規雇用ともほぼ横ばいないし若干の減少が見込まれている。その中で、嘱託のみは増加となっている。主な産業で正社員の増加が見込まれているのは「医療、福祉」のみであり、形態別にも多くの産業でこれまでの3年間と同じ傾向が引き続くことが見込まれている。
- ⑨雇用の見込についても、今後の売上高の見通しの増減状況に対応している面がみられる。また、「受注の変動」を課題とする事業所にあっては、正社員の雇用増を慎重にさせる一方、有期パート、有期社員、派遣労働者といった非正規雇用を促進させる方向に働く傾向がややみられた。

#### （分析結果から浮かび上がる政策的論点）

以上の分析結果から浮かび上がる政策的論点について、主要なものをいくつか提示しておきたい。

一つは、いうまでのないところであるが、雇用情勢の改善にとっての事業活動の拡大の重要性である。今回の経済危機に伴う厳しい雇用情勢は、雇用制度上の不備がその主因ではな

く、意図しない大きな経済変動によってもたらされたものであることを認識する必要があるであろう。言葉だけではなく、具体的で適切な経済政策の実施が望まれる。その際、日本のような成熟した経済で、かつ、今後人口減少が予想されている経済社会においては、政策による需要創出には大きな工夫と戦略性が求められる。例えば、ある面で需要を増大させたとしても、他の面で需要を減らしてしまう（代替的需要喪失）ものであれば、全体としての効果は小さい。また、一時的な需要創出となったとしても、完成した途端にお荷物となって経済の足を引っ張るようなものであってもならない。そうした面を考慮するとき、そうでなければ貯蓄をしようとする（した）人自身に消費してもらうことを促進するような政策が望まれる。例えば、幸にして十分な貯蓄を形成できた高齢者に、より消費してもらうような政策である。分野としては、健康、文化、旅行といったものがターゲットになるであろう<sup>19</sup>。もとよりこれはほんの一例であり、これも参考にされて、関係の政策当局での十分な検討を期待したい<sup>20</sup>。

なお、経済政策の必要性は、今後の雇用情勢との関連においても是非とも検討されるべき課題である。今回の調査結果でも、今後の雇用見込には力強さがないばかりか、総じて減少傾向にあるとの結果となっている。とりわけ正社員の減少傾向は、若年者の厳しい雇用情勢に直結している。速やかに売上高増大の支えとなる経済の活性化（デフレからの脱却を含む）がなければ、雇用情勢のさらに厳しい局面を迎えることにもなりかねない。

二つ目は、今回のような大きな経済変動に見舞われたときの雇用安定施策についてである。今回の不況期において、特に派遣労働者が非常に厳しい状況に陥ったことは上記分析結果からも容易に推測される。しかし一方、もっとも厳しい状況にあった機械関連製造業においても、「景気変動に対応した雇用調整」を動機として派遣労働者を活用していた事業所が率先して削減したという面は小さく、大きな経済変動の下でまず派遣労働者が雇用調整の主なターゲットとなったという面が大きい。すなわち、仮に派遣労働者という形態がなければ、同じ仕事に従事していた他の形態（正社員を含む。）の従業員が削減の対象になった可能性は大きい。派遣期間の途中で問答無用で打ち切るいわゆる「派遣切り」は許容できるものではないが、そうでない限り、資本主義経済を全体として是とする以上、やむを得ない面もあるといえる。しかし一方、派遣労働が雇用調整の第一のターゲットになることをある程度是認する大きな理由として、次の就業機会が派遣元に用意されており、望むならば次の就業機会が容易に見つけられる可能性が高いとの前提がある。しかるに、今回のような全般的な経済や雇用の収縮の局面においては、容易に次の就業機会が見つけられるとの条件は成り立たないで

<sup>19</sup> 例えば、高齢者がこうした分野にお金を使った場合、「健康のための費用支出」として申告により所得控除の対象とすることなどがある。（当該支出は、支出先の事業の収益となるので、そこからの税収増は見込めるであろう。）もとより、政府でなければできない関連インフラの整備も併せて実施されてよい。

<sup>20</sup> 的確な経済政策の方向性に関する眼目的事項を挙げておけば、本文に挙げた①健康、②文化、③旅行のほか、④環境（経済生活の環境フレンドリー化に向けた構造改革）、⑤アジア圏の人々の生活の質向上への貢献、⑥既存の公共インフラの計画的な更新（減価償却を明示的に含んだ公会計の導入を含む）などがある。これらは、「新経済成長戦略」において項目化されているものでもある。

あろう。そこで、通常の場合の景気変動を超える経済変動に直面した場合は、非正規、とりわけ派遣労働者に関しても雇用調整助成金を活用した一定期間の雇用維持を図ることが考えられてもよいであろう<sup>21</sup>。なお、このことは内容としては中長期的課題ではあるが、「百年に一度」と形容される経済変動が、実はあまり期間を置かずに到来する可能性も否定できないので、できるだけ雇用調整助成金の有効性を目の当たりにされた現在からそう間をおかずに取り組まれることを期待したい。

三つ目は、「受注の変動」に対する対応である。分析からは、「受注の変動」は正規雇用を抑制させ、非正規雇用を促進する効果をもつことが不十分ながら示唆された。例えば、同じ仕事を短期間で発注先を入れ替えることとなるような入札制度などは、一見経済合理的に見えても実は社会全体としてみれば徒な混乱を招き、なにより非正規雇用の増大をもたらす要因になっていることにも留意される必要があろう<sup>22</sup>。

この稿の執筆後の平成 23 年 3 月 11 日に東北地方太平洋沖大地震が発生し、東日本大震災と呼ばれる非常に厳しい事態が現出した。もとより、今回の分析ではその動向を反映すべくもないが、原因こそ違うものの大きな経済変動という面では共通しており、とりわけ上述の二つ目に挙げた非正規を含めた雇用安定施策の機動的な実施が期待される。

---

<sup>21</sup> 現行制度においても、被保険者で6ヵ月以上の雇用継続があれば、派遣労働者その他非正規雇用者であることをもって雇用調整助成金の対象外とされているわけではないが、実態として対象とされていないと思われる。とりわけ、派遣労働者は間接雇用であるので、適用にはさらなる工夫が必要であろう。

<sup>22</sup> これは入札制度の導入を否定する趣旨ではなく、予算期間などに囚われることなく、効率的で働く人の雇用の安定にも十分配慮された期間設定などの必要性を訴える趣旨である。

## 第3章 事業所における非正規雇用の活用と雇用ポートフォリオ

### 第1節 目的と分析課題

本章の分析課題は、事業所における雇用ポートフォリオ（雇用形態の組み合わせ）がどのような要因によって決まるのかを明らかにすることにある。

非正規化の進展や雇用形態の多様化など、非正規雇用の活用が進んでいる現状は周知の事実であるといつて良いであろう。それに伴って、非正規雇用は、正社員にくらべ、一般的に労働条件が劣り、さらに有期雇用契約で働くケースが多いため、雇用不安を抱えたり、生活が不安定になったりすること等が問題視されている。それへの対策を講じる際には、まず企業がどのように複数の雇用形態を組み合わせているのかを解明し、その判断材料とする必要がある。その素材を提供するという意味において、本章の分析は有益であると考えられる。

そこで本章の具体的な分析課題は何かということになるが、以下の3点である。第1に、非正規雇用比率<sup>1</sup>が何によって決まるのかということである。これは正規雇用と非正規雇用のどちらを選ぶのかという課題であり、その選択を規定する要因を明らかにする必要がある。第2に、非正規雇用は直接雇用と間接雇用の2つにわかれるが、両者はどのように区別されるのかである。なお直接雇用には、契約社員とパート社員が含まれ、間接雇用は派遣労働者となる。第3に、非正規雇用の直接雇用でも、パート社員を活用するか、契約社員を活用するのかという選択肢が存在する。そのため両者の活用を分かつ要因を明らかにする。

分析は、上記の分析課題に沿って、非正規雇用比率、直接雇用比率、派遣社員比率、契約社員比率、パート社員比率について、それぞれ6段階に分類したうえで進めていく。具体的には、0%、0%より大きく25%未満、25%以上50%未満、50%以上75%未満、75%以上100%未満、100%の6つである。各比率を6段階に分類するのは、比率によっては、0%と100%に偏りがみられるからである<sup>2</sup>。

そのうえで本章では、事業所のポートフォリオに影響を及ぼすと期待される変数を用いてクロス集計を行い、おおよその傾向を把握する。そこから得られた分析結果を基に、事業所のポートフォリオを規定する要因（仮説）を構築し、最終的に回帰分析で検証するという流れで分析を進めていく。

### 第2節 先行研究

本章が分析対象とする雇用ポートフォリオを規定する要因については、これまで既存研究はどのように分析をしてきたのであろうか。

もともとポートフォリオという用語は、投資の際にリスクを考慮し、様々な資産に分散投

<sup>1</sup> それぞれの比率の定義については、本章の第3節を参照のこと。

<sup>2</sup> 例えば、図表3-2をみると、直接雇用比率100%の事業所数は815（サンプルに含まれる全事業所の53.5%）、派遣社員比率0%の事業所数は959（同62.8%）である。

資をすることを意味するものであるが、これを雇用にあてはめたのが、日経連（1995）である。この日経連のモデルは、正社員を念頭に置いた「長期蓄積能力活用型グループ」や「高度専門能力活用型グループ」（年俸制適用の有期契約労働者）、「雇用柔軟型グループ」（時給の非正規雇用）の3つの雇用類型論を提示し、企業ごとに相応しい組み合わせ方を模索すべきであると主張した。

そこでまず非正規雇用が何を期待して活用されているのかに触れておく必要がある。仁田（2008）は、雇用形態の組合せを意味する「雇用ポートフォリオ・システム」を日本の雇用システムのサブシステムとして位置づけ、それには、正社員にくらべ、賃金の安い非正規雇用を活用することで人件費を削減する機能だけでなく、雇用調整がしやすいことを期待するという意味で、リスクヘッジ機能があると述べる<sup>3</sup>。

上記の結論は、「人材ポートフォリオ・システム」を主張する平野（2009）の分析とも重なり合う。平野は、人的資産の特殊性（企業特殊技能および拘束性の程度）と業務不確実性（チームワーク特性およびマルチタスクの程度）の2軸から、雇用形態別の役割を示している。これによると、人的資産特殊性と業務不確実性が高いのが正規（正社員）であり、その中間にハイブリット（契約社員）が位置づけられ、どちらも低いのが非正規（パートタイマー、派遣社員、請負社員）となる。平野の指摘の重要な点は、正規雇用と非正規雇用の2区分の中間をなすハイブリットの存在を明らかにしたことにある。そのうえで、企業は3つの雇用区分ごとに管理をすることで、「雇用保障リスクを回避し、内部化コストを節約し、人的資本投資を効率化することができる」（p.16）と述べる。

これらの研究により、コスト削減と業務変動への対応（雇用保障リスク）の2つが非正規雇用を活用する主因といえるが、非正規雇用でも、雇用形態によって担う役割や職務、労働条件は異なっており、そのありようは一樣ではない。つまり、ひとくちにコスト削減といっても、雇用形態によって賃金水準は異なるし、業務変動への対応でも、雇用量を調整するのか、それとも労働時間調整で対応するのかによって、選択する雇用形態はわかれるはずである。そうなる、守島（2004）が指摘するように、企業内において、雇用形態の組み合わせがどのように決められているのかということが重要になる。

その点にまで立ち入って分析を行ったのが、佐藤（2003）である。佐藤は Atkinson（1985）に依拠して、複数の日本企業の事例調査に基づく実証研究を行っている。この研究によると、企業が複数の雇用形態を活用する理由は、「(イ) 労働需要変動の対応と (ロ) 人件費抑制であると考えられ」（p.22）、一定の収益確保のために一定の予算内で仕事をしてもらうという制約があることである。さらに活用する雇用タイプは、①業務内容（難易度と変動幅、継続性）、②労働給付の対価としての賃金水準が収益確保を前提として予算内に収まるかどうか、③その業務を担う人材が集められるかどうかの3つの基準によって選択されると結論付けた。

<sup>3</sup> コールセンターという職場に限定されるが、仁田（2008）のフレームワークに依拠した研究に前浦（2010）がある。



このように本章では、雇用ポートフォリオの規定要因として、既存研究が明らかにしたコスト削減と業務変動への対応という2点に加え、佐藤（2003）が指摘する①業務内容（業務変動への対応、業務の継続性）、②賃金水準（コスト削減）、③労働市場要因についても、可能な限り分析に組み込むことで、本章の分析課題に取り組むこととする。

### 第3節 分析

#### 1. 用語の説明

分析に入る前に、本章で使用する用語の説明をしておく必要がある。本章が分析対象とする雇用形態は、正社員、パート社員（調査票の問11の長時間パート、無期パート、有期パートそれぞれの男女計の合計値）、契約社員（調査票の問11の有期社員の男女計と嘱託社員の男女計の合計値）、派遣社員（調査票の問11の派遣労働者の男女計）である。なお業務請負会社社員は、派遣社員と同様、間接雇用であるが、自らが雇用されている企業において、どの雇用形態として雇用されているかがはっきりしないため、分析の対象から除外している。

本章には2つの分析上の前提が存在する。1つは、3つの雇用区分（正規雇用・非正規雇用の区分、非正規雇用における直接雇用・間接雇用の区分、非正規雇用の直接雇用のうち契約社員・パート社員の区分）を規定する要因は、それぞれの別の論理できまるということである。正規雇用は本社人事部が採用し、彼らの賃金は人件費から支払われるが、非正規雇用の多くは事業所や部門で採用され、彼らの賃金は物件費等の費目から捻出される。さらに同じ非正規雇用でも、直接雇用の場合は、雇用する企業と労働者が働く職場は同一の組織であるが、間接雇用の場合は、働く職場と雇用する企業は同一の組織ではないという大きな違いを有する。このようなことから考えると、上記の3つの雇用区分は別の論理で決まると考えられる<sup>4</sup>。

もう1つは、各区分における比率の対応関係である。本章の分析では、直接雇用比率と派遣社員比率（間接雇用比率）、契約社員比率とパート社員比率を算出する際に、それぞれ分母を統一したため、2つの比率の関係は表裏一体の関係にある。そのためクロス集計のデータは全ての比率を含んでいるが、回帰分析では、非正規雇用比率、直接雇用比率、契約社員比率の3つを取り上げる。

次に上記の雇用形態を対象に、それぞれの比率の算出方法を説明する。その概要を図表3-1に示した。まず調査票の問11における各雇用形態の男女計の数値を足し合わせて「従業員総数」を算出した。さらに「従業員総数」から正社員を除いて、「非正規雇用者総数」を算出し、それを「従業員総数」で除したものを「非正規雇用比率」と定義した。「直接雇用比率」

<sup>4</sup> このようなことは事例調査で確認することができる。筆者が担当するプロジェクト「雇用ポートフォリオ・システムに関する実態調査」では、スーパー、百貨店、自治体を対象にポートフォリオに関する実態調査を行っているが、正規雇用は人事担当部署が中心になって管理され、彼らの賃金は人件費から支払われる。これに対し、非正規雇用の管理は人事担当部署の管轄ではなく、特定の部署（もしくは店舗）の管轄であり、また彼らに支払われる賃金の費目は人件費ではない。

とは、「非正規雇用者総数」から派遣労働者（調査票では、派遣労働者となっている）を除いて「直接雇用者総数」を算出し、「非正規雇用者総数」を分母として除したデータである。「派遣社員比率」は、調査票の問 11 の派遣労働者の総数を「非正規雇用者総数」で除し、「契約社員比率」と「パート社員比率」については、調査票の問 11 のそれぞれの総数を、「直接雇用者総数」で除したものである。

図表 3 - 1 各比率の算出方法

	分子	分母
非正規雇用比率	非正規雇用者総数	従業員総数
直接雇用比率	直接雇用者総数(非正規雇用のみ)	非正規雇用者総数
派遣社員比率	派遣社員総数	非正規雇用者総数
契約社員比率	契約社員総数	直接雇用者総数(非正規雇用のみ)
パート社員比率	パート社員総数	直接雇用者総数(非正規雇用のみ)

## 2. 産業構成

まず図表 3 - 2 の産業構成から、それぞれの比率の程度によって産業の分布がどのように異なるのかをみていく。表中の下線部は、各比率別にみた産業構成比が全体のそれよりも高い産業を示している。

全体をみると、「製造業」が 23.6%、「医療・福祉」が 15.2%、「サービス業（未分類のものを含む 以下サービス業とする）」が 26.8%と高い割合を示しており、これらの産業にサンプルに含まれる事業所が集中している。

全体の平均値より高いものをみると、非正規雇用比率では、0%は「建設業」の割合が高く、0%より大きく 25%未満では、「製造業」が 3 割を超えている。25%以上 50%未満では、「医療・福祉」と「サービス業」が 2 割を超え、50%以上 75%未満では、「小売業」と「医療・福祉」、「サービス業」の割合が高い。75%以上 100%未満では、「小売業」と「サービス業」の割合が高く、100%では、「建設業」、「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」の割合が高い。

直接雇用比率では、「製造業」の影響が強くみられる。直接雇用比率が 0%より大きく 25%未満から 75%以上 100%未満にかけて、全体よりも割合が高い。「製造業」以外の産業に目を転じると、0%では、「建設業」と「卸売業」、0%より大きく 25%未満では、「情報通信業」と「その他」、50%以上 75%未満では、「卸売業」の割合が高い。75%以上 100%未満と 100%では、「医療・福祉」と「サービス業」の割合が高い。

派遣社員比率は、さらに「製造業」の影響が強く出ている。具体的には、0%を除く、全ての比率において、「製造業」の割合が全体の割合を超えている。他の産業では、0%と 0%より大きく 25%未満では、「医療・福祉」と「サービス業」の割合が高く、75%以上 100%未満では、「情報通信業」の割合が高い。

契約社員比率は、派遣社員比率と似た傾向がみられる。契約雇用比率が 25%以上 50%未

満から 100%にかけて、「製造業」の割合が高い。さらに契約社員比率が 0%と 0%より大きく 25%未満では、「医療・福祉」と「サービス業」の割合が高く、75%以上 100%未満では、「その他」、そして 100%では「建設業」の割合が高い。

パート社員比率では、「製造業」と「サービス業」による影響がみられる。「製造業」では、

図表 3-2 産業構成

		(%)												
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業	小売業	金融・保険業	医療・福祉	サービス業(含む)	その他	合計	N
非正規雇用比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	17.4	18.8	2.1	0.7	6.9	12.5	4.9	3.5	6.9	20.8	5.6	100.0	144
	0%より大きく25%未満	7.5	30.9	1.9	2.5	6.3	5.3	2.6	5.9	13.7	18.7	4.7	100.0	680
	25%以上50%未満	2.9	19.2	0.3	2.3	7.6	4.1	3.8	3.5	22.4	27.6	6.4	100.0	344
	50%以上75%未満	1.0	20.0	0.0	2.6	1.0	2.1	11.8	0.0	18.5	38.5	4.6	100.0	195
	75%以上100%未満	0.7	10.8	0.0	0.0	2.0	0.7	22.3	0.0	6.8	54.1	2.7	100.0	148
	100%	11.8	11.8	0.0	0.0	11.8	0.0	5.9	5.9	35.3	17.6	0.0	100.0	17
直接雇用比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	16.5	22.7	1.7	2.3	6.8	10.8	4.5	2.8	5.7	20.5	5.7	100.0	176
	0%より大きく25%未満	0.0	31.1	4.4	20.0	8.9	2.2	0.0	2.2	0.0	13.3	17.8	100.0	45
	25%以上50%未満	7.4	55.9	2.9	2.9	2.9	1.5	0.0	5.9	4.4	16.2	0.0	100.0	68
	50%以上75%未満	6.7	44.5	3.4	3.4	0.8	7.6	2.5	6.7	3.4	15.1	5.9	100.0	119
	75%以上100%未満	2.3	27.2	0.3	1.3	3.6	2.6	4.9	3.6	19.0	30.8	4.3	100.0	305
	100%	5.2	16.2	0.6	1.0	6.9	4.3	8.5	3.6	19.3	30.1	4.5	100.0	815
派遣社員比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	7.0	16.6	0.8	0.9	6.9	5.5	7.9	3.5	17.4	28.7	4.7	100.0	959
	0%より大きく25%未満	1.7	27.4	0.3	1.4	3.4	2.4	5.1	3.7	19.6	31.1	4.1	100.0	296
	25%以上50%未満	6.4	42.7	2.7	3.6	0.9	9.1	0.9	6.4	3.6	17.3	6.4	100.0	110
	50%以上75%未満	9.4	52.9	3.5	2.4	3.5	1.2	2.4	5.9	3.5	14.1	1.2	100.0	85
	75%以上100%未満	0.0	32.6	4.3	19.6	8.7	2.2	0.0	2.2	0.0	13.0	17.4	100.0	46
	100%	12.5	40.6	0.0	9.4	6.3	3.1	3.1	0.0	0.0	18.8	6.3	100.0	32
契約社員比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	7.2	16.9	0.8	1.2	4.6	6.6	9.5	4.6	19.3	24.5	5.0	100.0	503
	0%より大きく25%未満	1.1	17.1	0.4	0.8	4.9	2.7	6.5	2.7	20.9	40.7	2.3	100.0	263
	25%以上50%未満	1.9	25.2	1.3	1.3	5.2	1.9	5.8	2.6	14.8	31.6	8.4	100.0	155
	50%以上75%未満	2.7	30.1	1.4	2.1	7.5	2.1	4.8	4.1	17.8	23.3	4.1	100.0	146
	75%以上100%未満	5.6	43.6	0.6	1.7	5.0	3.9	2.8	2.8	11.2	19.6	3.4	100.0	179
	100%	12.4	24.5	2.5	5.3	7.8	7.1	3.2	4.6	3.9	22.0	6.7	100.0	282
パート社員比率	全体	6.0	23.6	1.1	2.0	5.6	4.8	6.2	3.8	15.2	26.8	4.9	100.0	1,528
	0%	14.0	23.8	2.2	4.1	7.4	8.5	3.7	3.9	4.6	21.4	6.3	100.0	458
	0%より大きく25%未満	5.4	44.3	0.6	1.8	5.4	3.0	3.0	3.0	11.4	18.6	3.6	100.0	167
	25%以上50%未満	2.9	30.9	0.7	1.5	6.6	2.9	5.1	3.7	16.9	24.3	4.4	100.0	136
	50%以上75%未満	2.5	26.6	1.3	1.3	6.3	2.5	5.7	2.5	14.6	29.7	7.0	100.0	158
	75%以上100%未満	1.1	17.0	0.7	1.1	4.6	2.5	6.0	2.8	20.9	40.4	2.8	100.0	282
	100%	2.1	13.8	0.3	0.6	3.4	4.3	12.2	5.5	26.6	26.6	4.6	100.0	327

0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、全体の割合を超えておいる。さらにその割合は、0%より大きく 25%未満から 75%以上 100%未満にかけて、パート社員比率が高くなるにつれて低下する。これに対して、「サービス業」は、50%以上 75%未満から 75%以上 100%未満にかけて、全体の割合を超えているだけでなく、傾向としては、徐々に割合が増えている。その他の産業では、0%では「建設業」が多く、75%以上 100%未満では、「医療・福祉」が、100%では、「小売業」と「医療・福祉」の割合が高い。

総じていえば、産業構成は、各比率の程度によって、「製造業」や「サービス業」、「医療・福祉」、「建設業」等の産業において、割合に大きな変化が見られ、少なからず産業による影響を指摘することができる。

### 3. 事業所規模

次に図表3-3の事業所規模をみる。事業所規模とは、調査票の問11の各雇用形態別の男女計の数値を足しあわせたもの（「従業員総数」）であるが、ここでは6段階別の平均値をみていく。なお表中の下線部は、それぞれの比率の高低によって、数値が変化する箇所を示している。特に断らない限り、これ以降、この意味で用いる。

非正規雇用比率では、0%を除き、0%から 25%未満から 50%以上 75%未満までは、その比率が高くなるほど、平均値は低下していることがわかる。75%以上 100%未満で平均値は高くなるものの、その傾向としては、概ね規模が小さい事業所ほど、非正規雇用比率が高いことがわかる。

直接雇用比率では、0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、事業所規模が小さくなる傾向を示している。つまり規模が小さい事業所ほど、直接雇用比率が高いといえる。次に派遣社員比率であるが、きれいに傾向が出ているわけではないものの、50%以上 75%未満と 75%以上 100%未満の事業所規模が大きいことから、規模の大きい事業所ほど、派遣社員比率は高いといえる。

契約社員比率では、0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、その比率が高くなるに伴い、数値は低下している。つまり規模の小さい事業所ほど、契約社員比率が高いといえるが、25%以上 50%未満と 50%以上 75%未満の数値はほぼ同じであり、はっきりとした傾向とはいえない。他方でパート社員比率をみると、0%より大きく 25%未満から 50%以上 75%未満にかけて、平均値は低下しており、規模の小さい事業所ほど、パート社員比率が高いことになる。

このように、パート社員比率を除く、全ての比率が事業所規模の影響を受けており、規模の小さい事業所ほど、非正規雇用比率、直接雇用比率、契約社員比率、パート社員比率が高く、逆に規模の大きい事業所ほど、派遣社員比率が高いことがわかる。

図表 3-3 事業所規模

		平均(人)	合計(%)	N
非正規雇用比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	169.9	100.0	147
	0%より大きく25%未満	<u>342.5</u>	100.0	688
	25%以上50%未満	<u>277.8</u>	100.0	348
	50%以上75%未満	<u>275.1</u>	100.0	195
	75%以上100%未満	371.4	100.0	148
	100%	91.5	100.0	18
直接雇用比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	167.7	100.0	180
	0%より大きく25%未満	<u>674.2</u>	100.0	45
	25%以上50%未満	<u>651.7</u>	100.0	69
	50%以上75%未満	<u>352.1</u>	100.0	119
	75%以上100%未満	507.3	100.0	308
	100%	199.1	100.0	823
派遣社員比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	194.7	100.0	970
	0%より大きく25%未満	520.6	100.0	298
	25%以上50%未満	378.2	100.0	111
	50%以上75%未満	534.0	100.0	86
	75%以上100%未満	661.7	100.0	46
	100%	157.8	100.0	33
契約社員比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	164.9	100.0	511
	0%より大きく25%未満	<u>420.6</u>	100.0	265
	25%以上50%未満	<u>353.9</u>	100.0	158
	50%以上75%未満	<u>352.6</u>	100.0	146
	75%以上100%未満	421.2	100.0	179
	100%	312.3	100.0	285
パート社員比率	全 体	302.8	100.0	1,544
	0%	256.3	100.0	465
	0%より大きく25%未満	<u>435.8</u>	100.0	167
	25%以上50%未満	<u>368.4</u>	100.0	136
	50%以上75%未満	<u>354.3</u>	100.0	161
	75%以上100%未満	402.6	100.0	284
	100%	163.4	100.0	331

#### 4. 企業の経営構造

##### ①経営状況

ここでいう経営状況とは、図表 3-4 の売上高の推移と図表 3-5 の事業規模の見通しの 2つを指す。売上高の推移は、調査票の問 6 を加工したものである。問 6 では、直前の事業年度の売上高が、3年前の売上高を 100 とした時にどのくらいになるかをたずねている。表中の「売上増」は 3年前の売上高の 105%以上であり、「ほぼ横ばい」は 95~105%未満のみ、「売上減」は 95%未満を指す。

図表 3-4 によると、非正規雇用比率では、「売上増」は 25%以上 50%未満から 75%以上 100%未満にかけて、「売上減」は 0%から 50%以上 75%未満にかけて減少傾向を示している

のに対し、「ほぼ横ばい」ははっきりとした傾向は出てはいないものの、増加傾向を示している。売上高の推移が横ばいである事業所ほど、非正規雇用比率は高いということになる。

直接雇用比率では、その比率が高くなると、「売上増」と「ほぼ横ばい」の割合が増え、「売上減」の割合が減少する。派遣社員比率では、直接雇用比率とは逆の傾向がみられるため、売上高が増えるか、横ばいで推移している事業所ほど、直接雇用比率が高く、売上高が減少している事業所ほど、派遣社員比率が高いということになる。

契約社員比率では、その比率が高くなると、「売上増」は減少傾向にあり、「売上減」は増加傾向にあるため、売上高が減少している事業所ほど、契約社員比率が高いことがわかる。他方でパート社員比率は、契約社員比率とは逆の傾向を示しているため、売上高が増加している事業所ほど、パート社員比率は高くなる。

図表 3-4 売上高の推移

		(%)				
		売上増	ほぼ横ばい	売上減	合計	N
非正規雇用比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	16.8	27.7	55.5	100.0	137
	0%より大きく25%未満	20.6	28.2	51.2	100.0	603
	25%以上50%未満	26.3	30.7	43.0	100.0	300
	50%以上75%未満	25.8	40.3	34.0	100.0	159
	75%以上100%未満	21.1	33.1	45.9	100.0	133
	100%	40.0	13.3	46.7	100.0	15
直接雇用比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	16.0	27.2	56.8	100.0	169
	0%より大きく25%未満	21.6	24.3	54.1	100.0	37
	25%以上50%未満	24.1	12.1	63.8	100.0	58
	50%以上75%未満	24.2	20.2	55.6	100.0	99
	75%以上100%未満	28.2	27.1	44.7	100.0	255
	100%	21.4	35.5	43.1	100.0	729
派遣社員比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	20.7	34.3	45.0	100.0	866
	0%より大きく25%未満	28.9	27.2	43.9	100.0	246
	25%以上50%未満	23.7	17.2	59.1	100.0	93
	50%以上75%未満	23.6	18.1	58.3	100.0	72
	75%以上100%未満	21.1	23.7	55.3	100.0	38
	100%	12.5	25.0	62.5	100.0	32
契約社員比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	21.7	31.9	46.5	100.0	452
	0%より大きく25%未満	24.7	32.7	42.6	100.0	223
	25%以上50%未満	26.9	27.6	45.5	100.0	134
	50%以上75%未満	21.3	35.4	43.3	100.0	127
	75%以上100%未満	22.0	24.5	53.5	100.0	159
	100%	19.8	28.6	51.6	100.0	252
パート社員比率	全 体	22.3	30.4	47.2	100.0	1,347
	0%	18.3	28.0	53.7	100.0	421
	0%より大きく25%未満	20.9	26.4	52.7	100.0	148
	25%以上50%未満	22.5	30.8	46.7	100.0	120
	50%以上75%未満	26.1	31.2	42.8	100.0	138
	75%以上100%未満	24.9	31.6	43.5	100.0	237
	100%	25.1	34.6	40.3	100.0	283

整理をすると、売上高が良い事業所ほど、直接雇用比率とパート社員比率が高く、ほぼ横ばいで推移する事業所ほど、非正規雇用比率が高く、売上高が芳しくない事業所ほど、派遣社員比率と契約社員比率が高いことがわかる。

次に図表3-5の事業の見通しをみたい。これは調査票の間8を基に作成している。表中の「事業拡大」は、「堅調に増えていく」と「緩やかに増えていく」の合計であり、「横ばい」は「ほぼ横ばいで推移する」を指し、「事業縮小」は「減少傾向で推移する」と「かなりの減少を覚悟せざるを得ない」の合計である。

まず非正規雇用比率であるが、その比率が高くなるにつれて、「横ばい」の割合が、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて増加傾向を示し、「事業縮小」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて減少している。つまり今後の事業が横ばいと見込まれる事業所ほど、非正規雇用比率は高い。次に直接雇用比率であるが、非正

図表3-5 事業の見通し

		(%)				
		事業拡大	横ばい	事業縮小	合計	N
非正規雇用比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	14.0	52.1	33.9	100.0	121
	0%より大きく25%未満	21.4	<u>44.6</u>	<u>34.0</u>	100.0	570
	25%以上50%未満	19.6	<u>48.1</u>	<u>32.3</u>	100.0	285
	50%以上75%未満	15.5	<u>54.0</u>	<u>30.4</u>	100.0	161
	75%以上100%未満	22.8	37.4	39.8	100.0	123
	100%	8.3	66.7	25.0	100.0	12
直接雇用比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	16.7	49.3	34.0	100.0	150
	0%より大きく25%未満	<u>31.4</u>	<u>45.7</u>	<u>22.9</u>	100.0	35
	25%以上50%未満	<u>23.5</u>	<u>51.0</u>	<u>25.5</u>	100.0	51
	50%以上75%未満	<u>20.9</u>	<u>46.2</u>	<u>33.0</u>	100.0	91
	75%以上100%未満	24.6	45.4	30.0	100.0	240
	100%	17.4	46.5	36.0	100.0	705
派遣社員比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	16.9	47.3	35.7	100.0	826
	0%より大きく25%未満	25.1	45.5	29.4	100.0	231
	25%以上50%未満	<u>19.8</u>	<u>48.8</u>	<u>31.4</u>	100.0	86
	50%以上75%未満	<u>23.4</u>	<u>46.9</u>	<u>29.7</u>	100.0	64
	75%以上100%未満	<u>30.6</u>	<u>44.4</u>	<u>25.0</u>	100.0	36
	100%	27.6	37.9	34.5	100.0	29
契約社員比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	17.9	50.0	32.1	100.0	424
	0%より大きく25%未満	23.3	41.1	35.6	100.0	202
	25%以上50%未満	20.0	<u>51.5</u>	<u>28.5</u>	100.0	130
	50%以上75%未満	22.3	<u>45.5</u>	<u>32.2</u>	100.0	121
	75%以上100%未満	21.3	<u>42.0</u>	<u>36.7</u>	100.0	150
	100%	16.7	46.9	36.3	100.0	245
パート社員比率	全体	19.6	46.8	33.6	100.0	1,272
	0%	16.7	47.8	35.4	100.0	395
	0%より大きく25%未満	<u>20.1</u>	<u>43.9</u>	<u>36.0</u>	100.0	139
	25%以上50%未満	<u>21.4</u>	<u>46.6</u>	<u>32.1</u>	100.0	112
	50%以上75%未満	<u>21.7</u>	<u>49.3</u>	<u>29.0</u>	100.0	138
	75%以上100%未満	<u>23.4</u>	40.7	36.0	100.0	214
	100%	18.6	50.4	31.0	100.0	274

規雇用比率とは異なる傾向を示している。すなわちその比率が高くなると、「事業拡大」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて、さらに「横ばい」の割合は、25%以上50%未満から75%以上100%未満にかけて、それぞれ減少傾向を示すのに対し、「事業縮小」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて増加傾向を示している。派遣社員比率では、「事業拡大」の割合は、25%以上50%未満から75%以上100%未満にかけて増えるが、逆に「ほぼ横ばい」と「事業縮小」の割合は減少していく。つまり事業の縮小が見込まれる事業所ほど、直接雇用比率は高くなり、逆に事業の拡大が見込まれる事業所ほど、派遣社員比率が高いということになる。

契約社員比率では、その比率が高まるのに伴って、25%以上50%未満から75%以上100%未満にかけて「横ばい」の割合は減少傾向を示すが、「事業縮小」の割合は、それと同じ範囲で増加傾向を示している。これに対し、パート社員比率では、「事業拡大」の割合が、0%より大きく25%未満から75%以上100%未満にかけて、さらに「横ばい」の割合は、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて、それぞれ増加している。しかし「事業縮小」では、0%より大きく25%未満から50%以上75%未満にかけて、その割合は減少している。つまり事業拡大か事業の横ばいが見込まれる事業所ほど、パート社員比率は高く、事業の縮小が見込まれる事業所ほど、契約社員比率が高まることになる。

このように、事業の見通しの良い事業所ほど、派遣社員比率とパート社員比率が高く、横ばいが見込まれる事業所であるほど、非正規雇用比率が高いという結果が得られた。また事業の縮小が予想される事業所では、直接雇用比率と契約社員比率が高まっている。

## ②今後の事業上の課題

ここでは今後の事業上の課題を取り上げる。これを取り上げるのは、今後の事業上の課題としてあげられるものは、将来的に突如発生するとは考えにくく、少なくとも回答者は現状の課題を認識したうえで回答していると考えられるからである。つまり今後の課題でありながら、現在抱えている課題ともつながりはあるはずである。

そのデータを図表3-6に示した。このデータは調査票の問9を基に作成しているが、いくつか選択肢を統合したため、その説明からしていく。「企業間競争（国内外）」とは、「地域の同種・同業他社との競争」、「他地域の同種・同業他社（国内）との競争」、「海外企業との競争」をまとめたものであり、新規開拓は「新商品・新サービスの開発」と「新たな分野への進出」を統合したものである。生産コストの上昇とは、「原材料費の上昇」、「エネルギーコストの上昇」を統合したものであるが、それ以外の選択肢については、調査票の選択肢をそのまま活用している。

全体的にみると、「企業間競争（国内外）」の割合が9割強、「新規開拓」と「人件費の上昇」が4割強、「受注の変動」と「生産コストの上昇」が3割程度という分布になっている。これらの項目を中心に、比率ごとにみていく。



図表 3-6 今後の事業上の課題(MA)

		(%)								
		企業間競争 (国内外)	設備投資	新規開拓	価格の低下	受注の変動	生産コストの上昇	人件費の上昇	環境対策	N
非正規雇用比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	90.2	11.9	41.3	25.2	42.0	21.7	<u>30.8</u>	11.2	143
	0%より大きく25%未満	91.6	25.8	49.7	21.2	34.5	33.3	<u>41.0</u>	18.9	666
	25%以上50%未満	86.7	<u>29.6</u>	<u>36.0</u>	<u>18.7</u>	<u>23.6</u>	<u>26.3</u>	<u>45.0</u>	18.4	331
	50%以上75%未満	88.3	<u>27.7</u>	<u>36.2</u>	<u>22.3</u>	<u>24.5</u>	<u>26.1</u>	<u>51.1</u>	19.7	188
	75%以上100%未満	103.5	<u>25.7</u>	<u>48.6</u>	<u>22.9</u>	<u>29.2</u>	<u>34.0</u>	<u>56.3</u>	23.6	144
	100%	80.0	<u>20.0</u>	33.3	6.7	26.7	<u>46.7</u>	46.7	13.3	15
直接雇用比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	92.0	12.1	42.5	25.9	44.3	22.4	33.9	12.1	174
	0%より大きく25%未満	<u>102.4</u>	11.9	64.3	<u>31.0</u>	42.9	26.2	<u>54.8</u>	23.8	42
	25%以上50%未満	<u>100.0</u>	31.8	54.5	<u>28.8</u>	<u>50.0</u>	<u>54.5</u>	<u>37.9</u>	45.2	66
	50%以上75%未満	<u>95.6</u>	22.8	<u>68.4</u>	<u>22.8</u>	<u>39.5</u>	<u>32.5</u>	<u>34.2</u>	22.8	114
	75%以上100%未満	<u>94.0</u>	30.2	<u>43.3</u>	<u>16.4</u>	<u>25.5</u>	<u>31.9</u>	54.4	21.5	298
	100%	<u>87.6</u>	27.2	<u>38.8</u>	20.6	26.6	<u>28.6</u>	43.1	17.2	793
派遣社員比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	88.0	24.9	39.2	21.3	29.0	27.6	41.2	16.2	936
	0%より大きく25%未満	94.8	31.3	43.8	<u>16.7</u>	<u>24.7</u>	28.6	55.2	21.9	288
	25%以上50%未満	100.9	18.9	64.2	<u>19.8</u>	<u>39.6</u>	<u>25.0</u>	<u>34.0</u>	17.9	106
	50%以上75%未満	88.0	31.3	59.0	<u>28.9</u>	<u>48.2</u>	<u>32.6</u>	<u>37.3</u>	32.5	83
	75%以上100%未満	104.7	14.0	62.8	<u>32.6</u>	44.2	<u>42.0</u>	<u>53.5</u>	23.3	43
	100%	100.0	12.9	48.4	29.0	<u>54.8</u>	31.6	48.4	16.1	31
契約社員比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	85.2	21.1	39.0	20.7	29.3	26.2	43.5	16.1	492
	0%より大きく25%未満	92.1	<u>32.9</u>	<u>43.7</u>	18.3	<u>20.2</u>	28.6	<u>51.6</u>	16.3	252
	25%以上50%未満	81.4	<u>30.8</u>	<u>43.6</u>	<u>17.9</u>	<u>22.4</u>	25.0	<u>49.4</u>	19.2	156
	50%以上75%未満	96.5	<u>29.1</u>	<u>44.7</u>	<u>19.1</u>	<u>29.8</u>	32.6	<u>41.1</u>	16.3	141
	75%以上100%未満	112.6	<u>23.6</u>	<u>51.1</u>	<u>25.3</u>	<u>35.1</u>	42.0	42.5	24.7	174
	100%	89.3	<u>22.8</u>	47.8	<u>25.0</u>	<u>46.7</u>	31.6	<u>35.7</u>	22.1	272
パート社員比率	全体	91.0	25.5	43.8	21.2	30.9	29.9	43.7	18.6	1,487
	0%	90.4	<u>18.6</u>	45.7	25.3	<u>45.7</u>	28.0	<u>35.0</u>	18.2	446
	0%より大きく25%未満	112.3	<u>23.5</u>	<u>50.6</u>	24.7	<u>34.6</u>	<u>43.2</u>	<u>41.4</u>	24.7	162
	25%以上50%未満	99.2	<u>28.0</u>	<u>46.2</u>	20.5	<u>31.8</u>	<u>32.6</u>	<u>43.9</u>	18.2	132
	50%以上75%未満	84.8	<u>29.1</u>	<u>43.7</u>	17.7	<u>24.1</u>	<u>27.8</u>	<u>49.4</u>	19.0	158
	75%以上100%未満	90.0	<u>33.9</u>	<u>43.5</u>	18.5	<u>19.6</u>	<u>26.9</u>	<u>50.2</u>	15.9	271
	100%	81.4	26.1	<u>37.1</u>	17.9	21.1	<u>28.3</u>	48.7	18.2	318

非正規雇用比率では、上記の5項目の割合のうち、非正規雇用比率が高くなるのに伴い、「新規開拓」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」の4つの割合が増加していることがわかる。この他の要因では、非正規雇用比率が高まると、「設備投資」の割合は減少傾向を示すのに対し、「価格の低下」の割合は増加傾向を示している。このように、新規開拓の必要性を感じ、受注の変動への対応が求められ、生産費や人件費を含めた総コストの

上昇に対する懸念が強い事業所ほど、非正規雇用比率は高いといえる。

直接雇用比率では、その比率が高くなると、「企業間競争（国内外）」、「新規開拓」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」の割合が減少傾向にあることがわかる。さらに、上記の課題以外では、「価格の低下」の割合も同じ傾向を示している。これに対し、派遣社員比率では、直接雇用比率とは逆の傾向が見られる。つまり今後の事業上の課題として、企業間競争、新規開拓、受注の変動、コストの上昇を抱える可能性の高い事業所ほど、派遣社員比率が高く、そうでなければ、直接雇用比率が高まる。

契約社員比率では、その比率が高まるにつれて、「新規開拓」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」の割合が増え、逆に「人件費の上昇」の割合が減少していることがわかる。上記以外では、契約社員比率が高くなると、「設備投資」の割合が減少し、「価格の低下」の割合が増えている。次にパート社員比率をみると、契約社員比率と逆の傾向がみられる。つまり新規開拓や受注の変動、生産コストの上昇を今後の課題として認識している事業所ほど、契約社員比率が高く、設備投資と人件費の上昇に対する懸念が強い事業所ほど、パート社員比率は高いことになる。

したがって非正規雇用は、新規開拓や受注の変動、総コストの上昇といった理由で活用が進むことがわかる。さらに非正規雇用のうち、派遣社員は、上記の課題に企業間競争を加えた様々な課題を抱える事業所で活用されているのに対し、直接雇用の非正規雇用は、特に課題を抱えていない事業所で主に活用されている。さらに直接雇用の非正規雇用のなかでは、契約社員は新規開拓や受注の変動、生産コストを課題として認識している事業所で活用され、パート社員は、設備投資と人件費の上昇に対する懸念を持ち、費用的に余裕のない事業所で主に活用されている。

### ③業務の特性

図表3-7の業務の特性を取り上げる。このデータは、調査票の問7を基に作成しているが、業務特性には、業務変動の有無と業務の継続性の2つが含まれる。業務変動の有無とは、図表3-7の表頭の左から3つ目までの選択肢である「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」、「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」、「1年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する」を指し、事業所全体の業務量が変動することを意味する。業務の継続性とは、同表の表頭の右から3つ目である「10年以上取引を継続している顧客企業（法人）がある」に該当し、1つ1つの業務が長期間継続されるかどうかを意味する。

非正規雇用比率は、その比率が高くなるほど、業務変動の割合が増えていくことがわかる。業務変動の有無を示す3つの選択肢のうち、「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」と「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」の2つにおいて、非正規雇用比率が高まると、それぞれの割合は増加している。他方で業務の継続性をみると、非

正規雇用比率が高くなると、その割合は減少している。つまり非正規雇用を活用する事業所ほど、業務変動が時間帯や日単位で発生し、かつ業務の継続性が期待できないことがわかる。言い換えれば、非正規雇用は、業務量とその数が安定していない事業所において、活用されている。

図表 3-7 業務の特性 (MA)

		業務の特性					N
		業務変動			業務の継続性		
		一日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する	一週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する	一年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する	一〇年以上取引を継続している顧客企業(法人)がある	年間分以上が入れ替わる(法人)の半	
非正規雇用比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	12.0	18.0	35.0	<u>82.0</u>	2.0	143
	0%より大きく25%未満	<u>10.3</u>	<u>8.7</u>	23.7	<u>54.9</u>	1.8	668
	25%以上50%未満	<u>14.1</u>	<u>11.7</u>	22.8	<u>45.8</u>	1.5	334
	50%以上75%未満	<u>16.0</u>	<u>13.8</u>	22.9	<u>39.4</u>	0.0	188
	75%以上100%未満	<u>27.5</u>	<u>27.5</u>	28.2	40.1	2.1	142
	100%	23.5	29.4	11.8	29.4	0.0	17
直接雇用比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	8.6	13.1	<u>27.4</u>	60.0	1.7	175
	0%より大きく25%未満	4.5	2.3	<u>25.0</u>	47.7	0.0	44
	25%以上50%未満	4.4	11.8	<u>22.1</u>	<u>69.1</u>	2.9	68
	50%以上75%未満	<u>3.5</u>	<u>7.1</u>	<u>15.9</u>	<u>65.5</u>	1.8	113
	75%以上100%未満	<u>11.1</u>	<u>8.4</u>	25.7	<u>46.3</u>	1.4	296
	100%	<u>18.1</u>	<u>15.1</u>	23.4	<u>44.5</u>	1.4	796
派遣社員比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	16.6	14.7	23.5	46.4	1.4	939
	0%より大きく25%未満	11.2	8.4	25.5	<u>45.5</u>	1.4	286
	25%以上50%未満	4.8	7.6	<u>17.1</u>	<u>65.7</u>	1.9	105
	50%以上75%未満	3.5	10.6	<u>21.2</u>	<u>68.2</u>	2.4	85
	75%以上100%未満	4.4	2.2	<u>24.4</u>	48.9	0.0	45
	100%	9.4	15.6	<u>40.6</u>	71.9	3.1	32
契約社員比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	<u>17.5</u>	15.2	24.6	45.1	1.0	492
	0%より大きく25%未満	<u>19.0</u>	<u>18.2</u>	24.9	<u>40.3</u>	1.2	253
	25%以上50%未満	<u>12.1</u>	<u>12.1</u>	<u>26.2</u>	<u>46.3</u>	0.7	149
	50%以上75%未満	<u>13.9</u>	<u>9.7</u>	<u>23.6</u>	<u>49.3</u>	1.4	144
	75%以上100%未満	<u>6.3</u>	<u>5.7</u>	<u>17.8</u>	<u>60.9</u>	2.9	174
	100%	6.4	7.9	23.6	60.0	2.1	280
パート社員比率	全体	13.5	12.4	23.7	49.5	1.5	1,492
	0%	7.3	9.9	25.1	<u>60.0</u>	2.0	455
	0%より大きく25%未満	6.8	<u>6.2</u>	19.1	<u>59.9</u>	3.1	162
	25%以上50%未満	14.1	<u>9.6</u>	22.2	<u>53.3</u>	1.5	135
	50%以上75%未満	<u>11.7</u>	<u>10.4</u>	25.3	<u>45.5</u>	0.6	154
	75%以上100%未満	<u>18.2</u>	<u>18.2</u>	24.9	<u>40.5</u>	1.1	269
	100%	<u>22.4</u>	16.4	23.0	<u>36.9</u>	0.6	317

直接雇用比率では、業務変動の有無を示す3つの選択肢のうち、「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」と「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」の2つの割合が、増加傾向を示している。他方で業務の継続性をみると、直接雇用比率が25%以上50%未満から100%にかけて、業務の継続性が減少している。直接雇用を活用する事業所は、業務変動が時間帯や日によって発生するだけでなく、業務の継続性がないのである。

逆に派遣社員比率では、「1年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する」が、25%以上50%未満から100%にかけて増加しており、季節単位で業務が変動する事業所ほど、派遣社員比率が高い。また業務の継続性では、はっきりとした傾向はみられない。つまり派遣社員比率が高い事業所ほど、業務量の変動がある。

契約社員比率では、業務変動の有無を示す3つの選択肢のうち、全ての選択肢において、契約社員比率が高くなるのに伴い、それぞれの割合が減少する傾向がみられる。そのため契約社員を活用する事業所ほど、業務量の変動はあまりないと考えられる。業務の継続性では、ほぼ一貫して、契約社員比率が高くなると、その割合は増加している。つまり業務量の変動がなく、その数も安定している事業所ほど、契約社員比率は高いということになる。

パート社員比率では、その比率が高まるのに伴い、業務変動を抱える事業所の割合は増えている。具体的には、「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」は、50%以上75%未満から100%にかけて、「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」は、0%より大きく25%未満から75%以上100%未満にかけて、それぞれの割合は増加傾向を示している。さらに業務の継続性では、0%から100%にかけて一貫して割合が減少しており、パート社員比率が高いほど、業務の継続性がないといえる。したがって、時間帯・日単位で業務変動が発生する確率が高く、業務の継続性が期待できない事業所ほど、パート社員比率は高いということになる。

#### ④非正規雇用の活用理由

ここでは図表3-8の非正規雇用の活用理由(MA)を取り上げる。このデータは、調査票の問20を基に作成している。この設問は、非正規雇用の活用理由について、該当する理由を選択する(複数回答)ことになっており、全ての割合を足し合わせると、100%を超える。さらに上記の設問は、雇用形態別に活用理由を聞いており、非正規雇用比率や直接雇用比率について分析をする際には、そのまま活用することはできない。そこでそれぞれの雇用形態の活用理由ごとに、雇用形態別の人数を掛け、その合計値を各雇用形態の総数の和で除すことで、加重平均値を求めることとした。

例えば、非正規雇用比率の分析においては、本章が分析対象とする契約社員(調査票の問20では有期社員に該当)、パート社員(同じく無期・有期パートに該当)、派遣社員(同じく派遣労働者に該当)を含めた非正規雇用全体の活用理由が必要になる。その際には、以下の

通りの方法で変数を作成した<sup>5</sup>。

$$\frac{(\text{Q20.1 有期社員} \times \text{契約社員総数} + \text{Q20.1 無期・有期パート} \times \text{パート社員総数} + \text{Q20.1 派遣労働者} \times \text{派遣社員総数})}{(\text{契約社員総数} + \text{パート社員総数} + \text{派遣社員総数})}$$

※「Q20.1」は、それぞれの形態に関する活用理由に対する回答を示す。(該当→1、非該当→0)

図表 3-8 非正規雇用の活用理由 (MA)

		(%)									
		専門能力活用要因	正社員補助要因	正社員採用要因	景気変動対応要因	長時間対応要因	業務変動対応要因		労働コスト節減要因	労働市場要因	N
							業務変動対応要因 (時間帯・日単位)	業務変動対応要因 (季節・臨時)			
非正規雇用比率	全体	42.6	20.8	7.4	16.9	7.6	15.6	11.3	47.6	30.7	698
	0%より大きく25%未満	41.8	<u>22.2</u>	7.5	16.0	5.6	8.7	11.0	<u>43.5</u>	30.4	306
	25%以上50%未満	43.2	<u>20.8</u>	8.7	15.8	4.9	<u>13.3</u>	<u>5.0</u>	<u>46.4</u>	<u>28.4</u>	183
	50%以上75%未満	40.4	<u>19.3</u>	5.3	18.4	9.6	<u>21.7</u>	<u>8.7</u>	<u>49.1</u>	<u>34.2</u>	114
	75%以上100%未満	47.3	<u>18.7</u>	7.7	19.8	16.5	<u>33.7</u>	<u>28.3</u>	<u>61.5</u>	<u>33.0</u>	91
	100%	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	4
直接雇用比率	全体	42.6	20.8	7.4	16.9	7.6	15.6	11.3	47.6	30.7	698
	0%	41.9	22.6	6.5	38.7	3.2	3.1	25.0	45.2	19.4	32
	0%より大きく25%未満	30.8	61.5	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	<u>23.1</u>	7.7	13
	25%以上50%未満	46.4	28.6	3.6	21.4	3.6	12.0	8.0	<u>28.6</u>	7.1	28
	50%以上75%未満	<u>36.6</u>	14.6	0.0	24.4	0.0	8.9	11.1	<u>56.1</u>	19.5	41
	75%以上100%未満	<u>37.9</u>	23.3	0.9	14.7	6.0	7.6	6.7	35.3	16.4	116
派遣社員比率	全体	42.6	20.8	7.4	16.9	7.6	15.6	11.3	47.6	30.7	698
	0%	<u>44.3</u>	19.0	10.2	15.4	9.4	19.5	11.8	51.8	38.0	469
	0%より大きく25%未満	<u>38.4</u>	23.2	0.9	14.3	6.3	7.8	6.8	35.7	16.1	112
	25%以上50%未満	<u>36.6</u>	<u>12.2</u>	0.0	26.8	0.0	9.1	11.4	53.7	19.5	41
	50%以上75%未満	43.8	<u>31.3</u>	3.1	18.8	3.1	10.7	7.1	31.3	9.4	32
	75%以上100%未満	30.8	<u>61.5</u>	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	23.1	7.7	13
契約社員比率	全体	44.0	20.2	9.6	15.3	8.2	16.4	10.8	48.2	34.3	759
	0%	<u>46.3</u>	21.6	9.5	13.9	12.5	<u>32.0</u>	<u>13.8</u>	53.4	<u>46.6</u>	296
	0%より大きく25%未満	<u>43.8</u>	20.0	5.0	<u>7.5</u>	7.5	<u>6.4</u>	<u>11.5</u>	38.8	<u>30.0</u>	80
	25%以上50%未満	<u>42.6</u>	27.9	10.3	<u>8.8</u>	2.9	<u>6.0</u>	<u>9.0</u>	41.2	<u>23.5</u>	68
	50%以上75%未満	<u>38.3</u>	8.3	1.7	<u>11.7</u>	3.3	8.8	<u>5.3</u>	<u>55.0</u>	<u>18.3</u>	60
	75%以上100%未満	<u>26.2</u>	17.5	2.9	<u>17.5</u>	5.8	9.2	9.2	<u>48.5</u>	28.2	103
パート社員比率	全体	44.0	20.2	9.6	15.3	8.2	16.4	10.8	48.2	34.3	759
	0%	54.6	<u>20.4</u>	19.7	<u>25.0</u>	5.9	3.3	8.6	43.4	27.6	152
	0%より大きく25%未満	<u>25.0</u>	<u>18.8</u>	3.1	<u>17.7</u>	6.3	9.9	9.9	49.0	27.1	96
	25%以上50%未満	<u>38.7</u>	<u>8.1</u>	1.6	<u>12.9</u>	1.6	8.5	<u>5.1</u>	53.2	<u>21.0</u>	62
	50%以上75%未満	<u>46.3</u>	26.9	9.0	<u>9.0</u>	4.5	<u>4.5</u>	<u>6.1</u>	<u>40.3</u>	<u>25.4</u>	67
	75%以上100%未満	40.7	19.8	5.8	<u>7.0</u>	7.0	<u>7.1</u>	<u>13.1</u>	<u>40.7</u>	<u>27.9</u>	86
100%	46.3	21.6	9.5	13.9	12.5	<u>32.0</u>	<u>13.8</u>	<u>53.4</u>	<u>46.6</u>	296	

<sup>5</sup> 本章における契約社員とパート社員は、第3節において定義したように、前者は調査票の有期社員と嘱託を足し合わせたものであり、後者は、無期パート、有期パート、長時間パートを統合したものである。他方で調査票の問20は、有期社員と無期・有期パートに限定して活用理由を聞いているが、嘱託と無期パートを活用している事業所は少ないため、本章の定義のまま用いても問題はないと考えた。

同様のことは、同じ非正規雇用で直接雇用である契約社員比率を分析する際にもあてはまる。この場合については、上記の計算式から、間接雇用である派遣社員部分を除いて加重平均値を算出している。これにより非正規雇用における直接雇用の活用理由を求めることができる。

このように分析に応じた活用理由の変数を作成したが、本章では、非正規雇用比率と直接雇用比率（間接雇用比率）の分析については、非正規雇用比率全体の活用理由を用い、契約社員比率（パート社員比率）の分析においては、非正規雇用における直接雇用の活用理由を使用している。

その理由は、非正規雇用の活用を決める際に、まず直接雇用か間接雇用かの選択があること、さらに両者の比率は、図表3-1に示した通り、「非正規雇用者総数」を分母に算出していることにある。さらに非正規雇用のなかでも、直接雇用を選択する場合、契約社員とパート社員の2つの雇用形態が存在するが、それぞれの比率を算出する際には、分母を「直接雇用者総数」を用いているからである。

全体をみると、「労働コスト節減要因」が47.6%、「専門能力活用要因」が42.6%、「労働市場要因」が30.7%、この3つが非正規雇用活用の主因といえる。その他には、「正社員補助要因」や「景気変動対応要因」、「業務変動対応要因（時間帯・日単位）」、「業務変動対応要因（季節・臨時）」などがある。

非正規雇用比率では、その比率が高くなると、「専門能力活用要因」、「景気変動対応要因」、「長時間対応要因」（長い営業（操業）時間への対応）、「業務変動対応要因」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の6つにおいて、それぞれの割合が増加する傾向がある。つまり非正規雇用は上記の理由から活用されていると考えられる。

直接雇用比率では、その比率が高まるのに伴い、「専門能力活用要因」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の割合が高まり、「正社員補助要因」の割合が低下している。直接雇用活用の主因は、専門能力の活用、労働コスト節減、労働市場への対応といえる。派遣社員比率では、その比率が高まるにつれて、直接雇用比率と逆の傾向がみられる。つまり派遣社員には、正社員をサポートする役割が期待されている。

契約社員比率では、その比率が高くなるにつれて、「正社員補助要因」、「景気変動対応要因」の割合が増えるのに対し、「専門能力活用要因」、「業務変動対応要因（時間帯・日単位）」、「業務変動対応要因（季節・臨時）」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の5つの割合が低下している。つまり契約社員活用の主因は、正社員をサポート、景気変動への対応の2点といえる。これに対し、パート社員比率では、上記の契約社員比率とは逆の傾向がみられることから、パート社員は、専門能力の活用、業務変動への対応（時間帯・日単位・季節単位）、コスト削減、労働市場への対応などによる理由から活用されていると考えられる。

以上、雇用区別に活用理由をみてきたが、非正規雇用は様々な目的から活用されている。非正規雇用のなかでも、直接雇用は専門能力の活用、労働コスト節減、労働市場への対応で

活用されるのに対し、派遣社員は正社員のサポートという形で活用されるという区分がなされている。さらに契約社員とパート社員では、前者は正社員のサポート、景気変動への対応という目的で活用されるのに対し、後者は、業務変動への対応、労働コスト節減、労働市場への対応という理由から活用されている。このように、はっきりとした傾向がみられないところもあるものの、総じていえば、雇用区分によって、それぞれを活用する理由に差異がみられる。

### ⑤まとめ

これまで7つのデータを用いて、各比率を6段階に区分して分析をしてきたが、その概要を図表3-9に示している。これを参考にしながら、クロス集計の結果をまとめたい。産業による影響を別にすれば、以下のような傾向を見出すことができる。

非正規雇用比率をみると、同比率が高いほど、事業所の規模は小さい傾向がみられる。さらに非正規雇用比率が高まると、売上高は「横ばい」に推移し、事業の見通しでは「事業拡大」の割合が増加することから、経営状況が良いもしくは安定している事業所ほど、非正規雇用比率が高いことがわかる。今後の事業上の課題では、「新規開拓」、「価格の低下」、「受注

図表3-9 各比率の高い事業所の特徴

	事業所規模	経営状況		業務の特性		今後の事業上の課題	非正規雇用の活用理由
		売上高の推移	事業の見通し	業務変動の有無	業務の継続性		
非正規雇用比率	小規模事業所	横ばい	事業拡大	増加傾向を示す。 (時間帯・日単位)	減少傾向を示す。	新規開拓 価格の低下 受注の変動 生産コストの上昇 人件費の上昇	専門能力活用要因、景気変動対応要因、長時間対応要因、業務変動対応要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が増加する。
直接雇用比率	小規模事業所	売上増 ほぼ横ばい	事業縮小	増加傾向を示す。 (時間帯・日単位)	減少傾向を示す。	特になし。	専門能力活用要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が増加する。
派遣社員比率	大規模事業所	売上減	事業拡大	増加傾向を示す。 (季節単位)	増加傾向を示す。	価格の低下 受注変動 生産コストの上昇	正社員補助の割合が増加傾向を示す。
契約社員比率	はっきりとした傾向はみられない	売上減	事業縮小	減少傾向を示す。 (時間帯・日単位・ 季節単位)	増加傾向を示す。	新規開拓 価格の低下 受注の変動 生産コストの上昇	正社員補助要因、景気変動対応要因が増加傾向を示す。
パート社員比率	小規模事業所	売上増 ほぼ横ばい	事業拡大 横ばい	増加傾向を示す。 (時間帯・日単位・ 季節単位)	減少傾向を示す。	設備投資 人件費の上昇	専門能力活用要因、業務変動対応要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が増加傾向を示す。

の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」の5つが指摘されており、上記の課題を抱えている事業所ほど、非正規雇用比率が高いことになる。さらに業務の特性では、業務変動が発生し、業務の継続性が期待できない事業所ほど、非正規雇用比率は高い。そして非正規雇用の活用理由では、業務変動への対応やコストの節減を期待している事業所ほど、非正規雇用比率は高まっていく。

直接雇用比率では、同比率が高いほど、事業所規模が小規模であるという傾向を示している。売上高の推移では、直接雇用比率が高まるのに伴って、「売上増」と「ほぼ横ばい」の割合が増え、事業の見通しでは、「事業縮小」の割合が増えていく。つまり経営状況が芳しくない事業所ほど、直接雇用比率が高いことになる。さらに今後の事業上の課題では、目立った傾向はみられないことから、課題を抱えていない事業所ほど、直接雇用比率が高い。業務の特性では、時間帯や日単位の業務変動があり、かつ業務の継続性がないため、頻繁に業務変動が発生し、1つ1つの業務の契約期間が短期であるほど、直接雇用比率が高くなる。さらに非正規雇用の活用理由をみると、専門能力活用要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の割合が高く、上記の理由で非正規雇用を活用する事業所ほど、直接雇用比率は高い。

派遣社員比率では、同比率が高いほど、事業所規模は大規模であるという傾向が出ている。また売上高の推移では、派遣社員比率が高い事業所ほど、「ほぼ横ばい」と「売上減」の割合が高く、事業の見通しでは、「事業拡大」の割合が増加する傾向にある。つまり現在の経営状況は良くないが、事業の見通しが良ければ、派遣社員比率が高まるのである。他方で今後の事業上の課題では、「価格の低下」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」が指摘されており、これらの課題を抱えている事業所ほど、派遣社員比率が高い。また業務の特性をみると、業務の継続性は一定程度確保されているものの、季節単位を中心に業務変動が発生する確率が高いことから、1つ1つの業務の契約期間は長期であっても、定期的に業務変動が発生する事業所ほど、派遣社員比率は高いということになる。さらに非正規雇用の活用理由では、正社員補助要因の割合が高いことから、この理由から非正規雇用を活用する事業所ほど、派遣社員比率は高い。

契約社員比率では、事業所の規模が小さいほど、その比率が高いことがわかる。契約社員比率が高まるにつれて、売上高の推移では「ほぼ横ばい」の割合が増加傾向を示し、事業の見通しでは、「事業縮小」の割合が高まっていく。つまり経営状況が芳しくない事業所ほど、契約社員比率が高いといえる。さらに今後の事業上の課題では、「新規開拓」、「価格の低下」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」があげられており、上記の課題を抱えている事業所ほど、契約社員比率が高い。業務の特性では、業務変動は少なく、業務の継続性があることから、業務量とその数が安定している事業所ほど、契約社員比率が高いということになる。そして非正規雇用の活用理由では、正社員補助要因、景気変動対応要因の割合が高く、これらの理由で活用している事業所ほど、契約社員比率が高まることになる。

パート社員比率では、その比率が高まると、売上高の推移では「売上増」と「ほぼ横ばい」



の割合が増加傾向を示し、事業の見通しでは、「事業拡大」と「横ばい」の割合が高くなる。つまり経営状況が安定している事業所ほど、パート社員比率が高い。次に今後の事業上の課題をみると、「設備投資」と「人件費の上昇」の割合が高く、これらの課題を抱えている事業所ほど、パート社員比率が高まる。業務の特性では、業務変動があり、業務の継続性がないことから、業務量とその数が安定しない事業所ほど、パート社員比率は高いことになる。非正規雇用の活用理由では、専門能力活用要因、業務変動対応要因、労働コスト節減要因、労働市場要因の4つが増加しており、上記の理由で非正規雇用を活用している事業所ほど、パート社員比率は高まる。

## 5. 回帰分析

すでに目的と分析課題において述べたように、本章は探索的に分析を進めているため、クロス集計の結果を基に仮説を構築し、それを重回帰分析で検証していく。

### ①仮説

まずそれぞれの比率を決める要因、言い換えれば、正規・非正規、直接雇用・間接雇用、契約社員・パート社員の3つの区分を形成する要因を仮説的に提示したい。

図表3-9によると、各雇用区分を形成する要因は、経営状況（売上高の推移と事業の見通し）、業務の特性（業務変動の有無、業務の継続性）、今後の事業上の課題、非正規雇用の活用理由の4点が考えられる。

ただし今後の事業上の課題は、内容が多岐にわたっているため、その全てを仮説に取り込むことは困難である。そこで可能な限り、仮説に組み込むこととした。また事業所のポートフォリオは、上記の4つの要因以外に、産業構成や事業所規模の影響も受けているが、この2つについては、回帰分析においてコントロールするため、残った4つの要因から仮説を構築する。

仮説1：経営状況は、正規雇用・非正規雇用の区分を規定する。経営状況が良ければ、正社員比率は高まり、経営状況が芳しくなければ、非正規雇用比率は上昇することが期待される。

仮説2：業務の特性の1つである業務変動の有無は、正規雇用と非正規雇用の区分を規定する。業務変動があれば、事業所は変動する業務を非正規雇用任せにするはずであり、結果として、非正規雇用比率が高まると考えられる。逆に業務変動がなければ、事業所の業務量は安定するため、非正規雇用を活用する必要性がなくなり、非正規雇用比率は低下するはずである。

仮説3：業務変動が発生するスパンは、直接雇用と間接雇用の区分、契約社員とパート社員の区分を規定する。この仮説は、業務変動の有無だけでなく、それが発生

するスパン（短期か長期か）によっても、雇用区分が規定されるということである。業務変動が季節単位（長期）で発生するのか、1日のうちで時間帯や週のかなかで日によって発生するか（短期）によって、活用する雇用形態は異なるはずである。前者であれば、特定の期間に限って業務変動が発生することから、その期間にあわせて、比較的雇用調整がしやすい間接雇用を活用することが考えられる。後者の場合は、業務変動は頻繁に発生するため、直接雇用の活用が選択されるはずである。またその場合、頻繁な業務変動に対応するため、他の非正規雇用にくらべて、賃金水準が低いパート社員の活用が進むと考えられる。

仮説4：業務の継続性の有無は、正規雇用と非正規雇用の区分を規定する。業務の継続性がある場合は、その業務が長期間継続されるため、業務変動は少なく、正規雇用が選択されると考えられる。逆に業務の継続性がない場合は、業務の増減が頻繁に生じるため、非正規雇用が選択されるはずである。

仮説5：労働コストの節減が期待されるかどうかにより、正規雇用と非正規雇用の区分が規定される。さらに同じ非正規雇用でも、それをどの雇用形態に期待するかによって、結果的に、直接雇用と間接雇用の区分や契約社員とパート社員の区分が決まる。特に他の雇用形態にくらべて、賃金水準の低いパート社員の活用が選択されることで、パート社員比率が高まると考えられる。

仮説6：上記以外の要因にも、各雇用形態の選択につながるものがあり、それらが雇用区分を形成する要因となる。図表3-9によると、直接雇用・間接雇用の区分は、専門能力活用要因、労働市場要因、正社員補助要因、労働コスト節減要因によって形成され、契約社員とパート社員の区分では、景気変動への対応や労働市場への対応が期待されるかどうかで決まる。これらの要因によって、それぞれの雇用形態の活用が選択されると考えられる。

## ②モデルの選択と変数の説明

### ・モデルの選択

モデルの選択であるが、本章では重回帰分析（OLS）を用いる。重回帰分析を選択するのは、それぞれの区分の比率を上げる（下げる）要因を明らかにするには、適切なモデルだからである。

### ・コントロール変数

次に変数の説明をしておく。まずコントロール変数であるが、産業のダミー変数と事業所規模（対数）がある。産業ダミー変数は10産業であるが、これは図表3-2で取り上げた産業構成から、「その他」を除く、全ての産業を取り上げている。事業所規模（従業員総数）は対数化し、コントロール変数として用いる。

## ・経営状況

経営状況は仮説1に対応する。この要因の変数には、売上高の推移と事業の見通しの2つがある。売上増であれば、人材に費用をかける余裕があると考えられ、組織内の人員を増やす際は、非正規雇用よりも正規雇用を選択する可能性がある。他方で売上が減少すれば、採用抑制や人員削減、非正規雇用を活用するなどの人件費の削減策に取り組みざるを得ず、非正規比率などに影響を及ぼすはずである。売上高の推移の変数は、「売上増ダミー」である。「売上増ダミー」は、図表3-3の売上増に該当する事業所を1、それ以外を0とした。

事業の見通しとは、将来の事業展開に対する予測であるため、事業の見通しが良く（事業拡大）、事業所全体の業務量の増加が見込まれれば、その事業に必要な人材を確保しようとして、正規雇用や直接雇用の非正規雇用を組織内部に抱えこもうとするはずである。というのも、事業の見通しが良ければ、事業所は業務量の変化に応じて雇用調整をする必要性はなく、人材を抱え込むことによって生じる雇用保障リスクは低いと考えられるからである。他方で事業の見通しが芳しくない（事業縮小）場合は、事業所全体の業務量が減少する（業務量変動する）可能性が高く、組織内部では余剰人員が発生する可能性が高まる。そのため事業所は、人材を組織内部に抱え込むことによる雇用保障リスクは高いと判断し、正社員にくらべて、業務量に応じた調整がしやすい非正規雇用、なかでも派遣社員、パート社員を活用することが考えられる。事業の見通しの変数は「事業拡大ダミー」である。「事業拡大ダミー」は、図表3-4の事業拡大に該当する事業所を1、それ以外を0とした。

## ・業務の特性

業務の特性は、仮説2～4に対応する。この要因には、業務変動の有無、業務の継続性の2つがあるが、業務変動の有無は仮説2と仮説3に対応し、業務の継続性は仮説4に対応する。

まず業務変動の有無から説明していく。業務変動とは、1つ1つの業務における作業量を指す。業務量の変動がある場合は、その変動部分の業務量を非正規雇用の活用で対応することが考えられる。というのも、業務量がピークを迎える時に合わせて要員数を設定しまうと、業務量が減少した時に、人員過剰を招き、人件費コストによって経営が圧迫されてしまいかねなくなるからである。そのため企業は、通常の要員数を設定する際には、安定して存在する業務量をベースに算出することになり、業務量が増加する時には、その量に応じて追加的に非正規雇用を活用し、業務量が減少すれば、その程度に応じて柔軟に雇用調整を行うという選択をするはずである。これは仮説2に該当する。

また業務変動の変動では、その変動が発生するスパンも重要である。例えば、1日のうちで時間帯や週のなかで日によって業務量の変動が発生する場合、労働時間の調整に適したパート社員を活用するのが合理的だと考えられる。その結果、事業所のパート社員比率は上がり、契約社員比率が下がることになる。逆に業務変動が季節単位で発生する場合、その季節

を単位として労働者派遣契約を締結するか、同じ直接雇用で非正規雇用でも、パート社員よりも雇用期間の長い契約社員を活用するかもしれない。これは仮説3に対応する。

そこで業務変動の有無では、業務変動が発生するスパンを含め、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」と「業務変動あり（季節単位）ダミー」の2つの変数を用いる。「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」は、図表3-7の「1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する」と「1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する」を合わせたものである。いずれかの変数が該当すれば1、そうでなければ0のダミー変数である。また業務変動の有無の変数は、非正規雇用の活用理由にも含まれる。それが「業務変動対応要因（日単位）」と「業務変動対応要因（季節・臨時）」である。両方であるか、いずれの変数において、統計的に有意な値が得られれば、業務変動の有無が事業所のポートフォリオに影響を及ぼしていると考えられる。

次に業務の継続性であるが、これは仮説4に対応する。業務変動の有無は、1つ1つの業務における量の変動であるのに対し、業務の継続性は、業務全体の数の変化を示す。業務の継続性がある状態とは、顧客企業との長期にわたる取引契約を通じて、事業所はその業務を担当し続ける状態を指し、業務の継続性がない状態とは、顧客企業との契約期間が短期のものが多く、業務内容や顧客企業が頻繁に変わる状態を意味する。そのため前者であれば、事業所は長期にわたってその業務を担う人材が必要になり、正社員を増員するか、非正規雇用であっても直接雇用を選択すると考えられる。後者の場合は、その業務を担う人材を一定期間確保すれば良いことになり、比較的雇用調整がしやすい間接雇用を活用するか、同じ直接雇用の非正規雇用であっても、時間単位で調整が可能なパート社員を活用するかもしれない。業務の継続性の変数は、「業務の継続性ありダミー」である。業務の継続性がある事業所は1、そうでない事業所は0とした。

#### ・その他の要因

経営状況と業務の特性以外の要因（その他の要因）として、専門能力活用要因、景気変動対応要因（景気変動への対応）、正社員補助要因（正社員へのサポート）、労働市場要因（労働市場への対応）が考えられる。上記の要因は全て非正規雇用比率に影響を及ぼすと考えられる。以下では、非正規雇用比率を除いた比率で考えていく。

まずは労働コスト節減要因である。この要因は仮説5に対応する。小倉（2010）によると、賃金節約を主な理由に活用されているのは、契約社員とパート社員であり、非正規雇用でも、特に労働コスト節減が期待される雇用形態が存在する。図表3-9をみる限り、労働コスト節減要因による影響は、直接雇用比率、契約社員比率、パート社員比率においてみられた。したがって、この要因も3つの雇用区分を規定する1つの要因であると考えられる。なおこの労働コスト節減要因であるが、その内容に近い変数が別に存在する。それが今後の事業上の課題に含まれる「人件費の上昇」である。労働コストの節減要因による影響を受けていれ

ば、どちらかの変数において、統計的に有意な係数が得られるはずである。

それ以外の要因であるが、これは仮説6に対応する。図表3-9によると、専門能力活用要因は、直接雇用比率においてあげられており、景気変動対応要因は、契約社員比率、正社員補助要因は派遣社員比率、労働市場要因は直接雇用比率とパート社員比率において、影響がみられる。つまり正社員補助要因（正社員へのサポート）を期待すれば、派遣社員（間接雇用）を選択することになり、専門能力活用要因と労働市場要因（労働市場への対応）を期待すると、直接雇用が選択されることになる。これらの要因によって、直接雇用と間接雇用の区分が形成され、さらに直接雇用でも、契約社員を活用するか、パート社員を活用するかの選択では、景気変動対応要因（景気変動への対応）が期待されると、契約社員が活用され、労働市場への対応が求められると、パート社員の活用が選択されると考えられる。

#### ・ 仮説に組み込んでいない要因

最後に仮説に組み込んでいない要因の変数を説明しておく。今後の事業上の課題には、「設備投資」、「新規開拓」、「価格の低迷」、「受注の変動」、「生産コストの上昇」、「人件費の上昇」、「環境対策」の7項目があるが、これは図表3-6の選択肢をそのまま用いている。それぞれの項目について、当該の選択肢を選んだ事業所を1、そうでない事業所を0とした。

非正規雇用の活用理由であるが、「専門能力活用要因」、「正社員補助要因」、「正社員採用要因」、「景気変動対応要因」、「長時間対応要因」、「業務変動対応要因（時間帯・日単位）」、「業務変動対応要因（臨時・季節）」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」の9つがある。これらの選択肢も、図表3-8のものをそのまま用いているが、当該の選択肢を選んだ事業所を1、そうでない事業所を0とした。

### ③OLSによる分析

OLSによる分析では、非正規雇用率、直接雇用比率、契約社員比率の3つを取り上げる。クロス集計のように、派遣社員比率とパート社員比率をとりあげないのは、直接雇用比率と派遣社員比率は、同じ非正規雇用者総数から算出したため、両者は、どちらかの比率が決定されれば、もう一方は自動的に決まるという、表裏一体の関係にあるからである。そのため直接雇用比率で得られた結果と全く逆のことが、派遣社員比率に当てはまることになる。

なおOLSの分析結果は、図表3-10、図表3-11、図表3-12に示しているが、各比率の分析は4つのモデルを通じて行っている。これは多重共線性を避けるためである。例えば、今後の事業上の課題と非正規雇用の活用理由でいえば、今後の事業上の課題として、「人件費の上昇」をあげている事業所は、非正規雇用の活用理由として、「労働コスト節減」をあげる可能性が高い。また経営と業務の特性には、「業務の継続性ありダミー」があり、今後の事業上の課題には、「受注の変動」がある。どちらも事業所の業務数にかかわる変数である。さらに業務の変動を意味する変数として、経営と業務の特性には、業務変動に関するダ

ミーが、非正規雇用の活用理由には、業務変動対応の要因が2つある。

そこでまず今後の事業上の課題と非正規雇用の活用理由の2つにわけ、さらにそれぞれについて、「業務の継続性ありダミー」があるモデル（受注の変動がないモデル：モデル1）、「受注の変動」があるモデル（業務の継続性ありダミーのないモデル：モデル2）、「業務変動ダミー」のあるモデル（業務変動対応要因のないモデル：モデル3）、「業務変動対応要因」があるモデル（業務変動ダミーのないモデル：モデル4）の計4つのモデルを採用している。

#### ・非正規雇用比率

まず非正規雇用比率を取り上げる。既述の通り、非正規雇用比率を分析する意味は、正規雇用と非正規雇用の雇用区分を形成する要因を明らかにすることにある。

図表3-10をみると、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「建設業ダミー」（モデル1と2）、「電気ガス熱供給水道事業ダミー」（モデル1と2）、「小売業ダミー」（モデル1～4）、「サービス業ダミー」（モデル1～4）であり、5%水準で統計的に有意な値が得られたのは、「建設業ダミー」（モデル3と4）、「電気ガス熱供給水道業ダミー」（モデル3と4）、「運輸郵便業ダミー」（モデル1～3）、「卸売業ダミー」（モデル1と2）、「金融保険業ダミー」（モデル2と3）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「小売業」と「サービス業」であり、この2つの産業において、非正規雇用比率が高いことがわかる。

その他の説明変数では、1%水準で統計的に有意な係数を示しているのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」（モデル1～3）、「国内外の企業間競争」（モデル1）、「設備投資」（モデル1と2）、「長時間対応要因」（モデル3と4）、「業務変動対応要因（日単位）」（モデル4）、「労働コスト節減要因」（モデル3と4）であり、5%水準で統計的に有意な係数を示しているのは、「業務の継続性ありダミー」（モデル1）、「国内外の企業間競争」（モデル2）、「環境対策」（モデル1と2）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」、「国内外の企業間競争」、「環境対策」、「長時間対応要因」、「業務変動対応要因（日単位）」、「労働コスト節減要因」である。

この結果、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所であるほど、非正規雇用比率が高いことになる。さらに今後の事業上の課題として、国内外の企業間競争や人件費の上昇、環境対策といった様々な課題を抱えている事業所ほど、非正規雇用比率が高い。非正規雇用の活用理由をみると、長い営業時間への対応、業務変動への対応（時間帯・日単位）、労働コストの節減を目的として活用している事業所ほど、非正規雇用比率は高い。上記のような事業所において、非正規雇用の活用は進んでいるのである。

他方で正規雇用比率の高い事業所であるが、上記の非正規雇用比率と逆の結果が出るため、図表3-10において、係数が統計的に有意にマイナスとなっている変数が、正規雇用比率では、統計的にプラスに影響する。その変数をみると、コントロール変数では、「建設業ダミ

図表 3-10 非正規雇用比率の分析

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			
	標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			
	B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		
(定数)	24.529	3.257	**	23.618	3.239	**	27.047	3.354	**	24.937	3.320	**	
建設業ダミー	-13.889	4.133	**	-14.219	4.252	**	-9.595	4.427	*	-9.645	4.382	*	
製造業ダミー	-1.874	3.527		-2.131	3.550		-4.656	3.390		-4.216	3.363		
電気ガス熱供給水道業ダミー	-22.429	6.982	**	-22.313	6.992	**	-17.349	7.289	*	-15.520	7.230	*	
情報通信業ダミー	-3.984	5.635		-3.750	5.647		-4.828	5.575		-3.837	5.529		
運輸郵便業ダミー	-9.103	4.207	*	-9.336	4.212	*	-8.892	4.241	*	-7.500	4.203		
卸売業ダミー	-9.676	4.274	*	-10.306	4.269	*	-5.878	4.561		-5.369	4.534		
小売業ダミー	22.792	4.028	**	23.320	4.027	**	21.975	4.110	**	22.596	4.076	**	
金融保険業ダミー	-9.133	4.692		-9.659	4.699	*	-9.647	4.751	*	-8.759	4.714		
サービス業ダミー	12.092	3.265	**	12.330	3.269	**	12.269	3.318	**	12.043	3.291	**	
医療福祉業ダミー	0.691	3.552		1.544	3.540		-1.309	3.603		-0.630	3.582		
事業所規模(対数)	0.001	0.001		0.001	0.001		-0.001	0.001		-0.002	0.001		
経営と業務の特性	売上高増ダミー	1.646	1.727		1.668	1.732		1.552	1.756		1.411	1.742	
	事業拡大ダミー	-1.702	1.814		-1.820	1.818		-2.331	1.844		-1.557	1.830	
	業務変動あり(時間帯・日単位)ダミー	7.759	1.808	**	7.902	1.809	**	6.553	1.845	**			
	業務変動あり(季節単位)ダミー	-2.538	1.685		-2.410	1.686		-3.218	1.711				
	業務の継続性ありダミー	-3.095	1.560	*				-2.322	1.532		-1.798	1.522	
今後の事業上の課題	国内外の企業間競争	4.067	1.569	**	3.720	1.565	*						
	設備投資	-10.131	2.648	**	-10.067	2.656	**						
	新規開拓	0.814	1.523		0.396	1.510							
	価格の低迷	-1.126	1.793		-1.655	1.787							
	受注の変動				-0.584	1.697							
	生産コストの上昇	2.931	1.881		2.739	1.882							
	人件費の上昇	2.400	1.458		2.436	1.466							
環境対策	4.388	1.925	*	4.261	1.928	*							
非正規雇用の活用理由	専門能力活用要因						2.660	1.599		2.956	1.587		
	正社員補助要因						-2.957	1.813		-3.200	1.799		
	正社員採用要因						4.513	2.844		4.762	2.820		
	景気変動対応要因						2.315	2.171		2.359	2.160		
	長時間対応要因						15.403	2.872	**	11.910	2.898	**	
	業務変動対応要因(日単位)									10.979	2.119	**	
	業務変動対応要因(季節・臨時)									4.061	2.229		
	労働コスト削減要因						6.687	1.750	**	6.094	1.739	**	
労働市場要因						2.543	1.848		2.536	1.827			
N	1,331			1,331			1,204			1,204			
F値	14.280	**		14.073	**		16.074	**		17.176	**		
調整済みR2乗	0.187			0.184			0.224			0.236			

注)\*\*は有意水準1%、\*は有意水準5%で、それぞれ有意であることを示している。

一、「電気ガス熱供給水道事業ダミー」、「運輸郵便業ダミー」、「卸売業ダミー」、「金融保険業ダミー」であり、これらの産業に属す事業所ほど、正規雇用比率が高いことになる。

その他の説明変数では、「業務の継続性ありダミー」はプラスに影響し、さらに今後の事業上の課題では、「設備投資」があげられていることから、業務の継続性があり、業務量が安定している事業所ほど、さらに設備投資に対する懸念を持つ事業所ほど、正規雇用の活用が選択される。

・直接雇用比率

次に図表 3-11 の直接雇用比率をみてみたい。直接雇用比率において、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、コントロール変数では、「建設業ダミー」(モデル1)、「情

報通信業ダミー」(モデル1～4)、「小売業ダミー」(モデル3と4)、「医療福祉業ダミー」(モデル1～3)、「事業所規模(対数)」(モデル3と4)である。さらに5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「建設業ダミー」(モデル2)、「電気ガス熱供給水道業ダミー」(モデル1～3)、「小売業ダミー」(モデル1と2)、「サービス業ダミー」(モデル1～4)、「医療福祉業ダミー」(モデル4)である。そのうちプラスの係数が得られたのは、「小売業」、「サービス業」、「医療福祉業ダミー」であり、この3つの産業であるほど、さらに事業所規模が小さいほど、直接雇用比率が高いことになる。

その他の説明変数において、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「専門能力活用要因」、「正社員補助要因」、「正社員採用要因」、「景気変動対応要因」、「労働市場要因」(これら全てモデル3と4)、「業務変動対応要因(日単位)」および「業務変動対応要因(季節・臨時)」(ともにモデル4)である。5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「業務

図表3-1-1 直接雇用比率の分析

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			
	標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			
	B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		
(定数)	73.862	4.413	**	74.131	4.375	**	88.138	3.270	**	88.289	3.243	**	
建設業ダミー	-15.109	5.600	**	-12.506	5.744	*	-1.011	4.317		-1.803	4.281		
製造業ダミー	-4.891	4.778		-3.942	4.796		-5.322	3.305		-5.583	3.286		
電気ガス熱供給水道業ダミー	-20.947	9.460	*	-21.003	9.446	*	-13.955	7.107	*	-13.369	7.064		
情報通信業ダミー	-27.195	7.634	**	-26.378	7.629	**	-32.090	5.436	**	-31.973	5.402	**	
運輸郵便業ダミー	0.311	5.700		0.400	5.690		0.559	4.135		0.531	4.106		
卸売業ダミー	-9.924	5.791		-10.401	5.767		2.151	4.447		1.016	4.430		
小売業ダミー	12.545	5.457	*	12.438	5.440	*	11.193	4.008	**	10.619	3.982	**	
金融保険業ダミー	5.772	6.357		4.732	6.348		4.269	4.633		3.651	4.606		
サービス業ダミー	10.394	4.424	*	10.752	4.416	*	8.036	3.236	*	8.001	3.215	*	
医療福祉業ダミー	16.131	4.813	**	15.820	4.782	**	9.443	3.514	**	8.286	3.500	*	
事業所規模(対数)	-0.001	0.002		-0.001	0.002		-0.004	0.001	**	-0.004	0.001	**	
経営と業務の特性	売上高増ダミー	-0.394	2.340		-0.173	2.339		-0.053	1.712		-0.180	1.702	
	事業拡大ダミー	-2.091	2.458		-2.370	2.456		-3.285	1.798		-3.145	1.788	
	業務変動あり(時間帯・日単位)ダミー	2.850	2.450		2.931	2.444		3.570	1.799	*			
	業務変動あり(季節単位)ダミー	-1.153	2.283		-1.068	2.278		-1.986	1.668				
	業務の継続性ありダミー	-2.282	2.113					-1.617	1.494		-1.409	1.487	
今後の事業上の課題	国内外の企業間競争	3.313	2.126		2.850	2.114							
	設備投資	-1.290	3.588		-0.837	3.588							
	新規開拓	-0.961	2.063		-1.223	2.040							
	価格の低迷	-4.184	2.430		-3.863	2.415							
	受注の変動				-5.110	2.292	*						
	生産コストの上昇	6.244	2.549	*	6.089	2.542	*						
	人件費の上昇	-0.072	1.976		0.319	1.981							
	環境対策	4.883	2.607		4.621	2.604							
非正規雇用の活用理由	専門能力活用要因						-5.413	1.559	**	-5.138	1.550	**	
	正社員補助要因						-8.593	1.768	**	-8.419	1.758	**	
	正社員採用要因						11.853	2.773	**	12.445	2.755	**	
	景気変動対応要因						-7.590	2.117	**	-6.698	2.111	**	
	長時間対応要因						6.177	2.801	*	5.431	2.832		
	業務変動対応要因(日単位)									6.589	2.070	**	
	業務変動対応要因(季節・臨時)									-7.557	2.178	**	
	労働コスト削減要因						0.244	1.706		0.261	1.699		
	労働市場要因						5.378	1.802	**	5.173	1.785	**	
N	1,331			1,331			1,204			1,204			
F値	7.291	**		7.477	**		13.373	**		14.172	**		
調整済みR2乗	0.098			0.101			0.191			0.201			

注)\*\*は有意水準1%、\*は有意水準5%で、それぞれが有意であることを示している。



変動（時間帯・日単位）ありダミー」（モデル3）、「受注の変動」（モデル2）、「生産コストの上昇」（モデル1と2）、「長時間対応要因」（モデル3）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」、「生産コストの上昇」、「正社員採用要因」、「長時間対応要因」、「業務変動対応要因（日単位）」、「労働市場要因」である。この結果、時間帯や日によって業務変動が発生し、生産コストの上昇が今後の事業上の課題として認識され、さらに正社員採用の見極めや長い営業時間への対応、日によって発生する業務変動への対応、労働市場の動向への対応といった理由で非正規雇用を活用する事業所ほど、直接雇用比率が高いことになる。

逆に派遣社員比率（間接雇用比率）であるが、派遣社員比率と直接雇用比率との関係は表裏一体の関係にあるため、直接雇用比率において、統計的に有意なマイナスの係数が得られた変数は、派遣社員比率では、プラスに影響する。そこで直接雇用比率において、統計的に有意な係数が得られた変数のうち、マイナスの係数となっているのは、コントロール変数では、「建設業ダミー」、「電気ガス熱供給水道業ダミー」、「情報通信業ダミー」、「事業所規模（対数）」である。これらの産業に属し、規模が大きい事業所ほど、派遣社員比率は高いことになる。

その他の説明変数では、派遣社員比率に対して、プラスに影響するのは、「受注の変動」、「専門能力活用要因」、「正社員補助要因」、「景気変動対応要因」、「業務変動対応要因（季節・臨時）」である。受注の変動が今後の事業上の課題として認識している事業所ほど、さらに専門能力の活用、正社員のサポート、景気変動への対応、季節や臨時的に発生する業務変動への対応といった理由から非正規雇用を活用している事業所ほど、派遣社員比率は高いということになる。

#### ・契約社員比率

最後に直接雇用の非正規雇用なかでも、契約社員を多く活用するか、パート社員を多く活用するかを選択を分かち要因を明らかにする。

図表3-12によれば、コントロール変数において、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「建設業ダミー」（モデル3と4）と「小売業ダミー」（モデル1と2）であり、5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「情報通信業ダミー」（モデル1～4）、「小売業ダミー」（モデル3と4）、「医療福祉業ダミー」（モデル1～3）、「事業所規模（対数）」（モデル3と4）である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「建設業ダミー」、「情報通信業ダミー」、「事業所規模（対数）」（モデル3と4）である。つまり建設業や情報通信業に属し、事業所規模が大きいほど、契約社員比率が高いということになる。

その他の説明変数をみると、1%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「業務変動あり（時間帯・日単位）ダミー」（モデル1～3）、「設備投資」（モデル1と2）、「受注の変動」（モデル2）、「正社員採用要因」（モデル3）、「業務変動対応要因（日単位）」（モデル4）、

図表 3-12 契約社員比率の分析

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数			標準化されていない係数		
	B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差		B	標準誤差	
(定数)	42.972	5.175	**	42.594	5.122	**	55.846	5.163	**	57.089	5.017	**
建設業ダミー	9.753	6.567		5.277	6.725		23.471	6.954	**	22.711	6.787	**
製造業ダミー	0.950	5.603		-0.669	5.615		5.714	5.247		5.736	5.134	
電気ガス熱供給水道業ダミー	11.675	11.092		11.761	11.058		16.529	11.201		14.547	10.947	
情報通信業ダミー	20.728	8.952	*	19.289	8.931	*	20.483	8.969	*	20.274	8.763	*
運輸郵便業ダミー	6.517	6.684		6.385	6.662		8.521	6.578		7.374	6.424	
卸売業ダミー	-4.208	6.791		-3.322	6.751		4.223	7.060		4.098	6.915	
小売業ダミー	-17.095	6.399	**	-16.959	6.368	**	-14.105	6.360	*	-13.040	6.217	*
金融保険業ダミー	-0.366	7.454		1.486	7.432		-0.652	7.318		0.090	7.155	
サービス業ダミー	-5.201	5.188		-5.843	5.170		-5.734	5.139		-5.303	5.024	
医療福祉業ダミー	-12.852	5.644	*	-12.396	5.599	*	-13.554	5.571	*	-10.638	5.460	
事業所規模(対数)	0.003	0.002		0.003	0.002		0.004	0.002	*	0.004	0.002	*
経営と業務の特性												
売上高増ダミー	-2.532	2.744		-2.917	2.739		-2.557	2.725		-2.615	2.663	
事業拡大ダミー	2.429	2.882		2.925	2.875		1.825	2.881		0.374	2.816	
業務変動あり(時間帯・日単位)ダミー	-11.293	2.873	**	-11.446	2.862	**	-10.760	2.852	**			
業務変動あり(季節単位)ダミー	-1.953	2.677		-2.113	2.667		-2.312	2.680				
業務の継続性ありダミー	4.250	2.478					5.545	2.383	*	4.740	2.331	*
今後の事業上の課題												
国内外の企業間競争	-2.361	2.493		-1.526	2.475							
設備投資	15.533	4.207	**	14.743	4.200	**						
新規開拓	-0.801	2.419		-0.308	2.388							
価格の低迷	0.956	2.849		0.451	2.827							
受注の変動				8.905	2.684	**						
生産コストの上昇	-0.204	2.989		0.084	2.976							
人件費の上昇	-1.932	2.317		-2.612	2.319							
環境対策	3.831	3.058		4.298	3.049							
非正規雇用の活用理由												
専門能力活用要因							-1.399	2.458		-2.250	2.402	
正社員補助要因							-6.177	3.207		-5.289	3.135	
正社員採用要因							12.451	4.109	**	9.831	4.023	*
景気変動対応要因							5.719	3.455		5.062	3.374	
長時間対応要因							-7.507	4.425		-3.012	4.399	
業務変動対応要因(日単位)										-28.161	3.435	**
業務変動対応要因(季節・臨時)										7.979	5.291	
労働コスト節減要因							-14.705	2.484	**	-13.305	2.437	**
労働市場要因							-15.151	2.651	**	-13.928	2.585	**
N	1,331			1,331			1,175			1,175		
F値	6.407	**		6.797	**		14.063	**		17.081	**	
調整済みR2乗	0.086			0.091			0.204			0.240		

注)\*\*は有意水準1%、\*は有意水準5%で、それぞれが有意であることを示している。

「労働コスト節減要因」(モデル3と4)、「労働市場要因」(モデル3と4)である。また5%水準で統計的に有意な係数が得られたのは、「業務の継続性ありダミー」(モデル3と4)と「正社員採用要因」(モデル4)である。そのうち統計的に有意なプラスの係数が得られたのは、「業務の継続性ありダミー」、「設備投資」、「受注の変動」、「正社員採用要因」である。業務の継続性はあるものの、受注の変動が課題として認識されており、非正規雇用を正社員採用の見極めのために活用している事業所ほど、契約社員比率は高いということになる。

他方で、上記の契約社員比率と表裏一体の関係にあるパート社員比率であるが、パート社員比率に対して、プラスに影響するのは、コントロール変数では、「小売業ダミー」と「医療福祉業ダミー」であり、「事業所規模(対数)」はマイナスに影響する。そのため、小売業と医療福祉業に属し、やや規模の小さい事業所ほど、パート社員比率が高くなる。

その他の説明変数をみると、プラスに影響するのは、「業務変動あり(時間帯・日単位)

ダミー」、「業務変動対応要因（日単位）」、「労働コスト節減要因」、「労働市場要因」である。したがって、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所ほど、また非正規雇用を、日によって発生する業務変動への対応、労働コストの節減、労働市場への対応といった理由から活用する事業所ほど、パート社員比率が高いことになる。

#### ④まとめ

本稿はクロス集計結果をもとに仮説を構築し、それを重回帰分析において検証するという探索的な分析手法をとっているが、その検証結果をここで整理したい。

まず仮説1であるが、これは事業所の経営状況が正規雇用・非正規雇用の区分に影響を及ぼすというものであったが、重回帰分析の結果をみる限り、あまり統計的に有意な係数は得られていない。そのため経営状況は事業所におけるポートフォリオに対して、直接には影響を及ぼしていない可能性が高い。つまり仮説1は実証されたとはいえない。

第2と第3の仮説は、業務変動の有無によって、雇用区分が規定されるというものであるが、第2の仮説は、業務変動の有無が正規雇用・非正規雇用の区分を形成し、第3の仮説は業務変動が発生するスパンによって、直接雇用・間接雇用の区分と契約社員・パート社員の区分が規定されるというものである。第2の仮説では、時間帯や日によって発生する業務変動の有無が統計的に有意な係数を示し、5%水準で有意ではないが、「業務変動対応要因（季節・臨時）」の係数がプラスであることから、季節単位で発生する業務変動にも対応していると考えて良いだろう。この結果、第2の仮説は支持されたといえる。

第3の仮説であるが、直接雇用には、日単位で発生する業務変動に対応することが期待され、派遣社員には、季節単位で発生する業務変動に対応することが求められる。つまり業務変動への対応の仕方によって、直接雇用と間接雇用の区分が決まる。また直接雇用の非正規雇用の区分では、パート社員は日によって発生する業務変動への対応が期待されるのに対し、契約社員にはそのような役割が期待されておらず、業務変動の応じ方によって、契約社員とパート社員の活用の区分が決まる。この結果、第3の仮説は実証されることになる。

第4の仮説は業務の継続性の有無を取りあげているが、非正規雇用比率において、統計的にマイナスで有意な係数が得られ、業務の継続性の有無が、正規雇用と非正規雇用の区分を決定する際に重視されることがわかる。さらに契約社員比率において、統計的にプラスの有意な係数が得られていることから、非正規雇用のなかでは、業務の継続性があると、契約社員の活用が選択され、そうでなければ、パート社員が活用されることになる。このように業務の継続性は、正規雇用と非正規雇用の区分、契約社員とパート社員の区分の2つを形成することになる。仮説4は実証されたといえる。

第5の仮説は、労働コストの節減要因が事業所のポートフォリオに影響を及ぼすというものであるが、有意な係数が得られたのは、非正規雇用比率と契約社員比率である。非正規雇用比率では、統計的にプラスの係数が得られ、契約社員比率では、統計的にマイナスの係数

が得られたことから、非正規雇用には労働コストの節減が期待されるが、それはパート社員に対する期待であり、契約社員には求められていないことになる。この結果、労働コストの節減は正規雇用と非正規雇用の区分、契約社員とパート社員の区分を規定することになる。仮説5は実証されたことになる。

第6の仮説であるが、この仮説では、直接雇用・間接雇用の区分は、専門能力活用要因、労働市場要因、正社員補助要因、労働コスト節減要因に、さらに契約社員・パート社員の雇用区分は、景気変動への対応と労働市場への対応が期待されて形成されるというものであった。そこで重回帰分析の結果をみると、直接雇用・間接雇用の区分は、労働コスト節減要因を除く、全ての要因によって影響を受けており、さらに契約社員・パート社員の区分には、正社員補助要因、業務変動対応要因（日単位）、労働コスト節減要因、労働市場要因の4つの要因が影響を及ぼしている。つまり仮説で取り上げた項目は、それぞれの雇用区分に影響を及ぼしているが、それ以外の要因によっても影響を受けている。そのため第6の仮説は十分実証されたとはいえない。

以上6つの仮説を検証したが、仮説1と6は検証されなかった。業務の特性に関する仮説2～4、さらに労働コストの節減を組み込んだ仮説5は実証されている。

## 第4節 結論

### ① 事業所におけるポートフォリオの規定要因

これまでクロス集計と重回帰分析を通じて3つの雇用区分を規定する要因を明らかにしてきた。その要因は、産業や事業所規模の影響があることを前提にすれば、業務変動への対応、労働コスト節減の有無、その他の活用要因の3点である。これらの3つの要因が各比率を規定することで、それぞれの雇用区分が形成されている。その結果をまとめたのが図表3-13である。これを参考にしながら分析結果を整理したい。

第1の課題は、正規雇用を活用するのか、非正規雇用を活用するのかを規定する要因を明らかにすることである。非正規雇用は、業務の継続性がなく、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所において活用されており、その変動に対応することが活用理由の1つとなっている。またその他の理由として、労働コストの節減や長い営業時間への対応が期待されている。この結果、正規雇用と非正規雇用の区分は、業務変動の有無、労働コスト節減、その他の要因として、長い営業時間への対応が期待されるかどうかで形成される。

第2の課題は、同じ非正規雇用のなかでも、直接雇用を選択するか、間接雇用を選ぶかの区分を形成する要因は何かということである。分析の結果、業務変動が時間帯や日単位（短期）で発生する事業所ほど、直接雇用比率が高いことが明らかとなった。このことから、直接雇用は短期の業務変動に対応することが期待されていることがわかる。そこで非正規雇用の活用理由をみると、直接雇用には、日によって生じる業務変動への対応が期待されている。ただし今後の事業上の課題として、受注の変動があげられていないことから、直接雇用

図表 3-13 分析結果のまとめ

	業務変動への対応	労働コスト節減	その他の要因
正規雇用比率	×	×	特になし
非正規雇用比率	時間帯・日単位の業務変動	○	長い営業時間対応
直接雇用比率	時間帯・日単位の業務変動	×	正社員採用へのステップ 長い営業時間対応 労働市場への対応
間接雇用比率 (派遣社員比率)	季節単位の業務変動	×	専門能力の活用 正社員へのサポート 景気変動への対応
契約社員比率	×	×	正社員採用へのステップ
パート社員比率	時間帯・日単位の業務変動	○	労働市場への対応

注)○は該当、×は非該当であることを示している。

は1つ1つの業務の量は短期で変動するものの、総量は安定している事業所において、活用されている。次に労働コストの節減であるが、人件費の上昇と労働コスト節減要因は統計的に有意な係数が得られていないため、この要因は直接雇用と間接雇用の区分にあまり影響していないと考えられる。その他の要因には正社員採用要因があり、直接雇用は正社員への採用の1つのステップとして活用されている。

逆に間接雇用（派遣社員）比率をみると、非正規雇用の活用理由では、業務変動対応要因（季節・臨時）がプラスに影響しており、臨時的または季節単位で発生する業務変動への対応が期待されていることがわかる。その他の要因では、非正規雇用の活用理由として、専門能力活用要因と正社員補助要因の2つがあり、派遣社員には、専門能力の活用と正社員へのサポートが期待されている。

第3の課題は、契約社員とパート社員の活用を分かち要因であるが、業務の継続性があり、業務変動が時間帯や日単位で発生しない事業所ほど、契約社員比率が高い。つまり契約社員は、業務量が総じて安定している事業所において活用されている。また非正規雇用の活用理由では、労働コスト節減の係数がマイナスであるため、契約社員はその目的で活用されていないことになる。その他の要因では、非正規雇用の活用理由として、正社員採用要因が存在することから、直接雇用においてみられた正社員採用へのステップは、契約社員を対象としたものであることがわかる。

逆にパート社員であるが、業務変動が時間帯や日単位で発生する事業所ほど、パート社員を活用している。さらに非正規雇用の活用理由として、労働コスト節減要因があり、パート社員には労働コストの節減が期待されている。またその他の要因では、正社員へのサポート、長い営業時間への対応、さらには直接雇用においてみられた労働市場への対応などがあげられ、パート社員は、他の雇用形態にくらべ、様々な理由から活用されていることがわかる。

## ②政策提言

最後に政策提言を述べて、本章を終えることとしたい。本章の分析により、3つの雇用区分が、業務変動への対応、労働コストの節減、その他の活用要因によって規定されていることが明らかとなった。そのうえで、非正規雇用を正規化することを含めて、いかにして非正規雇用の雇用と生活を安定させるかということが重要である。そのための対応策として、以下の2点を述べたい。

第1に、業務の継続性を高めることである。本章の分析では、正規雇用と非正規雇用の区分を規定する要因の1つとして、業務の継続性があることが明らかとなった。業務の継続性があるということは、1つ1つの業務の契約期間が長期化した状態を指す。その期間の長短は事業所全体の業務量の変動につながるため、長期であれば、正規雇用の活用が選択され、逆に短期になると、企業は非正規雇用の活用を進めることになる。そのため、非正規雇用から正規雇用への登用を進めるには、業務の継続性を高める必要がある。さらに業務の継続性は、直接雇用の非正規雇用（契約社員かパート社員か）の区分にも強い影響を及ぼしている。業務の継続性があれば、契約社員が選択され、業務の継続性がなければ、パート社員の活用が進む。この場合、雇用される個人が自ら選択しているのであれば問題は無いが、やむを得ず、その雇用形態を選択し、雇用と生活の不安定な環境におかれるのであれば、政策として対応することが必要になる。

そのため対応策としては、受注する業務の数を安定化させることで、事業所全体の業務量を平準化し、人材を組織内部に抱え込むことに伴う雇用保障リスクを低下させることが求められる。その具体的な対応であるが、長期間、特定の顧客企業と取引関係を続けることに対して、何らかの形でインセンティブを設定することが考えられる。例えば、不況期に雇用の維持を目的に活用されることの多い雇用調整助成金のような制度を、業務量の安定に向けて活用することを検討することが考えられる。この対応策を講じれば、正規雇用への登用機会が増えるだけでなく、非正規雇用自体の雇用も安定させることができるように思われる。

第2に、業務変動への対応である。業務変動とは、定期的に業務量が増えることを指す。その有無が正規雇用と非正規雇用の区分に影響を及ぼし、さらにそれが発生するスパンが短期（時間帯や日単位）であれば、事業所はパート社員を活用するし、長期（季節単位）であれば、派遣社員（間接雇用）の活用を選択し、いずれにも該当しなければ、契約社員を活用するという点で、事業所の雇用ポートフォリオを規定する。つまり企業は業務変動の有無とそれが発生するスパンに応じて、効率的に雇用形態を使い分けているが、その雇用形態を選択する際に重視される業務量（労働需要）の変動をコントロールすることは非常に困難である。そこで政策的対応としては、業務量が増える部分を担う非正規雇用の雇用期間を確保するように努めることが重要となる。具体的には、雇用調整助成金の適用を非正規雇用に拡大させ、一定期間、できれば業務変動のスパンに対応する形で、賃金の一部や訓練等の費用を負担するといった対応が考えられる。

上記の2つの対策を講じることによって、業務変動（労働需要）の変動を平準化することができれば、正規雇用への登用が進み、非正規雇用の雇用期間が長期化（安定）することで、非正規雇用の生活を安定化させることにつながっていくものと思われる。

## 参考文献

- 小倉一哉（2010）「事業所における非正規社員活用の実態とその変化」労働政策研究・研修機構編『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007－厚生労働省「多様化調査」の特別集計より－』（労働政策研究報告書No.115）労働政策研究・研修機構，17頁-45頁。
- 佐藤厚（2003）『企業レベルの労働のフレキシビリティ』（労働政策レポート vol.4）日本労働研究機構。
- 日本経営者団体連盟（1995）『新時代における「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－』日本経営者団体連盟。
- 仁田道夫（2008）「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版，27頁-71頁。
- 平野光俊（2009）「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性－人材ポートフォリオ・システムからの考察」『日本労働研究雑誌』，No.586，5頁-19頁。
- 前浦穂高（2010）『雇用ポートフォリオ・システムの規定要因－コールセンターを対象に』JILPT Discussion Paper 10-04。
- 守島基博（2004）『人材マネジメント入門』日本経済新聞社。
- Atkinson,J.(1985) “Flexibility, Uncertainty and Manpower Management”, *IMS REPORT*, No.89, Brighton: Institute of Manpower Studies.