

第Ⅱ部

多様な雇用就業をめぐるテーマ別分析

第3章 この間におけるトピックスはどのようなデータとなって示されているか —雇用確保措置後の高年齢の「嘱託社員」、パート労働法改正後の「パート」、 製造業務派遣の解禁とリーマンショック後の「派遣労働者」に関して—

はじめに

JILPTにおいて、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「厚生労働省多様化調査」という。）の個票をお借りして再集計分析を行うのは、前身の日本労働研究機構の時代を含めれば4回目となる。平成11年調査が公表された後に平成6年調査と併せて2回分の再分析の取組みをして以降、平成15年調査、平成19年調査、そして今回の平成22年調査と新しい回の調査結果が公表される都度、個票をお借りして、再集計分析を行い、その結果を報告書にとりまとめている。今回の取組みでは、平成15年、19年及び22年の3回の調査の個票をお借りした。「継続は力」となっていれば幸いである。

さて、JILPTにおいても独自に非正規雇用・就業に関する調査を実施している中でこうした政府統計個票の再集計分析を行うことの意義の一つに、調査において適切に標本抽出が行われ、かつ、高い回収率が確保されていることから、そのデータが統計調査上の代表性の面で優れていることがある。もとよりJILPTにおいて実施する独自の調査も、これらの点に十分留意はしているものの、実際として高い回収率を確保することは甚だ困難な状況にあるので、代表性の面で必ずしも十全とはいえない面がある¹。

したがって、JILPTが独自の調査に基づいて導出してきた定見について²、代表性のしっかりした「厚生労働省多様化調査」により改めて確認してみることも、個票再分析の一つの狙いとなると考えられる。とはいえ、両者を1対1で対応づけて「検証」を試みることはデータの制約等から困難である。そこで、ここでは、前回の再分析の取組み以降、すなわち平成19年調査以降今回最新の平成22年調査までの期間において、非正規雇用をめぐって生じた大きな変化や事象（トピックス）を取り上げて、JILPTにおいてこれまで導出してきた特徴点を念頭に置きながら、「厚生労働省多様化調査」ではどのようなデータとなっているかという視点から再集計・分析を行ってみたい。取り上げるトピックスは、次の3つである。

- ①高年齢者雇用安定法の改正（高年齢者雇用確保措置の実施義務／平成18年4月施行）による60歳台前半層における継続雇用の進展に伴う嘱託社員の増大
- ②短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート労働法」という。）の改正（平成20年4月施行）によるパートタイム労働者における雇用、就業条件・環境の変化

¹ 一方、JILPTが実施する調査では、一定の仮説設定ないし分析枠組に沿った質問が設定されており、かなり詳細な分析が可能となる、という長所がある。これに対して政府統計では、設問項目が限られる場合が多く、必ずしも十分な分析ができない面がある。

² たとえば、平成22年8月に実施されたJILPT「多様な就業形態に関する実態調査」（事業所調査／従業員調査）があり、その結果データは調査シリーズNo.86に、詳細な分析結果は労働政策研究報告書No.132、同No.143などにとりまとめられている。

③労働者派遣における製造業務派遣の解禁（平成 16 年 3 月施行）による活用急増とリーマンショック（同 20 年 9 月）以降の派遣労働者活用の急減とその後の推移

①の高年齢者雇用安定法の改正施行は平成 18 年 4 月であったものの、前回の平成 19 年調査は団塊の世代の最年長グループが 60 歳になったばかりの時点での調査であり、その動向が十分に反映されていなかったものである。今回の平成 22 年調査では雇用確保措置の影響・効果が十分に反映されていることが期待される。

②の改正パート労働法の施行は平成 20 年 4 月であり、平成 19 年調査は施行半年前、平成 22 年調査は施行後 2 年半程度を経過した時点での調査であり、両年のデータを比較すること等によりパートに対する雇用管理がどのように変化したのかが確認できるものと期待される。

③の派遣労働者については、製造業務派遣が平成 16 年（2004 年）3 月に解禁されて以降製造業等で派遣労働者の活用が急増したことは平成 19 年調査でも確認され、前回における再集計分析の取り組みでも大きな特徴の一つとして取り上げている³。しかしながら、その後発生したリーマンショックを契機とした金融危機の中で「派遣切り」とも称されたように派遣労働者の活用は急減し、その後低迷した状態が続いた。こうした一連の過程を「厚生労働省多様化調査」データによって跡付けてみたい。

以下、上記①～③のトピックスに関する再集計・分析結果をそれぞれ第 1 節から第 3 節までにおいて提示したい。それぞれの節においては、JILPT がこれまでに示してきた特徴点を簡単に紹介しつつあらためて問題設定を行い、また、「厚生労働省多様化調査」の結果として厚生労働省から公表されている関連データ（公表データ）を紹介したうえで、今回行った再集計・分析結果を示すこととする⁴。

第 1 節 高年齢嘱託社員に関する分析

1. 公表データによる特徴の整理

我が国の年齢別人口構成における大きな“こぶ”が、「団塊の世代」と呼ばれる昭和 22 年（1947 年）から同 24 年（1949 年）までに生まれた層であり、この「団塊の世代」が平成 19 年以降順次 60 歳台に乗ったところである⁵。この事態を目前に控えた時期において、それまでの企業の定年年齢は 60 歳が太宗を占めていることから、60 歳台の高年齢者の雇用が大きな課題となった⁶。これに対応して、平成 16 年に高年齢者雇用安定法が改正され、企業は 65

³ 労働政策研究報告書 No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」（平成 22 年 3 月）参照。

⁴ 以下の個票の再集計については、原則として復元倍率によるウェイトバックをすることとするが、回帰分析など一部ウェイトバックをしないものがある。

⁵ 平成 22 年「国勢調査」により年齢別人口（日本人のみ）をみると、「団塊の世代」直前世代である 64 歳が 1,316 千人であるのに対して、63 歳は 2,113 千人、62 歳 2,222 千人、61 歳 2,240 千人となっている。なお、60 歳 2,045 千人、59 歳 1,899 千人となっており、この 2 年を含めて 5 歳きざみでみた世代（昭和 22～26 年生まれ）を広義の「団塊の世代」としてみるのが分析上便利であることが多い。

⁶ こうした人口構成の問題とともに、厚生年金の支給開始年齢がそれまでの 60 歳から 65 歳へ順次繰り上がることが決まっており、雇用と年金との間に空白期間が生じることも大きな背景となっている。

歳までの「高齢者雇用確保措置」を講じることが義務づけられ、平成18年4月1日から施行された。これを受けて、大多数の企業において雇用確保措置が講じられた。その結果、多くの60歳定年到達者は定年後も継続して雇用されたとされている。

（嘱託社員の全般的な増加—公表データから）

以上のような動きを背景に、平成19年以降において嘱託社員の増大が予想された。JILPTが独自に実施した調査（前記の脚注2参照）において、調査時点（平成22年8月）の過去3年程度の雇用・就業形態別の増減を調査した結果、産業別でも企業規模別にみてもほとんどで嘱託社員は増加を示しており、全般的に増加しているとの結果が得られていた⁷。

そこで、「厚生労働省多様化調査」の公表データにより労働者総数に占める雇用・就業形態別の割合をみると（図表3-1-1）、正社員の割合が傾向的に低下する中で嘱託社員の割合は、産業計で平成15年の1.4%から同19年1.8%、同22年2.4%と上昇しており、平成15年から19年までの上昇幅（0.4%ポイント）に比べ同19年から22年までの上昇幅（0.6%ポイント）の方が大きくなっている。産業別にみると、「医療、福祉」で平成19年よりも同22年にはやや低下しているなど例外やバラツキはあるものの、ほとんどの産業で嘱託社員の割合は上昇している。また、事業所規模別にみても各規模で嘱託社員の割合は上昇を示しており、産業別でみたときよりも明確な傾向が現れている⁸。このように「厚生労働省多様化調査」でも、上述の雇用確保措置を背景に、嘱託社員の全般的な増加が確認された。

さらに公表データから、年齢階層（5歳きざみ）ごとに労働者総数に占める雇用・就業形態別の構成比をみると（図表3-1-2）、嘱託社員の割合（図表右端のグラフ）は、当然ながら60～64歳層でそれまでの年齢層に比べてかなり高くなっている。たとえば、平成22年でみると、55～59歳層は1.5%であるのに対して60～64歳層は25.6%に跳ね上がっている。また、60～64歳層における嘱託社員の割合は、平成15年以降23.4%→20.2%→25.6%と推移している。一方、正社員の割合を同様にみると、平成22年でみて55～59歳層は61.4%であるのに対して60～64歳層は24.1%と大きく低下している。また、60～64歳層における正社員の割合は、平成15年以降33.3%→28.1%→24.1%と低下傾向で推移している。

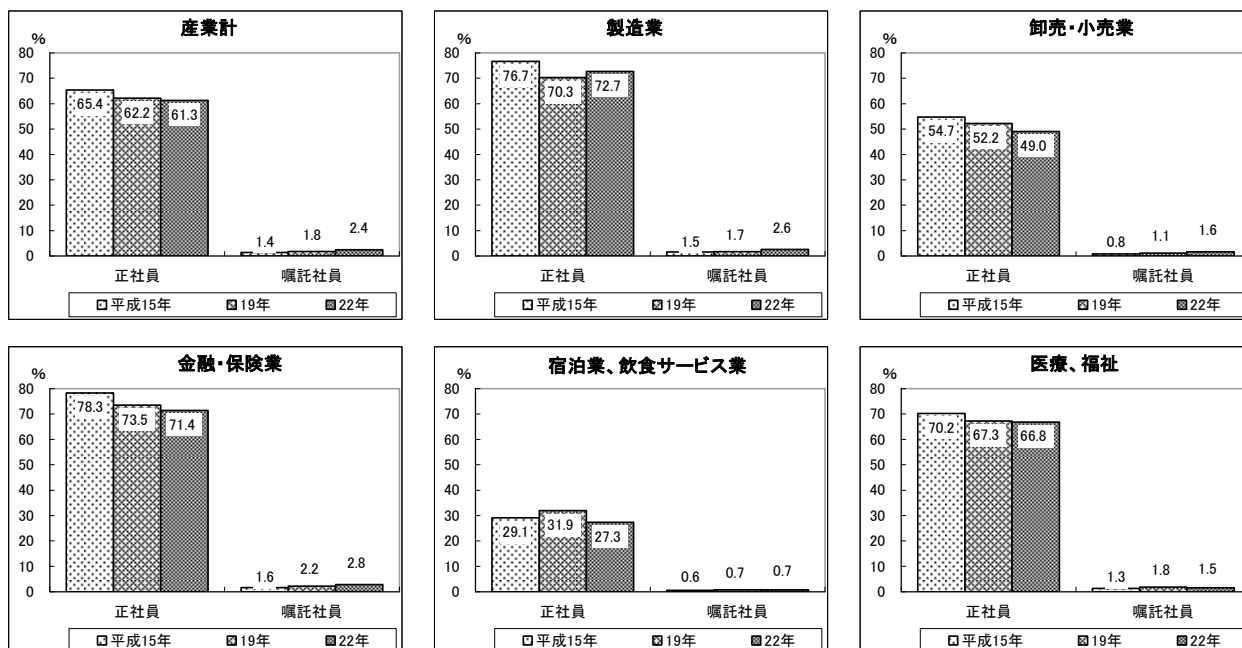
また、「厚生労働省多様化調査」における調査上の定義を踏まえ⁹、「契約社員」について

⁷ 雇用・就業形態について、「厚生労働省多様化調査」の調査票では単に「就業形態」という用語が用いられているが、分類には雇用形態に属する性格のものも含まれていることにかんがみ、この章では「雇用・就業形態」という用語を用いることとした。

⁸ 平成15年、19年、22年の順にデータを示す。1,000人以上規模事業所は0.8%→1.4%→2.3%、500～999人規模1.4%→1.8%→2.3%、300～499人規模1.6%→1.9%→3.0%、100～299人規模1.9%→2.5%→3.2%、50～99人規模1.6%→2.1%→2.9%、30～49人規模1.5%→2.0%→2.8%、5～29人規模1.2%→1.3%→1.6%。

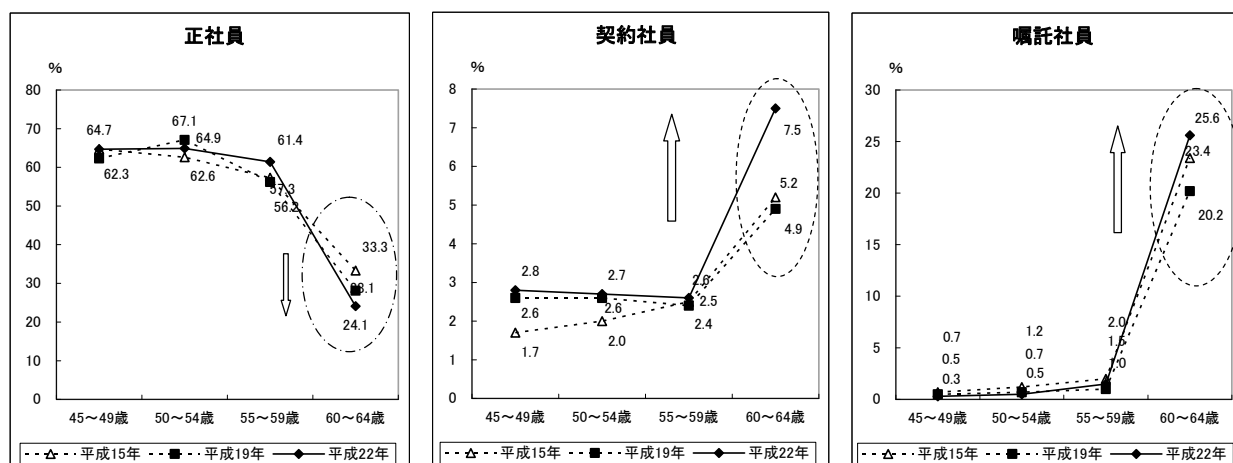
⁹ 調査上の定義を掲げると、嘱託社員は「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者」である。一方、契約社員は「特定職種に従事し、専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」とされている。その上で、パートタイム労働者等であっても「嘱託社員」に該当する場合は「嘱託社員」として扱うよう要請されるものの、「契約社員」に該当する場合は、定年退職者等の再雇用者であっても「契約社員」と扱うよう要請されている。したがって、平成22年及び同19年の60歳以上の契約社員には、定年退職者等の再雇用者がかなり含まれていると考えられる。また、平成15年調査では、定年退職者等の「再雇用者であっても、他の就業形態に該当する場合は、そちらの形態に属する」とされていたことにも留意が必要である。

図表3-1-1 正社員及び嘱託社員の割合の推移(事業所調査/公表データ) <主な産業別>



資料 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の各調査年公表データから作成。
 (注) 宿泊業、飲食サービスは平成15年及び19年では「飲食店、宿泊業」であったなど、産業分類区分に変動があり、厳密な比較はできない場合があることに留意されたい。

図表3-1-2 中年齢層以降における正社員、契約社員及び嘱託社員の構成比の推移と変化 (従業員調査/公表データ)



資料 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の各調査年公表データから作成。
 (注) 数値軸の目盛がそれぞれ異なることに留意されたい。

も同様にみると、60~64歳層において5.2%→4.9%→7.5%と推移しており、平成19年から22年にかけて割合がかなり上昇している。

こうした結果から、60歳台前半層の働く人々において、平成19年から22年にかけて嘱託社員割合がかなり上昇し(5.4%ポイント)、また、専門的な業務に就く契約社員の割合もかなり上昇した(2.6%ポイント)ことが確認できる。これは、平成15年から19年までのそれ

以前4年間においては、嘱託社員（-3.2%ポイント）も契約社員（-0.3%ポイント）もそれぞれ割合が低下していたのと対照的な動きとなっている。総じて雇用確保措置の効果が現れているといえる。なお、平成15年から19年までにかけて割合が上昇していたのは、パートタイム労働者（3.4%ポイント）や派遣労働者（2.3%ポイント）であった。

（事業所調査公表データにみる嘱託社員についての特徴）

嘱託社員については60歳台前半層に焦点を当ててみる必要があるため、後述のとおり、個票の再集計・分析は「従業員調査」（調査票上の実際の表記は「個人票」となっている。）のデータについて行うこととしたいが、その前に「事業所調査」（同「事業所票」）の公表データから、この間にみられている特徴を確認しておこう。

①事業所が嘱託社員を雇用する理由について

事業所が嘱託社員を雇用する理由（複数回答）としては、「高齢者の再雇用対策のため」を挙げる事業所の割合がもっとも多く、それに次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」や「専門的業務に対応するため」が多くなっている。それを前提に平成15年以降の推移（平成15年→19年→22年）をみると、「高齢者の再雇用対策のため」（56.5%→67.3%→75.9%）が大きく上昇している一方、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（38.7%→41.9%→31.9%）や「専門的業務に対応するため」（35.1%→35.4%→28.5%）は、平成19年から22年にかけて低下している。高齢者の再雇用対策としての嘱託社員の雇用という側面が一段と大きくなったことが窺われる。

②事業所における嘱託社員活用上の問題点について

事業所が嘱託社員を活用するに当たっての問題点（複数回答）としては、「良質な人材の確保」、「仕事に対する責任感」、「仕事に対する向上意欲」の3つをそれぞれ3割程度以上の事業所が挙げ、相対的に多くなっている。平成15年以降の推移をみても大きな変化はみられないが、「良質な人材の確保」（35.6%→36.8%→29.3%）が平成19年から22年にかけて低下した一方で、「仕事に対する責任感」（37.3%→32.1%→33.8%）、「仕事に対する向上意欲」（35.8%→36.9%→36.1%）について、総計ではあまり変化はないものの規模の大きい事業所では平成19年から22年にかけてかなり上昇している¹⁰。永年勤務してきた定年到達者を引き続き雇用することは、人材の質の面では問題は少ない一方で、責任感や向上意欲の面では問題が感じられることも時にはあるということであろうか。

③嘱託社員への雇用関連制度等の適用状況について

嘱託社員への各種雇用関連制度等の適用状況（適用している事業所の割合）をみると、「社内教育訓練」（32.6%→37.3%→39.8%）や「自己啓発援助制度」（15.4%→16.8%→17.9%）では上昇している一方、「賞与支給制度」（64.0%→53.4%→53.8%）は低下している。能力開

¹⁰ ちなみに、1,000人以上規模事業所では、平成19年から22年にかけて「仕事に対する責任感」（14.3%→27.1%）や「仕事に対する向上意欲」（32.5%→39.7%）を挙げる割合が上昇している。また、500～999人規模事業所でも同様の傾向（それぞれ18.6%→20.6%、30.5%→45.8%）がみられている。

発面は充実された一方で、報酬制度については適用の見直しが実施された可能性が示唆される。こうした雇用関連制度等の適用に関しては、後述の60～64歳層に関する再集計を通じて確認することとしたい。

2. データの検討—嘱託社員等に関する個票再集計・分析のための予備的確認—

以上のような公表データによる概観を踏まえながら、嘱託社員を中心とした定年到達者の雇用継続の状況について、「厚生労働省多様化調査」個票の再集計・分析を行うこととしたい。上述のとおり、ここでは「従業員調査」データを対象として、60～64歳層の「嘱託社員」に焦点を当てることとするが、関連する、又は比較対照として55～59歳層や他の雇用・就業形態についても再集計・分析を行うこととしたい¹¹。

（契約社員の取扱）

この節における問題関心としては、定年まで正社員で勤務し、定年到達後継続して再雇用された高年齢者が中心的な考察対象である。定義上（前記脚注9参照）「嘱託社員」は、60歳以上であれば、大部分がこれに該当すると考えてよいであろう。一方、「契約社員」については必ずしもそうはいえず、できればどの程度がこれに該当するのか確認しておくことが望ましい。これに直接応える設問はないが、平成22年調査データによって、現在の会社における現在の雇用・就業形態での在籍期間別分布を集計してみると、図表3-1-3のようになった¹²。定年が60歳（以上）であるとする、60～64歳層においては、この在籍期間は最大5年までであることとなる¹³。そこで、在籍期間が5年以上の割合をみると、「嘱託社員」が9.9%であるのに対して、「契約社員」は29.6%とかなり高い割合となっている。したがって、3割程度かどうか断言はできないものの、「契約社員」にはある程度この節における問題関心には必ずしも合致しない部分も含まれていることは留意しなければならないが、かなりの部分は定年到達者の再雇用であると考えてよく、「嘱託社員」に準じて取り扱っても大きな誤りではないと考えられる¹⁴。

（パートと嘱託社員）

「嘱託社員」に関する定義上の考慮事項として、パートタイム労働者（以下「パート」と略す。）との関係がある。平成19年調査及び平成22年調査では「パート」よりも「嘱託社員」が優先され、定義上「パート」に該当しても「嘱託社員」に該当すれば「嘱託社員」として

¹¹ なお、65歳以上層についても関心が持たれるところであり、集計は行ったものの、今回は参考程度にとどめた。

¹² 今回「厚生労働省多様化調査」個票を再集計した結果であり、以下の図表においても、特段の他の表記がない限り同じである。

¹³ しかしながら一方、定年年齢よりも早い年齢で「定年扱い」で一旦退職し、嘱託社員や契約社員の形態で再雇用されているケースも考えられるので、当該形態での在籍期間が5年以上の人がいることも大いにあり得るところである。

¹⁴ 再集計・分析に当たって、「嘱託社員」、「契約社員」とともにその対象を在籍期間5年未満に限ることも考えられたが、平成19年調査では在籍期間が調査されていないことから重要な2時点間の比較ができなくなるので、在籍期間に限定を設けることはしないことにした。

図表3-1-3 60～64 歳層の現在の会社における現在の雇用・就業形態での在籍期間別構成

		(%)									
計		3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	不明
正社員	100.0	0.0	0.0	4.0	3.6	7.0	3.1	7.6	14.5	60.1	0.0
契約社員	100.0	1.9	3.9	8.1	18.6	14.3	19.2	13.7	9.0	7.0	4.5
嘱託社員	100.0	3.7	3.8	16.9	27.4	17.8	14.4	5.3	3.3	1.3	6.1

図表3-1-4 60～64 歳層の1週間の労働時間別構成
(平成15年は所定労働時間、平成22年は総実労働時間)

		(%)						
計		20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	不明	
平成15年調査	嘱託社員	100.0	1.7	7.6	7.9	33.4	48.4	1.1
	パートタイム労働者	100.0	22.4	32.1	16.1	10.7	17.9	0.7
平成22年調査	嘱託社員	100.0	5.9	10.7	3.0	25.2	55.2	—
	パートタイム労働者	100.0	19.3	41.2	14.5	24.9	0.1	—

取り扱われている。一方、平成15年調査では「パート」の定義が優先される取扱となっていた。そこで60～64歳層の「嘱託社員」と「パート」とについて、週間労働時間別の分布を集計してみた(図表3-1-4)。ただし労働時間として、平成15年調査では所定労働時間が、平成22年調査では総実労働時間がそれぞれ調査されている。したがって、15年調査に比べ所定外労働時間が含まれる22年調査の方がより長く出る傾向があると考えられる¹⁵。それを前提にみると、平成15年では週35時間未満の割合が「嘱託社員」では9.7%であるのに対して、「パート」は75.0%となっている。また、22年調査では、それぞれ22.8%、70.7%となっている。この結果をみる限り、平成15年と22年との定義上の違いによって、「嘱託社員」では労働時間の短い方の分布を高めており一定の留意をする必要はあるものの、その程度はそれほど大きなものではないと考えてよいと思われる。

以上で事前に考慮・確認しておくべき事項に係る準備作業は終えて、個票の再集計・分析結果をみていくこととしたい。

3. 個票再集計・分析結果

(1) 高年齢期における雇用・就業形態別労働者数の推移

まず、60歳前後での雇用・就業形態の変化の状況を整理しておきたい。「厚生労働省多様化調査」のデータは構成比で標章するのが原則であるが、全体のフレームワークを押さえておくために、ここでは実数ベースでの変動をみておきたい。今回使用するデータからは、平成15年から19年にかけてと同19年から22年にかけての2つの期間における変化をみることができる。そこで、それぞれの期間の始期における55～59歳層と終期における60～64歳層との雇用・就業形態別の労働者数を比較したい。いわば、コーホート分析に準じた視点か

¹⁵ 一方、休暇を取得した場合には実労働時間は短くなるといった逆の面もある。

らデータをみてみたい。ただし、年齢階層の区分は5歳きざみであり、一方、前者の平成15年→19年は4年間、後者の平成19年→22年は3年間の期間である。したがって、コーホート分析としては不完全であるばかりでなく、期間の年数も異なっていることには十分留意する必要がある。

集計結果は、図表3-1-5に整理して掲げている。まず、労働者総数をみると、男女計でみて平成15年の55～59歳層は3,350千人、同19年の60～64歳層は1,529千人で、両者の差は図表にあるとおり1,821千人(54.4%)減少となっている。一方、平成19年から22年にかけては、それぞれの年齢層の労働者総数は4,724千人、2,852千人で1,872千人(39.6%)の減少となっている¹⁶。男女計でみる限りにおいて、平成15→19年(以下「前期」という。)に比べて平成19年→22年(以下「後期」という。)の方が、雇用労働者として継続する割合は高まったといえる結果となっている。

しかしながら、これを男女別にみたとき、違った姿が浮かび上がる。すなわち、女性では、男女計でみられたとおり、前期(1,058千人減(61.2%減))に比べ後期(834千人減(43.7%減))の方が減少幅は縮小(=雇用労働者としての継続割合は上昇)している。また、女性では、前期、後期ともかなりの減少がみられることから、これまで60歳前後において、雇用労働からかなりの人がリタイアする傾向があったといえることができる。

一方、男性では、前期(92千人減(5.7%減))ではほとんどの人が雇用労働者として継続していると考えられるのに対して、後期(1,038千人減(36.9%減))では継続の割合が大きく低下しているとの結果となっている。もっとも、これらの減少が、定年到達(例えば60歳)の時点ですべてが生じたとは限らないことには留意が必要である。いったん雇用継続し

図表3-1-5 一つ前の調査の55～59歳層と比較した60～64歳層の雇用・就業形態別増減実数と増減率

(上段:増減実数(千人)、下段:増減率(%))

		計	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用雇用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
男女計	H15年の55～59歳	-1,821	-1,357	6	292	-93	13	27	1	-660	-51
	→H19年の60～64歳	-54.4	-70.7	6.8	435.3	-87.1	153.6	224.5	7.2	-66.6	-35.0
	H19年の55～59歳	-1,872	-1,967	102	683	-68	-11	-43	-5	-545	-18
	→H22年の60～64歳	-39.6	-74.1	90.3	1400.8	-73.7	-39.1	-70.2	-22.0	-36.5	-8.5
男性	H15年の55～59歳	-92	-662	32	310	-85	19	32	9	221	32
	→H19年の60～64歳	-5.7	-54.1	56.6	642.8	-86.1	689.3	426.9	103.4	200.3	52.1
	H19年の55～59歳	-1,038	-1,651	110	555	-64	0	-23	3	33	-2
	→H22年の60～64歳	-36.9	-76.3	171.1	1505.5	-72.8	3.5	-57.7	32.0	11.3	-2.1
女性	H15年の55～59歳	-1,058	-639	-8	68	-6	0	-2	2	-457	-17
	→H19年の60～64歳	-61.2	-91.9	-29.4	363.7	-84.2	-3.8	-46.7	26.8	-51.8	-20.1
	H19年の55～59歳	-834	-316	-8	128	-5	-11	-20	-8	-578	-16
	→H22年の60～64歳	-43.7	-64.4	-16.7	1075.6	-90.1	-70.2	-93.2	-57.8	-48.4	-14.8

(注) 四捨五入の関係で実数が「0」と表示されていても、まったくいないことを意味しないで500人未満の該当者はいることを示している。

¹⁶ これらの年齢層と「団塊の世代」との関係を見ておこう。「団塊の世代」は概ね、平成15年では54～56歳であり、平成19年では58～60歳、平成22年は61～63歳であったといえることができる。また、前述のように、「団塊の世代」の最年長年齢層(昭和22年生まれ)人口は、その前の年齢層(昭和21年生まれ)に比べ急激に増加したのに対して、その最後尾の年齢層(昭和24年生まれ)からそれより後の年齢層(昭和25年以降生まれ)にかけては緩やかに減少していったということを念頭に置く必要がある。

た後、1年後や2年後あるいはそれ以降に退職した場合も含まれている¹⁷。そこで想起されるのが、前期が景気回復のピークに向かう時期に当たるのに対して、後期はリーマンショック後の経済の急激な縮小期を含んでいることである。これを併せて考えると、もともと男性の雇用労働者は、60歳前後において雇用労働からリタイアする割合は小さかったが、リーマンショック後の経済変動は、高年齢者の雇用にも影響を与え、雇用労働からのリタイアをせざるを得ない状況をもたらしたのかも知れない¹⁸。

つぎに、図表3—1—5において雇用・就業形態別の動き（増減）について整理すると、次のことが指摘できると思われる。

- ①前期においても正社員の減少と嘱託社員の増加がみられたが、その動きが後期には顕著になったこと。また、前期ではわずかな増加にとどまっていた契約社員が後期にはかなりの増加を示していること。これらのことは、雇用確保措置の結果が顕著に表れていると考えてよいであろう。
- ②派遣労働者について、増減数はそれほど大きなものではないが、増減率ではかなりの大きさで、前期は増加した一方、後期には減少したこと。高年齢層においても派遣労働者をめぐる動きは、一定程度影響している可能性があるといえる¹⁹。
- ③パートについては、前期、後期とも減少しているが、それは主に女性で生じており、男性はむしろ増加していること。男性労働者は、高齢期においてパート（短時間形態の労働）に移る層が少なくないが、前期に比べ後期はそうした「転換」はかなり減少したといえる。一方、女性では60歳前後でそれまでのパート就業からリタイアする層が一定程度いることが現れているといえよう。

以上の結果を男性労働者についてまとめてみると、平成15年の55～59歳層から同19年の60～64歳層に移行する過程で、あくまで純増減ベースではあるが総じていえば、正社員の半数強と出向社員の9割近くの計66万人程度がその形態での就業を辞め、31万人程度が嘱託社員に、22万人程度がパートに、5万人程度が派遣労働者などに転換した。一方、高年齢者雇用確保措置が一般化し、かつ、「団塊の世代」が60歳台入りした時期にあたる平成19年の55～59歳層から同22年の60～64歳層に移行する過程では、正社員と出向社員の4分の3程度である合わせて172万人程度がその形態での就業を辞め、56万人程度が嘱託社員になるとともに、前期では3万人程度にすぎなかった契約社員への転換が11万人に上った。一方、パートには3万人程度にとどまり、派遣労働者はむしろ退出超過になった。また、相当数が

¹⁷ 併せて、減少の中には「厚生労働省多様化調査」の調査対象外である5人未満の事業所へ転職した人、自営やその家族従業者となった人など、必ずしも就業をやめた人とは限らないことにも留意が必要である。

¹⁸ 一つ傍証を挙げるとすれば、総務省統計局「労働力調査」によれば、60～64歳層の就業率が、男性では平成20年（72.5%）をピークに21年（71.4%）、22年（70.6%）と低下したことがある。一方、同年齢の女性の労働力率は上昇傾向を続けている（42.5%→42.9%→44.2%）。

¹⁹ 製造業務派遣については第3節でみることにしているが、ここでは単純なデータのみを示せば、60～64歳層の派遣労働者に占める製造業で働く人の割合は、平成19年には41.6%あったものが、平成22年には11.6%までに大幅に低下している。

リタイア又は失業状態等になったことが窺われる。

なお、以上みたように、60歳前後—実際には、もっと若い年代のときから—における就業行動は男女でかなり異なることが確認できる。したがって、男女別にみていく必要があるが、現実的な観点から、以下では主に男性高年齢層について考察することとし、女性高年齢層についてはデータを掲げるにとどめ、特に際立った特徴がみられたときに言及することとしたい。

図表3-1-6 産業別にみた各年調査、年齢層における各雇用・就業形態別構成

		男性					女性				
		平成15年	平成19年	平成22年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年	平成19年	平成22年
		55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳
建設業	正社員	75.2	75.6	51.7	76.7 ↓	40.8	0.0	0.0	64.7	65.2	86.7
	出向社員	5.0	0.2	0.3	4.1	0.9	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0
	嘱託社員	2.5 ↑	11.8	5.3	0.6 ↑	26.2	0.0	23.9	0.9	0.3	3.2
	契約社員	5.1	3.2	5.5	5.3	16.2	55.8	6.0	0.0	2.9	1.0
	その他	12.2	9.2	37.3	13.3	15.9	44.2	70.1	34.4	31.2	9.1
製造業	正社員	78.9 ↓	47.0	44.9	85.8 ↓	19.7	45.4	0.0	24.6	28.4	21.3
	出向社員	5.8	1.3	0.0	2.8	0.8	0.1	1.0	0.0	0.4	0.0
	嘱託社員	3.4 ↑	27.3	14.3	1.0 ↑	44.3	1.4	19.5	7.8	0.9	19.5
	契約社員	0.9	4.5	5.8	1.3 ↑	7.8	1.4	2.8	0.4	2.4	3.0
	その他	11.0	19.9	35.0	9.2 ↑	27.4	51.7	76.6	67.3	68.0	56.2
情報・通信業	正社員	91.2 ↓	0.0	42.0	88.5 ↓	28.3	83.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	出向社員	4.6	2.1	0.0	3.7	0.0	0.4	0.0	0.0	2.1	0.0
	嘱託社員	3.2 ↑	46.9	10.3	1.4 ↑	38.7	1.8	75.9	14.6	8.9	17.1
	契約社員	0.3 ↑	35.2	10.1	2.2 ↑	10.5	0.3	8.8	0.0	25.7	0.0
	その他	0.7 ↑	15.9	37.5	4.3 ↑	22.5	13.6	15.2	85.4	63.3	82.9
運輸業	正社員	77.1 ↓	19.4	6.2	92.1 ↓	29.9	49.6	0.0	26.8	0.0	7.0
	出向社員	6.1	1.2	0.0	2.4	1.1	0.9	0.0	0.0	0.1	0.0
	嘱託社員	1.2 ↑	37.8	32.1	1.4 ↑	39.1	0.0	21.6	5.3	2.1	24.2
	契約社員	5.0	9.0	3.6	2.0	8.6	0.7	0.0	2.5	4.3	8.1
	その他	10.6 ↑	32.7	58.2	2.1 ↑	21.2	48.7	78.4	65.4	93.5	60.8
卸売業・小売業	正社員	70.3 ↓	0.0	36.3	68.6 ↓	42.1	36.6	14.4	46.6	6.4	8.6
	出向社員	3.2	0.5	0.0	2.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	嘱託社員	2.4 ↑	25.9	14.1	0.7 ↑	27.8	0.3	4.2	2.4	0.3	6.6
	契約社員	2.9	3.9	6.2	1.5	6.0	0.7	0.8	0.9	3.0	5.2
	その他	21.2 ↑	69.8	43.5	27.1 ↑	23.5	62.4	80.6	50.0	90.3	79.7
金融・保険業	正社員	87.6 ↓	0.0	52.8	77.8 ↓	12.1	0.0	0.0	0.0	55.8	55.9
	出向社員	3.8	3.7	0.0	6.1	15.0	1.1	0.0	0.0	0.9	0.7
	嘱託社員	5.6 ↑	57.3	2.0	6.0 ↑	47.5	4.7	48.5	66.2	4.8	21.2
	契約社員	0.5 ↑	10.6	3.3	1.9 ↑	7.1	3.7	0.0	9.2	11.8	2.6
	その他	2.5 ↑	28.4	41.9	8.2 ↑	18.2	90.5	51.5	24.6	26.6	19.7
飲食店、宿泊業	正社員	64.2	73.1	0.0	33.7	41.2	15.1	0.0	0.0	15.0	0.0
	出向社員	12.1	0.1	0.0	3.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	嘱託社員	7.5	8.5	4.5	0.4 ↑	12.3	0.0	4.0	0.3	0.0	4.8
	契約社員	14.1	1.1	1.0	0.6	3.4	0.7	0.0	0.0	0.0	1.0
	その他	2.1	17.2	94.5	62.3	43.1	83.5	96.0	99.7	85.0	94.2
医療、福祉	正社員	94.6 ↓	0.0	21.0	71.8 ↓	30.5	66.3	0.0	36.4	66.9	21.0
	出向社員	1.2	0.6	0.0	1.3	1.6	1.4	0.1	0.0	0.1	0.2
	嘱託社員	1.6 ↑	18.6	10.1	7.2 ↑	14.3	0.9	29.4	8.6	0.2	18.1
	契約社員	1.5 ↑	8.6	20.2	2.6	7.4	1.9	9.7	4.0	2.3	4.2
	その他	1.2 ↑	72.2	48.6	16.9 ↑	46.1	29.4	60.9	51.0	30.4	56.4
教育、学習支援業	正社員	68.6 ↓	10.6	12.4	78.3 ↓	33.4	76.9	8.8	62.7	34.4	33.9
	出向社員	1.9	0.3	0.0	0.7	0.5	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
	嘱託社員	6.2 ↑	21.9	6.9	2.1 ↑	20.4	1.2	6.3	12.4	3.4	11.6
	契約社員	14.6	17.4	24.3	4.2 ↑	16.3	7.9	11.3	7.5	8.0	8.6
	その他	8.7 ↑	49.8	56.5	14.7 ↑	29.4	13.9	73.5	17.4	54.1	45.9
サービス業(他に分類されないもの)	正社員	55.6 ↓	28.3	15.3	78.0 ↓	17.9	40.4	16.3	9.8	9.7	11.1
	出向社員	16.6	1.0	0.0	5.1	1.7	1.3	0.0	0.0	0.9	0.0
	嘱託社員	2.0 ↑	19.2	12.9	1.3 ↑	35.3	3.5	11.4	5.1	0.5	17.8
	契約社員	7.8	6.6	4.8	4.7 ↑	15.3	2.5	1.1	1.7	2.9	2.5
	その他	18.0 ↑	44.9	67.1	10.9 ↑	29.8	52.4	71.3	83.4	86.0	68.6

(注) 平成15年調査及び同19年調査と同22年調査とでは産業分類にかなりの変化があった。そこで、平成22年調査について「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を含めて「サービス業(他に分類されないもの)」とするなど、産業大分類ベースで分類を合わせて集計した。この結果は、「運輸業」に平成22年調査では「郵便業」が含まれているなど厳密には対応しない部分もあるが、おおまかな傾向はつかまえていると思われる。

(産業別にみた推移)

上と同様の考え方で産業別に雇用・就業形態別の構成割合の推移をみたものが、図表3-1-6である。やや恣意的な判断になるが、前回調査での55～59歳層から当該調査での60～64歳層への移行において、割合にやや大きな変動がみられるところには矢印(↑:増/↓:減)を付した。多くの産業において、男性についてこの60歳を跨ぐ過程で、正社員割合がかなり低下し、代わって嘱託社員や契約社員の割合が上昇するというパターンがみられている。ただし、飲食店・宿泊業のように正社員の割合に大きな変化がみられないといった、これと異なる動きのある産業もみられている。また、平成19年から同22年にかけて、60～64歳層で嘱託社員の割合に大きく上昇がみられたのは製造業(27.3%→44.3%)や建設業(11.8%→26.2%)などであり、それ以外の産業では割合に大きな変化はみられていない。

(企業規模別にみた推移)

同様に企業規模別にみたものが、図表3-1-7である。ほとんどの規模において、男性についてこの60歳を跨ぐ過程で、正社員割合がかなり低下し、代わって嘱託社員や契約社員の割合が上昇するというパターンがみられている。一方、5～29人規模の小規模企業では、

図表3-1-7 企業規模別にみた各年調査、年齢層における各雇用・就業形態別構成

		男性					女性				
		平成15年	平成19年	平成22年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年	平成19年	平成22年
		55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳
1,000人以上	正社員	70.3 ↓	0.0	2.7	81.9 ↓	12.7	1.5	10.5	2.0	31.9	6.5
	出向社員	2.7	11.0	11.2	2.6	15.8	3.1	3.3	5.7	2.6	5.6
	嘱託社員	4.6 ↑	42.1	15.4	2.3 ↑	41.6	1.0	13.0	10.8	1.1	16.2
	契約社員	7.5	1.7	0.0	3.1	2.4	0.3	0.1	0.0	0.9	0.2
	その他	14.9 ↑	45.2	70.7	10.0	27.4	94.1	73.1	81.6	63.5	71.5
500～999人	正社員	78.3 ↓	0.0	13.0	74.8 ↓	4.8	41.5	0.0	50.1	19.8	4.4
	出向社員	2.2	18.2	7.4	5.5	11.3	4.8	5.0	3.3	8.3	7.5
	嘱託社員	3.6 ↑	56.3	25.5	1.8 ↑	49.4	2.6	38.4	1.6	1.6	22.2
	契約社員	10.1	2.7	0.0	3.7	1.7	0.6	1.9	0.0	0.3	0.1
	その他	5.7 ↑	22.8	54.0	14.2 ↑	32.8	50.6	54.8	45.0	70.0	65.7
300～499人	正社員	81.5 ↓	38.8	0.0	85.0 ↓	14.1	62.9	0.0	38.6	47.6	16.9
	出向社員	1.1	4.0	8.9	1.6	13.6	2.9	4.7	0.9	6.3	3.3
	嘱託社員	2.0 ↑	23.3	29.6	1.7 ↑	52.5	2.4	24.1	7.2	1.2	22.5
	契約社員	6.8	0.6	0.0	4.6	1.7	0.5	0.8	0.0	0.4	0.0
	その他	8.7 ↑	33.2	61.5	7.2	18.1	31.3	70.4	53.3	44.5	57.2
100～299人	正社員	80.4 ↓	22.2	7.8	84.0 ↓	15.6	32.9	1.6	3.4	21.7	6.6
	出向社員	3.7	7.0	6.2	2.8	8.8	3.6	4.1	1.8	2.6	8.1
	嘱託社員	2.1 ↑	31.9	14.0	1.6 ↑	48.2	2.2	17.2	10.2	0.8	15.0
	契約社員	3.2	1.0	0.2	4.5	1.4	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0
	その他	10.7 ↑	38.0	71.9	7.1 ↑	25.9	60.7	77.1	84.6	74.9	70.2
50～99人	正社員	59.3 ↓	0.9	15.8	88.8 ↓	23.8	74.0	0.0	0.0	30.2	24.7
	出向社員	2.6	4.6	9.9	0.8	11.6	0.5	1.9	2.4	2.8	1.1
	嘱託社員	3.4 ↑	40.8	17.8	0.8 ↑	34.1	0.4	14.7	8.5	0.3	15.3
	契約社員	11.6	3.1	0.0	3.0	0.9	0.7	0.3	0.0	0.1	0.0
	その他	23.0 ↑	50.6	56.4	6.6 ↑	29.6	24.4	83.0	89.2	66.7	58.9
30～49人	正社員	80.6 ↓	31.5	40.4	74.2 ↓	30.4	0.0	24.3	8.2	19.6	26.4
	出向社員	3.1	2.7	4.3	2.2	9.6	2.1	2.3	1.4	5.4	3.8
	嘱託社員	1.1	11.2	16.7	0.9 ↑	33.2	0.5	12.0	5.8	0.4	15.7
	契約社員	10.8	0.2	0.0	3.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	その他	4.6 ↑	54.4	38.7	18.7	26.0	97.5	61.5	84.7	74.4	54.1
5～29人	正社員	74.8 →	79.7	47.2	58.8 →	59.7	43.1	14.1	47.4	20.4	24.7
	出向社員	6.5	3.1	6.1	1.7	3.9	0.1	1.7	0.9	0.8	0.4
	嘱託社員	3.5	6.1	8.1	0.4 ↑	10.2	0.8	4.7	2.2	0.1	5.2
	契約社員	3.3	0.1	0.0	1.4	0.6	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	11.9	11.0	38.6	37.7	25.6	55.6	79.5	49.5	78.7	69.7

(注) 企業規模データは、「事業所調査」によるものであり、「従業員調査」とマッチングさせて集計した。

60歳を跨ぐ過程でも正社員の割合にあまり変化はみられず、嘱託社員の割合が上昇するものの上昇幅は緩やかなものにとどまっている。また、平成19年から同22年にかけて、60～64歳層の嘱託社員の割合が大きく上昇したのは300～499人規模（23.3%→52.5%）や30～99人規模（11.2%→33.2%）などであり、500人以上の規模では割合に大きな変化はみられていないこととなっている。規模の大きな企業においては、60～64歳層の割合として嘱託社員が大きく上昇したわけではなかったことが確認される。一方、平成19年から同22年にかけて60～64歳層における割合が低下したのは「その他」の形態（派遣労働者やパート）であった。ただし、5～29人規模では「その他」の割合は上昇している。

こうした動きからは、60歳台前半層に係る雇用確保措置の推進は、雇用・就業形態別割合の観点からは、中規模企業で嘱託社員割合の上昇をもたらせ、これに対して正社員割合とともに派遣労働者やパートの割合を低下させたといえる。一方、大規模企業ではそれほど大きな変化を要するものではなかったといえる。また、小規模の企業では、正社員のまま就業継続をする場合が少なくなかったことが窺われる。

(2) 60～64歳層の男性嘱託社員等の就業条件

つぎに、就業条件に関する調査項目について、60～64歳層男性の嘱託社員及び契約社員における平成15年から22年までの3時点の推移をみてみよう。また、55～59歳層及び65歳以上層のデータ並びに55～59歳層の正社員のデータも併せて掲げ、必要に応じて参考とした。

a. 職種

3時点の職種別割合をみると（図表3-1-8）、まず、60～64歳層男性嘱託社員については、3時点で大きな変化はみられないものの「事務的な仕事」の割合がやや上昇し、一方で「運輸・通信の仕事」や「生産工程・労務の仕事」などでやや低下している。また、契約社員では、「事務的な仕事」とともに「管理的な仕事」の割合がかなり上昇している一方、「専門的・技術的な仕事」の割合がかなり低下している。なお、「販売の仕事」の割合が、嘱託社員、契約社員ともわずかであるが上昇している。

上述のような擬似的なコーホートの見方から、前回調査の55～59歳正社員層と比較すると、たとえば「事務的な仕事」の割合について55～59歳層正社員において平成15年から19年にかけて19.0%から25.1%へ上昇しており、60～64歳層の嘱託社員において平成19年から22年にかけて19.6%から23.6%へ上昇していることは、これを部分的に反映しているとも考えられる。また、「管理的な仕事」の割合をみると、55～59歳層正社員に比べ60～64歳層嘱託社員・契約社員では水準が大きく低下している。よくいわれるように、定年時の雇用継続に際して管理職から退くことが多いことを反映している。その中で、60～64歳層の嘱託社員では「管理的な仕事」の割合に大きな変化はみられないのに対して、契約社員ではそ

図表3-1-8 高年齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の職種別構成

			(%)										
			計	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	生産工程・労務の仕事	その他の仕事	不明
正社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	0.3	56.1	19.0	6.6	3.6	0.0	1.1	12.7	0.5	0.0
		19	100.0	10.5	33.8	25.1	8.0	1.9	0.0	9.5	9.3	0.5	1.4
		22	100.0	8.6	42.2	23.0	5.7	1.7	0.2		18.5		0.0
嘱託社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	8.6	30.6	18.2	5.9	9.5	2.3	6.7	17.7	0.1	0.4
		19	100.0	14.9	10.6	18.9	7.9	6.4	4.8	12.8	13.6	9.0	1.1
		22	100.0	18.6	9.6	21.3	4.1	14.4	3.0		28.9		0.0
	60～64歳	平成15年調査	100.0	18.2	15.2	19.4	5.7	6.7	3.9	13.6	17.1	0.0	0.2
		19	100.0	16.0	13.0	19.6	7.5	5.7	2.7	10.9	19.3	3.5	1.9
		22	100.0	18.1	15.1	23.6	7.4	4.8	2.9		28.0		0.1
	65歳～	平成15年調査	100.0	19.8	9.8	17.3	0.3	14.1	6.2	15.1	17.0	0.2	0.1
		19	100.0	18.8	13.2	13.5	1.6	7.3	4.3	19.3	10.4	7.7	3.8
		22	100.0	17.3	15.4	14.6	7.1	8.7	3.3		33.5		0.1
契約社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	78.6	2.5	3.0	0.4	1.1	2.4	2.4	5.1	0.0	4.6
		19	100.0	24.4	10.6	9.5	4.1	8.3	4.3	16.1	16.7	3.2	2.8
		22	100.0	30.7	11.4	6.0	3.8	20.8	4.7		21.8		0.8
	60～64歳	平成15年調査	100.0	74.1	0.7	13.2	3.9	0.0	1.3	3.6	3.1	0.1	0.0
		19	100.0	21.6	12.6	14.4	4.3	10.2	4.5	10.6	17.0	3.3	1.3
		22	100.0	34.7	15.9	15.8	4.3	3.0	6.6		19.4		0.2
	65歳～	平成15年調査	100.0	61.5	6.3	0.0	6.2	5.9	6.3	0.0	13.8	0.0	0.0
		19	100.0	38.5	7.4	9.6	2.3	2.6	1.2	16.6	7.2	9.6	5.1
		22	100.0	63.6	7.4	5.4	10.9	0.4	3.9		7.8		0.6

(注) 平成 22 年調査の職種分類はそれまでと変更されており、「運輸・通信の仕事」以降の分類名が異なっている。このため、「運輸・通信の仕事」以降を合算して掲示した。

の割合がやや目立って上昇している。何らかの専門性の発揮を期待される場合には「管理的な仕事」に（引き続き）従事することが多いのかも知れない。なお、60～64 歳層の契約社員において「専門的・技術的な仕事」の割合が平成 15 年から 19 年にかけてかなり低下（74.1%→21.6%）している。雇用確保措置が導入される前においては 60～64 歳層の契約社員といえれば専門的・技術的な職務に専ら従事していたのに対して、その導入後には、一定の専門・技術を前提としつつも、他の多様な職務に主に従事することとなったことが窺われる。

b. 労働時間

労働時間については、調査年によって調査事項が異なることに留意が必要である。一部は前述したが、直近の平成 22 年調査では、調査年の 9 月の月末 1 週間の実労働時間がほぼ 5 時間ごとのカテゴリーの選択肢で調査されている²⁰。平成 19 年調査では、残念ながら労働時間の調査は行われていない。また、平成 15 年調査では 1 週間の所定労働時間が訊ねられ、さらに調査年の 9 月の月末 1 週間の残業時間が訊ねられており、両者とも時間単位で数値を記入する方式で調査されている。ここでは平成 22 年調査の週間実労働時間に合わせることで、平成 15 年調査の所定労働時間に残業時間を加えたものを週間実労働時間とみなすことで集計した。その結果をみると（図表 3-1-9）、60～64 歳層男性嘱託社員では平成 15 年に比べ 22 年には「35～40 時間未満」の割合が上昇（23.4%→33.7%）し、一方「40～45 時間未満」は低下（44.9%→29.4%）するなど、相対的に時間の短い層の割合が上昇し、長い層の割合は低下となっている。平成 22 年については階級値により平均時間を試算すると、15

²⁰ 平成 22 年調査の特徴の一つとして、これに続いて労働時間の増減に対する希望を労働者に尋ねていることがある。

図表3-1-9 高齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の週間実労働時間別構成

			(%, 時間)											
			計	20時間未満	20-25時間 未満	25-30時間 未満	30-35時間 未満	35-40時間 未満	40-45時間 未満	45-50時間 未満	50-60時間 未満	60時間以上	不明	平均時間
正社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.0	57.9	7.5	11.4	5.2	-	44.8
		22	100.0	0.0	0.0	0.0	1.8	22.3	34.9	22.5	12.4	5.7	0.5	45.4
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	1.8	0.1	2.5	3.8	27.9	45.2	12.6	5.0	1.1	-	41.3
		22	100.0	3.7	0.0	0.2	4.5	30.9	40.1	11.3	5.7	1.9	1.7	41.0
	60~64歳	平成15年調査	100.0	1.5	2.2	1.5	1.8	23.4	44.9	13.4	8.1	3.2	-	42.6
		22	100.0	1.6	4.2	2.4	7.3	33.7	29.4	11.6	5.8	3.0	1.0	40.5
	65歳~	平成15年調査	100.0	9.5	9.0	6.2	4.9	12.7	41.6	13.1	2.7	0.3	-	36.6
		22	100.0	8.2	6.0	7.6	11.6	30.1	20.4	5.4	6.6	3.0	1.1	36.7
契約社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	1.8	2.4	0.0	2.8	18.4	39.7	17.3	15.7	1.8	-	43.3
		22	100.0	4.9	0.9	1.9	8.0	25.9	35.6	11.9	8.4	0.3	2.2	40.0
	60~64歳	平成15年調査	100.0	6.4	6.3	2.4	2.7	23.7	40.7	13.9	2.7	1.1	-	38.7
		22	100.0	3.4	2.2	4.0	7.9	39.9	25.5	9.2	4.8	2.9	0.2	39.4
	65歳~	平成15年調査	100.0	16.4	23.4	4.8	3.3	26.3	16.1	3.7	2.3	3.8	-	31.6
		22	100.0	14.4	4.4	18.1	4.4	16.2	24.3	8.7	8.0	1.1	0.4	34.7

- (注) 1. 平成19年調査では、労働時間は調査されていない。
 2. 平成15年調査では、記入方式で時間数が調査されており、週間の所定労働時間に同年9月末1週間の残業時間を加えた時間である。
 3. 平成22年調査では、カテゴリ選択方式で同年9月末1週間の実労働時間数が調査されており、表の「平均時間」は階級値(20時間未満→10時間、60時間以上→70時間とした)により算出した。

年の42.6時間から22年の40.5時間へ短くなっている。契約社員についても中間的な時間帯ではほぼ同様の傾向がみられているが、それぞれ水準は小さいものの時間の短い20時間台では割合が低下し、一方時間の長い50時間以上の層では逆に割合が上昇したことから、平均時間では、38.7時間から39.4時間へと若干増加となっている²¹。

c. 賃金

賃金については、各回調査とも調査年9月の賃金総額が同じカテゴリ(30万円までは2万円きざみ、それ以降5万円きざみ)で調査されている。集計結果をカテゴリの集約をせずにそのまま掲げてみよう(図表3-1-10)。

60~64歳層男性の嘱託社員をみると、平成15年、19年及び22年と概ね割合の上昇がみられるのが14~20万円未満の3つのカテゴリや「22~24万円未満」、「40~45万円」などであり、一方、おおむね割合が低下しているのが10~14万円未満の2つのカテゴリや「35~40万円未満」などである。また、契約社員について同様にみると、割合が上昇しているのが20~24万円未満の2つのカテゴリ、「30~35万円未満」であり、一方、低下しているのが「16~18万円未満」や24~28万円未満の2つのカテゴリ、「35~40万円未満」などとなっている。大きな変化とはいえないものの、総じて相対的に賃金の低い層で割合が低下しているカテゴリが多く、逆に相対的に賃金の高い層の割合で上昇しているカテゴリが多くなっているとみられる。階級値により平均額を試算してみると、嘱託社員は24.1万円→25.2万円→25.3万円、契約社員は24.9万円→25.4万円→28.6万円といずれも上昇気味となってい

²¹ 労働時間についての評価は慎重にする必要があると思われる。一つは両年における調査事項の違いがあり、休暇などが反映されないために平成15年調査の方が長めになる可能性があること。二つには、両年の経済情勢の違いが反映している可能性があり、増減いずれともには判断できないこと、などがある。とはいえ、雇用確保措置の導入によって、制度的な労働時間に大きな変化はみられないといってもよいと考えられる。

図表3-1-10 高年齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の各年9月の賃金総額階級別構成

			(%)												
			計	4万円未満	4~6万円未 満	6~8万円未 満	8~10万円 未満	10~12万円 未満	12~14万円 未満	14~16万円 未満	16~18万円 未満	18~20万円 未満	20~22万円 未満		
正社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	13.2	1.8	1.0		
		19	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	
		22	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	0.2	0.6	1.1	3.1		
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	1.5	6.2	16.7	5.5	6.6		
		19	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	3.2	5.7	5.2	6.0	14.8		
		22	100.0	2.7	0.0	0.0	0.0	1.6	0.5	9.3	9.2	7.2	16.0		
	60~64歳	平成15年調査	100.0	0.0	0.3	0.2	1.4	5.4	7.0	6.6	8.0	8.8	11.2		
		19	100.0	0.1	0.2	0.2	2.1	3.6	4.2	7.5	9.1	11.3	10.4		
		22	100.0	0.2	0.4	0.3	1.1	2.9	4.2	8.8	9.5	10.0	11.0		
	65歳~	平成15年調査	100.0	0.9	0.0	4.2	5.8	10.5	8.3	11.4	7.5	9.0	6.7		
		19	100.0	1.1	2.1	2.3	11.3	10.6	9.0	11.4	6.6	9.1	5.7		
		22	100.0	0.7	1.7	4.0	2.9	7.9	14.2	11.9	11.2	7.5	10.5		
契約社員	55~59歳	平成15年調査	100.0	0.5	0.6	0.4	0.1	0.0	0.0	5.0	1.7	7.7	9.2		
		19	100.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.6	5.7	2.5	5.2	8.4	11.3		
		22	100.0	0.0	0.0	1.7	0.0	5.1	3.4	7.2	7.4	6.8	11.3		
	60~64歳	平成15年調査	100.0	0.8	1.2	1.2	1.1	3.4	1.7	4.1	13.9	11.2	6.1		
		19	100.0	0.2	0.2	2.3	2.8	4.2	6.0	8.6	10.3	7.3	7.1		
		22	100.0	0.4	0.7	0.7	1.1	3.2	3.7	6.4	4.2	12.0	9.0		
	65歳~	平成15年調査	100.0	1.9	2.9	2.1	6.6	17.8	18.2	11.5	1.6	10.5	3.8		
		19	100.0	0.9	5.3	2.4	2.9	4.9	6.1	6.4	30.2	5.9	2.4		
		22	100.0	2.1	0.9	1.6	4.8	5.5	7.0	8.2	7.7	8.4	2.9		
			22~24万円 未満	24~26万円 未満	26~28万円 未満	28~30万円 未満	30~35万円 未満	35~40万円 未満	40~45万円 未満	45~50万円 未満	50万円以上	不明	平均額 (万円)		
正社員	55~59歳	平成15年調査	0.0	0.0	4.8	0.1	6.2	6.5	18.7	10.7	36.3	0.0	47.1		
		19	3.8	4.5	1.3	3.0	17.7	7.5	29.5	12.6	16.6	2.0	43.1		
		22	2.4	4.7	5.1	6.2	12.2	11.7	13.2	11.6	27.0	0.5	44.5		
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	5.9	1.4	6.2	9.4	11.4	7.4	7.9	2.4	10.6	0.5	31.1		
		19	6.1	4.3	3.9	9.2	10.6	7.0	5.7	3.7	5.1	7.7	28.8		
		22	5.8	5.3	4.4	0.7	10.5	4.7	3.6	4.7	12.1	1.9	30.0		
	60~64歳	平成15年調査	6.2	10.5	5.7	7.1	8.7	6.7	2.8	0.7	1.9	0.9	24.1		
		19	7.4	8.4	6.7	6.0	8.6	4.2	3.1	1.8	4.2	0.8	25.2		
		22	8.0	10.1	5.4	4.6	8.4	4.3	4.1	2.3	3.7	0.6	25.3		
	65歳~	平成15年調査	4.6	5.3	4.7	6.1	8.3	2.3	0.9	1.5	1.3	0.5	20.3		
		19	5.1	6.0	3.1	3.9	6.0	3.0	1.6	0.2	0.9	0.9	18.7		
		22	2.1	5.6	1.8	3.7	4.5	4.5	2.5	1.0	0.7	1.2	19.5		
契約社員	55~59歳	平成15年調査	6.2	1.4	0.6	5.0	19.7	15.7	11.5	1.7	8.3	4.6	33.2		
		19	11.0	4.2	2.6	10.9	16.8	2.6	2.8	2.4	9.9	1.7	29.8		
		22	10.6	8.0	4.3	5.6	5.1	9.1	2.5	1.3	10.3	0.2	28.4		
	60~64歳	平成15年調査	3.6	10.6	11.8	6.6	5.6	9.7	2.1	2.0	2.0	1.4	24.9		
		19	5.0	8.0	8.3	4.0	10.0	5.1	2.3	2.6	5.5	0.5	25.4		
		22	9.1	5.9	4.9	7.6	9.3	5.9	2.4	4.4	8.9	0.0	28.6		
	65歳~	平成15年調査	0.5	11.6	2.3	0.0	4.9	1.5	1.5	0.5	0.3	0.0	16.9		
		19	6.3	2.0	1.6	6.3	2.7	2.9	2.1	0.6	3.3	4.8	20.4		
		22	5.5	16.5	1.5	1.6	5.8	7.1	0.4	1.7	9.8	0.7	25.8		

(注)「平均額」は、階級値(4万円未満→3万円、50万円以上→70万円とした)により算出した。

る。

とはいえ、55~59歳層正社員の賃金額が40万円の半ばから後半と試算されるのと比べてとき、それを100として60~64歳層の嘱託社員は51.2→58.5→56.9、契約社員は52.9→58.9→64.3と推移している。これらの嘱託社員の多くは、定年前は正社員であったと考えられるが、定年を契機に賃金額は大きく低下していることが窺われる。ただし、その中でも、平成15年では半分程度であったのに対して、雇用確保措置が法定化された後の平成19年や22年では、6割弱の水準まで上昇していることは注目される。

d. 適用される雇用関係制度

雇用関係制度についてそれが適用される割合をみると(図表3-1-11)、60~64歳層男性の嘱託社員では、「企業年金」(15.0%→20.8%→21.5%)や「福利厚生施設等の利用」(42.9%→43.1%→47.7%)、「自己啓発援助制度」(11.4%→13.7%→13.9%)では上昇傾向がみられ、

図表3-1-11 高齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の適用のある制度(複数回答)

			(%)										
			合計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	不明
正社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	100.0	100.0	100.0	42.8	91.9	40.2	92.3	49.8	34.4	0.0
		19	100.0	100.0	100.0	100.0	26.6	83.1	40.0	86.0	47.0	25.1	0.0
		22	100.0	99.5	99.5	99.5	29.2	75.6	38.9	78.4	45.9	26.1	0.5
嘱託社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	92.2	95.7	93.6	27.3	28.1	13.0	60.6	44.8	12.4	3.2
		19	100.0	91.3	90.7	87.6	16.3	19.0	15.1	54.6	50.7	16.5	2.9
		22	100.0	93.5	94.0	93.4	11.5	26.6	17.0	54.8	45.1	14.9	2.6
	60～64歳	平成15年調査	100.0	90.2	91.4	88.3	15.0	16.5	16.3	59.9	42.9	11.4	3.0
		19	100.0	86.2	89.0	86.3	20.8	17.9	12.9	52.3	43.1	13.7	3.7
		22	100.0	90.5	91.7	88.9	21.5	16.9	14.9	54.8	47.7	13.9	2.4
	65歳～	平成15年調査	100.0	45.5	73.5	64.3	12.6	12.9	9.0	47.7	31.7	4.1	11.1
		19	100.0	33.0	60.6	55.1	10.1	10.1	5.0	35.2	23.3	4.4	22.0
		22	100.0	38.1	65.9	61.6	9.2	12.3	7.9	35.5	20.5	3.0	17.7
契約社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	70.3	71.2	70.6	20.8	13.5	10.2	44.8	44.4	6.0	17.1
		19	100.0	87.0	92.5	89.4	11.4	16.1	10.1	46.6	30.2	9.1	3.1
		22	100.0	90.7	91.2	87.0	6.8	12.2	8.4	38.8	30.7	12.5	5.5
	60～64歳	平成15年調査	100.0	76.6	71.3	55.7	17.5	7.1	4.4	36.8	35.2	6.8	13.9
		19	100.0	77.7	78.5	73.4	11.6	9.1	7.5	42.7	38.9	9.9	6.7
		22	100.0	90.0	90.4	90.0	16.5	13.1	8.2	48.1	52.6	13.4	3.0
	65歳～	平成15年調査	100.0	28.4	69.9	52.8	17.1	1.1	11.2	22.4	14.4	3.2	19.2
		19	100.0	15.2	34.2	27.6	9.5	5.2	4.6	18.1	15.0	6.8	44.8
		22	100.0	40.2	69.5	60.6	8.6	6.7	2.5	39.8	22.0	3.6	12.4

一方、「賞与支給制度」(59.8%→52.3%→54.8%)ではやや低下している。この第1節のはじめの部分で触れたように、事業所調査(公表データ)において嘱託社員について「自己啓発援助制度」の適用割合が上昇し、一方、「賞与支給制度」のそれは低下していることをみたが、従業員調査において、かつ、60～64歳層男性に限ってみても同様の結果がみられている。ただし、その増減の程度は比較的小幅にとどまっている。契約社員についてみると、嘱託社員の場合に比して適用割合が上昇している制度が多く、「福利厚生施設等の利用」、「自己啓発援助制度」とともに「賞与支給制度」も上昇している。また、「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金」の公的保険制度の適用割合もかなり上昇しているが、もともと嘱託社員に比べて低かった適用割合がこの間に追いついてきたといえる動きとなっている。なお、「企業年金」の適用割合は、増減いずれかはなんともいえない。

これらの割合を55～59歳層男性正社員と比べてみると、「賞与支給制度」(平成22年について正社員:78.4%に対して嘱託社員:54.8%、契約社員:48.1%)や「企業年金」(同29.2%に対して21.5%、16.5%)などをはじめ定年前後で適用割合が低下したと思われるものが多いが、その中で「福利厚生施設等の利用」(45.9%に対して47.7%、52.6%)は低下せず、水準が維持されている。

(3) 60～64歳層男性の嘱託社員等における雇用・就業形態選択理由

つぎに、60～64歳層男性の嘱託社員及び契約社員が、働く側の立場から、その雇用・就業形態での就業を選択した理由をみてみよう。この設問は正社員及び出向社員を除く非正規雇用者に対してのみ回答が求められており、正社員等との比較はできないが、代わって参照のために同年代男性の派遣労働者及びパートの集計結果も併せて提示することとした(図表3-1-12)。

平成15年における指摘割合をみると、嘱託社員、契約社員ともに「専門的な資格・技能

図表3-1-12 60～64 歳層の非正規雇用者(男性)の形態別その形態の就業を選択した理由

(%)

		計	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整をしたいから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織にはばられたくなかったから	正社員として働ける会社があったから	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
嘱託社員	平成15年調査	100.0	39.9	8.2	3.3	6.6	6.3	4.2	12.8	7.8	9.1	4.4	29.3	5.3	8.7	12.0
	19	100.0	45.6	15.9	6.9	11.2	13.1	8.8	24.6	9.8	11.3	3.8	18.1	4.7	4.0	29.8
	22	100.0	25.5	6.9	3.6	4.5	6.3	4.2	11.1	5.1	5.6	1.7	10.0	2.3	1.1	12.0
契約社員	平成15年調査	100.0	63.3	7.1	12.3	11.3	5.5	3.3	15.6	6.2	7.6	13.7	31.6	3.2	3.9	10.1
	19	100.0	59.7	15.7	14.0	14.9	8.1	9.2	22.8	9.2	11.0	11.6	24.2	2.2	4.7	17.6
	22	100.0	28.5	7.2	4.1	5.5	4.9	2.8	10.2	4.4	5.5	2.2	12.3	2.7	1.3	8.3
登録型派遣労働者	平成15年調査	100.0	17.6	6.6	14.2	10.0	17.3	4.5	1.8	15.8	20.7	14.0	17.7	9.1	0.3	24.3
	19	100.0	23.8	10.8	25.6	50.4	30.0	9.4	10.0	23.1	13.4	2.6	13.7	24.0	0.0	6.7
	22	100.0	16.5	0.0	19.6	11.8	5.0	2.1	13.2	3.0	8.3	0.0	6.5	7.8	0.0	6.2
常用雇用型派遣労働者	平成15年調査	100.0	42.0	9.7	2.0	16.7	3.6	3.5	22.9	16.3	28.1	1.9	34.6	0.0	8.9	12.6
	19	100.0	50.8	4.6	5.1	11.0	12.9	3.0	29.5	9.3	20.6	5.3	35.5	0.9	5.9	23.8
	22	100.0	20.2	8.4	8.3	11.2	11.9	6.6	7.8	7.9	0.9	0.0	6.6	5.4	2.2	2.6
パートタイム労働者	平成15年調査	100.0	16.0	1.6	29.4	55.1	18.7	13.2	12.4	37.6	17.7	10.0	12.0	7.4	11.6	0.0
	19	100.0	26.7	4.6	13.7	32.2	12.1	26.8	27.2	34.8	22.4	0.9	3.2	1.0	2.8	4.8
	22	100.0	10.4	1.1	13.5	10.8	9.9	7.6	9.5	6.6	4.1	2.2	6.9	2.1	10.5	4.9

(注) 平成15年調査は制限なしの複数回答、平成19年調査及び22年調査は3つまでの複数回答である。

を活かせるから」(平成15年においてそれぞれ39.9%、63.3%)及び「正社員として働ける会社があったから」(29.3%、31.6%)の2つが他の理由に比べて相当に高かった。もともとはこうした理由による就業が多かったといえる。しかしながら、この間にこれらの割合はかなり低下し、平成22年では「専門的な資格・技能を活かせるから」が比較的指摘割合が相対的に高いといえる程度にまでなっている。雇用確保措置の導入とともに、従業員の側からの積極的な形態選択理由は希薄化していることが窺われる²²。

同様のことはパートについてもみられており、例えばパートの選択理由で平成15年において55.1%ともっとも指摘割合が高かった「勤務時間や労働日数が短いから」が急激に低下し、平成22年には10.8%となっている²³。

(4) 60～64 歳層の嘱託社員等の生計状況等

60～64 歳層男性について生計維持のための主な収入が誰のものであるか等をみたものが、図表3-1-13である²⁴。嘱託社員と契約社員とでは95%程度とほとんどが「自分の収入」としている。また、わずかであるが、その割合は平成15年よりも22年の方が上昇している。60～64 歳層では、自己の勤労収入により生活をしていかなければならない層が多いことが改めて確認される。

なお、パートをみると、平成15年には80%台半ばと相対的に低かったが、平成22年には90%台にまで上昇している。これに対して、多くが年金収入であると考えられる「その他」

²² このことは図表の脚注に記した複数回答の方式の違いによっている可能性はあるが、データをみる限りその影響はあまりないと考えられる。やはり、定年時に雇用継続の制度があったためというのが最大の理由であると考えるのが適当であろう。

²³ 理由の「希薄化」というのが適切かどうかは検討の余地があるが、複数回答であるにもかかわらずほとんどの回答者が単一の理由しか挙げなかったことは指摘できる。「嘱託社員等として残れなかったから」というのが本当の理由ではないかと考えられる。

²⁴ 調査票上の設問は、「あなたの生活は主に何によっていますか。」である。

図表3-1-13 60～64 歳層の非正規雇用者(男性)の形態別主な生計維持収入

		(%)							
		計	自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	きょうだいの収入	その他	不詳
嘱託社員	平成15年調査	100.0	95.6	2.3	0.1	0.0	0.0	1.9	0.1
	19	100.0	96.5	1.1	0.2	0.3	0.1	1.8	0.0
	22	100.0	97.3	0.8	0.1	0.0	0.0	1.3	0.4
契約社員	平成15年調査	100.0	96.4	1.3	0.0	0.0	0.0	0.9	1.4
	19	100.0	94.1	1.6	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0
	22	100.0	97.5	0.2	0.9	0.0	0.0	1.4	0.1
登録型派遣労働者	平成15年調査	100.0	91.8	0.0	3.0	0.0	0.0	5.3	0.0
	19	100.0	81.6	0.0	0.0	0.0	0.0	18.4	0.0
	22	100.0	94.5	2.9	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0
常用雇用型派遣労働者	平成15年調査	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	19	100.0	98.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0
	22	100.0	96.3	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0
パートタイム労働者	平成15年調査	100.0	86.3	0.0	1.1	0.0	0.0	11.6	0.9
	19	100.0	78.5	0.3	0.0	0.0	0.0	18.9	2.3
	22	100.0	92.1	3.0	1.0	0.0	0.0	3.6	0.3

の割合がその分かなり低下している。従来、60歳前半において企業を退職し、主として年金収入により生活することとした場合、その補助収入としてパート形態により就業することが少なくなかった²⁵。しかしながら、この間において厚生年金の定額部分の給付開始年齢が65歳にまで繰り上げられたことから、主な収入が移行したものと考えられる。さらに今後、平成25年度以降厚生年金の所得比例部分の給付開始年齢が徐々に繰り上がるに連れて、そうした形は一層とれなくなっていくことが予想される。

(5) 60～64歳層の嘱託社員等の職業満足度

以上のように、高齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景に60～64歳層では定年後の再雇用で嘱託社員又は契約社員の形態で雇用就業する人が大きく増大した。それは、この間において団塊の世代が60歳台入りしたことが大きな背景となっている。ただし、60～64歳層に限って推移をみると、嘱託社員や契約社員の割合そのものは、産業では建設業や製造業で、企業規模では中堅規模以下では上昇しているものの、それ以外の第三次産業や規模の大きい企業ではほぼ従前どおりであるところが多い。また、一部を除き職種の構成にも大きな変化はあまりなく、労働時間や賃金といった就業条件面でもわずかな変化にとどまり、とりたてて大きな変化はみられていない。いうなれば、雇用確保措置としての雇用継続はほぼ成功裏に行われたが、就業条件や就業環境は、先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されて大きな変化は生じなかったといえることができる。

こうした動きを受けて、60～64歳層で嘱託社員や契約社員として就業している人々の職業満足度はどのようになっているかをみてみよう。

²⁵ 前掲の図表3-1-12の雇用・就業形態選択理由の表における「パート」の欄参照。「自分で自由に使えるお金を得たいから」や「家計の補助」を挙げる割合が、平成22年にかなり低くなっている。

a. 単純な集計結果

「厚生労働省多様化調査」では、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」などといった項目別の満足度と「職業生活全体」の満足度が調査されているが、「職業生活全体」及び項目別の「賃金」の満足度について集計した結果が図表3-1-14である。

「職業生活全体」の満足度を60～64歳層の嘱託社員についてみると、3回の調査とも「満足」方向の割合が「不満」方向の割合を上回っていることから、総じていえば満足としている人の方が多いといえる。その中で「満足」と回答した割合は17.2%→12.9%→15.7%と推移しており、平成15年よりも19年には低下し、22年には上昇したが、15年の水準までは回復していない。その反面として、「やや不満」及び「不満」とする割合は平成15年より19年は上昇し、22年は低下したが、22年の割合はいまだ15年の水準を上回っている。また、この間「やや満足」の割合はほぼ横ばいで推移している。この結果を総じてみれば、60～64歳層の嘱託社員の満足度は、平成15年に比べ19年は低下し、22年には上昇したものの15年の水準は回復していないといえる。

契約社員について同様にみると、「満足」方向の割合が「不満」方向の割合を上回っており、わずかではあるがその程度は嘱託社員の場合よりも大きいといえる。平成15年以降の推移をみると、平成15年から19年にかけては「満足」の割合がやや上昇（18.9%→19.8%）しているものの、「やや満足」の割合が低下（34.5%→30.9%）する一方で「やや不満」の割合がその分上昇（5.7%→9.0%）しており、「不満」もわずかながら上昇（0.0%→1.7%）していることから、総じていえば満足度がやや低くなったといえる。また、平成19年から22年にかけては、「満足」の割合がやや大きく低下（19.8%→14.9%）したものの、「やや満足」の割

図表3-1-14 高年齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の満足度(職業生活全体)

			計	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不詳
正社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	22.8	24.6	47.1	5.2	0.3	0.0
		19	100.0	7.0	42.9	37.3	10.1	0.0	2.6
		22	100.0	14.2	31.6	40.8	7.8	2.0	3.5
嘱託社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	13.0	23.2	55.2	5.2	0.8	2.5
		19	100.0	11.7	26.4	39.1	11.7	4.1	7.0
		22	100.0	11.2	29.4	44.1	13.8	0.6	0.9
	60～64歳	平成15年調査	100.0	17.2	30.7	40.1	8.1	1.9	2.0
		19	100.0	12.9	30.9	37.7	10.5	3.2	4.8
		22	100.0	15.7	29.7	40.0	9.2	2.4	3.2
	65歳～	平成15年調査	100.0	26.2	39.6	24.3	3.7	0.1	6.2
		19	100.0	17.1	25.4	34.3	8.3	1.9	13.0
		22	100.0	16.1	27.9	35.9	8.0	4.0	8.0
契約社員	55～59歳	平成15年調査	100.0	12.7	33.9	42.7	4.7	0.2	5.8
		19	100.0	6.5	26.6	42.6	14.0	10.2	0.1
		22	100.0	6.4	32.9	40.1	13.4	6.1	1.1
	60～64歳	平成15年調査	100.0	18.9	34.5	36.1	5.7	0.0	4.7
		19	100.0	19.8	30.9	37.1	9.0	1.7	1.5
		22	100.0	14.9	35.3	39.6	7.9	1.0	1.4
	65歳～	平成15年調査	100.0	43.2	29.8	20.0	2.9	0.0	4.1
		19	100.0	14.1	35.5	29.1	8.4	4.5	8.4
		22	100.0	23.7	44.7	20.6	3.6	0.0	7.4

合がやや大きく上昇（30.9%→35.3%）しているほか、「やや不満」や「不満」の割合も低下（それぞれ9.0%→7.9%、1.7%→1.0%）しており、総じてみた満足度は低下したとの印象はあるものの、その程度はなんともいえない。

なお、55～59歳層の男性正社員についてみると、平成15年に比べ19年の満足度がかなり低下したことが窺われている。

b. 満足度スコアによる表示

上述のように、満足度のデータを単純な集計結果によりみるにはやや複雑になる嫌がある。そこで従来から行っているように、満足度スコアに指標化してみることとしたい。すなわち、各ケース（回答者）に「満足」であれば2点、「やや満足」1点、「どちらでもない」0点、「やや不満」マイナス1点、「不満」マイナス2点の得点をそれぞれ与えて平均をとるものである。その際、不明（無回答）は除いて算出することとする。スコアは、プラス2からマイナス2までの値をとり、値が大きいほど満足度が高いとってよいであろう。また、平均がマイナスとなるとしたら、満足よりも不満とする人が多いことを意味することとなり、より大きな課題があることを示すといえる。

満足度スコア（以下単に「スコア」という。）の計算結果を示したのが図表3-1-15である。60～64歳層男性嘱託社員の「職業生活全体」のスコアは、0.54→0.42→0.49と推移している。項目別のスコアをみると、平成15年においてもともと高いスコアを示していた「仕事内容・やりがい」（以下「仕事内容」と略す。）、「労働時間・休日等の労働条件」（同「労働時間等」）、「雇用の安定性」（同「雇用安定」）のスコアが低下傾向で推移し、また、「賃金」のスコアが平成19年にマイナスに転じ、22年でもマイナスとなっている。一方、「教育訓練・能力開発のあり方」や「福利厚生」のスコアは上昇している。

契約社員についても同様にみると、「職業生活全体」のスコアは、0.70→0.59→0.56と推移している。この指標でみると、満足度は平成15年に比べ19年はかなり低下し、22年もわずかながら低下したこととなっている。契約社員においても嘱託社員同様、平成15年にもともとは高いスコアであった「仕事内容」、「労働時間等」、「雇用安定」のスコアが低下傾向で推移しており、また、「人事評価・処遇のあり方」（同「人事評価」）のスコアも平成19年に大きく低下した後、22年は上昇したものの15年の水準からはかなり低い水準にとどまっている。「賃金」のスコアも、水準は小さいものの同様の推移を示している。一方、この間にスコアが上昇した項目は、嘱託社員と同様「教育訓練・能力開発のあり方」と「福利厚生」となっている。

なお、55～59歳層の男性正社員における「職業生活全体」のスコアは、平成15年から19年にかけて0.64→0.48と低下（0.16ポイント）している。同時期における項目別のスコアをみると、低下が相対的に大きかったものに「人事評価」（0.59ポイント低下）がある。これ以上はデータのなんともいえないが、雇用確保措置の導入に関連して、定年直前のこの年齢層に関する人事面で何らかの変化があった場合が少なくないことが仮説的に想定される。

図表3-1-15 高齢の嘱託社員及び契約社員(男性)の満足度スコアの推移

			仕事内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境(照明、空調、騒音等)	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確性	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員	55~59歳	平成15年調査	1.05	0.46	0.77	0.63	0.74	0.78	—	—	1.08	0.67	0.56	0.64
		19	0.85	0.33	0.65	0.04	0.43	0.26	—	—	0.80	0.22	0.16	0.48
		22	0.83	0.20	0.52	0.25	0.48	0.61	0.55	0.26	0.72	0.22	0.20	0.50
嘱託社員	55~59歳	平成15年調査	0.91	-0.12	1.02	0.35	0.80	0.74	—	—	0.66	0.46	0.20	0.44
		19	0.85	-0.06	0.59	0.05	0.69	0.55	—	—	0.46	0.31	0.12	0.32
		22	0.79	-0.05	0.77	0.24	0.64	0.81	0.77	0.36	0.49	0.41	0.19	0.37
	60~64歳	平成15年調査	1.00	0.19	0.87	0.36	0.65	0.70	—	—	0.78	0.32	0.12	0.54
		19	0.82	-0.17	0.72	0.16	0.69	0.69	—	—	0.71	0.33	0.12	0.42
		22	0.84	-0.08	0.67	0.24	0.67	0.81	0.78	0.41	0.59	0.39	0.21	0.49
	65歳~	平成15年調査	1.34	0.82	1.06	0.85	1.07	1.12	—	—	1.24	0.72	0.44	0.94
		19	1.11	0.40	0.96	0.48	0.83	0.86	—	—	0.78	0.18	0.08	0.55
		22	1.04	0.40	0.76	0.51	0.72	0.83	0.87	0.49	0.72	0.24	0.17	0.48
契約社員	55~59歳	平成15年調査	0.97	1.24	0.97	0.97	0.98	0.90	—	—	1.21	1.00	0.74	0.79
		19	0.46	-0.39	0.42	-0.05	0.40	0.35	—	—	0.12	0.03	-0.13	0.05
		22	0.82	-0.23	0.67	0.03	0.42	0.39	0.59	0.16	-0.03	0.09	-0.05	0.20
	60~64歳	平成15年調査	1.35	0.29	0.91	0.72	1.05	1.04	—	—	0.86	0.29	0.09	0.70
		19	0.98	0.14	0.82	0.22	0.78	0.66	—	—	0.65	0.39	0.21	0.59
		22	0.99	0.15	0.65	0.44	0.80	0.80	0.76	0.55	0.54	0.43	0.31	0.56
	65歳~	平成15年調査	1.33	0.78	1.30	0.85	1.26	1.19	—	—	1.09	0.51	0.76	1.18
		19	1.06	0.40	0.90	0.27	0.65	0.86	—	—	0.74	-0.04	-0.03	0.51
		22	1.40	1.07	1.32	1.00	1.26	1.27	1.21	0.97	1.12	0.69	0.58	0.96

(注) 1. 「人間関係、コミュニケーション」については、平成15年及び19年調査ではその対象を正社員と正社員以外とに分けずに調査されている。
 2. 「職場での指揮命令系統の明確性」は、平成22年調査で新たに加えられた項目である。
 3. 満足度スコアとは、「満足」に2点、「やや満足」に1点、「どちらでもない」に0点、「やや不満」にマイナス1点、「不満」にマイナス2点を与えて指標化したものである。不明は除き算出している。

c. 満足度スコアに関連する要素—簡単な回帰分析—

「職業生活全体」のスコアは、どのような要因によって上述のような変化をしたと考えることができるのであろうか。もとより満足度はすぐれて心理的なものであり、回答者の回答時の心理状態をはじめ様々な要因に規定され、合理的に説明できる部分は多くはないと考えるべきものである。ただし、多くの人々の回答を均してみれば、ある程度の見当をつけることは可能であろう。

そこで、ここでは、「厚生労働省多様化調査」の調査事項から関連すると考えられる事項を独立変数(式の右辺の変数)とし、「職業生活全体」のスコアを従属変数(同左辺の変数)とした回帰分析を行うこととしたい。回帰の方法は、もっとも単純で操作性の高い通常の線型回帰(OLS)によることとした。分析対象は、60~64歳層男性嘱託社員に絞った。

独立変数としてどのような変数を投入したかについては、結果を整理したそれぞれの図表を参照されたい。基本的な事項は、①末子の年齢ダミー(カテゴリー変数で「子どもなし又は同居していない」が比較参照項目)、②生計維持者ダミー(主な生計維持が「本人の収入」=1)、③職種ダミー(カテゴリー変数(調査年によって項目内容が異なることに留意が必要)で「事務の仕事」が比較参照項目)、④非正規形態選択ダミー(複数回答のカテゴリー変数で「それぞれに該当」=1)、⑤適用制度ダミー(複数回答のカテゴリー変数で「それぞれに該当」=1)、⑥企業規模ダミー(カテゴリー変数で「30~299人規模」が比較参照項目)、⑦

学歴ダミー（カテゴリ変数で「中高卒」が比較参照項目）、及び⑧賃金及び労働時間、である。賃金及び労働時間については、まず「9月の賃金総額」は3回の調査すべてで利用可能であり、階級値（両端は「3万円」及び「70万円」とした）を投入した。労働時間は、平成19年は調査されておらず、平成15年と22年とは調査内容が異なっていることは前述のとおりである。そこで平成22年調査の「週実労働時間」に合わせることにし、平成15年について「週所定労働時間」に「月末1週間の実残業時間」を加えた上で22年調査と同じカテゴリに集計し、さらにその階級値を用いることにした。その上で、平成19年も含めた検討を考慮して「9月の賃金総額」のみを投入した回帰式（モデル1）、「9月の賃金総額」及び「9月末1週間の実労働時間」の両方を投入した回帰式（モデル2）、「9月末1週間の実労働時間」に月の週の数（30/7）を乗じて月間労働時間とし、これで「9月の賃金総額」を割って算出した「時間当たり賃金」を投入した回帰式（モデル3）の3通りの推定を行った。

なお、回帰分析においては、復元倍率によるウェイト付けは行っていない。したがって、上述のウェイトバック後で算出したスコアの値と回帰分析の対象となるスコア平均値とは異なっていることに留意が必要である。ただし、変化の方向に変わりはなかった。

結果は、図表3-1-16に整理して示した。なお、非正規形態選択理由について項目名を一部省略して表示しているが、対応関係は容易に理解されると思われるので詳細な説明は割愛したい。

まず、それぞれの推定式において満足度の変動との関連性が析出された項目を簡単にみておきたい。図表の上から順次みると、まず末子年齢に関して2つの推定式で「16歳以上」の関連が析出されている。他の推定式でも10%未満水準には届かなかったものの、それに近い有意確率となっている。係数はいずれの推定式でもマイナスである。16歳以上の子どもが同居している場合、満足度を下げる要因になり得ることが考えられる²⁶。つぎに生計維持者ダミーは、平成19年のみで有意となっているが、これはもともと対象者のほとんどが生計維持者であることに留意しておく必要がある。係数は、1つを除きプラスとなった。

職種ダミーについてみると、平成15年では「運輸・通信の仕事」のみが有意であるのに対して、平成19年、22年では「販売の仕事」や「生産工程・労務の仕事」など現業系の仕事においてより多くが有意となっている。その背景はなんともいえないが、ひとつの仮説としては、雇用継続とともに60歳を超えて現業の仕事に従事し続けることとなったことが、「事務の仕事」の場合と比較して満足度を下げる要因になっているのかも知れない。

非正規形態選択理由については、「専門的な資格・技能活用」（係数プラス）、「時間や日数が短い」（同プラス）、「正社員機会なし」（同マイナス）の3つが有意となった。前2つの項目は、自己の専門的な資格・技能が活かされる仕事に従事していること、また、就業時間が

²⁶ たとえば、大学生の子どもがいたり、成人の子どもにパラサイトされていたりする場合などが考えられる。なお、ここでの分析対象は60～64歳層の男性であり、もともと16歳未満の子どもがいるケースは非常に少なく、回帰分析上有意性が析出されにくい面があることに留意する必要がある。

それまでよりも短縮されていることが満足度を高めることを示すものであり、今後の嘱託社員の就業管理への示唆を与えていると思われる。また、3つ目の項目は、正社員としての就業を求めている層も少なからずいることへの留意を示唆していると思われる。

適用制度については、すべての推定式を通じて「福利厚生施設等の利用」が係数プラスで

図表3-1-16 60～64歳男性嘱託社員の職業生活全体満足度スコアの回帰分析結果(OLS)

	平成15年			平成19年	平成22年		
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル1	モデル1	モデル2	モデル3
(定数)	0.308	0.015	0.109	-0.048	0.175	0.465 ***	0.181
末子年齢/0～2歳					0.236	0.189	0.187
末子年齢/3～5歳	0.458	0.492	0.444		-0.607	-0.612	-0.602
末子年齢/6～12歳	0.645	0.677	0.673		-0.235	-0.196	-0.204
末子年齢/13～15歳	-0.123	-0.070	-0.064	-0.810	0.162	0.184	0.190
末子年齢/16歳以上	-0.089	-0.098	-0.103 *	-0.062 *	-0.048	-0.050	-0.049
生計維持者ダミー	-0.084	0.008	0.022	0.204 **	0.012	0.029	0.025
職種ダミー/管理的な仕事	0.042	0.075	0.097	-0.027	0.017	0.027	0.065
職種ダミー/専門的・技術的な仕事	-0.038	-0.034	-0.026	-0.121 **	-0.084	-0.087 *	-0.071
職種ダミー/販売の仕事	-0.118	-0.100	-0.079	-0.145 *	-0.263 ***	-0.262 ***	-0.266 ***
職種ダミー/サービスの仕事	0.104	0.087	0.081	-0.135	-0.109	-0.089	-0.105
職種ダミー/保安の仕事	0.020	-0.035	-0.029	-0.086	0.082	0.103	0.096
職種ダミー(運輸・通信の仕事)※	-0.210 *	-0.202 *	-0.175	-0.214 ***			
職種ダミー(生産工程・労務の仕事)※	-0.115	-0.108	-0.098	-0.227 ***			
職種ダミー/生産工程の仕事※※					-0.175 ***	-0.165 ***	-0.176 ***
職種ダミー/輸送・機械運転の仕事※※					-0.200 **	-0.163 *	-0.193 **
職種ダミー/建設・採掘の仕事※※					-0.235	-0.220	-0.220
職種ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事※※					-0.161 *	-0.152 *	-0.166 *
職種ダミー/その他の仕事	0.005			0.076	-0.175	-0.149	-0.154
非正規形態選択理由ダミー/専門的な資格・技能活用	0.158 **	0.148 **	0.155 **	0.102 ***	0.101 **	0.098 **	0.098 **
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.029	0.005	0.022	0.033	0.077	0.080	0.098
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	-0.095	-0.059	-0.085	0.140 **	0.127 *	0.090	0.080
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い	0.244	0.293 **	0.263 **	0.168 ***	0.193 ***	0.140 **	0.147 **
非正規形態選択理由ダミー/簡単な仕事で責任も少ない	0.040	0.022	0.021	0.037	0.009	0.010	0.004
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	0.108	0.104	0.078	0.059	0.048	0.024	0.025
非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等	-0.084	-0.049	-0.057	-0.043	0.062	0.064	0.053
非正規形態選択理由ダミー/自由に使えるお金	0.095	0.121	0.138	-0.033	0.090	0.093 *	0.086
非正規形態選択理由ダミー/通勤時間	-0.095	-0.090	-0.087	-0.072	-0.023	-0.013	-0.022
非正規形態選択理由ダミー/組織にしがらみがない	-0.154	-0.138	-0.154	-0.175	-0.118	-0.125	-0.124
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なし	-0.314 ***	-0.318 ***	-0.310 ***	-0.448 ***	-0.358 ***	-0.353 ***	-0.364 ***
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.234 ***	0.283 *	0.260 *	-0.072	0.042	0.033	0.031
非正規形態選択理由ダミー/体力	0.164	0.159	0.145	0.067	0.092	0.084	0.076
非正規形態選択理由ダミー/その他	0.022	0.067	0.070	-0.080 *	-0.018	-0.014	-0.014
適用制度ダミー(雇用保険)	0.190	0.243 **	0.268 **	0.088	0.036	0.027	0.040
適用制度ダミー(健康保険)	-0.266	-0.278	-0.189	0.044	0.074	0.132 *	0.115
適用制度ダミー(厚生年金)	0.115	0.085	0.118	-0.115 *	-0.094	-0.068	-0.070
適用制度ダミー(企業年金)	0.125	0.124	0.127	-0.058	-0.071 *	-0.066	-0.063
適用制度ダミー(退職金制度)	0.079	0.069	0.082	0.111 **	0.063	0.063	0.063
適用制度ダミー(財形制度)	0.116	0.111	0.107	-0.040	0.102 **	0.107 **	0.116 **
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.074	0.060	0.057	0.124 ***	0.038	0.044	0.030
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.204 ***	0.240 ***	0.238 ***	0.261 ***	0.197 ***	0.184 ***	0.199 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.070	0.076	0.077	0.115 **	0.134 ***	0.136 ***	0.139 ***
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)※※					-0.033	-0.043	-0.043
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.054	0.023	0.016	0.027	0.056	0.039	0.049
中堅企業ダミー(300～999人規模)	0.029	0.008	0.001	-0.047	-0.046	-0.047	-0.045
小零細企業ダミー(5～29人規模)	-0.048	-0.046	-0.053	0.059	-0.097	-0.091	-0.086
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.169	-0.150	-0.144	0.008	-0.200 ***	-0.199 ***	-0.202 ***
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.045	-0.082	-0.078	-0.123 ***	-0.050	-0.052	-0.034
9月の賃金総額(階級値)(万円)	0.010 ***	0.011 ***		0.011 ***	0.011 ***	0.012 ***	
9月末1週間の実労働時間(階級値)(時間)		0.004				-0.010 ***	
時間当たり賃金(試算値)(百円)			0.013 ***				0.012 ***
計測に用いたケース数(N)	935	885	885	3161	3060	3046	3046
F値	3.269 ***	3.250 ***	3.178 ***	12.669 ***	8.603 ***	8.783 ***	8.252 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.093	0.097	0.092	0.129	0.103	0.107	0.099

- (注) 1. 回帰係数のみ掲示しており、***: 1%水準、**: 5%水準、*: 10%水準で有意であることを示している。
2. 平成19年は労働時間が調査されていないため、モデル2及びモデル3は計測できない。
3. ※は平成22年にない分類、※※は平成22年にのみある分類の項目であることを示している。
4. カテゴリー変数(ダミー変数)の参照項目は、末子年齢: 子供いない又は同居していない、職種: 事務的な仕事、企業規模: 30～299人規模、学歴: 中高卒である。
5. 回帰分析においては、復元倍率によるウェイト付は行わないで計測している。

有意であることが目につくとともに、平成15年に比べ19年、22年ではより多くの項目が有意となっている中で、特に19年以降「自己啓発援助制度」がある場合に満足度を高める要因となっていることが注目される。上述のように、この2つは適用割合が上昇してきた制度である。

企業規模については有意のものは析出されず、また、学歴については一貫した有意性をみることはできていない²⁷。

賃金と労働時間については、「9月の賃金総額」は係数プラスで有意に析出されている。賃金は高いほど満足度を高めるという常識的な結果である。「9月末1週間の実労働時間」は、平成22年・モデル2の推定式で係数マイナスの有意であったが、平成15年・モデル2では有意とならなかった。ただし、平成15年調査では、嘱託社員であっても所定時間が通常よりも短い場合は「パート」として扱われていたことが影響している可能性を否定できない。また、「時間当たり賃金」は、平成15年・モデル3及び22年・モデル3の両方において係数プラスで有意に析出されている。

以上、推定式は、総じて常識的な結果を示しているものといえそうである。

d. 推定式からみた満足度スコアの推移の要因

上述の推定結果から、「職業生活全体」のスコアの推移（変化）をもたらせた要因をみてみることにしたい。推定式は復元倍率によるウェイト付けをしていないが、使用されたデータの単純平均（いわゆる「記述統計量」）でみた当該満足度は、0.642→0.492→0.604と推移している。ウェイトバックした場合の同スコア（0.54→0.42→0.49）と比べ、水準は異なるものの変化の方向は一致している。

分析には、3回の調査に共通するモデル1の推計式を用いることとする。推定式の回帰方法は通常のOLSであるので、スコアに対する各項目の寄与度を計算することができる。例えば、「9月の賃金総額」を取り上げれば、平成15年の推定係数は「0.010」であり、同項目の平均値は23.960万円であるので、その積である「0.24」が平成15年におけるスコアに対する「9月の賃金総額」の寄与度であるとみなすこととする。同様に平成19年（0.29）、22年（0.28）それぞれ計算したうえで、差をとればスコアの変化に対する寄与度を算出することができる。

その結果を整理して示したものが図表3-1-17である²⁸。変化の前後両方の推定式において係数がいずれも有意となっている項目についてのみ掲出している。マイナス寄与となっている項目についてのみみると、平成15年→19年の「非正規形態選択理由ダミー／専門的

²⁷ 学歴について一貫しているものを挙げるとすれば、有意かどうかは別として、係数がマイナス、すなわち中高卒に比べて高い学歴があることは満足度を下げる要因となっていることである。可能性としては、役員になれずに嘱託社員に甘んじていることへの不満などが考えられる。

²⁸ 算出に当たっては、小数以下の桁数に限定を設けず計算されているので、図表の値と本文の値とは必ずしも一致しない。

図表3-1-17 60～64 歳男性嘱託社員に係る職業生活満足度の推移分析
回帰分析(モデル1)による

項目	単純平均(記述統計量)			満足度スコアの変化と寄与度	
	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年→19年	平成19年→22年
満足度スコア:職業生活全体	0.642	0.492	0.604	-0.150	0.112
<職種関係>					
職種ダミー(販売の仕事)		0.052	0.059		-0.008
職種ダミー(運輸・通信の仕事)※		0.068			
職種ダミー(生産工程・労務の仕事)※		0.191			
職種ダミー/生産工程の仕事※※			0.107		0.021
職種ダミー/輸送・機械運転の仕事※※			0.047		
職種ダミー/建設・採掘の仕事※※			0.012		
職種ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事※※			0.038		
<非正規形態選択理由関係>					
非正規形態選択理由ダミー/専門的な資格・技能活用	0.416	0.507	0.509	-0.014	0.000
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い		0.105	0.103		0.002
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	0.276	0.164	0.181	0.013	0.009
<適用制度関係>					
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.461	0.547	0.618	0.049	-0.021
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)		0.175	0.199		0.006
9月の賃金総額(階級値/万円)	23.960	26.064	25.727	0.043	-0.011

- (注) 1. ※は平成22年にない分類、※※は平成22年にもみある分類の項目であることを示している。
 2. 寄与度は、回帰式モデル1(回帰係数×記述統計量)により算出した。変化前の年及び変化後の年いずれも回帰係数が有意な場合について算出している。
 3. 職種関係については、掲出している平成19年は2項目、平成22年は4項目の寄与度合計の差で示している。
 4. 還元倍率によるウェイト付は行わないで計算している。

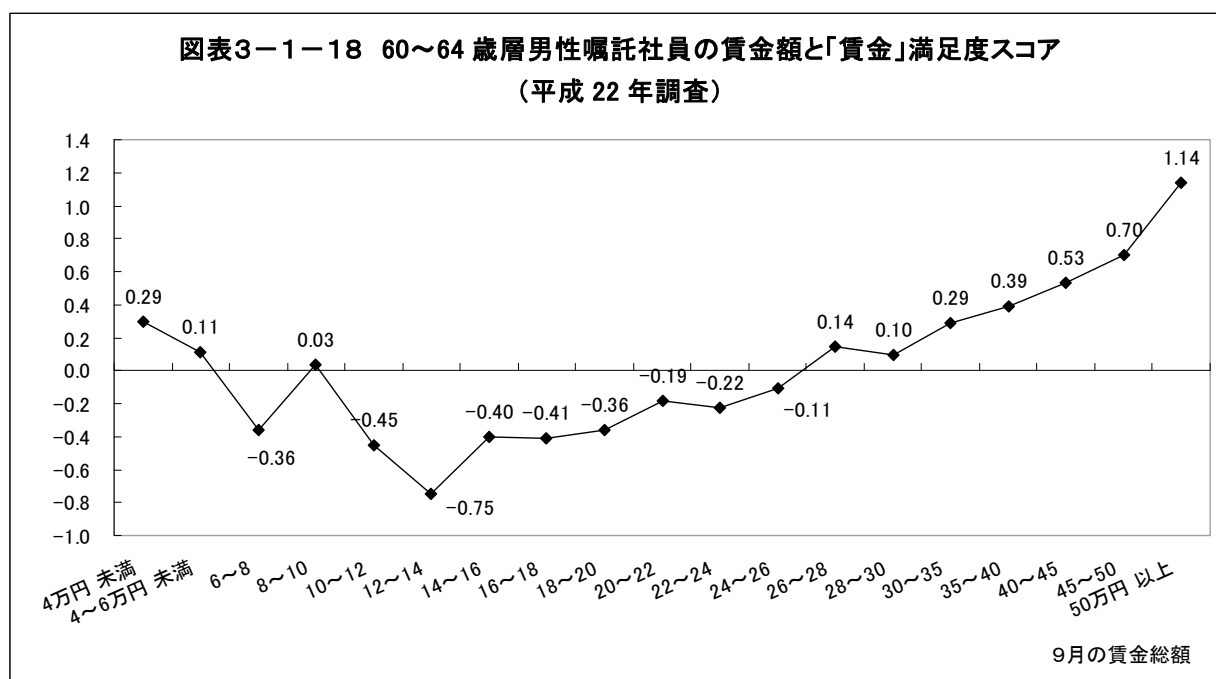
な資格・技能活用」で単純平均が増加する中で回帰係数値が低下したことからマイナス寄与となり、平成19年→22年では「職種ダミー/販売の仕事」(単純平均の増大/回帰係数の低下)、「適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)」(同)、「9月の賃金総額」(単純平均の減少/回帰係数横ばい)の3つがマイナス寄与となっている。このうち、福利厚生施設等の利用は、項目別の満足度に係るスコアでは上昇をみていた項目であるが、職業生活全体の満足度に与える影響度は低下していることが窺われる²⁹。

e. 賃金階級別賃金満足度

上述のところからも、60～64歳層男性嘱託社員の職業生活満足度に関して、賃金額が重要な規定要因の一つであることは間違いのないところであろう。そこで、ひとつのデータを参考までに提示しておきたい。すなわち、どのくらいの賃金額であれば、満足ととらえる人が

²⁹ 参考までに上記以外に、有意かどうかにかかわらず推定式の独立変数全項目において寄与度の大きいものを挙げると、平成15年→19年については、プラス寄与では「適用制度ダミー(健康保険)」(変化に対する寄与度:0.289)、「家計維持ダミー」(0.279)、「適用制度ダミー(賞与支給制度)」(0.023)があり、マイナス寄与では「適用制度ダミー(厚生年金)」(-0.206)、「適用制度ダミー(雇用保険)」(-0.095)、「適用制度ダミー(企業年金)」(-0.032)、「職種ダミー(生産工程・労務の仕事)」(-0.027)、「非正規形態選択理由ダミー/その他」(-0.025)、「適用制度ダミー(財形制度)」(-0.025)などがある。平成19年→22年については、「非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等」(0.027)、「適用制度ダミー(健康保険)」(0.027)、「適用制度ダミー(財形制度)」(0.022)などや、「適用制度ダミー(賞与支給制度)」(-0.049)、「適用制度ダミー(雇用保険)」(-0.046)、「家計維持ダミー」(-0.186)などとなっている。

多くなるかということに関するデータである。賃金額別に「賃金」の満足度に係るスコアを算出すると図表3-1-18のようになった。これを見ると、月額26～28万円未満あたりが満足と不満とを分けるボーダー・ラインであると思えることができる。もとより賃金は、企業の事業活動への貢献度など様々な要素・要因によって決定されるべきものであるが、ひとつの参考となる数値であると思われる。



f. 60～64歳層男性が嘱託社員又は契約社員であることの満足度（形態間比較）

これまで、60～64歳男性の嘱託社員の満足度を分析してきたが、最後に、この年齢層の男性が、平成22年時点において、他の形態ではなく嘱託社員又は契約社員となっていること自体はどのように満足度に影響しているのかの視点から分析を試みたい。

平成22年調査により、雇用・就業形態別にスコアを計算した結果をみると（図表3-1-19）、多くの項目で出向社員の高さが目に付くが、それを除けば嘱託社員又は契約社員のスコアが相対的に高くなっている。「賃金」や「人事評価」など一部を除き、嘱託社員又は契約社員のスコアが正社員のスコアよりも高くなっている。「職業生活全体」のスコアをみると、契約社員が0.56、嘱託社員が0.49と正社員の0.28や出向社員の0.27をも上回っている。その水準は、55～59歳層の正社員のスコアに匹敵する高さでもある。少なくとも60～64歳においては、再雇用された上で嘱託社員又は契約社員として就業していることは、相対的に満足度の高い働き方であるといえそうである³⁰。

³⁰ なお、常用型派遣労働者も相対的にスコアが高くなっている。常用型派遣労働者として就業できるとすれば、この年齢層の男性にとって満足度が高い働き方の一つであるといえそうである。また、一方でパートも相対的にスコアが高くなっていることも注目される。

図表3-1-19 60～64歳層男性の雇用・就業形態別満足度スコア

	仕事内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境(照明、空調、騒音等)	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確性	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員(参考:55～59歳)	0.83	0.20	0.52	0.25	0.48	0.61	0.55	0.26	0.72	0.22	0.20	0.50
正社員	0.88	0.58	0.54	0.50	0.76	0.38	0.46	0.20	0.31	0.06	0.00	0.28
出向社員	0.59	-0.22	0.81	0.63	0.89	0.85	0.85	0.88	0.70	0.50	0.20	0.27
契約社員	0.99	0.15	0.65	0.44	0.80	0.80	0.76	0.55	0.54	0.43	0.31	0.56
嘱託社員	0.84	-0.08	0.67	0.24	0.67	0.81	0.78	0.41	0.59	0.39	0.21	0.49
登録型派遣労働者	0.73	-0.35	0.13	-0.12	0.80	0.69	0.53	0.34	0.13	-0.48	-0.34	-0.13
常用雇用型派遣労働者	0.76	-0.56	0.88	0.41	0.72	0.65	0.83	0.33	0.58	-0.20	0.44	0.46
臨時的雇用者	0.34	-0.25	0.22	0.15	0.45	0.41	0.30	0.32	-0.17	-0.14	-0.01	-0.01
パートタイム労働者	0.78	0.14	0.63	0.18	0.44	0.64	0.72	0.45	0.44	0.14	0.08	0.42
その他	0.88	0.21	0.68	0.42	0.55	0.85	0.82	0.43	0.52	0.18	0.25	0.43

(注) 点線の丸印で囲んだセルは、非正規形態(「その他」を除く)の中で当該満足度スコアがもっとも高い形態を示している。

このことを単純な回帰分析の手法によって確認しておこう。すなわち、これまでは分析の対象を嘱託社員に限っていたが、それを非正規形態(出向社員を除く)雇用者全体、さらには正社員及び出向社員を含めた雇用者全体に広げて、形態をダミー変数として投入したうえで同様の回帰式を推定するものである。その結果は、図表3-1-20に示したとおりである。

非正規雇用者を対象とした推定(図表のモデル1)では、形態ダミーには、パートを比較参照項目としてあまり明確な有意性ある結果は析出されなかった。そこで、形態そのものとその形態を選択した理由とはある程度重複している面があるかも知れないことから、非正規形態選択理由ダミーを除いて推定してみても、芳しい結果は出てこなかった³¹。つぎに、正社員と出向社員とを含めた全雇用者を対象として回帰分析を行ったところ、正社員及び出向社員を比較参照項目として、契約社員と嘱託社員とが係数プラスで有意と析出された。また、パートも同様の結果となった。

なお、同様の推計は平成15年及び19年についても行ってみたが、形態ダミーに目立った有意性は析出されなかった。このことは、嘱託社員と契約社員とについて、雇用確保措置の導入を背景として、近年において相対的に高い満足度が確定的に形成されたものということができると思われる。

(6) この節の小括

上記(5)の冒頭でも触れたところであるが、以上のような個票の再集計・分析の結果を総じてみると、団塊の世代が60歳台入りする状況の下で、高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景として60～64歳層の雇用継続はほぼ成功裏に行われたといえる。60～64歳層で嘱託社員等として就業する人々は、他の形態で就業する場合に比べ満足度も高いといえる。だが一方、雇用確保措置の導入以前からこの年齢層で嘱託社員として就業していた人々と比べてみれば、その満足度はやや低下している結果となっていることにも留意しなければ

³¹ もっとも、臨時的雇用者であることは満足度をかなり低める要因であるということは、明確に出ている。

図表3-1-20 60~64歳男性の職業生活全体満足度の形態間比較
(回帰分析(OLS)による/非正規間及び全形態間)

	非正規間比較		全形態間比較
	モデル1	モデル2	
(定数)	0.212	0.404 ***	0.108
末子年齢/0~2歳	0.189	0.109	0.108
末子年齢/3~5歳	-0.035	-0.312	-0.310
末子年齢/6~12歳	-0.414 *	-0.446 **	-0.446
末子年齢/13~15歳	0.174	0.163	0.152
末子年齢/16歳以上	-0.055 *	-0.072 **	-0.074 ***
生計維持者ダミー	0.230 **	0.222 **	0.220 **
職種ダミー/管理的な仕事	-0.018	0.043	0.049
職種ダミー/専門的・技術的な仕事	-0.096 **	-0.042	-0.035
職種ダミー/販売の仕事	-0.244 ***	-0.181 ***	-0.186 ***
職種ダミー/サービスの仕事	-0.159 **	-0.160 **	-0.154 **
職種ダミー/保安の仕事	0.051	0.045	0.056
職種ダミー/生産工程の仕事	-0.168 ***	-0.167 ***	-0.169 ***
職種ダミー/輸送・機械運転の仕事	-0.173 **	-0.149 **	-0.154 **
職種ダミー/建設・採掘の仕事	-0.229 *	-0.224 *	-0.223
職種ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事	-0.143 *	-0.170 **	-0.164 **
職種ダミー/その他の仕事	-0.043	-0.074	-0.090
非正規形態選択理由ダミー/専門的な資格・技能活用	0.116 ***		
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.074		
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	0.138 **		
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い	0.130 ***		
非正規形態選択理由ダミー/簡単な仕事で責任も少ない	-0.014		
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	0.025		
非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等	0.050		
非正規形態選択理由ダミー/自由に使えるお金	0.091 *		
非正規形態選択理由ダミー/通勤時間	0.000		
非正規形態選択理由ダミー/組織にしがらみがない	-0.090		
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	-0.362 ***		
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.020		
非正規形態選択理由ダミー/体力	0.038		
非正規形態選択理由ダミー/その他	-0.037		
適用制度ダミー(雇用保険)	0.074	0.045	0.046
適用制度ダミー(健康保険)	0.119 *	0.084	0.083
適用制度ダミー(厚生年金)	0.007	-0.040	-0.041
適用制度ダミー(企業年金)	-0.065 *	-0.057	-0.061 *
適用制度ダミー(退職金制度)	0.069	0.068	0.077 *
適用制度ダミー(財形制度)	0.070	0.085 *	0.087 *
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.060	0.075 **	0.079 **
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.227 ***	0.239 ***	0.236 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.112 ***	0.114 ***	0.129 ***
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)	-0.062	-0.005	0.005
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.042	0.084 **	0.091 ***
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.027	-0.009	-0.005
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.034	0.041	0.063
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.173 ***	-0.177 ***	-0.169 ***
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.045	-0.055	-0.042
9月の賃金総額(階級値)	0.011 ***	0.012 ***	0.011 ***
9月末1週間の実労働時間(階級値)	-0.010 ***	-0.012 ***	-0.012 ***
形態ダミー(契約社員)	-0.005	-0.025	0.267 ***
形態ダミー(嘱託社員)	-0.056	-0.087	0.204 **
形態ダミー(登録型派遣労働者)	-0.230	-0.332	-0.041
形態ダミー(常用型派遣労働者)	-0.296 *	-0.229	0.062
形態ダミー(臨時的雇用者)	-0.677 **	-0.745 ***	-0.457
形態ダミー(パート)			0.291 **
形態ダミー(その他)	-0.088	-0.153	0.139
計測に用いたケース数(N)	3944	4116	4263
F値	11.461 ***	12.185 ***	12.472 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.123	0.096	0.097

(注) 1. 回帰係数のみ掲示しており、***: 1%水準、**: 5%水準、*: 10%水準で有意であることを示している。

2. カテゴリー変数(ダミー変数)の参照項目は、末子年齢: 子供いない又は同居していない、職種: 事務的な仕事、企業規模: 30~299人規模、学歴: 中高卒であり、雇用・就業形態については、非正規形態間比較ではパート、全形態間比較では正社員及び出向社員である。

3. 回帰分析においては、還元倍率によるウェイト付は行わないで計測している。

ならないであろう。これは、雇用継続に当たって、賃金面の調整は行われたものの、それを除けばその他の就業条件や就業環境は先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されており、大きな変化は生じなかったことに起因するところが大きいことが窺われる。満足度に関する分析結果からは、職種の中には従来の仕事をそのまま継続するのではなく一定の改編が望まれる場合もあること、労働時間をそれまでよりは短くすることなどといった働き方の見直しも必要であることが示唆された。また、賃金の調整は、あまりに低下させることは満足度を低める結果になることにも留意されるべきであろう。

第2節 パートタイム労働者に関する分析

第2節では、パート労働法の改正（平成20年4月施行）³²を背景としたパートタイム労働者における雇用、就業条件・環境の変化について、「厚生労働省多様化調査」のデータをみることにしたい。前節と同様、まずは公表データにみられる特徴等を整理したうえで、個票の再集計・分析を行う。

1. 公表データによる特徴の整理

改正パート労働法においては、一定の短時間労働者と通常の労働者との間の均等・均衡待遇の実現に向けた様々な規定が設けられたが、「厚生労働省多様化調査」の調査項目からは、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用等に関する均等・均衡待遇が注目される。

JILPTにおいても、2010年6～7月に「短時間労働者実態調査」というアンケート調査を実施し、改正パート労働法による事業所における短時間労働者の雇用管理のあり方や短時間労働者自身の働き方の変化や効果の把握に取り組んだところである³³。その結果、短時間労働者に関し、教育訓練や各種制度の実施の拡大など取組が着実に進みつつある一方、賃金面の均等・均衡など処遇改善の取り組みには一層の改善が求められる状況がみられる、としている。

これらに関する「厚生労働省多様化調査」の公表データをいくつか確認しておこう。

（公表データによる事業所で適用される制度の変化）

「事業所調査」データから、事業所においてパートタイム労働者（以下単に「パート」と略す。）に対して適用される雇用関係の制度の変化をみておこう（図表3-2-1）。産業計でみて、平成15年から22年にかけてパートへ適用するとする事業所の割合が上昇した制度には、「社内教育訓練」（平成15年：24.8%→同22年：30.5%）、「自己啓発援助制度」（6.3%

³² 公布は平成19年6月であり、19年調査時点でも先取的に対応している事業所もあったものと考えられる。

³³ 同調査の結果や分析の詳細については、調査シリーズNo.88『短時間労働者実態調査』結果—改正パートタイム労働法施行後の現状（2011年9月）を参照されたい。

図表3-2-1 事業所におけるパートタイム労働者に適用のある制度(事業所調査/公表データ)
(パートタイム労働者のいる事業所)

(複数回答、%)

	計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格	正社員への転換制度	短時間正社員への転換制度
総計														
平成15年	100.0	53.2	36.0	33.1	3.1	7.3	6.1	37.4	21.0	24.8	6.3	14.3	26.7	
平成19年	100.0	55.5	38.5	34.6	1.8	6.8	7.4	33.6	22.3	26.6	8.7	16.4	33.1	
平成22年	100.0	58.4	39.4	35.8	2.1	8.0	6.7	32.4	23.7	30.5	10.8	17.3	30.9	3.3
製造業														
平成15年	100.0	52.5	33.3	32.0	2.3	9.4	10.6	49.2	23.4	19.4	4.0	8.8	20.3	
平成19年	100.0	57.6	35.4	33.4	2.0	8.7	8.6	42.4	25.3	23.5	6.2	12.2	27.9	
平成22年	100.0	61.1	36.7	34.6	2.2	11.7	8.1	37.1	22.0	25.0	5.7	6.5	20.9	0.8
消費関連製造業														
平成15年	100.0	47.7	30.9	29.6	2.0	8.5	8.8	48.9	21.7	15.2	3.0	10.4	23.6	
平成19年	100.0	57.9	33.4	33.1	1.6	7.9	8.9	37.4	24.2	15.0	3.7	11.2	28.0	
平成22年	100.0	65.6	41.4	37.1	2.6	10.8	8.2	33.8	16.3	22.3	4.6	6.9	23.1	0.4
小売業														
平成15年	100.0	58.6	45.6	41.5	5.7	4.2	6.4	35.7	21.1	27.6	8.8	20.6	29.5	
平成19年	100.0	56.2	41.2	34.6	0.6	7.7	11.8	33.9	23.8	32.6	13.9	18.9	35.6	
平成22年	100.0	60.0	48.7	43.7	1.5	8.3	10.6	36.3	28.4	35.6	16.8	23.3	37.7	5.7
飲食店・宿泊業														
平成15年	100.0	43.1	30.7	28.8	0.9	3.7	2.8	25.0	20.2	24.4	5.5	22.0	42.3	
平成19年	100.0	48.6	36.4	33.9	1.9	2.8	3.0	21.6	16.4	18.9	4.0	24.1	46.0	
平成22年	100.0	52.7	38.3	34.2	0.6	3.6	1.5	17.9	17.2	24.6	5.0	26.0	34.7	1.0
医療・福祉														
平成15年	100.0	54.4	28.7	23.8	0.6	16.3	4.2	41.5	17.1	24.8	5.0	10.2	26.6	
平成19年	100.0	61.1	40.5	37.1	1.9	11.6	6.3	39.9	18.9	29.6	10.5	15.1	31.0	
平成22年	100.0	63.1	35.4	31.7	1.1	14.8	8.2	47.5	20.2	34.7	12.0	17.2	36.4	5.3
教育・学習支援業														
平成15年	100.0	38.5	21.4	18.6	1.5	4.5	4.3	25.6	16.8	23.5	6.4	15.5	22.3	
平成19年	100.0	36.7	22.7	19.4	0.0	4.0	2.2	22.7	20.7	31.8	11.4	17.5	38.1	
平成22年	100.0	42.2	24.2	21.6	1.8	4.9	5.1	16.2	14.8	20.7	6.4	23.4	27.9	3.4
サービス業														
平成15年	100.0	58.3	39.4	37.1	1.5	7.0	4.0	40.1	16.5	30.7	5.4	14.9	30.1	
平成19年	100.0	58.7	37.8	35.3	1.6	6.8	6.9	35.3	22.9	28.5	7.7	22.1	30.5	
平成22年	100.0	48.7	27.0	25.2	1.0	4.0	2.1	27.0	22.1	32.0	6.5	10.4	18.0	2.1

(注) 1. 「サービス業」の平成19年及び同22年は「サービス業(他に分類されないもの)」であるなど、年によって厳密に同じ分類範囲では必ずしもないことに留意が必要である。
2. 「短時間正社員への転換制度」は、平成22年調査のみで調査されている。

→10.8%)、「正社員への転換制度」(26.7%→30.9%)などがある³⁴。改正パート労働法の施行に伴い、能力開発や福利厚生施設の利用の面でパートへの適用を進めた事業所があったことが窺われる。パートを活用している割合の高い産業についてみると、「社内教育訓練」や「自己啓発援助制度」が上昇した産業は「医療・福祉」や「小売業」などであり、「正社員への転換制度」は「小売業」、「医療・福祉」に加え「教育・学習支援業」でも上昇がみられている。一方、「賞与支給制度」は、「小売業」、「教育・学習支援業」、「飲食店・宿泊業」などでは低下したが、「医療・福祉」では上昇している。また、「福利厚生施設等の利用」は産業計では大きな変化となっていないが、産業別には「小売業」や「サービス業」ではやや大きく上昇している。

(公表データによる事業所のパート活用理由)

同じく「事業所調査」の公表データから、この間に事業所がパートを活用する理由に変化があったかどうかをみると(図表3-2-2)、産業計では、「1日、週の中の仕事の繁閑に

³⁴ 雇用保険や健康保険などの公的保険の適用割合も上昇しているが、これらは法定の適用要件に該当するかどうかで決まる部分が大いなので、データを掲げるのみとして、特段のコメントはしないこととしたい。

図表3-2-2 事業所のパートタイム労働者活用理由(事業所調査/公表データ)
(パートタイム労働者がいる事業所)

(複数回答、%)

	計	正社員を確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
総計														
平成15年	100.0	12.4	12.8	10.1	12.3	23.4	20.4	35.0	15.4	55.0	23.9	6.4	2.1	2.4
平成19年	100.0	17.6	15.3	12.7	11.8	18.0	21.7	37.2	14.5	41.1	21.3	7.9	1.6	10.6
平成22年	100.0	16.0	17.5	13.3	11.9	23.2	23.8	41.2	18.8	47.2	30.8	9.7	5.2	6.8
製造業														
平成15年	100.0	11.0	11.1	6.7	5.7	33.4	2.5	25.5	23.1	55.4	26.7	9.4	2.0	2.0
平成19年	100.0	15.2	11.8	8.7	7.8	25.4	3.7	27.0	19.3	46.6	25.3	15.1	0.6	10.8
平成22年	100.0	12.0	16.3	12.6	10.0	28.3	3.7	24.9	17.0	45.9	29.9	20.3	3.2	6.4
消費関連製造業														
平成15年	100.0	13.2	10.5	5.9	4.7	31.0	5.7	28.6	33.5	57.2	20.1	9.7	1.6	0.3
平成19年	100.0	12.5	10.3	7.4	8.1	21.2	6.3	28.4	32.7	52.0	32.7	13.9	0.5	5.4
平成22年	100.0	13.9	14.7	12.6	12.2	28.2	7.0	27.4	22.5	42.9	31.5	18.2	4.3	8.2
小売業														
平成15年	100.0	12.6	11.5	7.1	12.2	19.3	35.2	37.1	14.7	58.9	24.6	5.9	1.5	1.4
平成19年	100.0	17.1	18.8	12.0	13.8	16.0	39.6	36.3	11.2	42.4	20.2	6.4	0.9	11.1
平成22年	100.0	15.1	18.8	11.8	7.2	20.2	44.4	41.9	19.1	57.0	37.8	7.1	4.7	4.9
飲食店・宿泊業														
平成15年	100.0	19.1	12.0	4.5	15.6	33.5	32.7	46.1	11.7	58.0	23.3	6.1	0.6	0.0
平成19年	100.0	21.8	14.0	5.0	8.4	29.4	34.6	52.0	14.7	39.8	24.6	1.1	0.2	6.7
平成22年	100.0	15.1	18.8	11.8	7.2	20.2	44.4	41.9	19.1	57.0	37.8	7.1	4.7	4.9
医療・福祉														
平成15年	100.0	15.9	8.9	20.9	17.8	13.9	23.0	37.6	6.9	45.0	16.8	5.3	5.9	7.6
平成19年	100.0	22.4	9.8	21.0	18.1	10.4	19.5	40.4	7.9	36.1	17.7	7.7	8.3	10.2
平成22年	100.0	24.0	9.2	23.3	20.3	10.7	19.7	43.2	8.5	31.7	19.5	8.4	14.5	10.3
教育・学習支援業														
平成15年	100.0	13.0	14.5	32.5	37.1	16.6	16.5	22.0	12.6	45.7	16.8	3.4	2.7	2.3
平成19年	100.0	20.0	11.8	32.4	17.7	13.5	11.5	34.4	13.8	41.5	13.6	3.6	2.2	9.2
平成22年	100.0	14.0	19.7	29.3	19.6	22.5	9.7	35.8	17.0	40.8	21.1	8.6	10.3	3.0
サービス業														
平成15年	100.0	10.0	14.4	12.0	10.7	20.8	14.8	37.5	14.6	50.8	25.1	6.0	2.7	2.2
平成19年	100.0	16.2	16.9	11.9	10.7	13.2	15.7	36.4	17.2	39.8	22.3	9.2	0.4	12.3
平成22年	100.0	13.7	9.5	17.3	10.8	18.2	7.3	30.5	17.8	40.7	24.8	16.4	3.4	9.2

(注)「サービス業」の平成19年及び同22年は「サービス業(他に分類されないもの)」と標章されるなど、年によって厳密に同じ分類では必ずしもないことに留意が必要である。

対応するため」(以下「時間帯・曜日の繁忙対応」という。)(35.0%→41.2%)や「正社員を重要業務に特化させるため」(12.8%→17.5%)などで上昇がみられている³⁵。

産業別にみると、「正社員を重要業務に特化させるため」は「小売業」や「飲食店・宿泊業」、「教育・学習支援業」などで、「時間帯・曜日の繁忙対応」は「教育・学習支援業」や「医療・福祉」でそれぞれ相対的に大きく上昇している。また、「長い営業(操業)時間に対応するため」も「飲食店・宿泊業」や「小売業」でかなり上昇している。

こうした動きからは、パート本来の短時間勤務であることに対応した理由を挙げる事業所が増えていることとともに、一方で、正社員との「業務分離」を指向した動きも窺われる。

(公表データによるパート賃金の推移)

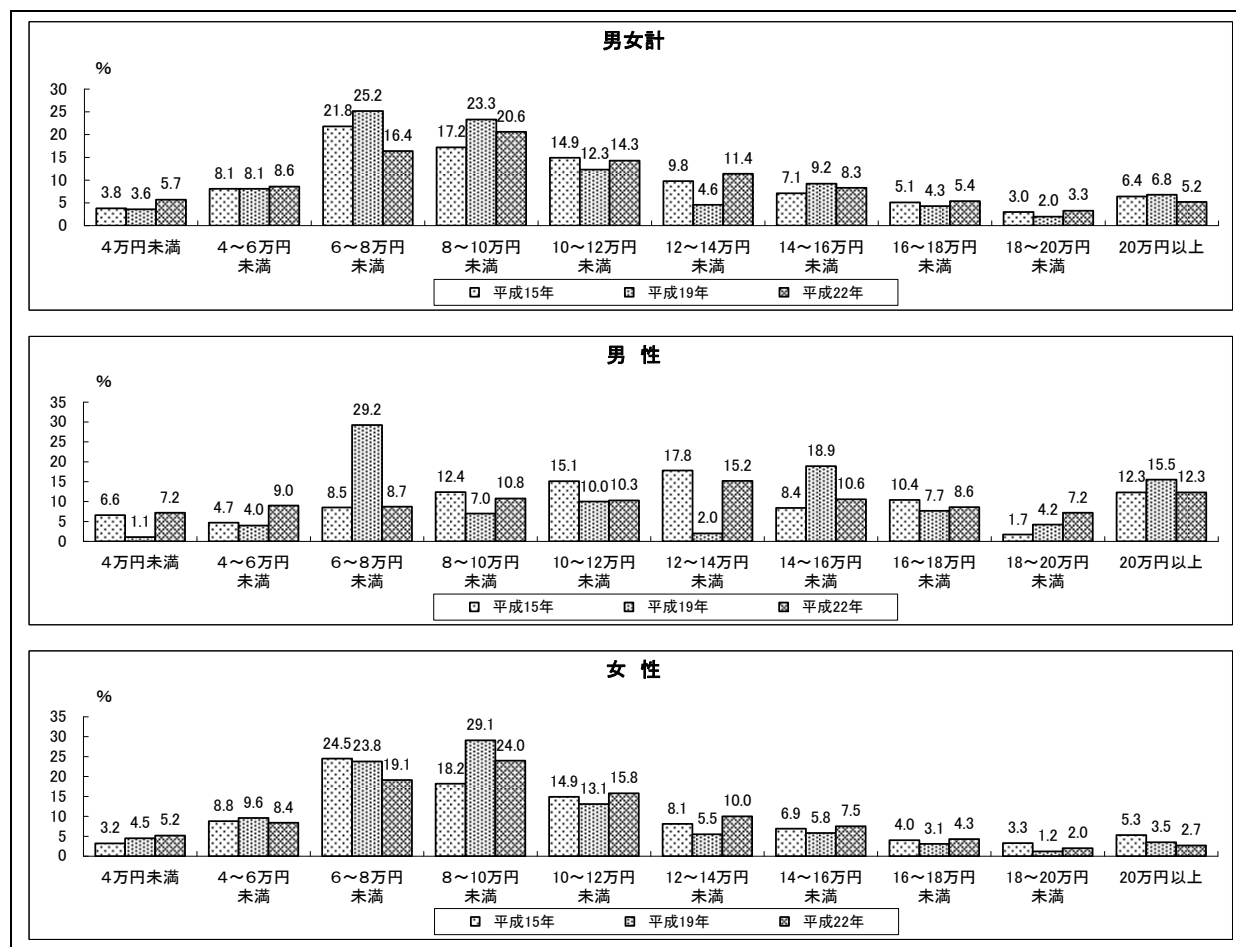
改正パート労働法との関連においては、賃金の動向が注目される。ここでは、「従業員調査」の公表データからパートの賃金(調査年9月の賃金総額)階級別の構成比をみると(図

³⁵ 「賃金の節約のため」や「賃金以外の労務コストの節約のため」は、平成15年から19年にかけては指摘割合が低下し、19年から22年にかけては上昇している。経済情勢の変動に応じたものといえよう。

表3-2-3)、傾向的な変化はあまりみられないが、6万円未満の極めて低い層の割合(男女計で11.9%→13.3%)がやや上昇しているとみられる³⁶。このことは、男性(11.3%→16.2%)でより顕著であるが、女性(12.0%→13.6%)でもみられている。

カテゴリによる結果を階級値によって数値化した上で平均賃金額を試算した結果をみると(図表の脚注参照)³⁷、男女計で11万円程度、男性14万円程度、女性10万円程度ではぼ推移している。平均的にみた限り、パートの賃金にはこの間に大きな変化はなかったことが窺われる。

図表3-2-3 パートタイム労働者の賃金総額(各年9月)階級別構成比(従業員調査/公表データ)



(注) 階級値(両端を3万円及び70万円と設定)から算定される平均額は、次のとおりと試算される。

(単位: 万円)

	男女計	男性	女性
平成15年	10.9	13.2	10.4
平成19年	10.9	14.2	9.7
平成22年	11.4	13.9	10.4

³⁶ この動きの背景には、労働時間のより短いパートの割合の増加がある。ちなみに、週20時間未満の割合をみると、男女計で平成15年の18.8%から同22年には24.2%に上昇している。(ただしデータは、平成15年は所定労働時間、22年は総実労働時間である。)

³⁷ 両端については、「4万円未満」は3万円と、「50万円以上」は70万円として計算している。

2. データの検討ーパートタイム労働者に関する個票再集計・分析のための予備的確認ー

以上のような公表データによる概観を踏まえながら、改正パート労働法の内容を踏まえつつ「厚生労働省多様化調査」個票の再集計・分析を行うこととしたい。ここでは、その準備として、基礎となる事項や前もって踏まえておくべき事項を提示し、検討しておきたい。

(比較対象となり得る形態の従業員としての契約社員)

改正パート労働法における均等・均衡処遇は、所定労働時間が短い「短時間労働者」と「通常の労働者」との間での処遇の比較が基礎となっている。この場合、「通常の労働者」とはいわゆる「正社員」である必要は必ずしもなく、通常の所定労働時間の労働者いわゆるフルタイム労働者であれば比較対象たり得ると考えられる。したがって、比較対象の労働者としては、正社員はもとより契約社員も考えることができる。そこで、「従業員調査」データによってこれら3つの形態の従業員の労働時間をみたものが図表3-2-4である。本来であればこの場合、所定労働時間をみるべきではあるが、平成22年調査では週の総実労働時間のみしか調査されていない。そのため、図表3-2-4では平成15年調査についてその脚注に示したような方法で総実労働時間に変換したうえで、総実労働時間の分布を掲げている。また、前節でみたように高齢期については別途考慮すべきことがあるため、20～59歳に限って集計したものである。これをみると、35～40時間を境にして、正社員と契約社員とはそれ以上の労働時間の人が多くを占め、一方、パートはそれ以下の労働時間の人が多くを占めていることがわかる。正社員に比べて契約社員には、女性を中心として、パートと同様の短時間の人も相対的に多くはなっているものの総じてその程度は小さく、契約社員もパートの比較対象としてみることもできるといえる³⁸。

図表3-2-4 9月月末1週間の総実労働時間(平成15年は試算値)(20～59歳)

			(%)										
			計	20時間未満	20-25時間 未満	25-30時間 未満	30-35時間 未満	35-40時間 未満	40-45時間 未満	45-50時間 未満	50-55時間 未満	60時間以上	未詳
男女計	平成15年	正社員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.5	13.8	36.4	21.3	20.7	7.4	—
		契約社員	100.0	5.2	3.0	3.6	2.6	14.2	35.9	15.8	13.6	6.0	—
		パートタイム労働者	100.0	13.1	15.2	12.8	21.3	22.6	9.1	4.1	1.4	0.5	—
	平成22年	正社員	100.0	0.5	0.6	0.8	2.7	20.0	33.2	20.9	13.4	7.1	0.8
		契約社員	100.0	3.7	1.5	1.7	7.3	28.4	31.6	14.1	7.1	3.5	1.0
		パートタイム労働者	100.0	21.7	17.5	14.6	14.0	17.0	8.6	1.7	1.7	2.2	0.9
男性	平成15年	正社員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.3	11.1	30.6	24.7	24.6	8.7	—
		契約社員	100.0	3.9	2.6	0.8	2.3	8.1	34.4	16.8	19.1	12.1	—
		パートタイム労働者	100.0	10.9	15.0	2.2	18.6	37.3	7.0	2.9	5.7	0.4	—
	平成22年	正社員	100.0	0.5	0.6	0.5	2.1	16.6	30.8	23.6	15.6	9.1	0.8
		契約社員	100.0	3.0	1.0	1.1	4.1	21.2	34.2	18.2	9.7	6.1	1.4
		パートタイム労働者	100.0	20.7	9.9	8.0	8.9	23.0	16.6	3.9	2.8	5.8	0.5
女性	平成15年	正社員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.7	18.3	46.2	15.4	14.0	5.4	—
		契約社員	100.0	6.2	3.2	5.6	2.9	18.7	37.0	15.1	9.7	1.6	—
		パートタイム労働者	100.0	13.5	15.3	14.6	21.7	20.0	9.5	4.3	0.6	0.5	—
	平成22年	正社員	100.0	0.7	0.8	1.5	4.3	28.4	39.3	14.1	7.9	2.0	1.0
		契約社員	100.0	4.3	1.9	2.2	9.8	34.2	29.5	10.9	5.1	1.5	0.7
		パートタイム労働者	100.0	22.0	19.5	16.4	15.4	15.4	6.4	1.1	1.4	1.3	1.1

(注) 平成15年調査については、1週の所定労働時間数に調査年9月の最後の1週間における実際の残業時間を加えてのものである。

³⁸ 契約社員については、データの再集計・分析に当たって、総実労働時間数の長い人のみに限ることも考えられるが、上述のように大勢に影響はあまりないと考えられることや、平成19年調査では労働時間に関して調査されておらずそうした操作ができないことから、そうした限定はつけないことにした。

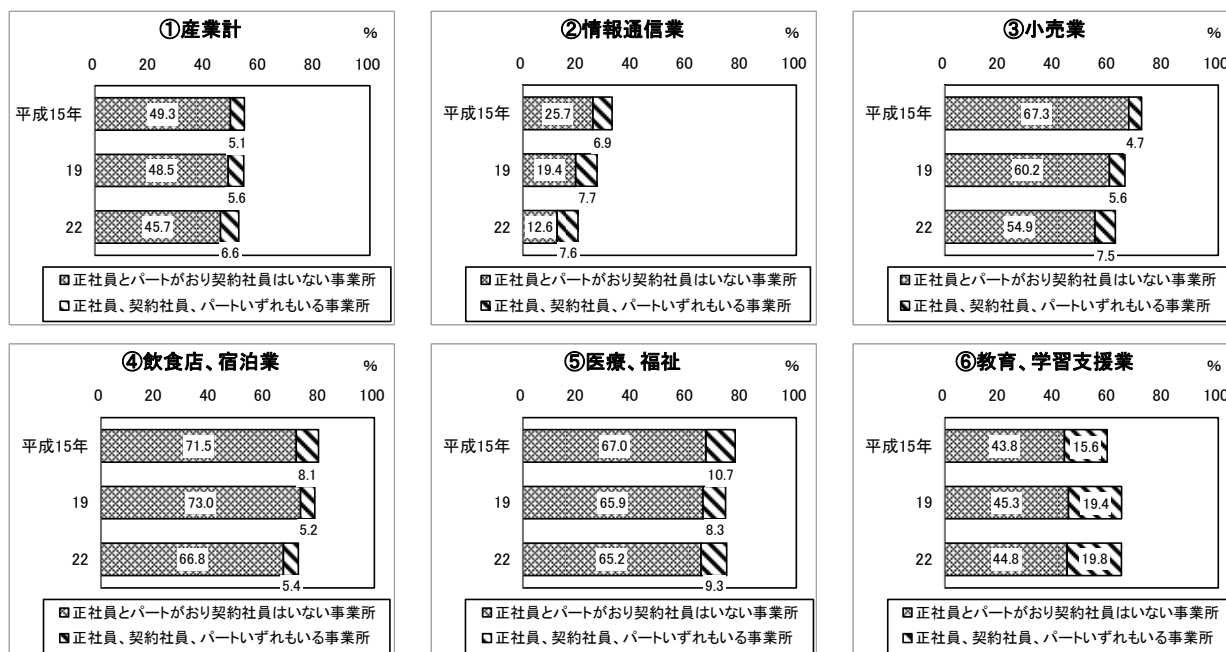
(パートと正社員・契約社員とがいる事業所)

このようにしたとき、つぎに、再集計・分析は、パートとともに比較対象となる労働者としての正社員や契約社員が働いている事業所を対象とすることが必要になる。そこで、予備的な検討として、そうした事業所の動向を確認しておきたい。

図表3-2-5は、パートと正社員とがいて契約社員がいない事業所（以下「2形態事業所」という。）及びパート、正社員、契約社員の3つの形態ともにいる事業所（以下「3形態事業所」という。）それぞれの割合を示したものである。産業計でみると「2形態事業所」の割合は、平成15年の49.3%から平成22年の45.7%へと低下しており、特に平成19年から22年にかけての低下が相対的に大きくなっている。一方、「3形態事業所」の割合は、水準は低いものの同時期に5.1%から6.6%へと上昇傾向を示している。5つの主要産業についてみると、「2形態事業所」の割合は「教育・学習支援業」でほぼ横ばいで推移しているほかは、他の産業では低下がみられている。とりわけ「小売業」と「情報通信業」では12~13%ポイントの低下となっている。一方、「3形態事業所」の割合は、「飲食店・宿泊業」や「医療・福祉」で低下しているほかは、他の産業では上昇しており、「教育・学習支援業」と「小売業」で相対的に大きな上昇となっている。

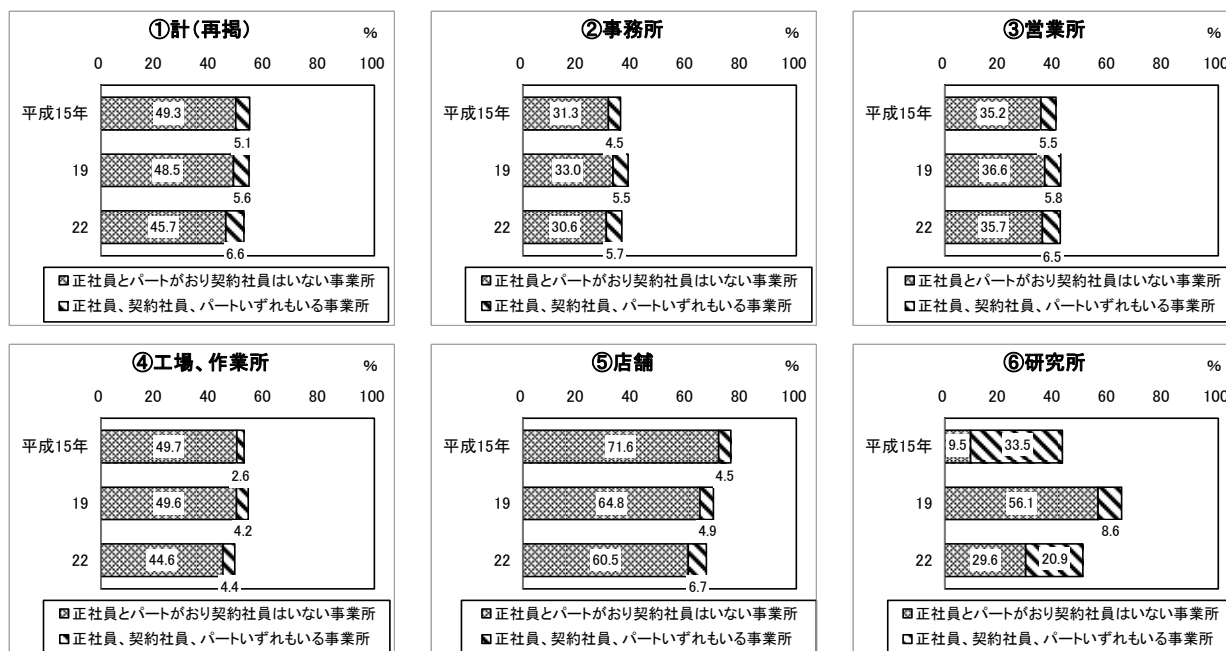
つぎに、事業所の形態別にみたものが、図表3-2-6である。形態別にみると、「研究所」を除き各形態とも、「2形態事業所」の割合は低下ないしせいぜい横ばいであるのに対して、「3形態事業所」の割合は、水準は様々であるが、総じて上昇傾向となっている。とりわけ、他の形態に比べてパートと正社員・契約社員とがいる事業所の割合が高い「店舗」をみると、

図表3-2-5 正社員、パートタイム労働者及び契約社員のいる事業所の割合／産業別



(注)「飲食店・宿泊業」の平成22年は、「宿泊業、飲食サービス業」である。

図表3-2-6 正社員、パートタイム労働者及び契約社員のいる事業所の割合／事業所形態別



「2形態事業所」の割合が平成15年の71.6%から同22年の60.5%へとかなり低下している一方、「3形態事業所」の割合は4.5%から6.7%へと上昇している。

以上の結果から、改正パート労働法を念頭にしたときのパートの比較対象とする形態は、正社員が中心ではあるが、それとともに契約社員にも注目すべきものといえる。このため、「2形態事業所」及び「3形態事業所」に分けて集計した結果を検討することとしたい。前者では正社員との比較が注目され、後者では正社員と併せて契約社員との比較もまた注目される。また、「3形態事業所」の割合にかなり上昇がみられている層として、産業では「小売業」、事業所形態では「店舗」に着目した集計も行った³⁹。

3. 個票再集計・分析結果

(1) 「2形態事業所」「3形態事業所」別にみたパートタイム労働者の活用理由

事業所がパートタイム労働者を活用する理由を「2形態事業所」、「3形態事業所」別にみたものが図表3-2-7である。先にみた公表データによる事業所計では、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」（以下「時間帯・曜日の繁忙対応」という。）や「正社員を重要業務に特化させるため」（以下「正社員業務特化」という。）にやや大きな上昇がみられていたが、「2形態事業所」や「3形態事業所」でも同様の傾向が示されている。その中で、「3形態事業所」では「正社員業務特化」を挙げる事業所の割合が平成19年から22年にかけて大きく上昇（11.4%→24.5%）しているのが目立っている。一方、「時間帯・曜日の繁忙対応」

³⁹ ただし、そこまでの多重集計では安定した結果とは必ずしも考えられないものもみられるので、留意が必要である。

の割合は、平成19年から22年にかけて「2形態事業所」では上昇している(35.0%→41.1%)のに対して、「3形態事業所」ではやや低下している(38.4%→36.7%)。こうした動きは、小売業や店舗でより明確に示されている。なお、「時間帯・曜日の繁閑対応」については、「3形態事業所」において平成15年から19年にかけての上昇が大きかったことの反動という面もあるものと考えられる。こうした「正社員業務特化」理由を挙げる事業所の割合の上昇は、一部には、パート労働法による均等・均衡待遇規定への対応としていわゆる「業務分離」の対応としての動きであったとも考えられ、注目したい⁴⁰。

図表3-2-7 事業所のパートタイム労働者の活用理由の推移(複数回答)

		計	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業時間に対応するため	1日、週のうちの仕事の繁忙期に対応するため	臨時・季節的業務量の増加に対応するため	賞金節約のため	賞金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	
計	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所(「2形態事業所」)	平成15年	1000	11.5	13.2	9.6	11.3	23.0	19.3	34.6	14.9	52.8	22.9	6.0	2.1	2.5
		19	1000	17.3	16.0	13.1	11.5	18.1	20.5	35.0	14.3	37.5	18.2	8.6	1.5	10.0
		22	1000	15.3	17.3	13.5	11.8	23.0	23.1	41.1	19.0	46.7	31.1	10.1	5.3	7.2
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所(「3形態事業所」)	平成15年	1000	10.2	10.2	14.1	11.9	19.9	16.0	24.5	14.6	51.9	23.0	7.5	2.1	1.4
		19	1000	10.5	11.4	7.1	8.4	14.3	15.6	38.4	14.0	42.2	30.0	3.3	2.6	6.1
		22	1000	15.1	24.5	12.3	11.3	20.6	18.7	36.7	17.2	49.5	25.7	12.9	6.4	3.7
小売業	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所(「2形態事業所」)	平成15年	1000	11.5	12.6	7.7	11.9	18.6	34.0	39.4	13.8	56.8	23.6	6.4	1.6	1.6
		19	1000	16.8	21.6	13.3	12.9	19.1	40.1	32.0	11.3	36.6	15.9	8.2	1.0	10.2
		22	1000	14.8	19.9	12.7	7.3	21.2	45.8	41.6	22.2	60.0	41.3	7.6	5.7	4.0
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所(「3形態事業所」)	平成15年	1000	13.5	4.0	4.0	13.7	32.5	22.9	8.3	26.2	76.8	23.1	3.7	0.3	0.0
		19	1000	16.1	8.3	3.3	12.2	4.2	26.1	47.6	12.9	43.6	38.4	1.1	1.0	12.8
		22	1000	13.3	30.2	4.0	8.2	15.8	18.7	26.3	3.9	66.8	31.2	13.9	3.9	1.1
店舗	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所(「2形態事業所」)	平成15年	1000	13.5	14.7	5.3	13.3	24.9	34.9	41.7	11.8	56.3	23.2	4.8	1.8	1.3
		19	1000	18.6	18.8	9.4	12.4	22.7	40.6	42.9	13.8	37.1	16.7	4.3	0.9	6.9
		22	1000	17.6	19.9	7.7	11.3	27.4	43.4	51.5	22.5	54.6	35.7	5.8	4.6	4.0
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所(「3形態事業所」)	平成15年	1000	23.7	8.3	3.9	3.0	20.9	38.9	23.8	14.2	70.7	30.3	10.2	0.3	0.0
		19	1000	10.4	10.1	2.9	15.2	18.9	42.8	47.8	13.4	33.2	36.4	2.2	1.0	2.9
		22	1000	17.0	23.3	6.3	10.4	19.7	26.2	39.3	15.0	62.2	28.5	12.7	4.5	3.9

(注) 平成15年及び同19年調査は3つまでの複数回答であり、平成22年調査は上限なしの複数回答である。

(2) 「2形態事業所」「3形態事業所」別にみたパートタイム労働者への制度適用状況

各種制度のパートタイム労働者への適用状況について、「事業所調査」データにより「2形態事業所」、「3形態事業所」別にみたものが図表3-2-8である。調査されている制度のうち、適用対象の要件が法定されている雇用保険や健康・年金保険は掲出を省略している。表の見方の説明も兼ねて平成22年における「福利厚生施設等の利用」(表のデータ欄の左下)をみると、「2形態事業所」において正社員に適用があるとする事業所が28.3%あり、そのうちパートにも適用がある事業所が63.4%となっている。「3形態事業所」においては、正社員に適用ありが52.4%、そのうちパートにも適用ありが52.8%であり、また、契約社員に適用ありは43.1%であり、そのうちパートにも適用ありが63.1%となっている。

図表3-2-8を総じてみると、最初の3つの制度、「企業年金」、「退職金制度」及び「財形制度」については契約社員やパートへの適用割合が低く、経年的にもあまり変化がみられ

⁴⁰ なお、これには別の観点からも考える必要があると思われる。すなわち、「2形態事業所」の割合の低下と「3形態事業所」の割合の上昇が生じる中で、パートの活用理由として「正社員業務特化」や「時間帯・曜日の繁閑対応」が増大しているということを考えれば、そうした動機を持つ事業所が契約社員形態の従業員もより多く活用し始めたという視点である。事業目的に沿って正社員、パートに加え契約社員といった多様な形態の従業員を活用しようという動きとして捉える視点である。ただし、「3形態事業所」について契約社員の活用理由を集計してみたが、契約社員の活用理由としてこれら二つの理由を挙げる割合が上昇してはいなかった。

図表3-2-8 正社員、契約社員と比較したパートタイム労働者への制度適用状況 <事業所調査データ>

		企業年金		退職金制度		財形制度		賞与支給制度	
		正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり
平成15年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(17.2) 100.0 17.8	(60.0) 100.0 12.8	(28.7) 100.0 22.3	(76.8) 100.0 48.5			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(26.4) 100.0 17.0	(72.0) 100.0 6.1	(46.2) 100.0 15.0	(88.2) 100.0 43.8			
		契約社員	(7.5) 100.0 56.9	(13.8) 100.0 25.7	(19.0) 100.0 27.9	(53.8) 100.0 51.7			
平成19年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(17.6) 100.0 9.9	(59.2) 100.0 11.1	(28.1) 100.0 28.1	(76.8) 100.0 46.6			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(32.3) 100.0 9.1	(81.1) 100.0 7.5	(50.6) 100.0 11.0	(89.3) 100.0 31.6			
		契約社員	(8.7) 100.0 19.6	(16.8) 100.0 16.7	(20.6) 100.0 23.7	(60.6) 100.0 38.5			
平成22年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(14.0) 100.0 10.9	(51.3) 100.0 11.6	(25.6) 100.0 24.7	(59.5) 100.0 44.2			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(26.0) 100.0 8.2	(71.3) 100.0 5.3	(45.0) 100.0 13.8	(74.2) 100.0 33.1			
		契約社員	(8.3) 100.0 26.1	(11.0) 100.0 20.5	(15.1) 100.0 26.6	(43.8) 100.0 46.2			
		福利厚生施設等の利用		社内教育訓練		自己啓発援助制度		昇進・昇格	
		正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり	正社員・契約社員に適用のある事業所の割合	パートにも適用あり
平成15年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(32.9) 100.0 60.2	(41.2) 100.0 56.0	(18.6) 100.0 29.0	(53.0) 100.0 25.6			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(60.0) 100.0 54.3	(63.0) 100.0 46.5	(36.5) 100.0 26.0	(75.6) 100.0 18.1			
		契約社員	(46.5) 100.0 59.2	(41.2) 100.0 62.0	(19.9) 100.0 40.6	(26.0) 100.0 42.9			
平成19年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(33.1) 100.0 66.4	(43.3) 100.0 56.7	(21.7) 100.0 36.0	(57.1) 100.0 27.2			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(58.2) 100.0 63.3	(66.1) 100.0 59.5	(44.3) 100.0 40.5	(80.4) 100.0 23.3			
		契約社員	(49.7) 100.0 69.0	(48.9) 100.0 69.3	(27.9) 100.0 58.0	(29.1) 100.0 57.4			
平成22年	正社員、パートがいて契約社員はいない事業所	正社員	(28.3) 100.0 63.4	(38.9) 100.0 61.5	(19.8) 100.0 43.3	(47.1) 100.0 26.1			
	正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所	正社員	(52.4) 100.0 52.8	(59.5) 100.0 56.0	(35.1) 100.0 41.0	(66.6) 100.0 21.3			
		契約社員	(43.1) 100.0 63.1	(48.5) 100.0 65.9	(24.7) 100.0 57.4	(25.9) 100.0 50.6			

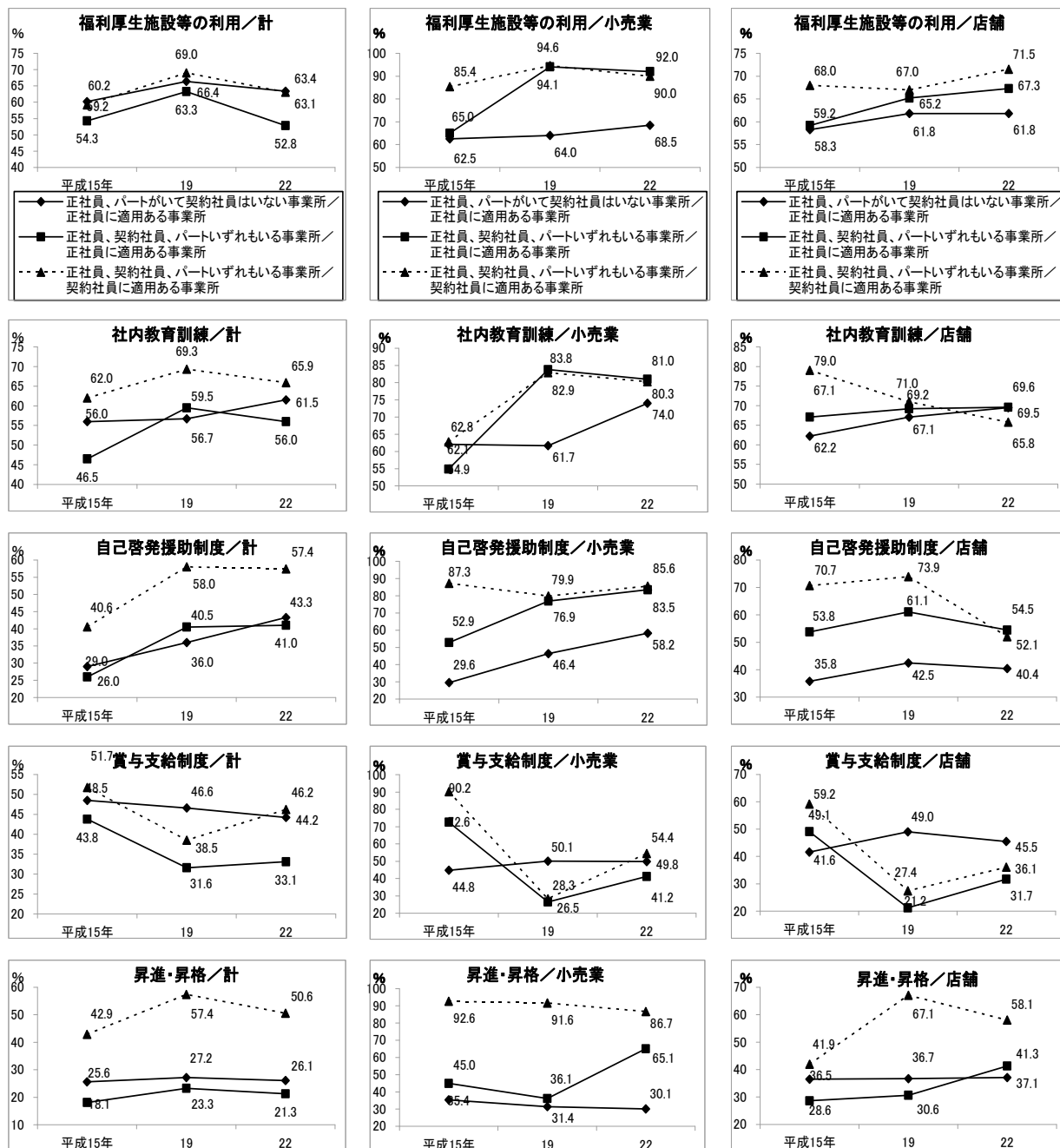
(注) 1. () 内の数値は当該比較対象の形態（正社員又は契約社員）に当該制度を適用している事業所の割合である。
 2. 「パートにも適用あり」の数値は、当該比較対象の形態の社員に制度を適用している事業所で、パートタイム労働者にも適用している事業所の割合である。

ていない。そこで、これら3つの制度を除いた5つの制度について、正社員又は契約社員に当該制度の適用がある事業所でパートにも適用のある事業所の割合の推移をグラフにしたのが図表3-2-9である。この割合は、概していえば、正社員又は契約社員を対照としたときの制度適用に関するパートの均等・均衡度をマクロ的に示した指標と考えることができる。グラフで「◆」を実線で結んだものが「2形態事業所」における正社員を対照としたときの、「■」を実線で結んだものが「3形態事業所」における正社員を対照としたときの、「▲」を点線で結んだものが「3形態事業所」における契約社員を対照としたときの、それぞれ当該割合の推移である。

まず、図表の左側の列である該当する事業所の全体をみると、次のような点が指摘できる。

- ①総じて、「2形態事業所」において正社員を対照とした割合に比べ「3形態事業所」における正社員を対照とした割合の水準は低くなっているが、「3形態事業所」における契約社員を対照とした割合は「2形態事業所」において正社員を対照とした割合よりも高くなっている場合が多い。
- ②その中で、「社内教育訓練」や「自己啓発援助制度」では、正社員を対照とした割合が「2形態事業所」と「3形態事業所」とでほぼ同様の水準となっている。
- ③また、「福利厚生施設等の利用」や「賞与支給制度」では、「3形態事業所」における契約社員を対照とした割合と「2形態事業所」において正社員を対照とした割合とがほぼ同水準となっている。

図表3-2-9 正社員、契約社員の制度適用のある事業所におけるパートタイム労働者への制度適用状況
 <事業所調査データ>



(注) 各グラフの目盛りが異なることに留意されたい。

④経年的に割合が上昇傾向にあるとみられるのは「自己啓発援助制度」であり、また「社内教育訓練」でも上昇傾向がややみられている。

⑤「賞与支給制度」ではどちらかといえばやや低下傾向がみられ、また、「昇進・昇格」では正社員を対照とした割合はほぼ横ばいである一方で、「3形態事業所」の契約社員を対照とした割合には上昇傾向がややみられる。

以上のように、能力開発に関連した制度について正社員を対照とした割合に上昇傾向がみ

られる一方で、その他の制度では特段の上昇はみられていない。その中で、「3形態事業所」では、「昇進・昇格」などで契約社員を対照とした均等・均衡待遇と思われる動きがみられている。

（小売業－制度適用の進展）

つぎに小売業（図表3-2-9の中央の列のグラフ）についてみてみよう。概観したとき、左の列の該当事業所計よりも割合の水準が総じて高く、また、経年的にもかなり上昇しているグラフが多いことが目につく。とりわけ、「3形態事業所」で契約社員を対照とした割合では、一部の制度を除き80～90%程度となっている。

経年的にかなりの上昇がみられているものには、平成15年から19年にかけての「福利厚生施設の利用等」（65.0%→94.1%）、「社内教育訓練」（54.9%→83.8%）及び「自己啓発援助制度」（52.9%→76.9%）と、平成19年から22年にかけての「昇進・昇格」（36.1%→65.1%）で、「3形態事業所」の正社員を対照とした割合においてみられており、それらでは、もともと高かった契約社員を対照とした割合の水準に追いつくともいえるような動きとなっている。このように、小売業において「3形態事業所」を中心にパートへの制度適用が一定程度進展したことが窺われる。ただし、小売業にあっても「賞与支給制度」については進展がみられていない。

とはいえ、こうした小売業での制度適用の進展がみられる一方で、事業所形態が「店舗」である事業所についてみると（図表3-2-9の右側の列のグラフ）、小売業でみたときに比べてはかばかしい進展はみられていない。小売業での制度適用の進展は、必ずしも現場の店舗事業所について生じているわけではないといえることができる⁴¹。

（従業員調査データでみたパートへの制度適用状況）

上述は「事業所調査」のデータによって制度適用の状況をみたものであるが、ここでは「従業員調査」のデータによって従業員の側からみた制度適用の状況をみておこう⁴²。なお、集計対象は20～59歳の従業員に限っている。

集計結果を示した図表3-2-10をみると、パートでは「福利厚生施設等の利用」を挙げると割合が上昇傾向にあることが、「2形態事業所」、「3形態事業所」とも確認できる。また、「自己啓発援助制度」も「2形態事業所」において上昇傾向がみられるが、水準は小さい。

（正社員への転換制度の進展）

適用される制度としては、上述のほか「正社員への転換制度」についても注目される⁴³。

正社員への転換制度は、上述の制度のように正社員への適用状況と比較する性質のもので

⁴¹ ここでの「店舗」の集計は、小売業はもとより産業を限定したものではない。とはいえ、「店舗」の太宗は小売業の店舗が占めているので、このようにいうことができる。ちなみに、小売業に限った「店舗」について集計してみたが、水準に変化はあるものの、推移の傾向に変わりはないことを確認している。

⁴² 「2形態事業所」や「3形態事業所」の区分は「従業員調査」のみでは把握できないので、正確に言えば両調査をマッチングしたデータによって集計したものである。

⁴³ パート労働法においても、短時間労働者が通常の労働者へ転換するための機会の提供等を事業主に求めている。（法第12条）

図表3-2-10 正社員、契約社員及びパートタイム労働者の各種制度が適用されている割合(20~59歳)
 <従業員調査データ>

			(複数回答、%)									
			計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
計	正社員	平成15年	100.0	99.9	99.7	99.4	34.5	76.0	47.2	83.3	49.6	28.2
		19	100.0	99.2	99.7	98.7	30.2	78.7	44.0	85.3	51.2	34.8
		22	100.0	99.9	99.9	99.9	31.6	79.8	44.9	85.0	53.0	32.6
	契約社員	平成15年	100.0	90.8	87.8	83.2	7.7	17.4	14.3	53.5	41.5	13.4
		19	100.0	92.6	93.0	90.4	6.7	13.8	10.8	53.6	38.2	16.1
		22	100.0	90.3	92.9	89.6	5.7	14.0	12.2	50.9	39.7	16.2
	パートタイム労働者	平成15年	100.0	84.6	54.7	52.0	6.4	8.9	4.6	42.4	14.7	6.1
		19	100.0	75.7	41.5	40.6	3.4	7.9	6.0	43.6	22.8	6.9
		22	100.0	69.6	44.4	42.6	3.0	6.7	3.8	32.9	21.6	7.6
正社員とパートがいて契約社員のない事業所の従業員	正社員	平成15年	100.0	100.0	99.9	99.7	26.0	74.7	42.5	85.9	43.7	21.4
		19	100.0	99.2	99.9	98.2	25.2	75.9	36.6	85.5	42.5	27.0
		22	100.0	99.9	99.9	99.9	23.7	75.4	39.4	83.2	44.3	24.9
	パートタイム労働者	平成15年	100.0	82.6	53.8	51.0	5.4	8.7	4.4	44.4	14.7	5.5
		19	100.0	75.1	40.5	40.9	3.9	9.4	7.5	46.1	24.4	7.6
		22	100.0	69.6	44.1	42.4	3.3	6.8	4.2	32.3	22.3	8.2
正社員・パート・契約社員いずれもいる事業所の従業員	正社員	平成15年	100.0	100.0	100.0	99.6	39.0	86.0	62.2	89.2	66.3	36.1
		19	100.0	98.4	99.9	99.1	36.8	79.1	52.5	83.5	65.5	45.4
		22	100.0	100.0	100.0	100.0	38.7	87.4	56.5	90.6	69.5	44.0
	契約社員	平成15年	100.0	90.0	87.4	85.4	8.5	18.6	16.3	54.0	41.7	15.0
		19	100.0	93.3	93.4	91.4	5.8	12.0	9.5	56.7	35.9	13.8
		22	100.0	92.3	94.0	89.9	4.7	13.3	14.3	55.2	42.0	17.6
	パートタイム労働者	平成15年	100.0	92.1	56.7	55.1	12.6	8.7	6.5	37.9	14.4	10.4
		19	100.0	92.7	34.8	34.7	3.0	4.6	2.0	32.7	25.3	6.4
		22	100.0	81.6	52.2	50.3	2.4	5.2	3.8	34.4	20.6	8.1

図表3-2-11 パートタイム労働者に正社員転換制度の適用がある事業所の割合の推移
 <事業所調査データ>

		計			産業/小売業			事業所形態/店舗		
		平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22
正社員、パートがいて契約社員 はいない事業所		28.4	34.4	31.7	35.8	37.0	36.9	32.8	41.2	38.4
正社員、契約 社員、パート いずれもいる 事業所	計	19.5	32.4	29.5	16.9	53.6	46.8	8.1	40.8	33.8
	契約社員に転換制 度のある事業所	36.7	49.0	47.0	39.1	71.8	86.1	29.3	52.6	51.3
	契約社員に転換制 度のない事業所	10.3	13.8	19.7	2.1	15.6	29.0	0.6	15.9	24.1

(注) 平成22年調査においては、「フルタイム正社員への転換制度」として調査されている。

はないので、「2形態事業所」ではパートへの制度適用状況のみ、「3形態事業所」ではそれとともに契約社員へ転換制度がある事業所とない事業所に分けて集計した。その結果は、図表3-2-11のとおりである。

これをみると、テンポの違いはあるものの総じて、パートへの転換制度のある事業所の割合には上昇傾向がみられている。とりわけ、「3形態事業所」のうち契約社員に転換制度のある事業所において、平成15年から19年にかけてかなり大きく上昇し、平成22年でもその水準をほぼ維持している。それは、小売業の事業所で特に顕著にみられており、契約社員に転換制度のある事業所では、平成22年において9割近くにパートへの正社員転換制度の適用があるに至っている⁴⁴。

⁴⁴ 調査からはなんともいえないが、契約社員に転換制度がある事業所の少なくない部分では、パートから契約社員を経由した正社員への転換制度となっていることが考えられる。なお、制度のある事業所が増えることと実際に正社員転換したケースの多さとは、関連するであろうが、別の問題であることには留意する必要がある。

(3) パートタイム労働者の賃金と正社員・契約社員との比較

つぎに、賃金についてみていくこととしたい。パートの賃金をみるときは、人によって労働時間にかかなりの違いがあることから、まずもって時間当たりの賃金に注目する必要がある。とりわけ、正社員等との比較を行おうとする場合はなおさらである。とはいえ、今回特別集計の対象としている3回の「厚生労働省多様化調査」では、上述のように、調査月（9月）の賃金総額については毎回同様の形式で継続して調査されているものの、賃金の内訳や労働時間についてはそれぞれの調査年で異なる項目が調査されており、統一的な取扱いが困難な状況にある。そこで、まずは、継続的に調査され貴重なデータとなっている各調査月の賃金総額の状況をみるとともに、労働時間が調査されている平成15年と22年については、それぞれのデータを考慮し、総実労働時間を試算したうえで前者を後者で割って得られる1時間当たり賃金額を用いて分析を行うこととした⁴⁵。

(単純な平均賃金)

「2形態事業所」、「3形態事業所」の別に、年齢階級別に正社員、契約社員及びパートの平均を計算した結果をみたものが、図表3-2-12である。ここまで多重の細かい区分になれば、該当するケースがない区分（セル）もあるなど、男性のパートを中心として参考程度にとどめるべき部分も少なくないが、その点を留意しつつみると、次のような点を指摘することができる。

- ①たとえば平成22年について正社員の年齢計・賃金総額をみると、「2形態事業所」では男性が34.6万円、女性が23.8万円であるのに対して、「3形態事業所」ではそれぞれ37.1万円、26.1万円となっており、「3形態事業所」の方が高くなっている。年齢別にみても総じて同様であり、「2形態事業所」より「3形態事業所」の賃金水準が高いといえる。これは、前者より後者の方で企業規模が大きいところが相対的に多いことが一つの背景となっていることが考えられる⁴⁶。
- ②男性パートの賃金を比較すると、たとえば平成22年について年齢計・賃金総額をみると、「2形態事業所」では16.3万円、「3形態事業所」では13.8万円と前者の方が高くなっているが、1時間当たり賃金ではそれぞれ1,220円、1,190円と大きな違いはみられていない。

⁴⁵ この方法には、カテゴリで調査されたものの階級値を使って演算していることをはじめとして、もとより様々な留意が求められることはいうまでもない。いくつか挙げれば、まずは所定外労働に係る留意点がある。すなわち、所定外労働を行った場合は割増賃金が支給されるため、その時間が長くなるほど計算上の時間当たり賃金は増加する。所定外労働時間は、一般に景気の良いときには相対的に長くなる傾向がある。したがって、所定外労働を行うことが多い正社員等の時間当たり賃金は、景気の良いときには相対的に高く計算される傾向をもつ。また、たとえば年休の影響も留意する必要がある。正社員等が年休を取得したときは実労働時間を少なくさせる一方、賃金額には大きな影響を及ぼさない。したがって、これも正社員等の時間当たり賃金を相対的に高く計算させる傾向をもつ。さらには、年休に限らず、年々の曜日の違いによって休日（労働日）の日数変動することも同様の影響を及ぼす可能性もある。こうした留意すべき点が、以下の計算結果にどのような影響を与えているかはなんともいえないが、いずれにしても一定の幅をもってみる必要がある。

⁴⁶ より多様な形態の従業員がいることから、規模の相対的な大きさを推測することができるが、企業規模とのクロス集計によっても確認されている。

図表3-2-12 正社員、契約社員及びパートタイム労働者の平均賃金額の推移(20~59歳)
 <階級値を用いた試算結果><従業員調査データ>

			男 性					女 性				
			調査年9月の賃金総額(万円)			同左時間当たり賃金(百円)		調査年9月の賃金総額(万円)			同左時間当たり賃金(百円)	
			平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成22年
正社員とパート がいて契約社員 のいない事業所	正社員	計	33.2	34.5	34.6	16.4	17.8	22.0	24.4	23.8	11.5	13.3
		20~24歳	23.5	23.2	22.0	10.6	11.6	17.9	16.6	17.1	9.1	9.4
		25~29歳	24.8	25.6	24.5	11.1	12.6	18.8	21.1	19.9	10.0	11.6
		30~34歳	29.2	29.2	29.3	14.6	15.0	22.2	22.3	21.8	11.3	12.3
		35~39歳	31.8	30.8	32.9	15.1	16.5	24.5	28.9	23.8	13.4	13.2
		40~44歳	34.8	38.4	37.3	17.7	18.9	23.6	21.8	23.4	11.3	12.8
		45~49歳	41.1	35.5	39.1	21.3	20.9	25.3	25.0	25.1	13.6	13.7
		50~54歳	39.9	43.1	41.1	20.8	21.4	24.9	30.0	28.8	12.4	16.2
	55~59歳	50.3	43.2	41.5	26.3	21.1	21.6	26.6	30.7	14.0	17.3	
	パートタイム 労働者	計	14.0	14.9	16.3	10.4	12.2	10.7	9.5	10.7	9.0	10.4
		20~24歳	9.7	7.4	9.5	9.0	8.8	12.1	8.1	8.5	8.9	9.6
		25~29歳	12.7	17.7	15.3	8.5	9.9	13.6	10.4	10.9	9.5	8.1
		30~34歳	18.3	11.4	19.3	15.3	13.1	11.7	8.2	12.4	9.0	11.4
		35~39歳	22.4	14.3	21.1	13.9	15.9	9.5	7.6	10.2	9.0	10.2
40~44歳		19.6	22.5	18.6	9.5	11.9	9.0	9.5	10.0	8.2	9.3	
45~49歳		17.5	20.7	42.3	11.1	30.2	10.2	10.2	9.9	9.5	10.3	
50~54歳		15.6	12.4	19.8	12.3	14.4	9.9	11.0	11.3	8.6	12.0	
55~59歳	17.8	20.9	9.9	11.5	10.5	12.3	9.5	11.4	9.6	10.5		
正社員・パート・ 契約社員い ずれもいる事業所	正社員	計	39.8	37.6	37.1	19.5	18.7	22.9	25.7	26.1	11.8	15.6
		20~24歳	18.3	20.6	23.0	8.8	10.9	16.8	16.4	19.0	9.2	10.9
		25~29歳	29.9	23.0	24.7	16.0	13.2	20.8	20.0	21.6	10.8	12.3
		30~34歳	34.3	32.5	30.3	15.9	15.7	16.8	24.1	23.2	8.8	13.1
		35~39歳	32.0	36.8	35.4	16.3	17.2	25.4	25.3	28.2	13.9	20.4
		40~44歳	39.9	39.9	40.9	18.4	20.5	21.9	32.0	27.3	11.9	16.3
		45~49歳	46.8	47.2	46.1	24.5	22.7	30.0	30.4	32.8	13.6	17.8
		50~54歳	48.9	56.3	52.4	22.1	26.3	33.6	40.7	29.9	17.8	16.7
	55~59歳	48.6	46.3	51.6	27.5	27.0	31.8	36.1	37.9	17.9	21.9	
	契約社員	計	28.1	25.6	25.9	15.2	15.4	17.7	17.9	19.4	11.2	11.9
		20~24歳	18.3	19.3	17.8	9.8	10.1	17.1	15.9	15.7	9.4	8.7
		25~29歳	24.4	22.3	22.3	12.4	12.9	18.6	18.5	18.5	10.9	11.0
		30~34歳	28.0	24.8	25.0	15.3	14.6	18.5	18.8	18.4	11.5	11.8
		35~39歳	24.8	26.8	27.9	15.7	15.7	17.4	18.6	20.7	11.6	13.0
		40~44歳	34.2	32.0	28.7	15.4	16.6	16.1	20.1	23.3	12.0	14.3
		45~49歳	36.6	23.3	30.4	18.4	19.2	19.0	17.9	19.6	12.0	11.7
		50~54歳	31.7	32.5	28.4	18.8	16.2	14.9	16.1	18.3	11.8	11.3
	55~59歳	34.3	27.8	26.5	19.7	18.1	18.6	16.2	17.7	13.6	11.1	
	パートタイム 労働者	計	12.9	12.5	13.8	10.4	11.9	10.2	9.5	10.8	8.6	10.0
		20~24歳	11.4	10.9	12.5	10.7	9.0	11.0	11.1	10.8	8.5	8.8
		25~29歳	12.4	15.0	12.9	7.9	17.2	11.3	12.4	11.1	8.8	9.0
		30~34歳	14.9	11.2	14.6	10.7	11.0	12.3	9.8	14.1	8.7	11.0
		35~39歳	11.8	15.0	17.3	15.3	11.3	9.6	9.3	10.2	6.8	9.4
		40~44歳	31.2	33.5	14.6	17.3	16.1	9.4	8.9	10.0	10.0	9.8
45~49歳			7.3	14.0		9.7	10.1	9.4	10.6	7.8	10.5	
50~54歳		10.4	12.7	14.1	9.0	11.7	9.4	9.4	10.4	9.7	10.1	
55~59歳	16.5	9.2	14.1	10.2	8.9	8.7	10.3	11.1	7.8	10.4		

(注) 1. ケース数の少ないセルもあるので、ある程度の幅をもってみる必要のあるものもあることに留意されたい。

2. 時間当たり賃金は、それぞれのケースについて賃金総額(階級値)を総実労働時間(階級値)で除して求め、それを平均したものである。

したがって、「3形態事業所」の男性パートは「2形態事業所」のそれに比べて労働時間が相対的に短い場合が多いことが窺われる。

③女性パートについて同様にみると、平成22年の年齢計・賃金総額は、「2形態事業所」が10.7万円、「3形態事業所」が10.8万円とほぼ同じとなっており、1時間当たり賃金についてもそれぞれ1,040円、1,000円と大きな違いはない。女性パートの労働時間には、男性パートの場合ほどの違いはないことが窺われる。

④パート賃金の経年変化をみると、「2形態事業所」、「3形態事業所」とも、そして男女ともに1時間当たり賃金は上昇しており、平成15年に比べた22年の増加幅は140円~180円

程度となっている。その増加幅は、男性正社員や「3形態事業所」の男女契約社員のそれを上回っている⁴⁷。

- ⑤年齢階級別の賃金額、すなわち賃金カーブをみると、総じて正社員がもっとも勾配が大きく、次いで契約社員にも緩やかな勾配がみられるのに対して、パートではほぼフラットであることが確認できる。また併せて、パートも含めて男性よりも女性の方の勾配が緩やかであることも確認できる。

(賃金格差の試算結果)

図表3-2-12の時間当たり賃金のデータから、男女別に正社員又は契約社員の賃金を100としたときのパートの賃金の水準(以下「格差指数」という。)を計算し、グラフ化したのが図表3-2-13である。年齢計の格差指数をみると、「2形態事業所」において正社員に対しては、男性では平成15年の63.6から平成22年には68.7と、同女性でも77.9から78.3へとそれぞれ格差は縮小を示している。また、「3形態事業所」をみると、対正社員・男性(53.3→64.0)、対契約社員・男性(68.3→77.6)、対契約社員・女性(76.6→84.1)では格差が縮小しているのに対して、対正社員・女性(72.7→64.0)では格差は拡大している。平均的にみる限り、総じて格差縮小の動きがみられたとあってよい。しかしながら「3形態事業所」については、年齢階級別にみて男性パートのデータが安定的とはいえないところであり、総じて対正社員での格差縮小は必ずしも明確ではあるとはいえない面がある一方、対契約社員においては女性を中心に格差縮小がみられたといえる⁴⁸。

(回帰分析=関数による賃金格差の検討)

上述のような平均賃金による比較からさらに進んで、データ上の制約の下で可能な範囲で属性や条件を揃えて賃金の比較をしてみたい。そのためには、幾重にも多重クロス集計をすることがもっともシンプルかつ合目的的ではあるが、先の集計結果からもわかるように、細かくなった集計区分において確からしい結果をもたらすほどのケース数が存在しない場合が多くなる。そこで、二義的なアプローチとして、賃金額と諸々の属性・条件との間には総じて安定的な関係があると仮定し、その関係を関数として表現したうえで、関数上において属性・条件を合わせて得られる賃金額を比較するという方法が考えられる。関数として表現するという事は、散布図を線グラフで表現するという事であるから、一般的には回帰分析という手法を用いることとなる。しかしながら、この方法では、推定される関数の当てはまりがかなり良好でなければ、「まあまあ」であっても許容できる結果を得ることは困難であることが多い。今回も残念ながら、そのような結果を得ることはできなかった⁴⁹。そこで、さ

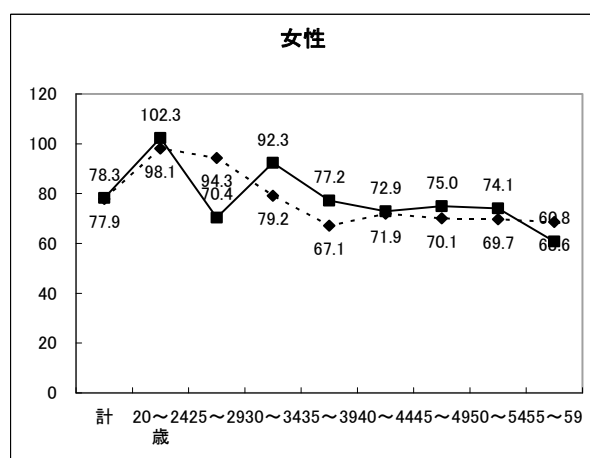
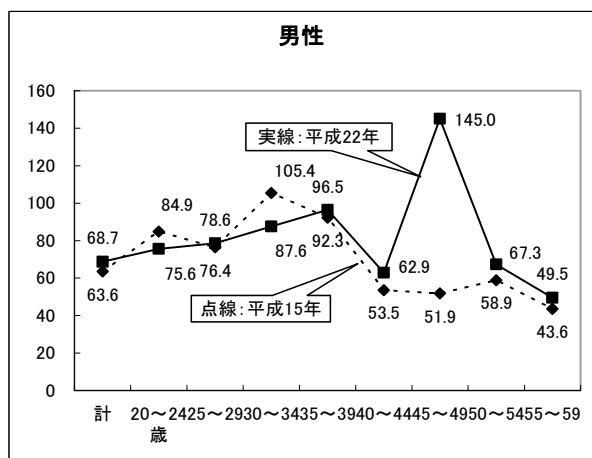
⁴⁷ これには、この間における労働組合によるパートの組織化やその賃上げの取組みも背景にあると考えられる。

⁴⁸ ここでの格差は、平均賃金どうしの比較、せいぜい年齢階級別に平均賃金どうしを比較したときの格差であって、諸々の条件を同じにした厳密な意味での格差ではない。後者の意味での格差に縮小がみられたのかどうかについては、後述のように、今回の分析では結局のところなんともいえない結果となっている。とはいえ、実際の場面においては、むしろ前者の表面的な賃金額の差の動向がかえって重要な影響を持つ面もあり、前者の意味での格差に縮小がみられているというこの結果も、重要なデータであると考えられる。

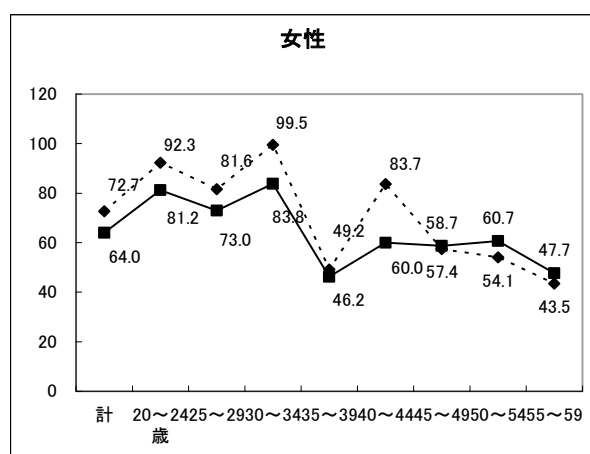
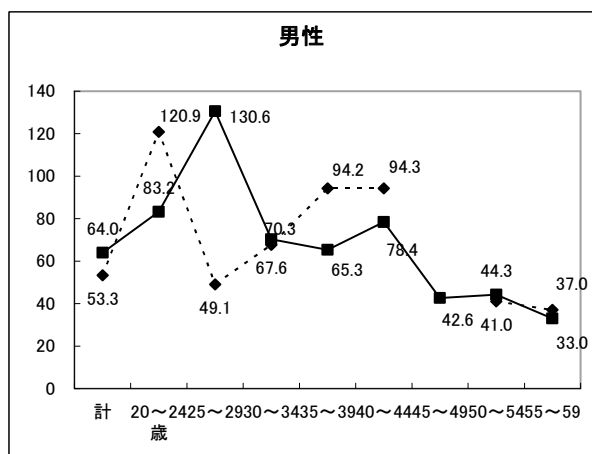
⁴⁹ 今回の取組みにおいて、この方法を意図して推定した関数の結果を後述の「補遺」で掲示している。

図表3-2-13 正社員、契約社員と比べたパートタイム労働者の平均賃金の水準(20~59歳)
 <時間当たり賃金><従業員調査データ>

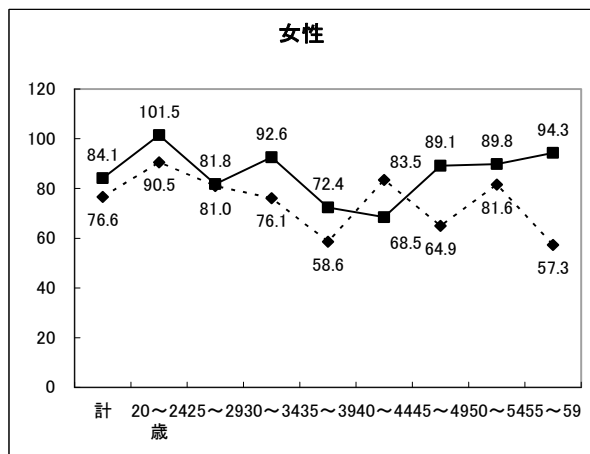
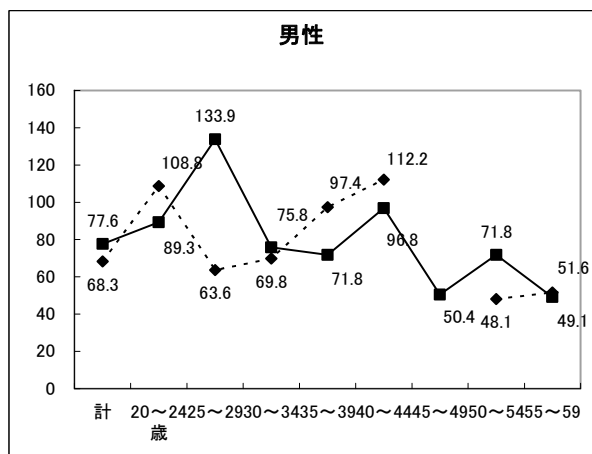
①正社員とパートがいて契約社員のいない事業所(正社員=100)



②正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所(正社員=100)



③正社員、契約社員、パートいずれもいる事業所(契約社員=100)



(注) ②及び③の男性のグラフで、平成15年の45~49歳は欠測である。
 前の図表のデータから計算したものである。ケース数が少なく「異常値」と思われる部分もあるなど、かなり幅をもってみる必要がある。

らなる工夫として、正社員も契約社員もパートも同一の賃金関数の下にあるというやや現実離れした仮説を置いたうえで、回帰分析において雇用・就業形態をダミー変数として投入し、

正社員をベースとして契約社員ダミー及びパート・ダミーに推定される係数をもって格差の平均的水準ととらえる方法をとることとした。その際、上述の流れを受けて、「2形態事業所」と「3形態事業所」別に関数を推定した。

そうして関数推定した結果が、図表3-2-14である。データ上の制約から、揃える属性・条件として性別（男性ダミー）、年齢（年齢階級とその2乗）、職種ダミー（基準：事務の仕事）、企業規模ダミー（基準：30～299人規模）、学歴ダミー（基準：中高卒）を変数として投入した⁵⁰。当然ながら、回帰される変数は、時間当たり賃金額である⁵¹。

図表3-2-14 時間当たり賃金(単位:百円)の関数(OLS) (就業形態ダミーを含んだ推計)
一回帰係数のみ表示
(推定対象範囲:20～59歳の正社員、契約社員及びパートタイム労働者)

	2形態事業所				3形態事業所			
	平成15年		平成22年		平成15年		平成22年	
	計	正社員重要業務特化事業所	計	正社員重要業務特化事業所	計	正社員重要業務特化事業所	計	正社員重要業務特化事業所
(定数)	7,431 ***	6,214 **	4,402 ***	4,059 ***	7,131 ***	7,529 *	3,559 ***	0,661
男性ダミー	3,710 ***	3,303 ***	3,648 ***	4,247 ***	2,631 ***	1,252	2,488 ***	2,797 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	1,080 ***	1,153	2,099 ***	2,230 ***	1,330 ***	1,249	2,670 ***	3,535 ***
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0,040	-0,030	-0,110 ***	-0,118 **	-0,048	-0,026	-0,149 ***	-0,224 ***
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	2,925 ***	5,249 ***	4,677 ***	5,236 ***	2,766 ***	2,346	7,127 ***	8,770 ***
職種ダミー(管理的な仕事)	5,663 ***	6,694 ***	2,915 ***	2,417 ***	7,504 ***	5,566	3,723 ***	4,339 ***
職種ダミー(販売の仕事)	-1,589 ***	-2,959 *	-0,211	0,241	1,489	0,014	-0,478	0,241
職種ダミー(サービスの仕事)	-0,980 **	-1,674	0,176	1,271 *	0,610	-2,237	-0,047	-0,367
職種ダミー(保安の仕事)	-1,695		-2,144		-2,113	-1,349	-3,138 **	-1,113
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※	-1,802 *	2,383			-0,038	-2,119		
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-1,885 ***	-1,764			-1,446 **	-1,069		
職種ダミー(その他の仕事) ※	-				3,291			
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※			-1,234 ***	-0,602			-1,034 **	-0,208
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※			-2,554 **	3,666			-0,404	-3,162
職種ダミー(建設・探掘の仕事) ※※			0,376	0,503			4,099	12,474 **
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※			-0,921 *	0,157			-1,284 *	-1,982
職種ダミー(その他の仕事) ※※			-1,114	-0,955			5,735 ***	0,252
大企業ダミー(1,000人以上規模)	1,915 ***	5,024 ***	1,734 ***	1,947 ***	0,743 *	0,728	1,489 ***	1,910 ***
中堅企業ダミー(300～999人規模)	1,271 ***	1,552	0,020	0,113	0,514	2,927 *	0,426	0,950
小零細企業ダミー(5～29人規模)	-0,104	0,914	-0,431	-0,428	-1,094	0,157	0,144	-3,183
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	0,120	-0,139	0,301	-0,079	1,046 **	1,182	0,430	1,141 *
学歴ダミー(大卒・院了)	2,070 ***	3,221 ***	1,905 ***	1,535 ***	4,907 ***	5,466 ***	2,766 ***	3,132 ***
形態ダミー(契約社員)					-4,464 ***	-3,683 ***	-3,104 ***	-2,558 ***
形態ダミー(パート)	-4,253 ***	-4,811 ***	-4,132 ***	-4,711 ***	-5,324 ***	-5,695 ***	-5,347 ***	-5,896 ***
ケース数	1,757	350	6,118	1,408	2,004	347	5975	1,731
分散分析・F値	82,278 ***	22,185 ***	128,673 ***	44,081 ***	37,695 ***	6,115	90,350 ***	38,693 ***
自由度調整済み決定係数	0,425	0,477	0,284	0,355	0,248	0,201	0,230	0,304

- (注) 1. 項目の「※」及び「※※」は、それぞれ平成15年及び同22年の分類であることを示す。
 2. 「2形態事業所」とは正社員とパートがいて契約社員はいない事業所、「3形態事業所」とは3つの形態いずれもが在る事業所であり、そこで働く正社員、パート及び契約社員(3形態事業所のみ)を対象とした推定である。
 3. 「正社員重要業務特化事業所」とは、事業所がパートタイム労働者を活用する理由として当該理由を挙げた事業所の従業員のみを対象として推計したものである。
 4. ダミー変数のベースは、職種が事務の仕事、企業規模が30～299人規模、学歴が中・高卒、就業形態が正社員である。
 5. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。
 6. 「年齢5歳きざみ階級ラベル」とは、20～24歳に2、25～29歳に3と、55～59歳の9まで順次数値を与えたものである。

⁵⁰ この関数設定には、もとより多くの不十分な点を指摘できる。まず、データもあるので産業を投入すべきであるが、「2形態事業所」と「3形態事業所」との別に推定すること、その際パート活用理由が「正社員重要業務特化」である事業所に限った推定もすることなどを考慮して、ケース数の確保の観点から産業は投入しないこととした。また、データがないために仕方がないものの、勤続年数や役職を投入できていないことは「賃金関数」として甚だ心許ないところである。

⁵¹ 賃金関数の回帰分析では、いわゆる弾力性を導出するのに便利なこともあって通常、賃金額の対数を使用することが多いが、ここでは格差指標を導出することが目的であり、また、操作性に勝ることから、上述の過程で算出された時間当たり賃金額をそのまま使用している。

図表のデータ欄の最下段2行にあるパート・ダミーの係数をみると、「2形態事業所」では平成15年が「-425(円)」、22年が「-413(円)」となっている。すなわち、「2形態事業所」においては、関数関係から推計される賃金差は小さくなり、賃金格差は縮小しているといえる。ちなみに、データから計算される正社員の平均賃金額(平成15年:1,630円、22年:1,704円)から試算される格差指数は、平成15年の73.9から平成22年には75.8と1.9ポイント縮小している。一方、「3形態事業所」についてみると、パート・ダミーの係数は平成15年が「-532(円)」、22年が「-535(円)」とわずかに増加しているがほぼ横ばいといってよい結果となっている。正社員の平均賃金額(平成15年:1,869円、22年:1,863円)から試算される格差指数も71.5が71.3となり、ほぼ横ばいといえる。また、「3形態事業所」の結果で契約社員ダミーを同様にみると「-446(円)」から「-310(円)」へ正社員との賃金差がかなり小さくなっている。これから計算される契約社員に対するパートの格差指数は94.0から85.6へかなり拡大していることが示唆されている。この結果は、先に単純な平均賃金でみたときとは異なる。その要因は、データからはなんともいえないが、たとえば、先に平均賃金をみたときには女性の契約社員とパートを比較していたが、今回の関数においては、男性ダミーを投入してはいるものの、必ずしも性別の差をコントロールできていないこと、一方、今回の関数に投入できていない勤続年数等の影響があることなどが考えられる。

この関数による賃金格差の推定において、もう一つ分析を試みた論点がある。すなわち、パートを活用する理由として「正社員重要業務特化」を挙げる事業所に限った関数推定を行ったことであり、図表3-2-14に併せて掲出している。詳細は表のデータをご覧ください。こととして、推計結果から試算されるパートの賃金格差指数を挙げれば、「2形態事業所」について平成15年の74.0から22年には73.5へと格差はやや拡大しており、また、「3形態事業所」でも70.1から69.8へとわずかながら格差拡大を示している。この結果から、「正社員重要業務特化」という理由が正社員とパートとの間での業務分離の取組みを示すものとするれば、「2形態事業所」を中心に業務分離を通じた対応が、賃金格差の縮小を緩やかなものとした背景の一つとなっていたことが窺われる。

(補遺-男女別・形態別の賃金関数にみる賃金構造)

ここでは、本論からやや離れて、「2形態事業所」・「3形態事業所」別・男女別に推定した賃金関数から、あらためてそれぞれの賃金構造を概観することとしたい。このまま本論を読み進めようとする場合は、137ページの(4)の満足度分析に進みたい。

関数の推定結果から、次のような点が指摘できる(図表3-2-15及び図表3-2-16)。

- ①年齢に係る係数についてみると、正社員では有意となっている場合が多いが、その中で男性正社員に比べ女性正社員の係数の値は小さい、すなわち年齢カーブの勾配が男性に比べて女性では相対的に緩やかになっている。パートでは年齢の係数が有意である場合は少なく、男性パートにはみられることがあるが、女性パートではほとんどみられていない。女性パートでは、年齢カーブがほとんどフラットであることが示唆される。一方、契約社員

（「3形態事業所」のみ）では有意となっている場合が多いが、係数の値が正社員よりも概して小さい。

- ②年齢の2乗に係る係数が有意となっている場合には、係数がマイナスとなっている。すなわち、年齢カーブは逆U字型で描かれることが示されている⁵²。
- ③上記①及び②から雇用・就業形態別の年齢カーブのイメージは、高い方から男性正社員、女性正社員、男性契約社員、女性契約社員、男性パート、女性パートの順にあり、カーブの勾配もこの順に徐々に緩やかになり、パートではほぼフラットになるといえる。この結果、若年期では雇用・就業形態による賃金の差はそれほど小さくなく、ほとんどないともいえるが、年齢が高くなるに従って賃金差は大きくなっていく。
- ④職種についてみると、相対的に多くの職業について有意な係数がみられ、「管理的な仕事」や「専門的・技術的な仕事」では基準の「事務の仕事」に比べて相対的に賃金が高い（プラスの係数）一方、「保安の仕事」や「輸送・機械運転の仕事」などでは相対的に賃金が低くなることが示唆されている。女性正社員でも男性の場合ほどではないがいくつかの職業で有意なものがみられ、男性同様「管理的な仕事」や「専門的・技術的な仕事」は相対

図表3-2-15 時間当たり賃金(単位:百円)の関数(OLS) 一回帰係数のみ表示一
(正社員とパートタイム労働者とがいて契約社員はいない事業所)

	男性正社員		女性正社員		男性パート		女性パート	
	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年
(定数)	2.299	-0.655	6.162 **	5.091 ***	3.743	4.690	8.887 ***	7.828 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	3.103 **	4.238 ***	0.645	1.296 ***	3.053 **	2.353 *	-0.471	0.193
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0.087	-0.213 ***	0.081	-0.017	-0.258 **	-0.177	0.050 *	0.002
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	-0.729	2.905 ***	1.027	5.402 ***	5.499 *	6.800 *	3.544 ***	0.032
職種ダミー(管理的な仕事)	2.623 **	1.101 *	2.544	0.765 *	4.874	10.656 ***	-1.357	4.471 ***
職種ダミー(販売の仕事)	-4.477 ***	0.143	-1.233	-1.307	-3.652	0.966	-0.529	0.766
職種ダミー(サービスの仕事)	-6.280 ***	-0.093	-4.616 ***	-1.933 ***	-1.722	1.400	0.378	0.881 *
職種ダミー(保安の仕事)	-8.935 **	-3.323			-0.665	-0.636	0.819	
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※	-5.728 **		-3.973		-2.382		0.400	
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-2.648 *		-6.177 ***		-3.407		-0.953 ***	
職種ダミー(その他の仕事) ※								
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※		-1.038		-2.544 **		0.964		-1.150 ***
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※		-4.843 ***		-1.771		0.827		1.467
職種ダミー(建設・探掘の仕事) ※※		-0.212		-5.225		5.404		-3.032
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※		-0.913		-3.241		3.386		-0.658
職種ダミー(その他の仕事) ※※		-0.532		3.210		-7.020		-1.417
大企業ダミー(1,000人以上規模)	6.949 ***	4.482 ***	4.608 ***	3.366 ***	0.740	-2.253	-0.038	0.347
中堅企業ダミー(300~999人規模)	3.917 ***	1.135 **	2.783 ***	1.138 **	2.410	-3.312	-0.064	-0.564
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.629	-0.884	-0.802	-0.080	3.234 **	-1.865	-0.409	0.025
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.523	0.261	0.717	1.061 ***	-1.448	1.375	0.304	0.353
学歴ダミー(大卒・院了)	0.162	1.967 ***	1.098	2.446 ***	-0.652	2.232 *	2.595 ***	1.300 ***
小売業ダミー	0.242	-2.201 **	-1.021	-1.341	2.622	2.077	0.417	0.834
店舗ダミー	3.036 *	-1.383 **	-1.635	-0.133	-1.135	-1.834	0.879 **	-0.039
ケース数	337	1853	228	1059	122	272	1070	2934
分散分析-F値	17.471 ***	31.951 ***	9.304 ***	23.227 ***	3.120 ***	3.836 ***	11.006	7.940 ***
自由度調整済み決定係数	0.440	0.241	0.354	0.274	0.219	0.166	0.130	0.041

(注) 項目の「※」及び「※※」は、それぞれ平成15年及び同22年の分類であることを示す。
 ダミー変数のベースは、職種が事務の仕事、企業規模が30~299人規模、学歴が中・高卒である。
 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。
 推定に用いたデータは20~59歳であり、「年齢5歳きざみ階級ラベル」とは、20~24歳に2、25~29歳に3と、55~59歳の9まで順次数値を与えたものである。

⁵² 実際にカーブが逆U字型、すなわちカーブが低下する部分まで含むかどうかは場合による。データから計算したところ、50~54歳層などをピークとしている場合もあり、また、ピークを含まない場合もあった。

図表3-2-16 時間当たり賃金(単位:百円)の関数(OLS) - 回帰係数のみ表示 -
(正社員、契約社員、パートタイム労働者いずれもが在る事業所)

	男性正社員		男性契約社員		男性パート	
	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年
(定数)	-6.399	-0.598	1.613	2.267	0.875	-2.427
年齢5歳きざみ階級ラベル	7.602 ***	3.732 ***	2.630 **	2.476 **	-0.960	2.948 **
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0.501 ***	-0.093	-0.141	-0.108	0.193	-0.227 *
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	0.443	2.662 ***	2.897	7.678 ***	15.963 *	6.397
職種ダミー(管理的な仕事)	6.846 ***	-0.850	6.421 **	5.801 ***		10.014 ***
職種ダミー(販売の仕事)	4.557	-1.836 *	2.978	2.902	4.854	1.461
職種ダミー(サービスの仕事)	-3.519	-0.384	0.060	-0.309	8.585	2.630
職種ダミー(保安の仕事)		-5.812 **	-3.663	-3.580	7.258	2.551
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※			-0.418		6.000	
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-5.677 **		-0.808		0.897	
職種ダミー(その他の仕事) ※			3.545			
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※		-0.152		-0.609		1.617
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※		-4.649 *		1.246		2.035
職種ダミー(建設・採掘の仕事) ※※		5.475		4.336		
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※		-5.000 *		0.274		0.753
職種ダミー(その他の仕事) ※※				-0.484		14.572 *
大企業ダミー(1,000人以上規模)	4.612 **	3.536 ***	0.478	0.913	1.297	3.543 *
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-3.771	0.786	1.092	-0.018	6.109	3.518
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-6.374	1.303	0.019	-4.296		10.296 **
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-3.524	0.238	1.068	-0.733	-0.322	-1.965
学歴ダミー(大卒・院了)	1.378	2.019 ***	4.269 ***	3.848 ***	7.876 **	0.323
小売業ダミー	-11.784 *	0.461	-4.029	-0.857	-2.115	-3.290
店舗ダミー	1.277	-3.180 ***	-1.501	-1.911	0.593	1.688
ケース数	119	1096	537	972	49	165
分散分析・F値	7.407 ***	37.022 ***	5.059 ***	10.391 ***	1.998 *	2.732 ***
自由度調整済み決定係数	0.499	0.372	0.142	0.155	0.451	0.160
	女性正社員		女性契約社員		女性パート	
	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年	平成15年	平成22年
(定数)	5.705 *	-1.139	3.408 **	-0.016	10.889 ***	7.239 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	0.838	4.098 ***	1.307 **	2.910 ***	-1.267 *	0.615
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	0.039	-0.247 **	-0.040	-0.212 ***	0.106 *	-0.037
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	1.564	11.695 ***	1.336 *	3.469	4.609 ***	6.578
職種ダミー(管理的な仕事)	-1.769	0.674	0.151	3.898 ***	-1.897	3.436 ***
職種ダミー(販売の仕事)	3.545	-1.821	1.080	-0.025	0.596	-0.018
職種ダミー(サービスの仕事)	4.177 *	-0.979	-0.563	0.558	1.508 **	0.763
職種ダミー(保安の仕事)					-0.822	-0.249
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※					0.644	
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-0.505		-3.180 **		-0.057	
職種ダミー(その他の仕事) ※						
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※		-1.942		0.011		-0.863
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※				-3.618		-2.486
職種ダミー(建設・採掘の仕事) ※※						-2.455
職種ダミー(運搬・清掃・包装等の仕事) ※※				-0.684		-0.436
職種ダミー(その他の仕事) ※※		-9.236		-1.797		22.268 ***
大企業ダミー(1,000人以上規模)	2.458 *	1.699	0.195	2.035 ***	0.557	0.105
中堅企業ダミー(300~999人規模)	1.022	0.639	0.738	0.958 *	0.655	-0.090
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-3.587	5.123 **	-1.217	-1.677	-0.188	-0.548
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	1.074	2.563 **	2.048 ***	0.354	-0.495	0.804 -
学歴ダミー(大卒・院了)	1.920	3.890 ***	6.536 ***	4.116 ***	3.693 ***	0.653
小売業ダミー	-0.020	0.892	-1.242	1.499 *	1.010	0.094
店舗ダミー	-0.342	-1.470	-0.361	-1.161 *	-1.576	-0.419
ケース数	67	633	890	1494	342	1615
分散分析・F値	2.383 **	7.939 ***	13.658 ***	20.685 ***	4.079 ***	4.472 ***
自由度調整済み決定係数	0.391	0.141	0.179	0.183	0.167	0.039

(注) 前の図表の脚注に同じ。

的に賃金が高く、「サービスの仕事」や「生産工程の仕事」では相対的に賃金が低くなっている。一方、パートでは「管理的な仕事」に就いている場合に有意に賃金が高くなると計測されているが、その他の職業にはあまり有意な結果は得られていない。契約社員も、パートと同様「管理的な仕事」のほか、男性で「専門的・技術的な仕事」に就いている場

合に有意に賃金が高くなると計測されている⁵³。

- ⑤企業規模については、正社員では規模が大きいかほど賃金が相対的に高くなる傾向が有意に計測されている場合が多い⁵⁴。一方、パートでは有意となっているものはほとんどない。パートの賃金は、企業規模による差は小さいことが示唆されている。契約社員については、女性の契約社員で有意となっている。
- ⑥学歴については、正社員のみでなく契約社員においても、大卒であることは中高卒（基準）に比べて賃金が高い傾向があることが示唆されている。パートについては、「2形態事業所」では同様に大卒が有意となっているが、「3形態事業所」では有意とはなっていない⁵⁵。
- ⑦付加的に投入した「小売業ダミー」と「店舗ダミー」についてみると、男性正社員において（一部女性正社員においても）相対的に賃金が低いとの結果が示唆されたほかは、パートにおいては有意な結果は得られなかった。ただし、小売業や店舗の正社員の賃金が相対的に低いといえらば、そこではパートの賃金格差が相対的に小さくなる可能性を示唆していると考えられることもできる。

以上、先行研究でも確認されていることが多いが、改めて今回のデータでも整理しておいたところである。

(4) パートタイム労働者の満足度の動向

以上のように、改正パート労働法の施行を背景要因としながら、パートタイム労働者に関して、福利厚生施設等の利用や能力開発に関連した制度、正社員への転換制度など事業所の雇用関係制度の適用が進むとともに、賃金面でも緩やかながら改善が窺われるところである。

パートに関する分析の最後として、このような推移の下でその仕事に関する満足度はどのような状況になっているのかをみておきたい。なお、満足度については、第1節の(5)で用いた満足度スコアによって分析を進めることとしたい。

a. 満足度スコアの推移

これまでと同様、20～59歳のパートについて男女、「2形態事業所」・「3形態事業所」別に満足度スコアの平均をとったものが図表3-2-17である（満足度スコアの定義等は、図表の脚注参照）。この間において満足度が上昇した項目が多く、もともと相対的にスコアの高い「仕事内容・やりがい」などで上昇しているとともに、スコアが低位にあった「賃金」や「福利厚生」で相対的に大きく上昇しており、また、「教育訓練・能力開発のあり方」（以下

⁵³ ここでは、主に平成22年の結果によって記述している。以下の記述も同様である。

⁵⁴ 女性正社員について、「3形態事業所」の平成22年で5～29人の小規模企業が係数プラスで有意となっているが、特別な事情があるものと思われる。たとえば、小規模企業にはまれに、高い役職と高給を得ている女性正社員がいることがあるが、そうしたケースが含まれたことなどが考えられる。

⁵⁵ この要因については、データからはなんともいえない。「3形態事業所」において大卒のパートが少ないわけではないので、大卒に見合う職種に就いて（就けて）いないなどの要因を想定するほかない。

図表3-2-17 パートタイム労働者(20~59歳)の満足度スコア(平均値)の推移

		仕事内容 ・やりがい	賃金	労働時間 ・休日等の 労働条件	人事評価 ・処遇の あり方	職場の環境 (照明、空 調、騒音 等)	正社員との 人間関係、 コミュニケー ション	正社員以 外の労働 者との人間 関係、コミュ ニケーショ ン	雇用の 安定性	福利厚生	教育訓練 ・能力開発 のあり方	職業生活 全体
計	男性パートタイム労働者	平成15年	0.59	-0.30	0.47	0.15	0.41	0.78	0.43	-0.20	-0.11	0.19
		19	0.83	-0.26	0.42	0.30	0.57	0.66	0.26	-0.11	-0.10	0.03
		22	0.89	0.07	0.45	0.36	0.65	0.78	0.84	0.32	0.19	0.03
	女性パートタイム労働者	平成15年	0.71	0.11	0.53	0.15	0.42	0.67	0.31	-0.07	-0.07	0.32
		19	0.74	-0.01	0.69	0.12	0.29	0.60	0.41	-0.05	-0.11	0.26
		22	0.84	0.17	0.62	0.28	0.46	0.65	0.73	0.40	0.00	0.03
正社員とパートが いて契約社員のいな い事業所の従業員	男性パートタイム労働者	平成15年	0.73	-0.17	0.45	0.17	0.42	0.83	0.41	-0.20	0.00	0.28
		19	0.94	-0.21	0.50	0.36	0.45	0.66	0.33	-0.11	-0.10	0.16
		22	0.89	0.13	0.47	0.32	0.64	0.84	0.89	0.31	0.21	0.04
	女性パートタイム労働者	平成15年	0.74	0.15	0.52	0.19	0.45	0.71	0.35	-0.05	-0.05	0.37
		19	0.73	0.09	0.68	0.16	0.35	0.60	0.45	0.00	-0.11	0.27
		22	0.83	0.19	0.66	0.30	0.47	0.69	0.77	0.45	0.03	0.06
正社員・パート・契 約社員いずれもいる 事業所の従業員	男性パートタイム労働者	平成15年	0.27	-0.29	0.64	0.07	0.21	1.00	0.30	0.11	-0.28	-0.04
		19	0.72	0.15	0.08	-0.01	-0.05	0.06	-0.12	-0.19	-0.25	-0.08
		22	0.87	-0.05	0.47	0.49	0.68	0.60	0.64	0.25	0.33	0.04
	女性パートタイム労働者	平成15年	0.54	-0.17	0.54	-0.10	0.33	0.45	0.15	-0.12	-0.20	0.08
		19	0.62	-0.33	0.70	-0.01	-0.18	0.57	0.26	-0.19	-0.25	0.13
		22	0.83	0.01	0.60	0.13	0.39	0.54	0.65	0.29	-0.03	-0.07

- (注) 1. 平成15年、19年調査では、「人間関係、コミュニケーション」について正社員、正社員以外とに分けて尋ねられておらず、また、「職場での指揮命令システムの明確性」は調査されていない。
 2. 「計」には、掲出している2つの雇用・活用パターン以外の事業所のパートタイム労働者も含んでいる。
 3. 「満足度スコア」は、各ケースに「満足」=2点、「やや満足」=1点、「どちらでもない」=0点、「やや不満」=-1点、「不満」=-2点のスコアを与えて平均をとったものである。
 4. 平成22年調査のみの項目である「職場での指揮命令システムの明確性」は、掲出を省略した。

「能力開発関係」と略す。)も上昇している。総じて上述のようなパートへの制度適用の進展に符合した動きであるといえよう。これらの項目についてはいずれの区分でも上昇しているが、「賃金」では「2形態事業所」の男性(平成15年:-0.17→0.03)や「3形態事業所」の男女(-0.29→-0.05/-0.17→0.01)、「福利厚生」では男性(「2形態」:-0.20→0.21/「3形態」:0.11→0.33)、「能力開発関係」では「3形態事業所」の男性(-0.28→0.04)において相対的に上昇幅が大きくなっている。

「職業生活全体」の満足度をみると(図表右端の列)、「3形態事業所」で相対的に大きな上昇(男性:-0.04→0.44/女性:0.08→0.34)がみられている一方で、「2形態事業所」では平成15年から19年にやや低下していたものが22年には15年の水準に戻っており、明確な改善はみられない。

b. 満足度スコアに関連する要素—簡単な回帰分析—

第1節と同様に、簡単な回帰分析によって「職業生活全体」の満足度の変化がどのような要因によるものであったかをみてみよう。分析対象は20~59歳のパートタイム労働者であり、計測は男女合わせたデータで男性ダミーを投入して行った。また、20~59歳の全ケース計のほか、「2形態事業所」及び「3形態事業所」別に推計した。投入した変数は、男性ダミーのほかは第1節におけるものと同じものである。

計測結果は、図表3-2-18に示されている。それぞれの詳細は図表のデータをご覧ください。20~59歳計の推定において、満足度スコアの変化と有意に関連する項

目として析出された主なものを挙げると、末子年齢が3歳未満（係数の符号：+）、販売の仕事（-）、生産工程の仕事（-）、パート形態による就業選択理由が「専門的な資格・技能活用」（+）、同「より多い収入」（+）、同「正社員機会なく」（-）、退職金制度適用あり（+）、福利厚生施設等の利用適用あり（+）、9月の賃金総額となっている。

上述のように「3形態事業所」において満足度の上昇がみられたが、例えばこの推定結果から指摘できることの一つとして、自己啓発援助制度に関することがある。平成15年について

図表3-2-18 パートタイム労働者の仕事生活全体満足度スコアの関数(OLS)
一回帰係数のみ表示

	20~59歳計			2形態事業所			3形態事業所		
	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	0.202	0.192	0.346 ***	0.207	0.153	0.358 ***	0.208	0.085	0.372 ***
男性ダミー	0.105	0.140	0.046	0.093	0.085	-0.006	-0.080	0.026	0.125
末子年齢ダミー(0~2歳)	0.113	0.506 **	0.144 *	0.101	0.619 **	0.224 **	0.282	0.343	-0.039
末子年齢ダミー(3~5歳)	0.011	-0.068	0.047	0.220	0.006	0.006	-0.547 **	-0.437	0.178
末子年齢ダミー(6~12歳)	0.008	0.098	-0.031	0.044	0.087	-0.003	-0.264	0.067	-0.118
末子年齢ダミー(13~15歳)	0.018	-0.128	-0.075	0.066	-0.176	-0.042	-0.144	-0.184	-0.147 *
末子年齢ダミー(16歳以上)	-0.066	-0.079	-0.053	-0.011	-0.146	-0.034	-0.246 *	-0.002	-0.088
家計維持者ダミー	0.026	0.042	0.002	0.087	0.094	0.067	-0.027	-0.084	-0.104 -
職種ダミー(専門的・技術的な仕事)	0.128	-0.263 *	-0.335	0.108	-0.147	-0.181	0.202	-0.379	-1.647 **
職種ダミー(管理的な仕事)	-0.254	0.328	-0.077	-0.226	0.383	-0.176 **	-	0.196	0.061
職種ダミー(販売の仕事)	-0.097	-0.254 **	-0.099 *	-0.101	-0.191	-0.067	0.003	-0.469	-0.158 *
職種ダミー(サービスの仕事)	-0.160 *	-0.067	-0.024	-0.114	-0.054	-0.035	-0.233	-0.024	0.017
職種ダミー(保安の仕事)	0.025	0.122	-0.606 -	-0.145	0.128	0.202	0.739 -	-	-1.456 ***
職種ダミー(運輸・通信の仕事) ※	-0.175	-0.334	-	0.004	-0.207	-	0.049	-0.728	-
職種ダミー(生産工程・労務の仕事) ※	-0.073	-0.183 *	-	-0.085	-0.181 -	-	0.077	-0.154	-
職種ダミー(その他の仕事) ※	-	-0.268	-	-	-0.148	-	-	-0.895 *	-
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※	-	-	-0.181 ***	-	-	-0.208 ***	-	-	-0.144
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※	-	-	-0.250	-	-	-0.298	-	-	0.057
職種ダミー(建設・採掘の仕事) ※※	-	-	0.648	-	-	0.628	-	**	-
職種ダミー(運搬・清掃・包装の仕事) ※※	-	-	-0.066	-	-	-0.184 **	-	-	0.182 *
職種ダミー(その他の仕事) ※※	-	-	0.124	-	-	0.201	-	-	0.022
非正規形態選択理由ダミー/専門的な資格・技能活用	0.263 **	0.252 *	0.095 *	0.209 *	0.097	0.087	0.439 *	0.602	0.081
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.069	0.256 -	0.311 ***	0.057	0.204	0.293 ***	-0.216	0.439	0.350 ***
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	0.081	0.156 **	0.112 ***	0.088	0.202 **	0.074 *	0.177	0.128	0.171 ***
非正規形態選択理由ダミー/時間や日数が短い	0.075	0.247 ***	0.051	0.063	0.262 **	0.027	0.193	0.310	0.085
非正規形態選択理由ダミー/簡単な仕事で責任も少ない	-0.036	0.017	-0.064	-0.048	-0.002	-0.025	-0.131	-0.027	-0.070
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	0.119	-0.032	0.006	0.212 **	0.110	0.046	-0.255	-0.124 *	-0.122
非正規形態選択理由ダミー/家計補助・学費等	0.050	0.124	-0.008	0.019	0.123	-0.023	0.270 **	0.150	0.013
非正規形態選択理由ダミー/自由に使えるお金	0.035	0.128	-0.021	0.046	0.155	-0.038	0.012	0.234 *	0.013
非正規形態選択理由ダミー/通勤時間	-0.100 *	-0.102	-0.031	-0.073	-0.010	-0.058	-0.254 **	-0.284	0.010
非正規形態選択理由ダミー/組織にしがらみがない	-0.033	0.013	-0.235 **	-0.091	0.222	-0.243 *	0.086	-0.306	-0.267 -
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	-0.224 ***	-0.419 ***	-0.387 ***	-0.271 ***	-0.445 ***	-0.382 ***	-0.029	-0.364	-0.423 ***
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.092	0.006	0.008	0.069	0.075	0.017	0.037	-0.108	-0.014
非正規形態選択理由ダミー/体力	-0.153	0.029	-0.010	-0.232 *	0.044	-0.034	-0.035	-0.087	0.068
非正規形態選択理由ダミー/その他	0.055	-0.089	0.086	0.128	-0.115	-0.054	-0.688	-0.021	0.225 *
適用制度ダミー(雇用保険)	0.123	-0.065	0.060	0.183 **	-0.088	0.054	-0.157	0.021	0.040
適用制度ダミー(健康保険)	0.079	0.114	-0.048	0.050	0.319	-0.036	0.024	-0.149	-0.077
適用制度ダミー(厚生年金)	-0.063	-0.273 *	0.005	-0.075	-0.470 **	-0.044	0.093	0.017	0.111
適用制度ダミー(企業年金)	0.280 *	0.289	0.123	0.344	0.322	0.167	0.105	0.254	-0.004
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.049	0.270 *	0.149 **	0.117	0.325 *	0.236 ***	-0.350 *	0.248	-0.009
適用制度ダミー(財形制度)	0.019	0.268	-0.111	-0.132	0.357 *	-0.062	0.201	-0.343	-0.166
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.038	-0.061	0.027	0.101	-0.081	0.014	-0.099	-0.081	0.076
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.180 ***	0.205 **	0.219 ***	0.180 **	0.235 **	0.230 ***	0.274 *	0.198	0.201 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.020	0.058	0.228 ***	0.032	-0.093	0.233 ***	-0.140	0.261	0.215 **
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度) ※※	-	-	0.009	-	-	-0.069	-	-	0.097
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.072	0.133 -	0.010	0.109	0.126	0.023	0.127	0.194	-0.033
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.077	0.027	-0.068	-0.042	0.039	-0.090	-0.171	0.104	-0.050
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.038	0.065	0.037	0.061	-0.039	0.073	-0.046	0.796	-0.199
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.061	-0.158 **	0.020	-0.113	-0.167 *	0.020	0.122	-0.143	0.027
学歴ダミー(大卒・院了)	0.026	-0.141	0.036	0.047	-0.055	0.045	0.089	-0.243	0.015
9月の賃金総額(階級値)(万円)	-0.016 **	0.004	-0.008 **	-0.027 ***	0.004	-0.008 *	0.014	0.007	-0.008
時間当たり賃金(試算値)(百円)	0.010	-	0.007 ***	0.015 -	-	0.008 **	-0.020	-	0.004
ケース数	1214	879	4475	911	624	2818	287	244	1589
分散分析-F値	2.289 ***	2.900 ***	7.714 ***	2.245 ***	2.523 ***	5.156 ***	1.327 *	0.976	3.737 ***
自由度調整済み決定係数	0.045	0.087	0.067	0.057	0.097	0.066	0.047	-0.004	0.075

(注) 1. 項目の「※」は平成15年及び同19年の、「※※」は同22年の分類であることを示す。
 2. ダミー変数のベースは、末子年齢が同居の子供いない、職種が事務の仕事、企業規模が30~299人規模、学歴が中・高卒である。
 3. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。

ては回帰分析上有意とはなっていないが、算出された係数は平成15年の-0.140から22年には0.215へとプラスとなるとともに、先にみたように自己啓発援助制度の適用割合はこの間に上昇していた（図表3-2-9参照）こともあって、満足度の高まりにかなりの効果を及ぼしたことが窺われる。また、「3形態事業所」については、賃金面の項目に関して有意性が析出されていないが、就業形態選択理由の「より多い収入」が平成22年にはかなり強い有意性が析出されており、この項目も満足度の高まりにかなりの効果を及ぼしたことが窺われる⁵⁶。

一方、平成15年に比べて22年の満足度にあまり変化はみられなかった「2形態事業所」について推定結果をみると、賃金面の項目がまあまあ有意であり、全体として満足度にプラスの効果が示されている。これに対して諸々の項目での満足度を低下させる効果が合わさって、満足度スコアはほぼ同じで推移した結果となっている⁵⁷。

（「賃金」満足度に関する確認）

上述の「職業生活全体」満足度に関する計測において、賃金に関する項目（賃金総額と時間当たり賃金額）の有意性があまり明確に析出されていないとともに、係数の符号がマイナスである場合もみられた。これについては、パートタイム労働者にとっては、賃金額自体は全体の満足度にあまり直接の影響を及ぼさないのではないかということが考えられる⁵⁸。以下において、これに関係したデータ分析を行って検討してみたい。

まず、満足度に関する項目のうち「賃金」の満足度について、上と同様の分析を行ってみた結果が、図表3-2-19である。「賃金」満足度においては、賃金に関する項目は統計的に有意であり、係数の符号もプラスとなっている⁵⁹。当然ではあるが、「賃金」の満足度には賃金額が直接的な影響を及ぼしていることが示されているとあってよいであろう。また、平成22年の推定結果から他の項目についてみると、「非正規形態選択理由ダミー／より多い収入」（係数：0.424）、「適用制度ダミー（退職金制度）」（0.230）、「適用制度ダミー（福利厚生施設等の利用）」（0.148）などが「賃金」満足度を有意に高める項目として、「非正規形態選

⁵⁶ 推定された回帰式から、平成15年から22年にかけての満足度スコアの変化（復元倍率を乗じないベースで0.161ポイント上昇）に対するそれぞれの項目（変数）ごとの寄与度を計算すると、「自己啓発援助制度」は0.022ポイント、「非正規形態選択理由ダミー／より多い収入」も同じ0.022ポイントとなっている。なお、回帰係数が有意かどうかを問わず寄与度の高い項目を挙げれば、「適用制度ダミー（雇用保険）」：0.167、「非正規形態選択理由ダミー／通勤時間」：0.079、「適用制度ダミー（賞与支給制度）」：0.073、「末子年齢ダミー（3～5歳）」：0.043などとなっている。

⁵⁷ 平成15年から22年にかけての満足度スコアの変化（復元倍率を乗じないベース）は0.007ポイントであり、係数の有意性の有無を問わずにこれに対する寄与度計を計算したところ、賃金面の2つの項目の合計が0.162であるのに対して、もっとも大きなマイナス効果が「適用制度ダミー（雇用保険）」（-0.107）でみられた。このほか、「適用制度ダミー（賞与支給制度）」（-0.036）、「大企業ダミー」（-0.026）、「非正規形態選択理由ダミー／就業調整」（-0.023）などでみられている。

⁵⁸ もとより、十分なケース数が得られていないために結果的に有意さが析出されていないのではないかという技術的な問題もある。たとえば、「3形態事業所」の平成15年、19年などはその可能性が高い。

⁵⁹ 図表は20～59歳計に関する推定結果であるが、「3形態事業所」に限った推定についても同様の推定を行ったところ、平成22年では賃金に関する項目はいずれも統計的に有意に析出された。（ただし、賃金総額の係数はプラスであったが、時間当たり賃金のそれはマイナスとなっており、さらに検討が必要である。また、平成15年、19年については、有意性は析出されなかった。）

図表3-2-19 パートタイム労働者の賃金満足度スコアの関数(OLS)
—いずれかの年に有意な回帰係数のある変数の回帰係数のみ表示—

	平成15年	平成19年	平成22年
家計維持者ダミー	-0.198 **	0.123	-0.241 ***
職種ダミー(その他の仕事) ※	—	0.418 *	—
職種ダミー(生産工程の仕事) ※※	—	—	-0.151 **
職種ダミー(輸送・機械運転の仕事) ※※	—	—	0.434 -
非正規形態選択理由ダミー／より多い収入	0.650 ***	0.381 *	0.424 ***
非正規形態選択理由ダミー／都合のよい時間	0.073	0.219 **	0.147 ***
非正規形態選択理由ダミー／時間や日数が短い	0.200 **	0.143	0.077
非正規形態選択理由ダミー／家計補助・学費等	0.158 **	-0.024	-0.019
非正規形態選択理由ダミー／通勤時間	-0.072	-0.203 **	-0.105 **
非正規形態選択理由ダミー／組織にしばられない	-0.016	-0.190	-0.357 ***
非正規形態選択理由ダミー／正社員機会なく	-0.416 ***	-0.581 ***	-0.539 ***
非正規形態選択理由ダミー／家庭等との両立	0.197 **	-0.157	0.010
非正規形態選択理由ダミー／体力	-0.318 **	0.012	-0.130
適用制度ダミー(健康保険)	-0.194	-0.764 ***	-0.019
適用制度ダミー(厚生年金)	-0.015	0.300	-0.173 *
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.193	0.263	0.230 ***
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.013	0.155	0.148 ***
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.250 **	-0.072	-0.094 -
小零細企業ダミー(5~29人規模)	0.237	-0.009	0.147 **
9月の賃金総額(階級値)(万円)	0.017 *	0.040 ***	0.010 **
時間当たり賃金(試算値)(百円)	0.015	—	0.008 **
ケース数	1219	886	4513
分散分析・F値	3.569 ***	3.087 ***	10.238 ***
自由度調整済み決定係数	0.085	0.094	0.089

(注) 直前の図表の脚注に同じ。

択理由ダミー／正社員機会なく」(-0.539)、「非正規形態選択理由ダミー／組織にしばられない」(-0.357)、「職種ダミー(生産工程の仕事)」(-0.151)などが有意に低める項目として析出されている。

つぎに、それぞれの項目別の満足度スコアによって「職業生活全体」の満足度を回帰した結果を図表3-2-20に示した。この表では、各項目の満足度スコアの間で変動の大きさが異なることを調整した結果である「標準化された回帰係数」を掲げている。まずは主題である「賃金」満足度が「職業生活全体」の満足度に与える影響を回帰係数によりみると、男性パートでは平成15年から19年、22年とそれぞれ0.233、0.285、0.123と推移しており、平成22年においてやや大きく低下している。一方、女性パートはそれぞれ0.044、0.127、0.107と推移しており、平成22年に低下しているものの男性パートほど大きな低下とはなっていない。

「賃金」以外の項目をみると、まず目につくことは、女性パートではすべての項目が有意で析出されているのに対して、男性パートでは限られた項目のみが有意となっていることである。ただし、平成22年においてはそれ以前に比べて有意となっている項目が増えている。それをみると、「教育訓練・能力開発のあり方」(係数:0.289)、「雇用の安定」(0.156)、「福利厚生」(0.149)、「正社員との人間関係、コミュニケーション」(0.083)、「職場の環境」(0.080)が有意となっている。その中で「教育訓練・能力開発のあり方」の係数が過去2回に比べて

図表3-2-20 パートタイム労働者の職業生活全体満足度スコアの関数(OLS)
(20～59歳/項目別満足度による規定)－標準化された回帰係数のみ表示－

	男性パートタイム労働者			女性パートタイム労働者		
	平成15年	平成19年	平成22年	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)						
仕事の内容・やりがい	0.275 ***	0.202 **	0.049	0.166 ***	0.167 ***	0.124 ***
賃金	0.233 ***	0.285 ***	0.123 ***	0.044 **	0.127 **	0.107 **
労働時間・休日数等の労働条件	-0.035	0.072	0.022	0.091 ***	0.111 ***	0.084 ***
人事評価・処遇のあり方	0.036	0.128	0.053	0.185 ***	0.156 ***	0.078 ***
職場の環境	-0.007	-0.057	0.080 **	0.083 ***	0.084 ***	0.060 ***
職場の人間関係、コミュニケーション ※	0.059	0.184 **		0.166 ***	0.166 ***	
正社員との人間関係、コミュニケーション ※※			0.083 *			0.165 ***
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション			0.066			0.028 **
職場での指揮命令系統の明確性 ※※			0.027			0.088 ***
雇用の安定性	0.158 **	0.142	0.156 ***	0.145 ***	0.123 ***	0.117 ***
福利厚生	0.095	0.080	0.149 **	0.106 ***	0.119 ***	0.111 ***
教育訓練・能力開発のあり方	0.191 **	0.164 *	0.289 ***	0.143 ***	0.171 ***	0.183 ***
ケース数	172	98	427	1426	1013	4345
分散分析・F値	26.619 ***	14.378 ***	89.431 ***	275.444 ***	231.347 ***	745.414 ***
自由度調整済み決定係数	0.574	0.554	0.695	0.634	0.672	0.653

(注) 1. 項目の「※」及び「※※」は、それぞれ平成15年及び同22年の分類であることを示す。
2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。

比較的大きく上昇している。これをそのまま解釈すれば⁶⁰、男性パートにおいて、これまで「賃金」に限定されてきた関心が多く項目に向けられるようになってきており、とりわけキャリア形成への関心が高まってきているといえる。また、女性パートにおいても、男性パートの場合ほどではないが、「教育訓練・能力開発のあり方」の係数に上昇がみられている。女性パートでもキャリア形成に対する関心が高まっているといえそうである。

このように、「賃金」は重要な就業条件の一つであることに変わりはないものの、それ以外の項目、たとえば能力開発などに対する関心も高まってきたことから、賃金額と「職業生活全体」の満足度との関係が必ずしも明確に析出されない背景となっていると考えられる。ただし一方で、女性パートにおいては、これまでよりは「賃金」に対する関心が高まっている面もみられることには留意することも必要である⁶¹。

(5) この節の小括

平成20年4月における改正パート労働法の施行を背景として、パートに対して、福利厚生施設等の利用や能力開発関係を中心に制度適用に相当の進展がみられ、正社員への登用制度の普及も進んでいる。また、均等・均衡待遇に関しても、一定程度の改善がみられている。その一方で、正社員とパートとの「職務分離」とみられる動きや、フルタイム型の非正規雇用である契約社員の活用が進む中で、パートの比較対照の「通常の労働者」として契約社員を捉えているのではないかとみられる動きもみられるところである。そうした動きが、均等・

⁶⁰ 項目別の満足度や「職業生活全体」の満足度を調査が期待するほど正確に回答することは、実はそれほど簡単なことではないと考えられる。その結果、意味的関連が強い項目が隣り合わせて並べられているときに生じるキャリア効果など、調査論でしばしば指摘される考慮事項を念頭に置く必要があろう。

⁶¹ データ分析からいえるものではないが、この背景には、改正パート労働法によってパート（及びその雇用主）において、パートの処遇や全般的な就業条件・環境に対する関心が高まったこともあるのではないかと考えられる。

均衡待遇をはじめとする関連事項に関して、どのような影響を与えているのかについては、今回の分析では必ずしも明確な結果は得られていないが、その動向には今後とも十分に注意をはらいつつ、その当否を含めて検討することが求められるといえよう。その際、パートで働く男女において、就業条件・環境に対する関心の高まりが総じてみられることに留意する必要もあるであろう。

第3節 製造業務の派遣労働に関する分析

第3節では、製造業務派遣に焦点を当てつつ、平成16年3月のその解禁や平成20年秋のリーマンショックなどを背景とした一連の過程を跡づけることをめざしたい。前2節同様、「厚生労働省多様化調査」公表データから特徴を整理するとともに、この節でのデータ分析に求められる留意点等を確認した上で、当該データ個票の再集計と分析結果を提示していきたい。

1. 公表データによる特徴の整理

まず、公表データから関連する特徴点を整理しておきたい。とはいえ、公表データには「製造業務」派遣のデータそのものが明示的に示されているわけではないので、ここでは、派遣労働者全体の動向を中心に特徴をみておきたい。

(派遣労働活用の拡大と縮小)

平成15年、19年及び22年の3つの時点でのデータをみるだけでも、この間において派遣労働者がいったんは拡大し、その後縮小したことがわかる。図表3-3-1左の表は、派遣労働者のいる事業所の割合をみたものであり、同時期に7.6%→11.6%→9.5%と推移している。一方、図表3-3-1右の表は、派遣労働者を含めた事業所で従事している従業員の総数に占める派遣労働者の割合をみたものであるが、これも2.0%→4.7%→3.0%と推移している⁶²。この前半の拡大の大きな背景の一つとなったのが平成16年3月の「物の製造業務」派遣の解禁であり、後半の縮小の大きな背景の一つがリーマンショックを契機とする大きな経済変動であったことは周知のことと思われる。このことは、派遣労働の拡大と縮小が製造業においてとりわけ大きかったことに表れている。後者の図表で従業員に占める派遣労働者の割合で見ると、製造業が2.0%→9.8%→4.9%と大きく変動しており、とりわけ機械関連製造業では2.5%→14.4%→6.9%と一層大きな変動を示している。

(事業所の派遣労働者を活用する理由の推移)

つぎに、公表データから事業所が派遣労働者を活用する理由の推移をみておこう（図表3-3-2）。なお、産業計のほか、産業については製造業のみを掲げることとしたい。上述の

⁶² この従業員総数には、正社員や派遣労働者等の非正規雇用者は含まれるが、いわゆる請負労働者は含まれていない。なお、調査票上は「労働者」となっているが、ここでは「従業員」という用語を用いている。

図表3-3-1 事業所における派遣労働者活用状況の推移(事業所調査/公表データ)

<派遣労働者のいる事業所の割合>

<従業員に占める派遣労働者の割合>

	(%)				(%)		
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
総計	7.6	11.6	9.5	総計	2.0	4.7	3.0
製造業	10.3	20.1	14.1	製造業	2.0	9.8	4.9
消費関連製造業	6.0	12.8	7.7	消費関連製造業	1.4	4.2	2.3
素材関連製造業	12.7	23.1	18.2	素材関連製造業	1.7	8.1	4.3
機械関連製造業	13.0	25.4	16.8	機械関連製造業	2.5	14.4	6.9
情報通信業	18.3	28.7	27.4	情報通信業	5.9	9.9	8.5
小売業	3.0	5.1	4.0	小売業	0.7	1.1	1.3
金融・保険業	33.6	35.1	26.7	金融・保険業	8.7	9.5	5.6
飲食店、宿泊業	1.8	6.7	3.1	飲食店、宿泊業	0.5	2.0	0.6
医療、福祉	4.6	5.7	8.8	医療、福祉	0.8	1.1	1.1
教育、学習支援業	9.9	12.6	9.8	教育、学習支援業	2.0	2.6	1.7
サービス業	7.7	10.7	9.5	サービス業	2.2	4.0	4.0

(注) 「サービス業」の平成19年及び同22年は「サービス業(他に分類されないもの)」と標章されるなど、年によって厳密に同じ分類では必ずしもないことに留意が必要である。

(注) 第1表に同じ。
派遣労働者のいない事業所を含めた事業所全体における従業員構成の割合である。

図表3-3-2 事業所の派遣労働者活用理由(派遣労働者がいる事業所)
(事業所調査/公表データ)

(複数回答、%)

	計	正社員を確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策のため	その他
総計														
平成15年	100.0	16.9	17.2	25.9	39.6	26.4	2.8	8.0	14.4	26.2	26.6	1.7	8.8	1.7
平成19年	100.0	26.0	20.4	20.2	35.2	25.7	3.4	13.1	20.3	18.8	16.6	2.6	6.5	7.0
平成22年	100.0	20.6	16.1	27.0	30.6	24.7	6.3	9.5	17.4	18.7	16.2	3.4	15.1	2.1
製造業														
平成15年	100.0	16.7	13.0	13.2	28.3	48.8	2.6	4.7	31.7	16.0	27.0	2.4	9.0	2.1
平成19年	100.0	32.1	9.6	14.4	27.1	42.5	4.7	5.4	29.8	19.9	22.7	1.3	6.1	2.2
平成22年	100.0	16.6	14.4	18.2	22.5	51.4	10.1	8.3	32.8	15.4	18.5	3.5	10.7	2.2
消費関連製造業														
平成15年	100.0	29.7	13.5	18.3	27.3	47.5	6.2	9.2	36.2	9.5	17.6	-	7.8	0.8
平成19年	100.0	21.5	5.7	21.8	35.2	42.5	6.1	10.7	46.8	12.6	25.2	0.4	4.8	1.8
平成22年	100.0	9.3	17.0	10.8	17.4	31.3	9.1	13.7	43.3	10.2	11.5	0.4	8.5	8.3
素材関連製造業														
平成15年	100.0	14.1	13.5	8.9	21.1	43.3	0.8	5.3	35.6	18.2	27.0	4.8	9.3	4.2
平成19年	100.0	32.2	8.5	11.9	24.3	35.0	3.4	3.5	30.1	19.2	25.7	1.0	7.7	2.4
平成22年	100.0	20.9	17.8	15.0	20.3	51.7	11.8	8.8	30.9	20.2	24.4	3.7	9.4	0.8
機械関連製造業														
平成15年	100.0	12.7	12.2	15.7	37.6	56.3	2.7	1.4	24.3	16.9	32.1	0.8	9.2	0.3
平成19年	100.0	38.2	13.2	12.8	25.4	50.7	5.4	4.3	19.5	24.9	18.1	2.2	5.1	2.1
平成22年	100.0	15.2	8.6	26.3	28.1	62.1	8.4	4.8	29.6	12.2	14.7	4.9	13.5	0.6

ような派遣労働者活用の拡大と縮小の動きを踏まえて、平成15年から19年にかけて指摘割合が上昇し、同22年にかけては低下した理由をみると、「正社員を確保できないから」(産業計で16.9%→26.0%→20.6%)、「正社員を重要業務に特化させるため」(17.2%→20.4%→16.1%)、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」(14.4%→20.3%→17.4%)などを挙げる事が出来る。とはいえ、製造業でみて同様の推移(増大→縮小)を示しているものは

「正社員を確保できないから」(16.7%→32.1%→16.6%)のみである⁶³。さらに、製造業中の業種別タイプ別にみると、素材関連製造業(14.1%→32.2%→20.9%)と機械関連製造業(12.7%→38.2%→15.2%)でみられ、消費関連製造業では「正社員を確保できないから」を挙げる割合は低下傾向で推移している。機械関連製造業についてさらにみると、「賃金の節約のため」(16.9%→24.9%→12.2%)を挙げる割合が同様に増加・減少を示している。一方で、「即戦力・能力のある人材を確保するため」や「専門的業務に対応するため」は減少・増加と逆の推移をしていた。「景気変動に応じて雇用量を調整するため」(56.3%→50.7%→62.1%)も減少・増加の動きを示したが、半数を超える高い水準を維持して推移していたといった方がよいであろう。こうしたデータからは、「物の製造業務」の派遣解禁と折からの景気回復に伴い、機械関連製造業を中心に景気変動に応じた雇用調整や賃金コストの縮減、必要な労働力の確保といった理由から派遣労働の活用を増大させ、そしてその後の経済の縮小とともにその活用を縮減したことが窺われる。

(職業別派遣労働者構成比——男性を中心とした生産工程の仕事の変動)

従業員調査の公表データから、派遣労働者の職種別構成比をみると(図表3-3-3)、男性を中心に生産工程の仕事の割合が平成15年から19年にかけて大きく上昇し、同22年には大きく低下している。すなわち男性の派遣労働者において、平成15年から19年にかけて「生産工程・労務の仕事」の割合が30.9%から50.2%へ上昇し、同22年には「生産工程の仕事」の割合は35.7%へ低下している⁶⁴。派遣事業の種類別にみると、登録型派遣労働者では17.7%→58.1%→44.5%、常用型派遣労働者では30.9%→46.3%→30.8%とそれぞれ推

図表3-3-3 派遣労働者の職種別構成比(従業員調査/公表データ)

	**** 男 性 ****									**** 女 性 ****								
	派遣労働者計			登録型派遣労働者			常用型派遣労働者			派遣労働者計			登録型派遣労働者			常用型派遣労働者		
	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的な仕事	30.9	26.0	27.5	17.3	14.2	18.3	30.9	31.9	32.6	6.7	5.6	7.3	13.3	4.8	6.8	6.7	7.1	8.3
管理的な仕事	4.6	2.5	1.8	15.7	1.6	0.1	4.6	3.0	2.8	0.5	0.2	0.4	1.1	0.2	0.3	0.5	0.3	0.7
事務的な仕事	15.8	8.5	13.2	19.1	9.0	15.0	15.8	8.2	12.2	78.0	66.8	67.2	47.3	72.4	72.8	78.0	55.7	58.2
販売の仕事	1.1	1.6	1.7	4.7	1.6	1.6	1.1	1.6	1.8	2.1	2.9	3.5	4.8	2.2	3.0	2.1	4.1	4.6
サービスの仕事	6.8	1.6	4.9	8.4	3.0	6.6	6.8	0.9	4.0	4.3	6.2	7.5	12.1	6.4	4.0	4.3	5.9	14.3
保安の仕事	0.0	0.6	0.7	4.0	0.5	0.8	0.0	0.7	0.7	-	0.0	-	0.2	-	-	-	0.1	-
運輸・通信の仕事※	8.5	3.5	-	12.9	2.8	-	8.5	3.9	-	1.6	0.3	-	2.1	0.3	-	1.6	0.4	-
生産工程・労務の仕事※	30.9	50.2	-	17.7	58.1	-	30.9	46.3	-	5.1	15.4	-	18.8	11.1	-	5.1	24.1	-
その他の仕事※	-	3.8	-	0.1	6.8	-	-	2.3	-	-	1.7	-	-	2.0	-	-	1.2	-
生産工程の仕事※※	-	-	35.7	-	-	44.5	-	-	30.8	-	-	10.8	-	-	9.7	-	-	12.8
輸送・機械運転の仕事※※	-	-	3.6	-	-	1.9	-	-	4.5	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.4
建設・採掘の仕事※※	-	-	0.8	-	-	0.5	-	-	1.0	-	-	0.1	-	-	0.1	-	-	-
運搬・清掃・包装等の仕事※※	-	-	8.2	-	-	5.9	-	-	9.5	-	-	2.9	-	-	3.2	-	-	2.4
その他の仕事※※	-	-	1.5	-	-	3.6	-	-	0.3	-	-	0.0	-	-	0.0	-	-	-
不明	1.4	1.6	0.4	0.3	2.2	1.2	1.4	1.2	-	1.6	0.8	0.2	0.3	0.6	0.1	1.6	1.0	0.3

(注)「※」の付いた項目は平成15年及び19年調査の、「※※」の付いた項目は平成22年調査における産業分類である。

⁶³ このことは、この間における派遣労働者の活用の増大の背景には、製造業務派遣の解禁以外にも上に掲げられているような理由に係る要因もあったことが示唆されるが、ここでは指摘するだけにとどめておきたい。

⁶⁴ 平成19年と22年とでは職業分類が変更されており注意が必要であるが、この点については後で検討する。

移している。登録型派遣においてより多くの活用が図られたことも窺われる。

このように、生産工程の仕事に係る派遣労働は男性が中心ではあるが、また、女性の派遣労働者にも小さいとはいえ影響を与えたことも見逃せない。すなわち、女性の派遣労働者においても当該割合は、5.1%→15.4%→10.8%と推移している。この結果、平成15年には女性の派遣労働の8割近くが「事務的な仕事」であったものが、3分の2程度まで低下している。なお、女性の場合、生産工程の仕事は常用型派遣での割合の上昇が目立っている。

(学歴別派遣労働者構成比——男性・高卒における上昇)

「物の製造業務」派遣の解禁は、派遣労働における男性の高卒者のウェイトを高めることが考えられるが、派遣労働者の学歴職種別構成比のデータをみると(図表3-3-4)、それが裏付けられている。すなわち、男性の派遣労働者における高卒(標章は「高校・旧中学」)の割合は、40.8%→51.3%→49.0%と推移しており、およそ10%ポイント程度上昇している。登録・常用別にみても、若干の違いはあるものの同程度の上昇を示している。また、男性ばかりでなく、女性においても派遣労働に占める高卒の割合がかなり上昇している(34.6%→43.3%→40.7%)。

図表3-3-4 派遣労働者の学歴構成比(従業員調査/公表データ)

	派遣労働者計			登録型派遣労働者			常用型派遣労働者		
	平成15年	19	22	平成15年	19	22	平成15年	19	22
**** 男 性 ****									
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
中学・旧小学	9.1	10.5	5.4	8.4	14.8	7.2	9.5	8.4	4.4
高校・旧中学	40.8	51.3	49.0	43.1	52.6	53.1	39.2	50.6	46.7
専修学校(専門課程)	12.2	13.5	10.7	14.6	11.5	10.2	10.4	14.4	11.0
高専・短大	5.0	2.8	4.1	2.9	1.6	4.2	6.5	3.5	4.1
大学	29.6	20.0	27.6	28.1	16.9	20.2	30.7	21.5	31.7
大学院	1.3	0.9	0.9	2.3	0.9	1.6	0.6	0.9	0.5
在学中	0.7	1.1	0.8	1.2	1.8	1.8	0.3	0.7	0.3
不明(平成22年のみ)	—	—	1.5	—	—	1.7	—	—	1.3
**** 女 性 ****									
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
中学・旧小学	1.4	1.8	1.8	1.0	1.6	1.9	2.7	2.2	1.7
高校・旧中学	34.6	43.3	40.7	32.5	39.7	35.7	40.9	50.5	50.7
専修学校(専門課程)	10.9	11.9	11.0	11.1	11.9	11.4	10.1	11.9	10.1
高専・短大	28.2	22.4	22.2	29.7	25.4	25.4	23.7	16.5	16.0
大学	21.4	18.7	22.0	23.3	19.9	23.2	15.6	16.1	19.5
大学院	0.4	0.2	0.8	0.5	0.1	1.0	0.1	0.3	0.5
在学中	1.0	1.7	0.4	0.8	1.3	0.5	1.7	2.5	0.4
不明(平成22年のみ)	—	—	1.0	—	—	1.0	—	—	1.0

(派遣労働者からみた制度適用状況——公的保険の上昇)

従業員調査の公表データから、派遣労働者に適用される雇用関係制度の状況を見ると(図表3-3-5)、総じて公的保険制度における割合の上昇がみられている。男女計でみて、雇用保険は77.1%→82.4%→84.7%、健康保険は69.9%→80.2%→77.9%などとなっている。公的保険については、適用の有無は要件が法定されているので、例えば週の労働時間の長い層や雇用期間が相対的に長期の層の割合が上昇したことが考えられる。このことが、「物の製造

図表3-3-5 派遣労働者が適用されている制度(従業員調査/公表データ)

(複数回答、%)

	計	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度
総計											
平成15年	100.0	77.1	69.9	67.3	2.9	7.3	4.1	15.7	31.9	9.9	
平成19年	100.0	82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7	
平成22年	100.0	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2	0.9
男性											
平成15年	100.0	73.5	68.9	65.9	6.8	18.1	10.3	25.8	26.1	14.7	
平成19年	100.0	81.1	80.9	79.9	6.9	21.1	10.1	31.0	27.9	12.5	
平成22年	100.0	84.7	81.4	77.8	6.9	17.8	9.0	28.0	26.4	16.6	0.8
女性											
平成15年	100.0	78.0	70.1	67.7	2.0	4.6	2.6	13.2	33.3	8.8	
平成19年	100.0	83.6	79.6	76.5	1.8	3.9	2.1	8.6	32.6	12.8	
平成22年	100.0	84.6	75.3	74.0	1.7	2.9	1.0	7.1	31.1	10.7	0.9

(注)「短時間正社員への転換制度」は、平成22年調査のみで調査されている。

業務」の派遣解禁とどの程度関連があるのかなんともいえないが、一定の影響が示唆されている。

なお、公的保険以外の制度については、水準自体それほど高いとはいえないものの、「自己啓発援助制度」の割合が総じて上昇している。

(派遣労働者が派遣労働を選択した理由——非自発的選択の増大)

従業員調査の公表データから、派遣労働者が派遣労働という形態を選択した理由をみると(図表3-3-6)、「正社員として働ける会社がなかったから」が男女計で15.0%→37.3%→44.9%と推移しており、いわゆる非自発的選択層の割合がかなり上昇している。この割合は、男性の方の上昇が大きく平成22年には半数程度が挙げているが、女性でもかなり上昇している。また、「自分に都合のよい時間に働けるから」の割合は、男女計で40.0%→17.7%→20.6%と推移しており、総じてかなり低下しており、とりわけ男性で大きく低下している

図表3-3-6 派遣労働者が現在の就業形態を選択した理由(従業員調査/公表データ)

(複数回答、%)

	計	専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に就きたから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整をしたから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織にしがたないから	正社員として働ける会社がなかったから	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	体力的に正社員として働けないから	その他
総計															
平成15年	100.0	21.1	15.7	40.0	23.1	14.7	15.2	5.0	6.3	15.5	23.5	15.0	2.7	16.7	4.4
平成19年	100.0	18.5	21.2	17.7	8.8	12.4	1.6	16.1	17.4	17.6	12.3	37.3	15.9	1.6	20.6
平成22年	100.0	21.1	17.2	20.6	10.1	13.4	1.5	17.7	14.7	14.4	9.3	44.9	15.6	1.6	6.1
男性															
平成15年	100.0	35.4	20.4	42.0	16.4	4.9	8.6	1.6	6.1	5.9	10.2	12.1	2.1	10.8	6.7
平成19年	100.0	24.8	24.5	10.9	7.5	14.9	1.4	8.4	17.4	13.0	10.8	39.8	6.8	1.8	24.8
平成22年	100.0	27.6	20.1	14.2	8.8	13.4	1.5	9.1	14.4	10.3	8.2	49.6	7.4	0.9	6.1
女性															
平成15年	100.0	17.8	14.6	39.6	24.6	17.0	16.7	5.7	6.3	17.7	26.6	15.7	2.9	18.1	3.8
平成19年	100.0	13.2	18.4	23.4	9.8	10.2	1.7	22.5	17.4	21.4	13.6	35.2	23.4	1.4	17.1
平成22年	100.0	16.3	15.1	25.3	11.0	13.5	1.5	24.1	15.0	17.4	10.2	41.4	21.7	2.2	6.0

(注)平成19年、同22年調査においては、「就業調整をしたから」は「就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたから」と、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」は「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」との選択肢として調査されている。

(42.0%→10.9%→14.2%)。また、水準は異なるものの「勤務時間や労働日数が短いから」も同様に低下している。こうした、もともとの派遣労働を選ぶメリット面の理由が低下することも併せ、この間において非自発選択層が増大したことが窺われる。このことについても、「物の製造業務」の派遣解禁とどの程度関連があるのかなんともいえないが、一定の影響が示唆されるといえよう。

2. データの検討—「物の製造業務」派遣労働者に関する個票再集計・分析のための予備的確認—

以上のような公表データによる概観を踏まえながら、「物の製造業務」に係る派遣労働者に関して、「厚生労働省多様化調査」個票の再集計・分析を行うこととしたい。第1節及び第2節同様に、ここでは、そのための予備的な検討と準備作業をしておきたい。

(1) データ上の「物の製造業務」の定義

分析上の最大の課題は、当該データを前提として、「物の製造業務」をどのように定義するかである。もともと労働者派遣法の原始附則第4項には、派遣の解禁前において「物の製造の業務」として「物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。」という定義が付されていたし、現行法でも規定の目的は異なるものの同じ定義がなされている。文理上、「物を製造する工程における作業に係る業務」が定義本体であり、「物の溶融、・・・」はその例示であると読むことができる。

この定義を踏まえると、産業の面と職業の面との二つからデータ上の定義を行うことが考えられる。

a. 産業の視点からの検討

まず、産業の視点から検討してみよう。「物を製造する工程における」とあるので、産業としては製造業を想定することが考えられる。しかしながら、「物を製造する工程」が製造業以外の産業に属する事業所にはないとはいえない。このことを示す格好の調査項目が平成19年及び22年の「事業所調査」にみられる。そこでは、事業所に対していわゆる「請負労働者」がいるかどうかを尋ね、いる場合にはさらに、その中に「物の製造」を行っている請負労働者がいるかどうかを尋ねている⁶⁵。すなわち、請負労働者がいる事業所の範囲ではあるが、「物の製造」を行っているかどうか把握されている。その集計結果を示したのが図表3-3-

⁶⁵ 調査票において、「請負労働者」とは、「請負業者と雇用関係があり、請負業者から指揮命令を受けて就業する関係にあるが、貴事業所から指揮命令を受ける関係にはない労働者で、貴事業所と同一場所にある敷地や社屋・構内で就業しているすべての労働者をいいます。」と定義されている。ここで「貴事業所」とは、調査対象となって回答を求められている事業所のことである。なお、「物の製造」については、上記の派遣法と同じ定義となっている。

7である⁶⁶。これをみると、例えば平成 22 年において、「物の製造」に従事する請負労働者のうち製造業に属する事業所で就業している割合は 55.0%にとどまり、建設業 (23.0%) をはじめとして、小売業 (6.9%)、医療・福祉 (4.4%)、運輸業 (4.0%)、他のサービス業 (3.6%) など多くの産業で就業している⁶⁷。したがって、「物の製造業務」を産業の視点から定義しようとする場合は、製造業に限定することは対象が狭くなりすぎるきらいがあるといえる。

なお、これに関連して、直接の関連はないが興味深いデータを紹介しておきたい。「事業所調査」では、各事業所が労働者派遣事業を実施しているかどうかを尋ねている。そのデータから、労働者派遣事業を実施している事業所の割合をみたものが図表 3-3-8 である。労働者派遣事業そのものは「他のサービス業」に属する事業であり、確かに他のサービス業における割合は相対的に高くなっている。とはいえ、ほかの産業にも派遣事業を実施している事業所は少なくなく、情報通信業 (平成 22 年で 27.0%) で実施割合が群を抜いて高くなっているのをはじめ、運輸業 (6.5%)、機械関連製造業 (5.4%)、建設業 (3.6%) などで相対的に高くなっている。また、機械関連製造業や素材関連製造業では平成 15 年に比べ 19 年には実施割合が大きく上昇しており、「物の製造派遣」の解禁の影響が窺われる。

図表3-3-7 請負労働者がいる事業所等の産業構成比(事業所調査)

	平成19年			平成22年		
	事業所計	請負労働者がいる事業所	うち物の製造を行っている請負労働者がいる事業所	合計	請負労働者がいる	うち物の製造を行っている請負労働者がいる
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
鉱業	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.4
建設業	10.7	14.1	21.2	9.9	19.5	23.0
製造業	14.0	21.1	49.5	13.2	20.0	55.0
消費関連製造業	5.0	3.6	7.7	4.6	4.1	12.1
素材関連製造業	5.0	10.0	23.2	4.7	9.2	24.2
機械関連製造業	4.0	7.5	18.6	3.9	6.7	18.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	0.4	0.0	0.1	0.5	0.1
情報通信業	1.7	3.8	0.9	1.9	4.6	0.2
運輸業	4.5	5.5	2.0	4.5	6.4	4.0
卸売業	9.9	7.7	5.1	9.2	7.3	0.5
小売業	19.3	14.0	11.8	18.7	12.7	6.9
金融・保険業	3.0	1.8	0.2	2.8	1.8	0.0
不動産業	1.3	1.0	0.4	2.2	3.5	1.9
飲食店・宿泊業	10.2	3.4	3.7	11.1	3.2	0.1
医療・福祉	8.0	8.7	0.2	9.1	5.9	4.4
教育、学習支援業	2.5	3.3	0.0	2.6	3.6	0.1
複合サービス業	0.8	0.3	0.0	1.4	0.5	0.0
他のサービス業	13.7	14.7	4.8	13.2	10.2	3.6

(注) 産業ば区分について、本文脚注参照。

⁶⁶ ここでの産業区分は、第 1 節の図表 3-1-6 と同様、平成 22 年について、「サービス業 (他に分類されないもの)」に「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合わせて「他のサービス業」とし、産業大分類ベースで分類を合わせた。この結果は、「運輸業」に平成 22 年調査では「郵便業」が含まれているなど厳密には対応しない部分もあることには留意が必要である。以下「他のサービス業」の区分のある図表において同じである。

⁶⁷ このことは、事業所の事業が産業分類区分を越えて複数あるとき、事業所の産業区分づけがもっともウェイトの高い事業によって行われていることによるところが大きいと思われる。

図表3-3-8 産業別労働者派遣事業を行っている事業所の割合
(事業所調査)

	(%)		
	平成15年	平成19年	平成22年
合計	1.8	2.9	3.0
鉱業	0.0	0.3	0.8
建設業	0.8	3.4	3.6
消費関連製造業	0.3	0.9	0.2
素材関連製造業	0.2	1.6	1.3
機械関連製造業	1.6	5.3	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	1.7	1.3
情報通信業	8.9	19.9	27.0
運輸業	1.3	4.4	6.5
卸売業	2.3	1.2	2.2
小売業	0.5	0.1	0.1
金融・保険業	2.0	1.2	1.1
不動産業	1.4	4.1	2.7
飲食店・宿泊業	0.1	0.1	0.1
医療・福祉	0.1	0.6	0.7
教育、学習支援業	2.2	1.7	2.3
複合サービス業	0.0	0.0	0.0
他のサービス業	6.7	10.0	8.4

b. 職業の視点からの検討

つぎに、「物の製造業務」の定義について、職業の視点から検討しよう。「従業員調査」においては、平成15年及び19年では9つの、平成22年では11の区分で職業が調査されている。その中で、上述の労働者派遣法の定義の業務にもっとも近似していると思われるのは平成22年の「生産工程の仕事」であるが、平成15年及び19年の調査では「生産工程・労務の仕事」の区分で調査されている⁶⁸。後者の区分にあつては、その定義から建設の現場や鉱業の採掘に係る作業が多く含まれていたが、平成22年調査では別途「建設・採掘の仕事」が独立した区分とされた。とはいえ、平成22年についても若干気がかりな点がないわけではない。一つは、「生産工程の仕事」の定義の中に機械器具の「調整・修理」が含まれていることであり、これが「物の製造業務」といえるかどうか疑問なしとしない。二つは、平成22年調査において別立てとされた「運搬・清掃・包装等の仕事」であり、この中には生産工程において行われれば「物の製造業務」に該当するものもあると思われる。このように、平成22年の「生産工程の仕事」にあつても、広狭いずれもの方向での可能性があるといえる。

⁶⁸ 調査における定義は、それぞれ次のようになっている。

「生産工程・労務の仕事」(平成15年及び19年調査)・・・機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の検査・試掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の整理、商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者。

「生産工程の仕事」(平成22年調査)・・・生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者

「運搬・清掃・包装等の仕事」(平成22年調査)・・・主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者

c. 「物の製造業務」のデータ上の定義と関連するデータ

以上の検討を受けて、データ上における「物の製造業務」の定義については、広狭次の表のようなものが考えられる。

職業		産業	
		製造業のみ	全産業
H15&19	生産工程・労務の仕事	狭義	広義
H22	生産工程の仕事	H22 最狭義	H22 広義
	運搬・清掃・包装等の仕事を含む。	H22 狭義	H22 最広義

ここで、産業面の「狭義」として製造業をとることはよいとして、「広義」として産業を限定せずに産業計をとることにに関して、関連するデータを示しておこう。対象の職業の派遣労働者の産業別構成を集計してみると(図表3-3-9)、水準は小さくなるものの広範な産業で就業していることが確認できる。したがって、第一次接近としては、産業を特定せずに職業の視点からだけの定義を「広義」とすることとしたい⁶⁹。

図表3-3-9 生産工程の仕事等の派遣労働者の産業構成
(従業員調査)

標章産業分類	(%)				
	平成15年	平成19年	平成22年		
	生産工程・労務の仕事	生産工程・労務の仕事	2職業計	生産工程の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事
産業計(派遣労働者に占める割合)	(10.2)	(32.3)	(26.6)	(21.4)	(5.2)
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
鉱業	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	0.0	3.9	0.7	0.3	2.8
製造業	78.5	84.7	78.4	93.3	17.0
消費関連製造業	12.5	9.3	11.2	12.8	4.8
素材関連製造業	20.3	22.1	24.1	27.7	9.4
機械関連製造業	45.7	53.3	43.1	52.8	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0
運輸業	11.3	4.4	8.6	0.9	40.8
卸売業	2.6	1.4	1.8	1.1	4.6
小売業	1.4	0.7	0.6	0.0	3.0
金融・保険業	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業	0.0	0.1	0.2	0.0	0.9
飲食店、宿泊業	0.0	0.2	2.9	0.0	15.0
医療、福祉	0.8	0.2	0.3	0.0	1.8
教育、学習支援業	0.7	0.0	0.1	0.0	0.3
複合サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
他のサービス業	3.8	4.1	6.2	4.4	13.8

(「物の製造業務」のウェイト)

予備的確認の最後として、上述のように定義された「物の製造業務」のウェイトをみておこう。図表3-3-10は、雇用・就業形態別にそれぞれの労働者総数を100として、各定義

⁶⁹ もとより、本稿ではこのようにしたというだけであって、産業を限って「広義」とすることも十分にありえるところである。

の「物の製造業務」に従事する労働者の割合をみたものである。詳述は割愛するが、正社員はじめ派遣以外の形態では狭義で数%から8～9%程度、広義でも10%前後程度となっているのに対して、派遣労働者については平成15年には同様のウェイト(狭義8.0%、広義10.2%)であったものが、平成19年に急激にウェイトを高め、平成22年には2割程度から4分の1程度を占めるようになっている。

図表3-3-10 「物の製造業務」定義別にみた該当労働者の割合
(従業員調査)

		(%)									
		正社員		契約社員		派遣労働者		臨時的雇用		パートタイム労働者	
		製造業 (狭義)	全産業 (広義)	製造業 (狭義)	全産業 (広義)	製造業 (狭義)	全産業 (広義)	製造業 (狭義)	全産業 (広義)	製造業 (狭義)	全産業 (広義)
平成15年	生産工程・労務の仕事	4.9	6.7	4.6	7.5	8.0	10.2	8.7	30.6	8.3	16.4
平成19年	生産工程・労務の仕事	5.8	9.8	6.2	11.3	27.4	32.3	8.3	18.8	6.9	15.2
平成22年	生産工程の仕事(最狭義/広義)	5.5	6.3	5.9	6.8	20.0	21.4	8.8	9.5	6.1	9.4
	運搬・清掃・包装等の仕事(狭義/最広義)	5.6	7.8	6.4	11.0	20.9	26.6	8.8	18.7	6.9	16.7

(注) それぞれの雇用・就業形態の労働者総数に占める割合を示している。

3. 個票再集計・分析結果

(1) 雇用の量的変化の概観

「厚生労働省多様化調査」については原則として構成比等の比率でみていくべきものであるが、全体の雇用量が大きく変動した可能性が高いこの間における派遣労働者の動向を的確に把握するためには、実数ベースに基づくデータの推移をみておく必要がある⁷⁰。

「従業員調査」データから算出される総労働者数は、産業計で平成15年は44,527千人、19年は39,121千人、22年は41,590千人と推移し、平成15年→19年の増減率は12.1%減、19年→22年のそれは6.3%増となっている。製造業についてみると、10,163千人→9,005千人→8,880千人と推移し、増減率は11.4%減、1.4%減となっている。労働者のうち派遣労働者について同様にみると、産業計では914千人→1,853千人→1,231千人と推移し、増減率は102.6%増→33.6%減となっており、製造業では206千人→898千人→433千人と推移し、増減率335.5%増→51.8%減となっている。平成15年に比べた19年については、トータルの労働者数では減少する中で、派遣労働者数は大きく増大していたことが確認できる⁷¹。

「物の製造業務」に従事する労働者の推移をみると、産業計(広義)では平成15年が4,560千人、19年が5,066千人、22年が3,394千人(生産工程の仕事。運搬・清掃・包装等の仕事を含めた最広義では4,815千人)と推移しており、増減率は11.1%増→33.0%減(同5.0%減)となっている。また、製造業(狭義)についてみると、2,821千人→2,978千人→2,742千人

⁷⁰ この調査の母集団は事業所をベースにしていることもあって、労働者の実数については特にある程度の幅をもってみる必要がある。

⁷¹ 平成15年と比較した19年の増減ではこうなっていると看做しても、平成18年、19年といった時期だけとってみれば、総雇用量も増加していたであろうことは他の統計データから確認できる。

(最狭義。運搬・清掃・包装等の仕事を含めた狭義では2,924千人)と推移し、増減率は5.6%増→7.9%減(同1.8%減)となっている。派遣労働者についてみると、産業計では93千人→598千人→264千人(328千人)と推移し、増減率は544.5%増→55.9%減(45.2%減)となっており、製造業では73千人→507千人→246千人(257千人)と推移し、増減率595.7%増→51.4%減(49.3%減)となっている。「物の製造業務」にあつては、平成15年→19年においても形態計の労働者数が増加する中で派遣労働者も増加している。その間における「物の製造業務」に従事する派遣労働者数の著増は、派遣労働の解禁が大きな要因であったが、併せて「物の製造業務」に対する労働力需要の増大も背景の一つにあつたといえる。

(雇用・就業形態別にみた「物の製造業務」に従事する労働者数の増減)

上述のように産業計(広義)でみて「物の製造業務」に従事する労働者総数は、平成15年から19年にかけて506千人増加し、19年から22年にかけては1,672千人(最広義では252千人)の減少となった。製造業(狭義)に限ってみると、それぞれ157千人増、236千人減(同54千人減)となっている。

図表3-3-11は、こうした「物の製造業務」の労働者数の増減を雇用・就業形態別にみたものである。平成15年から19年にかけては、産業計では、派遣労働者(505.6千人増)と正社員(414.2千人増)が大きく増大する一方で、パート(295.1千人減)がかなり減少したのをはじめ、「その他」(87.1千人減)や臨時的雇用者(40.4千人減)でも減少している。これに対して製造業に限れば、派遣労働者(434.3千人増)が大きく増加したものの、パート(223.2千人減)等が減少するとともに、正社員(27.0千人減)もやや減少している⁷²。

つぎに、平成19年から22年にかけては、平成19年と22年とで定義が異なることから留意が必要である。定義及びデータをみる限りにおいて、平成22年で「生産工程の仕事」のみをとったときは(最狭義)、対19年比で過小となり、一方「運搬・清掃・包装等の仕事」を含めたときは(最広義)過大となっていると考えられる⁷³。ここでは、「最狭義」の方のみについて記述すると、産業計では正社員(774.8千人減)、パート(442.1千人減)、派遣労働者(34.5千人減)いずれもが大きく減少するなど、ほとんどの形態で減少している。また、製造業では、派遣労働者(260.9千人減)が大きく減少するとともに、パート(31.8万人減)も減少している。増加は契約社員(16.2千人増)や「その他」(15.2千人増)などでみられ、正社員(0.1千人増)は、ほぼ保ち合いとなっている⁷⁴。

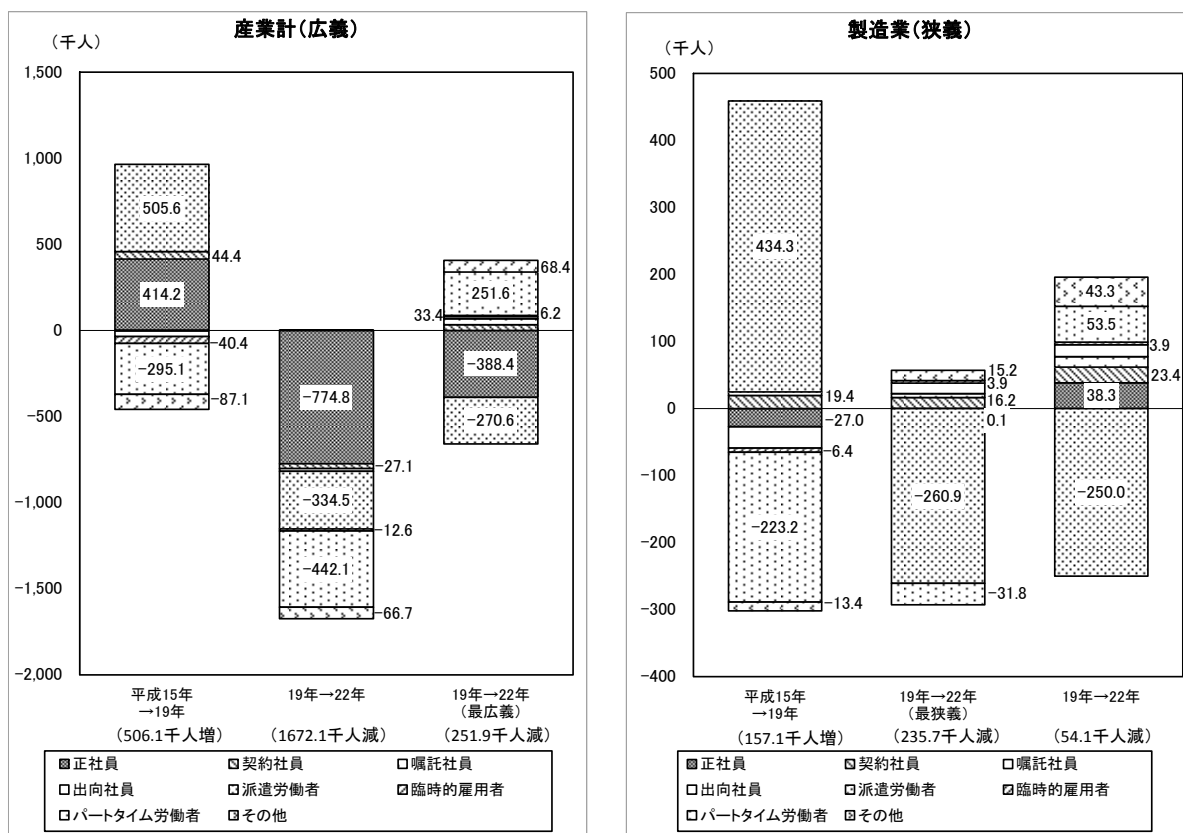
こうした動きをみると、平成15年から19年にかけては、輸出主導の緩やかな景気回復の下にあつて、折から解禁された「物の製造業務」の派遣労働の活用を急拡大させることで労

⁷² この正社員の減少は、減少率では1.9%の減少である。

⁷³ この前回調査との増減をみる場合の適切さと、「物の製造業務」をどのように定義すべきか、ということとは別の次元の問題である。いずれの定義をとるにしても、それぞれ長短を持っている。

⁷⁴ 製造業のうちでもっとも変動の大きかった機械関連製造業についてみると、平成19年から22年にかけて(22年の最狭義でみて)、労働者総数が299千人減少する中で、派遣労働者(180千人減)とともに正社員(127千人)もかなり減少している。

図表3-3-11 「物の製造業務」に従事する雇用・就業形態別労働者数の増減
(従業員調査)



(注) 出向社員及び嘱託社員のデータ値は表示を割愛した。

(注) 出向社員及び嘱託社員のデータ値は表示を割愛した。

働力需要を満たしたが、その過程で従来であればパートや臨時的雇用となったものが派遣労働者となったというような変化が生じたことが窺われる。一方、リーマンショックに端を発した急激な経済収縮期を含む平成19年から22年にかけては、派遣労働者が反動的に大きく減少するとともに、他の形態の雇用にも厳しい状況をもたらせたといえよう。

なお、「事業所調査」で把握されている「物の製造業務」に従事している請負労働者数を製造業についてみると、平成19年の50万人程度から22年の60万人程度にまで20%程度増加している。この時期の派遣労働者の減少には、一部に派遣労働から請負労働の活用へ転換が図られた面があることも示唆されている。

(2) 「物の製造業務」の派遣労働者の属性

以上のような経過をたどった派遣労働であるが、どのような属性をもった人々がそれに従事したのか、データからみてみたい⁷⁵。なお、これ以降は、原則として「物の製造業務」に従事している労働者を広く含んでいる「広義」定義(生産工程・労務の仕事(平成22年は生

⁷⁵ 以下についても、実数ベースでの分析を行うことが望まれるが、過度に詳細な集計になってしまい、調査年によってブレが大きいことから、比率による分析結果を示すにとどめたい。

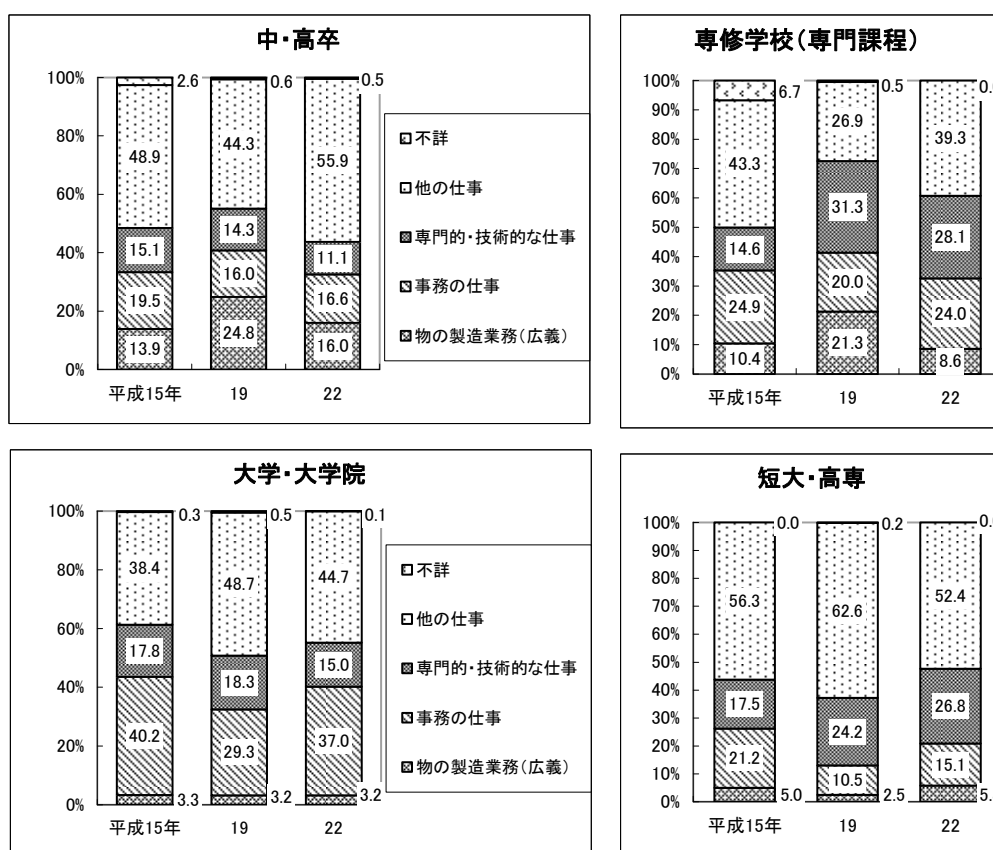
産工程の仕事)の産業計)のものをみていくこととしたい⁷⁶。

(学歴別にみた推移—高卒男性が中心)

先に公表データでみたように、この間の派遣労働者の動向の特徴として、高卒男性の増大があり、それが「物の製造業務」に係る派遣と関係があることが想定できる。そこで、これに関連したデータを中心にみてみよう。

図表3-3-12は、男性労働者の学歴別に「物の製造業務」及びそれと比較対照するために集約した職業分類区別の構成比をみたものである。いわゆる「学生アルバイト」を除くために「在学中である」としたケースを除いて集計している。これによれば、この間に「物の製造業務」の割合が大きく変動したのは、中・高卒と専修学校(専門課程)の二つの学歴層となっている(それぞれ、13.9%→24.8%→16.0%、10.4%→21.3%→8.6%)。大卒・大学院修了層では、もともと水準が3%程度と小さく、ほぼ同じ割合で推移している⁷⁷。

図表3-3-12 男性労働者の学歴別職種構成
(在学中でない人のみの集計/「従業員調査」)



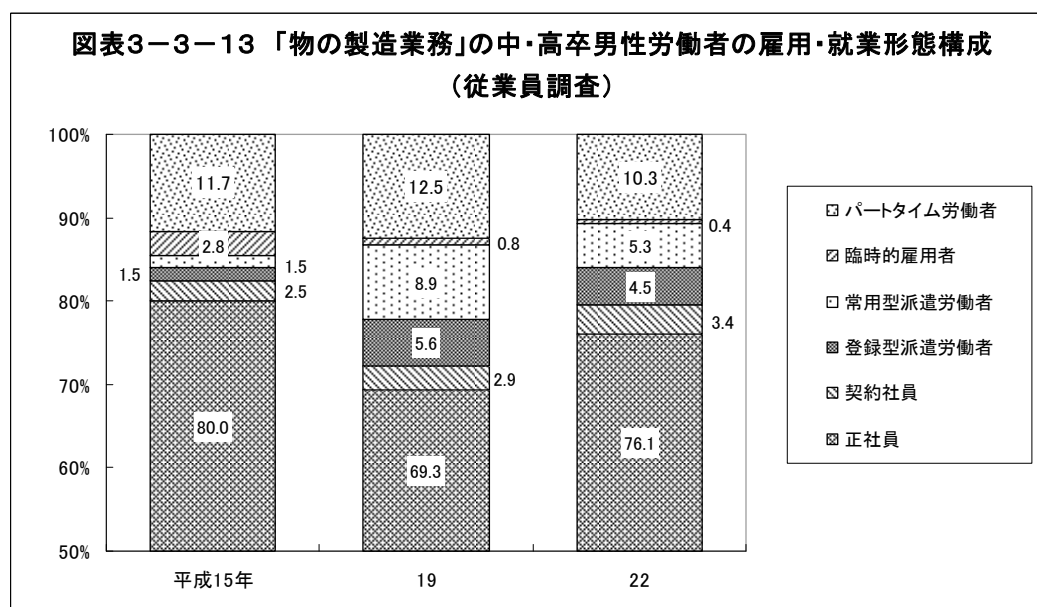
⁷⁶ このようにすることは、例えば回帰分析において出来る限りケース数を確保するという分析上の要請による面も大きい。なお、平成22年について「最広義」を分析対象とすることは、あまりに「物の製造業務」ではない業務が含まれることになるので、避けたところである。

⁷⁷ 男性の短大・高専層については、データの変動がかなり大きいという特徴がある。これは、この層の就業分野が一定の事業所に限られている性格があり、事業所の無作為抽出であっても調査年によって当たり外れが出てくるのが他に比べ大きいことによる面があると考えられる。より長期的に均してみるべきデータであると思われる。データは掲げても、原則として特段の記述はしないこととしたい。

つぎに、「物の製造業務」に従事する中・高卒男性労働者の雇用・就業形態別構成の推移をみたものが図表3-3-13である。派遣労働者の割合をみると、平成15年には3.0%（登録型、常用型とも1.5%）であったが、平成19年には14.4%（登録型：5.6%、常用型：8.9%）にまで拡大した。その後、平成22年には9.8%（同4.5%、5.3%）にまで低下した。とはいえ、平成15年に比べ22年は3倍を超える割合となっている。このように、「物の製造業務」の派遣の解禁は、高卒の男性に新しい就業機会を与えるものであったことは間違いのないところである。一方、この間に、臨時的雇用者の割合は2.8%→0.8%→0.4%と推移し、もともと大きな割合でなかったが、一段と小さな割合となった。派遣労働がより不安定な雇用であった臨時的雇用者に代わって、物の製造現場における担い手の一つとなったことも否定できないであろう。

とはいえ、この間に「物の製造業務」に従事する労働者の中で正社員の占める割合は、80.0%→69.3%→76.1%と縮小していることは確認しておかなければならない。平成15年から19年にかけての低下については、前述のように正社員の人数そのものの減少を伴ったものではないことに留意する必要があるとしても、正社員の雇用機会として「物の製造業務」は、今後ともウェイトを縮小させる傾向にあることが予想され、「物の製造業務」の現場を担う労働形態のあり方を再構築する必要があると示唆される。その際、派遣労働もその一翼を担うべく適切な位置づけがなされることが望まれる。

なお、「物の製造業務」の派遣は高卒男性が中心であるとしても、他の学歴層にあっても「物の製造業務」に就く場合に派遣労働者となる割合は同様に高くなっている⁷⁸。今回のデータ



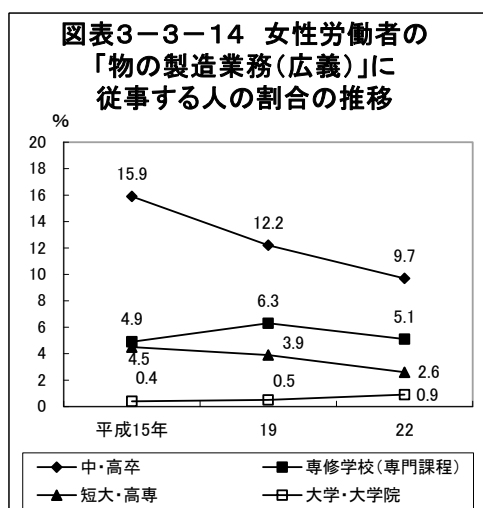
(注) 在学中でない人のみの集計で、「従業員調査」データによる。
数値軸が50%から始まっていることに留意されたい。

⁷⁸ 中・高卒以外の学歴について、「物の製造業務」に従事する男性労働者に占める派遣労働者の割合を掲げると、専修学校（専門課程）が4.9%→10.5%→8.8%、大学・大学院が2.2%→14.7%→9.0%となっている。

では、ウェイトの小さいこれらの層に関してこれ以上の詳細な分析は困難ではあるが、それらへの目配りも、忘れてはならないと思われる⁷⁹。

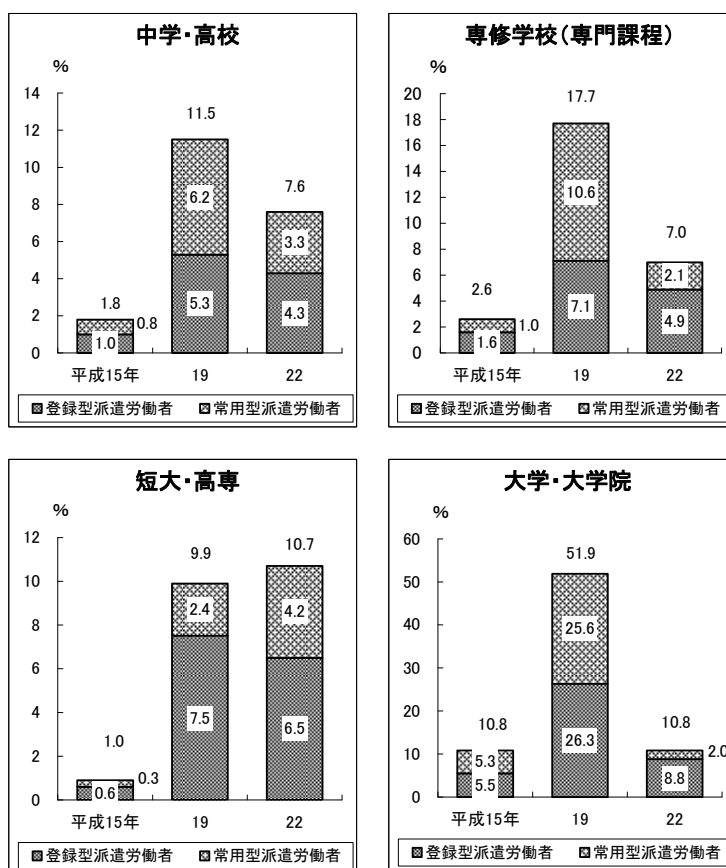
(女性労働者における状況)

女性労働者のデータも紹介しておこう。女性労働者の場合、この間に「物の製造業務」に従事する割合は、上昇しておらず、むしろ低下傾向であったといえる。図表3-3-14にあるように、中・高卒では15.9%→12.2%→9.7%とかなりの低下となっており、また、短大・高専卒でも4.5%→3.9%→2.6%と低下している。一方、専修学校(専門課程)は4.9%→6.3%→5.1%と推移し、平成19年に上昇したものの22年には15年とほぼ同水準にまで戻っている。大卒・大学院修了(0.4%→0.5%→0.9%)では上昇しているとはいえ、その水準自体はわずかでしかない。ただしその中にあっても、「物の製造業務」に従事する場合に派遣労働者となる割合は、女性労働者でも総じて上昇しているといえる(図表3-3-15)⁸⁰。



(注) 在学中でない人だけの集計で、「従業員調査」データによる。

図表3-3-15 「物の製造業務(広義)」に従事する女性労働者に占めるの派遣労働者の割合



(注) グラフごとに目盛が異なることに留意されたい。
在学中でない人だけの集計で、「従業員調査」データによる。

⁷⁹ 太宗を占める層の動向や課題のみを勘案して拙速な対応を行った場合に、こうした層に含まれる本来の弱者に対して思わぬ影響を与えることが往々にしてあることを指摘したものである。

⁸⁰ 「物の製造業務」に従事する女性労働者にあつては、その7~8割がパートタイム労働者として就業している。大卒・大学院修了層でも総じて同様である(平成19年のみ4割程度)。

（年齢別にみた「物の製造業務」の男性労働者の状況）

つぎに、中・高卒の男性労働者について、さらに年齢（代）別にその状況をみて、上述のような動きが特にどの年齢層で強く出ていたのかを確認する。

まず、中高卒の男性労働者のうち派遣労働者の割合を確認しておこう⁸¹（図表3-3-16）。図表から、この間に派遣労働者の割合が顕著に上昇したのは20歳台が中心であったことがわかる。20～24歳は1.3%→26.6%→11.6%と、25～29歳は1.0%→13.5%→10.2%とそれぞれ推移している。大きな変動があったことの問題を別とすれば、中・高卒男性の20歳台については、平成15年にはたかだか1%程度が派遣労働者であったものが、平成22年には10%程度が派遣労働に従事するようになったことが示されている⁸²。それ以外の年齢層をみると、同様に平成19年での割合上昇、22年での低下がみられているが、20歳台に比べればはるかに穏やかなものにとどまっている。平成22年における割合をみると、30歳台は3%台、40歳台は2%台、50歳台は1%台にとどまっている。その中で60～64歳においてやや目立った動きがみられ、3.4%→7.1%→3.0%となっている。平成22年には結局平成15年の水準にくらいに戻っているが、注目したい。

図表3-3-17には、年齢層別に中・高卒男性労働者が従事している職種構成を掲出している。上述の派遣労働者の占める割合がほぼ10歳刻みでやや異なる動きをしていることなどから、10歳刻みでデータを示している⁸³。20歳台をみると、「物の製造業務（広義）」の割合が10.6%→43.7%→38.4%と推移し、平成15年から19年にかけて大きく上昇し、22年にはやや低下したものの高い割合を維持している。また、30歳台では11.0%→17.8%→32.2%と推移しており、20歳台ほどの急激な上昇はないものの水準を高めてきている。一方、40歳台になると、17.0%→20.7%→21.6%と緩やかな上昇にとどまっている⁸⁴。なお、60～64歳をみると、17.6%→26.7%→11.1%と推移している。

つぎに、「物の製造業務（広義）」に従事する中・高卒男性労働者の雇用・就業形態をみたものが図表3-3-18である⁸⁵。20歳台をみると、派遣労働者の割合が5.8%（登録型：2.9%/常用型：2.9%）→30.0%（11.1%/19.0%）→19.4%（8.3%/11.1%）と推移している。この年齢層にあっては、「物の製造業務」への従事と派遣労働者の割合とが密接な関連をもっていたといえる。一方、パートタイム労働者の割合は26.1%→9.5%→14.4%と推移しており、

⁸¹ 図表には掲載していないが、年齢計では平成15年から22年まで順次0.9%→5.7%→3.3%と推移している。

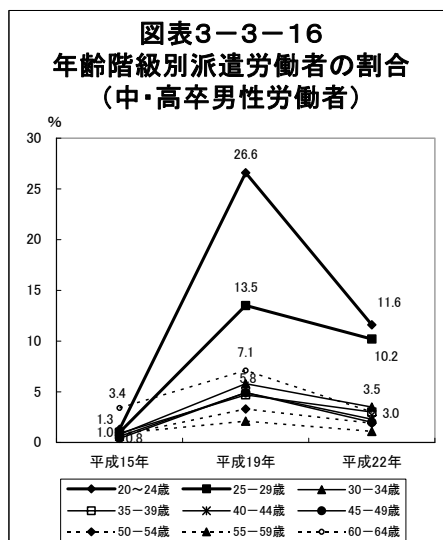
⁸² 同じ時期に中・高卒女性労働者の20歳台についてみれば、2.5%→5.4%→3.9%と推移するにとどまっている。いまや、中・高卒の若年派遣労働者の問題の重心は、男性に移っているといってもよいであろう。

⁸³ 以下のような細かい集計になると、5歳刻みではブレが大きいこともこのようにした理由の一つである。

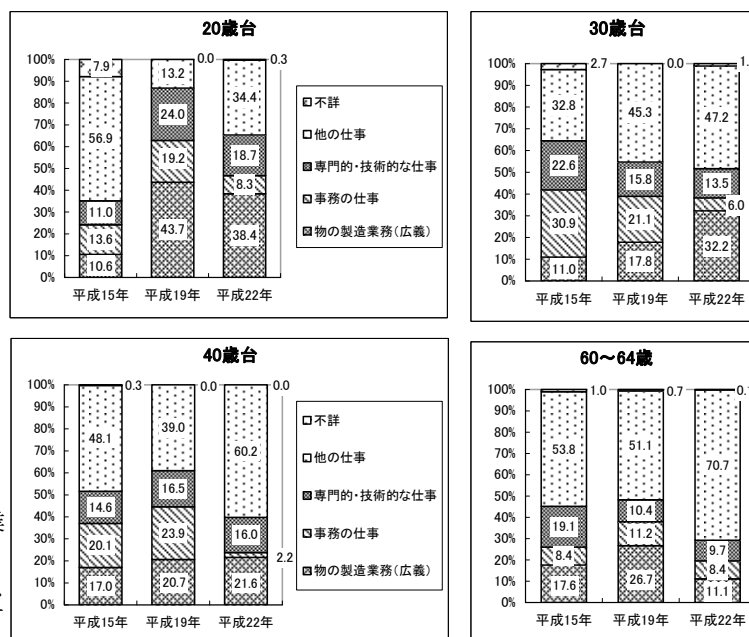
⁸⁴ 詳細な言及は他の機会に譲ることとするが、30歳台、40歳台の中・高卒男子の中で「事務の仕事」に従事する人の割合が非常に小さくなっている状況も示されている。なお、派遣労働者の割合が極端に少なくなることから50歳台については割愛した。（図表3-3-18において同じ。）

⁸⁵ 蛇足ではあるが、先の図表3-3-16は職種を問わず当該年齢層の中・高卒の男性労働者に占める派遣労働者の割合を示していたのに対して、この図表3-3-18は、「物の製造業務」に従事する当該年齢層の中・高卒の男性労働者における雇用・就業形態構成をみたものである。

図表3-3-17 中・高卒男性労働者の年齢階級別職種構成
(在学中でない人のみの集計/「従業員調査」)



(注) 在学中でない人のみの集計で、「従業員調査」データによる。
データの値は、20~24歳、25~29歳、30~34歳及び60~64歳のみ掲示している。

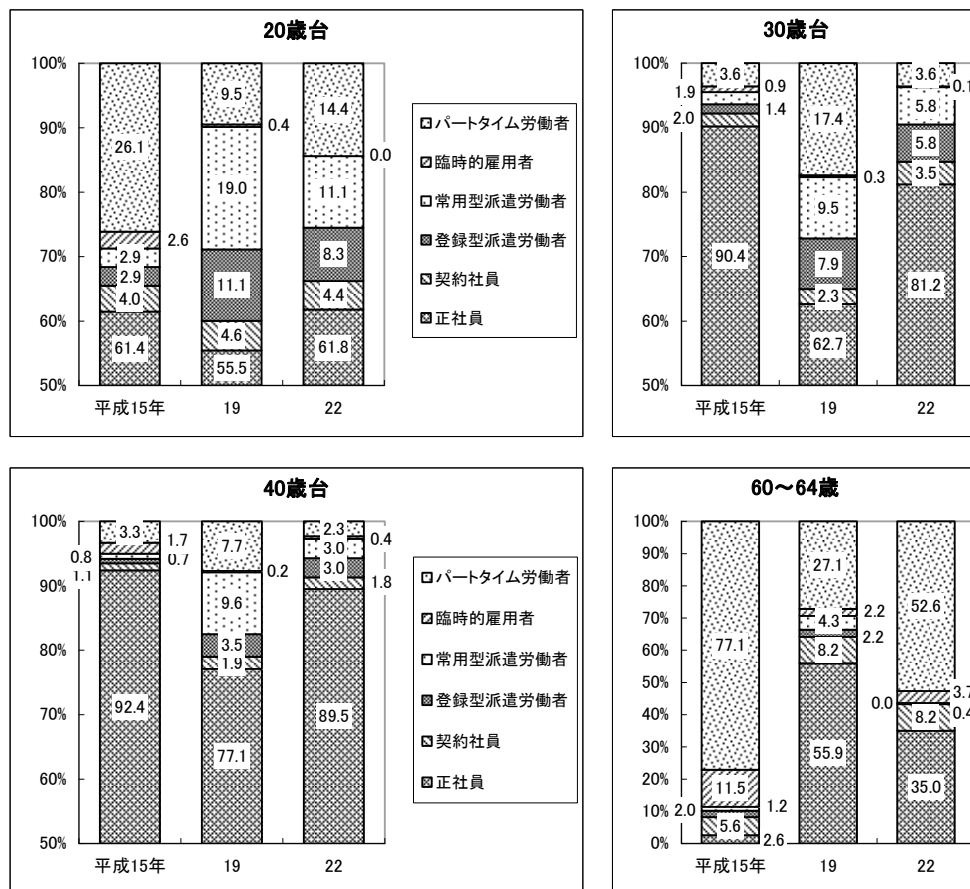


平成15年においては、「物の製造業務」に従事する場合に4分の1程度はパートとして就業していたのに対して、19年以降はその割合は低下し、22年には15年に比べほぼ半減している。また、臨時的雇用者は平成15年には2.6%であったが、19年には0.4%となり、22年には0.0%とほとんどいなくなっている。これらのデータを総合的に勘案すれば、「物の製造業務」に対する労働力需要の増大と併せて、当該業務の派遣労働の解禁は、少なくとも雇用の量的な側面において、20歳台の中・高卒男性労働者にとってプラスの効果をもたらせたことは否めないと思われる。

他の年齢層についてみると、派遣労働者の割合は、30歳台では3.2%（登録型：1.4%/常用型：1.9%）→17.4%（7.9%/9.5%）→11.6%（5.8%/5.8%）、40歳台では1.5%（0.7%/0.8%）→13.1%（3.5%/9.6%）→6.0%（3.0%/3.0%）とそれぞれ推移している。これらの年齢層では、先に図表3-3-17でみた「物の製造業務（広義）」の割合の動き（上昇傾向）と必ずしも平行となっておらず、「物の製造業務」への従事と派遣労働者の割合との間に20歳台の場合ほどの密接的・直接的な関係はみられていないといえる。また、パートの割合をみると、30歳台では3.6%→17.4%→3.6%、40歳台では3.3%→7.7%→2.3%とそれぞれ推移しており、20歳台の場合のように派遣労働者の割合が上昇すればパートの割合が低下するといった関係になっていない。

なお、60~64歳についてみると、派遣労働者の割合は、3.2%→6.5%→0.4%と推移しており、「物の製造業務（広義）」と派遣労働の動向との関連が窺われる動きとなっている。

図表3-3-18 「物の製造業務」の中・高卒男性労働者の雇用・就業形態別構成
(在学中でない人のみの集計/「従業員調査」)



(注) 60~64歳以外のグラフでは、数値軸が50%から始まっていることに留意されたい。

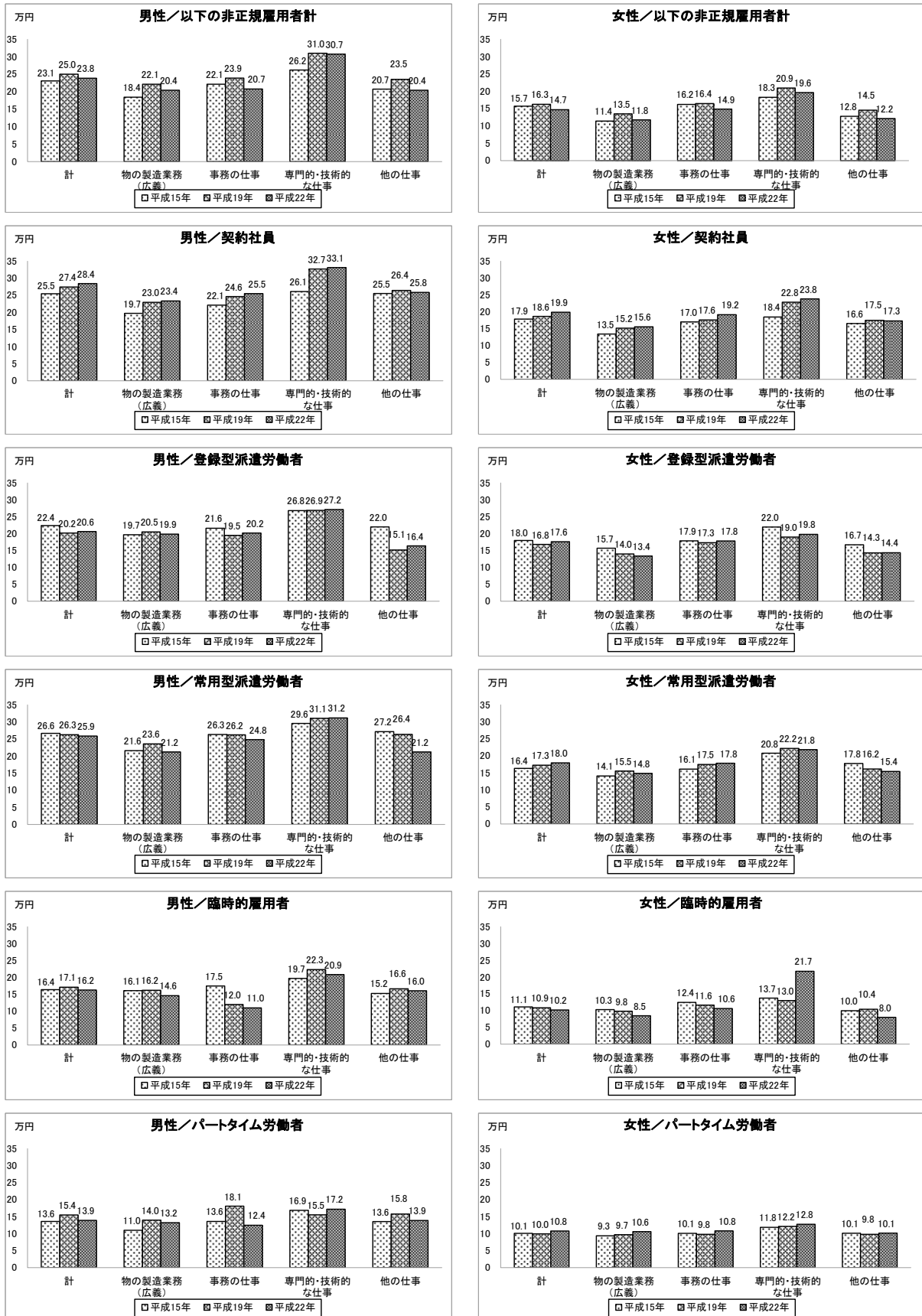
(3) 「物の製造業務」の派遣労働者の賃金、労働時間

「物の製造業務」の派遣解禁は、雇用の量的側面において、男性、とりわけ高卒20歳台の人々に対して就業機会を拡大提供した側面を持っていることを確認してきた。一方、その質的側面である就業条件や就業環境についてはどうであったのだろうか。ここで、それに関連するデータをみていくこととするが、対象となるのは賃金面を中心とし、これに若干の労働時間のデータが加わるにとどまる。

(平均賃金額の比較)

まず、平均的な賃金水準の比較をしておこう。これまでと同様、調査年の9月における賃金総額をカテゴリーにより調査された結果を階級値(カテゴリーの値幅の中位数)により計算した。派遣労働者のほか、比較対照として、契約社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者について、男女別及び「物の製造業務」(これまで同様に「広義」)をはじめとする職種別に計算した。その結果は、図表3-3-19に示している。なお、以下において職種名は適宜略して表現する。また、「物の製造業務」をめぐるここでの分析にあつては男性に焦点をあて、女性労働者については、データは掲げるものの特段のコメントはしないこととする。

図表3-3-19 男女別非正規雇用者の各年9月の賃金総額
(現在在学中でない人の集計)(「従業員調査」による。)



図表を総覧して、まず「物の製造」の賃金額は、それ以外の職種の賃金額に比べて相対的に低位にあるといえる⁸⁶。例えば、男性契約社員をみると、平成22年において（職種）計が28.4万円であるのに対して「物の製造」は23.4万円と計を100として82.2の水準（以下「全体平均比」という。）にある。もっともこれは、「専門・技術」の賃金水準（33.1万円／全体平均比116.5）がおしなべて高く、計の平均を押し上げていることによる面も大きい。「事務」や「他の仕事」では25万円台（全体平均比90程度）で「物の製造業務」との差は2万円程度であるが、それでも「物の製造」の賃金をもっとも低いことに変わりはない。他の雇用・就業形態でも、一部の例外（平成19年及び22年の登録型派遣労働者において「他の仕事」に対して、また、臨時的雇用者において「事務」に対してそれぞれ「物の製造」の方が賃金が高くなっている。）を除き、「物の製造」がもっとも低くなっている。

一方、「物の製造」賃金の全体平均比について経年変化をみると、契約社員（平成15年：77.4→同22年：82.2）、登録型派遣労働者（87.6→96.4）、パート（81.1→95.1）で上昇傾向がみられている。

つぎに焦点の派遣労働者についてやや詳細にみると、登録型派遣労働者では「事務」（21.5→19.5→20.2万円）や「他の仕事」（22.0→15.1→16.4万円）の賃金が弱含みないし低下しているのに対して、「物の製造」（19.7→20.5→19.9万円）が強含み、「専門・技術」（26.8→26.9→27.2万円）が増加傾向でそれぞれ推移している。また、常用型派遣労働者でも「事務」（26.3→26.2→24.8万円）や「他の仕事」（27.2→26.4→21.2万円）が低下傾向で推移する一方、「物の製造」（21.6→23.6→21.2万円）は平成19年にやや大きく上昇（9.3%増）した後、22年には概ね15年の水準に戻っており、「専門・技術」（29.6→31.1→31.2万円）は強含みで推移している。この結果、「物の製造」の賃金の全体平均比は、登録型は87.6→101.6→96.4、常用型は81.1→89.7→81.9と推移している。大きな差といえるかどうかは別として、折からの「物の製造」に関連した堅調な労働力需要を背景として、「物の製造」の賃金は相対的に堅調であったといえよう。

上でみた派遣労働者における職種別賃金の動向は、労働者の就業先選択がまず派遣労働者という形態を選択し、その後どのような職種に就くかを選択するといった順序である場合（＝人）には、派遣労働への供給促進要因となることが考えられる⁸⁷。この間における「物の製

⁸⁶ 最上段のグラフにより、計算対象の非正規雇用者計で職種別平均賃金をみると、男性では職種計が23.8万円、「物の製造業務」が20.4万円、「事務の仕事」が20.7万円、「専門的技術的な仕事」30.7万円、「他の仕事」20.4万円となっている。「物の製造」の賃金は、「専門・技術」より10万円程度低くなっているが、「事務」や「他の仕事」とは同程度となっている。一方、平成15年をみると「物の製造」と他の職種、例えば「事務」より3.7万円（「物の製造」の賃金比で20.1%）低くなっていた。この格差は、平成19年においても1.8万円（同8.0%）であり、こうしたデータをみると、職種間の格差は縮小しているように感じられる。確かに、そうした傾向もみられるが、非正規雇用者計でみた格差縮小は、臨時的雇用者やパートにおける変動が大きく寄与していることに留意が必要であり、必ずしも明確なものとはいえない。なお、女性労働者については、格差縮小の傾向はほとんどみられていない。

⁸⁷ もっとも、ここで扱っているデータは、需給が調整された後の結果としての賃金額であるので、市場で直面した需要価格では必ずしもない点には留意が必要である。とはいえ、第一次接近としてはこのように考えて

造」派遣労働者増大の一つの背景となったことと想定される。一方、まず職種として「物の製造」を選択した後に、どの形態（後述のように正社員の雇用機会は不足しているとして）によって就業するかを選択する場合を想定して、「物の製造」賃金を形態間で比較してみよう⁸⁸。平成15年におけるその賃金額は、常用型派遣労働者が21.6万円でもっとも高く、次いで登録型派遣労働者と契約社員とが同じ19.7万円となっていた。一方、臨時的雇用者（16.1万円）やパート（11.0万円）は、それよりはかなり低くなっていた⁸⁹。次いで、平成19年をみると、各形態の賃金とも上昇する中で、常用型派遣労働者が23.6万円を引き続きもっとも高かったものの、契約社員が23.0万とこれに匹敵する水準になり、登録型派遣労働者の20.5万円を引き離れた。パートは14.0万円とかなり上昇したが、臨時的雇用者は16.2万円ではほぼ横ばいで推移した。平成22年をみると、契約社員が23.4万円とやや増加する一方で、他の形態の賃金はおしなべて低下し、常用型派遣労働者が21.2万円と契約社員を下回り、登録型派遣労働者が19.9万円、臨時的雇用者14.6万円、パート13.2万円となった⁹⁰。この結果、これら形態計の賃金額（18.4→22.1→20.4万円）を100としたときの形態間賃金比は、登録型派遣労働者が106.6→92.8→97.4、常用型派遣労働者が117.2→106.5→103.7とそれぞれ推移した。両者とも低下しているが、これは契約社員が107.0→103.8→114.4と堅調に推移したところが大きく、臨時的雇用者は87.2→73.1→71.5と低下傾向であり、パートは59.6→63.3→64.8とやや上昇しているものの、賃金月額でみたときには全体平均の3分の2程度の水準にとどまっている。

以上のように、「物の製造業務」に従事しようとする場合において、派遣労働者は相対的に賃金の高い雇用・就業形態であり、経年的にも特に平成19年において賃金の上昇がみられた。しかしながら一方において、契約社員の賃金上昇があつて賃金水準の相対的な高さは小さくなったといえる。また、上述の職種間の比較で示されたように、「物の製造業務」の賃金は、その他の職種に比べ相対的に低位の状態にあり、なかなか納得感ないし満足感につながりにくい状況にあることが窺われる。

（賃金総額に関する簡単な回帰分析結果）

上では、単純に平均賃金による比較を行い、いくつかの重要な示唆を得ることができた。しかしながら、賃金を規定する要素は様々なものがあり、それらの違いを考慮せずに平均賃金を比較するだけでは十分でない面がある。そこで、ここでは簡単な回帰分析によって、男

よいであろう。

⁸⁸ 繰り返しになるが、ここでの分析は男性労働者を対象としている。

⁸⁹ もとよりパートについては労働時間の違いがあるのでとりわけ単純な比較はできない。ちなみに、平成15年について時間当たり賃金額で比較すると、契約社員と常用型派遣労働者とが同額の1,050円、登録型派遣労働者が980円、臨時的雇用者920円、パート910円と試算されており、大勢に変わりはない。繰り返し述べているように、残念ながら、平成19年については労働時間のデータがないので、これを算出することができない。

⁹⁰ 平成22年について時間当たり賃金の試算結果をみると、パートは1,120円で平成15年の910円から23.1%増加している。

女、年齢、企業規模、学歴の違いを一応考慮しても、上でみた結果がいえるかどうかを確認することとしたい⁹¹。

その結果をまとめたのが、図表3-3-20及び図表3-3-21である。前者は派遣労働者全体を対象とした推計で、派遣労働という形態を前提としていわば職種別の賃金差の析出を、後者は「物の製造業務」に従事する非正規雇用者を対象にし、いわば形態間の賃金差の析出を、それぞれ意図したものである。

図表3-3-20において「物の製造業務ダミー（広義）」の係数をみると、平成15年が-3.147、19年-2.569、22年-1.413となっている（いずれも統計的に有意）。これは、派遣労働者において「物の製造業務」以外の職種に比べてその賃金は相対的に低位にあるものの、その差は3万円程度から1万4千円程度まで縮小していることが示されている。また、図表3-3-21の形態ダミーについてみると、「物の製造業務」に従事する場合において、登録型派遣労働者では平成15年には契約社員に比べて明確な賃金差はなかったものが、平成19年及び22年には有意に低くなり、その差は19年2万円程度、22年3万円程度と拡大していることが示されている。また、常用型派遣労働者では、平成15年には契約社員よりも1万円強程度有意に高かったものが、19年には有意差がなくなり、22年には逆転し1万7千円程度契約社員の方が有意に高くなったことが示されている。一方、臨時的雇用者及びパートと派遣労働者との賃金差を推定式から算出すると、臨時的雇用者に対しては拡大気味であるのに

図表3-3-20 賃金総額の回帰分析結果(OLS)
—派遣労働者—
 (回帰係数のみ表示)(「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	13.696 ***	9.580 ***	10.432 ***
男性ダミー	8.381 ***	8.569 ***	7.753 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	1.567 ***	3.425 ***	2.710 ***
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0.170 ***	-0.317 ***	-0.252 ***
大企業ダミー(1,000人以上規模)	-0.305	0.887 ***	1.213 ***
中堅企業ダミー(300~999人規模)	0.634 **	0.449 -	0.628
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-2.262 ***	-0.315	-1.671 **
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	1.114 ***	0.646 ***	1.188 ***
学歴ダミー(大卒・院了)	3.311 ***	2.157 ***	2.156 ***
形態ダミー(登録型派遣労働者)	-0.259	-2.234 ***	-3.296 ***
物の製造業務ダミー(広義)	-3.147 ***	-2.569 ***	-1.413 ***
計測に用いたケース数(N)	5,602	6,119	3,413
F値	131.151 ***	210.509 ***	76.122 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.189	0.255	0.180

(注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は30~299人規模、学歴は中・高卒である。
 2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。
 なお、「-」は有意確率が0.100以上0.110未満である。

図表3-3-21 賃金総額の回帰分析結果(OLS)
—「物の製造業務」に従事する非正規雇用者—
 (回帰係数のみ表示)(「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	10.651 ***	11.766 ***	13.064 ***
男性ダミー	5.524 ***	7.223 ***	5.942 ***
年齢5歳きざみ階級ラベル	1.510 ***	1.604 ***	1.473 ***
年齢5歳きざみ階級ラベルの2乗	-0.130 ***	-0.151 ***	-0.124 ***
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.076	1.359 ***	0.846 **
中堅企業ダミー(300~999人規模)	-0.287	0.312	-0.047
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-1.107 **	1.435 **	-1.114 **
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.262	0.033	-0.828 *
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.550	0.540	-0.052
形態ダミー(登録型派遣労働者)	0.786	-2.107 ***	-2.995 ***
形態ダミー(常用型派遣労働者)	1.294 **	0.176	-1.708 ***
形態ダミー(臨時的雇用者)	-3.295 ***	-5.493 ***	-7.950 ***
形態ダミー(パート)	-5.034 ***	-5.834 ***	-6.263 ***
計測に用いたケース数(N)	1,415	2,421	1,378
F値	86.896 ***	133.298 ***	79.387 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.422	0.396	0.406

(注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は30~299人規模、学歴は中・高卒、形態は契約社員である。
 2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。
 3. 契約社員、派遣労働者、臨時的雇用者及びパートタイム労働者を対象とした推計である。

⁹¹ これらの要素以外にも様々な要素を考慮しなければならないが、データの制約からこの程度の変数投入にとどめた。なお、産業ダミーについては、職種との重複を念頭に、職種の効果を際立たせることを意図して、今回は敢えて投入しなかった。

対して、パートに対しては縮小気味となっている⁹²。

以上の回帰分析を通じて、賃金を左右する一定の要素を同時に考慮しても、前の項において平均賃金での比較を通じて導出された論点がほぼ同様に確認されたといえる。すなわち、「物の製造業務」に従事する場合において相対的に高かった派遣労働者の賃金であったが、臨時的雇用者やパートとの比較においては依然かなりの差を保っている一方、契約社員との比較においてはこの間に逆転されたこと、また、派遣労働者の賃金に関する職種間の比較において「物の製造業務」は相対的に低位にあるが、その賃金差はこの間にかなり縮小してきていること、などである。

こうした結果からは、「物の製造業務」の派遣労働が解禁されたことは、当該業務に非正規形態で就業しようとする場合に、賃金が相対的に高い就業機会がより多く提供される効果があったことが推測される一方、契約社員との賃金差が逆転したことはそうした効果を一部相殺する方向に働いたことが窺われる。

（労働時間の比較－相対的に長い「物の製造業務」）

労働時間についてみておこう。図表 3-3-22 は、雇用・就業形態別・職種別に平成 22 年における週間総実労働時間の平均を示したものである⁹³。グラフを概観すると、一部を除き、総じて「物の製造業務」の労働時間がそれ以外の職種よりも長いことが確認される。例えば「形態計」をみると、「物の製造業務」が 40.5 時間であるのに対して、「専門・技術」は 40.0 時間でほぼ同じであるが、「他の仕事」は 37.7 時間、「事務」36.8 時間と 3～4 時間程度「物の製造業務」の方が長くなっている。派遣労働者についてみると、「物の製造業務」の労働時間は、登録型 41.4 時間、常用型 45.0 時間となっているが、登録型は 7 時間程度、常用型は 3 時間強、それぞれ「他の仕事」に比べ長くなっている⁹⁴。

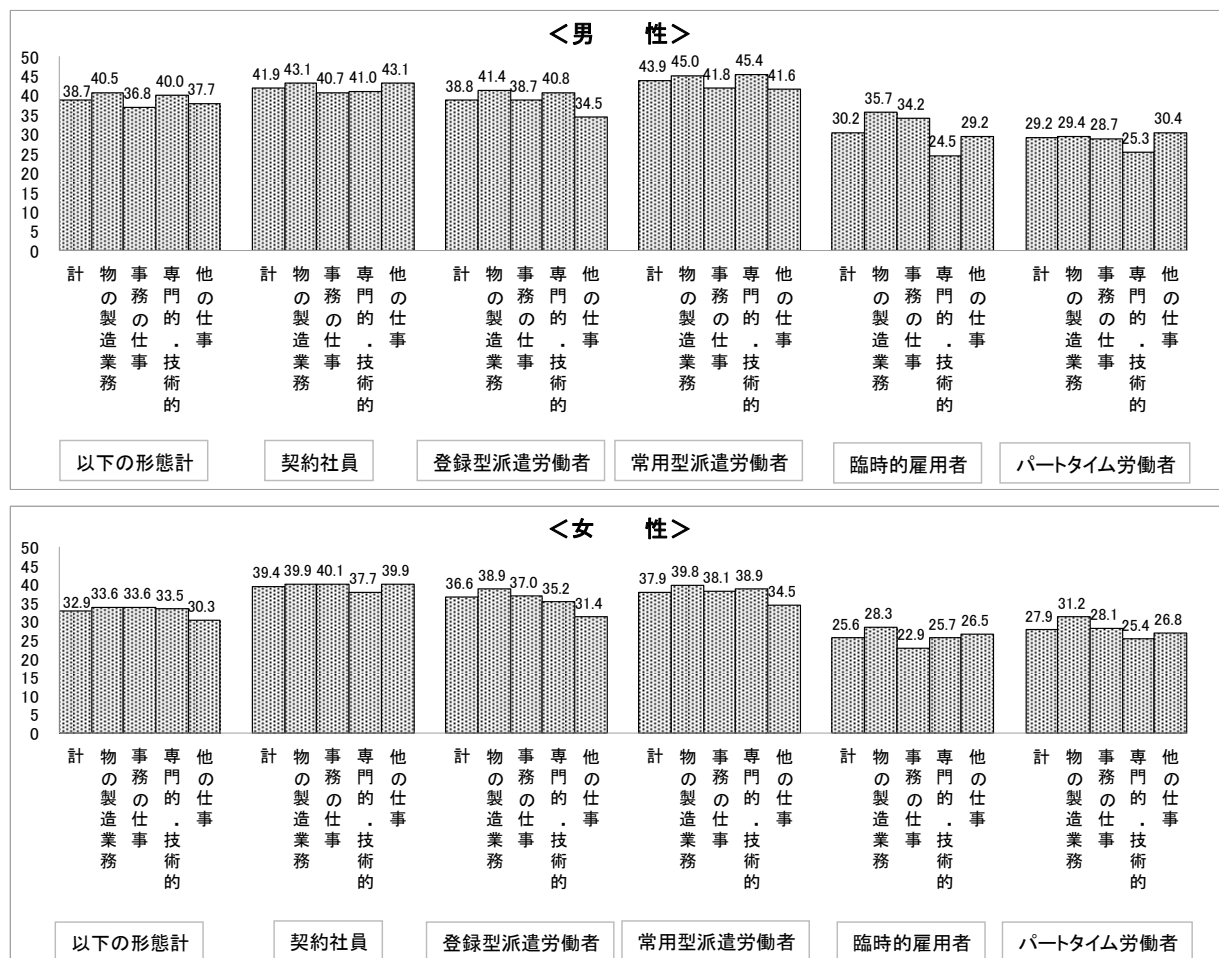
⁹² 試算結果を挙げると、いずれも派遣労働者の賃金の方が高いことを前提として賃金差は、次の表のとおりと試算される。

	(万円)		
	平成15年	平成19年	平成22年
登録型派遣労働者／臨時的雇用者に対して	4.08	3.39	4.95
／パートに対して	5.82	3.73	3.27
常用型派遣労働者／臨時的雇用者に対して	4.59	5.67	6.24
／パートに対して	6.33	6.01	4.56

⁹³ 労働時間についても、カテゴリーで調査されたものの階級値を使って算出したものである。平成 19 年には労働時間は調査されていないこと、平成 15 年には調査されているものの週所定労働時間などが調査され、総実労働時間そのものは調査されていないこと、さらには、ここでの分析意図のためには平成 22 年調査結果だけで十分であること、といった事情から平成 22 年の結果のみ掲げることとした。

⁹⁴ ただし、「他の仕事」については、散らばりが大きいことには留意する必要がある。平均と併せて算出した標準偏差を登録型派遣労働者についてみると、「物の製造業務」が 10.448 であるのに対して「他の仕事」は 14.348 となっている。「他の仕事」においては、労働時間がかかなり短い職場（域）もあれば長いものもあるということである。なお、これら以外の職種についても参考までにデータを示せば、「事務」7.671、「専門・技術」9.842 となっている。

図表3-3-22 男女・職種別非正規雇用者の9月月末1週間の実労働時間(平成22年)
(現在在学中でない人の集計)(「従業員調査」による。)



(4) 「物の製造業務」の派遣労働者を念頭においた形態選択理由の状況

上述のように、派遣労働者を中心として「物の製造業務」に従事する非正規雇用者が増大したが、それに伴い人々がその非正規雇用形態を選択する理由にどのような変化がみられたかをみておきたい。なお、以下では、形態選択理由について、次の表のような略称を用いることとしたい。

＜雇用・就業形態の選択理由の略称＞

雇用・就業形態選択理由	略称	雇用・就業形態選択理由	略称
専門的な資格・技能	専門資格技能	より収入の多い仕事	より多い収入
正社員として働ける会社がない	正社員機会不足	組織にしばられない	組織忌避
勤務時間や労働日数が短い	短い就業時間	都合の良い時間に働ける	都合のよい時間
就業調整をしたい	就業調整	簡単な仕事で責任も少ない	簡単・責任小
家計の補助・学費等を得る	家計補助	家庭や他の活動との両立	家庭等両立
通勤時間が短い	通勤時間	体力的に正社員で働けない	体力不足
自由に使えるお金を得たい	自由になる金銭	その他	その他

※選択理由は、調査年によって表現に若干の違いがある場合がある（表中の表示は、平成15年調査のもの。）。

(主な選択理由の概観)

図表3-3-23は、それぞれの雇用・就業形態ごとに職種計と「物の製造業務」だけを取り出して集計した結果から、男女別に、平成22年調査において形態選択理由として挙げられた割合が高かった上位3つについて、その割合を掲げたものである。

図表3-3-23 雇用・就業形態別にみた形態選択理由の上位3位の理由と該当割合の推移
(在学中でない非正規雇用者)(従業員調査)

		男性			女性		
上位3つの選択理由		①	②	③	①	②	③
契約社員							
職種計	平成15年	専門資格技能	正社員機会不足	より多い収入	正社員機会不足	専門資格技能	家計補助
	平成19年	48.2	29.5	16.0	37.0	27.7	20.5
	平成22年	41.5	29.0	18.5	29.2	27.2	24.5
「物の製造業務」	平成15年	48.5	31.5	18.9	35.2	29.3	23.8
	平成19年	正社員機会不足	より多い収入	専門資格技能	通勤時間	正社員機会不足	より多い収入
	平成22年	48.5	20.9	16.8	33.0	36.6	8.5
「物の製造業務」	平成19年	37.2	29.7	23.3	36.4	39.9	16.0
	平成22年	45.0	25.0	18.4	37.6	29.1	25.5
	平成22年	45.0	25.0	18.4	37.6	29.1	25.5
登録型派遣労働者							
職種計	平成15年	正社員機会不足	より多い収入	都合のよい時間	正社員機会不足	都合のよい時間	家計補助
	平成19年	45.6	18.9	11.7	37.3	16.6	15.8
	平成22年	42.7	26.1	13.5	35.2	25.3	20.6
「物の製造業務」	平成15年	52.9	21.9	21.0	43.2	24.4	24.0
	平成19年	正社員機会不足	自由になる金銭	より多い収入	正社員機会不足	家計補助	自由になる金銭
	平成22年	59.2	20.2	23.1	36.6	20.7	26.1
「物の製造業務」	平成19年	53.9	24.9	33.2	38.4	24.5	20.2
	平成22年	65.4	36.9	23.3	41.1	39.7	24.6
	平成22年	65.4	36.9	23.3	41.1	39.7	24.6
常用型派遣労働者型派遣労働者							
職種計	平成15年	正社員機会不足	専門資格技能	より多い収入	正社員機会不足	都合のよい時間	家計補助
	平成19年	33.6	33.0	18.9	41.8	13.5	21.0
	平成22年	30.5	23.2	18.8	31.8	17.0	24.3
「物の製造業務」	平成15年	45.2	30.8	17.8	35.7	25.9	22.8
	平成19年	正社員機会不足	より多い収入	自由になる金銭	通勤時間	家計補助	正社員機会不足
	平成22年	43.5	23.3	12.8	17.4	26.4	41.3
「物の製造業務」	平成19年	38.1	27.4	13.7	21.9	29.5	40.7
	平成22年	70.8	27.6	16.4	45.6	35.5	29.0
	平成22年	70.8	27.6	16.4	45.6	35.5	29.0
臨時的雇用者							
職種計	平成15年	簡単・責任小	都合のよい時間	専門資格技能	都合のよい時間	家庭等両立	家計補助
	平成19年	15.0	13.8	13.0	22.8	38.6	57.1
	平成22年	20.2	43.3	24.3	35.4	26.0	31.6
「物の製造業務」	平成15年	38.1	35.1	31.5	54.7	42.8	37.2
	平成19年	都合のよい時間	正社員機会不足	自由になる金銭	家計補助	家庭等両立	都合のよい時間
	平成22年	7.7	29.3	7.3	47.7	12.9	28.1
「物の製造業務」	平成19年	55.6	17.9	28.3	40.0	23.0	51.2
	平成22年	46.6	41.7	35.6	71.0	57.8	31.4
	平成22年	46.6	41.7	35.6	71.0	57.8	31.4
パートタイム労働者							
職種計	平成15年	都合のよい時間	正社員機会不足	短い就業時間	都合のよい時間	家計補助	家庭等両立
	平成19年	32.9	26.6	16.4	32.7	42.6	24.8
	平成22年	45.9	15.4	19.2	54.1	45.7	38.2
「物の製造業務」	平成15年	41.9	28.3	18.8	49.1	46.3	38.3
	平成19年	正社員機会不足	簡単・責任小	組織忌避	家計補助	都合のよい時間	家庭等両立
	平成22年	46.2	32.3	13.8	38.5	27.6	23.1
「物の製造業務」	平成19年	9.0	32.7	47.6	59.1	54.8	39.6
	平成22年	54.4	22.5	22.2	54.8	45.9	33.3
	平成22年	54.4	22.5	22.2	54.8	45.9	33.3
その他							
職種計	平成15年	正社員機会不足	専門資格技能	都合のよい時間	家計補助	正社員機会不足	都合のよい時間
	平成19年	37.1	23.1	8.8	28.2	32.6	14.7
	平成22年	25.7	21.7	14.5	38.6	25.7	22.3
「物の製造業務」	平成15年	36.9	25.9	19.1	39.6	31.6	27.2
	平成19年	正社員機会不足	より多い収入	通勤時間	家計補助	正社員機会不足	通勤時間
	平成22年	40.2	19.5	12.5	44.3	27.1	34.5
「物の製造業務」	平成19年	34.6	25.6	17.8	49.3	26.2	40.1
	平成22年	57.7	27.8	19.0	43.7	36.9	34.9
	平成22年	57.7	27.8	19.0	43.7	36.9	34.9

(注) 雇用・就業形態選択理由の順位付けは平成22年データによって行い、ほぼ同程度のときは他の年のデータを参考に決定した。

表のデータからはいろいろなことが指摘できるが、ここでの分析目的である「物の製造業務」の派遣労働者に関する部分のみ指摘することとしたい。

男性の「物の製造業務」従事者をみると、「正社員機会不足」が理由のトップにきており、またその割合も半数程度以上の高さであることが確認できる。唯一臨時的雇用者のみが「都合のよい時間」（46.6%）が第1位であるが、2位である「正社員機会不足」（41.7%）との差はさほど大きくない。職種計の場合との比較においても、「正社員機会不足」の割合は「物の製造業務」だけの方が総じて高く、職種間比較においても、同様にいえる。このように、「物の製造業務」に従事する男性非正規雇用者は、いわゆる非自発的形態選択者が多いといえることができる。これ以外の理由をみると、「より多い収入」が契約社員や派遣労働者、その他（の形態）で上位にきている。所得面の理由が高くなっているといえよう。一方、臨時的雇用者では「都合のよい時間」、パートでは「簡単・責任小」が上位にきている。また、契約社員で主要な理由である「専門資格技能」が「物の製造業務」では相対的に小さな割合にとどまっていることも指摘できる。

女性については、「家計補助」や「家庭等両立」、「通勤時間」などが上位に来ているなど男性の場合とかなり異なったパターンとなっているが、詳述は割愛したい⁹⁵。

（選択理由別にみた雇用・就業形態構成）

以上は、ある雇用・就業形態に就いている場合にその理由をみたものであるが、ここでは逆に、ある選択理由を持つ場合にどのような形態に就いたのかの視点からの集計結果を提示してみたい。その結果を示したものが、図表3-3-24である。比較参照のために、集計対象者全体における雇用・就業形態構成を冒頭に掲げている。集計対象は、男性非正規雇用者（出向者を除く。）で、「学生アルバイト」を除くために在学中でない人とした。

「正社員機会不足」を理由とした人をみると（①の表）、平成15年においては多くがその他（の形態）（38.5%）やパート（33.6%）に就いていたが、平成19年には30.0%の人が常用型派遣労働者となり、パート（8.2%）やその他（19.5%）となっている人の割合は急減している。その後、平成22年には元に戻る動きがみられたものの、常用型派遣労働者（19.9%）の割合は平成15年の5倍近くを維持し、パートやその他の割合は平成15年をかなり下回っている。

「専門資格技能」を理由とした人をみると（②の表）、平成15年には半数以上（53.1%）がその他（の形態）となっていたが、平成19年には3割程度が派遣労働者（29.3%）となり、また契約社員（15.5%）の割合も倍加する一方、その他の割合（27.0%）はほぼ半減した。その後、平成22年には、派遣労働者となっている割合（14.4%）は半減する一方、契約社員（13.2%）は相対的に小さな低下にとどまり、また、パート（22.2%）の割合が大きく高まっている。派遣労働者の割合は平成15年に比べれば高くなっているものの、対象者計におけ

⁹⁵ ここでも女性については、この程度でとどめておきたい。

図表3-3-24 「物の製造業務」男性労働者の選択理由別就業形態構成
(在学中でない人)(従業員調査)

(参考)集計対象者計(N)				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
合計	100.0	100.0	100.0				
契約社員	1.8	2.6	3.0				
嘱託社員	3.7	2.5	3.5				
登録型派遣労働者	1.1	4.9	3.8				
常用雇用型・派遣労働者	1.3	7.8	4.7				
臨時的雇用者	1.8	0.6	0.4				
パートタイム労働者	9.6	9.0	8.5				
その他	12.6	5.6	7.0				

①正社員として働ける会社がない				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0				
契約社員	6.7	9.8	8.1				
嘱託社員	7.9	4.8	4.6				
登録型派遣労働者	5.0	4.8	3.7				
常用雇用型派遣労働者	4.2	30.0	19.9				
臨時的雇用者	4.0	1.1	0.9				
パートタイム労働者	33.6	8.2	27.5				
その他	38.5	19.5	24.0				

②専門的な資格・技能				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0				
契約社員	7.0	15.5	13.2				
嘱託社員	29.2	19.5	29.3				
登録型派遣労働者	1.7	11.7	8.5				
常用雇用型・派遣労働者	1.6	17.6	5.9				
臨時的雇用者	2.9	2.9	1.2				
パートタイム労働者	4.6	5.9	22.2				
その他	53.1	27.0	19.6				

③より収入の多い仕事				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0				
契約社員	9.5	11.7	13.8				
嘱託社員	5.1	3.8	9.4				
登録型派遣労働者	6.3	24.4	16.2				
常用雇用型派遣労働者	7.4	32.2	23.7				
臨時的雇用者	1.2	1.9	0.0				
パートタイム労働者	9.2	4.3	1.6				
その他	61.1	21.6	35.3				

④簡単な仕事で責任も少ない				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0				
契約社員	4.1	3.7	4.8				
嘱託社員	8.4	6.5	10.5				
登録型派遣労働者	2.4	17.9	28.0				
常用雇用型派遣労働者	2.0	20.0	18.0				
臨時的雇用者	8.5	3.6	0.5				
パートタイム労働者	60.1	43.4	37.8				
その他	14.5	10.5	15.0				

⑤体力的に正社員で働けない				(%)			
	平成15年	平成19年	平成22年		平成15年	平成19年	平成22年
当該理由を挙げた非正規雇用者計	100.0	100.0	100.0				
契約社員	4.4	8.1	9.6				
嘱託社員	22.4	19.4	26.0				
登録型派遣労働者	0.7	42.2	28.4				
常用雇用型・派遣労働者	4.1	14.0	0.0				
臨時的雇用者	16.3	5.0	0.0				
パートタイム労働者	28.5	31.1	44.2				
その他	23.6	13.9	11.7				

(注) それぞれの形態選択理由を挙げた非正規雇用者の雇用・就業形態構成である。

る割合とそれほどかわらない水準にとどまっており、この間においては「専門資格技能」を理由とする就業動機を満たすことには成功していないことが窺われる。

「より多い収入」を理由とした人を見ると(③の表)、平成15年においては6割程度がその他(の形態)(61.1%)に就いていたが、平成19年には24.2%の人が登録型派遣労働者、32.2%が常用型派遣労働者にそれぞれなり、その他(21.6%)になっている人の割合は急減している。その後、平成22年には元に戻る動きがみられたものの、派遣労働者の割合(登録型:16.2%/常用型:23.7%)は平成15年の3倍近くを維持し、その他の割合は平成15年の半数強にとどまっている。他の形態に比べた収入面での派遣労働への「期待」はかなりの大きさであることが窺われる。なお、契約社員の割合も、上昇幅は大きくはないものの上昇している。

「簡単・責任小」を理由とした人を見ると(④の表)、平成15年においては6割程度がパート(60.1%)に就いていたが、平成19年には37.9%の人が派遣労働者(登録型:17.9%/常用型:20.0%)となり、その他(43.4%)の割合はかなりの低下となった。その後、平成22年にもその他(37.8%)の割合は引き続き低下する一方、派遣労働者の割合(登録型:28.0%/常用型:18.0%)は登録型を中心に上昇している。「簡単・責任小」を理由(動機)とする人の中で、かつてのパートや臨時的雇用者から登録型派遣労働者へウェイトが移っている面

が窺われる。

最後にあまり取り上げられないことのない「体力不足」を理由とした人をみると（⑤の表）、平成15年においてはパート（28.5%）やその他（23.6%）、臨時的雇用者（16.3%）となる人が多く、派遣労働者となる人はほとんどいなかったが、平成19年には42.2%の人が登録型派遣労働者となり、その他（13.9%）や臨時的雇用者（5.0%）の割合はかなりの低下となった。その後、平成22年には登録型派遣労働者の割合（28.4%）は低下したものの3割近くを占めている。また、パートの割合は堅調に上昇している。体力面で課題を抱える人にとって、もともと労働時間の短いパートとともに、働けるときに働けばよい登録型派遣労働が重要な選択肢の一つとなってきていることが窺われる。

（「物の製造業務」の男性非正規雇用者の形態選択理由の推移）

以上の結果を踏まえて、改めて「物の製造業務」（広義）に従事する男性非正規雇用者の形態選択理由の推移をみておこう。

図表3-3-25により派遣労働者を中心にみると、挙げられる割合が平成15年以降で総じて上昇した理由の中で、「正社員機会不足」（登録型：59.2%→53.9%→65.4%/常用型：43.5%→38.1%→70.8%）がもっとも目立っている。また、「自由になる金銭」（同20.2%→24.9%→36.9%/12.8%→13.7%→16.4%）も登録型を中心に上昇しており、また、「簡単・責任小」でも、水準自体はパートや臨時的雇用者に比べれば低いものの、上昇がみられる。また、常用型派遣労働者においては、「より多い収入」の割合（23.3%→27.4%→27.6%）にも上昇がみられている。なお、「専門資格技能」は、一桁台にとどまり、契約社員やその他に比べ小さな割合にとどまっている。

図表3-3-25 「物の製造業務」の男性労働者における就業形態選択の理由の推移
（在学中でない人）（従業員調査）

		専門的な資格・技能	より収入の多い仕事	正社員として働ける会社がない	組織にしがらみがない	勤務時間や労働日数が短い	都合の良い時間に働ける	就業調整をしたい	簡単な仕事で責任も少ない	家計の補助・学費等を得る	家庭や他の活動との両立	通勤時間が短い	体力的に正社員で働けない	自由に使えるお金を得たい	その他
契約社員	平成15年	16.8	20.9	48.5	13.0	4.7	6.8	0.0	11.4	5.2	1.3	24.2	3.9	9.1	7.2
	平成19年	23.3	29.7	37.2	15.5	7.0	8.3	1.5	9.6	9.3	5.6	13.5	2.1	12.0	20.8
	平成22年	18.4	25.0	45.0	5.9	7.5	11.5	2.1	7.9	12.9	6.5	17.4	1.7	19.1	7.8
登録型派遣労働者	平成15年	6.7	23.1	59.2	14.6	4.8	9.3	0.8	11.3	10.8	8.3	16.4	1.0	20.2	0.6
	平成19年	9.4	33.2	53.9	10.4	7.3	9.7	1.4	17.1	5.7	5.9	14.5	1.2	24.9	16.7
	平成22年	9.4	23.3	65.4	6.4	18.4	16.4	1.8	17.7	22.2	3.9	10.7	1.2	36.9	4.5
常用型派遣労働者	平成15年	5.5	23.3	43.5	18.4	6.2	7.6	1.9	8.2	2.6	7.4	16.5	5.3	12.8	4.0
	平成19年	8.9	27.4	38.1	11.1	5.2	9.1	1.6	17.4	8.4	5.5	13.2	1.2	13.7	14.9
	平成22年	5.3	27.6	70.8	7.6	1.0	5.9	0.0	19.3	1.0	1.0	11.2	0.0	16.4	3.9
臨時的雇用者	平成15年	7.0	2.8	29.3	3.9	7.3	7.7	3.1	24.3	4.4	18.5	23.0	15.0	7.3	16.3
	平成19年	18.8	21.2	17.9	3.4	14.6	55.6	14.7	40.4	13.3	3.8	12.7	5.7	28.3	1.8
	平成22年	13.9	0.0	41.7	26.0	6.9	46.6	0.0	6.5	30.4	2.2	2.4	0.0	35.6	11.4
パートタイム労働者	平成15年	2.1	3.9	46.2	13.8	32.8	42.3	6.7	32.3	21.4	13.7	36.8	4.9	13.4	0.5
	平成19年	2.6	3.2	9.0	47.6	57.8	14.2	12.1	32.7	9.4	2.8	50.7	2.4	13.1	4.4
	平成22年	11.1	1.1	54.4	22.2	14.8	16.4	13.0	22.5	6.2	3.2	14.1	2.7	10.8	4.2
その他	平成15年	18.5	19.5	40.2	7.2	7.4	9.1	1.7	5.9	6.1	4.0	12.5	3.1	15.6	8.9
	平成19年	19.0	25.6	34.6	8.1	5.2	11.1	2.2	12.7	12.6	5.2	17.8	1.7	16.4	23.2
	平成22年	11.8	27.8	57.7	3.5	2.4	9.6	0.0	10.8	11.5	6.9	19.0	0.9	14.5	8.8

図表3-3-26 「物の製造業務」の20歳台男性労働者における就業形態選択の理由の推移
(在学中でない人)(従業員調査)

		(%)														
		専門的な 資格・技能	より収入 の多い仕 事	正社員と して働け る会社か ない	組織にし ばられない	勤務時間 や労働日 数が短い	都合の良 い時間に 働ける	就業調整 をしたい	簡単な仕 事で責任 も少ない	家計の補 助・学費 等を得る	家庭や他 の活動と の両立	通勤時間 が短い	体力的に 正社員で 働けない	自由に使 えるお金 を得たい	その他	
登録型派遣労働者	職種計	平成15年	37.1	21.9	46.4	14.4	3.8	10.5	0.4	3.0	4.4	14.3	8.7	0.0	16.2	6.1
		平成19年	18.7	29.0	43.3	7.3	4.1	12.6	1.8	12.6	5.7	3.2	14.4	0.2	26.6	19.4
		平成22年	11.3	24.4	60.2	7.3	12.9	23.0	0.1	6.7	22.8	15.5	11.3	0.1	37.5	3.9
	物の製造業務 (広義)	平成15年	0.9	26.7	67.3	12.8	1.6	7.6	1.4	4.1	12.8	7.2	20.2	0.0	42.6	0.7
		平成19年	12.0	31.6	47.3	8.3	5.8	9.3	2.4	14.6	8.6	3.3	18.4	0.0	26.9	16.4
		平成22年	10.1	35.2	66.4	2.6	11.4	6.4	0.0	1.9	43.3	0.0	17.8	0.0	62.4	2.8
常用型派遣労働者	職種計	平成15年	40.9	22.5	37.6	13.9	3.6	7.1	0.2	2.8	3.4	11.0	10.1	0.0	13.4	8.1
		平成19年	18.7	24.8	34.1	7.9	3.1	8.4	0.6	9.7	7.0	6.9	9.9	1.3	20.2	27.4
		平成22年	16.7	21.0	62.3	5.0	4.8	14.8	0.1	7.5	9.8	8.1	10.3	0.1	19.6	4.6
	物の製造業務 (広義)	平成15年	2.4	24.7	60.4	11.0	2.4	6.5	0.7	4.1	6.7	11.1	23.6	0.0	28.4	2.3
		平成19年	8.5	31.2	40.0	10.5	5.5	9.5	1.0	14.6	7.3	7.9	14.2	0.2	23.1	17.7
		平成22年	5.9	40.5	78.0	1.5	5.0	5.9	0.0	3.2	18.9	0.0	14.8	0.0	35.5	2.7

(20歳台男性派遣労働者における形態選択理由)

形態選択理由をみる最後に、この間において量的増加(変動)がとりわけ大きかった20歳台男性派遣労働者について、データをみておきたい。

図表3-3-26から職種計のデータをみると、登録型派遣労働者では該当割合がもっとも高いのが「正社員機会不足」(平成22年:60.2%)であり、次いでやや大きな差があつて「自由になる金銭」(37.5%)、「より多い収入」(24.4%)、「都合のよい時間」(23.0%)などとなっている。常用型派遣労働者においても、1位は「正社員機会不足」(62.3%)であり、次いで「より多い収入」(21.0%)、「自由になる金銭」(19.6%)、「専門資格技能」(16.7%)などとなっている。両者とも1位が「正社員機会不足」であり、該当割合も同程度となっていることは指摘できる。しかし、2位と3位の順位は逆になっているとともに、該当割合はかなり違っている。また、4位以下の理由をみると、登録型が「都合のよい時間」(23.0%)、「家計補助」(22.8%)、「家庭等両立」(15.5%)であるのに対して、常用型は「都合のよい時間」(14.8%)、「通勤時間」(10.3%)、「家計補助」(9.8%)とやはり違っている。

「物の製造業務」に限ってみると、登録型派遣労働者では該当割合がもっとも高いのが「正社員機会不足」(66.4%)であるが、2位の「自由になる金銭」(62.4%)も同程度となっている。次いで3位以下は、「家計補助」(43.3%)、「より多い収入」(35.2%)などとなっている。常用型派遣労働者においても、第1位は「正社員機会不足」(78.0%)と同じであるが、2位以下はやや大きな差があつて「より多い収入」(40.5%)、「自由になる金銭」(35.5%)があり、次いで再びやや大きな差があつて「家計補助」(18.9%)、「通勤時間」(14.8%)などとなっている。両者に共通して形態選択理由のトップが「正社員機会不足」であることは指摘できるが、それ以外については両者にかなりかつ微妙な相違がみられている⁹⁶。

⁹⁶ こうした背景の一つとして、両者における家族関係の相違を挙げることができる。例えば、配偶者と同居している割合をみると、登録型派遣労働者(20代既卒男性。以下同じ。)計では15.9%、常用型派遣労働者計では22.3%と常用型の方が高くなっている。「物の製造業務」に限ればそれぞれ20.4%、2.0%と逆に登録型の方がかなり高くなっている。また、親との同居割合をみると、職種計ではそれぞれ57.9%、53.2%、「物の製造業務」では同67.6%、86.8%であり、職種計では登録型の方が、「物の製造業務」では常用型の方が高くな

(5) 「物の製造業務」を念頭においた派遣労働者の満足度の状況

以上みてきたところから、メイン・ストリームとしては次のように概観することができる。すなわち、「物の製造業務」の派遣労働の解禁は、折からの輸出主導型の景気回復を背景として、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、非正規雇用形態で「物の製造業務」に就く場合において、それまで一般的であったパートや臨時的雇用者（＝短期のアルバイト就業）に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員を希望しながらその機会に恵まれなかったことから派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較において相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくい面が窺われた。また、提供された「物の製造業務」の仕事には、簡単で責任の小さい仕事である場合もみられ、それゆえに選択された面もある一方で、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測される。

さて、以下においては、このような状況の下にあって、「物の製造業務」に従事している人を中心とした派遣労働者の仕事満足度はどのような状態にあるかをみてみたい。分析は、第1節、第2節と同様、調査結果を満足度スコアに変換したものをを用いて進めることとする⁹⁷。

（派遣労働者の満足度スコアの推移）

< 「職業生活全体」の満足度 >

まず、派遣労働者の「職業生活全体」に関する満足度スコアの推移をみてみよう（図表3-3-27）。派遣労働者全体では、平成15年のスコアが0.21であったものが19年には0.11に低下し、次いで22年は0.18にまで上昇したものの15年の水準には戻っていない。「物の製造業務」の派遣労働者についてみると、0.16→-0.04→0.17と推移しており、平成19年には一旦マイナスの「不満」域にまで落ち込んだが、22年にはほぼ15年の水準を回復している。それ以外の職種分類についてみると、「事務」は期間中を通して0.2強の同程度の水準で推移し、「他の仕事」も0.19→0.10→0.20と19年に低下したものの落ち込みは相対的に小さいものであった。一方、「専門・技術」は0.31→0.19→0.09と15年には相対的に高い水準にあったものが、19年、22年と低下を続け、22年にはもっとも低い満足度を示している。

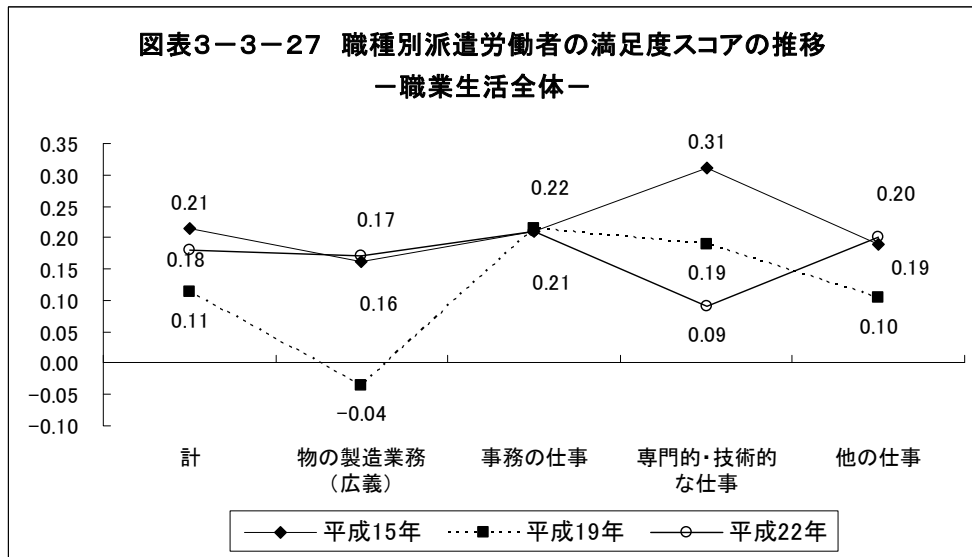
< 項目別満足度スコアの推移 >

つぎに、項目別の満足度をみてみよう（図表3-3-28）。

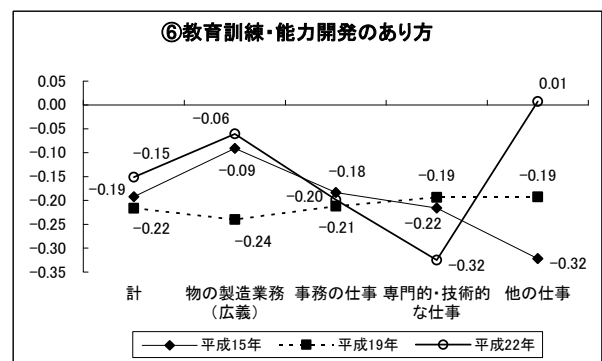
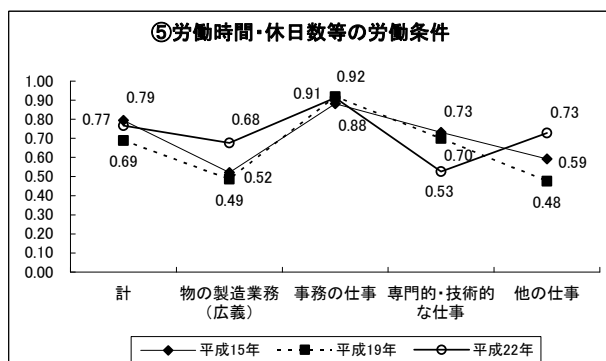
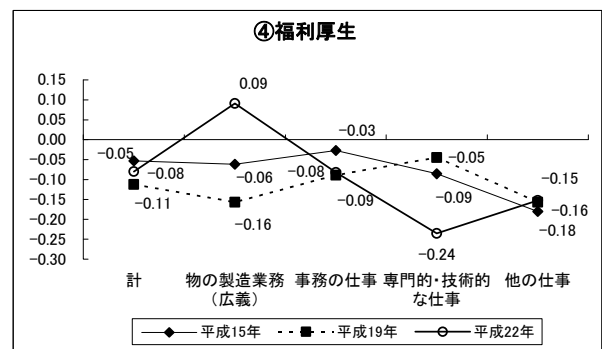
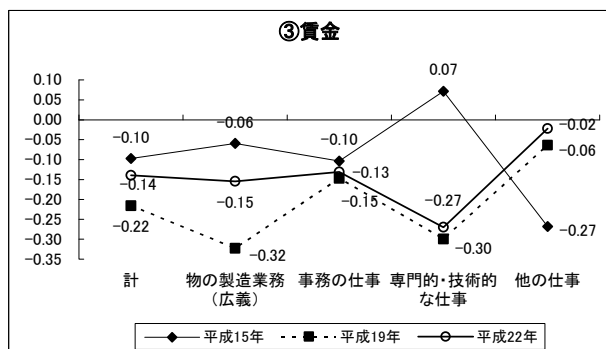
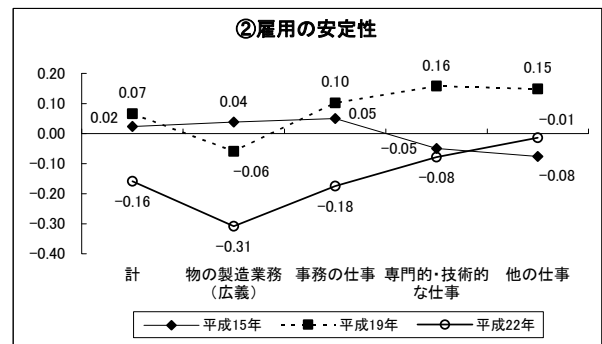
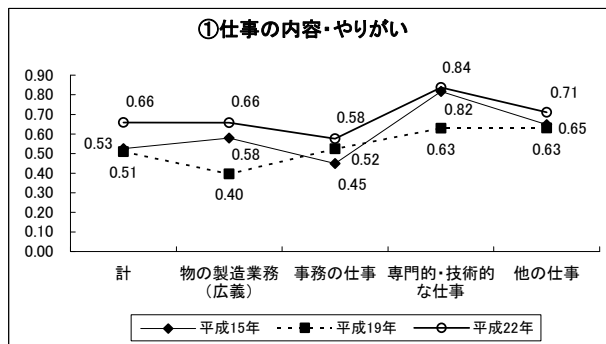
各職種分類を通じて満足度スコアがプラス域にあり、もっとも高い水準を示しているのは「労働時間・休日数等の労働条件」の項目（⑤のグラフ）であり、経年変化も小さい。職種

ている。さらに、世帯の主な収入源が自己の収入であるとする割合は、それぞれ72.2%と92.5%、55.2%と89.7%であり、これについては職種計、「物の製造業務」とも常用型の方が高くなっている。「物の製造業務」の派遣労働者についていえば、登録型に比べて常用型では既婚率が低く、親との同居率がかなり高い中で、生計は自己の収入によっているということとなり、それが形態選択理由にも影響を与えていることが考えられる。とはいえ、詳細な分析は今後の課題としておきたい。

⁹⁷ 「満足」から「不満」までの回答にそれぞれ2点から-2点までの得点を与えたものである。



図表3-3-28 職種別派遣労働者の満足度スコアの推移—項目別—



分類別には、「事務」が 0.9 前後の相対的に高い水準にあり、それ以外は同程度となっている。その中で、「物の製造業務」が平成 15 年と 19 年には 0.5 前後の相対的にもっとも低い水準にあったが、22 年には 0.68 にまで上昇している。なお、「専門・技術」で 15 年、19 年と 0.7 前後の平均的なレベルにあったものが、22 年には 0.53 に低下していることも指摘できる。

次にスコアの高水準が高い項目が「仕事の内容・やりがい」(①のグラフ)であり、同様にすべてプラス域にあり、経年変化も小さい。その中で、「物の製造業務」が 0.58→0.40→0.66 とやや大きく変化している。平成 19 年に相対的に低い水準に低下したことが注目される。なお、この項目は「専門・技術」が相対的にもっとも高いスコアを示している。

上記二つの項目に比べて満足度が低く、中位にあるのが「雇用の安定性」(②のグラフ)である。平成 19 年から 22 年にかけて大きくスコアが落ち込んでおり、19 年には「物の製造業務」以外の職種ではプラスであったものが、22 年はすべての職種がマイナス(不満)域となっている。この間にリーマンショックを契機とする大きな経済変動を経験していることが大きく影響していることが推測される。なお、満足度スコアの職種間プロファイルを見ると、平成 15 年は「物の製造業務」と「事務」が相対的に高く、「専門・技術」と「他の仕事」が相対的に低いというパターンであったのに対して、19 年以降は、「物の製造業務」がもっとも低く、次いで「事務」と他の二つが段々と高くなるといったパターンに変化したことが窺われる。

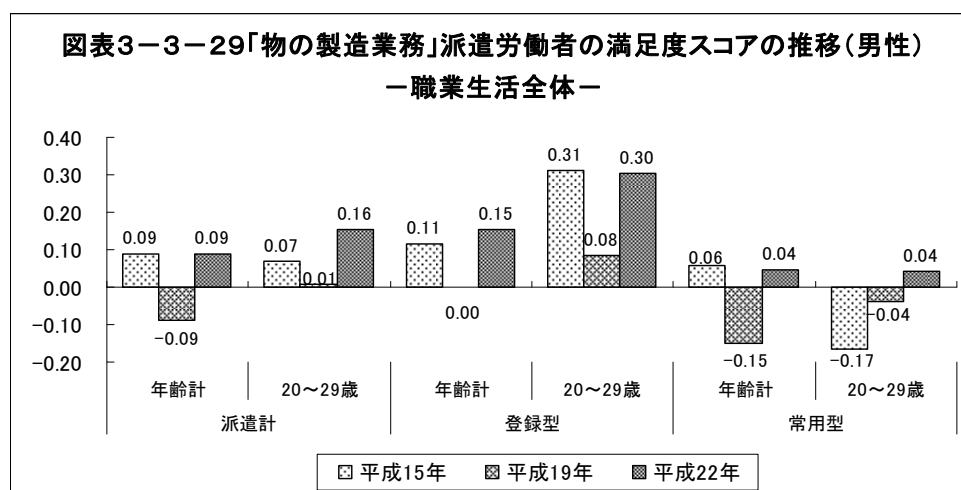
図表の残り三つの項目(「賃金」(③のグラフ)、「福利厚生」(④)及び「能力開発関係」(⑥))は、満足度スコアがほとんどマイナス(不満)域にある。「物の製造業務」についてみると、3 項目とも平成 15 年から 19 年にかけて低下し、22 年は上昇しているが、「福利厚生」は 22 年にかろうじてプラス域(0.09)となっているが、他の二つはマイナス域にとどまっている。なお、「専門・技術」に着目してみれば、「賃金」(③のグラフ)が平成 15 年にはプラス域(0.07)にあったものが、19 年には大きく落ち込み(-0.30)、22 年も引き続き同程度のスコア(-0.27)にとどまっているとともに、「福利厚生」と「能力開発関係」では、平成 15 年と 19 年との間ではあまり変化がなかったものが、22 年にやや大きく落ち込んでいる。こうしたことも、「職業生活全体」満足度において、「専門・技術」職種が平成 22 年に低迷している背景となっていることが窺われる⁹⁸。

再び「物の製造業務」に着目して、各項目の満足度スコアの平成 15 年から 19 年にかけての推移をみると、低下幅が大きい順に「賃金」(0.25 ポイント低下)、「仕事の内容・やりがい」(0.18 ポイント低下)、「能力開発関係」(0.15 ポイント低下)の順となっている。この項((5))の冒頭で述べた概観を裏付けるような結果となっている。

⁹⁸ 「専門・技術」の派遣労働者における平成 19 年から 22 年にかけての低迷の背景について、これ以上データ的に裏付けることは困難であるが、リーマンショック後の経済低迷の中で「専門・技術」派遣需要の低迷が背景にあるものと推測される。

＜「物の製造業務」の20歳台男性派遣労働者における推移＞

上述のように、「物の製造業務」については20歳台の男性派遣労働者に量的な雇用機会をもたらしたことから、この層の満足度（「職業生活全体」）をみておこう（図表3-3-29）。派遣計では20歳台は0.07→0.01→0.16と推移し、平成19年に低下した後22年には上昇し、15年を上回る水準となっている。年齢計と比較すると、平成15年には20歳台は年齢計（0.07対0.09）よりも満足度が低い水準にあったが、平成19年（0.01対-0.09）に逆転している。登録型・常用型別にみると、登録型では平成15年の時点から20歳台（0.31）の方が年齢計（0.11）より満足度が高く、その後もそれが続いているのに対して、常用型は平成15年には年齢計よりも20歳台（0.06対-0.17）がかなり低かったものが、19年（-0.15対-0.04）には逆転し、22年では同水準（0.04）となっている。



（注）現在在学中の人を除いた集計である。

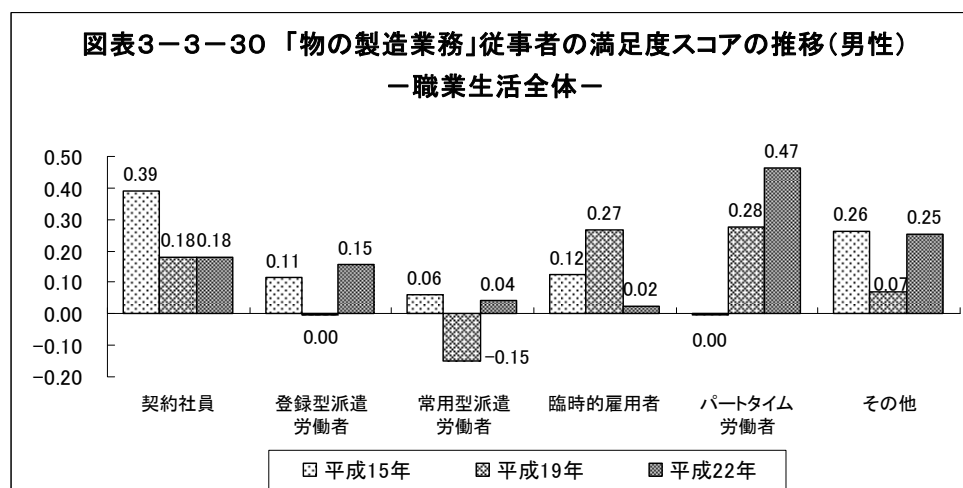
＜満足度スコア推移の形態間比較＞

「物の製造業務」に従事する男性非正規雇用者の形態別の満足度についてもみておこう（図表3-3-30）。

各形態別の推移では、平成15年から19年にかけて満足度が低下し、その後22年には上昇（ないしほぼ横ばい（契約社員））のパターンを描いているものが多いが、臨時的雇用者（0.12→0.27→0.02）はまったく逆のパターンを示し、パート（0.00→0.28→0.47）は上昇傾向で推移している⁹⁹。その中で、形態間で満足度の水準を比較すると、派遣労働者は、とりわけ常用型派遣労働者において、相対的に満足度が低いことがみてとれる。ちなみに、平成22年の

⁹⁹ 形態ごとの満足度の変化についての詳細な分析は、別の機会に譲りたい。ただし、項目別の満足度の推移をみると、臨時的雇用者については平成15年→19年に満足度が上昇した項目と19年→22年に低下した項目とは異なるものが多く、安定的ではない。一方、パートについては、ほとんどの項目で「職業生活全体」満足度と同様に両期間とも上昇している項目が多くなっている。ただし、両形態とも派遣労働者が増大する中で「物の製造業務」に占めるウェイトがかなり縮小している形態であり、例えば、先にみた形態選択理由で「専門資格技能」を挙げる割合が上昇していることなど、かなり質的に違った層となっていることが窺われる。

満足度をみると、パートが0.47でもっとも高く、次いでその他(0.25)、契約社員(0.18)となっており、派遣はそれらを下回っている。ただし、22年において臨時的雇用者(0.02)は上回っている。



(注) 現在在学中の人を除いた集計である。

(簡単な回帰分析)

以上の平均値データの動向を受けて、第1節及び第2節と同様の方法によって簡単な回帰分析を行った結果を示しておきたい。

<「物の製造業務」の派遣労働者の満足度に影響を与える事項>

「物の製造業務」の派遣労働者の満足度の推移をみるために、「職業生活全体」の満足度スコアについて回帰分析をした結果が図表3-3-31である。まずは推定結果から、指摘できることを整理すると、次のようになる。

- ①有意性の析出は平成19年のみであるが、女性よりも男性の方が満足度は低い傾向がある。
- ②「より多い収入」動機(係数は平成15年:0.341、19年:0.254、22年:0.248)で派遣労働形態を選択した人は、満足度が高い傾向にあり、その影響の強さ(係数の大きさ)も相対的に大きい。
- ③(自分の)「都合のよい時間」に働くことを動機とした人も、満足度が高い傾向にあり、平成19年(0.300)に有意で析出され、22年(0.375)も有意性は劣るものの有意となっている。
- ④正社員として雇用される「機会なく」、(仕方がなく)派遣労働を選択した場合は満足度を低める傾向があるといえるが、それは平成19年(-0.305)に強く析出されているにとどまり、22年(-0.153)では有意性は出ていない。平成15年(0.009)にあっては有意ではないが係数がプラス(満足度を高める方向)となってさえいる。
- ⑤各種制度の適用の有無に関しては、特段の頑強な方向性は見出せていない。企業規模や学歴についても同様である。

図表3-3-31 職業生活全体の満足度の回帰分析結果(OLS)
 -「物の製造業務(広義)」の派遣労働者のみの推定-
 (回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	0.105	-0.088	-0.106
男性ダミー	-0.195	-0.177 **	-0.024
家計維持者ダミー	0.248 *	-0.028	-0.027
非正規形態選択理由ダミー／専門的な資格・技能活用	0.206	0.025	0.177
非正規形態選択理由ダミー／より多い収入	0.341 ***	0.254 ***	0.248 *
非正規形態選択理由ダミー／都合のよい時間	0.089	0.300 ***	0.375 *
非正規形態選択理由ダミー／時間や日数が短い	-0.423	0.108	-0.168
非正規形態選択理由ダミー／簡単な仕事で責任も少ない	-0.187	0.007	-0.121
非正規形態選択理由ダミー／就業調整	-0.219	0.046	-1.330 **
非正規形態選択理由ダミー／家計補助・学費等	0.151	-0.019	0.159
非正規形態選択理由ダミー／自由に使えるお金	0.292 **	0.030	0.173
非正規形態選択理由ダミー／通勤時間	-0.163	0.042	0.066
非正規形態選択理由ダミー／組織にしばられない	0.276 *	-0.096	-0.126
非正規形態選択理由ダミー／正社員機会なく	0.009	-0.305 ***	-0.153
非正規形態選択理由ダミー／家庭等との両立	0.288 *	0.114	0.028
非正規形態選択理由ダミー／体力	0.539	0.397 *	-0.823
非正規形態選択理由ダミー／その他	0.348	-0.022	-0.316
適用制度ダミー(雇用保険)	-0.159	-0.068	0.041
適用制度ダミー(健康保険)	-0.301	-0.229 *	-0.588 **
適用制度ダミー(厚生年金)	0.080	0.169	0.586 **
適用制度ダミー(企業年金)	-0.100	-0.035	-0.595
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.296	-0.133	0.679
適用制度ダミー(財形制度)	-0.301	0.183	1.090
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.176	-0.169 *	-0.236
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.192	0.188 **	0.141
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.298	0.152	0.285
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)	—	—	0.866
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.044	0.034	-0.177
中堅企業ダミー(300~999人規模)	0.072	-0.022	-0.010
小零細企業ダミー(5~29人規模)	-0.334	0.131	0.475 *
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.079	0.043	0.177
学歴ダミー(大卒・院了)	0.008	-0.002	-0.227
9月の賃金総額(階級値)	-0.004	0.010 **	0.016
週間の実労働時間(試算値)(階級値)	0.002	—	-0.008
形態ダミー(登録型派遣労働者)	0.000	0.141 **	0.368 ***
計測に用いたケース数(N)	386	1,195	243
F値	2.090 ***	4.100 ***	1.967 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.085	0.077	0.117

(注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は 30~299 人規模、学歴は中・高卒、形態は契約社員である。
 2. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。

⑥「賃金」については、平成19年(0.010)のみ有意に析出されており、平成19年において賃金額が相対的に高い層では満足度の水準を一定程度下支えした面が窺われる。一方、22年(0.016)には係数の値は大きくなっているが有意ではなくなっている。また、15年(-0.004)にあつては係数がマイナスでさえあつた¹⁰⁰。

¹⁰⁰ これは、賃金額が「職業生活全体」の満足度を規定するとは限らないことを示すものといえる。ちなみに、前節と同様に、「賃金」満足度について回帰分析をすると、賃金(9月の賃金総額)は、各年とも有意となり、係数はそれぞれ0.047、0.053、0.041と推定されている。

⑦「物の製造業務」にあつては、登録型派遣形態（19年：0.141、22年：0.368）で働く人々は常用型に比べて相対的に満足度が高い傾向にあることが析出されている。

この推定式を使って、この間の満足度の変化をもたらした要素をみてみよう¹⁰¹。いずれかの年において係数に有意性がみられる項目の中で寄与度の大きいものをみると、平成15年から19年にかけての満足度の低下については、「家計維持者ダミー」（寄与度：-0.213）、「正社員機会なく」（-0.150）、「より多い収入」（-0.039）などがあり、19年から22年にかけてのその上昇については、「厚生年金」（0.282）、「形態選択ダミー（登録型派遣労働者）」（0.147）、「男性ダミー」（0.099）、「9月の賃金総額」（0.093）、「正社員機会なく」（0.061）などとなっている。この結果をみる限りにおいて、平成15年から19年までにかけて大量に「物の製造業務」の派遣労働に流入した層は、自己の収入で生計を立てる層であったり、正社員としての就業を希望しながらそれが果たせなかった層であったりし、収入こそパートやアルバイトとなる場合よりは増えた面もあったものの、全体としての満足度は低いものとなったことが窺われる¹⁰²。一方、平成22年になると、リーマンショック以降の厳しい状況を経験した後にあって、なお派遣労働に従事し、事業所からすれば活用している人々であり、一部には適用制度の整備等も垣間見られ、満足度の形成過程は落ち着いたものになったと捉えることができるように思われる。

<20歳台男性派遣労働者に着目して>

「物の製造業務」の派遣労働者については、20歳台の動向に注目される面がある。そこで、上記の推定式に「20歳台ダミー」（該当=1）を追加投入して計測してみた。その結果を簡略して示したのが図表3-3-32である。計測された係数を見ると、平成15年から順に-0.035、0.107及び0.071となり、平成19年についてのみ弱い有意性が析出された。これは、平成19年において、推定式に投入された項目を考慮した場合に20歳台の満足度が他の年齢層に比べて相対的に高かった可能性が示されている。「物の製造業務」の派遣労働にとって平成19年はかなり平常ではないときであったかも知れないが、少なくとも20歳台の男性にとって一筋の光明を与えた面があることは否定できない。

<職種分類間比較>

満足度分析の最後に、派遣労働者全体を分析対象として、「物の製造業務」や「事務」といった職種分類間の比較を試みてみよう。推定モデルはこれまでと同じであり、それに該当する職種分類を示すダミー変数を投入したものである。参照項目（基準カテゴリー）は、「事務

¹⁰¹ ウェイトバックをしないベース（回帰分析の記述統計）では、「職業生活全体」満足度スコアは0.197→-0.050→0.115と推移している。以下は、この変化（15年→19年：-0.247ポイント、19年→22年：0.165ポイント）に対する各変数項目の寄与度をみたものである。

¹⁰² 図表3-3-31の「計測に用いたケース数」にあるように、推計対象ケース数が、平成15年の386件（人）から19年には1,195件と大きく増加し、22年には243件と反動的に大きく減少していることには留意が必要である。すなわち、各年の対象者の性格が大きく変化している可能性がある。

図表3-3-32 職業生活全体の満足度の回帰分析結果(OLS)
 「物の製造業務(広義)」の派遣労働者のみの推定/20歳台ダミー入り
 (いずれかの年が有意である回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
男性ダミー	-0.193	-0.175 **	-0.019
家計維持者ダミー	0.246 *	-0.013	-0.024
非正規形態選択理由ダミー/より多い収入	0.341 ***	0.249 ***	0.244 *
非正規形態選択理由ダミー/都合のよい時間	0.093	0.298 ***	0.367 *
非正規形態選択理由ダミー/就業調整	-0.220	0.046	-1.306 **
非正規形態選択理由ダミー/正社員機会なく	0.011	-0.298 ***	-0.153
非正規形態選択理由ダミー/家庭等との両立	0.290 *	0.104	0.035
非正規形態選択理由ダミー/体力	0.528	0.422 **	-0.821
適用制度ダミー(雇用保険)	-0.156	-0.062	0.040
適用制度ダミー(健康保険)	-0.298	-0.235 *	-0.596 **
適用制度ダミー(厚生年金)	0.081	0.165	0.584 **
適用制度ダミー(賞与支給制度)	0.169	-0.181 *	-0.237
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.191	0.182 **	0.146
9月の賃金総額(階級値)	-0.005	0.010 **	0.016
形態ダミー(登録型派遣労働者)	0.002	0.143 **	0.370 ***
年齢20歳台ダミー	-0.035	0.107 *	0.071
計測に用いたケース数(N)	386	1,195	243
F値	2.026 ***	4.072 ***	1.911 ***
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.083	0.078	0.113

- (注) 1. ダミー変数の参照項目は、企業規模は30~299人規模、学歴は中・高卒、形態は契約社員である。
 2. 掲出されている以外の投入変数は、図表★-3-32を参照されたい。
 3. 係数横の印は有意確率を示し、***は1%未満、**は5%未満、*は10%未満である。

の仕事」とした。その結果は、図表3-3-33に示している。

注目の職種分類ダミーをみると、「物の製造業務」は平成19年には「事務」に比べて満足度を下げる要素として有意に析出されている(係数:-0.103)。これが平成22年になると、係数(-0.042)はマイナスであるものの、有意ではなくなっており、それほど確定的な要素でなくなっている。これに対して22年には、15年と19年には有意ではなかった「専門技術」(-0.101)や「他の仕事」(-0.161)でマイナスの効果が有意に析出されている。「物の製造業務」については課題の沈静化が窺われる一方で、それ以外の職種については新たな課題が投げかけられているのかも知れない。

(6) この節の小括

平成16年3月の「物の製造業務」の派遣労働の解禁に伴うその活用の急増と、リーマンショックを契機とする大きな経済変動を背景としたその活用の急激な収縮を念頭においたこの節の分析結果については、既に前節((5))の冒頭に示している。繰り返しになるがその提要是、「物の製造業務」の派遣労働の解禁は、折からの輸出主導型の景気回復を背景として、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、非正規雇用形態で「物の製造業務」に就く場合において、パートや臨時的雇用者(=短期のアルバイト就業)に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員の雇用機会がないことから非自発的に派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較にお

図表3-3-33 職業生活全体の満足度の回帰分析結果(OLS)－対象:派遣労働者－
(回帰係数のみ表示) (「従業員調査」による)

	平成15年	平成19年	平成22年
(定数)	0.460 ***	-0.038	0.559 ***
男性ダミー	-0.122 ***	-0.034	-0.022
家計維持者ダミー	-0.026	0.017	-0.099 **
非正規形態選択理由ダミー／専門的な資格・技能活用	0.147 ***	0.151 ***	0.070
非正規形態選択理由ダミー／より多い収入	0.090 **	0.226 ***	0.163 ***
非正規形態選択理由ダミー／都合のよい時間	0.109 ***	0.167 ***	0.206 ***
非正規形態選択理由ダミー／時間や日数が短い	-0.081 *	0.057	0.015
非正規形態選択理由ダミー／簡単な仕事で責任も少ない	-0.148 ***	0.007	-0.042
非正規形態選択理由ダミー／就業調整	-0.063	0.186 *	0.097
非正規形態選択理由ダミー／家計補助・学費等	0.029	0.109 ***	0.073
非正規形態選択理由ダミー／自由に使えるお金	0.062 -	0.090 **	0.117 **
非正規形態選択理由ダミー／通勤時間	0.042	0.081 **	0.024
非正規形態選択理由ダミー／組織にしばられない	-0.078 **	-0.087 **	-0.095 -
非正規形態選択理由ダミー／正社員機会なく	-0.227 ***	-0.321 ***	-0.319 ***
非正規形態選択理由ダミー／家庭等との両立	0.027	0.079 **	0.067
非正規形態選択理由ダミー／体力	0.223 **	-0.016	0.012
非正規形態選択理由ダミー／その他	-0.101	0.001	-0.062
適用制度ダミー(雇用保険)	-0.110 **	0.001	-0.100
適用制度ダミー(健康保険)	-0.129 **	-0.092	-0.211 **
適用制度ダミー(厚生年金)	0.008	0.039	0.216 ***
適用制度ダミー(企業年金)	0.078	0.152 *	-0.005
適用制度ダミー(退職金制度)	-0.034	-0.130 *	-0.074
適用制度ダミー(財形制度)	0.050	0.085	0.134
適用制度ダミー(賞与支給制度)	-0.050	-0.003	0.016
適用制度ダミー(福利厚生施設等の利用)	0.162 ***	0.137 ***	0.179 ***
適用制度ダミー(自己啓発援助制度)	0.094 **	0.084 **	-0.017
適用制度ダミー(短時間正社員への転換制度)			-0.161
大企業ダミー(1,000人以上規模)	0.064 **	0.018	-0.042
中堅企業ダミー(300～999人規模)	0.022	0.008	-0.009
小零細企業ダミー(5～29人規模)	0.214 *	0.249 *	0.011
学歴ダミー(専修・高専・短大卒)	-0.034	-0.029	-0.079 *
学歴ダミー(大卒・院了)	-0.021	-0.019	-0.120 ***
9月の賃金総額(階級値)	0.007 ***	0.004 *	0.002
週間の実労働時間(試算値)(階級値)	-0.004 **		-0.004 *
形態ダミー(登録型派遣労働者)	-0.022	0.078 ***	-0.008
物の製造業務判別ダミー(広義)	0.108 *	-0.103 **	-0.042
「専門技術」判別ダミー	-0.074	-0.006	-0.101 *
「他の仕事」判別ダミー	0.031	-0.002	-0.161 **
計測に用いたケース数(N)	4,897	5,218	3,182
F値	8.334 ***	13.031 ***	7.691
自由度調整済み決定係数(AR ²)	0.051	0.075	0.072

いて相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくいものであった。また、提供された「物の製造業務」の仕事には、簡単で責任の小さい仕事である場合もみられ、それゆえに選択された面もある一方で、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測された。

第4節 この章における政策インプリケーション

この章（第3章）では、近年の非正規雇用をめぐって関心もたれるトピックスとして、改正高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の導入を背景に増大した60歳台前半の嘱託社員（第1節）、改正パート労働法施行後のパートタイム労働者（第2節）及び派遣労働解禁後の「物の製造業務」の派遣労働者（第3節）について、「厚生労働省多様化調査」データを用いて分析をしてきた。その分析結果については、それぞれの節の末尾にそのエッセンスを簡略に示しているが、総括すれば、それぞれの政策制度は、ここで扱ったマクロ的な統計調査データにおいても、所期の目的に応じた一定の効果がみられたことが確認できる一方、新たなものも含めそれぞれ課題も残されている、と要約できる。

さて、この第4節では、以上の分析結果を通して筆者が枢要と考えるいくつかの政策インプリケーションを提示しておくこととしたい。もとより、それらに含まれる意見ないし提言は、研究者としての筆者の私見にとどまる。

1. 各テーマに関するインプリケーション

(1) 「嘱託社員」－高齢期の就業について

当面65歳までの就業継続については、「嘱託社員」という形で総じて成功裏に推移しているが、今後は雇用そのものにとどまらず、就業条件・環境面での対応が求められる。今回の分析からは、具体的に展開することは困難な面があるが、60歳台前半層の「嘱託社員」の満足度の推移の中で、「仕事内容・やりがい」、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「雇用の安定性」の項目で低下傾向がみられたことには留意してもよいであろう（図表3-1-15）。

「賃金」については、定年到達後の雇用継続の際にかなりの調整が行われることが一般的であるが、もし仕事の内容や就業条件に関係なく一律にそうした取扱いがなされているのであれば、再考されてもよいであろう。ただ一方、賃金額別にみた満足度の分析から26万円程度が満足と不満との分水嶺であることが示されており、一定の水準の確保も求められる。また今後、支給開始年齢の引き上げに伴い原則としてこの年齢層では公的年金が支給されなくなることも考えれば、賃金額について所要の検討が必要となる場合も考えられる。

労働時間面については、60歳前の制度・取扱いがそのまま引き継がれフルタイム就業が一般的であると考えられる。60歳前半層であれば多くの場合、それで特段の問題はないと考えられる。しかしながら、体調面等で個人差が大きくなる高齢期にあって、就業の現場において実態の実務的な配慮や対応がなされていることが推測される。就業の実態をよくみながら、制度面での対応が必要でないかどうか検証されることも必要である。これに関連して、雇用確保措置が進展した時期以降において60歳台前半層でパート就業への転換が減少しており、本来は短時間就業を希望しながらも制度上やむなくフルタイム就業をしている層が一部にいることが推測される（図表3-1-5）。また、満足度を雇用・就業形態間で比較した結果に

においてパートも相対的に満足度が高くなっている（図表3-1-20）。こうしたことを考えるとき、短時間就業など就業時間の見直しが課題の一つであるといえる。

「雇用の安定性」については、平成25年の改正法の施行により、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が整備されたところであり、今後の展開を待ちたい。ただしそれとともに、平成19年から22年への満足度の低下には、リーマンショックによる経済変動が大きく影響していると考えられ、後述するように適切な経済政策による良好な雇用環境の維持・発展が併せて重要であると考えられる。

以上とともに、もう一つ「仕事内容・やりがい」の問題があるが、これがもっとも重要な課題であると思われる。定年後の雇用継続にあっても、企業において価値ややりがいの感じられる役割が与えられること、さらにいえばそうした仕事を自発的に創り出していくことができることが、他の課題に取り組む際のベースになるものと考えられる。そうした際は、高年齢者に対しても適切な能力開発の機会を得ることを可能にすることも必要である。その面で、まだまだ水準自体は低いものの、「嘱託社員」に対して能力開発（自己啓発援助制度）の制度適用をする事業所が増え、その満足度も高まっていることは、的確な方向であると考えられる（図表3-1-11、図表3-1-15）。

なお、60歳台の就業継続＝嘱託社員という構図そのものについても、これまでの「成功体験」に縛られることなく、今後は見直される必要があるだろう。

（2）パートタイム労働者—適切な均等・均衡待遇の推進

平成20年4月に施行された改正パート労働法を受けて、その直後に大きな経済変動があったにもかかわらず、各種雇用制度の適用や正社員転換制度、賃金面の均等・均衡について、十分とはいえないものの一定の進展がみられている。例えば、福利厚生施設等の利用などはパートの満足度を高めている（図表3-2-18）。一方、今回の分析の中から、二つの気掛かりな論点があり、今後の課題とされてよいと思われる。

一つは、パートとその比較対照となるべき「通常の労働者」との職務の内容を分離する、いわゆる「職務分離」の動きが一部に垣間見られることである。そうした事業所では、正社員とパートとの賃金差がやや拡大しているとの分析結果となった（図表3-2-14）。もとより、事業運営上の必要や事業戦略に基づき実施されている面が大きいと考えられるものの、そうした場合の賃金のあり方については注視する必要があるだろう。

二つ目は、近年、フルタイム就業型の非正規雇用者として「契約社員」の雇用が拡大する中で、契約社員がパートの比較対照とされる可能性についてである。分析では、正社員とパートがいて契約社員はいない事業所とこれら3形態ともがいたる事業所に分けて分析を試みたが、前者（「2形態事業所」）では賃金差に縮小傾向がみられたのに対して、後者（「3形態事業所」）では正社員との間では若干、契約社員との間ではやや大きく賃金差の拡大がみられた（図表3-2-14）。雇用・就業形態が多様化する中で、パート（法律上は「短時間労働者」）

に対する「通常の労働者」の考え方を整理することが望まれる。

なお、賃金面の均等ないし均衡が意味するものについても、引き続き議論が重ねられることも望みたい¹⁰³。

(3)「物の製造業務」の派遣労働—雇用機会とともに就業環境の整備

フランスやドイツでは「派遣労働」といえば、男性かつ製造業が多いことはかなり知られるようになった。それを踏まえてというわけでは必ずしもないが、この間における「物の製造業務」の派遣労働をめぐる事態の推移とそれに伴う議論は、不幸な巡り合わせと言わざるをえない面が多い。分析からも、高卒男性を中心に少なくとも雇用機会の提供という面で「物の製造業務」の派遣労働の解禁は一定の社会的効果をもたらしたことは否定できない。しかしながら一方、就業条件・環境の面からは、働く側が求めたものとは乖離があり、他の職種に従事する場合に比べて満足度も劣ったものであった。ただし、平成22年には満足度も回復していることは銘記されてよいだろう（図表3-3-27、図表3-3-33）。また、リーマンショックに伴う大きな経済変動の下では、「物の製造業務」の派遣労働者がその厳しい影響をもっとも受ける結果となった。影響が集中したそのことに問題がないとはいえないものの、かといって「物の製造業務」の派遣労働（解禁）自体が誤りであったとすることもまた短絡のそしりを免れないと考えられる。

今回の分析からは、必ずしもその結果から直接導出されるものではないが、「物の製造業務」の派遣労働には次のような課題が示唆されているように思われる。

（「物の製造業務」の派遣労働の性格）

一般に「物の製造」の事業において、派遣労働のような雇用・就業形態の労働力がどのような場合に需要されるのかを考えたとき、景気変動に伴う生産活動の変動への対応がもっとも容易に想定される。このことは、事業所側の派遣労働の活用理由をみても明らかである（図表3-3-2）。生産活動の変動は、耐久財や投資財の生産分野でより大きくなるので、製造業であっても機械関連や素材関連の分野でより多く活用されるのも理解できるところである。生産活動がかなり増加し、かつ、その増加が長期的に継続するかどうか確信されるに至らない場合には、既存従業員の残業時間の延伸とともに、まずは、期間工や派遣労働での労働力や請負労働が需要されることとなる。ラインによる生産工程がしかれている事業所では、一般にラインのポイントごとに求められる技能レベルのランク付けが行われているが、制度発

¹⁰³ 最近、一部の経済学者において「同じ仕事なら同じ賃金」というのは、経済学者の共通認識であるといった言説を耳にすることがある。しかしながら、通説の経済学において共通認識であるのは、賃金は限界生産力に規定されるということであって、これと「同じ仕事なら同じ賃金」とはかなり差があることは強調しておきたい。いずれにしても、社会実態としての賃金決定システムがあって、それに照応した理念でなければうまくワークしないことだけは確実にいうことができる。その意味で、欧米の理念を無批判に受け入れようとするのではなく、我が国の賃金決定システムに関する適切な理解に立脚した「同一労働同一賃金」のあり方の議論を求めたい。なお、筆者の考えの一端は、例えば JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズNo.3「非正規就業の実態とその政策課題」（2012年3月）の369～370ページに簡単に述べている。

足後間もなく特段の技能もない派遣労働者は、低位ランクのポイントで活用されることとなる場合が多い。このことは、間接的にはあるが、派遣労働者の形態選択理由において「簡単な仕事で責任も少ない」を挙げる割合がこの間に上昇していることに窺われる（図表3-3-25）。

活用する事業所側にとっては、必要となる人数を必要と見込まれる期間、即応的に派遣してくれ、かつ、人事上の手続を自らする必要がないという面で、派遣労働はメリットが多い雇用形態である。また、派遣する側にとっては、相対的に賃金水準の低い案件ではあるが、職業紹介のように1回限りの手数料ではなく、派遣している期間中継続的に派遣料金が得られるということではじめて事業として成り立つという面があると考えられる。さらに、議論のあるところではあるが、働く側にとっても、パートやアルバイトとして働く場合に比べれば容易に就業機会が得られ、かつ、賃金も相対的に高いことが多いというメリットがある。したがって、「物の製造業務」の派遣労働は、解禁される前であればともかく、一旦解禁された以上、今後とも活用され続けていくであろうと見込まれる。とはいえ一方、このような三者三様のメリットは、当面の短期的なものにとどまるものであることは、中長期的かつ社会的視点からは留意する必要がある。

最大の問題点の一つは、当該雇用・就業形態を選択した理由として正社員として働く機会がなかったという非自発的なものが非常に多いとともに、自由になる金銭が欲しかったからや仕事が簡単で責任も小さいからを挙げる割合も少なくないこと、また、満足度の状況を見ても、働く人が当該の仕事に「誇り」を感じていない場合が少なくないと思われることである。そのことは、中長期的には製造事業者における生産基盤を掘り崩すこととなる一方、働く側のキャリア形成機会を奪い、わが国の産業基盤を弱体化させることになる应考虑すべきである。成熟経済となったわが国の産業の「ウリ」は、単に物理的な物体を成形することではなく、製品に一定の「設計思想」、もっといえばわが国の生活文化を造り込むことである。たとえ単純な工程であっても、「誇り」のない過程が紛れ込むことは、避けた方がよいと考える所以である。そこで、次のような課題について、取り組まれることを求めたい。

（活用企業における派遣労働の位置づけ）

「誇り」を持つためには、まずは、派遣労働者の活用に関する事務は、企業ないし事業所の人事・労務部門が行うようにすべきであると考え。このことはまた、労働者派遣制度は労働政策上の事項であり、労働政策に総合的に向き合っている部門が併せて担当すべきことは、組織論的にも合理的である。間違っても資材調達部門などに担当させるべきではない。派遣事業者にあっても、資材調達部門などが窓口である場合は、取り引きしないくらいの矜持を持つことが望まれる。

（キャリア形成の取り組み）

派遣労働を活用する場合には、正社員等の採用ルートとしても使っていただきたい。先に、生産活動がかなり増加し、かつ、その増加が長期的に継続するかどうか確信されるに至らな

い場合に派遣労働等が活用されると述べたが、その「確信」ができた段階では派遣労働者の正社員（少なくとも無期雇用）への転換を図っていただきたい。「物の製造業務」の派遣労働者においては、就業先の会社で正社員となることを希望している人は少なくない¹⁰⁴。その際、派遣労働者から正社員等への転換のルールが業界等において明確にされるよう検討されることも必要であろう。

また、派遣事業者においても、当初の単純作業だけでなく、より高い技能も担えるように派遣労働者の能力開発を進めることも期待したい。そこで、筆者が注目するのが、派遣事業者が同時に製造事業者である場合である（図表3-3-8）。筆者は、そうした事業所の実態についてあまり知るところではないが、派遣事業者みずから製造現場のフィールドを持っているとすれば、能力開発も取り組みやすく、また、その成果も享受できると考えられる。

なお、もとより「物の製造業務」の派遣労働者に限らず、求職者や在職者を対象とした一般的な公的な職業訓練等の重要性はいうまでもない。

（大きな経済変動があったときの雇用安定）

この間において、「物の製造業務」の派遣労働に大きな災厄をもたらした大元は、大きな経済変動であった。経済には時として大きな変動が生じることは避けがたいが、とりわけ求人倍率が極端に低くなり、「次の就業機会」が望めそうにもないような情勢にある場合において、派遣労働者についても、雇用面への影響を最小限にとどめる方策を構築することが必要である。検討を求めておきたい。

2. 総論的留意点と関係者の話し合い枠組み形成の重要性

以上のような個々の雇用・就業形態別ごとの個別のテーマに関する課題とともに、それらを進展させるためにも留意すべきと思われる共通する事項をあらためて列挙しておきたい。

（多様の中の多様）

多様な働き方の背後には、人々の多様な考えやニーズがある。上述した課題にあっても、それぞれの雇用・就業形態で働くすべての人にとっての課題であるとは限らない。例えば、現状で満足だとする人々も少ないとはいえない。ある方向をすべての人々に一律に求めるような政策・施策は、必ずしも適切なものとは限らない面がある。今後求められる政策方向は、最低基準規制を別として、雇用・就業形態をめぐる課題を明確化し望まれる方向性を示したうえで、そのための具体的な方策は個別関係者の取り組みに任せるといっていいかと考えられる。

（職場で話し合う場の整備）

そのためには、関係者が話し合い、合意形成を行い、ともに具体的な取り組みを行う仕組

¹⁰⁴ 平成22年データで、現在の会社で正社員になることを希望すると回答した割合をみると、「物の製造業務」（広義）の派遣労働者で登録型では29.8%、常用型では32.2%となっている。上述の職種4分類の中ではもっとも高くなっている。また、「物の製造業務」に従事する他の形態と比較しても、契約社員（43.9%）よりは低いものの、それ以外の形態（臨時的雇用者8.1%、パート6.6%、その他24.5%）よりは高くなっている。

みを整備することが望まれる。こうした枠組み形成を促進する方策が検討されることを望みたい。その際は、個々の働く人等に結果として生じる（残される）不満、納得出来ない部分に関する苦情処理の整備も併せて考慮される必要があるだろう。

（労使参画の下での社会的評価調整システムの検討）

個々の企業・事業所における上述のような話し合いが的確に機能するためには、決着しない場合に判断や調整を委ねる社会的なシステムがあることが必要である。そのシステムには、職場の実態・実情に即した判断が行われるよう、労使団体に的確な基礎を持つ労使関係者の参画を求めることが望まれる。

3. 経済政策の重要性

最後に、経済政策の重要性を指摘してこの章を終えたい。

労働や雇用に関する諸問題に対応するためには、的確な水準の経済活動が確保されることによって十分な雇用機会が確保されていることが基本的な前提条件となる。いわゆる「成長戦略」が重要となるところであるが、具体論はさておき、基本的な理念を述べておきたい。前述したところでもあるが、成熟経済となったわが国にとって、今後はアジア諸国の成長を取り込むことが重要であり、基本的な戦略の最重要の一つとなるべきである。そのためには、個々の製品単体ではなく、我々が享受している生活システムを丸ごと移転していくという発想をもつことが必要である。的確に整備され運営される公共インフラや公衆衛生などをトータルとして紹介し、提供していくことが必要であり、そのための資金的支援なども重要であろう。そして、それらを担う人材の育成と就業ルールの構築の一翼を労働行政が担うこととなろう。