

付表 1 事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計

1. 趣旨

この付表は、個人属性だけに基づく賃金関数と、事業所固有の異質性をコントロールした賃金関数が対照できるデータを提供することを目的として作成するものである。

これまで、正規/非正規間、男女間、年齢間、学歴間など個人属性に基づく賃金格差をめぐっては、大別して2つの研究が行われてきた。第1は、労働者ベースの賃金データを用い、賃金関数を求めることによって、それぞれの個人属性に基づく賃金格差の大きさ推定するものである。しかし、これらの研究においては、それらの賃金格差がどのような場面で発生しているのかについての議論は限定的であった。

第2は、主として定性的手法による、個々の事業所における人事・賃金管理の実態分析である。これらの研究は、事業所における人事・賃金管理という場面において、どのような要因に基づきどの程度の賃金格差が発生しているのかを明らかにしてきた。しかし、労働者ベースの賃金データにあらわれる賃金格差が、事業所における人事・賃金管理という場面だけで生じていると考えるのも現実的でない。労働者ベースの賃金データには、事業所における人事・賃金管理に加えて、事業所ごとの賃金水準の高低という要因も反映されているはずだからである。

そこで今般、一定の制約はあるが、労働者ベースの賃金データとしての側面を持ち、かつ事業所データと労働者データのマッチングが可能である厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を用いて、正規/非正規間、男女間、年齢間、学歴間などの個人属性に基づく賃金格差の発生場面について考察するための基礎資料を作成することとした。具体的には、賃金率を被説明変数、個人属性を説明変数として、事業所ごとの異質性をコントロールする度合が異なる Model(1)、Model(2)、Model(3)の3つのモデルを実行し、それらの結果を対照できるようにすることで、個人属性に基づく賃金格差の発生場面について考察するための素材を提供する。

このような考察を深めていくことは、賃金格差の縮小が必要とされる際に、事業所に対する規制と労働者に対する支援のどちらがより有効かといった形で、必要な対策を絞り込み、労働政策をより効果的、効率的なものとするに寄与すると考えられる。

2. データ概要

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（H22年調査）」の労働者票を使用する。H22年調査のみを使用する理由は、H19年調査では労働時間に関するデータが得られないため被説明変数である賃金率を求めることができないこと、H15年調査では復元前のデータにおいて、「正社員」のサンプルサイズが極端に小さいことによる。

これに対し、H22年調査では、労働時間に関するデータが得られるため被説明変数である

賃金率を求めることができるとともに、分析対象者は、復元前の段階で「正社員」8,018名、「正社員以外」15,389名となっており、十分なサンプルサイズであるといえる。また、事業所数は7,118、1事業所あたりの労働者数は最少1名、最大26名、平均3.3名となっており、事業所固定効果をコントロールした分析をすることも可能である。

3. 分析モデルと解釈例

(1) 分析モデル

分析モデルの概要は、次の通りである（図表・付1-1）。第1に、Model(1)にて個人属性だけで賃金関数を求める。その結果（B係数の大きさ）を、労働市場全体における賃金格差の大きさとみなす（左図）。第2に、Model(2)およびModel(3)にて事業所ごとの異質性をコントロールして同様に賃金関数を求める（右図）。第3に、その上で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果の違いから、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている賃金格差を読み取る。

図表・付1-1 分析モデルのイメージ



Model(1)～Model(3)を式であらわすと、以下のようなになる。

○Model(1)（個人属性のみ）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + e_{ij}$$

○Model(2)（個人属性＋事業所の業種・企業規模）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + \gamma W_j + e_{ij}$$

○Model(3)（個人属性＋事業所ごとのダミー変数）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + \delta_j + e_{ij}$$

ただし、添え字 j は事業所 ID、添え字 i は事業所の中の従業員 ID、 X は個人属性、 W は事業所属性（業種および企業規模）、 δ は事業所固有の値、 e は誤差項をあらわしている。

(2) 解釈例

Model(1)から Model(3)にかけて、ある説明変数（ex.大卒以上ダミー）の B 係数の値（絶対値）が小さくなっていけば、そのような（ex.学歴間）賃金格差には、事業所の人事・賃金管

理を通じて生じている部分だけでなく、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている部分もあると考えられる。具体的には、大卒以上の者の賃金が高いのは、同じ事業所のなかで学歴間賃金格差があることに加え、大卒以上の者が賃金水準の高い事業所に就職しやすい(採用されやすい)傾向があることによると考えられる。他方、B係数の値(絶対値)が不変である、あるいは大きくなっていく場合には、賃金格差はもっぱら事業所の人事・賃金管理を通じて生じていると考えられる。

4. 分析対象と使用変数

(1) 分析対象

分析対象は、59歳以下の労働者全員である。ただし、1週間の実労働時間が「20時間未満」の者については、賃金率を計算する際の誤差が大きいと考えられることから、分析から除外している。なお、分析の際には復元倍率を乗じている。

(2) 使用変数

被説明変数は、労働者の賃金率(1時間あたり、万円単位)の対数変換値である。賃金率は、1ヶ月の賃金総額(19段階の階級値)を、1週間の実労働時間(9段階の階級値)の4倍で除することによって算出した。

説明変数は、非正規雇用ダミー、男性ダミー、年齢(11段階の階級値)および年齢2乗、大卒以上ダミー、ホワイトカラー(=管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、事務的な仕事)ダミー、勤続年数(9段階の階級値)である。

コントロール変数は、Model(2)では事業所の業種(17区分、製造業レファレンス)と企業規模(7区分、1,000人以上レファレンス)、Model(3)では事業所ごとのダミー変数である。

使用変数の記述統計量は、**図表・付1-2**の通りである。

図表・付1-2 記述統計量

	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
Ln(賃金率)	33,828,736	-1.947	0.442	-4.094345	-0.5877867
非正規	33,828,736	0.300	0.458	0	1
男性	33,828,736	0.597	0.490	0	1
年齢	33,828,736	40.801	10.325	17.5	57.5
年齢2乗	33,828,736	1771.326	848.110	306.25	3306.25
大卒	33,828,736	0.361	0.480	0	1
ホワイトカラー	33,828,736	0.653	0.476	0	1
勤続年数	33,828,736	9.957	6.813	0.25	20

5. 分析結果

分析結果は、**図表・付1-3**の通りである。

図表・付1-3 分析結果(OLS)

Model(1)

被説明変数 =Ln(賃金率)	sub a		sub b		sub c		sub d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
非正規雇用ダミー	-0.4945126	0.0001426	-0.3513673	0.0001344	-0.2256892	0.0001442		
男性ダミー			0.2464865	0.0001282	0.2631937	0.0001253	0.3228431	0.0001236
年齢			0.0436999	0.0000438	0.0270378	0.0000428	0.0241527	0.0000443
年齢2乗			-0.0003918	0.0000005	-0.0002503	0.0000005	-0.0002375	0.0000005
大卒以上ダミー			0.1661845	0.0001264	0.1483387	0.0001236	0.1647169	0.0001276
ホワイトカラーダミー					0.1503976	0.0001236	0.2040695	0.0001230
勤続年数					0.0142412	0.0000103	0.0199864	0.0000100
定数	-1.7983520	0.0000781	-3.1375080	0.0008712	-2.9893720	0.0008415	-3.0957290	0.0008686
N	33,828,736		33,828,736		33,828,736		33,828,736	
調整済みR2乗	0.2622		0.4460		0.4988		0.4625	

Model(2)

被説明変数 =Ln(賃金率)	sub a		sub b		sub c		sub d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
非正規雇用ダミー	-0.4488895	0.0001466	-0.3240672	0.0001373	-0.2208924	0.0001472		
男性ダミー			0.2546785	0.0001314	0.2627013	0.0001293	0.3163282	0.0001284
年齢			0.0409495	0.0000424	0.0267918	0.0000420	0.0236198	0.0000433
年齢2乗			-0.0003542	0.0000005	-0.0002394	0.0000005	-0.0002243	0.0000005
大卒以上ダミー			0.1300004	0.0001270	0.1290640	0.0001253	0.1512297	0.0001285
ホワイトカラーダミー					0.1120962	0.0001274	0.1529276	0.0001285
勤続年数					0.0133879	0.0000103	0.0191018	0.0000099
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0687941	0.0024948	0.0280049	0.0021720	0.0454810	0.0020934	0.0639392	0.0021620
建設業	(omitted)		(omitted)		(omitted)		(omitted)	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1972100	0.0008954	0.2026686	0.0007803	0.1489301	0.0007529	0.1563044	0.0007776
情報通信業	(omitted)		(omitted)		(omitted)		(omitted)	
運輸業、郵便業	-0.0419582	0.0002675	-0.0654306	0.0002343	-0.0487567	0.0002261	-0.0449132	0.0002334
卸売業	0.0149439	0.0002502	0.0091242	0.0002187	0.0114310	0.0002111	0.0153967	0.0002180
小売業	-0.1685311	0.0002164	-0.1373025	0.0001896	-0.1144446	0.0001860	-0.1564757	0.0001899
金融業、保険業	0.0174046	0.0003409	0.0527415	0.0002996	0.0381028	0.0002889	0.0392602	0.0002983
不動産業、物品賃貸業	0.0244615	0.0005340	0.0412226	0.0004652	0.0417262	0.0004484	0.0290816	0.0004630
学術研究、専門・技術サービス業	0.0716896	0.0003798	0.0570269	0.0003315	0.0365223	0.0003205	0.0293550	0.0003309
宿泊業、飲食サービス業	-0.2413381	0.0002778	-0.1634787	0.0002433	-0.1226076	0.0002376	-0.1671841	0.0002435
生活関連サービス業、娯楽業	-0.1259571	0.0003497	-0.0458231	0.0003056	-0.0241519	0.0002954	-0.0477885	0.0003046
教育、学習支援業	-0.0280632	0.0003879	0.0015379	0.0003408	-0.0200236	0.0003293	-0.0411712	0.0003398
医療、福祉	-0.1217118	0.0002267	0.0293466	0.0002072	0.0292285	0.0002006	0.0484029	0.0002067
複合サービス業	-0.1506985	0.0005174	-0.1240239	0.0004508	-0.1518883	0.0004349	-0.1584544	0.0004491
サービス業(その他)	-0.0311397	0.0002763	-0.0366332	0.0002407	-0.0229681	0.0002322	-0.0408396	0.0002395
500~999人	-0.0618395	0.0002362	-0.0596575	0.0002056	-0.0529371	0.0001982	-0.0467850	0.0002047
300~499人	-0.0465358	0.0002522	-0.0541277	0.0002197	-0.0331796	0.0002122	-0.0073916	0.0002184
100~299人	-0.1121340	0.0001962	-0.1137631	0.0001711	-0.0877073	0.0001658	-0.0635347	0.0001704
50~99人	-0.1119927	0.0002255	-0.1187737	0.0001975	-0.0852590	0.0001915	-0.0606523	0.0001970
30~49人	-0.1059528	0.0002726	-0.1178405	0.0002394	-0.0906861	0.0002313	-0.0580855	0.0002378
5~29人	-0.1840300	0.0001890	-0.1706955	0.0001676	-0.1323971	0.0001633	-0.0967514	0.0001669
定数	-1.6759060	0.0001501	-2.9831130	0.0008556	-2.8754380	0.0008360	-2.9718180	0.0008609
N	33,828,736		33,828,736		33,828,736		33,828,736	
調整済みR2乗	0.3205		0.4851		0.5217		0.4898	

※業種のレファレンス・グループは「製造業」、企業規模のレファレンス・グループは「1000人以上」。

Model(3)

被説明変数 =Ln(賃金率)	sub a		sub b		sub c		sub d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
非正規雇用ダミー	-0.4039950	0.0001191	-0.3131689	0.0001122	-0.2284578	0.0001283		
男性ダミー			0.2490497	0.0001193	0.2531227	0.0001184	0.3102529	0.0001192
年齢			0.0429412	0.0000373	0.0323976	0.0000374	0.0273177	0.0000390
年齢2乗			-0.0003894	0.0000005	-0.0003061	0.0000005	-0.0002802	0.0000005
大卒以上ダミー			0.0541194	0.0001251	0.0673428	0.0001231	0.1041100	0.0001270
ホワイトカラーダミー					0.0585366	0.0001302	0.1049105	0.0001334
勤続年数					0.0118811	0.0000101	0.0203926	0.0000093
定数	-1.7196060	0.0013613	-3.1078010	0.0014194				
N	33,828,736		33,828,736		33,828,736		33,828,736	
調整済みR2乗	0.7773		0.8322		0.8398		0.8248	

※説明変数には、上記のほか、事業所ごとのダミー変数(事業所固定効果)を投入している。

6. 賃金格差の大きさの算出

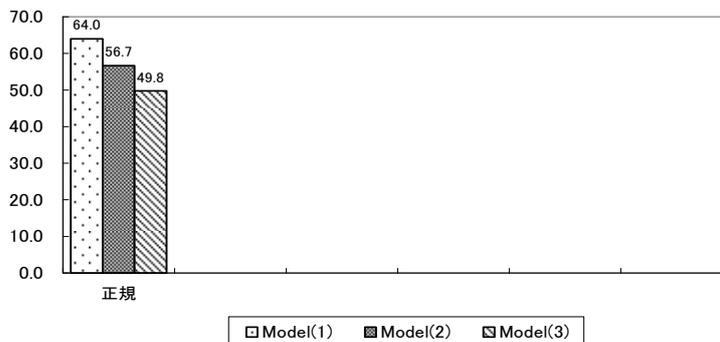
分析結果に基づき、正規(正社員)であること、男性であること、(30歳に比べ)40歳であること、大卒以上であること、ホワイトカラーであること、勤続年数が10年長いことよって、賃金が何%上昇するか(どのくらいの賃金格差が生じているか)を、図表・付1-4に示した。具体的な計算例は、以下の通りである。

①Model(1) sub b の「男性ダミー」の B 係数=0.2464865
 ②exp (0.2464865) =1.279522
 ③賃金上昇率=28.0%

図表・付1-4 賃金上昇率(%)

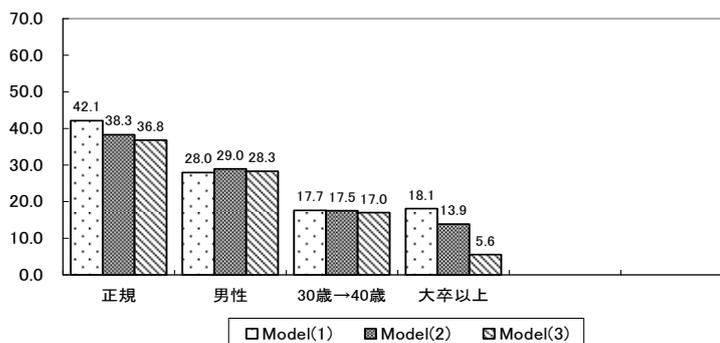
sub a

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
正規	64.0	56.7	49.8



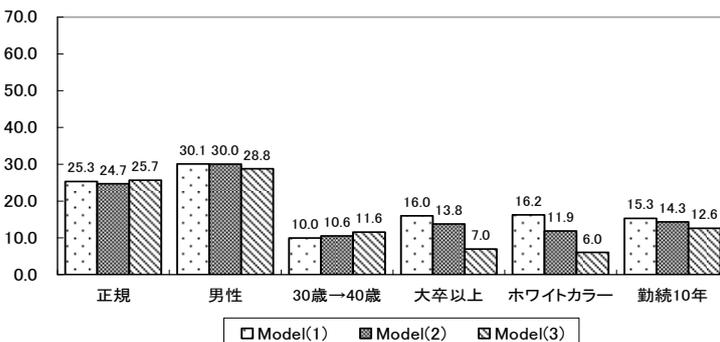
sub b

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
正規	42.1	38.3	36.8
男性	28.0	29.0	28.3
30歳→40歳	17.7	17.5	17.0
大卒以上	18.1	13.9	5.6



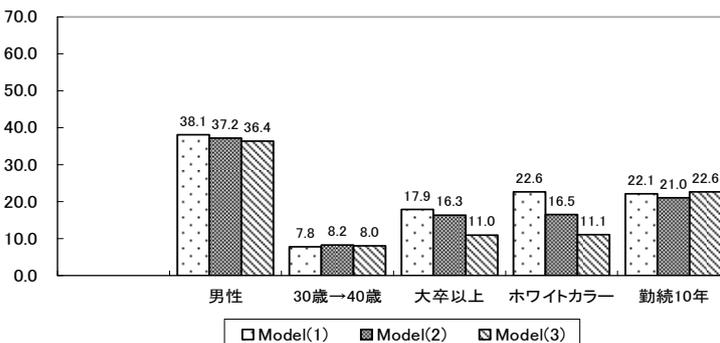
sub c

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
正規	25.3	24.7	25.7
男性	30.1	30.0	28.8
30歳→40歳	10.0	10.6	11.6
大卒以上	16.0	13.8	7.0
ホワイトカラー	16.2	11.9	6.0
勤続10年	15.3	14.3	12.6



sub d

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
男性	38.1	37.2	36.4
30歳→40歳	7.8	8.2	8.0
大卒以上	17.9	16.3	11.0
ホワイトカラー	22.6	16.5	11.1
勤続10年	22.1	21.0	22.6



7. 正規/非正規間の賃金格差についての解釈

第1に、サブモデル a (sub a) で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果を比較すると、正規/非正規間の賃金格差が、64.0%から、56.7%、49.8%へと縮小していることが分かる。このことは、労働市場全体では、正規/非正規間で 64.0%の賃金格差が生じているが、事業所固有の異質性をコントロールすると、その格差は 49.8%に縮小することを意味している。つまり、正規/非正規間の賃金格差には、事業所の人事・賃金管理を通じて生じている部分だけでなく、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている部分も少なからず含まれていると言える。

第2に、サブモデル b (sub b) についてみる。その際、Model(1)における正規/非正規の賃金格差が、42.1%と小さくなっていることが注目される。このことは、性別、年齢、学歴をコントロールすることによって、正規/非正規間の賃金格差が 64.0%から 42.1%に縮小することを意味している。その上で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果を比較すると、徐々に賃金格差は縮小しているが、その縮小幅は比較的小さいことが分かる。具体的には、42.1%から、38.3%、36.8%へと縮小しているにとどまる。つまり、性別、年齢、学歴をコントロールした場合の正規/非正規の賃金格差は、大部分が事業所の人事・賃金管理を通じて生じており、ごく一部が事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じていると言える。

第3に、サブモデル c (sub c) についてみる。その際、Model(1)における正規/非正規の賃金格差が、25.3%とさらに小さくなっていることが注目される。このことは、性別、年齢、学歴に加えて、職種、勤続年数をコントロールすることによって、正規/非正規間の賃金格差が 42.1%から 25.3%に縮小することを意味している。その上で、Model(1)、Model(2)、Model(3)の結果を比較すると、ほぼ不変であることが分かる。具体的には、25.3%、24.7%、25.7%となっている。つまり、性別、年齢、学歴、職種、勤続年数をコントロールした場合の正規/非正規の賃金格差は、ほとんどが事業所の人事・賃金管理を通じて生じていると言える。

第4に、参考までに、サブモデル d (sub d) にて、正規/非正規を問わない場合、性別、年齢、学歴、職種、勤続年数による賃金格差がどのような場面で生じているのかをみてみたい。ここから読み取れるのは、性別、年齢、勤続年数による賃金格差は、Model(1)~Model(3)でほぼ不変であるが、学歴、職種による賃金格差は、Model(1)から Model(3)にかけて縮小していることである。具体的には、学歴による賃金格差は 17.9%から 16.3%、11.0%へ、職種による賃金格差は 22.6%から 16.5%、11.1%へと縮小している。このことは、性別、年齢、勤続年数による賃金格差は、ほとんどが事業所の人事・賃金管理を通じて生じていると言えるが、学歴、職種による賃金格差には、事業所の人事・賃金管理を通じて生じている部分だけでなく、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている部分も少なからず含まれていることを意味している。

付表2 勤続年数別にみた有期契約労働者の今後の就業継続希望に関する集計

1. 趣旨

この付表は、平成24年に行われた「労働契約法」の改正により、5年を超えて引き続き有期労働契約労働者を雇用する場合に、当該労働者が希望するときは、期間の定めのない労働契約での雇用（以下「無期雇用」という。）にしなければならないこととされたこと（第18条¹⁾）を念頭に置いて、関連するデータを提示することをめざしたものである。

ここで行ったことは、非常にシンプルなものである。有期契約の下にある非正規雇用者について、その勤続期間別に今後における就業希望を集計し、勤続5年に到達する前にある人々のうちで現在の企業で引き続き働くことを希望している割合やその場合に希望する就業形態に関するデータを示しているのみである。それ以上に特段の分析は敢えてしていない。

当該法の規定は、同法の施行日以降に締結される有期契約労働に対して適用されることとなっており、有期契約が反復更新され継続期間が5年に到達し当該規定の対象となる事案が生じるのは、もっとも早くて平成30年4月以降であるとされている。ここで集計したデータは平成22年10月に実施されたものであり、この結果がどこまで将来のその時点に当てはまるかについては多大な留保が必要であるが²⁾、現時点で可能な範囲で関連するデータを提示しておくことは、一定の見積りを与えるとともに将来時点での政策効果を検証するためにも必要な準備作業であると考えたところである。

2. データ概要と若干の留意点

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年調査）」の労働者票を使用する。平成22年調査では、現在の雇用・就業形態での在籍期間（派遣労働者にあつては派遣元との雇用継続期間）を尋ねており、上述の目的に沿った集計が可能となっている。

現在の雇用・就業形態での在籍期間（以下ここでは単に「勤続期間」という。）はカテゴリーで調査されており、5年前後については「3～5年未満」及び「5～10年未満」の区分となっている。そこで、ここではその範囲より前及び後の期間はそれぞれ一括りの区分（「3年未満」及び「10年以上」）に集約して集計した。ここでもっとも注目されるのは、「3～5年未満」の層（の就業希望状況）である。

また、今後の就業希望については、ここでの注目点に基づき「現在の会社で引き続き働きたい」及びその場合に希望する雇用・就業形態として「現在の形態を続けたい」と「正社員

¹⁾ 条文としては、（通算契約期間が）「5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。」と規定されている。

²⁾ 例えばこうした法制度ができたことは、人々の希望形成に大きな影響を与えることが予想される。したがって、そうした制度のなかった時点でのデータで制度の効果を数的処理だけで予測することは甚だ困難であり、しばしば誤った情報をもたらすことにもなりかねない。

になりたい」との二つの割合を掲出している。なお、以下での割合の提示は、「現在の会社で引き続き働きたい」人を100とした「現在の形態を続けたい」や「正社員になりたい」人の割合ではなく、それぞれの集計で該当する人全員を100とした割合である。すなわち「現在の会社で現在の形態で引き続き働きたい」人及び「現在の会社で正社員に転換して引き続き働きたい」人の割合である。

「正社員になりたい」とする人は、原則として無期雇用となることを希望する人と考えてよいであろう。ただし、我が国の企業・労働社会においては「正社員」（又は単に「社員」）という言葉には特別の意味合いが付着していることが多く、例えば相応した昇進や昇給、職域経験を不可欠の要素とした希望である場合には、単なる無期雇用化を提示されたときにそれを受け入れるかどうかかわからないという面は留意しておく必要はあろう。一方、「現在の形態を続けたい」とする人については、無期雇用となることを希望し、ないしは少なくとも拒まない人が多くを占めるであろうが、有期雇用であることを含んで「現在の形態」のままとしている層もいるものと考えられ、そのすべてが無期雇用化を希望する人と考えることは躊躇される。今回のデータからは、この点についてこれ以上のことをいうことはできない。

ただ、参考になる情報として、勤続期間が3～5年未満である層について、男女別、雇用・就業形態別とともに、現在の雇用・就業形態を選択した理由別に今後の就業希望を集計したところである。

これらの情報が、勤続5年に達した有期契約労働者のうちどのくらいの割合が無期雇用になることを希望することになりそうかを推測する際の参考になることを期待したい。

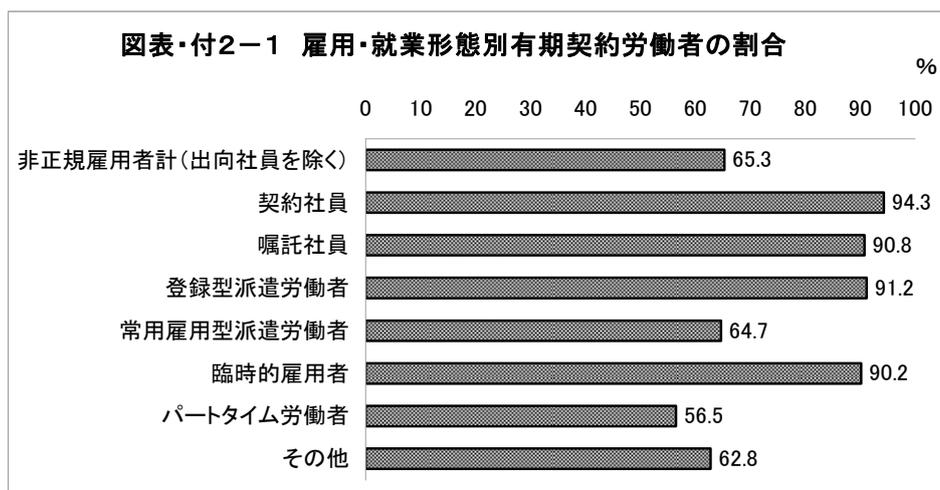
3. 集計結果

(1) 基礎データ

a. 雇用・就業形態別有期雇用契約である割合

ここでの集計の対象となる有期契約労働者が非正規雇用者に占める割合をみると、非正規雇用者（出向社員を除く。以下同じ。）全体では65.3%、ほぼ3分の2を占めている。形態別には、契約社員（94.3%）、登録型派遣労働者（91.2%）、嘱託社員（90.8%）、臨時的雇用者（90.2%）では9割を超えている一方、常用型派遣労働者（64.7%）は非正規雇用者全体の平均並みであり、パートタイム労働者（以下「パート」という。）は56.5%と半数をやや上回る程度となっている（図表・付2-1）³。

³ 参考までに実数を挙げれば、有期契約労働者は1,021万人となっている。すなわち5人以上規模事業所で働く従業員（正社員及び出向社員を含む。）のうち24.6%を占めている。また、有期契約労働者のうちの雇用・就業形態構成をみると、パートが52.9%を占めもっとも割合が高く、次いで契約社員13.3%、その他12.1%、嘱託社員8.7%、登録型派遣労働者5.8%、常用型派遣労働者3.7%、臨時的雇用者1.8%、出向社員1.6%となっている。



b. 雇用・就業形態別勤続期間別構成

有期契約労働者の勤続期間の状況を見ると、非正規雇用者計では、3年未満が42.5%を占めている一方、5～10年未満が22.3%、3～5年未満も16.5%と比較的長い勤続期間の割合も多くみられる。形態別に3年未満の割合をみると、臨時的雇用者(65.1%)、嘱託社員(64.5%)、常用型派遣労働者(62.7%)、登録型派遣労働者(58.9%)が6割程度以上と相対的に高くなっており、一方、パートは33.1%ともっとも低く、次いでその他(45.6%)と

図表・付2-2 就業形態別有期契約労働者の当該形態での勤続期間

(%)

		計	3年未満	3年～5年 未満	5年～10年 未満	10年以上	不明
男女計	非正規雇用者計(出向社員を除く)	100.0	42.5	16.5	22.3	16.0	2.6
	契約社員	100.0	47.2	18.8	18.7	12.1	3.1
	嘱託社員	100.0	64.5	14.1	9.4	6.8	5.1
	登録型派遣労働者	100.0	58.9	20.0	16.1	4.3	0.8
	常用雇用型派遣労働者	100.0	62.7	17.2	16.7	3.3	0.2
	臨時的雇用者	100.0	65.1	5.3	6.6	21.1	1.8
	パートタイム労働者	100.0	33.1	16.5	27.6	20.4	2.5
	その他	100.0	45.6	15.6	19.7	16.5	2.6
男性	非正規雇用者計(出向社員を除く) [37.6]	100.0	55.8	16.0	16.8	8.3	3.2
	契約社員 [52.2]	100.0	51.0	19.4	16.5	9.1	4.1
	嘱託社員 [78.7]	100.0	65.5	13.8	9.7	5.8	5.2
	登録型派遣労働者 [29.4]	100.0	66.3	15.6	13.3	2.6	2.1
	常用雇用型派遣労働者 [56.5]	100.0	66.0	14.5	17.7	1.5	0.3
	臨時的雇用者 [22.1]	100.0	74.7	2.0	4.6	10.3	8.3
	パートタイム労働者 [26.5]	100.0	50.3	17.1	20.8	9.5	2.3
	その他 [41.1]	100.0	55.0	13.3	17.3	11.6	2.9
女性	非正規雇用者計(出向社員を除く)	100.0	34.6	16.8	25.7	20.7	2.3
	契約社員	100.0	43.1	18.2	21.1	15.5	2.0
	嘱託社員	100.0	60.8	15.3	8.5	10.6	4.8
	登録型派遣労働者	100.0	55.8	21.8	17.2	5.0	0.3
	常用雇用型派遣労働者	100.0	58.5	20.6	15.4	5.5	0.0
	臨時的雇用者	100.0	62.4	6.2	7.2	24.2	0.0
	パートタイム労働者	100.0	26.8	16.3	30.0	24.3	2.6
	その他	100.0	39.0	17.2	21.4	20.0	2.5

(注) [] 内は、男性の占める割合 (%) である。

契約社員（47.2%）が4割台半ばと相対的に低くなっている。また、3～5年未満の割合は、登録型派遣労働者が20.0%でもっとも高く、次いで契約社員（18.8%）、常用型派遣労働者（17.2%）、パート（16.5%）などが続いている（図表・付2-2）。

男女別に勤続年数別構成をみると、男性よりも女性の方が総じて勤続期間の長い層が相対的に多い傾向がみられるが、勤続3～5年未満の割合では男性の16.0%に対して女性は16.8%と目立った違いはなく、また、それを形態別にみると、女性では派遣労働者（登録型：21.8%、常用型：20.6%）での割合が高いのに対して、男性では契約社員（19.4%）での割合がもっとも高くなっている。

（2）雇用・就業形態別有期契約労働者の今後の就業希望の状況

勤続期間別に有期契約労働者の今後の就業（継続）希望の状況を集計した結果を示したものが図表・付2-3、同2-4及び同2-5であり、それぞれ男女計、男性及び女性の集計結果である。

a. 非正規雇用者計の集計結果

（非正規雇用者計／男女計）

図表・付2-3（男女計）の非正規雇用者計をみると、勤続期間計では有期契約労働者の74.1%が「現在の会社で」引き続き働くことを希望しており、その際雇用・就業形態としては「現在の形態で」を希望する人が54.9%、「正社員への転換」を希望する人が15.8%であったことが示されている⁴。

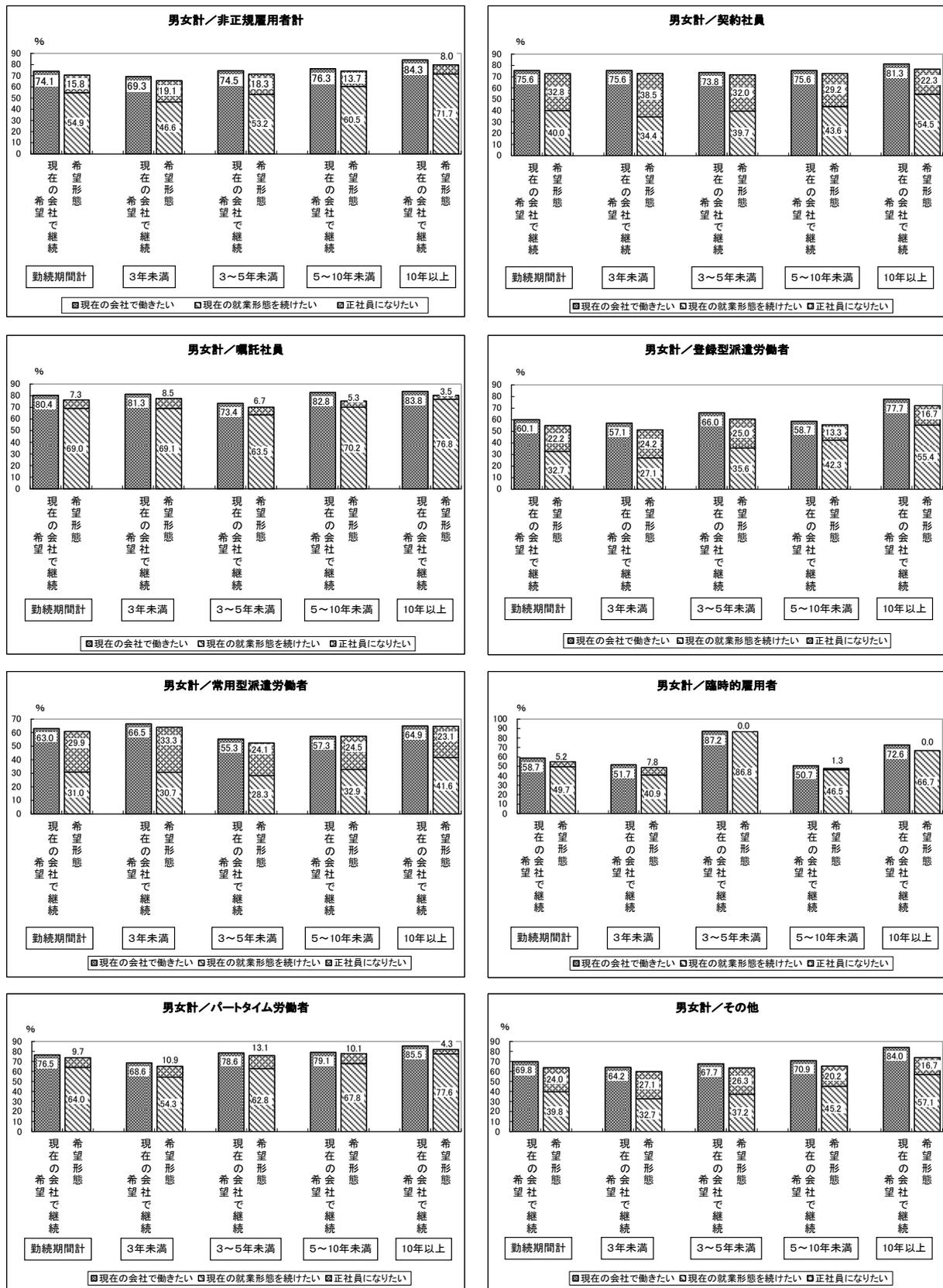
勤続期間別にみると、「現在の会社で」就業継続を希望する割合は、3年未満が69.3%、3～5年未満が74.5%、5～10年未満で76.3%、10年以上で84.3%と勤続期間が長くなるに従い就業継続希望割合は高くなる傾向が窺われる。一方、就業継続する際の希望形態をみると、「現在の形態で」は46.6%→53.2%→60.5%→71.7%と推移し、勤続期間が長くなるほど高くなっているのに対して、「正社員転換」希望は19.1%→18.3%→13.7%→8.0%と推移しており、逆に勤続期間が長くなるほど低くなる傾向がみられている。

（非正規雇用者計／男女間比較）

図表・付2-4及び同2-5により、男女別に非正規雇用者計についてみると、勤続期間計で「現在の会社で」の就業継続希望割合は、男性67.6%、女性78.0%と女性の方が10%ポイントほど高くなっている。その際の希望形態は、「現在の形態で」は男性43.7%、女性61.7%と女性の方がかなり高くなっているのに対して、「正社員転換」希望は男性20.3%、女性13.1%と男性の方が高くなっている。

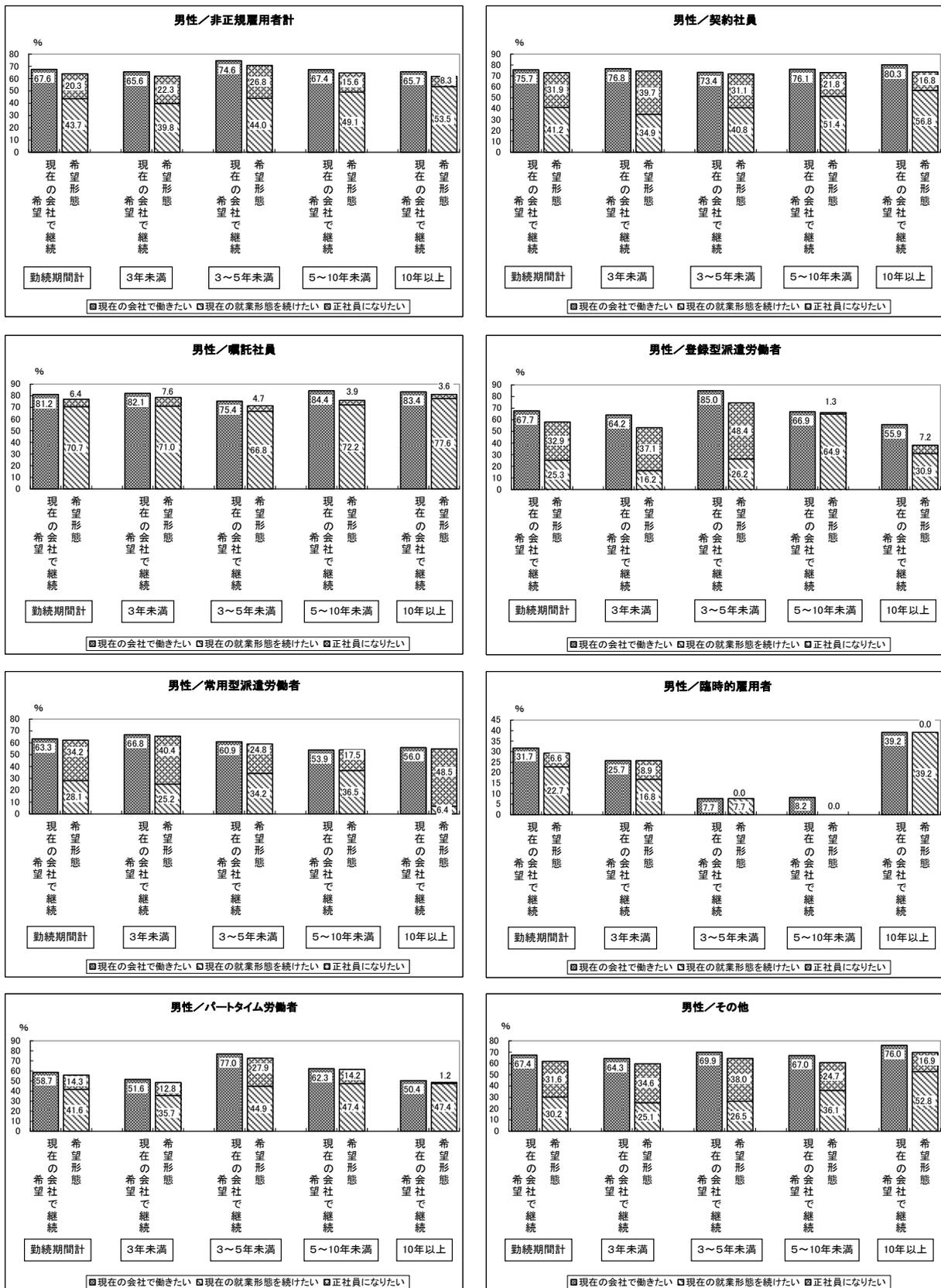
⁴ 「現在の会社」希望の74.1%と、「現在の形態で」の54.9%と「正社員転換」希望の15.8%との合計70.7%との差3.4%は、現在の形態以外の非正規形態での就業を希望する層である。とはいえ、そうした希望を持つ層は総じて小さな割合となっており、ここでは考察の対象としないこととしたい。

図表・付2-3 雇用・就業形態別有期契約労働者の勤続期間別現在の会社での就業継続希望状況(男女計)



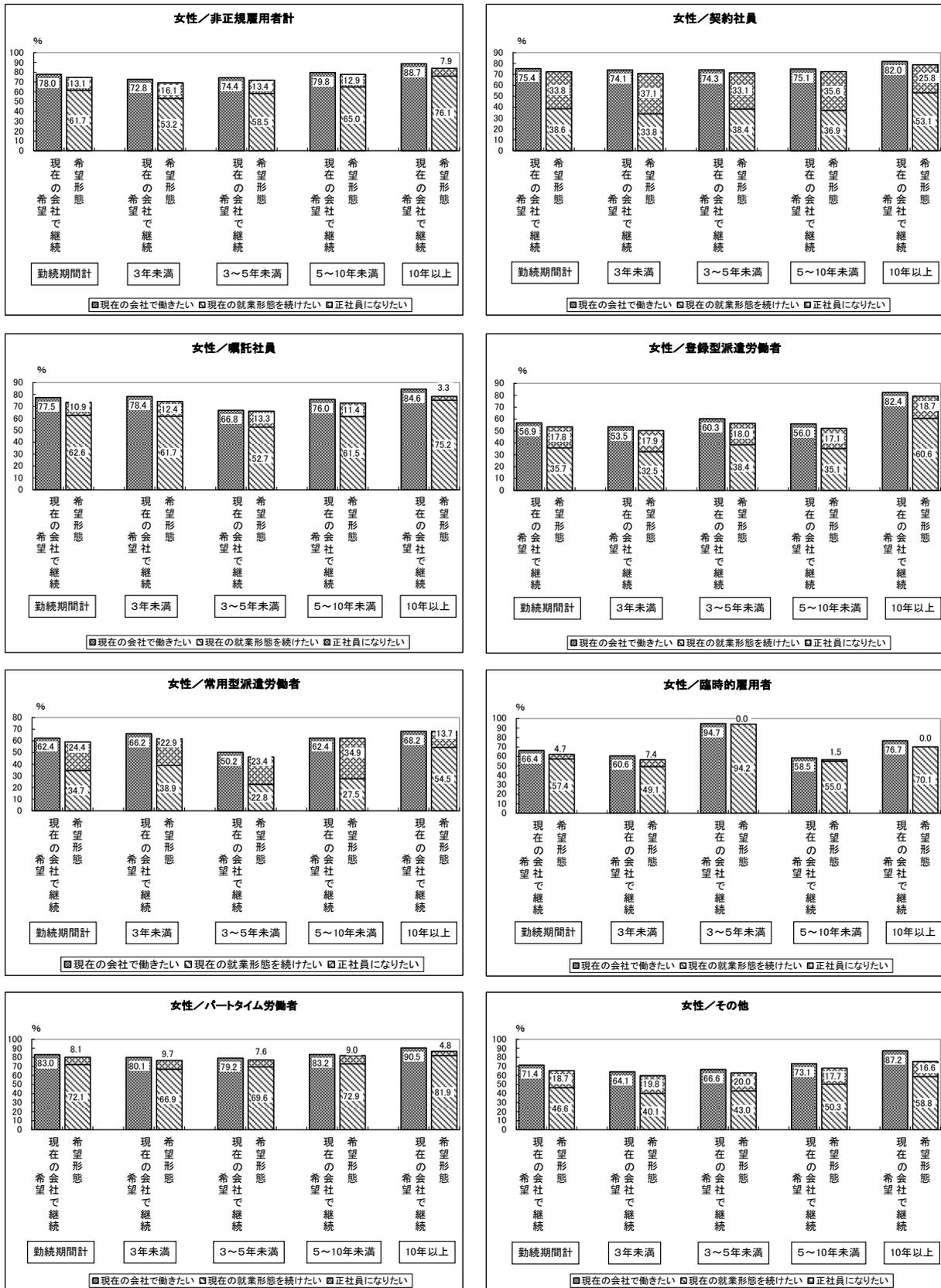
(注) ここでは非正規形態計には出向社員は除いている。また、勤続期間計には、勤続期間不詳(無回答)が含まれている。

図表・付2-4 雇用・就業形態別有期契約労働者の勤続期間別現在の会社での就業継続希望状況(男性)



(注) ここでは非正規形態計には出向社員は除いている。また、勤続期間計には、勤続期間不詳(無回答)が含まれている。

図表・付2-5 雇用・就業形態別有期契約労働者の勤続期間別現在の会社での就業継続希望状況(女性)



(注) ここでは非正規形態計には出向社員は除いている。また、勤続期間計には、勤続期間不詳(無回答)が含まれている。

勤続期間別に「現在の会社で」の就業継続希望割合をみると、女性では72.8%→74.4%→79.8%→88.7%と推移しており男女計でみられたとおり勤続が長い層ほど割合が高くなる傾向がみられているのに対して、男性では65.6%→74.6%→67.4%→65.7%となっており、3～5年未満層が他よりも10%ポイント程度近く高いという結果となっている。これくらいの勤続期間にあつて、男性ではもっとも就業継続希望が高まるのかも知れない。

就業継続に際しての希望形態をみると、「現在の形態で」とする割合は、男性（39.8%→44.0%→49.1%→53.5%）も女性（53.2%→58.5%→65.0%→76.1%）と同様に、割合の水準や上昇の仕方（勾配）は小さいものの、勤続が長い層ほど高くなっている。一方、「正社員転換」希望割合は、女性（16.1%→13.4%→12.9%→7.9%）では男女計の場合同様に勤続が長くなるに従い割合が低下するのに対して、男性（22.3%→26.8%→15.6%→8.3%）では3年未満に比べ3～5年未満は高くなるとともに5年未満までは相対的に高い水準であり、5年以上になるとかなりの勢いで低下し、勤続10年以上層では男女間で大きな差はみられなくなっている。

b. 形態別の集計結果

（形態間比較—勤続期間計及び3～5年未満を中心に）

図表・付2-3により、男女計について「現在の会社で」就業継続を希望する割合を形態間で比較してみると、勤続期間計では嘱託社員が80.4%でもっとも高く、次いでパート（76.5%）と契約社員（75.6%）が70%台半ばでほぼ並んでいる。派遣労働者（常用型：63.0%、登録型：60.1%）は60%台前半にとどまっている。勤続期間3～5年未満層では、臨時的雇用者が87.2%でもっとも高く、次いでパート（78.6%）が80%弱、契約社員（73.8%）と嘱託社員（73.4%）が70%台前半と続いている。常用型派遣労働者が55.3%でもっとも低い割合となっている。

就業継続をする際に希望する形態について勤続年数計をみると、嘱託社員やパート、臨時的雇用者では多くが「現在の形態で」としているのに対して、契約社員や派遣労働者、その他では「正社員転換」の希望も多くなっている。ちなみに、「現在の形態で」とする割合が高い形態は嘱託社員（69.0%）、パート（64.0%）、臨時的雇用者（49.7%）などで、「正社員転換」の希望は契約社員（32.8%）、常用型派遣労働者（29.9%）、その他（24.0%）、登録型派遣労働者（22.2%）などとなっている。また、勤続期間3～5年未満をみると、「現在の形態で」とする割合が高い形態は臨時的雇用者（86.8%）、嘱託社員（63.5%）、パート（62.8%）であり、「正社員転換」の希望は契約社員（32.0%）、その他（26.3%）、登録型派遣労働者（25.0%）、常用型派遣労働者（24.1%）などとなっている。

つぎに、同様のことを男女別にみてみよう。なお、図表・付2-2の男性の欄に〔 〕で示したように、有期契約労働者において非正規雇用者計では男性の占める割合は37.6%であり、全体として男女計データは女性での傾向をより強く反映する。形態別には、嘱託社員で

は男性が 78.7%を占め男性の傾向をより強く反映し、また、常用型派遣労働者（男性割合 56.5%）や契約社員（同 52.2%）は男女ほぼ半々ないしやや男性が多いことから両者の平均的な傾向を反映しがちである。一方、臨時的雇用者（同 22.1%）やパート（同 26.5%）、登録型派遣労働者（同 29.4%）では女性割合が高く女性の傾向をより強く反映するといえることができる。

男女別に「現在の会社で」就業継続の割合を勤続年数計でみると（図表・付 2-4~5）、男性では嘱託社員（81.2%）がもっとも高く、次いで契約社員（75.7%）であるのにたいして、女性ではパート（83.0%）がもっとも高く、次いで嘱託社員（77.5%）となっている。また、契約社員（男性：75.7%/女性：75.4%）や常用型派遣労働者（63.3%/62.4%）では男女間でほぼ同程度であるのに対して、臨時的雇用者（31.7%/68.4%）やパート（58.7%/83.0%）、登録型派遣労働者（67.7%/56.9%）、では男女間でかなりの違いがみられている。勤続期間 3~5 年未満をみると、男性では登録型派遣労働者（85.0%）、パート（77.0%）、嘱託社員（75.4%）、契約社員（73.4%）の順で高く、女性では臨時的雇用者（94.7%）、パート（79.2%）、契約社員（74.3%）の順となっており、これらの形態では 70%を超えている。

男女別の就業継続をする際に希望する形態について詳述は省略するが、契約社員や派遣労働者などでは「正社員転換」の希望も多くなっている傾向は、男女それぞれにおいてもみられている。

（各形態における特徴—勤続期間別プロフィールを中心に）

それぞれの形態における「現在の会社で」就業継続希望の割合について勤続期間別の推移をみると、次のような点が指摘できる。

- ①男女計（図表・付 2-3）でみると、勤続期間が長くなるほど当該割合が上昇する傾向はパートやその他で、例えば 3~5 年未満が他の期間よりも当該割合がもっとも低くなるような U 字型のプロフィールは契約社員、嘱託社員、常用型派遣労働者で、逆 U 字型（ただし 10 年以上は再び上昇するので M 字型ともいい得る）は臨時的雇用者や登録型派遣労働者でそれぞれみられている。
- ②男性（図表・付 2-4）については、上記①の男女計における傾向とまったく逆のプロフィールを示すものとして、臨時的雇用者があり、勤続 3~5 年未満や 5~10 年未満層では当該割合は 1 桁台となっている。また、パートでは 3~5 年未満層がもっとも高くなる逆 U 字型になっている点が異なっている。さらに、常用型派遣労働者でも勤続 3~5 年未満に比べ 5~10 年未満層はさらに低下している点は男女計の場合と違う動きがみられる。
- ③女性（図表・付 2-5）については、上記①の男女計における傾向と大きく異なるプロフィールとなっている形態は見当たらないが、契約社員（単純上昇の傾向）とパート（わずかに U 字型）にわずかな違いがみられている。

(3) 雇用・就業形態選択理由別有期契約労働者の今後の就業希望の状況

現在の雇用・就業形態を選択した理由ごとに当該理由を挙げた人、挙げなかった人別に今後の就業状況を集計した結果が図表・付2-6①～⑭のグラフである。

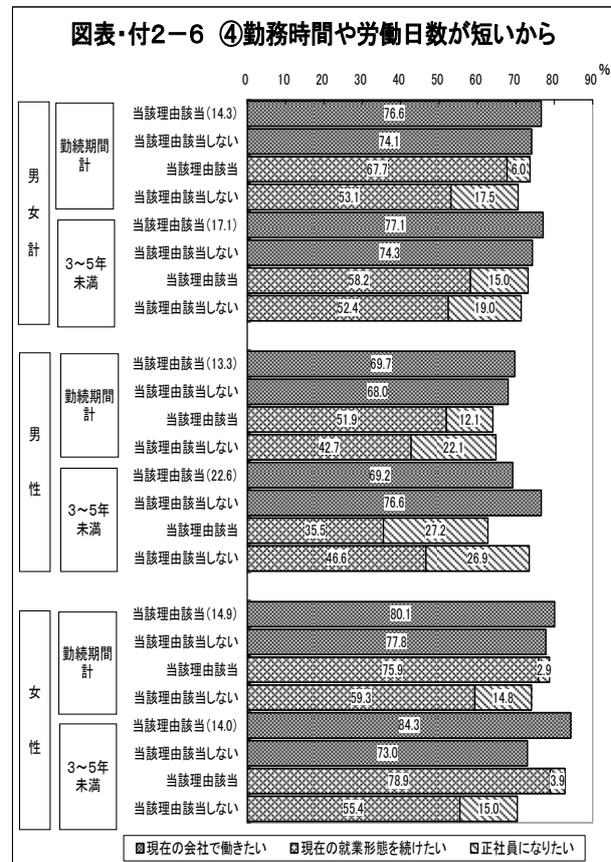
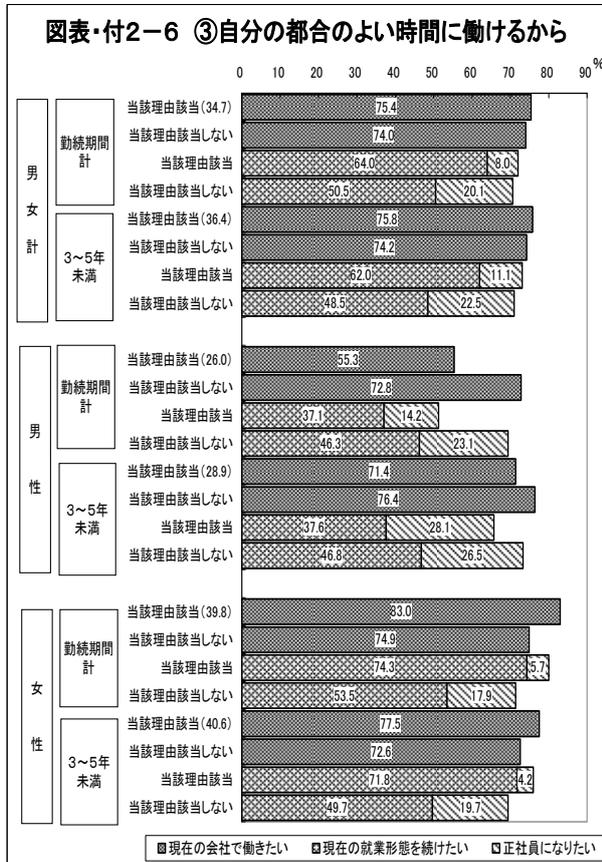
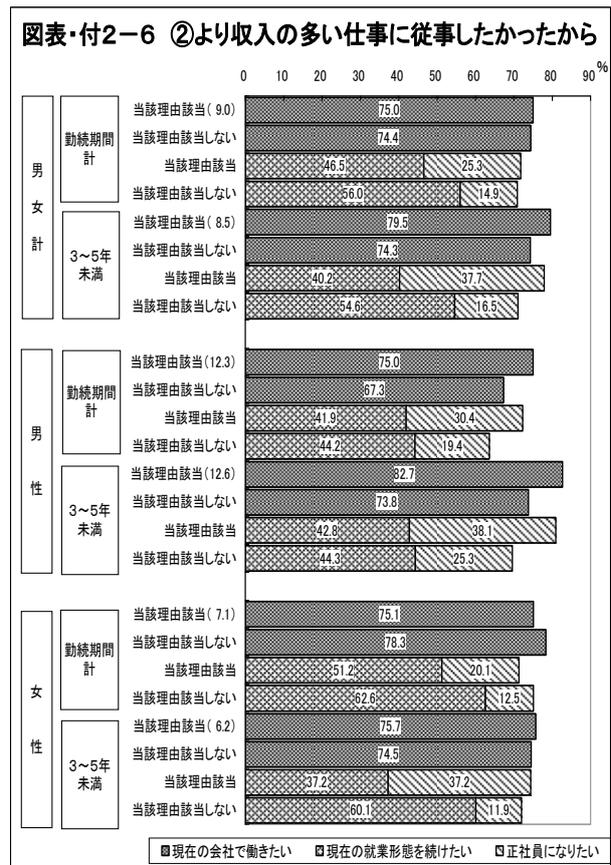
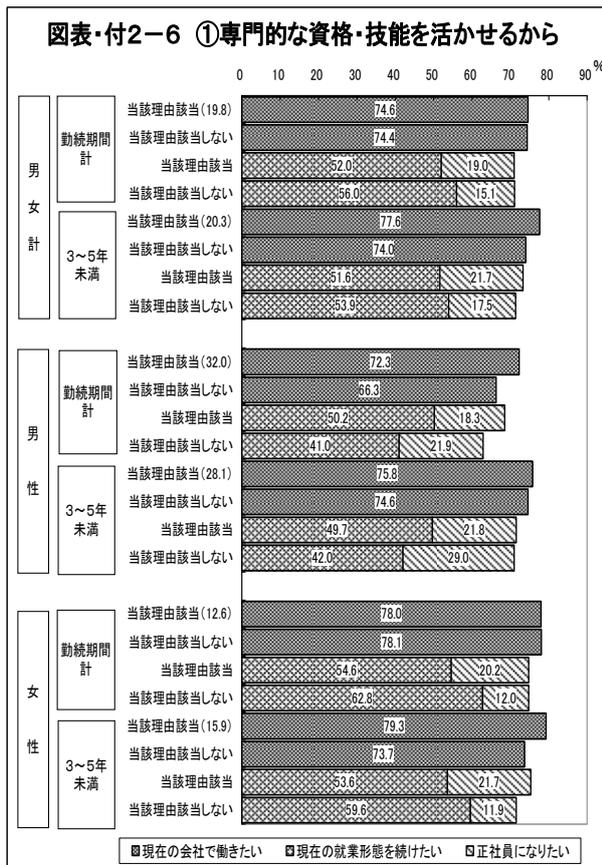
それぞれの図表は、現在の形態を選択した理由ごとに、上から男女計、男性及び女性の3段階となっている。各性別には合計8本の（横）棒・帯グラフがあり、上の4本が勤続期間計の、下4本が勤続3～5年未満層の集計結果である。各4本は、上から①当該理由に該当するとした人で「現在の会社で」就業継続を希望する割合、②当該理由に該当しない人における就業継続希望割合、③当該理由に該当するとした人で「現在の会社で」就業継続する際の希望する形態、④当該理由に該当しない人における同じく希望形態、の順に並んでいる。上から2つずつを相互に比較することにより、当該理由を挙げた人と挙げなかった人との傾向の違いをある程度読み取ることを意図して配置したところである。なお、形態選択理由は複数回答であることには留意する必要がある⁵。

たとえば違いがやや顕著に出ている「より収入の多い仕事に従事したかったから」の男性についてみると（図表・付2-6②）、勤続期間計で「現在の会社で」就業継続を希望する割合は当該理由を挙げたグループでは75.0%であるのに対して、当該理由を挙げなかったグループでは67.3%とかなり差がみられている。また、その際に希望する形態をみると「現在の形態で」は当該理由該当者41.9%に対して非該当者は44.2%とむしろ後者の方が高くなっている一方、「正社員転換」を希望する割合はそれぞれ30.4%、19.4%と当該理由該当者の方がかなり高くなっている。この結果からは、「より多い収入」の理由で形態選択を行った人はそうでない人に比べて「現在の会社で」の就業継続希望が高く、その際は「正社員転換」をより多く希望する傾向があると考えられるといえる。

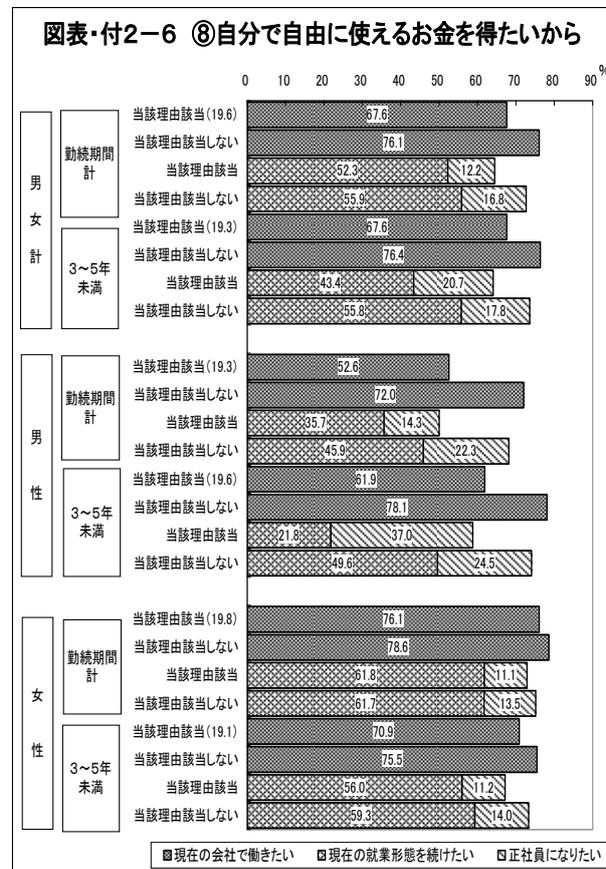
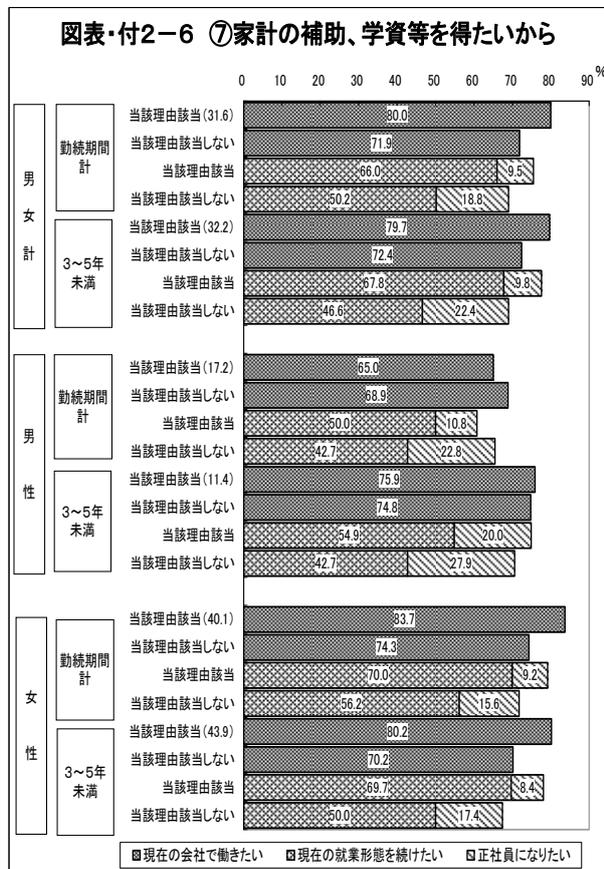
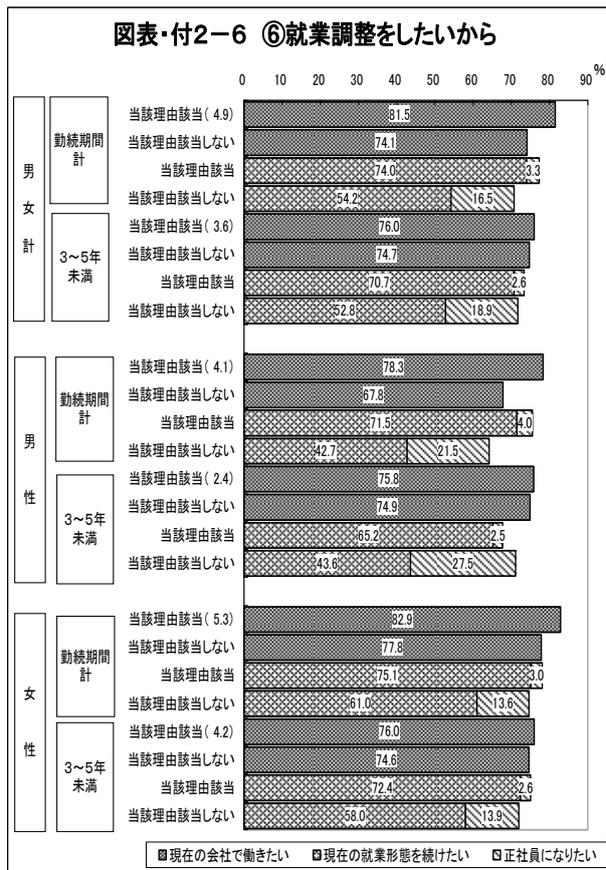
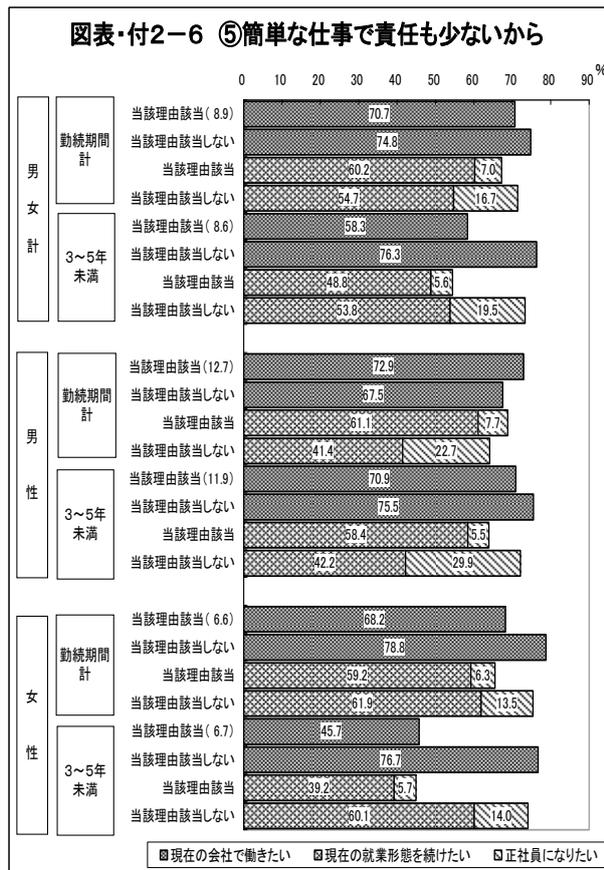
勤続期間3～5年未満に着目しつつ図表・付2-6①～⑭を総覧して、それぞれの形態選択理由を挙げた人と挙げなかった人との間で「現在の会社で」就業継続を希望する割合にみられる違いとして、次のように整理できる。なお、形態選択理由は適宜短縮して表記することとしたい。

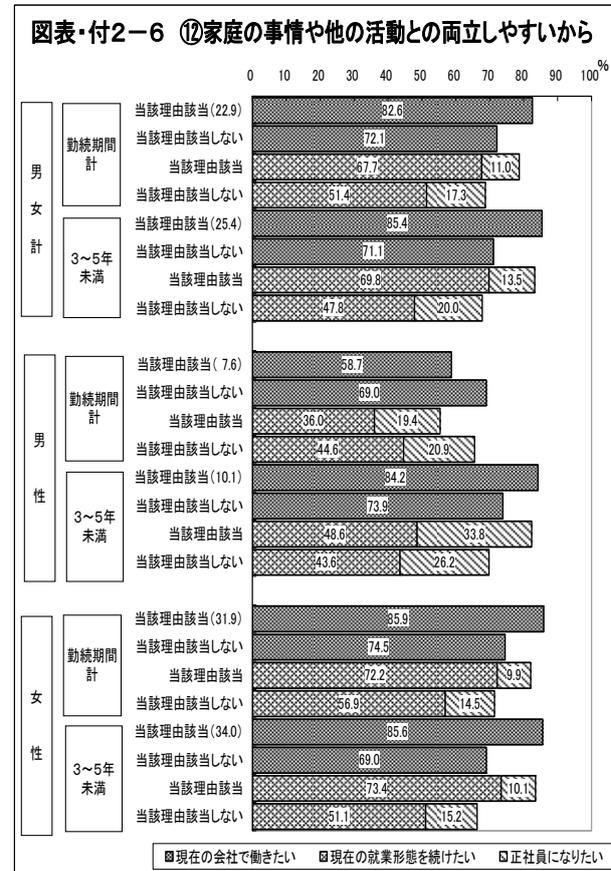
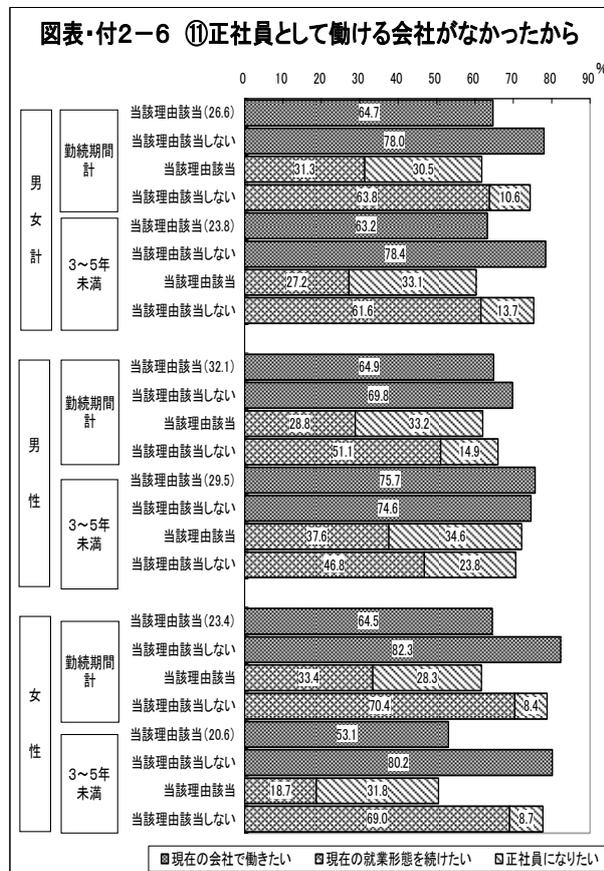
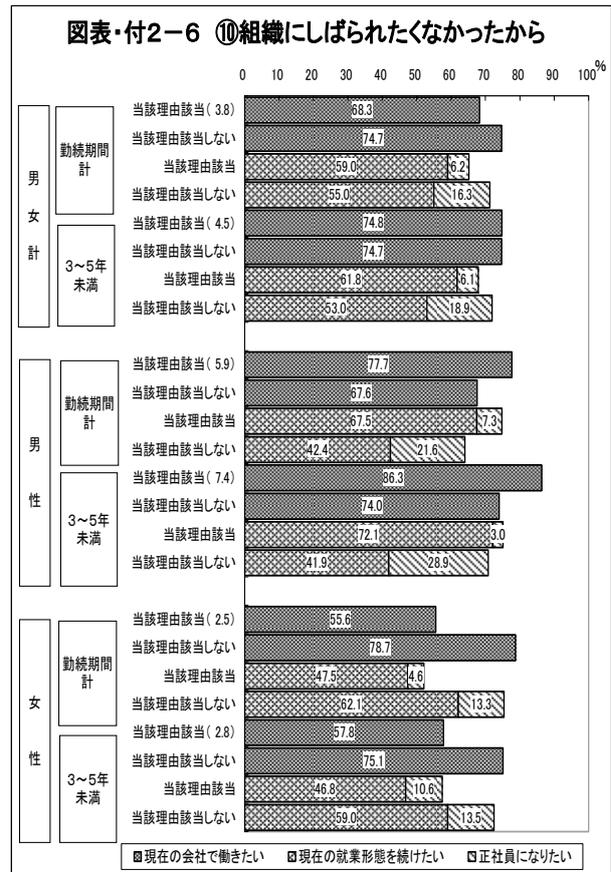
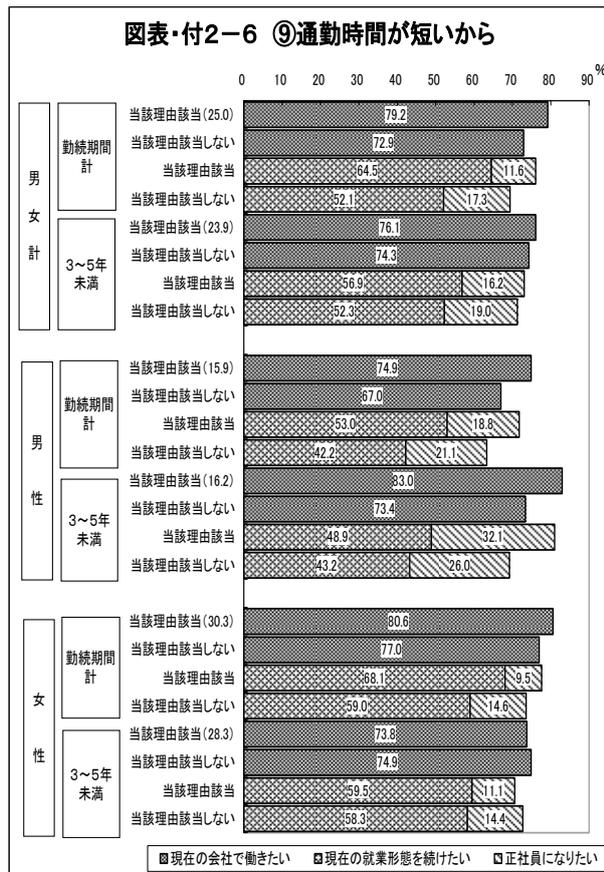
「①専門資格・技能活用」（男女計：選択理由該当77.6%/非該当74.0%、とりわけ女性：79.3%/73.7%）、「②より多い収入」（男女計：79.5%/74.3%、とりわけ男性：82.7%/73.8%）、「⑦家計の補助等」男女計：79.7%/72.4%、とりわけ女性：80.2%/70.2%）、「⑨通勤時間が短い」（男女計：76.1%/74.3%、とりわけ男性：83.0%/73.4%）、「⑫家庭との両立等」（男性：84.2%/73.9%、女性：85.6%/69.0%）では、選択理由に該当する人の方の割合が大きくなっている。

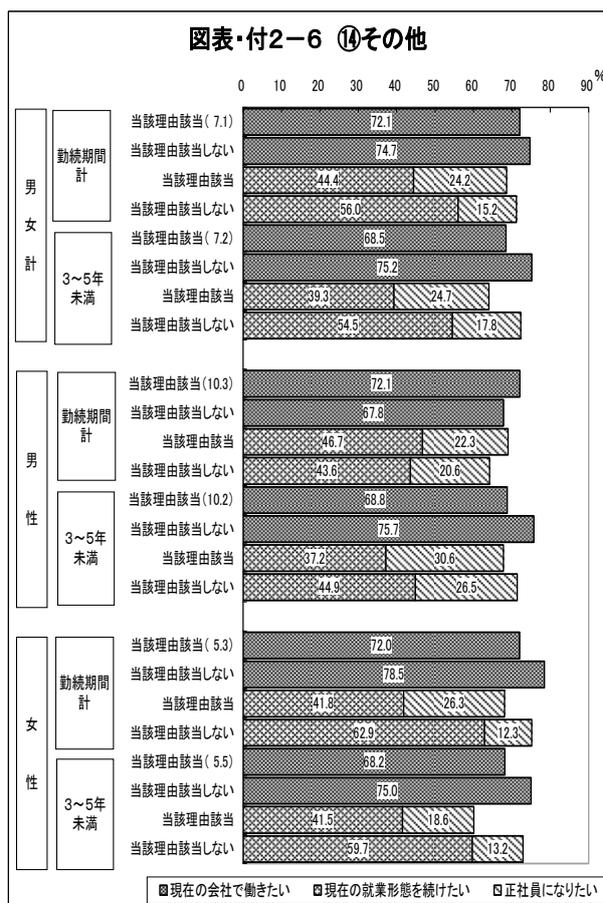
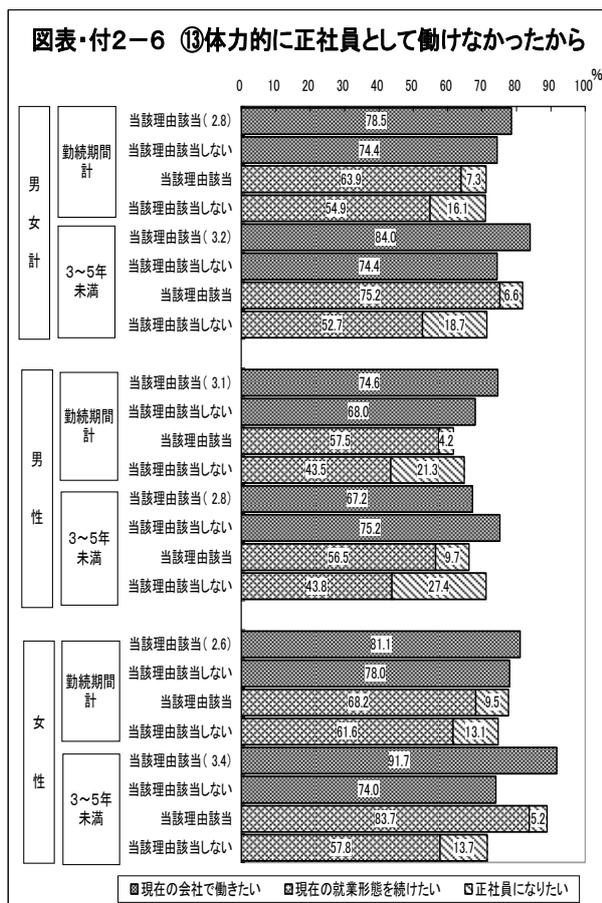
⁵ それぞれの形態選択理由を挙げた人の割合を図表の項目に（ ）で付記している。ちなみに男女計でみると、「③都合のよい時間」（34.7%）、「⑦家計の補助等」（31.6%）などで割合が高く、「⑩正社員機会なし」（26.6%）、「⑨通勤時間が短い」（25.0%）、「⑫家庭との両立等」（22.9%）、「①専門資格・技能活用」（19.8%）、「⑧自由に使えるお金を得る」（19.6%）などが中程度の割合であり、それ以外の理由では数%程度であるものが多い。ただし、男女別にかなり異なるものもあるので、図表で確認されたい。



(注) 項目軸の () 内は、当該理由を挙げた人の割合 (%) である。(以下、同種のグラフで同じ。)







また、「⑤簡単な仕事」(男性：70.9%/75.5%、女性：45.7%/76.7%)や「⑧自由に使えるお金を得る」(男性：61.9%/78.1%、女性：70.9%/75.5%)、「⑭その他」(男性：68.8%/75.7%、女性：68.2%/75.0%)では、選択理由に該当する人の方が割合は小さくなっている。

さらに、「③都合のよい時間」(男性：71.4%/76.4%、女性：77.5%/72.6%)や「④勤務時間の短さ」(男性：69.2%/76.6%、女性：84.3%/73.0%)、「⑩組織にしばられない」(男性：86.3%/74.0%、女性：57.8%/75.1%)、「⑪正社員機会なし」(男性：75.7%/74.6%、女性：53.1%/80.2%)、「⑬体力的要因」(男性：67.2%/75.2%、女性：91.7%/74.0%)では、男女で方向が逆になっている。

就業継続をする際に希望する形態についても少なくない特徴がみられているが、図表でデータを確認していただくこととして、ここでは詳述は省略したい。