

# 分析編



第 I 部 現状分析  
(第 2 章～第 5 章)



## 第2章 壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状 ——総論(1)——

### 第1節 はじめに

本報告書の第I部（第2章～第5章）では、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状を取り上げる。中でも本章では、若年非正規雇用労働者や、若年および壮年の正規雇用労働者との比較のもと、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状にどのような特徴があるのかを記述する<sup>1</sup>。なお、本章において「若年」とは25～34歳を、「壮年」とは35～44歳を指すこととする。

具体的には、仕事と生活の現状に関する項目について、正規・非正規別、男女別（女性の非正規雇用労働者については無配偶女性の内数集計あり）、年齢別の集計を行う。以下、第2節では壮年非正規雇用労働者の基本属性、職場と仕事の特徴を、第3節では労働条件の特徴を、第4節では生活面の特徴を、第5節では意識と行動における特徴を示し、第6節にてそれらを小括する。

参考までに、図表2-1-1に男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた就業形態の分布を示す。本章第2節～第4節では太枠部分の雇用労働者を、第5節ではその中の「非正規」雇用労働者のみを集計対象とする。

図表2-1-1 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた就業形態（上段：人、下段：％）

	正規	非正規	自営等	無業	計
男性・若年	473	85	52	52	662
	71.5	12.8	7.9	7.9	100.0
男性・壮年	1123	103	221	74	1521
	73.8	6.8	14.5	4.9	100.0
女性・若年	281	255	37	209	782
	35.9	32.6	4.7	26.7	100.0
女性・壮年	528	730	140	607	2005
	26.3	36.4	7.0	30.3	100.0
無配偶女性・若年	185	123	8	29	345
	53.6	35.7	2.3	8.4	100.0
無配偶女性・壮年	223	153	18	57	451
	49.4	33.9	4.0	12.6	100.0

注1：「自営等」には、就業しているが就業形態が無回答の者を含む。

注2：「無配偶女性」は、「女性」の内数である。

### 第2節 基本属性、職場と仕事

図表2-2-1は、雇用労働者の最終学歴を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、男性・若年を例外として、非正規雇用労働者は正規雇用労働者よりも学歴が低い

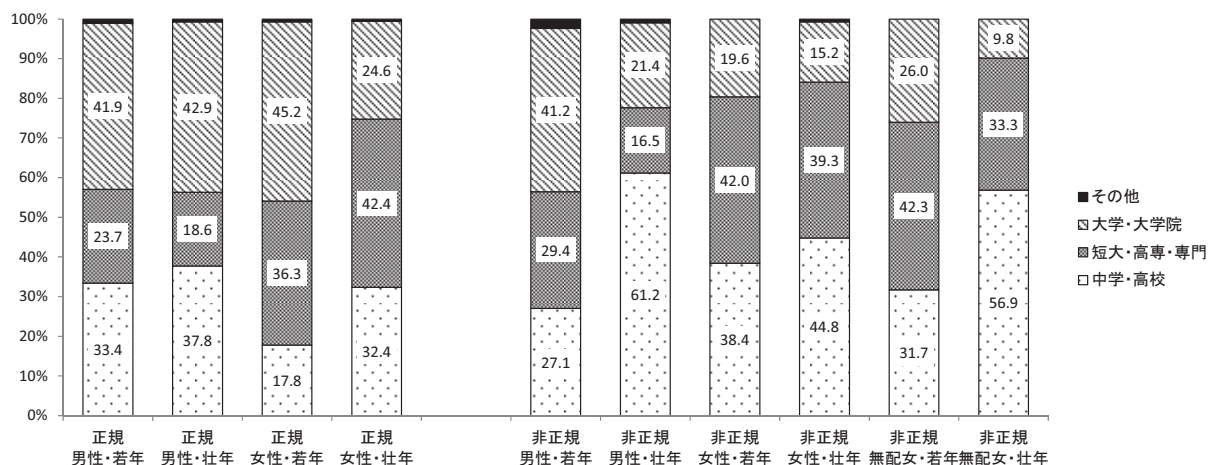
<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構編（2014）第2章においても本章と類似の作業を行っているが、本章は、若年正規、壮年正規、若年非正規、壮年非正規それぞれを男女別に集計している点、非正規について無配偶女性・若年、無配偶女性・壮年の集計を内数で示している点が異なる。

傾向にある。具体的には、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の「大学・大学院」卒の割合は、男性・壮年でそれぞれ42.9%、21.4%、(有配偶を含めた)女性・若年で45.2%、19.6%、(有配偶を含めた)女性・壮年で24.6%、15.2%となっている。

第2に、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)のどのグループを見ても、若年よりも壮年の方が学歴が低い傾向にある。若年、壮年の「中学・高校」卒の割合は、正規雇用の男性でそれぞれ33.4%、37.8%、正規雇用の女性で17.8%、32.4%、非正規雇用の男性で27.1%、61.2%、非正規雇用の(有配偶を含めた)女性で38.4%、44.8%、非正規雇用の無配偶女性でそれぞれ31.7%、56.9%となっている。そして、このように若年よりも壮年の方が学歴が低い傾向は、非正規雇用の男性、非正規雇用の無配偶女性において特に顕著である。

以上が複合した結果、非正規雇用の壮年男性と無配偶女性は、雇用労働者全体の中でも特に学歴が低いグループとなっている。

図表 2-2-1 雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別にみた最終学歴(%)



注:「無配偶(無配偶女性)」は「女性」の内数である。

図表 2-2-2 は、雇用労働者の職種構成を、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の中を見ると、職種構成には明らかな男女差がある。具体的には、男性では専門的・技術的な職種、技能工・生産工程に関わる職種が多いのに対し(それぞれ若年で34.5%、20.1%、壮年で30.1%、16.4%)、女性では専門的・技術的な職種と事務的な職種が拮抗している(それぞれ若年で39.1%、32.4%、壮年で36.0%、37.3%)。他方、年齢階層による差はさほど大きくない。

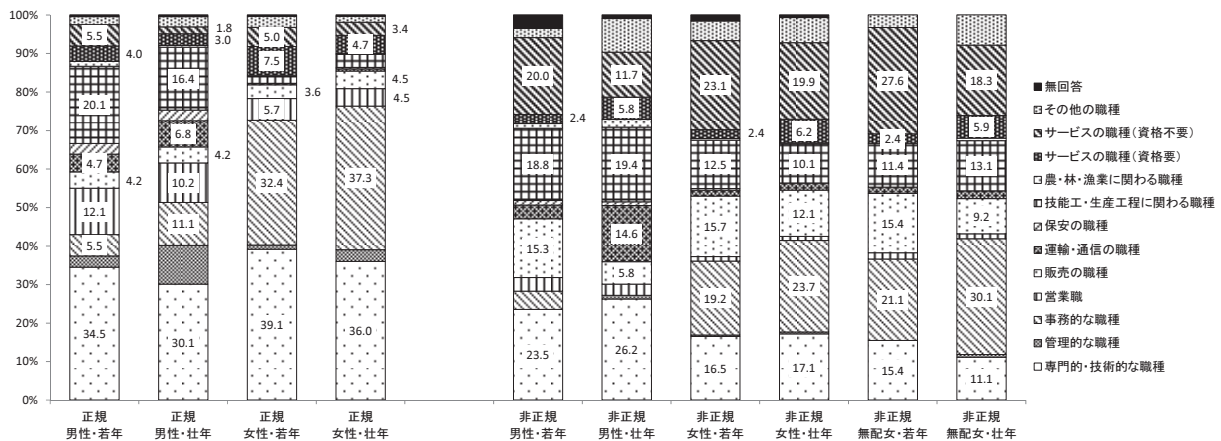
第2に、非正規雇用の中を見ても、明らかな男女差がある。まず、男性について見ると、若年では専門的・技術的な職種(23.5%)、サービスの職種(資格不要)(20.0%)、技能工・生産工程に関わる職種(18.8%)が多い。他方、壮年では専門的・技術的な職種(26.2%)、

技能工・生産工程に関わる職種（19.4%）、運輸・通信の職種（14.6%）が多く、年齢階層による違いも見受けられる。

第3に、非正規雇用の女性・無配偶女性について見ると、事務的な職種、サービスの職種（資格不要）が多い。若年に比べて壮年に多い職種としては、事務的な職種（女性・若年 19.2%、女性・壮年 23.7%、無配偶女性・若年 21.1%、無配偶女性・壮年 30.1%）、サービスの職種（資格要）（女性・若年 2.4%、女性・壮年 6.2%、無配偶女性・若年 2.4%、無配偶女性・壮年 5.9%）が挙げられる。

総じて、壮年非正規雇用労働者に特徴的な職種として、男性では技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種、女性・無配偶女性では事務的な職種、サービスの職種（資格要）がある。

図表 2-2-2 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に応じた職種構成（%）



注1：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。  
 注2：数値データの一部は、章末を参照。

図表 2-2-3 は、雇用労働者の勤務先の業種構成を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の中を見ると、業種構成に明らかに男女差がある。具体的には、男性では若年、壮年ともに製造業、鉱業・建設業が多いのに対し（若年でそれぞれ 31.5%、9.3%、壮年でそれぞれ 27.9%、10.9%）、女性では若年の場合、医療・福祉（33.1%）、金融・保険業（10.0%）、壮年の場合、医療・福祉（33.0%）、製造業（12.3%）が多い。

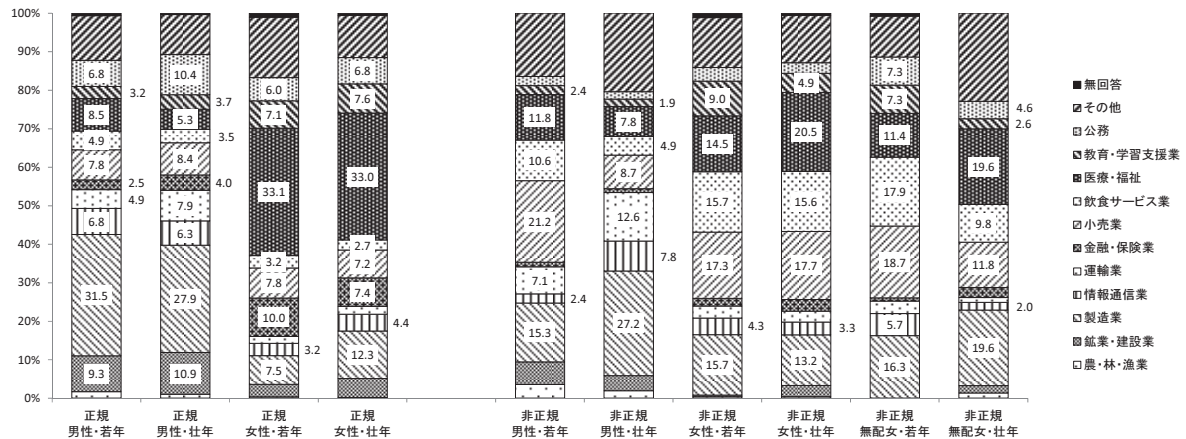
第2に、非正規雇用の男性について見ると、若年では小売業（21.2%）、製造業（15.3%）、医療・福祉（11.8%）が多く、壮年では製造業（27.2%）、運輸業（12.6%）、小売業（8.7%）が多くなっている。

第3に、非正規雇用の女性・無配偶女性について見ると、全体として製造業、小売業、飲食サービス業、医療・福祉が多い。若年に比べ壮年に多い業種としては、医療・福祉（女性・

若年 14.5%、女性・壮年 20.5%、無配偶女性・若年 11.4%、無配偶女性・壮年 19.6%) があり、若年に比べ壮年に少ない業種としては、教育・学習支援業（女性・若年 9.0%、女性・壮年 4.9%、無配偶女性・若年 7.3%、無配偶女性・壮年 2.6%）が挙げられる。

総じて、壮年非正規雇用労働者に特徴的な業種として、男性では製造業、運輸業、女性・無配偶女性では医療・福祉がある。

図表 2-2-3 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた勤務先の業種構成（%）



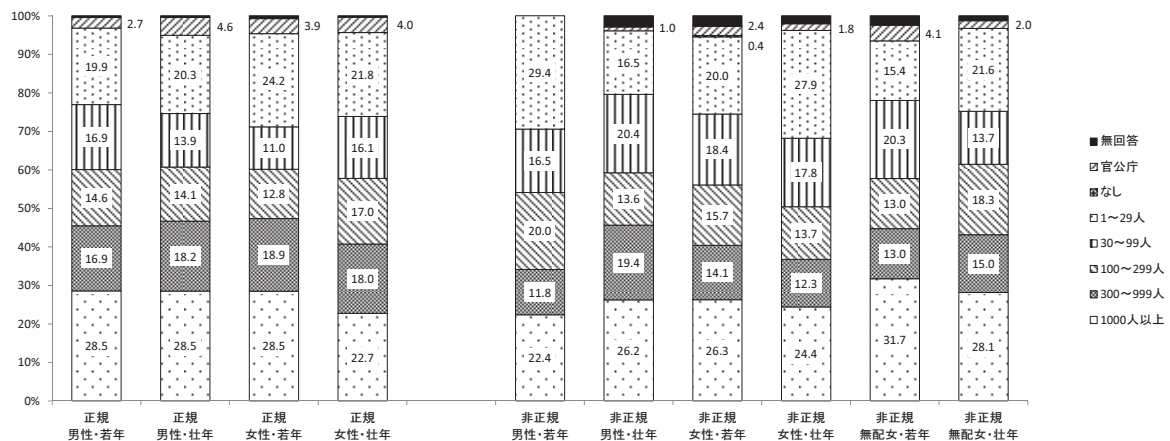
注 1：「無配女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

注 2：数値データの一部は、章末を参照。

図表 2-2-4 は、雇用労働者の勤務先の企業規模分布を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正規雇用の場合には、男女別、年齢階層別に見て企業規模分布に大差はない。第 2 に、非正規雇用の場合には、男性では、若年より壮年の方が規模の大きな企業に勤める傾向があり、逆に女性・無配偶女性では、若年より壮年の方が規模の小さな企業に勤める傾向

図表 2-2-4 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた勤務先の企業規模分布（%）



注：「無配女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。



がある。試みに、従業員数 300 人以上の企業に勤める者の割合を見ると、男性・若年で 34.2% (22.4%+11.8%)、男性・壮年で 45.6% (26.2%+19.4%)、女性・若年で 40.4% (26.3%+14.1%)、女性・壮年で 36.7% (24.4%+12.3%)、無配偶女性・若年で 44.7% (31.7%+13.0%)、無配偶女性・壮年で 43.1% (28.1%+15.0%) となっている。

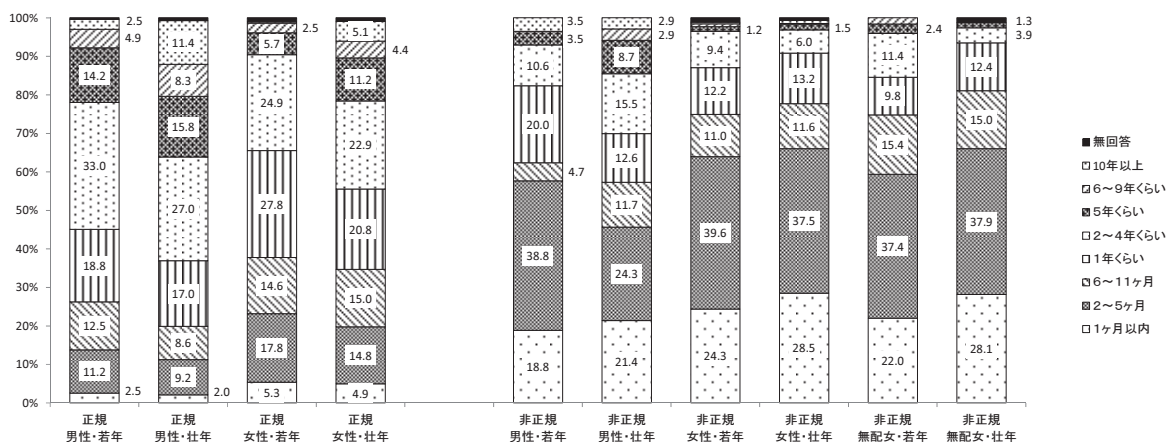
図表 2-2-5 は、雇用労働者の職務難易度の分布を、雇用形態別、男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。ここでは、「あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」に対する回答を、職務難易度の指標として用いる。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正規雇用と非正規雇用の差が大きい。職務難易度が「1 年以内」以内である割合 (= 難易度が低い割合) を見ると、正規雇用の場合、男性で 40% 前後、女性で 60% 前後であるが、非正規雇用の場合には 70% 以上となっている。

第 2 に、正規雇用の中を見ると、年齢が高いほど職務難易度が高い傾向が読み取れる。職務難易度「1 年以内」の割合は、男性・若年で 45.0% (2.5%+11.2%+12.5%+18.8%)、男性・壮年で 36.8% (2.0%+9.2%+8.6%+17.0%)、女性・若年で 65.5% (5.3%+17.8%+14.6%+27.8%)、女性・壮年で 55.5% (4.9%+14.8%+15.0%+20.8%) となっている。

第 3 に、非正規雇用の中を見ると、男性の場合には年齢が高いほど職務難易度が若干高い傾向が読み取れる。職務難易度「1 年以内」の割合は、男性・若年で 82.3% (18.8%+38.8%+4.7%+20.0%)、男性・壮年で 70.0% (21.4%+24.3%+11.7%+12.6%) となっている。他方、女性・無配偶女性の場合には、年齢が高いほどむしろ職務難易度が低い傾向が読み取れる。職務難易度「1 年以内」の割合は、女性・若年で 87.1% (24.3%+39.6%+11.0%+12.2%)、女性・壮年で 90.8% (28.5%+37.5%+11.6%+13.2%)、無配偶女性・若年で 84.6% (22.0%+37.4%+15.4%+9.8%)、無配偶女性・壮年で 93.4% (28.1%+37.9%+15.0%+12.4%) と

図表 2-2-5 雇用形態別、男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別にみた職務難易度分布 (%)



注 1 : 「無配女 (無配偶女性)」は「女性」の内数である。

注 2 : 数値データの一部は、章末を参照。

なっている。

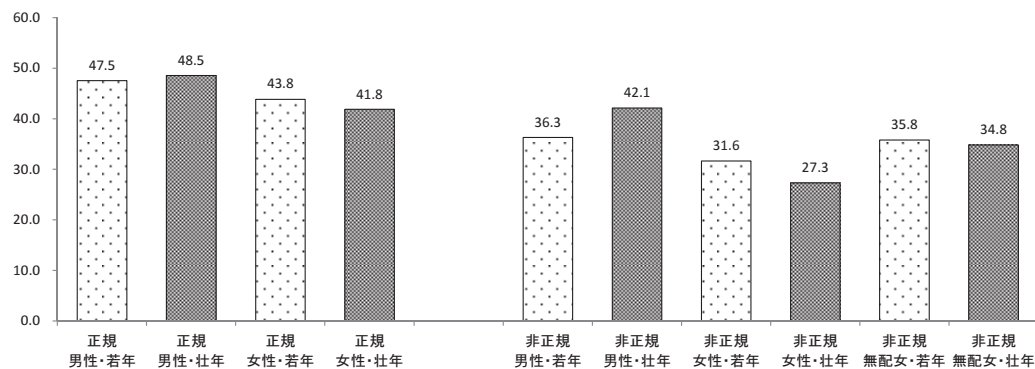
以上で見てきたことから、壮年非正規雇用労働者の基本属性、職場と仕事の特徴をまとめると、次のようになる。第1に、壮年非正規雇用労働者は、概して学歴が低い傾向がある。第2に、男性の壮年非正規雇用労働者は、技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種に就く者、製造業、運輸業で働く者が相対的に多い。職務難易度は、若年非正規雇用労働者に比べれば高い傾向にあるが、正規雇用の場合ほどではない。第3に、女性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、事務的な職種、サービスの職種（資格要）に就く者、医療・福祉で働く者が相対的に多い。職務難易度は、若年非正規雇用労働者よりむしろ低い傾向すらある。

### 第3節 労働条件

図表 2-3-1 は、雇用労働者の週あたりの実労働時間の平均を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の場合、男女ともに、若年と壮年とで労働時間に大差はない。第2に、非正規雇用の場合、(有配偶を含めた)女性では若年より壮年の方が労働時間が短い傾向が見られるが、男性と無配偶女性ではそのような傾向は見られない。特に男性の場合には、若年より壮年の方がむしろ労働時間は長くなっている。

図表 2-3-1 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた週実労働時間（時間）



注1：週実労働時間は、週所定労働時間と週平均残業時間を足して求めた。(なお、週平均残業時間が無回答の場合は、0時間として処理した。)

注2：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

図表 2-3-2 は、雇用労働者の平均年収を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる<sup>2</sup>。

第1に、指摘するまでもなく、正規雇用と比べて非正規雇用は年収が低い。正規雇用の中で最も年収が低いグループは女性・若年、非正規雇用の中で最も年収が高いグループは男性・壮年であるが、両者を比較しても非正規雇用の男性・壮年の方が年収は39.3万円低い。

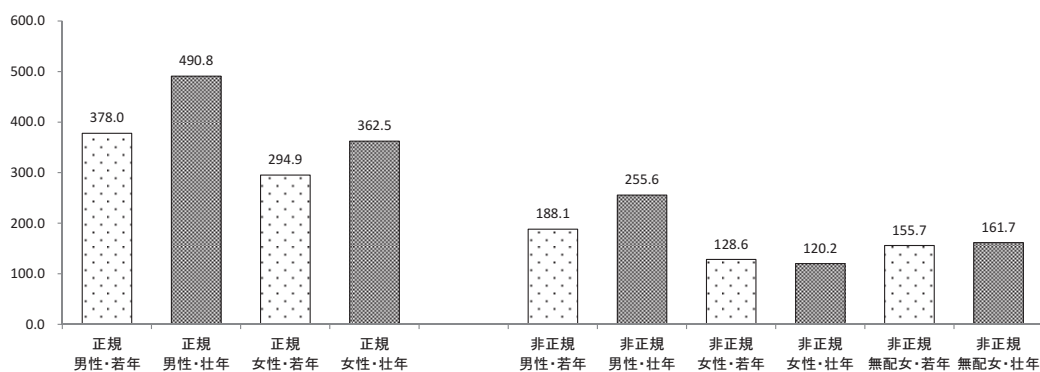
<sup>2</sup> 調査票では年収を12段階の階級でたずねているため、ここでは、階級値を用いて平均年収を計算している。

第2に、正規雇用の場合、若年より壮年の方が明らかに年収が高い。具体的には、男性では112.8万円の差、女性では67.6万円の差となっている。

第3に、非正規雇用の場合、男性については労働時間の差も反映してか、若年より壮年の方が67.5万円ほど年収が高いが、その差は正規雇用の場合ほど大きくない。また、女性・無配偶女性の場合には、若年と壮年とで差がないか、壮年の方がむしろ低くなっている（有配偶を含む女性で8.4万円低く、無配偶女性で6.0万円高い）<sup>3</sup>。

このように、非正規雇用の年収には、水準が低いのみならず、年齢が高くなってもさほど上がらないという特徴がある。

図表 2-3-2 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた平均年収（万円）

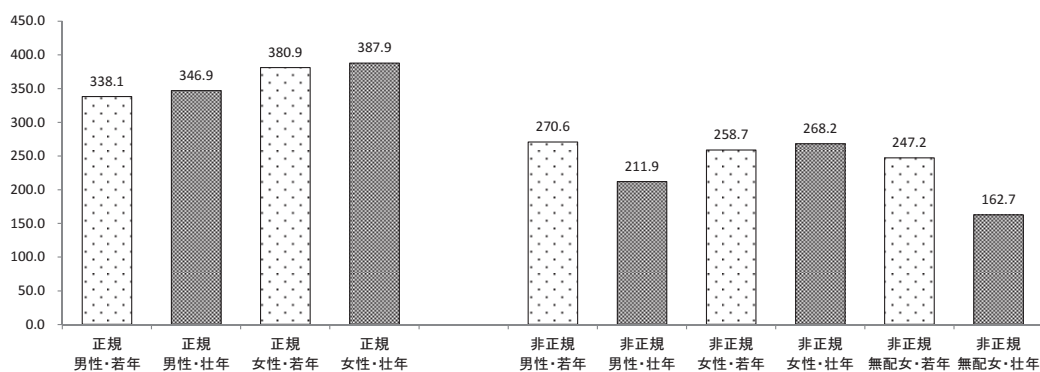


注：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

#### 第4節 生活の状況

図表 2-4-1 は、雇用労働者の等価所得を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる<sup>4</sup>。

図表 2-4-1 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた平均等価所得（万円）



注：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

<sup>3</sup> ただし、有配偶を含む女性で若年より壮年の方が年収が低いことには、若年より壮年の方が週あたりの実労働時間が短いことが影響していると考えられる。

<sup>4</sup> 等価所得とは、世帯年収を世帯人員の平方根で除した値である。なお、調査票では世帯年収を12段階の階級でたずねているため、ここでは、その階級値を用いて等価所得を計算している。

第1に、正規雇用と非正規雇用とを比べると、明らかに後者の方が等価所得は低い。第2に、正規雇用の中を見ると、若年と壮年とで、等価所得にほとんど差がない。第3に、非正規雇用の中を見ると、(有配偶を含めた)女性においては若年と壮年とで等価所得にほとんど差がないが、男性と無配偶女性においては、若年より壮年の方が低くなっている。具体的には、男性で58.7万円の差、無配偶女性で84.5万円の差である。

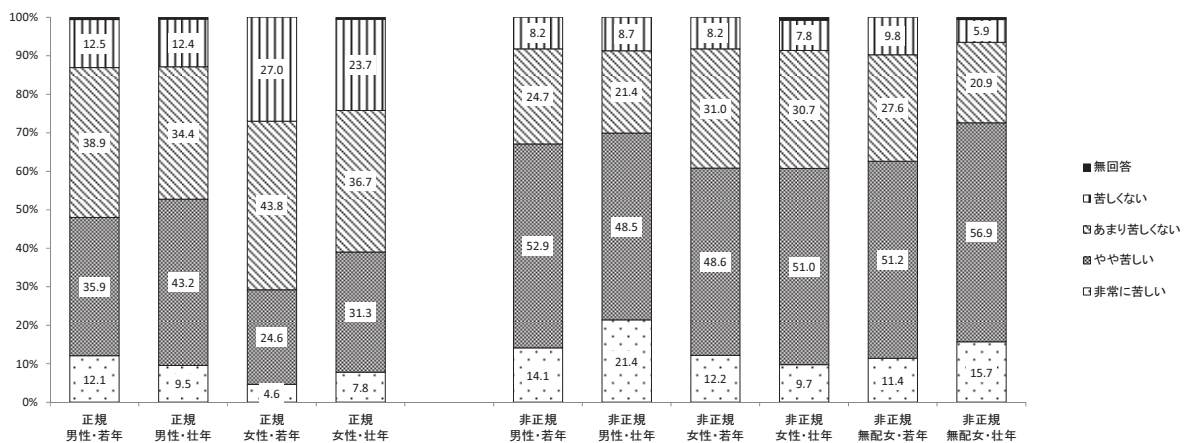
図表2-4-2は、雇用労働者の生活困窮度を、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。生活困窮度の指標としては、「あなたの家計の状況はいかがですか」に対する回答を用いる。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、全体として、正規雇用よりも非正規雇用の方が「非常に苦しい」、「やや苦しい」と回答している傾向がある。

第2に、正規雇用の中を見ると、男女ともに、若年より壮年の方が「非常に苦しい」、「やや苦しい」と回答する割合が高い。その割合は、男性・若年が48.0%(12.1%+35.9%)、男性・壮年が52.7%(9.5%+43.2%)、女性・若年が29.2%(4.6%+24.6%)、女性・壮年が39.1%(7.8%+31.3%)である。

第3に、非正規雇用の中でも、男性と無配偶女性については、若年より壮年の方が「非常に苦しい」、「やや苦しい」と回答する割合が高くなっている。その割合は、男性・若年が67.0%(14.1%+52.9%)、男性・壮年が69.9%(21.4%+48.5%)、無配偶女性・若年が62.6%(11.4%+51.2%)、無配偶女性・壮年が72.6%(15.7%+56.9%)である。

図表2-4-2 雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別にみた生活困窮度(%)



注:「無配女(無配偶女性)」は「女性」の内数である。

図表2-4-3は、雇用労働者の生活満足度を、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

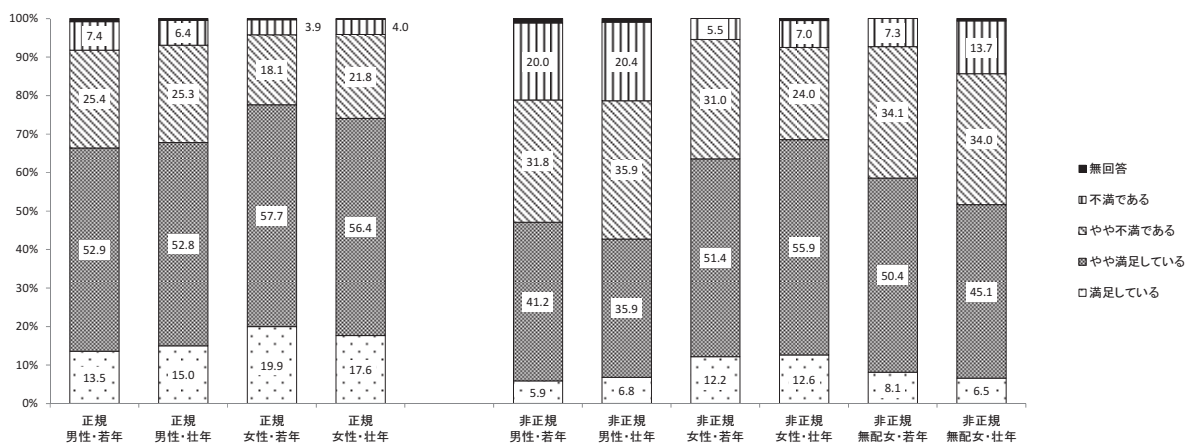
第1に、全体として正規雇用の方が非正規雇用より満足度が高い。「満足している」、「やや満足している」の合計割合は、正規雇用では70%前後であるのに対し、非正規雇用の男性

では 40%台、非正規雇用の無配偶女性では 50%台となっている。

第 2 に、正規雇用の中では、若年と壮年とで満足度に大きな差はない。もっとも、女性・若年と女性・壮年を比べると後者の方が低い、その差は 3.6 ポイントにとどまっている。

第 3 に、非正規雇用の男性および無配偶女性の中を見ると、若年より壮年の方が満足度が低い。具体的には、男性・若年で 47.1% (5.9%+41.2%)、男性・壮年で 42.7% (6.8%+35.9%)、無配偶女性・若年で 58.5% (8.1%+50.4%)、無配偶女性・壮年で 51.6% (6.5%+45.1%) であり、若年と壮年の差はそれぞれ 4.4 ポイント、6.9 ポイントとなっている。

図表 2-4-3 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた生活満足度（%）



注：「無配女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

以上で見てきたことから、壮年非正規雇用労働者の生活面の特徴をまとめると、次のようになる。第 1 に、男性、無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、等価所得を見ても、家計の状況に対する主観的認識を見ても、雇用労働者の中で最も生活に困窮しやすいグループとなっている。第 2 に、同じく男性、無配偶女性に限定するならば、壮年非正規雇用労働者は雇用労働者の中で最も生活に不満を抱きやすいグループとなっている。

### 第 5 節 非正規雇用労働者の意識と行動

最後に、非正規雇用労働者の仕事に関する意識と行動を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に集計したい。

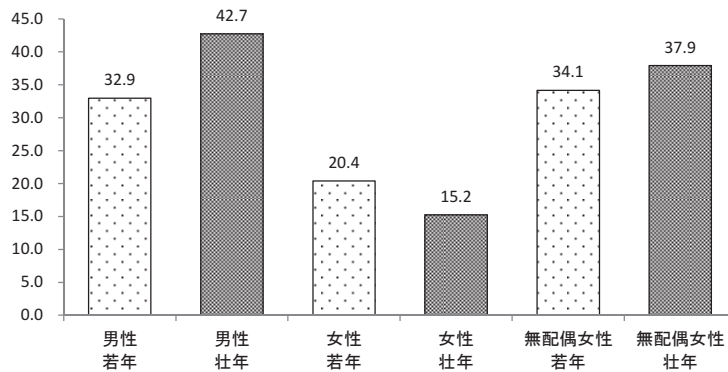
図表 2-5-1 は、非正規雇用労働者のうち「不本意」な理由で非正規雇用労働者となった者の割合を示したものである。ここでは、現在の働き方を選んだ理由として「正社員として働ける会社があったから」を選択した場合、「不本意」とであるとみなした。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、不本意非正規雇用労働者の割合の水準を見ると、男性が最も高く、無配偶女性がそれに次ぎ、（有配偶を含めた）女性が最も低い。

第 2 に、(有配偶を含めた) 女性では若年より壮年の方が不本意非正規雇用労働者の割合が低い(それぞれ 20.4%、15.2%)、男性と無配偶女性では若年より壮年の方が高くなって(男性・若年 32.9%、男性・壮年 42.7%、無配偶女性・若年 34.1%、無配偶女性・壮年 37.9%)。

それらの結果として、不本意非正規雇用労働者の割合は、男性の壮年非正規雇用労働者が最も高く、無配偶女性の壮年非正規雇用労働者がそれに次ぐ形になっている。

図表 2-5-1 男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別にみた不本意非正規雇用労働者の割合 (%)

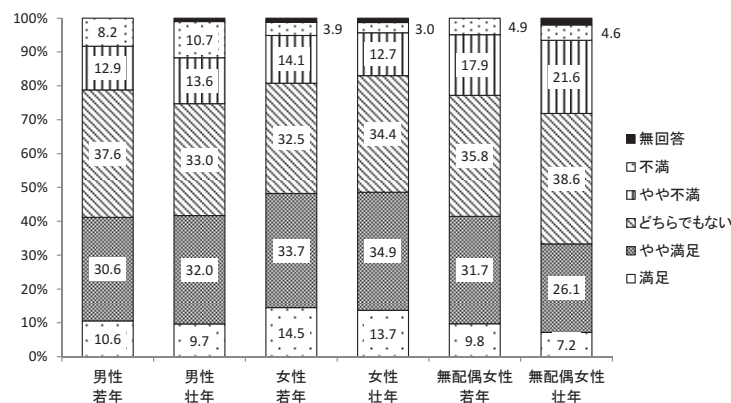


注 1 : 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。  
 注 2 : 「無配偶女性」は「女性」の内数である。

図表 2-5-2 は、非正規雇用労働者の仕事満足度を、男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、満足度の水準を見ると、(有配偶を含めた) 女性が高く、男性、無配偶女性はそれに比べると低い。第 2 に、その男性、無配偶女性について年齢階層別に見ると、いずれも若年より壮年の方が満足度が低い。具体的には、「不満」、「やや不満」の合計割合が、男性・

図表 2-5-2 男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の仕事満足度 (%)



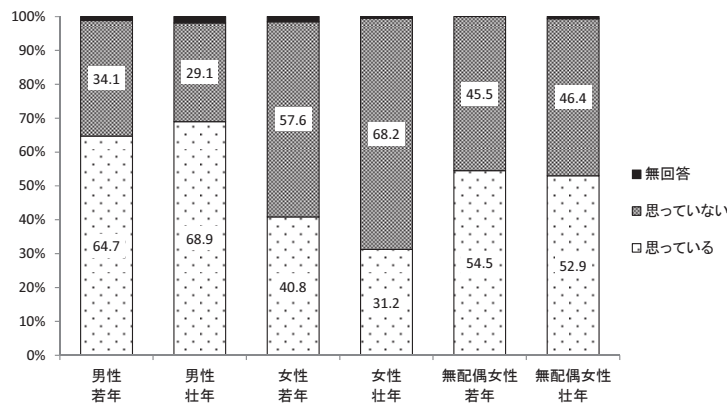
注 1 : 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。  
 注 2 : 「無配偶女性」は「女性」の内数である。

若年では 21.1% (8.2%+12.9%)、男性・壮年では 24.3% (10.7%+13.6%)、無配偶女性・若年では 22.8% (4.9%+17.9%)、無配偶女性・壮年では 26.2% (4.6%+21.6%) である。その結果、男性の壮年非正規雇用労働者と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者が、非正規雇用労働者の中で最も仕事満足度が低くなっている。

図表 2-5-3 は、非正規雇用労働者のうち正社員転換を希望する者の割合を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここでは、「あなたは現在、（現在の勤務先に限らず）正社員になりたいと思っていますか」に対する回答を、正社員転換希望の指標として用いる。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正社員転換希望の水準を見ると、男性が最も高く、無配偶女性がそれに次ぎ、（有配偶を含めた）女性が最も低い。第 2 に、年齢階層別に見ると、（有配偶を含めた）女性では若年より壮年の方が正社員転換希望率が低いが、男性と無配偶女性では若年と壮年で正社員転換希望率に大きな違いはない。

図表 2-5-3 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の正規転換希望（%）



注 1：集計対象は、非正規雇用労働者のみ。  
 注 2：「無配偶女性」は「女性」の内数である。

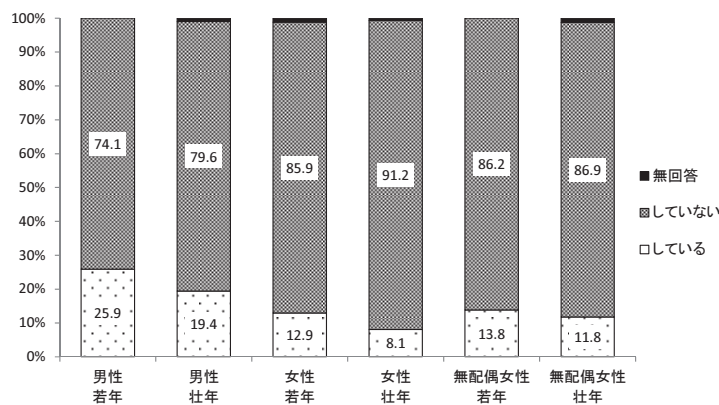
しかし、男性や無配偶女性であっても、年齢が高くなると転職活動は低調になる。図表 2-5-4 は、非正規雇用労働者のうち転職活動をしている者の割合を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、男性、（有配偶を含めた）女性、無配偶女性のいずれにおいても、若年より壮年の方が転職活動率が低いことが分かる。若年、壮年それぞれの転職活動率は、男性で 25.9%、19.4%、（有配偶を含めた）女性で 12.9%、8.1%、無配偶女性で 13.8%、11.8%となっている。

同様に、年齢が高くなると能力開発行動も低調になる。図表 2-5-5 は、非正規雇用労働者のうち能力開発行動をしている者の割合を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。設問は、「あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか」である。ここから、男性、（有配偶を含めた）女性、無配偶女性のいずれにおいても、若年よ

り壮年の方が、それらの取り組みが低調であることが分かる。若年、壮年それぞれの能力開発行動実施率は、男性で 37.6%、23.3%、(有配偶を含めた) 女性で 19.2%、15.3%、無配偶女性で 23.6%、20.9%となっている。

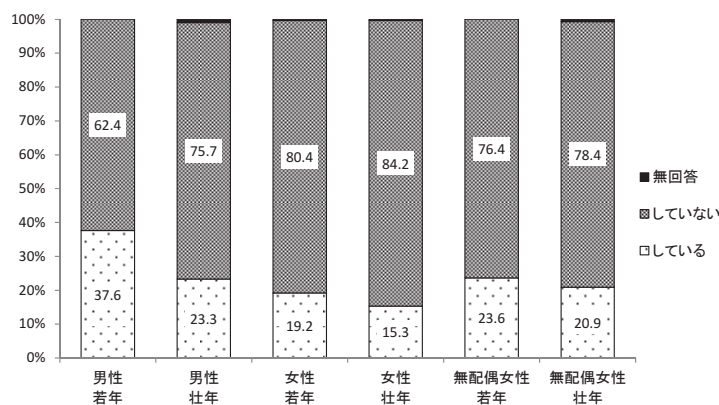
以上より、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事に対する不満が強く、正社員転換希望が強いが、他方で転職活動、能力開発行動はそれほど活発ではないといえる。

図表 2-5-4 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の転職活動の有無（%）



注 1：集計対象は、非正規雇用労働者のみ。  
注 2：「無配偶女性」は「女性」の内数である。

図表 2-5-5 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の能力開発行動の有無（%）



## 第 6 節 小括

本章では、若年非正規雇用労働者や、若年および壮年の正規雇用労働者との比較のもと、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状にどのような特徴があるのかを記述してきた。その要点をまとめると、次のようになる。

第 1 に、壮年非正規雇用労働者は、概して学歴が低い。そして、男性には技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種に就く者、製造業、運輸業で働く者が相対的に多く、職



務難易度は若年非正規雇用労働者に比べれば高い傾向にあるが、正規雇用の場合ほどではない。女性・無配偶女性には事務的な職種、サービスの職種（資格要）に就く者、医療・福祉で働く者が相対的に多く、職務難易度は若年非正規雇用労働者よりむしろ低い傾向すらある。

第2に、壮年非正規雇用労働者の労働条件には、年収の水準が低いのみならず、年齢が高くなってもさほど上がらないという特徴がある。

第3に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の生活面の特徴としては、等価所得を見ても、家計の状況に対する主観的認識を見ても、雇用労働者の中で最も生活に困窮しやすいグループとなっていること、雇用労働者の中で最も生活に不満を抱きやすいグループとなっていることが指摘できる。

第4に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の仕事に関する意識と行動の特徴としては、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事に対する不満が強く、正社員転換希望が強いが、他方で転職活動、能力開発行動はそれほど活発ではないことが指摘できる。それらの取り組みを阻害する、何らかの事情や要因があるものと考えられる。

このように、壮年非正規雇用労働者の労働市場、職場は若年非正規雇用労働者のそれとは異なっており、仕事や労働条件も必ずしもディーセントなものでない場合が多い。また、男性、無配偶女性の壮年非正規雇用労働者については、生活面、仕事に関する意識と行動の面においても、課題に直面している場合が多い。

以上の特徴を踏まえ、第3章では壮年の不本意非正規雇用労働者の実情、第4章では壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高める要因、第5章では非正規雇用労働者の年収を高める要因を明らかにしていく。

## 引用文献

労働政策研究・研修機構編（2014）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』労働政策研究・研修機構。

参考資料：図表の数値データ

図表 2-2-2 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた職種（列％）

	正規				非正規					
	男性		女性		男性		女性		無配偶女性	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
専門的・技術的な職種	34.5	30.1	39.1	36.0	23.5	26.2	16.5	17.1	15.4	11.1
管理的な職種	3.0	10.1	1.1	3.0	0.0	1.0	0.4	0.5	0.0	0.7
事務的な職種	5.5	11.1	32.4	37.3	4.7	0.0	19.2	23.7	21.1	30.1
営業職	12.1	10.2	5.7	4.5	3.5	2.9	1.2	1.1	1.6	1.3
販売の職種	4.2	4.2	3.6	4.5	15.3	5.8	15.7	12.1	15.4	9.2
運輸・通信の職種	4.7	6.8	0.4	0.6	3.5	14.6	1.6	1.8	1.6	2.0
保安の職種	2.7	2.8	0.0	0.4	1.2	1.0	0.4	0.0	0.0	0.0
技能工・生産工程に関わる職種	20.1	16.4	1.8	3.4	18.8	19.4	12.5	10.1	11.4	13.1
農・林・漁業に関わる職種	1.3	0.4	0.4	0.2	1.2	1.9	0.4	0.3	0.0	0.7
サービスの職種（資格要）	4.0	3.0	7.5	4.7	2.4	5.8	2.4	6.2	2.4	5.9
サービスの職種（資格不要）	5.5	1.8	5.0	3.4	20.0	11.7	23.1	19.9	27.6	18.3
その他の職種	2.1	2.7	2.8	1.5	2.4	8.7	5.1	6.6	3.3	7.8
無回答	0.4	0.4	0.4	0.4	3.5	1.0	1.6	0.7	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 2-2-3 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた勤務先の業種（列％）

	正規				非正規					
	男性		女性		男性		女性		無配偶女性	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
農・林・漁業	1.7	1.0	0.4	0.2	3.5	1.9	0.4	0.4	0.0	1.3
鉱業・建設業	9.3	10.9	3.2	4.9	5.9	3.9	0.4	2.9	0.0	2.0
製造業	31.5	27.9	7.5	12.3	15.3	27.2	15.7	13.2	16.3	19.6
情報通信業	6.8	6.3	3.2	4.4	2.4	7.8	4.3	3.3	5.7	2.0
運輸業	4.9	7.9	1.8	2.1	7.1	12.6	3.1	2.9	3.3	1.3
金融・保険業	2.5	4.0	10.0	7.4	1.2	1.0	2.0	3.0	0.8	2.6
小売業	7.8	8.4	7.8	7.2	21.2	8.7	17.3	17.7	18.7	11.8
飲食サービス業	4.9	3.5	3.2	2.7	10.6	4.9	15.7	15.6	17.9	9.8
医療・福祉	8.5	5.3	33.1	33.0	11.8	7.8	14.5	20.5	11.4	19.6
教育・学習支援業	3.2	3.7	7.1	7.6	2.4	1.9	9.0	4.9	7.3	2.6
公務	6.8	10.4	6.0	6.8	2.4	1.9	3.5	2.7	7.3	4.6
その他	11.6	10.4	15.7	11.0	16.5	20.4	12.9	12.3	10.6	22.9
無回答	0.6	0.4	1.1	0.6	0.0	0.0	1.2	0.5	0.8	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 2-2-5 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた業務難易度（列％）

	正規				非正規					
	男性		女性		男性		女性		無配偶女性	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
1ヶ月以内	2.5	2.0	5.3	4.9	18.8	21.4	24.3	28.5	22.0	28.1
2～5ヶ月	11.2	9.2	17.8	14.8	38.8	24.3	39.6	37.5	37.4	37.9
6～11ヶ月	12.5	8.6	14.6	15.0	4.7	11.7	11.0	11.6	15.4	15.0
1年くらい	18.8	17.0	27.8	20.8	20.0	12.6	12.2	13.2	9.8	12.4
2～4年くらい	33.0	27.0	24.9	22.9	10.6	15.5	9.4	6.0	11.4	3.9
5年くらい	14.2	15.8	5.7	11.2	3.5	8.7	1.2	1.5	2.4	1.3
6～9年くらい	4.9	8.3	2.5	4.4	0.0	2.9	0.8	0.1	1.6	0.0
10年以上	2.5	11.4	0.4	5.1	3.5	2.9	0.4	0.8	0.0	0.0
無回答	0.4	0.7	1.1	0.9	0.0	0.0	1.2	0.7	0.0	1.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### 第3章 壮年の不本意非正規雇用労働者

#### 第1節 はじめに

非正規雇用労働者の増加が問題視されて久しいが、非正規雇用労働者の増加それ自体が問題であると考えるべきではない。しかし、そのような中であって、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、「不本意」な形で非正規雇用で働く者に関して、正規雇用への転換に向けた支援が必要であることは、論を待たないであろう（厚生労働省 2014）。

一般に、「不本意」な形で非正規雇用で働いていることの指標として、本人が、雇用形態、就業形態の選択理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」や「正社員として働ける会社になかったから」を挙げるか否かが取り上げられる。総務省「労働力調査（詳細集計）」（2014年）によれば、男性の非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いた主な理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げる者の割合は、25～34歳で39.2%であるのに対し、35～44歳では41.1%と若干高い。女性の非正規雇用労働者の場合、25～34歳で19.9%、35～44歳で12.3%というように、年齢が高いほど低くなる。しかし、女性の場合は婚姻状態による違いが大きい。具体的には、未婚者で26.1%、有配偶者で6.5%、離・死別者で20.4%であった。このように見ると、男性・無配偶女性（未婚女性、離・死別女性）に限定するならば、年齢が高いほど「不本意」非正規の割合が高くなる可能性がある。

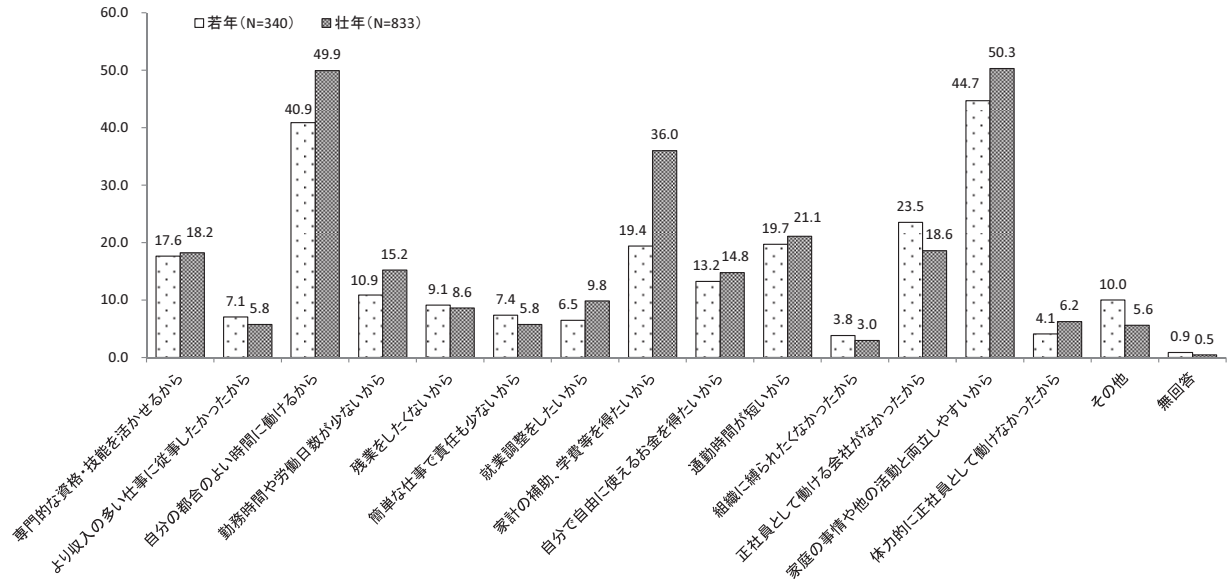
労働政策研究・研修機構編（2014）では、そのような問題関心のもと、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用い、男性・無配偶女性に限定して、若年（25～34歳）の非正規雇用労働者と壮年（35～44歳）の非正規雇用労働者の就業形態選択理由を比較している。その結果、後者の方が「正社員として働ける会社になかったから」を挙げる割合が高いことが示された。有配偶女性を除くならば、壮年非正規雇用労働者には、不本意非正規雇用労働者が高い割合で含まれているのである。

以下、そのことを再確認しておきたい。図表3-1-1は、非正規雇用労働者の就業形態選択理由を、年齢階層別に示したものである。ここから、若年では、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」（44.7%）、「自分の都合のよい時間に働けるから」（40.9%）、「正社員として働ける会社になかったから」（23.5%）が上位3つとなっていることが分かる。他方、壮年では、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」（50.3%）、「自分の都合のよい時間に働けるから」（49.9%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（36.0%）が上位3つであり、「正社員として働ける会社になかったから」（18.6%）は5位となっていることが分かる。これだけ見ると、若年非正規雇用労働者の方が「不本意」である割合は高い。

これに対し、図表3-1-2は、男性・無配偶女性に限定して、非正規雇用労働者の就業形態選択理由を、年齢階層別に示したものである。ここから、若年では、「正社員として働ける会社になかったから」（33.7%）と「自分の都合のよい時間に働けるから」（33.2%）が上位2つであり、壮年では、「正社員として働ける会社になかったから」（39.8%）が突出して1位

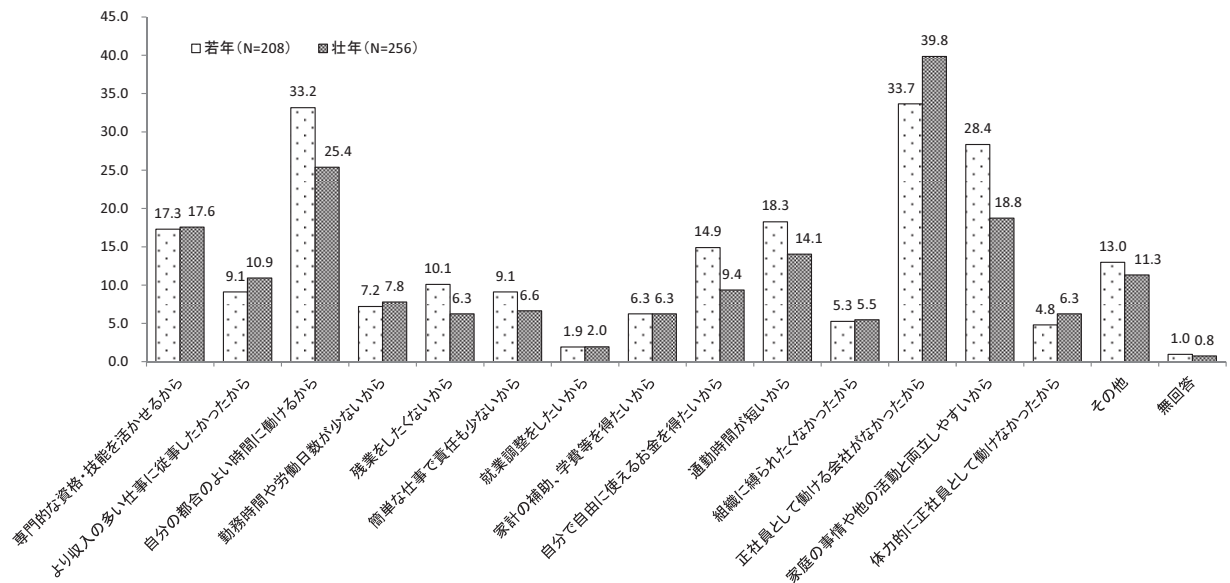
となっていることが分かる。すなわち、非正規雇用労働者全体と比べて「不本意」の割合が高くなるだけでなく、若年非正規雇用労働者と壮年非正規雇用労働者を比べた時に後者の方が「不本意」の割合が高くなるという違いがある。

図表 3-1-1 年齢階層別にみた非正規雇用労働者の就業形態選択理由（男女計）（MA、%）



注：集計対象は、すべての非正規雇用労働者。

図表 3-1-2 年齢階層別にみた非正規雇用労働者の就業形態選択理由（男女・無配偶女性）（MA、%）

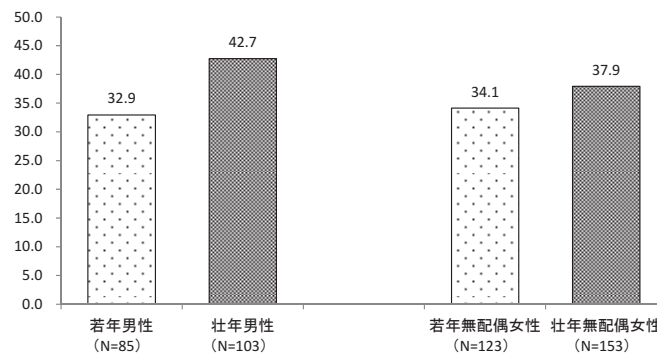


注：集計対象は、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-1-3 は、非正規雇用労働者を男性と無配偶女性に分けて、「不本意」非正規雇用労働

者の割合を、年齢階層別に示したものである。ここから、若年男性では 32.9%であるのに対し、壮年男性では 42.7%であること、同様に若年無配偶女性では 34.1%であるのに対し、壮年無配偶女性では 37.9%であることが分かる。すなわち、男性、無配偶女性のいずれを見ても、壮年非正規雇用労働者の方が「不本意」である割合は高い。

図表 3-1-3 男女別・年齢階層別にみた「不本意」非正規雇用労働者の割合（%）



注 1：集計対象は、男性・無配偶の非正規雇用労働者。

注 2：就業形態選択理由「無回答」を含む。

本章では、この問題にさらに踏み込んで、若年の不本意非正規雇用労働者と壮年の不本意非正規雇用労働者とで、働き方や意識にどのような違いがあるのかを分析する。なお、その際には、そもそも若年の非正規雇用労働者と壮年の非正規雇用労働者とで働き方や意識に違いがあるため、「若年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」と「壮年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」の差に注目することもある。以下、第 2 節にて基本属性と過去キャリアを、第 3 節にて職場と仕事を、第 4 節にて仕事に対する意識を、第 5 節にて生活の現状を、第 6 節にて将来へ向けた行動について、若年の非正規雇用労働者と壮年の非正規雇用労働者の違いを示していく。第 7 節では、分析結果を要約するとともに、含意を述べる。

なお、以下のすべての集計は、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者について行ったものである。また、そこにおいて、「不本意」とは就業形態選択理由として「正社員として働ける会社になかったから」を挙げた者を、「本意」とはそれを挙げなかった者を指す<sup>1</sup>。

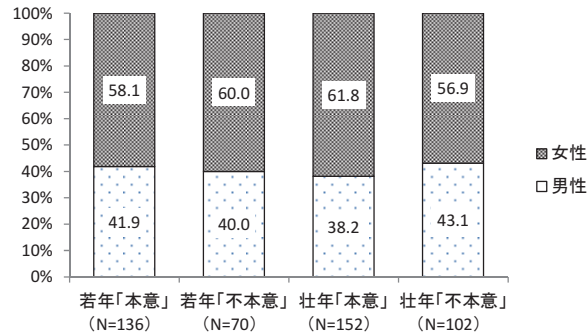
## 第 2 節 基本属性と過去キャリア

本節では、非正規雇用労働者の基本属性とキャリアを、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表 3-2-1 は、非正規雇用労働者の男女構成を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、男性割合が、若年「本意」では 41.9%、若年「不本意」では 40.0%、

<sup>1</sup> このように「不本意」と「本意」を分類する際、就業形態選択理由が「無回答」だった者は除いている。

壮年「本意」では38.2%、壮年「不本意」では43.1%であることが分かる。総じて、若年と壮年で男性割合に大きな差はない。そこで以下では、若年「本意」、若年「不本意」、壮年「本意」、壮年「不本意」の4区分で集計をする際、男女は特に区別しないこととする<sup>2</sup>。

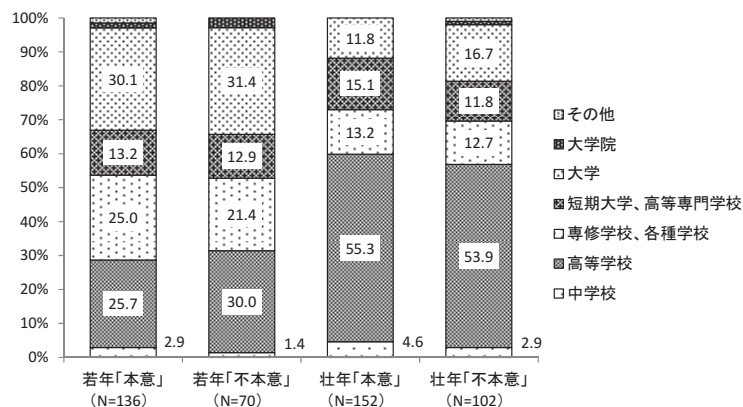
図表 3-2-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の男女構成 (%)



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-2-2 は、非正規雇用労働者の学歴（最終学歴）構成を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、若年と壮年の違いを見ると、若年では「大学」の割合が高く（本意：30.1%、不本意：31.4%）、壮年では「高等学校」の割合が高い（本意：55.3%、不本意：53.9%）。次に、若年、壮年それぞれの中での「本意」と「不本意」の違いを見ると、若年では学歴構成に大きな差はないが、壮年では「不本意」の方が「大学」の割合がやや高

図表 3-2-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の学歴構成 (%)



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

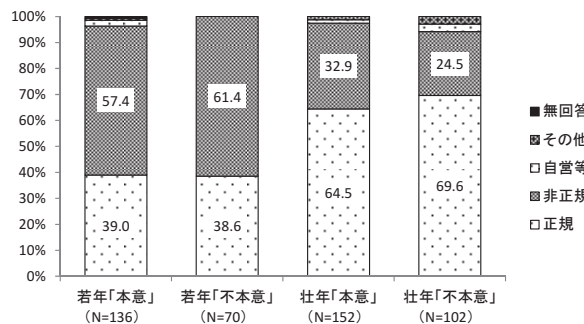
注2：数値の一部は、章末を参照。

<sup>2</sup> もちろん、男性の「不本意」と女性の「不本意」とで、意識や行動が異なる可能性は多分にある。しかし、集計区分をこれ以上分割すると十分なサンプルサイズが得られなくなるため、本章ではその点には踏み込まないこととする。

い (11.8% < 16.7%)。すなわち、若干であるが、壮年の中では「不本意」の方が高学歴者が多い。

図表 3-2-3 は、非正規雇用労働者の初職構成を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、若年と壮年の違いを見ると、若年では「非正規」の割合が高く(本意:57.4%、不本意:61.4%)、壮年では「正規」の割合が高い(本意:64.5%、不本意:69.6%)。次に、若年と壮年それぞれの中での「本意」と「不本意」の違いを見ると、若年では初職構成に大きな違いはないが、壮年では「不本意」の方が「正規」の割合が高く(64.5% < 69.6%)、「非正規」の割合が低い(32.9% > 24.5%)。すなわち、若干であるが、壮年の中では「不本意」の方が初職が正規雇用であった者の割合が高い。

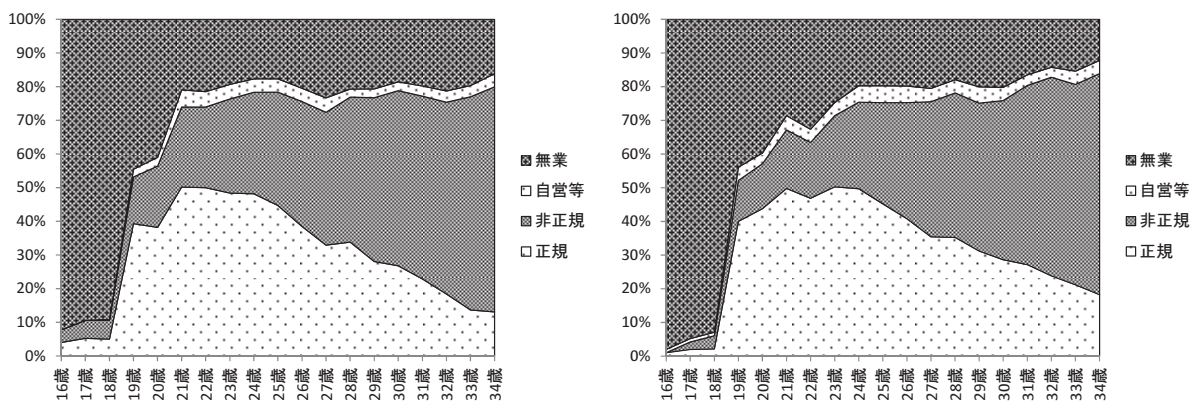
図表 3-2-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の初職構成 (%)



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった者のみ。  
注2：数値の一部は、章末を参照。

図表 3-2-4 は、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを、本意・不本意別に示したものである。まず、20代前半の「正規」の割合を見ると、「本意」では21歳時点で50.2%、22歳時点で50.0%、「不本意」では23歳時点で50.3%となっており、大きな差

図表 3-2-4 本意・不本意別にみた壮年非正規雇用労働者の過去キャリア  
(左:「本意」、N=152、右:「不本意」、N=102)



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。  
注2：数値は、章末を参照。

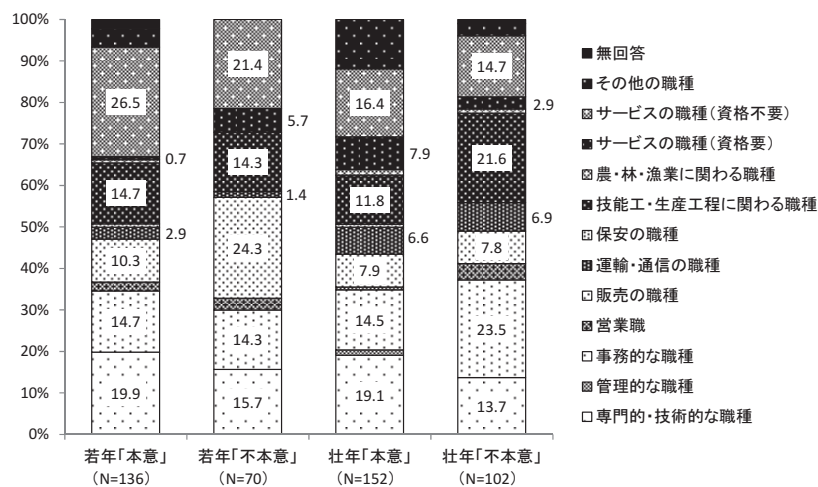
はない。他方、20代半ば以降の「非正規」の割合を見ると、「本意」では25歳時点で33.7%、30歳時点で52.0%であるのに対し、「不本意」では25歳時点で30.1%、30歳時点で47.2%とやや低くなっている（数値は章末を参照）。すなわち、「不本意」の方が、これまで「非正規」として働いていた期間がやや少ない。

以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の基本属性と過去キャリアの状況をまとめると、次のようになる。第1に、若年では本意・不本意別の男女構成、学歴構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが、「不本意」の方が男性割合、高学歴者の割合が高い。第2に、若年では本意・不本意別の初職構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが、「不本意」の方が初職「正規」が多く「非正規」が少ない。それと関連して、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを見ると、「不本意」の方が、これまで「非正規」として働いてきた期間がやや少ない。

### 第3節 職場と仕事

本節では、非正規雇用労働者の職場と仕事の状況を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表3-3-1は、非正規雇用労働者の職種を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、若年「本意」では「サービスの職種（資格不要）」（26.5%）、「専門的・技術的な職種」（19.9%）の割合が高く、若年「不本意」では「販売の職種」（24.3%）、「サービスの職種（資格不要）」（21.4%）の割合が高く、壮年「本意」では「専門的・技術的な職種」（19.1%）、「サービスの職種（資格不要）」（16.4%）の割合が高く、壮年「不本意」では「事務的な職種」（23.5%）、「技能工・生産工程に関わる職種」（21.6%）の割合が高ことが分かる。

図表 3-3-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職種（%）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：数値の一部は、章末を参照。

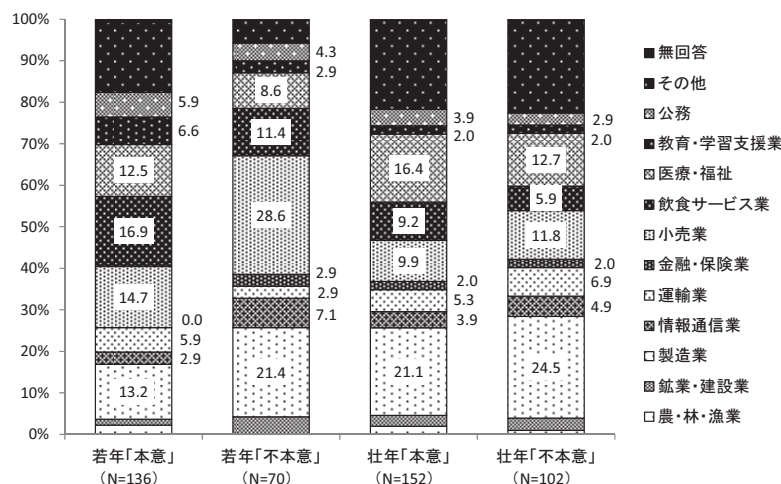


この図表からは様々なことが読み取れるが、少なくとも若年の中での「不本意」の特徴としては、「販売の職種」の割合が高いことが、壮年の中での「不本意」の特徴としては、「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」の割合が高いことが指摘できる。また、これらの特徴は、4つの区分全体を通じても同様に指摘できる。

図表 3-3-2 は、非正規雇用労働者の勤務先の業種を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、若年「本意」では「飲食サービス業」(16.9%)、「小売業」(14.7%)の割合が高く、若年「不本意」では「小売業」(28.6%)、「製造業」(21.4%)の割合が高く、壮年「本意」では「製造業」(21.1%)、「医療・福祉」(16.4%)の割合が高く、壮年「不本意」では「製造業」(24.5%)、「医療・福祉」(12.7%)の割合が高いことが分かる。

この図表からも様々なことが読み取れるが、大まかには、若年「不本意」において「小売業」の割合が高いことが最大の特徴であり、壮年の中では「本意」か「不本意」かで大きな違いはないことが指摘できる。

図表 3-3-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の業種 (%)

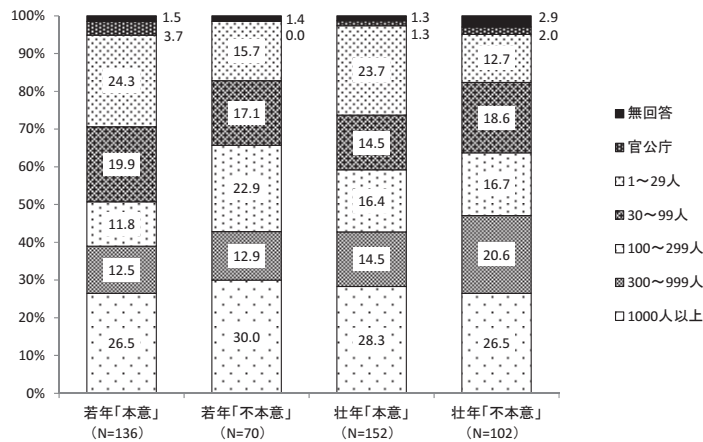


注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：数値の一部は、章末を参照。

図表 3-3-3 は、非正規雇用労働者の勤務先の企業規模を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、若年と壮年とで、勤務先の企業規模に大きな違いはないことが分かる。次に、若年の中を見ると、企業規模 100 人以上の割合が、「本意」では 50.8% (26.5% + 12.5% + 11.8%)、「不本意」では 65.8% (30.0% + 12.9% + 22.9%) となっている。他方、壮年の中を見ると、「本意」では 59.2% (28.3% + 14.5% + 16.4%)、「不本意」では 63.8% (26.5% + 20.6% + 16.7%) となっている。すなわち、若年、壮年ともに、「不本意」の方が勤務先の企業規模が大きい傾向があるが、その傾向は若年において特に強い。

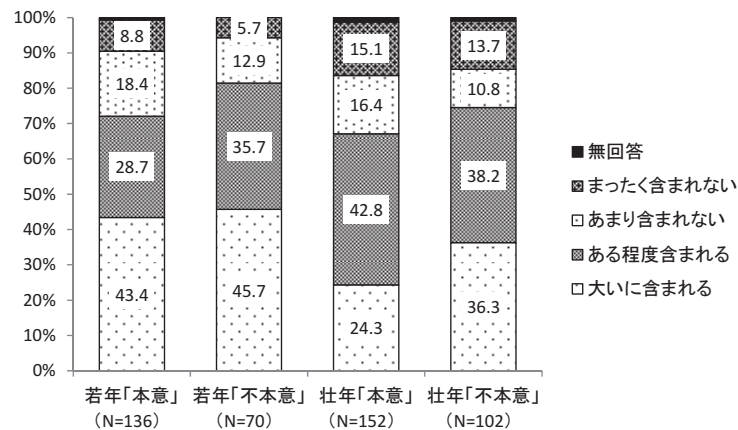
図表 3-3-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の企業規模（％）



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

調査票では、「あなたの職務には、次のような業務がどの程度含まれますか」という設問によって、自身の職務の中に「定型的な業務」が含まれる度合をたずねている。図表 3-3-4 は、この設問を用いて、非正規雇用労働者の職務に「定型的な業務」が含まれる度合を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。

図表 3-3-4 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職務に「定型的な業務」が含まれる度合（％）



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

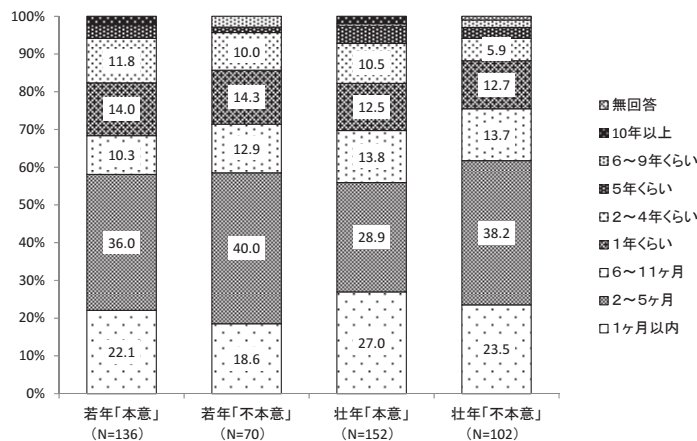
4つの区分を並べると、「大いに含まれる」の割合が、若年「本意」で43.4%、若年「不本意」で45.7%、壮年「本意」で24.3%、壮年「不本意」で36.3%であることが分かる。ここから、総じて、若年より壮年の方が、「定型的な業務」が含まれる度合は小さいことが読み取れる。他方、若年、壮年それぞれの中を見ると、いずれにおいても、「本意」より「不本意」の方が「定型的な業務」が含まれる度合いが大きい、「本意」と「不本意」の差は、壮年に

おける方が大きいことが読み取れる。

また、調査票では、「あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」という設問によって、現在担当している職務に習熟するのに必要な期間をたずねている。図表 3-3-5 は、この設問を用いて、非正規雇用労働者の職務習熟必要期間を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。

ここから、職務習熟必要期間が比較的短い、5ヶ月以内（1ヶ月以内+2～5ヶ月）の者の割合を見ると、若年「本意」では 58.1%（22.1%+36.0%）、若年「不本意」では 58.6%（18.6%+40.0%）、壮年「本意」では 55.9%（27.0%+28.9%）、壮年「不本意」では 61.7%（23.5%+38.2%）であることが分かる。4つの区分でそれほど大きな差はないが、強いて言えば、壮年「不本意」において職務習熟必要期間が比較的短い、すなわち低熟練業務を担当している者がやや多いことが指摘できる。

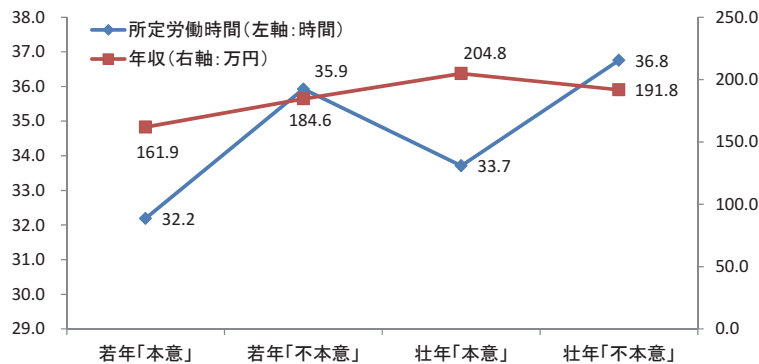
図表 3-3-5 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職務に習熟するのに必要な期間（%）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。  
 注2：数値の一部は、章末を参照。

図表 3-3-6 は、非正規雇用労働者の週所定労働時間（平均：時間）と年収（平均：万円）を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、週所定労働時間を見ると、若年「本意」で 32.2 時間、若年「不本意」で 35.9 時間、壮年「本意」で 33.7 時間、壮年「不本意」で 36.8 時間となっている。すなわち、若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が長い。次に、年収を見ると、若年「本意」で 161.9 万円、若年「不本意」で 184.6 万円、壮年「本意」で 204.8 万円、壮年「不本意」で 191.8 万円となっている。すなわち、若年では「本意」より「不本意」の方が高いが、壮年では逆に「不本意」の方が低い。総合すると、壮年の不本意非正規雇用労働者の特徴として、週所定労働時間は長い、年収は必ずしも高くないことを指摘できる。

図表 3-3-6 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の週所定労働時間（左軸：時間）、年収（右軸：万円）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：所定労働時間のNは、若年「本意」、若年「不本意」、壮年「本意」、壮年「不本意」の順に、それぞれ96、57、108、84である。年収のNは、同じくそれぞれ130、68、150、98である。

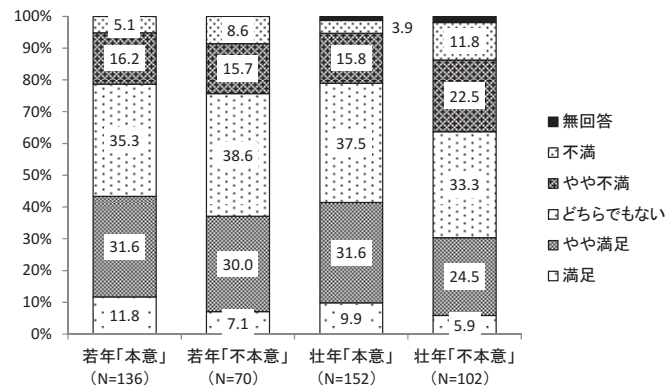
以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の職場と仕事の状況をまとめると、次のようになる。第1に、壮年の不本意非正規雇用労働者には、「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」に従事している者が多い。第2に、勤務先の業種や企業規模の面では、壮年の不本意非正規雇用労働者に目立った特徴は見られない。第3に、職務に「定型的な業務」が含まれる度合と、職務習得必要期間を総合すると、壮年非正規雇用労働者の場合、「本意」に比べ「不本意」の方が低熟練業務に従事している傾向がやや強いことが指摘できる。第4に、壮年の不本意非正規雇用労働者の特徴として、週所定労働時間は長いが、年収は必ずしも高くないことを指摘できる。

#### 第4節 仕事に対する意識

本節では、非正規雇用労働者の仕事に対する意識を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表 3-4-1 は、非正規雇用労働者の「今の仕事全体」に対する満足度を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。

ここから、「満足」と「やや満足」の合計割合を見ると、若年「本意」では43.4%（11.8%+31.6%）、若年「不本意」では37.1%（7.1%+30.0%）、壮年「本意」では41.5%（9.9%+31.6%）、壮年「不本意」では30.4%（5.9%+24.5%）であることが分かる。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が満足している人の割合が低い。また、壮年の「不本意」では特にその割合が低い。また、壮年の「不本意」では、「不満」と「やや不満」の合計割合も34.3%（11.8%+22.5%）と他の区分と比べて高い。

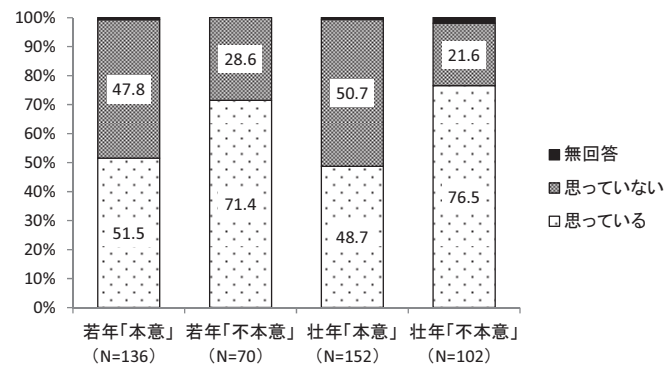
図表 3-4-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の仕事満足度 (%)



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-4-2 は、非正規雇用労働者が、正社員になりたいと思っているか否かを、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、正社員になりたいと思っている者、すなわち正社員転換希望者の割合を見ると、若年「本意」で 51.5%、若年「不本意」で 71.4%、壮年「本意」で 48.7%、壮年「不本意」で 76.5%であることが分かる。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が正社員転換希望者の割合が高いが、壮年の「不本意」では特にその割合が高い。

図表 3-4-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の正社員転換希望 (%)



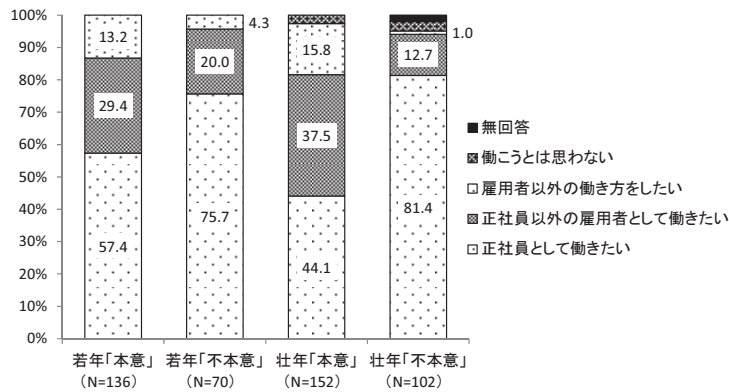
注 1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注 2：設問文は、「あなたは現在、(現在の勤務先に限らず)正社員になりたいと思っていますか」である。

図表 3-4-3 は、非正規雇用労働者が長期的にどのような働き方をすることを希望しているかを、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「正社員として働きたい」の割合を見ると、若年「本意」で 57.4%、若年「不本意」で 75.7%、壮年「本意」で 44.1%、壮年「不本意」で 81.4%であることが分かる。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の

方が正社員として働くことを希望する者の割合が高いが、壮年の「不本意」では特にその割合が高い。

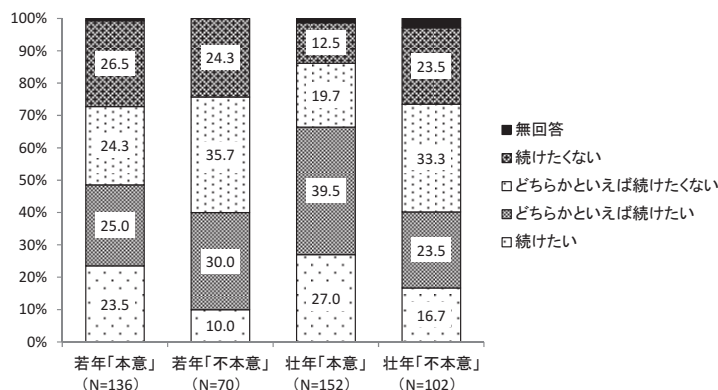
図表 3-4-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の長期的に希望する働き方（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。  
 注2：設問文は、「長期的に考えて、あなたは今後どのような働き方をしたいですか」である。  
 注3：数値の一部は、章末を参照。

これに対し、図表 3-4-4 は、非正規雇用労働者が、今後 2～3 年ぐらいを考えた時に現在の働き方を継続することを希望しているか否かを、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「続けたい」と「どちらかといえば続けたい」の合計割合を見ると、若年「本意」で 48.5% (23.5%+25.0%)、若年「不本意」で 40.0% (10.0%+30.0%)、壮年「本意」で 66.5% (27.0%+39.5%)、壮年「不本意」で 40.2% (16.7%+23.5%) であることが分かる。つまり、若年、壮年ともに「本意」の方が現在の働き方の継続希望者の割合が高い、逆に言えば「不本意」の方が現在の働き方を継続したくないと考えている者の割合が高いが、

図表 3-4-4 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の今後 2～3 年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望（％）



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

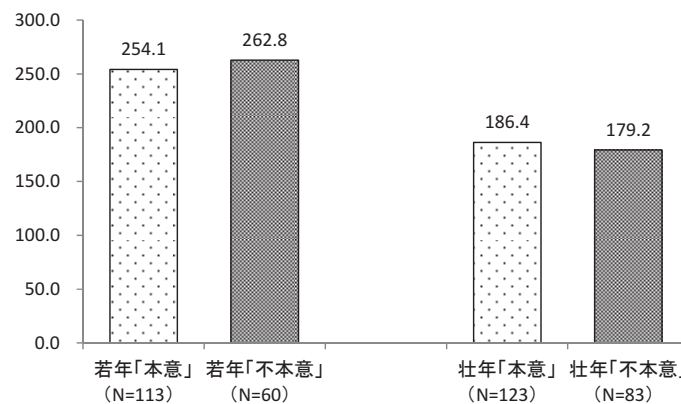
壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の仕事に対する意識をまとめると、次のようになる。第1に、壮年の不本意非正規雇用労働者は、仕事に対する満足度が特に低い。第2に、壮年の不本意非正規雇用労働者は、正社員転換を希望する者の割合が特に高く、長期的に正社員として働くことを希望する者の割合も特に高い。第3に、他方で、今後2～3年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望者の割合については、壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

## 第5節 生活の現状

本節では、非正規雇用労働者の生活の現状を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。まず、図表3-5-1は、非正規雇用労働者が属する世帯の等価所得を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである<sup>3</sup>。ここから、若年「本意」が254.1万円、若年「不本意」が262.8万円、壮年「本意」が186.4万円、壮年「不本意」が179.2万円であることが分かる。全体として若年より壮年の方が低いことに加え、壮年の場合には、若干の差ではあるが「本意」より「不本意」の方が低いことが読み取れる。

図表 3-5-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の等価所得（万円）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

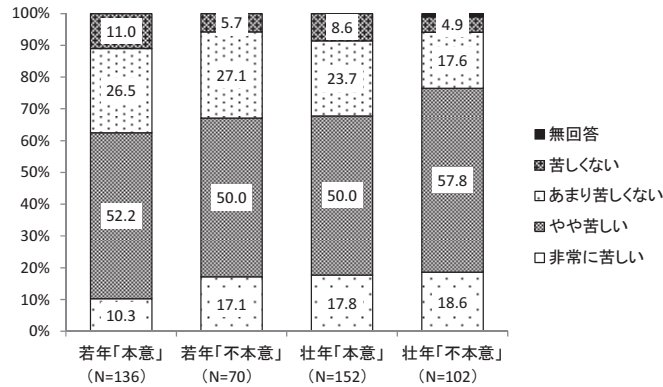
注2：世帯年収、世帯人数に無回答があった者は除く。

図表3-5-2は、非正規雇用労働者の家計の状況を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「非常に苦しい」と「やや苦しい」の合計割合が、若年「本意」では62.5%（10.3%+52.2%）、若年「不本意」では67.1%（17.1%+50.0%）、壮年「本意」では67.8%（17.8%+50.0%）、壮年「不本意」では76.4%（18.6%+57.8%）であることが分かる。全体として若年より壮年の方が苦しいと回答する者が多いこと、「本意」より「不本意」の方が苦しいと回答する者が多いことに加え、特に壮年「不本意」において苦しいと回答する者

<sup>3</sup> 等価所得は、回答者の世帯年収を、世帯人員の平方根で除して求めた。

が多いことが読み取れる。

図表 3-5-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の家計の状況（％）

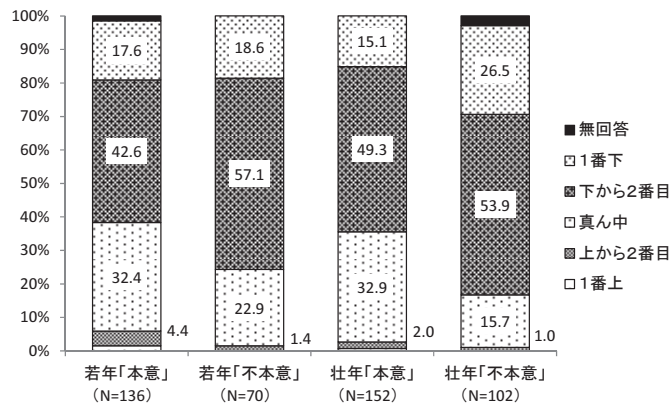


注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：設問文は、「あなたの家計の状況はいかがですか」である。

図表 3-5-3 は、非正規雇用労働者の階層帰属意識を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。階層帰属意識とは、社会全体を上から順に何層かに分けると仮定した時に、自分がどの層に入ると考えるかを回答してもらったものである。ここから、「1 番下」と「下から 2 番目」の合計割合が、若年「本意」では 60.2% (17.6%+42.6%)、若年「不本意」では 75.7% (18.6%+57.1%)、壮年「本意」では 64.4% (15.1%+49.3%)、壮年「不本意」では 80.4% (26.5%+53.9%) であることが分かる。若年、壮年ともに、「本意」より「不本意」の方が帰属階層が低いと考える者の割合が高いことに加え、特に壮年「不本意」において、その割合が顕著に高いことが読み取れる。

図表 3-5-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の階層帰属意識（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：設問文は、「仮に社会全体を上から 5 つの層に分けるとすれば、あなたはどれに入ると思いますか」である。

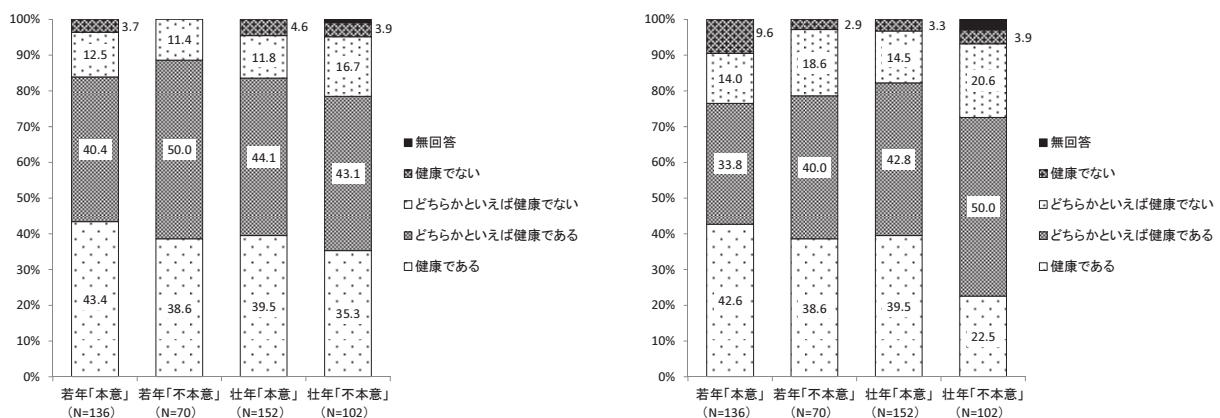
注3：数値の一部は、章末を参照。



図表 3-5-4 (左) は、非正規雇用労働者の身体面の健康 (自己評価) を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「健康である」の割合が、若年「本意」では 43.4%、若年「不本意」では 38.6%、壮年「本意」では 39.5%、壮年「不本意」では 35.3% であることが分かる。必ずしも大きな差ではないが、壮年「不本意」は 4 つの区分の中で最も「健康である」の割合が低くなっている。

続いて、図表 3-5-4 (右) は、非正規雇用労働者の精神面の健康 (自己評価) を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「健康である」の割合が、若年「本意」では 42.6%、若年「不本意」では 38.6%、壮年「本意」では 39.5%、壮年「不本意」では 22.5% であることが分かる。4 つの区分の中で、壮年「不本意」において「健康である」の割合が目立って低くなっている。

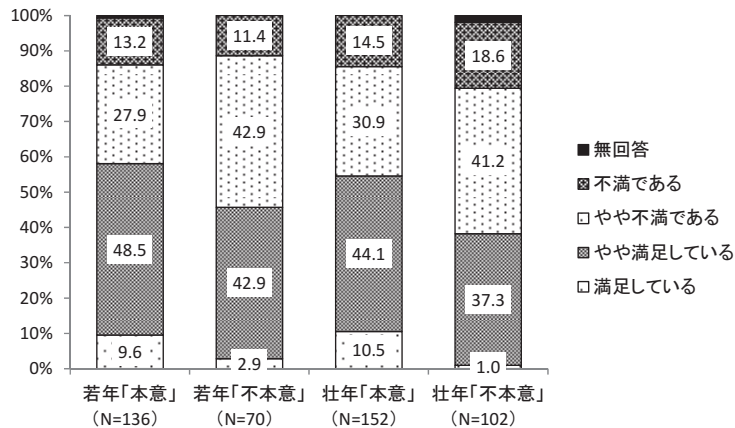
図表 3-5-4 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の健康自己評価 (%)  
(左：身体面、右：精神面)



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-5-5 は、非正規雇用労働者の生活満足度を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「満足している」と「やや満足している」の合計割合が、若年「本意」では 58.1% (9.6%+48.5%)、若年「不本意」では 45.8% (2.9%+42.9%)、壮年「本意」では 54.6% (10.5%+42.9%)、壮年「不本意」では 38.3% (1.0%+37.3%) であることが分かる。また、「不満である」の割合は、若年「本意」では 13.2%、若年「不本意」では 11.4%、壮年「本意」では 14.5%、壮年「不本意」では 18.6%となっている。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が満足度が低いことに加え、特に壮年「不本意」において満足度が低いことが特徴的である。

図表 3-5-5 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の生活満足度（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：設問文は、「あなたは、現在の生活に満足していますか」である。

以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の生活の現状をまとめると、次のようになる。第1に、壮年の不本意非正規雇用労働者は、4つの区分の中でも特に等価所得が低く、家計も苦しいと認識しており、帰属階層も低いと考える傾向がある。第2に、健康状態についても、少なくとも自己評価を見る限り、4つの区分の中で最も問題を抱えている。そのことは、特に精神面での健康状態においてあてはまる。第3に、生活の現状を総合的に評価する指標である生活満足度を見ると、やはり壮年の不本意非正規雇用労働者は、4つの区分の中で最も満足度が低くなっている。

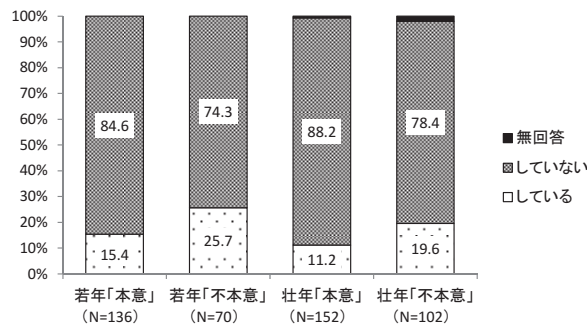
### 第6節 将来へ向けた行動

本節では、非正規雇用労働者の将来に向けた行動を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表 3-6-1 は、非正規雇用労働者の転職活動の有無を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、転職活動をしている者の割合が、若年「本意」では 15.4%、若年「不本意」では 25.7%、壮年「本意」では 11.2%、壮年「不本意」では 19.6%であることが分かる。壮年「不本意」は、壮年「本意」よりは転職活動をする傾向にあるが、若年「不本意」に比べれば転職活動をしていない。

図表 3-6-2 は、非正規雇用労働者の職業能力開発行動の有無を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、職業能力開発行動をしている者の割合が、若年「本意」では 31.6%、若年「不本意」では 24.3%、壮年「本意」では 25.7%、壮年「不本意」では 16.7%であることが分かる。若年より壮年の方が、「本意」より「不本意」の方が職業能力開発行動をしている者の割合が低く、結果として壮年「不本意」は4つの区分の中で職業能力開発行動をしている者の割合が最も低くなっている。

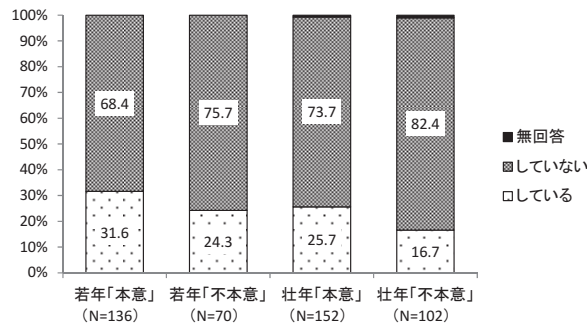
これら将来へ向けた行動について総合すると、壮年「不本意」は、若年「不本意」と比べて、転職活動をしている者の割合が低く、職業能力開発行動をしている割合も低いという特徴が見出せる。

図表 3-6-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の転職活動の有無（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。  
 注2：設問文は、「あなたは現在、転職活動をしていますか」である。

図表 3-6-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職業能力開発行動の有無（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。  
 注2：設問文は、「あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか」である。

### 第7節 おわりに

本章で得られた知見を要約すると、次のようになる。第1に、非正規雇用労働者全体を見ると、若年の方が壮年より「不本意」である割合は高い。他方、男性、無配偶女性について見ると、若年より壮年の方が「不本意」である割合は高い。(以下はすべて、男性、無配偶女性に限定した分析結果である。)

第2に、非正規雇用労働者の基本属性、過去キャリアを見ると、若年では「本意」か「不本意」かによって男女構成、学歴構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが「不本意」

の方が男性割合、高学歴者の割合が高い。また、若年では「本意」か「不本意」かによって初職構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが「不本意」の方が初職「正規」が多く「非正規」が少ない。それと関連して、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを見ると、「不本意」の方がこれまで「非正規」として働いてきた期間が少ない。

第3に、非正規雇用労働者の職場と仕事の状況を見ると、壮年「不本意」には「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」に従事している者が多い。また、壮年では「本意」に比べ「不本意」の方が低熟練業務に従事している傾向がやや強い。さらに、壮年「不本意」の特徴として、週所定労働時間は長い、年収は必ずしも高くないことが挙げられる。

第4に、非正規雇用労働者の仕事に対する意識を見ると、壮年「不本意」は、仕事に対する満足度が特に低く、正社員転換を希望する者の割合が特に高く、長期的に正社員として働くことを希望する者の割合も特に高い。他方、今後2~3年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望者の割合については、壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

第5に、非正規雇用労働者の生活の現状を見ると、壮年「不本意」は、4つの区分の中でも、特に等価所得が低く、家計も苦しいと認識しており、帰属階層も低いと考える傾向がある。また、健康状態についても、少なくとも自己評価を見る限り、4つの区分の中で最も問題を抱えている。そのことは、特に精神面での健康状態においてあてはまる。さらに、生活の現状を総合的に評価する指標である生活満足度を見ると、やはり壮年「不本意」は、4つの区分の中で最も満足度が低くなっている。

第6に、将来へ向けた行動について総合すると、壮年「不本意」は、若年「不本意」と比べて、転職活動をしている者の割合が低く、職業能力開発行動をしている割合も低いという特徴がある。

第7に、個々の図表において逐一指摘はしなかったが、逆に壮年「本意」については、非正規雇用労働者の中で、相対的に高度な業務に従事しており、労働条件も良好であり、非正規雇用労働の継続希望率も高いという特徴がある。

冒頭にて述べたように、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、「不本意」な形で非正規雇用で働く者に関しては、正規雇用への転換に向けた支援が必要である。そして、本章での分析結果から、壮年非正規雇用労働者の中に「不本意」な形で非正規雇用で働いている者が多いだけでなく、それら壮年の不本意非正規雇用労働者が、若年の不本意非正規雇用労働者よりも、仕事と生活の両面で困難に直面していることが明らかになった。壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数が少ないが、彼らが直面している問題は、若年非正規雇用労働者の場合以上に深刻であることが多いと考えられる。

引用文献

厚生労働省（2014）「雇用政策研究会報告書～雇用政策の将来ビジョン「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環」を目指して～」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>）.

労働政策研究・研修機構編（2014）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』労働政策研究・研修機構.

参考資料：図表の数値データ

図表 3-2-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の最終学歴構成（％）

	中学校	高等学校	専修学校、 各種学校	短期大学、 高等専門 学校	大学	大学院	その他	N
若年「本意」	2.9	25.7	25.0	13.2	30.1	1.5	1.5	136
若年「不本意」	1.4	30.0	21.4	12.9	31.4	2.9	0.0	70
壮年「本意」	4.6	55.3	13.2	15.1	11.8	0.0	0.0	152
壮年「不本意」	2.9	53.9	12.7	11.8	16.7	1.0	1.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-2-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の初職構成（％）

	正規	非正規	自営等	その他	無回答	N
若年「本意」	39.0	57.4	2.2	0.7	0.7	136
若年「不本意」	38.6	61.4	0.0	0.0	0.0	70
壮年「本意」	64.5	32.9	1.3	1.3	0.0	152
壮年「不本意」	69.6	24.5	2.9	2.9	0.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-2-4 本意・不本意別にみた壮年非正規雇用労働者の過去キャリア

	本意				不本意					
	N	正規	非正規	自営等	無業	N	正規	非正規	自営等	無業
16歳	152	4.0%	3.8%	0.0%	92.2%	102	1.0%	0.0%	1.0%	98.0%
17歳	152	5.3%	5.3%	0.0%	89.4%	102	2.0%	2.2%	1.0%	94.9%
18歳	152	5.0%	5.5%	0.3%	89.1%	102	2.1%	3.9%	1.1%	92.9%
19歳	152	39.3%	13.9%	2.3%	44.6%	102	40.0%	12.2%	3.9%	44.0%
20歳	152	38.2%	18.2%	2.6%	41.0%	102	43.8%	13.3%	3.2%	39.7%
21歳	152	50.2%	23.8%	5.1%	20.9%	102	49.8%	17.4%	4.2%	28.7%
22歳	152	50.0%	24.0%	4.6%	21.5%	102	46.8%	16.6%	3.9%	32.7%
23歳	152	48.4%	28.0%	4.3%	19.4%	102	50.3%	21.1%	3.9%	24.8%
24歳	152	48.2%	30.2%	4.0%	17.7%	102	49.7%	25.7%	4.9%	19.8%
25歳	152	44.7%	33.7%	4.0%	17.7%	102	45.2%	30.1%	5.0%	19.8%
26歳	152	38.5%	37.1%	4.0%	20.5%	102	40.8%	34.5%	4.9%	19.9%
27歳	152	33.0%	39.5%	4.2%	23.4%	102	35.4%	40.1%	3.9%	20.6%
28歳	152	33.8%	43.0%	2.4%	20.7%	102	35.2%	42.9%	3.9%	18.0%
29歳	152	28.1%	48.6%	2.6%	20.7%	102	31.2%	43.9%	4.8%	20.1%
30歳	152	26.8%	52.0%	2.6%	18.6%	102	28.6%	47.2%	3.9%	20.3%
31歳	152	22.9%	54.3%	3.0%	19.8%	102	27.1%	53.2%	3.2%	16.5%
32歳	152	18.4%	57.0%	3.3%	21.3%	102	23.9%	58.9%	2.9%	14.3%
33歳	152	13.7%	63.4%	3.3%	19.7%	102	21.2%	59.5%	3.9%	15.4%
34歳	152	13.1%	66.8%	3.9%	16.2%	102	18.2%	65.6%	3.9%	12.3%

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-3-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職種（％）

	専門的・ 技術的な 職種	管理的な 職種	事務的な 職種	営業職	販売の職 種	運輸・通 信の職種	保安の職 種	技能工・ 生産工程 に関わる 職種	農・林・漁 業に関わ る職種	サービス の職種 (資格不 要)	サービス の職種 (資格要)	その他の 職種	無回答	N
若年「本意」	19.9	0.0	14.7	2.2	10.3	2.9	0.7	14.7	0.7	0.7	26.5	4.4	2.2	136
若年「不本意」	15.7	0.0	14.3	2.9	24.3	1.4	0.0	14.3	0.0	5.7	21.4	0.0	0.0	70
壮年「本意」	19.1	1.3	14.5	0.7	7.9	6.6	0.7	11.8	1.3	7.9	16.4	11.8	0.0	152
壮年「不本意」	13.7	0.0	23.5	3.9	7.8	6.9	0.0	21.6	1.0	2.9	14.7	2.9	1.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-3-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の業種（％）

	農・林・漁 業	鉱業・建 設業	製造業	情報通信 業	運輸業	金融・保 険業	小売業	飲食サー ビス業	医療・福 祉	教育・学 習支援業	公務	その他	無回答	N
若年「本意」	2.2	1.5	13.2	2.9	5.9	0.0	14.7	16.9	12.5	6.6	5.9	16.9	0.7	136
若年「不本意」	0.0	4.3	21.4	7.1	2.9	2.9	28.6	11.4	8.6	2.9	4.3	5.7	0.0	70
壮年「本意」	2.0	2.6	21.1	3.9	5.3	2.0	9.9	9.2	16.4	2.0	3.9	21.7	0.0	152
壮年「不本意」	1.0	2.9	24.5	4.9	6.9	2.0	11.8	5.9	12.7	2.0	2.9	22.5	0.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-3-5 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職務に習熟するのに必要な期間（％）

	1ヶ月以内	2～5ヶ月	6～ 11ヶ月	1年くらい	2～4年 くらい	5年くらい	6～9年 くらい	10年以上	無回答	N
若年「本意」	22.1	36.0	10.3	14.0	11.8	3.7	0.0	2.2	0.0	136
若年「不本意」	18.6	40.0	12.9	14.3	10.0	1.4	2.9	0.0	0.0	70
壮年「本意」	27.0	28.9	13.8	12.5	10.5	4.6	0.7	2.0	0.0	152
壮年「不本意」	23.5	38.2	13.7	12.7	5.9	2.9	2.0	0.0	1.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-4-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の長期的に希望する働き方（％）

	正社員以外 正社員としての働きたい		雇用者以外 の雇用者としての働き方をしたい		働こうとは思 わない	無回答	N
	働きたい	働きたい	たい				
若年「本意」	57.4	29.4	13.2	0.0	0.0	136	
若年「不本意」	75.7	20.0	4.3	0.0	0.0	70	
壮年「本意」	44.1	37.5	15.8	2.6	0.0	152	
壮年「不本意」	81.4	12.7	1.0	2.9	2.0	102	

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-5-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の階層帰属意識（％）

	1番上	上から2番目	真ん中	下から2番目	1番下	無回答	N
若年「本意」	1.5	4.4	32.4	42.6	17.6	1.5	136
若年「不本意」	0.0	1.4	22.9	57.1	18.6	0.0	70
壮年「本意」	0.7	2.0	32.9	49.3	15.1	0.0	152
壮年「不本意」	0.0	1.0	15.7	53.9	26.5	2.9	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

## 第4章 壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高める要因 —働き方の問題を中心に—

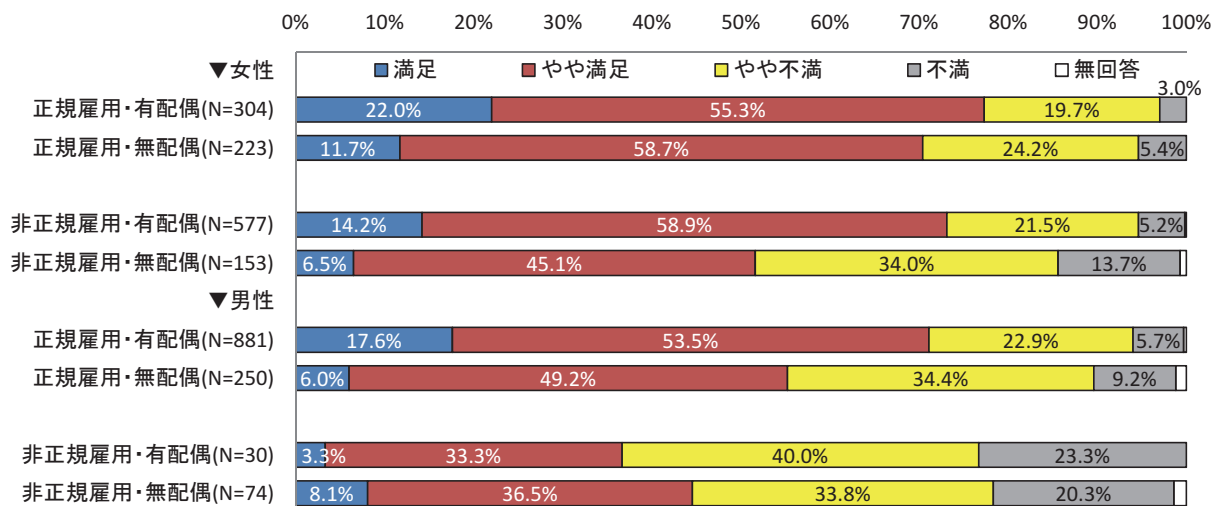
### 第1節 はじめに

非正規雇用は低賃金・不安定雇用に始まって、さまざまな困難を生活にもたらしうる。その困難から逃れる方法として、若年非正規雇用労働者を主な対象とする、従来の非正規雇用対策は正規雇用への移行に力点を置いてきた。しかし、年齢を重ねるほど正規雇用への移行は難しくなる。そこに壮年非正規雇用問題の難しさがある。

だが、非正規雇用であることに皆が不満をもっているわけではなく、中には現状に満足している者もいる。その意味で、「非正規雇用」と一口にいても、その内実は多様である。より支援が必要なのは、不遇な状況にあって、現在の生活に不満をもっている労働者であろう。その観点から、本章では、非正規雇用の労働者の満足度を検討する。生活満足度の規定要因は様々にあるが、労働政策との関係では働き方の問題が重要である。よくいわれるように、「働く」ということには、生計の手段という経済的な意味だけでなく、社会とのつながりや自己アイデンティティを形成する契機、あるいは、健康的な生活を送るための手段といった様々な生活上の意味がある。そのため、「仕事があまくいくことで、生活全体が良いものになる」ということがある。そこに、労働政策として、非正規雇用の生活全体を視野に入れる意義がある。

なお、図表 4-1-1 に示すように、非正規雇用の壮年労働者の中でも無配偶女性と男性の生活満足度が特に低いことから、次節では、この2つの層に焦点を当てることにする。この図は、壮年男女の生活満足度を配偶者の有無と雇用形態別に示している。「満足」「やや満足」の合計割合を見ると、男女とも「正規雇用・有配偶」の満足度が高い。これに次いで高いの

図表 4-1-1 壮年男女の生活満足度  
—配偶者の有無・雇用形態別—



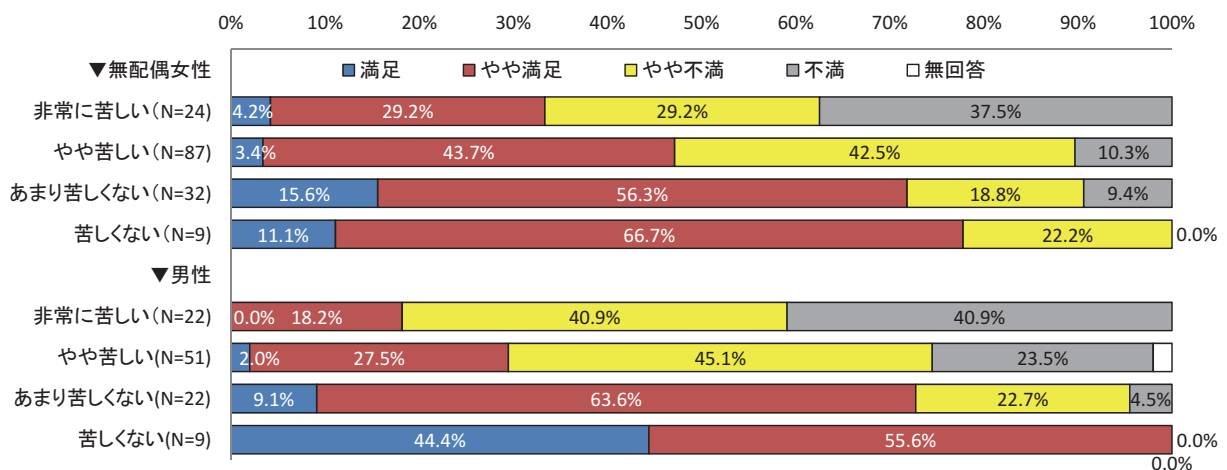
が、「正規雇用・無配偶」である。その意味で、正規雇用での就業は生活満足度を高めるといえる。また、女性においては、「非正規雇用・有配偶」の満足度も高い。いわゆる「主婦パート」において典型的だが、家庭生活を優先して自発的に非正規雇用を選択している女性が多いためであると推察される。これに比べて、女性の「非正規雇用・無配偶」は満足度が低い。男性においても「非正規雇用・無配偶」の満足度は低い。加えて、男性においては「非正規雇用・有配偶」の満足度も低い。男女の経済的役割の違いが、このような満足度の違いに反映されているものと考えられる。このような結果を踏まえて、壮年非正規雇用労働者の中でも特に満足度が低い無配偶女性と男性の満足度に焦点を当てる。

## 第2節 壮年非正規雇用労働者の経済状況と生活満足度

労働を生計の手段としてとらえるならば、無配偶女性と男性の非正規雇用労働者は、ともに経済的な生活基盤に不安があるという点で共通している。この問題は、壮年非正規雇用問題の中心に位置するといっても過言ではないだろう。そこで、はじめに経済状況と生活満足度の関係を見よう。

図表 4-2-1 は、家計の苦しみの程度別に生活満足度を示している。右上に無配偶女性、左下に男性の結果を示す。一目でわかることだが、「無配偶女性」「男性」の双方とも家計が苦しいほど、生活満足度は低い。また、図表 4-2-2 には生活満足度と失業不安の相関係数を示しているが、マイナスの有意な相関がある。つまり、失業不安が高いほど生活満足度は低い。

図表 4-2-1 無配偶女性と男性の生活満足度  
一家計の苦しき別一（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-2-2 生活満足度と失業不安の相関 (Kendall)

		生活満足度	失業不安
生活満足度	相関係数		-.241**
	N		152
失業不安	相関係数	-.299**	
	N	101	

\*\* 1%水準で有意 右上は無配偶女性、左下は男性



しかしながら、**図表 4-2-3** に示すように、生活満足度と年収の間には有意な相関関係が見られない。また、**図表 4-2-4** は、家計の主な担い手が「自分」か「自分の親」かを分けて生活満足度を示している。「満足」「やや満足」の合計を「自分」と「自分の親」で比較すると、女性においてはほとんど差がない。また、男性においては、「自分」が家計の主な担い手である方が満足度は高い。非正規雇用の賃金で家計を支えることは、決して楽なことではないと予想される。そのために、親の経済力に頼るという話はよく耳にすることである。だが、そのことが生活満足度を高めるとは限らないようである。反対に、男性においては生活満足度を下げる可能性もあることを本調査の結果は示唆している。

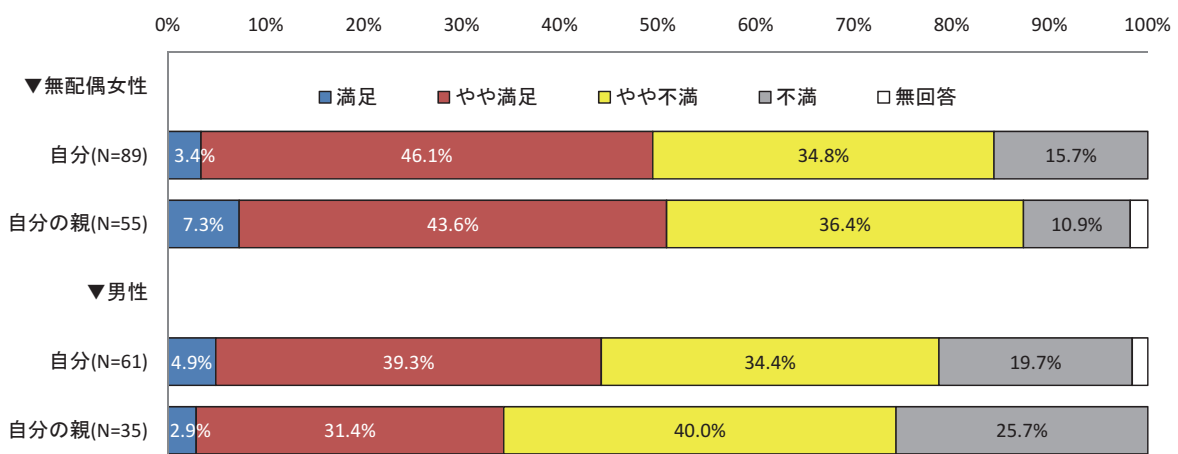
これらの結果から、壮年非正規雇用労働者の生活満足度は、経済的な問題だけで決まっているわけではない、といえる。そこで、非経済的な要因にも目を向けて、満足度を高める要因を検討しよう。

**図表 4-2-3 生活満足度と年収の相関係数 (Kendall)**

		生活満足度	本人収入	世帯収入
生活満足度	相関係数		.004	.110
	N		148	116
本人収入	相関係数	.171*		.496**
	N	102		116
世帯収入	相関係数	.007	.586**	
	N	92	93	

\*\* 1% 水準で有意 \* 5% 水準で有意 上三角行列は無配偶女性、下三角行列は男性

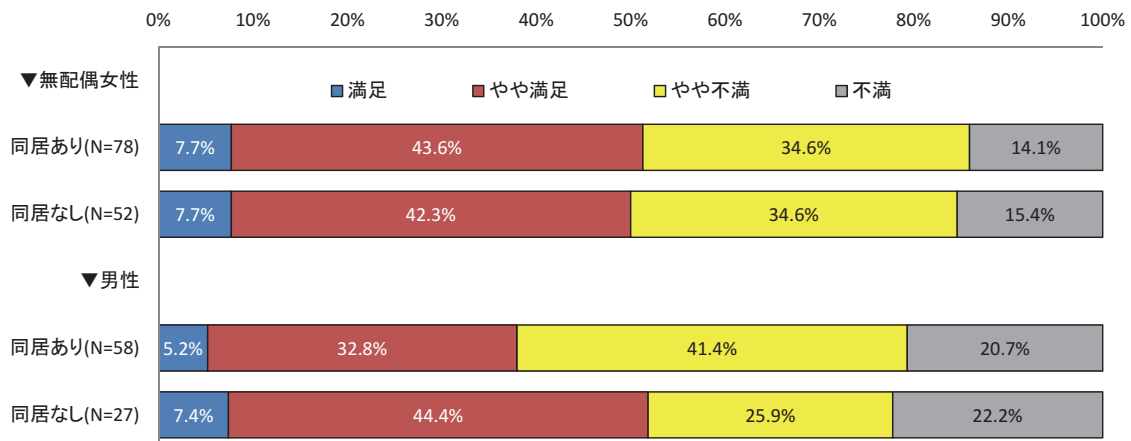
**図表 4-2-4 無配偶女性と男性の生活満足度  
一家計の主な担い手別（壮年非正規雇用労働者）**



### 第3節 生活環境と生活満足度

**図表 4-1-1** における有配偶女性の結果が示していたように、生活をともにする家族がいるということは、生活満足度に大きく影響する可能性がある。無配偶の女性にとって、その家族は生まれ育った家族である。そこで、親との同居の有無別に生活満足度を見てみよう。親との同居は生活満足度を高めるだろうか。**図表 4-3-1** にその結果を示す。予想に反して、

図表 4-3-1 無配偶女性と男性の生活満足度  
—親との同居の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



同居の有無による差はない。また、男性においては親と「同居なし」の方が生活満足度は高い。先の図表 4-2-4 でも類似の結果を見たが、この結果からも、親の存在は生活満足度を高めるといえない。

しかし、悩みを相談できる相手としては、やはり家族がいた方がよいようである。図表 4-3-2 を見よう。「家族」「地域・近隣」「仕事関係」「学校時代の友人」「趣味・社会活動」「その他」のそれぞれについて、相談できる相手の有無別に生活満足度を示している。相談相手が誰であっても「いる」方が満足度は高い。その相談相手の一つとして、「家族」は重要な存在であるといえる。また相談内容別に相談相手の有無による生活満足度の差を図表 4-3-3 に示すが、「生活上の悩み」「仕事上の悩み」「転職の相談」「経済的問題」のいずれについても相談相手がいるほど生活満足度は高い傾向が見られる。特に「生活上の悩み」や「仕事上の悩み」でその差が顕著である。

男性については、やや傾向が異なる。68 ページの図表 4-3-4 に結果を示すが、「満足」「やや満足」の合計割合について、家族の有無による差は見られない<sup>1</sup>。ほかの相談相手についても、男性においては、相手がいるほど生活満足度が高くなると単純にいえない結果になっている。また、相談内容別の結果を図表 4-3-5 に示すが、いずれの内容についても、相談相手がいるほど生活満足度は高いといえない結果になっている<sup>2</sup>。

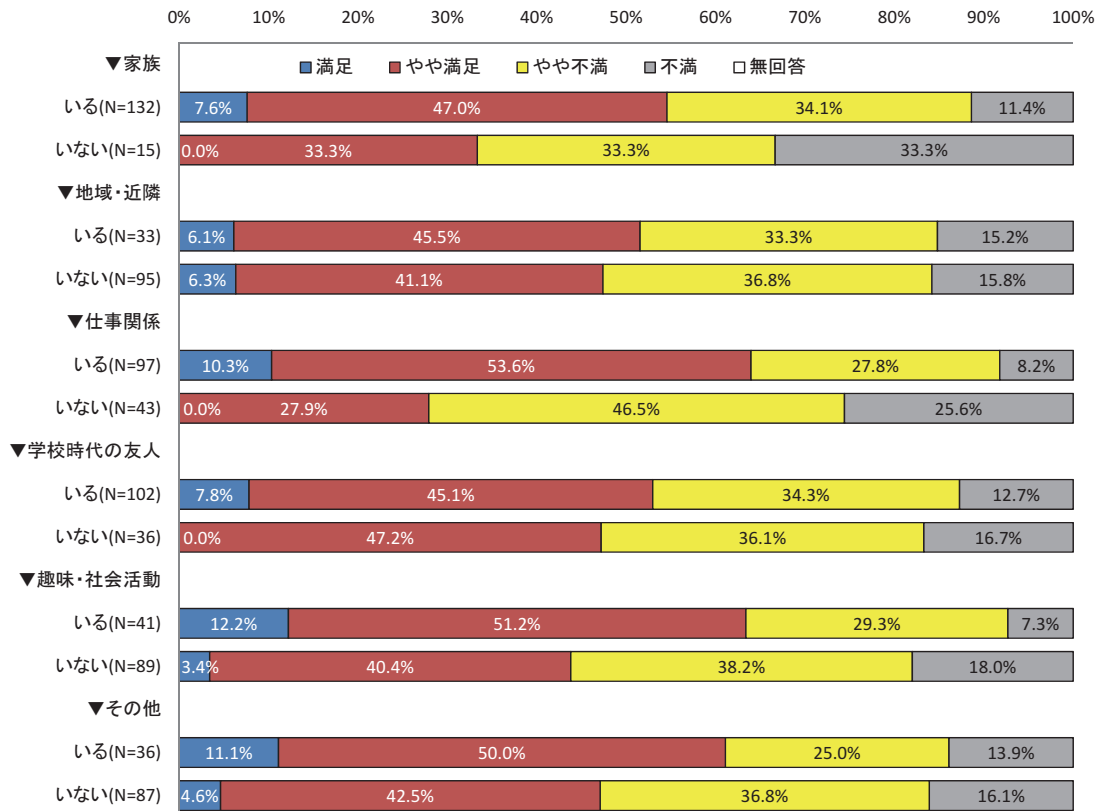
このように、サポートネットワークが生活満足度に及ぼす影響は、男女によって異なる。悩みを相談できる相手がいることは、ストレスマネジメントやセーフティネットの観点から生活満足度を高めて良いはずである。だが、男性については、そうとはいえないのである。

<sup>1</sup> 「満足」については、相談相手となる家族が「いない」方がその割合が高くなっている。しかし、サンプルサイズ (N) が 11 件と極端に小さいため、この結果から実態を判断することには慎重になる必要がある。同じことは、N=14 件の「地域・近隣」の相談相手が「いる」についてもいうことができる。

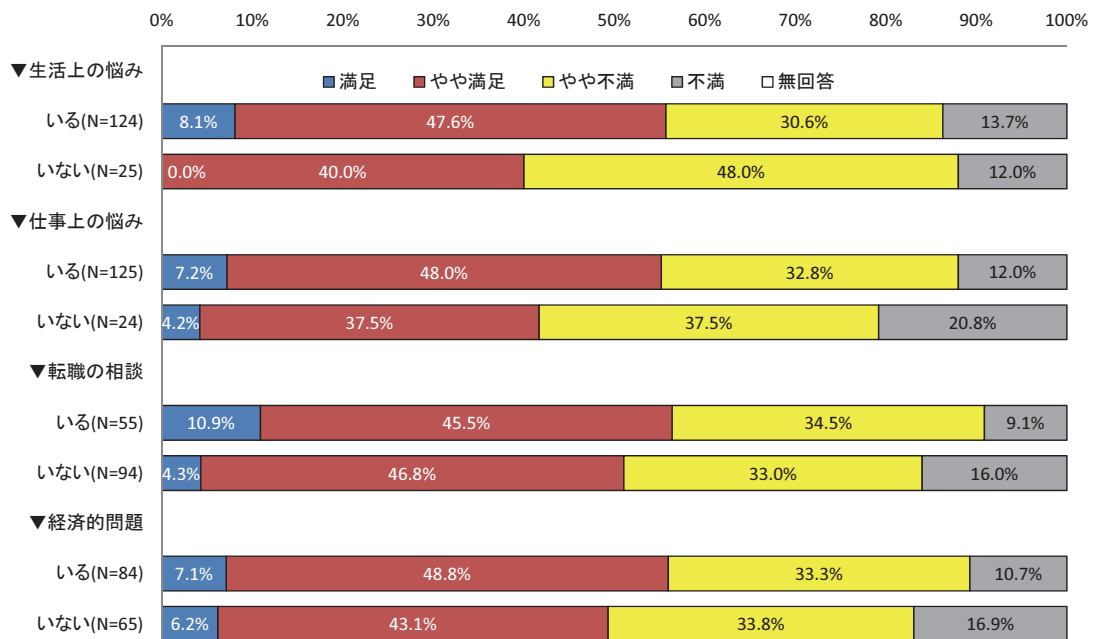
<sup>2</sup> 「生活上の悩み」「転職の相談」「経済的問題」については、相談相手がいないほど満足度が高いという、予想に反する結果になっている。だが、そうした悩みがないため、相談相手を必要としないという可能性を考えることができる。つまり、悩みがないことによって満足度が高くなっている可能性がある。この点については別の機会に詳しく検討することにしたい。

では、男性においては、どのような要因が生活満足度を高めるのだろうか。その観点から、次に「生きがい」との関係を見よう。

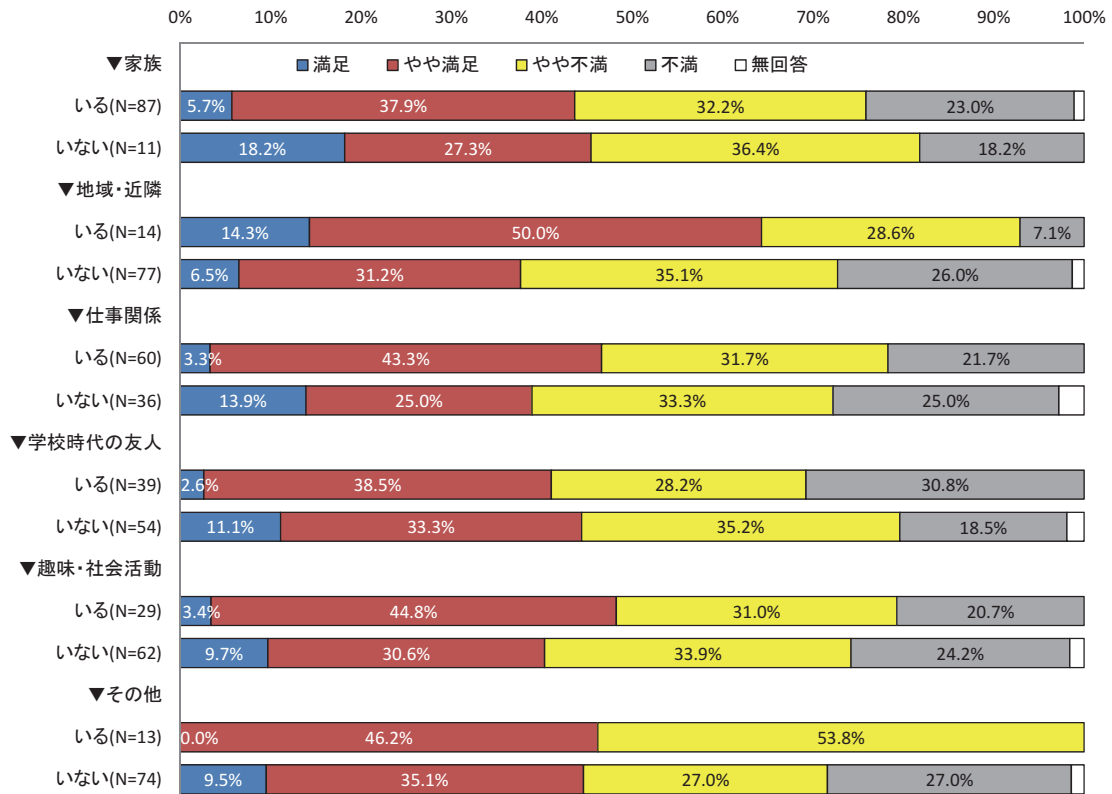
図表 4-3-2 無配偶女性の生活満足度  
— 相談相手の有無別 — (壮年非正規雇用労働者)



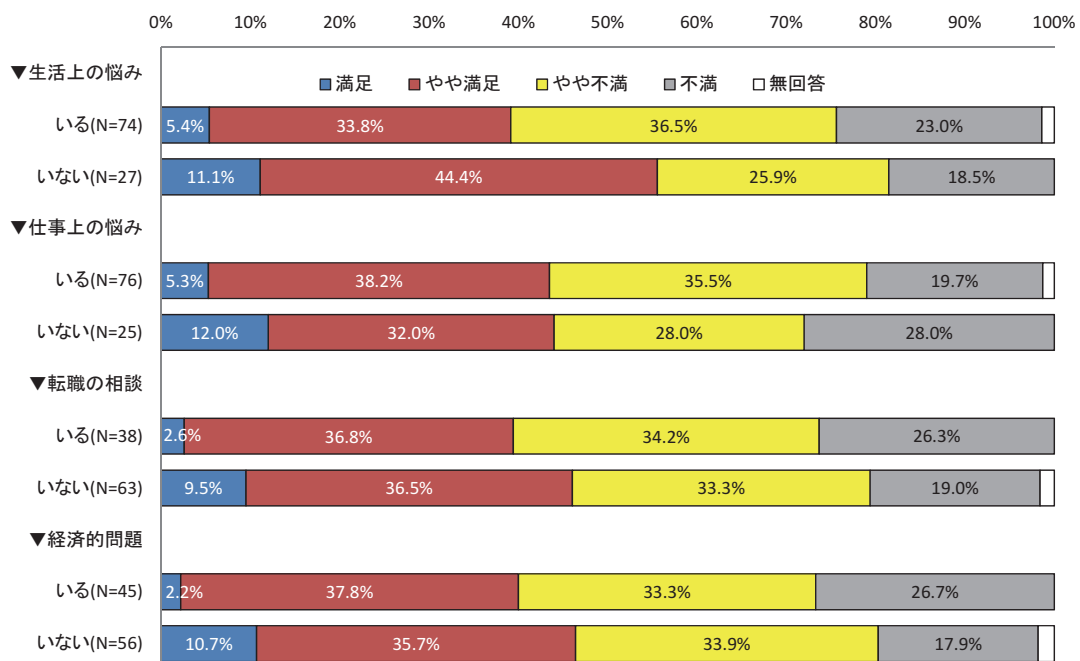
図表 4-3-3 無配偶女性の生活満足度  
— 相談内容別 — (壮年非正規雇用労働者)



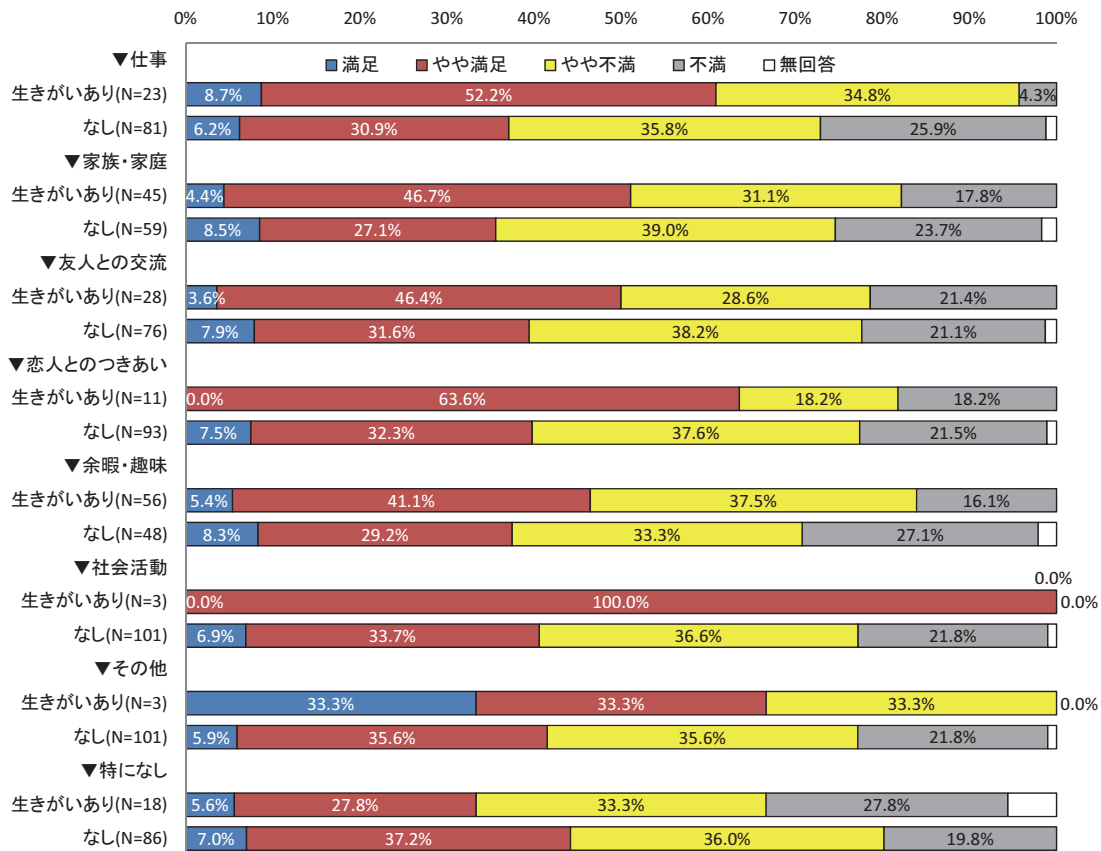
図表 4-3-4 男性の生活満足度  
—相談相手の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-3-5 男性の生活満足度  
—相談内容別—（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-3-6 男性の生活満足度  
—生きがい別—（壮年非正規雇用労働者）

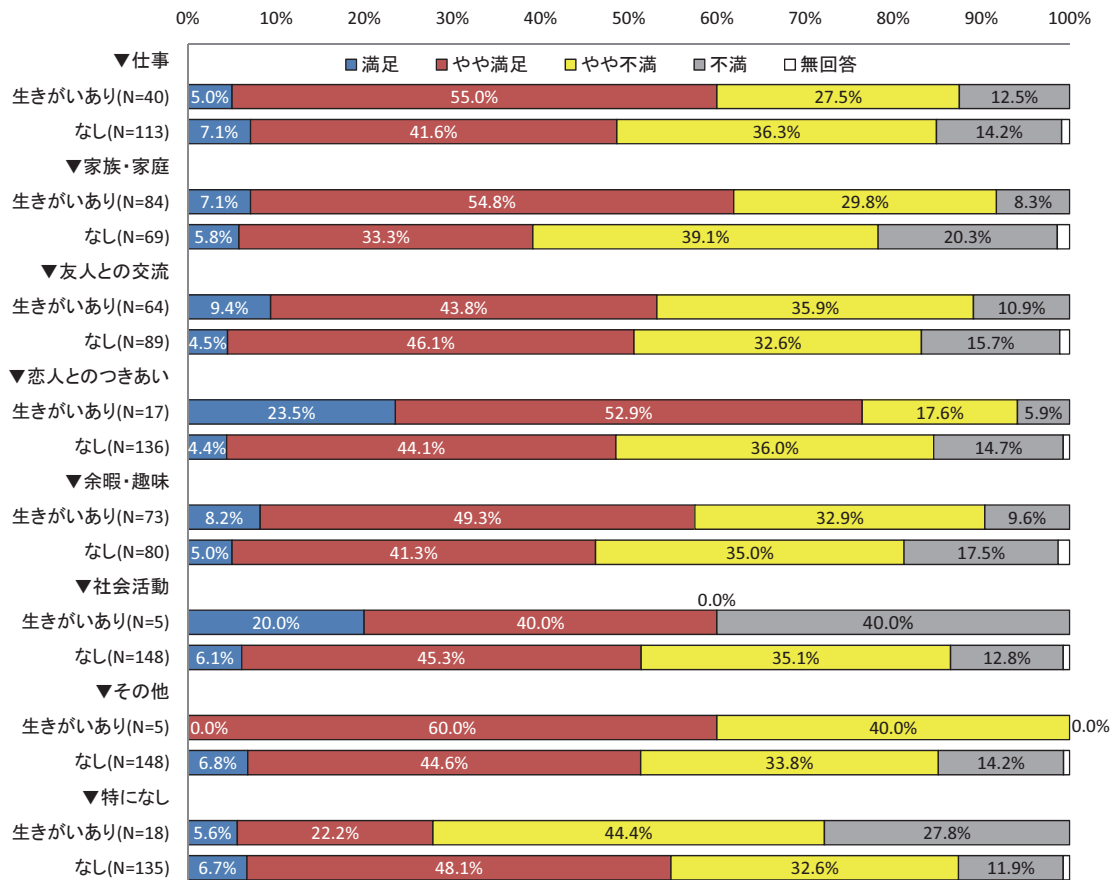


図表 4-3-6 は「仕事」「家族・家庭」「友人との交流」「恋人とのつきあい」「余暇・趣味」「社会活動」「その他」といった生活課題の様々な場面に関する生きがい別に男性の生活満足度を示している<sup>3</sup>。

生きがいがあるほど、生活満足度が高いという結果は、ある意味で同じことを言い換えたトートロジーである。ここで注目したいのは、どのような生活課題に生きがいを感じる事が生活満足度につながるか、という問題である。「満足」と「やや満足」の合計割合はいずれの生活課題についても、生きがいがあるほど満足度は高いという結果を示している。だが、「満足」だけに注意を向けると、生きがい「あり」の方が「満足」の割合が高いと必ずしもいえない。たとえば、「家族・家庭」「友人との交流」「余暇・趣味」は、生きがい「なし」の方が「満足」の割合は高い。その意味で、生きがいの有無と生活満足度の間に一貫した関係を見出すことはできない。そうした状況の中で、「仕事」に関しては、わずかな差ではあるものの、生きがい「あり」の方が「満足」の割合が高い。生きがいを感じることでできる仕事ができているならば、生活満足度は高くなるといえそうである。

<sup>3</sup> 「恋人とのつきあい」「社会活動」「その他」は「該当」のサンプルが小さいため、結果のみ示し、検討はしないことにする。

図表 4-3-7 無配偶女性の生活満足度  
—生きがい別—（壮年非正規雇用労働者）



女性においては傾向がやや異なる。図表 4-3-7 に、生きがい別に無配偶女性の生活満足度を示す。「満足」「やや満足」の合計割合については、いずれの生活課題についても、生きがい「あり」の方が生活満足度は高い。だが、「満足」のみに着目すると、仕事については生きがい「あり」の方が、その割合は低い。生きがい「あり」の方が「満足」「やや満足」の両方とも高いのは、「家族・家庭」である。また、生きがいありのサンプルサイズが 17 件と小さいので参考に留めたいが、親密な関係という意味で、家族に準じる「恋人とのつきあい」も生きがい「あり」の方が「満足」「やや満足」とも高い。

このように、男性と無配偶女性の比較からも、「男性は仕事、女性は家族」という性差を見出すことができる。では、どのような仕事か男性の生活満足度を高めるのだろうか。また、女性においても、仕事が生活満足度に影響するということがあるのだろうか。その観点から、働き方と生活満足度の関係を次節で見たい。

#### 第 4 節 生活満足度を高める働き方

図表 4-4-1 は、仕事満足度と生活満足度の相関係数を示している。右上三角行列が無配偶女性、左下三角行列が男性の結果である。「賃金」「労働時間」「仕事内容」「人間関係」「雇用安定」「能力開発」といった具体的な課題と、「仕事全体」について結果を示しているが、い

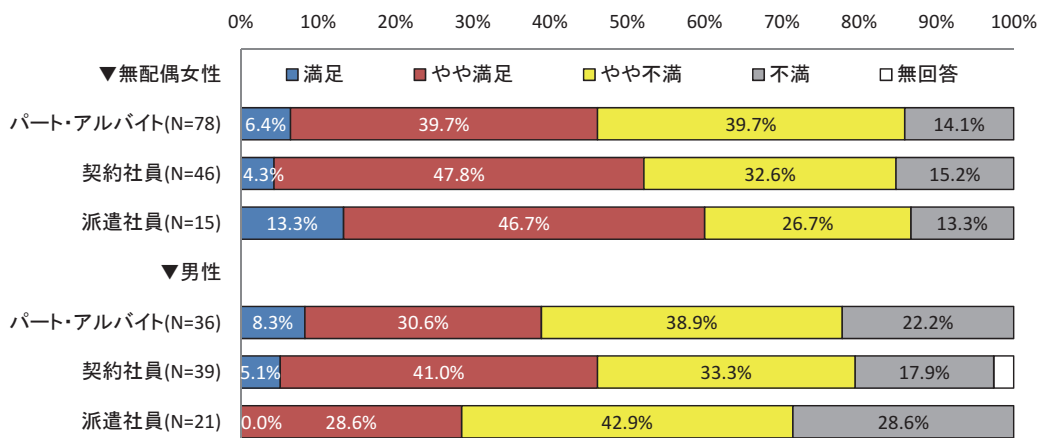
図表 4-4-1 生活満足度と仕事満足度の相関（Kendall の順位相関係数）

	生活満足度	賃金満足度	労働時間満足度	仕事内容満足度	人間関係満足度	雇用安定満足度	能力開発満足度	仕事全体満足度
生活満足度	相関係数	<b>.299**</b>	<b>.196**</b>	<b>.237**</b>	<b>.204**</b>	<b>.184**</b>	<b>.302**</b>	<b>.165*</b>
	N	151	151	151	151	151	150	150
賃金満足度	相関係数	<b>.463**</b>		.308**	.242**	.132	.314**	.152*
	N	102	151	151	151	151	150	150
労働時間満足度	相関係数	<b>.344**</b>	.251**		.448**	.181**	.195**	.156*
	N	102	103	151	151	151	150	150
仕事内容満足度	相関係数	<b>.371**</b>	.339**	.525**		.471**	.145*	.293**
	N	102	103	103	151	151	150	150
人間関係満足度	相関係数	<b>.309**</b>	.275**	.397**	.533**		.204**	.248**
	N	102	103	103	103	151	150	150
雇用安定満足度	相関係数	<b>.342**</b>	.313**	.338**	.332**	.393**		.377**
	N	102	103	103	103	103	150	150
能力開発満足度	相関係数	<b>.263**</b>	.329**	.244**	.444**	.441**	.413**	
	N	102	103	103	103	103	103	150
仕事全体満足度	相関係数	<b>.458**</b>	.422**	.478**	.583**	.473**	.419**	.546**
	N	102	103	103	103	103	103	103

\*\* 1% 水準で有意 \* 5% 水準

上三角行列は無配偶女性、下三角行列は男性

図表 4-4-2 無配偶女性と男性の生活満足度  
— 就業形態別 —（壮年非正規雇用労働者）



ずれの相関係数もプラスに有意である。つまり、仕事満足度が高いほど生活満足度も高いといえる。特に男性においては、相関係数が高く、仕事満足度と生活満足度の間に強い関連性があるといえる。これに比べて、無配偶女性の相関係数は低い、いずれも有意であることには変わらない。

では、具体的な働き方と生活満足度の関係を見ていこう。基本変数である就業形態との関係から見る。図表 4-4-2 に結果を示す。「派遣社員」はサンプルサイズが小さいため、「契約社員」と「パート・アルバイト」を比べる。「満足」「やや満足」の合計割合は「無配偶女性」「男性」とも「契約社員」の方が高い。だが、「満足」だけを見ると、その割合は「パート・アルバイト」の方が高い。その意味で、就業形態と生活満足度の関係は一貫していない。

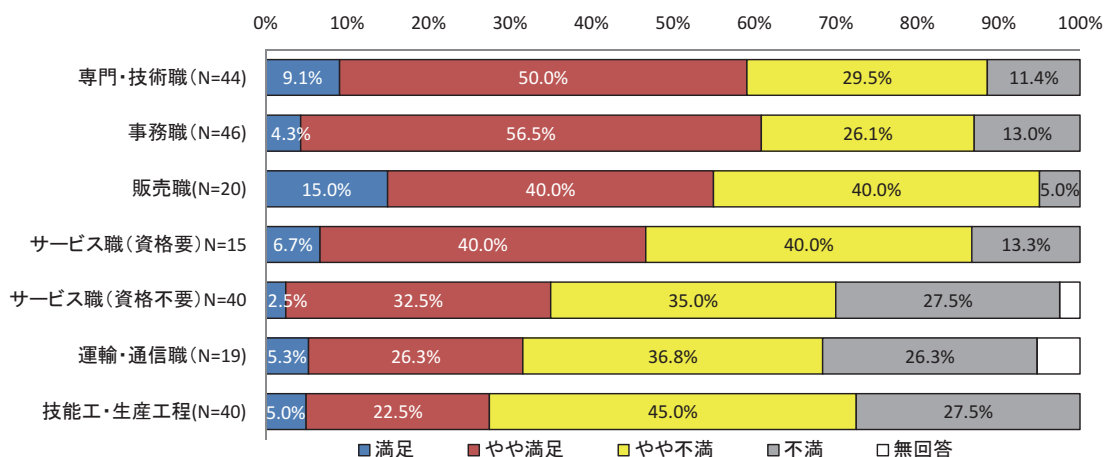
図表 4-4-3 は職種と生活満足度の関係を示している。無配偶女性と男性を分けて集計すると各カテゴリのサンプルサイズが極端に小さくなるため、ここでは両者を統合して結果を示している。大まかにいって、「満足」「やや満足」の合計割合は、「専門・技術職」「事務職」

といったホワイトカラー職種において高い。これに次いで、「販売職」や「サービス職（資格要）」「サービス職（資格不要）」「運輸・通信職」「技能工・生産工程」という順序になっている。だが、ここでも「満足」だけに目を向けると、「事務職」の「満足」割合は高いといえない。

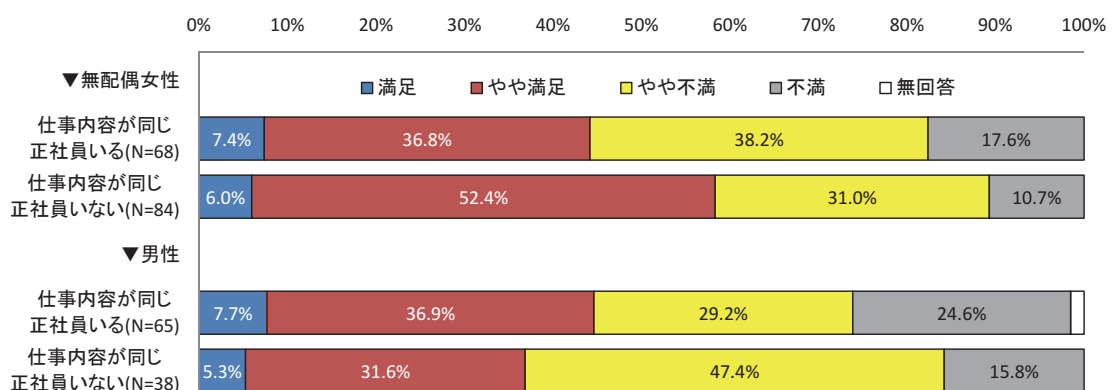
そこで、職務の性質にもう少し踏み込んで、生活満足度との関係を見てみよう。はじめに同じ職場における非正規雇用と正規雇用の職務の重なりに注目しよう。正規雇用と同じ職務を担っているということは、基幹的な職務や責任のある職務という意味で、やりがいを感じることでできる職務である可能性がある。そのことが生活満足度を高める可能性はあるだろう。しかし、職務の重さの割に賃金は安いという不満の原因にもなりうる。その観点から、**図表 4-4-4** を見よう。

「満足」と「やや満足」の合計割合を見ると、男性においては、「仕事内容が同じ正社員がいる」場合に生活満足度は高い。だが、明らかな差があるといえるほど高くはない。無配偶女性においては、反対に「仕事内容が同じ正社員がいる」方が、生活満足度は低くなっている。職務の重なりによる不満の方が目立つ結果であるといえる。

**図表 4-4-3 無配偶女性と男性の生活満足度**  
— 職種別 — (壮年非正規雇用労働者)

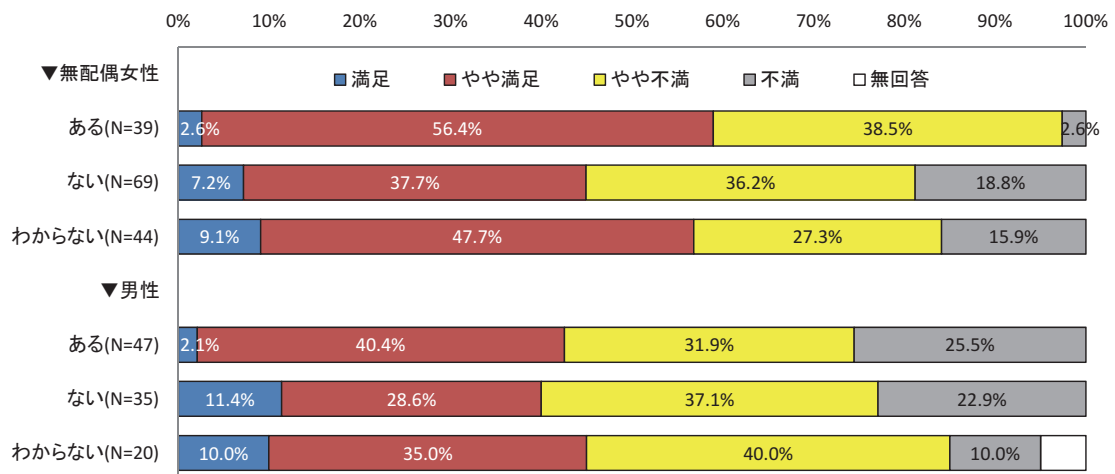


**図表 4-4-4 無配偶女性と男性の生活満足度**  
— 仕事内容が同じ正社員の有無別 — (壮年非正規雇用労働者)





図表 4-4-5 無配偶女性と男性の生活満足度  
 — 正社員転換制度の有無別 — (壮年非正規雇用労働者)



図表 4-4-6 生活満足度と職務の性質の相関関係 (Kendall の順位相関係数)

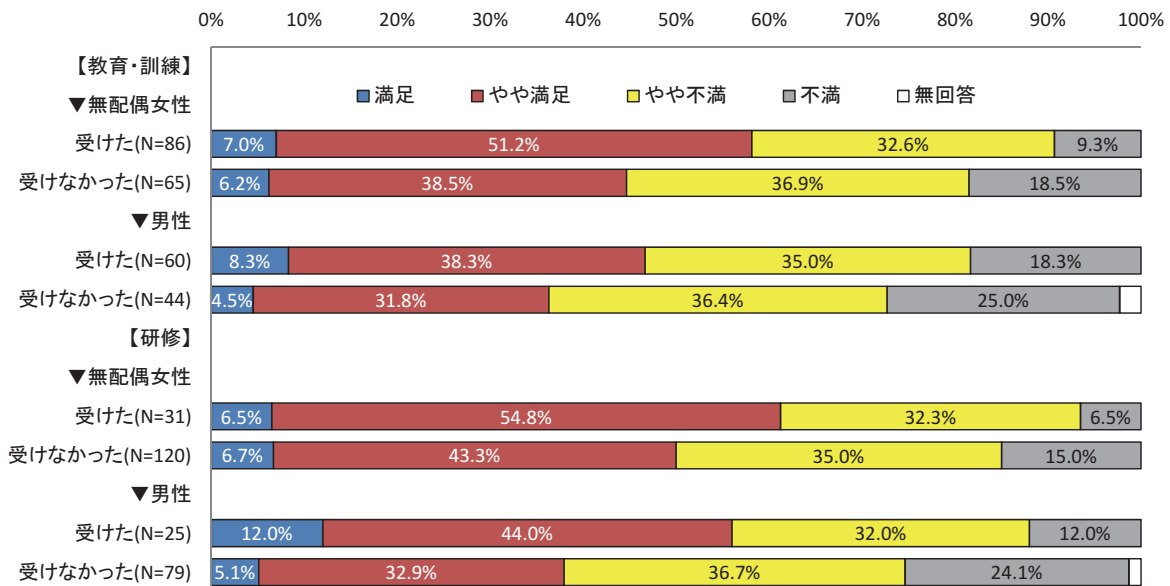
	生活満足度	管理業務	企画業務	意思決定業務	専門的業務	指導業務	定型業務	補助的業務	連絡・調整業務
生活満足度	相関係数	.114	.098	<b>.182*</b>	.112	.111	-.057	.059	.083
	N	151	151	151	151	151	150	150	151
管理業務	相関係数	<b>.177*</b>		.308**	.339**	.125	.378**	.049	.055
	N	103	151	151	151	151	150	150	151
企画業務	相関係数	.078	.545**		.276**	.108	.138	-.093	-.030
	N	103	104	151	151	151	150	150	151
意思決定業務	相関係数	.083	.380**	.256**		.458**	.415**	0.052	.190**
	N	103	104	104	151	151	150	150	151
専門的業務	相関係数	.085	.221**	.091	.530**		.365**	.172*	.200**
	N	103	104	104	104	151	150	150	151
指導業務	相関係数	.060	.647**	.454**	.450**	.268**		0.106	.172*
	N	102	103	103	103	103	150	150	151
定型業務	相関係数	-.041	.207*	.031	.161	.152	.208*		.355**
	N	103	104	104	104	104	103	149	150
補助的業務	相関係数	-.063	.260**	.253**	.294**	.235**	.263**	.365**	
	N	103	104	104	104	104	104	104	150
連絡・調整業務	相関係数	.155	.497**	.408**	.469**	.330**	.505**	.187*	.323**
	N	102	103	103	103	103	102	103	103

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意  
 上三角行列は無配偶女性、下三角行列は男性

では、正社員転換の可能性についてはどうだろうか。現在の働き方が正社員につながるものであれば、それだけ生活全体に満足できるといえるだろうか。図表 4-4-5 は正社員転換制度の有無別に、生活満足度を示している。無配偶女性、男性とも転換制度「なし」に比べて「あり」の方が、「満足」「やや満足」の合計割合は高い。だが、「満足」の割合は無配偶女性、男性とも転換制度「なし」の方が高い。また、転換制度の有無が「わからない」場合も、生活満足度は高くなっている。「わからない」という回答をしている者は、正社員転換に関心がない可能性がある。その意味では、正社員に転換できないから不満と必ずしもいえない非正規雇用労働者の意識が、この結果からうかがえる。

これらの結果から、正社員に近い働き方をしていることが生活満足度を高めるとはいえない。それよりも、職務そのもののやりがいと関係しているのではないだろうか。図表 4-4-6 を見よう。この結果は、現在担当している職務の性質と生活満足度の相関係数を示している。

図表 4-4-7 無配偶女性と男性の生活満足度  
 —勤務先での能力開発の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



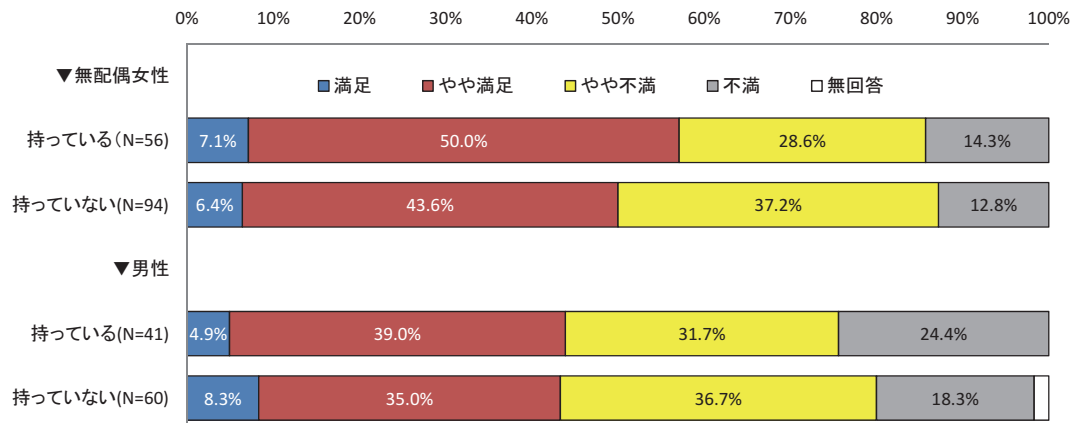
具体的な職務の性質として、「部下やスタッフを管理する業務」（管理業務）、「会社の事業などを企画する業務」（企画業務）、「意思決定・判断をとる業務」（意思決定業務）、「専門知識・スキルを求められる業務」（専門的業務）、「部下や後輩の指導業務」（指導業務）、「定型的な業務」（定型業務）、「他の従業員の補助的な業務」（補助的業務）、「社内の他部署との連絡・調整業務」（連絡・調整業務）のそれぞれについて、右上三角行列は無配偶女性、左下三角行列は男性の結果を示している。男女によって生活満足度と有意な相関がある職務の性質は異なっている。男性は「管理業務」を担っているほど、女性は「意思決定業務」を担っているほど、生活満足度が高いことを分析結果は示している。

男性は、非正規雇用であっても、「人の上に立つ」仕事をしている場合に、生活満足度が高くなるようである<sup>4</sup>。一方、女性における「意思決定業務」も、自律的な働き方という意味では「管理業務」と共通しているが、女性の場合は、男性と異なり、職場の上下関係にはあまり関心がないようである。仕事を通じて非正規労働者の生活満足度を高めるためには、その点を踏まえた労務管理をすることが重要であることを分析結果は示唆している。

最後にもう1つ、職業能力開発プログラムとの関係を見ておこう。OJTによる職業経験の蓄積だけでなく、勤務先による教育・訓練や研修といった能力開発プログラムの対象になっている労働者は、相応の知識や技能を要する職務を担当しているといえる。それだけやりがいを感じることができるという意味で、生活満足度も高い可能性がある。

<sup>4</sup> 図表 4-4-4 における、同じ仕事内容の正社員がいる方が生活満足度は高い、という結果も同じ文脈で理解できる。だが、図表 4-4-5 にあるように、正社員転換制度があるほど生活満足度が高いとはいえない。その理由として、正社員であっても役職者になる可能性が低いのであれば転換を希望しない、という可能性を考慮することができる。

図表 4-4-8 無配偶女性と男性の生活満足度  
—職業資格の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



その観点から、図表 4-4-7 を見よう。この図は、教育・訓練と研修について、受講の有無別に生活満足度を示している。「教育・訓練」について、「満足」「やや満足」の合計割合を見ると、無配偶女性・男性の両方において、「受けた」方が満足度は高い。「研修」の結果も同様である。先の図表 4-4-6 において「管理的業務」や「意思決定業務」との相関関係を見た。その結果とも整合的である。いわゆる管理職でなくても、部下やスタッフを管理する業務はマネジメントスキルを要する。また、自分で判断や意思決定する業務も、適切な判断や決定を下す能力を求められる。それだけの能力を求められる職務を担っていることが、生活満足度を高めているのではないだろうか。

また、高度な職務という意味では、職業資格を保有していることも、生活満足度と関係している可能性がある。図表 4-4-8 を見よう。この図は職業資格の有無別に生活満足度を示している。男女によって傾向は異なり、無配偶女性は職業資格を持っている方が生活満足度は高い。一方、男性は職業資格の有無による生活満足度の差はない。この結果も、「管理的業務」「意思決定業務」との相関係数と整合的である、つまり、資格を必要とする職務は、無配偶女性の生活満足度と相関のある「意思決定業務」に近いものと推察される。一方、男性の生活満足度と相関がある「管理的業務」は、正社員のラインマネジャーがそうであるように、職業資格を必要としない。男性と無配偶女性では、本人が好む働き方が異なるために、職業資格保有の意味も異なっているものと考えられる。

## 第5節 まとめ

壮年期に非正規雇用として働く労働者の現状を明らかにするため、生活満足度を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- (1) 無配偶女性は、悩みを相談できる相手がいるほど、生活満足度が高い。だが、男性ではそのような傾向は見られない。
- (2) 無配偶女性は、家族や友人との交流、余暇・趣味に生きがいを感じるほど、生活満足

度は高い。一方、男性は、仕事に生きがいを感じるほど、生活満足度は高い。

- (3) 無配偶女性は、仕事において、意思決定や判断をともなう業務を担っている場合や、職業資格を持っている場合に生活満足度が高い。一方、男性においては、部下やスタッフを管理する業務を担っている場合に生活満足度は高い。

正規雇用の男女や、非正規雇用の中でも有配偶女性に比べて、無配偶女性と男性の非正規雇用労働者は生活満足度が低い。だが、その背景は、男女によって異なる。

女性は、仕事以外の生活の充実度が生活満足度と関係しているが、男性はそうとはいえない。また、男性も無配偶女性も、ともに仕事の満足度と生活満足度は正の相関をもつが、具体的な働き方の面に目を向けると男女で傾向が異なる。女性は自分の裁量でできる仕事が生生活満足度を高めるが、男性は、部下やスタッフを管理する業務のように、組織の中での管理的な立場が生活満足度と関係している。配偶者をもたない女性であっても、女性は仕事と私生活の双方が充実するという意味で、ワーク・ライフ・バランス的な生活様式を好み、男性は非正規雇用であっても、仕事中心で組織人的な生活様式を好む傾向にあるようである。

## 第5章 過去の就業行動が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』の第4章では、当機構が実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用いて、現在の働き方に関する質問項目を中心として非正規雇用労働者の賃金実態を明らかにして来た。

本稿では、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」のうち、過去の働き方に関するアンケート（A票（「職業キャリアシート」）並びにB票（「過去の働き方」））を中心として、過去の就業行動が現在の非正規雇用労働者の賃金にどのような影響を及ぼしているのか検討する。具体的には、過去の正社員としての就業経験や現在の職種における経験年数は非正規雇用労働者の賃金に影響を及ぼすのかといった問題を中心として分析を行って行く。

ところで、今回の分析についても、賃金の指標として年収を用いることとする。その理由は、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では1ヵ月当たりの労働日数を尋ねていないためである。時間給を月給に変換する場合や、反対に月給を時間給に変換するなどの作業に大きな誤差が付きまとう可能性が考えられ、賃金額に信頼の置けない結果が予想される。そのため、カテゴリズされた数値ではあるが、より信頼の置ける賃金指標として年収を用いる。

本稿の構成は次の通りである。第1節では、非正規雇用労働者の年収分布の実態を見ていく。第2節では、非正規雇用労働者の賃金関数を推計することにより、どのような変数が非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼしているのか検討する。第3節では、正規雇用労働者としての就業経験が非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼしているのか検証する。続く第4節では、職種経験年数が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果を多面的に分析する。第5節では、300万円以上の年収を稼ぐ、非正規雇用労働者のうちの高収入者の年収がどのような要因に規定されているのか検討する。最後に第6節で、簡単なまとめを行う。

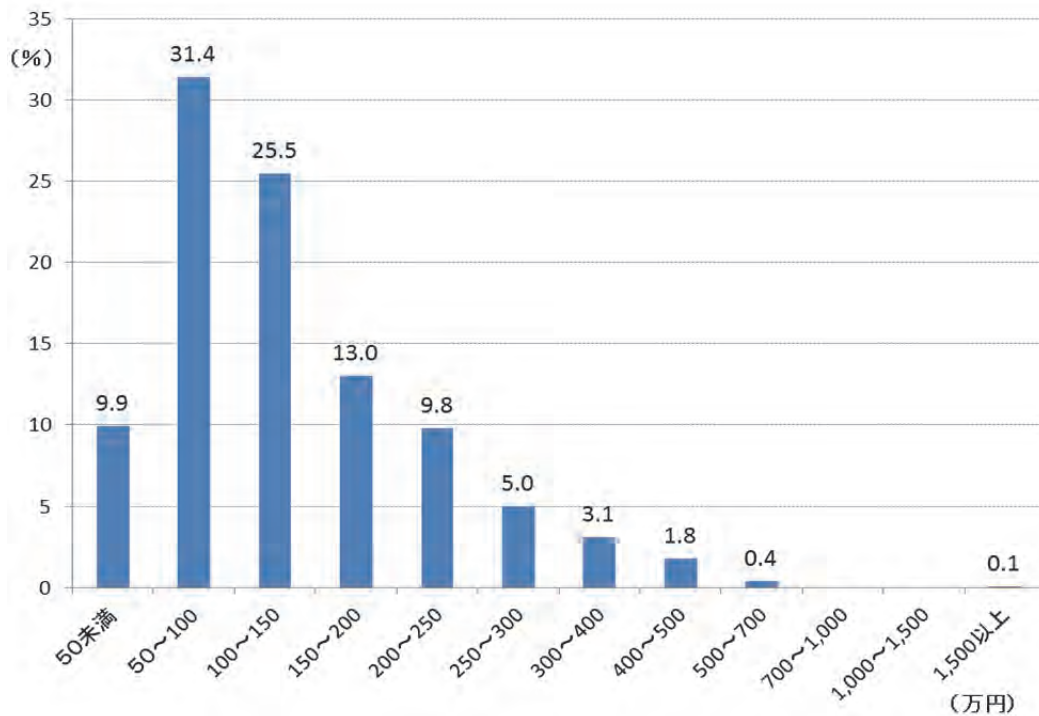
### 第1節 非正規雇用労働者の年収分布

労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』の第4章「非正規労働者の年収」の中で、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の年収分布については既に掲載している。しかしながら、本稿でも賃金関数の推計を行うことが主な分析内容となるため、非正規雇用労働者の年収実態について再度見ておくことは重要であろうと思われる。そこで、非正規雇用労働者について、上記第4章に掲載したものと同一図を再度掲載する。

図表 5-1-1 は、非正規雇用労働者を対象として年収分布を見た結果である。50万円以上100万円未満の年収階層の割合（31.4%）が最も高く、この年収階層を山の頂としてより年収の高い層に年収分布の広がりを見ることが出来る。年収1,500万円を超える非正規雇用労働者

働者も存在していることがわかる。ところで、こうした年収分布の形状には、女性労働者の就業割合の高さが大きく影響している。次の性・年代カテゴリー別の年収分布を見ると、**図表 5-1-1** の結果が生じる理由がよくわかる。

**図表 5-1-1 年収分布（非正規雇用労働者）**

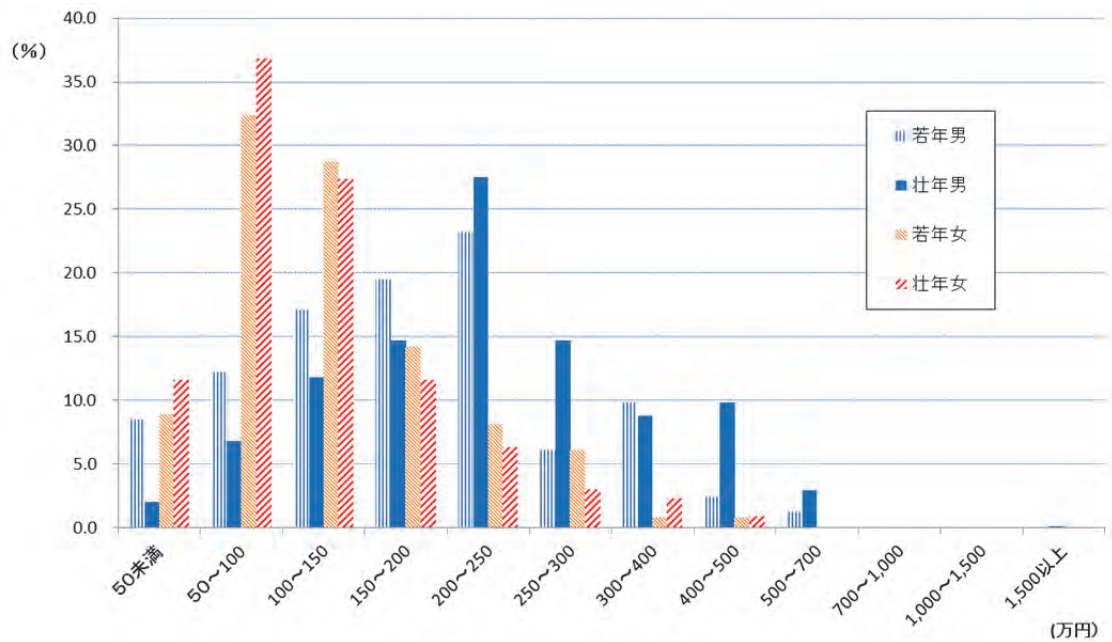


**図表 5-1-2** は、非正規雇用労働者について性・年代カテゴリー別にその年収分布を見た結果である。ここで、「若年」とは年齢 25 歳以上 34 歳以下の者を指し、同様に「壮年」とは年齢 35 歳以上 44 歳以下の者を指し示す。

**図表 5-1-2** を見ると、性によって年収分布が大きく異なっていることに気がつく。女性の場合は、若年、壮年に関らず、年収 50 万円以上 100 万円未満の層が最頻値となっており、**図表 5-1-1** の場合と同様に年収が高くなるにつれて対応する年収の割合が低くなっている。非正規雇用労働者 1,173 名のうち、壮年女性は実に 730 名を数えており、若年女性 255 名を加えると非正規雇用労働者の 84% を女性労働者が占めていることになる。女性労働者の多さを反映した結果が、**図表 5-1-1** に表れている。

一方、男性の場合には、若年・壮年の両者とも 200 万円以上 250 万円未満の階層割合が最も高く、この階層を軸に左右対称の山型分布となっている。ただし、壮年男性の方が若年男性に比べて、より年収の高い層での分布が厚くなっている。反対に若年男性の場合には 200 万円未満の層が厚く分布しており、両者の差が平均年収の差に繋がっているものと考えられる。

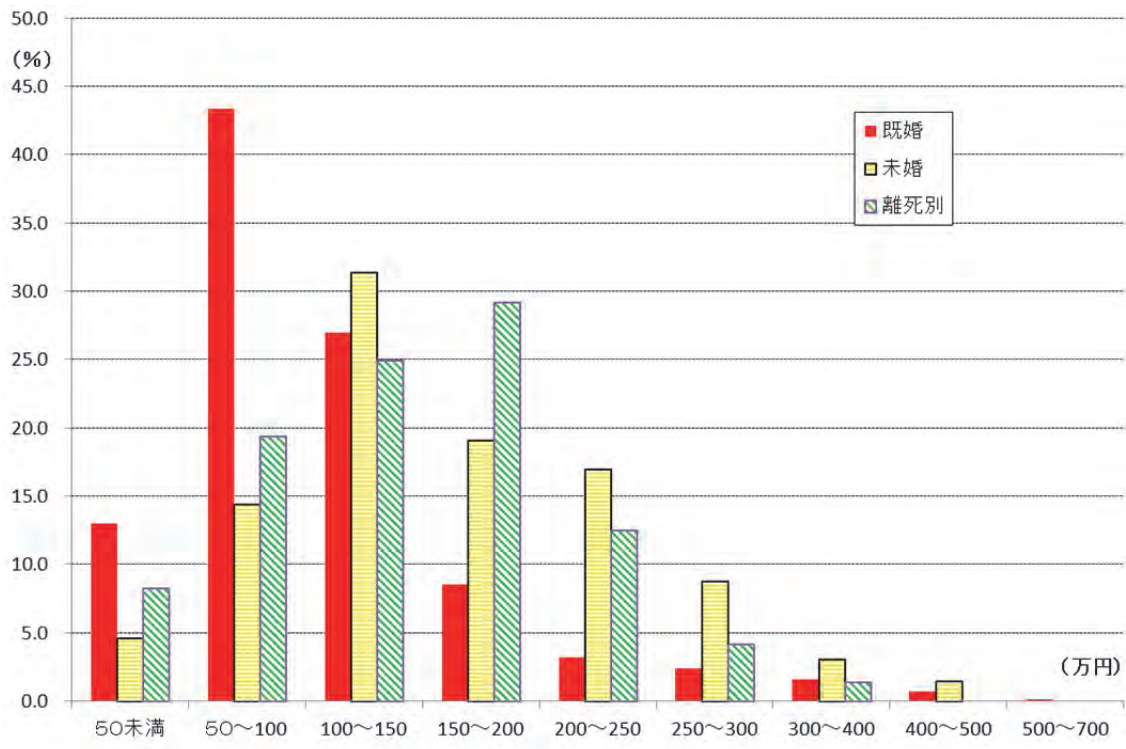
図表 5-1-2 性・年代カテゴリー別年収分布（非正規雇用労働者）



続いて図表 5-1-3 は、非正規雇用労働者のうち女性労働者を対象として、結婚の状況によって年収分布がどの様に異なるのかを見た結果である。図表から明らかなように、既婚女性の場合には 50 万円以上 100 万円未満の階層を最頻値として、年収の多くが 150 万円までの水準に集中して分布している様子がわかる。既婚女性の多くが世帯主である夫の収入をサポートし、税や社会保障の軽減措置が受けられるように就業調整を行っている結果が図の年収分布に表れている。

一方、未婚者や離死別者は、金銭的に配偶者に頼るという選択肢がないために、自ら世帯の主な稼ぎ手となる場合が多く、既婚者に比べてより年収の高い右側へ年収分布がシフトしていることが確認できる。未婚者の場合には 100 万円以上 150 万円未満の層を最頻値として、年収の高い右側になだらかな分布が広がっている。離死別の者の場合には 150 万円以上 200 万円未満の層を最頻値として、150 万円未満の層が厚い分布となっている。

図表 5-1-3 結婚の状況別年収分布（女性・非正規雇用労働者）

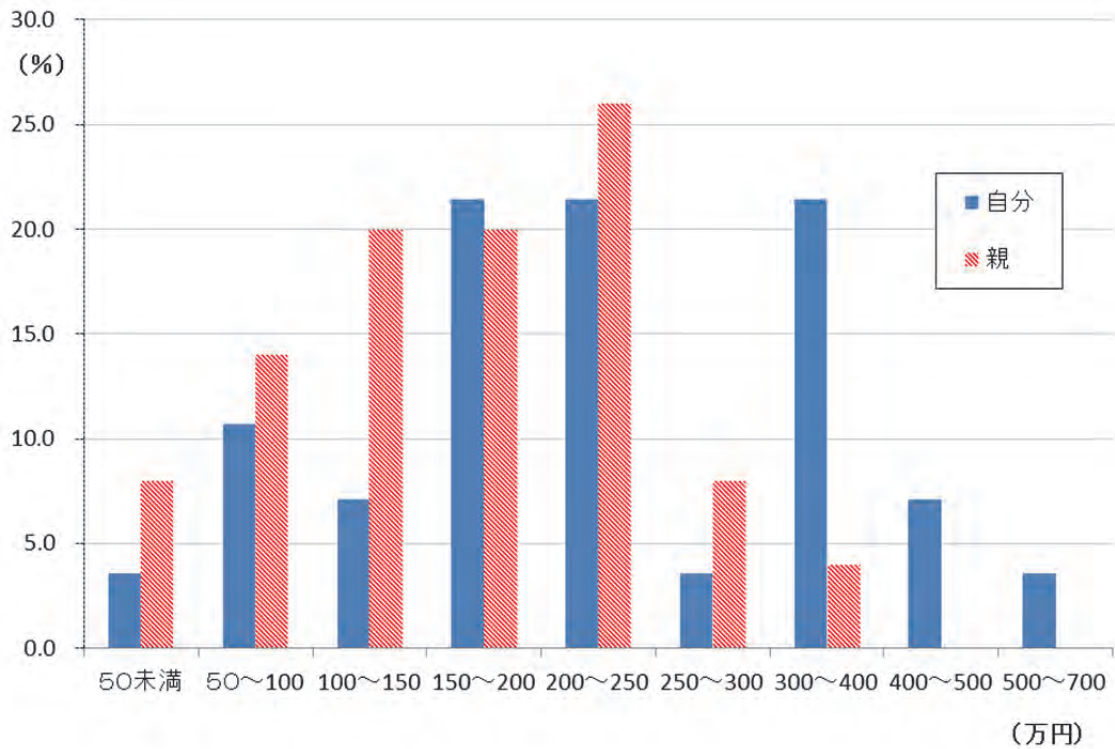


次の図表 5-1-4 から図表 5-1-7 までは、性・年代別に家計の主な稼ぎ手によって年収分布がどのように異なるのかを見ている。図表ごとに詳細な検討は行わないが、以下の様な状況が確認できるかと思われる。男性の場合<sup>1</sup>には、家計の主な稼ぎ手である場合、年収分布がより年収の高い右側にシフトしている。女性の場合には、主な稼ぎ手が配偶者なのかどうかによって、年収分布が大きく異なっている。主な稼ぎ手が配偶者以外の場合、年収分布がより年収の高い右側にシフトしている状況を確認できる。

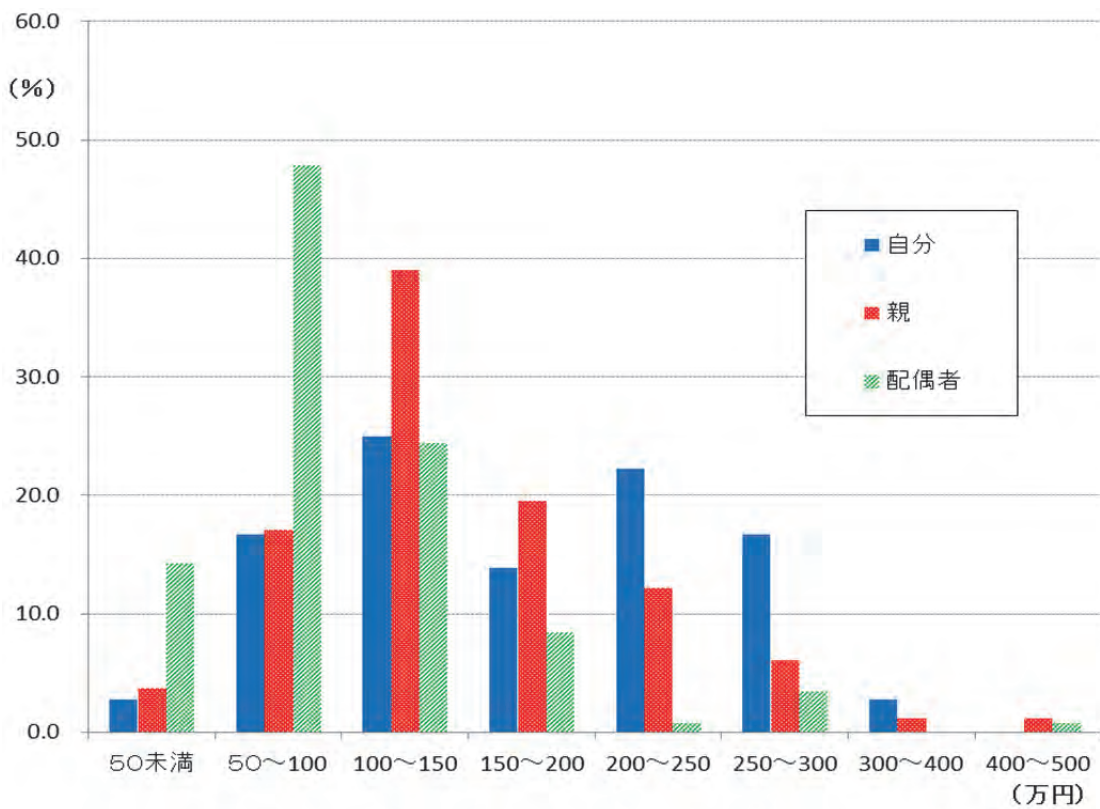
<sup>1</sup> 男性の場合には、配偶者が主な稼ぎ手とする回答割合がかなり低かったので、図表からは配偶者の結果を割愛している。



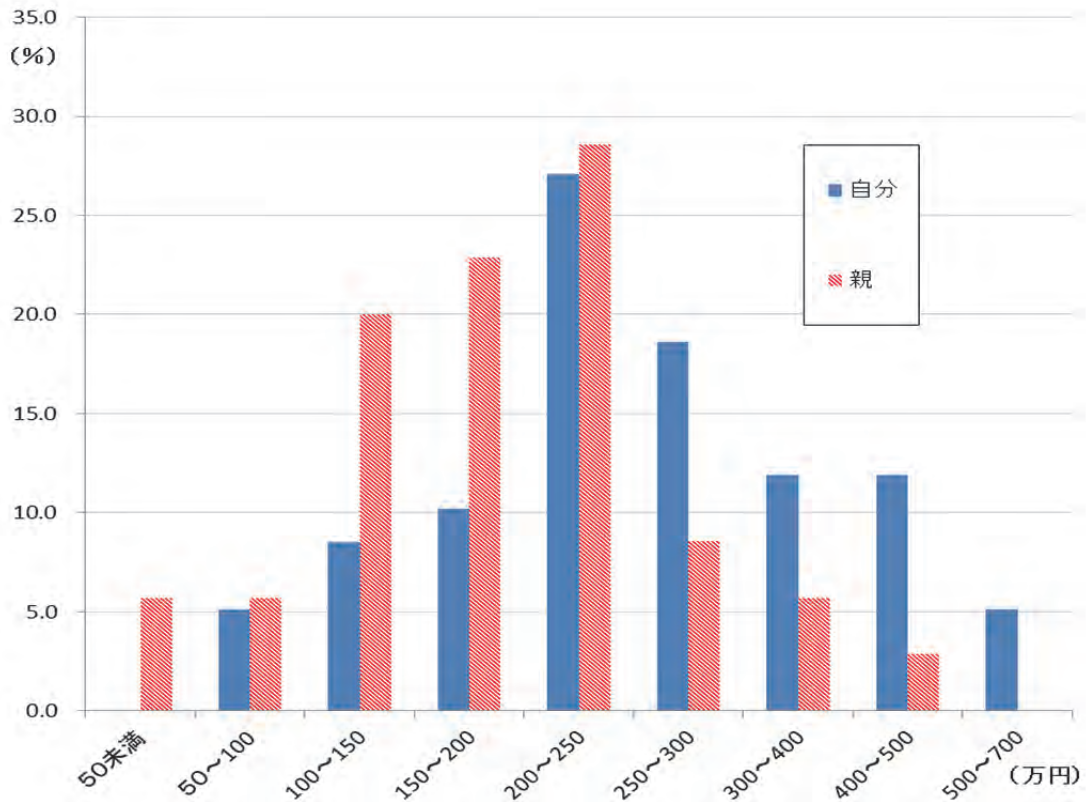
図表 5-1-4 家計の主な担い手別年収分布（若年男・非正規雇用労働者）



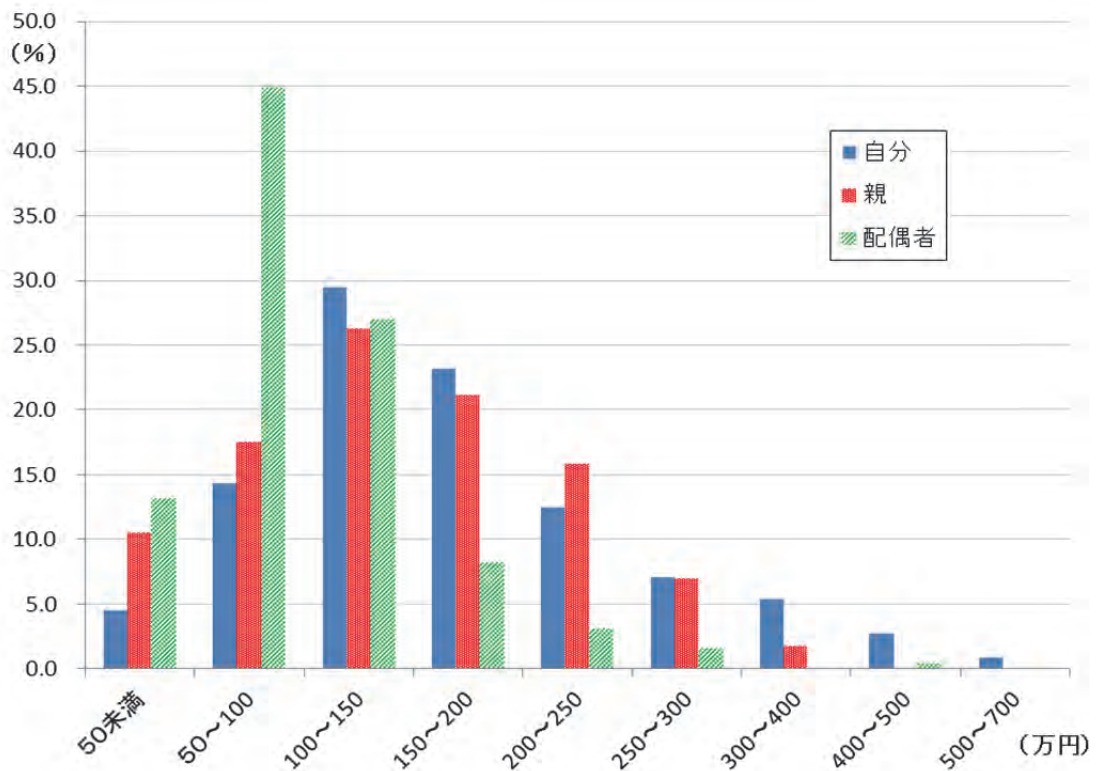
図表 5-1-5 家計の主な担い手別年収（若年女・非正規雇用労働者）



図表 5-1-6 家計の主な担い手別年収分布（壮年男・非正規雇用労働者）



図表 5-1-7 家計の主な担い手別年収分布（壮年女・非正規雇用労働者）



## 第2節 非正規雇用労働者の賃金関数の推計結果

非正規雇用労働者の年収について、以下で賃金関数の推計を行う。賃金関数とは、労働者の賃金（年収）がどのような要因によって影響を受け年収が決まるのか、その関係を見るための道具である。

パートタイム労働者の賃金関数の推計を中心として、非正規雇用労働者の賃金についてこれまでにわかっていることは以下のような点であろう。

- ①勤続年数が増加すれば、賃金は増加する。
- ②年齢の増加は、賃金の増加につながらない。
- ③学歴が高まっても、賃金の増加にはつながらない。
- ④労働時間が短いと賃金は減少する。
- ⑤企業規模（従業員規模）が大きいと、賃金は増加する。
- ⑥専門職の場合、他の職種よりも賃金が増加する。

以上の点を確認するためにも、非正規雇用労働者の年収の多寡を説明する変数として、勤続年数、年齢、学歴、労働時間、企業規模、職種を賃金関数に導入する。

ところで、第1節でも見たように、そもそも男性と女性では年収に大きな差が観察される。そのため、女性の場合には1を取る女性ダミー変数を賃金関数に導入し、女性労働者に及ぼす影響を検討する。さらに、第1節からは、女性非正規雇用労働者の場合には、結婚の有無や家計の稼ぎ手が誰かによって年収が大きく異なる状況にあることが確認されている。そのため、結婚の有無や家計の稼ぎ手が誰なのかを示すダミー変数を導入して、それらの影響を観察する。特に、結婚の有無については、未婚ダミー変数および離死別ダミー変数に女性ダミー変数を掛け合わせたダミー変数を導入することで、女性労働者の影響をより鮮明に捉えることを企図している。

上記説明変数以外にも、年収の多寡をコントロールするための変数として、就業形態ダミー変数、産業ダミー変数、役職ダミー変数、地域ダミー変数を非正規雇用労働者の賃金関数に導入する。非正規雇用労働者といっても、パートタイム・アルバイトと契約社員、派遣労働者の間には賃金格差が認められることから、パートタイムおよびアルバイトをベースとして契約社員ダミー変数、派遣社員ダミー変数、その他の非正規雇用労働者ダミー変数を導入して、就業形態の差に基づく年収格差を計測する。

また、産業の違いによる年収格差を計測するために産業ダミー変数を、同様に役職の違いによる年収格差を計測するために役職ダミー変数を賃金関数に導入する。地域の年収格差を捉えるために、関東（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）をベースとして以下のような地域ダミー変数を作成した。それらは、北海道・東北ダミー変数（北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）、中部ダミー変数（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐

阜、静岡、愛知、三重)、関西ダミー変数(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)、中国・四国ダミー変数(鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知)、九州・沖縄ダミー変数(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)である。

以上の説明変数を用いて、非正規雇用労働者の年収にどの要因が影響を及ぼすのか見ていくが、推計に先立ち1点問題がある。被説明変数となる年収が実額ではなく、100万円以上150万円未満のようにカテゴリ化された値として示されているのである。カテゴリの中央値を用いて分析を行っている場合がよく見られるが、実際の年収がカテゴリの上限値や下限値の近辺に集中しているような場合には、中央値を用いて分析することは推定値に大きなバイアスを生み出す元となる。また、今回の調査票に見られるように、年収が「50万円未満」や「1,500万円以上」というようにデータの打ち切りが発生している場合、こうしたデータの打ち切りについても適切な処置を施して推計を行う必要がある。こうした問題点を克服するための手法として区間回帰法があり、本稿ではこの区間回帰法を用いて賃金関数の推計を行う<sup>2</sup>。賃金関数の推計に当たっては、通常よく行うように被説明変数である年収の自然対数を取っていない。そのため、係数値の解釈としては、勤続年数が1年増加した場合に、年収が何万円増加するのかを示すことになる。

非正規雇用労働者について賃金関数を推計した結果が図表5-2-1に掲載されている(記述統計量は章末の付表5-1に掲載されている)。推計結果からは、以下の点が確認される。

- ①勤続年数の増加は年収の増加につながるが、年齢の増加は年収の増加につながらない。
- ②女性の場合、男性に比べて年収がおよそ100万円程度低くなる。
- ③企業規模が大きいと年収は増加する。
- ④実労働時間が短い週労働時間30時間未満で年収は減少する。
- ⑤専門職の場合、比較対象となる事務職に比べて年収が高くなる。一方、営業・販売職や技能・生産職、サービス職(資格不要)では比較対象である事務職に比べて年収が低くなっている。
- ⑥役職についていると年収が高くなる。特に、主任・係長クラス、課長でその傾向が大である。
- ⑦大学・大学院卒(含中退)は年収の増加要因となっている。
- ⑧既婚者に比べて、未婚者や離死別の者は年収が大きく減少するが、女性の場合には、そうした効果を打ち消す程度に年収が高くなる。
- ⑨家計の担い手が本人である場合に比べて、親が家計の担い手や配偶者が家計の担い手である場合、年収が低くなる。
- ⑩関東に比べて、北海道・東北や中部、九州・沖縄では年収が低くなっている。

<sup>2</sup> 区間回帰法の詳細については、Stewart, M.B. (1983) や Wooldridge, J.M. (2002) 等を参照のこと。

以上の推計結果を見ると、大学・大学院卒が年収の増加につながるという学歴の効果を除いて、概ねこれまでの研究実績と符号した結果が得られている。とりわけ、役職の効果は大きく、正社員と同様に非正規雇用労働者の場合も役職に就くことが年収を増加させる大きな要因となっていることがわかる。

ここで得られた**図表 5-2-1** の賃金関数を「ベースとなる賃金関数」とし、以下の分析では、このベースとなる賃金関数に分析する説明変数を付加する形で、それぞれの説明変数の影響を見ていくことにする。

図表 5-2-1 賃金関数の推計結果（非正規雇用労働者）

変数名	変数名 (標準誤差)	変数名	変数名 (標準誤差)
勤続年数	2.7647 ** (0.50)	職種ダミー(ベース:事務職)	
年齢	-0.0346 (0.45)	専門職	20.3014 ** (7.73)
女性ダミー	-95.7055 ** (14.62)	営業・販売職	-17.8397 * (8.55)
就業形態ダミー(ベース:パート)		運輸・通信職	-25.5292 (15.87)
契約社員	42.3589 ** (6.78)	技能・生産職	-33.3769 ** (9.40)
派遣労働者	40.6316 ** (8.98)	サービス職(資格要)	-15.7502 (11.11)
その他の非正規労働者	35.9577 ** (9.29)	サービス職(資格不要)	-16.3758 * (8.13)
産業ダミー(ベース:製造業)		その他の職種	-20.6808 * (10.02)
農林漁業	-58.8829 * (25.45)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
鉱業・建設業	4.5767 (15.06)	現場のリーダー	28.9566 ** (8.99)
情報通信業	12.8732 (13.18)	主任・係長クラス	89.5209 ** (30.37)
運輸業	6.9905 (14.37)	課長	442.8451 ** (37.23)
金融・保険業	-0.5209 (15.55)	その他の役職	27.0513 (23.48)
小売業	-15.7450 (9.63)	学歴ダミー(ベース:中高卒)	
飲食サービス業	-8.3705 (10.47)	専修学校卒	7.1405 (6.10)
医療・福祉	1.0711 (9.68)	高専・短大卒	5.2678 (6.00)
教育・学習支援業	-14.1521 (12.50)	大学・大学院卒	13.1722 * (6.49)
公務	-1.6338 (16.39)	その他	16.2797 (25.92)
その他	-12.7223 (9.12)	未婚・離死別ダミー(ベース:既婚)	
企業規模ダミー(ベース:1~29人)		未婚	-62.3229 ** (13.17)
1,000人以上	27.0214 ** (6.34)	離死別	-103.5287 ** (38.75)
100~999人以上	13.6531 * (6.03)	未婚×女性ダミー	65.4627 ** (16.50)
30~99人	9.8100 (6.61)	離死別×女性ダミー	101.8999 * (40.76)
官公庁	-19.1937 (18.66)	家計の担い手ダミー(ベース:自分)	
労働時間ダミー(ベース:35~40時間)		親	-29.1078 ** (7.50)
30時間未満	-46.9291 ** (6.78)	配偶者	-39.9755 ** (10.68)
30時間以上35時間未満	-15.8609 (8.90)	その他	-9.1390 (14.13)
40時間以上45時間未満	1.2858 (7.81)	地域ダミー(ベース:関東)	
45時間以上	12.1140 (8.08)	北海道・東北	-26.8266 ** (7.14)
Interval Regression		中部	-16.1635 ** (6.30)
Number of obs = 1167		関西	-13.2053 (6.82)
LR chi(52) = 902.37		中国・四国	-12.8862 (8.20)
Log likelihood = -2074.7671		九州・沖縄	-27.2147 ** (7.03)
Prob > chi2 = 0.0000		定数項	249.852 ** (23.66)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

### 第3節 正社員としての就業経験が現在の年収に及ぼす影響

上述したように、労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』の第4章では、当機構が実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用いて、現在の働き方に関する質問項目を中心として非正規雇用労働者の賃金実態を明らかにした。その際、過去の就業経歴が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果について明らかになったことを書き記すと、以下の通りである。

- ①初職の就業形態は、非正規雇用労働者の現在の年収に影響を及ぼさない。
- ②これまでの就社数が3～9社程度の転職は非正規雇用労働者の年収を引き上げる効果を持つ。
- ③一生続けていきたいと思う仕事との出会いは、非正規雇用労働者の年収の増加要因となっている。

前回の分析では、現在の働き方が年収に及ぼす影響を検討することが主目的であったために、過去の就業経歴が現在の年収に及ぼす効果を十分に分析できなかった。本稿での分析で、より詳細に就業経歴の年収に及ぼす効果について分析を行って行く。ここでの分析主眼は、正社員としての就業経験が現在の年収に及ぼす効果である。

非正規雇用労働者を対象として、過去の就業経歴が現在の年収に及ぼす影響を推計した玄田（2008）によれば、学卒後に正社員となるか、非正社員となるかで年収に与える有意な差は観察されないという。現在の年収を引き下げる要因は、病気、介護、訓練等の様々な理由から、いかなるかたちであれ、就職を速やかにしなかった人々であるとしている。そして、現在の非正規雇用労働者の年収に明確な影響を与えているのは、過去の正社員としての就業経験であるという。その理由として、学卒直後に正社員とならなかったとしても、その後正社員として就業した経歴を持つ人は、高い潜在能力が評価されてか、その後に非正規雇用労働者になったときに高い賃金が支払われる傾向があるという。

前回の分析で、初職の就業形態が非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼさないという結論を得ているが、これは正に玄田の結果と同様のものである。本稿では、玄田の提示した仮説を検証するために、以下では過去における正社員としての就業経験が現在の年収に影響を及ぼすのか、学卒後速やかに就職しなかった場合に年収は減少するのか等の事項について分析を行う。

#### 1. 正規雇用労働者としての就業経験が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

以下では、正規雇用労働者としての就業経験の有無ないしは正規雇用労働者としての就業経験年数が非正規雇用労働者の年収を増加させる要因となっているのかどうかを賃金関数の推計を通じて検討する。図表 5-3-1 および図表 5-3-2 は、既に説明したベースとなる賃金関

数に正規雇用労働者としての就業経験があるのか否かを示すダミー変数ないしは正規雇用労働者としての就業経験年数を説明変数として付加する形で推計した結果である（記述統計量については、章末の付表 5-2 に掲載している。）。ベースとなる賃金関数の推計結果は削除し、説明変数として追加した 2 つの変数（①過去における正規雇用労働者としての就業経験の有無、②過去における正規雇用労働者としての就業経験年数）の推計結果のみ掲載している。

推計結果を見ると、いずれの場合も係数値が統計的に有意とはなっておらず、過去における正規雇用労働者としての就業経験の有無および過去における正規雇用労働者としての就業経験年数は非正規雇用労働者の年収における増加要因とはなっていないことがわかる。

図表 5-3-1 過去における正規雇用労働者としての就業経験の有無が年収に及ぼす影響

変数名	係数値 (標準誤差)
過去における正規労働者としての 就業経験の有無	1.5651 (5.52)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-3-2 過去における正規雇用労働者としての就業経験年数が年収に及ぼす影響

変数名	係数値 (標準誤差)
過去における正規労働者としての 就業経験年数	0.6298 (0.54)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

単に正規雇用労働者としての就業経験があるということではなく、人生における職業ステージのいつ正規雇用労働者として就業していたのが重要となる可能性がある。例えば、学卒後に企業内職業訓練が集中的に行われる場合、20歳代前半から20歳代後半にかけて正規雇用労働者として企業内訓練を受けた場合と受けなかった場合とでは、その後の年収に大きな差の生じる可能性がある。

本稿では、正規雇用労働者であった時期を区分けし（20歳代前半（24歳）まで、20歳代後半（25～29歳）、30歳代前半（30～34歳）、30歳代後半以降（35～44歳））、さらに性による影響も併せて考慮するために、正規雇用労働者であった時期に女性ダミー変数を掛け合わせて、図表 5-3-3 にある様なダミー変数を用いて非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果を推計した（記述統計量は、巻末の付表 5-3 に掲載している。）。なお、推計の対象は、壮年層（35歳以上44歳以下）に限定した。

推計結果を見ると、20歳代後半における正規雇用労働者経験の有無が統計的に有意である



ことがわかる。女性ダミーを導入しているので、この係数値は男性非正規雇用労働者に対する影響を推計しており、20歳代後半に正規雇用労働者として就業経験がある場合、正規雇用労働者としての就業経験がない者に比べて年収がおよそ48万円増加する傾向にあることがわかる。一方、女性の場合には、20歳代後半における正規雇用労働者経験の係数値がマイナスで統計的に有意なことから、20歳代後半に正規雇用労働者としての就業経験がある男性に比べて年収が53万円程度減少する傾向にある。つまり、女性の場合、男性の年収引上げ効果をほとんど打ち消す効果が観察されることから、20歳代後半における正規雇用労働者として就業経験の有無は、実態として現在の年収にほとんど影響していないものと考えられる。

本稿では、玄田（2008）の推計結果とは多少異なり、20歳代後半に正規雇用労働者であった男性の場合に限り、現在の年収を増加させる効果のあることが確認された。

図表 5-3-3 正規雇用労働者としての就業経験が年収に及ぼす影響  
(正規雇用労働者であった時期別の分析)

変数名	係数値 (標準誤差)
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	-24.9354 (18.47)
20歳代前半までの正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	34.1569 (19.79)
20歳代後半における正規労働者経験の有無	47.7838 * (20.13)
20歳代後半における正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	-52.6153 * (21.09)
30歳代前半における正規労働者経験の有無	23.6891 (20.52)
30歳代前半における正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	-24.0461 (21.99)
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	-4.7579 (20.19)
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	30.7877 (23.11)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

## 2. 学卒後の空白期間が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

上述した玄田（2008）の指摘にあるように、学卒後就職を速やかにしなかった場合に、それは年収を引き下げる要因となるのであろうか。この仮説を検証するために、学卒後初職に就くまでの期間を学卒後の空白期間とし、ベースとなる賃金関数の説明変数に付加する形で推計を行った。図表 5-3-4 は、学卒後の空白期間が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果を推定している（記述統計量については、章末の付表 5-4 に掲載されている。）。

学卒後の空白期間の係数値はマイナスの値は取っているものの統計的に有意ではなく、学卒後の空白期間の長短は非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼしていないことがわかる。この推計の他にも、学卒後の空白期間が1年以上、2年以上、5年以上などのダミー変数を作成し、年収に及ぼす推計を行ったが、どの結果からも有意な結果は得られなかった。今回の分析結果からは、玄田の結果とは異なり、学卒後の空白期間が年収に及ぼす負の効果は観察できなかった。

図表 5-3-4 学卒後の空白期間が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

変数名	係数値 (標準誤差)
学卒後の空白期間	-1.5989 (1.88)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

#### 第4節 職種経験年数が現在の年収に及ぼす影響

非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響を考察する上で、正規雇用労働者の場合と同様に、非正規雇用労働者のこれまで培って来た技術・技能の影響を無視する訳にはいかない。労働経済学では、技術・技能は労働者個人に蓄積されたと資本投資量（ストック）と考えられており、この資本投資量の多寡によって労働者の賃金が決まるものと考えられている。

技術・技能の投資量に影響する訓練には、一般訓練と企業特殊訓練の2つがある。他企業に移動しても通用する一般訓練と当該企業以外には通用しない企業特殊訓練の2つである。現実の世界では、当該企業以外では全く通用しない特殊な訓練というものはほとんど存在しないと考えられるため、企業特殊訓練とはいってもある程度の汎用性が存在するであろう。労働経済学では、当該企業における勤続年数を企業特殊訓練の代理指標とし、当該企業以外での就業経験年数を一般訓練の代理指標として賃金に及ぼす影響を計測する研究が多かった。

しかしながら、単に当該企業における勤続年数や当該企業以外での就業経験年数を使って分析を行うことが不十分なことは明らかである。勤続年数や就業経験年数では、労働者の有する技術・技能のほんの一部しか捕捉できないからである。そこで本稿では職種経験年数に注目し、賃金関数に導入し年収への影響を検討する。職種経験年数に注目する理由は、労働者の持つ技術・技能を職種ないしは職種経験年数という変数がより捕捉するものと考えられるからである。

職種（経験年数）と賃金の関係について、日本でこれまでに何がわかっているのか、簡単に記すことにする。

勇上（2001）は連合総合生活開発研究所が実施した「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」の個票データを用いて、部門の移動が賃金に及ぼす影響を生え抜きと転職者

の賃金プロファイルを比較することにより検討している。部門というのは様々な職種が集まった、いわば職種より一段上のレベルであるが、分析結果からは興味深い事実が判明している。

30歳代の転職において、異なる部門に移動した場合に比べて、同一部門の営業系や研究・技術系に移動した場合転職後の年収が増加することがわかっている。上記2部門では、前職の経験によって有利な転職が可能となっていることを示している。また、転職者の現職での賃金プロファイルを生え抜き社員と比較した結果、研究・技術系および製造部門の専門・技術職において、転職者の経験が生かされているため、同年齢の生え抜きに比べて高い年収が得られることがわかっている。こうした結果を踏まえ、勇上は「これらの部門（職種）では、企業を超えて通用する一般性の高い技能が形成されており、過去のキャリアに応じた処遇が得られる可能性高いと考えられる（pp112）。」と指摘している。

伊藤（2001）は直接職種と賃金の関係を分析した訳ではないが、以下のように興味深い観察結果を示している。上記勇上と同様の調査を用い、中途採用者と生え抜きでは職種によってキャリア形成に差異があることを伊藤は発見している。専門・技術職では、中途採用者と生え抜きでキャリア形成にそれほどの違いはないのに対して、管理職や営業・販売・サービス職、技能工・生産工では、中途採用者と生え抜きでキャリア形成に差があるという。管理職や営業・販売・サービス職、技能工・生産工では、中途採用者のキャリア形成は相対的に狭いのに対して、生え抜きは幅広いキャリア形成をしている者の割合が高くなっているという。また、こうした傾向は企業規模に関係なく散見されるという。

専門・技術職のように専門的な技術・経験が重視される職種では、転職経験が職業上のキャリア形成を妨げるものとはなっていない場合が多いことを示唆しており、他の職種とは異なっていることを示している。

樋口（2001）は『雇用動向調査』の個票を用いて、転職者の賃金変化について検討している。その中で、同一職種の仕事に転職した場合の転職コストの違いを職種ごとに分析している。その結果、サービス職、販売職を除く職種<sup>3</sup>で、職種を変更した場合に比べて同一の職種に転職した場合に賃金が上昇することを示している。特に、管理職、運輸通信職、専門的・技術職でこの傾向が強く、前職の職業経験が評価される結果、同一職種内の転職者の賃金低下は小さくなり、転職コストは相対的に小さいという結果となっていることを示している。

戸田（2010）は各年<sup>4</sup>の『賃金構造基本統計調査』の集計データを用い、男女別に職種経験年数の賃金に及ぼす効果を推計している<sup>5</sup>。その結果、男女とも年齢の賃金に与える効果よ

<sup>3</sup> 職種としては事務職がベースとなっているため、事務職における同一職種内移動と比較した結果を示している。分析に用いられた職種は、専門・技術職、管理職、販売職、サービス職、保安職、運輸・通信職、生産工程・労務職である。

<sup>4</sup> 分析結果は、1987年、1992年、1997年、2002年、2007年について掲載している。

<sup>5</sup> 分析対象は、一般労働者である。『賃金構造基本統計調査』では、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い者、または1日の所定労働時間が同じでも1週の労働日数が少ない労働者を短時間労働者としている。一般労働者とは、この短時間労働者以外の労働者をいう。具体的には、正社員や所定労働時間や労働日数が正社員と同じ非正規労働者（契約社員、派遣労働者、パート等）が含まれる。

りも職種経験が賃金に与える効果が大きいことが分かっている。女性については、特に専門的・技術的職種で職種経験の賃金引上げ効果が高まっている。こうした結果は、勤続年数の影響を反映している可能性もあるが、勤続年数の分布を見ることでその影響は少ないことを確認している。

以上の分析結果を勘案し、本稿でも職種経験年数の年収に及ぼす影響について分析を行う。そもそも非正規雇用労働者の場合でも、職種経験年数は年収に影響を及ぼしているのかどうか、そしてもし影響があるとすれば、それは職種によってどう異なるのかということである。

## 1. 職種経験年数の効果

はじめに職種経験年数そのものの効果について見て行く。推計に先立ちデータ上職種経験年数とは何かについて記すことにする。現在勤務している企業の職種と同じ職種で働いていた期間を合計した年数を職種経験年数とする。学卒後、同一企業で継続就業している者は勤続年数＝職種経験年数となる。転職経験のある者は、現在の勤続年数に過去の就業年数のうち、現在の職種と同一の職種で働いていた期間を合計した年数である。

職種経験年数の年収に及ぼす効果の推計は、第2節で示したベースとなる賃金関数の説明変数に職種経験年数を加える形で行っている。図表 5-4-1 は職種経験年数が年収に及ぼす影響を推計した結果である（記述統計量に関しては、章末の付表 5-6 に掲載されている。）。

職種経験年数の推計値はおよそ 2 となっており、統計的に有意である。この結果は、職種経験年数が 1 年増加すると年収がおよそ 2 万円増加することを示している。ここには掲載していないが、性別、年代別に職種経験年数の影響を分析すると、性別、年代別に統計的な差は観察されなかった。つまり、男性であろうと、女性であろうと、また若年、壮年の区別なく、職種経験年数が増加するにつれて年収が増加する傾向にあることが確認されている。

ところで、企業内における勤続年数と職種経験年数とでは、どちらの効果がより年収の増加につながっているのであろうか。両者の相関関係の高さが気になるが<sup>6</sup>、両者を賃金関数に導入して両者の影響力について比較検討する。

職種経験年数を導入する前の勤続年数の係数値は、ベースとなる賃金関数の結果にあるように 2.7647 であるが、職種経験年数導入後は係数値が 1.2783<sup>7</sup> となっている。係数値が職種経験年数導入後半分以下の値となっており、しかも職種経験年数の係数値 2.0415 よりも小さな値となっている。この結果は、以下のことを示すものと考えられる。職種経験年数導入以前の勤続年数の係数値には職種経験年数の影響も含まれており、職種経験年数という変数を賃金関数に導入することによってその影響力が殺がれたために、勤続年数本来の影響力が現出したのである。勤続年数の係数値である 1.2783 と職種経験年数の係数値であ

<sup>6</sup> 実際に、勤続年数と職種経験年数の相関係数を非正規労働者について見ると、両者の相関係数は 0.6415 と相関が高いことがわかる。

<sup>7</sup> この係数値は、5%水準で統計的に有意である。

る 2.0415 を比べると、非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果は職種経験年数の方が大きいといえる。

図表 5-4-1 職種経験年数の影響

変数名	係数値 (標準誤差)
職種経験年数	2.0415 ** (0.52)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

## 2. 職種別職種経験年数の効果

続いて、職種経験年数の効果を職種別に見た結果が、図表 5-4-2 に掲載されている（記述統計量については、章末の付表 5-5 掲載されている）。職種のベースを事務職としているため、職種経験年数の係数値は事務職の職種経験年数の影響力を計測している。運輸・通信職とその他の職種を除いて係数値は統計的に有意とはなっておらず、職種経験年数の年収に及ぼす影響度合は事務職と変わらないことになる。つまり、運輸・通信職とその他の職種を除いて、職種経験年数が1年伸びることによる年収の増加分は1万8,000円程度である。唯一運輸・通信職のみ係数値がプラスで統計的に有意となっており、運輸・通信職の場合には職種経験年数1年当たり8万円程度(=1.8398+6.1917)の年収の伸びが期待される。勇上、樋

図表 5-4-2 職種別職種経験年収の影響

変数名	係数値 (標準誤差)
職種経験年数	1.8398 * (0.84)
職種経験年数×専門職	0.4722 (1.10)
職種経験年数×営業・販売職	-0.2707 (1.28)
職種経験年数×運輸・通信職	6.1917 * (2.60)
職種経験年数×技能・生産職	-1.4273 (1.29)
職種経験年数×サービス職(資格要)	1.2553 (1.77)
職種経験年数×サービス職(資格不要)	1.2062 (1.19)
職種経験年数×その他の職種	-4.5351 * (1.93)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

口、戸田などの研究結果で観察された専門的・技術的職業における他の職種に対する賃金の優位性は今回の分析結果からは観察されなかった。

### 3. 正規雇用労働者としての職種経験年数が年収に及ぼす効果

次に、正規雇用労働者としての職種経験年数が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果について考察する。職種経験年数といっても正規雇用労働者であった時の職種経験年数と非正規雇用労働者であった時のそれでは訓練量ならびに訓練の質が異なることが考えられるからである。そこで、職種経験年数のうち正規雇用労働者として職種経験を重ねた年数を正規雇用労働者職種経験年数とし、ベースとなる賃金関数の説明変数に付加する形で導入し、推計を行った。

推計結果が図表 5-4-3 に示されている（記述統計量に関しては章末の付表 5-6 に掲載されている。）。図表を見ると、職種経験年数の場合と同様に係数値が 2 程度で統計的に有意な結果となっている。ここで問題となるのは、上述した勤続年数と職種経験年数の場合のように、職種経験年数が賃金関数に導入されていないために、職種経験年数が年収に及ぼす効果を正規雇用労働者職種経験年数が代わりに拾っているのではないかということである。そのため、賃金関数に職種経験年数と正規雇用労働者職種経験年数を同時に導入し、両者の効果を検討する。

図表 5-4-3 正規雇用労働者職種経験年収の影響

変数名	係数値 (標準誤差)
正規労働者職種経験年数	1.8573 ** (0.65)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-4-4 は、職種経験年数と正規雇用労働者職種経験年数をベースとなる賃金関数に付加して推計を行った結果である<sup>8</sup>（記述統計量については、章末の付表 5-6 に掲載されている。）。職種経験年数の係数値は、正規雇用労働者職種経験年数を導入する前の値とほとんど変わらず、一方正規雇用労働者職種経験年数の係数値は統計的に有意でない結果となっている。つまり、統計的には正規雇用労働者職種経験年数は非正規雇用労働者の年収に影響を与えておらず、図表 5-4-3 の結果は職種経験年数の効果を捉えた表面的なものであったということである。

<sup>8</sup> 因みに、非正規労働者を対象とした職種経験年数と正規労働者職種経験年数の相関係数は 0.5539 となっており、両者の相関はそれほど高くない。

図表 5-4-4 正規雇用労働者職種経験年数と職種経験年数の影響の識別

変数名	係数値 (標準誤差)
職種経験年数	2.01847 ** (0.74)
正規労働者職種経験年数	0.0403 (0.93)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

#### 4. 職種経験年数の年収に及ぼす効果（正規雇用労働者との比較）

職種経験年数の効果を非正規雇用労働者について検討しているところであるが、そもそも正規雇用労働者と比較した場合に職種経験年数の効果に違いはあるのだろうか。正規雇用労働者を対象として、非正規雇用労働者の場合と同様に賃金関数を推計した。ただし、正規雇用労働者の賃金関数を推計するに際しては、就業形態ダミー変数（契約社員ダミー、派遣労働者ダミー、その他の非正規雇用労働者ダミー）を削除し、非正規雇用労働者の場合役職ダミー変数に該当のなかった部長ダミー変数を導入して推計を行っている。

推計結果が図表 5-4-5 に表示されている（記述統計量については、章末の付表 5-7 に掲載されている）。職種経験年数の係数値を見ると、3.6 程度の値となっており、正規雇用労働者の場合には職種経験年数が 1 年増加するにつれて年収が 3 万 6,000 円程度増加する傾向のあることがわかる。この値は非正規雇用労働者の職種経験年数の値である 2 万円よりも 1 万 5,000～6,000 円程度高い値となっており、正規雇用労働者の方が職種経験年数の年収に及ぼす影響が大きいことがわかる。

正規雇用労働者の賃金関数の推計を行ったので、職種経験年数以外の変数について非正規雇用労働者のそれとの差異について記すと、以下の様な点が挙げられる。

- ①勤続年数の効果は正規雇用労働者と非正規雇用労働者でそれほど差がない（正規雇用労働者の係数値が 1.6730 であるのに対して非正規雇用労働者のそれは 1.2783（図表に掲載せず）である。
- ②正規雇用労働者については年齢の係数値は影響力を持つが、非正規雇用労働者についてはその限りでない。
- ③企業規模ダミーの賃金プレミアム（係数値）が正規雇用労働者の場合かなり大きい。
- ④正規雇用労働者の場合、大学・大学院卒以外でも学歴ダミーが年収に影響力を持ち、かつ年収引上げ効果が非正規雇用労働者の場合に比べてかなり大きい。

図表 5-4-5 職種経験年数の影響（正規雇用労働者）

変数名	変数名 (標準誤差)	変数名	変数名 (標準誤差)
勤続年数	1.6730 * (0.80)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
年齢	1.9469 * (0.85)	現場のリーダー	20.1706 * (9.66)
女性ダミー	-80.4180 ** (15.53)	主任・係長クラス	50.6110 ** (8.63)
産業ダミー(ベース:製造業)		課長	155.4886 ** (14.94)
農林漁業	-52.60459 (33.89)	部長	162.1313 ** (23.13)
鉱業・建設業	-21.8908 (13.14)	その他の役職	50.4372 * (21.69)
情報通信業	6.5560 (15.44)	学歴ダミー(ベース:中高卒)	
運輸業	-5.6221 (23.56)	専修学校卒	22.7822 ** (9.78)
金融・保険業	47.8135 ** (16.63)	高専・短大卒	30.0709 ** (11.28)
小売業	-39.4239 ** (14.85)	大学・大学院卒	74.0239 ** (8.45)
飲食サービス業	-33.4663 (19.33)	その他	-5.2164 (38.11)
医療・福祉	25.2789 * (12.77)	未婚・離死別ダミー(ベース:既婚)	
教育・学習支援業	22.0982 (16.77)	未婚	-64.3560 ** (9.84)
公務	29.5124 (16.05)	離死別	-87.4103 ** (32.97)
その他	-20.0278 (12.23)	未婚×女性ダミー	58.4232 ** (18.12)
企業規模ダミー(ベース:1~29人)		離死別×女性ダミー	39.7292 (40.25)
1,000人以上	98.5025 ** (9.91)	家計の担い手ダミー(ベース:自分)	
100~999人以上	44.1111 ** (9.15)	親	-40.7354 ** (10.35)
30~99人	14.7261 (10.56)	配偶者	-36.8995 * (15.28)
官公庁	78.6017 ** (20.73)	その他	19.3001 (21.64)
労働時間ダミー(ベース:35~40時間)		地域ダミー(ベース:関東)	
30時間未満	-20.2854 (18.24)	北海道・東北	-64.7577 ** (10.58)
30時間以上35時間未満	-35.9160 (34.38)	中部	-28.5750 ** (8.88)
40時間以上45時間未満	-23.8429 * (12.07)	関西	-16.5752 (9.95)
45時間以上	-1.6518 (11.76)	中国・四国	-61.8601 ** (11.13)
職種ダミー(ベース:事務職)		九州・沖縄	-63.1309 ** (10.85)
専門職	20.6863 * (9.26)	職種経験年数	3.5556 ** (0.94)
営業・販売職	-12.7456 (12.17)	定数項	236.8658 ** (32.60)
運輸・通信職	7.1355 (25.67)	Interval Regression Number of obs =2378 LR chi(51) = 1306 Log likelihood = -4753.0087 Prob > chi2 = 0.0000	
技能・生産職	-14.4547 (12.88)		
サービス職(資格要)	-25.8659 (17.42)		
サービス職(資格不要)	-28.3268 (19.64)		
その他の職種	-14.2228 (16.66)		

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。



## 5. 30歳以降の職種経験年数の効果

職業経験を重ねていくなかで、正規雇用労働者として再雇用されるなどして非正規雇用労働者からの出口が存在し年収の改善が期待される者の場合は良いものの、その後の職業人生を非正規雇用労働者として過ごして行かなければならない者にとって、一定年齢以降のやり直しが効くのかどうかというのは重要なテーマであるに違いない。

本稿では、壮年層（年齢 35 歳以上 44 歳以下）を対象とし、30 歳以降で転職経験がある者について、30 歳以降の職種経験年数が年収の増加に寄与しているのかどうか検討する。

それに先立ち、壮年者を対象に 30 歳以降の職種経験年数が年収の増加に寄与しているのかどうか、これまでと同様に賃金関数を推計することにより答えることとする。

**図表 5-4-6** は壮年層を対象に 30 歳以降の職種経験年数の年収に及ぼす効果を見た結果である（記述統計量については、章末の**付表 5-8**に掲載されている。）。30 歳以降の職種経験年数の係数値を見ると、2.6745 となっており統計的に有意であることがわかる。

30 歳以降の職種経験年数が 1 年増加するにつれ、年収がおよそ 2 万 7,000 円増加する傾向にあることがわかる。この結果は、若年層（25 歳以上 34 歳以下）を含めて推計した**図表 5-4-1**における職種経験年数の係数値である 2.0415 より大きく、年齢階層の高い壮年層では 30 歳以降の職種経験年数という限定的な効果ではあるものの、職種経験年数における高い賃金プレミアムを享受していることがわかる。

なお、推計結果は掲載していないけれども、30 歳以降の職種経験年数に性による違いがあるのかどうか検討したが、性による統計的な差は観察されなかった。

続いて、30 歳以降転職経験がある者について、30 歳以降の職種経験年数の影響を計測した結果が**図表 5-4-7**に掲載されている（記述統計量については、章末の**付表 5-9**に掲載されている。）。推計結果を見ると、30 歳以降の転職経験と 30 歳以降の職種経験年数を掛け合わせたダミー変数は統計的に有意となっていないことがわかる。30 歳以降の転職の有無に関わらず、30 歳以降の職種経験年数の増加は年収の増加要因となっていることがわかる。

ここでも推計結果を掲載していないけれども、30 歳以降に限らず、これまでの職種経験年数の年収に及ぼす影響に、30 歳以降で転職をした場合の有無により差異が生じるのかどうか検討したけれども、転職の有無による差は観察されなかった。こうした結果を併せて考察すると、非正規雇用労働者の場合、企業の枠を超えて労働市場全般に渡って通用する職種をベースとした技術・技能が存在しているものと考えられる。

図表 5-4-6 30歳以降の職種経験年数の影響

変数名	変数名 (標準誤差)	変数名	変数名 (標準誤差)
勤続年数	1.5313 * (0.67)	職種ダミー(ベース:事務職)	
年齢	-2.2397 * (0.97)	専門職	24.7539 ** (9.30)
女性ダミー	-114.1419 ** (17.88)	営業・販売職	-14.1429 (10.23)
就業形態ダミー(ベース:パート)		運輸・通信職	-33.6763 (18.42)
契約社員	34.3409 ** (8.32)	技能・生産職	-22.8960 * (11.44)
派遣労働者	22.3092 (11.80)	サービス職(資格要)	-17.7374 (12.45)
その他の非正規労働者	33.8481 ** (11.32)	サービス職(資格不要)	-10.7967 (10.01)
産業ダミー(ベース:製造業)		その他の職種	-13.5935 (11.66)
農林漁業	-58.0623 (33.87)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
鉱業・建設業	29.2868 (16.95)	現場のリーダー	14.7829 (11.00)
情報通信業	14.6421 (15.83)	主任・係長クラス	131.6665 ** (38.16)
運輸業	24.2602 (18.11)	課長	480.3737 ** (38.97)
金融・保険業	7.5889 (17.96)	その他の役職	11.5087 (29.04)
小売業	-8.8212 (11.54)	学歴ダミー(ベース:中高卒)	
飲食サービス業	2.0011 (12.63)	専修学校卒	14.2693 (7.56)
医療・福祉	13.5642 (11.38)	高専・短大卒	3.6695 (6.90)
教育・学習支援業	-10.0247 (15.73)	大学・大学院卒	15.7422 (8.14)
公務	-6.4367 (20.14)	その他	33.2048 (30.19)
その他	-2.6344 (10.87)	未婚・離死別ダミー(ベース:既婚)	
企業規模ダミー(ベース:1~29人)		未婚	-51.4760 ** (16.60)
1,000人以上	35.8918 ** (7.53)	離死別	-289.7036 ** (57.64)
100~999人以上	14.7475 * (7.18)	未婚×女性ダミー	61.0283 ** (21.06)
30~99人	4.9917 (7.83)	離死別×女性ダミー	303.6161 ** (59.54)
官公庁	-5.6026 (22.36)	家計の担い手ダミー(ベース:自分)	
労働時間ダミー(ベース:35~40時間)		親	-29.3129 ** (9.98)
30時間未満	-47.7644 ** (8.13)	配偶者	-25.2775 * (12.39)
30時間以上35時間未満	-10.6682 (11.04)	その他	35.6482 (18.87)
40時間以上45時間未満	5.7633 (9.69)	地域ダミー(ベース:関東)	
45時間以上	17.3768 (9.81)	北海道・東北	-19.2168 * (8.73)
Interval Regression		中部	-14.2369 (7.39)
Number of obs = 829		関西	-16.4574 * (8.13)
LR chi (53) = 719.98		中国・四国	-19.1639 * (9.48)
Log likelihood = -1467.0627		九州・沖縄	-26.2830 ** (8.45)
Prob > chi2 = 0		30歳以降の職種経験年数	2.6745 ** (0.89)
		定数項	317.288 ** (42.23)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-4-7 30歳以降の職種経験年数の影響（30歳以降の転職経験の有無）

変数名	変数名 (標準誤差)
30歳以降の職種経験年数	2.5828 * (1.08)
30歳以降の職種経験年数×30歳以降の転職経験	0.1188 (0.79)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

## 6. 質を考慮した職種経験年数の効果

最後に、壮年層に限定していた分析を若年層も含めた非正規雇用労働者全体に戻し、職種経験年数の質を考慮した分析を行う。これまでは、ただ単に現在の職種と同じ職種を経験した就業期間を合算して職種経験年数として来た。しかしながら、職種経験年数が例え同じであったとしても、特に企業内訓練を受けずに過ごしてきた者と企業内訓練の密度が濃い期間を過ごして来た者とは体化された訓練投資量に大きな差が生じ、ひいては年収に大きな差の生じることが考えられる。

本稿では、転職する前の職場で現在の職種と同じ職種で働いており、かつ職場で指導を受けた場合に1を取るダミー変数を作成し、転職回数に応じてこれらのダミー変数を足し合わせ、さらにこの値を転職回数+1で割ることによりOJT割合変数を作成した。例えば、転職経験が2回あり、最初の企業での職種が事務職で職場指導を受けており、2番目の企業での職種が営業職で職場指導あり、現企業での職種が事務職で職場指導なしの場合には、現職種と同じで職場で指導を受けたダミー変数は最初の企業が1、2番目の企業が0、現企業が0となり、1を3で割ることにより、0.333というOJT割合変数が作成される。

職種が異なっても職場指導があれば労働者の生産性を上昇させる効果は当然あると考えられるが、ここでは便宜的にそうした効果は0としている。また、転職経験のない者で職場指導を受けている者はOJT割合変数の値が1になり、そうでない者は0という値を取ることになり、転職経験のない者については数値が両極端に振れるという欠点がある。しかしながら、他に適当な変数もないことから、本稿では職種経験年数にこのOJT割合変数を掛け合わせるにより、OJT割合を考慮した職種経験年数を作成し、年収に及ぼす効果について検討する。

同様に、研修を受けた（会社の費用）場合についても、研修割合を考慮した職種経験年数を作成し、分析を行う<sup>9</sup>。

<sup>9</sup> 現在の働き方について聞いているC票と過去の働き方について聞いているB票では、教育訓練・能力開発の状況に関する設問が必ずしも一致していない。そこで、B票の「職場で指導を受けた」とC票の「日常の業務につきながら行われる教育・訓練」を対応させ、同様にB票の「研修を受けた（会社費用）」とC票の「職場から離れて行われる研修など」を対応させ分析を行っている。

図表 5-4-8 は、質を考慮した職種経験年数（OJT 割合を考慮した職種経験年数、研修割合を考慮した職種経験年数）の年収に及ぼす影響について推計結果を掲載している（記述統計量については、章末の付表 5-10 を参照せよ。）。OJT 割合を考慮した職種経験年数の係数値は統計的に有意な値となっておらず、年収に影響を及ぼしていないことがわかる。研修割合を考慮した職種経験年数については、係数値が統計的に有意であり、しかも質を考慮していない通常の職種経験年数の場合とほとんど同じ値となっている。これまでの結果と今回の結果から導き出される結論は、以下の様なものとなる。職種という切り口で見ると、非正規雇用労働者の場合、年収の増加に資する訓練は職場から離れて行われる研修であり、訓練が身について技術・技能が体化されると、一企業の枠を超えて労働市場全体で通用する技術・技能となるのである。そして、技術・技能の能力アップは年収上昇へとつながって行く。

図表 5-4-8 質を考慮した職種経験年数の効果

変数名	変数名 (標準誤差)
OJT割合を考慮した職種経験年数	0.8961 (0.52)
研修割合を考慮した職種経験年数	2.2605 ** (0.78)

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

ところで、阿部（1996）の指摘にもあるように、産業特殊的な人的資本が存在するとすれば、同じ産業に留まることで、そうでなかった場合に比べて年収の増加が予想される。果たして、非正規雇用労働者についても、産業特殊的な人的資本が存在し、それが年収の増加要因となっているのであろうか。現在の会社が所属する産業と同じ産業で働いていた過去の就業年数を合算することにより産業経験年数とし、これをベースとなる賃金関数の説明変数に付加する形で推計を行った。推計結果は掲載していないが、産業経験年数を単独で賃金関数に導入すると、年収を増加させる効果を持つことが確認された。しかしながら、職種経験年数を同時に賃金関数に導入すると、産業経験年数の係数値は統計的に有意でなくなり、職種経験年数のみ有意な結果となった。つまり、産業経験年数は職種経験年数の効果を代わりに捉えていたということであり、この結果から非正規雇用労働者の場合には産業経験年数の増加は年収の増加要因とはならないという結論に達した。

#### 第5節 どの様な属性を持つ非正規雇用労働者の年収が高いのか？

これまで、賃金関数の推計を通して、非正規雇用労働者の年収に及ぼす要因について検討して来たが、そもそも非正規雇用労働者のなかでも高収入を得ている者というのは、これま

でに検討した要因によって高収入を得ることの説明が可能となるのであろうか。賃金関数の推計を通して解明できるのは、様々な属性の平均値で見た時に特定の説明変数が年収の増加なり減少なりを説明するということである。そのため、賃金分布の上方に位置し高収入を得ている者についても、賃金関数の推計で得られた結果が当てはまるとは限らないのである。

また、非正規雇用労働者のうち高収入を得ている者をどの様に定義するかも大変難しい問題である。かなり恣意的になるが、本稿では年収 300 万円以上の年収を得ている者を高収入者とし、高収入を得ている者とそうでない者とは何が異なっているのか検討する。非正規雇用労働者のうち、年収 300 万円以上の者というのは非正規雇用労働者全体の高々6%程度を占めるに過ぎず、ほんの一握りの者といえる。

具体的に、どの様に分析を行うのかというと、年収が 300 万円以上である場合に 1 を取るダミー変数を作成し、この変数を被説明変数とする Probit 回帰を行う。説明変数としては、ベースとなる賃金関数を推計する際に用いた説明変数に加えて、ここまでの分析結果を勘案し、職種経験年数および年齢階層別の正規雇用労働者就業経験の有無を示すダミー変数を用いる。

図表 5-5-1 がその推計結果である（記述統計量は、章末の付表 5-11 に掲載されている。）。統計的に有意となる説明変数が少なく、そのためモデルの当てはまりもあまりよくない結果である（Pseudo  $R^2 = 0.225$ ）。統計的に有意な説明変数について見て行くと、女性ダミーが負の値を取っていることから、女性の場合には 300 万円以上の高収入を得ることが男性と比べて難しいという結果である。役職を見ると、課長、その他の役職で正の符号を取っていることから、これらの役職に就くと 300 万円以上の高年収となる確率が高まることがわかる。同様に、大学・大学院卒の場合、ベースとなっている中学・高校卒の者に比べて高収入を得る確率が高まり、労働時間 45 時間働く場合についても、ベースとなっている週労働時間 35 時間以上 40 時間未満の者に比べて高収入を得る確率が高まる傾向にある。反対に、未婚者の場合には、ベースとなる既婚者に比べて高収入を得る確率が低下する傾向にあることがわかる。

どの要因の影響力が大きいのかを見るには、図表の右端にある限界効果の大きさを比較するとよい。限界効果の大きさを見ると、役職の影響力の大きいことに気がつく。課長の場合に限界効果は 0.525 であることから、課長に就くと役職に就いていない場合に比べて 300 万円以上の高収入を得る確率が 50%以上高まる傾向にある。その他の役職の場合についても、同様なことがいえる。大学・大学院卒の場合には、中学・高校卒の者に比べておよそ 7%程度高収入を得る確率が高まっている。ベースとなる賃金関数の推計を行った際にも指摘したけれども、大幅な収入の増加につながる要因は、非正規雇用労働者の場合でも正規雇用労働者の場合と同様に役職に就くことである。

図表 5-5-1 高年収に及ぼす説明変数の影響（非正規雇用労働者）

変数名	係数值	標準誤差	限界効果
勤続年数	0.0156	0.02	0.002
年齢	-0.0048	0.02	-0.001
女性ダミー	-0.8194 *	0.40	-0.138
契約社員	-0.0339	0.19	-0.004
派遣労働者	0.3054	0.23	0.041
その他の非正規労働者	0.2187	0.23	0.028
農林漁業	0.2799	0.64	0.038
鉱業・建設業	0.4924	0.36	0.077
情報通信業	0.3777	0.34	0.054
運輸業	0.3309	0.38	0.046
金融・保険業	0.0394	0.46	0.004
小売業	-0.0497	0.29	-0.005
飲食サービス業	0.1768	0.31	0.021
医療・福祉	0.0317	0.28	0.004
教育・学習支援業	0.1746	0.34	0.022
公務	-0.0028	0.49	0.000
その他の産業	0.2046	0.26	0.025
企業規模1,000人以上	-0.2037	0.18	-0.021
100～999人	-0.3309	0.18	-0.033
30～99人	-0.2789	0.20	-0.027
官公庁	-0.3648	0.56	-0.030
専門・技術職	0.3892	0.22	0.052
営業・販売職	0.2664	0.26	0.034
運輸・通信職	0.3447	0.42	0.049
技能・生産職	0.4357	0.26	0.062
サービス職(資格要)	0.3107	0.32	0.043
サービス職(資格不要)	-0.0109	0.26	-0.001
その他の職種	0.2283	0.32	0.029
現場のリーダー	0.2156	0.23	0.028
主任・係長クラス	1.1954	0.66	0.285
課長	1.8092 *	0.89	0.525
その他の役職	1.0081 *	0.48	0.219
専修学校卒	0.0769	0.19	0.009
高専・短大卒	0.2658	0.18	0.033
大学・大学院卒	0.5066 **	0.19	0.072
その他の学歴	-0.2689	0.82	-0.024
未婚	-0.7714 **	0.29	-0.068
離死別	-1.4711	0.88	-0.064
未婚×女性ダミー	0.7165	0.38	0.114
離死別×女性ダミー	0.7546	0.97	0.135
稼ぎ手・親	-0.3326	0.20	-0.031
稼ぎ手・配偶者	-0.4249	0.25	-0.049
稼ぎ手・その他	-0.2612	0.40	-0.023
労働時間30時間未満	-0.2691	0.20	-0.029
30時間以上35時間未満	-0.0913	0.27	-0.009
40時間以上45時間未満	0.1908	0.21	0.023
45時間以上	0.5282 **	0.21	0.078
職種経験年数	0.0200	0.01	0.002
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	0.0515	0.31	0.006
20歳代前半までの正規労働者経験の有無×女性ダミー	0.3459	0.37	0.036
20歳代後半における正規労働者経験の有無	-0.0524	0.35	-0.006
20歳代後半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	0.0604	0.39	0.007
30歳代前半における正規労働者経験の有無	0.1040	0.39	0.012
30歳代前半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	-0.0572	0.44	-0.006
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	-0.0278	0.43	-0.003
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無×女性ダミー	0.1086	0.53	0.013
定数項	-1.0977	0.66	
Probit Regression	Number of obs. = 1167 LRchi2(56) = 156.77 Prob > chi2 = 0 Pseudo R2 = 0.225		
Loglikelihood = -269.956			

(注)\*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

## 第6節 まとめ

最後に、本稿の分析により明らかとなった点を今一度以下に列挙する。

- (1) 非正規雇用労働者の男性については、20歳代後半（25~29歳）に正規雇用労働者としての就業経験がある場合、年収の大きな増加要因となっている。ただし、女性についてはその限りでない。
- (2) 学卒後初職に就くまでの期間の長短は非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼさない。
- (3) 職種経験年数は非正規雇用労働者の年収の増加要因となっており、職種経験年数が1年増加するごとに年収が2万円程度増加する傾向がある。ただし、正規雇用労働者として経験した職種経験年数は非正規雇用労働者の年収に影響しない。
- (4) 30歳以降でも、職種経験を重ねることにより非正規雇用労働者の年収は増加する。30歳以降転職した場合でも、職種経験年数が非正規雇用労働者に与える影響は、転職しなかった者と変わらない。
- (5) 職種経験年数が同じであるとしても、研修を受講した割合が高いほど、職種経験年数の年収に及ぼす効果は高くなる。
- (6) 非正規雇用労働者のうち、年収が300万円以上の高収入を得るには、課長などの役職に就くと、その確率が大いに高くなる。

## 参考文献

- 阿部正浩（1996）「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』第 39 巻第 1 号,pp125-139.
- 伊藤実（2001）「内部育成と中途採用のスパイラル的人材戦略」猪木武徳・連合総合生活開発研究所『「転職」の経済学—適職選択と人材育成』東洋経済新報社.
- 玄田有史（2008）「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol.59No.4,pp.340-356.
- 戸田淳仁（2010）「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本から」『日本労働研究雑誌』No.594,pp5-19.
- 樋口美雄（2001）「だれの転職コストが高く、だれの転職コストが低いのか」『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 堀春彦（2014）「非正規労働者の年収」『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』労働政策研究報告書 No.164,第 4 章、労働政策研究・研修機構.
- 勇上和史（2001）「転職時の技能評価」猪木武徳・連合総合生活開発研究所『「転職」の経済学—適職選択と人材育成』東洋経済新報社.
- Stewart, M.B. (1983) “On least squares estimation when the dependent variables is grouped”, *Review of Economic Studies*, 50:737-753.
- Wooldridge, J.M. (2002) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, M.A, MIT Press, pp.508-509.



付表 5-1 記述統計量（ベースとなる賃金関数で用いた説明変数）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
勤続年数	1167	5.14	4.53	0.08	28.25
年齢	1167	36.94	5.38	25	44
女性ダミー	1167	0.84	0.37	0	1
契約社員	1167	0.17	0.37	0	1
派遣労働者	1167	0.08	0.27	0	1
その他の非正規労働者	1167	0.07	0.25	0	1
農林漁業	1167	0.01	0.09	0	1
鉱業・建設業	1167	0.03	0.16	0	1
情報通信業	1167	0.04	0.19	0	1
運輸業	1167	0.04	0.20	0	1
金融・保険業	1167	0.02	0.16	0	1
小売業	1167	0.17	0.38	0	1
飲食サービス業	1167	0.14	0.35	0	1
医療・福祉	1167	0.17	0.38	0	1
教育・学習支援業	1167	0.05	0.23	0	1
公務	1167	0.03	0.17	0	1
その他の産業	1167	0.14	0.34	0	1
企業規模1,000人以上	1167	0.25	0.43	0	1
企業規模100～999人	1167	0.28	0.45	0	1
企業規模30～99人	1167	0.18	0.39	0	1
企業規模__官公庁	1167	0.02	0.13	0	1
専門職	1167	0.18	0.39	0	1
営業・販売職	1167	0.14	0.35	0	1
運輸・通信職	1167	0.03	0.17	0	1
技能・生産職	1167	0.12	0.33	0	1
サービス職(資格要)	1167	0.05	0.22	0	1
サービス職(資格不要)	1167	0.20	0.40	0	1
その他の職種	1167	0.07	0.25	0	1
現場のリーダー	1167	0.06	0.24	0	1
主任・係長クラス	1167	0.01	0.07	0	1
課長	1167	0.00	0.06	0	1
その他の役職	1167	0.01	0.09	0	1
専修学校卒	1167	0.19	0.39	0	1
高専・短大卒	1167	0.18	0.39	0	1
大学・大学院卒	1167	0.19	0.39	0	1
その他の学歴	1167	0.01	0.08	0	1
未婚	1167	0.29	0.46	0	1
離死別	1167	0.07	0.25	0	1
未婚×女性ダミー	1167	0.17	0.38	0	1
離死別×女性ダミー	1167	0.06	0.24	0	1
稼ぎ手親	1167	0.20	0.40	0	1
稼ぎ手配偶者	1167	0.57	0.50	0	1
稼ぎ手その他	1167	0.03	0.16	0	1
30時間未満	1167	0.45	0.50	0	1
30時間以上35時間未満	1167	0.09	0.29	0	1
40時間以上45時間未満	1167	0.17	0.37	0	1
45時間以上	1167	0.14	0.35	0	1
北海道・東北	1167	0.13	0.34	0	1
中部	1167	0.20	0.40	0	1
関西	1167	0.15	0.35	0	1
中国・四国	1167	0.09	0.28	0	1
九州・沖縄	1167	0.14	0.34	0	1

付表 5-2 記述統計量（正規雇用労働者としての就業経験が年収に及ぼす影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
過去における正規労働者としての就業経験の有無	1167	0.76	0.42	0	1
過去における正規労働者としての就業経験年数	1114	4.79	4.57	0	24.83

付表 5-3 記述統計量（正規雇用労働者であった時期別の分析）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	829	0.81	0.39	0	1
20歳代前半までの正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.72	0.45	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無	829	0.57	0.50	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.49	0.50	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無	829	0.24	0.42	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.18	0.38	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	829	0.10	0.30	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.07	0.25	0	1

付表 5-4 記述統計量（学卒後の空白期間が年収に及ぼす影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
学卒後の空白期間	1146	0.23	1.18	0	16

付表 5-5 記述統計量（職種別経験年数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
職種経験年数	1167	8.52	5.99	0.08	28.25
職種経験年数×専門職	1167	2.05	5.09	0	26.25
職種経験年数×営業・販売職	1167	1.06	3.35	0	25.17
職種経験年数×運輸・通信職	1167	0.22	1.50	0	18.50
職種経験年数×技能・生産職	1167	1.05	3.48	0	25.08
職種経験年数×サービス職(資格要)	1167	0.38	2.09	0	25.25
職種経験年数×サービス職(資格不要)	1167	1.43	3.70	0	26.08
職種経験年数×その他の職種	1167	0.30	1.64	0	28.25

付表 5-6 記述統計量（職種経験年数および職種別経験年数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
職種経験年数	1167	8.52	5.99	0.08	28.25
正規労働者職種経験年数	1167	1.88	3.61	0	23.33

付表 5-7 記述統計量（職種経験年数の影響：正規雇用労働者）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
勤続年数	2378	11.37	6.84	0.08	26.83
年齢	2378	36.49	5.34	25	44
女性ダミー	2378	0.34	0.47	0	1
農林漁業	2378	0.01	0.09	0	1
鉱業・建設業	2378	0.08	0.28	0	1
情報通信業	2378	0.06	0.23	0	1
運輸業	2378	0.05	0.22	0	1
金融・保険業	2378	0.05	0.22	0	1
小売業	2378	0.08	0.27	0	1
飲食サービス業	2378	0.04	0.19	0	1
医療・福祉	2378	0.15	0.36	0	1
教育・学習支援業	2378	0.05	0.22	0	1
公務	2378	0.08	0.28	0	1
その他の産業	2378	0.11	0.32	0	1
企業規模1,000人以上	2378	0.27	0.45	0	1
企業規模100～999人	2378	0.33	0.47	0	1
企業規模30～99人	2378	0.15	0.35	0	1
企業規模__官公庁	2378	0.04	0.20	0	1
専門職	2378	0.33	0.47	0	1
営業・販売職	2378	0.13	0.34	0	1
運輸・通信職	2378	0.04	0.20	0	1
技能・生産職	2378	0.13	0.33	0	1
サービス職(資格要)	2378	0.04	0.20	0	1
サービス職(資格不要)	2378	0.03	0.18	0	1
その他の職種	2378	0.05	0.21	0	1
現場のリーダー	2378	0.13	0.34	0	1
主任・係長クラス	2378	0.23	0.42	0	1
課長	2378	0.06	0.24	0	1
部長	2378	0.02	0.14	0	1
その他の役職	2378	0.02	0.14	0	1
専修学校卒	2378	0.16	0.37	0	1
高専・短大卒	2378	0.11	0.31	0	1
大学・大学院卒	2378	0.39	0.49	0	1
その他の学歴	2378	0.01	0.08	0	1
未婚	2378	0.33	0.47	0	1
離死別	2378	0.04	0.18	0	1
未婚×女性ダミー	2378	0.14	0.35	0	1
離死別×女性ダミー	2378	0.03	0.16	0	1
稼ぎ手親	2378	0.18	0.38	0	1
稼ぎ手配偶者	2378	0.14	0.35	0	1
稼ぎ手その他	2378	0.02	0.15	0	1
30時間未満	2378	0.04	0.20	0	1
30時間以上35時間未満	2378	0.01	0.09	0	1
40時間以上45時間未満	2378	0.30	0.46	0	1
45時間以上	2378	0.56	0.50	0	1
北海道・東北	2378	0.12	0.33	0	1
中部	2378	0.21	0.41	0	1
関西	2378	0.14	0.35	0	1
中国・四国	2378	0.10	0.31	0	1
九州・沖縄	2378	0.11	0.32	0	1
職種経験年数	2378	13.48	6.57	0.08	29.83

付表 5-8 記述統計量 (30歳以降の職種経験年数の影響)

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
勤続年数	829	5.61	4.86	0.08	28.25
年齢	829	39.86	2.85	35	44
女性ダミー	829	0.88	0.33	0	1
契約社員	829	0.16	0.37	0	1
派遣労働者	829	0.06	0.24	0	1
その他の非正規労働者	829	0.07	0.25	0	1
農林漁業	829	0.01	0.08	0	1
鉱業・建設業	829	0.03	0.17	0	1
情報通信業	829	0.04	0.19	0	1
運輸業	829	0.04	0.20	0	1
金融・保険業	829	0.03	0.16	0	1
小売業	829	0.17	0.37	0	1
飲食サービス業	829	0.14	0.35	0	1
医療・福祉	829	0.19	0.39	0	1
教育・学習支援業	829	0.05	0.21	0	1
公務	829	0.03	0.16	0	1
その他の産業	829	0.13	0.34	0	1
企業規模1,000人以上	829	0.25	0.43	0	1
企業規模100～999人	829	0.27	0.44	0	1
企業規模30～99人	829	0.18	0.39	0	1
企業規模__官公庁	829	0.02	0.13	0	1
専門職	829	0.18	0.39	0	1
営業・販売職	829	0.13	0.33	0	1
運輸・通信職	829	0.03	0.18	0	1
技能・生産職	829	0.11	0.32	0	1
サービス職(資格要)	829	0.06	0.24	0	1
サービス職(資格不要)	829	0.19	0.39	0	1
その他の職種	829	0.07	0.26	0	1
現場のリーダー	829	0.06	0.24	0	1
主任・係長クラス	829	0.00	0.07	0	1
課長	829	0.00	0.07	0	1
その他の役職	829	0.01	0.09	0	1
専修学校卒	829	0.16	0.37	0	1
高専・短大卒	829	0.20	0.40	0	1
大学・大学院卒	829	0.16	0.37	0	1
その他の学歴	829	0.01	0.08	0	1
未婚	829	0.20	0.40	0	1
離死別	829	0.08	0.27	0	1
未婚×女性ダミー	829	0.11	0.31	0	1
離死別×女性ダミー	829	0.07	0.26	0	1
稼ぎ手親	829	0.11	0.32	0	1
稼ぎ手配偶者	829	0.65	0.48	0	1
稼ぎ手その他	829	0.02	0.14	0	1
30時間未満	829	0.49	0.50	0	1
30時間以上35時間未満	829	0.09	0.28	0	1
40時間以上45時間未満	829	0.14	0.35	0	1
45時間以上	829	0.14	0.35	0	1
北海道・東北	829	0.12	0.33	0	1
中部	829	0.20	0.40	0	1
関西	829	0.15	0.35	0	1
中国・四国	829	0.09	0.29	0	1
九州・沖縄	829	0.13	0.34	0	1
30歳以降の職種経験年数	829	6.62	4.04	0.08	17.58

付表 5-9 記述統計量（30歳以降の職種経験年数の影響：30歳以降の転職経験の有無）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
30歳以降の職種経験年数	829	6.62	4.04	0.08	17.58
30歳以降の職種経験年数×30歳以降の転職経験	829	2.75	4.18	0	17.58

付表 5-10 記述統計量（質を考慮した職種経験年数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
OJT割合を考慮した職種経験年数	1167	3.75	4.87	0	26.25
研修割合を考慮した職種経験年数	1167	1.51	3.26	0	25.25

付表 5-11 記述統計量（高収入に及ぼす説明変数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
高収入者	1167	0.0883	0.28	0	1
勤続年数	1167	5.1378	4.53	0.08	28.25
年齢	1167	36.9443	5.38	25	44
女性ダミー	1167	0.8389	0.37	0	1
契約社員	1167	0.1671	0.37	0	1
派遣労働者	1167	0.0771	0.27	0	1
その他の非正規労働者	1167	0.0668	0.25	0	1
農林漁業	1167	0.0077	0.09	0	1
鉱業・建設業	1167	0.0266	0.16	0	1
情報通信業	1167	0.0386	0.19	0	1
運輸業	1167	0.0411	0.20	0	1
金融・保険業	1167	0.0249	0.16	0	1
小売業	1167	0.1714	0.38	0	1
飲食サービス業	1167	0.1440	0.35	0	1
医療・福祉	1167	0.1748	0.38	0	1
教育・学習支援業	1167	0.0540	0.23	0	1
公務	1167	0.0283	0.17	0	1
その他の産業	1167	0.1354	0.34	0	1
企業規模1,000人以上	1167	0.2494	0.43	0	1
100～999人	1167	0.2793	0.45	0	1
30～99人	1167	0.1817	0.39	0	1
官公庁	1167	0.0171	0.13	0	1
専門・技術職	1167	0.1825	0.39	0	1
営業・販売職	1167	0.1405	0.35	0	1
運輸・通信職	1167	0.0300	0.17	0	1
技能・生産職	1167	0.1217	0.33	0	1
サービス職(資格要)	1167	0.0506	0.22	0	1
サービス職(資格不要)	1167	0.1997	0.40	0	1
その他の職種	1167	0.0694	0.25	0	1
現場のリーダー	1167	0.0608	0.24	0	1
主任・係長クラス	1167	0.0051	0.07	0	1
課長	1167	0.0034	0.06	0	1
その他の役職	1167	0.0086	0.09	0	1
専修学校卒	1167	0.1877	0.39	0	1
高専・短大卒	1167	0.1842	0.39	0	1
大学・大学院卒	1167	0.1859	0.39	0	1
その他の学歴	1167	0.0069	0.08	0	1
未婚	1167	0.2931	0.46	0	1
離死別	1167	0.0660	0.25	0	1
未婚×女性ダミー	1167	0.1740	0.38	0	1
離死別×女性ダミー	1167	0.0626	0.24	0	1
稼ぎ手・親	1167	0.1997	0.40	0	1
稼ぎ手・配偶者	1167	0.5673	0.50	0	1
稼ぎ手・その他	1167	0.0257	0.16	0	1
労働時間30時間未満	1167	0.4516	0.50	0	1
30時間以上35時間未満	1167	0.0943	0.29	0	1
40時間以上45時間未満	1167	0.1680	0.37	0	1
45時間以上	1167	0.1448	0.35	0	1
職種経験年数	1167	8.5221	5.99	0.08	28.25
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	1167	0.7207	0.45	0	1
20歳代前半までの正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.6264	0.48	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無	1167	0.4833	0.50	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.4036	0.49	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無	1167	0.1902	0.39	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.1431	0.35	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	1167	0.0686	0.25	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.0471	0.21	0	1