

公募研究シリーズ

56

多様な就業形態の 仕事の質に関する 実証研究

島貫智行

一橋大学

佐藤博樹

中央大学

全労済協会

発刊にあたって

本報告誌は、2014年度の全労済協会公募委託調査研究テーマ「絆の広がる社会づくり」で採用となった、「多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究」の成果です。

本研究では、日本における多様な就業形態の仕事や労働条件について、仕事の質（①賃金、②付加給付、③雇用機会の安定性、④仕事の自律性、⑤労働時間の柔軟性）という観点から検討し、「非正規労働」や「派遣労働」を「正規労働」と比較して論じる際には、仕事や労働条件を多面的に捉えた上で、その問題が労働契約（無期労働契約と有期労働契約）と雇用関係（直接雇用と間接雇用）のいずれによるのかを踏まえた検討が必要となることを明らかにしています。

過去20年間の日本における雇用社会の変化の一つは就業形態の多様化にあります。企業に雇用され無期労働契約を結んで就労する正規労働だけでなく、企業に雇用され有期労働契約を結んで就労する非正規労働、派遣会社に雇用され他企業で就労する派遣労働など労働者の雇用形態は多様化しました。しかし近年ではこれらの就業形態の労働者の間の雇用・処遇上の格差の問題も指摘されています。

このような状況にあって、本研究では、仕事の質に関する欧州の調査等を参考に採取したサンプルから、従業員数300人以上の企業で事務職かつ週5日勤務（短時間勤務を含む）の仕事に従事するサンプル1,093人（正社員502人、非正社員373人、派遣社員218人）を抽出分析しています。

分析の結果から明らかになったのは、正規労働と比較した場合の非正規労働や派遣労働の付加給付の少なさや雇用機会の安定性の低さは、有期労働契約と三者雇用関係の両方によるものであり、労働時間の柔軟性の高さや賃金の低さは有期労働契約によるものであり、さらに仕事の自律性の低さは三者雇用関係によるものであることです。

本報告誌が、多くの皆様に多様な就業形態の仕事の質の現状をお伝えし、日本で多様な就業形態で従事する労働者の仕事や労働条件の課題解決の一助となれば幸いです。

「公募委託調査研究」は、勤労者の福祉・生活に関する調査研究活動の一環として、当協会が2005年度から実施している事業です。勤労者を取り巻く環境の変化に応じて毎年募集テーマを設定し、幅広い研究者による多様な視点から調査研究を公募・実施することを通じて、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉向上に寄与することを目的としています。

当協会では研究成果を「公募研究シリーズ」として順次公表しています。

(財) 全労済協会

I. 本研究の目的	1
II. 分析の視点	2
2.1 仕事の質とは何か	2
2.2 多様な就業形態と仕事の質の関連	3
III. 調査の概要	4
3.1 調査対象	4
3.2 調査方法	5
3.3 分析に用いるサンプル	6
IV. 分析方法	8
V. 分析結果	9
5.1 分析対象の基本属性	9
5.2 就業形態に基づく仕事の質の比較	15
5.3 労働契約に基づく仕事の質の比較	22
5.4 雇用関係に基づく仕事の質の比較	28
5.5 統計分析による確認	33
VI. 結論	41
VII. 参考文献	51
VIII. 調査票および単純集計結果	53
8.1 正社員調査	53
8.2 非正社員・派遣社員調査	71

I. 本研究の目的

本研究の目的は、日本における多様な就業形態の労働者の仕事の質を明らかにし、その背景要因を検討することである。近年、欧米諸国では、長期雇用やフルタイム勤務に特徴付けられる典型雇用の労働者と、非典型雇用の労働者——例えばパートタイムで就労する労働者や短期の労働契約を結んで就労する労働者、さらに人材派遣会社に雇用され他企業で就労する労働者——の間で、賃金や能力開発機会、雇用保障といった仕事の質の格差が拡大し、それが雇用社会の連帯を弱体化させていることが指摘されている（Kalleberg, 2011; Osterman, 2011; Warhurst, Carré, Findlay, and Tilly, 2012）。こうした就業形態による仕事の二極化や働き方の格差という問題について、本研究は日本の正規労働、非正規労働、派遣労働という就業形態ごとの仕事や労働条件、働き方の特徴を明らかにし、その背景要因を検討する。

日本における仕事の二極化や働き方の格差を検討するうえで、本研究が目指すのは「仕事の質」（Kalleberg, 2011）という考え方である。仕事の質とは、賃金や付加給付などの経済的側面だけでなく、仕事の自律性や労働時間の柔軟性といった非経済的側面を含めた、労働者にとっての仕事の望ましさを示す概念であり、仕事の特徴を多面的・統合的に評価する点に特徴がある。ここで仕事の質の良し悪しは、労働者本人にとっての仕事や労働条件、働き方の良し悪しという意味であり、労働者の職務成果の良し悪しを意味するものでないことに留意されたい。日本でも正規労働者と非正規労働者の間で賃金や能力開発機会、雇用保障の格差が拡大しているとする研究（鶴・樋口・水町, 2011など）がある一方で、正規労働の仕事は長時間労働となることが多く、非正規労働よりも労働時間の柔軟性が劣ることを指摘する研究（山本・黒田, 2014など）もあり、仕事や働き方の特徴を多様な側面から把握する重要性が高くなっている。本研究は、仕事の質という概念を用いて、正規労働と非正規労働、派遣労働の仕事や労働条件、働き方の特徴を多面的・統合的に把握する。

本研究においては、就業形態による仕事の質の違いを生じる要因として、とくに労働契約と雇用関係の特徴に注目する。労働契約の特徴とは、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）か、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）かの違いを指す。また、雇用関係の特徴とは、労働者と企業の二者により構成される雇用関係か、労働者と企業（派遣先企業）、人材派遣会社の三者により構成される雇用関係かの違いを指す。正規労働と非正規労働・派遣労働の仕事や労働条件が二極化しているとすれば、その要因としては企業による人事管理や雇用・労働に関する法規制などを幅広く検討する必要があるが、本研究においては、特に労働契約と雇用関係の2つに焦点を当てることにする。

以下では、第2節において、仕事の質という概念を説明して、就業形態と仕事の質の関連に関する研究を紹介する。第3節において、調査の概要と手続き、サンプルなどを説明する。第4節において、仕事の質に関する分析方法を、続く第5節において分析結果を説明する。この第5節では、本研究で取り上げる正規労働、非正規労働、派遣労働という3つの就業形態に基づく仕事の質の比較に加えて、その背景要因としての労働契約と雇用関係に基づく比較を行なう。最後に、第6節として分析結果をまとめる。

Ⅱ. 分析の視点

2.1 仕事の質とは何か

近年の欧米諸国において、労働者の仕事の質は重要な関心事となっている（Kalleberg, 2011; Osterman, 2011; Warhurst, Carré, Findlay, and Tilly, 2012）。仕事の質とは労働者から見た仕事の望ましさを示す概念である（Kalleberg, 2011; Gallie, 2007; Green, 2007; Bazen, Lucifora, and Salverda, 2005）。従来、労働者にとっての仕事の良し悪しは、経済学では賃金や付加給付などの経済的側面に関心が寄せられ、他方で社会学や心理学では仕事の自律性や労働時間の柔軟性などの非経済的側面に関心が寄せられるといったように、それぞれの学問分野によって仕事の望ましさを評価する次元が異なっていた。これに対して、仕事の質という概念は、賃金や付加給付、雇用機会の安定性、仕事の自律性、労働時間の柔軟性といった複数の次元を対象として、労働者にとっての仕事の望ましさを多面的・統合的に捉えることが特徴である（Kalleberg, 2011; Munoz de Bustillo et al, 2011）。

先行研究は仕事の質をさまざまな次元から把握してきたが、これをKalleberg (2011) は賃金、付加給付、雇用機会の安定性、仕事の自律性、労働時間の柔軟性という5つの主要次元に整理している。彼によれば、賃金は仕事の質を評価する上で最も基本となる次元である。また、付加給付は賃金とともに経済的側面の次元として、賞与や退職金・企業年金、さらに健康保険やその他の福利厚生などを指す。これら賃金が高く付加給付の多い仕事は、労働者に経済的豊かさを提供する点で、質の良い仕事と見なされる。

Kalleberg (2011) は、仕事の経済的側面だけでなく非経済的側面も重視している。仕事の自律性はその一つである。仕事の自律性とは、例えば仕事遂行過程における労働者の裁量の大きさや仕事上の意思決定による影響力の大きさを意味する。仕事遂行の裁量や意思決定という要素は、労働者に仕事上のやりがい、すなわち内発的動機付けをもたらすという点で望ましいと考えるのである。また、労働時間の柔軟性も重要である。労働時間の柔軟性の一つは、労働時間の長さである。長時間労働は労働者の健康を損なう可能性が高い点で、望ましいものではない。労働契約に定められた労働時間を超えて長時間働くことは、仮にその分の賃金が支給されるとしても、労働者の健康を阻害する可能性が高い点で望ましくないものとされる。但し、その一方で、労働時間の長さは、必ずしも長ければ悪く、短ければ良いというものではない。適切な労働時間の長さは、労働者が仕事に従事する時間だけでなく、家族と過ごす時間や仕事以外の時間を確保できているという労働者自身の評価にも依存する。すなわち、ワーク・ライフ・バランスの確保である。

そして、雇用機会の安定性である。雇用機会の安定性は、一つには労働者が失業するリスクの小ささである。もう一つは、労働市場において今と同じ労働条件の仕事を見つけられるという雇用可能性である。この雇用可能性を向上させるものが、能力開発や教育訓練機会である。それゆえ、雇用機会の安定性という次元においては、失業のリスクが小さいことに加えて、能力や技能を蓄積する機会が与えられ、その仕事を通じて労働市場においてより高度な専門性を習得している仕事が望ましいものとみなされる。

2.2 多様な就業形態と仕事の質の関連

先行研究は、こうした労働者の仕事の質を左右するさまざまな要因を指摘している。例えば、性別や人種といった個人特性により労働者が従事する仕事の質が異なることは伝統的に指摘されている。白人よりも黒人のほうが低賃金の仕事に従事したり、男性よりも女性のほうが能力開発機会に恵まれないといった研究の知見はその例である。また、職種によって仕事の質が異なることも指摘される。管理職や専門職の仕事は仕事の質が高く、逆に販売職やサービス職の仕事は質が悪いことも指摘されている。

その中で特に近年関心を集めているのが、就業形態という要因である。例えば、Kalleberg, Reskin, and Hudson (2000) は、米国における労働者の仕事の質が低下してきた一つの要因として、非典型雇用の増加をあげている。典型・非典型の定義は当該国の雇用慣行によって異なるが、米国の非典型雇用とは、通常、継続的な就労が想定されない就業形態、もしくは労務を提供する企業に直接雇用されずに就労する就業形態を指す。前者に該当するのがパートタイム雇用であり、後者に該当するのが派遣雇用や請負雇用、自営業となる。こうしたパートタイム雇用や派遣雇用などの仕事は、多くの場合、賃金が低く、付加給付が少なく、仕事の自律性が低く、さらに雇用が不安定であるというように、仕事の質が悪いことが指摘されている。

もっとも非典型雇用の仕事の質が全て悪いわけではない。パートタイム雇用や派遣雇用の仕事に従事する労働者の多くが、労働時間の短さや時間外労働の少なさという点に着目し、仕事と生活の両立を図ることを目的としてこれらの就業形態を選択していることはよく知られている (Tilly, 1996)。しかしながら、こうした労働時間の柔軟性を除けば、賃金や付加給付、仕事の自律性、さらに雇用機会の安定性といった多くの次元で、非典型雇用は典型雇用に比べて仕事の質が悪いことが論じられてきた (Kalleberg, Reskin, and Hudson, 2000)。

こうした欧米における非典型雇用の特徴は日本の研究においても論じられている。例えば、日本の非典型雇用の仕事の質を調査したHouseman and Osawa (2003) は、日本の非典型雇用として、パートタイム雇用と派遣雇用を取り上げて、これらの就業形態に従事する労働者の仕事や労働条件などを検討している。この中で、彼女らは、パートタイム雇用と派遣雇用に従事する労働者に女性が多いことを指摘したうえで、これらの就業形態が正規雇用に比べて、労働時間の柔軟性は優れているものの、賃金や付加給付、雇用機会の安定性などは劣ることを指摘している。本研究においては、こうした議論を踏まえて、日本の多様な就業形態の中でも正規労働と非正規労働、派遣労働として働く労働者を取り上げて、その仕事の質を検討する。

Ⅲ. 調査の概要

本研究では、日本における多様な就業形態の労働者の仕事の質を明らかにするために、仕事の質に関する欧州の代表的調査であるEuropean Working Conditions Survey (EWCS) を参考に、日本の雇用慣行を踏まえた独自の質問項目を加えた質問票調査を設計した。EWCSは、欧州生活・労働条件改善財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions : 略称Eurofound) が欧州内の労働者を対象に仕事や労働条件など包括的な労働実態を明らかにすることを目的に実施している調査である。EWCSは1990年以来5年おきに実施されており、直近の2015年調査で6回目となる。調査開始当初は欧州諸共同体 (EC) 12ヶ国の労働者を対象としていたが、その後調査対象国を拡げて、2015年調査では欧州連合 (EU) 28ヶ国を含む35ヶ国の労働者が対象となっている。本研究では、実施時期との兼ね合いから2010年のEWCSの質問項目を参考とした。EWCSの詳細については、以下のEurofoundのホームページを参照されたい。

<http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

3.1 調査対象

本研究では、日本の多様な就業形態のうち、正規労働、非正規労働、派遣労働の3つを取り上げる。本調査における3つの就業形態の定義は、次のとおりである。正規労働者は「期間の定めのない無期の労働契約で就労先の企業に直接雇用されている者 (定年まで雇用される者を含む)」とした。非正規労働者は、「契約社員・パート・アルバイトなど、期間を定めた有期の労働契約で就労先の企業に直接雇用されている者 (契約更新されている者を含む)」とした。派遣労働者は「雇用する企業が労働者派遣契約を結ぶ取引先 (派遣先) の企業で就労している者 (派遣先の企業の社員から仕事上の指示を受ける)」とした。請負労働者 (雇用する企業が請負契約を結ぶ取引先 (請負先) の企業で就労している者) や自営業は除いた。この定義に基づいて、まず2014年9月に東京大学社会科学研究所人材フォーラムの研究プロジェクトとして正規労働者を対象とした質問票調査を実施し、その後2015年3月に本委託調査研究として非正規労働者と派遣労働者を対象とした質問票調査を実施した。

なお、正規労働、非正規労働、派遣労働という3つの就業形態は、労働契約と雇用関係の観点から分類することが可能である。労働契約に基づく分類とは、労働契約期間を基準として、期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) か期間の定めのある労働契約 (有期労働契約) かの区別である。3つの就業形態を労働契約の観点から分類すると、無期労働契約の労働者には全ての正規労働者と一部の派遣労働者が含まれ、有期労働契約の労働者には、全ての非正規労働者と多数の派遣労働者が含まれる。また、雇用関係に基づく分類とは、雇用関係が労働者と就労先企業との二者雇用関係 (直接雇用) かそれとも労働者と就労先企業、派遣会社の三者雇用関係 (間接雇用) かの区別である。3つの就業形態を雇用関係の観点から再分類すると、二者雇用関係の労働者には正規労働者と非正規労働者が含まれ、三者雇用関係の労働者には全ての派遣労働者が含まれることになる。後述する仕事の質に関する比較においては、3つの就業形態間の比較だけでは

なく、無期労働契約と有期労働契約の比較、および二者雇用関係と三者雇用関係の比較を行う。

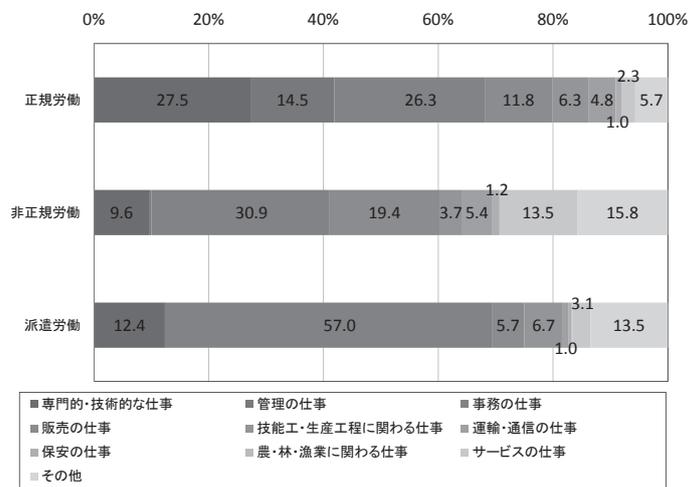
3.2 調査方法

質問票調査のサンプリングは次の手続きに基づいて実施された。連合総合生活開発研究所「第26回勤労者短観」の調査方法に準じて、調査対象者数は正規労働者2,000人、非正規労働者と派遣労働者をあわせて2,000人、計4,000人をベースにして、「平成24年就業構造基本調査」の首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）および関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）のそれぞれにおける20歳から59歳までの雇用者の性・年齢階層の分布割合を反映したサンプル割付基準を作成した。企業規模は正規労働者と非正規労働者をあわせた従業員数300人以上の企業とした。この割付基準に基づいて、モニター調査会社に登録している首都圏および関西圏に居住する民間企業雇用者の中から、各層ごとに割付基準以上の回答が得られるようランダムに抽出し調査への回答依頼を行った。そのうえで回答が得られたなかから、各層ごとのサンプルサイズが割付基準と等しくなるように乱数によって標本を決定（いわゆるサンプル・カットを実施）した。

3.3 分析に用いるサンプル

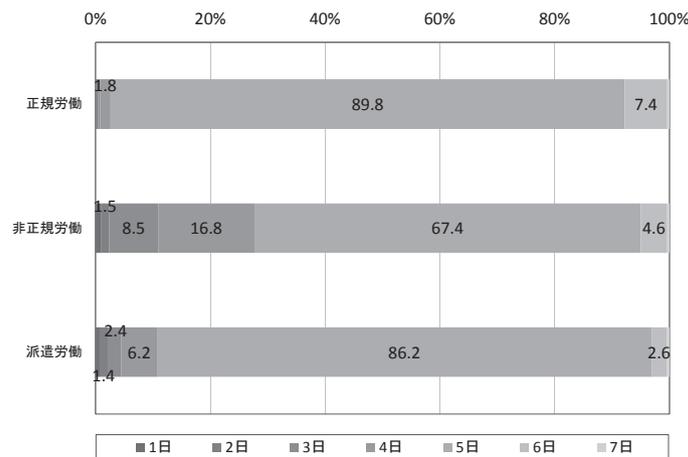
以下の分析では、仕事の質を左右する要因を統制するために、職種と労働日数の観点から分析対象を限定する。まず職種について分析対象を「事務職」の仕事に限定する。本調査の質問項目において、事務職は「事務の仕事」として「一般事務、経理・会計、営業事務など」と定義されている。事務職に限定する理由は、日本の労働者の中で「事務職」に従事する者の割合が最も多いことによる。平成24年の「就業構造基本調査」の有業者を職業大分類別にみると、「事務従事者」が最も多く、有業者全体の19.3%を占めている。実際に、本調査の回答結果を見ても、事務職に従事する回答者が最も多かった。就業形態ごとの回答割合は図表1のとおりである（以降の図表において1%未満の数値の表示は省略した）。

図表1 回答者の職種



職種だけでなく、労働日数もまた仕事の質を左右する。週3日勤務の労働者と週5日勤務の労働者では、毎月の収入や週当たりの労働時間を単純に比較することはできない。このため、分析対象を週5日勤務の労働者に限定する。但し、本調査では、労働契約に定めた勤務日数をたずねておらず、代わりに最近6ヶ月間の平均的な勤務日数をたずねているため、この回答結果を用いて、最近6ヶ月間の平均的な勤務日数として5日と回答したサンプルを抽出することにする。実際に、本調査の回答結果を見ても、全体として週5日勤務であるとする回答者が最も多かった。就業形態ごとの回答割合は図表2のとおりである。

図表2 回答者の週あたり平均勤務日数



上記のように、事務職に従事しかつ週5日勤務するサンプルに限定した結果、以下の分析に用いるサンプルサイズは、本調査全体4,000のうち、正規労働者502、非正規労働者373、派遣労働者218、計1,093となった。図表3に、本調査において取り上げた3つの就業形態の定義、労働契約（無期労働契約と有期労働契約）の区別、雇用関係（二者雇用関係と三者雇用関係）の区別、および分析対象のサンプルサイズをまとめたので参照されたい。

図表3 本調査における就業形態の定義と分析対象のサンプルサイズ

就業形態	定義	労働契約	雇用関係	サンプルサイズ
正規労働者	期間の定めのない無期の雇用契約で就労先の企業に直接雇用されている者(定年まで雇用される者を含む)	無期契約	二者関係	502
非正規労働者	契約社員・パート・アルバイトなど、期間を定めた有期の雇用契約で就労先の企業に直接雇用されている者(契約更新されている者を含む)	有期契約	二者関係	373
派遣労働者	雇用する企業が労働者派遣契約を結ぶ取引先(派遣先)の企業で就労している者(派遣先の企業の社員から仕事上の指示を受ける)	有期契約 + 無期契約	三者関係	218

IV. 分析方法

分析方法は以下の手順で進める。第1に、正規労働、非正規労働、派遣労働という3つの就業形態の間で仕事の質を比較する。第2に、3つの就業形態を労働契約の観点から分類し、無期労働契約と有期労働契約の仕事の質を比較する。第3に、同様に3つの就業形態を雇用関係の観点から分類し、二者雇用関係と三者雇用関係の仕事の質を比較する。

仕事の質は、Kalleberg (2011) らの研究に基づいて、主要な5次元——①賃金、②付加給付、③雇用機会の安定性、④仕事の自律性、⑤労働時間の柔軟性——を取り上げる。それぞれの主次元について、可能な限り複数の副次元を設定することにする。具体的には以下のとおりである。

第1の次元は、賃金である。本調査では、賃金について毎月の収入を取り上げた。これは最近6ヶ月間の平均的な税込み給与額であり、賞与や時間外手当などは含まないものとしている。通常の従業員調査において、労働者本人が実際の賃金額を正確に記憶し回答することは難しいことを考慮し、本調査ではより現実的な回答方法を採用し、毎月の収入額について10のカテゴリー(10万円未満=1、10～15万円未満=2、……、50万円以上=10)を設定し回答してもらった。但し、収入という設問は、回答者にとってセンシティブな内容であり、一部の回答者は回答を拒否している。

第2の次元は、付加給付である。本調査では、付加給付として、賞与、および退職金または企業年金を取り上げた。具体的には、現在の勤務先企業において、回答者自身に賞与制度、退職金または企業年金の制度が適用されているかをたずねた。退職金と企業年金は異なる付加給付と考えることもできるが、企業の中には退職金の全額や一部を企業年金として退職後に受け取れる制度を導入している企業があるため、退職金と企業年金は代替可能なものとして一つの制度と見なした。

第3の次元は、雇用機会の安定性である。本調査では、雇用機会の安定性について、失業リスクと能力開発機会の2つを取り上げた。失業リスクは、今の仕事について今後6ヶ月以内にストラ等により失業する可能性がどの程度あるかをたずねた。また、能力開発機会は、今の仕事について自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がどの程度あるかをたずねた。

第4の次元は、仕事の自律性である。本調査では、仕事の自律性について、仕事遂行の裁量と意思決定への関与の2つを取り上げた。仕事遂行の裁量は、現在の勤務先企業の仕事において、仕事の順番やそれぞれに割く時間を自由に決めたり変更したりできる程度をたずねた。また、意思決定への関与は、今の仕事について仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる程度をたずねた。

第5の次元は、労働時間の柔軟性である。本調査では、労働時間の柔軟性について、週あたりの労働時間とワーク・ライフ・バランスの2つを取り上げた。週あたりの労働時間は、労働契約に規定されたものではなく、最近6ヶ月間の平均的な週の労働時間である。実労働時間を把握するため、昼休みなどの休憩時間は含まず、残業時間を含めるものとした。また、前述の給与同様に、回答者が実労働時間を正確に記憶し回答することが難しいことを考慮し、労働時間も10のカテゴリー(20時間未満=1、20～25時間未満=2、……、60時間以上=10)を設定し回答してもらった。また、ワーク・ライフ・バランスは、現勤務先企業における残業を含む実労働時間を前提にした場合に、家族と過ごす時間や仕事以外の活動に必要な時間を確保できているかをたずねた。

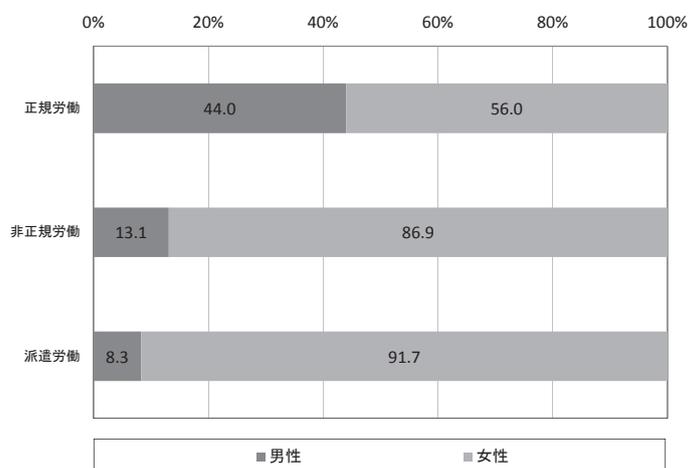
V. 分析結果

5.1 分析対象の基本属性

仕事の質を比較する前に、分析対象となる回答者の基本属性を確認する。基本属性としては、性別・年齢などの個人属性、および回答者の勤務先の業種・規模などの企業属性を取り上げた。

性別について**図表4**を見ると、正規労働者は男性44.0%、女性56.0%とそれほど大きな差がないのに対して、非正規労働者は男性13.1%、女性86.9%、派遣労働者は男性8.3%、女性91.7%となっており、非正規労働者と派遣労働者の大多数は女性となっている。

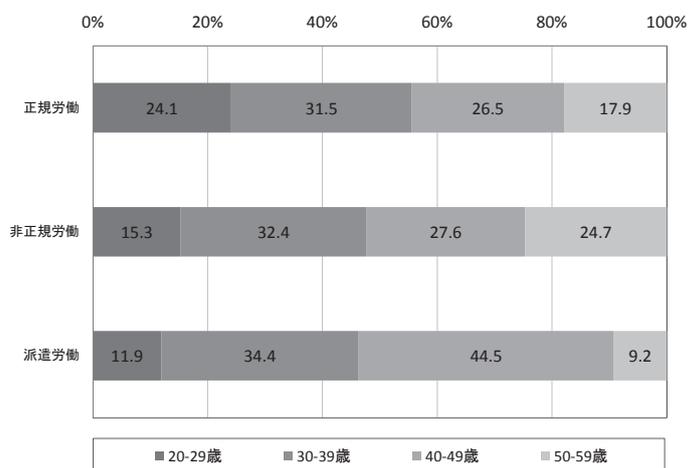
図表4 就業形態に基づく基本属性の比較：性別



V. 分析結果

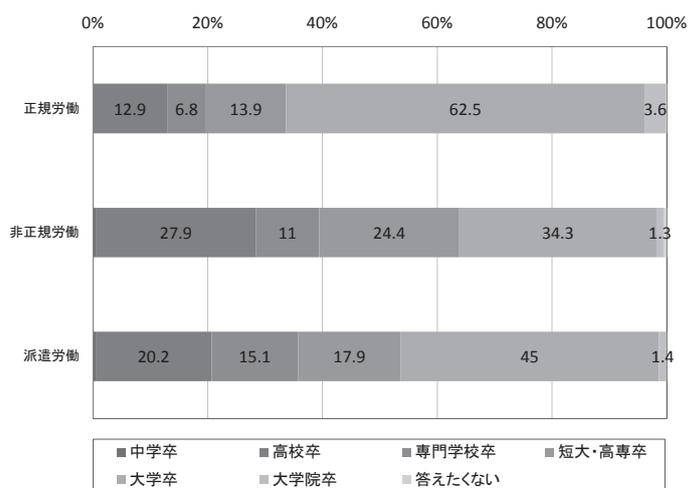
年齢について図表5を見ると、正規労働者は30歳代が31.5%と最も多く、40歳代26.5%、20歳代24.1%と続く。非正規労働者は30歳代が32.4%と最も多く、40歳代27.6%、50歳代24.7%と続く。派遣労働者は40歳代が44.5%と最も多く、30歳代34.4%となる。正規労働者と比較して、非正規労働者と派遣労働者の年齢が高い傾向があり、正規労働者と非正規労働者の中心が30歳代であるのに対して、派遣労働者は40歳代が中心となっている。

図表5 就業形態に基づく基本属性の比較：年齢



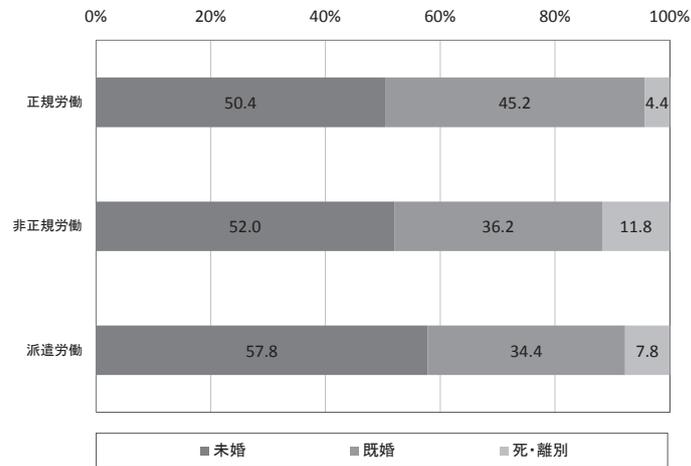
学歴について図表6を見ると、正規労働者は大学卒が62.5%と最も多く、高校卒は12.9%にとどまる。非正規労働者は大学卒が34.3%と最も多いが、高校卒27.9%、短大・高専卒24.4%など大学卒以外にも一定の割合がある。派遣労働者は大学卒が45.0%と最も多く、高校卒は20.2%、短大・高専卒17.9%となる。学歴については、正規労働者、派遣労働者、非正規労働者の順に高い傾向にある。

図表6 就業形態に基づく基本属性の比較：学歴



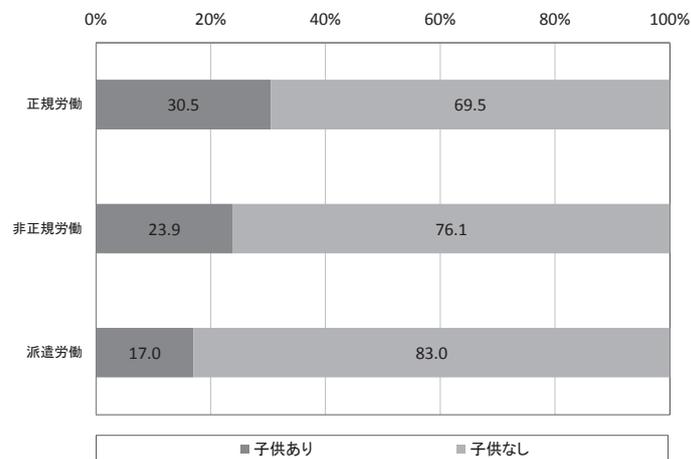
婚姻状況について図表7を見ると、正規労働者は既婚45.2%、未婚50.4%とそれほど差がないのに対して、非正規労働者は既婚36.2%、未婚52.0%、派遣労働者は既婚34.4%、未婚57.8%となっており、正規労働者と比較して非正規労働者と派遣労働者は未婚の割合が多い。

図表7 就業形態に基づく基本属性の比較：婚姻状況



子供の有無について図表8を見ると、正規労働者は子供あり30.5%、子供なし69.5%、非正規労働者は子供あり23.9%、子供なし76.1%、派遣労働者は子供あり17.0%、子供なし83.0%となっており、子供のいる割合は正規労働者、非正規労働者、派遣労働者の順に多い。

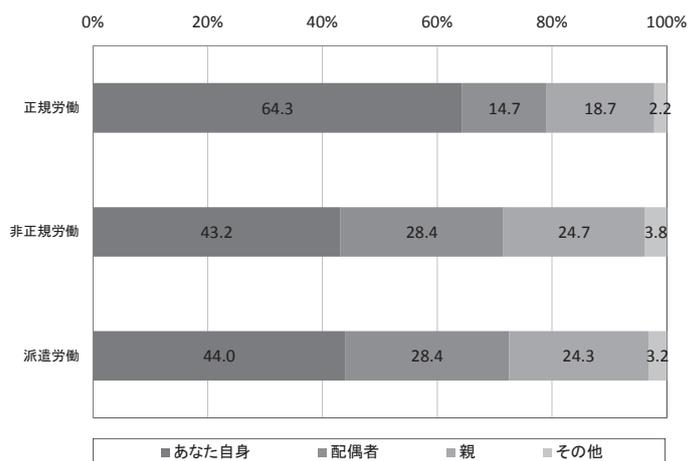
図表8 就業形態に基づく基本属性の比較：子供の有無



V. 分析結果

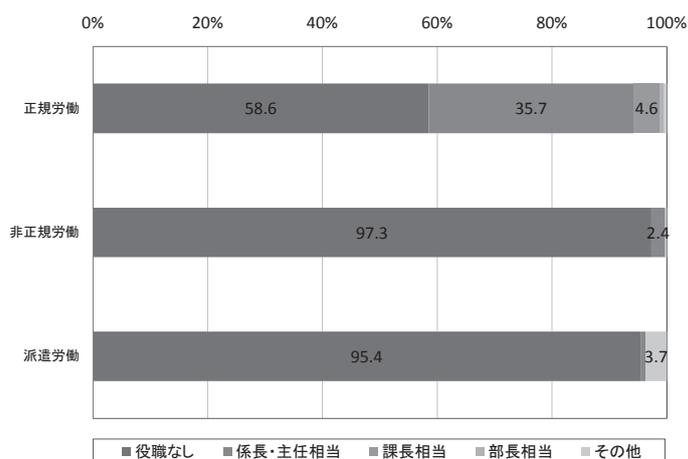
主たる家計負担者について図表9を見ると、正規労働者は回答者本人が64.3%と最も多く、配偶者・親はそれぞれ14.7%、18.7%にとどまる。これに対して非正規労働者は回答者本人が43.2%と最も多いが、配偶者28.4%、親24.7%と本人以外の割合が半数を超える。派遣労働者も同様に回答者本人が44.0%と最も多いが、配偶者28.4%、親24.3%と本人以外の割合が半数を超える。主たる家計負担者については、正規労働者が回答者本人の場合が半数を超えるのに対して、非正規労働者・派遣労働者は回答者以外が半数を超える。

図表9 就業形態に基づく基本属性の比較：主たる家計負担者



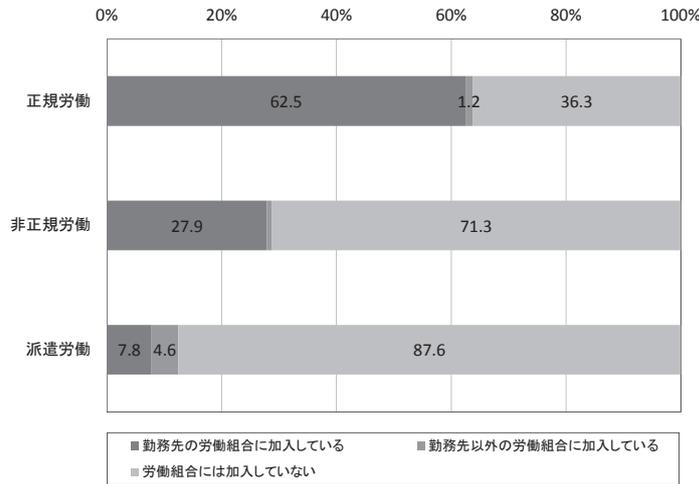
役職について図表10を見ると、正規労働者は役職に就いていない者が58.6%と最も多いが、係長・主任相当が35.7%と役職に就いている者が4割程度いる。これに対して非正規労働者・派遣労働者は役職に就いていない者がそれぞれ97.3%、95.4%となっている。役職については、正規労働者と比較して、非正規労働者・派遣労働者のほうが役職に就いていない者の割合が多い。

図表10 就業形態に基づく基本属性の比較：役職



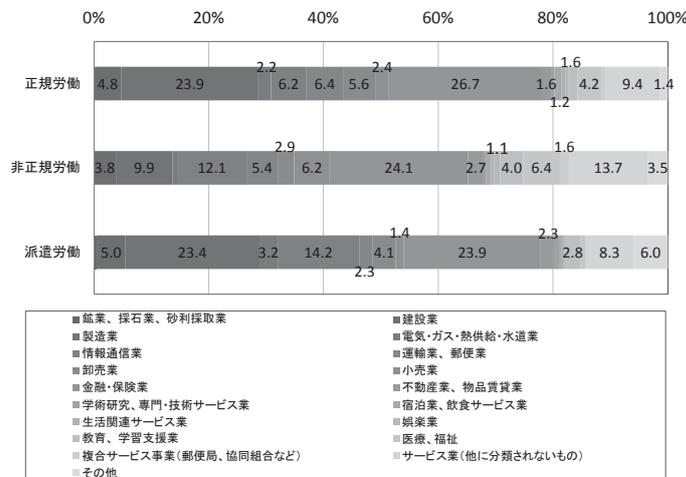
労働組合への加入状況について図表11を見ると、正規労働者は労働組合に加入している者が63.7%（62.5%+1.2%）と半数を超える。これに対して、非正規労働者・派遣労働者は労働組合に加入している者がそれぞれ28.7%（27.9%+0.8%）、12.4%（7.8%+4.6%）と少ない。労働組合への加入状況については、正規労働者と比較して、非正規労働者・派遣労働者は労働組合に加入している割合が少ない。

図表11 就業形態に基づく基本属性の比較：労働組合への加入状況



勤務先企業の業種（派遣労働者は派遣先企業の業種）について図表12を見ると、正規労働者は金融・保険業が26.7%と最も多く、製造業23.9%と続く。非正規労働者は金融・保険業が24.1%と最も多く、サービス業13.7%、情報通信業12.1%と続く。派遣労働者は金融・保険業23.9%と製造業23.4%が多く、情報通信業14.2%と続く。分析対象を事務職に限定したことから、いずれの就業形態も金融・保険業が最も多くなっている。

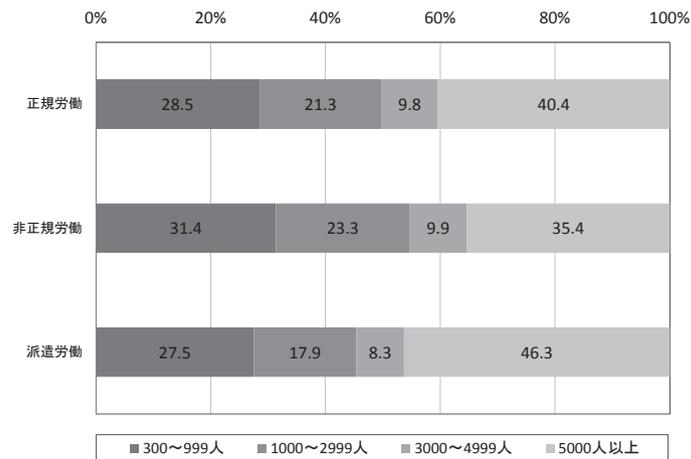
図表12 就業形態に基づく基本属性の比較：勤務先企業の業種



V. 分析結果

勤務先企業の従業員規模（従業員数は正規労働者と非正規労働者の合計。派遣労働者は派遣先企業の従業員規模）について**図表13**を見ると、正規労働者は従業員5000人以上の企業に勤務する者が40.4%と最も多く、300～999人の企業に勤務する者が28.5%と続く。非正規労働者は従業員5000人以上の企業に勤務する者が35.4%と最も多く、300～999人の企業に勤務する者が31.4%と続く。派遣労働者は従業員5000人以上の企業に勤務する者が46.3%と最も多く、300～999人の企業に勤務する者が27.5%と続く。いずれの就業形態も従業員5000人以上の大企業に勤務する者の割合が最も多くなっている。

図表13 就業形態に基づく基本属性の比較：勤務先企業の規模



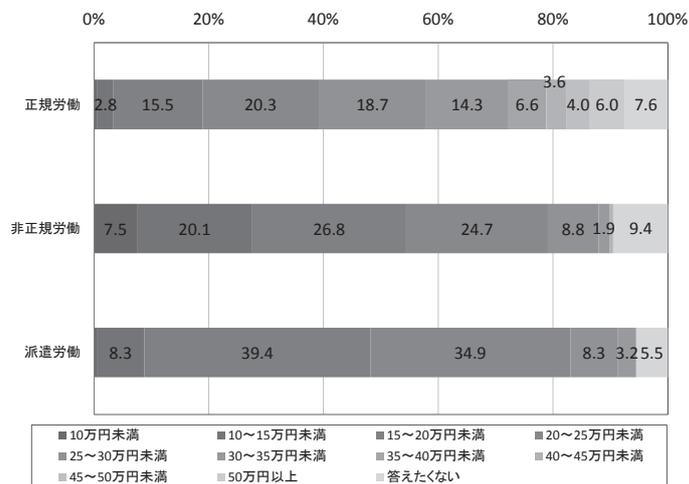
5.2 就業形態に基づく仕事の質の比較

第1の比較は就業形態に基づく仕事の質の比較である。正規労働、非正規労働、派遣労働の3つの就業形態の間で、賃金、付加給付、雇用機会の安定性、仕事の自律性、労働時間の柔軟性を比較する。

図表14は、賃金の次元として設定した毎月の収入に関する比較結果である。これを見ると、正規労働は20～25万円未満が20.3%と最も多く、25～30万円未満18.7%、15～20万円未満15.5%と続く。非正規労働は15～20万円未満が26.8%と最も多く、20～25万円未満24.7%、10～15万円未満20.1%と続く。派遣労働は15～20万円未満が39.4%と最も多く、20～25万円未満34.9%と続く。

20万円未満の割合を見ると、正規労働は18.9%、非正規労働54.4%、派遣労働48.2%となっており、正規労働と比較して、非正規労働・派遣労働の収入は少ない傾向がある。

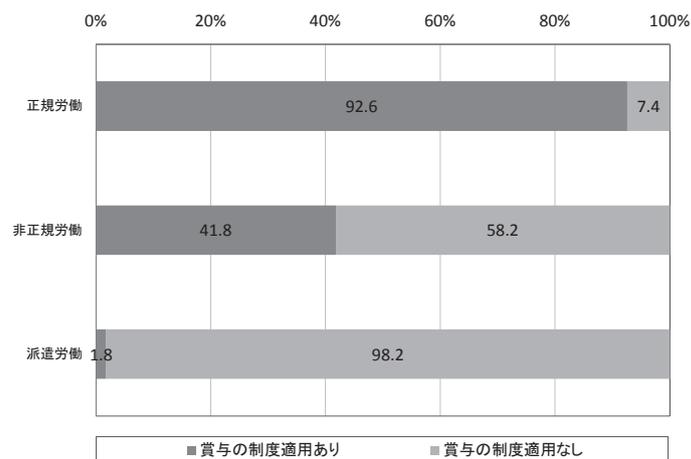
図表14 就業形態に基づく仕事の質の比較：毎月の収入



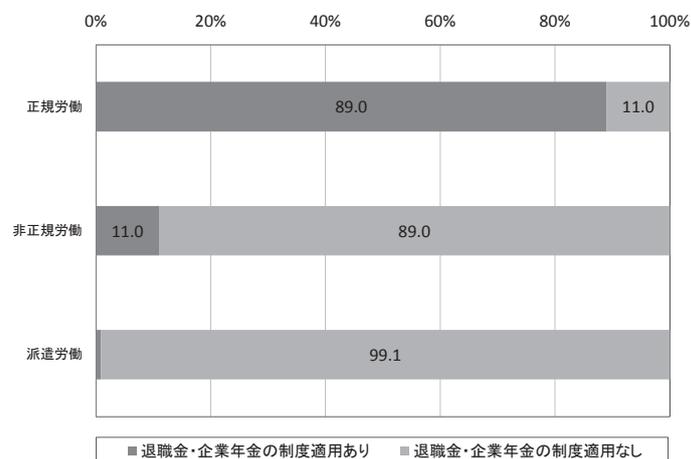
V. 分析結果

図表15および16は、付加給付の次元として設定した①賞与と②退職金・企業年金に関する比較結果である。賞与制度の適用について図表15を見ると、正規労働は92.6%が適用対象になっているのに対して、非正規労働は41.8%、派遣労働は1.8%しか適用対象となっていない。また、退職金・企業年金制度の適用について図表16を見ると、正規労働は89.0%が適用対象になっているのに対して、非正規労働は11.0%、派遣労働は0.9%しか適用対象となっていない。賞与および退職金・企業年金の観点から付加給付を見ると、非正規労働と派遣労働は正規労働よりも付加給付が少ない。

図表15 就業形態に基づく仕事の質の比較：賞与の制度適用



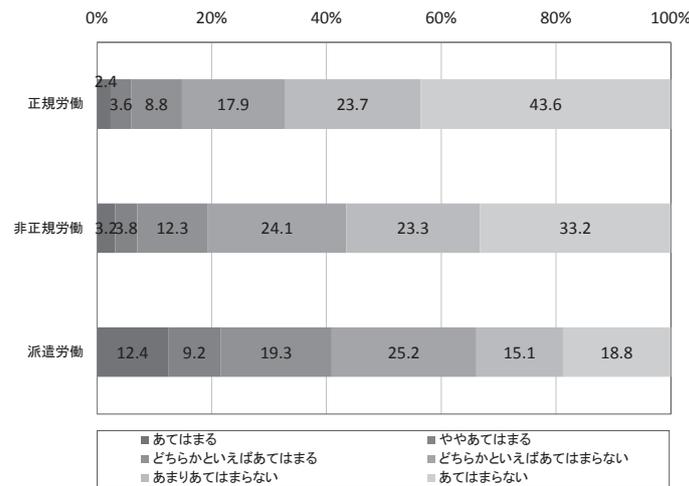
図表16 就業形態に基づく仕事の質の比較：退職金・企業年金の制度適用



図表17および18は、雇用機会の安定性の次元として設定した①失業リスクと②能力開発機会に関する比較結果である。

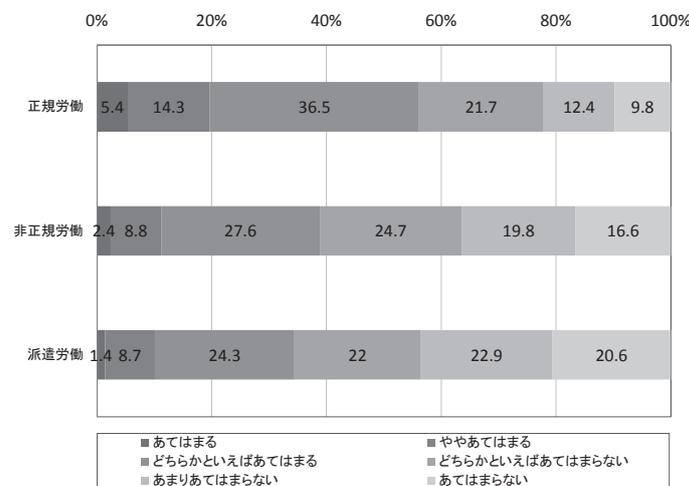
失業リスクについて図表17を見ると、正規労働が「今後6ヶ月以内にリストラなどで失業するかもしれない」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が14.8%（2.4%+3.6%+8.8%）となっている。非正規労働・派遣労働が同様に回答した割合は19.3%（3.2%+3.8%+12.3%）、40.9%（12.4%+9.2%+19.3%）となっている。失業リスクの知覚は、正規労働、非正規労働、派遣労働の順に高くなる。

図表17 就業形態に基づく仕事の質の比較：失業リスク



能力開発機会について図表18を見ると、正規労働が「自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がある」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が56.2%（5.4%+14.3%+36.5%）となっている。非正規労働・派遣労働が同様に回答した割合は38.8%（2.4%+8.8%+27.6%）、34.4%（1.4%+8.7%+24.3%）となっている。能力開発機会は、派遣労働、非正規労働、正規労働の順に高くなる。

図表18 就業形態に基づく仕事の質の比較：能力開発機会

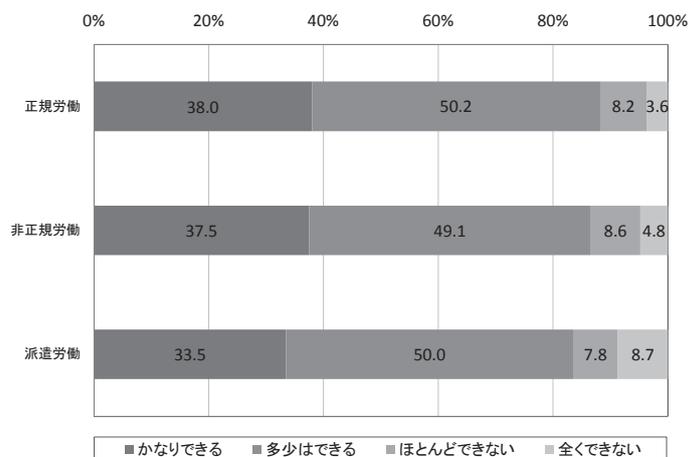


V. 分析結果

図表19および20は、仕事の自律性の次元として設定した①仕事遂行の裁量と②意思決定への関与に関する比較結果である。

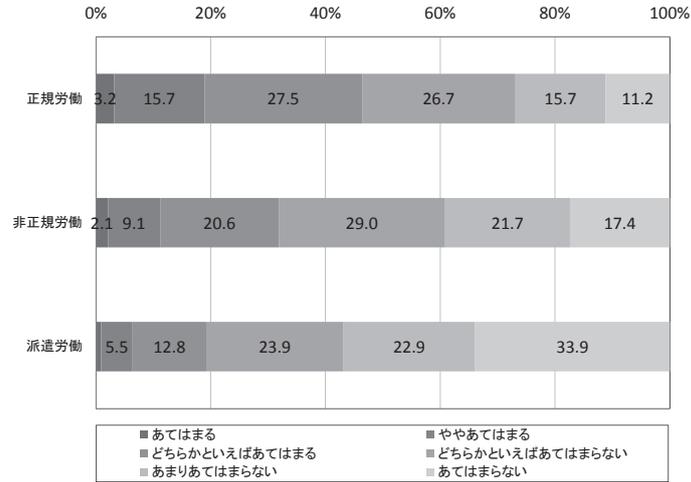
仕事遂行の裁量について図表19を見ると、正規労働が「自分の仕事について仕事の順番やそれぞれの仕事に割く時間を自由に決めたり変更したりする」ことが「できる」とする割合（「かなりできる」と「多少はできる」の合計）は88.2%（38.0%+50.2%）となっている。非正規労働・派遣労働がそれぞれ「できる」と回答した割合は86.6%（37.5%+49.1%）、83.5%（33.5%+50.0%）となっており、正規労働と比較してやや少ない。仕事遂行の裁量は、正規労働、非正規労働、派遣労働の順に小さくなる。

図表19 就業形態に基づく仕事の質の比較：仕事遂行の裁量



意思決定への関与について図表20を見ると、正規労働が「仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が46.4%（3.2%+15.7%+27.5%）となっている。非正規労働・派遣労働が同様に回答した割合は31.8%（2.1%+9.1%+20.6%）、19.2%（0.9%+5.5%+12.8%）となっている。意思決定への関与は、正規労働、非正規労働、派遣労働の順に低くなる。

図表20 就業形態に基づく仕事の質の比較：意思決定への関与



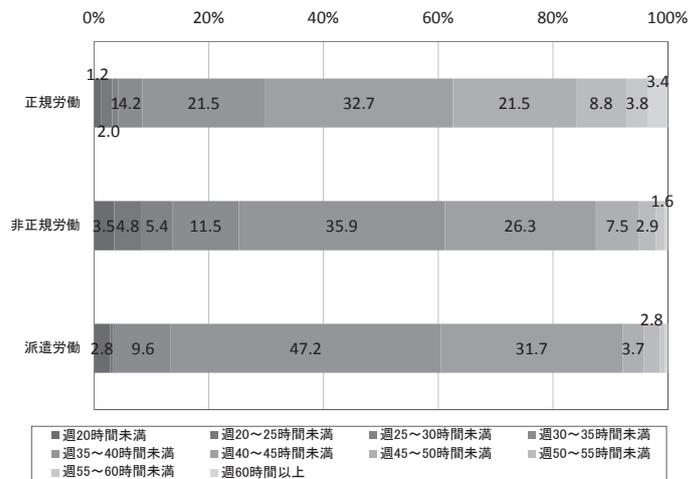
V. 分析結果

図表21および22は、労働時間の柔軟性の次元として設定した①週当たりの労働時間と②ワーク・ライフ・バランスに関する比較結果である。

週あたりの労働時間について図表21を見ると、正規労働は週40～45時間未満が32.7%と最も多く、週35～40時間未満と45～50時間未満がともに21.5%と続く。非正規労働は週35～40時間未満が35.9%と最も多く、週40～45時間未満が26.3%と続く。派遣労働は週35～40時間未満が47.2%と最も多く、週40～45時間未満が31.7%と続く。

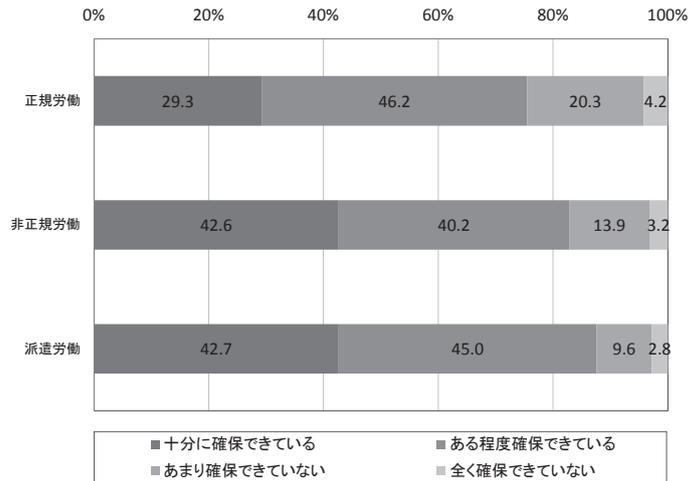
週40時間以上の割合を見ると、正規労働は70.2%、非正規労働38.8%、派遣労働39.6%となっており、正規労働と比較して、非正規労働・派遣労働の週あたりの労働時間は短い傾向にある。

図表21 就業形態に基づく仕事の質の比較：週あたりの労働時間



ワーク・ライフ・バランスの知覚について図表22を見ると、正規労働は「残業を含めた労働時間が、家族と過ごす時間や仕事以外に必要な様々な活動をする時間を確保するものになっている」とする割合（「十分に確保できている」と「ある程度確保できている」の合計）が75.5%（29.3%+46.2%）となっている。非正規労働・派遣労働がそれぞれ「できる」と回答した割合は82.8%（42.6%+40.2%）、87.7%（42.7%+45.0%）となっており、正規労働と比較して多い。ワーク・ライフ・バランスの知覚は、正規労働、非正規労働、派遣労働の順に高くなる。

図表22 就業形態に基づく仕事の質の比較：ワーク・ライフ・バランス



V. 分析結果

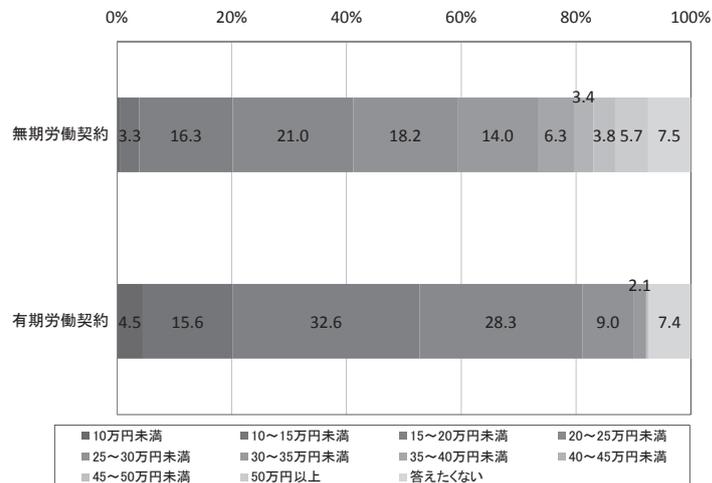
5.3 労働契約に基づく仕事の質の比較

第2の比較は労働契約に基づく仕事の質の比較である。正規労働、非正規労働、派遣労働の3つの就業形態をその労働契約期間の観点から無期労働契約と有期労働契約に分類して、賃金、付加給付、雇用機会の安定性、仕事の自律性、労働時間の柔軟性を比較する。

図表23は、賃金の次元として設定した毎月の収入に関する比較結果である。これを見ると、無期労働契約は、20～25万円未満が21.0%と最も多く、25～30万円未満18.2%、15～20万円未満16.3%と続く。有期労働契約は15～20万円未満が32.6%と最も多く、20～25万円未満28.3%、10～15万円未満15.6%と続く。

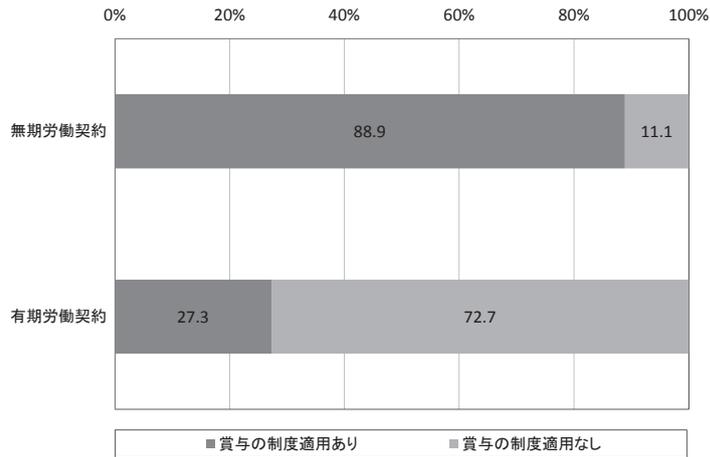
20万円未満の割合を見ると、無期労働契約20.2%、有期労働契約52.7%となっており、無期労働契約と比較して、有期労働契約の収入は少ない傾向がある。

図表23 労働契約に基づく仕事の質の比較：毎月の収入

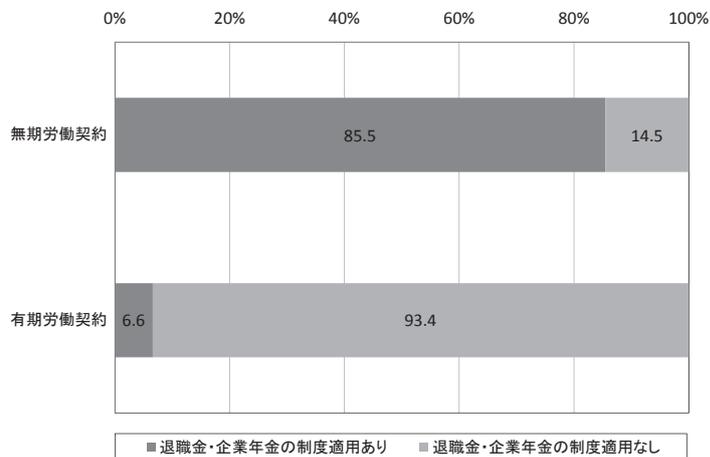


図表24および25は、付加給付の次元として設定した①賞与と②退職金・企業年金に関する比較結果である。賞与制度の適用について図表24を見ると、無期労働契約は88.9%が適用対象になっているのに対して、有期労働契約は27.3%しか適用対象となっていない。また、退職金・企業年金制度の適用について図表25を見ると、無期労働契約は85.5%が適用対象になっているのに対して、有期労働契約は6.6%しか適用対象となっていない。賞与および退職金・企業年金の観点から付加給付を見ると、有期労働契約は無期労働契約よりも付加給付が少ない。

図表24 労働契約に基づく仕事の質の比較：賞与の制度適用



図表25 労働契約に基づく仕事の質の比較：退職金・企業年金の制度適用

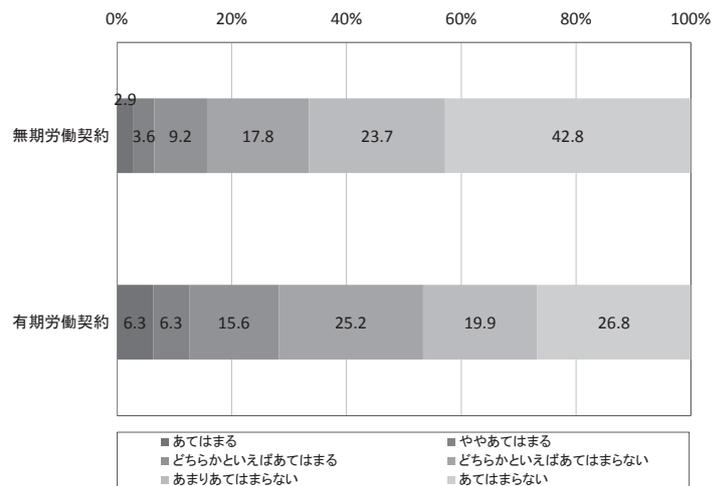


V. 分析結果

図表26および27は、雇用機会の安定性の次元として設定した①失業リスクと②能力開発機会に関する比較結果である。

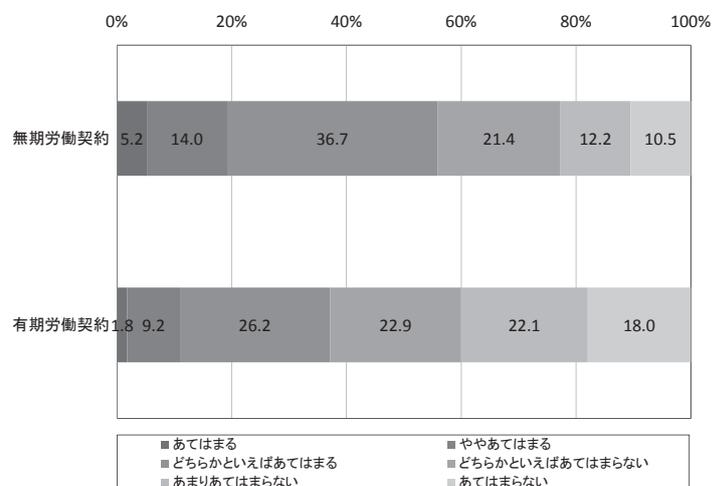
失業リスクについて図表26を見ると、無期労働契約が「今後6ヶ月以内にリストラなどで失業するかもしれない」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が15.7%（2.9%+3.6%+9.2%）となっており、有期労働契約が同様に回答した割合は28.2%（6.3%+6.3%+15.6%）となっている。失業リスクの知覚は、有期労働契約が無期労働契約よりも高い。

図表26 労働契約に基づく仕事の質の比較：失業リスク



能力開発機会について図表27を見ると、無期労働契約が「自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がある」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が55.9%（5.2%+14.0%+36.7%）となっており、有期労働契約が同様に回答した割合は37.2%（1.8%+9.2%+26.2%）となっている。能力開発機会は、有期労働契約が無期労働契約よりも少ない。

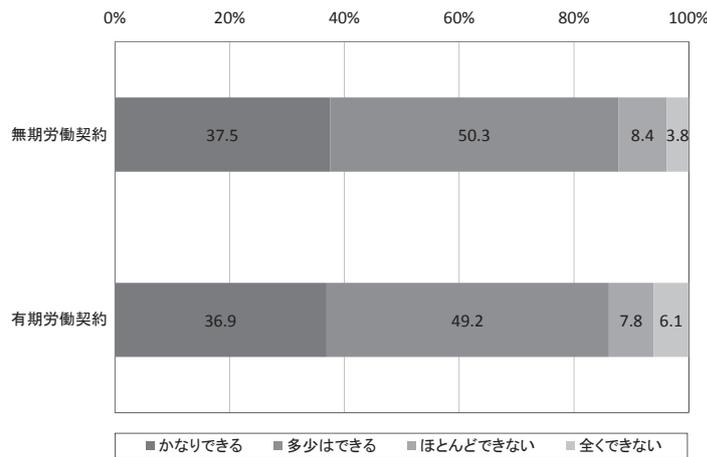
図表27 労働契約に基づく仕事の質の比較：能力開発機会



図表28および29は、仕事の自律性の次元として設定した①仕事遂行の裁量と②意思決定への関与に関する比較結果である。

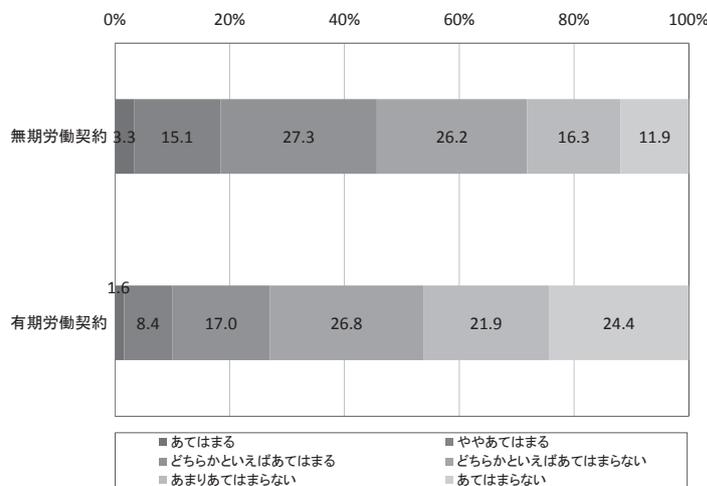
仕事遂行の裁量について図表28を見ると、無期労働契約が「自分の仕事について仕事の順番やそれぞれの仕事に割く時間を自由に決めたり変更したりする」ことが「できる」とする割合（「かなりできる」と「多少はできる」の合計）は87.8%（37.5%+50.3%）となっており、有期労働契約が同様に回答した割合は86.1%（36.9%+49.2%）となっている。仕事遂行の裁量は、無期労働契約と有期労働契約でそれほど大きな差は見られない。

図表28 労働契約に基づく仕事の質の比較：仕事遂行の裁量



意思決定への関与について図表29を見ると、無期労働契約が「仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が45.7%（3.3%+15.1%+27.3%）となっており、有期労働契約が同様に回答した割合は27.0%（1.6%+8.4%+17.0%）となっている。意思決定への関与は、有期労働契約が無期労働契約よりも低い傾向にある。

図表29 労働契約に基づく仕事の質の比較：意思決定への関与



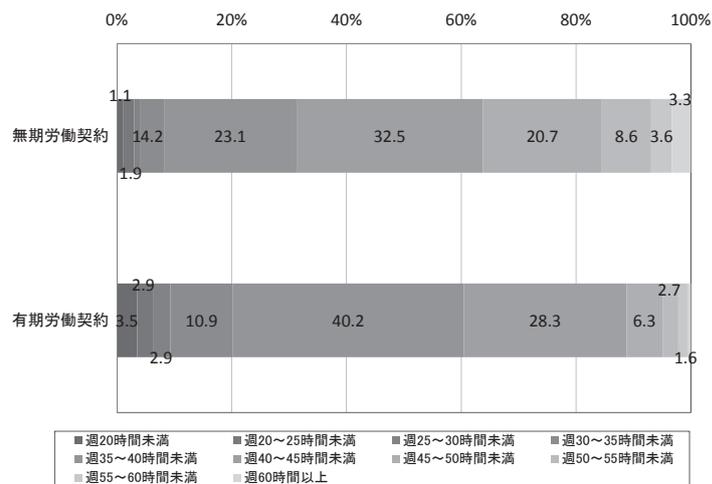
V. 分析結果

図表30および31は、労働時間の柔軟性の次元として設定した①週当たりの労働時間と②ワーク・ライフ・バランスに関する比較結果である。

週あたりの労働時間について図表30を見ると、無期労働契約は週40～45時間未満が32.5%と最も多く、週35～40時間未満23.1%、45～50時間未満20.7%と続く。有期労働契約は週35～40時間未満が40.2%と最も多く、週40～45時間未満が28.3%と続く。

週40時間以上の割合を見ると、無期労働契約68.7%、有期労働契約39.5%となっており、有期労働契約が無期労働契約よりも週あたりの労働時間は短い傾向にある。

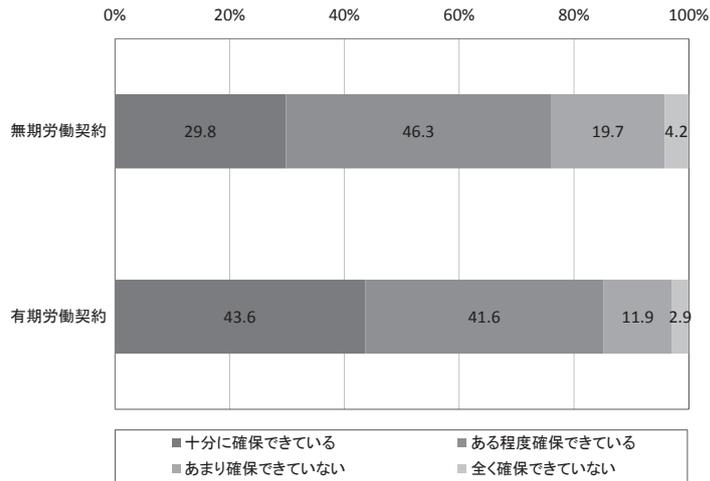
図表30 労働契約に基づく仕事の質の比較：週あたりの労働時間



5.3 労働契約に基づく仕事の質の比較

ワーク・ライフ・バランスの知覚について図表31を見ると、無期労働契約は「残業を含めた労働時間が、家族と過ごす時間や仕事以外に必要な様々な活動をする時間を確保するものになっている」とする割合（「十分に確保できている」と「ある程度確保できている」の合計）が76.1%（29.8%+46.3%）となっており、有期労働契約が同様に回答した割合は85.2%（43.6%+41.6%）となっている。ワーク・ライフ・バランスの知覚は、有期労働契約が無期労働契約よりも高い傾向にある。

図表31 労働契約に基づく仕事の質の比較：ワーク・ライフ・バランス



V. 分析結果

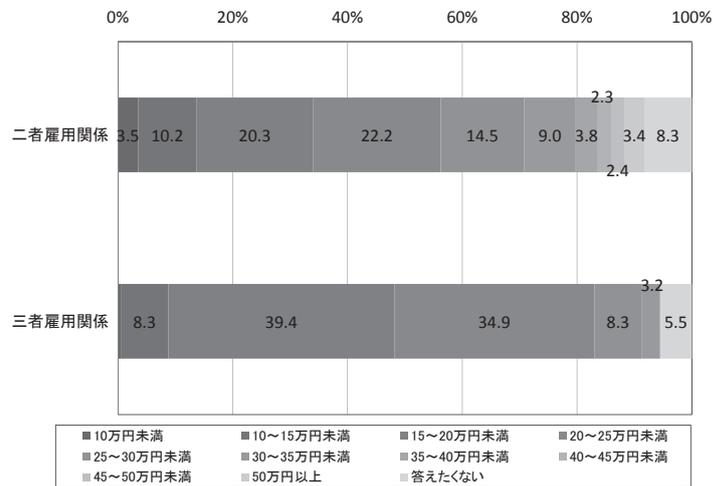
5.4 雇用関係に基づく仕事の質の比較

第3の比較は雇用関係に基づく仕事の質の比較である。正規労働、非正規労働、派遣労働の3つの就業形態をその雇用関係の観点から二者雇用関係（直接雇用）と三者雇用関係（間接雇用）に分類して、賃金、付加給付、雇用機会の安定性、仕事の自律性、労働時間の柔軟性を比較する。

図表32は、賃金の次元として設定した毎月の収入に関する比較結果である。これを見ると、二者雇用関係は、20～25万円未満が22.2%と最も多く、15～20万円未満20.3%、25～30万円未満14.5%と続く。三者雇用関係は15～20万円未満が39.4%と最も多く、20～25万円未満34.9%と続く。

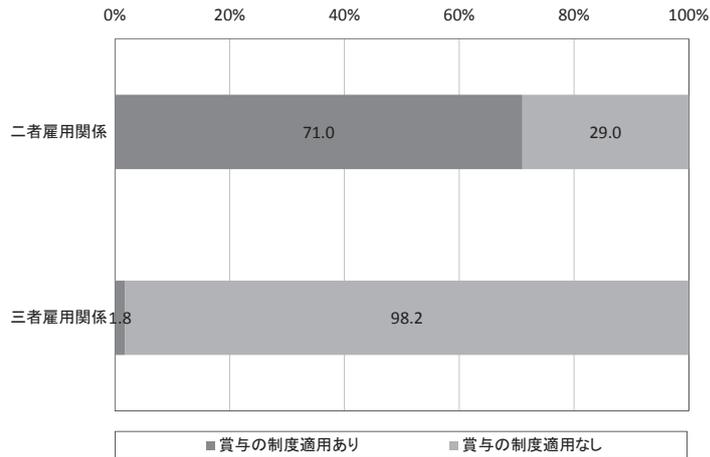
20万円未満の割合を見ると、二者雇用関係34.0%、三者雇用関係48.2%となっており、二者雇用関係と比較して、三者雇用関係の収入は少ない傾向がある。

図表32 雇用関係に基づく仕事の質の比較：毎月の収入

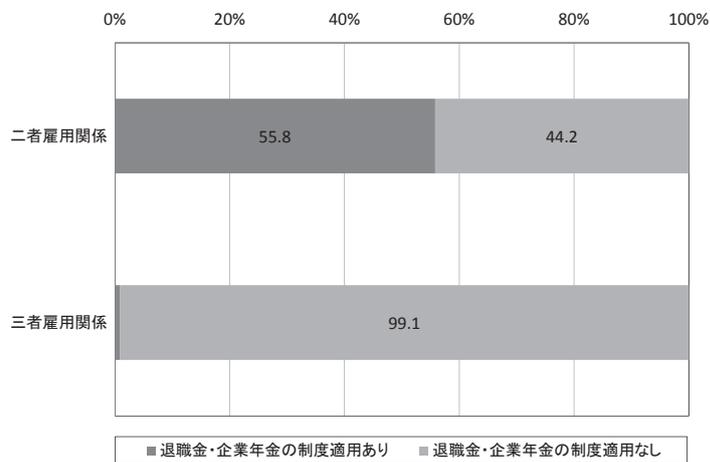


図表33および34は、付加給付の次元として設定した①賞与と②退職金・企業年金に関する比較結果である。賞与制度の適用について図表33を見ると、二者雇用関係は71.0%が適用対象になっているのに対して、三者雇用関係は1.8%しか適用対象となっていない。また、退職金・企業年金制度の適用について図表34を見ると、二者雇用関係は55.8%が適用対象になっているのに対して、三者雇用関係は0.9%しか適用対象となっていない。賞与および退職金・企業年金の観点から付加給付を見ると、三者雇用関係は二者雇用関係よりも付加給付が少ない。

図表33 雇用関係に基づく仕事の質の比較：賞与の制度適用



図表34 雇用関係に基づく仕事の質の比較：退職金・企業年金の制度適用

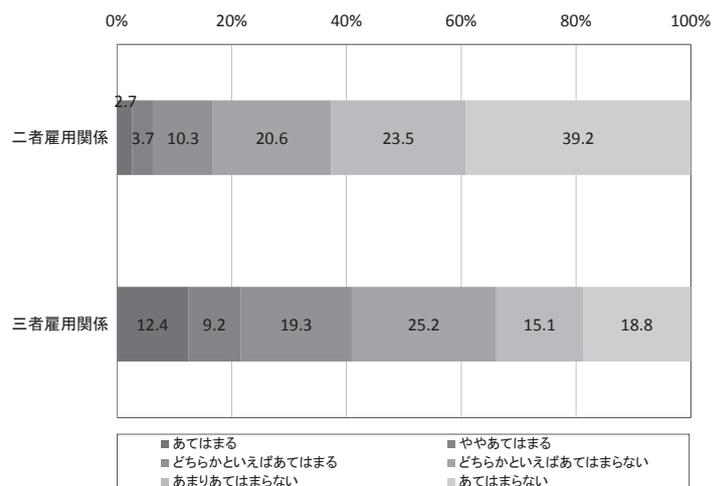


V. 分析結果

図表35および36は、雇用機会の安定性の次元として設定した①失業リスクと②能力開発機会に関する比較結果である。

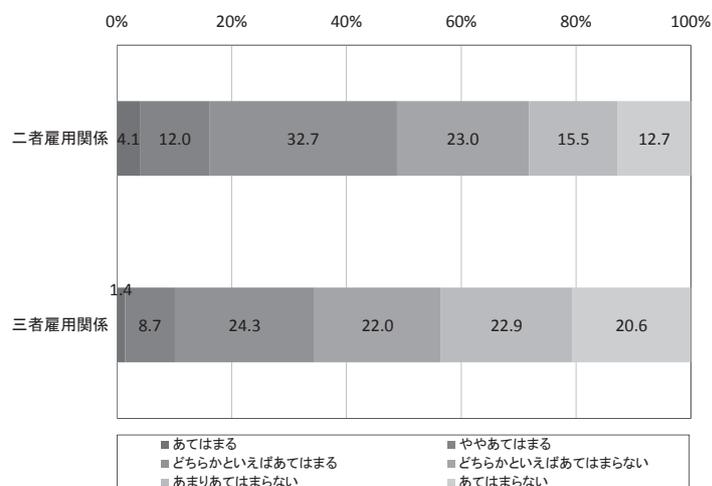
失業リスクについて図表35を見ると、二者雇用関係が「今後6ヶ月以内にリストラなどで失業するかもしれない」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が16.7%（2.7%+3.7%+10.3%）となっており、三者雇用関係が同様に回答した割合は40.9%（12.4%+9.2%+19.3%）となっている。失業リスクの知覚は、三者雇用関係が二者雇用関係よりも高い傾向にある。

図表35 雇用関係に基づく仕事の質の比較：失業リスク



能力開発機会について図表36を見ると、二者雇用関係が「自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がある」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が48.8%（4.1%+12.0%+32.7%）となっており、三者雇用関係が同様に回答した割合は34.4%（1.4%+8.7%+24.3%）となっている。能力開発機会は、三者雇用関係が二者雇用関係よりも少ないと認識されている。

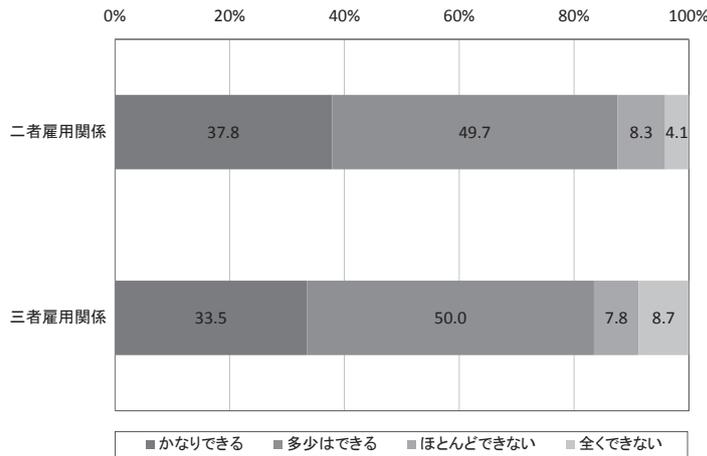
図表36 雇用関係に基づく仕事の質の比較：能力開発機会



図表37および38は、仕事の自律性の次元として設定した①仕事遂行の裁量と②意思決定への関与に関する比較結果である。

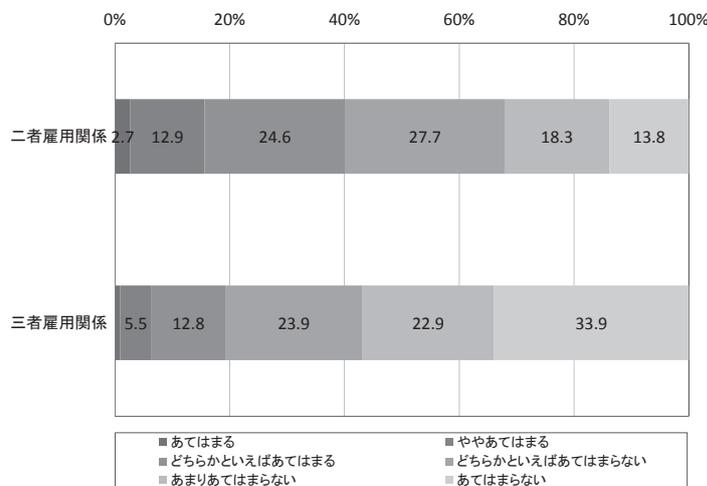
仕事遂行の裁量について図表37を見ると、二者雇用関係が「自分の仕事について仕事の順番やそれぞれの仕事に割く時間を自由に決めたり変更したりする」ことが「できる」とする割合（「かなりできる」と「多少はできる」の合計）は87.5%（37.8%+49.7%）となっており、三者雇用関係が同様に回答した割合は83.5%（33.5%+50.0%）となっている。仕事遂行の裁量は、三者雇用関係が二者雇用関係よりもやや少ない傾向にある。

図表37 雇用関係に基づく仕事の質の比較：仕事遂行の裁量



意思決定への関与について図表38を見ると、二者雇用関係が「仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる」とする割合（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の合計）が40.2%（2.7%+12.9%+24.6%）となっており、三者雇用関係が同様に回答した割合は19.2%（0.9%+5.5%+12.8%）となっている。意思決定への関与は、三者雇用関係が二者雇用関係よりも低い傾向にある。

図表38 雇用関係に基づく仕事の質の比較：意思決定への関与



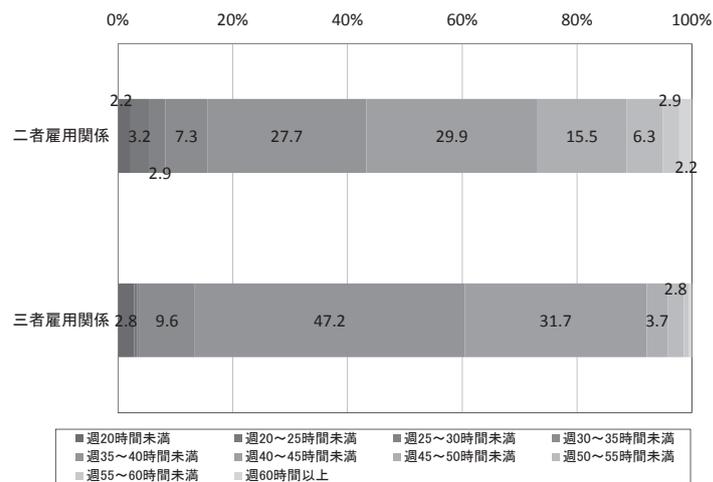
V. 分析結果

図表39および40は、労働時間の柔軟性の次元として設定した①週当たりの労働時間と②ワーク・ライフ・バランスに関する比較結果である。

週あたりの労働時間について図表39を見ると、二者雇用関係は週40～45時間未満が29.9%と最も多く、週35～40時間未満27.7%、45～50時間未満15.5%と続く。三者雇用関係は週35～40時間未満が47.2%と最も多く、週40～45時間未満が31.7%と続く。

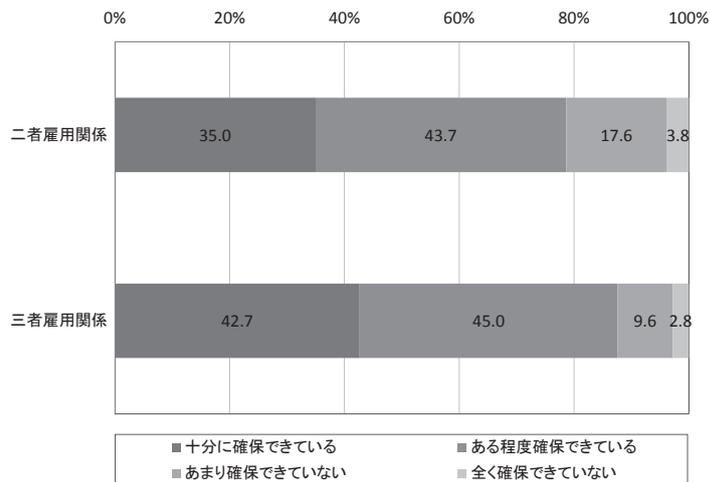
週40時間以上の割合を見ると、二者雇用関係56.8%、三者雇用関係39.6%となっており、三者雇用関係が二者雇用関係よりも週あたりの労働時間は短い傾向にある。

図表39 雇用関係に基づく仕事の質の比較：週あたりの労働時間



ワーク・ライフ・バランスの知覚について図表40を見ると、二者雇用関係は「残業を含めた労働時間が、家族と過ごす時間や仕事以外に必要な様々な活動をする時間を確保するものになっている」とする割合（「十分に確保できている」と「ある程度確保できている」の合計）が78.7%（35.0%+43.7%）となっており、三者雇用関係が同様に回答した割合は87.7%（42.7%+45.0%）となっている。ワーク・ライフ・バランスの知覚は、三者雇用関係が二者雇用関係よりも高い傾向にある。

図表40 雇用関係に基づく仕事の質の比較：ワーク・ライフ・バランス



5.5 統計分析による確認

上記で確認した傾向について、統計分析によって確認する。まず、就業形態、労働契約、および雇用関係ごとに仕事の質に関する平均値を算出し、その平均値の比較を行う。その上で、性別や年齢、学歴などの個人属性や従業員規模や業種などの企業属性を統制した統計分析を行う。

分析にあたって、仕事の質に関する変数を次のように作成した。本研究では、仕事の質として、①賃金（毎月の収入）、②付加給付（賞与、退職金・企業年金）、③雇用機会の安定性（失業リスク、能力開発機会）、④仕事の自律性（仕事遂行の裁量、意思決定への関与）、⑤労働時間の柔軟性（週あたりの労働時間、ワーク・ライフ・バランス）という5つの主次元および9つの副次元を設定している。この9つの副次元について、次のように変数化を行なった。図表41に分析に用いる変数の項目と尺度を示したのであわせて参照されたい。

賃金に関する変数は、毎月の収入額である。これは過去6ヶ月間の平均的な税込み給与額であり、賞与や時間外手当などは含まない。本調査では毎月の収入額について、10のカテゴリーを設定している。これに基づいて最も金額の低いカテゴリーを1とし、金額が大きいカテゴリーの順に大きい数字を割り当て、最も金額の大きいカテゴリーを10とした（10万円未満=1、10～15万円未満=2、……、50万円以上=10）。この設問に回答しなかったサンプルについては、分析から除外した。

付加給付に関する変数は、賞与および退職金・企業年金の2つである。賞与制度、退職金・企業年金制度それぞれについて、回答者に適用されている場合には1、適用されていない場合には0

V. 分析結果

とした。

雇用機会の安定性に関する変数は、失業リスクと能力開発機会の2つである。失業リスクは、今の仕事について今後6ヶ月以内にリストラ等により失業する可能性がどの程度あるかを6段階でたずねている。最も失業リスクが低いものを1、失業リスクが大きくなるにつれて大きい数字を割り当て、最も失業リスクが高いものを6とした。また、能力開発機会は、今の仕事について自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がどの程度あるのかを同じく6段階でたずねている。最も能力開発機会が少ないものを1、能力開発機会が多くなるにつれて大きい数字を割り当て、最も能力開発機会が多いものを6とした。

仕事の自律性に関する変数は、仕事遂行の裁量と意思決定への関与の2つである。仕事遂行の裁量は、回答者が仕事において、仕事の順番やそれぞれに割く時間を自由に決めたり変更したりできる程度を4段階でたずねている。仕事の順番や時間に関する裁量が最も小さいものを1、裁量が大きくなるにつれて大きい数字を割り当て、最も仕事遂行上の裁量大きいものを4とした。また、意思決定への関与は、今の仕事について仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる程度を6段階でたずねている。仕事上の意思決定に影響を与えられる程度が最も小さいものを1、影響の程度が大きくなるにつれて大きい数字を割り当て、影響を与えられる程度が最も大きいものを6とした。

労働時間の柔軟性に関する変数は、週あたりの労働時間とワーク・ライフ・バランスの2つである。週あたりの労働時間は、過去6ヶ月間の平均的な週あたりの労働時間であり、昼休みなどの休憩時間は含まず、残業時間を含めるものとしている。労働契約に規定された労働時間ではなく、実際に就労した労働時間である。本調査では週あたりの労働時間について、10のカテゴリーを設定している。これに基づいて最も労働時間の少ないカテゴリーを1とし、労働時間が多いカテゴリーの順に大きい数字を割り当て、最も労働時間が多いカテゴリーを10とした（週20時間未満=1、週20～25時間未満=2、……、週60時間以上=10）。また、ワーク・ライフ・バランスは、現在の勤務先で残業を含む実労働時間を前提にした場合に、家族と過ごす時間や仕事以外の活動に必要な時間を確保できているかを4段階でたずねている。家族と過ごす時間や仕事以外の活動に必要な時間を全く確保できていない状態を1とし、時間を確保できるにつれて大きい数字を割り当て、十分に確保できている状態を4とした。

図表41 分析に用いた仕事の質に関する変数

主次元	副次元	質問項目	尺度
賃金	毎月の収入	今の勤務先での毎月の給与（税込の金額。賞与や時間外勤務手当などを除く）を、最近6ヶ月の平均的な給与を踏まえてお答えください。	1 = 10万円未満 2 = 10～15万円未満 3 = 15～20万円未満 4 = 20～25万円未満 5 = 25～30万円未満 6 = 30～35万円未満 7 = 35～40万円未満 8 = 40～45万円未満 9 = 45～50万円未満 10 = 50万円以上 （「答えたくない」は除く）

付加給付	賞与	今の勤務先で賞与制度が適用されていますか。	1 = 適用されている 0 = 適用されていない
	退職金・企業年金	今の勤務先で退職金もしくは企業年金が適用されていますか。	1 = 適用されている 0 = 適用されていない
雇用機会の安定性	失業リスク	私は今後6ヶ月以内にリストラなどで失業するかもしれない。	1 = あてはまらない 2 = あまりあてはまらない 3 = どちらかと言えばあてはまらない 4 = どちらかと言えばあてはまる 5 = ややあてはまる 6 = あてはまる
	能力開発機会	自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がある。	1 = あてはまらない 2 = あまりあてはまらない 3 = どちらかと言えばあてはまらない 4 = どちらかと言えばあてはまる 5 = ややあてはまる 6 = あてはまる
仕事の自律性	仕事遂行の裁量	あなたは、自分の仕事の順番やそれぞれの仕事に割く時間をどのくらい自由に決めたり変更したりすることができますか。	1 = 全くできない 2 = ほとんどできない 3 = 多少はできる 4 = かなりできる
	意思決定への関与	仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる。	1 = あてはまらない 2 = あまりあてはまらない 3 = どちらかと言えばあてはまらない 4 = どちらかと言えばあてはまる 5 = ややあてはまる 6 = あてはまる
労働時間の柔軟性	週あたりの労働時間	今の勤務先での労働時間は通常、週あたり何時間ですか。最近6ヶ月間の平均的な労働時間をお答え下さい。労働時間には昼休みなどの休憩時間を含めず、残業時間を含めてください。	1 = 週20時間未満 2 = 週20～25時間未満 3 = 週25～30時間未満 4 = 週30～35時間未満 5 = 週35～40時間未満 6 = 週40～45時間未満 7 = 週45～50時間未満 8 = 週50～55時間未満 9 = 週55～60時間未満 10 = 週60時間以上
	ワーク・ライフ・バランス	今の勤務先でのあなたの残業を含めた労働時間は、家族と過ごす時間や仕事以外に必要な様々な活動をする時間を確保できるものになっていますか。	1 = 全く確保できていない 2 = あまり確保できていない 3 = ある程度確保できている 4 = 十分に確保できている

V. 分析結果

上記の変数を用いて、仕事の質について、就業形態、労働契約、雇用関係それぞれに基づいて平均値の比較を行う。

図表42は、就業形態に基づく仕事の質を平均値で比較したものである。これを見ると、非正規労働・派遣労働の仕事はそれぞれ正規労働の仕事よりも仕事の質が総じて劣っている。毎月の収入、賞与、退職金・企業年金、能力開発機会、意思決定への関与、週あたりの労働時間において、いずれも非正規労働・派遣労働の平均値が正規労働の平均値よりも低く、かつ平均値の差は統計的に有意である。また、失業リスクおよびワーク・ライフ・バランスにおいて、いずれも非正規労働・派遣労働の平均値が正規労働の平均値よりも高く、かつ平均値の差は統計的に有意である。但し、仕事遂行の裁量については、非正規労働・派遣労働の平均値はともに正規労働の平均値よりも低いが、非正規労働と正規労働の平均値の差のみ統計的に有意でなかった。

図表42 就業形態に基づく仕事の質の比較（平均値）

仕事の質	正規労働	非正規労働	派遣労働	T-test 非正規労働 対 正規労働	T-test 派遣労働 対 正規労働
毎月の収入	5.24	3.19	3.55	-17.24 ***	-14.61 ***
賞与	0.93	0.42	0.02	-18.07 ***	-61.32***
退職金・企業年金	0.89	0.11	0.01	-36.49 ***	-57.29 ***
失業リスク	2.12	2.40	3.22	3.08 **	8.98 ***
能力開発機会	3.49	2.99	2.82	-5.60 ***	-6.39 ***
仕事遂行の裁量	3.23	3.19	3.08	-0.65	-2.27 *
意思決定への関与	3.30	2.89	2.36	-4.70 ***	-9.01 ***
週あたりの労働時間	6.17	5.09	5.30	-9.99 ***	-7.99 ***
ワーク・ライフ・バランス	3.01	3.22	3.28	3.92 ***	4.17 ***

注:***<.001, **<.01, *<.05

図表43は、労働契約に基づく仕事の質を平均値で比較したものである。これを見ると、有期労働契約の仕事は無期労働契約の仕事よりも仕事の質が総じて劣っている。毎月の収入、賞与、退職金・企業年金、能力開発機会、意思決定への関与、週あたりの労働時間において、いずれも有期労働契約の平均値が無期労働契約の平均値よりも低く、かつ平均値の差は統計的に有意である。また、失業リスクおよびワーク・ライフ・バランスにおいて、いずれも有期労働契約の平均値が無期労働契約の平均値よりも高く、かつ平均値の差は統計的に有意である。但し、仕事遂行の裁量については、有期労働契約の平均値は無期労働契約の平均値よりも低いが、その差は統計的に有意でなかった。

図表43 労働契約に基づく仕事の質の比較（平均値）

仕事の質	無期労働契約	有期労働契約	T-test 有期労働契約 対 無期労働契約
毎月の収入	5.17	3.33	-17.07 ***
賞与	0.89	0.27	-25.62 ***
退職金・企業年金	0.85	0.07	-41.59 ***
失業リスク	2.16	2.73	6.64 ***
能力開発機会	3.47	2.92	-6.75 ***
仕事遂行の裁量	3.21	3.17	-0.91
意思決定への関与	3.27	2.68	-7.27 ***
週あたりの労働時間	6.14	5.19	-10.05 ***
ワーク・ライフ・バランス	3.02	3.26	4.85 ***

注:***<.001, **<.01, *<.05

V. 分析結果

図表44は、雇用関係に基づく仕事の質を平均値で比較したものである。これを見ると、三者雇用関係（間接雇用）の仕事は二者雇用関係（直接雇用）の仕事よりも仕事の質が総じて劣っている。毎月の収入、賞与、退職金・企業年金、能力開発機会、仕事遂行の裁量、意思決定への関与、週あたりの労働時間において、いずれも三者雇用関係の平均値が二者雇用関係の平均値よりも低く、かつ平均値の差は統計的に有意である。また、失業リスクおよびワーク・ライフ・バランスにおいて、いずれも三者雇用関係の平均値が二者雇用関係の平均値よりも高く、かつ平均値の差は統計的に有意である。

図表44 雇用関係に基づく仕事の質の比較（平均値）

仕事の質	二者雇用関係	三者雇用関係	T-test 三者雇用関係 対 二者雇用関係
毎月の収入	4.37	3.55	-8.57 ***
賞与	0.71	0.02	-38.73 ***
退職金・企業年金	0.56	0.01	-30.47 ***
失業リスク	2.24	3.22	8.41 ***
能力開発機会	3.28	2.82	-4.63 ***
仕事遂行の裁量	3.21	3.08	-2.19 *
意思決定への関与	3.13	2.36	-7.78 ***
週あたりの労働時間	5.71	5.30	-4.05 ***
ワーク・ライフ・バランス	3.10	3.28	2.91 **

注:***<.001, **<.01, *<.05

平均値の差に関する分析結果は、(1) 非正規労働と派遣労働の仕事は正規労働の仕事よりも仕事の質が総じて劣っていること、(2) 有期労働契約の仕事は無期労働契約の仕事よりも仕事の質が総じて劣っていること、そして(3) 三者雇用関係の仕事は二者雇用関係の仕事よりも仕事の質が総じて劣っていることを示している。今回の分析は、事務職に従事しかつ週5日勤務する労働者に限定しているが、この傾向が性別・年齢・学歴などの個人属性や企業規模・業種などの企業属性を統制した上でも観察できるか、統計分析を通じて確認する。

そこで、仕事の質に関する変数を従属変数、就業形態（正規労働、非正規労働、派遣労働）、労働契約（無期労働契約、有期労働契約）および雇用関係（二者雇用関係、三者雇用関係）に関する変数を独立変数、性別・年齢・学歴などの個人属性や企業規模・業種などの企業属性を統制変数とした統計分析（賞与の適用と退職金・企業年金の適用については二項ロジット分析、それ以外は順序ロジット分析）を行なった。就業形態に基づく正規労働と非正規労働の比較、および正規労働と派遣労働の比較については、それぞれ正規労働と非正規労働のサンプル、正規労働と派遣労働のサンプルを用いて分析した。労働契約に基づく無期労働契約と有期労働契約の比較、および雇用関係に基づく二者雇用関係と三者雇用関係の比較については、全てのサンプルを用いて分析した。分析結果の詳細は、巻末に付属図表1～8として掲載しているので参照されたい。

図表45は分析結果をまとめたものである。個人属性と企業属性を統制した統計分析の結果は、以下のとおりである。

まず、就業形態の違いが仕事の質に与える影響については、非正規労働の仕事は、正規労働の仕事に比べて、毎月の収入、賞与、退職金・企業年金、能力開発機会、週あたりの労働時間に対

して有意な負の影響を与え、失業リスクとワーク・ライフ・バランスに対して有意な正の影響を与えた。仕事遂行の裁量と意思決定への関与に対しては有意な影響を示さなかった。これは主な個人属性と企業属性を考慮しても、非正規労働の仕事は、正規労働の仕事に比べて、毎月の収入が少なく、賞与や退職金・企業年金の適用割合が少なく、失業リスクが高く能力開発機会が少なく、意思決定への関与が少ないが、一方で週あたりの労働時間が少なく、ワーク・ライフ・バランスの知覚が高いことを示している。

また、派遣労働の仕事は、正規労働の仕事に比べて、毎月の収入、賞与、退職金・企業年金、能力開発機会、仕事遂行の裁量、意思決定への関与、週あたりの労働時間に対して有意な負の影響を与え、失業リスクとワーク・ライフ・バランスに対して有意な正の影響を与えた。これは主な個人属性と企業属性を考慮しても、派遣労働の仕事は、正規労働の仕事に比べて、毎月の収入が少なく、賞与や退職金・企業年金の適用割合が少なく、失業リスクが高く能力開発機会が少なく、仕事の裁量と意思決定への関与が少ないが、一方で週あたりの労働時間が少なく、ワーク・ライフ・バランスの知覚が高いことを示している。

次に、労働契約の違いが仕事の質に与える影響については、有期労働契約の仕事は、無期労働契約の仕事に比べて、毎月の収入、賞与、退職金・企業年金、能力開発機会、週あたりの労働時間に対して有意な負の影響を与え、失業リスクとワーク・ライフ・バランスに対して有意な正の影響を与えた。仕事遂行の裁量と意思決定への関与に対しては有意な影響を示さなかった。これは主な個人属性と企業属性を考慮しても、有期労働契約の仕事は、無期労働契約の仕事に比べて、毎月の収入が少なく、賞与や退職金・企業年金の適用割合が少なく、失業リスクが高く能力開発機会が少ないが、一方で週あたりの労働時間が少なく、ワーク・ライフ・バランスの知覚が高いことを示している。また、仕事の裁量と意思決定への関与については、有期労働契約の仕事と無期労働契約の仕事の間に差はないことを示している。

そして、雇用関係の違いが仕事の質に与える影響については、三者雇用関係の仕事は、二者雇用関係の仕事に比べて、賞与、退職金・企業年金、能力開発機会、仕事遂行の裁量、意思決定への関与に対して有意な負の影響を与え、失業リスクに対して有意な正の影響を与えた。毎月の給与、週あたりの労働時間、ワーク・ライフ・バランスに対しては有意な影響を示さなかった。これは主な個人属性と企業属性を考慮しても、三者雇用関係の仕事は、二者雇用関係の仕事に比べて、賞与や退職金・企業年金の適用割合が少なく、失業リスクが高く能力開発機会が少なく、仕事の裁量と意思決定への関与が少ないことを示している。また、毎月の収入、週あたりの労働時間、ワーク・ライフ・バランスの知覚については、三者雇用関係の仕事と二者雇用関係の仕事の間に差はないことを示している。

ここで注目されるのは、就業形態の観点から仕事の質を比較した場合と、労働契約や雇用関係の観点から仕事の質を比較した場合では、仕事の質に差を生じる次元が異なることであろう。すなわち、正規労働と非正規労働の比較、および正規労働と派遣労働の比較をした場合には、仕事の質のほぼ全ての次元において、非正規労働の仕事と派遣労働の仕事は同じ傾向を示した。非正規労働と派遣労働の仕事は、正規労働の仕事と比較して、賃金が低く、付加給付が少なく、雇用機会の安定性が低く、仕事の自律性が低い、一方で労働時間の柔軟性が高いということである。

しかしながら、無期労働契約と有期労働契約の仕事と比較した場合には、仕事の質に差が見られない次元があった。有期労働契約の仕事は、無期労働契約の仕事と比較して、賃金は低く、付加給付は少なく、雇用機会の安定性は低い、一方で労働時間の柔軟性は高い。仕事の自律性に

V. 分析結果

は差は見られなかった。

同様に、二者雇用関係の仕事と三者雇用関係の仕事と比較した場合にも、仕事の質に差が見られない次元があった。三者雇用関係の仕事は、二者雇用関係の仕事と比較して、付加給付は少なく、雇用機会の安定性は低く、仕事の自律性も低い。賃金と労働時間の柔軟性の2つの次元には差は見られなかった。

図表45 統計分析結果のまとめ

仕事の質	非正規労働の仕事 (対 正規労働の仕事)	派遣労働の仕事 (対 正規労働の仕事)	有期労働契約の仕事 (対 無期労働契約の仕事)	三者雇用関係の仕事 (対 二者雇用関係の仕事)
毎月の収入	----	----	----	n.s.
賞与	----	----	----	----
退職金・企業年金	----	----	----	----
失業リスク	+	+++	+++	+++
能力開発機会	-	----	-	-
仕事遂行の裁量	n.s.	-	n.s.	-
意思決定への関与	n.s.	----	n.s.	----
週あたりの労働時間	----	----	----	n.s.
ワーク・ライフ・バランス	+	+++	++	n.s.

注: +++ or ---- < .001, ++ or -- < .01, + or - < .05, n.s.: not significant

VI. 結論

分析結果を整理すると以下のとおりとなる。

第1に、就業形態に基づいて仕事の質を比較すると、非正規労働と派遣労働の仕事は、正規労働の仕事と比べて、仕事の質が総じて劣っている。非正規労働と派遣労働の仕事は、正規労働の仕事よりも、週あたりの労働時間が短く、ワーク・ライフ・バランスが確保できている点で労働時間の柔軟性は高いものの、毎月の収入は低く、賞与や退職金・企業年金などの付加給付は少なく、意思決定への関与が少ない点で仕事の自律性は低く、さらに失業リスクが高く能力開発機会が少ない点で雇用機会の安定性も低かった。

第2に、3つの就業形態を労働契約の観点から無期労働契約と有期労働契約の2つに分類して仕事の質を比較した。本研究の定義に基づくと、無期労働契約には全ての正規労働と一部の派遣労働が含まれ、有期労働契約には全ての非正規労働と多数の派遣労働が含まれる。有期労働契約の仕事は、無期労働契約の仕事と比べて、仕事の質が総じて劣っている。有期労働契約の仕事は、無期労働契約の仕事よりも、週あたりの労働時間が短く、ワーク・ライフ・バランスが確保できている点で労働時間の柔軟性は高いものの、毎月の収入は低く、賞与や退職金・企業年金などの付加給付は少なく、失業リスクが高く能力開発機会が少ない点で雇用機会の安定性も低かった。但し、仕事遂行の裁量や意思決定への関与といった仕事の自律性については、有期労働契約の仕事と無期労働契約の仕事の間に差はなかった。

第3に、3つの就業形態を雇用関係の観点から二者雇用関係（直接雇用）と三者雇用関係（間接雇用）の2つに分類して仕事の質を比較した。本研究の定義に基づくと、二者雇用関係には全ての正規労働と非正規労働が含まれ、三者雇用関係には全ての派遣労働が含まれる。三者雇用関係の仕事は、二者雇用関係の仕事と比べて、仕事の質が総じて劣っているが、前述の有期労働契約と無期労働契約の仕事の比較とは結果が異なっていた。三者雇用関係の仕事は、二者雇用関係の仕事よりも、賞与や退職金・企業年金などの付加給付は少なく、失業リスクが高く能力開発機会が少ない点で雇用機会の安定性は低く、さらに仕事遂行の裁量や意思決定への関与が少ない点で仕事の自律性も低かった。一方で、週あたりの労働時間やワーク・ライフ・バランスといった労働時間の柔軟性、および毎月の収入については、三者雇用関係の仕事と二者雇用関係の仕事の間に差はなかった。

これらの分析結果は、これまで指摘されてきたように、非正規労働と派遣労働の仕事は、正規労働の仕事よりも、仕事の質が総じて劣っていることを示している。加えて、こうした仕事の質の優劣が生じる要因には、無期労働契約と有期労働契約という労働契約の違いに帰するものと、三者雇用関係と二者雇用関係という雇用関係の違いに帰するものがあることを示している。

具体的には、付加給付と雇用機会の安定性は、労働契約と雇用関係の双方と関連する。有期労働契約の仕事は無期労働契約の仕事よりも、また三者雇用関係の仕事は二者雇用関係の仕事よりも、賞与や退職金・企業年金の適用割合が少なく、失業リスクが高く能力開発機会が少ない。すなわち、労働契約と雇用関係はいずれも付加給付と雇用機会の安定性に影響を与えている。

しかし、それ以外の仕事の質に対して、労働契約と雇用関係の影響には違いが見られた。具体的には、仕事の自律性は雇用関係と関連するが、労働契約とは関連していない。三者雇用関係の仕事は二者雇用関係の仕事よりも、仕事遂行の裁量や意思決定への関与が低い、有期労働契約

VI. 結論

の仕事と無期労働契約の仕事の間に差は見られない。さらに、賃金と労働時間は労働契約と関連するが、雇用関係とは関連していない。有期労働契約の仕事は無期労働契約の仕事よりも賃金が低い、三者雇用関係の仕事と二者雇用関係の仕事の間に差は見られない。同じく有期労働契約の仕事は無期労働契約の仕事よりも、週あたりの労働時間が短く、ワーク・ライフ・バランスが確保されているが、三者雇用関係の仕事と二者雇用関係の仕事の間に差は見られない。

要すれば、非正規労働の仕事と派遣労働の仕事は、正規労働の仕事と比べて、労働時間の柔軟性は高いが、賃金は低く、付加給付は少なく、雇用機会の安定性は低く、仕事の自律性も低いといった同じような特徴があると主張されることが多い。しかしながら、こうした就業形態による仕事の質の違いを労働契約と雇用関係の観点から再検討すると、付加給付の低さや雇用機会の安定性の低さは有期労働契約という労働契約と三者雇用関係という雇用関係の両方の特徴から、労働時間の柔軟性の高さや賃金の低さは有期労働契約という労働契約の特徴から、仕事の自律性の低さは三者雇用関係という雇用関係の特徴から生じている可能性が示唆されるのである。

これを踏まえると、非正規労働や派遣労働の仕事や労働条件、雇用・処遇上の問題を正規労働と比較して議論する際には、仕事や労働条件を多面的に捉えた上で、その問題が労働契約と雇用関係のいずれに帰するものかを踏まえた議論が必要となろう。特に、このことは、有期労働契約を結び、三者雇用関係の中で就労する派遣労働の雇用・労働問題を考える際に重要になると考えられる。すなわち、派遣労働に関する雇用・処遇上の問題が有期労働契約によるものなのか、それとも労働者派遣という三者雇用関係によるものなのかを区別して検討する必要があるということである。本研究は、日本の労働者の就業形態が多様化するなか、就業形態ごとの仕事や労働条件の問題を論じる上で、労働契約に帰する問題と雇用関係に帰する問題を区別して論じることの重要性を示唆している。

雇用社会の連帯という観点から見た場合、非正規労働者や派遣労働者と正規労働者との雇用・処遇上の不公正な格差を是正していくことは重要な課題となろう。その際に、正規労働者と非正規労働者、派遣労働者の間に賃金や雇用保障だけでなく、仕事の自律性や労働時間などの他の側面についてもそれらの間にどのような仕事の質の特徴があるのかを理解しておくことが必要となる。そして、そうした就業形態による仕事の質の異同を生じる要因が無期契約と有期契約という労働契約の特徴と、二者雇用関係（直接雇用）と三者雇用関係（間接雇用）という雇用関係の特徴のいずれに起因するのかを検討することは、労働政策を考える際の参考になると思われる。本研究はそのための基礎資料と位置付けられる。

但し、本研究の分析は、事務職で週5日勤務のサンプルに限定されている点に留意が必要である。今後は事務職に加えて、専門職や生産職、サービス職など他職種を含めて、就業形態の多様化と仕事の質の関連を検討していくことが必要である。また、本研究は、主として正規労働と正規労働以外の就業形態の比較検討を行ったが、近年では、職種限定正社員や勤務地限定正社員と呼ばれる限定正社員など、正規労働という就業形態それ自体も多様化している。こうした多様な正社員の仕事の質についての検討は今後の課題としたい。

付属図表 1 就業形態が仕事の質に与える影響：正規労働と非正規労働の比較

説明変数	被説明変数		毎月の収入		賞与		退職金または企業年金		失業リスク		能力開発機会	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
(基準：正規労働)												
非正規労働	-1.037 ***	0.191	-2.456 ***	0.280	-3.725 ***	0.302	0.636 **	0.183	-0.375 *	0.178		
性別ダミー(男性=1)	0.975 ***	0.179	-0.061	0.279	-0.029	0.319	0.843 ***	0.173	0.585 **	0.170		
年齢	-0.009	0.011	-0.006	0.016	-0.031	0.019	0.019	0.011	-0.034 **	0.010		
(基準：高卒)												
短大・高専卒	0.355	0.197	-0.214	0.273	-0.777 *	0.362	-0.030	0.190	0.497 **	0.186		
大学・大学院卒	0.824 ***	0.195	0.028	0.271	-0.290	0.350	-0.018	0.187	0.232	0.183		
配偶者ダミー	0.464 **	0.173	0.306	0.250	0.346	0.313	0.040	0.167	0.420 *	0.165		
子供ダミー	-0.516 **	0.183	-0.272	0.274	-0.287	0.337	-0.565 **	0.178	0.217	0.173		
家計負担(本人=1)	0.857 ***	0.159	-0.021	0.224	-0.238	0.275	-0.023	0.153	-0.122	0.149		
事務職種経験年数	0.032 **	0.011	-0.001	0.017	0.009	0.020	-0.006	0.010	0.008	0.010		
現勤務先での勤続年数	0.070 ***	0.012	0.061 **	0.019	0.054 **	0.021	-0.002	0.011	-0.003	0.011		
管理職ダミー	0.829 ***	0.188	0.132	0.347	0.933 **	0.352	0.140	0.181	0.032	0.177		
労働組合加入ダミー	-0.027	0.144	0.448 *	0.212	0.361	0.246	-0.131	0.140	0.212	0.138		
(基準：従業員300~999人)												
従業員1000~2999人	0.014	0.182	-0.130	0.269	0.166	0.316	-0.249	0.178	0.018	0.175		
従業員3000~4999人	-0.277	0.237	-0.553	0.348	0.501	0.419	-0.566 *	0.237	0.047	0.228		
従業員5000人以上	0.058	0.170	-0.215	0.254	0.190	0.299	-0.148	0.165	0.112	0.162		
産業ダミー	Yes		Yes		Yes		Yes		Yes			
-2 対数尤度	2655.012		702.480		549.986		2509.536		2745.758			
カイ2乗	562.838 ***		349.671 ***		646.904 ***		84.889 ***		112.572 ***			
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.505		0.330		0.524		0.093		0.121			
N	801		872		872		872		872			

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

付属図表 2 就業形態が仕事の質に与える影響：正規労働と非正規労働の比較（続き）

説明変数	仕事遂行の裁量		意思決定への関与		週の労働時間		ワーク・ライフ・バランス	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
(基準：正規労働)								
非正規労働	-0.303	0.192	-0.159	0.176	-0.926 ***	0.180	0.425 *	0.186
性別(男性=1)	-0.654 ***	0.184	0.588 ***	0.169	0.322	0.169	0.036	0.176
年齢	0.003	0.011	-0.025 *	0.010	-0.021 *	0.010	0.004	0.011
(基準：高卒)								
短大・高専卒	-0.171	0.201	0.338	0.185	0.115	0.186	-0.030	0.195
大学・大学院卒	-0.182	0.199	0.051	0.182	0.554 **	0.184	-0.020	0.192
配偶者タミー	0.068	0.178	0.259	0.164	-0.004	0.165	-0.124	0.172
子供タミー	0.007	0.187	0.204	0.172	-0.535 **	0.174	0.036	0.181
家計負担(本人=1)	-0.132	0.162	0.134	0.149	0.655 ***	0.151	-0.228	0.157
事務職種経験年数	0.011	0.011	0.013	0.010	-0.001	0.010	-0.003	0.011
現勤務先での勤続年数	-0.001	0.012	-0.008	0.011	0.011	0.011	0.013	0.012
管理職タミー	0.260	0.191	0.562 **	0.177	0.148	0.177	-0.449 *	0.184
労働組合加入タミー	-0.200	0.149	0.152	0.137	-0.182	0.138	0.030	0.144
(基準：従業員300~999人)								
従業員1000~2999人	0.427 *	0.190	-0.149	0.174	-0.126	0.175	-0.203	0.183
従業員3000~4999人	0.296	0.247	0.143	0.227	0.131	0.228	-0.070	0.238
従業員5000人以上	0.332	0.175	-0.026	0.161	0.188	0.162	-0.086	0.170
産業タミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
-2 対数尤度	1772.762		2778.468		3020.278		1972.513	
カイ2乗	62.838 **		91.627 ***		211.098 ***		47.857 *	
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.070		0.100		0.215		0.053	
N	872		872		872		872	

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

付属図表3 就業形態が仕事の質に与える影響：正規労働と派遣労働の比較

説明変数	被説明変数		毎月の収入		賞与		退職金または企業年金		失業リスク		能力開発機会	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差								
(基準：正規労働)												
派遣労働	-1.088 ***	0.238	-7.059 ***	0.773	-6.406 ***	0.831	1.398 ***	0.226	-0.799 ***	0.221		
性別ダミー(男性=1)	1.188 ***	0.204	-0.455	0.475	0.194	0.409	0.700 ***	0.197	0.534 **	0.192		
年齢	0.049 ***	0.013	-0.037	0.029	-0.033	0.027	0.030 *	0.013	-0.030 *	0.012		
(基準：高卒)												
短大・高専卒	0.109	0.243	-0.620	0.634	-0.231	0.600	-0.024	0.229	0.464 *	0.226		
大学・大学院卒	0.997 ***	0.234	-0.053	0.627	0.716	0.594	-0.130	0.221	0.491 *	0.218		
配偶者ダミー	0.389 *	0.194	-0.253	0.474	-0.268	0.436	-0.465 *	0.188	0.334	0.184		
子供ダミー	-0.364	0.209	-0.249	0.497	0.066	0.466	-0.113	0.206	0.089	0.200		
家計負担(本人=1)	0.549 **	0.179	-0.101	0.460	-0.484	0.379	0.011	0.172	-0.144	0.169		
事務職種経験年数	0.030 *	0.013	-0.025	0.031	0.041	0.028	-0.004	0.012	0.017	0.012		
現勤務先での勤続年数	0.046 **	0.013	0.079 **	0.028	0.095 **	0.029	-0.011	0.012	-0.013	0.012		
管理職ダミー	0.637 **	0.200	0.190	0.417	0.452	0.399	0.137	0.193	-0.059	0.188		
労働組合加入ダミー	-0.141	0.171	0.123	0.390	0.019	0.342	-0.167	0.167	-0.017	0.163		
(基準：従業員300~999人)												
従業員1000~2999人	0.189	0.211	-0.495	0.463	0.451	0.409	-0.052	0.203	-0.113	0.200		
従業員3000~4999人	-0.204	0.272	-0.467	0.614	1.050	0.643	-0.411	0.271	0.310	0.261		
従業員5000人以上	0.107	0.189	0.612	0.494	0.704	0.399	-0.034	0.180	0.262	0.177		
産業ダミー	Yes	Yes										
-2 対数尤度	2122.936		263.081		309.969		2128.303		2251.406			
カイ2乗	440.407 ***		667.140 ***		642.752 ***		153.350 ***		113.606 ***			
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.482		0.605		0.591		0.192		0.146			
N	670		719		719		719		719			

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

付属図表 4 就業形態が仕事の質に与える影響：正規労働と派遣労働の比較（続き）

説明変数	被説明変数		仕事遂行の裁量		意思決定への関与		週の労働時間		ワーク・ライフ・バランス	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
(基準：正規労働)										
派遣労働	-0.540 *	0.237	-0.940 ***	0.221	-1.206 ***	0.225	0.827 ***	0.233		
性別(男性=1)	-0.864 ***	0.209	0.713 ***	0.192	0.696 ***	0.194	-0.217	0.201		
年齢	-0.006	0.013	-0.020	0.012	-0.009	0.013	-0.025	0.013		
(基準：高卒)										
短大・高専卒	-0.175	0.245	0.344	0.227	0.121	0.229	-0.196	0.239		
大学・大学院卒	-0.168	0.236	0.118	0.218	0.419	0.220	-0.146	0.230		
配偶者タミー	0.148	0.198	-0.021	0.183	-0.112	0.185	0.002	0.193		
子供タミー	0.124	0.217	0.409 *	0.200	-0.352	0.202	0.010	0.210		
家計負担(本人=1)	0.128	0.182	-0.032	0.168	0.167	0.170	-0.104	0.177		
事務職種経験年数	0.008	0.013	0.012	0.012	0.011	0.012	0.010	0.012		
現勤務先での勤続年数	-0.007	0.013	-0.018	0.012	-0.014	0.012	0.030 *	0.013		
管理職タミー	0.373	0.203	0.585 **	0.188	0.186	0.188	-0.393 *	0.197		
労働組合加入タミー	-0.006	0.176	0.129	0.163	-0.270	0.164	0.234	0.172		
(基準：従業員300~999人)										
従業員1000~2999人	0.163	0.216	-0.153	0.200	-0.092	0.201	0.052	0.210		
従業員3000~4999人	0.080	0.281	-0.111	0.260	0.091	0.262	-0.092	0.274		
従業員5000人以上	0.339	0.191	0.189	0.176	0.283	0.178	-0.032	0.185		
産業タミー	Yes		Yes		Yes		Yes			
-2 対数尤度	1480.212		2234.581		2368.715		1602.494			
カイ2乗	57.811 **		146.529 ***		130.664 ***		49.548 *			
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.077		0.184		0.166		0.067			
N	719		719		719		719			

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

付属図表5 労働契約が仕事の質に与える影響：無期労働契約と有期労働契約の比較

説明変数	被説明変数		毎月の収入		賞与		退職金または企業年金		失業リスク		能力開発機会	
	二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰	
	回帰係数	標準誤差										
有期労働契約ダミー	-0.933 ***	0.173	-2.228 ***	0.225	-3.577 ***	0.280	0.705 ***	0.164	-0.405 *	0.161	0.705 ***	0.164
性別ダミー(男性=1)	1.129 ***	0.172	0.305	0.261	0.184	0.313	0.815 ***	0.165	0.647 ***	0.163	0.815 ***	0.165
年齢 (基準:高卒)	0.000	0.010	-0.014	0.015	-0.055 **	0.019	0.028 **	0.010	-0.028 **	0.010	0.028 **	0.010
短大・高専卒	0.251	0.180	-0.255	0.256	-1.016 **	0.372	0.018	0.171	0.336 *	0.169	0.018	0.171
大学・大学院卒	0.867 ***	0.178	0.069	0.250	-0.459	0.356	-0.113	0.168	0.255	0.166	-0.113	0.168
配偶者ダミー	0.286	0.158	0.064	0.232	0.079	0.308	-0.180	0.152	0.305 *	0.150	-0.180	0.152
子供ダミー	-0.413 *	0.169	-0.033	0.252	-0.047	0.331	-0.469 **	0.164	0.164	0.160	-0.469 **	0.164
家計負担(本人=1)	0.761 ***	0.144	-0.016	0.204	-0.092	0.264	-0.062	0.138	-0.153	0.136	-0.062	0.138
事務職種経験年数	0.035 **	0.010	-0.005	0.016	0.012	0.021	-0.003	0.010	0.009	0.010	-0.003	0.010
現勤務先での勤務年数	0.062 ***	0.011	0.099 ***	0.018	0.096 ***	0.021	-0.022 *	0.010	-0.006	0.010	-0.022 *	0.010
管理職ダミー	0.906 ***	0.186	0.461	0.327	1.214 **	0.357	0.104	0.178	0.003	0.173	0.104	0.178
労働組合加入ダミー (基準:従業員300~999人)	-0.013	0.135	0.772 ***	0.193	0.690 **	0.236	-0.307 *	0.131	0.265 *	0.129	-0.307 *	0.131
従業員1000~2999人	0.040	0.170	-0.164	0.246	0.215	0.311	-0.215	0.165	-0.050	0.162	-0.215	0.165
従業員3000~4999人	-0.264	0.218	-0.469	0.325	0.413	0.405	-0.440 *	0.215	0.138	0.209	-0.440 *	0.215
従業員5000人以上	0.128	0.155	-0.377	0.226	0.017	0.283	0.020	0.148	0.156	0.146	0.020	0.148
産業ダミー	Yes	Yes										
-2 対数尤度	3040.233		854.291		586.031		3117.164		3269.265		3117.164	
カイ2乗	628.496 ***		548.641 ***		840.848 ***		142.191 ***		122.979 ***		142.191 ***	
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.481		0.412		0.557		0.129		0.112		0.129	
N	958		1033		1033		1033		1033		1033	

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

付属図表 6 労働契約が仕事の質に与える影響：無期労働契約と有期労働契約の比較（続き）

説明変数	被説明変数		仕事遂行の裁量		意思決定への関与		週の労働時間		ワーク・ライフ・バランス	
	有意決定への関与		週の労働時間		ワーク・ライフ・バランス		仕事遂行の裁量		意思決定への関与	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
有期労働契約ダミー	-0.078	0.173	-0.278	0.160	-0.879 ***	0.164	0.510 **	0.169	-0.879 ***	0.164
性別ダミー(男性=1)	-0.730 ***	0.176	0.694 ***	0.162	0.527 **	0.163	-0.172	0.169	0.527 **	0.163
年齢 (基準：高卒)	-0.006	0.010	-0.020 *	0.010	-0.020 *	0.010	-0.007	0.010	-0.020 *	0.010
短大・高専卒	0.036	0.183	0.210	0.168	0.118	0.171	-0.066	0.178	0.118	0.171
大学・大学院卒	0.055	0.179	-0.017	0.166	0.472 **	0.169	-0.061	0.175	0.472 **	0.169
配偶者ダミー	0.160	0.162	0.065	0.149	-0.126	0.152	0.089	0.158	-0.126	0.152
子供ダミー	0.020	0.173	0.275	0.159	-0.448 **	0.162	-0.075	0.168	-0.448 **	0.162
家計負担(本人=1)	0.132	0.146	-0.010	0.135	0.429 **	0.138	-0.100	0.143	0.429 **	0.138
事務職種経験年数	0.008	0.010	0.006	0.010	0.001	0.010	0.003	0.010	0.001	0.010
現勤務先での勤務年数	0.009	0.011	0.002	0.010	0.006	0.010	0.016	0.011	0.006	0.010
管理職ダミー	0.298	0.187	0.573 **	0.173	0.267	0.174	-0.484 **	0.181	0.267	0.174
労働組合加入ダミー (基準：従業員300~999人)	-0.022	0.138	0.238	0.128	-0.124	0.129	0.110	0.135	-0.124	0.129
従業員1000~2999人	0.343	0.176	-0.098	0.162	-0.148	0.164	-0.032	0.171	-0.148	0.164
従業員3000~4999人	0.151	0.225	0.006	0.208	0.159	0.211	-0.053	0.220	0.159	0.211
従業員5000人以上	0.360 *	0.158	0.105	0.146	0.176	0.148	-0.133	0.154	0.176	0.148
産業ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
-2 対数尤度	2137.899	3284.395	3457.413	2299.459	3457.413	2299.459	3457.413	2299.459	3457.413	2299.459
カイ2乗	68.079 ***	126.411 ***	221.750 ***	57.064 **	221.750 ***	57.064 **	221.750 ***	57.064 **	221.750 ***	57.064 **
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.064	0.115	0.193	0.054	0.193	0.054	0.054	0.054	0.193	0.054
N	1033	1033	1033	1033	1033	1033	1033	1033	1033	1033

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

付属図表7 雇用関係が仕事の質に与える影響：二者雇用関係と三者雇用関係の比較

説明変数	被説明変数		毎月の収入		賞与		退職金または企業年金		失業リスク		能力開発機会	
	二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰		二項ロジット回帰	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差								
三者雇用関係ダミー	0.223	0.164	-4.231 ***	0.528	-3.324 ***	0.734	1.084 ***	0.158	-0.390 *	0.156		
性別ダミー(男性=1)	1.201 ***	0.167	0.317	0.246	0.478	0.247	0.752 ***	0.159	0.579 ***	0.157		
年齢	-0.018	0.009	-0.045 **	0.014	-0.100 ***	0.016	0.031 **	0.009	-0.030 **	0.009		
(基準:高卒)												
短大・高専卒	0.381 *	0.173	0.035	0.253	-0.051	0.284	-0.019	0.164	0.450 **	0.162		
大学・大学院卒	1.081 ***	0.169	0.652 **	0.245	0.790 **	0.267	-0.197	0.159	0.378 *	0.157		
配偶者ダミー	0.364 *	0.152	0.197	0.229	0.170	0.240	-0.163	0.146	0.361 *	0.144		
子供ダミー	-0.444 **	0.164	-0.054	0.251	0.161	0.269	-0.432 **	0.159	0.146	0.156		
家計負担(本人=1)	0.843 ***	0.140	0.091	0.201	0.102	0.208	-0.038	0.133	-0.077	0.131		
事務職種経験年数	0.036 ***	0.010	0.005	0.016	0.022	0.017	-0.004	0.009	0.010	0.009		
現勤務先での勤務年数	0.090 ***	0.010	0.114 ***	0.017	0.149 ***	0.017	-0.022 *	0.010	-0.003	0.009		
管理職ダミー	1.102 ***	0.179	1.078 ***	0.301	2.019 ***	0.307	-0.028	0.170	0.113	0.166		
労働組合加入ダミー	0.238	0.130	0.885 ***	0.188	1.055 ***	0.192	-0.247	0.126	0.301 *	0.124		
(基準:従業員300~999人)												
従業員1000~2999人	-0.035	0.165	-0.350	0.243	-0.299	0.254	-0.181	0.159	-0.086	0.156		
従業員3000~4999人	-0.335	0.214	-0.679 *	0.312	-0.057	0.323	-0.358	0.210	0.114	0.205		
従業員5000人以上	-0.021	0.150	-0.388	0.228	-0.286	0.236	-0.012	0.143	0.176	0.142		
産業ダミー	Yes	Yes										
-2 対数尤度	3231.867		841.669		783.175		3264.730		3459.079			
カイ2乗	624.755 ***		647.561 ***		716.357 ***		167.868 ***		124.610 ***			
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.462		0.448		0.482		0.143		0.108			
N	1007		1090		1090		1090		1090			

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

付属図表 8 雇用関係が仕事の質に与える影響：二者雇用関係と三者雇用関係の比較（続き）

説明変数	被説明変数		仕事遂行の裁量		意思決定への関与		週の労働時間		ワーク・ライフ・バランス	
	仕事遂行の裁量		意思決定への関与		週の労働時間		ワーク・ライフ・バランス			
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
三者雇用関係ダミー	-0.425 *	0.168	-0.758 ***	0.157	-0.233	0.157	0.248	0.164	0.248	0.164
性別ダミー(男性=1)	-0.791 ***	0.170	0.630 ***	0.156	0.523 **	0.157	-0.156	0.163	-0.156	0.163
年齢 (基準:高卒)	-0.007	0.010	-0.022 *	0.009	-0.032 ***	0.009	0.002	0.009	0.002	0.009
短大・高専卒	-0.010	0.176	0.262	0.162	0.233	0.164	-0.165	0.171	-0.165	0.171
大学・大学院卒	0.032	0.170	0.077	0.157	0.673 ***	0.159	-0.172	0.165	-0.172	0.165
配偶者ダミー	0.210	0.156	0.101	0.144	-0.064	0.145	-0.040	0.151	-0.040	0.151
子供ダミー	-0.024	0.168	0.260	0.155	-0.459 **	0.157	-0.034	0.163	-0.034	0.163
家計負担(本人=1)	0.145	0.141	0.054	0.130	0.541 ***	0.133	-0.141	0.137	-0.141	0.137
事務職種経験年数	0.011	0.010	0.009	0.009	0.004	0.009	-0.001	0.010	-0.001	0.010
現勤務先での勤務年数	0.007	0.010	-0.002	0.009	0.025 **	0.010	0.008	0.010	0.008	0.010
管理職ダミー	0.287	0.180	0.600 ***	0.166	0.475 **	0.167	-0.579 **	0.174	-0.579 **	0.174
労働組合加入ダミー (基準:従業員300~999人)	-0.118	0.134	0.193	0.123	0.033	0.124	-0.002	0.129	-0.002	0.129
従業員1000~2999人	0.336 *	0.170	-0.078	0.156	-0.251	0.158	0.008	0.164	0.008	0.164
従業員3000~4999人	0.134	0.221	-0.012	0.205	0.041	0.207	0.046	0.216	0.046	0.216
従業員5000人以上	0.370 *	0.153	0.149	0.141	0.064	0.143	-0.051	0.149	-0.051	0.149
産業ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
-2 対数尤度	2250.494		3438.832		3697.774		2439.247		2439.247	
カイ2乗	82.692 ***		152.145 ***		205.276 ***		48.713 *		48.713 *	
疑似R2乗 (Cox & Snell)	0.073		0.130		0.172		0.044		0.044	
N	1090		1090		1090		1090		1090	

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

VII. 参考文献

- 石田光男（2003）『仕事の社会科学——労働研究のフロンティア』ミネルヴァ書房.
- 大竹文雄・川口大司・鶴光太郎（編）（2013）『最低賃金改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 大竹文雄（2005）『日本の不平等』日本経済新聞社.
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- 玄田有史（2010）『人間に格はない——石川経夫と2000年代の労働市場』ミネルヴァ書房.
- 小池和男（2005）『仕事の経済学』東洋経済新報社.
- 伍賀一道（2014）『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社.
- 小杉礼子・原ひろみ（2011）『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会を目指して』勁草書房.
- 佐藤博樹・大木栄一（編）（2014）『人材サービス産業の新しい役割——就業機会とキャリアの質向上のために』有斐閣.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子（編）『実証研究 日本の人材ビジネス——新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版社.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2011）『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房.
- 武石恵美子（編）（2009）『女性の働きかた（叢書・働くということ）』ミネルヴァ書房.
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎（編）（2011）『非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎（編）（2010）『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎（編）（2009）『労働市場制度改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 仁田道夫・久本憲夫（編）（2008）『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版.
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波書店.
- 久本憲夫（編）（2009）『労使コミュニケーション（叢書・働くということ）』ミネルヴァ書房.
- 山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.
- Bazen, S., Lucifora, C. and Salverda, W. (2005) . *Job Quality and Employer Behaviour*. London: Palgrave Macmillan.
- Gallie, D. (2007) . *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gautié, J. and Schmitt, J. (2009) . *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.
- Green, F. (2007) . *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Houseman, S. and Osawa, M. (2003) . *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

- Kalleberg, A. L. (2011) . *Good Jobs, bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., and Hudson, K. (2000) . Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 (2) , 256-278.
- Katz, H., Kochan, T., and Colvin, A. (2015) . *Labor Relations in a Globalizing World*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Munoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Anton, J. and Esteve, F. (2011) . *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Osterman, P. (2011) . *Good Jobs America: Making Work Better for Everyone*. New York: Russell Sage Foundation.
- Tilly, C. (1996) . *A Half A Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Warhurst, C., Carré, F., Findlay, P., and Tilly, C. (2012) . *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*. London: Palgrave Macmillan.

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

8.1 正社員調査

仕事や働き方についての国際比較調査（正社員）

事前調査

事前問1：今のお仕事の就労形態についてお答えください。（回答は1つ）

1. 正社員（雇用期間に定めがなく勤務先の企業に直接雇用されている方。定年まで雇用される方を含みます）（100.0%）
2. 契約社員・パート・アルバイトなど（期間を定めた有期の労働契約で勤務先の企業に直接雇用されている方。契約更新されている方も含みます）
3. 派遣社員（人材派遣会社に雇用され、他の企業で就労している方）
4. 請負社員（業務請負会社に雇用され、他の企業で就労している方）
5. 自営業（自営する会社で就労している方を含みます）
6. その他

事前問2：今の勤務先の業種をお答え下さい（現在他社に出向している方は出向先の業種をお答え下さい）。（回答は1つ）

1. 農業、林業、漁業（0.0%）
2. 鉱業、採石業、砂利採取業（0.1%）
3. 建設業（4.4%）
4. 製造業（26.9%）
5. 電気・ガス・熱供給・水道業（1.8%）
6. 情報通信業（12.5%）
7. 運輸業、郵便業（8.2%）
8. 卸売業（2.9%）
9. 小売業（5.1%）
10. 金融・保険業（13.3%）
11. 不動産業、物品賃貸業（1.4%）
12. 学術研究、専門・技術サービス業（2.2%）
13. 宿泊業、飲食サービス業（1.4%）
14. 生活関連サービス業（0.8%）
15. 娯楽業（0.3%）
16. 教育、学習支援業（1.7%）
17. 医療、福祉（6.5%）
18. 複合サービス事業（郵便局、協同組合など）（0.3%）

■ VIII. 調査票および単純集計結果

19. サービス業（他に分類されないもの）（8.8%）
20. 公務（0.0%）
21. その他（ ）（1.8%）

事前問3：今の勤務先の会社全体の従業員数をお答えください（現在他社に出向している方は出向先の会社全体の従業員数をお答え下さい）。従業員数には正社員だけでなく、非正社員を含めて下さい。（回答は1つ）

1. 299人以下（0.0%）
2. 300～999人（26.8%）
3. 1000～2999人（23.6%）
4. 3000～4999人（9.5%）
5. 5000人以上（40.2%）

本調査

I. あなたの今の勤務先での仕事についてお伺いします（現在他社に出向している方は、出向先の仕事についてお答え下さい）。

問1. 今の勤務先での仕事が含まれる分類として最も近いものをお答えください。（回答は1つ）

1. 専門的・技術的な仕事（技術者、医師、看護師、教師など、専門的知識・技術を要するもの）（27.5%）
2. 管理の仕事（課長職以上の管理職など）（14.5%）
3. 事務の仕事（一般事務、経理・会計、営業事務など）（26.3%）
4. 販売の仕事（販売店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）（11.8%）
5. 技能工・生産工程に関わる仕事（製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業、工事、食品加工など）（6.3%）
6. 運輸・通信の仕事（鉄道運転士、トラック・タクシー運転手、配達員、無線・有線通信員など）（4.8%）
7. 保安の仕事（守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など）（1.0%）
8. 農・林・漁業に関わる仕事（農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など）（0.1%）
9. サービスの仕事（理・美容師、料理人、ウェイター・ウェイトレス、ホームヘルパーなど）（2.3%）
10. その他（5.7%）

問2：問1で選んだ仕事と同じ選択肢の分類に入る仕事を、今の勤務先だけでなく、これまでの他社での仕事経験を合計すると、どのくらいの期間になりますか。合計した期間のうち1年未満は1年に切り上げてください（例：合計した仕事の経験年数が6年3ヶ月の場合には7年と回答ください）。

[今の仕事の経験年数：平均14.2年（最長42年、最短1年）]

問3. 今の勤務先において、あなたは以下のことを経験しましたか。また今の勤務先で今後5年以内に経験する可能性がありますか。(各々複数回答) (単位：%)

	A - 今の勤務先でこれまでに経験したもの (回答はいくつでも)	B - 今の勤務先で今後5年以内に経験する可能性があるもの (回答はいくつでも)
1. 問1で選んだ仕事の選択肢の分類の中で、異なる仕事を経験すること (例：選択肢3の「事務の仕事」の中で異なる仕事として、経理と一般事務を経験すること)	46.1	41.2
2. 問1で選んだ仕事と異なる選択肢の仕事に変わる事 (例：選択肢3の「事務の仕事」から選択肢4の「販売の仕事」に変わる事)	21.0	21.7
3. 他の部署や事業所への異動	52.6	55.7
4. 転居を必要とする異動 (転勤)	19.7	20.1
5. 課長クラス以上への昇進	14.7	15.5

問4：今の勤務先の企業における勤続年数をお答えください。1年未満は1年に切り上げてください (例：勤続年数が9年2ヶ月の場合には10年と回答ください)。

[勤続年数：平均13.8年 (最長42年、最短1年)]

問5：あなたは今の勤務先に入社した時から正社員でしたか。(回答は1つ)

1. 入社した時から正社員だった (91.8%)
2. 入社した時は正社員でなかったが、入社後に正社員に登用された (転換した) (8.2%)

問6. 今の勤務先での役職をお答えください。(回答は1つ)

1. 係長・主任相当 (30.5%)
2. 課長相当 (15.0%)
3. 部長相当 (5.0%)
4. 役員相当 (0.3%)
5. その他 () (0.8%)
6. 役職には就いていない (48.4%)

付問6-1. <問6で1～5と回答した場合> あなたには、仕事を指示したり、人事評価などを行う部下がいますか。部下がいる場合は、あなたが持っている人事にかかわる権限を全てお答えください。(複数回答) (n=1,032)

1. 直接仕事などを指示したり、人事評価などを行う部下はいない (27.0%)
2. 仕事などを指示する部下はいるが、人事にかかわる権限を持っていない (38.6%)
3. 部下の働きぶりなどを評価 (人事考課) する権限がある (31.1%)
4. 部下の昇格者・昇進者を推薦する権限がある (18.2%)
5. 部下の昇給額や賞与額を決定する権限がある (7.6%)

■ VIII. 調査票および単純集計結果

6. その他 () (0.6%)

II. 今の勤務先での労働条件についてお伺いします（現在他社に出向している方は、出向先の労働条件についてお答え下さい）。

問7. 今の勤務先では通常、週あたり何日従事していますか。最近6ヶ月間の平均的な日数をお答え下さい。（回答は1つ）

1. 1日 (0.1%)
2. 2日 (0.3%)
3. 3日 (0.4%)
4. 4日 (1.8%)
5. 5日 (89.8%)
6. 6日 (7.4%)
7. 7日 (0.4%)

問8. 今の勤務先での労働時間は通常、週あたり何時間ですか。最近6ヶ月間の平均的な労働時間をお答え下さい。労働時間には昼休みなどの休憩時間を含めず、残業時間を含めてください。（回答は1つ）

1. 週20時間未満 (1.9%)
2. 週20～25時間未満 (1.5%)
3. 週25～30時間未満 (1.3%)
4. 週30～35時間未満 (3.2%)
5. 週35～40時間未満 (16.5%)
6. 週40～45時間未満 (28.3%)
7. 週45～50時間未満 (21.0%)
8. 週50～55時間未満 (12.9%)
9. 週55～60時間未満 (5.9%)
10. 週60時間以上 (7.6%)

問9. あなたにとって必要な生活費を稼ぐうえで、労働時間を自由に選択できるとしたら、あなたは週あたりどのくらい働くことを希望しますか。（回答は1つ）

1. 現在よりも2割以上長く働きたい (7.4%)
2. 現在よりも1割程度長く働きたい (8.3%)
3. 現在とほぼ同じ時間働きたい (43.7%)
4. 現在よりも1割程度短く働きたい (21.3%)
5. 現在よりも2割以上短く働きたい (19.4%)

問10. 今の勤務先の仕事で、以下のような時間帯に働くことが通常、1ヶ月に何回程度ありますか。最近6ヶ月間の平均的な回数をお答え下さい。（各々回答は1つ）

- A. 夜（午後6時から午後10時まで）に2時間以上働くこと
1. 月1～2回 (15.1%)

2. 月3～4回 (15.1%)
3. 月5～9回 (16.0%)
4. 月10～14回 (14.1%)
5. 月15～19回 (10.4%)
6. 月20回以上 (11.9%)
7. 全くない (17.5%)

B. 深夜(午後10時から翌朝5時まで)に2時間以上働くこと

1. 月1～2回 (14.0%)
2. 月3～4回 (6.2%)
3. 月5～9回 (6.6%)
4. 月10～14回 (3.2%)
5. 月15～19回 (1.3%)
6. 月20回以上 (1.8%)
7. 全くない (67.2%)

C. 昼夜を問わず1日に10時間以上働くこと

1. 月1～2回 (16.6%)
2. 月3～4回 (13.3%)
3. 月5～9回 (13.9%)
4. 月10～14回 (10.0%)
5. 月15～19回 (9.5%)
6. 月20回以上 (11.6%)
7. 全くない (25.3%)

問11. 今の勤務先の仕事で、土曜日や日曜日に働くことは通常1ヶ月に何回ありますか。最近6ヶ月間の平均的な回数をお答え下さい。(各々回答は1つ)

A. 土曜日

1. 月1回 (21.2%)
2. 月2回 (12.2%)
3. 月3回以上 (11.7%)
4. 毎週 (8.7%)
5. 全くない (46.3%)

B. 日曜日

1. 月1回 (18.2%)
2. 月2回 (7.6%)
3. 月3回以上 (8.5%)
4. 毎週 (6.0%)
5. 全くない (59.7%)

■ VIII. 調査票および単純集計結果

問12. 今の勤務先の仕事で、前日の勤務終了時から翌日の始業時まで間の仕事をしていない時間が11時間よりも短くなること（例：午後11時に勤務を終えて翌朝9時に出勤する場合、仕事をしていない時間は10時間となり、該当します）が、通常、1ヶ月に何回程度ありますか。最近6ヶ月間の平均的な回数をお答え下さい。（回答は1つ）

1. 月1～2回（16.3%）
2. 月3～4回（10.4%）
3. 月5～9回（9.5%）
4. 月10～14回（4.9%）
5. 月15～19回（3.5%）
6. 月20回以上（4.7%）
7. 全くない（50.8%）

問13. 今の勤務先のあなたの勤務時間についてあてはるものをお答え下さい。（回答は1つ）

1. 勤務先の会社が一つの勤務時間を設定している（50.8%）
2. 勤務先の会社が幾つかの勤務時間帯を設定しているが（シフト勤務や時差出勤を含む）、自分の勤務時間帯を選ぶことができない（23.2%）
3. 勤務先の会社が幾つかの勤務時間帯を設定し（シフト勤務や時差出勤を含む）、自分の勤務時間帯を選ぶことができる（6.1%）
4. 一定の範囲内で自分の裁量で勤務時間を設定することができる（例：フレックスタイム制度）（16.1%）
5. あなた自身が勤務時間を自由に設定できる（3.9%）

問14. 今の勤務先でのあなたの残業を含めた労働時間は、家族と過ごす時間や仕事以外に必要な様々な活動をする時間を確保できるものになっていますか。（回答は1つ）

1. 十分に確保できている（22.1%）
2. ある程度確保できている（46.6%）
3. あまり確保できていない（24.5%）
4. 全く確保できていない（6.8%）

問15. 今の勤務先では、個人あるいは家族の事情で勤務時間中に1～2時間仕事を離れることができますか。（回答は1つ）

1. いつもできる（6.7%）
2. ある程度できる（24.4%）
3. 多少はできる（24.2%）
4. ほとんどできない（21.4%）
5. 全くできない（23.4%）

問16. 今の勤務先での毎月の給与（税込の金額。賞与や時間外勤務手当などを除く）を、最近6ヶ月の平均的な給与を踏まえてお答えください。（回答は1つ）

1. 10万円未満（0.3%）
2. 10～15万円未満（1.6%）

3. 15～20万円未満 (9.4%)
4. 20～25万円未満 (18.7%)
5. 25～30万円未満 (15.3%)
6. 30～35万円未満 (14.0%)
7. 35～40万円未満 (8.6%)
8. 40～45万円未満 (6.2%)
9. 45～50万円未満 (4.9%)
10. 50万円以上 (12.8%)
11. 答えたくない (8.5%)

問17. あなたのA.週あたりの労働時間とB.月あたりの給与は、1年前と比較してどのように変化しましたか。(各々回答は1つ)

A-週あたりの労働時間(昼休みなどの休憩時間を含めず、残業時間を含む)

1. 2割以上増えた (5.4%)
2. 1割程度増えた (13.8%)
3. ほぼ同じ (68.0%)
4. 1割程度減った (8.3%)
5. 2割以上減った (4.6%)

B-月あたりの給与(賞与や時間外勤務手当などを除く)

1. 2割以上増えた (2.9%)
2. 1割程度増えた (13.9%)
3. ほぼ同じ (69.2%)
4. 1割程度減った (9.7%)
5. 2割以上減った (4.3%)

問18. 今の勤務先で、あなたに適用されている制度をすべてお答えください。(複数回答)

1. 賞与 (93.5%)
2. 退職金もしくは企業年金 (86.5%)
3. 社宅もしくは家賃補助 (43.4%)
4. 上記のいずれも適用されていない (2.2%)

問19. 仕事上、顧客や取引先を訪問したり、もしくは顧客や取引先の事業所や店舗で働いたりすることがありますか。(回答は1つ)

1. 頻繁にある (16.9%)
2. 時々ある (18.3%)
3. ほとんどない (21.4%)
4. 全くない (43.5%)

■ VIII. 調査票および単純集計結果

問20. 今の勤務先の仕事のために、A. 自宅、B. 車・電車などの乗り物の中（移動時間は除く）や喫茶店で仕事をする時間は通常、週あたりおおよそ何時間ですか。（各々回答は1つ）

A－自宅

1. 週5時間未満（23.4%）
2. 週5～10時間未満（4.1%）
3. 週10～15時間未満（2.0%）
4. 週15～20時間未満（1.0%）
5. 週20～25時間未満（0.7%）
6. 週25～30時間未満（0.3%）
7. 週30～35時間未満（0.3%）
8. 週35～40時間未満（0.4%）
9. 週40～45時間未満（0.9%）
10. 週45～50時間未満（0.1%）
11. 週50時間以上（0.5%）
12. 全くない（66.6%）

B－車・電車などの乗り物の中（移動時間は除く）や喫茶店

1. 週5時間未満（17.7%）
2. 週5～10時間未満（4.5%）
3. 週10～15時間未満（1.6%）
4. 週15～20時間未満（1.3%）
5. 週20～25時間未満（0.7%）
6. 週25～30時間未満（0.4%）
7. 週30～35時間未満（0.3%）
8. 週35～40時間未満（0.3%）
9. 週40～45時間未満（0.4%）
10. 週45～50時間未満（0.1%）
11. 週50時間以上（0.7%）
12. 全くない（72.3%）

問21. 自宅から今の勤務先までの片道の通勤時間をお答え下さい。

1. 15分未満（7.6%）
2. 15～30分未満（16.7%）
3. 30分～1時間未満（40.3%）
4. 1時間～1時間30分未満（25.2%）
5. 1時間30分～2時間未満（8.6%）
6. 2時間以上（1.5%）
7. 通勤していない（自宅で就労している）（0.3%）

問22. 今の勤務先での仕事以外に、他の企業に雇用されて従事している仕事はありますか。(回答は1つ)

1. 今の勤務先の仕事以外に、他の企業に雇用されて従事している仕事はない (93.5%)
2. 今の勤務先の仕事以外にも、常に雇用されて従事している仕事がある (1.5%)
3. 今の勤務先での仕事以外にも、ときどき雇用されて従事している仕事がある (1.1%)
4. その他 (4.1%)

付問22-1. <問22で2～4と回答した場合> 今の勤務先での仕事以外の仕事に、平均して月あたり何時間従事していますか。(回答は1つ) (n=131)

1. 月5時間未満 (57.3%)
2. 月5～10時間未満 (13.0%)
3. 月10～15時間未満 (11.5%)
4. 月15～20時間未満 (5.3%)
5. 月20～25時間未満 (2.3%)
6. 月25時間以上 (10.7%)

Ⅲ. 今の勤務先での仕事内容についてお伺いします(現在他社に出向している方は、出向先の仕事内容についてお答え下さい)。

問23. あなたの仕事の進め方は、通常、以下のことにどのくらい左右されますか。(各々回答は1つ)
(単位：%)

	さ さ る	か な り 左 右	さ る 少 し 左 右 さ	右 さ れ な い ほ と ん ど 左	な い 全 く 左 右 さ
A - 同僚の仕事の進捗状況		18.5	39.4	30.2	12.0
B - 顧客や取引先からの依頼		36.4	30.9	17.5	15.3
C - 会社が設定した生産数量目標や業績目標		24.7	36.5	24.5	14.4
D - 機械や製品移動といった生産設備のスピード		9.0	19.6	28.7	42.8
E - 上司の日々の指示		27.4	41.4	23.5	7.6

問24. あなたは自分の仕事について、以下のことをどのくらい自由に決めたり変更したりすることができますか。(各々回答は1つ)
(単位：%)

	さ る か な り で	さ る 多 少 は で	で き な い ほ と ん ど	な い 全 く で き
A - 仕事の順番やそれぞれの仕事に割く時間	40.5	46.7	8.8	4.1
B - 仕事の仕方	42.0	46.3	8.2	3.6
C - 仕事を処理するスピード	38.9	49.0	8.8	3.4

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

問25. あなたが担当している仕事には、以下のことがどのくらい含まれていますか。(各々回答は1つ)
(単位：%)

	かなりある	少しある	ほとんどない	全くない
A－厳格な品質の基準を満たすこと	37.8	37.1	15.7	9.6
B－仕事の質や出来映えを自分で決められること	28.0	45.8	19.0	7.3
C－事前に予期できない問題を解決すること	30.7	49.6	15.3	4.5
D－同じ作業を繰り返すこと	35.4	43.0	17.8	3.9
E－複雑な問題を解決すること	37.1	46.6	13.3	3.1
F－新しい知識やスキルを学習すること	36.1	48.4	12.7	2.9
G－休む間もなく急いで仕事をする事	22.4	50.3	22.4	5.0
H－厳しい納期や締切りに向けて仕事をする事	27.7	46.2	19.0	7.2
I－仕事上の改善に関する提案をすること	23.3	55.1	18.4	3.2

問26. 今の勤務先での仕事には以下のことがどのくらい含まれていますか。(各々回答は1つ)(単位：%)

	かなりある	少しある	ほとんどない	全くない
A－疲れや苦痛を伴うこと	28.7	51.1	16.9	3.4
B－人を持ち上げたり移動したりすること	7.1	18.4	29.7	44.8
C－重い荷物を運搬したり移動したりすること	7.4	19.8	32.4	40.4
D－座らず立ってすること	18.5	21.0	34.8	25.8
E－手や腕の動きを単調に繰り返すこと	15.6	24.2	32.1	28.2
F－顧客や取引先など同じ職場以外の人に直接対応すること	31.7	33.0	22.0	13.4
G－怒った顧客に対応すること	12.7	36.9	27.9	22.6
H－パソコン（コンピュータ）を使用すること	78.8	13.5	4.6	3.2
I－インターネットやEメールを使用すること	65.8	19.8	8.6	5.8

問27. 事前に予期できない突発的な仕事のために、予定していた仕事を中断しなくてはならないことが、週にどのくらいありますか。(回答は1つ)

1. 頻繁にある (18.4%)
2. 時々ある (56.0%)
3. ほとんどない (21.4%)
4. 全くない (4.3%)

問28. 以下の文章は今の勤務先でのあなたの仕事や職場の状況にどのくらいあてはまりますか。
(各々回答は1つ) (単位：%)

	あてはまる	ややあてはまる	あてはまる どちらかと言えば	あてはまらない どちらかと言えば	ない	あまりあてはまらない	あてはまらない
A－同僚は、仕事面であなたを助けたり支援してくれる	15.2	30.0	33.7	11.1	6.5	3.5	
B－同僚は、仕事以外でもあなたを助けたり支援してくれる	7.1	20.4	31.8	19.6	12.6	8.6	
C－上司は、仕事面であなたを助けたり支援してくれる	13.4	26.3	34.6	13.0	7.6	5.3	
D－上司は、仕事以外でもあなたを助けたり支援してくれる	5.3	14.2	27.9	23.3	15.1	14.2	
E－業務目標を設定するための打合せの機会がある	14.9	24.8	32.5	13.0	8.8	6.2	
F－職場の業務分担や業務プロセスの改善に関わっている	10.5	21.9	32.6	17.1	10.2	7.8	
G－仕事を完成するのに十分な時間がある	5.6	18.1	34.6	22.9	14.1	4.8	
H－仕事のやりがいを感じることができる	9.5	20.9	32.8	17.8	10.8	8.3	
I－自分のアイデアを仕事に活かすことができる	9.7	22.4	36.3	16.1	9.3	6.3	
J－他者の役に立つ仕事をしている感覚を得られる	11.9	21.1	33.2	17.8	9.3	6.9	
K－自分の仕事にすっかりのめり込んでいる	5.1	15.5	30.3	22.8	15.5	10.9	
L－仕事上ストレスを感じている	22.7	24.0	29.5	13.8	6.8	3.2	
M－仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる	7.7	20.8	31.0	21.5	10.9	8.1	
N－私は今後6ヶ月以内にリストラなどで失業するかもしれない	2.2	3.8	9.0	15.0	23.3	46.6	
O－私は今の仕事でいい賃金を得ている	5.4	12.2	33.7	21.5	13.7	13.6	
P－今の仕事は今後の昇格・昇進などのキャリアにつながる	5.4	12.7	32.7	24.3	13.3	11.7	
Q－勤務先の職場は居心地がよい	8.6	17.3	38.8	17.9	9.0	8.6	
R－自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がある	7.3	19.6	36.2	19.0	10.0	8.0	
S－今の仕事を失ったり辞めたりしても、同じ程度の給与を得られる仕事を容易に見つけることができる	4.0	6.7	18.5	23.9	22.9	24.1	
T－自分の能力や技能を今の仕事に発揮できる	6.4	15.7	41.9	20.0	10.5	5.6	

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

U－仕事の質を維持するためには今の仕事量は多すぎる	7.7	13.0	31.6	30.0	12.4	5.4
V－仕事や職場環境、人事管理などに関する不満や苦情を発言する機会がある	4.8	11.7	34.8	25.0	14.1	9.6
W－私が担当する仕事の範囲は明確である	8.0	17.1	39.0	20.2	10.0	5.7

Ⅳ. 能力開発機会についてお伺いします。

問29. あなたの仕事上の知識・技能について最も適切に示しているものをお答えください。(回答は1つ)

1. 今の仕事を円滑に遂行するためには、私の知識・技能は不足している (42.7%)
2. 私の知識・技能は、今の仕事を遂行するうえでちょうどよい (46.1%)
3. 私には今の仕事よりももっと難しい仕事をするだけの知識・技能がある (11.3%)

問30. 業務経験の全くない新人があなたの今の仕事を担当したとします。以下のレベルまで仕事を遂行できるようになるにはどのくらいの期間が必要ですか。(各々回答は1つ)

(単位：%)

	A－他人の助けを借りずに一人でこなせるレベルになるまでに必要な期間	B－他人に教えることができるレベルになるまでに必要な期間
1. すぐにできる	6.4	4.3
2. 2～3日程度	3.3	2.0
3. 4日から5日程度	0.5	0.4
4. 1週間程度	2.6	1.6
5. 2～3週間程度	1.5	1.2
6. 1か月程度	5.2	3.3
7. 2～3か月程度	7.1	3.5
8. 半年程度	13.0	7.1
9. 1年程度	19.4	15.5
10. 2～3年程度	20.7	25.4
11. 4～5年程度	10.6	17.6
12. 6～7年程度	2.5	6.8
13. 8年以上	7.4	11.6

問31. 過去1年間に、あなたは自身の知識・技能を向上させるために以下の教育・訓練を受けましたか。(各々回答は1つ)

(「はい」と回答した割合、単位：%)

A－あなたの勤務先が費用を負担して、職場から離れて行われる教育・訓練(研修やOff-JT)
(50.8%)

B－あなた自身が費用を負担した教育・訓練(自己啓発) (32.3%)

C－上司や同僚の指導により、日常の業務につきながら行われる教育・訓練（OJT）（47.9%）

付問31—1. <問31のAで1と回答した場合> 勤務先が費用を負担して職場から離れて行われた教育・訓練について、以下の文章はどのくらいあてはまりますか。（各々回答は1つ）

（n=1,016、単位：%）

	あてはまる	ややあてはまる	あてはまる どちらかと言え ば	あてはまらない どちらかと言え ば	ない	あまりあてはま ら	あてはまらない
A－私の仕事の質や仕事の進め方を向上させるのに役立った	9.3	25.9	45.7	10.8	5.0	3.3	
B－今の勤務先で継続して雇用される可能性が高くなった	9.5	17.0	39.8	16.1	9.5	8.0	
C－転職により今と同じ程度の給与を得られる仕事を見つけられる可能性が高くなった	3.3	9.2	24.8	25.3	19.1	18.3	
D－将来の昇進・昇格などキャリアの見通しがより良くなった	3.4	11.1	30.1	29.0	14.7	11.6	

V. 職場環境についてお伺いします。

問32. 過去1年間に、あなたは仕事上で以下のことを経験しましたか。（各々回答は1つ）

（単位：%）

	はい	いいえ	くない 答えた
A－年齢による差別	15.2	78.9	5.9
B－性別による差別	11.8	84.0	4.3
C－障害による差別	3.2	93.1	3.8
D－身体的暴力	3.2	93.6	3.3
E－暴言や侮辱、いじめなどのパワーハラスメント	19.8	75.6	4.6
F－セクシャルハラスメント	5.8	90.6	3.7

問33. 現在のあなたの健康状態をお答え下さい。（回答は1つ）

1. とてもよい（8.1%）
2. よい（29.9%）
3. どちらかと言えばよい（37.2%）
4. どちらかと言えば悪い（17.5%）
5. 悪い（5.8%）
6. とても悪い（1.6%）

■ VIII. 調査票および単純集計結果

問34. 過去1年間に、A. 体調不良が原因で会社を休んだ日数、逆にB. 体調が悪くても働いた日数をお答え下さい。(各々回答は1つ)

A－体調不良が原因で会社を休んだ日数

1. 1～2日 (26.1%)
2. 3～5日 (15.6%)
3. 6～9日 (5.9%)
4. 10～14日 (3.0%)
5. 15～19日 (1.2%)
6. 20日以上 (2.9%)
7. 全くない (45.4%)

B－体調が悪くても働いた日数

1. 1～2日 (20.0%)
2. 3～5日 (23.5%)
3. 6～9日 (11.5%)
4. 10～14日 (9.0%)
5. 15～19日 (1.7%)
6. 20日以上 (12.2%)
7. 全くない (22.2%)

VI. 勤務先の職場についてお伺いします(現在他社に出向している方は、出向先の職場についてお答え下さい)。

問35：今の勤務先のあなたの職場(部署や支店、店舗など)で就労している従業員数をお答え下さい。この中には正社員だけでなく、非正社員や派遣社員も含めてください。(回答は1つ)

1. 1人(あなただけ) (0.4%)
2. 2～4人 (2.1%)
3. 5～9人 (5.9%)
4. 10～29人 (16.0%)
5. 30～49人 (7.6%)
6. 50～99人 (9.4%)
7. 100～249人 (11.4%)
8. 250～499人 (10.9%)
9. 500人以上 (36.4%)

問36. 今の勤務先の職場(部署や支店、店舗など)で働いている人の性別や就業形態の割合をお答えください。(各々回答は1つ)

(問35で「1人」と回答した人を除く、n=1,993)(単位：%)

	A	Aが多い	ほぼ同数	Bが多い	B
男性		70.9	12.1	17.0	女性
正社員		76.9	9.8	13.2	正社員以外

問37. あなたの直属上司の性別をお答えください。(回答は1つ)

1. 男性 (89.5%)
2. 女性 (10.5%)

問38. あなたの直属上司は以下の文章にどのくらいあてはまりますか。(各々回答は1つ)

(単位：%)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらかと言えばあてはまる	どちらかと言えはあてはまらない	ない	あまりあてはまらない	あてはまらない
A - あなたの仕事ぶりについての評価を説明してくれる	9.6	21.6	36.1	14.9	9.0	8.9	
B - あなたを人間として尊重してくれる	14.6	24.0	41.2	9.8	5.7	4.8	
C - 職場での人間関係上のトラブルを解決するのが得意である	6.4	16.5	32.0	23.1	11.5	10.7	
D - 仕事を計画したり、まとめるのが得意である	8.6	19.2	34.4	19.7	10.5	7.6	
E - あなたが重要な意思決定に参加する機会を与えてくれる	9.0	19.4	35.4	17.3	10.0	9.0	
F - あなたの知識・技能の向上を支援してくれる	8.4	19.1	37.5	17.7	8.4	9.0	
G - あなたの仕事以外の生活にも配慮してくれる	5.7	13.0	31.3	22.4	13.2	14.5	

問39. 全体的に見て、あなたは今の勤務先の仕事や労働条件、職場環境などにどのくらい満足していますか。(回答は1つ)

1. 非常に満足 (5.9%)
2. やや満足 (22.6%)
3. どちらかと言えば満足 (36.8%)
4. どちらかと言えば不満 (16.6%)
5. やや不満 (9.3%)
6. 非常に不満 (9.0%)

VII. 最後にあなた自身についてお伺いします。

F1. 性別をお答え下さい。(回答は1つ)

1. 男性 (70.5%)
2. 女性 (29.5%)

■ VIII. 調査票および単純集計結果

F2. 満年齢をお答え下さい。

[満年齢：平均39.7歳（最高59歳、最少21歳）]

F3. 最終学歴をお答え下さい。中途退学は卒業したものと見なして下さい。（回答は1つ）

1. 中学卒（0.5%）
2. 高校卒（17.1%）
3. 専門学校卒（8.9%）
4. 短大・高専卒（7.8%）
5. 大学卒（55.8%）
6. 大学院卒（9.4%）
7. 答えたくない（0.7%）

F4. 既婚・未婚の別をお答え下さい。（回答は1つ）

1. 未婚（39.5%）
2. 既婚（55.9%）
3. 死・離別（4.6%）

F5. 同居している家族を全てお答え下さい。（複数回答）

1. 配偶者（52.9%）
2. 就学前の子供（17.3%）
3. 小学生の子供（12.4%）
4. 中学生以上の子供（17.3%）
5. 自分の親（20.8%）
6. 配偶者の親（1.8%）
7. 兄弟姉妹（7.0%）
8. その他（ ）（1.8%）
9. 同居している家族はいない（24.8%）

F6. 今の勤務先でのおおよその年収（税込の金額。賞与や各種手当を含む）をお答えください。（回答は1つ）

1. 50万円未満（0.0%）
2. 50～100万円未満（0.1%）
3. 100～200万円未満（0.8%）
4. 200～300万円未満（5.5%）
5. 300～400万円未満（13.5%）
6. 400～500万円未満（18.9%）
7. 500～600万円未満（15.7%）
8. 600～700万円未満（10.3%）
9. 700～800万円未満（8.1%）
10. 800～900万円未満（4.7%）
11. 900～1,000万円未満（4.5%）

12. 1,000～1,100万円未満 (2.6%)
13. 1,100～1,200万円未満 (1.8%)
14. 1,200～1,300万円未満 (1.1%)
15. 1,300～1,400万円未満 (0.2%)
16. 1,400～1,500万円未満 (0.8%)
17. 1,500～1,600万円未満 (0.3%)
18. 1,600～1,700万円未満 (0.2%)
19. 1,700～1,800万円未満 (0.2%)
20. 1,800～1,900万円未満 (0.1%)
21. 1,900～2,000万円未満 (0.2%)
22. 2,000万円以上 (0.4%)
23. 答えたくない (10.7%)

F7. 今の勤務先での年収に含まれているものを全てお答えください。(複数回答)

1. 基本給もしくは固定給(月給、日給、時給など) (96.7%)
2. 個人の業績や成果に基づく給与(出来高給、成果給など) (37.9%)
3. 勤務先の企業全体の業績に基づく給与 (31.4%)
4. 時間外勤務や休日勤務に対する割増賃金や手当 (60.0%)
5. 仕事に関連する手当(技能手当や資格手当、管理職手当など) (37.9%)
6. 仕事以外の生活に関連する手当(家族手当、通勤手当、住宅手当、地域手当など)
(54.9%)
7. 出向手当 (2.2%)
8. その他 (2.6%)

F8. あなたの世帯の主たる家計負担者をお答え下さい。(回答は1つ)

1. あなた自身 (77.3%)
2. 配偶者 (9.4%)
3. 親 (11.5%)
4. その他 (1.9%)

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

F9. 最終学歴の学校を卒業してから今の勤務先の仕事に就くまでに経験した就業形態をお伺いします。A. 最終学歴の学校を卒業してから今の勤務先に就労する前まで（複数回答）、B. 最終学歴の学校を卒業した後の最初の就業形態（回答は1つ）、C. 今の勤務先に雇用される直前の就業形態（回答は1つ）をそれぞれお答えください。（単位：％）

	A - 最終学校を卒業してから今の勤務先に就労する前までに経験した就業形態（回答はいくつでも）	B - 最終学校を卒業後の最初の就業形態（回答は1つ）	C - 今の勤務先に就労する直前の就業形態（回答は1つ）
1. 正社員（雇用期間に定めがなく勤務先の企業に直接雇用されていた。定年までの雇用を含む）	77.6	74.6	71.3
2. 契約社員・パート・アルバイトなど（期間を定めた有期の労働契約で勤務先の企業に直接雇用されていた。契約更新を含む）	14.0	6.4	7.8
3. 派遣社員 （人材派遣会社に雇用されていた）	4.1	0.6	2.0
4. 請負社員 （業務請負会社に雇用されていた）	0.9	0.1	0.1
5. 自営業（自営する会社での就労を含む）	0.8	0.2	0.3
6. 失業していた、もしくは公共の職業訓練を受けていた	2.6	0.3	0.8
7. その他	0.3	0.2	0.2
8. 就労していない（卒業後、今の勤務先に就職した）	17.8	17.8	17.8

F10. あなたは、他社に出向していますか。（回答は1つ）

1. 出向している（9.5％）
2. 出向していない（90.6％）

F11. あなたは、労働組合に加入していますか。（回答は1つ）

1. 勤務先の労働組合に加入している（56.3％）
2. 勤務先以外の労働組合に加入している（1.1％）
3. 労働組合には加入していない（42.7％）

8.2 非正社員・派遣社員調査

仕事や働き方についての国際比較調査（非正社員）

事前調査

事前問1：今のお仕事の就労形態についてお答えください。（回答は1つ）

1. 正社員（期間の定めのない無期の労働契約で就労先の企業に直接雇用されている方。定年まで雇用される方を含みます）
2. 契約社員・パート・アルバイトなど（期間を定めた有期の労働契約で就労先の企業に直接雇用されている方。契約更新されている方も含みます）（79.0%）
3. 派遣社員（雇用する企業が労働者派遣契約を結ぶ取引先（派遣先）の企業で就労している方。派遣先の企業の社員から仕事上の指示を受けます）（21.1%）
4. 請負社員（雇用する企業が請負契約を結ぶ取引先（請負先）の企業で就労している方。請負先の企業の社員から仕事上の指示を受けることはありません）
5. 自営業（自営する会社で就労している方を含みます）
6. その他

事前問2：今の勤務先の業種をお答え下さい（現在他社に出向している方は出向先の業種をお答え下さい）。派遣社員・請負社員の方は、派遣先・請負先の会社の業種をお答え下さい。（回答は1つ）

1. 農業、林業、漁業（0.0%）
2. 鉱業、採石業、砂利採取業（0.1%）
3. 建設業（1.7%）
4. 製造業（10.7%）
5. 電気・ガス・熱供給・水道業（1.3%）
6. 情報通信業（8.5%）
7. 運輸業、郵便業（7.2%）
8. 卸売業（2.0%）
9. 小売業（14.5%）
10. 金融・保険業（12.5%）
11. 不動産業、物品賃貸業（1.5%）
12. 学術研究、専門・技術サービス業（1.7%）
13. 宿泊業、飲食サービス業（4.9%）
14. 生活関連サービス業（2.4%）
15. 娯楽業（1.3%）
16. 教育、学習支援業（4.2%）
17. 医療、福祉（6.8%）
18. 複合サービス事業（郵便局、協同組合など）（1.0%）
19. サービス業（他に分類されないもの）（14.1%）

■ VIII. 調査票および単純集計結果

- 20. 公務 (0.0%)
- 21. その他 () (4.1%)

事前問3：今の勤務先の会社全体の従業員数をお答えください（現在他社に出向している方は出向先の会社全体の従業員数をお答え下さい）。従業員数には正社員だけでなく、非正社員を含めて下さい。派遣社員・請負社員の方は、派遣先・請負先の会社全体の従業員数をお答えください。（回答は1つ）

- 1. 20人未満 (0.0%)
- 2. 20～49人 (0.0%)
- 3. 50～99人 (0.0%)
- 4. 100～299人 (0.0%)
- 5. 300～999人 (30.4%)
- 6. 1000～2999人 (23.2%)
- 7. 3000～4999人 (8.6%)
- 8. 5000人以上 (37.9%)

本調査

I. あなたの今の勤務先での仕事についてお伺いします（現在他社に出向している方は、出向先の仕事についてお答え下さい）。派遣社員の方は、派遣先の仕事についてお答え下さい。

問1. 今の勤務先での仕事が含まれる分類として最も近いものをお答えください。（回答は1つ）

- 1. 専門的・技術的な仕事（技術者、医師、看護師、教師など、専門的知識・技術を要するもの） (10.2%)
- 2. 管理の仕事（課長職以上の管理職など） (0.3%)
- 3. 事務の仕事（一般事務、経理・会計、営業事務など） (36.4%)
- 4. 販売の仕事（販売店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど） (16.6%)
- 5. 技能工・生産工程に関わる仕事（製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業、工事、食品加工など） (4.4%)
- 6. 運輸・通信の仕事（鉄道運転士、トラック・タクシー運転手、配達員、無線・有線通信員など） (4.5%)
- 7. 保安の仕事（守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など） (1.1%)
- 8. 農・林・漁業に関わる仕事（農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など） (0.1%)
- 9. サービスの仕事（理・美容師、料理人、ウェイター・ウェイトレス、ホームヘルパーなど） (11.3%)
- 10. その他 (15.4%)

問2：問1で選んだ仕事と同じ選択肢の分類に入る仕事を、今の勤務先だけでなく、これまでの他社での仕事経験を合計すると、どのくらいの期間になりますか。合計した期間のうち1年未満は1年に切り上げてください（例：合計した仕事の経験年数が6年3ヶ月の場合には7年と回答ください）。

[今の仕事の経験年数：平均11.0年（最長40年、最短1年）]

問3. 今の勤務先において、あなたは以下のことを経験しましたか。また今の勤務先で今後5年以内に経験する可能性がありますか。（各々複数回答）（単位：％）

	A - 今の勤務先でこれまでに経験したもの（回答はいくつでも）	B - 今の勤務先で今後5年以内に経験する可能性があるもの（回答はいくつでも）
1. 問1で選んだ仕事の選択肢の分類の中で、異なる仕事を体験すること（例：選択肢3の「事務の仕事」の中で異なる仕事として、経理と一般事務を体験すること）	62.8	58.3
2. 問1で選んだ仕事と異なる選択肢の仕事に変わる（例：選択肢3の「事務の仕事」から選択肢4の「販売の仕事」に変わる）	19.0	19.3
3. 他の部署や事業所への異動	26.9	30.2
4. 転居を必要とする異動（転勤）	3.9	4.5
5. 課長クラス以上への昇進	1.2	1.3

問4. 今の勤務先の企業における勤続年数をお答えください。1年未満は1年に切り上げてください（例：勤続年数が9年2ヶ月の場合には10年と回答ください）。

[勤続年数：平均5.9年（最長37年、最短1年）]

問5. 今の勤務先での役職をお答えください。（回答は1つ）

1. 係長・主任相当（2.3%）
2. 課長相当（0.2%）
3. 部長相当（0.1%）
4. 役員相当（0.4%）
5. その他（ ）（2.5%）
6. 役職には就いていない（94.7%）

付問5-1. <問5で1～5と回答した場合> あなたには、仕事を指示したり、人事評価などを行う部下がいますか。部下がいる場合は、あなたが持っている人事にかかわる権限を全てお答えください。（複数回答）（n=107）

1. 直接仕事などを指示したり、人事評価などを行う部下はいない（32.7%）
2. 仕事などを指示する部下はいるが、人事にかかわる権限を持っていない（44.9%）
3. 部下の働きぶりなどを評価（人事考課）する権限がある（15.0%）

■ VIII. 調査票および単純集計結果

4. 部下の昇格者・昇進者を推薦する権限がある (11.2%)
5. 部下の昇給額や賞与額を決定する権限がある (3.7%)
6. その他 () (3.7%)

問6. 今の勤務先の企業との労働契約期間をお答えください。派遣社員の方は、就労先の会社ではなく、派遣会社との労働契約期間をお答えください。契約を更新している場合は、通算期間ではなく、現在の契約についてお答えください。(回答は1つ)

1. 1ヶ月未満 (1.0%)
2. 1ヶ月 (1.2%)
3. 1ヶ月超～3ヶ月未満 (3.2%)
4. 3ヶ月 (13.2%)
5. 3ヶ月超～6ヶ月未満 (2.7%)
6. 6ヶ月 (16.7%)
7. 6ヶ月超～1年未満 (2.8%)
8. 1年 (27.9%)
9. 1年超 (9.5%)
10. 期間の定めはない(定年までの雇用を含む) (2.7%)
11. わからない (19.5%)

II. 今の勤務先での労働条件についてお伺いします(現在他社に出向している方は、出向先の労働条件についてお答え下さい)。派遣社員の方は、派遣先の労働条件についてお答え下さい。

問7. 今の勤務先では通常、週あたり何日従事していますか。最近6ヶ月間の平均的な日数をお答え下さい。(回答は1つ)

1. 1日 (0.9%)
2. 2日 (1.5%)
3. 3日 (7.2%)
4. 4日 (14.5%)
5. 5日 (71.4%)
6. 6日 (4.2%)
7. 7日 (0.4%)

問8. 今の勤務先での労働時間は通常、週あたり何時間ですか。最近6ヶ月間の平均的な労働時間をお答え下さい。労働時間には昼休みなどの休憩時間を含めず、残業時間を含めてください。(回答は1つ)

1. 週20時間未満 (13.3%)
2. 週20～25時間未満 (10.1%)
3. 週25～30時間未満 (7.2%)
4. 週30～35時間未満 (9.6%)
5. 週35～40時間未満 (25.8%)
6. 週40～45時間未満 (21.3%)

7. 週45～50時間未満 (7.1%)
8. 週50～55時間未満 (2.6%)
9. 週55～60時間未満 (1.5%)
10. 週60時間以上 (1.6%)

問9. あなたにとって必要な生活費を稼ぐうえで、労働時間を自由に選択できるとしたら、あなたは週あたりどのくらい働くことを希望しますか。(回答は1つ)

1. 現在よりも2割以上長く働きたい (17.8%)
2. 現在よりも1割程度長く働きたい (18.3%)
3. 現在とほぼ同じ時間働きたい (44.8%)
4. 現在よりも1割程度短く働きたい (11.6%)
5. 現在よりも2割以上短く働きたい (7.5%)

問10. 今の勤務先の仕事で、以下のような時間帯に働くことが通常、1ヶ月に何回程度ありますか。最近6ヶ月間の平均的な回数をお答え下さい。(各々回答は1つ)

A. 夜(午後6時から午後10時まで)に2時間以上働くこと

1. 月1～2回 (13.1%)
2. 月3～4回 (8.0%)
3. 月5～9回 (9.6%)
4. 月10～14回 (8.4%)
5. 月15～19回 (5.4%)
6. 月20回以上 (7.0%)
7. 全くない (48.6%)

B. 深夜(午後10時から翌朝5時まで)に2時間以上働くこと

1. 月1～2回 (3.8%)
2. 月3～4回 (1.8%)
3. 月5～9回 (2.2%)
4. 月10～14回 (2.4%)
5. 月15～19回 (0.9%)
6. 月20回以上 (2.0%)
7. 全くない (87.0%)

C. 昼夜を問わず1日に10時間以上働くこと

1. 月1～2回 (11.6%)
2. 月3～4回 (6.3%)
3. 月5～9回 (5.4%)
4. 月10～14回 (4.3%)
5. 月15～19回 (3.2%)
6. 月20回以上 (2.1%)
7. 全くない (67.4%)

■ VIII. 調査票および単純集計結果

問11. 今の勤務先の仕事で、土曜日や日曜日に働くことは通常1ヶ月に何回ありますか。最近6ヶ月間の平均的な回数をお答え下さい。(各々回答は1つ)

A. 土曜日

1. 月1回 (9.4%)
2. 月2回 (10.3%)
3. 月3回以上 (17.8%)
4. 毎週 (18.1%)
5. 全くない (44.5%)

B. 日曜日

1. 月1回 (8.3%)
2. 月2回 (7.8%)
3. 月3回以上 (13.8%)
4. 毎週 (13.9%)
5. 全くない (56.3%)

問12. 今の勤務先の仕事で、前日の勤務終了時から翌日の始業時まで間の仕事をしていない時間が11時間よりも短くなること(例：午後11時に勤務を終えて翌朝9時に出勤する場合、仕事をしていない時間は10時間となり、該当します)が、通常、1ヶ月に何回程度ありますか。最近6ヶ月間の平均的な回数をお答え下さい。(回答は1つ)

1. 月1～2回 (7.6%)
2. 月3～4回 (4.6%)
3. 月5～9回 (3.6%)
4. 月10～14回 (3.2%)
5. 月15～19回 (1.4%)
6. 月20回以上 (2.7%)
7. 全くない (77.0%)

問13. 今の勤務先のあなたの勤務時間についてあてはまるものをお答え下さい。(回答は1つ)

1. 勤務先の会社が一つの勤務時間を設定している (50.2%)
2. 勤務先の会社が幾つかの勤務時間帯を設定しているが(シフト勤務や時差出勤を含む)、自分の勤務時間帯を選ぶことができない (22.3%)
3. 勤務先の会社が幾つかの勤務時間帯を設定し(シフト勤務や時差出勤を含む)、自分の勤務時間帯を選ぶことができる (18.8%)
4. 一定の範囲内で自分の裁量で勤務時間を設定することができる(例：フレックスタイム制度) (3.9%)
5. あなた自身が勤務時間を自由に設定できる (4.9%)

問14. 今の勤務先でのあなたの残業を含めた労働時間は、家族と過ごす時間や仕事以外に必要な様々な活動をする時間を確保できるものになっていますか。(回答は1つ)

1. 十分に確保できている (39.7%)

2. ある程度確保できている (43.4%)
3. あまり確保できていない (13.6%)
4. 全く確保できていない (3.4%)

問15. 今の勤務先では、個人あるいは家族の事情で勤務時間中に1～2時間仕事を離れることができますか。(回答は1つ)

1. いつもできる (6.3%)
2. ある程度できる (17.1%)
3. 多少はできる (22.8%)
4. ほとんどできない (21.6%)
5. 全くできない (32.4%)

問16. 今の勤務先での毎月の給与(税込の金額。賞与や時間外勤務手当などを除く)を、最近6ヶ月の平均的な給与を踏まえてお答えください。派遣社員の方は、今の派遣先での仕事に対する毎月の給与についてお答え下さい。(回答は1つ)

1. 10万円未満 (21.6%)
2. 10～15万円未満 (19.2%)
3. 15～20万円未満 (23.1%)
4. 20～25万円未満 (16.9%)
5. 25～30万円未満 (6.4%)
6. 30～35万円未満 (3.1%)
7. 35～40万円未満 (0.8%)
8. 40～45万円未満 (0.5%)
9. 45～50万円未満 (0.2%)
10. 50万円以上 (0.3%)
11. 答えたくない (8.1%)

問17. あなたのA.週あたりの労働時間とB.月あたりの給与は、1年前と比較してどのように変化しましたか。(各々回答は1つ)

A-週あたりの労働時間(昼休みなどの休憩時間を含めず、残業時間を含む)

1. 2割以上増えた (4.7%)
2. 1割程度増えた (11.9%)
3. ほぼ同じ (68.5%)
4. 1割程度減った (9.0%)
5. 2割以上減った (5.9%)

B-月あたりの給与(賞与や時間外勤務手当などを除く)

1. 2割以上増えた (3.9%)
2. 1割程度増えた (11.7%)
3. ほぼ同じ (69.5%)
4. 1割程度減った (9.2%)

■ VIII. 調査票および単純集計結果

5. 2割以上減った (5.8%)

問18. 今の勤務先で、あなたに適用されている制度をすべてお答えください。派遣社員の方は、就労先の会社ではなく、あなたを雇用している派遣会社の制度についてお答えください。(複数回答)

1. 賞与 (31.2%)
2. 退職金もしくは企業年金 (8.0%)
3. 社宅もしくは家賃補助 (2.7%)
4. 上記のいずれも適用されていない (66.3%)

問19. 仕事上、顧客や取引先を訪問したり、もしくは顧客や取引先の事業所や店舗で働いたりすることがありますか。(回答は1つ)

1. 頻繁にある (4.1%)
2. 時々ある (4.3%)
3. ほとんどない (10.0%)
4. 全くない (81.7%)

問20. 今の勤務先の仕事のために、A. 自宅、B. 車・電車などの乗り物の中(移動時間は除く)や喫茶店で仕事をする時間は通常、週あたりおおよそ何時間ですか。(各々回答は1つ)

A-自宅

1. 週5時間未満 (8.4%)
2. 週5～10時間未満 (2.0%)
3. 週10～15時間未満 (0.8%)
4. 週15～20時間未満 (1.0%)
5. 週20～25時間未満 (0.7%)
6. 週25～30時間未満 (0.2%)
7. 週30～35時間未満 (0.4%)
8. 週35～40時間未満 (0.7%)
9. 週40～45時間未満 (0.4%)
10. 週45～50時間未満 (0.2%)
11. 週50時間以上 (0.3%)
12. 全くない (85.1%)

B-車・電車などの乗り物の中(移動時間は除く)や喫茶店

1. 週5時間未満 (6.8%)
2. 週5～10時間未満 (1.3%)
3. 週10～15時間未満 (0.7%)
4. 週15～20時間未満 (0.5%)
5. 週20～25時間未満 (0.2%)
6. 週25～30時間未満 (0.2%)
7. 週30～35時間未満 (0.3%)

- 8. 週35～40時間未満 (0.2%)
- 9. 週40～45時間未満 (0.2%)
- 10. 週45～50時間未満 (0.1%)
- 11. 週50時間以上 (0.3%)
- 12. 全くない (89.5%)

問21. 自宅から今の勤務先までの片道の通勤時間をお答え下さい。

- 1. 15分未満 (18.2%)
- 2. 15～30分未満 (23.7%)
- 3. 30分～1時間未満 (38.4%)
- 4. 1時間～1時間30分未満 (15.0%)
- 5. 1時間30分～2時間未満 (3.7%)
- 6. 2時間以上 (0.7%)
- 7. 通勤していない(自宅で就労している) (0.5%)

問22. 今の勤務先での仕事以外に、他の企業に雇用されて従事している仕事はありますか。(回答は1つ)

- 1. 今の勤務先の仕事以外に、他の企業に雇用されて従事している仕事はない (85.1%)
- 2. 今の勤務先の仕事以外にも、常に雇用されて従事している仕事がある (3.9%)
- 3. 今の勤務先での仕事以外にも、ときどき雇用されて従事している仕事がある (4.8%)
- 4. その他 (6.3%)

付問22-1. <問22で2～4と回答した場合> 今の勤務先での仕事以外の仕事に、平均して月あたり何時間従事していますか。(回答は1つ) (n=298)

- 1. 月5時間未満 (49.3%)
- 2. 月5～10時間未満 (8.4%)
- 3. 月10～15時間未満 (8.1%)
- 4. 月15～20時間未満 (8.4%)
- 5. 月20～25時間未満 (6.7%)
- 6. 月25時間以上 (19.1%)

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

Ⅲ. 今の勤務先での仕事内容についてお伺いします（現在他社に出向している方は、出向先の仕事内容についてお答え下さい）。派遣社員の方は、派遣先の仕事内容についてお答え下さい。

問23. あなたの仕事の進め方は、通常、以下のことにどのくらい左右されますか。（各々回答は1つ）
（単位：％）

	さ され る	か なり 左 右	れ る	少 し 左 右 さ	右 さ れ な い	ほ と ん ど 左	れ な い	全 く 左 右 さ
A－同僚の仕事の進捗状況		17.7		34.5		27.9		20.0
B－顧客や取引先からの依頼		22.6		25.6		18.7		33.2
C－会社が設定した生産数量目標や業績目標		13.8		26.2		27.7		32.4
D－機械や製品移動といった生産設備のスピード		7.8		14.2		21.6		56.5
E－上司の日々の指示		20.4		37.4		26.7		15.6

問24. あなたは自分の仕事について、以下のことをどのくらい自由に決めたり変更したりすることができますか。（各々回答は1つ）
（単位：％）

	き る	か なり で	き る	多 少 は で	で き な い	ほ と ん ど	な い	全 く で き
A－仕事の順番やそれぞれの仕事に割く時間		25.6		49.4		14.5		10.5
B－仕事の仕方		26.8		50.7		14.3		8.2
C－仕事を処理するスピード		30.1		51.1		12.8		6.1

問25. あなたが担当している仕事には、以下のことがどのくらい含まれていますか。（各々回答は1つ）
（単位：％）

	る か なり あ	少 し あ る	な い	ほ と ん ど	全 く な い
A－厳格な品質の基準を満たすこと	29.3	34.1	18.9	17.7	
B－仕事の質や出来映えを自分で決められること	15.4	35.6	30.7	18.4	
C－事前に予期できない問題を解決すること	13.9	40.6	30.5	15.0	
D－同じ作業を繰り返すこと	57.3	31.8	6.9	4.0	
E－複雑な問題を解決すること	14.0	40.2	32.7	13.1	
F－新しい知識やスキルを学習すること	23.1	43.1	24.2	9.7	
G－休む間もなく急いで仕事をする事	18.5	43.3	26.7	11.6	
H－厳しい納期や締切りに向けて仕事をする事	14.8	35.4	26.9	22.9	
I－仕事上の改善に関する提案をすること	8.1	46.0	31.1	14.9	

問26. 今の勤務先での仕事には以下のことがどのくらい含まれていますか。(各々回答は1つ)(単位：%)

	る かなり あ	少 し あ る	な い ほ と ん ど	全 く な い
A－疲れや苦痛を伴うこと	27.7	46.2	19.8	6.3
B－人を持ち上げたり移動したりすること	5.5	10.4	27.6	56.6
C－重い荷物を運搬したり移動したりすること	12.5	26.3	25.8	35.4
D－座らず立ってすること	40.6	14.0	21.2	24.3
E－手や腕の動きを単調に繰り返すこと	31.0	28.2	23.2	17.6
F－顧客や取引先など同じ職場以外の人に直接対応すること	25.7	19.9	21.3	33.2
G－怒った顧客に対応すること	13.9	35.7	17.6	32.9
H－パソコン（コンピュータ）を使用すること	54.9	21.3	8.9	14.9
I－インターネットやEメールを使用すること	32.4	23.1	16.7	28.0

問27. 事前に予期できない突発的な仕事のために、予定していた仕事を中断しなくてはならないことが、週にどのくらいありますか。(回答は1つ)

1. 頻繁にある (9.4%)
2. 時々ある (38.2%)
3. ほとんどない (37.7%)
4. 全くない (14.8%)

問28. 以下の文章は今の勤務先でのあなたの仕事や職場の状況にどのくらいあてはまりますか。(各々回答は1つ) (単位：%)

	あ て は ま る	や あ て は ま る	あ て は ま る ど ち ら か と 言 え ば	あ て は ま ら な い ど ち ら か と 言 え ば	な い あ ま り あ て は ま ら な い	あ て は ま ら な い
A－同僚は、仕事面であなたを助けたり支援してくれる	20.5	28.3	31.5	10.3	5.8	3.6
B－同僚は、仕事以外でもあなたを助けたり支援してくれる	8.2	19.4	28.6	18.0	12.5	13.5
C－上司は、仕事面であなたを助けたり支援してくれる	16.7	24.4	31.4	13.8	8.3	5.5
D－上司は、仕事以外でもあなたを助けたり支援してくれる	4.8	11.1	21.1	23.2	16.7	23.3
E－業務目標を設定するための打合せの機会がある	6.9	13.5	24.8	19.2	15.9	19.8

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

F－職場の業務分担や業務プロセスの改善に関わっている	3.8	9.5	20.1	22.8	18.9	25.1
G－仕事を完成するのに十分な時間がある	7.8	14.8	36.7	22.8	12.0	6.1
H－仕事のやりがいを感じることができる	8.5	15.6	35.2	18.5	11.9	10.3
I－自分のアイデアを仕事に活かすことができる	5.1	12.5	29.8	22.3	14.8	15.5
J－他者の役に立つ仕事をしている感覚を得られる	9.2	14.9	33.6	20.0	12.6	9.8
K－自分の仕事にすっかりのめり込んでいる	4.8	10.1	27.2	24.6	17.7	15.8
L－仕事上ストレスを感じている	23.1	19.0	30.0	18.1	7.1	2.8
M－仕事上の重要な意思決定に影響を与えられる	2.6	7.6	20.0	27.6	19.6	22.7
N－私は今後6ヶ月以内にリストラなどで失業するかもしれない	5.5	4.8	13.3	21.6	20.8	34.2
O－私は今の仕事でいい賃金を得ている	3.9	6.9	22.5	24.3	19.1	23.5
P－今の仕事は今後の昇格・昇進などのキャリアにつながる	2.4	4.3	15.3	23.3	21.5	33.4
Q－勤務先の職場は居心地がよい	11.6	16.2	37.9	15.6	9.4	9.4
R－自分の専門的な能力や技能を向上できる機会がある	4.1	10.7	26.8	22.7	17.0	18.8
S－今の仕事を失ったり辞めたりしても、同じ程度の給与を得られる仕事を容易に見つけることができる	6.5	7.8	22.8	24.2	19.9	19.0
T－自分の能力や技能を今の仕事に発揮できる	4.7	11.8	35.4	22.1	13.7	12.3
U－仕事の質を維持するためには今の仕事量は多すぎる	5.2	8.4	22.3	32.5	19.1	12.6
V－仕事や職場環境、人事管理などに関する不満や苦情を発言する機会がある	4.0	8.9	28.7	22.8	18.1	17.7
W－私が担当する仕事の範囲は明確である	12.7	19.4	39.0	16.3	8.4	4.4

Ⅳ. 能力開発機会についてお伺いします。

問29. あなたの仕事上の知識・技能について最も適切に示しているものをお答えください。(回答は1つ)

1. 今の仕事を円滑に遂行するためには、私の知識・技能は不足している (33.0%)
2. 私の知識・技能は、今の仕事を遂行するうえでちょうどよい (53.9%)
3. 私には今の仕事よりももっと難しい仕事をするだけの知識・技能がある (13.1%)

問30. 業務経験の全くない新人があなたの今の仕事を担当したとします。以下のレベルまで仕事を遂行できるようになるにはどのくらいの期間が必要ですか。(各々回答は1つ)

(単位：%)

	A - 他人の助けを借りずに一人でこなせるレベルになるまでに必要な期間	B - 他人に教えることができるレベルになるまでに必要な期間
1. すぐにできる	7.1	5.0
2. 2～3日程度	5.1	2.1
3. 4日から5日程度	1.4	0.8
4. 1週間程度	6.4	3.1
5. 2～3週間程度	5.0	2.4
6. 1か月程度	12.0	6.6
7. 2～3か月程度	16.3	9.9
8. 半年程度	18.2	15.6
9. 1年程度	14.8	25.6
10. 2～3年程度	9.2	17.5
11. 4～5年程度	2.7	7.0
12. 6～7年程度	0.7	1.8
13. 8年以上	1.4	2.7

問31. 過去1年間に、あなたは自身の知識・技能を向上させるために以下の教育・訓練を受けましたか。(各々回答は1つ)

(「はい」と回答した割合、単位：%)

A - あなたの勤務先が費用を負担して、職場から離れて行われる教育・訓練 (研修やOff-JT) (27.3%) (n=1,579)

B - あなた自身が費用を負担した教育・訓練 (自己啓発) (13.1%) (n=2,000)

C - 上司や同僚の指導により、日常の業務につきながら行われる教育・訓練 (OJT) (38.7%) (n=2,000)

D - あなたを雇用している派遣会社が費用を負担して、職場から離れて行われる教育・訓練 (研修やOff-JT) (11.4%) (n=421)

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

付問31—1. <問31のAもしくはDに「1」と回答した場合>

<問31のAで「1」と回答した場合> 勤務先が費用を負担して、職場から離れて行われた教育・訓練について、以下の文章はどのくらいあてはまりますか。(各々回答は1つ)

<問31のDで「1」と回答した場合> 派遣会社が費用を負担して、職場から離れて行われた教育・訓練について、以下の文章はどのくらいあてはまりますか。(各々回答は1つ)

(n=479、単位：%)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらかと言えばあてはまる	どちらかと言えあてはまらない	ない	あまりあてはまらない
A－私の仕事の質や仕事の進め方を向上させるのに役立った	14.0	22.8	42.2	13.6	4.0	3.5
B－今の勤務先で継続して雇用される可能性が高くなった	10.2	18.0	40.5	18.6	4.8	7.9
C－転職により今と同じ程度の給与を得られる仕事を見つけられる可能性が高くなった	5.2	10.0	30.1	28.0	13.4	13.4
D－将来の昇進・昇格などキャリアの見通しがいよくなった	4.2	8.8	24.0	31.5	14.6	16.9

V. 職場環境についてお伺いします。

問32. 過去1年間に、あなたは仕事上で以下のことを経験しましたか。(各々回答は1つ)

(単位：%)

	はい	いいえ	答えたくない
A－年齢による差別	9.9	85.2	5.0
B－性別による差別	8.5	87.9	3.6
C－障害による差別	2.0	94.2	3.9
D－身体的暴力	1.9	95.2	2.9
E－暴言や侮辱、いじめなどのパワーハラスメント	18.7	76.8	4.6
F－セクシャルハラスメント	6.0	91.0	3.1

問33. 現在のあなたの健康状態をお答え下さい。(回答は1つ)

1. とてもよい (8.0%)
2. よい (29.8%)
3. どちらかと言えばよい (38.6%)
4. どちらかと言えば悪い (17.1%)
5. 悪い (5.0%)

6. とても悪い (1.8%)

問34. 過去1年間に、A. 体調不良が原因で会社を休んだ日数、逆にB. 体調が悪くても働いた日数をお答え下さい。(各々回答は1つ)

A－体調不良が原因で会社を休んだ日数

1. 1～2日 (24.3%)
2. 3～5日 (14.8%)
3. 6～9日 (5.7%)
4. 10～14日 (3.5%)
5. 15～19日 (1.2%)
6. 20日以上 (3.4%)
7. 全くない (47.3%)

B－体調が悪くても働いた日数

1. 1～2日 (21.1%)
2. 3～5日 (22.0%)
3. 6～9日 (10.2%)
4. 10～14日 (8.9%)
5. 15～19日 (2.2%)
6. 20日以上 (11.4%)
7. 全くない (24.3%)

VI. 勤務先の職場についてお伺いします(現在他社に出向している方は、出向先の職場についてお答え下さい)。派遣社員の方は、派遣先の職場についてお答え下さい。

問35: 今の勤務先のあなたの職場(部署や支店、店舗など)で就労している従業員数をお答え下さい。この中には正社員だけでなく、非正社員や派遣社員も含めてください。(回答は1つ)

1. 1人(あなただけ) (0.7%)
2. 2～4人 (3.4%)
3. 5～9人 (6.4%)
4. 10～29人 (17.8%)
5. 30～49人 (9.6%)
6. 50～99人 (10.1%)
7. 100～249人 (11.0%)
8. 250～499人 (9.5%)
9. 500人以上 (31.6%)

Ⅷ. 調査票および単純集計結果

問36. 今の勤務先の職場（部署や支店、店舗など）で働いている人の性別や就業形態の割合をお答えください。（各々回答は1つ）

（問35で「1人」と回答した人を除く、n=1,986）（単位：％）

A	Aが多い	ほぼ同数	Bが多い	B
男性	36.4	16.9	46.7	女性
正社員	28.1	12.2	59.7	正社員以外

問37. あなたの直属上司の性別をお答えください。（回答は1つ）

1. 男性（66.1％）
2. 女性（33.9％）

問38. あなたの直属上司は以下の文章にどのくらいあてはまりますか。（各々回答は1つ）

（単位：％）

	あてはまる	ややあてはまる	あてはまる どちらかと言え ば	あてはまらない どちらかと言え ば	ない	あまりあてはま らない	あてはまら ない
A－あなたの仕事ぶりについての評価を説明してくれる	8.3	14.6	32.4	21.1	11.3	12.3	
B－あなたを人間として尊重してくれる	16.2	18.9	42.4	11.3	5.9	5.3	
C－職場での人間関係上のトラブルを解決するのが得意である	5.8	12.2	28.8	26.9	13.7	12.8	
D－仕事を計画したり、まとめるのが得意である	8.3	15.2	32.5	23.0	11.1	10.2	
E－あなたが重要な意思決定に参加する機会を与えてくれる	4.7	10.7	26.9	24.5	15.4	17.9	
F－あなたの知識・技能の向上を支援してくれる	6.4	12.7	33.5	20.1	13.9	13.4	
G－あなたの仕事以外の生活にも配慮してくれる	5.7	9.4	26.6	20.2	15.2	23.0	

問39. 全体的に見て、あなたは今の勤務先の仕事や労働条件、職場環境などにどのくらい満足していますか。（回答は1つ）

1. 非常に満足（6.0％）
2. やや満足（19.4％）
3. どちらかと言えれば満足（34.4％）
4. どちらかと言えれば不満（19.2％）
5. やや不満（10.5％）
6. 非常に不満（10.6％）

Ⅶ. 最後にあなた自身についてお伺いします。

F1. 性別をお答え下さい。(回答は1つ)

1. 男性 (25.8%)
2. 女性 (74.2%)

F2. 満年齢をお答え下さい。

[満年齢：平均39.7歳(最高59歳、最少20歳)]

F3. 最終学歴をお答え下さい。中途退学は卒業したものと見なして下さい。(回答は1つ)

1. 中学卒 (1.8%)
2. 高校卒 (31.7%)
3. 専門学校卒 (15.0%)
4. 短大・高専卒 (17.4%)
5. 大学卒 (30.7%)
6. 大学院卒 (2.1%)
7. 答えたくない (1.5%)

F4. 既婚・未婚の別をお答え下さい。(回答は1つ)

1. 未婚 (49.7%)
2. 既婚 (41.5%)
3. 死・離別 (8.9%)

F5. 同居している家族を全てお答え下さい。(複数回答)

1. 配偶者 (39.6%)
2. 就学前の子供 (6.6%)
3. 小学生の子供 (5.4%)
4. 中学生以上の子供 (18.6%)
5. 自分の親 (31.2%)
6. 配偶者の親 (2.1%)
7. 兄弟姉妹 (14.0%)
8. その他 () (3.4%)
9. 同居している家族はいない (22.9%)

F6. 今の勤務先でのおおよその年収(税込の金額。賞与や各種手当を含む)をお答えください。派遣社員の方は、今の派遣先での仕事についておおよその年収をお答え下さい。(回答は1つ)

1. 50万円未満 (1.6%)
2. 50～100万円未満 (13.0%)
3. 100～200万円未満 (23.6%)
4. 200～300万円未満 (27.3%)

■ VIII. 調査票および単純集計結果

5. 300～400万円未満 (14.4%)
6. 400～500万円未満 (4.1%)
7. 500～600万円未満 (1.5%)
8. 600～700万円未満 (0.4%)
9. 700～800万円未満 (0.3%)
10. 800～900万円未満 (0.0%)
11. 900～1,000万円未満 (0.1%)
12. 1,000～1,100万円未満 (0.1%)
13. 1,100～1,200万円未満 (0.0%)
14. 1,200～1,300万円未満 (0.1%)
15. 1,300～1,400万円未満 (0.0%)
16. 1,400～1,500万円未満 (0.0%)
17. 1,500～1,600万円未満 (0.0%)
18. 1,600～1,700万円未満 (0.0%)
19. 1,700～1,800万円未満 (0.0%)
20. 1,800～1,900万円未満 (0.0%)
21. 1,900～2,000万円未満 (0.0%)
22. 2,000万円以上 (0.0%)
23. 答えたくない (13.9%)

F7. 今の勤務先での年収に含まれているものを全てお答えください。派遣社員の方は、今の派遣先での仕事に対する給与や手当についてお答え下さい。(複数回答)

1. 基本給もしくは固定給(月給、日給、時給など) (93.9%)
2. 個人の業績や成果に基づく給与(出来高給、成果給など) (8.6%)
3. 勤務先の企業全体の業績に基づく給与 (5.5%)
4. 時間外勤務や休日勤務に対する割増賃金や手当 (44.6%)
5. 仕事に関連する手当(技能手当や資格手当、管理職手当など) (8.9%)
6. 仕事以外の生活に関連する手当(家族手当、通勤手当、住宅手当、地域手当など)
(18.1%)
7. 出向手当 (0.8%)
8. その他 (3.8%)

F8. あなたの世帯の主たる家計負担者をお答え下さい。(回答は1つ)

1. あなた自身 (39.7%)
2. 配偶者 (32.8%)
3. 親 (23.8%)
4. その他 (3.8%)

F9. 最終学歴の学校を卒業してから今の勤務先の仕事に就くまでに経験した就業形態をお伺いします。A. 最終学歴の学校を卒業してから今の勤務先に就労する前まで（複数回答）、B. 最終学歴の学校を卒業した後の最初の就業形態（回答は1つ）、C. 今の勤務先に雇用される直前の就業形態（回答は1つ）をそれぞれお答えください。（単位：％）

	A－最終学校を卒業してから今の勤務先に就労する前までに経験した就業形態（回答はいくつでも）	B－最終学校を卒業後の最初の就業形態（回答は1つ）	C－今の勤務先に就労する直前の就業形態（回答は1つ）
1. 正社員（期間の定めのない無期の労働契約で勤務先の企業に直接雇用されていた。定年までの雇用を含む）	67.7	59.8	20.3
2. 契約社員・パート・アルバイトなど（期間を定めた有期の労働契約で勤務先の企業に直接雇用されていた。契約更新を含む）	76.9	31.9	49.7
3. 派遣社員 （雇用する企業が労働者派遣契約を結ぶ取引先（派遣先）の企業で就労していた）	38.3	4.0	22.2
4. 請負社員 （雇用する企業が請負契約を結ぶ取引先（請負先）の企業で就労していた）	3.4	0.3	0.8
5. 自営業（自営する会社での就労を含む）	4.2	0.7	1.4
6. 失業していた、もしくは公共の職業訓練を受けていた	11.9	0.7	2.7
7. その他	1.5	0.7	1.0
8. 就労していない（卒業後、今の勤務先に就職した）	2.1	2.1	2.1

F10. あなたは、他社に出向していますか。（回答は1つ）

1. 出向している（7.3％）
2. 出向していない（92.7％）

F11. あなたは、労働組合に加入していますか。（回答は1つ）

1. 勤務先の労働組合に加入している（22.3％）
2. 勤務先以外の労働組合に加入している（1.7％）

■ VIII. 調査票および単純集計結果

3. 労働組合には加入していない (76.1%)

F12. <事前問3にて選択肢3「派遣社員」と回答した人のみ>あなたを雇用している派遣会社は以下のいずれに該当しますか。(回答は1つ) (n=421)

1. 人材ビジネスを本業とする親会社を持つ派遣会社 (40.4%)
2. 製造業や金融業など人材ビジネス以外を本業とする親会社を持つ派遣会社 (15.0%)
3. 親会社を持たない独立した派遣会社 (27.8%)
4. わからない (16.9%)

〈執筆略歴〉

島貫 智行（しまぬき ともゆき）

所属：一橋大学大学院商学研究科准教授

専門：人的資源管理論

経歴：1995年慶應義塾大学法学部卒業。総合商社人事部門勤務を経て、2007年一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位修得退学。一橋大学博士（商学）。山梨学院大学専任講師、一橋大学専任講師を経て、2011年より現職。

〈主な論文〉

- 「事務系派遣スタッフのキャリア－職種経験パターンからの分析」佐藤博樹・大木栄一編『人材サービス業の新しい役割－就業機会とキャリアの質向上のために』有斐閣、18-43頁、2014年。
- 「日本企業における正規社員の人事管理と職場のモラル：正規・非正規の境界設計のモデレート効果」『日本経営学会誌』30号、51-63頁、2012年。
- 「非正社員活用の多様化と均衡処遇：パートと契約社員の活用を中心に」『日本労働研究雑誌』607号、21-32頁、2011年。

佐藤 博樹（さとう ひろき）

所属：中央大学大学院経営戦略研究科（ビジネススクール）教授

専門：人的資源管理論、産業社会学

経歴：1981年一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。1981年雇用職業総合研究所（現、労働政策研究・研修機構）研究員、1983年法政大学大原社会問題研究所助教授、1987年法政大学経営学部助教授、1991年法政大学経営学部教授、1996年より東京大学社会科学研究所教授、2014年10月より現職。

〈主な著書〉

- 『人材活用進化論』（日本経済新聞出版社）、『職場のワーク・ライフ・バランス』（共著、日経文庫）、『パート・契約・派遣・請負の人材活用（第2版）』（編著、日経文庫）、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』（共編著、東京大学出版会）、『介護離職から社員を守る』（共著、労働調査会）など。

多様な就業形態の
仕事の質に関する実証研究

2016年9月

発行 ■ 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL: 03 - 5333 - 5126
FAX: 03 - 5351 - 0421

印刷 ■ 太平印刷株式会社

全労済協会「公募研究シリーズ」既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

- ⑤⑤ 『分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けて—地域共同体・福祉の構築』2016年9月
慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平
- 本研究では、日本が高齢化・人口減少社会に突入する中での社会保障制度の持続可能性、格差・貧困の拡大する社会における社会問題や生活困窮問題について着目し、その克服への地域互助の可能性について調査・分析を行っています。
- ⑤④ 『高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究』2016年9月
高千穂大学経営学部教授 田口 和雄
- 本研究では、政府の高齢者雇用法施策の変遷について概観するとともに、高年齢者雇用確保の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の事例調査をもとに、2013年4月に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が企業における60歳代前半層の高齢者雇用施策に与えた影響を明らかにしています。
- ⑤③ 『障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム—特例子会社24社の事例分析—』2016年9月
高知県立大学社会福祉学部 講師 福間隆康
- 身体障がい者の雇用促進に向けて義務付けられた実雇用率が2002年に法改正された。特例子会社の障がい者の実雇用率を、親会社だけでなく子会社・関連会社の全体で算定することが可能にされ、雇用率を引き上げやすくなった。雇用率を義務として見るのではなく、障がい者を戦力と考えらる雇用管理とはどうあるべきか。障害者従業員が自立できる雇用システムとはどのようなものか、一定の明確化がされた。特例子会社24社の事例分析から明確化を試みる。
- ⑤② 『社会連帯における子育て支援の役割機能—幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能』2016年8月
川村学園女子大学 講師 手塚 崇子
- 保育所の待機児童問題や子育ての孤立化など、子育てに関する問題が山積する中、本研究では福井県の永平寺町・鯖江市・小浜市の3つの市町村の事例について、保育者・保護者・施設・地域などで聞き取りおよびアンケート調査を行い、それぞれの連携の実態と課題を明らかにした上で、社会連帯による地域の子育て支援に必要な人材や連携の方法を考察した。
- ⑤① 『地域産業創造の三点セットとその可能性—震災復興の手がかりとして』2016年7月
代表研究者 東北福祉大学 教授 齊藤幹雄
- 本調査研究では、雇用の場の創出をはじめとする震災被災地復興への道筋について考察した。「地域産業創造の三点セット」と称する概念図式・分析視角によって、地域産業の課題と方向を示した。「三点セット」とは、天然資源、技術力、流通（マーケティング力）を指す。三点セットをもとに、被災地復興を含めた全国各地の地域産業の可能性について考察した。
- ⑤ 『社会保障の規範的基礎としての勤労に関する研究』2016年5月
北海道大学公共政策大学院 教授 西村 淳
- 近年、経済の長期低迷の中での少子高齢化等により、増加する社会保障給付とそのための負担に支持を得られにくい状況になってきており、このような状況下、社会保障の負担を誰が何のためにするのかという観点から、社会保障の権利の基礎が改めて問われている。
本研究では、社会保障の規範的基礎とそれを実現していくための方法論について、「参加・貢献支援原則」「多様性原則」「公的責任原則」「納得原則」の4つの観点からまとめている。

- ④⑨ 『コミュニティ経済に関する調査研究』2016年5月
 京都大学こころの未来研究センター 教授 広井 良典 (研究代表者)
 ○ 近年、地域経済活性化の議論が活発な一方、コミュニティの希薄化が問題となっている。本研究では、資本主義の流れの中で切り離されていったコミュニティと経済の関係を再び結びつける「コミュニティ経済」をコンセプトとして、自然エネルギー、伝統文化、農業、福祉・ケア、商店街、都市・農村、若者の各分野での実際の取り組みについて考察した。
- ④⑧ 『自立的就労支援策としての福祉と交通の政策リンケージ
 —アメリカ「福祉改革法」施行後15年の政策事例にもとづく日本への示唆—』2016年4月
 大月市立大月短期大学 准教授 堀 武郎 (研究代表者)
 ○ 本研究では、1998年にアメリカで開始された、貧困層を対象とした通勤支援プログラムの現状と課題についてシカゴの事例調査・分析を行い、我が国に比べて再分配政策が制約された社会であり、「自由」獲得のための「自立」を促進させるアメリカ的な福祉改革の下でも、福祉政策を通じた貧困対策に乗り出そうとする政府の積極的姿勢が確認されることを明らかにした。
- ④⑦ 『公的扶助の機能評価 ～東日本大震災被災地での調査研究～』2016年4月
 九州保健福祉大学社会福祉学部 助教 日田 剛
 ○ 東日本大震災から5年が経過し、災害公営住宅等への入居が進んでいるとのニュースが取り上げられる一方、いまだ仮設住宅暮らしを余儀なくされる方々が多数存在する。本研究では、被災者を支援する各種制度に公的扶助の概念をあてはめ、仮設住宅入居者へのアンケート等を通じ、それらが被災地でどう機能したか、また制度が今後、どのようにあるべきかを考察している。
- ④⑥ 『協同社会運動の主体形成を促す史的視野の研究：新たな協同社会運動史教育を目指して』2016年4月
 早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹
 ○ 本研究では、人類の歴史の根底には「絆の広がる社会づくり」の活動があり、現在の日本社会におけるその担い手として、労働組合、協同組合およびNPO等の「協同社会運動」に期待される役割は大きいとしている。これら「協同社会運動」に改めて注目して、過去の教訓を取りまとめたのが本報告書である。
- ④⑤ 『東日本大震災における緊急雇用創出事業の意義と効果の検証』2016年3月
 関西大学社会安全学部 教授 永松 伸吾
 ○ 東日本大震災の発災後、政府は緊急雇用創出基金事業として、被災者を災害対応や復旧・復興のための事業に雇用するプログラムを用意した。本研究では労務データとインタビュー調査により、どのような人々が緊急雇用に従事したのかを明らかにして、同事業の評価を試みた。そして、今後の巨大災害に向けた雇用対策のあり方について考察した。
- ④④ 『異世代ホームシェア事業を基軸とした地域パートナーシップ構築に向けた実践的研究』2016年2月
 福井大学大学院工学研究科准教授 菊地 吉信
 ○ 本研究は、高齢化が進む日本社会における高齢少人数世帯の孤立問題について、高齢世帯が持つ空き部屋を有効活用する「異世代ホームシェア事業」に着目し、海外の事例を中心に調査し日本の特に地方都市での展開について検討した。また、日本で実際に異世代ホームシェア事業をパイロット事業として行い、システム構築に向けた課題を明らかにした。
- ④③ 『東日本大震災以降の子育てネットワークの形成過程 ～子育ての「現在」を問い直す～』2015年12月
 熊本大学教育学部 講師 増田 仁
 ○ 本研究は、災害時の子育てに焦点を当て、東日本大震災以降の子育てネットワークの在り方を実証的に検討し、分析した。具体的には、関東から避難した人／しなかった人、福島県の仮設住宅で生活を営む人にインタビューを行い、災害時にそれぞれの立場で形成される、子どもを契機とした新たな子育てネットワークについて考察している。
- ④② 『若者のキャリア形成における社会関係の役割 ～女子大生の将来展望と重要な他者～』2015年8月
 立命館大学教育開発推進機構 講師 土岐 智賀子
 ○ 本研究は、女子大学生を対象にインタビューを行い、彼女たちの大学生という職業キャリア探索期における社会関係の特徴と将来展望、キャリア形成に関する重要な他者との出会いの場について調査した。そして、若者に対する適切な自立支援と社会的な絆のあり方、ソーシャル・キャピタルの醸成機関としての教育機関の可能性を考察している。

全劳济协会