

JGSS-2002 にみる働きかたの多様化・雇用条件・職業観

佐藤 香

(東京大学社会科学研究所)

Atypical Work, Employment Terms, and Occupational Consciousness in JGSS-2002

Kaoru Tsuburai SATO

This paper aims to clarify the condition of atypical work, the characteristics of atypical workers, and the relationship between employment terms and occupational consciousness of atypical workers. The comparison of JGSS-2000 and JGSS-2002 data indicate that there has been little growth in the number of atypical workers. While atypical workers tend to be women, no difference was found among age cohorts. Typical workers tend to be middle-aged men, part-time workers to be middle-aged women, temporary workers to be young women, and self-employed workers to be middle-aged men and women. The percentage of atypical workers in a firm differs according to the size of the firm. Despite the fact that the employment terms of atypical workers are largely inferior to that of typical workers, atypical workers were found to be just as satisfied with their work conditions as typical workers. The analysis of occupational consciousness implies that atypical workers choose to work atypically in order to have more control over their time and life-style.

Key words: Status of working, Employment terms, Occupational consciousness

本稿では JGSS-2002 のデータをもちいて、従業上の地位に着目し、雇用の多様化の実態と、どのような人が非従来型の雇用に就いているのか、雇用形態と職業観にはどのような関係があるのか、の3点を明らかにしていく。

JGSS-2000 と JGSS-2002 との比較によれば、この間に雇用の多様化が大きく進展したとはいえない。性別・世代別にみると、女性で非従来型の働きかたが多いが、必ずしも若い世代で非従来型が多くなっているわけではない。中高年男性を中心とする常用雇用者、中高年女性を中心とする臨時・パート・アルバイト、若年女性を中心とする派遣、性別を問わず中高年が中心となっている自営、という構造が存在する。働きかたの分布は企業規模で異なり、雇用契約・所得などの条件にも違いがあるが、現職の満足度には違いが認められなかった。職業観の分析からは、重視したい価値観を守るために非従来型の働きかたを選択している可能性が示唆された。

キーワード：従業上の地位、雇用状況、職業観

1. はじめに

現在、日本の雇用システムは大きな変革期を迎えており、雇用流動化が進んでいるといわれている。雇用流動化に関する議論の多くが含意しているのは、しばしば「終身雇用」と形容される長期雇用を前提とした従来の堅い雇用システムにかわって、より柔軟なシステムに変化しつつあるというイメージである。そこでは、根拠として人々の働き方が多様化していることがあげられている。

けれども、その評価は一定ではない。多様な働きかたが可能な柔軟な雇用システムのもとで、人々はライフスタイルやライフサイクルに対応した働きかたが可能になるであろうという意見がある一方で、それを否定する議論も存在する⁽¹⁾。たとえば久本(2003)では、派遣社員・パートタイマー・契約社員・SOHO・在宅勤務などの従来型とは異なる働きかたは、増加しつつあるとはいえ量的に限られているだけでなく、質的に望ましいといえる働きかたではないと主張している。事実、非従来型である「フリーター」の働きかたについては、さまざまな問題点が指摘されている。

以上をふまえ、本稿では、JGSS-2002 のデータをもちいて、1)人々の働きかたの多様化の実態、2)非従来型の(=常用雇用ではない)働きかたをしている人はどのような人々か、3)働きかたの違いと職業観の違いの関係、の3つを明らかにすることを目的とする。

2. 従業上の地位でみる働きかたの多様化

2.1 働き方はどこまで多様化しているか

JGSS-2002 では、従業上の地位について「わからない」まで含め、13の選択肢で尋ねている。そのうち「経営者・役員」と「常時雇用の一般従事者」を「常時雇用者」として1つのカテゴリーとし、「臨時雇用・パート・アルバイト」および「派遣社員」をそれぞれ1つのカテゴリーに、「自営業者・自由業者」「家族従業者」「内職」の3つをまとめて「自営・家族従業者・内職」として1つのカテゴリーとし、「わからない」(6サンプル)を除き、合計4つのカテゴリーを用意した。

調査時点で職業に就いていた人の現職について、このカテゴリーの分布をみると、「常用雇用者」56.4%、「臨時・パート・アルバイト」22.5%、「派遣」1.7%、「自営・家族従業者・内職」19.4%となっている。従来型の働きかたの典型と考えられる常用雇用者は、半数を多少上回る程度にすぎない。

ただし、上の数値は自営系の働きかたを含めたものである。雇用者に限定してみよう。JGSS-2000 では、役員を除く雇用者(1362人)のうち常時雇用者が70.0%、臨時・パート・アルバイトが28.6%、派遣が1.4%であった(佐藤、2002)。この数値と比較するため、JGSS-2002でも同様にして、その分布をみてみると、常時雇用者67.2%、臨時・パート・アルバイト30.5%、派遣2.3%となっており、常時雇用者が微減して、臨時・パート・アルバイトと派遣がそれぞれ微増していることがわかる。ただし、この2年間で雇用の多

様化が大きく進展したということとはできない。

2.2 性と年齢による働きかたの違い

よく知られているように、従業上の地位は性別や年齢によって異なっている。この点についてみてみよう(表1、表2)。

表1 性別と従業上の地位

		従業上の地位				合計	(実数)
		常用雇用者	臨時・パート・ アルバイト	派遣	自営・家族従 業者・内職		
性別	男性	70.5	9.3	0.8	19.4	100.0	(969)
	女性	39.1	38.8	2.8	19.3	100.0	(786)
合計		56.4	22.5	1.7	19.4	100.0	(1755)

表2 世代と従業上の地位

		従業上の地位				合計	(実数)
		常用雇用者	臨時・パート・ アルバイト	派遣	自営・家族従 業者・内職		
20歳代		67.7	23.6	4.2	4.6	100.0	(263)
30歳代		64.6	23.0	2.2	10.2	100.0	(322)
40歳代		61.4	20.6	2.2	15.7	100.0	(407)
50歳代		57.3	18.8	0.4	23.5	100.0	(480)
60歳代		29.6	34.3	0.0	36.2	100.0	(213)
70歳代以上		22.9	17.1	1.4	58.6	100.0	(70)
合計		56.4	22.5	1.7	19.4	100.0	(1755)

表1に示したように、男性では常用雇用者が70.5%を占めるのに対して、女性ではその比率は39.1%にとどまっている。その一方、臨時・パート・アルバイトは女性のほうが大幅に多い。そのため、女性では常用雇用者と臨時・パート・アルバイトの比率が、ほぼ同程度になっている。また派遣も、全体としては少ないが、女性のほうが多くなっている。自営系の働きかたの分布には性別による違いはみられない。なお、性別と従業上の地位の分布との関連性は、²検定により、0.1%水準で有意である。

一般に若い世代ほど多様な働きかたをしているといわれているが、表2をみるとわかるように、実は常用雇用者の占める比率は20歳代で最も高い。ただし、これは臨時・パート・アルバイトや派遣が少ないことを意味しているのではない。他の世代と比較すると自営系が少ないため、常用雇用者が多くなっていると考えられる。常用雇用者の比率は、世代が高くなるにつれて減少する傾向にある。

自営もまた、世代による違いが明らかであるが、常用雇用者とは逆に世代が高くなるに

つれて増加している。とくに70歳以上で職業をもっている場合は、サンプル数は少ないが、過半数が自営系の働きかたをしていることになる。

臨時・パート・アルバイトが最も多い世代は60歳代で34.3%にのぼる。この世代では常用雇用者が30%に達しておらず、定年退職などとの関係から臨時・パート・アルバイトや自営が多くなっていると考えられる。とくに臨時・パート・アルバイトは、この世代でもっとも多くなっている。ただし、この世代では派遣で働いている人はいない。

60歳代と同じように50歳代でも派遣は少ない。全体の数が少ないので断言はできないが、派遣という働きかたの中心は若年層にあり、少数の高齢者にも利用されている働きかたといえるのではないだろうか。

以上のことをみると、常用雇用者でなくなることが、そのまま臨時・パート・アルバイトや派遣といった働きかたに結びついているわけではないことがわかる。現段階では、多様な働きかたが進展するか否かは、雇用労働市場内部の問題というよりも、自営系の動向に依存する部分が大きく残されていると考えられる。

2.3 それぞれの働きかたの担い手

次に視点を変えて、それぞれの働きかたが、どのような人々を中心としているのかをみることにしよう。

まず常用雇用者についてみると、男性69.0%、女性31.0%で、男性が主流の働きかたであることがわかる。世代別では、50歳代27.8% > 40歳代25.3% > 30歳代21.0% > 20歳代18.0%の順になっている。世代と性別を併せてみると、50歳代男性20.9% > 40歳代男性16.9% > 30歳代男性14.4% > 20歳代男性10.7% > 40歳代女性8.4% > 20歳代女性7.3% > 50歳代女性6.9% > 30歳代女性6.6%となっている。20歳代男性は50歳代男性のほぼ半数であり、40歳代女性をようやく2ポイント上回る程度である⁽²⁾。

臨時・パート・アルバイトは、常用雇用者とは逆に、男性22.8%、女性77.2%で、女性によって大部分が担われている。世代別では、50歳代22.8% > 40歳代21.3% > 30歳代18.7% > 60歳代18.5% > 20歳代15.7%で、中高年が多いことがわかる。世代と性別を併せてみると、40歳代女性20.0% > 50歳代女性19.2% > 30歳代女性17.2% > 60歳代女性=20歳代女性9.6%で、男性でもっとも多い20歳代でも6.1%を占めるにすぎない。臨時・パート・アルバイトである若年層男性は、まだまだ少ないといえる⁽³⁾。

派遣は総数で30名と少ないので、性別と世代だけみておくことにしよう。派遣の場合も女性が73.3%を占め、女性をおもな担い手とする働きかたである。ただし、臨時・パート・アルバイトとは異なり、20歳代36.7% > 40歳代30.0% > 30歳代23.3%と、若い世代のほうが多くなっている⁽⁴⁾。

自営・家族従業者・内職は、男性55.3%、女性44.7%で、やや男性が多くなっている。世代でみると、50歳代33.2% > 60歳代22.6% > 40歳代18.8% > 70歳代12.1%で、20歳

代と30歳代は10%に達していない。世代と性別を併せてみると、50歳代男性18.2% > 50歳代女性15.0% > 60歳代男性12.6% > 40歳代男性10.3% > 60歳代女性10.0%であり、40-60歳代の男性と50-60歳代の女性が担い手となっていることがわかる。

このことをおおまかにまとめると、中高年男性が中心となっている常用雇用者、中高年女性を中心とする臨時・パート・アルバイト、若年女性を中心とする派遣、性別を問わず中高年者が中心となっている自営・家族従業者・内職、という傾向を指摘することができよう。

以上のことから、働きかたの多様化は、必ずしも若年層を震源地として展開しているわけではないことが示唆される。むしろ、従来の堅い雇用システムのもとで周辺的な労働力として存在していた中高年女性の働きかたが、より広範な年齢層の女性に拡大し、さらに男性層にも拡大しつつあるといえるのではないだろうか。

なお、従業上の地位の分布と地域との関連性をみたところ、全国を6つのブロックに分けた地域ブロックでも、13大市・その他の市・町村の3つに区分した都市規模でも、² 検定により有意な関連性は認められなかった。働きかたの多様化は特定の地域でみられる現象ではなく、全国的なものであると考えられる。

3. 働きかたと雇用条件の関係

3.1 職場環境・雇用契約・失業可能性

ここでは、自営系の働きかたをしているサンプルを除き、雇用系の働きかたをしている人々についてみていく。

まず企業規模についてみてみよう。表3に示したように、常用雇用者では84.1%が300人未満規模、9.4%が300-1000人未満規模、3.7%が1000人以上規模の企業で働いている。それに対して臨時・パート・アルバイトでは300人未満規模がもっとも多く、94.1%となっている。300-1000人未満規模は4.5%、1000人以上規模は1.3%にすぎない。他方、派遣は、数は少ないが、300人未満規模が82.8%と、もっとも少ない。300-1000人未満規模が6.9%、1000人以上規模が10.3%となっている。派遣で働く場合、職場が大企業になることが多いようである。同じ常用雇用でない働きかたといっても、臨時・パート・アルバイトでは企業規模が小さく、派遣では企業規模が大きくなる傾向にあるといえよう。

次に職場の女性従業員比率についてみると、表4のようになる。常用雇用者では女性比率30%以下が過半数を占め、54.7%となっている。31-60%が22.9%、61%以上が22.4%である。それに対して、臨時・パート・アルバイトと派遣では女性比率の高い職場で働いている人が多くなっている。臨時・パート・アルバイトでは女性比率30%以下は23.9%にすぎず、31-60%が22.6%、61%以上が過半数の53.5%を占める。また派遣でも同様の傾向が認められる。女性の多い職場だから臨時・パート・アルバイトや派遣が多くなっているのか、臨時・パート・アルバイトや派遣といった女性が担い手である働きかたを受け入

れている職場であるから女性比率が高いのか、その因果関係はここからはわからない。けれども、臨時・パート・アルバイトや派遣で働く場合、女性就業比率が高くなっている点は興味深い。

表3 従業上の地位と企業規模

	常用雇用者	臨時・パート・ アルバイト	派遣
300人未満	84.1	94.1	82.8
300-1000人	9.4	4.5	6.9
1000人以上	6.5	1.3	10.3
計	100.0	100.0	100.0
(実数)	(969)	(375)	(29)

表4 従業上の地位と女子従業員比率

	常用雇用者	臨時・パート・ アルバイト	派遣
0-30%	54.7	23.9	34.5
31-60%	22.9	22.6	17.2
61-100%	22.4	53.5	48.3
計	100.0	100.0	100.0
(実数)	(961)	(381)	(29)

なお、企業規模と女子従業員比率の関連性をみたところ、²検定により有意な関連性は認められなかった。同じ規模であっても女子従業員比率の高い職場で、臨時・パート・アルバイトや派遣が受け入れられていることになる。

表5 従業上の地位と雇用契約

	常用雇用者	臨時・パート・ アルバイト	派遣
期限の定めのない雇用契約	74.0	21.0	16.7
期限の定めのある雇用契約	5.3	34.9	70.0
雇用契約は結んでいない	14.1	38.2	10.0
わからない	0.9	3.8	3.3
あてはまらない	5.7	2.0	0.0
計	100.0	100.0	100.0
(実数)	(986)	(395)	(30)

表5には従業上の地位と雇用契約との関係を示した。両者の分布の関連性は、²検定により0.1%水準で有意である。

常用雇用者では74.0%が期限の定めのない雇用契約を結んでいると回答している。「あてはまらない」という回答も、期限の定めがないことを意味していると考えれば、8割近

くが「終身雇用」であると認識していることになる。雇用契約を結んでいないのは14.1%、期限の定めのある雇用契約が5.3%である。

それに対して、臨時・パート・アルバイトでは雇用契約を結んでいないがもっとも多く、38.2%にのぼる。また「わからない」も常用雇用と比較すると高くなっている。期限の定めがある雇用契約が34.9%、期限の定めがない雇用契約が21.0%である。はっきりした雇用契約にもとづいて働いているのは1/3程度にとどまることがわかる。一方、派遣では期限の定めのある雇用契約がもっとも多くなっている。

それぞれの従業上の地位について、性別と雇用契約の関連性をみたところ、常用雇用者についてのみ、²検定により1%水準で有意であった。期限の定めのない雇用契約と回答している比率が、男性では77.5%であるのに対して、女性では66.3%となっている。逆に雇用契約は結んでいないとする回答は女性のほうが多く、男性12.1%、女性18.6%である。同じ常用雇用者であっても、男性と比較すると女性のほうが雇用契約を結ばないまま働くことが多いのだろうか。

今後1年間の失業可能性についてどのように感じているか、働きかたごとにみてみよう。「かなりある」「ある程度ある」とする比率は、常用雇用者16.4%、臨時・パート・アルバイト26.7%、派遣36.6%となっており、働きかたによって大きく異なっている。比率の差の検定(t検定)をおこなったところ、1%水準で有意であった。

常用雇用者は他の働きかたと比較すると失業可能性を低く感じているが、期限の定めのある雇用契約である場合は42.3%が「かなりある」「ある程度ある」としており、期限の定めのある臨時・パート・アルバイトの31.4%を大きく上回っている。期限の定めのある雇用契約では、常用雇用のほうが厳密に適用され、臨時・パート・アルバイトでは再契約の見込みが大きいのかもかもしれない。

それほど数は多くないが、常用雇用と臨時・パート・アルバイトでは、失業する可能性を感じている人ほど再就職が容易ではないとしている。常用雇用者で失業可能性を「かなりある」とする19名のうち16名(84.2%)が再就職は容易ではないとしている。臨時・パート・アルバイトでは「かなりある」29名中21名(72.4%)が容易ではないと回答している。それに対し、派遣では容易ではないとする比率がそれほど高くない。

3.2 所得・満足度・就労継続意思

所得についてみてみよう。働きかたによる年収の平均値は、常用雇用者498.0万円、臨時・パート・アルバイト116.2万円、派遣153.1万円となっている。ただし、これらの数値は性別・年齢を考慮していない数値である。そこで、それぞれの働きかたについて、年収を従属変数とする回帰分析をおこなった。独立変数としては、年齢・就労年数・男性ダミー・就労時間/週・残業時間/週・転職数をもちいた。結果は表6に示したとおりである。派遣は参考のため表にあげるにとどめ、考察は省略する。

表6 年収の重回帰分析

	従業上の地位					
	常用雇用者		臨時・パート・アルバイト		派遣	
	b		b		b	
年齢	4.021	0.173***	0.118	0.014	0.518	0.073
就労年数	7.388	0.298***	1.134	0.066	-3.045	-0.129
男性ダミー	187.641	0.300***	79.469	0.279***	38.682	0.197
就労時間 / 週	0.426	0.017	2.118	0.241***	2.848	0.398
残業時間 / 週	4.254	0.107**	2.616	0.047	11.532	0.372*
転職数	-20.850	-0.089**	6.424	0.073	13.235	0.242
定数	103.703	-	12.988	-	-12.368	-
R ²	0.339		0.195		0.527	
F値	67.415		12.562		3.535	
N	793		318		25	

*** : p<0.001 ** : p<0.01 * : p<0.05

常用雇用者では、年齢・就労年数・男性ダミー・残業時間が有意に正の効果をもち、転職数が有意に負の効果をもっている。一方、臨時・パート・アルバイトでは、男性ダミーと就労時間 / 週が有意に正の効果をもつのみである。年齢や就労年数が効果をもたない点が、非常用雇用者の特徴といえるだろう。

前掲佐藤（2002）では、短時間非正規従業員でも仕事満足度が高いことが指摘されている。本稿でみている JGSS-2002 の臨時・パート・アルバイトや派遣でも同様のことがいえる。「満足」「どちらかといえば満足」の合計をみると、常用雇用者で 66.1%、臨時・パート・アルバイトで 62.1%、派遣で 63.3% となっている。その差はほとんどないといえる。

働き方によって満足度に違いがないとすれば、現在の仕事の満足度は、どのような要因によって規定されているのだろうか。JGSS-2002 では 5 段階で満足度を尋ねているので、この満足度を従属変数とし、重回帰分析によって満足度の規定要因を考察してみよう（表 7）。ここでは、独立変数として働きかたをあらわすダミー変数の他、就労時間数 / 週・残業時間数 / 週・年収・男性ダミーをもちいた。

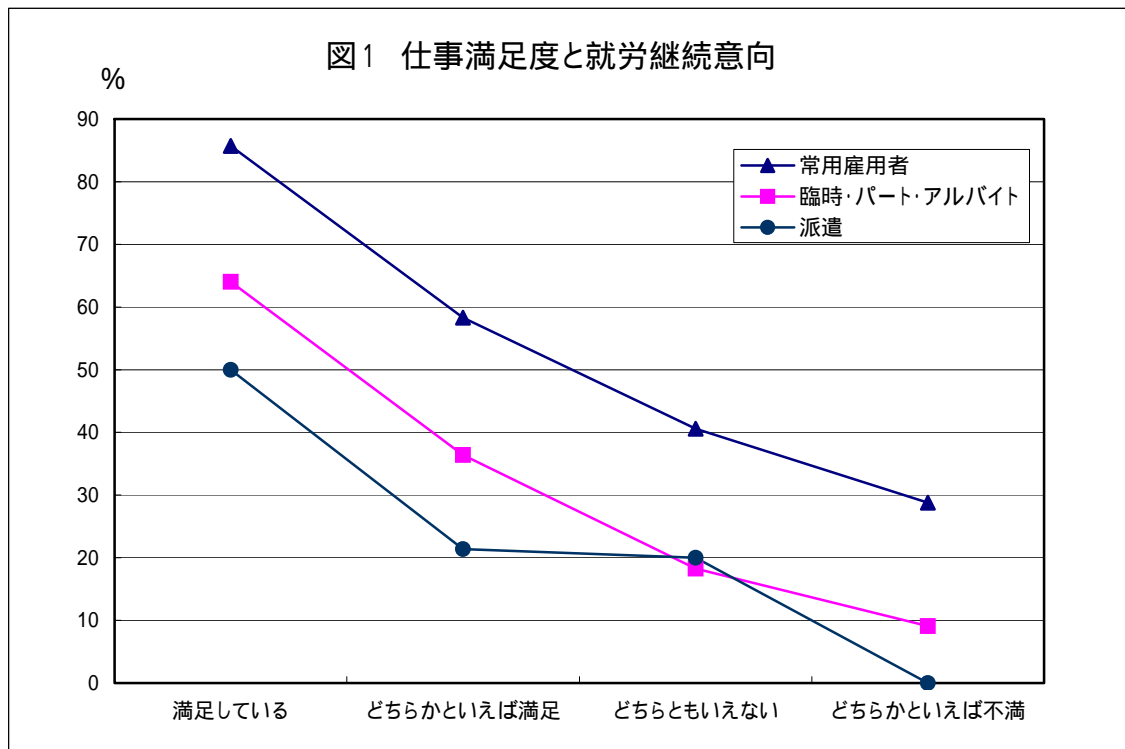
就労時間数 / 週と残業時間数 / 週が長いほど、また女性よりも男性のほうが、満足度が有意に低くなっている。年収は有意に正の効果をもつ。クロス集計の結果から予測されたことではあるが、働きかたそれ自体には、現在の仕事の満足度に対する有意な効果はない。臨時・パート・アルバイトでも派遣でも、偏回帰係数の符号は負ではあるが、有意ではない。仕事の満足度というのは、従業上の地位で示される働きかたよりも、日々の生活のなかでの時間的な負担感とそれに見合うだけの収入を得ているか否かによって規定されていると考えることができる。

表7 現在の仕事の満足度の重回帰分析

	仕事満足度	
	b	
就労時間数 / 週	-0.005	-0.087*
残業時間数 / 週	-0.013	-0.093**
年収	0.001	0.191***
働きかた		
基準: 常用雇用		
臨時ダミー	-0.071	-0.034
派遣ダミー	-0.088	-0.014
男性ダミー	-0.206	-0.109**
定数	3.894	-
R ²	0.043	
F値	8.391	
N	1140	

*** : p<0.001 ** : p<0.01 * : p<0.05

当然のことながら、仕事満足度が高いほど現在の会社・組織での就労継続意向が高い。うえてみたように、満足度そのものと働きかたには直接的な関連性はないが、図1に示したように、同じ満足度であれば、就労継続の意向(= 「まったくやめるつもりはない」)は、常用雇用者 > 臨時・パート・アルバイト > 派遣の順になる傾向がみられる。



4. 働きかたと職業観の関係

4.1 職業観の因子分析

JGSS-2002 では職業に関して 10 項目をあげ、それぞれが回答者にとってどれほど重要かを尋ねている。それらの項目は以下の通りである。

- ・雇用が安定していること
- ・高収入であること
- ・昇進の機会が多いこと
- ・興味のある仕事であること
- ・干渉されず、独立した仕事であること
- ・他の人のためになる仕事であること
- ・社会にとって有益な仕事であること
- ・働く時間、日などを自分で決定できる仕事であること
- ・仕事と家庭生活を両立できること
- ・教育・訓練の機会が提供されること

これらについて因子分析をおこなった結果、表 8 のようになった。そこで、第 1 因子を「仕事内容」、第 2 因子を「雇用条件」、第 3 因子を「自律性」と呼ぶことにしよう。

表 8 職業観に関する項目の因子分析

	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	共通性
人のためになる仕事	0.868	0.047	0.145	0.777
社会的有益性	0.866	0.146	0.060	0.776
教育・訓練の機会	0.530	0.238	0.379	0.481
興味ある仕事	0.478	0.229	0.326	0.387
高収入	0.056	0.833	0.081	0.703
雇用の安定	0.233	0.778	-0.068	0.664
昇進機会	0.115	0.499	0.296	0.350
時間的自由	0.065	0.030	0.813	0.667
仕事の独立性	0.162	0.041	0.662	0.467
家庭との両立	0.335	0.166	0.452	0.344
因子寄与	2.226	1.711	1.678	5.615
因子寄与率	22.26%	17.11%	16.78%	56.15%

主成分分析法、バリマックス回転

4.2 働きかたによる違い

ここでは、職業観に関する項目について、「非常に重要である」5点、「重要である」4点、「どちらともいえない」3点、「重要でない」2点、「まったく重要でない」1点を与えて、各因子に属する項目の合計低をもちいて分析を進めていく。したがって、第 1 因子「仕事内容」に分類される 4 項目では 4-20 点の得点幅、第 2 因子「雇用条件」に分類される 3

項目および第3因子「自律性」に分類される3項目では3-15点の得点幅が与えられることになる。

まず仕事内容についてみてみよう。各働きかたの平均得点は、常用雇用15.5点、臨時・パート・アルバイト15.1点、派遣15.5点となっており、臨時・パート・アルバイトで仕事内容の重視度がやや低くなっているようである。一元配置分散分析をおこなったところ、10%水準で有意であった。

次に雇用条件について同様にみた。常用雇用11.6点、臨時・パート・アルバイト11.1点、派遣11.4点で、やはり臨時・パート・アルバイトの得点をもっとも低く、こうした働きかたをしている人々は、雇用の安定・高収入・昇進機会といった条件を重視していないことがうかがわれる。一元配置分散分析では0.1%水準で有意である。

最後に自律性についてみてみよう。常用雇用10.5点、臨時・パート・アルバイト10.9点、派遣10.6点となっている。もっとも高いのが臨時・パート・アルバイトで、次が派遣、もっとも低いのが常用雇用であることがわかる。自律性についての分散分析は、1%水準で有意であった。

現状では、時間的自由・仕事の独立性・家庭との両立といった条件を常用雇用として働きながら実現することはなかなか難しいのといえるだろう。そのため、これら自律性にかんする項目を重視する場合には、あえて常用雇用を選択しないのかもしれない。冒頭でふれた久本(2003)が主張するように、正社員(=本稿では常用雇用)であっても自律性を損なわずに働くことができるような条件を確保することが、日本の雇用システムの大きな課題であるといえよう。

5. まとめ

以上を要約しておこう。まず、JGSS-2000との比較から、ここ数年で働きかたの多様化が大きく進展したとはいえないことが明らかになった。日本社会には、まだ少なからぬ自営層が存在しており、そのため非常用雇用であることと非従来型雇用であることが必ずしも一致しない。多様な働きかたがどのように進展するかについては、自営層の動向に依存する部分が多く残されているといえよう。また、常用雇用者、臨時・パート・アルバイト、派遣、自営・家族従業者・内職、の4つの働きかたに関して、それぞれの担い手をみた。中高年代男性が中心である常用雇用者、中高年女性を中心とする臨時・パート・アルバイト、若年女性を中心とする派遣、性別を問わず中高年者が中心となっている自営・家族従業者・内職、という特徴が明らかにされた。

働きかたと雇用条件の関係をみた第3節では、常用雇用者、臨時・パート・アルバイト、派遣の3つに分析対象を限定した。臨時・パート・アルバイトがもっとも多く300人未満規模に集中しているほか、臨時・パート・アルバイトや派遣は女子従業員比率の高い職場で働いている。臨時・パート・アルバイトでは雇用契約を結んでいないとする比率が高く、

また常用雇用者でも女性のほうが雇用契約を結んでいない比率が高い。今後1年間の失業可能性の認識は働きかたによって大きく異なっている。また年収の水準も働きかたに大きく規定され、とくに臨時・パート・アルバイトや派遣では、年齢や就労年数といった経験を示す変数が優位ではない点が特徴的である。それにもかかわらず、働きかたと現在の仕事の満足度には関連性が認められなかった。

第4節では働きかたと職業観の関係をみた。職業観にかかわる10項目について因子分析をおこない、「仕事内容」「雇用条件」「自律性」の3つの因子を得た。それぞれの因子に属する項目を得点化してみたところ、自律性について、臨時・パート・アルバイト、派遣が常用雇用者よりも高くなっていることがわかった。このことから、臨時・パート・アルバイト、派遣といった働きかたは、生活の中で自律性を確保するために選択されている可能性が示唆された。

[Acknowledgement]

日本版 General Social Surveys (JGSS) は、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア推進拠点としての指定を受けて(1999-2003年度)、東京大学社会科学研究所と共同で実施している研究プロジェクトである(研究代表: 谷岡一郎・仁田道夫、代表幹事: 佐藤博樹・岩井紀子、事務局長: 大澤美苗)。データの入手先は、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータ・アーカイブである。

[注]

- (1) 仁田(2003)ではバブル崩壊後の不況期にホワイトカラーの大幅な雇用調整が存在したことを認めたとうえで、「日本の雇用慣行は基本的には変わらなかった」と指摘している。
- (1) 常用雇用者における性別と世代との分布の関連性は、²検定により1%水準で有意である。
- (2) 臨時・パート・アルバイトにおける性別と世代との分布の関連性は、²検定により0.1%水準で有意である。
- (3) 女性の臨時・パート・アルバイトと派遣の違いは、世代の違いから当然予想されるように、結婚状況にもあらわれている。既婚・有配偶である比率をみると、前者では79.3%であるのに対し、後者では50.0%にとどまる。なお、女性サンプル全体での比率は69.2%である。

[参考文献]

- 久本憲夫, 2003, 『正社員ルネサンス 多様な雇用から多様な正社員へ』中央公論新社
- 仁田道夫, 2003, 『変化の中の雇用システム』東京大学出版会
- 佐藤博樹, 2000, 「非典型労働に従事する人びと」岩井紀子・佐藤博樹編『日本人の姿 JGSSにみる意識と行動』, 有斐閣