

非正規雇用の基礎とJILPT調査から みた実態

労働政策研究・研修機構（JILPT）研究所長 浅尾 裕

1. はじめに

雇用者のうち3分の1以上が「非正規雇用者」と呼ばれる人々で占められるようになってきました。その割合は、1990年代の半ば以降急速に上昇するようになり、近年上昇スピードはやや緩やかになってきていますが、傾向的に上昇が続いています。

雇用の「非正規化」と呼ばれるこの構造変化については、すでに多くの解説本や研究書が出されていますのでご存じのかたも多いと思いますが、本稿では、あらためて非正規雇用の基礎を整理するとともに、平成22年8月実施のJILPT調査結果から、非正規雇用者がどのような条件や環境のもとに就業しているのかをおおまかに解説してみようと思います。

なお、この3月に厚生労働省の研究会から出された「望ましい働き方ビジョン」という報告書があります。非正規雇用をめぐる課題や政策の方向性を理解するためには最適のものと思いますので、ぜひ読まれることをお勧めします。

2. 「非正規雇用」の基礎

多様な働き方

「非正規雇用」とは「正規」ではない雇用ということですから、それを考えることは、「正規雇用」とは何かをおさえておくことから始まります。正規

雇用について確定した定義があるわけではありませんが、判断基準として、①労働契約に期間の定めのないこと（無期雇用）、②一般に通常と考えられる所定労働時間が設定されていること（フルタイム）、③雇用関係と就業関係とが直接につながっていること（直接雇用）、の3つの要素をあげることができると考えられます。この3要素がすべて備わっている雇用者を「正規雇用者」、いわゆる「正社員」と定義することができます。逆に、3要素のいずれか1つ以上が満たされていない雇用者を「非正規雇用者」ということができます。つまり、「正規雇用」で想定される働き方とは異なる働き方、多様な働き方をしているのが「非正規雇用者」なのです。

「非正規雇用」の類型＝雇用・就業形態

3要素のいずれが該当しないかによって、非正規雇用を類型に分けることができます。

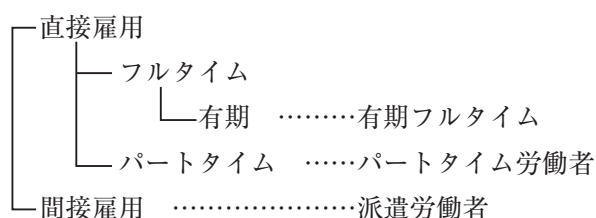
上記①の「無期雇用」に該当しない働き方は、有期契約労働です。上記②の「フルタイム」に該当しない働き方は、パートタイム労働という類型となります。また、上記③の「直接雇用」に該当しない働き方は、派遣労働という類型となります。

この3つの類型は、相互に重なりあってさらには細かな類型をつくり出します。例えば、有期・無期と所定労働時間とによって、「有期フルタイム雇用」、「有期パート」、「無期パート」という類型ができます。また、有期・無期と派遣労働とでは、「無期派遣労働」という類型もできます。

働」、「有期派遣労働」という類型ができますし、所定労働時間と派遣労働とからは「フルタイムの派遣労働」と「パートタイムの派遣労働」という類型がつけられます。3つの要素すべてが非正規であれば、「有期パート就業型の派遣労働」となります。

こうして3要素の有無からは、論理的には8つの非正規類型が出てきますが、実際のな類型としては、3要素に順序をつけて、直接雇用か間接雇用かが最も基礎的な分類軸、次いでフルタイムかパートかを2番目の分類軸要素と考えて、次の3つに集約することがより適当であると思われます。

(非正規雇用類型要素) … (非正規雇用者類型)



より実際のな分類

上述のような理論的な面から導出される分類を基礎としつつも、より実際的なあるいは実務的な面も考慮した分類で考えることが便利であるとともに必要となります。すなわち、職場で使用されている呼称とのすり合わせです。職場で使用されているということには、それ相当の理由があると考えられます。もっとも職場で実際に使われている呼称は非常に多様ですので、以下は、意味内容として類似するものを含めた概念的な呼称ということになります。

1つは、「アルバイト」といわれるものです。いわゆる「学生アルバイト」が典型例です。これは、上記の類型では直接雇用の有期雇用に分類できますが、その中でも想定される就業の継続性が相対的に低い場合に使われることが多いと思われます。また、勤務時間についても、アルバイトは所定労働時間が短かったり所定勤務日が少なかったりする場合が多く、理論的な類型でいうと、「有期フルタイム」と「パートタイム労働者」との中間領域にあるといえます。

2つは「嘱託」というものがあります。これも直接雇用の有期雇用の類型ですが、逆に就業の継続性

が相対的に高いこととともに、正規雇用との関係性がある一方で、正規雇用とはしない何らかの理由がある場合に使われることが多いと思われます。1つの典型が、定年到達後に再雇用した従業員を嘱託としている場合です。

以上のように、直接雇用の有期雇用にはさまざまなサブ分類をすることができます。上記の「アルバイト」と「嘱託」とを除いた典型的な「有期フルタイム」は、「契約社員」と呼称されることが多いようです。

3つ目にあげたいのが、「間接雇用」のとらえ方です。派遣労働者と派遣元（派遣事業者）との雇用関係があり、一方、派遣労働者は派遣先事業所の指揮命令を受けて就業するという「派遣労働」が間接雇用の典型であるといえます。しかし、こうした場合には必ずしも当たらないけれども、企業間の業務請負契約に基づいて、他社の事業所において他社の業務の流れの中で就業する人も少なくありません。この場合も「間接雇用」に含めて考えた方がよいと思われます。これは、事業所内業務請負労働とでもいえますが、そうした業務に就いている人を活用している事業所の視点から「業務請負会社社員」と呼んだり、単に「請負労働者」と呼んだりします。

以上のことから、実際的な考慮もしたうえで、非正規雇用の基礎的な分類＝雇用・就業形態として次のものを考えておけば、大抵の場合は間に合うといえます。

- ① パートタイム労働者（以下「パート」と略す。）
- ② アルバイト
- ③ 契約社員
- ④ 嘱託
- ⑤ 派遣労働者（以下「派遣社員」という。）
- ⑥ 業務請負会社社員

それでは、JILPT調査結果に基づきながら、それぞれの雇用・就業形態の実態を解説したいと思います。しかしその前に、少し本論を離れて重要な回り道をしておきたいと思います。

正規・非正規境界線の正規側

先に正規雇用のメルクマールとして「直接雇用」、

「無期雇用」, 「フルタイム就業」の3つをあげました。この3つに当てはまる人は「正社員」と考えることができるということですが、実際的な観念としてこの3要素だけで「正社員」といえるかどうか確信が持てない面もあります。

古くからあって最もわかりやすい例として、3つの要素には該当しながら「パート」と観念される従業員がいます。「定時社員」とかと呼ばれ、研究上は「疑似パート」とされる層です。多くの場合他の正社員の補助的業務を担い、原則として残業をしない働き方です。

また、特定の事業所やせいぜい通勤可能な範囲の事業所で就業することを前提として雇用されている「地域限定正社員」と呼べる従業員層もいます。また、一定の職域や業務範囲でのみ就業することを前提とする「職域限定正社員」ないし「業務社員」と呼ばれる従業員層もいます。これらは、そうした限定のない正社員とは別建ての「雇用コース」として制度化されている場合もありますし、事実上の人事慣行として行われていることもあります。

これらの層は、3要素基準からいえば「正社員」の側にありますが、就業実態や就業条件などは正規と非正規との中間領域にあることが一般的です。実際の動きとしても、特定の職域の従業員について、ある時期に「契約社員」化されたものの、その後「正社員」に戻されたといった企業の事例が散見されます。今後は、こうした正規・非正規境界線の正社員側にある層の動向にも注目していく必要があります。

なお、以上のこととは逆に、3要素をクリアしていても「正社員」と観念される従業員もありますが、本稿ではこれ以上回り道はしないでいきます。

3. JILPT調査からみた各形態の実態

ここでベースとして使用するJILPT調査は、「多様な就業形態に関する実態調査」といい、全国1万事業所（常用雇用10人以上規模）とそこで働く従業員（各事業所当たり10票配布）を対象に、平成22年8月に実施したものです。事業所調査は1,610所、従業員調査は11,010人から有効回答が得られました。

この調査の「ウリ」は、何といたっても多様な項目のデータを把握しているところにあります。調査結果の詳細は、JILPT労働政策研究報告書No.132や同No.143、調査シリーズNo.86として取りまとめています。

それでは、上述した6つの非正規雇用形態の特徴を解説しましょう。以下で使用するデータは、上記のJILPT調査の従業員調査のデータで、各形態は職場の呼称をベースに調査しています。また、ここでは、各形態の枠組みに関するもの、職業や業務に関するもの、および能力開発の枠組みに関するものの3点についてのみ紹介したいと思います。これら以外のもも含め調査で把握された事項について、特徴点を本稿の末尾に付表として整理しておきましたので、参照にさせていただきたいと思います。

各形態の枠組みに関するもの

「各形態の枠組みに関するもの」というのは、それぞれの実際的な定義とともに、上述の非正規3要素がどうなっているかをみるものです。理論的な定義と実際の呼称とのブレを確認することでもあります。

（パート）

パートは、通常よりも所定労働時間が短い働き方です。パートの雇用・労働関係を規範づけているパート労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）でも1週間の所定労働時間の短いことで定義しています。これは法律ですので、この定義に沿って種々の取り決めがなされています。例えば、短時間労働者であっても業務の内容やその責任の程度が同じ、人材活用の仕組みも同じ場合には、賃金、教育訓練等の待遇について差別的取扱が禁止されるなどの規定が盛り込まれています。

とはいえ、職場で「パート」というとき短時間の従業員ばかりではないのも事実です。JILPT調査によれば、パートで週の所定労働時間が35時間未満の人の割合は63.4%と3分の2近くを占めていますが、33.7%の人は35時間以上であるとしています。ちなみに、正社員では90.1%の人が35時間以上と回答しています。

つぎに無期か有期かをみると、72.7%が有期とし

ており、有期であることが一般的であるといえます（無期は19.8%）。しかし、現在の会社での勤続年数が短いわけではなく、例えば勤続10～20年未満の割合は16.9%で、正社員（26.9%）には及びませんが、パート以外の非正規雇用形態に比べれば最も高い割合となっています（非正規雇用全体では13.8%）。

それ以外の属性をみると、女性が88.8%で大部分を占め、10歳きざみでみると40代（29.4%）、50代（24.3%）、30代（21.4%）が多く、また、73.1%が主たる生計の担い手は「自分以外」と回答しています。パートの太宗はまだまだ家庭の主婦層であることが反映した結果でありましょう。

（アルバイト）

アルバイトは有期雇用で就業の継続性が相対的に低い働き方ですが、「臨時雇い」とでもいったものとして観念される場合が多いと考えられます。特段の定義は見当たらず、各種の統計調査においても職場の呼称に基づき調査されています。したがって、広範な属性の人々が含まれています。

JILPT調査によれば、アルバイトで週の所定労働時間が35時間未満の人の割合は51.0%で、35時間以上も46.4%います。無期か有期かをみると、67.4%が有期、無期は22.4%と、有期が多いのですが、期間を定めていない場合も結構あるようです。とはいえ、期間を定めている場合には、6ヵ月未満が23.9%（パートでは8.6%）と相対的に多くなっています。

それ以外の属性をみると、男性43.8%、女性55.9%と女性がやや多い程度です。年齢は、20代（32.4%）、30代（21.1%）の次に60代（16.8%）が多いなど、広範な年齢層に分布しています。また、56.9%が主たる生計の担い手は「自分以外」と回答しています。

（契約社員）

契約社員は、主にフルタイム就業型の有期雇用の働き方であるといえますが、週の所定労働時間をみると35時間以上が78.5%と多いものの、35時間未満も16.8%います。有期か無期かでは、有期雇用が92.3%とほとんどが有期と回答しています。有期の契約期間をみると、1年以上が72.0%と相対的に多

いのが特徴といえます（パートでは63.1%、アルバイトでは40.5%）。

それ以外の属性をみると、男性39.0%、女性60.5%と女性がやや多くなっています。年齢は、30代（29.2%）、20代（20.7%）、40代（20.1%）が多くなっています。また、47.6%が主たる生計の担い手は「自分」と回答しており、「自分以外」の49.8%と拮抗しています。

（嘱託）

嘱託は、働き方としては「契約社員」とよく似ています。週の所定労働時間をみると35時間以上が76.9%、35時間未満が18.1%となっています。有期か無期かでは、有期雇用が91.8%とほとんどが有期です。有期の契約期間をみると、1年以上が86.8%と契約社員よりも割合が高くなっています。

それ以外の属性をみると、男性60.8%、女性39.1%と男性が多くなっています。年齢は、60代が49.6%とおおよそ半数を占め、次いで50代15.9%などとなっており、比較的高年齢の人が多いいえます。また、66.8%が主たる生計の担い手は「自分」と回答しています。

（派遣社員）

派遣社員は、「労働者派遣法」（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」。本年10月からは題名が改正され「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」となります。）に基づき、労働者派遣の対象となる労働者のことと定義されます。同法によれば、「労働者派遣」とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」と定義されています。雇用関係は派遣元（労働者派遣事業者）と派遣労働者の間にあり、派遣先事業主と派遣労働者との間は指揮命令を受け労働するという関係にあり、いわば3角形の関係を形成しています。派遣元との雇用関係が派遣されている間だけ存在する一般派遣（「登録型派遣」と派遣されているかどうかにかかわらず常時雇用されている特定派遣（「常用型派遣」）の2つに大別されます。

週の所定労働時間をみると35時間以上が84.9%、35時間未満が13.4%となっています。総じてフルタイム型の就業であるといえます。有期か無期かでは、有期雇用が85.8%とほとんどが有期です。有期の契約期間をみると、6ヵ月未満が44.2%と短い期間が多いことが特徴です。今の会社の勤続年数も5年未満が75.6%と多くなっています。

それ以外の属性をみると、男性22.1%、女性77.9%と女性が非常に多くなっています。年齢は、30代が39.0%とおよそ4割を占め、次いで40代24.4%、20代21.5%などと、比較的若い年齢の人が多いといえます。また、42.4%が主たる生計の担い手は「自分」と回答しています。女性が多い割に生計維持者である割合が相対的に高い形態であるといえます。

(請負会社社員)

請負会社社員は、広い意味で間接雇用の働き方の1つですが、就業先の事業主から指揮命令を受けないこととされています。一般的には、現場にいる(常駐または巡回で)請負会社の管理担当者から指揮命令を受けます。

週の所定労働時間をみると35時間以上が85.5%、35時間未満が13.0%となっています。総じてフルタイム型の就業であるといえます。有期か無期かでは、有期雇用が47.8%、無期雇用が46.4%とほとんど拮抗しています。有期の契約期間をみると、1年以上が57.6%と比較的長い期間が多いようです。

それ以外の属性をみると、男性63.7%、女性

36.2%と男性が多くなっています。年齢は、30代が33.3%、次いで50代24.6%であるなど比較的広範な年齢に分布しています。また、73.9%が主たる生計の担い手は「自分」と回答しています。相対的に男性型で多様な仕事の人達が含まれていることがうかがわれます。

職業と業務類型

筆者は、非正規雇用の人々がどのような仕事に従事しているかが重要なポイントだと考えています。このことを抜きにして、さまざまな課題に対応することには限界があると思います。

そこで、JILPT調査から非正規雇用者の職業と業務をみておきましょう。表1は、職業(大分類)別の構成をみたものです。①請負会社社員や嘱託は専門・技術の仕事に就いている割合が相対的に高いこと。また、パートや契約社員にも専門・技術従事者が結構いる。②嘱託は管理の仕事に就いている人も少なからずいること。③派遣社員は圧倒的に事務従事者が多いこと。一方、請負会社社員やアルバイトは相対的に事務が少ないこと。④アルバイト、パート、契約社員は販売の仕事に就いていることが少なくないこと。⑤技能工・生産工程の仕事は、請負会社社員や契約社員で、⑥運輸・通信の仕事は嘱託やアルバイト、契約社員で、⑦保安の仕事は請負会社社員で、⑧サービスの仕事はアルバイトやパートで、それぞれ割合が相対的に高いこと、といった特徴がみてとれます。

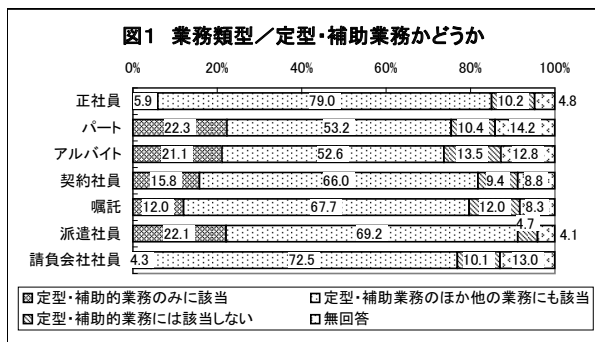
表1 職業別構成

(%)

	計	専門的・技術的な仕事	管理の仕事	事務の仕事	販売の仕事	技能工・生産工程に関わる仕事	運輸・通信の仕事	保安の仕事	サービスの仕事	その他	無回答
正社員	100.0	20.8	12.0	37.7	6.2	8.4	2.8	1.2	3.7	3.4	3.5
パート	100.0	16.9	0.2	33.2	5.5	10.7	1.5	0.7	11.8	14.5	4.7
アルバイト	100.0	8.9	0.3	26.0	5.9	9.2	4.6	3.6	22.4	13.2	5.9
契約社員	100.0	15.2	1.0	36.7	5.2	14.1	4.3	3.1	8.3	7.7	4.1
嘱託	100.0	21.3	6.5	35.0	2.4	9.0	5.5	3.6	3.9	9.8	2.7
派遣社員	100.0	8.7	0.6	68.0	0.6	7.0	1.7	2.9	2.9	6.4	1.2
請負会社社員	100.0	34.8	2.9	13.0	1.4	15.9	1.4	8.7	4.3	15.9	1.4

資料：JILPT「多様な就業形態に関する実態調査(従業員調査)」(平成22年8月実施)

(注)「農林漁業に関わる仕事」は揭示していない。



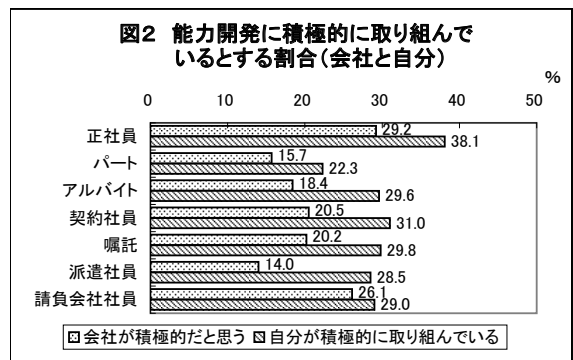
資料：JILPT「多様な就業形態に関する実態調査（従業員調査）」（平成22年8月実施）
 （注）管理、企画、判断、専門、定型、補助の6つの業務類型について、定型又は補助だけを挙げた人、それと併せて他の業務も挙げた人、定型又は補助を挙げなかった人に区分して集計した結果である。

図1 業務類型／定型・補助業務かどうか

こうした職業構成を念頭において、次に、従事している業務類型に関する調査結果を図1で見てください。紙幅の関係から図1のデータの意義はその脚注に委ねたいと思いますが、これをみると、パートや派遣社員では、22%の人が自分の業務は「定型・補助」の業務であり、それ以外の業務はほとんど含まれていないと回答しています。アルバイトも同様の状況にあります。このように、非正規雇用者には業務レベルとして底辺を形成する業務を担当している場合が多いことが、調査からも明らかになっています。一方、正社員では、「定型・補助」のみであるとした割合は5.9%にとどまっています。また、ここではデータをあげる余裕はありませんが、パートや派遣社員を中心として、勤続を重ねても担当する業務レベルが必ずしもアップしない場合が少なくないという問題もあります。すなわち、キャリア形成ができにくい状況が垣間見られます。

能力開発への取り組み

このこととも関連して、能力開発の取り組みに関する積極度をみたのが図2です。各形態ごとに上の棒グラフが会社の、下の棒グラフが自分自身の、それぞれ積極度を示しており、積極的に取り組んでいると回答した割合を掲げています。正社員に比べて、請負会社社員を除き、非正規の各形態において企業、自分自身とも積極度が低いという結果となっています。形態間の比較では、パートや派遣社員で会社の積極度が相対的に低いこと、一方、自身の取り組みについてはパートがやや低くなっているもの



資料：JILPT「多様な就業形態に関する実態調査（従業員調査）」（平成22年8月実施）

図2 能力開発に積極的に取り組んでいるとする割合（会社と自分）

の、他の形態では派遣社員を含めて30%内外の人が積極的であることなどがみてとれます。

能力開発について自身が積極的に取り組んでいないと回答した人にその理由を訊いた結果をみると、「費用がかかる」（非正規雇用者計で31.8%）、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」（同28.9%）、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」（27.7%）などが多くなっています。「家事等で時間がとれない」はパート（41.5%）などで、「費用がかかる」は派遣社員（54.5%）や契約社員（40.1%）などでそれぞれ多くなっており、また、「処遇への反映があまりない」は請負会社社員（35.7%）や契約社員（34.2%）で相対的に多くなっていますが、パート（25.2%）や派遣社員（25.5%）でも4分の1程度あり、共通した要因となっていると考えられます。これらの阻害要因を克服しつつ、非正規雇用者の能力開発を一層進めることが、業務レベルのアップやキャリア形成に繋がるためにも必要だと思われる。

本稿では、非正規雇用に関する基礎的な解説に重点を置き、これからの課題等に関してはほとんど触れられませんでした。以上のような基礎的な知識を活用されながら、読者諸氏がそれぞれの立場で、多様な状況にある非正規雇用者個人と向き合いつつ課題解決に向けた活躍をされることを期待しておきたいと思います。

付表 JILPT調査結果による非正規雇用・就業形態(職場の呼称)別特徴点の整理(1)

項目	パート	アルバイト	契約社員	嘱託	派遣社員	請負社員
性、年代	9割程度が女性。 40代が3割程度でもっとも多く、次いで50代、30代。	男女同程度だがやや女性が多い。 20代が3割程度でもっとも多いが、30代、60代も次いで多い。10代も一定割合いる。	男女比、4:6程度。 30代が3割程度でもっとも多く、次いで20代、40代が多い。	男女比、6:4程度。 60代が半数程度であるが、50代、30代等若い層も一定割合いる。	男女比、2:8程度。 30代が4割程度でもっとも多く、次いで40代、20代が多い。	男女比、2:1程度。 30代が3分の1程度でもっとも多く、次いで50代、40代の順に多い。
学歴	高卒が半数強、次いで短大・高専卒が4分の1。大卒は1割程度。	高卒が半数弱、短大・高専卒及び大卒がそれぞれ2割程度。	高卒が4割台半ば、短大・高専卒が4分の1、大卒が2割強。	高卒が4割台半ば、次いで大卒が4分の1、短大・高専卒が2割弱。	高卒、短大・高専卒がそれぞれ3分の1程度だが高卒の方がやや多い。大卒は2割強。	高卒が4割強、次いで短大・高専卒、大卒がそれぞれ2割強だが、短大・高専卒がやや多い。
婚姻状況・世帯の状況(同居人数、子どもの有無)	未婚が1割程度で、大多数が既婚。 単身居住は、数%程度。 同居の子どもがいるが6割強。	未婚が半数程度。 単身居住が2割程度。 同居の子どもがいるが4分の1程度。	未婚が4割程度。 単身居住が1割強。 同居の子どもがいるが3割台半ば。	未婚が2割弱で、既婚が大多数。 単身居住は、1割程度。 2人で居住が3割強で、他の形態に比べ多い。 同居の子どもがいるが4割程度。	未婚が半数弱で、既婚(離死別を含む)がやや多い。 単身居住が1割台半ば。 同居の子どもがいるが2割台後半。	未婚が3割程度。 単身居住が4分の1程度。 同居の子どもがいるが4割弱。
週所定労働時間(35時間未満の割合)	3分の2程度	半数程度	10%台半ば	2割弱	1割強	1割強
雇用期間の定め(有期である割合/その場合の期間)	7割強 1年が6割弱、6ヶ月が4分の1程度。	3分の2程度 6ヶ月、1年がそれぞれ3割程度。6ヶ月未満も4分の1程度ある。	9割超 1年が3分の2程度。	9割超 1年が8割程度。	8割台半ば 6ヶ月未満が4割台半ば。	半数弱 1年が半数程度。6ヶ月未満も2割近くある。
形態の選択理由(複数回答)	「都合のよい時間」が4割程度、「家事等」が3割弱。「通勤が容易」が2割弱で、他の形態に比べ相対的に高い。「正社員雇用機会不足」は2割程度。	「都合のよい時間」が4割弱。「正社員雇用機会不足」は4分の1程度。	「正社員雇用機会不足」が4割弱でもっとも多い。「正社員への採用(転換)期待」も2割程度。	「その他」が4割弱(定年後の再雇用と考えられる)。「専門知識・技術活用」が2割程度あり、他の形態に比べ相対的に高い。「正社員雇用機会不足」は2割程度。	「正社員雇用機会不足」が3割台半ばでもっとも多い。「その他」も3割程度ある。「都合のよい時間」、「通勤が容易」がそれぞれ1割強だが、フルタイム型の非正規の中では相対的に高い。	「その他」が3割程度でもっとも多い。「専門知識・技術活用」が1割台半ばあり、相対的に多い。「正社員雇用機会不足」は2割程度。
職業(職業分類)	「事務」が3分の1でもっとも多く、「専門・技術」が1割台半ばで続く。	「事務」が4分の1程度でもっとも多い。次いで「サービス」が2割強で、各形態の中でもっとも高い。	「事務」が3割台半ばでもっとも多く、「専門・技術」が1割台半ばで続く。「技能・生産工程」が1割台半ばで、他の形態に比べ相対的に高い。	「事務」が3割台半ばでもっとも多く、「専門・技術」が2割強で続く。	「事務」が7割近くでもっとも多い。	「専門・技術」が3割台半ばでもっとも多く、各形態の中でもっとも高い。「技能・生産工程」と「その他」がそれぞれ1割台半ばで続く。「事務」は1割強で多くない。「保安」が1割弱だが各形態の中でもっとも高い。
業務の類型(それぞれの業務が含まれる度合い)	「補助」や「定型」が多く、「管理」や「企画」は少ない。「判断」や「専門スキル」も相対的に少ない。	パートとほぼ同じ傾向。	パートやアルバイトと同様に「定型」や「補助」が多いが、一方「判断」や「専門スキル」も相対的に多くなる。	正社員に類似したプロフィールだが、「管理」、「企画」、「判断」、「指導」などが正社員よりやや低くなる。	他の形態に比べ、「補助」や「定型」が多く、「企画」や「指導」が少ない。また、パート、アルバイトに比べ「専門スキル」は多いが、「判断」は同程度。	ほぼ正社員に類似したプロフィールだが、「企画」が相対的に低い。
事業所による教育訓練(正社員の場合:OJT3分の2強、Off-JT4分の3程度)	OJT:4割台半ば Off-JT:3割台後半	OJT:5割台半ば Off-JT:3割強	OJT:5割台後半 Off-JT:半数程度	OJT:4割台前半 Off-JT:5割台半ば	OJT:4割強 Off-JT:4割弱	OJT:半数程度 Off-JT:6割弱
能力開発への自身の取り組み度合い(積極的な割合) (積極的に取り組んでいない理由/複数回答)	2割強(形態の中でもっとも低い) 「家事・育児等」が4割強、次いで「費用」が3割弱。	3割程度 「費用」が3割弱。	3割強(形態の中でもっとも高い) 「費用」が4割程度でもっとも多く、次いで「処遇に反映されない」が3分の1程度。「仕事が多忙」も4分の1強ある。	3割程度 「処遇に反映されない」が2割台後半。	3割弱 「費用」が半数超え5割台半ば。「処遇に反映されない」が4分の1程度で続く。	3割弱 「処遇に反映されない」が3割台半ばでもっとも多く、「仕事が多忙」と「費用」がそれぞれ3分の1で続く。
処遇格差(仕事と同じ「他の働き方の人」の有無)	6割強 (うち、その人が正社員である割合:5割台半ば)	5割強 (うち、その人が正社員である割合:5割程度)	7割強 (うち、その人が正社員である割合:7割弱)	6割程度 (うち、その人が正社員である割合:6割程度)	6割弱 (うち、その人が正社員である割合:7割弱)	6割弱 (うち、その人が正社員である割合:5割強)
(その人と比べて自己の賃金水準) ※「わからない」が3~4割程度ある。	「同程度以上」が3割弱。 「5割以下」が1割程度。	「同程度以上」が3分の1程度。 「6割以下」が1割台半ば。	「同程度以上」が2割後半。 「2~3割程度低い」が1割台半ば。	「同程度以上」が3分の1程度。 「6割以下」が2割程度。	「同程度以上」が3分の1程度。 低い程度は広く分布。	「同程度以上」が3分の1程度。 「5割以下」が1割程度。
(賃金の違いの妥当性) ※「無回答」が4割程度ある。	「妥当」:2割弱	「妥当」:2割程度	「妥当」:1割台半ば	「妥当」:2割強	「妥当」:2割弱	「妥当」:1割台半ば

付表 JILPT調査結果による非正規雇用・就業形態(職場の呼称)別特徴点の整理(2)

項目	パート	アルバイト	契約社員	嘱託	派遣社員	請負社員
正社員転換(登用)(制度の有無と転換の可能性)	制度あり:4割前半ば(うち転換の可能性度合:「20%以下」が5割程度だが、「80%以上」も4分の1ある。)	制度あり:4割前半ば(うち転換の可能性度合:「20%以下」が4割程度で、次いで「60%くらい」が2割前半)	制度あり:6割弱(うち転換の可能性度合:「20%以下」が5割弱で、次いで「60%くらい」と「40%くらい」を合わせて3分の1程度)	制度あり:4割程度(うち転換の可能性度合:「20%以下」が6割程度。)	制度あり:3割強(うち転換の可能性度合:「20%以下」が4割前半ばで、次いで「40%くらい」が4分の1程度)	制度あり:2割前半(うち転換の可能性度合:「20%以下」が4割前半ばで、次いで「60%くらい」と「40%くらい」とがそれぞれ2割弱)
転職経験(転職回数と前職の形態)	「3回以上」が5割弱。前職も「パート」が4割前半ば。	「3回以上」が4割前半ば。前職「正社員」が3分の1程度。	「3回以上」が4割前半ば。前職「正社員」が4割弱。	「3回以上」が3分の1程度。前職「正社員」が半数強。	「3回以上」が5割前半ば。前職「派遣社員」が3割前半ば。	「3回以上」が3割程度。前職「正社員」が5割程度。
今後の就業希望	「現在のまま」が6割前半ば。「他の働き方」には4分の1程度あり、うち「正社員希望」が7割強。	「現在のまま」が5割前半ば。「他の働き方」には4割程度あり、うち正社員希望が3分の2程度と多いが、「自営希望」が1割強あるのも特徴。	「現在のまま」が半数程度。「他の働き方」には4割弱あり、うち「正社員希望」が8割強。	「現在のまま」が3分の2程度。「他の働き方」には4分の1程度あり、うち「正社員希望」が3分の2程度と多いが、「パート」希望も1割程度ある。	「現在のまま」が4割程度と形態の中でもっとも低い。「他の働き方」には半数近くあり、うち正社員希望が4割程度と形態の中でもっとも低く、「パート希望」が1割前半ば、「自営希望」が1割程度ある。	「現在のまま」が3分の2程度。「他の働き方」には3割程度あり、うち正社員希望が4割程度と形態の中でもっとも低く、「パート希望」が1割前半ば、「自営希望」が1割程度ある。
(他の形態希望の理由/複数回答)	「キャリアを高められないから」が4割前半ばでもっとも多く、「より多くの賃金」が4割強で続く。「雇用不安定」も3割程度ある。	「視野を広げたい」が4割前半ばでもっとも多く、「雇用不安定」が4割前半ばでほぼ並ぶ。「キャリアを高められないから」も4割程度、「より多くの賃金」3割前半ばと多い。	「雇用不安定」が5割程度でもっとも多く、「キャリアを高められないから」も5割弱でほぼ並ぶ。「より多くの賃金」も4割弱と多い。	「キャリアを高められないから」が4割前半ばでもっとも多く、「雇用不安定」も4割強でほぼ並ぶ。	「雇用不安定」が3分2程度でもっとも多く、「キャリアを高められないから」も半数程度で多い。「より多くの賃金」も4割強と多い。	「能力を活かせない」、「キャリアを高められないから」、「視野を広げたい」の3つが3割程度で並ぶ。
勤め先での年収	「100～150万円未満」が3割前半ばでもっとも多く、「50～100万円未満」が4分の1で続く。200万円台は1割程度。	「100～150万円未満」が4分の1程度でもっとも多く、「50～100万円未満」が2割程度で続く。総じて年収が低い層が多いが、パートに比べれば、200万円台が2割を超えるなど相対的に高い。	「200～250万円未満」が4分の1程度でもっとも多く、「150～200万円未満」が2割程度で続く。100万円台～300万円台で1割を超える構成比がある。	「300万円台」が4分の1でもっとも多いが、100万円単位の階層でみれば、「200万円台」が4割強でもっとも多くなる。「150～200万円未満」も1割強ある。	「150～200万円未満」が4分の1程度でもっとも多く、「200～250万円未満」が2割程度で続く。「250～300万円未満」及び「100～150万円未満」も1割を超える構成比があり、前者の方がやや多い。	「250～300万円未満」が2割弱でもっとも多くなっているが、100～600万円の間層に広く万遍なく分布している。150万円未満の層の割合は、契約社員のそれよりやや高い。
(年収の特徴集約)	形態間の順位:最下位 ※労働時間が未調整であることに留意が必要。	形態間の順位:パートに次ぐ低さ。やや2極化の微も。	形態間の順位:3位 ただし、ごく少ないながら1,000万円を超える人もいる。	形態間の順位:2位 2極化が窺われる。	形態間の順位:4位	形態間の順位:平均的 にはもっとも高い。2極化が窺われる。
各種公的保険の適用状況(公的年金)	厚生年金:5割強 国民年金:1割程度 被用者年金の被扶養が4分の1割程度。	厚生年金:5割程度 国民年金:2割強 被用者年金の被扶養が1割弱。	厚生年金:8割前半ば	厚生年金:8割程度	厚生年金:8割前半 国民年金:1割弱 被用者年金の被扶養が数% (請負社員より多い)いる。	厚生年金:8割弱 国民年金:1割強 被用者年金の被扶養が数% (派遣社員より少ない)いる。
(公的健保)	組合健保:4割強 協会健保:1割強 国民健保:1割前半ば 被用者年金の扶養家族が4分の1弱。	組合健保:4割前半 国民健保:2割強 被用者年金の扶養家族が1割強。いずれも未加入が1割強。	組合健保:7割程度 協会健保:1割後半 国民健保:数%程度 被用者年金の扶養家族はごくわずか。	組合健保:7割前半 協会健保:2割弱 国民健保:数%程度 被用者年金の扶養家族はごくわずか。	組合健保:6割程度 協会健保:4分の1程度 国民健保:1割程度 被用者年金の扶養家族は数%程度。	組合健保:5割弱 協会健保:3割程度 国民健保:1割前半ば 被用者年金の扶養家族はわずか。
(雇用保険)	3分の2弱	5割前半	8割弱	8割弱	8割前半	7割前半
労組への加入状況	1割程度が組織化。未組織の2割弱が「加入したい」と希望。	組織化は数%(派遣社員より多い)。未組織の2割程度が「加入したい」と希望。	1割前半が組織化。未組織の3割近くが「加入したい」と希望。	1割前半が組織化。未組織の2割弱が「加入したい」と希望。	組織化は数%(アルバイトより少ない)。未組織の3割強が「加入したい」と希望。	1割強が組織化。未組織の3割前半が「加入したい」と希望。
仕事上の満足度(事項別)	相対的に高い事項:雇用の安定性 相対的に低い事項:職場の物理的環境、福利厚生、能力開発	相対的に高い事項:労働時間等、人事評価・処遇、職場の人間関係 相対的に低い事項:福利厚生	相対的に高い事項:福利厚生、 相対的に低い事項:賃金、人事評価・処遇、雇用の安定性	相対的に高い事項:仕事の内容、職場の物理的環境、雇用の安定性、福利厚生、能力開発 相対的に低い事項:特になし	相対的に高い事項:労働時間等、職場の物理的環境、職場の人間関係 相対的に低い事項:賃金、雇用の安定性、福利厚生、能力開発	相対的に高い事項:労働時間等、職場の物理的環境、職場の人間関係 相対的に低い事項:仕事の内容、職場の物理的環境、雇用の安定性、福利厚生
(キャリア)※「満足」+「やや満足」の割合	2割後半	3割程度	3割弱	4割後半	4分の1程度	3分の1程度
(仕事全般)※「満足」+「やや満足」の割合	4割後半	5割程度	4割前半	5割後半	5割強	4割弱

資料: JILPT「多様な就業形態に関する実態調査(従業員調査)」(平成22年8月実施)結果から、筆者作成。

(注) 調査の性格上、例えば「学生アルバイト」が対象になりにくいと考えられるなど、留意が必要な面がある。