

論 説

正規雇用促進による雇用の安定化や職場環境の改善による生産性の向上：労働者及び経営者をマッチさせた職場環境の意識調査から（前篇）

友 原 章 典*

プロジェクト（案）

非正規雇用のタイプ別，正規雇用転換促進への優先順位や 職場環境の質の改善を通じた生産性の向上等

【目的】

従来，議論されてきた賃金や失業問題ではなく，目に見えない労働者の意識に目を向け，非正規雇用が正規雇用者の意識に与える（負の）影響について考察する。

【仮説】

企業は，非正規雇用の使用によって金銭的な費用を抑えることができるかもしれないが，非正規雇用の使用が正規雇用者の意識に悪影響を与え，目には見えない形の費用を支払っている。こうした影響は非正規雇用の種類によって異なっている可能性がある。

【成果】

雇用安定の観点から正規雇用への転換が提案されている（「新成長戦略」（6月18日閣議決定））が，非正規雇用の正規雇用への転換を促進させるための学術的な根拠を提供

本稿の内容は，東京財団に提出されたプロジェクト企画案（Research Proposal）に基づいています。

* Professor, Dept. of Int'l Politics, Economics, and Communication, Aoyama Gakuin University,
e-mail: tomohara@sipeb.aoyama.ac.jp
tomohara@sipeb.aoyama.ac.jp

するだけでなく、様々な非正規雇用の種類のうち、正規雇用へ登用すべき優先順位を示し、今後の法制化の議論の礎となるような成果が期待できる。

【背景等】

ここ数年、こうした非金銭的な研究が海外では盛んになっているが、日本ではほとんどみられない。当該プロジェクトは、日本企業で働く雇用者の相当数のサンプルを使用して、日本の雇用政策の在り方に一石を投じるようなプロジェクトである。

従来の雇用安定という労働者の観点からだけではなく、職場環境の質の改善を通じた生産性の向上など、企業の費用対効果の観点からも、正規雇用への転換は利点があるという win-win の関係にあることを示すことによって、非正規雇用の正規雇用への転換を促進するにはどのような方向性でいくべきかを示唆することを目指している。

また、非正規雇用者の保護に関しては理解が得られているが、どうしたらよいかについては必ずしも合意が得られていない。すべての非正規雇用者を正規雇用に登用することは現実的ではない。どのようなタイプの非正規雇用者が正規雇用者の意識に悪影響を与えているかを特定することにより、特定の非正規雇用者を正規雇用へ転換する法制化議論のたたき台とする。

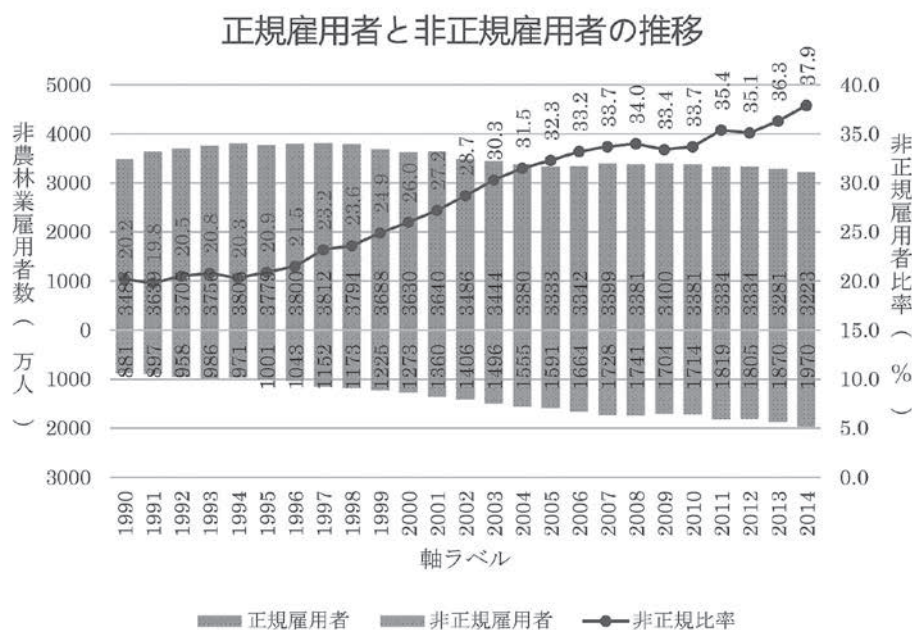
(例) 当該研究によって30代男性の派遣労働者の使用が正規雇用者に対して非常な悪影響を与えていることが示されたら、そうした派遣労働者を積極的に正規雇用者へ登用していく仕組みの導入を支持できる。もともと派遣労働者は正社員に変わりたい者の割合が高いため、こうした改革は、正規雇用者の意識だけでなく、派遣労働者の厚生も改善する。正規雇用者・派遣労働者の両者に良い影響を及ぼす可能性が高い。

序

日本において非正規雇用をめぐるあり方について様々な議論がなされるようになったことには、非正規雇用者数の割合が増加傾向にあることが背景にあります。1990年代前半までは大体20%程度の割合で推移していた非正規雇用者比率（非正規雇用者が雇用者に占める割合）が、1997年の三洋証券、北海道拓殖銀行、山一証券等の金融機関の破たん後から増え始め、2014年には約4割の雇用者が非正規雇用者となっています。

バブル経済の崩壊や金融機関の破たんによる経済の停滞の結果、企業の費用削減の一環として増加してきた非正規雇用ですが、不況に伴う一時的な現象というよりも、労働市場の構造転換という位置づけの方が正しいようです。非正規雇用者の比率と経済成長率を描いた図をみると、景気の浮き沈みにかかわらず、非正規雇用者の割合が一貫して

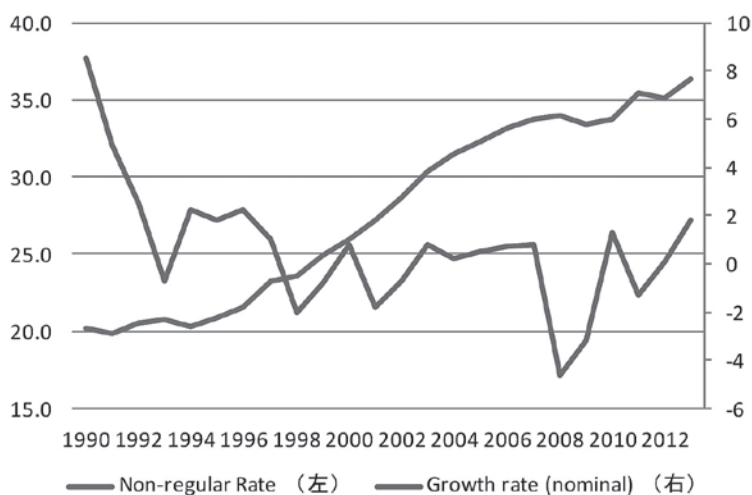
正規雇用促進による雇用の安定化や職場環境の改善による生産性の向上：
労働者及び経営者をマッチさせた職場環境の意識調査から（前篇）



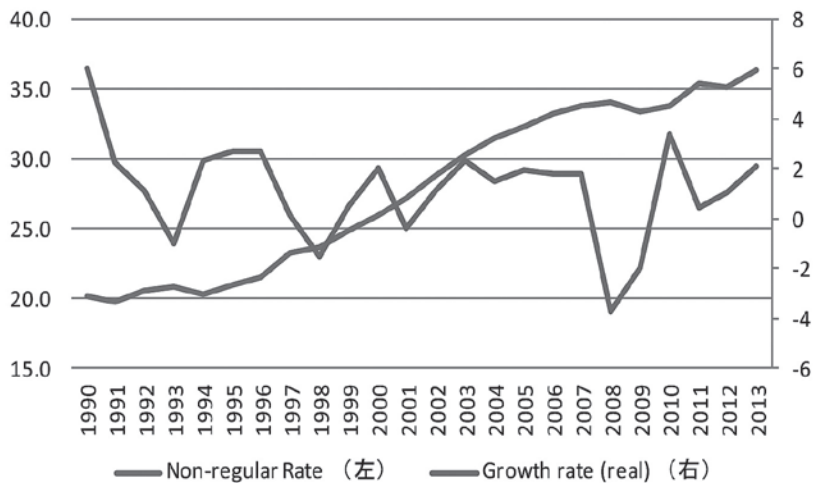
増えている傾向にあることが分かります（因みに、相関係数をみてみても -0.49 （名目GDP）、 -0.22 （実質GDP）となっています）。

このように日本の労働市場に定着した非正規雇用という働き方の今後を考えていこう

非正規比率と名目GDP成長率



非正規比率と実質GDP



というのが当該論文の方向性です。そこで、こうした研究が盛んであるアメリカの状況を見ることから始めたいと思います。

職場における意識の影響

Pedulla (2013) の研究

国際的な競争の激化、働き方に対する意識や法制度の変化などから、アメリカにおいてもこの40年間に非正規雇用の急激な増加が認められている¹⁾。このため、企業が非正規雇用を使用する理由や非正規雇用者が抱える問題などについては早くから議論されてきたが、近年の研究では非正規雇用者と正規雇用者の関係、特に、非正規雇用者がもたらす正規雇用者への負の影響が研究されるようになってきている²⁾。たとえば、正規雇用者が非正規雇用者に仕事のやり方を教える手間が増え、自分たちの仕事の時間が削られることや、非正規雇用者の仕事の質が低く、正規労働者がやり直しのような尻拭いをしなければいけないことなど、費用対効果でみると、安価な非正規雇用者を使用して費用を節約しようとしたにもかかわらず逆効果であるというような議論である。

1) 2005年時点で、非正規雇用（臨時雇用、オンコールワーク、独立請負契約）が総雇用に占める割合は10%程度（Bureau of Labor Statistics 2005）であり、日本の水準よりは低い。

2) 非正規雇用に関する研究を社会学、経済学、心理学の観点から包括的にレビューとしたものとして Kalleberg (2000) がある。

さらに、最近では、非正規雇用者が正規雇用者の意識に与える影響への関心が高まっている。非正規雇用の使用によって企業は金銭的な費用を抑えることができるかもしれないが、非正規雇用の使用が正規雇用者の意識に悪影響を与え、目には見えない形の費用を支払っている可能性があるからだ。実は、いくつかの研究において、非正規雇用者を雇うと、様々な面（職場への愛着、信頼や仕事への従事、上司や同僚との関係など）から、正規雇用者によくない影響を与えると報告されている³⁾。

たとえば、プリンストン大学の Pedulla（2013）は、非正規雇用者の使用が正規雇用者の職場における意識や所得にどのような影響を与えるかについて考察している。近年盛んになってきた非金銭的な要因の分析である。特に、非正規雇用をひとまとまりとして取り扱うのではなく、3つの異なるタイプ（臨時雇用（temporary work）、オンコールワーク（on-call work）、独立請負契約（independent contracting））に分け、同じ非正規雇用でもそれぞれタイプによって影響に違いがあるかどうかを分析している。タイプによって様々な側面（スキル水準、正規雇用登用への希望、正規雇用者との接点の程度並びに雇用主が非正規雇用者を使用する理由など）が異なるため、その影響も同一ではないであろうと考えたのである。

彼の分析によると、臨時雇用者の使用は正規雇用者の意識に悪影響を与えるとしている。一方、オンコールワーカーの使用は、正規雇用者の職場での意識（上司・同僚との関係など）に良い影響を与える可能性がある。独立請負人の場合には特段の影響はみられない。ただ、正規雇用者が失職の危険を感じていなければ、臨時雇用者から受ける悪影響の程度は緩和されると結論付けられている。

彼の分析内容について詳しく見ていこう。まず、非正規雇用のタイプであるが、臨時雇用者とは、働いている企業に短期の契約で雇用された者や派遣企業のようなところから派遣されており、臨時に業務を行っている派遣先企業ではなく、派遣企業から賃金を受け取っている者とされている。主に雇用調整（急に人手が必要になったような場合など）のために雇われたり、正規に雇用する前の試用であったりする。こうした雇用はあらゆる職種にみられるが、総じて低スキルな仕事であるとされ、事務の補助者や工場労働者などの例が挙げられる。次に、独立請負人は短期的に働く特別なスキルを持っている者たちで、企業側の必要に応じて特別なスキルを提供してくれる。最後に、オンコールワーカーは、勤務している企業から賃金が支払われているが、必要がある場合にのみ呼ばれるものとされる。産休の場合にピンチヒッターとして働く学校の先生などをイメージするとわかりやすい。

こうした非正規雇用者が、以下のようなプロセスで正規雇用者の意識に影響を与える

3) たとえば、Broschak and Davis-Blake（2006）。

かどうかについて考察している。非正規雇用の使用は、正規雇用者にとって自らの職を脅かす脅威としてとらえられ、その結果、正規雇用者の職務態度や成果に悪影響を及ぼす可能性がある。たとえば、次に失職するのはだれかとおびえながら、仲間内での競争が始まる。また、非正規雇用を使用することは、（実際はそうではなくとも）経営側による正規雇用から非正規雇用への代替方針として正規雇用者には受け止められるかもしれない。このため、組織における信頼感や上司や同僚との関係という観点から、正規雇用者の職場における意識や成果に悪影響を及ぼす可能性があるのだ。

分析によると、こうした脅威は臨時雇用者にのみ当てはまり、残りの2つのタイプには当てはまらないことが示されている（Model 1：以降、原著と対応）。多くの臨時雇用者は正規雇用への登用を望んでいるが、後者は必ずしもそうでないからだ。もともと柔軟性のある勤務形態を望むものが独立請負人を選択しているかもしれないし、オンコールワーカーは正規雇用者を一時的に代替するために働いているだけである。このため、職をとってかわられるという意味では、オンコールワーカーや独立請負人は、正規雇用者にとっての脅威にはならないようだ。

また、非正規雇用の使用は正規雇用者の地位の低下という観点から、正規雇用者の職場での意識や成果に悪影響を及ぼす可能性がある。通常、非正規雇用者の社会的地位は低く、正規雇用者の社会的地位は高いとされるが、非正規雇用者が正規雇用者と同じような仕事をこなすようになると、正規雇用者はその職場で働く自尊心を傷つけられる（「ハケンの品格」というドラマの大泉洋（普通の正規雇用者）と篠原涼子（仕事のできるハケン）の関係をイメージするとわかりやすいかもしれない）。すると、正規雇用者の職場での意識や成果に悪影響を及ぼす可能性がある。しかし、こうした悪影響の危機は、アメリカのデータを見る限りでは見られなかった（Model 4, 5 & 6）。

正規雇用者の性質によって、非正規雇用者の使用が正規雇用者の意識などに与える影響の程度が変わる可能性もある。学歴がなく所得の低い正規雇用者ほど悪影響があるのだ。彼らは、スキルの低い仕事を行う臨時雇用者と業務内容が競合しているため、失職のリスクが高く、職の安定に関して不安をおぼえている（Model 2 & 3）。一方、高学歴で職場特有の知識や技能を有している正規雇用者は、経営者にとっては代えがたいものであり、こうした脅威にはほとんどさらされない。また、こうした議論はオンコールワーカーや独立請負人には当てはまらない（Model 2 & 3）。

それ以外にも様々な影響が分析されている。臨時雇用者の使用は、正規雇用者が経営者のために働くことが誇りと感じることに水を指すことが示されている（Model 7）。こうした悪影響はオンコールワーカーや独立請負人にはみられない。オンコールワーカーや独立請負人の場合は、正規雇用者が経営者のために働くことの誇りに関して相関

がないようだ。また、臨時雇用者の使用は、正規雇用者の組織への信頼感や正規雇用者の上司との関係にも悪影響を与えている（Model 8, 9）。さらに、オンコールワーカーは正規雇用者の上司との関係に良い影響を与え、独立請負人では明白な影響が見られない（Model 9）。正規雇用者の同僚との関係に関しては、臨時雇用者と独立請負人は影響を与えていないが、オンコールワーカーだけはよい影響を与えている（Model 10）。正規雇用者の所得に関しては3つの非正規雇用とも影響が見られなかった（Model 11）。さらに、臨時雇用者の使用が正規雇用者の意識に与える悪影響は、主観的な職の安定（正規雇用者が臨時雇用を脅威とみなすかどうか）に起因するところが大きいことも示されている（Figure 2）。

分析結果をみてみると、オンコールワーカーの使用が正規雇用者の職場での意識（職場の同僚や上司との関係）に良い影響を及ぼす可能性が指摘されている。しかし、そのメカニズムは必ずしも明らかではない。企業は、正規雇用者の安定的な雇用を確保するため、外的な要因に対する雇用調整としてオンコールワーカーを使用している。困ったときには助けてくれて、用件がすむといなくなる都合の良い存在なのだ。経営者によるこうした対応は、正規雇用者に好意的にとらえられるはずである。正規雇用者が病気、休暇や家庭の事情で休む場合に使用されるオンコールワーカーも同様である。しかし、Model 7を見る限り、そうした結果は得られなかった（オンコールワーカーの使用は、正規雇用者が経営者のために働くことの誇りに関して相関がみられない）。論文では議論されていないが、職場の同僚や上司との関係がうまくいく理由は、オンコールワーカーの使用によって仕事が遅滞なく進み、仲間に迷惑をかけなくて済むからかもしれない。

それ以外にも、非正規雇用者が正規雇用者と（物理的や組織的に）接点がなく業務をこなしている場合、正規雇用者への影響は少ないと考えられる。臨時雇用者は、正規雇用者と同じ部門で一緒に働くことが多い。一方、通常の部門にはないような特別なスキルや知識を有する独立請負人は、通常の部門とは独立して職務を遂行することが多い。つまり、独立請負人は臨時雇用者に比べると正規雇用者との接点が薄い。このため、正規雇用者の数が少ない職場ほど、臨時雇用者との接点が多く、正規雇用者が受ける悪影響の程度も大きいとされている（Table 5）。

ちなみに、こうした分析結果は傾向（トレンド）を記述統計でみているのではなく、様々な要因をコントロールして計量分析を行ったものである。既存の研究によると、非正規雇用はすべて企業に同じようにみられるわけではなく、大規模で、女性の正規雇用の比率が高く、雇用側がきちんと社会保障の給付をしている企業ほど、非正規雇用を使用する傾向があるとされている。また、労働組合が組織されていると臨時雇用者を使用

する傾向にある（ただし、その逆の因果関係については意見が分かれている）。こうした要因は、実証分析の過程でコントロールされている。

このような工夫にもかかわらず、彼の分析も完璧なものではない。たとえば、サンプル数が338と少ない。このため、職場の規模（資本金）や業種（小売り、サービス、製造業）の違いによって、影響がどの程度変わってくるのかなど、政策を論じるときに有用な論点となるバリエーションに富んだ分析が十分に行われているとは言い難い。彼の分析では、臨時雇用者が低スキル、独立請負人は高スキルという単純な想定のもとに、分析結果が解釈されているが、非正規雇用者がどのような仕事をしているか、もう少し詳しい情報に基づいたデータを使用することによって、分析結果が影響を受ける可能性もある。また、2002年におけるアメリカのデータを使用した分析結果が普遍的なもので、日本の労働者にも妥当であるかに関しても、日本の政策当局者にとっては興味のあるところである。

非正規雇用の分類

そこで、当該プロジェクトでは、Pedulla (2013) の枠組みを日本における非正規雇用の分類に適用しながら分析を行う。ここで、「日本における非正規雇用の分類」と記述したことには意味がある。このような分析において、まず気を付けなければいけないことは、日本における非正規雇用と欧米における非正規雇用が必ずしも同一ではないことである。欧米では非典型雇用者 (nonstandard worker) という用語が使用され、そこには、パートタイム、雇用期間に定めのある有期雇用者のみならず、零細な自営業主、単独業主も含むことが多い (平田, 2010)。そこで用語の定義について少し見てみよう。

Kalleberg (2000) によると、非正規雇用 (nonstandard employment) には、パートタイム (part-time work)、派遣 (temporary help agency and contract company employment)、短期・臨時雇用 (short-time and contingent work)、独立請負 (independent contracting) などが含まれる (以下一部を除き Kalleberg (2000) 引用)。パートタイムは、通常より労働時間が短い常時賃金雇用と定義され、アメリカの場合だと通常労働時間が週35時間未満の雇用、OECD では通常労働時間が週30時間未満の雇用 (平田, 2010) を指す。但し、日本の場合には必ずしも労働時間ではなく企業内での地位と関連することもあり、フルタイムの雇用者と同じくらい長く働く雇用者がかなりいることが知られている (表10-1)。臨時雇用 (contingent work) は、長期の雇用契約でなく、最低労働時間がしばしば変わるような短期で不安定な雇用を意味する。非正規雇用と同義に使用されることもよくあるが、非正規雇用とは職の安定において異なっ

正規雇用促進による雇用の安定化や職場環境の改善による生産性の向上：
労働者及び経営者をマッチさせた職場環境の意識調査から（前篇）

ており、同義に使用することは誤った理解を生むことがある。独立請負人（independent contractor）は自営であり雇用主はいない。多くの独立請負人は通常の雇用者より高い賃金を稼ぐが、健康保険や年金をうけとることはあまりない。

また、アメリカでは有期雇用（fixed-term employment）という用語は使用せず、contingent worker という用語を使用する。Current Population Survey（アメリカの労働力調査に相当）では、独立請負人（independent contractor）、オンコールワーカー、派遣労働者（temporary help agency workers）、業務請負労働者（workers provided by contract firms）をまとめて、臨時雇用者（contingent worker）としている（平田，2010，p.30）。Pedulla（2013）の分析における臨時雇用者とは少し違うのに気が付かれたと思う。彼は、臨時雇用者のうち、独立請負人（independent contractor）とオンコールワーカーを別に抜き出して取り扱っている。

(単位:%)

区 分	労働者計	20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上	不明
正 社 員	100.0	0.6	0.6	0.8	2.9	20.2	33.0	20.8	13.1	7.1	0.9
男	100.0	0.5	0.6	0.5	2.3	17.0	30.4	23.4	15.2	9.2	0.8
女	100.0	0.7	0.7	1.5	4.6	28.3	39.3	14.2	7.7	1.9	1.1
正社員以外の労働者	100.0	17.3	11.8	9.8	11.3	20.9	15.6	5.9	3.6	2.6	1.1
男	100.0	13.4	6.2	6.1	7.4	22.5	22.6	10.0	6.2	4.4	1.3
女	100.0	19.7	15.1	12.0	13.6	19.9	11.5	3.5	2.1	1.5	1.0
契 約 社 員	100.0	5.1	1.8	2.8	7.3	29.1	29.9	13.2	6.8	3.3	0.8
嘱 託 社 員	100.0	2.9	4.3	3.8	8.2	32.5	27.5	10.6	6.4	2.5	1.3
出 向 社 員	100.0	1.9	0.1	1.1	3.5	22.1	31.7	18.2	13.7	6.7	1.0
派 遣 労働者	100.0	6.2	3.5	3.8	7.6	32.2	26.0	11.0	6.4	2.0	1.2
登 録 型	100.0	6.3	5.2	3.9	10.6	36.1	23.5	7.8	4.4	0.6	1.6
常 用 雇用者	100.0	6.0	1.6	3.7	4.2	27.7	28.9	14.7	8.7	3.7	0.7
臨 時 雇用者	100.0	39.1	16.0	7.1	8.4	13.3	6.8	2.2	3.6	2.3	1.2
パートタイム労働者	100.0	24.2	17.3	14.1	13.9	15.7	8.1	2.1	1.4	2.3	1.0
そ の 他	100.0	9.6	4.6	3.9	8.5	28.0	25.1	10.5	5.7	2.8	1.4

注:1)「現在の実労働時間数」とは、9月最後の1週間(平成22年9月24日～9月30日)の実労働時間数をいう。

2)「実労働時間数」とは、所定内労働時間数(労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数(休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得時を除く))と所定外労働時間数(早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数)の合計をいう。

出典：「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）」

表10－1 現在の実労働時間数階級（労働者割合）

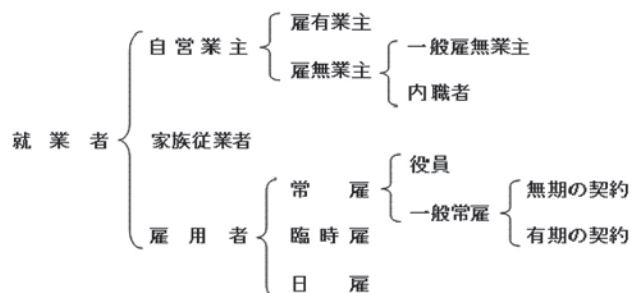
但し、囲いは著者による。

では、日本の場合はどうであろうか？日本における非正規雇用には、パートタイム、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。たとえば、経済産業省の「企業活動基本調査票」では、「常時従業者のうち、正社員・正職員より1日の所定労働時間または1週間の労働日数が短い人」をパートタイム従業者、「1か月以内の期間を定めて雇用している者及び日々雇い入れている者」を臨時・日雇雇用者、「労働派遣事業を営む事業主が雇用する従業者であって、当該雇用関係のまま貴社と当該労働者派遣事業主との契約の下に、貴社の指揮命令を受けて、貴社の業務に従事させている従業者」

を（受入れ）派遣従業者としている。

総務省統計局の「労働力調査」では、雇用形態として、「会社・団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分し、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」として」いる。「就業構造基本調査」における従業上の地位・雇用形態でも同様の区分を使用している。「正規の職員・従業員」（一般職員又は正社員などと呼ばれている者）、「パート」（就業時間や日数に関係なく、勤め先でパートタイマー又はそれらに近い名称で呼ばれている者）、「アルバイト」（就業時間や日数に関係なく、勤め先でアルバイト又はそれらに近い名称で呼ばれている者）、「労働者派遣事業所の派遣社員」（労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者）「契約社員」（専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間に定めのある者）、「嘱託」（労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で嘱託職員又はそれらに近い名称で呼ばれている者）、「その他」（上記以外の呼称の場合）である。

また、総務省統計局の「労働力調査」では、従業上の地位として、就業者を自営業主（個人経営の事業を営んでいる者）、家族従業者（自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者、雇用者（会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者及び会社、団体の役員）の3つに区分して、雇用者は更に、常雇（役員と一般常雇をあわせたもの）、臨時雇（1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者、日雇（日々又は1か月未満の契約で雇われている者の3つに区分される。常雇は役員（会社、団体、公社などの役員）と一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）に分けられる。一般常雇は、無期の契約（雇用契約期間の定めがないもの（定年までの場合を含む））と有期の契約（雇用契約期間が1年をこえるもの）で構成されている。



出典：「労働力調査」用語の解説より

良い非正規雇用と悪い非正規雇用

こうした日本における非正規雇用は主に3つに分類することができる。①無期もしくは有期という契約期間による区別，②労使慣行上の呼称による区別（正社員／パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託等），③労働時間による区別である。海外の先行研究では見られない②の分類であるが，日本の労働市場が抱えるさまざまな問題に切り込むには，②の分類が重要となる。そこで，当該プロジェクトでは，正社員／パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託等の労働者区分を用いた分析を行い，労働政策のあり方を考えていく。特に，これまで議論されてきた賃金や失業問題ではなく，労働者の意識への影響に目を向け，非正規雇用がもたらす（目に見えない）影響について考察していく。

経営側の意図が正規雇用者にどのようにとらえられているかが正規雇用者の意識に影響を与える。たとえば，正規雇用者の負担を軽減するために非正規雇用者を使用していると受け取られていれば，非正規雇用者が脅威的存在として感じられることは少ない。しかし，費用削減の一環として非正規雇用者を使用していると受け取られれば，正規雇用者は非正規雇用者を脅威的存在として感じる可能性が高くなる。

厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）」によると，企業が非正規雇用を活用する理由として，パートタイム労働者の使用は費用削減のためが多く，契約，嘱託，派遣社員の使用は専門的な業務への対応や即戦力の確保のためが多い。就業の実態をみると，契約社員は専門的・技術的な仕事，派遣労働者と嘱託職員は事務的な仕事，臨時的雇用者とパートタイム労働者はサービスの仕事をしている割合が高い。

また，厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）」によると，個人が非正規雇用を選んだ理由は，自分が都合の良い時間に働けるから（38.8%）や家庭の事情などと両立をしやすいから（24.5%），通勤時間が短いから（25.2%）などワークライフバランスを考慮に入れた自発的なものと，正社員として採用されなかったから（22.5%），家計の補助，学費などを得るため（33.2%）のように非自発的なものが上位に現れている。また，男女別にみると，女性は男性よりもワークライフバランスを重視する傾向（自分が都合の良い時間に働けるから（43.4%）や家庭の事情などと両立をしやすいから（33.3%））が見て取れる。一方，男性は，女性と比べると，正社員として採用されなかったから（29.9%）が高い割合を占めていることにみられるように，仕がなく選択した傾向が見られる。今後の就業に関する希望については，パートタイム労働

(複数回答(平成19年は複数回答3つまで)、単位:%)

就業形態	正社員以外の労働者がいる事業所	正社員を重要にできないため	正社員を重要に特化させるため	専門的業務に特化するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に際して雇用量を調整するため	長い営業時間に対応するため	1日、週の仕事中の業務量に対応するため	臨時・季節的業務量の増加に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
平成22年														
正社員以外の労働者がいる	100.0	17.8	17.3	23.9	24.4	22.9	20.2	33.9	19.1	43.8	27.4	22.9	6.7	8.1
契約社員	100.0	17.1	15.1	41.7	37.3	15.0	7.3	9.1	7.5	30.2	13.0	14.6	5.1	4.6
嘱託社員	100.0	7.8	3.9	28.5	31.9	3.5	3.2	2.2	2.4	17.8	4.9	75.9	0.9	2.1
出向社員	100.0	16.1	4.2	46.7	46.8	2.5	0.5	3.5	1.9	4.6	2.7	4.2	0.3	21.6
派遣労働者	100.0	20.6	16.1	27.0	30.6	24.7	6.3	9.5	17.4	18.7	16.2	3.4	15.1	2.1
臨時的雇用者	100.0	13.4	2.2	10.9	16.7	38.0	5.9	24.2	48.6	29.4	20.2	6.1	5.5	1.6
パートタイム労働者	100.0	16.0	17.5	13.3	11.9	23.2	23.8	41.2	18.8	47.2	30.8	9.7	5.2	6.8
その他	100.0	14.9	16.1	13.8	20.3	15.3	17.6	22.0	15.8	41.4	21.0	7.9	6.1	9.1
平成19年														
正社員以外の労働者がいる	100.0	22.0	16.8	24.3	25.9	21.1	18.9	31.8	16.6	40.8	21.1	18.9	2.6	14.1
契約社員	100.0	18.2	10.6	43.6	38.3	15.6	6.4	4.5	5.0	28.3	8.1	11.0	2.4	13.2
嘱託社員	100.0	10.9	5.1	35.4	41.9	2.2	1.2	3.4	1.6	20.5	5.2	67.3	0.4	6.4
出向社員	100.0	23.5	2.6	47.9	48.8	2.6	0.6	1.5	1.9	8.9	4.5	3.2	0.1	34.9
派遣労働者	100.0	26.0	20.4	20.2	35.2	25.7	3.4	13.1	20.3	18.8	16.6	2.6	6.5	7.0
臨時雇用者	100.0	14.7	3.0	22.9	21.9	23.5	12.0	29.2	35.1	27.2	15.4	9.5	0.8	0.7
パートタイム労働者	100.0	17.6	15.3	12.7	11.8	18.0	21.7	37.2	14.5	41.1	21.3	7.9	1.6	10.6
その他	100.0	20.8	14.5	15.9	13.1	23.6	16.1	16.9	16.7	36.2	14.8	8.9	1.7	14.2

注: 1) 正社員以外のそれぞれの就業形態の労働者がいる事業所のうち、その就業形態の労働者を活用する理由を回答した事業所について集計した。

2) ここでいう「賃金」とは、基本給の他、時間外手当等の給与手当を含めたものをいう。

3) 「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいう。

4) 平成19年の数値は、複数回答3つまでの回答を集計した割合である。

出典：就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）

表4 正社員以外の労働者を活用する理由（事業所割合）より
但し、囲いは著者による。

(複数回答3つまで)、(単位:%)

区 分	正社員以外の労働者(出向社員を除く)の割合	専門的な業務・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたから	家計の補助、学費等を稼ぐため	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	結婚に際したから	正社員として働ける会社があったから	家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	体系的に正社員として働けなかったから	その他
正社員以外の労働者(出向社員を除く)	100.0	18.6	8.3	39.8	15.4	9.9	4.8	33.2	21.4	25.2	3.7	22.5	24.5	3.2	5.9
男	100.0	29.1	11.6	30.0	13.0	13.2	3.7	15.1	22.1	16.0	6.5	29.9	7.6	3.8	9.5
女	100.0	13.1	5.6	43.4	16.6	8.2	5.4	42.6	21.0	30.0	2.2	18.6	33.3	2.9	4.1
前 回 [平成 19 年]	[100.0]	[14.9]	[8.8]	[42.0]	[15.5]	[9.4]	[5.5]	[34.8]	[20.8]	[23.2]	[6.6]	[18.9]	[25.3]	[2.9]	[11.4]
契約社員	100.0	41.0	15.9	11.8	7.8	5.3	1.8	16.9	11.9	16.9	6.3	34.4	12.4	2.0	11.7
嘱託社員	100.0	43.7	12.6	9.3	10.5	10.7	6.6	25.5	13.1	13.1	2.9	19.0	5.4	3.5	21.6
派遣労働者	100.0	21.1	17.2	20.6	10.1	13.4	1.5	17.7	14.7	14.4	9.3	44.9	15.5	1.6	6.1
登録型常用雇用型	100.0	17.0	16.3	23.9	10.7	10.7	2.0	21.8	17.4	14.0	9.9	46.3	21.2	2.1	6.5
臨時雇用型	100.0	25.9	18.2	15.8	9.3	16.6	0.9	13.0	11.6	14.9	8.7	43.2	9.1	1.0	5.5
臨時的雇用者	100.0	12.8	4.4	50.5	28.2	13.4	2.9	26.5	26.5	15.4	10.2	14.2	28.2	2.0	2.5
パートタイム労働者	100.0	12.5	4.7	50.2	18.9	10.1	5.9	39.6	24.7	29.7	2.4	16.0	30.9	3.8	3.1
その他	100.0	18.4	13.1	27.4	7.7	9.7	3.2	28.9	20.1	23.0	4.2	34.0	16.0	2.3	8.0

注: 1) 正社員及び出向社員については、調査していない。

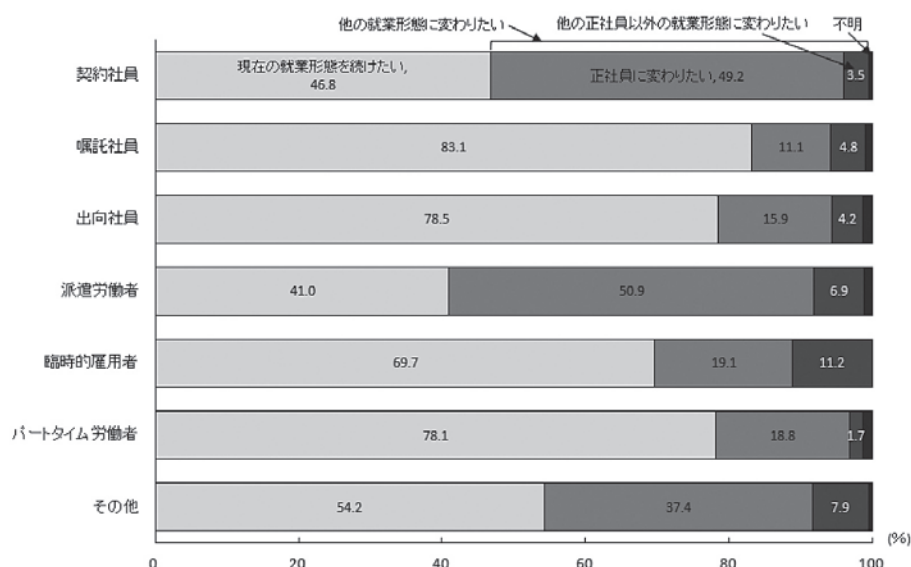
2) 正社員・出向社員以外の労働者のうち、現在の就業形態を選んだ理由を回答した者について集計した。

3) 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいう。

出典：就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）

表13 現在の就業形態を選んだ理由（労働者割合）
(正社員以外の労働者（出向社員を除く）)
但し、囲いは著者による。

正規雇用促進による雇用の安定化や職場環境の改善による生産性の向上：
労働者及び経営者をマッチさせた職場環境の意識調査から（前篇）



出典：就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）

図8 今後の働き方に対する希望（労働者割合）
（正社員以外の労働者で「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者=100）

者と嘱託職員は現在の就業形態を続けたいものが多く、派遣労働者と契約社員は正社員に変わりたい者の割合が高い。

厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）」において、就業形態別に正社員以外の労働者がいる事業所の割合をみると、パートタイム労働者（57%）、嘱託社員（15.3%）、契約社員（13.8%）、派遣労働者（9.5%）となっている。また、産業別にみると、契約社員の割合が多いのは教育、学習支援業、情報通信業、派遣労働者は情報通信業、金融業、保険業となっている。そこで、当該分析は情報通信業、金融業、保険業を中心に行うことを考えている。

失職に係る脅威は、実際に存在する必要はなく、正規雇用者がそのように感じることで、職場環境に影響を与える。非正規雇用者が正規雇用への登用を希望していると正規雇用者が思っていると、正規雇用者は職の安定を脅かされていると感じやすい。このため、非自発的非正規雇用者は、自発的非正規雇用者に比べて、職の安定を脅かす存在としてとらえられやすい（Hippel and Kalolerinos, 2012）。

日本の状況を見てみると、派遣労働者と契約社員は正社員に変わりたい者の割合が高く、女性は男性よりもワークライフバランスを重視する傾向がある。両者を合わせて考

(単位: %)

産業・事業所規模	全事業所	正社員が いる事業所	正社員以外 の労働者が いる事業所	就業形態(複数回答)						
				契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣 労働者	臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他
総 前 回 [平 成 19 年]	100.0 [100.0]	94.2 [94.4]	77.7 [77.2]	13.8 [10.9]	15.3 [12.9]	5.5 [5.1]	9.5 [11.6]	2.4 [2.3]	57.0 [59.0]	16.6 [13.9]
産 業										
鉱業, 採石業, 砂利採取業	100.0	99.3	59.7	10.4	25.6	7.0	5.6	3.7	25.5	11.9
建設業	100.0	99.0	49.6	11.3	12.2	3.1	7.8	3.7	22.0	10.7
製造業	100.0	98.1	74.8	9.8	21.8	8.1	14.1	2.8	53.1	19.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	99.0	74.9	11.7	41.6	18.9	25.6	0.7	27.8	16.7
情報通信業	100.0	99.6	62.8	28.5	16.5	14.8	27.4	1.3	20.5	10.9
運輸業, 郵便業	100.0	99.4	73.8	19.4	32.7	11.1	13.6	3.0	36.3	12.5
卸売業, 小売業	100.0	92.2	80.9	14.7	14.6	4.2	7.1	1.6	62.9	15.2
金融業, 保険業	100.0	99.1	80.5	15.8	19.9	8.2	26.7	0.1	48.4	12.9
不動産業, 物品賃貸業	100.0	95.6	76.2	13.0	21.1	9.5	10.8	0.9	47.1	18.7
学術研究, 専門・技術サービス業	100.0	99.9	60.1	14.2	13.8	6.6	13.2	1.4	37.4	9.2
宿泊業, 飲食サービス業	100.0	82.7	95.2	7.9	4.2	1.4	3.1	3.2	86.0	19.0
生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	91.6	80.6	17.5	9.7	6.2	7.1	3.8	59.7	18.3
教育, 学習支援業	100.0	92.0	85.4	30.1	13.7	1.9	9.8	2.7	71.1	16.3
医療, 福祉	100.0	95.5	86.1	12.6	10.2	3.5	8.8	0.9	78.1	22.3
複合サービス事業	100.0	99.7	91.9	21.2	15.9	3.1	4.5	3.2	59.7	42.0
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	96.6	78.1	13.9	26.0	11.6	9.5	3.5	45.1	16.7
事業所規模										
1,000人以上	100.0	100.0	99.2	59.1	85.0	57.6	71.6	5.8	61.0	47.8
500～999人	100.0	99.9	98.7	50.1	73.8	48.7	60.7	5.2	68.1	37.7
300～499人	100.0	99.9	98.6	45.8	67.0	36.2	52.7	4.4	71.7	38.9
100～299人	100.0	99.6	95.3	35.1	54.3	24.0	37.3	3.8	68.8	30.8
50～99人	100.0	99.4	94.5	28.4	40.1	13.9	24.5	2.9	69.5	25.7
30～49人	100.0	99.0	89.5	21.5	31.1	8.9	13.9	1.9	62.9	23.4
5～29人	100.0	93.2	74.9	11.3	10.7	3.8	6.9	2.3	55.2	14.8

出典：就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成22年）

表 1-2 就業形態別就労状況（事業所割合）

但し、囲いは著者による。

えると、男性の派遣労働者と契約社員の使用は、正規雇用者の雇用不安を生む可能性が高いという仮説が立てられる。

Appendix 1

● Pedulla(2013)の質問票

1. 非正規雇用の使用

職場で臨時雇用者を使用している	1	0
職場でオンコールワーカーを使用している	1	0
職場で独立請負人を使用している	1	0

以下の質問は、1～4 の選択肢から、当てはまると思われるものを選択する。

1 非常にそうである、 2 まあまあそうである、 3 そうでもない、 4 全然そうではない

2. 現在の仕事は安定している（すぐクビになったりしない）。

3. 現在の職場で（周囲から）敬意を払われている（馬鹿にされていない）。

4. 現在の経営者のために働くことが誇りである。

5. 現在の職場の経営陣は信用できる。

6. 職場における上司と部下の関係について何点をつけますか（1～5 点）。

7. 手助けが必要な時に同僚に頼れる。

8. 所得

9. コントロールされている要因

log 組織の規模（正規雇用者数）、log 操業年数、労働組合の有無、正規雇用者数、職場の 3 分の 2 以上が女性かどうか（女性の割合）、業種（製造かサービスか）

財務状況 1 よい 0 わるい

健康保険の供与

正規雇用者数が変化 1 増えた 2 減った 3 変わらない

経営者への質問：特別な状況を除き、レイオフを避ける企業努力をしているか？

職業分類 1 管理職 2 事務職 3 サービス（清掃など） 4 製造 5 ？

部下がいるか、上司がいるか、地域、学歴、所得、結婚、人種、性別、年齢、年齢の二乗、正規雇用 1 年以上。

その他：分析には Ordered logit を使用。

Appendix 2

質問票（案）

このアンケートは従業員のみなさんの職場における意識に関するものです。その利用は学術的なものであり、個々の回答は企業側に開示されません。アンケートにおける匿名性が保たれるように、無記名式のアンケートを、無記名かつ糊付けされた封筒に入れて回収します。

このアンケートは御社だけではなく、様々な企業の従業員に対して行われています。すべてのアンケート結果を集計し、そのデータを分析するため、個人の回答に関する匿名性の確保への配慮がなされています。また、個別企業ごとの分析を目的としていませんので、個々の企業名を明かして、その集計結果を開示することはありません。資本金や従業員数が似た企業をひとまとめのグループにしてその傾向を論じることはありますが、個々の企業の集計結果が類推できないような配慮がなされます。こうした分析の結果は学術論文または政策提言のための報告書として出版することを予定しています。

皆様のご協力に感謝いたします。

1. 性別 1 男 0 女 2 それ以外

2. 年齢 _____才

3. 職業分類 1 管理職 2 事務職 3 サービス (含む給仕・清掃)
4 製造 5 専門・技術 (含む研究・プログラミング)
6 その他 _____(記載してください)

4. 学歴 1 中学卒 2 高校卒 3 専門学校卒 4 大学卒
5 大学院卒 6 その他

5. 年収(だいたいで結構です) _____万円

6. 結婚 1 独身 2 既婚 3 離婚・死別

7. 子供 1 有 2 無

8. 国籍 1 日本 2 それ以外

9. 正規雇用期間は _____年_____か月である。

10. 部下がいる 1 はい 0 いいえ

11. 上司がいる 1 はい 0 いいえ

12. 健康保険が供与されている 1 はい 0 いいえ

13. 周囲に非正規社員がいる 1 はい 0 いいえ

① 非常にそうである、 ② まあまあそうである、 ③ そうでもない、 ④ 全然そうではない、 ⑤ 該当せず

- 125

- 24. 周囲にいる非正規雇用者は、あなたよりも職位が上である。
- 25. 周囲にいる非正規雇用者は正規雇用への登用を強く希望していると思う。
- 26. 周囲にいる非正規雇用者は、(コピー取りのような)簡単な仕事を担当している。
- 27. 経営者は正規雇用者の負担を軽減するために非正規雇用者を使用している。
- 28. 経営者は費用削減のために非正規雇用者を使用している。
- 29. 職場の雰囲気満足している。
- 30. 今の会社で働いていることを他人に誇りを持って言える。
- 31. 会社が効果的な職業訓練を提供している。
- 32. 上司にいわれなくとも一生懸命働く。
- 33. いわれた以上の仕事をしようとする。
- 34. ときどき仕事をなまけることがある。
- 35. 仕事に対する熱意を失っている。
- 36. 労働時間と休日の日数に満足している。
- 37. 自分の給料に満足している。
- 38. 昇進の機会に満足している。

労働者の移動性をみるために、

持ち家に住んでいる はい（親と同居）、はい（親を除く自分の家族だけ） いいえ
（アパートなどで家賃をはらっている） を加える。

お時間を取っていただきありがとうございました。

企業への質問票

1. 業種
 - 1 情報通信業 2 金融業 3 保険業 4 製造業
 - 5 サービス業 6 小売業 7 教育、学習支援業
2. 操業年数（たとえば 12 年など） _____ 年
3. 労働組合
 - 1 有 0 無
4. 従業員のアンケートが行われた地域
 - 1 北海道 2 東北 3 関東 4 中部 5 関西
 - 6 中国 7 四国 8 九州・沖縄
- 4-2. 県名 _____
5. 全雇用者数 _____
6. 正規雇用者数 _____
7. ここ 2~3 年で正規雇用者数が
 - 1 増えた 2 減った 3 変わらない
8. ここ 2~3 年で非正規雇用者数が
 - 1 増えた 2 減った 3 変わらない
9. 社員の 3 分の 2 以上が女性である（女性の割合）
 - 1 はい 0 いいえ
10. 非正規雇用の使用について
 - 10-1 パートタイムを使用している
 - 1 はい 0 いいえ
 - 10-2 全社員のうち、パートタイムが占める大体の割合 _____%
 - 10-3 アルバイトを使用している
 - 1 はい 0 いいえ
 - 10-4 全社員のうち、アルバイトが占める大体の割合 _____%
 - 10-5 派遣社員を使用している
 - 1 はい 0 いいえ
 - 10-6 全社員のうち、派遣社員が占める大体の割合 _____%
 - 10-7 契約社員を使用している
 - 1 はい 0 いいえ
 - 10-8 全社員のうち、契約社員が占める大体の割合 _____%
 - 10-9 嘱託を使用している
 - 1 はい 0 いいえ
 - 10-10 全社員のうち、嘱託が占める大体の割合 _____%
 - 10-11 その他呼称の非正規社員を使用している
 - 1 はい 0 いいえ
 - 10-12 全社員のうち、その他呼称の非正規社員が占める大体の割合 _____%
 - 10-13 1-11 について、どのような呼称を使用していますか。 _____
11. 非正規雇用を使用しているのは、費用削減のためである。
 - 1 はい 0 いいえ 2 どちらともいえない
12. 非正規雇用を使用しているのは、正規雇用者の負担を軽減するためである。
 - 1 はい 0 いいえ 2 どちらともいえない
13. 非正規雇用を使用しているのは、専門的な業務への対応や即戦力確保のためである。

1 はい 0 いいえ 2 どちらともいえない

1 4. 特別な状況を除き、解雇を避ける企業努力をしている。

1 はい 0 いいえ 2 どちらともいえない

お時間を取っていただきありがとうございました。

Appendix 3

図作成のためのデータ入手元

年別(Year)		雇用形態別雇用者数 - 全国 (万人)					
		Type of employment - Whole Japan(Ten thousand persons)					
						割 合	(%)
						Rates	(Percent)
		雇用者	役員を除く 雇用者	正規の職員・ 従業員	非正規の職 員・従業員	正規の職員・ 従業員	非正規の職員・ 従業員
		Employee	Employee, excluding executive of company or corporation	Regular employee	Non-regular employee	Regular employee	Non-regular employee
2年2月	1990	4690	4369	3488	881	79.8	20.2
3年2月	1991	4877	4536	3639	897	80.2	19.8
4年2月	1992	5030	4664	3705	958	79.5	20.5
5年2月	1993	5115	4743	3756	986	79.2	20.8
6年2月	1994	5139	4776	3805	971	79.7	20.3
7年2月	1995	5169	4780	3779	1001	79.1	20.9
8年2月	1996	5237	4843	3800	1043	78.5	21.5
9年2月	1997	5349	4963	3812	1152	76.8	23.2
10年2月	1998	5338	4967	3794	1173	76.4	23.6
11年2月	1999	5277	4913	3688	1225	75.1	24.9
12年2月	2000	5267	4903	3630	1273	74.0	26.0
13年2月	2001	5342	4999	3640	1360	72.8	27.2
平成14年1～3月平均	2002	5297	4891	3486	1406	71.3	28.7
15年1～3月平均	2003	5317	4941	3444	1496	69.7	30.3
16年1～3月平均	2004	5333	4934	3380	1555	68.5	31.5
17年1～3月平均	2005	5324	4923	3333	1591	67.7	32.3
18年1～3月平均・	2006	5396	5005	3342	1664	66.8	33.2
19年1～3月平均・	2007	5530	5128	3399	1728	66.3	33.7
20年1～3月平均・	2008	5500	5122	3381	1741	66.0	34.0
21年1～3月平均・	2009	5493	5105	3400	1704	66.6	33.4
22年1～3月平均・	2010	5477	5095	3381	1714	66.3	33.7
23年1～3月平均	2011	5533	5154	3334	1819	64.6	35.4
24年1～3月平均	2012	5524	5140	3334	1805	64.9	35.1
25年1～3月平均	2013	5494	5154	3281	1870	63.7	36.3
26年1～3月平均	2014	5536	5193	3223	1970	62.1	37.9
		注: 1～3月平均(2001年以前は2月)。非正規雇用者にはパート・アルバイトのほか、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。					

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

ホーム > 統計データ > 労働力調査 > 調査結果目次 (47 都道府県全国結果) > 労働力調査 長期時系列データ

長期時系列表 9 年齢階級, 雇用形態別雇用者数 — 全国より抜粋。

	(%) (Percent)		
	非正規の職員・従業員	Changes from the previous year (Nominal: Fiscal Year)GDP(Expenditure Approach)	
	Non-regular Rate (左)	Growth rate (nominal) (右)	
1990	20.2	8.5	
1991	19.8	4.9	
1992	20.5	2.5	
1993	20.8	-0.7	
1994	20.3	2.2	
1995	20.9	1.8	
1996	21.5	2.2	
1997	23.2	1	
1998	23.6	-2	
1999	24.9	-0.8	
2000	26.0	0.8	
2001	27.2	-1.8	
2002	28.7	-0.7	
2003	30.3	0.8	
2004	31.5	0.2	
2005	32.3	0.5	
2006	33.2	0.7	
2007	33.7	0.8	
2008	34.0	-4.6	
2009	33.4	-3.2	
2010	33.7	1.3	
2011	35.4	-1.3	
2012	35.1	0.1	
2013	36.3	1.8	
	注：1990～1994 (平成7年基準) 1995～2013 (平成17基準)		
相関係数：		Non-regular Rate	Growth rate
	Non-regular Rate	1	
	Growth rate	-0.486675899	1

	(%) (Percent)		
	非正規の職員・従業員	Changes from the previous year (Real: Fiscal Year)	
	Non-regular Rate (左)	Growth rate (real) (右)	
1990	20.2	6	
1991	19.8	2.2	
1992	20.5	1.1	
1993	20.8	-1	
1994	20.3	2.3	
1995	20.9	2.7	
1996	21.5	2.7	
1997	23.2	0.1	
1998	23.6	-1.5	
1999	24.9	0.5	
2000	26.0	2	
2001	27.2	-0.4	
2002	28.7	1.1	
2003	30.3	2.3	
2004	31.5	1.5	
2005	32.3	1.9	
2006	33.2	1.8	
2007	33.7	1.8	
2008	34.0	-3.7	
2009	33.4	-2	
2010	33.7	3.4	
2011	35.4	0.4	
2012	35.1	1	
2013	36.3	2.1	
		注 : 1990~1994 (平成7年基準) 1995~2013 (平成17基準)	
相関係数 :			
	Non-regular Rate	Non-regular Rate	Growth rate
	Non-regular Rate	1	
	Growth rate	-0.222102843	1

http://www.esri.cao.go.jp/ip/sna/data/data_list/sokuhou/files/files_sokuhou.html

内閣府ホーム > 統計情報・調査結果 > 国民経済計算 (GDP 統計) > 統計データ > 統計表 (四半期別 GDP 速報)

References

- Broschak, Joseph P., and Alison Davis-Blake, 2006, Mixing standard work and nonstandard deals: the consequences of heterogeneity in employment arrangement, *Academy of Management Journal* 49(2), 371-393.
- Hippel, Courtney von and Elise K. Kalolerinos, 2012, When temporary employees are perceived as threatening: antecedents and consequences, *Leadership & Organization Development Journal* 33(2), 200-216.
- Kalleberg, Arne L. 2000, Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work, *Annual Review of Sociology* 26, 341-365.
- Pedulla, David S., 2013, The hidden costs of contingency: employers' use of contingent workers and standard employees' outcomes, *Social Forces* 92(2), 691-722.
- 平田周一, 2010, 欧米における非典型雇用者の動向, *Business Labor Trend* 2010.6, 28-31.
- 山口雅生, 2011, 正社員と非正社員の代替・補完関係に関する計量分析, *日本経済研究* 64, 27-65.
- 厚生労働省, 平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況: 結果の概要
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22b.html#a> (2014年5月4日ダウンロード)