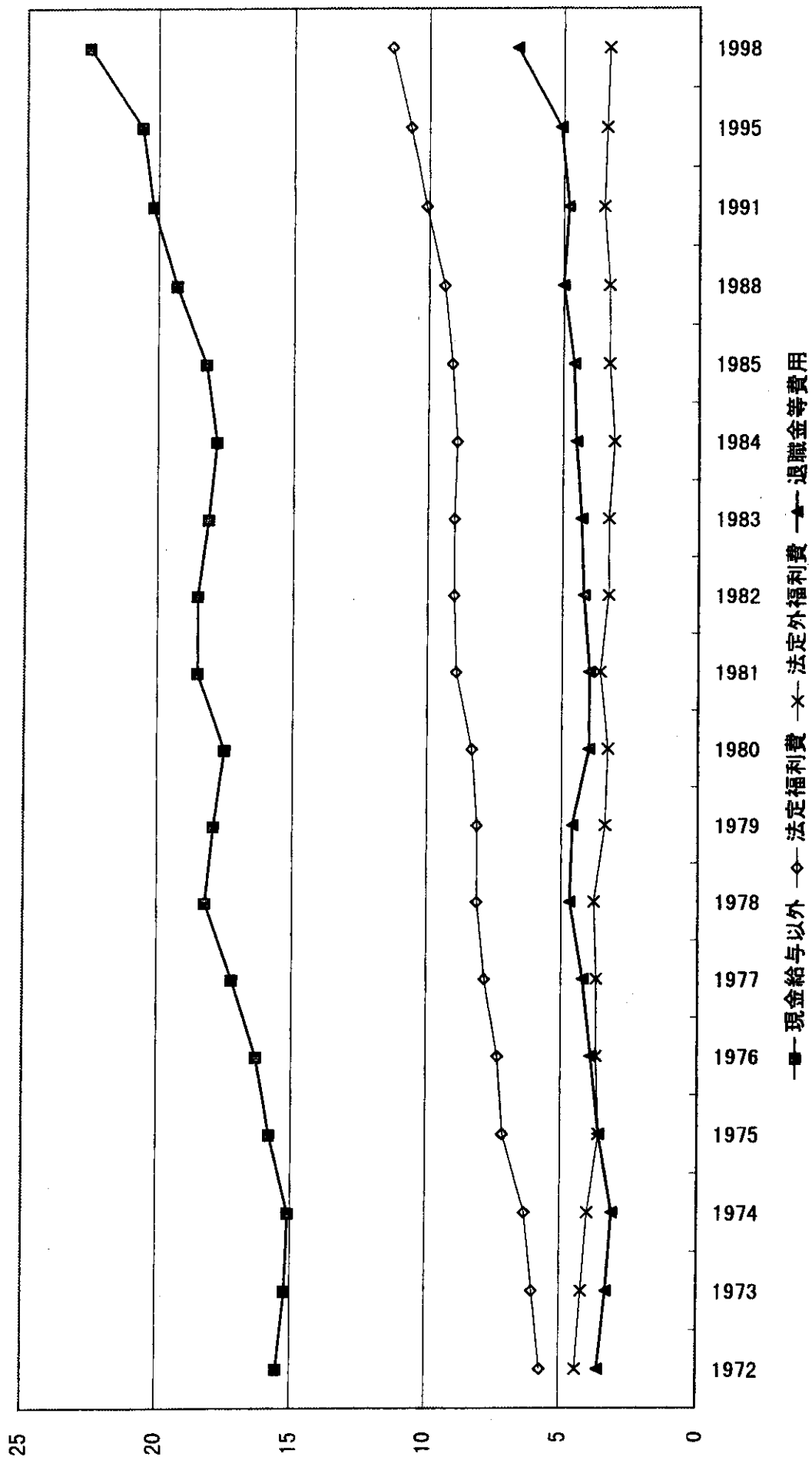


図2-12 現金給与以外の労働費用の費目別対現金給与総額比の推移
(調査産業計、常用労働者1人1カ月平均、%)



資料出所：労働省『労働者福祉施設制度等調査』(1983年以前)、同『賃金労働時間制度等総合調査』(1984年以降)

費目別には、特に法定福利費の上昇が著しく(1972年の5.7%から1998年には11.4%へ)、退職金等費用の上昇がこれに次いでいる(1972年の3.6%から1998年には6.7%へ)。これに対し、法定外福利費は緩やかな低下傾向にある(1972年の4.4%から1998年には3.3%へ)。なお、非賃金労働費用比率の上昇傾向は、各企業規模に共通してみられるが(図2-13)、大企業ほどその上昇傾向が著しく、5000人以上規模では、1998年に27.4%に達している(これに対し30-99人規模は18.2%)。これは、後にみるように、主として、退職金等費用比率の動向の違いを反映したものである。

法定福利費のうち、最も割合が高いのは厚生年金保険料(1998年55.2%)で、上昇の程度も最も大きい(表2-5)。法定福利費の対現金給与総額比の推移を企業規模別にみると、ほぼ平行な動きを示しているが(図2-14)、大企業より小企業でその比率が若干高い(例えば、1998年には、5000人以上の11.1%に対し、30-99人は12.1%)。これは、従来、厚生年金保険料の算定基礎に賞与が含まれていなかったこと、そして大企業ほど現金給与総額に占める賞与の割合が高いことが影響しているものとみられる。

法定外福利費の中では、住居に関する費用の割合(1998年47.9%)が最も高い(表2-6)。特に、バブルによる影響か、1988年から1995年にかけて、その比率は大きく高まった。その分、比率が低下したのは医療保健に関する費用である。法定外福利費の対現金給与総額比の推移を企業規模別にみると、長期的には、いずれもほぼ横這いか微減傾向にある(図2-15)。ただし、1970年代との比較で言えば、中小企業ほど低下程度が著しい。

退職金等費用**の対現金給与総額比の推移を企業規模別にみると、ここ数年間、特に300人以上規模で大きく増加した(図2-16)。特に、退職一時金支給額の増加率が高く、最近の退職者増加傾向を反映したものとみられる。

最後に、企業の福祉施策に関する今後の方針(M.A.)をみると、導入・拡充予定が多いのは、介護援助(17.5%)、健康維持・増進対策(15.5%)、自己啓発援助制度(14.9%)、育児援助施策(10.3%)などとなっている(表2-7)。総じて縮小・廃止予定は少ないが、大企業(1000人以上)では、社宅施策(14.5%)、文化・体育・余暇施設(13.8%)の縮小・廃止予定が多い。

5. まとめ

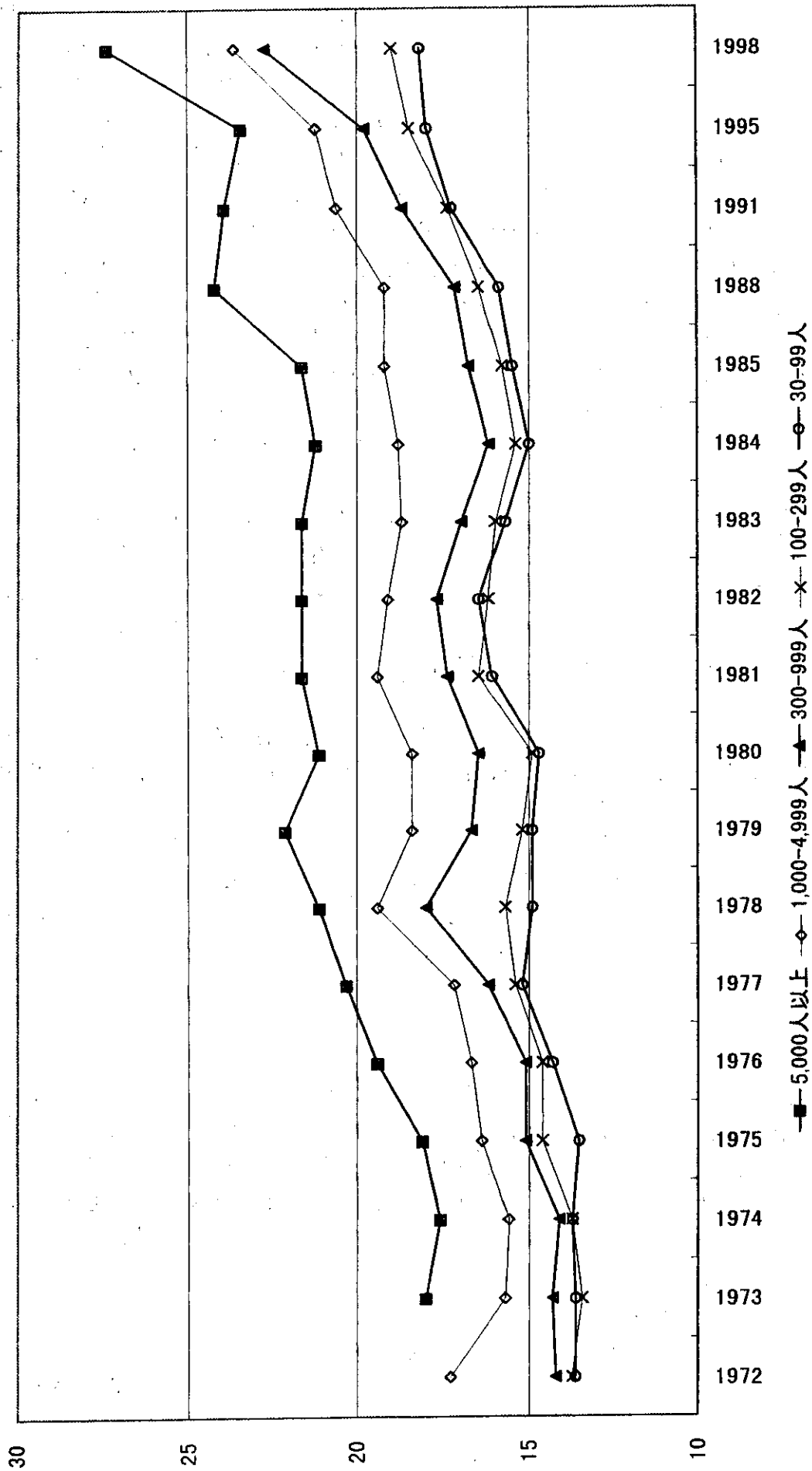
本章では、既存の各種統計調査を用いて、①雇用構造、②労働移動、③賃金構造、④労働費用に関し、最近の動向を整理した。その要点は次の通りである。

- (1) 最近の雇用構造の変化は、就業者の中の雇用労働者化、そして雇用者の中の非正規化と特徴づけられる。特に1980年代末以降、パートタイマーを中心とする非正規雇用者が大きく増加している。そうした非正規社員の増加に最も寄与している

* 神谷隆之氏(JIL)の御教示による。

** 退職一時金として企業が支払った額(解雇予告手当を含む)、中小企業退職金共済制度等への掛金、適格年金への掛金、厚生年金基金への上積分(厚生年金基金への納付金のうち厚生年金保険の老齢年金の報酬比例相当分は除く)、及び企業独自年金支給額(社内留保したものは除く)の合計額。

図2-13 企業規模別にみた現金給与以外の労働費用の対現金給与総額比の推移
(調査産業計、常用労働者1人1カ月平均、%)



資料出所：労働省『労働者福祉施設制度等調査』(1983年以前)、同『賃金労働時間制度等総合調査』(1984年以降)
注：1972年の「1000-4999人」は「1000人以上」。

表 2-5 法定福利費の構成割合の推移（企業規模計、％）

項目	1985 年	1988 年	1991 年	1995 年	1998 年
法定福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険料	36.8	34.6	33.0	32.1	30.7
厚生年金保険料	42.0	45.5	48.5	52.7	55.2
雇用保険料	9.9	9.3	8.9	7.0	6.6
労災保険料	9.3	9.1	8.3	7.2	6.3
児童手当拠出金	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7
石炭年金掛金、船員保険料	0.9	0.5	0.4	0.1	0.4
障害者雇用納付金	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1
法定補償費	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0

資料出所：労働省『賃金労働時間制度等総合調査』

注：常用労働者 1 人 1 カ月平均の金額による構成比。

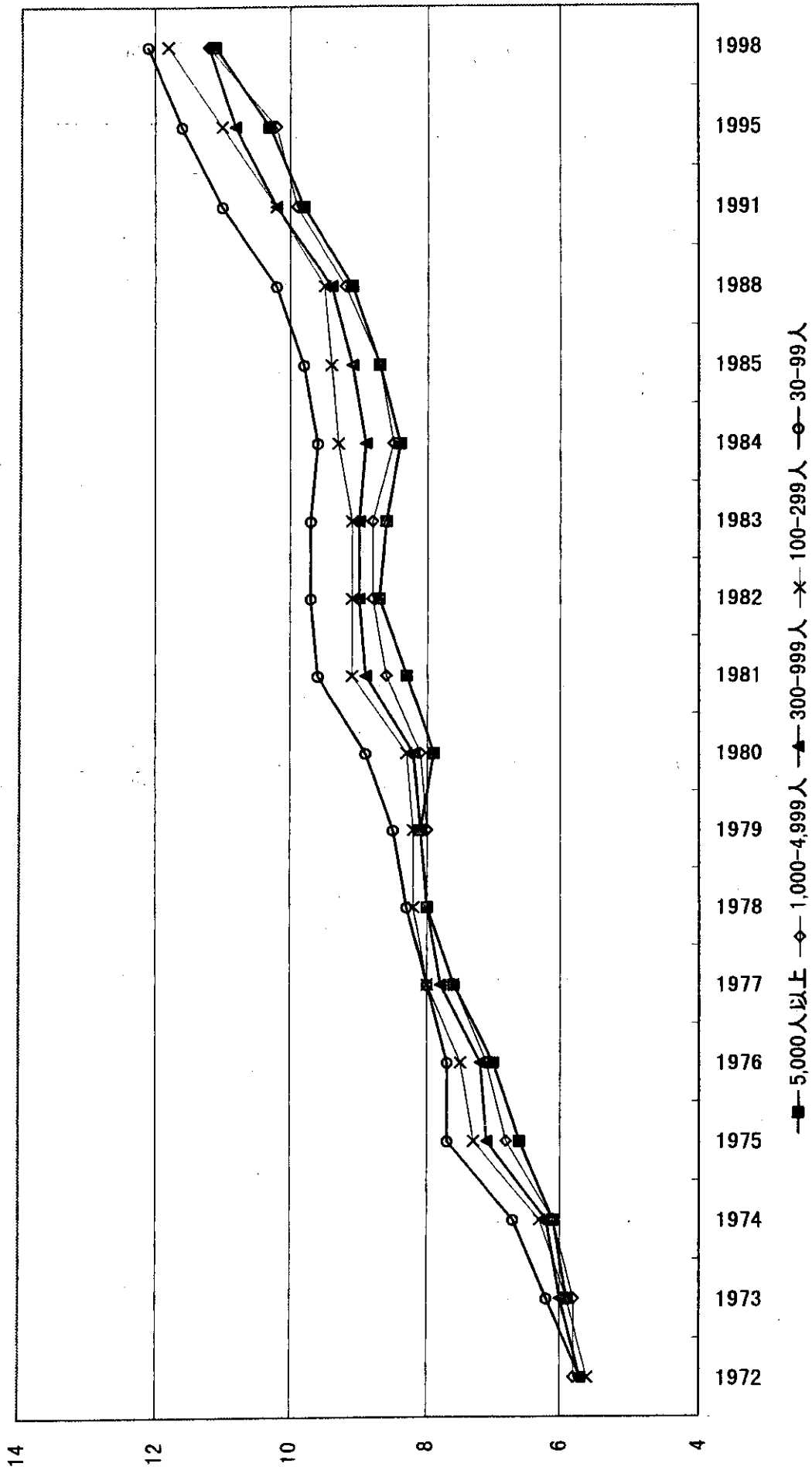
表 2-6 法定外福利費の構成割合の推移（％）

項目	企業規模計			5000 人以上		
	1988 年	1995 年	1998 年	1988 年	1995 年	1998 年
法定外福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
住居に関する費用	38.4	46.3	47.9	43.3	49.6	50.1
医療保健に関する費用	10.4	5.6	6.8	17.0	7.9	10.1
食事に関する費用	12.9	10.6	9.9	10.6	9.8	9.6
文化・体育・娯楽に関する費用	11.4	8.6	8.6	8.8	8.1	8.0
私的保険制度への拠出金	7.5	8.4	7.1	3.4	3.2	2.5
労災付加給付の費用	2.4	1.7	2.2	0.7	0.4	1.2
慶弔見舞等の費用	3.3	3.4	3.3	2.1	2.7	2.9
財形奨励金等への費用	3.2	3.9	2.8	3.7	6.0	3.2
その他	10.6	11.6	11.3	10.3	12.3	12.4

資料出所：労働省『賃金労働時間制度等総合調査』

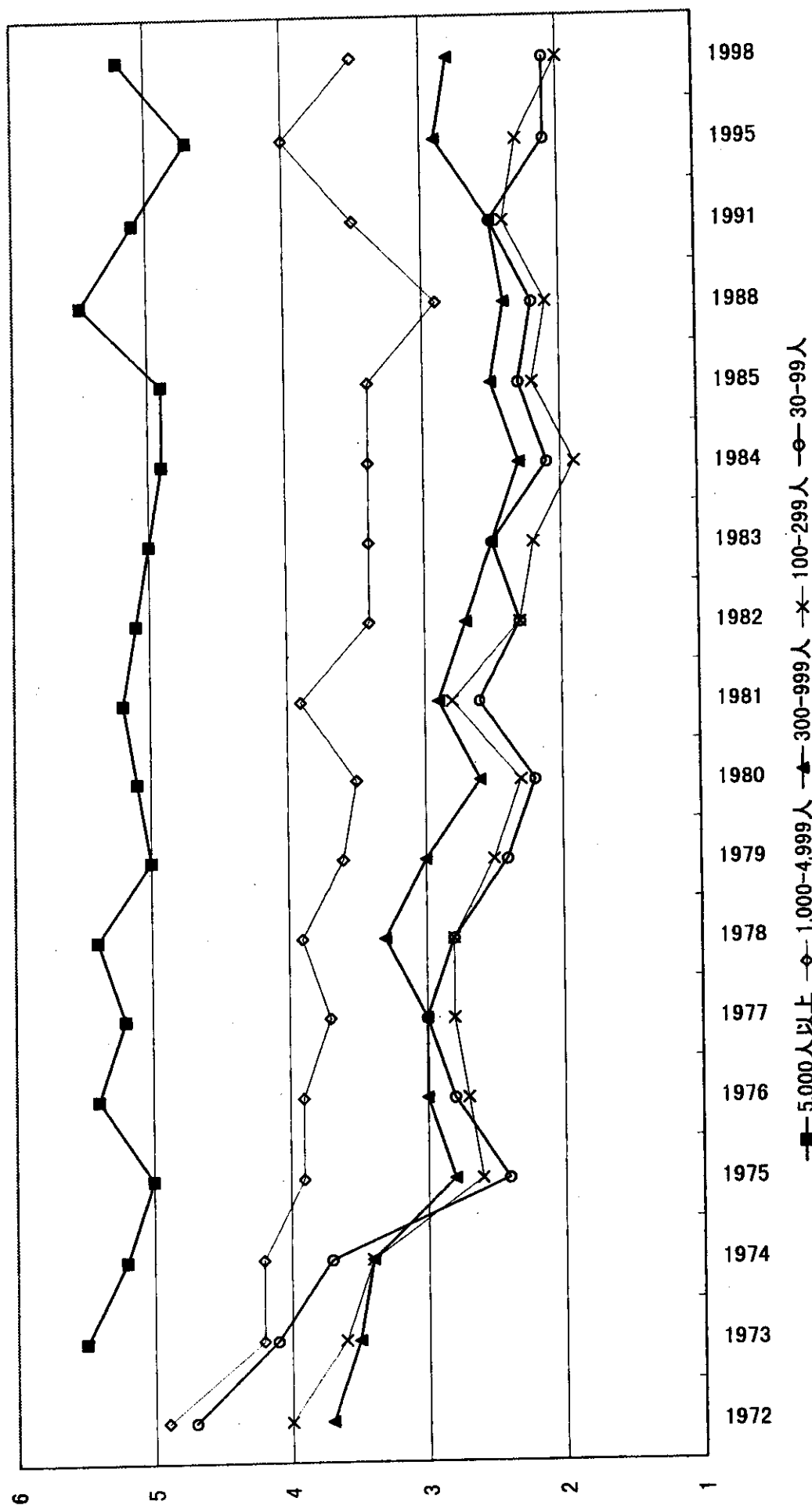
注：常用労働者 1 人 1 カ月平均の金額による構成比。「財形奨励金等への費用」とは、財産形成貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金。

図2-14 企業規模別にみた法定福利費の対現金給与総額比の推移
(調査産業計、常用労働者1人1カ月平均、%)



資料出所：労働省『労働者福祉施設制度等調査』（1983年以前）、同『賃金労働時間制度等総合調査』（1984年以降）
注：1972年の「1000-4999人」は「1000人以上」。

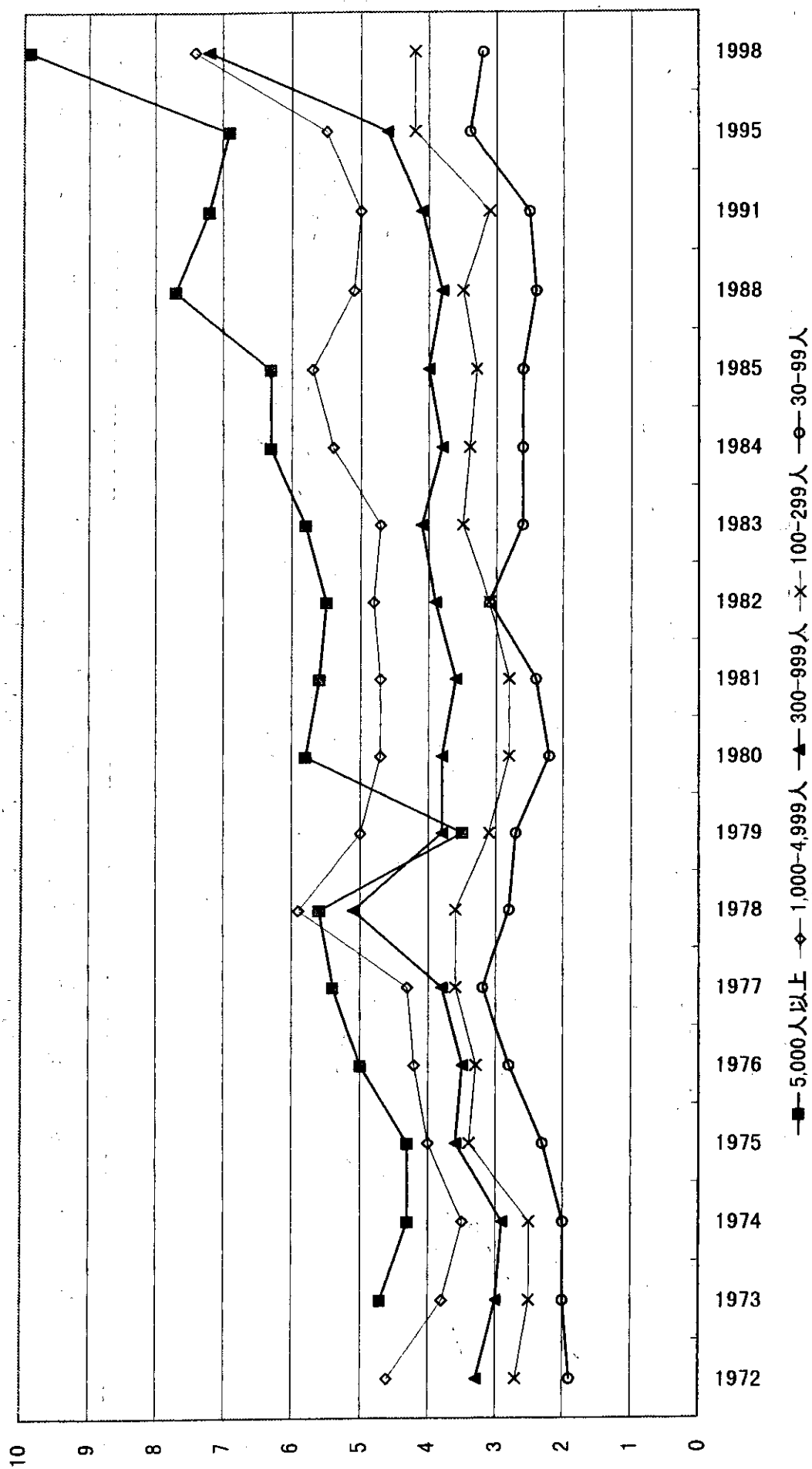
図2-15 企業規模別にみた法定外福利費の対現金給与総額比の推移
(調査産業計、常用労働者1人1カ月平均、%)



資料出所：労働省『労働者福祉施設制度等調査』（1983年以前）、同『賃金労働時間制度等総合調査』（1984年以降）

注：1972年の「1000-4999人」は「1000人以上」。

図2-16 企業規模別にみた退職金等費用の対現金給与総額比の推移
(調査産業計、常用労働者1人1カ月平均、%)



資料出所：労働省『労働者福祉施設制度等調査』(1983年以前)、同『賃金労働時間制度等総合調査』(1984年以降)
注：1972年の「1000-4999人」は「1000人以上」。

表 2-7 企業における福祉施策導入の現状及び今後の方針（1998 年、M.A.、企業割合、%）

施策の種類	企業規模計			1000 人以上		
	現在導入	今後 3 年間に 導入・拡充	今後 3 年間に 縮小・廃止	現在導入	今後 3 年間に 導入・拡充	今後 3 年間に 縮小・廃止
全企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
下記の福祉施策計	74.9	40.2	7.5	97.5	51.5	23.8
健康維持・増進対策	39.8	15.5	0.5	70.8	16.3	0.6
文化・体育・余暇施設	33.3	8.1	2.2	77.2	5.1	13.8
社宅施策	31.7	4.7	4.1	83.2	5.2	14.5
貯蓄援助制度	21.4	3.2	1.0	71.4	4.2	5.0
持ち家援助制度	13.2	3.7	0.4	60.4	5.8	1.7
母性健康管理施策	9.0	5.8	0.0	50.3	12.5	-
育児援助施策	18.8	10.3	0.3	67.6	14.4	-
介護援助施策	11.7	17.5	0.0	56.5	26.0	0.3
転勤者に対する援助施策	20.7	2.7	0.4	75.9	5.7	2.3
自己啓発援助制度	25.8	14.9	0.4	73.5	15.7	1.7
退職準備施策	15.5	9.6	0.4	41.0	15.7	0.1
定年退職後の福利厚生対策	7.9	3.8	0.3	36.4	6.3	1.3
労災付加給付施策	30.3	7.7	0.2	64.1	5.3	0.5
私的保険制度加入補助	16.7	3.5	0.9	31.6	4.3	2.1
カフェテリアプラン	0.7	1.5	0.0	2.4	12.4	0.1

資料出所：労働省『賃金労働時間制度等総合調査』

のは、女性及び若年層である。特に、若年層では、正規従業員の減少と、非正規従業員の増加が同時にみられる。

- (2) 労働移動率の水準は、非正規従業員をより多くカバーしていると考えられる『就業構造基本調査』によれば、男性では1970年代前半までとほぼ同水準、女性では1～2%ポイント程度高水準となっている。一方、『雇用動向調査』によれば、高度成長期に比べ、大きく低下している。このように、労働市場全体としては、近年「流動化」が大いに強まったとは言にくい。ただし、女性・若年層を中心とした(おそらく非正規化と密接に関連した)転職率の増加と、過去の不況期に匹敵するここ数年の非自発的離職率の高まりは確認できる。
- (3) 年齢間賃金格差は、高度成長期に比べれば、かなり縮小している。また、年齢内賃金格差は、例えば大企業の男・大卒者の40-54歳層では、ここ10～20年程度、増加基調にある。さらに、ここ数年、ないし今後数年程度の変化方向を企業がどう認識しているかをみると、賃金決定要素としての「年齢勤続要素」の低下、年齢間賃金格差の縮小、年齢内賃金格差の拡大がみられる。
- (4) 現金給与以外の労働費用の現金給与総額に対する比率は、ほぼ一貫して上昇している。特に法定福利費の上昇が著しく、退職金等費用の上昇がこれに次いでいる。これに対し、法定外福利費は緩やかな微減傾向にある。しばしば、法定福利費の増加や総額人件費圧縮圧力による企業内福祉縮小の可能性が指摘されているが、少なくとも現在までのところ、全体的ないし顕著な傾向とは言い難い。

第3章 アンケート調査にみる雇用変化と企業内福祉の動向

本章では、本研究で独自に行った企業アンケート調査のうち、主として「III. 事業所における非正社員等の雇用状況」と「II. 福利厚生施策、雇用管理等の動向」を用い、①非正社員・外部社員雇用の動向、及び②企業内福祉の動向を明らかにしたい。①では、従業員非正規化の現状と方向、それに影響を与えている要因の検討が中心課題である。また、②では、最近の企業内福祉や退職金・企業年金の変化の方向と、それに影響を与えている要因の検討が中心課題である。

1. 非正社員・外部社員雇用の動向

(1) 非正社員・外部社員雇用の現状

まず、各企業の代表的ないし典型的な事業所における、非正社員・外部社員の雇用の有無状況をみると、雇用している事業所割合が高いのは、「パートタイマー」(65.2%)、「派遣労働者」(42.1%)、「契約・登録社員」(38.8%)、「外注・下請労働者」(37.0%)などとなっている(図 3-1)。

また、事業所における非正社員・外部社員の総従業員数(正社員と非正社員・外部社員の合計)に対する比率を、産業、企業規模、事業所の種類別にみると、表 3-1 の通りである(雇用していない場合は、人数を 0 として計算に含めた)。それによると、非正社員・外部社員比率が高いのは、「卸売・小売業、飲食店」(39.2%)、「サービス業」(28.7%)、「製造業」(19.6%)、「金融・保険業、不動産業」(19.2%)などである。このうち、「卸売・小売業、飲食店」は、パートタイマー比率の際だった高さ(30.5%)が、非正社員・外部社員比率の高さをもたらしている。また、「サービス業」は、非正社員・外部社員の形態が、他産業に比べ多様であることがうかがえる。

企業規模別には、通常、小規模ほど非正社員・外部社員比率が高いという傾向が見られるが、表 3-1 では必ずしもそうっていない。各企業における、「代表的、典型的と思われる事業所」を 1 カ所のみ選んで回答してもらったことによるバイアスがあるのかもしれない。ただし、大企業(5000 人以上)では、パートタイマー比率が低く、外注・下請労働者比率が高いことは確認できる。

事業所の種類別にみると、産業別や規模別以上に明瞭な傾向がある。まず、非正社員・外部社員比率が最も高いのは、「店舗」(53.9%)であり、その大半はパートタイマーである。「営業所」(24.7%)、「工場」(24.3%)がこれに次ぎ、両者とも、各雇用形態の中ではパートタイマー比率が最も高いが、「営業所」では契約・登録社員比率(5.4%)が、「工場」では外注・下請労働者比率(7.8%)が比較的高い。

以上は、非正社員・外部社員の平均比率に基づく観察結果だが、その比率をいくつかの階級に分けて企業分布割合をみると、各雇用形態別に、その従業員を多数雇用している事業所と、全く雇用していないか、あるいはごく少数しか雇用していない事業所に分かれているように見える(表 3-2)。例えば、出向社員、契約・登録社員、派遣労働者の場合、全く雇用していない事業所が約 5 割、5%未満雇用している事業所が約 3

図3-1 代表的事業所における非正社員・外部社員の有無(%)

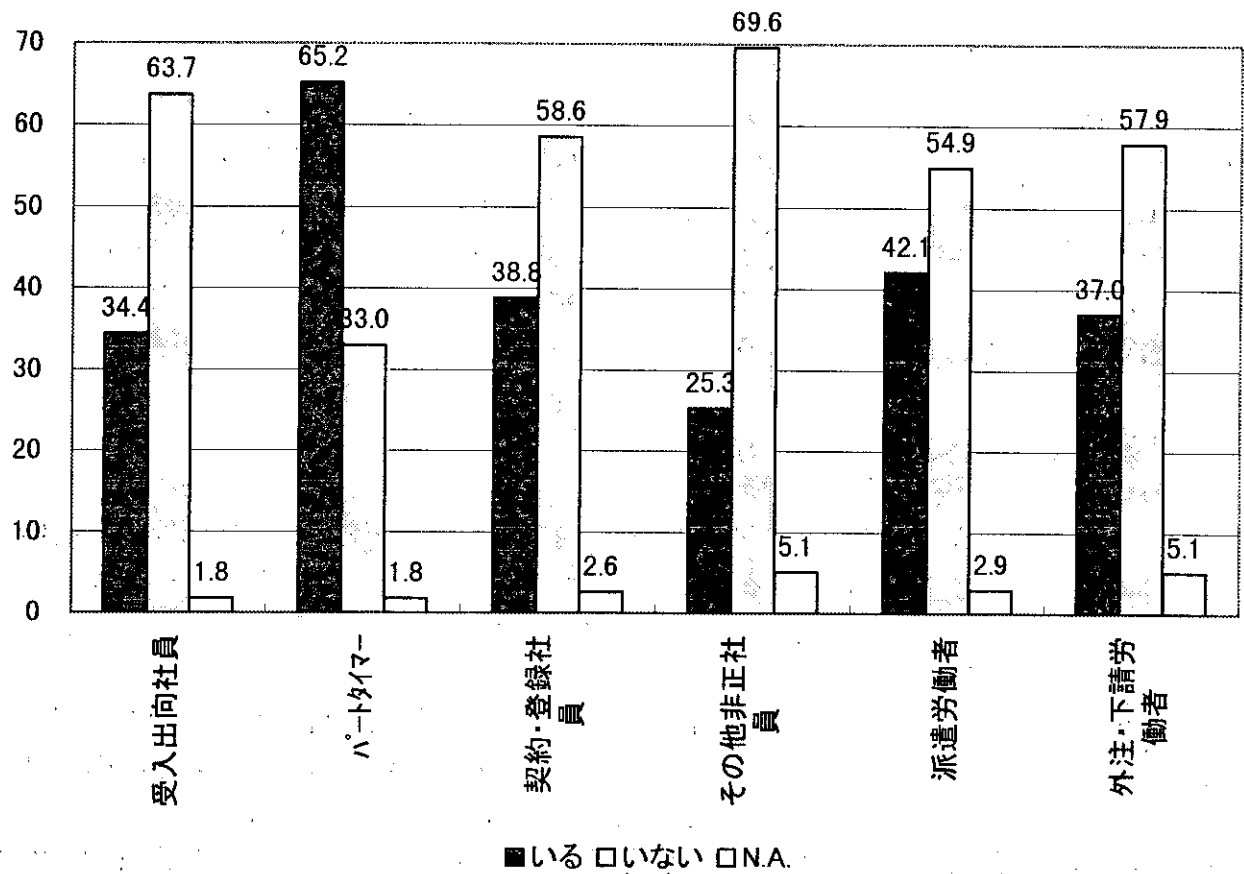


表 3-1 代表的事業所における非正社員・外部社員比率（％）

企業・事業所属性	非正社員・ 外部社員計	受入出向社 員	パートタイ マー	契約・登録 社員	その他非正 社員	派遣労働者	外注・下請 労働者
計 (n=232)	24.1	1.0	13.3	2.0	2.0	1.5	4.3
<産業>							
建設業 (n=16)	11.4	1.5	1.6	2.4	0.5	1.3	4.0
製造業 (n=105)	19.6	1.1	8.0	1.7	1.7	1.3	5.7
卸売小売業 (n=56)	39.2	0.5	30.5	1.6	2.6	0.7	3.2
金融保険業 (n=22)	19.2	0.3	9.0	3.3	0.4	4.7	1.5
サービス業 (n=18)	28.7	1.9	11.1	4.7	5.1	1.2	4.7
<企業規模>							
5000人以上 (n=13)	22.2	1.1	4.6	2.1	2.1	2.7	9.6
1000-4999人(n=84)	28.6	0.8	18.1	1.2	1.5	1.9	5.1
300-999人 (n=94)	22.5	1.0	10.7	2.7	2.7	1.3	4.1
300人未満 (n=40)	19.1	1.2	12.3	1.8	1.6	0.6	1.6
<事業所の種類>							
事務所 (n=89)	12.0	1.2	3.9	2.0	0.9	1.9	2.1
営業所 (n=24)	24.7	1.1	12.0	5.4	2.6	1.8	1.9
工場 (n=69)	24.3	0.7	10.3	1.7	3.0	0.9	7.8
店舗 (n=35)	53.9	0.2	44.2	0.9	3.4	1.5	3.7

注：(n)は集計企業数。正社員数、非正社員・外部社員の有無、および有の場合はその人数を、すべて回答した企業についてのみ集計した。回答企業数が少ない産業、事業所種類は、上表では省略したが、「計」には含まれている。

表 3-2 代表的事業所における非正社員・外部社員比率階級別の企業分布 (%)

項目	計	0%	0<5%未満	5-10%	10-15%	15-25%	25-50%	50%以上
非正社員等計	100.0	2.3	15.1	17.0	10.9	11.3	15.1	28.3
事務所	100.0	1.0	30.4	21.6	8.8	14.7	8.8	14.7
営業所	100.0	6.7	3.3	20.0	10.0	6.7	20.0	33.3
工場	100.0	2.5	8.9	16.5	15.2	12.7	20.3	24.1
店舗	100.0	2.5	0.0	2.5	10.0	7.5	10.0	67.5
受入出向社員計	100.0	55.1	27.2	1.5	0.8	1.1	0.4	14.0
事務所	100.0	38.2	44.1	2.9	1.0	1.0	0.0	12.7
営業所	100.0	66.7	10.0	0.0	0.0	0.0	3.3	20.0
工場	100.0	60.8	24.1	0.0	1.3	1.3	0.0	12.7
店舗	100.0	80.0	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
パートタイマー計	100.0	27.9	23.0	11.7	5.3	3.8	5.3	23.0
事務所	100.0	39.2	28.4	7.8	3.9	5.9	2.0	12.7
営業所	100.0	33.3	3.3	16.7	6.7	6.7	10.0	23.3
工場	100.0	22.8	31.6	17.7	3.8	1.3	3.8	19.0
店舗	100.0	7.5	2.5	10.0	12.5	2.5	10.0	55.0
契約・登録社員計	100.0	51.7	25.7	4.2	1.9	1.6	0.8	14.3
事務所	100.0	47.1	32.4	2.9	2.0	2.0	1.0	12.7
営業所	100.0	46.7	13.3	6.7	6.7	3.3	0.0	23.3
工場	100.0	55.7	24.1	3.8	1.3	1.3	1.3	12.7
店舗	100.0	65.0	17.5	5.0	0.0	0.0	0.0	12.5
派遣社員計	100.0	49.8	28.7	3.8	2.6	1.1	0.0	14.0
事務所	100.0	33.3	45.1	6.9	2.0	0.0	0.0	12.7
営業所	100.0	56.7	16.7	0.0	3.3	3.3	0.0	20.0
工場	100.0	60.8	20.3	2.5	3.8	0.0	0.0	12.7
店舗	100.0	75.0	5.0	0.0	2.5	5.0	0.0	12.5
外注下請労働者計	100.0	54.7	16.6	4.2	2.3	3.4	3.4	15.5
事務所	100.0	56.9	23.5	2.9	1.0	1.0	1.0	13.7
営業所	100.0	63.3	6.7	6.7	0.0	0.0	3.3	20.0
工場	100.0	36.7	19.0	7.6	6.3	8.9	7.6	13.9
店舗	100.0	80.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	17.5

注：集計に用いた回答企業数は 265 社、うち事務所は 102 社、営業所は 30 社、工場は 79 社、店舗は 40 社である。「計」には、この他「研究所」(2 社)と「その他」(12 社)を含む。また、「非正社員等計」には、上表の各雇用形態以外に、「その他の非正社員」を含む。

割ある一方、50%以上雇用している事業所が1割強存在する。正社員主体の事業所が多数である一方、非正社員・外部社員主体の事業所も相当数存在することがうかがえる。

(2) 非正社員・外部社員雇用の増減状況

過去5年間の、雇用形態別従業員の増減状況をみると、増加割合が高いのは、派遣労働者(44.2%)、パートタイマー(31.7%)、外注・下請労働者(31.5%)などである(図3-2)。これらは、いずれも増加事業所割合が減少事業所割合を上回っている。これに対し、正社員や、事業所全体の雇用量は、減少事業所割合が増加事業所割合を大きく上回っている。(注：割合は、「該当者なし」とN.A.を除いて算出している。)

では、こうした各雇用形態別の従業員の増減状況の間に何らかの関連がみられるだろうか。表3-3は、雇用形態別の従業員増減指標を用い、それらの間の相関係数をみたものである。それによれば、正社員と非正社員・外部社員の増減状況の間には、弱いながらも正の相関関係があり、非正社員・外部社員の各形態同士の間でも、受入出向社員の場合を除き、概してかなり強い正の相関関係がみられる。ただし、こうした結果から、単純に正社員と非正社員・外部社員が相互に補完的だとは結論づけられない。

表3-4は、非正社員・外部社員の中で最も多いパートタイマーについて、その増減状況を、正社員の増減状況とクロスさせて、回答企業分布をみたものである。それによれば、確かに、正社員が増加した事業所では、パートタイマーも増加した場合が多い。しかし、正社員が減少した事業所をみると、パートタイマーの増減状況は、増加、不変、減少にほぼ3分される。つまり、正社員は減少したが、パートタイマーは増加した事業所も相当数(15.6%)存在するのである。

(3) 非正社員・外部社員雇用の要因分析

以上の観察を踏まえ、本項では、非正社員・外部社員比率やその雇用増減に影響する要因を、多変量解析により分析したい。取り上げる被説明変数は、①事業所の総従業員数に占める非正社員・外部社員の比率、②事業所の総従業員数に占めるパートタイマーの比率、③正社員が増加した事業所が1をとるダミー変数、④パートタイマーが増加した事業所が1をとるダミー変数、の4つである。①、②は、ストックとしての非正社員化の度合いを示す指標である。一方、③、④は最近の変化状況を、正社員とパートタイマーで比較することに主眼がある。(アンケート調査では、非正社員・外部社員全体の増減状況は聞いていないので、ここではパートタイマーを取り上げた。)

一方、説明変数として用いたのは次の変数である。

- ①事業所の正社員数(自然対数)：規模要因をコントロールするためのものである。このアンケート調査における非正社員等の状況は、(ある特定の)事業所に関するもので、企業規模ではなく事業所規模を用いた。
- ②店舗ダミー：事業所の種類が「店舗」なら1をとるダミー変数である。既に表3-1から、店舗における非正社員・外部社員比率及びパートタイマー比率が際だって高いことがわかっているので、その点をコントロールするためのものである。

図3-2 代表的事業所における雇用形態別従業員の増減状況(%)

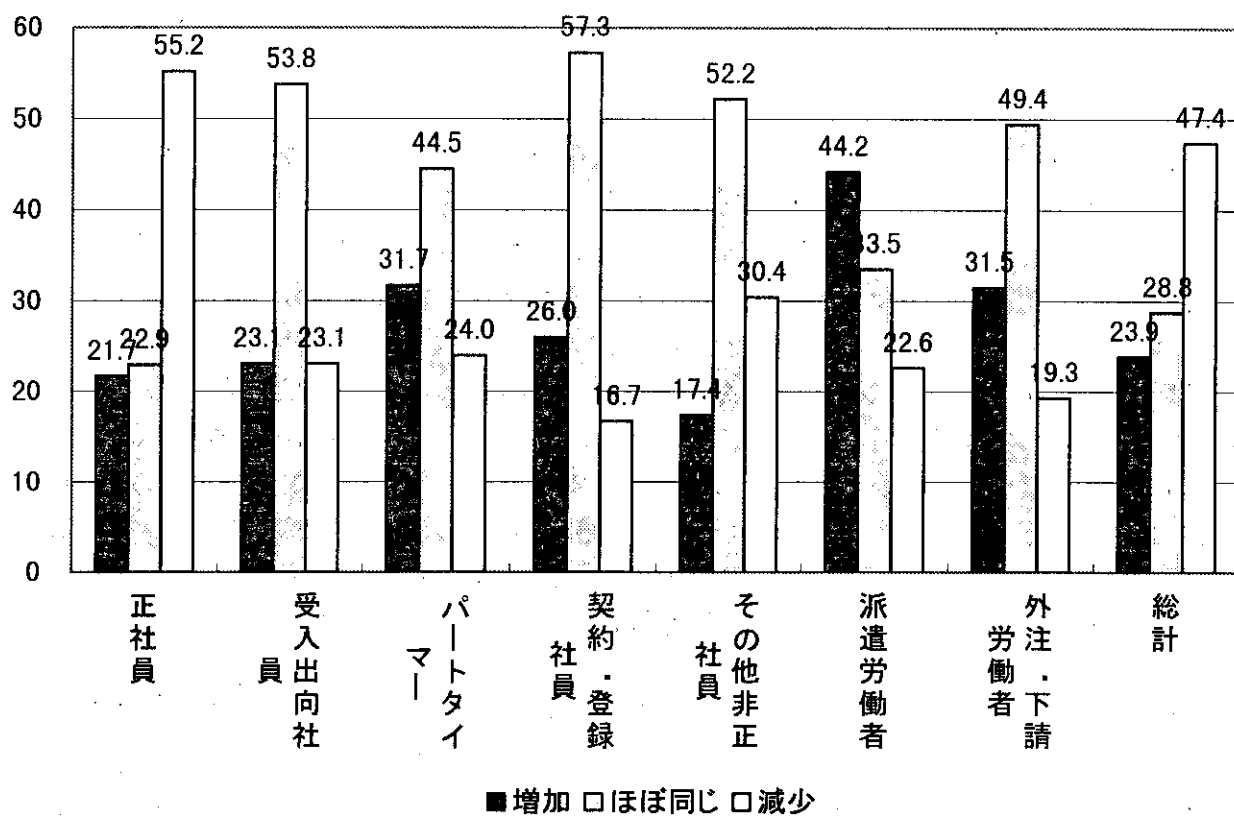


表 3-3 雇用形態別従業員増減指標の相関係数

	従業員計	正社員	受入出向 社員	パートタ イマー	契約・登録 社員	その他非 正社員	派遣労働 者	外注・下請 労働者
従業員計	1.000							
正社員	0.819	1.000						
受入出向 社員	0.295	0.093	1.000					
パートタ イマー	0.489	0.201	-0.089	1.000				
契約・登録 社員	0.084	-0.017	0.151	0.492	1.000			
その他非 正社員	0.463	0.185	-0.066	0.629	0.634	1.000		
派遣労働 者	0.278	0.145	-0.036	0.234	0.119	0.405	1.000	
外注・下請 労働者	0.192	0.123	0.000	0.440	0.090	0.568	0.365	1.000

注：各雇用形態別に、ここ 5 年間程度の増減状況を聞いているが、「増加」を 1、「ほぼ同じ」を 0、「減少」を -1 とした。「該当者なし」の場合は、サンプルから除いた。相関係数は、各ペア毎に最大限利用可能なサンプルを用いて計算している。

表 3-4 正社員およびパートタイマーの増減状況別企業分布 (%)

<正社員>	<パートタイマー>			
	増加	ほぼ同じ	減少	計
増加	11.7	9.5	2.2	23.5
ほぼ同じ	4.5	15.1	5.6	25.1
減少	15.6	19.6	16.2	51.4
計	31.8	44.1	24.0	100.0

注：正社員、パートタイマー両方の増減状況(過去 5 年間程度)を回答した 179 社を 100 とした分布状況である。

- ③企業年齢：「調査年(2000年)－企業設立年」として算出した。
- ④労働組合ダミー：その企業に労働組合があれば1をとるダミー変数である。
- ⑤売上高変化率：5年前に比べ、直近年度の売上高が何%増減したかを示す。
- ⑥大卒者比率：正社員に占める大卒者の比率である(%)。大卒者比率は、その企業の製品・サービスがどの程度、高技術・高付加価値志向であるかのラフな代理指標と考えた。
- ⑦長期雇用指標：その企業の正社員の「 $[\text{平均勤続年数} / (\text{平均年齢} - 20)] \times 100$ 」として算出した。平均的な職業人生の期間のうち、どの程度の割合を当該企業で過ごしているかを示すラフな代理指標である。
- ⑧中途採用実施ダミー：過去5年間程度に、管理職・専門職層または若年層で中途採用を積極的に実施した場合(Q5で、選択肢1または2に○をつけた企業)に1をとるダミー変数である。
- ⑨賃金制度改革ダミー：過去5年間程度に、「同一年齢従業員間の賃金格差の拡大」、「年俸制の導入やボーナスの活用による年々の賃金変動の増大」、「定昇制度、職能資格給の縮減ないし廃止」のいずれかを行った場合(Q5で、選択肢3、4または5に○をつけた企業)に1をとるダミー変数である。
- ⑩「リストラ」実施ダミー：過去5年間程度に、「早期退職優遇制度、出向・転籍制度の導入ないし適用拡大」、「希望退職募集などの人員整理の実施」、「従来自社で行っていた業務のアウトソーシング、別会社化」のいずれかを行った場合(Q5で、選択肢10、12または13に○をつけた企業)に1をとるダミー変数である。

以上の諸変数の平均値等は、表3-5にまとめて示した。推計結果は、表3-6の通りである。まず、①非正社員・外部社員比率と、②パートタイマー比率に関する推計結果をみよう(推計方法はOLS)。いずれの場合も、事業所規模は有意にマイナスの、店舗ダミーは有意にプラスの効果を持つ。これは小規模事業所や、店舗では、非正社員・外部社員比率やパートタイマー比率が高いという予想通りの結果である。

また、売上高の増加は、ストックとしての非正社員・外部社員比率やパートタイマー比率にマイナスの効果を持つ。この点の解釈は、様々であり得る。例えば、(a)売上高の増加は、非正社員よりも正社員の雇用を増やし、その結果、非正社員比率が低下したという解釈、(b)非正社員化が進展している企業では、(低価格競争に巻き込まれるなどにより)売り上げがむしろ低迷したという解釈、(c)ここで取り上げなかった説明要因(例えば、単に「店舗」というのではなく「スーパー」)が、非正社員比率水準の高さと売り上げの低迷をとともにもたらしているという解釈である。このデータから決着をつけるのは困難だが、(a)の解釈は、後述する③正社員増加事業所ダミー、及び④パートタイマー増加事業所ダミーの推計結果からはわずかながら旗色が悪い。

このほか、長期雇用指標は、有意なマイナス効果が観察されたが、これは長期雇用型の企業では、非正社員化の進展が相対的に小さいことを示している。企業戦略関連の変数で有意なものはない。

次に、③正社員増加事業所ダミー、及び④パートタイマー増加事業所ダミーの推計結果をみよう(推計モデルはプロビット)。このうち、③正社員増加事業所ダミーが被

表 3-5 非正社員化の進展度合いに関する説明モデル推計に用いた変数の要約統計量

変 数	n	平均値 (標準偏差)	変 数	n	平均値 (標準偏差)
非正社員・外部 社員比率(%)	232	24.1 (24.8)	労働組合ダミー	273	0.711 (0.454)
パートタイマー 比率(%)	232	13.3 (23.5)	売上高変化率 (%)	265	7.80 (44.54)
正社員増加事業 所ダミー	268	0.216 (0.413)	大卒者比率(%)	259	44.4 (21.0)
パート増加事業 所ダミー	257	0.222 (0.416)	長期雇用指標 (%)	269	77.3 (18.2)
事業所の正社員 数(自然対数)	261	4.822 (1.582)	中途採用実施ダ ミー	273	0.330 (0.471)
店舗ダミー	265	0.151 (0.359)	賃金制度改革ダ ミー	273	0.630 (0.484)
企業年齢(年)	273	52.9 (21.3)	「リストラ」実 施ダミー	273	0.516 (0.501)

表 3-6 非正社員化の進展度合いに関する説明モデル推計結果

説明変数	被説明変数＝非 正社員・外部社員 比率(%) (OLS)	被説明変数＝パ ートタイマー比 率(%) (OLS)	被説明変数＝正 社員増加事業所 ダミー(7°プロビット)	被説明変数＝パ ート増加事業所 ダミー(7°プロビット)
事業所の正社員数(自然対数)	-3.311*** (1.123)	-3.426*** (0.998)	0.076 (0.078)	0.076 (0.079)
店舗ダミー	33.589*** (4.828)	31.960*** (4.287)	-0.061 (0.341)	0.628** (0.300)
企業年齢(年)	0.009 (0.094)	-0.109 † (0.083)	-0.021*** (0.008)	-0.003 (0.006)
労働組合ダミー	2.548 (3.666)	3.131 (3.256)	-0.566** (0.256)	-0.028 (0.257)
売上高変化率(%)	-0.058 † (0.039)	-0.052 † (0.035)	0.004* (0.002)	0.008** (0.004)
大卒者比率(%)	-0.015 (0.073)	-0.020 (0.064)	-0.005 (0.005)	-0.012** (0.005)
長期雇用指標(%)	-0.220* (0.114)	-0.243** (0.102)	0.005 (0.008)	-0.011 † (0.008)
中途採用実施ダミー	2.873 (3.409)	-0.546 (3.027)	0.619*** (0.235)	-0.232 (0.255)
賃金制度改革ダミー	3.649 (3.101)	1.447 (2.753)	-0.105 (0.225)	0.037 (0.220)
「リストラ」実施ダミー	1.859 (3.119)	-0.863 (2.769)	-0.445* (0.229)	0.066 (0.222)
定数項	46.751*** (8.408)	48.098*** (7.465)	-0.013 (0.564)	0.130 (0.614)
サンプル数	211	211	231	220
自由度修正済 R ²	0.311	0.395	0.250	0.119

注：()内は標準誤差。†は0.1<p-値<=0.2、*は0.05<p-値<=0.1、**は0.01<p-値<=0.05、***はp-値<=0.01をそれぞれ示す。プロビットの場合のR²は擬似R²。

説明変数の場合は、企業年齢、労働組合ダミー、「リストラ」実施ダミーが有意にマイナスに、また、売上高変化率、中途採用実施ダミーが有意にプラスに効いている。古くて組合があり「リストラ」をしている企業では正社員の雇用が増えず、売り上げが増え中途採用を積極的に行っている企業では正社員の雇用が増えたというイメージしやすい結果である。

④パートタイマー増加事業所ダミーが被説明変数の場合は、店舗ダミー、売上高変化率が有意にプラスに、また、大卒者比率、長期雇用指標が有意にマイナスに効いている。店舗は、ストックとしてのパートタイマー雇用比率を高めているのみならず、増加確率をも高めていることになる。大卒者比率が高く、長期雇用の度合いが強い企業ほど、パート増加確率が低いという結果は、長期雇用・正社員中心の企業と、パート中心の企業とに分化しつつあることを示唆しているのかもしれない。

ところで、売上高増加率(過去 5 年間、%)の係数を、③正社員増加確率の場合と、④パートタイマー増加確率の場合で比較すると、前者は 0.004、後者は 0.008 となっており、売上高が増加した場合、正社員よりもむしろパートタイマーの増加が大きいことを示唆している。しかし、雇用増加確率への影響度合いは必ずしも大きくない。周知のように、プロビット・モデルの係数推計値は、各説明変数の被説明変数に対する効果の大きさそれ自体を表しているわけではない。これらは、あくまで標準正規分布の累積分布 Φ という関数の中にある 1 次式の係数であって、確率への影響の大きさを見るには、関数 Φ で変換する必要がある。しかも、関数 Φ は非線形なので、傾きの大きさ(各説明変数がもつ効果の大きさ)は、説明変数をとる値によって変化してしまう。効果の大きさを測るには、説明変数の値を特定するなどして、あらかじめ x 軸上のポジションを決める必要がある。

仮に、正社員増加事業所確率やパートタイマー増加事業所確率の実績値(表 3-5 より、ともに 0.22)を基準にして、5 年間の売上高の増加率が 10%ポイント増加した場合、正社員増加事業所確率は 0.232 へ、パートタイマー増加事業所確率は 0.244 へ増加すると推計されるが、その差はわずか 1%ポイントでしかない。*

(4) 正社員、非正社員・外部社員の仕事内容

正社員と非正社員・外部社員の間の代替・補完関係を考える際に、重要な判断材料は、両者の仕事内容である。正社員(入社 3 年目程度まで)、パートタイマー、契約・登録社員、派遣社員の間で、主要業務がどう異なるかをみると、正社員とそれ以外では、「基幹的業務」の有無で決定的に異なる(図 3-3。なお、同図における割合は、「該当者なし」と N.A.を除いて算出している)。また、正社員に比べ非正社員・外部社員、特に派遣社員は「一時的・短期間業務」を担当する傾向が強い。「補助的業務」や「定型的業務」では、正社員とパートタイマーの差は小さいが、これは正社員といっても、

*推計の手順を示せば、次の通り。まず、サンプルにおける実際の確率は 0.22 だが、関数 $\Phi(\cdot)$ でそれに対応する x 軸上のポジションは -0.772 である。10%の売上高増加があった場合、正社員増加事業所確率推計モデルの場合は、x 軸上を右に 0.04 移動し -0.732 に、パートタイマー増加事業所確率推計モデルの場合は、x 軸上を右に 0.08 移動し -0.692 にそれぞれ移動する。これらのポジションに対応する確率は、それぞれ 0.232、0.244 となる。