

ワークライフバランスの状況把握を視野に入れた  
統計の体系的整備に関する調査

報告書

平成23年3月

みずほ情報総研株式会社

## 目次

---

調査の概要	1
序 調査の問題意識と目的	1
Ⅰ 「経済・経営環境に対応した企業の雇用戦略の変化」に関する統計整備の課題	1
Ⅱ 「非正規雇用者とワークライフバランス」に関する統計整備の課題	2
Ⅲ 「正規雇用者とワークライフバランス」に関する統計整備の課題	2
Ⅳ 「雇用者のワークライフバランスと結婚・出産行動」に関する統計整備の課題	3
Ⅴ 米国の統計整備状況から学ぶこと	4
序 章 調査の問題意識と目的	5
序.1節 調査の背景と目的——ワークライフバランスの重要性と関連統計整備の必要性	5
序.1.1 今日的・国家的な重要課題としてのワークライフバランス	5
序.1.2 ワークライフバランス状況把握に係る関連統計整備の必要性	5
序.1.3 本調査の目的	6
序.2節 ワークライフバランス状況把握に係る関連統計整備に向けた仮説の設定	6
序.2.1 ワークライフバランス状況把握に係る関連統計整備の現状と課題	6
序.2.2 仮説の設定	6
序.3節 ワークライフバランスの定義と考察対象	7
序.3.1 ワークライフバランスの定義	7
序.3.2 自営業者等のワークライフバランスについての考察	8
序.4節 調査の方法	8
序.4.1 研究会の設置	8
序.4.2 米国現地調査の実施	9
第Ⅰ章 経済・経営環境に対応した企業の雇用戦略の変化	11
Ⅰ.1節 近年の日本企業による雇用の概況——統計からの把握	11
Ⅰ.1.1 企業における雇用戦略または雇用調整に係る仮説	11
Ⅰ.1.2 雇用戦略または雇用調整に係る既存統計の整備状況	11
Ⅰ.1.3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ	25
Ⅰ.2節 企業の雇用状況の把握に係る統計上の課題と提言	27
Ⅰ.2.1 企業の経営環境と雇用状況を把握する上での視点	27
Ⅰ.2.2 企業の雇用状況を把握するための公的統計の課題	31
第Ⅱ章 非正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題	35
Ⅱ.1節 非正規雇用者の問題に係る先行研究と統計整備状況	35
Ⅱ.1.1 非正規雇用者のワークライフバランスに係る仮説	35
Ⅱ.1.2 非正規雇用者の問題に係る既存統計の整備状況	35
Ⅱ.1.3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ	52
Ⅱ.2節 非正規雇用者の実態・問題の把握に係る統計上の課題と提言	53
Ⅱ.2.1 非正規雇用者の実態と定義に関する議論	53

II. 2. 2 非正規雇用者のワークライフバランスの実態を把握するために必要となる統計 .....	58
II. 2. 3 本章で明らかにした点と今後の課題 .....	61
<b>第三章 正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題 .....</b>	<b>64</b>
III. 1 節 正規雇用者の問題に係る先行研究と統計整備状況 .....	64
III. 1. 1 正規雇用者のワークライフバランスに係る仮説 .....	64
III. 1. 2 正規雇用者の把握に係る既存統計の整備状況 .....	65
III. 1. 3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ .....	77
III. 2 節 正規雇用者の実態・問題の把握に係る統計上の課題と提言 .....	79
III. 2. 1 正規雇用者・フルタイム雇用者の労働時間の推移 .....	79
III. 2. 2 実態把握のために必要な統計整備 .....	81
III. 2. 3 その他の提言(中長期) .....	84
<b>第四章 雇用者のワークライフバランスと結婚・出産行動をめぐる諸問題 .....</b>	<b>88</b>
IV. 1 節 結婚・出産行動に係る先行研究と統計整備状況 .....	88
IV. 1. 1 雇用者のワークライフバランスと結婚・出産に係る仮説 .....	88
IV. 1. 2 結婚行動の把握 .....	88
IV. 1. 3 出産行動の把握 .....	98
IV. 1. 4 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ .....	102
IV. 2 節 ワークライフバランスと結婚・出産行動の把握に係る統計上の課題と提言 .....	104
<b>終章 ワークライフバランス関連統計の問題点と整備への提言 .....</b>	<b>109</b>
終. 1 節 調査の目的と仮説：再確認 .....	109
終. 2 節 経済・経営環境に対応した企業の雇用戦略の変化について .....	109
終. 3 節 非正規雇用者とワークライフバランスについて .....	110
終. 4 節 正規雇用者とワークライフバランスについて .....	112
終. 5 節 雇用者のワークライフバランスと結婚・出産行動について .....	113
終. 6 節 米国の統計整備状況から学ぶこと .....	114
<b>添付資料 統計マップ .....</b>	<b>117</b>
<b>補章 米国現地調査報告 .....</b>	<b>123</b>
補. 1 節 米国現地報告 .....	123
補. 1. 1 概要 .....	123
補. 1. 2 個別調査結果 .....	131
補. 2 節 米国現地調査 関連資料 .....	148
補. 2. 1 ヒアリング質問項目 .....	148
補. 2. 2 受領資料(ミシガン大学社会調査研究所より) .....	155
<b>資料 1. 先行研究サーベイ .....</b>	<b>175</b>
<b>資料 2. 研究会 議事要旨 .....</b>	<b>206</b>

## 調査の概要

---

### 序 調査の問題意識と目的

---

- 現代日本において国家的課題の一つとなっている仕事と生活の調和（ワークライフバランス）であるが、その推進を求める経済・社会環境の変化を的確に分析し、必要な政策を実行するための関連統計は十分に整備されていない。本調査は、少子高齢化時代の個人・世帯の就業（労働供給）と私的生活活動、企業の労働需要等に関する統計について、公的統計の改善・整備に資するため、海外における検討状況や統計の整備状況等も踏まえ、解決すべき課題の明確化、あるべき姿や具体的方策への示唆を得ることを目的とした。海外における統計整備状況の調査においては、ワークライフバランス状況の把握に有効であるパネル調査（縦断調査）の先進事例を有する米国を対象とした。
- 本調査は、ワークライフバランスの悪化（ワークライフ・インバランス）が少子化に繋がるという次のような仮説を立て、それを検証する上で必要な関連統計がどの程度整備されているのかを検討した。
  - ① 経済・経営環境の変化（悪化）に伴い、日本企業は、正規雇用者から非正規雇用者への転換を進め、また正規雇用する中核的人材を人数的に絞り込んでいる。
  - ② 非正規雇用者は人数的に増加しており、その賃金は正規雇用者に比べ相対的に低く、その雇用は不安定な状況にある。
  - ③ 正規雇用者は、中核的人材の絞り込まれることによって人数的に減少しており、それに伴い労働時間は長時間化している。
  - ④ 非正規雇用者は収入が低く不安定であるために（あるいは低収入を補うべく長時間労働するために）、正規雇用者は長時間労働のために、結婚や出産・子育てに向かう経済的・時間的余裕を失い、それらに対し消極的になっている。

### I 「経済・経営環境に対応した企業の雇用戦略の変化」に関する統計整備の課題

---

- 複数の統計の個票データを接合（マッチング）して総合的利用・多角的分析が行えるよう、諸統計の間で共通する企業・事業所番号を割り振ることが求められる。また企業データと個人データのマッチングについては、個人情報保護の問題があるで、個人ベースの調査において回答者が所属する企業・事業所が特定できる何らかの工夫を行うことが望ましい。
- 企業の雇用状況に関する因果関係の解明のため、同一企業・事業所を継続的に追跡するパネルデータの整備が求められる。『企業活動基本調査』の個票データは永久企業番号が割り振られており一部パネルデータ化が可能であるので、業種分類や調査項目を変化させることには配慮が必要である。
- 人事戦略や人事管理をはじめとする企業内部の管理活動については、客観的にデータを把握することが困難なので、主観データを視野に入れた調査票の構築が必要である。ただし、主観データを扱う場合は、回答の代表性の確保など、データの性質と信頼性を十

分考慮しなければならない。

- データの二次利用が可能な統計調査の種類を増やし、また統計の種類や利用方法についての情報の共有化を図る。

## Ⅱ 「非正規雇用者とワークライフバランス」に関する統計整備の課題

---

- 非正規雇用者は、統計によって「従業上の地位」から把握される場合や「勤め先での呼称」から把握される場合などがあり、定義の整理が必要となる。
- 非正規雇用者といってもその実像は多様であり、正社員とほぼ同様の労働時間である者、契約の反復更新などの理由による長期に亘って勤続している者、無期雇用と実質的に異なる者がいる。非正規雇用の詳細な構造を把握するためには、勤め先での呼称、雇用契約期間、あるいは労働時間だけでなく、業務内容や賃金なども把握する必要がある。『労働力調査』や『就業構造基本調査』でも、「従業上の地位」だけでは有期労働契約の反復更新の実態を把握できないことから、雇用契約が有期か無期かを問うべきである。
- 非正規雇用という働き方が本意なのか不本意なのかを把握することが必要である。非正規雇用という働き方を望んで選択した場合は、自らのワークライフバランスを考慮した結果であることが多いと考えられる。一方、その非正規雇用が不本意な選択である場合は、ワークライフバランスが取れていない状況である可能性が高い。ワークライフバランスという視点に立てば、両者を峻別することは不可欠である。
- 非正規雇用における雇用や賃金の不安定性を把握することが必要である。非正規雇用者の賃金が正規雇用者に比べて低いことは確認されているが、問題はその格差が固定化されているか否かである。ある時点で賃金が低いのみならず、雇用が不安定で、収入のない状況に陥ってしまう可能性があるかどうかも把握する必要がある。こうした状況を把握するためには、同一個人を追跡するパネル調査が望ましい。
- 非正規雇用者の副業の実態を把握することが必要である。非正規雇用者は低賃金ゆえに複数の仕事を行っている場合が考えられ、それは長時間労働をもたらしているであろうし、それだけ働いてやっと生計が立つような「ワーキングプア」の状況に陥っている可能性もある。ワークライフバランスという視点に立つならば、こうした状況の把握は不可欠である。
- 正規雇用・非正規雇用間の移動の実態を把握することが必要である。非正規雇用から正規雇用への移動は、処遇の改善や雇用の安定に寄与するものと考えられ、労働者のワークライフバランス実態を把握する上で必要な情報である（逆の移動の場合も、またしかりである）。転職を伴わない同一企業内での非正規雇用から正規雇用への登用・転換（特に流通業などでは昨今多く行われている）は、既存統計では把握できない。

## Ⅲ 「正規雇用者とワークライフバランス」に関する統計整備の課題

---

- 既存統計から把握する限りにおいて、正規雇用者（フルタイム雇用者）の労働時間は、年当たりでみても週当たりでみても、過去に比して減少傾向にある。しかし、ここ 30

年ほどの間に週の中での時間配分に大きな変化が生じており、平日1日当たりで見ると労働時間は確かに長くなっており、代わりに睡眠時間が趨勢的に減っている。このように、正規雇用者のワークライフバランスは、年・月・週・日と様々な時間（期間）単位で多面的に把握する必要がある、また労働時間と過労・健康問題という視点で見ていく必要がある。

- 年単位のワークライフバランスの把握、休息状況の把握という観点からは、休日数の把握が必要である。さらに、月や週といった比較的短い期間の中で十分な休息を取ることが出来ているかを把握するためには、年だけでなく月や週を単位として休暇数を把握することが望ましい。
- ワークライフバランスを、従来主流であった育児や介護との両立という視点だけでなく、健康の維持という視点から捉えていくことが必要である。労働と厚生を両面から把握できる希少な統計としては『国民生活基本調査』があるが、過労（睡眠時間の減少）が健康に影響を及ぼすのは中長期的なスパンにおいてであると考えられるので、その影響を検証するには同一個人を長期に追跡したパネルデータが不可欠である。
- 正規雇用者の働き方に関しては「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度が議論になった時期があったが、今後、制度の導入を検討する際に、感情論や印象論で議論が終始してしまわないようにするためには、個々人がどのような制度の下で働き、その制度が労働時間やその他の時間配分にどのような影響を及ぼしているかを把握する統計を整備し、時間規制が労働時間にもたらす影響について厳密な検証を行うことが不可欠である。

#### IV 「雇用者のワークライフバランスと結婚・出産行動」に関する統計整備の課題

---

- ワークライフバランス状況と結婚行動・出産行動との因果ないし相関を統計データに見出す場合、結婚や出産の「結果」として「結婚している」「子どもが（〇人）いる」という客観的な状態を捉える方法と、結婚や出産の「動機」となる結婚・出産への主観的な意識・意欲を捉える方法がある。
- 雇用形態などの労働状況と結婚・有子状況とを同一個票内で把握できる統計調査は少なからず存在するが、結婚・出産をした（それを決めた）時点での労働状況が分からなければ因果関係を推定することは難しく、それを把握できる公的統計は『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』にほぼ限られる。しかし、前者はパネル調査であるが脱落が多く、後者はサンプルが少なく調査頻度も低いという難点がある。
- 結婚・出産への主観的な意識・意欲の把握が可能な公的統計は、再び『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』に限られる。ただ、結婚・出産への意識・意欲に関して『21世紀成年者調査』を使用した先行研究は見当たらず、『出生動向基本調査』も、非正規雇用者は結婚意欲や出産意欲が相対的に弱いという観察を調査自体の報告で示しているのみで、外部による先行研究での使用は見られない。
- 結婚行動・出産行動に関する先行研究では、家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』をはじめとする民間のパネルデータが使われていることが多い。主な民間パネル

および『21世紀成年者調査』それぞれの長短をまとめると以下のようになる。

- ▶ 家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』：出産に関する項目が豊富。データの蓄積があるために世代比較が行える。ただ対象は女性のみ。
  - ▶ 東京大学社会科学研究所『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』：結婚に関する項目が豊富。男女のデータが揃っている。ただデータの蓄積はまだ小さい。
  - ▶ 慶應義塾大学『慶應義塾家計パネル調査』：労働に関する項目がやや豊富。男女のデータが揃っている。ただデータの蓄積はまだ小さい。
  - ▶ 厚生労働省『21世紀成年者調査』：全体的に項目が少ない。データは大きい。しかし限られた世代しか分析できない。
- 結婚・出産行動は、個々人のライフステージや人生設計に関わるものであるので、同一個人を追跡するパネル調査で把握することが必要である。そして、先行研究で公的パネルより民間パネルが多く使われていることを踏まえれば、民間パネルの質的長所（＝質問が詳細）と公的パネルの量的長所（＝サンプル数が比較的多い）を兼ね備えたパネル調査・統計を拡充することが望まれる。

## V 米国の統計整備状況から学ぶこと

---

- ワークライフバランス状況の把握に係る日本の統計整備上の大きな課題は、①企業・事業所統計と労働者（個人）統計とのデータマッチングと、②質と量を兼ね備えたパネル調査の整備となる。この2点について、日本より取り組みが進んでいる米国については、以下のような状況・長所が指摘できる。
  - ▶ 企業・事業所統計と労働者（個人）統計とのデータマッチングのキーは、企業については雇用主 ID コード、個人については社会保障番号を使っている。特に後者は日本にないアドバンテージと言える。また、行政データ——具体的には給与記録の税務データとのリンケージも図られており、これは国税庁との情報セキュリティ面も含めた信頼関係の上に成り立っている。
  - ▶ パネル調査での脱落を防ぐためには、報酬を与える（回答期間によって差も付ける）、回答期間に余裕を与える（半年のうち都合のよい時に調査を受ければよい）、調査意義と愛国心を訴えるといった工夫をこらしている。また、大量な項目の調査を、回答者への負荷を抑えながら効率的に行う上では、コンピュータの利用と調査員の訓練・習熟が大きな意味を持っていると考えられる。
- 以上のような米国の状況は、日本とはそもそも異なる所与の環境——例えば社会保障番号制度の存在や、報酬付与を可能とする大きな予算規模——に因るところや、なぜ米国ではうまくいっているのかの理由を特定できない部分も少なくない。しかし、上記①②の両面で、日本も学ぶことのできる地道で細かい工夫もあろう。ワークライフバランス状況の把握に係る統計整備にあたっては、こうした米国の長所に積極的に学びつつ、政府のみならず学界の関係者（特に民間パネルの実施関係者）が広く連携して、日本でも可能かつ最善の整備方策を模索していくことが求められる。

### 序.1節 調査の背景と目的——ワークライフバランスの重要性と関連統計整備の必要性

---

#### 序.1.1 今日の・国家的な重要課題としてのワークライフバランス

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）は、平成 19 年 12 月に政府関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されるなど、現代日本において国家的課題の一つとなっている。それは、人口の少子高齢化と減少、経済の成熟・低成長と財政の逼迫といった、現代日本が直面する難問に対処していく上で、次のような論理において、ワークライフバランスが寄与すると期待されるからである。

- ① 子どもを持つ労働者、介護しなければならない人を持つ労働者が、子育てや介護と就業とを両立できるようにすることは、減少する労働力の維持・確保や少子化対策として必要である。
- ② 成熟した経済の持続的成長にはイノベーションが必要であり、そのためには、企業は多様なバックグラウンドとワーク／ライフ・スタイルを持つ従業員を擁し、また個々の労働者も仕事以外の生活を通じて多様な経験と知識を身につけることで、多様性（ダイバーシティ）を基礎とする創意工夫の発現を図ることが求められる。
- ③ 超高齢社会を逼迫する財政の下で安定的に運営していくためには、「公助」と「自助」との間を埋める「共助」ないし「新しい公共」という領域の活性化が必要であり、そのためには労働者も地域活動等に参加する時間と余裕を持つことが望まれる。

#### 序.1.2 ワークライフバランス状況把握に係る関連統計整備の必要性

このように今日の・国家的な重要課題と位置づけられるワークライフバランスであるが、その推進を求める経済・社会環境の変化を的確に分析し、必要な政策を実行するための関連統計は十分に整備されていないことが、統計委員会の「公的統計の整備に関する基本的計画」（平成 21 年 3 月）<sup>1</sup>や「公的統計の整備における喫緊の課題とその対応に関する基本的考え方」（平成 22 年 6 月）<sup>2</sup>で指摘された。後者は、「証拠に基づく政策立案」（evidence-based policy making）への要請が高まっていることも併せて指摘しながら、次の通り「少子高齢化等の進展やワークライフバランスに対応した統計の整備」に向けた方向性を打ち出している。

男女共同参画の視点を踏まえつつ、結婚、出産、子育てと就業が両立できる環境作

---

<sup>1</sup> <http://www.stat.go.jp/index/seido/pdf/12a.pdf>

<sup>2</sup> <http://www5.cao.go.jp/statistics/report/interimreport/koutekitoukei.pdf>

りなどに関する実態を把握することが重要であることから、特に以下の取組が必要である。

- ① 配偶関係、結婚時期、子供数等の少子化関連項目に関して、標本精度を高め、地域別に詳細なデータを得るため、既存の統計調査の再構築あるいは新規の統計調査の創設など、大規模標本調査による把握の可能性について検討
- ② 就業（就職及び離職の状況、就業抑制要因など）と結婚、出産、子育て、介護等との関係をより詳しく分析する観点から、関係する統計調査において、必要な事項の追加等について検討

### 序. 1. 3 本調査の目的

以上のような背景の下、本調査は、少子高齢化時代の個人・世帯の就業（労働供給）と私的生活活動、企業の労働需要等に関する統計について、公的統計の改善・整備に資するため、海外における検討状況や統計の整備状況等も踏まえ、解決すべき課題の明確化、あるべき姿や具体的方策への示唆を得ることを目的とした。海外における統計整備状況の調査においては、ワークライフバランス状況の把握に有効であるパネル調査（縦断調査）の先進事例を有する米国を対象とした。

## 序. 2 節 ワークライフバランス状況把握に係る関連統計整備に向けた仮説の設定

---

### 序. 2. 1 ワークライフバランス状況把握に係る関連統計整備の現状と課題

統計委員会は、「ワークライフバランスの状況を把握するための関連統計整備」について、上述の方向性を打ち出した後、次のようなさらに踏み込んだ「現状の評価と課題」を提起した（「平成 21 年度統計法施行状況に関する審議結果報告書」平成 22 年 9 月）。

- ① 我が国の雇用者数に占める非正規労働者の割合は増加する傾向にある。非正規労働者は、正規労働者に比べてキャリア形成や家族形成に困難を抱えるケースが多いため、非正規労働者割合の増加は、結果として少子化に拍車をかけるとみられている。
- ② 企業による中核的人材の絞り込みにより、正規労働者においては、長時間労働が顕著となっており、仕事と家庭の両立が困難化している。これらも未婚化・非婚化につながり、少子化の大きな原因となっている可能性が指摘されている。
- ③ 現状では、このようなワークライフバランスの状況を的確に把握し、必要な政策を実行するための関連統計が十分に整備されているとは言い難い。なお、関連調査統計として、厚生労働省の縦断調査、出生動向基本調査が存在するが、小標本ゆえに地域別の実態を明らかにするには限界がある。

### 序. 2. 2 仮説の設定

この統計委員会による課題提起を踏まえ、本調査は、ワークライフバランスの悪化（ワークライフ・インバランス）が少子化に繋がるという次のような仮説を立て、それを検証

する上で必要な関連統計がどの程度整備されているのかを検討していった。以下の①から④を、報告書の**第I章**から**第IV章**でそれぞれ扱っている。

- ① 経済・経営環境の変化（悪化）に伴い、日本企業は、正規雇用者から非正規雇用者への転換を進め、また正規雇用する中核的人材を人数的に絞り込んでいる。
- ② 非正規雇用者は人数的に増加しており、その賃金は正規雇用者に比べ相対的に低く、その雇用は不安定な状況にある。
- ③ 正規雇用者は、中核的人材の絞り込まれることによって人数的に減少しており、それに伴い労働時間は長時間化している。
- ④ 非正規雇用者は収入が低く不安定であるために（あるいは低収入を補うべく長時間労働するために）、正規雇用者は長時間労働のために、結婚や出産・子育てに向かう経済的・時間的余裕を失い、それらに対し消極的になっている。

**図表序-1** は、以上の仮説を表にし、仮説の各部分において明らかにすべき点を示したものである。

**図表序-1 本調査における仮説**

仮説		明らかにすべき点
経済・経営環境の変化		
↓	↓	企業の労働力需要の変化
非正規雇用者数の増加	企業の中核的人材の絞り込み	各労働統計の雇用者の定義やカバレッジに関する相互関係
↓	↓	
経済的に不安定な労働者数の増加	正規雇用者の労働時間の増加	雇用形態別の雇用者数、業務内容、労働時間、賃金等の継続的把握
		雇用者・被雇用者間の関係（賃金率と労働者・事業所属性との関係）
↓	↓	
収入の少なさ・将来的不安ゆえに晩婚・非婚／晩産・非産化	仕事の忙しさゆえに晩婚・非婚／晩産・非産化	雇用形態（収入状況・展望、労働時間）別の結婚実態・態度
		雇用形態（収入状況・展望、労働時間）別の出産実態・態度

備考：内閣府作成。

### 序.3節 ワークライフバランスの定義と考察対象

#### 序.3.1 ワークライフバランスの定義

ワークライフバランスの定義に関し、上述の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」は、ワークライフバランスが実現した社会を、

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

と定義している。より具体的には、次のような社会が、ワークライフバランスの実現した社会とされる。

#### ①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

#### ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

#### ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

備考：内閣府「仕事と生活の調和の実現に向けて」サイト (<http://www8.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>) より。

本調査・本報告書におけるワークライフバランスの定義も、上記の日本政府による公式定義に準じるものとする。報告書において、上記①は「収入面でのワークライフバランス」、②と③は「時間面でのワークライフバランス」などと言及される。

### 序. 3. 2 自営業者等のワークライフバランスについての考察

本調査で設定した上述の仮説は専ら雇用者（被用者）のワークライフバランスに関するものであるが、ワークライフバランス自体は自営業者等も含めた問題である。本調査・本報告書での検討は、主に雇用者のワークライフバランスを念頭におく場合が多いが、統計の整備状況を検討する際には、自営業者等についての実態把握の可能性についても考察することとする。

## 序. 4 節 調査の方法

---

### 序. 4. 1 研究会の設置

本調査の実施にあたっては、下記の4名の有識者委員および調査委託者・調査受託者の関係者から成る研究会を組織し、内閣府より調査を受託したみずほ情報総研株式会社によ

る調査実施を指導した。また4名の有識者委員は、本報告書の**第I章**から**第IV章**のそれぞれ**第2節**として、各章の内容に係る総括・提言を寄稿した。

#### <研究会メンバー>

(有識者委員) ※執筆順

西岡 由美	立正大学経営学部 専任講師	<b>I. 2節</b> 執筆
戸田 淳仁	リクルートワークス研究所 研究員	<b>II. 2節</b> 執筆
黒田 祥子	東京大学社会科学研究所 准教授	<b>III. 2節</b> 執筆
永井 暁子	日本女子大学人間社会学部社会福祉学科 准教授	<b>IV. 2節</b> 執筆

(内閣府：調査委託者)

乾 友彦	大臣官房統計委員会担当室 室長
杉山 茂	同 参事官
若林 光次	同 参事官
空閑 信憲	同 調査官
池本 賢悟	同 参事官補佐

(みずほ情報総研：調査受託者)

荻田 竜史	社会経済コンサルティング部 シニアコンサルタント
鹿内 智浩	同 シニアコンサルタント
中武 麻衣	同 コンサルタント
大田 草佑	同 コンサルタント

#### <研究会開催経過> ※会場は何れも内閣府（合同庁舎4号館）内会議室

第1回 2010年11月10日（水） 15:00～17:00

（議題） 調査計画（案）について  
米国現地調査（概案）について  
ワークライフバランス状況把握に係る統計マップについて

第2回 2010年12月22日（水） 15:30～17:30

（議題） 米国現地調査（詳細計画）について  
先行研究レビューについて  
ワークライフバランス状況把握に係る統計マップ（改訂案）について

第3回 2011年2月16日（水） 15:00～17:00

（議題） 米国現地調査報告について  
報告書骨子案について

第4回 2011年3月11日（金） 10:00～12:30

（議題） 報告書案について

#### 序. 4. 2 米国現地調査の実施

本調査では、ワークライフバランス状況の把握に有効であるパネル調査（縦断調査）の

先進事例を有する米国において、関係機関へのヒアリング調査を実施した。米国現地調査の概要は以下の通り。調査結果など詳細については**補章**を参照のこと。

#### <旅程・訪問先>

- 2010年 1月26日(水) 移動(東京→ワシントンDC)  
1月27日(木) Agency for Healthcare Research and Quality (中止※)  
Census Bureau, Department of Commerce (電話ヒアリング※)  
※現地大雪のため面会ヒアリングが中止ないし変更となった。  
1月28日(金) Bureau of Labor Statistics, Department of Labor  
移動(ワシントンDC→ニューヨーク)  
Families and Works Institutes  
移動(ニューヨーク→ワシントンDC)  
1月29日(土) 資料整理  
1月30日(日) 移動(ワシントンDC→デトロイト→アナーバー)  
1月31日(月) Institute for Social Research, University of Michigan  
2月1日(火) 移動(アナーバー→デトロイト→シカゴ→)  
2月2日(水) 移動(→東京)

#### <出張者>

- |       |                    |
|-------|--------------------|
| 西岡 由美 | 研究会委員              |
| 戸田 淳仁 | 研究会委員              |
| 鹿内 智浩 | みずほ情報総研 シニアコンサルタント |

#### <序章 参考文献>

- 仕事と生活の調和推進官民トップ会議(2007a)「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf>  
———(2007b)「仕事と生活の調和推進のための行動指針」  
<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/indicator.pdf>  
統計委員会(2009)「公的統計の整備に関する基本的な計画」  
<http://www.stat.go.jp/index/seido/pdf/12a.pdf>  
———(2010a)「公的統計の整備における喫緊の課題とその対応に関する基本的考え方」  
[http://www5.cao.go.jp/statistics/2010wg/wg3/wg3\\_1/sankou\\_2.pdf](http://www5.cao.go.jp/statistics/2010wg/wg3/wg3_1/sankou_2.pdf)  
———(2010b)「平成21年度統計法施行状況に関する審議結果報告書」  
[http://www5.cao.go.jp/statistics/report/21followup/21followup\\_2.pdf](http://www5.cao.go.jp/statistics/report/21followup/21followup_2.pdf)

## 第 I 章 経済・経営環境に対応した企業の雇用戦略の変化

### I.1 節 近年の日本企業による雇用の概況——統計からの把握

みずほ情報総研

#### I.1.1 企業における雇用戦略または雇用調整に係る仮説

雇用者のワークライフバランスにおける主要な要素としては、賃金（所得）と労働時間が挙げられるが、本節ではこれらの要素に対し、経済環境の変化がどのように影響を与えるかについて統計での把握可能性を検討するものとする。具体的には、賃金への影響として正規雇用者から非正規雇用者への転換、労働時間への影響としては正規雇用者における中核的人材の絞込みであり、これらはいずれも企業の雇用戦略に基づくものと想定される。

経営環境の変化に対し企業は経営戦略を立案あるいは見直すことによりその後の経営環境への対応をはかろうとするが、その中で雇用戦略や人事戦略においては、経営環境の変化に対するカードとして賃金や労働時間の抑制、採用、早期退職、非正規雇用者の扱いなど雇用調整を含む多様な手段が想定される。また雇用戦略や人事戦略は企業の経営資源として最も重要な“人材”に関する戦略であり、今後の企業の中核を担う“中核的人材”を経営環境の変化に応じてどのように育成、獲得、あるいは絞込んでいくかについても重要な役割を担っていると考えられる。

しかしながら、これらの雇用戦略や雇用調整が実際にどのように行われているかを把握するための統計は、現状必ずしも十分とはいえないと考えられる。

本稿では、まず経営環境の悪化に伴い、企業は雇用調整として正規雇用者から非正規雇用者への転換を進めているのではないか、この結果、景気後退に応じて非正規雇用者数が増加しているのではないか、また経営環境の悪化に際しては、企業は中核的人材を絞り込んでいるのではないか、という仮説について、現状の政府統計等によってどこまで把握することが可能かについて整理を行い、検討を進めるものとする。

#### I.1.2 雇用戦略または雇用調整に係る既存統計の整備状況

本節では、企業における雇用戦略や雇用調整に係る既存統計の整備状況について、前述した仮説の検証可能性を考慮しつつ、整理するものとする。

雇用戦略は企業の経営戦略の一部であり、このような経営の根幹に関わる情報を統計情報として収集することは難しいと考えられる。また、雇用戦略は画一的に定義された型があるわけではなく、企業によって考え方や表現が異なる性質のものがあるため、統計情報として馴染まない。実際、雇用戦略そのものについて調査を行っている政府統計を見出すことはできない。

ここでは、まずは企業の雇用戦略や雇用調整の結果として反映される労働需要という側面からの統計に関する整備状況について整理を行い、その過程で労働の需要面のみならず供給面をも併せた労働需給に関する統計について整理することとする。

雇用調整について唯一、政府統計または調査として把握しているのが、『労働経済動向調査』であり、本項では雇用調整方法などについて、非正規雇用者の扱いも含めて整理を

する。

また、企業活動や事業所活動に関する情報と雇用状況を関連させて分析をするための統計について整理を行う。ここでは、企業の貸借対照表や損益計算書といった財務データと、雇用形態別の雇用者数などのデータを関連させた分析の可能性について明らかにする。

最後に、中核的人材に関する統計について取り上げる。中核的人材をどのように統計で把握するかは難しい面があると考えられが、ここでは管理職や役職について焦点を当てることとし、役職に関する情報を収集している『賃金構造基本統計調査』を取り上げる。

なお、雇用戦略や雇用調整として、賃金や労働時間の面から捉えることができるが、賃金については「第Ⅱ章非正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題」にて、労働時間については「第Ⅲ章正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題」にて記述することとする。

図表 I-1-1 雇用戦略または雇用調整に関する統計調査

分類	統計名	該当する調査項目
労働力需要に関する統計	厚生労働省『職業安定業務統計』	新規求人倍率（除学卒） 有効求人倍率（除学卒）
	総務省『労働力調査』	完全失業率
	文部科学省『学校基本調査』	高卒就職率・大卒就職率
	文部科学省・厚生労働省『就職内定状況調査』	内定率
	厚生労働省『労働経済動向調査』	雇用判断 DI 労働者過不足判断 DI
	日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」	雇用人員判断 DI
雇用調整に関する統計	厚生労働省『労働経済動向調査』	雇用調整等の実施状況
企業活動と雇用状況に関する統計	財務省「法人企業統計年報」 経済産業省『企業活動基本調査』	
事業所活動と雇用状況に関する統計	経済産業省『工業統計』 経済産業省『商業統計』 経済産業省「特定サービス産業実態調査」等	
中核的人材に関する統計	総務省『国勢調査』 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』	管理職 役職
賃金に関する統計	厚生労働省『毎月勤労統計調査』	
	厚生労働省『賃金構造基本統計調査』	
労働時間に関する統計	厚生労働省『毎月勤労統計調査』	
	厚生労働省『賃金構造基本統計調査』	

## (1) 労働力需要の把握

ここでは、まずは企業の雇用戦略や雇用調整の結果として反映される労働需要という側面と供給面をも併せた労働需給に関する統計について整理することとする。

企業の外部環境の一要素である景気変動が雇用戦略に与える影響を把握することができる統計として、まずは内閣府が毎月発表していて、景気判断の材料とされる景気動向指数<sup>3</sup>における各系列に採用されている労働関連のものが挙げられる。具体的には、先行系列として厚生労働省『職業安定業務統計』における「新規求人数（除新規学卒者）」、一致系列として同じく「有効求人倍率（除新規学卒者）」、遅行系列として総務省『労働力調査』における「完全失業率」である。

### ①『職業安定業務統計』（新規求人数・有効求人倍率）

「新規求人数（除新規学卒者）」及び「有効求人倍率（除新規学卒者）」は、厚生労働省『職業安定業務統計』にて作成されているものである。この統計は、全国の公共職業安定所（ハローワーク）で受け付けられた新規学卒者を除く求人・求職・就職の状況（一般職業紹介状況）を、都道府県別、業種別、事業所規模別などにより集計したものであり、行政データに基づいた統計、つまり業務統計である。

これ以外の雇用関連における業務統計としては、雇用保険の適用や給付状況についてまとめた『雇用保険事業年報』などが代表的である。業務統計は、対象者全てに対して情報を収集しており、統計としてみた場合はかなりの更新頻度にて全数調査を行っているという意味で非常に有用であると考えられる。一方、業務統計は、統計として詳細に集計及び公表することを意図して作成されたものではないため、労働に関する研究や分析を意識した構成とはなっていない。このような行政データに基づいた統計は、米国においてかなり活用されている例がみられる<sup>4</sup>。

「新規求人数（除新規学卒者）」は、景気動向に先行して反応を示す先行系列に位置づけられ、企業が数ヶ月から1年程度先を見据えた雇用戦略と捉えることができる。また、「有効求人倍率（除新規学卒者）」は、景気動向にあわせた反応を示す一致系列に位置づけられ、まさに景気変動の影響を受けた雇用戦略そのものと捉えることができる。

本研究で課題とされる非正規雇用者に関連する項目を改めて統計マップから抜粋したのが図表 I-1-2 である。雇用形態別には、常用／臨時・季節／パートタイム、正社員／非正社員という区分で把握が可能であるが、正社員／非正社員という区分での集計は行っていない。これらの非正規雇用者の定義に関する課題については、**第Ⅱ章**を参照されたい。

<sup>3</sup> 景気動向指数：生産、雇用など様々な経済活動での重要かつ景気に敏感に反応する指標の動きを統合することによって、景気の現状把握及び将来予測に資するために作成された指標。景気動向指数には、コンポジット・インデックス（C I）とディフュージョン・インデックス（D I）がある。C Iは構成する指標の動きを合成することで景気変動の大きさやテンポ（量感）を、D Iは構成する指標のうち、改善している指標の割合を算出することで景気の新規部門への波及の度合い（波及度）を測定することを主な目的とする。（内閣府「景気動向指数の利用の手引」より）

<sup>4</sup> Census Bureau Center of Economic Studies LEHD Program など

図表 I-1-2 職業安定業務統計・労働力調査における雇用形態(統計マップ④より抜粋)

統計名	分類	雇用形態相当の区分	雇用契約期間						所定労働時間		呼称等による定性的な分類
			～18日	18日～1ヶ月	1～4ヶ月	4ヶ月～1年	1年～	無期	一般労働者	一般労働者より少な	
職業安定業務統計	一般労働者	常用				○	○	○			
		臨時			○						
		季節	○	○	○	○	○	×			
	パートタイム労働者	常用的パートタイム				○	○	○		○	
		臨時的パートタイム			○					○	
	正社員	正社員				○	○	○	○	呼称による分類	
労働力調査	従業上の地位	常雇・役員					○	○			役職による分類
		常雇・一般常雇					○	○			
		臨時雇			○	○					
		日雇	○	○							
	雇用形態	正規の職員・従業員									呼称による分類
		パート									呼称による分類
		アルバイト									呼称による分類
		労働者派遣事業所の派遣社員									労働者派遣事業所に雇用されている
		契約社員・嘱託									呼称による分類
	その他									その他の呼称	
労働経済動向調査	就業形態	正社員等					○	○	○		
		臨時			○	○			○		
		パートタイム								○	
		派遣労働者									労働者派遣事業所に雇用されている

出典：厚生労働省 職業安定業務統計（一般職業紹介状況） 用語の解説より

厚生労働省『職業安定業務統計』における「新規求人数（除新規学卒者）」および「有効求人倍率（除新規学卒者）」は、研究での活用例は見られない。前述のように、景気動向指数における採用系列の要素として用いられているほか、様々な研究機関や民間企業における直近の景況判断に関するレポートの中で景気の判断材料として用いられているケースがほとんどである。

## ②『労働力調査』（完全失業率）

『労働力調査』は、我が国における就業及び不就業の状態を明らかにすることを目的として、国勢調査の調査区から選定された約2,900の調査区内から選定された約4万世帯を対象として毎月実施されている調査である（基礎調査）<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> 総務省統計局ホームページより <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>  
労働力調査の結果は、「基本集計」と「詳細集計」に分かれており、以下のような集計区分になっている。

基本集計 【基礎調査票から集計される事項】：労働力人口、就業者数・雇用者数(産業別、職業別など)、就業時間、完全失業者数(求職理由別など)、完全失業率、非労働力人口などの結果を毎月提供している。  
詳細集計 【特定調査票から集計される事項】：雇用形態別雇用者数(正規・非正規雇用者など)、転職者数、仕事からの収入、仕事につけない理由、失業期間、就業希望の有無などの結果を四半期ごとに提供している。

景気動向指標では「完全失業率<sup>6</sup>」は、景気の動きに遅れて反応を示す遅行系列に位置づけられ、雇用戦略の結果として捉えることができると考えられる。

雇用形態区分については、正規の職員・従業員／パート・アルバイト／派遣社員といった区分となっており、こちらは四半期毎に実施されている特定調査票により調査され、集計結果は詳細集計として公表されている。また、雇用調整の要素の1つである労働時間については、“月末1週間に仕事をした時間”として尋ねている。

労働力調査における雇用形態区分などの詳細については、「第Ⅱ章非正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題」を参照されたい。

『労働力調査』の完全失業率の活用事例としては、新規求人数（除新規学卒者）や有効求人倍率（除新規学卒者）と同じように、景気動向指数における採用系列など政府景況判断の材料、あるいは研究機関や民間企業における直近の景況判断に関するレポート等として活用されているほか、経済財政白書、労働経済白書、高齢社会白書といった政府系白書にて引用<sup>7</sup>されている。また研究においては、失業率などの雇用政策に関する研究<sup>8</sup>での引用が見られるものの、雇用戦略や雇用調整といった企業側からの視点による研究例はほとんど見られない。

### ③『学校基本調査』及び『就職内定状況調査』

「新規求人数（除学卒）」、「有効求人倍率（除学卒）」、「完全失業率」は新規学卒者が含まれない。新規学卒者に対する統計については、文部科学省『学校基本調査』及び厚生労働省・文部科学省『就職内定状況調査』を挙げることができる。

『学校基本調査』は、学校に関する基本的事項を調査し、学校教育行政上の基礎資料を得ることを目的に、学校教育法で規定されている全国の学校、市町村教育委員会を対象として、学校数、在学者数、教職員数、学校施設、学校経費、卒業後の進路状況等の調査項目について、毎年調査を実施しているものである<sup>9</sup>。全国の学校における全在学者数や全卒業者の進路状況を把握しているという点で、行政データ（業務統計）に近い位置づけと考えられる。学校を単位とした調査であるため、在学者や卒業生個人に関して収集される属性情報は性別のみであり、個人の属する世帯構造、世帯主の職業、世帯所得といった情報は把握することができない。

非正規に関する情報としては、「一時的な仕事に就いた者」として把握することができる。これは“臨時的な収入を目的とする仕事に就いた者、例えばアルバイト、パート等”<sup>10</sup>といった定義となっており、派遣労働については言及がなされていない。

『就職内定状況調査』は、全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校の中から、

<sup>6</sup> 労働力人口(就業者と完全失業者の合計)に占める完全失業者の割合で、完全失業者は、「仕事についておらず、仕事があればすぐつくことができる者で、仕事を探す活動をしていた者」と定義される

<sup>7</sup> 総務省統計局ホームページ「統計調査結果の活用事例集 労働力調査」より

<http://www.stat.go.jp/info/guide/katsuyou/roudou1.htm>

<sup>8</sup> 例えば「構造的失業の再検討－失業率上昇の背景－」（2003年玄田・近藤）など

<sup>9</sup> 文部科学省ホームページより

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)

<sup>10</sup> 文部科学省 学校基本調査の手引きより

設置者・地域の別等を考慮して抽出した112校（平成22年度）について所定の調査対象学生を抽出した後、電話・面接等の方法により、性別、就職希望の有無、内定状況等につき調査するものである。本調査における内定先に関しては特に定義はなく、一時的雇用や臨時雇用といった非正規社員が含まれるかどうかは定かではない。

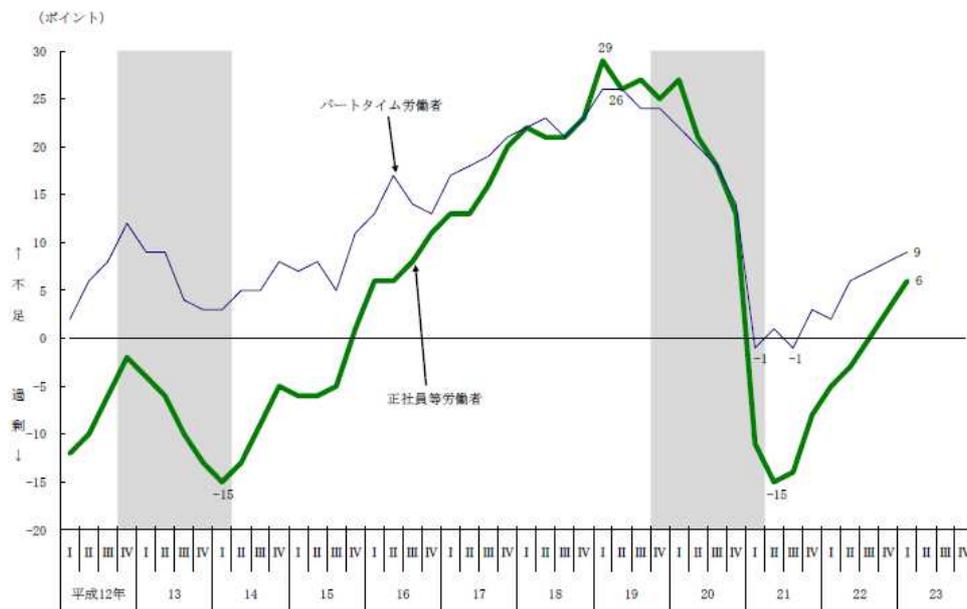
#### ④拡散指数（Diffusion Index: DI）

各企業において雇用情勢をどのように判断をしているかについての統計としては、DI<sup>11</sup>を用いた調査が挙げられる。具体的には、『労働経済動向調査』の「雇用判断DI」及び「労働者過不足判断DI」、日本銀行『全国企業短期経済観測調査（短観）』の「雇用人員判断DI」である。

『労働経済動向調査』の雇用判断DI及び労働者過不足判断DIについては、雇用形態別に集計を行っている。雇用判断DIについては正社員／パートタイム／派遣労働者、労働者過不足判断DIについては常用労働者／正社員等／臨時／パートタイムといった区分となっている。

一方、日銀『短観』の雇用人員判断DIでは、雇用形態別には把握できない。雇用形態別（常用、正社員等、臨時、パートタイム、派遣労働者）に労働者の過不足感（DI）を把握することができる点は『労働経済動向調査』の特徴といえる。

図表 I - 1 - 3 雇用形態別労働者過不足判断D. I. の推移(調査産業計)



注:1)平成20年2月調査から「常用労働者」を「正社員等労働者」に変更した。  
2)平成20年IV期調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、平成21年I期調査以降の数値とは厳密には接続しない。

出典：厚生労働省 労働経済動向調査より

<sup>11</sup> 拡散指数（Diffusion Index: DI）

## (2) 雇用調整状況の把握

ここでは、企業が実際の雇用調整をどのような方法、順序で実施しているかを既存統計で把握できるかどうかについて検討を行う。

### ① 個票データによる雇用調整の把握

いくつかの先行研究を通じて、雇用調整に関する政府統計の現状をみることができる。

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2005）では、労働政策研修機構独自の調査『リストラの実態に関する調査』と日本政策投資銀行『企業財務データバンク』の財務データをマッチングさせ、財務状況と雇用調整の関係や、雇用調整速度と希望退職募集・解雇の実施との関係について統計的に分析を行っている。また、中田（2007）は、百貨店、スーパー、自動車、電機の4業種から10企業を選択し、有価証券報告書や日経 NEEDS 企業財務データを用いて、2000年前後における雇用調整速度の変化について定量的な分析を行っており、業種、非正規雇用を含む場合と含まない場合、企業グループと企業単体における雇用調整速度の変化について検討を行っている。この二つの研究に共通に見られる有価証券報告書などをデータとして用いた場合、上場企業が対象となるため、中小企業を含めた分析をすることはできない。

政府統計を用いた雇用調整に関する先行研究としては、斉藤・橘木（2005）や、小川（2006）の研究が挙げられる。斉藤・橘木（2005）は、中小企業庁のアンケート調査<sup>12</sup>の回答結果と『企業活動基本調査』の個票データを「永久企業番号」を用いて連結し、雇用調整速度と同族会社であるか否かの関連について分析を行っている。小川（2006）は、財務省『法人企業統計年報』の個票データを用いてパネルデータを作成し、1990年代の企業における過剰債務が雇用 に及ぼす影響についての実証分析を行っている。この二つの研究では、政府統計の個票データを用い、これらの調査項目である「雇用者数」に着目した分析を行っている。

このように『企業活動基本調査』や『法人企業統計年報』は、企業活動と雇用の両面で把握可能な企業統計である。経営の結果としての業績データあるいは財務状況と、雇用者数の関連について分析することが可能である。またこれらの統計では、費用項目としての人件費を把握することができるので、雇用実態の一側面としての人件費を業績と関連付けて分析することができる。付加価値が算定可能なため、労働分配率についても分析可能である。なお『法人企業統計年報』の調査対象は、従業員や資本金規模による条件はつくものの企業であればほとんどの産業をカバーしているのに対して、『企業活動基本調査』は基本的に経済産業省管轄の産業のみしか対象になっていないことに留意が必要である。詳細は統計マップを参照されたい。

また事業所の活動と雇用の状況を捉えた統計としては、主要産業でいえば経済産業省『工業統計』、『商業統計』、『特定サービス産業実態調査』などが、中小企業に対して企業活動と雇用の状況を捉えた統計としては、『中小企業実態基本調査』が挙げられ、業種等固有の活動内容と雇用状況とを関連させた分析が可能である。

これらの企業及び事業所の統計に関する基本的情報は**図表 I-1-4**の通り。

<sup>12</sup> 「経営戦略に関する実態調査」（2002年）、「企業経営実態調査」（2003年）

図表 I-1-4 企業及び事業所活動と雇用状況の把握が可能な統計調査の主な内容

統計調査	対象数 (概数)	頻度	損益	資産/負債	売上内容	非正規雇用
企業活動基本調査	3万8千	年1回	○	○		○
法人企業統計年報	3万5千	年1回	○	○		
工業統計	47万	年1回	○	有形固定のみ	○	○
商業統計	160万	本調査5年毎、 簡易調査2年毎	売上の み		○	○
特定サービス産業実態調査	13万	年1回	○		○	○
中小企業実態基本調査	7万	年1回	○		○	○

雇用調整として非正規雇用に着目した先行研究はほとんど見られないが、前述の『企業活動基本調査』では非正規社員について、パートタイム従業者、臨時・日雇従業者、派遣従業者という分類で把握することができるが、『法人企業統計』は非正規雇用に関する情報は収集しておらず、非正規に関する分析を行うことはできない。『工業統計』、『商業統計』、『特定サービス産業実態調査』、及び『中小企業実態基本調査』では非正規に関する情報を収集しており、他の調査項目と関連させた分析は可能である。

一方、雇用調整が具体的にどのような方法で実施され、景気の変動に合わせてどのような順序で実施されるかについて企業活動や雇用状況に関連させて分析を行いたい場合、上記の政府統計はクロスセクショナルな情報しか得られないため難しいと考えられる。斉藤・橘木（2005）が行ったように『企業活動基本調査』では「永久企業番号」を用いることにより、同調査内での連結（パネル化）や、同様の永久企業番号を用いた調査結果との接合が可能となるため、このような統一的な企業コードの整備が1つの解決策となると考えられる。

雇用調整の順序に関する先行研究としては黒田・山本（2005）の研究が挙げられ、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』、総務省『労働力調査』などの集計値を用いて、賃金要素として「残業調整」、「年間賞与調整」、「所定内給与調整」を、雇用者数要素として「採用抑制」、「早期退職促進」を扱い、雇用調整の順序に関する分析を行っているが、パートタイム労働者の再契約停止といった非正規雇用者関連の雇用調整方法については扱っていない。

また、正規雇用者から非正規雇用者への代替化、転換化については、宇仁（2009）の研究を挙げることができる。この研究では、総務省『事業所企業統計』を用いて、正規労働とパートタイム労働、あるいは派遣・請負労働との補完性（代替性）を計測し、その結果に基づいて日本における正規労働と非正規労働とは補完的であるという通説を批判している。この中で非正規雇用による代替率を、1996年から2006年における“パート等労働者数の増加数/正規労働者数の減少数”、“派遣・請負労働者数の増加数/正規労働者数の減少

数”として、食料品、金属製品、一般機械、電気機械、輸送機械の主要 5 業種について従業者規模別に算出し、派遣・請負労働者が中から大企業において正規労働者の代替率が高いという結果を得ている。このように、事業所・企業統計の集計結果というマクロの正規雇用者数や非正規雇用者数の増減により、正規雇用者から非正規雇用者への代替化、転換化を結びつけることは可能だが、実際に個別の企業において代替化が進んでいるのかどうかといったミクロの検証や、企業活動と関連づけた分析をすることはできない。

## ②『労働経済動向調査』による雇用調整の把握

企業行動としての雇用調整の実施状況に関して、詳細かつ具体的に調査しているものとしては、厚生労働省『労働経済動向調査』が挙げられる。

『労働経済動向調査』は、労働経済の変化や問題点を把握するため、景気の動向、労働力需給の変化等が雇用、労働時間、賃金等に及ぼしている影響や今後の見通し等について、約 6 千事業所を対象として（回答事業所数は約 3200）、四半期毎に実施されている調査である。

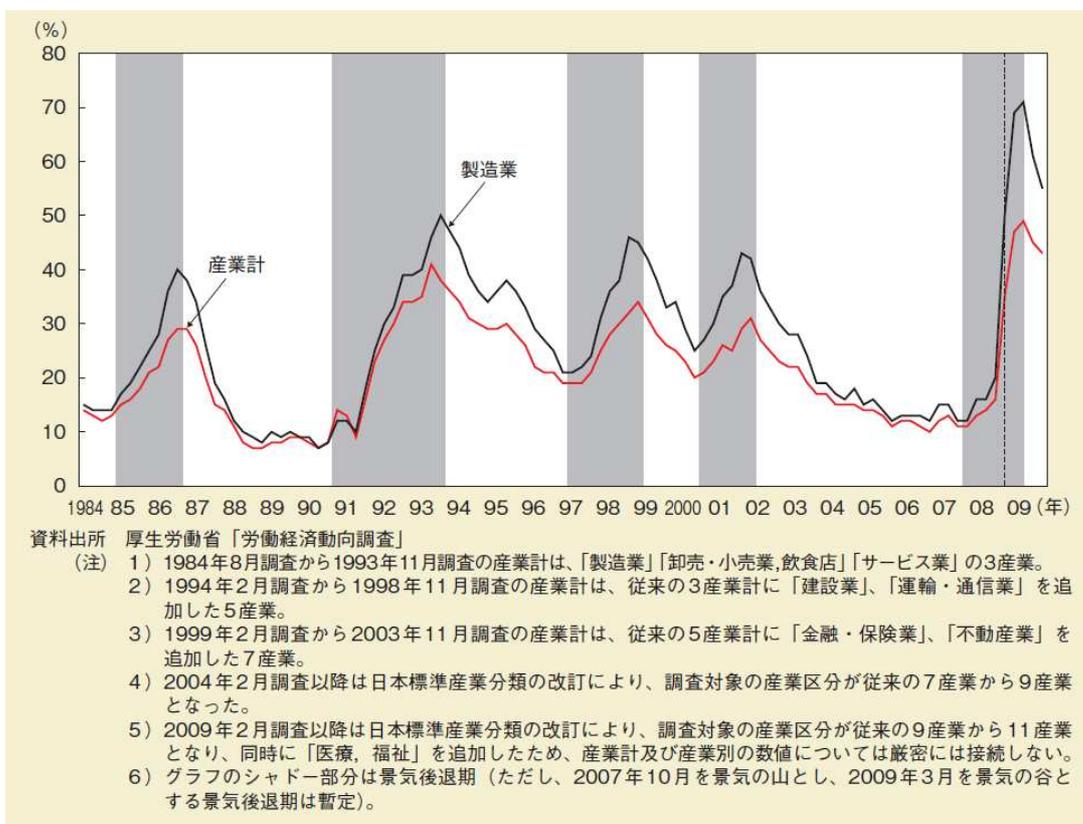
『労働経済動向調査』における雇用調整方法に関する設問を雇用調整の要素として非正規雇用、労働時間、賃金のいずれに該当するかについて整理したものが図表 I-1-5 である。非正規雇用に関する雇用調整としては、「臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」や「派遣労働者の削減」が該当する。

図表 I-1-5 『労働経済動向調査』雇用調整等の実施状況

	非正規 雇用	労働 時間	賃金	その他
残業規制		○	○	
休日の振替、夏期休暇等の休日・休暇の増加		○	○	
臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	○			
中途採用の削減・停止				○
配置転換			○	
出向			○	
一時休業(一時帰休)		○		
希望退職者の募集、解雇				○
操業時間・日数の短縮		○		
賃金等労働費用の削減			○	
下請・外注の削減				○
派遣労働者の削減	○			

先行研究では、前述の独立行政法人労働政策研究・研修機構（2005）、中田（2007）などの研究に見られるように、雇用調整方法の実態という位置づけで集計結果に言及している場合がほとんどであり、個票データを用いて研究を行っている例は見られない。また、4半期毎の実施ということもあり、民間研究機関などの研究レポートなどにおいても、足元の景気動向とからめて雇用調整の現状あるいは時系列推移を紹介するケースが多い。平成22年度労働経済白書では、雇用調整実施事業所割合の推移について『労働経済動向調査』からまとめている<sup>13</sup>（図表I-1-6）。

図表 I-1-6 雇用調整実施事業所割合の推移



出典：厚生労働省 「平成22年度労働経済白書」より

平成21年度労働経済白書では、『労働経済動向調査』を用いて雇用調整の実施方法について景気後退過程ごとにその上昇ポイント（年率換算）を推計しており、この中で「臨時、パート等の再契約停止・解雇」について非正規労働者に対する雇用調整が増加していると言及している<sup>14</sup>。

<sup>13</sup> 平成22年度労働経済白書

<sup>14</sup> 平成21年度労働経済白書

図表 I-1-7 景気後退過程における雇用調整実施方法の上昇ポイント(年率換算)

(単位 百分点)

	第8循環	第9循環	第10循環	第11循環	第12循環	第13循環	第14循環
残業規制	4.0	3.5	8.4	10.1	6.6	3.9	13.6
休日・休暇の増加等	0.0	0.2	1.6	0.3	0.6	1.6	4.4
臨時、パート等の再契約停止・解雇	1.6	1.1	1.1	2.3	2.5	2.5	4.4
中途採用の削減・停止	6.0	2.8	3.3	6.9	4.1	1.3	6.8
配置転換、出向	3.2	1.5	2.6	3.1	2.5	2.3	5.2
一時休業(一時解雇)	0.0	0.3	1.1	1.1	1.9	1.8	1.6
希望退職者の募集、解雇	2.8	0.4	0.9	0.5	2.2	3.5	1.2

資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 標記の景気循環の景気後退過程それぞれにおいて、各雇用調整実施方法の上昇ポイント(年率換算)をタイムトレンド関数を用いて推計したもの。  
 2) 第14循環については、2008年第4四半期までとした。  
 3) その他については、第3-(1)-14図に同じ。

出典：厚生労働省 「平成 21 年度労働経済白書」より

このように『労働経済動向調査』は雇用調整方法について調査をしている唯一の統計といえるが、以下の点においてこの統計調査の限界をみる事ができる。第一に、本調査では、雇用調整のみならず売上増減や労働者数の増減見込み、労働者の過不足、採用計画など企業の雇用戦略に関する情報を収集しているが、全て定性的なデータであり、該当する企業の割合でしか把握することができない。このため、例えば雇用調整の結果として非正規雇用者が何人減少したかといった定量的な分析をすることができない。次に、1つの企業内において雇用調整がどのような順序によって実施されるかについて統計的に把握しようとした場合、当調査結果をそのまま時系列で整理しただけでは難しい。対象事業所を固定化することによってパネルデータ化し、対象事業所を追跡調査する、あるいは過去の雇用調整の経緯を尋ねるといった改善が必要であろう。同様に、1つの企業の中で正規社員から非正規社員への代替化、転換化が図られているかどうかを把握しようとした場合、1時点のデータのみで把握することは不可能でありパネルデータが必要となる。最後に、本調査は事業所側のデータであり、例えば雇用調整の対象となった非正規雇用者がどのような職種、年齢、世帯構成なのかといった、被雇用者に関する属性情報についてはほとんど把握することができない。このためには、事業所データと雇用者データのリンケージといった手段を講じる必要があると考えられる。

### (3) 中核的人材の絞込みについての把握

#### ①管理職・役職についての把握

ここでは、企業の経営環境に応じた雇用戦略や人事戦略を通じ、正規社員における中核的人材がどのように絞り込まれているかを既存統計でどこまで把握できるかについて整理を行う。また中核的人材の統計での把握に際し、中核的人材をどのように定義するかを整理する必要があるが、本稿では管理職や役職がここでの中核的人材にかなり近い意味を持つと考え、これらについて検討を進めるものとする。

大井(2005)では、管理職を管理・監督性の高い”狭義の管理職”と職能資格でいえば管理職と同等の資格をもちながら管理という仕事自体は行っていない”広義の管理職”という2種類のタイプに分類をしており、これら2種類の管理職について政府統計を用いて現

状の把握を試みている。この中で、『国勢調査』を狭義の管理職として、『賃金構造基本統計調査』を広義の管理職として考察を行っている。

『国勢調査』においては「本人の仕事の内容」を回答してもらい、それに基づき総務省統計局で管理職としての格付けを行っており、日本標準職業分類<sup>15</sup>の大分類「管理的職業従事者」における中分類「管理的公務員」と「その他管理的職業従事者」が相当する。大井（2005）は、国勢調査における大分類「管理的職業従事者」約200万人の約3分の2は会社・団体等の役員であるため注意が必要であると指摘している。

図表 I-1-8 日本標準職業分類の大分類「管理的職業従事者」の内訳

中分類		
01－管理的公務員	011 議会議員 012 管理的国家公務員 013 管理的地方公務員	国又は地方公共団体における課（課相当を含む）以上の内部組織の業務を管理・監督する仕事に従事するもの及び議会議員として立法関係の仕事に従事するもの。ただし、独立行政法人、国立大学法人、地方独立行政法人、特殊法人において管理的業務に従事するものは中分類[02 及び 03]に分類される。
02－法人・団体役員	021 会社役員 022 独立行政法人等役員 029 その他の法人・団体役員	会社・独立行政法人・国立大学法人・地方独立行政法人・特殊法人・公益法人・組合などの法人・団体の業務の方針決定・執行・監督の仕事に従事するもの。
03－法人・団体管理職員	031 会社管理職員 032 独立行政法人等管理職員 039 その他の法人・団体管理職員	会社・独立行政法人・国立大学法人・地方独立行政法人・特殊法人・公益法人・組合などの法人・団体における課（課相当を含む）以上の内部組織の業務を管理・監督する仕事に従事するもの。ただし、会社・団体等の役員は中分類[02]に分類される
04－その他の管理的職業従事者	049 その他の管理的職業従事者	個人が営む事業の経営・管理の仕事に従事するものなど、中分類[01～03]に含まれない管理的な仕事に従事するもの。ただし、主に経営・管理以外の仕事に直接従事する事業主・支配人・管理職員は、他の大分類のそれぞれ該当する項目に分類される。

『賃金構造基本統計調査』では「役職」として調査を行っている。大井（2005）は、この調査は企業調査であるため”広義の管理職”を捕捉している可能性が高いと指摘している。

『賃金構造基本統計調査』は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数及び経験年数別に明ら

<sup>15</sup> <http://www.stat.go.jp/index/seido/shokgyou/index.htm>

かにすることを目的として、毎年6月（一部は前年1年間）の状況を調査しているものである。「役職」としては「部長級」、「課長級」、「係長級」、「職長級」、「非役職」といった分類があり、呼称もしくは構成員の人数によって定義している<sup>16</sup>。職種、性、年齢、学歴といった労働者の属性に関する調査項目と関連付けることにより、例えば年齢階級別や学歴別の役職数及び賃金といった集計が可能である。

『賃金構造基本統計調査』の具体的な集計例として、役職別、性別賃金、平均年齢について集計した結果を図表 I-1-9 に示す。

図表 I-1-9 役職、性別賃金、対前年増減率、役職、非役職間賃金格差及び平均年齢  
(企業規模 100 人以上)

役職	男性				女性			
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	役職・非役職間賃 金格差(非役職者 20~24歳=100)	平均 年齢 (歳)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	役職・非役職間賃 金格差(非役職者 20~24歳=100)	平均 年齢 (歳)
部長級	640.5	0.7	313 (309)	51.9	535.4	-5.7	270 (284)	52
課長級	514.8	-0.2	251 (251)	47.5	431.5	0.8	217 (214)	47.9
係長級	392.1	1.9	191 (187)	43.4	342.3	-0.7	172 (172)	43.8
非役職者 (20~24歳)	204.9	-0.4	100 (100)	-	198.5	-0.8	100 (100)	-

出典：厚生労働省 「平成 22 年度賃金構造基本統計調査（全国）結果の概況」より

## ②昇進速度についての把握

中核的人材の絞込みの一側面として、昇進速度についての研究をみることができる。前述の大井（2005）の研究では、『賃金構造基本統計調査』を用いて、ある一定年齢における役職者比率が低下することをもって昇進の遅れとして次のような分析を行っている。

『賃金構造基本統計調査』の 1979 年から 2004 年について学歴計、男性、世代別役職者比率を調べた結果、役職者比率はどの世代も 30 歳代 40 歳代でほぼ同じで、役職者への昇進については、世代による遅れが見られない。ただし 30 歳代に着目すると、100 人以上企業では 65 年以降生まれの昇進が遅く、1000 人以上企業ではみられないことから、2000 年代の 30 歳代の昇進の遅れは中規模企業で起きている。また部長比率では世代による昇進の遅れが見られる。

昇進速度の考え方については、この研究でも指摘されているように、昇進速度を調べる方法として平均年齢を用いるのは、高齢の役職者が多いと昇進速度の遅れがなくても平均年齢を押し上げてしまい、歪みが生じるので注意が必要である。

また「役職別昇進年齢の実態と昇進スピード変化の動向」(財団法人労務行政研究所 2010 年)では、上場企業約 4000 社に対してアンケートを実施しており、課長昇進までに要する年数に関して「昇進までの年数の個人差が大きくなった（早い者と遅い者との差が広がった）」、昇進スピードが早くなった理由としては「若返りを図るため、若手を積極登用し

16 「わかりやすい労働統計の見方・使い方」(古田裕繁 2010 年)

た」が、遅くなっている理由としては「ポスト不足」との結果を得ている。このような役職の昇進といったまさに人事戦略そのものに関する項目については、政府統計では限界があり、研究者や研究機関が独自の調査を実施することにより情報を収集しているのが現状である。

図表 I-1-10 役職への昇進スピードに変化がある場合の理由(複数回答)

早くなっている理由	課長への昇進	部長への昇進
若返りを図るため、若手を積極登用した	67.6	63.2
成果主義、能力主義の浸透	56.8	60.5
資格・等級制度を改定した	21.6	13.2
昇進・昇格の基準(滞留年数や年齢)を緩和した	16.2	18.4
.....	...	...

遅くなっている理由	課長への昇進	部長への昇進
ポスト不足	73.7	71.4
昇格基準を厳格に運用している(または厳格化した)	42.1	50
事業所・拠点を集約・削減した	15.8	28.6
バブル期入社的大量採用世代が昇進対象年代となった	15.8	14.3
.....	...	...

出典：「役職別昇進年齢の実態と昇進スピード変化の動向」(財団法人労務行政研究所 2010 年) より

### ③ 役職者の賃金の把握

中核的人材の絞込みと併せて、その賃金がどのように変化しているかを把握することにより、人件費の抑制がどのように図られているかを見ることができる。大井(2005年)は、『賃金構造基本統計調査』を用いて役職者比率と役職者の相対賃金の比較を行うことにより、企業における役職者と賃金の構造をマクロとして捉えており、本研究に示唆するところが大きい。大井(2005年)は、役職者比率が上昇しているときは就業構造順応型、減少しているときは能力給重視型、相対賃金が増加しているときは景気順応型、減少しているときは不景気対応型と分類して分析を行い、役職者の相対賃金は一貫して減少しているが、役職者の人数の増加が大きいため、人件費は依然として高いが、1999年から2004年にかけて中規模企業に役職者比率の減少が見られ、何からの構造変化が置いている可能性が示唆される(1979年から2004年までのデータを用いた分析)、との結論を得ている。

図表 I - 1 - 11 役職者と非役職者・一般職の人件費の伸びと相対賃金

企業規模：100人以上

	消費者物価 指数の伸び	全人件費の 伸び	役職者人件費 の伸び	非役職者人件 費の伸び	役職者の人件 費比率	役職者比率 (人数)	相対賃金
1979年					27.9%	17.7%	1.80
1984年	20.9%	44.0%	65.5%	35.7%	32.1%	21.4%	1.73
1989年	5.8%	27.6%	30.7%	26.1%	32.8%	22.3%	1.70
1994年	10.4%	17.2%	18.0%	16.8%	33.1%	22.4%	1.71
1999年	2.1%	2.3%	4.9%	1.1%	33.9%	24.1%	1.62
2004年	-2.6%	-4.3%	-8.6%	-2.1%	32.4%	23.4%	1.57

企業規模：100人以上

	消費者物価 指数の伸び	全人件費の 伸び	役職者人件費 の伸び	非役職者人件 費の伸び	役職者の人件 費比率	役職者比率 (人数)	相対賃金
1979年					28.2%	17.6%	1.84
1984年	20.9%	40.7%	60.4%	33.0%	32.2%	21.1%	1.77
1989年	5.8%	32.5%	38.8%	29.5%	33.7%	22.7%	1.73
1994年	10.4%	12.6%	15.1%	11.4%	34.4%	23.0%	1.76
1999年	2.1%	-2.8%	-0.6%	-3.9%	35.2%	24.8%	1.65
2004年	-2.6%	-5.0%	-4.5%	-5.2%	35.4%	25.7%	1.59

注：人件費とは人数×年収(=きまって支給する現金給与額×12+賞与其他特別給与額)である。

全・役職者・非役職者人件費の伸びは、それぞれ前年の人件費とその年の人件費の差分を前年の人件費で除したものであ  
消費者物価指数の伸びも人件費の伸びと同様に算出した。上下の表には同じ数字を示している。

相対賃金とは、役職者年収/非役職者年収である。

出典：『賃金構造基本統計調査報告』第1巻第1表、第3巻第1表男女計から大井2005年が作成したもの

①から③において先行研究として引用した大井(2005)の研究は、本稿における中核的  
人材の絞込みについての統計的把握という点において、非常に示唆に富む研究であるとい  
えるが、分析で用いている『賃金構造基本統計調査』の統計データについてはいくつかの  
注意が必要である。

1 つは、当研究でも述べられている通り、『賃金構造基本統計調査』はクロスセクショ  
ナルな情報しか把握できず、当研究においてもあくまで『賃金構造基本統計調査』の集計  
結果を用いているため、例えば、同一企業内同年齢における昇進差などを検討するにあた  
っては、パネル調査や『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いる必要があるという  
ことである。また『賃金構造基本統計調査』は企業側から把握したデータであるため、個  
人に関する属性情報の把握については限界がある。家族構成、世帯構造、世帯年収、ある  
いは仕事への満足度などといった詳細情報と関連づけて分析を行うためには、『賃金構造  
基本統計調査』の調査項目を増加させるのではなく、他の統計調査との接合が現実的と考  
えられ、そのための統一コードの整備などが望まれるところである。

### I. 1. 3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ

ここまでの検討を踏まえ、①経営環境の悪化に伴い企業は雇用調整として正規雇用者か  
ら非正規雇用者への転換を進め、この結果非正規雇用者数が増加しているのではないか、  
②経営環境の悪化に伴い企業は中核的人材を絞り込んでいるのではないか、という二つの  
仮説に対して政府統計によりどこまで検証が可能かについて、以下にまとめる。

第 I 章における 仮説	政府統計による検証可能性
①経営環境の悪化に伴い、企業は雇用調整として正規雇用者から非正規雇用者への転換を進め、この結果非正規雇用者数が増加しているのではないかと、	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の雇用戦略や雇用調整について扱っている政府統計は『労働経済動向調査』のみ。しかし当調査は定性情報のみしか把握できず、非正規雇用者の増減などを絡めた定量分析、また雇用調整の順序などの分析をすることはできない。</li> <li>・ 経営環境（景気変動）と非正規雇用の関係を把握できる統計としては、『職業安定業務統計』、『労働力調査』、『学校基本調査』などがあり、他の統計の集計結果と組み合わせてマクロの分析をすることは可能。ただし非正規の定義については別途議論が必要（→第 II 章）</li> <li>・ 企業や事業所の活動状況（業績や財務状況）と非正規雇用の関係をミクロ的に把握することにより、非正規雇用増減の因果を分析する統計としては、『企業活動基本調査』や『工業統計』などがある。</li> <li>・ このように関連する企業（事業所）統計がいくつか存在するが、1つの統計のみで当仮説を検証できる統計は見当たらず、統計を結合するための統一コードなどの整備が望まれる。</li> </ul>
②経営環境の悪化に伴い企業は中核的人材を絞り込んでいるのではないかと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中核的人材を管理職や役職と捉えたとき、管理職は『国勢調査』で、役職は『賃金構造基本統計調査』で把握することが可能。</li> <li>・ 『賃金構造基本統計調査』は年齢、学歴などの属性情報を用いて、年齢階級別や学歴別の役職数及び役職別賃金などを把握できる。また一定年齢における役職者比率を世代間で比較することにより中核的人材の絞り込み状況を把握することができる。</li> <li>・ しかし、経営環境の悪化あるいは雇用戦略と関連づけようとした場合、当調査のみでは分析することはできず、①同様、他の企業（事業所）統計とのリンケージが望まれるところである。</li> </ul>

### I.2.1 企業の経営環境と雇用状況を把握する上での視点

#### (1) 経営環境の変化と雇用

企業を取り巻く経営環境の変化にともない、企業とそこで働く従業員のあり方も大きく変化している。本章では、これらの変化を把握するための公的統計の整備状況および経営環境の変化にともなう雇用戦略や雇用調整についての仮説検証を行ってきた。しかしながら仮説として提示した雇用戦略や雇用調整が非正規雇用の増加・賃金減少、中核的人材の絞込み、正規雇用の労働時間の増加といった問題に与える影響は限定的であり、それらの諸問題は企業が経営活動を展開する上での様々な要因が複雑に絡み合っている。そのため企業の雇用状況を把握するためには、他の諸要因の影響について概念をきちんと整理し、その影響を考慮する必要がある。

また企業のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の推進状況の把握においても、概況的なマクロレベルの経済状況の把握のみでなく、企業内部の管理活動をきちんと把握することが重要である。WLBは、有能な人材を確保するための魅力的な職場環境の整備および仕事管理の再構築につながる。そのためWLBは、個々の労働者にとってだけでなく、企業経営の観点からも企業の競争力を強化する取り組みとして注目されている。

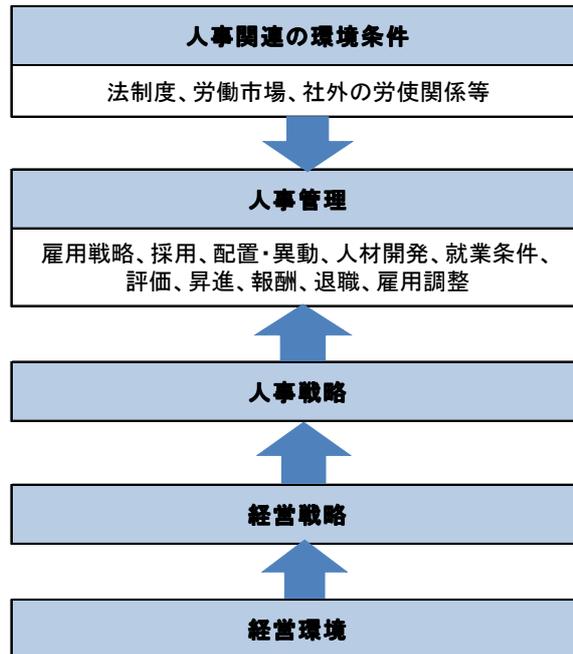
企業内において育児・介護支援制度等のWLBを支援するための施策・制度を有効に機能させるためには、配置、労働時間、評価等の人事管理システムの整備が不可欠である。つまり、WLBを推進するためには、WLBを直接支援する制度とそれらの制度を有効に機能させるための基盤となる人事制度の両者を総合的に整備する必要がある（学習院大学経済経営研究所, 2008；西岡, 2009）。そのため、企業におけるWLBの状況を把握するためには、企業のWLB推進の成果として育児休業取得率、有給休暇取得率などを把握するとともに、WLBに対する企業内部の管理活動および管理システムをきちんと把握することが重要である。

以上の問題意識をもとに本節では経営学（人的資源管理論）の視点から、企業を取り巻く経営環境の変化が雇用に与える要因およびヒトに関わる企業の管理システムについて考察し、企業の雇用状況を把握する上での公的統計の課題について提言する。

#### (2) 企業の経営活動と管理システム

企業において経営活動が効率的かつ効果的に行われるための管理システムのうち、ヒトに関わる機能を担うのが人事管理である。図表I-2-1に示すように、人事管理は当該企業の経営戦略に基づいて決定する人事戦略の影響を受けている。

図表 I-2-1 人事管理の捉え方



企業の経営戦略と人事戦略・人事管理の関係については、戦略的人的資源管理論 (Strategic Human Resources Management, 以下、SHRM 論)<sup>17</sup>の分野で研究蓄積がある。SHRM 論のなかでは、コンティンジェンシー・アプローチとベストプラクティス・アプローチといった二つの代表的な考え方がある。コンティンジェンシー・アプローチとは、あらゆる状況に妥当する唯一最善の人事戦略・人事管理は存在せず、経営戦略によって有効な人事戦略や人事管理は異なるといった考え方であり、経営戦略によって有効な人事戦略や人事管理は異なるといった考え方であり、経営戦略を類型化し、その経営戦略に対応した人事戦略や人事管理を採用することが企業業績につながるという仮説を示している。これに対して、ベストプラクティス・アプローチは、経営戦略の違いに依存せず、あらゆる状況に普遍的で最善の人事戦略や人事管理が存在するという考え方であり、持続的に良好な企業業績を実現する企業には、共通の優れた人事戦略や人事管理が存在するという仮説を示している。いずれの考え方においても、企業の経営戦略が人事戦略・人事管理を決定し、それが組織行動に影響を与え、最終的に企業目標を達成させる。つまり、人事戦略・人事管理は経営戦略の影響を大きく受け、経営環境の変化に合わせて企業の経営戦略が変われば、人材に対する需要構造も変化し、それを実現するための人事戦略・人事管理が展開されることになる。

これら経営戦略と人事戦略・人事管理との関係、さらにそれが組織行動や企業業績に及ぼす影響については、日本においても 1990 年代後半以降、いくつかの実証研究が行われている (守島, 1996 ; 竹内, 2005 ; 守島・西村, 2009 など)。例えば、守島 (1996) は労働省 (現、厚生労働省) が 1994 年にコンサルティング会社に委託して実施した「豊かな勤労者生活を実現するための基礎的条件に関する調査」企業調査 (企業業績などについては有

<sup>17</sup> SHRM 論については、守島(1996)、蔡(1998)、木村(2007)等で詳しく説明されている。

価証券法報告書などの他の財務データベースを使用)を、竹内(2005)は独自に実施した調査(財務データ等については東洋経済新報社が提供する会社概要データ2002年を使用)を、守島・西村(2009)は内閣府経済社会労働研究所が財団法人関西社会経済研究所に委託して実施した「平成19年度 少子高齢下での持続的成長と財政再建に関する国際共同研究調査」のデータを用いて、SHRM論に基づく仮説を検証しているが、いずれも特定のテーマに沿って実施された単年度調査もしくは研究者が独自に実施した調査であり、サンプル数の少なさ、因果関係の解釈などの課題が残る。

さらに人事管理は、経営戦略・人事戦略以外にも労働に関する様々な法律、外部労働市場の構造の変化等のヒトに関わる環境条件の影響を受ける。例えば、近年、労働力人口の構成が大きく変化し、少子高齢化、高学歴化、女性労働力の増加等に対応するために、「男性正社員」中心の人事管理から多様な人材を重視した人事管理への転換が求められている。また労働関連の法律としては、昨今問題視されている労働者派遣をはじめ、労働時間、賃金、職場の安全衛生などの管理において法律によって規定される部分が少なくない。とくに政策の立案・評価においては、これらの環境条件が人事管理に及ぼす影響について綿密に考慮する必要があるが、現行の公的統計で対応できる領域は限定的である。

### (3) 人事管理に関する公的統計

人事管理の諸活動の分野別について把握可能な公的統計を示したものが図表I-2-2であり、配置・異動、評価、昇進を除く分野では対応するいくつかの調査が整備されている。そのため採用、人材開発、就業条件、報酬、退職・雇用調整は、既存調査である程度把握が可能である。しかしながら問題点として、第一に各調査が独自に実施されており、複数の調査データを統合するための共通番号等が割り振られていないため、各調査データを統合して分析することが不可能であること、第二に昇進や評価を考慮する際には企業の組織構造をコントロールする必要があり、実態の把握が困難であること、第三に仮説を検証する際に、測定すべき代理変数や把握すべき情報が研究者間で統一されていないこと、第四に多くの分野を網羅している『就労条件総合調査』等の個票データが二次的データとして公開されていないことがある。

とくに人事管理の諸分野は相互に関連しており、その相乗効果が既存研究で指摘されていることから、個別の分野を把握することに加え、人事管理を総合的に把握すること、経営戦略・人事戦略や環境条件との関係を分析することが重要であるが、現段階では公的統計で企業の人事管理を総合的に捉えることができない。同じ労働力が投入されたとしても、どういった人事戦略に基づき、それを効率的・効果的に管理されるためにどのような管理システムをとるかに違いが生じる。例えば、「終身雇用を維持する」人事戦略を前提した企業とそうでない企業では、どのような人材を採用するか、社員をどのように訓練するのか、どのような働き方を評価するのかの人事管理が異なる。

なお評価、配置等については厚生労働省「雇用管理調査」(『雇用動向調査』の付帯調査として実施)があったが、2004年度をもって廃止している。同調査は民間企業における

採用管理、採用後の諸管理及び退職管理について3年ローテーションで調査し、我が国における雇用管理の実態を明らかにすることを目的としたものであった。

図表 I - 2 - 2 人事管理分野別の主な公的統計

分野	主な統計名
採用	厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」 厚生労働省「職業安定業務統計」 厚生労働省「雇用動向調査」 厚生労働省「労働経済動向調査」 文部科学省「学校基本調査」
配置・異動	
人材開発 (教育訓練)	厚生労働省「就労条件総合調査」(労働省「賃金労働時間制度等総合調査」) 厚生労働省「能力開発基本調査」
就業条件 (労働時間・安全衛生)	厚生労働省「就労条件総合調査」(労働省「賃金労働時間制度等総合調査」) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 厚生労働省「労働災害動向調査」 総務省「労働力調査」
評価	
昇進	
報酬 (賃金・福利厚生)	厚生労働省「就労条件総合調査」(労働省「賃金労働時間制度等総合調査」) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」 総務省「労働力調査」
退職・雇用調整	厚生労働省「就労条件総合調査」(労働省「賃金労働時間制度等総合調査」) 厚生労働省「雇用動向調査」 厚生労働省「労働経済動向調査」 厚生労働省「高齢者雇用実態調査」

#### (4) ミクロレベルでの把握の必要性

企業内部の管理活動およびその管理システムは企業経営の基幹部分であり、かつ多様なパターンが考えられることから既存の公的統計で捉えることは難しい。公的統計は従業員数の増減、人員構成、労働時間数、給与総額など、企業活動の出入り（インプットとアウトプット）を中心に客観的に把握可能なデータを捉えて企業の雇用状況を把握してきた。つまり、主として企業活動の結果である労働需要を中心に、マクロレベルで企業の雇用状況を把握してきた。そして調査による定義の違いなどの問題は残るものの人事管理の一部もしくは企業の労働力需要の量的、質的变化が把握可能であり、二次データを利用した有益な研究が進められている。

しかしながら、企業において「どのような人事戦略の下、どのような人事管理が行われているか」といった人事管理のプロセスに対応する公的統計は十分に整備されているとはいえない。客観的また直接的に測定することが困難であることから、公的統計を用いた分

析においては多様な指標を組み合わせてみる必要がある（有賀, 1998；児玉・小滝・高橋, 2005 など）、現段階では公的な統計で分析可能な範囲は非常に限定的である。

そのため、これまで公的統計を補足する形で調査研究機関、研究所、シンクタンク、研究者が目的に応じて独自に実施した調査結果および二次的な分析により雇用に関わる多くの実証研究が進められてきた。そして、これらの調査・研究が政策立案・評価に大きな貢献を果たしてきたことは改めて述べるまでもない。

しかしながら、これら単年度調査や独自調査は、調査規模、回答の信頼性、回答率の低さ、継続性、クロスセクションによる因果関係の曖昧さなどの多くの面で問題を抱えており、日本企業の雇用状況を把握するためには、企業の管理活動をよりミクロレベルで把握可能な大規模標本調査、継続的な調査、同一の対象を継続的に追跡するパネル調査が必要である。労働市場や社会状況が多様化、複雑化している今日、企業の雇用状況を把握するためには、マクロレベルでの経済状況のみでなく、もう一步踏み込んだ公的統計の整備が求められているのではないだろうか。

## 1.2.2 企業の雇用状況を把握するための公的統計の課題

以下では、①データのマッチング、②パネルデータ（企業・事業所）の整備、③主観的な指標の取り扱い、④二次データの利用といった観点から既存の公的統計の課題と改善点について考察する。

### （1）データのマッチング

統計の有効性を高めるための手段の一つとして、データの接合がある。米国商務省（現地調査資料を参照）では、実在するデータを有効に活用するために企業データ（国税庁の税務データ）と個人データ（失業保険のデータ）の大規模なマッチングを行っており、政府関係者、研究者等を対象にこれら接合済みデータの提供が行われている。

複数の統計の個票データを総合的に利用することは多角的な分析を可能にするが、そのためには複数の統計を統合するためのツールの整備が必要になる。日本においては、『企業活動基本調査』の永久企業番号と『工業統計』、『商業統計』などを総務省の事業所・企業統計の名簿情報を用いることにより一部、企業データの接合が可能である。しかし、すべての公的統計において共通の企業・事業所番号が割り振られていないことから、接合できるデータは少なく、また調査項目の改正や定義の違いなどにより、分析者が望むデータが得られない場合が多い。

また財務情報との接合の面でも限界がある。上場企業については有価証券報告書の財務データ等で比較的詳細な財務情報が入手可能であるが、未上場企業においては入手できる財務データが限られている。前述の SHRM 論の分野でも指摘されているように、企業活動をみる場合にはその成果を把握するための財務情報を含めた実証分析が求められる。

さらに企業データと個人データのマッチングについては、個人情報保護の観点からほと

んど行われていないが、企業とそこで働く従業員の情報を結合させることにより得られる情報の有益性は極めて高い。

今後は米国をはじめ諸外国の公的統計を参考に、企業・事業所ベースの調査についてはそのマイクロデータの中に各省庁共通の企業・事業所番号を割り振る、個人ベースの調査については所属する企業・事業所が特定できる何らかの工夫を行うことが望ましい。また個別の統計調査について精査・検討することも重要であるが、各調査の全体の中での位置づけや、相互連携性を意識しながら、データの接合を念頭に公的統計を体系的に整備していくことも統計の有用性を確保する上で極めて重要である。

## (2) パネルデータの整備

ここでは同一企業・事業所を追跡した企業・事業所レベルのパネルデータについて簡単に触れたい（個人・世帯を対象としたパネルデータの必要性やパネル調査実施の際の問題点等については後の章および米国調査の資料を参照）。

クロスセクショナル・データや時系列データに比べて、パネルデータがもたらす情報量は非常に多い。そのため企業の雇用状況を把握する際にも継続的に同一企業・事業所を追跡することにより、これまで厳密にできなかった因果関係の解明が可能となり、企業の経営活動や管理システムと企業業績、企業が実施する施策とその効果等についてより踏み込んだ分析が可能となることから、パネルデータの整備が求められている。

前述のとおり『企業活動基本調査』の個票データは永久企業番号が割り振られており、これを利用することで一部パネルデータ化が可能である。企業活動基本調査は経済産業省（旧通商産業省）が従業員規模 50 人以上かつ出資金 3000 万円以上の企業を対象として行っている全数調査であり、上場企業を対象とした有価証券報告書の財務データよりも小規模の企業も含めたカバレッジが広いということもあり、この調査データを用いた二次的分析が進められている。しかし、所属する業種分類や調査項目が時系列で微妙に変わっているものがあり、機械的に調査項目を接続してしまうと、調査項目の変化によって生じる現象を企業活動の変化として誤って捉えてしまう危険性がある。

## (3) 主観的な指標の取り扱い

雇用に関連する統計を整備する際には主観的な指標の取り扱いについても考慮する必要がある。前述のとおり、人事戦略や人事管理をはじめとする企業内部の管理活動については客観的にデータを把握することが困難な場合が多い。そのため主観データを視野にいれた調査票の構築が必要となる。

しかし主観データの利用には可能性があるのと同時に慎重な考察が求められる。たとえば主観的な質問の場合には回答者によって回答が異なることが想定され、どういった質問をだれに、いつ、どこで、どのように回答してもらうのかにより回答に誤差が生じる。そのため主観データにおいては回答の代表性をいかに確保するかが問題がある。このように主観的な指標については、これまで測定不可能であった部分を明らかにする情報である一

方、その利用についてはデータの性質と信頼性について十分に考慮しなければならない。

#### (4) 二次的なデータ利用

近年、日本においては組織的なデータアーカイブの構築が進められており、東京大学社会科学研究所では1998年から社会科学の実証研究を支援することを目的としてデータアーカイブが構築されているほか、労働政策研究・研修機構などでも調査・研究で収集したアンケート調査の個票データを研究者等に提供するためのデータアーカイブを構築している。さらに公的統計調査においても個票データを学術目的での二次的な利用のために提供する機関が整備されている。

しかしながら、公的統計調査データの提供については運用が開始したばかりということもあり、いくつかの課題が残る。第一に、二次的な利用に際して制約が多く、利用可能な調査が限定的である。今後、データの整備とともに利用可能な統計調査の種類が増えることにより、企業の経営環境の変化に伴う企業の雇用の概況についてもより詳細な分析が可能になるものと考えられる。第二に、提供されている統計の種類や利用方法が利用対象となりうる研究者などに十分に認識されていないといった問題がある。米国の商務省（現地調査資料を参照）では毎年データ利用者を対象としたワークショップの開催しており、また東京大学社会科学研究所においては二次的な分析のための各種セミナーを実施している。総務省統計局においてもセミナーや勉強会への講師の派遣等を行っているようであるが、データが適切かつ有益に利用されるようにさらなる推進方法を検討するべきである。

#### <第I章 参考文献>

- 有賀健（1999）「人的資源管理の制度改革－中高年の処遇を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 474, pp.50-62.
- 宇仁宏幸（2009）「日本製造業における企業内・企業間分業構造の変化：非正規労働補完説批判」『進化経済額論集』第13集
- 大井方子（2005）「数字で見る管理職像の変化」『日本労働研究雑誌』No.545
- 小川一夫（2006）「金融危機と雇用調整：90年代における日本の経験」
- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規株式会社.
- 木村琢磨（2007）「戦略的人的資源管理論の再検討」『日本労働研究雑誌』No.559, pp.66-78.
- 黒田祥子・山本勲（2005）「バブル崩壊以降のわが国の賃金変動：人件費および失業率の変化と名目賃金の下方硬直性の関係」『金融研究』2005.3
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子（2005）「女性雇用と企業業績」『日本経済研究』No.52, pp.1-18.
- 齋藤隆志・橋本俊詔（2005）「中小企業のコーポレートガバナンスと雇用調整」『RIETI Discussion Paper Series』05-J-023

- 蔡芒錫 (1998) 「人的資源管理論のフロンティアー戦略的人的資源管理論 (SHRM) ー」『組織科学』 Vol.31, No.4, pp.79-92.
- 竹内 規彦(2005) 「我が国製造企業における事業戦略、人的資源管理施策、及び企業業績-。コンテンツジェンシー・アプローチ」『日本労務学会誌』 第 7 卷, 第 1 号 pp.12-27 .
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2007) 「職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究」『JILPT 資料シリーズ』 No.27
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005) 「「リストラ」と雇用調整」『JILPT 資料シリーズ』 No.2
- 中田善文 (2007) 「日本企業の雇用調整行動は変化したのか」『ITEC ワーキングペーパー』07-06
- 西岡由美 (2009) 「WLB 支援制度・基盤制度の組み合わせが決める経営パフォーマンス」『日本労働研究雑誌』 No.583, pp.60-67.
- 西村孝史・守島基博 (2009) 「企業内労働市場の分化とその規定要因」『日本労働研究雑誌』 No.586, pp. 20-33.
- 守島基博 (1996) 「人的資源管理と産業・組織心理学ー戦略的人的資源管理論のフロンティアー」『産業・組織心理学研究』 第 10 卷, 第 1 号, pp.3-14.
- 古田裕繁 (2010) 「わかりやすい労働統計の見方・使い方」経営書院
- Morishima, Motohiro (1996) "Evolution of White-Collar HRM in Japan." In David Lewin, Bruce E. Kaufman, and Donna Sockell (eds., ) *Advances in Industrial and Labor Relations*, Vol. 7 (1996). Greenwich, CT: JAI Press, pp. 145-176.

## 第Ⅱ章 非正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題

### Ⅱ.1節 非正規雇用者の問題に係る先行研究と統計整備状況

みずほ情報総研

#### Ⅱ.1.1 非正規雇用者のワークライフバランスに係る仮説

近年の非正規雇用者に関する規制緩和などの影響により、非正規労働者数が増加しているが、労働環境の変化や働き方の多様化といった状況に即して、非正規雇用者の実態を把握することは難しいということが言及されている。例えば、統計委員会による報告書では、「非正規雇用の実態については、既存の雇用・労働統計において把握されているものの、各統計間の連携を意識した体系的な整備がなされておらず、非正規雇用全体の状況を的確には把握することは、困難であるとの指摘がある」と言及されている<sup>18</sup>。ここで言う非正規雇用とは、正規雇用者ではない雇用者のことであり、明確に定義することは難しい。一般的に正規雇用者とは、雇用契約期間の定めがないことや、パートタイム労働者ではないこと、労働者派遣法に基づく派遣により、派遣先で就労する雇用者等ではない雇用者のこととされている。このことから、非正規雇用者とは、有期雇用契約者やパートタイム労働者、労働者派遣法に基づく派遣により、派遣先で就労している雇用者のことであるが、後述するように会社内の呼称等での定義が用いられる場合も多い。

一般的に、非正規雇用者は正規雇用者に比べて賃金が相対的に低く、勤続期間が短いことから、雇用が不安定な状況にあるという認識がされている。ワークライフバランスを考える上でも、一般的に認識されているような非正規雇用者の不安定な状況がみられるのであれば、将来設計や家族計画を立てる上で、困難があると考えられる。このようなことから、非正規雇用者は正規雇用者に比べて、キャリア形成や家族形成に困難を抱えることが多くなり、非正規雇用者の増加が少子化に拍車をかけているとも考えられている。本章においては、上記のような非正規雇用者に関わる、少子化やワークライフバランスに関する仮説を検証する上で、統計整備状況が現状としてどうなっているか、問題点は何か、改善のためにどのような施策が考えられるか、ということについて、考察することを目的とする。非正規雇用者に関する問題は、「非正規雇用者」という言葉を用いて一括りにする対象が多様化しており、その全体像を把握することが難しいという点、また賃金を含む待遇面での問題を把握することが難しいという二点が挙げられる。そのため、**1節**において現状の政府統計が、非正規雇用者の数とその業種別の把握、労働時間、賃金等を把握することがどの程度可能かということを考察し、**2節**において**1節**の状況を踏まえて、非正規雇用の実態を把握する上での現状の課題と提言を提示する。

#### Ⅱ.1.2 非正規雇用者の問題に係る既存統計の整備状況

##### (1) 非正規雇用者数の把握

<sup>18</sup> 統計委員会「平成 21 年度統計法施行状況に関する審議結果報告書」。

本調査における仮説では、企業の労働需要の変化に伴う非正規雇用者数の増加が謳われている。その仮説を検証する上で最も重要な統計整備上の課題が、非正規雇用者数を公的統計を用いて把握することができるか否かという点である。また、現状の非正規雇用者数を把握するだけでなく、非正規から正規への移行状況を把握することが、非正規雇用者に係る問題において、課題となっている。

非正規雇用者数の把握ができる政府統計は、**添付資料**の「③仮説別統計マップ」から、以下のものが挙げられる。また、一般的にも非正規雇用者数の把握は課題として認識されており、政府統計を分析に用いた先行研究を各調査ごとに紹介する。

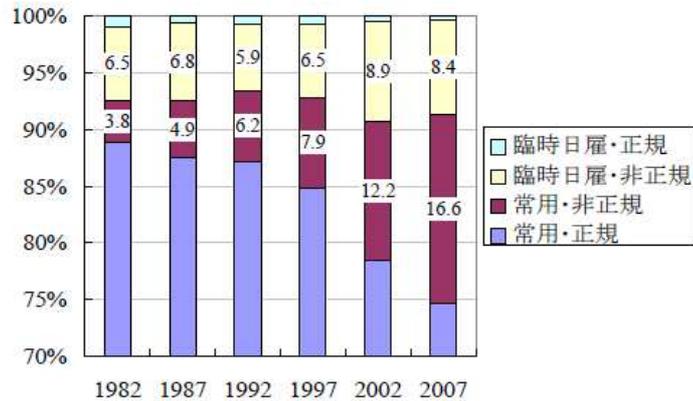
#### ①国勢調査（総務省統計局）

国勢調査は、5年に1度実施されている世帯を対象とした悉皆調査であり、勤めか自営かの別の中で、勤めの人に雇用契約期間についての設問がある。そのため、雇用契約期間別の労働者数の把握が可能である。しかし、標本数は多いものの非正規雇用にかかわる設問は、雇用契約期間による分類のみであり、これを用いて非正規雇用者数の分析を行っている例はあまりない。雇用契約期間の分類は、従業上の地位として「雇用者・常雇」「雇用者・臨時雇」となっていたが、2010年調査からは、雇われている人の中での分類が、「正規の職員・従業員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「パート・アルバイト・その他（契約社員、嘱託なども含む）」という呼称による分類に変わったこともあり、今後はより詳細な分析が可能になると考えられる。

#### ②就業構造基本調査（総務省統計局）

就業構造基本調査は、5年毎に15歳以上の45万世帯100万人を対象に調査し、15歳以上の総数を推計する就業構造に関する調査であり、現状の公的統計の中で非正規雇用者数を把握する上で最も重要な調査であるといえる。非正規雇用者の把握には、雇用契約期間による分類と呼称による分類の2パターンの分類による把握が可能であり、非正規雇用者数に関する研究にもよく利用されている。雇用契約期間の分類では、従業上の地位として、「雇用者・役員」「雇用者・一般常雇」「臨時雇」「日雇」の4区分があり、呼称による分類では従業形態として「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6区分がある。本調査を用いた分析の1つである、神林（2010）では、性別、年代別に呼称と契約期間とから非正規労働者を「常用非正規」と「臨時日雇非正規」に区別して非正規労働者数、賃金、労働時間について傾向を分析している。**図表Ⅱ-1-1**は、神林（2010）の中で示されている上記の4分類をグラフ化したものであり、1980年代以降に非正規雇用者の中でも、雇用形態上は常用であるが、呼称上は非正規であるという労働者の増加が指摘されている。また、この傾向は若年、定年退職後の高齢者、女性において顕著であることなどが分析の結果として導かれている。

図表Ⅱ-1-1 『就業構造基本調査』による「非正規雇用の比率」(1982~2007)



備考：就業構造基本調査の個票データより作成された、神林（2010）図4より引用。

また、本調査の特徴として、前職を尋ねる設問があり、サンプル数も大きいいため非正規雇用から正規雇用への移行について分析することが可能である。玄田（2008）では、前職及び現職の就業状態により非正規から正規への移行を規定する要因をについて分析する際に、本調査の前職を尋ねる設問の回答を用いて分析を行っている。図表Ⅱ-1-2では、玄田（2008）の分析結果である、非正規雇用から離職した人々の移行状況を引用した。また、図表Ⅱ-1-3として、様々な属性別に移行状況がどのようになっているかということを示した表を引用した。これらの結果から、家事等とのバランスや年齢を理由とした労働供給上の制約が、正社員への移行を抑制していること、失業率の低い地域ほど移行が容易となること、医療・福祉分野、高学歴者等、専門性に基づく個別の労働需要の強さが正社員への移行を左右すること、非正規雇用としての離職前2年から5年程度の同一企業における継続就業経験は、正社員への移行を有利にすること、等を明らかにしている。

就業構造基本調査は、サンプル数が大きく、就業構造を把握するための調査であるため、非正規雇用者数の実態把握には非常に有用である。また、前職を尋ねる設問により、職の移行状況も考察することが可能である。しかし、前職についての設問は一つ前の職までであり、縦断的な変化を把握するには限界がある。

図表Ⅱ-1-2 非正規雇用から離職した人々の移行状況（2002年10月時点）

	サンプル サイズ	構成比 (%)
2001年以降、非正規雇用から離職した人々に関するその後の移行状況	23,352	100.0
うち正規雇用（正規の職員・従業員）へ移行	2,407	10.3
うち別の非正規雇用（パート、アルバイト、派遣、嘱託、その他）へ移行	9,169	39.3
うち自営・経営（役員、自営業主、家事手伝い、内職）へ移行	591	2.5
うち無業（家事、通学、その他）へ移行	11,185	47.9

備考：移行後の状況は、2002年10月時点のものであり、過去1年以内に同状態となった場合とする。

『就業構造基本調査』（2002）について80%ランダム・リサンプリングデータを特別集計した、玄田（2008）表1より引用。

図表Ⅱ-1-3 非正規雇用離職者の属性と正社員への移行率

非正規雇用者の属性	構成比 (%)	非正規から正規への移行率 (%)	非正規雇用者の属性	構成比 (%)	非正規から正規への移行率 (%)	非正規雇用者の属性	構成比 (%)	非正規から正規への移行率 (%)
全体 (n=23,352)	100.0	10.3	最終卒業 (n=21,308)			前職職業分類 (n=12,167)		
雇用形態 (n=23,352)			中学	19.7	5.2	専門的・技術的職業従事者	9.0	35.6
パート	44.8	6.6	高校	52.1	10.4	管理的職業従事者	0.2	20.0
アルバイト	31.2	13.4	短大・高専・専門学校	18.1	14.0	事務従事者	22.3	21.7
派遣社員	6.1	12.5	大学・大学院	10.2	21.9	販売従事者	14.9	14.8
契約・嘱託・その他	17.9	13.4	前職産業分類 (n=23,352)			サービス職業従事者	18.7	40.7
女性 (n=16,385)	70.2	8.2	農林漁業・鉱業	1.2	6.7	保安職従事者	1.2	8.2
年齢 (n=22,649)			建設業	5.4	12.4	農林漁業従事者	2.1	37.7
15-19歳	3.4	5.6	製造業	18.3	8.3	運輸・通信従事者	1.9	15.9
20-24歳	18.9	17.0	情報通信業	2.1	40.4	技能工・作業・労働従事者	28.7	15.9
25-29歳	14.6	17.0	運輸業	3.5	12.0	分類不能職業従事者	1.1	12.1
30-34歳	10.8	11.6	卸売・小売業	25.3	9.7			
35-39歳	8.2	11.1	金融・保健・不動産業	2.5	8.3			
40-44歳	8.0	10.5	飲食店・宿泊業	12.8	9.3			
45-49歳	7.7	8.0	医療・福祉	6.5	15.5			
50-54歳	8.3	6.1	教育・学習支援・複合サービス	4.4	13.8			
55-59歳	5.4	3.6	サービス業 (その他)	12.8	10.7			
60歳以上	14.8	1.0	公務・公益業	2.7	12.5			
地域ブロック (n=23,352)			分類不能の産業	2.6	9.9			
北海道・東北	13.5	9.5	前職企業規模 (n=22,881)					
関東	25.1	10.0	1-4人	7.5	8.4			
北陸・東海	16.5	11.4	5-9人	12.3	10.8			
近畿	14.6	8.5	10-29人	20.4	9.9			
中国・四国	14.5	11.3	30-99人	17.7	10.1			
九州・沖縄	15.9	11.0	100-299人	13.0	9.6			
			300-999人	9.4	10.8			
			1000人以上	13.9	11.0			
			官公庁	5.8	13.0			
						家事通学の傍らに仕事 (1年間)	50.2	5.5
						出生時と同一の地域に現在居住	16.0	15.1
						配偶者あり	52.4	6.5

備考：前職産業分類のうち、「公益業」とは、電気、ガス、熱供給、水道業を指す。

移行後の状況は、2002年10月時点のものであり、過去1年以内に同状態となった場合とする。

『就業構造基本調査』(2002)について80%ランダム・リサンプリングデータを特別集計した、玄田(2008)表2より引用。

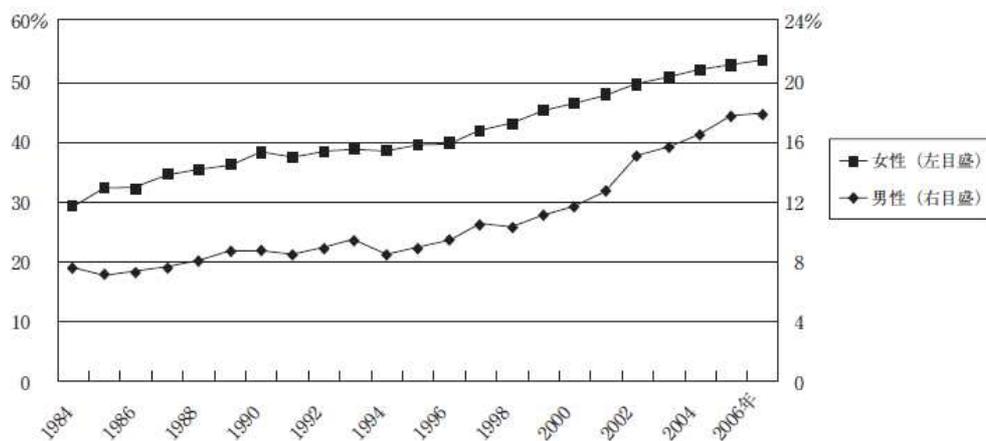
### ③労働力調査 (総務省統計局)

労働力調査は、毎月4万世帯を対象とし、基礎調査票を用いた基本集計と、四半期毎に1万世帯を対象とし、特定調査票を用いた詳細集計とがある。就業構造基本調査に比べてサンプル数は少ないが実施頻度が高く、基本集計は毎月結果が公表されている。非正規雇用者数の把握には、基本集計では雇用契約期間の分類がされており、従業上の地位として「雇用者・役員」「雇用者・一般常雇」「臨時雇」「日雇」の4区分がある。詳細集計では呼称による分類について、従業形態として「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6区分がある。

本調査は様々な研究において、非正規雇用者の比率を計算する上で用いられている。例えば、太田(2006)では、1984年から2006年までの雇用者全体における非正規雇用者の

割合の推移を年代別、男女別で示している。これは、本調査の詳細集計を用いて、「正規の職員・従業員」を正規雇用者、「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」を非正規雇用者として分析している。その結果、90年代後半から非正規化が特に若年層で加速し、2000年代に入ってから若年層のフリーター化に歯止めがかかるものの、派遣・契約社員等の比率の上昇は続いているという分析がされている。この分析について、図表Ⅱ-1-4、図表Ⅱ-1-5、図表Ⅱ-1-6として、太田(2006)より引用して示したが、この定義と考え方に基づく非正規雇用者の増加が良く分かる。

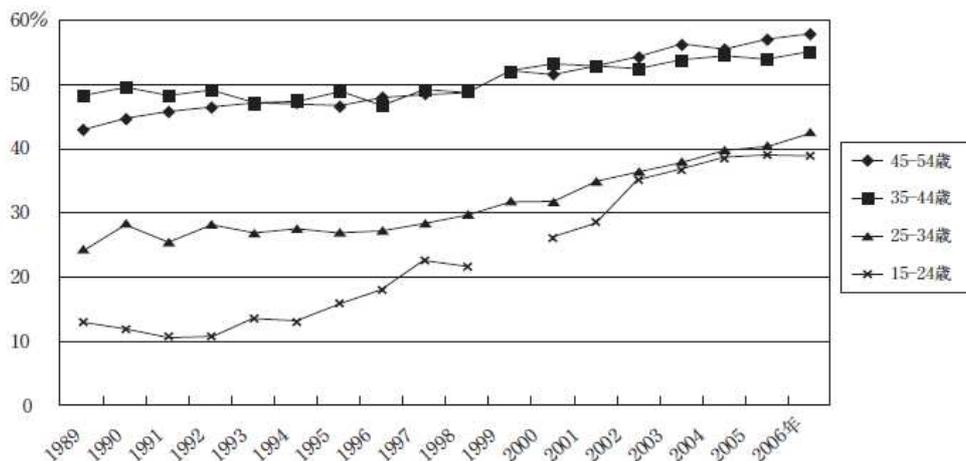
図表Ⅱ-1-4 『労働力調査』による非正規雇用比率(男女別)



備考：2006年は上半期。

1984年から2006年の労働力調査結果より作成された、太田(2006)図1より引用。

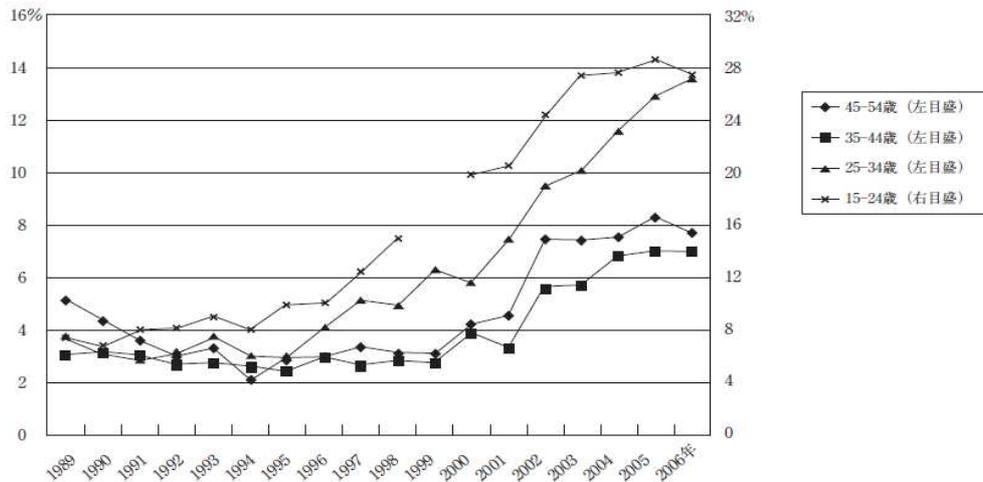
図表Ⅱ-1-5 『労働力調査』による非正規雇用比率(女性、年齢別)



備考：15-24は在学者を含まない。2006年は上半期。

1984年から2006年の労働力調査結果より作成された、太田(2006)図2-1より引用。

図表Ⅱ-1-6 『労働力調査』による非正規雇用比率(男性、年齢別)



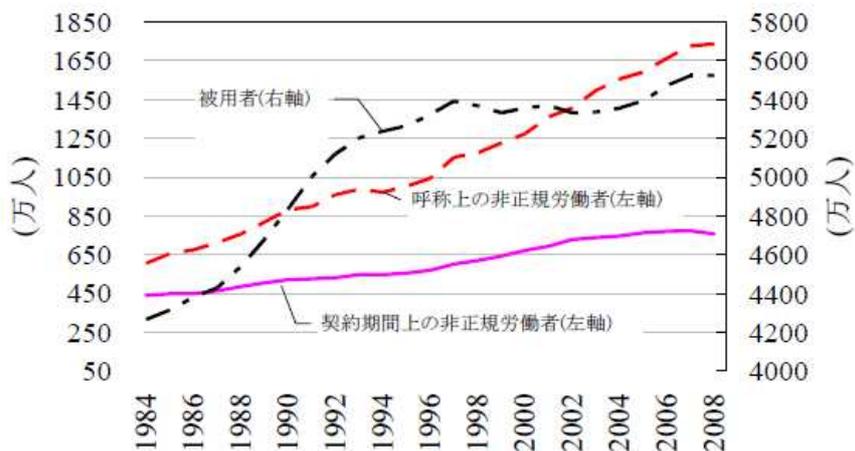
備考：15-24 は在学者を含まない。2006 年は上半期。

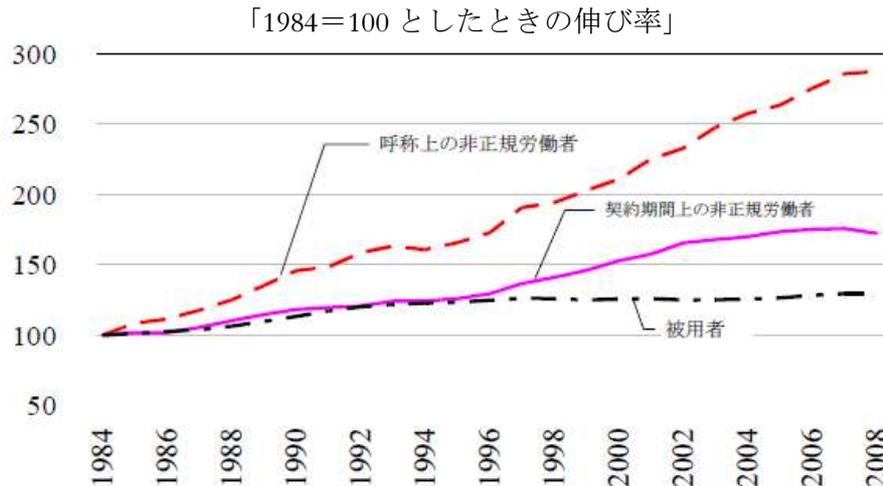
1984 年から 2006 年の労働力調査結果より作成された、太田（2006）図 2-2 より引用。

また、神林（2010）では、本調査は基本集計と詳細集計とでは、正規雇用と非正規雇用の定義に違いがあることから、契約期間上の非正規と呼称上の非正規の比較を行っている。具体的には、基本集計の雇用契約期間での分類で、「雇用者・役員」と「雇用者・一般常雇」を正規雇用者、「臨時雇」「日雇」を非正規雇用者として分類した場合の雇用者に占める非正規雇用者の割合と、詳細集計の呼称での分類に基づく、「正規の職員・従業員」を正規雇用者、「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」を非正規雇用者とした場合の相違を分析しており、常雇の非正規雇用者（契約期間では正規と分類されるが、呼称では非正規と分類される労働者）の増加が近年の特徴であることが示されている。この神林（2010）の分析に用いられた図表を図表Ⅱ-1-7として示した。

図表Ⅱ-1-7 『労働力調査』詳細集計および基本集計における非正規労働者数の比較 (1984~2008)

「実数値の推移」





備考：契約期間上の非正規労働者数は『労働力調査』基礎調査（旧『労働力調査』）による基本集計結果より算出された、神林（2010）図3より引用。

契約期間上の非正規労働者の値は、契約期間の長短によって非正規労働者が定義される。呼称上の非正規労働者は『労働力調査』特定調査（旧『労働力調査特別調査』）による詳細集計結果より算出。呼称上の非正規労働者の値は、「呼称」すなわち「勤め先における呼ばれ方」によって非正規労働者が定義される。「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」に区分される労働者を非正規労働者とした。

#### ④全国家庭動向調査（国立社会保障人口問題研究所）

『全国家庭動向調査』は、結婚経験のある女性がいる約15,000世帯を対象とした、出産や子育てなどの家族機能や、家族関係の実態、家族に関する意識などを明らかにするために、5年毎に実施されている調査である。正規雇用・非正規雇用に関わる項目は、従業上の地位として、雇用契約期間が無期限であることを定義とする「常雇の一般雇用者」、呼称による分類を定義とする「パート・アルバイト」、限られた雇用契約期間や派遣社員としての役務を行っていることを定義とする「嘱託・派遣社員」の設問がある。しかし、家族機能や家族関係の実態を明らかにするための調査であるため、先行研究で非正規雇用者の数の把握に使用しているものはあまり存在しない。

#### ⑤21世紀成年者縦断調査（厚生労働省統計情報部）

21世紀成年者縦断調査は、平成14年10月時点で20～34歳であった全国の男女及びその配偶者を対象とし、結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察することを目的として、毎年行っているパネル調査である。平成21年の第7回調査では約15,000人を対象に行っている。正規雇用・非正規雇用に関する項目は、就業形態として「正規の職員・従業員」「アルバイト」「パート」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の6分類について呼称によって分類しており、非正規雇用者の割合等を把握することができる。パネル調査であるため、変化を見るには有用である。

#### ⑥賃金構造基本統計（厚生労働省統計情報部）

賃金構造基本統計は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者

の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的としている。5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所、10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象にして、毎年行っている。事業所票と個人票の2種類を通して賃金の実態を明らかにする。正規雇用・非正規雇用の数に関する項目は、事業所票では、常用労働者として呼称による正社（職）員と正社（職）員以外の人数、さらに臨時労働者の人数について把握が可能である。しかし、5名以下の民営事業所、10人以下の公営事業所は調査対象に含まれていない。

#### ⑦企業活動基本調査（経済産業省調査統計部）

企業活動基本調査は、企業の実態を明らかにし企業施策の基礎資料とすることを目的としている。規定の産業に分類される企業のうち、従業員50人以上かつ資本金額又は出資金額3000万円以上の企業、約3万7,000社程度を調査対象としている。正規雇用・非正規雇用の数に関する項目は、常用労働者として呼称による「正社員・正職員」と一般労働者よりも労働時間の短い「パートタイム従業員」さらに臨時労働者の人数について把握が可能である。しかし、対象とする業種分類があり、従業員50名以上といった規定もあるため、非正規雇用者全体を把握することはできない。

#### ⑧経済センサス（総務省統計局）

経済センサスは、平成21年に実施された、農林漁家に属する個人経営の事業所、家事サービス業及び外国公務に属する事業所を除くすべての事業所及び企業が対象とした調査であり、約604万5,000事業所を対象としている。正規雇用・非正規雇用の数に関する項目は、常用労働者として呼称による正社（職）員と一般労働者よりも労働時間の短い「パートタイム従業員」さらに臨時労働者の人数について把握が可能である。また、経済センサスに統合された『事業所企業統計』にも同様の設問があり、平成21年以前のデータも取得可能である。

#### ⑨その他

**添付資料**の「③仮説別統計マップ」をみると、企業、事業所を対象とした『就労条件総合調査』（厚生労働省統計情報部）、『毎月勤労統計調査』（厚生労働省統計情報部）、『雇用動向調査』（厚生労働省統計情報部）は等も非正規雇用を把握できるとしているが、非正規雇用者として、常用労働者もしくは一般労働者とパートタイム労働者という分類であり、雇用契約期間の有期であるか無期であるかや、呼称での分類もされていないため、上記の8つの統計に比べて非正規雇用者数を把握することは、難しいと考えられる。また、ある業種のみの特化した『工業統計』『商業統計』は当然ながら業種のことを把握することのみが可能であるため、全体の非正規雇用者数を把握することはできない。

以下に**図表Ⅱ-1-8**として、上記の⑨その他を除く、8つの統計について、各統計における各雇用形態の定義と分類をまとめた。これは、**添付資料**の統計マップのうち「④正規

／非正規の整理」と「①対象範囲（企業・事業所編）」、「②対象範囲（個人・世帯編）」をくみあわせたものである。正規雇用・非正規雇用の分類だけ見ても正規雇用と非正規雇用の定義が大きく異なることが分かる。（詳しくは、添付資料の統計マップ「④正規／非正規の整理」の定義の違いを参照）

図表Ⅱ-1-8 各統計における各雇用形態の定義と分類

統計名		分類	雇用形態相当の区分	分類方法	サンプル数	調査実施頻度
個人・世帯	国勢調査	従業上の地位	雇用者・常雇	雇用契約期間	悉皆	5年毎
			雇用者・臨時雇			
			役員			
	就業構造基本調査	従業上の地位	雇用者・役員	雇用契約期間	45万世帯 100万人	5年毎
			雇用者・一般常雇			
			臨時雇			
			日雇			
		雇用形態	正規の職員・従業員	呼称等		
			パート			
			アルバイト			
	労働力調査	従業上の地位 (基礎調査票)	常雇・役員	雇用契約期間	4万世帯	毎月
			常雇・一般常雇			
臨時雇						
日雇						
労働力調査	雇用形態 (特定調査票)	正規の職員・従業員	呼称等	1万世帯	四半期毎	
		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				
全国家庭動向調査	従業上の地位	常雇の一般雇用者	雇用契約期間	約1万 5,000世帯	5年毎	
		パート・アルバイト	呼称等			
		嘱託・派遣社員	雇用契約期間			

	21世紀成年者縦断調査	就業形態	正規の職員・従業員	呼称等	約1万 5,000世帯	毎年
			アルバイト			
			パート			
			労働者派遣事業所の派遣社員			
			契約社員・嘱託			
			その他			
企業・事業所	賃金構造基本統計（事業所票）	常用	正社（職）員	雇用契約期間 呼称等	約6万 2,000 事業所	毎年
			正社（職）員以外			
		臨時	臨時労働者	雇用契約期間		
	企業活動基本調査	常用	正社（職）員	雇用契約期間 呼称等	約3万 7,000社	毎年
			パートタイム労働者			
		臨時	臨時労働者	雇用契約期間		
	経済センサス（事業所企業統計）	常用	有給役員	雇用契約期間 呼称等	約604万 事業所	平成21年開始 （事業所企業統計は5年毎に実施していた）
			正社員・正職員			
			上記以外の常用雇用者（パートアルバイトなど）	雇用契約期間 呼称等		
		臨時	臨時雇用者、上記以外のパート・アルバイトなどを含む	雇用契約期間		
		派遣	派遣労働者	呼称等		

非正規雇用の状況を知る上で、他の基本属性と呼べるような項目の設問があるかを図表Ⅱ-1-9に示した。○がついているところは、クロス集計を試みる上で、一つの軸としての考察が可能となる。

図表Ⅱ-1-9 非正規雇用者数とクロス可能な項目

統計名	性別	年齢	世帯類型	業種	規模 (職場)	職種
国勢調査	○	○	○	○	○	○
就業構造基本調査	○	○	○	○	○	×
労働力調査	○	○	×	○	○	○
国民生活基礎調査 (世帯票)	○	○	○	×	×	×
全国家庭動向調査	○	○	○	×	○	○
世帯動態調査	○	○	○	×	×	○
21世紀成年者縦断 調査	○	○	○	×	○	○
中高年者縦断調査	○	○	○	○	○	○
社会生活基本調査	○	○	○	×	○	○

## (2) 非正規雇用者の業種別の把握

業種別の非正規雇用者数の把握は、**I章**の内容と多少重複するが、どういった産業において、非正規雇用者数が変動しているかという点で重要である。**I章**においては、雇用戦略として視点であったが、ここでは、実際に数を把握できるかという点に言及する。**(1)**において、非正規雇用者数の把握が可能であったもののうち、代表的な『国勢調査』『就業構造基本調査』『労働力調査』の3調査はいずれも、産業別の設問があるため、非正規雇用者数を産業別に示したクロス集計を行うことが可能である。『国勢調査』は抽出詳細集計において、産業(小分類228業種)別のクロス表が公表されており、業種別の把握が可能である。『就業構造基本調査』においては、産業(120部門)別のクロス表が公表されており、業種別の把握が可能である。この就業構造基本調査の産業大分類と非正規雇用者数のクロス集計表が**図表Ⅱ-1-10**である。『労働力調査』においては、月次で産業(94部門)別のクロス表が公表されており、業種別の把握が可能である。

事業者側の統計としても、**(1)**において非正規雇用者数の把握が可能だった『経済センサス』(前身の『事業所企業統計』も同様。)も業種別に見ることができる。これを用いて、業種別の非正規雇用者数を把握している先行研究として宇仁(2009)がある。本研究では、製造業のうち従業者の上位5業種をピックアップし、非正規雇用者の数を把握している。また、この研究では、正規労働と派遣・請負労働との補完性(代替性)を計測しており、その結果に基づいて、日本において正規労働と非正規労働とは補完的であるという通説を批判している。

図表Ⅱ-1-10 『就業構造基本調査』の産業大分類と非正規雇用者数のクロス集計表

	総数	会社などの役員	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
総数	57,274.2	4,011.7	34,324.2	8,855.0	4,080.0	1,607.5	2,254.7	1,058.5	1,042.9
農業	548.8	36.8	255.9	110.5	44.5	4.4	10.2	3.8	82.1
林業	38.2	3.0	22.5	2.5	2.8	0.2	1.8	1.3	4.1
漁業	82.2	6.2	52.5	7.3	4.9	0.1	1.6	0.1	9.6
鉱業	28.8	3.3	22.4	0.8	0.7	-	0.8	0.7	0.1
建設業	4,477.7	748.6	2,979.4	161.3	213.3	24.1	116.1	46.9	181.5
製造業	10,912.9	691.7	7,439.6	1,367.3	247.5	580.6	358.2	136.8	86.3
電気・ガス・熱供給・水道業	377.7	2.1	341.7	4.2	3.0	3.4	7.0	12.9	3.3
情報通信業	2,173.3	131.4	1,543.0	113.0	85.4	94.8	162.2	23.9	19.1
運輸業	3,104.6	135.9	2,123.5	303.2	170.4	84.1	183.6	80.9	21.6
卸売・小売業	10,216.3	944.9	4,895.5	2,511.4	1,169.5	144.0	362.3	98.0	88.1
金融・保険業	1,656.7	59.0	1,199.1	158.2	13.9	106.0	66.6	46.0	6.7
不動産業	800.2	231.3	360.9	81.6	29.6	12.6	42.0	30.9	10.9
飲食店、宿泊業	2,807.4	143.0	819.6	860.0	842.0	23.9	70.3	17.0	31.1
医療、福祉	5,675.1	140.8	3,549.1	1,291.1	156.3	79.5	196.9	154.6	105.6
教育、学習支援業	2,683.4	42.1	1,773.5	229.7	224.2	24.2	124.0	110.2	153.7
複合サービス事業	509.6	10.5	383.6	60.4	15.7	2.7	19.2	10.6	6.7
サービス業(他に分類されないもの)	7,075.3	615.4	3,767.2	1,225.2	603.7	147.6	413.2	163.0	136.1
公務(他に分類されないもの)	2,184.7	-	1,921.1	50.3	33.4	6.8	27.3	101.6	43.2
分類不能の産業	1,921.2	65.7	874.3	317.1	219.1	268.2	91.6	19.4	53.0

備考：「平成17年度 就業構造基本調査」より筆者作成

図表Ⅱ-1-11 『事業所企業統計』による1996年～2006年における  
パート等労働者数の変化(千人)

従業員規模	製造業計	食料品	金属製品	一般機械	電気機械	輸送機械
総数	125	85	14	27	-27	58
1～4人	-6	1	0	1	0	0
5～9人	-12	4	2	3	-3	1
10～29人	-25	4	4	5	-13	4
30～49人	6	4	2	3	-4	2
50～99人	25	13	3	3	-4	5
100～299人	51	25	3	5	1	6
300人以上	85	35	-1	7	-3	40

備考：1996年の「出版・印刷・同関連産業」から「新聞業」と「出版業」を除くことにより産業分類変更を調整。  
1996年と2006年の『事業所企業統計』の結果を用いて作成された、宇仁（2009）表11より引用。

図表Ⅱ-1-12 『事業所企業統計』による1996年～2006年における  
派遣・請負労働者数の変化(千人)

従業員規模	製造業計	食料品	金属製品	一般機械	電気機械	輸送機械
総数	537	47	19	61	184	89
1～4人	0	0	0	0	2	0
5～9人	4	1	0	0	2	1
10～29人	24	3	2	2	4	5
30～49人	32	5	3	3	6	4
50～99人	69	9	4	7	17	7
100～299人	157	18	7	15	49	21
300人以上	247	11	3	33	104	50

備考：1996年の「出版・印刷・同関連産業」から「新聞業」と「出版業」を除くことにより産業分類変更を調整。  
1996年と2006年の『事業所企業統計』の結果を用いて作成された、宇仁（2009）表13より引用。

また、各業種別の統計データである『工業統計』（経済産業省調査統計部）、『商業統計』（経済産業省調査統計部）「特定サービス産業動態統計調査」（経済産業省調査統計部）でも、正規雇用・非正規雇用に関する設問があり、業種別の把握が可能である（詳しくは**添付資料**の統計マップ①③④を参照のこと）。工業統計は、毎年実施されている、日本標準産業分類に掲げる「大分類E-製造業」（平成20年調査より適用）に属する事業所（国に属する事業所を除く）を対象にした調査であり、正規雇用・非正規雇用に関する項目として「常用・正社員等」「常用・パート、アルバイト等」「常用・出向、派遣受入者」「臨時雇用者」の人数に関わる設問があり、それぞれの数が把握できる。本調査は、西暦の末尾が0、3、5及び8の際は全数調査を行い、それ以外の年は、4人以上の事業所を対象としている。全数調査であると43万事業所程度が対象となる。商業統計においても工業統計と同様の設問があり、それぞれの数を把握することが可能である。商業統計は、2年に一度簡易調査が行われ、本調査が5年に一度行われており、「大分類J-卸売・小売業」に属する全国の約160万事業所を対象に実施されている。『特定サービス産業動態統計調査』は、売上高の約7割をカバーするように有意抽出された約4,500事業所を対象として、毎月行われている。

### (3) 非正規雇用者の労働時間の把握

労働時間の把握に係る問題は、本研究における非正規雇用者に関する仮説とは関連性が薄く、正規雇用者において問題となっており、正規雇用者時間の把握と同様に、非正規雇用でも把握が可能であるため、ここでは深く言及せずに、第3章で論じる。

簡単に非正規雇用者の時間の把握が可能な統計について言及すると、『国勢調査』においては、2005年までの調査では週当たりの労働時間の設問があり、雇用契約期間（常雇・臨時雇）とのクロス集計により、労働時間の把握が可能であった。しかし、国勢調査では2010年調査から労働時間に関する設問がなくなったため、今後、国勢調査で労働時間を把握することはできない。

『就業構造基本調査』においては、1年間の就業日数、労働時間は規則的であるか、週当たりの労働時間、の設問があり、雇用契約期間、呼称による分類とのクロス集計が可能である。

『労働力調査』においては、基本集計において、月末一週間の就業時間を尋ねる設問があり、雇用契約期間による分類とのクロス集計が可能である。

『21世紀成年者縦断調査』においては、1週間の労働時間に関する設問があり、就業形態とクロス集計を取ることで、就業形態別の労働時間がわかる。また、パネル調査であるため労働時間の推移を就業形態の推移とあわせて考察することが可能である。しかし、他の統計と比べてサンプルが小さい。

『社会生活基本調査』（総務省統計局）は、生活時間を調査しており、「正規の職員・従業員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「パート」、「アルバイト」「その他」という呼称による分類での把握が可能。層化二段抽出による20万人を対象としている調査である。労働時間を他の生活時間の中で把握することができ、信頼性も最も高いと考えられる。非正規雇用者の労働時間を考える上では最も利用するのに適していると考えられる。

### (4) 非正規雇用者の賃金の把握

非正規雇用者の賃金の問題は、非正規雇用者のワークライフバランスに関わる大きな問題である。この問題に対して、把握することが可能な統計は以下のものが挙げられる。

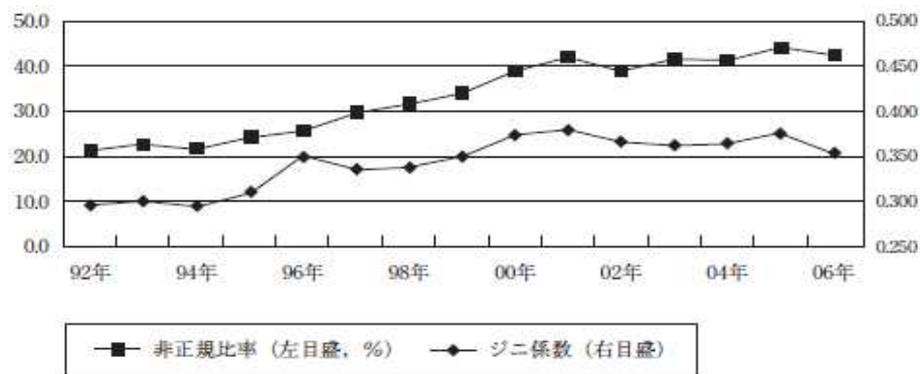
『就業構造基本調査』においては、カテゴリ別であるが年収に関する設問があり、雇用契約期間、呼称による分類とのクロス集計が可能である。就業構造基本調査を用いた、非正規雇用者の賃金に関する先行研究である、太田（2005）「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」や内閣府（2006）「平成18年度 年次経済財政報告」において、就業形態別や年齢別の所得格差について言及している。

『労働力調査』でも、カテゴリ別の年収に関する設問があるため、非正規労働者との関連性を持って賃金について考察することが可能である。太田（2006）においては、若年層の労働所得格差を雇用の非正規化との対比において考察している。15～24歳層は非正規雇用比率、ジニ係数とも2001年まで上昇し、その後はほぼ横ばいないし微減となって

いる。一方、25～34 歳層では非正規雇用比率、労働所得のジニ係数ともに最近に至るまで上昇している。太田は、いったんフリーターになった人がそこから脱せず、正社員と所得の差が広がっていることも影響しているかもしれない、と言及している。

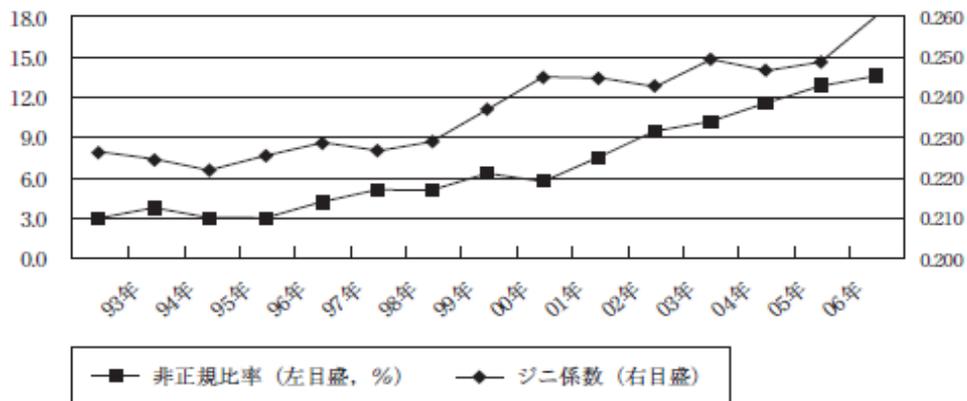
賃金に関する代表的な調査である『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）においては、非正規雇用者に関する設問も存在するため、常用正社員・正職員、常用正社員・正職員以外、臨時労働者の別に賃金が把握できる。厚生労働省（2010）「平成 22 年度版 労働経済白書」では、賃金構造基本統計を用いて、正社員と正社員以外の賃金カーブについて図示している。このグラフを見ると、正社員の賃金カーブと正社員以外の賃金カーブが大きく異なっていることが分かる。

図表Ⅱ-1-13 『労働力調査』における 15～24 歳(男性)の非正規比率とジニ係数



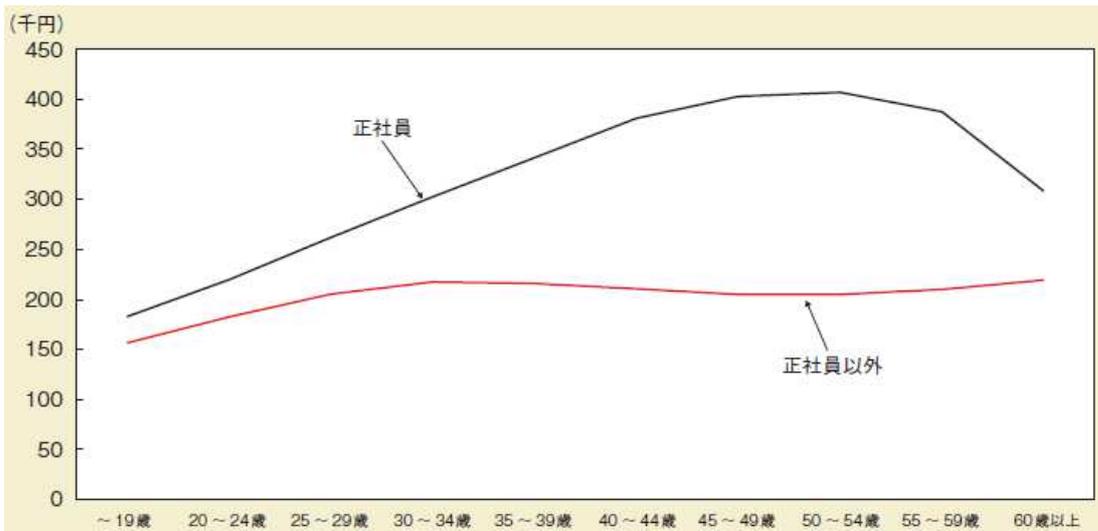
備考：2006 年は上半期。在学者を含む。  
1992 年から 2006 年の労働力調査より作成された、太田（2006）図 4（1）より引用。

図表Ⅱ-1-14 『労働力調査』における 25～34 歳(男性)の非正規比率とジニ係数



備考：2006 年は上半期。在学者を含む。  
1992 年から 2006 年の労働力調査より作成された、太田（2006）図 4（2）より引用。

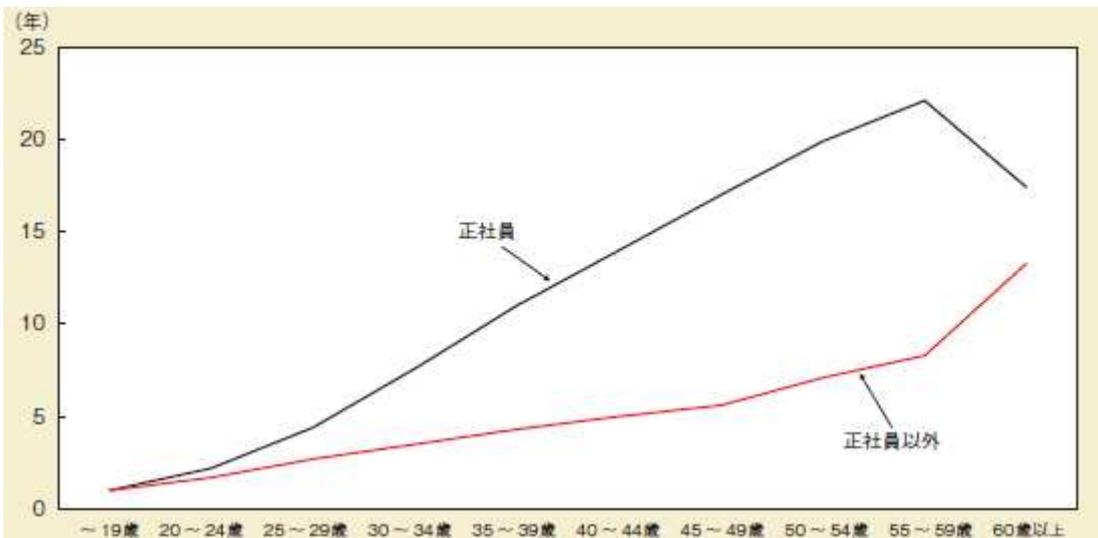
図表Ⅱ-1-15 『賃金構造基本統計調査』における正社員及び正社員以外の賃金カーブ



備考：1) 数値は企業規模計（10人以上）のきまって支給する現金給与額の平均値。  
 2) 60歳以上の勤続年数は、60～64歳、65～69歳、70歳以上の平均金額の加重平均により算出。  
 2009年賃金構造基本統計より作成された、厚生労働省（2010）第1-（1）の19図より引用。

また非正規雇用者における、雇用の安定性についても厚生労働省（2010）では、賃金構造基本統計を用いて、雇用形態別の勤続年数についても言及している。正社員は年齢とともに勤続年数も上昇しているが、正社員以外では年齢が上がっても勤続年数は上昇していないことが示されている。

図表Ⅱ-1-16 『賃金構造基本統計調査』における雇用形態・年齢階級別平均勤続年数



備考：1) 数値は企業規模計（10人以上）の合計。  
 2) 60歳以上の勤続年数は、60～64歳、65～69歳、70歳以上の平均勤続年数の加重平均により算出。  
 2009年賃金構造基本統計より作成された、厚生労働省（2010）第1-（1）の20図より引用。

他の非正規雇用者の賃金について把握することのできる統計として、『21世紀成年者縦

断調査』が挙げられる。パネル調査である本調査は、賃金を含む待遇の変化が著しいことが予想される非正規雇用者の実態を捉える上で非常に有用であるといえる。しかし、サンプル数の問題もあり、なかなか活用されていないのが現状である。

## (5) その他の調査について

非正規雇用者について、把握できる公的統計は以上が中心であるが、その他の統計で有用なものとして以下のようなものが考えられる。

まず、研究機関や大学等で実施されているパネル調査がある。パネル調査は、非正規雇用者という多様で変動しやすい人を把握する上で非常に適しているといえることができる。中でも雇用形態についての設問と賃金や雇用保険等に関する設問のある家計経済研究所による『消費生活に関するパネル調査』や慶応大学による『慶応義塾家計パネル調査』といった家計に関するパネル調査、また東京大学による『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』などが有用であると考えられる。

他の調査としては、非正規雇用に焦点を当てた調査である、厚生労働省による『就業形態の多様化に関する総合実態調査』や『派遣労働者総合実態調査』といった雇用構造に関する不定期の調査からも有用な情報が得られると考えられる。図表Ⅱ-1-17に非正規雇用者の状況を把握する上で有用な統計を挙げた。これらの特徴として、これまでの経験や今後の意向といった時系列に関する設問、意識等を問う設問が他の調査に比べて多く、非正規雇用者の実態把握には有用であると考えられる。

図表Ⅱ-1-17 非正規雇用者に関する不定期の統計

調査名	調査項目	最近の実施年
就業形態の多様化に関する総合実態調査	非正規雇用者数の把握、業種・職種別の数の把握、賃金の把握、現在の就業形態を選んだ理由、今後の働き方の希望、仕事の満足度、福利厚生の内容、等	2007年
派遣労働者実態調査	派遣労働者数の把握、派遣労働者の業種・職種別の割合、派遣労働者を雇う理由、同居家族、最終学歴、登録型か常用雇用型か、派遣労働者として働いてきた期間、年収、年次有給休暇の有無、今後の就業形態の希望、等	2008年
パートタイム労働者総合実態調査	パートタイム労働者数の把握、パートタイム労働者の業種・職種別割合、パートタイム労働者を雇う理由、同居家族、最終学歴、週当たりの出勤回数、一日の労働時間、年収、年次有給休暇の有無、今後の就業形態の希望、等	2006年
有期契約労働に関する実態調査	業種・職種別の数の把握、雇用契約期間、契約更新の回数、雇い止めの状況、賃金の把握、現在の就業形態を選んだ理由、今後の働き方の希望、育児休業の状況、正社員との仕事の比較、等	2006年

### II. 1. 3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ

ここまでの検討を踏まえ、①非正規雇用者数が増加しているのではないか、②経済的に不安定な労働者数の増加、という二つの仮説に対して政府統計によりどこまで検証が可能かについて、以下にまとめる。

第II章における 仮説	政府統計による検証可能性
①非正規雇用者数が増加しているのではないか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人、世帯側から非正規雇用者数を把握するのに有用な公的統計は『就業構造基本調査』と『労働力調査』。このうち『就業構造基本調査』は前職を問う設問から雇用形態の変動もある程度考察可能。</li> <li>・ 企業、事業所側から非正規雇用者数を把握するのに有用な公的統計は『経済センサス』および前身の『事業所企業統計』。その他にも業種別の統計等から、それぞれの業種別の数の把握が可能である。</li> <li>・ このように、ある程度非正規雇用者数の把握は可能であるが、それぞれの統計間で非正規雇用者の定義が異なっている場合がある。非正規雇用者の定義は主に「雇用契約期間」と「呼称等」による分類があるが、これらの定義の違いに伴って結果が大きく異なる。</li> <li>・ 非正規から正規への移行状況はパネル調査でなければ正確に実態を把握することはできない。</li> </ul>
②経済的に不安定な労働者数が増加しているのではないか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 『賃金構造基本統計調査』で非正規雇用者の賃金の状況が把握できる。また、『労働力調査』『就業構造基本調査』からも階層別であるが、賃金の状況を把握することができる。</li> <li>・ 『賃金構造基本統計調査』からは、勤続年数が把握でき、非正規雇用者の就業継続年数の把握ができる。</li> </ul>

## Ⅱ. 2節 非正規雇用者の実態・問題の把握に係る統計上の課題と提言

リクルートワークス研究所 戸田淳仁

本節では、Ⅱ. 1節の内容を踏まえ、①非正規雇用者の実態を把握するために非正規雇用者の定義をどのようにすればいいのか、②非正規雇用者のワークライフバランスの状況について把握することがどこまで出来ているのか、に絞って議論する。その上で、今後の統計上の課題と提言を行う。

### Ⅱ. 2. 1 非正規雇用者の実態と定義に関する議論<sup>19</sup>

#### (1) 非正規雇用者増加の背景

日本では長期雇用が特徴的と言われているが、いつの時代にも長期雇用を前提としない働き方は存在した<sup>20</sup>。長期雇用が確立したといわれる1960年ころにおいても、当時主流産業であった製造業において、期間を定めた契約を結ぶ臨時工だけでなく、現在でいえば請負にあたる社外工（鉄鋼・造船）、季節工・期間工（自動車）、そして電気組立職場における女子パートなど非正規雇用者は少なからずいた。その後高度成長による労働力不足により問題が解決したかにみえたが、1973年の石油ショックを契機に雇用管理の再編成により組立職場での短期間雇用の増加や、それと同時にサービス経済化が進む中で、スーパーなど流通業においてパート雇用が増加したことがある。その当時より社員の区分に違いがみられてきて、いわゆるパートタイマーを「定時社員」「パート社員」「準社員」と呼び、普通の社員を「一般社員」や「正社員」と呼ぶようになった。その後パート・アルバイトの増加傾向は徐々に進み、1986年にいわゆる労働者派遣法、1993年にパートタイム労働法が制定され法整備が進むとともに、1980年代後半のバブル期における労働力不足を補うためにアルバイトの求人がさらに増加し、フリーターと呼ばれる会社にとらわれず、働きたい時だけに働くという若者も登場した。

1990年代のバブル崩壊以降の低成長期には、企業の人件費コストの削減や、IT技術の進展により、非正規雇用者がさらに増加する。それ以前にも見られたような、時給制の多く出勤日や出勤時間のある程度労働者が選べるパート・アルバイトや、日給制や月給制でフルタイムで働き、かつ雇用契約期間に定めのある契約社員。さらに、定年後の一定期間に雇用契約を締結する嘱託社員や間接雇用である派遣労働者や請負労働者など雇用形態の多様化が進んでいる。

また、非正規雇用者の社内での職務や位置づけも多様となっているといえる。このことを示す例はいくつもある。最近の例では有期雇用者に限定されてしまうが、「有期労働契約研究会報告書」（厚生労働省、2010年9月10日）によると、事業所調査では有期雇用者を5つに区分したところ、それぞれの区分を活用している事業者割合（複数回答、有期労働契約者を活用している事業者に対する割合）が以下のようにになっている。

<sup>19</sup> なお、以下の議論ではNPOやインディペンデントコントラクターと呼ばれる会社に雇用されない者は割愛する。

<sup>20</sup> 以下の説明は仁田・久本（2008）、久本（2010）による。

1. 正社員と同様の職務に従事している正社員同様職務型 53.6%
2. 正社員よりも高度な内容の職務に従事している高度技能活用型 2.8%
3. 正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している別職種・同水準型 18.3%
4. 正社員よりも軽易な職務に従事している軽易職務型 53.6%
5. 事業所に正社員がない場合 3.1%

この調査結果から見る限り、非正規雇用者とひとくくりしても、職務レベルが多岐にわたっていることがわかる。また、「雇用政策研究会報告書」（2010年7月14日）でまとめられているように、正社員・非正社員の中間的な存在といわれる「多様な正社員」については、職域が限定される、地域が限定され地域間異動が基本的には実施されない社員も検討すべきである。異動や昇進がないことも非正規雇用者を定義する際には重要な要素となるであろう。

このように非正規雇用者という名称を使い、さまざまな職務レベルや労働条件の労働者をあたかもひとくくりしているように思われるが、中身は多様化している。そのため、実態を把握しづらいのが現状だといえる。

## （2）非正規雇用者を把握する統計

このように非正規雇用者はその中身を変えながら、増加・多様化してきたといえるが、それに対して統計はどのようにとらえてきたのだろうか。

従来は、雇用者を従業上の地位「常用雇用」「臨時雇」「日雇」の三分区でとらえてきた。これらの定義は統計によって若干異なっているため、本報告書の統計マップを参照していただきたいが、そもそもこのように雇用契約期間の長さで区分する方法は、製造業における臨時工を把握するためであったと考えられる。なお、現在でも、従業上の地位「常用雇用」「臨時雇」「日雇」を調査している。

その後1981年に『労働力調査特別調査』が呼称による「非正規の社員・従業員」という範疇を作り、『就業構造基本調査』では1982年より調査されている。これは、常用雇用のパートタイマーやフルタイムで働くパート社員が増えてきたからであり、従来の区分では雇用の実態を十分に把握できなくなったからであろう。

なお、『賃金構造基本統計調査』では最近では呼称による区分を行っているが、「一般労働者」と「短時間労働者」を区分しており、これは労働時間がフルタイムかフルタイムより短いかを基準とした区分である。

勤務日や労働時間で区分する方法は国際的には多くみられる。OECDではパートタイム労働者（part-time worker）と臨時労働者（temporary worker）を定義しており、パートタイム労働者は週に30時間以下勤務している労働者と定義され、臨時労働者は長期間継続する雇用関係を見込めない就労形態と定義される。また、日本のパートタイム得ないが、前に紹介したように企業によって呼び名が異なるため、雇用形態に対する質問に対して回

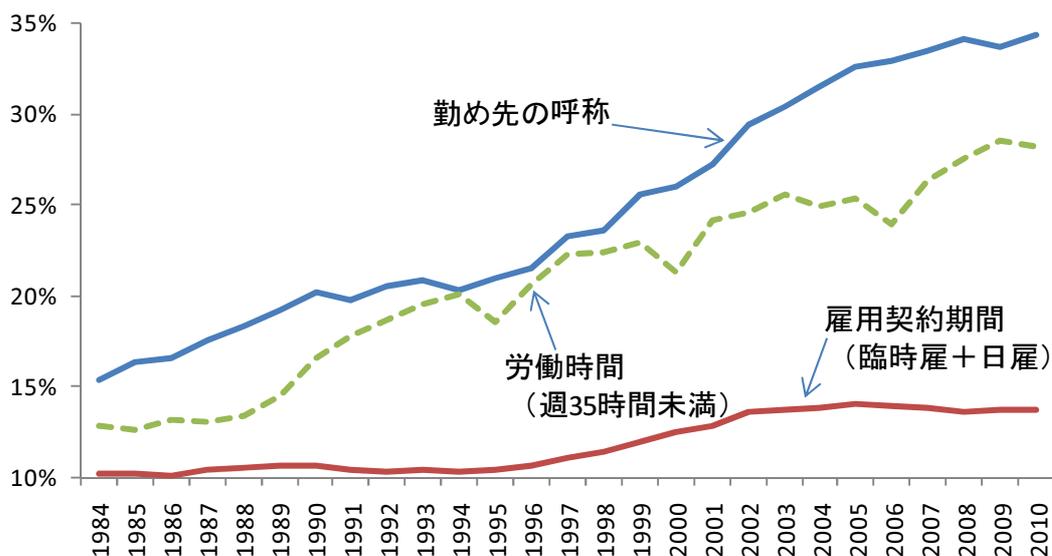
答者が正確に回答できるのかという懸念もあり、勤め先の呼称だけで非正規雇用者を見ていくことは必ずしも実態を把握していると言えないかもしれない。

### (3) 非正規雇用者に関するデータ観察

ここで、非正規雇用者に関するデータを確認したい。これまで非正規雇用者を考える基準として、労働時間、雇用契約期間、勤め先の呼称を紹介したが、それらを基準にするとどれだけ非正規雇用者割合が異なるのだろうか。それを確認したのが図表Ⅱ-2-1である。労働法においても「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働時間の一週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義されている。

このように見てくると、雇用契約期間や労働時間の長さといった区分により正規雇用者と非正規雇用者が分けられるかもしれないが、現実では雇用契約期間や労働時間の長短で厳密に分けることができないのが実態であろう。そのため、課題はあるものの、いろいろな区分方法がある中で、「勤め先の呼称」を用いて区分することがシンプルで分かりやすいと理由により、多くの調査では使われてきたと言える。

図表Ⅱ-2-1 定義別非正規雇用者割合



備考：上記「勤め先の呼称」は役員を除く雇用者に占める非正規雇用の割合。出典は2001年以前は「労働力調査特別調査」(2月調査)、平成14年以降は「労働力調査詳細集計」(年平均)により作成。なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

上記「労働時間」は非農林業雇用者に占める週労働時間35時間未満の雇用者の割合。「雇用契約期間」は非農林業雇用者に占める臨時雇と日雇の割合。ともに出典は「労働力調査(基本調査)」。

図表Ⅱ-2-1によると、この20年間では、雇用契約期間で定義された非正規雇用者割合はあまりふえていない。これは前に見た神林(2010)の結果と関連しており、この20年間では常用雇用でかつ、呼称が非正規である雇用者が増加したことが顕著に見られる。また、労働時間で見ても勤め先の呼称で定義された非正規雇用者割合よりも常に下回って

おり、呼称で非正規雇用と呼ばれる人の中にもフルタイムで働く労働者が少なからず存在することがうかがえる。

ただし、常用雇用で非正規（呼称）の中に、契約の反復更新をしている者および実質的に無期雇用化している者が少なからず存在するものと推察する。常用雇用は「雇用契約期間に定めがないもしくは雇用契約期間が1年以上のものをさす」と定義されるが、以下で示すように雇用契約期間が1年以上の者は有期雇用者の中にあまり存在せず<sup>21</sup>、また繰り返し契約更新されているのが常態化しているケースが少なからず見られるからである。先に消化した「有期労働契約研究会報告書」従業員調査によると、有期労働契約者のうち現在の契約期間が「6か月から1年以内」が40.0%、「3か月～6か月以内」が22.55%にも達し、1年以上は9.7%にとどまる。また、契約更新をしている有期契約労働者は7割にも達し、通算勤続年数も「1年～3年以内」が30.1%であるが、10年以上が7.6%、3年以上で36.5%と少なからずの有期契約労働者が反復更新を繰り返しており、例えば契約期間が6か月であるとすると、その事実だけをとらえれば従業上の地位は「臨時雇」となる。しかし、もし反復更新を繰り返し通算勤続年数が1年以上となるため、回答者はこの質問に対して、「常用雇用」と回答しているケースも存在すると考える。そのため、従業上の地位や勤め先の呼称をとらえるだけでなく、可能であれば雇用契約期間に定めがあるのか、ないのかを把握するとともに、雇用契約期間に定めがある場合はその期間を調査することが望ましい。ただし、期間は必ずしもすべての労働者が答えられる可能性が高くないため、例えば、雇用契約期間の定めがあるかないかだけに質問をとどめるなどの工夫が必要であると考えられる<sup>22</sup>。

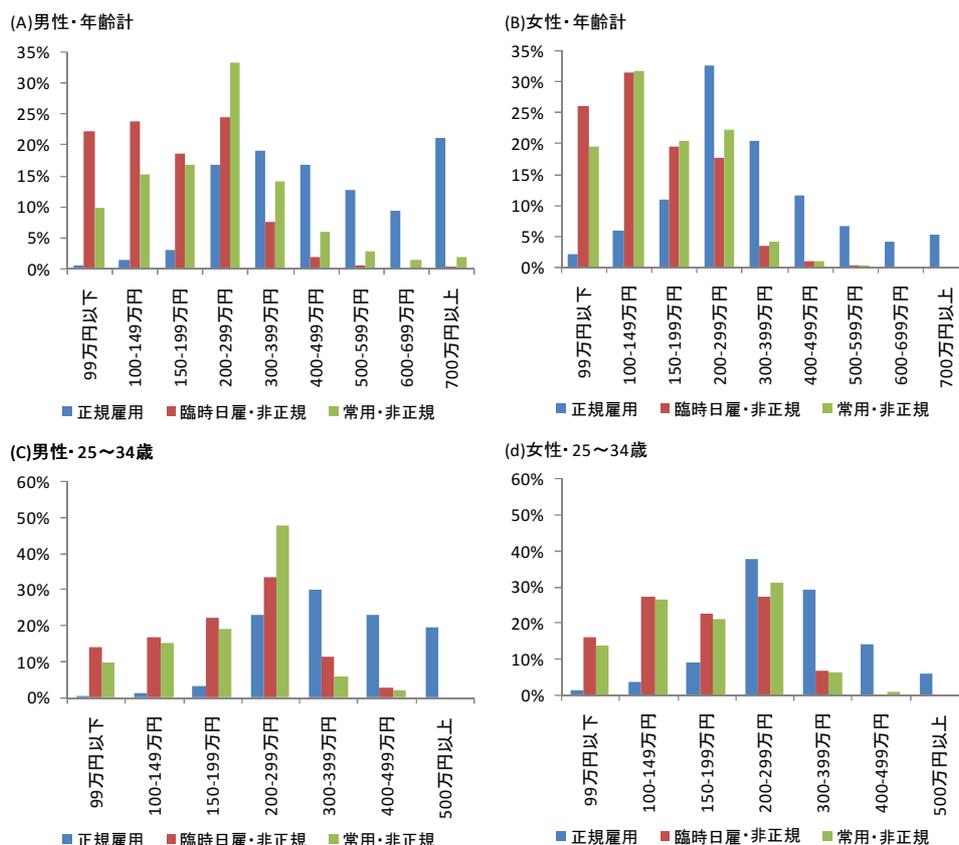
もう1つ確認しておきたいのは、正規雇用者と非正規雇用者との賃金格差である。2007年に改正時にパートタイム労働法では正社員との均衡待遇を努力義務とする項目が導入された。それだけ正規雇用と非正規雇用の賃金格差が問題となっていると推察できるが、実際にはどの程度あるのだろうか。そして常用非正規、臨時・日雇非正規でどれだけ賃金格差があるのだろうか。

仕事からの年収ではあるが、**図表Ⅱ-2-2**を見ると、男性の非正規雇用者については、年齢計でも25～34歳に限定しても200-299万円が最も多い一方、正規雇用者については年齢計では700万円を超える割合が高く、また25～34歳に限定しても、300万円以上が多いことが分かる。また、女性についても、男性と同様に臨時日雇・非正規、常用・非正規ではそれほど年収分布に差が見られない。

<sup>21</sup> 2007年に労働基準法が改正されるまでは、期間の定めのある雇用契約については1年を超える期間（一部、3年）について契約締結してはならないとしている。2007年の改正以降でも3年を超える期間（一部、5年）を超える期間について契約締結してはならないとしている。

<sup>22</sup> その際検討すべき点は、企業によっては有期契約としているものの、契約内容を従業員に周知徹底しないケースが見られる。非正規雇用者の雇止め（契約更新拒絶）に関する判例においてその事実が明らかになっている。そのため、実際に調査する際には、「期間に定めがない（定年まで雇用）」、「定めがある」、「わからない」といった選択肢を用意するなど、表現や選択肢に工夫をする必要があるかもしれない。

図表Ⅱ-2-2 正規・非正規別 仕事からの収入分布(2007年)



備考：神林（2010）の附表5より著者計算。元データは『就業構造基本調査』。

#### (4) まとめ

以上をまとめると、非正規雇用といっても多様であり、正社員とほぼ同様の労働時間である者、契約の反復更新などの理由により長期の勤続年数である者または無期雇用と実質的に異なる者がいることが分かる。また、年収については呼称による正規と非正規の間で大きな差があることがわかった。

非正規雇用者を把握する際に調査では、勤め先の呼称や労働時間、雇用契約期間が使われる。それ以外にも、より詳細な構造を把握するためには、業務内容や賃金などを把握しないと実態はよくわからないといえる。これらの項目は非正規雇用に特化した調査では調査されているので、これらの詳細な調査を今後も進めるとともに、『労働力調査』や『就業構造基本調査』などの雇用や就業構造の基本的な状況の把握を目的とする調査では、基本的な項目をしっかりと調査するとともに、これまで調査されてきた従業上の地位に無期か有期かの区別を入れることにより、さらに実態を把握できるものと思われる。

また、勤め先の呼称を用いて非正規雇用者を定義することは一定程度の意味があるものと思われるが、それだけでは実態をより深く把握することは残念ながらできない。これまで議論してきたように、契約期間や労働時間の長短などを含め総合的に判断することが求められる。それと同時に、ワークライフバランスの実態を把握するためには、上記のこと

のみならず、次項で述べるような点にも注意を払う必要があるだろう。

## II. 2. 2 非正規雇用者のワークライフバランスの実態を把握するために必要となる統計

次に、非正規雇用者のワークライフバランスの実態を把握するためにどのような統計が必要となるのかを見ていくために、非正規雇用者のワークライフバランスを検討するための論点を5つ提示したうえで、私見を述べたい。

### (1) 不本意非正規雇用者について

就業選択は基本的には、制約条件の下での個人の選択の結果によって決まるといえる。そのため、非正規雇用という働き方を選択した場合、理由はともあれ非正規雇用という働き方を望んで選択した可能性がある。また、場合によっては正規の仕事をしたいのだけでも、その仕事が見つからず、あるいは育児や介護などの制約により、仕方なく（不本意と以下では言う）非正規雇用の仕事に従事している場合も考えられる。前者の理由により非正規雇用という働き方をしているのであれば、本人が仕事と生活のバランスを考慮した上での結果であるから、バランスがとれている可能性が高い。後者の場合はワークライフバランスがとれているとは言い難い状況であろう。

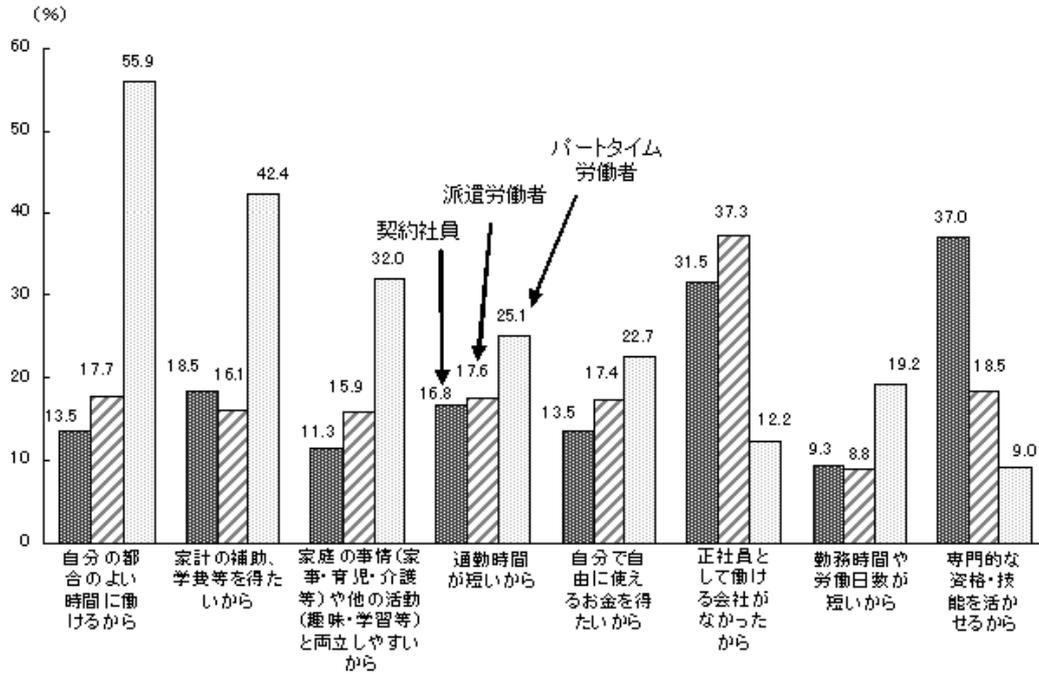
そのため、非正規雇用という働き方が不本意なのか、そうでないのかを把握することは、非正規雇用者のワークライフバランスの実態を把握する上で、必要となるのではないだろうか。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成19年）では、非正規雇用者に就業形態を選んだ理由を尋ねており、そのうち「正社員として働ける会社がなかったから」を選んだのは派遣労働者 37.3%、契約社員 31.5%となっている。その他には「自分の都合のよい時間に働けるから」「専門的な資格・技能を生かせるから」という回答のように、現在の雇用形態に対して積極的な理由も見られることにも注意しなくてはならない。

『労働力調査』や『就業構造基本調査』でも、不本意か否かを調査することが望ましい。ただし、調査方法としては現在の仕事を選んだ理由を調査する以外にも、いくつか方法は考えられる。その1つは、非正規雇用という働き方が本人には望ましくない場合は求職活動を行う可能性が高いので、既存の求職活動の有無に関する質問で、求職活動を行っている者に対してその理由を調査し、その中に現在の雇用形態に満足できないという選択肢を入れるという方法が考えられる。ただし、この方法も一定程度有効であると考えられるが、求職活動を継続したが自分の希望する仕事が見つからず、求職活動をあきらめた場合と、現在の働き方に満足していて求職活動をしない場合とを区別できない。あるいは、直接現在の働き方に対する満足度を調査し、もし満足していないのであればその理由を調査することも考えられる。

このように考えてくると、「就業形態の多様化に関する調査」のように構造を深くとらえる調査を併用しつつ、現在の働き方の満足度とその理由、あるいは求職活動の有無を把握し、総合的に解釈する必要があるだろう。

図表Ⅱ-2-3 主な就業形態の現在の就業形態を選んだ理由(抜粋、複数回答三つまで)



備考：各就業形態の労働者のうち、回答があった労働者=100  
出所「就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」(平成19年)

## (2) 雇用・賃金の不安定性について

次に、雇用・所得の不安定性について指摘したい。これまで非正規雇用者の賃金が正規雇用者に比べ低いことを確認したが、これについては所得格差の議論が適用されるように、一時点の格差だけではなく、格差が固定化しているのか否かが問題となる(樋口ほか2003)。確かに非正規雇用者については賃金が低だけでなく、雇用が安定しておらず、場合によっては収入のない厳しい境遇に陥ってしまう可能性がある。そのような状況を把握するためには、同一個人を追跡するパネル調査が必要になるであろう。

すでにパネル調査は厚生労働省を含め大学や研究所など多数実施されているが、調査が乱立されている感じを否めない。パネル調査は同一個人を追跡するため、通常の一時点のクロスセクションの調査に比べ、調査の管理などに多大なコストがかかり、またサンプル脱落といったクロスセクションの調査にない課題もあり、相当の工夫が求められる。

また、新規のパネル調査を行うのではなく、労働力調査の2年2か月にわたる追跡を行っている点に着目し、異時点での状況比較をより詳細に行う集計を進めることや、社会保障に関する業務統計を活用することも考えられる。今後の統計行政全体の効率性を進めるためにも、パネル調査の活用を視野に入れて、整理していく議論を進められることを望みたい。

### （３）副業の実態把握について

雇用や賃金の不安定性と関連するが、非正規雇用者は主に生計のために複数の仕事を行う場合が考えられる。そしてそれらの仕事の待遇が悪いため、長時間働いてやっと整形に必要な収入が得られるようなワーキングプアのような状態に陥っている者も少なくはないであろう。ワーキングプアの状態に陥っているのであれば、必ずしもワークとライフのバランスがとれているとは言い難い。

副業の有無や副業を行っている理由、労働時間、副業から得られる収入などを調査していくことが求められると考える。

### （４）正規雇用・非正規雇用間の移動の実態把握について

既存の統計では、『労働力調査』（基本集計）において、就業と失業の移動を把握できるほか、『労働力調査』（詳細集計）や『就業構造基本調査』において、転職前と転職後の雇用形態について把握できる。そのため、非正規雇用者であった者でも、転職をすることにより正規雇用になりうるのではないかとこのことを把握することができる。図４は転職者の移動状況を表したものであり、転職者の雇用形態間の移動については把握可能である。

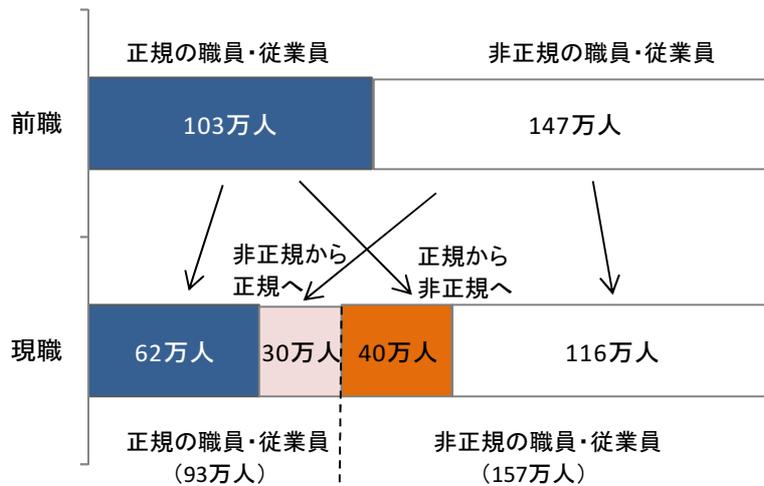
ただし、正規雇用への移動は転職を通じた者だけではなく、正規雇用者への登用・転換といったことも行われている（原、2009）。特に、流通業では非正規雇用者が離職しやすい中で、戦力となる人材の離職を防止するために、あえて正規雇用者に変換するといったことが見られる。また、日本のように正規雇用者の解雇規制が厳しい中で、最初に非正規雇用者として雇用し、能力や仕事への態度を見極めてから正規雇用に変換するケースも見られる<sup>23</sup>。このように見てくると、正規雇用者への転換は、非正規雇用者の処遇改善や雇用安定に寄与するものと考えられ、ワークライフバランスの実態を把握する上で必要な情報であると思われる。

残念ながら、既存の統計調査では、このような正社員登用がどれだけ行われているのか実態を把握することができていない。そのため、『雇用動向調査』のように入職者を把握できる調査において、非正規雇用からの転換者の人数を把握することが今後求められる。

---

<sup>23</sup> いわゆるトライアル期間の議論であるが、試用期間を設定することでこの問題は解決できるかもしれない。しかし、民間企業において試用期間後に本採用せず事実上解雇することも、労働者の採用への期待を損なうとして、判例上厳しく制限されている。

図表Ⅱ-2-4 転職者の移動状況（2010年）



出所:総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

### (5) 雇用者と被雇用者のデータマッチングについて

非正規雇用者の実態を把握する上で、基本的な質問として、なぜここ 20 年間の間に非正規雇用者は増加してきたのか、そして非正規雇用者は自らの生産性に応じた賃金を受け取っているのかという課題がある。その質問を答えるためには、事業所データと個人データをマッチングする必要がある。マッチングにより、非正規雇用者が労働によって生み出した生産量や、自らが受け取る賃金との比較が可能になる。また、どのような事象所において非正規雇用者を増やしているのか、詳細に把握することが可能になる。

これまでの取り組みは、川口・神林（2010）に掲載されているように、「工業統計調査」と『賃金構造基本統計調査』のマッチングが試みられている。その際、『賃金構造基本統計調査』には「事業所・企業統計調査」の事業所番号が付与されているが、「工業統計調査」にはその事業所番号が付与されていないので、事象所の電話番号でマッチングさせるという手法をとっている。そのため、いくつかの事業所をマッチングさせることができなかったなどの問題が生じている。

予算等の都合上、新規に統計調査を開始することができなくても、既存の統計調査を工夫して活用することが求められる。その際、複数のデータのマッチングが容易になるよう、共通の事業所番号を付与するなどの工夫がまず求められるであろう。

### Ⅱ. 2. 3 本章で明らかにした点と今後の課題

以上の議論をふまえ、本章において考察した、非正規雇用者の実態を把握するために既に存在する統計ならびに、必要となる統計や今後の課題をまとめると図表Ⅱ-2-5 になる。

図表Ⅱ-2-5 既存統計において明らかになっている点と今後の課題

明らかになっている点	今後の課題
<b>各労働統計の雇用者の定義やカバレッジに関する相互関係</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業上の地位別雇用者数</li> <li>・ 勤め先の呼称別雇用者数 (各種統計。ただし統計によって定義の違いがあることに注意)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各労働統計の調査対象の定義に関して整理が必要である</li> <li>・ 非正規雇用者とひとくくりにしても、業務内容、契約期間、労働時間等において多様化しているので、多角的にとらえる必要がある</li> <li>・ 期間の定めの有無、契約期間についての情報が必要である(従業上の地位だけでは有期労働契約の反復更新の実態を把握できない)</li> <li>・ ワークライフバランスの実態把握の観点から、非正規雇用という働き方を自発的に選んだのか、非自発的に選ばざるを得なかったのかについての状況を把握する必要がある</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パートタイムの時給(『賃金構造基本統計調査』)</li> <li>・ 仕事から得られる年収(『労働力調査』『就業構造基本調査』) → 仕事からの年収は、勤め先の呼称が正規の職員・従業員かそれ以外によって大きく異なる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正規・非正規間の賃金格差が、一時的なものなのか、固定的なものなのかを把握する必要がある(パネル調査の活用)</li> <li>・ 非正規雇用者の収入と副業の関係について把握する必要がある</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業と失業の移動(『労働力調査』(基本調査))</li> <li>・ 転職による正規雇用と非正規雇用の移動(『労働力調査』(詳細集計)、就業構造基本調査)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同じ企業に属していながら、非正規雇用から正規雇用への転換される者(正社員登用)の実態を『雇用動向調査』などで把握する必要がある</li> </ul>
<b>雇用者間・被雇用者間の関係(賃金率と労働者・事業所属性との関係)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 『工業統計』と『賃金構造基本統計調査』のマッチングはある程度可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所調査においては、共通の識別番号を用意するなど、各種統計間のマッチングを容易にする工夫が必要である</li> </ul>

<第Ⅱ章 参考文献>

宇仁宏幸(2009)「日本製造業における企業内・企業間分業構造の変化——非正規労働補完説批判」『進化経済学論集第13集』

太田清(2005)「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」、内閣府「ESRI Discussion Paper

No.140]

———— (2006)「非正規雇用と労働所得格差」『日本労働研究雑誌』557号、2006年12月号、  
41-52頁

川口大司・神林龍 (2010)「政府統計の接合データの作成と利用」北村行伸編『応用ミクロ計  
量経済学』日本評論社

神林龍 (2010)「常用・非正規労働者の諸相」一橋大学 Global COE Hi-Stat Discussion Paper series  
No.120.

玄田有史 (2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」、『日本労働研究  
雑誌』580号、2008年10月号、61-77頁

厚生労働省 (2010)『平成22年度版 労働経済白書』

内閣府 (2006)『平成18年度年次経済財政報告』(経済財政白書)

仁田道夫・久本憲夫 (2008)『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版

原ひろみ (2009)「非正社員から正社員への転換」佐藤博樹編『人事マネジメント』ミネルヴ  
ァ書房

樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編 (2003)『日本の所得格差と社会階層』日本評論社

久本憲夫 (2010)「正社員の意味と起源」、『季刊 政策・経営研究』2010年 Vol. 2、19-40頁

### 第Ⅲ章 正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題

#### Ⅲ.1節 正規雇用者の問題に係る先行研究と統計整備状況

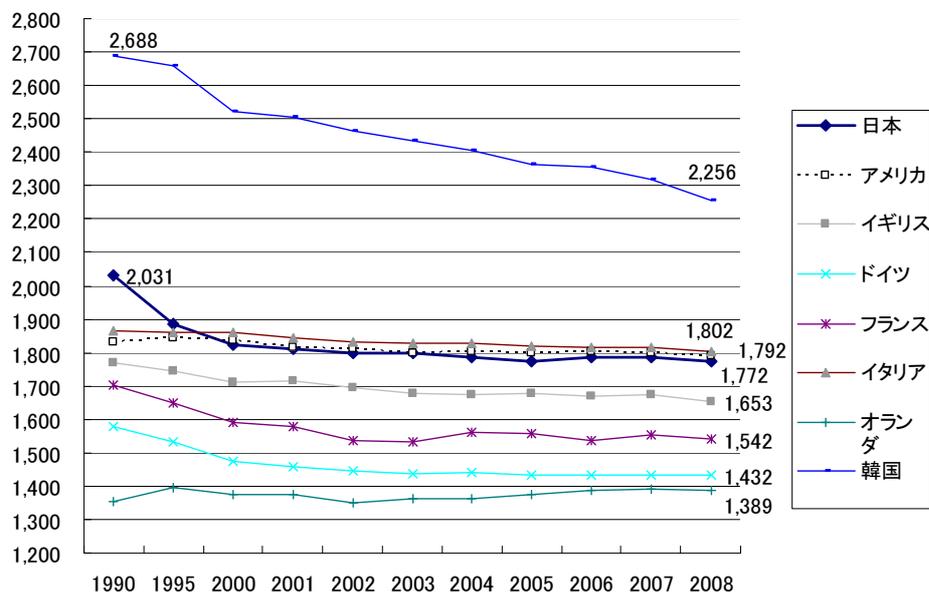
みずほ情報総研

##### Ⅲ.1.1 正規雇用者のワークライフバランスに係る仮説

日本の労働者は諸外国と比較して労働時間が長いということは以前から知られていた事実であるが、1987年の労働基準法の抜本的改正によって法定労働時間が徐々に短縮されたことや、金融機関や国家公務員の完全週休2日制の実施、法定祝日を増加した祝日法の改正などの影響、ワークライフバランスの浸透等により、一般的には高度経済成長期に比べると近年の労働時間は短縮してきているとされている。

OECDの労働時間の国際比較統計で利用されている「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)の数値によると、日本人の1人当たりの労働時間は1990年付近より急激に減少し、1998年以降にはアメリカ・イタリアの1人当たりの労働時間よりも少なくなった(図表Ⅲ-1-1)。しかし代表的な諸外国と比較すると、日本人の労働時間の長さはまだまだ高い水準にあると言えよう。

図表Ⅲ-1-1 1人当たり平均年間総実労働時間の国際比較



備考：「データブック国際労働比較2010」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)より引用。

原典はOECD(2009.9) Employment Outlook 2009, OECD Database "Average annual hours actually worked per worker" (<http://stats.oecd.org/>) 2009年10月現在。

(注) 1.データは時系列比較のために作成されており、データ源の違いから特定年の平均年間労働時間水準の比較には適さない。フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。各国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

2.ドイツの1990年は旧西ドイツ地域。フランスの2008年の数値は推計値。

また、経済状況の変化、企業のリストラクチャリング（事業再構築）に伴う人員削減などによって企業の中核的人材の絞り込みが進むなかで、特に正規雇用者の実労働時間の増加が懸念されている。

一般的には、日本人の労働時間は短縮傾向にあるとされているが、その中で、ある傾向の正規雇用者の労働時間は十分に改善されていない、もしくは増加している可能性が考えられる。さらに、既存の統計ではその様な正規労働者の実労働時間の実態を正確に把握できているとは言いがたく、正規労働者の不払い残業などが多くみられるのが実情ではないか、という可能性が考えられる。

本章においては、正規労働者の実労働時間の把握を主に、ワークライフバランスに関する仮説を検証する上での統計整備状況が、現状としてどのようになっているのか、問題点は何か、ということについて、考察することを目的とする。

### Ⅲ. 1. 2 正規雇用者の把握に係る既存統計の整備状況

#### (1) 正規雇用者数の把握

正規雇用者数の把握をする上で活用できうると考えられる政府統計を、添付資料の「③仮説別統計マップ」の当該仮説部分、「④正規／非正規の整理」と「①対象範囲（企業・事業所編）」、「②対象範囲（個人・世帯編）」を組み合わせ、分類の定義を整理して図表Ⅲ-1-2 にまとめる。正規雇用者数の把握は、非正規雇用者数の把握の裏返しであるため、図表Ⅱ-1-8 の再掲である。

図表Ⅲ-1-2 各統計における各雇用形態の定義と分類(図表Ⅱ-1-8 の再掲)

統計名	分類	雇用形態相当の区分	分類方法	サンプル数	調査実施頻度	
個人・世帯	国勢調査	従業上の地位	雇用者・常雇	雇用契約期間	悉皆	5年
		雇用者・臨時雇				
		役員				
	就業構造基本調査	従業上の地位	雇用者・役員	雇用契約期間	45万世帯 100万人	5年毎
			雇用者・一般常雇			
			臨時雇			
			日雇			
		雇用形態	正規の職員・従業員	呼称等		
			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				

	労働力調査	従業上の地位 (基礎調査票)	その他	雇用契約期間	4万世帯	毎月
			常雇・役員			
			常雇・一般常雇			
			臨時雇			
		雇用形態 (特定調査票)	日雇	呼称等	1万世帯	四半期
			正規の職員・従業員			
			パート			
			アルバイト			
	全国家庭動向調査	従業上の地位	労働者派遣事業所の派遣社員	雇用契約期間	約1万5,000世帯	5年毎
			契約社員・嘱託			
			その他			
	21世紀成年者縦断調査	就業形態	パート	呼称等	約1万5,000世帯	毎年
労働者派遣事業所の派遣社員						
契約社員・嘱託						
企業・事業所	賃金構造基本統計(事業所票)	常用	正社(職)員	雇用契約期間	約6万2,000事業所	毎年
			正社(職)員以外	呼称等		
	企業活動基本調査	常用	臨時労働者	雇用契約期間	約3万7,000社	毎年
			パートタイム労働者	呼称等		
	経済センサス(事業所企業統計)	常用	臨時労働者	雇用契約期間	約604万事業所	平成21年開始(事業所企業統計は5年毎に実施していた)
			有給役員	呼称等		
		正社員・正職員	雇用契約期間			
		上記以外の常用雇用者(パートアルバイトなど)	呼称等			
	臨時	臨時雇用者、上記以外のパート・アルバイトなどを含む	雇用契約期間			
	派遣	派遣労働者	呼称等			

また、正規雇用者の数を把握することのできる政府統計は、**図表Ⅲ－1－3**の通り、性別・年齢・世帯累型・業種・企業規模・職種などの設問項目によってクロスすることが可能である。

**図表Ⅲ－1－3 正規雇用者数とクロス可能な項目(図表Ⅱ－1－9の再掲)**

統計名	性別	年齢	世帯類型	業種	規模 (職場)	職種
国勢調査	○	○	○	○	○	○
就業構造基本調査	○	○	○	○	○	×
労働力調査	○	○	×	○	○	○
国民生活基礎調査 (世帯票)	○	○	○	×	×	×
全国家庭動向調査	○	○	○	×	○	○
世帯動態調査	○	○	○	×	×	○
21世紀成年者縦断 調査	○	○	○	×	○	○
中高年者縦断調査	○	○	○	○	○	○
社会生活基本調査	○	○	○	×	○	○

**図表Ⅲ－1－3**の各統計の詳細な説明は**第Ⅱ章**で述べたところであるが、非正規雇用者の場合と同様、統計により正規雇用者の定義や範囲が異なるため、注意が必要である。

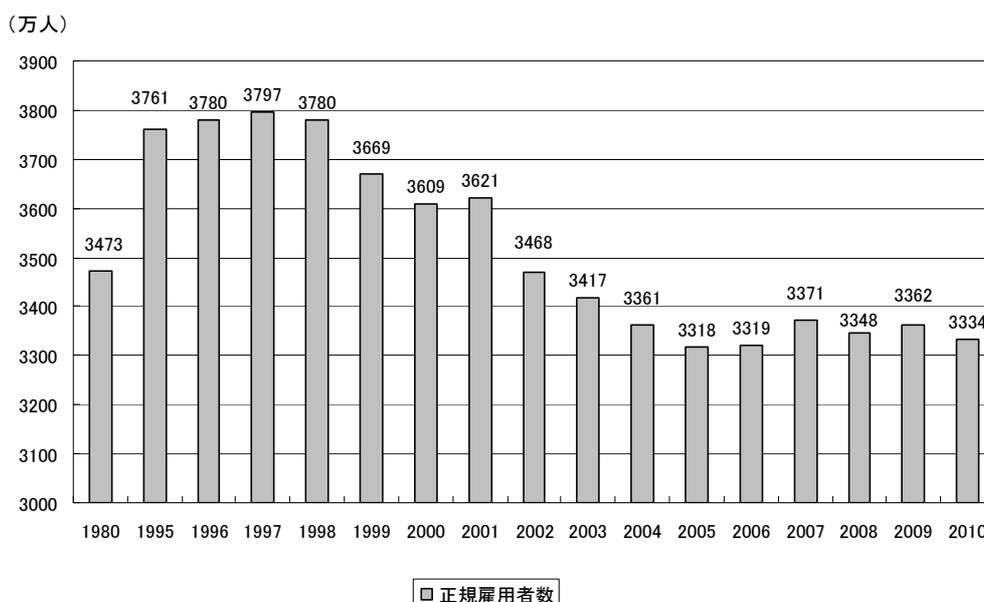
例えば、「毎月勤労統計調査」においては、「期間を定めずに、又は1ヶ月を越える期間を定めて雇われている者、及び臨時又は日雇労働者で、前2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者」を常用労働者とし、その他の分類は「常用雇用者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者」であるパートタイム労働者、という二つの分類のみで労働者を区分しているため、「常用労働者」の中には正規雇用者と、雇用契約期間の長い非正規雇用者が混在している可能性がある。

また、『労働力調査』の基礎調査票では就業上の地位を雇用契約期間と役職によって分類し、雇われている人のうち雇用契約期間1年以上を「常雇の人」とするが、正規雇用者だけでなく、雇用契約期間の長い非正規雇用者もこの分類に含まれてしまう可能性がある。特定調査票では、呼称による分類により、雇われている人を「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣職員」「契約社員・嘱託」「その他」に分類するため、「正規の職員・従業員」を正規雇用者として把握することができるが、そもそもの分類方法が「呼称」によるものであり、回答者によってばらつきがある可能性がある。

これは、「呼称」による分類を行っている『就業構造基本調査』、『賃金構造基本統計調査』、『国民生活基礎調査』、『社会生活基本調査』、『21世紀成年者縦断調査』も同様である。

これらの注意点を踏まえた上で、近年の正規雇用者の数の推移を『労働力調査』によりみると、1990年をピークに、正規労働者の数は緩やかに減少しており、非正規化や人材の絞込みが伺われる（図表Ⅲ-1-4）。

図表Ⅲ-1-4 正規雇用者数の推移



備考：労働力調査より作成。

農林業、役員は含まない。2001年以降は2月調査、それ以降1～3月平均。

## （2）正規雇用者の業種別の把握

正規雇用者の業種別の把握に関しても、非正規雇用者の業種別の把握の裏返しであるため、各種統計の詳細は2章で述べた通りである。

正規雇用者の業種別の把握として、労働時間と合わせて行っている先行研究は（3）で述べることにする。

## （3）正規雇用者の労働時間の把握

正規雇用者をめぐる諸問題の仮設の核として、労働時間の増加が考えられる。一般的に日本人の労働時間が減少しているとされる統計の背景や、実質的には増加していると思われる正規雇用者の「不払い残業」の実態について、先行研究を用いながら統計の整理を行う。

現在、各統計において把握可能な正規雇用者の労働時間と、質問項目によりクロスすることが可能な項目をまとめたのが図表Ⅲ-1-5である。

図表Ⅲ－1－5 統計別 把握可能な正規雇用者の労働時間とクロス項目

統計	調査対象	把握可能な正規雇用者の労働時間	クロス可能な項目				
			年齢	性別	業種	従業員規模	収入
①国勢調査	個人・世帯	・1週間の労働時間 ※2010年からは労働時間に関する設問が消滅	(○)	(○)	(○)	(○)	
②労働力調査 (基礎調査票)		・月末1週間の「週間就業時間」。	○	○	○	○	
③就業構造基本調査		・1週間の就業時間(階級値) ・就業時間を増やしたいと思っているか否か	○	○	○	○	○
④社会生活基本調査		・1週間あるいは1カ月当たりのおおよその労働時間。 ・一日単位の時間配分を15分刻みで調査。	○	○		○	△ (世帯全体)
⑤21世紀成年者 縦断調査		・平均的な1週間の就業時間 ・1週間の勤務日数	○	○		○	○
⑥賃金構造基本統計	企業・事業所	・ひと月あたりの「実労働時間」「所定内労働時間」「超過実労働時間」	○	○	○	○	○
⑦毎月勤労統計調査		・ひと月あたりの「実労働時間」「所定内労働時間」「所定外労働時間」	○	○	○	○	○

①の『国勢調査』では、2005年までは1週間あたりの労働時間を問う設問があり、「就業上の地位」とのクロスにより、正規雇用者の労働時間の把握が可能であった。しかし2010年からは、規制緩和の推進などの制度の見直しに伴う、従業上の地位「雇用者」の区分細分化と合わせて、報告者負担の軽減を図るために労働時間に関する設問が消滅した。

⑦の「毎月勤労統計調査」では、年齢・性別・業種・従業員規模別・収入別の、ひと月あたりの「所定内労働時間」「所定外労働時間」を把握することができる。OECDの労働時間の国際比較統計で利用されているのは、この「毎月勤労統計調査」である。しかし、回答者は企業・事業所であるため、それぞれは基本的に時間外労働手当の支給を前提とした労働時間であるために、賃金の支払い実態のない「不払い残業」時間の把握をすることはできない。また、毎月勤労統計調査の調査対象は事業所だが、そこに勤務する従業員は、

「常用労働者」、「パートタイム労働者」、「一般労働者」と区分されている。常用労働者は、①期間を定めず、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1ヶ月以内の期間を限って雇われている者のうち、調査期間の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われた者、この双方を意味する。役員の扱いは、部長との兼職のように一般の労働者と同じ給与規則が適用されている場合は、「常用労働者」に含まれている。パートタイム労働者は、「常用労働者」のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より短い者、のどちらかの場合を意味する。さらに常用労働者から、パートタイム労働者を除いた残りが「一般労働者」である。この分類によっては、「常用労働者」の定義に「長期雇用の非正規雇用者」も含まれる可能性があり、「正規雇用者」の正確な労働時間を把握できるとは言いがたい。さらに、「常用労働者」の定義には部長や課長などの管理職も含まれているため、「常用労働者1人当たり実労働時間」を把握する際にも影響がある可能性がある。つまり、毎勤の常用労働者1人当たり実労働時間とは、事業所が常用労働者の全体を対象に回答した実労働時間の総数を、常用労働者総数で除した値となっているが、法律上、管理職は労働時間の適用を除外されている。したがって、管理職未満の労働者に対する労働時間の把握・記録が、時間外労働手当の支給を主目的としているのであれば、管理職に対しては労働時間を把握する必要性が低い。もちろん、IT機器の活用によって管理職も含めたすべての労働者の実労働時間を把握することは可能であるが、回答事業所にとって、管理職の実労働時間を正確に把握する必要性が低ければ、裁量労働制等の労働者の場合も同様、実労働時間に関する調査結果が実態と乖離している可能性があり、それは結果的に「常用労働者1人当たり実労働時間」の算出にも影響し得る。

②『労働力調査』では、基礎調査票にて、年齢・性別・業種・従業員規模別に、雇われている人のうち雇用契約期間1年以上の「常雇の人」の就業時間を把握することができる。『労働力調査』の労働時間に該当する項目は、「就業時間」である。これは、「調査期間中、実際に仕事に従事した時間(2つ以上の仕事に従事した場合はそれらの就業時間を合計したもの)」を意味する。毎月報告されている「労働力調査報告」の公表数値からは、産業別・性別及び従業員規模別・性別の就業時間が把握可能である。

しかし、正規雇用者の数の把握にて述べたのと同様、長期契約の非正規雇用者なども含まれることに注意が必要である。さらに、『労働力調査』は、毎月の月末1週間(12月は20~26日)の就業状態に関して労働者を対象に実施される調査であるため、週により労働時間の隔たりのある職種・業種では、月・年間などに換算し、長期的な労働時間が把握できない可能性が懸念される。

また、『労働力調査』で把握できる労働時間は、調査期間中に早出、居残りおよび副業を含め、調査対象労働者が実際に仕事に従事した時間を回答し集計しているため、「不払い労働」の時間も含まれていると考えられる。

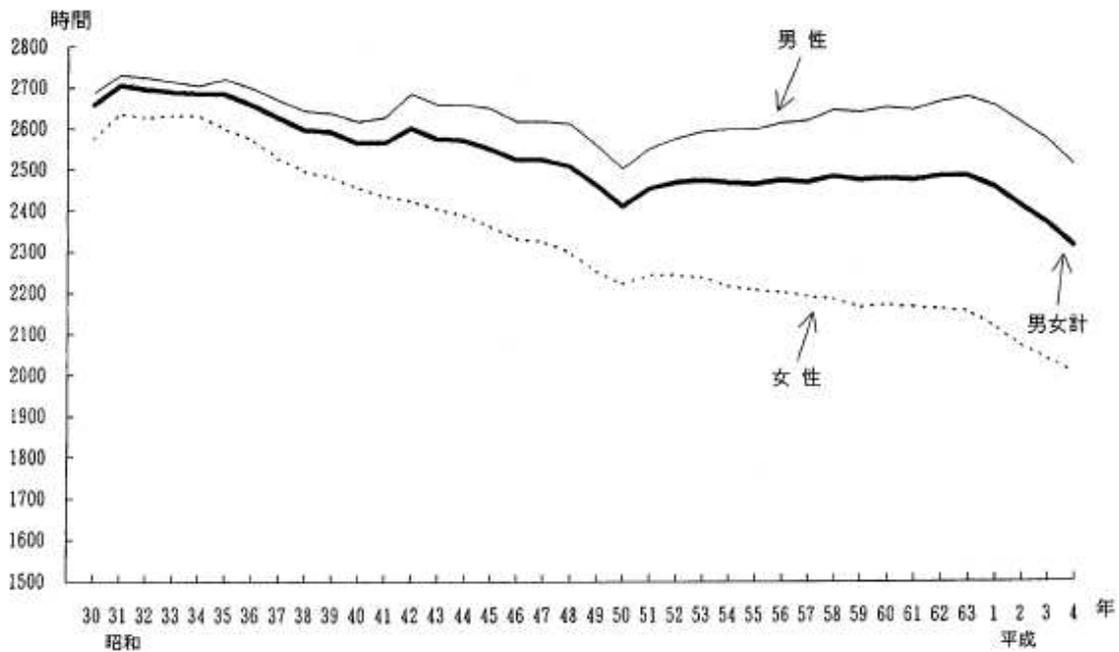
上記の「毎月勤労統計調査」と『労働力調査』を用いて、日本人の「不払い労働時間」について述べた先行研究は多数存在し、徳永(1994)、森岡(2008)、小倉・坂口(2004)などがある。

徳永（1994）は、男女の労働時間の差などの実態把握や「毎月勤労統計調査」と『労働力調査』の労働時間の比較を行い、過労死の労災認定や労災保険財政を含む労災補償の制度と課題を検討し、過重労働に起因する勤労者のストレスと健康障害を説き及んでいる。

その中で、労働力調査より、男女別の年間総労働時間の長期的推移を見たものが**図表Ⅲ-1-6**である。女性の平均労働時間は、昭和30年代中頃から最近年に至るまで、ほぼ一貫して減少傾向にあるのに対し、男性の平均労働時間は、昭和30年代初めから50年まで、ぶれはあるものの減少傾向がみられたものの、51年から63年までは増大傾向を示した。平成元年以降は、男性の平均労働時間も減少したが、女性の平均労働時間と比較すると、まだまだ高い数値を示している。労働時間に関して、1950年代の半ばから年を経るごとに男女の時間数のギャップが大きくなっていることを指摘している。

また、『労働力調査』と「毎月勤労統計調査」の開差について、1960年代には年間240時間前後まで縮小していたが、第一次石油危機（1973～74年）以降、年間360時間前後に拡大していることを確認している（**図表Ⅲ-1-7**）。

図表Ⅲ-1-6 男女別の年間総労働時間の長期的推移

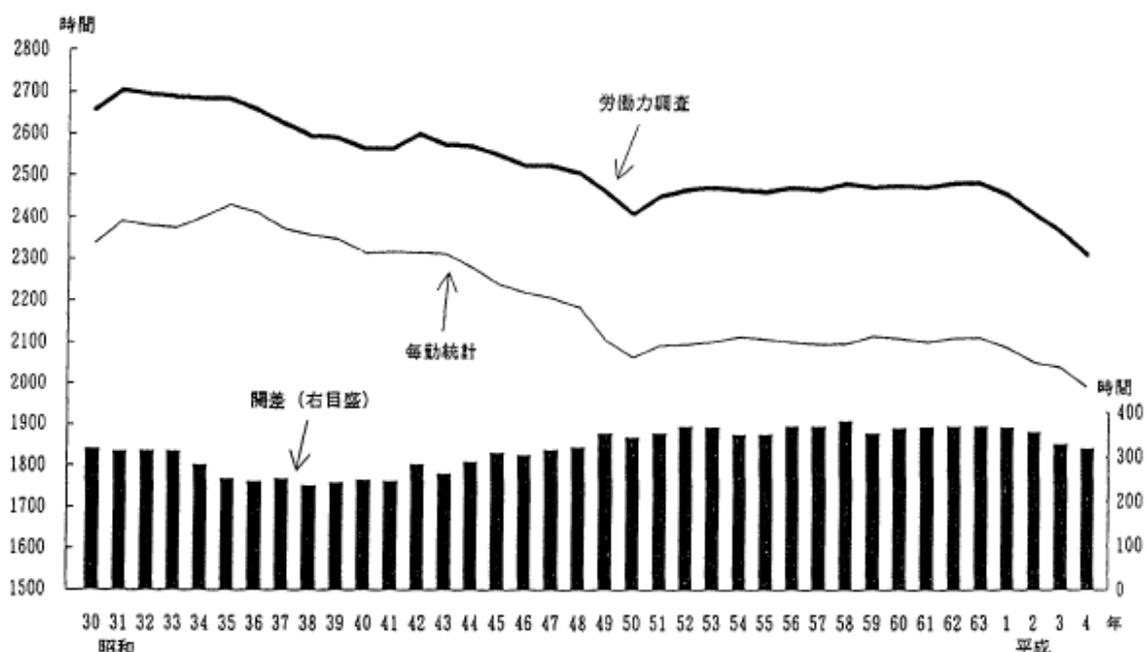


備考：経済企画庁経済研究所（徳永芳郎）「働き過ぎと健康障害」（『経済分析』第133号、1994年1月）より引用。出所は総務庁統計局「労働力調査年報」（平成4年）。

（注）1. 非農林業の雇用者。

2. 年間総労働時間数は、年間の週平均労働時間数を52倍（365/7）して算出。

図表Ⅲ－1－7 労働力調査と毎月勤労統計調査の時系列上の比較



備考：経済企画庁経済研究所（徳永芳郎）「働き過ぎと健康障害」（『経済分析』第133号、1994年1月）より引用。  
出所は、個人側からの調査である総務庁統計局「労働力調査年報」（平成4年）、企業側からの調査である労働省大臣官房「毎月勤労統計調査年報」（平成4年）。

- (注) 1. 両統計とも非農林業、男女計。毎月統計は、サービス業を除く、30人以上の企業。  
2. 両統計間の開差は、昭和49年以降は年間360時間、(月30時間)前後に拡大していたが、平成3年以降は320時間(月27時間)前後に縮小している。  
3. 開差が生じる主な原因は、いわゆるサービス残業・ふろしき残業と中間管理職の残業が、毎月統計では計上漏れになっていることにあると考えられる。

森岡（2008）は、労働者調査にもとづく「労働力調査」の労働時間数から企業調査にもとづく「毎月勤労統計調査」の労働時間数を差し引き、サービス残業に相当する開差を求める方法にて、サービス残業の実態を男性別・時間別・年齢階級別に推計している。それによると、1980年代末以降、長期不況の圧力と短時間労働者の増大の影響で男女計の全労働者の平均労働時間が減少してきたことは事実であるが、性別・時間別・年齢階級別に比較すると、30～44歳の年齢階級の男性（全男性労働者の34%）は週平均約50時間働いており、男女計の平均より約8時間、男性の平均より約3時間、女性の平均より約15時間長いことを示している（図表Ⅲ－1－8）。さらに、週35時間以上（いわゆるフルタイム）の労働者に限れば、この年齢階級の約25%、4人に1人は週60時間以上働いていることを述べている。また、「毎月勤労統計調査」については「一般労働者」（パートタイムを除く常用労働者）、「労働力調査」については「一般常雇」のうちの「正規の職員・従業員」を対象に、労働時間を産業部門別に比較検討している（図表Ⅲ－1－9）。これによると、男女別の産業別開差は、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、製造業では比較的小さく、飲食店・宿泊業、金融・保険業、卸・小売業、情報通信業、不動産業では比較的大きいことが明らかになっており、ブルーカラー比率の高い産業は相対的に不払い残業が短く、ホワイトカラー比率の高い産業では相対的に不払い残業が長いことを示唆している。

さらに、「毎月勤労統計調査」による一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）の実労働時間は、統計が利用可能な1993年以降、わずかの増減はあるものの、傾向としては今日までほとんど変化していないか、あるいはいくぶん増えてさえいることを指摘し、1987年の労働基準法改正や週休2日制の浸透により、近年所定労働時間は減少しているものの、フルタイム労働者の実労働時間の短縮には寄与しなかったことを明らかにしている。

図表Ⅲ-1-8 性別・年齢階級別・時間階級別に見た労働者の分布(単位:万人、%)

	総数	35時間未満	35～42時間	43～48時間	49～59時間	60時間以上	60時間以上 労働者比率	週平均 労働時間
<b>男女</b>	<b>5996</b>	<b>1499</b>	<b>1732</b>	<b>1019</b>	<b>959</b>	<b>750</b>	<b>16.8</b>	<b>41.9</b>
15～19歳	95	56	18	10	7	3	7.9	28.7
20～24歳	473	128	148	86	67	40	11.7	39.9
25～29歳	660	104	218	129	120	84	15.2	44.5
30～34歳	721	123	212	131	135	115	19.4	45
35～39歳	653	136	176	110	122	106	20.7	44.2
40～44歳	633	149	170	105	111	95	19.8	43.1
45～49歳	621	147	178	106	106	79	16.8	42.5
50～54歳	676	163	202	120	109	79	15.5	42.1
55～59歳	707	174	220	125	105	78	14.8	41.7
60～64歳	400	149	109	57	44	39	15.6	38.2
65～歳	356	169	81	40	34	31	16.6	34.5
<b>男性</b>	<b>3525</b>	<b>471</b>	<b>964</b>	<b>696</b>	<b>737</b>	<b>635</b>	<b>20.9</b>	<b>46.7</b>
15～19歳	48	25	10	6	5	3	13	31.5
20～24歳	236	58	63	44	40	29	16.5	41.7
25～29歳	375	35	104	79	84	70	20.7	48
30～34歳	449	31	112	91	108	103	24.9	49.9
35～39歳	402	27	95	80	101	96	25.8	50.3
40～44歳	369	25	92	74	90	85	24.9	49.8
45～49歳	354	25	98	75	84	69	21.1	48.9
50～54歳	392	35	118	85	86	66	18.6	47.6
55～59歳	426	48	140	91	82	62	16.5	46.3
60～64歳	248	67	74	42	34	30	16.7	41.8
65～歳	227	96	56	29	24	22	16.9	36.4
<b>女性</b>	<b>2471</b>	<b>1029</b>	<b>769</b>	<b>323</b>	<b>233</b>	<b>115</b>	<b>8</b>	<b>35.1</b>
15～19歳	47	31	8	4	2	1	6.7	25.8
20～24歳	237	70	85	41	27	11	6.7	38
25～29歳	285	69	114	50	36	14	6.5	39.8
30～34歳	273	92	100	40	27	11	6.1	36.9
35～39歳	251	109	80	30	21	10	7.1	34.3
40～44歳	264	123	78	30	21	10	7.2	33.7
45～49歳	267	122	80	31	22	10	7	34.1
50～54歳	284	128	84	35	23	12	7.7	34.6
55～59歳	281	126	80	34	23	16	10.5	34.8
60～64歳	152	82	35	15	10	9	13	32.4
65～歳	131	74	25	11	11	10	17.5	31.3

備考：森岡孝二「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」（『関西大学学術リポジトリ：第147冊 ビジネス・エンシックスの新展開』2008年3月31日）より引用。

出所は『労働力調査』および「毎月勤労統計調査」（規模30人以上）。

（注）「労調」の年間実労働時間は週就業時間×52週。「毎勤」の年間所定労働時間は月所定労働時間×12か月。法定年間労働時間は、「毎勤」の1か月当たり出勤日数×12か月×8時間。

図表Ⅲ-1-9 産業別：労働力調査と毎月勤労統計調査の開差の産業別比較

2006年 男女別 一般労働者

	労働力調査	毎月勤労統計調査	開差
産業計(非農林業)	2434	2041	392
鉱業	2262	2046	216
建設業	2496	2100	396
製造業	2418	2084	334
電気・ガス・熱供給・水道業	2246	1919	328
情報通信業	2449	2008	442
運輸業	2662	2264	398
卸売・小売業	2527	2050	478
金融・保険業	2387	1898	488
不動産業	2434	1996	438
飲食店・宿泊業	2647	2140	507

備考：森岡孝二「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」（『関西大学学術リポジトリ：第147冊 ビジネス・エッセックスの新展開』2008年3月31日）より引用。

出所は「労働力調査詳細結果」および『毎月勤労統計調査』（規模5人以上）。

- (注) 1. 医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、およびその他のサービス業は除外した。  
 2. 『労働力調査』の数字は「一般常雇」のうちの「正規の職員・従業員」、『毎月勤労統計調査』の数字はパートタイム労働者を除く「一般労働者」。

小倉・坂口（2004）も、日本の労働時間には景気変動分を除く恒常的な時間外労働が存在するだけでなく、さらに時間外労働手当が支給されるべき時間部分でありながら実際には支給されていない「不払い労働時間」が存在し、「不払い労働時間」は長期的に増加傾向にあることを、『毎月勤労統計調査』や『労働力調査』などの公式統計を用いて示している。

「不払い労働時間（サービス残業）」の試算にあたり、月末1週間の就業時間である『労働力調査』のデータを30/7倍することで、『毎月勤労統計調査』の月間値と比較可能な値とし、（毎週同じ労働時間になるとは限らず、特に最終週は月締めの業務があり、週休1日で他の週よりも労働時間が長いと想定されるため、修正値として単純に30/7倍した値に業種ごとの係数を乗じる）労働の就業時間から、時間外労働手当の支給を前提とした毎勤の実労働時間を差し引くことで、両統計の差を「不払い労働時間（サービス残業）」の試算値としてみなしているが、試算にあたって、下表の通り両統計の比較・相違点に言及している（図表Ⅲ-1-10）。

さらに、「不払い労働時間」女性よりも男性のほうが多いこと、及び産業によってかなりの相違があることも示唆している。

図表Ⅲ－1－10 「不払い労働時間(サービス残業)」の試算にあたり、  
労働力調査と毎月勤労統計調査の注意すべき相違と問題点

	注意すべき相違と問題点
<p><b>企業規模</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力調査の公表数値は企業単位で、毎月勤労統計調査の公表数値は事業所単位である。毎月勤労統計調査の調査票には、「企業全体の」常用労働者数も質問されているが、入手できる公表数値には反映されていない。</li> <li>・労働力調査は1～4人規模の企業に勤務する雇用者を含めているが、毎月勤労統計調査の全国調査では、1～4人規模の事業所を対象としていない。</li> </ul>
<p><b>雇用者の定義</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月報告されている「労働力調査報告」の公表数値からは、産業別・性別・年齢階級別、従業員規模別の「雇用者」の就業時間を把握することができるが、ここで定義される「雇用者」とは、「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」となっている。本来「雇用者」のサブカテゴリーには「常雇」があり、これはさらに「役員」と「一般常雇」に分けられるものである。正規雇用者の労働時間の把握としては、「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）」だけのデータを利用したいところであるが、毎月の公表値では「雇用者」の区分しかない。つまり、「役員」「臨時雇（1ヶ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）」及び「日雇（日々又は1ヶ月未満の契約で雇われている者）」を含んだ数値であり、労働力調査報告の「雇用者」平均のデータは、労働時間を管理されていない労働者の「仕事をした時間」も含んでいることになる。（労働力調査・基本集計の個票データであれば「一般常雇」、四半期ごとに行われる労働力調査・詳細集計の個票データであれば、正規の職員・従業員の労働時間の把握が可能）。</li> <li>・毎月勤労統計調査の「一般労働者」（常用労働者からパートタイム労働者を除いた残り）の労働時間については、役員を含まない数値を把握可能であるが、長期雇用の非正規雇用者を含む可能性がある。</li> <li>・管理職未満の労働者のほうが大多数であり、影響は小さいと推測されるが、正確な「不払い労働時間」の把握を妨げる要因である。</li> </ul>
<p><b>労働時間の定義</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力調査の労働時間に該当する項目は、「就業時間」である。これは、「調査期間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事に従事した場合はそれらの就業時間を合計したもの）」を意味するが、「副業による労働時間」も含む。パートタイム労働者などを除く一般的な正規従業員を想定すると、副業の労働時間は、主たる勤務先の労働時間ではないので、この場合に毎月勤労統計調査の実労働時間と比較するのはおかしいが、そもそも副業をしている人の比率は低いともみなすことができる。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月勤労統計調査で把握可能な労働時間は、「実労働時間」、「所定内労働時間」、「所定外労働時間」がある。実労働時間とは、「調査期間中に労働者が実際に労働した時間数のことで、休憩時間は給与が支給されると否とにかかわらず除かれるが、鉱業の坑内夫の休憩時間や、いわゆる手待時間は含め、本来の職務外として行われる宿日直の時間は含めない」とされている。所定内労働時間とは、「事業所の就業規則で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の実労働時間数」である。また、所定外労働時間とは、「早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数」である。さらにこの所定内と所定外を合計したものが「総実労働時間」である。</li> </ul>
<b>労働時間の把握</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力調査は個人による回答であり、不正確な記憶に基づいている可能性がある。</li> <li>・毎月勤労統計調査には公務員が含まれていない。</li> </ul>
<b>1人あたり実労働時間の算出</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月勤労統計調査の「常用労働者」の定義には、部長や課長などの管理職も含まれている。</li> </ul>
<b>月あたりの労働時間の比較</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力調査は、月末1週間の状態についての調査であり、他の週よりも月末週が多忙である場合、毎週のひと月あたりの就業時間と比較するために単純に4倍することは、過大推計になっている可能性がある。また、調査期間に年休や欠勤日数が含まれる可能性がある。</li> </ul>

図表Ⅲ-1-5の④『社会生活基本調査』では、年齢・性別・従業員規模別の労働時間を把握可能である。これは、タイムユーズ・サーベイ（個々人が一日24時間をどのように配分しているかを調査する統計）であり、1週間あるいは1カ月当たりのおおよその労働時間を個人に記入させるその他の統計（『就業構造基本調査』（総務省）や『労働力調査』（同）等）に比べ記憶違いや認識違いといった誤差が少なく、データの精度が高いとされる。

労働者が働いた時間を正確に把握できるため、不払い残業時間も含めた労働時間を計測することもできる。また、労働時間以外の、家計生産時間や余暇時間の配分についても詳細に把握することが可能である。

黒田（2010）は、OECDで報告されている日本の労働時間の原系列は事業所調査である『毎月勤労統計調査』によるものであり、個人が回答する世帯統計である『社会生活基本調査』や『労働力調査』で報告されている労働時間とは大きくかい離があるという指摘を行い、年間労働時間の国際比較、『毎月勤労統計調査』と『社会生活基本調査』と『労働力調査』の3統計の比較を行っている。

さらに黒田（2010）は、『社会生活基本調査』の個票データを用いて、高齢化、高学歴化、有配偶率の低下、少子化、自営業率の低下等、人口構成・ライフスタイルの変化を調整した結果、時短導入前の1986年と導入20年後にあたる2006年の日本人有業者1人当たりの週当たり平均労働時間は統計的にみて有意に異ならないとの結果を報告している。

この傾向は、雇用者1人当たりでみても、フルタイム雇用者1人当たりでみても、男女別でみても同様であるとする。さらに、フルタイム男性雇用者にサンプルを絞って『社会生活基本調査』の個票データを用い、曜日ごとの時間配分の変化、企業規模間の労働時間配分の変化、所得階層別の労働時間の検討等を行った結果、土日の平均労働時間は低下した一方、平日1日あたりの労働時間は、過去20年間で趨勢的に上昇していること、その傾向は企業規模が相対的に小さい企業により大きい可能性が示唆されることを明らかにしている。

図表Ⅲ-1-5の③『就業構造基本調査』では、年齢・性別・業種・従業員規模別・収入別の労働時間を把握可能である。就業規則などで定められている就業時間ではなく、残業時間を含めた、ふだんの1週間の実労働時間の把握を行うことができる。しかし、回答する労働時間は15時間未満から65時間以上まで、階級値（15時間未満、15～19時間、20～21時間、22～29時間、30～34時間、35～42時間、43～45時間、46～48時間、49～59時間、60～64時間、65時間以上）を選択するものであるため、正確に詳細な労働時間まで把握することはできない。

玄田（2009）は、『就業構造基本調査』（1992、1997、2002年）の個票データを用いて、1990年代から2000年代初めに増えた長時間就業の背景を実証分析している。男性正社員における長時間労働の分布構造を行った結果、年間250人以上就業している男性有業者のうち、30歳代において、週60時間以上働く割合が、1990年代後半に増加したことを明らかにしている。また、仕事から得られる年間収入も把握可能であるが、実労働時間と年収は同時決定の関係にある可能性が大きいことから、長時間労働の規定要因の説明変数として用いるには適さないことを言及している。

さらに『就労条件総合調査』（厚生労働省）では、労働時間に関連するものとして、常用労働者一人当たりの年間平均休日数を把握することができる。その定義は、常用労働者が30人以上の企業における「最も多くの労働者に適用されている休日日数」であるため、必ずしも正規雇用者の年間休日数の把握とはならないことに注意が必要である。（詳細はⅢ.2節にて解説）

### Ⅲ.1.3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ

このように、一般的には、日本人の労働時間は短縮傾向にあるとされているが、その中で、ある傾向の正規雇用者の労働時間は十分に改善されていない、もしくは増加しているのではないか、また、既存の統計ではその様な正規雇用者の実労働時間の実態を正確に把握できているとは言いがたく、正規労働者の不払い残業などが多くみられるのが実情ではないかという仮説に対して、政府統計によりどこまで検証が可能かについて、以下にまとめる。

第三章における 仮説	政府統計による検証可能性
①日本人の労働時間は短縮傾向にあるとされているが、その中で、ある傾向の正規雇用者の労働時間は十分に改善されていない、もしくは増加しているのではないか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般的に日本人の労働時間が短縮されていることを示す、OECDの労働時間の国際比較統計で利用されているのは、『毎月勤労統計調査』であり、回答者は企業・事業所であるため、それぞれは基本的に時間外労働手当の支給を前提とした労働時間であるために、賃金の支払い実態のない「不払い残業」時間の把握をすることができていない。</li> <li>・ 『労働力調査』により「不払い残業」時間を含めた労働時間の把握が、年齢・性別・業種・従業員規模別に把握可能であるが、正規雇用者に限定した労働時間を把握することは出来ない。『就労条件総合調査』等も同様である。</li> <li>・ 『就業構造基本調査』から、正規雇用者の年齢・性別・業種・従業員規模別・収入別の労働時間を把握可能であるが、労働時間の回答方法は選択式であり正確に把握することが出来ない。</li> <li>・ 『社会生活基本調査』の個票データから、年齢・性別・従業員規模別・収入別の正規雇用者の労働時間の把握が可能である。</li> </ul>
②既存の統計では正規雇用者の実労働時間の実態を正確に把握できているとは言いがたく、正規労働者の不払い残業などが多くみられるのが実情ではないか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 『毎月勤労統計調査』は時間外労働手当の支給を前提とした労働時間であるが、不払いの労働時間も含めた『労働力調査』の労働時間と比較すると乖離があり、その差から「不払い労働時間」として把握することが出来るが、正規雇用者のもので意義や、労働時間の定義等が異なるため、正確な把握をすることが出来ない。</li> </ul>

本節では、既存の統計を用いて、正規雇用者の労働時間に関する実態を概観するとともに、正規雇用者の労働時間や働き方を把握するうえで不可欠な統計整備の課題について考察する。

### Ⅲ. 2.1 正規雇用者・フルタイム雇用者の労働時間の推移

政府は、「いわゆる正社員の労働時間は依然として短縮していない」として、「労働時間等見直しのガイドライン」等を通じて年次有給休暇取得率向上に向けた具体策の検討を事業主へ呼びかける等、長時間労働是正の取り組みを継続している。日本人の労働時間は以前に比べて短くなっていないのだろうか。以下では複数の統計を観察することを通じて、日本の正規社員の労働時間の時系列的な推移を概観することから始めたい<sup>24</sup>。

図表Ⅲ-2-1 に示したとおり、『就労条件総合調査』（厚生労働省）によれば、常用労働者一人当たり<sup>25</sup>の年間平均休日数は1985年の92.9日から2009年には113.8日と、この25年間で21日増加している。これは、1987年の労基法改正により、週間法定労働時間は48時間から40時間へと段階的に引き下げられ、その結果1990年代には週休二日制が広く普及したことを反映していると考えられる。この休日数の増加は、1日8時間労働として換算すると、平均的にみれば一人当たりにして少なくとも年間で170時間近い労働時間がこの20年間で削減されたことを意味する。

それでは週当たり労働時間はどうか。図表Ⅲ-2-2には、『労働力調査（詳細集計）』および『労働力調査特別調査』（総務省統計局）の個票データ（1986～2008年）を用いて、働き過ぎといわれる壮年男性正社員の平均労働時間を時系列で示した。ちなみに、同調査は、本章1節で解説しているとおり、職場での呼称で正規・非正規を区別することができる統計であり、正規雇用者の労働時間を把握する月次統計としてはわが国では唯一の公式統計である<sup>26</sup>。直近の10年をみると、平均労働時間は1998年をボトムに2004年にかけて急増し、その後緩やかに低下している。この動きは、2000年代前半に過労死や名ばかり管理職問題が頻繁にマスコミで取り上げられた時期と一致する。しかし1980年代にまで遡ってやや長期で見ると、平均労働時間は2000年代にピークとなった2004年でも1980年代末と比べ1時間程度短く、週当たり60時間以上比率も1980年代以上に増加して

<sup>24</sup> 労働時間は回答者の認識違いや記憶違いが生じる可能性が高いことから、正確な時間を統計上把握することは難しいという指摘もある（例えば、小池[2009]）。しかし本節では、計測誤差に関する分散が時間を通じて一定と考えれば、既存の統計から時系列的な変化を観察・把握することは可能であるとの立場をとっている。

<sup>25</sup> 『就労条件総合調査』は、常用労働者が30人以上の企業に対して、「最も多くの労働者に適用されている休日数」を問うものである。したがって、厳密には正規社員の休日数ではないが、正規社員が依然として労働者のマジョリティであると考えれば、近似できるものと考えられる。ここで同統計を利用しているのは、後述のとおり、わが国において、休日を把握できる統計はこれまで非常に少なかったことによる。

<sup>26</sup> このほか、（呼称による）正規雇用者の労働時間を把握できる統計は、5年ごとに実施される『就業構造基本調査』および『社会生活基本調査』の2調査（いずれも総務省統計局）である。ただし、『就業構造基本調査』の労働時間は階級値で調査されたものであるため、詳細な労働時間を把握するには情報がやや粗いといえる。一方、『社会生活基本調査』は一日単位の時間配分を15分刻みで調査したものであり、細かい情報が得られるものの、調査期間が連続する2日間に限られる。

いる証左はない。ちなみに、高齢化・高学歴化・晩婚化・晩産化といったこの数十年間に日本で起こった構成比等の変化を調整しても、この長期的な傾向に大きな変化はない。総合すると、日本人の平均労働時間は週ベースでは1980年代に比べて増えている事実はなく、年ベースでは確実に短くなっているといえる<sup>27</sup>。それにもかかわらず、過労やメンタルヘルス疾患が社会問題化したり、日本人の労働時間は依然として短くなっていないとしてワークライフバランス推進の潮流が昨今になって活発化した<sup>28</sup>のは、なぜだろうか。

そこで、次に一日当たりの労働時間を観察してみたい。図表Ⅲ-2-1には、『社会生活基本調査』（総務省）の個票データ（1976～2006年）を用いて、フルタイム男性雇用者<sup>29</sup>の平日一日当たりの労働時間の分布を示した。同調査は、本章1節で解説されているとおり、一日24時間の全行動を15分刻みで回答者に記録してもらった統計であり、労働時間以外にも人々が何に時間を使っているかを把握することが可能である。図表Ⅲ-2-1をみると、1976年には8時間で高いスパイクができていたが、1986年、2006年と最近に近づくにつれて分布の裾が広がり、8時間以上働く人の割合が年々増加していることがわかる。この点をさらに詳しく見るために、図表Ⅲ-2-4には、同統計の個票データを用いて、高齢化・高学歴化・晩婚化・晩産化の構成比等の変化を調整したうえで、1970年代からの平日（月～金曜日）一日当たりの平均労働時間と睡眠時間の推移を示した。図表Ⅲ-2-4をみると、男性フルタイム雇用者の平日一日当たりの労働時間は景気循環と無関係に1970年代から一貫して増加している。同表には、一日当たり13時間以上働く男性の割合も示したが、この値は1976年の2.0%から2006年には8.2%に増加している（ちなみに、これらは通勤時間や休憩・昼休みを除く実労働時間である）。一方、同表をみると、平日の労働時間の趨勢的な増加にほぼ対応するかたちで平均睡眠時間は年々低下しており、筆者の分析では過去30年で男性は週当たり4時間、女性は3時間睡眠時間が短くなっていることが分かっている。1日は24時間であり、ある時間の増加はその他の時間を削減することで賄うしかない。日本人の睡眠時間の趨勢的な低下は、平日の労働時間の増加と関係している可能性があり、年間休日数が増えているにも関わらず疲労を感じている人が増えているのもこの点と深く関わっていると考えられる<sup>30</sup>。平日の労働時間が増加した要因と

<sup>27</sup> ちなみに、わが国では日本人の労働時間を把握するもう一つの統計として、事業所統計である『毎月勤労統計調査』（厚生労働省）や『賃金構造基本統計調査』（同）がある。『労働力調査』や『社会生活基本調査』と異同については、3章1節を参照されたい。

<sup>28</sup> 既存の統計から、現在の労働時間が個人にとって最適な時間数であるかどうか、つまり効用最大化を満した状態かどうかを判断することは難しい。間接的に把握できるのは、『労働力調査（詳細集計）』および『就業構造基本調査』において、現在の労働時間を「増やしたい・減らしたい・変えたくない」かを問う質問項目のみである。しかし、この質問項目では、「現在の賃金率の下で」という但し書きがないため、収入が下がっても労働時間を減らしたいと考えているどうか等を把握することができない点には留意が必要である。なお、外国の労働者と日本人労働者との労働時間の違いについて、しばしば余暇選好の違いが指摘されることがあるが、既存の公式統計において各国労働者間の選好の違いを把握できるものは存在しない。

<sup>29</sup> 『社会生活基本調査』で正規・非正規の区別が開始されたのは1996年調査からである。ここでは、長期時系列的な推移を観察することを目的としているため、正規雇用者に類似する働き方として、「ふだん一週間の労働時間が35時間以上」と回答した男性雇用者のサンプルを利用している。

<sup>30</sup> なお、余暇時間は24時間から労働時間を差し引いたものとして定義されることが一般的だが、厳密には家事や育児などの家計生産時間があるため、これらの時間の減少を通じて、労働時間が増えていたとしても、同時に余暇時間も増えている可能性がある（この点を指摘した文献には、Aguilar and Hurst [2007]がある）。『社会生活基本調査』の個票データを用いた黒田（2010）によれば、フルタイムで就業する女性では、週当たりの労働時間は1986年から2006年にかけてほとんど変化がないものの、家事時間が週当たり平均で2～3時間程度短縮されているた

しては、需要喚起を狙った営業時間の拡大に加えて、週休二日制や祝祭日の増加により週の中での労働時間の配分が変化し、平日に仕事がしわ寄せされた可能性等が考えられる<sup>31</sup>。

### Ⅲ. 2. 2 実態把握のために必要な統計整備

以上を総合すると、既存の統計から把握する限りにおいて、正規雇用者（フルタイム雇用者）の労働時間は過去に比べて年当たりでみても、週当たりでみても低下傾向にある。しかし、この30年ほどで、週の中での時間配分に大きな変化が生じており、平日一日当たりでみると、労働時間は長時間化し、代わりに睡眠時間の削減が趨勢的に起こっているのが日本人の特徴である。これは、ワークライフバランスの施策を検討するうえで、年・月・週・日のどの単位でバランスをとることが日本人にとって望ましいかを十分考慮にいられた検討が必要であることを示唆する。以下では、今後、日本人のワークライフバランスを実現するために不可欠な統計整備として、重要と思われる点を提言することとしたい。

#### (1) 休息の確保の把握と休暇数

図表Ⅲ-2-1で示した通り、日本人の休日の数を把握するうえで日本の公式統計で最も利用されるのは、『就労条件総合調査』である。同調査は、休日数の推移を経年的に把握できる貴重な公式統計であるが、「最も多くの労働者に適用されている休日日数」を常用労働者が30人以上の企業に対して行った調査であるため、把握できるのはあくまでも労働者の平均休日数のみである。普段、長時間労働をしている人が夏季・冬季の休暇をまとまってとることができているかというような、個人単位のワークライフバランスを精査するためには、世帯（個人）統計の整備が不可欠である。この点、平成23年度の『社会生活基本調査』において、年次有給休暇の取得日数に関する質問項目が新たに設置されることとなり<sup>32</sup>、国民の年単位のワークライフバランスを把握するうえで有益な情報が得られることが期待される。ただし、上述のとおり、国民がひと月や一週間といった比較的短い期間の間に十分に休息をとることができているかを把握するためには、年間の休暇数だけでなく、月や週単位の休暇数の把握も重要である。この点については、現在総務省統計局の雇用失業統計研究会にて、ある月末の一週間に長時間労働をした人が、その前後の週に休息をとることができているかを把握するためにどのような質問項目を新たに設けるべきかを検討しており、近い将来の実現が望まれる<sup>33</sup>。

---

め、余暇時間はこの20年間において3時間弱程度増加していることが報告されている。この結果は、ワークライフバランスを把握するうえでは、労働時間に着目するだけでは全体像を把握できないことを示唆する。

<sup>31</sup> 長時間労働の要因としては、人員の絞り込みによる仕事の集中、人的資本投資の蓄積のための教育訓練の必要性、成果主義賃金の普及など様々な可能性が指摘されているが、既存の公式統計において長時間労働の規定要因を特定化することは難しい。ただし、Genda, Kuroda, and Ohta (2011)では、『労働力調査』の個票データを用いて、雇用者数が大幅に減少し、有期雇用が増大したセクターで働く正規雇用者ほど2000年代初頭の景気低迷期において労働時間が増加していたことを報告している。この結果からは、人員の絞り込みによる正規雇用者への仕事の集中が長時間労働の原因の一つであった可能性が示唆される。

<sup>32</sup> 統計委員会、諮問第28号の答申「社会生活基本調査の変更について」（平成23年1月26日）による（詳細は、[http://www5.cao.go.jp/statistics/inquiry/tousin/tousin\\_28.html](http://www5.cao.go.jp/statistics/inquiry/tousin/tousin_28.html)）。

<sup>33</sup> 総務省統計局の雇用失業統計研究会議事録より（平成22年10月15日）。詳細は、<http://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/h22/pdf/gaiyou-1.pdf>）。

なお、法定病気休暇が別途設けられている欧州諸国と異なり、日本では風邪や一時的な病気等のための休暇の場合も、有給休暇を利用するのが一般的である。したがって、余暇の享受という厳密な意味での休暇数の把握には、将来的には純粋な余暇のために取得した日数とそれ以外の病欠などによる取得日数を分けて把握することも検討する必要があると思われる<sup>34</sup>。

## (2)労働時間・過労と健康問題

これまでのワークライフバランス政策は、主として育児や介護支援という色彩が強かったが、今後はどちらにも従事していない人がワークとライフのバランスがとれているかどうかにも目を向けていく必要がある。特に、わが国では、労災の支給決定件数が高止まりを続けており、過労死（Karoshi）という言葉も国際的に認知されつつある。それにもかかわらず、労働統計と厚生統計が独立して設計されていることが一般的であるため、労働と健康問題との因果関係を厳密に分析できる統計がほとんど存在しないのが現状である。『国民生活基本調査』（厚生労働省）は労働と厚生を両面から把握できる数少ない貴重な統計であるが、過労が健康にもたらす影響を検証するには、同一個人を長期に追跡したパネルデータが不可欠である<sup>35</sup>。

また、上述のとおり、日本人の睡眠時間は年々低下の一途を辿っており、労働時間だけでなく、睡眠時間と健康問題との因果関係の解明も検討されるべきである。疫学の先行研究の中には睡眠時間が一日 6 時間を切ると心身の疾患を発症するリスクが高まるとの結果を報告しているものもあるが、労働時間と睡眠時間および健康との因果関係は解明されていない点も多く、パネルデータなどを用いた厳密な研究を蓄積する必要がある。ちなみに、OECD（2009）の国際比較によれば、睡眠時間は 18 カ国中、日本は最下位の韓国に次いで短く、最も長いフランスや 2 位の米国とは一日あたりおよそ 1 時間の差があることが報告されている。睡眠は余暇の一部であると同時に、良質なアウトプットを生産するために不可欠な中間投入要素でもある。その重要な生産要素が他国に比べて短く、しかも何十年にもわたり趨勢的に低下しているということは国民のワークライフバランスを検討する上で意識すべき重要な点と思われる。

さらに、既存の施策がワークライフバランスを実現する上で効果的に機能しているかどうかを政策評価（policy evaluation）するための統計利用も重要な課題である。例えば、『労働力調査』の個票データを用いた Genda, Kuroda and Ohta (2011)によれば、2000 年代の正規雇用者の平均労働時間は 2004 年をピークに少しずつ低下傾向にあることが観察される。これが 2003 年代以降に急増した労働基準監督署の監督指導件数と直接的な関係があるのかどうか、関連省庁との統計を併用することで政策評価を行うことも必要であろう。

<sup>34</sup> 例えば、JILPT のアンケート調査を利用した小倉(2004)の分析によれば、有給休暇を完全に取得しない理由として、「病気や急な用事のために一定日数を残しておきたい」と回答する人が少なからず存在することが示されている。

<sup>35</sup> このほか、クロスセクションの統計としては、過去に、『労働者健康状況調査』（厚生労働省）が仕事から生じる主観的な疲れに関するデータを取っていた時期がある。同調査によれば、「仕事で身体がとても疲れる」と答えた人の割合は 1992 年の 9.5%から 1997 年の 11.8%、2002 年には 14.1%へと上昇する等、1990 年代以降も疲労を感じる人が増加しているが、その後この質問項目はなくなっている。

### (3)その他

上述の2節(2)では、過労と健康問題との因果関係を特定化するために、パネルデータの構築が不可欠と指摘したが、ワークライフバランスと少子化問題との関係を考察する際にも動学的な視点が不可欠である。ワークライフバランスを推進する一連の潮流には、日本人の常態的な長時間労働という実態が、子育てを担っている労働者の負担感を増大させ、結果として、出産を諦めたり、労働供給に歪みが生じてしまっているのではないかという発想が根底にある。しかし、長時間労働が少子化の進展や個々人の労働供給行動にどのような影響をもたらしているのかを厳密に検証した研究は非常に少ない。この背景には、パネルデータの利用が非常に限られているという実情がある。なお、わが国では、2000年代以降、『21世紀出生児縦断調査』『21世紀成年者縦断調査』『中高年者縦断調査』という3つのパネルデータが厚生労働省により作成されているが、これらのパネルデータの内容やサンプル数を一層充実させるとともに、研究者への積極的なデータ提供を行うことにより、研究蓄積を進めることが重要である<sup>36,37</sup>。なお、パネルデータの整備および研究利用は、長時間労働と少子化という直接的な因果関係だけでなく、その他の付随するテーマの検討にも有効である。たとえば、日本人の長時間労働の原因として、転職した場合に今よりも条件が悪い仕事にしか就けないという非流動的な労働市場が長時間労働を受け入れざるを得ない環境を作り出している可能性が指摘されることがある。パネルデータを利用すれば、同一個人について転職前後の労働時間や賃金の変化を把握することができるため、こうした可能性を検証するうえでも有用性の高いデータといえる。

また、働き方を巡る制度にまつわる議論として、2000年代の初めから中頃にかけて制度導入が検討されたホワイトカラー・エグゼンプションについても述べておきたい。高度な専門性を持つ労働者や必ずしも労働時間とアウトプットが一致しないような職種に従事している労働者の中には、自由に働く時間を調整できる働き方のほうが、子育てや介護、育児との両立という意味で望ましいと考える人もいるはずである。しかし、ホワイトカラー・エグゼンプションを巡る当時の反対意見は、同制度が不払い労働や長時間労働を助長してしまうとする意見が大勢であった。こうした意見が多かった背景には、いわゆる管理監督者と呼ばれる時間外規制適用除外者がわが国にどの程度存在するかを把握する統計が存在せず、また裁量労働制などの既存の時間外規制適用除外者の働き方を厳密に把握する公式統計が皆無であったことが起因していると考えられる。今後、制度の導入を検討する際に感情論や印象で議論が終始しないようにするためには、個々人がどのような制度のもとで働き、その制度が労働時間やその他の時間配分にどのような影響を及ぼしてい

<sup>36</sup> なお、これらの縦断調査は、事業仕訳の結果、経費削減のため従来の調査員回収から、郵送による回収に切り替わることとなった。パネルデータは継続性を維持することが最重要課題であるが、郵送による回収率の大幅な低下が懸念される。

<sup>37</sup> なお、パネルデータは、既に2000年代前半からグローバルCOE等の公的資金を元に東京大学・慶應義塾大学・大阪大学などが整備に尽力しており、少しずつデータと研究成果の蓄積が進みつつある。しかし、これらのデータは研究費が打ち切れればその時点で統計が断絶してしまうというリスクを孕んでいる。公的資金を投入して新規のパネルデータを整備することも一案だが、既に蓄積が進んでいるこれらの大学の統計も国民の財産の一部と捉え、継続を公的に支援することにより、これまで蓄積したノウハウやデータをより一層充実することも重要と思われる。

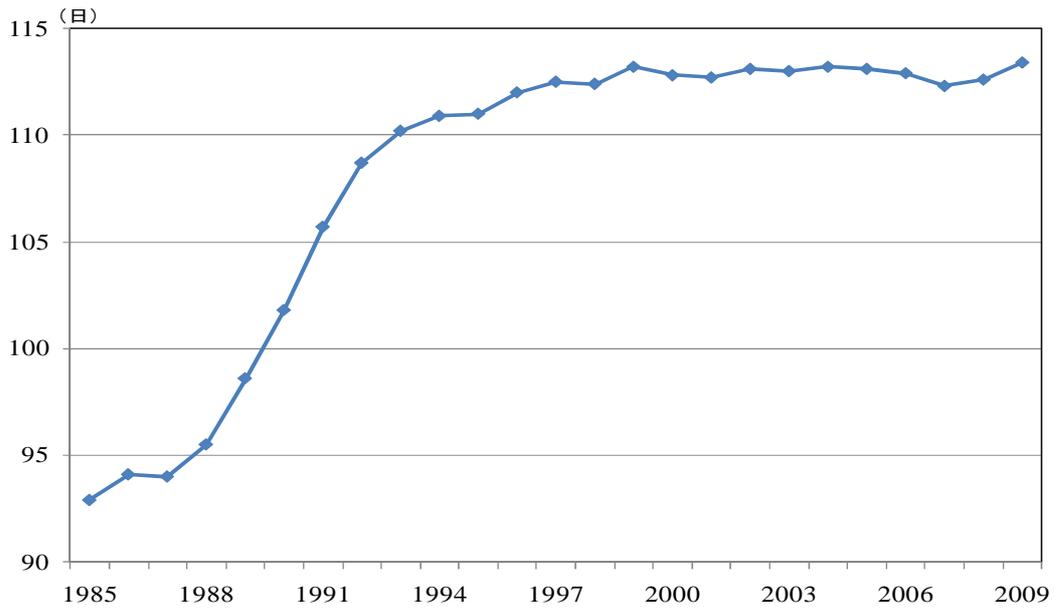
るかを把握する統計を整備し、時間規制が労働時間にもたらす影響について厳密な検証を行うことが不可欠である。

### Ⅲ. 2.3 その他の提言(中長期)

前節までは、国内の統計整備の必要性について論じたが、日本国民の仕事と生活の調和が諸外国の労働者に比べてどの程度達成されているかを把握するためには、国際比較を可能とする統計の整備が不可欠であり、このためには、海外の統計部署・関連当局との協調や連携が必要となってくる。さらに、わが国のデータも、日本人の研究者だけでなく、海外の優れた研究者に広く利用してもらうことにより、研究の蓄積を一層進めるようなデータ利用環境の整備も将来的に検討されるべきと思われる。例えば、米国 Cornell 大学では、複数の国のパネルデータを一括して研究者に提供するインフラが整備されている。同大では、米国 PSID、英国 BHPS、ドイツ GSORP といった主要先進国のパネルデータのほか、シンガポールや韓国のパネルデータも提供しており、研究者は簡単な申請のみでこれらの国のデータを利用することが可能である。日本のデータはこうした制度に全く入っていないため、国際比較の研究にも日本だけが除外されているという例も少なくない。国際的にも広く利用されるような統計の整備は、今後、非常に重要な検討課題である。

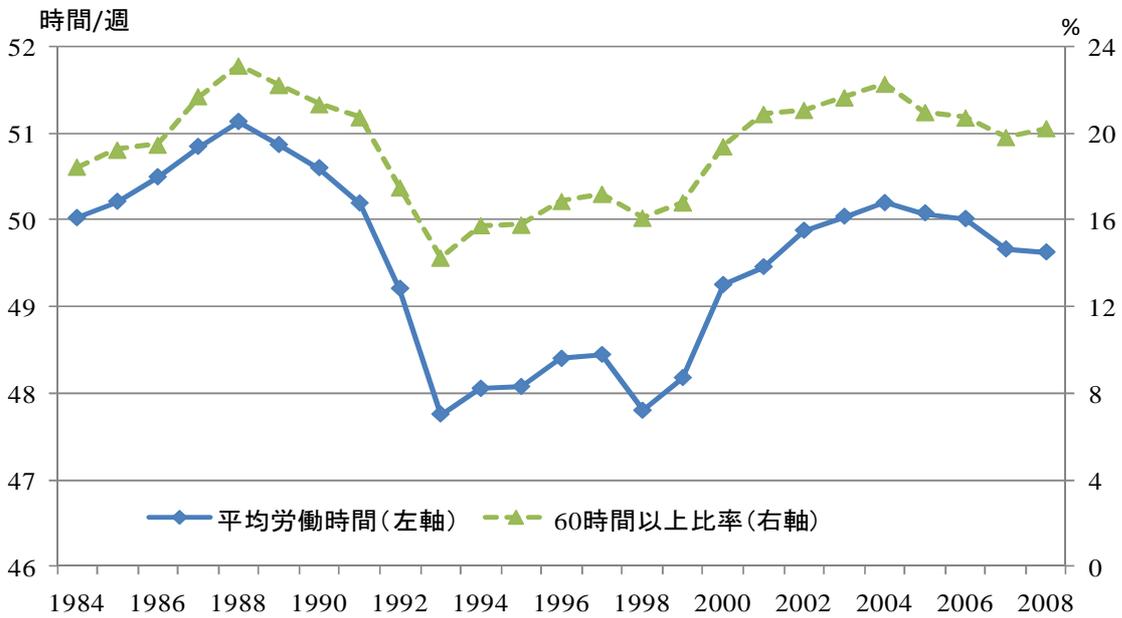
また、ワークライフバランスに関する一連の議論は、労働時間削減やワークライフバランス政策の導入に力点が置かれすぎ、実際に政策を導入した企業で労働時間がどの程度短縮され、さらにその企業の生産性にどのような影響をもたらしたかを検証することも重要である。こうした検証を厳密に行うためには、企業の情報と従業員の情報をマッチングさせたデータ (employer-employee matched data) の整備が必要である。

図表Ⅲ-2-1 年間休日数の推移



備考：『就労条件総合調査』（厚生労働省）

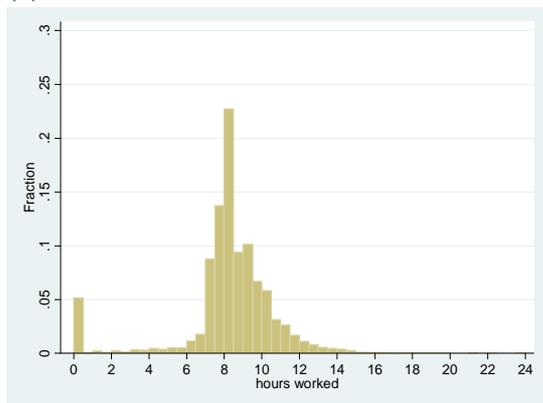
図表Ⅲ-2-2 正規雇用者(壮年男性)の週当たり労働時間



備考：Genda, Kuroda and Ohta(2011)より。元データは、『労働力調査（詳細集計）』および『労働力調査特別調査』（総務省統計局）の個票データ。

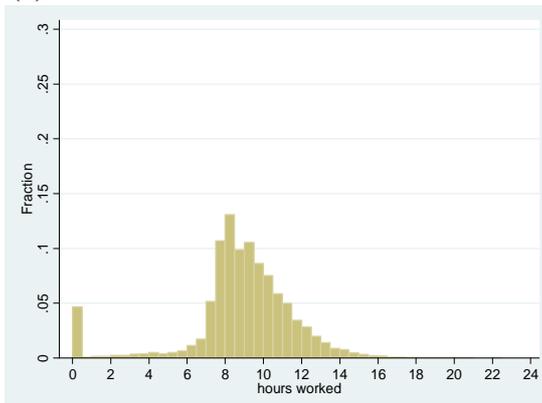
図表Ⅲ-2-3 正規雇用者(壮年男性)の平日一日当たり労働時間の分布

(1)1976



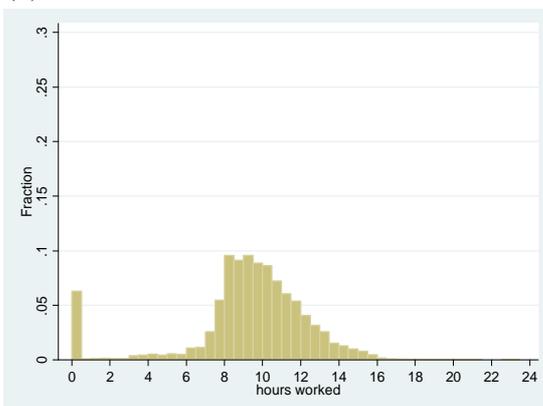
[Mean] 8.087 [Std. Dev.] 2.532

(2)1986



[Mean] 8.735 [Std. Dev.] 2.811

(3)2006



[Mean] 9.148 [Std. Dev.] 3.248

備考：Kuroda（2010）より。元データは、『社会生活基本調査』（総務省統計局）の個票データである。

図表Ⅲ-2-4 フルタイム男性雇用者の平日一日当たり労働時間と睡眠時間の推移

	1976	1986	1996	2006
労働時間（単位：時間）	8.02	8.70	8.80	9.12
睡眠時間（単位：時間）	7.92	7.57	7.40	7.22
10時間以上労働者の割合(%)	17.1	31.0	35.4	42.7
13時間以上労働者の割合(%)	2.0	4.4	5.7	8.2

備考：Kuroda（2010）より。元データは、『社会生活基本調査』（総務省統計局）の個票データである。

### <第Ⅲ章 参考文献>

- 小倉一・坂口尚文 (2004) 「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」、『JILPT Discussion Paper Series 04-001』 2004年3月
- 小倉一哉 (2004) 「なぜ日本人は年休をとらないのか」、『日本労働研究雑誌』、No.525、62-65頁
- 黒田祥子 「生活時間の長期的な推移」、『日本労働研究雑誌』、No.599、労働政策研究・研修機構、2010、53-64頁
- 玄田有史 (2009) 「分配問題としての長時間労働」、『一橋大学機関リポジトリ』 2009. 6
- 小池和男 (2009) 「日本産業社会の「神話」」、『日本経済新聞社』、2009年、278頁
- 森岡孝二 (2008) 「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」、『関西大学学術リポジトリ：第147冊 ビジネス・エシックスの新展開』 2008年3月31日
- Aguiar, Mark, and Erik Hurst (2007), “Measuring Trends in Leisure: the Allocation of Time over Five Decades,” *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 2007, pp.969-1006.
- Genda, Yuji, Sachiko Kuroda and Souichi Ohta (2011), “Does downsizing take a toll on remaining staff?: An analysis of increased working hours in recessions using Japanese micro data,” ISS Discussion Paper, Institute of Social Science, The University of Tokyo, forthcoming
- Kuroda, Sachiko (2010), “Do Japanese Work Shorter Hours than before? Measuring Trends in Market Work and Leisure Using the 1976-2006 Japanese Time-use survey.” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 24, pp. 481-502.
- OECD (2009), “Special Focus: Measuring Leisure in OECD Countries”, Chapter 2, *Society at a Glance 2009*, OECD, 2009

## 第IV章 雇用者のワークライフバランスと結婚・出産行動をめぐる諸問題

### IV.1節 結婚・出産行動に係る先行研究と統計整備状況

みずほ情報総研

#### IV.1.1 雇用者のワークライフバランスと結婚・出産に係る仮説

本章では、非正規雇用者・正規雇用者の双方におけるワークライフバランス状況の悪化が、結婚行動や出産行動を抑制・消極化させることによって少子化に繋がっているのではないかという、本調査の仮説全体の最後の部分について、それを検証するための統計の整備の現況を検討し、改善を提案する。

本章が対象とする部分の仮説をあらためて詳述すると、次の通りである。

非正規雇用者は、収入が低く経済状態は不安定であり、収入の低さを補うため長時間労働をせざるを得ない場合が多いと考えられる。前者は、生活を賄う上で十分な仕事がないという意味において収入面でのワークライフ・インバランスであり、それは結婚や出産に対する経済的な阻害要因となり得る。一方で後者は時間面でのワークライフ・インバランスであり、それは異性との出会い・交際や子育ての時間を失わせるということを通じて、これまた結婚・出産の妨げとなり得る。

一方で正規雇用者は、非正規雇用の拡大の下で人数が絞り込まれ、また中核業務が集中することによって、激務を強いられる傾向にある。こちらも、時間面でのワークライフ・インバランスによって、異性との出会い・交際や子育ての時間を失い、結婚・出産への機会や意欲を削がれている可能性がある。

以上の仮説について本節では、結婚行動と出産行動に分けて、ワークライフバランス状況との経路を検証するための統計の整備状況を検討する。

#### IV.1.2 結婚行動の把握

統計で把握できる結婚行動に関するデータとしては、行動の「結果」として現在（調査時点において）結婚しているか否かという客観的な状態と、行動の「動機」となる結婚への（主として未婚者の）主観的な意識・意欲という、二つの種類が挙げられる。

##### （1）客観的な結婚状態

###### ①公的統計調査における結婚状態と労働関連項目の把握状況

結婚状態は個人の基本的属性であるため、個人ないし世帯を対象とする一般的な公的統計調査だけでなく、労働をテーマとする公的統計調査も把握されていることが多い。労働者について調査内容が最も詳細な公的統計調査である『就業構造基本調査』（総務省統計局）では、調査対象者の雇用形態（雇用契約期間と呼称の双方による区分）、労働時間（1年間の就業日数および1週間の就業時間）、収入（1年間の収入）が、結婚状態（未婚／配偶者あり／死別・離別）と共に同一個票内で把握できる。調査頻度の高い『労働力調査』（総務省統計局）の「基礎調査票」でも、収入に係る情報はないが、雇用形態（雇用契約期間による区分）と労働時間（月末1週間に仕事をした時間）が、結婚状態（未婚／配偶

者あり／死別・離別)と一緒に把握できる(ちなみに『労働力調査』の「特定調査票」には、結婚状態に係る設問はない)。

個人・世帯を対象とした一般的な公的統計調査である『国勢調査』(総務省統計局)や『社会生活基本調査』(同)、また『国民生活基礎調査調査』(厚生労働省)の「世帯票」では、基本属性である結婚状態は言うまでもなく把握されている。結婚状態と共に同一個票内で把握できる労働関連項目は、『国勢調査』であれば雇用形態(呼称による区分)、『社会生活基本調査』であれば雇用形態(呼称による区分)、労働時間(1週間の就業時間)、収入(ただし世帯全体の年間収入)、『国民生活基礎調査調査』では雇用形態(雇用契約期間と呼称の双方による区分)である。

また、家計に関する統計調査である「家計調査」「家計消費状況調査」「全国消費実態調査」(いずれも総務省統計局)はいずれも、世帯構成員の世帯主との続柄から結婚状態を判断することになり、既婚だが単身で世帯をもつ人の結婚状態は把握できない。また雇用形態を質問しているのは「全国消費実態調査」のみである。

図表Ⅳ-1-1 主要な公的統計調査における労働関連項目と結婚状態の把握状況

調査・統計名		配布数 (概数)	頻度	雇用形態	労働時間	収入	結婚状態
就業構造基本調査		45万世帯 100万人	5年毎	○	○	○	○
労働力 調査	(基礎調査票)	40,000世帯	毎月	○	○	×	○
	(特定調査票)	10,000世帯	毎月	○	×	○	×
国勢調査		全世帯	5年毎	○	×	×	○
社会生活基本調査		80,000世帯 20万人	5年毎	○	○	△ (世帯全体)	○
国民生活基礎調査(世帯票)		57,000世帯	3年毎	○	×	×	○
家計調査		8,000世帯 (2人以上世帯)	毎月	×	×	○	△
家計消費状況調査		30,000世帯	毎月	×	×	○	△
全国消費実態調査		52,400世帯 (2人以上世帯)	5年毎	○	×	○	△
21世紀成年縦断調査		15,000人	毎年	○	○	○	○
出生動向 基本調査	(夫婦調査)	8,000人	5年毎	○	×	×	○
	(独身者調査)	12,500人	5年毎	○	×	○	

備考：筆者作成。

政府による「国民の生活に関する継続調査」（パネル調査）である『21世紀成年者調査』（厚生労働省）の「女性票」および「男性票」でも、雇用形態（呼称による区分）、労働時間（1週間の就業時間）、収入（1年間の所得）と結婚状態（配偶者はいる／いない）とが、同一個票内で把握できる。

厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所による『出生動向基本調査』は、もとより結婚と出産をテーマにした調査であるため、調査自体が「夫婦調査」と「独身者調査」に分かれており、両者のデータを結合することによって客観的な結婚状態と労働状況との相関を見ることが出来る。ただ、両調査で共通して把握される労働関連項目には雇用形態（呼称による区分）だけで、収入は独身者調査のみで質問され（先月の収入、昨年の収入、今後5年間の収入の見通し）、労働時間は何れでも質問されていない。

以上10の公的統計調査について、労働関連項目と結婚状態との把握状況を一覧で示したものが、**図表IV-1-1**である（併せて**添付資料**の統計マップ②も参照のこと）。

## ②結婚状態と労働状況に関する調査研究の状況

このように、客観的な結婚状態と、雇用形態、労働時間、収入といった労働関連項目とを、同一個票内で把握できる公的統計調査は少なくない。『国勢調査』や『就業構造基本調査』のサンプル数は十分に多いし、後者なら労働関連項目の把握内容も充実している。

しかしながら、『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』を除く上述の公的統計では、“現在の”結婚状況と労働状況しか分からず、結婚した“当時に”労働状況がどうであったかは把握できない。したがって、結婚行動と、その行動を取った際の労働状況との相関関係を見ることはできないのであり、これらの統計を利用して結婚と労働状況との関係について分析する研究も見当たらない。

例外として、同一調査対象に毎年追跡調査を行う『21世紀成年者調査』では、1年単位で結婚行動と労働状況変化を追えるので、両者の相関を分析することが可能である。例えば同調査の結果報告（「第7回21世紀成年縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概要」平成22年3月<sup>38</sup>）において、第1回調査時（平成14年）の就業形態別にみたこの6年間の結婚・出生の状況や、第3回調査時（平成16年）の独身者の所得額別にみたこの4年間の結婚状況が、以下のように示されている（図表は筆者が再作成して挿入）。

### <第1回調査時の就業形態別にみたこの6年間の結婚・出生の状況>

第1回調査時の就業形態別にこの6年間の結婚、出生の状況をみた。第1回調査時に独身であった正規のうち、男32.2%、女38.1%、非正規のうち男17.2%、女28.4%が結婚した。

また、この6年間に結婚し出生ありの者は、正規では男12.8%、女17.3%、非正規では男4.8%、女9.8%となっている（**図表IV-1-2**）。

<sup>38</sup> <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen10/index.html>

＜第3回調査時の独身者の所得額別にみたこの4年間の結婚状況＞

第3回の独身者について、「結婚した」は結婚前調査時の、「結婚していない」は第6回調査時の所得額階級別に、この4年間の結婚の状況をみた。

男女ともに、「400～500万円未満」で、「結婚した」の割合が最も高く、所得額が高くなるほど、結婚の割合が高くなる傾向がある。特に、男では、最も低い「100万円未満」で8.9%、最も高い「400～500万円未満」で26.0%と、17.1ポイントの差がある（図表Ⅳ-1-3）。

図表Ⅳ-1-2 第1回調査時の就業形態別にみたこの6年間の結婚・出生の状況

		結婚した		結婚していない
		出生あり	出生なし	
男	正規	32.3%		67.8%
		12.8%	19.4%	
	非正規	17.2%		82.8%
		4.8%	12.3%	
女	正規	38.1%		61.9%
		17.3%	20.8%	
	非正規	28.4%		71.6%
		9.8%	18.7%	

備考：「第7回 21世紀成年縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概要」より筆者作成。「第1回調査時に独身」の集計対象は、第1回調査時に独身で第7回まで回答を得られている男性票または女性票。

図表Ⅳ-1-3 第3回調査時の独身者の所得額別にみたこの4年間の結婚状況

男女・未既婚 所得階層	(所得階層比)	男		女	
		結婚した	結婚していない	結婚した	結婚していない
全所得階層	100.0%	19.4%	80.6%	100.0%	75.6%
100万円未満	11.9%	8.9%	91.1%	12.3%	81.3%
100～200万円未満	9.4%	13.3%	86.7%	21.6%	75.5%
200～300万円未満	21.8%	18.1%	81.9%	30.1%	74.8%
300～400万円未満	24.9%	21.4%	78.6%	17.9%	73.0%
400～500万円未満	13.7%	26.0%	74.0%	7.1%	72.8%
500万円以上	9.6%	25.3%	74.7%	3.8%	73.5%

備考：「第7回 21世紀成年縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概要」より筆者作成。集計対象は、第3回調査時に独身で第7回まで回答を得られている者。所得額は、結婚した者は結婚前調査時、結婚していない者は第6回調査時の値。結婚した者には、この4年間に結婚して離婚した者を含む。この4年間に2回以上結婚している者は最新の結婚状況について計上。所得額の100万円未満には所得なしが、全所得階層には所得不詳が含まれる。

また『出生動向基本調査』夫婦調査は、労働関連項目で把握しているのが「雇用形態」だけではあるが、それを、妻（あなた）については「最後の学校を卒業した直後」「現在

の結婚を決めたとき」「結婚直後」「現在」の4時点別に、夫については「最後の学校を卒業した直後」「あなたとの結婚を決めたとき」「現在」の3時点別に訊いている（平成22年実施の第14回調査の場合）ため、結婚行動と雇用形態との相関を分析することが可能である。

このような『出生動向基本調査』の特長を活かした先行研究としては、永瀬（2002）がある。永瀬が用いているのは平成9年の『出生動向基本調査』であり、夫婦票と独身者票を結合することで女性人口全体について、また夫婦票に含まれる男性向け設問から男性人口全体について、推計を行っている。まず、結婚が起こるタイミングについて就業形態が与える影響について男女別にカプラン・マイヤー（Kaplan-Meier）法による推計を行い、19歳からの経過期間に応じた未婚残存率を就業形態別に見たところ、女性では24歳ぐらい以降から「正社員<非正社員<無職」という未婚残存率の差が明らかに現れ、男性でも「正社員・自営業その他」と「非正社員」の間には大きな差が見られた（女性は未婚期または結婚直前の就業形態、男性は現在の就業形態）。次いで、年齢、学歴、コーホート、就業形態、親同居などの多変量が結婚タイミングに与える効果を離散ロジットモデルで女性について推計し、正社員は非正社員よりも結婚に移行しやすいという効果を確認している。

永瀬の研究は、当時の『出生動向基本調査』の内容的制約もあって女性についての分析が主となっており、女性においても非正規雇用であると結婚確率が下がるという観察を導いている。同様の分析は、最近の『出生動向基本調査』を用いれば、男性についても可能であろう。

この他、雇用形態や収入と結婚状態との関係についての先行研究としては、岩澤（2010）の整理によれば、酒井・樋口（2005）、水落（2006）、水落（2007）、福田（2007）などが挙げられる。これらは、フリーターなどの非典型雇用者や所得に低い男女、とりわけ男性は、典型雇用者よりも未婚率が高いことを指摘するものであるが、分析データの出典は下記の通りであり、上記の公的統計データは使われてない。

酒井・樋口（2005）	慶應義塾大学『慶應家計パネル調査』（KHPS）
水落（2006）	大阪商業大学『日本版ジェネラルソーシャルサーベイ』（JGSS）
水落（2007）	日本家族社会学会『全国家族調査』（NFRJ） （任意の研究者団体）『「社会階層と社会移動」全国調査』（SSM）
福田（2007）	家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』（JPSC）

以上のように、時間面や収入面におけるワークライフバランス状況（労働時間や収入）と客観的な結婚状態との相関を、公的統計のデータを用いて研究している事例は少なく、このような公的統計環境が不十分であることの証左と言えよう。

例外である『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』も、序. 2. 1で見たように、統計委員会は「小標本ゆえに地域別の実態を明らかにすることには限界がある」と指摘している（「平成21年度統計法施行状況に関する審議結果報告書」平成22年9月）。パネル

調査である前者では、第7回調査（平成20年）の調査客体数が15,377と、第1回調査（平成14年）の33,689の半数未満（45.5%）まで減少しており、脱落率が大い。後者はそもそのサンプル数が少なく、第13回調査（平成17年）の夫婦調査の有効回答数6,836（配付数7,969）は、50歳未満の有配偶女性27,900,297人（平成17年国勢調査）の0.02%にとどまる。非正規雇用の結婚行動（および出生行動）への影響を検討するにしても、妻が結婚決定時に非正規雇用者だったサンプル数は1,056、同じく夫が非正規雇用者だったサンプル数は185しかない。

## （2）結婚に対する意欲・意識

### ①公的統計調査における結婚意欲・意識と労働関連項目の把握状況

個人の基本属性でありフェイス項目として把握される結婚状態に対し、結婚に対する意欲や意識は、把握されることが多くない。公的統計調査でそれを把握しているのは、再び『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』に限られる。

『21世紀成年者調査』は、独身の調査対象者に対して、下記の5択で結婚への意欲を尋ねている。上述のように同調査（「女性票」および「男性票」）では、雇用形態（呼称による区分）、労働時間（1週間の就業時間）、収入（1年間の所得）も訊いているので、これらと結婚意欲との相関を分析することは可能である。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 絶対したい</li><li>2. なるべくしたい</li><li>3. どちらとも言えない</li><li>4. あまりしたくない</li><li>5. 絶対したくない</li></ol> |
|---|

『出生動向基本調査』で結婚に対する意欲や意識を尋ねているのは、主として「独身者調査」である。同調査における結婚意欲・意識に関する設問（第14回調査）で、ワークライフバランス状況との相関を見ることに意味があると思われるのは、次のものである。

#### <結婚することは利点があるか>

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 利点があると思う</li><li>2. 利点はないと思う</li></ol> |
|---|

#### <結婚することの具体的な利点は何か>

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 経済的に余裕がもてる</li><li>2. 社会的信用を得たり、周囲と対等になれる</li><li>3. 精神的や安らぎの場が得られる</li><li>4. 現在愛情を感じている人と暮らせる</li></ol> |
|--|

5. 自分子どもや家族をもてる
6. 性的な充足が得られる
7. 生活上便利になる
8. 親から独立できる
9. 親を安心させたり周囲の期待にこたえられる
10. その他

#### <交際相手との結婚の希望>

1. 結婚したいと思っている
2. とくに結婚は考えていない

#### <今から一年以内の結婚に関する希望>

1. 一年以内に結婚したい
2. 理想的な相手が見つければ結婚してもよい
3. まだ結婚するつもりはない

#### <一年以内に結婚するとした場合の障害>

1. 結婚生活のための住居
2. 結婚資金（挙式や新生活の準備のための費用）
3. 親の承諾
4. 親との同居や扶養
5. 学校や学業上の問題
6. 職業や仕事上の問題
7. 年齢上のこと
8. 健康上のこと
9. その他

※「最大の障害」「第二の障害」を選択。

#### <現在独身でいる理由>

1. 結婚するにはまだ若すぎるから
2. 結婚する必要性をまだ感じないから
3. 今は、仕事（または学業）にうちこみたいから
4. 今は、趣味や娯楽を楽しみたいから
5. 独身の自由さや気楽さを失いたくないから
6. 適当な相手にまだめぐり合わないから
7. 異性とうまくつき合えないから
8. 結婚資金が足りないから
9. 結婚生活のための住居のめどがたたないから

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>10. 親や周囲が結婚に同意しない（だろう）から</li> <li>11. その他</li> <li>12. すでに結婚が決まっている</li> </ol> |
|---|

※「最大の理由」「第二の理由」「第三の理由」を選択。

これら設問での回答と、独身者調査で把握している労働状況である就労形態（呼称による区分）や収入（先月の収入、昨年の収入、今後5年間の収入の見通し）との相関を見れば、例えば、交際相手がいっても結婚に消極的な人は、あるいは1年以内の結婚の障害として「住居」「結婚資金」「職業や仕事上の問題」を挙げる人は、どのような就労形態や収入の人なのかを描出し、結婚への積極性や消極性に繋がる可能性のある労働状況をすくい上げることが出来るかもしれない。

また、『出生動向基本調査』の夫婦調査でも、結婚に対する意識に関する設問として、「最終的に結婚を決めたときの直接のきっかけ」を問うものがある。選択肢は下記の通りである。この設問での回答と、「現在の結婚を決めたとき」の就労形態との相関を見ることによって、例えば、どのような就労形態の人が「結婚資金が用意できた」「結婚生活のための経済的基盤ができた」といった理由で結婚を決めることができたかを分析することが可能である。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 結婚資金（挙式や新生活の準備のための費用）が用意できた</li> <li>2. 収入や住居など結婚生活のための経済的基盤ができた</li> <li>3. 自分または相手の仕事の事情</li> <li>4. できるだけ早く一緒に暮らしたかった</li> <li>5. 年齢的に適当な時期だと感じた</li> <li>6. できるだけ早く子どもがほしかった</li> <li>7. 子どもができた</li> <li>8. 友人や同年代の人たちの結婚</li> <li>9. 親や周囲のすすめ</li> <li>10. その他</li> </ol> |
|---|

※二つまで選択。

### ③ 結婚意欲・意識と労働状況に関する調査研究の状況

『21世紀成年者調査』の結果概要報告は、結婚意欲について労働状況と関連させて分析は行っていない。行っているのは、第1回調査時の結婚意欲別にみたその後の結婚状況の分析であり、第7回調査の結果概要は以下のようにまとめている（図表は筆者が再作成して挿入）。

第1回の独身者について第1回の結婚意欲別にこの6年間の結婚状況をみると、第1回に「結婚したい」と思っていた男 32.6%、女 39.2%が結婚した（図表Ⅳ-1-4）。

図表Ⅳ-1-4 第1回調査時の独身者の結婚意欲別にみたこの6年間の結婚状況

第1回調査時の結婚意欲	男女・未既婚			男女・未既婚		
	(結婚意欲比)	男 結婚した	男 結婚していない	(結婚意欲比)	女 結婚した	女 結婚していない
総数	100.0%	26.5%	73.5%	100.0%	33.0%	67.0%
結婚したい	64.1%	32.6%	67.4%	68.3%	39.2%	60.8%
どちらともえいえない	27.7%	16.2%	83.8%	22.2%	22.4%	77.6%
結婚したくない	8.1%	14.0%	86.0%	9.5%	13.3%	86.7%

備考：「第7回 21世紀成年縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概要」より筆者作成。集計対象は、第1回調査時に独身で第7回まで回答を得られている者（第1回調査時の結婚意欲が不詳の者を除く）。「結婚したい」は「絶対したい」と「なるべくしたい」の合計、「結婚したくない」は「あまりしたくない」と「絶対したくない」の合計。

この分析結果を活用する方法として、回答者群を「第1回調査時に結婚したいとっていて6年間のうちに結婚した」「どちらともえいえないとっていたが結婚した」「結婚したいとっていたが結婚していない」「どちらともえいえないとっていて結婚していない」などのグループに分け、それぞれについて雇用形態、労働時間、収入を見ることが考えられる。そうすれば、単に結婚意欲と労働状況との相関を見る以上に、結婚阻害／促進要因となっている可能性のある労働状況が明確に描き出せると考えられるが、そのような先行研究は見当たらない。

一方、『出生動向基本調査』の結果概要では、就労形態と結婚意欲等との相関について、以下のような分析を示している（図表は筆者が再作成して挿入）。

#### <就業形態別にみた、一年以内に結婚してもよいと考える未婚者割合>

「いずれ結婚するつもり」と回答した未婚者の中で「一年以内に結婚したい」または「理想的な相手が見つければ結婚してもよい」と回答した未婚者の割合は、男性では就業の状況によって著しく異なる。自営業、家族従業等、正規雇用者で結婚してもよいと考える未婚者が多い。非正規就業者（パート・アルバイト）は無職・家事の人よりも結婚意欲が低い傾向にある。女性では学生を除くと男性ほどの差は見られないが、従来結婚意欲の高かった自営業・家族従業等の従事者で後退が見られ、相対的に正規雇用者、派遣・嘱託などの未婚者で意欲が高くなっている（図表Ⅳ-1-5）。

#### <就業形態別にみた「結婚することは利点がある」と考える未婚者割合>

結婚の利点の感じ方は就業の状態によっても異なり、とくに男性では差が大きい。正規雇用者の場合、利点を感じる人は70%前後で安定的に推移しており、40～50%台の無職・家事等や非正規就業者（パート・アルバイト）から大きく隔たっている。女性では近年、利点の感じ方に就業の状況による差が明瞭となってきており、正規就業者、派遣・嘱託が最も高く、非正規就業者、無職・家事の順となっている（図表Ⅳ-1-6）。

図表Ⅳ-1-5 就業形態別に見た、一年以内に結婚してもよいと考える未婚者割合

		1987年	1992年	1997年	2002年	2005年
男性	自営業・家族従業等	62.6%	59.9%	58.0%	54.4%	50.5%
	正規雇用	51.2%	50.6%	53.2%	53.8%	56.3%
	派遣・嘱託	n.a.	n.a.	n.a.	47.0%	41.0%
	無職・家事	33.8%	22.9%	37.1%	34.3%	34.6%
	パート・アルバイト	28.8%	34.7%	30.3%	29.8%	29.5%
	学生	7.9%	11.6%	12.8%	25.3%	12.3%
女性	自営業・家族従業等	71.4%	73.7%	67.1%	54.1%	54.7%
	正規雇用	57.2%	56.8%	61.1%	64.8%	63.3%
	派遣・嘱託	n.a.	n.a.	n.a.	65.1%	65.6%
	無職・家事	62.5%	59.4%	54.2%	59.4%	54.8%
	パート・アルバイト	55.8%	61.3%	55.8%	55.2%	56.9%
	学生	14.4%	13.9%	19.0%	17.4%	15.5%

備考：「第13回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査の結果概要」より筆者作成。

図表Ⅳ-1-6 就業形態別に見た「結婚することは利点がある」と考える未婚者割合

		1987年	1992年	1997年	2002年	2005年
男性	自営業・家族従業等	76.1%	83.1%	64.1%	62.8%	65.0%
	正規雇用	75.0%	72.1%	70.6%	69.9%	72.0%
	派遣・嘱託	n.a.	n.a.	n.a.	60.3%	62.1%
	無職・家事	53.9%	42.9%	46.9%	46.0%	53.2%
	パート・アルバイト	58.8%	45.5%	53.6%	50.1%	54.5%
女性	正規雇用	73.0%	74.3%	73.1%	74.4%	78.2%
	派遣・嘱託	n.a.	n.a.	n.a.	78.1%	79.4%
	無職・家事	75.1%	65.8%	64.6%	62.7%	63.5%
	パート・アルバイト	79.2%	76.8%	66.9%	67.0%	70.3%

備考：「第13回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査の結果概要」より筆者作成。学生は男女とも、自営業・家族従業は女性から割愛。

このように『出生動向基本調査』自体の結果方向には労働状況と結婚意欲との相関に関する若干の分析が見られるが、外部の研究者が『出生動向基本調査』あるいは『21世紀成年者調査』のデータを利用して、そのような相関を分析している先行研究は見当たらない。研究者が、結婚の意欲や意識よりも、実際の結果としての結婚状態を分析対象として選好するということが第一に考えられるが、『21世紀成年者調査』や『出生動向基本調査』のサンプル数等の限界も指摘できる。『21世紀成年者調査』については上述の通りである。

『出生動向基本調査』は独身者調査もやはりサンプル数が少なく、第13回調査で有効回答数は男性4,002、女性3,583、合計8,734（配付数12,482）である。そのうち非正規雇用者のサンプル数は男性528、女性739にとどまる。

結婚に対する意欲や意識ではないが、結婚の前段階としての「恋愛」に焦点を当てた先行研究として、中村・佐藤（2010）がある。この研究は、

- ▶ パートや派遣など非正規雇用に従事している人など経済的に不安定な人は、結婚を先延ばしにするばかりでなく、「恋愛」にさえ至ることが難しい状況にある
- ▶ 大企業勤務や専門・管理職のように、経済面ではアドバンテージのある立場にある男性も「恋人がいない」傾向にある
- ▶ 長時間労働は、特に男性に関して未婚化の原因になっていると指摘されることが多いが、男性に関しては、残業削減や実労働時間の短縮が必ずしも恋愛の増加にはつながらない可能性が示唆された。残業など仕事は忙しくても、出会いを作ることができる男性は恋愛をするのであり、「時間的なアクセス機会」は他の要因に比べて未婚化の大きな要因ではない可能性がある

といった、通説に対して肯定となったり反証となったりする興味深い観察を提示している。もっとも、この研究が分析したのは、経済産業省が平成 17 年に設置した「少子化時代の結婚産業の在り方に関する研究会」が実施したインターネット・モニター調査「未婚者アンケート調査」のデータであり、公的統計のデータではない。

#### IV. 1. 3 出産行動の把握

統計で把握できる出産行動に関するデータも、結婚行動のそれに似て、行動の「結果」として現在子どもがいるか否か（何人いるか）という客観的状況と、行動の「動機」となる子どもを持つことへの意欲という、二つの種類が挙げられる。

##### （1）客観的な子ども数

###### ①公的統計調査における子ども数と労働関連項目の把握状況

子どもの有無ないし数も成人の基本的属性の一つといえるが、結婚状態ほど広くは把握されていない。労働関連の公的統計調査である『就業構造基本調査』や『労働力調査』のは、世帯に属する生産年齢（15 歳）以上の各人について記入することとなっているが、15 歳未満の子どもの有無・数をフェイス項目として訊くことはなく、子ども数の把握は行っていない。

一方、『国勢調査』や『国民生活基礎調査調査』では世帯の全員について世帯主との続き柄を質問し、『社会生活基本調査』では 10 歳以上の世帯構成員については同様に世帯主との続き柄を訊くと共に 10 歳未満の構成員については世帯主に尋ねることによって、世帯に属する子どもの数が把握できるようになっている。

『21 世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』は、子どもの有無・数だけでなく、各子どもの生年月日などについても質問している。

図表 IV-1-7 は、図表 IV-1-1 で見た公的統計調査の一部について、労働関連項目と

子ども数結婚状態との把握状況を一覧で示したものである（併せて添付資料の統計マップ②も参照のこと）。

図表Ⅳ-1-7 主要な公的統計調査における労働関連項目と子ども数の把握状況

調査・統計名		配布数 (概数)	頻度	雇用形態	労働時間	収入	子ども数
就業構造基本調査		45万世帯 100万人	5年毎	○	○	○	×
労働力 調査	(基礎調査票)	40,000世帯	毎月	○	○	×	×
	(特定調査票)	10,000世帯	毎月	○	×	○	×
国勢調査		全世帯	5年毎	○	×	×	○
社会生活基本調査		80,000世帯 20万人	5年毎	○	○	△ (世帯全体)	○
国民生活基礎調査(世帯票)		57,000世帯	3年毎	○	×	×	○
21世紀成年縦断調査		15,000人	毎年	○	○	○	○
出生動向 基本調査	(夫婦調査)	8,000人	5年毎	○	×	×	○
	(独身者調査)	12,500人	5年毎	○	×	○	○

備考：筆者作成。

## ②子ども数と労働状況に関する調査研究の状況

『就業構造基本調査』など労働関連調査では無理だが、『国勢調査』『社会生活基本調査』『国民生活基礎調査』を用いれば、労働状況と子ども数との相関は表面的には把握可能である。しかし、結婚状態について上述したと同様に、子どもをもうけた当時の労働状況が把握できるわけではないので、これらの統計でワークライフバランス状況と出産行動との相関を見ることは実施的に不可能であり、そのような既往研究も見当たらない。

妊娠・出産という行動という時点での労働状況・ワークライフバランス状況を把握するには、同一対象に毎年調査を行うパネル調査が適しており、『21世紀成年者調査』のデータを使った戸田・樋口（2011）は、そうした研究の最新事例である。

この研究はまず、夫の週あたり労働時間の階層別（40時間以下／41-50時間／51時間以上）に夫の家事時間と妻の家事時間をクロス表で検証し、夫の労働時間と夫・妻の家事時間との相関を検討する。その結果、夫が長時間労働である家庭では、夫の家事時間は減る一方で、その減少分が妻の家事時間の増加として負担が重くなる傾向が見出された。

この傾向を踏まえた上で本研究は、『21世紀成年者調査』第2回調査での家事時間・労働時間が、第3回調査までの間の妊娠出産経験に対する影響を、同様に第3回調査での家事時間・労働時間が、第4回調査までの間の妊娠出産経験に対する影響を、重回

婦（プロビット）分析している。説明変数は、夫の労働時間、妻・夫の家事時間、妻の就業形態、妻の学歴、妻の年齢、夫婦の同居年数、親との同居如何、育休・短時間勤務の利用しやすさ、妻の勤め先規模・種類、妻の勤続年数、妻の職種、夫の勤続年数、夫の学歴である。その結果、夫婦の労働時間や家事時間が出生確率に与える影響にそれほど有意なものは見出されなかったが、専業主婦世帯において、第2子を出産するかどうかの意思決定に、休日における夫の家事・育児時間が影響を及ぼしている、ということが観察されている。

同様に滋野（2006）も、パネル調査のデータを使って、子どもの出産に対して、その1年前の母親の諸状態の説明力を推計している。ただし利用しているのは、家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』のデータである。説明変数は、就業、育児休業制度、長時間労働（労働時間が年2,500時間以上=1、それ以外=0）、勤労所得、大企業（従業員規模1,000人以上=1、それ以外=0）、公務員、自営、大卒、短大卒、夫の所得である。

本調査の仮説に立てば注目されるのは長時間労働ダミーの有意性であるが、第1子出産選択については有意に負であり、長時間労働は第1子の出産タイミングを遅らせ出産確率を下げる事が確認された。第2子出産選択に対しては有意な関係性は検出されず、それについては、長時間労働であればそもそも1人目の子どもを出産することも困難なため、子どもがすでに1人いる女性に長時間労働をしている人は殆どいないことが影響していると推察している。

また、ワークライフバランスの観点から同様に注目されるのは育児休業制度ダミーであるが、第1子出産選択に対しては有意に正であり、就業が有する出産タイミングを遅らせ出産確率を下げるマイナス要因を打ち消し、子どもを1人以上出産する確率を高める方向に働いていることが示された。

このような先行研究実績から判ぜられるように、ワークライフバランス状況の子ども数に対する影響を分析するためには、パネル調査の充実が望ましいといえる。戸田・樋口（2011）と滋野（2006）の推計の基本統計量を見れば『21世紀成年者調査』の方がサンプル数の多いことが分かるが、『消費生活に関するパネル調査』を利用する研究者も依然として多いことから、両調査（あるいはその他のパネル調査）の量と質を合成したようなパネル調査の創設する方向が望ましいといえる（添付資料の統計マップ⑤参照）。

## （2）出産に対する意欲

### ①公的統計調査における出産意欲と労働関連項目との把握状況

出産に対する意欲を把握している公的統計調査は、やはり『21世紀成年者縦断調査』と『出生動向基本調査』である。

『21世紀成年者縦断調査』では、「子どもが（すでにいる場合は、もう1人）欲しいと思いますか」という問を以下の選択肢で尋ね、選択肢1～4を選んだ場合は全部で（すでにいる子どもも含めて）何人を欲しいかも訊いている。

1. 絶対欲しい
----------

- |              |
|--------------|
| 2. 欲しい       |
| 3. どちらとも言えない |
| 4. あまり欲しくない  |
| 5. 絶対欲しくない   |

一方、『出生動向基本調査』の夫婦調査では、「理想的」な子どもの数と「予定」する子どもの数、同じく独身者調査では「希望」する子どもの数というワーディングで、いずれも「子どもはいない」「1人」「2人」「3人」「4人」「5人以上（具体的人数を記入）」の選択肢で質問している。

ちなみに理想／希望／予定の子ども数といったデータは、次世代育成支援地域行動計画の策定のために全国の市区町村が（多くの場合）平成15年度と20年度に実施した実態調査でも把握が試みられたケースが多いと考えられるが、その結果が全国的に（あるいは都道府県レベルでも）統合されたものは存在しない（少なくとも公表されていない）。

## ②出産意欲と労働状況に関する調査研究の状況

『21世紀成年者調査』は、出産意欲を、雇用形態、労働時間、収入との相関で分析する材料を持っているが、同調査自体の結果報告はそのような分析を行っていない。また、同調査のデータを使ってそうした相関を分析した先行研究も見当たらない。

一方、『出生動向基本調査』独身者調査の結果概要は、就労形態と出産意欲との相関について、以下のような分析を示している（図表は筆者が再作成して挿入）。

### ＜就業形態別にみた未婚者の平均希望子ども数の推移＞

就業の状況別に未婚者の希望子ども数をみると、男性では自営・家族従業等で特に多く、男女とも無職・家事の場合に少ない傾向が見られる。非正規就業者（パート・アルバイト）の場合、正規雇用者（正規の職員）に比べて男女ともわずかに少ない傾向があるが、差は小さい（図表Ⅳ-1-8）。

図表Ⅳ-1-8 就業形態別にみた未婚者の平均希望子ども数

		1987年	1992年	1997年	2002年	2005年
男性	自営業・家族従業等	2.44人	2.46人	2.22人	2.19人	2.20人
	正規雇用	2.28人	2.21人	2.15人	2.01人	2.06人
	無職・家事	2.25人	2.12人	2.11人	1.97人	2.01人
	パート・アルバイト	2.22人	2.30人	2.11人	1.94人	2.01人
女性	自営業・家族従業等	2.25人	1.97人	2.18人	2.03人	2.15人
	正規雇用	2.24人	2.17人	2.12人	2.08人	2.07人
	無職・家事	2.15人	2.08人	1.87人	1.92人	19.1人
	パート・アルバイト	2.18人	2.13人	2.10人	1.93人	2.04人

備考：「第13回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査の結果概要」より筆者作成。対象は「いずれ結婚するつもり」と回答した18～34歳の未婚者。希望子ども数5人以上という回答は5人として計算。

出産意欲に関する先行研究としては、山口（2009）所収の「少子化の決定要因と対策について」や「夫婦関係満足度とワークライフバランス」が挙げられるが、これらで山口が依拠しているのは再び『消費生活に関するパネル調査』のデータである。

「少子化の決定要因と対策について」は、出産意欲（もっと子どもが是非欲しい／条件によっては欲しい／欲しくない）を被説明変数として、累積ロジットモデルによる回帰分析を行い、夫の妻との会話や家事・育児の役割分担の増加が、妻の出産意欲を高めることを見出している。「夫婦関係満足度とワークライフバランス」は同様の方法で、夫婦関係満足度をさらに深く分析して、

- 妻の夫婦関係満足度の高さは第1子と第2子の出産意欲を増大させる
- 妻の夫婦関係満足度に最も影響するのは、夫婦の共有主要生活活動数である
- 妻の夫婦関係満足度には、「心の支えになる人」としての夫への信頼度が、夫への経済力信頼度の3倍強の強さで影響している
- 「心の支えになる人」としての夫への信頼度に主に影響するのは、共有主要生活活動数、夫婦の平日会話時間、夫婦の休日共有生活時間、夫の育児負担割合である

といったことを明らかにし、夫婦のワークライフバランス、特に男性（夫）のワークライフバランスが出産意欲にとって非常に重要であることを示している。

こうした出産意欲に関する先行研究を見ても、それとワークライフバランス状況との相関を分析するにはパネル調査のデータは重要であり、また既存のパネル調査では『消費生活に関するパネル調査』が研究者間では重宝されていることが分かる。『消費生活に関するパネル調査』の長所を学びつつ、『21世紀成年人者調査』のような公的なパネル調査・統計を拡充することが望まれる（添付資料の統計マップ⑤参照）。

#### IV. 1. 4 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ

ここまでの検討を踏まえ、非正規雇用者・正規雇用者の双方におけるワークライフバランス状況の悪化が、結婚行動や出産行動を抑制・消極化させることによって少子化に繋がっているのではないかと、という本章の扱う仮説に対して、政府統計によりどこまで検証が可能かについて、以下にまとめる。

第Ⅳ章における 仮説	政府統計による検証可能性
①ワークライフ バランス状況の 悪化は労働者の 結婚行動を抑制・ 消極化させている のではな いか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在の結婚状態と労働状況とを同一個票内で把握できる政府統計は、サンプル数や労働関連設問が充実したものも含め少なくないが、結婚を選択した時点での労働状況を把握できるのは『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』のみ。</li> <li>・ 結婚意欲と労働状況とを同一個票内で把握できる政府統計は『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』のみ。</li> <li>・ パネル調査である『21世紀成年者調査』は脱落が多く、関連設問は少ない。『出生動向基本調査』は元々サンプル数が少なく、調査頻度も5年毎と低い。</li> </ul>
②ワークライフ バランス状況の 悪化は労働者の 出産行動を抑制・ 消極化させている のではな いか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在の有子状態と労働状況とを同一個票内で把握できる政府統計も、結婚状態と労働状況の場合ほどではないにせよ少なくないが、子どもをもうけた時の労働状況を把握できるのは『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』のみ。</li> <li>・ 出産意欲と労働状況とを同一個票内で把握できる政府統計は『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』のみ。</li> <li>・ 『21世紀成年者調査』や『出生動向基本調査』には上述の問題があり、この分野の先行研究では民間のパネル調査がより多く使われている。</li> </ul>

## IV. 2節 ワークライフバランスと結婚・出産行動の把握に係る統計上の課題と提言

日本女子大学 永井暁子

結婚や出産という家族形成に関して、これまで人口学や家族社会学を中心に研究されてきた。また、経済学において発展した理論と方法が家族形成の分析に適合的であることから、近年では経済学による研究も進んでいる。

そもそも、なぜ「個人的な問題である」結婚や「子産み（出産）」が研究対象となってきたのか。それは家族形成の変化や家族形成における諸特徴が社会構造の変化や特徴によりもたらされていると考えられたからである。例えば、従来は戦争や過疎化などによる人口における男女比の偏りや貧困が家族形成を阻害する要因として考えられ、社会的な対応の必要性が望まれていた。特に戦前より「独身者研究」は貧困研究のなかで行なわれていたのである。

前節までに繰り返し述べられてきた、「非正規雇用者・正規雇用者の双方におけるワークライフバランス状況の悪化が、結婚行動や出産行動を抑制・消極化させることによって少子化に繋がっているのではないか」という本稿の仮説がなぜ成立しうるのか。結婚や出産の阻害要因として、ワークライフ・インバランスの収入面の問題と時間面の問題をあげたが、これまでの日本社会でも収入面と時間面に問題を抱えている時代はあった。今、なぜ、これらが改めて問題とされるのか。

アメリカの家族社会学者オッペンハイマーが述べているように、現代では結婚後の関係の調整よりも結婚前の結婚相手のサーチに時間とエネルギーがそそがれるようになってきた (Oppenheimer 1988)。日本においては、「見合い結婚や」「親族や親・兄弟からの紹介」「職場の上司などからの紹介」が減少し、現代の若者は自分自身の力で相手を見つけなければならなくなった (岩澤 2010)。この結果、サーチのための時間と、相手として選ばれるため経済の問題が、改めて登場したのである。現代的な問題としてのワークライフバランス状況の悪化が、結婚行動や出産行動を抑制・消極化させることになったと解釈できる。

オッペンハイマーの主張した「つり合い婚仮説」(結婚相手の生涯にわたる所得や仕事をサーチするには時間を要するようになった) や、岩澤の言う「職縁結婚衰退仮説」(見合いの衰退とともに職場のマッチング機能の喪失が結婚を困難にした) とあわせ、最近の結婚行動に関する仮説は、概ね5つに分けられる。ベッカー (1973) による「女性の自立仮説」(女性の経済的自立がすすみ、女性にとっての結婚のメリットが減少した)、一般的に世代比較の解釈として用いられることが多い「対人関係能力衰退仮説」(若者の対人関係能力が低下したために結婚相手を見つけることが出来なくなった)、山田 (1999) の「パラサイト・シングル仮説」(父親の経済階層に匹敵する男性を見つけることが困難になった) などである。

これらはいわば「結果」としての未婚 (もしくは無配偶) の研究といえよう。一方、「結果」としての未婚 (もしくは無配偶) の研究が行われる一方、研究領域として確立されているとは言い難いが、「原因」としての未婚 (もしくは無配偶) も研究対象となっている。第一に、未婚状態 (あるいは無配偶状態) は個人に何をもたらすかといったもので、未婚

状態（あるいは無配偶状態）は健康や精神状態、幸福（well-being）など要因として考えられている。例えば、未婚（もしくは無配偶）は既婚（あるいは有配偶）に比べて、喪失感、虚無感、ストレスが高く、自己肯定感、生活満足度、仕事満足度、幸福感が低い、主観的健康状態が悪いなどという知見が得られている。第二に、実際にはまださほど行われていないのだが、未婚者（あるいは無配偶者）の増加が社会に何をもたらすかといったものである。このような研究結果は多分野において見出される。

ここで言いたいのは、「結果」とするか「原因」とするか、実は明確ではないということである。例えば、未婚のままである男性の健康状態が悪いのか、健康状態が悪い男性が未婚のままなのかはわからない。こういった課題はパネル調査によって明らかにすることができる。この点に関しては、出産行動においてはより顕著である。

出産についてはこれまで出生率を人口学的要因（晩婚・晩産、同棲・婚外出生の増加、移民の増加）、社会経済・技術的要因（ピルの普及、女性の社会進出、価値観の変化、青年の窮乏化）によって説明するというマクロな視点からの研究が主流であった（阿藤編 1996）。しかし、今日ではミクロ視点での分析の重要性が増している。それは結婚行動についても同じことが言えるのだが、たとえば、社会が豊かになったことにより社会全体の子ども数は減少してきたが（マクロ視点）、豊かな階層の世帯のほうが子ども数が多い（ミクロ視点）といったことからである。出産行動に関連しては山口（2009）の「少子化の決定要因と対策について」に端的にまとめられているように、出産を抑制する要因として、経済的困難、子育ての困難、働き方の困難があげられる。それらが主観的意識、態度と関連し結果としてあらわれている。ただし、必ずしもすべての人に妊娠の可能性が等しくあるわけではないので、出産に関するミクロ分析の結果の説明力は他の分析よりも小さくなることには留意しなければならない。

結婚行動や出産行動を分析しうる現状にある公的統計にはいかなるものがあるのか。**1 節**で述べられたことをまとめると、以下ようになる。客観的な結婚状態と、雇用形態、労働時間、収入といった労働関連項目とを、同一個票内で把握できる公的統計調査は少なくない。『国勢調査』や『就業構造基本調査』のサンプル数は十分に多いし、後者なら労働関連項目の把握内容も充実しているが、『21 世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』を除く上述の公的統計では、“現在の”結婚状況と労働状況しか分からず、結婚した“当時に”労働状況がどうであったかは把握できない。したがって、結婚行動と、その行動を取った際の労働状況との相関関係を見ることはできないのであり、これらの統計を利用して結婚と労働状況との関係について分析する研究も見当たらない。他方、『出生動向基本調査』も調査頻度が5年に1回と少なく、サンプル数も多いとはいえないため、疑似パネルとしても十分な分析が行えない。結婚行動や出産行動に分析に有用なパネル調査である『21 世紀成年者縦断調査』も残念ながら脱落が多い。第7回調査で回収客体数は15,337票（第1回調査の調査客体数33,689票の45.5%）である。さらにこの調査の大きな問題は調査項目数が極めて少ない点にある。

そこで財団法人や大学といったいわば公的な機関で行われているパネル調査に着目してみる。ワークライフバランスと家族形成に関して充実したパネル調査としてとりあげた

のは、『21世紀成年縦断調査』（厚労省パネル）、『消費生活に関するパネル調査』（家計研パネル）、『慶応義塾家計パネル調査』（慶応パネル）、『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』（東大パネル）の4つである。

なかでも先行研究で家計研パネル調査の利用頻度が高い。それはパネル調査として日本で先行して行われ、サンプルを常に追加し世代比較を可能にしている点に加え、調査内容が豊富である点も大きいだろう。調査項目について大まかに一覧を作成したものが図表IV-2-1である。厚労省パネルは出産に関連する項目や育児に関連する働き方に関する設問は充実しているが全体的に調査項目が少ない。結婚に関する調査項目は東大パネルが豊富であり、労働や生活全般に関連する項目についてはやや慶応パネルが豊富である。家計研パネルは結婚、出産に関連する調査項目が豊富で、労働や生活全般に関連する項目も豊富である。家族形成に関連する分析では、主観的意識や態度を問う設問項目が用いられる研究が少なくなく、たとえば山口（2009）の「少子化の決定要因と対策について」や「夫婦関係満足度とワークライフバランス」では満足度や意向を分析に取り入れている。それらの項目については、家計研パネルや東大パネルが充実している。

調査の対象者を比較すると、慶応パネルはいわばPSID型（広い年齢層を対象とするタイプ）、それに対して厚労省パネル、家計研パネル、東大パネルはNLS型（特定の年齢層に対してその年齢層に適合的なテーマを重点に置く）という特徴がある。また、厚労省パネルはサンプル数が多いという利点がある。しかしサンプルを追加していないので特定の世代しか分析できないのは欠点である。慶応パネルは年齢層が広いのが利点であるが、その分、各年齢層のサンプルが少ないのは欠点となる場合もある。一方、東大パネルは年齢層が狭く、蓄積がまだないのが欠点であるが、今後さらに新しいコーホートのサンプル追加と合わせてデータとしての情報量の魅力は広がる可能性がある。家計研パネルはデータの蓄積があり、開始以来常に新しいコーホートを追加しているため世代比較が行えるのが利点である。唯一の欠点はサンプルが女性に限定されていることである。

1節では、行動の「結果」として現在（調査時点において）結婚しているか否かという客観的な状態と、行動の「動機」となる結婚への（主として未婚者の）主観的な意識・意欲という、二つの種類の調査項目を挙げた。この両者を含む家計研パネル調査の「質」と21世紀成年縦断調査の「量」を兼ね備えるような調査を整備することが望まれる。

その整備の仕方として、新たに調査を立ち上げる方法も考えられるが、一方、パネル調査の強みはデータの蓄積であるから、既存のパネル調査に財政的援助をしつつ調査項目の整備に協力するという方法が有効ではないだろうか。

図表Ⅳ-2-1 日本国内のワークライフバランスと家族形成に関連するパネル調査対比表

	厚労省パネル <sup>1)</sup>	家計研パネル <sup>2)</sup>	慶応パネル <sup>3)</sup>	東大パネル <sup>4)</sup>
調査開始年	2002年	1993年	2004年	2007年
調査地	全国	全国	全国	全国
調査対象(開始時)	20～34歳の男女	24～34歳の女性	20～69歳の男女	20～40歳の男女
有効回収数(開始時)	27,893	1,500	4,005	4,800
ケースの追加	無	有	有	無
<b>調査項目</b>				
<b>労働</b>				
仕事の有無	○	○	○	○
正規・非正規	○	○	○	○
育児休業制度の有無・給与・雰囲気・利用希望	○	○(有無、利用)	○(有無、利用)	
短時間勤務の有無・給与・雰囲気・利用希望	○	○(有無、利用)	○(有無、利用)	
その他制度の有無・給与・雰囲気・利用希望	○	○(有無、利用)	○(有無、利用)	
働くことの意味	○			
職場の特徴(残業、機会均等、先輩の指導など)				○
仕事の特徴(自己裁量、OJT、O&JT、時間の裁量など)				○
有給休暇日数(取得・付与)			○	
教育機会		○	○	
労働時間増減の希望				○
<b>生活時間</b>				
通常生活時間	○	○	○	○
通常の仕事時間	○	○	○	○
通常の日間通勤時間	○	○	○	○
一日の労働時間		○	○	○
うち残業時間		○	○	
一か月の労働日数		○	○	○
通常家事・育児時間(平日・休日)	○	○	○	○(家事頻度)
仕事のための研修・学習時間		○(学習時間)	○	
ボランティア活動時間			○	
睡眠時間		○(一次活動時間)	○	○(算出)
<b>起床、出勤、帰宅、就寝時間</b>				
<b>結婚</b>				
交際期間・交際開始日				○
結婚日		○(結婚年)	○(結婚年)	○
交際のきっかけ				○
(未婚者・離死別者に) 異性の魅力				○
(未婚者・離死別者に) 異性との出会いの可能性				○
(未婚者・離死別者に) 交際に向けた活動		○		○
(未婚者・離死別者に) 交際相手有無				○
(未婚者・離死別者に) 交際のきっかけ				○
(未婚者・離死別者に) 現在結婚していない理由		○		○
(未婚者・離死別者に) 結婚意向		○		○
<b>出産</b>				
配偶状態	○	○	○	○
子ども人数	○	○	○	○
子ども年齢・性別	○	○	○	○
希望子ども人数	○	○	○	○
子ども希望・性別希望			○	○
保育サービス利用有無	○	○		
日中、子どもを世話している人	○	○		
保育サービスの認知	○	○		
1ヶ月の保育料	○	○		
1ヶ月の教育費	○	○	○	
<b>生活習慣</b>				
健康状態・健康行動	○	○	○	○
満足感		○		○
ネットワーク・友人		○		○
精神的健康		○		○
性別役割分業意識・家族意識		○		○
暮らし向き		○		○
親との同居	○	○	○	○
住居形態	○	○	○	○
居住面積	○	○	○	○
学歴		○		○
資格取得		○		○
所得	○	○		

1) 21世紀成年縦断調査 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/28-6.html> <http://www.mhlw.go.jp/toukei/chousahyo/index.html#00450044>

2) 消費生活に関するパネル調査 <http://www.kakeiken.or.jp/jp/jpsc/index.html>

3) 慶応義塾家計パネル調査 <http://www.gcoc-econbus.keio.ac.jp/post-8.html>

4) 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 <http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>

#### <第IV章 参考文献>

- 朝井友紀子・佐藤博樹・田中慶子・筒井淳也・中村真由美・永井暁子・水落正明・三輪哲 (2007) 『家族形成に関する実証研究』SSJDA-37
- 阿藤誠編 (1996) 『先進諸国の人口問題』東京大学出版会
- 岩澤美帆 (2010) 「職縁結婚の盛衰からみる良縁追求の隘路」、佐藤・永井・三輪 (2010) 第2章、37-53頁
- 大久保幸夫・畑谷圭子・大宮冬洋 (2006) 『30代未婚男』、日本放送出版協会
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」、『日本労働研究雑誌』535号、2005年1月、29-41頁
- 佐藤博樹・永井暁子・三輪哲 (2010) 『結婚の壁——非婚・晩婚の構造』、勁草書房
- 滋野由紀子 (2006) 「就労と出産・育児の両立」、樋口・財務省財務総合政策研究所 (2006)、第3章、81-114頁
- 戸田淳仁・樋口美雄 (2011) 「労働時間や家事時間の長い夫婦ほど出生率が低いか」、樋口・符川 (2011)、第11章、249-266頁
- 中村真由美・佐藤博樹 (2010) 「なぜ恋人にめぐりあえないのか?——経済的要因・出会いの経路・対人関係能力の側面から」、佐藤・永井・三輪 (2010) 第3章、54-73頁
- 永瀬伸子 (2002) 「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」、『人口問題研究』58-2、2002年6月、22-35頁
- 野口晴子 (2011) 「両立支援策と出生率——労働組合への調査から」、樋口・符川 (2011)、第12章、267-289頁
- 樋口美雄・符川哲夫 (2011) 『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子化社会を変える働き方』、東京大学出版会
- 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所 (2006) 『少子化と日本の経済社会——2つの神話と1つの真実』、日本評論社
- 福田節也 (2007) 「ジェンダーシステムと女性の結婚選択 (2) <改訂版>——日本における『女性の経済的自立仮説』の検証」、『家計経済研究』76号、54-62頁
- 水落正明 (2006) 「学卒直後の雇用状態が結婚タイミングに与える影響」、『生活経済学研究』22-23号、167-176頁
- (2007) 「若年時の正規就業は結婚を早めるか?」、朝井・佐藤・田中・筒井・中村・永井・水落・三輪 (2007)、第3章、32-44頁
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス——実証と政策提言』、日本経済新聞出版社
- 山田昌弘 (1999) 『パラサイト・シングル』、筑摩書房
- Becker, Gary S. (1973) “A Theory of Marriage Part”, *Journal of Political Economy*, 81: 813-846.
- Oppenheimer, Valerie Kincade (1988) “A Theory of Marriage Timing”, *American Journal of Sociology*, 94(3): 563-591.

### 終.1節 調査の目的と仮説：再確認

---

本調査は、現代日本において今日的・国家的な重要課題の一つとなっているワークライフバランスについて、その推進を求める経済・社会環境の変化を的確に分析し、必要な政策を実行するための関連統計は整備されているのか、整備が不十分なら如何なる改善が必要なのかを、検討・提言することを目的とした。

検討にあたっては、ワークライフバランスの悪化が少子化に繋がるという次のような4段階の仮説を立て、各段階について、統計整備状況を検討し、課題を抽出し、改善を提言した。

- ① 経済・経営環境の変化（悪化）に伴い、日本企業は、正規雇用者から非正規雇用者への転換を進め、また正規雇用する中核的人材を人数的に絞り込んでいる。
- ② 非正規雇用者は人数的に増加しており、その賃金は正規雇用者に比べ相対的に低く、その雇用は不安定な状況にある。
- ③ 正規雇用者は、中核的人材の絞り込まれることによって人数的に減少しており、それに伴い労働時間は長時間化している。
- ④ 非正規雇用者は収入が低く不安定であるために（あるいは低収入を補うべく長時間労働するために）、正規雇用者は長時間労働のために、結婚や出産・子育てに向かう経済的・時間的余裕を失い、それらに対し消極的になっている。

次節以下では、これまでの各章の主に**第2節**において為されてきた課題抽出と改善提言をまとめ、それらを踏まえて米国現地調査で得られた知見・教訓を整理する。

### 終.2節 経済・経営環境に対応した企業の雇用戦略の変化について

---

経済・経営環境の変化は、企業とそこで働く労働者のあり方も変化させる。しかしながら、雇用戦略や雇用調整が、非正規雇用者の増加や賃金減少、中核的人材の絞り込み、正規雇用者の労働時間の増加といった問題に与える影響は限定的である。こうした問題は、企業が経営活動を展開する上での様々な要因が複雑に絡み合っているものであり、それゆえ企業の雇用状況を把握するためには、多様な要因の影響について整理・考慮を行う必要がある。

人事管理に関する公的統計は、採用、人材開発（教育訓練）、就業条件（労働時間、安全衛生）、報酬（賃金、福利厚生）、退職・雇用調整の分野においてはそれぞれ幾つか存在しており、ある程度の把握が可能となっている。しかし、共通番号等がふられていないた

め複数の調査の間でデータを統合して分析することは不可能であるし、配置・異動、評価、昇進の分野では統計が存在せず実態把握は困難である。企業が「どのような人事戦略の下、どのような人事管理が行われているか」といった人事管理のプロセスに対応する公的統計は未整備で、それを補うために多様な指標を組み合わせることは、現時点では限定的にししか行えない。多くの分野を網羅している『就労条件総合調査』等の個票データも、二次的データとして公表されていない。

こうした現状の問題を踏まえれば、企業の雇用状況を把握するための既存公的統計に求められる改善点は、次のように整理される。

- ① 複数の統計の個票データを接合（マッチング）して総合的利用・多角的分析が行えるよう、諸統計の間で共通する企業・事業所番号を割り振ることが求められる。また企業データと個人データのマッチングについては、個人情報保護の問題があるので、個人ベースの調査において回答者が所属する企業・事業所が特定できる何らかの工夫を行うことが望ましい。
- ② 企業の雇用状況に関する因果関係の解明のため、同一企業・事業所を継続的に追跡するパネルデータの整備が求められる。『企業活動基本調査』の個票データは永久企業番号が割り振られており一部パネルデータ化が可能であるので、業種分類や調査項目を変化させることには配慮が必要である。
- ③ 人事戦略や人事管理をはじめとする企業内部の管理活動については、客観的にデータを把握することが困難なので、主観データを視野に入れた調査票の構築が必要である。ただし、主観データを扱う場合は、回答の代表性の確保など、データの性質と信頼性を十分考慮しなければならない。
- ④ データの二次利用が可能な統計調査の種類を増やし、また統計の種類や利用方法についての情報の共有化を図る。

### 終. 3節 非正規雇用者とワークライフバランスについて

---

非正規雇用者は、統計上は主として「従業上の地位」（雇用契約期間）か「勤め先での呼称」で把握されているが、これら二つの方法で把握される非正規雇用者数は異なっており、人数を把握することからしてまず定義の整理が必要となる。

そして、非正規雇用者といってもその実像は多様であり、正社員とほぼ同様の労働時間である者、契約の反復更新などの理由による長期に亘って勤続している者、無期雇用と実質的に異ならない者がいる。非正規雇用の詳細な構造を把握するためには、勤め先での呼称、雇用契約期間、あるいは労働時間だけでなく、業務内容や賃金なども把握する必要がある。これらの項目も、非正規雇用に特化した調査では把握されているので、これらの詳細な調査を今後も進めるとともに、『労働力調査』や『就業構造基本調査』など雇用や就業構造の基本的な状況把握を目的とする調査でも、「従業上の地位」だけでは有期労働契約の反復更新の実態を把握できないことから、雇用契約が有期か無期かを問うべきである。

また、非正規雇用者のワークライフバランス実態の把握という視点からは、以下のような統計整備が求められる。

- ① 非正規雇用という働き方が本意なのか不本意なのかを把握することが必要である。非正規雇用という働き方を望んで選択した場合は、自らのワークライフバランスを考慮した結果であることが多いと考えられる。一方、その非正規雇用が不本意な選択である場合は、ワークライフバランスが取れていない状況である可能性が高い。ワークライフバランスという視点に立てば、両者を峻別することは不可欠である。例えば「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 19 年）は非正規雇用者に就業形態を選んだ理由を尋ねているが、『労働力調査』や『就業構造基本調査』でも本意・不本意を調査することが望ましい。
- ② 非正規雇用における雇用や賃金の不安定性を把握することが必要である。非正規雇用者の賃金が正規雇用者に比べて低いことは確認されているが、問題はその格差が固定化されているか否かである。ある時点で賃金が低いのみならず、雇用が不安定で、収入のない状況に陥ってしまう可能性があるかどうかを把握する必要がある。こうした状況を把握するためには、同一個人を追跡するパネル調査が望ましい。新規のパネル調査を行うのではなく、『労働力調査』は 2 年 2 か月に亘って同一対象を追跡調査しているので異時点での状況比較をより詳細に把握する集計を行うことや、社会保険に関する業務統計を活用することも考えられる。
- ③ 非正規雇用者の副業の実態を把握することが必要である。非正規雇用者は低賃金ゆえに複数の仕事を行っている場合が考えられ、それは長時間労働をもたらしているであろうし、それだけ働いてやっと生計が立つような「ワーキングプア」の状況に陥っている可能性もある。ワークライフバランスという視点に立つならば、こうした状況の把握は不可欠である。
- ④ 正規雇用・非正規雇用間の移動の実態を把握することが必要である。非正規雇用から正規雇用への移動は、処遇の改善や雇用の安定に寄与するものと考えられ、労働者のワークライフバランス実態を把握する上で必要な情報である（逆の移動の場合も、またしかりである）。転職による正規雇用・非正規雇用間の移動は、『労働力調査』（詳細集計）や『就業構造基本調査』によって把握可能であるが、転職を伴わない同一企業内での非正規雇用から正規雇用への登用・転換（特に流通業などでは昨今多く行われている）は、既存統計では把握できない。『雇用動向調査』のように入職者を把握できる調査において、非正規今日からの転換者の人数を把握することなどが今後求められる。
- ⑤ 非正規雇用者はなぜ増えてきたのか、非正規雇用者は自らの生産性に応じた賃金を受け取っているのかを把握するために、事業所データと個人データをマッチングすることが必要である。こうしたマッチングにより、非正規雇用者が労働によって生み出した生産量と受け取る賃金との比較、どのような事業所が非正規雇用を増やしているかの実態把握が可能となる。マッチングのためには、共通の事業所番号を付す

といった工夫が求められる。

#### 終. 4節 正規雇用者とワークライフバランスについて

---

正規雇用者のワークライフバランスについては、企業が正規雇用の中核的人材を絞り込むことによって長時間労働を強いられているのではないかということが、最大の問題となる。しかしながら、既存統計から把握する限りにおいて、正規雇用者（フルタイム雇用者）の労働時間は、年当たりでみても週当たりでみても、過去に比して減少傾向にある。しかし、ここ 30 年ほどの間に週の中での時間配分に大きな変化が生じており、平日 1 日当たりでみると労働時間は確かに長くなっており、代わりに睡眠時間が趨勢的に減っている。このように、正規雇用者のワークライフバランスは、年・月・週・日と様々な時間（期間）単位で多面的に把握する必要があり、また労働時間と過労・健康問題という視点で見ていく必要がある。

年単位のワークライフバランスの把握、休息状況の把握という観点からは、休日数の把握が必要である。この目的で最も利用されている公式統計は『就労条件総合調査』であるが、「最も多くの労働者に適用されている休日日数」を常用労働者 30 人以上の企業に対して訊いているため、把握できるのはあくまで“平均”の休日日数である。この点で、平成 23 年度の『社会生活基本調査』に年次有給休暇の取得日数に関する設問が入れられたことは、有益な改善と言える。さらに、月や週といった比較的短い期間の中で十分な休息を取ることが出来ているかを把握するためには、年だけでなく月や週を単位として休暇数を把握することが望ましい。

また、上述した睡眠時間の趨勢的減少を踏まえれば、ワークライフバランスを、従来主流であった育児や介護との両立という視点だけでなく、健康の維持という視点から捉えていくことが必要である。しかし日本では、労働統計と厚生統計が独立して設計されていることが一般的であるため、労働と健康問題との因果関係を厳密に分析できる統計は殆ど存在していないのが現状である。労働と厚生を両面から把握できる希少な統計としては『国民生活基本調査』があるが、過労（睡眠時間の減少）が健康に影響を及ぼすのは中長期的なスパンにおいてであると考えられるので、その影響を検証するには同一個人を長期に追跡したパネルデータが不可欠である。

こうしたパネルデータは、常態的な長時間労働が、子育てをしている労働者の負担感を増大させ、結果として出産を諦めさせたり労働供給を歪めたりしているという連鎖を動学的に検証する上でも必要である。長時間労働が少子化の進展や個々人の労働供給行動に如何なる影響をもたらしているのかを厳密に検証した研究が非常に少ないのは、パネルデータの利用が非常に限られているという実情に起因する。こうしたパネルデータはまた、転職すると一般的に労働条件は悪化するので長時間労働を受け入れざるを得ないという可能性を検証する上でも、有用である。『21 世紀成年者縦断調査』など公的パネル調査の内容とサンプル数を一層充実させるとともに、研究者へ積極的にデータを提供することにより研究蓄積を進めることが重要である。

正規雇用者の働き方に関しては「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度が議論になった時期があったが、その際には、同制度が不払い労働や長時間労働を助長するという反対論が多かった。その背景には、いわゆる管理監督者と喚ばれる時間外規制適用除外者が日本にどの程度存在し、また裁量労働制など既存の時間外規制適用除外を受けている労働者がどのように働いているのかを、厳密に把握する統計が皆無だったことがある。今後、制度の導入を検討する際に、感情論や印象論で議論が終始してしまわないようにするためには、個々人がどのような制度の下で働き、その制度が労働時間やその他の時間配分にどのような影響を及ぼしているかを把握する統計を整備し、時間規制が労働時間にもたらす影響について厳密な検証を行うことが不可欠である。

## 終. 5節 雇用者のワークライフバランスと結婚・出産行動について

---

日本での結婚においては、かつて主流であった「見合い」「親族や親・兄弟からの紹介」「職場の上司等からの紹介」によるものが減少し、現代の若者は自分自身で相手を見つけなければならなくなった。この結果、相手を探すための時間の問題と、相手として選ばれるための経済の問題が浮上し、ワークライフバランス状況の悪化が結婚行動や出産行動を抑制・消極化させているのではないかという問題設定が生まれた。

ワークライフバランス状況と結婚行動・出産行動との因果ないし相関を統計データに見出す場合、結婚や出産の「結果」として「結婚している」「子どもが(〇人)いる」という客観的な状態を捉える方法と、結婚や出産の「動機」となる結婚・出産への主観的な意識・意欲を捉える方法がある。

前者については、雇用形態などの労働状況と結婚・有子状況とを同一個票内で把握できる統計調査は、サンプル数や頻度が十分に高水準なもの(『就業構造基本調査』『国勢調査』『労働力調査』など)を含め、少なからず存在するように見える。しかし、結婚・出産をした(それを決めた)時点での労働状況が分からなければ因果関係を推定することは難しく、それを把握できる公的統計は『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』にほぼ限られる。しかし、前者はパネル調査であるが脱落が多く、後者はサンプルが少なく調査頻度も低いという難点がある。これらのデータを使用した先行研究(調査自体の報告書を含む)では、非正規雇用者より正規雇用者の方が結婚確率は高いという結果は共通して観察されているが、労働時間と子ども数との相関については、有意(ただし第1子についてのみ)という結果と殆ど有意でないという結果の双方がみられる。

後者——結婚・出産への主観的な意識・意欲の把握であるが、これが可能な公的統計は再び『21世紀成年者調査』と『出生動向基本調査』に限られる。ただ、結婚・出産への意識・意欲に関して『21世紀成年者調査』を使用した先行研究は見当たらず、『出生動向基本調査』も、非正規雇用者は結婚意欲や出産意欲が相対的に弱いという観察を調査自体の報告で示しているのみで、外部による先行研究での使用は見られない。

結婚行動・出産行動に関する先行研究では、家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』をはじめとする民間のパネルデータが使われていることが多い。民間パネルは、サ

サンプル数こそ公的パネルである『21世紀成年者調査』に劣るが、調査項目が圧倒的に詳細であるため、研究者に利用されることが多いと考えられる。主な民間パネルおよび『21世紀成年者調査』それぞれの長短をまとめると以下ようになる。

- 家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』：出産に関する項目が豊富。データの蓄積があるために世代比較が行える。ただ対象は女性のみ。
- 東京大学社会科学研究所『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』：結婚に関する項目が豊富。男女のデータが揃っている。ただデータの蓄積はまだ小さい。
- 慶應義塾大学『慶應義塾家計パネル調査』：労働に関する項目がやや豊富。男女のデータが揃っている。ただデータの蓄積はまだ小さい。
- 厚生労働省『21世紀成年者調査』：全体的に項目が少ない。データは大きい。しかし限られた世代しか分析できない。

結婚・出産行動は、個々人のライフステージや人生設計に関わるものであるので、同一個人を追跡するパネル調査で把握することが必要である。そして、先行研究で公的パネルより民間パネルが多く使われていることを踏まえれば、民間パネルの質的長所（＝質問が詳細）と公的パネルの量的長所（＝サンプル数が比較的多い）を兼ね備えたパネル調査・統計を拡充することが望まれる。

## 終. 6節 米国の統計整備状況から学ぶこと

---

以上のとりまとめを踏まえると、ワークライフバランス状況の把握に係る日本の統計整備上の大きな課題は、①企業・事業所統計と労働者（個人）統計とのデータマッチングと、②質と量を兼ね備えたパネル調査の整備となる。この2点について、日本より取り組みが進んでいる米国については、以下のような状況・長所が指摘できる。

- ① 企業・事業所統計と労働者（個人）統計とのデータマッチングのキーは、企業については雇用主 ID コード、個人については社会保障番号を使っている。特に後者は日本にないアドバンテージと言える。また、行政データ——具体的には給与記録の税務データとのリンケージも図られており、これは国税庁との情報セキュリティ面も含めた信頼関係の上に成り立っている。
- ② パネル調査での脱落を防ぐためには、報酬を与える（回答期間によって差も付ける）、回答期間に余裕を与える（半年のうち都合のよい時に調査を受ければよい）、調査意義と愛国心を訴えるといった工夫をこらしている。また、大量な項目の調査を、回答者への負荷を抑えながら効率的に行う上では、コンピュータの利用と調査員の訓練・習熟が大きな意味を持っていると考えられる。

以上のような米国の状況は、日本とはそもそも異なる所与の環境——例えば社会保障番号制度の存在や、報酬付与を可能とする大きな予算規模——に因るところや、なぜ米国ではうまくいっているのかの理由を特定できない部分も少なくない。しかし、上記①②の両面で、日本も学ぶことのできる地道で細かい工夫もあろう。ワークライフバランス状況の把握に係る統計整備にあたっては、こうした米国の長所に積極的に学びつつ、政府のみならず学界の関係者（特に民間パネルの実施関係者）が広く連携して、日本でも可能かつ最善の整備方策を模索していくことが求められる。

## 添付資料 統計マップ

統計マップ①：対象範囲等（企業・事業所編）

統計マップ②：対象範囲等（個人・世帯編）

統計マップ③：仮説別整備状況

統計マップ④：正規／非正規の整理

統計マップ⑤：パネル調査の整理



ワーク・ライフ・バランスに関する統計マップ② 対象範囲等（個人・世帯編）

調査統計名	所轄	対象範囲		抽出		時系列	
		単位	詳細	抽出方法	抽出数 (集計対象数)		
国勢調査	総務省	世帯、世帯員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本邦内に常住しているもの</li> <li>●ここで「常住している者」とは、当該住居に3か月以上にわたって住んでいるか、又は住むことになっている者をいい、3か月以上にわたって住んでいる住居又は住むことになっている住居のない者は、調査時現在居た場所に「常住している者」とみなした。</li> <li>●本邦内に常住している者は、外国人を含めてすべて調査の対象としたが、次の者は調査から除外した。</li> <li>(1) 外国政府の外交使節団・領事機関の構成員(随員を含む。)及びその家族</li> </ul>	悉皆		5年おき	75,80,85,90,95,00,05,10
就業構造基本調査	総務省	世帯員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●指定された調査区のうち総務大臣の定める方法により市町村長が選定した抽出単位(世帯が居住することができる建物又は建物の一部をいう。)に居住する約45万世帯の15歳以上の世帯員</li> </ul>	第1次抽出単位を平成17年国勢調査調査区とし、第2次抽出単位を住戸とする層化2段抽出法	約45万世帯、100万人 (正確な数値は記載なし)	5年おき ※昭和57年までは3年おき、その後5年おき	86,89,92,97,02,07
労働力調査	総務省	世帯	<ul style="list-style-type: none"> <li>●調査の範囲は、我が国に居住している全人口。ただし、外国政府の外交使節団、領事機関の構成員(随員を含む。)及びその家族、外国軍隊の軍人・軍属(その家族を含む。)は除外される。</li> <li>●この調査は標本調査として実施しており、国勢調査の約90万調査区から約2,900調査区を選定し、その調査区内から選定された約4万世帯(基礎調査票の対象世帯、特定調査票についてはうち約1万世帯が対象)及びその世帯員が調査対象となるが、就業状態は世帯員のうち15歳以上の者(約10万人)について調査している。</li> </ul>	第1次抽出単位を平成17年国勢調査調査区とし、第2次抽出単位を住戸とする層化3段抽出法	4万世帯 (正確な数値は記載なし)	毎月	—
個人・世帯 国民生活基礎調査	厚生労働省	世帯	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全国の世帯員を対象</li> <li>●世帯票と所得票による調査</li> <li>●世帯票; 国勢調査区から層化無作為抽出した1,056地区内のすべての世帯及び世帯員</li> <li>●所得票; 前記の1,056地区に設定された単位区から無作為に抽出した500単位区内のすべての世帯及び世帯員</li> </ul>	世帯票; 国勢調査区から層化無作為抽出した地区内の世帯及び世帯員 所得票; 前記地区に設定された単位区から無作為に抽出した地区内の世帯及び世帯員	世帯票 46,528世帯 所得票 6,461世帯 (平成21年)	3年毎に大規模調査 中間年に小規模調査	大規模調査年 89,92,95,98,01,04,07,10
全国家庭動向調査	厚生労働省	世帯	<ul style="list-style-type: none"> <li>●対象の地区に居住する世帯の結婚経験のある女性が対象</li> <li>●複数いる場合は最も若い結婚経験のある女性、独りもいない場合は世帯主が</li> </ul>	系統抽出と無作為抽出の二段抽出	10,009世帯 (平成20年)	5年おき	93,98,03,08
世帯動態調査	厚生労働省	世帯	<ul style="list-style-type: none"> <li>●対象地区のすべての世帯が対象</li> <li>●世帯主による記入</li> </ul>	系統抽出と無作為抽出の二段抽出	10,711世帯 (平成16年)	6年おき	84,89,94,99,04,09
出生動向基本調査	厚生労働省 (国立社会保障・人口問題研究所)	夫婦(妻)及び 独身女性	<ul style="list-style-type: none"> <li>●夫婦調査では、全国の妻の年齢50歳未満の夫婦を母集団として抽出された世帯の夫婦を調査客体とし、妻を回答者として調査を行っている。</li> <li>●一方、独身者調査では、全国の年齢18歳以上50歳未満の独身者を母集団としている。</li> <li>●両調査により、女性については18歳以上50歳未満の全国民が母集団</li> </ul>	国民生活基礎調査の調査地区を基にした層化無作為抽出	6,836人 (平成17年)	5年おき	75,80,85,90,95,00,05,10
21世紀出生児縦断調査	厚生労働省	世帯、世帯員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全国/2001年1月10日から17日の間及び7月10日から17日の間に出生した子</li> </ul>	層化抽出	36,136人 (平成21年)	2001年から毎年	(詳細は⑤パネル参照)
21世紀成年者縦断調査	厚生労働省	世帯、世帯員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全国/2002年10月31日現在、20～34歳(1967年11月～1982年10月生まれ)の男女及びその配偶者</li> </ul>	層化抽出	15,436人 (平成20年)	2002年から毎年	(詳細は⑤パネル参照)
社会生活基本調査	総務省	個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全国約6,700の調査区から12世帯ずつ抽出した約8万世帯の10歳以上の世帯員を対象</li> </ul>	層化抽出	約20万人 (正確な数値は記載なし)	5年おき	76,81,86,91,96,01,06

ワーク・ライフ・バランスに関する統計マップ③ 仮説別整備状況

仮説	経済・経営環境の変化	非正規雇用者数の増加	経済的に不安定な労働者数の増加	収入の少なさ・将来的不安ゆえに晩婚・非婚／晩産・非産化	雇用形態別の結婚								その他属性区分														
		企業の中核的人材絞込みを促進	正規雇用者の労働時間の増加		収入状況・展望別の結婚実態・態度	収入状況・展望別の出産実態・態度	労働時間別の結婚実態・態度	労働時間別の出産実態・態度	雇用形態別の結婚実態・態度	雇用形態別の出産実態・態度																	
明らかにすべき点	企業の労働力需要の変化 雇用調整の実態	各労働統計の雇用者の定義やカバレッジに関する相互関係	中核的人材の絞込み状況の把握	雇用形態別の賃金等の継続的把握	雇用形態別の労働時間等の継続的把握	雇用者・被雇用者間の関係(賃金率と労働者・事業所属性との関係)	収入別・結婚実態	収入別・出産実態	収入別・結婚実態	収入別・出産実態	労働時間別の結婚実態	労働時間別の結婚実態	労働時間別の出産実態	労働時間別の出産実態	雇用形態別の結婚実態	雇用形態別の結婚実態	雇用形態別の出産実態	雇用形態別の出産実態	性別	年齢	世帯類型	業種	従業員規模	職種	仕事内容	その他の区分	
個人・世帯	国勢調査	○	○(管理職)																○	○	○	○	○	○	○		
	就業構造基本調査	○		カ	カ		カ								○				○	○	○	○	○	○	○		
	労働力調査	完全失業率	○		カ (特定調査票)			カ (特定調査票)								カ (特定調査票)				○	○		○	○		○	
	国民生活基礎調査		○		○			○		△ (世帯主)					○		△ (世帯主)			○	○	○					
	全国家庭動向調査		○		カ			カ		カ	○	○			○		○			○	○	○		○	○		
	世帯動態調査														○		○			○	○	○					
	出生動向基本調査							カ	カ	カ	カ	カ	カ	カ	○	○	○	○		○	○	○					
	21世紀出生児縦断調査														○		○			△	△						
21世紀成年者縦断調査		○			○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○						
社会生活基本調査		○			カ									カ		カ											
企業・事業所	就労条件総合調査																										
	毎月勤労統計	労働時間指数、常用雇用者指数	○ (パートタイム)		○ (パートタイム)															カ	△		○	○			
	雇用動向調査	離職理由別離職者、前職離職理由別入職者未充足求人(欠員率)	○		○															○	カ		○	○		○	
	労働経済動向調査	●雇用調整実施方法: 残業規制、休日振替、休日・休暇の増加、一時休業(一時帰休)、中途採用の削減・停止、配置転換、出向、臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止、希望退職者の募集・解雇、作業時間・日数の短縮、賃金等労務費用の削減、下請・外注の削減、派遣労働者の削減 ●新規学卒者の採用計画、前年度との増減比較カテゴリ ●労働者過不足判断	△																				○	カ		○	
	賃金構造基本統計	役員別人数及び平均賃金	○	○(役員)	○(個人票)	○(個人票)														○	○(個人票)		○(個人票)	○(個人票)		○(個人票)	
	法人企業統計	従業員数、人件費(給与費)																					カ	○			
	企業活動基本調査	従業者数、給与総額	○																				○	○			
	工業統計	従業者数、現金給与総額として(甲票)	○																				○	○			
	商業統計	従業者数として	○																				○	○			
	特定サービス実態調査	従業者数、給与支給総額	○																				○	○			
	中小企業実態基本調査	従業者数	○																				○	○			
	経済センサス	従業員数	○																				○	○			○
その他	職業安定業務統計	新規求人倍率、有効求人倍率(ともに除新規学卒)																									
	学校基本調査	高卒就職率、大卒就職率																									
	就職内定状況調査	内定率																									
備考																											
統計整備に関する課題例		正規から非正規への代替化・転換化現象の把握が困難。	中核的人材の定義が曖昧	毎年継続的に把握することが困難。	同一労働者の労働時間等に関して、事業所サイド・世帯サイド双方から把握することが	雇用者データと被雇用者データ間の接合が困難。	調査の頻度・サンプル率が低い。結婚態度データと労働時間データが同一統計で閉じていない(出生動向基本調査)。																				

※表中「カ」は、数値データではなくカテゴリデータにて収集可能という意味  
表中灰色の部分は、該当する統計調査において表頭調査項目等と無関係な部分

ワーク・ライフ・バランスに関する統計マップ④ 正規／非正規の整理

雇用形態の分類

統計名	分類	雇用形態相当の区分	雇用契約期間						所定労働者	一般労働者より少ない	呼称等による定性的な分類	備考	正規・非正規		
			～18日	18日～1ヶ月	1～4ヶ月	4ヶ月～1年	1年～無期	無期					1正規 2非正規 3不明	決定要因	
国勢調査	従業上の地位	雇用者・常雇						○	○				1	契約期間	
		雇用者・臨時雇	○	○	○	○							2	契約期間	
		役員									役員による分類		1	契約期間・役職	
就業構造基本調査	従業上の地位	雇用者・役員						○	○				1	契約期間・役職	
		雇用者・一般常雇						○	○				1	契約期間	
		臨時雇			○	○							2	契約期間	
		日雇	○	○									2	契約期間	
	雇用形態	正規の職員・従業員									呼称による分類		1	呼称等	
		パート									呼称による分類		2	呼称等	
		アルバイト									呼称による分類		2	呼称等	
		労働者派遣事業所の派遣社員									労働者派遣事業所に雇用されている		2	呼称等	
		契約社員	○	○	○	○	○			専門的職種に従事、雇用期間に定めがある		2	契約期間・呼称等		
		嘱託								呼称による分類		2	呼称等		
		その他								その他の呼称		2	呼称等		
労働力調査	従業上の地位	常雇・役員						○	○				1	契約期間・役職	
		常雇・一般常雇						○	○				1	契約期間	
		臨時雇			○	○							2	契約期間	
		日雇	○	○									2	契約期間	
	雇用形態	正規の職員・従業員									呼称による分類		1	呼称等	
		パート									呼称による分類		2	呼称等	
		アルバイト									呼称による分類		2	呼称等	
		労働者派遣事業所の派遣社員									労働者派遣事業所に雇用されている		2	呼称等	
		契約社員・嘱託								呼称による分類		2	契約期間・呼称等		
		その他								その他の呼称		2	呼称等		
就労条件総合調査	対象労働者	常用労働者		○	○	○	○	○	○				3	契約期間・労働時間	
		パートタイム労働者							○				2	労働時間	
毎月勤労統計	常用労働者	一般労働者		○	○	○	○	○	○				3	契約期間・労働時間	
		パートタイム労働者		○	○	○	○	○	○				2	契約期間・労働時間	
雇用動向調査	常用労働者	一般労働者		○	○	○	○	○	○				3	契約期間・労働時間	
		パートタイム労働者		○	○	○	○	○	○				2	契約期間・労働時間	
職業安定業務統計	一般労働者	常用				○	○	○				3	契約期間		
		臨時			○							2	契約期間		
		季節	○	○	○	○					季節的な労働需要、余暇等の期間の一定期間	2	契約期間		
	パートタイム労働者	常用的パートタイム				○	○	○		○		2	契約期間・労働時間		
		臨時的パートタイム			○					○		2	契約期間・労働時間		
		正社員				○	○	○	○		呼称による分類		3	契約期間・労働時間・呼称等	
労働経済動向調査	就業形態	正社員等					○	○	○				1	契約期間・労働時間	
		臨時			○	○				○		2	契約期間		
		パートタイム								○		2	労働時間		
		派遣労働者									労働者派遣事業所に雇用されている	2	呼称等		
賃金構造基本統計	雇用形態	常用・正社(職)員		○	○	○	○	○				3	契約期間・呼称等		
		常用・正社(職)員以外		○	○	○	○	○				2	呼称等		
		臨時雇用	○									2	契約期間		
	就業形態	一般								○		1	労働時間		
		短時間								○		2	労働時間		
国民生活基礎調査(世帯票)	勤めか自営か	一般常雇者						○	○				1	契約期間	
		雇用期間が1月～1年の雇用者			○	○							2	契約期間	
		雇用期間が1月未満の雇用者	○	○									2	契約期間	
	勤め先の呼称	正規の職員・従業員									呼称による分類		1	呼称等	
		パート									呼称による分類		2	呼称等	
		アルバイト									呼称による分類		2	呼称等	
		労働者派遣事業所の派遣社員									労働者派遣事業所に雇用されている		2	呼称等	
		契約社員・嘱託								呼称による分類		2	呼称等		
		その他								その他の呼称		2	呼称等		
全国家庭動向調査	従業上の地位	常雇の一般雇用者								○			1	契約期間	
		パート・アルバイト										2	呼称等		
		嘱託・派遣社員									限られた契約、派遣社員としての役務	2	呼称等		
世帯動態調査	就業の状態	常勤								○			1	契約期間	
		パート・アルバイト	○	○	○	○							2	契約期間	
21世紀出生児縦断調査	父母の就業状態	勤め(常勤)									定義無し、本人の選択		1	呼称等	
		勤め(パート・アルバイト)									定義無し、本人の選択		2	呼称等	
21世紀成年者縦断調査	就業形態	正規の職員・従業員									呼称による分類		1	呼称等	
		アルバイト									呼称による分類		2	呼称等	
		パート									呼称による分類		2	呼称等	
		労働者派遣事業所の派遣社員									呼称による分類		2	呼称等	
		契約社員・嘱託									呼称による分類		2	呼称等	
		その他									その他の呼称		2	呼称等	
中高年者縦断調査	就業形態	会社団体の役員									役職による分類		1	呼称等	
		正規の職員・従業員								○			1	契約期間	
		アルバイト									呼称による分類		2	呼称等	
		パート									呼称による分類		2	呼称等	
		労働者派遣事業所の派遣社員									労働者派遣事業所に雇用されている		2	呼称等	
		契約社員・嘱託									専門的業務に従事、雇用期間に定め有・呼称		2	呼称等	
		その他								その他の呼称		2	呼称等		
社会生活基本調査	就業形態	正規の職員・従業員									呼称による分類		1	呼称等	
		パート									呼称による分類		2	呼称等	
		アルバイト									呼称による分類		2	呼称等	
		労働者派遣事業所の派遣社員									呼称による分類		2	呼称等	
		その他									その他の呼称		2	呼称等	
経済センサス	従業員数	有給役員									役職による分類		1	契約期間・呼称等	
		常用雇用者									呼称による分類	△は5月6月のみ	1	契約期間・呼称等	
		正社員・正職員などと呼ばれているもの		△	○	○	○	○			呼称による分類	△は5月6月のみ	2	契約期間・呼称等	
		常用雇用者									呼称による分類		2	契約期間	
		上記以外の常用雇用者(パート・アルバイトなど)		△	○	○	○	○			呼称による分類		2	契約期間	
		臨時雇用者(常用雇用者以外の雇用者)	○	○									2	契約期間	
		上記以外のパート・アルバイトなどを含む													
		上記以外の人で別経営の事業所から派遣されている人物									別経営の事業所からの派遣		2	呼称等	

ワーク・ライフ・バランスに関する統計マップ⑤ パネル調査の整理

調査統計名	実施主体	開始年/終了年	調査地域/対象	調査目的	調査単位	サンプルデザイン	サンプルサイズ	回収率及び回収数	データ収集方法	主な調査項目
21世紀出生児縦断調査	厚生労働省大臣官房統計情報部人口動態・保健統計課	2001年/未定	全国/2001年1月10日から17日の間及び7月10日から17日の間に出生した子	21世紀の初年に出生した子の実態及び経年変化の状況を継続的に観察することにより、少子化対策等厚生労働行政施策の企画立案、実施等のための基礎資料を得ること。	個人	【抽出方法】全数調査(2001年1月10日から17日の間及び7月10日から17日の間に出生した子すべて) 【追跡の基準】前年回答者	53575人	第1回:87.7% 平成21年 36136人	郵送 当面毎年	保育者、同居者、就業状況、労働時間、父母の家事・育児負担状況、住居の状況、子育てで意識していること、子どもをもってよかったと思うこと、子どもをもって負担に思うこと、子育ての不安や悩みの有無、授乳の状況、収入の状況 等(第1回調査)
21世紀成年者縦断調査	厚生労働省大臣官房統計情報部社会統計課国民生活基礎調査室	2002年/未定	全国/2002年10月31日現在、20～34歳(1967年11月～1982年10月生まれ)の男女及びその配偶者	調査対象となった男女の結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察することにより、少子化対策等厚生労働行政施策の企画立案、実施等のための基礎資料を得ること。	個人	【抽出方法】平成13年国民生活基礎調査の調査地区から1,700地区を無作為抽出 【追跡の基準】未定	約43,000人	平成20年 15436人	訪問留置訪問回収 当面毎年	家族構成、家計の状況、就業の状況、健康の状況、子育て負担感等の意識 等(第1回調査)
消費生活に関するパネル調査	財団法人家計経済研究所	1993年/未定	全国/1993年に24～34歳の女性(コホートA)、1997年に24～27歳の女性(コホートB)、2003年に24～29歳の女性(コホートC)、2008年に24～28歳の女性(コホートD)と、配偶者がいる場合は配偶者	調査対象となっている世代の違い、ライフステージの移行過程での変化、特別な出来事に直面しての変化など、生活上の様々な変化や違いの諸要因と問題点を明らかにし、国民生活に関わる適切な提言につなげる	個人、配偶者がいる場合は夫婦	層化2段無作為抽出	約2,155人(うち有配偶者1,396人)	第1回:41.4%(その後95%程度で推移)	留置回収方法	経年項目:生活変動や就業形態、家計収入・支出・貯蓄、家計管理タイプ、消費者信用、生活時間、耐久消費財の取得状況、生活意識など 隔年項目:心理状態 トピックス項目:減税と趣味娯楽、価格破壊、民法改正・納税者意識等が組み込まれている年度もある
慶應義塾家計パネル調査(KHPS)	慶應義塾大学21世紀COEプログラム	2004年1月に第1回調査 2008年調査が最新年度	平成16年1月31日時点における満20～69歳の男女	わが国においては米国のPanel Study of Income Dynamics (PSID) や欧州の European Community Household Panel (ECHP) に代表されるような、特定の層に焦点を当てるのではなく、社会全体の人口構成を反映した家計パネル調査はまったく存在しなかった。「慶應義塾家計パネル調査」は、このような要請に応えるため実施するものである。	個人	層化2段無作為抽出法	4,005人(予備対象5人含む)	2007年からは、同様の方法によって抽出された1,419名(予備対象19名含む)を対象とした調査が開始	調査員による訪問留置法 原則として配偶者等による代理回答は認めていない	就業・就学・生活習慣・生活時間配分・健康状態・環境に対する意識に加え、世帯構成・収入・支出・資産・住居など、包括的なトピックをカバー。加えて、初年度調査においては、18歳以降調査時点までの、対象者の就学・就業履歴を過去の各年にわたって回答。
日本家計パネル調査	慶應義塾大学パネル調査共同研究拠点	2009年/未定	全国/特定の層に焦点を当てるのではなく、社会全体の人口構成を反映	わが国においては米国のPanel Study of Income Dynamics (PSID) や欧州の European Community Household Panel (ECHP) に代表されるような、特定の層に焦点を当てるのではなく、社会全体の人口構成を反映した家計パネル調査はまったく存在しなかった。慶應義塾大学パネル調査共同研究拠点では、このような要請に応えるために、「日本家計パネル調査」を2009年から実施する。	個人、配偶者がいる場合は夫婦	層化2段無作為抽出	約6,000人(配偶者なし約2,000人、夫婦約2,000組)	第1回:32.1%	留置かWeb調査かの選択	対象者の就学・就業・健康状態、対象者世帯の世帯構成・収入・支出・資産・住居など
結婚と家族に関する国際比較パネル調査(JGGS)	GGP日本委員会・結婚と家族に関する国際比較研究会	2004年/2015年	全国の18～69歳の男女	少子化の進む日本社会における世代(親子・世代関係)とジェンダー(夫婦・パートナー関係)の実態を把握すると同時に、国連ヨーロッパ経済委員会と共同し、20数カ国と国際比較研究を行うことで、結婚と家族の変動メカニズムをマクロとミクロの2つの視点から明らかにする。さらに、家族政策や就業構造などの制度と結婚や家族の関係についても明らかにする。	個人	層化2段抽出	15,000人	60.5%	留置自記式	配偶関係、世帯構成、学歴、就業状態、家事分担、出産歴、親子関係、家族やジェンダーに関する価値意識 など
働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS)	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「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査・調査企画委員会」	2007年/2011年	象 若年調査:日本全国の20～34歳の男女 壮年調査:日本全国の35～40歳の男	若年層のライフコース全体の中での教育・就業・結婚・意識に関する変化を総合的に捉え、相互の関連性を明らかにすることを目的とする。(1)学校から職場への移行、(2)就業行動(非正規雇用、転職など)と労働市場、(3)離家と結婚・家族形成、(4)意識と態度、という4つの分析軸を設定して若年層の行動と意識の変容を明らかにし、若年雇用政策や晩婚化・少子化に関する施策を検討する素地を提供することをめざす。なお若年層との対比のために、調査設計や質問項目などを比較可能にした壮年層の調査も同時に実施した。	個人	層化2段無作為抽出	若年調査:11,551人 壮年調査:3,940人	若年調査:34.5%(3,367ケース) 壮年調査:40.4%(1,433ケース)	郵送留置法(郵送配布、訪問回収)	現在および初めて就いた職業、職場の環境、本人・配偶者・親の学歴、同居家族・子ども、本人・配偶者の家事、配偶者と出会ったきっかけ、結婚観、交際相手の有無、独身理由、本人15歳時の家庭環境、健康状態、社会・政治意識、収入・収入源、生活時間 など

※当初の調査票配布数または、調査協力依頼数

## 補 章 米国現地調査報告

### 補.1節 米国現地報告

#### 補.1.1 概要

海外のワークライフバランスに関する統計整備の現状を把握することを目的として、パネル調査などの面で先進的な米国において、統計メーカーなどの関連機関に対して現地調査（ヒアリング）を行った。具体的な訪問機関及び旅程は以下の通り。

##### (1) 訪問機関

- : Census Bureau, Department of Commerce (統計2次メーカー)
- : Bureau of Labor Statistics, Department of Labor (パネル調査メーカー)
- : Families and Works Institutes (統計メーカー・ユーザ)
- : Institute for Social Research, University of Michigan (パネル調査メーカー)

##### (2) 旅程

期 間	1月26日(水)～2月2日(水)	
現地調査員	戸田研究員、西岡研究員、鹿内(みずほ情報総研)	
通 訳	ワシントンDC: Fumiyo Jenkins さん、ミシガン大学: 渡辺康雄さん	
旅 程	1月26日(水)	午前: ワシントンDC着 午後: 通訳を交えて打ち合わせ、アポの確認、時間調整 (午後から大雪、労働省女性局はヒアリング対応者の手配を依頼していたが、関係者帰宅のため実現されず)
	1月27日(木)	午前: CDC(疾病予防管理センター)から紹介されたAHRQ(Agency for Healthcare Research and Quality)については、大雪とセキュリティのため、キャンセルされた。 午後: 商務省のヒアリング、大雪のため担当者がワシントンDCに帰れず、夕方、急遽電話カンファレンスの形態となった。
	1月28日(金)	午前: BLS(労働省)訪問 午後: ワシントンDC⇒ニューヨークへ移動、FWI(Families and Work Institute)訪問、すぐにワシントンDCへ。ホテル到着は22時00分ころ。
	1月29日(土)	ワシントンDC(フリー)
	1月30日(日)	午後: ワシントンDC⇒アナーバーへ移動
	1月31日(月)	午後: 通訳と合流、簡単な打ち合わせ ミシガン大学ISR訪問
	2月1日(火)	早朝: デトロイト⇒シカゴ⇒成田
	2月2日(水)	15時: 成田着

### (3) 主な調査結果

#### ① パネル調査統計メーカー機関

機関名	Bureau of Labor Statics (BLS) Division of International Technical Cooperation	Institute for Social Research (ISR) University of Michigan	
立場	パネル調査 統計メーカー		パネル調査 統計メーカー
統計名	National Longitudinal Surveys (NLS)	Panel Study of Income Dynamics (PSID)	Health and Retirement Study (HRS)
統計の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>1960年代から貧困の詳細を把握することが最初の目的として始まった調査。</li> <li>労働省内の多くのプログラムは失業やインフレなど目的を持っているが、NLSはじこれに従属せず、リサーチャーにデータを提供することが目的。(政策立案には直接関与しない)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1968年に貧困状況を把握するために実施されたのが最初の出発点。</li> <li>当初は約5000世帯が対象であったが、新しく誕生した子供や、対象世帯から分岐した個人が形成する世帯(Split-offs)も対象となり、現在は約7000世帯、65000人が対象となっている。<sup>39</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1992年に51歳から61歳の個人及びその配偶者、12654人を対象として始まった。</li> <li>その目的は高齢化に伴う健康、家計、人口統計についての研究のためにデータを提供することである。</li> <li>現在約20000人が対象である。</li> </ul>
実施体制について	<ul style="list-style-type: none"> <li>NLSスタッフは7名。調査はシカゴ大学のナショナルオピニオンセンターに委託、スタッフ数は約50名。5日間の研修を受ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Survey Research Centerが主体となって実施。実際はSurvey Research CenterのなかにあるSurvey Research Operations (SRO)が実施。<sup>40</sup></li> </ul>	
予算について	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去8年は横ばい。コストは上昇しているのでやりくりは厳しい。</li> <li>79年サーベイは当初毎年だったものが、予算の制約により隔年実施となった。</li> <li>予算は年1350万ドル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>予算は増加傾向にある。</li> <li>研究は6年単位であり、次の6年間に向けて提案を書き続ける必要がある。我々の調査結果に基づいてどんな研究がなされたか、特に影響の大きかった政策に対する研究結果、出版物、ユーザの数など。</li> <li>提案に際しては新しい視点を付加することも重要。</li> </ul>	
利活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユーザは学術系、リサーチ系など</li> <li>リサーチジャーナルに年間120件くらい発表。</li> <li>ジオコードプログラムへの応募は、年300~400件。ダウンロード数は数千(重複あり)</li> <li>ユーザからのリクエストは多く、予算とスタッフの可能な限り対応する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アーリーリザルトワークショップ。リサーチのマニスクリプトなどをできるだけ早く学会に提出してもらい、何が効果的で何が改善の必要があるかを明らかにする。</li> <li>データ収集後、ユーザが使えるようになるまでは17ヶ月かかる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>データ収集後、ユーザが使えるようになるまでは4から6ヶ月かかる。(初期データ)</li> <li>WEBサイトのデータ利用者は登録が必要。</li> <li>ユーザはPSIDに比べるとアカデミック</li> </ul>

<sup>39</sup> 季刊家計経済研究 2008 No.79 「アメリカのパネル調査—Panel Study of Income Dynamics」(村上、ホリオカ)より

<sup>40</sup> 同上

	<ul style="list-style-type: none"> <li>データ公開でリクエストが最も多いのは地域に関する情報</li> <li>リクエストに対しては、個別回答ではなく一般向けリリースの形で回答。</li> <li>あくまで統計メーカーであり、政策立案には関与していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者はeメールアドレスを出してもらい、誰がユーザかある程度把握できる。</li> <li>金融のマーケティングに使われることもある。</li> <li>政策シミュレーション、健康保険、退職、税金、福利厚生などのシミュレーションに使われている。</li> </ul>	クの利用が多い。
機密性	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開にはレベルがあり、地理的な情報については第3次レベルではZipコードまで公開。</li> <li>機密性の高いデータの扱いには同意書が必要。法律を破った場合、25万ドルの罰金または5年以下の懲役。過去の適用例はない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>センサス・リサーチ・データセンター（RDC）は、完全に隔離された施設で、リサーチャーはその施設に行き利用する必要がある。全米で12、ISRにも一つある。</li> <li>この厳格なセキュリティにより、企業データの収集及び回答者データとのリンケージが可能となる。</li> <li>専用サーバーを設置して調査を実施する。</li> <li>暗号化、PWやアクセス方法、データ転送のプロトコルも詳細な取り決めがある。調査中の事故、暴漢遭遇などの場合、PCを閉じる、意図的にクラッシュさせるなどの措置をとる。</li> <li>調査員は、個人の電話や携帯電話を用いてはならず、専用の電話を用いなければならない。</li> <li>ノートPCが盗難の際には、IRB（Institutional review board）に報告する必要がある。</li> </ul>	
調査（項目）の新設・拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>クロスセクション調査で同じような質問があれば調整する。</li> <li>全体で60分の質問時間のうち、40分は固定のメインとなる質問、20分は新しい質問や5年単位のローテーションの質問。収入などは5年くらいで変化する可能性があるため。</li> <li>オンラインで質問を募る仕組みがある。</li> <li>外部組織（例えば国立衛生研究所など）からの質問追加の依頼もある。</li> <li>設問はデザインコミッティ（12名、半分はNLS職員、半分は外部）で決められる。</li> <li>従来は客観的な質問だけだったが、家族関係や学校の安全など主観的にならざるをえない質問が加わった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事前調査を十分行う。他の調査で何がやられているかを良くみる。</li> <li>様々な専門家が集まった外部の諮問機関があり、新しい領域として何を加えるべきかを常に検討している。</li> <li>さらに新しい質問を加えるという結論になった後、コンピュータ化するのに必要なプログラマー、マネージャー、インタビューなどがいて、事前テストすることによって質問を変えるかどうか検討する。</li> <li>調査（票項目）に対するリクエストとして一番多いのは自分達。</li> <li>調査ボリュームは、回答時間で2時間くらい。フィジカルな質問（血圧や心拍数などの健康指標や握力などの体力指標に関する質問）が入ると3時間くらいになる。（HRS）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HRSでは、経済学者、心理学者、人口統計学者など12名から構成される主要調査グループの監視機関と、大学と政府関係の人々で構成される監視コミッティという機関がある。</li> </ul>
他統計とのリンケージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在リンクしているのは、学校の成績データや死亡者の死因データ。</li> <li>雇用関連などもっと他統計とリンクしたいが、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>回答者データはEIN（employer identification number）により企業データ（賃金や給料）と結びつける。実際には回答者に会社名を尋ねて、そこ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インタビュー時に、ソーシャルセキュリティナンバー（SCN）を聞くことにより、SCNの経歴データと結びつける</li> </ul>

	<p>先方政府機関との対応が必要であり現状できていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ソーシャルセキュリティナンバーを用いたリネージュを行いたいが、現状できていない。</li> </ul>	<p>から会社にアクセスし、EIN を聞き出したりする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 会社名については、日本では答えたがらないが、米国では日本ほどではない。</li> </ul>	<p>ことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 回答者の 75 から 80% が SCN を教えてくれる。また 65 歳以上についてはメディケア（医療保険）の申請番号も尋ねている。それに伴い、医療行為、診断、コスト等を調べている。</li> </ul>
<p>サンプル拒否や サンプル脱落</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 97 年コーホート調査では 92% が受諾、8% が拒否。</li> <li>• 回答率を上げるために、謝礼を増やしたり、愛国心を強調したりする。</li> <li>• 97 年調査では 85% が、79 年調査では 80% がオリジナルで残っている。</li> <li>• 脱落を防ぐ工夫は、報酬、愛国心による説得、6 ヶ月間の猶予期間（余裕のあるときに回答）。</li> <li>• 70% は問題なし。30% は問題。その半分（15%）は非常に問題のある回答者と分類できる。</li> <li>• 脱落による歪みに対しては、ウエイト付けにより対処。</li> <li>• 79 年調査のときは“アーリーバードスペシャル”といって早く回答してくれた人には報酬を大きくするという方法を採用してみたが、かなり効果があった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 回答者は非常に戦略的に集められている。初回は年齢などの基本的な情報を聞くのみ。研究のためではなく、誰が回答しなかったかを把握するためという位置づけ。</li> <li>• 家から自立した者（スピノフ）も対象だが、回答率は低い。</li> </ul> <p>(以下添付資料より抜粋。詳細は添付資料を参照されたい。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 回答者へのインセンティブ（謝礼）</li> <li>• 調査と調査の間に時期における回答者とのコミュニケーション</li> <li>• 事前のお知らせ文書の送付</li> <li>• 直近のコンタクト情報とコンタクトパーソンの把握</li> <li>• 対象者と事前情報通りコンタクトできない場合の追跡</li> <li>• 協力を得るための手紙の送付</li> <li>• 同一の対象者に対する同一のインタビュー</li> <li>• 影響力の大きいオピニオンリーダーや家族の説得</li> <li>• インタビューへのインセンティブ（謝礼）</li> <li>• プレスリリースなどによる調査データの重要性を訴求</li> <li>• 調査にかかる時間、調査頻度の削減</li> <li>• 行政データ（メディケア、ソーシャルセキュリティ等のデータ）の活用による調査時間の削減</li> <li>• 回答者に都合のよい調査手法（電話、対面、PC）を組み合わせる</li> <li>• 調査を楽しんでもらう</li> <li>• 前回調査結果活用による調査負荷の軽減</li> <li>• 前回調査における非協力対象者の調査対象としての取り込み</li> <li>• 別調査などの情報を活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 最初 80% の回答率。6 年ごとに新しい人が入ってくるが、51 から 60 歳の人々は、子供が大きくなって大変な時期なので回答率が低くなる。</li> </ul>

<p>調査手法 (コンピュータによる方法など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 79年調査では10%が対面式、90%が電話。現在は97年調査では90%が対面式、10%が電話。</li> <li>● 79年調査の際は、早く回答をくれた人に報酬を大きくする方法を採用し、効果があった。</li> <li>● WEBによるオンライン調査はやってない。理由は質問が長く、複雑だから。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1973年から電話調査が導入され、1992年までは紙と鉛筆を使った方法も併用されていた。1993年からComputer Assisted Telephone Interview (CATI) が開始された。<sup>41</sup></li> <li>● 前回の調査から今回の調査までの間で発生したイベント(転職、結婚、出産など)を正確に思い出してもらうためのツール Event History Calendar (EHC) が導入されている。(添付資料参照)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● HRSでは、調査が行われていない年には、Consumption and Activities Mail Survey (CAMS)や Prescription Drug Study (PDS)といった郵送による調査が実施されている。</li> </ul>
<p>非正規雇用について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 米国ではみんなが非正規と言われるほどいつ解雇されておかしくない。</li> <li>● テンプエージェンシーからの派遣社員が非正規に相当する。</li> <li>● NLSのデータで非正規をどう定義するかはユーザが決める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 米国では、教育レベルの高い人々と低い人々とで格差が生じているが、高卒で賃金が上がらない短期就業者達も非正規に含まれるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● HRSでは、非正規の対象者は、明らかに数的に足りてない</li> </ul>
<p>ワークライフバランスについて</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワークライフについては、休暇、健康状態、子供のケアといった質問を設けてある。</li> <li>● ワークライフバランスの“バランス”の部分については、ユーザが分析するもので、統計として提供するものではない。</li> <li>● 労働省は非常にワークライフバランスを重視している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場自体に関するデータは持っていない</li> <li>● 職歴に関してはいろいろ質問しており、仕事と家族に使った時間についてのデータは主観的であるが取っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 週に何時間働いているかを聞いている。部下がいるか、何人いるか、肉体的な仕事、立ち仕事や重いものを持つ仕事なのか</li> <li>● HRSの対象者に社会心理学的な調査を行っている、これは訪問先において記入して返してもらう小冊子があって、ワークライフファミリーに関する質問が入っている。職種や職歴のデータとリンクすることができる</li> </ul>

<sup>41</sup> 季刊家計経済研究 2008 No.79 「アメリカのパネル調査—Panel Study of Income Dynamics」(村上、ホリオカ)より

## ②その他の機関

機関名	Census Bureau Center of Economic Studies	Families and Works Institutes
立場	統計メーカー（2次）	統計メーカー・ユーザ
統計名	Longitudinal Employer-Household Dynamics（LEHD）	National Study of the Changing Workforce（NSCW）, When Work Works
統計（調査）の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●失業保険や税務データといった行政データと、性別や年齢、人種などのセンサスから得られるデータをリンケージさせる。</li> <li>●既存のデータを組み合わせる新しいデータを作り出すという意味で、革新的な方法である。</li> <li>●従業者に関する情報は、失業保険データを元に1億4千万人分を90日毎に更新。雇用主側は国税庁データを元に9000万件分を更新する。</li> <li>●結びつけるためのキーコードは、従業者はSCN（ソーシャル・セキュリティ・ナンバー）、企業はEIN（employment ID number）を用いる。</li> <li>●個人の転職については90日毎に更新されるので、追跡することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1992年に、雇用者と雇用主の関係を重視してNSCW（National Study of the Changing Workforce）を開始。</li> <li>●30くらいの課題。チャイルドケア、仕事、大学への復学、職場復帰など、カテゴリー別に研究をしおたり、5年毎に実施している。</li> <li>●予算の制約があるため、パネル調査ではなくクロスセクション調査。</li> <li>●3500名の対象者に対する任意の電話調査。45分間で質問をする。回答率は54.6%で、最後までインタビューを受ける率は99%。</li> <li>●雇用者と雇用主のデータマッチングは行わない。</li> </ul> <p>&lt;以下全て When Work Works について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用主に対して柔軟な就業場所の働きかけを目的としたものであり、企業が競争しながら work life fit に対する関心を高め、従業員の働きやすさを増やしていくことを目的としたプロジェクト。</li> <li>●まずは相当数の雇用主に調査をかけ、その中から基準にマッチした雇用主を次の回答者として上位20%選ぶ。この20%に選ばれなかった企業も、自社が全体の中でどの位置にあるかをフィードバックする。</li> <li>●次に雇用者への調査は、大企業に対しては250人の従業員を任意に選んでもらい、小さな企業に対しては100%の従業員が対象。回答率は40%以上が必要。</li> <li>●この調査の特徴は、全国的な規模の調査でありベンチマークとの比</li> </ul>

		<p>較が可能であること、従業員側（従業員の声）を重視しており、調査の3分の2は従業員側の質問項目であること、事業所単位の調査であるため、同一企業内での地域による違いが把握できることである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●表彰(award)は、賞を与えるという意味で2005年から始まった。</li> <li>●直近では1000件の応募に対して400件の表彰を与えた。</li> </ul>
調査体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>●エコノミスト、IT スペシャリスト、ジオグラファー、学生、契約スタッフ、従業員、40～50名だが、他のセンサスビューロスタッフも入る。</li> </ul>	
予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>●財源はいろいろなところから入ってくる。調査の節目での調査に対するニーズによって変わってくる。現在は連邦議会とホワイトハウスの予算。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●予算は年60万ドル（When Work Works）</li> </ul>
機密性	<ul style="list-style-type: none"> <li>●税務情報などは機密性が高いが、国税庁（IRS）からは問題なく入手できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業が従業員のデータを渡す段階になって、データの機密性のため脱落する企業もいた。例えば米海軍など。</li> </ul>
他の統計との関係	<p>（失業保険や税務データといった行政データと、性別や年齢、人種などのセンサスから得られるデータをリンケージ）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●NLSのユースというプログラムがあるが、これは当初のサンプルサイズから脱落によりサンプルサイズが少なくなっており、使えないことが多い。</li> <li>●PSIDは収入や、基本的な就業構造や人口構造をとらえるのはよいが、仕事の状況、生活の状況、家族の状況といったより深い質問についてはあまり考慮されていない。</li> <li>●パネル調査は是非やりたいが、予算や体制の制約があり難しい。</li> </ul>
利活用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公的にデータが使われるかどうか、統計的に利用されるものであって、個人的に使うものではないこと等について、初めにデータ利用目的を提出し、利用可能かどうか判断される。</li> <li>●ユーザは、エコノミック・ワークフォース・デベロップメント、トランスポートেশョンプランニング、緊急事態対策管理組織、大学・社会科学の研究機関、老齢化の動向についての研究など。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ユーザは、雇用者、雇用主、政策担当者、ジャーナリスト等。</li> <li>●オンラインでは企業事例を検索出来て、検索できるカテゴリーは、経営成果別、企業規模別、産業別にデータが整理されている。</li> <li>●この小冊子にはアイデアがたくさんあり、雇用主にとって戦略上のアイデアを得るのには貴重な資料である。</li> <li>●この賞を受けることは、先進的な取り組みが評価されることになる</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 毎年ユーザを対象としたワークショップを開催。そこでデータの入手方法やニーズについて尋ねる。</li> <li>● グーグルグループを活用して、メールによる利活用を呼びかけている。</li> <li>● 政策への活用は、ユーザがレポートしてきた場合のみ把握可能。オイル流出時の雇用者への影響、駅をどこに作るか、どの産業を促進すべきか、などがある。</li> </ul>	<p>ので、企業にとっても名誉なことである。</p>
<p>非正規雇用及びワークライフバランスについて</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非正規社員 (contingent worker) は 2 種類考えられ、失業保険の対象者となっているものは対象となるが、独立した契約従業員は対象とされない。</li> <li>● テンプワーカーも失業保険を 1 ドルでも払っていれば対象となっている。200 万人の連邦政府職員は含まれていない。</li> <li>● 個別会社の戦略はデータとして取得していない。非正規社員の増減は把握できるが、分析はしていない。</li> <li>● ワーカー、仕事、就職率、雇用者、雇用場所、転職状況など、我々のデータはバランスよりもワークにフォーカスされており、WLB をカバーできていない。</li> <li>● 労働時間については取っているときと、取っていないときがあり、不完全である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用者と雇用主に関するデータに関しては政府よりもデータが豊富。労働省と月 1 回ワークライフバランスについてのミーティングを行っている。</li> <li>● ワークライフバランスについては、政府統計としては良いものが存在していない。</li> <li>● “バランス”はシーソーのような意味で、片方が多くなると片方が少なくなると意味なので、我々はワークライフフィットと呼ぶことにしている。シンガポールでは“ワークライフハーモニー”という言葉も使われている。</li> </ul>

(注) 上記調査結果については、必要に応じて各期間の WEB ページより収集した情報を適宜追加している。

## 補. 1.2 個別調査結果

### (1) Census Bureau Center of Economic Studies LEHD Program

回答者：Jeremy Wu 氏

日 時：1月27日18時から

場 所：ホテル内容室（電話カンファレンス）

（1/26から大雪のため、担当者のWu氏が、シアトルから戻ってこれなかったため、急遽電話カンファレンスとなった）

#### LEHD プログラムについて

- 1998年からこの企画は始まり、従来のセンサスとは異なった革新的な方法を採用している。
- このプロジェクトの目的は、実在する調査のデータを活用することであり、新しい調査によりデータを収集することではない。実在するデータとは、administrative record（行政データ）のことである。具体的には、給与記録（wage）<sup>42</sup>、給与明細（payroll）<sup>43</sup>、であり、これらのデータが90日毎<sup>44</sup>に更新される。合衆国に1億4千万人の従業者がいるとすると、90日毎に1億4千万人のデータが集められることになる。Payroll データについても同様である。
- これらのデータを他のデータとリンケージさせる。すなわち、センサスから得られる性別、年齢、人種といったデータとリンケージさせる。
- 我々がやろうとしているのは、longitudinal（横のつながり）なデータの作成である。
- コストをかけない、労働者側、雇用主側に対して機密を守る、という前提のもとである。回答者に迷惑がかからないように努力してきた。
- 同時にこの研究は、革新的なものであり、従来取られていた方法とは異なる革新的な方法をとることが目標とされていた。既存のデータを使って新たなデータを作成することが本来の目的である。
- この新しいデータが、ローカルの雇用形態にダイナミックな影響を与えるものであり、就職先、雇用者の住居を把握できるデータである。これが新しいデータの内容である。これが我々のLEHDプログラムの紹介になる。

西岡委員：実際にどのくらいのデータをリンケージしているのか。

- 1億4千万の従業者を対象として90日ごとにデータを更新するということだ。雇用主の方は9000万が対象となる。

#### 1.1 データリンケージはどのように行うか

- 連邦政府データ（センサスデータなど）と州政府データ<sup>45</sup>をリンケージさせるが、その際、プロテクトされたIDコードで結びつける。具体的なキーコードは、ソーシャルセキュリティナンバーである。
- 企業の場合は、アメリカではEmployment ID Number（法人番号）があるので、それを用いる。

#### 1.2 労働者の転職や就労形態の変化はデータリンケージの上で困難になっていないか

- 個人の転職については、記録を追跡する。なぜなら、データは90日毎に更新をしているので、これが有用となっている。特に困難はない。

---

<sup>42</sup> 失業保険のデータ

<sup>43</sup> 国税庁のデータ

<sup>44</sup> ホームページによると四半期毎にLEHDのサービス（州への情報提供）が実施されている

<sup>45</sup> 具体的には、連邦政府データとしてセンサス、国税庁税務データ・・・、州政府データとして失業保険データ

### 1.3 利活用の場面での資格はどうなっているか

- 1つは公的にデータが使われるかどうか。統計的に利用されるものであって、個人的に使うものではないことを確かめる。ユーザにはデータ利用に際し制約があり、初めにデータ利用目的を提出しなければならず、これによって利用可能かどうか判断される。ほとんどの場合、大学がデータを入手したいと申し出てくる。

西岡委員：申請を出してからどの程度でデータが入手可能か。

- 場合による。1年以下ということは確か。

### 1.4 LEHDのために何人が働いているか。組織構造は？

- エコノミスト、IT スペシャリスト、ジオグラファー、学生、契約スタッフ、従業員、40～50名だが、他のセンサスビューロスタッフも入るので一概には言えない。

### 1.5 財源はどこから出ているか。他の政府機関からもあるか。内容を変更する際に財源を出している他の機関からの影響があるのか。

- 財源はいろいろなところから入ってくる。調査の節目ごとに調査に対するニーズによって異なる。現在は連邦議会によって割り当てられた予算と、ホワイトハウスの予算も含まれている。

### 2.1 誰がLEHD データを政策立案や評価に活用しているか

- WEB からダウンロードして使う。具体的なユーザは、Economic & Workforce Development、トランスポーテーションプランニング、緊急事態対策管理組織、大学・社会科学の研究機関、高齢化の動向についての研究などである。

### 2.2 ユーザからのフィードバックをする仕組みは？

- 我々からユーザにフィードバックを強制することはできないので、ユーザに対してメールを出してフィードバックしてもらう。
- また、毎年ユーザを招待してワークショップを開く。データの入手方法、ニーズについてたずねる。今年はアーリントンで3/9、10に開かれる。無料。150人から180人が参加。

戸田委員：ワークショップで、新たなデータ作成の要望が上がったことはあるか。

- それが目的なので、当然ある。ワークショップの内容は、1日目はユーザの発表、二日目は我々が今後の推進方針を発表する構成となっている。

西岡委員：データ対象は毎回同じになるのか。

- 90日毎のデータは、辞職・退職した人、新たに就職した人など、出入りはある。
- グーグルグループを活用して、メールによる利活用を呼びかけている。

### 2.3 ユーザから改良や拡張の要求を受けたことは？

- たびたびある。予算と時間の制約があるが、なるべく応えるようにしている。データの利用は無料だ。ただし、マイクロレベルの利用は制約がある。

### 2.4 LEHD が政策へのインプリケーションになっているかどうか把握しているか？

- ユーザがこちらにレポートしてきたときしか把握できない。1つの例としては、BP がオイルを流出させたときの雇用者や従業者への影響について、我々のデータを使って分析されたという例がある。
- また、どこに駅を作るかどうか利用されたのも知っている。一般的には州政府がどの産業を促進するかを決定するのに役立っている。
- ハリケーンの予想に対して、我々のデータを使って影響を分析している例もある。

西岡委員：1億4千万のデータはどのように入手する？

- 失業保険のデータなので、謝礼は払わない。

### 3.1 データマッチングを通じて、ワークライフバランスの状況を考察しているか？

- 非正規社員 (contingent worker) は失業保険の対象となる者と対象とならない契約社員の2

種類が考えられる。LEHD では失業保険の対象者となっているものは対象となるが、独立した契約社員は対象とならない。テンプワーカーも失業保険を 1 ドルでも払っていれば対象となっている。200 万人の連邦政府職員は含まれていない。

### 3.2 企業の雇用戦略と非正規雇用の増減を調査しているか、また、非正規雇用と WLB の関係を調査しているか？

- 我々のデータは、ワークライフバランスをカバーできていない。従業者、仕事、就職率、雇用主、雇用場所、転職状況など、我々のデータはバランスよりもワークに焦点があてられている。

西岡委員：労働時間は把握しているか。

- 取っているときと、取っていないときがあり、不完全である。
- 個別会社の戦略はデータとして取得していない。非正規社員の増減は把握できるが、分析はしていない。

戸田委員：給与情報 (Payroll record) の利用は、日本ではセンシティブだが、アメリカでは課題はなかったか？

- 給与情報 (Payroll record) というよりも税務データを使う。これから給与が把握できるので、企業から給与のデータをとることはしていない。

戸田委員：税務情報を調査に使うのは、機密性の点から問題ないのか。

- IRS (国税庁) とのつながりはうまくいっており、情報がきちんと入る。我々の役割のポイントは、法を執行する部署ではないので、障害はない<sup>46</sup>。簡潔に言えば、統計を作成するという役割のみである。

西岡委員：データマッチングでの課題は？

- 非常に難しい問題があり、完全マッチングはできない。

戸田委員：ソーシャルセキュリティナンバーだけでマッチングできない場合はどのようにするか。

- その場合は、二つの四半期を見比べて 1 つだけ欠落していれば、おかしいのではないかと考え、統計的な推測を行う。

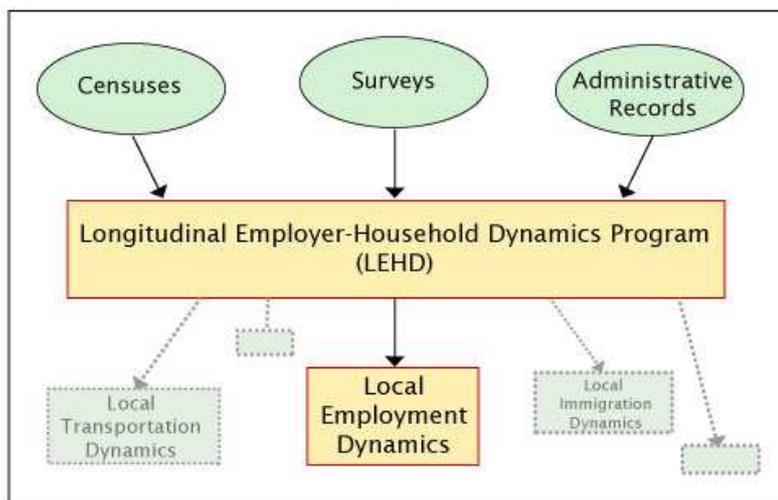
西岡委員：ユーザにこれまで問題があったか？

- ないと思う。

戸田委員：失業保険の業務データは、どの部分のデータ項目を使うのか？

- 勤務期間、給料、就労時間 (時々)

(データリンケージのイメージ)



<sup>46</sup> ここでは、納税のためのデータを他の法を執行するため (例えば社会保険、保安、教育など) に用いるのであれば明らかに目的外使用だが、統計作成のみの利用であるため、IRS との関係においては障害はないという意味。作成した統計やデータを、他のユーザが利用する際は、また別の取り決めがある。

## (2) Bureau of Labor Statistics (BLS)

回答者 : Director, National Longitudinal Surveys Charles R. Pierret

日 時 : 1月28日(金) 10時~12時

場 所 : BLS会議室

### NLSのバックグラウンド

- 1960年代からNSLは始まっている。まずは、貧困の詳細を把握することが必要ということになり、パトリック・モナハン(当時下院議員)が提案し、国会で承認された。
- 我々は調査をする機関であり、利用するのは外の機関になる。
- 労働省の中にはいろいろなプログラムがあるが、目的を持っているのがほとんど。NLSはそれに従属しない。他の調査は、失業やインフレなど目的が限定されるが、NLSは国内のリサーチャーにデータを提供することが目的となっている。

#### 1.1 調査の新設・拡充する際に、他の調査との重複を避けコストの増加に対処するため、既存の調査群(横断的調査含む)との間での再構成がどのように実施されているか。

- クロスセクションで同じような質問があれば、それに合わせて質問を設計する<sup>47</sup>。それにより無駄を省くことができる。予算の制約はいつもついて回る。例えば、79年サーベイは隔年おきになっている。

西岡委員 : 予算は増えているのか？

- 予算は過去8年くらいは横這いだ。コストは上昇しているので、同じ予算では厳しい。

#### 1.2 NLSを維持し発展させていくための予算は、どのような要素が影響しているか。また、NLSの結果の利用にはそのようなプロセスが影響するか。

- ユーザーは学術系の方、リサーチ部門、横のつながりが強いネットワークなので、我々の内情もわかっていてくれ、協力もしてくれる。
- 省内で他のプロジェクトが同時進行しているときは、事情によってそちらが優先される。例えば失業率やインフレなどが優先され、NSLの予算が削られることもある。
- リサーチジャーナルに年間120件くらい発表しているが、購入者がどのくらい活用しているかは把握できない。
- NLSには、ジオコード(居住者情報)プログラム<sup>48</sup>という、地域的な情報を入手するための手段を提供している。これには年300~400件の応募があり、重複もあるので年間数千のダウンロードが行われているという状況である。

#### 1.3 新しい設問を加えるような局面において、どのような要素が、NLSの内容を変更するような動機としてあるのか。他の機関からの要望や、予算の提供などがあるのか。

- 調査対象に対する質問は毎年変えるが、中心となる主な質問は40分、20分については、新しい質問や5年単位のローテーションの質問時間となる。
- 新しい質問については、外部からリクエストされることもある。またオンラインでリクエストを募る仕組みも用意してあるので、そこを通じてなされることもある。
- 外郭組織、例えばNIH(国立衛生研究所)から新しい質問に対する依頼があることもある。また、外部の組織から、資金を提供するので質問を加えてくれと依頼されることがあるが、この資金は少量であり、95%はBLSが負担することになる。

#### 1.4 主観的な設問の導入は今までにしているか。もししている場合、いつどのような経緯で導入されたか。

- 設問は、デザインコミティというところで決められる。これは経済学者、社会学者、調査

<sup>47</sup> 新たな調査の設計、あるいは新たな質問を設定する場合。

<sup>48</sup> 地理的な情報を利用する際に回答者の秘匿性を保つために必要な制約や手続き。詳細は <http://www.bls.gov/nls/nlsfaqs.htm#anch25>

方法研究者により、構成されている。全 12 名で半分が NSL の担当職員で、半分は外郭組織の者である。

- 従来は客観的な質問だけだったが、主観的な質問が多くなされるようになった。例えば、家族関係とか学校の安全に関する事などである。
- そもそも、我々は提案という形では発表しない。調査結果を通じてこういうインパクトがあるという言い方になる。例えば、女性給与や最低賃金について、こうすべきあすべきとは提言せず、こういう可能性があるという言い方をすることになる。調査結果はあくまで科学的なものであって、応用科学ではない。

#### 1.5 データセットの提供方法、利活用資格はどうなっているか。倫理審査の実施状況や、個人が特定できないようにする工夫等はあるか。

- 我々のデータは公にリリースされるものであるが、回答者に関する地理的な情報については明らかにしない。また、「この 1 ヶ月」という言い方はするが、「特定のこの日に」という書き方もしない。ID、学校名、会社名についても明らかにしない。ただし、公開にはレベルがある。地理的な情報については第三次レベルでは Zip コードまで明らかにする<sup>49</sup>。
- このコンフィデンシャルリティに関する問題は繊細に扱われていて、機密性が高いデータになるとデータを使う側に同意書が必要となる。法律<sup>50</sup>を破った場合は 25 万ドルの罰金または 5 年以下の懲役と定められているが、実際に適用された例はない。しかし、我々は常にこの問題に注意を払っており、本人を分かる人がデータを見れば、すぐにこの人のデータだとわかってしまうケースがある。例えば離婚、麻薬使用、犯罪など。もしこのような場合にデータの出所がわかると、我々には責任があるので、非常に憂慮すべき問題である。

#### 1.6 他の政府統計とのリンケージは取り組んでいるか。リンケージによって、各調査の質問項目を減らす等の工夫はあるか。

- 他の政府機関データとのリンケージについては、我々はもっとやりたいという意欲は持っているが、コンフィデンシャルリティの問題があって非常に難しい。我々がそのようなデータを使う場合、先方の政府機関に許可を求めなくてはならず、許可がおりて初めて使うことができる。現在使っているのは、高校や大学といった学校の成績データ、あるいは死亡者の死因のデータをリンクしたりしている。我々は雇用に関する情報を非常に把握したいが、なかなか難しい。各省や府で持っているデータはあるが、なかなか使えない状態である。
- コンフィデンシャルリティの問題があるので、表に出せるデータもあるが隠しているデータもある。学校の成績に関するデータは問題ない。どこの学校か、一般的に英語の成績はレベル A とか B といった表現なので、コンフィデンシャルには特に問題はない。
- 具体的なリンケージの方法であるが、異なるウェブでの接続が可能な ID コードが 1 つある。我々がやりたいソーシャルセキュリティナンバーを使ったリンケージでは、各個人の毎年の年収、転職状況なども追跡できるが、法律でコンフィデンシャルについては厳しく制限されており現状ではできていない。
- リンケージのための ID コードだが、ID コードはいくつかあり、ソーシャルセキュリティナンバーの場合もある。学校成績データのリンクの場合は、回答者にどこの学校に行ったかと尋ね、その回答された学校に対して、名前や生年月日などを用いて情報を引き出す。

<sup>49</sup> 神林 2007 年は「北米における政府統計個票調査公開の現状に関する調査報告」の中で、政府統計個票の公開方法を、秘匿必要性の低い順に Public-use、Offsite-Research、Onsite-Research に分類し、NLS のデータは、  
が混在しているとしている。また NLS では には回答者の居住地情報など（ジオコード）、 には ZIP コードなどが該当するとしている。

① Public-use：利用資格制限はないが、利用可能な調査項目は限定。調査個票から何らかの基準で再抽出された標本が公開されることも多い。

② Offsite-Research：使用条件や使用者個人を特定したライセンス契約を通じて利用する方法。利用資格や利用場所に制限を伴うが、データ自体が物理的に持ち運べるといった特徴がある。

③ Onsite-Research：特定の場所に設置された特定の端末から直接各統計局のサーバーにアクセスする方法。利用可能な場所が極度に制限され、物理的にデータの持ち運びが不可能で秘匿性が最も高い。

<sup>50</sup> Confidential Information Protection and Statistical Efficiency Act（通称 CIPSEA）2002 年制定

## 2.2 利活用状況の調査実施主体の側へフィードバックはどうなっているか。利活用者からの報告を義務付けているか。

- データシェアリングを行っているユーザー<sup>51</sup>については追跡可能だが、一般ユーザーについては、インターネットでのダウンロード後については把握することはできない。しかし、ジャーナルの記事は把握しているので、そこで記載されていればデータ利用については知ることができる。データ利用を把握するためのきちんとした仕組みを持っているわけではない。

## 2.3 利活用者からの調査内容の拡張や改善についての要請を受けているか。そうした場合にどのように対処しているか。

- ユーザーからのリクエストは沢山くる。予算とスタッフの可能な限り対応はしている。データの提供については、コンフィデンシャルの問題がなければ提供はできる。例えばロケーション情報については、「どこからどこは」という形では出せないが、距離で出す。各州の法律があるので、それに触れないようにしなければならない。
- 追加のデータ公開のリクエストとしては、一番多いのは地域に関するリクエスト、最近あったのは学校が公立か私立か、インターネット大学かという情報についてのリクエストがあった。
- このようなリクエストに対しては、個別回答という形ではなく、一般向けにリリースするという形で回答している。

## 2.4 データの分析の結果、政策の実施にどのように影響を与えているか把握しているか。特に、主観的な質問については、政策に反映されているのか。

- 事実の提供に徹しているので、データの解釈はユーザーに任せている。なるべく客観的なデータを出すことを心がけている。
- 主観的な質問、例えば家族関係などについては、どうしても主観的な質問になってしまう。例えば一緒に住んでない親とどのくらいコミュニケーションをとるかなどは、主観的にならざるをえない。

## 3.1 サンプル募集において、どれくらいの候補者が拒否しているのか。また、その理由は一般的にどのような理由によって拒否されているか。

- 97年のコーホート調査<sup>52</sup>では、92%が受諾して、8%が拒否したという結果となっている。なぜ拒否するかというと、煩わされたくないという感覚である。回答率をあげるためには、謝礼を20ドルから30ドルに上げたり、「あなたは幸運なことに、アメリカ国民の中から数千人の代表に選ばれました。あなたの意見が代表者の意見として聞かれます。」など、愛国心による協力を強調する。

戸田委員：97年コーホート調査では、中学生向けと高校生向けで質問を変えたりしているのか？

- 12歳から17歳では、その年齢特有の設問が設置してある。毎年年齢が上がるにつれて、環境も変わるので、それに応じた設問に変えている。中学生向けと高校生向けでは少し設問を変えている。アメリカでは14歳以下では働けないので、働ける人と働けない人では、質問は変える。子守やヤードワーク、家族関係、非行、いじめといった設問から、年を経るごとに結婚や就職といった設問が加わっていく。
- 裕福さ（資産や貯金）に関する質問は5年ごと、毎年20%の回答者のみ尋ねている。20代後半の「若い世代」では、2、3年程度でそれほど変わらないが、5年くらいの期間があると変

<sup>51</sup> WEBからダウンロードする一般利用でなく、特定端末にて秘匿性の高いデータを利用するユーザー

<sup>52</sup> NLSY79：若年層の学校から職業への移行過程や家族形成を把握することを目的として1957年から1964年生まれ（1978年末時点で14歳から21歳）の男女、12,686人を対象にして始まった調査。1979年から1994年までは毎年、その後隔年で実施。

NLSY97：NLSY79と同様、若年層を対象に学校から職業への移行や家族形成を主眼にして行っている調査。対象者の年齢コーホートは12歳から16歳と、NLSY79のそれより少し若く、調査開始時点では対象者は学校に通っていた年齢のため、学業や就学時の家庭環境などを進行形で調べることができ、これらの要因がその後の就業行動にどのように関連しているかをNLSY79に比べてより詳しく補足している。

（季刊家計経済研究 2009 WINTER No.81 パネルレポート「アメリカのパネル調査（2）－National Longitudinal Surveys (NLS)」(坂口・ホリオカ)より)

化がある可能性があるからである。設問は 60 分以内を目標としている。年によっては長くなったり、短くなったりしているが、60 分を基準としている。

### 3.2 どのくらいサンプルから脱落する人がいるか。また、その一般的な理由はどのようなものがあるか。また、脱落を防止するために、どのような工夫をしているか。

- 15 年間、97 年調査では 85%がオリジナルで残っている。1 年やらなかったけど、また復活した回答者もいる。
- 79 年調査では 80%が残っている。脱落のなかには、死亡しているものもいる。
- 脱落を防ぐ工夫としては、まず報酬を与えている、また国の代表、愛国心などにより説得をして、気分を良くしてあげる、6 か月といった長い期間の中で余裕のあるときに回答をもらう、といったことが挙げられる。70%は問題ないが 30%は問題があり、問題ありのうち 15%はどうにかなるが、残りの 15%は脱落、無効回答である。は非常に問題がある回答者と分類できる。

### 3.3 脱落によって NLS の結果はゆがんでしまうことが考えられる。その対処として、サンプルを補充することはあるか。もし補充するとしたらどのように行っているか。

- 脱落による歪みについては、ウエイト付け<sup>53</sup>によって考慮している。クロスセクションのデータと異なり、各対象者の過去の経緯等を把握しているので、欠落データの補正は行いやすい。性別、年齢などは欠落していても補正が可能。
- ウエイトは、脱落によるものだけでなく、住所によってもウエイト付けしているし、ヒスパニックなどの割合の低い人種に対しては、多めにサンプルをとっているの、その調整をするためにもウエイトを使っている

### 3.4 コンピュータによる調査など、コスト面でのインタビューの効率性を向上させるための工夫はあるか。

- 79 年調査では、10%が対面式（インタビュアがコンピュータを持ち、回答者の回答内容をインタビュアがコンピュータに入力する方法）、90%が電話によるものだったが、現在は 97 年調査では 90%が対面式、10%が電話によるものとなっている。これによってどのくらいコストが削減されているかは把握できていない。79 年調査のときは“アーリーバードスペシャル”といって早く回答してくれた人には報酬を大きくするという方法を採用してみたが、かなり効果があった。1 人の回答者にインタビューにかかる時間が 6 から 7 時間、アーリーバードだと 2 時間で済むという記録が残っている。
- WEB を使ったオンライン調査はやっていない。これに切り替えればコストは非常に節約できるが、我々の質問は非常に長く、複雑なので回答者は答えられないと思う。例えば、前回の調査から今回の調査まで何が変わったかという質問については、Yes/No では答えられない、会社や給与など込み入った質問になる。

### 4.1 NLS のデータと他のデータをマッチングすることで、回答者のワークライフバランスの状況を調査しているか。もししているとしたら、どのようにデータをマッチングしているか。

### 4.2 “contingent worker” を NLS または他の BLS の調査の中でどのように定義しているか。また、その定義は調査間で意識的に統一されているか、それとも意識されずに統一されていないか。

- 日本では昔は終身雇用制度があり、それに当てはまらない者が非正規雇用者と呼ばれるのだと思うが、アメリカはみんなが非正規と言われるほどいつ解雇されておかしくない状況である。なので、テンプエージェンシー<sup>54</sup>がここでいう非正規に相当するのではないかと思う。
- 日本ではどのように定義しているかわからないが、アメリカでは出されたデータから、ユーザが非正規雇用かどうかを判断する。質問としては、どれくらいすぐ解雇されるか、どれく

<sup>53</sup> オリジナルの標本が一部の属性について多くとっていたりするなど、そのままでは全国平均にはならないので全国平均にするためにウエイトを付ける（係数を掛ける）という意味。

<sup>54</sup> temp agency（人材派遣会社）。ここでは人材派遣会社から派遣された労働者の意味。

らい恩典や福利厚生をもらっているか、どれくらい給与をもらっているかといったデータからユーザが判断している。

- 3つのタイプ、自営業者、一般雇用者、臨時雇用者を聞いており、それぞれのタイプに応じた質問を回答するようになっている。また前回調査から何度か状況が変わった場合には、その全てについて尋ねる。
- 定義は決まっていないが、補助文献が出されており、毎年少しずつ変わっている。

#### 4.3 非正規雇用はワークライフバランスにとって、良くない要因であると認識しているか。もしそうであるならば、労働省やアメリカ政府は非正規雇用の増加に対して、ワークライフバランスを良くするためにどのように対処しているのか。

- ワークライフについては、休暇、健康状態、子供のケアといった質問を設けている。ワークライフバランスについては、我々は事実のみを提供するので、バランスが取れているかどうかについては、ユーザの分析による。ここでいう事実とは就労時間、就労中の子供のケア、通勤時間・手段といったことが含まれる。
- ワークライフバランスについては、労働省では非常に重視している。スカンジナビア諸国では、出産休暇は2年、父親は1年と社会保障がされているが、米国ではまず無理な話であり、まずは現状把握することが大事という認識である。
- メディカルリーブアクト<sup>55</sup>、有給休暇法が設立されたが、これを採用するのは企業であり、ワークライフバランスを重視している会社は、制度として採用していることが考えられる。また、在宅ワーク（テレワーク）という方法もある。

#### 質疑応答

##### NLSは、政策担当とは全く別で、独立して機能しているのか？

- 我々は独立して機能するように努力している。というのもこのスタッフの中で、政局が変わって変わるのは局長の1人だけである。あとのスタッフは、政党とは関係ない国家公務員である。我々はあくまで調査結果の提供という役割として位置づけられている。

##### 79年調査は現在2年に1回となっているが、これは予算上の制約以外に回答者の負荷軽減という理由もあるのか？

- 若い人は毎年変化があるが、一定の年齢になると毎年変化が少なくなるという理由もある。

##### インタビュー側の質を保つための訓練はしているか？

- インタビューは、シカゴ大学のナショナルオピニオンリサーチセンターに委託をしている。みんなプロだが、加えて調査前に5日間の研修を行っている。脱落者を減らすための工夫として、同じ回答者には同じインタビューが受け持つようにしている。しかし、あまり親しくないようにプロの関係を保つようにしている。

##### 予算と体制を教えてください。

- 予算は、約1350万ドル。NLSスタッフは7名。NORCに委託しており、常勤スタッフが約50名となっている。そのほかに必要に応じて人材が追加される。

<sup>55</sup> family and medical leave act のこと。 <http://ejje.weblio.jp/content/Family+and+Medical+Leave+Act+of+1993>

### (3) Families and Works Institutes

回答者 : President Ellen Galinsky Program Manager Tyler Wigton

日時 : 1月28日(金) 16時30分~18時00分

場所 : FWI 会議室

#### 1. 米国におけるワークライフバランスの状況把握のために、統計やデータ、特にパネル調査のデータは何を用いるか

- ワークライフバランスについては、政府統計としては良いものが存在していない。現存する政府統計が使えないのには理由があって、政府統計はワークライフバランスの質問としてはずれているからである。関連した調査としては、労働省が1977年に雇用の質という中身でナショナルサーベイ<sup>56</sup>を1回だけ実施したことがある。
- 約20年前の1992年に、雇用者と雇用主の関係を重視して私的な研究<sup>57</sup>を始めた。20年後の現在、雇用者と雇用主に関するデータに関しては我々が把握している。なので、政府からたびたび依頼があり、実際オバマ大統領からも依頼が来ている。
- 本来は我々がやるよりも、政府が実施した方が良いが、データを我々が抑えているので、我々に依頼するようになってきている。我々としても収益に結びつくので、その方がありがたいが。
- 現在、労働省と月1回ワークライフバランスについてミーティングを行っている。内容は産業ごとのワークライフの課題についてであり、データは我々が抑えているので、政府は我々に依存している状態である。
- “ワークライフバランス”という言葉は、我々はいない。“バランス”はシーソーのような意味で、片方が多くなると片方が少なくなるということで、ジレンマに陥り精神的におかしくなる。なので、我々は“ワークライフフィット”という言葉を用いる。最近浸透してきている。またシンガポールでは“ワークライフハーモニー”という言葉も使われている。
- 我々のプロジェクトは30くらいの課題がある。チャイルドケア、仕事、大学への復学、職場復帰など、カテゴリ別に研究をしており、5年毎に実施している。
- これらはクロスセクションの調査であり、パネル調査ではない。というのも予算が少ないからである。3500名の被雇用者に対し任意に電話をかけ、600のデータポイントで、45分間で質問をする。回答率は54.6%で、最後までインタビューを受ける率は99%、ばらつきは1%となっている。リサーチ結果としてデータを提供することになるが、資金提供者に対しては、データ提供だけでなく分析結果も提供する。
- タイラーのプロジェクトを説明する前に、ナショナルスタディ<sup>58</sup>について説明しましょう。雇用者の調査をする際は、詳細に質問が設定される。例えば、上司、同僚、昇給、給与、経験、ストレスなど様々な角度から見ることになる。
- 世帯員に対する調査をする際は、両親のケア、コミュニティ、学校、デモグラフィ、人生でそのとき何が起きているか、チャイルドケア、本人や家族の健康、仕事への満足、仕事への自信、仕事を継続するかどうか、など山とある質問により、家庭生活を把握しようとしている。これらのデータをミックスして資料にすると数百ページの宝の山となる。
- 雇用主に対しては、恩典はどうか、勤務の柔軟性はどうか、育児、介護、出産を対象とした休暇、有給休暇、経済的な安心感を与えているか、といった内容である。設問は、雇用者と雇用主に同じような質問をして、比べるようにしている。

西岡委員 : ここでいう雇用者と雇用主は、同じ会社なのか

- データマッチングは全く行っていない。全国的に調査するので、もしかしたら同じ会社の雇用者と雇用主のケースがあるかもしれないが、基本は全く別々である。

戸田委員 : 質問項目は公開されているのか

- 公開している<sup>59</sup>。我々は世界で同じ質問で調査を実施し、国別のデータを把握したいという目

<sup>56</sup> Quality of the Employment Survey(QES)

<sup>57</sup> National Study of the Changing Workforce(NSCW)

<sup>58</sup> National Study of Employee

<sup>59</sup> <http://familiesandwork.org/site/work/workforce/main.html>

的がある。シンガポールで1つプロジェクトを実施して興味深い結果がでた。なので、外国の方々とのこのようなミーティングも我々にとっては非常に意義深いものである。

- タイラーのプロジェクトは、非営利団体の資金提供により実施したものであるが、雇用主も雇用者も両方が満足できるように、環境を変えていかなければならないという目的のプロジェクトで、プロジェクトの名前は「When Work works.」という。

#### タイラーさん「When Work works.」について

- このプロジェクトは、雇用主に対してフレキシブルな就業場所の働きかけを目的としたものであり、企業が競争しながら **work life fit** に対する関心を高め、従業員の働きやすさを増やしていくことを意図している。そのためには、雇用主からこのプロジェクトへの参加を求めたり、調査結果からフィードバックを与えたりすることが必要である。
- 調査を厳密に設計した上で雇用主に質問をするが、その調査結果をまとめたのが **National Study of Employers** である。
- これは段階になっており、初めは相当数の雇用主に調査をかけ、この中から基準にマッチした雇用主を次の回答者として上位 **20%**が選ばれる。この **20%**に選ばれなかった企業も、自社が全体の中でどの位置にあるかをフィードバックしてあげることになる。
- 次に雇用者に対する調査である。大企業に対しては、**250**人の従業員を任意に選んでもらい、小さな企業に対しては **100%**の従業員が対象ということになる。回答率は **40%**以上でなければならない。
- このプロジェクトで重要な鍵が3つ上げられる。まず一つ目は、全国的な規模の調査でありベンチマークがあることから、比較が可能であること、二つ目は、従業員側（従業員の声）を重視しており、調査の **3分の2**は従業員側の質問項目となっている。調査の **3分の1**は雇用主側の質問項目である。3つ目は、事業所単位の調査であるため、同一企業内での地域による違いが把握できることである。同じ会社でも支所が異なれば、違う調査結果となることもあるので、有用なデータとなる。例えば、フレックスなど余裕のある政策を採用する企業があったとすると、地域によってはその文化が受け入れられが、地域によってはダラダラ仕事をしている、あるいは仕事の効率が上がると感じる人もおり、そのような情報を雇用主に提供することになる。結果として雇用主にとって有用な情報となる。

#### 2 NLS や PSID などのパネル調査にリクエストしたことはあるか

- NLS と PSID について言及する。NLS のユースというプログラムがあるが、これは当初のサンプルサイズから脱落によりサンプルサイズが少なくなっており、使えないことが多い。
- PSID は収入に関するデータはよい、就業状態や年齢構成などの基本的な就業構造や人口構造をとらえるのはよいが、仕事の状況、生活の状況、家族の状況といったより深い質問についてはあまり考慮されていない。なので、PSID は人口のみとか収入のみというレベルでは非常に価値がある。
- 我々は、職場、生活、家庭の状況を焦点にしているが、労働省などの統計調査の質問項目には入っていない。最近労働省では、仕事場のフレキシビリティについてセンサスと結びつけて研究し始めたみたいだが、我々の研究とは方向付けが異なっており、我々はもっと突き詰めた“職場へのアクセス” (access) と“仕事のしやすさ” (usage) と“労働者の要望” (demand) の3つに絞ってワークライフの実態を把握しようとして研究を行っている。
- 政府は資金を持っているので、政府がやってくれば一番良い。将来はオンラインで調査ができれば良いと思っている。任意にランダムに電話をかけるという方法は非常に費用が高い。

#### (タイラーさん)

- 先進的な企業の事例を集めた **When Work works.**の研究結果は、この小冊子の形あるいはオンラインで出ている。ユーザは、雇用者、雇用主、政策担当者、ジャーナリストである。オンラインでは企業事例を検索出来て、検索できるカテゴリーは、経営成果別、企業規模別、産業別にデータが整理されている。この小冊子にはアイデアがたくさんあり、雇用主にとって戦略上のアイデアを得るのには貴重な資料である。

戸田委員：大企業が雇用者を250人選んで情報提供する際に、情報を出せないなどの課題はなかったか？)

- 途中から脱落するような会社もあった。雇用者の機密事項が含まれているからという意味あいか？1つの例としては、米国海軍が応募してきたが、ある段階まで行って機密性を心配して辞退してきた。
- 報酬(award)は、賞を与えるという意味で2005年から始まっている。予算は年60万ドルである。2005年当初は、100件応募に対し35件を認定した。直近では1000件の応募に対して400件が認定を受けたという形となっている。この賞を受けることは、先進的な取り組みが評価されることになるので、企業にとっても名誉なことである。またこの調査結果は非常に雇用主にとって有用である。

鹿内：パネル調査をやりたいと思うか

- パネル調査は非常にやりたかったが、予算が必要である。パネル調査は、最初からサンプル数が多くなければならない。また、回答者に担当者をつける必要があるが、ここのスタッフ全員を使ってもできない。パネル調査ができれば、人生における様々な変化の影響がわかり有用なのだが。

#### (4)University of Michigan Institute for Social Research (ISR)

回答者 : Frank Stafford (Research Professor, Professor of Economics)

Eva Leissou (Survey Director)

Mary Beth Ofstedal (Associate Research Scientist)

Jacqui Smith (Research Professor, Professor of Psychology)

日 時 : 1月31日(月) 14時~16時

場 所 : ISR会議室

受領資料 : Response Rate in National Panel Surveys

Applying Event History Methods in a National Panel: The Design and Use of Event History Calendars in the Panel Study of Income Dynamics

1.1 調査の新設・拡充する際に、他の調査との重複を避けコストの増加に対処するため、既存の調査群（横断的調査含む）との間での再構成がどのように実施されているか。

- クロスセクションの調査でやっている設問と同様の設問をパネル調査でも設定するのが最も望ましいが、PSIDに特有な設問の場合、重複しない方が良い場合も出てくる。新しい内容の調査をする際は、事前調査（プリテスト）を十分行う。我々はPSIDやHRS以外の調査をあまり行わないので、何か新しい質問を始める際は、他の調査の中で何がやられているかを良くみる。ベンチマークをしたければ、他の指標から持ってくる。他の調査で扱ってくれているから今回の調査では扱わないことにしようという場合もある。

西岡委員：それらを決定する機関は何人くらいが携わっているのか。

- PSIDもHRSも諮問機関（委員会）<sup>60</sup>のようなものがある。それぞれの質問の領域の専門家が存在する。プロジェクトのマネジメント担当者が外部者を呼び寄せる。研究所の内部では、沢山の専門家が調査票を設計し、外部の委員会にかけてフィードバックしてもらう。常に委員会では我々のやることを見ていて、新しい領域として何を加えるべきかを検討している。
- その段階に続いて、新しい質問を加えるという結論になった後、コンピュータ化するのに必要なプログラマー、マネージャー、インタビューなどがいて、プリテストすることによって質問を変えるかどうか検討しなければならない。
- いつも1つのグループだけが開発に加わるのではなく、異なる領域のグループが関わっている。しかし、主にリサーチャーが考えをつくり、委員会にかけて、導入する際に別のグループが関わるようになっていく。委員会のメンバーは、方法論的な知識を持っている人々、リサーチに関心がある人々、アカデミックなリサーチャーもいる、HRSでは政府のメンバーと関係を持っている者や、ユーザグループ、マクロ経済学者、金融アドバイザー、などもいる。委員会は主だったコンテンツドメインを代表する人々で構成されている。HRSはもう1つあって、二つの大きな監視機関があって、1つは主要調査グループというもので、12人で構成されている。経済学者、心理学者、人口統計学者、公衆衛生、医療、社会学者などで構成されている。その12人のサブグループの人々と他のリサーチャーとのリアクションを経て提案されてくる場合が多い。もう1つ、監視コミッティというのがあって、大学と政府関係の人々で構成されている。4年から6年でコミッションを見直すことになる。
- これらに携わっている人々は、質問に含めるべき事柄がだんだんわかってくる。些細な変更は我々で勝手にやってしまう。
- 最近1つ例があって、68年まで戻る住宅ローンの問題だが、昨今の住宅ローン危機に関して新しい質問を加えてきた。このような追加事項は非常に重要で、その理由は、パネルは長期にわたって人々がどのようなことをやってきたかがわかる。何か新しい政策によって行動が変わり、どのような問題が生じてきたかがわかる。
- これらの問題について、PSIDでは実際の支払い、キャッシュフローに関する質問を追加した。HRSでは、差し押さえの経験があるか、あるいは家族に経済的援助を行ったかという質問を

<sup>60</sup> Board of Overseers 研究者、調査者、政策立案者らが意見を提供できるよう、1982年に設けられた機関（季刊家計経済研究 2008 SUMMER No.79 パネルレポート「アメリカのパネル調査－Panel Study of Income Dynamics」(村上・ホリオカ)より)

加えた。

- もう 1 つの例だが、メディケアで数年前、処方薬をカバーすることになった<sup>61</sup>。パネル調査で長い間、処方薬にどのくらい費やしてきたかが把握できるので、新しい政策によって、人々の支出行動がどのように影響を受けたかを正確に掴むことができた。新しい医療保険の反対がある中で詳細なアンケート票を作り、メディケア適用直前に郵送で送った。これに基づき 1 年半前に健康保険についてオバマ大統領がレポートを出した。

## 1.2 PSID/HRS を維持し発展させていくための予算は、どのような要素が影響しているか。また、PSID/HRS の結果の利用にはそのようなプロセスが影響するか。予算は増えている。

- より情報が増えれば増えるほど、価値があがる。対象者に 4 時間使わなければ聞けないようなことを聞きたがる。経済状態に関する質問は愉快とは限らない。
- HRS の方も、データを用いた広報資料を作っている。どこでどういう出版物、データが出たかをモニターしている。人々が使っていない領域で良いデータがあり、例えばあまり使われていない 84 年に調査したデータを使って我々が 90 年代半ばに論文を書いたが、家庭の貸借対照表に関するものだが、そしたらみんなそのデータの有効性を知り、その後そのデータを使うようになった。どのようなデータがあるのか、オンラインにも関わらず人々は知らないケースが多い。
- なるべく早くフィードバックしてデータを使ってもらうために、アーリーリザルトワークショップというのがある。HRS も PSID もやっているが、リサーチのマニスクリプトを学会などにできるだけ早く提出してもらおう。これにより、何が効果的で何が改善の必要があるかを明らかにすることができる。
- 自明のことだが、このような研究を続けるためには、グラント<sup>62</sup>を獲得するために提案活動を続けなければならない。四六時中やらないといけない。6 年間のグラントが提供されており、次の 6 年間に向けて提案をしなければならない。我々の調査結果に基づいてどんな研究がなされているかを書く必要がある。特に影響の大きかった政策に対する研究結果などを書くようにしている。出版物、ユーザの数も書く。この情報があれば、グラントをくれる側の人が価値を認めてくれる。
- また提案を準備する際、より新しい視点で、これまでと同じ視点ではなく、新しいものを付け加えるようにしている。世の中の人々の行動がどのように変わってきたかを把握するためには、一環した手法により統計をとらなければならないという要請がある一方で、新しいものを加えていかなければならないという要請もあるわけで、そのバランスが難しい。

## 1.3 新しい設問を加えるような局面において、どのような要素が、PSID/HRS の内容を変更するような動機としてあるのか。他の機関からの要望や、予算の提供などがあるのか。

- どこからの要望が多いかという質問に対してだが、自分達が一番多い。PSID では 97 年に Child Development Supplement & Transition to Adulthood Study (子供や青少年に関する補足調査) を実施したが、これは 0 歳から 12 歳までの子供がいる家庭について、1 家族について 12 時間もかけるほど詳細な調査であり、体力、知力、社会環境、家庭環境について尋ねている。97 年当時で 0 から 12 歳だった人は、現在 14 歳から 24、25 歳になっているわけで、大人への移行期となっている。米国では大人への移行期、自立が後へ後へと伸びてきている。子供が家庭を持って独立するという年齢が 26 から 27 歳までに上がってきている。両親に学費を出してもらおう、生活費を助けてもらおうという依存が続いているわけで、ワークライフバランスにおいて、非正規の人は大学時代のアルバイトが続くということが、20 代前半から半ばまで続いてしまう。我々が懸念しているのが、学生が学費のローンを借りるわけだが、これが非常に多額になっており、次のサブプライムローンになるのではないかと考えている。連邦政府でも議論されているが、儲けるためだけの大学は、学生が卒業したあと、ちゃんと就職できているかどうかは非常に疑わしいところもある。

<sup>61</sup> 2006 年 1 月から施行されたメディケア・パート D これまでで保険の適用外だった外来患者に係る処方せん薬代を適用対象として新設された医療保険。

<sup>62</sup> ここでは研究費の意味

- センサスではセンサスブロックと呼ばれる全米で5万箇所エリアがあるわけだが、例えば親から子供達がどのくらい遠くに離れるのか、親が障害をもったとき、あるいは高齢者になったとき、果たして子供が戻ってくるのかどうかについては、データがあるわけで、新しいデータを集めるというよりこれらのデータを使えるようにすることが必要となる。そうすると、ソフトウェアの開発が必要になり、道の名前、緯度と経度を特定するとブロックが把握でき、地理的な要因がわかるようになる。
- 郵便のためのアドレスでなく、現実に人が住んでいるアドレスを緯度と経度の情報に入れる。1.5に関係するが、そうすると人間が特定されてしまうので、ユーザとはスタンドアローンのPCで用いるよう契約を結ぶ。
- センサス・リサーチ・データセンター（RDC）というものがあり、これは完全に隔離された施設で、リサーチャーがその施設に行かなければならない。ここにも1つある。全米でも12くらい、主要な大都市には2つずつくらいある。
- このようにデータを保護することによって、個人が働く会社に関する情報を統合することができるようになった。企業は報告義務の1つとして自社の従業員に関するデータ、賃金や給料を報告するが<sup>63</sup>、企業は個人以上に厳密に法律に従うので、データには非常に厳しい法的な保護がかかっている。しかし条項があって、リサーチのためであれば強い保護の下でこのデータにアクセスすることができる。そうするとこのRDCの必要性がでてくることになり、企業名を出さずにデータを公開することになる。
- これはデータリンケージの1つの方法であり、回答者データと働いている企業のデータを結びつけるということである。HRSでもおそらく可能である。
- RDCは国勢調査局が管理している。企業データとの具体的なリンケージ方法は、EINを用いる。（EIN：ソーシャルセキュリティナンバーのビジネス版、**employer identification number**）
- 例えば私が個人で確定申告をしたとすると、ミシガン大学に1つのEINが与えられているが、私が病院で働いているのか、ISRで働いているのか、教室で教えているのかはそこからは把握できない。これらのデータがどのくらい役に立つものなのか議論が起こっている。それでも、企業・雇用主を測定する様々な指標があるわけで、このデータ（リンケージ）は有用性が高い。
- HRSでは、雇用主のデータに加え、ソーシャルセキュリティの経歴と結びつけることができる。インタビュー時に、ソーシャルセキュリティナンバー（SCN）を聞くことになる。スウェーデンではパーソンナンバーといい、公開データである。詐欺行為などによりSCNは提供しなくなっているが、HRSの回答者の75から80%がSCNをくれている。かつ、65歳以上についてはメディケア（医療保険）の申請番号も尋ねている。それに伴い、医療行為、診断、コスト等を調べている。

鹿内：EINに関連した質問だが、企業名は尋ねていないのか？

- メインのPSIDでは、企業名で尋ねている。雇用主の名前と住所を聞く。年金制度の研究の際は、会社名、住所、電話番号、窓口の人の名前を聞いて、EINを直接聞いた。年金制度とかの情報も教えてくれる。

鹿内：日本では会社名を聞くと、なかなか書いてくれないが、米国ではどうか？

- 米国でも似たような状況はあるが、それほどひどくない。あなた個人の情報ではなく、あなたの雇用主に関する情報を収集したいのであって、あなた個人と雇用主の関係には関心はない、という言い方をする。
- 米国にはIRB（Institutional review board）というのがあるが、ここにも医療リサーチと社会リサーチの二つのIRBがあるが、そこでガイドラインを出している。特にプライバシーに反するデータの収集に関して、例えば200ドルを報酬として与える調査があった場合、本当はしゃべるべきでないこともしゃべらせられるという圧力を受けるなど、リサーチが中止させられるケースもある。囚人に対する薬物調査など、昔は囚人には知らせずにやっていたが、今は許可をえないとできなくなっている。このように、回答者の情報を濫用してはいけないということを配慮する必要がある。
- この研究所では、データを公にする前にレビューする委員会がある。確実に守秘義務違反になっていないということを確認してから公開する。ここで出ているデータリンケージの話は、

<sup>63</sup> 税務情報などの行政記録情報

一切公にはしていない。厳しい制約のもとのみ、アクセスできるようになっている。サマリーについては制約のもと公開することもある。例えば HRS では、一生のうちソーシャルセキュリティから年金をどのくらいもらうかというアンケート項目があった。HRS、PSID どちらもそうだが、先ほどのジオコードの情報を使って、親と子がどこに住んでいるという情報は出せないが、住んでいる距離は出すことができる。

戸田委員：データ収集後、どのくらいでユーザが使えるようになるか。

- PSID では長い期間必要である。家族構成に関する正確な情報、子供が家を出たあと、離婚したあとどうなったか、などを集めて、非常に複雑なプロセスである。インタビューの最初に、同じ屋根の下に住んでいる人を全てリストアップしてもらい、子供、おじいちゃんおばあちゃん、そこから離れていった人はどうなったかなどを追跡すると、このプロセスで 8 ヶ月くらいかかる。クロスセクション調査であれば 1 回で終わりだが、8 ヶ月かけて全員が出てきているか確認し、そうでなければまた再コンタクトして、調査に加わってもらう。我々はフォローステータスと呼んでいる。
- それに加えて、複雑な経済的な変数、失業、就職市場の特性、など様々な指標で組み立てる。また、これらのデータをコンピュータで取り扱いやすいようにデザインして取り込む部分で 6 ヶ月かかる。今、これらの一連の作業をコンピュータによる新しいシステムを使って、現在 17 ヶ月かかるところを 12 ヶ月に縮めようとしている。
- HRS は 4 から 6 ヶ月で初期データを作る。しかしユーザのための変数をいろいろ構築するような複雑なことはしない、ファミリーリンケージについてもそんなに複雑なことはしない。NIA<sup>64</sup>からできるだけデータを早く出してくれというプレッシャーはかかる。なので、それが提案するときの 1 つの売りになっている。今年、富と住宅ローンのデータを出したが、データ収集後 1 ヶ月で出したが、これができた理由は、変数が家族レベル、同じ屋根の下に住んでいるので、だれがどの家でどうのこうのなどとあまり心配する必要がないからである。しかし、雇用に関しては、個々人で異なるので、政策担当者の強い関心があり、早く出した。
- データセキュリティに関するポイントであるが、インタビュー中にどうやってデータを保護するかという点である。現場でデータ収集時にどういうセキュリティ上の条件があるかという点、ノート PC やデータに関していくつかの決まりごとがある。
- 専用サーバーを用意し、フィールドワーカーに送る。その際、暗号化、PW やアクセス方法について取り決めがたくさんある。盗まれた場合、交通事故で PC が壊れた場合など、その PC にアクセスしてはいけないという決まりがある。インタビュー中に誰かがやってきて、それをよこせと言われたときは、すぐに PC を閉じる。こうすることによって PC にアクセスできなくなる。あるいは PC を意図的にクラッシュさせて PC に誰もアクセスできなくする。
- またデータ転送のプロトコルも決まっている。各ステップに確実にセキュリティが保たれるような配慮がなされている。そのためには、いろいろなオペレーション、コンピューティングセクション、大学の IT 関連部隊など様々な部署がかかわる。
- また、インタビューは個人電話、携帯電話を使ってはいけないことになっている。回答者に連絡をとるときは専用の電話を使わなくてはならない。全てのレベルでデータのセキュリティを守る仕組みになっている。例えば、個人情報部分のデータとインタビュー項目のデータを別々に保存している。
- ノート PC が盗まれた場合は誰もアクセスできないようになっている。もしその場合は IRB へ報告しなくてはならない。どんな安全策が講じてあるかを報告しなくてはならない。これらは、PSID だけではなくサーベイグループ全てに通じた決まりである。

## 2.1 パネル調査結果の政策立案・評価への活用状況はどうなっているか。

- データセンターを使う人には e メールアドレスを出してもらう。理由は、誰が反応しているか、誰がユーザかを知りたいからである。家計のバランスシートがわかることから、商業目的の利用もある。
- 最初にオンライン化したとき、シティバンクとかバンカメとかの金融機関が多かったが、2000

<sup>64</sup> National Institute on Aging (国立老化研究所)

年より後、ユーザはシティバンクという名前ではログインしてこなくなった。現在は、金融のマーケティングに使われている、というのもPSIDは家族ごとのBS情報、住宅ローンやクレジットローンの残額を把握しているからである。シティバンクの頭取がここに来て、データの話をしにきたが、珍しい経験だった。

- HRSはPSIDに比べるとアカデミックな利用が多い。PSID同様、WEBサイトにデータを乗せるので無料で利用可能だが、登録が必要。しかし登録内容が正確かどうかはわからない。論文などを作成したときは、我々に教えてくれといっているが、必ずしも従わないケースもある。論文の最後の参考文献をみることによるのみ、ユーザを把握できる。学生が使う場合もある。クラスの宿題で必要なものをダウンロードしたのかもしれない。

鹿内：政策担当者は使うか。

- 99年から07年までの（公的）医療保険に関するデータを財務省が使っていた。健康保険の加入が断続的であるということがわかった。またワシントンでは政策シミュレーションをやっている人達がいるので、PSIDやHRSはそのために使われている。リタイアメントリサーチセンター傘下の組織がいろいろあるが、社会保険局が3つの組織に資金を提供している。ボストン、ハーバード、ミシガンである。政策関連の調査、特に社会保険、退職に関する諸問題の調査を促進しており、毎年8月にワシントンDCのナショナルプレスクラブでプレゼンが行われる。その際、我々のデータを使って政治的なアジェンダのために使って欲しくないが、それを妨げることはできない。
- リサーチとしては相当使われている。AARP：American Association of Retired Personsでは自分達の税金や福利厚生シミュレーションモデルを持っており、うちのデータを客観的に使うが、ある利権を代表しているのもそのために使われる。個人的には問題ないと思うが、他の政治的団体もデータや結果の解釈を同じように考えるととは限らない。

脱落を防ぐための方策について、資料を配って説明。

- いろいろな考えられる限りのテクニックを掲載している。大規模なパネル調査だが、高い反応率を示している。新しいクロスセクション調査では50%の回答率は難しくなっている。パネルデータのように長期的にわたって回答してもらうのに比べて、初めての人にいきなり回答してもらうというのは、かなり違いがある。

戸田委員：パネル調査の初回調査と、クロスセクション調査の回答率は同じくらいなのか。

- 今の回答者（PSID）は、非常に戦略的に集められた回答者であり、初回のパネル調査はwave1ではなくwave0と呼んでいて、年齢などの基本的な情報を聞くだけであまり沢山聞いていない。研究のためではなく、誰が回答しなかったかを把握するためのものという位置づけである。
- 92年にHRSは始まったが、最初80%の回答率だったが、6年ごとに新しい人が入ってくるが、51から60歳の人々は、子供が大きくなって大変な時期の人々なので回答率が低くなる。回答時間は2時間くらいになっている、フィジカル<sup>65</sup>の質問が入ると3時間くらいになる。短いおもしろい調査から入って、再調査でもう少し深みのある質問をするというのは戦略的には良い方法だ。
- PSIDでは、家から自立した者たち（スピンオフ）の回答率は低く、85%ほどである。スピンオフについてもwave0から始まると考えた方が良い。スピンオフも沢山扱ってきたので、サンプルも増えてきており、1万5千世帯くらいになったと思うが、90年代半ばにサンプル数を意図的に減らした結果、9000世帯くらいになっている。ドイツの場合、一人も削減していないので、回答率が下がっており、クロスセクション調査の回答者を加えないとサンプル数が維持できない。ヨーロッパ全体で、自分の情報がどこかに行き使われるということに対して、受け入れられないという悲観的な対応があるようだが、米国でもそうだが日本も変わらないのではないかと。

#### 4.1 PSIDのデータと他のデータをマッチングすることで、回答者のワークライフバランスの

<sup>65</sup> 血圧、脈拍、握力、平衡感覚、身長、体重、ウェスト等

<http://hrsonline.isr.umich.edu/modules/meta/2010/core/qnaire/online/2010PhysicalMeasuresBiomarkers.pdf>

状況を調査しているか。もししているとしたら、どのようにデータをマッチングしているか。

- 年金情報についてデータマッチングをしたことはあるが、ワークライフバランスについてはやっていない。連邦政府が義務付けしない限り、職場の特定というのは難しいのではないか。職場自体に関するデータは持っていない。退職後の生活はどの程度期待できるかというデータはあるが、データマッチングはしていない。
- 職歴に関してはいろいろ質問しており、仕事と家族に使った時間についてのデータは主観的であるが取っている。50歳以上についてタイムダイアリーを取るという方法があるが、ワークライフバランスを把握する上では良い方法になると思う。まだ収集を始めてもいないが、何年か先にはデータを公表できるだろう。
- HRS では、週に何時間働いているかを聞いている。部下がいるか、何人いるか、肉体的な仕事、立ち仕事や重いものを持つ仕事なのかも聞いている。職種に関する情報は、いくらか抜き出すこともできる。また HRS の対象者に社会心理学的な調査を行っている、これは訪問先において記入して返してもらった小冊子があって、ワークライフファミリーに関する質問が入っている。職種や職歴のデータとリンクすることができる。これは、非常に高い回答率となっている。インタビューが関わらないので、休んだ後でもいつでもできるので、楽しんでやってくれる。近所の人についてとか、環境がきれいとか、友達の関係、孤独、幸せを感じるか、をチェックするだけなので、厭わない。
- PSID では、ケスラーという人が開発した指標で、短期のストレスに関する K6、K16、18、というものがある。例えばここ30日で悲しくて何をしても落ち込んでしまうことがあったかといった質問である。ワークライフバランスに関して興味深いのは、労働市場で K6 のような良くないことが起こると、失業の予測が正確にできるということである。住宅ローンのトラブルに関して似たようなことがいえる。英国のパネル調査でも、これに似たようなストレスに関する項目がある。
- 2009年と来月予定のアンケートで、人生について全体として幸せかどうかを聞いているが、住宅の状況と反比例する。例えば2009年時点では別荘をもっていたりすると不幸になる。

4.2 “contingent worker” を PSID または他の BLS の調査の中でどのように定義しているか。また、その定義は調査間で意識的に統一されているか、それとも意識されずに統一されていないか。

- 米国では、教育レベルの高い人々と低い人々とで格差が生じているが、高卒で賃金が上がらない短期就業者達も非正規に含まれるのではないか。
- HRS では、非正規の対象者は、明らかに数的に足りてないと思われる。
- NLSY が非正規が対象として含まれる調査のはずである。これは若者を対象としており、労働省の長官の指示で行った調査であり、WEB でみることができるとは限らない。

補. 2. 1 ヒアリング質問項目

(1) Census Bureau Center of Economic Studies LEHD Program

**QUESTIONNAIRE**  
**Concerning the Longitudinal Employer -  
Household Dynamics program (LEHD)**

**1 Implementation of the LEHD**

- 1.1 When combining federal and state administrative data on employers and employees with the Census Bureau's censuses and surveys, how do you link these data? Do you use data extracted from the Business Register and/or other database for the data-linkages?
- 1.2 Do workers' changes of their occupations and/or employment status bring about any difficulties for establishing the data-linkages? If so, how do you solve the difficulties?
- 1.3 How do you ensure the privacy and confidentiality of the LEHD data in terms of data provision-method? (e.g., anonymization, user qualification, ethical review, etc.)
- 1.4 How many staff members work for the LEHD? What is the organizational structure for the LEHD?
- 1.5 What is the main financial source for the LEHD? Do you receive any budget supports from other organizations? If so, how do such budget supports influence the contents of the LEHD?

**2 Utilization of the LEHD**

- 2.1 By whom and how have the LEHD data been utilized for policy-making and evaluations?
- 2.2 Is there a mechanism through which you can receive feed-backs regarding the contents of the actual LEHD data-utilizations? Are the data users obligated to make such feedbacks?
- 2.3 Have you ever received requests from data users for possible expansion/refinements of the LEHD content? If so, how did you respond to those requests?
- 2.4 Do you grasp whether/how the LEHD data users extract policy implications through analyses of those data?

**3 "Contingent workers" and "work-life balance"**

NOTE: One of our fundamental research concerns is that:

- (1) in recent Japan, the increase of "contingent workers" under the sluggish economy might be deteriorating the overall "work-life balance" situations in the country because of their lower and unstable income level and their being driven to longer work hours; but
- (2) existing governmental statistics are insufficient to figure out the increasing trend of contingent workers, partly due to the fragmented definition of "contingent workers".

- 3.1 Have the LEHD data been used for the researches focusing on “work-life balance” situations among employees/employers?
- 3.2 Have the LEHD data been used for the researches focusing on the relationships between corporate employment strategies and increase/decrease of “contingent workers” and between contingent workers’ conditions and their “work-life balance” situations?

## **QUESTIONNAIRE**

### **Concerning the Implimentation and Use of National Longitudinal Surveys (NLS)**

#### ***1 Implementation of the NLS***

- 1.1 When expanding the questions and/or redpondents of the NLS, how do you restructure and adjust (or scrap and build) the other existing, related surveys including cross-sectional ones in order to avoid duplication of survey contents and to cope with the increasing cost?
- 1.2 What are the factors that may influence the development process of budget for the maintenance and development of the NLS? Does the extent of utilizations of the NLS results influence the process?
- 1.3 What are the factors that may motivate making changes to the content of the NLS? Are requests and budget supports from other organizations significantly influential in that regard, especially when making addition of new questions?
- 1.4 Have you ever introduced subjective questions (for example, questions on “perception of teachers, school discipline, school safety”, “opinion of parents’ relationship behaviors) to the NLS? If so, when and why?
- 1.5 How do you ensure respondents’ confidentiality in terms of data provision-methods? (e.g., anonymization, user qualification, ethical review, etc.)
- 1.6 Can the NLS data be linked to data drawn from other governmental statistics? Does the data linkage allow you to achieve cost efficiency in conducting the NLS and to save taxpayer cost? If so, how such data-linkage is constructed in general?

#### ***2 Utilization of the NLS***

- 2.1 By whom and how have the NLS data been utilized for policy-makings and evaluations?
- 2.2 Is there a mechanism through which you can receive feed-backs regarding the contents of the actual NLS data-utilizations? Are the data users obligated to make such feedbacks?
- 2.3 Have you ever received requests from data users for possible expansion /refinements of the NLS content? If so, how did you respond to those requests?
- 2.4 Do you grasp whether/how the NLS data users extract policy implications through analyses of those data, especially of ones pertaining to subjective questions?

#### ***3 Practical concerns of the NLS conducting process***

- 3.1 When recruiting NLS respondents, how often have you ever encountered declinations from candidates? What generally are the reasons behind declinations? Have you introduced any measures to reduce the number of declinations?
- 3.2 How often do you encounter dropouts of respondents? What generally are the reasons behind dropouts? Have you introduced any measures to reduce dropouts?
- 3.3 When the NLS results are thought to be distorted by dropouts, do you intend to restore the respondent representation of the NLS? If so, how?
- 3.4 What interview methods, including computer-assisted ones, have you developed to improve cost efficiency of the NLS implementation?

#### ***4 “Contingent workers” and “work-life balance”***

NOTE: One of our fundamental research concerns is that:
---

- (1) in recent Japan, the increase of “contingent workers” under the sluggish economy might be deteriorating the overall “work-life balance” situations in the country because of their lower and unstable income level and their being driven to longer work hours; but
- (2) existing governmental statistics are insufficient to figure out the increasing trend of contingent workers, partly due to the fragmented definition of “contingent workers”.

4.1 Do you assess the respondents’ “work-life balance” situations through data-matching between the NLS and other corporate/employers’ surveys? If so, how do you match those data?

4.2 What are the definitions of “contingent workers” in the NLS, and other survey/statistics by the US Department of Labor and other governmental organizations? Are they consciously unified, or unconsciously fragmented?

4.3 Do you recognize contingent work as a negative factor for the work-life balance deterioration? If so, do DOL and American governments try to tackle the increasing contingent worker problem for better work-life balance situation?

### (3) Families and Works Institutes

## QUESTIONNAIRE

One of the main purposes of the project is to learn about the advanced approaches to maintain, develop and utilize large-scale panel surveys conducted in the United States. We would then like to visit your office to discuss some details about what and how do you extract policy implications from panel surveys such as the National Longitudinal Surveys (NLS) and the Panel Study of Income Dynamics (PSID) for better Americans' working conditions and work-life balance situations. Our specific interests include the followings:

- 1) Do you assess Americans' and American families' work-life balance situations through various statistical data? If so, what statistics and data, especially data from panel surveys, do you use?
- 2) As data users, have you ever made requests for possible expansion/refinements of relevant survey contents including panel surveys such as the NLS and the PSID? If so, have you offered to provide any supports (including budget supports) in return for the expansion/refinements?
- 3) Do you recognize increasing "contingent work" as a negative factor for the work-life balance deterioration for Americans and American families? If so, do you think American governments try to tackle the increasing contingent worker problem for better work-life balance situation?

## **QUESTIONNAIRE**

### **Concerning the Implimentation and Use of Panel Study of Income Dynamics (PSID) and Health and Retirement Study Surveys (HRS)**

#### ***1 Implementation of the PSID/HRS***

- 2.5 When expanding the questions and/or respondents of the PSID and/or the HRS, how do you restructure and adjust (or scrap and build) the other existing, related surveys including cross-sectional ones in order to avoid duplication of survey contents and to cope with the increasing cost?
- 2.6 What are the factors that may influence the development process of budget for the maintenance and development of the PSID and/or the HRS? Does the extent of utilizations of the PSID/HRS results influence the process?
- 2.7 What are the factors that may motivate making changes to the content of the PSID and/or the HRS? Are requests and budget supports from other organizations significantly influential in that regard, especially when making addition of new questions?
- 2.8 Have you ever introduced subjective questions (for example, questions on perceptions or opinions) to the PSID and/or the HRS? If so, when and why?
- 2.9 How do you ensure respondents' confidentiality in terms of data provision-methods? (e.g., anonymization, user qualification, ethical review, etc.)
- 2.10 Can the PSID/HRS data be linked to data drawn from other governmental statistics? Does the data linkage allow you to achieve cost efficiency in conducting the PSID and/or the HRS and to save taxpayer cost? If so, how such data-linkage is constructed in general?

#### ***3 Utilization of the PSID/HRS***

- 3.1 By whom and how have the PSID/HRS data been utilized for policy-makings and evaluations?
- 3.2 Is there a mechanism through which you can receive feed-backs regarding the contents of the actual PSID/HRS data-utilizations? Are the data users obligated to make such feedbacks?
- 3.3 Have you ever received requests from data users for possible expansion/refinements of the PSID/HRS content? If so, how did you respond to those requests?
- 3.4 Do you grasp whether/how the PSID/HRS data users extract policy implications through analyses of those data, especially of data pertaining to subjective questions?

#### ***3 Practical concerns of the PSID/HRS conducting process***

- 3.5 When recruiting PSID/HRS respondents, how often have you ever encountered declinations from candidates? What generally are the reasons behind declinations? Have you introduced any measures to reduce the number of declinations?
- 3.6 How often do you encounter dropouts of respondents? What generally are the reasons behind dropouts? Have you introduced any measures to reduce dropouts?
- 3.7 When the PSID/HRS results are thought to be distorted by dropouts, do you intend to restore the respondent representation of the PSID/HRS? If so, how?
- 3.8 What interview methods, including computer-assisted ones, have you developed to improve cost efficiency of the PSID/HRS implementation?

#### ***4 "Contingent workers" and "work-life balance"***

NOTE: One of our fundamental research concerns is that:

- (1) in recent Japan, the increase of “contingent workers” under the sluggish economy might be deteriorating the overall “work-life balance” situations in the country because of their lower and unstable income level and their being driven to longer work hours; but
- (2) existing governmental statistics are insufficient to figure out the increasing trend of contingent workers, partly due to the fragmented definition of “contingent workers”.

- 4.1 Do you assess the respondents’ “work-life balance” situations through data-matching between the PSID and other corporate/employers’ surveys? If so, how do you match those data?
- 4.2 What are the definitions of “contingent workers” in the PSID, and other governmental and non-governmental survey/statistics in the United States? Are they consciously unified, or unconsciously fragmented?
- 4.3 Do you recognize contingent work as a negative factor for the work-life balance deterioration? If so, do American governments and/or society try to tackle the increasing contingent worker problem for better work-life balance situation?

## 補. 2. 2 受領資料（ミシガン大学社会調査研究所より）

### RESPONSE RATES IN NATIONAL PANEL SURVEYS

Robert F. Schoeni, Frank Stafford, Kate McGonagle, Patricia Andreski

Institute for Social Research  
University of Michigan

October 2010

Chapter Prepared for *The Future of Social Surveys*  
Roger Tourangeau and Doug Massey, Editors

We thank individuals involved with conducting each of the six surveys examined in this chapter for providing important information and review of the material presented here, specifically, Noah Uhrig and Jon Burton (BHPS), Mary Beth Ofstedal and Heidi Guyer (HRS), Joachim Frick and Jurgen Shupp (GSOEP), Randy Olsen (NLSY79), Mark Wooden (HILDA), and Eva Leissou (PSID).

\*

\*

\*

#### 1. Introduction

Response rates in many large cross-sectional surveys in the United States have declined significantly over the past few decades, continuing a pattern that was observed for some major surveys beginning in the middle of the last century (Steeh 1981; Curtin, Presser, Singer 2005). Declines in other countries have also been experienced (Smith 1995). This development has implications for the validity of statistical estimates based on these surveys and is a major challenge facing the survey industry and the field of survey research.

While response rates have declined in cross-sectional surveys, the wave-to-wave response rate in the national longitudinal survey that we manage, the Panel Study of Income Dynamics (PSID), has shown no signs of declining during its forty-year history. The first goal of this chapter is to document trends in reinterview response rates in six major national panel surveys in order to determine whether the experience of the PSID is similar to the experience of other longitudinal surveys.

The second goal of this chapter is to describe the strategies used by national longitudinal surveys to minimize attrition. An extensive array of strategies will be described falling into four categories: incentive payments to respondents, communication with respondents between waves, strategies used during the field period, and survey design features.

A major conclusion of this chapter is that reinterview rates for national longitudinal surveys have not experienced widespread declines. In fact, in almost all surveys that we examine the response rates have either remained stable at high rates or they have increased. This finding stands in stark contrast to the experience for cross-sectional surveys.

At the same time, even low levels of nonresponse can lead to significant cumulative attrition over the life of a longitudinal survey. If the attrition is concentrated among certain types of individuals, it can lead to biased parameter estimates. To investigate the importance of this issue, the final goal of the chapter is to present estimates of various parameters using the longest running of these six surveys, the PSID, and compare these estimates with estimates based on cross-sectional surveys at various points in time during the over forty-year history of the PSID.

## **2. Description of selected national surveys and definition of response rate**

We draw on the experiences of six national surveys, three of which study the United States population – the Health and Retirement Study (HRS), the National Longitudinal Survey of Youth, 1979 (NLSY79), and the Panel Study of Income Dynamics (PSID) -- one of which surveys the British population (the British Household Panel Study, BHPS), one of which examines the German population (the German Socio-Economic Panel, GSOEP), and one of which studies the Australian population (the Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey, HILDA). These surveys represent some of the most widely used longitudinal surveys in the world.

The BHPS began in 1991 and has interviewed the same representative sample of individuals, and their descendents, annually. It is a face-to-face household-based survey, interviewing every adult member of the household. 10,264 adults from Great Britain, living in 5,538 households, were interviewed in 1991. Additional samples of households in each of Scotland and Wales, and Northern Ireland, were added to the main sample in 1999 and 2001, respectively. The response rates we report are restricted to the 1991 sample and thus does not include families who started their participation after 1991.

The GSOEP is a household-based study which started in 1984 with interviews of 12,245 adults living in 5,921 households. This sample of West German households consists of two subsamples: Germans, the so-called “A sample,” and foreigners, the so-called “B sample.” A sample of 4,453 East Germans living in 2,179 households was included in 1990, after reunification; this sample is called the “C sample.” Additional samples were included at later waves, but we restrict our analysis to these three longest-running samples. Adult sample members are interviewed annually face-to-face.

The HRS began in 1992 with a national sample of individuals 51 to 61 years old and their spouses, with a resulting sample of 12,654 individuals. Several additional birth cohorts have been added to the study. In this chapter we examine the original cohort, called the HRS cohort, as well as the AHEAD cohort, which consisted of 8,222 individuals 70 and older and their spouses who were first interviewed in 1993. The HRS and AHEAD cohorts were initially interviewed face-to-face, were switched to telephone interviewing for several years, and then beginning in 2006 one half of the sample was interviewed face-to-face and one half interviewed by telephone in each wave, with respondents alternating between these two modes from wave-to-wave.

HILDA is a household-based study which began in 2001 with a sample of 19,914 individuals living in 7,682 households in Australia. Face-to-face interviews have been conducted annually with all adults living in the household.

The NLSY79 began as a nationally representative United States sample of 12,686 individuals 14-22 years old in 1979. These individuals were interviewed annually through 1994 and biennially ever since. The interview was conducted primarily in-person through 2000 (with the exception of 1987 when most interviews were completed by phone), with telephone being the dominant mode of interview in 2002 and subsequent waves.

The PSID began in 1968 with a nationally representative sample of 18,230 individuals living in 4,802 households in the United States. Information on these individuals and their descendents has been collected through annual interviews until 1997 and biennial interviews ever since. The primary interview

was conducted face-to-face from 1968 to 1972, and has been completed over the phone ever since. One person per family unit is interviewed.

Four of these six surveys (BHPS, GSOEP, HILDA, and PSID) are household surveys with many features in common. However, the first waves of the six surveys were completed at different times over the last five decades. The PSID began in 1968 when response rates in cross-sectional surveys were substantially higher than today. The NLSY79, GSOEP, BHPS, HRS, AHEAD, and HILDA began in 1979, 1984, 1991, 1992, 1993, and 2001, respectively, periods when factors leading to declines in cross-sectional surveys became more common, like the use of cell phones and the availability of caller identification technology.

We are interested in determining whether there have been declines in response rates in recent time periods that parallel the declines experienced by cross-sectional surveys. As a result, we focus on the reinterview response rate which is defined as the response rate in a particular wave among cases that were successfully interviewed in the prior wave. For some surveys the response rate is at the individual level while for others it is at the family or household level. In addition, the treatment of decedents in the calculation of response rate varies across surveys. These factors are described in the note to table 1. We report the wave-to-wave reinterview rate regardless of the length of the period between the interviews; in some cases interviews were conducted annually and in other cases biennially.

It is important to keep in mind that time patterns of reinterview response rates may be influenced by cumulative nonresponse. Specifically, the respondents who are successfully interviewed at a given wave may be increasingly selective, representing cases that are increasingly more willing to participate. If this is the case, one would expect reinterview response rates to increase over time.

### **3. Reinterview response rates in selected national panel surveys**

Table 1 reports the reinterview rates for each survey, with the trends depicted in figures 1 and 2. As we describe below for each panel survey in turn, there is no evidence indicating widespread decline in reinterview response rates across these surveys.

The wave-to-wave response rate in the BHPS increased steadily during the first five reinterview waves, from 0.860 in 1992 to 0.916 in 1996. During the subsequent twelve waves, the rate has remained steady between 0.900 and 0.921.

For the A and C samples of the GSOEP, the reinterview rate was, if anything, increasing during the period between the initial reinterview - 1985 for the A sample, and 1991 for the C sample - and 2005. The most recent three interviews had a reinterview rate that was one to two percentage points lower than the average reinterview rate during the prior decade and merits further monitoring in subsequent waves to determine whether this represents the beginning of a new trend.

The GSOEP B, or so-called foreigners sample, is an exception to these results. After an initial increase in reinterview rates in the first three reinterview waves, the rate declined fairly continuously during the subsequent twenty two year period, from 0.914 in 1987 to 0.870 in 2008. This change represents a 0.044 percentage point decline, or 0.0020 points per year. This trend may be due to the fact that foreigners are more likely to leave the country and, therefore, more difficult to track and interview.

During the period of annual interviewing from 1979 to 1994, the NLSY79 achieved consistently high reinterview rates of 0.957 to 0.986. The reinterview rate declined after interviewing switched to every other year in 1996, falling to a low of 0.918 in 2000. Subsequently, the rate has increased, reaching a biennial rate of 0.961 in the most recent wave in 2008 which is in the range of the annual rates experienced in the first fifteen years of the survey.

HILDA, HRS, and AHEAD have experienced increases in their reinterview response rates since they began, with the rate for the most recent wave the highest in their histories. For the PSID, the

reinterview rate has been at least 0.947 in every follow-up wave except 1969. In twenty three of the thirty five waves, the reinterview response rate reached or exceeded 0.98. The rate in the most recent wave was 0.972 (covering the two year period between the 2007 and 2009 waves), which is nearly as high as the 0.979 average annual rate experienced during the first 10 reinterview waves (excluding the first reinterview wave when the rate was at its historical low).

#### **4. Approaches to minimizing unit nonresponse**

Unit nonresponse is the non-observation of sample members, and it may occur for many reasons (see Groves et al., 2009 for a discussion). Various approaches have been used to reduce nonresponse in panel surveys (Watson and Wooden, 2009). Many of these approaches are similar to strategies used in cross-sectional surveys, while other strategies used by these studies are unique. We group the strategies into four categories. First, we describe various incentive payments provided to respondents. Second, studies communicate with their respondents between waves, and the rationale and strategies used are described. We next discuss the wide variety of strategies that are used during the field period that may influence nonresponse. Finally, we discuss dimensions of the designs of these studies that can influence response rates.

A list of strategies used by the six surveys is provided in table 2. Specifically, for each of the surveys whose reinterview response rate is reported in table 1, we indicate the strategies that they employ to enhance response rates between waves. In 1998 the HRS cohort and AHEAD cohort were merged, with data on both cohorts being collected in the same year and using the same procedures and interviewing team. As a result, in table 2 the strategies used for these two cohorts are reported under the one category “HRS. While strategies used by all of the surveys are presented in table 2, our focus will be on approaches used by the study that we direct, the PSID.

##### **Respondent incentive payments**

In their thorough review of the evidence of the impact of incentives, Laurie and Lynn (2009) conclude that incentives typically raise response rates and, based on new research on the BHPS, “even small increases in the value of an incentive on a mature panel can bring a significant improvement in response rates (p. 230).” In a recent experimental study from the Swiss Household Panel it was concluded that higher incentives not only increased cooperation, but saved field work time (Lipps, 2010). Therefore it is not surprising that all six panel surveys use incentives extensively. The PSID has provided incentive payments to its respondents since 1968. An attempt is made to pay the incentive as close to the completion of the interview as possible. In the most recent waves, the turnaround time between the completion of an interview and the mailing of a respondent payment (typically a check, but money orders and cash are also possible) was about one week. The incentive amount has grown from \$20 in 1999 to \$65 in 2009 (or \$50.50 if expressed in 1999 CPI-U adjusted dollars), as the interview length has increased from roughly thirty five minutes to seventy five minutes.

In addition to providing an incentive for participating in the interview, incentives ranging from \$5 to \$15 are provided to PSID families who assist interviewers in locating other sample family members who are active in the study. Furthermore, starting in 2005, interviewers provided families who requested it an additional \$10 in compensation for conducting the interview on their cell phone and using their purchased cell phone minutes.

Some surveys use so called “end-game” incentives as a last-resort strategy to encourage participation of the most resistant respondents toward the end of the field period. The amount of this incentive can be substantial; for example, in the case of the HRS, as much as \$100 or roughly double the typical incentive payment may be offered at the very end of the data collection period. Various types of

nonmonetary incentives are also provided to respondents in some surveys, including coffee mugs, refrigerator magnets, and other small tokens of appreciation.

### **Communication with respondents between waves**

In Couper and Lepkowski's (2002) general model of attrition in panel surveys, knowing the whereabouts of sample members is the first step in reducing attrition, and surveys employ a variety of strategies to achieve this goal (Couper and Ofstedal, 2009). PSID, for example, undertakes several steps to keep track of its families between waves of data collection. First, in February of the year of data collection, a newsletter is sent to all families providing them with research findings from the study, alerting them to the upcoming interview, and emphasizing the importance of their participation. Before this mailing is sent, all addresses on record are updated through the United States Postal Service National Change of Address service to ensure that the mailing is sent to the best possible address. Address changes or "bad addresses" that get returned to the PSID by the United States Postal Service as a consequence of this mailing are archived and used to make the next contact with families; this procedure resulted in the updating of new addresses for 6 percent of the sample in the last wave.

Midway between the end of one field period and the start of the next, a "contact information update" mailing is sent to all families. The mailing includes a postage-prepaid postcard listing the most recent contact information including address and phone number that families are asked to verify, or update if they have moved or changed phone numbers. Families who return the postcard receive \$10. In 2008, 63 percent of the families returned the card, and 25 percent of these families provided new contact information while 75 percent verified their information. Sending a follow-up contact information update mailing to families who do not respond initially improves response rates by 7-10 percentage points (McGonagle, Couper, and Schoeni, 2010).

A respondent website is a way to encourage participation by sharing information of value to the respondents. In addition, some studies allow respondents to update their address information via a website. Many studies, including the PSID, regularly field supplemental interviews between the core interviews. While adding respondent burden, updated contact information is obtained from respondents who participated and, in some cases, respondents value the interaction.

### **Strategies used during the field period**

***Advance notification letter.*** As part of its routine efforts to make an initial contact for the interview, PSID first sends all families a study notification letter to their last known address to let them know that they will be receiving a telephone call from an interviewer from the Survey Research Center at the University of Michigan. The letter provides a dedicated toll-free number for respondents to call if they have any questions about the interview, or wish to schedule an appointment. In 2007, 6 percent of the families called the toll-free number, with roughly 90 percent of these families calling to make an appointment to be interviewed. Other families called with various questions about the study, and a small number called to refuse in advance of being contacted by an interviewer.

***Updated contact information and study informants.*** Interviewers attempt to make contact with all families using their last known telephone number. At the end of each interview, PSID routinely collects the names, addresses, and phone numbers of up to two contact persons who would be most likely to know the whereabouts of the members of the sample family. Interviewers will attempt to locate families through the contact information they provided in the prior wave if they cannot be found at their last known telephone number. Because many individuals who are related to the respondent are also interviewed, even if they do not live in the same household, PSID interviewers will routinely contact these relatives to help find the focal respondent.

**Tracking strategies.** Once interviewing begins, additional tracking attempts are undertaken if families are not found at their last known address, or through contact persons. During 2005, approximately 23 percent of PSID families required tracking. Trackers used directory assistance and internet search databases to locate 92 percent of these families, and 83 percent of the families requiring tracking provided interviews compared to an interview rate of 95 percent among the 77 percent of families who did not need tracking.

**Letters.** Evidence exists that providing a tailored response that addresses a respondent's specific reason for being reluctant to participate is effective in gaining cooperation (Groves and McGonagle, 2001). Between 1970 and 2003, PSID staff wrote letters to families that were individually tailored to the situation encountered by the interviewer. This is no longer feasible with increasing oversight by the Institutional Review Board which now requires that all materials sent to respondents as well as any changes, no matter how minor, receive their review. Since 2003, the PSID has relied on a series of letter templates that address a variety of commonly occurring situations: sympathy, when an interviewer learns of the death of a family member; hard to reach; confidentiality; and too busy. In 2009, more than 1,800 such letters were sent to PSID families.

**Interviewer continuity.** The empirical evidence in support of beneficial effects of respondents having the same interviewer in subsequent waves is mixed. (See Watson and Wooden (2009) for a recent review.) Regardless, like most of these six surveys, PSID attempts to assign interviewers to the same families they interviewed in prior waves, improving continuity in the communication between the study and respondents. In some cases, however, continuity could be detrimental. When respondents and interviewers do not have a productive relationship, respondents are reassigned to different interviewers.

In many cases interviewers with prior experience, either on the PSID or working on similar studies, achieve higher response outcomes. In 2009, all of the 120 interviewers that worked on the study had worked as an interviewer on prior studies at the Survey Research Center (which runs the field operations for PSID), and 49 percent had served as an interviewer in the prior wave of the PSID.

**Influence of opinion leaders.** Respondents may feel a greater sense of commitment to the study if individuals they know and respect, such as family members and other opinion leaders, endorse the study and encourage them to participate. The risk of this approach is that some respondents may in fact be negatively affected by the interaction; finding an individual who is well-liked and respected by all respondents and who is willing to endorse the study can be challenging. While the PSID does not use this approach explicitly, the experience of relatives who are also part of the PSID sample can influence their response decisions. For example, if one family member has a positive experience during the interview, they may communicate this experience to their siblings, parents, and children, many of whom also participate in the survey, thereby enhancing the response rates of their relatives. Of course, the opposite possibility also exists that family members who have a negative experience may discourage participation of related sample members.

**Interviewer incentives.** While rarely used by PSID, we have provided bonuses to interviewers for working a specified number of hours per week. The goal of this approach is to increase hours worked during the weeks that interviewers are working, thereby reducing the number of weeks in the field period and saving the associated fixed costs.

**Respondent information.** Most studies provide respondents with information that demonstrates the value of the data being collected, such as press releases and even published articles. The HRS assesses blood pressure and analyzes blood samples, with the results of these tests given back to respondents. Many respondents value this information.

## **Survey design features**

***Length of the interview.*** Evidence on the impact of the length of the interview on completion of the interview and the subsequent attrition from panel studies is surprisingly limited given the scientific value of including additional interview content. The PSID has maintained an annualized reinterview rate of 95-98 percent in almost all waves; the rate has not changed substantially despite fluctuations in the length of interview of thirty to forty minutes (see figure 3), and despite significant supplemental data collections between waves of the core survey. However, during the same period PSID adopted policies whose goal was to offset any potential negative effect that the change in interview length may have had on attrition, including increasing incentive payments.

Despite the limited empirical evidence (Branden et al, 1995; Zabel, 1998; Hill and Willis, 2001) and the trends observed in Figure 3, almost all studies, including the PSID, limit the length of the interview because of concerns that excessive respondent burden will jeopardize future participation. The PSID has kept its biennial interview at roughly seventy five minutes since 2003. Determining the optimal interview length is an area ripe for innovative research. The scientific benefits of adding additional material to surveys is incredibly high, with marginal costs that are typically well below average cost. At the same time, numerous supplemental data collections have been conducted by PSID and HRS, typically during the years that the main interview is not conducted. PSID's largest such effort so far was the Child Development Supplement, conducted in 1997, 2002/2003, and 2007/2008. PSID did not experience a reduction in the response rate to the core interview following these efforts, but more systematic analyses of the effects on response rates in the core interview to the introduction of these and other supplements is warranted.

***Frequency of interviews.*** Reducing the frequency of interviewing, holding constant the total length of interview time, may also enhance participation. Repeated and frequent requests to the respondents may be burdensome, at least for some respondents. As a result, one may reduce respondent burden by increasing the time between interviews. At the same time, in addition to increasing difficulties of respondent recall, the longer the time between interviews, the greater the probability that the respondent has moved, making it more difficult to contact sample members (Couper and Ofstedal, 2009).

***Administrative data supplements.*** One way to reduce the interview length is to rely on administrative data that contain the needed information. Examples of administrative data that have been widely used include health care records (in the United States, Medicare claims data), earnings records (in the United States, Social Security earnings data), and cause-of-death files which can eliminate the need to ask surviving relatives the cause of death. In some cases, however, the information contained in these administrative files merely supplement the available information on respondents, and do not reduce the length of the interview. For example, few if any surveys would try to collect through survey responses the detailed information on diagnosis and expenditures available in health care claims files.

***Mixed modes.*** Surveys are increasingly turning to alternative or mixed modes of interviewing for a variety of reasons (Dillman, 2009). The PSID began as a face-to-face interview, but today roughly 97 percent of interviews are completed over the phone. Allowing respondents to choose the mode that is most convenient for them should increase response rates. At the same time, the mode of interview can have substantial effects on responses. For a panel survey whose primary goal is to understand change in outcomes and behaviors, switching modes could substantially harm the scientific value of the study (Dillman, 2009).

The PSID, like all of the surveys, offer mixed modes even if one mode is primary. For example, roughly 3 percent of PSID interviews are completed face-to-face in recent waves because of a strong desire by the respondent. In addition, some of our recent supplemental data collections have been conducted in person. The HRS completes half of its core interviews over the phone and the other half in-person. HRS has also collected data via mail-back and the Internet.

***Interview enjoyment.*** It has been found that when the interview content contains topics that are

likely to be of interest to the respondent, response rates are higher (Groves et al, 2004). Parents typically enjoy talking about their children. The PSID initiated a large supplemental project consisting of data collected on PSID children ages zero-twelve years old in 1997. As the field work progressed, the response rates were good with high rates of completion for almost all modules. Yet there was a concern that such extensive interview lengths would lead to reluctance to participate in future core interviews or supplemental data collections. The evidence indicates that these concerns were not realized. The PSID reinterview rates after the CDS interview was completed in 1997 have been just as high as the rates prior to 1997 (figure 3).

In contrast, when the PSID became a biennial instead of an annual survey, questions were added to the instrument to collect information on income for the period two years prior to the interview date. Moreover, this information was at a detailed level, nearly as detailed as the income reported for one year prior to the interview date. Anecdotal evidence based on comments by interviewers suggested that the respondents strongly disliked this material, finding it very difficult to recall such detailed information over that time period (Yeung , Stafford, and Andreski, 2008). Because of this feedback from interviewers and the higher rates of item nonresponse for these items, the number of such detailed questions was reduced in 2009.

***Dependent interviewing.*** Another technique for reducing respondent burden is to employ dependent interviewing wherein answers from the prior wave are assumed to persist unless the respondent indicates a change in the value, such as a job change or a change in duties at work (Jackle, 2009). A concern with dependent interviewing is acquiescence bias, whereby respondents tend to answer ‘no change’ even when change has occurred (see Mathiowetz and McGonagle, 2000 for a review).

***Recontact effort.*** When the PSID began in 1968, individuals who did not respond in a given wave were not contacted in subsequent waves. This policy was changed in 1993, and many individuals who had attrited since 1968 were recontacted and brought back into the sample. Of the 349 families that completed the interview in 2005 but not 2007, 56 percent were successfully interviewed in 2009. The PSID currently stops attempting to interview individuals who have been nonresponse for two consecutive waves. Most other surveys continue to attempt to interview such sample members. The response rates for these groups are quite low. For example, for the 2008 wave of HRS the response rate for individuals who have been nonresponse for two (three or more) consecutive waves is 22 (15) percent. However, these recontact efforts can have substantial benefits to cumulative response rates.

***Proxy reports.*** Information pertaining to a particular individual is almost always most accurately reported by the individual themselves. But in the absence of self-reported data, proxy reports are commonly permitted. The PSID relies heavily on proxy information, more so than any of the other five surveys. One respondent per family is interviewed, with detailed information collected about both the head and spouse in married couples.

## **5. Representativeness of the PSID after 40 years**

Nonresponse can be a serious threat to the quality of data. As the panel progresses over time, the cumulative loss of original sample increases the risk of bias in the estimates derived from any one wave as well as in the estimates of change. Thus, a progressive loss of respondents may result in biased estimates. In this way, a key issue in the evaluation of the impact of non-response in a panel is the extent to which characteristics of the attritors are related to the survey outcomes of interest. Numerous studies have examined various predictors of attrition, generally finding a lower probability of ongoing panel participation among the young, African-Americans, males, renters, those in urban areas, the unmarried, those with low incomes, and those with low social ties and lack of community attachment (Fitzgerald, Gottschalk, and Moffitt, 1997; Fitzgerald, 2010).

Instead of examining attrition and its correlates, in this section of the chapter we attempt to estimate the bias in cross-sectional estimates of various parameters using the PSID. Four content areas are examined: income, health, consumption expenditures, and wealth. For each domain, we use the best available national cross-sectional estimates to compare against the estimates from the PSID. While there are errors in the estimates from these cross-sectional surveys, no better data are available for examining household and individual characteristics falling into these four domains.

For all of the analyses, the PSID estimates use core family weights. The sample weights adjust for differential selection and response in wave one, as well as selective attrition. The weights are not post-stratified to cross-sectional surveys. The number of explanatory variables used in the attrition adjustment models is relatively sparse and described in greater detail in documents on the PSID website (<http://psidonline.isr.umich.edu/data/weights/>). Specifically, the covariates include income, age, region, gender, and whether the observation is from the so-called low-income sample. In the PSID analysis, we analyzed the sample of core families, (families directly related to the original sample of 1968 plus the immigrant sample added in 1997); the Latino sample that was interviewed from 1990 to 1995 was not included.

### **Household income**

We begin with an assessment of household income.<sup>66</sup> Figures 4 and 5 display the tenth through the ninetieth percentiles of the distribution of household income, based on the PSID and the March Current Population Survey (CPS). The CPS is the survey used to generate the official poverty rates used by the federal government. Over almost the entire distribution and across almost all years, the PSID shows a higher level of income. This gap is thought to be the result, in part, of more detailed income reporting in the PSID.

Most importantly for our purposes, the gap between the PSID and CPS remains fairly constant despite accumulating attrition from the PSID. Moreover, this result is true for all points in the distribution between, roughly, the fifth and ninety-fifth percentile. It is only the tails of the distribution where the estimates diverge substantially. (See Gouskova, Andreski, and Schoeni (2010) for estimates above (below) the ninetieth (tenth) percentile.)

Two exceptions should be noted. First, the PSID estimate for 1992 is unusually high relative to both the CPS for 1992 and the PSID in 1991 and 1993. This divergence is especially large for the 70th and 80th percentiles. Second, the peak of the boom in the late 1980s was 1989 according to the CPS, while for the PSID the peak was 1-2 years earlier at most percentiles.

### **Health status, health behaviors, and health insurance**

We compare health data collected from the 2007 PSID with the same year of the National Health Interview Survey (NHIS). Estimates from prior years are reported in Andreski, Schoeni, and McGonagle (2009). The NHIS consists of a nationally representative sample of the civilian noninstitutionalized population. The survey collects basic health and demographic information for all household members. More detailed health information is collected for one sample adult aged eighteen or older and one sample child aged 0-17 per family. In the PSID, the health data collected in the core interview is restricted to heads and wives; therefore, we report estimates for the population eighteen and older in the NHIS and all heads and wives in the PSID.

---

<sup>66</sup> When more than one PSID family unit lives in the same household unit, we add together the income from all co-residents families to create household income. Similarly, for the CPS we examined household income. See Gouskova, Andreski, and Schoeni (2010) for additional details.

Thirteen health-related items are compared. The health status measures examined include obesity, weight, work limitation, 30-day emotional distress, six specific conditions (stroke, hypertension, diabetes, cancer, myocardial infarction, and asthma), and self-rated general health (excellent, very good, good, fair, and poor). In addition, whether the person currently smokes, has ever smoked, and whether they have health insurance are compared between the two surveys. See Levy (2007) for a closer examination of the PSID health insurance data.

Table 3 reports the exact question wording used in each of the two surveys. The questions are almost identical for most measures, particularly for height, weight, work limitation, 30-day emotional distress, health conditions, and self-rated general health. NHIS explicitly asks respondents their height and weight without their shoes, so we might expect to see slightly higher values in the PSID. For doctor diagnosed conditions, NHIS includes not only doctors but “other health professionals,” which might also lead to a slightly higher prevalence in the NHIS. The NHIS’s question on work limitation includes “emotional problems” as a cause, while PSID does not, although it does include “nervous condition.”

Smoking and health insurance are not as similar in the two surveys. The NHIS has a threshold of 100 cigarettes in order for someone to be considered having ever smoked, while the PSID does not. For current smoking behavior, the PSID simply asks whether they smoke now. The NHIS asks people how often they smoke cigarettes, with one option being “not at all;” we code people with this response as not currently smoking.

Most of the outcomes align fairly closely (table 4). For example, according to both surveys, 19 percent of adults smoked in 2007. Health insurance coverage is 86 percent as estimated by the PSID and 84 percent as estimated by and NHIS. Obesity rates are quite similar, and weight aligns closely throughout the entire weight distribution (figure 6).

The largest gap is in the prevalence of a health condition that limits the amount or kind of work: 81 percent for the PSID and 89 percent based on the NHIS. There are also differences between the two surveys in responses to the self assessed general health status question. To investigate this further, we report estimates for the PSID, NHIS, and the HRS (table 5). All samples are restricted to the population fifty one to sixty one years old in order to compare identical age groups across the three surveys. In this case, the PSID and HRS align closely. The differences between the PSID and NHIS are evident at the top end of the health distribution; that is, the share who report being in excellent health is 17 percent and 16 percent in the PSID and HRS, respectively, but 23 percent in the NHIS.

### **Consumption expenditures**

The PSID expanded its consumption expenditure measures beginning in 1999, and Li, et al (2010) have compared estimates based on these data with the best cross-sectional household survey on this topic, the Consumer Expenditures (CE) survey. There are numerous differences in the way these two surveys collect expenditure data. The PSID has a much smaller set of questions devoted to expenditures. In addition, the time period over which expenditures are reported differ. For some categories, the PSID measures expenditures over a typical week, while other items are measured over the past month, year, or even two year period.

Li, et al (2009) take into account these differences in their attempt to compare estimates of annual expenditures between these two surveys. We summarize these results in table 6, where the ratio of average expenditures for each of the major categories collected in the PSID in the years 1999, 2001, and 2003 are reported. Altogether, the six categories of spending measured in the PSID during these years - food, housing, transportation, education, child care, and out-of-pocket spending for health care – represent 72 percent of total expenditures as measured in the CE. Total spending on the six items align fairly well in the two surveys, with a ratio of average spending of 0.96 in 1999, 1.02 and 2001, and 1.01 and 2003. At the

same time, some of the individual categories do not align as closely.

## Wealth

An examination of estimates of wealth in the PSID (and HRS) with the Survey of Consumer Finances (SCF) show high concordance for all but the top 5 percent of the wealth distribution (Bosworth and Anders 2008), which in turn suggests that attrition over time has not biased the representativeness of the sample with respect to wealth. Moreover, wealth trends based on the PSID closely match macroeconomic data, showing a secular rise in wealth-income ratios (Bosworth and Smart 2009).

## 6. Discussion and conclusions

Response rates to cross-sectional surveys have declined substantially over the last several decades. We find limited to no evidence that reinterview rates in national panel surveys have declined during this same period. On the contrary, the reinterview rates in most surveys are quite high, almost always above 90 percent and in most of the surveys above 95 percent, and in many surveys they have actually increased.

While the goal of this chapter was not to determine what accounts for the high response rates in panel surveys, we conducted a thorough review of the strategies used by these six studies. The majority of the strategies are used by all six studies. Quantitative evidence supports the effectiveness of many of these strategies. For other strategies, the managers of these surveys employ the strategy because of anecdotal evidence from the field, including observations from the interviewers and respondents.

In general, estimates of descriptive parameters characterizing income, health, consumption expenditures, and wealth using the PSID align fairly closely with estimates of the same parameters using the best available cross-sectional surveys devoted to each of these four topics. There are clearly parameter estimates that differ substantially between the surveys, and much of this gap is most likely due to the differences in the questions used to elicit information and the designs of the surveys. But our general conclusion of comparable parameter estimates is consistent with the conclusion of Keeter, et al (2000) Curtin, Presser, and Singer (2005), and Markel and Edelman (2002) who find that various parameter estimates are not sensitive to response rates.

\*

\*

\*

## REFERENCES

- Yeung, W.J., Stafford, F., and Andreski, P. 2008. "Assessing the Quality of Income Data Collected on A Two-Year Periodicity: Experience from the Panel Study of Income Dynamics." *Survey Research: Method and Application*, 23: 34-80.
- Andreski, P, McGonagle, K, and RF Schoeni. 2009. "An Analysis of the Quality of the Health Data in the Panel Study of Income Dynamics." PSID Technical Series Paper #09-02.  
Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Astrostic, B, Bates, N, Burt, G, and A Silberstein. 2001. "Nonresponse in US government household surveys: consistent measures, recent trends, and new insights." *Journal of Official Statistics*, 17(2): 209-226.
- Brandon, L., Gritz, RM, and M Pergamit. 1995. "Effective interview length on attrition in the National Longitudinal Study of Youth." NLS Discussion Paper No. 28. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor.
- Couper, M and MB Ofstedal. 2009. "Keeping in contact with mobile sample members." In *Methodology of Longitudinal Surveys*, edited by Peter Lynn. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

- Curtin, R, S Presser, E Singer. 2005. "Changes in Telephone Survey Nonresponse over the Past Quarter Century." *Public Opinion Quarterly*: 69(1): 87-98.
- de Leeuw, E de Heer Wim. 2002. "Trends in Household Survey Nonresponse: A Longitudinal and International Comparison." In: *Survey Nonresponse*, edited by Groves Robert M., Dillman Don A., Eltinge John L., Little Roderick J. A.. Wiley, New York: Wiley 41-54.
- Dillman, DA. 2009. "Some consequences of survey mode changes in longitudinal surveys." In *Methodology of Longitudinal Surveys*, edited by Peter Lynn. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Fitzgerald, J. 2010. "Attrition in Models of Intergenerational Links in Health and Economic Status in the PSID." Paper presented at the Conference on SES and Health across Generations and Over the Life Course. Ann Arbor, Michigan, September 22 and 23, 2010.
- Gouskova, E, Andreski, P, and RF Schoeni. 2010. "Comparing Estimates of Family Income in the Panel Study of Income Dynamics and the March Current Population Survey, 1968-2007." PSID Technical Paper Series #10-01. Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Groves, R.M., Fowler, F.J., Couper, M.P., Lepkowski, J.M., Singer, E., Tourangeau, R. 2009. *Survey Methodology*, 2<sup>nd</sup> edition. Wiley Series in Survey Methodology. New York: Wiley.
- Groves, R, Presser, S, and S Dipko. 2004. "The Role of Topic Interest in Survey Participation Decisions." *Public Opinion Quarterly* 68:2-31.
- Groves, R.M., and McGonagle, K.A. (2001). "A theory-guided training protocol regarding survey participation." *Journal of Official Statistics*, 17(2): 249-265.
- Groves, R, and M Couper. 1998. *Nonresponse in Household Interview Surveys*. New York: Wiley.
- Hill, DH, and RJ Willis. 2001. "Reducing panel attrition: a search for effective policy instruments." *Journal of Human Resources* 36:41-438.
- Jackle, A. 2009. "Dependent interviewing: a framework and application to current research." In *Methodology of Longitudinal Surveys*, edited by Peter Lynn. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Keeter, S, Miller, C, Kohut, A, Groves, R, and S Presser. 2000. "Consequences of Reducing Nonresponse in a Large National Telephone Survey." *Public Opinion Quarterly* 64:125-48.
- Laurie, H, and P Lynn. 2009. "The use of respondent incentives on longitudinal surveys." In *Methodology of Longitudinal Surveys*, edited by Peter Lynn. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Li, G, Schoeni, RF, Danziger, S, and KK Charles. 2010. "New expenditure data in the PSID: comparison with the CE." *Monthly Labor Review*. January: 20-30.
- Lipps, O. 2010. "Effects of different incentives on attrition and field work effort and telephone household panel surveys." *Survey Research Methods* 4(2): 81-90.
- Mathiowetz, N., and McGonagle, K.A. 2000. "An assessment of the current state of dependent interviewing in household surveys." *I* 16(4): 401-418.
- McGonagle, K.A., Couper, M.P., and Schoeni, R.F. 2010. "An experimental test of a strategy to maintain contact with families between waves of a panel study: effects on contact updates and production outcomes." *Journal of Official Statistics*
- Merkle, D, and M. Edelman. 2002. "Nonresponse in exit polls: a comprehensive analysis." In *Survey Nonresponse*, edited by R Groves, D Dillman, J Eltinge, and R Little. New York Wiley.
- Smith, T.W. 1995. "Trends in nonresponse rates." *I* 7(2).
- Steeh, C.1981. "Trends in Nonresponse Rates, 1952-1979." *I* 45:40-57.

Watson, N, and M Wooden. 2009. "Identifying factors affecting longitudinal survey response." In I, edited by Peter Lynn. John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, UK.

Zabel, JE. 1998. "An analysis of attrition in the Panel Study of Income Dynamics and the Survey of Income and Program Participation with an application to a model of labor market behavior." I, 33:479-506.

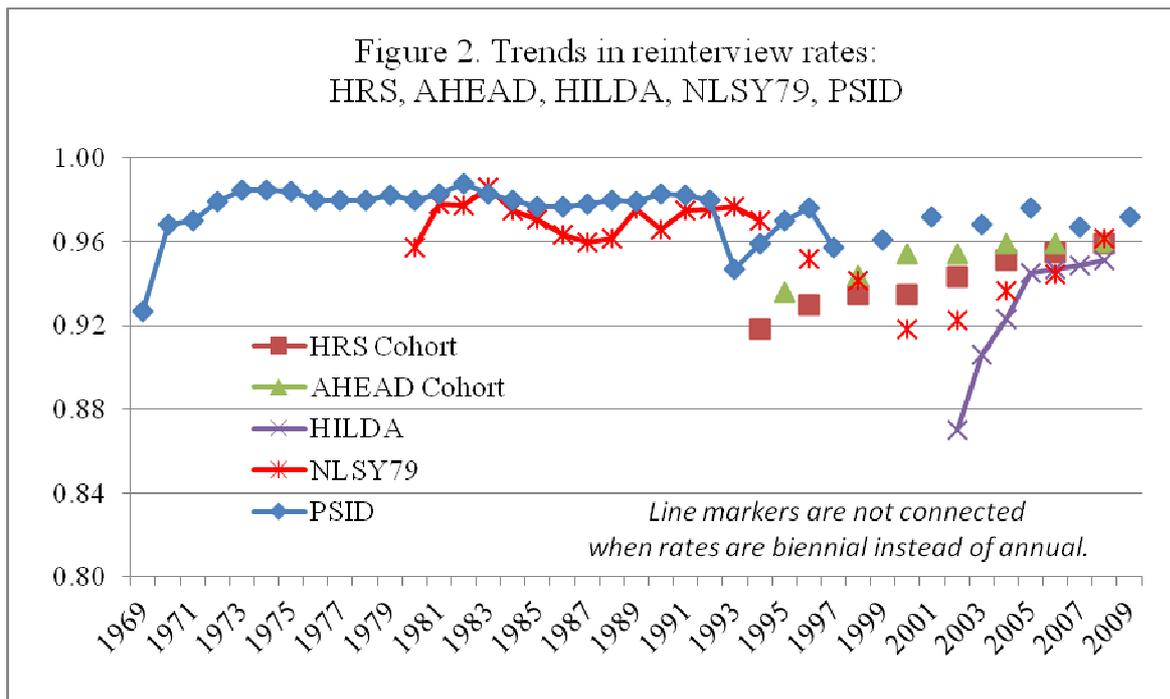
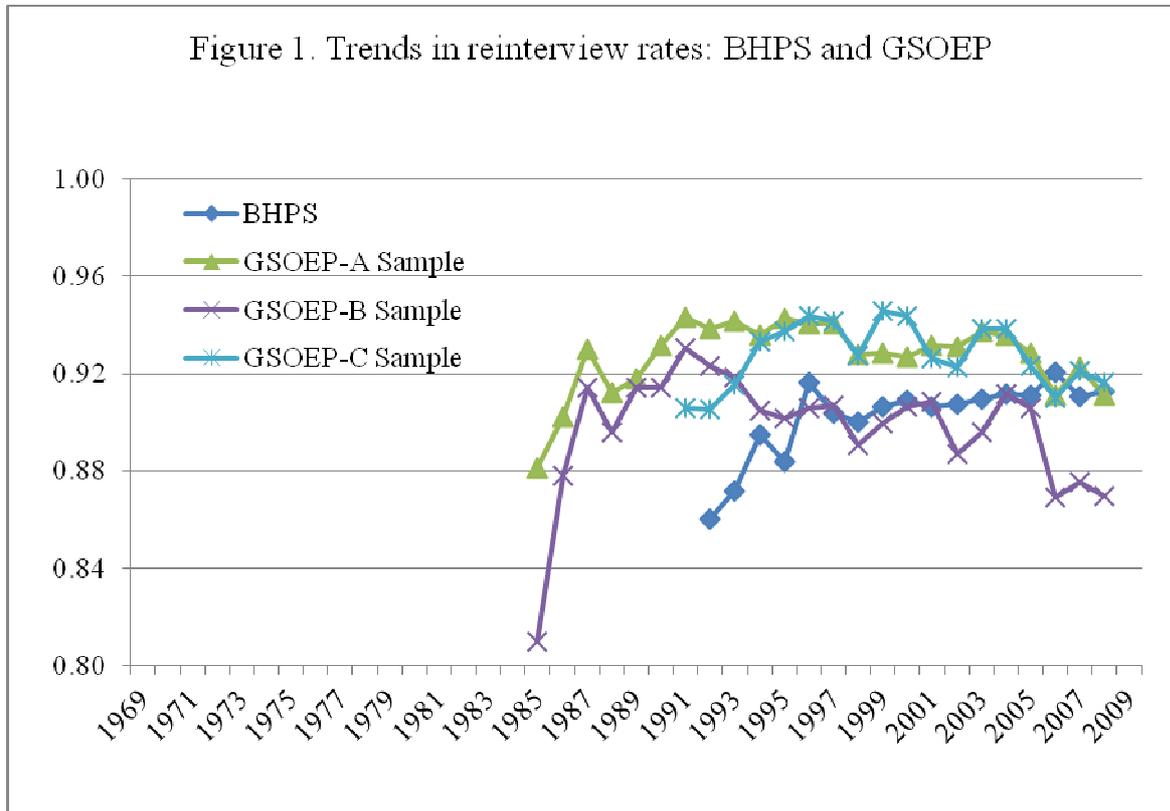


Figure 3. Incentive payment, interview length, and reinterview rate: PSID, 1969-2009

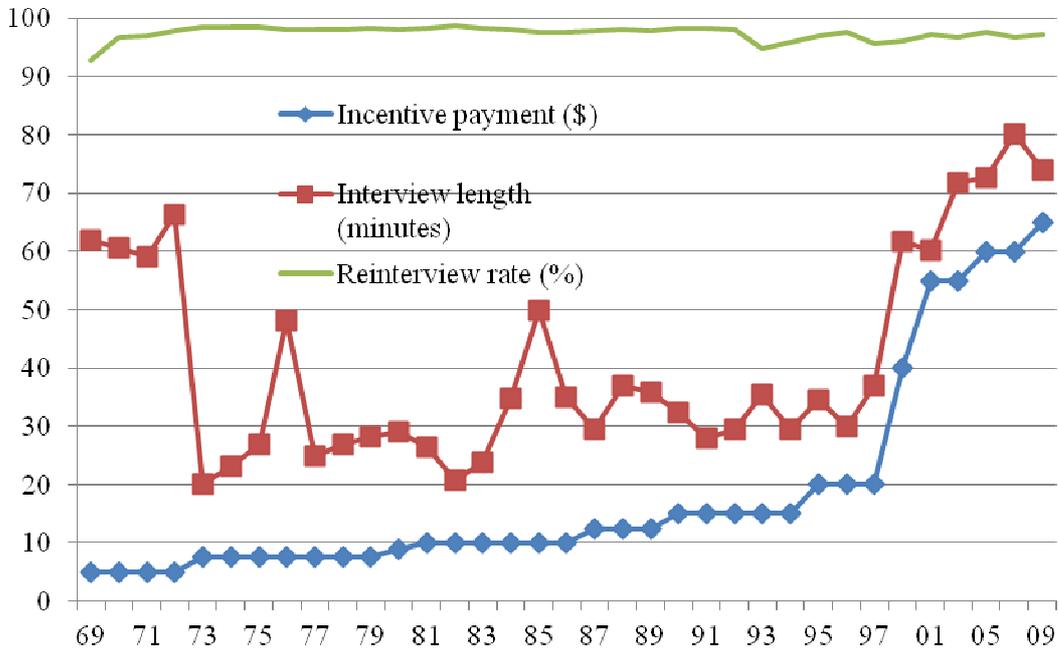
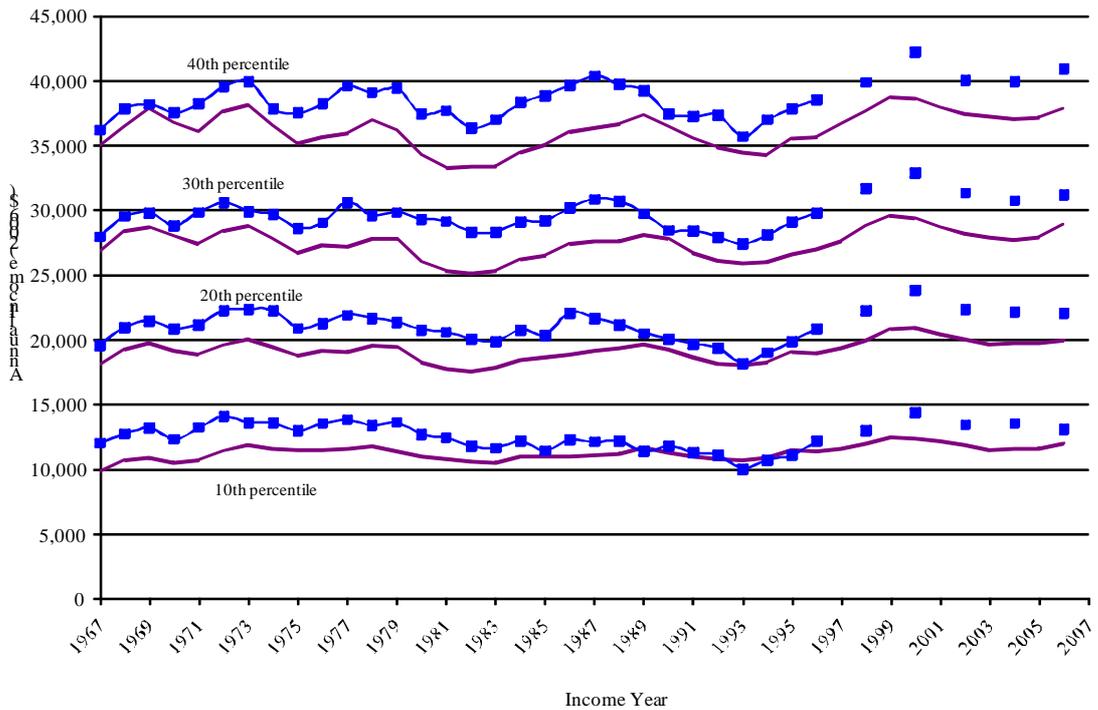
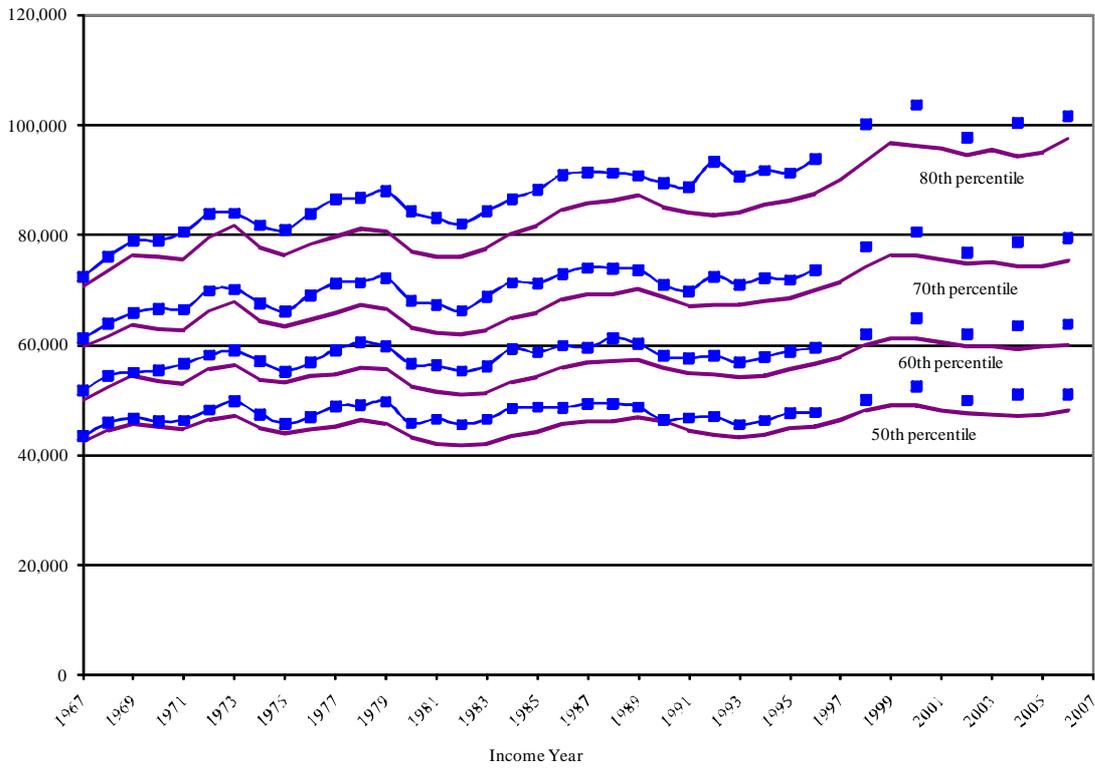


Figure 4. 10<sup>th</sup>-40<sup>th</sup> Percentiles of PSID Aggregated Family Income and CPS Household Income, 1967-2006  
 [Top (blue/dotted) line=PSID; Bottom (purple/solid) line=CPS]



**Figure 5. 50<sup>th</sup>-80<sup>th</sup> Percentiles of PSID Aggregated Family Income and CPS Household Income, 1967-2006**  
 [Top (blue/dotted) line=PSID; Bottom (purple/solid) line=CPS]



**Figure 6. Estimates of average weight by age and sex: NHIS and PSID, 2007**

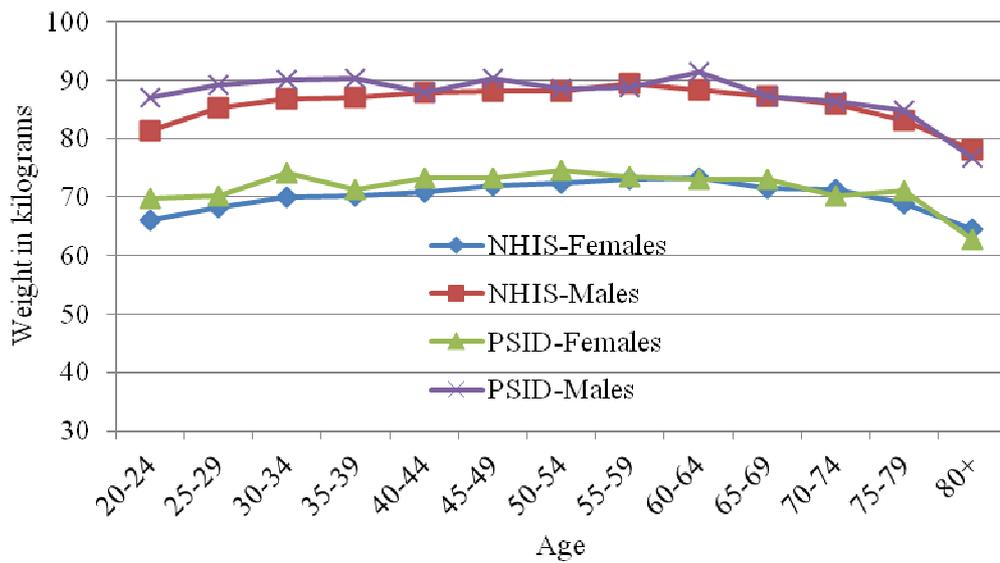


Table 1. Wave-to-wave reinterview response rates in selected national surveys									
Year	BHPS	GSOEP			HRS		HILDA	NLSY79	PSID
		West Germany			HRS cohort	AHEAD cohort			
		Germans (A Sample)	Foreigners (B Sample)	East Germans (C Sample)					
1969									0.927
1970									0.968
1971									0.970
1972									0.979
1973									0.985
1974									0.985
1975									0.984
1976									0.980
1977									0.980
1978									0.980
1979									0.982
1980								0.957	0.980
1981								0.978	0.983
1982								0.977	0.988
1983								0.986	0.983
1984								0.975	0.980
1985		0.881	0.810					0.971	0.977
1986		0.902	0.878					0.964	0.977
1987		0.930	0.914					0.960	0.978
1988		0.912	0.896					0.962	0.980
1989		0.918	0.914					0.975	0.979
1990		0.931	0.914					0.966	0.983
1991		0.943	0.931	0.906				0.975	0.982
1992	0.860	0.938	0.923	0.905				0.976	0.980
1993	0.872	0.942	0.918	0.915				0.977	0.947
1994	0.895	0.936	0.905	0.933	0.918			0.970	0.959
1995	0.884	0.943	0.901	0.937		0.936			0.970
1996	0.916	0.941	0.906	0.944	0.930			0.952	0.976
1997	0.904	0.941	0.907	0.942					0.957
1998	0.900	0.928	0.891	0.927	0.935	0.944		0.941	
1999	0.906	0.929	0.900	0.946					0.961
2000	0.909	0.927	0.907	0.944	0.935	0.954		0.918	
2001	0.906	0.931	0.909	0.926					0.972
2002	0.908	0.931	0.887	0.923	0.943	0.954	0.870	0.922	
2003	0.910	0.937	0.896	0.938			0.906		0.968
2004	0.912	0.936	0.912	0.938	0.951	0.959	0.923	0.936	
2005	0.911	0.929	0.906	0.923			0.945		0.976
2006	0.921	0.911	0.869	0.910	0.955	0.959	0.947	0.944	
2007	0.911	0.923	0.875	0.921			0.949		0.967
2008	0.913	0.911	0.870	0.916	0.959	0.960	0.951	0.961	
2009									0.972

BHPS: among individuals who provided "full" interview in most recent prior wave, the proportion who provided a full interview, proxy interview, or telephone interview, or who died between waves. Source: Noah Uhrig, BHPS staff, personal

GSOEP: individual response rate for those who were interviewed in most recent prior wave; individuals who die between waves are included in the denominator but not the numerator. Source: Joachim R. Frick, Introduction to the German Socio-Economic Panel (SOEP), March 2010.

HRS & AHEAD: Individual response rate for those interviewed in the most recent prior wave; people who die between waves are included in both the numerator and the denominator. Source: table 2 of Sample Sizes and Response Rates (2002 and beyond). <http://hrsonline.isr.umich.edu/sitedocs/sampleresponse.pdf>

HILDA=household response rate for those who responded in most recent prior wave; decedents are eliminated from the denominator and numerator. Source: tables 8.9-8.15 of the HILDA user manual - release 8. [http://www.melbourneinstitute.com/hilda/doc/HILDA\\_User\\_Manual\\_Release\\_8.0.pdf](http://www.melbourneinstitute.com/hilda/doc/HILDA_User_Manual_Release_8.0.pdf)

NLSY79=individual response rate for those interviewed in the most recent prior wave; individuals who died between waves are included in the denominator but not the numerator. Source: personal communication with Randy Olsen, Director of NLSY79.

PSID=family response rate for those interviewed in most recent prior wave; decedents are eliminated from the denominator and numerator. Source: Annual documentation files: <http://simba.isr.umich.edu/Zips/ZipMain.aspx>

Note: Rates are not annualized; they are wave-to-wave rates.

Table 2. Strategies that have been used by national panel studies to maintain high response rates						
	BHPS	GSOEP	HRS	HILDA	NLSY	PSID
<b>Respondent incentive payments</b>						
Monetary compensation for completion of interview	£10/per adult respondent	5 €/ per adult respondent	\$60-100 per respondent	\$Australian 30-60	\$50-\$110 per respondent	\$65 per respondent
Supplemental payment if use cell phone to complete interview ( upon request)			\$10		up to \$20	\$10
For providing between-wave update of contact information	£5					\$10
Additional incentive for supplemental data collection efforts		5 €	\$30-90			\$20-75
Additional end game incentive for most resistant respondents			up to \$100			
Finder's fee-paid for providing contact information, or assistance to make contact, with nonresponse individuals			\$10		gift worth \$5	\$5-\$15
Non-monetary incentives	x	x	x	x	x	
<b>Communication with respondents between waves</b>						
Update addresses using postal service national change of address database		x	x	x	x	x
Send newsletter to respondent	x	x	x	x	x	x
Ask respondents to update contact information via postal mailing	x			x	x	x
Maintain respondent website to update contact information and provide study materials like newsletters		x	x (no contact update)	x (no contact update)	x	
Supplemental between-wave studies			x			x
<b>Strategies used during the field period</b>						
Send letter notifying respondents of upcoming interview including toll-free number to make appointment or complete interview	x	x	x	x	x	x
Call individuals who, at prior interviews, were listed as persons who could be contacted to find the respondent	x		x	x	x	x
Use related respondents to obtain contact information of non-respondents	x	x	x	x	x	x
Use directory assistance and Internet search databases (both free and subscription-based services) to obtain contact information	x	x	x	x	x	x
Mail problem-specific letters to reluctant respondents			x	x	x	x
Assign interviewers to the respondents they interviewed in the prior wave	where possible	x	x	x	where possible	x
Reassign interviewers if respondent is reluctant	x - done if resp. requests	x	x	x	x	x
Employ experienced interviewers	x	x	x	x	x	x
Interviewer gifts and newsletters to encourage identity with the study				x	x	
Allow interview to be completed in multiple sessions	x	x	x	x	x	x
Receive and advertise endorsement of study by prominent individuals	x		x	x		
Promise respondents confidentiality of responses	x	x	x	x	x	x
Bonuses to interviewers/teams for achieving response rate goals or working additional hours	x	x	x	x	x	x
On-going monitoring of response rates by sub-group and component. Relaying the results to the field staff highlighting achievements as well as areas where improvements are needed	x	x	x	x	x	
Provide respondent additional study information via brochures and pamphlets		x	x	x	x	
Toll-free line available to respond to questions or inquiries	x	x	x	x	x	
Send a personalized "thank you" card after each interview		x	x		x	
Send a condolence letter when notified of the loss of a loved one (to both HRS respondents as well as family members)	x		x	x		
Provide respondents with examples of how the data is used such as current press releases, published articles, etc	x	x	x	x	x	
Provide respondents with results from blood analysis and blood pressure measurements	inapplicable		x	inapplicable	inapplicable	inapplicable
<b>Survey design features</b>						
Minimize length of interview	x				x	x
Reduce frequency of interview					x	x
Use external administrative records as substitute for information reported by respondents	x		x			x
Offer alternative modes of interview, including mixed modes	x	x	x	x	x	x
Include engaging interview content	x	x	x	x	x	x
Create efficiencies in the administration of interview by preloading prior wave information that gets updated	x	x	x	x	x	
Recontact respondents who have been nonresponse in prior waves	x	x	x	x	x	x
Indepth training on importance of study, developing rapport with Rs, persuasion and refusal-conversion	x		x	x	x	x
Permit proxy respondents	x		x		x	x
Offer interview in multiple languages	x	x	x	x	x	x

Table 3. Comparison of question wording in the 1999 PSID in 1999 NHIS

Item	PSID	NHIS
Height	How tall [are you/is he/is she]?	How tall are you without shoes?
Weights	About how much [do you/does he/does she] weigh?	How much do you weigh without shoes?
Health limits work	[Do you/does he/does she] have any physical or nervous condition that limits the type of work or the amount of work [you/he/she] can do?	Are/(Other than the person mentioned), any of these family members{PERSONS 18+} limited in the kind or amount of work {you/they} can do because of a physical, mental or emotional problem?
Conditions	Has a doctor ever told [you/him/her] that [you have/he has/she has] or had any of the following.....	Have you EVER been told by a doctor or health professional that you had/have.....
	A stroke?	A stroke?
	High blood pressure or hypertension?	Hypertension, also called high blood pressure?
	Diabetes or high blood sugar?	Diabetes or sugar diabetes?
	Cancer or a malignant tumor, excluding skin cancer?	Cancer or a malignancy of any kind?
	Heart attack?	A heart attack (also called myocardial infarction)?
	Asthma?	Asthma?
Self rated general health	Would you say [your/his/her] health in general is excellent, very good, good, fair, or poor?	Would you say {subjects name} health in general is excellent, very good, good, fair, or poor?
Smoking	Did [you/he/she] ever smoke cigarettes?	Have you smoked at least 100 cigarettes in your ENTIRE LIFE?
	[Do you/Does he/she] smoke cigarettes?	Do you NOW smoke cigarettes every day, some days or not at all?
Insurance	In 1997 or 1998, was anyone in the family covered by health insurance or some other kind of health care plan? (Including health insurance obtained through employment or purchased directly as well as government programs like Medicare and Medicaid that provide medical care or help pay medical bills.) For how many months in 1998 [were you/was he/was she] covered?	{are you/is anyone} covered by health insurance or some other kind of health care plan? INSTRUCTIONS; Read if necessary: include health insurance obtained through employment or purchased directly as well as government programs like Medicare and Medicaid to provide medical care or help pay medical bills.

Table 4. Health Status, Health Behaviors, and Health Insurance Coverage (%)		
in the PSID and NHIS, 2007		
	PSID	NHIS
<b>Smoking</b>		
Currently smoke	19	19
Never smoked	53	58
Has Health Insurance	86	84
Obese (BMI > 30)	25	26
30-Day Distress (K6*)	3.2	2.7
Health doesn't limit amount/kind of work	81	89
<b>Health Conditions</b>		
Asthma	10.5	10.9
Cancer	7.2	7.3
Diabetes	9.3	7.7
Hypertension	29.6	27.1
Myocardial Infarction	4.2	3.2
Stroke	3.6	2.4
<p>Note: The PSID sample consists of all heads and wives, and the NHIS sample consists of people 18 years or older. Weights are used for estimates from both surveys.</p> <p>* The K-6 Non-Specific Psychological Distress Scale includes six items. The scores of the six items are summed; a score of 13 or higher indicates sensitivity around the threshold for the clinically significant range of the distribution of non-specific distress. For additional information see Kessler, et al 2002.</p>		

Table 5. Self-Rated General Health Status (%) in the PSID, HRS, and NHIS: 51-61 Year Olds			
	PSID: 2005	HRS: 2004	NHIS: 2005
Excellent	17	16	23
Very good	32	29	31
Good	32	30	30
Fair	14	17	11
Poor	5	8	5

Note: The PSID sample consists of all heads and wives 51-61.  
Weights are used in calculating all estimates

Table 6. Ratio of average consumption expenditures in PSID to Consumer Expenditures Survey			
	1999	2001	2003
Total	0.96	1.02	1.01
Food	1.03	1.08	1.1
Housing	0.94	1	0.97
Transportation	0.86	0.95	0.94
Education	1.16	1.31	1.13
Childcare	1.21	1.25	1.26
Health care	1.04	1.1	1.14

Source: Li, Schoeni, Danziger, Charles (2010), table 3.

## 資料1. 先行研究サーベイ

### 1. 「雇用調整」に関する研究

#### (対象とした文献・研究)

- 「雇用調整」に関する研究は、雇用調整のモデル式を用いて、雇用調整速度などについて定量的に分析を行っている研究が主流となっており、雇用形態（正規／非正規）について触れられているものはあまり見られない。これらの雇用調整に関する研究は、村松久良光（南山大学）などの引用が多い。

#### (統計の利用状況)

- 「雇用調整」に関する研究では、モデル式を検証するため、雇用者数（従業員数）が含まれる統計の個票データを用いて分析している例が多い。「金融危機と雇用調整：90年代における日本の経験」では財務省「法人企業統計年報」を用いている。
- 一方、雇用調整の要因分析を目的として、統計調査とアンケート調査の個票データを連結したデータを用いて分析を行っている研究が見られた。「中小企業のコーポレートガバナンスと雇用調整」では、中小企業庁によるアンケート調査「経営戦略に関する実態調査」「企業経営実態調査」と、『企業活動基本調査』とを永久企業番号を用いて連結し、パネルデータとして用いている。
- 個票データを用いているわけではないが、企業の雇用調整の実態を把握するための調査結果としては、厚生労働省『労働経済動向調査』が用いられることが多いようである。具体的には、雇用調整実施割合や雇用調整方法が多く使われている。
- 雇用調整方法は、「残業規制」、「休日振替、休日・休暇の増加」、「一時休業（一時帰休）」、「中途採用の削減・停止」、「配置転換」、「出向」、「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止」、「希望退職者の募集・解雇」のほかに、「作業時間・日数の短縮」、「賃金等労務費用の削減」、「下請・外注の削減」、「派遣労働者の削減」といった選択肢となっている。
- また、『労働経済動向調査』では、雇用形態別（常用、正社員等、臨時、パートタイム、派遣労働者）に労働者の過不足感（DI）を把握することができるという点も特徴と考えられる。

(雇用調整に関する研究・文献)

レポート・論文名	「リストラ」と雇用調整	
著者	原ひろみ、本多則恵、神林龍、川口大司	
掲載	JILPT 資料シリーズ No.2	
出版日	2005 年 5 月	
概要	<p>2000 年 3 月に実施した「リストラの実態に関する調査」を再利用することにより、企業の人員調整の速さとその手段である希望退職募集・解雇の実施との関係を考察した。具体的には、日本政策投資銀行・日本経済研究所による「企業財務データバンク」を利用して「リストラの実態に関する調査」の対象となった各企業の 1991 年度から 2002 年度の財務状況を把握し、財務状況と雇用調整との関係や現実に採用された雇用調整方法との関係を統計的に把握することに努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1998 年前後より起こった雇用調整では、過去に比較するとより頻繁に希望退職の募集・解雇という手段がとられた。</li> <li>• 当該調整手段をとった企業の雇用調整速度は、他の手段によってリストラを実施した企業と比較するとより速かった。</li> <li>• ただし、リストラを実施していない企業においても、製造業を中心に 1999 年度を境に雇用調整速度の上昇が観察された。</li> <li>• また、1999 年度のリストラに際して希望退職の募集・解雇を用いた企業は、1990 年代を通じて、中小企業を中心にその他の企業よりもより速い雇用調整速度を実現していた。</li> <li>• 過去の裁判経験が雇用調整速度にどのような影響を及ぼしたかは明らかではない。</li> </ul>	
統計利用①	統計名	厚生労働省『労働経済動向調査』
	調査概要	雇用調整実施事業所割合の推移 製造業における雇用調整方法選択割合
	使い方等	<p>本論の研究の背景的な位置づけとして、上記統計を用いて雇用調整の実態を整理（↓）。なお研究そのものは、独自調査（「リストラの実態に関する調査」（有効回答 252 社））にて分析している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1970 年代からの 2000 年代前半までの、雇用調整を実施した事業所の割合の推移と、その内訳として「希望退職者の募集・解雇による雇用調整実施割合」について掲載している。</li> </ul> <p>また、製造業において雇用調整方法の選択割合として「残業規制」、「一時休業（一時帰休）」、「中途採用の削減・停止」、「配置転換」、「出向」、「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止」、「希望退職者の募集・解雇」についても整理している。</p>

レポート・論文名		中小企業のコーポレートガバナンスと雇用調整
著者		齋藤隆志、橋木俊詔
掲載		RIETI Discussion Paper Series
出版日		2005年6月
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中小企業の5時点にわたるパネルデータを用いて、企業の内部統治構造を特徴付けている役員比率、筆頭株主、代表者の経歴が、雇用調整にどのような影響を与えているかについて検証。</li> <li>● その結果、製造業においては従業員が昇進して役員や代表者になる企業においては、雇用調整速度が速くなることが確認された。</li> <li>● また、非製造業においては、役員に占める創業者の同族比率が高い企業ほど雇用調整速度が遅くなることと、代表者が創業者の同族である場合は、社内から登用された代表者を持つ企業のほうが雇用調整速度は速くなり、代表者が創業者の同族ではない場合は、社内から登用された代表者を持つ企業のほうが雇用調整速度が遅くなるということが確認された。</li> <li>● この結果から、非製造業の中小企業においては、従業員主権型の企業では、従業員重視の経営が行われているのに対して、製造業の中小企業においては、経営者や役員のルーツが従業員であるからといって、必ずしも従業員重視の経営になるわけではないことが示された。</li> </ul>
統計利用①	統計名	経済産業省『企業活動基本調査』と中小企業庁「経営戦略に関する実態調査」、「企業経営実態調査」 いずれも個票データ
	調査概要	雇用調整の部分調整モデルをもとにコーポレートガバナンスが雇用調整に与える影響を定量的に分析
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中小企業庁によるアンケート調査「経営戦略に関する実態調査」「企業経営実態調査」と、『企業活動基本調査』とを永久企業番号を用いて連結し、パネルデータとして用いる。</li> <li>● 企業統治について株主構成、役員比率、代表者の属性の3種類のデータを変数として用い、雇用調整速度への影響を分析。</li> </ul>

レポート・論文名		金融危機と雇用調整：90年代における日本の経験
著者		大阪大学社会経済研究所 小川 一夫
出版日		2006年2月
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1990年代の日本において企業の過剰債務状態が雇用にどの程度影響を及ぼしたのか定量的な分析を行っている。</li> <li>• 中小・中堅企業も収録されている個票データ(法人企業統計年報)を用いて、企業の過剰債務が雇用に与える影響を考慮に入れた動学的な労働需要関数を推定した。</li> <li>• 計測結果から負債比率が中小・中堅企業の雇用に有意な負の効果を与えることがわかった。また、中小・中堅企業の雇用は金融機関の貸出態度によっても影響を受けることがわかった。</li> </ul>
統計利用①	統計名	財務省「法人企業統計年報」個票データ
	調査概要	過剰債務が雇用に与える影響について労働需要関数によるモデル式により定量的に分析
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1993年から1998年度までの「法人企業統計年報」個票データを用いて3044企業のパネル化データを作成。データは個別企業の損益計算書と貸借対照表の項目から構成されている。</li> <li>• 従業員数、付加価値額、負債比率などを変数として用い、モデル式により定量的に分析。</li> <li>• 「データの特徴は、金融・保険業を除く業種について規模の異なる企業を収録している点であり、上場企業だけを対象としている日経 NEEDS データや日本政策投資銀行の企業財務データよりも広範囲である。」</li> </ul>

レポート・論文名		経済レビュー
著者		三菱東京 UFJ 銀行
出版日		2009 年 4 月
統計利用①	統計名	厚生労働省『労働経済動向調査』
	調査概要	雇用調整の実施割合、雇用調整の方法
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇用調整の実施割合について、IT バブル崩壊の 2001 年前後とリーマンショックの 2008 年前後とで、全産業活動指数と対比させて比較している。</li> <li>• 同様に二つの時期について、雇用調整の方法を比較。雇用調整方法としては「残業規制」、「一時休業（一時帰休）」、「中途採用の削減・停止」、「配置転換」、「出向」、「非正規雇用の解雇・再雇用停止」、「希望退職者の募集・解雇」、「休日の振替・増加」となっている。</li> </ul>

## 2. 「非正規雇用」に関する研究

### (対象とした文献・研究)

- 「非正規雇用」に関する研究としては、玄田有史（東京大学）、神林龍（一橋大学経済研究所）、あるいはさらに賃金や所得についての研究としては太田清（日本総合研究所）などが統計を用いた定量的な分析を行っている例として挙げられる。また厚生労働省「労働経済白書」、内閣府「年次経済財政報告」などの政府白書系レポート、あるいは民間シンクタンクの研究レポートなどで政府統計を用いた分析が散見される。

### (統計の利用状況)

- 非正規労働者（雇用者）の実勢把握においては、総務省統計局「労働力調査特定調査」（詳細集計）または『就業構造基本調査』を用いている研究・文献が多勢である。
- 非正規労働者比率などについて時系列推移を把握するには、四半期毎に実施されている「労働力調査特定調査」（詳細集計）を用いている文献がほとんどである。『就業構造基本調査』は5年に1回。
- 一方非正規労働者について、契約期間別、学歴や職種などの属性別といった詳細な分析を試みようとする場合、調査票項目がより詳細であり、かつ標本数が約45万世帯（100万人）と大規模な『就業構造基本調査』を用いているケースが多い。「労働力調査特定調査」（詳細集計）の標本数は1万世帯。
- また非正規から正規への移行に関する分析は、やはり標本数の多い『就業構造基本調査』が用いられている。
- ただし、同一企業内の非正規から正規への移行状況については『就業構造基本調査』では捉えられず、厚生労働省『雇用動向調査』を活用するとの言及がみられたものの、これについては標本数約1万人（平成21年下期有効回答）と『就業構造基本調査』に比べると規模がかなり小さくなっている。
- 非正規労働者に関して、特に賃金や所得に着目した分析としては、上記『就業構造基本調査』以外では、事業所側から調査している厚生労働省『賃金構造基本統計調査』を用いている研究が散見される。『賃金構造基本統計調査』は7万事業所、150万雇用者を対象としており規模が大きい。
- 非正規労働者そのものの統計ではなく、非正規労働者を雇用する背景を分析するものとしては、アンケート調査ではあるが過去1994年、1999年、2003年に実施されている厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の調査項目「非正社員を雇用する理由」の集計結果を用いている研究が複数あった。

(非正規雇用に関する研究・文献)

レポート・論文名		常用・非正規労働者の諸相
著者		一橋大学経済研究所 神林 龍
掲載		一橋大学機関リポジトリ
出版日		2010年2月
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1982年から2007年までの就業構造基本調査を用いて、日本の労働市場における非正規化について分析を行った。</li> <li>• 結論は次の通り。第一に、雇用形態上は常用であるが、呼称上は非正規であるという労働者が特に1990年代後半以降急増してきている。第二に、この傾向は若年、定年退職後の高齢者、女性で顕著で、就職あるいは転職時の選択肢として常用・非正規形態が拡大していることに起因していると考えられる。第三に、これらの常用・非正規形態の拡大は、常用・正規就業の縮小と単純に対応するわけではない。第四に、以上の観察結果は、契約形態上の違いと労働条件や訓練インセンティブとの関連が、呼称上の違いほど強くないことから確かめられた。</li> <li>• これらの観察結果より、日本の労働市場においては雇用契約形態（すなわち雇用契約期間の長短）よりは、職場での呼称がキャリアに重大な影響を及ぼしている可能性が示唆される。</li> </ul>
統計利用①	統計名	総務省統計局『労働力調査』基礎調査 総務省統計局『労働力調査』特定調査（詳細集計）
	調査概要	非正規労働者の比率
	使い方等	「特定調査」では“呼称”により非正規が定義され、「基礎調査」では“雇用契約期間”により非正規が定義されるが、これらの傾向の違いを分析。
統計利用②	統計名	総務省統計局『就業構造基本調査』 個票データ
	調査概要	非正規労働者の比率、賃金、労働時間等について
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 呼称と契約期間とから非正規労働者を「常用非正規」と「臨時日雇非正規」に区別して非正規労働者数、賃金、労働時間について傾向を分析。1980年代以降増大しているのは非正規の中でも“常用・非正規”であるとしている。</li> <li>• 上記分析については、属性として性・年齢別に分析している。</li> </ul>
統計利用③	統計名	事業所内雇用形態転換の推移
	調査概要	厚生労働省『雇用動向調査』

	使い方等	臨時日雇名義から常用名義に転換した労働者比率の推移を把握
政府統計に関する言及		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 『就業構造基本調査』は、呼称上の属性（雇用形態）と契約期間上の属性（従業上の地位）について、同一調査客体に両方同時に質問している調査として、政府統計の中でも稀有な例である。</li> <li>● 前職について呼称と雇用契約期間を同時に聞くようになったのは2002年調査からで、1997年調査までは雇用契約期間のみ。</li> <li>● 『雇用動向調査』は事業所間の労働移動を把握するために1964年以来続けられている事業所統計であり、元来の目的は事業所の入職・離職の状況を把握することにある。</li> <li>● 本稿の視点からは、入職者について「出向者・出向復帰者を含み新しく入職した者」「同一企業(会社)内からの転入者、給与支給の復活者等」「臨時日雇名義から常用名義に切り替えられた者」の3種類にわけて調査されている点に特徴を見出せよう。</li> </ul>

レポート・論文名		前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について
著者		東京大学 玄田 有史
掲載		日本労働研究雑誌
出版日		2008年11月
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 転職による雇用形態間の移動に関する日本で最大規模のサンプルサイズを確保する、総務省統計局『就業構造基本調査』（2002年）を用いて、前職が非正規社員だった離職者について、正社員への移行を規定する要因をプロビット分析した。</li> <li>● その結果、家事等とのバランスや年齢を理由とした労働供給上の制約が、正社員への移行を抑制している証左が、まずは得られた。</li> <li>● 同時に、失業率の低い地域ほど移行が容易となる他、医療・福祉分野、高学歴者等、専門性に基づく個別の労働需要の強さが、正社員への移行を左右することも併せて確認された。</li> <li>● その上で、最も重要な発見として、非正規雇用としての離職前2年から5年程度の同一企業における継続就業経験は、正社員への移行を有利にすることが明らかとなった。</li> <li>● その事実は、非正規から正規への移行には、労働需給要因に加え、一定期間の継続就業の経歴が、潜在能力や定着性向に関する指標となっているというシグナリング仮説と整合的である。正規化に関するシグナリング効果は、労働市場の需給に關与する政策と並び、非正規雇用者が短期間で離職を繰り返すのを防止する労働政策の必要性を示唆している。</li> </ul>
統計利用①	統計名	総務省統計局『労働力調査』特定調査（詳細集計）
	調査概要	非正規雇用から正規雇用への転職者数
	使い方等	同上
統計利用②	統計名	総務省統計局『就業構造基本調査』 個票データ
	調査概要	非正規から正規への移行状況の把握
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 前職及び現職の就業状態により非正規から正規への移行を規定する要因をについて分析。</li> <li>● 就業状態の区分は以下の通り。</li> <li>● 属性は、雇用形態、性、年齢（5歳区分）、地域ブロック、最終卒暦、前職産業分類、前職企業規模、前職職業分類、継続就業年数など</li> </ul>
政府統計に関する言及		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非正規から正規に移行が実現したケースはいまだ少数であるため、その把握には相当規模の標本数確保が求められる。『就業構</li> </ul>

	<p>造基本調査』はその条件を満たす日本で最大規模の世帯調査である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>『就業構造基本調査』では、同一企業内での非正規から正規への転換については把握されない。これについては別の大規模調査による検証が必要。</li> </ul>
備 考	「人間に格はない」ミネルヴァ書房（2010年）第4章と同じ内容

レポート・論文名		内部労働市場下位層としての非正規
著者		東京大学 玄田 有史
掲載		経済研究
出版日		2008年10月
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 配偶者を持たない非正規就業 3000 名以上の独自調査から、非正社員の内部労働市場化仮説を検証した。</li> <li>• 従来の二重労働市場論によれば、非正規就業は全て外部労働市場に属するため、仕事上の学習機会は乏しく、処遇も経験や個人の能力とは無関係に一律と理解されてきた。</li> <li>• しかし分析からは、非正規就業にも職場における継続就業年数と年収に正の連関があり、過去に正社員経験がある場合は、その経験も評価の対象とされる証左が得られた。</li> <li>• それらは企業内訓練を通じて経験に応じた収入が支払われる年功的処遇もしくは能力に応じた選抜的処遇が行われている事実を意味し、むしろ内部労働市場の下位層の特徴と合致している。</li> <li>• 加えて職場に相談相手がいたり、就業後に飲食を共にするなど正規雇用者と親密な交流がある職場ほど、非正規処遇は改善されている傾向もみられた。</li> <li>• 以上から、短期転職を繰り返す非正社員への集中支援及び正規・非正規交流環境の整備など、非正規雇用問題の解決方向性が示唆される。</li> </ul>
統計利用①	統計名	総務省統計局『就業構造基本調査』 個票データ
	調査概要	非正規就業者の年収規定要因
	使い方等	ネット調査により無配偶非正規就業者の年収規定要因を分析したが、その結果について『就業構造基本調査』を用いて検証を行った。
政府統計に関する言及	統計①	<p>総務省統計局『就業構造基本調査』</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 『就業構造基本調査』は正規・非正規といった雇用形態のみならず、仕事からの年間収入の他、性別、年齢、学歴、職種、勤続年数なども詳しく調べている。その個票データを用いれば、非正規就業の年間収入に関する個人属性の影響を推定できる。</li> <li>• ただ、『就業構造基本調査』や『賃金構造基本統計調査』などの政府統計は、非正規就業に関する標本数は十分であり、個別属性も把握可能であるものの、産業や従業員規模等以外の職場環境を把握するには限界がある。</li> </ul>
	統計②	リクルートワークス社「ワーキングパーソン調査」

		<ul style="list-style-type: none"> <li>「ワーキングパーソン調査」は就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにすることを目的とした調査項目が多く含まれる。</li> </ul>
	統計③	大阪商業大学比較地域研究所「日本版総合的社会調査（JGSS）」
		<ul style="list-style-type: none"> <li>「JGSS」は就労について豊富な設問を準備しており、年収や就労時間の他、給与形態、雇用契約期限、労働組合の有無といった制度に関する状況、仕事の満足度、失業の可能性、就労継続意向など、就業者の主観についても多面的にたずねられている。</li> </ul>
備考	「人間に格はない」ミネルヴァ書房（2010年）第5章と同じ内容	

レポート・論文名		非正規雇用と労働所得格差
著者		日本総合研究所 太田 清
掲載		日本労働研究雑誌
出版日		2006年12月
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 非正規雇用の増加と、それが影響したといわれている所得格差の拡大について実態をみるとともに、今後を展望した。</li> <li>• この十数年あまりの間、日本の雇用の非正規化が加速し、それに伴って特に若年層の間で労働所得格差の拡大がみられた。非正規化はもともと長期的なトレンドとしてあったが、1990年代後半からの経済の停滞、大きな不況で加速化した。企業がコスト削減のためにいっそうの非正規化を進めたからである。企業が正規雇用の新規採用を控えたため、若年層の非正規化、特にフリーター化が進んだ。</li> <li>• しかし、最近では景気の回復・拡大が続いた中で、企業の正規雇用採用も戻り、フリーターがさらに増えるという状況ではなくなっている。一方、派遣、契約社員は引き続き増えている。</li> <li>• またフリーター化などによる低収入層での格差拡大は一部止まってきたが、新たに所得の上の階層で拡大の動きもみえつつある。</li> </ul>
統計利用①	統計名	総務省統計局『労働力調査』特定調査（詳細集計）
	調査概要	非正規雇用者数の推移
	使い方等	非正規雇用の比率について、男女別年齢別に1980年代からの推移を掲載。
統計利用②	統計名	厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1994年、1999年、2003年）
	調査概要	非正社員を雇用する理由
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• アンケートの設問として非正社員を雇用する理由を尋ねており、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員別の集計結果について言及。設問の選択肢は、 「専門的業務に対応させるため」 「即戦力・能力のある人材を確保するため」 「景気変動に応じて雇用量を調節するため」 「長い営業時間に対応するため」 「1日・週の中の仕事の繁忙に対応するため」 「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」 「人件費節約のため」</li> </ul>

統計利用③	統計名	総務省統計局『就業構造基本調査』
	調査概要	労働所得についてジニ係数を算定
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>『就業構造基本調査』を用いて個人間の労働所得の格差（ジニ係数）を算定し、『労働力調査』における雇用の非正規化率（若年層）と対比させて分析</li> </ul>
統計利用④	統計名	厚生労働省『賃金構造基本統計調査』
	調査概要	正規雇用者における労働所得格差
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>常用一般労働者の賃金格差を十分位分散係数で年齢別に、1993年から2005年までの推移を掲載。</li> </ul>

レポート・論文名		平成 21 年年次経済財政報告第 3 章「雇用・社会保障と家計行動」
著者		内閣府
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>• まずは『労働力調査』や『賃金構造基本統計調査』の調査結果を用いて非正規雇用の動向や、所得環境について概観。</li> <li>• 「家計調査（貯蓄・負債編）」の個票データを用いて非正規雇用が家計貯蓄に与える影響を分析し、非正規雇用者が世帯主である家計（世帯主年齢 25 歳から 40 歳）においては、相対的に貯蓄率が高くなるという傾向あったと分析結果を述べている。</li> <li>• 「景気の悪化は所得格差を拡大させるのか、所得再分配は十分機能しているか」において、『就業構造基本調査』を用いて MLD 要因分析を進め、非正規雇用比率の上昇は賃金格差の拡大に寄与しており、非正規雇用者の増加が労働所得の格差拡大の主因となっているという結果となっている。</li> </ul>
統計利用①	統計名	総務省統計局『労働力調査』（詳細集計）
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇用者における正規・非正規比率の推移、雇用形態別の推移</li> <li>• 性別・年齢別の正規・非正規（雇用形態別）別就業率内訳</li> <li>• 2002 年から 2008 年の就業率変化について、雇用形態別に要因分解。</li> <li>• 2002 年と 2008 年について正規・非正規（雇用形態別）別の年間収入及び 1 週間の労働時間</li> </ul>
統計利用②	統計名	厚生労働省『賃金構造基本統計調査』
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 性別・年齢別・正規・非正規（雇用形態別）別の平均年収、</li> <li>• 性別・正規・非正規（雇用形態別）別の平均年収、生涯賃金</li> </ul>
統計利用③	統計名	総務省統計局『就業構造基本調査』
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1997 年と 2002 年、2002 年と 2007 年における労働所得の格差を表す平均対数偏差 (MLD) の変化について要因分解し、正規・非正規の構成変化要因を定量的に分析</li> <li>• 非正規雇用者の労働所得分布の推移</li> </ul>
統計利用④	統計名	総務省統計局「家計調査（貯蓄・負債編）」 個票データ
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 二人以上の世帯のうち、世帯主の年齢が 25～40 歳の勤労者世帯について貯蓄関数を推計し、賃金関数の推計値より作成した非正規雇用ダミーに係る係数によって、非正規雇用が家計貯蓄に与える影響を分析</li> </ul>

レポート・論文名		雇用の非正規化が雇用調整に及ぼす影響
著者		ニッセイ基礎研 経済調査部門 斉藤太郎
掲載		ニッセイ基礎研レポート
出版日		2009年3月
概要		<ul style="list-style-type: none"> <li>『労働力調査』などの統計結果を用いて、雇用調整が今後本格化することを述べている。</li> <li>さらにその中で、雇用調整がこれまで新卒採用や中途採用の抑制によるものであったが、非正規雇用による雇用調整となった場合の失業率について試算を行い、これが高まる可能性について言及している。</li> </ul>
統計利用①	統計名	総務省『労働力調査』（詳細集計）
	調査概要	雇用形態別失業率、非正規雇用比率、非正規雇用の要因分解
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>正規雇用の失業率（＝過去1年間の正規雇用からの失業者数／（過去1年間の正規雇用からの失業者数＋正規雇用者数））と、パートタイム労働者、派遣社員の失業率を比較し、その推移を2003年から2008年3月まで掲載。</li> <li>非正規雇用比率（雇用形態別）について1980年代からの推移を掲載。（01年までは労働力調査特別調査）</li> <li>非正規雇用者数（前年比）を離職による減少分と、新規雇用による増分とで分解。</li> </ul>
統計利用②	統計名	厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」
	調査概要	非正社員を雇用する理由
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートの設問として非正社員を雇用する理由を尋ねており、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員別の集計結果について言及。</li> </ul>

### 3. 「正規雇用者」に関する先行研究

#### (対象とした文献・研究)

- 「正規雇用者」に関する先行研究においては、正規雇用者の「労働時間のサービス残業の増加」について触れられているものが多く、その実態は、時間外労働手当の支給を前提とした厚生労働省『毎月勤労統計調査』の実労働時間を、「サービス残業」や副業などを含むと考えられる総務省統計局『労働力調査』の就業時間から差し引くことで、両統計の差である「不払い労働時間（サービス残業）」として把握することができる。

#### (統計の利用状況)

- 正規労働者（雇用者）の実勢把握においては、総務省統計局『労働力調査』（以下、労調）または厚生労働省『毎月勤労統計調査』（以下、毎勤）を用いて、労働時間に関する研究・文献が多勢である。
- 時間外労働手当の支給を前提とした毎勤の実労働時間を、「サービス残業」や副業などを含むと考えられる労調の就業時間から差し引くことで、両統計の差である「不払い労働時間（サービス残業）」として把握できる。
- 2 調査を用いて分析を行う際には、労調の公表数値は企業単位であるが毎勤の公表数値は事業所単位、労調の「雇用者」と毎勤の「常用労働者」については、前者が役員を含むのに対し、後者は役員を含んでいない、労調の就業時間には「副業による労働時間」も含む、毎勤の「常用労働者」の定義には部長や課長などの管理職も含む、などの相違点による影響を考慮する必要がある。
- 個票を用いたデータとしては、総務省統計局『就業構造基本調査』や総務省統計局『社会生活基本調査』が用いられている。
- 総務省統計局『社会生活基本調査』はタイムユーズ・サーベイ（個々人が一日 24 時間をどのように配分しているかを調査する統計）であり、1 週間あるいは 1 カ月当たりのおおよその労働時間を個人に記入させるその他の統計（『就業構造基本調査』（総務省）や『労働力調査』（同）等）に比べ記憶違いや認識違いといった誤差が少なく、データの精度が高い、労働者が働いた時間を正確に把握できるため、いわゆる「サービス残業」時間も含めた労働時間を計測することもできる。また、労働時間以外の、家計生産時間や余暇時間の配分についても詳細に把握することが可能。
- 総務省統計局『就業構造基本調査』も、就業規則などで定められている就業時間ではなく、残業時間を含めた、ふだんの 1 週間の実労働時間の把握を行うことができる。
- 総務省統計局『就業構造基本調査』では、仕事から得られる年間収入も把握可能であるが、実労働時間と年収は同時決定の関係にある可能性が大きいことから、長時間労働の規定要因の説明変数として用いるには適さないとの言及もある。
- また、OECD で報告されている日本の労働時間の原系列は、事業所調査である『毎月勤労統計調査』によるものであり、世帯統計である『社会生活基本調査』や『労働力調査』で報告されている労働時間とは大きくかい離があることが指摘されている。

(正規雇用者の労働時間に関する統計)

レポート・論文名		日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察
著者		労働政策研究・研修機構 小倉 一哉 家計経済研究所 坂口 尚文
掲載		JILPT Discussion Paper Series 04-001
出版日		2004 年 3 月
調査結果		日本の労働時間には景気変動分を除く恒常的な時間外労働が存在するだけでなく、さらに時間外労働手当が支給されるべき時間部分でありながら実際には支給されていない「不払い労働時間」が存在し、「不払い労働時間」は、長期的に増加傾向にあり、女性よりも男性のほうが多く、及び産業によっても相違がある。
統計利用①	統計名	厚生労働省『毎月勤労統計調査』
	調査概要	年間総実労働時間・所定内労働時間の推移
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月勤労統計調査より、事業所規模 30 人以上の事業所の数値を抽出、総実労働時間、所定内労働時間の年数値として、月間平均値を 12 倍して算出。1950 年から 2002 年までの年間総実労働時間・所定内労働時間の推移を把握。その中で、年間総実労働時間から所定内労働時間を差し引いた値を所定外労働時間とする。</li> </ul>
統計利用②	統計名	総務省統計局『労働力調査』
	調査概要	就業時間（労働者個人の記入により、「不払い労働時間」や副業などを含むと思われる）。
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月報告されている「労働力調査報告」の公表数値から、産業別・性別及び従業員規模別・性別の「雇用者」の就業時間がわかる。</li> <li>就業時間として回答するデータは、最終週の「週間就業時間」である。これを毎勤の月間値と比較可能な値にする際、祝祭日が含まれない月であるほうが便利なので 6 月のデータを使用する。</li> <li>労調のデータを 30/7 倍することで、毎勤の月間値と比較可能な値とする、さらに、毎週同じ労働時間になるとは限らず、特に最終週は月締めの業務があり、週休 1 日で他の週よりも労働時間が長いと想定されるため、修正値として単純に 30/7 倍した値に、業種ごとの係数を乗じている。（係数の算出方法は省略）</li> </ul>
統計利用③	統計名	厚生労働省『毎月勤労統計調査』
	調査概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>実労働時間（事業所の担当者の記入により、記入される「所定外労働時間」は時間外労働手当の支給を前提としたものである。）</li> </ul>
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎勤で把握する労働時間は、「実労働時間」「所定内労働時間」「所</li> </ul>

		<p>定外労働時間」。さらにこの所定内と所定外を合計したものが「総実労働時間」である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 毎勤は、「実労働時間」、「所定外労働時間」は基本的に時間外労働手当の支給を前提としている。</li> <li>● 時間外労働手当の支給を前提とした毎勤の実労働時間を、「サービス残業」や副業などを含むと考えられる労働の就業時間から差し引くと、両統計の差は「不払い労働時間（サービス残業）」の試算値としてみなすことができる。</li> </ul>
<p>政府統計に関する言及</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働力調査と毎月勤労統計調査の注意すべき相違と問題点： <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ <b>企業規模</b>：労調の公表数値は企業単位で、毎勤の公表数値は事業所単位である。毎勤の調査票には、「企業全体の」常用労働者数も質問されているが、入手できる公表数値には反映されていない。さらに、労調は1～4人規模の企業に勤務する雇用者を含めているが、毎勤の全国調査では、1～4人規模の事業所を対象としていない。これらの相違点は、厳密な比較を妨げる重大な要因である。</li> <li>☞ <b>雇用者の定義</b>：労調の「雇用者」と毎勤の「常用労働者」については、前者が役員を含むのに対し、後者は役員を含んでいない。労調の「雇用者」平均のデータは、労働時間を管理されていない労働者の「仕事をした時間」も含んでいることになる。管理職未満の労働者のほうが大多数であり、影響は小さいと推測されるが、正確な「不払い労働時間」の把握を妨げる要因である。</li> <li>☞ <b>就業時間の定義</b>： <ul style="list-style-type: none"> <li>労調の就業時間には、「副業による労働時間」も含む。パートタイム労働者などを除く一般的な正規従業員を想定すると、副業の労働時間は、主たる勤務先の労働時間ではないので、この場合に毎勤の実労働時間と比較するのはおかしいが、そもそも副業をしている人の比率は低い。</li> </ul> </li> <li>☞ <b>1人当たり実労働時間の算出</b>： <ul style="list-style-type: none"> <li>毎勤の「常用労働者」の定義には部長や課長などの管理職も含まれている。「常用労働者1人当たり実労働時間」の算出にも影響している可能性がある。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 月あたりの労働時間の比較について <ul style="list-style-type: none"> <li>労調は、月末1週間の状態についての調査であり、他の週よりも月末週が多忙である場合、毎勤のひと月あたりの就業時間と比較するために単純に4倍することは、過大推計になっている可能性がある。</li> </ul> </li> </ul>	

レポート・論文名		長時間労働の経済分析
著者		大阪大学社会経済研究所 大竹文雄 大阪大学大学院/日本学術振興会 奥平寛子
掲載		RIETI Discussion Paper Series 08-J-019
出版日		2008年5月
調査結果		前年と比較して健康状態が改善すると週 60 時間以上の長時間労働を行う確率は有意に増加するが、健康状態が悪化したからといって長時間労働を行う確率は減少しない。また、男性管理職では、もともと仕事を先延ばしする特性を持つ場合、週 60 時間以上の長時間労働を行う確率が有意に高くなる。一方、女性労働者や管理職以外の男性労働者では、先延ばし行動が長時間労働を促す効果は確認されなかった。
統計利用①	統計名	厚生労働省『毎月勤労統計調査』
	調査概要	労働時間の時系列的推移
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>パートと一般労働者の両方を含めた労働時間の推移を「実労働時間」で把握。</li> </ul>
統計利用②	統計名	総務省統計局『労働力調査』
	調査概要	男性長時間雇用者比率の推移（非農林業、週 60 時間以上）
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>非農林業の男性雇用者のうち、週 60 時間以上の者の全体に対する割合の変化を把握。企業規模 1~29 人と、500 人以上の条件別にも把握。</li> </ul>
統計利用③	統計名	総務省統計局『就業構造基本調査』
	調査概要	年間 250 日以上就業している有業者のうち、ふだん 1 週間就業時間が 60 時間以上の男性、女性の割合
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間 250 日以上就業している有業者の男女について、年代別の 1 週間就業時間が 60 時間以上である割合を、1987 年、1992 年、1997 年時点で比較。</li> </ul>
統計利用③	統計名	大阪大学 21 世紀 COE プログラム「くらしの好みと満足度についてのアンケート」
	調査概要	「くらしの好みと満足度についてのアンケート」

	<p>使い方等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「くらしの好みと満足度についてのアンケート」は、大阪大学が2003年より毎年行っているアンケート調査で、全国から無作為抽出法で選ばれた回答者を継続的に調査しているほか、新たなサンプルの追加も行っているパネル調査である。</li> <li>• パートタイム労働者を含む主婦および学生、引退もしくは失業中のサンプルは分析対象から省いた。</li> <li>• 大阪大学 COE アンケート調査には、時間選好率や双曲割引等の個人の選好パラメーターに関する質問項目をもとにプロビットモデルを推定し、長時間労働を促す要因を探る。</li> <li>• 説明変数は、労働供給側の要因をコントロールする変数として、学歴ダミー、子供の数、既婚ダミー、健康改善ダミー、健康悪化ダミー、年齢、年齢の2乗、世帯所得、世帯の金融資産額、世帯の住宅・土地資産額、住宅ローン、その他の負債額、また、労働需要側の要因をコントロールする変数として、産業および勤務形態ダミー（自営業、会社員、公務員、経営者）。さらに、労働者の集積効果を代理する変数として都市規模を示すダミーを、ワーカホリックを長時間労働への依存症として定義し、労働時間への中毒の度合いを確認するために、過去の労働時間を示す変数を、また、後回し行動を示す変数として「夏休みの宿題」を加えた。</li> </ul>
--	-------------	---

レポート・論文名		分配問題としての長時間労働～「即戦力」志向の影で～
著者		東京大学社会科学研究所 玄田 有史
掲載		一橋大学機関リポジトリ
出版日		2009年6月
調査結果		<p>20歳以上49歳以下の男性正社員のあいだで、ふだんの一週間に60時間以上働く人々は急増した。長時間労働者の7割以上は、会社への継続就業を希望しているが、継続を望みつつも労働時間を減らしたい人々が全体の4割以上を占める他、離転職を希望する比率も増えていた。</p> <p>個人属性別では、2002年に30歳代と大企業就業者で長時間労働が拡大した他、重要な発見として、勤続10年未満の短期勤続層ほど週60時間以上就業を担う傾向が強まっていた。勤続2年から5年といった短期勤続層は転職志向が本来強いため、長時間労働化は離職に拍車を掛けた。離職志向の理由として、勤続2年未満の短期勤続層ほど業務の時間的・物理的負担の高まりがみられた。一方、継続就業希望でも、1992年までは30歳代や勤続10年未満層で就業時間の削減を望む声は少なかったが、2002年には年齢や勤続による差も消失するなど、短期勤続層へ業務負担が集中する傾向が別途垣間見られた。</p>
統計利用①	統計名	総務省統計局『就業構造基本調査』個票データ
	調査概要	『就業構造基本調査』の個票データを用いて、民間企業で働く20歳以上49歳以下の正社員男性における長時間労働のあり方と、離転職や労働時間に関する希望との関係について分析。
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1992、1997、2002年の『就業構造基本調査』全標本の約8割の個票データを無作為抽出して分析。</li> <li>● 個人ならび世帯の特定化を避けるため、世帯員が9人以上の世帯は削除され、80歳以上の個人はすべて80歳に変換。その結果、提供された標本数は840,936（1992年）、812,927（1997年）、772,948（2002年）。</li> <li>● 民間企業で年間200日以上にわたって正社員として働いている20歳以上49歳以下の男性雇用者を対象として（公務員の他、農林漁鉱業および分類不能の産業への就業者および在学中の人々は対象から除く）一週間に60時間以上働いている人々を調査の質問項目にしたがい分類し、それぞれの推定人口を把握。</li> <li>● ふだんの一週間で週60時間以上働いている場合を1、そうでな</li> </ul>

		<p>い場合を 0 として、『就業構造基本調査』より把握可能な個人属性を説明変数に、長時間労働の規定要因をプロビット分析し、民間企業で年間 200 人以上働く 20 歳以上 49 歳以下の男性正社員のうち、長時間労働者の規定要因を実証分析。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 同様に、離転職志向、労働時間の抑制希望の規定要因を分析。</li> </ul>
<p>政府統計に関する言及</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターは、総務省統計局統計調査部の依頼により、秘匿処理を施した政府統計ミクロデータを全国の大学研究者に学術研究のため提供する試行的システムを構築してきた。このシステムに 2008 年に申請し、『就業構造基本調査』の個票レベルでの利用が可能となった。</li> <li>• 複数年の『就業構造基本調査』による大量の個票データを用いた分析という意味では、現在のところ、数少ない長時間労働の研究の一つである。</li> <li>• 『就業構造基本調査』では、ふだん仕事をしている人について、就業形態、仕事内容などと並び、現在の仕事からの 1 年間の就業日数および 1 週間の就業時間をたずねている。回答が求められている就業時間は、就業規則などで定められている就業時間ではなく、残業時間を含めた、ふだんの 1 週間の実労働時間である。選択肢の区分は、1992 年と 1997 年はまったく同一だが、2002 年は一部異なっている。ただし、最長の労働時間の選択肢は「60 時間以上」と、3 カ年で共通していることから、分析では、ふだんの 1 週間に 60 時間以上就業している状態を、長時間労働（もしくは長時間就業）と見なし、分析する。</li> <li>• 『就業構造基本調査』では、正規の職員・従業員であるかは、勤め先における呼称によって区分される。</li> <li>• 『就業構造基本調査』では、仕事から得られる年間収入も把握可能である。ただし実労働時間と年収は同時決定の関係にある可能性が大きいことから、週 60 時間以上労働の規定要因の説明変数からは除くこととした。</li> <li>• 『就業構造基本調査』では、離転職希望者のうち、「仕事をすっかりやめてしまいたい」と答えた場合には、辞めたいと考える理由をたずねられていない。</li> <li>• 『就業構造基本調査』では、現在の仕事の他に別の仕事もしたいという追加就業希望者については、現在の仕事に関する労働時間の増減希望はたずねられていない。</li> </ul>

レポート・論文名	生活時間の長期的な推移	
著者	東京大学准教授 黒田 祥子	
掲載	日本労働研究雑誌	
出版日	2010年6月	
調査結果	日本人フルタイム雇用者の平均労働時間は、男女ともに1990年代の不況期に緩やかに低下した後、2000年代に再び上昇し、時短が実施される以前の1986年とその20年後の2006年の2時点と比較すると、労働時間は統計的に有意に異ならない。また、家計生産時間も加味した場合の総労働時間は、この20年間で男性には変化がないものの、女性は週当たりにして3時間程度減少しており、その分が余暇時間の増加につながっている。つまり、少なくとも女性の余暇時間は過去に比べて確実に増加傾向にあり、この結果は仕事に費やされた時間（ワーク）の長短だけを観察していても、余暇時間（ライフ）の長さを把握することには必ずしもならない。さらに、総労働時間は20年間で男性は不変、女性は3時間程度低下しているにもかかわらず、日本人の睡眠時間は男女共に趨勢的に低下している。	
統計利用①	統計名	総務省統計局『社会生活基本調査』個票データ
	調査概要	『社会生活基本調査』の個票データ（1986～2006年）を用いて、過去20年間におけるフルタイム雇用者の労働時間、家計生産時間、余暇時間等の生活時間配分が平均的にみてどのように推移してきたかを観察。
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>『社会生活基本調査』の第3～7回調査（1986, 91, 96, 2001, 2006年調査）の個票データを分析に利用。</li> <li>ふだん1週間の就業時間が35時間以上と回答した、年齢23～64歳の雇用者をフルタイム雇用者と定義し、分析対象をこれらのサンプルに限定（ただし、学生、自営業者、家族従業者は除く）。サンプルサイズは、1986年（17万1835）、1991年（17万9544）、1996年（17万6201）、2001年（11万7205）、2006年（10万7427）。</li> <li>時間配分の時系列的な推移を観察するうえでは、人口構成やライフスタイルの変化に伴う平均時間の変化の調整を行っている。</li> </ul>
統計利用②	統計名	総務省統計局『社会生活基本調査』の2006年調査 米国労働省（Bureau of Labor Statistics）American Time Use Survey の2006年調査の個票データ

	<p>調査概要</p>	<p>日米の労働時間比較</p>
	<p>使い方等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 両国ともにサンプルの年齢は 23～64 歳とし、ふだん 1 週間の労働時間が 35 時間以上のフルタイム雇用者に限定する（学生アルバイト・自営業を除く）。</li> <li>● 日米の比較においても、両国の人口構成比等が異なることを調整する必要があるため、『社会生活基本調査』の個票データを利用して求めた構成比ウエイトを米国データにも当てはめたいうで、両国ともに同じ構成比ウエイトを乗じ、両国の構成比の違いを調整する。</li> <li>● 米国データについては、『社会生活基本調査』の 20 項目の行動分類にしたがって分類をしなおし、可能な限り両国の行動分類を合わせたうで比較を行う。</li> </ul>
<p>政府統計に関する言及</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 『社会生活基本調査』はタイムユーズ・サーベイ（個々人が一日 24 時間をどのように配分しているかを調査する統計）であり、1 週間あるいは 1 カ月当たりのおおよその労働時間を個人に記入させるその他の統計（例えば、『就業構造基本調査』（総務省）や『労働力調査』（同）等）に比べ記憶違いや認識違いといった誤差が少なく、データの精度が高い。</li> <li>● 実際に労働者が働いた時間を正確に把握できるため、いわゆる「サービス残業」時間も含めた労働時間を計測することもできる。また、労働時間以外の、家計生産時間や余暇時間の配分についても詳細に把握することが可能である。</li> <li>● 『社会生活基本調査』は 9 月末から 10 月にかけての 9 日間の調査期間において、調査区ごとに指定した連続する 2 日間について個々人が回答する形式となっているため、サンプルサイズは世帯員の約 2 倍を確保することができる。また、すべての曜日について調査を行っており、サンプルサイズを十分にとればその平均は 1 週間当たりの生活行動時間と解釈することができる。</li> <li>● OECD で報告されている日本の労働時間の原系列は、事業所調査である『毎月勤労統計調査』によるものであり、世帯統計である『社会生活基本調査』や『労働力調査』で報告されている労働時間とは大きくかい離があることが知られている。一方、米国についても、ホワイトカラー・エグゼンプションにより、全労働者の 4 人に 1 人は労働時間規制の適用除外を受けているため、労働時間を正確に把握することは難しい。</li> <li>● 本研究による日米比較では、両国の間で調査時期の違いが排除できないことや、データの中には両国の景気動向の違いも含まれていることには留意が必要。</li> </ul>	

#### 4. ワークライフバランスと結婚・出産行動に関する先行研究

レポート・論文名		労働時間や家事時間の長い夫婦ほど出生率は低いか
著者		リクルートワークス研究所 戸田 淳仁 慶應義塾大学 樋口 美雄
掲載		『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』東京大学出版会
出版日		(刊行予定)
統計利用①	統計名	厚生労働省『21世紀成年者調査』第1～3回(2002～04年)
	調査概要	夫の労働時間と夫・妻の家事時間との相関
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>夫の週あたり労働時間の階層別(40時間以下/41-50時間/51時間以上)に夫の家事時間と妻の家事時間をクロス表で検証。</li> <li>主に男性の長時間労働に焦点を当てるため、夫が正社員として就業しているサンプルに限定。第1～3回調査ではサンプルの約8割が正社員。</li> <li>「平日の育児・家事時間」×5+「休日の育児・家事時間」×2 = 「週あたり家事時間」と推計。</li> <li>夫と妻の家事時間は相互作用的であり因果関係を特定できないので、妻の家事負担を被説明変数とする回帰分析は行わず。</li> </ul>
統計利用②	統計名	厚生労働省『21世紀成年者調査』第2～4回(2003～05年)
	調査概要	家事・労働時間が妊娠出産経験に与える影響
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>第2回調査での家事時間・労働時間→第3回調査までの間の妊娠出産経験(同様に第3回→第4回)の影響を重回帰(プロビット)分析。</li> <li>第1回→第2回は、第1回調査で育児休業制度の有無に関する変数が採れないため分析せず。</li> <li>第2回(第3回)調査時点で妊娠が判明していたサンプルは、妊娠の事実が家事時間・労働時間に影響し得るので除外。</li> <li>説明変数は、夫の労働時間、妻・夫の家事時間、妻の就業形態、妻の学歴、妻の年齢、夫婦の同居年数、親との同居如何、育休・短時間勤務の利用しやすさ、妻の勤め先規模・種類、妻の勤続年数、妻の職種、夫の勤続年数、夫の学歴。</li> <li>相関があると考えられる労働時間と家事時間を共に説明変数とすることによる多重共線性の恐れに対しては、幾つかのケースに分けることで結果の頑健性を確認。</li> </ul>
政府統計に関する言及		特になし

レポート・論文名		女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析
著者		恵泉女学園大学専任講師 丸山 桂
掲載		人口問題研究(J. of Population Problems) 57-2 (2001. 6) pp. 3~18
出版日		2001年6月
統計利用①	統計名	国立社会保障・人口問題研究所『第2回全国家庭動向調査』 個票データ
	調査概要	『第2回全国家庭動向調査』の個票データをもとに、第1子出産時の就業継続の要因分析と、それがその後の収入に及ぼす効果について、分析。
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>『第2回全国家庭動向調査』(1998年7月実施)のうち、有配偶女性で、第1子出産前に就業をしていた6039サンプルを用いる。</li> <li>第1子出産時の就業継続を被説明変数とし、被説明変数として、現在の妻の年齢、第1子出産時の夫の年齢、第1子出産時の妻の年齢、夫の年収、妻の学歴、妻の出産前の仕事の種類、従業先規模、親との同別居という環境要因のほか、意識面の変数を用いてロジスティック回帰分析による第1子出産時の就業継続の要因を行った。</li> </ul>

レポート・論文名	夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス：少子化対策の欠かせない視点	
著者	シカゴ大学教授、RIETI 客員フェロー 山口一男	
掲載	RIETI Discussion Paper Series 06-J-054	
出版日	2009年11月	
統計利用①	統計名	家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』データ
	調査概要	『消費生活に関するパネル調査』の有配偶女性の標本を用いて、妻の夫婦関係満足度とその主な構成要素である、夫への信頼度と夫への経済力信頼度の出生意欲への影響、妻の夫婦関係満足度と夫への信頼度の関係について分析。妻の夫婦関係満足度はワーク・ライフ・バランスの特徴に大きく依存し、信頼度の決定要因は主にワーク・ライフ・バランスの特徴であることに言及。
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>妻の夫婦関係満足度の決定要因については、コーホートAについては1994年に有配偶の女性1000人、コーホートBについては1997年に有配偶の女性201人、計1201人のうち1時点しか観察のない84人を除く計1117人を標本とする。具体的説明変数にはワーク・ライフ・バランス関係の変数として5つの説明変数（(1)夫婦の会話時間（平日）、(2)夫と大切に過ごす生活時間総計（休日）、(3)夫の家事分担割合、(4)夫の育児分担割合、(5)夫と大切にしている主要生活活動数）を用いて固定効果モデル（fixed effect model）とランダム効果モデルにより分析を行う。</li> </ul>

レポート・論文名	少子化の要因：就業環境か価値観の変化か —既婚者の就業形態選択と出産時期の選択—	
著者	お茶の水女子大学生生活科学部 永瀬伸子	
掲載	人口問題研究(J. of Population Problems) 55-2 (1999. 6) pp. 1~18	
出版日	1999年6月	
調査結果	<p>若年層では夫婦分業といった伝統的結婚観は後退しているが、既婚女性の就業パターンに大きい変化はなく、むしろ近年、育児期の専業主婦化が進み、育児と仕事の専門化の強化が進む変化が見られた。これを説明するために、正規社員と非正規社員の所得水準および時間選択の自由度の格差が大きい日本の労働市場の特性を考慮し、結婚・出産後の就業行動について正規・非正規就業・無業の多項ロジット分析を、また出産時期選択についてサバイバル分析を行ったところ、女性の稼得所得の上昇は結婚後の就業継続を促進するが、出産後の継続には、給与よりも親族の手助け、価値観などが有意な影響を与えていた。育児休業制度の利用は依然低く、賃金水準の上昇が、出産後の就業継続ではなく、生み遅れをもたらしていた。</p> <p>調査結果は、出産コストを引き下げが少子化対策となりうることを示しており、新しい働き方の道筋が作り出せない限り、結婚と出産の遅れ(と結果としての出生児数の減少)は進展すると思われる。出産を期に就業に戻らない女性の資源の活用の上からも、育児休業の利用によるフルタイムの正社員継続という道筋だけではなく、育児中の仕事のシェアリング(労働時間を半分に減らす働き方の形成と推進)、その一方で3歳未満児を半日程度柔軟に保育できる小規模施設を作ることなど、ワークライフバランスの推進が重要であると示唆している。</p>	
統計利用①	統計名	国立社会保障人口問題研究所 出生動向調査 (第11回) (個票データ)
	調査概要	出生動向調査の質問項目のうち、結婚と出産と就業に関する項目から再集計を行い、結婚・出産を境とした従業上の地位の変化、出産退職の進展、育児離職者の労働市場への再参入等を分析。
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>第11回出生動向調査の8148サンプルから、9つの結婚観(結婚と出産と就業に関する項目として、結婚年齢、出産児数、出産間隔、出会いのきっかけ、結婚観、夫婦の就業経歴、両親の就業経歴)に関する設問の回答が欠損値でない7370サンプルを対象</li> </ul>

		<p>に分析。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 出生動向調査の上記 9 つの結婚観に関する項目を使用し、出産と就業パターンの変化（結婚前の就業上の地位及び結婚直後・第1子出産1年後、現在 30 歳以上で 29 歳までに第1子を出産した者を5歳階級別、学歴別、現在の就業上の地位の変化等）について再集計。</li> <li>• その他、結婚時の家族形態、乳児の世話の担い手と育児休業法前後の従業上の地位の変化、育児離職者の労働市場への再参入、育児期の就業継続者のその後の就業継続について再集計を行い分析。</li> <li>• 加えて、結婚・出産後の就業選択、出産時期の選択について、夫の生涯期待所得（夫の学歴，夫の企業規模で推計，なお自営業は雇人 29 人以下に含める。）妻の正社員就業継続または非正規就業による期待生涯所得（妻の学歴，妻の結婚前（出産前）の勤務企業規模と職種，結婚（出産）年齢で代理）、結婚時親と同居世帯、夫が自営業主、1992 年ダミー（育児休業法施行後ダミー）、好み（結婚観の因子分析の3つの結婚観指数，および自分の母親の就業経歴ダミー）を説明変数とし、多項ロジット分析、サバイバル分析によって推計。</li> </ul>
--	--	---

レポート・論文名		少子化の決定要因と対策について
著者		シカゴ大学教授、RIETI 客員フェロー 山口一男
掲載		山口一男『ワークライフバランス 実証と政策提言』第2章
出版日		2009年12月
統計利用①	統計名	家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』データ
	調査概要	家庭や職場などの社会環境が既婚女性の出産意欲と出生行動にどう影響しているかを分析
	使い方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 出産意欲が「是非、欲しい」「条件によっては欲しい」「欲しくない」のそれぞれについて以後5年間の出生数を検証し、出産意欲と出生行動の相関を把握。</li> <li>• 子ども2人以下の有配偶女性で、子どもが「欲しくない」と答えた者について、子ども数を唯一の共変数としてその理由の潜在クラス分析を実施。理由項目は、①教育費・養育費の負担が大きいから②広い家が必要だから③仕事を続けたいから④自分自身の生活を大切にしたいから⑤夫との二人の生活を大切にしたいから⑥子どもを一人前に育てるのは容易ではないから⑦夫の育児協力が期待できないから⑧体力的に大変だから⑨条々ブナ子どもに生まれるかどうか不安だから。</li> <li>• 今後子どもがもっと欲しいか否かについての出産意欲（「是非、欲しい」「条件によっては欲しい」「欲しくない」）を従属変数とする累積ロジットモデルで回帰分析。基本的な制御変数は、①既存の子ども数②年齢③末子出産あるいは結婚からの年数④妻の学歴⑤勤め先の従業員規模・種類⑥育児休業制度の有無。</li> </ul>

## 資料 2. 研究会 議事要旨

### 第 1 回

日 時	2010 年 11 月 10 日 (水) 15:00～17:00	
場 所	内閣府 (合同庁舎 4 号館) 共用 1202 会議室	
参 加 者	研究会委員	黒田祥子委員、戸田淳仁委員、永井暁子委員、西岡由実委員
	内閣府	乾室長、杉山参事官、若林参事官、空閑調査官、池本参事官補佐
	みずほ情報総研	荻田、高橋、鹿内、中武、大田

#### 1. 開会挨拶 (内閣府大臣官房統計委員会担当室 乾室長より)

- 2009年3月に統計法の全面改正が実施され、「公的統計の基本計画」ができた。それに基づいて様々な統計の改善が進んでいる。この統計の改善に関するレビューを2010年の夏に行う中で、ワークライフバランスの視点を盛り込んだ統計の体系的整備が必要ではないかということが、統計委員会で議論されてきたことが本研究会の背景にある。
- ワークライフバランスを視野に入れた統計の体系的整備に関しては、各府省でも研究されているところであるが、統計委員会担当室としても委員の先生方からお知恵をお借りしながら、研究を進めていくことで、統計委員会にフィードバックしていきたいと考えている。

#### 2. 研究会委員ほか自己紹介

(略)

#### 3. 調査計画 (案) について

- 調査計画案
  - 仮説の提示、スケジュールの確認、報告書の構成案および執筆分担、先行研究のレビュー
- 討議
  - ＜研究枠組みについて＞
    - 近年労働市場において非正規雇用が注目されている点と、ワークライフバランスとの間接・直接的な関連性が統計委員会より指摘されたことが今回の問題意識の背景となっている。このレビューの報告書は統計委員会のホームページに掲載されている。
    - ワークライフバランスというと多様な考え方があがるが、ここでは、労働時間と賃金について、仮説で挙げたような流れの中で把握していきたいと考えている。
    - 非正規雇用者は結婚に消極的であるというような研究は多くあるので、視点としておかしいとは感じない。
  - ＜報告書の構成案について＞
    - 自営業者を今回含めるかという点に関しては、決めの問題という意見もあったので、内閣府と協議の上、みずほ情報総研で決める。
    - 報告書の切り分け方、執筆分担については、委員より確認を頂いたので資料で示した原案通りですすめる。
    -
  - ＜先行研究レビュー＞
    - 現状のものを増やしていく。戸田委員と慶応大学樋口教授の共著書籍が2011年初

頭に発売される。その中で厚生労働省の21世紀成年者縦断調査を用いた論文があるので、参考にすべき。

➤ 東大、慶応、家計研のパネル調査を用いた研究も参照した方がいいと考えられる。

#### 4. 米国現地調査について

- 現地調査委員は西岡委員と戸田委員。
- 労働と厚生統計が日本ではかなり分離している印象がある。労働と厚生分野を同時に見られるような統計を実施しているところがあれば調査してほしい。例えば候補に挙がっている疾病予防センターなど。
- ミシガンについては、今まで他の機関でかなり実施しており『家計経済研究』にかなりレポートがあるので、行かなくてもよいのではないかと。印象としてはかなり大規模であり、真似するのは難しいという感があった。
- 時期は1月の中旬に実施。

#### 5. 統計マップについて

- このような表は非常に有用。単に○×ではなく、数値が取れるかカテゴリー別かというようにも分かればさらによい。
- 既存研究として行われている、労働力調査や企業調査のパネル化について追記してほしい。

\*

\*

\*

## 第2回

日時	2010年12月22日(水) 15:30~17:30	
場所	内閣府(合同庁舎4号館) 共用419会議室	
参加者	研究会委員	黒田祥子委員、戸田淳仁委員、永井暁子委員、西岡由実委員
	内閣府	乾室長、杉山参事官、若林参事官、空閑調査官、池本参事官補佐
	みずほ情報総研	荻田、鹿内、中武

#### 1. 米国現地調査について

##### <パネル調査について>

- パネル調査実施主体に対するヒアリングにおいては、サンプリングの単位が個人なのか世帯なのかを確認すること。それにより回収率や追跡方法も変わってくるので念頭におく必要がある。
- 世帯がサンプリング単位の場合、独立した子どもや離婚した元夫婦をどこまで追跡するのも確認すること。欧州のパネル調査ではこうしたサンプルも追跡することが多いが、その背景には、離婚等が引き金となる可能性のある「貧困」の問題をフォローしたいという意識がある。
- サンプルの脱落をどう防ぐのか、脱落の危険因子である引っ越しや離婚があった際にどう対処しているのかを、詳細にヒアリングすること。
- 政府によるパネル調査である厚生労働省の21世紀縦断調査をベースに、何を追加すべきかをヒアリングすること。

##### <データマッチングについて>

- 企業・事業所データと個人データとのマッチングに関して、日本人は調査で勤務先企業名を回答することに抵抗がある。米国の場合はどうなのかを確認すること。
- ミシガン大学ではデータマッチングが実際にうまくいっているのか、家訓すること。

#### <統計データの利活用について>

- 米労働省BLSでは2003年頃から個票データをダウンロードできるようになっている。翻って日本の例えば『社会生活基本調査』は、1970年代からの歴史があるにも拘わらず、データ入手が困難なので結果の活用度は低い。この差の背景には、両国の統計関連法の違い等があるのか、確認すること。

#### <今後の準備スケジュールについて>

- 事務局は12月28日正午までに、詳細な質問票の原案を内閣府へ送付する。
- 1月4日の週に内閣府から事務局へフィードバックを行い、それを反映した修正案を同週中に事務局より各委員へ送付する。
- 1月11日の週に、各委員からのフィードバックを踏まえて、米国へのコンタクトを開始する。

## 2. 先行研究レビューについて

#### <戸田論文について>

- 労働時間と出生確率の相関は、頑健な結果ではない。
- 所得を説明変数として分析していない理由は、データを借り出せなかったことと、所係に係る設問の回答率が低く信頼性が低いこと。

## 3. 統計マップについて

#### <「疑似パネル」の可能性について>

- 『労働力調査』は同一調査対象を2年2か月に亘って追跡するので、パネル調査的にデータ分析が可能な面がある。
- 『就業構造基本調査』や『全国消費実態調査』のように5年毎の詳細調査では、5階級でクロス集計したデータを調査毎に1階級ずつずらしてコーホートを比較するという方法がある。
- 他の横断的調査でも、回顧情報によって疑似パネルとしてデータ活用する方法もある。

\*

\*

\*

## 第3回

日時	2011年2月16日(水) 15:00~17:00	
場所	内閣府(合同庁舎4号館) 共用1202会議室	
参加者	研究会委員	黒田祥子委員、戸田淳仁委員、永井暁子委員、西岡由実委員
	内閣府	乾室長、杉山参事官、若林参事官、空閑調査官、池本参事官補佐
	みずほ情報総研	荻田、鹿内、中武、大田

## 1. 米国現地調査報告について

#### <米国現地調査報告に関する主な質疑>

- LEHDにおいて用いている社会保険や税務に関する行政データはなぜ日本では活用できないのに、米国では活用できるのか。  
→行政データの活用は州法によって異なり、州ごとに契約を結んで使える州と使えない州があり、米国全土で集められるデータと集められないデータがあると理解しているが、州法によって許される州と許されない州がある。日本では1つの法律なので、活用できないとなれば全く活用できない。
- BLSにおける距離的情報の利用に関する制約とはどのような内容か。

→3段階くらいに機密性が分かれており、地理的に距離で出すのが第一次、第三次だとZIPコードまで使えるということだったと思う。

- アーリーバードスペシャルは郵送調査に対する工夫だったのか。  
→自分のほうから電話をかけてくるような調査である。対象者が自分だと分かっている自分のほうから電話をかけてくる場合についての例にあげていた。
- スピンオフについてドイツでは全く削減していないとはどういう意味か。  
→PSIDではたくさん扱ってきているので、意図的にサンプルを減らしたが、ドイツの場合は減らすようなことはしておらず、独立した人を全部追っかけているということ。世帯から独立した人とか、離婚した元夫とかも追っかけているので、追えば追うほど回答率が下がるということであった。
- FWIにおける雇用者のワークライフバランスとはどのようなものか。  
→基本的な情報はNSLYやPSIDで把握できるが、仕事における満足度や職場環境とか細かいところ家族の状況について細かく聴いてないのでそこに不十分であり、FWIにて調査をしているということ。
- タイムダイヤリーについて具体的な利用を想定されているのか。  
→具体的な計画段階というレベルのものではなく、あくまで担当者本人の考えというレベルのものなので、実際にできるのかという点と難しそうである。予算的にも確保されていない。タイムダイヤリーの内容としては、中高年の方に対して一日の時間の使い方について聞くというものである。

## 2. 報告書骨子について

- 統計マップはせっかく作ったので、報告書の中で統計マップと結びつけながら整理するのが良い。
- 前回の研究会で作った先行研究レビューについては、報告書の資料編などに入れるのが良いだろう。
- 政府がダイレクトにやってない単発のアンケートなどの扱いはどうするか。  
→現行統計で取られていないという問題点への言及も含めて、内容によっては扱うことはありうるのではないか。
- 本研究の報告書の想定読者は、統計委員会委員であろう。また公開については特に配布されないが、国会図書館には当然入ることになる。それぐらいの限定されたものであり、100部しか印刷されない。

\*

\*

\*

## 第4回

日 時	2011年3月11日（金）10:00～13:00	
場 所	内閣府（合同庁舎4号館） 共用443会議室	
参 加 者	研究会委員	黒田祥子委員、戸田淳仁委員、永井暁子委員、西岡由実委員
	内閣府	乾室長、杉山参事官、若林参事官、空閑調査官、池本参事官補佐
	みずほ情報総研	荻田、鹿内、中武、大田

## 1. 第2章について

### <2章1節、2節の内容についての質疑>

- →個人の限界生産力を測るのは非常に難しいが、現状の統計で限界生産力の差を把握するための一つの案としては、企業データと従業員データをマッチングさせ、企業の生産性から限界生産力を出し、個人の賃金との比較等を見る方法がある。従来の統計

- で言うと、工業統計や賃金センサスなどをマッチングさせることが必要ではないか。
- →非正規雇用となる要因の分析については、仮説が多くあり、グローバル化の要因、IT化の要因などがある。これまで要因については多く分析されているが、実態では複数の要因が重なっているため、1つの統計からみることは難しい。複数の統計を組み合わせれば可能かもしれない。教育に関する要因としては、大学卒業生の供給要因が増えているという話もある。
  - 表か図で一括して、仮説の検証のために必要な統計や、現状の統計で抜けている部分などを説の最後が2章の最後でまとめてもらいたい。

## **2. 第3章について**

### **< 3章1節、2節の内容についての質疑 >**

- 企業における福利厚生の効果を図るのは、統計の有無に関わらず難しい。間接的なやり方としては、WLBを導入している企業の生産性の高さや従業員の定着率の高さを実証することが出来れば可能ではないか。現状知る限りでは、それを実証できる公的統計はない。既存の統計にアンケート調査などを組み込めば可能である。経済センサスなどにそういった問いが組み込まれればよいと思う。WLBを導入すべきかどうかを考える上でも必要である。
- 労働時間を把握する上で、小池一男先生が、各公的調査について意見を述べているので、参考としてもらいたい。
- タイムユーズサーベイでは記憶違いや認識違い、回答の真剣度など難しい点はあるが、時系列データのトレンドをみることは可能である。
- 若年層の長時間労働は自己投資なのではないかという把握をするためには、パネル調査などにて、意識を問う設問が必要である。
- 家事や育児と労働時間の関係も書いてもらいたい。

## **3. 第4章について**

### **< 4章1節、2節の内容についての質疑 >**

- パネル調査の充実を唱える場合、21世紀成年縦断調査等の質問項目を充実させるべきであるのと同時に、慶応や家経研などの既存のパネル調査を継続的に持続させるべきである。さらに、すべてのコーホートを対象とするのか、抽出した調査対象とするのか、議論は分かるところである。終章や各先生の論文部分で、海外調査で得られた知見や、日本でどういった公的パネルの整備・方法がふさわしく、必要であるのかを指摘してゆく。

## **4. 第1章について**

### **< 1章1節、2節の内容についての質疑 >**

- 2章に記載されているように、宇仁先生は正規雇用者と非正規雇用者の代替性を計測しているが、この研究は1章の仮説検証にふさわしいので1章に記載する。
- 企業のパネル調査としては経済センサスがあるので、盛り込んでもらいたい。
- 2次データの利用の課題については、現在東京大学において、雇用労働に関するデータ検索や2次データ利用の研究会などが進んでいる旨を掲載してもらいたい。
- 雇用戦略やマネジメントについて、公的統計を利用できるものは現状少ない。

## 5. その他

- 資料の引用について、公的統計から作成可能なものは、作成をし直す。数字を取ることが不可能なものは、文章で記載するか、出版社、学会誌に確認を行い、出典も明記する。
- これまでの研究会にあった先行研究をまとめた資料は、資料編としても掲載してもらいたい。調査の趣旨結論を理解するためにもあったほうが良い。