

どのような人が雇用不安や就業形態への満足を感じているのか：就業意識の日中仏米4カ国比較

田澤, 実 / SHIRAISHI, Hisaki / TAZAWA, Minoru / 白石, 久喜

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

7

(開始ページ / Start Page)

135

(終了ページ / End Page)

143

(発行年 / Year)

2010-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007575>

どのような人が雇用不安や就業形態への満足を感じているのか

—就業意識の日中仏米4カ国比較—

法政大学キャリアデザイン学部助教 田澤 実
リクルートワークス研究所 白石 久喜

1. 問題と目的

米国発の経済危機が背景に、急激に雇用情勢が悪化している。連合が2007年12月に実施した「緊急雇用実態調査」では、過去3カ月に雇用調整を実施した企業は全体の35.1%で、今後3カ月以内に雇用調整を実施する見通しの企業も38.6%に達しているなど、状況はさらに厳しさを増すことが予想される(連合雇用法制対策局, 2008)。

雇用情勢の変化だけではなく、労働者の意識の面からも、雇用の流動化が現れていることが指摘されている。たとえば、かつては五五年体制に代表されるように、会社をあてにして長くそのサポート体制に依存しようとする考えが主流であったが、近年では、会社より個人に関係することを重視して就職先が選ばれていることが指摘(岩間, 2005)されている。

雇用の流動化について、個人側の要因として考えられるのは、雇用不安と就業形態への満足度である。実際に、阿部(2002)は、雇用不安は転職希望を高め、就業形態への満足は転職希望を低めることを指摘している。

わが国における雇用不安の先行研究では、樋口(2002)により、雇用不安を感じる者が多いのは、女性よりも男性、正規社員よりも非正規社員、零細企業よりも30人以上の従業員のいる企業、専門的職業従事者よりも非専門的職業従事者であることなどが指摘されている。また、就業形態への満足の先行研究では、仙田(2002)により、就

業形態への満足度が高いのは、正社員・正職員であること、労働時間が週35時間以上であること、雇用不安が低いこと、大卒以上の学歴であること、女性であること、年収が高いこと、年齢が高いことであることが指摘されている。

しかしながら、雇用情勢が変わりつつあるため、日本のみを対象にした研究では限界がある。日本と雇用環境の異なる諸外国の労働者を含めて検討する必要があるであろう。

そこで、本研究では、リクルートワークス研究所が2005年に行った日本、中国、フランス、米国の4カ国調査のデータを用い、雇用不安と就業形態への満足度に関する動向を把握し、国際比較することによって、日本独自の問題の所在を明らかにすることを目的とする。

分析の前に、調査時期に近い時期の日本、中国、フランス、米国の雇用の概況をTable 1に示す。実質GDP成長率は中国が9.5%と最も高いこと、失業率はフランスが10.0%と最も高いことが分かる。

Table 1：日本，中国，フランス，米国の雇用の概況

	日本	中国	フランス	米国
実質 GDP 成長率 (%) (2004 年)	1.9	9.5	2.1	4.2
総人口 (百万人) (2003 年)	127.6	1288.4	59.8	290.8
就業者数 (千人) (2003 年)	63160	737400 (2002 年)	24639	139226
失業率 (%) (2004 年)	4.7	4.2	10.0	5.5

注) 厚生労働省 (2006) を参考にして筆者が作成

II. 方法

1. 使用された調査

リクルートワークス研究所により、2005 年にインターネット経由で行われた調査のデータを用いた。日本以外の調査対象国は、中国、フランス、米国であり、対象者はそれぞれ男性 500 名、女性 500 名 (中国のみ男性 363 名、女性 309 名) の計 3672 名であった。調査対象者はこれら 4 カ国のホワイトカラーのビジネスパーソンであった。調査期間は 2005 年 3 月 22～25 日であった。調査方法はインターネットリサーチであった。日本はマクロミル社の AIRs モニター会員、その他の 3 カ国はマクロミル社グローバルミルのモニター会員であった。

2. 分析に用いた対象者

上記の対象者から公務員の者、年収に回答のない者、最終卒業校で「その他」を回答した者は省いて分析を行った。合計 2973 名を分析対象とした。本研究の対象者の基本的属性等を Table 2 に示す。日本の女性ではパートタイマーが多い事が分かる。

3. 分析に用いた質問項目

①基本的属性等：年齢、学歴、職種、企業規模、職種形態、自発的退職の有無、非自発的な退職の有無、配偶者の有無、年収、一週間あたりの労働時間であった。②雇用不安：「あなたは、あなたご自身の雇用について不安を持っていますか。」の質問項目を用いた。「(4) 不安を持っている」～「(1) 不安を持っていない」までの 4 件法であった。③就業形態への満足度：「あなたは現在の働き方 (就業形態) に満足していますか。」の質問項目を用いた。「(4) とても満足している」～「(1) まったく満足していない」までの 4 件法であった。

どのような人が雇用不安や就業形態への満足を感じているのか

Table 2：対象者の基本的属性等

	男性				女性			
	日本	中国	フランス	米国	日本	中国	フランス	米国
合計	448	335	370	400	447	288	315	370
年代								
20歳代	116	118	99	110	105	115	86	98
30歳代	113	115	92	96	113	118	75	93
40歳代	112	73	92	97	115	40	83	101
50歳代	107	29	87	97	114	15	71	78
最終卒業校								
中学校	4	2	21	0	5	7	11	0
高等学校	107	15	55	76	169	6	72	99
専修各種学校	42	21	84	68	55	24	55	61
短期大学	4	8	55	21	91	9	32	27
高等工業専門学校	20	120	35	156	2	113	44	108
大学	235	155	41	25	121	120	12	21
大学院	36	14	79	54	4	9	89	54
職種								
サービス職	25	18	33	34	84	16	33	23
保安・警備職	4	5	4	9	1	0	1	4
農林漁業関連職	2	0	1	6	0	4	0	1
運輸・通信関連職	14	15	13	11	1	12	4	12
生産工程・労務職	27	12	43	31	23	16	14	9
管理職	58	110	130	112	3	75	58	76
事務職	76	33	3	15	187	44	64	70
営業職	54	12	24	29	21	19	31	17
専門職・技術職	172	121	90	80	65	91	36	57
上記に分類不可の職	16	9	29	73	62	11	74	101
就業形態								
正社員・正職員	393	268	330	370	161	206	252	348
契約社員・嘱託	26	60	23	15	31	76	28	8
フリーター	22	7	4	4	28	4	19	2
パートタイマー	3	0	3	1	187	1	4	1
派遣	4	0	10	10	40	1	12	11

III. 結果

1. 各国の雇用不安、就業形態への満足度の程度についての検討

日本、中国、フランス、米国において、雇用不

安や就業形態への満足度はどのように異なるのであろうか。

まず、雇用不安に対する回答の度数分布を国別男女別に示す (Table 3)。自分の雇用について、「不安を持っている」または、「少し不安を持って

いる」と回答した者の合計は、米国とフランスにおいては、男女共に40%程度であったが、日本と中国は、約60%程度であった。特に日本の男性は合計で70%を越えていた。全体的に日本と中国は雇用不安の程度が高い傾向があった。しかし、フランスは「不安を持っている」と回答した者は、男性で7.30%、女性で9.52%と4カ国の中でも不安を持っている者の割合が低かった。

次に、就業形態への満足度に対する回答の度数分布を国別男女別にTable 4に示す。自分の就業形態について「とても満足している」または、「まあ満足している」と回答した者の合計は、中国、フランス、米国の男女で80%程度であった。日本は、男女ともに70%程度であった。日本は4カ国の中でも就業形態への満足度が低かった。

Table 3：雇用不安に対する回答の度数分布（男女）

男性				
	日本	中国	フランス	米国
不安を持っている	95 (21.21)	41 (12.24)	27 (7.30)	70 (17.50)
少し不安を持っている	223 (49.78)	155 (46.27)	111 (30.00)	113 (28.25)
あまり不安を持っていない	103 (22.99)	80 (23.88)	113 (30.54)	107 (26.75)
不安を持っていない	27 (6.03)	59 (17.61)	119 (32.16)	110 (27.50)
合計	448	335	370	400
女性				
	日本	中国	フランス	米国
不安を持っている	76 (17.00)	39 (13.54)	30 (9.52)	50 (13.51)
少し不安を持っている	195 (43.62)	136 (47.22)	85 (26.98)	104 (28.11)
あまり不安を持っていない	137 (30.65)	65 (22.57)	95 (30.16)	104 (28.11)
不安を持っていない	39 (8.72)	48 (16.67)	105 (33.33)	112 (30.27)
合計	447	288	315	370

カッコ内の数字は割合 (%)

Table 4：就業形態への満足度に対する回答の度数分布（男女）

男性				
	日本	中国	フランス	米国
とても満足している	58 (12.95)	67 (20.00)	117 (31.62)	115 (28.75)
まあ満足している	256 (57.14)	211 (62.99)	194 (52.43)	220 (55.00)
あまり満足していない	108 (24.11)	53 (15.82)	54 (14.59)	56 (14.00)
まったく満足していない	26 (5.80)	4 (1.19)	5 (1.35)	9 (2.25)
合計	448	335	370	400
女性				
	日本	中国	フランス	米国
とても満足している	46 (10.29)	43 (14.93)	111 (35.24)	125 (33.78)
まあ満足している	269 (60.18)	181 (62.85)	144 (45.71)	198 (53.51)
あまり満足していない	118 (26.40)	59 (20.49)	55 (17.46)	37 (10.00)
まったく満足していない	14 (3.13)	5 (1.74)	5 (1.59)	10 (2.70)
合計	447	288	315	370

カッコ内の数字は割合 (%)

どのような人が雇用不安や就業形態への満足を感じているのか

2. 特性による雇用不安の差についての検討

それでは、職種や企業規模などの特性によって、雇用不安を感じる人の割合に違いは見られるのであろうか。以下に、樋口（2002）を参考にして、年齢、学歴、職種、企業規模、配偶者の有無、正社員、退職（自発的、非自発的）、年収（自然対数化したもの）の変数を説明変数に、雇用不

安について「不安を持っている」と回答した人、あるいは「少し不安を持っている」と回答した人を1、「不安を持っていない」と回答した人、あるいは「あまり不安を持っていない」と回答した人を0として、これを被説明変数に加えてプロビット分析を国別男女ごとに行った。男性の推定結果をTable 5に、女性の推定結果をTable 6に示す。

Table 5：雇用不安に関するプロビット分析の推計結果（男性）

男性

	日本	中国	フランス	米国
年齢	0.001	0.140*	0.053	0.053
年齢×年齢	0.000	-0.002**	-0.001	-0.001
学歴（ベース：高卒以下）				
専修学校卒	-0.224	0.367	-0.592***	-0.592***
短大・高専卒	0.006	0.788**	-0.302	-0.302
大卒以上	-0.444**	0.682*	-0.517**	-0.517**
職種（ベース：事務職）				
サービス職	0.057	-0.164	-0.660	-0.660
生産工程労務職	-0.381	0.358	-0.639	-0.639
営業職	-0.008	-0.125	-0.654	-0.654
管理職	-0.485*	-0.268	-0.569	-0.569
専門職技術職	-0.061	-0.067	-0.548	-0.548
上記に分類不可	-0.246	0.399	-0.625*	-0.625*
規模（ベース：1～29）				
規模 30～99	-0.431*	0.360	0.367*	0.367*
規模 100～499	0.167	0.371	0.128	0.128
規模 500～999	0.304	0.646*	0.355	0.355
規模 1000～4999	-0.200	0.197	0.260	0.260
規模 5000～	-0.147	0.258	0.332*	0.332*
正社員	-0.171	-0.012	0.326	0.326
退職（自発的）	-0.271*	0.138	-0.080	-0.080
退職（非自発的）	0.310	0.096	0.132	0.132
年収 LN	-0.388*	-0.209**	-0.189	-0.189
配偶者	-0.164	0.027	0.017	0.017
サンプル数	448	335	370	400
χ 自乗値	48.151	29.367	25.400	24.525
対数尤度	-977.494	-850.591	-926.768	-1054.199
擬似決定係数	0.146	0.113	0.090	0.079

*** 1% で有意

** 5% で有意

* 10% で有意

Table 6 : 雇用不安に関するプロビット分析の推計結果 (女性)

女性		日本	中国	フランス	米国
	年齢	-0.011	0.098	-0.049	0.033
	年齢×年齢	0.000	-0.001	0.000	-0.001
学歴 (ベース: 高卒以下)	専修学校卒	0.033	0.930*	-0.052	-0.078
	短大・高専卒	0.025	0.866*	-0.378*	0.213
	大卒以上	0.070	0.903*	-0.301	0.087
職種 (ベース: 事務職)	サービス職	-0.205	-0.107	-0.279	-0.243
	生産工程労務職	-0.212	-0.709*	0.351	0.055
	営業職	0.417	0.211	0.038	-0.316
	管理職	-0.708	-0.357	-0.094	0.112
	専門職技術職	-0.194	-0.242	-0.166	-0.237
	上記に分類不可	-0.051	0.308	-0.568**	-0.112
規模 (ベース: 1~29)	規模 30~99	0.282	0.339	0.025	0.150
	規模 100~499	0.130	0.582*	0.337	0.110
	規模 500~999	-0.309	0.334	-0.323	0.187
	規模 1000~4999	0.147	0.247	0.152	-0.316
	規模 5000~	0.170	0.280	-0.317	0.156
	正社員	-0.269	-0.409**	-0.001	-0.240
	退職 (自発的)	0.149	0.064	0.050	-0.306*
	退職 (非自発的)	0.849***	0.228	-0.103	-0.057
	年収 LN	0.059	-0.019	0.165	-0.172
	配偶者	-0.643***	0.292	-0.157	-0.063
	サンプル数	447	288	315	370
	χ 自乗値	50.228	28.650	29.188	28.211
	対数尤度	-1098.202	-711.528	-768.54186	-945.786
	擬似決定係数	0.144	0.128	0.121	0.099

*** 1%で有意

** 5%で有意

* 10%で有意

男性の場合、どの国にも差が見られた特性は、学歴と企業規模であった。日本、フランス、米国の男性においては、高卒以下の学歴の者に比べて、大卒以上の学歴の者が雇用不安を感じる者が少なかった。しかし、中国の男性においては、逆に、短大・高専卒や大卒以上の者が雇用不安を感じる者が多かった。また、日本の男性においては、1~29人規模の零細企業に比べて、30~99人の規模のほうが、雇用不安を感じる者が少な

かった。フランス、米国の男性では、逆に、30~99人の規模のほうが、雇用不安を感じる者が多かった。

女性の場合、どの国にも差が見られた特性は見当たらなかった。日本の女性においては、配偶者がいる者は雇用不安を感じる者が少なく、非自発的な退職を経験した者が雇用不安を感じる者が多かった。この二つの変数が有意であったのは4カ国の男女において日本の女性のみであった。中国

どのような人が雇用不安や就業形態への満足を感じているのか

の女性においては、高卒以下の学歴の者に比べてそれ以上の学歴の者が雇用不安を感じる者が多く、一般事務に比べて生産工程・労務職の者が、また、正社員である者が雇用不安を感じる者が少なかった。フランスの女性は、高卒以下の学歴の者よりも、短大・高専卒の学歴の者が雇用不安を感じる者が少なく、米国の女性は自発的退職を経験した者が雇用不安を感じる者が少なかった。

3. 特性による就業形態への満足度の差に

ついでに検討

それでは、どのような特性が就業形態への満足度に影響するのであろうか。以下に、仙田(2002)を参考にして、就業形態、一週間あたりの労働時間、雇用不安、学歴、年収(自然対数化したもの)、年齢、配偶者の有無の変数を説明変数に、就業形態への満足度を目的変数として強制投入法による重回帰分析を国別男女ごとに行った。男性の結果を Table 7 に、女性の結果を Table 8 に示す。

Table 7: 就業形態への満足度を目的変数とする重回帰分析 (男性)

男性	日本	中国	フランス	米国
正社員	0.257**	0.219**	-0.101	0.306**
35 時間以上労働	0.060	0.002	0.106	-0.006
雇用不安	-0.221***	-0.086**	-0.155***	-0.261***
大卒以上	0.120*	-0.128	-0.017	0.002
年収	0.404***	0.077	0.102*	0.156***
年齢	-0.002	-0.004	0.001	-0.010***
配偶者あり	-0.008	0.186**	-0.021	0.035
説明率 (R ²)	0.253***	0.062***	0.060***	0.198***

*** 1% で有意

** 5% で有意

* 10% で有意

Table 8: 就業形態への満足度を目的変数とする重回帰分析 (女性)

女性	日本	中国	フランス	米国
正社員	0.284***	0.284***	0.193**	0.159
35 時間以上労働	0.190**	0.190**	0.205*	0.087
雇用不安	-0.212***	-0.212***	-0.208***	-0.258***
大卒以上	0.021	0.021	-0.187**	-0.110
年収	0.021	0.021	0.180***	0.074
年齢	-0.002	-0.002	0.001	-0.004
配偶者あり	0.096	0.096	0.119	0.050
説明率 (R ²)	0.126***	0.207***	0.136***	0.148***

*** 1% で有意

** 5% で有意

* 10% で有意

全ての国の男女では、雇用不安は有意な負の影響を与えていた。

男性の場合、日本、中国、米国において、正社員であることが、有意な正の影響を与えていた。フランスにおいては有意な影響を与えていなかった。日本、フランス、米国において、年収が高いことが有意な正の影響を与えていた。中国においては有意な影響を与えていなかった。また、中国のみ配偶者がいることが有意な正の影響を与えていた。

女性の場合、日本、中国、フランスにおいて、正社員であること、一週間あたり35時間以上の労働をしていることが有意な正の影響を与えていた。米国においては、有意な影響を与えていなかった。ただし、米国の女性においては、有意でないものの正社員であることは数値の上では正の影響が見られた。また、フランスのみ年収が高いことが有意な正の影響を与えていた。

IV. 考察

本研究の目的は、雇用不安、就業形態に対する満足度に関する日本独自の問題の所在を明らかにすることであった。まず、本研究は、インターネットによる調査であったため、考察に際して、サンプルの影響を考慮しなくてはならない。

1. 各国の雇用不安、就業形態への満足度の程度について

4カ国の中では、フランスが最も雇用不安を感じていなかった。就業形態への満足度も日本や中国よりも高い傾向が見られた。フランスは、典型労働者と非典型労働の間の平等な取り扱い（イザベル・シューマン/クラウス・シューマン，2003）や、最低賃金が高く、解雇規制も厳しいという背景（白川，2005）があるためと思われる。また、日本における就業形態への満足度は、男女ともに4カ国の中で低い傾向が見られ、日本の男性の雇用不安が最も高かった。女性よりも高いという点

では、樋口（2002）と同様の結果であった。

2. 特性による雇用不安の差について

日本、フランス、米国の男性においては、高卒以下の学歴の者に比べて、大卒以上の学歴の者が雇用不安を感じる者が少なかった。しかし、中国の男性においては、逆に、短大・高専卒や大卒以上の者が雇用不安を感じる者が多かった。石（2004）は中国の高等職業技術学校においては、学校側が運営コストを節約するために、第3次産業に関係する学科を設置するものの、第3次産業の卒業生の就職難を招くという背景により、高等職業技術学校の卒業生の就職率が高くないことを指摘している。このように学校で学ぶ内容と産業とのミスマッチがあるために中国のみ他の国とは違った傾向が見られたと思われる。

また、総じて、必ずしも1～29人規模の零細企業であることが雇用不安を持つものが多いという結果ではなかった。この点では、樋口（2002）の結果を支持するものであった。新たな知見としては日本以外の国を対象にしても同様であったことを示したことであろう。

3. 特性による就業形態への満足度の差について

日本の男性のみ、大卒以上の学歴を有することが、就業形態への満足度に正の影響を与えていた。この点では、仙田（2002）の結果を支持するものであった。新たな知見としては女性には影響が見られず、男性には見られた点を明らかにしたことと思われる。

4. 施策への示唆

4カ国の男女において日本の女性のみ、配偶者がいる者が雇用不安を感じる者が少なかった。また、大卒以上の学歴を持つ者は、日本、フランス、米国の男性において、雇用不安を持つ者が少なかったものの、日本の男性のみが学歴が就業形態への満足度に正の影響を与えていた。がこれは、

日本の場合、世帯の稼得責任を背負っているのが男性である事が多いためと考えられる。日本の女性では、パートタイマーが多かったこと、日本の男性では、年収が高い者は雇用不安を感じる者が少なかった事からも、この点は裏付けられるであろう。また、日本の女性のみ、非自発的な退職を経験した者が雇用不安を感じる者が多かった。日本の男性の場合は有意ではなかったことから、女性特有の再就職の難しさがあると思われる。米国では、女性でも、自発的退職を経験している者は雇用不安を感じる者が少なかった。この点では、日本の男性と同様である。これらは転職のための自発的退職であったのであろう。

日本では結婚や出産により退職する女性が多いことは、既に総務省の「労働力調査」などで指摘されている。戦後、様々な施策が行われたが、均等法施行以後に初職を開始した世代においても、仕事を続けるならば出産はしない、出産するならば仕事はやめる、という<仕事か育児か>の二者択一的状況が根強く残っているという指摘(池田, 2006)もある。仮にフランスのような雇用規制を日本にも導入するという事は困難だとしても、男女が共に働ける環境を整備する事は、結果的に、日本の女性にとってメリットになるだけでなく、日本の男性が非常に高く感じている雇用不安を緩和する事にもつながるのではないだろうか。

5. 今後の課題

今後の課題は以下の二点である。第一に、本研究では、あくまでも一項目で尋ねことに注意が必要である。すなわち全体的な雇用不安や就業形態への満足度について尋ねたことになる。今後は尺度を用いるなど、複数の項目で尋ねて詳細に検討していく必要があるであろう。第二に、雇用情勢の変化の影響を検討するために、複数の年度で同様の調査を行い、比較をする必要がある。

引用文献

- 阿部正浩 (2002) 働き方の満足度と雇用・賃金リスク 雇用不安と転職の実態 リクルートワークス研究所 pp.21-44.
- 厚生労働省 (2006) 世界の厚生労働〈2006〉2004～2005年海外情勢報告
- 樋口美雄 (2002) 今どんな人が雇用不安を感じているか 雇用不安と転職の実態 リクルートワークス研究所 pp.7-18.
- 池田心豪 (2006) 仕事と生活の両立一育児・介護を中心に一 労働政策研究報告書 64, pp30-48.
- 石偉平 (2004) 中国における高等職業教育から職業への移行過程 寺田盛紀(編著) キャリア形成・就職メカニズムの国際比較 晃洋書房 p254-266.
- 岩間夏樹 (2005) 新卒ゼロ社会ー増殖する「擬態社員」 角川書店
- イザベル・シューマン/クラウス・シューマン (2003) 柔軟性のある新しい体制を求めて 大沢真知子ら(編) 働き方の未来: 非典型労働の日米欧比較 日本労働研究機構.
- 連合雇用法制対策局 (2008) 連合緊急雇用実態調査結果
http://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/shiryou/2008_koyou/2008_kekka.pdf
- 白川一郎 (2005) 日本のニート・世界のフリーター 中公新書.
- 仙田幸子 (2002) 多様な働き方は本当に可能なのか 雇用不安と転職の実態 リクルートワークス研究所 pp.115-144.