

非正規労働の現状と課題

塚 原 正

- ① 産業構造のサービス化やグローバル化に伴う競争の激化、働く者の意識の多様化などにより、いわゆる非正規労働者が増加し、今や労働者のうち3割を超えるまでになっている。従来、非正規労働者の主な雇用形態は家計収入の補助的なものとして行われることが多かった主婦のパートタイマー等であったが、昨今では若年層から高年齢層に至るまで多様な働き手が多様な雇用形態で働いている。
- ② リーマン・ショック後の景気後退局面においては、正規労働者、非正規労働者ともに減少したが、特に非正規労働者の減少幅が大きかった。近年、非正規労働者の増加とともに会社都合による離職者のうち非正規労働者の占める割合が高まる傾向にあり、経済変動や生産量の変動に対応した雇用量の調整機能を非正規労働者が担わされるようになってきている。
- ③ また、非正規労働者の中には正規労働者とその勤務実態において何ら異なるところがないにもかかわらず賃金等の待遇面で格差が生じていると考えられ、教育訓練機会の面においても正規労働者に比べ低調なものとなっている。
- ④ 変化の激しい時代、必要な人材をすべて企業内部で確保することは困難であり、外部労働市場から確保せざるを得ず、その整備が必要になってくる。そのとき労働者の雇用リスクは誰が担うのか。今まで企業が担ってきた能力開発は誰が担っていくのか。個人かあるいは社会か。さらに待遇の格差はどの程度なら公正・妥当と言えるのか。今後検討していく必要がある。
- ⑤ 検討に当たっては、非正規労働者の多様性ということを念頭に置き、正規労働者をも含めた雇用制度全体を見据えての議論が求められる。雇用の安定は社会の安定にとり、極めて重要な事柄である。また、教育訓練機会の減少は生産性低下への懸念だけでなく低賃金労働者と高賃金労働者の二極化を促進し、社会の不安定要因になることが懸念され、我が国として、こうした事態はぜひとも避けねばならないと考える。

非正規労働の現状と課題

経済産業調査室 塚原 正

目 次

はじめに

- I 非正規労働者とは
- II 非正規労働者の推移
- III 非正規労働者の現状
 - 1 有期契約労働者
 - 2 雇用期間
 - 3 正規労働者への移行
 - 4 非正規労働者の待遇
 - 5 非正規労働者の教育訓練機会
- IV 非正規労働が抱える課題
 - 1 雇用の安定
 - 2 待遇の格差
 - 3 教育訓練機会の確保
- V まとめ

はじめに

2次産業主体の産業構造からサービス業を主体とする3次産業へ産業構造が変化するに従い、求められるサービスへの需要は季節により、あるいは同じ日でも時間帯により変化することから、こうした需要の変化に対応した働き方が求められるようになってきた。一方、サービスを提供する労働者側においても一日中働くことよりも都合の良い時間帯のみ働くことや長期にわたり同じ企業で働くのではなく、自分の持っている技能を期間を限って企業で生かしていく働き方を望む者など働く側の意識も多様化してきた。それらの結果、パートタイマーやアルバイト、派遣労働者などのいわゆる非正規労働者が増加し、今や労働者に占めるその率は3割を超えるまでになってきている。

従来、非正規労働者と言った場合、その主な雇用形態は主婦のパートタイマーや学生のアルバイトが大半であり、家計収入の補助的なものとして行われることが多かった。しかし、昨今では非正規労働者の中には世帯の家計を主に支える者もあり、こうした労働者がいったん失業すると家計が立ち行かなくなる事態にも至る状況となってきている。

リーマン・ショック後、大きな社会問題にもなった「派遣切り・雇止め」など非正規労働者の「雇用の安定」にかかる問題や昨今の学生の厳しい就職状況など「雇用」を取り巻く様々な問題が現在の我が国に突きつけられている。

戦後の経済成長期、我が国は右肩上がりの経済成長を前提とした終身雇用、年功序列的賃金という雇用システムにより雇用の安定を図るとともに、社会の安定をも図ってきた。しかし、

現在、我が国は、景気の先行きが見通せない状況が続くなかグローバル化の進展や少子高齢化という大きな社会・経済状況の変化に直面し、多くの制度・システムが変革を迫られており、雇用システムもその例外ではない。

今後の雇用システムを議論していくうえで必要になる非正規労働の現状と課題について各種の統計調査の結果等に基づき、まとめることとする。

I 非正規労働者とは

非正規労働者について定まった定義というものはなく、通常、雇用期間の定めがなく、フルタイムで働き、企業から直接雇用されている者を正規の労働者とし、それ以外の労働者をいわゆる非正規の労働者としている。我が国においても労働関係の統計調査を扱っている各省により、前提となる雇用形態についての定義が異なっている。

いわゆる非正規労働者を対象として調査している代表的な統計調査としては、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」と総務省の「労働力調査」がある。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」は、正社員及び正社員以外の労働者のそれぞれの就業形態について、事業所側、労働者側の双方からの意識的な面を含めて把握することで、多様な就業形態に関する諸問題に的確に対応した雇用政策の推進に資することを目的に実施されている。

調査は、日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく16大産業に属し、5人以上の常用労働者⁽¹⁾を雇用する民営事業所のうち、無作為に抽出した事業所及び調査対象事業所において

(1) 常用労働者…「就業形態の多様化に関する総合実態調査」においては、下記いずれかに該当する者。

ア 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用される者。

イ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、8月及び9月（10月1日時点の現況調査の場合）の各月に各々18日以上雇われた者。

就業している労働者のうちから、就業形態別に無作為に抽出した労働者を対象としている。

この調査で対象とする労働者には、調査対象事業所で雇用されている者のほか、派遣労働者や出向社員（派遣労働者は派遣元事業所から派遣されてきている者、出向社員は他の事業所から出向してきている者とする。）を含んでいるが、請負労働者は含まない。

また、この調査では、労働者を8つの就業形態に区分しており、「正社員」のほか、「契約社員」、「嘱託社員」、「出向社員」、「派遣労働者」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」を合わせて「正社員以外の労働者」と定めている。

- ①正社員…雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向などを除いた、いわゆる正社員。
- ②契約社員…特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
- ③嘱託社員…定年退職者等を一定期間雇用する目的で契約し、雇用する者。
- ④出向社員…他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
- ⑤派遣労働者…労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法（昭和60年法律第88号、以下「労働者派遣法」という。）に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者。なお、調査対象事業所が労働

者派遣事業を行っている場合、派遣労働者として雇用している労働者についてはその事業所での調査対象としない。

- ⑥臨時的雇用者…臨時的に又は日々雇用している労働者で、雇用期間が1か月以内の者。
- ⑦パートタイム労働者…正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めのない者。
- ⑧その他…①～⑦以外の労働者で雇用している者。（正社員と1日の所定労働時間と所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者を含む）

この調査の「正社員以外の労働者」の概念を、①労働契約が期限の定めがあるかないか、②労働時間がフルタイムかパートタイムか、③勤務先の事業主に直接雇用されているか、間接雇用かという3つの観点から整理したものが図1である。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号、以下「パートタイム労働法」という。）第2条では、パートタイム労働者（短時間労働者）を、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者の一週間の所定労働時間に比して短い者と定義づけているが、昨今では非正規労働の実態も多様化してきており、パートと呼ばれている人々にもフルタイムで働いている人々がいる。

総務省が実施している「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

図1 正社員以外の労働者の区分・整理のイメージ

雇用関係	雇用期間		雇用期間の定めなし	雇用期間の定めあり
	労働時間			
直接雇用	正社員と同じ	パートタイム労働者	出向社員	契約社員 嘱託社員
	正社員より短い			
間接雇用	正社員と同じ	派遣労働者		
	正社員より短い			

（出典）厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査 調査の概要」<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22a.html>> を基に筆者作成

することを目的に、我が国に居住している全人口から選定された世帯及び世帯員を対象として実施されている。

この調査では、雇用形態として、会社・団体等の役員を除く雇用者⁽²⁾について、勤め先での呼称によって、「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つに区分し、「正規の職員・従業員」以外の5区分をまとめて、「非正規の職員・従業員」としている。

- ①正規の職員・従業員は勤め先で一般職員あるいは正社員などと呼ばれている人。
- ②パート、アルバイトは、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人。
- ③労働者派遣事業所の派遣社員は、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣される人。
- ④契約社員は、専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある人。
- ⑤嘱託社員は、労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託社員」又はそれに近い名称で呼ばれている人。
- ⑥「その他」①～⑤以外の人。

II 非正規労働者の推移

「平成22年労働力調査（詳細集計）」（以下「労働力調査」という。）によると平成22年平均の雇用者数（役員を除く）は5111万人で、このうち正規の職員・従業員は前年比25万人減の3355万人、非正規の職員・従業員は前年比34万人増の1755万人となっている。（図2）

これを男女別にみると男性の正規の職員・従業員は前年比25万人減の2309万人、非正規の職員・従業員は前年比12万人増の539万人となっている。女性の正規の職員・従業員は前年同数の1046万人、非正規の職員・従業員は前年比22万人増の1218万人となっている。

近年、正規の職員・従業員は減少傾向にあるが、非正規の職員・従業員は増加しており、雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の率は34.3%と高水準に達している。これを男女別にみると男子では非正規の職員・従業員の占める割合が、かつては10%に満たないものであったが現在では18.9%に増加している。また、女子でも増加の一途をたどり現在では53.8%と正規の職員・従業員を上回る状況となっている。

次に非正規の職員・従業員の雇用形態別の内訳をみると、約半数の48.3%はパートであり、アルバイト19.7%、契約社員・嘱託18.8%、派遣労働者は5.5%となっている。パート・アルバイトや契約社員・嘱託では増加しているが、労働者派遣事業所の派遣社員は減少している。

非正規の職員・従業員の雇用期間については、特に期間の定めがないあるいは1年以上の雇用期間の定めがある「一般常雇」の割合が大きく増加しており、雇用契約期間が1年未満の「臨時・日雇」の占める割合が増加しているものではない。

こうした非正規労働者の状況について、「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「就業形態調査」という。）から事業所調査、個人調査の別にみると、以下の結果が示されている。

[事業所調査]

正社員以外の労働者がいる事業者は77.7%と

(2) 「労働力調査」では、雇用者を会社、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、団体の役員とし、「常雇」「臨時雇」「日雇」の3つに区分し、このうち「常雇」は「役員」と「一般常雇」を合わせたもので、「役員」は会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）。「一般常雇」は1年を超える又は雇用期間の定めのない契約で雇われている者で「役員」以外の者。また、「臨時雇」は1か月以上1年以内の期間を定め雇われている者。「日雇」は日々又は1か月未満の契約で雇われている者を表す。

なっており、就業形態別にみるとパートタイム労働者がいる事業所が57.0%と最も高く、嘱託社員では15.3%、契約社員では13.8%。派遣労働者では9.5%の順になっている。派遣労働者のいる事業所の割合は低下している一方、契約社員・嘱託社員がいる事業所の割合は増加している。

パートタイム労働者がいる事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、中でも宿泊業、飲食サービス業では86.0%と最も高くなっている。それ以外の就業形態では、嘱託社員は、電気・ガス・水道業、運輸業、郵便業で高く、契約社員は教育、学習支援、情報通信で、派遣労働者は情報通信業、金融業、保険業で高くなっている。

前回調査（平成19年）と比べ、正社員以外の労働者比率について「ほとんど変わらない」とする事業所が69.3%、「上昇した」とする事業所が10.3%、「低下した」とする事業所が17.3%となっている。

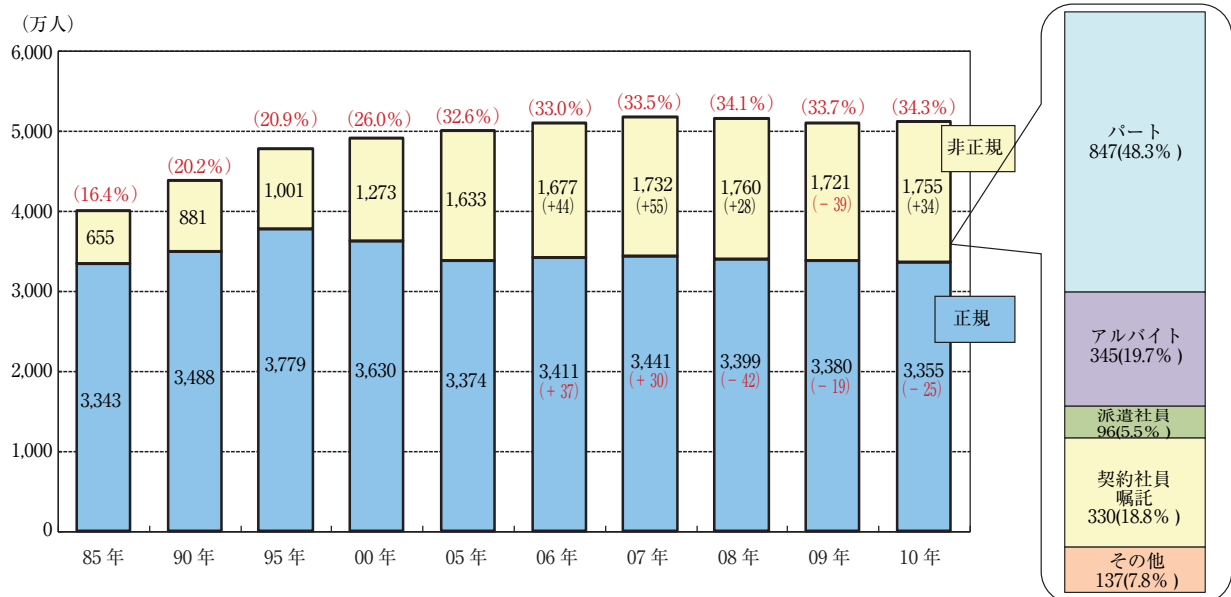
正社員以外の労働者を活用する理由は、「賃金の節約のため」が43.8%、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」が33.9%、「賃金以外の労務コストの節約のため」が27.4%の順となっている。就業形態別にみると、契約社員では「専門的業務に対応するため」が41.7%で最も高く、次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」が37.3%、「賃金の節約のため」が30.2%となっている。派遣労働者では「即戦力・能力のある人材を確保するため」が30.6%と最も高く、次いで「専門的業務に対応するため」が27.0%、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が24.7%となっている。また、パートタイム労働者については「賃金の節約のため」が47.2%、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」が41.2%、「賃金以外の労務費の節約のため」が30.8%となっている。

[個人調査]

職種ごとに正社員以外の労働者が占める割合が高い職種をみると「サービスの仕事」では

図2 正規労働者と非正規労働者の推移

- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高水準。
- 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。



(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

(出典) 厚生労働省「非正規労働者データ資料 2-2 正規労働者と非正規労働者の推移」(第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会 資料5) 2011.6.23, p.13. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001ggjf-att/2r9852000001ggo9.pdf>>

75.0%、「運輸・清掃・包装等の仕事」では72.8%と、これらの職種では7割を超えて正社員以外の労働者が占めている。

現在の就業形態を選んだ理由については、パートタイム労働者では「自分の都合のよい時間に働けるから」が50.2%、「家計の補助、学資等を得たいから」が39.6%、「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」が30.9%、派遣労働者では「正社員として働ける会社があったから」が44.9%、契約社員では「専門的な資格・技術を活かせるから」が41.0%、「正社員として働ける会社があったから」が34.4%となっている。

年齢別に非正規労働者の状況を見ると、すべ

ての年齢層において増加傾向にあるが、特に1990年代半ばから2000年代初めにかけて15～24歳層の増加が著しい。この時期は「就職氷河期」と呼ばれた時期であり、正規労働者としての就職が困難な時期であったことから、非正規労働者として就職せざるを得なかったということも反映していると考えられる⁽³⁾。（図3）

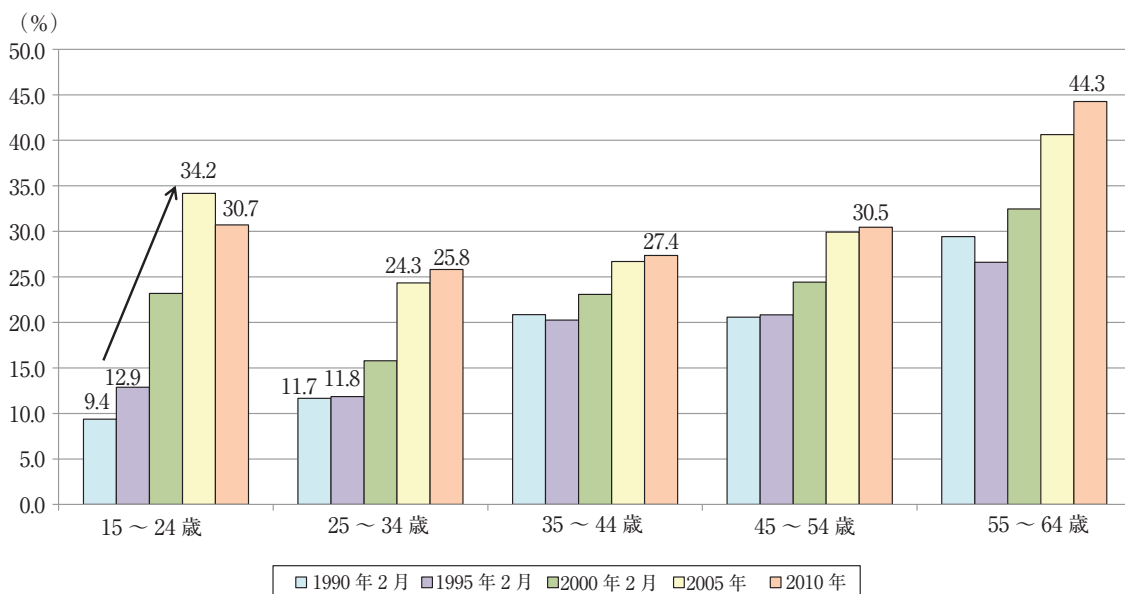
また、昨今では高齢化の進展により、定年退職後に嘱託社員などとして勤める高齢者が増加しており、高齢層の非正規労働者も増加している。

この他に非正規労働者が増えている要因としては以下のようなことが考えられる。⁽⁴⁾

・1990年以降景気が回復する局面においても長

図3 非正規労働者の推移（年齢別）

○非正規労働者の割合は、すべての年齢層において上昇傾向。
 ○特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇。
 （なお、2000年代半ば以降においては、若干の低下。）



（資料出所）総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）
 注）非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。
 非正規労働者：会社での呼称が「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」である者。

（出典）厚生労働省「非正規労働者データ資料 2-4 正規労働者と非正規労働者の推移（年齢別）」（第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会 資料5）2011.6.23, p.15.

(3) 阿部正浩「非正規社員の構造変化とその政策対応」総合研究開発機構『就職氷河期世代のきわどさ—高まる雇用リスクにどう対応すべきか』（NIRA 研究報告書）2008. <<http://www.nira.or.jp/pdf/0801abe.pdf>>
 (4) 鶴光太郎ほか編著『労働市場制度改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, 2009, p.3; 鶴光太郎ほか編著『非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, 2011, pp.63-91; 阿部 同上

期安定的な景気回復の見通しが見つからないことから正規労働者の採用を控え景気変動に応じて雇用量の調整が容易な非正規労働者の採用に移行したこと

- ・国際分業やIT技術の普及による分業化の促進により非正規労働者でも対応できる業務分野が増えてきていること
- ・グローバル化の中にあつて、競争の激化に対応するため、企業が人件費の安い非正規労働者の採用を増やしていること
- ・産業構造が2次産業主体の構造から3次産業主体の構造へ移行するにつれ、需要が季節により、あるいは日々の中でも大きく異なることから、需要に合わせた働き方が求められるようになってきていること
- ・女性が多く働いている医療・福祉分野での雇用量が増えてきたことにより、また、世帯主の所得が減少する中、家計を補うために、女性の労働参加が促進されてきたこと。そして、特に有配偶者にあつては、働くに当たってパートを選択する者が多いことから、非正規労働者の増加につながっていると考えられること
- ・自分の都合の良い時間に働くことを希望する者や正規労働者の長時間勤務を嫌い短時間勤務を希望する者など働く側の意識も自分の都合や考え方（ライフスタイル）にあつた働き方を求める人々が多くなってきたこと
- ・労働者派遣法改正に見られるように規制の緩和が非正規労働者の増加の後押しをした面があると考えられること

など一つの要因によるのではなく、上記のような複合的な要因により非正規労働者が増加し

てきていると考えられる。

Ⅲ 非正規労働者の現状

1 有期契約労働者

非正規労働者には雇用期間の定めのある者と雇用期間の定めのない者がいる。このうち、非正規労働者の多くを占めている雇用期間の定めのある者は、雇用契約の終了をもって雇用の安定が損なわれるリスクが常にある。

厚生労働省では、雇用契約に期間の定めのある労働者（以下「有期契約労働者」という。）を「常用労働者のうち、3か月、1年など期間を定めた契約（1か月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている者。ただし、日々又は1か月未満の期間を定め雇用されている者で、調査日前2か月のいずれかまたは両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。」と定めて、その実態調査を行っている。「平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」（以下「有期労働調査」という。）⁽⁵⁾により、有期契約労働者の現状をみると、以下の通りである。

有期契約労働者を雇用している事業所の割合は、35.9%となっていて、企業規模が大きいほど有期契約労働者を雇用している事業所の割合が高くなっている。

有期契約労働者を雇用している理由（複数回答）としては、「業務量の中長期的な変動に対応するため」が38.9%と最も多く、次いで「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」が

(5) 「平成21年有期労働契約に関する実態調査」…いわゆる正社員に代わって、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等多様な形態で働くいわゆる非正規社員が増加している。これらのいわゆる非正規社員の多くにあてはまる有期契約労働者については、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第3条に基づき契約期間（現行は原則3年、特例5年）について検討することとされていることなどから有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止めの状況等、有期契約労働に関する実態の総合的な把握・分析を行うこととし、有期労働契約にかかる施策の立案に資することを目的に実施。調査対象としては、日本標準産業分類に基づく16大産業に属し、常用労働者を5人以上雇用している民間事業所のうちから無作為により抽出した事業所。厚生労働省『平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書』2009.9. <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0930-10c-0001.pdf>>

37.7%、「業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため」が24.3%、「経験等を有する高齢者の活用」が22.1%となっている。

有期契約労働者割合の傾向をみると「増えている」が41.6%、「増えていない」が56.7%となっている。増えているとした事業所は「事業活動の波に応じた雇用調整を円滑に行う必要性が高まっているから」が40.9%で最も多く、次いで「人件費の削減のために、正社員の数を抑制しているから」が37.2%となっている。

有期契約労働者の割合は常用労働者⁽⁶⁾の22.2%⁽⁷⁾で、有期契約労働者のうち、正社員よりも軽易な職務に従事している者が54.4%で最も多く、次いで正社員と同様の職務に従事している者が28.3%となっている。正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者の業務内容については「恒常的な業務」が87.3%と最も多く、「繁忙期における一時的な業務」は5.9%となっている。

有期契約労働者の性別割合は、男性が33.2%、女性が66.8%となっている。また、有期契約労働者のうち占める割合が最も大きいのはパートタイム労働者で、その割合は57.4%となっている。

前記の労働力調査によると、非正規の職員・従業員のうちの1年超の雇用契約又は期間の定めのない雇用契約で雇われている「常雇」は991万人で14年からの8年間で298万人増加しており、その占める割合は57.3%となっている。これを雇用形態別に「常雇」の占める割合をみると契約社員・嘱託では64.6%、パートタイマーでは61.5%、労働者派遣事業所の派遣社員では56.3%、アルバイトでは38.8%を「常雇」が占めている。一方、1年以内の契約期間で雇われ

ている非正規の職員・従業員は739万人で平成14年以降おおむね横ばいで推移している。このように近年では「常雇」の非正規の職員・従業員が多くなってきている。

2 雇用期間

我が国では、労働契約の期間に関しては、1回の契約期間の上限を原則3年(例外5年(高齢者、専門的知識を有する者等))と定めており、当事者間で合意すれば、この範囲内であれば契約期間を自由に設定することができる。また、有期労働契約の更新回数についての制限がなく、有期労働契約の契約期間満了の際には当事者の合意により有期労働契約を更新することが可能になっている。

有期契約労働者の1回当たりの契約期間は、「6ヶ月超～1年以内」が54.2%と最も多く、次いで「3ヶ月超～6ヶ月以内」が19.6%となっている。契約更新回数は「3～5回」が39.5%と最も多く、次いで「6～10回」が21.9%、「11回以上」が14.7%となっている。その結果、実際の勤続年数は「1年超～3年以内」が28.7%で最も多く、「3年超～5年以内」が28.1%、「5年超～10年以内」が22.3%、「10年超」が9.1%となっている。

更新回数の上限の有無については「設けている」企業が9.7%で、その上限回数は「3～5回」が64.7%と最も多く、「2回」が13.5%となっている。

また、勤続年数の上限の有無については「設けている」が8.5%で、その上限年数は「3年から5年以内」が55.6%と最も多く、「6か月超～1年以内」16.4%、「1年超～3年以内」が14.4%となっている。

(6) 「有期労働調査」では、常用労働者を①期間を定めず、または1か月を超える期間を定めて雇用されている者②日々又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日2か月前のそれぞれ18日以上雇われた者③取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、①又は②のいずれかに該当する者と定めている。

(7) この数字を用いて平成21年における有期契約労働者数を推計すると約1200万人となる。

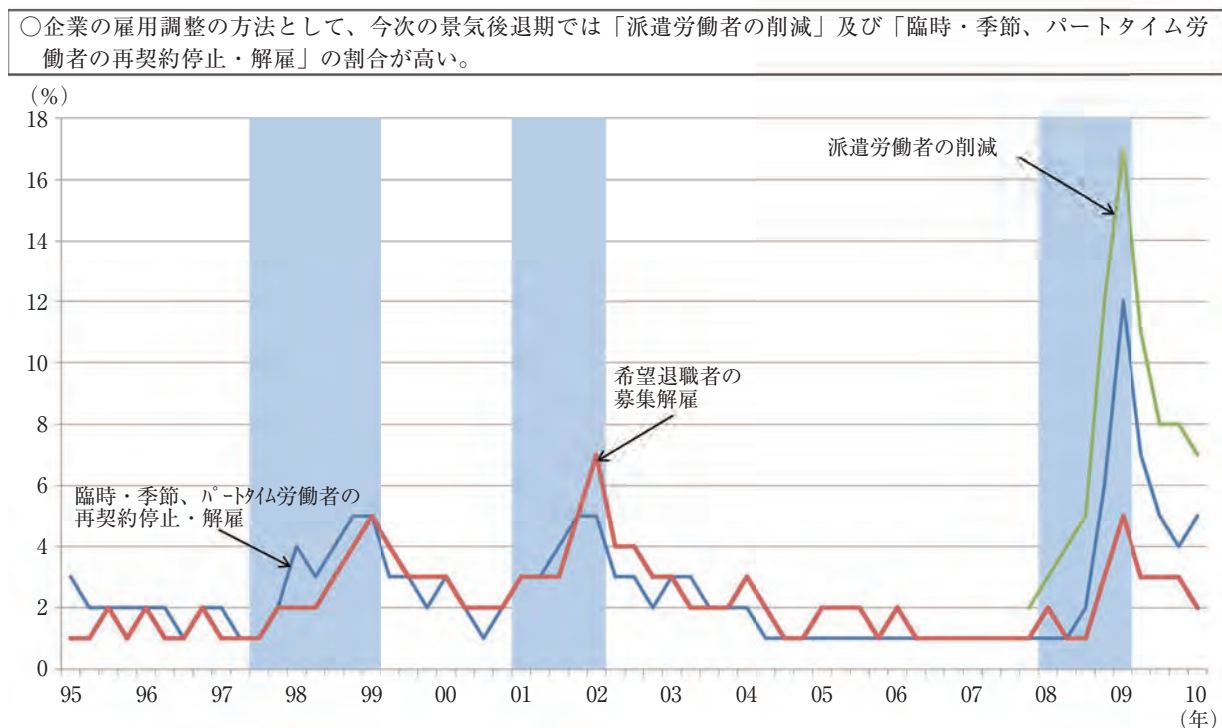
90年代半ば以降の景気後退局面では、正規労働者が減少する一方、非正規労働者は増加していた。しかし、リーマン・ショック後の景気後退期においては、正規労働者、非正規労働者ともに減少し、特に、非正規労働者の減少幅が大きかった。近年、非正規労働者の増加とともに会社都合による離職者のうち非正規労働者の占める割合が高まる傾向にあるうえ、今回の景気後退に際しては、雇用を維持する場合の支援策である雇用調整助成金が過去に例を見ない規模で発動されたことにより、正規労働者の希望退職等が抑制され⁽⁸⁾、その分、雇用調整が非正規労働者、特に雇用期間の短い非正規労働者を対象に「派遣労働者の削減」や「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」により実施された。(図4)

3 正規労働者への移行

就業形態調査によると、現在の就業形態を選んだ理由のうち、「正社員として働ける会社になかったから」が派遣労働者では44.9%、契約社員では34.4%となっている。今後の就業に対する希望を就業形態別にみると「現在の就業形態を続けたい」が嘱託社員では83.1%、出向社員では78.5%、パートタイム労働者では78.1%と高い割合になっているが、「他の就業形態に変わりたい」は、派遣労働者では57.8%、契約社員では52.7%と高い割合となっている。そして、希望する就業形態としては「正社員に変わりたい」がそれぞれ50.9%、49.2%、「他の正社員以外の就業形態に変わりたい」がそれぞれ6.9%、3.5%となっている。

「非正規労働者から正規労働者になった人を見ると、男性ではそのうちの65%が、女性

図4 雇用調整の実施方法別事業所割合の推移



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」
 (注) 1. 事業所の割合は、不明を除いた事業所数に対応する比率
 2. シャドローは景気後退期を示す。
 3. 「派遣労働者の削減」は2007年第4四半期から集計。

(出典) 厚生労働省「非正規労働者データ資料 4-14 雇用調整の実施方法別事業者割合の推移」(第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会 資料5) 2011.6.23, p.53.

(8) 鶴ほか編著『非正規雇用改革』前掲注(4), p.5.

では61%が同一企業内において転換した人で占められており、外部労働市場を通じ、転職によって正社員になった人は少ない。」⁽⁹⁾との指摘を踏まえると正社員転換制度の有無が重要となる。

正社員転換制度に関して前記有期労働調査によると、「制度がある」が46.5%、「制度がない」が50.4%となっている。正社員転換制度がある場合について、その転換実績をみると、「転換実績がある程度ある」が52.2%、「転換実績は少ない」が31.2%、「転換実績はない」が15.9%となっている。

また、派遣労働者に関しては、厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」によると派遣労働者の将来の働き方に関する希望は、「常用雇用型の派遣社員として、今の派遣先で働きたい」、「派遣社員ではなく正社員として、今の派遣先事業所で働きたい」がそれぞれ

23.3%となっている。派遣労働者を正社員に採用する制度がある事業所の割合は12.7%で、このうち「派遣労働者を正社員に採用したことがある」は4.8%となっている。

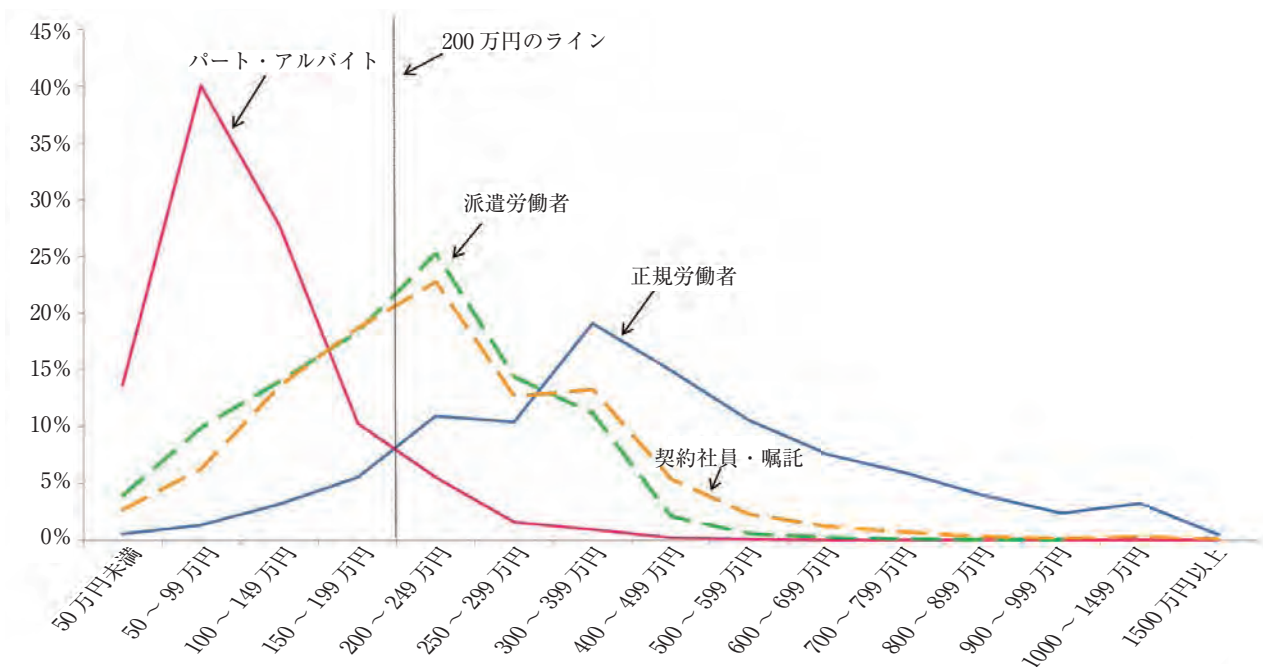
4 非正規労働者の待遇

有期契約労働者の賃金や労働実態等に関して、有期労働調査によると、正社員と比較した基本給の水準は「6割以上8割未満」が31.8%で最も多く、「8割以上10割未満」が24.7%、「4割以上6割未満」が16.9%となっている。また、昇給の有無については、「昇給することがある」が18.1%となっている。

退職金、賞与の有無については「退職金がある」は12.6%、「賞与がある」は45.6%となっている。そして、退職金がある場合について、正社員と比較した退職金の水準をみると、「同額程度」が29.9%と最も多く、次いで「2割未満」

図5 雇用形態別年間所得の分布

○非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007)

注) 全労働者を対象としている。所得については、本業から通常得ている年間所得(税込み額)をいう。過去1年間に仕事を变えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積りによる。

(出典) 厚生労働省「非正規労働者データ資料 4-4 雇用形態別年間所得の分布」(第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会資料5) 2011.6.23, p.43.

(9) 鶴ほか編著『労働市場制度改革』前掲注(4), p.293.

が24.6%となっている。

残業の有無に関しては、有期契約労働者の62.5%が残業しており、最も割合が高い職務タイプは正社員同様の職務を実施している者で68.2%となっている。

異動・転勤の有無については「異動・転勤することがある」が21.1%となっている。

厚生労働省「平成22年賃金構造基本統計調査」によると雇用形態別の賃金は正社員・正職員が311万円に対して正社員・正職員以外（「常用労働者」のうち「短時間労働者」以外の者で比較）では198万円となっている。また賃金カーブについては、正社員・正職員の場合、近年上昇カーブが以前に比べると緩やかになってはきているものの、年齢とともに50歳代までは上昇しているが、正社員・正職員以外の場合、年齢による上昇は少なくよりフラットになっている。その結果、非正規労働者の給与はほぼすべての世代で正社員の給与を下回っている。

5 非正規労働者の教育訓練機会

厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」⁽¹⁰⁾によると、正社員⁽¹¹⁾に対して、平成21年度に計画的なOJT（日常業務に就きながら行われる教育訓練）を実施した事業所の割合は57.8%となっている一方、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は27.7%と正社員に比べると低い水準にとどまっている。正社員以外に対する計画的OJTを実施した事業所を業種別にみると、金融業、保険業（46.6%）、医療、福祉（42.7%）、宿泊業、飲食サービス業（40.8%）で高く、建設

業（12.2%）、情報通信業（13.9%）などで低くなっている。また、企業規模が小さいほど、総じて実施率が低くなっている。

正社員に対して、平成21年度にOFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）を実施した事業所の割合は67.1%となっている一方、正社員以外⁽¹²⁾に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は31.4%と正社員に比べ低い水準にとどまっている。正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所を業種別にみると、金融業、保険業（56.5%）、医療、福祉（55.6%）、教育、学習支援業（51.5%）で高く、情報通信業（18.1%）、製造業（24.3%）などで低くなっている。また、企業規模が小さくなるほど総じて実施率が低くなっている。

また、平成21年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員で41.5%、正社員以外では19.0%となっており、正社員と正社員以外の受講率の差が大きかったのは電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、製造業である。

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所の割合は62.2%である一方、正社員以外の自己啓発に対して、「支援を行っている」事業所の割合は38.0%にとどまっている。

有期契約労働者の教育訓練機会に関しては、有期労働調査によると、「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が28.3%、「教育訓練機会は正社員に比較してすくないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」が26.6%、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べ少ない」が19.7%、「教育訓練機会

(10) 「平成22年度能力開発基本調査」…我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・非正社員別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的に日本国全域における日本標準産業分類（平成19年11月改定）による15大産業に属する30人以上の常用労働者を雇用する企業から一定の方法により抽出した企業等を対象に実施される。なお、本調査における常用労働者は、期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者。あるいは、臨時又は日雇い労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。どちらかに該当する労働者である。

(11) 正社員…常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

(12) 正社員以外…常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

はほとんどない」が17.0%となっている。

IV 非正規労働が抱える課題

1 雇用の安定

戦後、我が国は2次産業を主体に高度成長を達成していったが、企業は、高度成長期における労働力不足に対応するため、学卒者を一括採用し、企業内で教育訓練を行い、労働者に雇用の安定を保障するとともに、労働者を企業内に囲い込むため年功的賃金制度等を導入していった。この結果、企業に直接雇用され、期間の定めのない雇用契約で、フルタイムで働く正規労働者が多くを占めるに至った。

こうした状況下、戦後の雇用対策は労働者個人を対象とするというよりも公共事業や雇用調整助成金にみられるように、需要を創出することや企業による雇用の維持を後押しすることに主眼が置かれてきた。また、セーフティーネットとしての雇用保険や社会保険はこれら正規労働者を念頭に制度化され、家計の補助や学費等を得ることを目的とする非正規労働者の雇用リスクは家計を主に維持している者や家族がカバーし、雇用保険や社会保険は多くの非正規労働者をその対象とはしてこなかった。

産業のサービス化、経済のグローバル化、働く者の意識の多様化、そして、景気の先行きの見通しのつかない状況下、非正規の労働者が増えていった。その結果、非正規労働者の中には家計を主に担う者も存在するようになってきた中、経済変動や生産量の変動に対応した雇用量の調整の機能を非正規労働者が担わされるようになり、非正規労働者の雇用の安定が重要な課題となってきた。現在、規制の強化により非正規労働者の雇用の安定を確保しようとの動きがある。

こうした動きの一つに労働者派遣に関するものがある。これに関しては、「常時雇用される

労働者以外の労働者派遣や製造業への労働者派遣を原則禁止するなど労働者派遣事業にかかる制度の抜本的な見直しを行う」ことを内容とする労働者派遣法の一部改正案が、平成23年第179回国会で衆議院において継続審議となっている。

このほか、政府部内では「期間の定めのある労働契約」に関する検討がなされており、平成23年8月に労働政策審議会労働条件分科会から「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」（巻末表参照）が公表されている。

ここでの論点の主なものとしては

①現在、労働基準法（昭和22年法律第49号）上労働契約に期限を定めることは上限規制（原則3年、例外5年）の範囲内であれば自由であるが、有期労働契約を締結できる場合を一定の目的や範囲、例えば、一時的な事業活動の増加や季節的・一時的な業務等の場合に限定し、それ以外の場合には期間の定めのない労働契約とみなすなど「締結事由の規制」に関するもの

②有期労働契約に関しての更新回数や利用可能期間について一定の上限を設けて、例えば、その上限を超えた場合には期間の定めのない労働契約を締結したものとみなすなど「更新回数、利用可能期間に関するルール」に関するものなどである。

上記のうち、労働者派遣制度に関しては、同制度には、企業と登録者を迅速にマッチングする機能や募集や選考、雇用管理を代行する機能、雇用の創出機能などがあり、登録型の労働者派遣制度の禁止は、雇用機会の消失を引き起こす可能性が高いなどの意見⁽¹³⁾がある。

また、有期労働契約に関しては、同契約の果たしている機能についての認識に相違がみられる。有期労働契約は働く側のニーズ・価値観の多様化に対応した多様な雇用の場を提供している。あるいは有期労働契約には、トライアル雇用を経て、正規労働者に移行する実績もあり正

(13) 雇用のあり方に関する研究会「正規・非正規二元論を超えて一雇用問題の残された課題―」2009, p.11.

規労働者の創出にも繋がっているなどの意見⁽¹⁴⁾がある一方、自分の都合やライフスタイルに合った柔軟な働き方というよりも現実には正規労働者並みに働く雇用の不安定なものが増加しているなどの意見⁽¹⁵⁾もある。

有期労働契約の更新回数、利用可能期間に関しては、イギリス、ドイツ、韓国などでは有期労働契約の利用可能期間が4年又は2年に制限されていて、これを超える場合には期限のない労働契約が締結されたものとみなされているが、更新回数、利用可能期間の上限を設定することは、韓国において雇止めを促進した事例もあるように、期限前の雇止めを増加させ、かえって雇用を縮小させる懸念があるなどの議論⁽¹⁶⁾がなされている。

有期契約労働者は正規労働者に対する雇用保障が強ければ強いほど増加するとの指摘⁽¹⁷⁾もあり、比較的正規労働者への雇用保障が強いとされる我が国においては、非正規労働者の雇用の安定等の問題を議論するに当たっては正規労働者に対する雇用保障の在り方を含め雇用制度全体を見据えた議論が必要になってくる。

2 待遇の格差

賃金等の待遇に関しては、パートタイム労働法で、すべてのパートタイム労働者について、多様な就業実態に応じて正社員との均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業者に義務付け、特に正社員と同視すべきパートタイム労働者に対しては、差別的取扱いを禁止している。

しかし、非正規労働者の中には、正規労働者並みに働く者がいるばかりでなく、責任等の点

でも正規労働者並みの者がいるなど正規労働者となら異なるところのない勤務実態であるにもかかわらず賃金等の格差が生じていると考えられ、雇用形態間に生じている格差を是正する均等・均衡待遇への対応が求められている。

今後の検討に当たって、非正規労働者の待遇をどのような考え方に基づいて対応することが望ましいかという点に関して、水町勇一郎東京大学教授は「正規労働者と非正規労働者間の待遇格差問題をめぐる今後の政策的な選択肢として、①同一キャリア同一待遇原則、②同一労働同一待遇原則、③合理的理由のない不利益取扱いの禁止原則という3つをあげている。このうち、①の「同一キャリア」や②の「同一労働」の原則をとるとそれ以外の多様な人事雇用システムに適合的でなくなり、キャリアや職務内容に直結しないさまざまな給付（通勤手当、社員食堂、健康診断など）に対応できないという問題が生じる。法律上同一労働同一待遇原則を定めているフランスやドイツでは、これらの問題を克服するために、実際上は客観的（合理的）理由のない不利益取扱い禁止原則に沿った運用がなされている。日本でも人事制度（賃金制度）の多様化・複線化や労働者への給付の多様さ・広範さが想定されるなか、広く合理的理由のない不利益取扱い禁止原則をとり、その「合理的理由」の判断のなかに個別の実態の多様性を取り込んだ対応をすることが、理論的にも実際上も妥当と考える」⁽¹⁸⁾としている。

合理的でない待遇上の格差があるということは、本来負担しなければならないコストを雇用者が負担していないということであり、非正規

(14) 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」2011.8.3. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000115xw-att/2r98520000011623.pdf>>

(15) 鶴ほか編著『労働市場制度改革』前掲注(4), p.286.

(16) 厚生労働省「有期労働契約研究会 報告書」2010.9.10. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q2tz-img/2r9852000000qaxy.pdf>>

(17) 大嶋寧子「非典型雇用の拡大と労働生産性—諸外国の経験に見る日本の検証課題—」『みずほ総研論集』2009年II号, 2009.5, pp.1-36.

(18) 鶴ほか編著『非正規雇用改革』前掲注(4), p.295.

労働者を雇いコストを削減するインセンティブを生じさせ、正規労働者が必要以上に非正規労働者に置き換わるということになる。非正規労働者の待遇改善は正規労働者に関わる問題でもある。

3 教育訓練機会の確保

人口減少社会に突入し、経済成長が低下することが懸念されている我が国においては、労働生産性を上げるための教育訓練が今まで以上に重要となってきた。しかし、非正規労働者が増大し、これら労働者への教育訓練機会が低調な状況にあることは人的資本形成にマイナスの影響を与え、生産性に悪影響を与えることが懸念されている。

特に、新規学卒者が正規社員として就職できず非正規労働者になった場合、若年層の一番吸収力の高い時期に教育訓練の機会がなく十分なキャリア形成ができないことは、その後長年にわたり非正規の状況を継続させることになったり、失業に陥る確率を高めることにもなり、将来的に社会保障の被扶養者になる確率を高めることとなる。

企業経営の側面から見ても、「有期雇用の活用でさまざまなコストは低下させることはできても、企業内における人的資本の蓄積や労働者のインセンティブが低下してしまえば、長期的にみれば必ずしも企業の利益拡大につながらない。企業は目先の利益を追うばかりでなく、有期雇用活用によるマイナスの影響も考慮に入れた企業経営を行うことが重要になる。」⁽¹⁹⁾との指摘もある。

V まとめ

技術の陳腐化が以前より早まり、技術の開発スピードを速めなければならないような時代に

あっては、その開発要員を企業内だけで確保することは困難であり、必然的に外部労働市場から確保せざるを得ない。今後そのための外部労働市場の整備が必要になってくるが、そのとき労働者の雇用リスクは誰が負うのか。あるいは、今まで企業が担ってきた能力開発については誰が担っていくのか。個人かあるいは社会なのか。さらに公正な待遇上の格差はどの程度なら妥当なのか。今後検討していく必要がある。

検討に当たっては、若年労働者から高齢労働者に至るまでの様々な働き手が様々な雇用形態で働いている多様な非正規労働の実態を念頭に置き、能力開発にしても若年層と高齢層とでは異なった対応が求められ、一律であってはならないと考える。

また、労働市場でアウトサイダーの立場にある新卒者は、正規雇用の労働者の解雇規制が強いほどその影響を強く受けるとの指摘⁽²⁰⁾や有期契約労働者は正規労働者に対する雇用保障が強ければ強いほど増加するとの指摘もあり、非正規労働者の雇用の安定や待遇については雇用制度全体を見据えての議論が必要になる。

雇用の安定ということが社会の安定にとり、極めて重要な事柄である。特に社会に出たばかりの若い人が自分の意に反し非正規労働者として働かざるを得ない状況を多く生み出すような社会においては、将来、教育訓練機会の減少が低賃金労働者と高賃金労働者という二極化を促進し、社会全体の安定にとって負の要因となるおそれがあるばかりでなく、人口減少社会に突入し、人材育成を通して、さらなる生産性の向上を図らなくてはならない我が国にあって、ぜひとも避けねばならないことと考える。

(つかはら ただし・専門調査員)

(19) 同上, p.26.

(20) 伊藤元重「長期的視点での雇用政策を」『NIRA 政策レビュー』No.46, 2010.3, pp.1-3.

巻末表 有期労働契約に関する議論の論点整理

論点	労働者側	使用者側
有期労働契約の機能 ・有期労働契約は契約期間のある労働契約で契約満了時、契約が終了する場合もあれば更新することもある。 ・反復更新等の場合解雇権乱用法理が類推適用 ・正社員等への転換	有期労働契約は、雇用の安定性、労働条件の確保、キャリア形成が困難等の問題を抱えた雇用形態。	・労働市場において有期労働契約が果たす雇用維持、創出等の役割を重視すべき ・有期労働契約で働き、職業訓練を行った後、正社員として採用された実績も多く、正社員採用拡大の役割を果たしている
有期契約労働者は近年増加傾向 ・一時的・臨時的でない仕事について有期労働契約の反復更新で対応している例も見受けられる	・近年、若年層や家計の担い手である者が有期労働契約で働くことが増加 ・必要性がないにもかかわらず、有期労働契約を反復更新するのは、企業が契約を打ち切るフリーハンドを確保するとともに、処遇格差を正当化するためではないか	
有期労働契約選択理由 ・正社員としての働き口がなかった ・仕事の内容、責任の程度が自分の希望に合っていた ・勤務時間、日数が短く、自分の希望に合っていた	有期労働契約を選択した労働者は、労働時間など働き方の柔軟性を選択しているのであって、有期労働を選択したものばかりではない	・有期労働契約は、定年後の再雇用、職場復帰等働く側のニーズ・価値観が多様化する中で多様な雇用の場を確保する機能を果たしている
有期労働契約への不満 ・雇用の不安定 ・賃金水準の低さ ・教育訓練機会の不足		・事業主の7割は雇止め経験がなく、結果として多くの有期契約労働者の雇用の安定は確保されている
有期労働契約の雇用調整機能 ・様々な労働需要を現実の雇用結びつける ・経済変動に際し、労働市場全体の雇用量を調整する役割 ・生産変動に際し、個々の企業の雇用量を調整する役割	・人材を育成し、企業を成長・発展させるためにも、期間の定めのない雇用を原則におくべき ・長期安定雇用が経済や社会の安定・発展に果たした役割を踏まえ、期間の定めのない雇用を基本にすべき	・会社の存続のためには業務量の変動に対応するための雇用量の調整は必要 ・経済変動に際して、特に中小企業においては、有期契約労働者のみが不安定であるわけではない
有期労働契約の締結事由の制限	合理的理由がある場合に限るべき	・有期労働契約は雇用調整に備えるために必要であり、締結事由の制限を行う必要はない ・締結事由の制限は良好な雇用機会を失わせる
更新回数・利用可能期間の上限	・更新回数や利用可能期間について一定の上限を設け、上限を超えた場合には期間の定めのない労働契約に転換するものとすべき ・ただし、定年後の再雇用、高度専門職等一定の者については例外として扱うことは考え得る	・更新回数や利用可能期間の上限設定は当初の想定を超えてさらに働いてもらいたいケースに対応できないほか、上限手前での雇止めが増加することは避けられず、雇用が縮小し、継続的な職業能力開発の機会もなくなる ・予測可能性は高まるが失業率が上昇する等労働市場にとって悪影響を及ぼすため、規制には慎重であるべき
均等・均衡待遇	契約期間の定めを理由として、合理的な理由のない差別的な取り扱い又は不利益取扱いは禁止すべき	・合理的理由のない差別的取扱いを禁止する旨の規定を設けることについては、誰と何を比較して差別的取扱いに当たるのか否か明らかにするのは極めて困難 ・有期契約労働者の均等・均衡対遇の問題は、正社員の待遇のあり方にも関わり、そのあり方についても議論が必要
正社員への転換 ・正社員への転換による人材活用に取り組む企業においては、「勤務地限定」、「職種限定」の期間の定めのない労働契約など、多様な雇用形態を用意している事例も見受けられる	・正社員転換の制度があっても実績が少ない場合もあり、より積極的に取り組む必要がある ・正社員の概念を多様化することについては、中間的な労働者区分を作る必要性を理解できず、正規と非正規、有期契約労働者と期間の定めのない雇用の区別を固定化するものとなるため疑問がある	・正規・非正規の二者択一ではなく、勤務地限定などいろいろな契約内容を検討するのは有意義 ・有期労働契約の規制の在り方の議論と表裏一体の問題として、正社員を含む期間の定めのない労働契約の雇用保障の在り方、特に整理解雇等の局面における問題も考慮し、バランスを考えることが重要
一回の契約期間の上限 ・労働契約の期間にはその上限を制限することによって、主として人身拘束の弊害から労働者を保護する機能と契約期間中の雇用を保証する機能がある	雇用の原則は、期間の定めのない直接雇用を基本とすべきであり、原則に対する例外としての有期労働契約は、1回の契約期間の上限は、現在よりも短くすべき	より長期の契約期間を定められるようにすることは、雇用の安定にも資するものであり、契約の当事者双方にとってメリットではないか

(出典) 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」2011.8.3. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000115xw-att/2r9852000011623.pdf>> を基に筆者作成。