

2015年7月31日

調査レポート

多様化する非正規雇用 ～タイプ別分析からみえる実態と課題～

1990年代前半までは1000万人を下回っていた非正規雇用者は、その後ほぼ一貫して増加が続き2015年1～3月期平均は1979万人にまで増え、役員を除く雇用者に占める割合が37.7%となった。非正規の雇用形態は多様化しており、従来からのパートやアルバイトに加え、契約社員や派遣社員、嘱託などが増えてきた。

1990年代前半までは、いわゆる“主婦のパート”が非正規雇用の中心だった。その後、“フリーター”という新しい働き方が広がったこともあって、2000年頃にかけて若い世代の非正規雇用者が増加した。現在では、年齢層の高い非正規雇用者がとくに増えている。

非正規雇用者を4つのタイプ(:学生バイト層[24歳以下/男女]、 :主婦層[25～54歳/女性]、 :中年フリーター層[25～54歳/男性]、 :セカンドキャリア層[55歳以上/男女])に分けて特徴を分析する。

タイプ は多くがアルバイトであり年間就業日数や週間就業時間は短く、その数は近年減少している。タイプ はパートが多く、半数近くが年収100万円未満である。タイプ は正規雇用には就けないために非正規で働いている人が多く、長時間労働や副業に積極的である。このため、非正規の中では比較的年収が高い人が多い。タイプ は定年後の嘱託が多く、就業にあまり積極的ではないが、年収は高めである。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」でみた2014年のパートタイム労働者(正職員・正社員以外)の平均年収は111.2万円と一般労働者(正職員・正社員)の515.9万円を大きく下回る。非正規雇用の賃金水準は徐々に上がっているが、賃金カーブはほぼ変わっておらず、賃金状況にはバラつきがみられる。

非正規雇用については賃金水準の低さや雇用の不安定さといったデメリットが注目されがちだが、一方でその働きやすさから多様な働き方を支える雇用の受け皿という役割を担っている。同じ非正規雇用でも人によって就いている目的や働き方は様々であり、多様化が進む中では賃金アップなど一辺倒の対策では不十分だ。一方、非正規雇用者自身にも責任感やキャリアアップのための努力が必要であり、非正規雇用の課題解決に向けて、雇用者と企業の双方が協力して取り組むことが求められる。

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾島 未輝

〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

TEL: 03-6733-1070

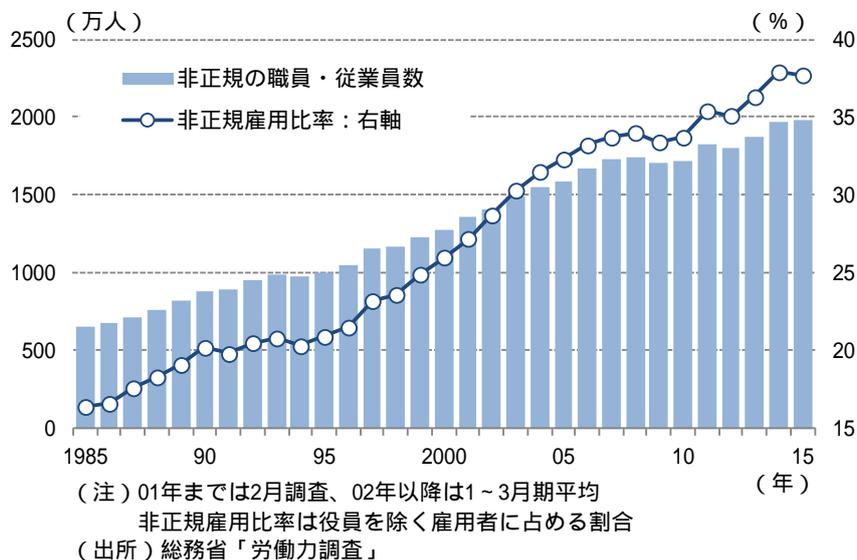
はじめに

非正規雇用者の増加が続いている。1990年代後半以降、雇用の非正規化が進んだ背景には、企業の人件費抑制姿勢が強まったことがある。景気の低迷が続く中で、賃金水準の低い非正規雇用者に対する需要が高まった。いまや雇用者の3人に1人が非正規として働いているが、その実態は徐々に変わってきている。本稿では、増加する非正規雇用者の背景や特徴を分析し、そこからみえる課題について考察する。

1. 増える非正規雇用者の背景

1990年代前半まで1000万人を下回っていた非正規雇用者（非正規の職員・従業員）は、その後ほぼ一貫して増加が続き2015年1～3月期平均は1979万人となった（図表1）。月次ベースでは、2014年11月に初めて2000万人を上回った。また、非正規雇用比率（非正規の職員・従業員が役員を除く雇用者数に占める割合）も、1985年2月の16.4%から、2015年1～3月期平均は37.7%にまで高まった。とくに1990年代後半から2000年代前半にかけては上昇ペースが加速した。

図表1. 非正規雇用の推移



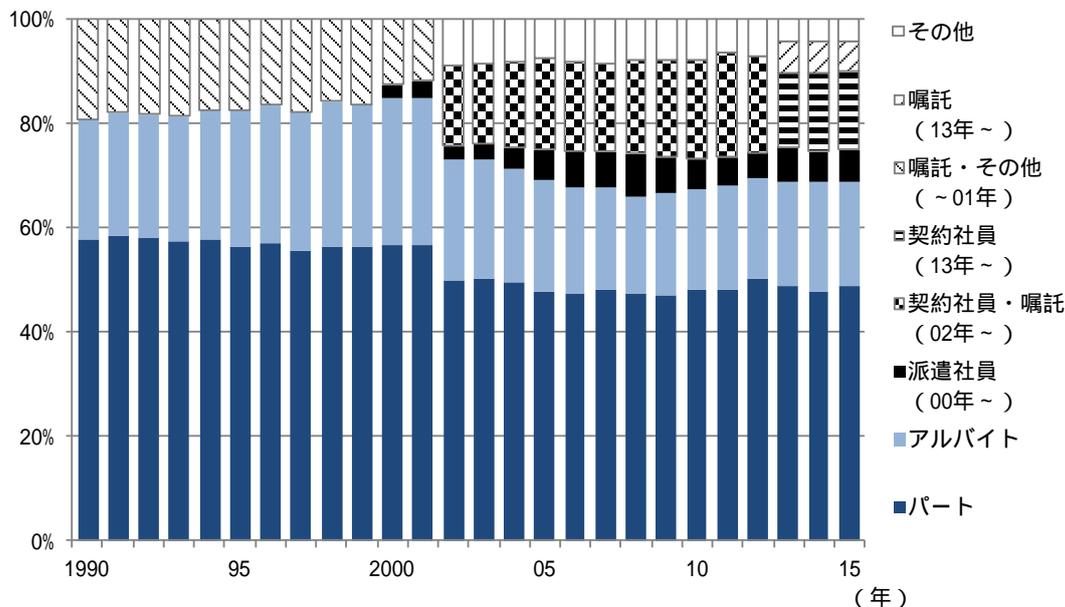
(1) 様々な非正規雇用の形態

正規雇用や非正規雇用という概念は法律などで明確に定められているわけではなく、その定義は様々だ。総務省「労働力調査」や「就業構造基本調査」などでは、会社や団体等の役員を除く雇用者を、勤め先での呼称によって「非正規の職員・従業員」と「正規の職員・従業員」に分けている。さらに、「非正規の職員・従業員」は、「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つに区分されている。

これに対し、厚生労働省「毎月勤労統計調査」などでは、常用雇用者¹を「パートタイム労働者」と「一般労働者」に分けている。前者は、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短いか、1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者を指す。パートタイム労働者以外が一般労働者である。ただし、人数は少ないものの短時間労働者の中にも正社員が含まれている一方、一般労働者の中に正社員以外が含まれていることに注意が必要である。

総務省「労働力調査」では、2000年以降、非正規の職員・従業員の項目が細分化されたことから分かるように、増加する非正規雇用者の形態は多様化している（図表2）。2015年1～3月期時点で、非正規雇用者のうち約半数がパート、2割がアルバイトであるが、契約社員（15%）や派遣社員（6%）、嘱託（6%）などの割合も徐々に高まってきた。

図表2．非正雇用者の雇用形態（割合）



（注）00年から「派遣社員」を新設、02年から「嘱託・その他」を「契約社員・嘱託」と「その他」に変更
13年から「契約社員・嘱託」を「契約社員」と「嘱託」に分割

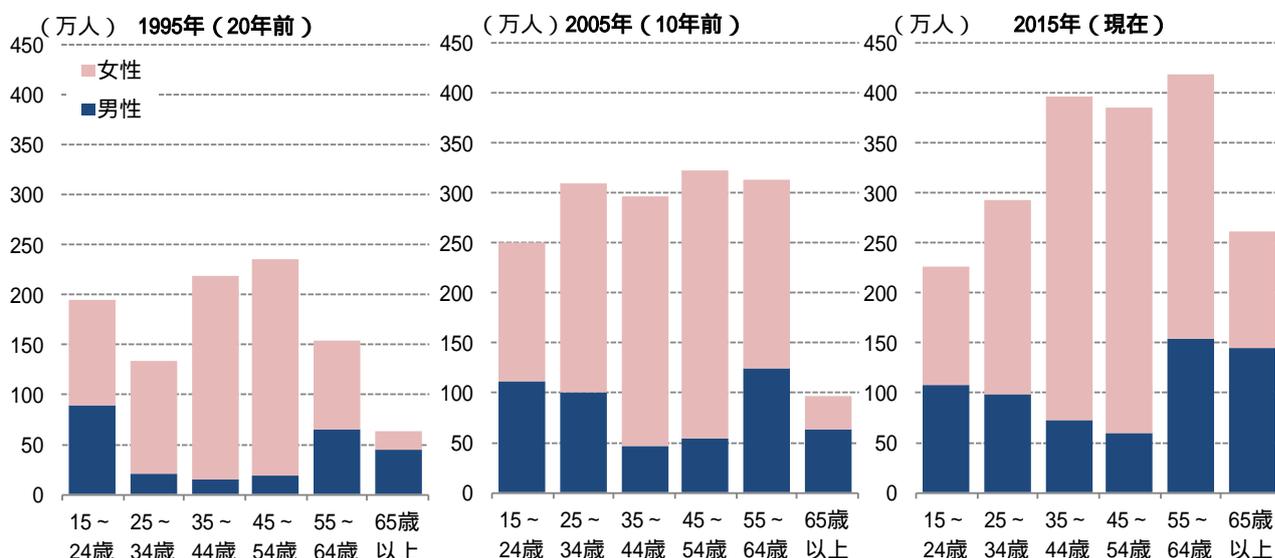
（出所）総務省「労働力調査」

¹ 事業所に使用され給与を支払われる労働者のうち、期間を定めないか1か月（統計によっては4ヶ月）を超える期間を定めて雇われている者が、日々または1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者。

(2) 高齢化が進む非正規雇用者

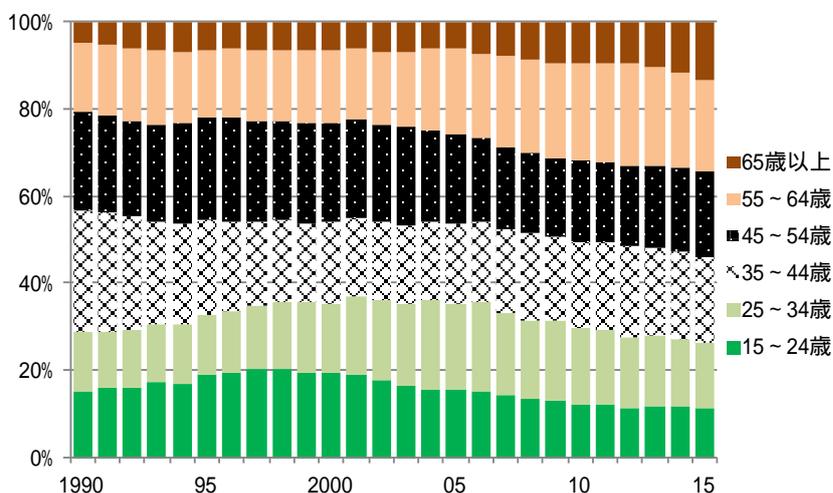
1990年代前半まで非正規雇用の中心は35～54歳であり、その大半が女性だった(図表3,4)。いわゆる“主婦のパート”である。その後、“フリーター”という新しい働き方が広がったこともあって、2000年頃にかけて若い世代の非正規雇用者が増加した。しかし、少子化が進み若年人口が減っていることで、15～24歳の非正規雇用者数は2000年頃をピークに減少傾向にある。一方、高齢化を背景に、65歳以上の非正規雇用者は1990年2月の41万人から2015年1～3月期は261万人へと6倍以上に増えた。非正規雇用者のうち55歳以上の人は1990年時点ではおよそ5人に1人だったが、2015年には3人に1人になっている。

図表3. 性・年齢別にみた非正規雇用者数



(注) 95年は2月調査、05年と15年は1～3月期平均
(出所) 総務省「労働力調査」

図表4. 非正規雇用者の年齢別構成

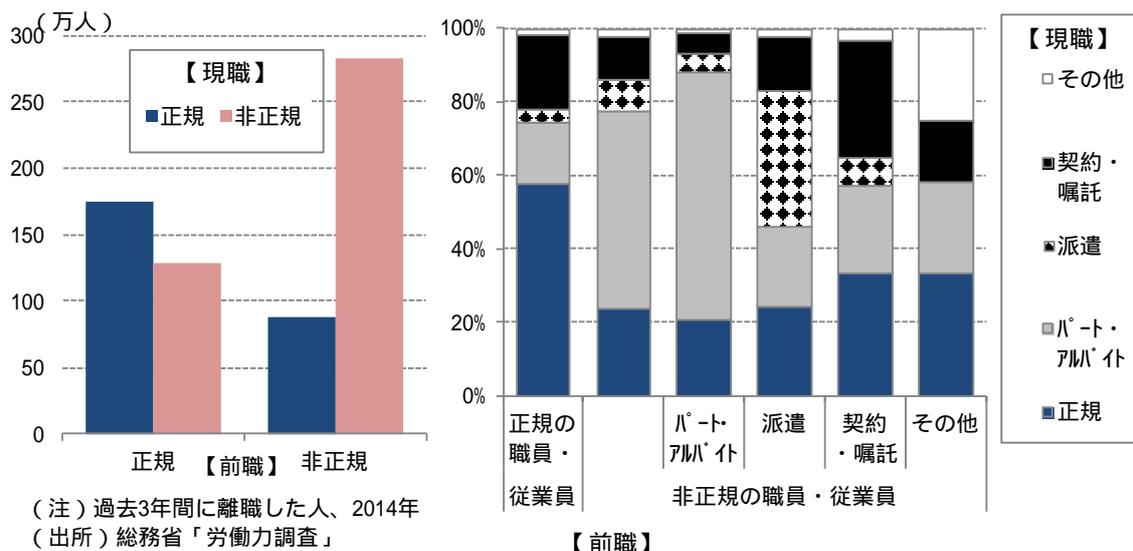


(注) 01年までは2月調査、02年以降は1～3月期平均
(出所) 総務省「労働力調査」

加えて、現在では非正規という雇用形態が広がり始めた頃から働いていた人々が、そのまま働き続けていることも、年齢の高い非正規雇用者を一段と増加させている。正社員と比べパートやアルバイトなどの非正規雇用は比較的就きやすい。しかし、非正規雇用で働いている人が正規に変わることは難しい。2014年時点で過去3年間に離職した人のうち、前職が正規雇用（正規の職員・従業員）だった人は現職も正規の仕事に就いている場合が多い一方、前職が非正規雇用だと現職も非正規である人が圧倒的に多い（図表5）。さらに、非正規の中でも前職と現職が同じ雇用形態になりがちだ。また、年齢が上がるにつれて非正規から正規に変わることはより困難になる。前職が非正規雇用だった人のうち現職が正規雇用である割合は、25～34歳では35.1%だが55歳以上になると11.5%にまで低下する。

こうした結果、2000年代以降は非正規雇用の勤続年数が長くなってきた。総務省「就業構造基本調査」における短時間労働者の勤続年数は、2000年代には4.6～4.8年程度だったが、その後上昇し、2014年は5.6年となっている。

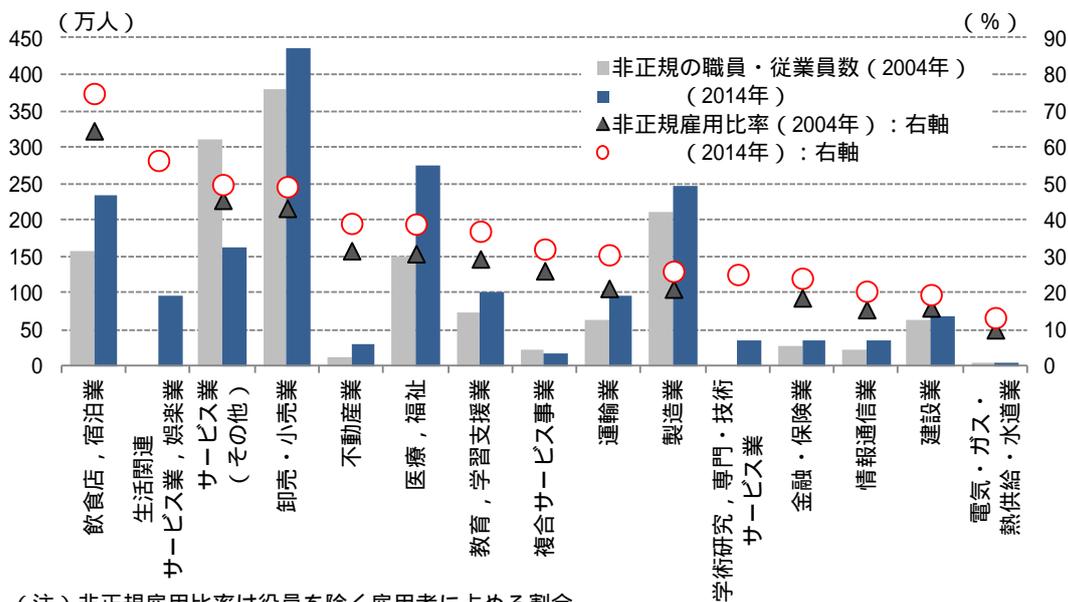
図表5．前職と現職の雇用形態



(3) 多くの非正規雇用を抱える産業が拡大

非正規雇用が拡大した背景には、多くの非正規雇用を抱える産業が伸びたことがある。非正規雇用比率の水準は産業によって大きく異なる（図表6）。すべての産業で10年前と比べ非正規雇用比率は高まっているが、2014年時点で水準が高いのは「飲食店、宿泊業」や「生活関連サービス業、娯楽業」などである。

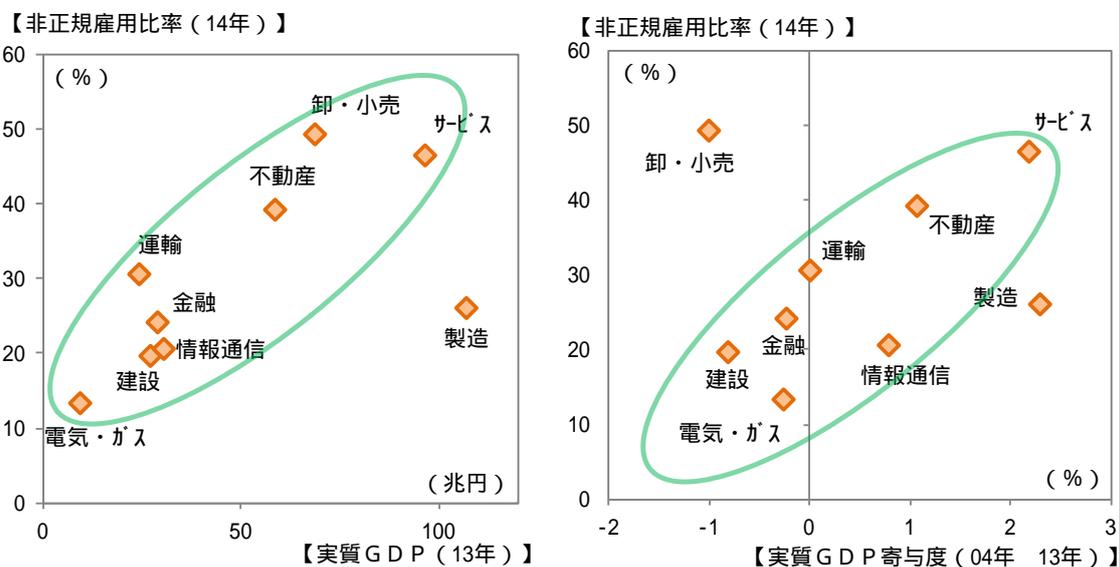
図表 6 . 産業別にみた非正規雇用の変化



(注) 非正規雇用比率は役員を除く雇用者に占める割合
 04年から14年の間に、産業分類の変更が行われたため、04年は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」は「サービス業(その他)」に含まれている
 (出所) 総務省「労働力調査」

ここで、産業別の非正規雇用比率と実質GDP(国内総生産)の関係をみてみると、製造業を除く業種では、実質GDPが大きいほど非正規雇用比率が高くなっている(図表7)。また、2004年から2013年までの約10年間の実質GDP成長率に対する寄与度が大きい産業ほど、非正規雇用比率が高い。多くを生産するためにはその分雇用者も必要となるが、そうした産業ではなるべく人件費を抑えるために非正規雇用を多用してきたと考えられる。逆に、非正規雇用比率が高い産業が伸びたために、非正規雇用者数が一層増えることにもなった。

図表 7 . 産業別にみた非正規雇用比率と実質GDP



(注) 非正規雇用比率は役員を除く雇用者に占める割合
 (出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」

2. 非正規雇用のタイプ別分析

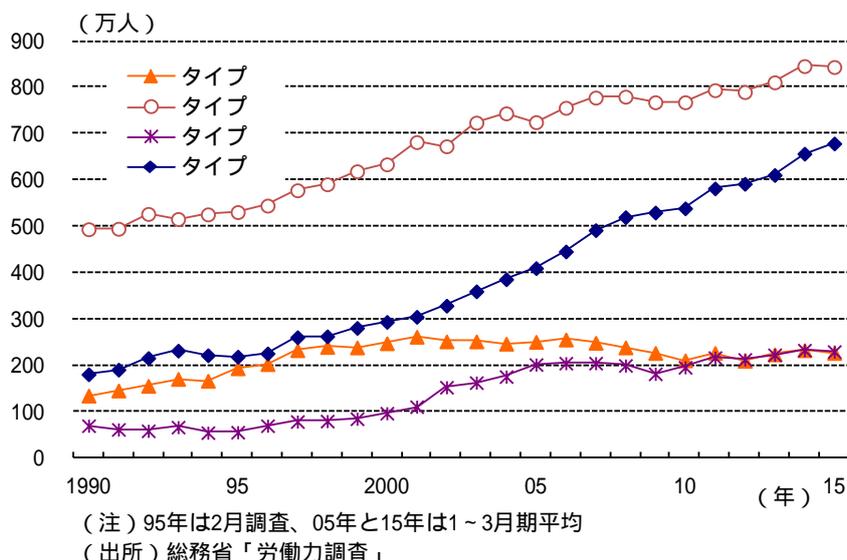
本章では非正規雇用の実態を把握するため、非正規雇用者を4つのタイプに分けて分析を進める。具体的には、性と年齢から以下の通りに分類し、特徴を把握する²。

タイプ①	24歳以下/男女	：主に「学生バイト層」
タイプ②	25～54歳/女性	：主に「主婦層」
タイプ③	25～54歳/男性	：不本意な就労が多い「中年フリーター層」
タイプ④	55歳以上/男女	：退職者を含む高齢者の「セカンドキャリア層」

(1) タイプで異なる実態

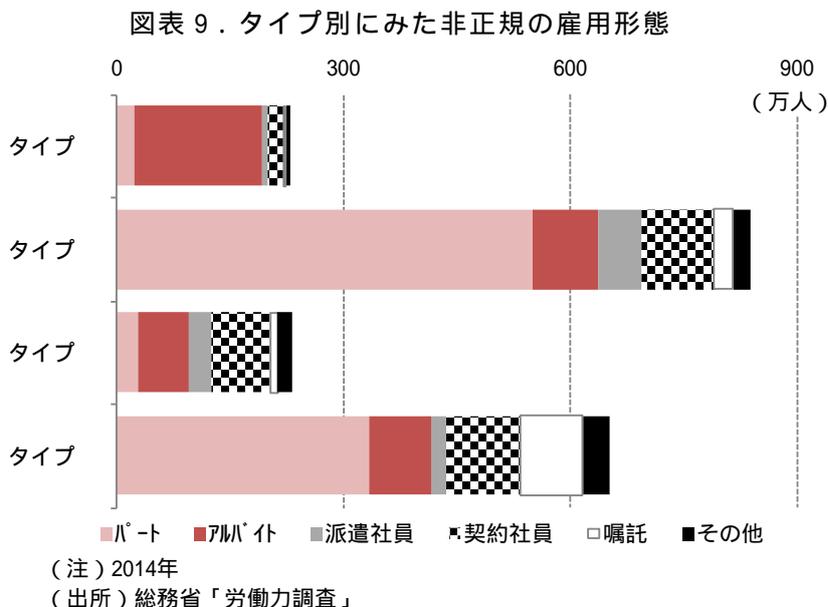
先に見たように、1990年代における非正規雇用の中心は“主婦のパート”に代表されるタイプ②だった(図表8)。その後、足元までタイプ④の増加が続いている。また、2000年以降大きく伸びたのがタイプ④である。1990年2月には200万人を下回っていたが、2015年1～3月期には657万人にまで増えた。さらに、25～54歳男性は労働力人口の中心であり多くは正規雇用で働いているが、タイプ③の非正規雇用者も少ないとはいえ2000年代前半に増加し、足元で200万人程度の水準で推移している。一方、2000年代以降、唯一減少傾向にあるのが少子化による若年人口減少の影響を受けるタイプ①である。

図表8. タイプ別にみた非正規雇用者数



² 実際には、タイプ①に既に学校を卒業している人や、タイプ②に未婚女性が含まれるなど、一部にそぐわない場合もあるが、大半はタイプ①に合っていることから、統計の制約上、便宜的に分類した。

また、タイプによって非正規の中でも雇用形態に差がみられる（図表9）。タイプ はアルバイトが73.2%、タイプ ではパートが65.4%と大半である。また、タイプ でも最も多いのはパートだが、嘱託が占める割合も14.8%と比較的高い。一方、タイプ で最も多いのは契約社員で、非正規雇用者の33.0%を占める。



以下では、この4つのタイプについてそれぞれの特徴をみていく。

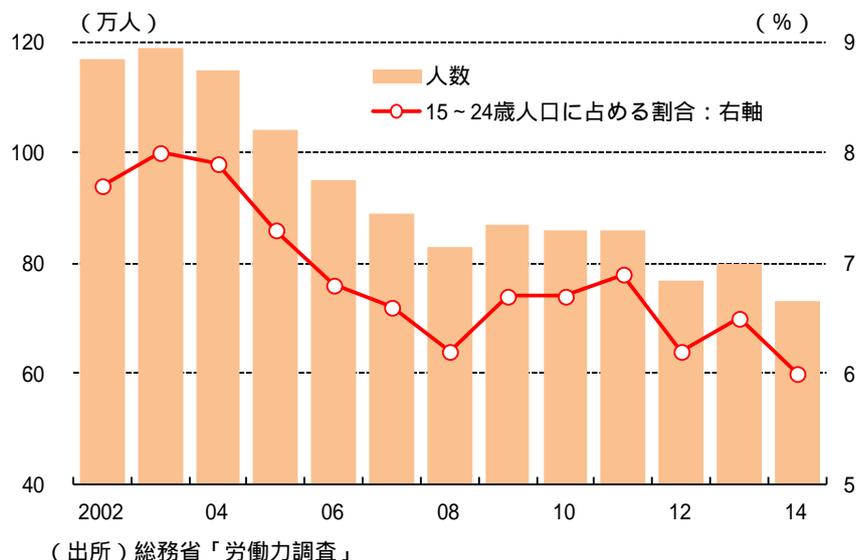
(2) タイプ別の特徴

タイプ

総務省「就業構造基本調査」によると、2012年時点の15～24歳の非正規雇用者246.7万人のうち、49.7%にあたる122.7万人がまさに“学生バイト”(=在学中かつ非正規の雇用形態がアルバイト)である。また、アルバイト以外を含めると、非正規雇用者のうち在学中の人は51.2%にあたる126.3万人となっている。10年前(2002年)は、15～24歳の非正規雇用者が294.4万人と多かったが、そのうち学生バイトが占める割合は41.8%(123.0万人)と今よりも低かった。高学歴化が進んでいることで、若年人口が減る中でも大学の在籍者数は2000年代以降280万人程度を維持しており、20歳代前半の学生バイトは横ばいが続いている。しかし、18歳人口³の数は、ピーク時の1992年(204.9万人)と比べ、2014年(118.0万人)は80万人以上少ない。既にタイプの非正規雇用者数は緩やかに減っており、今後は減少ペースが一段と速くなる可能性がある。

また、1990年半ば頃にはその自由さが人気となり「フリーター」という働き方がブームとなった。厚生労働省の定義では、「フリーター」とは、15～34歳の卒業者(女性は未婚)で、パート・アルバイトして働く者がこれを希望する者とされている。フリーターのうち15～24歳に限ってみると、2000年代前半には100万人を超えていたが、足元まで減少傾向が続き、2014年は73万人となった(図表10)。

図表10. 15～24歳フリーターの推移

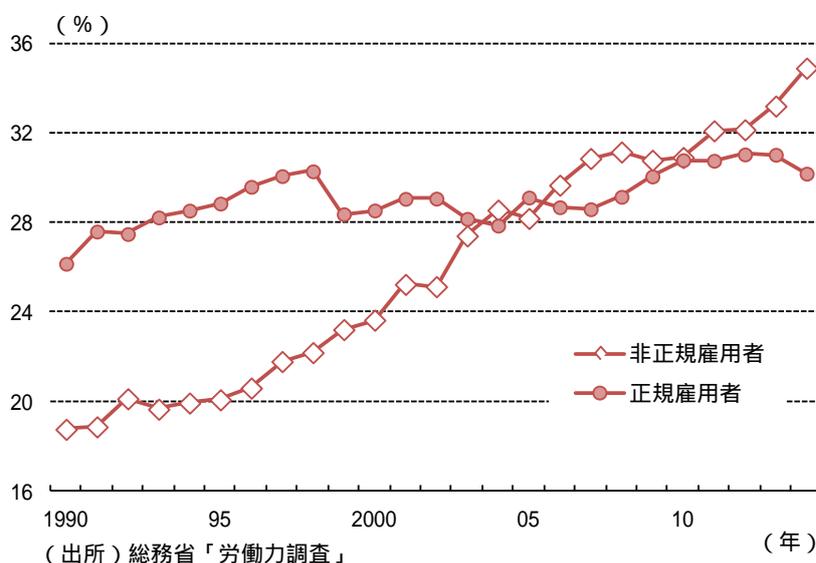


³ 文部科学省「学校基本調査」に基づき、3年前の中学校卒業生および中等教育学校前期課程修了者数を代用

タイプ

現在でも非正規雇用者の4割がタイプである。総務省「国勢調査」でみると、2010年のタイプの非正規雇用者数721.1万人のうち、7割にあたる506.4万人が有配偶である。また、25～54歳女性の雇用者のうち非正規である人の割合は、未婚では3割程度である一方、既婚では6割を超える。25～54歳女性全体に占める非正規雇用者の割合は、1990年以降一貫して上昇が続いてきており、非正規という雇用形態が女性の労働参加を下支えしてきたことが分かる(図表11)。とくに、2000年代半ば以降は、正規よりも非正規の雇用者数が多くなった。

図表 11 . 25～54歳女性人口に占める正規・非正規雇用者の割合



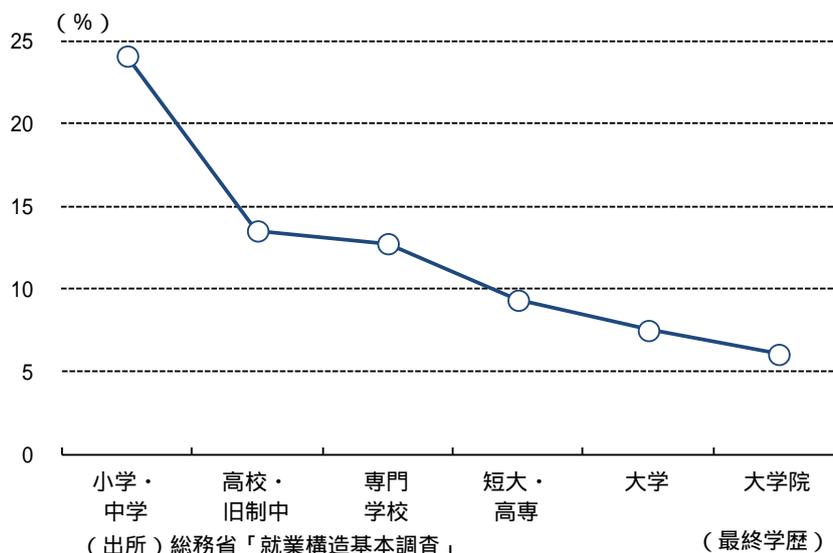
一方、国勢調査ベースでみた25～54歳女性未婚率(人口に占める未婚者の割合)は、1990年の12.0%から2010年は25.0%にまで上昇し、4人に1人が未婚という状況だ。2010年時点でタイプの非正規雇用者うち142万人が未婚であり、非正規雇用者数の増加幅は有配偶と比べて大きい。さらに、主婦のパートと違い、独身女性では非正規でも9割以上が仕事を主としている。統計の制約上、こうした女性もタイプに分類されてしまっているが、実際は次に述べるタイプに似た性格を持つと考えられる。

タイプ

2015年1～3月期平均の25～54歳男性の非正規雇用者は233万人だった。フリーターがブームだった頃に20歳前後だった世代が、そのまま非正規として働き続けたことで、2000年代前半にタイプ の数が大きく増加した。以前であれば、働き盛りとされる25～54歳男性はほぼ全員が正規雇用に着いていた。しかし、近年では本来のフリーターの定義から外れる「中高年フリーター」が増えている。

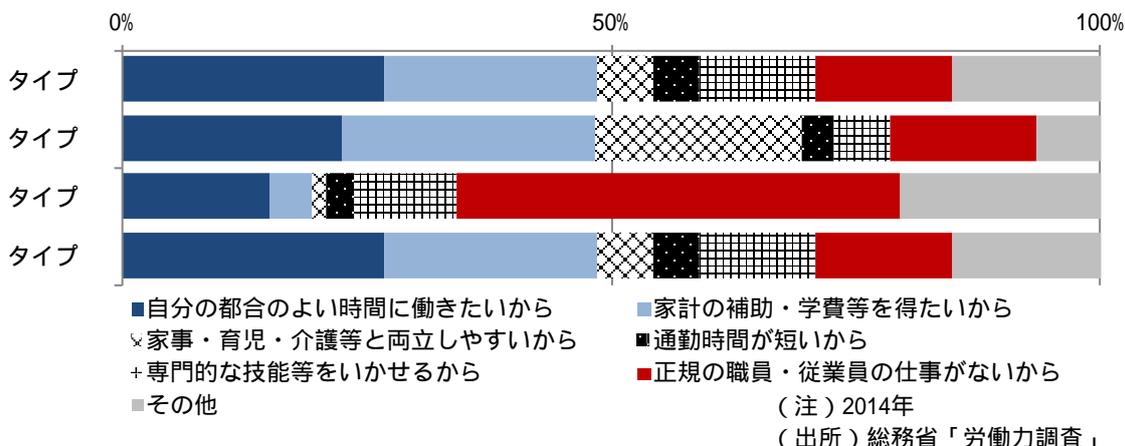
また、タイプ の非正規雇用者の約半分が高卒である。非正規雇用比率は学歴によって差がある。最終学歴が小学校や中学校の場合、雇用者の4人に1人が非正規であるが、高等学校卒業生では7人に1人程度にまで減る（図表12）。さらに、大学や大学院を卒業した人の非正規雇用比率は6～7%程度と低い。

図表12. 学歴別にみたタイプ の非正規雇用比率



また、タイプ にとくに目立つ特徴として、非正規雇用に着いている理由が他の3つのタイプと大きく異なることが挙げられる。タイプ では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」が4割以上と最も多い（図表13）。通学や家事のかたわらに働く人が多いタイプ やタイプ と違い、タイプ はほぼ全員が仕事を主とする中、多くが不本意ながら非正規雇用に着いている。

図表 13. 非正規雇用 に就いている理由 (割合)

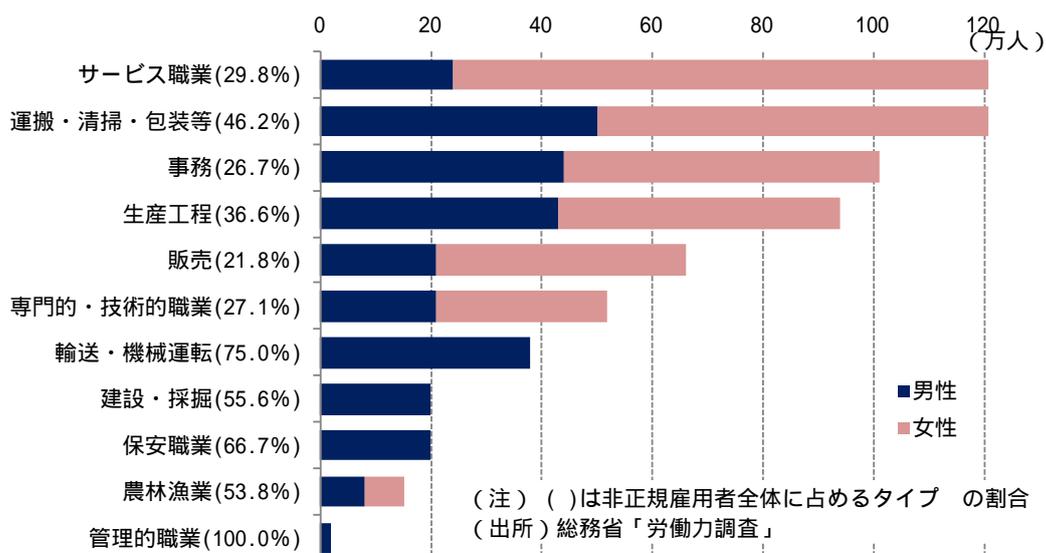


タイプ

高齢化の進行を背景に、1990年代半ば以降、55歳以上の非正規雇用者が急速に増加した。さらに、「改正高年齢者雇用安定法」の施行を受けて、2006年4月以降、定年の引上げや継続雇用制度の導入といった措置が採られ、定年年齢に達した後の雇用者を嘱託などの非正規で雇用する動きが進んだことも、タイプ の非正規雇用者数を押し上げた。

なお、2014年時点で、タイプ の非正規雇用者 679万人のうち、男性が44%、女性が56%であるが、男性では清掃や自動車運転などの従業者が多い一方、女性では飲食物の調理や介護といったサービスの職種に就く人が目立つ(図表14)。

図表 14. 職業別にみたタイプ



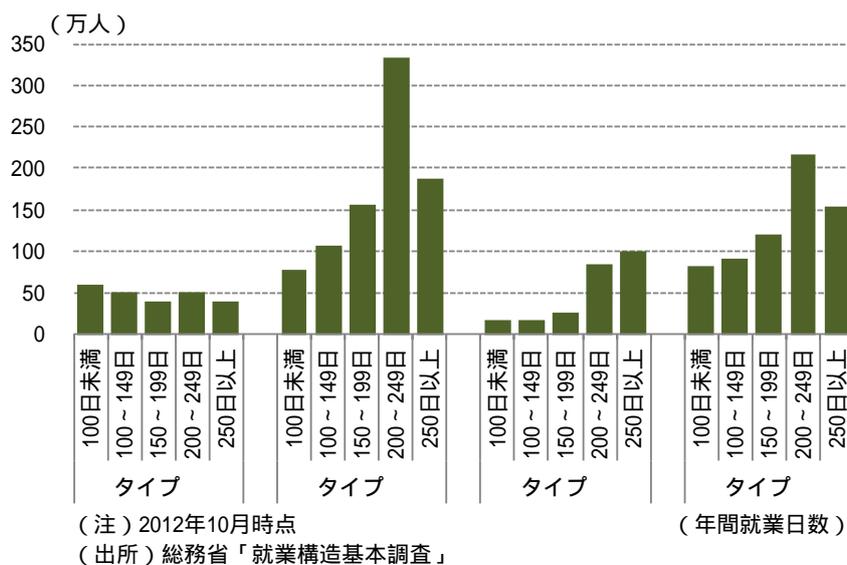
3. 多様化する働き方

以下では、総務省「就業構造基本調査」を基に、a. 就業日数、b. 就業時間、c. 副業についてタイプ別の特徴をみていく。

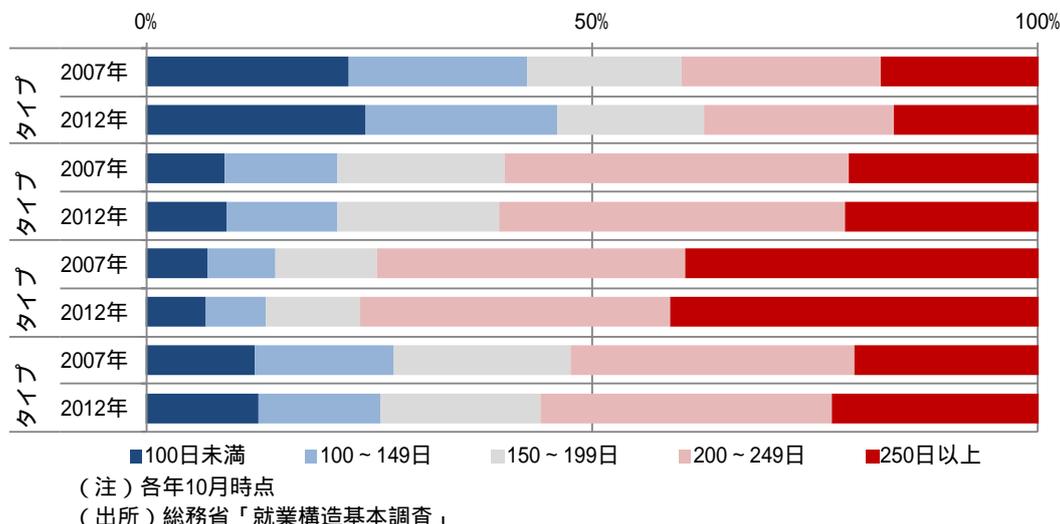
(1) 就業日数について

はじめに就業日数についてみると、学生バイト層であるタイプのみ年間就業日数 200 日未満が半数を超え、5 年前（2007 年）と比べて相対的に就業日数は減少している（図表 15, 16）。他の 3 つのタイプでは 5 年前よりも就業日数が伸びているが、中でもタイプでは年間 250 日以上の割合が 4 割を超える。これは、完全週休 2 日制で他に全く休日がないという水準である。タイプの中には、仕事を主とするものの正規の職がないために仕方なく非正規として働いている人が多かった。このため、多く働くことで収入を少しでも増やしたいと考える人が多いとみられる。

図表 15. タイプ別にみた非正規雇用者の年間就業日数



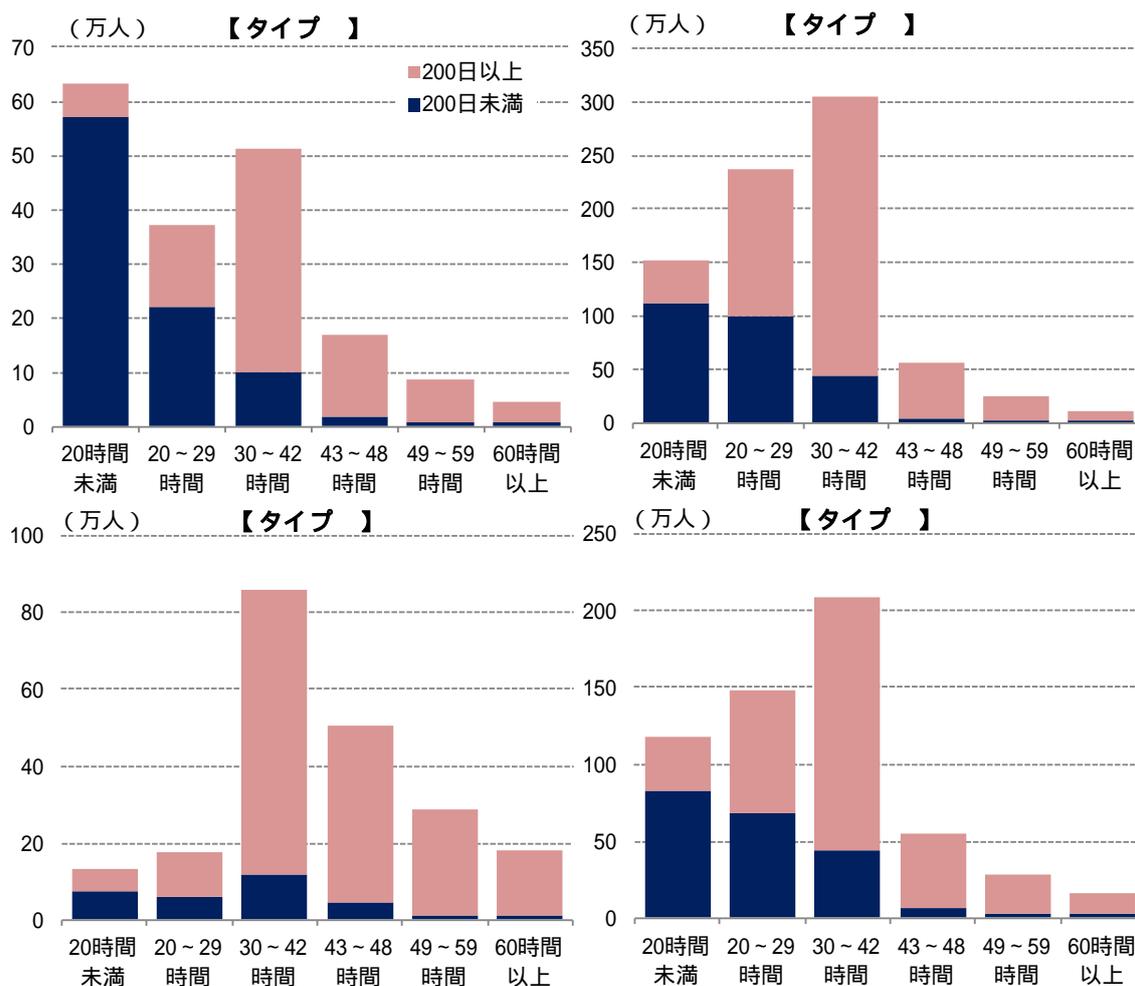
図表 16. タイプ別にみた非正規雇用者の年間就業日数（割合）



(2) 就業時間について

次に、就業時間についてみる(図表17)。タイプAでは週間就業時間が20時間未満の割合が最も高く、相対的に就業時間の短い人が多い。一方、他の3タイプでは週間就業時間30~42時間という人が多いが、これは週5日間、午前9時から午後5時まで休憩時間1時間を挟んで働く程度の水準(週35時間)である。

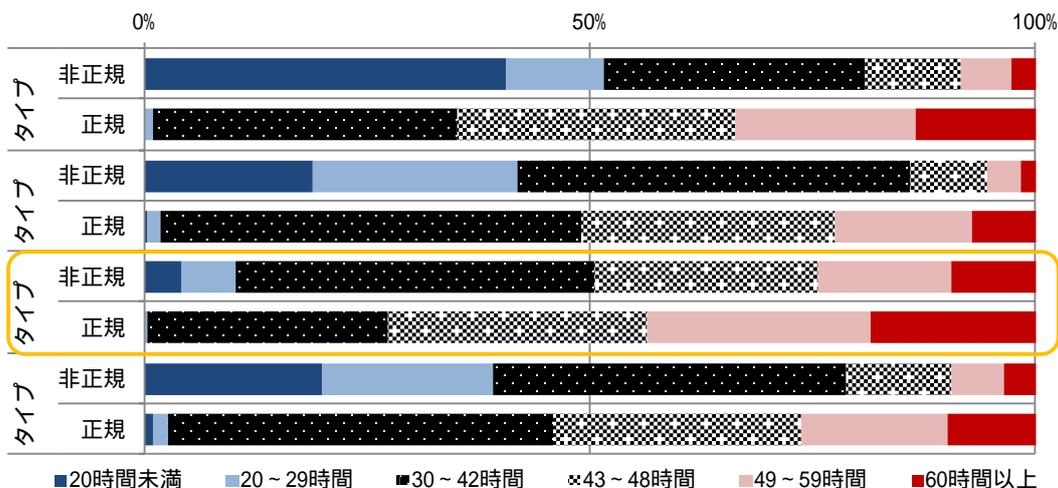
図表17. タイプ別にみた非正規雇用者の週間就業時間



(注) 2012年10月時点
(出所) 総務省「就業構造基本調査」

さらに、タイプAでは年間就業日数が200日以上であると、非正規雇用者でも週43時間以上働く人が半数近くに上る(図表18)。他のタイプと比べ就業日数が多い上に就業時間も長く、タイプAの非正規雇用者はほぼ正規と同じような働き方をしている人が多いことが分かる。

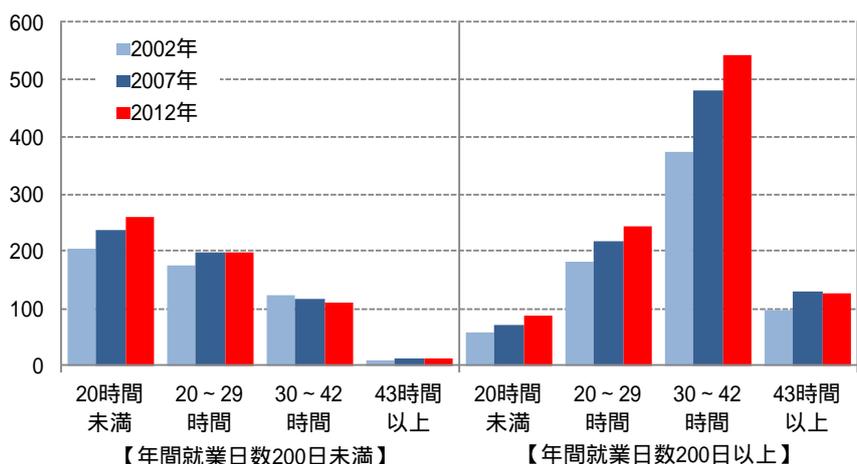
図表 18 . タイプ別にみた非正規雇用の週間就業時間（割合）



(注) 2012年10月時点、年間就業日数200日以上
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

全体で見ると、非正規雇用の労働時間は二極化している。この10年間で、年間就業日数が200日未満の非正規雇用者では、より週間就業時間の短い人が増えている(図表19)。時間の融通が効きやすいという非正規の特徴を活かし、空いた少しの時間だけ働くという人が増えたとみられる。一方、年間就業日数が200日以上の非正規雇用者では、週間就業時間が30～42時間といった人がとくに増加しており、非正規であっても正規のような働き方をしている人が増えている。

図表 19 . 週間就業時間別にみた非正規雇用者数の変化



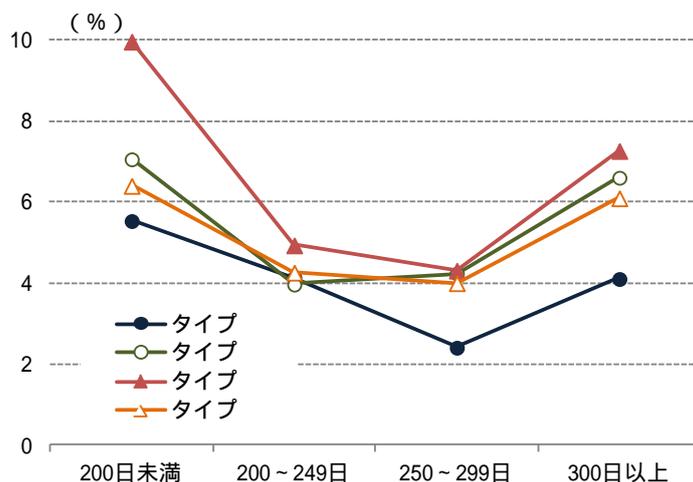
(注) 各年10月時点、年間就業日数200日未満は規則的の就業者 (週間就業時間)
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

(3) 副業について

最後に副業の状況についてだが、2012年時点で副業をしている人の割合は、本業が正規雇用では1.8%であるのに対し、非正規雇用では5.3%と高い。また、すべてのタイプで年間就業日数200日未満の非正規雇用者が副業している割合が高い(図表20)。本業の非正規の仕事に余裕があるので副業に携わりやすいのだろう。また、本業だけでは十分な収入が得られないために、副業で補っているとも考えられる。

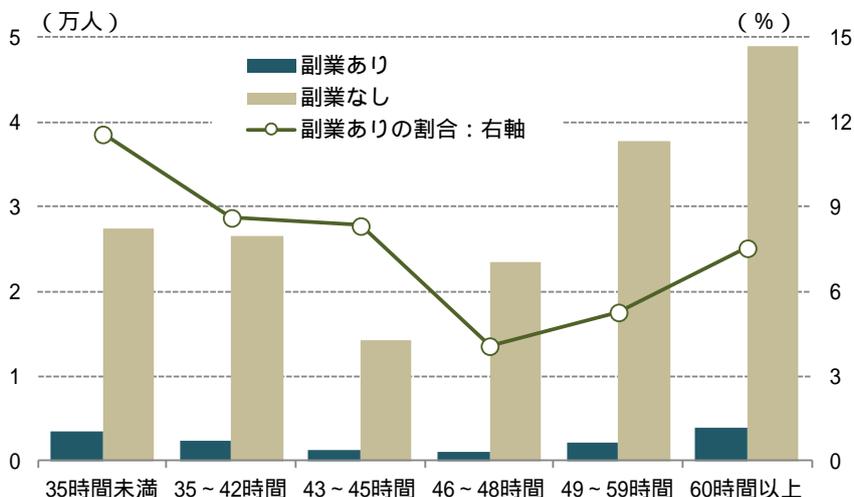
さらに、4つのタイプのうち副業している人の割合が高いのがタイプである。タイプでは、年間就業日数が300日を超え、さらに週60時間以上も働いているような場合でも、そのうち7%が副業をしている(図表21)。ここでも、タイプの非正規雇用者が積極的に収入を増やそうする姿勢がうかがえる。

図表20. 非正規雇用者のうち副業ありの割合



(注) 2012年10月時点 (本業の年間就業日数)
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

図表21. タイプの非正規雇用者のうち副業ありの割合



(注) 各年10月時点、本業の年間就業日数300日以上 (本業の年間就業時間)
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

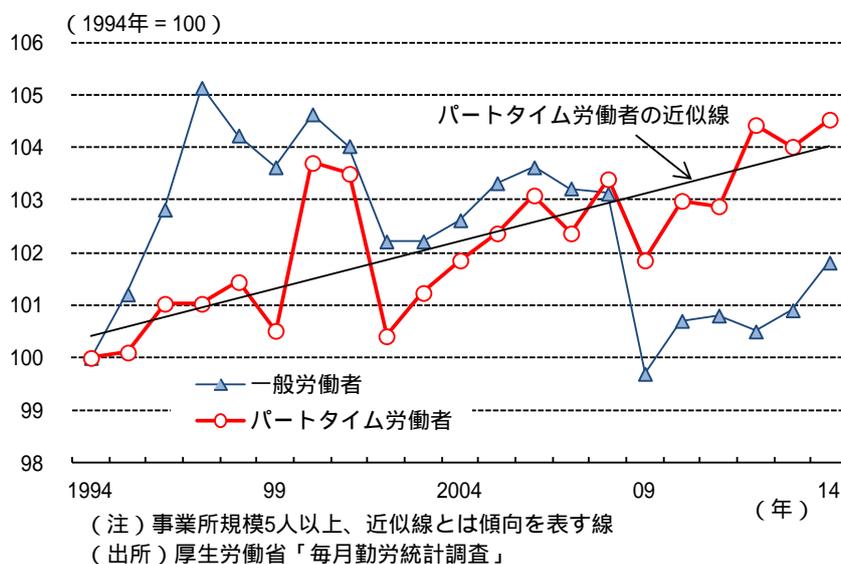
4. 非正規雇用の賃金状況

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から計算される2014年の平均年収は、一般労働者（正職員・正社員）が515.9万円であるのに対し、パートタイム労働者（正職員・正社員以外）は111.2万円にとどまる。企業のコスト抑制姿勢が強まる中ではこうした賃金水準の低さが非正規雇用を拡大させる一因となったが、最近では労働需給がひっ迫し、非正規雇用の賃金には上昇圧力が掛かっている。

（1）水準は依然として低い

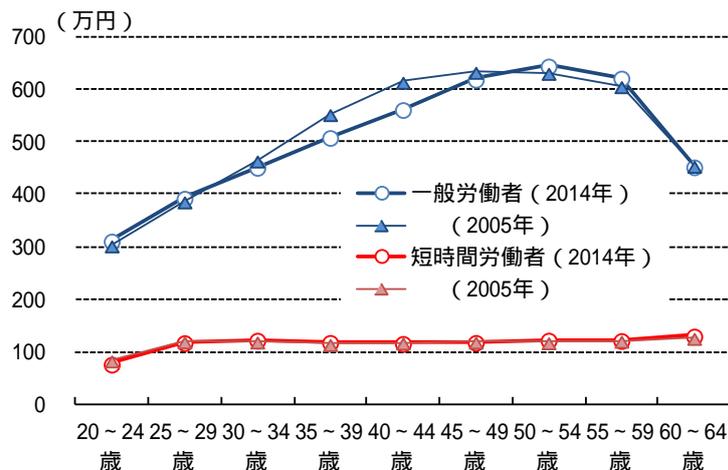
近年、政府や日本労働組合総連合会（連合）などの主導により、非正規雇用の待遇改善が図られてきた。さらに足元では、非正規雇用に対する需要が強まっていることもあって、厚生労働省「毎月勤労統計調査」におけるパートタイム労働者の一人あたり賃金（現金給与総額）が徐々に上がっている（図表22）。もっとも、2014年時点の水準（事業所規模5人以上）は、パートタイム労働者が月平均9万4526円と、一般労働者（同40万9796円）のおよそ4分の1である。

図表22. 一人あたり賃金（現金給与総額）



また、横軸に年齢、縦軸にその年齢における賃金（平均年収）を示した賃金カーブも、この10年間ほとんど変化していない（図表23）。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、一般労働者（正職員・正社員）の賃金カーブは50歳代前半をピークとする山型を描いているが、短時間労働者（正職員・正社員以外）の賃金カーブはフラット、すなわち年齢が上がっても賃金はほとんど上がらず、一般労働者と比べて低位のままである。50～54歳の平均年収を比べると、短時間労働者（123.5万円）は一般労働者（645.3万円）の5分の1にも満たない。

図表 23 . 賃金カーブ

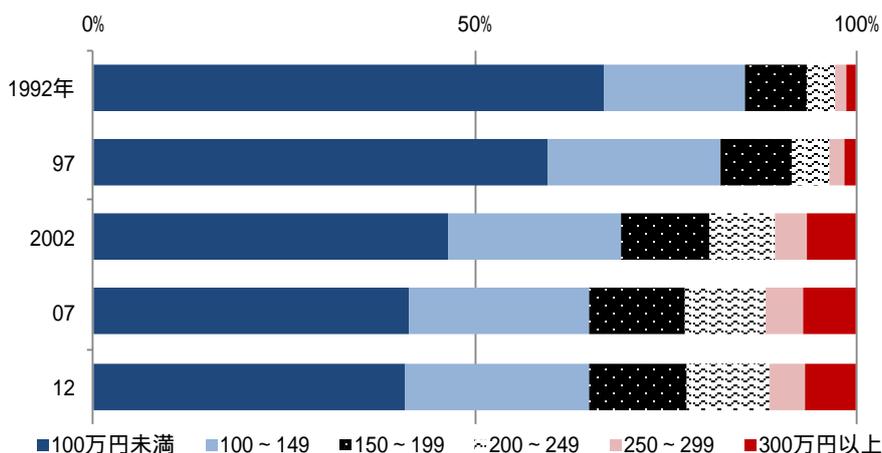


(注) 事業所規模10人以上
短時間労働者は正社員・正職員以外、一般労働者は正社員・正職員
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(2) 賃金にはバラつき

一方、非正規雇用者の中でも賃金の差が広がってきた。1990年代以降、非正規雇用者の中でも比較的年収の高い人が増えている(図表24)。年収300万円以上の割合は、1992年の1.4%から2012年は6.7%にまで高まった。人数では11.9万人から138.1万人へと10倍以上に膨らんだ。2012年時点で年収500万円以上の非正規雇用者は24.7万人であり、非正規といえども正規雇用者の平均年収を上回る人も少なからず存在している。

図表 24 . 年収階級別にみた非正規雇用者(割合)

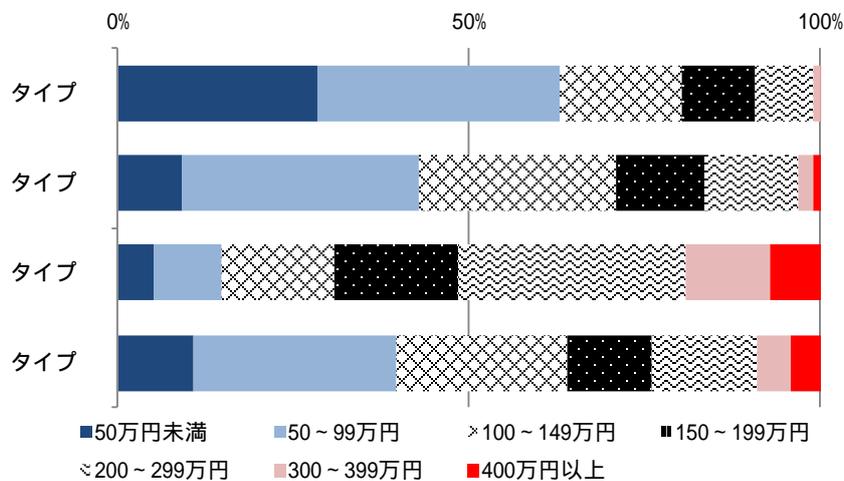


(注) 正社員・正職員以外
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

ただし、前章で分けた4つのタイプ別では、総務省「就業構造基本調査」における非正規雇用の年収の分布にバラつきがみられる（図表25）。タイプ1の学生バイト層では年収100万円未満が6割以上を占めている。また、タイプ2の主婦層でも年収100万円未満が半数近くに上るが、所得税の配偶者控除や社会保険の被扶養者の対象要件（それぞれ年収103万円および130万円）を考慮して、敢えて年収を低く抑えている人が多いようだ。

これに対し、25～54歳男性というタイプ3では比較的年収の高い人が多い。先に見たように、タイプ4の非正規雇用者は正規のような働き方をしている人が多く、副業や長時間労働を積極的にすることで、年収が押し上げられているのだろう。

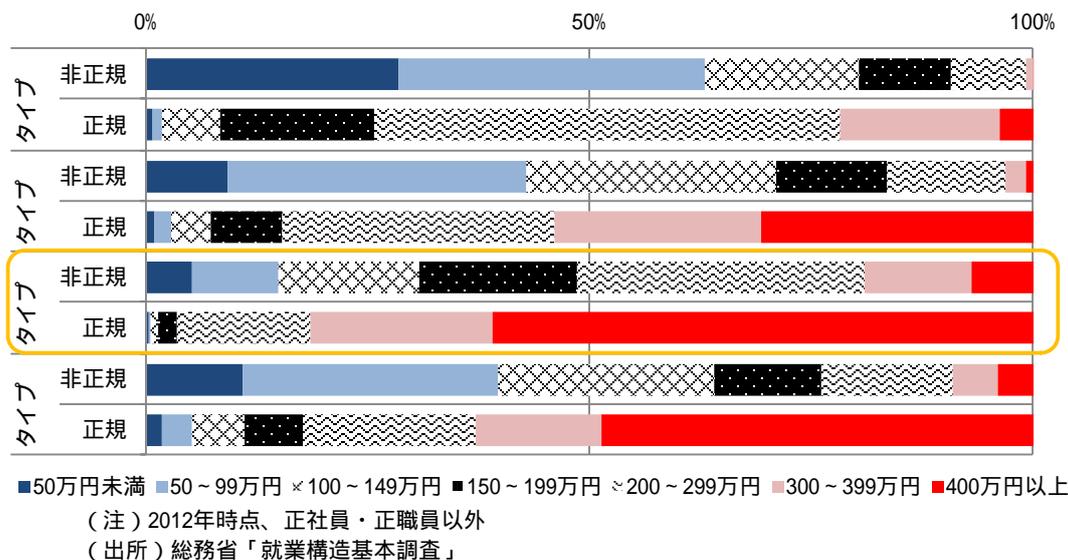
図表25．タイプ別にみた非正規雇用の年収（割合）



（注）2012年時点、正社員・正職員以外
（出所）総務省「就業構造基本調査」

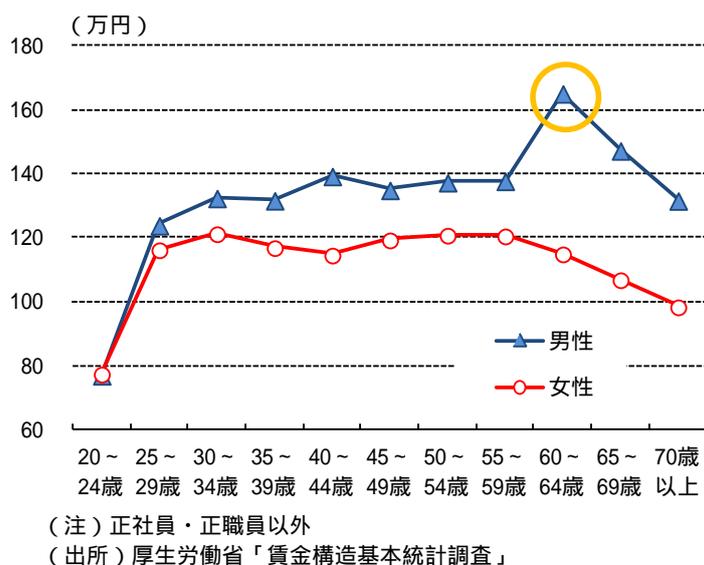
しかし、タイプ1であっても、正規と比べると非正規雇用者は相対的に年収の低い人が圧倒的に多い（図表26）。とくに、25～54歳男性はまさに働きざかりということもあって、他の3タイプと比べて正規雇用の平均年収が高い。比較的稼ぐ人が多いとはいえ、非正規雇用の8割以上が年収300万円未満であり、正規との格差は大きい。

図表 26 . タイプ別にみた雇用者の年収（割合）



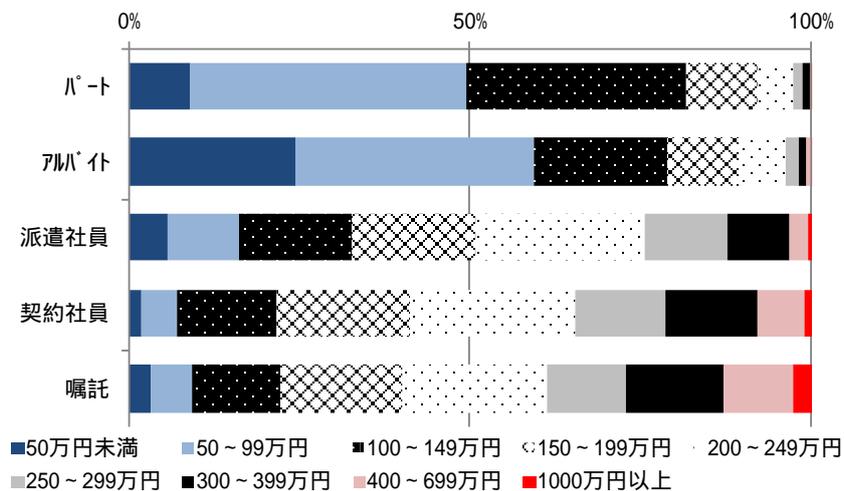
また、高齢者が中心のタイプ も年収 300 万円以上が約 1 割に上るが、タイプ とはや理由が異なる。非正規雇用者の賃金カーブは、男性では 60～64 歳が大きく上昇している（図表 27）。これは、一般的な定年年齢とされる 60 歳を超えた人が、再雇用制度などによって、賃金水準が比較的高いまま嘱託などの非正規雇用で働いている場合が多いためと考えられる。

図表 27 . 性別にみた非正規雇用者の賃金カーブ



こうした実態を反映して非正規の雇用形態でも賃金状況に差がみられる（図表 28）。タイプ や の多いパートやアルバイトと比べ、タイプ や が多い派遣社員や契約社員、嘱託では比較的年収の高い人が多くなっている。とくに嘱託では 2.4%にあたる約 3 万人が年収 1000 万円を超えている。

図表 28 . 非正規雇用者の年収（割合）



（注）2012年、正社員・正職員以外
（出所）総務省「就業構造基本調査」

5. 非正規雇用の必要性と課題

以上でみてきたように、増加する非正規雇用者の働き方は多様化しており、いまや非正規とひとくくりにはできなくなっている。非正規雇用というと、賃金水準の低さなどそのデメリットが目立ちやすい。例えば、リーマン・ショック直後には、景気の急激な悪化を受けて「派遣切り」と呼ばれる非正規雇用者の解雇や雇い止めが起こった。そうした雇用の不安定さも問題の一つだ。

本稿の最後に、これまでの分析を踏まえた上で、非正規雇用の必要性と課題について考察する。

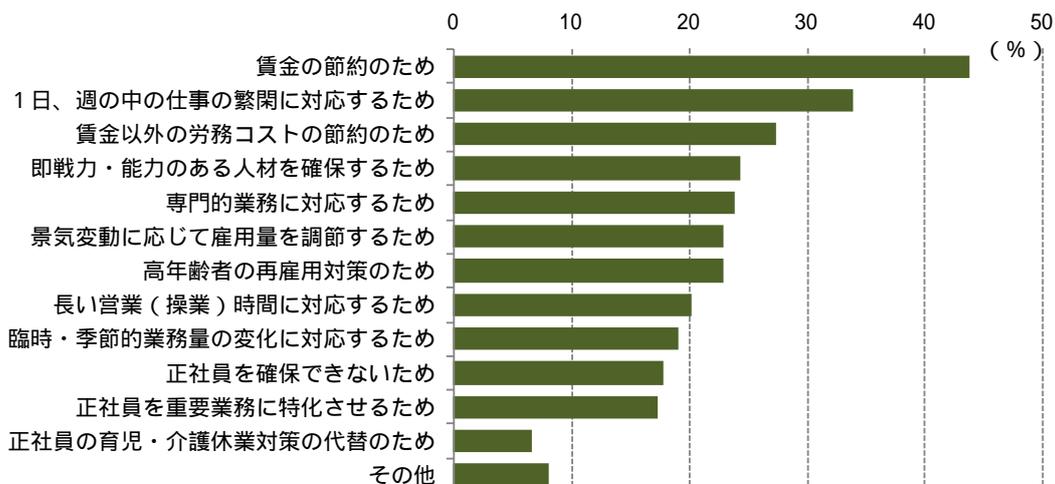
(1) 多様な働き方を支える存在

改めて、企業はなぜ非正規雇用者を雇っているのだろうか。厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査)」の最新の調査結果(2010年)をみると、事業所が非正規雇用(正社員以外)を活用する理由として最も多いのが「賃金の節約のため」で43.8%となっている(図表29)。企業が人件費抑制のために非正規雇用を活用しているケースは多く、労働需給が引き締まっているとはいえ、非正規雇用の賃金アップを実現させるのはなかなか難しいだろう。

また、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」(33.9%)や「景気変動に応じて雇用量を調節するため」(22.9%)といった回答もみられ、非正規雇用が雇用のバッファとしての役割を担っていることも分かる。非正規雇用の問題点として挙げられやすい賃金の低さや雇用の不安定さは、企業にとっては非正規雇用を活用する利点である。とくに、近年は余剰労働力が減少し、雇用環境が短期的な景気変動の影響を受けやすくなっており、雇用のバッファとしての役割がより重要になっている。

もっとも、企業が非正規雇用を活用する理由は雇用形態によって異なる。例えば、パートタイム労働者では、「賃金の節約のため」という回答割合が47.2%と比較的高い一方、嘱託社員や派遣社員では、それぞれ17.8%と18.7%にとどまる。代わりに、嘱託社員では「高年齢者の再雇用対策のため」が75.9%と突出して高く、高齢者の雇用を下支えしていることが分かる。また、事業所が契約社員を活用する理由として最も多いのが「専門的業務に対応するため」(41.7%)、派遣社員では「即戦力・能力のある人材を確保するため」(37.3%)と、企業側も多様化する非正規雇用を、目的に応じて使い分けている姿勢がうかがえる。

図表 29 . 事業所が非正規雇用者を活用する理由

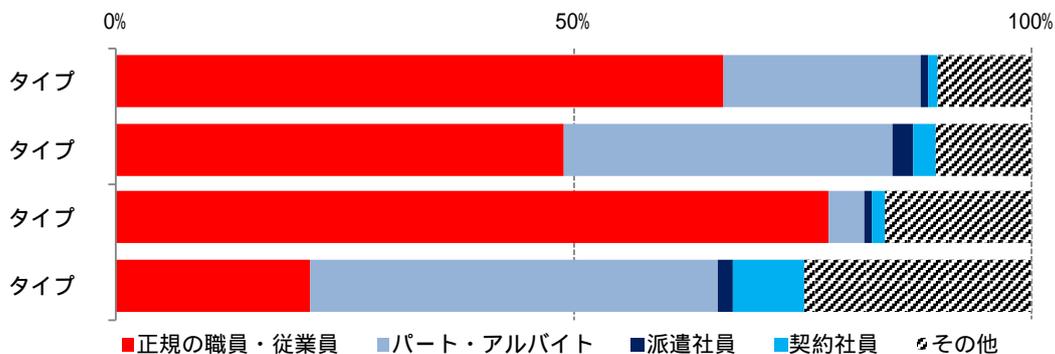


(注) 2010年、複数回答、正社員以外の労働者がいる事業所のうち回答があった事業所について集計
(出所) 厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査」

一方、労働者にとっても非正規という雇用形態の存在は重要だ。図表 10 でみたように、非正規雇用に就いている理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」や「家事・育児・介護等と両立しやすいから」といった自発的なものが多い。労働者にとって非正規雇用のメリットは、働き方の柔軟性が高いことだろう。

ここで、非正規雇用者のうち転職希望者が希望する仕事の形態をみると、タイプ や では正規雇用を希望する人が多いものの、人数の多いタイプ や では半数以上が非正規雇用を希望している（図表 30）。そもそも、タイプ や の非正規雇用者は転職を希望する人の割合が低く、中でもタイプ では半数以上が現在よりも就業時間をさらに減らしたい、もしくは就業を辞めたいと考えている。人口減少と少子高齢化が進む中、成長を維持するために女性や高齢者の労働参加が目指されているが、非正規という雇用形態はまさにそうしたタイプ や の雇用の受け皿となっている。

図表 30 . 非正規雇用者が希望する仕事の形態（割合）



■ 正規の職員・従業員 ■ パート・アルバイト ■ 派遣社員 ■ 契約社員 ■ その他

(注) 2014年、非正規の職員・従業員のうち転職希望者
(出所) 総務省「労働力調査」

なお、タイプ や に多くみられるような、望んで非正規雇用になっている人であっても、都合に合わせた柔軟な働き方が可能であれば正規雇用者になりたいと思っている場合もあるだろう。近年では、2012年7月から改正育児・介護休業法が全面施行され、3歳までの子を養育する労働者に1日6時間の短時間勤務制度を設けることが義務付けられたこともあって、正規雇用でも比較的短い就業時間で働く人が増えた。2014年時点で、正規雇用者のうち12.5%が週34時間以下の就業である。逆に、週間就業時間が34時間以下の雇用者(除く役員)の4人に1人が正規雇用だ。しかし、現実には短時間労働者が増えた分、正規雇用者に長時間労働など業務のしわ寄せが集中しているという弊害も大きい。

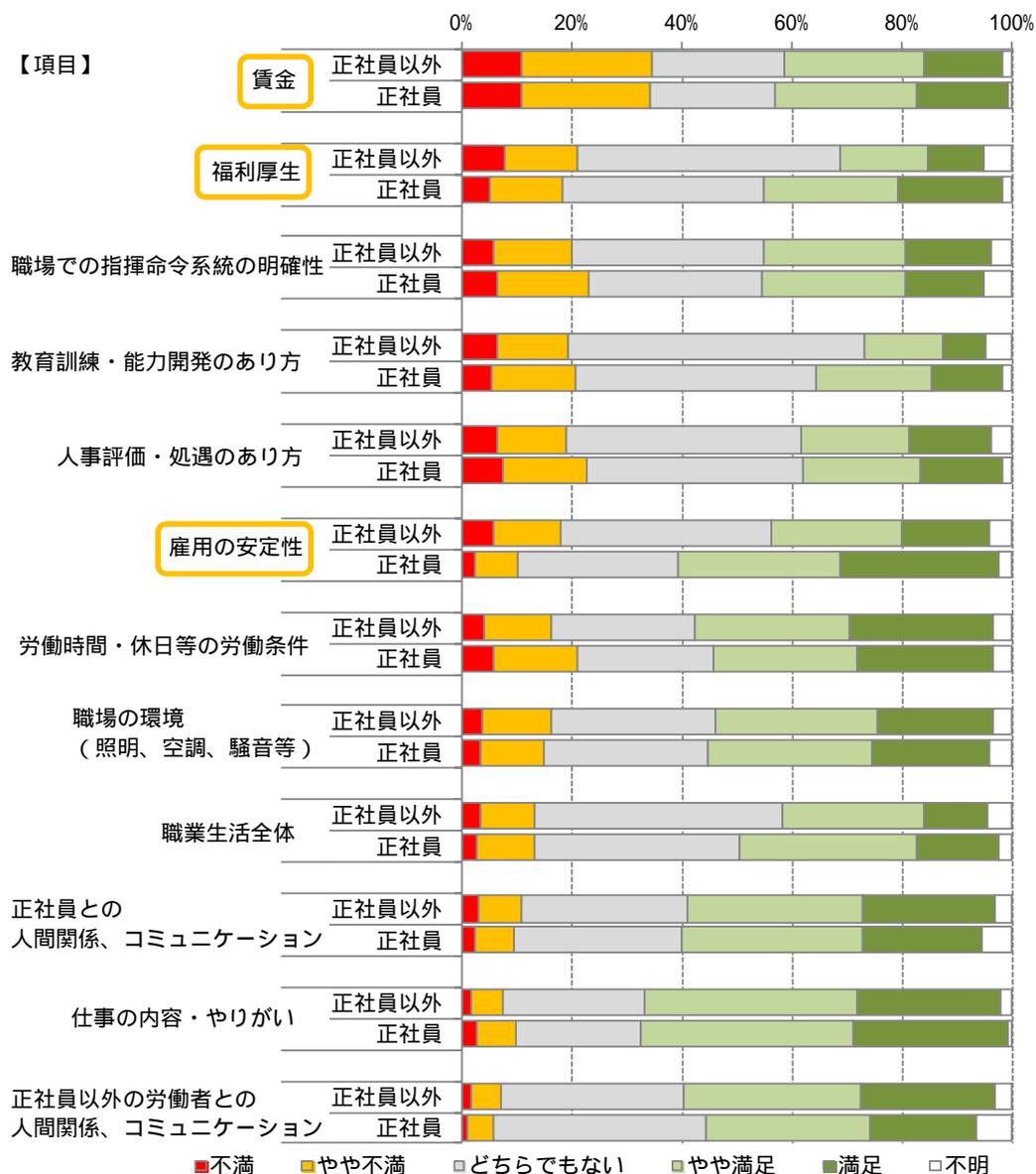
(2) 求められる改善のポイント

それでは、非正規雇用の課題解決を目指すにあたって、現在、非正規雇用者はどういった不満を持っているのだろうか。やはり、非正規雇用者が最も不満を感じているのが賃金である(図表31)。非正規雇用者の3人に1人が現在の賃金に対して「不満」もしくは「やや不満」と回答している。中でも、正規の仕事がないために非正規雇用で働くタイプの非正規雇用者は、長時間労働の上に副業をしてなんとか収入を増やそうとしている人が多いが、こうした人に対しては、賃金水準を上げるといった対応だけではなく、正規の職に就けるようにサポートしたりすることがより重要だろう。もっとも、賃金に対して不満を感じている人の割合は、正社員でもほぼ同程度となっている。

一方、福利厚生や雇用の安定性については、正社員と比べて明らかに非正規雇用の方が満足している人が少なく、不満を感じている人が多い。例えば、健康保険や厚生年金などの制度は、ほぼ全ての正社員が対象であるのに対し、非正規雇用では約半数しか適用されていない。さらに若い世代にとっては、ライフプランを立てる上で雇用の安定性は非常に重要である。とくにリーマン・ショック以降、雇用(仕事)を分け合うワークシェアリングという考え方が広まってきたが、多様な働き方を進める上では労働時間や賃金とのバランスを考慮しながら上手く活用していくことが重要になってくる。タイプ や の非正規雇用者にとっては、賃金の改善以上に業務内容や労働時間など働きやすい環境を整えることが求められている場合が多い。

こうした状況の下、政府は誰もが働きやすい環境を整えようと、「働き方改革」を進めている。具体的には、勤務時間の見直しや休暇制度の拡充などである。内閣府に設置されている規制改革会議では、多様な働き方の実現に向けてまさに議論が進められているところだ。一方では、非正規の長所を取り入れることで、正規雇用の働き方の柔軟性を高めようとする動きも出ている。

図表 31 . 現在の職場での満足度

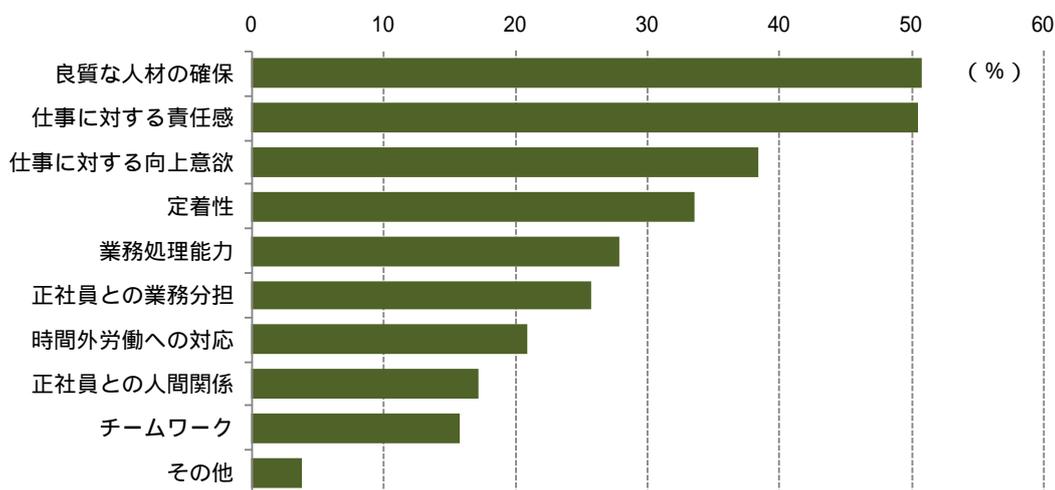


(注) 2010年
(出所) 厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査」

(3) 働く側にも課題

非正規を取り巻く環境が厳しいのは事実だが、一方で雇用される側にも課題がある。厚生労働省の調査結果をみると、約1割が「簡単な仕事で責任も少ないから」という理由で非正規雇用就いており、65歳以上ではその割合が2割を超える（複数回答）。実際、こうした姿勢は、企業が非正規雇用者を活用しようとする上で大きな壁になっている。調査では、半数以上の事業所が、非正規雇用者の活用上の問題点として「仕事に対する責任感」を選んだ（図表32）。雇用形態にかかわらず働く以上はしっかりと責任を持たなければならないが、一部には非正規雇用だからといって仕事を疎かにしている人がいるのも事実だ。もっとも、非正規雇用者の中にはあまりやりがいを感じないような業務しか与えられていないために、徐々に責任を感じなくなってしまうというケースもあるかもしれない。

図表 32 . 非正規雇用者の活用上の問題点



(注) 2010年、複数回答、正社員以外の労働者がいる事業所のうち回答があった事業所について集計
 (出所) 厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査」

ほかにも、50.8%が「良質な人材の確保」、38.4%が「仕事に対する向上意欲」を活用上の問題点として挙げている。先に述べたように、非正規として働く人が正規になるのは容易ではない。しかし、雇用者自身もキャリアアップに向けて努力することが必要だ。現在では、働きながら受けられる公的な職業訓練が充実してきた。また、企業側に対しても、非正規雇用者の正規への転換や処遇改善を行う事業所に対して「キャリアアップ助成金」を支給するなど対策が採られている。非正規雇用に関する課題は、雇用者と企業の双方が協力して取り組まなければ解決しない。

おわりに

雇用の非正規化に歯止めが掛からず、いまや働く3人に1人以上が非正規雇用者だ。もっとも、非正規雇用で働く目的やその状況は人によって様々である。多様化する非正規雇用に対しては、ただ賃金を上げるといった一辺倒な対策では不十分だ。正規の仕事に就けないためにやむなく非正規雇用で働いているような人には正規雇用への転換のサポートや賃金面の処遇改善が喫緊の課題だが、一方で、増加が著しい高齢者や女性にとっては非正規雇用の働きやすさを維持することが重要だ。非正規雇用の在り方を考える上では、配偶者控除や厚生年金、生活保護など他の制度を含め総合的に捉える必要がある。

携わる仕事にはしっかりと責任を持ち、キャリアアップを目指すために努力が必要なのは、正規雇用者でも非正規雇用者でも変わらない。多様な働き方を実現させるために、企業と労働者が歩み寄ることも大切だろう。今後は、正規や非正規といった形態にかかわらず、業務に対する適切な水準の報酬を受け取った上で、労働者が自らのライフスタイルに合った働き方を選択できるような社会になっていくことが望まれる。

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。