

非正規雇用者の実態から考える ふさわしい雇用システム

Suitable Systems of Employment Considered
from the Actual Situation of Irregular (Part-Time/Temporary) Employees

上岡 史郎
(Shiro KAMIOKA)

キーワード：非正規雇用、不本意雇用、ダブル・トラック、雇用形態

Key Words：irregular employees, unwilling employment, double-track,
systems of employment

I. はじめに

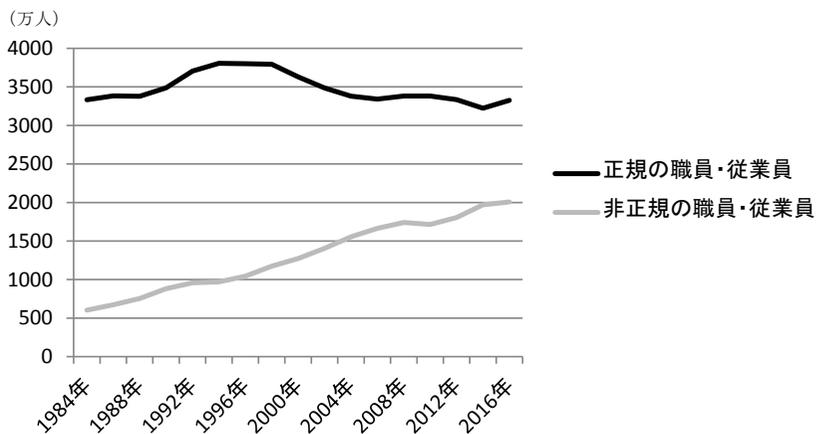
総務省統計局における平成29年2月発表の『労働力調査』によると、労働力人口ⁱ⁾は6,466万人で非労働力人口ⁱⁱ⁾が4,411万人となっている。また、非正規雇用者は、平成6年から現在まで緩やかに増加し、平成27年度では、雇用者全体の37.7%となっている。不本意な非正規雇用者は315万人おり、非正規雇用者のうちの不本意な非正規雇用者の割合は15.2%となる。近年、非正規雇用の待遇面での問題などに対する社会的な関心が高まっているにも関わらず、非正規雇用者のうちの85%ほどが自発的に非正規雇用を選択しているのである。

本稿では、雇用者側と企業側のそれぞれの視点から非正規雇用を選択する理由を明らかにし、多様化する雇用形態にふさわしく、両者にとって満足のいく雇用システムについて検討する。

II. 非正規雇用の現状

1990年代前半までは、1,000万人を下回っていた非正規雇用者は、その後一貫して増加が続き2016年は2,042万人まで増え、役員を除く雇用者に占める割合が37.7%になった。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ている。

かみおかしろう：目白大学短期大学部ビジネス社会学科准教授



資料出所 総務省統計局「労働力調査(2016)」を加工

図1. 正規・非正規雇用者数の推移

非正規雇用者について、2016年の雇用形態別の内訳は、パート・アルバイトが1,431万人(非正規雇用全体に占める割合は70.0%)で、労働者派遣事業所の派遣社員は130万人(同6.3%)、契約社員・嘱託は400万人(同19.5%)、その他は81万人(同3.9%)となっているⁱⁱⁱ⁾。

表1. 雇用形態別雇用者数

	雇用者数 (万人)	非正規雇用者総数に占める割合 (%)
正規の職員・従業員	3,371	—
非正規の職員・従業員	2,042	—
パート・アルバイト	1,431	70.0
派遣社員	130	6.3
契約社員・嘱託	400	19.5
その他	81	3.9

資料出所 総務省統計局「労働力調査(2016)」を加工

1990年代前半までは、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り、2000年ごろから若年非正規雇用者が増加していった。

若年非正規雇用者の出現は1980年代後半から1990年代初頭のバブル時代に始まる。当初、フリーターという言葉には明確な定義はなく、雇用形態がアルバイトであることや、若者であることなどが、大まかなイメージとしてあるにすぎなかった。その後、1991年の厚生労働省の実態調査によってフリーターを「中学校卒業後の年齢15歳から34歳で、在学していない者のうち、現在就業している者については、勤め先における呼称がアルバイト・パートである雇用者、または、現在無業の者については、家事も通学もしておらずアルバイト・パートの仕事を希望する者」と定義づけられた。彼らの働き方は、バブル経済に乗って、あえて非正規雇用の道を選んだもので、新しいライフスタイルの一つとして認知されていた。しかし、1991年

から始まるバブル崩壊以降、日本では、企業の経営悪化によってコスト削減への圧力が強まり、人件費の削減や雇用調整の必要性から非正規雇用者の増加が加速していった。このように、当初は新しいライフスタイルとしてのフリーターが、バブル崩壊という若年非正規雇用者の発生要因に変化が起り、就職氷河期という言葉も生まれるように、大卒の半数近くが非正規雇用を選ばざるを得なくなっていくたのである。

Ⅲ. 非正規雇用者を活用する理由

厚生労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』（2016）による「正規雇用以外の雇用者を活用する理由（複数回答）」をみると、「賃金の節約」とする事業所割合が38.6%と最も高く、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応」が32.9%、「即戦力・能力のある人材を確保」が30.7%となっている。

表2. 正社員以外の労働者を活用する理由

年	（%）												
	正社員を確保できない	正社員を重要業務に特化	専門的業務に対応	即戦力、能力のある人材を確保	景気変動に応じて雇用量を調整	長い営業時間に対応	1日、週の中の仕事の繁閑に対応	臨時、季節的業務量の変化に対応	賃金の節約	賃金以外の労務コストの節約	高齢者の再雇用対策	正社員の育児、介護休業対策	その他
2003	20.1	15.4	23.1	26.3	26.5	18.1	28.0	17.4	51.7	22.5	14.2	3.0	3.8
2007	22.0	16.8	24.3	25.9	21.1	18.9	31.8	16.6	40.8	21.1	18.9	2.6	14.0
2010	17.8	17.3	23.9	24.4	22.9	20.2	33.9	19.1	43.8	27.4	22.9	6.7	8.1
2016	27.2	22.6	28.4	30.7	19.9	20.2	32.9	20.7	38.6	22.4	26.8	10.3	9.0

資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2016）」を加工

前回と比較すると、前回同様に「賃金の節約」が38.8%（前回43.8%）と最も高く、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応」が32.9%（前回33.9%）となっている。しかし、これらの数値が前回に比べて低下したのに対して、「即戦力、能力のある人材を確保」が30.7%（前回24.4%）、「専門的業務に対応」が28.4%（前回23.9%）、「高齢者の再雇用対策」が26.6%（前回22.9%）、「正社員を確保できない」が27.2%（前回17.8%）と上昇している。

2003年から2016年を比較すると、「賃金の節約」が51.7%から38.6%と急激に低下している。これは2002年以降、景気回復による人手不足から、小売・流通業などで、非正規雇用から正規雇用へと転換する動きが広まったことが影響していると考えられる。株式会社ワールドは、2006年に子会社のパートの約80%である5,000人を本社の正社員として採用し、株式会社ファ

ーストリテイリングは、2007年に地域限定正社員制度を導入し、2年間で5,000人を非正規雇用から正規雇用にすることを発表した。

次に企業が非正規雇用者を活用する理由を就業形態別に検討する。二神枝保（2002）の調査によると、企業が派遣社員を雇用する上位3つの理由は、①専門的業務に対応するため、②人件費の節約のため、③即戦力、能力のある人材を確保するためとなっている。次に企業がパートタイム労働者を活用する上位3つの理由は、①人件費の節約のため、②1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため、③景気変動に応じて雇用量を調節するためとなっている。また、企業が臨時・日雇を活用する上位3つの理由は、①臨時・季節的業務量の変化に対応するため、②人件費の節約のため、③景気変動に応じて雇用量を調節するためとなっている。さらに、企業が契約・登録社員を活用する上位3つの理由は、①専門的業務に対応するため、②即戦力、能力のある人材を確保するため、③人件費の節約のためとなっている。これらの調査結果からも、企業は求める人材の質によって、就業形態を変えて雇用していることが分かる。派遣社員や契約・登録社員は、専門的業務を担う人材として雇用されており、パートタイム労働者や臨時・日雇は、業務量の繁忙に柔軟に対応するために雇用されている。

IV. 非正規雇用の分類

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2015）では、現在の非正規雇用を24歳以下の学生アルバイト、25歳から54歳の主婦層、25歳から54歳の男性中年フリーター、55歳以上男女のセカンドキャリア層の4つのタイプに分類し、以下のように分析している。

24歳以下の学生アルバイトは年間就業日数や週間就業時間数は短く、その数は減少している。25歳から54歳の主婦層はパートが多く、半数が年収100万円以下となっている。25歳から54歳の男性中年フリーターは正規雇用に就けなかった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、比較的年収が高めである。55歳以上男女のセカンドキャリア層は定年後の嘱託が多く、就業にあまり積極的ではないが、年収は高めとなっている^{iv)}。

これらのことから、非正規雇用のタイプによって、非正規雇用者は、まったく違った働き方をしていることが分かる。学生アルバイトは、学業の合間に就業し、主婦のパートは、扶養の収入制限である103万円を超えないように就業している。25歳から54歳の男性中年フリーターは、バブル時代のフリーターブーム時からそのまま非正規雇用で働きつづけていることが考えられる。そして、55歳以上のセカンドキャリア層は、年金受給年齢時まで再雇用を義務化する高年齢者等の雇用の安定等に関する法律を受けて就業している。このように、非正規雇用者は、それぞれの自分たちの状況に合わせて就業しているのである。

また、25歳から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30%程度である一方、既婚では60%を超える。25歳から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き、非正規雇用という雇用形態が、女性の労働参加を支えし

ていることが分かる。そして、非正規雇用の中で全体の多くを占めているパート・アルバイトがこの25歳から54歳女性の層に該当する。特に、バブル崩壊以降、特に2000年代半ば以降は、正規より非正規の雇用者数が多くなっている。結婚前は、正規雇用として就業しながら、結婚後の再就職は、自らの生活スタイルに合った非正規雇用を選んでいるのである。また、2016年時点で、非正規雇用者のうちパート・アルバイトで約70%と大部分を占めているが、契約・嘱託社員が19.5%、派遣社員が6.3%と他の雇用形態も年々徐々に割合が高まってきている。

また、25歳から54歳の非正規雇用男性の約半数が高卒となっている。最終学歴が小学校や中学校の場合、雇用者の4人に1人が非正規雇用であるが、高校卒業では、7人に1人程度まで減る。大学や大学院を卒業した人の非正規雇用比率は6~7%となっている。

V. 非正規雇用の問題点

非正規雇用増加の問題として、「ダブル・トラック」がある。高度経済成長期から1990年代初頭のバブル崩壊前までは、若者の大半は3月卒業、4月新卒入社という正規雇用としてのルートでの就業が一般的であった。しかし、バブル崩壊後の1990年代半ば以降、そのルートの幅が狭くなり、3月卒業、4月に正規雇用での新卒入社ができずに非正規雇用で就業するというルートが出現したのである。このような労働市場の二重構造を本田（2006）は、ダブル・トラックと呼んだ。本田が示したダブル・トラックは、新卒の有効求人倍率が1.0倍を切るころに発表されたもので、その後2009年に新卒の有効求人倍率が0.5倍弱と新卒の非正規雇用者が大量に出現した時代と重なっている。そして、非正規雇用のルートに乗ってしまった多くの若者は、所得が低くキャリア展望が限定的でスキル開発の機会が少ない状態となったのである。非正規雇用者は正規雇用への移動の可能性が低く、多くの若者が不安定な仕事に留まっている。25歳から29歳の若い女性の就業率は過去10年の間に急激に増加してきた。しかし、彼女らが非正規の仕事に就く可能性は若い男性よりも高くなっている。

20代から30代の年齢層では、男女ともに約30%が非正規雇用で、教育機関を最後に離れたときの状態によって、正規か非正規のどちらに入ってしまうかが決まる。学歴が低い人ほど正規雇用での就業が難しくなり、男性よりも女性のほうが非正規雇用で就業している割合が高い。また、初めて就いた仕事は正規か非正規かで、その後の移動性が決まりやすい。非正規から正規への雇用は難しく、正規から非正規への雇用、非正規雇用での移動は増加している傾向にある。

2014年時点で過去3年間に離職した人のうち、前職が正規雇用だった人は現職も正規の仕事に就いていた場合が多い一方で、前職が非正規雇用の場合、現職も非正規雇用であった人が多くなっている。

Ⅵ. 労働者が非正規雇用を選んだ理由

厚生労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』（2014）によると、正社員以外の労働者（出向社員を除く）が、現在の就業形態を選んだ理由（複数回答3つまで）について、「自分の都合のよい時間に働ける」が37.9%と最も高い割合となっており、次いで「家計の補助、学費等を得たい」が30.6%、「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすい」が25.4%、「通勤時間が短い」が24.8%などとなっている。前回と比較すると、「正社員として働ける会社がなかった」が18.1%（前回22.5%）と低下している。

就業形態別にみると、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」が50.0%で最も高く、次いで「家計の補助、学費等を得たい」が36.3%、「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすい」が33.7%、契約社員では「専門的な資格・技能を活かせる」が46.0%で最も高く、次いで「正社員として働ける会社がなかった」が31.8%、派遣労働者では「正社員として働ける会社がなかった」が37.7%で最も高く、次いで「専門的な資格・技能を活かせる」が23.7%となっている。

男女別にみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働ける」がそれぞれ32.8%、40.6%と最も高く、男性では次いで「専門的な資格・技能を活かせる」が28.9%、「正社員として働ける会社がなかった」が22.8%となっている。女性では次いで「家計の補助、学費等を得たい」が38.2%、「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすい」が35.9%となっている。

表3. 非正規雇用者の現在の就業形態を選択した理由

	複数回答 (%)													
	専門的な資格・技能を活かしたい	より収入の多い仕事に従事したい	自分の都合の良い時間に働ける	勤務時間や労働日数が短い	簡単な仕事で責任も少ない	就業調整をしたい	家計の補助、学費等を得たい	自分で自由に使えるお金を得たい	通勤時間が短い	組織に縛られたくなかった	正社員として働ける会社があった	家庭の事情や他の活動と両立しやすい	体力的に正社員として働けなかった	その他
正社員以外の労働者	20.1	8.6	37.9	15.3	8.9	4.7	30.6	20.5	24.8	3.2	18.1	25.4	8.0	6.1
契約社員	46.0	21.0	11.8	7.5	4.9	1.7	17.4	14.5	15.7	3.8	31.8	10.9	5.7	11.4
嘱託社員	44.8	13.8	9.6	12.3	9.3	5.0	26.4	12.9	13.3	2.8	15.2	7.1	4.7	18.3
パートタイム労働者	13.0	4.5	50.0	18.8	7.8	6.2	36.3	23.2	29.5	1.6	11.7	33.7	8.1	3.4
臨時的労働者	20.0	2.1	55.6	24.0	20.4	1.7	29.6	25.0	8.9	11.8	6.0	12.0	12.8	4.9
派遣労働者	23.7	18.5	18.4	8.4	12.1	1.8	15.1	13.3	16.8	9.5	37.7	14.7	11.9	7.6
登録型	17.2	15.5	22.2	9.5	14.0	1.6	14.9	14.8	17.6	10.8	39.6	16.3	12.7	5.7
常用雇用型	31.7	22.2	13.6	6.9	9.7	1.9	15.4	11.6	16.0	7.9	35.2	12.8	10.9	10.0
その他	20.2	13.7	19.6	7.1	12.1	1.7	23.1	18.1	23.5	4.7	33.4	15.4	8.0	8.7

資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2014）」を加工

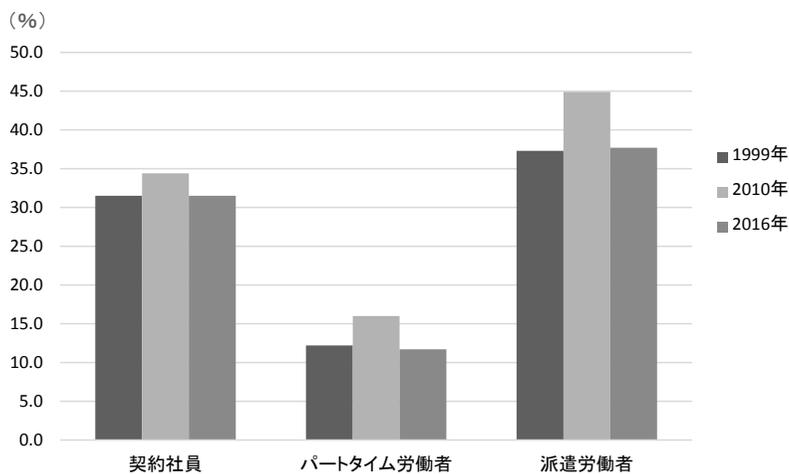
非正規雇用を選択した理由としては、雇用者が主体的となって選択することが多い中で、「正社員として働ける会社になかった」という理由により非正規雇用として働いている人の割合は、1999年の14.0%から2014年には18.1%に上昇している。また、「正社員として働ける会社になかった」を選択した非正規雇用の雇用形態をみると、契約社員や派遣労働者で高いことが分かる。つまり、正社員を希望していながらも就職できず、やむなく契約社員や派遣労働者として就業しているのである。しかし、契約社員は、「専門的な資格・技能を活かしたい」も非常に高い数値となっている。これは、ゼネラリストとして様々な仕事の就くよりも、自分の希望する職種を極めたいという専門職を希望していることが伺える。パートタイム労働者や臨時的労働者の半数近くは、「自分の都合の良い時間に働ける」を選択し、自発的に非正規雇用を選択していることが分かる。また、嘱託社員も「専門的資格・技能を活かしたい」が44.8%と高い数値になっている。これは、55歳以上男女のセカンドキャリア層が、今までのスキルやノウハウを活かして就業を行っていることが分かる。

非正規雇用者のうち、他の就業形態を希望する人の割合は、1999年の13.5%から2010年の29.1%で、このうち派遣労働者、契約社員では過半数が希望していることが分かっている。派遣労働者や契約社員を中心として不本意にその雇用形態に就いた割合が上昇しているのである。表3からもそのことを理解することができる。

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査（2015）によると、25歳から54歳の非正規雇用の男性では、非正規雇用を選択した理由として「正規の仕事がない」が約40%を超えている。これらの人々の多くが不本意ながら非正規雇用就いていることが分かる。

不本意型の非正規雇用者は全サンプル数の4.8%、非正規雇用者に占める割合でも15.2%と、非正規雇用で就業している雇用者の大多数は自ら選択している本意型である。しかし、労働政策研究・研修機構（2007）のデータによると、正社員としての就業機会がないため非正規雇用を選んだ者の割合が年を追うごとに増加している。つまり、不本意型非正規雇用者が増えているということである。不本意型非正規雇用者が増加しつつある現在、彼らが問題を抱えている可能性は高い。

『慶応義塾家計パネル調査』によると、雇用者全体に占める非正規雇用者の割合は、男性よりも女性が高い。しかし、非正規雇用者に占める不本意型の割合をみると、女性よりも男性が高い¹⁾。また、男性では20歳代や独身で不本意の割合が高く、女性は20歳代や独身とともに、40～50歳代でも高い。独身の場合、不本意であっても、生活のためには非正規雇用を選ばざるを得なかったと考えられる。



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(1999-2016)」を加工

図2. 不本意型非正規雇用の割合

不本意型はパートタイム労働者で少ない一方で、契約社員や派遣社員で多く、30%以上が不本意型となっている。非正規雇用という就業機会がなければ、不本意型の非正規雇用者は失業者になっていた可能性がある。しかし、不本意型の非正規雇用から正規雇用へ移行できる確率は絶対水準では低い。

また、2010年の不本意型の非正規雇用の割合が高いのは、2009年の新卒有効求人倍率が0.5倍弱となった年で、正規雇用には就けなかった学生が、非正規雇用の職に就いたことが分かる。ちなみに、2016年の新卒有効求人倍率は1.5倍近くとなっている。

不本意型の非正規雇用は、正規雇用につけない労働者の生活を支え、失業率の上昇を抑えるという意味で一定の役割を果たしていると考えられる。非正規雇用のうち転職を希望する人の割合をみると、15歳から24歳、25歳から54歳男性では、正規雇用を希望する人が多いものの、25歳から54歳女性や55歳以上男女は半数以上が非正規雇用を希望している。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、まさに彼らの雇用の受け皿になっていることが分かる。

Ⅶ. 非正規雇用の職務満足

厚生労働省の『パートタイム労働者総合実態調査』（2011）によると、現在の会社や仕事についての不満・不安の有無の割合は、「不満・不安がある」が54.9%となっており、前回調査の63.9%と比べ低下している。「不満・不安がある」と回答した内容については、「賃金が安い」が49.6%と最も高い割合となっており、この他、「パートとしては仕事がつらい」が26.1%（前回24.5%）、「有給休暇がとりにくい」が26.0%（前回26.0%）、「雇用が不安定」が20.6%（前回19.2%）などとなっている。

男女別にみると、「不満・不安がある」と回答したパートの割合は、男性では42.6%、女性

では60.1%となっており、不満・不安の内容（複数回答）については、男女ともに「賃金が安い」がそれぞれ56.4%、47.5%と最も高い割合で、次に、男性では「雇用が不安定」が21.5%、「有給休暇がとりにくい」が18.9%、「正社員になれない」が18.7%の順に、女性では「パートとしては仕事がきつい」が28.6%、「有給休暇がとりにくい」が28.1%、「雇用が不安定」が20.3%の順となっている。年齢階級別にみると、25歳から59歳で「不満・不安がある」と回答したパートの割合がおおむね60%を超えている^{vi)}。

また、東京都労働経済局の『パートタイマーに関する実態調査』（2014）によると、職場に対する要望として「賃金アップ」を求める者が64.9%と最も多く、次いで「賞与支給額のアップ」が52.8%、「退職金制度の導入・改善」が37.8%となっている^{vii)}。これらのことから、非正規雇用者は給与や職務保障への満足度が低いことが分かる。厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』（2015）をみると、10人以上規模の企業で働く一般労働者のうち、男女計では、「正社員・正職員」の所定内給与額は321.1千円（年齢41.5歳、勤続12.9年）、「正社員・正職員以外」の所定内給与額は205.1千円（年齢46.8歳、勤続7.9年）となっている。男女別にみると、男性では、「正社員・正職員」が348.3千円（前年比1.5%増）に対して、「正社員・正職員以外」は229.1千円（同3.1%増）、女性では、「正社員・正職員」が259.3千円（同1.1%増）に対して、「正社員・正職員以外」は181.0千円（同1.0%増）となっている。年齢階級別にみると、「正社員・正職員以外」は、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまり見られない^{viii)}。

これらのことから、非正規雇用者にとってみると、職場の中で正規雇用者と非正規雇用者が混在し、同じような職務を担いながら、給与や職務保障に大きな隔たりがあることへの不満が蓄積していると考えることができる。

また、今後希望する仕事については、「やりがい・興味を持てる仕事」が39.2%で最も多く、「経験や資格を生かせる仕事」が18.9%と次いで多くなっている。これは、近年、不本意の非正規雇用者が多くなり、彼らの技能・知識が高度化しているにも関わらず、企業側は非正規雇用者を雇用の調整弁としてしか見ておらず、彼らの能力を十分に活用していないと考えられる。これらのことから、企業の非正規雇用者の管理において、報酬制度や職務保障、能力開発などについて積極的に取り組む必要があると考えることができる。

ここまで非正規雇用の実態を把握し、そこから浮かび上がる問題点を検討してきた。次に、多様化した就業形態が混在する組織を一体化し、活性化していくためには、具体的にどのような方策が必要かを検討していきたい。

Ⅷ. 非正規従業員への能力開発

非正規雇用者については、正規雇用者に比べて能力開発の機会が少ないことが指摘されている。理由としては、非正規雇用者は有期雇用であり、活用の範囲が限定されていることから、当面の業務遂行に必要なものは別として、長期的な視点での教育訓練を実施しづらいと考えら

れる。第二に、非正規雇用者は低い賃金での就業を余儀なくされていることから費用負担の問題も大きく、また時間的な余裕もないことが挙げられる^{ix)}。

このような状況のなかで、現実的に取り組むべき施策として、雇用保険制度による経済的支援である教育訓練給付制度が挙げられる^{x)}。これは、労働者や離職者が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度である^{xi)}。企業側も非正規雇用者の能力開発に積極的に関わっていくことは必要とわかっている。しかし、厳しい経営環境のなかで、資金的な援助をしていくことは実施しづらい状況であることも理解できる。非正規雇用者側と企業側の双方が資金的に厳しい状況の中では、雇用保険制度による経済的支援が現実的なものと考えられる。このように、教育訓練給付制度は、非正規雇用者と企業の双方にとって有用な制度であり、積極的に活用すべきである。そのためには、非正規雇用者に対して、雇用保険が的確に適用されていることが前提となる。また、非正規雇用者の時間的な余裕の無さに対しても、企業側は非正規雇用者が職業訓練等を行う時間について理解を示し、積極的に受講できる雰囲気づくりを行っていくことが求められるであろう。

平成26年10月からは、給付内容が拡充され、従来の教育訓練給付金（名称が一般教育訓練の教育訓練給付金に変更）に加え、新たに専門実践教育訓練の教育訓練給付金が創設された。一般教育訓練の教育訓練給付金では、従来の教育訓練給付金と同様、教育訓練経費の20%（上限10万円）が給付される^{xii)}。また、専門実践教育訓練の教育訓練給付金では、厚生労働大臣の指定を受けた専門的・実践的な教育訓練を受講する際に、教育訓練経費の40%（年間上限32万円）にあたる給付を最大3年間受けることができる^{xiii)}。さらに、専門実践教育訓練給付金では、訓練の受講修了から1年以内に資格取得などをし、雇用保険の一般被保険者として雇用された場合には、教育訓練経費の60%の額（既に支給された40%の給付金との差額）が追加して給付される。この教育訓練給付金などの拡充・創設は、非正規雇用者が、専門的・実践的な職業能力を身につけるための教育訓練を受講しやすくすることにより、そのキャリアアップを支援することを主な目的としている。

また、目標が明確にされた職業訓練の実施や自発的な職業能力開発の支援、または、職業能力評価の推進を行うなど、積極的に雇用者に対して教育訓練を実施している企業に対して、職業訓練等の経費と訓練実施期間中の賃金の一部の助成などが行われている。具体的には、職業訓練の実施または自発的な職業能力開発の支援を行った場合の訓練等支援給付金や労働者に技能検定等を受けさせた場合の職業能力評価推進給付金、雇用機会が著しく不足している地域の事業主が当該地域に居住する求職者の雇い入れや計画的に職業訓練等を実施する場合の地域雇用開発能力開発助成金などがある。

Ⅸ. 多様化する就業形態への柔軟な対応

非正規雇用者のキャリア形成を考えると、三つのグループに分けて考えて行くことが必要

である。第一は正社員への転換を希望するもの、第二は非正規形態での就業を継続するもの、第三はセカンドキャリアとしての就業を希望するものである。企業側は、雇用者が望む就業形態を理解し、それに対応していくことが求められてきている。

①正社員希望のグループ

このグループは、新卒の段階で正規雇用の機会が得られず、非正規雇用で社会人として就業をはじめ、それが継続している本意な非正規雇用者である。彼らに対しては、企業内での非正規雇用から正規雇用への内部転換である登用制度の導入を促進していくことが必要である。登用制度は、非正規雇用者からの転換希望の申し出を受け、上長の推薦、人事担当部門による選考、正社員登用といった、明確なシステムが整備されることによって、正社員を希望する非正規雇用者の組織へのコミットメントが高まることが期待できる。

労働政策研究・研修機構の『雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート（2016）』によると、今後における非正規から正規雇用への登用の予測は、変わらないとする事業所が53.2%と最も多いが、増加を見込む事業所も21.6%あり、減少を見込む事業所（3.6%）を大きく上回っている。また、過去1年間に登用実績のあった事業所（増加予測36.3%）だけでなく、実績のなかった事業所（同15.5%）でも登用の増加を予測している事業所が少なくない。経済情勢や雇用情勢が好転する中で、非正規雇用者の処遇改善とともに、その正規化に本格的に着手する企業も出てきている。

②非正規継続希望のグループ

このグループには、一定の収入が必要不可欠であり就業を継続する強い意志はあるものの家事等との両立のために非正規雇用での就業を希望している主婦のパートや、勤め先の経営上の都合もあってそれまでの正規雇用からの離職を余儀なくされたがフルタイム型の非正規での就業機会を得ており、他に正規での就業先を探すよりは現在の就業の継続を希望しているもの、またその他の事情から正規で就業をすることを希望しない者などが考えられる。このグループは、非正規雇用のままでキャリア形成を図るため、専門職としての能力開発支援が重要なターゲットとなるであろう。東京都産業労働局の報告でも、非正規雇用者が今後希望する仕事として「やりがい・興味の持てる仕事」が39.8%、「経験や資格を生かせる仕事」が18.9%と、職務の充実を求めていることがわかっている^{xiv)}。

③セカンドキャリアとしての就業を希望するグループ

このグループについては、原則として積極的なキャリアアップ形成の取組みを希望も期待もあまりしていない55歳以上男女のグループと考えることができる。あくまで積極的な就業意識ではなく、セカンドキャリアとしての就業だが、企業側は、今までのノウハウや経験を発揮してくれるマンパワーということでは重要な戦力になってくる。

X. おわりに

日本企業は、1980年代後半に始まるバブルを期に、非正規雇用の大部分を占めていたパート・アルバイトにフリーターという存在が出現した。当初は新しいライフスタイルとして注目を浴びていたが、その後のバブル崩壊を期に、非正規雇用から正規雇用への転換が難しい状況となっていった。企業側は、バブル崩壊以降の低成長時代に、非正規雇用を有効に活用することによって、固定費である人件費を低く抑えることを目指していったのである。しかし、それによって正規雇用を希望していたにも関わらず、やむを得ず非正規雇用になってしまった若年労働者を多数輩出することとなった。現在は、賃金を節約するために、非正規雇用者を積極的に採用する企業は減少している。しかし、パート・アルバイトなど自ら非正規雇用を選択する自発的非正規雇用者が多数存在するなど、雇用者側も様々な雇用形態を選択するようになってきている。以前は非正規雇用形態の大部分がパートとアルバイトで占めていた。しかし、近年、派遣社員や契約社員、嘱託といった形態の雇用者も非正規雇用者のなかで割合が増えてきている。また、派遣社員や契約社員の中には、不本意な非正規社員が多数含まれている。

現在の非正規雇用者は2,042万人と雇用者全体の37.7%を占めるまでになっている。また、不本意な非正規雇用者は315万人と非正規雇用者に占める割合は15.2%となっている。正規雇用者と非正規雇用者が混在し、また、非正規雇用者の中に、自発的な非正規雇用者と不本意な非正規雇用者が混在するなど、一つの組織の中にさまざまな雇用形態が混在するなかで、組織を持続的に活性化していく雇用システムが求められているのである。そのためには、企業は正規雇用者や3つのグループに分類された非正規雇用者のそれぞれが雇用を通して組織に何を求めているのかを的確に把握し、それに応えていくことが必要である。

本稿では、企業側が非正規雇用者を活用する理由や、雇用者側が非正規雇用を選択した理由など、非正規雇用の実態を分析した。企業側は、企業を取り巻く環境の変化によって非正規雇用を活用する理由に変化があり、また、雇用者側は、非正規雇用の形態の違いによって、非正規を選択した理由に違いがあることが分かった。このように、雇用形態が混在する組織の中で、それぞれの雇用者が満足いく就業を行っていくためには、それぞれの雇用形態にあったふさわしい雇用システムを構築していくことが求められる。本稿では、業種を超えて非正規雇用者の実態分析とふさわしい雇用システムの検討を行った。しかし、電気・ガスなどの業種は正規での雇用率が91%であるのに対し、飲食業では正規での雇用率が30%と、業種によって非正規雇用の割合に大きな違いがある。今後の研究では、業種ごとの実態分析と、それに合ったふさわしい雇用システムを検討していきたい。

【注】

- i) 15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの
- ii) 15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外の者
- iii) 平成24年度版 労働力経済白書P119
- iv) 1990年代半ばごろに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歳から34歳の卒業者で、パート・アルバイトして働く者がこれを希望するものとされている。フリーターのうち15歳から24歳に限ってみると、2000年前半には100万人を超えていたが、2014年には73万人となった。
- v) 2004年から2008年までは、慶応義塾家計パネル調査（KHPS）、2009年以降は、日本家計パネル調査（JHPS）。
- vi) 本調査は、事業所における正社員及びパートタイム労働者に係る雇用管理の現状とともにパートタイム労働者の働き方の実態などを把握することにより、平成19年のパートタイム労働法改正（平成20年4月施行）後の事業所における正社員とパートタイム労働者との待遇の比較などパートタイム労働者をめぐる雇用管理等の実態を明らかにして、今後のパートタイム労働に関する施策の立案に資することを目的とする。
- vii) 東京都産業労働局は、平成25年度パートタイマーに関する実態調査を行い、パートタイマーの働き方や意識、雇用管理の実態等を調査し、パートタイマーの多様化や基幹労働化、正社員との均衡処遇などの実態を把握している。
- viii) 「正社員・正職員」の所定内実労働時間数は165時間、「正社員・正職員以外」の所定内労働時間は163時間である。
- ix) 「費用がかかる」を挙げた割合は契約社員、派遣社員ともに30%から40%の割合になっている。また、「多忙で時間がとれない」を挙げた割合は、契約社員、派遣社員は20%前後となっている。
- x) 労働者や離職者が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度。平成26年10月から、教育訓練給付金は、従来の枠組みを引き継いだ「一般教育訓練の教育訓練給付金」と、拡充された「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」の2本立てになっている。
- xi) 雇用保険の一般被保険者又は一般被保険者で、支給要件期間が3年以上（初回は1年以上）ある等の条件を満たしていることが必要である。
- xii) 受講開始日現在、在職者であって、雇用保険の被保険者期間が3年以上あること、受講開始日時点で一般被保険者又は高年齢被保険者でない人は、その資格を喪失した日以降、受講開始日までが1年以内であること、前回の教育訓練給付金受給から今回受講開始日前までに3年以上経過していることなど一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者、若しくは一般被保険者又は高年齢被保険者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給。
- xiii) 受講開始日現在、在職者であって、雇用保険の被保険者期間が10年以上あること、受講開始日時点で一般被保険者又は高年齢被保険者でない人は、その資格を喪失した日以降、受講開始日までが1年以内であること、前回の教育訓練給付金受給から今回の受講開始日前までに10年以上経過していることなど一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者、若しくは一般被保険者又は高年齢被保険者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給。
- xiv) 今回の調査は、前回平成17年度調査との経年比較を行うとともに、平成20年4月に施行された「改正パートタイム労働法」がどのような影響を及ぼしているかを調査し、今後のパートタイマーの処遇改善のための労働行政上の基礎資料とすることを目的として実施した。

【参考文献】

- 二神枝保著『人材の流動化と個人と組織の新しい関わり方』多賀出版、2002年
労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.68』「雇用の多様化の変遷：1994～2003」、2006年
- 本田由紀・堀田總子著『若年無業者の実像—経歴・スキル・意識』労働政策研究・研修機構、2006年
仁田道夫・久本憲夫編著『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版、2008年
原田順子著『多様化時代の労働』放送大学教育振興会、2010年
鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『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年
- 厚生労働省『平成23年パートタイム労働者総合実態調査』、2011年
労働政策研究・研修機構『非正規就業の実態とその政策課題—非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』、2012年
- 厚生労働省『労働経済白書（平成23年度版）—世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向—』、2012年
佐藤博樹著『人材活用進化論』日本経済新聞社、2012年
OECD編著『若者の能力開発—働くために学ぶ』明石書店、2012年
山内麻理著『雇用システムの多様化と国際的収斂—グローバル化への変容プロセス』慶應義塾大学出版会、2013年
- 伊藤大一著『非正規雇用と労働運動—若年労働者の主体と抵抗』法律文化社、2013年
厚生労働省『労働経済白書（平成24年度版）—分厚い中間層の復活に向けた課題—』、2013年
OECD編著『日本の若者と雇用』明石書店、2013年
東京都産業労働局『パートタイマーに関する実態調査』、2014年
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社『多様化する非正規雇用』、2015年
厚生労働省『厚生労働白書（平成27年度版）—人口減少社会を考える—』、2015年
厚生労働省『厚生労働白書（平成28年度版）—人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える—』、2016年