

# 非正規雇用の現状と今後の課題

Current Status and Issues of Irregular Employees

上岡 史郎

(Shiro KAMIOKA)

**キーワード：**非正規雇用、不本意、仕事の満足

**Key Words：**irregular employees, unwillingness, satisfaction with work

## I. はじめに

現在、日本では「雇用形態の非正規化」が進んでいる。平成29年8月発表の『労働力調査』によると、就業者のうち雇用者は5,840万人で、そのうち非正規雇用者は2,054万人と雇用者の35.1%を占めるまでになった<sup>1)</sup>。このように雇用者の3分の1以上が非正規として雇用されている現在、非正規雇用のあり方が問題視されている。非正規雇用のなかには、不本意で非正規となった雇用者も含まれ、統計によって差異はあるが、平成29年現在、非正規雇用者の約25%が不本意な非正規雇用者といわれている<sup>2)</sup>。

本稿では、雇用の非正規化が進む理由を企業側と雇用者側の両面から分析する。また、非正規雇用者を就業形態別に分け、非正規雇用の現状を詳しく分析していく。これらの分析を踏まえて、今後、ますます雇用の非正規化が進むなかで、非正規雇用に関する具体的な施策を検討する。

## II. 非正規雇用

### 1. 非正規雇用の定義

非正規雇用とは、正規雇用に対する言葉であり、パートタイマーやアルバイトをはじめ、契約社員、派遣社員、準社員、嘱託、請負労働者、フリーターなどさまざまなタイプの労働者が含まれる<sup>3)</sup>。

厚生労働省の『望ましい働き方ビジョン（2012年）』では、非正規雇用者を正規雇用者との比較で定義づけをし、正規雇用者を、①労働契約の期間の定めがなく、②所定労働時間がフルタイムであり、③直接企業と雇用関係を結んでいることとしている。また、大企業を中心として、④勤続年数に応じた処遇、雇用管理の体系があり、⑤勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働があることも挙げられるが、近年、④と⑤を満たさない限定正社員がいることから、本稿では①から③を満たしていない雇用者を非正規雇用者とする<sup>4)</sup>。

## 2. 非正規雇用増加の背景

1980年代半ばの非正規雇用者は600万人台に過ぎなかった。その後、1990年代に非正規雇用者の割合は20%台になり、その後1999年に25%を突破している。特に2000年以降に非正規雇用者が増加しているが、これは1999年に労働者派遣法が改正されて派遣業種が拡大されたことや、2004年の改正による製造業務の派遣解禁などが影響している。これにより、パートやアルバイト以外の雇用形態、つまり派遣社員や契約社員・嘱託などの非正規雇用者が増加していったのである。しかし、これらの規制緩和があったとしても、企業側と雇用者側の双方にニーズがなければ非正規雇用の増加にはつながらないはずである。非正規雇用の増加は、これら双方にとってニーズがあることで増加していったことが考えられる。

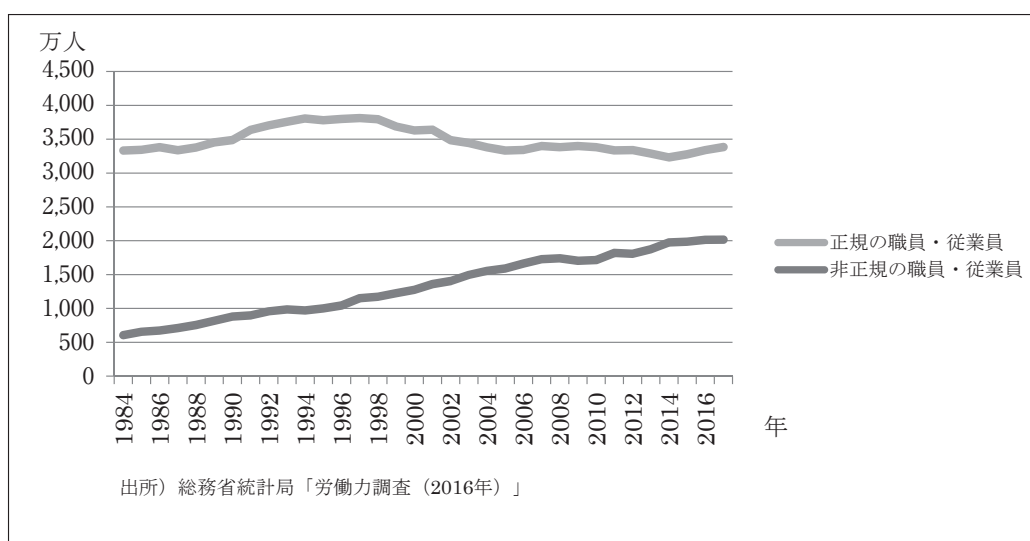


図1 正規・非正規雇用者数の推移

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が2000年ごろから若年非正規雇用者が増加していった。この頃の若者は、仕事とプライベートの両立したワークライフバランスを実現するために、あえて正規雇用ではなく、短時間で柔軟な働き方ができる非正規雇用が適しているという考えがあったのである。

また、企業側の要因としては、1991年から始まるバブル崩壊以降、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の増加が加速していったことが挙げられる。非正規雇用は、教育訓練や社会保険などで正規雇用よりもコストが安いと、雇用の調整弁として活用したのである。

このように当初は、新しい働き方としての非正規雇用であったが、企業側がバブル崩壊によって雇用を非正規にシフトしていったため、正規雇用の枠が減少し、正規雇用を希望しているながらも、非正規雇用にならざるを得なくなった労働者が増加したのである。このような正規雇

用を希望していながらも非正規雇用となってしまった雇用者が「不本意型非正規雇用」に該当する。

### 3. 非正規雇用を希望する理由

厚生労働省における「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2014年）」では、正社員以外の雇用者に対して、「現在の就業形態を選んだ理由（複数回答3つまで）」を聞いている。その中で、「自分の都合の良い時間帯に働ける」が37.9%、「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33.4%、「家計の補助・学費等を得たい」が30.6%、「通勤時間が短いから」が24.8%と働きやすさに関するものが上位を占める。その中で、「正社員として働ける会社がなかった」が18.1%となっている。さらに、「正社員として働ける会社がなかった」と答えた割合を就業形態別にみると、「派遣労働者」が37.7%、「契約社員」が31.8%と高く、「嘱託社員」が15.2%、「パートタイム労働者」が11.7%と低い数字になっている。つまり、本来正社員で働きたかったにも関わらず、やむなく派遣労働者や契約社員として就業している雇用者に不本意型非正規雇用者が多いと考えられる。

また、この調査の中で、非正規雇用者について、今後の就業に対する希望を聞いているが、現在の会社または別の会社で働きたいと考えている雇用者の中で、「現在の就業形態を続けたい」が69.8%、「他の就業形態に移りたい」が29.1%となっている。

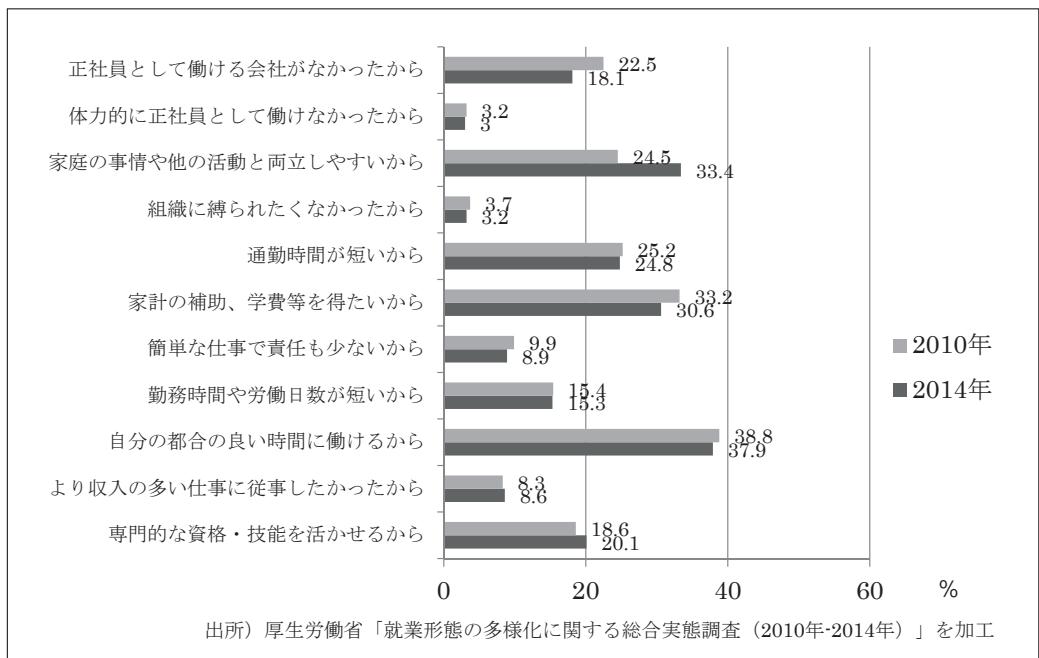


図2 非正規雇用を選んだ理由

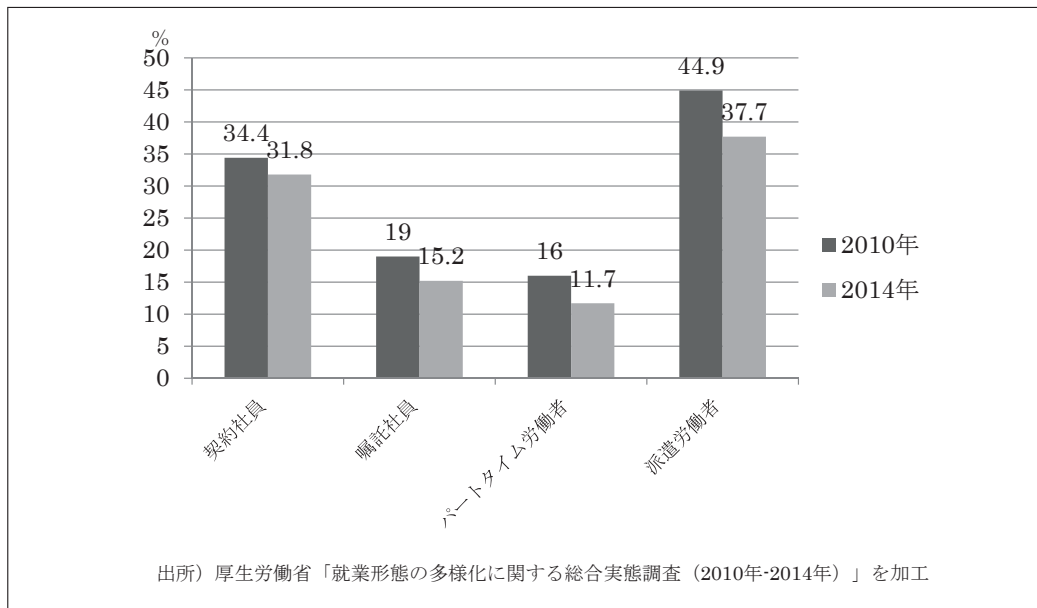


図3 正社員として働ける会社になかった者の割合

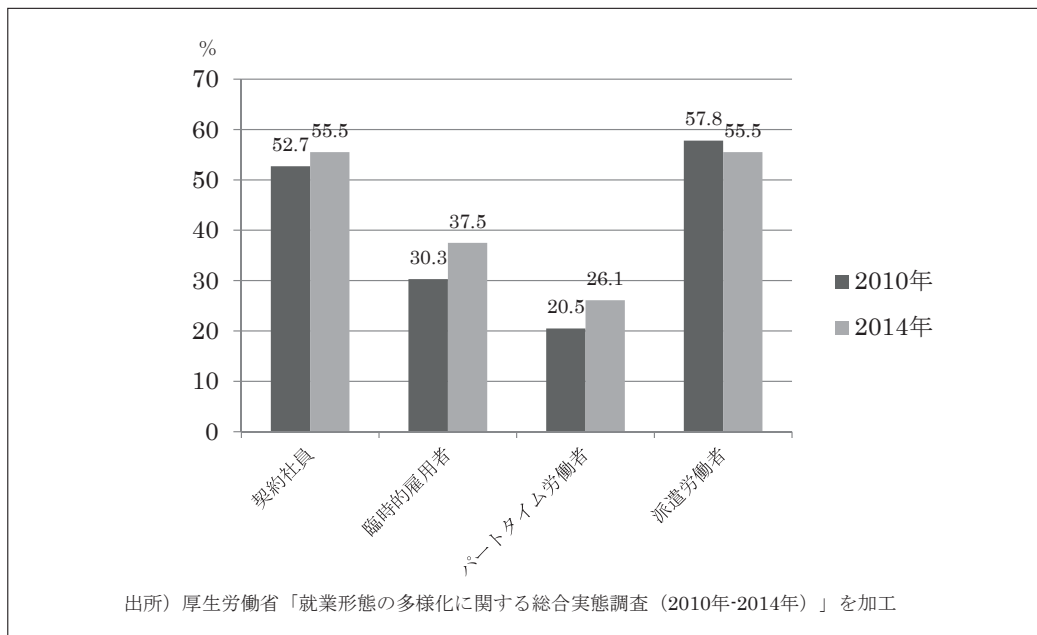


図4 他の就業形態に変わりたいとする者の割合

また、「他の就業形態に移りたい」とする29.1%の非正規雇用者の中で「正社員に変わりたい」が27.7%、「正社員以外の就業形態」が1.4%と大部分の非正規雇用者が正社員を希望している。現在、非正規雇用で働きながら、正社員に移りたいと考えている雇用者が「不本意型非正規雇用者」であるといえる。そして、「正社員に変わりたい」と答えた雇用者の現在の就業形態別の割合でみると、「派遣労働者」が48.2%、「契約社員」が53.8%と高く、「パートタイム労働者」が23.9%、「嘱託社員」が11.7%と低い数値となっている<sup>5)</sup>。ここでも、前述の「正社員として働ける会社がなかった」割合と同じく、非正規雇用の中で「派遣社員」や「契約社員」の半数近くがやむを得ず非正規雇用となっていることが分かる。

また、厚生労働省における「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2014年）」では、非正規雇用者を対象として、正社員になりたい理由も聞いている。その結果は、「正社員の方が雇用が安定しているから」が77.0%で最も高く、次いで「より多くの収入が得たいから」が72.2%と、他の項目を大きく引き離している。これらのことから、不本意型非正規雇用者は、雇用の安定と収入について大きな不安を抱いていることがわかる。

表1 正社員になりたい理由（複数回答3つまで）

正社員の方が雇用が安定しているから	77.0%
より多くの収入を得たいから	72.2%
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	27.9%
より経験を深め、視野を広げたいから	23.9%
キャリアを高めたいから	17.2%
専門的な資格・技能を活かしたいから	12.1%
家事・育児・介護等の制約がなくなったから	8.6%
その他	3.6%

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年）」

不本意型非正規雇用者は、本来であれば正規雇用として職に就きたかったが、やむなく非正規雇用として職についている雇用者である。本意型非正規雇用者も雇用の不安定性という点では一致しているが、非正規雇用としての職についている理由等が異なるため違う形態として扱うことが必要である。

非正規雇用に占める不本意型非正規雇用の割合は20%台半ばとなっている。逆に80%近くが自ら望んで非正規雇用となっていることになる。しかし、この80%の中にも正規雇用に伴う長時間労働や勤務地の移動、業務内容の変更などのデメリットと、非正規雇用に伴う雇用の不安定性というデメリットを比較し、やむなく非正規雇用を選んでいる雇用者も多く含まれていると考えられる。

労働政策研究・研修機構による「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（2014年）」で、非正規雇用者に対して、正社員登用希望とその可能性を聞いている。図5をみると、「正社員登用されたいか」に対し「思う」は39.2%、「思わない」が45.7%と拮抗して

いる。一方、「登用される可能性」を聞くと、「そう思う」の割合が13.4%と大幅に減少し、「分からない」が34.7%と大幅に上昇する。非正規従業員で働く者の約4割が正社員登用を希望しながらも、実際に可能性があると思っているのはその3分の1ということである。

また、正社員登用希望とその可能性について就業形態別にみると、「正社員登用されたいか」に対し「思う」は「契約社員」で55.5%と最も多く、「派遣社員」が42.8%となっている。それぞれの「思わない」の割合からみて、「契約社員」は正社員としての登用を強く希望していることが分かる。

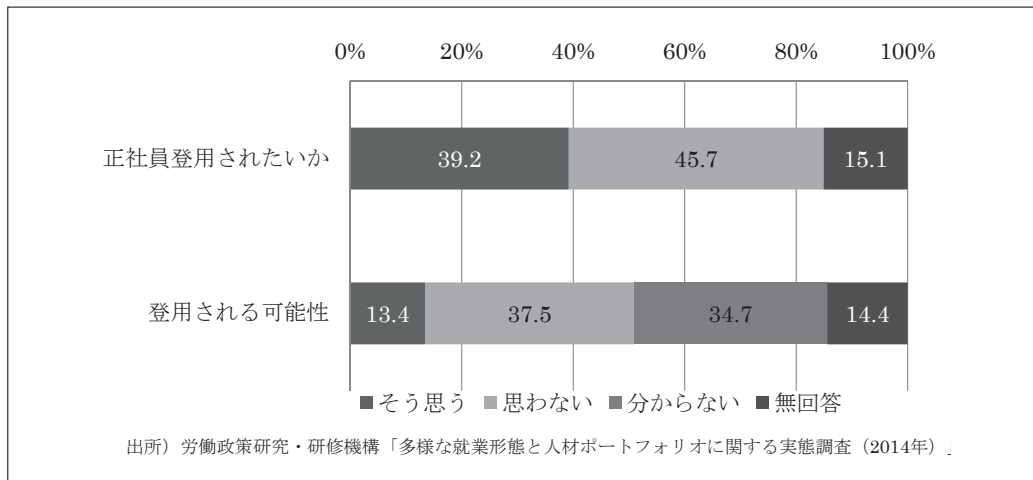


図5 正社員登用希望と可能性

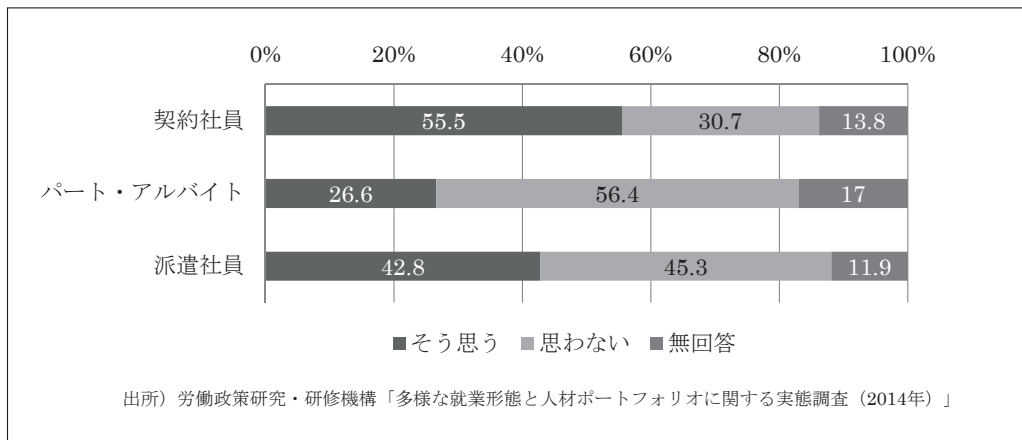


図6 正社員として登用されたいか

一方、「登用される可能性」については、「契約社員」の「そう思う」の割合が21.9%と大幅に減少し、「分からない」が38.4%と大幅に上昇する。非正規で雇用されている契約社員は、正社員での登用を強く希望していながら、現実的には厳しい状況であることを感じていることが分かる。

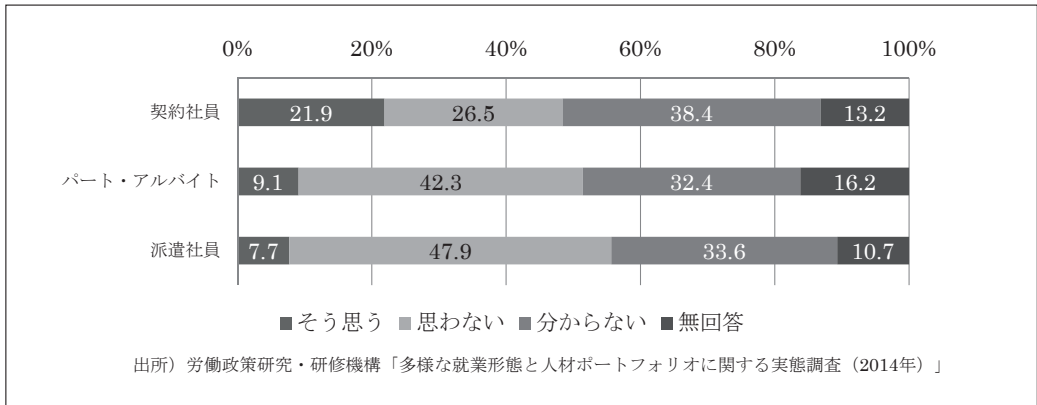


図7 登用される可能性があるか

### Ⅲ. 非正規雇用の問題点

ここで、非正規雇用の問題点について考察する。

まずは、雇用が不安定であることが挙げられる。景気の後退局面では、正規雇用と比べて雇用調整の対象となりやすい。雇用者が安心して働くことができるように、雇用の安定を確保することが必要である。

次に、経済的自立が困難であることも挙げられる。非正規雇用は、低賃金で、なおかつ賃金上昇も少ない。これが、配偶率の低下やそれに伴う少子化に拍車を掛けているともいえる。将来の労働力を確保するためにも、賃金面でも改善策が必要である。

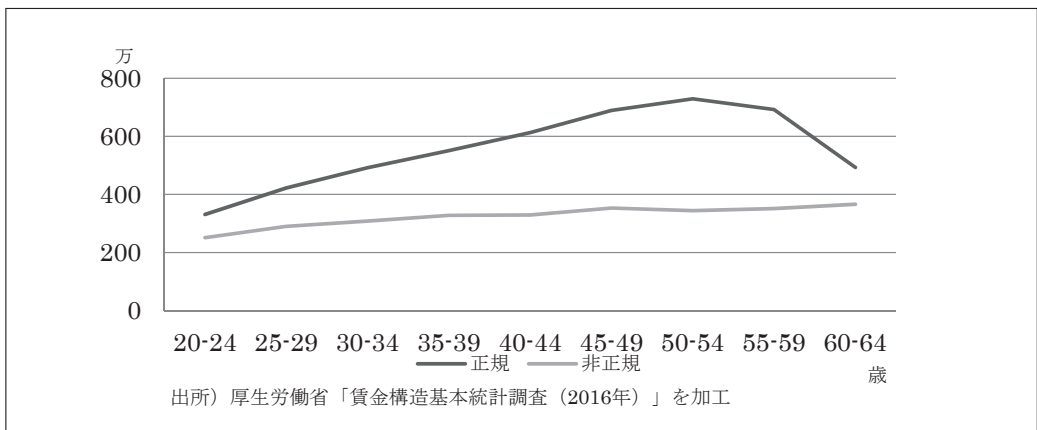


図8 正規・非正規の賃金カーブ

そして、正規雇用と比べて能力開発の機会が少ないことが挙げられる。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、自費での教育訓練においては、費用負担の問題も大きく、また時間的な余裕もないといったことも大きな要因であるといえる。

この他、各種制度の恩恵を得ることができないことも大きな問題である。2010年から雇用保険の適用範囲を「31日以上雇用見込みがあること」に拡大し、非正規雇用者への雇用保険の適用拡大を進めている。しかし、厚生年金が短時間労働者に適応されないなど、各種制度が適用されないことによる生活の不安定さなどの問題が存在している。また、非正規雇用者にも労働基準法や労働安全法などの労働関係法令が適用されるが、そのことが非正規雇用者に十分認知されていない。労働組合への未加入など、非正規雇用者の組織化も進んでおらず、非正規雇用者の声を企業側に十分伝えることができていないことも非正規雇用者の待遇改善の妨げになっているのである。

#### IV. 仕事の満足度

山本（2010）は就業形態と満足度の関係について分析している。具体的には心身症状指標を使った分析で、「疲れやすくなった」などの項目について、どのくらい当てはまるかを回答し、スコア化していくものである。『慶応義塾家計パネル（KHPS）』を用いて、心身症状指標を比較しているが、本意型非正規雇用と正規雇用では大きな差異がなく、また、不本意型非正規雇用と正規雇用を比較すると、不本意型非正規雇用の方が高いスコアを示していると報告されている<sup>6)</sup>。つまり、不本意型非正規雇用の心身症状は正規雇用よりも悪いという結果が示されたのである。また、不本意型非正規雇用と失業者についての比較も行っている。不本意型非正規雇用と失業者の心身症状指標は同程度の大きさであった。つまり、同じ非正規雇用であっても、本意型非正規雇用は正規雇用と同じような心身症状指標となり、不本意型非正規雇用と失業者が同じような心身症状になっているのである<sup>7)</sup>。

日本労働組合連合会（略称：連合）が行った「有期契約労働者に関する調査報告」の中でも働き方・職場の満足度について調査を行っている。現在の働き方・雇用形態の満足度を聞いたところ、非正規雇用者全体では、「満足」、「やや満足」が55.6%、「不満」、「やや不満」が44.4%となった。また、不本意型非正規雇用者についてみると、「満足」、「やや満足」が21.4%、「不満」、「やや不満」が78.7%で、不本意型非正規雇用者は現在の働き方や雇用形態に大きな不満を抱えていることが分かった。

また、仕事のやりがいについて質問したところ、非正規雇用者全体では、やりがいを「感じる」、「やや感じる」が60.0%、「感じない」、「やや感じない」が40.0%となった。一方、不本意型非正規雇用者は、やりがいを「感じる」、「やや感じる」が26.0%、「感じない」、「やや感じない」が74.0%と、不本意型非正規雇用者はやりがいを感じずに仕事を行っていることが分かる。



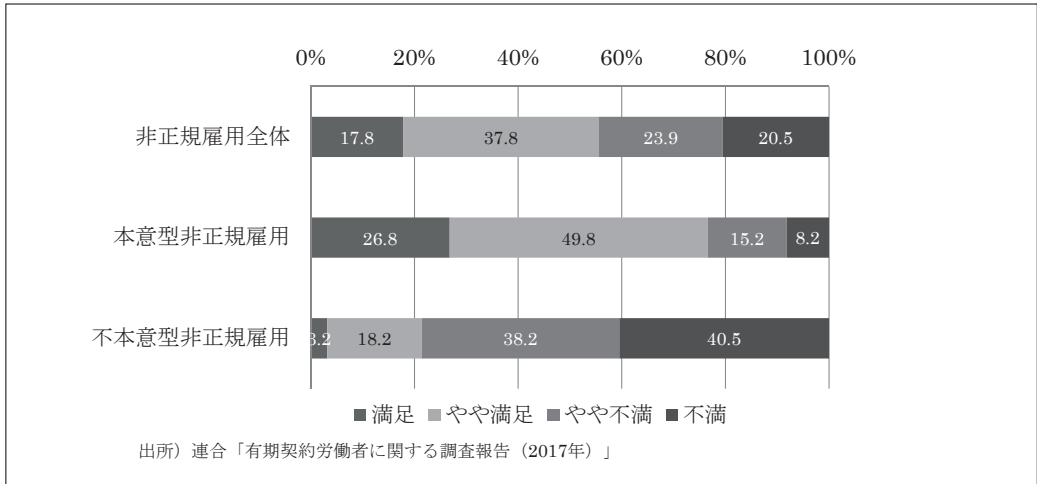


図9 現在の働き方・雇用形態

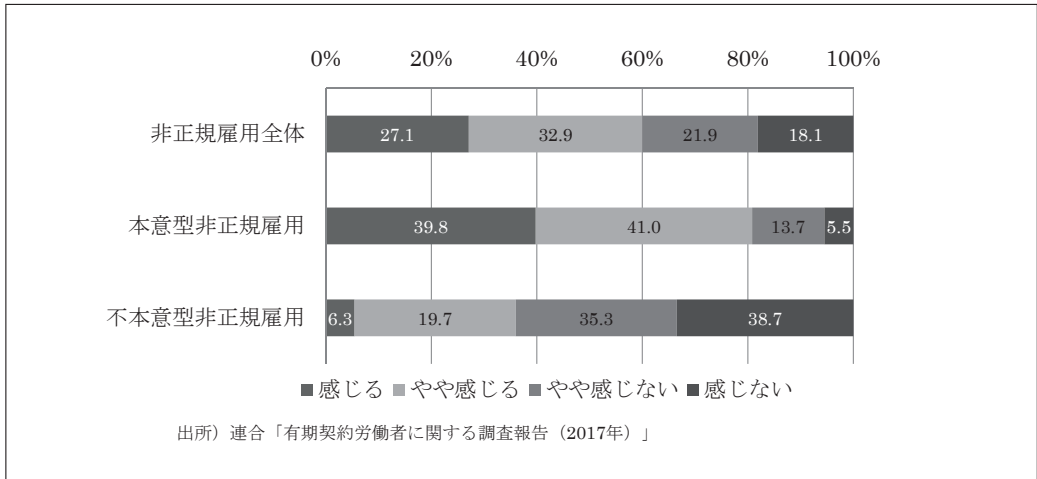


図10 仕事のやりがい

現在の職場の満足度についても調査を行っている。非正規雇用者全体では、現在の職場に「満足」、「やや満足」は55.2%、「不満」、「やや不満」が44.8%となった。一方、不本意型非正規雇用者は、「満足」、「やや満足」は36.9%、「不満」、「やや不満」が63.2%と、やはり不本意型非正規雇用者は職場に対しても満足せずに仕事を行っている。

具体的な職場の不満について聞くと、非正規雇用者全体では、「給料が安い」が43.4%と最も高く、次いで「給料が上がらない」が42.6%、「働きぶりが評価されない」が20.5%となっている。これを不本意型非正規雇用者でみると、「給料が安い」が59.5%、「給料が上がらない」が55.3%と有期雇用者全体の順位と同じであるが数値全体が高く、また、第3位の「正社員になれない」が35.3%と雇用形態に対する不満も高い。

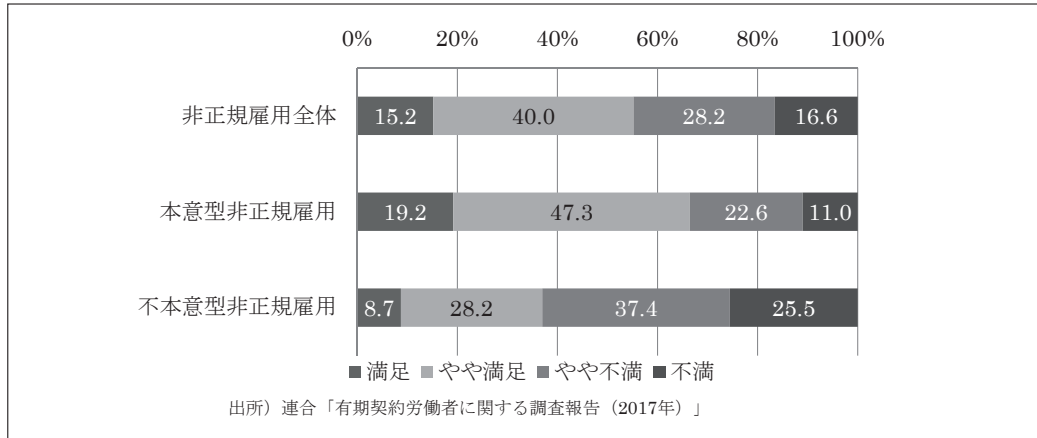


図11 職場の満足

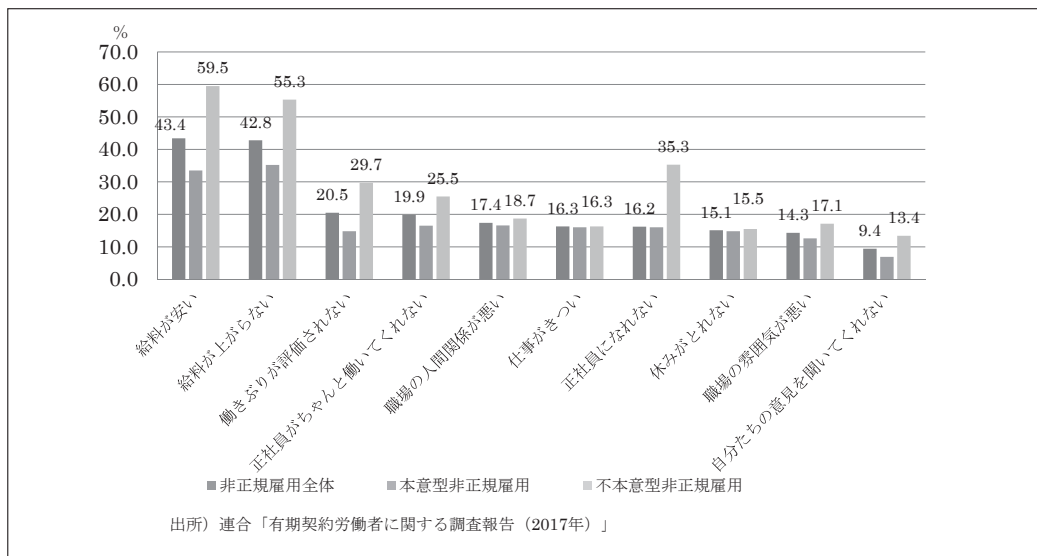


図12 職員の不満

## V. 非正規雇用者の就業における問題点

厚生労働省の「望ましい働き方ビジョン（2012年）」では、非正規雇用者の中に占める不本意型非正規雇用者に焦点を当て、正規雇用への転換を促進する施策を呈示している。また、連合は「有期契約労働者に関する調査報告（2017年）」で有期契約労働者の改正労働契約法の認知状況や改正労働契約法についての考えを把握するための調査報告を行っている。改正労働契約法は2013年に施行され、同じ事業主で契約更新が繰り返されて通算5年を超えた有期契約者は、本人の申し出によって無期限雇用として働くことができる権利を有することとなった<sup>8)</sup>。連合の調査によると、無期限労働契約への転換について、「ルールまで知っていた」のは、有期契約労働者の中で15.9%となっている。また、「ルールができたことは知っていたが、

内容までは知らなかった」が32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が51.2%で、「知らなかった」という回答を合計すると84.1%となった。これを雇用形態別にみると、ルールができたことや内容を知らなかった有期契約労働者の割合は、「パート・アルバイト」が89.1%、「契約社員」が80.4%、「派遣社員」で78.2%となっている。

また、無期限労働契約への転換ルールができたことを知っていた有期契約労働者が、ルールができたことをどこで知ったかについて質問すると、「マスコミを通じて」が50.7%と最も高く、「勤務先からの説明」が35.9%と勤務先からの説明がいかなになされていないかが分かる。雇用形態別では、派遣社員が「勤務先からの説明」が47.4%と高く、契約社員とパート・アルバイトは「勤務先からの説明」よりも「マスコミを通じて」が50%超と高くなっている。

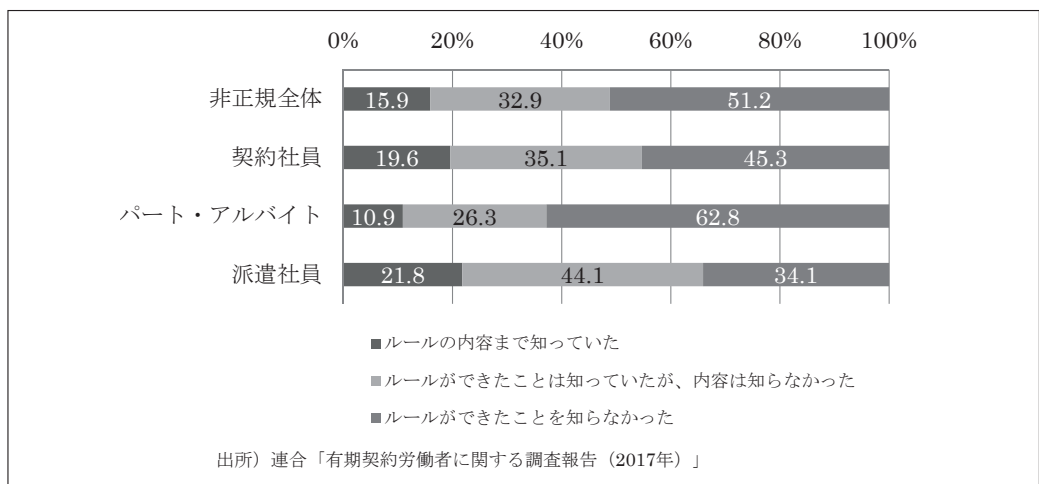


図13 無期限転換について

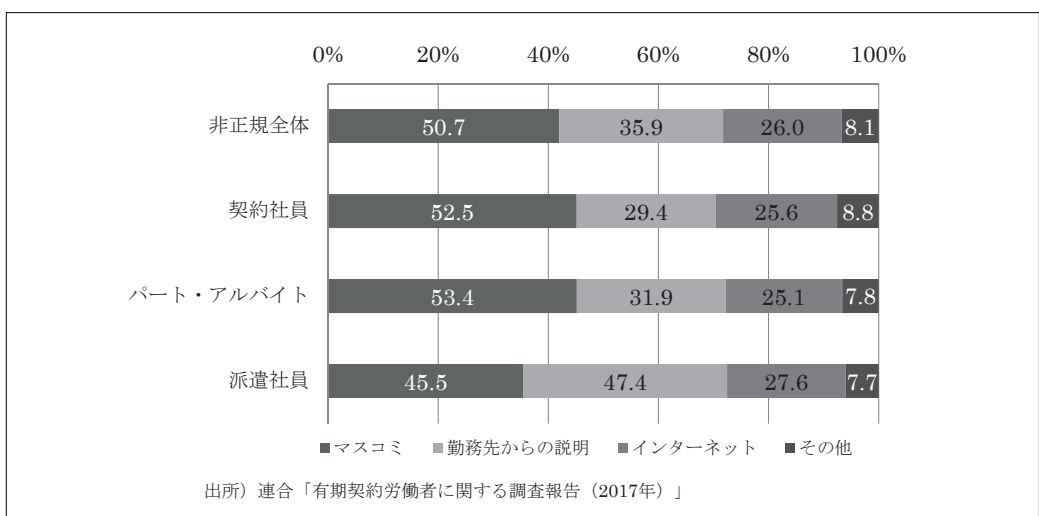


図14 無期限転換をどこで知ったか

## Ⅵ. 非正規雇用に関する具体的な施策

これまで述べてきた非正規雇用の現状と問題から、非正規雇用に関する施策について考察する。具体的には、正規雇用への転換制度の構築、新たな税制度改革や社会保障制度の構築について考察していく。

### 1. 正規雇用への転換制度の構築

現在の改正パートタイム労働法には、事業主に対してパートタイマーから通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる義務規定が盛り込まれている。また、転換制度の導入だけではなく、募集求人の際に事業所のパートタイム労働者にも周知するといった措置も盛り込まれた。独立行政法人労働政策研究・研修機構の「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査（2017年）」によると、有期労働契約のあり方の見直しについては、「有期契約労働者の契約更新判断を厳格化していく」が53.6%、「有期契約労働者の更新を抑制していく」が46.4%となっている<sup>9)</sup>。また、無期化の推進については、「正社員とは異なる無期契約労働者の区分を新たに検討する」と「有期契約労働者から正社員への転換制度を新設／既存のものを活用する」がともに35.7%となっている。つまり、既存の正社員と有期契約労働者の間に限定正社員のような無期契約労働者の新区分を設けるか、または、そうした新区分を設けないで正社員にするというように大きく2つに分かれているのである。

また、有期契約労働者を無期労働契約に転換することによるメリットとして、前述の企業調査で最も多かった回答は「長期勤続・定着が期待できる」が61.2%、次いで「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」が56.5%、「要員を安定的に確保できるようになる」が37.0%となっている。これらの回答はどれも有期契約労働者が望んでいることであり、パートタイム労働法を改正したことは、有期契約労働者にとってプラスに働いていることが分かる。

### 2. 新たな税や社会保障制度の構築

企業が短時間労働者を採用する大きな要因の一つである厚生年金や健康保険適用にあたっての労働時間の要件は、2016年4月から一定の要件を満たす週20時間以上の短時間労働者まで拡大することとなった。これにより、被用者保険の恩恵を受けることのできなかった短時間労働者へのセーフティネットを強化することができた。また、労働者が非正規雇用を選択するような制度の見直しも必要であると考える。具体的には、税の配偶者控除と被扶養者認定の仕組みで、いわゆる103万円、130万円の壁である<sup>10)</sup>。これらは就労の阻害要因になっており、こうした就業調整の発生が働くことを希望する労働者の能力発揮や企業の生産性向上の機会を損ねることにつながっている。これらの制度見直しについても早急に検討すべきである。

## Ⅶ. おわりに

製造業を始めとする企業収益の回復などによって雇用情勢の改善が続いている。求人の増加も顕著であり、有効求人倍率は2010年度の0.56倍から2017年4月には1.38倍へと上昇している。その一方で、企業が人件費削減を図るために、正規雇用から非正規雇用への切替えが行われている。平成29年8月発表の労働力調査によると、就業者のうち雇用者は5,840万人で、そのうち非正規雇用者が2,054万人と雇用者の35.1%にまで占めるようになっている。「雇用形態の非正規化」の波は、今後も続くと考えられる。非正規雇用は雇用が不安定で、また経済的自立が困難であることから、配偶率の低下や少子化など日本経済に大きな影響を与えることにつながっている。このように日本経済にも多大な影響を与える「雇用形態の非正規化」について対応していくことは喫緊の課題である。

本稿で最後に述べている非正規雇用に関する具体的な施策は、法制度の整備や、税制、社会保障制度を見直すという政府が政策として取り組んでいくべきことを取り上げた。一企業の努力ではなく、国を挙げて雇用問題に取り組んでいくことで日本企業全体の雇用環境を変化させていくことができると考える。

しかし、企業の雇用に関わる問題について、国が政策として一律的に規制を強化しても妥当性を欠くと考えられる。つまり、非正規雇用者を強制的に正規雇用に転換させても、かえって企業側の雇用環境を悪化させてしまう。実際に2013年の改正労働契約法で決まった有期雇用契約が5年を経過した雇用者に無期雇用へ転換可能な権利を付与する制度も、逆にこの制度によって雇止め現象を起こしてしまった。今、求められているのは、非正規雇用者のセーフティネットを充実させることである。労働者が希望する条件で能力を発揮しながら、良好な雇用機会が得られるような環境を整備していくことが求められるのである。政府はこうした環境を地道に整備していくべきである。

今回の研究で、就業形態によって本意型が多い場合と不本意型が多い場合があることが分かった。しかし、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2014年）」の調査によると、業種によって非正規雇用の割合に大きな違いがあることが分かっている。つまり、業種によって不本意型非正規雇用の割合に違いがあることが考えられる。今後の課題としては、業種ごとに非正規雇用の就業形態を分析し、不本意型非正規雇用の状況を把握していく。そこから、業種ごとの非正規雇用への対応を検討していきたい。

### 【注】

- 1) 労働政策研究・研修機構では、就業者を従業者と休業者を合わせたものとしている。就業者は、「自営業主」、「家族従業者」、「雇用者」に分かれる。
- 2) 不本意型非正規雇用者は、総務省や厚生労働省、労働政策研究・研修機構などが数値を算出しているため、割合に若干のばらつきがある。
- 3) 厚生労働省では、非正規雇用労働者を勤め先での呼称が「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」である者としている。

- 4) 限定正社員とは、勤務地や仕事内容、勤務時間などを限定して働く正社員のことで、従来型の正社員とパート、アルバイトなどの非正規社員の中間的な雇用形態を指す。
- 5) 図4は非正規雇用の中で「他の修行形態に変わりたいとする者」全体の割合なので、この中に正社員に移りたい者と正社員以外の就業形態を希望している者も含まれている。
- 6) 「慶應義塾家計パネル調査」(KHPS)は、全国約4,000世帯、7,000人を対象に2004年から継続して実施されてきた調査で就業行動や貧困動態、実物資産の世帯間移転の実態などの分析を行っている。
- 7) 2004年から2008年までは、慶應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)。
- 8) 有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働けることができるようにするため、労働契約法が改正された。
- 9) 有期契約労働者の雇用管理の見直しを行った企業を対象とした調査
- 10) 妻の年収が103万円以下であれば、所得税が全額控除となり支払う必要がない。また、妻の年収が130万円以下の場合、夫の扶養になり、社会保険料を負担する必要はないが、年収130万円を超えると夫の扶養から外れ、社会保険料が自己負担となる。

### 【参考文献】

- 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  
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  
山本勲著「やさしい経済学『データでみる非正規雇用』」日本経済新聞, 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』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  
厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」, 2012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  
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  
厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」, 2014年  
労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」, 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  
総務省統計局「労働力調査」, 2016年  
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」, 2016年  
労働政策研究・研修機構「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」, 2017年  
日本労働連合組合総連合会「有期契約労働に関する調査報告」, 2017年  
総務省統計局「労働力調査」, 2019年