

労働政策研究報告書 No. 68

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用の多様化の変遷：1994～2003

労働政策研究・研修機構

雇用の多様化の変遷：1994～2003 — サマリー —

執筆担当者

- 小倉一哉（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
周燕飛（労働政策研究・研修機構 研究員）
藤本隆史（労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー）

研究期間

平成 17～18 年度

調査研究の目的、ねらい

本研究は、過去10年間における雇用の多様化の変化を把握するため、厚生労働省（旧労働省）が実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」のマイクロ・データを再集計し、その結果を紹介したものである。

研究結果の要旨

1. 調査研究の課題、方法

ア. 趣旨、課題

1980年代以降、いわゆる非正社員が増加している。2003年には1,637万人、比率では34.6%となった。こうした非正社員の増加に関する研究の蓄積はあるが、これまでの研究のほとんどは、1時点のクロス・セクション・データを扱ったものであり、時間的変化を見たものは少ない。そのため、1994年、1999年、2003年の3時点の調査データを使用し、過去10年間の雇用の多様化の変化を見ることとした。

イ. 調査研究の方法

厚生労働省（旧労働省）が実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の平成6（1994）年版、平成11（1999）年版、平成15（2003）年版の事業所調査及び労働者個人調査の個票を再集計した（以下、各年調査についてH6、H11、H15との略称を用いる）。

ウ. 用語の定義・統一

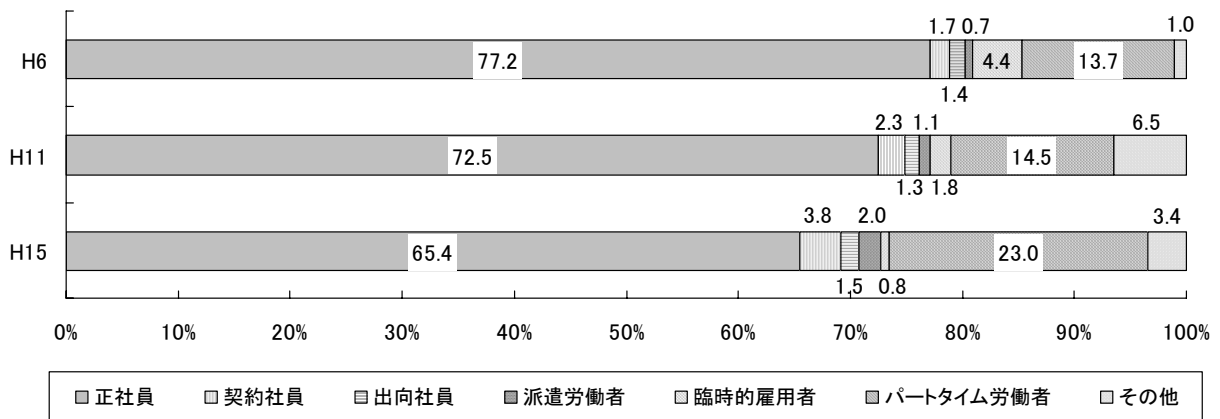
H6、H11、H15の各年調査において、産業分類や就業形態の定義等に異同があるため、比較可能な形式に変換した（詳しくは報告書を参照）。

2. 非正社員の増加・雇用する理由・活用上の問題

（非正社員の構成比率の推移）

非正社員は、H6年=982万人（22.8%）、H11年=1,335万人（27.5%）、H15年=1,637万人（34.9%）と増加している（図-1）¹。

図-1 正社員・非正社員の構成比率の推移（%）



- ① 非正社員の内訳を見ると、契約社員比率は、H6からH15にかけて、ほぼすべての産業で傾向的に上昇している。特に、不動産業、サービス業、運輸業、製造業では、H15までの10年間に契約社員比率がかなり高まっている。
- ② 派遣労働者比率は、多くの産業で上昇しているが、情報通信業と金融・保険業の上昇幅が大きく、また比率の絶対値も他の産業に比べて高くなっている。
- ③ パートタイム労働者比率は、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業では傾向的に上昇している。また、H15時点で飲食店、宿泊業は約63%、卸売・小売業では約37%と他の産業に比べて比率が高い。

（非正社員を雇用する理由）

企業が非正社員を雇用する理由については、次のような特徴が見られる。

- ① 契約社員については、H6、H11、H15いずれの時点でも「専門的業務に対応させるため」が目立って多い。第2位の理由は、時点によって多少の異同はあるが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が多い。
- ② 派遣労働者については、契約社員に比べて、第1位と第2位の理由に大きな差がなく、また時点によって順位が変動しているが、「人件費節約のため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応させるため」などが上位の理由であるといえる。さ

¹ 総務省「就業構造基本調査」による「役員を除く雇用者」に占める「正規の職員・従業員」の比率は、1992年=78.3%（3,806.2/4,860.5万人）、1997年=75.4%（3,854.2/5,114.7万人）、2002年=68.0%（3,455.7/5,083.6万人）であった。したがって「正規の職員・従業員」以外の「雇用者」は、1992年=1,054.3万人、1997年=1,260.5万人、2002年=1,627.9万人となり、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の値と大きな相違はない。

らにH11とH15の第3位が「景気変動に応じて雇用量を調節するため」であることから、派遣労働者は景気変動の際に雇用量を調整される可能性が高いことがわかる。

- ③ パートタイム労働者については、第1位の理由はH6、H11、H15いずれの時点でも「人件費の節約のため」が目立って多い。第2位、第3位の理由も「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」となっており、契約社員や派遣労働者と異なり、パートタイム労働者を雇用する理由は、ほとんどの場合、人件費の節約と雇用量調整にあり、しかも理由そのものは時点間でほとんど変わらない。

(非正社員活用上の問題)

H11とH15で、非正社員活用上の問題について、どのような理由が多いかを中心に検討した。

- ① 契約社員については、2時点とも「良質な人材の確保」が大きな課題である。H15については、「モラルの向上」が重視されており、非正社員比率の高まり、契約社員の増加とともに、「責任感」や「向上意欲」が大きな問題になっている可能性がある。その他、「正社員との職務分担」が比較的回答比率が高い。これは、正社員と契約社員の職務内容を区別する困難さがあることを示唆している。
- ② 派遣労働者については、契約社員と同様に、「良質な人材の確保」が重視されており、かつH15においては「モラルの向上」も比較的重視されている。その他、「業務処理能力」や「正社員との職務分担」が2時点とも比較的选择されている。前者は「良質な人材」とも共通する語感があるが、後者については、裏を返せば、正社員の職務内容が派遣労働者と共通しているという事業所側の悩みが窺える。
- ③ パートタイム労働者については、「良質な人材の確保」や「モラルの向上」は契約社員や派遣労働者と同様であるが、パートタイム労働者独自の課題としては「時間外労働への対応」がある。ただしH11では単に「時間管理」となっていることから、H15の「時間外労働への対応」とまったく同じような意味合いで回答されているとはいえない。「時間外労働への対応」が問題になるのは、「パートタイム労働者であるために残業ができない」というイメージが強いと思われるが、「時間管理」は多種多様なパートタイム労働者の勤務時間管理やシフト表の作成などが煩雑であるという意味合いも含まれていると思われる。さらに、「定着性」もそれなりに問題であるようだが、この選択肢に対する回答が相対的に多いということは、裏を返せば、パートタイム労働者に長期勤続を期待している事業所がそれだけ多いということでもあろう。

3. 非正社員の労働条件の変化

(非正社員の残業時間)

非正社員の残業時間を見ると、女性出向社員を除くすべての性別・就業形態で、H11より

もH15のほうが長い。「残業をした者の平均時間」で比較すると、特に、男性派遣労働者（常用雇用型）、男性パートタイム労働者、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者では、H15のほうが2時間以上長い。「0時間の人（残業がない人）の割合」について2時点の変化を見ると、すべての性別・就業形態でH11に比べてH15で割合が低下しているが、その低下幅は、男性正社員では4.1ポイントであるのに対し、男性派遣労働者（登録型）で19.9ポイント、男性パートタイム労働者で29.0ポイントと、非正社員で軒並み正社員を超える大きな低下となっている。これはそれだけ、非正社員の中で「残業がある」者の割合の上昇を意味している。つまり、正社員も含めた全労働者の残業時間が長くなる中、非正社員は正社員よりも残業の頻度が増加しているということである。女性については、正社員で11.8ポイントの低下だが、他の就業形態と明らかに相違があるのは女性パートタイム労働者である。これは、女性全体で残業時間が長くなり、また残業が頻繁になってきている中、特に女性パートタイム労働者の残業の頻度が高くなっているということである。

（非正社員の時間給）

表－1 性別・就業形態別に見た実質疑似時間給（単位：円）

		平均			中央値		
		H11	H15	H11とH15の差	H11	H15	H11とH15の差
男性	正社員	1,944	1,811	-133	1,795	1,728	-67
	契約社員	1,888	1,545	-343	1,587	1,386	-200
	出向社員	2,496	2,196	-300	2,459	2,163	-297
	派遣労働者(常用雇用型)	1,709	1,369	-340	1,570	1,282	-287
	派遣労働者(登録型)	1,461	1,228	-232	1,449	1,170	-279
	臨時的雇用者	1,091	980	-111	950	872	-78
	パートタイム労働者	1,071	1,054	-17	916	939	23
	その他	1,280	1,219	-61	1,108	1,160	52
	合計	1,878	1,732	-147	1,734	1,649	-86
女性	正社員	1,418	1,258	-161	1,260	1,190	-70
	契約社員	1,370	1,134	-236	1,148	1,031	-117
	出向社員	1,440	1,515	75	1,281	1,489	209
	派遣労働者(常用雇用型)	1,192	1,045	-147	1,121	1,009	-112
	派遣労働者(登録型)	1,346	1,168	-179	1,330	1,160	-170
	臨時的雇用者	922	888	-34	799	896	96
	パートタイム労働者	956	881	-75	854	855	1
	その他	1,029	940	-88	901	855	-46
	合計	1,221	1,096	-125	1,046	1,031	-15

注1: H11、H15とも{9月の賃金総額÷(1週間の実労働時間×4)=疑似時間給}とした。

注2: 消費者物価指数(2000年基準・帰属家賃を除く)による物価上昇率調整後の金額である。

注3: 「実質疑似時間給」とは、注1及び注2の調整をしたための用語であり、通常の「時間給」ではない。

表－1は、性別・就業形態別に、「実質疑似時間給（算定方法の制約によるため名称を考案したが、通常の「時間給」ではないことに注意）」を比較したものである。平均で見てもほとんどの就業形態でH11よりもH15の実質疑似時間給が低下している。特に、男性契約社

員（－343円）、男性派遣労働者（常用雇用型）（－340円）、男性出向社員（－300円）、女性契約社員（－236円）、男性派遣労働者（登録型）（－232円）などの低下幅が大きい。年齢構成や職種構成等の相違を考慮する必要があるものの、H11からH15にかけて、かなり多くの就業形態で賃金が下がっている可能性を指摘できる。

4. 非正社員を選んだ理由

現在の就業形態の選択理由は、契約社員や派遣労働者では「正社員として働ける会社になかったから」という理由が大きいですが、パートタイム労働者では「自分の都合」などその他の理由が主になっている。また、男性よりも女性のほうが20%を超える項目（「家計の補助」「勤務時間を短くしたい」など）が多く、男性は特定の理由に偏る傾向がある。

5. 若年非正社員について

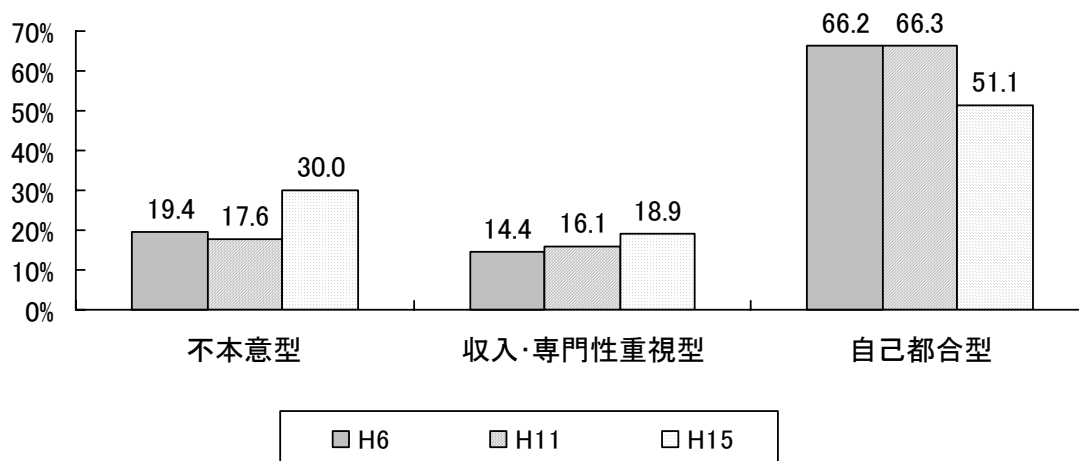
（若年非正社員の就業形態による実数と比率の動向）

15～34歳の若年非正社員に焦点を当て、その動向を見ると、性別・就業形態の合計では、実数はH6の約1,000万人からH15の約1,722万人へと増加しているが、全年齢に占める比率ではH6の42%からH15の39%へと低下している。契約社員、派遣労働者（常用型、登録型とも）、パートタイム労働者は、H6、H11、H15と実数は徐々に増加している。しかし契約社員の場合は、比率ではH11からH15にかけて低下している。派遣労働者（登録型）は、実数では増加しているが、女性の比率で見ると、H11からH15にかけて低下している。女性は特にH11からH15にかけてのパートタイム労働者の増加が目立っている。

(若年非正社員の就業形態選択理由の動向)

15～34歳の若年非正社員の就業形態選択理由の特徴を見ると、H11からH15にかけて、「不本意型」比率が上昇し、「自己都合型」比率が低下している（図－2）。

図－2 若年非正社員の就業形態選択理由の推移（非正社員合計・％）



注：詳しくは報告書を参照。

6. 政策的含意

- ① 過去10年間で雇用形態の多様化が一層進展している。非正社員の増加の多くを占めるのはパートタイム労働者であるが、契約社員や派遣労働者も増加している。契約社員や派遣労働者には、正社員になれなかったために現在の就業形態を選択している「不本意型」が少なからず存在しており、かつ近年においては「不本意型」が増加している。「正社員として働ける会社がなかった」という理由は、企業内労働市場への参入障壁の高さ・厳しさを示すものであり、「正社員VS非正社員」という対立構造、ある種の「身分」構造の強さを示している。また、非正社員の労働条件は、正社員に比べて劣っていることが多い。特に労働時間が長く、仕事内容等の面から見て基幹労働力化している可能性の高い非正社員については、より一層、均等・均衡処遇を普及させる必要がある。そのためには、労働時間の長さ以外の面における差をなるべくなくすような、諸制度の変更が重要となる。これは、雇用保障、賃金制度、昇進制度などの企業内の人事・処遇制度のみならず、所得税制、社会保障制度等の公的制度においても同様である。
- ② 近年、大卒・大学院卒の女性で、契約社員や派遣労働者となる者が増加している。女性の高学歴化は、本来、より生産性の高い労働力の増加を意味するにもかかわらず、これらの高学歴女性の能力が十分に活用されているとはいえない。女性の労働力が社会的に有効活用されるような仕組みを、政府・企業がより積極的に取り入れる必要がある。特に、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を重視し、育児や介護といっ

た家庭責任の負担を考慮した施策が重要である。

- ③ 若年非正社員が増加する中、「不本意型」が増加している。これは、正社員になれなかったために非正社員を選択したことの表れであり、そうした若年層の職業人生に重大な影響を及ぼすのみならず、中・長期的に見た経済社会全体における労働力の質等にも重大な影響を及ぼす危険性がある。若年非正社員の職業能力の形成、正社員への登用・転換制度の普及等を広範囲に実施し、充実させる必要がある。

報告書の構成（目次）

第1章 研究の趣旨と研究結果の概要

第2章 事業所における非正社員活用の実態とその変化

第3章 非正社員の属性の変化

第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度

第5章 若者の就業選択と非正社員就業の増加要因

付属資料（基礎クロス集計表）

主要参考文献

労働省（1996）『平成6年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。

厚生労働省（2001）『平成11年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。

厚生労働省（2005）『平成15年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。

古郡鞆子（1997a）『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。

佐藤博樹（1998）「非典型的労働の実態」『日本労働研究雑誌』No.462。

日本労働研究機構（2003）『非典型雇用労働者の多様な就業実態』。

小倉一哉（1999）「日本における非典型雇用の変化：1987年・1994年の統計データから」

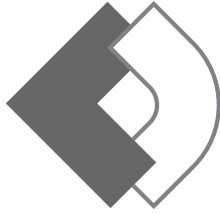
（財）社会経済生産性本部『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』。

労働政策研究報告書 No.68 サマリー
『雇用の多様化の変遷：1994～2003』

発行年月日 2006年8月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2006

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training