

第 1 章 はじめに

1 本調査の背景

(1) 増加傾向にあるフルタイム型非正規雇用

景気の回復で、2006年に入ってから正規雇用者数は増加傾向にあるものの、雇用者に占める非正規雇用の比率は、長期的に上昇基調にある。総務省統計局の労働力調査によると、役員を除く全雇用者に占める非正規雇用者数は、1995年に1,000万人を超えたあと、90年代後半以降も上昇を続けて05年には32.6%となり、ほぼ3人に1人が非正規雇用という状況になっている。

同調査の詳細集計(表1-1)によると、06年の第3四半期時点で、非正規雇用のうちもっとも多いのは、正規雇用に比べて労働時間が短いパートタイマー・アルバイトで、1,151万人(22.5%)にのぼるが、その伸びはここ数年弱くなっている。

一方、近年、増加傾向が強まっているのは、労働時間が正社員とほとんど変わらない派遣社員、契約・嘱託社員、その他であり、2000年の195万人(4.0%)を06年の第3四半期の556万人(10.9%)と比べると、3倍弱の大きな伸びを示している。とくに派遣社員の増加傾向が目立っているが、週に35時間以上働いている契約・嘱託社員といった、直接雇用の非正規も増加傾向が続いている。

こうしたことから、今回の事例調査では、いわゆる正社員より労働時間が短い典型的なパートタイマーよりも、ここ数年増加が著しい契約社員やその他フルタイム型のパートタイマーなど、労働時間が正社員とほぼ変わらない非正規雇用にとくに焦点をあてようと考えた。

表1-1 雇用形態別雇用者数の推移(万人、%)

年・期	役員を除く 雇用者	正規の職員・ 従業員		非正規の職員		パート・ アルバイト		派遣社員、契約社員・嘱託、そ の他				
			(%)		(%)		(%)			うち派遣社員		
2000	4903	3630	(74.0)	1273	(26.0)	1078	(22.0)	195	(4.0)	33	(0.7)	
01	4999	3640	(72.8)	1360	(27.2)	1152	(23.0)	208	(4.2)	45	(0.9)	
02	4891	3486	(71.3)	1406	(28.7)	1023	(20.9)	383	(7.8)	39	(0.8)	
03	4941	3444	(69.7)	1496	(30.3)	1092	(22.1)	404	(8.2)	46	(0.9)	
04	4934	3380	(68.5)	1555	(31.5)	1106	(22.4)	449	(9.1)	62	(1.3)	
05	4923	3333	(67.7)	1591	(32.3)	1095	(22.2)	496	(10.1)	95	(1.9)	
06	5002	3340	(66.8)	1663	(33.2)	1121	(22.4)	542	(10.8)	121	(2.4)	
05	I	4923	3333	(67.7)	1591	(32.3)	1095	(22.2)	496	(10.1)	95	(1.9)
	II	5032	3408	(67.7)	1624	(32.3)	1108	(22.0)	516	(10.3)	102	(2.0)
	III	5021	3372	(67.2)	1650	(32.9)	1132	(22.5)	518	(10.3)	113	(2.3)
	IV	5053	3384	(67.0)	1669	(33.0)	1145	(22.7)	524	(10.4)	114	(2.3)
06	I	5002	3340	(66.8)	1663	(33.2)	1121	(22.4)	542	(10.8)	121	(2.4)
	II	5101	3454	(67.7)	1647	(32.3)	1112	(21.8)	535	(10.5)	120	(2.4)
	III	5115	3408	(66.6)	1707	(33.4)	1151	(22.5)	556	(10.9)	126	(2.5)

資料出所：(1984年～2001年)総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)
(2002年～2006年)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(1～3月平均)

(注) 1) ()内は役員を除く雇用者総数に対する割合である。
2) 2002年に「パート・アルバイト」の数が減少し、「派遣社員、契約社員・嘱託、その他」が大きく増加している理由として、「労働力調査(詳細集計)」の調査票が以前の「労働力調査特別調査」と異なっており、2001年まで「パート」又は「アルバイト」と回答していたような人が、2002年には「契約社員・嘱託」と回答している可能性がある。

(2) 人件費抑制や正社員の代用としての雇用理由が増える非正規雇用

厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年、03年)によると、契約社員やパートタイマー等の雇用理由について、近年、微妙な変化が生じてきている。

契約社員の雇用理由としては(表1-2)、「専門的業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」とする回答が多いものの、一方で、「人件費の節約のため」や「正社員を確保できないから」とする回答のウェートが高まっている。「人件費の節約のため」については、99年で33.8%だったのが、03年¹⁾には「賃金の節約のため」(30.3%)と「賃金以外の労務コストの節約のため」(11.9%)を合わせて42.2%となっている。

「正社員を確保できないから」については、99年の7.5%から、03年には14.3%と2倍近く増加している。

パートタイマーの雇用理由については、「人件費の節約のため」とする回答がもっとも高く、次いで「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」や「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「長い営業(操業)時間に対応するため」——などが多くあがっているものの、その中では「正社員を確保できないから」とする回答も徐々にウェートを高めてきている。「人件費の節約のため」については、99年²⁾に短時間パートタイマーで61.5%、その他パートタイマーで59.1%だったのが、03年には「賃金の節約」(55.0%)と「賃金以外の節約」(23.9%)を合わせて78.9%となっている。「正社員を確保できないから」については、99年では短時間パートタイマーで9.3%、その他パートタイマーで10.9%だったのが、03年のパートタイマーでは12.4%に上昇している。

企業が「失われた10年」と呼ばれる長期の景気低迷の中で、非正規雇用の活用ウェートを高めてきたのは、契約社員は主に専門的人材、パートタイマーは業務量の変化に応じた調整役として使い分け、最適な雇用の組み合わせを追求してきた結果だとみることができるとともに、非正規雇用が増えた理由としては、人件費の圧縮や流動費化に加え、正社員を確保できないための代用としての側面も否めない。

表1-2 非正社員を雇用する理由別事業所割合(%)

就業形態	非正社員を雇用する理由												
	計	正社員を確保できないから	人件費の節約のため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	一日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費の節約のため※	高齢者の再雇用のため	正社員の育児・介護休業対応の代替のため	その他
1999年調査													
非正社員がいる事業所計	100.0	11.6	15.8	23.8	23.7	30.7	20.6	29.6	23.0	61.0	10.3	6.2	9.9
契約社員	100.0	7.5	11.5	42.4	34.6	19.0	6.2	4.0	6.5	33.8	18.0	4.6	7.0
短時間のパートタイマー	100.0	9.3	14.6	11.5	10.6	26.9	23.9	36.2	19.1	61.5	5.5	4.7	6.1
その他のパートタイマー	100.0	10.9	12.2	11.6	14.2	24.8	17.3	21.9	18.2	59.1	7.0	4.0	6.4
派遣社員	100.0	8.5	14.2	23.8	31.0	26.2	6.0	8.1	22.8	40.3	0.9	7.5	5.8
2003年調査													
非正社員がいる事業所計	100.0	20.1	15.4	23.1	26.3	26.5	18.1	28.0	17.6	51.7 22.5	14.2	3.0	3.8
契約社員	100.0	14.3	15.4	44.9	37.9	21.7	8.9	3.5	9.0	30.3 11.9	7.3	2.1	1.8
パートタイマー	100.0	12.4	12.8	10.1	12.3	23.4	20.4	35.0	15.4	55.0 23.9	6.4	2.1	2.4
派遣社員	100.0	16.9	17.2	25.9	39.6	26.4	2.8	8.0	14.4	26.2 26.6	1.7	8.8	1.7

※2003年調査では、「人件費の節約のため」を「賃金の節約のため」(上段)と「賃金以外の労務コストの節約のため」(下段)に分けて聞いている

資料出所:厚生労働省1999年、2003年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

¹⁾ 03年調査では、「人件費の節約のため」を「賃金の節約のため」と「賃金以外の労務コストの節約のため」に分けて聞いている。

²⁾ 99年調査では、パートタイマー(03年調査の項目)を短時間パートタイマーとその他パートタイマーに分けて聞いている。

2 調査の目的・課題

(1) 非正規雇用の基幹化の進展と高まる処遇見直しの必要性

契約社員、フルタイム型パートタイマーなどの非正規雇用は、近年、その戦力化が推し進められ、従来は正社員が行っていた職務や役割を浸食し始めてきた。こうした変化は、労働政策研究・研修機構（JILPT）の「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」（06年）（調査シリーズNo.25、以下No.25調査という）をみても明らかで、「正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員がいる」と認識している事業所は60.3%にのぼり、その就業形態は「契約社員」が32.6%、「嘱託社員」が25.0%、「パートタイマー」が21.9%——などとなっている。そして、正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員に対して、正社員との賃金水準の格差を縮小する必要を感じている事業所は、34.3%と約3社に1社にのぼっている。

一方、JILPTが実施した「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」（05年）（調査シリーズ調査No.26、以下No.26調査という）では、こうした職場の状況を踏まえたパートタイマー、契約社員等の今後の活用方策について、正社員がどのようにみているかを聞いている（図1-3）。

それによると、「現在より職場のパートタイマー等の人数比率が上がること」については、「どちらとも言えない」とする正社員がもっとも多い（37.6%）ものの、「反対」（「反対」＋「どちらかという」と反対）が34.8%でその次に多く、「賛成」（「賛成」＋「どちらかという」と賛成）の25.1%を上回っている。No.26調査は、正社員とパートタイマー等が混在して働く、非正規雇用比率の高い職場を調査対象にしているが、そうした職場はすでに非正規雇用の活用が臨界点に達しているとの見方が、正社員の中に広がっていることが分かる。

他方、「パートタイマー等1人当たりの労働時間が長くなること」については、「賛成」（同）とする正社員が32.8%、「反対」（同）が27.3%となっている。

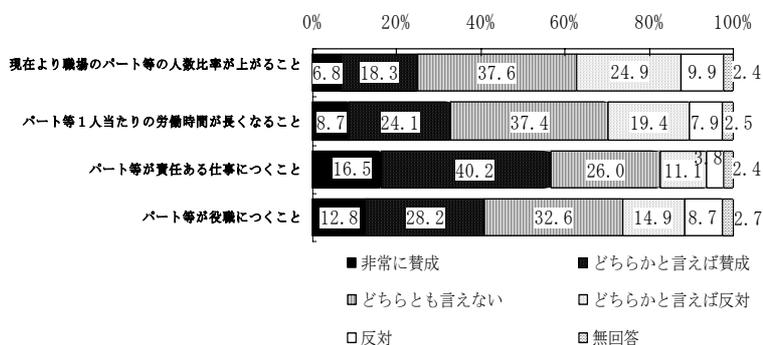
また、「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」については、

「賛成」（同）が56.7%と圧倒的に多く、反対（同）は14.9%に過ぎない。さらに、「パートタイマー等が役職につくこと」について

も、「賛成」（同）が41.0%に対し、「反対」（同）は23.6%で、

いずれも「賛成」が「反対」を大きく上回る結果となっている。こうしたことから、パートタイマー等の現在以上の量的拡大には反対とする正社員が多いものの、一人当たりの労働時間を長くする、あるいは責任ある仕事や役職につけるといった、現在いるパートタイマー等

図1-3 パートタイマー等の活用に対する賛否
（正社員調査、%）



のさらなる活用に対しては、賛同する正社員の方が高い様子が見えてくる。

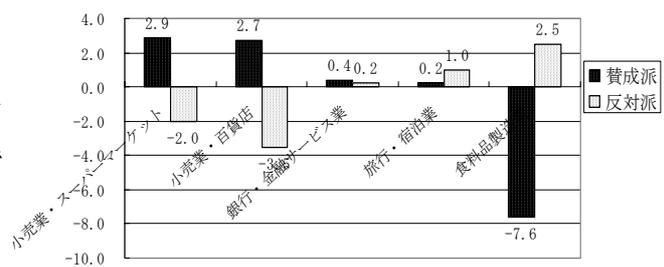
また、No.26 調査では、正社員に対して均衡処遇の考え方に対する賛否とその理由についても聞いている。それによると、約8割（79.3%）が「賛成」（同）と回答しており、「反対」（同）は約1割（9.8%）にとどまっている。その理由（複数回答）については、「優秀な人材を確保するために必要だから」（65.3%）、「パートタイマー等のやる気を向上させるために必要だから」（61.0%）、「同じ仕事をしている以上処遇を合わせるのは当然だから」（56.1%）——などが上位にあがっている。

このことを、先述した正社員の半数が現在いるパートタイマー、契約社員等のさらなる活用に理解を示している事実と重ね合わせて考えると、正社員も職場におけるパートタイマー等の戦力化の状況を踏まえて、非正規雇用の処遇を見直すことについて、その必要性を感じ始めているといえる。

（2）業種で異なる処遇見直しの考え方（今回調査へのインプリケーション）

一方、No.26 調査を詳しくみると、均衡処遇の考え方に対する賛否とその理由は、業種により若干、傾向が異なっている。まず、均衡処遇の考え方に「賛成」（同）の正社員は、小売業・スーパーマーケットで82.4%、小売業・百貨店で82.0%と8割を超えているのに対し、銀行・金融サービス業では79.7%、

図1-4 業種による均衡処遇の考え方に対する賛否意識の違い(全体平均からの乖離、%)



旅行・宿泊業では79.5%、食品製造業では71.7%——などと相対的に低くなっている。そしてその分、均衡処遇の考え方に反対の割合が高くなっている（図1-4）。

こうした違いを生じる背景として、各業種における均衡処遇の賛否の理由をみると、「賛成」（同）の理由については大きな差異はみられないが、「反対」（同）の理由に関しては、「正社員の雇用がパートタイマー等に置き換わる恐れがあるから」や「正社員とパートタイマー等は違う仕事をすべきだから」——などの割合が、銀行・金融サービス、旅行・宿泊、食品製造といった業界で、相対的に高くなっている。

こうしたことから、今回調査では、第3章で述べるように契約社員やフルタイム型のパートタイマー等の占める割合が高く、また、均衡処遇に対する考え方も小売業界とは異なる銀行・金融サービス、旅行・ホテル、食品製造といった業種にスポットをあて、近年、正社員と仕事、人材活用等が重なり始めてきた非正社員に対し、企業労使がどのようにその処遇改善に取り組もうとしているかの動向を、ヒアリングにより事例収集することとした。