

特集

正規雇用化への新たな動向

— 始まる「第2ラウンド」



総務省の労働力調査によると、2014年7～9月期のパートやアルバイト、契約社員などの非正規労働者の数は1952万人で、雇用者全体に占める非正規雇用は37.1%になっている。こうしたなか、少子高齢化や景気回復、復興需要などを背景に、非正規雇用で働く有期契約労働者を正社員化する企業が増えている。地域や職種、労働時間を限定して働く多様な正社員の普及や、労働契約法の改正内容の理解の浸透なども相まって、今後、こうした動きがさらに活発化する可能性も指摘されている。特集では、「正規転換の第2ラウンドが訪れた」と指摘する論文の紹介とともに、正社員登用と職場の働きやすさを追求する労使の取り組み事例、労働政策フォーラムでの改正労働契約法への対応の議論などから、正規雇用化への直近の動向とこれからの課題を考える。

正規・非正規雇用動向の局面認識

— 正規化の「第2ラウンド」の到来と課題

JILPT特任研究員 浅尾 裕

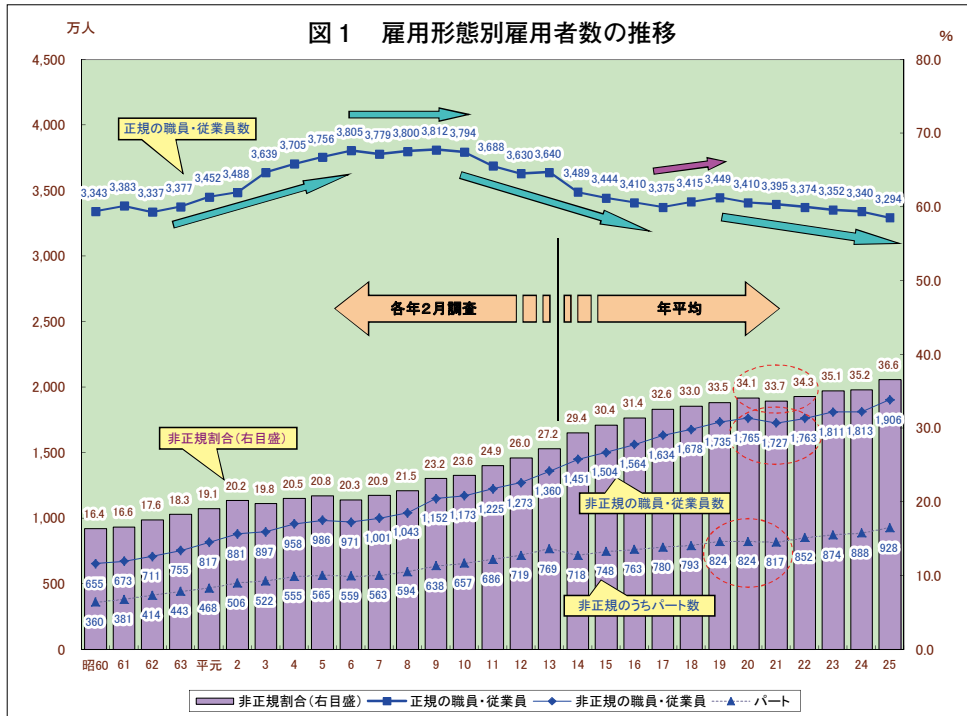
雇用形態別動向の代表的統計である総務省統計局「労働力調査」(基本集計)により正規雇用者(統計上の標準は「正規の職員・従業員」)数の推移をみると、四半期別の前年同期差で平成二六年(西暦二〇一四年)一～三月期は五七万人減、四～六月期は一四万人減と減少幅は縮小しつつも依然前年水準を下回っていたものが、七～九月期には九万人増となった(1)。そこで、この小論では、正規・非正規の雇用形態別の雇用動向について、現在の局面をどのように捉えるべきなのかについて考えてみたい。結論を先にいえば、上記の動きは「正規減の非正規増」の状態から「正規も非正規も増」の状態へ移行する兆しとみることができ、平成一八年、一九年頃を第一ラウンドとすれば、非正規から正規への「正規転換」の第二ラウンドが訪れたと考えると、その局面を活かす積極的な施策や取組が望まれる。ただし、この推測(期待)は、執筆時点(平成二六年初冬)までの状況に基づいており、その後相当に大きなショックが生じた場合は、大幅な修正が必要になるものである。また、本稿の意見または見込みに関する部分は、これまで非正規雇用をフォローしてきた筆者の研究者としての見

解をまとめたものであり、JILPTをはじめいかなる組織の見解を示すものではないこともお断りしておきたい。

近年における形態別雇用の推移の確認

まず、この間における「労働力調査」の雇用形態別雇用者数の推移を確認しておきたい。図1は、やや長期的に要点を表示したものである。非正規割合(役員を除く雇用者に占める割合/図の棒グラフ)は、昭和六〇年(二月)の一・四%から平成二五年(年平均)の三六・六%まで、また、非正規雇用者数はそれぞれ六五五万人から一九〇六万人まで、ほぼ一貫して上昇・増加してきているが、いくつかの局面に分けてみるることができる。一つは、正規・非正規とも雇用者数が増加していた「正規も非正規も増加」の時期であり、平成六年頃までの期間である。この期間において非正規割合は、昭和六〇年から平成二年まで四%ポイントほど上昇した後、平成二年以降は二〇%程度で、小さく上下しながらほぼ横ばいで推移していた。次いで平成一〇年頃までの期間で、非正規雇用は増勢を強める一方、正規雇用はほぼ横ばいで推移した。このため、非正規割合は明らか

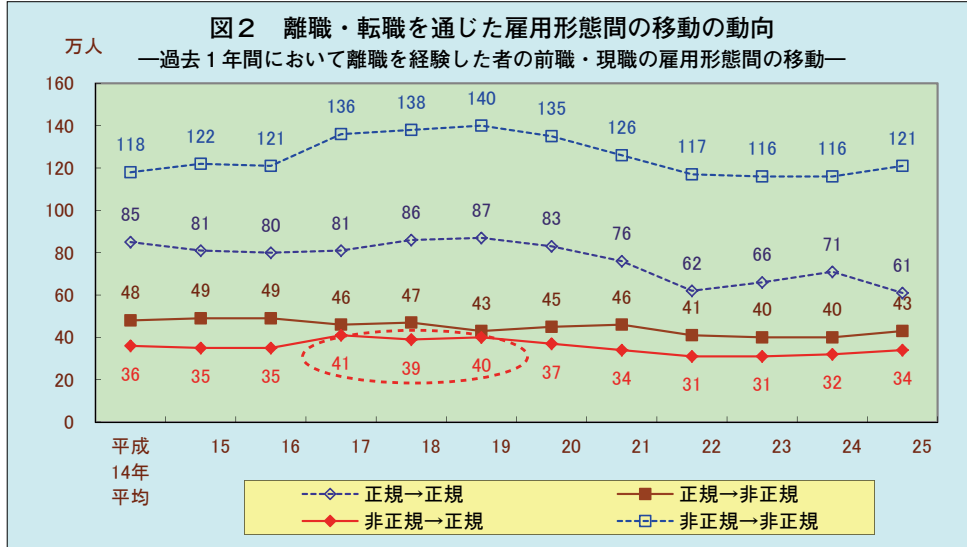
図1 雇用形態別雇用者数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」(平成13年までは「労働力調査特別調査」で各年2月調査)

図2 離職・転職を通じた雇用形態間の移動の動向

—過去1年間において離職を経験した者の前職・現職の雇用形態間の移動—



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

九月期には正規雇用が前年同期に比べ増加に転じたところであり、今後の局面変化が期待される動きとなっている。

非正規の正規転換の「第一ラウンド」の出現と頓挫

当面の情勢を理解するために、前回に「正規も非正規も増加」がみられた平成一八、一九年頃に注目してみよう。当時と現在の直近までの状況には近似している面が多い。統計データでの概観については上述のとおりであるが、また、当時も現在も、ある分野の非正規雇用を一括して正規雇用へ転換する事例の報道が少なからずあったことも似ている。そうした事例は、この『ビジネス・レーパー・トレンド』の当時の号を振り返ることによっても確認できる(4)。

筆者としては、この時期を「正規転換の第一ラウンド」と呼ぶこととした。当時の状況について、主な政府統計から、非正規雇用から正規雇用への転換を示すデータを確認しておこう。

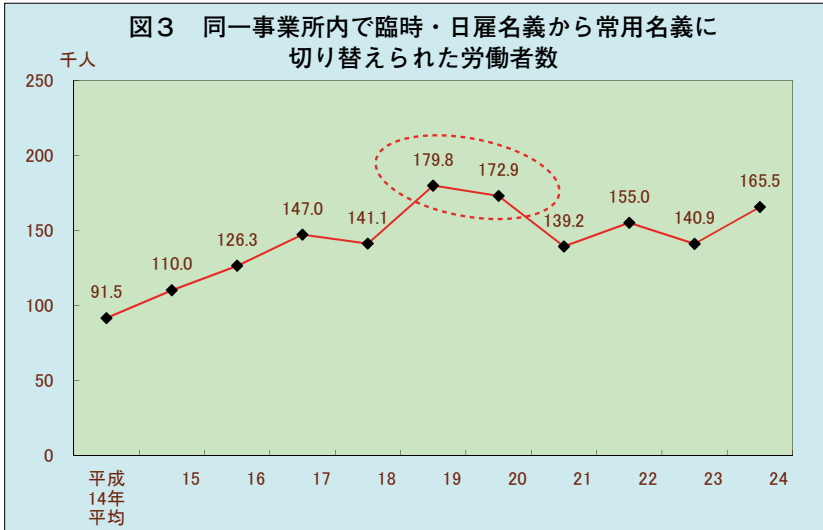
図2は、「労働力調査・詳細集計」から、調査時点で雇用者であった過去一年間に離職を経験した人のデータから、前職と現職との雇用形態の異同(移動)をみたものである。非正規から正規への移動者数をみると、平成一六年には三五万人であったものが一七年には四一万人に増加し、一八年三九万人、一九年四〇万人と相対的に高い水準で推移している。この時期に、離職を経由した正規転換、いわゆる外部転換が増加したことが示されている。その後、二〇年から減少に転じている。

な上昇を示すようになった。続いてやってきたのが非正規雇用はほぼ直線的に右肩上がりを示す一方、正規雇用は減少を続ける「正規減・非正規増」の期間で、平成一七年頃までということができる(2)。この時期には、非正規割合の上昇が総じて毎年一%ポイントを上回っていた(3)。

この急速な非正規化の局面に変化が現れたのが平成一八年頃であり、正規雇用が増加に転じ、続く一九年も増加となった(一八年・三〇万人増、一九年・三四万人増)。二一世紀に入ってから、周知のように、平成二〇年九月にはリーマン・ショックが起こり、経済が厳しい状況に陥るとともに一旦は頓挫し、正規雇用数は平成一九年の三

四四九万人を直近のピークとして減少に転じた。また、非正規雇用についても、平成二二年には前年比三八万人減となり、この年は「正規も非正規も減」と雇用全体が収縮し、その結果非正規割合も低下するという希な年となった。この年を除けば、局面的には再び「正規減・非正規増」の状態となつて続いできた。そして、冒頭に述べたように、四半期ベースであるが、平成二六年七

図3 同一事業所内で臨時・日雇名義から常用名義に切り替えられた労働者数

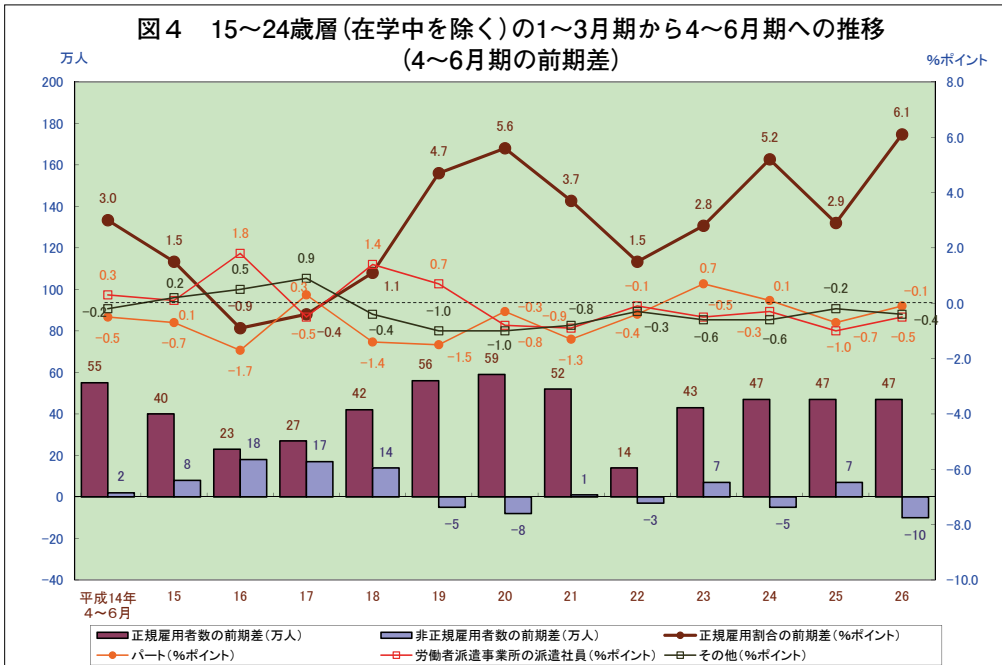


資料：厚生労働省「雇用動向調査」

また、図3は、厚生労働省「雇用動向調査」から、同一の事業所内で臨時・日雇名義から常用名義に切り替えられた労働者数の推移をみたものである。臨時・日雇⇩常用の転換は必ずしも雇用形態上の正規転換とは限らないが、後者を色濃く反映したものとすることができる。これを見ると、平成一九年、二〇年に他の年よりも相対的に高い水準となっている。この時期に企業内での正規転換、いわゆる内部転換が増加したことが窺われる(5)。

このように、統計データによってもこの時期、内部・外部の正規転換が一

図4 15~24歳層(在学中を除く)の1~3月期から4~6月期への推移(4~6月期の前期差)



データ：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」(統計局ホームページから得られるデータを使用している)から筆者試算。

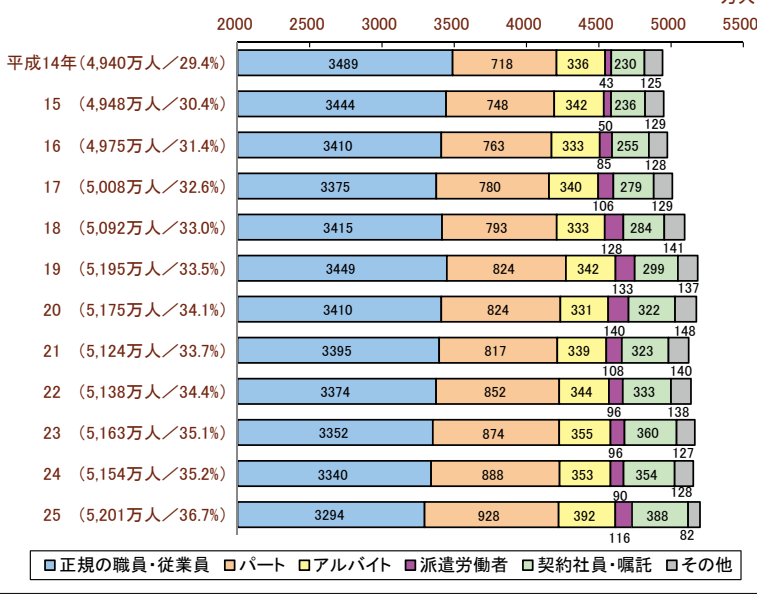
- (注) 1. 数値は、各年4~6月期の前期(1~3月期)差である。
 2. 「その他」とは、調査上の非正規形態の一つの区分であり、パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員・嘱託以外の形態である。

および大学院修了者は除かれるものの、中高卒から多くの大卒まで大半の新規学卒者は在学中を除くこの年齢層に含まれると考えられる。そして、一般的には四~六月期の雇用者データに新規学卒就職者は初めて登場するといつてよいであろう(6)。そこで、各年の一~三月期(以下「I期」という)から四~六月期(以下「II期」という)への

変化にはその年の新規学卒就職者の動向がかなり反映していると想定してよい(7)。

以上のような設定の下で、形態別の雇用におけるI期からII期にかけての変化をみたものが図4である。棒グラフは、正規及び非正規の雇用者数のI期からII期にかけての増減数であり、新規学卒就職者の流入があるため正規雇用者数は増加するのが一般的である。非正規雇用者数についても、新規学卒就職者のうち少なくとも一部分が非正規雇用で学卒後の初職を始めることから同様に増加することが多いと考えられるが、正規就職者数ほどは多くないので、ときには種々の差し引き計算の結果として減少となる年もあり得るものといえる(8)。図4を見ると、平成一六年、一七年と小さくなっていった正規雇用増加数(四~六月期の前期差)が一八年(四二万人)、一九年(五六万人)と拡大し、二二年(五二万人)まで相対的に高い水準にあったことが確認できる(9)。しかし一方、人数の増減は時々の人口数の影響を大きく受けるので、さらに、役員を除く雇用者に占める割合の変化により確認して見る必要がある。それが、図4の折れ線グラフであり、各年I期からII期にかけての割合の増減を示している。これを見て、正規雇用割合前期差が、平成一九年、二〇年には、それまでの年に比べて大きく上昇している。この時期において、新規学卒者の正社員採用が増大するとともに、また、若年層において正規転換が進展したことが示されているといえる。さらに、平成一八年、一九年とI期からII期にかけて上昇して

図5 雇用形態別雇用者数の推移（年平均）



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

(注) 項目の()内は、左側が役員を除く雇用者数計、右側がそのうち非正規雇用者が占める割合である。数値軸が2,000万人から始まっていることに留意されたい。

「第一ラウンド」の背景

いた派遣労働者の割合が、二〇年(春)には低下となっていた。これは推測の域を出るものではないが、この時期に、派遣から正規への転換が一定程度進展したことが示唆される⁽¹⁰⁾。しかし、その後、正規雇用割合前期差は二一年、二二年とかなりの低下を示し、とりわけ二二年(春)は、新規学卒就職にとって非常に厳しかったことが示されている。一部先取りになるが、その後の推移をみると、平成二六年(春)の正規雇用割合前期差はかなり高い水準となり、この年の正社員採用の拡大が示唆されている。

平成一七、一八年頃から二〇年(前半)にかけて、正規転換の「第一ラウンド」と呼べるような状況がみられたが、その背景要因をあげておこう。まずは、強い浮揚感こそなかったものの「神武超え」といわれるほど景気回復の期間が続き、いわゆる「バランスキー不況」ともいわれた企業財務についてその改善が進展したことをあげることができる⁽¹¹⁾。「とにかく正社員採用抑制」の時期は、終焉に向かう環境にあったということが出来る。次に、「団塊の世代」(昭和二二年～二四年生まれの人口層)の

因をいえば、平成一〇年代(西暦でいえば二〇〇〇年代)に入つてすぐ)における「正規減・非正規増」の局面の時期に入るとともに、一定の職種について正社員から非正規雇用者への(二括)転換を実施した企業のいくつかについて、それが事業運営上あまり成功とはいえないことが認識されたことも要因としてあげることが出来る。そうした企業では、この時期ふたたび正規雇用への再転換が行われた⁽¹²⁾。

「第二ラウンド」到来の徴候

この間に一・〇%から二・七%まで上昇している。また、契約社員・嘱託は、「団塊の世代」が六〇歳台入りする直前の平成一八年は二八四万人であったものが、同世代全体が六〇歳台入りした平成二二年には三三三万人と五〇万人近く増加している。割合では、五・六%から六・五%に上昇している。前述のように、後者は正規雇用の減少と併せた要因であることに留意する必要がある⁽¹⁴⁾。

「第二ラウンド」が到来したとの徴候はまず、なにより経済情勢に明確な改善がみられるようになったことであるが、それとともに、前述したように、企業においてある分野の非正規雇用を一括して正規雇用へ転換する事例が少なからず現れてきたことにみられた。そのいくつかは、本誌「ビジネス・レジャー・トレンド」における「賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流」シリーズの中で紹介されてきたところでもある。

六〇歳台入りに関連して「二〇〇七年問題」が世間で喧伝されたことも企業の正社員採用行動(非正規の正規転換を含む)にかなり影響を与えたことも否定できない。ただし、この要因は、後述するように実際上は両方向の効果を持つものであったといえる。また、雇用形態に直接関係する要因をいえる。平成二〇年には、一四〇万人まで三倍近く増加している。役員を除く雇用者に占める割合では、

この間に一・〇%から二・七%まで上昇している。また、契約社員・嘱託は、「団塊の世代」が六〇歳台入りする直前の平成一八年は二八四万人であったものが、同世代全体が六〇歳台入りした平成二二年には三三三万人と五〇万人近く増加している。割合では、五・六%から六・五%に上昇している。前述のように、後者は正規雇用の減少と併せた要因であることに留意する必要がある⁽¹⁴⁾。

こうした潮目の変化を受けて、JILPTでは雇用形態構成の変化ないし推移に関して、当面の情報・データの整理・分析に取り組んできたところである。一つは非正規雇用から正規雇用への転換を行う企業の事例の分析、二つは平成二六年二月に実施した事業所を対象としたアンケート調査の分析、三つは今後の形態別雇用を見通すための試行的シミュレーションの実施である⁽¹⁵⁾。以下の記述においては、これらの取組の成果も活用していくこととしたい。また、「第二ラウンド」到来の徴候と

しては、上述のように「労働力調査」において正規雇用の減少幅に縮小傾向がみられ、平成二六年七・九月期には前年同期比増加に転じたことがあげられる。それとともに、図4でもみたように、同年春の新規卒採用が堅調に推移したこともある。まさに、「第一ラウンド」の初期においてみられた徴候がそろうているといえる¹⁶⁾。

さらに、上で紹介したアンケート調査結果において、今後三年間において正社員数の増加を見込む事業所が多くなっている。すなわち、今後三年間の正社員数について、現状程度で変わらないとする事業所が四五・四%で多いものの、増加を見込む事業所が二八・九%で減少を見込む事業所の五・六%を大きく上回っている。この結果、今後三年間に正社員数は三・六七%増加することが期待されている。また、非正規から正規への登用(内部転換)についても調査されており、登用が今後「増える」とする事業所が二一・六%で、「減る」とする事業所の二・五%を大きく上回っている。正社員数の増加見込みの中には、こうした内部登用の増加も反映されているとみられる結果となっている。大きな経済的変動が生起することがなければ、今後しばらくは「第二ラウンド」が継続することが窺われている。

以下、「第二ラウンド」について考えられる特徴やその背景、課題などを整理してみよう。

非正規から正規雇用への転換事例にみられる特徴

正規転換に取り組む企業の事例から

は、現在までに得られている情報でみる限り、次のような特徴をあげることができるように思われる。

- ① 正規雇用者を従来型の正規雇用者と、勤務地などを限定する正規雇用者とに分類し、従来型の非正規雇用者と併せて三区分(以上)に変更する動きが明確にみられていることである。いわば雇用形態にグラデーションをつけることとなっている。結果として、従来型の正規雇用者と新しいタイプの正規雇用者を合わせた)正規雇用者数は概ね増加し、その雇用者数全体に占める割合も高まっている(従来型の非正規雇用者数は減少し、その割合も低下)。
- ② 雇用形態にグラデーションをつける際の一つの方法として、非正規雇用者の登用先の正規雇用として、新たな雇用コースが創設されている場合が多いことがある。新たな雇用コースとしては、職域(期待役割)や就業先の地域など一定の限定が設けられたいわゆる「〇〇限定正社員」となっている。非正規の登用先としての「限定正社員」制度、すなわち「多様な正社員」がかなり普及し始めていることが窺われる。
- ③ 一方、正規雇用化のルートを整備するに当たって、非正規雇用の中に一定の正規雇用者(限定正社員)と同様・類似の仕事を担い、より近い処遇の区分を設定している事例もみられている。いうなれば、正規雇用への登元元としての非正規雇用区分の設定である。
- ④ 改正労働契約法(第一八条)への対応が背景となつているところもみ

られている。周知のように、有期契約で五年を超えて継続して雇用される非正規雇用者が希望すれば、それ以降は期間の定めのない雇用へ移行させなければならぬこととされた。法律上は、平成三〇年から適用事業が生じることとなっているが、それに先行した取組として、非正規の正規雇用転換を積極的に進めようとしている動きがあるといえる。

⑤ 取組後の雇用ポートフォリオとしては、企業において正規雇用者数が増加し、その割合が高まることは間違いない。その中で、従前の非正規雇用は原則としてなくなるところもあれば、非正規雇用は今後も存続し、そこからの正規雇用への登用を進めていくところもある。後者は、パートタイム労働者をかなり活用している場合が多く、また、非正規雇用であっても生涯生活設計が可能な処遇の整備をめざす場合などもみられる。

こうした取組や動きは、「第一ラウンド」でも方向としてはみられていたものもあるが、今回はより明確な形で現れているといつてよいであろう。

「第二ラウンド」の背景要因

「第一ラウンド」と同様に、経済環境の好転(見直し)の中で、企業における行き過ぎた非正規化の見直しという側面があると考えられるが、それとともに、「第二ラウンド」においては次のような背景要因があると考えられる。

- ① 今後における労働力供給の減少見通しとともに、現下において有効求人倍率が一倍を超えていることにもみられるように労働力需給が引き締まっていることを背景に、必要な労働力を確保しておこうとする誘因を高めたことが考えられる。
- ② 中小企業では区々いろいろであることに留意する必要があるが、「団塊の世代」が六〇歳台後半層へ移行し、総じて「団塊の世代」の従業員が実際に退職したことから、企業の採用意欲を高めたことが考えられる。また、非正規形態である高年齢層の嘱託社員の増加が止まり、あるいは減少に転じることも予想される。「第一ラウンド」でみられたこの面での非正規雇用増の要因が今回はないことも大きいであろう。
- ③ 改正労働契約法をはじめとした労働法制・政策への対応という側面も、少なくないと考えられる。これには、前述のような改正労働契約法への対応ばかりでなく、たとえば、短時間労働者(パート)への被用者向け公的医療・年金保険の適用拡大の動きも影響していると考えられる。こうした社会保険が適用され、企業も自分の保険料を負担することとなるのであれば、パート従業員の人材についてより質を高めた活用を図る企業も出てくることは想像に難くない。
- ④ 正規雇用化の転換先として「〇〇限定正社員」という選択肢が一般化してきたことも背景要因の一つとしてあげることができる。換言すれば、正規と非正規とを分ける要素の中で、とりわけ雇用契約期間の有無に着目し、正規化のために対応すべき要素が明確であるといえる。これには、改正労働契約法が期間の定め

を絞っており、無期化に当たって他の労働条件の変更までは求めていないということも影響していると思われる¹⁷⁾。

想定される諸相と課題

以上を前提として、「第二ラウンド」で生じる蓋然性の高い事象とそれに関連した課題を列挙すると、次のようなものが考えられる。

① 正規雇用が増加するもつとも大きな背景は、経済情勢やその見通しが好転し、正規雇用に対する企業の需要が高まっていることであり、新卒採用においても正社員採用ないし直接の正社員採用ではないものの正社員への転換を前提とした見極めのための契約社員等としての採用需要が増大することが見込まれる¹⁸⁾。このため、こうした需要増を的確に新規卒業者の正社員就職増に結びつけることが望まれる。とりわけ留意したいのは、採用需要が増えるといっても学卒採用市場における銘柄企業の採用枠が大幅に増えるわけでも、まして、学卒者の全員がそうした企業に就職できるようになるわけではないということである。それを勘違いして、「あそこへ入れないなら非正規の方がよい」というような風潮が復活することが懸念される。こうした時期であればこそ、なおさら職業指導（キャリア・ガイダンス）に力を注ぐなどして、たとえば地元の中堅・中小企業に視野を広げた職業生涯の視点に立った職業選択を促すことが求められる。一方、企業側にも、キャリア展望を示すなど適切

な対応を求めたい。

② ある職域の非正規雇用者を一括して正規雇用へ転換させる企業が、今後も少なからず出てくることも見込まれる。その際、企業内転換の登用先となるのは、多くの場合、地域限定を中心とする「〇〇限定正社員」であると考えられる。「〇〇限定社員」は、一定の職域と関連しつつも、当面は「地域限定」が主要な形態となるものと考えられる。したがって、「地域限定」に関連する政策・制度上の課題について、考え方を整理しておくことが望まれる。いろいろな論題があるが、たとえば「地域限定」に係る地域での事業が立ち行かなくなり撤退する場合の対応といったことが考えられる。その際、「地域限定」をする必要がある企業であれば他の地域でも事業を展開しているの、「限定」を解除して広域移動を図ることも考えられるが、地域限定にするには働く側にもそれに応じた理由ないし事情がある場合も少なくない。そう簡単ではなく、地域での他の雇用の受け皿をどうするかが課題となるであろう。

③ 一括ではないが、従来からある、または新たに導入された登用制度・慣行によって、非正規雇用の正規雇用への登用が増えることが見込まれる。先にもみたアンケート調査結果でも、二割を超える事業所で正規雇用登用が今後増えるとしている。したがって、登用制度の整備を促進するとともに、そうした登用を円滑に進めるために、能力開発をはじめとする環境整備を進めることが望ま

れる。

④ 登用後の正社員の賃金をはじめとする労働条件については、登用直後には緩やかな改善にとどまるのが一般的である。先のアンケート調査結果でも、過去一年間に登用実績のある事業所において登用直後の年の年収は、「二割以上上がる」は三八・四％にとどまり、「一割程度上がる」が四〇・四％、「ほとんど変わらない」が一七・〇％となっている。多分これは、いわゆる基準内賃金（したがって毎月の手取り収入）はあまり変わらず、年収増は賞与等の増加分程度であるといったことが窺われる。一方、正規雇用登用は「役割期待」などの質的变化を生じることが少なくなく、「責任」の程度が重くなることなどが考えられる。そのため、そうした当面の短期的な状況に左右され、登用されたものの早期に離職してしまう結果とならないよう、登用前後やその後のキャリアの展望について、必要な環境整備と十分な情報



提供が行われるようにすることが望まれる。

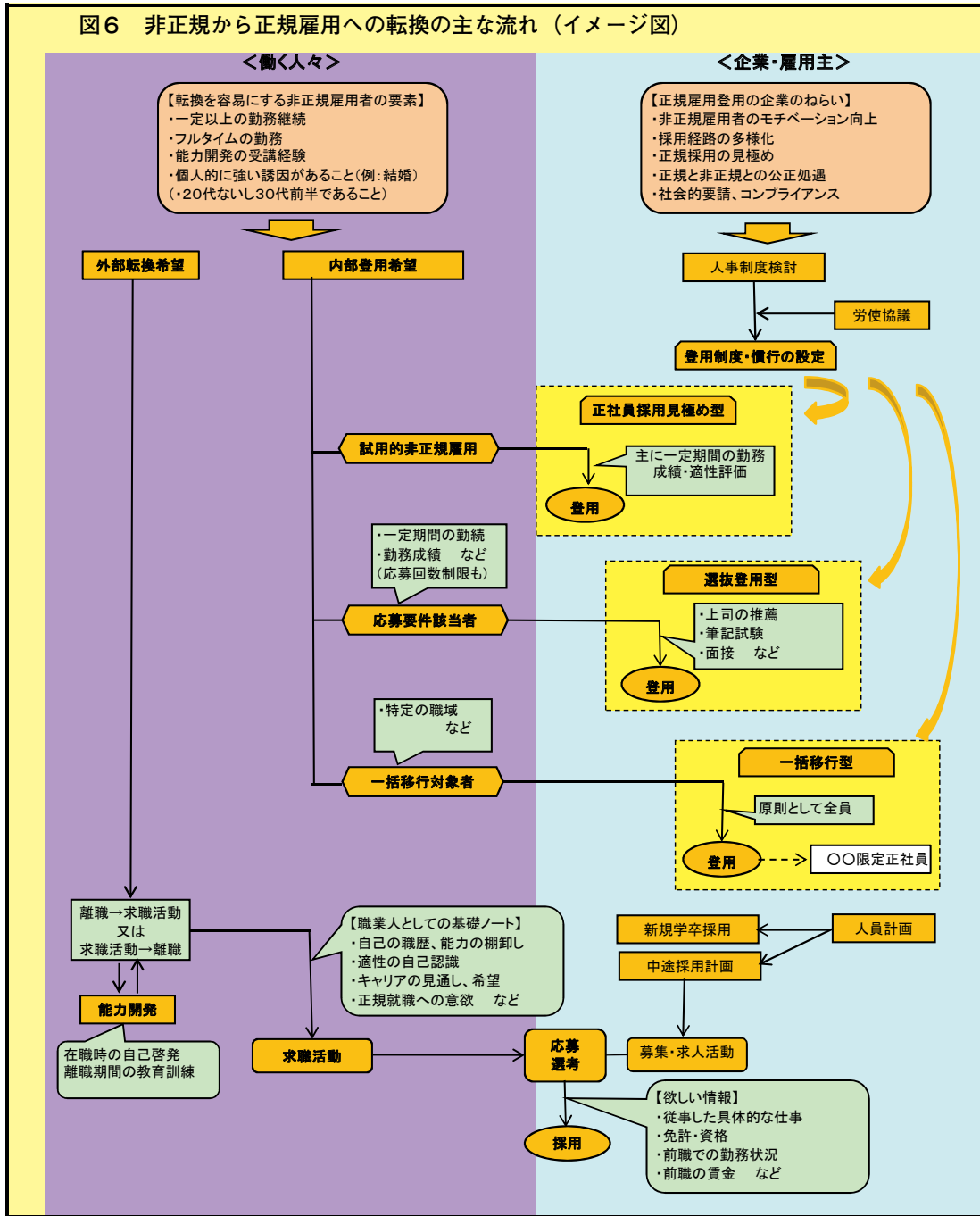
⑤ 前職が非正規であった人を正規として採用する、いわゆる外部転換も増加することが見込まれる。したがって、労働市場に求職者として現れる非正規雇用の正規雇用求職の意欲喚起と能力開発を中心とする必要な支援、求人者（企業）への的確な情報提供や外部転換者の採用に関連する取組に対する支援を行い、可能な限り円滑な外部転換が実現することが望まれる。

⑥ 一方において、非正規雇用者を中心に労働力の確保に遭遇する産業・事業分野がかなりみられるようになることが見込まれる。これについては、労働条件の引き上げや就業環境の改善などを通じて、いわゆる労働市場の機能により解決が図られることが基本である。しかしながら、社会的に不可欠のサービス機能については、別途必要な措置を講じつつ労働力の確保を図ることが望まれる。

⑦ 労働力確保難に関連して、労働節約的技術革新の進展が図られることも予想される。主なものは機械設備による労働の代替（ないし補完）であるが、機械設備にとどまらずシステムや営業時間の見直しなども含まれる¹⁹⁾。こうした取組について、まともった資金力に乏しい中小企業などに対する支援を図ることが望まれる。

⑧ 「働き方」の多様化に関するより長期の課題を展望したとき、企業内転換に関する人事制度が整備される過程で、より整備された就業条件・環境の非正規雇用者層が増えること

図6 非正規から正規雇用への転換の主な流れ（イメージ図）



が見込まれることも注目される。例えば、「登用元としての非正規雇用類型（コース）」を設定している事例もみられている。こうしたコースが

広まることは、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら非正規雇用のままで生涯キャリアを形成できる、一つの可能性・選択肢をもたらすこ

とになることが考えられる。したがって、こうしたコースの構築について、必要な支援を図ることも望まれる。

以上の眼目は、企業内転換か外部転換かを問わず、非正規から正規雇用転換の流れに棹さず（流れを促進する）施策をすべてメニュー化し、個々のケースに応じて的確に実施することである。既往の論点も併せて考えれば、非正規から正規雇用への転換には図6のような流れを想定することができる。詳細な説明は省略するが、これらの流れを構成するそれぞれの要素・段階について、情報提供、相談、能力開発などの機会ないしサービスの提供、費用補助、当座の生活支援、企業の取組や雇用の奨励などの施策メニューを体系化し、その中から、個々のケースの必要に応じて適用していくことが望まれる⁽²⁰⁾。

中期的な形態別雇用の展望—シミュレーション結果

最後に、このように「第二ラウンド」が円滑に推移したとき、どのような形態別雇用が展望できるかシミュレーションした結果を紹介して、本稿を閉じたい。シミュレーションの考え方は、方法はシンプルなものである⁽²¹⁾。すなわち、正規・非正規の構成には、産業別に、また性・年齢別に特徴的な違い（特性）がみられることに着目して、産業別及び性・年齢別の形態割合を操作変数として今後の動向をシミュレートするものである。今後の想定としては、シンプルに、これまでの非正規化の進展が今後も進むとした場合（「トレンド延長ケース」）と割合でみた非正規化が止まり今後は平成二五年の割合のまま推移するとした場合（「二〇一三年に固定ケース」）、の二つを用

表1 主なシミュレーション結果のまとめ：①産業別形態割合アプローチ

		2013年実績	2020年試算結果	増減差
トレンド延長ケース (これまでの非正規化が継続)	非正規割合 (%)	36.6	40.2	+ 3.6 ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,165	- 137 万人
2013年に固定ケース (非正規化が今以上進展しない)	非正規割合 (%)	36.6	36.2	- 0.4 ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,378	+ 76 万人
さらにアンケート調査による正社員増加見込みを反映したケース	非正規割合 (%)	36.6	34.6	- 2.0 ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,464	+ 162 万人

(注) 1. 基礎とした労働需給推計は、経済・雇用環境についてもっとも順調に推移した「経済再生・参加進展」のケースの推定である。
2. 産業別の雇用形態割合等が過去のトレンドで今後も推移するとした場合、2013年の水準のままで推移すると仮定したシミュレーション結果である。

表2 主なシミュレーション結果のまとめ：②性・年齢階級別形態割合アプローチ

		2013年実績	2020年試算結果	増減差
トレンド延長ケース (これまでの非正規化が継続)	非正規割合 (%)	36.6	41.0	+ 4.4 ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,167	- 135 万人
2013年に固定ケース (非正規化が今以上進展しない)	非正規割合 (%)	36.6	37.8	+ 1.2 ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,333	+ 31 万人

(注) 表1の脚注参照。ただし、この表は、性・年齢階級別の雇用形態割合に関するシミュレーション結果である。

○万人弱程度増加し、非正規割合もやや低下すると試算された。さらに、これをベースとして、先のアンケート調査結果から得られた今後三年間の各産業における正社員数の期待変化率を加味して推計すると、正社員数は一六〇万人強のかなり増加となり、非正規割合は三四・六%に低下すると試算された。

また、性・年齢別アプローチみると、「トレンド延長ケース」では非正規割合は二〇二〇年には四一%程度まで上昇し、正社員数はその間に一三〇〇万人弱程度減少すると試算された。これに対し、就業者に占める雇用の割合はこれまでのトレンドで推移するものの、性・年齢階級ごとの雇用形態構成割合は二〇一三年程度のままで推移するとすれば、二〇一三年に固定ケース、正社員は同期間に三〇万人程度増加すると試算された。ただし、その場合でも非正規割合は緩やかな上昇となっている。

現実には、多分、「トレンド延長ケース」と「二〇一三年に固定ケース」の間、また、需要側からの産業別アプローチと供給側からの性・年齢別アプローチの間のどこかに落ち着くと見込まれる。「正規も非正規も増加」の状態、さらには非正規割合の上昇の沈静化といった事態も十分あり得ることは示されていることに、力を得ることが重要であると思われる²³⁾。

[注]
1 四半期ベースで統計(労働力調査・詳細集計)がある平成一四年以降(前年同期差は平成一五年以降)でみて、正規雇用者数が前年同期を上回っていたのは、平成一六年四期(二八万人増、一八一年一増、一九年三増(各期それぞれ七万人増、四六万人増、三六万人増、五九万人増、五三万人増、二九万人増、二八万人増、平成二一年一増(一九万人増)、二二年四増(一五万人増)、二三年二期(五八万人増)、二四年四増(五万人増)及び今回の二六年三増であった。安定的に継続しているのは一八・一九年だけといえる。なお、あらためて「労働力調査」の雇用形態別のデータについて注記しておきたい。「労働力調査」で雇用形態別の調査が開始されたのは昭和五九年であり、当時は、各年二月に付带的に実施される「労働力調査特別調査」に盛り込まれて調査・発表されていた。その後、平成一一年から二月に併せて八月にも「特別調査」が実施されるようになり、次いで平成一四年からは「特別調査」は廃止拡充され、毎月調査されるようになったが、調査対象の半数の世帯を対象とする付帯調査票により調査され、「労働力調査・詳細集計」として四半期ごとに集計・発表されるようになった。本文にあるように、この年から四半期を平均した年、平成二五年から毎月全対象世帯を対象とする基本調査票の調査項目となり、雇用形態別の雇用者数は「労働力調査・基本集計」として毎月発表されるようになった。一方、半数を対象としてのみ集計できる項目もあり、平成二五年以降も「労働力調査・詳細集計」としても四半期ごとに並行してデータが公表されている。両者の雇用者数データには、集計対象の違いを反映して若干の違いがみられている。なお、この間に雇用形態の区分にも新たな形態の分離による変更があり、昭和六〇年の「パート・アルバイト」の「パート」及び「アルバイト」の分割、平成二一年(八月)の「労働者派遣事業所の派遣社員」の分割、平成一三年(八月)の「契約社員・嘱託」の分割、さらには平成二五年の「契約社員」と「嘱託」の分割がそれぞれ行われており、その折には前後にやや不規則な動きがみられることには留意する必要があるが、長い目でみればより詳細で貴重なデータが得られるようになっていく。

2 この期間の中で平成一二年から一三年(西暦二〇〇〇年から一〇一年)にかけて、正規雇用が増加を示している。小淵内閣による景気浮揚策を背景とする景気回復が想起される。

3 平成一〇年の二・三・六%から平成一七年の三・二・六%まで、年平均で一・三%ポイントの上昇である。

4 例えば、静岡信用金庫、帝国ホテル、ユニクロ、明治安田生命(以上二〇〇七年六月号)、ロフト、吉野家(同上二〇〇九年四月号)の事例が企業の実名とともに紹介されている。また、JILPT調査シリーズNo.32「パート・契約社員等の正社員登用・転換制度」処遇改善の事例調査(二〇〇七年五月)では、九社の事例が紹介されている。

5 JILPTが行った調査の結果も示しておこう。「多様な就業形態に関する実態調査」(平成二二年八月実施)のうち事業所を対象とした調査において、過去三年間における企業内転換・外部転換の有無とその人数を尋ねている。企業

いた。こうして想定した産業または性・年齢別の非正規割合に、JILPTが先に実施した労働力需給推計結果²²⁾にある二〇二〇年および二〇三〇年の産業又は性・年齢別の就業者数を乗じることによって雇用者等を推計した。その際、需給推計では就業者数の推計しかないので、雇用者割合等を同様の方法により推計して、「役員を除く雇用者数」を算定するなどしている。

その結果をまとめたものが、表1(産業別アプローチ)と表2(性・年齢階級別アプローチ)である。まず、表1の産業別アプローチをみると、「トレンド延長ケース」では、非正規割合(役員を除く雇用者に占める割合)は、推計の足もと年(二〇一三年)の三六・六%が二〇二〇年には四〇%程度まで上昇し、正社員数はその間に一四〇万人弱程度減少すると試算された。これに対し、従来のトレンドが止まり、産業ごとの非正規割合が二〇一三年のままで推移する「二〇一三年に固定ケース」では、正社員数は同期間に七〇八

万人弱程度増加し、非正規割合もやや低下すると試算された。さらに、これをベースとして、先のアンケート調査結果から得られた今後三年間の各産業における正社員数の期待変化率を加味して推計すると、正社員数は一六〇万人強のかなり増加となり、非正規割合は三四・六%に低下すると試算された。

また、性・年齢別アプローチみると、「トレンド延長ケース」では非正規割合は二〇二〇年には四一%程度まで上昇し、正社員数はその間に一三〇〇万人弱程度減少すると試算された。これに対し、就業者に占める雇用の割合はこれまでのトレンドで推移するものの、性・年齢階級ごとの雇用形態構成割合は二〇一三年程度のままで推移するとすれば、二〇一三年に固定ケース、正社員は同期間に三〇万人程度増加すると試算された。ただし、その場合でも非正規割合は緩やかな上昇となっている。

現実には、多分、「トレンド延長ケース」と「二〇一三年に固定ケース」の間、また、需要側からの産業別アプローチと供給側からの性・年齢別アプローチの間のどこかに落ち着くと見込まれる。「正規も非正規も増加」の状態、さらには非正規割合の上昇の沈静化といった事態も十分あり得ることは示されていることに、力を得ることが重要であると思われる²³⁾。

[注]
1 四半期ベースで統計(労働力調査・詳細集計)がある平成一四年以降(前年同期差は平成一五年以降)でみて、正規雇用者数が前年同期を上回っていたのは、平成一六年四期(二八万人増、一八一年一増、一九年三増(各期それぞれ七万人増、四六万人増、三六万人増、五九万人増、五三万人増、二九万人増、二八万人増、平成二一年一増(一九万人増)、二二年四増(一五万人増)、二三年二期(五八万人増)、二四年四増(五万人増)及び今回の二六年三増であった。安定的に継続しているのは一八・一九年だけといえる。なお、あらためて「労働力調査」の雇用形態別のデータについて注記しておきたい。「労働力調査」で雇用形態別の調査が開始されたのは昭和五九年であり、当時は、各年二月に付带的に実施される「労働力調査特別調査」に盛り込まれて調査・発表されていた。その後、平成一一年から二月に併せて八月にも「特別調査」が実施されるようになり、次いで平成一四年からは「特別調査」は廃止拡充され、毎月調査されるようになったが、調査対象の半数の世帯を対象とする付帯調査票により調査され、「労働力調査・詳細集計」として四半期ごとに集計・発表されるようになった。本文にあるように、この年から四半期を平均した年、平成二五年から毎月全対象世帯を対象とする基本調査票の調査項目となり、雇用形態別の雇用者数は「労働力調査・基本集計」として毎月発表されるようになった。一方、半数を対象としてのみ集計できる項目もあり、平成二五年以降も「労働力調査・詳細集計」としても四半期ごとに並行してデータが公表されている。両者の雇用者数データには、集計対象の違いを反映して若干の違いがみられている。なお、この間に雇用形態の区分にも新たな形態の分離による変更があり、昭和六〇年の「パート・アルバイト」の「パート」及び「アルバイト」の分割、平成二一年(八月)の「労働者派遣事業所の派遣社員」の分割、平成一三年(八月)の「契約社員・嘱託」の分割、さらには平成二五年の「契約社員」と「嘱託」の分割がそれぞれ行われており、その折には前後にやや不規則な動きがみられることには留意する必要があるが、長い目でみればより詳細で貴重なデータが得られるようになっていく。

2 この期間の中で平成一二年から一三年(西暦二〇〇〇年から一〇一年)にかけて、正規雇用が増加を示している。小淵内閣による景気浮揚策を背景とする景気回復が想起される。

3 平成一〇年の二・三・六%から平成一七年の三・二・六%まで、年平均で一・三%ポイントの上昇である。

4 例えば、静岡信用金庫、帝国ホテル、ユニクロ、明治安田生命(以上二〇〇七年六月号)、ロフト、吉野家(同上二〇〇九年四月号)の事例が企業の実名とともに紹介されている。また、JILPT調査シリーズNo.32「パート・契約社員等の正社員登用・転換制度」処遇改善の事例調査(二〇〇七年五月)では、九社の事例が紹介されている。

5 JILPTが行った調査の結果も示しておこう。「多様な就業形態に関する実態調査」(平成二二年八月実施)のうち事業所を対象とした調査において、過去三年間における企業内転換・外部転換の有無とその人数を尋ねている。企業

内転換に関する結果をみると、何らかの非正規雇用者が正社員に転換する制度・慣行がある事業所が五四・八％あり、そのうち七二・六％（全回答事業所に占める割合では三九・八％）において内部転換者がいたと回答した。内部転換者がいた事業所において、一事業所当たり九・七人の内部転換者があり、正社員数に対する割合は三・七％であった。一方、外部転換については、採用実績があったとする事業所が二四・二％で、実績のあった事業所において、一事業所当たり七・〇人の採用があり、正社員数に対する割合は二・七％であった。かなり幅をもつてみる必要はあるものの、この時期において、非正規から正規雇用への相当の転換があったことが示されている（JILPT調査シリーズNo.86「平成二二年八月実施JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」―事業所調査／従業員調査―」（二〇一一年七月）参照）。

7 ただし、年度変わりの時期であることから、内部・外部の正規転換による変動も少なからず反映している可能性があることは留意する必要があるであろう。

8 ある形態の雇用者数のI期からII期への増減の要因は次のようなものがある。すなわち、上述のように新規卒で当該形態に就職した人、I期において別の形態であった人がII期に当該形態に転入（内部又は外部の転換）してきた人と逆に当該形態から他の形態に転出した人との差し引き人数、同様にI期で自営・家族従業員や失業者、あるいは非求職無業者（非労働力状態）であった人の転入及び逆の転出の差し引き人数、I期には当該形態であった人がII期には二六歳以上となって算入されなくなった人数などが考えられる。もとより、II期における形態変動も影響する。したがって、図4は新規卒就職の状況のみならず、若年層における形態転換の状況も窺うものと考えられる。

9 新規卒採用は、大卒について一年程度前は大勢が決することから、景気・経済動向に比べ一年程度後れて動く傾向があることに留意する必要がある。

10 図4からは、平成一五年に比べ一六六年における正規雇用増加数の大きな減少（四〇万人↓二三万人）には、折からの製造業務派遣の解禁を背景とした派遣労働者としての就業増がかな

りの要因になってきたことも窺われる。ただし、同時にパートの割合がかなり低下していることにみられるように、製造業務派遣の解禁が、当時に比べて相対的に整備された就業機会を提供した面も窺われる。よい面、悪い面の両面をきちんと評価することが望まれる。

11 ただし、「パランスシート不況」がどこまで実態を反映したのかどうかは、筆者は疑問なしとしない。多くの金融機関・会社については間違いなく当てはまると思われるが、他の事業企業がおかれた状況は多様であったのではないであろうか。むしろ、「パランスシート不況」は企業に関するよりもマクロ経済の状況を示すものと思われる。

12 たとえばJILPT資料シリーズNo.65「契約社員の人事管理―企業ヒアリング調査から―」（二〇一〇年三月）で報告されている事例を参照されたい。ただし、正規雇用への再転換についても従前の正社員に戻ったわけではなく、正社員自体の処遇体系の見直し等が行われている。すなわち、単純化し過ぎを恐れずには、非正規雇用を直接的な労務コストの削減策として活用しようとしたものの、事業運営にうまくいかない面が生じ、企業の事業環境や収益構造の変化に対応した正社員を含めた全体的な処遇体系の見直しという「正攻法」を採用したということである。なお、「正規減・非正規増」の時期に入る際に正社員を非正規化した企業のすべてが再転換を実施したわけではなく、むしろ多くの企業が現在まで試行錯誤を繰り返している状態にあることはいうまでもない。

13 ただし、この効果を過大に評価することは避けるべきではない。何故なら、定年後引き続き嘱託社員として雇用することは、それ以前から広範に行われており、あくまで団塊の世代という大きな人口構成の波が定年を迎えたことによる増加分に関する影響である。

14 これを焦点の平成一七年を起点とした平成二〇年（一九九）までの動きとしてみれば、この間に非正規雇用割合は一・五（〇・九）%ポイント上昇している中で、派遣労働者と契約社員・嘱託を合わせた割合は一・二（〇・六）%ポイント上昇となっている。これらの形態の増加が非正規割合の上昇の大きな要因となったことは確かである。しかし一方、それだけで非正規割合の上昇のすべてが説明されるわけではなく、平成一七年から一九九にかけてはパートもかなりの増加となっていることにも留意する必要がある。

ある。データをみると、この時期、五五〜六四歳層の女性でパートがかなり増加している。裏付けとなるものはないが、例えば夫が定年前となった妻のパート就業の増加といった要因などが想起されるが、できれば今後の課題としたい。これらの取組は、JILPTの「野登」調査・解析部長、中野論（経済社会と労働担当研究員）石原典明（解析担当部長）により行われた。この結果は、近々資料シリーズにとりまとめて公表する予定である。

16 「第一ラウンド」は、その初期において頓挫してしまつたといえる。今回の「第二ラウンド」が一定の期間以上継続することを期待したいところであり、その意味からも今後の動向が注目される。

17 正規と非正規とを分ける要素には多様なものがあると思われるが、所定労働時間の長さ、雇用契約期間の有無、直接雇用か間接雇用か、の三つがもっとも代表的なものと考えられる。このうち、雇用契約期間の有無がもっとも問題の焦点であることは間違いないところであり、非正規問題への取組の第一アプローチとしてこれに着目したことは極めて当を得たものといえる。

18 「正社員登用に向けた見極めのため」を理由として非正規雇用を活用している事業所の割合は、近年着実に増加している。先に挙げた平成二六年のアンケート結果と平成二二年にJILPTが実施した調査結果とを比較すると、若干の形態に関する定義の違いがあることに留意しなければならないものの、契約社員が二一・七%から三四・八%へとかなり増えているほか、パート（六・八%↓一〇・二%）や派遣労働者（三・五%↓八・二%）でも上昇がみられている。

19 例えば、日本のような顧客のモラル水準を前提とすれば、マーケティングのレジの自動化なども可能であると思われる。これは、多人数のレジ・チェッカーをシステム機器と数人の保安要員で代替することである。

20 そうした施策を実施する際は、具体的な手法までも含めて、従来よりも法律で定めることが考えられてよい、というのが筆者の考えである。従来、国民・市民の権利・義務に直接的な影響のある事項を除き、法律にしくなくてもできるものは法律にしないという労働行政法上の不文律があったように思われる。それが可能であったのは、長期政権により政策的継続・安定性があったからであると思われる。しかしながら、近年においてこの前提が揺らいでいることは否定で

きない。また、従来の行き方を可能にしたもう一つの要因として、財政原資が拡大している時代においては既往のものに継続しながらの新規政策・施策が一般的であったが、厳しい財政事情下ではその基礎も揺らぐ。したがって、一般に労働政策に求められるといえる政策的継続・安定性は、法律とすることによって担保される必要があると考えられる。そこには、また、当該政策・施策の実施をあらかじめ国民の代表者である国会の承認を受けおくとする義務も持っている。筆者は最近、韓国の労働法の条文を勉強する機会があったが、そこには細かな施策も法律になっているものが少なくない。行政法のあり方として参考になるように思われる。

21 ただし、シンプルな方法だといつても必要となる作業量はかなりのものであることは記しておきたい。

22 労働力需給推計については、JILPT資料シリーズNo.129「労働力需給の推計―労働力需給モデル（二〇一三年度版）による政策シミュレーション」（二〇一四年五月）を参照されたい。

23 残された懸念材料は、「第一ラウンド」が頓挫したような海外発の激震であり、また、経済政策の迷走も避けて欲しいものである。

プロフィール

浅尾 裕（あさお・ゆたか）
JILPTで主に非正規雇用に関する調査研究やその他の労働政策の研究に従事。平成二二年七月から労働政策研究所長。平成二六年三月定年退職し、同四月から特任研究員となる。併せて現在、労働政策研究所長（代行）も務める。最近の調査研究成果に、JILPT調査シリーズNo.二三「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（共著）（二〇一四年八月）がある。