

分析編

第14章 結論

第1節 含意

第1章で述べたように、本報告書の目的は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2013年に実施した全国アンケート調査を用い、JILPT編（2014）に引き続いて壮年非正規雇用労働者の仕事と生活についての現状分析を試みるとともに、その経歴データを分析し、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因、壮年非正規雇用労働者がキャリアアップするための条件を解明することであった。

各章の分析結果については、第1章第3節に要約を付してあるので、繰り返さない。ここでは、あくまでエビデンス・ベースの政策研究の立場から、それらの分析結果に基づいて、必要な政策の方向性を示すこととする。

1. 労働政策の対象としての壮年非正規雇用労働者

第2章にて、壮年非正規雇用労働者の仕事や労働条件は必ずしもディーセントなものではない場合が多いこと、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者については、生活面、仕事に関する意識と行動の面においても課題に直面している場合が多いことが示された。より具体的には、同年代の正規雇用労働者と比べて職務難易度、年収の水準が著しく低いこと、男性・無配偶女性については等価所得が低く生活に対する不満も強いこと、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事満足度も低いこと、などが挙げられる。加えて、第3章にて示されたように、男性・無配偶女性の壮年「不本意」非正規雇用労働者は、若年「不本意」非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面していた¹。

このように、特に男性・無配偶女性について見ると、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数こそ少ないものの、仕事と生活の両面でより大きな困難に直面している。そして、その根本的な原因として、①若年と比べて壮年には家計の担い手である者が多いにもかかわらず²、②第5章の賃金（年収）関数の推計でも示されたように、正規雇用の場合とは異なり非正規雇用の場合には年齢が上昇しても収入が増加しない、というこの国の経済社会の基本的な構造が挙げられる。また、これらの人々が低い収入のまま職業キャリアを終えたり、その際に年金加入期間が十分でなかったりすれば、当人の老後の生活はもとより、社会保障の観点から見ても、将来に大きな禍根を残すこととなる。その観点から、

¹ たとえば、若年の場合は「本意」より「不本意」の方が年収が高いのに対し、壮年の場合は「不本意」の方が低いこと、壮年「不本意」は仕事に対する満足度、等価所得、生活満足度が特に低いこと、などが挙げられる。

² 非正規雇用労働者のうち自分自身が家計の担い手である者の割合は、若年男性で32.9%、若年無配偶女性で23.6%、壮年男性で58.3%、壮年無配偶女性で58.2%である。JILPT編（2014）第II部「資料編」を参照。

壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づける必要性は極めて高いといえる³。

ただし、壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づけるにあたって、ある種の難しさが存在することも忘れてはならない。それは、平均的に見れば、仕事と生活の両面で直面している課題が大きい、内部の分散も大きいということである。具体的には、第3章で見たように、壮年「本意」非正規雇用労働者は、非正規雇用労働者の中で相対的に高度な業務に従事し、労働条件も良好であり、非正規雇用労働の継続希望も強い。また、専門的・技術的な職種の子非正規雇用労働者は収入が高く（第5章）、30歳以上という比較的高い年齢であっても正規雇用へに転換しやすいと考えられる（第9章）。

それゆえ、壮年非正規雇用労働者に対して支援施策を講じる際には、対象者を適切に絞り込み、支援を必要としている者により多くの支援が届くよう工夫する必要がある。

2. 正社員の労務管理、働き方の改善

第6章では、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多くが、若年期には正規雇用で働いていたという事実を踏まえ、人々が正規雇用を辞めて非正規雇用へに就くメカニズムの解明が重要であることが示された。その上で、第7章からは、30歳以上という比較的高い年齢での正規雇用から非正規雇用への移行は、過重労働やハラスメントの発生など職場での労務管理の問題、働き方の問題に起因していることが示唆された⁴。それに関連して、第8章からは、仕事に関連した「病気・けが」の経験により壮年期に非正規雇用労働者となりやすくなることが示唆された⁵。

これら各章から導かれるのは、正社員の労務管理、働き方を改善することで、壮年非正規雇用労働者の増加を抑制できる可能性があるということである。逆に言えば、過重労働、ハラスメントなどの発生を放置していると、壮年非正規雇用労働者が増加する可能性もあるだろう。

この点に関連して、労働行政においては、近年「若者の使い捨てが疑われる企業等」への対策⁶、「若者応援企業宣言」事業⁷、長時間労働削減推進本部の設置などにより⁸、過重労働やハラスメントの防止に取り組んでいる。これらの取り組みを継続的かつ効果的に行ってい

³ なお、若年非正規雇用労働者に対してすでに様々な支援施策が導入されており、さらにそれらが勤労青少年福祉法の改正により体系化されようとしていることについては、第1章第1節にて示した通りである。ちなみに、若年非正規雇用労働者に対する支援施策が、主として若年者への人材育成投資を積極化する観点から講じられているのに対し、壮年非正規雇用労働者に対する支援施策は、それとは別の観点から講じられることになると思われる。

⁴ ちなみに、第7章の分析対象は男性に限定されている。

⁵ ちなみに、第8章の分析対象から有配偶女性は除外されている。

⁶ 具体的には、①長時間労働の抑制、②労働者からの相談対応、③職場のパワーハラスメントの予防・解決、に取り組んでいる。厚生労働省（2013）を参照。

⁷ 本章執筆時点での制度概要については、厚生労働省（2015a）を参照。

⁸ 同本部は、「日本再興戦略」（2014改訂）における「働き過ぎ防止のための取組強化」の方針、2014年の「過労死等防止対策推進法」の成立などを受け、2014年9月30日に厚生労働省に設置された。同本部第1回会議資料（厚生労働省 2014a）を参照。

くことが、壮年非正規雇用労働問題を解決していく上で重要である。

また、それらに加えて、病気やけがを負った者が不利にならないようにするためにも、治療と職業生活の両立の推進や⁹、一時的な短時間勤務制度に限定されない短時間正社員制度の導入の推進も求められよう¹⁰。

3. 正規雇用への転換支援

まず、忘れてはならないのは、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の正規雇用への転換希望率は、若年非正規雇用労働者のそれと比べて変わらないということである(第2章)¹¹。労働者が自身の希望を実現できるようにすることを旨とするならば、壮年非正規雇用労働者についても、若年非正規雇用労働者と同様、正規雇用への転換支援を基本軸として政策を講じるべきであろう。

しかし、第10章では、非正規雇用から正規雇用に移行するにあたり、転職にしても内部登用にしても、その可能性が比較的大きいのは20歳代までの若い年齢層であることが示された¹²。第11章においても、学歴による違いはあるものの、正規雇用への移行は30歳以降にはほとんど起こらなくなることが示された¹³。第9章では、30歳以降の正規雇用への転換は職種や業種が限定される傾向にあること¹⁴、第13章では、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換については、確率が低だけでなく、仮に成功したとしてもそれに伴う収入増加が小さいことが示された。これらの事実発見から導かれるのは、正規雇用への転換を希望する者については、できるだけ早期に転換できるように支援した方がよいということである。その意味で、すでに様々な形で取り組まれていることであるが、若年非正規雇用労働者の正規雇用への転換支援施策の意義が薄れることはない¹⁵。

それでは、年齢が高い非正規雇用労働者に対しては、いかなる支援が有効であろうか。第

⁹ この点に関連して、2012年8月、厚生労働省内に設置された「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会」が報告書を提出し(厚生労働省 2012a)、2013年度には厚生労働省の委託事業として「治療と職業生活の両立等支援対策事業」が実施された。これらの取り組みの特徴は、がんや肝炎など一部の疾病にとどまらず、様々な病気・けがを想定して治療と職業生活の両立策を検討している点にある。JILPTでも、JILPT編(2013a)を刊行している。

¹⁰ 短時間正社員制度の導入推進に関連する研究会報告として、厚生労働省(2012b)、厚生労働省(2014b)がある。ただし、そこで扱われているのは、主として出産・育児・介護期の短時間勤務や、自己啓発時間を確保するための短時間勤務である。他方、厚生労働省(2015b)では、特定の目的に限定しない形で、「短時間正社員を始めとする「多様な正社員」の普及等」を提起している。

¹¹ 正規雇用への転換を希望する者の割合は、若年男性で64.7%、壮年男性で68.9%、若年無配偶女性で54.5%、壮年無配偶女性で52.9%である。

¹² 具体的には、①転職による正規雇用への移行確率は、20歳代のうちは差がないが、30歳を超えると下がること、②内部登用による正規化の場合、入職前の非正規雇用労働経験年数が長いほど、採用された企業内での正規雇用への転換確率が下がること、が示されている。

¹³ 第11章の分析対象は、男性および未婚女性である。

¹⁴ 具体的には、専門的・技術的な職種、医療・福祉の業種において正規雇用への転換が起りやすいことが示された。

¹⁵ 具体的な施策の代表例として、トライアル雇用奨励金、キャリアアップ助成金、ジョブカード制度、新卒応援ハローワーク、ジョブサポーター制度、わかものハローワークなどがある。

11 章からは、30 歳時点で非正規雇用・無業であっても、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によって、その後正規雇用へに転換できる可能性が高まることが示された。それらの取り組みを支援することが、壮年非正規雇用労働者の正規雇用への転換を促す上での重要な柱となろう。たとえば、キャリアアップ助成金の「正規雇用等転換コース」において年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすることに加え、同じく「人材育成コース」において非正規雇用労働者の資格取得も助成対象とすること（かつ、年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすること）、などを検討してもよいだろう¹⁶。

また、第 12 章では、必ずしも壮年期に限った話ではないが、転職経路として「ハローワーク」を利用することが、非正規雇用から正規雇用への転職を起しやすくなることを示された¹⁷。ちなみに同章では、転職者には同じ転職経路を利用する傾向があることも確認されている。よって、もし日常的に質の低い求人情報に接している非正規雇用労働者がいるならば、ハローワークの利用を促進していくことも有効であろう¹⁸。

4. 非正規雇用労働者としてのキャリア形成支援

他方、労働行政として正規雇用への転換支援を基本軸とするべきことには変わりはないが、現実には、正規雇用への転換が実現しにくい人々がいることにも留意する必要がある。第 11 章では、過去に正規雇用で働いた経験がない者の場合には、30 歳以降に正規雇用へに転換するにあたり、職業資格の取得や自己啓発が効果を持たないことが示された。彼らの正規雇用への転換支援のあり方については、引き続き検討していく必要がある。

ところで、第 5 章では、非正規雇用の労働市場に、必ずしも分厚く堅固なものとは言えないにせよ、同一の職種を継続することで収入を高めていく道筋があることが示された¹⁹。そして、同一職種経験により収入が高まる効果は、30 歳以降であっても、また 30 歳以降に転職をした場合であっても確認された。さらに、同一職種経験年数が同じであったとしても、その間に会社の費用で研修を受講していた者ほど収入が高まることが示された²⁰。そこで、

¹⁶ また、第 2 章で見たように、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者と同程度に正規雇用への転換を希望しながら、若年非正規雇用労働者と比べて転職活動や能力開行動が低調である。その理由として、それらの取り組みを阻害する何らかの事情、要因がある可能性がある。そのことを考慮するならば、(具体的にどのような給付の仕組みを採用するかは別として) 働きながらの自己啓発への支援だけでなく、生活費補助による全日制学校への通学の支援も有効かもしれない。実際、そのような制度を利用して正規雇用への転換を実現した壮年非正規雇用労働者のケースが、JILPT 編 (2013b) にも収録されている。

¹⁷ 第 12 章の分析対象は、男性である。

¹⁸ JILPT 編 (2013b) においても、求人情報が不正確であり不本意な転職となってしまうケースが一部に見られている。

¹⁹ ここでは「収入」と書いているが、正確に言うと、第 5 章で用いられているのは、週実労働時間をコントロールした上で、年収の多寡を説明するモデルである。

²⁰ 厳密に言えば、研修の話ではないが、JILPT 編 (2013b) においても、非正規雇用労働者に対して丁寧なスキル管理、キャリア管理を行っている会社で、一定程度の収入増加を実現した非正規雇用労働者のケースが報告されている。

キャリアコンサルティングや職業能力評価制度を通じて非正規雇用労働者のキャリアを的確に方向付けるとともに、企業における非正規雇用労働者への研修実施を支援することなどを、正規雇用への転換を希望してもすぐに実現できない壮年非正規雇用労働者のための施策として位置づけることができよう。

ところで、第4章では、一口に壮年非正規雇用労働者といっても、男女で生活満足度の規定要因が異なることが示された。具体的には、男性では部下やスタッフを管理する業務のように組織の中で管理的な立場につくことが、無配偶女性では意思決定や判断を伴う業務を担っていることや職業資格を持っていることが、生活満足度を高めていた。非正規雇用労働者としてのキャリア形成を支援していく際には、収入を高めるだけでなく、個々人の希望に合った職種、仕事であるよう配慮することも必要である。

なお、どのような形で非正規雇用労働者としてのキャリア形成を支援するにせよ、「パートタイム労働法」、「労働者派遣法」、そして労働契約法における、いわゆる非正規雇用労働者保護規定が適切に運用されるべきことは、言うまでもない²¹。また、非正規雇用労働者がセーフティネット（社会保障）の対象から外れないようにする必要もある。特に壮年非正規雇用労働者にあっては、若年非正規雇用労働者と比べて、今後働き続けられる年数が短いことから、年金加入期間に不足が生じないように、細心の注意が必要である。

5. 本報告書での提言の新味

以上の提言の中には、前回報告書（JILPT 編 2014）における提言と重複するものもある。そこで、本報告書での提言の新味について説明したい。なお、参考までに、前回報告書の第9章「結論」の目次を、章末に参考資料として示す。

第1に、「労働政策の対象としての壮年非正規雇用労働者」についての提言の前半部分は、基本的には前回報告書におけるそれと同趣旨である。ただし、前回報告書では概して男女を合算した集計がなされていたのに対し、本報告書では男女を分けた上で同様の知見を導き出しているという違いがある。また、その提言の後半部分の、「平均的に見れば、仕事と生活の両面で直面している課題が大きい、内部の分散も大きい」という点は、本報告書において言及されたものである。

第2に、後述のようにまだ明確になっていない点は残るものの、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因の分析（経歴分析）に基づき、「正社員の労務管理、働き方の改善」について提言したことは、本報告書の特長だと言ってよい。前回報告書では、この点は「残された課題」の1つとされていた。

第3に、正規雇用への転換を促す具体的な要因として、職業資格の取得、自己啓発、ハローワークの利用を挙げることができたのも、本報告書における経歴分析の成果による。前回

²¹ 具体的な規定については、第1章第1節を参照。

報告書では、正規雇用への転換の重要性が指摘されていただけであり、キャリアアップのための具体的な方策を明らかにすることは、やはり「残された課題」とされていた。

第4に、非正規雇用の労働市場において、同一職種の継続により収入を高めていけることが示せたのも、本報告書での経歴分析の成果による。同一職種を継続することの重要性は、JILPT編（2013b）でヒアリング調査結果に基づいて示唆されていたが、本報告書において計量分析に基づき改めて検証された次第である。

第2節 残された課題

前節の最後に記したように、本報告書では、新たな事実発見に基づき前回報告書にはない幾つかの提言を行っているが、依然として残された課題があることも事実である。最後に、その点をまとめたい。

1. 「不本意非正規」の要因解明

前節で、壮年非正規雇用労働者にはいわゆる「不本意非正規」が多いこと、そして「不本意非正規」の意味するところが若年非正規雇用労働者の場合よりも深刻であることが示された。そこで、次の課題となるのは、「不本意非正規」が発生し、長期化するメカニズムの解明である²²。

第2章で見たように、壮年非正規雇用労働者には、正規雇用への転換を希望していながら、転職活動、能力開発行動に取り組めていない者が多い。よって、それらの取り組みを阻害している事情、要因を明らかにすることで、壮年非正規雇用労働者が自身の希望に合ったキャリアを形成できるようにするためにどのような支援が求められるのかを、示していく必要があるだろう。

2. 「原因」の発生と「結果」に結びつくメカニズム

第7章および第8章にて、過重労働やハラスメントの発生など職場での労務管理の問題、働き方の問題、仕事での「病気・けが」の経験が、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る要因となっていることが示唆された。

このことは、上述の通り本報告書における重要な発見であるが、そもそもどのような職場（業種、企業規模、職種）でそれらの「原因」が発生しているのかは、本報告書では十分に明らかにされていない。また、それらの「原因」が、壮年期の非正規雇用化に影響するメカニズムについても不明な部分が多いのが現状である。

²² ちなみに、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者について、現在の勤め先の勤続年数別に「不本意非正規」割合を見ると、「1年未満」の者よりも、「1～2年未満」、「2～5年未満」、「5～10年未満」の方が高くなっている（1年未満：36.8%、1～2年未満：51.4%、2～5年未満：50.5%、5～10年未満：45.5%）。このことから、不本意な理由で非正規雇用労働者となり、その後すぐに正規雇用へ転換できていない者が相当数いることが窺える。

また、大きな趨勢として、若い世代（コーホート）ほど離学直後に正規雇用就きににくくなっている現状を踏まえるならば、今後は正規雇用の経験がないまま壮年期に至る者が増加する可能性もある。本報告書で使ったデータだけで説明するには限界があるが、今後は、世代によって、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る要因がどう異なるのかも示していく必要があるだろう。

3. ミクロ労働市場の構造解明

職業資格の取得、自己啓発による正規雇用への転換をより効果的に支援するためにも、業種別、職種別などで分立した労働市場の中のどの部分で正規雇用への転換が発生しているのかの解明が必要である。たとえば、第9章および第10章では、医療・福祉の業種で比較的高い年齢での正規雇用への転換が多く行われていることが示されたが、他方で、第13章では、高い年齢での正規雇用への転換はそれほど大きな収入増加をもたらさないことも示された。そこで、たとえば医療・福祉の業種での正規雇用への転換が、具体的にどのような職種で起こっており、どのくらいの収入の増加を伴っているのか、などの具体的な情報を収集・蓄積していくことが求められる²³。

JILPTでは、このような分立した労働市場を「ミクロ労働市場」と名付け、その構造解明に力を入れようとしている。それらの研究と連携していくことも、壮年非正規雇用労働問題を解決していく上で、重要な役割を果たすと考えられる²⁴。

4. 企業調査との連携

最後に、前回報告書でも「残された課題」とされていたことであるが、本章での提言がどれだけ実を結ぶかは、言うまでもなく、企業が非正規雇用経験者の正規雇用としての採用、内部登用による正規雇用化、無期雇用化、昇給、処遇改善などにどれだけ積極的に取り組むかに依存する。よって、それらに積極的に取り組んでいる企業の実態および特徴、それらの取り組みの促進要因を明らかにすることが不可欠である。

本報告書の「まえがき」で述べたJILPTプロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」では、個人調査を主体とする本研究（「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」）とともに、企業調査を主体とする研究（「非正規労働の動向と企業の人材活用に関する研究」）、個人調査と企業調査の双方からアプローチする研究（「正社員の仕事と雇用管理の実態変化に関する研究」）も行っている。それらの研究と連携し、企業への具体的な働きかけの仕方を示していくことも、残された課題の1つである。

²³ 前回報告書にて「（準）専門職への転換」を提言したが、期待が持てる「（準）専門職」とは具体的にどのような職種なのかを明らかにする作業も、ここで言う「ミクロ労働市場の構造解明」と極めて類似している。

²⁴ ここでの「ミクロ労働市場」の概念は、草野（2015）の「図・JILPTの調査研究の体系」を参考にしている。

参考資料：前回報告書（JILPT 編 2014）の「第 9 章 結論」の目次

- 第 1 節 含意
1. 労働政策の対象としての壮年非正規労働者
 2. 能力開発と正規転換
 3. 無期転換と昇給
 4. (準) 専門職への転換
- 第 2 節 残された課題
1. 原因と対策
 2. 具体的な政策
 3. 企業調査との連携

引用文献

- 草野隆彦（2015）「雇用システム・プロジェクトと JILPT の調査研究」第 7 回 JILPT リサーチ・アイ (http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/007_150116.html).
- 厚生労働省（2012a）「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ecfl.html>).
- 厚生労働省（2012b）「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2.html>).
- 厚生労働省（2013）「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への取組を強化」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000014323.html>).
- 厚生労働省（2014a）「長時間労働削減推進本部の体制図」(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000059842.pdf>).
- 厚生労働省（2014b）「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>).
- 厚生労働省（2015a）「『若者応援宣言』事業」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/wakamonoouen.html 2015 年 5 月 10 日アクセス).
- 厚生労働省（2015b）「短時間労働者対策基本方針」（平成 27 年 3 月 26 日厚生労働省告示第 142 号）.
- 労働政策研究・研修機構編（2013a）『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2013b）『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から——』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2014）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』労働政策研究・研修機構.