第 2 章　正規・非正規雇用の質的変化

第 1 章において、正規・非正規雇用の量的変化をみた。そこではリーマンショックに伴う増減はあるものの、傾向としては一貫して 15 歳以上人口における就業者数･率が増加する中、2012 ～ 2014 年頃を境にその要因が非正規雇用増から正規・非正規雇用双方の増加に変化していた状況をみた。また雇用期間別にみた際の有期雇用率の変化は非正規率の変化よりタイミングが早かったこと、労働時間別では短時間労働者の割合が上昇し、週 45 時間ないし 49 時間以上の労働者は減少傾向にあるが、1000 人以上の規模においては女性の有期雇用率や短時間労働者の割合は寧ろ減少していることなどをみつつ、その他の年齢・配偶関係・学歴・産業・職業・企業規模別の状況について詳細に分析した。

もっとも、2014 年以降、増加に転じている正規・非正規雇用の内実には質的な変化はみられるのだろうか。また、雇用期間や労働時間別での上記の量的な動きの中で、それらは質的な変化を伴ったものなのだろうか。本章では、2002 年以降の雇用形態や雇用期間・労働時間別の雇用の内容の質的変化を捉えるため、まず、雇用形態であれば正規・非正規、雇用期間であれば無期・有期、労働時間であればそれぞれの時間区分の雇用者をそれぞれ分母としつつ、年齢・配偶者の有無・収入・当該雇用形態の選択理由・職種の観点での内訳について、それぞれどのような変化がみられたのか確認・分析した（第 1 節～第 3 節）[1]。そして、非正規雇用に着目し、事業所における非正規雇用の位置づけ（第 4 節）や本人にとっての非正規雇用の位置づけ（第 5 節）の変化についても確認・分析した。結論を先取りすると、特徴的な点は以下の通りである。

① 非正規雇用の中心的な担い手が女性現役世代から男女高齢世代にシフトしつつある中、職業別では販売・サービスや生産その他から専門技術・事務といったものの割合が高まり、収入水準もやや上昇し、非正規雇用の選択にあたっての積極的な理由付けも増加しているが、依然として正規雇用との比較では収入水準に大きな隔たりがある（第 1 節）。
② 有期雇用についても担い手や職業別の動向、収入水準の変化といった点については上記と同様ながら、変化のタイミングが非正規雇用に比して相対的に早い（第 2 節）。
③ 労働時間の面では、短時間労働（週 1 ～ 14 時間）のなかでは保安・サービスの割合が高まっている一方、相対的な長時間の労働（週 49 時間以上）においては専門・技術の割合が高まり、生産その他の割合が減少している（第 3 節）
④ 事業所においては、正社員を確保できないための非正規雇用活用が増加、賃金の節約

1　第 1 節～第 3 節の元になる人数データのほとんどは、第 1 章で用いたものと同じであるが、分母とするものが本章では異なっている。第 1 章では分母を 15 歳以上人口や雇用者としていたが、本章では例えば正規雇用や非正規雇用それぞれを分母としており、それぞれの雇用形態等の区分における変化やその変化の区分ごとの差の分析を通じて、第 1 章とは異なる知見が得られるものと考えている。

のための非正規雇用活用が減少する中で、その定着性が課題となっている（第 4 節）。

⑤ 非正規雇用に従事する本人にとっては、家計補助的な選択理由、正社員になれなかったとする消極的な選択理由が減少し、非正規雇用の位置づけの変化がみられる（第 5 節）。

以下、それぞれについて詳細に確認・分析していく。

第 1 節　雇用形態別にみた非正規雇用の質的変化

本節では、正規雇用の場合と比較しつつ、非正規雇用の質的変化について、各雇用形態における男女構成比（1）、年齢構成比（2）、配偶関係の構成比（3）、学歴構成比（4）、職業構成比（5）、収入構成比（6）、非正規の選択理由の構成比（7）の変化の観点から分析していく。

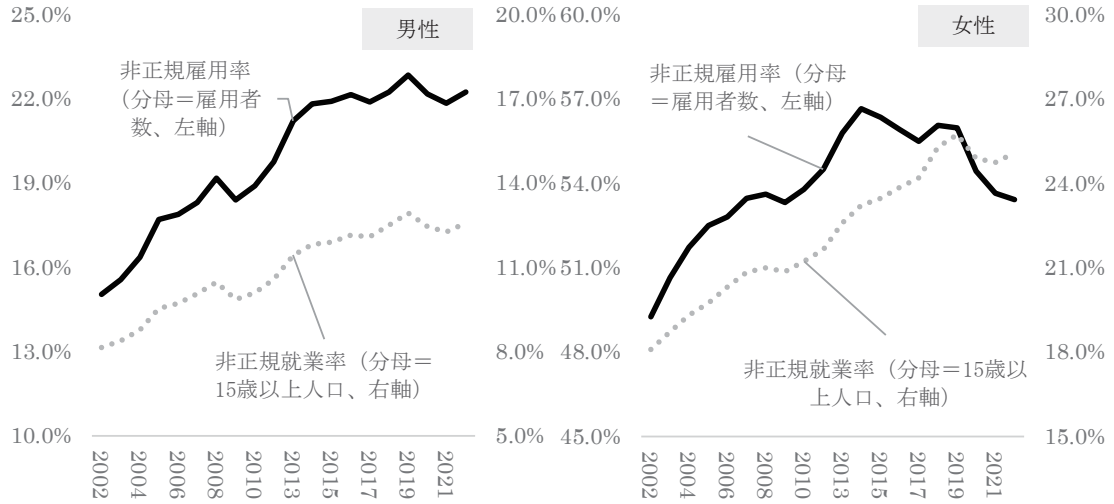
結論を先取りすると、①正規・非正規雇用双方における高学歴化（3）の中で、②正規雇用における女性・非正規雇用における男性の割合が、それぞれ配偶者有の場合も含めて増加する中（1、3）、③非正規雇用の職務も従前と比べて生産その他や販売・サービスへ従事する割合が低下し、一般事務や専門・技術的な職務への従事の割合が増加（5）している。④また、非正規雇用の選択理由も、正規の職員・従業員の仕事がないからといった消極的な理由付けの割合が減少し、自分の都合のよい時間に働きたいから、専門的な技能等をいかせるからといった積極的な理由付けの割合が高まっている（7）。一方、⑤非正規雇用の増加を牽引するのは男女とも主として 65 歳以上の層であり（2）、⑥収入面では、2002 年対比でやや収入水準が上方にシフトしているものの、正規雇用との比較では非正規雇用の収入の水準は依然として低いままとなっている（6）。

以下では、こうした諸点について、巻末・付属統計表及びそれを加工した図表に基づき確認・分析していく。

1　非正規雇用における男女比率の変化

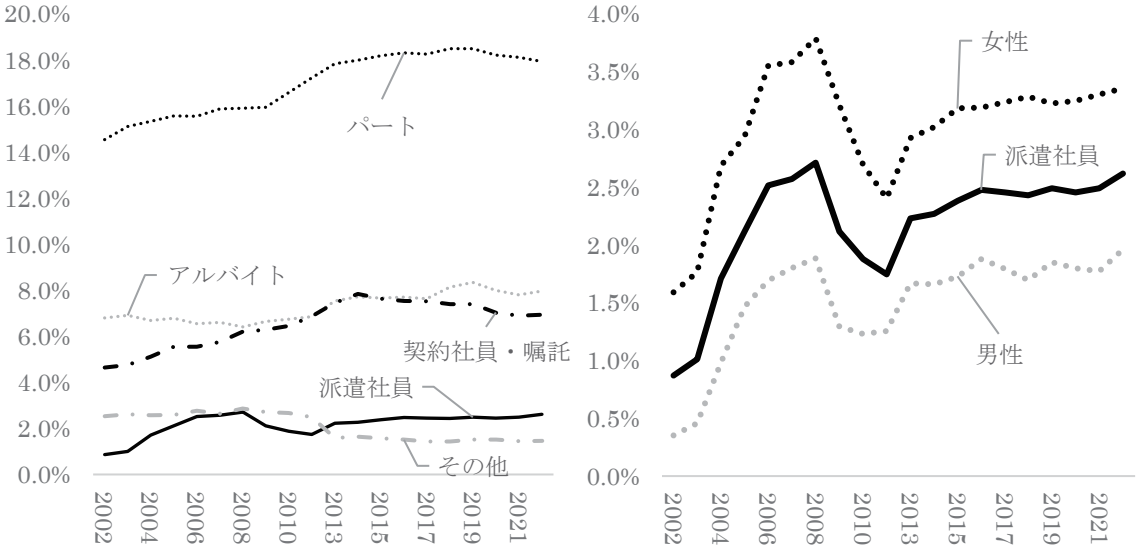
第 1 章において、非正規率が 2019 年をピークに増加傾向に足踏み感がみられており、男女に分解した際、それぞれの変化に差があったこと、非正規全体としての動向と異なり、派遣社員の割合がリーマンショックによる一時的な低下を挟んで長期的な横ばい傾向にあることをみた（再掲参照）。

（再掲） 男女別非正規雇用率の推移



注）付属統計表 41、42 関連（なお、同表は付属統計表 3、4 の再掲との位置づけ）。

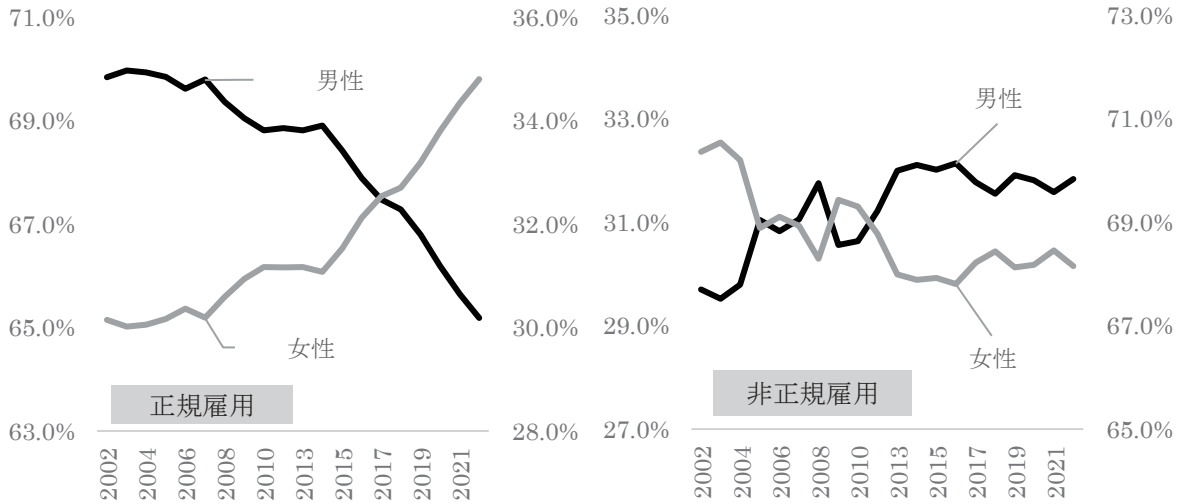
（再掲）非正規の内訳構成比（左）及び男女別派遣労働者比率（右）の推移



注）付属統計表 41、42 関連。

それでは、非正規雇用内において、男女の比率はどのように変化しているのだろうか。この点、正規雇用とも比較しつつ、非正規雇用内での男女の構成比の推移をみる（図表 2-1-1）と、まず、正規雇用については男性の比率が一貫して減少（女性の割合が増加）しており、2002 年において 69.8%だったものが 65.2%まで減少している。一方、非正規雇用においては、男性の比率が 2014 年までは高まっていた（女性の比率が減少していた）ものの、2019 年まではやや低下し、その後の傾向は横ばいのようにみえる状態となっている。なお、女性比率に着目すると、2002 年に女性割合が 70.4% だったところ、2022 年時点では 68.2% に低下している。

図表 2-1-1　正規及び非正規における男女構成比の推移



注）付属統計表 43 関連。

また、非正規雇用のそれぞれの内訳としての雇用形態別に、それぞれにおける男女比率の推移をみる（図表 2-1-2）と、アルバイトにおいては男女比率に大きな変化がなく、2002 年時点での女性の比率が 50.6%であったものがその後も変化はない。その他の雇用形態では男性比率が減少しているものの、それ以外の雇用形態においては、女性比率が減少している。特に、パートでは 2002 年において女性の比率が 91.2%であったものが 2022 年には 87.9%に低下している。

図表 2-1-2　非正規の内訳毎の男女構成比の変化

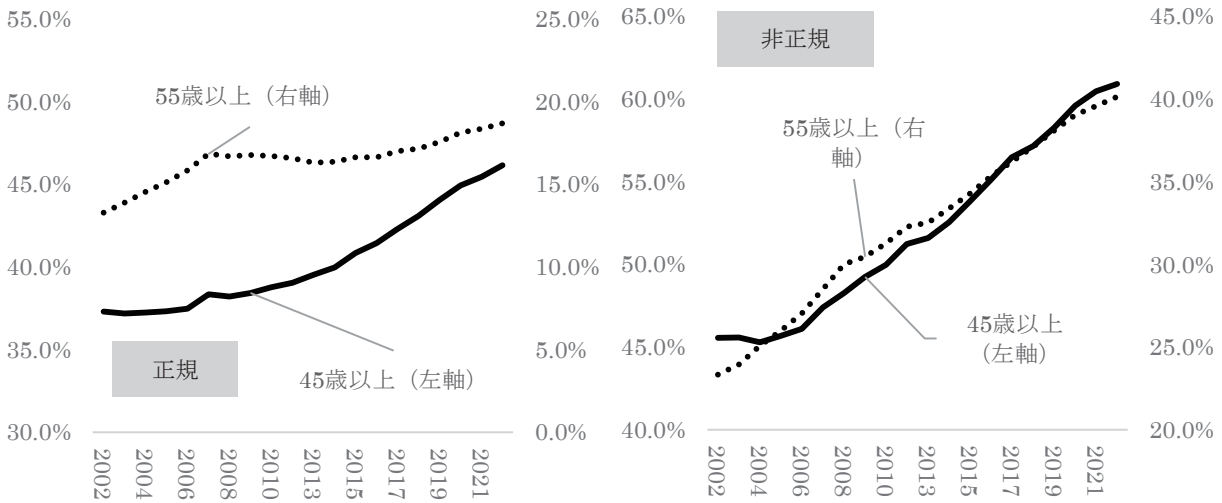
		2002年	2014年	2022年 (02年差)		2022年 (02年差)
パート	男性	8.8%	10.9%	(+2.1%)	12.1%	(+3.4%)
	女性	91.2%	89.1%	(-2.1%)	87.9%	(-3.4%)
アルバイト	男性	49.4%	49.8%	(+0.3%)	49.4%	(+0.0%)
	女性	50.6%	50.0%	(-0.6%)	50.6%	(-0.0%)
派遣社員	男性	23.3%	40.3%	(+17.1%)	39.6%	(+16.3%)
	女性	76.7%	59.7%	(-17.1%)	60.4%	(-16.3%)
契約社員・嘱託	男性	53.0%	57.2%	(+4.1%)	55.9%	(+2.9%)
	女性	47.0%	43.1%	(-3.9%)	44.1%	(-2.9%)
その他	男性	56.0%	50.0%	(-6.0%)	48.2%	(-7.8%)
	女性	44.0%	48.8%	(+4.8%)	51.8%	(+7.8%)

注）付属統計表 43 関連。

2　年齢構成の変化の有無[2]

正規・非正規雇用における年齢構成比の変化についてみる（図表 2-1-3）と、正規雇用においては、職場における 44 歳以下の層が着実に減少しているが、その主因は 55 歳以上の層の増加というより、45 ～ 54 歳の層の増加によるところが大きい。一方、非正規雇用においては、45 歳以上の変化と 55 歳以上の変化は同程度であり、必ずしも職場における年齢構成の変化の主因が 45 ～ 54 歳の層の変化であるわけではない。

図表 2-1-3　正規及び非正規別年齢構成比の変化



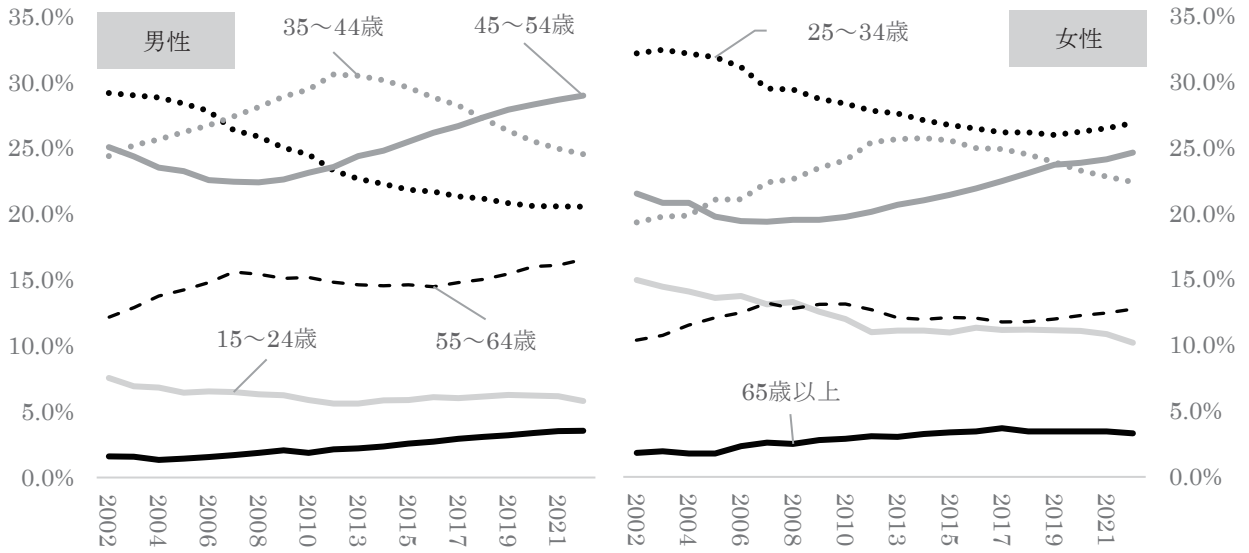
注）付属統計表 45、46 関連。

次に、男女×年齢別に細かく構成の変化をみると、正規雇用において（図表 2-1-4）は、男女とも、45 ～ 54 歳の層の割合増加及び 25 ～ 34 歳･35 ～ 44 歳の層の割合減少が著しい。

これに対し、非正規において（図表 2-1-5）は、65 歳以上の層の割合増加が著しい。また、正規においては 45 ～ 54 歳の層の割合が大きく増加しており、55 ～ 64 歳の層も増加傾向にあったが、非正規においてはこうした状況は見られない。なお、44 歳以下の層の割合が減少傾向にある点は共通している。

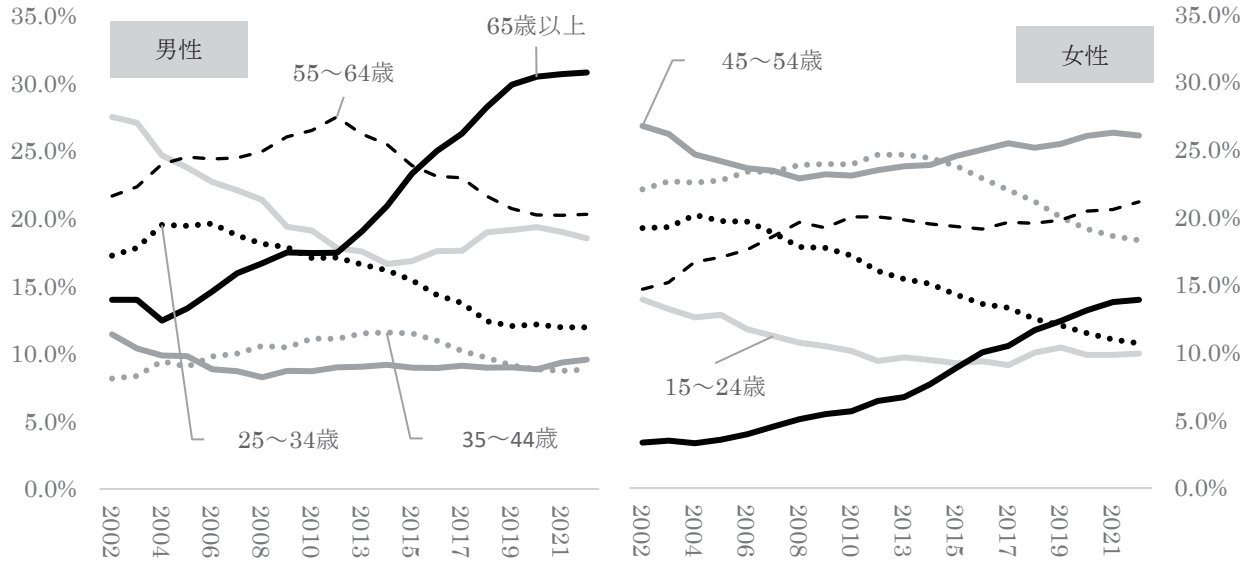
2　ここで見る正規・非正規雇用における年齢構成の変化には、当然のことながら、団塊世代、団塊ジュニア世代の加齢に伴う変化が含まれている。ここでは、それらを承知の上で、結果として正規・非正規雇用における年齢構成の変化を記述している（第 2 節、第 3 節における同様の集計においても同じ）。それゆえ、記述内容を読む際には、それら（団塊世代、団塊ジュニア世代の加齢に伴う変化）を差し引く必要がある。

図表 2-1-4　正規における男女×年齢別の構成比の変化



注）付属統計表 45、46 関連。

図表 2-1-5　非正規における男女×年齢別の構成比の変化

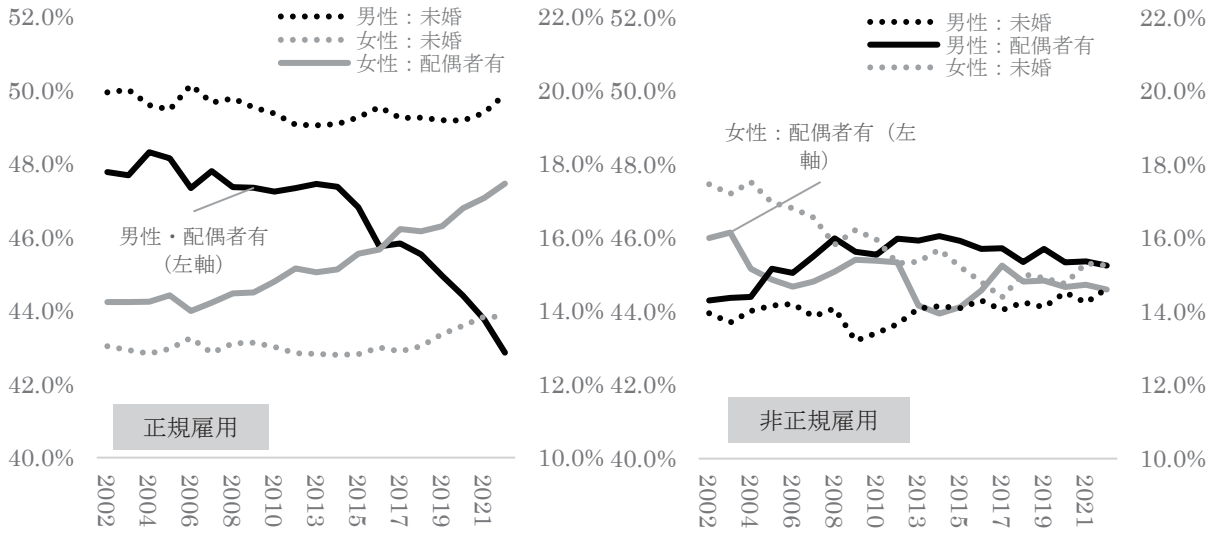


注）付属統計表 45、46 関連。

3　男女×配偶関係の構成の変化の有無

次に、付属統計表 44（労働力調査）を基礎に、正規・非正規雇用における男女×配偶関係の構成比の変化をみる（図表 2-1-6）と、まず、正規においては男性の配偶者有が 2014 年以降減少傾向に転じており、女性の配偶者有が増加傾向を示している。一方、非正規雇用においては、女性の未婚者の割合が減少する中、それ以外の配偶関係には大きな変化がみられない。

図表 2-1-6　正規及び非正規における男女×配偶関係の内訳構成比の変化



注）付属統計表 44 関連。

4　学歴構成の変化の有無

付属統計表 47（就業構造基本調査）を元に、正規・非正規雇用における学歴構成の変化をみる（図表 2-1-7）と、男女とも、小学・中学卒、短大卒、高校・旧制中卒が減少し、専門学校卒や大学・大学院卒の割合が増加しており、正規・非正規双方においてこうした傾向に大きな違いがみられない。

図表 2-1-7　正規及び非正規における男女別学歴構成比の変化

(割合)		男性					女性				
		2002	2007	2012	2017	2022	2002	2007	2012	2017	2022
正規の職員・従業員	小学・中学（卒）	11.4%	7.4%	5.9%	4.6%	3.7%	7.8%	4.9%	3.4%	2.2%	1.6%
	高校・旧制中（卒、2002）	45.6%	***	***	***	***	42.1%	***	***	***	***
	高校・旧制中（卒、2007以降）	***	41.4%	43.3%	34.7%	32.2%	***	35.1%	37.0%	26.9%	24.1%
	専門学校（卒、2007以降）	***	10.3%	6.7%	15.9%	16.1%	***	18.5%	13.3%	23.4%	22.8%
	短大・高専（卒）	9.5%	3.2%	3.3%	3.2%	3.1%	32.6%	18.9%	18.2%	16.1%	15.0%
	大学・大学院（卒）	33.3%	37.5%	40.6%	41.5%	44.7%	17.1%	22.3%	27.8%	31.2%	36.2%
	在学者	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%	0.3%	0.2%	0.3%
非正規の職員・従業員	小学・中学（卒）	24.9%	18.4%	15.8%	11.9%	8.5%	15.3%	10.5%	9.4%	6.8%	5.1%
	高校・旧制中（卒、2002）	39.6%	***	***	***	***	50.8%	***	***	***	***
	高校・旧制中（卒、2007以降）	***	41.3%	45.2%	38.3%	37.6%	***	47.9%	50.8%	39.4%	37.3%
	専門学校（卒、2007以降）	***	8.1%	4.7%	12.4%	12.8%	***	12.2%	7.7%	20.0%	20.9%
	短大・高専（卒）	6.6%	2.2%	2.3%	2.4%	2.4%	20.7%	14.9%	16.0%	16.2%	16.1%
	大学・大学院（卒）	14.4%	17.0%	21.6%	23.0%	25.7%	7.5%	9.2%	11.1%	12.3%	14.6%
	在学者	14.6%	13.1%	10.4%	12.0%	13.1%	5.7%	5.3%	5.0%	5.4%	6.1%

注）付属統計表 47 の一部抜粋。

5　職業構成の変化の有無

付属統計表 48、49（就業構造基本調査）を元に、正規・非正規雇用における職業構成比の変化をみる（図表 2-1-8）と、正規・男性においては専門的・技術的職業従事者や事務従事者の割合が増加し、販売や生産その他に従事する割合が減少傾向にある。女性においても、専門的・技術的職業従事者の割合が増加し、販売や生産その他に従事する割合は減少してい

るほか、事務従事者も 2012 年以降微増傾向にある。

図表 2-1-8　正規における男女別職業構成比の変化

※1	男性					女性				
	2002	2007	2012	2017	2022	2002	2007	2012	2017	2022
管理的職業従事者	2.2%	1.9%	0.9%	1.2%	1.0%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%
専門的・技術的職業従事者	14.5%	15.3%	17.6%	18.6%	21.3%	26.8%	27.9%	28.6%	29.9%	30.9%
事務従事者	17.6%	18.3%	18.3%	20.2%	20.5%	38.5%	37.6%	36.5%	37.1%	37.7%
販売従事者	16.1%	15.4%	14.8%	13.2%	12.2%	10.1%	10.0%	9.8%	9.4%	8.7%
サービス職業従事者	3.7%	4.2%	4.9%	4.8%	4.6%	10.4%	11.4%	13.7%	12.9%	12.0%
保安職業従事者	3.2%	3.4%	3.6%	3.5%	3.6%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%
農林漁業従事者	0.7%	0.9%	0.9%	1.0%	0.9%	0.3%	1.2%	1.3%	0.9%	0.7%
生産その他従事者	42.0%	40.6%	38.9%	37.4%	35.9%	13.2%	11.3%	9.6%	9.0%	9.1%
生産工程・労務作業者【改定前】※2	35.4%	34.4%	***	***	***	12.7%	10.9%	***	***	***
運輸・通信従事者（【改定前】※2	6.6%	6.2%	***	***	***	0.5%	0.4%	***	***	***
生産工程従事者【改定後】※2	***	***	20.6%	19.3%	18.4%	***	***	7.1%	6.7%	6.6%
建設・採掘従事者【改定後】※2	***	***	6.8%	6.9%	6.2%	***	***	0.3%	0.3%	0.3%
運搬・清掃・包装等従事者【改定後】※2	***	***	4.3%	4.3%	4.7%	***	***	1.9%	1.7%	1.8%
輸送・機械運転従事者【改定後】※2	***	***	7.2%	6.9%	6.6%	***	***	0.3%	0.3%	0.4%

※1 役員除く雇用者。　　※2 日本標準職業分類平成21年12月改定により、2007・2012で大きく分類が変更している。

注）付属統計表 49 の一部抜粋。

一方、非正規雇用についてみる（図表 2-1-9）と、男女とも専門技術の割合が増加し、事務においても男性はその割合が一貫して増加、女性も 2012 年以降微増傾向にある一方、生産その他等で働く割合が減少している点では正規雇用の場合と類似であるが、販売やサービスの割合には大きな変化がない点で違いがある。

図表 2-1-9　非正規における男女別職業構成比の変化

※1	男性					女性				
	2002	2007	2012	2017	2022	2002	2007	2012	2017	2022
管理的職業従事者	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
専門的・技術的職業従事者	8.3%	8.4%	9.3%	10.4%	11.8%	9.0%	10.0%	10.4%	11.5%	12.4%
事務従事者	10.6%	12.4%	12.1%	12.6%	13.7%	27.1%	28.5%	23.6%	23.9%	24.2%
販売従事者	11.7%	11.0%	11.9%	11.4%	11.3%	14.3%	13.2%	16.2%	15.4%	15.1%
サービス職業従事者	13.6%	13.0%	14.1%	14.3%	14.2%	20.0%	20.8%	24.1%	24.2%	23.7%
保安職業従事者	4.1%	4.0%	4.2%	4.0%	4.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%
農林漁業従事者	1.6%	1.9%	2.5%	2.2%	2.4%	0.9%	1.3%	1.5%	1.1%	1.2%
生産その他従事者	49.7%	49.0%	45.7%	44.8%	42.1%	28.5%	26.1%	24.1%	23.7%	23.2%
生産工程・労務作業者【改定前】※2	42.6%	41.3%	***	***	***	28.0%	25.7%	***	***	***
運輸・通信従事者（【改定前】※2	7.0%	7.7%	***	***	***	0.4%	0.4%	***	***	***
生産工程従事者【改定後】※2	***	***	16.0%	15.2%	13.6%	***	***	11.7%	11.2%	10.4%
建設・採掘従事者【改定後】※2	***	***	5.7%	4.5%	3.1%	***	***	0.1%	0.1%	0.1%
運搬・清掃・包装等従事者【改定後】※2	***	***	15.8%	17.3%	18.2%	***	***	12.0%	12.2%	12.5%
輸送・機械運転従事者【改定後】※2	***	***	8.2%	7.8%	7.2%	***	***	0.3%	0.2%	0.3%

※1 役員除く雇用者。　　※2 日本標準職業分類平成21年12月改定により、2007・2012で大きく分類が変更している。

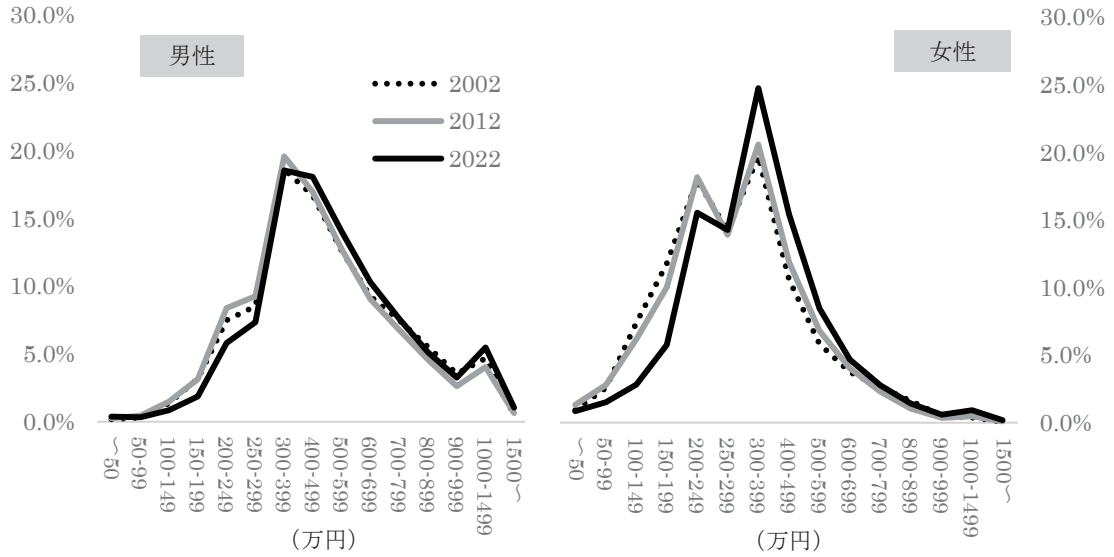
注）付属統計表 49 の一部抜粋。

6　収入構成の変化の有無

付属統計表 50、51（就業構造基本調査）を基礎に、正規・非正規雇用における収入構成比の変化をみる（図表 2-1-10）と、まず、正規・男性においては、2002 － 2012 にかけて 299 万円以下の層の増加及び 300 ～ 699 万円の層の微増、及び 700 万円以上の層の減少と、どちらかと言えば低収入化の傾向が伺われる。一方、2002 － 2022 にかけてみると、いずれにせよ 299 万円以下の層が減少し、400 万円以上の層の割合が増加しており、やや高収入

化の傾向がみられる。女性においても、2002 － 2012 比較では 199 万円以下の層の増加が目立つものの、2002 － 2022 にかけてみると、249 万円以下の層の割合が減少し、250 万円以上の層の割合が増加しており、やや高収入化の傾向がみられる。

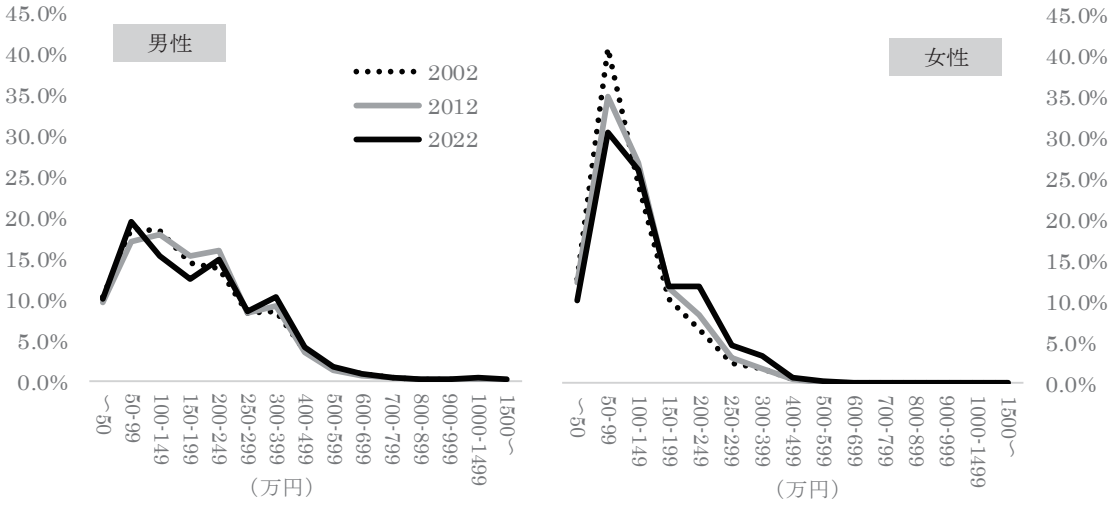
図表 2-1-10　正規における男女別収入構成比の変化



注）付属統計表 50、51 関連。

非正規雇用についてみる（図表 2-1-11）と、男性については、2002 － 2012 の変化は読みづらいものの、2002 － 2022 にかけてみると総じて 50 ～ 249 万円の層の割合が減少し、それ以外の層が薄く広く上昇している。また、女性については、2000 年→ 2012 年→ 2022 年と一貫して 149 万円以下の割合が減少し、それ以上の層の割合が増加している。

図表 2-1-11　非正規における男女別収入構成比の変化



注）付属統計表 50、51 関連。

7　非正規雇用の選択理由

付属統計表 52（労働力調査）を元に、非正規雇用を選択した労働者の選択理由の構成比の変化をみる（図表 2-1-12）と、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が増加し、「正規の職員・従業員の仕事がないから」の割合が低下している。なお、「専門的な技能等をいかせるから」の割合変化は男性において微増にとどまり、女性では明確な傾向はみてとれない。

図表 2-1-12　男女別非正規の選択理由の構成比の変化

		2013	2016	2019	2022
男性	非正規計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	自分の都合のよい時間に働きたいから	19.3%	22.8%	27.1%	29.7%
	家計の補助・学費等を得たいから	11.1%	11.9%	11.7%	12.1%
	家事・育児・介護等と両立しやすいから	0.7%	0.9%	1.0%	1.2%
	通勤時間が短いから	2.6%	3.1%	3.8%	4.3%
	専門的な技能等をいかせるから	10.8%	10.8%	11.6%	12.1%
	正規の職員・従業員の仕事がないから	27.7%	22.7%	16.6%	15.4%
	その他	18.4%	19.1%	20.5%	20.5%
女性	非正規計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	自分の都合のよい時間に働きたいから	24.0%	26.8%	29.7%	33.5%
	家計の補助・学費等を得たいから	25.3%	23.8%	20.8%	21.5%
	家事・育児・介護等と両立しやすいから	15.0%	16.3%	18.2%	14.9%
	通勤時間が短いから	3.6%	4.1%	4.7%	4.6%
	専門的な技能等をいかせるから	5.2%	5.0%	4.7%	5.9%
	正規の職員・従業員の仕事がないから	13.3%	10.9%	8.2%	7.5%
	その他	7.9%	8.2%	8.9%	9.2%

注）付属統計表 52 の一部抜粋。

第 2 節　雇用期間別にみた雇用の質的変化

本節では、雇用期間の定めの有無（以下、定め無を「無期雇用」、定め有を「有期雇用」という。）の内部でどのような質的な変化があったのか、非正規雇用における変化の特徴も踏まえつつ、男女構成比（1）、年齢構成比（2）、職業構成比（3）、収入構成比（4）、の変化の観点から分析していく。結論を先取りすると、正規・非正規雇用の場合と変化の方向性は同様でありつつも、変化のタイミングが無期・有期雇用の方が早く、変化幅も大きい傾向が伺われた。

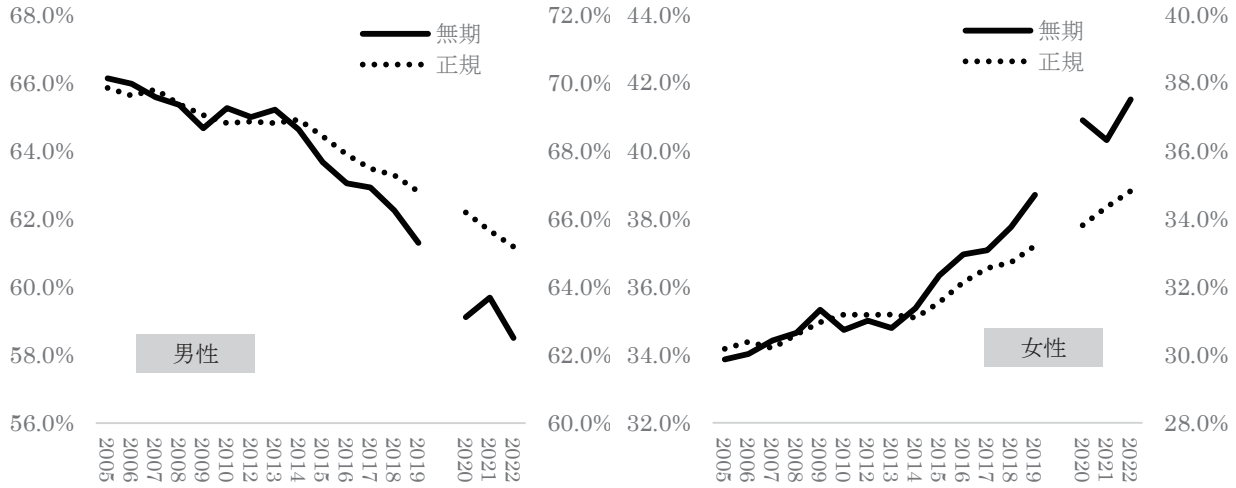
以下では、巻末･付属統計表及びそれを加工した図表に基づき、上記の諸点について確認･分析していく。

1　男女構成の変化の有無

付属統計表 53（賃金構造基本統計調査）を元に、無期・有期雇用における男女構成比の変化を前述の正規・非正規雇用における同変化と比較しながら確認する（図表 2-2-1）と、まず、無期雇用における男女の構成比の推移・変化は、正規雇用の場合と同じ形状を示しつ

つ、変化のタイミングが男女とも無期雇用の方がやや早い。なお、計数としては、2005 年に男性割合が 66.1% だったところ、2022 年には 58.5% に低下している。

図表 2-2-1　無期及び正規での男女構成比の推移の比較

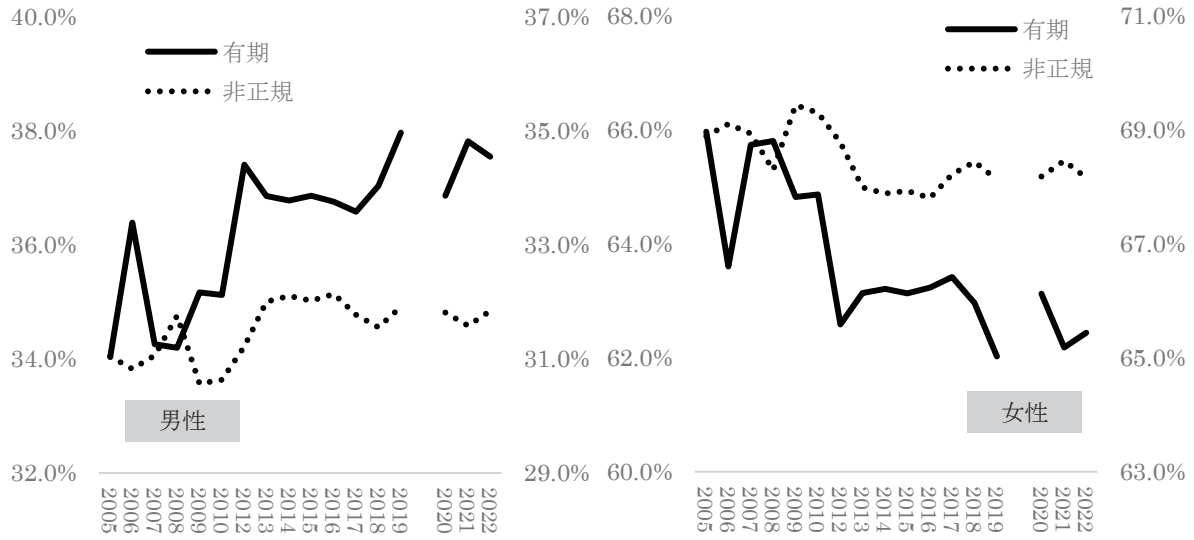


注）付属統計表 53、54 関連。

有期雇用についても同様（図表 2-2-2）で、変化の形状は非正規雇用の場合と同様ながら、男女とも変化が生じるタイミングがやや早く、変化幅も大きい。なお、計数としては、2005 年に女性割合が 66.0% だったところ、2022 年には 62.4% に低下している。

なお、こうした傾向は付属統計表 54（就業構造基本調査）でも伺われる。

図表 2-2-2　有期及び非正規での男女構成比の推移の比較

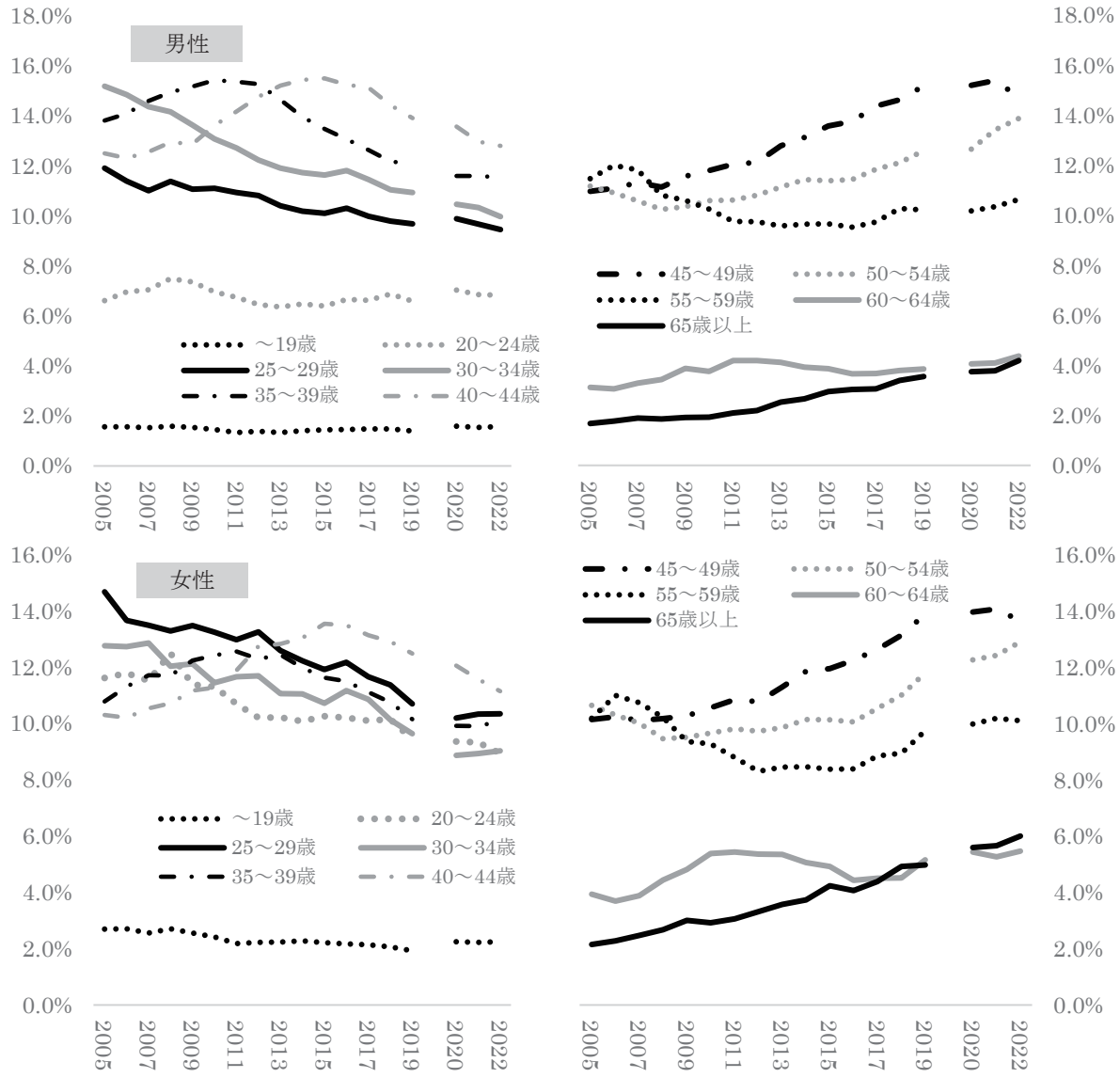


注）付属統計表 53 関連。

2　年齢構成の変化の有無

付属統計表 55、56（賃金構造基本統計調査）により、無期・有期雇用における年齢構成の変化についてみる（図表 2-2-3）と、まず、男性の無期雇用については、職場の高年齢化を牽引しているのが 45 ～ 54 歳、65 歳以上の層である点が伺われ、この点では正規雇用の高齢化と傾向は同様である。もっとも、正規雇用の年齢構成の変化については 10 歳刻みであったため、5 歳刻みでみると、まず、特に 45 ～ 49 歳の層の割合が上昇している。また、35 ～ 39 歳及び 40 ～ 44 歳の層で増減のタイミングが異なるほか、55 ～ 59 歳及び 60 ～ 64 歳でも増減のタイミングが異なっている。なお、女性の無期雇用についても、この点の傾向は変わらない。

図表 2-2-3　無期における男女別年齢構成比の変化

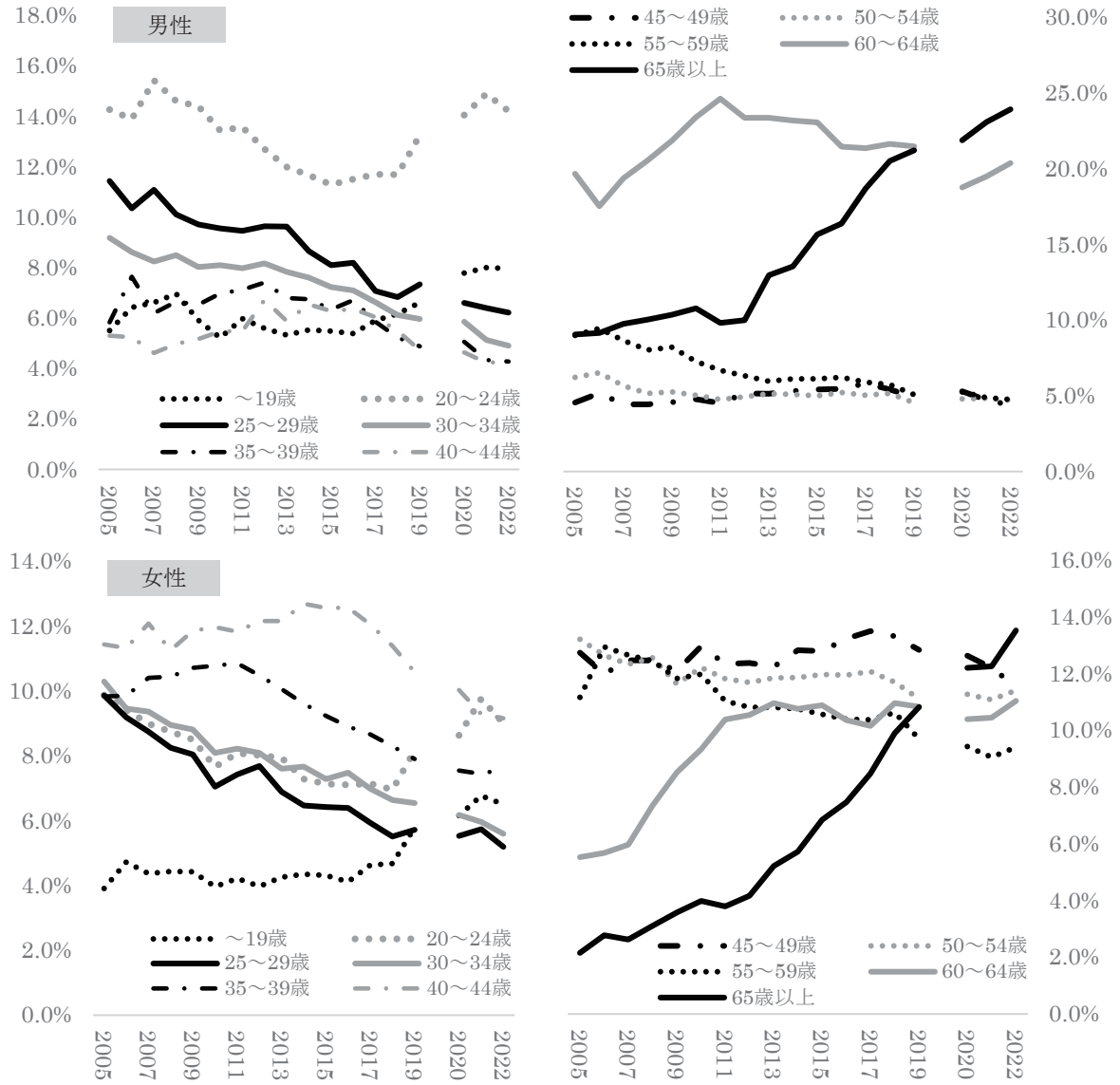


注）付属統計表 55、56 関連。

また、有期雇用についても、非正規雇用の場合と同様、男女とも 65 歳以上の層の割合増加が著しく、25 ～ 39 歳の層の割合が減少傾向となっている（図表 2-2-4）。

なお、こうした傾向は付属統計表 57（就業構造基本調査）でも伺われる。

図表 2-2-4　有期における男女別年齢構成比の変化



注）付属統計表 55、56 関連。

3　職業構成の変化の有無

付属統計表 58（就業構造基本調査）を基礎に、無期・有期雇用それぞれにおける職業構成比の変化をみると（図表 2-2-5）、無期・男性において専門技術や事務への従事割合が増加し、販売や生産その他に従事する割合が減少傾向にある。女性においても、専門技術や事務へ従事する割合が増加し、販売や生産その他に従事する割合は減少している点は正規雇用における職業構成比の変化と同様である。

また、有期雇用についても、男女とも専門技術へ従事する割合が増加し、生産その他に従事する割合が減少している点は非正規雇用における変化と同様である。また、2012 年以降の変化についてみれば、販売やサービスへ従事する割合の変化も類似となっている。なお、事務へ従事する割合についても、男性において増加傾向、女性において微増傾向（2017 年：27.29% → 2022 年：27.34%）にある点は非正規雇用の場合と同様ながら、女性の微増の傾きはより緩やかなものとなっている。

図表 2-2-5　有期における男女別職業構成比の変化

		男性			女性		
		2012	2017	2022	2012	2017	2022
雇用契約期間の定めがある	管理的職業従事者	0.8%	0.9%	0.8%	0.0%	0.1%	0.1%
	専門的・技術的職業従事者	12.1%	13.4%	15.1%	12.6%	13.7%	15.6%
	事務従事者	15.7%	16.1%	17.8%	26.9%	27.3%	27.3%
	販売従事者	9.8%	9.7%	9.2%	14.6%	13.7%	12.1%
	サービス職業従事者	9.5%	9.2%	9.0%	19.9%	19.7%	19.9%
	保安職業従事者	4.5%	4.2%	4.5%	0.2%	0.2%	0.2%
	農林漁業従事者	1.5%	1.4%	1.5%	0.5%	0.4%	0.6%
	生産工程従事者	15.7%	15.4%	13.7%	10.3%	10.1%	9.2%
	輸送・機械運転従事者	8.7%	8.0%	7.3%	0.3%	0.2%	0.3%
	建設・採掘従事者	4.5%	4.3%	3.6%	0.1%	0.1%	0.0%
	運搬・清掃・包装等従事者	12.6%	13.7%	13.7%	10.8%	11.1%	11.6%
	分類不能の職業	4.7%	3.9%	3.9%	3.7%	3.4%	2.8%
雇用契約期間の定めがない	管理的職業従事者	0.8%	1.0%	0.8%	0.1%	0.1%	0.1%
	専門的・技術的職業従事者	16.6%	17.8%	20.2%	21.7%	23.6%	24.3%
	事務従事者	17.5%	19.6%	19.7%	31.0%	32.3%	33.2%
	販売従事者	14.6%	13.0%	12.2%	11.3%	10.8%	10.6%
	サービス職業従事者	5.3%	5.2%	5.1%	17.0%	16.3%	15.2%
	保安職業従事者	3.6%	3.5%	3.5%	0.3%	0.4%	0.4%
	農林漁業従事者	1.1%	1.1%	1.1%	1.7%	1.2%	1.0%
	生産工程従事者	19.8%	18.7%	17.7%	8.7%	8.1%	7.8%
	輸送・機械運転従事者	6.8%	6.6%	6.4%	0.3%	0.3%	0.3%
	建設・採掘従事者	6.4%	6.4%	5.7%	0.2%	0.2%	0.2%
	運搬・清掃・包装等従事者	4.9%	5.0%	5.5%	5.1%	4.7%	4.7%
	分類不能の職業	2.6%	2.1%	2.1%	2.6%	1.9%	2.0%

注）付属統計表 58 の一部抜粋。

4　収入構成の変化の有無

付属統計表 59（就業構造基本調査）を元に、無期・有期雇用のそれぞれにおける収入構成比の変化をみると（図表 2-2-6）、正規・非正規雇用における収入構成比の変化と同様、2012 － 2022 対比でやや高収入化が進んでおり、無期において男性が 400 万円以上、女性が 250 万円以上の区分で増加傾向に転じている点は同様である。なお、非正規雇用において増加に転じる収入区分は、男性：250 万円以上、女性：150 万円以上であったが、有期雇用においては男性：300 万円以上、女性：200 万円以上となっており、有期雇用の方が変化点が上方にシフトしている。

図表 2-2-6　有期における男女別収入構成比の変化

	男性			女性		
	2012	2017	2022	2012	2017	2022
雇用契約期間の定めがある						
50万円未満	4.8%	4.8%	4.8%	7.7%	7.4%	6.6%
50～99万円	10.6%	10.5%	10.7%	28.3%	26.9%	24.2%
100～149万円	14.3%	12.8%	11.3%	26.5%	25.2%	22.9%
150～199万円	14.2%	12.8%	11.1%	14.6%	14.6%	13.5%
200～249万円	17.5%	16.7%	15.7%	12.3%	13.2%	16.0%
250～299万円	11.1%	10.6%	10.9%	5.0%	5.6%	7.2%
300～399万円	13.3%	14.1%	15.1%	3.7%	4.5%	6.0%
400～499万円	5.9%	7.2%	7.9%	1.0%	1.3%	2.0%
500～599万円	2.9%	3.7%	4.1%	0.4%	0.6%	0.8%
600～699万円	1.8%	2.2%	2.7%	0.3%	0.2%	0.3%
700～799万円	1.1%	1.8%	1.7%	0.1%	0.2%	0.2%
800～899万円	0.8%	0.8%	1.2%	0.0%	0.1%	0.1%
900～999万円	0.5%	0.6%	0.8%	0.0%	0.0%	0.1%
1000～1499万円	0.9%	1.1%	1.6%	0.1%	0.1%	0.1%
1500万円以上	0.2%	0.4%	0.5%	0.0%	0.0%	0.1%
雇用契約期間の定めがない						
50万円未満	1.1%	1.0%	1.2%	5.4%	4.4%	3.7%
50～99万円	1.8%	1.7%	1.9%	15.3%	13.6%	11.4%
100～149万円	2.5%	2.1%	1.8%	13.1%	11.9%	10.8%
150～199万円	3.5%	2.8%	2.2%	9.2%	8.4%	6.9%
200～249万円	8.1%	7.2%	5.6%	13.5%	13.9%	13.2%
250～299万円	8.6%	7.9%	6.8%	9.8%	10.4%	10.7%
300～399万円	18.6%	18.3%	17.4%	14.5%	16.1%	18.1%
400～499万円	16.4%	16.5%	17.3%	8.5%	9.5%	11.2%
500～599万円	12.4%	13.1%	13.7%	4.8%	5.4%	6.2%
600～699万円	8.8%	9.3%	10.1%	2.9%	3.1%	3.4%
700～799万円	6.6%	7.2%	7.5%	1.7%	1.8%	2.0%
800～899万円	4.5%	4.6%	5.0%	0.7%	0.8%	1.1%
900～999万円	2.6%	2.8%	3.2%	0.3%	0.3%	0.4%
1000～1499万円	3.9%	4.5%	5.3%	0.3%	0.5%	0.7%
1500万円以上	0.6%	0.9%	1.0%	0.0%	0.1%	0.1%

注）付属統計表 59 の一部抜粋。

第 3 節　労働時間別にみた雇用の質的変化

本節では、労働時間の区分別にみた場合、それぞれの区分においてどのような質的な変化があったのか、非正規雇用における変化の特徴も踏まえつつ、男女構成比（1）、年齢構成比（2）、職業構成比（3）の変化の観点から分析していく。

結論を先取りすると、一般労働者における女性・短時間労働者における男性の構成比が高まる中（1）、正規・非正規雇用の場合と同様、一般労働者における高齢化は 45 ～ 54 歳の層が牽引している一方、短時間労働者は 65 歳以上の層が牽引している姿が確認された（2）。また、職業別では、男女とも 1 ～ 14 時間の層において保安・サービスの占める割合が上昇している一方、49 時間以上の層では専門技術の割合が増加し、生産その他の割合が減少している。特に女性における 49 時間以上の層での専門技術の割合増加は著しく、それ以外の他の職業のすべての割合の減少を伴っていた（3）。

以下では、巻末・付属統計表及びそれを加工した図表に基づき、上記の諸点について確認・

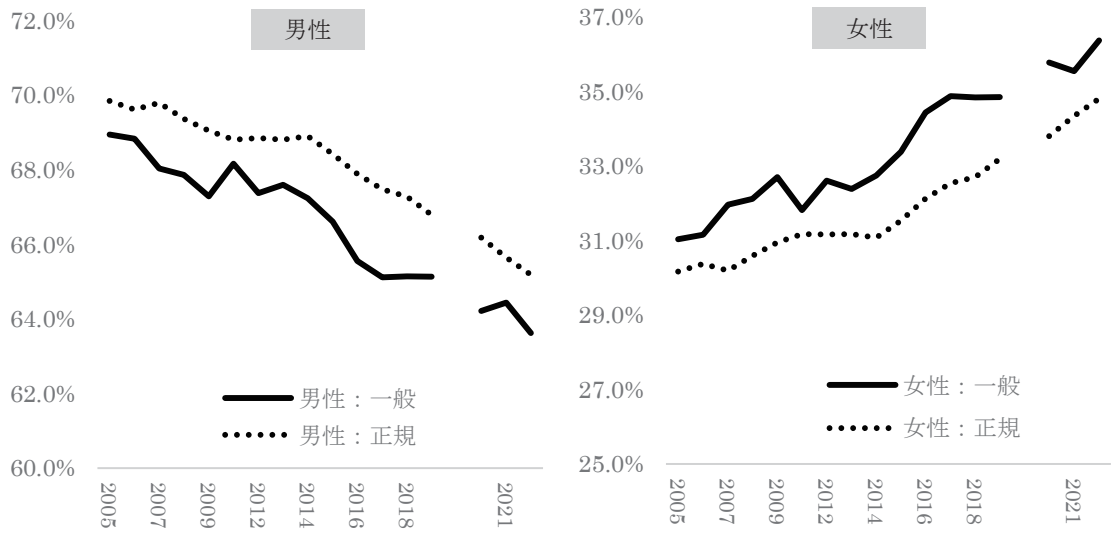
分析していく。

1　男女構成の変化の有無

付属統計表 60（賃金構造基本統計調査）を元に、一般・短時間労働者の割合変化を前述の正規・非正規雇用の割合変化と比較しながら確認する（図表 2-3-1 及び図表 2-3-2）と、まず、男女別の一般・短時間労働者の割合変化は、概ね正規・非正規雇用の割合変化と同じ形状を示しているが、いずれも一般・短時間労働者の割合変化の方が傾きが強い。

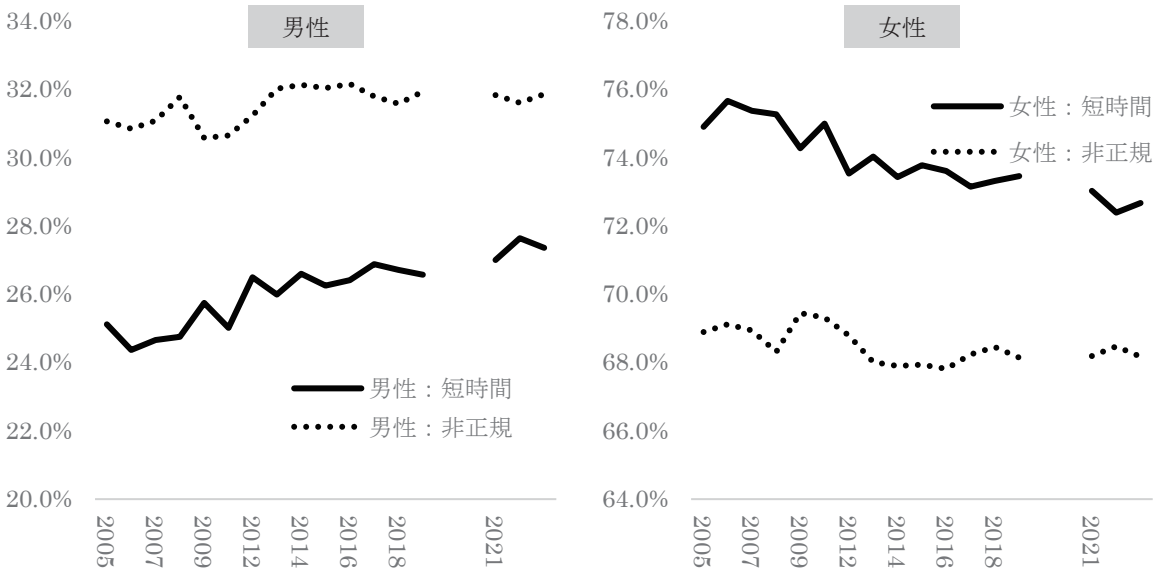
なお、計数について確認すると、一般労働者については 2000 年に男性割合が 70.2% だったところ、2022 年には 63.6% に低下している。また、短時間労働者についてみると、2000 年に女性割合が 82.0% だったところ、2022 年には 72.7% に低下している。

図表 2-3-1　男女別一般労働者の割合変化



注）付属統計表 60 関連。

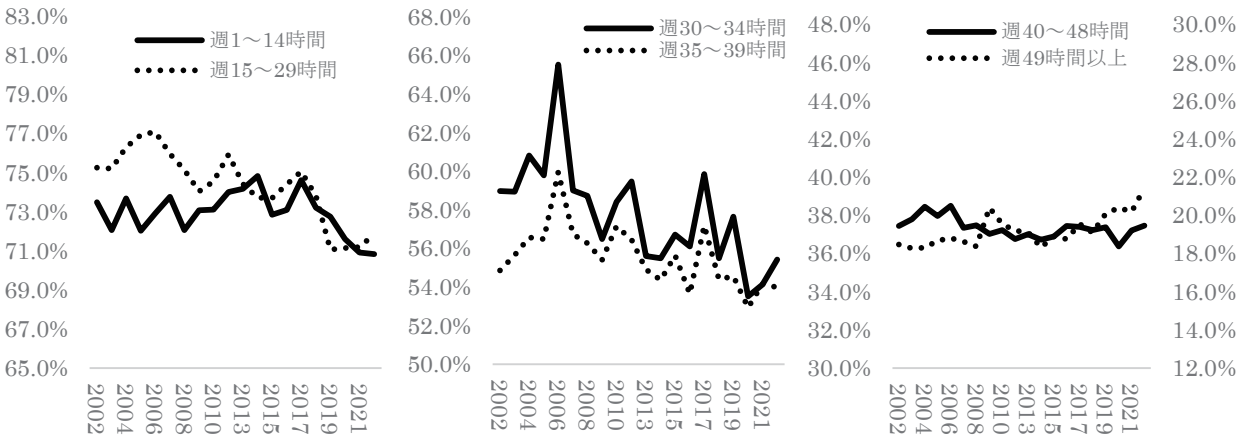
図表 2-3-2　男女別短時間労働者の割合変化



注）付属統計表 60 関連。

次に、付属統計表 61（労働力調査）を元に労働時間別の労働者の割合について、男女計を分母にしつつ、女性に着目してその推移・変化をみる（図表 2-3-3）と、傾向としては、週 40 ～ 48 時間の層における女性の割合に変化がない中、30 ～ 39 時間の層では減少傾向、週 49 時間以上の層では緩やかに上昇傾向にありつつ、2017 年以降は週 29 時間以下の層での女性の割合が大きく減少している。なお、上記の反対側のことであるが、週 49 時間以上の長時間労働者層においては、2002 年には男性割合が 81.5% であったが、2022 年には 78.6% へとやや低下している。

図表 2-3-3　労働時間別女性労働者の割合変化

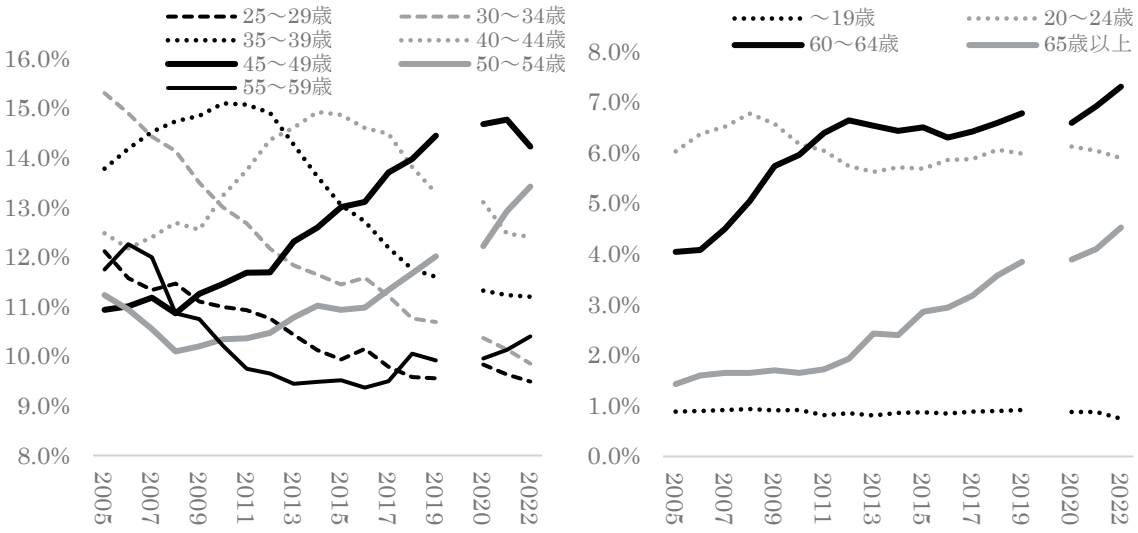


2　年齢構成の変化の有無

付属統計表 62、63 を元に、一般・短時間労働者それぞれにおける年齢構成比の推移・変

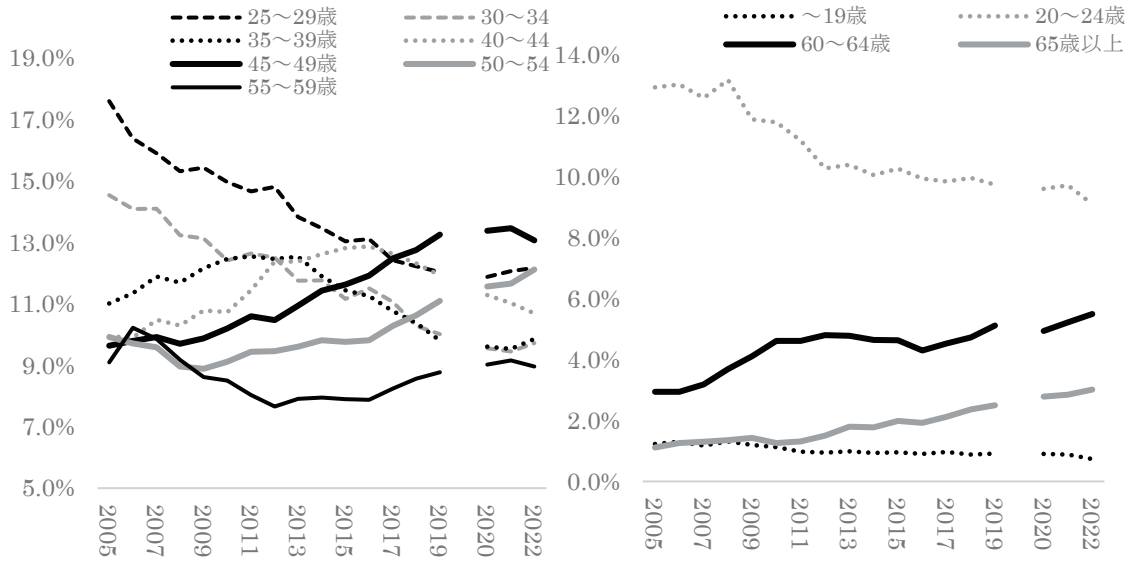
化をみる（図表 2-3-4 及び図表 2-3-5）と、一般労働者については、男女ともに、正規雇用の場合と同様、45 ～ 54 歳の層を中心に、55 ～ 64 歳及び 65 歳以上の割合上昇も伴って、高齢化が進んでいる。

図表 2-3-4　一般労働者における年齢構成比の変化（男性）



注）付属統計表 62、63 関連。

図表 2-3-5　一般労働者における年齢構成比の変化（女性）

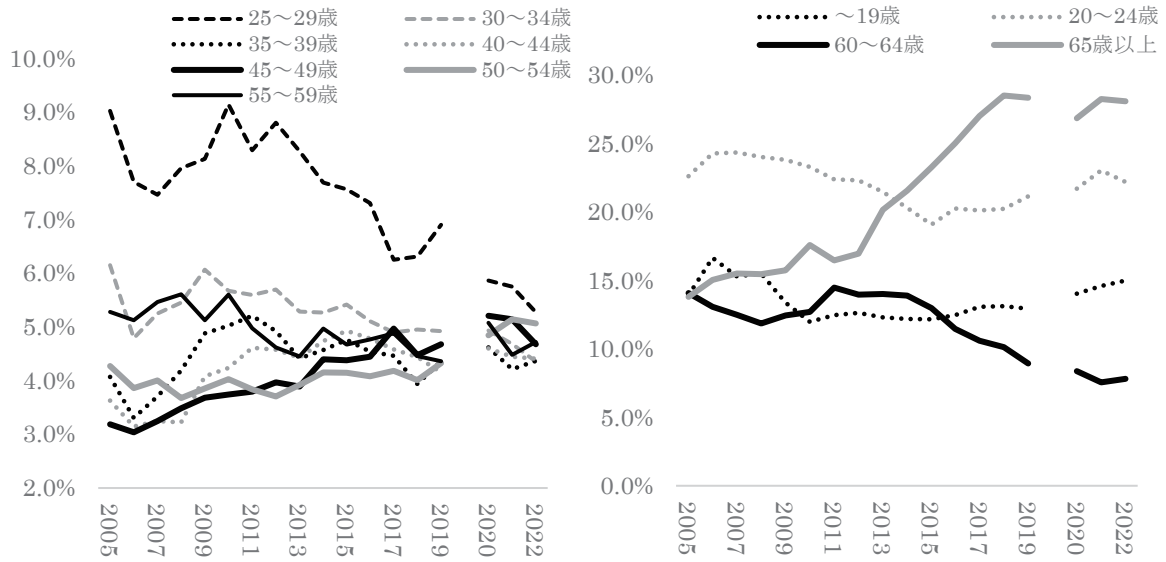


注）付属統計表 62、63 関連。

次に短時間労働者における年齢構成の変化を男女別にみると、まず、男性について（図表 2-3-6）は非正規雇用の場合と同様、65 歳以上の割合が大きく増加してる点で共通であるが、非正規雇用の場合と異なり、45 ～ 54 歳の層における短時間労働者の割合もまた微増の傾向

を示している。

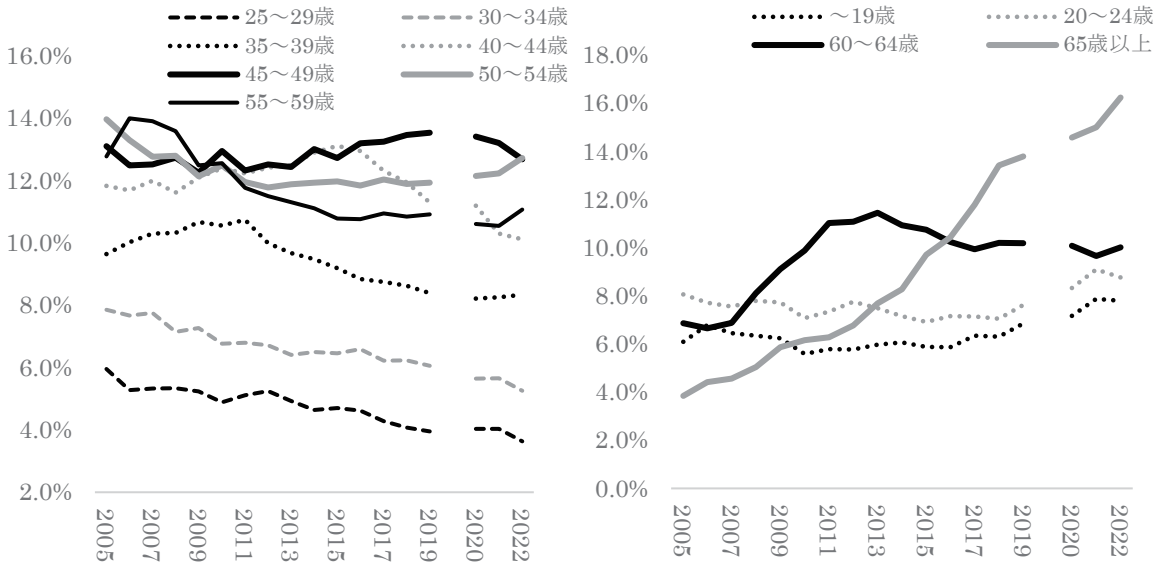
図表 2-3-6　短時間労働者における年齢構成比の変化（男性）



注）付属統計表 62、63 関連。

女性についてみる（図表 2-3-7）と、こちらも男性と同様、65 歳以上の層が大きく増えているほか、2019 年に至るまでは、男性と同様 45 ～ 54 歳の割合も微増している。

図表 2-3-7　短時間労働者における年齢構成比の変化（女性）

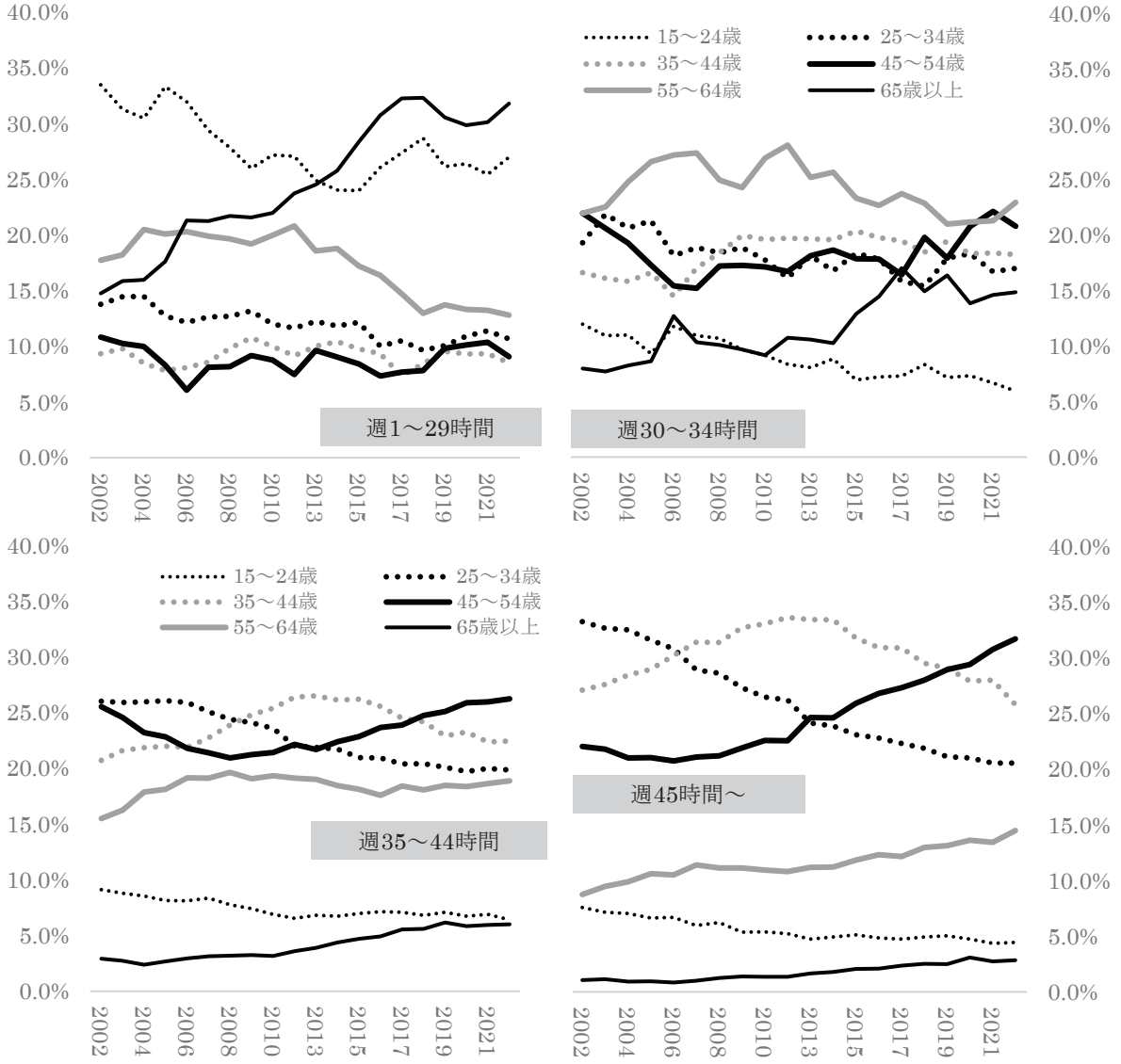


注）付属統計表 62、63 関連。

更に男女×労働時間別に、それぞれにおける年齢構成の推移・変化をみると、まず、男性において特に 29 時間以下の区分における 65 歳以上の占める割合の増加が著しい。一方、

45 ～ 54 歳の割合の増加は週 35 時間以上の区分で顕著にみられる（図表 2-3-8）。

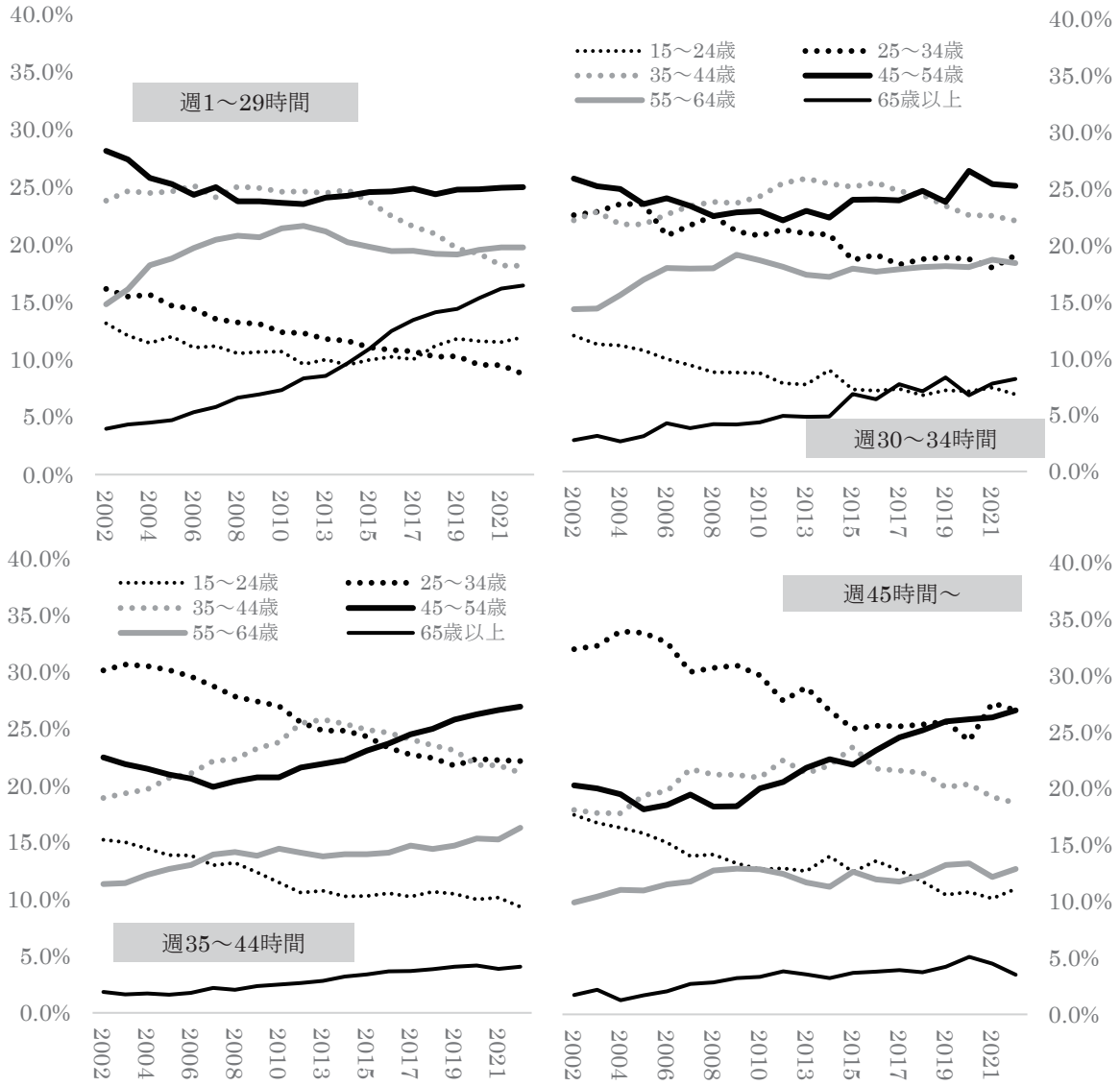
図表 2-3-8　労働時間別年齢構成比の変化（男性）



注）付属統計表 64、65 関連。

また、女性においても、65 歳以上の割合増加が著しいのは週 29 時間以下の区分となっている。更に、週 35 時間以上の区分で 45 ～ 54 歳の割合が増加している点でも共通している（図表 2-3-9）。

図表 2-3-9　労働時間別年齢構成比の変化（女性）



注）付属統計表 64、65 関連。

3　職業構成の変化の有無

最後に、労働時間の区分ごとに職業構成比がどのように推移・変化しているかを男女別に確認・分析していく（図表 2-3-10 及び図表 2-3-11）。

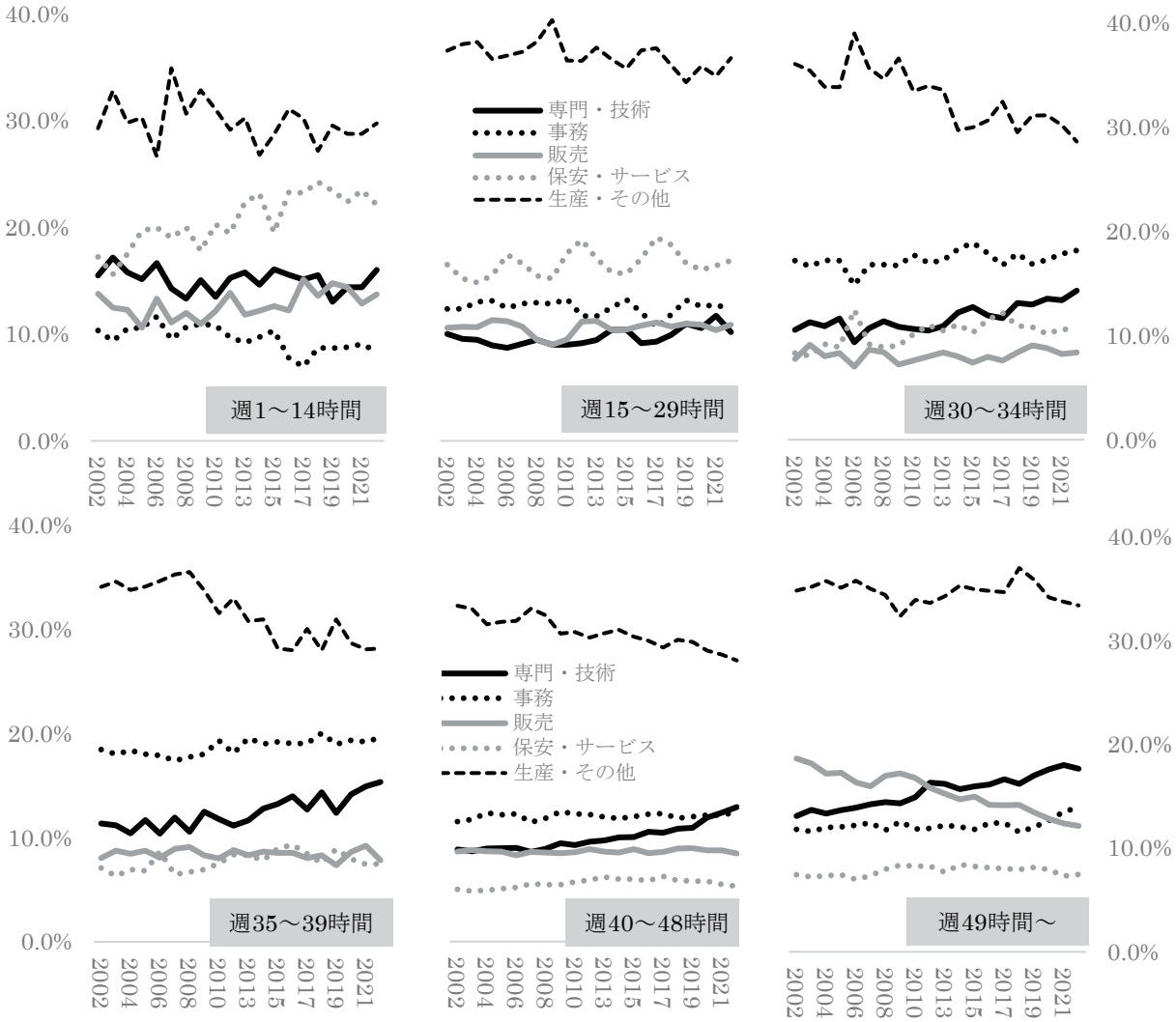
まず、第 1 章にて 29 時間以下の短い労働時間層の割合が上昇していることをみたところである。そこで、週 29 時間以下の労働時間の区分をみると、男女とも、週 14 時間以下の層のなかでは保安・サービスの割合が上昇しており、女性については販売の割合もまた上昇している。

また、第 1 章にて 49 時間以上の長時間労働者の割合が低下していることをみたが、男女とも一貫して販売の割合が低下し、専門・技術の割合が増加している。

この間、男女とも、生産その他について、週 30 時間以上のそれぞれの区分で減少傾向が

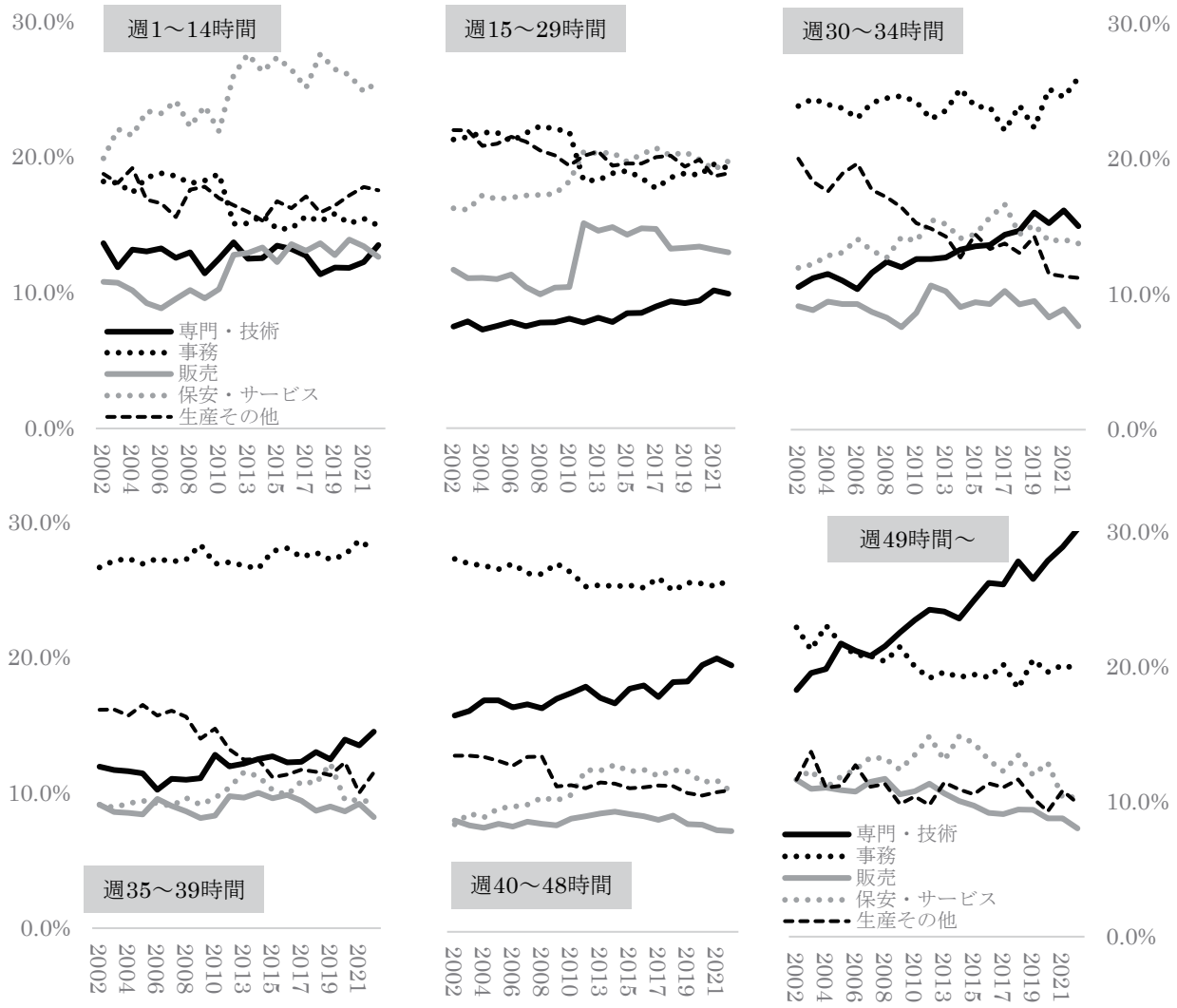
みられる一方、専門・技術の割合は増加傾向がみられる。

図表 2-3-10　労働時間別職業構成比の変化（男性）



注）付属統計表 66、67 関連。

図表 2-3-11　労働時間別職業構成比の変化（女性）



注）付属統計表 66、67 関連。

第 4 節　事業所にとっての非正規雇用の位置づけ

本節では、厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査（就業形態の多様化に関する総合実態調査)」の事業所調査の結果を基礎に、事業所における非正規雇用の活用状況（1）やその理由（2)、活用する上での問題（3）について、その変化とともに確認・分析していく。

1　事業所における非正規雇用の活用状況

付属統計表 68 を元に、事業所においてどのような雇用形態の労働者を活用しているかという観点でその変化をみると、一貫して正社員以外の労働者を活用している事業所が増加している。雇用形態別にみると、契約社員がいる事業所の割合は 2010 年がピーク、パートタイム労働者がいる事業所の割合は概ね上昇傾向、派遣労働者がいる事業所の割合は 2010 年

にいったん低下してその後再び上昇、といった傾向を示している。

（抜粋：付属統計表 68） 雇用形態別労働者がいる事業所割合

	2003	2007	2010	2014	2019
正社員がいる事業所	96.3%	94.4%	94.2%	95.2%	94.5%
正社員以外の労働者がいる事（複数回答）	75.3%	77.2%	77.7%	80.1%	84.1%
出向社員がいる	6.4%	5.1%	5.5%	6.3%	4.5%
契約社員（専門職）がいる	10.3%	10.9%	13.8%	13.0%	11.3%
嘱託社員（再雇用者）がいる	11.3%	12.9%	15.3%	18.5%	19.7%
パートタイム労働者がいる	57.7%	59.0%	57.0%	60.4%	65.9%
臨時労働者がいる	2.6%	2.3%	2.4%	7.2%	5.2%
派遣労働者（受け入れ）がいる	7.6%	11.6%	9.5%	10.1%	12.3%
その他の労働者がいる	11.8%	13.9%	16.6%	17.5%	17.5%
（再掲）					
正社員と正社員以外の労働者の両方がいる事業所	71.6%	71.6%	71.9%	75.2%	78.6%
正社員のみの事業所（正社員以外の労働者がいない）	24.7%	22.8%	22.3%	19.9%	15.9%
正社員以外の労働者のみの事業所（正社員がいない）	3.7%	5.6%	5.8%	4.8%	5.4%

2 事業所において非正規雇用を活用する理由

次に、付属統計表 70 を元に事業所において正社員以外の労働者（非正規雇用）を活用する理由の構成比の推移・変化をみると（図表 2-4-1）、2010 年を底として「正社員を確保できないため」の割合が増加しているほか、一貫して「高年齢者の再雇用対策のため」の割合が増加している。他方、「賃金の節約のため」の割合は減少傾向を示している。

図表 2-4-1 事業所における正社員以外の労働者を活用する理由（割合）

（※）	2003 (3つまで)	2007 (3つまで)	2010 (M.A.)	2014 (M.A.)	2019 (M.A.)
（正社員以外の労働者がいる事業所計）					
正社員を確保できないため	20.1%	22.0%	17.8%	27.2%	38.1%
正社員を重要業務に特化させるため	15.4%	16.8%	17.3%	22.6%	24.7%
専門的業務に対応するため	23.1%	24.3%	23.9%	28.4%	29.3%
即戦力・能力のある人材を確保するため	26.3%	25.9%	24.4%	30.7%	30.9%
景気変動に応じて雇用量を調整するため	26.5%	21.1%	22.9%	19.9%	15.1%
長い営業（操業）時間に対応するため	18.1%	18.9%	20.2%	20.2%	20.3%
１日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	28.0%	31.8%	33.9%	32.9%	31.7%
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	17.6%	16.6%	19.1%	20.7%	20.6%
賃金の節約のため	51.7%	40.8%	43.8%	38.6%	31.1%
賃金以外の労務コストの節約のため	22.5%	21.1%	27.4%	22.4%	17.2%
高年齢者の再雇用対策のため	14.2%	18.9%	22.9%	26.8%	29.0%
育児・介護休業の代替のため	3.0%	2.6%	6.7%	10.3%	11.2%
その他	3.8%	14.1%	8.1%	9.0%	12.5%

※ M.A.は複数回答で回答数に制限なし。

注）付属統計表 70 の一部抜粋。

3 非正規雇用を活用する上での問題点

付属統計表 71 を元に、事業所において正社員以外の労働者（非正規雇用）を活用する上での問題点の構成割合の推移・変化をみると（図表 2-4-2）、そうじてそれぞれの問題点の

構成比に大きな変化は見られない中で、「定着性」を問題視する事業所の割合は一貫して増加しており、2019 年時点では 50%を超える水準に至っている。

図表 2-4-2　事業所における正社員以外の労働者を活用する上での問題点（割合）

（※1）	2003	2007	2010	2014	2019
（正社員以外の労働者計）					
良質な人材の確保	49.8%	51.4%	50.8%	53.8%	56.8%
定着性	31.7%	35.4%	33.6%	49.1%	52.5%
仕事に対する責任感	50.2%	48.3%	50.5%	48.6%	46.0%
時間外労働への対応	23.5%	22.9%	20.8%	26.0%	22.1%
仕事に対する向上意欲	37.4%	37.5%	38.4%	36.8%	34.8%
業務処理能力	27.5%	27.1%	27.8%	29.3%	28.6%
正社員との職務分担（※2）	23.8%	22.7%	25.7%	27.8%	30.5%
チームワーク	19.9%	17.5%	15.7%	19.9%	21.7%
正社員との人間関係	17.3%	16.3%	17.1%	19.4%	21.4%
その他	5.5%	10.6%	3.8%	3.6%	10.0%

※1　複数回答で回答制限なし。
※2　2010年調査では、「正社員との業務分担」とされている。

注）付属統計表 71 の一部抜粋。

第 5 節　本人にとっての非正規雇用の位置づけ

本節では、厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査（就業形態の多様化に関する総合実態調査)」の個人調査の結果を基礎に、雇用形態と収入源の関係（1)、非正規雇用の選択理由（2)、在籍期間（3)、雇用期間（4)、正社員への転換希望（5)、労働時間の増減希望（6）について、その変化とともに確認しながら、雇用者にとっての非正規雇用の位置づけの変化について分析していく。

1　雇用者の収入源

男性においては、正規雇用であれ非正規雇用であれ、自分自身の収入を主たる収入源とする割合に大きな変化はないが、女性においては、正規雇用・非正規雇用とも自分自身の収入の割合が増加、特に正規雇用においては大きく上昇している（図表 2-5-1)。

図表 2-5-1　正規及び非正規における男女別労働者の主な収入源

		男性					女性				
		2003	2007	2010	2014	2019	2003	2007	2010	2014	2019
正社員	自分自身の収入	96.8%	97.4%	97.7%	96.1%	95.8%	44.2%	52.6%	55.2%	56.9%	58.5%
	配偶者の収入	0.2%	0.6%	0.3%	0.9%	1.3%	38.8%	29.9%	34.4%	33.0%	35.0%
	子どもの収入	0.0%	***	***	***	***	***	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	親の収入	1.3%	1.8%	1.8%	2.6%	2.4%	13.2%	13.4%	8.5%	9.1%	5.6%
	兄弟姉妹の収入	***	***	***	0.0%	0.0%	***	0.5%	0.1%	0.3%	0.6%
	その他	1.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	1.8%	3.2%	1.4%	0.2%	0.2%
	不明	0.6%	***	0.1%	0.2%	0.4%	2.0%	***	0.3%	0.5%	0.2%
正社員以外	自分自身の収入	85.9%	77.2%	82.3%	80.0%	88.3%	26.1%	26.7%	29.6%	29.3%	31.1%
	配偶者の収入	1.4%	4.4%	1.2%	2.8%	4.7%	59.6%	63.2%	59.7%	58.7%	58.7%
	子どもの収入	0.4%	0.2%	0.2%	0.6%	0.3%	0.4%	0.2%	0.4%	0.6%	0.4%
	親の収入	7.7%	12.8%	13.5%	12.1%	4.6%	11.1%	5.4%	8.1%	9.1%	7.9%
	兄弟姉妹の収入	0.0%	1.2%	0.0%	0.1%	0.3%	0.1%	0.8%	0.1%	0.1%	0.3%
	その他	3.2%	3.9%	2.1%	3.2%	1.4%	1.6%	3.6%	1.4%	1.3%	1.3%
	不明	1.4%	0.4%	0.7%	1.3%	0.5%	1.1%	0.1%	0.7%	0.8%	0.4%

注）付属統計表 72 の一部抜粋。

2　非正規雇用の選択理由

非正規雇用を選択した理由の構成割合は、非正規雇用全体では、男女とも 2007 年以降、「専門的な資格・技能を活かせるから」の割合が上昇し、2010 年以降、「正社員として働ける会社がないから」の割合が低下している。また、女性においては、2007 年以降、「自分の都合のよい時間に働けるから」、2010 年以降、「家計の補助、学費等を得たいから」の割合が減少している（図表 2-5-2）。非正規雇用内の雇用形態別の状況については付属統計表 73 に詳しいが、契約社員（専門職）・嘱託社員（再雇用者）・パートタイム労働者において同様の傾向が見られている一方、臨時労働者や派遣労働者においては必ずしもこうした傾向がみられるわけではない。

図表 2-5-2　男女別非正規労働者における現在の就業形態を選んだ理由

	男性				女性			
	2007	2010 (3つまで)	2014 (3つまで)	2019	2007	2010 (3つまで)	2014 (3つまで)	2019
正社員以外の労働者								
専門的な資格・技能を活かせるから	24.3%	29.1%	29.1%	34.1%	10.2%	13.1%	15.3%	18.0%
より収入の多い仕事に従事したかったから	15.1%	11.6%	10.9%	17.1%	5.6%	6.6%	7.5%	9.6%
自分の都合のよい時間に働けるから	33.8%	30.0%	32.6%	31.7%	46.0%	43.4%	40.4%	38.4%
勤務時間や労働日数が短いから	13.9%	13.0%	14.3%	21.2%	16.4%	16.6%	15.9%	19.2%
簡単な仕事で責任も少ないから	14.1%	13.2%	14.6%	13.8%	7.0%	8.2%	5.9%	7.3%
就業調整をしたいから	5.3%	3.7%	3.6%	2.4%	5.5%	5.4%	5.1%	6.8%
家計の補助、学費等を得たいから	22.7%	15.1%	16.0%	13.6%	40.9%	42.6%	38.3%	34.8%
自分で自由に使えるお金を得たいから	18.7%	22.1%	19.2%	19.3%	21.9%	21.0%	21.0%	14.5%
通勤時間が短いから	15.1%	16.0%	21.4%	20.8%	27.3%	30.0%	26.5%	24.3%
組織に縛られたくなかったから	12.9%	6.5%	5.1%	4.9%	3.4%	2.2%	2.3%	3.0%
正社員として働ける会社がなかったから	23.9%	29.9%	22.8%	15.3%	16.5%	18.6%	15.8%	11.5%
家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから	9.8%	7.6%	5.6%	7.7%	33.0%	33.3%	35.8%	40.5%
他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから	***	***	10.7%	10.4%	***	***	6.6%	8.4%
体力的に正社員として働けなかったから	2.7%	3.8%	3.1%	6.6%	3.0%	2.9%	2.9%	3.3%
その他	15.2%	9.5%	9.3%	9.5%	9.5%	4.1%	4.5%	5.2%

注）付属統計表 73 の一部抜粋。

3　在籍期間

雇用形態別の在籍期間についてみる（図表 2-5-3）と、正社員（正規雇用）においてはそれぞれの期間の構成割合に大きな変化はないものの、正社員以外（非正規雇用）においては、男女とも 10 年以上の割合が 2014 から上昇している。正社員以外の内訳（雇用形態別）の状況については付属統計表 74 に詳しいが、契約社員（専門職）・嘱託社員（再雇用者）・パートタイム労働者において同様の傾向が見られている一方、臨時労働者や派遣労働者においては必ずしもこうした傾向がみられるわけではない。

図表 2-5-3　正規及び非正規における男女別雇用者の在籍期間（割合）

		男性				女性			
		2003	2010	2014	2019	2003	2010	2014	2019
正社員	3か月未満	1.0%	0.2%	0.3%	0.7%	0.4%	0.5%	0.4%	0.4%
	3か月～6か月未満	0.3%	0.4%	0.7%	0.9%	1.7%	0.3%	0.7%	1.8%
	6か月～1年未満	1.6%	2.3%	3.9%	4.3%	3.2%	4.2%	4.9%	7.0%
	1年～2年未満	4.7%	4.8%	4.3%	5.1%	7.8%	6.0%	6.6%	6.3%
	2年～5年未満	17.7%	15.9%	12.3%	14.1%	18.1%	18.1%	17.6%	19.2%
	2年～3年未満	***	4.9%	4.4%	4.0%	***	5.8%	6.8%	6.2%
	3年～5年未満	***	11.0%	7.9%	10.1%	***	12.3%	10.8%	13.0%
	5年～10年未満	19.6%	19.4%	20.9%	17.2%	24.4%	21.5%	19.5%	21.4%
	10年～20年未満	29.2%	27.1%	26.1%	26.5%	28.3%	28.9%	28.8%	21.0%
	20年以上	24.8%	29.6%	31.1%	30.8%	13.5%	20.3%	21.0%	22.6%
	不明	1.2%	0.3%	0.4%	0.5%	2.8%	0.3%	0.5%	0.3%
正社員以外	3か月未満	4.5%	3.2%	3.4%	1.7%	3.3%	2.4%	2.6%	1.2%
	3か月～6か月未満	6.7%	5.0%	5.9%	3.1%	6.1%	3.5%	3.7%	2.5%
	6か月～1年未満	15.4%	12.1%	10.2%	10.9%	9.4%	6.6%	9.1%	7.9%
	1年～2年未満	15.9%	15.1%	18.1%	12.2%	14.2%	9.5%	12.3%	11.2%
	2年～5年未満	30.8%	31.3%	28.9%	25.1%	31.0%	28.5%	24.5%	25.6%
	2年～3年未満	***	15.2%	10.3%	9.9%	***	11.7%	9.2%	9.2%
	3年～5年未満	***	16.1%	18.6%	15.2%	***	16.8%	15.3%	16.4%
	5年～10年未満	13.4%	17.1%	19.0%	17.8%	20.7%	25.0%	22.6%	21.7%
	10年～20年未満	7.8%	8.2%	9.2%	19.7%	10.7%	18.3%	18.2%	20.4%
	20年以上	4.3%	4.6%	2.4%	6.4%	2.4%	3.3%	4.4%	6.2%
	不明	1.2%	3.4%	3.0%	3.1%	2.1%	2.9%	2.7%	3.3%

注）付属統計表 74 の一部抜粋。

4　雇用期間

男女別に、正社員以外（非正規雇用）における雇用期間の構成割合の変化についてみると、2014 年以降「雇用期間の定めがない」の割合が上昇している（図表 2-5-4）。正社員以外の内訳（雇用形態別）の状況について巻末・付属統計表 75 をみると、契約社員・嘱託社員・パートタイム労働者・派遣労働者において、2010 年以降、同様の傾向が見られている。

図表 2-5-4　非正規における男女別労働者の雇用契約期間（割合）

	男性			女性		
	2010	2014	2019	2010	2014	2019
雇用期間の定めがある	66.3%	68.9%	64.6%	62.5%	64.6%	54.3%
1か月未満	0.5%	0.3%	0.1%	0.7%	0.1%	0.1%
1か月～3か月未満	4.5%	1.9%	1.2%	5.3%	1.6%	0.9%
3か月～6か月未満	8.5%	6.6%	4.0%	10.2%	6.1%	4.8%
6か月～1年未満	22.8%	16.2%	9.9%	21.8%	18.0%	11.5%
1年～2年未満	21.9%	34.1%	39.5%	18.6%	32.3%	27.0%
2年～3年未満	2.6%	1.2%	1.5%	2.1%	0.5%	0.9%
3年以上	5.5%	2.6%	2.9%	3.8%	1.6%	2.5%
不明	***	6.1%	5.5%	***	4.4%	6.5%
雇用期間の定めがない	30.3%	29.7%	34.1%	35.0%	33.3%	44.6%
不明	3.4%	1.4%	1.3%	2.5%	2.1%	1.1%

注）付属統計表 75 の一部抜粋。

5　正社員への転換希望

男女別に、正社員以外の労働者における正社員への転換希望率の推移をみる（図表 2-5-5）と、男女とも 2014 年をピークに希望率が減少しており、出向・嘱託社員・その他以外の雇用形態でこうした傾向が見られている。また、男性のパートタイム労働者・派遣労働者においてはピークが 2010 年となっている。

図表 2-5-5　非正規における男女別労働者の正社員転換希望率

	2003	2007	2010	2014	2019
（男性）					
正社員以外の労働者	27.4%	27.5%	29.4%	30.6%	23.5%
出向社員	14.3%	17.4%	13.6%	22.5%	18.4%
契約社員（専門職）	28.7%	37.9%	42.3%	51.6%	40.2%
嘱託社員（再雇用者）	4.7%	7.7%	7.8%	8.5%	14.1%
パートタイム労働者	37.3%	24.9%	28.7%	26.9%	19.5%
臨時労働者	20.8%	22.6%	22.3%	23.8%	18.6%
派遣労働者	36.4%	40.6%	49.4%	41.2%	34.2%
その他	27.6%	32.2%	37.6%	45.4%	29.2%
（女性）					
正社員以外の労働者	16.2%	19.5%	18.1%	24.3%	22.6%
出向社員	15.3%	23.3%	17.5%	30.6%	29.3%
契約社員（専門職）	30.2%	39.9%	44.0%	44.3%	37.6%
嘱託社員（再雇用者）	20.1%	15.0%	14.8%	14.7%	15.4%
パートタイム労働者	13.2%	13.9%	12.2%	18.6%	18.2%
臨時労働者	11.4%	17.8%	11.1%	19.9%	18.2%
派遣労働者	25.4%	38.4%	39.8%	41.1%	37.7%
その他	27.1%	27.6%	26.4%	39.5%	34.9%

注）付属統計表 76 の一部抜粋。

6　労働時間の増減希望

男女別に労働時間増減希望をみる（図表 2-5-6）と、正社員では一貫して「減らしたい」の割合が「増やしたい」の割合を上回っている。他方、正社員以外計では男性においては 2010 年に「増やしたい」が「減らしたい」を上回っていたが、2014 年以降は逆転している。

一方、女性においては2014年までは「増やしたい」の割合が「減らしたい」の割合を上回る状態が続いているが、2019年にかけて「減らしたい」の割合が上昇している。

図表 2-5-6　正規及び非正規における男女別労働者の労働時間増減希望（割合）

		男性			女性		
		2010	2014	2019	2010	2014	2019
正社員	増やしたい	4.2%	2.6%	3.4%	1.9%	1.1%	1.5%
	今のままでよい	65.0%	70.1%	65.4%	71.6%	72.2%	68.9%
	減らしたい	25.9%	22.0%	24.1%	21.8%	21.8%	21.2%
正社員以外	増やしたい	13.4%	10.0%	7.8%	18.4%	13.5%	10.1%
	今のままでよい	69.2%	72.9%	69.8%	70.0%	73.1%	70.3%
	減らしたい	10.7%	10.4%	13.4%	6.4%	6.7%	12.2%

注）付属統計表77の一部抜粋。

正社員以外（非正規雇用）の内訳で、労働時間の増減希望の変化の状況をみる（図表2-5-7）と、男女とも、契約社員、嘱託社員、派遣労働者において「減らしたい」の割合が上昇している。パートタイム労働者については、男性において「減らしたい」の割合が増加しているが、女性においては必ずしも増加しているわけではない。また、「減らしたい」の割合増加は「増やしたい」の割合減少とセットである傾向が伺われるが、男性・パートタイム労働については、「増やしたい」の割合も増加している。

図表 2-5-7　非正規の内訳毎の男女別労働時間増減希望の構成比の変化

（単位：%ポイント）		男性		女性	
		2010-14差	2014-19差	2010-14差	2014-19差
出向社員	増やしたい	+2.5	▲4.6	▲1.8	▲2.3
	今のままでよい	▲4.3	▲2.1	+2.4	▲4.9
	減らしたい	+3.5	▲0.1	▲1.4	+7.6
契約社員（専門職）	増やしたい	▲0.9	▲1.1	+0.7	▲2.9
	今のままでよい	+4.2	▲3.5	+2.0	▲6.5
	減らしたい	▲3.5	+2.2	▲5.0	+5.6
嘱託社員（再雇用者）	増やしたい	▲5.5	▲2.7	▲5.2	▲4.5
	今のままでよい	+5.7	▲4.3	+3.8	▲2.6
	減らしたい	▲0.8	+5.3	+0.1	+6.6
パートタイム労働者	増やしたい	▲8.3	+1.7	▲16.2	+1.8
	今のままでよい	+16.1	▲14.7	+5.4	▲6.1
	減らしたい	▲4.9	+8.9	▲1.0	▲0.2
臨時労働者	増やしたい	▲6.4	▲6.1	+1.0	▲3.5
	今のままでよい	+7.3	+3.0	▲4.2	▲3.0
	減らしたい	+0.3	+0.7	▲0.4	+2.9
派遣労働者	増やしたい	▲5.6	▲5.3	▲0.2	▲4.0
	今のままでよい	+10.2	▲2.4	▲4.4	▲2.8
	減らしたい	▲1.1	+3.1	+0.0	+4.2
その他	増やしたい	▲7.0	▲6.5	+3.3	▲2.4
	今のままでよい	+5.5	+6.2	▲4.0	▲3.6
	減らしたい	+1.3	▲0.8	▲1.2	+1.0

注）付属統計表77関連。

第 6 節　小括

第 1 節及び第 2 節では、非正規雇用や有期雇用の中心業務が従前の販売・サービスや生産その他から事務（男性）や専門技術（男女）に変化している様子が伺われた。また、非正規の選択理由として家計補助的なものや正社員になれなかったとする理由が低下し、自分の専門や技術を生かすという理由の割合が増加していた。こうした点は第 5 節においても確認されており、選択理由における家計補助的な側面が低下、正社員への転換希望も減少傾向にあり、実際の在籍期間や前提となる雇用契約期間も長期化の傾向がややみられる中、労働時間の削減希望の割合も増加傾向にあった。もっとも、こうした変化は、非正規雇用や有期雇用の主たる担い手が女性の現役世帯から男女の高齢層にシフトする中で生じているものであり、収入面では依然として正規との間での差が大きい。

また、第 3 節では、一般労働者における女性・短時間労働者における男性の構成比が高まる中で、正規・非正規雇用の場合と同様、一般労働者における高齢化は 45 ～ 54 歳の層が牽引している一方、短時間労働者は 65 歳以上の層が牽引している姿が確認された。また、職業別では、男女とも 1 ～ 14 時間の層において保安・サービスの占める割合が上昇している一方、49 時間以上の層では専門技術の割合が増加し、生産その他の割合が減少しており、特に女性における 49 時間以上の層での専門技術の割合増加は著しく、それ以外の他の職業のすべての割合の減少を伴っていた。

第 1 章の小括にて、15 歳以上人口の高齢化の中で、減少傾向にある現役世代の男性・正規雇用者を女性の現役世代における正規増で補い、女性の現役世代が担っていたであろう非正規雇用を男女の高齢層が担うという構図、及びそれが卸小売・宿泊飲食業での就労及び販売・サービスでの職業従事の減少傾向の中で生じている点をみた。第 5 節までの分析で明らかになった上記変化はこうした構図と親和的であろう。すなわち、2014 年以前において女性の現役世代を中心とした卸小売･宿泊飲食といった産業における、職業区分としての販売･サービスへの従事が、2014 年以降の男女の高齢層を中心としたそれ以外の業種における事務や専門技術への従事に変化していったことを反映していると考えられ得る。結果としての賃金水準も、若干収入水準の向上は見られるものの、正規雇用における賃金水準も高まっている中で引き続き両者の水準には大きな隔たりがあることを踏まえると、非正規雇用を中心的に担う主体や活用する産業の変化を伴い職務内容の重心も変化しているものの、正規雇用との関係での非正規雇用の周辺性自体は変わっていないと考えられよう。