

中間考察

序章（第1節）では、「二極化」が問題とされた2010年頃から今日にかけて、非正規労働者保護を目的とした法政策の導入、雇用情勢の改善など、大きな環境変化が進行していることを確認した。第1部では、公的統計の公表データを時系列的に集計し、それらの環境変化と時間の経過のなかで、正規・非正規の労働者が量的にどう推移してきたのか、それぞれの労働者の内訳が質的にどう変化してきたのかを把握した。それらを踏まえ、どのような各論のテーマが設定できるだろうか。

不本意非正規の内実

第1に、不本意非正規率の低下、それに伴う不本意非正規労働者の内実の変化が注目される。そもそも正規・非正規の「二極化」が問題とされる際、自身が非正規労働者であることを「不本意」と考えると考える非正規労働者が増加したことに問題の核心があると言われてきた。そうした議論を受けて厚生労働省は、総務省「労働力調査」において、非正規労働者のうち「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で現在の就業形態を選択した者の割合を不本意非正規率とし、その低減を図ってきた。第1部からは、雇用情勢の改善やそうした政策的働きかけのなかで、不本意非正規率が顕著に低下したことが明らかになった。具体的には、「労働力調査」における不本意非正規率は2013年に17.9%だったところ、2022年には10.0%へと低下した。また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」において「正社員として働ける会社がなかったから」という理由で非正規労働者となった者の割合も、2010年の22.5%から、2014年の18.2%、2019年の12.8%へと低下した。

そこで、不本意非正規労働者の内実にどのような変化があったのかを明らかにすることが次の課題となる。仮に量が減ったとしても、何らかの質的な変化を伴っていたならば、一概に不本意非正規問題が縮小したとは言えないからである。第3章「不本意非正規労働者の内実の変化したか」では、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の二次分析により、その点を明らかにする。

正規・非正規間賃金格差

第2に、正規・非正規間の賃金格差に関する詳細な分析が求められる。非正規労働者の賃金が低いこと、正規・非正規間で大きな賃金格差があることが「二極化」問題の中核である労働条件格差の主要な一角であったことは説明するまでもない。これに対し、2007年の最低賃金法改正、パートタイム労働法改正、2018年の働き方改革関連法制定（いわゆる「同一労働同一賃金」部分）がその是正を目指していることも、序章にて述べた通りである。そういうなかで、第1部では、正規・非正規ともに収入水準がやや上昇していること、両者ともに高学歴者、専門技術の割合が増加していることが確認された。

そこで、様々な属性・要因をコントロールした際の正規・非正規間の賃金格差がどう変化したか、最低賃金が正規・非正規間の賃金格差にどのような影響を与えているかなどを明らかにすることが、次の課題となる¹。第4章「2010年代における正規雇用・非正規雇用間賃金格差」では、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の二次分析により、それらの点を明らかにする。

人手不足と非正規雇用・労働

第3に、昨今の人手不足の状況が、非正規雇用・労働のあり方にどのような影響を与えているのかの分析が求められる。序章での労働者過不足DIの分析からは、いわゆる「就職氷河期」やリーマン・ショックの影響を受けた時期には、企業はどちらかと言えば非正規雇用化を進めていたが、現在ではどちらかと言えば正規雇用化を進めていることが窺えた。第1部からは、賃金の節約のための非正規雇用活用が減少するなかで、正社員を確保できないことを理由とした非正規雇用活用が増加していること確認された。すなわち、人手不足のなかでの非正規雇用・労働が増加していると考えられる。

そこで、人手不足のなかでの非正規雇用・労働が、人事・賃金管理や就業実態の面でどのような特徴を持っているのかを明らかにすることが、次の課題となる。人手不足は昨今の労働政策における重要テーマであることから²、第5章「人手不足企業のパートタイム・有期雇用労働者」と、第6章「人手不足と非正規雇用——なぜ正社員不足を非正規雇用で代替するのか」にて、それぞれ厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」、同「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の二次分析により、それらの点を明らかにすることとする。

無期転換社員と限定正社員

第4に、近年増加していると考えられる無期転換社員や限定正社員（多様な正社員）の所在、彼らの就業実態についての分析が求められる。非正規労働者の雇用が不安定であることが、（低賃金、賃金格差と並んで）「二極化」問題の中核である労働条件格差の主要な一角であり、また正規・非正規の働き方が乖離していることが非正規から正規への転換のハードルを高くしていたことは間違いない。これに対し、序章で述べたように、2012年の労働契約法改正により「無期転換ルール」が導入され、2018年4月以降、有期雇用から無期雇用へ

1 いわゆる「同一労働同一賃金」の影響・効果については、使用するデータの時点の関係から扱わない。ちなみに「同一労働同一賃金」の効果に関して、厚生労働省において統計的因果推論の手法を用いた検証が先行的に試みられているが（EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（2023）「EBPMの分析レポート（同一労働同一賃金の効果検証）」（<https://www.mhlw.go.jp/content/001036329.pdf>、2023年12月8日最終アクセス）、ここでは、そのような統計的因果推論の枠組みを用いた政策効果検証ではなく、賃金関数による賃金格差の推計を念頭においている。

2 もっとも、一口に「人手不足」と言っても具体的状況には様々なものがあると考えられる。第5章、第6章で問題とする「人手不足」とは、あくまで「正規雇用を確保できないから非正規雇用を活用する」という状況であり、労働政策が取り組むべき「人手不足」のすべてではない。

の転換が本格化することになった。実際、第1部では、非正規雇用率が2014年以降頭打ち傾向にあるなか、有期雇用率は2012年頃に上昇が鈍化し2017年をピークに低下に転じていること、特に大企業において比率の低下が大きいことが示された。また、正規・非正規の「二極化」が問題とされて以降、非正規から正規への転換のハードルを下げるため、職種や勤務地など働き方に限定はあるが「期間の定めのない雇用契約」とする正規の雇用区分の導入が推進されてきたことも、序章で述べた通りである。

そこで、有期雇用から無期雇用への転換が本格化した2018年4月以降の調査に基づき、無期転換社員や限定正社員の実態を可能な限り明らかにすることが重要な課題となる。第7章「無期転換社員・限定正社員の実態と意識」は、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査」の二次分析により、その課題に取り組む。

派遣労働へのニーズ

第5に、派遣労働へのニーズについて分析する必要がある。序章で述べたように、派遣労働は、労働者保護と再規制の流れのなかにある。すなわち、以前と比べれば（派遣先）事業所が派遣労働者を活用するのが難しくなっている。また、第2章で触れられたように、2010年以降「正社員として働ける会社がなかったから」という消極的な理由で非正規労働者となった者の割合が全体的に低下するなか、派遣労働者については、同じく低下傾向にあるものの、その割合は相対的に高い（付属統計表73）。しかし、第1章でみたように、雇用に占める派遣労働者の割合は、リーマン・ショックによる一時的な低下を挟んで、長期的には横ばいである。

そこで、今日における派遣労働の積極的な存在意義とは何なのか、とりわけ、派遣労働者として働く人々のなかで今後も派遣労働を継続したいと希望しているのはどのような人々なのかを明らかにすることが、今後の派遣労働のあり方を考える上で重要な課題となる。第8章「今後も派遣労働者として働くことを希望しているのは誰か」では、厚生労働省「派遣労働者実態調査」の二次分析により、その点を明らかにする。

各論で取り上げられないテーマ

第1部では、非正規雇用の増加を牽引する層が、女性の現役層から男女の高齢層にシフトしていること、非正規雇用率・有期雇用率が全体的には頭打ちないし低下傾向にあるなか、男女とも65歳以上で上昇を続けていることを確認した。また、産業・職業ごとの非正規雇用率の違い、非正規雇用率の変化の仕方の違い、非正規雇用のなかでの産業構成、職業構成の変化についても言及した。

これらから、高年齢の非正規雇用・労働の実態や、産業・職業による非正規雇用・労働の実態の違い（正確に言えば、実態の変化の仕方の違い）をテーマとして設定することも考え得る。しかし、前者を論じるためには別途の概念枠組みが必要となること、後者を論じるた

めには具体的な産業・職業に踏み込んだインテンシブな調査研究が必要となることから、第2部の各論では取り上げないこととした。