

第3章 不本意非正規労働者の内実は変化したか

第1節 不本意非正規率低下のなかで

日本の労働研究において、正規・非正規の「二極化」を問題とする際、非正規労働者の雇用が不安定である、賃金が低い、教育訓練機会が少ない、セーフティネットが脆弱であるといった客観的根拠に加えて、自身が非正規労働者であることを「不本意」と考える非正規労働者が増えてきたことが注目されてきた¹。

労働政策の側においても、そもそも非正規労働者となることが望ましいのか、望ましくないのかといった議論が繰り返されてきたなかで、非正規労働者となること自体の評価は留保しつつ、不本意な理由で非正規労働者となることは望ましくないという認識が共有されるようになった。

これらの背景を踏まえるならば、不本意非正規の動向を追うことは、それ自体として極めて重要性の高い作業だと言える。本章では、第2章でみたように不本意非正規率（非正規労働者に占める不本意非正規労働者の割合）が低下傾向にあるなかで、不本意非正規労働者の内実がどのように変化しているのかを明らかにすることを目的とする。具体的には、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の2010年調査と2019年調査の2時点比較をする。

分析の起点となる2010年は、リーマン・ショックの影響が及んでいた時期であり、年平均完全失業率が5.1%と高く、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」でみても不本意非正規率が最も高かった時期のひとつである²。

その後、2013年から基幹統計である総務省「労働力調査」において不本意非正規率の捕捉が始まる³。2016年には、厚生労働省が「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、数値目標を設定して不本意非正規率の抑制に取り組むようになった。

分析の終点となる2019年は、それらの取り組みや雇用情勢の改善等により不本意非正規率が低下してきた時期である。第2章でみたように、「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、2019年に10.9%、さらに2022年には10.0%へと低下している。同じく第2章でみたように、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における不本意非正規率も、2010年の22.5%から、2014年の18.2%、2019年の12.8%へ

1 代表的なものとして、菅野（2019）が挙げられる。

2 正社員と出向社員を除く労働者（＝契約社員、嘱託社員、登録型派遣労働者、常時雇用型派遣労働者、臨時労働者、パートタイム労働者、その他）のうち、就業形態選択理由（3つまで複数回答）として「正社員として働ける会社になかったから」を選択した者の割合を指す。正確に言えば、2003年調査で25.8%を記録しているが、2003年以前の調査では、あてはまるものすべてを選択する方式だったため、一概に2010年の数値と比較できない。

3 「労働力調査」では、2013年より、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」である者に、現在の雇用形態についている理由をたずねるようになった。厚生労働省では、そこで「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選択した者を、不本意非正規労働者とみなしている。

と低下している⁴。

本章では、不本意非正規率が（量的に）低下したことを所与として、それに加えて不本意非正規労働者の内実にどのような（質的な）変化があったのかを明らかにする。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。

以下、第2節では先行研究を整理する。第3節では、使用するデータと変数を説明する。第4節では、「不本意非正規」指標の性質、不本意非正規率に影響を与える個人側および事業所側の変数、不本意非正規労働者の賃金分布、不本意非正規労働者の意識を分析する。第5節では、分析結果とまとめるとともに、そこから導かれる含意を述べる。

第2節 先行研究⁵

不本意非正規労働者という用語が使われていたか否かは別として、それに類する労働者の研究には長い歴史がある。古くは、女性パートタイム労働者の研究において、「自発的パート」と「非自発的パート（不本意パート）」の区分が用いられ、後者に課題が多いことが指摘されてきた（永瀬 1995; 脇坂 2003）。若年非正規労働者（フリーター）の研究においても、「モラトリアム型」、「夢追求型」、「やむを得ず型」の3類型に言及される際、特に「やむを得ず型」のフリーターに対する支援が必要との認識が広まっていった（労働政策研究・研修機構編 2006）。

そのような状況を踏まえ、厚生労働省も、不本意非正規労働者に対する支援が必要と考えようになってきた（厚生労働省 2012, 2014）。さらに2016年の「正社員転換・待遇改善実現プラン」においては、「特に、不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方の正社員転換を進めること」が重要であるとして、不本意非正規率の削減にあたり数値目標を設定するに至った（厚生労働省 2016）。

不本意非正規率を高める要因をめぐっても、様々な研究がある。一般に、不本意非正規率は性別・年齢との関係が強いことが知られている。高橋（2017a）は、不本意非正規率は25～54歳の男性において高いこと、男性では若年より壮年の方が高いが女性では若年より壮年の方が低いことを示している。ただし、無配偶女性に限定すると、男性と同様に若年より壮年の方が不本意非正規率が高くなることも示している。配偶者の収入に頼れない、主たる生計の担い手が非正規労働者となる場合、不本意非正規率はとりわけ高くなるということである。

また、山本（2011）は、契約社員や派遣社員などフルタイム型の非正規労働者において不本意非正規率が高いこと、職種別にみると運輸・通信職や製造・建設・保守・運搬などの

4 これらは、復元倍率を用いて算出されている公表データの値である。これに対し、本章では復元倍率を用いずに分析をする。詳細は、第3節を参照。

5 本節の記述の一部は、高橋（2017a）を踏襲している。

ブルーカラー職において不本意非正規率が高いことを指摘している。それと同様の観点から、高橋（2017b）は、「卸売業、小売業」より「製造業」において不本意非正規率が高いことを指摘している。さらに、小林（2011）は、若年の不本意非正規労働者として位置づけられる「やむを得ず型フリーター」の特徴のひとつとして、出身階層の低さを挙げている。

不本意非正規労働者は、非正規労働者一般と比べて、とりわけ仕事と生活の両面で困難に直面していることも知られている。小林（2014）は、不本意非正規労働者の生活満足度や階層帰属意識が低いことを指摘する⁶。また、高橋（2017a）は、不本意非正規労働者は（職業や産業の面からみて）希望する仕事内容が需要不足の状態にあることが多く、それゆえ正社員転換する場合であっても、職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多いと指摘する。

本章では、不本意非正規労働者の内実に関するこれらの知見を前提としつつ、不本意非正規率が大きく低下した2010年から2019年の約10年間で、「不本意非正規」指標の性質、不本意非正規率に影響を与える個人側および事業所側の変数⁷、不本意非正規労働者の賃金分布、不本意非正規労働者の意識にどのような変化がみられたか、あるいは、みられなかったのかを明らかにしたい。

第3節 データと変数

使用するデータは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の2010年調査および2019年調査の事業所・個人マッチングデータである⁸。同調査では、個人票において、正社員と出向社員を除く労働者（非正規労働者）に対し、「現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。」とたずねている。ここで「正社員として働ける会社がなかったから」を選択した場合、「不本意非正規労働者（不本意非正規）」とみなすこととする。

なお、非正規労働者のなかには「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者」と定義される「嘱託社員」も含まれているが、不本意非正規労働者の研究と政策の文脈に照らして、定年退職後の再雇用者を他の非正規労働者と同列に扱うことには無理がある。そこで、本章での分析対象は、「嘱託社員」を除く非正規労働者（＝契約社員、登録型派遣労働者、常時雇用型派遣労働者、臨時労働者、パートタイム労働者、その他）とする。

同調査のデータには復元倍率が付属しており、それを用いることで労働市場全体の状況を

6 さらに高橋（2015）は、若年の不本意非正規労働者よりも壮年の不本意非正規労働者の方が大きな困難に直面していることを指摘する。例えば、（若年の不本意非正規労働者と比較した）壮年の不本意非正規労働者の特徴として、所定労働時間が長いこと、「今の仕事全体」に対する満足度が低いこと、世帯の等価所得が低いこと、「現在の生活」に対する満足度が低いこと、正社員転換希望が強いこと、などが挙げられる。

7 第4節の分析では、議論をシンプルにするため、また、回帰分析において説明変数が過剰になることを避けるため、個人側の変数と事業所側の変数を別々に取り上げている。その際、「不本意非正規」という状態を生み出すメカニズムは複雑であり、容易には定式化できないという認識から、敢えて「個人側の要因」、「事業所側の要因」とは呼ばず、「個人側の変数」、「事業所側の変数」と呼ぶにとどめている。

8 調査概要については、序章を参照。

把握することができる。しかし本章では、分析の行程において統計的検定を行うことから、敢えて復元倍率は用いない。それゆえ、本章で示される数値は、復元倍率を用いて算出されている公表データのそれとは異なる点に留意が必要である。

第4節 分析結果

1 「不本意非正規」指標の性質

はじめに、「不本意非正規」の指標とする「正社員として働ける会社がなかったから」という就業形態選択理由の意味合いを確認しておきたい。

図表 3-4-1 は、非正規労働者（前節で述べた通り、以下の分析では嘱託社員を除く。）の就業形態選択理由を示したものである。ここから、2010 年には不本意非正規であることを表す「正社員として働ける会社がなかったから」が 30.7% で 1 位であったのに対し、2019 年には 21.6% で 5 位（1 位～4 位は「家庭の事情と両立しやすいから」、「自分の都合の良い時間に働けるから」、「家計の補助、学費等を得たいから」、「専門的な資格・技能を活かせるから」）となっていることが分かる。不本意非正規率の低下は、本章で使用するデータセットにおいても確実に観察される。

図表 3-4-1 非正規労働者の就業形態選択理由（3 つまで複数回答、%）

	2010年	2019年
N	17847	12795
専門的な資格・技能を活かせるから	23.0	21.7
より収入の多い仕事に従事したかったから	10.5	12.5
自分の都合の良い時間に働けるから	24.1	23.8
勤務時間や労働日数が短いから	13.2	15.1
簡単な仕事で責任も少ないから	7.8	9.9
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから※	4.2	3.9
家計の補助、学費等を得たいから	27.8	23.8
自分で自由に使えるお金を得たいから	15.5	14.5
通勤時間が短いから	20.2	19.7
組織に縛られたくなかったから	4.6	5.1
正社員として働ける会社がなかったから（＝不本意非正規）	30.7	21.6
家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから（2010年は＋他の活動）	22.7	24.4
他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから	-	8.3
体力的に正社員として働けなかったから	2.8	3.7
その他	7.9	8.2
無回答	2.5	5.9

そのことを踏まえた上で、図表 3-4-2 は、不本意非正規か否か別に、「正社員として働ける会社がなかったから」以外の就業形態選択理由の選択状況を示したものである。ここから、2010 年においても 2019 年においても、不本意非正規労働者は概して積極的な選択理由の選択率が低いことが分かる。不本意非正規労働者が、他に積極的な理由を見出せずに非正規

労働者となっている状況は、約 10 年間で基本的に変化していない。

図表 3-4-2 不本意非正規か否か別にみた他の就業形態選択理由 (MA、%)

	2010年		2019年	
	不本意 でない	不本意 である	不本意 でない	不本意 である
N	11926	5476	9274	2760
専門的な資格・技能を活かせるから	26.7	16.7 ***	25.1	16.2 ***
より収入の多い仕事に従事したかったから	10.9	10.5	13.3	13.0
自分の都合のよい時間に働けるから	31.9	8.9 ***	29.8	10.0 ***
勤務時間や労働日数が短いから	18.2	3.5 ***	19.5	4.5 ***
簡単な仕事で責任も少ないから	9.0	5.7 ***	11.2	8.0 ***
就業調整をしたいから	5.8	0.9 ***	5.1	0.9 ***
家計の補助、学費等を得たいから	33.6	17.3 ***	28.4	15.1 ***
自分で自由に使えるお金を得たいから	18.4	10.4 ***	17.0	10.2 ***
通勤時間が短いから	22.9	16.0 ***	22.4	15.7 ***
組織に縛られたくなかったから	5.6	3.0 ***	6.0	3.4 ***
正社員として働ける会社がなかったから	-	-	-	-
家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから	28.9	11.0 ***	30.3	11.3 ***
他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから			9.8	5.2 ***
体力的に正社員として働けなかったから	3.4	1.6 ***	4.2	2.9 **
その他	9.5	5.1 ***	9.6	5.8 ***

注 1：就業形態選択理由が無回答のケースは除く。以降の図表においても同じ。

注 2：*** p<0.001、** p<0.01、* p<0.05。有意に割合が高い方に網掛。

2 個人側の変数

先行研究において、不本意非正規率は性別や年齢といった個人属性、職種や雇用・就業形態などによって異なることが明らかになっている。図表 3-4-3 は、それら個人側の変数（性別、年齢、学歴、職種、週実労働時間、雇用契約の期間、派遣労働か否か）別の不本意非正規率を示したものである⁹。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、「65 歳以上」以外のすべてのセグメントにおいて、2010 年から 2019 年にかけて不本意非正規率が低下している（「65 歳以上」においても 0.2 ポイントの上昇にとどまっている）。個人側の変数に着目する限り、不本意非正規率の低下は労働市場のほぼ全体で生じており、一部で極端に上昇しているということはない。

第 2 に、2010 年には 25 ～ 34 歳の若年層で不本意非正規率が高かったが、2019 年にはその傾向はみられなくなっている。

第 3 に、全体的に不本意非正規率が低下しているものの、男性の方が不本意非正規率が高いこと、週実労働時間が 35 時間以上の実質的フルタイム労働者や派遣労働者で不本意非正

9 この他、先行研究からも示唆されるように、本人が主たる生計の担い手であるかどうか、不本意非正規率に影響を与えると考えられる。この点は、本稿で用いる 2010 年調査、2019 年調査のいずれでも、クロス集計においても回帰分析においても明確に確認できる。ただし、回帰分析（図表 3-4-5）に当該変数を投入したところ、後述する「男女ともに若年層の不本意非正規率が大きく低下した（正確に言うならば、「高いわけではなくなった）」という分析結果が読み取りにくくなってしまったことから、ここでは投入しないこととした。

規率が相対的に高いことは、2010 年においても 2019 年においても同じである。

図表 3-4-3 個人属性別にみた不本意非正規率（％）

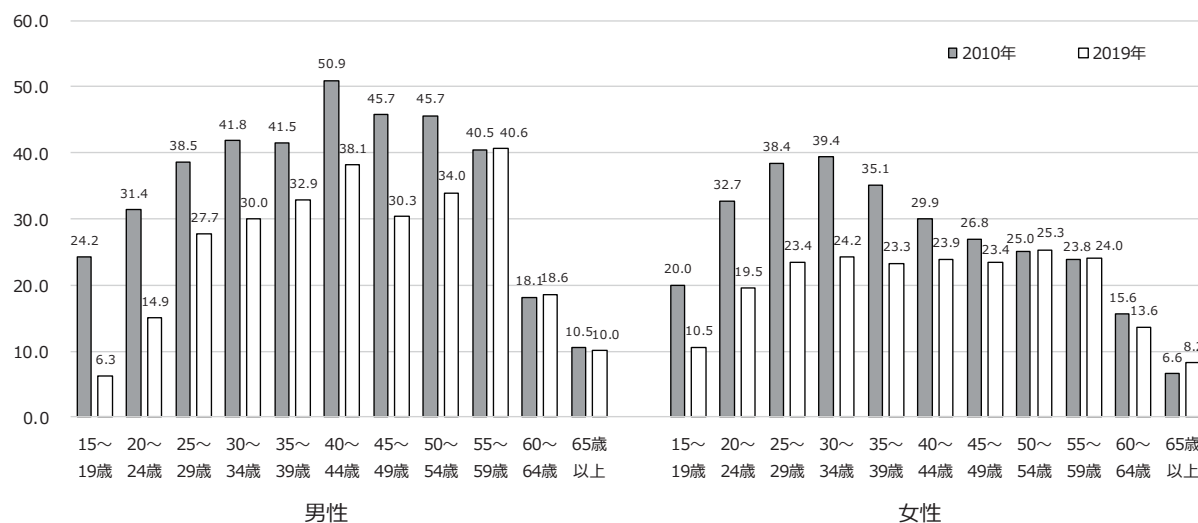
	2010年		2019年			2010年		2019年	
	N	%	N	%		N	%	N	%
性別：					職種：				
男性	4840	33.5	3878	24.0	管理的な仕事	208	17.3	165	12.1
女性	12562	30.7	8156	22.4	専門的・技術的な仕事	3120	25.1	2373	18.7
計	17402	31.5	12034	22.9	事務的な仕事	7794	37.1	5311	27.5
年齢：					販売の仕事	978	25.2	451	12.4
15～19歳	88	21.6	35	8.6	サービスの仕事	1723	21.9	911	11.5
20～24歳	881	32.2	499	17.6	保安の仕事	166	30.7	124	24.2
25～29歳	2002	38.5	916	24.9	生産工程の仕事	1851	34.5	1365	27.2
30～34歳	2403	40.0	1050	26.0	輸送・機械運転の仕事	314	28.0	183	24.0
35～39歳	2516	36.3	1217	25.6	建設・採掘の仕事	120	35.0	76	22.4
40～44歳	2191	33.5	1540	26.7	運搬・清掃・包装等の仕事	969	29.0	827	19.6
45～49歳	2025	29.6	1753	24.5	その他の仕事	114	26.3	175	20.0
50～54歳	1632	28.5	1399	26.9	計	17357	31.5	11961	22.9
55～59歳	1334	28.7	1101	28.0	週実労働時間：				
60～64歳	1616	17.1	1237	16.3	34時間以下	6732	16.5	4816	11.8
65歳以上	689	9.4	1246	9.6	35時間以上	10507	41.2	6841	30.9
計	17377	31.5	11993	22.9	計	17239	31.5	11657	23.0
学歴：					雇用契約の期間：				
中学	783	25.3	390	15.1	無期雇用	2511	19.5	2699	19.3
高校	7315	29.7	4772	22.8	有期雇用	14547	33.8	9201	24.1
専修学校（専門課程）	1785	31.7	1315	24.9	計	17058	31.7	11900	23.0
高専・短大	2922	32.4	1892	23.9	派遣労働が否か：				
大学	3583	36.1	3058	23.4	派遣労働でない	14013	27.8	8764	19.7
大学院	484	39.7	388	26.5	派遣労働である	3389	46.7	3270	31.5
在学中	334	11.7	190	6.8	計	17402	31.5	12034	22.9
計	17206	31.4	12005	23.0					

注 1：表側が無回答のケースは除く。

注 2：計より5ポイント以上高い箇所に網掛、5ポイント以上低い箇所に下線

ここで、性別と年齢による不本意非正規率の違いを詳しくみておきたい。図表 3-4-4 は、男女別・年齢階級別の不本意非正規率を示したものである。ここから、男性は 54 歳以下の年齢階級において不本意非正規率が軒並み低下したこと、女性は若年層を中心に不本意非正規率が低下したことが分かる。

図表 3-4-4 男女別・年齢階級別にみた不本意非正規率(%)



図表 3-4-5 は、二項ロジスティック回帰分析により、個人側の変数に着目して不本意非正規の規定要因を示したものである。説明変数は図表 3-4-3 で用いたものと同じであるが、図表 3-4-4 でみたように男女で年齢階級別の不本意非正規率の形状が異なることから、性別と年齢については「性別・年齢」のダミー変数を用いている。2010 年、2019 年いずれも、モデル①では性別・年齢、学歴のみ、モデル②ではそれらに加えて職種、週実労働時間、有期雇用か否か、派遣労働か否かを説明変数に投入している。

まず、2010 年と 2019 年のモデル①の結果を比較する。性別・年齢に着目すると、2010 年には（女性・50～54 歳を基準とした場合に）20～59 歳の男性、20～44 歳の女性の不本意非正規率が高かったのに対し、2019 年には男女ともに若年層の係数が有意でなくなっている。他方、60 歳以上の男女の不本意非正規率が有意に低いことは、2010 年、2019 年に共通している。すなわち、高年齢者の不本意非正規率が低いという共通点を保ちつつ、若年層の不本意非正規率が低下したことが、この約 10 年の変化として指摘できる。

学歴についてみると、2010 年には（高校卒業者を基準とした場合に）大学卒業者、大学院卒業者の不本意非正規率が有意に高かった。他方、2019 年にはそのような有意差はみられない。ただし、全体として高学歴者ほど不本意非正規率が高い傾向には変わりはない。なお、両年とも、在学中の者は際立って不本意非正規率が低い。

次に、2010 年と 2019 年のモデル②の結果を比較する。一見して明らかなのは、両年ともに週実労働時間が 35 時間以上の実質的フルタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の不本意非正規率が高いことである。

職種についてみると、両年ともに、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、販売の仕事、サービスの仕事で不本意非正規率が低い。もっとも、2010 年には輸送・機械運転の仕事で不本意非正規率が高く、2019 年には事務的な仕事で不本意非正規率が高いという違いもあ

るが、大まかにみて職種別の傾向は変わっていない。

総じて、個人側の変数に着目すると、不本意非正規の規定要因は大きくは変わっていないが、ひとつ挙げるならば、男女ともに若年層の不本意非正規率が大きく低下した（正確に言うならば、「高いわけではなくなった」）ことが変化として指摘できる。

図表 3-4-5 不本意非正規の規定要因（個人側の変数）（二項ロジスティック回帰分析）

	2010年				2019年			
	モデル①		モデル②		モデル①		モデル②	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
性別・年齢（基準：女性・50～54歳）								
男性・15～19歳	0.608	0.436	0.475	0.465	-1.085	1.048	-0.928	1.064
男性・20～24歳	0.535	0.142 ***	0.333	0.150 *	-0.396	0.215	-0.495	0.223 *
男性・25～29歳	0.635	0.107 ***	0.318	0.114 **	0.146	0.145	-0.002	0.153
男性・30～34歳	0.735	0.109 ***	0.383	0.115 ***	0.267	0.140	0.055	0.150
男性・35～39歳	0.719	0.114 ***	0.412	0.122 ***	0.391	0.145 **	0.251	0.156
男性・40～44歳	1.117	0.123 ***	0.895	0.131 ***	0.614	0.139 ***	0.459	0.150 **
男性・45～49歳	0.901	0.133 ***	0.757	0.143 ***	0.281	0.146	0.113	0.159
男性・50～54歳	0.871	0.138 ***	0.714	0.149 ***	0.444	0.148 **	0.350	0.161 *
男性・55～59歳	0.701	0.122 ***	0.573	0.131 ***	0.718	0.144 ***	0.722	0.156 ***
男性・60～64歳	-0.426	0.105 ***	-0.461	0.112 ***	-0.374	0.121 **	-0.439	0.132 ***
男性・65歳以上	-1.121	0.163 ***	-0.888	0.174 ***	-1.072	0.131 ***	-0.880	0.143 ***
女性・15～19歳	0.220	0.357	-0.086	0.386	-0.407	0.772	0.057	0.805
女性・20～24歳	0.478	0.112 ***	0.198	0.119	-0.191	0.164	-0.328	0.172
女性・25～29歳	0.600	0.085 ***	0.145	0.091	-0.073	0.119	-0.383	0.126 **
女性・30～34歳	0.637	0.080 ***	0.226	0.086 **	-0.041	0.111	-0.293	0.119 *
女性・35～39歳	0.467	0.079 ***	0.188	0.084 *	-0.097	0.104	-0.203	0.110
女性・40～44歳	0.238	0.081 **	0.050	0.087	-0.072	0.096	-0.161	0.102
女性・45～49歳	0.079	0.084	-0.043	0.088	-0.099	0.092	-0.206	0.098 *
女性・55～59歳	-0.075	0.100	-0.063	0.105	-0.065	0.106	0.034	0.113
女性・60～64歳	-0.599	0.129 ***	-0.463	0.136 ***	-0.757	0.142 ***	-0.625	0.150 ***
女性・65歳以上	-1.556	0.307 ***	-1.136	0.314 ***	-1.293	0.213 ***	-0.872	0.227 ***
学歴（基準：高校）								
中学	0.068	0.092	0.121	0.099	-0.348	0.150 *	-0.343	0.161 *
専修学校	-0.084	0.059	0.018	0.063	0.007	0.074	0.086	0.079
高専・短大	0.045	0.049	0.014	0.053	0.031	0.066	0.050	0.071
大学	0.105	0.046 *	0.126	0.050 *	-0.024	0.057	0.041	0.063
大学院	0.216	0.100 *	0.678	0.113 ***	0.038	0.123	0.340	0.136 *
在学中	-1.350	0.181 ***	-0.692	0.186 ***	-1.328	0.300 ***	-0.876	0.330 **
職種（基準：運搬・清掃・包装等の仕事）								
管理的な仕事			-1.065	0.212 ***			-0.870	0.270 **
専門的・技術的な仕事			-0.747	0.095 ***			-0.370	0.115 **
事務的な仕事			-0.023	0.087			0.289	0.106 **
販売の仕事			-0.369	0.113 **			-0.654	0.178 ***
サービスの仕事			-0.523	0.102 ***			-0.647	0.146 ***
保安の仕事			-0.267	0.205			0.381	0.250
生産工程の仕事			-0.155	0.096			0.143	0.116
輸送・機械運転の仕事			-0.469	0.160 **			0.111	0.212
建設・採掘の仕事			-0.240	0.230			-0.284	0.328
その他の仕事			-0.246	0.246			0.152	0.227
35時間以上			1.047	0.042 ***			1.027	0.055 ***
有期雇用			0.564	0.058 ***			0.351	0.059 ***
派遣労働			0.491	0.044 ***			0.349	0.052 ***
定数	-1.105	0.065 ***	-1.983	0.115 ***	-1.081	0.073 ***	-2.150	0.133 ***
N		17186		16670		11974		11455
カイ2乗		809.4 ***		2112.1 ***		372.5 ***		1102.2 ***
Nagelkerke R2乗		0.065		0.167		0.046		0.139

注：*** p<0.001、** p<0.01、* p<0.05。

3 事業所側の変数

先行研究において、不本意非正規率は（個人属性のみならず）産業などの事業所属性によっても異なることが示されている。また、事業所側の人事管理戦略が労働市場のあり方に影響を与えていることもあるだろう。そこで、図表 3-4-6 にて、事業所属性および非正規労働者活用理由別の不本意非正規率を示した。なお、非正規労働者の活用理由は、その非正規労働者の就業形態を活用する理由として事業所が選択したものを表している¹⁰。ここから、以下のことが読み取れる。

図表 3-4-6 事業所属性・非正規労働者活用理由別にみた不本意非正規率（%）

	2010年		2019年			2010年		2019年	
	N	%	N	%		N	%	N	%
産業：					事業所形態：				
鉱業、採石業、砂利採取業	243	32.9	117	34.2	事務所	4928	35.0	3924	24.5
建設業	719	35.3	549	24.2	工場・作業所	3552	33.4	3028	24.9
消費関連製造業	886	31.4	716	23.6	研究所	553	42.0	488	29.7
素材関連製造業	1180	33.1	951	24.3	営業所	1870	29.5	996	21.1
機械関連製造業	948	39.2	826	28.2	店舗	2204	23.0	946	13.5
電気・ガス・熱供給・水道業	772	37.2	737	29.0	その他	4295	29.6	2648	21.2
情報通信業	581	32.2	490	22.2	計	17402	31.5	12030	22.9
運輸業、郵便業	883	33.5	604	19.0	活用理由（複数回答）：				
卸売業	702	37.5	547	27.1	正社員を確保できないため	2750	32.5	3436	23.4
小売業	799	27.4	416	15.6	正社員を重要業務に特化させるため	3664	33.9	3568	24.6
金融業、保険業	925	27.5	508	19.5	専門的業務に対応するため	4421	33.0	3029	23.3
不動産業、物品賃貸業	599	33.1	486	21.8	即戦力・能力のある人材を確保するため	3937	35.0	2695	24.2
学術研究、専門・技術サービス業	1023	41.2	896	25.3	景気変動に応じて雇用量を調節するため	3055	34.6	1731	27.2
宿泊業、飲食サービス業	609	25.6	379	11.3	長い営業（操業）時間に対応するため	1504	26.3	1328	19.3
生活関連サービス業、娯楽業	710	24.1	369	15.4	1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	3193	20.8	2094	18.7
教育、学習支援業	1836	33.6	1205	25.7	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	3376	32.5	2638	23.6
医療、福祉	1713	24.5	850	17.5	賃金の節約のため	5709	31.0	2341	23.4
複合サービス業	1498	25.0	863	24.4	賃金以外の労務コストの節約のため	3164	29.5	1427	23.9
サービス業（他に分類されないもの）	776	30.7	525	19.2	高齢者の再雇用対策のため	1766	26.7	1199	15.6
計	17402	31.5	12034	22.9	育児・介護休業の代替のため	2524	38.2	2243	28.2
企業規模：					その他	850	28.5	739	19.9
1000人以上	8543	33.8	5781	25.4	注1：表側が無回答のケースは除く。				
500～999人	1954	34.1	1277	22.7	注2：計より5ポイント以上高い箇所に網掛、5ポイント以上低い箇所に下線。				
300～499人	1391	34.9	952	23.4					
100～299人	2517	30.8	1597	21.0					
50～99人	1266	26.7	643	19.4					
30～49人	577	20.6	375	13.6					
5～29人	1154	17.6	509	11.2					
官公営			900	23.6					
計	17402	31.5	12034	22.9					

第1に、「鉱業、採石業、砂利採取業」以外のすべてのセグメントにおいて、2010年から2019年にかけて不本意非正規率が低下している（「鉱業、採石業、砂利採取業」においても1.3ポイントの上昇にとどまっている。）。事業所側の変数に着目した場合でも、不本意非正規率の低下は労働市場のほぼ全体で生じている。

第2に、両年ともに、「機械関連製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、研究所におい

10 例えば、本人が「契約社員」であれば、当該事業所が「契約社員」の活用理由として選択したものを、本人が「パートタイム労働者」であれば、当該事業所が「パートタイム労働者」の活用理由として選択したものを表している。

て不本意非正規率が高いこと、概して企業規模が大きいほど不本意非正規率が高いこと、非正規労働者の活用理由に注目すると「育児・介護休業の代替のため」の場合に不本意非正規率が高いことが分かる。

図表 3-4-7 は、二項ロジスティック回帰分析により、事業所側の変数に着目して不本意非正規の規定要因を示したものである。説明変数は図表 3-4-6 で用いたものと同じである。2010 年、2019 年いずれも、モデル①では産業、企業規模、事業所形態を、モデル②ではそれに加えて非正規労働者の契約形態を表わす変数（週実労働時間、雇用契約の期間、派遣労働か否か）と非正規労働者活用理由を投入している¹¹。

まず、2010 年と 2019 年のモデル①を比較する。産業についてみると、両年とも「鉱業、採石業、砂利採取業」、「機械関連製造業」、「卸売業」で不本意非正規率が有意に高い点が共通している。また、2010 年には「金融業、保険業」で不本意非正規率が有意に低く、「学術研究、専門・技術サービス業」で有意に高いが、2019 年には「電気・ガス・熱供給・水道業」、「教育、学習支援業」で有意に高く、「宿泊業、飲食サービス業」で有意に低いという違いもあるが、係数の符号をみるならば、それらの傾向は両年に共通している。もっとも、「医療、福祉」、「複合サービス業」のように、2010 年には不本意非正規率が有意に低かったが 2019 年には係数の符号が逆になっているものもあるが、大まかにみて産業別の傾向は類似していると言える。

企業規模、事業所形態についてみると、両年とも、大企業（および官公庁）ほど不本意非正規率が高いこと、店舗において不本意非正規率が低いことが読み取れる。

次に、2010 年と 2019 年のモデル②を比較する。両年とも、「賃金の節約のため」に非正規労働者を活用している場合に不本意非正規率が高いこと、「高齢者の再雇用対策のため」に非正規労働者を活用している場合に不本意非正規率が低いことが読み取れる。また、2019 年には必ずしも有意でなくなっているが、「専門的業務に対応するため」に非正規労働者を活用している場合に不本意非正規率が低いことも、両年に共通している。

他方、2010 年のみ「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」がマイナスで有意となっているが、2019 年にはそれと関係が深いと考えられる「店舗」においてマイナスで有意となっているため、実質的には類似の状況を示していると考えられる。

総じて、事業所側の変数に着目すると、不本意非正規の規定要因は、産業別の傾向に若干の違いがみられるものの、基本的には大きくは変わっていないと言える。

11 一般に、非正規労働者の活用理由は、どのような契約形態であるかによって大きく異なる。たとえば、派遣労働、フルタイムの有期雇用労働などでは、「専門的業務に対応するため」の選択率が高い。他方、派遣労働、フルタイム労働、有期雇用労働はいずれも不本意非正規率を高める要因でもあるため、「専門的業務に対応するため」という理由で活用されている場合には、不本意非正規率は非常に高く出る。もちろん、それはひとつの事実であるが、本稿で明らかにしたい「活用理由」の影響とは異なるため、ここでは契約形態（週実労働時間、雇用契約の期間、派遣労働か否か）をコントロールした上で「活用理由」を投入している。それゆえ、そもそも個人側の変数、事業所側の変数を別々に投入するという趣旨でありながら、この部分において事業所側の変数と個人側の変数が混ざってしまっているという不統一が生じていることは否めない。

図表 3-4-7 不本意非正規の規定要因（事業所側の変数）（二項ロジスティック回帰分析）

	2010年				2019年			
	モデル①		モデル②		モデル①		モデル②	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
産業（基準：サービス業（他に分類されないもの））								
鉱業、採石業、砂利採取業	0.339	0.164 *	0.215	0.175	0.884	0.230 ***	0.608	0.250 *
建設業	0.158	0.112	-0.002	0.120	0.212	0.150	0.194	0.160
消費関連製造業	0.038	0.120	-0.104	0.128	0.165	0.161	0.052	0.171
素材関連製造業	0.130	0.116	-0.095	0.124	0.187	0.154	0.025	0.165
機械関連製造業	0.387	0.117 ***	0.179	0.125	0.395	0.154 *	0.192	0.166
電気・ガス・熱供給・水道業	0.209	0.110	0.052	0.120	0.506	0.143 ***	0.423	0.153 **
情報通信業	0.025	0.120	-0.159	0.127	0.197	0.157	0.151	0.166
運輸業、郵便業	0.123	0.108	-0.046	0.115	-0.054	0.155	-0.015	0.163
小売業	0.038	0.127	-0.015	0.136	0.138	0.200	0.139	0.212
卸売業	0.293	0.112 **	0.251	0.119 *	0.383	0.148 **	0.380	0.158 *
金融業、保険業	-0.218	0.110 *	-0.313	0.117 **	-0.007	0.159	0.048	0.169
不動産業、物品賃貸業	0.110	0.118	-0.011	0.126	0.173	0.158	0.228	0.167
学術研究、専門・技術サービス業	0.337	0.115 **	-0.014	0.123	0.141	0.156	0.094	0.167
宿泊業、飲食サービス業	-0.092	0.129	-0.167	0.137	-0.438	0.202 *	-0.502	0.214 *
生活関連サービス業、娯楽業	-0.215	0.121	-0.256	0.129 *	-0.122	0.185	-0.092	0.194
教育、学習支援業	0.061	0.102	0.045	0.110	0.420	0.140 **	0.400	0.150 **
医療、福祉	-0.334	0.107 **	-0.424	0.115 ***	0.006	0.152	-0.035	0.163
複合サービス業	-0.268	0.103 **	-0.277	0.110 *	0.352	0.140 *	0.351	0.149 *
企業規模（基準：100～299人）								
1000人以上	0.172	0.051 ***	0.111	0.054 *	0.205	0.071 **	0.142	0.075
500～999人	0.145	0.065 *	0.097	0.069	0.069	0.092	-0.031	0.097
300～499人	0.215	0.072 **	0.174	0.076 *	0.119	0.099	0.141	0.105
50～99人	-0.223	0.078 **	-0.080	0.082	-0.158	0.118	-0.050	0.124
30～49人	-0.593	0.112 ***	-0.462	0.120 ***	-0.599	0.164 ***	-0.536	0.175 **
5～29人	-0.769	0.090 ***	-0.235	0.097 *	-0.775	0.155 ***	-0.462	0.165 **
官公営					-0.015	0.112	0.244	0.119 *
事業所形態（基準：工場・作業所）								
事務所	0.133	0.071	0.062	0.076	-0.011	0.091	-0.106	0.098
研究所	0.075	0.129	0.049	0.136	0.196	0.157	0.190	0.166
営業所	-0.154	0.084	-0.098	0.090	-0.174	0.115	-0.169	0.121
店舗	-0.323	0.097 ***	-0.152	0.103	-0.679	0.148 ***	-0.671	0.155 ***
その他	0.016	0.085	0.060	0.091	-0.206	0.110	-0.175	0.118
35時間以上			1.109	0.041 ***			1.131	0.055 ***
有期雇用			0.511	0.060 ***			0.219	0.060 ***
派遣労働			0.544	0.046 ***			0.371	0.057 ***
活用理由（複数回答）								
正社員を確保できないため			0.041	0.049			-0.041	0.054
正社員を重要業務に特化させるため			0.056	0.044			0.018	0.054
専門的業務に対応するため			-0.169	0.044 ***			-0.109	0.059
即戦力・能力のある人材を確保するため			0.026	0.044			-0.020	0.061
景気変動に応じて雇用量を調節するため			0.071	0.049			0.027	0.072
長い営業（操業）時間に対応するため			0.005	0.071			-0.064	0.087
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため			-0.241	0.056 ***			0.000	0.074
臨時・季節的業務量の変化に対応するため			0.061	0.048			-0.051	0.064
賃金の節約のため			0.203	0.044 ***			0.213	0.070 **
賃金以外の労務コストの節約のため			-0.106	0.053 *			0.069	0.085
高年齢者の再雇用対策のため			-0.158	0.061 **			-0.341	0.091 ***
育児・介護休業の代替のため			0.073	0.053			0.115	0.064
その他			-0.031	0.083			-0.052	0.103
定数	-0.847	0.108 ***	-2.054	0.132 ***	-1.394	0.148 ***	-2.340	0.172 ***
N		17402		16901		12030		11535
カイ2乗		486.5 ***		1801.7 ***		268.0 ***		926.3 ***
Nagelkerke R2乗		0.039		0.142		0.033		0.117

注：*** p<0.001、** p<0.01、* p<0.05。

4 時間あたり賃金

賃金の分布という観点から見た時に、不本意非正規労働者は労働市場のどの位置に所在し

ているのだろうか。図表 3-4-8 は、不本意非正規か否か別の時間あたり賃金を示したものである。

クロス集計をみると、両年に共通して、不本意でない場合には 999 円以下の低賃金層と、1600 円以上あるいは 1800 円以上の高賃金層が多いことが読み取れる。その傾向は、平均値と中央値の比較からも確認できる。すなわち、両年ともに、不本意非正規の方が時間あたり賃金の平均値は低い、中央値は高い。

すなわち、不本意でない非正規労働者には、正社員の賃金水準にはるかに及ばないような低賃金の者と、正社員と遜色のない高賃金の者が多く含まれており、不本意非正規労働者にはその中間の賃金水準の者が多く含まれているということになる。そして重要なのは、それらの傾向が、2010 年から 2019 年にかけて変わっていないということである。

図表 3-4-8 不本意非正規か否か別にみた時間あたり賃金（％、平均値と中央値は円）

	N	999円 以下	1000～ 1199円	1200～ 1399円	1400～ 1599円	1600～ 1799円	1800～ 1999円	2000円 以上	平均値	中央値
2010年										
不本意でない	9954	37.5	26.4	11.1	9.1	4.6	3.7	7.7	1191.6	1019.6
不本意である	5190	32.0	29.5	15.5	11.3	4.4	3.0	4.3	1168.9	1116.8
計	15144	35.6	27.4	12.6	9.8	4.5	3.5	6.5	1183.9	1030.5
2019年										
不本意でない	7334	26.8	29.9	12.7	11.2	4.9	4.8	9.8	1292.2	1128.8
不本意である	2507	24.2	30.2	16.4	12.8	5.0	4.1	7.2	1261.6	1134.9
計	9841	26.1	30.0	13.6	11.6	4.9	4.7	9.1	1284.4	1131.8

注 1：表側が無回答のケースは除く。

注 2：「不本意でない」と「不本意である」を比べて、値が大きい方に網掛。

注 3：クロス集計は、両年とも0.1%水準で有意。平均値の比較は、両年とも5%水準で有意。

5 仕事満足度と正社員転換希望

これまで、「不本意非正規」指標の性質が 2010 年から 2019 年にかけて不変であることを確認した上で、不本意非正規率に影響を与える個人側の変数、事業所側の変数を分析してきた。また、賃金の分布という観点からみた時の不本意非正規労働者の所在についても分析してきた。最後に、不本意非正規労働者の意識を分析したい。

図表 3-4-9 は、不本意非正規か否か別の仕事に関する満足度（「仕事の内容・やりがい」、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」、「職場での指揮命令系統の明確性」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「職業生活全体」の 12 項目）の状況を示したものである。

ここから、一目瞭然にして、2010 年と 2019 年に共通して、不本意非正規労働者がいずれの項目についても不満を抱く傾向にあることが読み取れる。

図表 3-4-9 不本意非正規か否か別にみた仕事に関する満足度 (%)

	2010年							2019年						
	N	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	N	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答
仕事の内容・やりがい														
不本意でない	11926	27.7	38.8	24.2	5.9	1.9	1.4	9274	27.2	39.6	24.0	6.1	1.8	1.3
不本意である	5476	18.3	36.9	29.1	10.2	4.4	1.2	2760	17.7	36.4	29.1	10.6	4.6	1.5
計	17402	24.7	38.2	25.7	7.3	2.7	1.3	12034	25.0	38.9	25.1	7.1	2.4	1.3
賃金														
不本意でない	11926	15.9	26.7	24.0	22.1	9.9	1.4	9274	14.6	28.4	23.1	22.4	10.4	1.1
不本意である	5476	5.4	17.8	21.9	32.1	22.1	0.7	2760	5.8	18.6	21.8	29.6	23.0	1.1
計	17402	12.6	23.9	23.3	25.2	13.7	1.2	12034	12.6	26.2	22.8	24.0	13.3	1.1
労働時間・休日等の労働条件														
不本意でない	11926	32.4	29.7	22.8	9.7	2.9	2.5	9274	35.9	31.4	19.9	8.9	2.2	1.7
不本意である	5476	26.3	27.3	25.6	14.4	5.5	1.0	2760	28.0	31.0	21.8	12.8	5.3	1.2
計	17402	30.5	28.9	23.7	11.2	3.7	2.0	12034	34.1	31.3	20.3	9.8	2.9	1.6
人事評価・処遇のあり方														
不本意でない	11926	17.2	19.8	42.6	11.8	5.9	2.8	9274	16.7	21.5	42.2	11.8	5.8	2.0
不本意である	5476	8.1	14.4	43.2	19.9	12.6	1.8	2760	8.8	14.8	43.0	17.5	14.4	1.4
計	17402	14.3	18.1	42.8	14.4	8.0	2.5	12034	14.9	20.0	42.4	13.1	7.8	1.9
職場の環境														
不本意でない	11926	24.4	29.3	27.3	12.5	3.8	2.7	9274	24.6	31.5	25.8	12.1	4.2	1.8
不本意である	5476	20.7	27.4	29.5	15.3	6.1	1.0	2760	21.6	28.7	25.2	16.1	7.2	1.2
計	17402	23.3	28.7	28.0	13.4	4.5	2.2	12034	23.9	30.9	25.6	13.0	4.9	1.6
正社員との人間関係、コミュニケーション														
不本意でない	11926	27.2	32.3	27.9	7.5	2.8	2.3	9274	27.0	34.9	26.2	7.5	2.8	1.5
不本意である	5476	21.0	30.0	31.1	11.1	6.0	0.8	2760	21.4	31.4	29.6	11.2	5.5	0.9
計	17402	25.2	31.6	28.9	8.6	3.8	1.8	12034	25.7	34.1	27.0	8.4	3.4	1.4
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション														
不本意でない	11926	27.2	33.6	30.6	4.8	1.4	2.4	9274	26.8	35.0	29.5	5.2	1.9	1.6
不本意である	5476	21.9	33.0	34.8	6.5	2.9	0.8	2760	21.2	32.7	34.2	7.5	3.1	1.2
計	17402	25.5	33.4	31.9	5.3	1.9	1.9	12034	25.5	34.5	30.6	5.7	2.1	1.5
職場での指揮命令系統の明確性														
不本意でない	11926	17.4	26.9	32.2	14.9	5.6	3.0	9274	19.0	30.0	29.4	14.6	5.3	1.8
不本意である	5476	12.3	24.1	33.8	19.2	9.6	1.0	2760	14.3	26.3	31.1	17.8	9.5	1.0
計	17402	15.8	26.0	32.7	16.2	6.9	2.3	12034	17.9	29.1	29.8	15.3	6.2	1.6
雇用の安定性														
不本意でない	11926	17.8	25.0	34.9	13.4	6.2	2.7	9274	20.3	28.2	32.1	11.9	5.7	1.8
不本意である	5476	6.3	15.5	29.9	26.2	21.2	0.9	2760	7.9	19.7	30.7	21.1	19.3	1.3
計	17402	14.2	22.0	33.3	17.4	10.9	2.1	12034	17.4	26.3	31.8	14.0	8.8	1.7
福利厚生														
不本意でない	11926	13.1	19.0	45.4	12.5	6.3	3.6	9274	14.3	22.3	41.9	13.0	6.2	2.3
不本意である	5476	7.2	14.9	44.1	19.5	13.0	1.3	2760	8.4	17.6	40.8	17.6	14.5	1.2
計	17402	11.2	17.7	45.0	14.7	8.4	2.9	12034	12.9	21.2	41.7	14.1	8.1	2.0
教育訓練・能力開発のあり方														
不本意でない	11926	9.3	15.2	54.1	12.2	5.8	3.3	9274	9.7	16.9	52.3	13.2	5.7	2.1
不本意である	5476	3.8	10.5	51.2	19.4	13.7	1.4	2760	4.9	11.2	50.5	18.8	13.4	1.2
計	17402	7.6	13.7	53.2	14.5	8.3	2.7	12034	8.6	15.6	51.9	14.5	7.5	1.9
職業生活全体														
不本意でない	11926	14.1	30.6	40.4	9.2	2.6	3.2	9274	14.3	33.3	38.0	10.0	2.7	1.7
不本意である	5476	5.8	22.9	43.4	18.7	7.9	1.2	2760	6.3	25.2	39.3	19.1	8.8	1.2
計	17402	11.5	28.2	41.4	12.2	4.2	2.6	12034	12.5	31.4	38.3	12.1	4.1	1.6

注 1：表側が無回答のケースは除く。

注 2：「不本意でない」と「不本意である」を比べて、値が大きい方に網掛。

注 3：いずれの項目についても、両年とも、0.1%水準で有意。

ちなみに、就業形態選択理由におけるネガティブな回答と、仕事に関する不満とは、回答者の性格や心理的要因により相関している可能性もある。仮にそうだとすると、不本意非正規労働者が仕事に対して不満を抱いているという命題には、さほど意味がないことになるかもしれない。ただしその場合であっても、少なくとも、本節第 1 項で確認した「不本意非正規」指標の性質が 2010 年から 2019 年にかけて不変であるという命題を補強することに

はなるだろう。

図表 3-4-10 は、不本意非正規か否か別の今後の働き方の希望を示したものである。ここから、両年ともに不本意非正規の方が「正社員に変わりたい」との回答が圧倒的に多いことが分かる。

総じて、他に積極的な理由を見出せず不本意な理由から非正規労働者となっている人々が、仕事に対して不満を抱いており、正社員に転換することを希望しているという状況は、この約 10 年でまったく変化していない。

図表 3-4-10 不本意非正規か否か別にみた今後の働き方の希望 (%)

	N	他の就業形態 (正社員以外) に変わり					仕事を辞めた い	その他	無回答
		現在の就業形 態を続けたい	外) に変わり たい	正社員に変わ りたい	独立して事業 を始めたい				
2010年									
不本意でない	11926	59.4	4.3	22.5	2.0	2.9	7.4	1.4	
不本意である	5476	23.5	3.5	62.3	1.9	1.8	6.1	0.8	
計	17402	48.1	4.1	35.0	2.0	2.6	7.0	1.2	
2019年									
不本意でない	9274	53.2	7.4	24.9	1.9	3.7	6.9	2.0	
不本意である	2760	24.8	5.0	58.8	1.6	2.5	5.4	1.8	
計	12034	46.7	6.9	32.7	1.8	3.4	6.6	2.0	

注 1：表側が無回答のケースは除く。

注 2：最も多い回答に網掛。

注 3：両年とも、0.1%水準で有意。

第 5 節 考察と結論

本章の分析結果をまとめると、次のようになる。第 1 に、2010 年から 2019 年にかけて不本意非正規率が低下したわけであるが、「不本意非正規」指標の性質や不本意非正規労働者の意識を分析したところ、不本意非正規であることの意味はまったく変わっていないことが明らかになった。すなわち、他に積極的な理由を見出せず不本意な理由から非正規労働者となっている人々が、仕事に対して不満を抱いており、正社員に転換することを希望しているという状況は不変であった。

第 2 に、2010 年と 2019 年に共通して、不本意非正規率を高める主な要因として、高学歴であること、フルタイム労働であること、有期雇用であること、派遣労働であること、「賃金の節約のため」に活用されていることなどが挙げられた。学歴の影響については先行研究において必ずしも明確でなかったため引き続き検証が必要であるが、高学歴であるがゆえに自身が非正規労働者であることを受け入れ難いという意識が働いている可能性がある。フルタイム労働、派遣労働と不本意非正規との結びつきが強いことは、先行研究でも示されていた通りであり、有期雇用であることと不本意非正規との結びつきについても、雇用の不安定性の観点から理解できる。「賃金の節約のため」に活用されていることは、実際に彼らの賃金が低いことや、当該の職種や業界が買い手市場であることを示唆しており、不本意非正規

率を高める要因として理解可能である。

第3に、2010年と2019年に共通して、不本意非正規率を低める要因として、高年齢であること¹²、専門的・技術的な仕事、販売の仕事、サービスの仕事であること、店舗勤務であることなどが挙げられた。高年齢者については、そもそも正社員として働くことを選択肢に入れていないことが考えられる。職種の影響については、ブルーカラー職において不本意非正規率が高いという先行研究の結果と整合的であり、店舗に不本意非正規労働者が少ないことについても、職種の影響と関連している可能性がある。

第4に、同じく2010年と2019年に共通して、不本意でない非正規労働者には、正社員の賃金水準にはるかに及ばないような低賃金の者と、正社員と遜色のない高賃金の者が多く含まれており、不本意非正規労働者にはその中間の賃金水準の者が多く含まれていた。契約形態や職種の影響が不変であることから、不本意非正規労働者の賃金分布にも変化がないものと考えられる。

第5に、多くの傾向が不変であるなかで、若年層の不本意非正規率が必ずしも高いわけではなくなったことが、2010年から2019年にかけての重要な変化として挙げられる。その背景には、第1章からも示唆されるように、若年層の雇用情勢が改善したことがあると考えられる。

本章では、2010年から2019年にかけて不本意非正規率が（量的に）低下したことを所与として、それに加えて不本意非正規労働者の内実にはどのような（質的な）変化があったのかを分析した。その結果として浮かび上がってきたのは、「若年層の不本意非正規率が必ずしも高いわけではなくなった」ことを除いては、大きな質的变化はなかったという事実である。すなわち、不本意非正規であることの意味、不本意非正規率に影響を与える個人側および事業所側の変数、不本意非正規労働者の賃金分布は、ほとんど変わっていなかった。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における「正社員として働ける会社がなかったから」という指標で捉える限り、不本意非正規問題は、完全になくなってはいないが、基本的にはこの間にほぼ相似形で縮小したというのが本章の結論である。

ここから導き出される含意は、この間、不本意非正規労働者のなかで、正社員として就職・転職できる可能性が高い者から正社員に転換していったのではないかと、ということである。仮に、労働市場全体として不本意非正規率が低下するなかで、何らかのセグメント（例えば特定の学歴、特定の職種など）において顕著に不本意非正規率が上昇しているならば、それらのセグメントにおいて正社員としての就職・転職のハードルは上がっている可能性があり、一概に正社員に転換しやすくなったとは言えないかもしれない。しかし、本章において観察されたのは、それとは異なり、労働市場のいずれのセグメントにおいても不本意非正規率が低下している状況であった。それゆえ、不本意非正規率が低下してもなお不本意非正規であ

12 事業所側の活用理由「高年齢者の再雇用対策のため」が強くマイナスに有意であることも、ここでは対象者が高年齢者であることの影響と解釈している。

る者には、正社員として就職・転職する上で、何らかの困難を抱えている者が多く含まれるようになっている可能性がある。不本意非正規である者に対しては、従前より様々な支援がなされてきたが、今後はどちらかと言えば、求人開拓、職業紹介や（企業内での）正社員登用促進から、より基礎的な職業訓練や就職活動支援に軸足を移動させることが有益だと考えられる。

ただし、以上の結論と含意には2つの点で留保が必要である。ひとつは、「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者」と定義される「嘱託社員」を分析対象から除外したことである。その理由は、第3節で述べたように、不本意非正規労働者の研究と政策の文脈に照らして、定年退職後の再雇用者を他の非正規労働者と同列に扱うことには無理があると考えたからである。この点については、本研究会に高齢者就業を専門とする研究員が参加していることもあり、高齢者就業の研究チームに問題関心を引き継ぐ予定である¹³。

もうひとつは、「正社員として働ける会社がなかったから」という指標に限界があることである。具体的には、正社員になることを諦めている場合、家事・育児や高齢・障害などの原因によりそもそも正社員となることが選択肢に上らない場合などには、当然のことながら、非正規労働者の就業形態選択理由として「正社員として働ける会社がなかったから」は選択されないだろう。それらの状態に本当に問題がないのかについては、別の機会に論じたい¹⁴。

参考文献

- 厚生労働省（2012）「雇用政策研究会報告書——「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gqwx.html>、最終アクセス 2023 年 12 月 31 日）。
- 厚生労働省（2014）「雇用政策研究会報告書——雇用政策の将来ビジョン『仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環』を目指して」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>、最終アクセス 2023 年 12 月 31 日）。
- 厚生労働省（2016）「正社員転換・待遇改善実現プラン」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf>、最終アクセス 2023 年 12 月 31 日）。
- 小林大祐（2011）「『フリーター』のタイプと出身階層」『理論と方法』Vol.26, No.2, pp.287-302.
- 小林大祐（2014）「『働き方と生活についてのアンケート調査』の調査と結果の概要」『仁愛大学研究紀要（人間学部篇）』第13号, pp.77-83.

13 ちなみに、公表データによれば、「嘱託社員」の不本意非正規率は、2010年の19.0%から2019年の15.9%に低下しており、それを除外することで本章の分析結果に大きな歪みが生じているとは考えにくい。しかし、図表3-4-3でみたように65歳以上の（嘱託社員以外の）不本意非正規率が僅かに上昇していること、高年齢者の就業形態選択メカニズムが他の年齢層のそれと異なっていると予想されることから、定年制度や継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）、年金制度の実態なども踏まえて、別途研究が必要だと考える。

14 それらの論点に言及する最近の論考として、鈴木（2023）がある。

- 菅野和夫（2019）『労働法〔第12版〕』弘文堂.
- 鈴木恭子（2023）「なぜ Well-being を「幸せ」と訳すのでは足りないか？」JILPT リサーチアイ第79回（https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/079_231129.html、最終アクセス 2023 年 12 月 31 日）.
- 高橋康二（2015）「壮年の不本意非正規雇用労働者」労働政策研究・研修機構編『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』（労働政策研究報告書 No.180）労働政策研究・研修機構，pp.43-62.
- 高橋康二（2017a）「不本意非正規労働者の正社員転換」労働政策研究・研修機構編『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—』（労働政策研究報告書 No.188）労働政策研究・研修機構，pp.78-95.
- 高橋康二（2017b）「総論——基礎的指標による日本的雇用システムの概観」労働政策研究・研修機構編『日本的雇用システムのゆくえ』（JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4）労働政策研究・研修機構，pp.20-94.
- 永瀬伸子（1995）「『パート』選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No.28，pp.162-184.
- 山本勲（2011）「非正規労働者の希望と現実——不本意型非正規雇用の実態」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052.
- 労働政策研究・研修機構編（2006）『大都市の若者の就業行動と移行過程——包括的な移行支援にむけて』（労働政策研究報告書 No.72）労働政策研究・研修機構.
- 脇坂明（2003）「パートタイマーの正社員への変更希望」日本労働研究機構編『非典型雇用労働者の多様な就業実態——「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析』（調査研究報告書 No.158）日本労働研究機構，pp.76-103.