



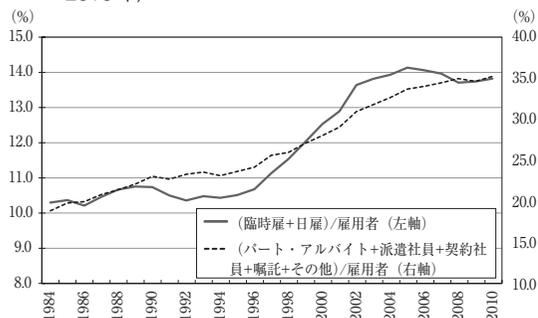
非正規労働者

神林 龍
(一橋大学准教授)

I はじめに

非正規労働者に複数の定義があることは、労働問題に携わるものにはすでに共通の知識となっているだろう。しかし、定義によって増加の趨勢が異なることは、それほど知られていないかもしれない。図1は、総務省『労働力調査』より代表的な2種類の定義によって、非正規労働者の被用者に占める比率の推移を示したものである。

図1 『労働力調査』より非正規労働者の割合の推移（1984～2010年）



注：『労働力調査』基本集計長期時系列第4表および同詳細集計長期時系列第9表より筆者作成。

2つの系列は同じ非正規労働者のシェアの推移を示しているが、両者にははっきりとした違いも目に付くだろう。たとえば、労働契約の期間によって分けられる、いわゆる「従業上の地位」による非正規労働者のシェアは10%から15%程度なのに対して、職場における呼称によって分けられる、いわゆる「雇用形態」によるシェアは15%から35%とかなり大きい。もちろん両者の定義が異なるので、ふたつの割合の水準が異なることは不思議ではない。むしろ注目すべきは、非正規労働者の増加の時系列的趨勢が異なる点だろう。前者の定義では、非正規労働者の比率が上昇したのはおおむね1996年から2002年までの比較的短期間に留まり、「失われた20年」を通して上昇し続けていたわけではない。ところが後者の定義による非正規労働者の増加は、「失われた20年」のはるか以前の

1980年代にすでに始まっており、その趨勢は四半世紀以上にわたって比較的一定している。前者の定義によれば、非正規労働者の増加は規制緩和などの一時的な経済変動と関連すると考えられるが、後者の定義によれば非正規労働者の増加はより長期的かつ持続的な経済構造の変化を念頭において理解するほうがよいことが示唆される。

このように、非正規労働者の定義の違いは、単なる統計的計測の問題や講学上の文などではない。労働市場において非正規労働者が担う役割と密接に関わる重要な論点だと考える必要がある。本稿では、政府が所管する労働統計を中心に非正規労働者の定義を簡単に整理し、その違いの一端を明らかにしよう。

II 労働時間による定義

政府統計における非正規労働者の定義は大きくわけて3つの種類があるだろう。うち2つはすでに紹介した、(A)労働契約期間による分別と(B)職場の呼称による分別である。残りの系統は(C)労働時間による分別である。週35時間未満と絶対水準で基準を設ける方法¹⁾や「通常の労働者と比較して勤務時間が短い」と比較対象を設ける方法などいくつかの違いがあるものの、短時間しか勤務しない被用者のことを非正規労働者と定義するとまとめられる。

一般に日本の政府統計は、被用者のうちわけとして正規労働者と非正規労働者を熱心に区別してきたと言いが、3つのうちで最も古い定義は(C)の労働時間を用いた区分だろう。少なくとも戦後の『国勢調査』や1947年に始まる『労働力調査』など総務省が管轄してきた諸統計では、1週間の実労働時間を把握しており、すべての被用者が週48時間勤務しているわけではないことは戦後直後からわかっていた。これは、1時間でも賃労働に従事した場合には失業と見なさないという失業の定義と関係があり、日本で失業率が低いのは、フルタイムでは働かない「部分就労」や「不完全就労」といった中間的な就労状態が広範に広がっていることが原因だと疑われたためである。

他方、(厚生)労働省が管轄してきた統計では同じ労働時間をメルクマールにしながら、単純に週間実労

働時間の大小で区切る区分は採用されていない。就業している事業所の就業規則に定められた一般の被用者と比較して、当該個人が短時間勤務かどうかという定義が中心的である。たとえば、『賃金構造基本統計調査』では「同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者」としてパートタイマー（短時間労働者）が定義され、1970年以降区別されるようになった。この定義は、1968年の雇用保険法の変更など法律上の短時間労働者の定義をそのまま取り入れたものである²⁾。統計上も、『雇用動向調査』には1975年から、『毎月勤労統計調査』には1989年から採用されていった。逆に総務省管轄の世帯調査では、現在に至るまでこの定義は用いられていない。（厚生）労働省系の統計の計測概念がいかに日本の法律と対応しているかがわかる。

とはいえ、この2つの定義は実態としてはそれほど顕著な違いをもたないかもしれない。次の図2で、週35時間という区切りと、就業規則上の就業時間に満たないという区切りで、非正規労働者の比率が異なるかを確かめてみよう。ここでは『労働力調査』の非農林業被用者のうち週間実労働時間が35時間に満たない者の割合を示し、同時に『雇用動向調査』より毎年1月1日時点での常用労働者のうちパートタイマーの占める比率を計算した³⁾。

おおまかに見ると、戦後直後の短時間労働者の割合はそれほど高くなく、1960年代後半から徐々に上昇傾向を見せ、1990年代に上昇スピードが多少増大したように見える。時系列的動向を図1と比較すると、呼称上の定義に似ている。また、母集団が異なるため

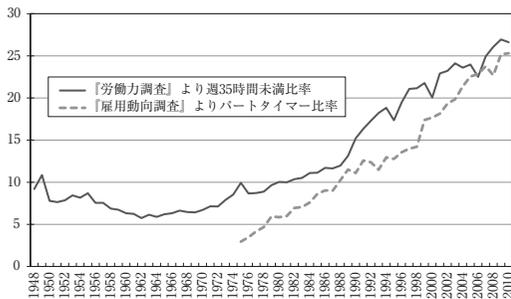
両者の水準に乖離があることは自然だが、時系列的趨勢が酷似するのが興味深い。この間、労働基準法の改正により週労働時間の上限は48時間から40時間に推移しており、週35時間という絶対水準のもつ役割はフルタイムの70%程度勤務するという位置から90%程度勤務するという位置へ相対的には変化したと考えられるからである。そうであるにも関わらず、就業規則上の就業時間よりも短いという非正規労働者の動向とはそれほど大きな差がない。短時間労働者は、労働時間が短いという点が大きな落差を生むものであって、どれだけ短いかはそれほど重要ではないのではないかという疑問が生じる所以である。

Ⅲ 労働契約期間、呼称による定義

労働時間による定義と並んで古くから用いられているのは労働契約期間による定義で、1947年の『労働力調査』の発足以来、「従業上の地位」という統計用語として用いられ続けている。現在頻繁に用いられているのは、期限の定めがないか期限が1年を超える「常雇」、期限が1年以内である「臨時雇」、期限が1カ月未満である「日雇」だが、この3区分が用いられ始めるのは『労働力調査』や『労働力調査臨時調査』では1959年からで、それまでは契約期間が1カ月未満の日雇とそれ以外（すなわち常雇と臨時雇の合計）の2区分であった⁴⁾。これは、従業上の地位を区分する焦点が、1950年代までは自営業・家族従業者と被用者との区別にあり、被用者内の区別には比較的力点が置かれていなかったことによるだろう。

もちろん、契約期間による区別は、（厚生）労働省系の事業所調査にも取り入れられている。ただし、やはり3区分ではなく、常雇と臨時・日雇という2区分が用いられ、おおむね労働契約期間が有期か無期かで区分していたといつてよい。たとえば、『雇用動向調査』ではその発足の1964年から常雇と臨時・日雇という2区分が採用されており、『賃金構造基本統計調査』でも1967年から個人票に有期契約か無期契約かが問われるようになった。元来、労働法では無期の労働契約と有期の労働契約を峻別し、解雇が制限されていることについて、正規労働者と非正規労働者の間にある格差こそが問題だとする主張は、この無期契約と有期契約の違いを強調する労働法的思考に基づいているといえる。（厚生）労働省系の統計も、被用者内の区別を早くから意識していたものの、事実としての部分就労の検出に力点を置いていた総務省系の世帯調査とは異なり、より労働法規制と直接対応する無期・有期という行政的観点が採用されたたとえられる。

図2 労働時間による非正規労働者比率の推移(1975～2010年)



注：『労働力調査』（非農林業雇用者）および『雇用動向調査』各年報より筆者作成。『雇用動向調査』については第1表より期首時点での常用労働者数を用いた。また、1975年から1978年にかけては第1表にパートタイマー数が掲載されていないため、概要に報告されているパートタイマー入職率から逆算した。2011年は東日本大震災の被災3県でのデータ欠損があるため除いた。

非正規雇用の主な定義の中で、統計的に最も新しいのは呼称による区分で、『就業構造基本統計調査』で1982年に採用されたのを契機に、『労働力調査詳細集計』にも取り入れられ、最近では2005年に『賃金構造基本統計調査』にも採用されるようになった。

以上の3つの定義を主な統計毎に簡単にまとめたのが次の表1である。

概して、世帯調査では呼称や週労働時間など実質的な労働条件に関わる区分が多く採用され、事業所調査では労働契約期間や就業規則上の労働時間と比較して短時間かなど、法律上の労働条件に関わる区分が多い。また、同時に複数の定義を用いる政府統計は少なく、定義同士の関係について豊富なデータを提供してくれる可能性が垣間見える。次節では、その試みの一つとして、先行研究の結果を引用しながら定義同士の関係について紹介しよう。

IV 諸定義の相互関係

前節で説明した2つの定義、すなわち労働契約期間による区分と職場の呼称による区分によって計算された非正規労働者は、その比率も増加の趨勢も異なることはすでに図1に示した通りである。とすれば、呼称上の非正規労働者がすべて労働契約上の非正規労働者ではなく、とくに1990年代前半までと2000年代以降の非正規労働者の増加はそのような被用者が中心だったことが予想できる。現在、これらの複数の定義をクロス集計して趨勢を確認できる公表数表は見当たらないが、神林(2010)では『就業構造基本調査』の個票に帰することで次の図3を作成した。

図3では、18歳から70歳の普段主に仕事をしている被用者を、労働契約上の常雇と臨時・日雇、呼称上の正規と非正規の合計4つのカテゴリーに分類し、それぞれの比率を1982年から2007年まで算出したものである。正規労働者の比率が1990年代に減少している様がよく表されている。逆に増加した部分は「常

用・非正規」として分類されている部分で、期限の定めがないか1年を超える期限の労働契約を保持しているが、職場では正社員と呼ばれていない被用者が増えていることを示している。労働契約上の非正規労働者(すなわち有期契約者)の割合は1990年代後半に増加しているものの、その大きさは呼称上の非正規労働者の増加よりも小さかったことがわかる⁵⁾。

続いて、神林(2010)および川口他(2011)、Kambayashi and Kato(2012)では、労働契約上の区分と呼称上の区分のどちらが非正規労働者の労働条件との相関が強いかを確かめるために簡単な回帰分析を行い、労働契約上の区分よりは呼称上の区分のほうが、時間賃金などの実質的な労働条件とより強い相関を示すことを報告している。その一例として賃金率との関係をみた川口他(2011)の結果を引用しよう(表2)。

たとえば(1)をみると、2007年の男性被用者では、労働契約が有期である場合には無期と比較すると賃金率が3.2%減少するのに対して、呼称が非正規である場合には正社員と比較すると22.1%もの賃金率の差が生じていることになる。契約期間と比較して呼称の違いがより大きく相関するという関係は、調査年や性別によらず一貫して観察される。神林(2010)および川口他(2011)、Kambayashi and Kato(2012)では、賃金率のみならず労働時間、離職性向、訓練への参加についても同様の関係が一般的に観察されることを指摘されている。こうした推計結果は、契約期間よりも呼称のほうが労働条件とより密接な関係をもつことを意味し、より広くは、労働法規制の実効性との関連も議論の俎上に登ることを示唆している。もしも労働法規制が強く労働条件を規制しているのであれば、呼称よりも労働契約期間のほうがより強い相関を示すことが予想できるからである。

V まとめにかえて

本稿では複数ある非正規労働者の定義が政府統

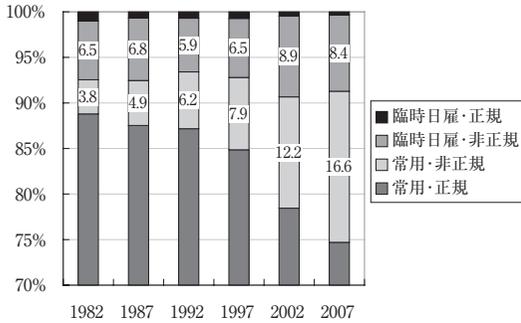
表1 統計による非正規労働者の定義

	母集団およびサンプルサイズ ^{a)}	調査頻度	非正規労働者の定義					
			労働契約期間上の区別 ^{b)}	呼称の区別	労働時間の区別		就業規則上の労働時間との比較	
					週労働時間数(35時間未満)			
国勢調査	世帯調査	全世帯	センサス	5年ごと	1950～	×	1950～	×
労働力調査	世帯調査	全世帯	4万世帯	月次	1947～	×	1947～	×
詳細集計(旧特別調査)	世帯調査	全世帯	1万世帯	月次	1953～	1984～	1953～	×
就業構造基本調査	世帯調査	全世帯	45万世帯	5年ごと	1956～	1982～	1956～	×
賃金構造基本統計調査	事業所調査	5人以上	77000事業所	年次	1967～	2005～	×	1970～
毎月勤労統計調査	事業所調査	5人以上	33000事業所	月次	×	×	×	1989～
雇用動向調査	事業所調査	5人以上	15000事業所	年次	1964～	×	×	1975～

a) 各調査最新年版による。調査によっては大きく変更された時期があることに注意。

b) 世帯調査では常雇・臨時と日雇、事業所調査では常雇と臨時・日雇という2区分で始まった点に注意。

図3 『就業構造基本調査』による「非正規雇用」の比率（1982～2007）



注：神林（2010）図4をそのまま引用。

表2 賃金率に対する契約形態と呼称の影響

対象	2007	
	(1) 男性	(2) 女性
被説明変数	賃金率 (対数値)	
推計方法	最小二乗推定	
契約形態非正規	-0.032	-0.012
(BASE= 契約形態正規)	(0.005)	(0.005)
呼称非正規	-0.221	-0.185
(BASE= 呼称正規)	(0.004)	(0.004)
Observations	214729	131832
Adj. R-squared	0.46	0.35

注：川口他（2011）表4。括弧内は標準誤差。

計でどのように取り扱われてきたかを概観し、神林（2010）や川口他（2011）、Kambayashi and Kato（2012）をもとに労働契約期間よりも職場での呼称のほうが、労働条件と密接な関連をもっている可能性があることを紹介した。とくに、労働法規制と関連の深い労働契約期間による定義と、職場での呼称による定義との違いは、労働市場のどのような制度と非正規労働が関わっているかを考察する上で重要だろう。

もちろん、非正規労働をどのように定義するかを巡ってはさまざまな議論が重ねられており、本稿で紹介した政府統計の3種の定義に還元されるわけではない。近年では、仕事の質、すなわち労働条件の内実を検討することで、条件のよい仕事と条件の悪い仕事を区別し、後者にいわゆる非正規労働が集中する様が強調されるようになってきている⁶⁾。他方、労働条件の内実をデータ化するのには必ずしも容易ではなく、各国ともに試行錯誤の段階にあるといえる。

1) ただし、35時間という数値自体は、『労働力調査』が35時間で区切った集計値を公表しており便利ながよく用いられるのが第一の理由だと思われる。確かに現在では、パートタイマーの定義など週35時間を何らかの基準とする国際規則はILOなどで様々な存在するが、1947年当時から存在する

ものは多くはない。日本の『労働力調査』と同時に開発が進んだ米国のCurrent Population Surveyでは週35時間を短時間労働の基準としており、その影響が強かったのかもしれない。

- 雇用保険法では当初から「臨時内職的に雇用されるもの」を適用除外にするという考え方があったが、1968年の失業保険課長通知による短時間労働者の適用基準の明確化によって、就業規則上の労働時間との比較という基準が提示された(濱口(2010), pp.35-36)。
- 就業規則上の勤務時間と比較する定義は『賃金構造基本統計調査』に取り入れられたほうが早いですが、この調査では、パートタイマーについては1987年まで女性に限定して集計した数値のみを公表しており、1970年から1973年を除いて男性を含めたパートタイマーと一般労働者の比率は算出できない。1988年から1994年までは全産業企業規模合計に限って男性についても報告しているものの、すべての集計表について男性パートタイマーについても公表されるのは1995年以降となる。ただし、1988年から1994年までの報告書の目次や表題は「パートタイマー女子労働者」とやや誤解を招く表現であることに注意されたい。
- 1956年の調査開始当初から3区分を用いた『就業構造基本調査』のほうが期的には早い。
- ただし、Kambayashi and Kato (2012)では、この常用非正規労働者の増加部分はほぼ自営業・家族従業員の減少で相殺される規模であることを指摘し、結果として人口比でみたときの常用正規労働者の比率は1980年代と2000年代で大きく変わらないことを報告している。また、『労働力調査』では2013年1月より「常雇」が有期契約と無期契約に区別されるようになり、無期契約労働者と呼称上の正社員の差は376万人(就業者全体の6.0%程度)であることが明らかになった。
- Kalleberg (2011)など。OECDでは近年多面的に社会厚生をみるためにBetter Life Indexと呼ばれる複合指標の作成に力を入れており、その中のひとつにJobに関わる複合指標がある。こうした指標は正規・非正規の二分法とはなっていないが、仕事の質を計測するひとつの試みといえよう。

参考文献

川口大司・神林龍・原ひろみ（2011）「正社員と非正社員を分かつ分水嶺：非正社員をどう統計でとらえるか？」mimeograph.
 神林龍（2010）「常用・非正規労働者の諸相」Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 120. 一橋大学。
 総務省（2011）『労働力調査の解説（第3版）』。
 濱口桂一郎（2010）『労働市場のセーフティネット』JILPT労働政策レポート, Vol.7.
 Ryo Kambayashi and Takao Kato（2012）“Good Jobs, Bad Jobs, and the Great Recession: Lessons from Japan’s Lost Decade,” June 2012, IZA Discussion Paper Series No. 6666.
 Arne L. Kalleberg（2011）*Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation, American Sociological Association Rose Series in Sociology.

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所准教授。最近の主な著作に“Wage and Productivity Differential in Japan. The Role of Labor Market Mechanisms,” *Labour*, Vol.26, Issue 4, pp.514-541, 2012. (with Yannick Kalantzis and Sébastien Lechevalier)。労働経済学専攻。