

# 日本の労働市場の変質と 非正規雇用の増加

——同一労働同一賃金をめぐって

樋口 美雄

(慶応義塾大学教授)

企業は正規労働者よりも、短時間労働者や有期労働者など、非正規労働者に対する需要を高めている。本稿ではその背景を労働需要・供給の両面から考察し、そこで発生している課題を明らかにするとともに、解決策について検討する。非正規労働者の需要が増加している背景には、産業構造の変化、繁閑の差のある仕事の増加など、多くの原因が存在するが、同時に企業がバランスの変化に伴う短期利益の拡大、人件費の抑制、固定費化の回避といった経営方針の変化がある。他方、労働供給についても、かつては有配偶女性のパート労働者が多くを占めていたが、その背景には正社員として長時間勤務するよりは、短時間就業を好む人が多かったことがあったが、近年、夫の所得が低下し、生活防衛のために非正規労働者として働く人が増えている。他方、男性の30代・60代の世帯主、単身者の非正規労働者も増えているが、この中には「不本意非正規労働者」も多く存在している。非正規労働者の勤続年数も長期化し、重責を担う労働者も増えている。景気が回復し、人手不足が進展する中、非正規労働者の賃金が多少なりとも上昇し、正規に転換する人が増え、不本意非正規労働者が減るなど、問題解決の動きも見られるが、そのスピードは遅く、法律改正による支援も必要となっている。すでにいくつかの関連法が改正されてきた。いま日本的同一労働同一賃金の法制化を求めて、パート労働法や労働契約法、労働者派遣法の改正が検討されているが、この成立により、混乱なく問題解決の実効性が高まることが期待される。

## 目次

- I 非正規労働者増加の背景
- II 政府統計による「雇用者区分」別労働需給と抱える課題
- III 日本的「同一労働同一賃金」の必要性

## I 非正規労働者増加の背景

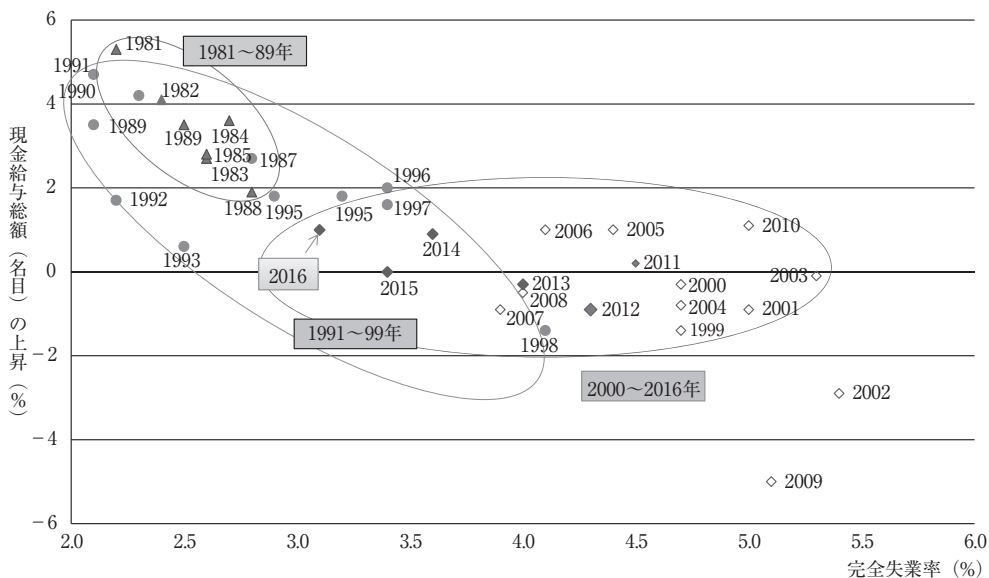
### 1 非正規労働増加の需要要因

労働市場では近年、人手不足が叫ばれている。ハローワークにおける「有効求人倍率」を見ると、全労働者の有効求人倍率は2013年に1倍を超え、

その後も上昇が続いている。総務省統計局の完全失業率にしても、リーマンショック時の2009年に5.1%まで上昇したが、その後低下を始め、2016年には3.1%に低下し、直近の数字(2018年3月・季節調整済み)では2.8%にまで下がった(図1)。それにもかかわらず、賃金は上がっていない。

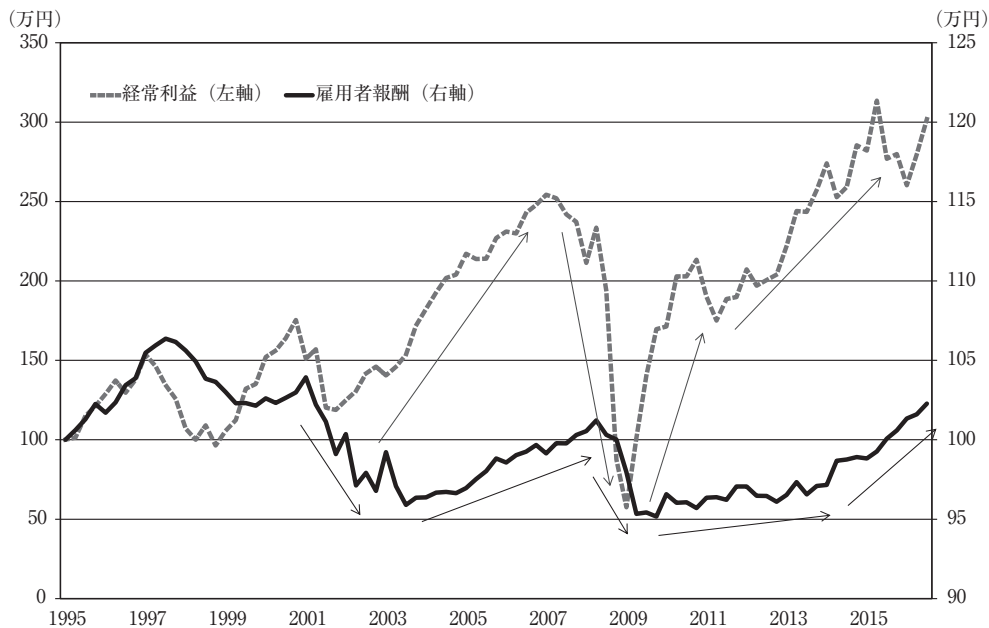
企業にしても、経常利益は上昇している。財務省の『法人企業統計』を見ても、リーマンショック時には、一時、経常利益は下がったものの、その前後では上昇を続けている。だが雇用者報酬はさほど拡大しておらず、平均賃金の上昇は観察されない(図2、樋口2017; 玄田2017)。その結果、労働分配率は明らかに低下する傾向にある。生産

図1 完全失業率と賃金率上昇率の推移（フィリップスカーブ）



出所：総務省統計局『労働力調査』，厚生労働省『毎月勤労統計調査』  
注：企業規模30人以上。

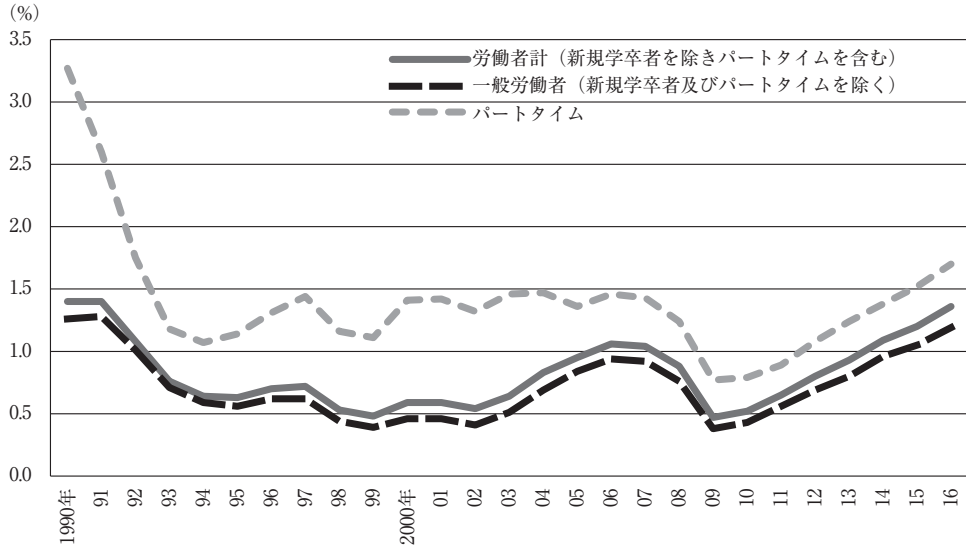
図2 日本における企業収益の回復と雇用者所得の推移



性の引上げに対する要望にしても，分子の付加価値の拡大に対する企業の関心は薄く，もっぱら分母である人員の削減に関心があった。企業の人件費抑制に対する圧力，人員の削減，賃金の引き下げに対する圧力は，近年，非常に高まったといえる<sup>1)</sup>。

こうした人件費削減に対する要請は労働者の雇用形態の変化にも現れているといえる。図3は全労働者に対する有効求人倍率とともに，一般労働者とパート労働者に対する有効求人倍率を別個に示している。パートに対する有効求人倍率は一貫して一般労働者に対する有効求人倍率を上回って

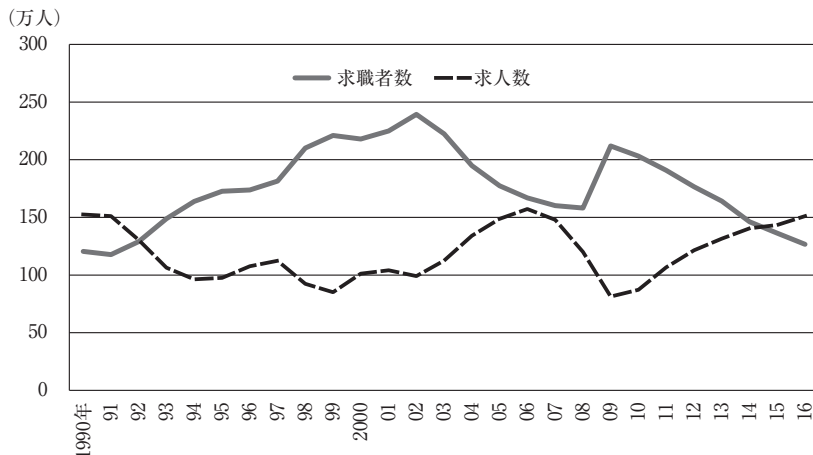
図3 一般労働者・パートタイム労働者の有効求人倍率の推移



おり、パート労働者に対する需要が総じて大きいことがわかる。それぞれの雇用形態について、求人数と求職者数を別個に見たのが図4-1、図4-2である。パートタイム労働者の求職者数は2009年のリーマンショック時までは上昇を続けたが、その後はむしろ低下を続けている。これに対し、求人の方はリーマンショック直後に一時低下したものの、長期的には増加の一途をたどっている。一般労働者に対する求人は波を描いているが、上昇のトレンドは示していない。その結果、ほぼ一貫して、この期間、求職者数が求人数を上回って

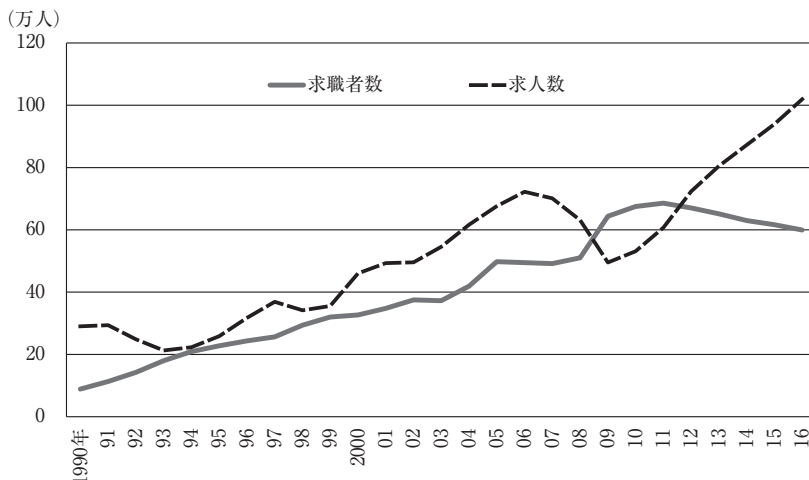
おり、求人倍率は近年まで1倍を下回っていた。企業が雇っている雇用者数の動きを過去30年間にわたって雇用形態別に見てみると(図5)、正規労働者は1997年をピークに3812万人まで増加したが、その後、減少傾向で推移し、2014年をボトムとして増加に転じて2016年には3367万人になったが、期間を通してみると445万人減少した。これに対し、非正規労働者はこの間、1152万人から2023万人に871万人増加した。今では非正規労働者比率は37.5%にまで高まった。正規労働者に対する需要が減って、非正規労働

図4-1 一般労働者における求人数・求職者数の推移



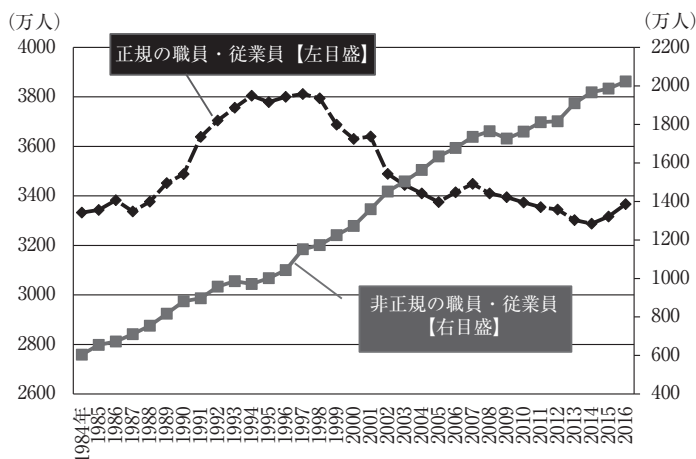
出所：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」

図4-2 パートタイム労働者における求人数・求職者数の推移



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」

図5 正規、非正規別にみた雇用者の推移



注：平成13年以前は2月の値、平成14年以降は年平均。

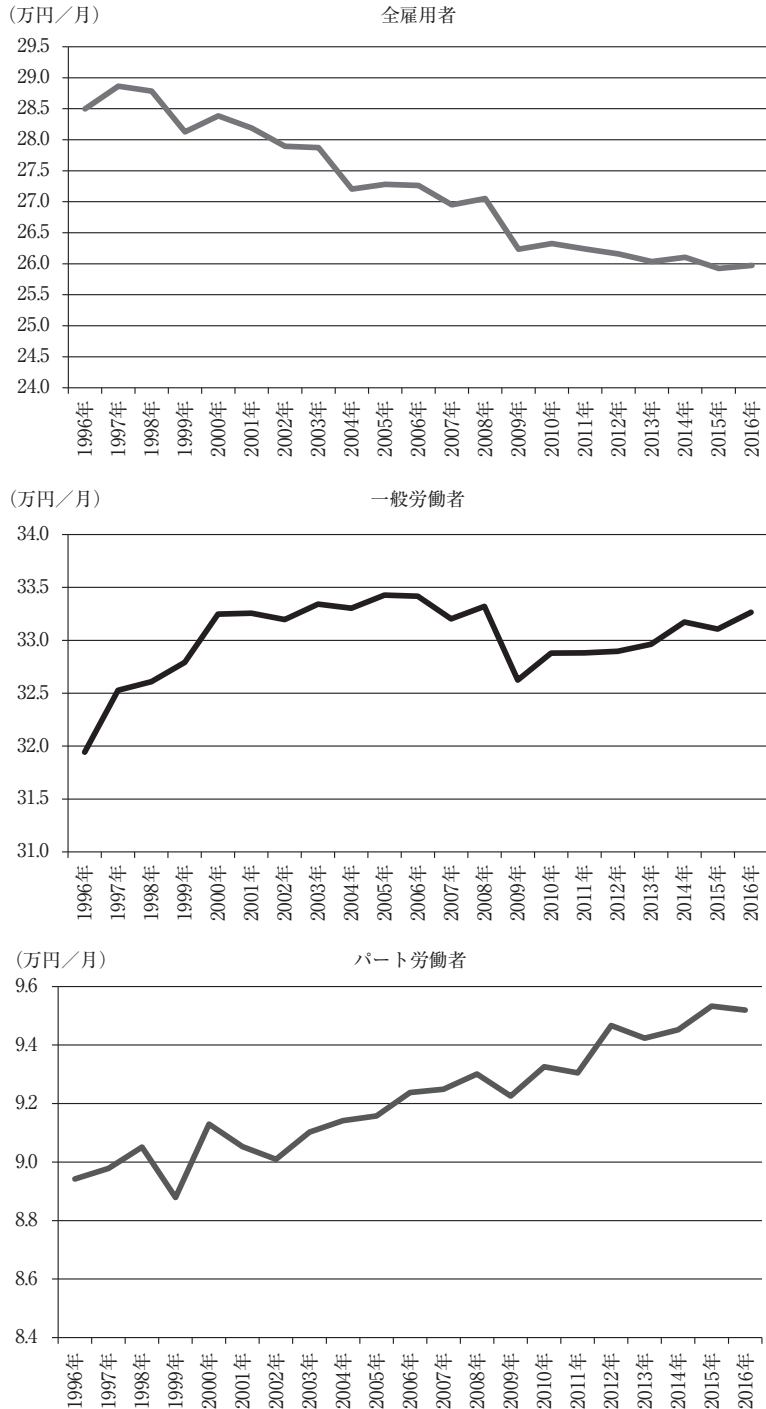
出所：平成13年以前は『労働力調査特別調査』平成14年以降は『労働力調査詳細集計』

者に対する需要が増加している理由として、いろいろな要因が考えられる。パート労働者をたくさん雇用する第3次産業が構成比を高め、仕事の繁閑の差が大きい仕事が増えたということも影響していよう。近年では、女性、高齢者の労働参加が進んだことも大きな要因となっている。だが、個別企業においても非正規労働者が増えている背景には、やはり企業の人件費の抑制に対する要請が強まり、人件費の固定費化を回避したいという思いが強まっていることが影響している（中馬・樋口1995）。

図6は一般労働者とパート労働者、そして全体

の労働者の平均賃金の推移を示している。一般労働者の賃金（定期給与）は2000年までは上昇したが、その後、横ばいになり、リーマンショック時の2009年には大きく低下し、その後上昇するようになった。だが、それでもかつての水準には依然として戻っていない。他方、パートタイム労働者の賃金（定期給与）は、需要の拡大を反映して、この間上昇を続けた。その結果、両者の差は徐々に縮まってはいるが、依然として差は大きい。もちろん、一般労働者とパートタイム労働者には労働時間の違いがあるから、単に定期給与を比べたら差があるのは当然であるが、時間当たりに換算

図6 全雇用者・一般労働者・パート労働者の定期給与の推移



出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』

しても、両者の格差は大きく、他の OECD 各国に比べて、日本の差は最も大きい部類に入る<sup>2)</sup>。全雇用者を対象にした平均賃金は、一般労働者の

賃金が横ばい、あるいは低下したことで、賃金の低いパートタイム労働者の割合が高まったことが影響して、大きく低下した。時間当たり賃金の推移

について見ても、同じことが観察される。

## 2 非正規労働者増加の供給要因

この間、どのような人が非正規労働者として、働くようになったのであろうか。表1は男女別・配偶関係別に非正規労働者比率の変化を示したものである。男女別に見ても、配偶関係別に見ても、いずれにおいても非正規労働者比率は、2002年に比べ、2016年に上昇している。有配偶女性の非正規比率はもともと高く、2002年の57.1%から2016年の63.1%に上昇した。続いて非正規比率の高いのが死別・離別の女性で、これも50.3%から59.9%に上昇した。男性についても非正規比率は上昇し、未婚者（学生を除く）で22.4%から30.4%に上昇し、有配偶でも60歳台を中心に11.0%から17.1%に上昇した。非正規の増加割合

は男性のほうが高かったために、非正規労働者に占める男性割合は29.6%から32.2%に上昇し、有配偶男性割合が14.2%から15.6%にのぼった。非正規労働者に占める世帯主割合も2002年の29.6%から2016年の33.5%に上昇した。女性の各年齢階級における非正規労働者比率が上昇していないのに、30代男性の非正規労働者割合が大きく上昇した（図7）。

有配偶女性の非正規雇用の増加は、長時間の硬直的な雇用機会を嫌い、短時間労働者として働くようになる人が増加していることに影響を受けている。そしてそれはとくに夫の所得の低い世帯で起こっており、夫の所得の低下が強く影響しているといえる（図8、樋口・石井・佐藤 2017）。また学生のパート・アルバイトの増加についても、親の所得の低下により仕送り金が減少したため、生活

表1 男女別配偶関係別非正規労働者比率の変化（2002年・2016年）

男性	2002年				2016年			
	総数	未婚	有配偶	死別・離別	総数	未婚	有配偶	死別・離別
雇用者（役員を除く雇用者）（万人）	2849	888	1856	93	2938	936	1850	130
正規（万人）	2424	689	1650	74	2287	650	1534	88
非正規（万人）	425	199	204	18	651	285	316	42
雇用者における正規労働者比率（%）	85.1	77.6	88.9	79.6	77.9	69.4	82.9	67.7
雇用者における非正規労働者比率（%）	14.9	22.4	11.0	19.4	22.1	30.4	17.1	32.3
男女計非正規雇用者（万人）	1437				2023			
男女計非正規雇用者に占める性別、世帯主との続柄構成比（%）	29.6	13.9	14.2	1.3	32.2	14.1	15.6	2.1

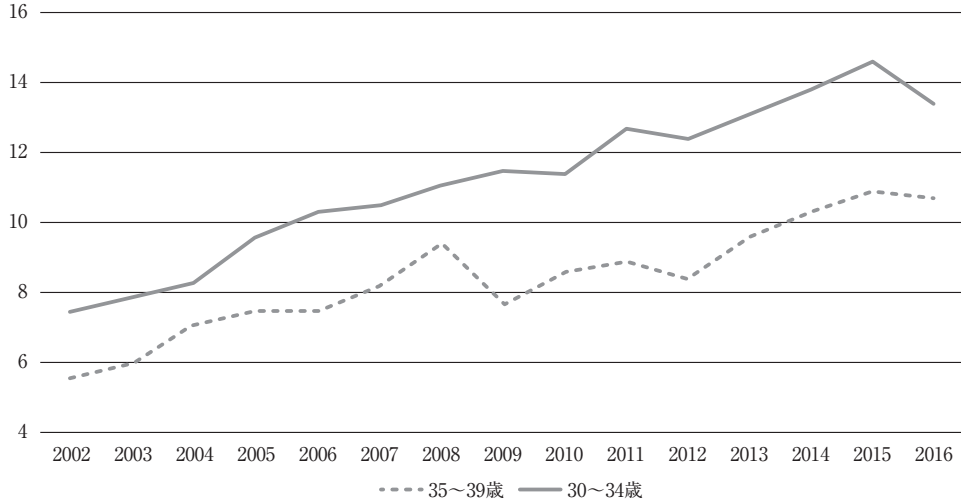
  

女性	2002年				2016年			
	総数	未婚	有配偶	死別・離別	総数	未婚	有配偶	死別・離別
雇用者（役員を除く雇用者）（万人）	2058	700	1149	199	2453	729	1419	285
正規（万人）	1047	450	492	99	1080	433	524	115
非正規（万人）	1011	249	656	100	1373	297	895	170
雇用者における正規労働者比率（%）	50.9	64.3	42.8	49.7	44.1	59.4	36.9	40.1
雇用者における非正規労働者比率（%）	49.1	35.6	57.1	50.3	55.9	40.6	63.1	59.9
男女計非正規雇用者（万人）	1437				2023			
男女計非正規雇用者に占める性別、世帯主との続柄構成比（%）	70.4	17.3	45.7	7.0	67.9	14.7	44.2	8.4

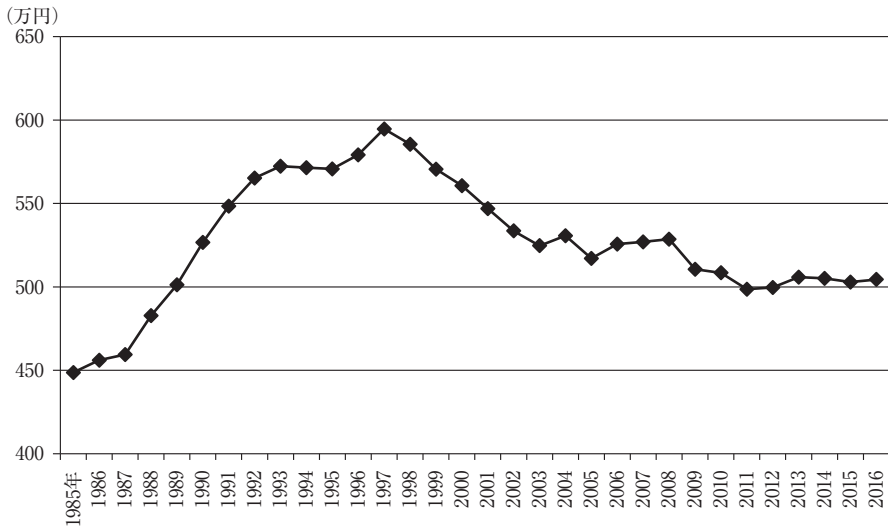
男女計	2002年				2016年			
	総数	未婚	有配偶	死別・離別	総数	未婚	有配偶	死別・離別
非正規雇用者における世帯主割合	29.6				33.5			
うち世帯主+単身世帯（万人）	425				678			

図7 若年男性の非正規労働者割合の推移 (%)



出所：総務省統計局『労働力調査』

図8 世帯主の勤労収入（二人以上世帯の勤労世帯・年間・農林漁家世帯を除く）



出所：総務省統計局『家計調査（家計収支編）』

注：1) 統計表の数字は、農林漁家世帯を除く結果である。

2) 平成4年までは世帯主の配偶者が男である場合の収入を含んでいたが、平成5年以降は「世帯主の配偶者の収入」に含まれるため、接続しない。

3) 平成7年以降の「事業収入」は「家賃収入」と「他の事業収入」を合計したものの。

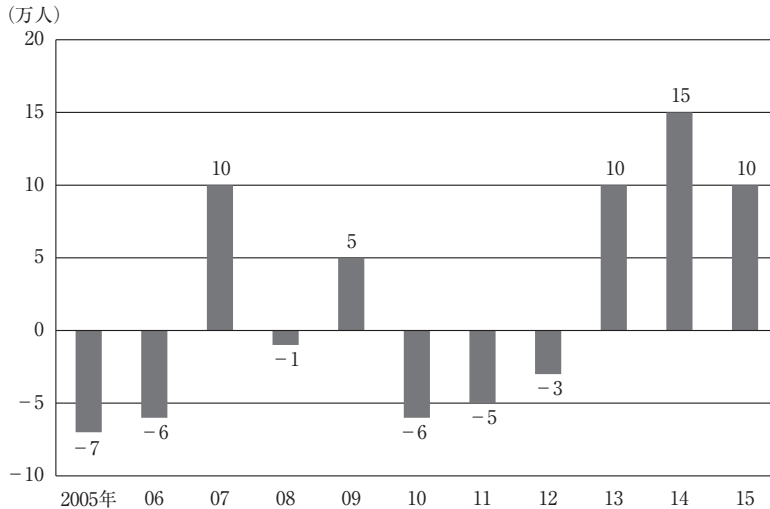
費を稼ごうとして働く者が増加したことが寄与している。30代男性における非正規労働者の増加は、本人の希望により、正規雇用よりも非正規雇用に就業したという人も見られるが、正規雇用が減少し、就業できなかったために、やむを得ず非正規労働者になったという「不本意非正規労働者」も少なからず影響している。近年、景気回復を受けて正規求人増加するようになり、非正

規から正規に転換した人も増えている。不本意非正規は減少傾向にある（図9、図10）。

## II 政府統計による「雇用者区分」別労働需給と抱える課題

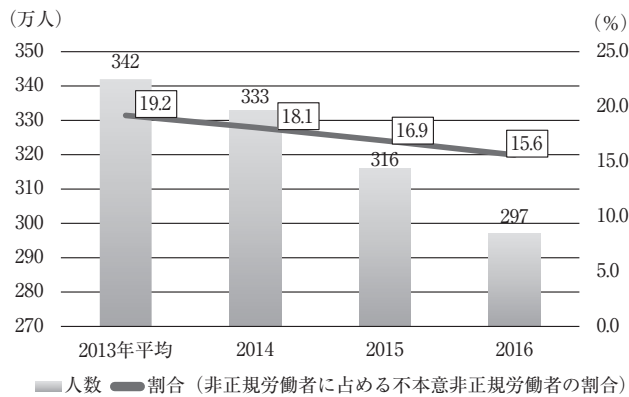
雇用者の分類ごとの人数や雇用条件を扱った政府統計は全部で41にのぼる。多くの統計で「雇

図9 正規雇用から非正規雇用への動きも勘案した場合の正規雇用化（15～54歳層・年平均）



出所：総務省統計局『労働力調査（詳細集計）』をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。  
 注：1) 「非正規から正規へ転換した者の数」については、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいう。「正規から非正規へ転換した者の数」とは、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者の数をいう。  
 2) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

図10 不本意非正規労働者の推移



出所：総務省統計局『労働力調査』

用者区分」が用いられているにもかかわらず、統一した分類や基準はなく、多くの統計で異なった定義に基づき調査されており、統計間の整合性等のチェックはできていない。

総務省は各政府統計における「従業上の地位」や「雇用者分類」に関する区分を整備し、報告している（総務省・統計基準・統計分類・「従業上の地位」に関する区分 Web を参照のこと）。雇用者の内訳は、統計により、主に (1)雇用契約期間による

区分、(2)労働時間による区分、(3)直接雇用か間接雇用かによる区分に加えて、(4)職場における呼称・雇用形態による区分に基づき発表されている。たとえば総務省『労働力調査』は (1)雇用契約期間による区分により、役員を除く雇用者を、①無期契約と1年以上の有期契約による一般常雇と、②1カ月以上、1年未満の臨時雇用、③1カ月未満の日雇に分けている。また (2)月間就業時間別に雇用者を分けた上で、さらに (3)(4)につ



いて、①正規の職員・従業員と、②パート、③アルバイト、④労働者派遣事業所の派遣社員、⑤契約社員、⑥嘱託、⑦その他、から成る非正規の職員・従業員(②から⑦)に区分し、調査票を作成している。こうした区分方法は統計により異なっている。

海外の統計においても、雇用者数や雇用条件は(1)契約期間による区分、(2)労働時間による区分、(3)直接雇用化間接雇用化の区分に基づき、調査されている。しかしわが国では、これらに加え、各種の事業所・企業調査をはじめ、世帯調査においても、(4)の職場における呼称・雇用形態に基づいた調査が行われている。こうした呼称に基づく調査が行われる背景には、企業ではそれぞれに雇用管理や処遇の決め方、給与の決め方が異なっており、調査者が回答しやすいという実態がある。こうした呼称の違いは、時には企業における権利や権限の違いを生み、「雇用上の地位」あるいは「企業における身分」を示すものと受け止められていることもある。

企業にとって、第1の区分である有期労働者は人件費の固定費化を避けるため、企業は増やそうとしている一方、働く者にとっては雇用や生活の不安を感じる人が多い。確かに一度一度の契約は有期だが、現実には契約更新が繰り返し行われ、勤続の長期化が進展してきており、責任の重い仕事を任されている有期労働者も増えている。厚生労働省の「有期労働契約に関する実態調査」によると、確かに「軽易な職務」を担っている労働者は、有期労働者のうち43%と多いが、正社員と同様の職務を担っている者は28.7%、高度技能活用の職務を担っている者は3.6%、職務は別だが正社員と同水準の仕事を担当している者は19.4%と高い。正社員と同様の職務を担っている有期労働者は平均しても6.68回の更新を経験し、5年以上の勤続年数の者が31.9%を占めている。軽易な職務を担っている者にしても、平均更新回数は6.63回、5年以上の勤続の者は26.0%にのぼる。このため、「労働契約法」を改正し、有期労働者について、契約が反復更新され、通算5年を超えたときに、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる権利が

認められるようになった。

他方、第2の労働時間区分については、企業が繁閑の差に応じ、忙しい時だけを雇用する短時間労働者・パートタイム労働者に対する採用が増えている。働く側から見ても、長時間にわたって拘束される仕事は続けられないが、短時間であれば、働いてもよいという人は多い。ましてや夫の所得が伸びないのであれば、妻が働いて家計所得の不足する分を補おうとする世帯も増えている。この短時間労働について問題になるのは、賃金の低さであり、短時間の勤務であっても高度な仕事を増やし、賃金の高い求人を増やしていくことである。同時に正社員の労働時間が長く、硬直的であることによりこれが敬遠されているのだとすれば、正社員の労働時間や働き方を見直していく必要がある。

第3の区分である間接雇用である派遣労働者については、社内ではそうした技能を持っている労働者がいないのと同時に、有期労働者同様、人件費の固定費化を回避しようとして、直接雇用する代わりに、派遣労働者で代替する企業が多い。職種別の労働市場が存在している国では、直接雇用であろうと、派遣労働者であろうと、同じ金額の賃金を払わざるを得ず、派遣労働者は派遣会社に支払う手数料の分、割高な労働者になる。このため、法律により派遣の受け入れ期間に制限を設けなくても、長期間、派遣労働を使おうとする企業は少ない。これに比べ、日本では同じ職種でも企業により賃金が異なり、賃金の高い企業では派遣労働者を使っても費用を安く抑えることが可能になる。その結果、長期にわたって派遣労働者を使おうとする企業が存在し、労働者の生活不安を和らげるために法律により派遣期間に制限を設ける必要性が生じる。

第4の区分である企業における呼称によって労働者区分が分けられ、仕事と同じであるにもかかわらず、呼称が違うために賃金体系が異なり、福利厚生を含む処遇が異なり、パートや契約社員・嘱託社員の賃金や人件費が低く抑えられているとすれば、それは問題視される。本来、経済学では労働市場が完全競争市場であれば、賃金はその人の付加価値生産性に応じて決まるはずであり、そ

れを基準として労働資源配分がなされるはずである。こうした社会で法律が介入しそれぞれの賃金に影響しようとするれば、資源配分にゆがみが現れ、社会にとって最適な配分がなされなくなるはずである。もしこれが事実であれば、賃金格差が発生したとしても、政府は法律によっても市場には介入しない方がよいことになる。ところが市場が不完全であり、同じ仕事であろうとも、呼称によって賃金や処遇に違いが生じているのであれば、それを法律により正すことは資源配分に悪影響をもたらすことにはならない。

### Ⅲ 日本の「同一労働同一賃金」の必要性

わが国では、多くの仕事において、賃金は個別企業において決められている。企業の枠を超え、市場で決められている影響は少ない。かつては春闘の際も、世間相場を考慮し、賃金を決めていると回答する経営者はかなりの数にのぼったが、いまではほとんど見られなくなった。それだけ企業における給与水準は異なっており、処遇の決め方、給与の決め方にも差がある。

同時に正規・非正規の労働者によっても賃金の決め方や処遇・福利厚生が異なっている企業が多い。パート・アルバイトには市場賃金を反映した賃金が支払われる一方、内部化した正社員については職能資格制度による賃金体系や評価や成果を反映した賃金体系を取るところが多い。

近年、非正規雇用者の中でも実質的に同一企業で長期にわたり勤務している者が増えている。また非正規労働者であっても、職場の戦力として活用しようとする企業が増えている。その結果、類似した仕事をしているにもかかわらず、企業における呼称によって給与の決め方が異なっており、このために賃金や処遇に大きな差がついているとしたら、それは差別であり、働く者のインセンティブにも影響する。さらには給与の決め方の違いや処遇の決め方の違いは、雇用形態の転換を難しくさせ、長期にわたって賃金差、処遇差を固定化させることになりやすい<sup>3)</sup>。

労働者が同じ責務を負い、同じ仕事をしている

と思っても、企業による呼称により賃金体系が異なっており、支払われる賃金が違っており、福利厚生も違っているとすれば、賃金の低い労働者から不満の声が起こるのは当然であろう。企業はなぜ、それに違いがあるのか、説明する責任がある。もし納得のいかない説明であれば、労働者は司法の場にそれを訴えることができるようにしておく必要がある。ある処遇の決め方が合法的であるか、違法であるか、司法の判断を待って確定することはできる。

「働き方改革実現会議」は、「働き方改革実行計画」において、罰則付き時間外労働の上限規制の導入とともに、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善について、基本給の均等・均衡待遇の確保、各種手当の均等・均衡待遇の確保、福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保、派遣労働者の取扱について、典型的な事例として整理できるものについて「問題とならない例」と「問題となる例」を記載したガイドライン案を示した。その上で、企業に労働者の要請に応じ、説明する義務を課す法整備を行うことを提示した。

現行法においては、同じ非正規労働者であっても、前節に示した区分により、「短時間労働者」については「パート労働法」により、「有期労働者」については「労働契約法」により、派遣労働者については「労働者派遣法」により、その均衡処遇が求められることになっている。労働政策審議会は、それぞれに法律により部会が異なっているが、この問題に関しては、統一的な視点からバランスを取って対応するように、「同一労働同一賃金」に関する合同部会を設け審議し、答申を行った。

今後、政府案として国会にかけられ、審議されていくであろうが、企業における運用段階でこの法案が混乱なく実効性を上げていくことを期待する。

1) 樋口（2017）は企業買収や統廃合・分社化、ファンドや外国人株主の増加が企業がバランスを変え、人件費の抑制圧力を高めていることを示している。

2) フルタイム労働者の時間当たり所定内賃金を100とした場合、日本（2016年）は58.0であるのに対し、イギリス（2016年）は72.1、ドイツ（2014年）は72.1、フランス（2014年）は86.6、イタリア（2014年）は73.4、オランダ（2014年）

は74.3, デンマーク(2014年)は79.0, スウェーデン(2014年)は82.2(労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2017』)。

3) EU諸国や米国等に比べ、わが国では有期労働者、パートタイム労働者からの無期雇用・フルタイム雇用への転換率が低く、失業や無業よりも貧困率に対する影響は強く、相対的に一時的貧困よりも長期的貧困者が多い(石井・樋口(2015))。

#### 参考文献

石井加代子・樋口美雄(2015)「非正規雇用の増加と所得格差：個人と世帯の視点から——国際比較に見る日本の特徴」『三田商学研究』第58巻3号。

玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会。

中馬宏之・樋口美雄(1995)「経済環境の変化と長期雇用システム」(猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働

市場』第1章日本経済新聞出版社、)。

樋口美雄(2017)『日本の労働市場の変質と働き方改革』慶應義塾大学出版会、近刊。

樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨(2017)「景気変動と世帯の所得格差——リーマンショック下の所得と妻の就業」『経済研究』第68巻第2号。

ひぐち・よしお 慶應義塾大学商学部教授。最近の主な著作に“Changes in Household Income Inequality Over the Business Cycle: Husbands' Earnings and Wives' Labor Supply in Japan During the Global Financial Crisis,” Yoshio Higuchi, Kayoko Ishii, Kazuma Sato, *Keio Business Review*, The Society of Business and Commerce, Keio University, No. 52-1, 2017. 計量経済学, 労働経済学専攻。