

## 正規・非正規労働

今野浩一郎

(学習院大学名誉教授)

### 1 正規労働者と非正規労働者とは何か

本稿のねらいは、正規労働者と非正規労働者の雇用状況が平成の30年間にどのように変化したのか、その変化の背景に何があるのかを検討することである。正規労働者と非正規労働者については、これまで多くの調査研究が行われてきたが、ここでは、主に長期間にわたり継続的に行われている政府統計を用いて日本全体の変化の趨勢を把握したい。

まず問題になるのは、法的にも実務の面でも正規労働者と非正規労働者の明確な定義がないことである。それにもかかわらず正規労働者と非正規労働者は雇用問題を考えるうえで重要な労働者の分類であるので、何らかの方法で捉えるという対応がとられてきた。

その一般的な方法は以下の3つである。第一は「労働契約期間による方法」であり、ここでは無期契約労働者を正規労働者、有期契約労働者を非正規労働者とする。第二は「労働時間による方法」であり、フルタイム就労の労働者を正規労働者、パートタイム就労の労働者を非正規労働者とする。第三は「呼称による方法」であり、正規労働者は正社員等と呼ばれる労働者、非正規労働者はパート社員、契約社員、嘱託社員等の正社員等以外の名称で呼ばれる労働者である。以上のなかのどれが正しい方法ということはなく、政府統計においても政策上の目的に沿って異なる方法が取られている。

さらに、たとえば正社員、非正社員間の処遇格差の改善を目指すパートタイム・有期雇用労働法では、正社員に対応する労働者を「通常の労働者」と呼び、「いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を結ぶフルタイム労働者」と定義している。また所定労働時間が通常の労働者に比べて短い「短時間労働者」と期間の定めのある労働契約を結ぶ「有期雇用労働者」が非正規労働者に対応する。こうした定義は労働時間と労働契約期間に基づく方法では現実存在する正規労働者を正しく把握できないために、「いわゆ

る正規型の労働者」という「呼称による方法」を用いているのである。

ここではどの方法をとるかを決めたいと思うが、そのさいに重要なことは、正規労働者と非正規労働者の間で仕事内容、賃金等の雇用の内容がどう違うかを明確にできるかである。この点からみると、「労働契約期間による方法」や「労働時間による方法」に比べて「呼称による方法」が最も有効であることが明らかにされている。

そこで以下では、できる限り「呼称による方法」を用いることにするが、それは人事管理の視点からみると当然のことである。企業は社員を複数の社員タイプに区分し、それぞれに異なる人事管理を適用する。正社員とともに非正社員のパート社員、嘱託社員、契約社員などは社員タイプの名称である。つまり労働者の仕事内容、賃金等は社員タイプに規定されるので、社員タイプを表す呼称によって正規労働者と非正規労働者を区分する方法が有効になるのである。

### 2 正規労働者と非正規労働者の雇用の概況

#### (1) 労働者数とその構成からみる

「呼称による方法」で捉えた正規労働者と非正規労働者の雇用状況は平成時代にどのように変化してきたのか。「労働者数とその構成」とともに「仕事内容」と「賃金水準」の観点からみたい。

表1によると、「労働者数とその構成」の変化には以下の特徴がみられる。第一に、正規労働者数はほぼ3300万～3600万人の間で安定的に推移しているが、非正規労働者は1990年の881万人から2019年の2165万人へと大きく増加している。そのため現在では、非正規労働者は雇用者の約4割(38.2%)を占める労働者群に拡大している。ここで重要なことは、この間に正規労働者から非正規労働者への代替が進んだために正規労働者が減少し、非正規労働者が増加したと考えられがちであるが、正規労働者はほぼ同規模を維持していること、したがって、この間の雇用者の

表1 雇用形態別の雇用者数

(単位：万人、%)

	役員を除く雇用者	正規職員・従業員	非正規職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員・嘱託	その他
1990	4,369	3,488	881	506	204	...	171	
	100.0	79.8	20.2	57.4	23.2	...	19.4	
2000	4,903	3,630	1,273	719	359	33	162	
	100.0	74.0	26.0	56.5	28.2	...	12.7	
2010	5,138	3,374	1,763	852	344	96	330	137
	100.0	65.7	34.3	48.3	19.5	5.4	18.7	7.8
2019	5,669	3,503	2,165	1,047	472	141	419	86
	100.0	61.8	38.2	48.4	21.8	6.5	19.4	4.0

注：①派遣社員以外の雇用形態については勤め先での呼称による。  
 ②2000年までは2月調査の数値。2010年以降は年平均の数値である。  
 ③各年の上段は人数（単位：万人）、下2段は構成比（%）を示している。  
 出所：総務庁「労働力調査特別調査報告」/総務省統計局「労働力調査」（2002年から）

増加は非正規労働者の増加によるものであり、正規労働者比率の低下は非正規労働者の増加によるものである、ということである。

第二に非正規労働者の構成をみると、一貫してパートついでアルバイトが中心であり、2019年現在ではそれぞれ約5割、2割を占めている。しかし、それらの構成比は低下傾向にあり、それに代わって増えているのが契約社員・嘱託であり、2019年には非正規労働者の2割（19.4%）を占める規模になっている。

そうすると第三に契約社員・嘱託の属性が目玉され、定年後再雇用者の増加等を背景にして、とくに嘱託において高齢者が多くを占めることに特徴がある。その結果、非正規労働者の構成は主婦中心のパート、学生中心のアルバイトに高齢者中心の契約社員・嘱託（とくに嘱託）が加わるという様相を強めてきたといえ、その傾向は今後も続くと思込まれる。定年後再雇用者を見て分かるように、この高齢者は主婦や学生とは特性が大きく異なる労働者群であるので、非正規労働者の雇用状況は複雑になってきたといえよう。

(2) 「仕事内容」からみる

「仕事内容」では非正規労働者が問題になるので、それを表2の「正規労働者と同じ職務のパート」からみることにする。なおデータの出所元である「パートタイム労働者総合実態調査」（以後「パート調査」）は、2011年以前と以後では質問形式が異なるので、同表では2011年以後のデータを示してある。2016年をも

ると、正社員と同じ職務につくパートを雇用する事業所は15.7%である。さらに同パートの人数規模をパート全体に占める割合でみると6.5%であり、そのなかのパートタイム・有期雇用労働法に定める均等待遇の対象になる「人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート」は1.5%にとどまる。

ここで問題になるのは、パートの「仕事内容」がどのように変化してきたかである。2016年を2011年と比較すると、「正社員と同じ職務のパートがいる事業所比率」「職務が正社員と同じパート」「人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート」のいずれについても減少気味に推移するものの全体的には大きな変動がない。この点をさらに確認するために、同じ調査によって「パートの役職者がいる事業所比率」「パー

表2 正社員と同じ職務（業務内容及び責任の程度）のパートについて (単位：%)

	正社員と同じ職務が同じパートが いる事業所 比率	パートの構成		
		パート	うち、人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート	
			うち、職務が正社員と同じパート	うち、人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート
2011	16.7	100.0	8.1	2.1
2016	15.7	100.0	6.5	1.5

注：①正社員とパートを雇用している事業所についての結果である。  
 ②パートとは、名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者である。  
 出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」

表3 正社員と非正社員の賃金（時間当り所定内給与）格差（企業規模10人以上、民営事業所）  
（単位：％）

	指標①	指標②
	一般労働者（正社員・正職員）に対する短時間労働者の割合	一般労働者（正社員・正職員）に対する一般労働者（正社員・正職員以外）の割合
2018年	57.5	66.3
2015年	54.1	64.3
2010年	53.2	64.4
2005年	50.8	60.8

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

表4 正社員と職務が同じパートの基本賃金（2016年）

（単位：％）

正社員と職務が同じパートを雇用している事業所	正社員の基本賃金に対する割合						不明	正社員に対するパートの賃金（推計値）
	正社員より高い	正社員と同じ（賃金差はない）	正社員より低い					
			正社員の8割以上	正社員の6割以上8割未満	正社員の4割以上6割未満	正社員の4割未満		
100.0	5.8	22.2	30.6	22.7	7.4	0.9	10.4	84.8

注：「正社員に対するパートの賃金（推計値）」は、「正社員より高い」110%、「同じ」100%、「8割以上」90%、「6割以上8割未満」70%、「4割以上6割未満」50%、「4割未満」30%とした推定値である。

出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」

ト役職者の職位レベル」の結果をみると、2011年と2016年の違いは小さい。このようにみえてくると、平成時代全体の変化を正確に捉えてはいないが、「仕事内容」には大きな変化が見られないということになる。

### (3) 「賃金水準」からみる

つぎに非正規労働者の「賃金水準」を正規労働者に対する割合でみると、表3に示したように、両者の格差は指標①、指標②ともかなり縮小してきている。しかし、それにもかかわらず、非正規労働者の賃金は2018年現在で正規労働者の6割前後の水準にとどまる。

こうした結果の背景をどう考えるかは難しい。たとえば正規労働者と非正規労働者の賃金格差は欧州諸国等と比べると「大きい」として問題視されることが多いが、この「大きい」をもって「わが国の非正規労働者の賃金は公正に決定されていない」と決めつけることはできない。賃金は仕事、能力、成果等によって決まるので、たとえば正規労働者と非正規労働者の仕事レベルが異なれば、統計に表れる平均賃金に格差がでるのは当然であり、格差自体に問題があるわけではないからである。そうなると同じ仕事につき正規労働者と非正規労働者の格差を確認することが必要になるが、仕事内容の違いを確実に統計的に調整して格差を計算することは難しく、政府統計を活用して出来ることはせいぜい役職の有無で調整する程度であろう。しかし、ほとんどの非正規労働者が管理・監督者レベル

以下の仕事についていることを踏まえると、この調整には大きな限界がある。

これに対応する一つの方法は、正規労働者と同じ職務につく非正規労働者の賃金が正規労働者に比べてどの程度の水準にあるかをみる方法である。表4によって2016年の状況を見ると、パートの基本賃金が正社員より「低い」とする事業所が61.6%と多く、「高い」あるいは「同じ」は28.0%である。さらに、この結果に基づいて推定すると、パートの基本賃金は正社員のおおむね85%程度である。2011年もほぼ同様の結果であるので、長期的な変化は把握できないが、パートの基本賃金は正社員に比べて15%程度低いというのが最近の平均的な姿といえよう。

### 3 企業の人材活用と人事管理

これまで説明してきた雇用状況の変化の背景には、企業の人事管理とくに人材活用の考え方の変化があるはずである。表5はそれをパートを雇用する理由からみている。

それによると、定型的な仕事につき（「仕事内容が簡単なため」の選択肢が対応）、需要変動に合わせて労働サービスの供給を柔軟に調整できる（「1日の忙しい時間帯に対処するため」）、賃金の安い（「人件費が割安のため」）人材を確保することが、企業が一貫して重視してきた理由である。しかし、注目される変化もある。「人を集めやすいため」「正社員の採用確保

表5 企業がパートを雇用する理由（事業所比率）

（単位：％）

	学卒等 一般の 正社員 の採用、 確保が 困難な ため	人を集め やすい ため	家庭の 事情等 により 中途退 職した 正社員 の再雇 用のた め	定年退 職者の 再雇用 のため	正社員 の代替 要員の 確保の ため	仕事内 容が簡 単なた め	人件費 が割安 なため （労務 コスト の効率 化）	システ ム化に よって 比較的 簡易な 業務が 増加し たため	1日の 忙しい 時間帯 に対処 するた め	一定期 間の繁 忙に対 処する ため	業務量 が増加 したか ら	仕事量 が減っ たと きに雇 用調整 が容易 なため	経験・ 知識・ 技能の ある人 を採用 したい ため	その他
2016	17.6	28.4	8.9	17.0	23.7	37.0	42.4	6.8	42.8	17.3	—	11.3	21.5	11.0
2006	12.9	29.5	7.3(*)	8.2	—	36.3	71.0	2.5	39.5	23.8	—	21.9	18.8	3.7
1995	10.7	19.9	5.8(*)	4.4	—	35.7	38.3	—	37.3	9.3	29.8	12.4	13.2	9.0

注：①年によつて選択肢の構成が一部異なり、「—」は当該年に選択肢がないことを示している。

②（\*）は、選択肢が「退職した女子正社員の再雇用に役立つから」と表頭に示す選択肢と内容は近いが、表現が異なることを示している。

出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」

が困難なため」「経験・知識・技能のある人材を採用したいため」をあげる企業が着実に増加していることから分かるように、正社員が担うような基幹的な業務につく人材を確保するためにパートを雇用するとの傾向が強くなってきている。

つまり業務ニーズに合わせて調整しやすい、定型業務を担う賃金の安い人材を確保することが非正社員に対する企業の岩盤需要であるが、それに加えて、基幹的業務を担う人材として雇用するという需要も確実に強まってきたといえるだろう。そうなると企業は非正社員がより高度な仕事につき、長期にキャリアを積むことのできる仕組みを整備するはずである。

このことをパートから正社員への転換制度の観点からみると、「パート調査」によると、転換制度をもつ事業所の割合は1995年46.4％、2016年44.2％と45％前後で推移し、この間に大きな変化はない。さらに前述したように、正社員と同じ職務につくパート、役職につくパートの状況からみた非正社員の仕事の内容には大きな変化はない。このようにみえてくると、企業は非正規労働者を基幹的な業務を担う人材として雇用する方向に動いているが、正社員と同じ職務あるいは役職につく「基幹的非正社員」が目立って増え、それに合わせて人事管理を整備する段階になっていないということになりそうである。

以上がわが国の平均的な状況ということになるが、そのなかで、先進的な企業では人事管理の整備が確実に進んだのも平成の時代である。これまで明らかにされた企業事例を踏まえると、パートの人事管理の骨格はつぎのように変化してきたように思える。

パートをもっぱら定型業務につく社員として一括して管理する。これが出発点になるが、正社員並みに長い時間働き、正社員並みの仕事につくパートが増えてくると、パートを労働時間と担当業務によって複数のグループに分けて管理する段階になる。短時間で働き定型業務を担当するA型、正社員並みの労働時間で

働き、定型業務からやや高度な仕事につくB型、正社員並みの労働時間でリーダー・監督的業務につくC型に分ける方法が代表的な対応である。そこでは多くのパートはA型をとり、C型をとるパートは少ない。またキャリア管理の面では、A型からB型を経てC型へと続くルートが作られ、その先には正社員への転換がある。

つぎの段階では、正社員と非正社員のキャリア・ルートを連結してC型の次の昇進段階を正社員のある格付け等級とするという制度がとられる。正社員転換制度と形態は似ているが、両者のキャリア・ルートを分離して設置するのか、両者を連結するのかという点で人事管理の基本的な考え方は異なる。こうなると制度的には、パートにも管理職等につながるキャリアの道が開かれ、正社員とはそこに行く道が異なるだけということとなる。パート活用に積極的な大手小売企業等では、すでに広くみられる人事管理タイプである。

さらにその先には、販売等の現場が中心になると思うが、管理・監督者等の中核的な人材は正社員出身者とパート出身者が普通に混在する人事管理が登場するかもしれない。そうなると、わが国の人事管理は正社員として採用された社員が管理監督者等に昇進するという単線的な形態から、パートからの昇進が加わる複線型の形態へと大きく変わることになる。非正規労働者の雇用改善を進める改革の方向であり、その実現が令和時代の新たな課題になるろう。

参考文献

- 川口大司（2018）「賃金格差の実証分析」『日本労働研究雑誌』No. 701.
- 神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界』慶應義塾大学出版会.
- 玄田有史（2018）『雇用は契約』筑摩書房.

いまの・こういちろう 学習院大学名誉教授。人事管理専攻。