

ちょっと気になるデータ解説

非正規雇用の増加と雇用管理

昨秋以降の景気動向の悪化により、派遣労働者の契約打ち切りなど、非正規雇用の不安定化についての関心が高まっている。その背景には、非正規雇用就業者が近年増加し、とくに若い世代においてその傾向が強いという現実がある。一方、企業の雇用管理の側面をみると、非正規雇用の増加に対応して、将来的には採用・育成方針や働きがい高める施策などの検討・実施が課題として浮かび上がっている。ここでは、雇用システムのあり方を展望するうえでポイントの一つとなる非正規雇用の動向について、厚生労働省の平成19年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」および総務省の平成19年「就業構造基本調査」から探ってみたい。

就業構造基本調査の平成19年調査(注1)によると、雇用者(役員を除く)のうち、「正規の職員・従業員」は全体の64.4%(3432万4千人)で、その割合は平成14年調査(以下「14年」)の68.0%から3.6ポイント低下している。非正規雇用形態では、「パート」が16.6%(14年から1.2ポイント上昇)、「アルバイト」が7.7%(14年から0.6ポイント低下)、「契約社員」が4.2%(14年から0.7ポイント低下)、「労働者派遣事業所の派遣社員」が3.0%(14年から1.6ポイント上昇)となり、「パート」および「労働者派遣事業所の派遣社員」の増加が目立つ。

同調査における「パート」の割合を性別にみると、男性が3.1%(14年2.1%)なのに対し女性は33.7%(14年33.3%)で、女性雇用者の約3分の1は「パート」従事者である。また、「労働者派遣事業所の派遣社員」は、男性2.0%(14年0.7%)、女性4.2%(14年2.4%)と、男女とも5年前に比べ増加している。

一方、就業形態の多様化に関する総合実態調査(注2)においても、平成15年実施の前回調査に比べて「正社員」割合の減少と「正社員以外の労働者」割合の増加が確認される。正社員は62.2%(前回65.4%)、正社員以外の労働者は37.8%(前回34.6%)となり、「正社員以外の労働者」ではパートタイム労働者が22.5%(前回23.0%)、派遣労働者が4.7%(前回2.0%)と、パートタイム労働者割合が微減だったのに対し、派遣労働者割合は2倍を超える増加を示した。

同調査では、「正社員以外の労働者がいる事業所」に「正社員以外の労働者の活用理由を聞いており(3つまでの複数回答)、最も多かったのは「賃金の節約のため」40.8%(前回51.7%)、次に「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」31.8%(前回28.0%)、「即戦力・能力のある人材を確保するため」25.9%(前回26.3%)であった(表)。これらを就業形態別にみるとそれぞれ順位が異なっており、派遣労働者では「即戦力・能力のある人材を確保するため」が35.2%(前回39.6%)と最も多く、次いで「正社員を確保できないため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」となる。パートタイム労働者では「賃金の節約のため」が41.1%(前回55.0%)と最も多く、以下「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」、「長い営業(操業)時間に対応するため」である。契約社員についても、「専門的業務に対応するため」が43.6%(前回44.9%)と最多で、以下「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「賃金の節約のため」の順となっており、賃金の要素以外にも多様な理由がある。

このような就業形態の多様化の趨勢において、若い世代で急速に非正規就業割合が高まっている。就業構造基本調査によると、昭和62(1987)年からの20年間に、非正規就業者の割合は全体で19.7%から35.5%へと高まっており、とくに若い世代でそれが著しい。35歳未満層では、男性が9.1%から23.1%、女性が23.2%から46.5%へと上昇。35～54歳層(男性が4.6%から8.5%、女性が47.3%から58.0%)、55歳以上層(男性が26.9%から37.4%、女性が45.9%から64.3%)と比べて際立っている。

その背景として、初めて職に就く「初職」の雇用形態が大きな意味をもつ。同調査の19年結果では、「非正規就業者として初職に就いた者」(「初職就業時に雇用者(役員を除く)だった者」に占める非正規就業者の割合を、昭和57(1982)年10月～同62年9月、以降5年ごとに、最新では平成14年10月～同19年9月までの時期別に示している。それによると、昭和57年10月～同62年9月の同割合は13.5%だったのに対し、平成14年10月～同19年9月には43.8%と著しく上昇している。男女別では、男性が7.0%から31.0%、女性が19.8%から54.3%へと上昇した(本誌08年8月号56頁に図表を掲載)。このように、キャリアの入口で非正規就業からスタートする個人の割合が増えていることも、企業の雇用における非正規労働力への依存の高まりを示す現象といえよう。

表 正社員以外の労働者を活用する理由(事業所割合)

(複数回答3つまで)。(単位:%)

就業形態	正社員以外の労働者がいる事業所	正社員を確保できないため	正社員を確保し難化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務の契約のため	賃金の節約のため	正社員以外の労働者の確保のためのコスト削減のため	高齢者の雇用対策のため	正社員以外の労働者の代替のため	その他
平成19年														
正社員以外の労働者がいる	100.0	22.0	16.8	24.3	25.9	21.1	18.9	31.8	16.6	40.8	21.1	18.9	2.6	14.1
契約社員	100.0	18.2	10.6	43.6	38.3	15.6	6.4	4.5	5.0	28.3	8.1	11.0	2.4	13.2
嘱託社員	100.0	10.9	5.1	35.4	41.9	2.2	1.2	3.4	1.6	20.5	5.2	67.3	0.4	6.4
出向社員	100.0	23.5	2.6	47.9	48.8	2.6	0.6	1.5	1.9	8.9	4.5	3.2	0.1	34.9
派遣労働者	100.0	26.0	20.4	20.2	35.2	25.7	3.4	13.1	20.3	18.8	16.6	2.6	6.5	7.0
臨時雇用者	100.0	14.7	3.0	22.9	21.9	23.5	12.0	29.2	35.1	27.2	15.4	9.5	0.8	0.7
パートタイム労働者	100.0	17.6	15.3	12.7	11.8	18.0	21.7	37.2	14.5	41.1	21.3	7.9	1.6	10.6
その他	100.0	20.8	14.5	15.9	13.1	23.6	16.1	16.9	16.7	36.2	14.8	8.9	1.7	14.2

注：1) 正社員以外のそれぞれの就業形態の労働者がいる事業所のうち、その就業形態の労働者を活用する理由を回答した事業所について集計した。
2) 就業形態のうち、「正社員以外の労働者がいる」欄については、正社員以外のいずれかの就業形態で回答した「活用する理由」のすべてを回答しているため、回答が3つを越えている場合もある。
3) ここでいう「賃金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものをいう。
4) 「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいう。

資料出所：厚生労働省

注1 就業構造基本調査は昭和57年以降5年に一回実施されており、平成19年調査については翌年7月に結果概要(速報)が公表されている。実際の調査は約45万世帯の約100万人を対象に行われ、その結果から調査の範囲である全体(平成19年10月1日現在の15歳以上人口約1億1030万人)に関する数字を算出している。

注2 就業形態の多様化に関する総合実態調査の平成19年調査結果は翌年11月に公表されている。事業所調査(調査対象数15,638、有効回答率69.0%)と個人調査(調査対象数56,212、有効回答率51.2%)が行われ、平成19年10月1日現在の状況を聞いている。