

特集

多様化する雇用就業

—その変化と実態

近年まで続く雇用労働の大きな特徴の一つとして、非正規化の進展がある。高度成長期の季節的な繁閑に対する臨時工・期間工に始まり、その後、小売業や飲食店などを中心とする週や1日の中の繁閑に対するパートタイム労働者など、もともと主に業務の変動や繁閑に対応して活用されてきた非正規雇用は、低成長経済への移行やグローバル化による企業経営の不確実性の増大とともに、柔軟な雇用というニーズが高まり続けてきた。特集では、厚労省の「就業形態の多様化に関する実態調査」を分析した結果などをもとに、その動向について考える。

労働政策研究・研修機構（JILPT）では、非正規雇用研究の一環として、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「多様化調査」という）の結果が発表される都度、最新のものと過去実施分とを併せてその個票データを借り、詳細な分析をする取り組みを行っている。平成二二（二〇一〇）年実施の同調査発表に際しても、同様に特別集計を実施した²。その結果は昨年一月、労働政策研究報告書No.一六一「雇用の多様化の変遷（そのⅢ）…二〇〇三・二〇〇七・二〇一〇」として公表しており、JILPTのホームページで概要および全文の閲覧とダウンロードができるので、関心のある方々のご高覧を期待している。本稿では、内容を思い切って再構成し、報告書では必ずしも十分に記述できなかった筆者の「思い」を述べ、それを通じて、別の視点での報告書の紹介とともに、現在の雇用・労働面における最重要関心事の一つである非正規雇用に関して、政策論点の基礎的な整理を企図してみた。したがって、本稿において意見に属する部分は、研究者としての筆者の個人的な意見であることをお断りして

非正規雇用の鳥瞰図と社会政策 —JILPT報告書「雇用の多様化の変遷」から

JILPT労働政策研究所長 浅尾 裕

おく。

非正規雇用全体が問題？

「多様化調査」によれば、事業所の労働者に占める非正規雇用者の割合は、平成一五（二〇〇三）年の三四・六％から、同一九（二〇〇七）年は三七・八％、同二二（二〇一〇）年は三八・七％と推移しており、改めて雇用の非正規化が着実に進展していることが示されている。また、パートタイム労働者（以下「パート」と略す）の割合は二二・五％→二二・五％→二二・九％とあまり上昇していない一方で、契約社員（二・四％→二・八％→三・五％）や嘱託社員（一・五％→一・八％→二・四％）といったフルタイムで働く非正規雇用者の割合が上昇してきている。派遣労働者の割合も上昇傾向にあり、製造業務派遣の解禁もあって平成一五（二〇〇三）年から同一九（二〇〇七）年にかけては二・一％→四・七％と急上昇したが、同二二（二〇一〇）年には三・〇％とリーマン・ショックの影響下でかなりの低下となった。こうした動きは、もう周知のことであろう。そこで「非正規四割時代」ということになるのだが、そのフレイズには、

表1 それぞれの形態の活用理由別その理由の有無別にみた非正規雇用の従業員に占める割合の比較
(当該形態の非正規雇用者がいる事業所)

	契約社員 (13.5%)		嘱託社員 (6.5%)		出向社員 (6.8%)		派遣労働者 (11.0%)		臨時的雇用者 (19.1%)		パートタイム労働者 (37.1%)		その他の非正規雇用者 (21.2%)	
正社員を確保できないため (略称:正社員確保難)	非該当 該当(17.2%)	12.8 17.6	非該当 該当(8.0%)	6.0 13.5	非該当 該当(13.2%)	6.3 10.4	非該当 該当(20.5%)	10.5 12.8	非該当 該当(9.6%)	19.5 15.4	非該当 該当(16.0%)	37.1 36.9	非該当 該当(15.0%)	21.2 15.6
正社員を重要業務に特化させるため (略称:正社員重要業務特化)	非該当 該当(15.1%)	13.0 15.8	非該当 該当(4.0%)	6.4 7.9	非該当 該当(5.5%)	6.5 15.3	非該当 該当(16.1%)	10.8 11.6	非該当 該当(1.6%)	19.4 13.7	非該当 該当(17.4%)	37.0 37.3	非該当 該当(16.3%)	21.1 16.8
専門的業務に対応するため (専門業務対応)	非該当 該当(41.6%)	15.6 11.4	非該当 該当(28.5%)	6.7 6.1	非該当 該当(56.0%)	6.3 7.2	非該当 該当(27.4%)	10.9 11.1	非該当 該当(8.0%)	19.0 20.0	非該当 該当(13.4%)	37.7 33.2	非該当 該当(13.9%)	21.4 19.9
即戦力・能力のある人材を確保するため (即戦力人材確保)	非該当 該当(37.5%)	13.6 13.3	非該当 該当(32.0%)	5.9 7.6	非該当 該当(49.9%)	6.2 7.5	非該当 該当(30.8%)	10.7 11.4	非該当 該当(11.9%)	18.9 20.9	非該当 該当(12.0%)	36.7 39.9	非該当 該当(20.2%)	21.2 20.8
景気変動に応じて雇用量を調節するため (景気変動調整)	非該当 該当(15.2%)	12.9 17.0	非該当 該当(3.5%)	6.3 11.0	非該当 該当(2.0%)	6.8 4.5	非該当 該当(25.1%)	10.1 12.8	非該当 該当(26.9%)	15.6 29.1	非該当 該当(23.1%)	34.9 44.7	非該当 該当(15.3%)	19.7 26.7
長い営業時間に対応するため (長い営業時間対応)	非該当 該当(7.3%)	12.8 23.4	非該当 該当(3.2%)	6.4 10.5	非該当 該当(0.3%)	6.8 5.8	非該当 該当(6.1%)	10.2 24.0	非該当 該当(4.6%)	17.3 40.3	非該当 該当(23.5%)	30.5 60.9	非該当 該当(17.4%)	19.2 33.7
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため (時間帯・曜日繁閑対応)	非該当 該当(9.1%)	12.7 24.7	非該当 該当(2.3%)	6.4 9.8	非該当 該当(-)	6.8 13.7	非該当 該当(9.4%)	10.7 13.7	非該当 該当(17.8%)	15.5 29.3	非該当 該当(41.0%)	30.9 46.2	非該当 該当(21.7%)	18.8 31.6
臨時・季節的業務量の変化に対応するため (臨時季節変化対応)	非該当 該当(7.5%)	12.7 22.8	非該当 該当(2.3%)	6.4 9.0	非該当 該当(0.5%)	6.8 4.0	非該当 該当(17.7%)	10.2 12.8	非該当 該当(35.5%)	20.2 17.7	非該当 該当(18.7%)	35.5 42.8	非該当 該当(15.7%)	19.7 26.9
資金節約のため (資金節約)	非該当 該当(30.2%)	11.7 19.1	非該当 該当(17.9%)	5.9 10.4	非該当 該当(2.7%)	6.7 16.8	非該当 該当(18.6%)	10.3 13.9	非該当 該当(20.8%)	16.2 27.6	非該当 該当(47.0%)	31.7 43.3	非該当 該当(41.5%)	18.5 25.3
資金以外の労務コストの節約のため (資金外労務コスト節約)	非該当 該当(12.9%)	12.6 20.5	非該当 該当(4.9%)	6.3 10.5	非該当 該当(2.2%)	6.8 9.1	非該当 該当(16.2%)	10.4 13.3	非該当 該当(14.7%)	16.1 30.1	非該当 該当(30.5%)	33.4 46.4	非該当 該当(20.9%)	19.7 27.9
高齢者の再雇用対策のため (高齢者再雇用対応)	非該当 該当(14.4%)	13.5 13.3	非該当 該当(75.9%)	6.5 6.5	非該当 該当(5.5%)	6.8 5.6	非該当 該当(3.4%)	10.9 11.9	非該当 該当(4.7%)	18.3 34.1	非該当 該当(9.8%)	37.5 33.6	非該当 該当(8.0%)	21.2 20.7
正社員の育児・介護休業対策の代替のため (育児・介護休業代替)	非該当 該当(5.2%)	13.3 16.9	非該当 該当(0.9%)	6.4 8.9	非該当 該当(0.0%)	6.8 5.6	非該当 該当(15.4%)	11.9 8.3	非該当 該当(4.1%)	19.7 9.8	非該当 該当(5.2%)	37.9 27.5	非該当 該当(6.3%)	21.7 16.2
その他 (その他)	非該当 該当(4.6%)	13.8 9.1	非該当 該当(2.1%)	6.5 5.2	非該当 該当(22.3%)	6.8 6.8	非該当 該当(2.1%)	11.0 6.9	非該当 該当(1.3%)	19.0 27.1	非該当 該当(6.8%)	37.7 26.9	非該当 該当(9.0%)	22.0 14.0

(注) 1. データの値は、該当する事業所の全労働者総数に占める当該形態の非正規雇用者総数の割合を示したものである。
2. 表頭の()内は、当該形態の非正規雇用者がいる事業所全体における当該形態の全労働者に占める割合である。
3. 項目の「該当」に付された()内は、当該活用理由を挙げた事業所の割合である。ただし、労働者数用の復元倍率を用いてウェイトバックしているため公表ベースとは必ずしも一致しないことがある。
4. 「その他の非正規雇用者」は、他の形態に当てはまらないものである。また、2番目の列にはその内訳である「疑似パート」(「パート」などと呼称されているが所定労働時間はその事業所の正社員と同程度であるもの)の割合を併せて掲げている。
5. 背景に色のあるセルは、それぞれの活用理由を挙げた事業所の割合が高いもの、及び該当と非該当とで差が相対的に大きいもので大きい方のセルである。

非正規雇用というものの全体に何か深刻な問題があるような響きを感じられる。「非正規雇用などはない方がよい」といった極論すら、潜在的には今なおあ

るようにも思われる。もとより、非正規雇用には経済・労働社会的に問題や課題がある部分も少なくなく、リーマン・ショック直後の状況を思い起こせばわかるように、一部には深刻な事態となる場合もある。だからといって、非正規の雇用や働き方のすべてに問題があるわけではなく、このことは、既に多くの人々に理解されていると思う。ヘーゲルを持ち出すまでもなく、存在するものにはそれなりの理由や意味があるのであって、非正規雇用が近年増大しているのも、経済社会的要因と働く人を含めた人々の認容があるといえよう(3)。

非正規を活用する理由

重要なのは、問題類型からみた非正規雇用の確なセグメント(分類)を行うことであると思う。こうすることで問題を抱える人々を類型的に把握し、そうした人々に対して的確な政策的配慮を加えることであり、また、政策的配慮を要する規模についてだいたいの目安をつけることができる。以下、この小論の範囲であり、あくまで研究上の試論であるとの限定をつけたうえで、非正規雇用のセグメントの試みを紹介したい。

セグメントを定める際の分類軸にはいろいろなものがあるが、ここでは①事業所が非正規雇用を活用する理由、②非正規雇用者がその形態を選択した理由のうち、とりわけ「正社員として働ける機会がなかったか

事業所が労働者を雇用するのは、労働者に事業目的に見合った的確な労務を提供してもらい、社会(市場)が認める価値を創造することである。したがって、非正規雇用をセグメントしようとするとき、事業所がそれを活用する理由は基本的に重要な分類軸の一つとなる。事業所が事業活動の中でどのような役割を非正規雇用者に期待しているのか、直接あるいは間接的に示されていると考えられるからである。

ここでは、そうした活用理由を考えている事業所がそうでない場合に比べて、どの形態の非正規雇用を相対的に多く(あるいは少なく)活用しているのかの視点からデータをみてみたい。少しややこしいかも知れないが、表1がそれである。なお、以下のデータは、とくに断りがない限り、平成二二(二〇一〇)年の「多様化調査」から集計されたものである。

まず、表の見方を紹介しておくことにする。表側には非正規雇用の活用理由が、表頭には非正規の各形態が配置されている。一番上の活用理由「正社員を確保できないため」の欄のものと左「契約社員」のセルをご覧いただきたい。「非該当」が一七・二八(%)、「該当(一七・二%)」が一七・六(%)となつている。契約社員がいる事業所

において、「正社員を確保できないため」という理由をあげたところでは労働者総数に占める契約社員の割合は一七・六%であり、当該理由をあげなかったところでは一二・八%であったことを示している。このデータでは、「正社員を確保できないため」をあげた事業所はそうでない事業所に比べて契約社員をより多く活用（雇用）していることがわかる。なお、「該当（二七・二%）」の（一）内の一七・二%は、当該理由をあげた事業所の割合（以下「指摘割合」という）である。このほかの注意点は表の脚注を参照していただきたい。以下、紙面の節約のために、活用理由を表に示した略称で記述したい。なお、活用理由は複数回答で調査されている。

この表を概観して、いくつかの特徴をあげると、まず、指摘割合の高い理由では、当該形態の割合を相対的に高めているとみられる場合が少なくない。「賃金節約」の理由における多くの形態がそうであり、臨時的雇用者やパート、その他の非正規雇用者の「景気変動調整」、「長い営業時間対応」、「臨時季節変化対応」などでもみられる。逆に指摘割合の高い理由で当該形態の割合を相対的に低めているとみられる場合はあまりない。

一方、指摘割合の高い理由が、必ずしも当該形態の非正規雇用の割合を高めているとは限らないこともある。もつとも顕著な例は、嘱託社員に関する「高年齢者再雇用対策」とする理由である。当該理由は七五・九%と四分の三の事業所があげているが、労働者総数に占める嘱託社員の割合は、当該理由をあげた事業所、あげなかった事

業所いずれも同じ六・五%となっている。同様の傾向は、契約社員の「即戦力人材確保」などのほか、総じて派遣労働者に関する活用理由において多くみられている。

また、指摘割合自体はそれほど高いとはいえないながら、当該形態の割合をかなり高めているとみられる場合がある。契約社員の「長い営業時間対応」などでみられる。

非正規雇用をめぐる問題類型の視点から活用理由を整理すると、①「賃金節約」や「賃金外労務コスト節約」といったコスト節約要因、②「景気変動調整」、③「長い営業時間対応」、「時間帯・曜日繁閑対応」、「臨時季節変化対応」といった時間・繁閑対応要因、④「専門業務対応」や「即戦力人材確保」といった人材活用要因、⑤「正社員重要業務特化」、⑥「正社員確保難」、⑦「高年齢者再雇用対応」や「育児・介護休業代替」といった正社員人事要因、⑧「その他」、の八つに分けることができる。本稿では①から⑤までについて考えてみたい(5)。

①の「コスト節約要因」は、表1をみても、出向社員を除く各形態で指摘割合が総じて高く、また、当該形態の割合を高める場合が多くなっている。

他のたとえば③の「人材活用要因」などが活用要因として併せてあげられている場合はともかくとして、主としてこの要因で非正規雇用を活用している場合には、一般的には、非正規雇用者のキャリアアップなどのための雇用主による取り組みは期待しにくいと考えられる(6)。

②「景気変動調整要因」は、パート

や臨時的雇用者、派遣労働者、契約社員などで指摘割合が高く、また、それらの形態でこの理由はその割合を相対的に高めているとみられる。主としてこの要因で非正規雇用を活用している場合には、雇用は不安定になりがちで、とりわけ大きな景気変動が生じた時は厳しい状況になることを想定しておかなければならないと思われる。

③の「時間・繁閑対応要因」は、パートや臨時的雇用者などのほか派遣労働者でも指摘割合が相対的に高くなっているといえる。また、指摘割合の高低にかかわらずこの要因はそれぞれの形態の割合をかなり高める傾向がみられる。時間・繁閑要因については正規雇用のみではうまく対応することは困難であり、この要因は、事業上の要請からの非正規雇用活用の典型的な要因の一つといえる。ある意味で事業の基幹的な部分を担っているため、「コスト節約要因」などが強く合わさっていないければ、就業環境の整備やキャリア形成への配慮なども一定程度期待できる面もある。ただし、時間的にフル就業になりにくい働き方であることは否めない。適宜複数就業（マルチ・ジョブ）の環境整備をして、トータルとしての所得安定のための工夫などが必要になる面があると考えられる。

④の「人材活用要因」は、非正規雇用者が有する専門性や戦力性を活用しようとするものであり、契約社員や派遣労働者などで指摘割合が高いが、一方、この要因が当該形態の割合を必ずしも高める要因になってはいない面がみられる。専門性や戦力性などは量よりは質が重視されるということができ

る。この要因で非正規雇用が活用されている場合は、就業環境面に問題があることは少ないと思われるが、一方、既に保有する能力を活用しようとする面が強く、能力形成は非正規雇用者自身の取り組みによらなければならないことになりがちであることには留意する必要がある。

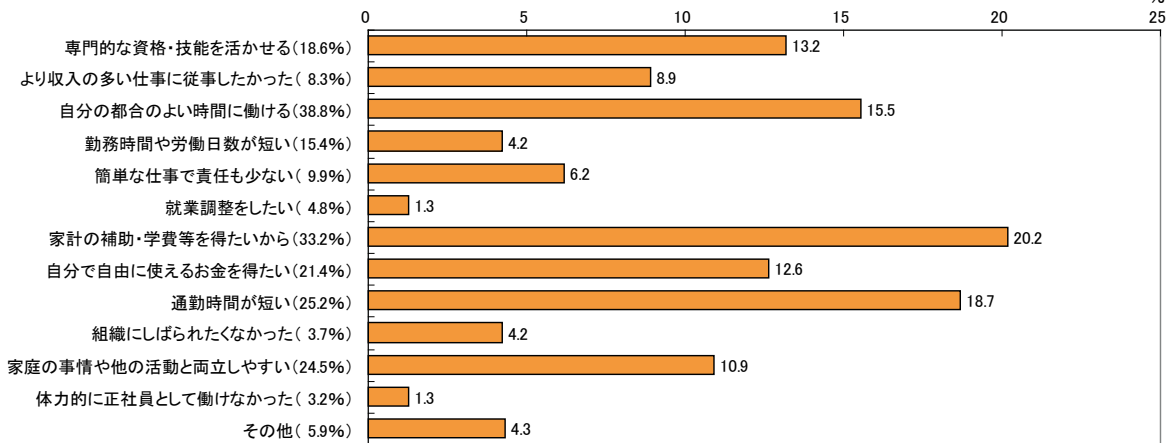
⑤の「正社員重要業務特化」は、事業所の業務を重要性によって区分し、より重要な業務は正社員に担当させ、重要度のあまり高くない業務を非正規雇用で対応しようとする企業の人事戦略の表れであるといえる。パートや契約社員などで指摘割合が比較的高くなっているが、この要因から非正規形態の雇用をより多く活用することまでには、現在のところなっていないようである。この要因で活用されている場合は、非正規雇用である限り重要度のより高い業務に就くことができないことや、正規・非正規間のいわゆる職務分離により、賃金面の均等待遇施策が効果を持ちにくくなる可能性があることなどの留意点が考えられる。

このように、事業所側の活用理由によつて非正規雇用者の就業分野や条件などにさまざまな差異が生じることとなるが、この点に関して今回の報告書の第五章で詳細な分析が行われている。また、本誌の別稿で、当該箇所を担当した研究員が簡潔な素描を行っている。是非参照していただきたい。

非自発的な非正規就業

つぎに、非正規雇用者が当該形態を選択した理由について、ここではいわゆる「非自発的な就業」に焦点を当て

図1 「正社員として働ける機会がなかったから」を挙げた人のうち他の理由を挙げた割合



(注) 数値は、雇用・就業形態を選択した理由として「正社員として働ける会社があった」を挙げた人のうち、複数回答で項目の理由を併せて挙げた人の割合である。項目の()内は、当該理由を挙げた人の全体の割合である。なお、全体で「正社員雇用機会がなかった」を挙げた人の割合は、22.5%となっている。

てみることにする。すなわち、現在の就業形態を選択した理由として「正社員として働ける機会がなかったから」をあげた非正規雇用者についてである。

なお、形態選択理由も複数回答で調査されている。「多様化調査」によると、その割合は、非正規雇用者全体(ただし、出向者は除く)では二一・五%だが、派遣労働者では四四・九%、契約社員では三四・四%と高くなっている。

しかし一方、こうして把握された「非自発的非正規雇用者」のすべてが深刻な問題を抱えているといえるかどうかも考えてみる必要がある。データからいえることの一つに、「非自発性要因」と併せて他の要因も同時にあげている人も少なくないことがある。図1をご覧いただきたい。これは、「非自発性要因」をあげた人の中で他の要因をあげた人の割合をみると、併せてあげた要因として

一方、パート(二六・〇%)や嘱託社員(一九・〇%)では相対的に低くなっている。確かに「非自発的な就業」が多いことは非正規雇用の大きな課題の一つといえる。当該形態で働いている人の半数近くないし三分の一が、希望と異なる形態で働いているということとは、好ましい状況とはいえないだろう。

「多様化調査」によると、その割合は、非正規雇用者全体(ただし、出向者は除く)では二一・五%だが、派遣労働者では四四・九%、契約社員では三四・四%と高くなっている。

しかし一方、こうして把握された「非自発的非正規雇用者」のすべてが深刻な問題を抱えているといえるかどうかも考えてみる必要がある。データからいえることの一つに、「非自発性要因」と併せて他の要因も同時にあげている人も少なくないことがある。図1をご覧いただきたい。これは、「非自発性要因」をあげた人の中で他の要因をあげた人の割合をみると、併せてあげた要因として

しかし一方、こうして把握された「非自発的非正規雇用者」のすべてが深刻な問題を抱えているといえるかどうかも考えてみる必要がある。データからいえることの一つに、「非自発性要因」と併せて他の要因も同時にあげている人も少なくないことがある。図1をご覧いただきたい。これは、「非自発性要因」をあげた人の中で他の要因をあげた人の割合をみると、併せてあげた要因として

は、「家計の補助・学費等を得たいから」(二〇・二%)や「通勤時間が短い」(二八・七%)などが高く、また、「自分の都合のよい時間に働ける」(一五・五%)、「専門的な資格・技能を活かせる」(一三・二%)、「自分で自由に使えるお金を得たい」(二二・六%)などが続いている。それぞれ多様な事情があると思われるので何とも言えない面もあるが、実際的にみて正社員としての就業と整合的とはいえない要因をあげている場合が少なくないと考えられる(7)。

「非正規弱者」の(量的)探求

前項での「非自発性」の検討に続いて、非正規雇用における弱者のセグメントを試みてみよう。ここで「弱者」とは、政策的配慮の高さの視点からのものである。この場合筆者は、生計の維持の可能性という古典的な社会政策的視点が重要であると考えている。そこで分類軸としては、まず世帯の生計維持の中心を担っているかどうか、そして収入の多寡はどうかの二つを取り上げる。それとともに、前項でみた形態選択上の非自発性、そして現時点での正社員就業の希望の有無を加え、合計四つの軸でセグメントをしてみたい。

それぞれ「生計維持類型」、「収入(賃金)階層」、「非自発性類型」および「正社員希望類型」と呼ぶこととする。後二者は、就業上の支援面での緊要度を示す軸であるといえる。

イメージをつかんでいただくために、四つの軸から二つを選んでそれぞれ二軸のクロス集計をした結果を表2に掲出した。データは、非正規雇用者(出向者も含む)全体に占める割合で示してある。

それぞれの類型単独での割合をみると(表の合計の欄)、①生計維持類型では、既婚二〇・二%、未婚三八・〇%、合わせて六割近くが生計維持者となっている。②収入(賃金)階層では六五・八%が賃金月額一六万円未満の「低所得者」、一七・三%が同一一六万円以上二二万円未満の「相対的低所得者」となっており、合わせて八割強である。ここで月額一六万円というのは年に換算してほぼ二〇〇万円程度に当たるもので、また、二二万円とは賃金額が低い方から数えてほぼ労働総数(正社員も含む)の四分の一に当たる人の賃金額ということで設定した。③非自発性類型では、純粹非自発的非正規雇用者が五・五%、相対的非自発的非正規雇用者が一五・五%であり、④正社員希望類型では、「現在の会社で正社員になりたい」が一・四%、「別の会社で正社員になりたい」が九・九%となっている。合わせてそれぞれ二割強となっている。四軸のうち賃金の低い層の割合の高さが際立っている。

つぎに、二軸間のクロス集計結果をみてみよう。表2の左上、生計維持類型と収入(賃金)階層とのクロス集計

それぞれ「生計維持類型」、「収入(賃金)階層」、「非自発性類型」および「正社員希望類型」と呼ぶこととする。後二者は、就業上の支援面での緊要度を示す軸であるといえる。

イメージをつかんでいただくために、四つの軸から二つを選んでそれぞれ二軸のクロス集計をした結果を表2に掲出した。データは、非正規雇用者(出向者も含む)全体に占める割合で示してある。

それぞれの類型単独での割合をみると(表の合計の欄)、①生計維持類型では、既婚二〇・二%、未婚三八・〇%、合わせて六割近くが生計維持者となっている。②収入(賃金)階層では六五・八%が賃金月額一六万円未満の「低所得者」、一七・三%が同一一六万円以上二二万円未満の「相対的低所得者」となっており、合わせて八割強である。ここで月額一六万円というのは年に換算してほぼ二〇〇万円程度に当たるもので、また、二二万円とは賃金額が低い方から数えてほぼ労働総数(正社員も含む)の四分の一に当たる人の賃金額ということで設定した。③非自発性類型では、純粹非自発的非正規雇用者が五・五%、相対的非自発的非正規雇用者が一五・五%であり、④正社員希望類型では、「現在の会社で正社員になりたい」が一・四%、「別の会社で正社員になりたい」が九・九%となっている。合わせてそれぞれ二割強となっている。四軸のうち賃金の低い層の割合の高さが際立っている。

つぎに、二軸間のクロス集計結果をみてみよう。表2の左上、生計維持類型と収入(賃金)階層とのクロス集計

表2 非正規雇用者の「弱者」性要素の2軸間クロス集計結果

収入(賃金)階層		低位所得者 (16万円未満)	相対的低位 所得者(16~ 22万円未満)	中位所得者 (22~40万 円未満)	高位所得者 (40万円以 上)	不明	合計	正社員希望類型				
生計維持類型								現在の会社 で正社員に なりたくない	別の会社で 正社員に なりたくない	正社員にな りたくない と思わない	不明	合計
既婚生計維持者	7.3	4.6	5.6	2.6	0.2	20.2	2.5	0.8	16.4	0.5	20.2	
未婚生計維持者	32.9	3.6	0.7	0.5	0.4	38.0	2.6	2.0	32.9	0.5	38.0	
既婚非生計維持者	14.7	7.5	5.1	0.9	0.2	28.4	5.7	4.3	17.8	0.5	28.4	
未婚非生計維持者	10.0	1.2	0.5	0.1	0.1	11.9	1.4	2.5	7.7	0.3	11.9	
不明	0.9	0.4	0.1	0.0	0.0	1.5	0.2	0.1	1.0	0.3	1.5	
合計	65.8	17.3	12.0	4.1	0.9	100.0	12.4	9.9	75.7	2.1	100.0	

非自発性類型		純粋非自発 的非常規雇 用者	相対的非自 発的非常規 雇用者	自発的選択 非常規雇用 者	不明	合計
既婚生計維持者	1.2	2.8	12.9	3.3	20.2	
未婚生計維持者	0.4	3.5	33.4	0.7	38.0	
既婚非生計維持者	3.1	6.6	16.4	2.2	28.4	
未婚非生計維持者	0.7	2.3	8.5	0.4	11.9	
不明	0.0	0.3	1.0	0.2	1.5	
合計	5.5	15.5	72.2	6.9	100.0	

正社員希望類型		現在の会社 で正社員に なりたくない	別の会社で 正社員に なりたくない	正社員にな りたくない と思わない	不明	合計
低位所得者	5.4	6.3	52.6	1.5	65.8	
相対的低位所得者	3.7	2.2	11.2	0.2	17.3	
中位所得者	2.7	1.2	7.8	0.3	12.0	
高位所得者	0.4	0.1	3.4	0.0	4.1	
不明	0.1	0.0	0.7	0.0	0.9	
合計	12.4	9.9	75.7	2.1	100.0	

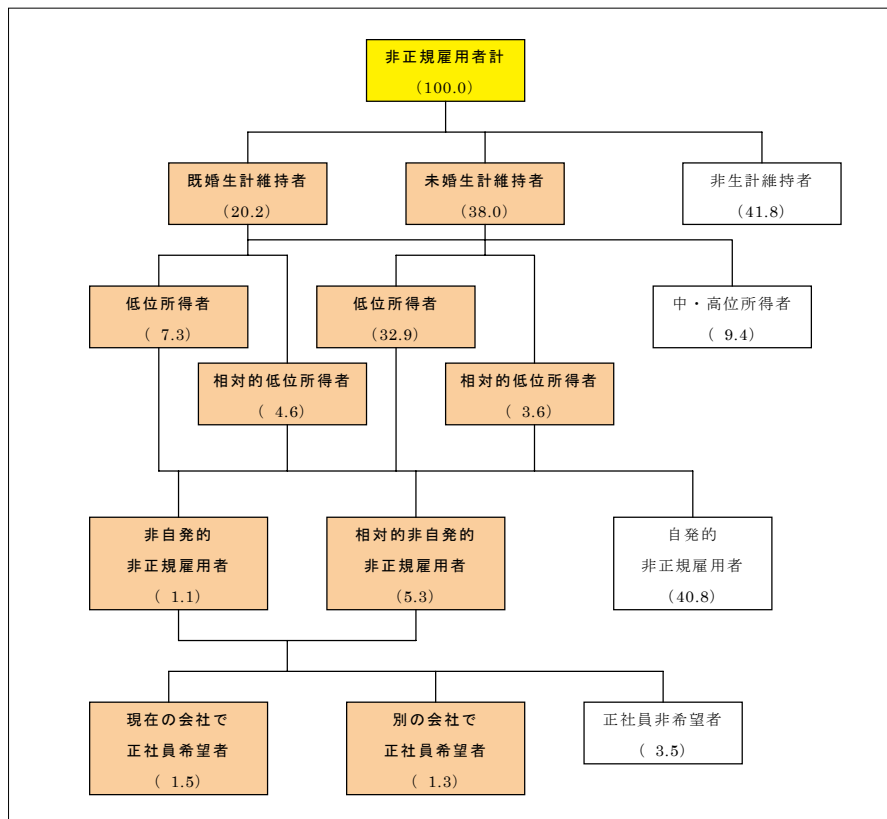
非自発性類型		純粋非自発 的非常規雇 用者	相対的非自 発的非常規 雇用者	自発的選択 非常規雇用 者	不明	合計
既婚生計維持者	2.4	9.3	52.5	1.6	65.8	
未婚生計維持者	1.8	4.0	10.3	1.3	17.3	
既婚非生計維持者	1.1	1.9	6.9	2.0	12.0	
未婚非生計維持者	0.1	0.2	1.9	1.9	4.1	
不明	0.1	0.1	0.6	0.1	0.9	
合計	5.5	15.5	72.2	6.9	100.0	

正社員希望類型		現在の会社 で正社員に なりたくない	別の会社で 正社員に なりたくない	正社員にな りたくない と思わない	不明	合計
現在の会社で正社員になりたい	2.0	3.7	5.9	0.7	12.4	
別の会社で正社員になりたい	1.5	3.5	4.5	0.3	9.9	
正社員になりたいと思わない	1.9	8.1	60.4	5.3	75.7	
不明	0.1	0.1	1.3	0.6	2.1	
合計	5.5	15.5	72.2	6.9	100.0	

(注) 出向者も含めた非正規雇用者全体を100とした割合である。したがって、出向社員について調査されていない項目は、不明として扱っている。

結果をみると、既婚の生計維持者で低位所得者が七・三%、相対的低位所得者が四・六%、未婚の生計維持者で低位所得者が三・二・九%、相対的低位所得者が三・六%となっている。量的には未婚の生計維持者で低位所得者である割合の高さが目立っている。そうした生計維持者であるが、一方で表2の右上の表をみると、既婚・未婚を問わず正社員になりたいとする割合はそれほど高くなく、多くが「正社員になりたいと思わない」としている。また、同左下の表をみると、所得の低い層においても、正社員になりたいとする割合はそれほど高くはなく、「正社員になりたいと思わない」とする割合が高くなっている。生計維持や低所得といった厳しさを窺わせる人々にあっても、正社員就業希望が必ずしも多くはないのが実情である。おそらくは、生計維

図2 非正規雇用者の「弱者」の割合



(注) 割合はすべて、非正規雇用者数を100として計算したものである。

持者ではあるが、既婚の場合には配偶者の協力、未婚の場合は親等からの支援などがあつて、緊急に正社員を希望するまでには至っていないものと推測される。しかし一方で、非正規雇用者全体に占める割合で、生計維持者で七・九%、低所得層で一七・六%の人々が正社員を希望していることは注目する必要があると思われる。

こともわかる。とりわけ、純粋非自発の場合に比べて非自発性以外の選択要素も併せてある相対的非自発の場合、現在は正社員を希望していない割合が高くなっている。こうした二軸クロスデータを総括すると、就業面の政策の視点からは、量的には非正規雇用者のおおよそ二割弱が施策ターゲット層として浮かび上がってくるように思われる。総務省統計局の「労働力調査」では非正規雇用者総数は一八〇〇万人程度とされている。

るので、その二割、最大三六〇万人程度と推計できる。ただし、この層の多くは、一般的な施策によって対応され得るものとも考えられる。

より厳しく、緊要な状況にあるコア層として、四つの軸すべての非正規弱者性に該当する複合的な非正規弱者層の割合を試算してみると、図2のようになった。現在の会社で正社員となること希望する層一・五%と別の会社で正社員となることを希望する層一・三%、合わせて三%足らずがコア層である。上記と同様の計算をすれば、五〇万人程度がコア・ターゲット層といえる(8)。

多様な事情に応じた個別対応が重要

このように非正規雇用に関する政策対応が必要なターゲット層は、対応困難なほど大量であるわけではないといえる。こうしたデータや数値だけでは具体的なイメージがつかめないかも知れないので、すこし想像力を働かせてみたいと思う。複合的な非正規弱者とは、たとえば次のような状況にあるような人々である。

＜イメージ1＞

新規卒時に就職活動をしたけれど、も正社員として採用されず、それ以来ずっと非正規(たとえばアルバイト)で働いてきている二〇歳の独身者。アパートでの一人暮らしをしている。生活するのがやっとなりで、恒常的に親から経済的援助を受けている。生活を安定させるためにも正社員の仕事に就きたいと思っ

てはいるものの、バイトの仕事が忙しく具体的な求職活動はできないでいる。

＜イメージ2＞

新規卒時に正社員として就職したものの、自分に合わない職場であったので半年あまりで退職し、それ以降は派遣労働者として働いてきている三〇歳の独身男性。二〇歳代後半までは親と同居していたが、自分一人ならなるとかなると思いい、数年前から一人暮らしをしている。できれば、現在の派遣先で正社員として採用してくれることを内心希望している。そのためにはもう少し自身のスキルアップが必要だと考えているが、そのための機会も資金もなく、なかなか能力開発をできないでいる。

＜イメージ3＞

四〇歳代半ばの女性で、末の子どもが中学校に入ったのを機にパートの仕事を始め、初老期に入った夫が病気がちとなり所得が減少するとともに安定しない状況になったため、自分も収入の多いフルタイム型のできれば正社員としての就業を始めたが、なかなかうまくいかないでいる。

＜イメージ4＞

勤務先企業の経営状況が悪化し、希望退職の募集に応じて退職したものの、次の就業機会がなかなかみつからず、アルバイト就業をいくつか重ねてきているが、そろそろ蓄えも尽きかけている五〇歳代前半の男性世帯主。従来の経験を積んだ職種に対する求人構造的にほとんどなく、正規として就職するためには職種転換が必要であるが、今さらどうすればよいかわからない。

このほかにも多様な例を考えることができる。要は、個々の多様な事情(職業に対する意欲や技能・知識の状況を含む)を的確に把握するとともに、それに応じて就業に向けたさまざまな支援をカスタマイズ(一人ひとりの状況に適したように組み上げること)しながら行うことが重要だといえる。非常に手間ヒマがかかる面があるが、上述のような規模であれば対応が不可能であるとはいえないと思われ。

ここで留意したいのは、「正社員希望」というところである。これは、必ずしも雇用契約上の形態が「正規」である雇用機会だけを指しているとは考えない方がよいと思われる。「多様化調査」で正社員を希望する非正規雇用者にその希望する理由を尋ねているが、「雇用が安定しているから」(七七・〇%)や「より多くの収入を得たいから」(七十二・二%)の二つが群を抜いて多くなっている。すなわち、雇用が安定し将来への展望を持つことができ、生活のできる収入が得られる雇用機会を求めていると考えるべきだと思う。

この条件が満たされるのであれば、当面実際に就く仕事为非正規雇用であっても構わない、そう考えることで選択の範囲が大きく広がると考えられる。これらの施策対応を実施するために、必要のある層かどうかを的確に見分けることが必要になる。そこで思い出されるのが、かつてよく用いられていた「求職手帳」である。炭鉱離職者、漁業離職者、特定不況業種離職者など特に手厚い就職支援措置(職業訓練等を含む)の対象となる求職者には「求職

手帳」を発給し、当該施策の対象者であることが明確にされたものである。これにならって、「非正規弱者」とみなせる求職者に「非正規雇用者雇用安定特別支援求職手帳」ともいうものを発給し、特別な支援施策の対象者とする、といったことも考えられてもよいと思われる。その際には、当時に比べ就職支援措置の種類と手法、支援提供者の範囲等が格段に広がっていることに相応したものとすることが必要である。また、手帳にはそれまでの職歴や職業能力に関する情報等が証明的に明記され、活用できるようなものとすることも考えられる。

終わりに

問題を抱える人々、いわゆる「社会的弱者」の範囲を決めるのは、結局のところ政治の役割であり、内政上の最大の課題だといえる。それによって政府の大きさも違ってくる。また、その範囲が社会の人々に認容されている限り経済社会の活動におよぼす影響は小さいと考えられる。政府の規模が大きいかから経済がうまく回らず、政府の規模は小さいほどよいといった「定理」はない。ただし、逆の議論も同様で、大きな政府の方がよいという「定理」もないのである。

本稿は、非正規雇用に関する課題について、非正規雇用者への支援施策の視点に絞った論考となっている。非正規雇用については、企業の視点、経済社会全体からの視点など関係する論点や課題はほかにも多々あるが、それらについては、別の機会を待ちたいと思

う(9)。

〔注〕

- 1 全国の常用雇用規模五人以上の民間事業所とそこに働く労働者個人を対象とした就業形態の多様化に関する代表的な政府統計の一つである数年おきに実施されており、最新調査は平成二二(二〇一〇)年であり、また、本年秋季に調査が予定されている。
- 2 この取り組みは、本稿の筆者を含め六人の研究者による共同研究である。ただし、本稿の文責は筆者一人にある。
- 3 非正規雇用は古来存在してきており、仮にすべての雇用が正規雇用でなければならぬとすれば、近年において雇用も経済もこれほど拡大することはなかったし、働きたくても働けない多くの人々が出現したと思われる。ただし、それだからこそ、非正規雇用の就業環境を整備することが重要である。
- 4 実を言えば、こうした非正規雇用をめぐる「弱者」の探求は、今回の報告書ではなく、一つ前の報告書(労働政策研究報告書No.115)の第五章第四節で試みたものである。考え方等の詳細を知りたい場合は、ご参照いただければありがたい。
- 5 ⑥「正社員確保難」は事業所側の「非自発雇用」であり、何故正社員を採用できないのかの課題がある。⑦「正社員人事要因」のうち「高年齢者再雇用対応」は嘱託社員に「育児・介護休業代替」は派遣労働者にほぼ特化した課題である。⑧「その他」は、残念ながら内容がわからないので何ともいえないが、出向社員で指摘割合が高い。これらについてもそれぞれ課題が示唆されるが、別の機会を期したい。
- 6 JILPTが平成二二(二〇一〇)年に実施した調査では、非正規雇用の活用理由を複数回答とともに重要な要因として単一回答でも回答いただいている。それによると、「労働コストの削減のため」と回答した事業所の割合は、パートについては複数回答では五三・六%であったが、単一回答では三一・五%であった。以下同様、有期社員(ほぼ契約社員に該当)では三六・三%/一九・五%、派遣労働者では三二・七%/一四・八%などであった(労働政策研究報告書No.一二三の五二ページ以下参照)。したがって「労働コスト要因」をあげてはいても、それがもっとも強い要因とは一概にいえない場合も多いことは留意する必要がある。なお、同調査によれば、「正社員採用に向けた見極めをするため」を活用理由にあげた事業所が有期社員について二一・七%(複数回答)あり、フル

- 7 残業ながらどちらの要因により強く規定されているのか、データからは裏付けることはできない。たとえば「通勤時間」をあげた場合において、近くに正規での就業機会がなかったという場合もあれば、通勤時間にかかわらず正規の雇用機会を探したがみつからないので、結果的に非正規で働くのであれば通勤時間の短い方を選んだといったような場合もあると思われる。
- 8 これはあくまで現在非正規雇用の仕事に就いている人々の中でのコア弱者層である。さまざまな理由で仕事に就けないという層など、より厳しい状況の層もいることはいうまでもない。
- 9 それらの論点については、JILPTにおける非正規雇用に関する数多くの調査研究成果を是非ご参照いただきたい。ホームページにおいて「テーマ別研究成果一覧」↓「非正規雇用」で検索することができる。

〈プロフィール〉

浅尾裕(あさお・ゆたか)

JILPT労働政策研究所長

一九七六年労働省(現・厚生労働省)入省。二〇〇一年JILPT

の前身の日本労働研究機構に転身。統括研究員を経て二〇〇九年七月から現職。経済・経営の視点から労働政策に関する調査研究に従事。最近著は、本稿のもととなっているJILPT労働政策研究報告書No.一六一「雇用の多様化の変遷(そのⅢ)」(二〇〇三・二〇〇七・二〇一〇)。

JILPT BOOKS

4月1日より販売開始

労働関係法規集 2014年版

B6判変型 852頁 2014年3月刊 ISBN978-4-538-14026-1

労働関係の法令を幅広く収録

社会生活に必携の労働関係法規を持ち運べる分量・判型に収めたコンパクトサイズです。

基本的な法令のほか、必要な告示や指針等も収録し、労働法の学習だけでなく実務にも役立つよう編集しています。法律を学ぶ学生、企業の人事担当者、労働組合の方はもちろん、広く一般の皆様にも活用いただけます。

2014年版の主な改正法令等

「障害者の雇用の促進等に関する法律」、「健康保険法」、「厚生年金保険法」、「男女雇用機会均等法」施行規則など



定価：1,296円+税

●ご購入のお申込み・お問合せ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp http://www.jil.go.jp/