

基幹化する非正社員

— 多様化とその行方 —

パート、派遣労働者、契約社員などの「非正社員」は、人件費コスト削減の有効な手段として活用され、「失われた20年」の不況期に急増した。しかし、この間、非正社員の活用方法が多様化したこともあり、企業の中で欠かせない高度な業務や基幹的な仕事を担う層もあらわれてきた。今号の特集では、当機構の調査などをもとに、需要側・供給側の両方から多様化の実態を明らかにし、現状に潜む課題も浮き彫りにする。

非典型雇用労働者の増加と政策対応

統括研究員 岩田 克彦

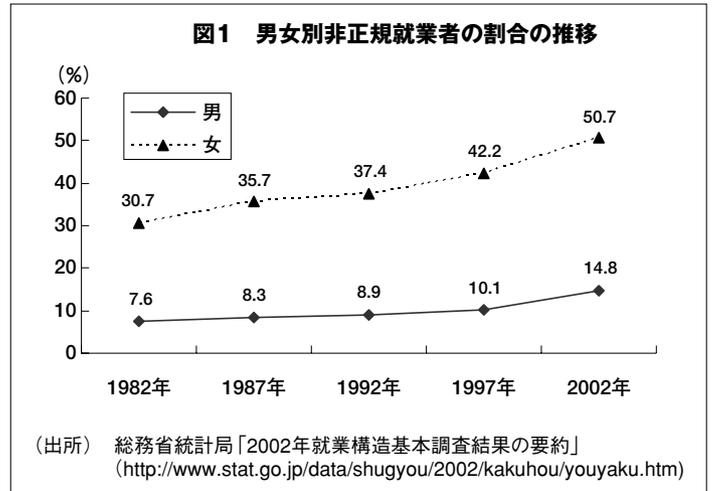


調査研究機関誌 2003
No.158

JIL

非典型雇用労働者の多様な就業実態
—「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析—

日本労働研究機構



パートタイマー、派遣労働者、契約社員など、非典型（非正規）雇用労働者——いわゆる正社員以外の労働者が近年急増している。こうした就業形態の多様化は、労働者の生涯設計、企業の雇用管理、労使関係、そして労働政策の枠組みなど多くの分野に広範な影響を及ぼしている。日本労働研究機構の調査研究報告書「非典型雇用労働者の多様な就業実態」（二〇〇三年七月）は、旧労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（一九九四年、九九年）の個票分析などを踏まえて、非典型雇用労働者の多様な就業実態を多面的に

はつめい

整理したものであるが、本稿はその分析を紹介しつつ、望まれる政策対応を考えたものである。なお、本稿で、執筆者のみで出典を挙げていない場合は、上記報告書所収論文を指す。

1. 多様な就業形態の進展

非典型雇用労働者の増加の現状を、「就業構造基本調査」（総務省統計局）で見よう。雇用者に占める「非正規就業者」の割合を男女別にみると、一九九七年から二〇〇二年にかけて男性は

一〇・一％から一四・八％に、女性は四二・二％から五〇・七％へいずれも大きく上昇している。長期的にみても「非正規就業者」の割合は上昇を続けているが、この五年間はその傾向が男女とも顕著となつている（図1）。

就業形態別状況は、旧労働省「一九九九年就業形態

表1 性・就業形態別労働者割合 (%)

()は非正社員を「100%」としたときの割合

	正社員	非正社員							
		(非正社員の就業形態)							
		契約社員	臨時雇用	短時間パート	その他パート	出向社員	派遣	その他	
男女計 100.0	72.5	27.5 (100.0)	2.3 (8.4)	1.8 (6.7)	14.5 (52.9)	5.8 (21.0)	1.3 (4.6)	1.1 (3.9)	0.7 (2.5)
男 100.0	85.1	14.9	2.1	1.8	5.2	2.6	1.8	0.6	0.8
女 100.0	53.0	47.0	2.6	2.0	28.9	10.7	0.4	1.8	0.6

(出所) 厚生労働省「1999年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

の多様化に関する総合実態調査」でみるのがいい。本調査の調査対象は、事業所調査は、常用雇用五人以上の一万五〇〇事業所、個人調査は、上記事業所調査の調査対象事業所に就業している労働者約三万人で、事業所調査、個人調査ともに無作為抽出となっている。多様な形態での雇用実態については、わが国における最も包括的で大規模な調査統計である。

本調査によると、いわゆる非正社員の割合は、二七・五％と約三割で、特に女性の中でのウエイトは四七・五％と半数近くまでなっている。女性の中では、短時間パート（正社員より一日の所定労働時間ないし所定労働日数が短い者）が二八・九％、その他のパート（正社員と所定労働時間・所定労働日数がほぼ同じ者）が一〇・七％とパートタイマーが多い。契約社員、派遣労働者とも無視できないウエイトを占めている（表1）。

2. 非典型雇用労働者の特徴

筆者と藤本隆史氏（労働政策研究・研修機構臨時研究助手）の共同論文等に基づき、非典型雇用労働者の特徴を挙げよう。第一に、現在の就業形態について理由をみると、「家計の補助、学資等を得るため」（三四・二％）、「自分の都合のよい時間に働けるから」（三二・八％）など、現在の就業形態を任意的に選択している者が多い。「正社員として働ける会社があったから」の回答は一四・〇％と少ないが、契約社員・派遣労働者ではそれぞれ二九・三％、二九・一％と比較的高い。現在

表2 各種制度の適用 (%)

	退職金制度	福利厚生施設	雇用保険	健康保険	厚生年金保険
正社員	91.8	71.5	-	-	-
男性	93.3	75.7	-	-	-
女性	88.3	61.6	-	-	-
常用型派遣	35.3	44.2	76.5	74.2	68.4
登録型派遣	6.9	51.4	73.6	68.3	64.4
若年者・短時間パート	2.0	19.4	11.3	8.0	6.9
若年者・その他パート	17.6	24.9	47.5	51.5	50.1
女性既婚・短時間パート	11.1	30.0	41.2	19.8	19.6
女性既婚・その他パート	16.8	39.4	78.3	68.3	66.7
高齢者・短時間パート	10.3	30.2	25.8	16.3	9.6
高齢者・その他パート	8.2	39.1	73.2	74.9	64.9
契約社員	28.1	62.9	83.7	83.5	81.2

注：雇用保険、健康保険、厚生年金保険については正社員にはたずねていない。

(出所) 厚生労働省「1999年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

3. 望まれる政策対応

より「専門的な資格・技能を生かせる」仕事につき、勤め先に対する期待も高くなっている。第三に、職場の満足度では、非正社員は、労働時間・休日数、勤務体制などの満足度が高く、雇用の安定性、賃金、福利厚生、教育訓練・能力開発等で低い。なお、賃金については、正社員の満足度も低い。第四に、社会保険制度や福利厚生施設等の適用については、改善が図られるべき事項が多い(表2)。他方、事業所が非典型雇用労働者を雇用する理由としては、「人件費の節約のため」(六一・一%)を挙げる事業所がさわ立って多い。特に、短時間パート、その他のパートで約六割と高い割合である。以下に続くのは、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」(三〇・七%)、「一日、一週の中の仕事の繁閑に対応するため」(二九・六%)等である。

以上を要約すると、就業形態の多様化は、需要・供給両面のニーズを踏まえて広がっているが、雇用の安定性、能力開発、そして賃金・社会保険制度等の面での改善が必要であり、また、労働と家庭・教育等の生活が両立を求めるニーズへの対処が重要ということになる。

への対応

(1) 雇用の安定性・能力開発ニーズ

多様な就業形態を横断して、報酬や就業時間等の条件を一律に規制することは難しい。しかし、雇用の安定感を高めるため、書面による就業条件の明示の徹底、使用者からの有期雇用の雇止め(契約更新拒絶)に対する何らかの規制などは必要であろう。また、教育訓練・能力開発のあり方については、各就業形態を通じて満足度が低い。とくに女性に対する教育訓練機会が少なくない。積極的な改善が求められよう。

(2) 社会保険の適用拡大、税制
医療保険・公的年金では、一日又は一週間の所定労働時間および一カ月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね四分の三以上である者に限り、被用

者保険の被保険者となれる。そして、四分の三未満であると、年収が一三〇万円以上で国民年金の被保険者、一三〇万円未満で被用者保険の「被扶養者」となる。また、税制においても控除を受けられる境界線がある。こうした制度が就業調整をもたらし、パートタイマーや高齢者の一般的な就業条件の向上を妨げていることを永瀬伸子御茶ノ水大学助教授は説得的に説明している(報告書第七章)。就業ニーズの多様化に対応した社会保障の充実を図る観点から、パートタイマーに厚生年金保険(例えば、週所定労働時間二〇時間以上とするなど)や医療保険の適用拡大、税における配偶者控除の縮小などが検討されているが、永瀬助教授は保険料納付実績を反映した給付と低所得者への配慮をあわせた制度改革の必要性を強調している。

なお、登録型派遣労働者は、待機期間のたびに国民年金の被保険者に移ることとなり、届出事務が煩雑との指摘があった。このため、二〇〇二年四月以降、待機期間が一カ月を超えない場合であって、同一の派遣元から次の派遣就労が確実に見込まれる場合には、厚生年金等の適用を継続することができることとなった。さらなる適用拡大の検討が必要であろう。

(3) 仕事と家庭の両立

西川真規子法政大学助教授によると、既婚女性に多い短時間パートは、他と比べて仕事の内容というより生活とのバランスを重視し、短時間勤務、短時間通勤を評価するなど、積極的に非正社員化している傾向が一般的に見られる。一方、男性はいったん正社員の仕

の就業形態をやむをえず消極的に選択した者は、短時間パートでは特に少ない一方で、登録型派遣、契約社員、若年者・その他パートでは比較的多い。第二に、労働志向をみると、九九年調査では、九四年調査に比べ、正社員と常用型派遣、高齢者パート(六一歳以上)では仕事重視度が高くなっているのに対して、登録型派遣や若年者パート(未婚で二四歳以下)、特に男性では生活重視度が高くなっている。派遣労働者では職業意識の高い者が増え、

雇用量を調節するため(三〇・七%)、「一日、一週の中の仕事の繁閑に対応するため」(二九・六%)等である。以上を要約すると、就業形態の多様化は、需要・供給両面のニーズを踏まえて広がっているが、雇用の安定性、能力開発、そして賃金・社会保険制度等の面での改善が必要であり、また、労働と家庭・教育等の生活が両立を求めるニーズへの対処が重要ということになる。



非正社員はサービス業の店舗には欠かせない存在だ
(日本マクドナルド提供)

事につくと、その後は安定的な職業生活を送る傾向が強い(報告書第三章)。こうした家族内の性別役割分業を見直すためにも、仕事と家庭が両立する就業環境の整備が必要である。

まず、正社員、専門職としての契約社員、パートタイマー、それぞれ相互の転換制度が考えられるが、脇坂明学習院大学教授は、パートの正社員希望は少ない(女性短時間パートで六・五%、女性その他のパートで一七・五%)が、これは正社員の労働時間が長いからではないかと推測している。正社員のパート希望はさらに少ない(一%に満たない)。脇坂教授は、労働時間が短いだけで処遇内容は通常の正社員と同じである「短時間正社員」制度の導入が正社員、パートの相互転換希望者を増やすとしている(報告書第五章)。日本においても、男女を問わず、積極的に奨励されるべきであろう。

さて、雇用情勢が厳しい現在、雇用の維持・確保の観点からワークシェアリングが注目を浴びている(二〇〇二年一月の「ワークシェアリングに関する政労使合意」を参照)。ワークシェアリング、つまり、仕事の分かち合いとは、労働時間の短縮によって雇用機会を維持・創出しようとする政策である。単に各企業ないし日本全体の雇用拡大だけでなく、より働きやすく暮らしやすい社会を実現する方策ともなりうるものである。佐藤博樹東大教授は、パートでの仕事重視者は週の労働日数は少ないが出勤したときは比較的長く働くことを選択しているとし、仕事重視者のパート参入を促進するため、短日数勤務の働き方の開発が必要だとする(報告書第四章)。オランダなどの例を見ると、こうした短日数勤務の開発も、ワークシェアリング実現の重要方策と考えられよう。なお、参考文献に挙げた岩田・金子論文は、ワークシ

ェアリング関連の労働政策をワークシェアリングの類型別に、同社会保障政策を各労働者類型と事業主別にそれぞれ整理している。ご参照いただければ幸いである。

永瀬助教は、男女間および就業形態間の賃金格差を要因分解すると、勤続、学歴、職種、年齢、企業規模などで説明できる賃金差は大きくないとし、日本における一番大きい賃金差の原因は、男女で「年齢」の評価が異なることであるとす。すなわち、ジェンダー・ギャップの存在を指摘する(報告書第六章)。確かに、正社員と他の就業形態の者との間の処遇の違いについて合理的な説明が難しい個別事例も多い。職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇する「働きに応じた公正な処遇」(厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会報告、二〇〇三年三月)の実現に向け、政労使の計画的かつ着実な取り組みが望まれる。

(4) 均待待遇の実現

今後の課題は、雇用と自営の中間的就業者(フランチャイズ・オーナーや委託契約労働など)や派遣労働者以外の雇用先企業以外で働く労働者(製造業の生産現場で働く社外工、事業所の清掃や警備などの業務を請け負っている企業の労働者など)、ひいてはNPOの有償ボランティアなども含めた広汎な働き方全般にまたがる総合的分析と政策提言である。労働政策研究・研修機構では、総合研究プロジェクトの一つとして、こうした多様な働き方の

終わりに

実態調査と政策課題の提示に挑戦することになった。三年半後に最終報告を取りまとめるが、途上数次の問題提起をしていきたいと考えている。ともあれ、海外の動向も十分に参考にしつつ、わが国における労働者・企業双方のニーズに合った多様な就業形態が、「随時選択可能なものとして用意され」(雇用政策研究会報告)、国民生活の向上につながることを強く期待したい。

参考文献

日本労働研究機構「非典型雇用労働者の多様な就業実態―就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析(二〇〇三年七月)

厚生労働省 雇用政策研究会報告「雇用政策の課題と当面の展開―多様選択可能型社会の実現に向け個人の新たな挑戦を支援する政策展開」二〇〇二年七月

政労使ワークシェアリング検討会議「ワークシェアリングに関する政労使合意」二〇〇二年一月

厚生労働省 労働政策審議会雇用均等分科会報告「今後のパートタイム労働政策の方向について」二〇〇三年三月

岩田克彦・金子能宏「ワークシェアリングと労働・社会保障政策」、『年金と経済』vol.21, No.3 (二〇〇二年一〇月)

岩田 克彦(いわた・かつひこ)

労働政策研究・研修機構統括研究員。主な著書論文に『実践的な労働政策評価のあり方、手法を求めて』(編著、日本労働研究機構調査報告書No.160、二〇〇三年)、『労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた取り組みを中心として』(編著、日本労働研究機構、二〇〇三年)等。専門分野は高齢者雇用、就業形態の多様化等。