

平成 27 年 10 月 13 日（火）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 菅野和夫）

担当：総合政策部門 副主任研究員 高橋康二
TEL：03-5991-9303 E-Mail：ktaka@jil.go.jp
ホームページ：http://www.jil.go.jp

壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究報告 —就職氷河期から「20 年後」の政策課題—

バブル経済の崩壊により就職氷河期が到来し、若年非正規雇用労働者の増加が大きな社会問題となりました。しかし、それから約 20 年が経ち、その時期に学校を卒業した人は、いまや 40 歳前後となっています。そして実際に、もはや若年とは呼べない、35～44 歳層（壮年）の非正規雇用労働者が増加しています。このような背景のもと、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、2012 年度より「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」に取り組み¹、彼らの仕事と生活についての実証研究を進めています。

今般、一連の研究における 4 冊目の報告書を刊行しました。この資料では、国民各層における政策論議の活性化に寄与することを目的とし、これらの報告書に基づいて研究の背景と目的、研究の経過、これまでの研究成果、政策含意の要点を紹介します。

[ポイント]

- ・ 壮年（35～44 歳）非正規雇用労働者数は、2014 年時点で 149 万人。（有配偶女性を除く）
- ・ 壮年非正規雇用労働者には、若年（25～34 歳）非正規雇用労働者と比べ、不本意な理由で非正規雇用に就いている者、相対的に生活水準が低い者が多い。（有配偶女性を除く）
- ・ 壮年非正規雇用労働者の半数程度は、20 歳代前半～半ばには正規雇用で働いていた。
- ・ 正規雇用で働いた経験がある非正規雇用労働者の場合には、職業資格の取得が正規雇用への（再）転換確率を高める。ハローワークの利用も正規雇用への転換に有効。

1. 研究の背景と目的

（1）研究の背景

図表 1 は、25～34 歳層、35～44 歳層の非正規雇用労働者数・割合の推移を示したものである。上段から、2002 年から 2014 年にかけて、25～34 歳層の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、20.5%から 27.9%へと増加していることが分かる。たしかに、若年非正規雇用労働者は 2000 年代においても増加し続けている。他方、下段からは、同じ期間に、35～44 歳層の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、24.6%から 29.6%へと、やはり増加していることが分かる。実数では 259 万人から 397 万人への 53.2%の増加であり、25～34 歳層の非正規雇用労働者の増加率（12.6%）を上回る²。

¹ 研究テーマ名では「非正規労働者」の語を用いているが、言葉遣いの正確性を期する観点から、本資料の中では「非正規雇用労働者」の語を用いている。

² 言うまでもなく、実数で見た壮年の非正規雇用労働者の増加には、第 2 次ベビーブーマーがこの年齢層に差し掛かったことの影響が含まれている。しかし、壮年の就業者、雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合も確実に増加していることから、若年だけでなく壮年においても非正規雇用労働者が増加していると結論づけることに問題はないと考えられる。

以下、25～34歳層の非正規雇用労働者を「若年非正規雇用労働者」、35～44歳層の非正規雇用労働者を「壮年非正規雇用労働者」と呼ぶこととする。

図表1 年齢階層別にみた非正規雇用労働者数・割合の推移（人数：万人、割合：％）

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年	2013年	2014年
25～34歳の男女	(A)就業者	1434	1430	1429	1414	1397	1352	1313	1267	1235	1186	1168	1152
	(B)雇用労働者	1314	1311	1323	1307	1305	1258	1223	1180	1154	1122	1102	1086
	(C)非正規雇用労働者	269	281	308	318	328	324	313	302	298	297	301	303
	(C)/(A)×100	18.8	19.7	21.6	22.5	23.5	24.0	23.8	23.8	24.1	25.0	25.8	26.3
	(C)/(B)×100	20.5	21.4	23.3	24.3	25.1	25.8	25.6	25.6	25.8	26.5	27.3	27.9
35～44歳の男女	(A)就業者	1251	1276	1294	1323	1360	1399	1427	1436	1451	1509	1516	1514
	(B)雇用労働者	1052	1082	1102	1128	1167	1214	1238	1254	1272	1337	1344	1341
	(C)非正規雇用労働者	259	274	289	301	318	329	344	338	348	370	389	397
	(C)/(A)×100	20.7	21.5	22.3	22.8	23.4	23.5	24.1	23.5	24.0	24.5	25.7	26.2
	(C)/(B)×100	24.6	25.3	26.2	26.7	27.2	27.1	27.8	27.0	27.4	27.7	28.9	29.6

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

ところで、35～44歳層の非正規雇用労働者（壮年非正規雇用労働者）といえ、従来は有配偶（既婚）女性が多くを占めていた。しかし図表2は、有配偶女性だけではなく、男性、無配偶女性（未婚女性と離死別女性）の非正規雇用労働者数・割合も確実に増加していることを示している。

具体的には、35～44歳層の男性の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合は、2002年から2012年にかけて、5.6%から8.1%へと増加している（上段）。未婚女性についても、同じ10年間で24.2%から33.9%へと増加している（下段）。実数を見ると、35～44歳層の男性または未婚女性の非正規雇用労働者数は、この10年間で51万人から104万人へと倍増している。2013年以降も、35～44歳層の男性の非正規雇用労働者の割合は上昇し続け、2014年には9.6%に達している。女性については、2013年以降は未婚女性と離死別女性を合わせた「無配偶女性」の値を示しているが、これを見ても、2013年の40.3%から2014年の42.9%へと増加している。実数を見ると、35～44歳層の男性または無配偶女性の非正規雇用労働者数は、2014年時点で149万人となっている。

図表2 男女・婚姻状態別にみた壮年非正規雇用労働者数・割合の推移（人数：万人、割合：％）

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年	2013年	2014年
35～44歳の男性	(A)就業者	744	757	767	778	797	816	834	835	843	870	862	856
	(B)雇用労働者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753	747	740
	(C)非正規雇用労働者	35	35	43	45	49	53	58	53	57	61	68	71
	(C)/(A)×100	4.7	4.6	5.6	5.8	6.1	6.5	7.0	6.3	6.8	7.0	7.9	8.3
	(C)/(B)×100	5.6	5.5	6.6	6.9	7.3	7.6	8.1	7.4	7.8	8.1	9.1	9.6
35～44歳の未婚女性 (2013年以降は無配偶女性)	(A)就業者	71	78	82	93	97	112	112	121	123	134	203	194
	(B)雇用労働者	66	72	75	86	91	105	105	113	116	127	191	182
	(C)非正規雇用労働者	16	20	24	24	28	34	34	37	38	43	77	78
	(C)/(A)×100	22.5	25.6	29.3	25.8	28.9	30.4	30.4	30.6	30.9	32.1	37.9	40.2
	(C)/(B)×100	24.2	27.8	32.0	27.9	30.8	32.4	32.4	32.7	32.8	33.9	40.3	42.9

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

注1：女性については、2012年までは「未婚女性」、2013年以降は「無配偶女性」である。

注2：在学中の者は除いている。

（2）研究の目的

このような状況を踏まえ、本研究では、壮年非正規雇用労働者を（これまで研究・政策の対象となるが多かった）若年非正規雇用労働者と対置させて取り上げ、以下の3つの事柄を明らかにすることを目的とする。

第1は、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状である。第2は、壮年非正規雇用労働

の原因である。つまり、なぜ彼ら（壮年非正規雇用労働者）が、壮年期に非正規雇用労働をするに至ったかを明らかにする。第3は、壮年非正規雇用労働者への支援策の検討である。具体的には、正規雇用への転換を含め、彼らがキャリアアップしていく可能性と条件を明らかにする。

2. 研究の経過

以上の目的のもと、本研究ではヒアリング調査とアンケート調査を実施し、これまでに4冊の報告書を刊行している。

(1) ヒアリング調査「壮年世代の仕事と暮らしに関するインタビュー調査」

※調査の詳細は、以下(3)の①を参照。

- ・実施時期：2012年10月～12月
- ・調査対象(A)：35～44歳で、学校卒業から調査時点までに非正規雇用経験がおおむね通算10年以上あり、調査時点でも非正規雇用で働いている人、15人
- ・調査対象(B)：35～44歳で、学校卒業後、非正規雇用経験がおおむね通算10年以上あり、35歳以上で正規雇用へに転換し、調査時点でも正規雇用で働いている人、10人
- ・サンプリング：インターネット調査会社のモニターから該当・調査協力可能者を抽出
- ・調査方法：1人あたり約2時間のインタビュー
- ・ケースレコード収録数：23人（既婚女性を除くと22人）

(2) アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」

※調査の詳細は、以下(3)の③を参照。

- ・実施時期：2013年7月～8月
- ・調査対象：全国の25～34歳の男女3,000人、35～44歳の男女7,000人
- ・サンプリング：住民基本台帳からの層化二段無作為（系統）抽出
- ・調査方法：訪問面接法と留置法の併用
- ・有効回収数：4,970人（有効回収率49.7%）
- ・業務委託先：株式会社 日経リサーチ

(3) 報告書

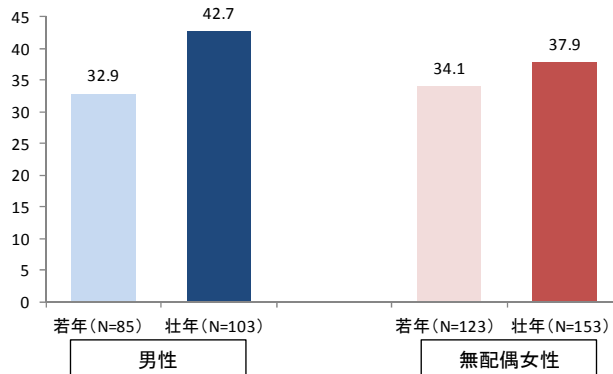
- ①資料シリーズ No.126『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から——』（2013年9月）
- ②労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』（2014年5月）
- ③調査シリーズ No.143『日本人の職業キャリアと働き方——JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より——』（2015年6月）
- ④労働政策研究報告書 No.180『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として——』（2015年9月）

3. これまでの研究成果

(1) 仕事と生活の現状

壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状として最初に注目されるのが、不本意非正規雇用労働者が多いということである。図表3から、若年非正規雇用労働者に比べ、壮年非正規雇用労働者には、男性・無配偶女性ともに、現在の働き方を選んだ理由として「正社員として働ける会社があったから」を挙げる人が多いことが分かる。

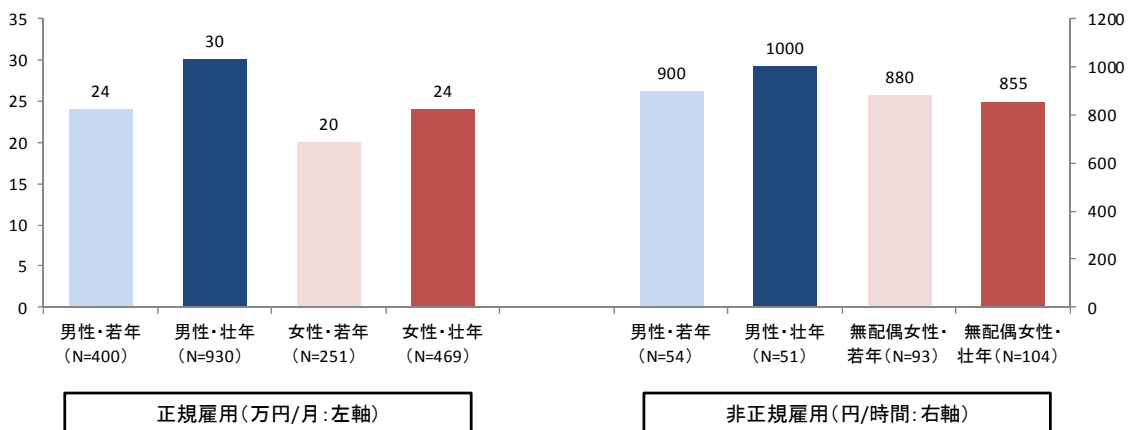
図表3 「正社員として働ける会社があった」非正規雇用労働者の割合 (%)



資料出所：報告書④図表 2-5-1 より。

非正規雇用の場合、年齢が上昇しても賃金上昇が乏しい。図表4は、雇用労働者の賃金（中央値）を示したものである。ここから、男性の正規雇用では壮年の方が月給ベースで6万円高く、女性の正規雇用でも4万円高いことが分かる。これに対し、男性の非正規雇用では、壮年は時給ベースで100円高いにとどまり、女性の非正規雇用では25円低くなっている。

図表4 雇用労働者の賃金（中央値）

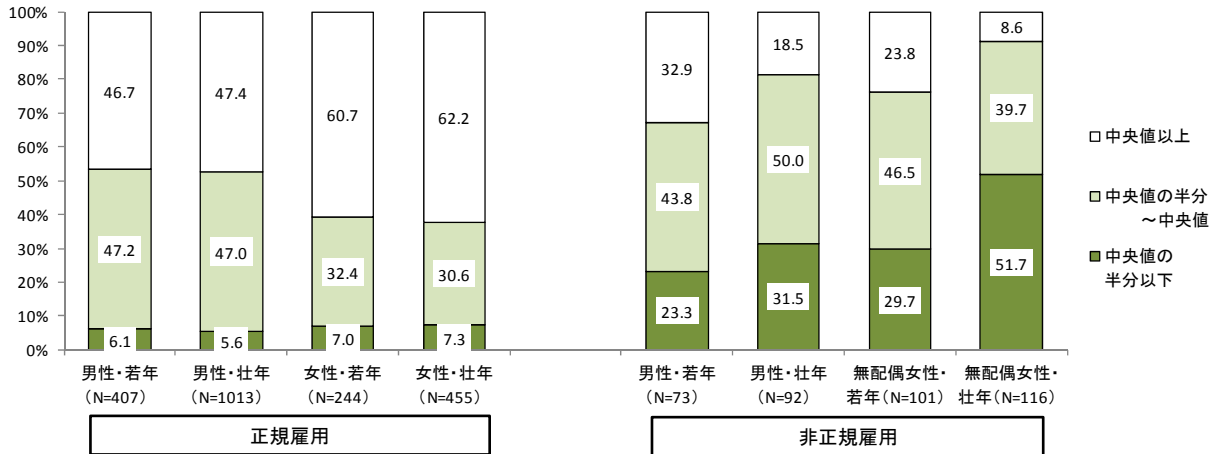


資料出所：報告書②第Ⅱ部資料編より。

正規雇用とは異なり、非正規雇用では壮年の賃金が若年のそれとさほど変わらない。そのことも関係してか、壮年非正規雇用労働者の生活は厳しい。図表5は、雇用労働者について

等価所得を求め³、正規/非正規別、男女別（婚姻状態別）、年齢層別にその分布を示したものである。ここでは、雇用労働者全体の等価所得の中央値を求め、その半分以下、半分～中央値、中央値以上に3区分している。すると、正規雇用の場合には、男性・無配偶女性ともに、若年と壮年とで等価所得の分布に違いがないが、非正規雇用の場合には、男女ともに、若年よりも壮年の方が中央値の半分以下の割合が高くなること分かる。

図表5 雇用労働者の等価所得の分布

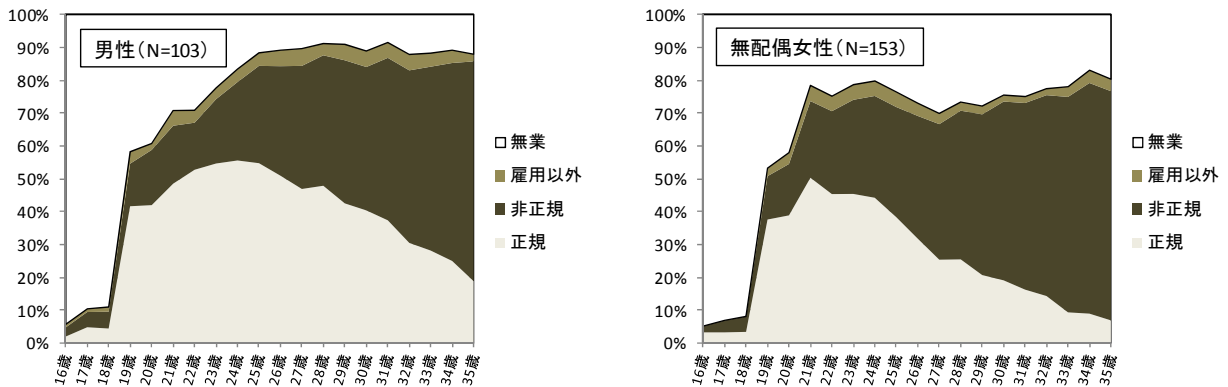


資料出所：報告書②図表 5-2-3、図表 5-2-4 より。

(2) 非正規雇用労働の原因

壮年非正規雇用労働者は、これまでどのようなキャリアを歩んできているのか。アンケート調査の分析によると、若い時から一貫して非正規雇用であった者ばかりではないことが分かる。図表6は、壮年非正規雇用労働者の過去のキャリアを示したものである。ここから、男女ともに20歳代前半～半ばには半分近くが正規雇用で働いていたことが読み取れる⁴。

図表6 壮年非正規雇用労働者の過去のキャリア



資料出所：報告書④図表 6-3-2、図表 6-3-4 より。

³ 等価所得とは、世帯単位で集計した所得を、世帯構成員の生活水準を表すように調整した金額のことである。ここでは、アンケート調査で把握した世帯年収を、世帯人員の平方根で割って算出している。

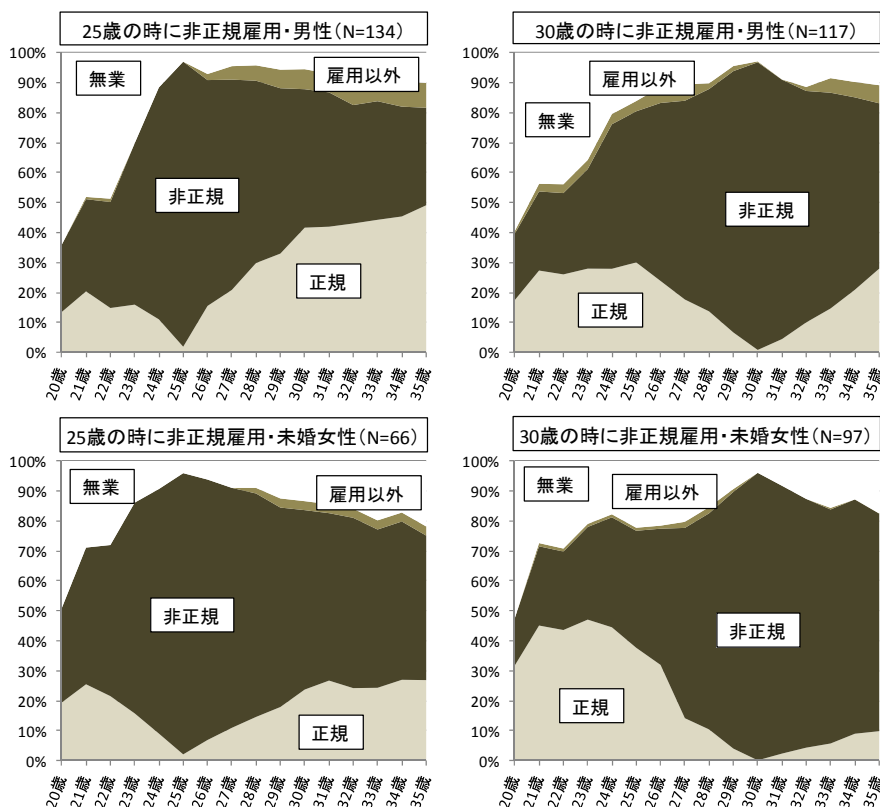
⁴ ただし、初職が非正規雇用である者の割合は近年になるにつれ高まっており、壮年非正規雇用労働者のうち、若い時から一貫して非正規雇用である者の割合が、今後高まっていくものと予想される。

それでは、なぜかれらは非正規雇用に転じるようになったのか。ヒアリング調査からは、会社都合退職のほか、長時間労働・業務上疾病、理不尽な労働条件による退職をきっかけとして挙げる者が多い（報告書①）。アンケート調査の分析からも、過去の職場で過重労働の経験、ハラスメントを受けた経験があるとする者ほど非正規雇用に転じやすいことが示されており、職場での何らかのトラブル発生が背後にあることが示唆される（報告書④第7章）。

（3）キャリアアップの可能性と条件

壮年非正規雇用労働者のキャリアアップの可能性はどのくらいあるのか。図表7は、壮年の男性、未婚女性のうち、25歳、30歳の時点で非正規雇用であった者についての⁵、20～35歳にかけてのキャリアを示したものである。ここから、男性の場合、25歳時点で非正規雇用であった者のうち4～5割程度は5年後に正規雇用に転じていることが分かる。これに対し30歳時点で非正規雇用であった者のうち、5年後に正規雇用に転じている者の割合は相対的に低い。未婚女性の場合、30歳時点で非正規雇用であった者で、5年後に正規雇用に転じている者はかなり少ない。25歳時点で非正規雇用であった者よりも30歳時点で非正規雇用であった者の方が正規雇用に転じにくいことを踏まえるならば、それよりも高い年齢での正規雇用への転換は、さらに少ないと考えられる。

図表7 非正規雇用の経験がある壮年の男性・未婚女性のキャリア



資料出所：報告書④図表9-2-2、図表9-2-4より。

⁵ 正確には、25歳、30歳の1年間において、6ヶ月以上非正規雇用で働いていた者を取り出している。

とはいえ、正規雇用への転換を希望している者が、希望を実現するすべがないわけではない。ヒアリング調査からは、職業資格の取得がその一助となっていることが示唆された（報告書①）。アンケート調査の分析からも、30歳時点で非正規雇用または無業である者について、過去に正規雇用で働いた経験がある場合には、職業資格を取得することでその後に正規雇用へ転換する確率が20%~30%程度高まることが読み取れる（図表8、図表9）。また、必ずしも高い年齢に限定されないが、ハローワークの利用が、正規雇用への転換確率を高めることも示されている（報告書④第12章）。

図表8 30歳時点で「非正規または無業」である者の、その後の正規雇用への転換の促進要因（プロビット分析）

	(a)正規経験なし				(b)正規経験あり			
	35歳時までに 正規転換		40歳時までに 正規転換		35歳時までに 正規転換		40歳時までに 正規転換	
	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.
男性ダミー	0.146	0.462 *	0.460	0.557 ***	0.139	0.287	0.106	0.272
(中学、高校)								
短大、高等専門、専修、各種 大学、大学院	0.255	0.565 *	0.263	0.587	0.101	0.328	0.001	0.302
両親のどちらかが大学・大学院卒 (職業資格なし)	0.335	0.628 **	0.562	0.621 ***	0.481	0.427 ***	0.342	0.404 **
職業資格あり(30歳以前に取得)	0.103	0.581	-0.022	0.623	-0.084	0.349	-0.119	0.358
職業資格あり(30歳以降に取得)	-0.079	0.576	-0.063	0.539	0.170	0.358	0.316	0.336 **
(1972年以前生まれ)	0.017	0.639	0.223	0.733	0.195	0.340 *	0.272	0.327 **
1973~1977年生まれ	0.044	0.559	-0.118	0.520	0.158	0.323	0.006	0.290
1978年生まれ以降	-0.042	0.627	-0.302	0.548 **	0.183	0.410	-0.097	0.402
N	90		90		137		137	

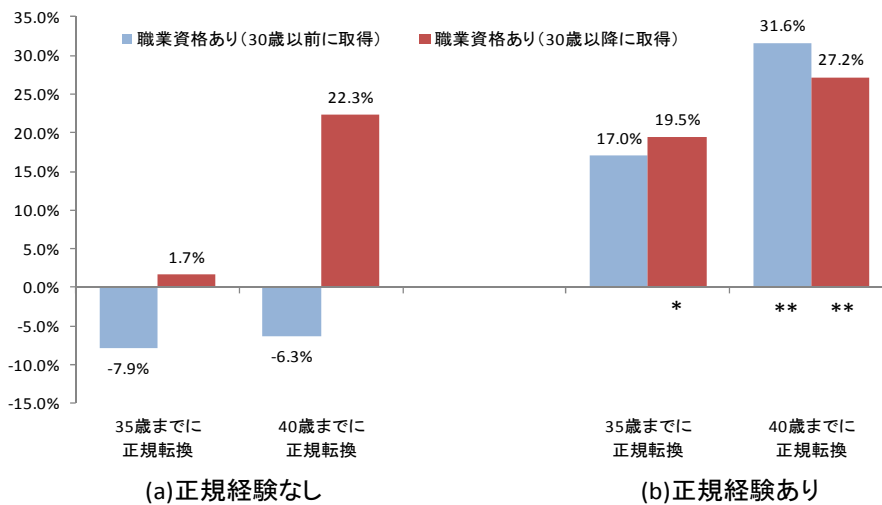
資料出所：報告書④図表11-3-5より。

注1：分析対象は、男性・未婚女性のみ。

注2：()は、レファレンスグループ。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

注3：上記の他、25歳時の雇用形態、30歳時の雇用形態、25歳時の職場での教育・訓練の状況、30歳時の職場での教育・訓練の状況をコントロールしている。

図表9 30歳時点で「非正規または無業」である者について、職業資格取得が正規雇用への転換確率を高める効果(%)



資料出所：図表8より作成。

注1：他の条件が一定だと仮定した場合に、正規雇用へ転換する確率が何%高まるかを示している。(職業資格がない場合を基準としている。)

注2：**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

4. 政策含意

(1) 労働政策の対象としての壮年非正規雇用労働者

男性・無配偶女性について見ると、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数こそ少ないものの、仕事と生活の両面でより大きな困難に直面している。これらの人々が低い収入のまま職業キャリアを終えたり、その際に年金加入期間が十分でなかったりすれば、当人の老後の生活はもとより、社会保障制度の観点からも、将来に大きな禍根を残すこととなる。そういった事態を防ぐためにも、壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づける必要性は極めて高い。

なお、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の実態は、職種や非正規雇用労働を選択した理由などにより大きく異なっており、その支援施策を講じる際には、対象者を適切に絞り込み、支援を必要としている者により多くの支援が届くよう工夫する必要がある。

(2) 正社員の職場環境、働き方の改善

正社員の職場環境、働き方を改善することで、壮年非正規雇用労働者の増加を抑制できる可能性がある。逆に言えば、ハラスメントなどの職場内のトラブル発生を放置していると、壮年非正規雇用労働者が増加する可能性もある⁶。それらに加えて、病気やけがを負った者の治療と職業生活の両立の推進や、一時的な短時間勤務制度に限定されない短時間正社員制度の導入の推進も求められる。

(3) 正規雇用への転換支援

壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者よりも、不本意な理由から非正規雇用で働いていることが多い。よって、壮年非正規雇用労働者についても、若年非正規雇用労働者と同様、正規雇用への転換支援を基本軸として政策を講じるべきであろう。その際、正規雇用で働いた経験がある者に対しては、職業資格の取得を促進することが有効である⁷。また、独力で転職活動を続けている非正規雇用労働者がいるならば、ハローワークの利用を促進していくことも有効である。

(4) 収入上昇に向けたキャリア形成支援

年齢が高いと正規雇用への転換確率が低いことから、正規雇用への転換を希望する者については、できるだけ早期に転換できるように支援した方がよい。しかし現実には、正規雇用へ転換することが難しい壮年非正規雇用労働者がいることにも留意する必要がある。それらの層を念頭に置けば、キャリアコンサルティングや技能検定・職業能力評価基準の活用などを通じてそのキャリアを的確に方向付け、少しでも収入が高まるよう支援することなどが求められる。

⁶ どのような職場で働いている正社員が、過重労働やハラスメントに直面する傾向にあるのかを調査したものとして、JILPT 調査シリーズ No.136 『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』(2015年3月)がある。

⁷ これに関連して、企業において具体的にどのような職業資格に対するニーズがあるのかを調査したものとして、JILPT 調査シリーズ No.142 『企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査』がある。