

2025年10月19日  
日本労働社会学会・第37回大会  
シンポジウム

# 日本の雇用構造はどう変わったか —正規・非正規雇用問題を中心として—

労働政策研究・研修機構(JILPT)

高橋 康二

ko.takahashi366@jil.go.jp

## 0-1. 報告の趣旨

- バブル経済崩壊から30年強。この間の雇用構造の変化を象徴するのは、非正規雇用の増加。(役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の比率(＝非正規雇用率)は20%→37～38%)
  - ただし、その前半は就職氷河期(※)であり非正規雇用の規制緩和の時代であったのに対し、後半は労働力不足と非正規雇用労働者保護の時代。
- ※本報告では、内閣府、厚生労働省の定義に従い、1993～2004年を「就職氷河期」、その時期に学校を卒業した世代を「就職氷河期世代」と呼ぶ。
- 本報告では、このような直線的でない環境変化の中で、日本の雇用構造が長期的に見てどう変わったのか、新たな課題は何かを、統計資料、報告者自身の調査、政策分析等から概観する。

## 0-2. 報告の目次

1. 報告の前提認識
2. 2010年代の「好転」
3. 学歴間格差
4. 企業での勤続を期待されない人々
5. 就職氷河期世代
6. 小括

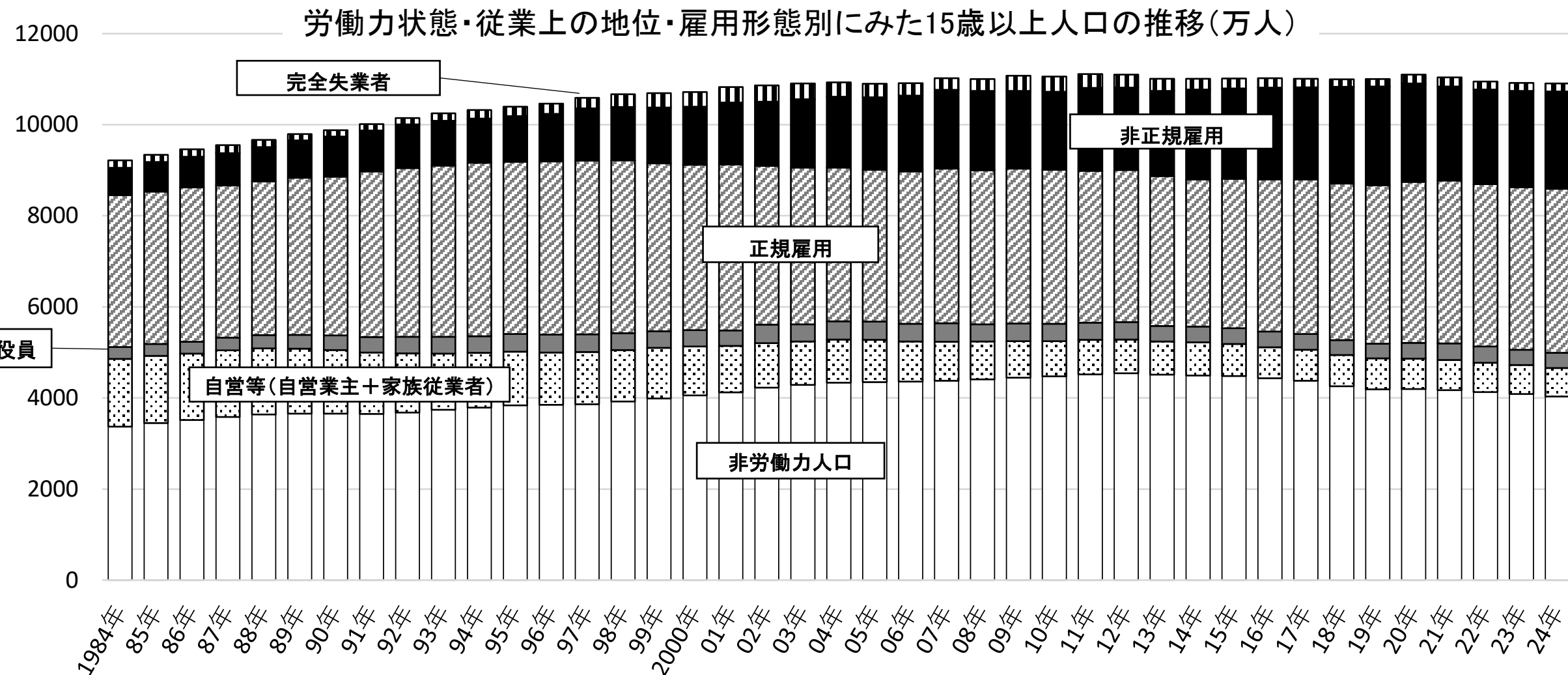
各論

狭義の「構造」の変化

世代固有の問題として

# 1. 報告の前提認識

# 人口の内訳はどう変わったか？



注: 2001年以前は「労働力調査」(年平均)と「労働力調査特別調査」(2月)を、2002年以後は「労働力調査」の基本集計(年平均)と詳細集計(1～3月平均)を組み合わせで作成。全体の合計は必ずしも15歳以上人口と一致しない。

出所: 総務省「労働力調査」長期時系列表(e-Stat)に基づき報告者作成。

# 「労働力調査」から読み取れること①

- 必ずしも失業者は増えていない。完全失業者数は、2002年に359万人を記録したが、2024年には176万人に（ピーク時から半減）。
- 自営等（自営業主＋家族従業者）は、一貫して減少。（ちなみに、フリーランス、プラットフォーム・ワーカーは、この減少している「自営業主」の区分の中に含まれる。）
- いずれにせよ、ほぼ一貫して、雇用セクターで働く人々が増加。日本はますます雇用社会化。

## 「労働力調査」から読み取れること②

- バブル経済崩壊～2010年代半ばは、正規雇用が減少、非正規雇用（パート、アルバイト、派遣社員、嘱託、契約社員、その他）が増加。
- 2010年代半ば以降は、正規雇用も非正規雇用も増加。（正規雇用の増分のほとんどは、女性）
- また、2010年代半ば以降は、女性と高齢者の就業率上昇により、非労働力人口が減少。

# 非正規雇用関連の法政策

| 年    | 労働法・労働政策等の動き                                                                                                                |            |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1985 | 労働者派遣法制定                                                                                                                    | 非正規雇用の規制緩和 |
| //   |                                                                                                                             |            |
| 1993 | パートタイム労働法制定                                                                                                                 |            |
| 1994 |                                                                                                                             |            |
| 1995 |                                                                                                                             |            |
| 1996 | 労働者派遣対象業務拡大（16業務から26業務に）                                                                                                    |            |
| 1997 |                                                                                                                             |            |
| 1998 | 労働基準法改正（有期労働契約上限3年に延長（特例））                                                                                                  |            |
| 1999 | 労働者派遣法改正（対象業務原則自由化）                                                                                                         |            |
| 2000 |                                                                                                                             |            |
| 2001 |                                                                                                                             |            |
| 2002 |                                                                                                                             |            |
| 2003 | 労働基準法改正（有期労働契約上限原則3年、特例5年に延長）<br>労働者派遣法改正（製造業務派遣解禁、派遣可能期間延長）                                                                | 非正規雇用労働者保護 |
| 2004 |                                                                                                                             |            |
| 2005 |                                                                                                                             |            |
| 2006 |                                                                                                                             |            |
| 2007 | 労働契約法制定<br>最低賃金法改正<br>パートタイム労働法改正（均等・均衡待遇の原則導入）                                                                             |            |
| 2008 |                                                                                                                             |            |
| 2009 |                                                                                                                             |            |
| 2010 | 雇用保険法改正（適用拡大）                                                                                                               |            |
| 2011 |                                                                                                                             |            |
| 2012 | 労働契約法改正（有期契約労働者の無期転換ルール導入、無期・有期契約労働者間の不合理な待遇差禁止）<br>労働者派遣法改正（日雇派遣禁止、派遣先労働者との均衡待遇配慮義務）<br>社会保険適用拡大（労働時間要件週30時間以上から20時間以上に緩和） |            |
| 2013 |                                                                                                                             |            |
| 2014 | パートタイム労働法改正                                                                                                                 |            |
| 2015 | 労働者派遣法改正（雇用安定措置、キャリア形成措置）                                                                                                   |            |
| 2016 | 正社員転換・待遇改善実現プラン（不本意非正規率削減目標設定）                                                                                              |            |
| 2017 |                                                                                                                             |            |
| 2018 | パートタイム労働法改正、労働者派遣法改正（「同一労働同一賃金」ルールの導入）                                                                                      |            |
| 2019 | 就職氷河期世代支援プログラム（～3年間）                                                                                                        |            |

| 年    | 労働法・労働政策等の動き                                     |
|------|--------------------------------------------------|
| 2020 |                                                  |
| 2021 | フリーランスガイドライン（フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン）策定 |
| 2022 |                                                  |
| 2023 | フリーランス新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）制定              |
| 2024 | 雇用保険法改正（適用拡大）<br>労災保険適用拡大（フリーランス特別加入）            |
| 2025 | 新たな就職氷河期世代等支援プログラムに向けた検討開始                       |

出所：報告者が作成。

- 2003年頃までは、非正規雇用の規制緩和。
- 2007年頃から、非正規雇用労働者保護、正規雇用への転換支援へ（自民党政権、民主党政権を問わず）。
  - 無期転換、均衡・均等待遇（「同一労働同一賃金」）ルール
  - 正社員転換支援
  - 就職氷河期世代支援
- コロナ後は、非正規雇用労働者保護の法改正・政策が一巡し、ゆるやかに、フリーランス保護の動き。

# 非正規雇用の活用理由は、人件費削減・フレキシブル化から、正規雇用の求人難へ

事業所における正社員以外の労働者の活用理由(MA、%)

|                           | 1994年<br>すべて | 1999年<br>すべて | 2003年<br>3つまで | 2007年<br>3つまで | 2010年<br>すべて | 2014年<br>すべて | 2019年<br>すべて |           |
|---------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| <b>正社員を確保できないため</b>       | <b>21.5</b>  | <b>11.6</b>  | <b>20.1</b>   | <b>22.0</b>   | <b>17.8</b>  | <b>27.2</b>  | <b>38.1</b>  | <b>増加</b> |
| 正社員を重要業務に特化させるため          | -            | 15.8         | 15.4          | 16.8          | 17.3         | 22.6         | 24.7         |           |
| 専門的業務に対応するため              | 22.5         | 23.8         | 23.1          | 24.3          | 23.9         | 28.4         | 29.3         |           |
| 即戦力・能力のある人材を確保するため        | 13.2         | 23.7         | 26.3          | 25.9          | 24.4         | 30.7         | 30.9         |           |
| <b>景気変動に応じて雇用量を調節するため</b> | <b>21.5</b>  | <b>30.7</b>  | <b>26.5</b>   | <b>21.1</b>   | <b>22.9</b>  | <b>19.9</b>  | <b>15.1</b>  | <b>減少</b> |
| 長い営業（操業）時間に対応するため         | 17.0         | 20.6         | 18.1          | 18.9          | 20.2         | 20.2         | 20.3         |           |
| 1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため       | 29.1         | 29.6         | 28.0          | 31.8          | 33.9         | 32.9         | 31.7         |           |
| 臨時・季節的業務量の変化に対応するため       | 20.1         | 23.0         | 17.6          | 16.6          | 19.1         | 20.7         | 20.6         |           |
| <b>人件費の節約のため</b>          | <b>46.1</b>  | <b>61.0</b>  | -             | -             | -            | -            | -            |           |
| <b>賃金の節約のため</b>           | -            | -            | <b>51.7</b>   | <b>40.8</b>   | <b>43.8</b>  | <b>38.6</b>  | <b>31.1</b>  | <b>減少</b> |
| <b>賃金以外の労務コストの節約のため</b>   | -            | -            | <b>22.5</b>   | <b>21.1</b>   | <b>27.4</b>  | <b>22.4</b>  | <b>17.2</b>  |           |
| 高年齢者の再雇用対策のため             | 10.2         | 10.3         | 14.2          | 18.9          | 22.9         | 26.8         | 29.0         |           |
| 育児・介護休業の代替のため             | -            | 6.2          | 3.0           | 2.6           | 6.7          | 10.3         | 11.2         |           |
| その他                       | 12.5         | 9.9          | 3.8           | 14.1          | 8.1          | 9.0          | 12.5         |           |

注：MA（複数回答）であるが、2003年と2007年は選択数は「3つまで」に制限されているので注意が必要。

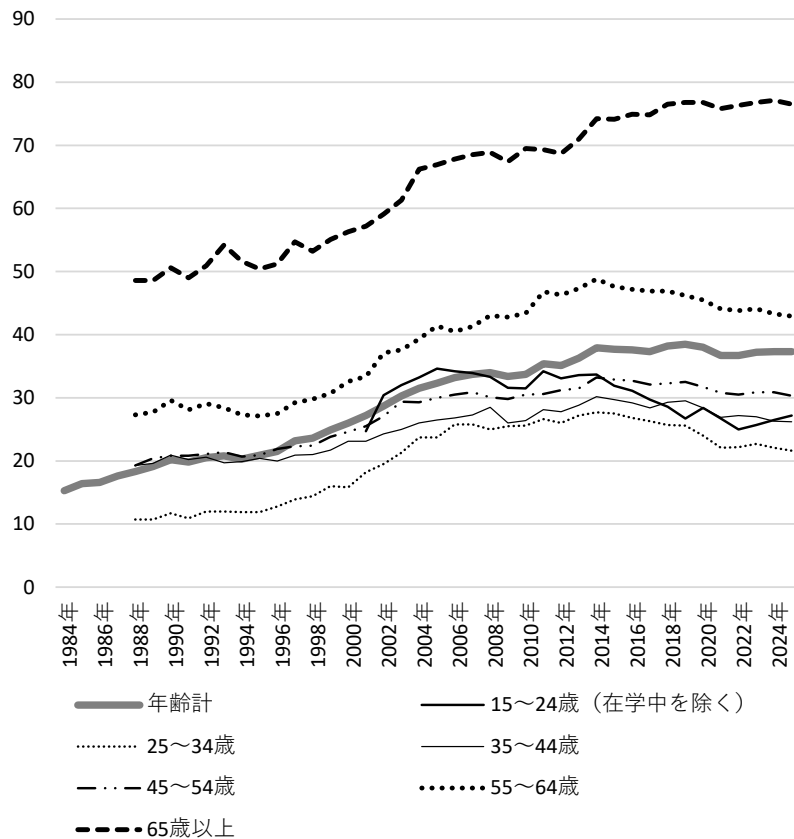
出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(e-Stat)に基づき、報告者が作成。

## 2. 2010年代の「好転」

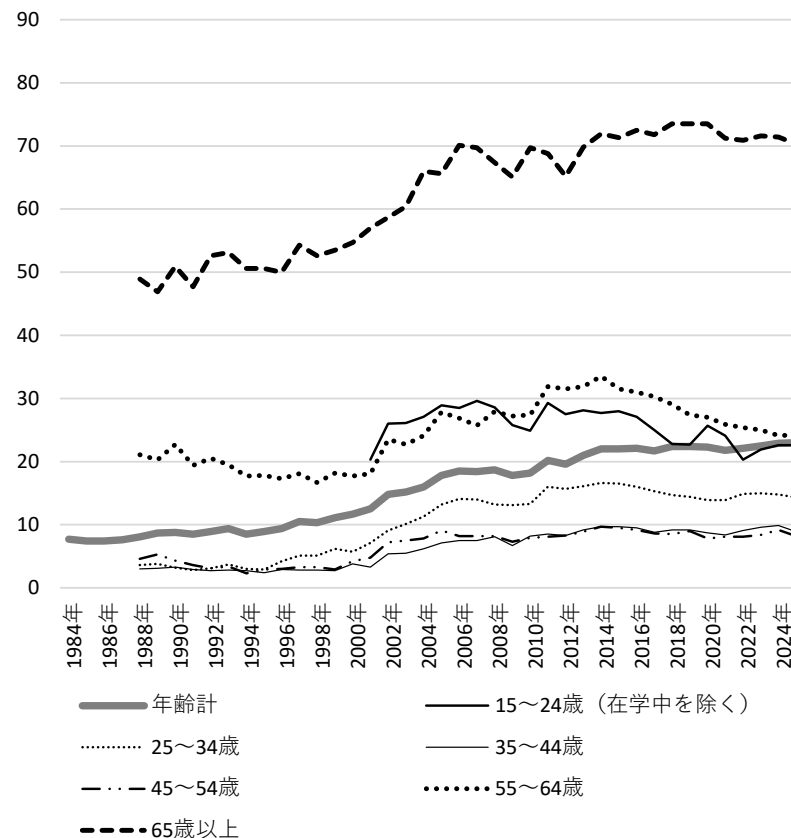
# 女性と現役世代では非正規雇用率が低下

役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の比率(%)

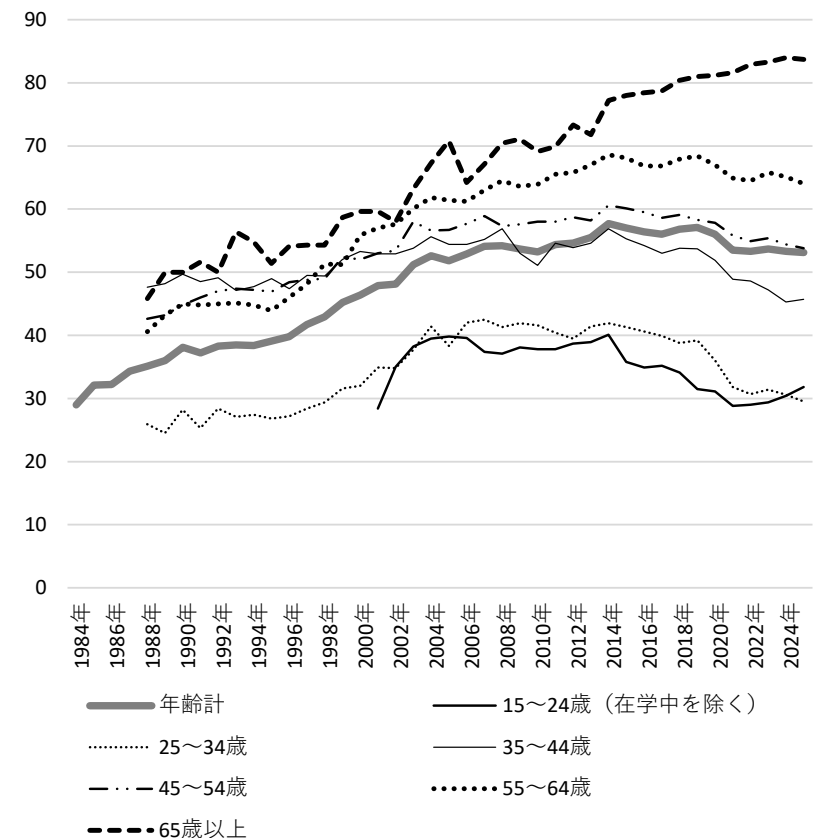
男女計



男性



女性

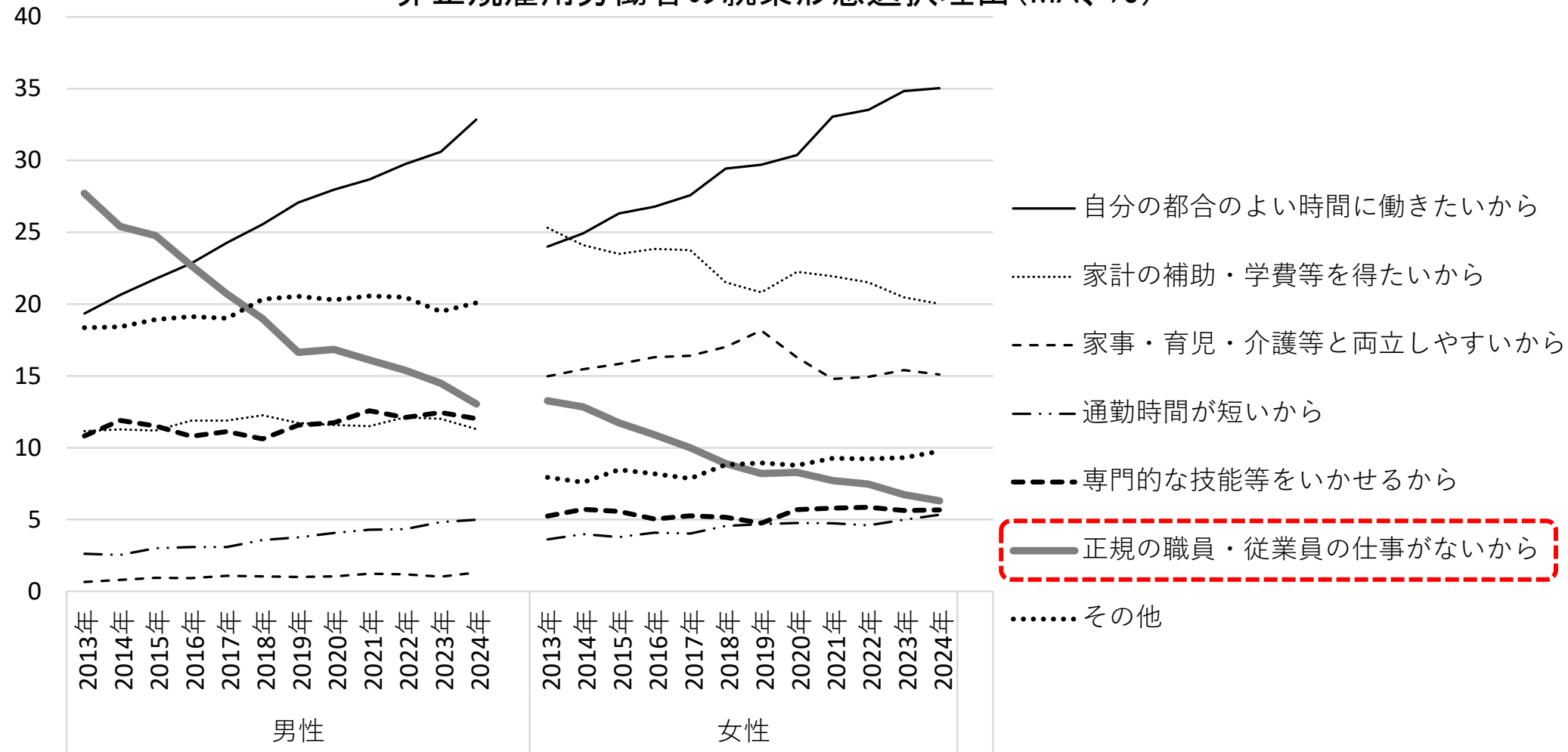


注: 2001年以前は「労働力調査特別調査」(2月)を、2002年以後は「労働力調査」の詳細集計(1～3月平均)より。

出所: 総務省「労働力調査」長期時系列表(e-Stat)に基づき報告者作成。

# 非正規雇用の中の「不本意」率も低下

非正規雇用労働者の就業形態選択理由(MA、%)



注:就業形態選択理由は、2013年から把握している。  
 出所:総務省「労働力調査」詳細集計(e-Stat)に基づき報告者作成。

# その他の「好転」要素

- 女性において、無期転換ルールの実行後、有期→無期への転換率が高まった。(高橋 2025)
- 厚生労働省EBPMチームの分析によれば、「同一労働・同一賃金」ルール施行により、正規・非正規(パート・有期)間の時給差が縮小し、非正規(パート・有期)へのボーナス支給率が上昇。(EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム 2023)
- 非正規から正規への転換者に対する2回のヒアリング調査(2012年、2025年)を比べると、2025年では、本人が正規への転換を希望さえすれば、そのハードルは低くなった印象。2012年調査では、正規転換者10名のうち半数程度が資格取得者、医療・介護分野への移動者であったが、2025年調査では、企業側の人手不足を背景に、幅広い職種・業種で正規転換が起きている。(JILPT編 2013, 2025)

### 3. 學歷間格差

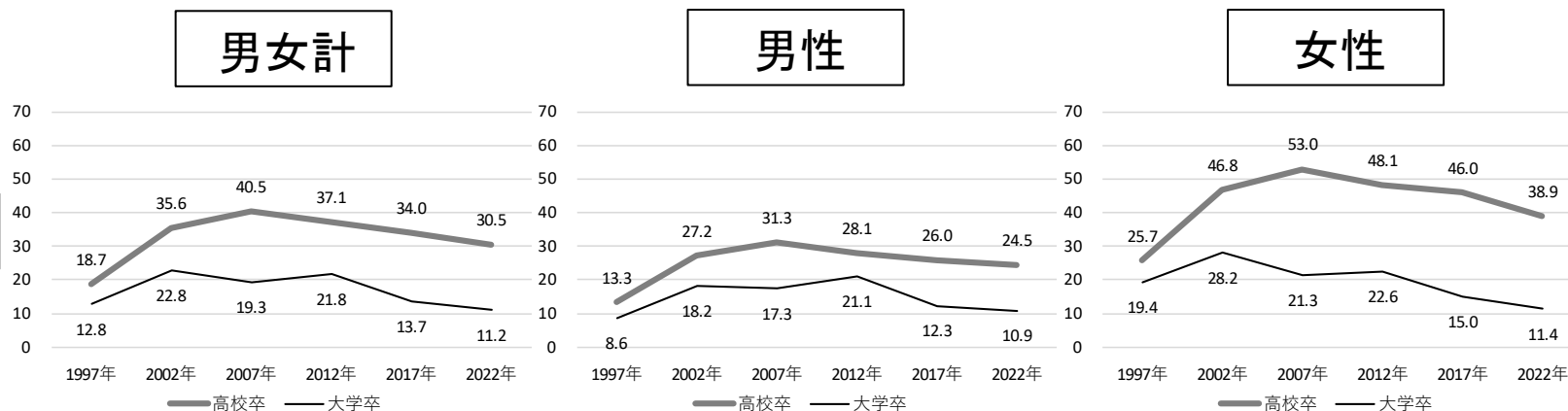
# 改めて、学歴間格差に注目する

- 日本に限らず、社会階層論や二重労働市場論においては、低学歴者が低賃金セクターで働くことが指摘されてきた。(鈴木 2018)
- これに対し、(日本特有とされる)正規・非正規格差は、二重労働市場とは異なる「新しい不平等」として概念化される傾向があった。(Sato & Imai 2011)
- もちろん、学歴と正規・非正規に関連があることは周知の事実。その上で、そもそも学歴と正規・非正規の関連は弱まっているのか、強まっているのか？

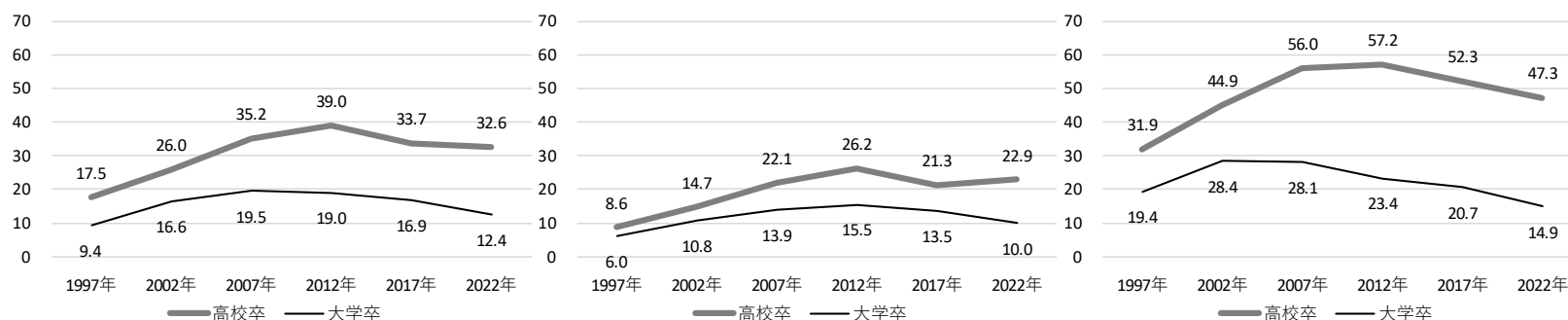
# 高卒の非正規雇用率はさほど下がらず(1997～2022年)

学歴別にみた非正規雇用率の推移(%)

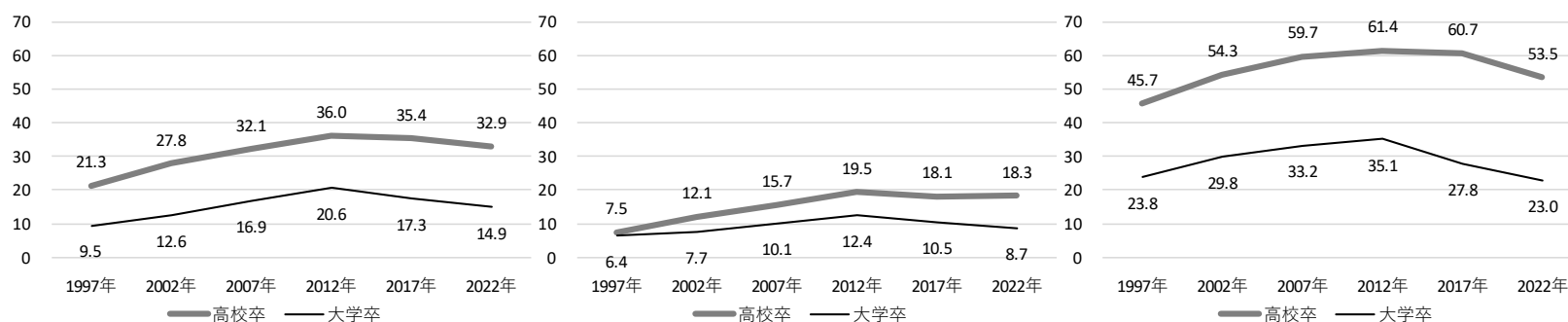
20～24歳



25～29歳



30～34歳



- 大卒非正規率は「上昇」から「低下」に転じてたことが明確。
- 高卒非正規率は2007～10年にかけて上昇した後、高止まりの場合もある。
- 1997年より2022年の方が学歴による非正規率の差は大きい。

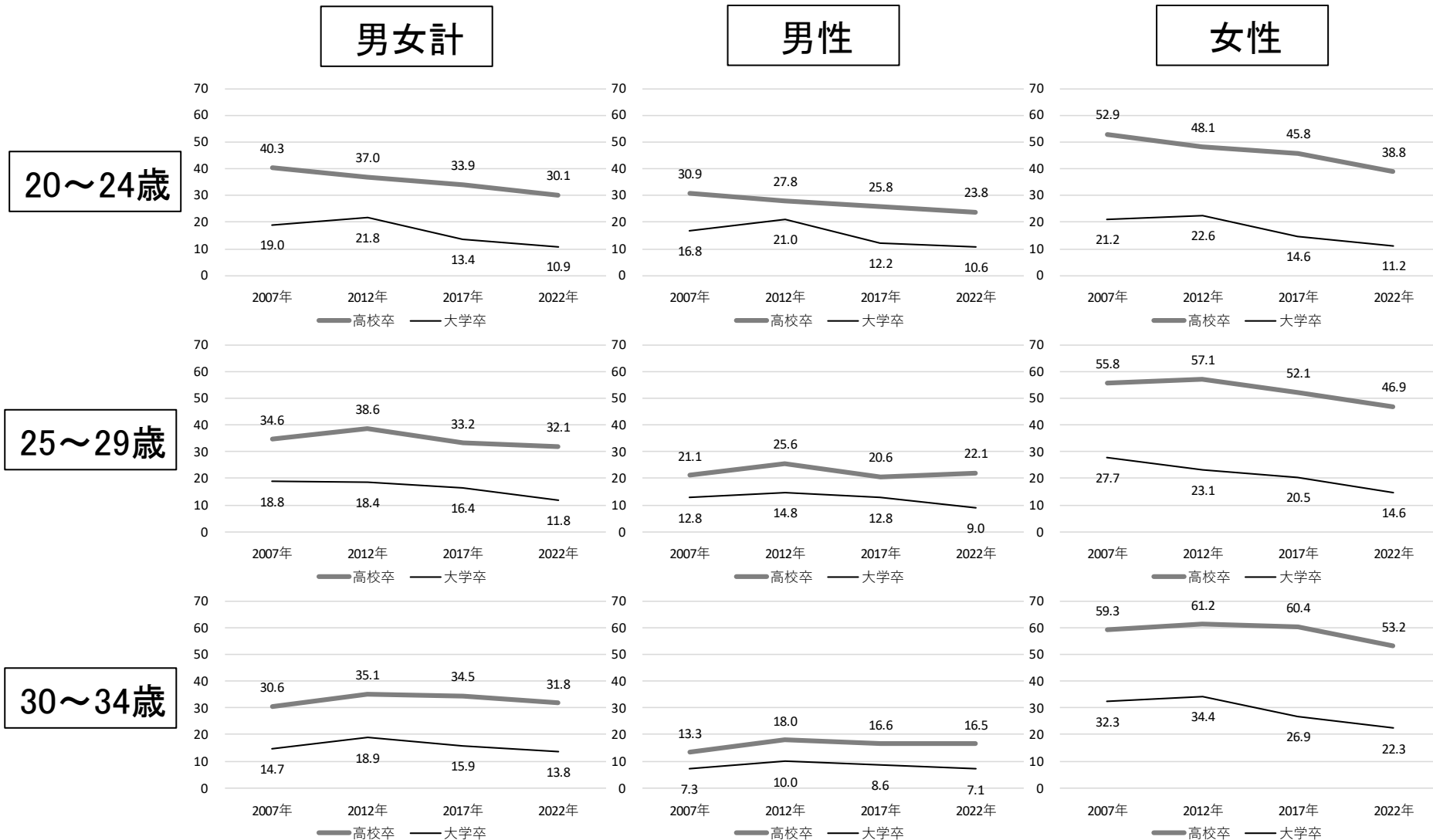
注1: 分母は雇用者(役員も含む)。分子は「雇用者のうち正規雇用労働者以外」。

注2: 2002年以前の「大学卒」には大学院卒が含まれており、「高校卒」には「専門学校卒」も含まれていると考えられる。

出所: 総務省「就業構造基本調査」(e-Stat)に基づき報告者作成。

# 高卒の非正規雇用率はさほど下がらず(2007～22年)

学歴別にみた非正規雇用率の推移(%)

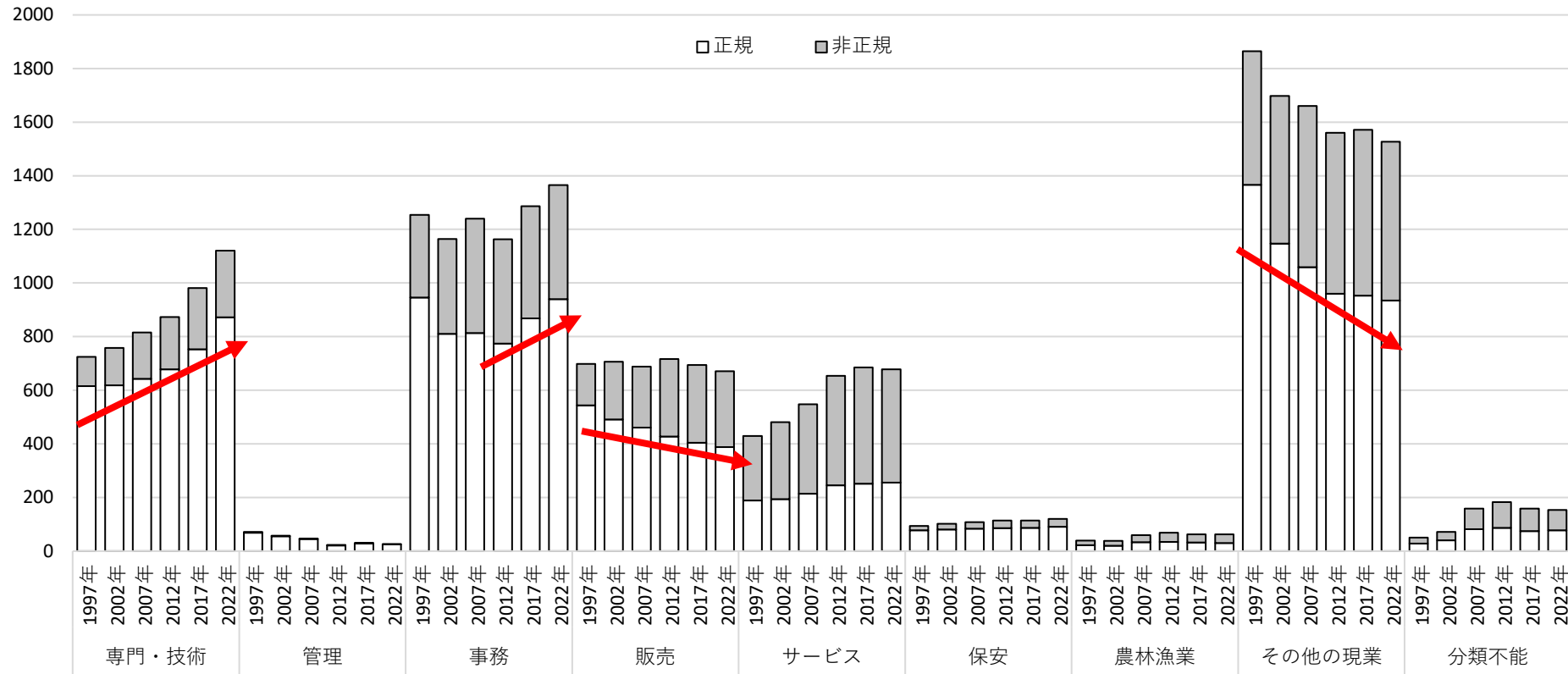


- 前頁よりも正確なデータを用いて2007～22年の推移をみても、結果は同じ。
- 学歴による非正規率の差が大きくなる傾向は、20～24歳層よりも30～34歳層で顕著。

注1: 分母は「役員を除く雇用者」。分子は非正規雇用労働者。※非正規雇用率の集計として、前頁より正確。  
注2: 「大学卒」に大学院卒は含まず、「高校卒」に専門学校卒を含まない。  
出所: 総務省「就業構造基本調査」(e-Stat)に基づき報告者作成。

# 正規雇用の増加見込みがあるのは、ホワイトカラーのみ

職業別にみた正規・非正規雇用労働者数の推移(万人)



- ・ 専門・技術: 正規が一貫して増加。
- ・ 事務: 正規がいったん減少して回復\*。
- ・ サービス: 正規は横ばい。
- ・ 販売・現業: 正規は一貫して減少。
- ・ 総じて、高卒者に向けた正規の仕事は増えない。

\*もともと、AI導入等が進む中で、事務の正規雇用が増え続けるとは考えにくい。ここでの注目点は、あくまで販売・現業の正規が一貫して減少している点にある。

注:「その他の現業」は、2007年以前は運輸・通信従事者、生産工程・労務作業者、2012年以後は生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者。

出所:総務省「就業構造基本調査」(e-Stat)に基づき報告者作成。

# 2012年ヒアリング調査より——非大卒現業職の実情

## ○XD氏（男性、当時38歳、中学卒） 化学工場で請負スタッフ

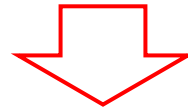
- 両親がおらず、高校進学を断念。中学卒業と同時に正社員として働き始めるが、激務により退職。コンビニでのアルバイト、製造・物流現場での非正規就業を経て、現在に至る。
- XD氏が見ている求人情報のなかに、「正社員」という言葉がほとんど見当たらない。たまに見かけるとしても、「大卒以上」などという形で学歴の限定がある。

## ○XJ氏（男性、当時36歳、高校卒） 機械修理の有期社員

- 高校卒業後正社員になるが、勤務地・労働時間が求人条件と異なることから1ヶ月で退職。娯楽施設でのアルバイト、製造業務派遣を経て、現在に至る。
- 地元で正社員になるのは難しい： Z県内で正社員になりたいとは思いますが、数年前からちょっと思ってるんですけど、年をとるにつれて、やっぱり諦めなきゃいけないことがどんどん増えていくと思うんですよ。・・・(中略)・・・ 最後は地方しかないんですよ。地方の工場だったら、40代でも募集しているんで、そこに行こうかなと思っているんで。

# 学歴間格差のゆくえ

- 学歴と正規・非正規は、もともと関連していたが、その関連が強まっている(特に、初職の後のキャリアにおいて)。
- その背景として、ホワイトカラーが非正規雇用化からの回復・好転を享受しているのに対し、現業職が、より長期的スパンでの非正規雇用化の渦中にあることが関係しているのではないか。



(深刻化する可能性)

- 日本の教育訓練の特徴は、学校教育が実質的に若年者のみに開かれていることと、企業内訓練が中心であり公的職業訓練の基盤が弱いこと。いずれも、低学歴非正規雇用労働者のキャリア上昇を難しくする。
- 進学率上昇により、高卒者がいっそうマイノリティになっていく(若年層では、既にそうになっている)。
- もっとも、欧米(特に米国)と比べれば、もともと学歴間賃金格差が小さいのが救いではあるが。

## 4. 企業での勤続を期待されない人々 （「直接雇用・常用」以外）

# 直接雇用・常用労働者中心の保護法制

- 非正規雇用労働者保護の目玉だった「無期転換ルール」「均衡・均等待遇（「同一労働同一賃金」）ルール」の主対象は、直接雇用・常用のパート・有期雇用労働者。
- それらの保護から漏れている労働者として、
  - 派遣労働者
  - フリーランス
  - プラットフォーム・ワーカー
  - スポットワーカーがある。

詳細は、参考資料①②③④

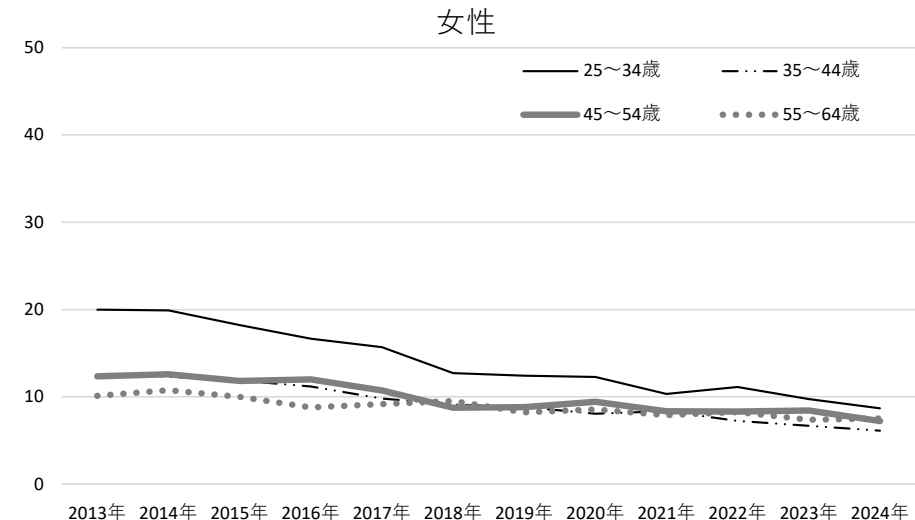
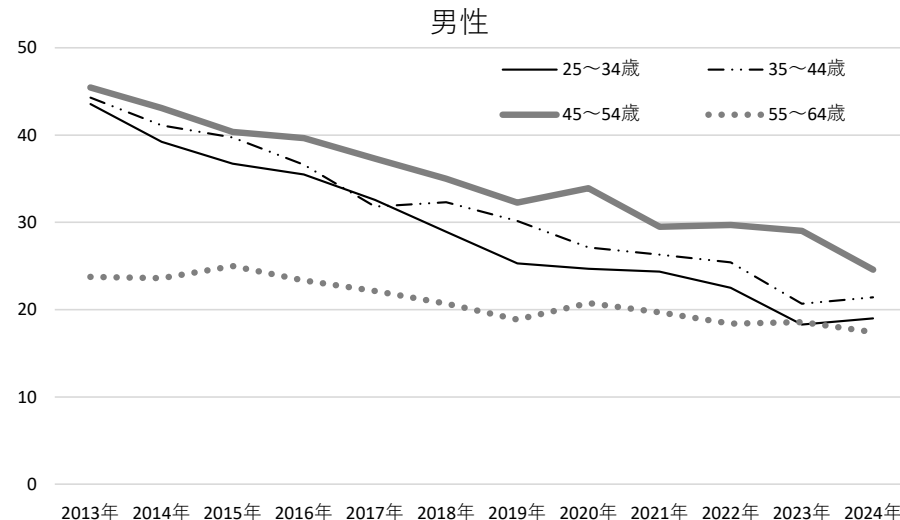
## 5. 就職氷河期世代

※本報告では、内閣府、厚生労働省の定義に従い、1993～2004年を「就職氷河期」、その時期に学校を卒業した世代を「就職氷河期世代」と呼ぶ。

# 「不本意」率が下がりにくい

- 現在では、就職氷河期世代の非正規雇用率は、前後の世代に比べて高いわけではない(Kondo 2023)。量的にみるならば、就職氷河期世代の不利益は、時間とともに小さくなっている。
- しかし、35～44歳、45～54歳の非正規雇用労働者の「不本意」率の低下ペースは、25～34歳のそれに比べてゆるやか。就職氷河期世代がそれらの年齢階級に入ったことが関係していると思われる。

非正規雇用労働者に占める「不本意」率(%)



注: 非正規雇用労働者のうち、就業形態選択理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選択した者の割合をあらわす。

出所: 総務省「労働力調査」詳細集計(e-Stat)に基づき報告者作成。

# 「ためらい」という問題

- より深刻なのは、非正規雇用での生活が長く続く中で、正規雇用への転換をためらい、「不本意非正規」という政策的支援の対象からはずれている(いた)可能性があること。
- 2012年ヒアリング調査において、少なくとも潜在的に正規雇用への転換希望を持つ非正規雇用労働者7名のうち、積極的に転職・求職活動を行っているのは2名のみ。これに対し、具体的な行動を起こすことにためらいを見せている者が4名(次頁)。
- 正社員転換・待遇改善実現プラン等においても、就職氷河期世代支援プログラム等においても、正規雇用への転換支援を受けられるのは、正規雇用への転換を自ら希望する場合のみ。

# 「ためらい」の具体例

| 対象者                     | 雇用形態<br>職務           | 具体的な行動をためらう事情(JILPT編 2013: 28)                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| XE氏<br>38歳<br>男性<br>大卒  | 契約社員<br>ソフトウェア<br>検査 | 「社会的な信用」や「安定」を考えれば、正社員として働く方がよいと考えている。しかし、 <u>期待通りの転職ができる自信がないこと</u> 、「 <u>変わって本当にうまくいくのか</u> 」という疑問や、「40に近い年齢で、失敗した後の処理が大変そう」という不安があることから、「 <u>踏み出しにくい</u> 」と感じている。また、「 <u>正社員はこき使われているという感じ</u> 」がすることも、「 <u>踏み出しにくい</u> 」と感じる一因となっている。 |
| XF氏<br>42歳<br>女性<br>短大卒 | 派遣社員<br>データ入力        | 現在、派遣社員として働いているが、派遣社員という形で何歳まで働くことができるか、不安に思っている。そして、不安解消のためには正社員にならねばならないと感じてはいるが、実際には転職活動には踏み切れていない。その理由としては、 <u>年収が下がるリスクを踏んでまで転職活動をする気になれないこと</u> 、 <u>求職活動中の生計を維持するのが難しいこと</u> などがあげられる。                                             |
| XM氏<br>41歳<br>男性<br>高卒  | アルバイト<br>倉庫作業        | 長く夜勤のアルバイトの仕事を続けており、正社員になることを希望している。しかし、夜勤のアルバイトを始めて以降、求人に応募して面接まで進んだ経験はない。積極的に求職活動に取り組めない理由としては、現在の仕事があること、 <u>41歳という年齢での正社員転職が困難だと感じられること</u> があげられる。                                                                                   |
| XN氏<br>37歳<br>男性<br>大卒  | アルバイト<br>書類発送        | 収入や将来の安定性の観点から、「正社員が一番理想」と考えている。しかし、正社員になるための取り組みは、現在のところ行えていない。その理由は、 <u>1日11時間のダブルワークが週5日にも及んでいること</u> である。たとえば、職業資格の取得の必要性も感じているが、 <u>仕事の忙しさがそれを阻んでいる状態</u> である。                                                                       |

※プレシンポを踏まえての補足：中西・高山編(2009)で取り上げられている事例と比べると、2012年ヒアリング調査の対象となった非正規雇用労働者の方が若干年齢層(世代)が上であること、学歴や職種の面で相対的に上位であることが指摘できる。ただし、中西・高山編(2009)が「なんとかやってゆく世界」を描いたのに対し、JILPT編(2013)が上記のような「ためらい」の感覚を読み取るという大きな差異が生じた理由としては、対象者の社会階層上の地位の違いよりも、調査の仕方(調査主体、目的、方法)の違いによるところが大きいと考える。具体的には、2012年ヒアリング調査では労働政策立案のための調査であることを承知の上で対象者が調査に協力しており、また、ヒアリングの質問も労働政策の枠組みに基づいている。ただし、報告者としては、そこで得られた言葉も現実の一端をあらわしていると考え。

# 日本のハローワークは、社会的弱者への「絞り込み」をしていない？（やや印象論だが）

- 一般の求職者へのサポートが丁寧な日本
  - 欧州では公共職業安定所 (Public Employment Service) におけるAI活用が進んでいるが (OECD 2024)、日本ではようやく検討が始まった段階 (厚生労働省 2025)。
  - カウンター越しに職業相談をする新宿のハローワーク、受付窓口の奥にカウンセリング用の個室が並ぶパリのpôle emploi。
- 欧州の労働当局による職業訓練の効果検証のモチベーションは、マイノリティの社会的包摂 (Jakšič & Vodopivec 2024)。日本では、雇用保険被保険者への訓練 (離職者訓練等) が中心で、雇用保険被保険者以外を対象とした求職者支援訓練は拡大していない。
- 日本の労働行政における「予防」「介入」の視点の弱さ。

## 6. 小括

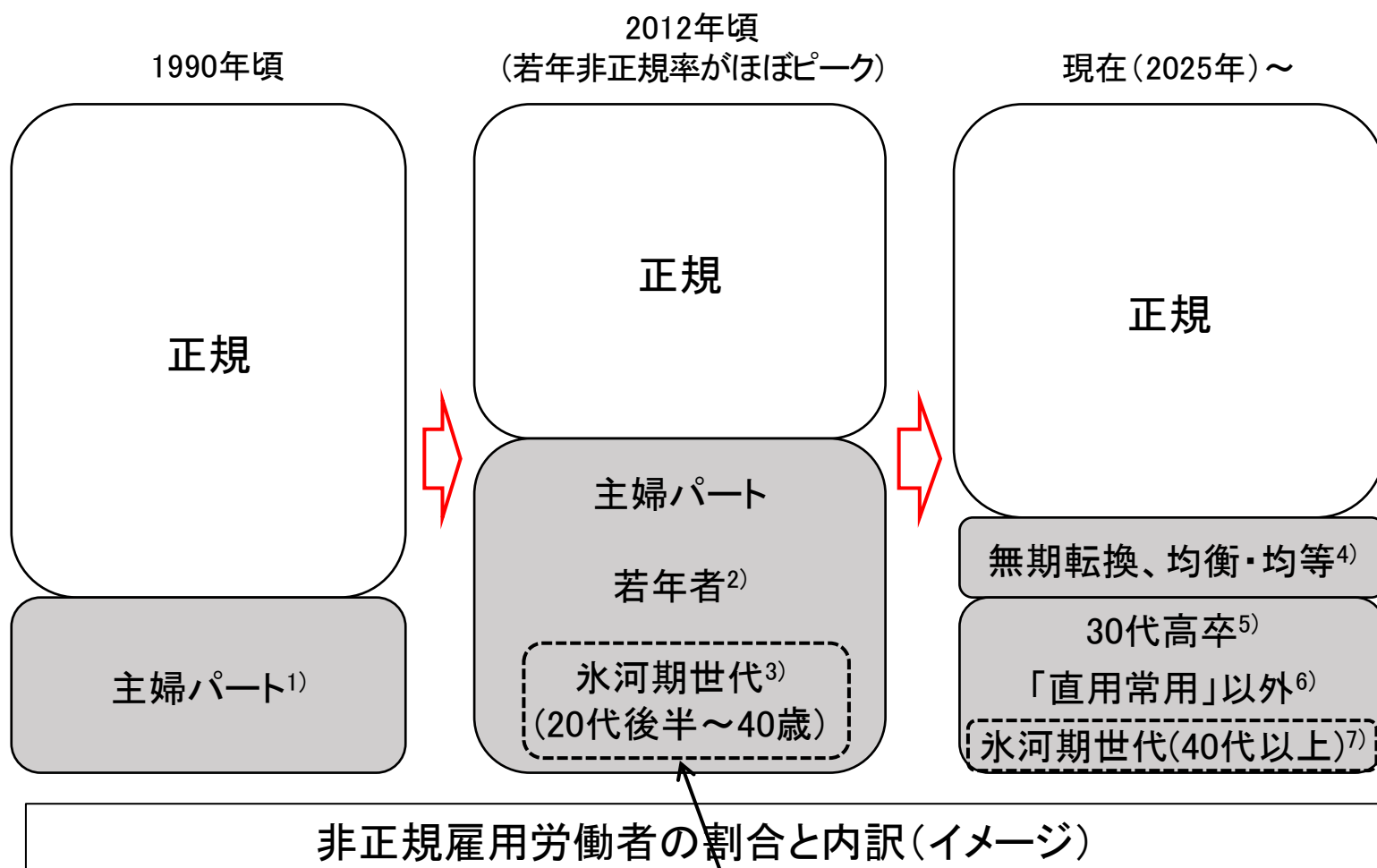
# 日本の雇用構造はどう変わったか

- 非正規雇用問題は、ますます深刻化しているというわけではない。経済・需給情勢に対応して、問題がサイクリカルに拡大・縮小する側面を理解する必要がある。
- ただし、バブル経済崩壊後、非正規雇用問題の陰で見えにくかったが、学歴間格差は厳然と存在し、拡大している可能性がある。
- 一連の非正規雇用労働者保護の法改正・政策の意義はあるが、それらは直接雇用・常用のパート・有期を主対象としており、派遣、フリーランス、プラットフォーム・ワーカー、スポットワーカーへのサポートは弱い(※)。

※もっとも、フリーランス、プラットフォーム・ワーカーについては、日本でとりわけ人数が多いというわけではなさそうであるが。

- 就職氷河期世代が直面する不利益は、時間とともに小さくなっている。ただし、行政による支援は「本人の希望」ベースで行われており、「ためらい」という問題に対処できていなかった可能性がある。

# 日本の雇用構造はどう変わったか



- 1) バブル経済崩壊前まで、非正規雇用の中心は主婦パートであった。
- 2) 2012年には就職氷河期は終わっていたが、依然として多くの若年者が非正規雇用だった。
- 3) 就職氷河期世代は、2012年には20代後半～40歳。このうち年長層が2012年ヒアリング調査に回答した。
- 4) 無期転換ルール、均衡・均等待遇(「同一労働同一賃金」)ルール導入により、労働条件が改善した労働者が一定数いる。
- 5) 新たな困難層としての30代(初職の後)に非正規雇用で働く高卒者。現業職の正規の仕事が減り続けているため、大卒者・ホワイトカラーの正規雇用率が上昇しているにもかかわらず、正規雇用への転換を見込むことが難しい。ちなみに、彼らは就職氷河期世代よりも10歳以上「下」の世代。
- 6) 「直接雇用・常用」以外の労働者は、非正規雇用労働者保護の法改正の外側にいる。
- 7) 就職氷河期世代は既に40代以上。雇用情勢好転にもかかわらず、不本意非正規率が下がりにくく、「ためらい」ゆえに正規雇用への転換支援を受けられなかった人々も多い。

# 参考① 派遣労働者

- リーマン・ショックにより大量の派遣労働者が職を失い、そのことが、その後の非正規雇用労働者保護の法改正・政策を後押しした。しかし、最も重要な法改正である無期転換ルールを導入は、あくまで直接雇用の有期雇用労働者の雇用の安定を図るもの。
- 2015年の労働者派遣法改正により、雇用安定措置が導入されたが、努力義務にとどまる。
- 「同一労働同一賃金」ルールへの対応においても、多くの派遣会社は労使協定方式を選択（JILPT編 2022）。派遣労働者に関しては、必ずしも同じ職場での正規・非正規格差是正の方向に進んでいない。\*もともと、派遣労働者の賃金は需給に敏感であるため、正規・非正規格差是正とは無関係に、労働力不足下で賃金が上昇する可能性はある。
- 派遣労働者は「不本意」率の下がり方が鈍い。（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」より。）

## 参考② フリーランス

※さしあたり、実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者（農林漁業は除く）を念頭。（2022年「就業構造基本調査」での定義）

- コロナ禍で、フリーランスの脆弱性が露呈。
- フリーランス新法が制定されるが、労働者保護の観点の立法ではない（公正取引委員会）。コロナ前に行われていた、雇用と自営の中間領域への法規制をめぐる議論はいったん途絶える。
- 現時点では、労災保険特別加入制度が拡大しているのみ。
- 2022年の「就業構造基本調査」（総務省）で初めて人数が捕捉される（本業209万人）が、実態把握が遅れている。
- 運輸業の長時間労働規制が実行される中、ドライバーがフリーランス化する可能性はないか？

## 参考③ プラットフォーム・ワーカー

※さしあたり、雇用契約を結ばず、アプリによって労働過程が管理される労働者を念頭。典型的にはフード・デリバリー労働者。

- 日本では、ライドシェアリングに対するタクシー業界の反発が強いため、諸外国に比べてプラットフォーム・ワーカーが少ないのはたしか。  
(Takahashi 2025)
- しかし、そのこともあってか、プラットフォーム労働への規制(の検討)は遅れている。
- 従来の労働者保護が及ばないことに加え、アルゴリズムによる管理、顧客によるレイティングの影響等、議論すべき点が多い。

## 参考④ スポットワーカー

※さしあたり、アプリを介して、単発・短時間の雇用契約を結んで働く形態を念頭。

- 法的には「パートタイム」かつ「有期雇用」に区分されるが、アプリの普及により新たに出現した形態。
- 「労働力調査」(総務省)、「就業構造基本調査」(総務省)において、雇用契約期間に基づく「日雇」区分が廃止されたため、実数が把握できない。
- 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」個人票では雇用契約期間をたずねる設問が残っているが、雇用契約期間の選択肢の最短が「1ヶ月未満」であるため、やはり実態を把握できない。
- 法的には新しくないが、アルゴリズムによる管理、顧客によるレイティングの影響等、議論すべき点は多い。

## 参考⑤ ヒアリング調査について

|       | 2012年<br>(非正規)   | 2012年<br>(非正規から正規への転換者)             | 2025年<br>(非正規から正規への転換者) |
|-------|------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 調査主体  | JILPT            | JILPT                               | JILPT                   |
| 対象者年齢 | 35～44歳           | 35～44歳                              | 限定なし                    |
| 条件    | 学校卒業後の非正規経験10年以上 | 学校卒業後の非正規雇用経験が10年以上で、35歳以上で正規雇用へに転換 | 過去3年間に、非正規雇用から正規雇用へに転換  |
| 人数    | 15名              | 10名                                 | 20名                     |
| 実査    | 対面・2時間           | 対面・2時間                              | オンライン・90分               |
| 報告書   | JILPT編(2013)     | JILPT編(2013)                        | JILPT編(2025)            |

※上記の他、報告者は、2010年にも契約社員(フルタイム有期雇用労働者)20名へのヒアリング調査を実施している。そこでは、(他の年齢層に比べて)20代～30代前半の若い契約社員が、正規雇用への転換(特に企業内部での転換)を希望する傾向にあり、それに向けた取り組みもしていることが記されている。JILPT編(2011)を参照。

# 参考文献

- Jakšič, Katarina & Matija Vodopivec (2024) “Key Findings of the OECD–EC Project on Policy Impact Evaluation,” presented at EC–OECD High–level Policy Event (OECD, October 14, 2024).
- Kondo, Ayako (2023) “Scars of the Job Market “Ice–Age”,” RIETI Discussion Paper Series 23–E–042.
- OECD (2024) “A New Dawn for Public Employment Services: Service Delivery in the Age of Artificial Intelligence,” OECD Artificial Intelligence Papers No.19.
- Sato, Yoshimichi & Jun Imai (eds.) (2011) *Japan’s New Inequality: Intersection of Employment Reforms and Welfare Arrangements*, Trans Pacific Press.
- Takahashi, Koji (2025) “Non–standard Forms of Employment in Japan: Classifications and Statistics,” presented at International Seminar on Labour and Social Security in the Digital Age (ILO Beijing Office in collaboration with Sichuan University, April 25, 2025).
- 厚生労働省EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム (2023)「EBPMの分析レポート(同一労働同一賃金の効果検証)」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001036329.pdf>).
- 厚生労働省職業安定局 (2025)「将来を見据えたハローワークにおけるAI活用について」([https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage\\_57223.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_57223.html)).
- 鈴木恭子 (2018)「労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響—Finite Mixture Modelを用いた潜在クラス分析—」『日本労働研究雑誌』No.698, pp.73–89.
- 高橋康二 (2025)「統計からわかる非正規雇用の現在地」『日本労働研究雑誌』No.783, pp.4–17.
- 中西新太郎・高山智樹編 (2009)『ノンエリート青年の社会空間』大月書店.
- 長松奈美江 (2023)「コロナ禍での生活困難と支援制度の役割—フリーランスの現状に注目して—」樋口美雄・労働政策研究・研修機構編『検証・コロナ期日本の働き方—意識・行動変化と雇用政策の課題—』慶應義塾大学出版会, pp.129–151.
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2011)『契約社員の就業実態—個人ヒアリング調査から—』JILPT資料シリーズNo.96.
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2013)『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』JILPT資料シリーズNo.126.
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2022)『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』労働政策研究報告書No.218.
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2025)『無期雇用労働者の待遇等に関する調査・雇用形態の転換の実態等に関するインタビュー調査(仮題)』JILPT調査シリーズ(近刊).