

大阪商業大学学術情報リポジトリ

非正規雇用者の拡大とその解釈に関する一考察

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 大阪商業大学商経学会 公開日: 2022-11-07 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 明石, 芳彦, AKASHI, Yoshihiko メールアドレス: 所属:
URL	https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/1280

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



非正規雇用者の拡大とその解釈に関する一考察

明石 芳彦

1. はじめに
2. 先行研究レビュー
3. 非正規雇用者数の推移
4. 非正規雇用者の所得収入の状況
5. 考察
6. 分析の要約と今後の課題

1. はじめに

非正規雇用者の拡大は、ほぼ同じ仕事をしていても、受け取る所得や賃金の水準が異なり、不安定な雇用形態や待遇の悪さなどをもたらす。民間企業だけでなく行政機関でも、非正規公務員が増加している¹⁾。筆者も日本の就労実態に関して、雇用者の38%が非正規雇用者であり、非正規雇用者の賃金は正規雇用者の賃金の6割に過ぎず、正規雇用者数の削減と非正規雇用者の増加は所得収入の頭打ちと国内消費の沈滞に関わると説明したが、言葉が不足していた(明石 [2020] 91ページ、明石 [2021] 72ページ)。

他方、厚生労働省編の『厚生労働白書』や『労働経済白書』では、非正規労働は女性のパートタイム労働と退職者再雇用が大半で、それらは本人が自発的にパートタイム等(非正規の就労形態)を選択している人の数が多い点や、非自発的(不本意な)非正規労働者は減少傾向にあり、かつ、少数である点を述べている。「非正規」という用語を使わないようにと厚生労働省が働きかけをしたこともあった(『朝日新聞』2019年10月21日)²⁾。

これらの見解に接して、非正規雇用者という就労形態に関わるいかなる説明や解釈が妥当であるのか、正規雇用労働者として働きたくても働けない人をどのように見るか、真の課題

1) 上林によると、非正規公務員の比率は2016年、都道府県で8%、政令都市で20%、その他の市区32%、町村で35%という。また、2020年では29%という(上林 [2021] 2, 184ページ)。

2) かつて、非正規雇用に関する「政府の関連統計は約40もあり、定義や範囲がバラバラ」と報道された。それは厚生労働省17、総務省11、その他を合計して41あった。総務省の労働力調査では「役員を除く雇用者のうち非正規」1908万人(2013年7~9月平均)だが、同じ総務省の経済センサスでは「常用雇用正社員以外」と「臨時雇用者」を合計すると2040万人(2012年2月1日時点)となり、100万人以上の差異(ずれ)があると報じられた(『日本経済新聞』2013年11月18日)。仁田 [2008] (56-64ページ)も、パートとアルバイトの定義、呼称、実態理解において日本固有の特徴が多いと述べている。

は何かを再検討するの必要を感じた。たとえば、若年層で正規雇用を希望するが非正規の立場にある人、出産・育児・子育てのために退職した女性で再び正規での就労を希望しているが非正規雇用の立場にある人、離婚した人や未婚の人を含めて同居者（被扶養者）がいる世帯主の立場にある人で非正規雇用の立場にある人などは、非自発的（不本意）非正規雇用の典型といえる。これらの非正規雇用者の生活の質的水準や自己実現度を高めるための検討は、就労形態に由来する社会的課題の緩和・解消策として政策的にも重要と考える。

本稿では、鶴ほか [2011] や神林 [2017] が指摘する非正規雇用の3つの要件（契約期間、労働時間、「統計上の呼称」）を意識し、非正規雇用者の実態を政府統計から把握し、非正規雇用者数の増加と非正規雇用者が非正規雇用形態を選択した事情や背景などとの関係、および、非正規雇用の状況と人々の生活の質の向上との関係を展望的に整理する。それを通じて、パートやその他の非正規雇用者の拡大という現状の解釈に関する論点を検討する。ただし、労働経済学を専門としない筆者にとって、本稿は地域における就労機会の維持に関わる政策上の論点やそれに基づく仮説を探索的に引き出すための予備的考察という位置づけである。労働経済学そのものの研究課題に関わる具体的政策を導く意図はない。

2. 先行研究レビュー

非正規雇用者の経済学的分析は従来から多数ある。古い時点での一例をあげると、OECDは雇用概況において非自発的パートタイム労働（involuntary part-time work）を扱っている（OECD [1993] p.15）。日本でも古郡 [1997]、佐藤 [1998]、佐藤・藤村・八代 [1999]、同 [2000]、仁田 [2003] らが、パート労働や派遣労働などを比較的に早期から分析している³⁾。とはいえ、労働経済学を専門としない筆者にとってそれらを広範囲にレビューすることはできないので、以下では、本稿の関心に近い文献の一部をレビューする。

橋本 [2006] は、非正規雇用労働者の時間当たり賃金は、正規雇用労働者の時間当たり賃金の6～7割の水準と、収入水準が低い。パートも時間当たり賃金の水準が低い。また、雇用契約期間が短い、期間が限定されている（有期雇用契約）。ただし、世帯主の収入に対する補助的収入を稼ぐ目的や、個人的消費のために本人が自由にできる収入を得る目的での就労形態は、雇用主に対して高賃金を強く要求する動機が少なかったという。1990年代から非正規雇用労働者が増加しているが、賃金が低く、契約期間が短い労働力は企業にとって必要に応じて労働量を調整できる点で重宝したと説明している（橋本 [2006] 41ページ）。一方、非正規雇用者として働く人の側の動機に注目するとき、これらの人は、「自分が都合がつく時間」を優先していると回答することが多い。そうした意見を踏まえて、非正規雇用の真の問題は、正規雇用者の道を模索したが見つからず、やむを得ず非正規雇用者としての職を選

3) 非正規という言葉は、1989年、旧労働省「就業形態の多様化に関する実態調査結果報告」で、正社員以外は臨時的な雇用者とみなされていて、それらを一括して、非正規という表現を使ったことをきっかけとするという（『日本経済新聞』2002年3月26日）。

んだ人々の意向や状況の改善という話になってしまう。厚生労働省の2つの「白書」でもこうした視点に立って、自発的・非自発的という当事者の意向に着目した検討が必要という見方が支配的となっている。

鶴 [2011] は、1990年代に入って、主婦のパート、学生のアルバイトにとどまらず、世帯主の非正規雇用も増加してきた。非正規雇用は労働時間、契約期間、雇用関係、指揮命令系統の4つの軸で捉えられるが、非正規雇用労働者には雇用形態の不安定性と待遇面で課題があるという（鶴 [2011] 10ページ）。また、鶴 [2016] は、有期雇用の拡大に対する対応策が非正規雇用問題の核心と表現している（鶴 [2016] 148ページ）。

浅野ほか [2011] は、非正規雇用には「職場での呼称」、労働時間（週35時間未満勤務）、契約期間（1年以下）という3つの定義があるが、『労働力調査』から計算した1988年から2008年における非正規雇用者数比率は、「職場での呼称」要因では15.5%から32.5%へ、労働時間要因では10%から25%へ、契約期間要因では10%から14%へ、推移した。また、全労働者数に基づく比率では「職場での呼称」と同じで15.5%から32.5%へ推移していた。「職場での呼称」では正規と非正規に区分するが、労働時間が35時間未満、35時間超の非正規労働者はそれぞれ12%と15%で合計27%となる。また、契約期間が1年超、1年以下の非正規労働者はそれぞれ14%と13%で合計27%となる（浅野ほか [2011] 69ページ）。

山本 [2011] は、就業形態別にみて、正規雇用者（2004年から2010年の雇用者構成比率の平均値52.1%）、不本位型非正規雇用者（同3.4%）、本位型非正規雇用者（同21.2%）、失業者（同2.3%）、非労働力（同21%）と分析し、不本位型非正規雇用者数は雇用者全体の3.4%にすぎず、非正規雇用者の中に占める不本位型非正規雇用者数も13.8%と述べている（山本 [2011] 99ページ）。

神林 [2017] は、「従業上の地位」という呼称は従来の常雇（常用雇用）、臨時雇、日雇と分類する政府統計（常雇は無期、臨時雇と日雇は有期）に対応する。だが、現状の正規雇用者の役員を除く被用者に対する割合は、「臨時雇、日雇」で見ると7.5%、週35時間未満勤務者で見ると10.4%、「職場での呼称上の非正規」で見ると23.6%となる。一方、「臨時雇、日雇」、週35時間未満勤務、「職場での呼称上の非正規」の3つの条件のいずれかを満たす就労者は被用者の26.3%、3つの条件をすべて満たす就労者は被用者の2.8%にすぎない。また、統計を見た結果、「非正規の世界は拡大したが、正規の世界は縮小しなかった」と述べている（神林 [2017] 157-158、166ページ）。

安井・佐野・久米・鶴 [2019] は、正社員と有期雇用労働者ほかの賃金格差に関して、有期雇用者の賃金は正社員と比べて、男では32%、女では16%低いと分析している。

3. 非正規雇用者数の推移

厚生労働省編『労働経済白書』令和3年版では、正規雇用労働者を「①労働契約の期間の定めがない（無期雇用）、②フルタイム労働、③直接雇用の3つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業者」あるいは「正社員」等である者」と定義し、非正規雇用労働者の定義として、上記「①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業

者]、つまり、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」等である者、と定義している (同書、2ページ)⁴⁾。

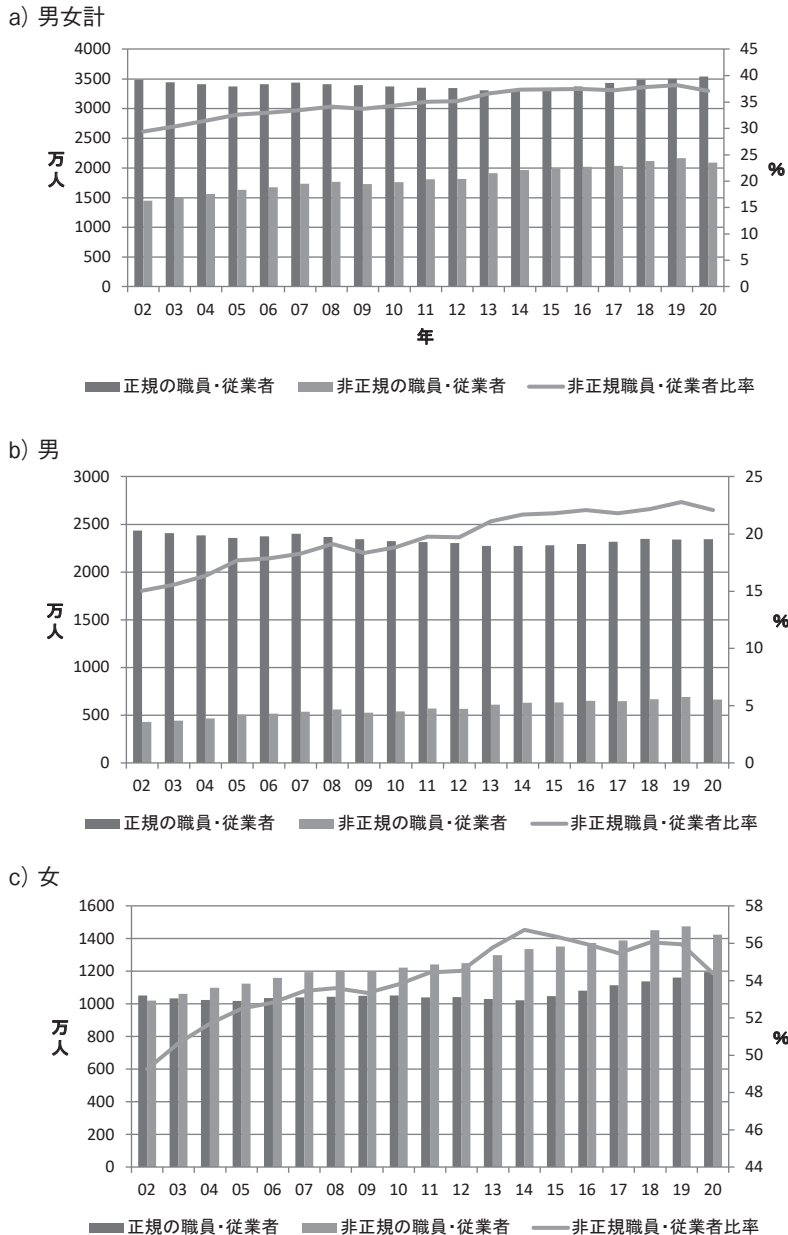


図1 正規・非正規の職員・従業者数の推移

注) 非正規雇用者比率 = 非正規雇用者数 / 役員を除く雇用者数 × 100
出所) 『労働力調査年報』平成22、29、30年、令和2年版から筆者作成。

4) 育児や介護を行うことに配慮した短時間正社員 (制度) を含めると、正社員は正規雇用者より広い概念とも言える (清家 [2013] 193ページ)。

3-1 男女計、男女別に見た非正規雇用者数比率の推移

1) 雇用者数

2001年と2002年の間に統計基準が変更されたので、現今の統計が得られる2002年から2020年までについて検討する⁵⁾。図1a)において、男女計でみた役員を除く職員・従業者（以下、雇用者と呼ぶ）の全体数でみると、2002年の雇用者総数が4940万人、うち正規雇用者3489万人、非正規雇用者1451万人（役員を除く雇用者の総数に対する非正規雇用者の比率である非正規雇用者比率は29.4%）であった。また、2020年では雇用者総数5629万人、うち正規雇用者3539万人、非正規雇用者2090万人（非正規雇用者比率37.1%）であった⁶⁾。正規雇用者数は2013年を底として緩やかに増減する形で推移しているが、非正規雇用者数は傾向的に増加している。雇用者数全体が増加しているが、その増加分はほぼ非正規雇用者の増加であると思われる。

図1b)、図1c)から男女別にみると、男の場合、2002年の雇用者総数2867万人、うち正規雇用者2437万人、非正規雇用者431万人（非正規雇用者比率は15.0%）であり、2020年の雇用者総数3010万人のうち正規雇用者2345万人、非正規雇用者665万人（非正規雇用者比率22.1%）である。女の場合、2002年の雇用者総数2073万人、うち正規雇用者1052万人、非正規雇用者1021万人（非正規雇用者比率49.3%）、2020年の雇用者総数2620万人、うち正規雇用者1194万人、非正規雇用者1425万人（非正規雇用者比率54.4%）であった。非正規雇用者数は女の方が多く、比率も女の方が高いとわかる。

2) 非正規雇用者の形態

図2a)には、男女計で見た非正規雇用者数の2002年から2020年までの推移を示している。非正規雇用者の6割はパート・アルバイトの合計とわかる。図2b)ではパート・アルバイトの合計数をパートとアルバイトに分割して示した。パートの数が圧倒的に多いと分かる。パートは、この間、748万人から1024万人へと増加していた。

図2c)には、男の非正規雇用者数の推移を示している。男の場合、アルバイトの数が多く、それに次ぐのは契約社員の数である。図2d)には、女の非正規雇用者数の推移を示している。女の場合、パートタイム労働者の数が圧倒的に多く、かつ、668万人から902万人へと増加していると分かる。それに次ぐのはアルバイトだが、かなりの開きがある。

図2a)から図2d)を見た結果、非正規雇用者の拡大傾向の中で、パートの増大が多く、パート従事者には女が多い。あるいは、非正規雇用者の総数として、女の数が多く、就労形態ではパートタイムの人数が多く、その増加が非正規雇用者数の拡大に関わっているとわかる。

表1には、2002年と2020年の非正規雇用者数を就労形態別、性別に示した。表1を見る

5) 2001年までの『労働力調査年報』では、非正規雇用者は、臨時雇用と日雇と表現されていた。その分類で見ると、1990年、雇用者総数4316万人、非正規雇用者519万人、非正規雇用者比率12.0%であり、2001年には雇用者総数4677万人、非正規雇用者692万人、非正規雇用者比率14.8%であった。しかし、翌2002年に就労形態別統計が表1のように変更された際、非正規雇用者比率は29.4%に跳ね上がっている。

6) ここでいう雇用者総数5620万人は、被雇用者総数（雇用者）5963万人から役員数343万人を差し引いた数値である。よって、非正規雇用者比率=非正規雇用者数/役員を除く雇用者数となる。

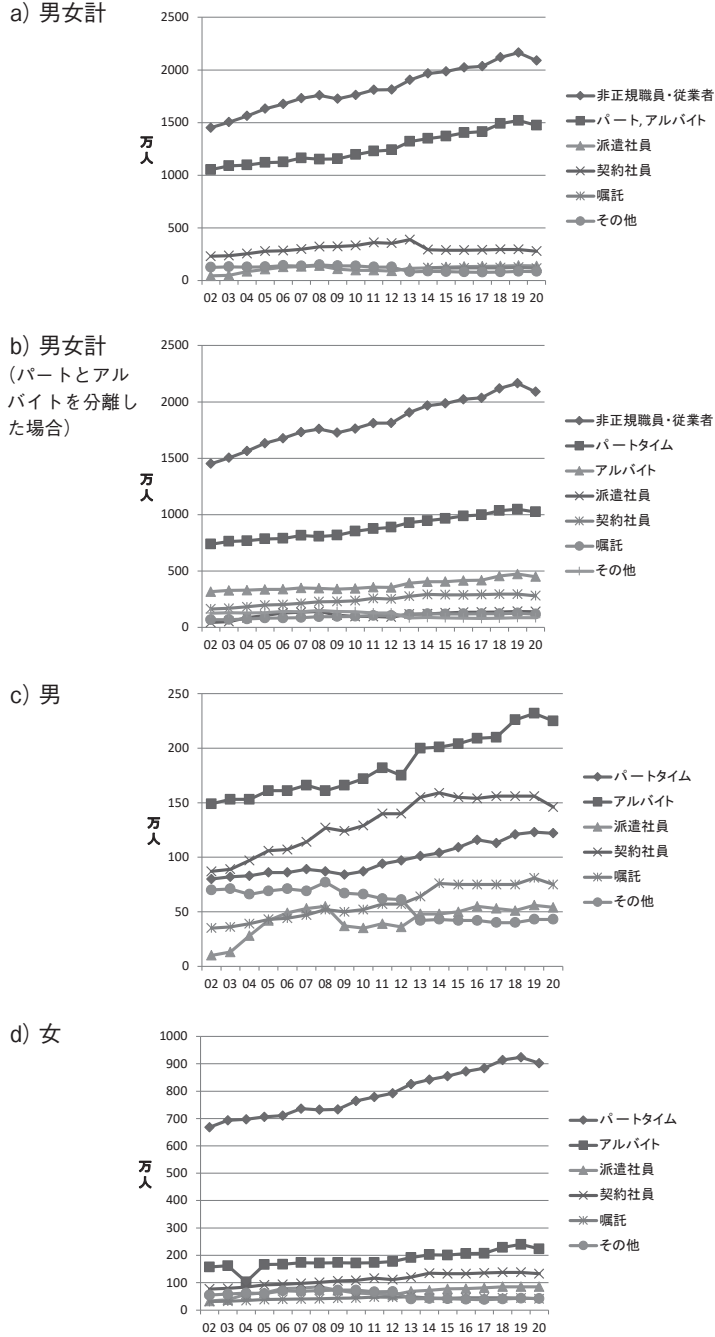


図2 就労形態別にみた非正規雇用者数の推移

注) a) の図では、2013年までの契約社員の値に嘱託の値が含まれている。

b)～d) の図では、2002～2008年のパート、アルバイトの値は、2009年以降の割合を見て、両者合計値の70%をパートとみなして作図。

b)～d) の図では、2013年までの契約社員と嘱託の値は、2014年以降の割合を見て、両者合計値の29%を嘱託とみなして作図。

出所) 『労働力調査年報』平成22年版、25年版、30年版、令和2年版から筆者作成。

表1 日本の雇用者数の分類

単位：万人、%

	2002年				2020年				
	男女計	構成比率	男	女	男女計	構成比率	男	女	構成比率
雇用者	4940	(100.0)	2867	2073	5629	(100.0)	3010	2620	(100.0)
正規の職員・従業員	3489	(70.6)	2437	1052	3539	(62.9)	2345	1194	(50.7)
非正規の職員・従業員	1451	(29.4)	431	1021	2090	(37.1)	665	1425	(49.3)
非正規の職員・従業員	1451	(100.0)	431	1021	2090	(100.0)	665	1425	(100.0)
パート	748	(50.8)	80	668	1024	(49.0)	122	902	(63.3)
アルバイト	316	(21.8)	149	157	449	(21.5)	225	223	(15.6)
労働者派遣事業所の派遣社員	43	(3.0)	10	33	138	(6.6)	54	85	(6.0)
契約社員	163	(11.2)	87	77	279	(13.3)	146	133	(9.3)
嘱託	67	(4.6)	35	31	116	(5.6)	75	41	(2.9)
その他	125	(8.6)	70	55	85	(4.1)	43	42	(2.9)

注) 雇用者とは、役員を除く雇用者を指す。派遣社員とは、労働者派遣事業所の派遣社員を指す。

2002年のパートおよびアルバイトの数値は、2009年以降の両者の割合から、パート・アルバイト総数の70%をパートとみなして推定した値。

2002年の契約社員数は嘱託の数を含む数値だったが、契約社員と嘱託の2014年以降の割合を見て、両者合計値の29%を嘱託とみなして推定した値。
出所) 『労働力調査年報』平成14年版、令和2年版から作成。

と、2020年では男女合計値2090万人の内訳はパートタイム1024万人（非正規雇用者に占める構成比49.0%）、アルバイト449万人（同21.5%）、契約社員279万人（同13.3%）、派遣社員138万人（同6.6%）、嘱託社員116万人（同5.6%）、その他85万人（同4.1%）である。パートタイム労働者が非正規労働者全体の半数を占めているのである。

また、2002年から2020年の間に、雇用者は約690万人増加したが、そのうち正規雇用者が50万人、非正規雇用者が約640万人である。非正規雇用者増加の内訳は、パート約280万人、アルバイト130万人、（労働者派遣事業所の）派遣社員95万人、契約社員116万人、嘱託50万人などである。

一方、非正規雇用者の就労形態とその特徴は男女間で異なる。男の非正規雇用者の場合、2002年ではアルバイト149万人、契約社員87万人、パートタイム80万人、2020年ではアルバイト225万人、契約社員146万人、パートタイム122万人であった。一方、女の非正規雇用者の場合、2002年ではパートタイム668万人、アルバイト157万人、契約社員77万人、2020年ではパートタイム902万人、アルバイト223万人、契約社員133万人であった。つまり、2020年でみて、男のパートタイム従業者数は男の雇用者総数の35%だったが、女のパートタイム従業者数は女の雇用者総数の81%である。他方、繰り返しとなるが、パートタイムの9割は女性である。また、アルバイトの数は男女ともほぼ同数だが、男のアルバイト従業者数は男の雇用者総数の34%、女のアルバイト従業者数は女の雇用者総数の16%である。なお、男の場合、契約社員の割合がやや高い。また、定年退職後の状況を反映するせい、嘱託社員数がやや多い。他方、派遣社員総数の6割が女性である。

3-2. パートタイム労働者と短時間労働者

(1) パートタイム労働者

パートタイム労働者とは、一日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、あるいは、一日の所定労働時間が一般の労働者と同じで、一週の所定労働日数が一般の労働者より短い者を指す。パート労働者比率は、2012年28.7%から2019年31.5%まで上昇したが、2020年31.1%に低下した。パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2012年から2020年において所定内労働時間は89.0時間から77.2時間に傾向的に短縮し、所定外労働時間は変動しつつ2.8時間から2.1時間となり、総実労働時間は91.8時間から79.3時間になっていた（『労働経済白書』令和3年版、45、50ページ）。

なお、パートで働いている人の割合が高い業種は、平成22年では、「宿泊業、飲食サービス業」60.0%、「卸売業、小売業」38.6%、「生活関連サービス業、娯楽業」36.8%、「その他・サービス業」24.3%などだった。そして、平成28年では、「宿泊業、飲食サービス業」60.2%、「生活関連サービス業、娯楽業」44.6%、「卸売業、小売業」41.1%、「医療・福祉」28.9%だった。また、事業所規模が小さいほど、パートの比率は高いと確認できた（『労働統計要覧』平成22年度、83ページ、29年度、87ページ）。

(2) 短時間雇用者

短時間雇用者とは、平均週就業時間が35時間未満の雇用者、あるいは、勤務時間や日数が一般社員の4分の3未満の雇用者を言う。図3には、前者の定義に従う短時間雇用者数の、

役員を除く雇用者全体に占める割合を示している。2020年、男女計では、それは雇用者の30%余りの水準だが、男では2010年で約15%水準だった。他方、女では約50%の水準となっている。短時間雇用者は女が多く、女の割合が高いと分かる。

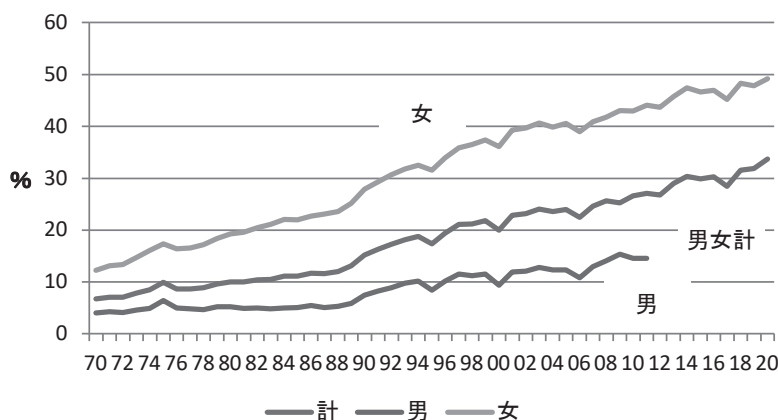


図3 短時間雇用者数比率

注) 短時間雇用者とは、週平均就業時間が35時間未満の者を言う。

短時間雇用者数比率とは、役員を除く雇用者全体に占める短時間雇用者数の割合を言う。

出所) 『労働統計要覧』平成29年度版から作成。

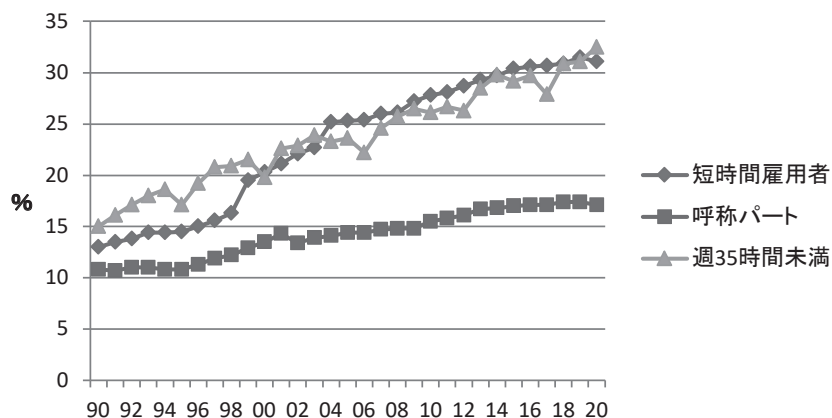


図4 3つのパートタイム労働者比率の推移

注) 本図の短時間雇用者比率は、『毎月労働統計調査』でのパートタイム労働者数の全常用労働者数に占める比率。

呼称パート比率は、『労働力調査報告』の(呼称)パートの非農林雇用者(役員を含む)に占める比率。

週35時間未満比率は、『労働力調査報告』の週35時間未満雇用者の非農林雇用者(役員を含む)に占める比率。

出所) 労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計』2021年版、36ページの統計数値から筆者作成。

(3) パートタイム労働者と短時間労働者⁷⁾

パートは、総務省編集統計での呼称であり、厚生労働省は正社員よりも短い就労時間を基準にしているそうだが、短時間労働者には複数の定義とそれに基づく統計資料がある。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」に基づくパートタイム労働者と、「賃金構造基本統計調査」に基づく短時間労働者では「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」という定義である。一方、総務省統計局『労働力調査年報』では「事業所においてパートと呼ばれている労働者」という定義であり、「呼称パート」と呼ばれている。『労働力調査年報』では、「週間就業時間35時間未満の者」の数をパートの統計として代用することもあると言う。さらに、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（「パート労働法」統計）があり、ここでは「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者より短い者」と定義されている。

呼称パート、パートタイム労働者、(35時間未満の)短時間労働者という3つのパートタイム労働者の比率を図4に示している。図4の呼称パートの比率は、役員を含む雇用者に対するパートの比率である。図4から、呼称パートの比率が低く、パートタイム労働者、35時間未満の短時間労働者の比率はそれよりも高い水準で並行して推移してきたとわかる。

3-3. 非正規雇用者と年齢層、自発的就労意思、契約期間

(1) 年齢層別に見た非正規雇用者比率

常用労働者に占める有期契約労働者の割合が高い業種は「飲食店、宿泊業」48.2%、「卸売・小売業」「教育、学習支援業」がともに33.9%、「その他・サービス業」26.3%、「不動産業」25.6%などであった⁸⁾。また、そこでの就労形態は「短時間のパートタイマー」の割合が高かった（『労働統計要覧』平成17年度、86ページ）。

図5には、2002～2020年における年齢層別の非正規雇用者の割合を示している。

男女計で見ると、65歳以上の層が6割から8割に近づき、55～64歳の層が4割から5割の水準で推移している。その他の年齢層はおおむね3～2割の間である⁹⁾。

男の場合、65歳以上の層が6割から7割余りとなり高いが、それに次ぐのは55～64歳の層が3割前後、15～24歳の層が3割から2割である。また、25～34歳の層が1割から2割の間で推移している。若年層の水準も高いとわかる。他方、女の場合、65歳以上の層が65%から80%余りに上昇した点を除くと、男の場合の特徴とは異なり、年齢層が高まるほど非正規雇用の比率も上昇している。55～64歳の層は6割から7割へと、45～54歳の層は6割で推移し

7) 本節の内容は、労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計』2021年版、33ページの概説に基づいている。

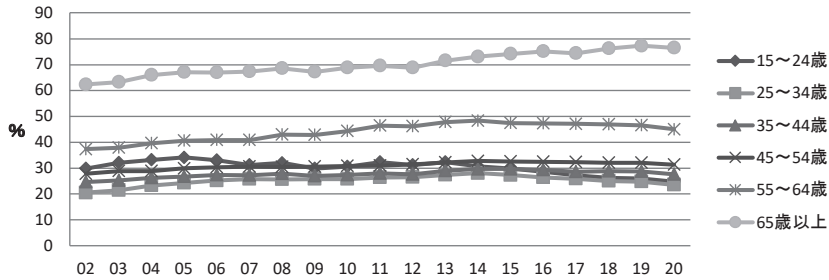
8) 派遣社員は、労働者派遣業として、「その他サービス業」に含まれている。

9) 2020年における非正規職員・従業者の男女計の数を細かく見ると、15～24歳の層268万人（うち15歳～19歳が87万人、20～24歳が181万人）、25～34歳の層244万人（うち25歳～29歳が111万人、30～34歳が133万人）、35～44歳の層332万人（うち35歳～39歳が147万人、40～44歳が185万人）、45～54歳の層430万人（うち45歳～49歳が224万人、50～54歳が206万人）、55～64歳の層426万人（うち55歳～59歳が177万人、60～64歳が250万人）、65歳以上の層390万人（うち65歳～69歳が214万人、70～74歳が127万人、75歳以上が49万人）である（『労働力調査年報』令和3年版、210～211ページ）。

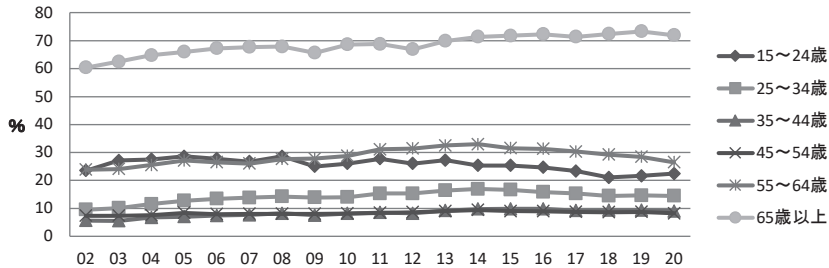
ている。また、35～44歳の層が55%から50%に近づき、25～34歳の層が40%から35%に近づき、15～24歳の層が4割から3割へと低下している。

65歳以上の層は、日本の定年到達時の（退職を伴わない）「勤務延長」や定年到達時の「退職後の再雇用」または転職や創業（自営）という形での就労の実態を反映しているだろう¹⁰⁾。一方、男の15～24歳および25～34歳の層の非正規就労比率は、若年層が選択した結果か、当人が望む形での就労ではないかに関わらず、その比率は高いと言える。

a) 男女計



b) 男



c) 女

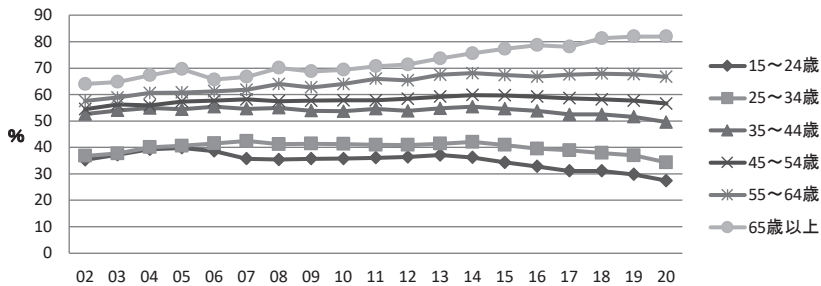


図5 年齢層別に見た非正規雇用者の割合

注) 非正規雇用者の割合とは、非正規の職員・従業員の役員を除く雇用者に対する割合。

15～24歳の数値は、在学中のものを含まない。

出所) 『労働力調査年報』各年版から筆者作成。

10) 定年制については、『労働統計要覧』平成29年度、72-77ページを参考にした。

(2) 非正規労働者が現在の就業形態を選んだ理由

ここでは、厚生労働省と総務省のアンケート調査結果の内容を時系列的に確認する。

『労働統計要覧』平成19年度版(88-89ページ)によると、現在の就業形態を選んだ理由は、契約社員では「専門的な資格・技能を生かせる」37.0%、「正社員として働ける会社があった」31.5%だった。派遣労働者では「正社員として働ける会社があった」37.3%、「より収入の多い仕事に従事したかった」21.2%だった。パートタイム労働者では「自分の都合のよい時間に働ける」55.9%、「家計の補助、学費等を得たい」42.4%、「家庭の事情と両立しやすい」32.0%だった。

次に、『労働統計要覧』平成23年度版(90-91ページ)によると、現在の会社で働きたい人は、男女総計で73.9%、うち男64.6%、女79.4%であり、契約社員の75.3%、派遣社員の61.3%、パートの75.6%であった。このうち、他の就業形態に変わりたい人は、総計で29.1%、うち男40.3%、女23.2%であり、契約社員の52.7%(うち正社員へ、49.2%)、派遣社員の57.8%(うち正社員へ、50.9%)、パートの20.5%(うち正社員へ、18.8%)であった。

『労働統計要覧』平成29年度版(104-105ページ)によると、正社員になりたい人は、男女計で約2割の人であり、男では26.5%、女では16.2%だった。正社員になりたい人のうち、現在とは別の会社で正社員になりたい人は、約6割だった。他方、パートで仕事を続けたい人は約7割で、そのうちおよそ9割の人は現在の会社で仕事を続けたいと返答していた。また、正社員になりたい人の理由としては、「より多くの収入を得たいから」が約76%、「正社員の方が雇用が安定しているから」が約6割だった。

『労働力調査年報』令和2年版(194-196ページ)での2016~2020年のアンケート調査結果によると、男では、「自分の都合のよい時間に働きたい」が25.0%から29.9%へと増加し、「正

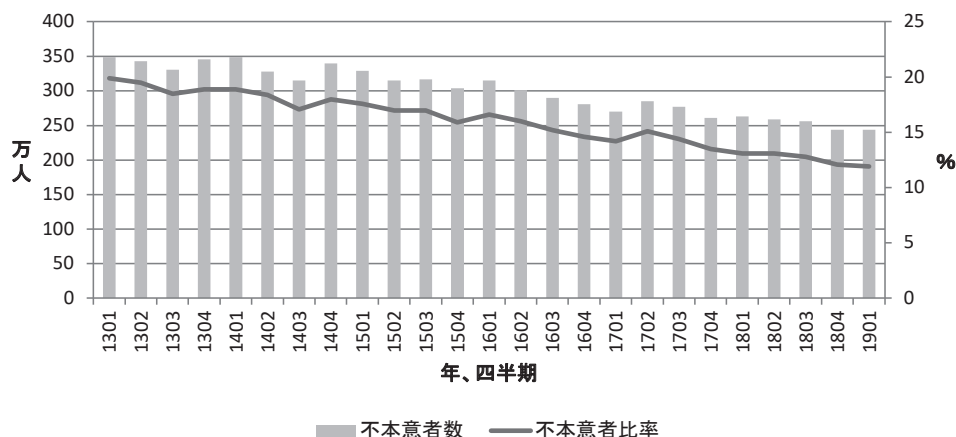


図6 不本意非正規雇用労働者の人数と割合の推移

注) 不本意者とは、非正規雇用という現在の就労形態について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

不本意者比率とは、非正規雇用という現在の就労形態に関する調査回答総数に占める「正規の職員・従業員の仕事がないから」という回答数の比率。

出所)『労働経済白書』令和元年、36ページから筆者作成。

表2 年齢層別にみた不本意非正規雇用者数：2020年

単位：万人、%

年齢層	総数	15～24歳			25～34歳			35～44歳		
		15～19歳	20～24歳		25～29歳	30～34歳		35～39歳	40～44歳	
該当者数	230	15	1	13	39	18	22	39	19	20
構成比率	100.0	6.5	0.4	5.7	17.0	7.8	9.6	17.0	8.3	8.7

年齢層	45～54歳			55～64歳			65歳以上			
	45～49歳	50～54歳		55～59歳	60～64歳		65～69歳	70～74歳	75歳以上	
該当者数	55	28	28	52	24	29	29	19	9	2
構成比率	23.9	12.2	12.2	22.6	10.4	12.6	12.6	8.3	3.9	0.9

注）不本意非正規雇用者とは、現職の就労形態についている理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた者をいう。

出所）『労働力調査年報』令和2年、210-211ページから筆者作成。

規の仕事がない」は24.8%から18.0%へと低下している。女では、「自分の都合のよい時間に働きたい」が28.1%から31.5%へと増加し、「家計の補助・学費等を得たい」は25.1%から23.1%へと低下している。

『労働経済白書』令和3年版（29ページ）によると、現在の就業形態を選んだ理由は、2014年から2019年について、「正規の職員・従業員の仕事がないこと」が減少し、「自分の都合のよい時間に働きたいこと」が増加している。これは非正規雇用者全体に対するアンケート調査結果の動向である。

(3) 非自発・不本意な非正規職員・社員の存在

非正規雇用者が現職の就労形態についている理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と返答した不本意非正規雇用者の割合を年平均値でみると、2013年では19.2%だったが、2020年では、非正規雇用者2090万人のうち、不本意非正規雇用者は230万人（非正規雇用者総数の11.0%）である。うち、男の不本意非正規雇用者は112万人（男の非正規雇用者665万人の16.8%）、女の不本意非正規雇用者は118万人（女の非正規雇用者1307万人の8.3%）である（『労働経済白書』令和3年版、120-121ページ）。不本意非正規雇用者は、人数は女のほうが多いが、構成比率は男の方が高い。

図6は、少し煩雑だが、他の資料が入手できないので2013年から2019年までの四半期ベースで、不本意非正規雇用者の人数とその非正規雇用者に対する比率を示している。男女計では2013年第1四半期（以下、1Q）に349万人（19.9%）だったが、2020年第4四半期（以下、4Q）には240万人（11.8%）まで低下した（2019年度後半のデータが不明のため、本文中でのみ2020年の数値を説明）。うち男では2013年1Qの171万人（31.1%）から2020年4Qには120万人（19.0%）となり、女では2013年1Qの177万人（14.8%）から2020年4Qの120万人（8.6%）となった（『労働経済白書』令和3年版、28ページ）。不本意非正規雇用者の人数は減り、比率は低下傾向にある。

表2には、2020年での調査で、現職の就労形態についている理由を「正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた不本意非正規雇用者の年齢層別の数と各年齢層の中での構成比

率を示している。人数が多い（比率が高い）のは、45-54歳層で55万人（23.9%）、次いで55-64歳層の52万人（22.6%）、35-44歳層の39万人（17.0%）であった。細かく見ると、60-64歳層の29万人（12.6%）、45-49歳、50-54歳の層では28万人（12.2%）だが、60-64歳層は定年等に伴い退職した人でさらに正規雇用形態で働きたい人など、定年後の就労に関連する側面もあるだろう。他方、30~34歳層の22万人（9.6%）、35~39歳層の19万人（8.3%）、25~29歳層の18万人（7.8%）など相対的に若い年齢層の不本意非正規雇用者も少なくはない。

(4) 有期契約労働者

『日本の就業構造』平成24（2012）年および、その後の『労働力調査年報』から抽出した結果によると、雇用契約において「有期の契約」（期間の定めが不明なものを含む）は、2012年で非正規雇用者の24.8%、2020年では非正規雇用者の27.7%となり、2012年~2020年でやや上昇した。

一方、別の統計である「就業構造基本調査」の結果によると、表3のように、雇用契約で「期間の定めがある」有期雇用者は、2012年において正規・非正規雇用者数合計の22.6%だったが、2017年では24.3%へとやや上昇した。表3から、2012年に、正規雇用者の92.2%は無期雇用者で正規雇用者の4.1%は有期雇用者であった。一方、非正規雇用者の52.7%は有期雇用者で、非正規雇用者の30.2%は無期雇用者であった。2017年でみても、正規雇用者のうち5.2%は有期雇用者であり、非正規雇用者の27.5%は無期雇用者だった。

2017年でみて、無期雇用者の84.2%は正規雇用者だが、その15.8%は非正規雇用者であった。一方、有期雇用者の86.8%は非正規雇用者だが、その13.2%は正規雇用者だった。正規雇用者も非正規雇用者も、無期雇用者数は減少し、有期雇用者数は増加していた。常用雇用者だが契約期間に定めがある「有期正規雇用者」と、非正規雇用者だが契約期間に定めがない「無期非正規雇用」という状況が存在している。

2012年と2017年とも、無期契約の比率は女より男の正規雇用者のほうが高い。また、男・女とも、正規雇用者の4-5%が有期の契約であった。他方、男の非正規雇用者での有期契約は約60%、無期契約は約20%だったが、女の非正規雇用者での有期契約の比率は約50%、無期契約が約30%であった。ここでは男の有期契約比率がやや高い。女の約3割が無期契約とは予想に反したが、無期パートの存在を反映しているのかもしれない。

「平成17年就業形態の多様化に関する総合実態調査」から、有期契約労働者を雇用している事業所比率が高い業種は「複合サービス事業」70%、「教育、学習支援業」69%、「金融・保険業」64%、「飲食店、宿泊業」と、「サービス業」「卸売業、小売業」が58%などであった¹¹⁾。

(5) 非正規社員と有期契約労働者

正規雇用と非正規雇用という視点で考察しているが、表3の実態を見ていると、有期契約労働者の中でも、有期常用雇用者の立場は複雑と言える。契約期間内の待遇は職場によりまちまちかもしれないが、有期契約労働者とは、無期常用雇用者と外見上は同じ仕事をしてい

11) 「複合サービス事業」は、郵便局（郵便受託業を含む）と協同組合からなる。

表3 雇用契約期間の定め

	職員・従業員数				構成比率			
	総数	無期の契約	有期の契約	わからない	無期の契約	有期の契約	わからない	わからない
男女計	53,537,500	36,698,900	12,119,300	4,447,000	68.5	22.6	8.3	
正規の職員・従業員	33,110,400	30,539,900	1,354,400	1,212,500	92.2	4.1	3.3	
非正規の職員・従業員	20,427,100	6,159,100	10,764,900	3,234,500	30.2	52.7	26.7	
正規の職員・従業員比率	61.8	83.2	11.2	27.3				
非正規の職員・従業員比率	38.2	16.8	88.8	72.7				
男	29,291,700	22,602,600	4,703,100	1,899,800	77.2	16.1	6.5	
正規の職員・従業員	22,809,000	21,099,200	795,100	795,100	92.5	4.0	3.5	
非正規の職員・従業員	6,482,700	1,503,400	3,791,100	1,104,700	23.2	58.5	17.0	
正規の職員・従業員比率	77.9	93.3	19.4	41.9				
非正規の職員・従業員比率	22.1	6.7	80.6	58.1				
女	24,245,700	14,096,300	7,416,200	2,547,200	58.1	30.6	10.5	
正規の職員・従業員	10,301,300	9,440,600	442,300	417,400	91.6	4.3	4.1	
非正規の職員・従業員	13,944,400	4,655,700	6,973,900	2,129,800	33.4	50.0	15.3	
正規の職員・従業員比率	42.5	67.0	6.0	16.4				
非正規の職員・従業員比率	57.5	33.0	94.0	83.6				

2012年

単位：人、%

	職員・従業員数				構成比率			
	総数	無期の契約	有期の契約	わからない	無期の契約	有期の契約	わからない	わからない
男女計	55,839,400	37,207,400	13,559,300	1,946,700	4,776,200	66.6	24.3	12.0
正規の職員・従業員	34,513,700	31,340,600	1,785,300	326,200	1,387,700	90.8	5.2	5.0
非正規の職員・従業員	21,325,700	5,866,900	11,774,100	1,620,500	3,388,400	27.5	55.2	23.5
正規の職員・従業員比率	61.8	84.2	13.2	16.8	29.1			
非正規の職員・従業員比率	38.2	15.8	86.8	83.2	70.9			
男	29,979,900	22,519,800	5,363,100	875,500	2,000,700	75.1	17.9	9.6
正規の職員・従業員	23,302,300	21,164,800	1,245,700	225,300	891,700	90.8	5.3	4.8
非正規の職員・従業員	6,677,600	1,355,000	4,117,500	650,300	1,109,000	20.3	61.7	26.3
正規の職員・従業員比率	77.7	94.0	23.2	25.7	44.6			
非正規の職員・従業員比率	22.3	6.0	76.8	74.3	55.4	61.2		
女	25,859,400	14,687,600	8,196,200	1,071,200	2,775,500	56.8	31.7	14.9
正規の職員・従業員	11,211,400	10,175,700	539,600	100,900	496,000	90.8	4.8	5.3
非正規の職員・従業員	14,648,000	4,511,900	7,656,600	970,300	2,279,500	30.8	52.3	22.2
正規の職員・従業員比率	43.4	69.3	6.6	9.4	17.9	15.5		
非正規の職員・従業員比率	56.6	30.7	93.4	90.6	82.1	84.5		

2017年

単位：人、%

注) 「無期の契約」とは、「雇用契約期間の定めがない(定年までの雇用を含む)」を言う。

「有期の契約」とは、「雇用契約期間の定めがある」を言う。

「わからない合計」とは、「期間がわからない」と「わからない」の合計。

「無期の契約」「有期の契約」「わからない合計」「わからない」の構成比率とは、総数に占めるそれぞれの人数の比率。2017年では構成比率の合計が100とならない。
出所) 『就業構造基本調査』全国結果、平成24年、平成29年から筆者作成。

ても、雇用期間に限界があり、将来に対する不安を抱えたままでの就労形態である。

『労働経済白書』平成24年版(121ページ)でも、無期フルタイム、有期フルタイム、有期パート、無期パートなどの分類が示されている。非正規社員ではなく、非典型的労働者、あるいは「正社員ではない」と呼ぶべきだという見解があるけれども、無期雇用と有期雇用の複雑な就労形態の組み合わせの実態を見ると、より大きな構造的特質が潜んでいると思えてくる。濱口は、有期雇用契約の無期化、および、正規・非正規雇用者間、男女雇用者間などの状況を典型に、均等待遇原則と均衡待遇原則などに関する法理論を、多角的視点から実務的かつ政策論的に論じている(濱口[2009]95-105ページ、濱口[2013]250-251ページ)。

4. 非正規雇用者の所得収入の状況

正規雇用者の所得水準と非正規雇用者の所得水準の推移をみる¹²⁾。

(1) 業種別給与所得の推移

非正規雇用者は、サービス産業で多い。とくに、飲食サービス業や小売業で多いという側面がある。そこで、従業する業種での違いを確かめるため、正規雇用者と非正規雇用者の給与所得水準の推移を業種別に確認してみよう。

図7には一般労働者とパートタイム労働者の業種別に見た現金給与総額を示している(いずれも5人以上の事業所に関する統計である)。図7a)から、一般労働者の月当たり現金給与総額は、製造業では39万円から42万円へ、卸売・小売業も、産業分類変更後、飲食店を除外した結果、42万円余りとなった。医療・福祉は約38万円であった。

他方、図7b)からパートタイム労働者の月当たり現金給与総額は製造業では10万円から12万円へ、卸売・小売業は8万円から10万円に、そして医療・福祉では11万円から12万円に上昇していた。

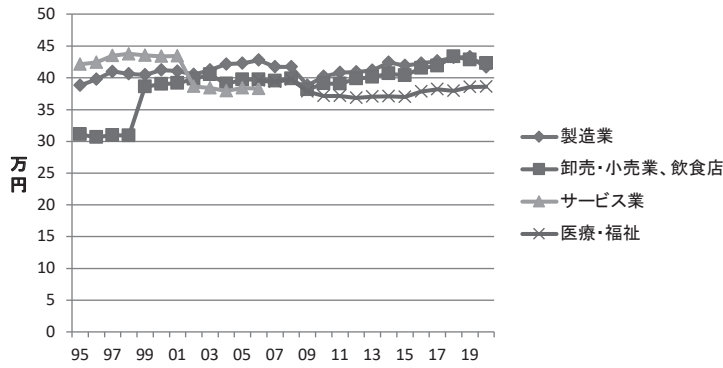
一般労働者とパートタイム労働者の現金給与を見ると、給与水準には大差がある。パートタイム労働者が受け取る報酬は、月額金額が定まった基本給ではなく時間給を基本として、時間給と労働時間を掛け合わせた額が給料となることが多い。とはいえ、就労条件や就労形態に関する諸要因を考慮しない限り、2つの就労形態の所得水準についての踏み込んだ比較検討や解釈をしても非正規雇用問題を考える上で有益ではない。

(2) 男女別に見た就労形態別賃金の動向

男女別に見た就労形態別賃金の動向を図8に示した。図8によると、男で正規職員・社員(以下、正規労働者という)の賃金は2005年の34.8万円から2019年の35.2万円へと推移した。

12) 労働経済学を専門としない筆者には、非正規雇用に関わる文献・資料に出てくる賃金と所得という用語の定義と統計との対応関係もわかりにくい。たとえば、賃金を、時給、月給、年収など、労働に対する対価全般を総称する場合がある(濱口[2009]など)。他方、最低賃金を典型として、時間当たり受取額(現金直接支払額)を指す場合もある。アメリカでの wage and salary とは異なるのはよいが、日常用語での給与と給料という用語の違いや、報酬、俸給との関係など、所得形態別の使い分けもわかりにくい。

a) 一般労働者



b) パートタイム労働者

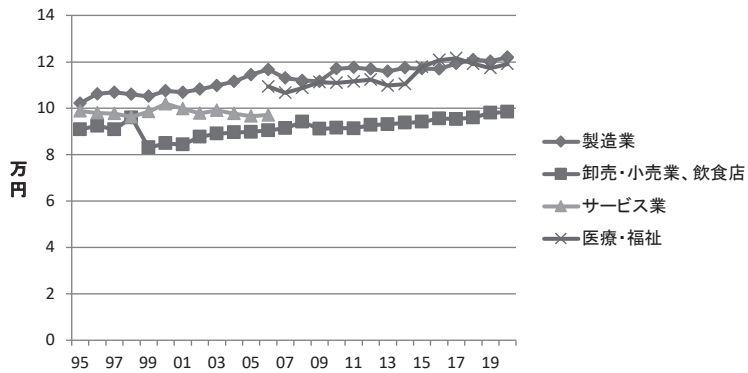


図7 就業形態別・業種別月間現金給与総額

注) 従業者5人以上の事業所を対象とする。

元は、『毎月勤労統計調査』

「卸売・小売業、飲食店」の値は、2001年から、飲食店の値が除かれた。

出所) 『労働統計要覧』平成13, 18, 23, 24, 28年、令和3年版から作成。

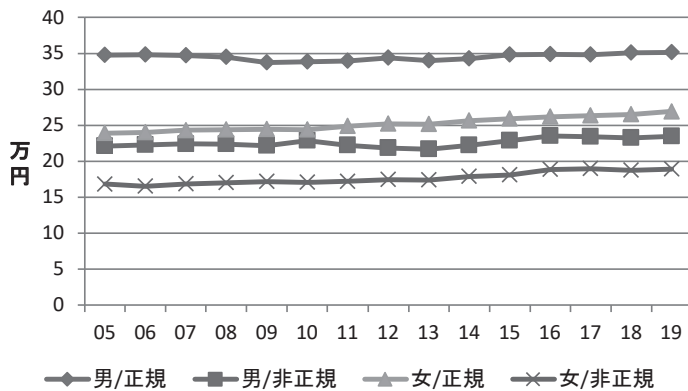


図8 性別・就業形態別の賃金水準の推移

出所) 『賃金構造基本統計調査』令和元年から筆者作成。

他方、同じ期間に、男で非正規労働者の賃金は22.1万円から23.5円へと少し上昇した。男の場合、正規労働者の賃金水準に対する非正規労働者の賃金水準比率は、2005年では63.6%、2019年では66.8%であり、やや上昇している。

次に、女の正規労働者の賃金は、同じ期間について、23.9万円から26.9万円へと傾向的に上昇した。女の非正規労働者の賃金も16.8万円から18.9万円へと傾向的に上昇した。女の場合、正規労働者の賃金水準に対する非正規労働者の賃金水準比率は、2005年の70.4%から2019年の70.2%とほぼ同水準で推移していた。

(3) 世帯主が非正規雇用者の家計（世帯）収入

「二人以上の従業者世帯について」の家計所得（世帯収入）における実収入は低下傾向にある¹³⁾。個人所得は1人当たり所得水準だが、家計の実収入は、世帯における複数者の収入が合計されている可能性がある。それでも、家計所得といわれる一世帯当たり平均総所得は、全世界帯の値で見て、1994年の664.2万円をピークに、低下傾向になった（『厚生労働白書』平成29年版、36ページ）。

主に30代から50代までについて、世帯主が非正規職員・社員の世帯数は2004年、全従業者数の8%であったが、以降、増加し、2015年には11%であった。世帯主が非正規雇用者の家計は、正規雇用者の家計と比べて、実収入および可処分所得とも、正規職員・社員の6~7割の水準である（『労働経済白書』平成24年版、131ページ）。

2003年~2014年において、世帯主が正規雇用者である世帯の年収（平均等価可処分所得）を世帯主の年齢層別に見ると、世帯主が29歳以下では210~225万円、同30-39歳では260~275万円、同40-49歳では325~330万円、同50-59歳では380~390万円、同60-69歳では330~350万円であった。他方、世帯主が非正規雇用者である世帯の年収は、世帯主が29歳以下では125~225万円、同30-39歳では150-180~225万円、同40-49歳では175~325万円、同50-59歳では225~390万円、同60-69歳では280~335万円であった（『厚生労働白書』平成29年版、57ページ。金額は筆者が目視で判読した）。

次に、『厚生労働白書』平成29年版によると、「非正規雇用労働者が世帯主である世帯は現役世代では全体の1割程度」であり、世帯主が60歳代の世帯において非正規雇用労働者が世帯主である世帯の割合が、2004年から2015年の間にほぼ倍増し、全体の2割を越えている。さらに、非正規雇用労働者が世帯主である世帯の割合は、世帯主が29歳以下で15%、30~39歳で10%近く、40~49歳でも10%近く、50~59歳では10%あまり存在している。また、2002年と2016年の状況を比較して、非正規雇用労働者は男女とも、15歳~44歳層を中心に「世帯主の子又は子の配偶者」が多く、年齢計で約480万人、非正規雇用労働者全体の2割を越えている。とくに二人以上世帯の世帯主となっているものも約2割（約440万人）いて、男の55歳以上の層（55~64歳、65歳以上の人）に多い。さらに、「非正規雇用労働者の世帯主の増加は高齢層が中心」であるとはいえ、「世帯主が非正規雇用労働者の世帯の平均等価可処分所得金額は正規雇用労働者が世帯主である世帯の6割程度」であると記述している（『厚生労働白書』平成29年版、55~57ページ）。

13) 『厚生労働白書』において「家計調査報告」の統計を分析した結果に基づく。

5. 考察

(1) 就労形態の多様化・複雑化

賃金水準や就労形態などを比較するためのまとまった形での情報や統計は少ない。厳密性には欠けるが、本稿で整理した内容を図9に示した。だが、雇用契約期間でみた常用雇用と非常用雇用（臨時雇用、日雇）という従来型分類や、労働時間で見たフルタイム、パートタイムという就労形態を組み合わせた非正規雇用者の捉え方だけでは、常用雇用や短期雇用と言いつつも複雑な内容を伴う就労実態を簡潔に類別することは難しいと理解できた。それは実態が変化しただけではなく、実情に即して呼称や就労基準が一様でないせいだと思われる¹⁴⁾。そうすると、非正規雇用の現況を捉えるうえで、政府統計の結果をそのまま解釈することには限界が大きいのではないかという疑問もでてくる。なお、非正規雇用の基本条件の1つである契約期間の定めがある点に注目すると、有期常用雇用者は非正規雇用者であるが、有期常用雇用の実態は呼称に基づく就労形態別に分類した政府統計では十分に把握しにくいので、図9では「労働力調査年報」の呼称基準で捉えている。

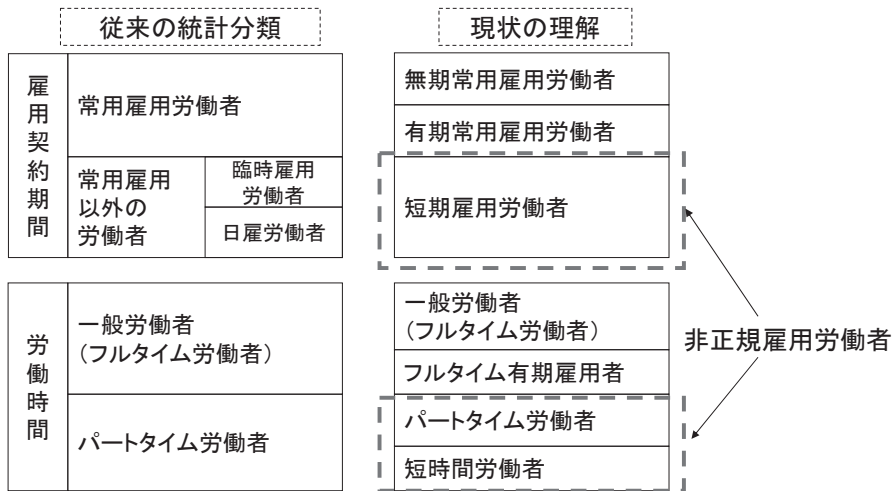


図9 雇用統計分析の視点から見た非正規雇用労働者の類別

注) 日雇労働者とは、日々または1カ月未満の雇用契約の者を言う。

短時間雇用者とは、たとえば、週平均就業時間が35時間未満の者を言う。

出所) 『労働力調査年報』、『日本経済新聞』2013年11月18日、鶴 [2011] 10ページ、神林 [2017] 151-158ページなどを参考に、筆者作成。

14) 小池は、非正規雇用には弊害もあるが、失業状態との対比で非正規労働をみるべき点、社外工などの就労形態の存在は広範囲にあった点、高度に知的とされている職業に従事する専門職の人は非正規労働も多い点、仕事と技能の違いが正規労働と非正規労働を併存させている点を述べている（小池 [2013]）。

(2) 就労形態と賃金・所得の関係

非正規雇用者の低所得水準を考える前に、賃金・所得の体系を確認しておく。

正社員・正規雇用者は、多くは1カ月を単位とする基本給（基礎額）が定められており、それに残業代や諸手当が加算される。企業業績に左右されるが、一時金と呼ばれることも多い賞与（ボーナス）もある。すると、正社員・正規雇用者の所得は、基本給（基礎額）＋諸手当＋残業代＋年間一時金などと表現できる（それは給与または俸給と呼ばれている）。さらに、社会保険料の雇用主負担分や、金銭的・非金銭的な要因からなる福利厚生もある。

他方、濱口は、賃金を月給と時給に区分した上で月給制度の対象は正社員・正規雇用者のみであり、非正規雇用者は時給を基本とし、非正規雇用者には定期昇給制、ボーナス、退職金、福利厚生は原則として適応されないと説明している（濱口 [2009] 12-18ページ）。厚生労働省の調査結果では、社会保険料（厚生年金、健康保険、雇用保険）、賞与、退職金制度の適用が一部の非正規雇用者に及ぶこともうかがえるが、社会保険料、賞与、退職金制度は基本的に正社員対象の制度と読み取れる（厚生労働省 [2014] 22ページ）。もちろん、パートの場合でも勤務時間数でみて、週35時間以上の勤務者には社会保険料が支払われ、場合によれば、諸手当の支給やその他の恩恵・待遇がある。

一方、雇用主側が社会保険料の負担を回避しようとする、短期雇用形態が選ばれる可能性は残る。週30時間未満の雇用者の場合、一般的には、社会保険料の雇用主負担分はなく、諸手当や賞与（一時金）もなく、支払われる場合でも正規雇用者と比べてかなり少ないであろう¹⁵⁾。つまり、パートなどの非正社員・非正規雇用者は、定まった金額をベースとするのではなく、時給×勤務時間数で計算される給料となっている。基本給を原則として定期給与（＝

		雇用契約期間		報酬	諸手当	社会保険
労働時間	フルタイム労働者	無期	特に定めはない。	給与型 (基本給ベース)	あり	あり
		有期	契約期間の延長あり。		あり	あり
	パートタイム労働者	有期	一時的・臨時的雇用型	給料型 (時間給ベース)	基本的 にない。	週35時間未満 はない。
		準無期	長期間(ベテラン)型			

↑
非正規雇用労働者

図10 非正規雇用労働者と報酬・待遇の例示

出所) 濱口 [2009] 12, 17-18ページ、濱口 [2021] 41ページ、厚生労働省 [2014] 22ページの調査結果などを参考に、筆者作成。

15) 通勤手当や、基本給（基礎額）と連動しない形での一時金（賞与）を支給する組織もあるだろう。

所定内給与＋所定外給与）や賞与・期末手当等をえる正規雇用者と、そうでない非正規雇用の状況では所得に大きな差が生じる。

図10には、雇用契約期間、労働時間以外に、金銭的報酬と非金銭的「待遇」などの状況を示した¹⁶⁾。正規雇用者にとっては、

$$\text{給与総額} = \text{基本給（基礎額）} + \text{諸手当} + \text{所定外給与（残業代等）} + \text{年間一時金（賞与）}$$

と例示できるが、その他、給与以外の報酬・便益として、社会保険料の雇用主負担分の受け取り、退職金、福利厚生等もある。他方、非正規雇用者で、短時間勤務または常用雇用者でない場合には、

$$\text{給料総額} = \text{時間給} \times \text{就労時間数}$$

となる。つまり、非正社員・非正規雇用の所得のうち、パートの多くやアルバイトの場合、原則的に定まった金額の形式ではなく、時間給と勤務時間数で計算される給料を受け取る¹⁷⁾。

なお、派遣社員は労働者派遣事業所（派遣元会社）との雇用契約関係で、仕事の内容は派遣先会社の要望に従うが、所得収入としては、派遣元会社との契約での基本給に従う。とはいえ、賃金、雇用期間は、業種、年齢、個別派遣会社の事情に大きく依存すると思われる。

契約社員の場合、多くは契約期間（期限）を定められた契約での基本給に従う。契約期間を更新することや、長期間更新し続ける形態もあるが、基本は有期雇用の就労形態である。多くは1年ごとの契約更新形式であり、「フルタイム勤務の有期雇用者」という就労形態もある。たとえば、1年更新という雇用契約の多くは、仕事の内容は正社員とほぼ同じでありながら、専門職の契約社員を除いて、賃金は正社員より低く、「待遇」も劣る。

(3) 自発的非正規労働者の選択・就労と非自発的非正規雇用者

雇用形態の自発的な選択と就労という視点から見ると、パートタイムとアルバイトの多くは自発的就労者が大半である。大内は非自発的雇用者、つまり、「非正社員で働く理由として『正社員として働ける会社があった』は18.1%とそれほど多くはなく」、「『不本意非正規』（非自発的非正社員）の割合は、非正社員の14.3%である」と、全就労者の中では「少数」であると述べている（大内 [2019] 45ページ）。筆者は、非自発的（不本意）正規雇用者が非正規雇用の1割を超えることを少数でとるに足りないとは考えていないが、この立論では、自発的就労者であるパートタイムとアルバイトを除いて非自発的非正規雇用者を検討

16) それ以外に雇用主と指揮命令の関係で直接雇用（直接雇用労働者か派遣労働者か）という要因もあるが、図には示していない。

なお、厚生労働省 [2014] によると、制度対象者の割合は、正規雇用者の場合、雇用保険93%、健康保険99%、厚生年金99%、退職金81%、賞与86%だが、非正規雇用者では雇用保険68%、健康保険55%、厚生年金52%、退職金10%、賞与31%、たとえば、パートタイムでは、雇用保険61%、健康保険38%、厚生年金35%、退職金3%、賞与24%であった。この調査の非正規雇用者には出向社員、契約社員（専門職）、嘱託（再雇用者）を含んでいる。

17) パートとアルバイトの賃金差は少ないという（永瀬 [2018] 20ページ）。

表4 正社員以外の就業形態と雇用契約内容への希望

単位：%

	正社員の仕事 がなかった	無期契約 を希望する	正社員に 変わりたい
出向社員	—	20.0	28.3
契約社員（専門職）	31.8	48.5	53.8
嘱託社員（再雇用者）	15.2	26.8	11.7
パートタイム労働者	11.7	35.3	23.9
臨時労働者	6.0	11.1	26.0
派遣労働者	37.7	48.3	48.2
登録型	39.6	50.6	50.6
常時雇用型	35.2	44.5	45.4

注) 「正社員の仕事があった」とは、現在の就労形態を選んだ理由として「正社員として働ける会社があった」の回答者。

「無期契約を希望する」とは、「期間を定めない雇用契約への変更希望」の回答者。

出所) 厚生労働省 [2014] 21, 23, 26ページから筆者作成。

すべきことになるだろう。だが、筆者は非自発的非正規雇用者が置かれた状況を（実定法に照らした）違法性の観点ではなく、正規雇用者として働きたいが正規雇用者の仕事に就けない人、とりわけ、個人的努力では解決できない状況に置かれた人を、社会的に支援する制度を構築することが望ましいと考えている。

たとえば、表4に示した通り、厚生労働省の調査結果では、「正社員の仕事があった」と答えたのは、派遣労働者では37.7%、契約社員（専門職）では31.8%であった。期間を定めない無期雇用契約への変更を希望する割合は契約社員（専門職）の48.5%、派遣労働者の48.3%と高い。正社員に変わりたい人もそれぞれ53.8%、48.2%であった。

言うまでもなく、非自発的非正規社員の職業上の身分や雇用関係の継続性は不安定であり、収入水準は低く、しかも収入が正社員並みに上がる昇給見通しもない。その状況を希望しないならば転職すればよいというが、転職するにも、(平均的水準であっても) 希望する雇用条件を満たす職に就くことは保証されていない。なお、この点で、非正規から正規の雇用者への転換の度合を確かめる政策の実効性とその後の状況改善を実証分析する労働経済学の研究がかなり存在している。

なお、男と女の所得格差について、女性の正規雇用就労に関わる過去からの固定的な見方（結婚退社や出産退社を見越した雇用・賃金体系など）や、日本企業社会の歴史的経緯に由来するさまざまな側面もある（濱口 [2009] 19-21ページ）。また、非正規雇用者に関連して、配偶者がいる女性がパートとして就業する形態には、世帯主が家計（世帯）の主たる収入を獲得するという慣習を前提とした税制度など、個人ではなく、世帯を対象とする制度・政策的な背景もある¹⁸⁾。本稿の中心的テーマではないが、ここでは配偶者と離別（離婚、死別等）した女性、未婚のままで配偶者がいない個人、非正規という就業形態を選択せざるを得ない

18) 配偶者がいる女性のパートなど、非正規雇用としての就業形態には、主婦として「社会的保護」（収入103万円までの非課税扱いと、130万円までの社会保険料の免除）を受けているという見解もある（永瀬 [2018] 20-21ページ）。

人々（とくに、定年を機に退職した人ではなく、若者層や、出産・子育てを理由に離職した女性）などの状況に制度が対応できていないという問題もある。

6. 分析の要約と今後の課題

(1) 分析の要約

本稿では、非正規雇用者の中でパートの占める割合、有期常用雇用者、単身者ではない（世帯同居者を養う）世帯主の非正規雇用労働者などに着目して、主たる実態を把握し、論点を整理した。分析の結果を整理すると次のようになる。

第1に、非正規雇用者数も雇用者に占める非正規雇用者の比率も増加している。2002年から2020年における非正規雇用者比率は、男女合計では29.4%から37.1%へと、男では15.0%から22.1%へ、女では49.3%から54.4%へと推移している。企業は正規雇用形態を控え、非正規雇用で業務に必要な労働力の量的調整を行いつつ労働総費用を抑制・削減している。正規雇用者の数はおおむね横ばいで、非正規雇用者が拡大しているため、正規雇用を非正規雇用置き換えているとも解釈できる。それを八代は「失業なき労働移動」が成功したと表現している（八代 [2011] 65ページ）。

第2に、非正規雇用者の所得水準は正規雇用者の所得水準の6～7割という実態がある。一方、そうした賃金格差を承知で働いている（主に女性の）パート雇用者が多い。非正規雇用者の半数を占めるパート従事者の9割が女性であり、女性のパート従事者などを中心として、自発的な就労者が多いことが示唆された。それに加えて、男性でも自発的に非正規雇用労働を選択している人が少なくないし、その数も増えている。しかし、パートは、長時間就労しても、賃金は時間給ベースである。そのことは、非正規雇用者全体にかかわる統計の母集団を分割して、非正規雇用者のうちパート・アルバイトを除外した分析を行う必要性を示唆している。

第3に、減少傾向にあるとはいえ、不本意非正規雇用者は2020年に230万人と、役員を除く雇用者全体の4.1%、非正規雇用者の11%と一定数存在する。「少数」とはいえ、世帯主が非正規労働者である状況や、新卒者を含む若年層が、正規雇用者としての就労ができず、非正規の形態で就労する実態がある。

第4に、統計上は正規雇用者に分類されている中に、有期常用雇用者という「実質的には非正規の特質をもつ雇用者」が存在している。現状は、正規と（ほぼ）同じ仕事をしている可能性が高い。有期雇用の契約期間延長はありうる。「有期フルタイム」「フルタイム非正規職員・社員」などという就労形態はたとえば、アンケート等で当事者の就労意向や希望を聞かないと顕在化しない要素もある。一般論での比較はきわめて難しい（仁田 [2003] 52ページも参考）。

第5に、非正規雇用者のうちの短時間雇用者が実際には長期間におよんで就労している形態もある（小売業などでは、パートという就労形態でのベテランの人が新規就労者の現場研修や指導を行うこともあるように思われる）。短時間雇用者の労働契約期間の延長を繰り返す状態は、当人と雇用主とのいかなる合意形成に基づくのか、当人の意向や希望はどうだっ

たのか。さらには、パートで働く人（人数的には女性が多い）が自発的に非正規雇用者として働いているとみなすことや、非正規雇用者の拡大傾向の中、パートで働く就労者数がきわめて増加している実態をすべて自発的と見ることはどれほど妥当なのであろうか。

第6に、本稿の主たる課題ではないが、配偶者がいて、配偶者の収入がある状況で、追加収入を得る目的でのパート（多くは主婦）と、配偶者がいなく、自らの収入で生計を立てている単身者、とりわけ、扶養者を抱える世帯主の立場の人のパートでは、世帯収入の源泉としてのパート労働の意味は異なる。

正規雇用者を希望していたが正規雇用者になれなかった人がパート（非正規）としてどれほど増加しているかをさらに確かめることや、パートでの就労に不満を持つ女性および男性を不本意非正規雇用者と区分して考えていく必要もあるだろう。また、有期常用雇用者および契約期間を明確に知らされていない雇用者などを考慮したとき、統計でみた実態理解の内容をどれほど修正すべきかなどは、今後の検討課題となる。

(2) 今後の課題

本稿の冒頭でも述べたが、呼称としての非正規雇用者の比率が38%と高いことや、非正規雇用者の所得水準は正規雇用者の所得水準の6~7割という統計数値的「事実」を、筆者自身も日本の就労実態や消費需要の不足に結びつけて論じたことがある。

本稿は実態を捉えるうえでの基本的統計事項を確認したにすぎないが、正規・非正規雇用者と機械的に区分して、非正規雇用者を一律に論じることは妥当ではないと確認できた。「自発的な」パートタイム労働者は女性に多いが、現状分析するには男女とともに当事者の「自発性」が重要となり、正規・非正規雇用者を二分して所得収入の差を無条件に「不平等な格差」と言いきることはできない。ただし、非正規雇用者の存在が正規雇用者の所得（雇用者報酬）の増加を抑制している可能性を確かめる必要もあるだろう。

また、政策的課題の対象として重要となるのは、正規雇用に就けない非自発的（不本意な）非正規雇用者、有期常用雇用者、非正規雇用者の世帯主などが代表である。正社員を希望したが、非正規で働いている人をいかに分析するかが、非正規雇用問題の中心である。無期で正規の就労形態を希望する人の立場を考慮すること、不本意な就労形態か自発的な就労形態かという当事者の意思を基本として検討することが望まれるとしても、パートしか選択肢がない状況に陥っていないか。労働経済学を専門としない者にとって、パートなどの自発的非正規雇用者を除くというデータ利用上の追加的な労力を要するけれども、分析目的に応じて使い分けることが必要である。その際、非正規雇用者数や非正規雇用者数比率などをいかなる観点から何と関係づけるかの基準にも留意することが望まれる。さらに、時間給や賃金の体系と基本給（給与基礎額）とが連動していない場合、雇用者が受け取る収入額は差が生まれる。こうした側面も検討を要すると思われる。実態の把握にも課題が山積している。

参考文献

- 明石芳彦 [2020] 「イノベーション・産業経済から見た日本経済—平成の30年間の振り返り」 村上亨・柳川隆・小澤太郎編『成長幻想からの決別—平成の検証と令和への展望』勁草書房、48-73ページ。
- 明石芳彦 [2021] 『基本から学ぶ地域探究論』ミネルヴァ書房。
- 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司 [2011] 「非正規労働者はなぜ増えたか」 鶴・樋口・水町 [2011] 63-91ページ。
- 古郡頼子 [1997] 『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。
- 濱口桂一郎 [2009] 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書。
- 濱口桂一郎 [2013] 『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ。
- 濱口桂一郎 [2021] 『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波新書。
- 樋口美雄 [2018] 「日本の労働市場の変質と非正規雇用の増加—同一労働同一賃金をめぐって」『日本労働研究雑誌』691号、特別号、39-49ページ。
- 上林陽治 [2021] 『非正規公務員のリアル—欺瞞の会計年度任用職員制度』日本評論社。
- 神林龍 [2017] 『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
- 小池和男 [2016] 『「非正規労働」を考える—戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会。
- みずほ総合研究所編 [2017] 『データブック 格差で読む日本経済』岩波書店。
- 永瀬伸子 「非正規雇用と正規雇用の格差—女性・若者の人的資本拡充のための施策について—」『日本労働研究雑誌』691号、特別号、19-38ページ。
- 仁田道夫 [2003] 『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会。第4章「典型的雇用と非典型的雇用」
- 仁田道夫 [2008] 「雇用の量的管理」仁田道夫、久本憲夫編 [2008] 『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版、27-71ページ。
- OECD [1993] *Employment Outlook*, July 1993, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- 大内伸哉 [2019] 『非正社員改革—同一労働同一賃金によって格差はなくなる』中央経済社。
- 佐藤博樹 [1998] 「非典型的労働の実態—柔軟な働き方の提供か?—」『日本労働研究雑誌』462号、2-14ページ。
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史 [1999] 『新しい人事労務管理』有斐閣。第8章「非正規従業員と派遣労働者」
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史 [2000] 『マテリアル人事労務管理』有斐閣。第8章「非正規従業員と派遣労働者」
- 清家篤 [2013] 『雇用再生—持続可能な働き方を考える』NHK出版。第六章「格差は正は可能か」
- 橋本俊詔 [1998] 『日本の経済格差—所得と資産から考える』岩波新書。
- 橋本俊詔 [2006] 『格差社会—何が問題なのか』岩波新書。
- 鶴光太郎 [2011] 「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図—有期雇用改革に向けて」 鶴・樋口・水町 [2011] 1-44ページ。
- 鶴光太郎 [2016] 『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社。
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著 [2009] 『労働市場制度改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。

- 山田久 [2009] 『雇用再生—戦後最悪の危機からどう脱出するか』 日本経済新聞出版社。
- 山本勲 [2011] 「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態」 鶴・樋口・水町 [2011] 93-120ページ。
- 安井健悟・佐野晋平・久米功一・鶴光太郎 [2019] 「雇用形態間の賃金格差」 鶴光太郎編著 [2019] 『雇用システムの再構築に向けて—日本の働き方をいかに変えるか』 日本評論社、211-228ページ。
- 八代尚宏 [2011] 「労働市場改革の課題」 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編 [2011] 『非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか』 日本評論社、55-70ページ。

資料

- 厚生労働省 [2014] 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成26年度。
- 厚生労働省編 『厚生労働白書』 各年版。
- 厚生労働省編 『労働経済白書』（「労働経済の分析」） 各年版。
- 厚生労働省大臣官房統計情報部編 『労働統計要覧』 各年版。
- (独法)労働政策研究・研修機構 [2021] 『ユースフル労働統計—労働統計加工指標集—』 2021年版、労働政策研究・研修機構。
- 総務省統計局編集『日本の就業構造 平成24年 —就業構造基本調査の解説(時系列統計表を収録)』 日本統計協会、平成26(2014)年。
- 総務省統計局 『労働力調査年報』 各年版。
- 総務省統計局 『就業構造基本調査』 平成24年、29年 (総務省統計局ホームページから)。