

第Ⅱ章 非正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題

Ⅱ.1節 非正規雇用者の問題に係る先行研究と統計整備状況

みずほ情報総研

Ⅱ.1.1 非正規雇用者のワークライフバランスに係る仮説

近年の非正規雇用者に関する規制緩和などの影響により、非正規労働者数が増加しているが、労働環境の変化や働き方の多様化といった状況に即して、非正規雇用者の実態を把握することは難しいということが言及されている。例えば、統計委員会による報告書では、「非正規雇用の実態については、既存の雇用・労働統計において把握されているものの、各統計間の連携を意識した体系的な整備がなされておらず、非正規雇用全体の状況を的確には把握することは、困難であるとの指摘がある」と言及されている¹⁸。ここで言う非正規雇用とは、正規雇用者ではない雇用者のことであり、明確に定義することは難しい。一般的に正規雇用者とは、雇用契約期間の定めがないことや、パートタイム労働者ではないこと、労働者派遣法に基づく派遣により、派遣先で就労する雇用者等ではない雇用者のこととされている。このことから、非正規雇用者とは、有期雇用契約者やパートタイム労働者、労働者派遣法に基づく派遣により、派遣先で就労している雇用者のことであるが、後述するように会社内の呼称等での定義が用いられる場合も多い。

一般的に、非正規雇用者は正規雇用者に比べて賃金が相対的に低く、勤続期間が短いことから、雇用が不安定な状況にあるという認識がされている。ワークライフバランスを考える上でも、一般的に認識されているような非正規雇用者の不安定な状況がみられるのであれば、将来設計や家族計画を立てる上で、困難があると考えられる。このようなことから、非正規雇用者は正規雇用者に比べて、キャリア形成や家族形成に困難を抱えることが多くなり、非正規雇用者の増加が少子化に拍車をかけているとも考えられている。本章においては、上記のような非正規雇用者に関わる、少子化やワークライフバランスに関する仮説を検証する上で、統計整備状況が現状としてどうなっているか、問題点は何か、改善のためにどのような施策が考えられるか、ということについて、考察することを目的とする。非正規雇用者に関する問題は、「非正規雇用者」という言葉を用いて一括りにする対象が多様化しており、その全体像を把握することが難しいという点、また賃金を含む待遇面での問題を把握することが難しいという二点が挙げられる。そのため、**1節**において現状の政府統計が、非正規雇用者の数とその業種別の把握、労働時間、賃金等を把握することがどの程度可能かということを考察し、**2節**において**1節**の状況を踏まえて、非正規雇用の実態を把握する上での現状の課題と提言を提示する。

Ⅱ.1.2 非正規雇用者の問題に係る既存統計の整備状況

(1) 非正規雇用者数の把握

¹⁸ 統計委員会「平成 21 年度統計法施行状況に関する審議結果報告書」。

本調査における仮説では、企業の労働需要の変化に伴う非正規雇用者数の増加が謳われている。その仮説を検証する上で最も重要な統計整備上の課題が、非正規雇用者数を公的統計を用いて把握することができるか否かという点である。また、現状の非正規雇用者数を把握するだけでなく、非正規から正規への移行状況を把握することが、非正規雇用者に係る問題において、課題となっている。

非正規雇用者数の把握ができる政府統計は、**添付資料**の「③仮説別統計マップ」から、以下のものが挙げられる。また、一般的にも非正規雇用者数の把握は課題として認識されており、政府統計を分析に用いた先行研究を各調査ごとに紹介する。

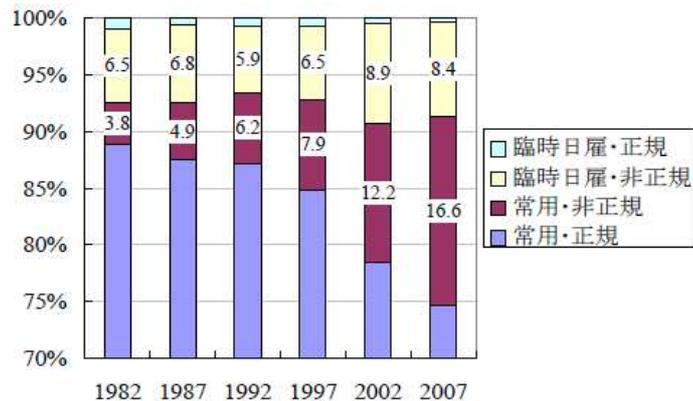
①国勢調査（総務省統計局）

国勢調査は、5年に1度実施されている世帯を対象とした悉皆調査であり、勤めか自営かの別の中で、勤めの人に雇用契約期間についての設問がある。そのため、雇用契約期間別の労働者数の把握が可能である。しかし、標本数は多いものの非正規雇用にかかわる設問は、雇用契約期間による分類のみであり、これを用いて非正規雇用者数の分析を行っている例はあまりない。雇用契約期間の分類は、従業上の地位として「雇用者・常雇」「雇用者・臨時雇」となっていたが、2010年調査からは、雇われている人の中での分類が、「正規の職員・従業員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「パート・アルバイト・その他（契約社員、嘱託なども含む）」という呼称による分類に変わったこともあり、今後はより詳細な分析が可能になると考えられる。

②就業構造基本調査（総務省統計局）

就業構造基本調査は、5年毎に15歳以上の45万世帯100万人を対象に調査し、15歳以上の総数を推計する就業構造に関する調査であり、現状の公的統計の中で非正規雇用者数を把握する上で最も重要な調査であるといえる。非正規雇用者の把握には、雇用契約期間による分類と呼称による分類の2パターンの分類による把握が可能であり、非正規雇用者数に関する研究にもよく利用されている。雇用契約期間の分類では、従業上の地位として、「雇用者・役員」「雇用者・一般常雇」「臨時雇」「日雇」の4区分があり、呼称による分類では従業形態として「正規の職員・従業員」「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」「その他」の6区分がある。本調査を用いた分析の1つである、神林（2010）では、性別、年代別に呼称と契約期間とから非正規労働者を「常用非正規」と「臨時日雇非正規」に区別して非正規労働者数、賃金、労働時間について傾向を分析している。図表Ⅱ-1-1は、神林（2010）の中で示されている上記の4分類をグラフ化したものであり、1980年代以降に非正規雇用者の中でも、雇用形態上は常用であるが、呼称上は非正規であるという労働者の増加が指摘されている。また、この傾向は若年、定年退職後の高齢者、女性において顕著であることなどが分析の結果として導かれている。

図表Ⅱ-1-1 『就業構造基本調査』による「非正規雇用の比率」(1982~2007)



備考：就業構造基本調査の個票データより作成された、神林（2010）図4より引用。

また、本調査の特徴として、前職を尋ねる設問があり、サンプル数も大きいいため非正規雇用から正規雇用への移行について分析することが可能である。玄田（2008）では、前職及び現職の就業状態により非正規から正規への移行を規定する要因をについて分析する際に、本調査の前職を尋ねる設問の回答を用いて分析を行っている。図表Ⅱ-1-2では、玄田（2008）の分析結果である、非正規雇用から離職した人々の移行状況を引用した。また、図表Ⅱ-1-3として、様々な属性別に移行状況がどのようになっているかということを示した表を引用した。これらの結果から、家事等とのバランスや年齢を理由とした労働供給上の制約が、正社員への移行を抑制していること、失業率の低い地域ほど移行が容易となること、医療・福祉分野、高学歴者等、専門性に基づく個別の労働需要の強さが正社員への移行を左右すること、非正規雇用としての離職前2年から5年程度の同一企業における継続就業経験は、正社員への移行を有利にすること、等を明らかにしている。

就業構造基本調査は、サンプル数が大きく、就業構造を把握するための調査であるため、非正規雇用者数の実態把握には非常に有用である。また、前職を尋ねる設問により、職の移行状況も考察することが可能である。しかし、前職についての設問は一つ前の職までであり、縦断的な変化を把握するには限界がある。

図表Ⅱ-1-2 非正規雇用から離職した人々の移行状況（2002年10月時点）

	サンプル サイズ	構成比 (%)
2001年以降、非正規雇用から離職した人々に関するその後の移行状況	23,352	100.0
うち正規雇用（正規の職員・従業員）へ移行	2,407	10.3
うち別の非正規雇用（パート、アルバイト、派遣、嘱託、その他）へ移行	9,169	39.3
うち自営・経営（役員、自営業主、家事手伝い、内職）へ移行	591	2.5
うち無業（家事、通学、その他）へ移行	11,185	47.9

備考：移行後の状況は、2002年10月時点のものであり、過去1年以内に同状態となった場合とする。

『就業構造基本調査』(2002)について80%ランダム・リサンプリングデータを特別集計した、玄田（2008）表1より引用。

図表Ⅱ-1-3 非正規雇用離職者の属性と正社員への移行率

非正規雇用者の属性	構成比 (%)	非正規から正規への移行率 (%)	非正規雇用者の属性	構成比 (%)	非正規から正規への移行率 (%)	非正規雇用者の属性	構成比 (%)	非正規から正規への移行率 (%)
全体 (n=23,352)	100.0	10.3	最終卒業 (n=21,308)			前職職業分類 (n=12,167)		
雇用形態 (n=23,352)			中学	19.7	5.2	専門的・技術的職業従事者	9.0	35.6
パート	44.8	6.6	高校	52.1	10.4	管理的職業従事者	0.2	20.0
アルバイト	31.2	13.4	短大・高専・専門学校	18.1	14.0	事務従事者	22.3	21.7
派遣社員	6.1	12.5	大学・大学院	10.2	21.9	販売従事者	14.9	14.8
契約・嘱託・その他	17.9	13.4	前職産業分類 (n=23,352)			サービス職業従事者	18.7	40.7
女性 (n=16,385)	70.2	8.2	農林漁業・鉱業	1.2	6.7	保安職従事者	1.2	8.2
年齢 (n=22,649)			建設業	5.4	12.4	農林漁業従事者	2.1	37.7
15-19歳	3.4	5.6	製造業	18.3	8.3	運輸・通信従事者	1.9	15.9
20-24歳	18.9	17.0	情報通信業	2.1	40.4	技能工・作業・労働従事者	28.7	15.9
25-29歳	14.6	17.0	運輸業	3.5	12.0	分類不能職業従事者	1.1	12.1
30-34歳	10.8	11.6	卸売・小売業	25.3	9.7			
35-39歳	8.2	11.1	金融・保健・不動産業	2.5	8.3			
40-44歳	8.0	10.5	飲食店・宿泊業	12.8	9.3			
45-49歳	7.7	8.0	医療・福祉	6.5	15.5			
50-54歳	8.3	6.1	教育・学習支援・複合サービス	4.4	13.8			
55-59歳	5.4	3.6	サービス業 (その他)	12.8	10.7			
60歳以上	14.8	1.0	公務・公益業	2.7	12.5			
地域ブロック (n=23,352)			分類不能の産業	2.6	9.9			
北海道・東北	13.5	9.5	前職企業規模 (n=22,881)					
関東	25.1	10.0	1-4人	7.5	8.4			
北陸・東海	16.5	11.4	5-9人	12.3	10.8			
近畿	14.6	8.5	10-29人	20.4	9.9			
中国・四国	14.5	11.3	30-99人	17.7	10.1			
九州・沖縄	15.9	11.0	100-299人	13.0	9.6			
			300-999人	9.4	10.8			
			1000人以上	13.9	11.0			
			官公庁	5.8	13.0			
						家事通学の傍らに仕事 (1年間)	50.2	5.5
						出生時と同一の地域に現在居住	16.0	15.1
						配偶者あり	52.4	6.5

備考：前職産業分類のうち、「公益業」とは、電気、ガス、熱供給、水道業を指す。

移行後の状況は、2002年10月時点のものであり、過去1年以内に同状態となった場合とする。

『就業構造基本調査』(2002)について80%ランダム・リサンプリングデータを特別集計した、玄田(2008)表2より引用。

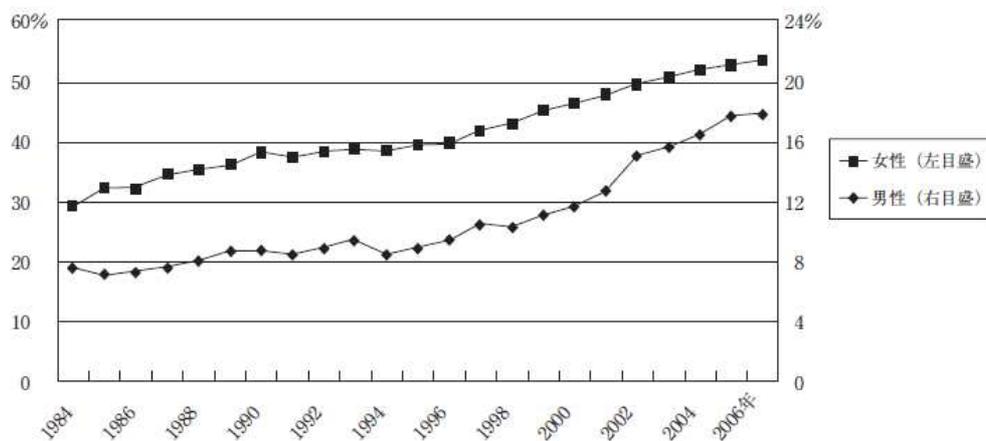
③労働力調査 (総務省統計局)

労働力調査は、毎月4万世帯を対象とし、基礎調査票を用いた基本集計と、四半期毎に1万世帯を対象とし、特定調査票を用いた詳細集計とがある。就業構造基本調査に比べてサンプル数は少ないが実施頻度が高く、基本集計は毎月結果が公表されている。非正規雇用者数の把握には、基本集計では雇用契約期間の分類がされており、従業上の地位として「雇用者・役員」「雇用者・一般常雇」「臨時雇」「日雇」の4区分がある。詳細集計では呼称による分類について、従業形態として「正規の職員・従業員」「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」「その他」の6区分がある。

本調査は様々な研究において、非正規雇用者の比率を計算する上で用いられている。例えば、太田(2006)では、1984年から2006年までの雇用者全体における非正規雇用者の

割合の推移を年代別、男女別で示している。これは、本調査の詳細集計を用いて、「正規の職員・従業員」を正規雇用者、「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」「その他」を非正規雇用者として分析している。その結果、90年代後半から非正規化が特に若年層で加速し、2000年代に入ってから若年層のフリーター化に歯止めがかかるものの、派遣・契約社員等の比率の上昇は続いているという分析がされている。この分析について、図表Ⅱ-1-4、図表Ⅱ-1-5、図表Ⅱ-1-6として、太田(2006)より引用して示したが、この定義と考え方に基づく非正規雇用者の増加が良く分かる。

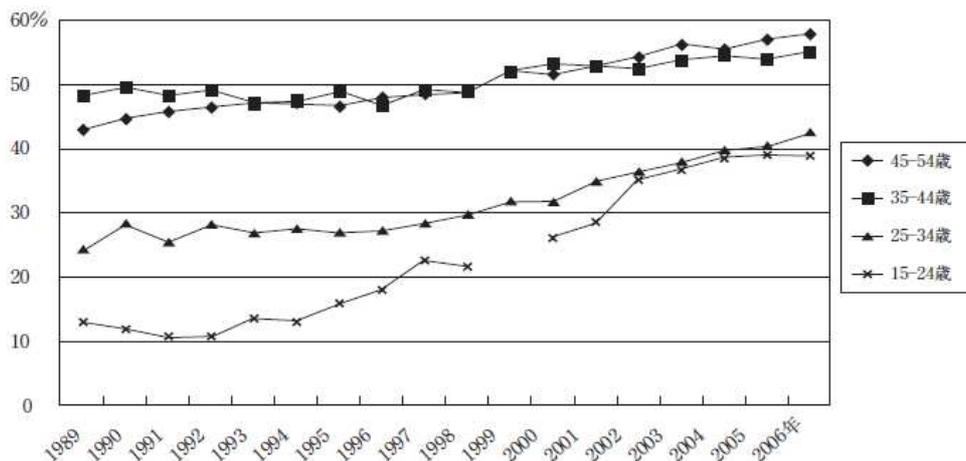
図表Ⅱ-1-4 『労働力調査』による非正規雇用比率(男女別)



備考：2006年は上半期。

1984年から2006年の労働力調査結果より作成された、太田(2006)図1より引用。

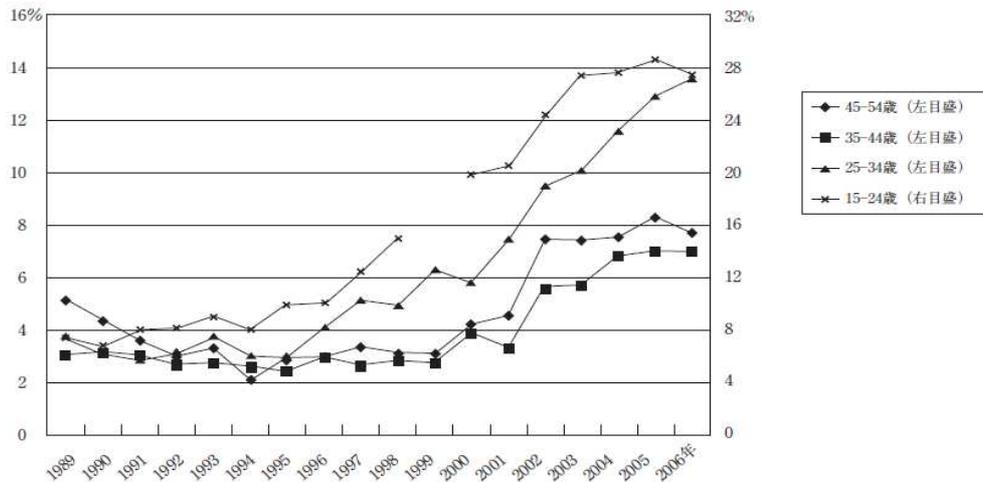
図表Ⅱ-1-5 『労働力調査』による非正規雇用比率(女性、年齢別)



備考：15-24は在学者を含まない。2006年は上半期。

1984年から2006年の労働力調査結果より作成された、太田(2006)図2-1より引用。

図表Ⅱ-1-6 『労働力調査』による非正規雇用比率(男性、年齢別)



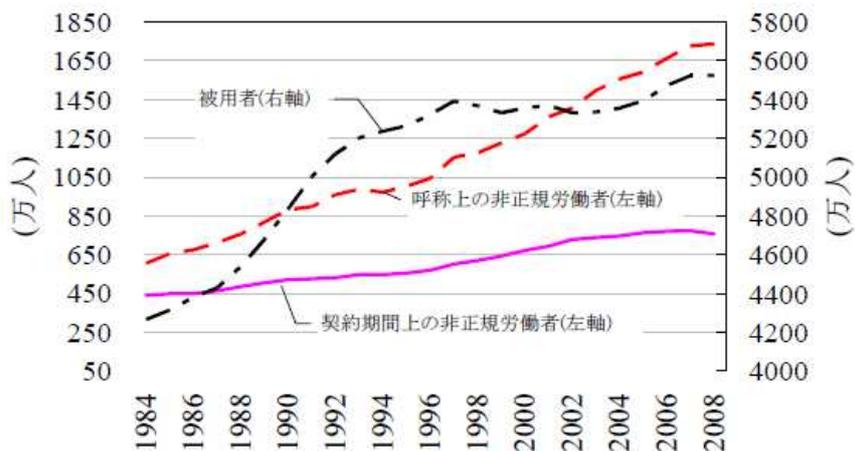
備考：15-24 は在学者を含まない。2006 年は上半期。

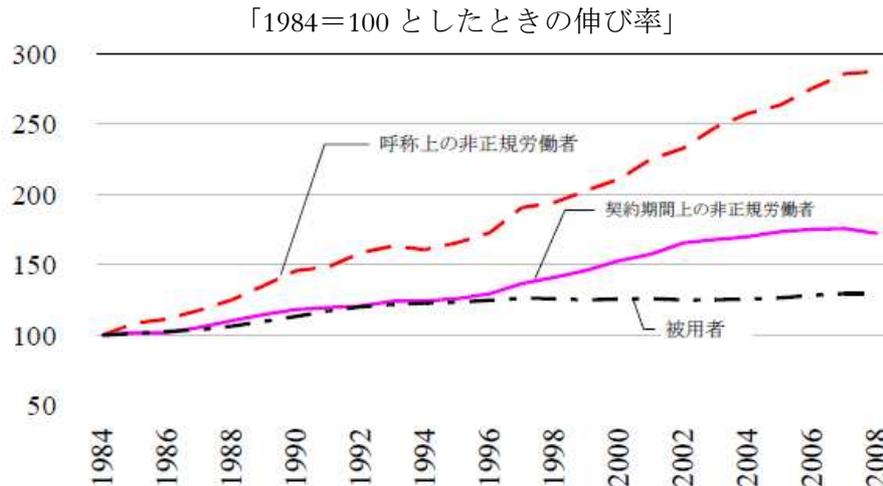
1984 年から 2006 年の労働力調査結果より作成された、太田（2006）図 2-2 より引用。

また、神林（2010）では、本調査は基本集計と詳細集計とでは、正規雇用と非正規雇用の定義に違いがあることから、契約期間上の非正規と呼称上の非正規の比較を行っている。具体的には、基本集計の雇用契約期間での分類で、「雇用者・役員」と「雇用者・一般常雇」を正規雇用者、「臨時雇」「日雇」を非正規雇用者として分類した場合の雇用者に占める非正規雇用者の割合と、詳細集計の呼称での分類に基づく、「正規の職員・従業員」を正規雇用者、「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」「その他」を非正規雇用者とした場合の相違を分析しており、常雇の非正規雇用者（契約期間では正規と分類されるが、呼称では非正規と分類される労働者）の増加が近年の特徴であることが示されている。この神林（2010）の分析に用いられた図表を図表Ⅱ-1-7として示した。

図表Ⅱ-1-7 『労働力調査』詳細集計および基本集計における非正規労働者数の比較 (1984~2008)

「実数値の推移」





備考：契約期間上の非正規労働者数は『労働力調査』基礎調査（旧『労働力調査』）による基本集計結果より算出された、神林（2010）図3より引用。

契約期間上の非正規労働者の値は、契約期間の長短によって非正規労働者が定義される。呼称上の非正規労働者は『労働力調査』特定調査（旧『労働力調査特別調査』）による詳細集計結果より算出。呼称上の非正規労働者の値は、「呼称」すなわち「勤め先における呼ばれ方」によって非正規労働者が定義される。「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」に区分される労働者を非正規労働者とした。

④全国家庭動向調査（国立社会保障人口問題研究所）

『全国家庭動向調査』は、結婚経験のある女性がいる約15,000世帯を対象とした、出産や子育てなどの家族機能や、家族関係の実態、家族に関する意識などを明らかにするために、5年毎に実施されている調査である。正規雇用・非正規雇用に関わる項目は、従業上の地位として、雇用契約期間が無期限であることを定義とする「常雇の一般雇用者」、呼称による分類を定義とする「パート・アルバイト」、限られた雇用契約期間や派遣社員としての役務を行っていることを定義とする「嘱託・派遣社員」の設問がある。しかし、家族機能や家族関係の実態を明らかにするための調査であるため、先行研究で非正規雇用者の数の把握に使用しているものはあまり存在しない。

⑤21世紀成年者縦断調査（厚生労働省統計情報部）

21世紀成年者縦断調査は、平成14年10月時点で20～34歳であった全国の男女及びその配偶者を対象とし、結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察することを目的として、毎年行っているパネル調査である。平成21年の第7回調査では約15,000人を対象に行っている。正規雇用・非正規雇用に関する項目は、就業形態として「正規の職員・従業員」「アルバイト」「パート」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の6分類について呼称によって分類しており、非正規雇用者の割合等を把握することができる。パネル調査であるため、変化を見るには有用である。

⑥賃金構造基本統計（厚生労働省統計情報部）

賃金構造基本統計は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者

の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的としている。5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所、10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象にして、毎年行っている。事業所票と個人票の2種類を通して賃金の実態を明らかにする。正規雇用・非正規雇用の数に関する項目は、事業所票では、常用労働者として呼称による正社（職）員と正社（職）員以外の人数、さらに臨時労働者の人数について把握が可能である。しかし、5名以下の民営事業所、10人以下の公営事業所は調査対象に含まれていない。

⑦企業活動基本調査（経済産業省調査統計部）

企業活動基本調査は、企業の実態を明らかにし企業施策の基礎資料とすることを目的としている。規定の産業に分類される企業のうち、従業員50人以上かつ資本金額又は出資金額3000万円以上の企業、約3万7,000社程度を調査対象としている。正規雇用・非正規雇用の数に関する項目は、常用労働者として呼称による「正社員・正職員」と一般労働者よりも労働時間の短い「パートタイム従業員」さらに臨時労働者の人数について把握が可能である。しかし、対象とする業種分類があり、従業員50名以上といった規定もあるため、非正規雇用者全体を把握することはできない。

⑧経済センサス（総務省統計局）

経済センサスは、平成21年に実施された、農林漁家に属する個人経営の事業所、家事サービス業及び外国公務に属する事業所を除くすべての事業所及び企業が対象とした調査であり、約604万5,000事業所を対象としている。正規雇用・非正規雇用の数に関する項目は、常用労働者として呼称による正社（職）員と一般労働者よりも労働時間の短い「パートタイム従業員」さらに臨時労働者の人数について把握が可能である。また、経済センサスに統合された『事業所企業統計』にも同様の設問があり、平成21年以前のデータも取得可能である。

⑨その他

添付資料の「③仮説別統計マップ」をみると、企業、事業所を対象とした『就労条件総合調査』（厚生労働省統計情報部）、『毎月勤労統計調査』（厚生労働省統計情報部）、『雇用動向調査』（厚生労働省統計情報部）は等も非正規雇用を把握できるとしているが、非正規雇用者として、常用労働者もしくは一般労働者とパートタイム労働者という分類であり、雇用契約期間のの有期であるか無期であるかや、呼称での分類もされていないため、上記の8つの統計に比べて非正規雇用者数を把握することは、難しいと考えられる。また、ある業種のみの特化した『工業統計』『商業統計』は当然ながら業種のことを把握することのみが可能であるため、全体の非正規雇用者数を把握することはできない。

以下に**図表Ⅱ-1-8**として、上記の⑨その他を除く、8つの統計について、各統計における各雇用形態の定義と分類をまとめた。これは、**添付資料**の統計マップのうち「④正規

／非正規の整理」と「①対象範囲（企業・事業所編）」、「②対象範囲（個人・世帯編）」をくみあわせたものである。正規雇用・非正規雇用の分類だけ見ても正規雇用と非正規雇用の定義が大きく異なることが分かる。（詳しくは、添付資料の統計マップ「④正規／非正規の整理」の定義の違いを参照）

図表Ⅱ-1-8 各統計における各雇用形態の定義と分類

統計名		分類	雇用形態相当の区分	分類方法	サンプル数	調査実施頻度
個人・世帯	国勢調査	従業上の地位	雇用者・常雇	雇用契約期間	悉皆	5年毎
			雇用者・臨時雇			
			役員			
	就業構造基本調査	従業上の地位	雇用者・役員	雇用契約期間	45万世帯 100万人	5年毎
			雇用者・一般常雇			
			臨時雇			
			日雇			
		雇用形態	正規の職員・従業員	呼称等		
			パート			
			アルバイト			
労働力調査	従業上の地位 (基礎調査票)	常雇・役員	雇用契約期間	4万世帯	毎月	
		常雇・一般常雇				
臨時雇						
日雇						
労働力調査	雇用形態 (特定調査票)	正規の職員・従業員	呼称等	1万世帯	四半期毎	
		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				
		その他				
全国家庭動向調査	従業上の地位	常雇の一般雇用者	雇用契約期間	約1万 5,000世帯	5年毎	
		パート・アルバイト	呼称等			
		嘱託・派遣社員	雇用契約期間			

	21世紀成年者縦断調査	就業形態	正規の職員・従業員	呼称等	約1万 5,000世帯	毎年	
			アルバイト				
			パート				
			労働者派遣事業所の 派遣社員				
			契約社員・嘱託				
			その他				
企業・事業所	賃金構造基本統計（事業所票）	常用	正社（職）員	雇用契約期間	約6万 2,000 事業所	毎年	
			正社（職）員以外	呼称等			
		臨時	臨時労働者		雇用契約期間	約3万 7,000社	毎年
			常用	正社（職）員	雇用契約期間		
	企業活動基本調査	常用		パートタイム労働者	呼称等	約604万 事業所	平成21年開始 （事業所企業統計は5年毎に実施していた）
			臨時	臨時労働者	雇用契約期間		
	経済センサス（事業所企業統計）	常用	有給役員	雇用契約期間			
			正社員・正職員	呼称等			
			上記以外の常用雇用者（パートアルバイトなど）	雇用契約期間 呼称等			
		臨時	臨時雇用者、上記以外のパート・アルバイトなどを含む	雇用契約期間			
		派遣	派遣労働者	呼称等			

非正規雇用の状況を知る上で、他の基本属性と呼べるような項目の設問があるかを図表Ⅱ-1-9に示した。○がついているところは、クロス集計を試みる上で、一つの軸としての考察が可能となる。

図表Ⅱ-1-9 非正規雇用者数とクロス可能な項目

統計名	性別	年齢	世帯類型	業種	規模 (職場)	職種
国勢調査	○	○	○	○	○	○
就業構造基本調査	○	○	○	○	○	×
労働力調査	○	○	×	○	○	○
国民生活基礎調査 (世帯票)	○	○	○	×	×	×
全国家庭動向調査	○	○	○	×	○	○
世帯動態調査	○	○	○	×	×	○
21世紀成年者縦断 調査	○	○	○	×	○	○
中高年者縦断調査	○	○	○	○	○	○
社会生活基本調査	○	○	○	×	○	○

(2) 非正規雇用者の業種別の把握

業種別の非正規雇用者数の把握は、**I章**の内容と多少重複するが、どういった産業において、非正規雇用者数が変動しているかという点で重要である。**I章**においては、雇用戦略として視点であったが、ここでは、実際に数を把握できるかという点に言及する。**(1)**において、非正規雇用者数の把握が可能であったもののうち、代表的な『国勢調査』『就業構造基本調査』『労働力調査』の3調査はいずれも、産業別の設問があるため、非正規雇用者数を産業別に示したクロス集計を行うことが可能である。『国勢調査』は抽出詳細集計において、産業(小分類228業種)別のクロス表が公表されており、業種別の把握が可能である。『就業構造基本調査』においては、産業(120部門)別のクロス表が公表されており、業種別の把握が可能である。この就業構造基本調査の産業大分類と非正規雇用者数のクロス集計表が**図表Ⅱ-1-10**である。『労働力調査』においては、月次で産業(94部門)別のクロス表が公表されており、業種別の把握が可能である。

事業者側の統計としても、**(1)**において非正規雇用者数の把握が可能だった『経済センサス』(前身の『事業所企業統計』も同様。)も業種別に見ることができる。これを用いて、業種別の非正規雇用者数を把握している先行研究として宇仁(2009)がある。本研究では、製造業のうち従業者の上位5業種をピックアップし、非正規雇用者の数を把握している。また、この研究では、正規労働と派遣・請負労働との補完性(代替性)を計測しており、その結果に基づいて、日本において正規労働と非正規労働とは補完的であるという通説を批判している。

図表Ⅱ-1-10 『就業構造基本調査』の産業大分類と非正規雇用者数のクロス集計表

	総数	会社などの役員	正規の職員・従業員	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	その他
総数	57,274.2	4,011.7	34,324.2	8,855.0	4,080.0	1,607.5	2,254.7	1,058.5	1,042.9
農業	548.8	36.8	255.9	110.5	44.5	4.4	10.2	3.8	82.1
林業	38.2	3.0	22.5	2.5	2.8	0.2	1.8	1.3	4.1
漁業	82.2	6.2	52.5	7.3	4.9	0.1	1.6	0.1	9.6
鉱業	28.8	3.3	22.4	0.8	0.7	-	0.8	0.7	0.1
建設業	4,477.7	748.6	2,979.4	161.3	213.3	24.1	116.1	46.9	181.5
製造業	10,912.9	691.7	7,439.6	1,367.3	247.5	580.6	358.2	136.8	86.3
電気・ガス・熱供給・水道業	377.7	2.1	341.7	4.2	3.0	3.4	7.0	12.9	3.3
情報通信業	2,173.3	131.4	1,543.0	113.0	85.4	94.8	162.2	23.9	19.1
運輸業	3,104.6	135.9	2,123.5	303.2	170.4	84.1	183.6	80.9	21.6
卸売・小売業	10,216.3	944.9	4,895.5	2,511.4	1,169.5	144.0	362.3	98.0	88.1
金融・保険業	1,656.7	59.0	1,199.1	158.2	13.9	106.0	66.6	46.0	6.7
不動産業	800.2	231.3	360.9	81.6	29.6	12.6	42.0	30.9	10.9
飲食店、宿泊業	2,807.4	143.0	819.6	860.0	842.0	23.9	70.3	17.0	31.1
医療、福祉	5,675.1	140.8	3,549.1	1,291.1	156.3	79.5	196.9	154.6	105.6
教育、学習支援業	2,683.4	42.1	1,773.5	229.7	224.2	24.2	124.0	110.2	153.7
複合サービス事業	509.6	10.5	383.6	60.4	15.7	2.7	19.2	10.6	6.7
サービス業(他に分類されないもの)	7,075.3	615.4	3,767.2	1,225.2	603.7	147.6	413.2	163.0	136.1
公務(他に分類されないもの)	2,184.7	-	1,921.1	50.3	33.4	6.8	27.3	101.6	43.2
分類不能の産業	1,921.2	65.7	874.3	317.1	219.1	268.2	91.6	19.4	53.0

備考：「平成17年度 就業構造基本調査」より筆者作成

図表Ⅱ-1-11 『事業所企業統計』による1996年～2006年における
パート等労働者数の変化(千人)

従業員規模	製造業計	食料品	金属製品	一般機械	電気機械	輸送機械
総数	125	85	14	27	-27	58
1～4人	-6	1	0	1	0	0
5～9人	-12	4	2	3	-3	1
10～29人	-25	4	4	5	-13	4
30～49人	6	4	2	3	-4	2
50～99人	25	13	3	3	-4	5
100～299人	51	25	3	5	1	6
300人以上	85	35	-1	7	-3	40

備考：1996年の「出版・印刷・同関連産業」から「新聞業」と「出版業」を除くことにより産業分類変更を調整。
1996年と2006年の『事業所企業統計』の結果を用いて作成された、宇仁（2009）表11より引用。

図表Ⅱ-1-12 『事業所企業統計』による1996年～2006年における
派遣・請負労働者数の変化(千人)

従業員規模	製造業計	食料品	金属製品	一般機械	電気機械	輸送機械
総数	537	47	19	61	184	89
1～4人	0	0	0	0	2	0
5～9人	4	1	0	0	2	1
10～29人	24	3	2	2	4	5
30～49人	32	5	3	3	6	4
50～99人	69	9	4	7	17	7
100～299人	157	18	7	15	49	21
300人以上	247	11	3	33	104	50

備考：1996年の「出版・印刷・同関連産業」から「新聞業」と「出版業」を除くことにより産業分類変更を調整。
1996年と2006年の『事業所企業統計』の結果を用いて作成された、宇仁（2009）表13より引用。

また、各業種別の統計データである『工業統計』（経済産業省調査統計部）、『商業統計』（経済産業省調査統計部）「特定サービス産業動態統計調査」（経済産業省調査統計部）でも、正規雇用・非正規雇用に関する設問があり、業種別の把握が可能である（詳しくは**添付資料**の統計マップ①③④を参照のこと）。工業統計は、毎年実施されている、日本標準産業分類に掲げる「大分類E-製造業」（平成20年調査より適用）に属する事業所（国に属する事業所を除く）を対象にした調査であり、正規雇用・非正規雇用に関する項目として「常用・正社員等」「常用・パート、アルバイト等」「常用・出向、派遣受入者」「臨時雇用者」の人数に関わる設問があり、それぞれの数が把握できる。本調査は、西暦の末尾が0、3、5及び8の際は全数調査を行い、それ以外の年は、4人以上の事業所を対象としている。全数調査であると43万事業所程度が対象となる。商業統計においても工業統計と同様の設問があり、それぞれの数を把握することが可能である。商業統計は、2年に一度簡易調査が行われ、本調査が5年に一度行われており、「大分類J-卸売・小売業」に属する全国の約160万事業所を対象に実施されている。『特定サービス産業動態統計調査』は、売上高の約7割をカバーするように有意抽出された約4,500事業所を対象として、毎月行われている。

(3) 非正規雇用者の労働時間の把握

労働時間の把握に係る問題は、本研究における非正規雇用者に関する仮説とは関連性が薄く、正規雇用者において問題となっており、正規雇用者時間の把握と同様に、非正規雇用でも把握が可能であるため、ここでは深く言及せずに、第3章で論じる。

簡単に非正規雇用者の時間の把握が可能な統計について言及すると、『国勢調査』においては、2005年までの調査では週当たりの労働時間の設問があり、雇用契約期間（常雇・臨時雇）とのクロス集計により、労働時間の把握が可能であった。しかし、国勢調査では2010年調査から労働時間に関する設問がなくなったため、今後、国勢調査で労働時間を把握することはできない。

『就業構造基本調査』においては、1年間の就業日数、労働時間は規則的であるか、週当たりの労働時間、の設問があり、雇用契約期間、呼称による分類とのクロス集計が可能である。

『労働力調査』においては、基本集計において、月末一週間の就業時間を尋ねる設問があり、雇用契約期間による分類とのクロス集計が可能である。

『21世紀成年者縦断調査』においては、1週間の労働時間に関する設問があり、就業形態とクロス集計を取ることで、就業形態別の労働時間がわかる。また、パネル調査であるため労働時間の推移を就業形態の推移とあわせて考察することが可能である。しかし、他の統計と比べてサンプルが小さい。

『社会生活基本調査』（総務省統計局）は、生活時間を調査しており、「正規の職員・従業員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「パート」、「アルバイト」「その他」という呼称による分類での把握が可能。層化二段抽出による20万人を対象としている調査である。労働時間を他の生活時間の中で把握することができ、信頼性も最も高いと考えられる。非正規雇用者の労働時間を考える上では最も利用するのに適していると考えられる。

(4) 非正規雇用者の賃金の把握

非正規雇用者の賃金の問題は、非正規雇用者のワークライフバランスに関わる大きな問題である。この問題に対して、把握することが可能な統計は以下のものが挙げられる。

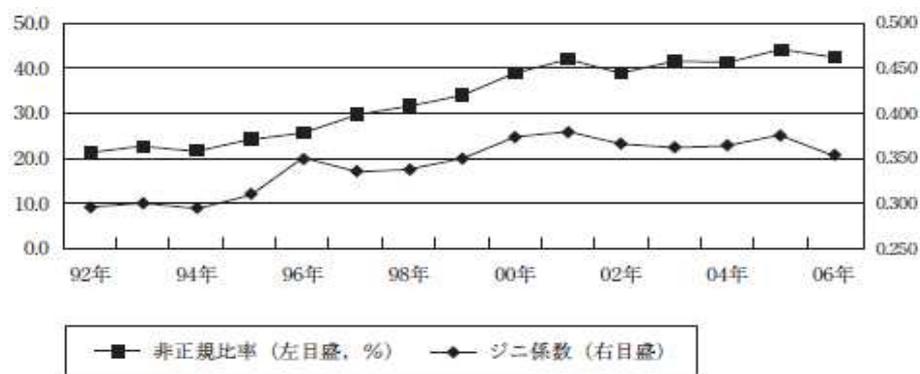
『就業構造基本調査』においては、カテゴリ別であるが年収に関する設問があり、雇用契約期間、呼称による分類とのクロス集計が可能である。就業構造基本調査を用いた、非正規雇用者の賃金に関する先行研究である、太田（2005）「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」や内閣府（2006）「平成18年度 年次経済財政報告」において、就業形態別や年齢別の所得格差について言及している。

『労働力調査』でも、カテゴリ別の年収に関する設問があるため、非正規労働者との関連性を持って賃金について考察することが可能である。太田（2006）においては、若年層の労働所得格差を雇用の非正規化との対比において考察している。15～24歳層は非正規雇用比率、ジニ係数とも2001年まで上昇し、その後はほぼ横ばいないし微減となって

いる。一方、25～34 歳層では非正規雇用比率、労働所得のジニ係数ともに最近に至るまで上昇している。太田は、いったんフリーターになった人がそこから脱せず、正社員と所得の差が広がっていることも影響しているかもしれない、と言及している。

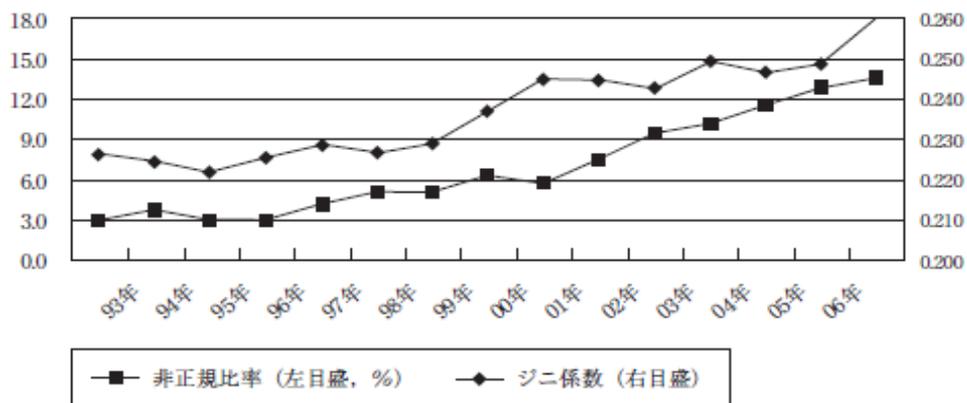
賃金に関する代表的な調査である『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）においては、非正規雇用者に関する設問も存在するため、常用正社員・正職員、常用正社員・正職員以外、臨時労働者の別に賃金が把握できる。厚生労働省（2010）「平成 22 年度版 労働経済白書」では、賃金構造基本統計を用いて、正社員と正社員以外の賃金カーブについて図示している。このグラフを見ると、正社員の賃金カーブと正社員以外の賃金カーブが大きく異なっていることが分かる。

図表Ⅱ-1-13 『労働力調査』における 15～24 歳(男性)の非正規比率とジニ係数



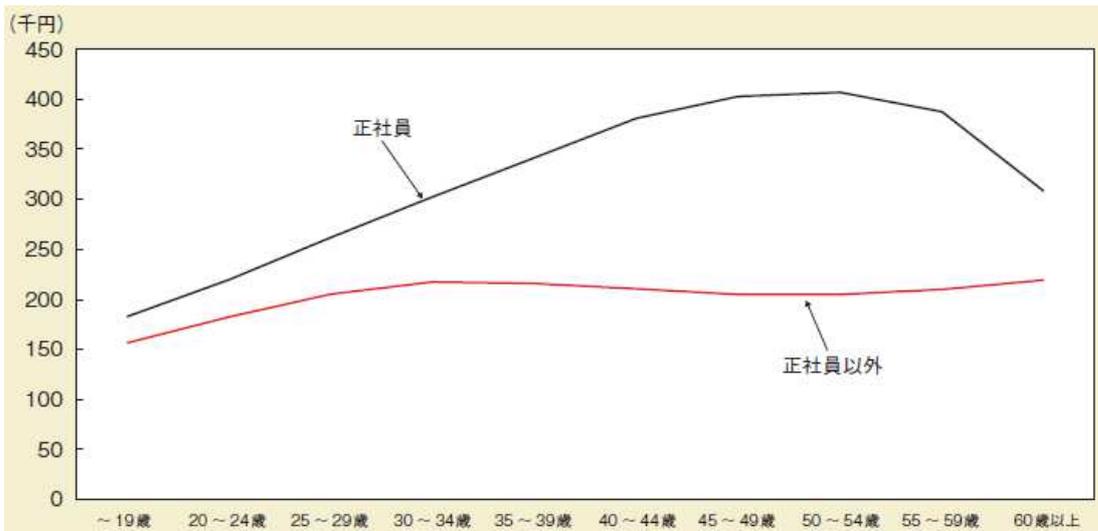
備考：2006 年は上半期。在学者を含む。
1992 年から 2006 年の労働力調査より作成された、太田（2006）図 4（1）より引用。

図表Ⅱ-1-14 『労働力調査』における 25～34 歳(男性)の非正規比率とジニ係数



備考：2006 年は上半期。在学者を含む。
1992 年から 2006 年の労働力調査より作成された、太田（2006）図 4（2）より引用。

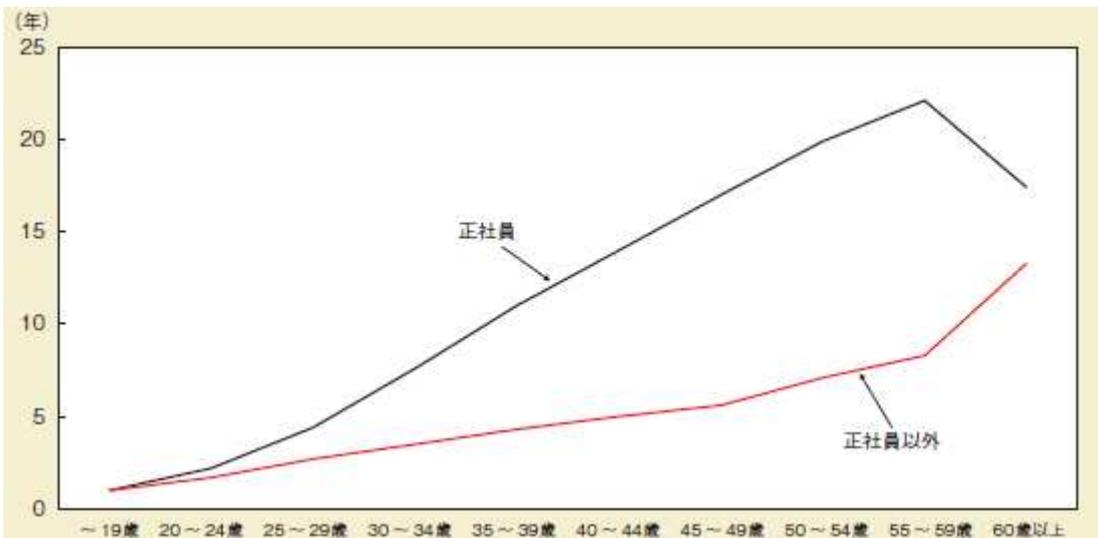
図表Ⅱ-1-15 『賃金構造基本統計調査』における正社員及び正社員以外の賃金カーブ



備考：1) 数値は企業規模計（10人以上）のきまって支給する現金給与額の平均値。
 2) 60歳以上の勤続年数は、60～64歳、65～69歳、70歳以上の平均金額の加重平均により算出。
 2009年賃金構造基本統計より作成された、厚生労働省（2010）第1-（1）の19図より引用。

また非正規雇用者における、雇用の安定性についても厚生労働省（2010）では、賃金構造基本統計を用いて、雇用形態別の勤続年数についても言及している。正社員は年齢とともに勤続年数も上昇しているが、正社員以外では年齢が上がっても勤続年数は上昇していないことが示されている。

図表Ⅱ-1-16 『賃金構造基本統計調査』における雇用形態・年齢階級別平均勤続年数



備考：1) 数値は企業規模計（10人以上）の合計。
 2) 60歳以上の勤続年数は、60～64歳、65～69歳、70歳以上の平均勤続年数の加重平均により算出。
 2009年賃金構造基本統計より作成された、厚生労働省（2010）第1-（1）の20図より引用。

他の非正規雇用者の賃金について把握することのできる統計として、『21世紀成年者縦

断調査』が挙げられる。パネル調査である本調査は、賃金を含む待遇の変化が著しいことが予想される非正規雇用者の実態を捉える上で非常に有用であるといえる。しかし、サンプル数の問題もあり、なかなか活用されていないのが現状である。

(5) その他の調査について

非正規雇用者について、把握できる公的統計は以上が中心であるが、その他の統計で有用なものとして以下のようなものが考えられる。

まず、研究機関や大学等で実施されているパネル調査がある。パネル調査は、非正規雇用者という多様で変動しやすい人を把握する上で非常に適しているといえることができる。中でも雇用形態についての設問と賃金や雇用保険等に関する設問のある家計経済研究所による『消費生活に関するパネル調査』や慶応大学による『慶応義塾家計パネル調査』といった家計に関するパネル調査、また東京大学による『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』などが有用であると考えられる。

他の調査としては、非正規雇用に焦点を当てた調査である、厚生労働省による『就業形態の多様化に関する総合実態調査』や『派遣労働者総合実態調査』といった雇用構造に関する不定期の調査からも有用な情報が得られると考えられる。図表Ⅱ-1-17に非正規雇用者の状況を把握する上で有用な統計を挙げた。これらの特徴として、これまでの経験や今後の意向といった時系列に関する設問、意識等を問う設問が他の調査に比べて多く、非正規雇用者の実態把握には有用であると考えられる。

図表Ⅱ-1-17 非正規雇用者に関する不定期の統計

調査名	調査項目	最近の実施年
就業形態の多様化に関する総合実態調査	非正規雇用者数の把握、業種・職種別の数の把握、賃金の把握、現在の就業形態を選んだ理由、今後の働き方の希望、仕事の満足度、福利厚生の内容、等	2007年
派遣労働者実態調査	派遣労働者数の把握、派遣労働者の業種・職種別の割合、派遣労働者を雇う理由、同居家族、最終学歴、登録型か常用雇用型か、派遣労働者として働いてきた期間、年収、年次有給休暇の有無、今後の就業形態の希望、等	2008年
パートタイム労働者総合実態調査	パートタイム労働者数の把握、パートタイム労働者の業種・職種別割合、パートタイム労働者を雇う理由、同居家族、最終学歴、週当たりの出勤回数、一日の労働時間、年収、年次有給休暇の有無、今後の就業形態の希望、等	2006年
有期契約労働に関する実態調査	業種・職種別の数の把握、雇用契約期間、契約更新の回数、雇い止めの状況、賃金の把握、現在の就業形態を選んだ理由、今後の働き方の希望、育児休業の状況、正社員との仕事の比較、等	2006年

II. 1. 3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ

ここまでの検討を踏まえ、①非正規雇用者数が増加しているのではないかと、②経済的に不安定な労働者数の増加、という二つの仮説に対して政府統計によりどこまで検証が可能かについて、以下にまとめる。

第II章における 仮説	政府統計による検証可能性
①非正規雇用者数が増加しているのではないかと。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人、世帯側から非正規雇用者数を把握するのに有用な公的統計は『就業構造基本調査』と『労働力調査』。このうち『就業構造基本調査』は前職を問う設問から雇用形態の変動もある程度考察可能。 ・ 企業、事業所側から非正規雇用者数を把握するのに有用な公的統計は『経済センサス』および前身の『事業所企業統計』。その他にも業種別の統計等から、それぞれの業種別の数の把握が可能である。 ・ このように、ある程度非正規雇用者数の把握は可能であるが、それぞれの統計間で非正規雇用者の定義が異なっている場合がある。非正規雇用者の定義は主に「雇用契約期間」と「呼称等」による分類があるが、これらの定義の違いに伴って結果が大きく異なる。 ・ 非正規から正規への移行状況はパネル調査でなければ正確に実態を把握することはできない。
②経済的に不安定な労働者数が増加しているのではないかと。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 『賃金構造基本統計調査』で非正規雇用者の賃金の状況が把握できる。また、『労働力調査』『就業構造基本調査』からも階層別であるが、賃金の状況を把握することができる。 ・ 『賃金構造基本統計調査』からは、勤続年数が把握でき、非正規雇用者の就業継続年数の把握ができる。

Ⅱ. 2節 非正規雇用者の実態・問題の把握に係る統計上の課題と提言

リクルートワークス研究所 戸田淳仁

本節では、Ⅱ. 1節の内容を踏まえ、①非正規雇用者の実態を把握するために非正規雇用者の定義をどのようにすればいいのか、②非正規雇用者のワークライフバランスの状況について把握することがどこまで出来ているのか、に絞って議論する。その上で、今後の統計上の課題と提言を行う。

Ⅱ. 2. 1 非正規雇用者の実態と定義に関する議論¹⁹

(1) 非正規雇用者増加の背景

日本では長期雇用が特徴的と言われているが、いつの時代にも長期雇用を前提としない働き方は存在した²⁰。長期雇用が確立したといわれる1960年ころにおいても、当時主流産業であった製造業において、期間を定めた契約を結ぶ臨時工だけでなく、現在でいえば請負にあたる社外工（鉄鋼・造船）、季節工・期間工（自動車）、そして電気組立職場における女子パートなど非正規雇用者は少なからずいた。その後高度成長による労働力不足により問題が解決したかにみえたが、1973年の石油ショックを契機に雇用管理の再編成により組立職場での短期間雇用の増加や、それと同時にサービス経済化が進む中で、スーパーなど流通業においてパート雇用が増加したことがある。その当時より社員の区分に違いがみられてきて、いわゆるパートタイマーを「定時社員」「パート社員」「準社員」と呼び、普通の社員を「一般社員」や「正社員」と呼ぶようになった。その後パート・アルバイトの増加傾向は徐々に進み、1986年にいわゆる労働者派遣法、1993年にパートタイム労働法が制定され法整備が進むとともに、1980年代後半のバブル期における労働力不足を補うためにアルバイトの求人がさらに増加し、フリーターと呼ばれる会社にとらわれず、働きたい時だけに働くという若者も登場した。

1990年代のバブル崩壊以降の低成長期には、企業の人件費コストの削減や、IT技術の進展により、非正規雇用者がさらに増加する。それ以前にも見られたような、時給制の多く出勤日や出勤時間のある程度労働者が選べるパート・アルバイトや、日給制や月給制でフルタイムで働き、かつ雇用契約期間に定めのある契約社員。さらに、定年後の一定期間に雇用契約を締結する嘱託社員や間接雇用である派遣労働者や請負労働者など雇用形態の多様化が進んでいる。

また、非正規雇用者の社内での職務や位置づけも多様となっているといえる。このことを示す例はいくつもある。最近の例では有期雇用者に限定されてしまうが、「有期労働契約研究会報告書」（厚生労働省、2010年9月10日）によると、事業所調査では有期雇用者を5つに区分したところ、それぞれの区分を活用している事業者割合（複数回答、有期労働契約者を活用している事業所に対する割合）が以下のようにになっている。

¹⁹ なお、以下の議論ではNPOやインディペンデントコントラクターと呼ばれる会社に雇用されない者は割愛する。

²⁰ 以下の説明は仁田・久本（2008）、久本（2010）による。

1. 正社員と同様の職務に従事している正社員同様職務型 53.6%
2. 正社員よりも高度な内容の職務に従事している高度技能活用型 2.8%
3. 正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している別職種・同水準型 18.3%
4. 正社員よりも軽易な職務に従事している軽易職務型 53.6%
5. 事業所に正社員がない場合 3.1%

この調査結果から見る限り、非正規雇用者とひとくくりしても、職務レベルが多岐にわたっていることがわかる。また、「雇用政策研究会報告書」（2010年7月14日）でまとめられているように、正社員・非正社員の中間的な存在といわれる「多様な正社員」については、職域が限定される、地域が限定され地域間異動が基本的には実施されない社員も検討すべきである。異動や昇進がないことも非正規雇用者を定義する際には重要な要素となるであろう。

このように非正規雇用者という名称を使い、さまざまな職務レベルや労働条件の労働者をあたかもひとくくりしているように思われるが、中身は多様化している。そのため、実態を把握しづらいのが現状だといえる。

（2）非正規雇用者を把握する統計

このように非正規雇用者はその中身を変えながら、増加・多様化してきたといえるが、それに対して統計はどのようにとらえてきたのだろうか。

従来は、雇用者を従業上の地位「常用雇用」「臨時雇」「日雇」の三分区でとらえてきた。これらの定義は統計によって若干異なっているため、本報告書の統計マップを参照していただきたいが、そもそもこのように雇用契約期間の長さで区分する方法は、製造業における臨時工を把握するためであったと考えられる。なお、現在でも、従業上の地位「常用雇用」「臨時雇」「日雇」を調査している。

その後1981年に『労働力調査特別調査』が呼称による「非正規の社員・従業員」という範疇を作り、『就業構造基本調査』では1982年より調査されている。これは、常用雇用のパートタイマーやフルタイムで働くパート社員が増えてきたからであり、従来の区分では雇用の実態を十分に把握できなくなったからであろう。

なお、『賃金構造基本統計調査』では最近では呼称による区分を行っているが、「一般労働者」と「短時間労働者」を区分しており、これは労働時間がフルタイムかフルタイムより短いかを基準とした区分である。

勤務日や労働時間で区分する方法は国際的には多くみられる。OECDではパートタイム労働者（part-time worker）と臨時労働者（temporary worker）を定義しており、パートタイム労働者は週に30時間以下勤務している労働者と定義され、臨時労働者は長期間継続する雇用関係を見込めない就労形態と定義される。また、日本のパートタイム得ないが、前に紹介したように企業によって呼び名が異なるため、雇用形態に対する質問に対して回

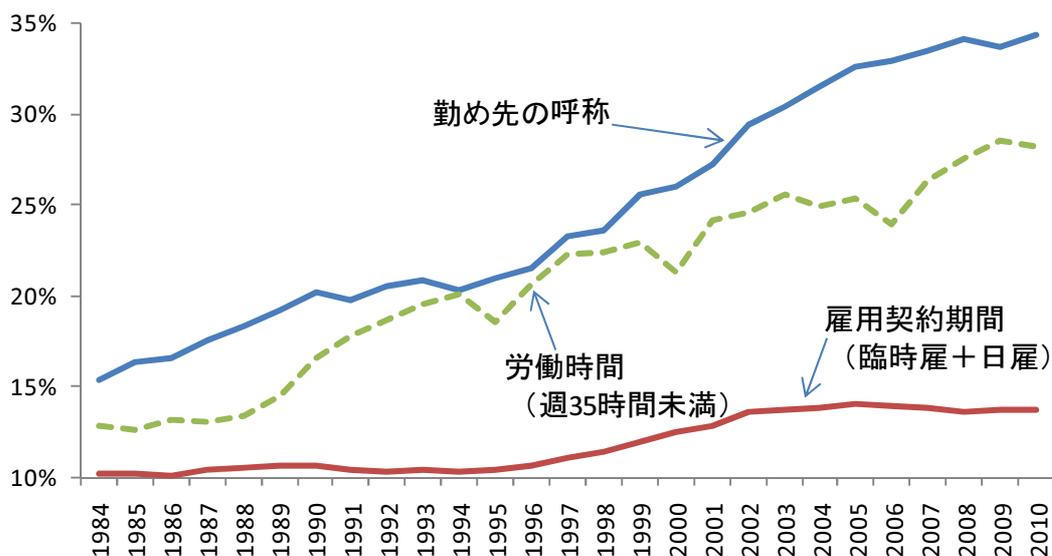
答者が正確に回答できるのかという懸念もあり、勤め先の呼称だけで非正規雇用者を見ていくことは必ずしも実態を把握していると言えないかもしれない。

(3) 非正規雇用者に関するデータ観察

ここで、非正規雇用者に関するデータを確認したい。これまで非正規雇用者を考える基準として、労働時間、雇用契約期間、勤め先の呼称を紹介したが、それらを基準にするとどれだけ非正規雇用者割合が異なるのだろうか。それを確認したのが図表Ⅱ-2-1である。労働法においても「一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時間の一週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義されている。

このように見てくると、雇用契約期間や労働時間の長さといった区分により正規雇用者と非正規雇用者が分けられるかもしれないが、現実では雇用契約期間や労働時間の長短で厳密に分けることができないのが実態であろう。そのため、課題はあるものの、いろいろな区分方法がある中で、「勤め先の呼称」を用いて区分することがシンプルで分かりやすいと理由により、多くの調査では使われてきたと言える。

図表Ⅱ-2-1 定義別非正規雇用者割合



備考：上記「勤め先の呼称」は役員を除く雇用者に占める非正規雇用の割合。出典は2001年以前は「労働力調査特別調査」(2月調査)、平成14年以降は「労働力調査詳細集計」(年平均)により作成。なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

上記「労働時間」は非農林業雇用者に占める週労働時間35時間未満の雇用者の割合。「雇用契約期間」は非農林業雇用者に占める臨時雇と日雇の割合。ともに出典は「労働力調査(基本調査)」。

図表Ⅱ-2-1によると、この20年間では、雇用契約期間で定義された非正規雇用者割合はあまりふえていない。これは前に見た神林(2010)の結果と関連しており、この20年間では常用雇用でかつ、呼称が非正規である雇用者が増加したことが顕著に見られる。また、労働時間で見ても勤め先の呼称で定義された非正規雇用者割合よりも常に下回って

おり、呼称で非正規雇用と呼ばれる人の中にもフルタイムで働く労働者が少なからず存在することがうかがえる。

ただし、常用雇用で非正規（呼称）の中に、契約の反復更新をしている者および実質的に無期雇用化している者が少なからず存在するものと推察する。常用雇用は「雇用契約期間に定めがないもしくは雇用契約期間が1年以上のものをさす」と定義されるが、以下で示すように雇用契約期間が1年以上の者は有期雇用者の中にあまり存在せず²¹、また繰り返し契約更新されているのが常態化しているケースが少なからず見られるからである。先に消化した「有期労働契約研究会報告書」従業員調査によると、有期労働契約者のうち現在の契約期間が「6か月から1年以内」が40.0%、「3か月～6か月以内」が22.55にも達し、1年以上は9.7%にとどまる。また、契約更新をしている有期契約労働者は7割にも達し、通算勤続年数も「1年～3年以内」が30.1%であるが、10年以上が7.6%、3年以上で36.5%と少なからずの有期契約労働者が反復更新を繰り返しており、例えば契約期間が6か月であるとすると、その事実だけをとらえれば従業上の地位は「臨時雇」となる。しかし、もし反復更新を繰り返し通算勤続年数が1年以上となるため、回答者はこの質問に対して、「常用雇用」と回答しているケースも存在すると考える。そのため、従業上の地位や勤め先の呼称をとらえるだけでなく、可能であれば雇用契約期間に定めがあるのか、ないのかを把握するとともに、雇用契約期間に定めがある場合はその期間を調査することが望ましい。ただし、期間は必ずしもすべての労働者が答えられる可能性が高くないため、例えば、雇用契約期間の定めがあるかないかだけに質問をとどめるなどの工夫が必要であると考えられる²²。

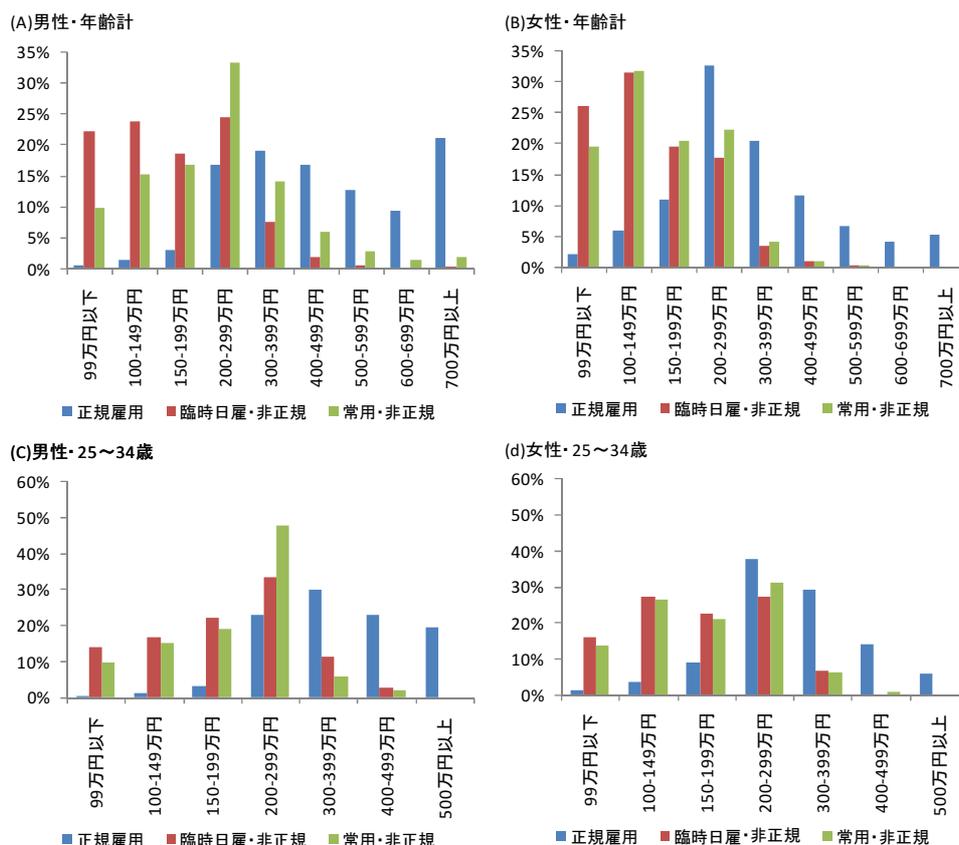
もう1つ確認しておきたいのは、正規雇用者と非正規雇用者との賃金格差である。2007年に改正時にパートタイム労働法では正社員との均衡待遇を努力義務とする項目が導入された。それだけ正規雇用と非正規雇用の賃金格差が問題となっていると推察できるが、実際にはどの程度あるのだろうか。そして常用非正規、臨時・日雇非正規でどれだけ賃金格差があるのだろうか。

仕事からの年収ではあるが、**図表Ⅱ-2-2**を見ると、男性の非正規雇用者については、年齢計でも25～34歳に限定しても200-299万円が最も多い一方、正規雇用者については年齢計では700万円を超える割合が高く、また25～34歳に限定しても、300万円以上が多いことが分かる。また、女性についても、男性と同様に臨時日雇・非正規、常用・非正規ではそれほど年収分布に差が見られない。

²¹ 2007年に労働基準法が改正されるまでは、期間の定めのある雇用契約については1年を超える期間（一部、3年）について契約締結してはならないとしている。2007年の改正以降でも3年を超える期間（一部、5年）を超える期間について契約締結してはならないとしている。

²² その際検討すべき点は、企業によっては有期契約としているものの、契約内容を従業員に周知徹底しないケースが見られる。非正規雇用者の雇止め（契約更新拒絶）に関する判例においてその事実が明らかになっている。そのため、実際に調査する際には、「期間に定めがない（定年まで雇用）」、「定めがある」、「わからない」といった選択肢を用意するなど、表現や選択肢に工夫をする必要があるかもしれない。

図表Ⅱ-2-2 正規・非正規別 仕事からの収入分布(2007年)



備考：神林（2010）の附表5より著者計算。元データは『就業構造基本調査』。

(4) まとめ

以上をまとめると、非正規雇用といっても多様であり、正社員とほぼ同様の労働時間である者、契約の反復更新などの理由により長期の勤続年数である者または無期雇用と実質的に異なる者がいることが分かる。また、年収については呼称による正規と非正規の間で大きな差があることがわかった。

非正規雇用者を把握する際に調査では、勤め先の呼称や労働時間、雇用契約期間が使われる。それ以外にも、より詳細な構造を把握するためには、業務内容や賃金などを把握しないと実態はよくわからないといえる。これらの項目は非正規雇用に特化した調査では調査されているので、これらの詳細な調査を今後も進めるとともに、『労働力調査』や『就業構造基本調査』などの雇用や就業構造の基本的な状況の把握を目的とする調査では、基本的な項目をしっかりと調査するとともに、これまで調査されてきた従業上の地位に無期か有期かの区別を入れることにより、さらに実態を把握できるものと思われる。

また、勤め先の呼称を用いて非正規雇用者を定義することは一定程度の意味があるものと思われるが、それだけでは実態をより深く把握することは残念ながらできない。これまで議論してきたように、契約期間や労働時間の長短などを含め総合的に判断することが求められる。それと同時に、ワークライフバランスの実態を把握するためには、上記のこと

のみならず、次項で述べるような点にも注意を払う必要があるだろう。

II. 2. 2 非正規雇用者のワークライフバランスの実態を把握するために必要となる統計

次に、非正規雇用者のワークライフバランスの実態を把握するためにどのような統計が必要となるのかを見ていくために、非正規雇用者のワークライフバランスを検討するための論点を5つ提示したうえで、私見を述べたい。

(1) 不本意非正規雇用者について

就業選択は基本的には、制約条件の下での個人の選択の結果によって決まるといえる。そのため、非正規雇用という働き方を選択した場合、理由はともあれ非正規雇用という働き方を望んで選択した可能性がある。また、場合によっては正規の仕事をしたいのだけでも、その仕事が見つからず、あるいは育児や介護などの制約により、仕方なく（不本意と以下では言う）非正規雇用の仕事に従事している場合も考えられる。前者の理由により非正規雇用という働き方をしているのであれば、本人が仕事と生活のバランスを考慮した上での結果であるから、バランスがとれている可能性が高い。後者の場合はワークライフバランスがとれているとは言い難い状況であろう。

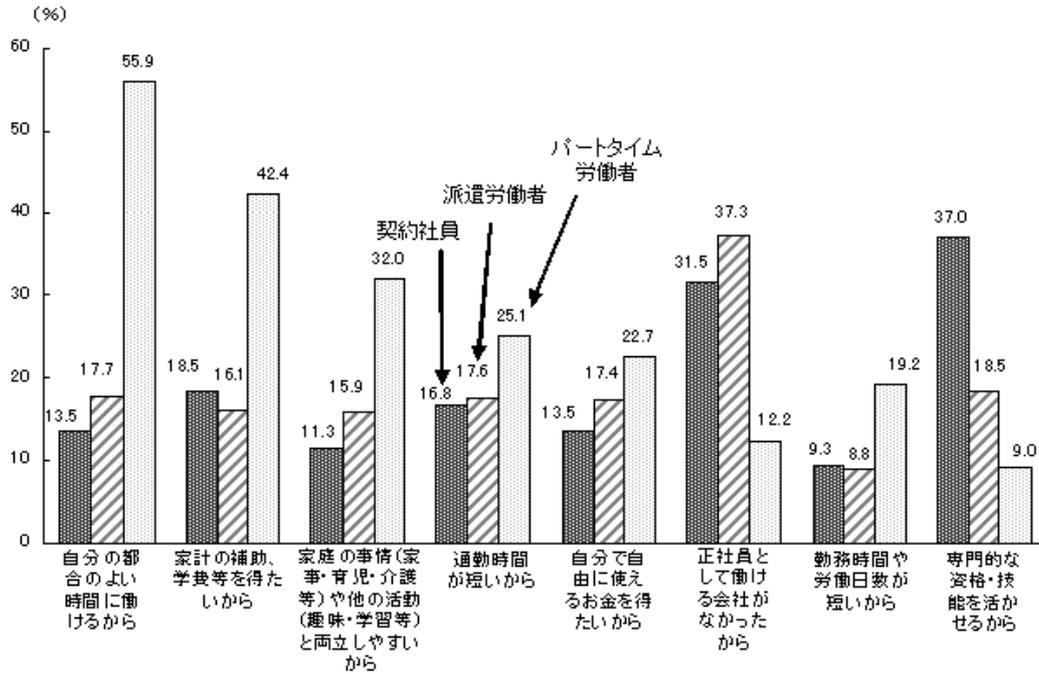
そのため、非正規雇用という働き方が不本意なのか、そうでないのかを把握することは、非正規雇用者のワークライフバランスの実態を把握する上で、必要となるのではないだろうか。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成19年）では、非正規雇用者に就業形態を選んだ理由を尋ねており、そのうち「正社員として働ける会社になかったから」を選んだのは派遣労働者 37.3%、契約社員 31.5%となっている。その他には「自分の都合のよい時間に働けるから」「専門的な資格・技能を生かせるから」という回答のように、現在の雇用形態に対して積極的な理由も見られることにも注意しなくてはならない。

『労働力調査』や『就業構造基本調査』でも、不本意か否かを調査することが望ましい。ただし、調査方法としては現在の仕事を選んだ理由を調査する以外にも、いくつか方法は考えられる。その1つは、非正規雇用という働き方が本人には望ましくない場合は求職活動を行う可能性が高いので、既存の求職活動の有無に関する質問で、求職活動を行っている者に対してその理由を調査し、その中に現在の雇用形態に満足できないという選択肢を入れるという方法が考えられる。ただし、この方法も一定程度有効であると考えられるが、求職活動を継続したが自分の希望する仕事が見つからず、求職活動をあきらめた場合と、現在の働き方に満足していて求職活動をしない場合とを区別できない。あるいは、直接現在の働き方に対する満足度を調査し、もし満足していないのであればその理由を調査することも考えられる。

このように考えてくると、「就業形態の多様化に関する調査」のように構造を深くとらえる調査を併用しつつ、現在の働き方の満足度とその理由、あるいは求職活動の有無を把握し、総合的に解釈する必要があるだろう。

図表Ⅱ-2-3 主な就業形態の現在の就業形態を選んだ理由(抜粋、複数回答三つまで)



備考：各就業形態の労働者のうち、回答があった労働者=100
出所「就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」(平成19年)

(2) 雇用・賃金の不安定性について

次に、雇用・所得の不安定性について指摘したい。これまで非正規雇用者の賃金が正規雇用者に比べ低いことを確認したが、これについては所得格差の議論が適用されるように、一時点の格差だけではなく、格差が固定化しているのか否かが問題となる(樋口ほか2003)。確かに非正規雇用者については賃金が低だけでなく、雇用が安定しておらず、場合によっては収入のない厳しい境遇に陥ってしまう可能性がある。そのような状況を把握するためには、同一個人を追跡するパネル調査が必要になるであろう。

すでにパネル調査は厚生労働省を含め大学や研究所など多数実施されているが、調査が乱立されている感じを否めない。パネル調査は同一個人を追跡するため、通常の一時点のクロスセクションの調査に比べ、調査の管理などに多大なコストがかかり、またサンプル脱落といったクロスセクションの調査にない課題もあり、相当の工夫が求められる。

また、新規のパネル調査を行うのではなく、労働力調査の2年2か月にわたる追跡を行っている点に着目し、異時点での状況比較をより詳細に行う集計を進めることや、社会保障に関する業務統計を活用することも考えられる。今後の統計行政全体の効率性を進めるためにも、パネル調査の活用を視野に入れて、整理していく議論を進められることを望みたい。

(3) 副業の実態把握について

雇用や賃金の不安定性と関連するが、非正規雇用者は主に生計のために複数の仕事を行う場合が考えられる。そしてそれらの仕事の待遇が悪いため、長時間働いてやっと整形に必要な収入が得られるようなワーキングプアのような状態に陥っている者も少なくはないであろう。ワーキングプアの状態に陥っているのであれば、必ずしもワークとライフのバランスがとれているとは言い難い。

副業の有無や副業を行っている理由、労働時間、副業から得られる収入などを調査していくことが求められると考える。

(4) 正規雇用・非正規雇用間の移動の実態把握について

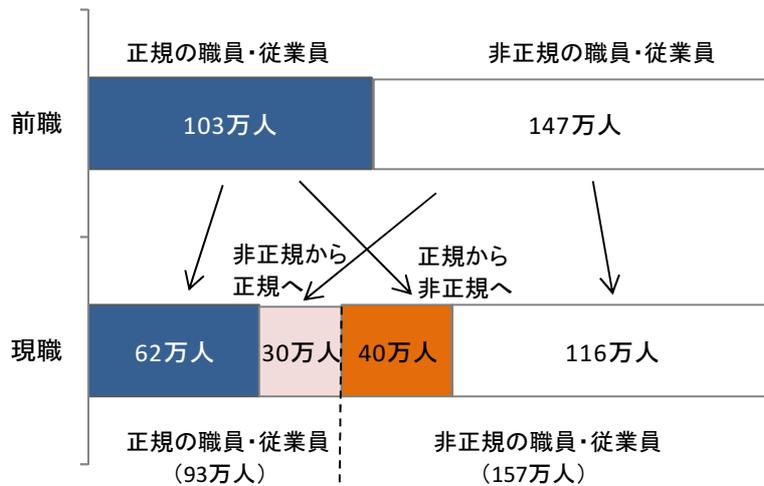
既存の統計では、『労働力調査』（基本集計）において、就業と失業の移動を把握できるほか、『労働力調査』（詳細集計）や『就業構造基本調査』において、転職前と転職後の雇用形態について把握できる。そのため、非正規雇用者であった者でも、転職をすることにより正規雇用になりうるのではないかとこのことを把握することができる。図4は転職者の移動状況を表したものであり、転職者の雇用形態間の移動については把握可能である。

ただし、正規雇用への移動は転職を通じた者だけではなく、正規雇用者への登用・転換といったことも行われている（原、2009）。特に、流通業では非正規雇用者が離職しやすい中で、戦力となる人材の離職を防止するために、あえて正規雇用者に変換するといったことが見られる。また、日本のように正規雇用者の解雇規制が厳しい中で、最初に非正規雇用者として雇用し、能力や仕事への態度を見極めてから正規雇用に変換するケースも見られる²³。このように見てくると、正規雇用者への転換は、非正規雇用者の処遇改善や雇用安定に寄与するものと考えられ、ワークライフバランスの実態を把握する上で必要な情報であると思われる。

残念ながら、既存の統計調査では、このような正社員登用がどれだけ行われているのか実態を把握することができていない。そのため、『雇用動向調査』のように入職者を把握できる調査において、非正規雇用からの転換者の人数を把握することが今後求められる。

²³ いわゆるトライアル期間の議論であるが、試用期間を設定することでこの問題は解決できるかもしれない。しかし、民間企業において試用期間後に本採用せず事実上解雇することも、労働者の採用への期待を損なうとして、判例上厳しく制限されている。

図表Ⅱ-2-4 転職者の移動状況（2010年）



出所：総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

(5) 雇用者と被雇用者のデータマッチングについて

非正規雇用者の実態を把握する上で、基本的な質問として、なぜここ 20 年間の間に非正規雇用者は増加してきたのか、そして非正規雇用者は自らの生産性に応じた賃金を受け取っているのかという課題がある。その質問を答えるためには、事業所データと個人データをマッチングする必要がある。マッチングにより、非正規雇用者が労働によって生み出した生産量や、自らが受け取る賃金との比較が可能になる。また、どのような事象所において非正規雇用者を増やしているのか、詳細に把握することが可能になる。

これまでの取り組みは、川口・神林（2010）に掲載されているように、「工業統計調査」と『賃金構造基本統計調査』のマッチングが試みられている。その際、『賃金構造基本統計調査』には「事業所・企業統計調査」の事業所番号が付与されているが、「工業統計調査」にはその事業所番号が付与されていないので、事象所の電話番号でマッチングさせるという手法をとっている。そのため、いくつかの事業所をマッチングさせることができなかったなどの問題が生じている。

予算等の都合上、新規に統計調査を開始することができなくても、既存の統計調査を工夫して活用することが求められる。その際、複数のデータのマッチングが容易になるよう、共通の事業所番号を付与するなどの工夫がまず求められるであろう。

Ⅱ. 2. 3 本章で明らかにした点と今後の課題

以上の議論をふまえ、本章において考察した、非正規雇用者の実態を把握するために既に存在する統計ならびに、必要となる統計や今後の課題をまとめると図表Ⅱ-2-5 になる。

図表Ⅱ-2-5 既存統計において明らかになっている点と今後の課題

明らかになっている点	今後の課題
各労働統計の雇用者の定義やカバレッジに関する相互関係	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業上の地位別雇用者数 ・ 勤め先の呼称別雇用者数 (各種統計。ただし統計によって定義の違いがあることに注意) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各労働統計の調査対象の定義に関して整理が必要である ・ 非正規雇用者とひとくくりにしても、業務内容、契約期間、労働時間等において多様化しているので、多角的にとらえる必要がある ・ 期間の定めの有無、契約期間についての情報が必要である(従業上の地位だけでは有期労働契約の反復更新の実態を把握できない) ・ ワークライフバランスの実態把握の観点から、非正規雇用という働き方を自発的に選んだのか、非自発的に選ばざるを得なかったのかについての状況を把握する必要がある
<ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイムの時給(『賃金構造基本統計調査』) ・ 仕事から得られる年収(『労働力調査』『就業構造基本調査』) → 仕事からの年収は、勤め先の呼称が正規の職員・従業員かそれ以外によって大きく異なる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正規・非正規間の賃金格差が、一時的なものなのか、固定的なものなのかを把握する必要がある(パネル調査の活用) ・ 非正規雇用者の収入と副業の関係について把握する必要がある
<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業と失業の移動(『労働力調査』(基本調査)) ・ 転職による正規雇用と非正規雇用の移動(『労働力調査』(詳細集計)、就業構造基本調査) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同じ企業に属していながら、非正規雇用から正規雇用への転換される者(正社員登用)の実態を『雇用動向調査』などで把握する必要がある
雇用者間・被雇用者間の関係(賃金率と労働者・事業所属性との関係)	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 『工業統計』と『賃金構造基本統計調査』のマッチングはある程度可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所調査においては、共通の識別番号を用意するなど、各種統計間のマッチングを容易にする工夫が必要である

<第Ⅱ章 参考文献>

宇仁宏幸(2009)「日本製造業における企業内・企業間分業構造の変化——非正規労働補完説批判」『進化経済学論集第13集』

太田清(2005)「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」、内閣府「ESRI Discussion Paper

No.140]

———— (2006)「非正規雇用と労働所得格差」『日本労働研究雑誌』557号、2006年12月号、41-52頁

川口大司・神林龍 (2010)「政府統計の接合データの作成と利用」北村行伸編『応用ミクロ計量経済学』日本評論社

神林龍 (2010)「常用・非正規労働者の諸相」一橋大学 Global COE Hi-Stat Discussion Paper series No.120.

玄田有史 (2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」、『日本労働研究雑誌』580号、2008年10月号、61-77頁

厚生労働省 (2010)『平成22年度版 労働経済白書』

内閣府 (2006)『平成18年度年次経済財政報告』(経済財政白書)

仁田道夫・久本憲夫 (2008)『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版

原ひろみ (2009)「非正社員から正社員への転換」佐藤博樹編『人事マネジメント』ミネルヴァ書房

樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編 (2003)『日本の所得格差と社会階層』日本評論社

久本憲夫 (2010)「正社員の意味と起源」、『季刊 政策・経営研究』2010年 Vol. 2、19-40頁