

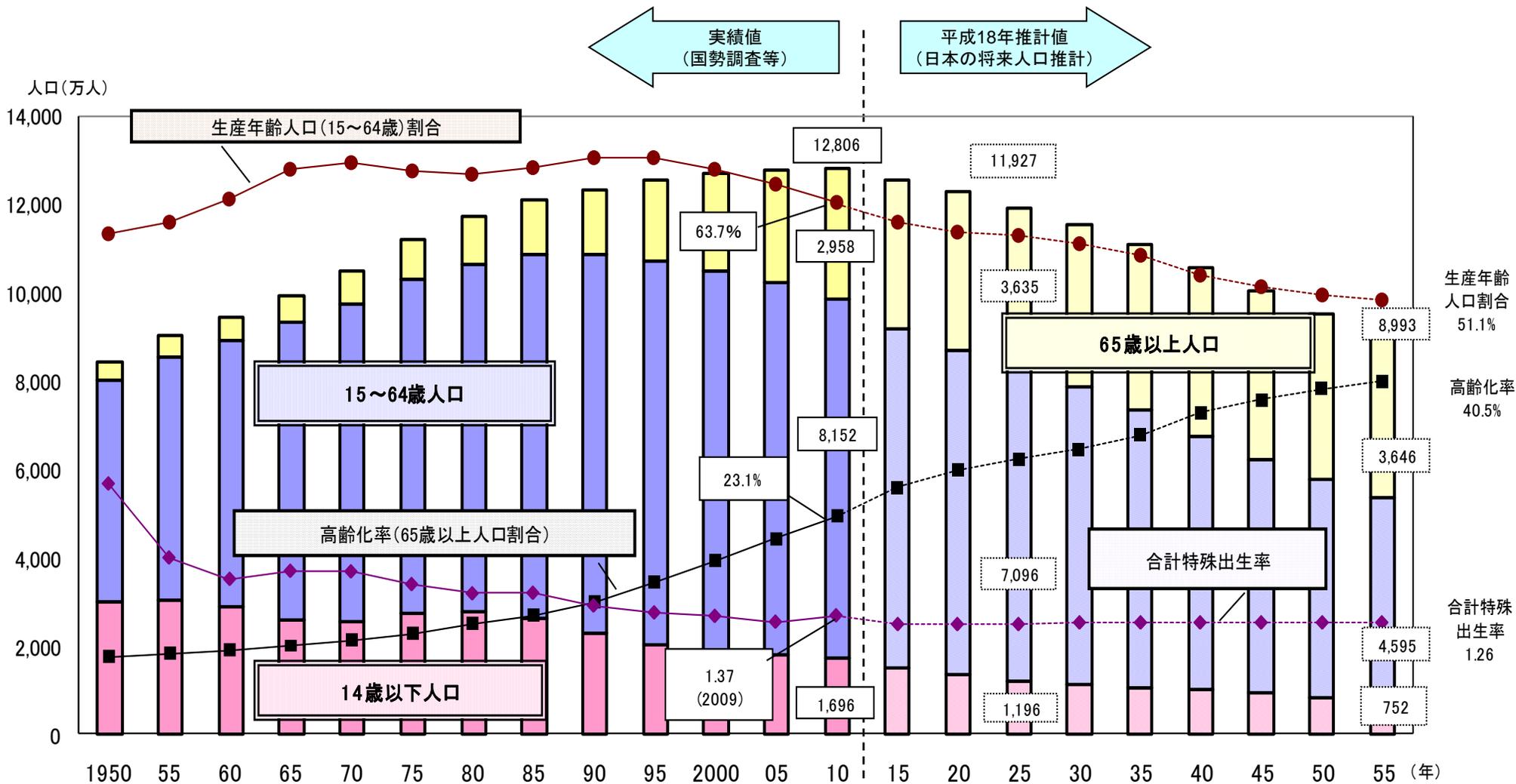
参考

# 非正規労働者データ資料(修正)

# 1. 我が国の雇用構造

# 1-1 我が国の人口の推移

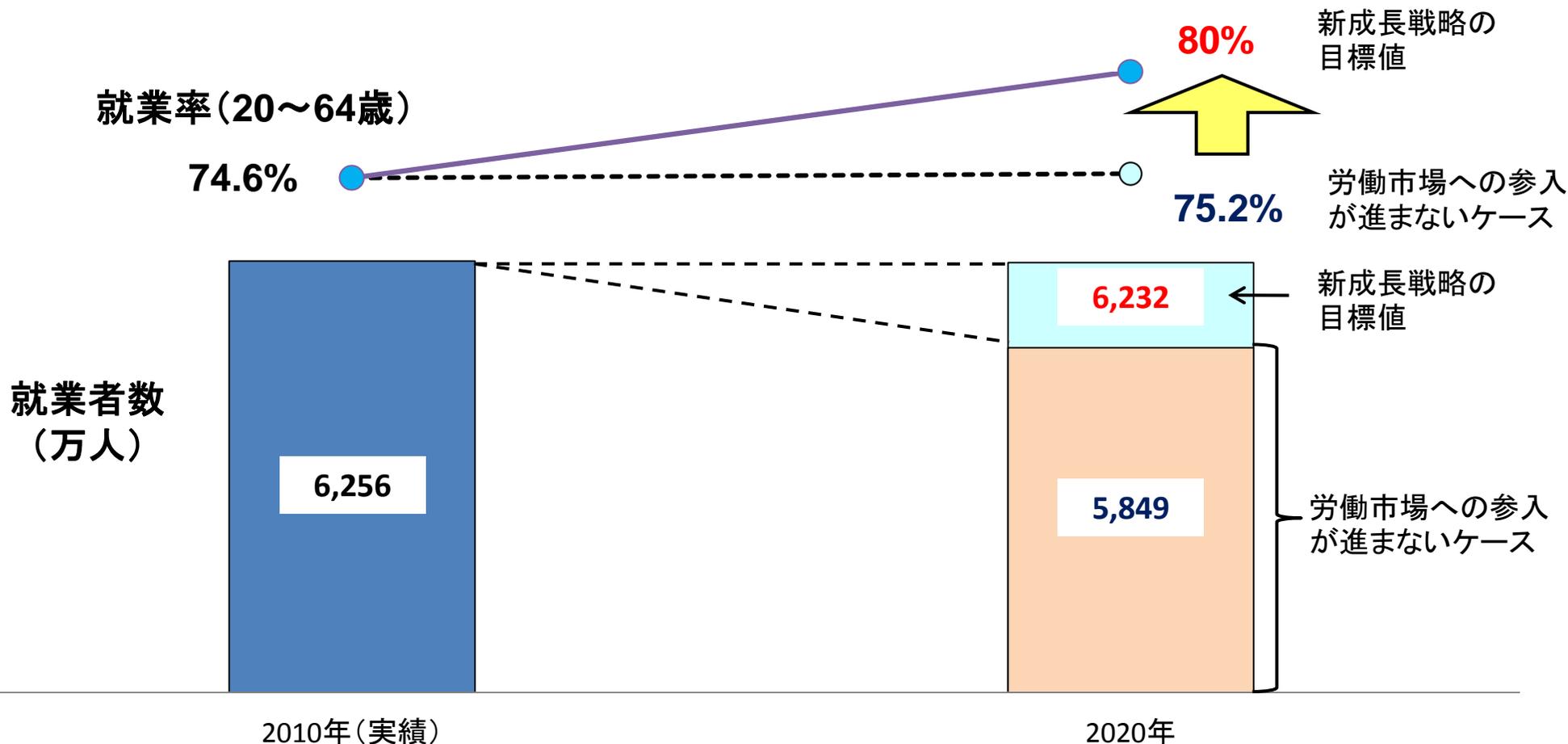
○我が国の2010年人口は1億2,806万人と、近年は横ばい傾向で推移している。  
2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年は総務省統計局「推計人口(10月1日現在)」、  
2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

## ※就業者数、就業率の見通し

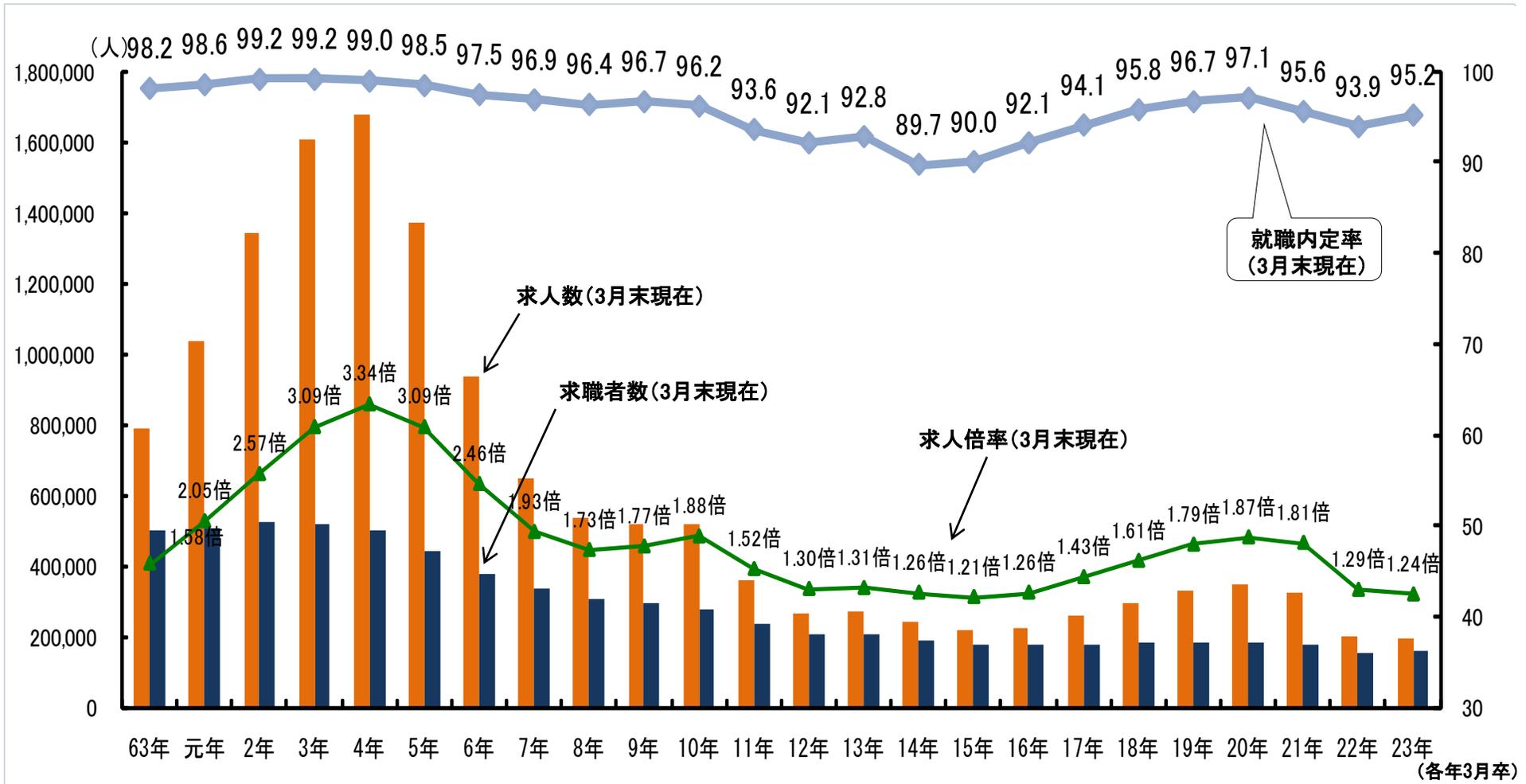
- 労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
- 労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



(注) 1. 新成長戦略において、20~64歳の就業率の目標を80%(2020年)としており、このとき、15歳以上の就業率(56.9%)は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2020年の目標値は就業率の目標が達成されたときの見込み数である。  
 2. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。2020年の就業率(20~64歳)は、試算した就業者数(20~64歳)を2020年の20~64歳人口で割ることにより算出。

# 1-2 新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

- 今春の新規高卒者の就職環境は、非常に厳しい状況（3月末現在）。
  - ・ 就職内定者数は14万9千人となり、前年同期に比べ3.7%減少。
  - ・ 就職内定率は95.2%となり、前年同期を1.3ポイント上回る。
  - ・ 求人倍率は1.24倍となり、前年同期を0.05ポイント下回る。

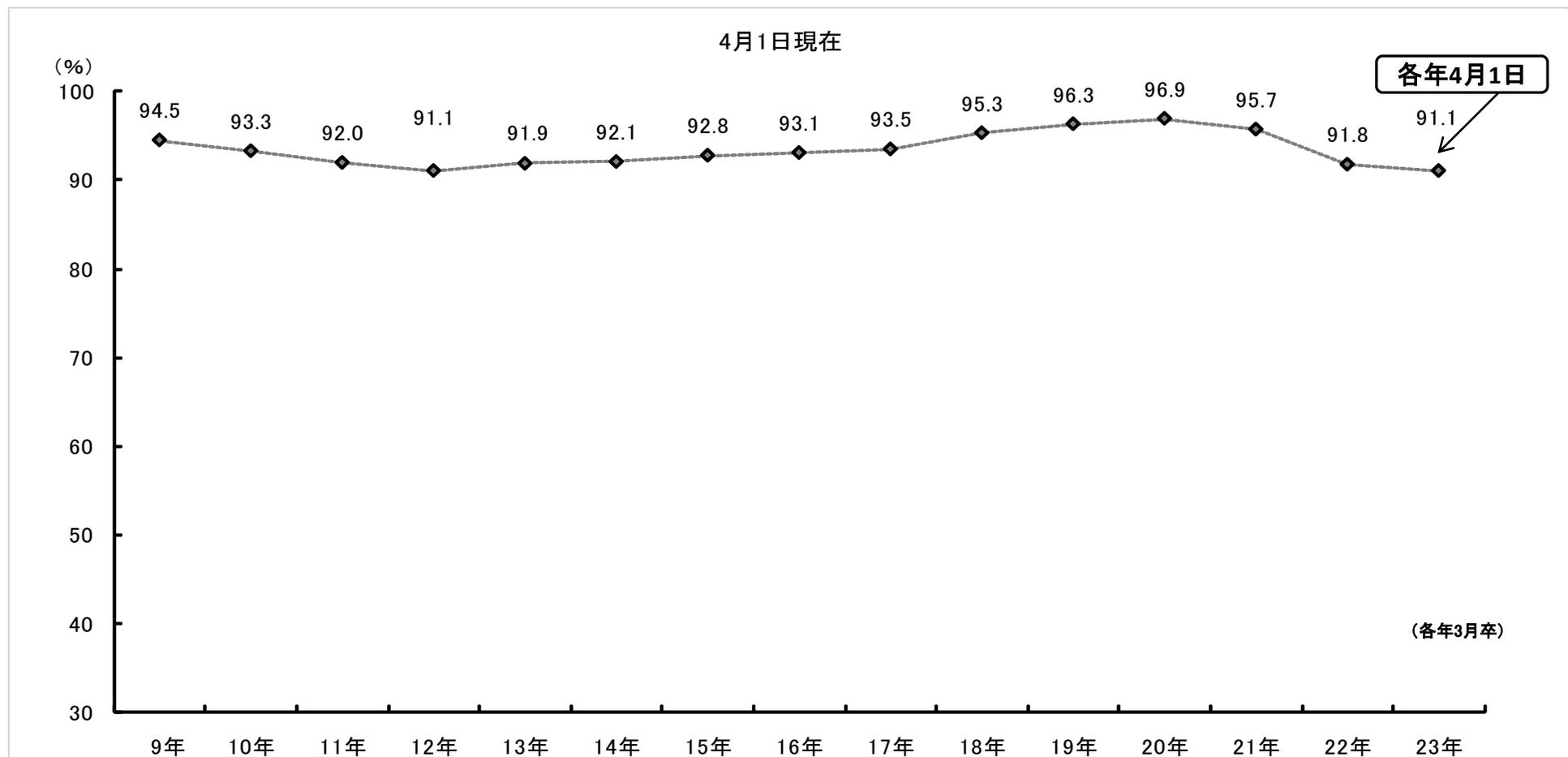


(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」  
 (注)求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

# 1-3 新規大学卒業者の就職状況の推移

- 今春の新規大卒者の就職環境は、厳しい状況（4月1日現在）。
  - ・ 就職内定率は91.1%となり、前年同期差は0.7ポイント減。

(参考) 就職内定者数(推計値)は33万7千人で、23年2月1日時点から13.7ポイント増加。  
(注: 学校基本調査(速報値)により卒業予定者数を推計した上で、就職内定者数を推計)



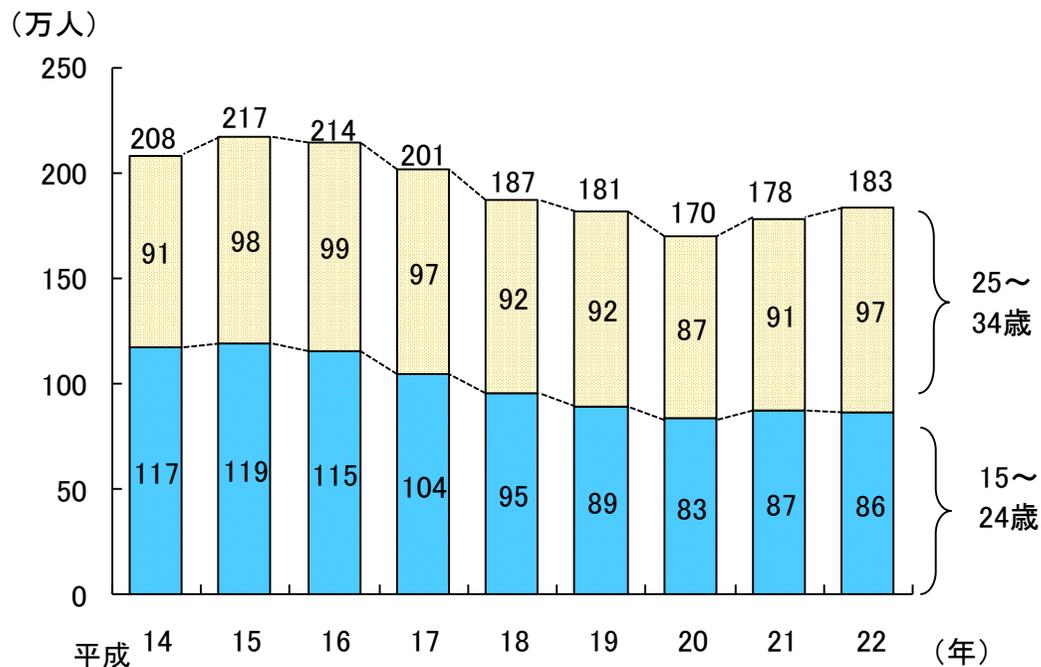
(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況調査」

(注) 内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

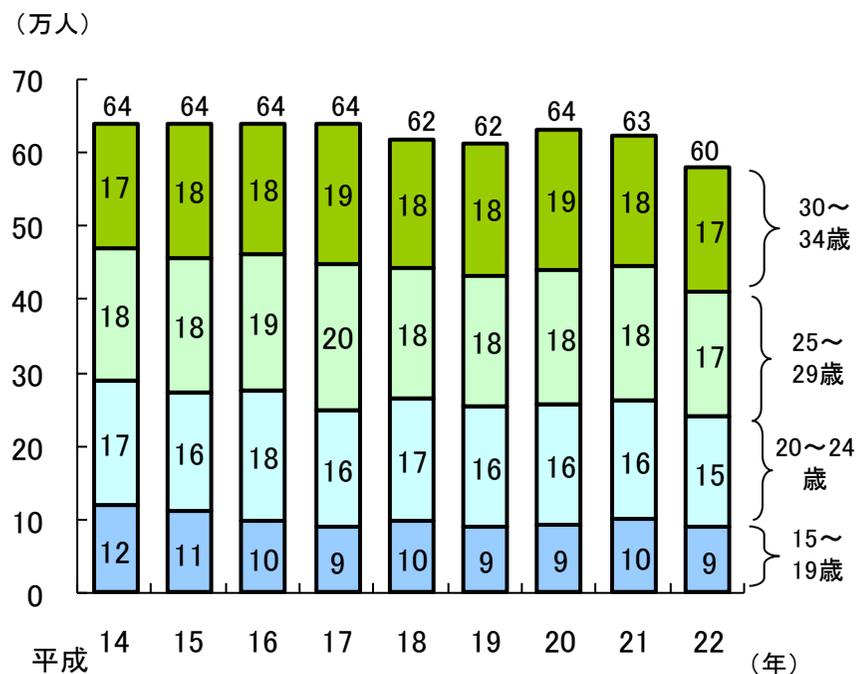
# 1-4 フリーター・ニートの推移

- いわゆる「フリーター」の数は、平成22年には183万人となり、前年（平成21年178万人）に比べ5万人増加。ピーク時は217万人（平成15年）。
- いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人台の水準で推移（平成22年60万人）。

フリーターの数の推移



ニートの数の推移



資料出所: 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) 「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

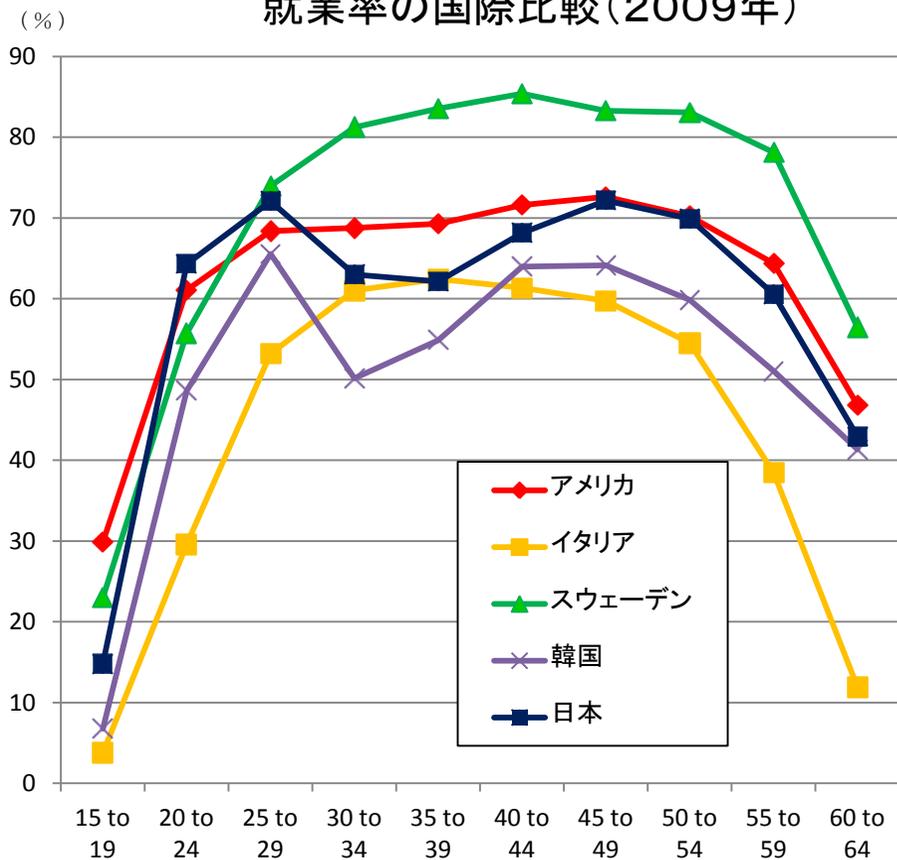
資料出所: 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

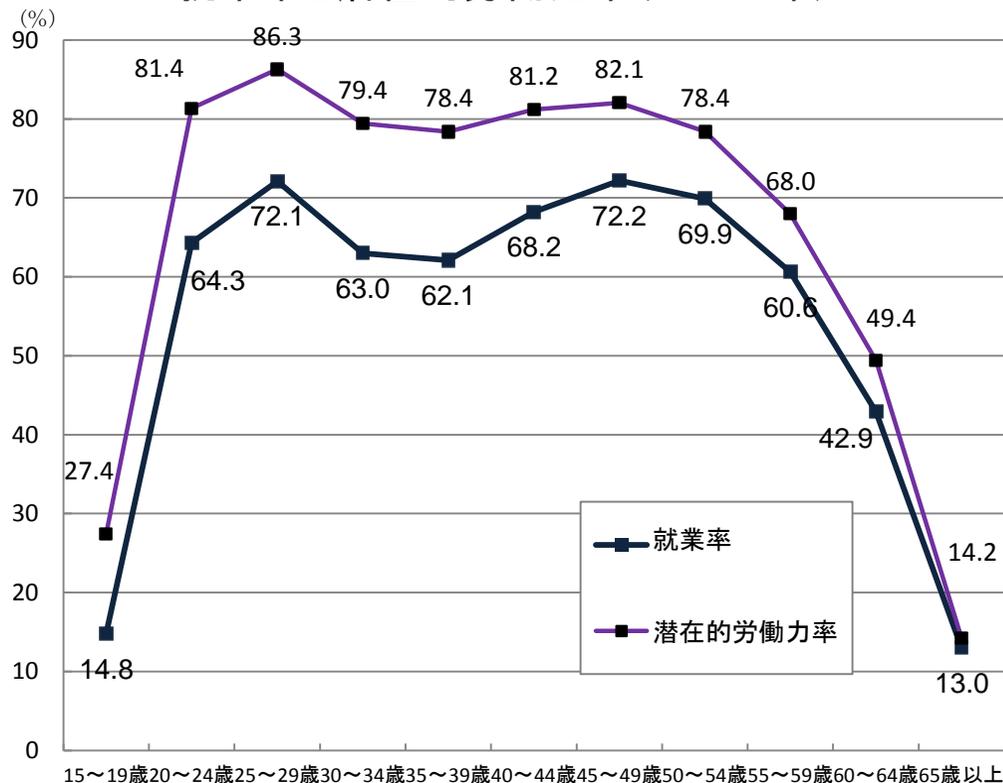
# 1-5 女性の年齢別就業率

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)  
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

### 就業率の国際比較(2009年)



### 就業率と潜在的労働力率(2010年)



注) 潜在的労働力率 =  $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

資料出所: OECD Database "LFS by sex and age" (<http://stats.oecd.org/>)

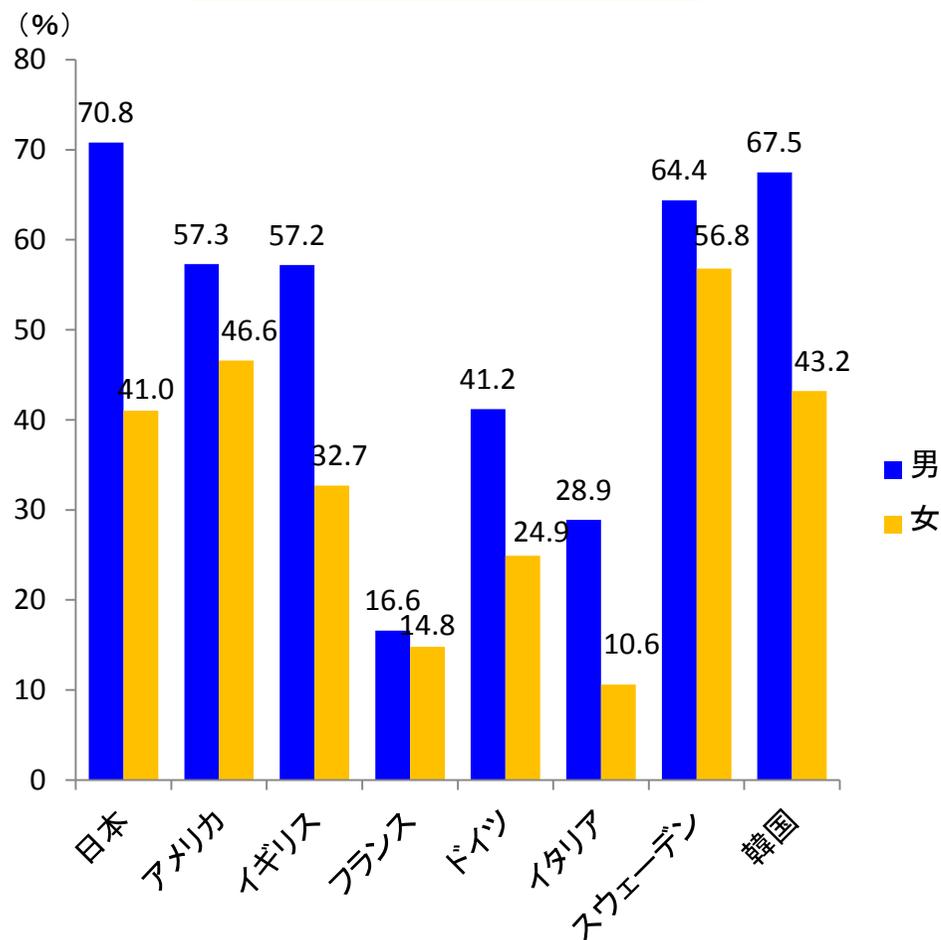
資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」

注: アメリカ、スウェーデンの「15~19歳」の欄は、「16~19歳」である。

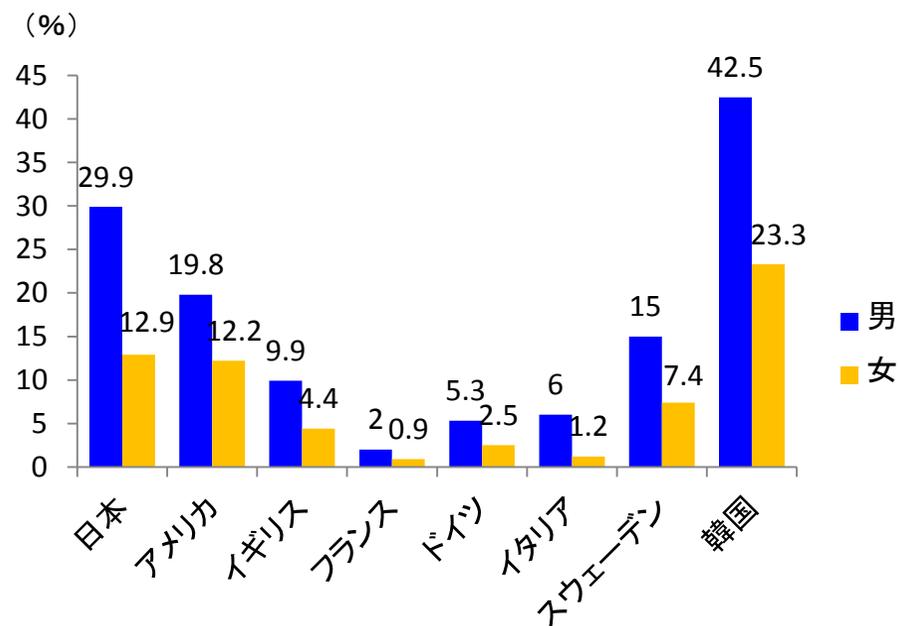
# 1-6 高齢者の就業率

○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。

### 60歳～64歳の就業率



### 65歳以上の就業率



※資料出所 OECD.Stat Extract “LFS by sex and age” 2008年7月現在

※算出式 (60歳から64歳までの就業率) = (男女別60歳以上64歳以下就業者数) / (男女別60歳以上64歳以下人口) ※算出式 (高齢者の就業率) = (男女別65歳以上就業者数) / (男女別65歳以上人口)

## 2. 非正規労働者数の推移と 勤続年数等

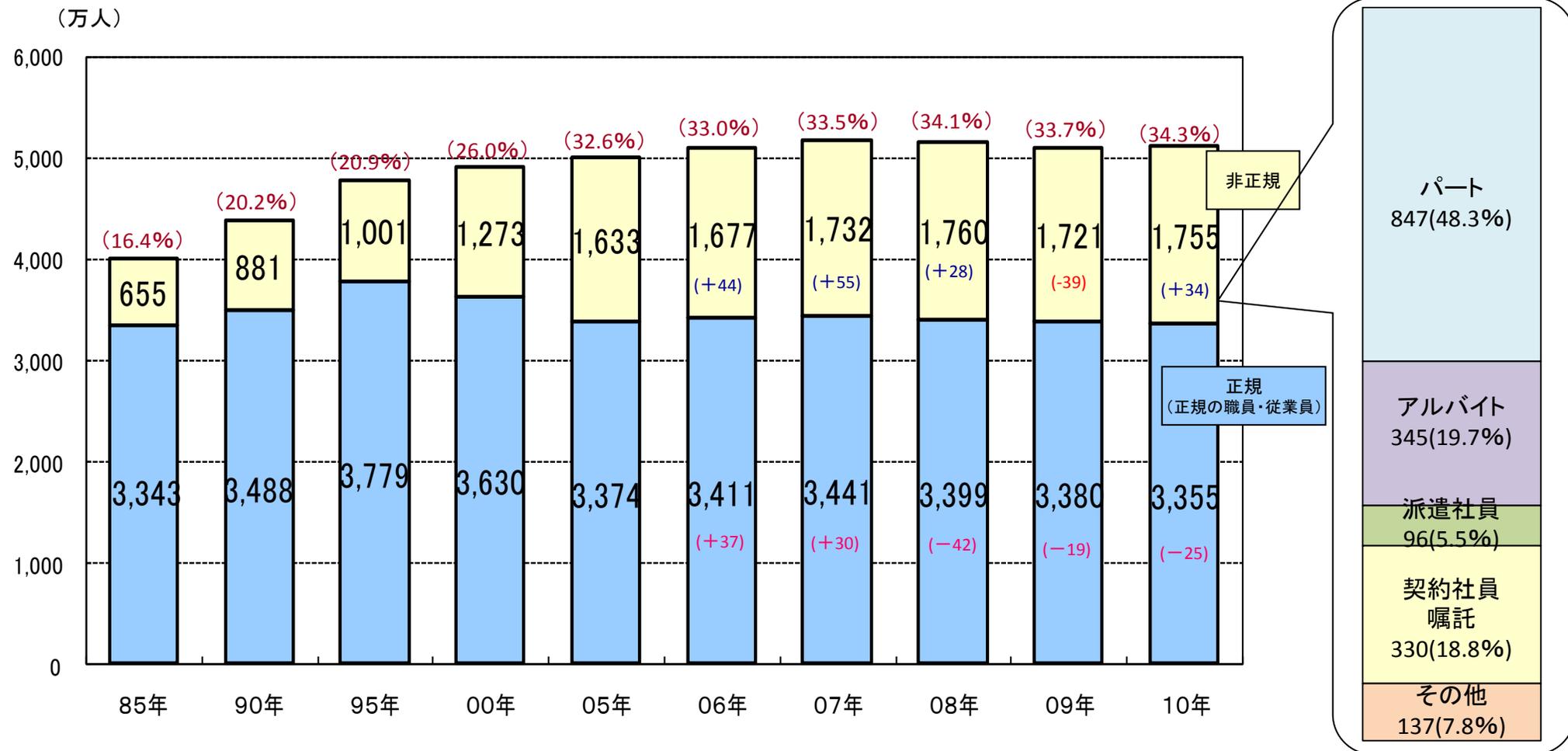
## 2-1 非正規労働者の定義等

### ● 法令上の非正規労働者の取扱い

有期契約労働者	<p>労働基準法第14条第1項 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。</p> <p>一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約</p> <p>二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)</p>
短時間労働者	<p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条 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者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p>
派遣労働者	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第2条第1項 一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。</p> <p>二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。</p>

## 2-2 正規労働者と非正規労働者の推移

- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高の水準。
- 2010年において、派遣社員は前年に比べ12万人減少。



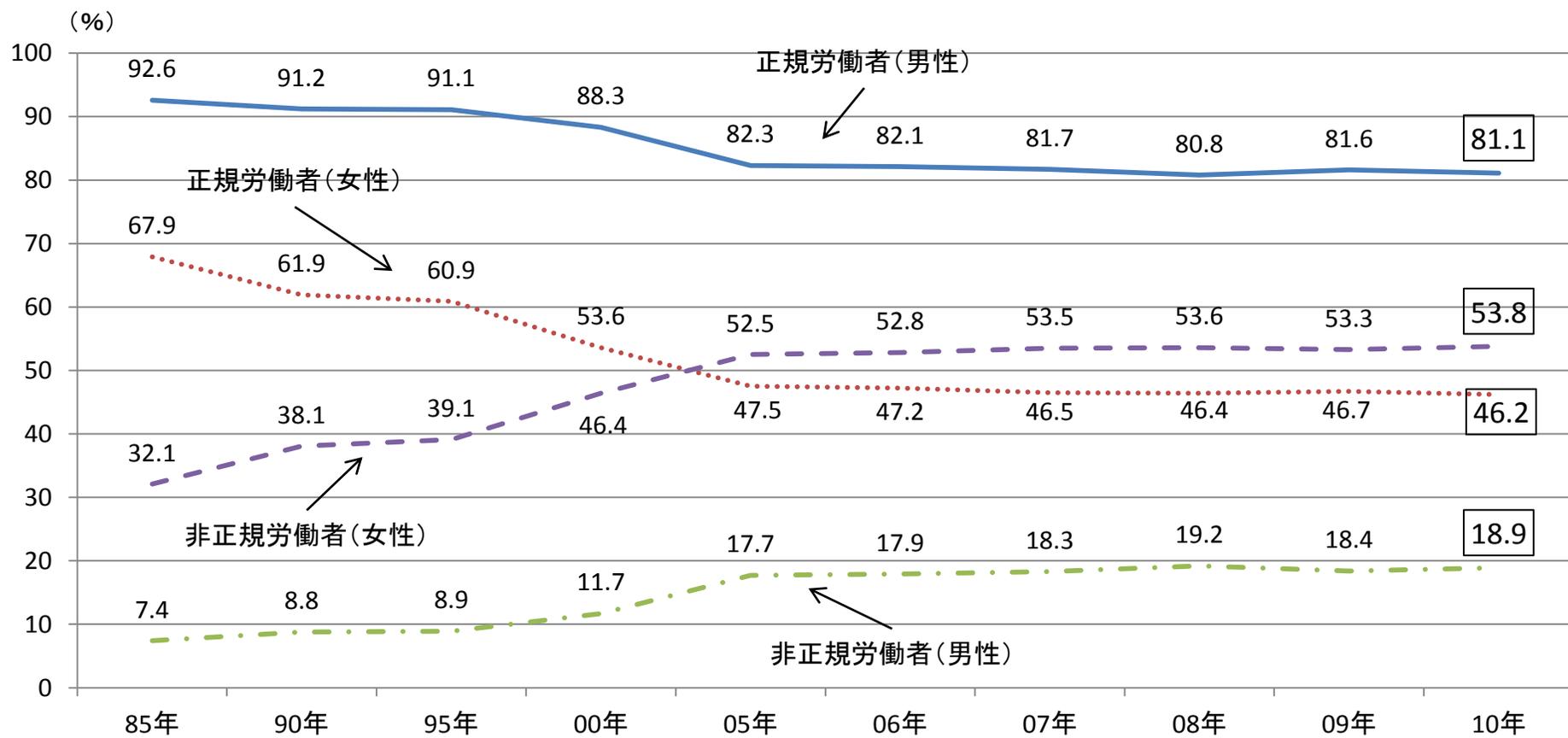
(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

## 2-3 正規労働者と非正規労働者の推移（性別）

○ 雇用者に占める正規労働者、非正規労働者の割合を男女別にみると、

- ・ 男性は、9割を超えていた正規労働者の割合が低下し、2010年の非正規労働者の割合は2割弱
- ・ 女性は、非正規労働者の割合が上昇し、2000年代には正規労働者の割合を上回り、非正規労働者の割合は5割超



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

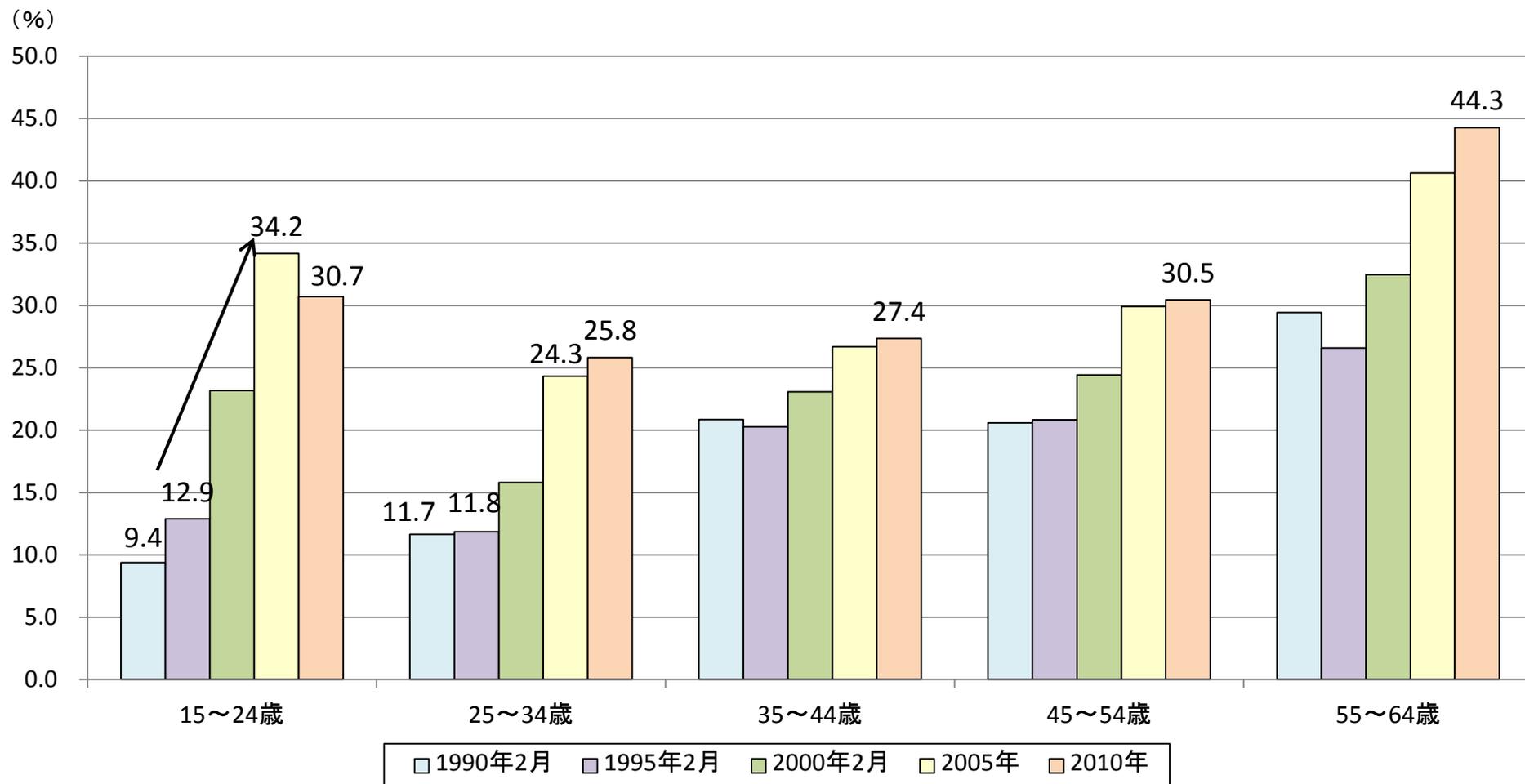
注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規労働者：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」「その他」である者が含まれる。

## 2-4 正規労働者と非正規労働者の推移（年齢別）

- 非正規労働者の割合は、すべての年齢層において上昇傾向。
- 特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇。  
(なお、2000年代半ば以降においては、若干の低下。)



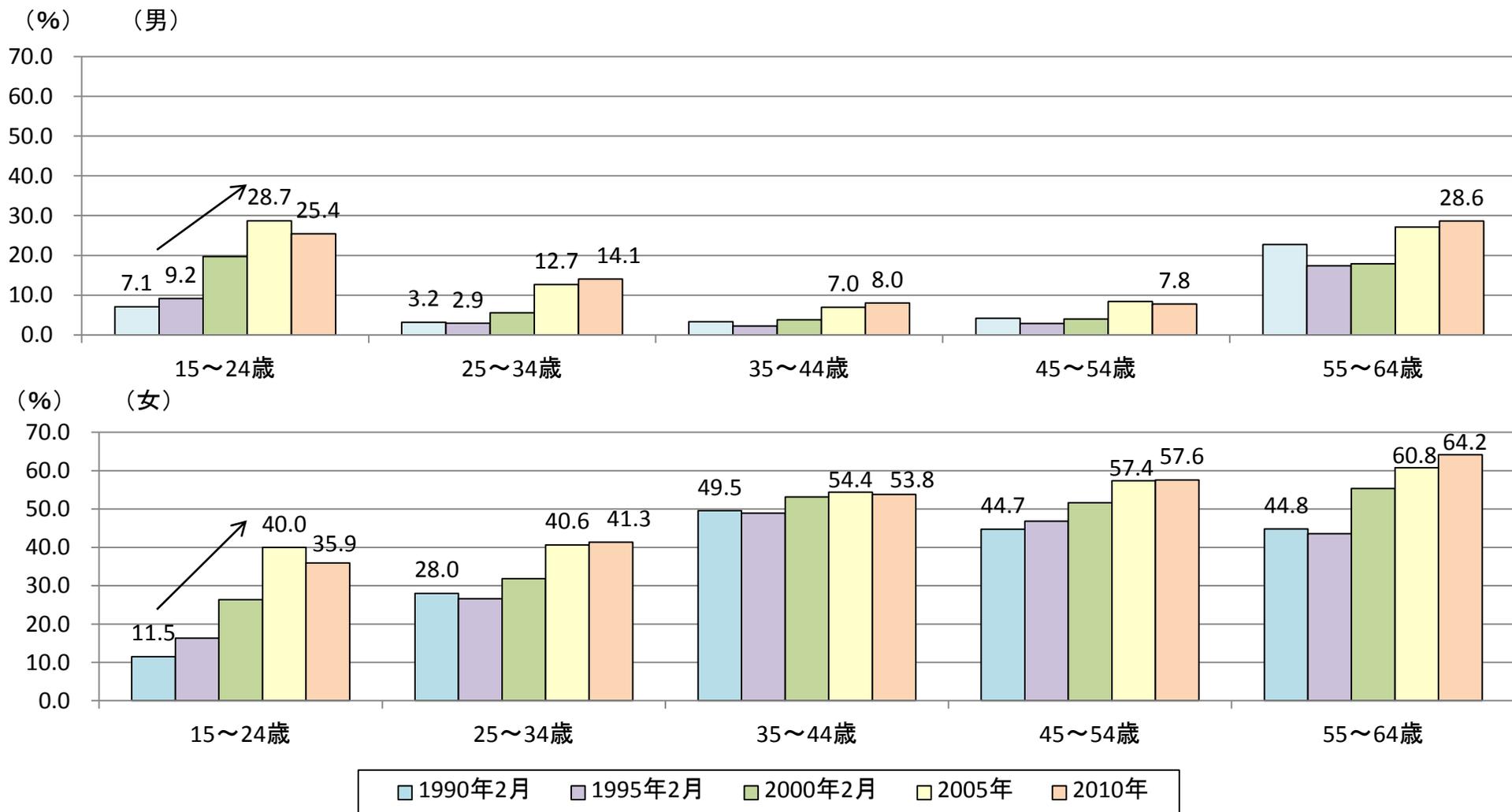
(資料出所) 総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）

注) 非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

非正規労働者：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」「その他」である者。

## 2-5 正規労働者と非正規労働者の推移（性別・年齢別）

男女別にみると、女性の労働者に占める非正規労働者の割合が高く、全般的な上昇傾向が見られるが、特に、1990年代の半ば以降2000年代半ばにかけ、若年層で非正規労働者割合の上昇が大きい。



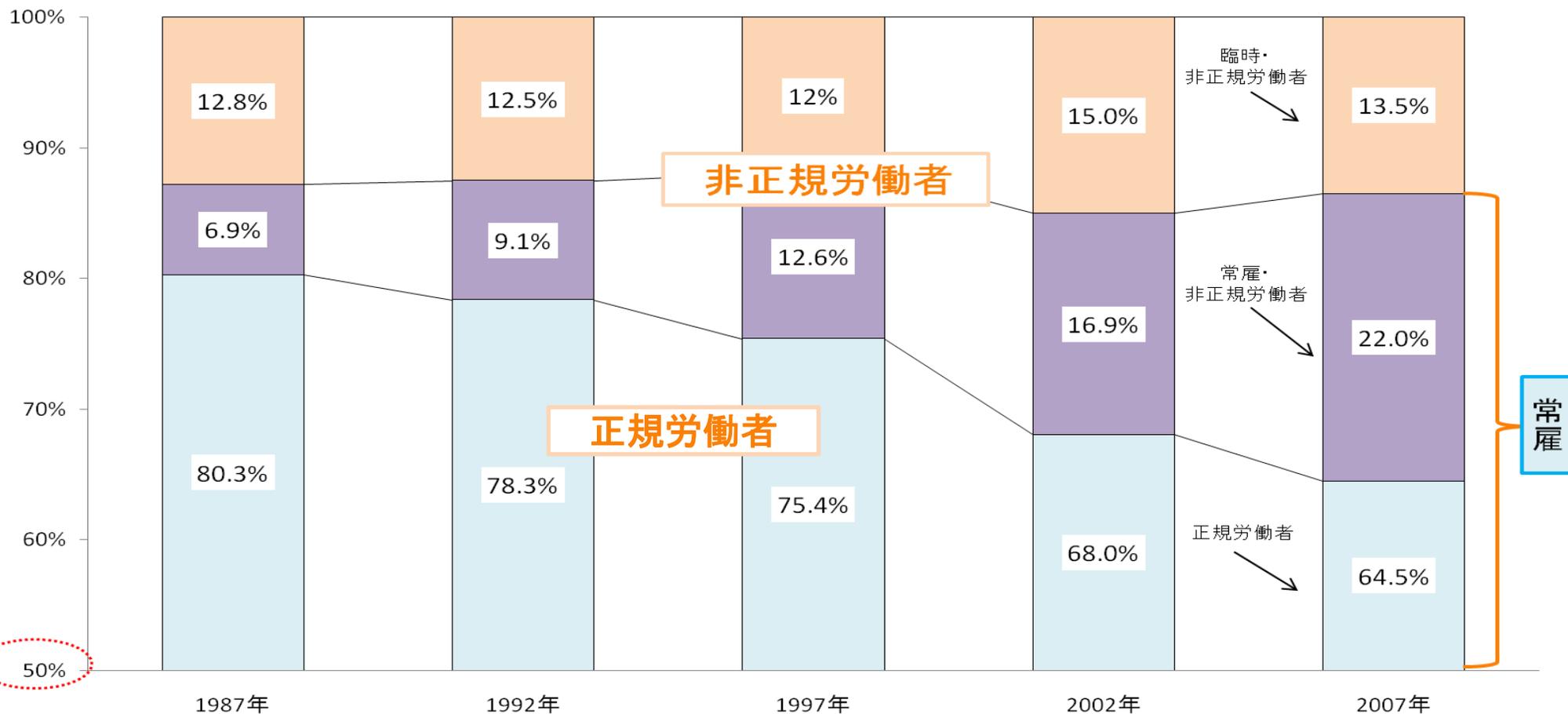
(資料出所) 総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）

注) 非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

「非正規労働者」：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」「その他」である者。

## 2-6 正規労働者と非正規労働者の推移（契約期間別）

○ 正規労働者の割合が低下し非正規労働者の割合が上昇しているが、特に常雇の非正規労働者の割合が大きく上昇している。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

注) ①調査票には、「常雇」「臨時雇」「日雇」の3つの選択肢があり、このうち「臨時雇」「日雇」については以下のように定義の記載があるが、「常雇」はない。

臨時雇：雇用契約期間が1ヶ月以上1年以下の人

日雇：雇用契約期間が1ヶ月未満の人

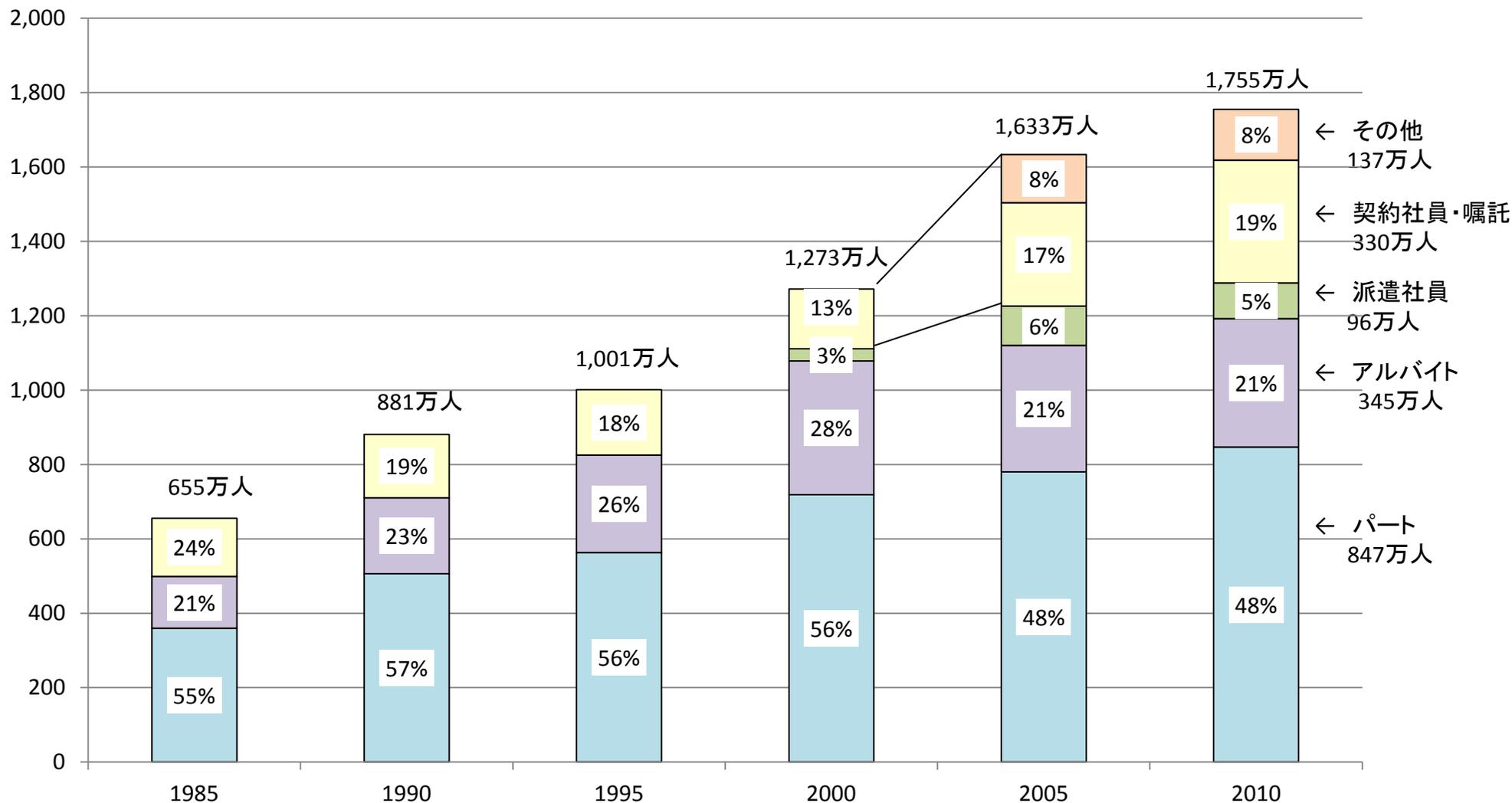
②雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規労働者：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」「その他」である者が含まれる。

## 2-7 正規労働者と非正規労働者の推移（雇用形態別）

○ 近年、特に契約社員・嘱託の増加により、非正規雇用者数は増加傾向にある。



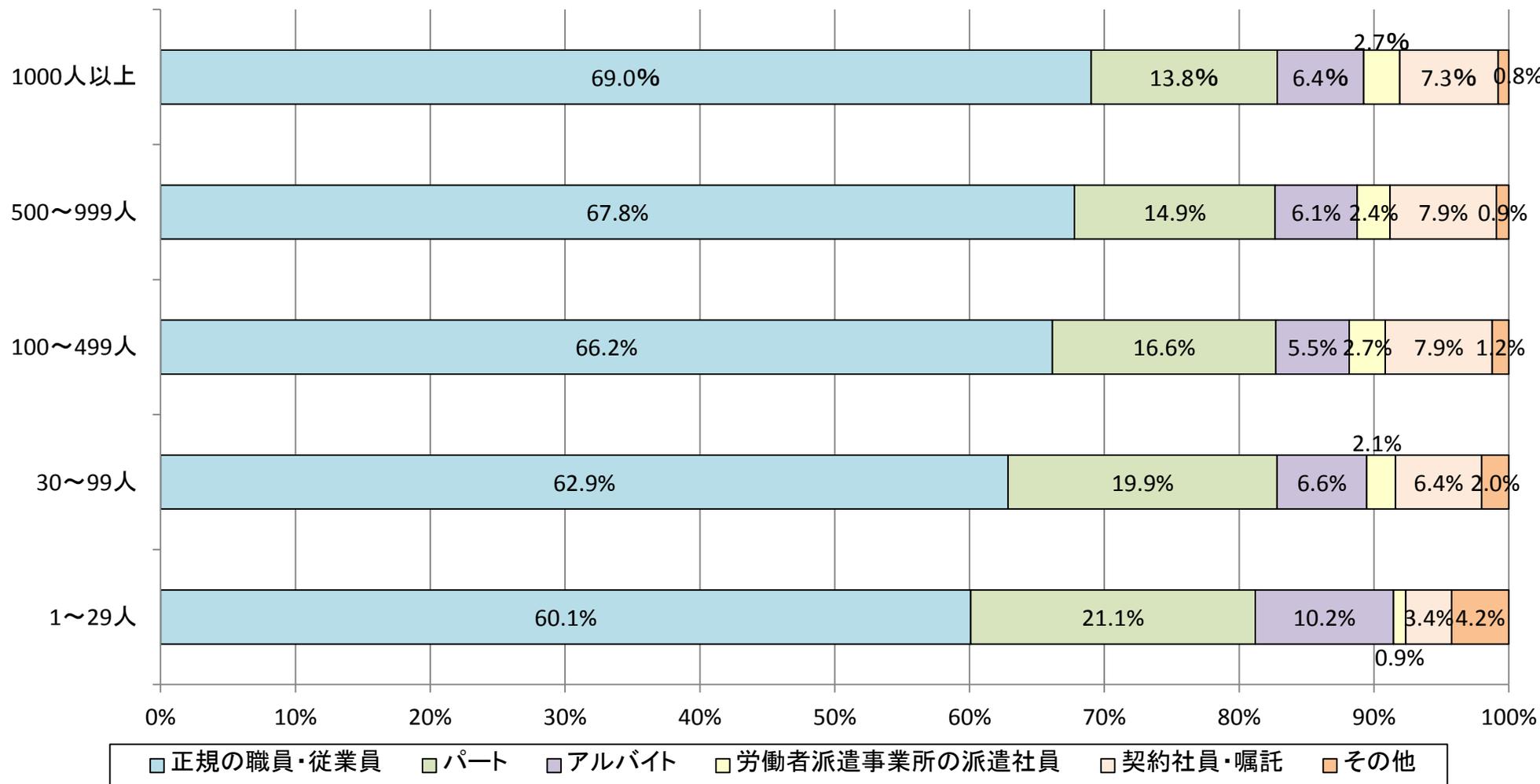
(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年からは総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000年以前の分類は、「嘱託・その他」。

また、雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

## 2-8 従業員規模、雇用形態別雇用者数

- すべての従業員規模において、正規の職員・従業員が6割以上を占めている。
- 従業員規模が小さい方がパートの割合が大きい一方、従業員規模が大きい方が派遣社員や契約社員・嘱託の割合が大きい。

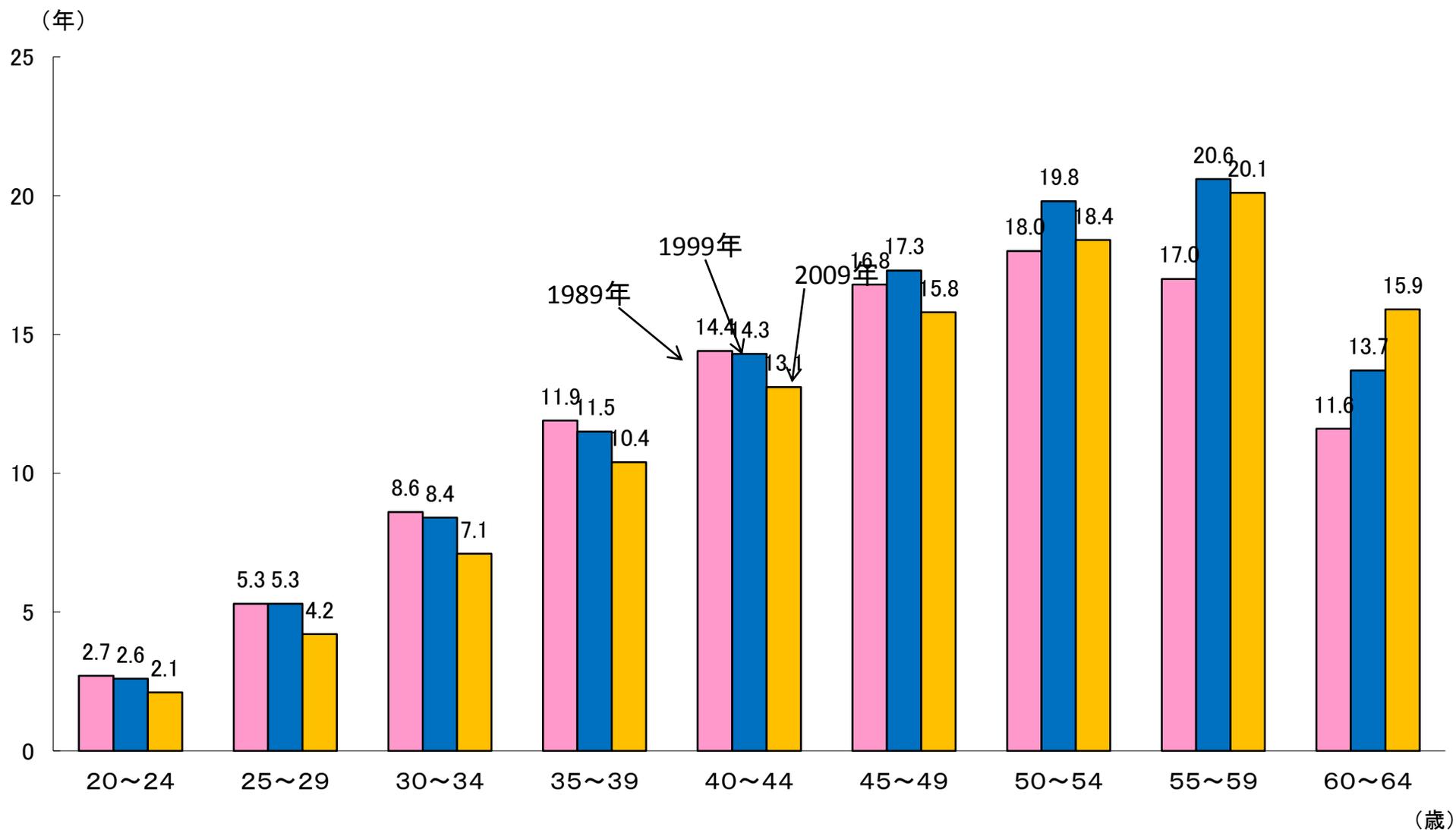


(資料出所)総務省「H22労働力調査(詳細集計)」(年平均)

注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

## 2-9 年齢階級別勤続年数の推移

○ 20～44歳までは勤続年数が減少傾向にあるが、55歳以上は増加傾向にある。

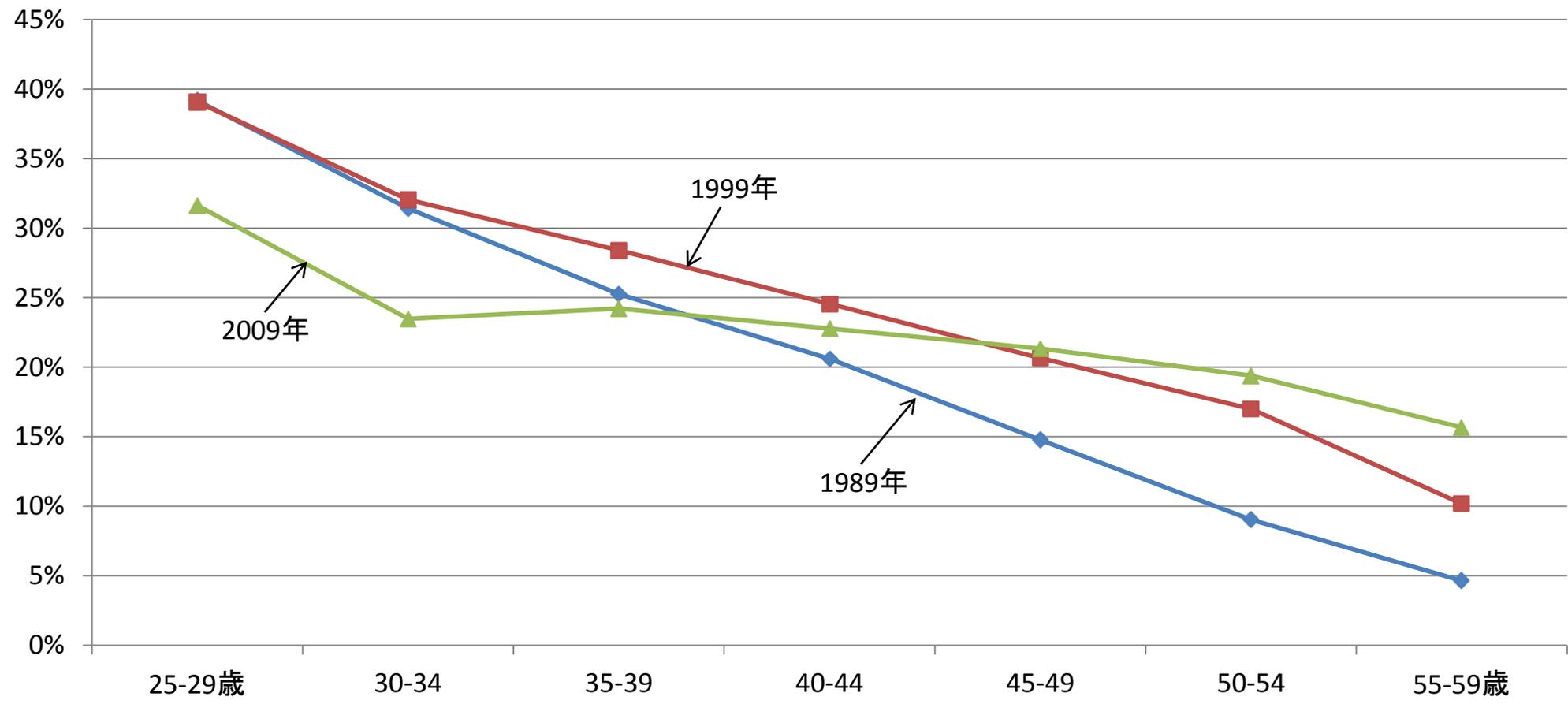


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1ヶ月の実労働日数が18日以上であって、1日当たりの平均所定内実労働時間数が5時間以上の労働者について集計。

# 2-10 学卒後同一企業に継続勤務する労働者の割合

○ 近年若年層では低下しているが、45歳以上では上昇している。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 標準労働者／一般労働者。

一般労働者とは、常用労働者のうちパートタイム労働者でない者を指す。

標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者のうち次の条件に該当する者とする。

中学卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・15

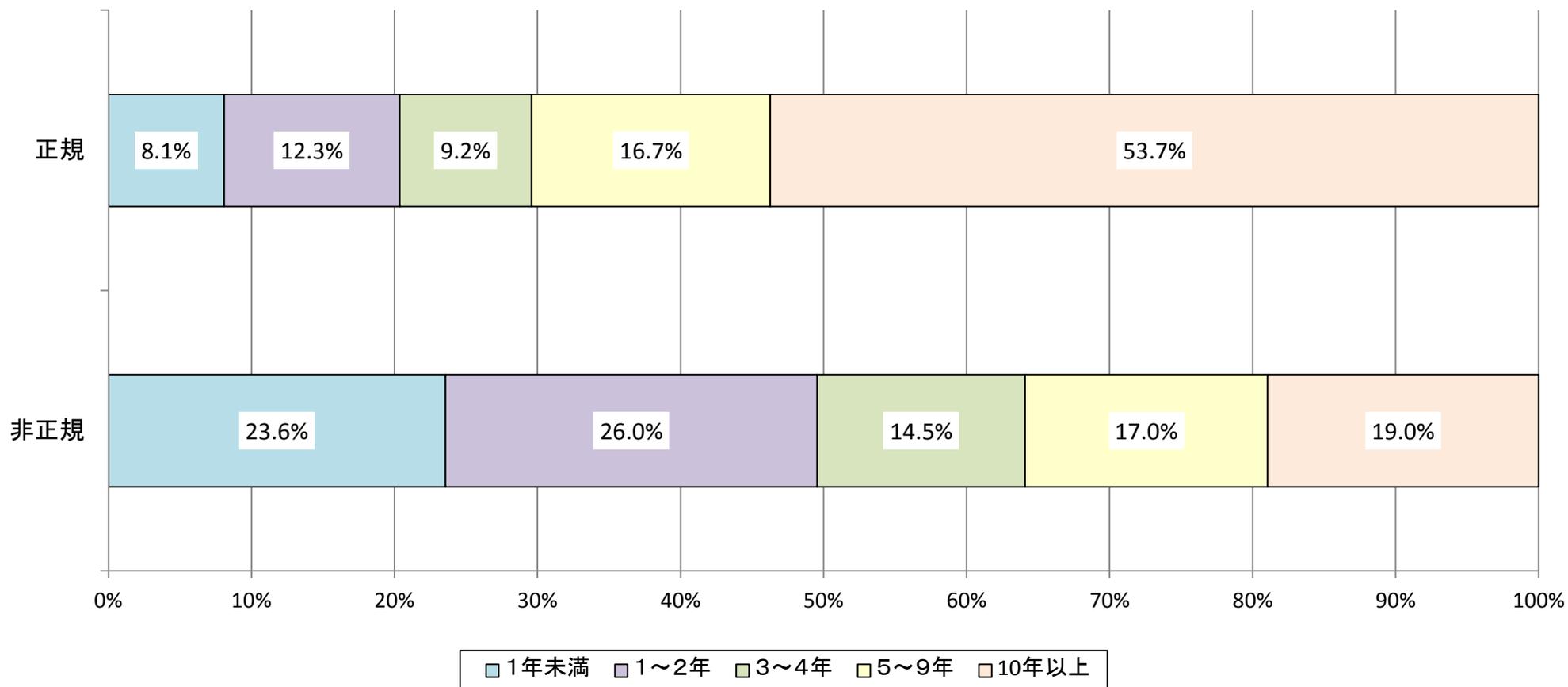
高校卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・18

高専・短大卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・20

大学卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・22, 23

## 2-1-1 継続就業期間別労働者割合（正規・非正規）

- 正規労働者では「10年以上」の者が5割を超える。
- 非正規労働者では3年未満の者と、3年以上の者で約半分ずつを占めており、「10年以上」の者も約2割を占める状況である。



（資料出所）総務省「就業構造基本調査」（2007）

注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

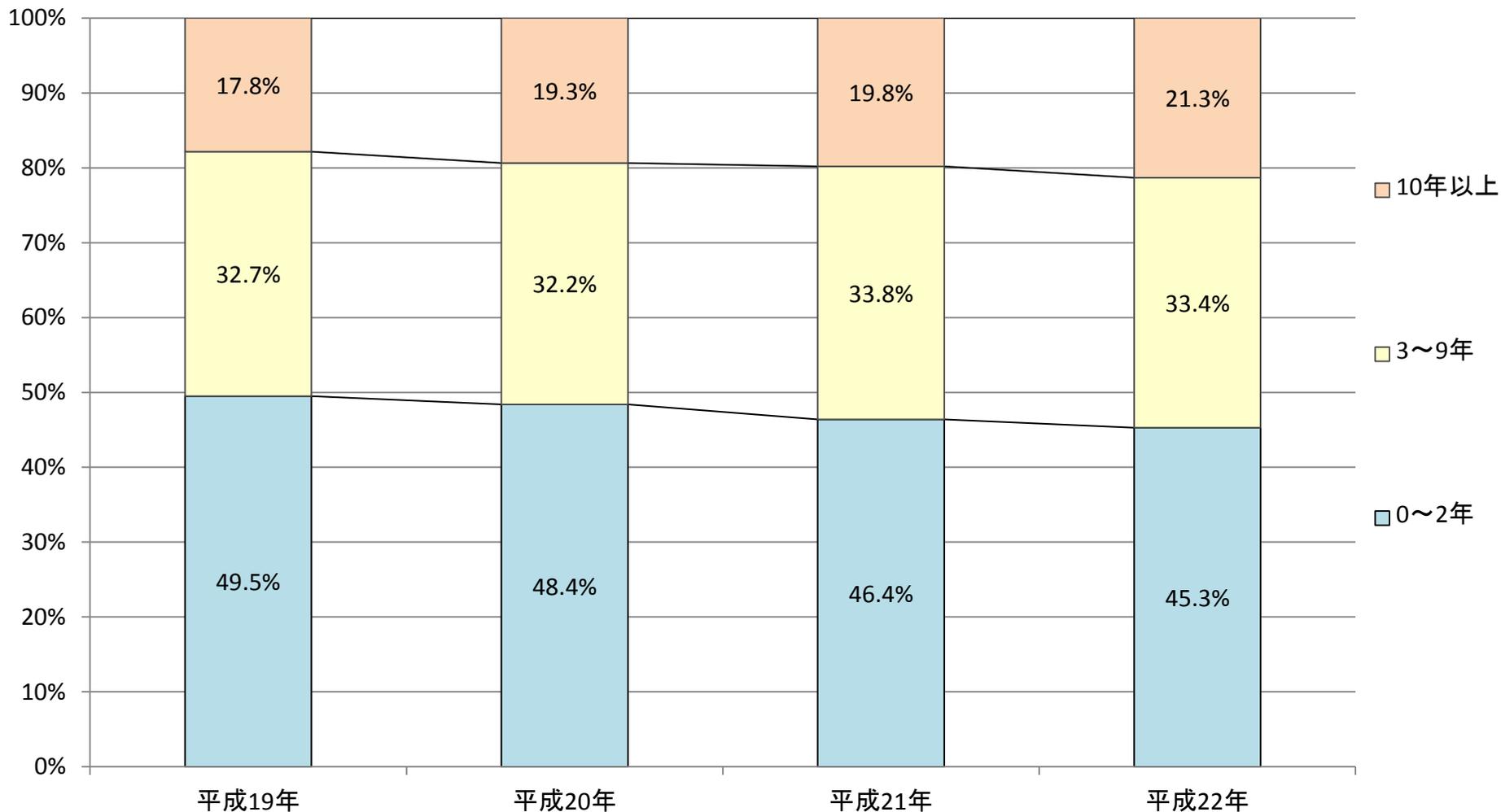
正規：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規：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」「その他」である者が含まれる。

## 2-12 勤続年数別労働者割合（雇用期間の定め有りの者）

○ 「雇用期間の定め有り」の者については、勤続年数が「0～2年」の者が4割以上を占めているが、「10年以上」の者が増加傾向にあり、約2割という状況である。

勤続年数階級別労働者構成の推移（「雇用期間の定め有り計」）

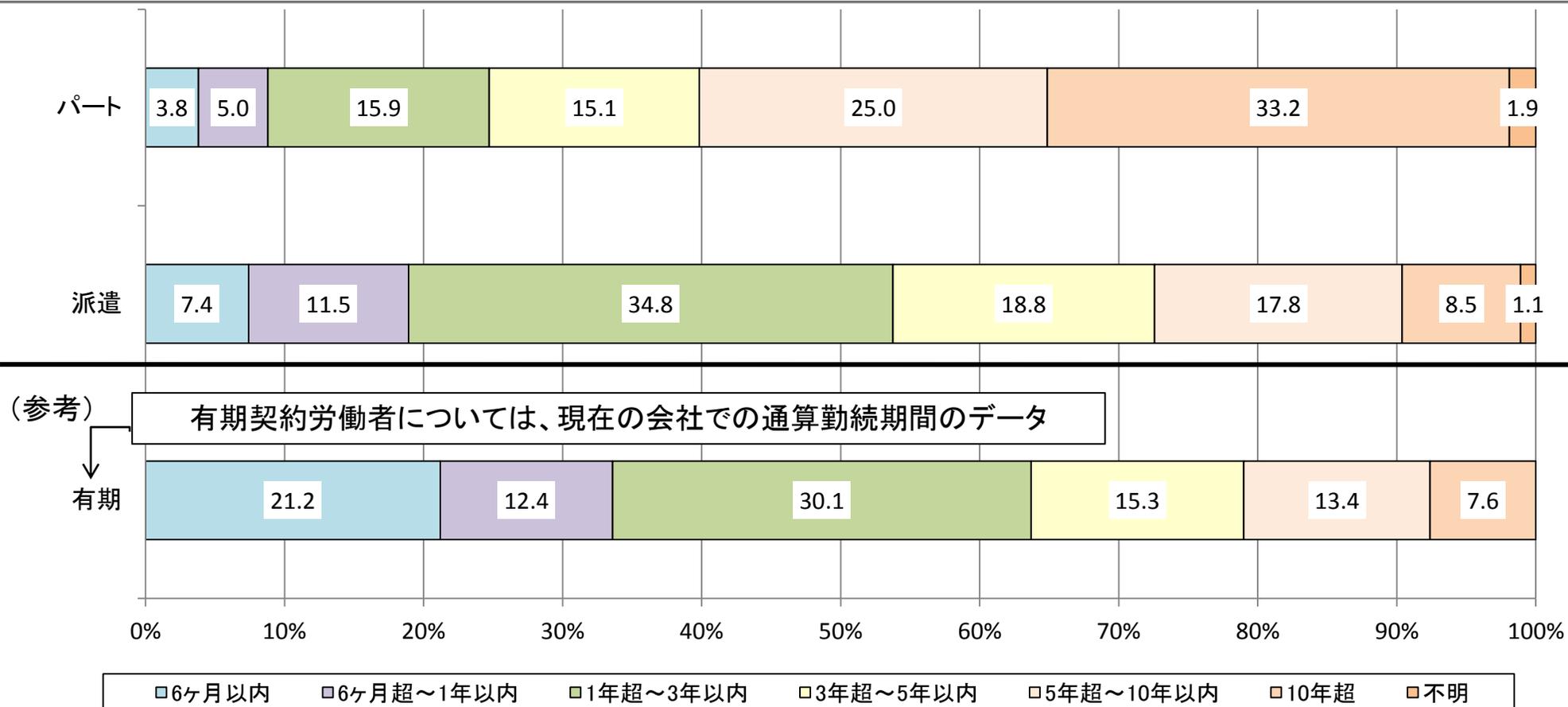


（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注）雇用期間の定め有り：一般労働者（短時間労働者に該当しない者）のうち、雇用期間の定めがある者

## 2-13 現在の雇用形態での通算勤続年数別非正規労働者割合

○ パートとしての勤続年数が10年を超える者の割合が3割を超えており、また、5年を超える者は約6割近くにのぼっている。



(資料出所) 厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査」

厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」

厚生労働省「H21有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」

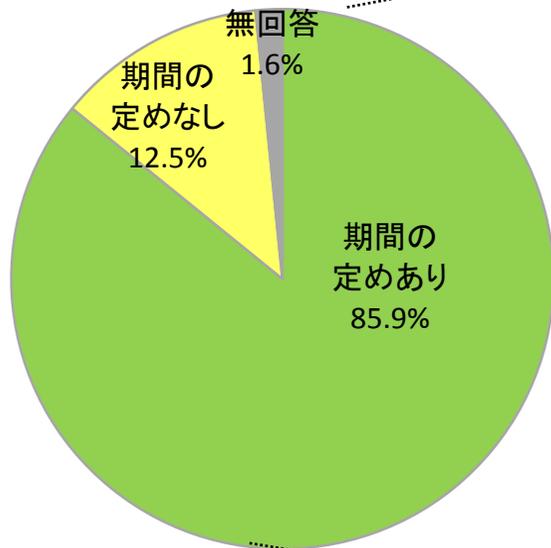
注)「パート」: 正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者

「有期」: 直接雇用している労働者であって、例えば3ヶ月や1年など、労働契約期間に定めのある者(「パート」「アルバイト」「契約社員」「期間工」等の名称を問わない。)

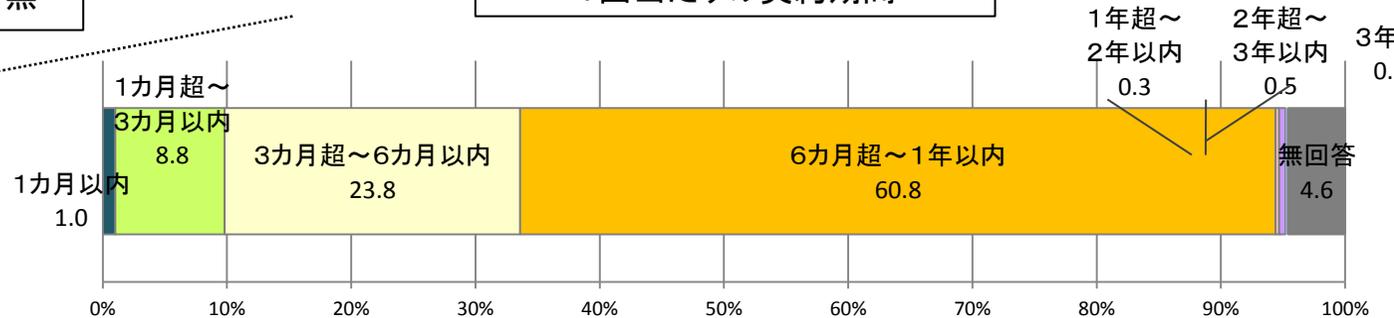
派遣については、「6ヶ月未満」「6ヶ月～1年未満」「1～3年未満」「3～5年未満」「5～10年未満」「10年以上」で区分したもの。

# 2-14 短時間労働者の契約期間（事業所調査）

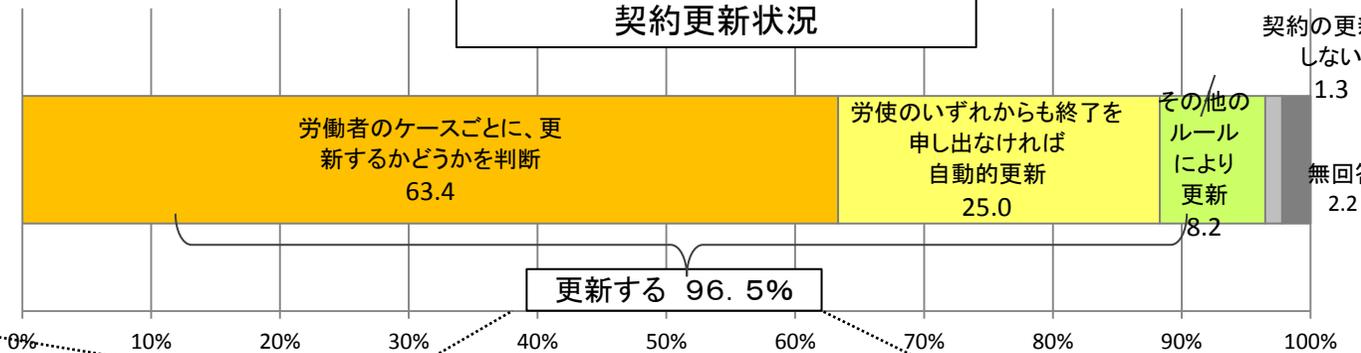
短時間労働者の契約期間の定めの有無



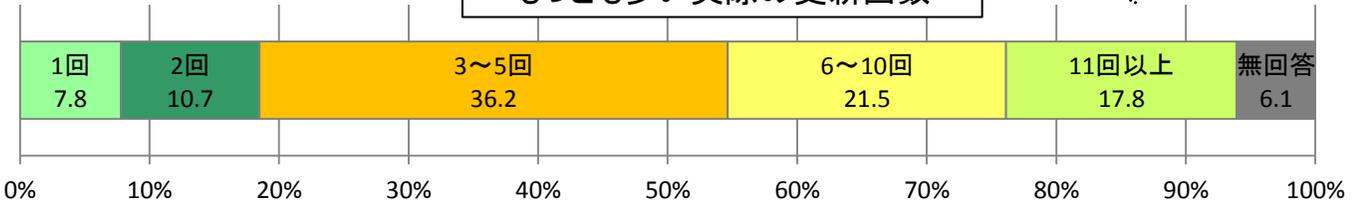
1回当たりの契約期間



契約更新状況



もっとも多い実際の更新回数



※短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について調査している。

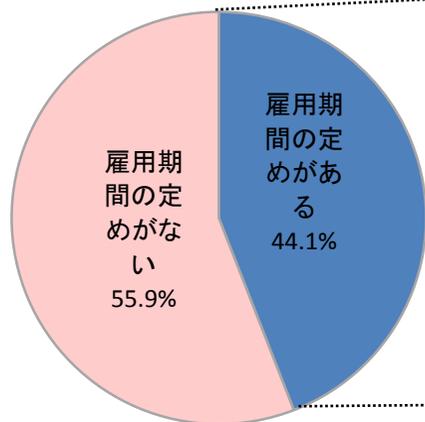
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

注）「短時間労働者」：正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

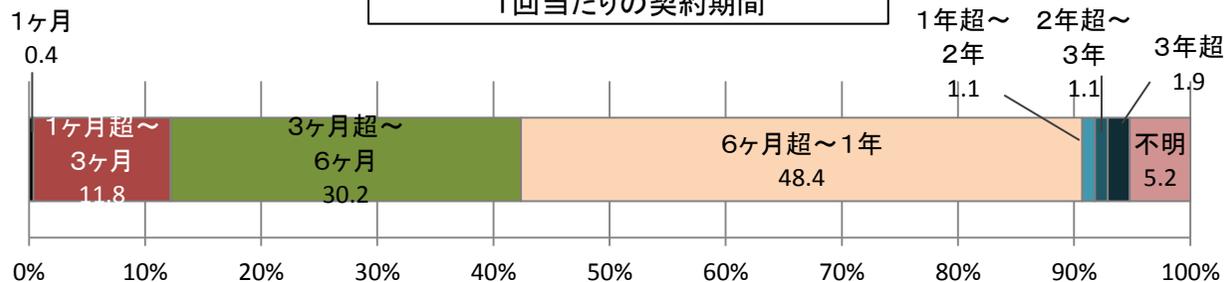
# 2-15 短時間労働者の契約期間（個人調査）

契約期間の定めの有無

H18



1回当たりの契約期間

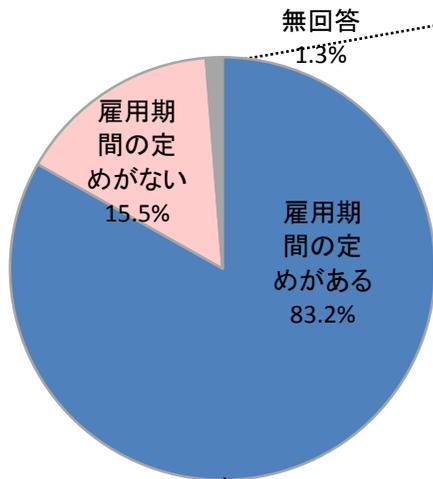


資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

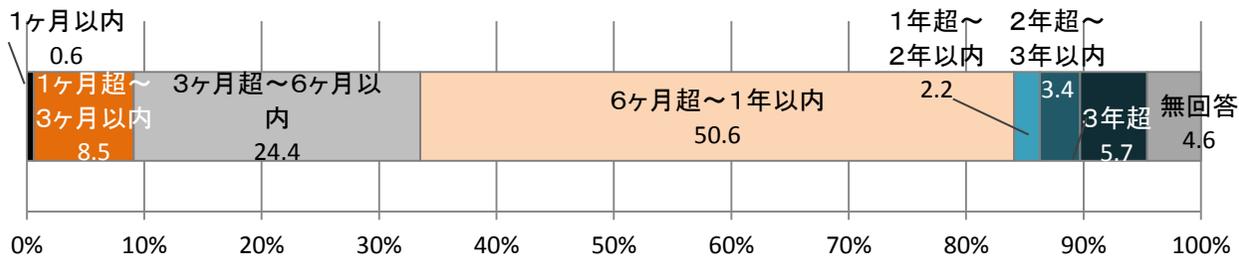
注）「パート（短時間労働者）」：正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者

契約期間の定めの有無

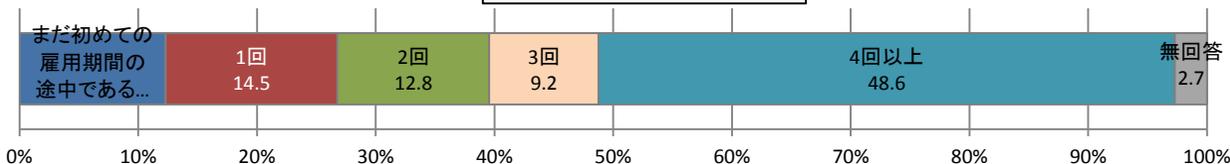
H22



1回当たりの契約期間



契約更新状況



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

注）「短時間労働者」：正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者

## 2-16 派遣労働者の派遣元との契約期間

○派遣元との雇用契約の期間別派遣労働者数の割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者総数	派遣元との雇用契約の期間				
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 1か月以下	1か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下
<b>総数</b>	100.0	0.2	0.2	1.0	20.6	16.8
男	100.0	0.2	0.3	0.7	14.5	14.5
女	100.0	0.2	0.1	1.3	25.2	18.5
登録型	100.0	0.3	0.3	2.0	29.4	20.3
常用雇用型	100.0	0.1	0.1	0.3	13.8	14.1

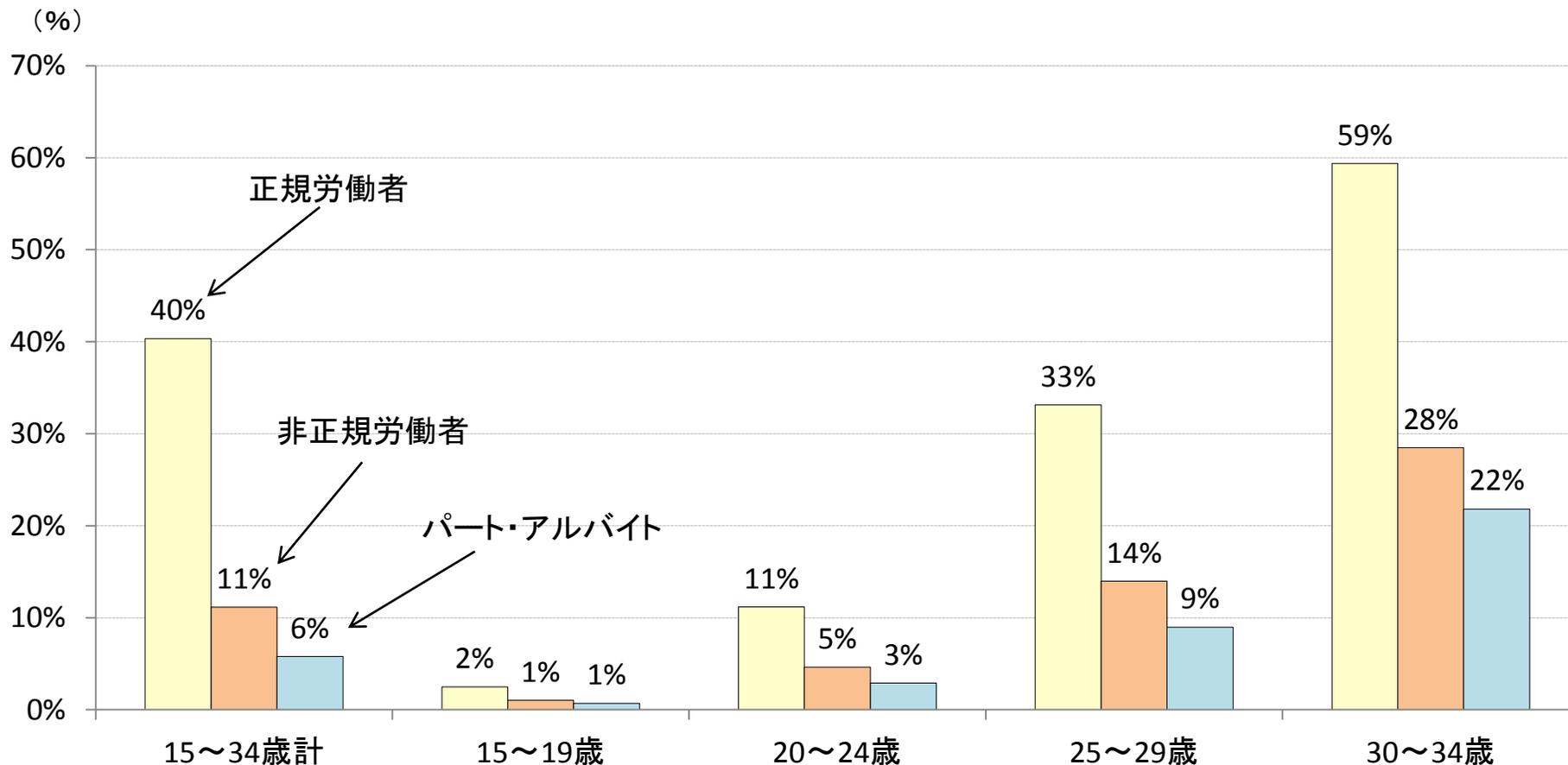
(単位：%)

性・派遣の種類	派遣元との雇用契約の期間				
	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える期 間の定めがある	期間の定めはな い	不 明
<b>総数</b>	18.3	16.4	1.1	23.4	2.0
男	17.8	16.0	1.4	32.0	2.6
女	18.7	16.7	0.8	16.8	1.6
登録型	17.5	15.3	0.8	11.8	2.2
常用雇用型	18.9	17.3	1.3	32.3	1.9

資料出所：厚生労働省「派遣労働者実態調査（平成20年）」

○ 非正規労働者では正規労働者に比べ有配偶率が低い（若年男性）。

有配偶者の占める割合（男性 平成19年）



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

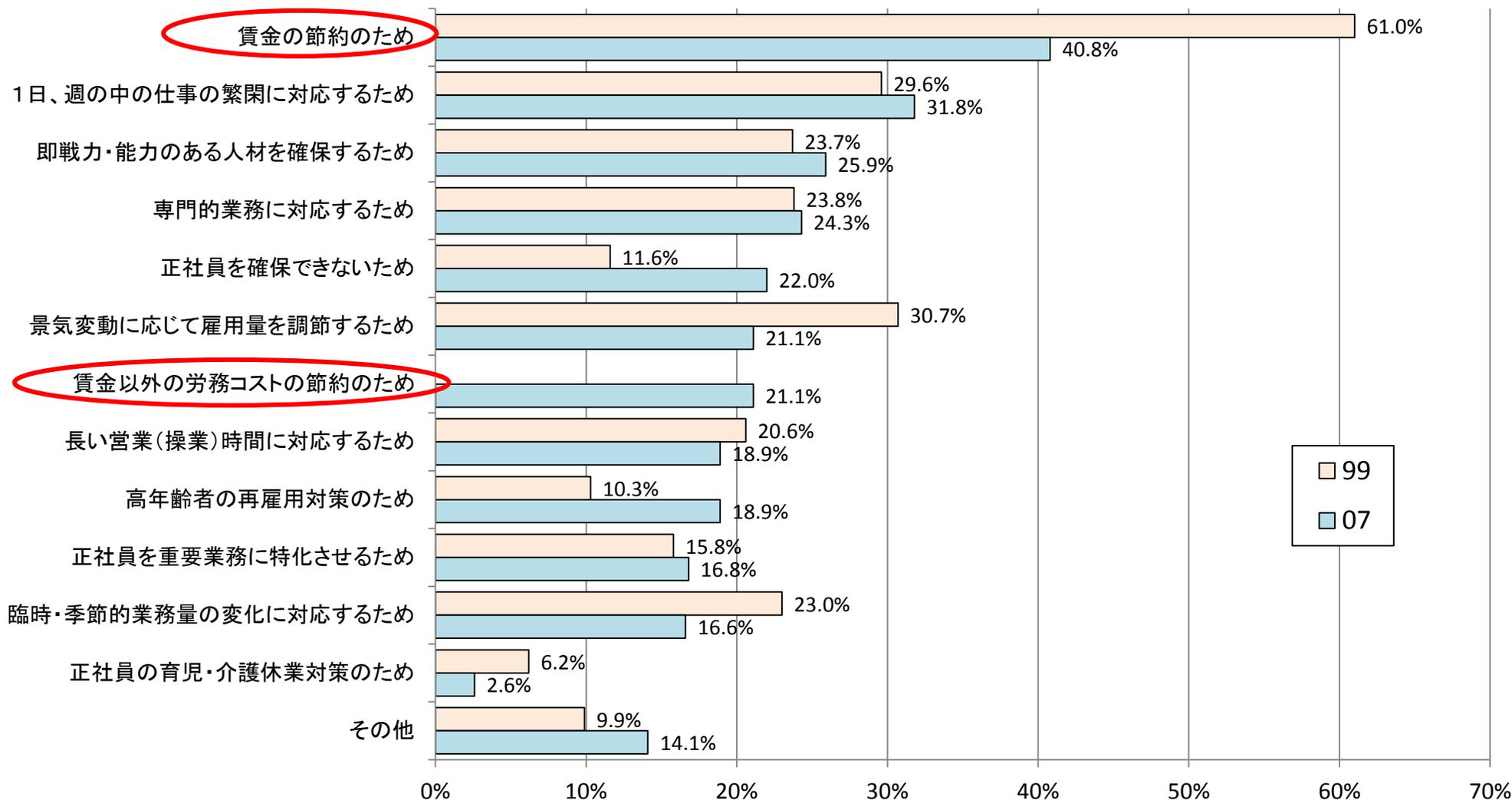
正規労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規労働者：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」「その他」である者が含まれる。

### 3. 非正規雇用に関する 考え方(労使)

### 3-1 非正規労働者の活用に関する企業の意識

○ 労務コストの削減のために非正規労働者を活用している企業が多い。



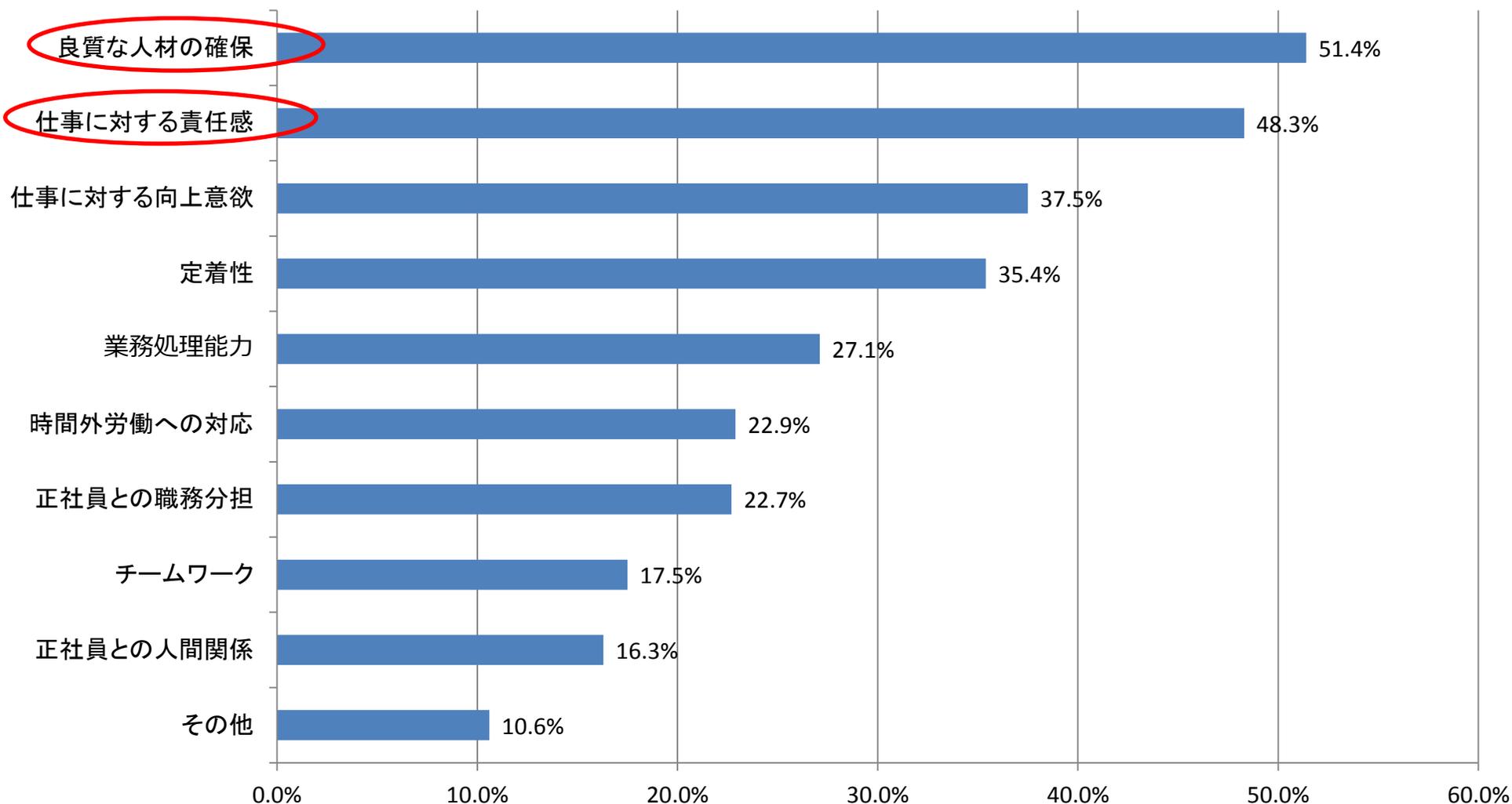
(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2007)

注) 07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。(複数回答)

非正規労働者:「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

## 3-2 非正規労働者の活用上の問題点

○ 非正規労働者を活用する上での問題点として、「良質な人材の確保」や「仕事に対する責任感」を挙げる事業所の割合が大きい。

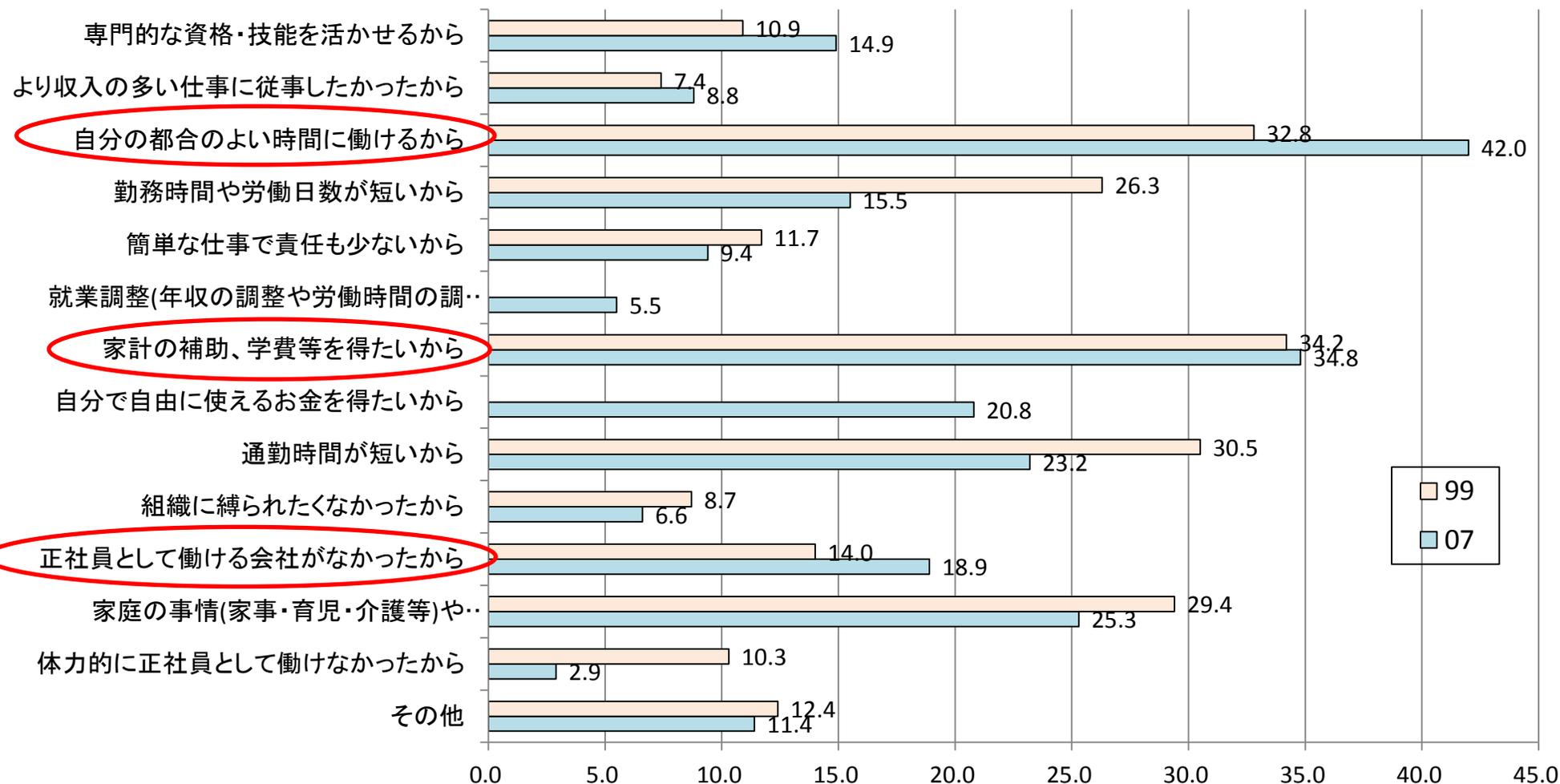


(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007) (複数回答)

注) 非正規労働者: 「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

### 3-3 非正規労働者を選んだ理由

○ 非正規労働者としての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。「正社員として働ける会社になかったから」は18.9%で、99年より増加している。



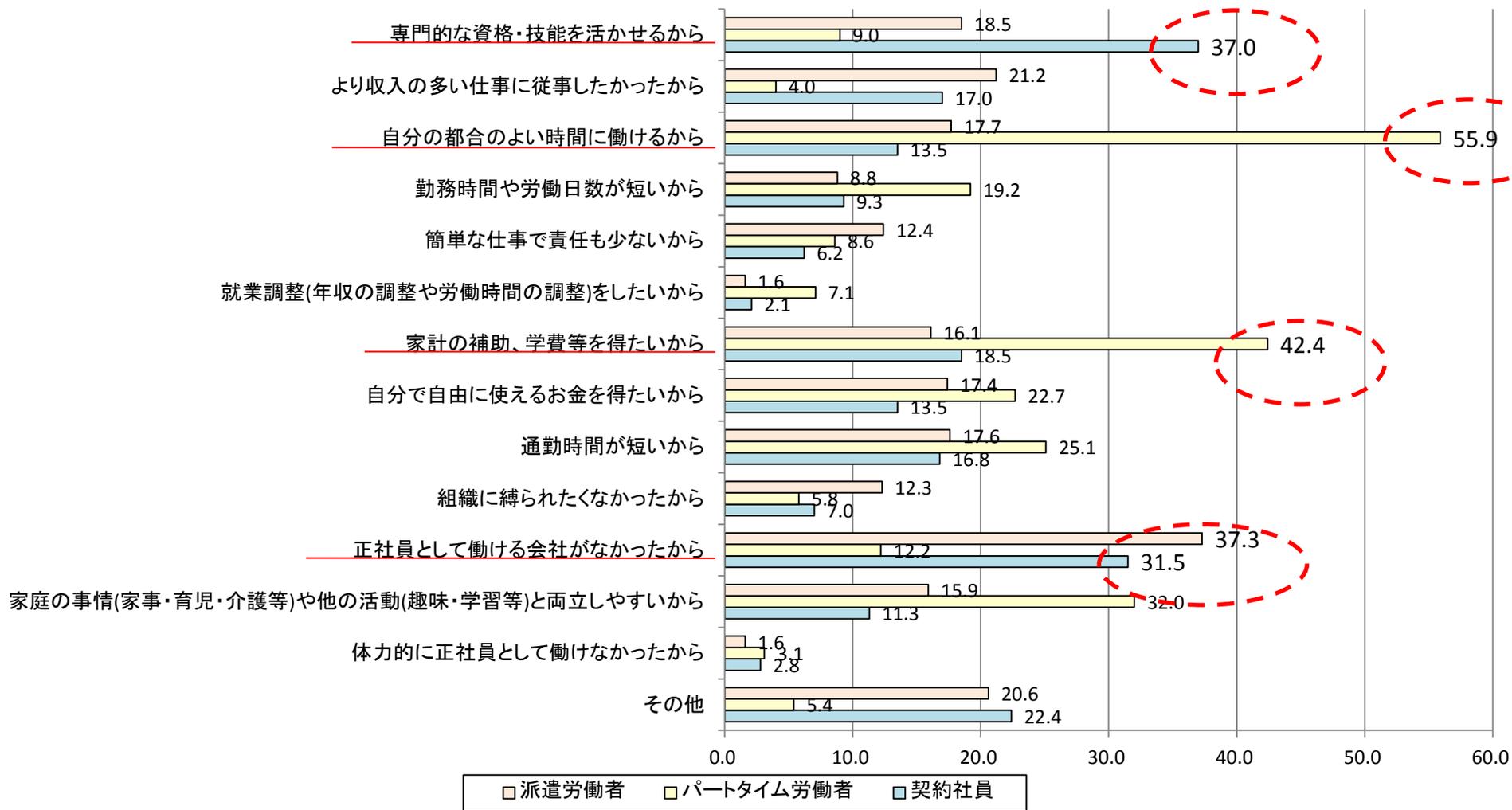
(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2007)

注)07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。(複数回答)

非正規労働者:「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

### 3-4 非正規労働者を選んだ理由（雇用形態別）

○ 非正規労働者としての働き方を選んだ理由としては、派遣労働者で「正社員として働ける会社がなかったから(37.3%)」、契約社員で「専門的な資格・技能を活かせるから(37.0%)」、パートタイム労働者で「自分の都合の良い時間に働けるから(55.9%)」がそれぞれ最も多かった。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007) (複数回答)

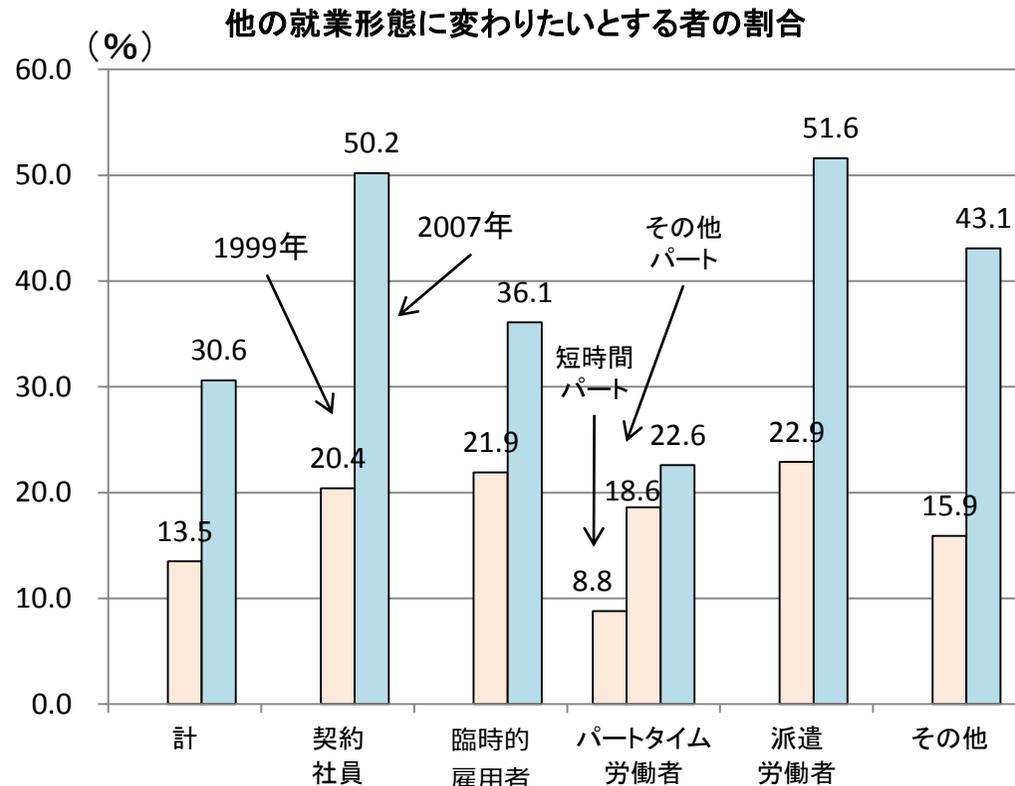
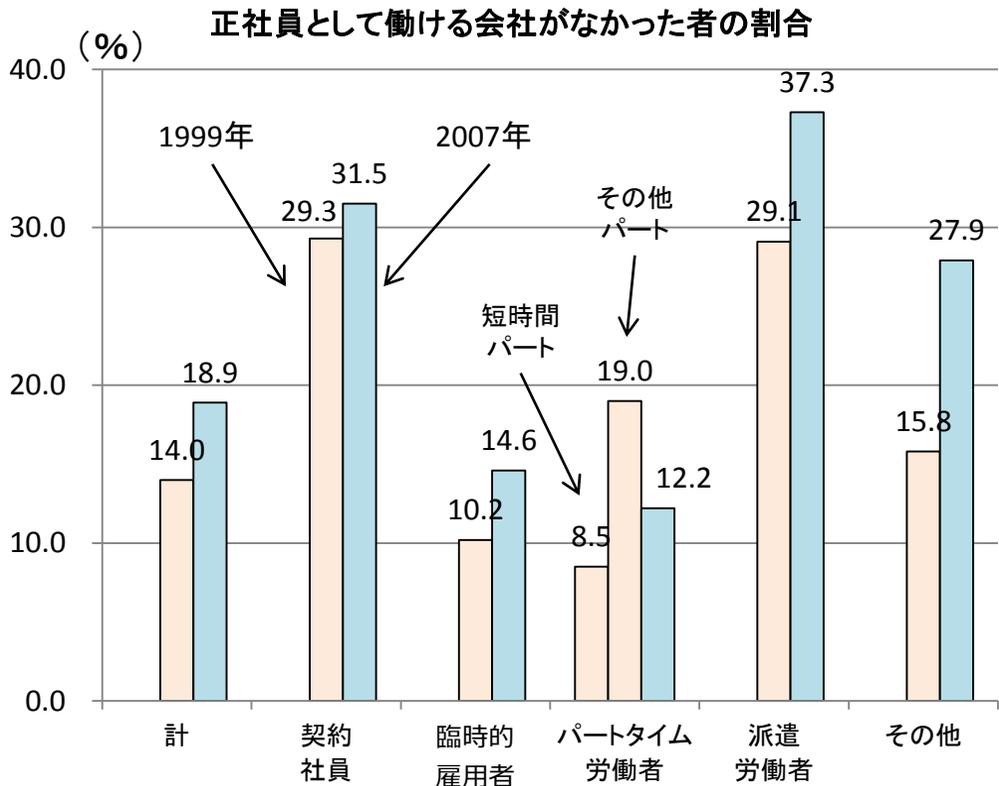
注) 派遣労働者: 労働者派遣法に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者

パートタイム労働者: 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

契約社員: 特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

### 3-5 不本意就業の現状

- 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者は、1999年から2007年までの間に非正規雇用者全体で**4.9%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、元々その割合が高かったものが、さらに増加しており、**2007年にはともに3割を越えている**。
- また、現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者は、1999年から2007年までの間に、非正規雇用者全体で**17.1%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数が就業形態を変えたいと考えている。
- このように他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、**90.9%は正社員になりたい**と答えている。

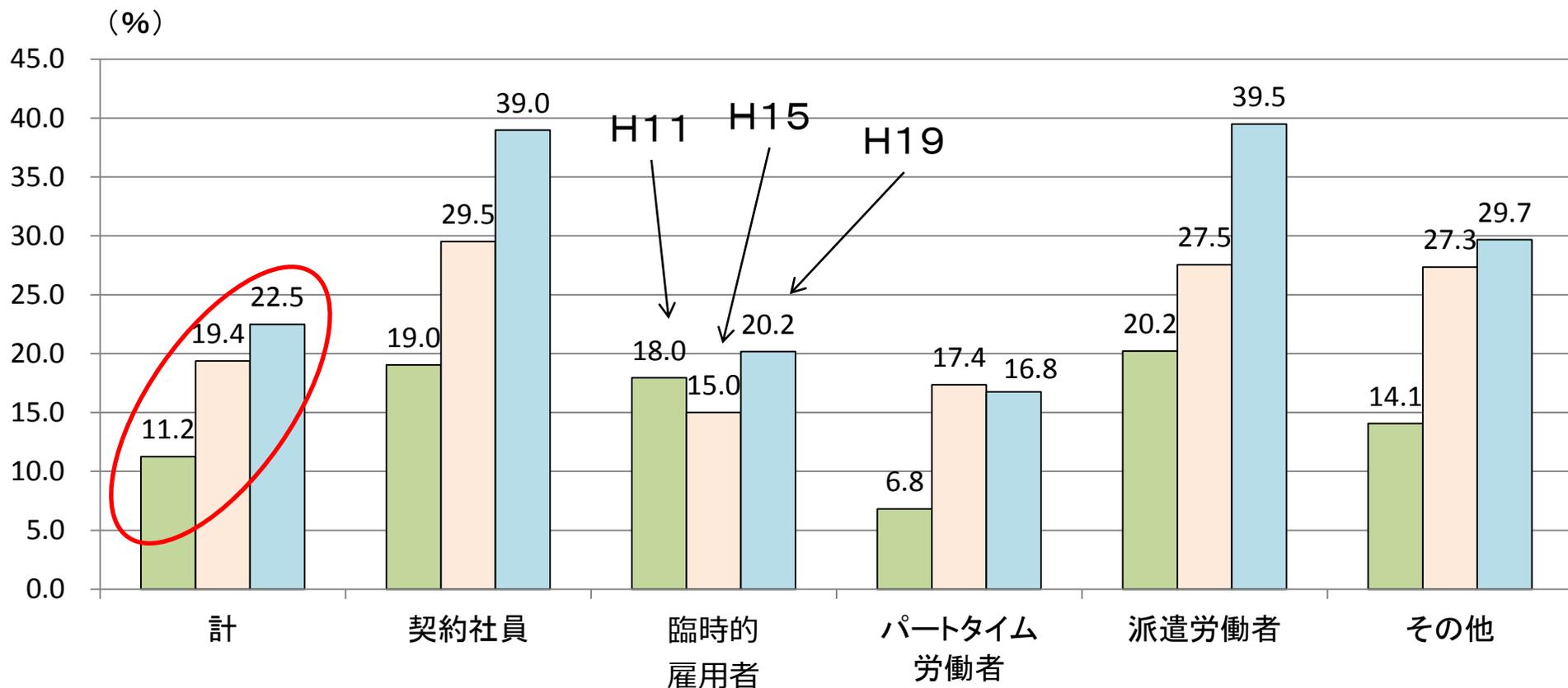


(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2007)

- 注)①1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」「その他のパート」に分類して集計。  
 ②右図については、1999年は労働者計、2007年は「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者計を母数としており、単純な比較ができないことに留意する必要。  
 ③契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者  
 臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者  
 パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者  
 派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者

### 3-6 非正規労働者のうち正社員になりたい者の割合

○ 非正規労働者のうち、正社員になりたい者の割合は、  
H11年11.2%→H15年19.4%→H19年**22.5%**と増加傾向にある。



(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注)①「非正規労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規労働者のうち「現在又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。

②契約社員:特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

臨時的雇用者:臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

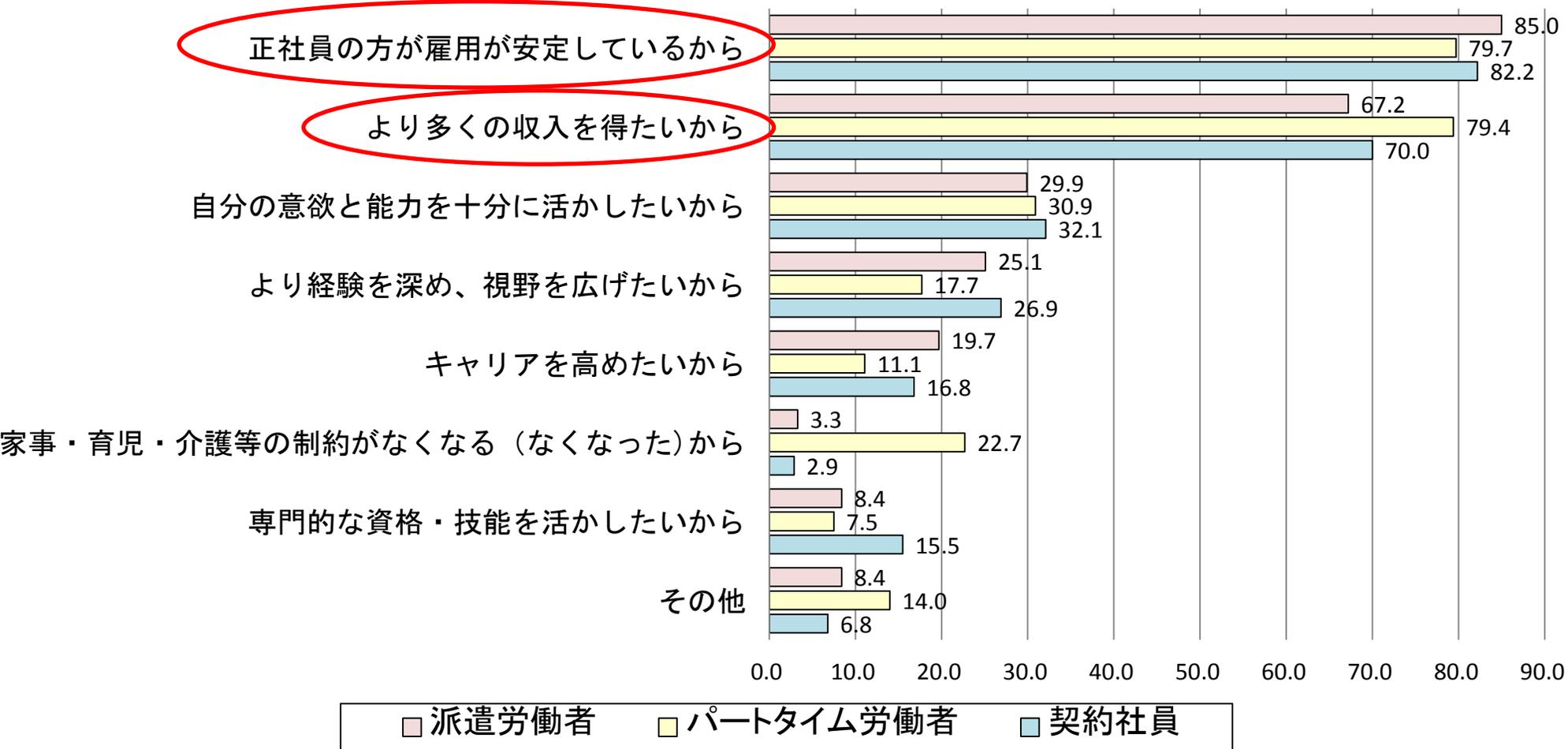
パートタイム労働者:正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

派遣労働者:労働者派遣法に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者

③平成11年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」(短時間でないパート)の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。

### 3-7 正社員になりたい理由

○ 正社員として就業することを希望する非正規労働者が正社員になりたい理由としては、「正社員の方が雇用が安定しているから」「より多くの収入を得たいから」という回答が多かった。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)  
 注) 他の就業形態で働くことを希望する非正規労働者のうち、正社員を希望する者が回答したもの。(複数回答)  
 パートタイム労働者: 正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者  
 契約社員: 特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者  
 派遣労働者: 労働者派遣法に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者

# 参考 平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査（厚生労働省）

○当該調査における「契約社員」とは、特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約している者をいう。

①調査対象事業所の労働者に占める契約社員の割合 (%)	男女計	男性	女性
	2.8	2.3	3.7

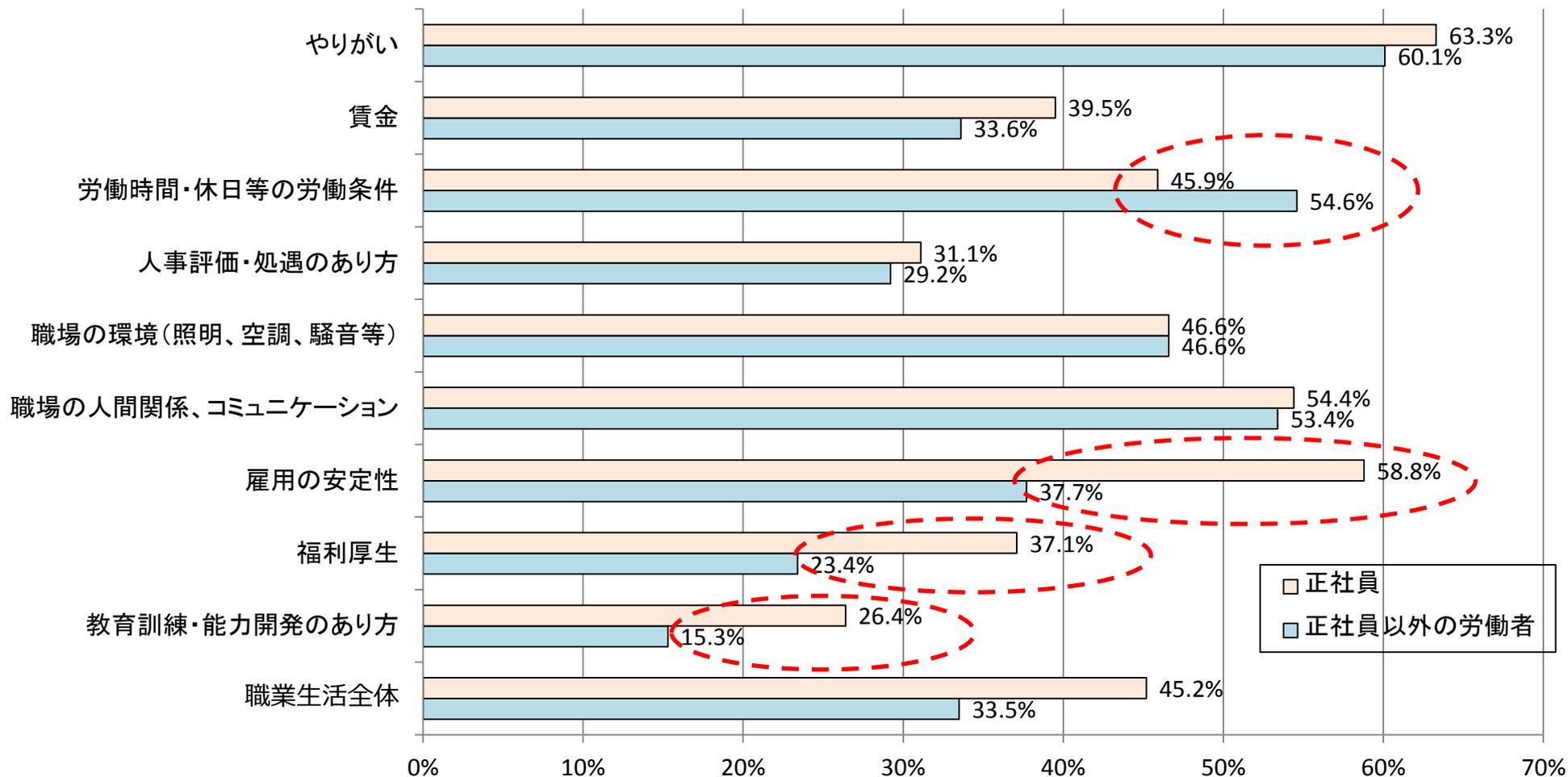
②調査対象事業における契約社員の年齢階級別割合 (%)		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
	男女計	0.4	7.5	13.9	14.9	9.9	8.2	9.7	9.0	10.1	9.8	6.5
男性	0.4	6.9	12.8	12.0	6.7	5.9	8.5	6.9	12.3	17.2	10.5	
女性	0.5	8.1	14.8	17.4	12.8	10.2	10.9	10.8	8.2	3.2	2.9	

③調査対象事業所における契約社員の職種別割合 (%)		専門的・技術的	管理的	事務的	販売	サービス	保安	運輸・通信	生産工程・労務	その他	不明
	男女計	27.0	3.1	26.1	8.9	10.9	1.5	6.2	11.3	3.4	1.5
男性	29.7	5.7	9.1	9.1	9.2	3.0	11.2	17.7	3.8	1.6	
女性	24.6	0.8	41.3	8.8	12.5	0.2	1.8	5.6	3.0	1.4	

注)当該調査は、平成19年10月1日現在の状況について平成19年10月1日から11月20日までの間に実施。個人調査の結果を引用したものの。

### 3-8 現在の職場での満足度

- 「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」の項目で、正社員と正社員以外の労働者の差が大きい。
- ほとんどの項目で正社員の方が満足度が高いが、「労働時間・休日等の労働条件」の項目のみ正社員以外の労働者の満足度が高い。



正社員  
 正社員以外の労働者

(注)「満足」及び「やや満足」を合算した数値。

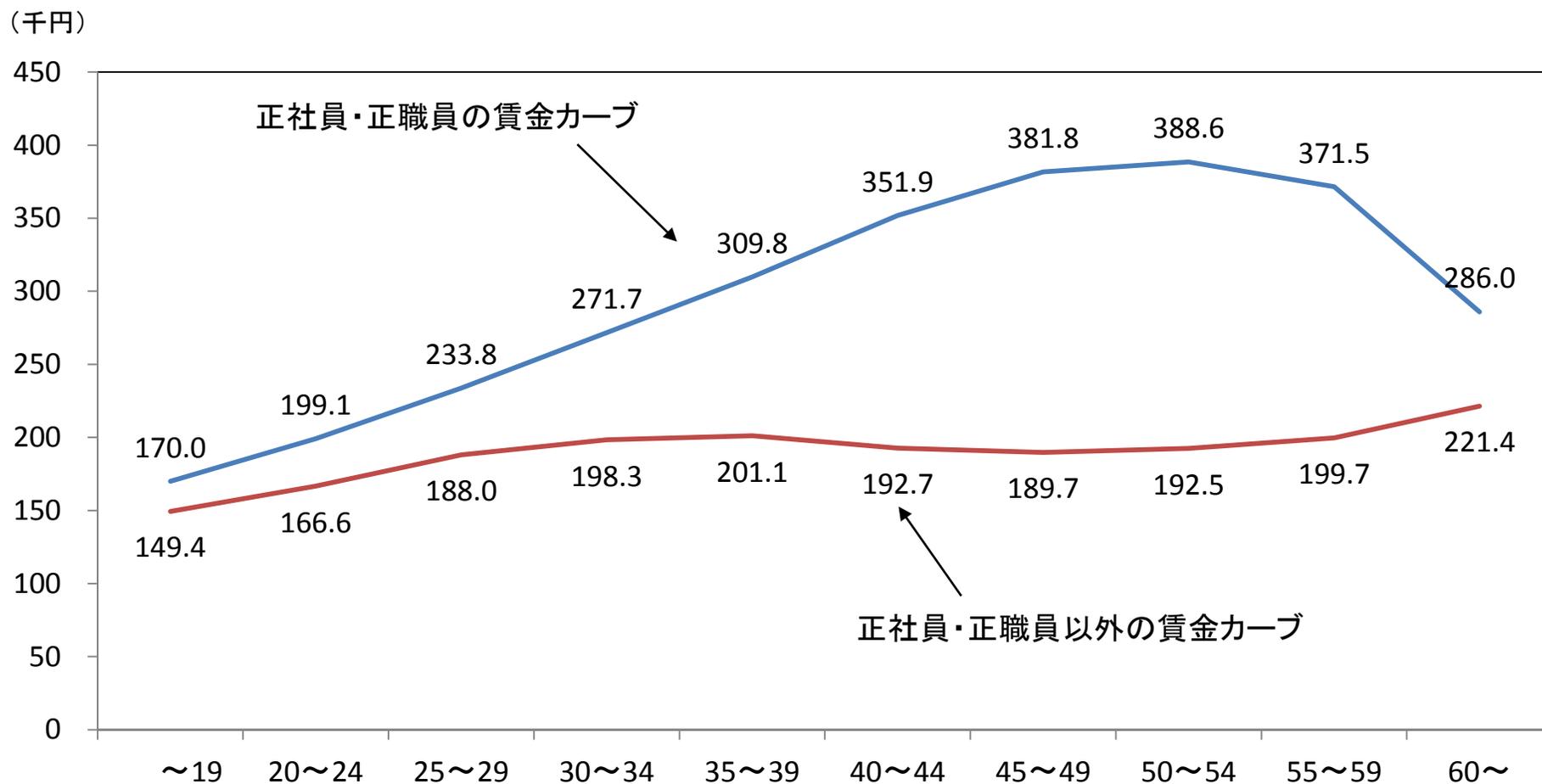
(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

注)「正社員以外の労働者」には、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他を含む。

## 4. 処遇等

## 4-1 一般労働者の賃金カーブ（月給ベース）

○ 雇用形態別の賃金をみると、正社員・正職員が311.5千円、正社員・正職員以外が198.1千円となっている。

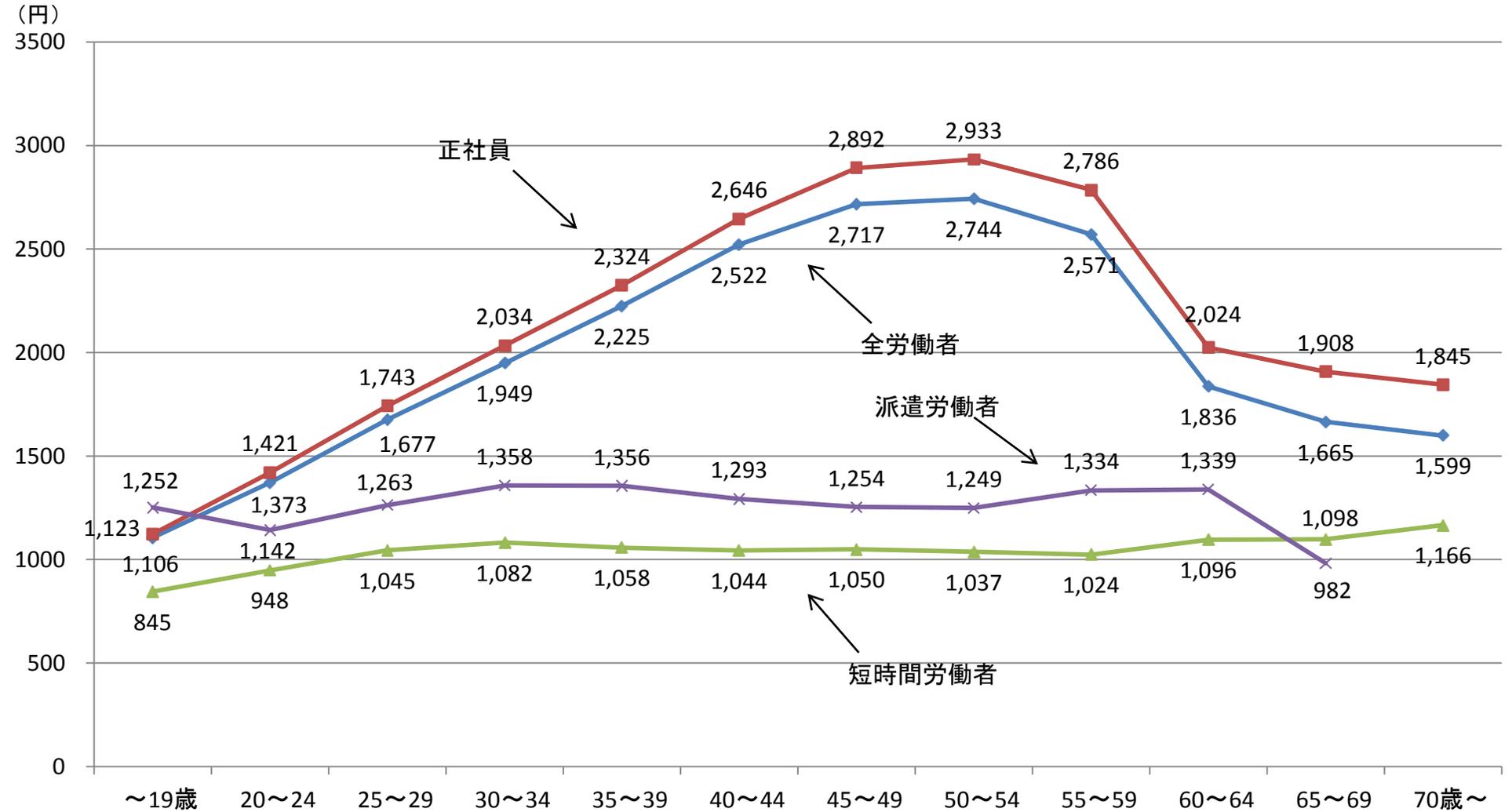


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成22年)

- (注) 1 賃金は所定内給与。  
2 「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所において正社員・正職員とする者。  
3 「正社員・正職員以外」とは、一般労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない者。

# 4-2 雇用形態別の賃金カーブ（時給ベース）

○ 非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



(資料出所) 全労働者(派遣含む)、正社員、短時間労働者については、厚生労働省「H22賃金構造基本統計調査」

派遣労働者については、厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」

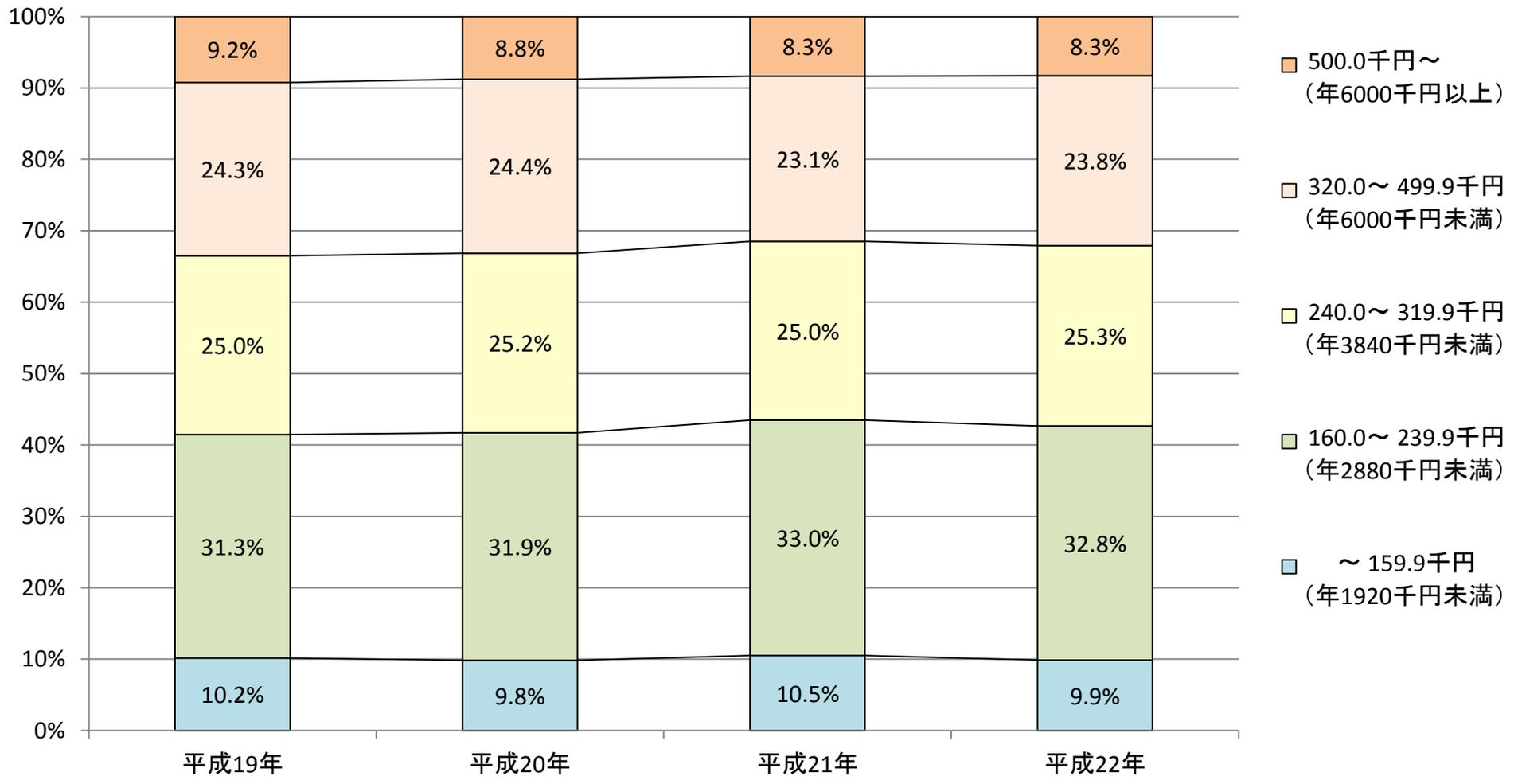
注) きまって支給する現金給与額と年間賞与を含む。

派遣労働者については、年齢区分「65歳以上」を「65～69」に計上。

# 4-3 一般労働者の所定内給与額別労働者割合の推移

- 一般労働者の所定内給与額は、年収192～288万円の者が最も多く約3割程度を占めている。
- 年収192万円未満の者（一般的にワーキングプアに含まれる者）は、約1割を占めている。

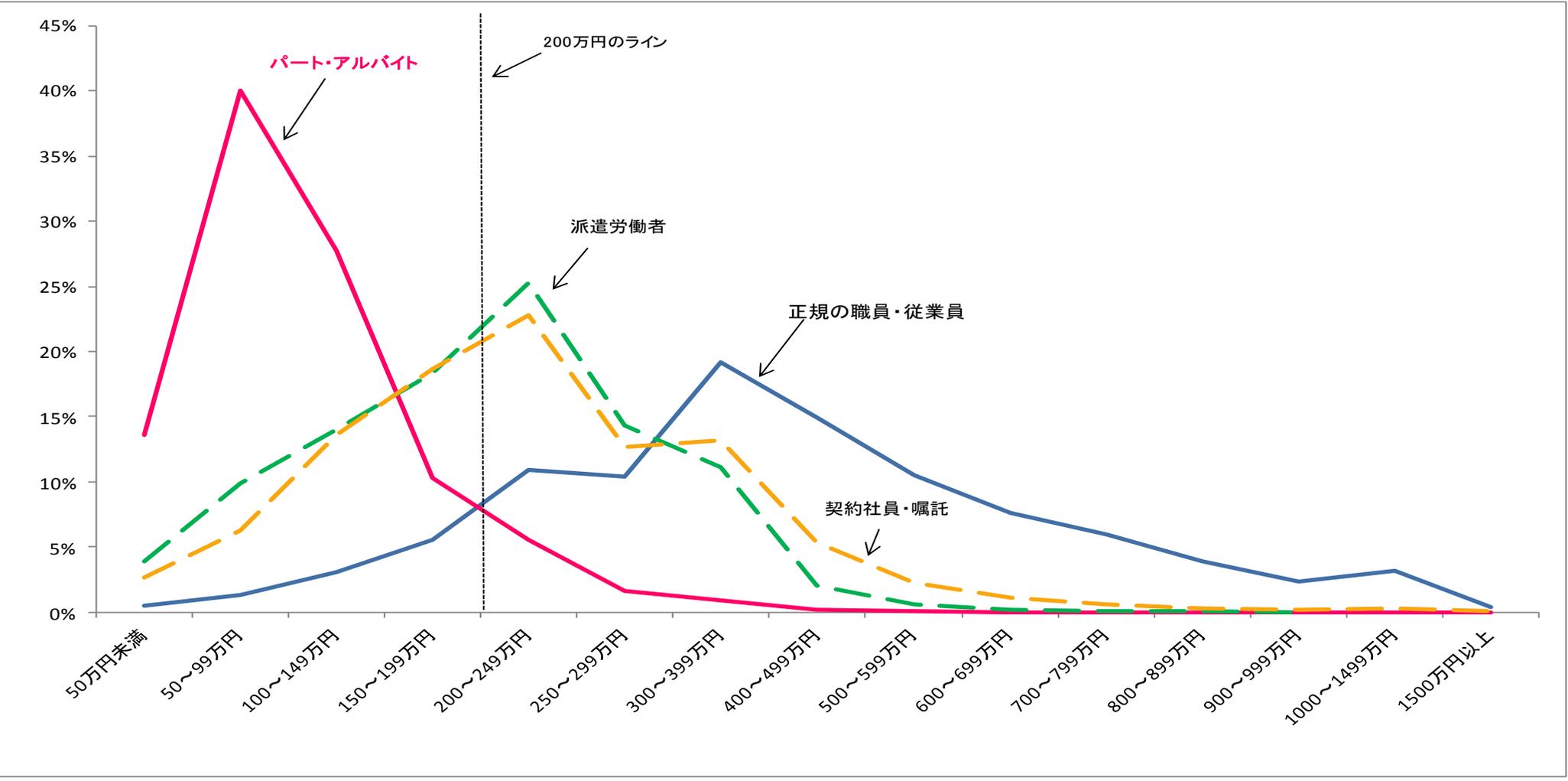
一般労働者の所定内給与額階級別労働者構成の推移



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
 注) 年の所定内給与額は、6月の所定内給与額を12倍して算出したもの。  
 一般労働者とは、短時間労働者以外の者をいう。

# 4-4 雇用形態別年間所得の分布

○ 非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている。

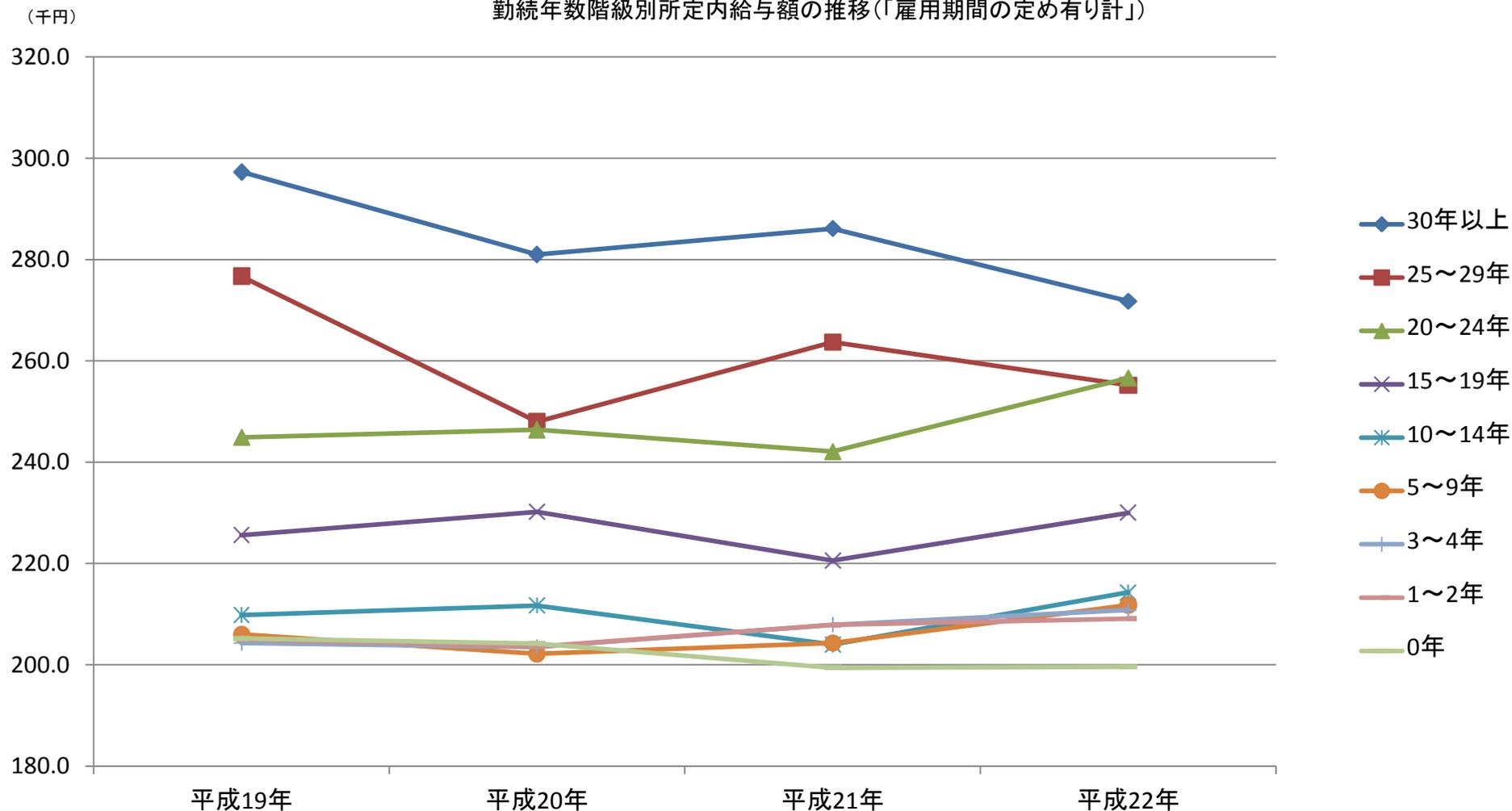


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2007)  
 注)全労働者を対象としている。所得については、本業から通常得ている年間所得(税込み額)をいう。過去1年間に仕事を変えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積りによる。  
 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

## 4-5 勤続年数別所定内給与額の推移（雇用期間の定め有りの者）

○ 「雇用期間の定め有り」の者については、勤続年数が15年未満の場合、所定内給与額にほぼ変化は見られないが、勤続年数が「15年以上」から徐々に上昇する傾向にある。

勤続年数階級別所定内給与額の推移（「雇用期間の定め有り計」）

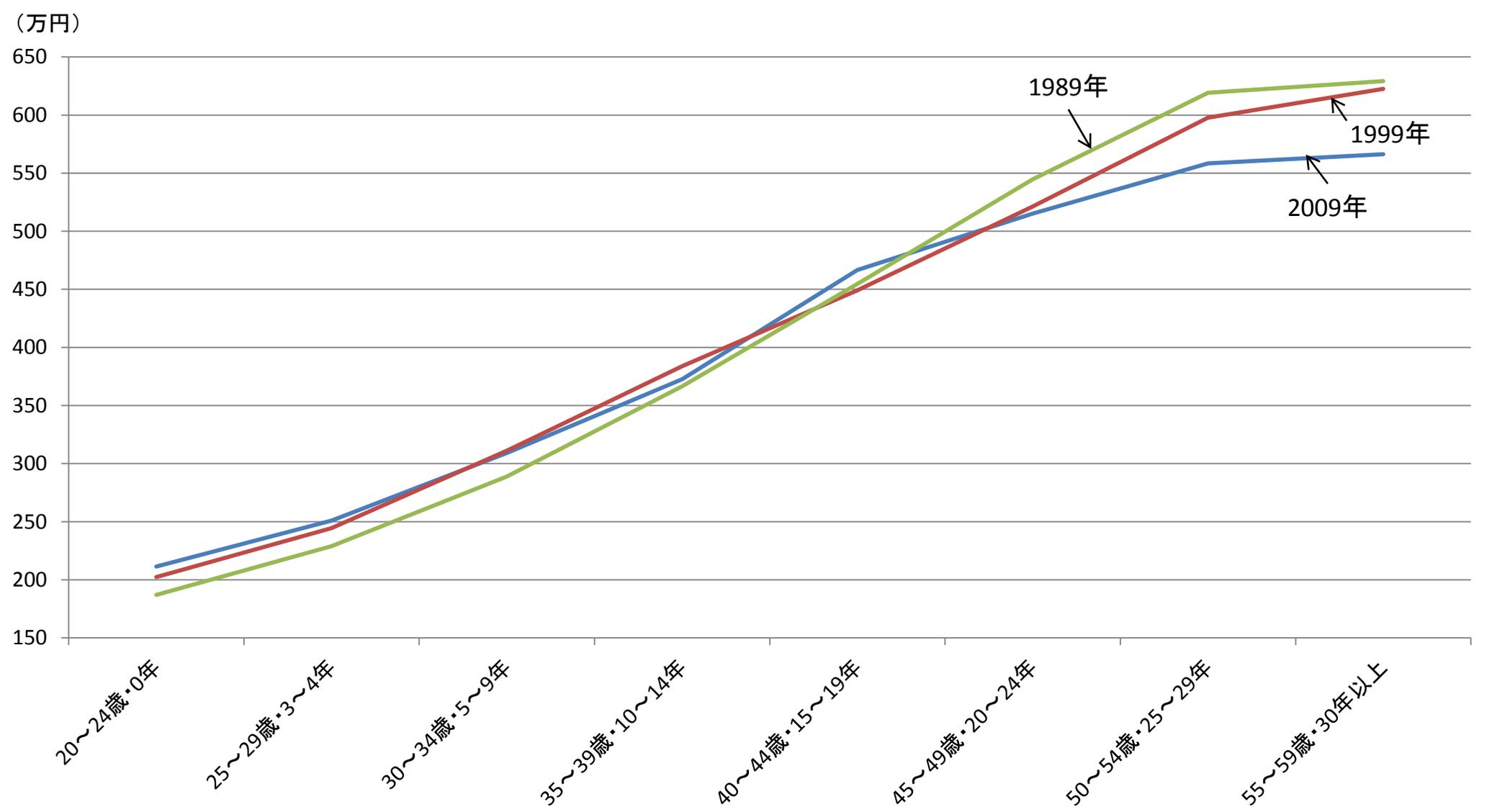


（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注「雇用期間の定め有り」：一般労働者（短時間労働者に該当しない者）のうち、雇用期間の定めがある者

# 4-6 男性大卒者の所定内給与額

○ 賃金は、勤続年数とともに上昇している。ただし、近年はそのカーブが緩やかになっている。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」

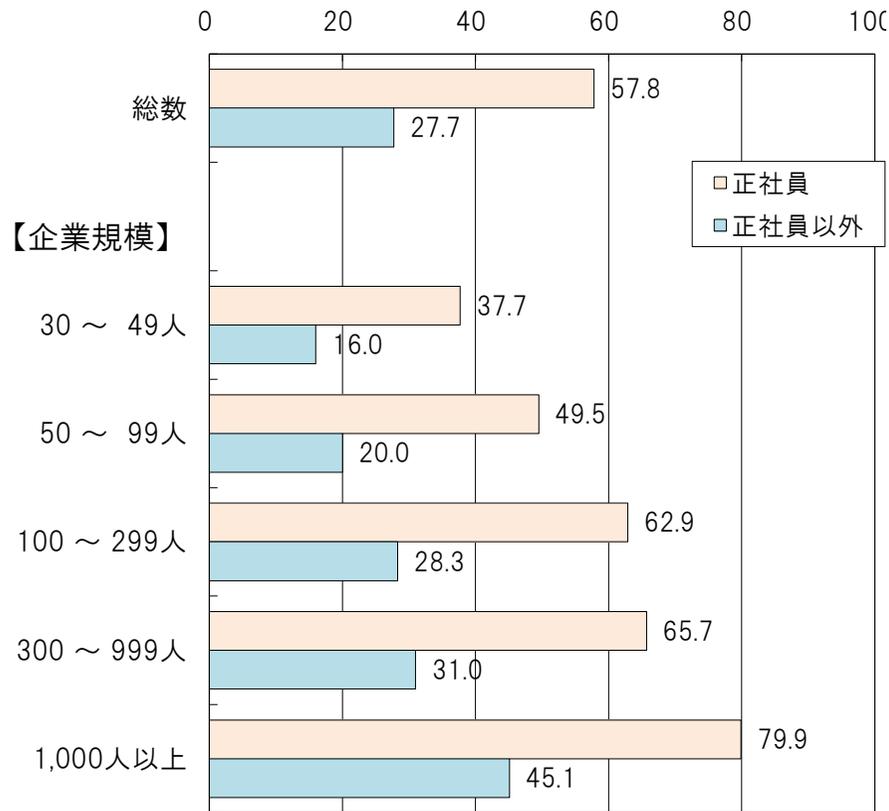
(注) 1. 1989年は「旧大・新大卒」、2009年は「大卒・大学院卒」の数値。

2. 数値は、消費者物価指数で除したもの。

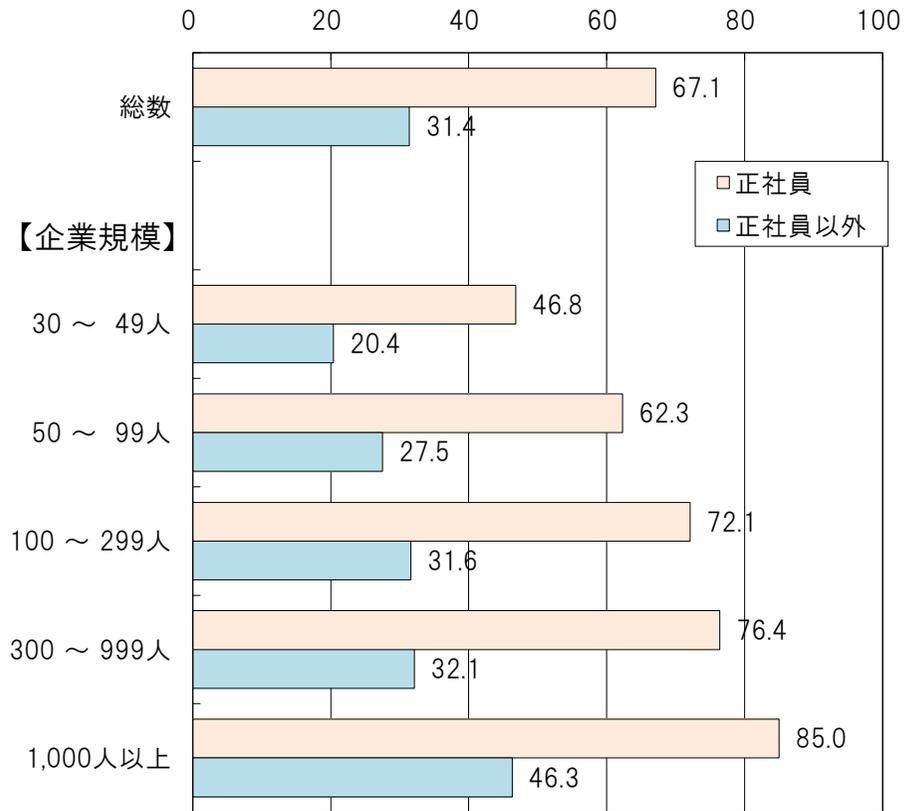
# 4-7 教育訓練の実施状況

- 正社員に対しては57.8%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、正社員以外に対しては27.7%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。
- 正社員に対しては67.1%の事業所がOFF-JTを実施しているが、正社員以外に対しては31.4%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合 (%)



OFF-JTの実施事業所割合 (%)



(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

注) 正社員: 常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外: 常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。

なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

## 4-8 非正規労働者に適用される制度

○ 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて非正社員は大きく下回っている。

(%)

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
総数	84.4	80.4	79.0	20.5	52.6	29.4	65.6	39.8	24.1
正社員	99.2	99.7	98.7	29.7	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0
正社員以外の労働者	60.0	48.6	46.6	5.3	10.6	6.7	34.0	22.7	7.8
契約社員	81.9	83.4	80.5	6.9	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2
嘱託社員	75.9	82.8	79.5	16.1	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6
出向社員	87.2	92.3	90.7	42.7	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0
派遣労働者	82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7
登録型	78.7	77.5	73.6	1.5	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1
常用雇成型	86.2	83.1	82.8	7.1	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2
臨時的雇用者	30.7	29.3	22.6	1.2	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8
パートタイム労働者	48.1	28.7	26.9	2.7	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2
その他	72.6	71.1	69.4	4.8	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

注) ①調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

②派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

③契約社員:特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

嘱託社員:定年退職等を行ってき環再雇用する目的で契約し、雇用する者

出向社員:他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない。)

派遣労働者:労働者派遣法に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者

臨時的雇用者:臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

パートタイム労働者:正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

## 4-9 通勤手当の支給状況

- 通勤手当については、非正規労働者に対しても一定程度支給されている状況にあり、特に有期契約労働者については、7割以上の事業所が支給している。

雇用形態	通勤手当の支給割合
正社員	88.5%
パート	68.4%
有期契約労働者	71.9%
派遣労働者	52.4%

(資料出所) 正社員・有期契約労働者: 厚生労働省「H21有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」

パート: 厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」

派遣労働者: 厚生労働省「H20派遣労働者実態調査(派遣労働者調査)」

注)「パート」: 正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者

「有期契約労働者」: 直接雇用している労働者であって、例えば3ヶ月や1年など、労働契約期間に定めのある者(「パート」「アルバイト」「契約社員」「期間工」等の名称を問わない。)

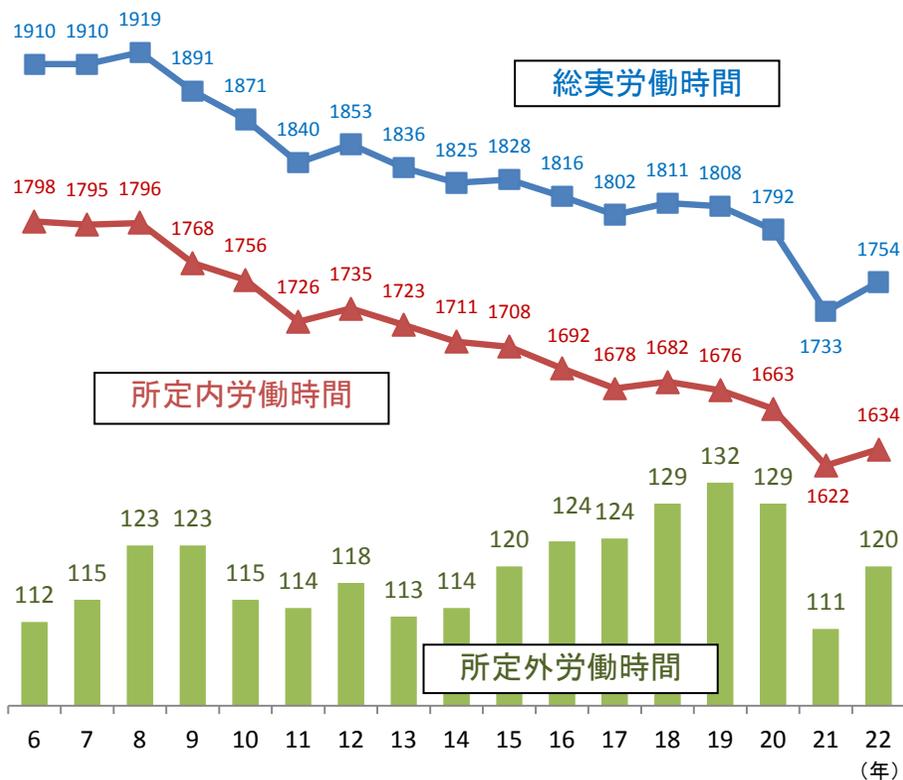
派遣労働者については労働者の割合、他の3項目については事業所の割合なので、単純な比較ができないことに留意する必要。

# 4-10 総実労働時間の推移

○ 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

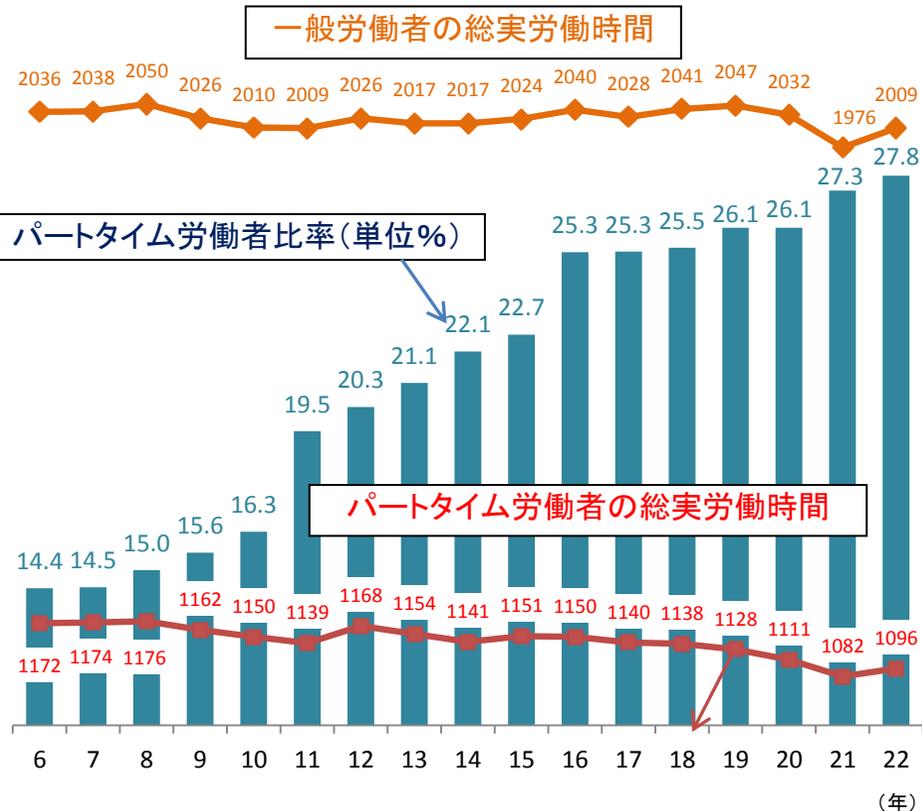
なお、所定外労働時間は平成20年9月のリーマンショックの影響で、平成21年に製造業を中心に大幅に減少したが、平成22年は増加した。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

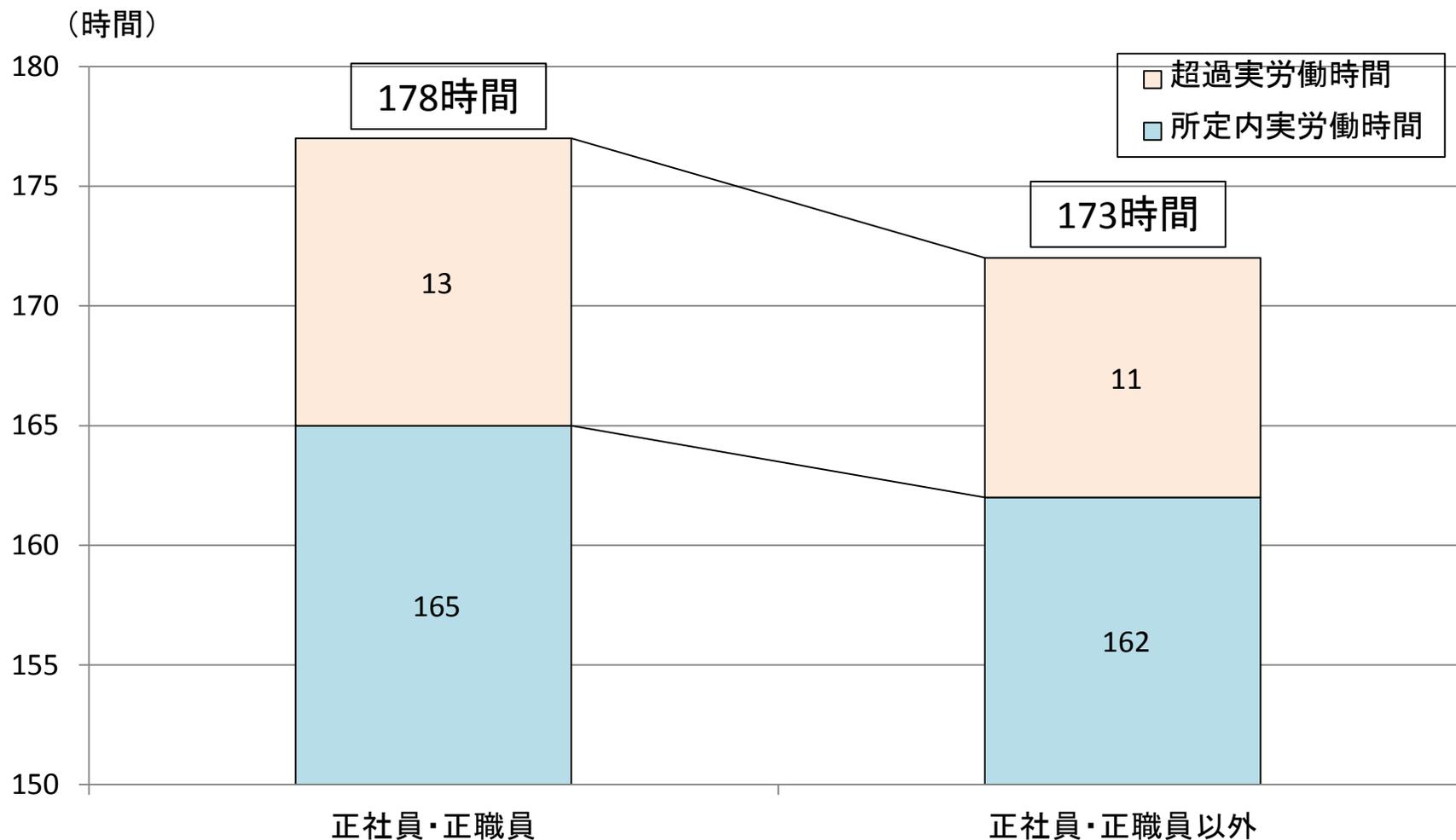
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

# 4-1-1 正社員と非正規労働者の労働時間

○ 正社員と非正規労働者の労働時間を比較すると、所定内労働時間で3時間、超過実労働時間で2時間、正社員の方が長い。



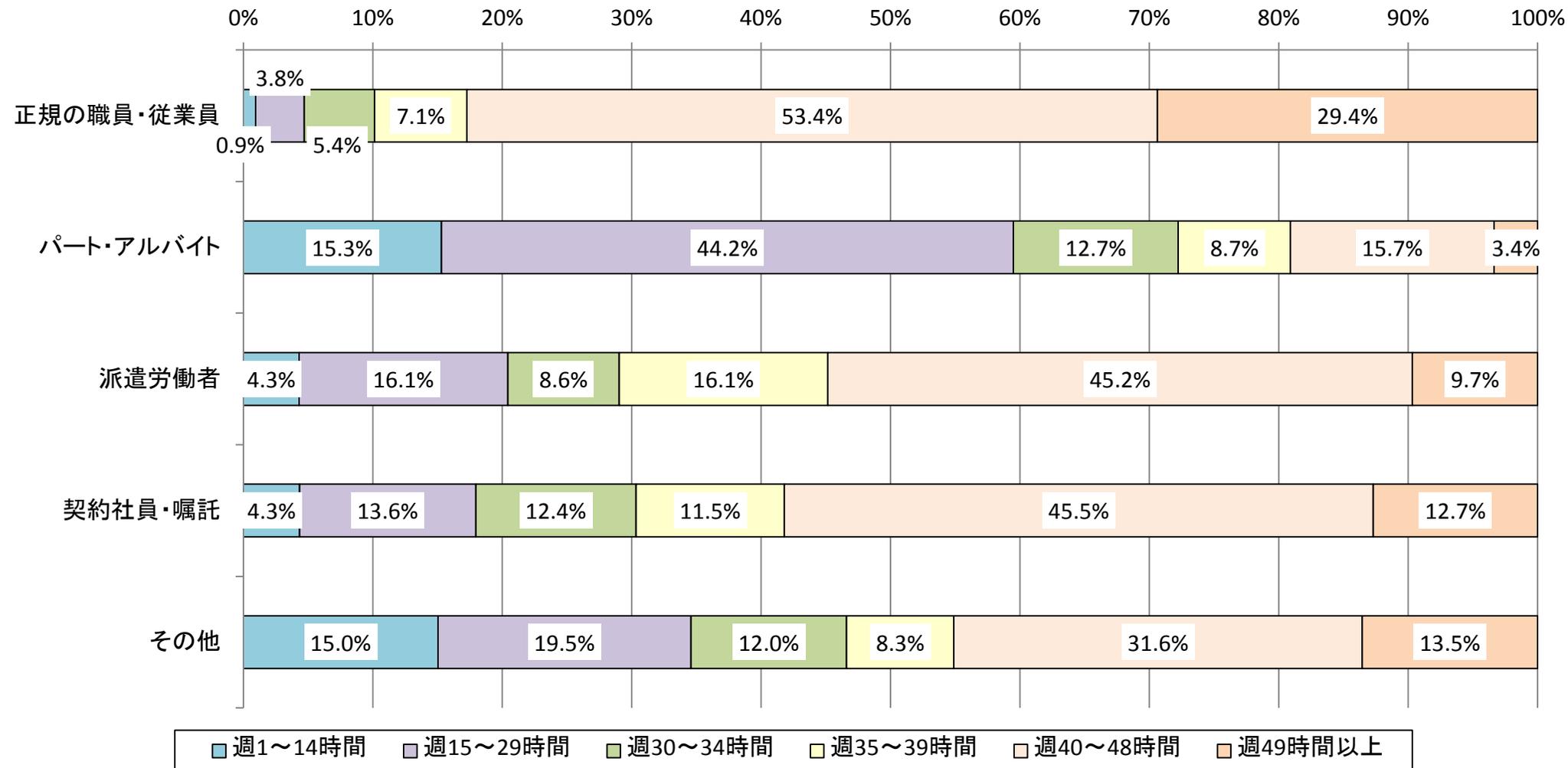
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010)

注) 正社員・正職員: 一般労働者のうち事業所において正社員・正職員とする者(そのうち、「雇用期間に定めがない」者のみ集計)

正社員・正職員以外: 一般労働者のうち正社員・正職員以外の者(そのうち、「雇用期間に定めがある」者のみ集計)

# 4-12 就業時間・雇用形態別労働者数

- 正規の職員・従業員では、週40時間以上働く者が約8割を占める。
- パート・アルバイトでは、週15～29時間働く者が約4割で最も多く、派遣労働者、契約社員・嘱託では、週40～48時間働く者が約4割で最も多い。



(資料出所)総務省「労働力調査」(2010)

注) 月末1週間の就業時間について調査したもの。各雇用形態は、事業所での呼称による。

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年減少傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性については18.7%と、依然として高い水準で推移している。

	平成16年	平成18年	平成20年	平成21年	平成22年
週60時間以上の者	639万人	580万人	537万人	491万人	502万人
	12.2%	10.8%	10.0%	9.2%	9.4%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3553万人	3437万人	3377万人	3383万人
	64.0%	66.4%	63.7%	63.6%	63.6%
週35時間未満の者	1237万人	1205万人	1407万人	1431万人	1414万人
	23.6%	22.5%	26.1%	26.9%	26.6%
合計	5243万人	5353万人	5394万人	5313万人	5316万人

### 30代男性で週労働時間60時間以上の者

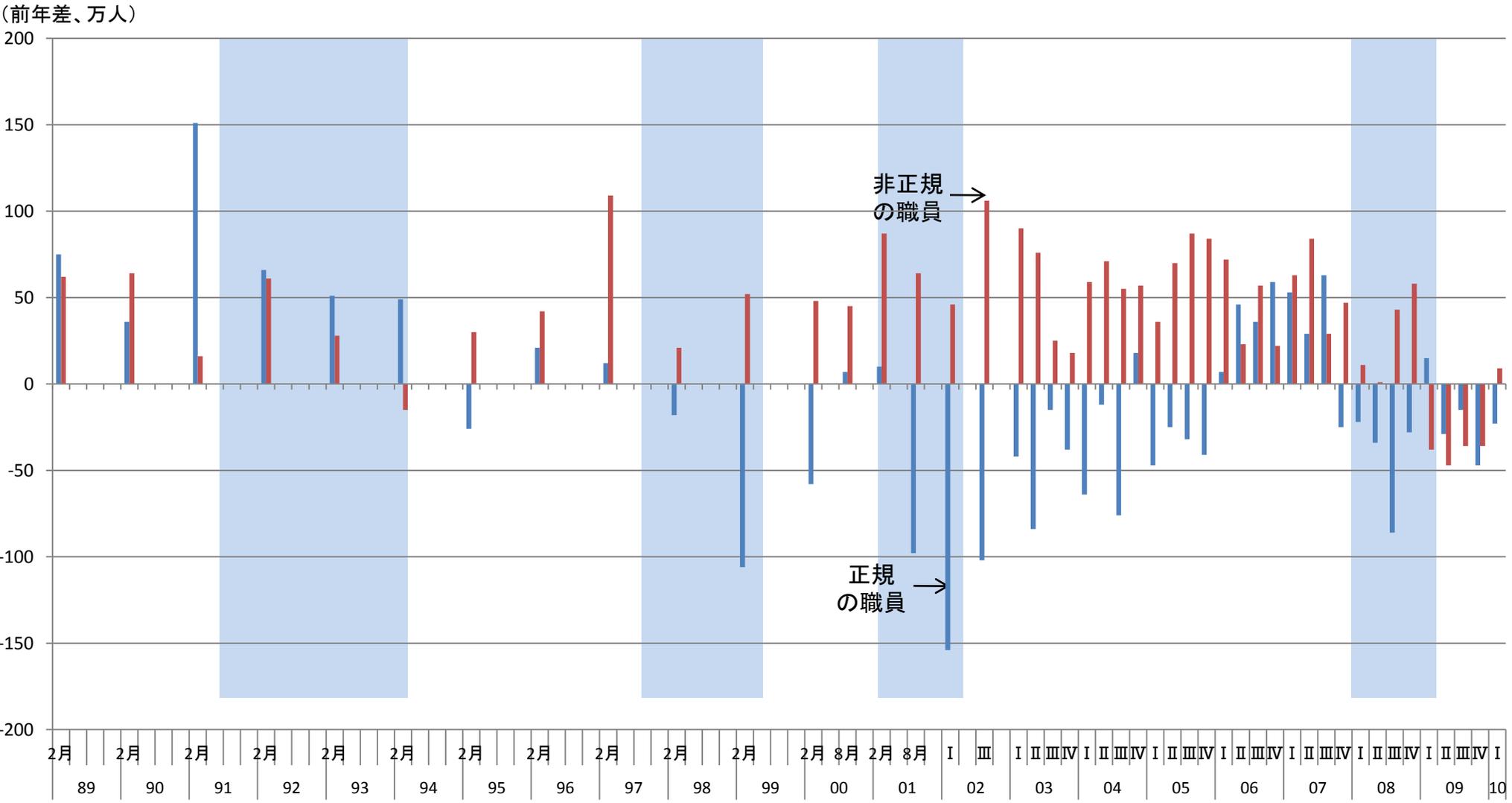
	平成16年	平成18年	平成20年	平成21年	平成22年
30代男性で週60 時間以上の者	153万人	188万人	172万人	150万人	153万人
	20.3%	21.7%	20.0%	18.0%	18.7%

※ 資料出所：総務省「労働力調査」

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

# 4-14 正規・非正規労働者の増減（前年差）

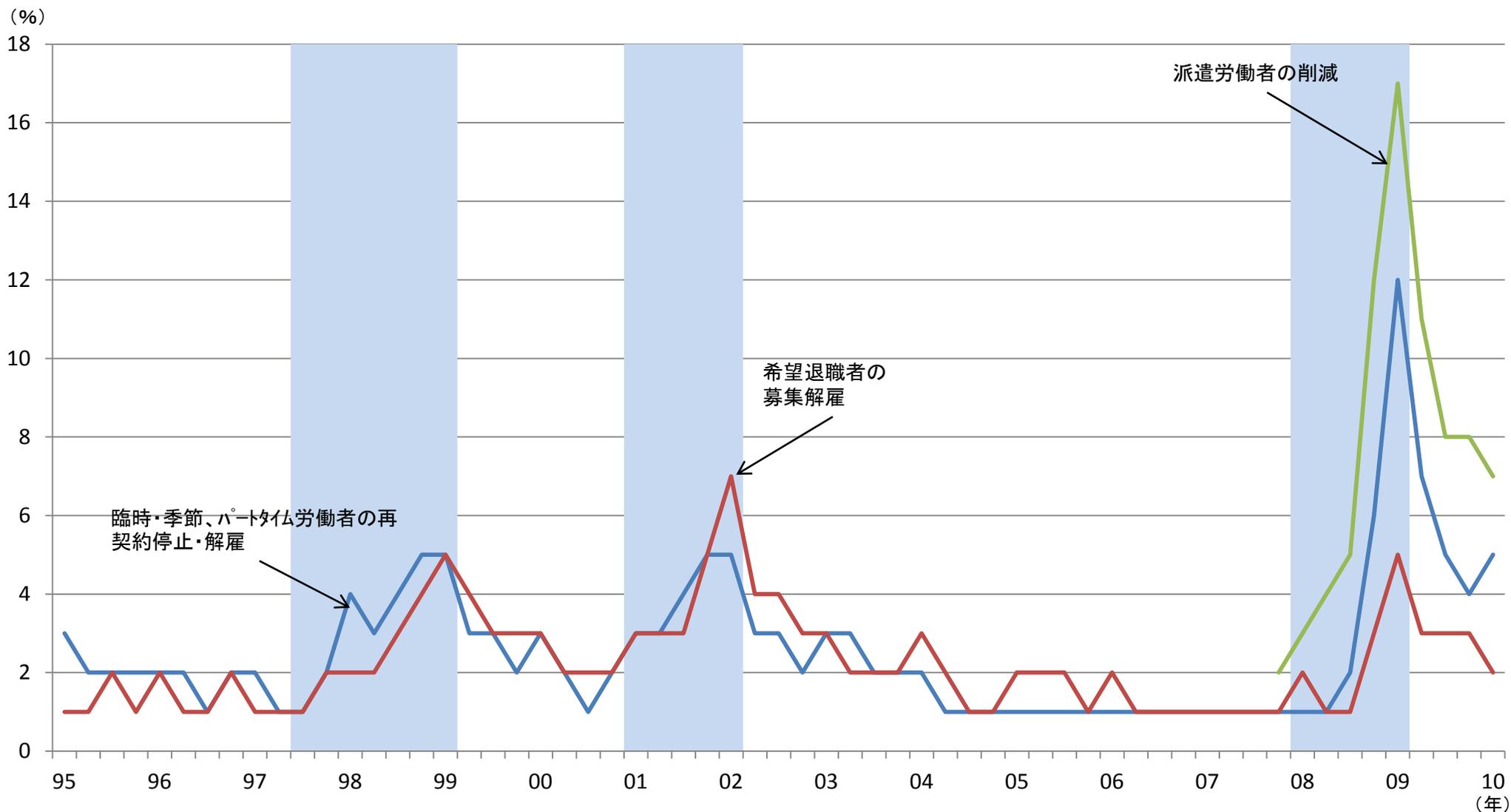
- 雇用形態別の雇用者の増減をみると、90年代半ば以降の景気後退期では正規労働者が減少する一方、非正規労働者は増加してきたが、今回の景気後退期では正規労働者、非正規労働者ともに減少している。
- 特にリーマンショック直後は非正規労働者の減少幅が大きい。



(資料出所) 01年までは総務省「労働力調査特別調査」、02年以降は「労働力調査」(詳細集計)

# 4-15 雇用調整の実施方法別事業所割合の推移

○ 企業の雇用調整の方法として、今後の景気後退期では「派遣労働者の削減」及び「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」の割合が高い。



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 1. 事業所の割合は、不明を除いた事業所数に対応する比率

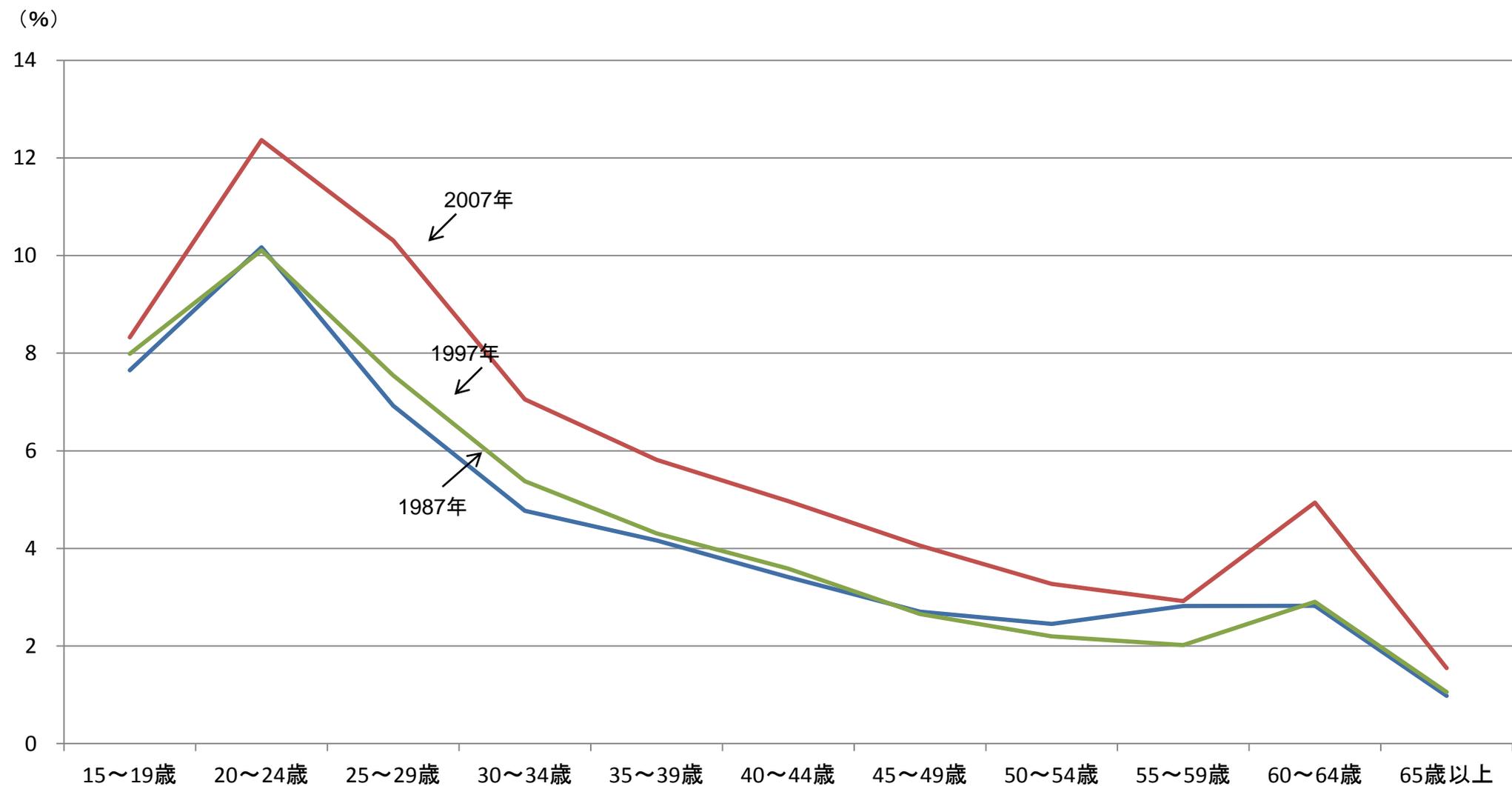
2. シャドーは景気後退期を示す。

3. 「派遣労働者の削減」は2007年第4四半期から集計。

## 5. 轉職・正社員轉換

# 5-1 転職率の推移

○ 近年、各年齢層で転職率は上昇している。



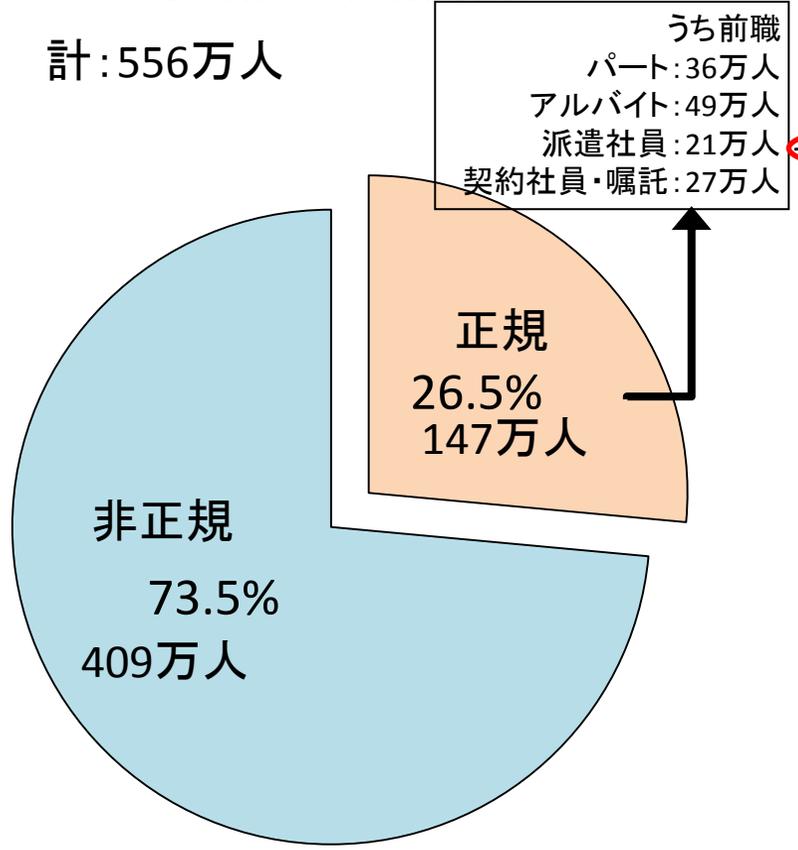
(資料出所)総務省「就業構造基本調査」

(注)転職率は、有業者(ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者)に転職者(1年前の勤め先(企業)と現在の勤め先が異なる者)が占める割合。

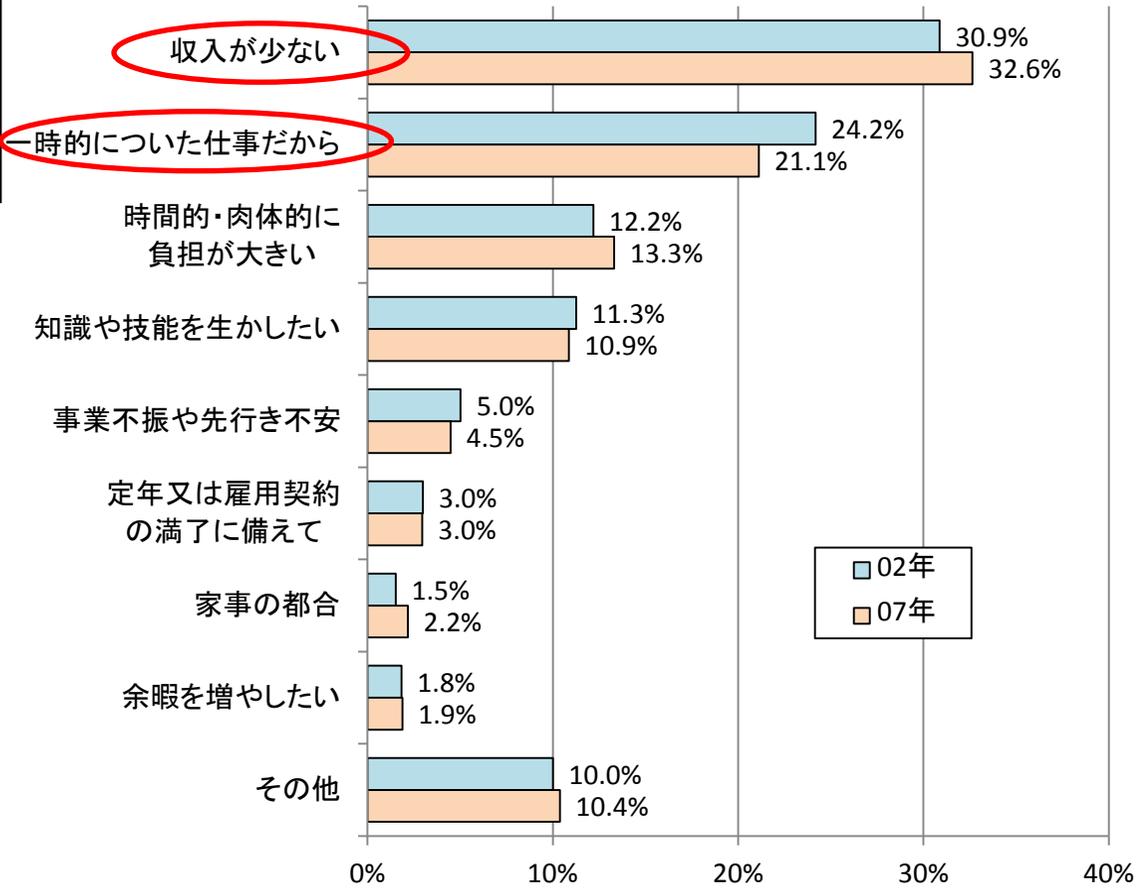
# 5-2 非正規労働者の転職状況と転職理由

- 前職が非正規労働者であった者のうち、現在約4分の1が正規の雇用者となっている。
- 非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」「一時的についた仕事だから」が多くなっている。

前職が非正規で過去5年以内に転職した者の現職の雇用形態別割合(07年、現職役員以外)



非正規労働者の転職希望理由



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2002、2007)

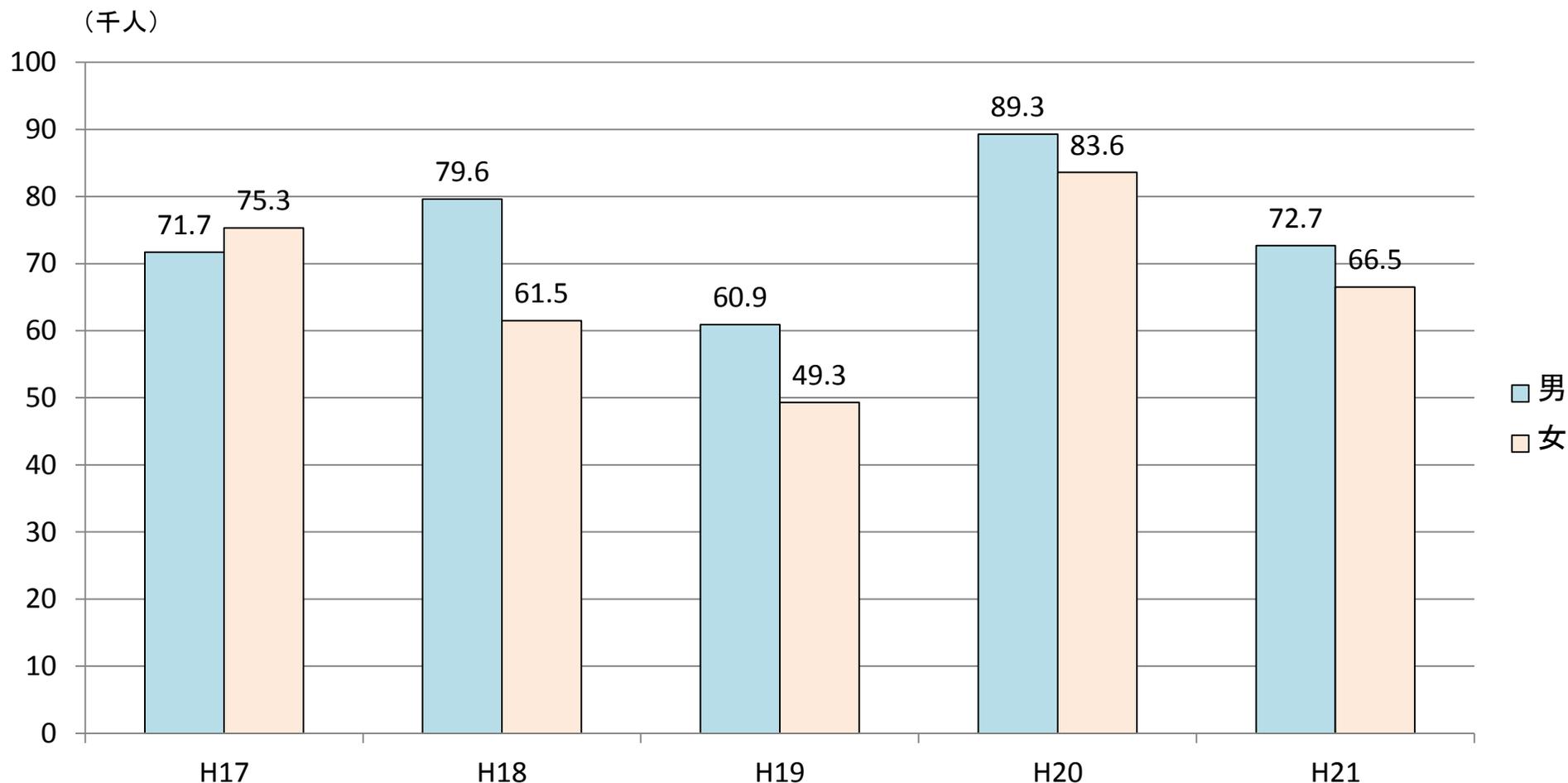
注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規：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」「その他」である者が含まれる。

## 5-3 有期契約から無期契約への転職状況の推移

○ 事業所内で有期契約から無期契約に切り替えられた者は、過去5年間に於いて、男女ともに概ね6~7万人台で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

注) 「臨時・日雇名義」の常用労働者から「常用名義」の常用労働者に切り替えられた者の人数

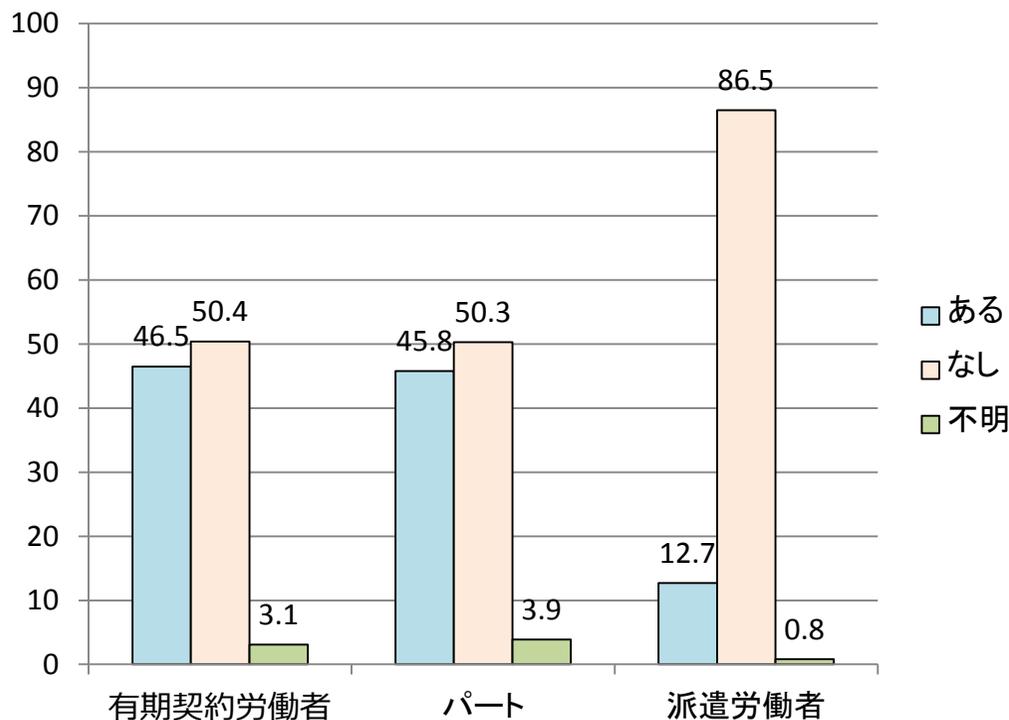
常用名義の常用労働者: 常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている者

臨時・日雇名義の常用労働者: 常用労働者のうち、「常用名義の常用労働者」に該当する者を除いた者

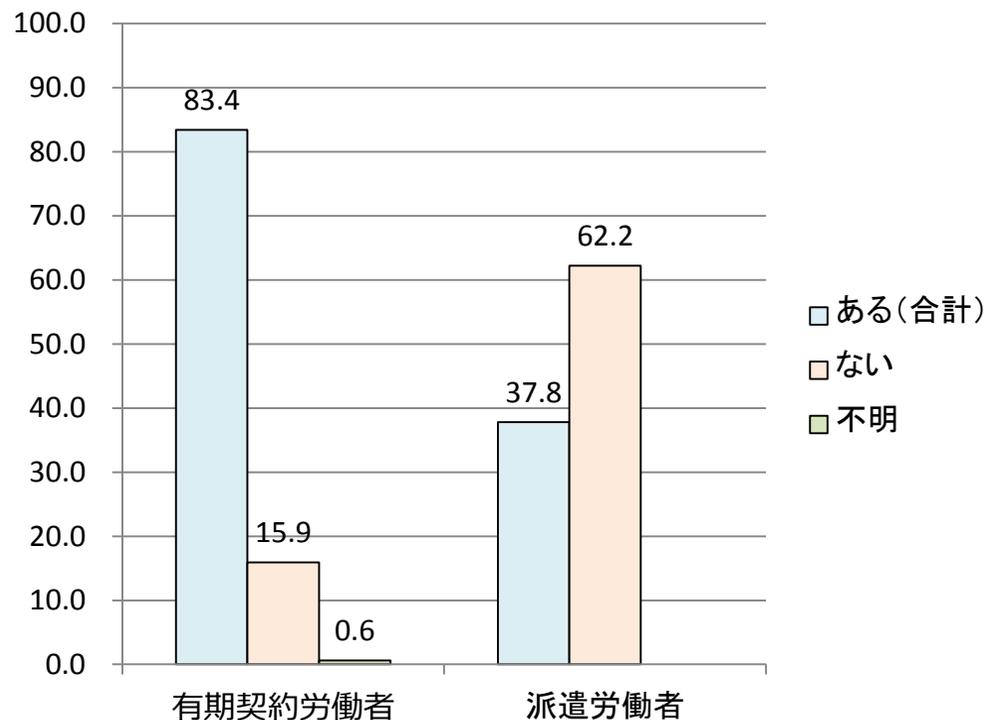
## 5-4 正社員転換制度の導入と転換実績の状況

- 有期契約労働者やパートを正社員に転換する制度を導入している事業所は約半分近くであるが、派遣労働者を正社員に転換する制度を導入している事業所は約1割程度である。
- 有期契約労働者から正社員への転換制度を導入している事業所のうち、実際に正社員転換をした実績のある事業所は約8割に上っている。

(%) 正社員転換制度を導入している事業所の割合



(%) 正社員転換制度を導入している事業所のうち、実際に正社員転換の実績がある事業所の割合



※ パートは、把握していない。

(資料出所) 厚生労働省「H21有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」

厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査」

厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」

注)「パート」: 正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者

「有期」: 直接雇用している労働者であって、例えば3ヶ月や1年など、労働契約期間に定めのある者(「パート」「アルバイト」「契約社員」「期間工」等の名称を問わない。)