

非正規雇用の現状

派遣・有期労働対策部企画課

平成24年9月

～目次～

1 労働者数

・正規雇用と非正規雇用の労働者の推移	4
・正規雇用と非正規雇用の労働者の推移(性別)	5
・正規雇用と非正規雇用の労働者の推移(年齢別)	6
・正規雇用と非正規雇用の労働者の推移(性別・年齢別)	7
・フリーター・ニートの推移	8
・非正規雇用の労働者の推移(雇用形態別)	9
・雇用形態別の非正規雇用の労働者の内訳(男女別)	10
・正規雇用・非正規雇用の労働者の割合(従業員規模別・雇用形態別)	11
・正規雇用・非正規雇用の労働者の割合(産業別・雇用形態別)	12

2 勤続年数・契約期間

・現在の会社における継続就業期間別労働者割合(正規・非正規)	14
・現在の会社における継続就業期間別労働者割合(正規・非正規・男女別)	15
・現在の会社における継続就業期間別非正規雇用割合	16

3 労働条件・処遇

・一般労働者の賃金カーブ(月給ベース)	18
・一般労働者の賃金カーブ(月給ベース・男女別)	19
・雇用形態別年間所得の分布	20
・非正規雇用の労働者に適用される制度	21
・教育訓練の実施状況	22
・教育訓練の実施状況(雇用形態別)	23

4 就業意識

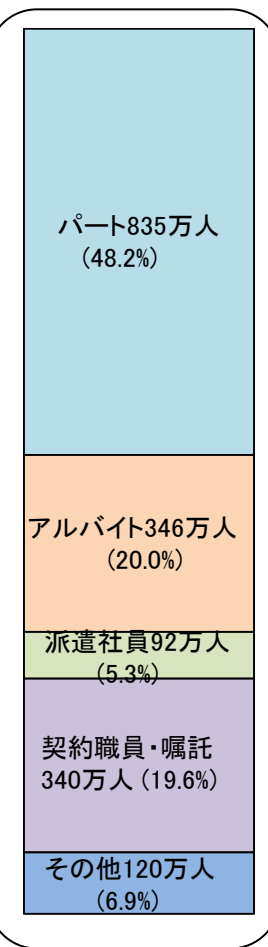
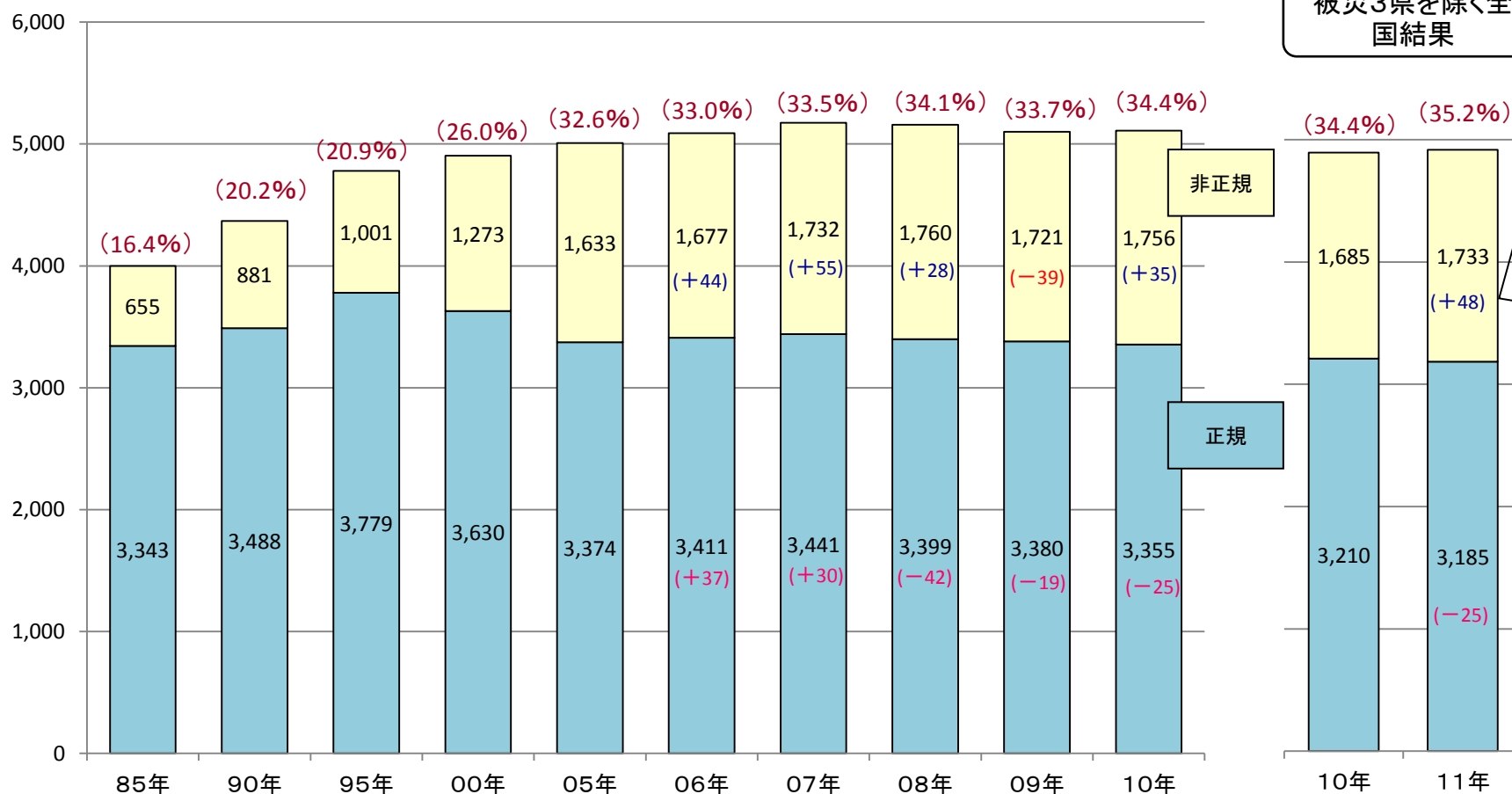
・非正規雇用の労働者を選んだ理由	25
・非正規雇用の労働者を選んだ理由(男女別)	26
・非正規雇用の労働者を選んだ理由(雇用形態別)	27
・不本意就業の現状	28
・不本意就業の現状(正社員として働ける会社がない者の割合〔男女別〕)	29
・非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合	30
・非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合(男女別)	31
・正社員になりたい理由	32
・正社員になりたい理由(男女別)	33
・非正規雇用の労働者の活用に関する企業の意識	34
・非正規雇用の労働者の活用上の問題点	35
・正社員転換の導入と転換実績の状況	36

1 労働者数

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 非正規の職員・従業員は前年に比べ、48万人の増加（被災3県を除く。）。
- 2011年において、非正規の職員・従業員割合は、35.2%（被災3県を除く。）。

（万人）



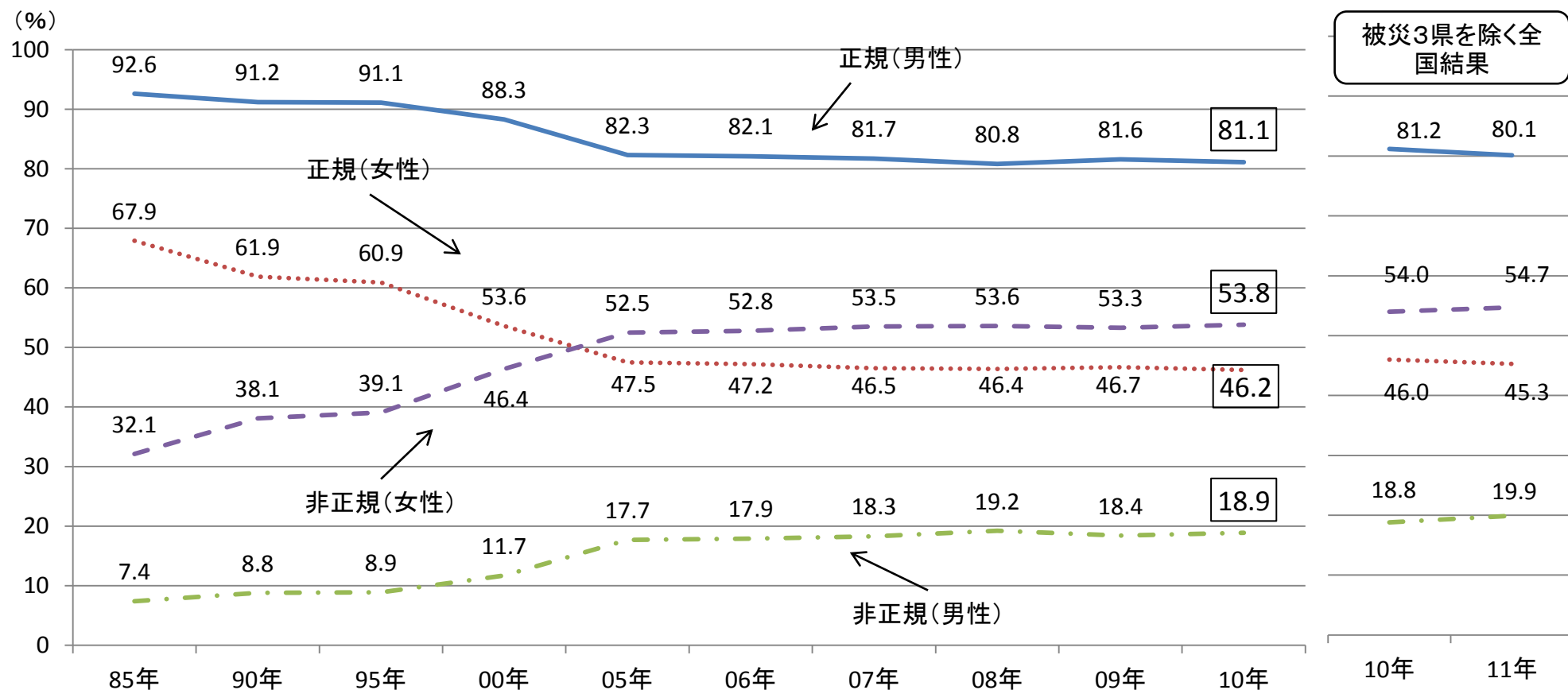
（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移（性別）

○ 雇用者に占める正規雇用の労働者、非正規雇用の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、非正規雇用の労働者の割合は2割弱
- ・ 女性は、非正規雇用の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、非正規雇用の労働者の割合は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。

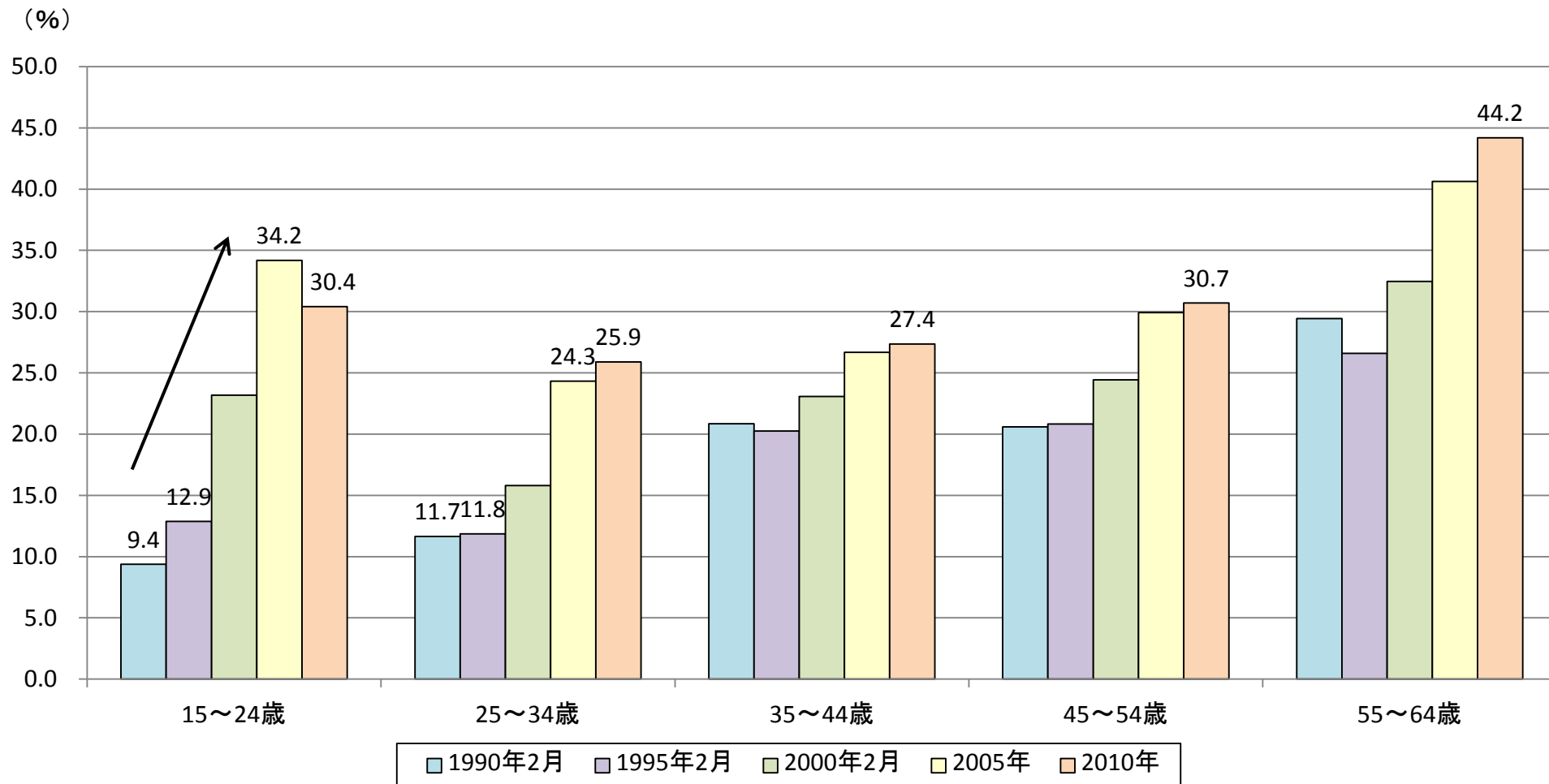
注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規雇用の労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規雇用の労働者：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。

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移（年齢別）

- 非正規雇用の労働者の割合は、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。）



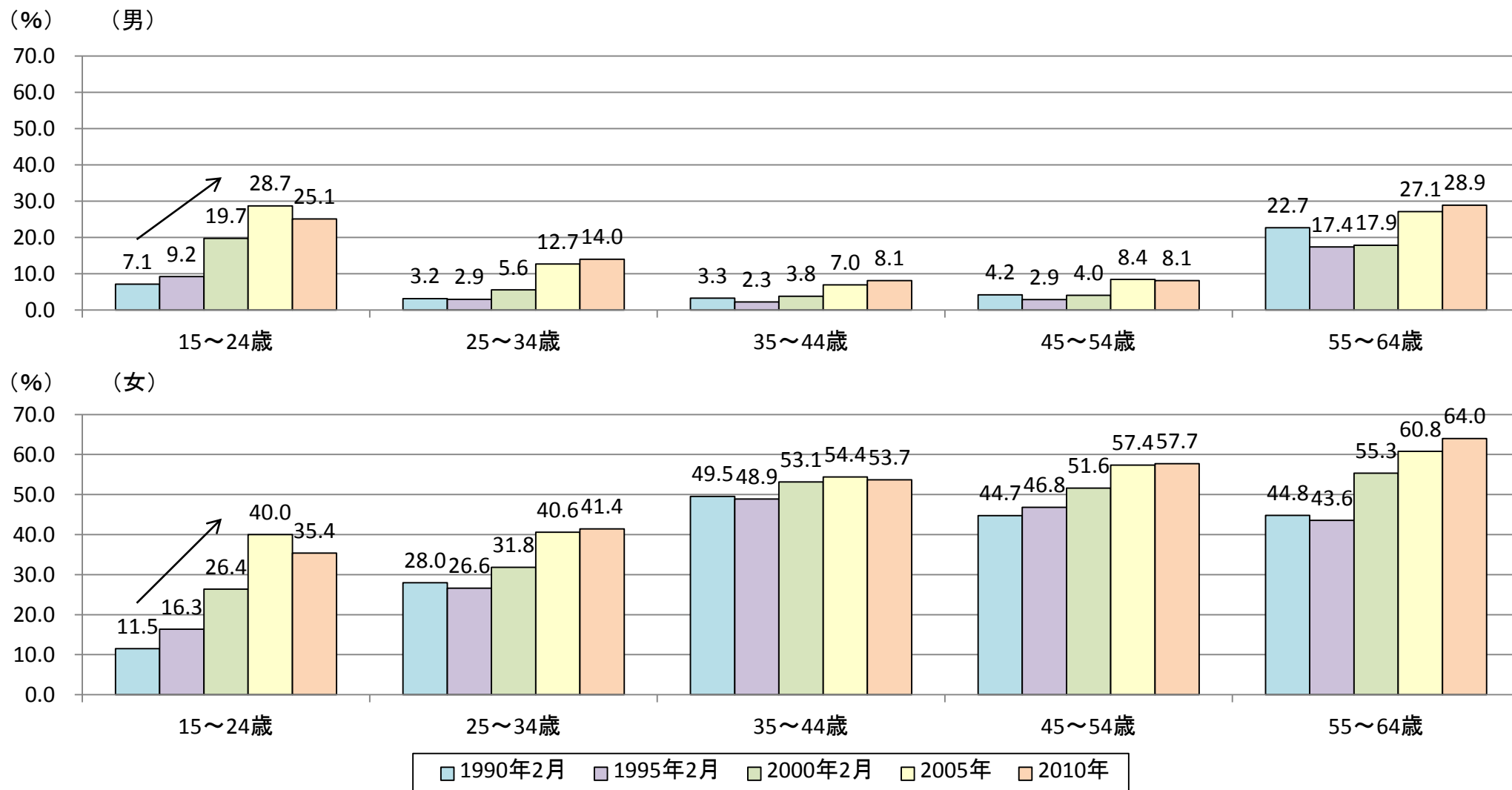
（資料出所）総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）

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

非正規雇用の労働者：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。

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移（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雇用の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、若年層で非正規雇用の労働者の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）

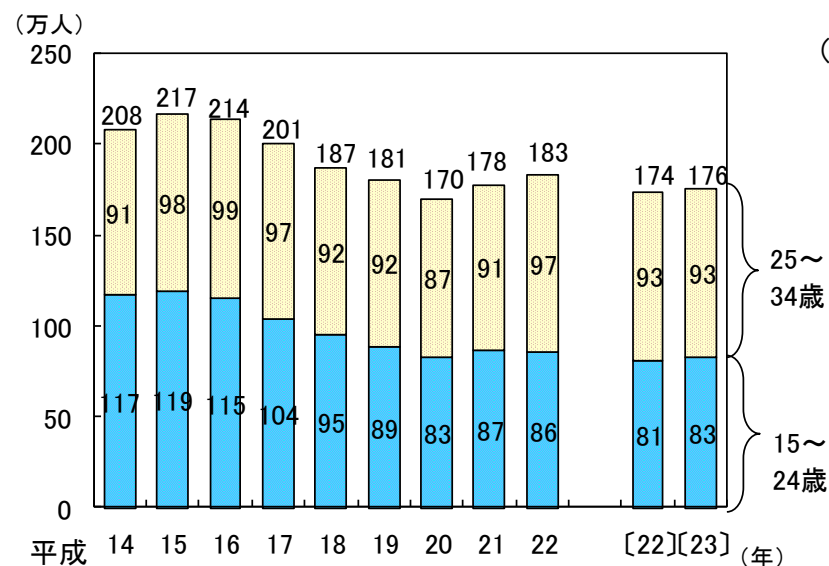
注）非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用の労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

非正規雇用の労働者：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。

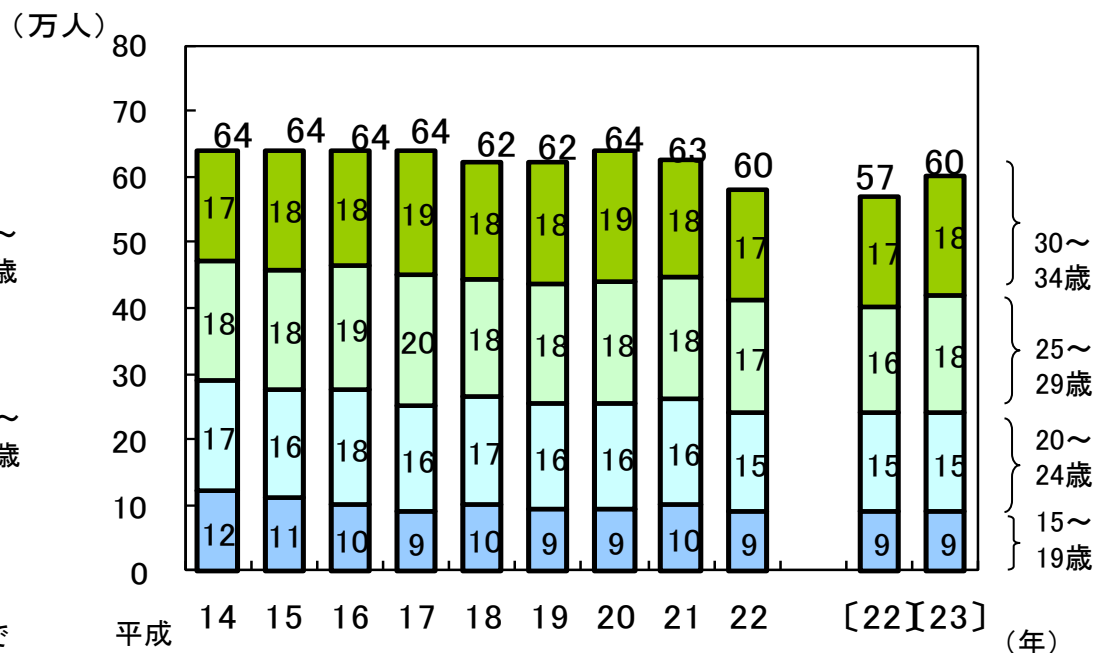
フリーター・ニートの推移

- いわゆる「フリーター」の数は、217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少したものの、平成21年から増加に転じた。平成23年は176万人と、前年差2万人増(被災地を除く)。
- いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人台で推移。平成23年は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。

〔注2〕〔 〕を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

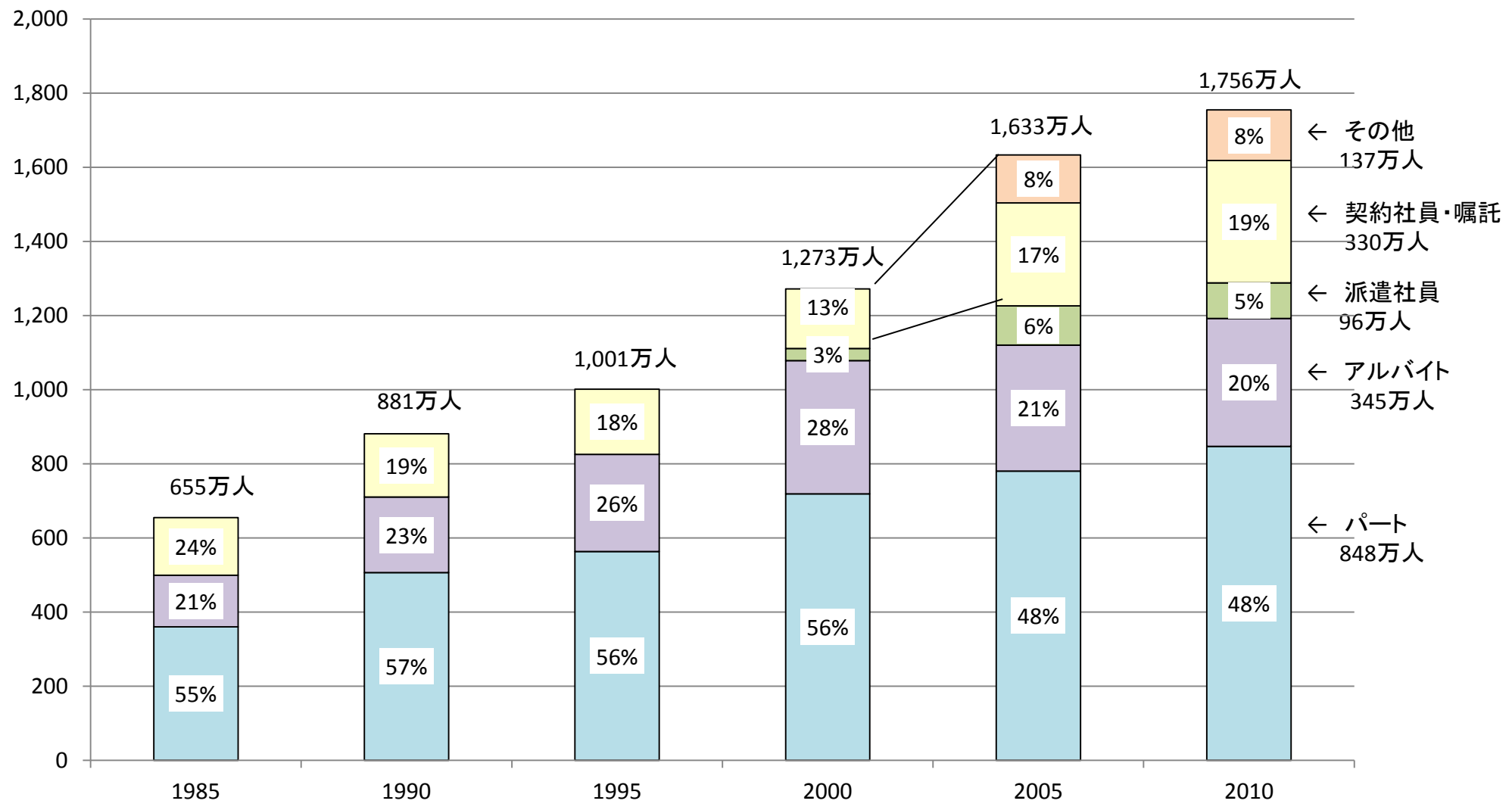
資料出所: 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注1) 「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。

(注2)〔 〕を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

非正規雇用の労働者の推移（雇用形態別）

○ 近年、特に契約社員・嘱託の増加により、非正規雇用の労働者の数は増加傾向にある。

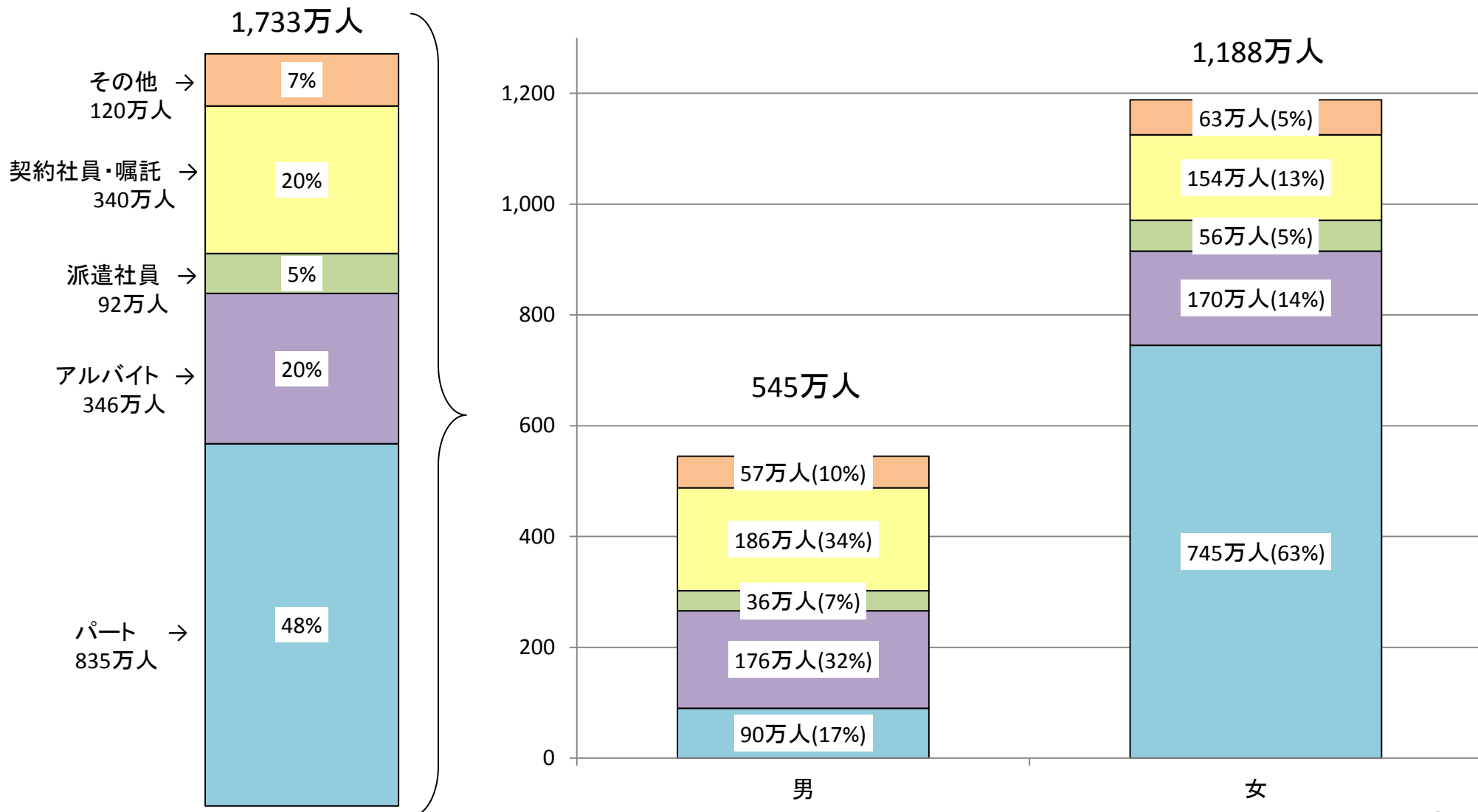


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年からは総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
注) 2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000年以前の分類は、「嘱託・その他」。

9

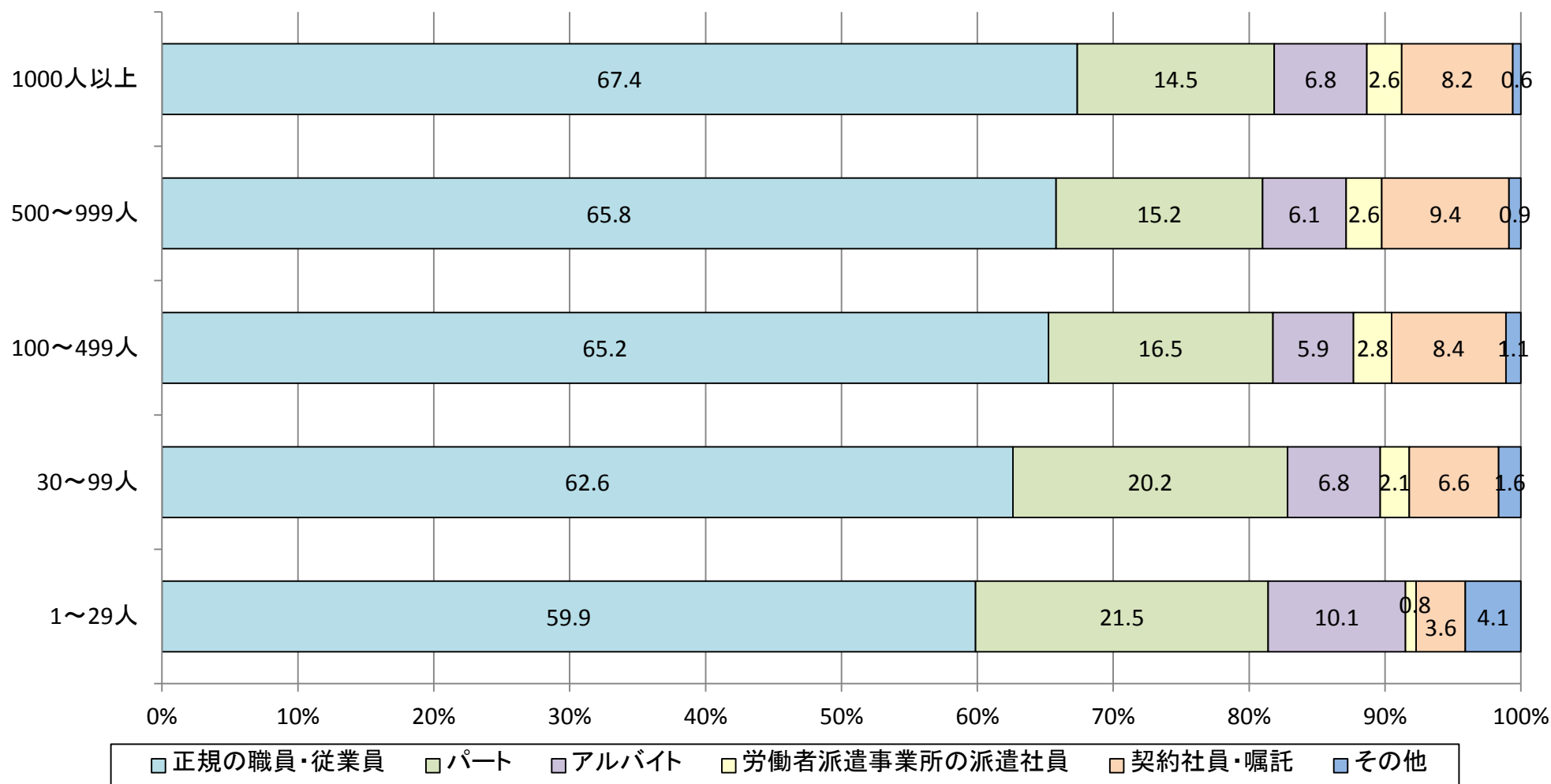
雇用形態別の非正規雇用の労働者の内訳（男女別）

○ 非正規雇用の労働者数を男女で比較すると、女性は男性の約2.2倍となっている。また、女性はパート労働者が全体の63%と特に多い。（被災3県を除く）



正規雇用・非正規雇用の労働者の割合（従業員規模別・雇用形態別）

- 従業員規模が大きいほど、正規の職員・従業員の割合が高い。
- 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。

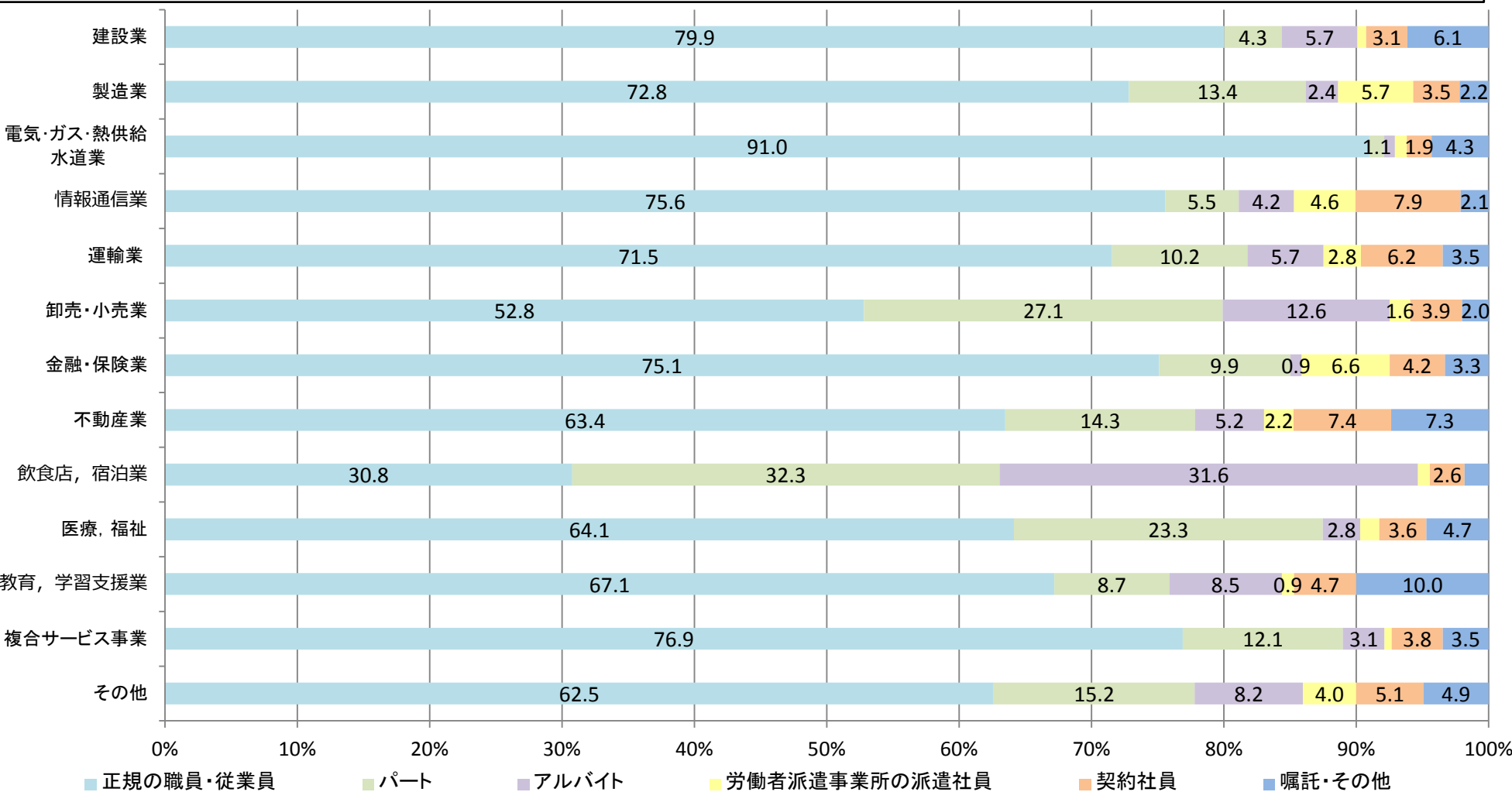


(資料出所)総務省「H23労働力調査(詳細集計)」(年平均)

注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。被災3県を除く全国の数値。

正規雇用・非正規雇用の労働者の割合（産業別・雇用形態別）

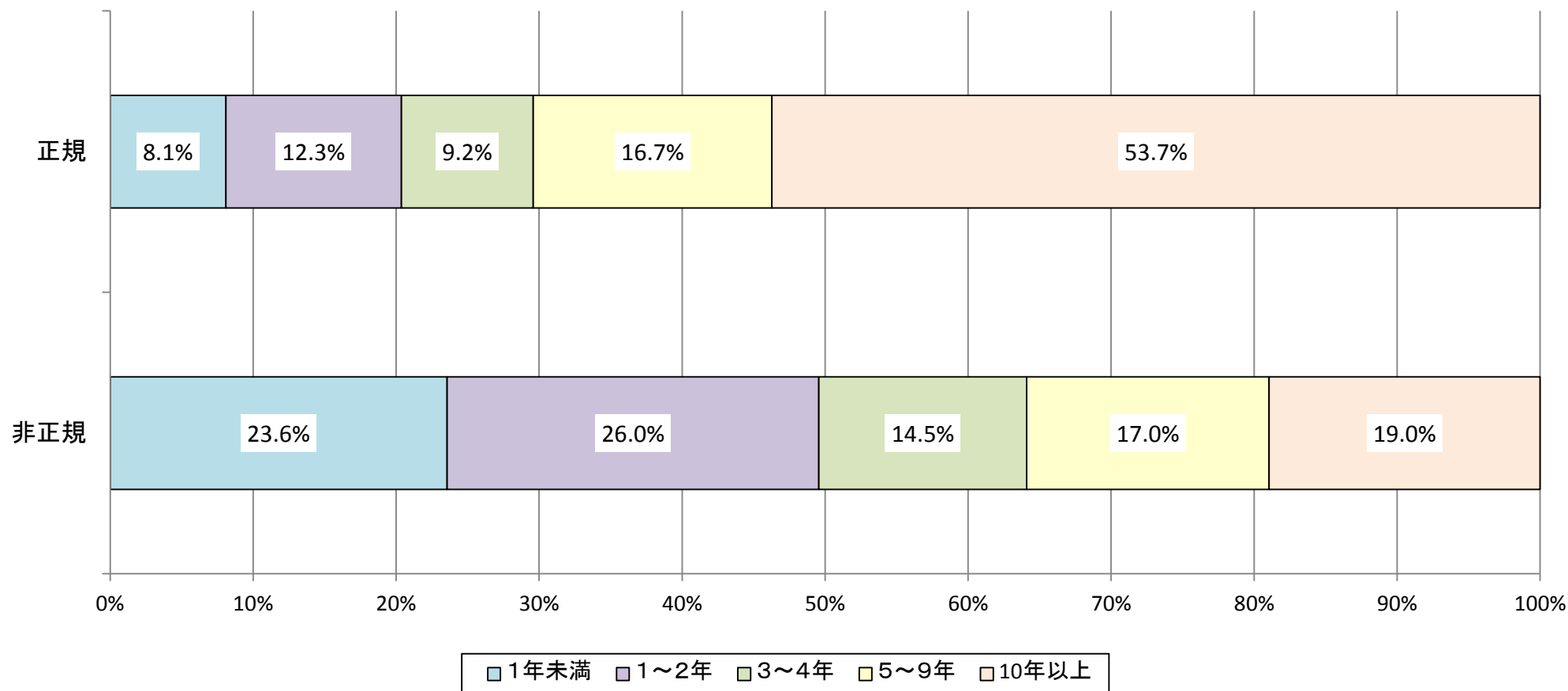
○「飲食店、宿泊業」や「卸売・小売業」において、非正規雇用の労働者の割合が5割～7割となっている。
○パート・アルバイトは「卸売・小売業」「飲食店、宿泊業」、派遣社員は「製造業」「金融・保険業」、契約社員は「情報通信業」「不動産業」における割合が高い。



2 勤続年数・契約期間

現在の会社における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。
- 非正規雇用の労働者では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）

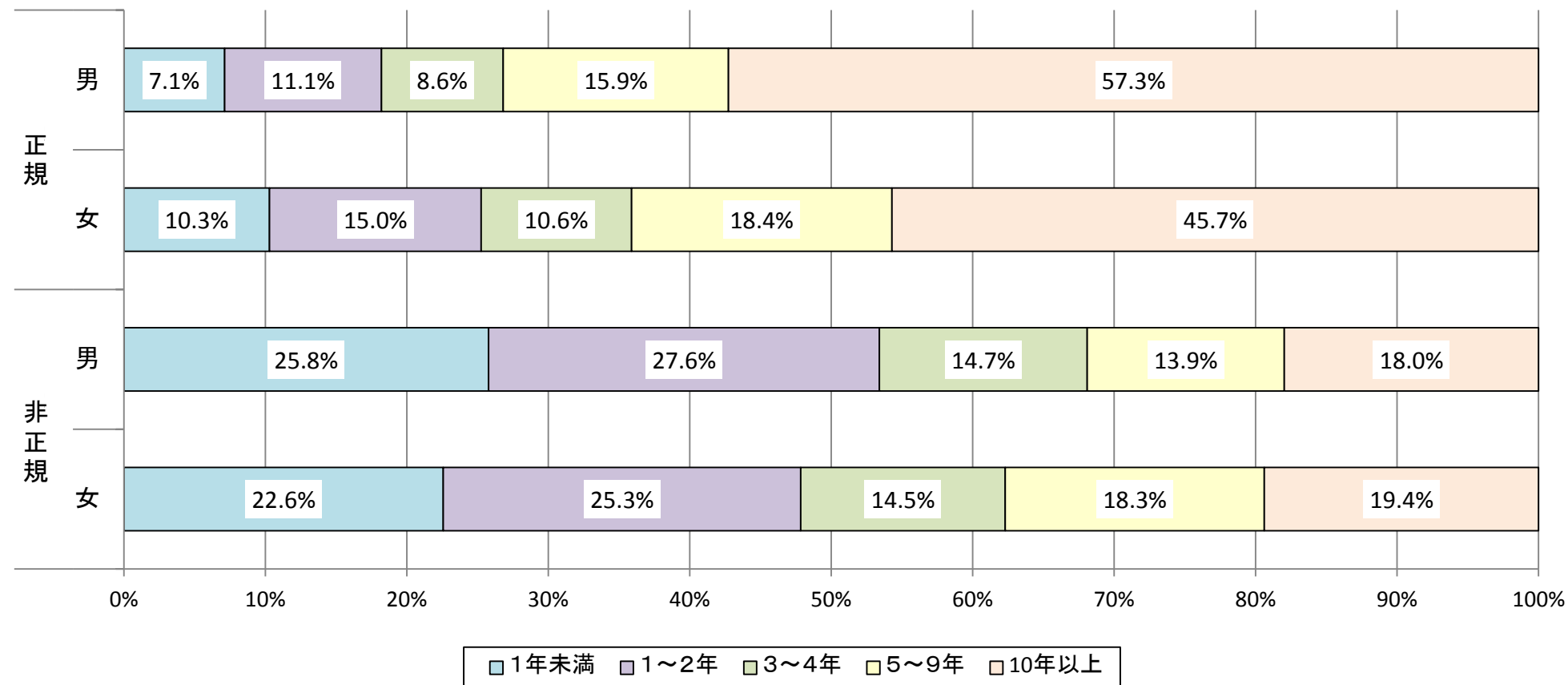
注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

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¹⁴含まれる。

現在の会社における継続就業期間別労働者割合（正規・非正規・男女別）

- 男性と女性の継続就業期間を比較すると、非正規雇用の労働者では5年以上の者が男性は31.9%、女性は37.7%となっており、女性の方が長い傾向にある。
- 一方、正規雇用の労働者では10年以上の者が男性は57.3%、女性は45.7%となっている。



（資料出所）総務省「就業構造基本調査」（2007）

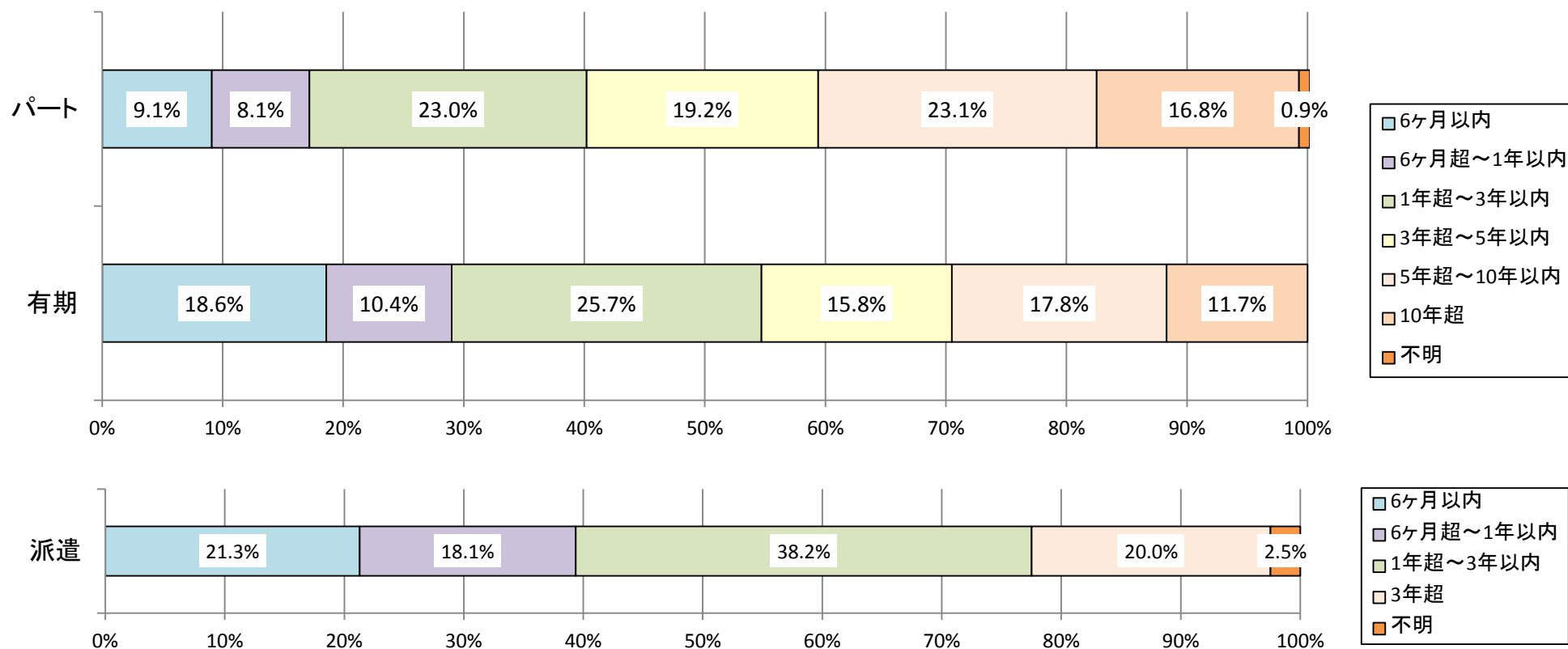
注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

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。

現在の会社における継続就業期間別非正規雇用割合

- パートタイム労働者及び有期契約労働者では、同一の会社における就業継続期間が3年を超える者が約5～6割、10年を超える者も1割を超える状況であり、長期にわたっている。
- 反対に、派遣労働者では、3年以下の者が8割近くを占めている。



(資料出所) 厚生労働省「H23有期労働契約に関する実態調査」

厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査」

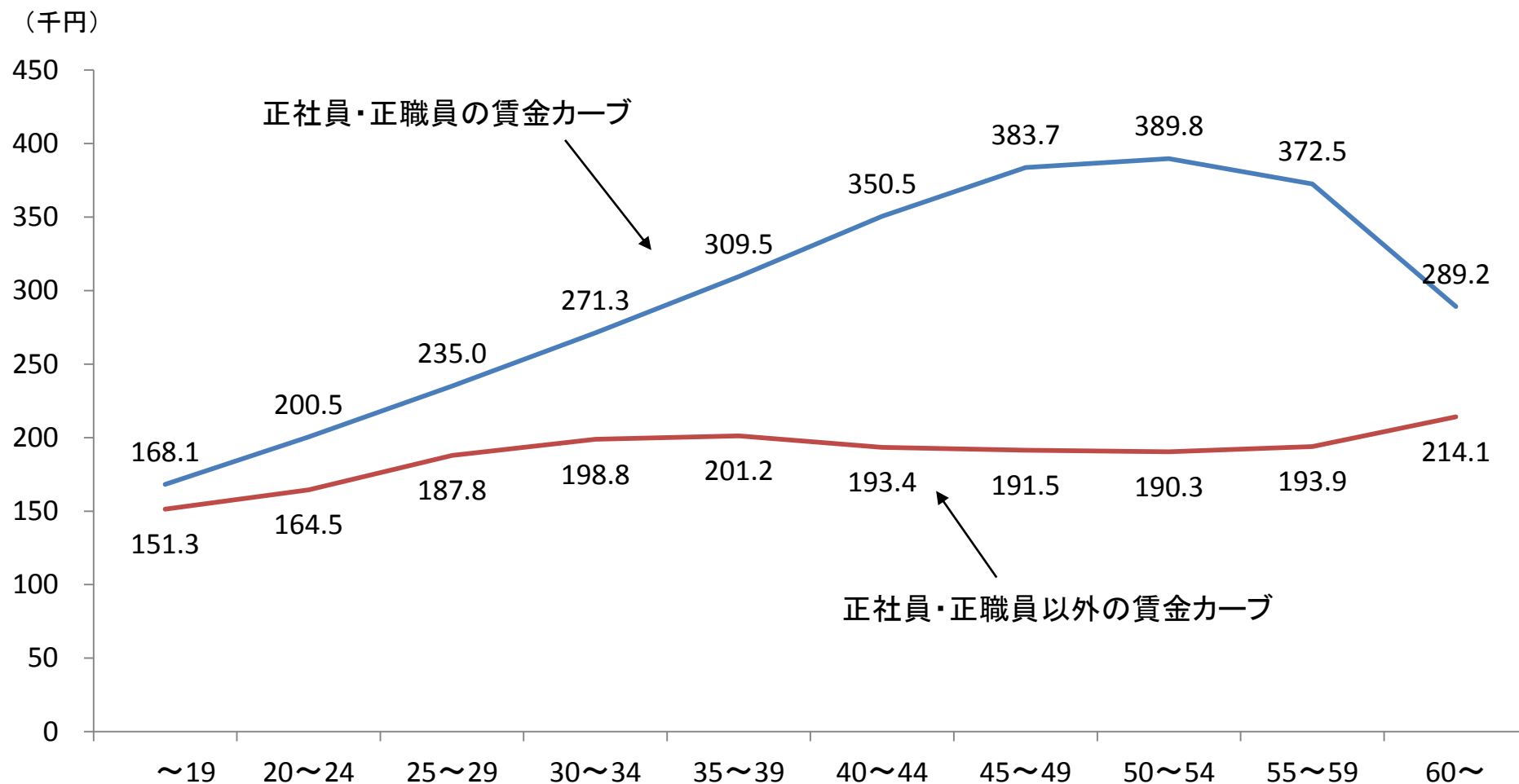
厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」

注) パートについては、「1～6ヶ月」「7ヶ月～1年未満」「1～3年未満」「3年～5年未満」「5年～10年未満」「10年以上」「不明」で区分したもの。
また、契約期間の定めの有無は問わない。

3 労働条件・処遇

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312.8千円、「正社員・正職員以外」が195.9千円となっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)

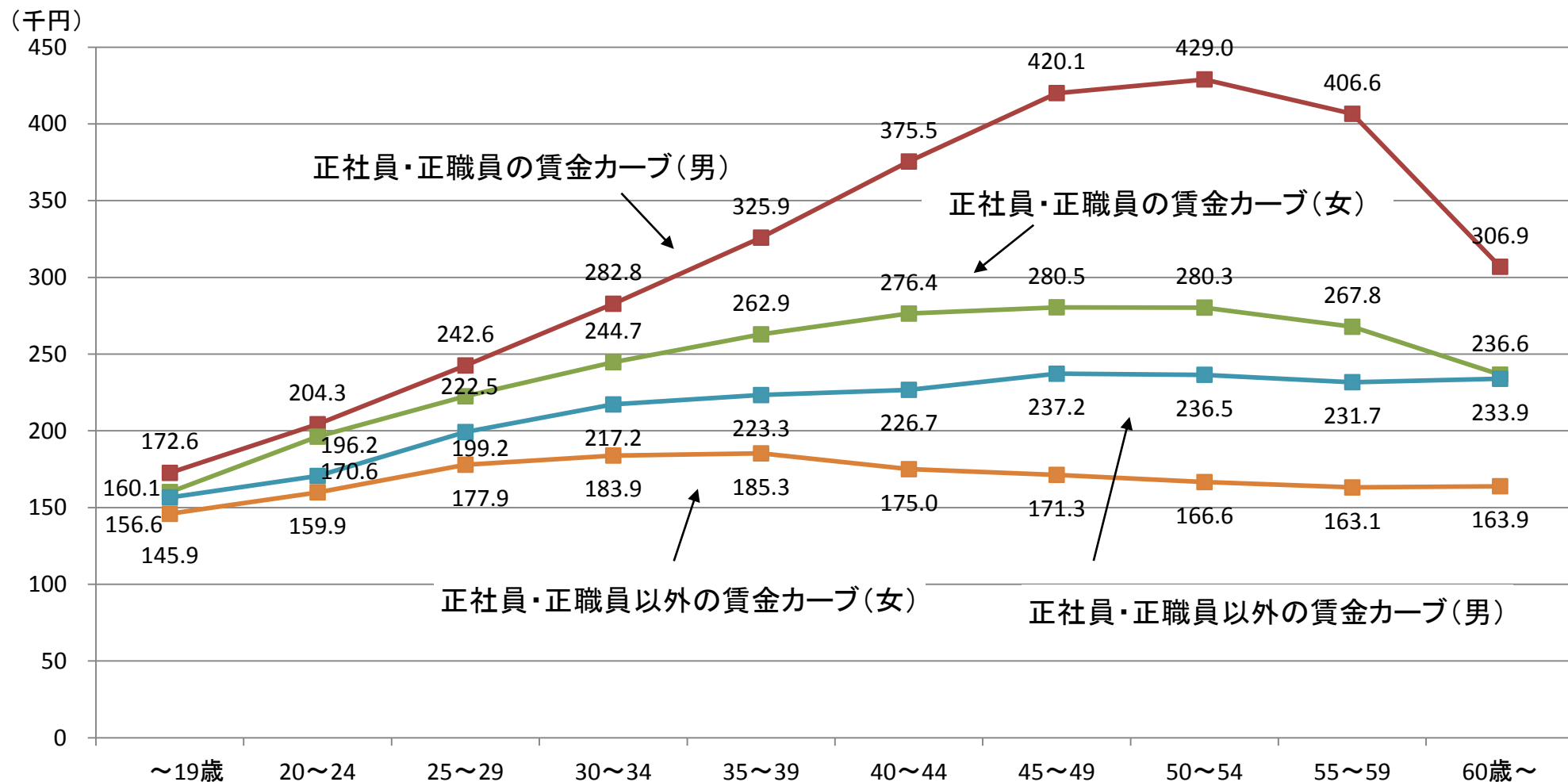
(注) 1 賃金は所定内給与。

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。

一般労働者の賃金カーブ（月給ベース・男女別）

○ 男女別の賃金をみると、男性の「正社員・正職員」が339.6千円、「正社員・正職員以外」が222.2千円、女性の「正社員・正職員」が248.8千円、「正社員・正職員以外」が172.2千円となっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)

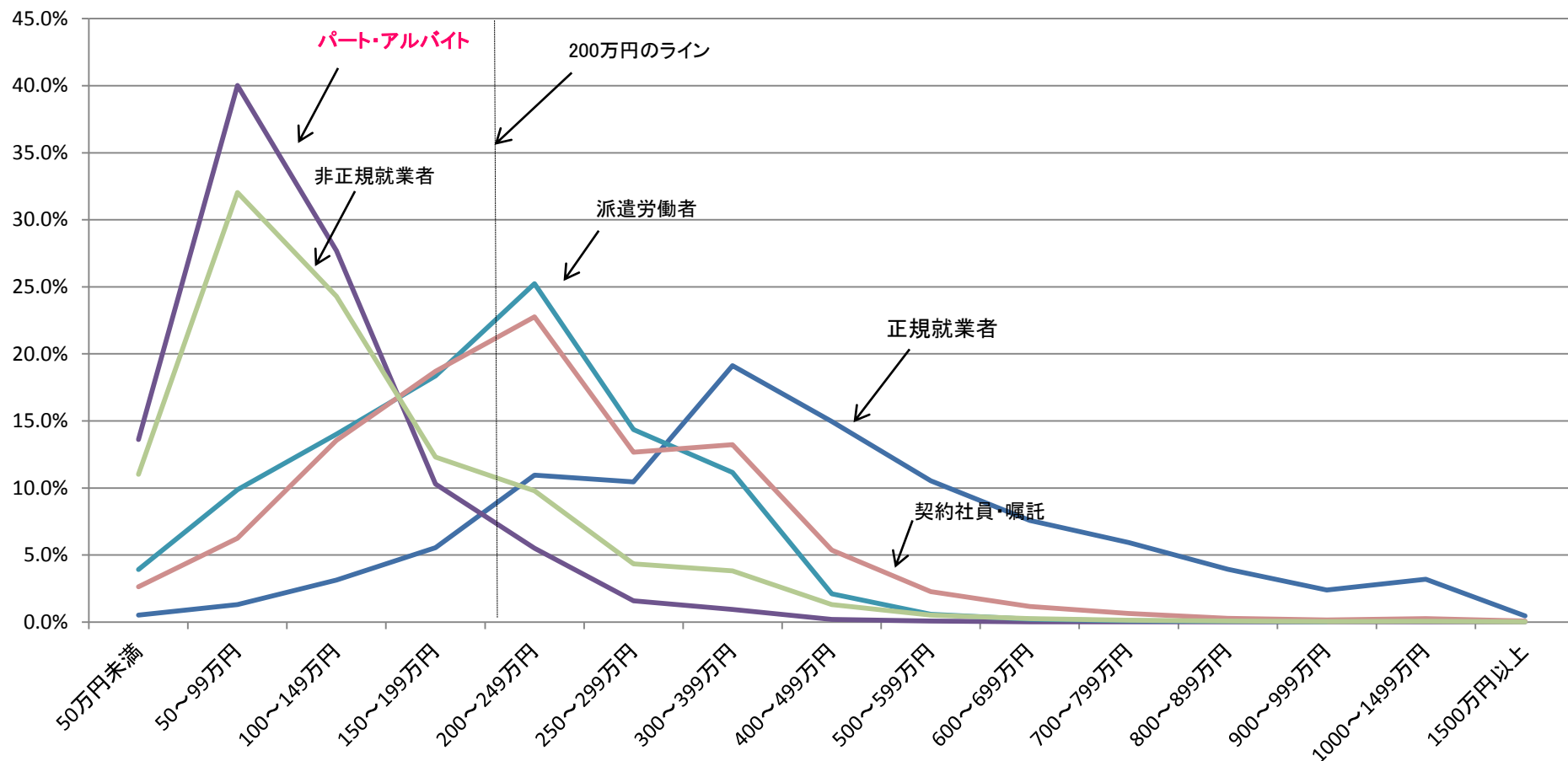
(注) 1 賃金は所定内給与。

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。

雇用形態別年間所得の分布

○ 「非正規就業者」は、「正規就業者」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1) 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。

注2) 「非正規就業者」の割合は、パート・アルバイト、派遣労働者、契約社員・嘱託の合計値。

非正規雇用の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。

就業形態・年齢階級・ 在籍期間・職種		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	86.3	81.5	80.8	21.2	52.2	29.4	63.6	40.8	22.9
正	社員	99.5	99.5	99.5	30.7	78.2	43.4	83.2	51.2	31.5
正社員以外の労働者		65.2	52.8	51.0	6.0	10.6	6.9	32.4	24.1	9.3
契	約社員	85.1	88.5	85.4	7.0	13.2	10.9	48.2	39.0	14.8
嘱	託社員	84.0	87.8	85.2	18.2	17.0	14.2	53.2	42.5	12.0
出	向社員	90.3	94.9	92.6	52.0	82.7	61.2	88.2	74.8	56.6
派	遣労働者	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2
	登録型	80.9	76.7	73.0	1.1	1.1	0.5	5.4	29.0	9.4
	常用雇用型	89.0	79.3	78.6	7.1	18.6	8.8	28.2	29.3	17.6
臨時的雇用者		16.6	13.5	11.0	0.2	1.5	1.3	3.3	7.7	0.0
パートタイム労働者		55.3	35.3	33.8	2.7	5.4	2.8	25.8	17.4	5.6
その他		74.6	70.0	67.9	3.5	10.9	5.9	39.0	19.7	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」(2010)

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調査対象事業所に派遣された者

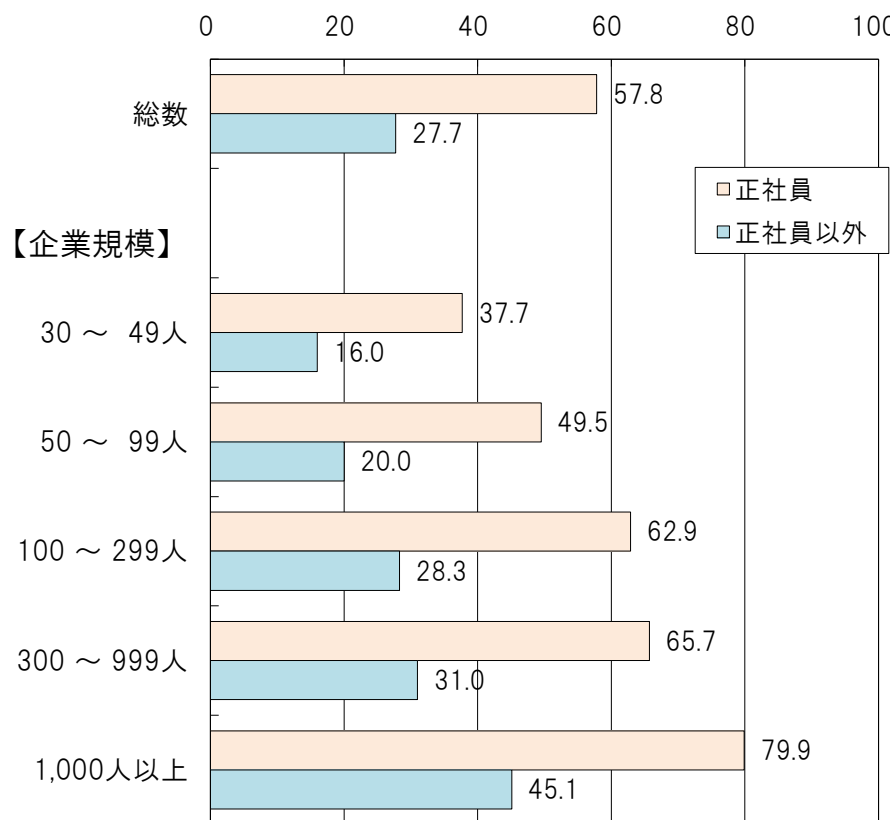
臨時的雇用者: 臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

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

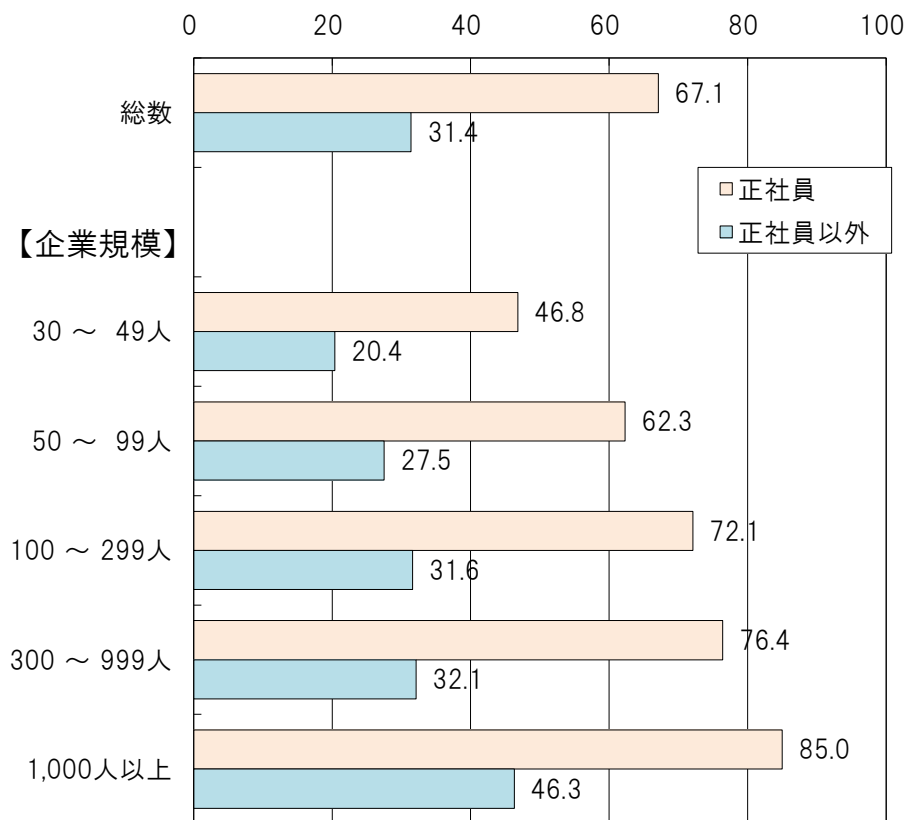
教育訓練の実施状況

- 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）

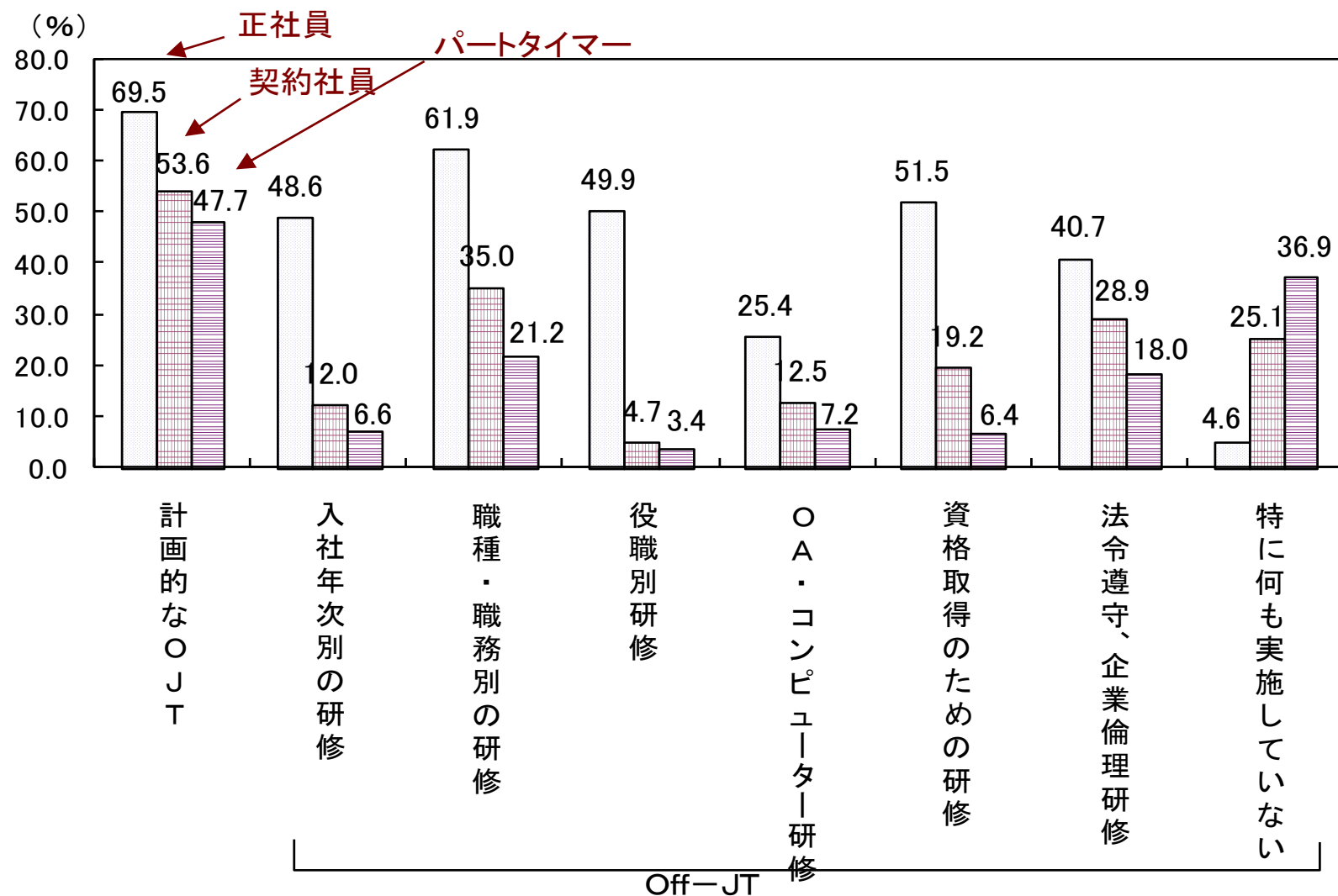
注）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

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。

教育訓練の実施状況（雇用形態別）

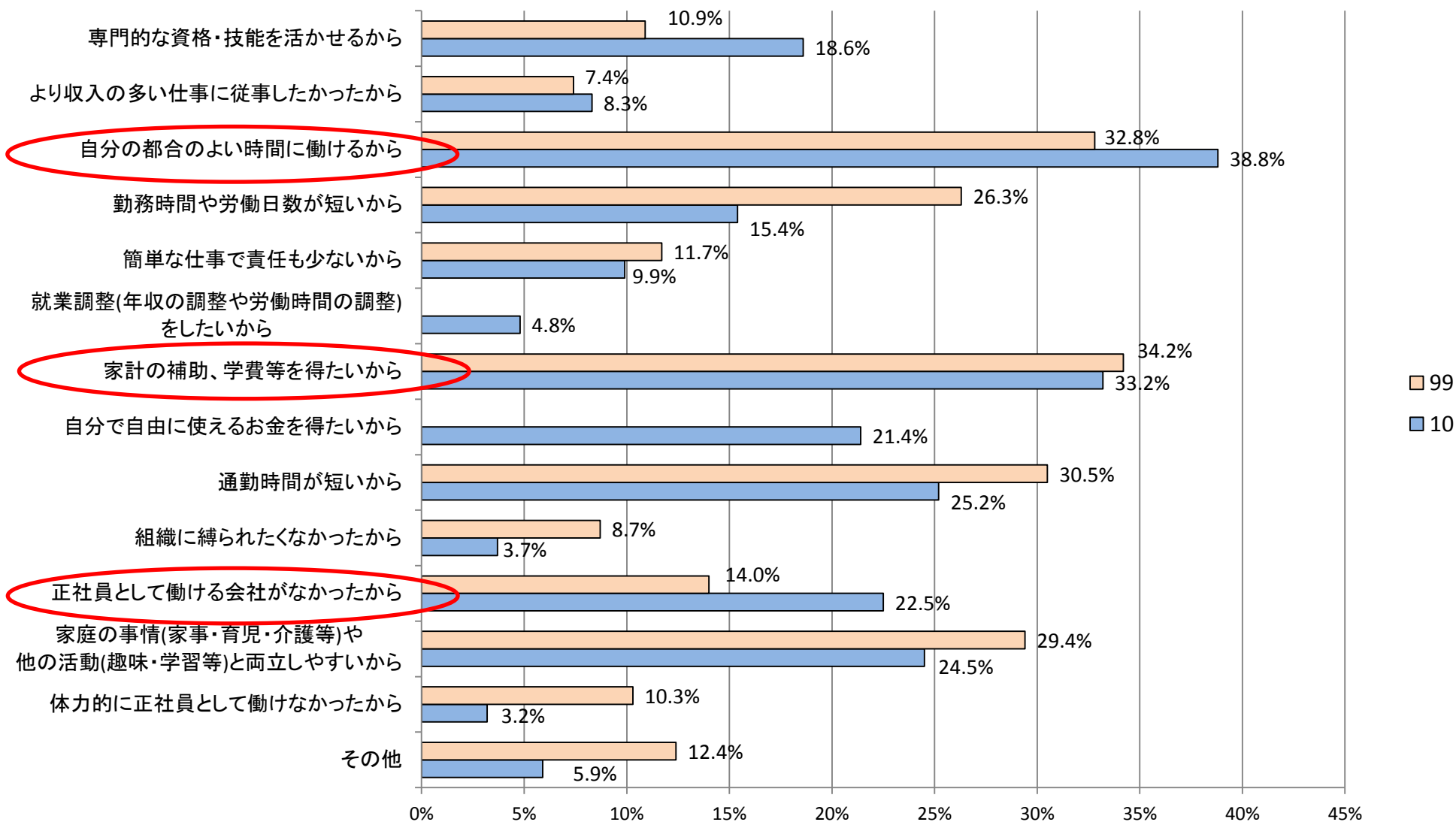
○ 正社員と非正社員との間では、職業能力開発機会に格差がある。



4 就業意識

非正規雇用の労働者を選んだ理由

○ 非正規雇用の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」が多い。「正社員として働ける会社がなかったから」は22.5%で、99年より増加。



(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, 2010)

注) 10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(10年は3つまでの複数回答))

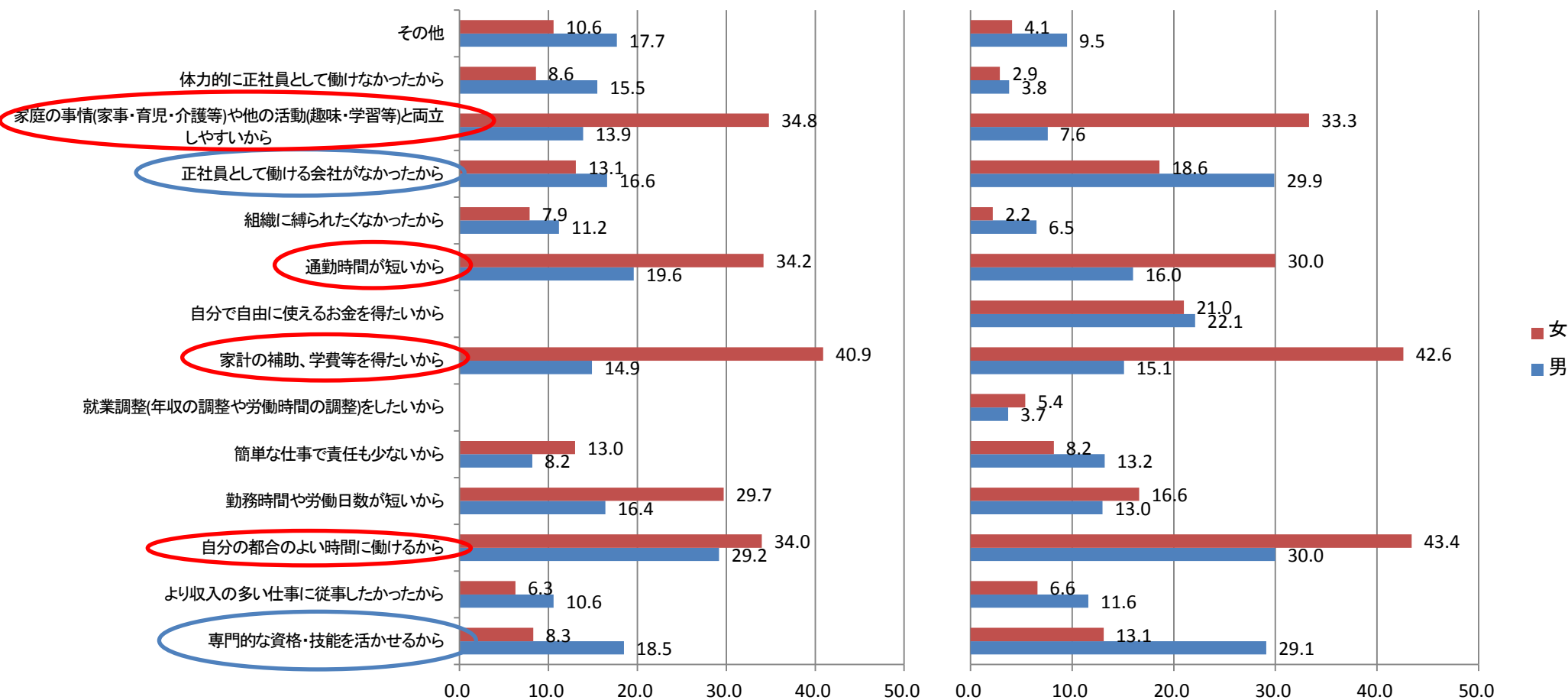
非正規雇用の労働者: 「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

非正規雇用の労働者を選んだ理由（男女別）

○ 非正規雇用の労働者としての働き方を選んだ理由を男女別に比較すると、男性では「専門的な資格・技能を活かせるから」という理由が多く、2010年には「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が増えている。一方女性では、「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」「通勤時間が短いから」「家計の補助、学費等を得たいから」「自分の都合のよい時間に働けるから」という理由が多い。

【1999年】

【2010年】



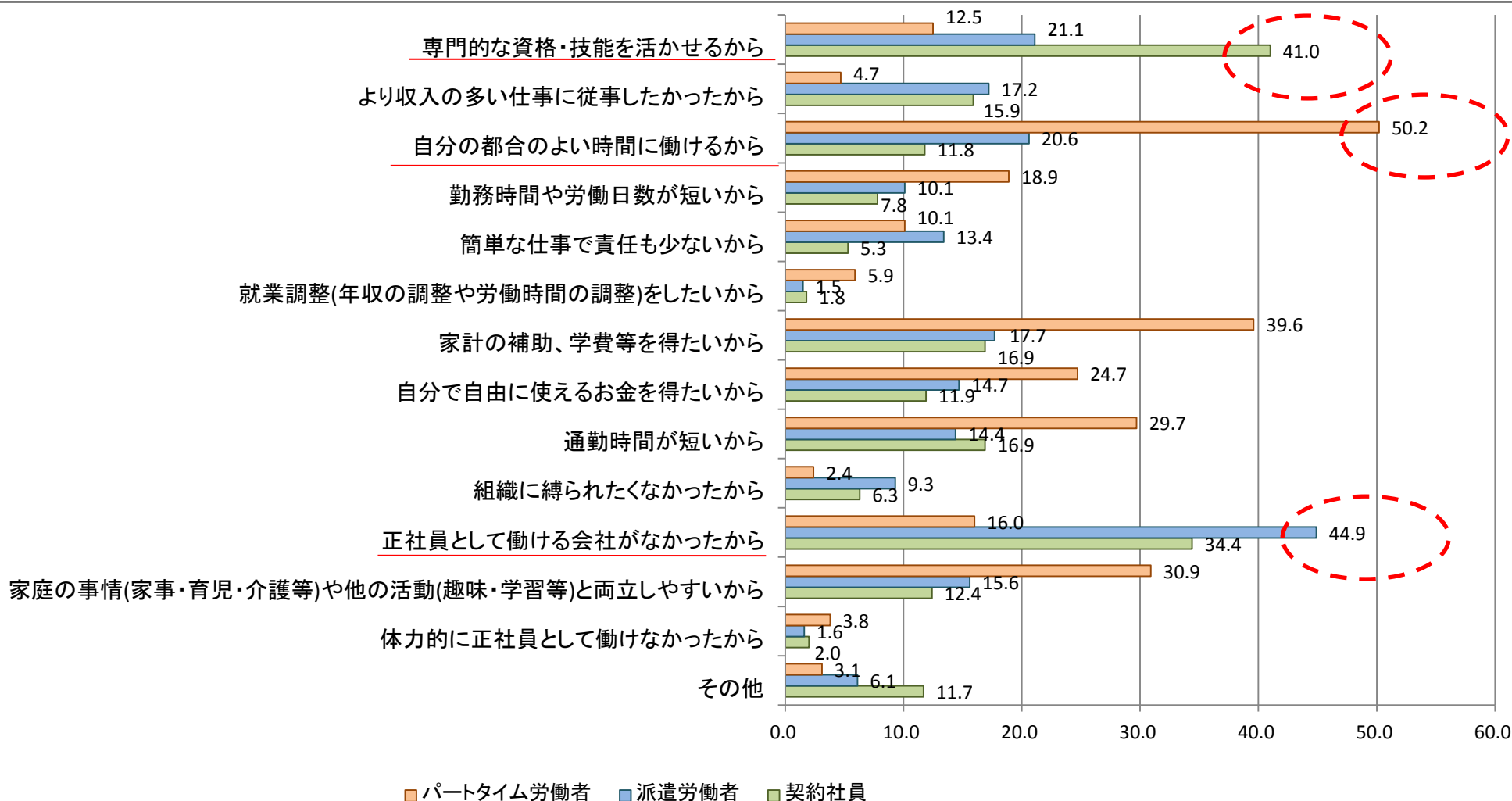
(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999, 2010)

注) 10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(10年は3つまでの複数回答))

非正規雇用の労働者: 「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。

非正規雇用の労働者を選んだ理由（雇用形態別）

○ 非正規雇用の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(44.9%)」、契約社員で「専門的な資格・技能を活かせるから(41.0%)」、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(50.2%)」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」(2010) (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調査対象事業所に派遣された者

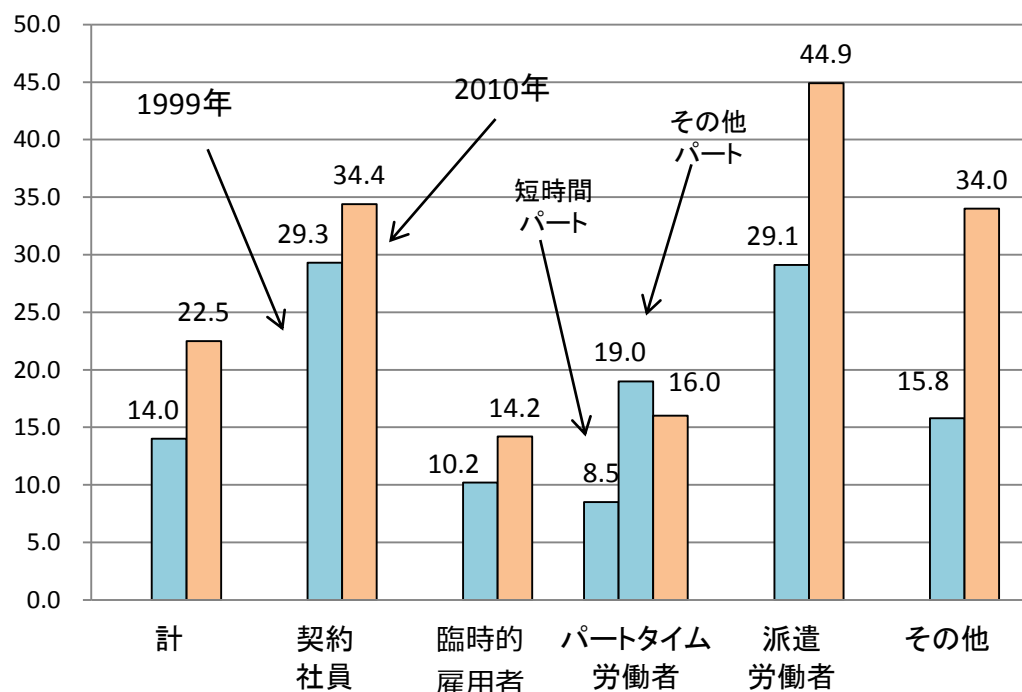
パートタイム労働者: 正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

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

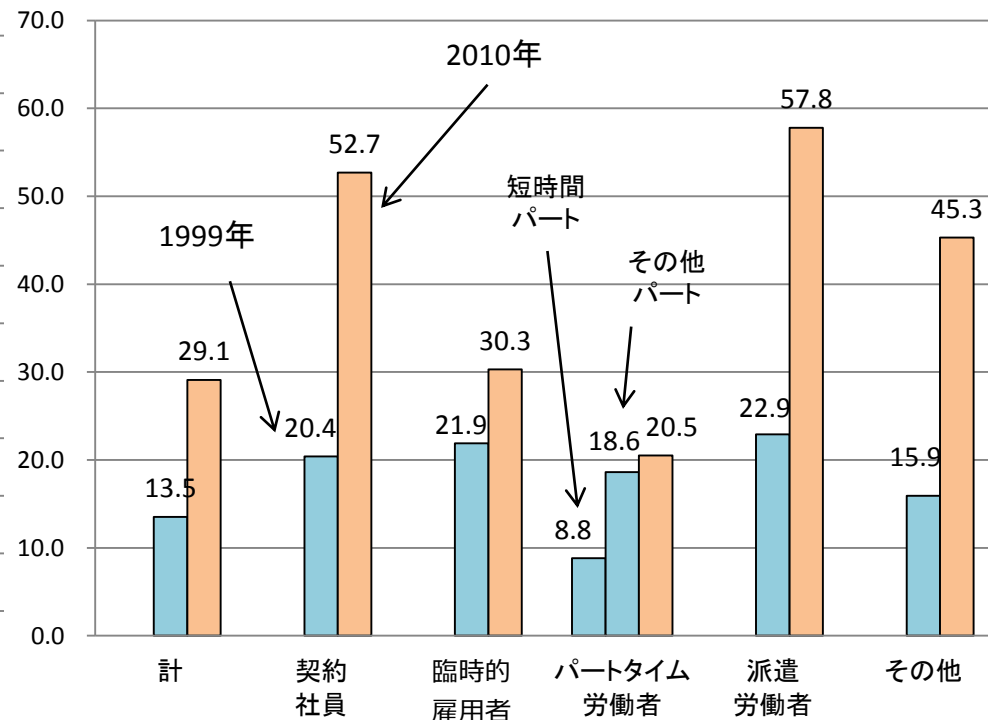
不本意就業の現状

- 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2010年までの間に非正規雇用者全体で**8.5%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、**2010年には契約社員は3割を、派遣労働者は4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2010年までの間に、非正規雇用者全体で**15.6%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、**88.4%は正社員になりたい**と答えている。

(%) 正社員として働ける会社があった者の割合



(%) 他の就業形態に変わりたいとする者の割合



(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, 2010)

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、2010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

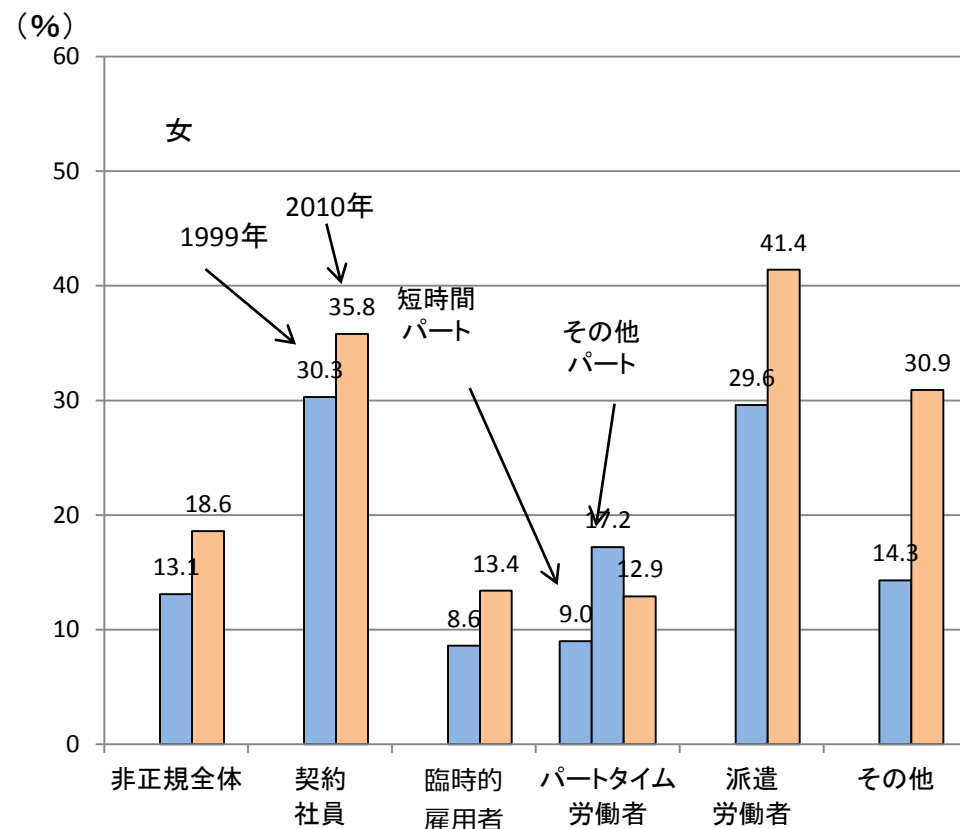
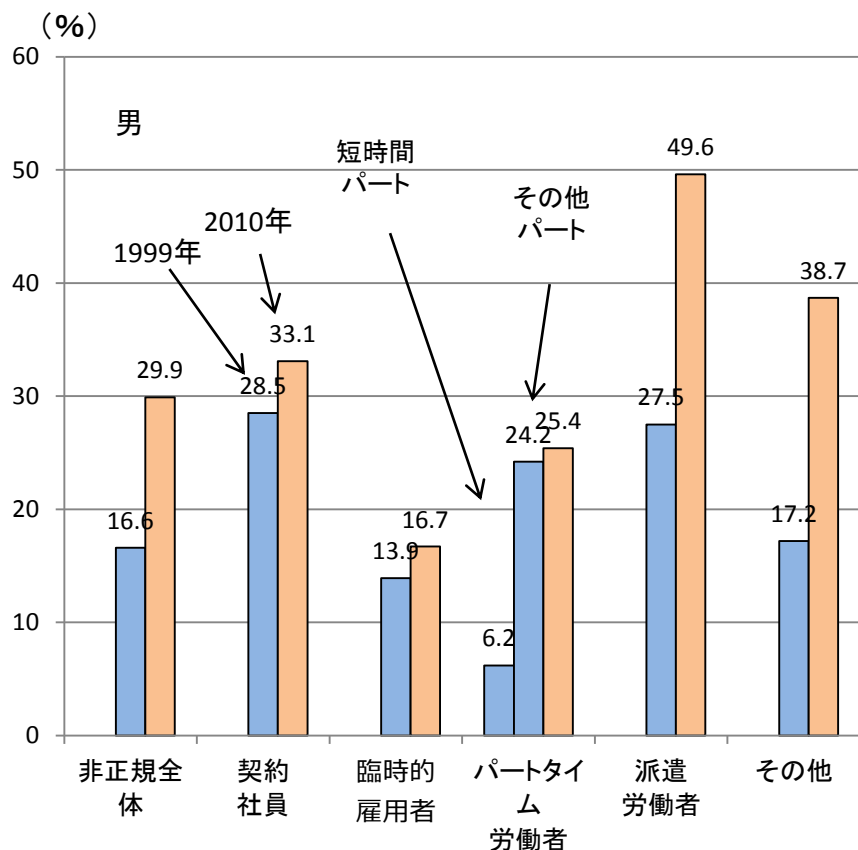
臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

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調査対象事業所に派遣された者

不本意就業の現状（正社員として働ける会社がなかった者の割合〔男女別〕）

○「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、全体では男女ともに1999年から2010年までの間に増加しているが、**男性ではとくに派遣労働者での不本意就業者の増加が著しく、49.6%と約半数に上る。女性では、派遣労働者での不本意就業者が増加している一方で、パートタイム労働者では減少している。**



(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」(1999,2010)

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、2010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

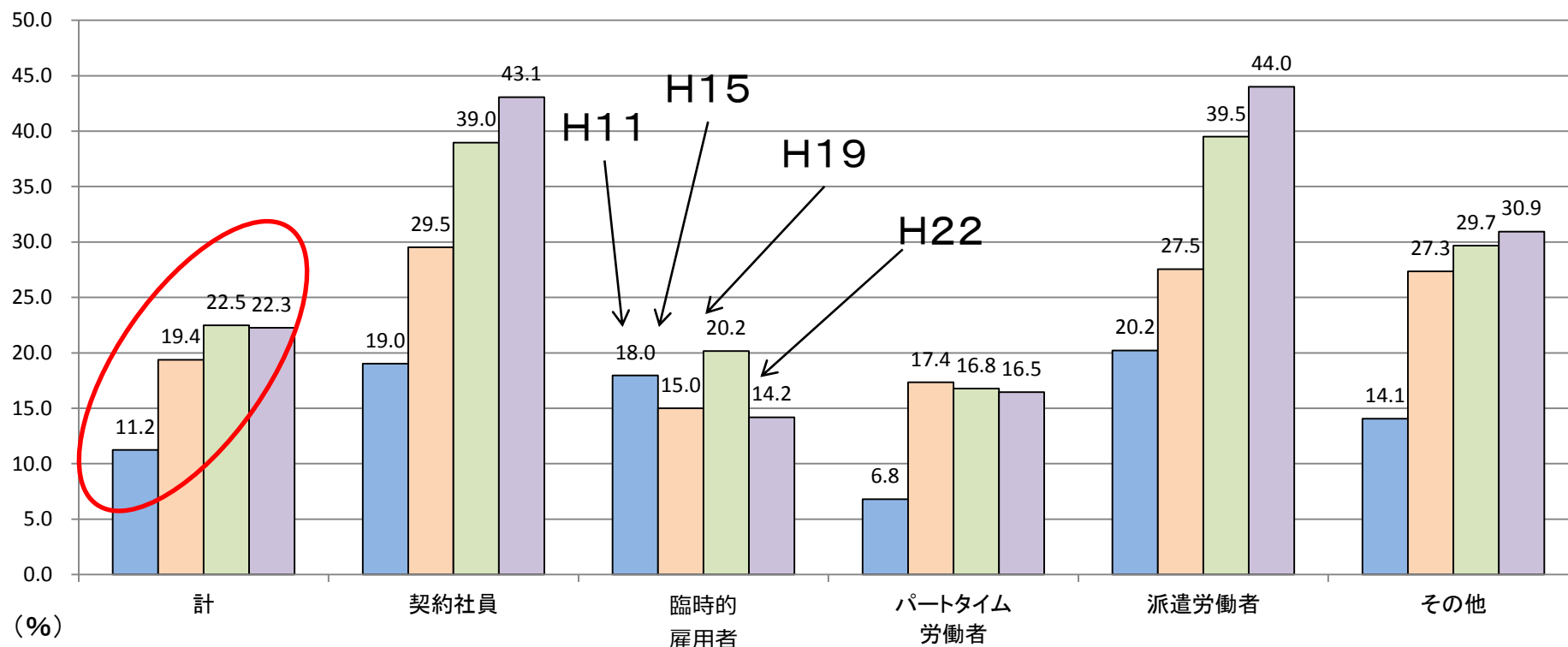
臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

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調査対象事業所に派遣された者

非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合

○ 非正規雇用の労働者のうち、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%→H22年**22.3%**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、非正規雇用の労働者のうち「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

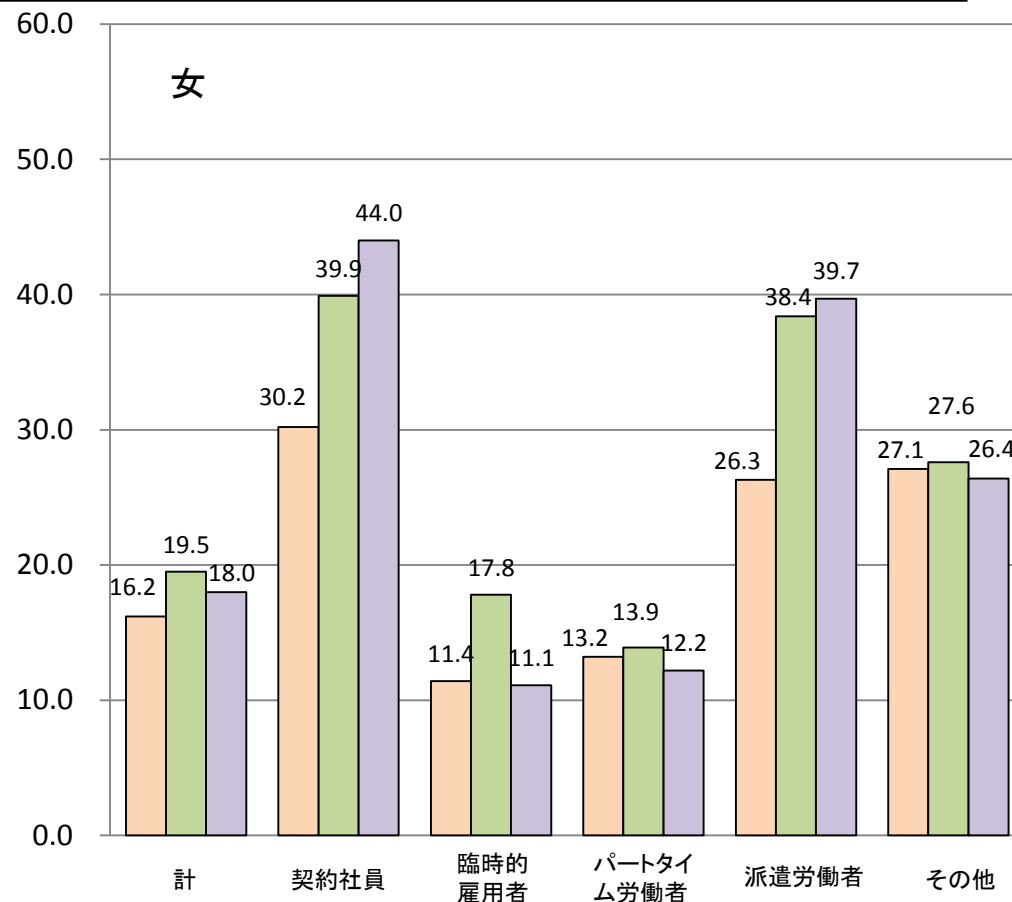
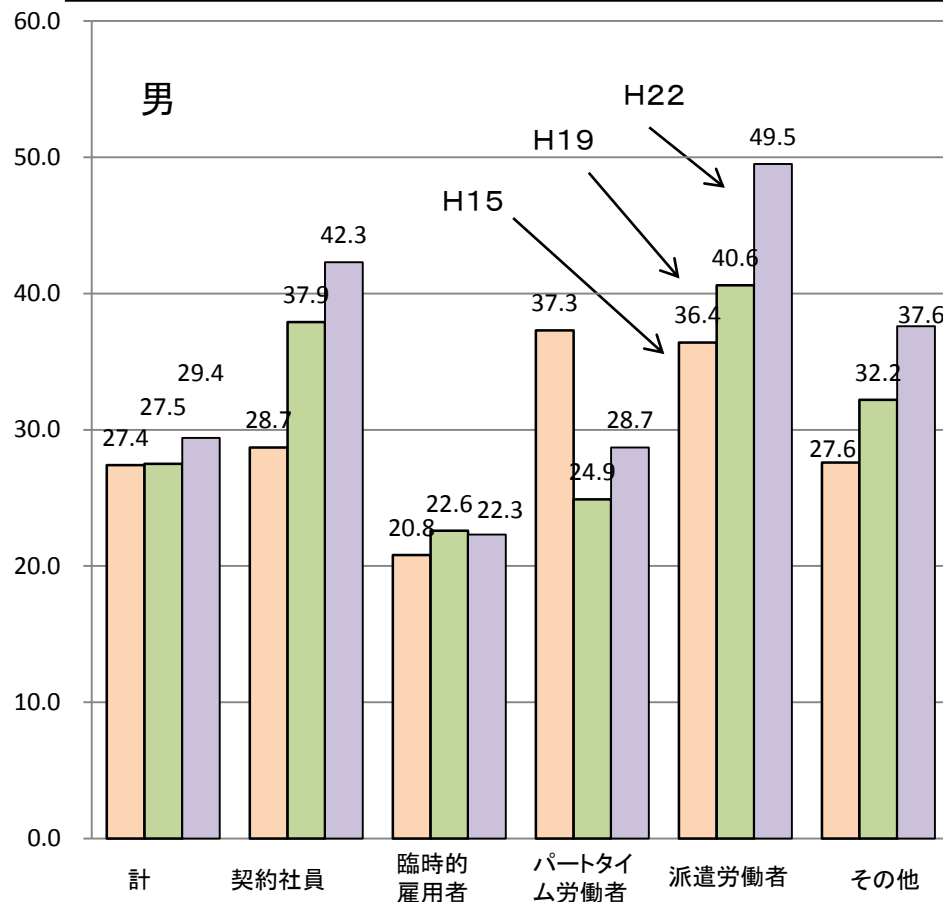
パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象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。

非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合（男女別）

○ 正社員になりたい者の割合について男女で比較すると、契約社員や派遣労働者は男女とも同様の傾向にあるが、パートタイム労働者や臨時的雇用者は女性と比較して男性は2倍以上高い。



(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」

注①「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「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

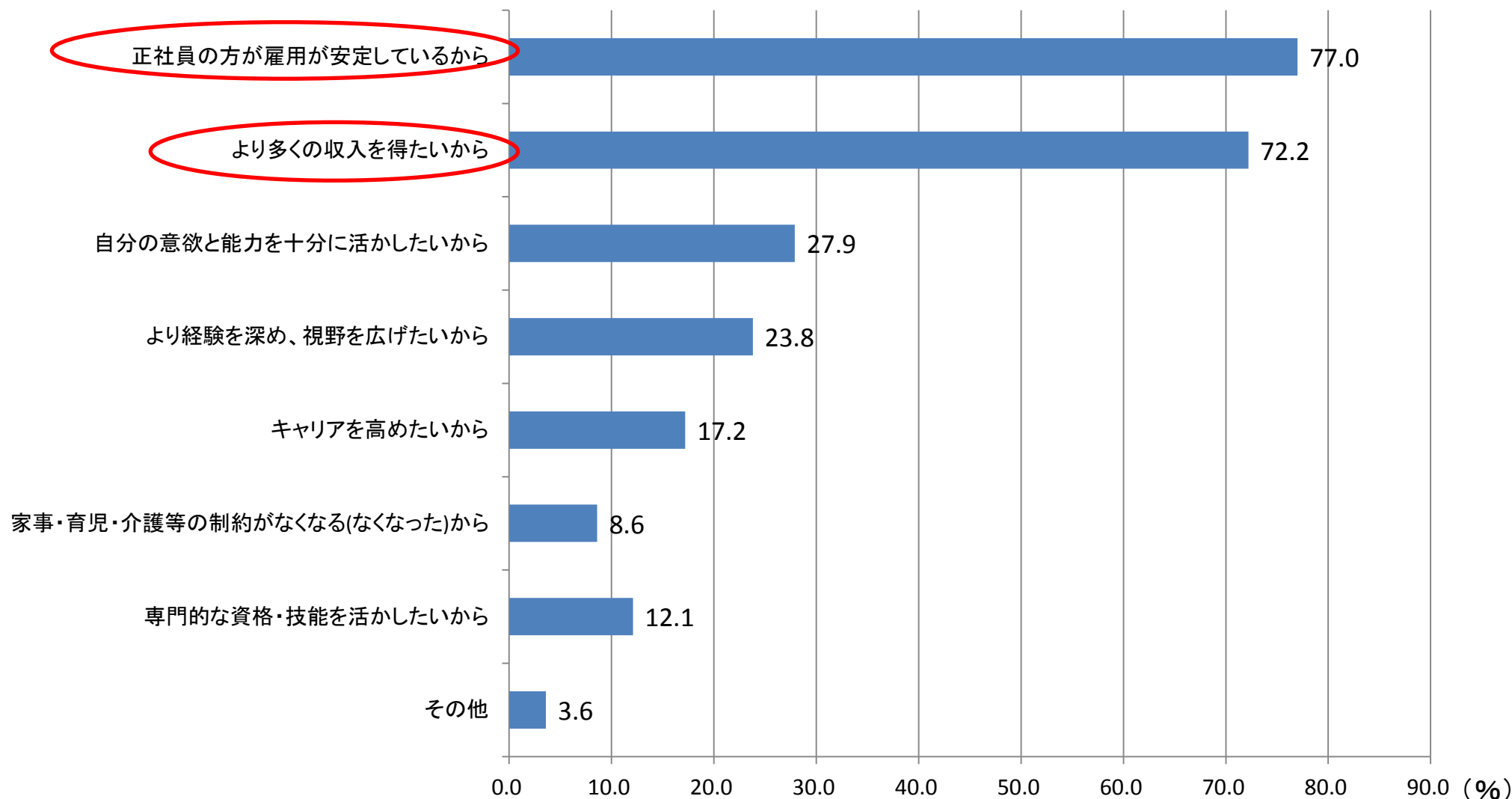
臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

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調査対象事業所に派遣された者

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雇用の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。

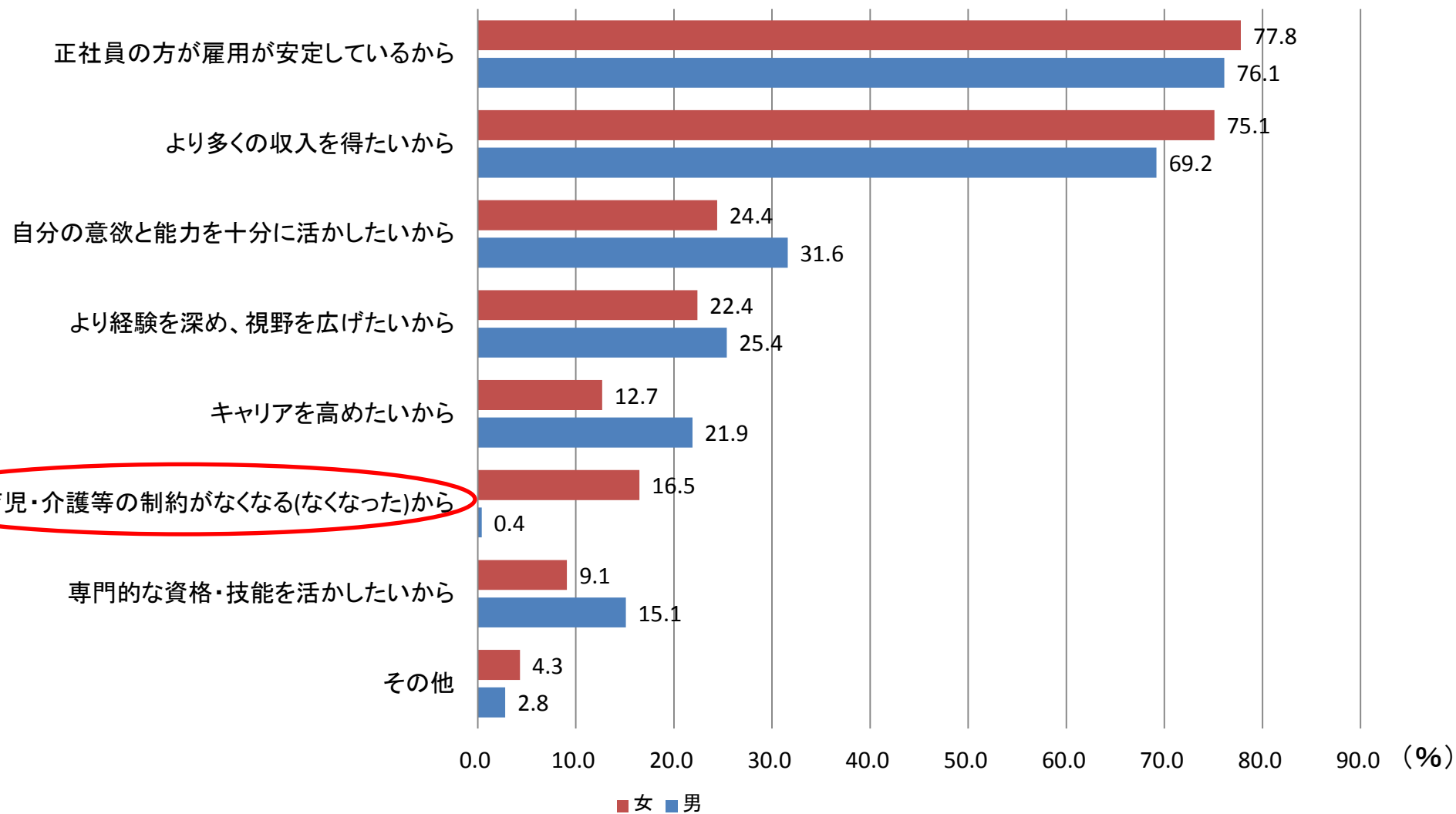


(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010)

注) 他の就業形態で働くことを希望する非正規雇用の労働者のうち、正社員を希望する者が回答したもの。

正社員になりたい理由（男女別）

○ 正社員として就業することを希望する非正規雇用の労働者が正社員になりたい理由を男女別で比較すると、女性は「家事・育児・介護等の制約がなくなる(なくなった)から」という理由が男性に比べて多く、男性は「キャリアを高めたいから」や「専門的な資格・技能を活かしたいから」という理由が女性に比べて多い。

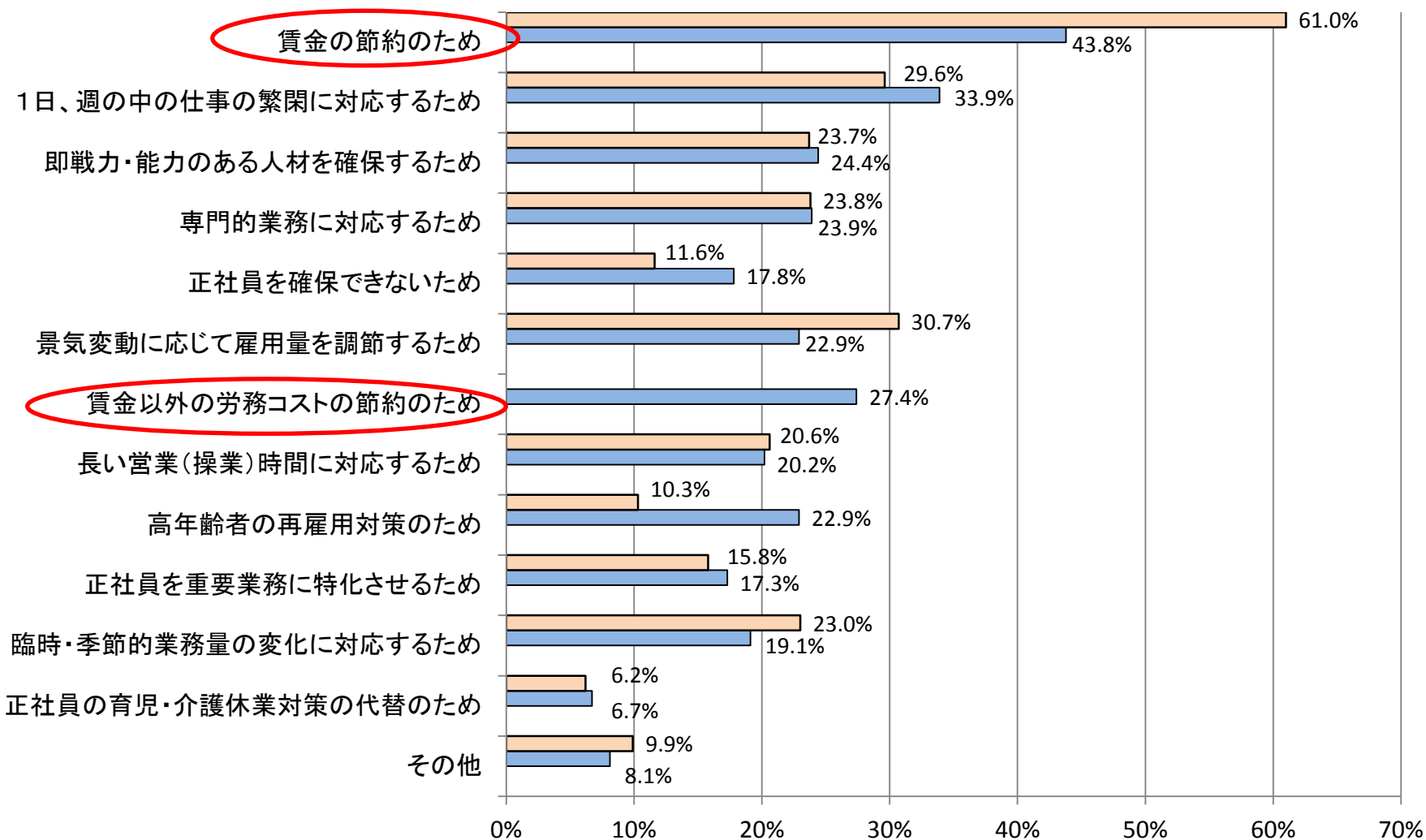


(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010)

注) 他の就業形態で働くことを希望する非正規雇用の労働者のうち、正社員を希望する者が回答したもの。

非正規雇用の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雇用の労働者を活用している企業が多い。



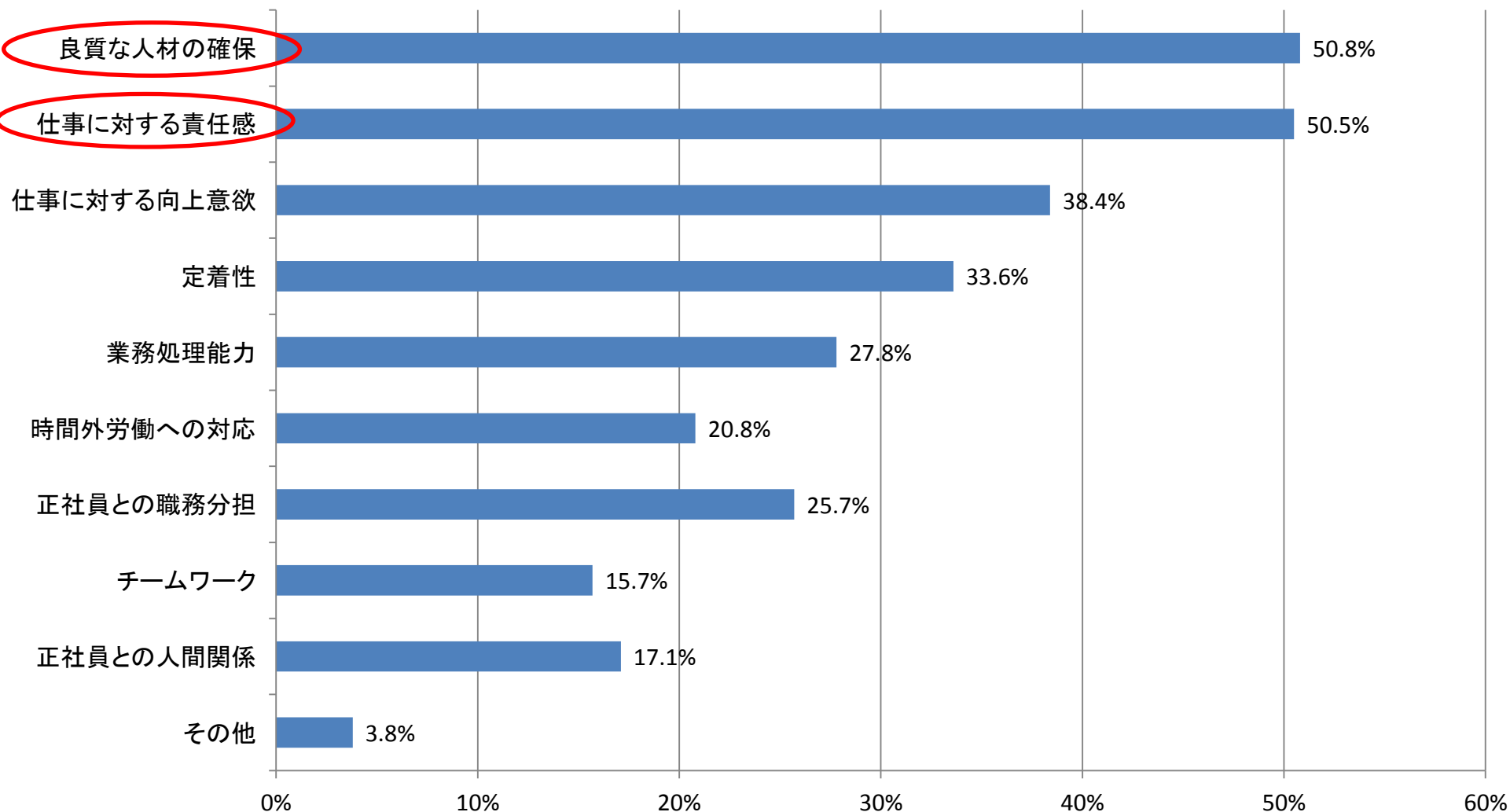
(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999, 2010)

注) 10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)

非正規雇用の労働者:「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。

非正規雇用の労働者の活用上の問題点

○ 非正規雇用の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。

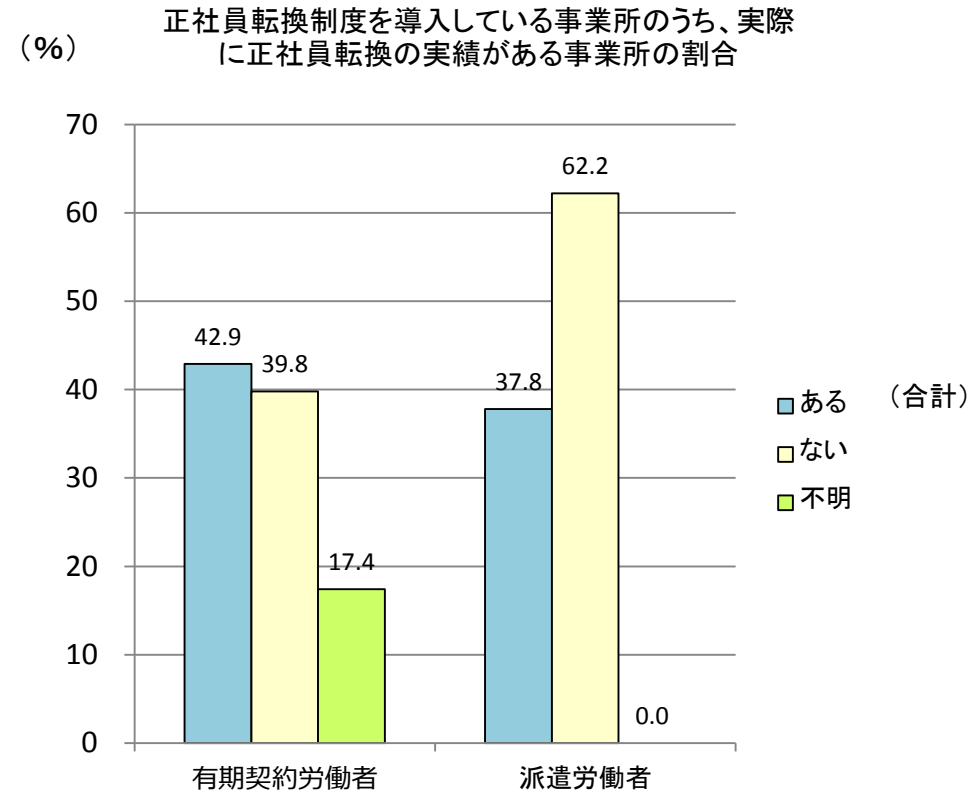
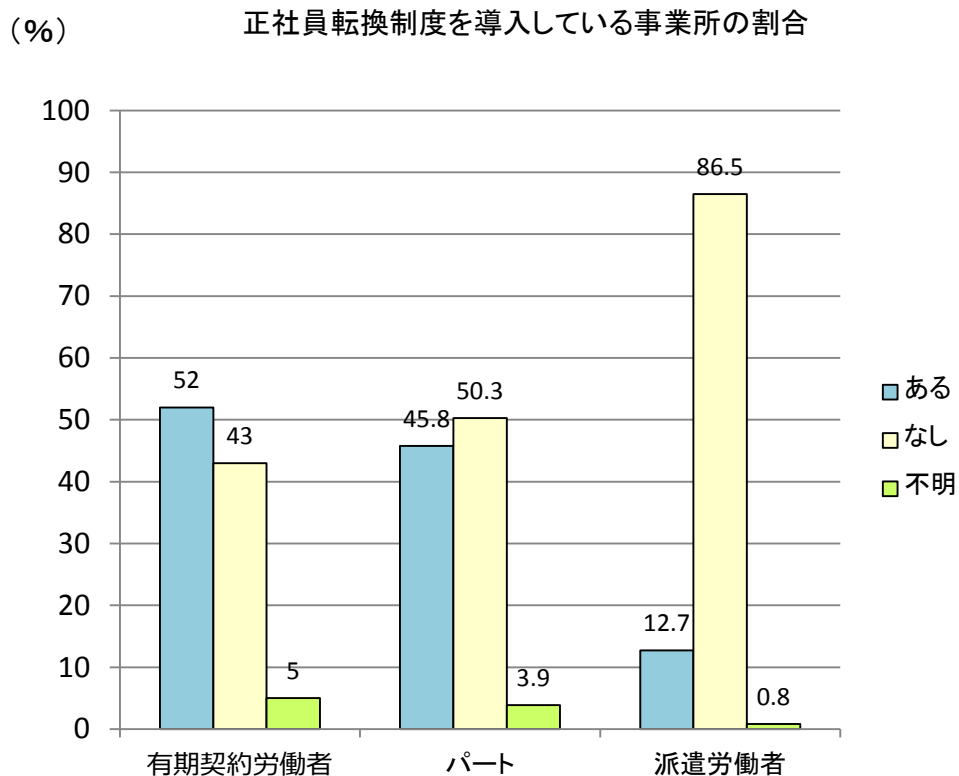


(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010) (複数回答)

注) 非正規雇用の労働者: 「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。

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タイム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半分程度であるが、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。
- 有期契約労働者や派遣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4割程度である。



※ パートは、把握していない。

(資料出所) 厚生労働省「H23有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」
 厚生労働省「H23パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」
 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。)