

---

## 第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

### 第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

---

(はじめに)

第1章でみたように労働市場の構造変化が進む中で、中長期的に雇用・就業の多様化が進展している。個人の価値観が多様化する中、勤労観が変化し、若年層を中心に、正規の職員・従業員ではなく「パート・アルバイト」等といった就業形態を自ら選択する動きがみられている。また、結婚・出産等で退職した有配偶女性<sup>1)</sup>や第一線を退いた高齢者における就業意欲の高まりとともにパートが増加している。企業においても、業務の繁閑に合わせた雇用量の調整、専門的人材の活用、人件費削減等を実現するために、非正社員<sup>2)</sup>や外部人材<sup>3)</sup>を活用する動きもみられている。

---

1) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2002年平均)によると、「パート」(非農林業)709万人のうち有配偶女性は511万人(72.1%)となっており、有配偶女性は「パート」の主たる担い手といえる。

---

2) 「パート労働の課題と対応の方向性—パートタイム労働研究会最終報告—」では、「非正社員」という用語について「いわゆる「正社員」と「非正社員」が同種の仕事につくことが増え、「正社員」と「非正社員」の区分が曖昧になってきている中で、また、パート等の働き方がすでに重要な役割を担っている中で、「非正社員」という社内の身分差を印象づけるような言葉を使うことは本来適切でないと考えられる。しかし、まだ多くの企業で実際に使われている現実があり、また、その意識の原因に迫ることが本問題を考える上で非常に重要であることから、以下ではあえて「正社員」と「非正社員」という呼称を使用することとする。」と指摘しており、「平成15年版労働経済の分析」においても、同様の認識に立って記述している。

---

3) ここでは派遣社員や請負労働者という意味で使用している。

また、就業形態の多様化が進む中で新たな課題も生じている。特に、若年者については、学卒未就職者や早期離職者、フリーターなどが増加しており、このことは企業での継続的就業を通じた本人の適切なキャリア形成の機会の損失であるだけでなく、我が国にとって人的資源の蓄積が十分になされなくなり将来の経済成長に悪影響を及ぼす可能性もある。

他方、正規労働者についても賃金・処遇・労働時間等の面で個別化・多様化が進展している。

この章では、企業行動、労働者行動について、働き方の多様化の状況を就業形態、賃金、処遇、労働時間等様々な角度から分析し、多様化の実態と特徴について、企業の人事管理の変化も含め探るとともに、経済の活性化を図りつつ、多様な労働者が、職業生涯にわたり、その能力を十分発揮できる社会の実現のための課題について探ることとしたい。

## 第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

### 第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

#### 第1節 企業の雇用方針・労働者の就業行動の変化と就業形態の多様化

---

第1節では、就業形態の多様化の動向について概念整理を行った上で、就業の実態について時系列的観点を含め概観することとする。その上で就業形態の多様化の背景事情やそれにより就業者及び企業に生じている影響について考察することとしたい。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 第Ⅱ部 経済社会の変化と働き方の多様化

### 第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

#### 第1節 企業の雇用方針・労働者の就業行動の変化と就業形態の多様化

##### 1) 多様化の実態

---

（「就業形態の多様化」とは何か）

就業形態の多様化とは、正規雇用（特定の企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くこと）以外のさまざまな就業形態の拡大を指す。正規雇用以外の就業形態には、フルタイム労働者より就業日数もしくは就業時間が短いパートタイム労働者や「アルバイト」、派遣元との雇用関係の下に派遣先の使用者の指揮命令を受けて派遣先の使用者のために働く派遣労働者、契約社員・嘱託、自営業や家族従業者等様々な就業形態が含まれる。

ここでは、多様化の実態について労働者の区分や人数、賃金、労働時間といった面から確認しておこう4）。

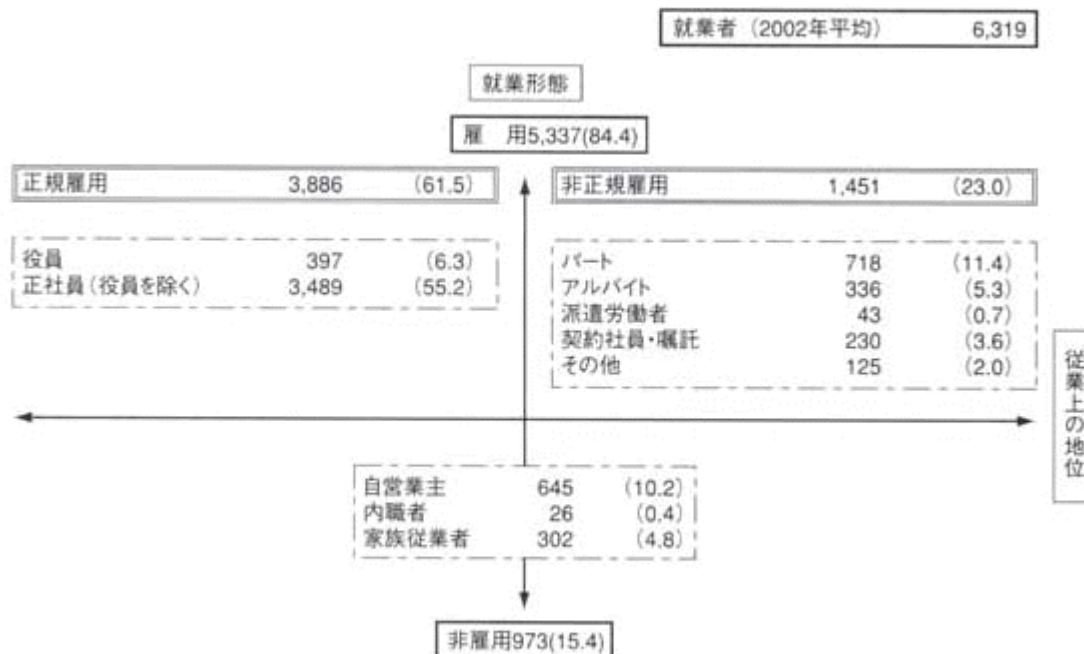
---

4) なお、各就業形態の詳細な分析やテレワーク、SOHO、ワーカーズ・コレクティブ等新たに生じている就業形態については第2節で概観することとする。

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」5）（2002年平均）によると（第2－（1）－1図）、就業者6,319万人のうち、雇用者は5,337万人（就業者数の84.4%）、自営業等を含む非雇用者は973万人（同15.4%）となっている。また、正規雇用（役員を含む）は3,886万人（就業者数の61.5%）、「パート・アルバイト」等を含む非正規雇用は1,451万人（同23.0%）となっており、非正規雇用のうち「パート・アルバイト」が1,053万人と非正規雇用の72.6%を占めている。非正規雇用のうち男性が431万人（29.7%）、女性が1,021万人（70.4%）と、女性が多数を占めている。非正規雇用の中には、契約期間の定めのある雇用と契約期間の定めのない雇用が約半数ずつ存在している6）。

#### 第2－（1）－1図 就業者の内訳（2002年平均）

第2-(1)-1図 就業者の内訳(2002年平均)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」  
 (注) 括弧なし数字は人数(万人)、括弧内数字は就業者に占める割合(%)。

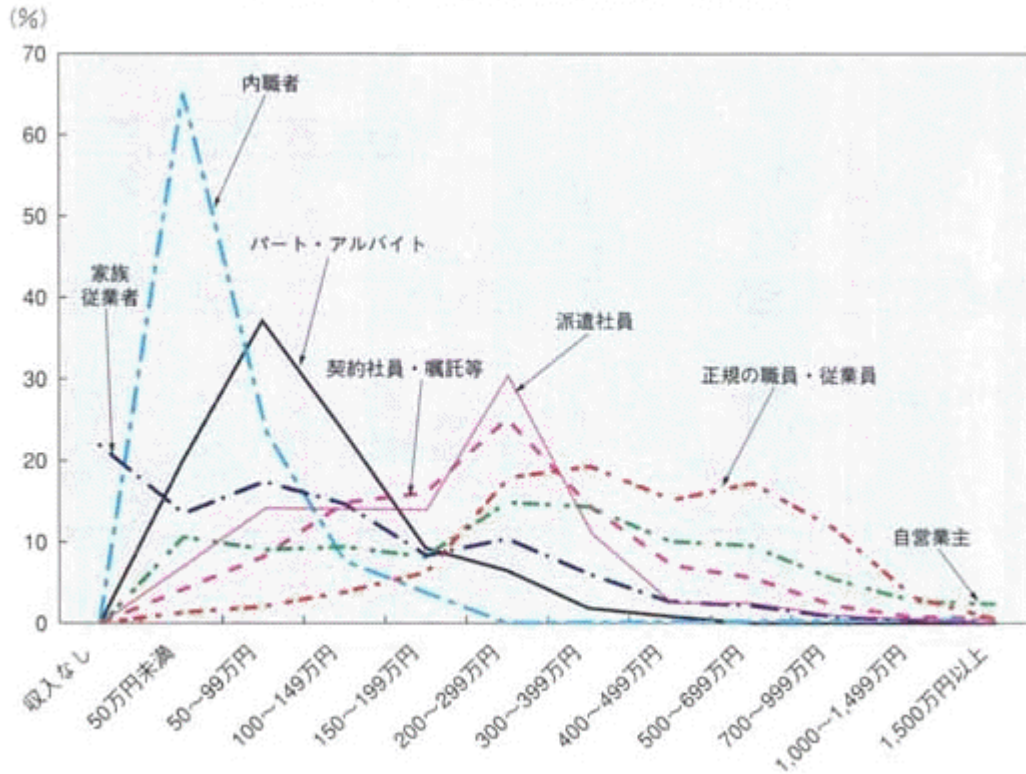
5) 「労働力調査(詳細集計)」では、各就業形態について以下のように定義している。

6) 総務省統計局「就業構造基本調査」(1997年)によると、「パート・アルバイト」、派遣労働者等の非正規雇用のうち常雇が51.3%、臨時・日雇が48.7%となっている。

次に、仕事からの収入<sup>7)</sup>の状況をみると<sup>8)</sup>(第2-(1)-2図)、正規の職員・従業員では200万円以上1,000万円未満の層に8割以上の労働者が集中しているのに対し、「パート・アルバイト」では年収150万円未満に8割以上の労働者が集中している。家族従業者の2割以上は収入がなく、内職者では年収50万円未満が6割以上を占めている。また、年収200万円未満の者が派遣労働者では約半数、契約社員・嘱託等では約4割となっている。自営業主の所得は二極分化しており、年収が少ない層・多い層の双方にかなりの者が存在している。高額所得の自営業主の大半が男性であり、女性の自営業主の多くは年収が少ない<sup>9)</sup>。

第2-(1)-2図 就業形態別年収分布(2002年平均)

第2- (1) -2図 就業形態別年収分布 (2002年平均)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2002年平均)

7) 毎月の給料、賃金、残業手当、チップのほか、期末手当やボーナスなども含めたこの1年間における仕事からの収入総額（税込み）をいう。

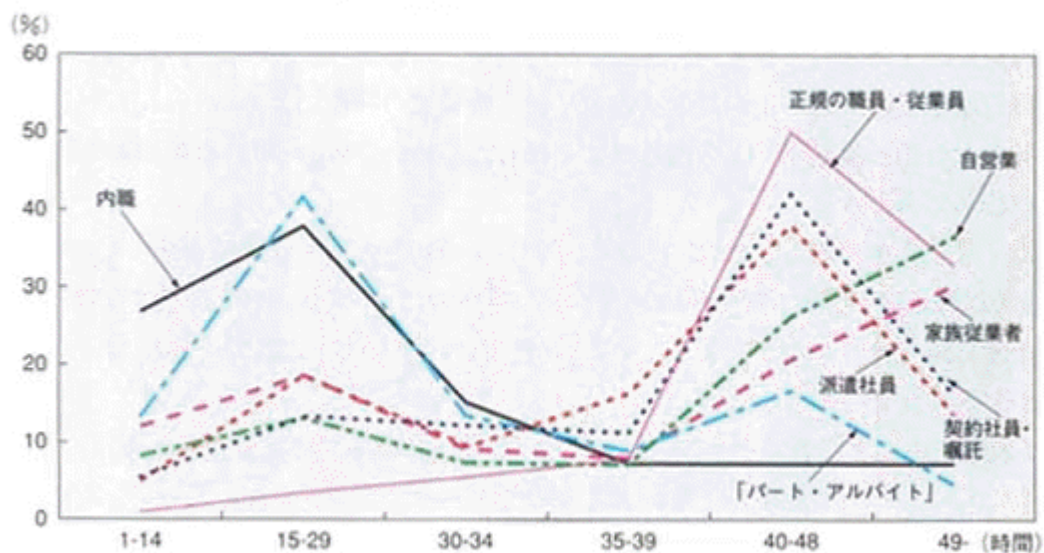
8) 就業形態別の年収については年齢構成の違い等も反映されている点に留意する必要がある。

9) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2002年平均)によると、年収1500万円以上の自営業主15万人のうち、男性は14万人、女性は1万人となっている。

週の労働時間の状況をみると(第2- (1) -3図)、正規の職員・従業員では半数以上が40時間以上49時間未満となっており、49時間以上働く労働者も相当程度存在するのに対し、「パート・アルバイト」では半数以上が30時間未満となっている<sup>10)</sup>。内職者は30時間未満の者が約65%と労働時間の短い者の割合が特に高くなっている。また、契約社員、派遣労働者では40時間以上49時間未満の者の割合が高くなっている。自営業主や家族従業者では週労働時間が49時間以上の者の割合が高くなっている。

第2- (1) -3図 就業形態別週労働時間の分布 (2002年平均)

第2- (1)-3図 就業形態別週労働時間の分布 (2002年平均)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2002年)

10) ただし、「パート・アルバイト」においても週労働時間が49時間以上の者が50万人（「パート・アルバイト」の4.9%）、非正規雇用全体では112万人（非正規雇用の7.9%）存在することに留意する必要がある。

以上のようなことから、正規雇用以外の就業形態をとる者の働き方は、賃金や労働時間といった労働条件面からみても一様ではないが、特に自営業主や家族従業者で労働時間の長い者が多くなっているなど、労働条件が悪い者も相当程度存在している。



## 第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

### 第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

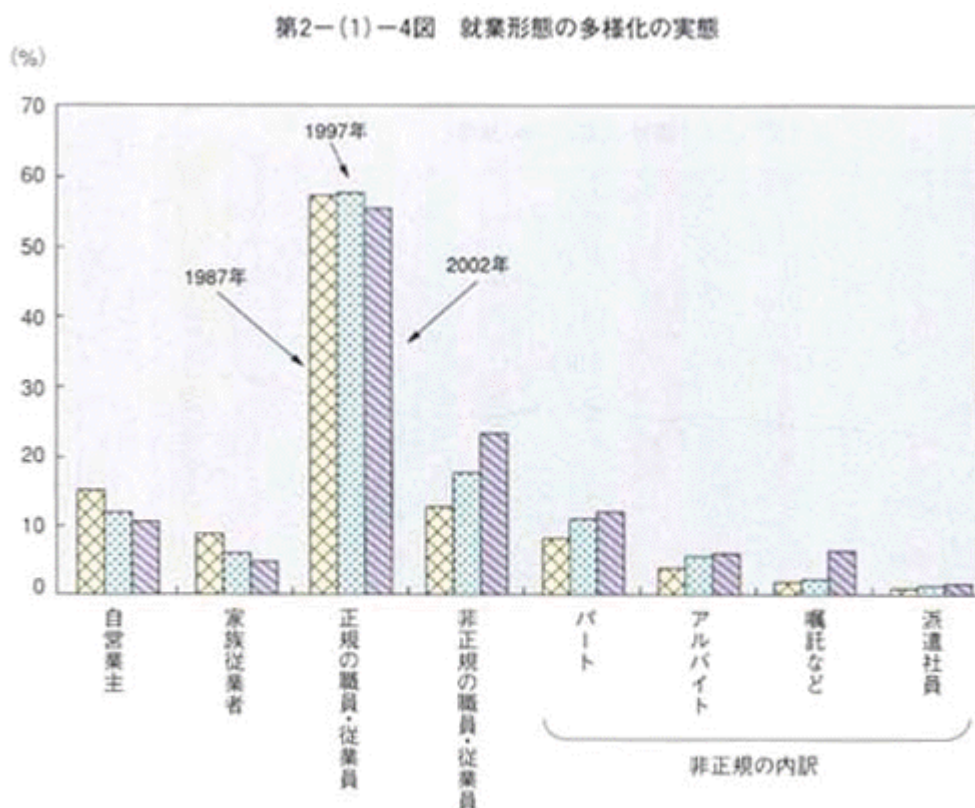
#### 第1節 企業の雇用方針・労働者の就業行動の変化と就業形態の多様化

##### 2) 多様化の進展状況

###### (就業形態の多様化の実態)

1987年、1997年、2002年における就業者全体の就業形態別構成比をみると11) (第2- (1) -4図)、自営業主、家族従業者の割合が低下している一方で、「パート・アルバイト」、嘱託などの非正規雇用の割合は上昇している。また、正規の職員・従業者の割合は1997年から2002年にかけて低下している。派遣労働者については、就業者全体に占める割合は低いものの、1987年の9万人(0.1%)から2002年には43万人(0.7%)となっており、人数・割合ともに上昇している。

#### 第2- (1) -4図 就業形態の多様化の実態



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」  
 (注) 正規の職員・従業者は役員を除いた者である。

11) ここでは、1987年及び1997年については総務省統計局「就業構造基本調査」のデータを用い、2002年については総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」のデータを用いているが、「就業構造基本調査」の有業者の定義が「ふだん仕事をしており、調査時点以降もしていくことになっている者」(usual base)であるのに対し、「労働力調査」の就業者の定義が「調査期間中(月末の1週間)に少しでも収入になる仕事をした人」と「調査期間中仕事を休んでいた人」の合計(actual base)となっていることから、定義が相違することに注意する必要がある。

すなわち、就業形態の多様化は、自営業主等の拡大ではなく、「パート・アルバイト」をはじめとする非正規雇用の増大により進展していることが分かる。

(非正規雇用の時系列推移)

非正規雇用の長期的な時系列推移を、

- 1)雇用期間の面からの分類（臨時雇（雇用契約期間が1か月以上1年以下の者）や日雇（雇用契約期間が1か月未満の者））、
- 2)職場での呼称による「パート・アルバイト」や派遣社員、契約社員等を含む非正規雇用、
- 3)労働時間に着目した短時間雇用者（通例週間就業時間35時間未満<sup>12)</sup>）

といった点から確認してみよう。

---

12) 短時間雇用者という場合、国際的には週間就業時間30時間未満という定義が使われることが多い。

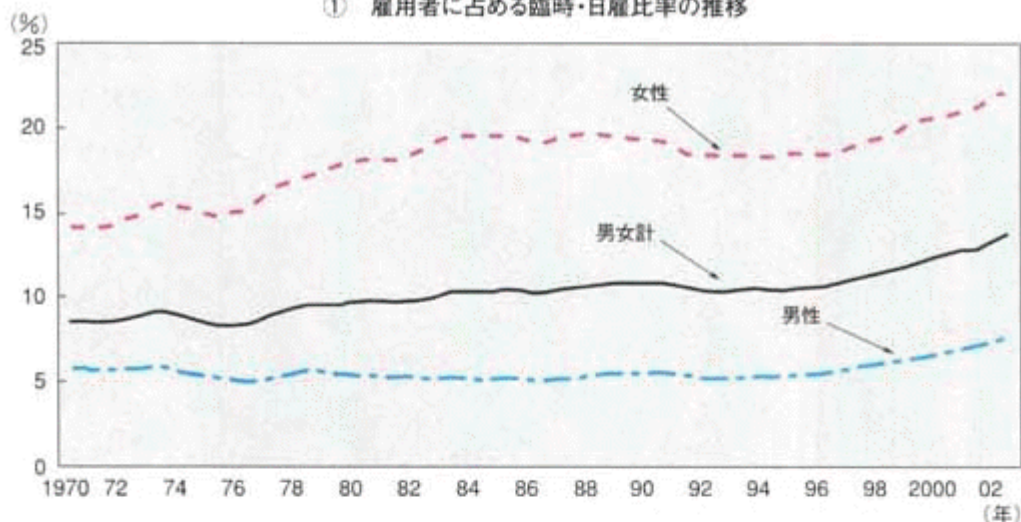
第一に、臨時・日雇比率をみると（第2－（1）－5図1））、1970年代後半以降緩やかな上昇傾向で推移しており、1990年代後半以降には上昇テンポが高まっている。男女別には、男性が1990年代半ばまでほぼ横ばいで推移し1990年代後半以降上昇テンポが高まっている。女性では1970年代半ば以降上昇しており、特に1990年代後半以降、比率が大きく高まっている。

## 第2－（1）－5図 就業形態の多様化の進展状況

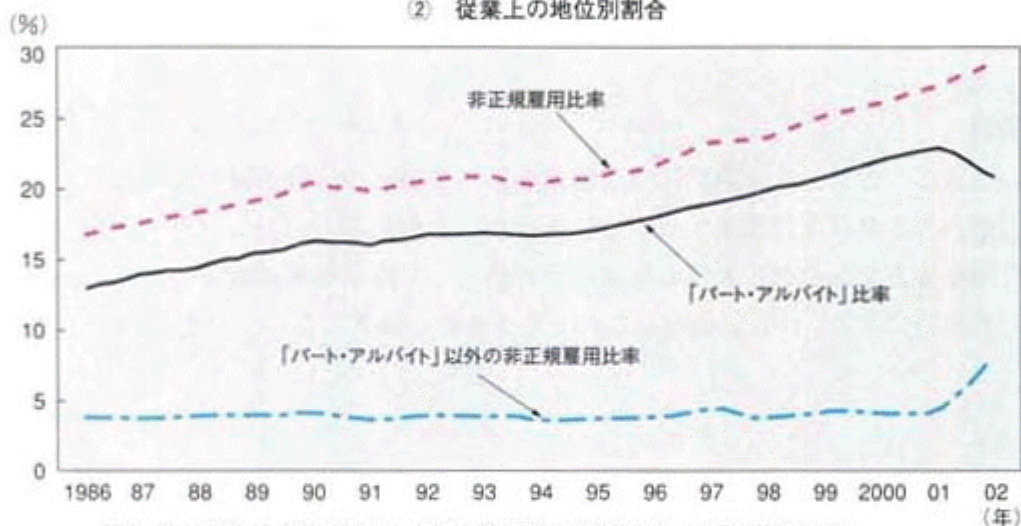


第2-(1)-5図 就業形態の多様化の進展状況

① 雇用者に占める臨時・日雇比率の推移

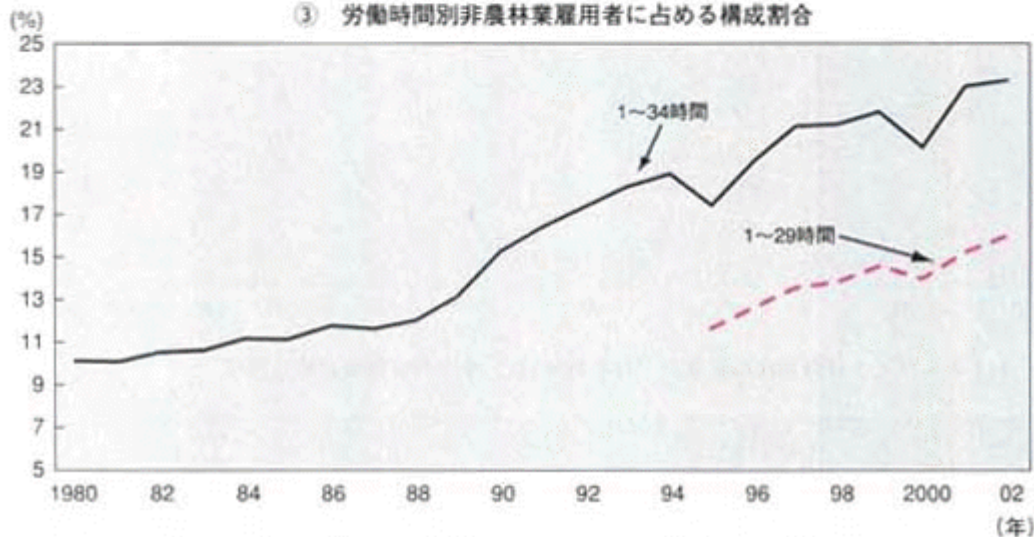


② 従業上の地位別割合



(注) 1) 1986年から2001年までは毎年2月の数値、2002年は1～3月の数値である。  
 2) 役員を除く雇用者に占める比率である。  
 3) 2002年に「パート・アルバイト」比率が低下している理由として、「労働力調査(詳細集計)」の調査票が以前の「労働力調査特別調査」と異なっており、2001年まで「パート」又は「アルバイト」と回答していたような人が、2002年には「契約社員・嘱託」と回答している可能性があることがある。

③ 労働時間別非農林業雇用者に占める構成割合



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」、  
 総務省統計局「労働力調査」

第二に、非正規雇用の比率をみると13) (第2-(1)-5図2)、1986年以降上昇傾向となっているが、この上昇傾向は「パート・アルバイト」の比率の上昇によるものである。これに対して、「パート・アルバイト」以外の非正規雇用比率は2001年までは、雇用者に占める比率はほぼ一定である。男女別にみると、男性の非正規雇用比率は女性に比べて水準は低い14) もの、1990年代後半に比率が高まっている。

---

13) 非農林業における数値である。

---

14) 総務省統計局「労働力調査特別調査」及び総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2002年1~3月)によると、2002年1~3月期の非正規雇用比率は男性で14.8%(1995年で8.5%)、女性で48.2%(1995年で38.4%)となっている。

第三に、1~34時間及び1~29時間労働者比率をみると(第2-(1)-5図3)、1984年から上昇傾向で推移している。特に1988年以降伸び率が高まっており、1980年代後半以降の時短の流れ15)とも関連していると考えられる。男女別にみると、女性で特に1~34時間・1~29時間労働者比率が高くなっている。

---

15) 1988年より改正労働基準法が施行され、週40時間労働時間制が実施された。

以上のことから、就業形態の多様化の流れは中長期的に進展しているが、1990年代後半にやや加速していると考えられる。男女別には女性で特に就業形態の多様化が進展している。

---

---

## 第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

### 第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

#### 第1節 企業の雇用方針・労働者の就業行動の変化と就業形態の多様化

##### 3) 就業形態の多様化の背景

---

非正規雇用の増加の背景を、景気状況も勘案しつつ、労働者側（労働供給側）、企業側（労働需要側）における要因から考えてみる。

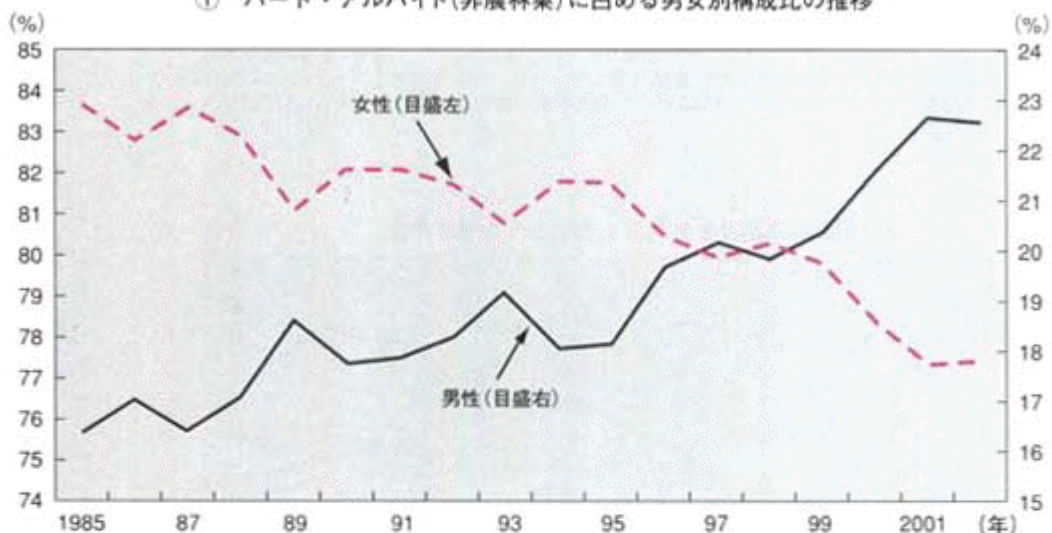
##### （労働者側要因）

労働者側の要因としては、中長期的には、就業形態の多様化の労働者側の要因として、女性、とりわけ主婦層や高齢者層が非正規雇用で就業するようになったことがある。しかし、「パート・アルバイト」（非農林業）に占める男女別構成比をみると、女性の構成比は依然として高いものの低下傾向となっている。一方、男性の構成比が上昇傾向にあり、1995年頃からこのような傾向が顕著になっている（第2-（1）-6図1）。「パート・アルバイト」以外の非正規雇用（非農林業）に占める男女別構成比をみると、女性の構成比が上昇傾向にあり、男性の構成比が低下傾向にある（第2-（1）-6図2）。これは、「パート・アルバイト」、「パート・アルバイト」以外の非正規雇用ともに人数は増加しているものの、「パート・アルバイト」では女性より男性の上昇率が大きく、「パート・アルバイト」以外の非正規雇用では男性より女性の上昇率が大きくなっているからである。

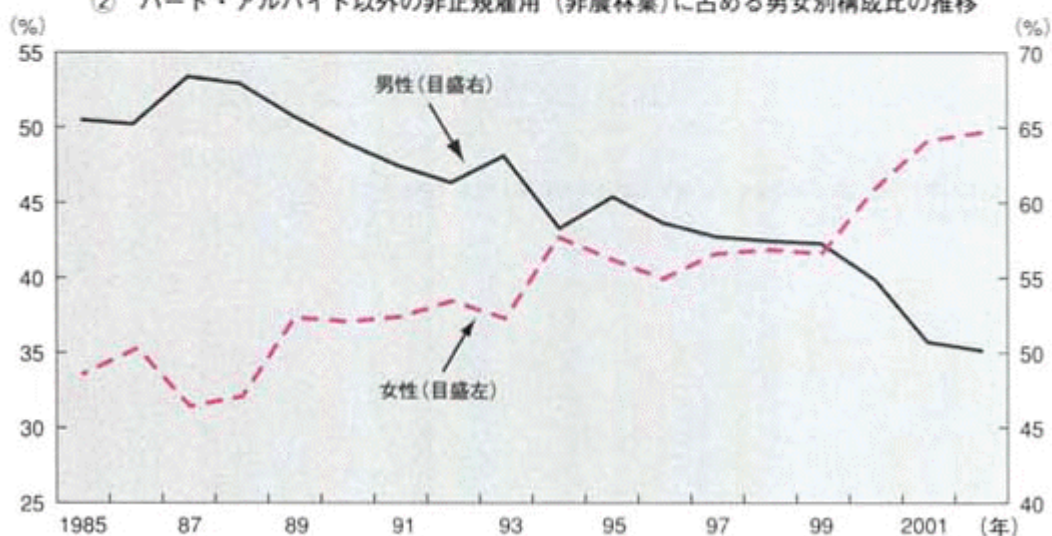
##### 第2-（1）-6図非正規雇用に占める男女別割合

第2-(1)-6図 非正規雇用における男女別割合

① パート・アルバイト(非農林業)における男女別構成比の推移



② パート・アルバイト以外の非正規雇用(非農林業)における男女別構成比の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」  
 (注) 1986年から2001年までは毎年2月の数値、2002年は1～3月の数値である。

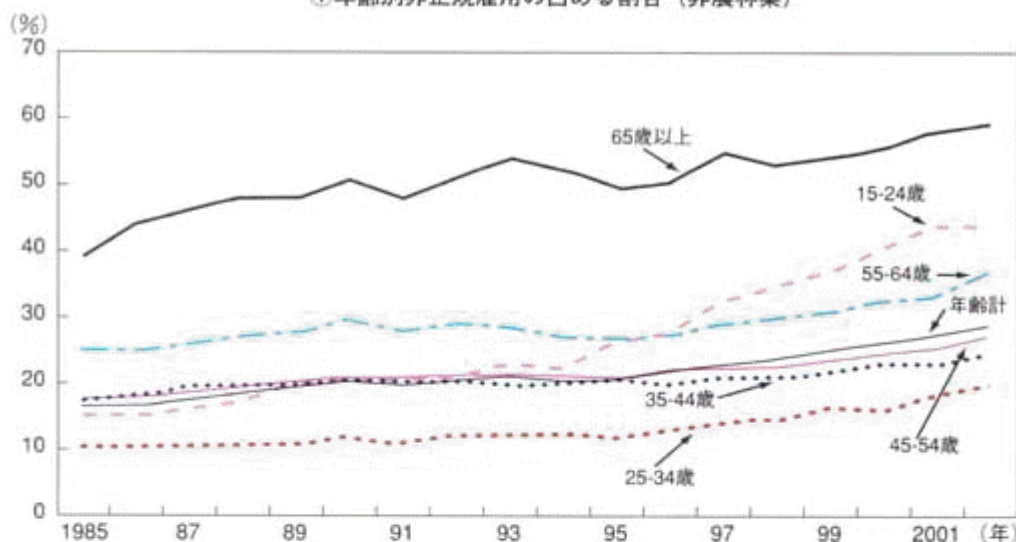
また、年齢別非正規雇用比率(非農林業)をみると(第2-(1)-7図1)、15～24歳層で1994年頃から上昇幅が大きくなっている。その他の年齢層では非正規雇用比率が上昇傾向にあるものの、総じて男性より女性の方が上昇幅が大きくなっている。非正規雇用のうち年齢別「パート・アルバイト」比率(非農林業)をみると(第2-(1)-7図2)、男女計では15～24歳層及び65歳以上で1994年頃より上昇幅が大きくなっている。男女別にみると、男女ともに15～24歳層及び男性の65歳以上で1994年頃より「パート・アルバイト」の比率の上昇幅が大きくなっている。

第2-(1)-7図 非正規雇用における年齢別内訳

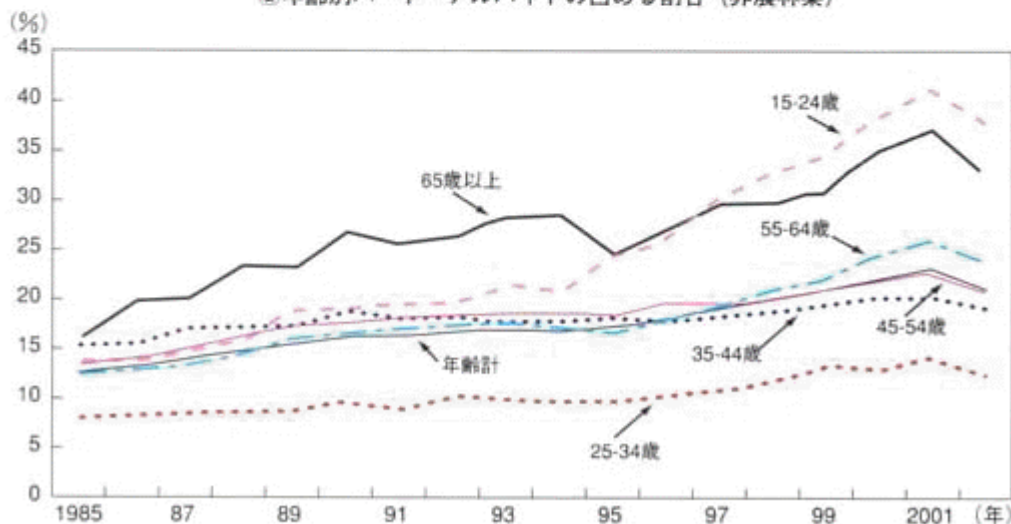


第2-(1)-7図 非正規雇用における年齢別内訳

①年齢別非正規雇用の占める割合（非農林業）



②年齢別パート・アルバイトの占める割合（非農林業）



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」  
 (注) 1986年から2001年までは毎年2月の数値、2002年は1～3月の数値である。

以上のような属性の変化の要因として、第一に、特に若年層で就労に対する価値観が多様化し非正規の雇用形態を希望する労働者<sup>16)</sup>が増加していることが考えられる<sup>17)</sup>。

16) 総務省統計局「労働力調査特別調査」及び同局「労働力調査（詳細集計）」によると、完全失業者のうち「パート・アルバイト」を希望する者は、1985年の34万人（完全失業者の20.7%）から2002年1～3月には102万人（同28.3%）（うち35歳未満では1985年の13万人（35歳未満の完全失業者の18.1%、「パート・アルバイト」を希望する完全失業者（年齢計）の38.2%）から2002年1～3月には41万人（同24.0%、同40.2%））に増加している。

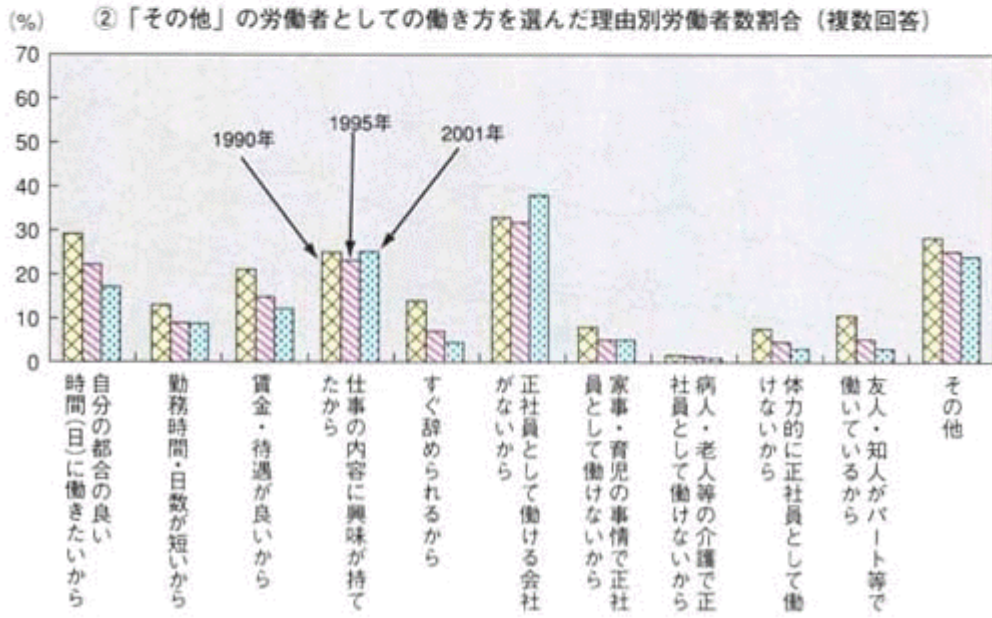
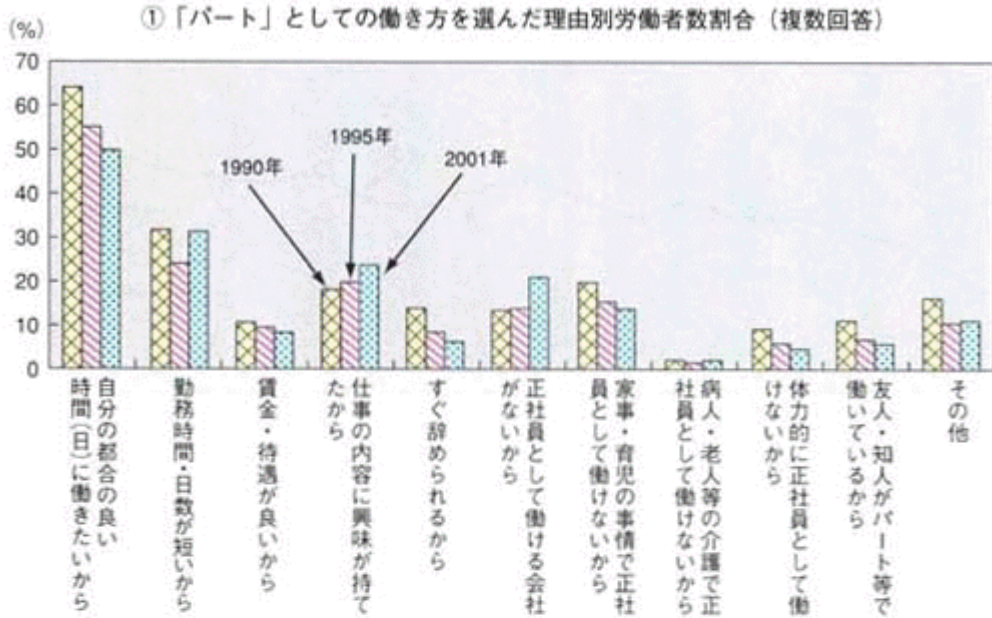
17) この点について、2002年7月のパートタイム労働研究会の最終報告は「一つの方向性として、主に男性が若年、壮年の時期に集中的に働くことで産業社会や家計を支えた時代から、女性や高齢者も含め、幅広い社会構成員がそれぞれのライフスタイルにあわせてゆとりをもって働くことで、社会や家計を支える時代に大きく変化しつつあるということであろう。こうした変化の中で、供給側においても、そのライフステージに応じた多様で柔軟な働き方が選択できることが大きな課題になっていると考えられる」と指摘している。

第二に、最近の傾向として、正社員での雇用機会が減少し、やむなく非正規雇用で就職している者が増加していることが考えられる。特に若年層では新規学卒の就職環境がバブル崩壊後厳しくなっている<sup>18)</sup>ことから、非正規雇用での就業が増えていると考えられる。厚生労働省「パートタイム労働者総

合実態調査」19)により「パート等労働者」としての働き方を選んだ理由をみると(第2-(1)-8図)、「パート」では「自分の都合の良い時間(日)に働きたい」という理由を挙げる者の割合が依然として高いものの減少傾向にあり、2001年には「仕事の内容に興味を持てた」、「正社員として働ける会社がない」という者の割合も上昇している。また、「その他」では「正社員として働ける会社がないから」という者の割合が上昇している。

第2-(1)-8図 「パート等労働者」としての働き方を選んだ理由別労働者割合

第2-(1)-8図 「パート等労働者」としての働き方を選んだ理由別労働者割合



資料出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

18) 文部科学省「学校基本調査」によると大卒の就職率は1991年の81.3%から2002年には56.9%に、短大卒の就職率は1991年の87.0%から2002年には60.3%に低下している。

19) 「パートタイム労働者総合実態調査」では、各就業形態につき以下のように定義している。

55～64歳層及び65歳以上といった高年齢層での非正規雇用割合の上昇については、老後の生活不安や勤労意識の高まり、健康面や職務能力面の向上から、就労する高年齢者が増加しており、正規雇用に比べて雇用需要の多い非正規雇用で就業する人が増加していることが考えられる<sup>20)</sup>。

20) ただし、55～64歳層及び65歳以上といった高年齢層では、非正規雇用のみでなく正規雇用も増加している。正規雇用（非農林業）の人数は55～64歳層で1990年の326万人から2002年平均では403万人（23.6%増）に、65歳以上では1990年の39万人から2002年平均では55万人（41.0%増）に増加している。これに対し、非正規雇用（非農林業）の人数は55～64歳層で1990年の136万人から2002年平均では240万人（76.4%増）に、65歳以上では1990年の30万人から2002年平均では91万人（203.3%増）に増加している。

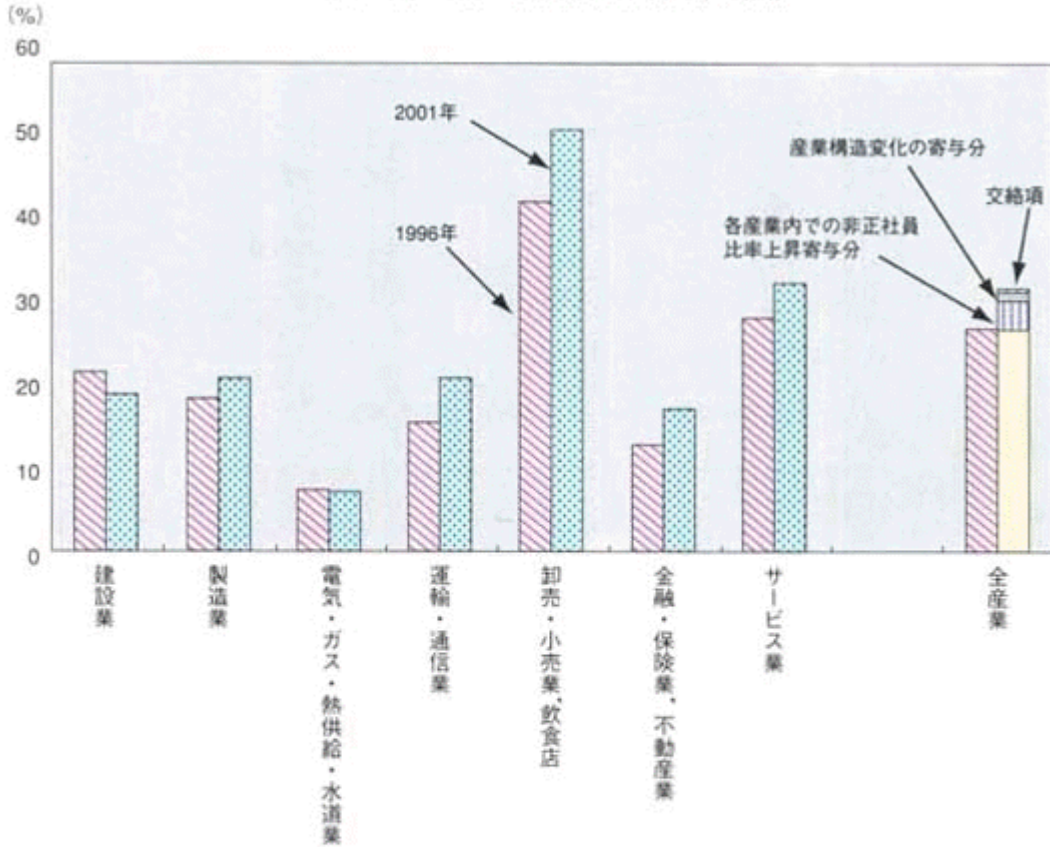
#### （企業側要因）

総務省統計局「事業所・企業統計調査」により、1996年から2001年までの非正規雇用比率（正社員以外の常用雇用及び臨時雇用が役員を除く雇用者に占める割合）を、非正規雇用比率の高い産業における雇用増加による効果（産業構造変化効果）と、各産業内の非正規雇用比率の上昇による効果（産業内変化効果）とに分けてみると、産業構造変化効果による寄与は非正規雇用比率の上昇（5.1%ポイント）の約4分の1（1.1%ポイント）と少なく、約4分の3（3.8%ポイント）は各産業内での上昇によるものとなっている（第2－（1）－9図）。非正規雇用比率は建設業、電気・ガス・熱供給・水道業を除く産業で上昇しており、特に卸売・小売業、飲食店では非正規雇用比率が約50%（2001年）に達している。

#### 第2－（1）－9図 産業別非正社員比率の推移



第2- (1) -9図 産業別非正社員比率の推移



資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」(1996年、2001年)

- (注) 1) 1996年及び2001年の各産業における非正社員比率(有給役員を除く雇用者に占める正規職員以外の職員及び臨時雇用の割合)。  
 2) 産業計の1996年から2001年への増加分に対する寄与の内訳については、産業中分類で、下記の式により産業構成変化の寄与分と、各産業内での非正社員比率上昇の寄与分を計算して算出した。

$$\Delta P = \underbrace{\sum P_j \Delta W_j}_{\text{産業構成変化寄与分}} + \underbrace{\sum \Delta P_j W_j}_{\text{各産業内非正社員比率上昇寄与分}} + \underbrace{\sum \Delta P_j \Delta W_j}_{\text{交絡項}}$$

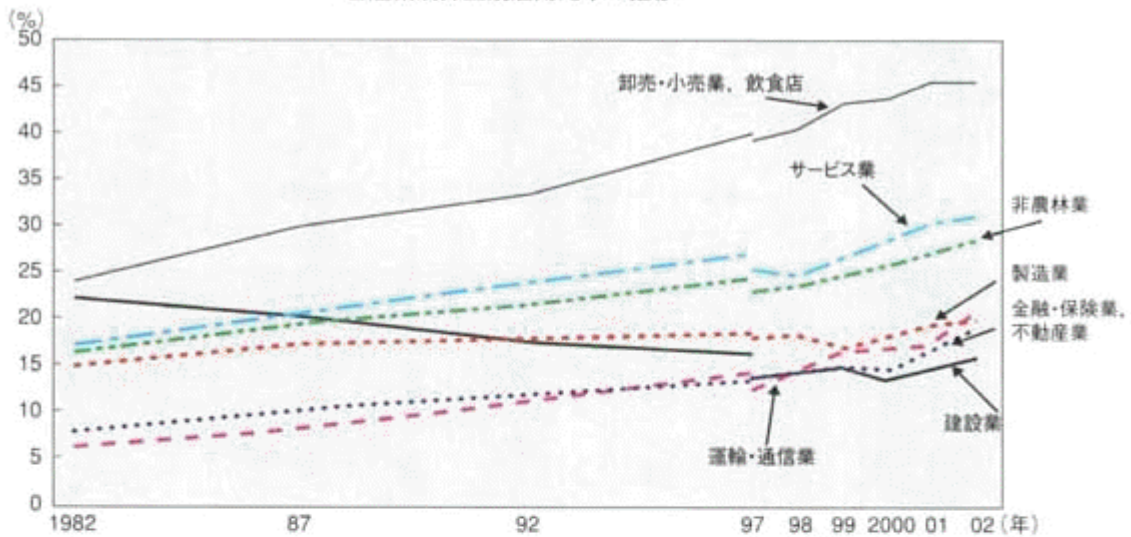
P は産業計の非正社員比率、 $P_j$  ( $j=1,2,3,\dots$ ) は j 産業における非正社員比率。  
 $W_j$  ( $j=1,2,3,\dots$ ) は j 産業の雇用者の全雇用者に占める割合。  
 $\Delta P$ 、 $\Delta P_j$ 、 $\Delta W_j$  はそれぞれ1996年から2001年にかけての P、 $P_j$ 、 $W_j$  の増減幅。

また、産業別の非正規雇用比率については、建設業では日雇労働者の減少から1982年から1987年まで落ち込んでいるものの、1990年代後半にはどの産業でも上昇傾向にある。非正規雇用のうち「パート・アルバイト」の比率をみると、2001年まではどの産業でも上昇傾向にある<sup>21)</sup> (第2- (1) -10図)。

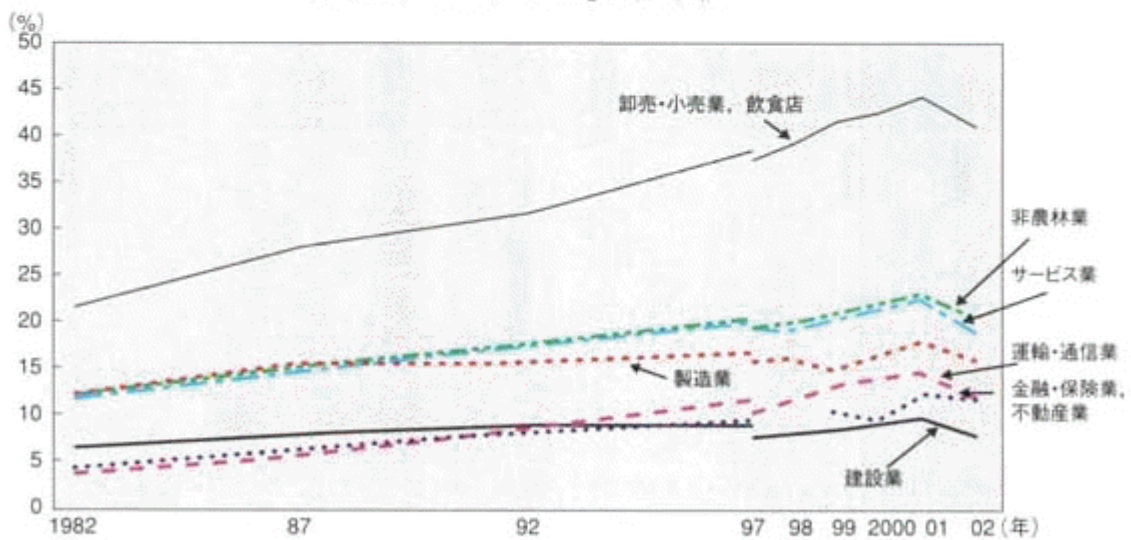
第2- (1) -10図 産業別雇用者に占める非正規雇用等比率の推移

第2- (1) -10図 産業別雇用者に占める非正規雇用等比率の推移

①産業別非正規雇用比率の推移



②産業別「パート・アルバイト」比率の推移



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) 1)1982～1997年は「就業構造基本調査」、1997年から2001年は「労働力調査特別調査(2月調査)」、2002年は「労働力調査(詳細集計)」による。

2)2002年は2002年1～3月の数値。

3)「就業構造基本調査」は5年おきの調査である。

4)金融・保険業、不動産業の1998年の値は集計されていない。

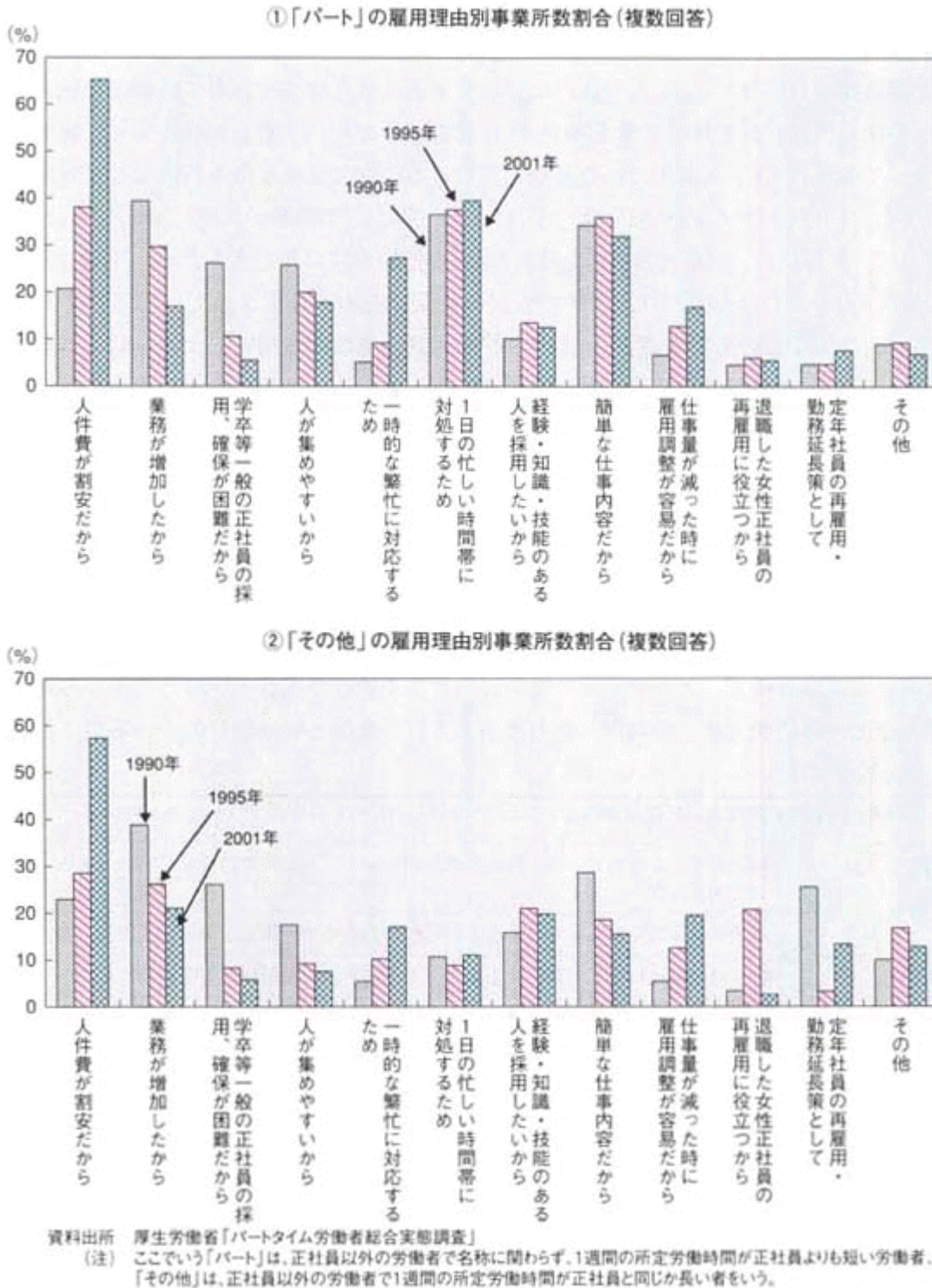
21) 2002年に「パート・アルバイト」比率が低下している理由として、労働力調査(詳細集計)の調査票が以前の労働力調査特別調査と異なっており、2001年まで「パート」または「アルバイト」と回答していたような人が、2002年には「契約社員・嘱託」と回答している可能性があることがある。

産業内の非正規雇用比率の高まりの原因として、まず、個々の企業での非正規雇用の活用の高まりが考えられる。前出「パートタイム労働者総合実態調査」により「パート」及び「その他」の雇用理由別割合を1990年、1995年、2001年で比較してみると(第2- (1) -11図)、「パート」、「その他」ともに「人件費が割安だから」、「一時的な繁忙に対処するため」、「仕事量が減った時に雇用調整が容易だから」が増加している。また、2001年の雇用理由をみると、「パート」では「人件費が割安だから」、「1日の忙しい時間帯に対処するため」等の割合が高く、「その他」では「人件費が割安だから」、「業務が増加したから」等の割合が高くなっている。

第2- (1) -11図 パート等労働者の雇用理由別事業所数割合



第2-(1)-11図 パート等労働者の雇用理由別事業所数割合



「パート」の割合が高い卸売・小売業、飲食店やサービス業では、「パート」の雇用理由として「1日の忙しい時間帯に対処するため」と答える事業所の割合が高くなっており、業務の繁忙に合わせた活用をしていると考えられる。これに対し、製造業では「簡単な仕事だから」とする事業所の割合が高くなっており、業種の特性に応じ非正規雇用の活用理由に差がみられる。

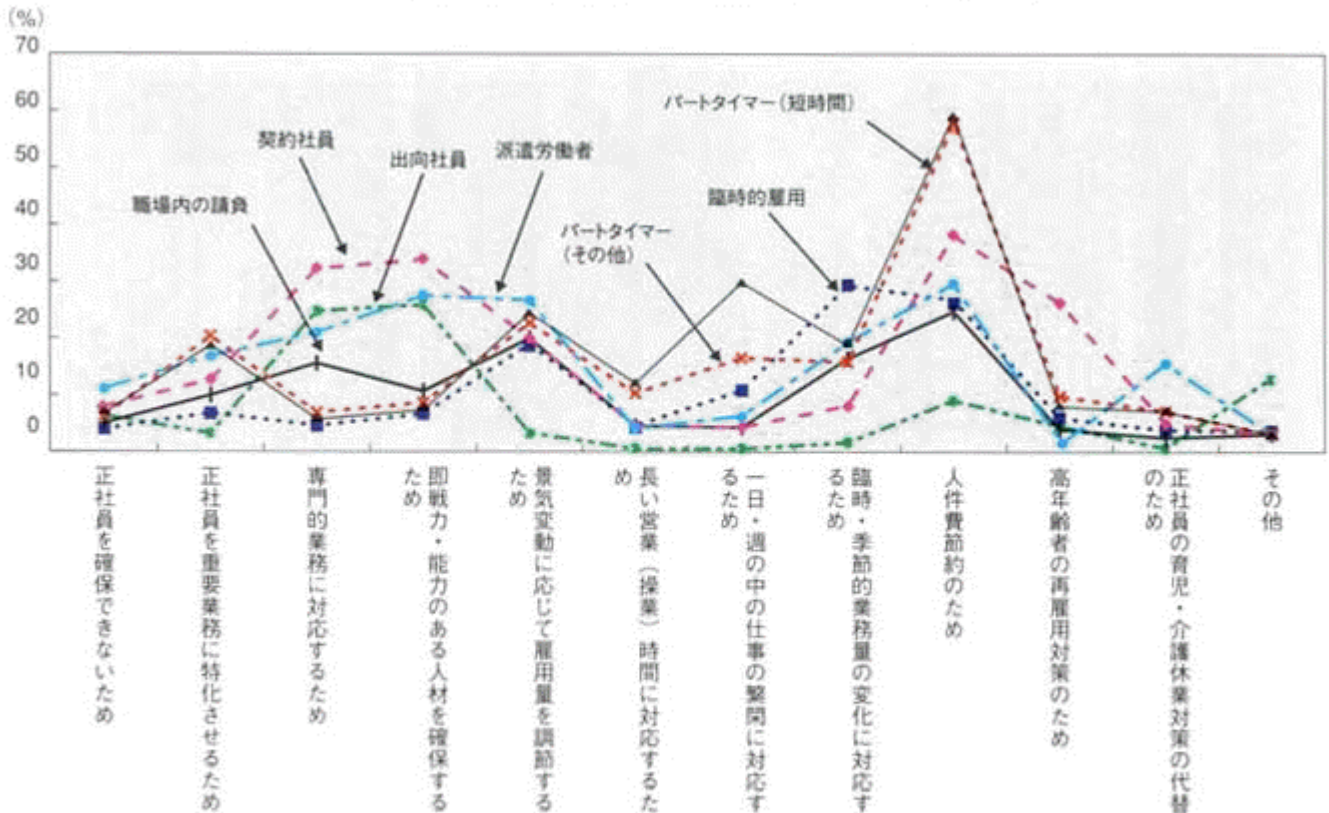
企業規模別に「パート等労働者」の雇用理由別事業所割合をみると、直近の2001年において、特に「その他」について大企業より中小企業で「仕事量が減った時に雇用調整が容易だから」の水準が高くなっており、1990年及び1995年と比べて伸びも大きくなっている(付随統計表第51表)。この要因として、中小企業の景気に対する先行きの不透明感があることが考えられる。

さらに、日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査(企業調

「調査」22) (2003年) (以下「JIL調査(企業調査)」という)で、直近の状況について非正社員を雇用・活用する理由を就業形態別にみると(第2- (1) -12図)、出向社員を除く就業形態で「人件費節約のため」や「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が高くなっており、コスト削減のためや雇用における柔軟性の確保を主な目的として雇用されていると考えられる。また、「パートタイマー(短時間)」では「一日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」が高くなっているのに対して、契約社員、派遣社員、出向社員では「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」も高くなっており、専門的人材の確保のために雇用されていると考えられる。労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、契約社員、臨時的雇用者、派遣社員について非正社員を活用する理由を1994年と1999年で比較すると、「人件費節約のため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」等が特に増加している(付属統計表第52表)。

第2- (1) -12図 いわゆる非正社員を雇用・活用する理由(産業計)

第2- (1) -12図 いわゆる非正社員を雇用・活用する理由(産業計)



資料出所 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査(企業調査)」(2003年)  
 (注) 非正社員の就業形態別に3年前と比較した人数の増減に関する問に回答した企業のみ対象として集計。

22) 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」では、各就業形態につき以下のように定義している。

JIL調査(企業調査)により今後3年間の非正社員の雇用方針と景気や業績の動向の関係をみると、76.2%の企業が非正社員の雇用方針と景気や業績の動向に関係があるとしている。企業規模別にみると、従業員規模が大きい企業ほど今後3年間の非正社員の雇用方針と景気や業績の動向に関連性があるとする割合が高くなっている23)。

23) 今後3年間の非正社員の雇用方針と景気や業績の動向に関係があるとする企業を従業員規模別にみると、100人以上299人以下では73.0%、300人以上499人以下の企業では78.8%、500人以上999人以下の企業では79.9%、1000人以上の企業では80.7%となっている。

以上のようなことから、非正規雇用については、バブル崩壊後の景気低迷からなかなか抜け出せず、景気に対する不透明感が高まる中で、人件費削減や雇用における柔軟性の確保といった目的から雇用される面が強まっている。また、専門的人材、即戦力・能力のある人材の確保といった目的から雇用されている面も強まっていることが分かる。

#### (非自発パートの増加)

厳しい雇用情勢を反映して非自発パート（フルタイムを希望しながらやむなくパート就労を選ぶ者）も増加している。総務省統計局「労働力調査特別調査」により非自発パート<sup>24)</sup>の人数を推計すると、2001年2月において117万人となっている。時系列で見ると1999年に急増している。2001年の非自発パートの男女別内訳をみると、117万人のうち男性が31万人（26.5%）、女性が86万人（73.5%）と女性が多くなっている（第2－（1）－131）。

---

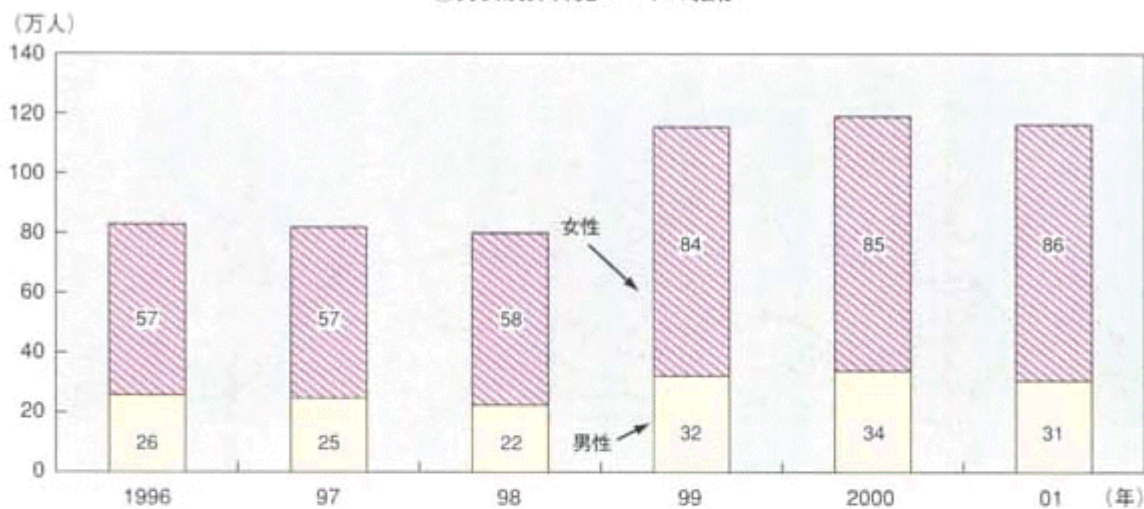
24) ここでの非自発パートの定義は、「週の就業時間が1～34時間の従業者のうち、35時間以上働く希望を持っている者」である。

### 第2－（1）－13図 非自発パートの動向

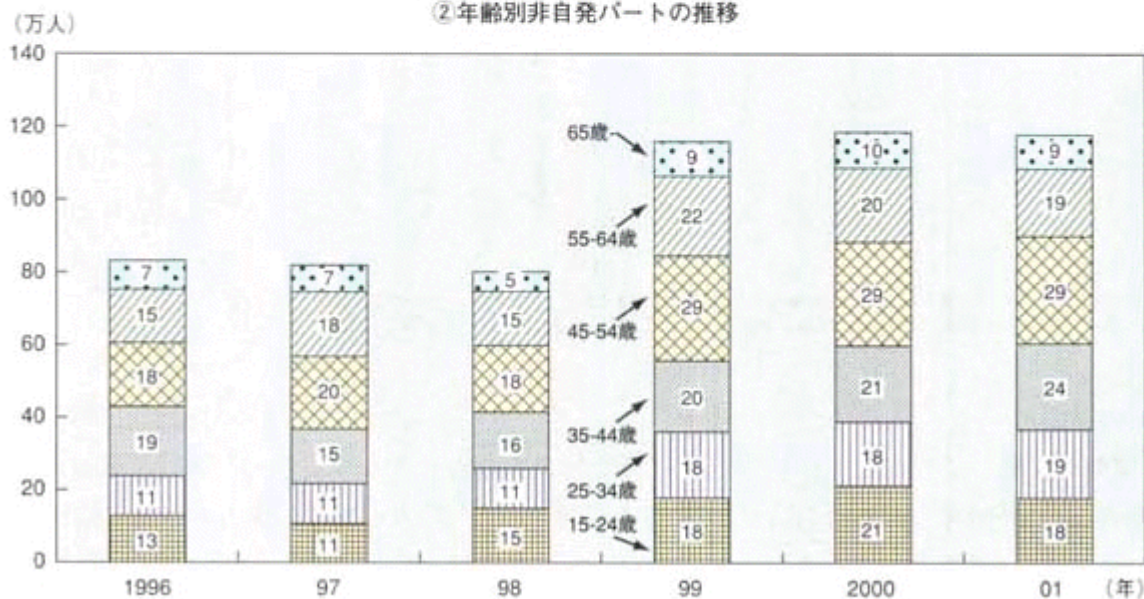


第2-(1)-13図 非自発パートの動向

①男女別非自発パートの推移



②年齢別非自発パートの推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)

(注) ここでは週の就業時間が1~34時間の従業者のうち、35時間以上働く希望を持っている者を非自発パートとしている。

年齢別に35時間未満労働者に対する割合をみると、いずれの年齢層においても非自発パートは増加している(第2-(1)-13図2)。また、15-24歳の若年層(在学中を除く)において、非自発パートの割合が高くなっている。新規学卒者の正社員での採用抑制が行われていることから、非自発パート25)の割合が高くなっていると考えられる。

25) いわゆるフリーターにおいても非自発パートは相当程度存在すると考えられる。フリーターについては第2部第2章第2節を参照。

前出「パートタイム労働者総合実態調査」で「パート等労働者」のうち「正社員になれない」ことに不満を持っている者の割合を年齢別・性別にみると、2001年では特に25歳から59歳までの男性で「正社員になれない」ことに不満を持っている者の割合が高くなっている26)。これらの年齢層は家計を主として支える層と想定されることから、正社員での就業希望が特に強いと考えられる。

26) 性別・年齢計で「正社員になれない」ことに不満を持っている者の割合が12.2%であるのに対し、25歳から59歳までの男性で「正社員になれない」ことに不満を持っている者の割合は39.2%となっている(厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計)。

***(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare***



---

## 第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

### 第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

#### 第1節 企業の雇用方針・労働者の就業行動の変化と就業形態の多様化

##### 4) 多様化が企業活動、正社員に及ぼす影響

---

(企業における多様な人材の活用による影響)

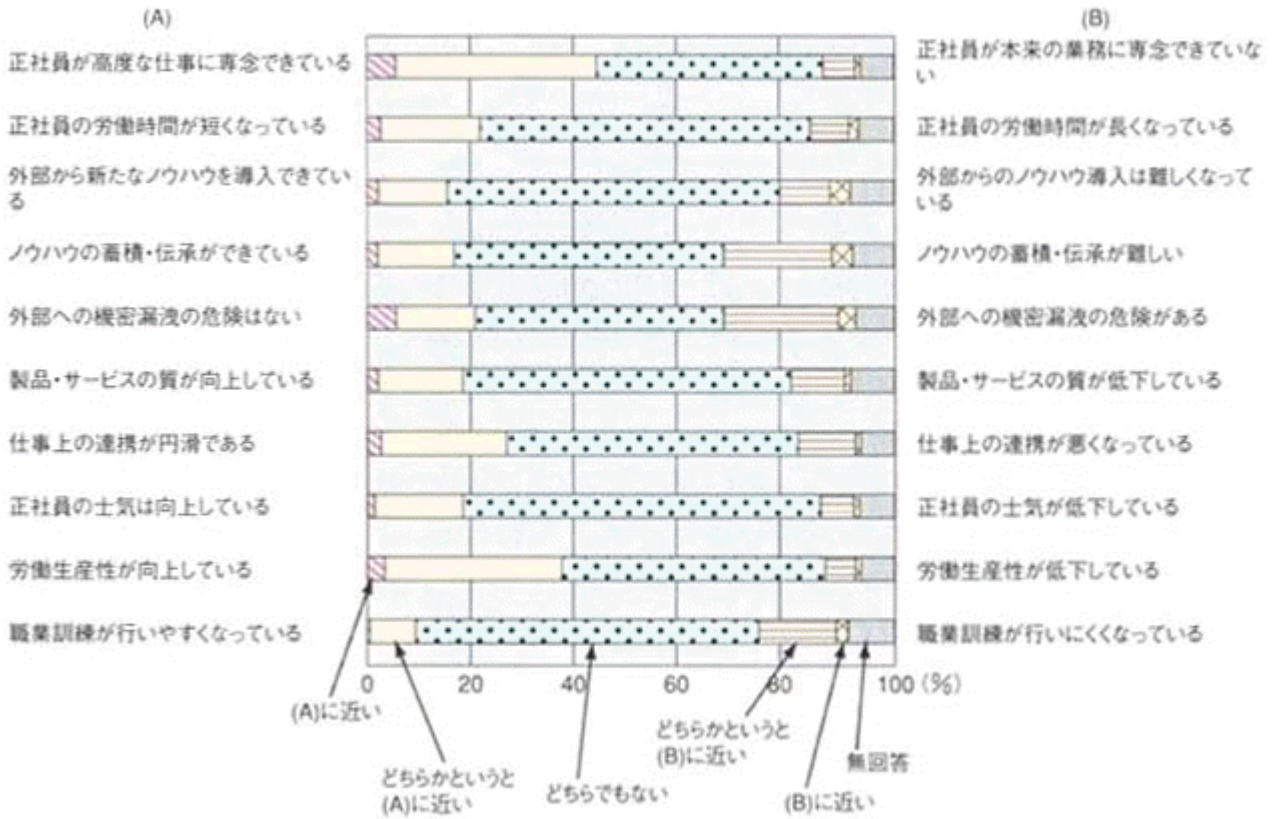
以上みてきたように、マクロの労働市場レベルでは雇用者に占める非正規雇用者の割合が上昇し、雇用形態の多様化が進んでいる。こうした状況で、企業は多様な雇用形態の活用により人件費コストを引き下げるとともに、企業経営にとっても先行き不透明な状況であり、また、企業経営の迅速さが求められる中で雇用における柔軟性を確保するために、「パート・アルバイト」等の活用を進めている。また、専門的業務に対応するため、契約社員や派遣社員等の活用を進めている。

しかしながら、実際のところ、非正規雇用が拡大している中で、非正規雇用と正規雇用がどのように影響を及ぼしているか、あるいは非正規雇用の拡大が企業経営や雇用方針にどのような影響を及ぼしているかについては、依然としてはっきりとしていない。

非正社員の活用により現在企業に生じている影響（長所・短所）についてJIL調査（企業調査）でみると（第2－（1）－14図）、長所としては、「正社員が高度な仕事に専念できている」、「労働生産性が向上している」、「仕事上の連携が円滑である」とする企業の割合が高くなっている。短所としては、「ノウハウの蓄積・伝承ができていない」、「外部への機密漏洩の危険がある」、「職業訓練が行いにくくなっている」とする企業の割合が高くなっている。

第2－（1）－14図 非正社員の活用により現在生じている影響（産業計）

第2- (1) -14図 非正社員の活用により現在生じている影響 (産業計)



資料出所 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査(企業調査)」(2003年)

また、産業別にみると、製造業では「ノウハウの蓄積・伝承ができていない」、「外部への機密漏洩の危険がある」といった短所を挙げる企業の割合が高くなっている。また、小売業、飲食店では「労働生産性が向上している」とする企業の割合が産業計に比べて高くなっており、業務の繁閑等に合わせた非正規雇用の活用を行っていると考えられる。サービス業では「製品・サービスの質が向上している」とする企業の割合が高くなっている。

JIL調査(企業調査)で非正社員の活用上の課題を就業形態別にみると、各就業形態とも「良質な人材の確保」が最も高くなっており、その他では「業務処理能力の向上」や「正社員との職務分担」が総じて高くなっているが(第2- (1) -15表)、いわゆる外部人材についても人材確保の重要性を企業は認識しているといえよう。

第2- (1) -15表 いわゆる非正社員の活用上の課題

第2- (1) -15表 いわゆる非正社員の活用上の課題

	良質な人材の確保	定着性の向上	モラルの向上	時間管理	より高度な活用	業務処理能力の向上	正社員との職務分担	チームワーク力	正社員との人間関係	無回答
契約社員	63.7	14.2	18.0	7.2	24.3	22.0	29.8	15.3	25.0	16.8
パートタイマー(短時間)	47.9	21.4	21.8	31.8	17.0	33.3	28.9	15.7	21.1	17.3
パートタイマー(その他)	49.9	22.2	22.0	22.5	19.7	31.2	35.1	15.3	24.0	17.5
派遣労働者	59.7	13.1	17.0	9.7	21.2	31.6	32.2	19.7	33.6	22.0
職場内の請負社員	52.9	16.4	24.3	9.7	19.5	24.3	28.3	20.4	25.8	50.5

資料出所 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査(企業調査)」(2003年)

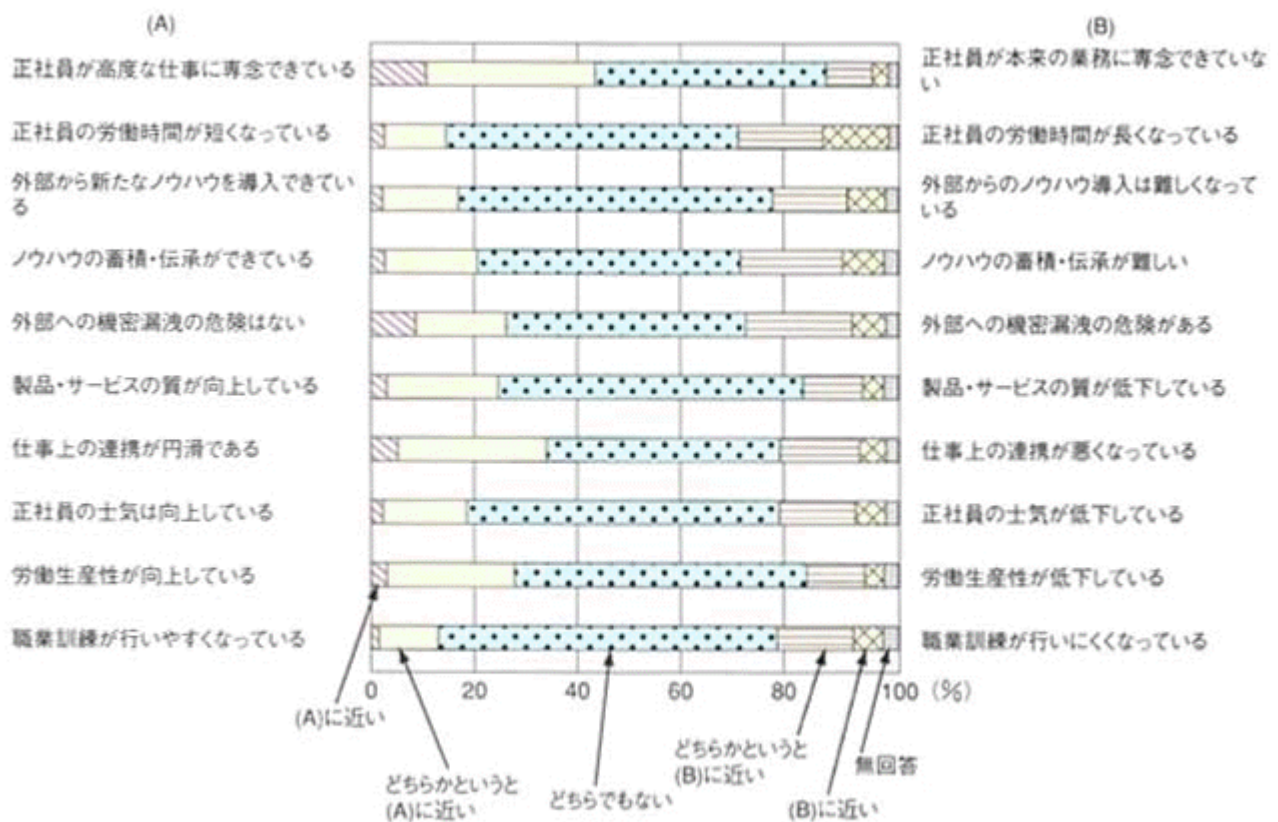
(注) 各非正社員について、現在各就業形態の社員が存在するという企業で、各就業形態についていわゆる非正社員の活用上の課題に回答のあった企業を100とした集計である。

(多様な人材の活用が労働者に与える影響)

実際に働いている人（正社員及び出向社員）が非正社員の活用による企業活動や業務内容への影響（長所・短所）についてどう考えているのかを日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査（就業者調査）」（2003年）でみると（第2-（1）-16図）、長所として、「正社員が高度な仕事に専念できている」、「仕事上の連携が円滑である」、「労働生産性が向上している」とする就業者の割合が高くなっている。これに対して、短所としては、「正社員の労働時間が長くなっている」、「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」、「外部への機密漏洩の危険がある」とする就業者の割合が高くなっている。特に「正社員の労働時間が長くなっている」という点については、企業調査では9.8%であるのに対し、就業者調査では28.8%となっており、非正規雇用をはじめとする外部人材の活用により、特に正社員で労働時間等の負担感が高くなっている可能性がある。

第2-（1）-16図 非正社員の活用により現在生じている影響（就業形態計）

第2-（1）-16図 非正社員の活用により現在生じている影響（就業形態計）



資料出所 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査（就業者調査）」(2003年)  
 (注) 就業形態計は正社員及び出向社員である。

## 第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

### 第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

#### 第1節 企業の雇用方針・労働者の就業行動の変化と就業形態の多様化

##### 5) 総括

以上みてきたように、就業形態の多様化は中長期的な流れであるが、現状の多様化は、企業経営における先行き不透明感の高まり、コスト削減や雇用における柔軟性の確保といった企業側要因から生じている面も大きい。1990年代後半以降、期待成長率が落ち込む中で就業形態の多様化が急速に進展しており、正規雇用を希望しながらやむなく非正規雇用での就労を選ぶ者（非自発パート）も増大している。ただし、経験・知識や専門性を持った非正規雇用も活用されており、企業は、このような面を重視して非正規雇用を増大させる意向も持っていると考えられる。このような新しい流れに対処し、就業形態の多様化が企業及び労働者の双方にとって望ましいものとなるためには、非正規労働者の職業能力の向上等が課題となってくると考えられる。

#### パートタイム労働者等の定義

パートタイム労働者の定義については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）において、「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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされており、本文中では、調査結果の引用・分析箇所でない部分は、この概念をもってパートタイム労働者とする。

調査結果の引用・分析箇所については、各調査における表記及び定義に基づいた記述をしているので、以下を参照されたい。

##### 1 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

- 1)パート等労働者（1990年調査では「いわゆるパート」）：正社員以外の労働者で、パート及びその他に分けられる
- 2)パート（1990年調査では「Aパート」）：正社員以外の労働者（パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等）で、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
- 3)その他（1990年調査では「Bパート」）：正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者
- 4)正社員：いわゆる正規型の労働者で、終身雇用的な長期勤続を前提としている常用労働者

##### 2 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1999年）

- 1)短時間のパート：いわゆる正社員より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。雇用期間は1か月を超えるか、又は定めのない者。
- 2)その他のパート：いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1か月を超えるか、又は定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。
- 3)いわゆる正社員：雇用している労働者のうち特に雇用期間を定めていない者。パートタイマー及び他企業への出向者は除く。

##### 3 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 1)パートタイム労働者：1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者



2)一般労働者：パートタイム労働者以外の労働者

3)労働者：常用労働者（期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者等）

#### 4 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

1)パートタイム労働者：常用労働者のうち1日の所定時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者

2)一般労働者：常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた労働者

3)常用労働者：期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者等

#### 5 厚生労働省「雇用動向調査」

1)パートタイム労働者：上記41)に同じ

2)一般労働者：上記42)に同じ

3)常用労働者：上記43)に同じ

#### 6 総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査（詳細集計）」

1)パート、アルバイト：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている者

2)正規の職員・従業員：勤め先で一般職員あるいは正社員などと呼ばれている者

#### 7 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（2003年）

1)パートタイマー（短時間）：上記21)に同じ

2)パートタイマー（その他）：上記22)に同じ

3)いわゆる正社員：上記23)に同じ

#### 8 (財) 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2001年）

1)パート：正社員以外の労働者で、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者

2)その他：パート以外の非正社員

3)正社員：いわゆる正規型の労働者