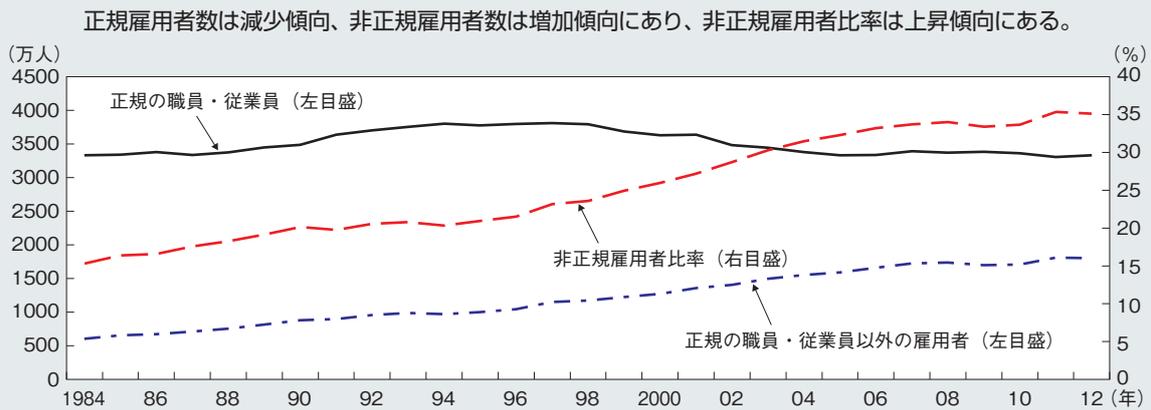


第2-(1)-15図 正規・非正規雇用者数の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)(1985年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(1～3月期平均)(2002～2012年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 勤め先における呼称による分類において、「労働力調査(詳細集計)」の調査票の選択肢では「契約社員・嘱託」及び「その他」とされているものは、「労働力調査特別調査」の調査票においては「その他(嘱託)」と一つの選択肢とされている。  
2) 2011年は補完推計値。

## 非正規労働者の把握のための統計整備について

日本の雇用構造は、時代の変化とともに非正規労働者の割合が雇用者の3割を超え、非正規労働者の中でも、働き方の多様化に伴い、パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員と就業形態が様々である。

これら有期、短時間、派遣など、いわゆる「非正規雇用」の多様性を踏まえつつ、雇用が不安定、経済的自立が困難、職業キャリアの形成が十分でないなど共通する課題に総合的に対応し、一人ひとりの労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する観点から、今後の雇用労働政策のあり方としては、雇用の安定や、公正な待遇の確保などの基本的考え方に基づき、着実に実施することが重要である。

非正規雇用対策を実施するに当たっては、非正規雇用の実態を継続的に把握し、機動的に施策に反映させていくことが重要であり、政府全体として、非正規雇用について、労働者数、労働契約の期間の定めの有無、業務内容、労働時間、賃金など基本的な指標を継続的に把握できるよう、統計調査を整備・充実することが必要である。

一方、政府の統計調査は、大きく分けて世帯調査と事業所調査があるが、両統計調査間では同じ事項を調査する場合でも、統計調査間で定義や範囲が必ずしも一致していない状況にある。これは個人(労働者や失業者など)と事業主といった回答者の立場に応じて設問が設定されているためであるが、統計利用者の視点に立てば、統計調査により非正規労働者の実態を把握しにくくなっているという側面がある。

- |       |   |
|-------|---|
| 世帯調査  | 各世帯に調査票を配布し、就業状態、(パートなど)職場での呼称や労働時間を本人や家族が回答。   |
| 事業所調査 | 事業所に調査票を配布し、各労働者の雇用契約期間や「賃金台帳」などを基に、労務担当者などが回答。 |

また、同じ事業所調査でも調査の目的により調査区分が設定されているため統計調査横断的に同じ区分であるとは限らない。

しかし、統計委員会などの指摘を受け、労働力調査や雇用構造調査などにおいては雇用契約の有期・無期の設問が追加されるなど、一部の統計調査の調査項目では改善がなされるなどの動きがみられる。

今後は、統計委員会などで、非正規労働者の実態把握のための統計整備について更に議論が進められると思われるが、厚生労働省「望ましい働き方ビジョン～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～」において、正規雇用以外の者の把握方法として、3種類の角度から分類し複数の要素を組み合わせて整理することが一つの方策として示されており、ここではその区分での整理の一例を紹介する(下図)。具体的には、①直接雇用/間接雇用(派遣)、②労働契約の期間の定め有無、③所定労働時間で分類するものであるが、これら3つの区分で雇用者を分けてみると、育児等のために短時間就労している正社員やフルタイムパートが把握しにくいという問題点もあるが、有期短時間労働者といった雇用形態別に大まかながら全体像を把握することが可能となる。この区分以外に現在世帯統計では職場での呼称についての設問があるが、呼称については統計利用者が考える非正規労働者のイメージに合っているため引き続き残すべきとの考え方もある。このような、複数の統計において同じ定義・対象区分による統計調査の実施が期待される。

雇用関係 契約期間		直接雇用		派遣	
		無期	有期	無期	有期
所定 労働時間	フルタイム	【無期フルタイム】	【有期フルタイム】	【派遣労働者 (無期フルタイム)】	【派遣労働者 (有期フルタイム)】
	短時間	【無期パート】	【有期パート】	【派遣労働者 (無期短時間)】	【派遣労働者 (有期短時間)】

(注) 必要に応じて、有期の労働者について、さらに「日雇」の区分として1ヶ月未満で区切ることも考えられる。これらの区分(有期/無期、直接/間接、フルタイム/短時間)は仮に設定したものであり、各労働者の名称も仮称である。

## ● 性、年齢別にみた非正規労働者の現状

労働力調査において、2010年の正規雇用者と非正規雇用者の年齢分布をみると、正規雇用者は35～44歳層で930万人(27.7%)と最も多く分布し、年齢が高まるほど少なくなる一方で、非正規雇用者は55～64歳層で387万人(23.6%)と最も多く分布<sup>87</sup>しているが、正規雇用者と比較して均一に分布している(付2-(1)-3表)。

さらに、2010年の非正規雇用者を性・雇用形態別にみると、第2-(1)-16図のとおり、男性については、パートでは55～64歳層、65歳以上層に、派遣社員では25～34歳層に、契約社員・嘱託では55～64歳層に多く分布している。一方女性については、第2-(1)-17図のとおり、パートでは35～44歳層、45～54歳層に、派遣社員では25～34歳層、35～44歳層に多く分布している。

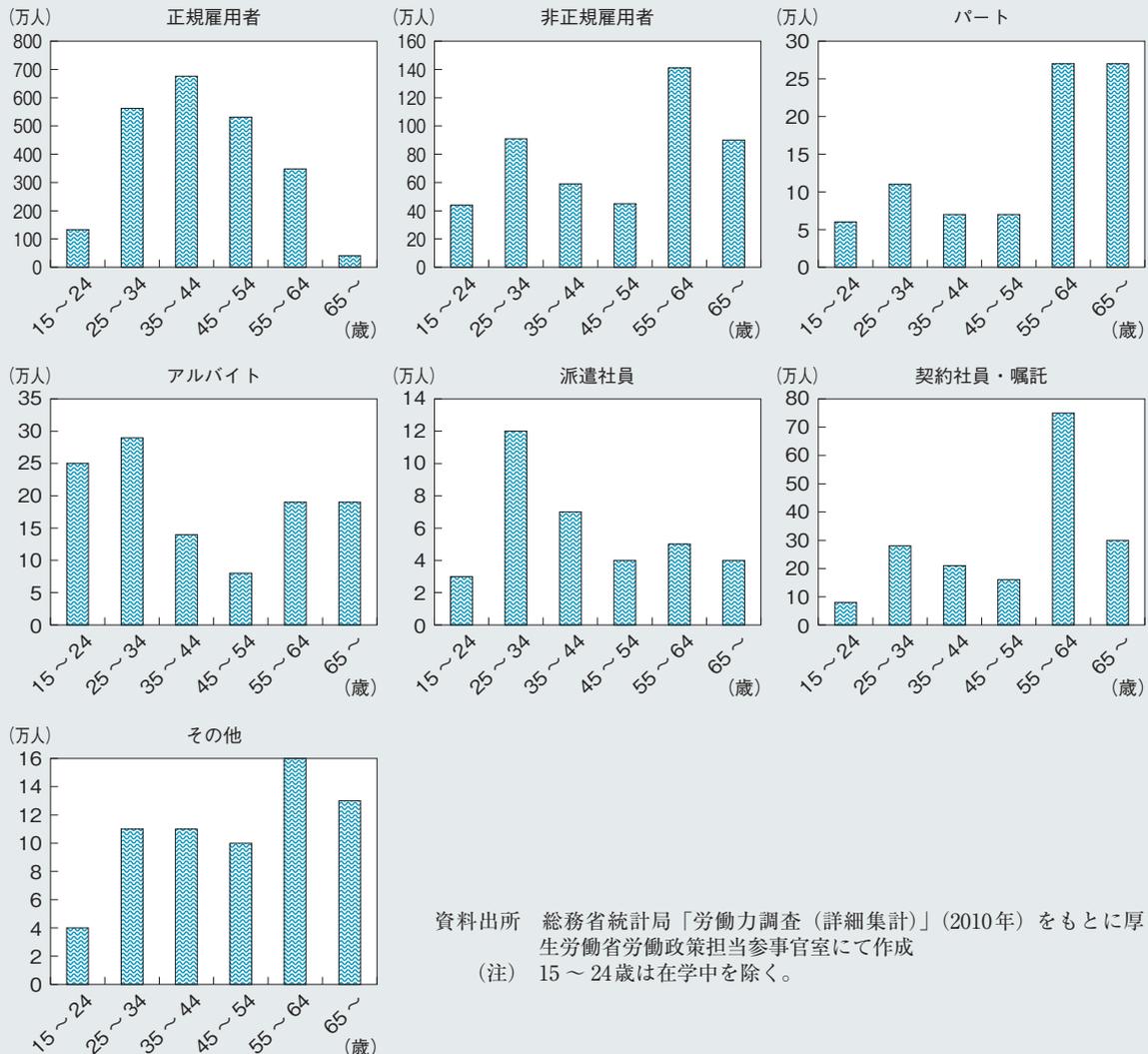
男性では契約社員・嘱託が定年退職後の継続雇用、再雇用の場となっていることがみて取れる。また女性については結婚・出産後、仕事と家庭との両立の観点から、労働時間が相対的に短いパート等で働くことが多いことが反映されている。

非正規雇用者の年齢分布をみると、正規雇用者と比較して相対的に高齢層の割合が高いため、年齢構成の高齢化により非正規雇用者比率が上昇することも考えられる。そこで、第2-(1)-18図により、2003年以降の非正規雇用者比率の変化を雇用者の年齢構成変化要因と年齢階層別非正規雇用者

<sup>87</sup> 同時に若年層(15～24歳層)において1990年代半ばから2000年代のはじめにかけての非正規雇用者比率の上昇幅が相対的に大きくなっていることにも留意が必要である。詳細は第3-(1)-17図を参照。

第2-(1)-16図 雇用形態別雇用者の年齢分布(男性)

男性はパートでは55～64歳層、65歳以上層、派遣社員では25～34歳層、契約社員・嘱託では55～64歳層で多くなっている。



比率変化要因に分解すると、雇用者の年齢構成の変化は非正規雇用者比率の上昇要因となっはいるが、その要因は2005～2007年頃<sup>88</sup>を除くと小さく、大部分が同一年齢階層内の非正規雇用者比率の変化によって説明される。

### ● 非正規雇用者増加の背景

こうした非正規雇用者の増加について、その背景をみていこう。

まず、労働者が非正規雇用を選択した理由についてみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」が38.8%、「家計の補助、学費等を得たいから」が33.2%、「通勤時間が短いから」が25.2%、「正社員として働ける会社になかったから」が22.5%となるなど、多様な理由により選択されていることがわかる(付2-(1)-4表)<sup>89</sup>。

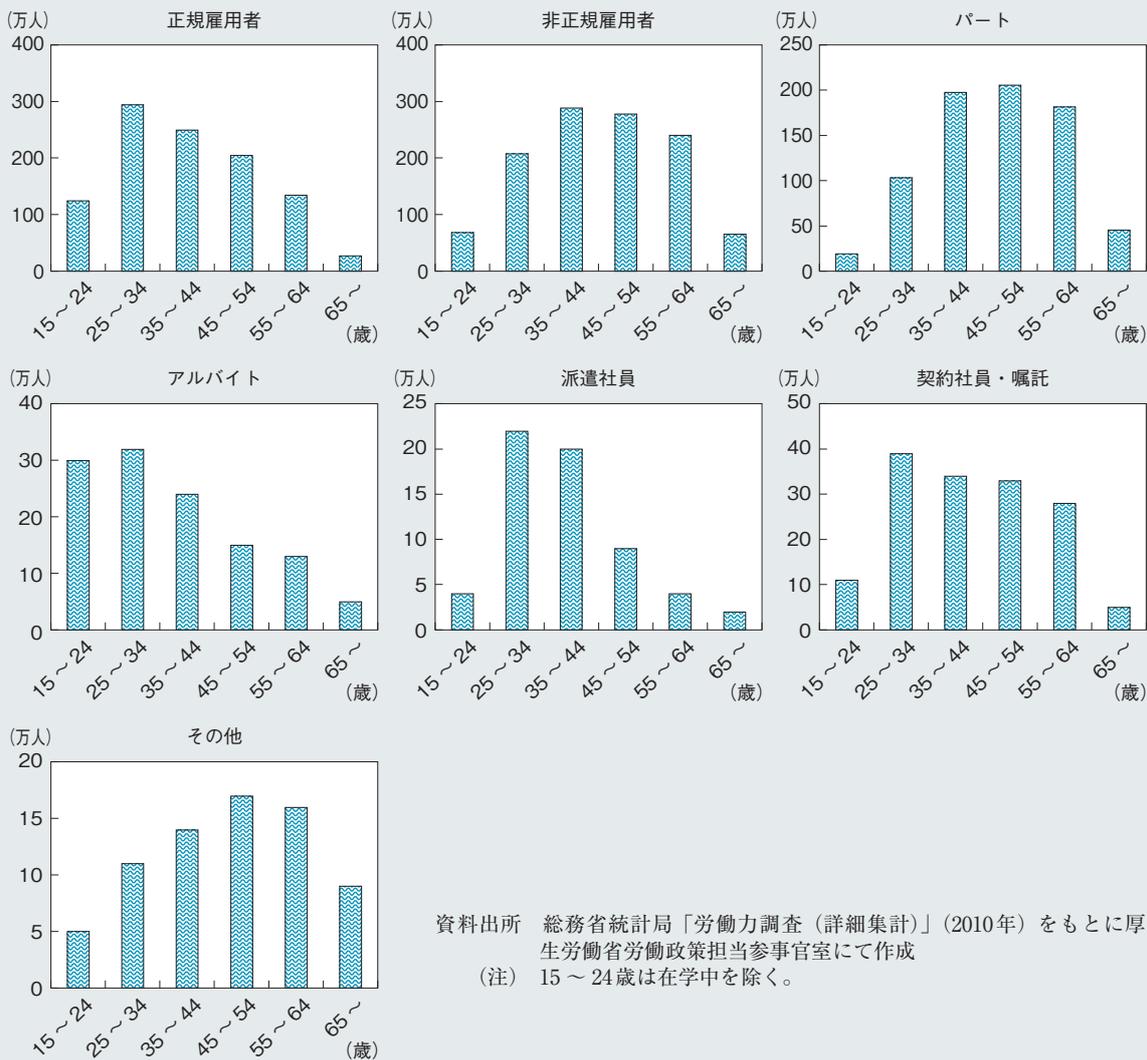
また、企業が非正規雇用者を活用する理由についてみると、「賃金の節約のため」と回答した割合が2003年には51.7%、2007年には40.8%、2010年には43.8%と最も大きな割合となっている

<sup>88</sup> この時期は2006年の改正高齢者雇用安定法の施行を受けて、高齢者雇用の促進が嘱託などの形を中心に進んだ影響があったと考えられる。

<sup>89</sup> 「正社員として働ける会社になかったから」については第2-(1)-30図により後述する。

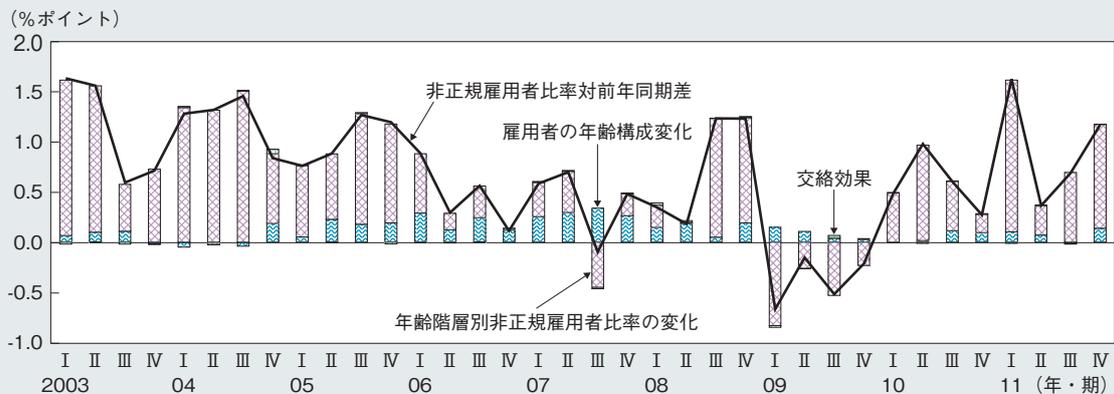
第2-(1)-17図 雇用形態別雇用者の年齢分布(女性)

女性はパートでは35～44歳、45～54歳層で、派遣社員では25～34歳層、35～44歳層で多くなっている。



第2-(1)-18図 非正規雇用者比率変化の要因分解

非正規雇用者比率の変化は大部分が同一年齢層内の非正規雇用者比率の変化によるものである。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
(注) 1) 2011年1～3月期から7～9月期の前年同期差は岩手県、宮城県、福島県を除く。  
2) 非農林業雇用者について作成したもの。  
3) 年齢区分は15～24歳、25～34歳、35～44歳、45～54歳、55～64歳、65歳～の6区分。15～24歳は在学中を除く。  
4) 要因分解は非正規雇用者比率をP、年齢構成比をW、年齢区分をaとして  $\Delta P = \sum (\Delta Pa \times wa) + \sum (\Delta wa \times Pa) + \text{交絡項}$  として求めた。

(付2-(1)-5表)。

また、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が2010年で33.9%、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が2010年で22.9%となるなど、雇用量の柔軟な調整のために非正規雇用を活用する割合も高くなっている。

実際に非正社員の活用が経営の柔軟化に役立っているとした企業にその理由を聞くと、「景気変動に対応して雇用量を調節できるようになった」(38.6%)、「賃金の時間当たり単価が節減できるようになった」(35.5%)の順に高くなっている(付2-(1)-6表)。

なお、男性の高齢者に契約社員・嘱託が多いことを前にみたが、前掲付2-(1)-25表においても、「高齢者の再雇用対策のため」と回答している事業所が2003年の14.2%から2007年の18.9%、2010年の22.9%と上昇傾向にある。

また、雇用形態と雇用契約期間の状況を見ると、非正規雇用者のうち、雇用契約期間が1年超または期間に定めがない「常雇」は、2009年にはリーマンショックの影響による派遣社員の減少を中心として<sup>90</sup>、前年差33万人減と大きく減少したが、2010年には同32万増と増加し、2011年は岩手県、宮城県、福島県を除く44都道府県ベースで42万人増となった。一方で、正規雇用者における「常雇」は2008年以降減少が続いており、正規雇用者が非正規雇用者に代替される傾向が続いていることが推測される(付2-(1)-7表)。

さらに、企業において非正社員に占める常用雇用の割合を常用期間別にみると、常用期間が1年以上である非正社員が8割以上を占める企業は全体の55.2%と半数を上回り、3年以上でも25.2%と4分の1を上回っている(付2-(1)-8表)。

以上から、労働力需要の側からは非正規雇用者が人件費の削減と雇用の調整時における緩衝材として活用される側面もある<sup>91</sup>と言える。

## 各国の非正規雇用と非正規雇用の国際比較について

非正規雇用が増加しているのは日本だけでなく、各国共通の現象であると言われている。一方、非正規雇用の実態は国によって異なっている。そこで、欧米の現状について整理するとともに、非正規雇用者の種類別に国際比較を行った。

### 【日米欧の非正規雇用概念の比較】

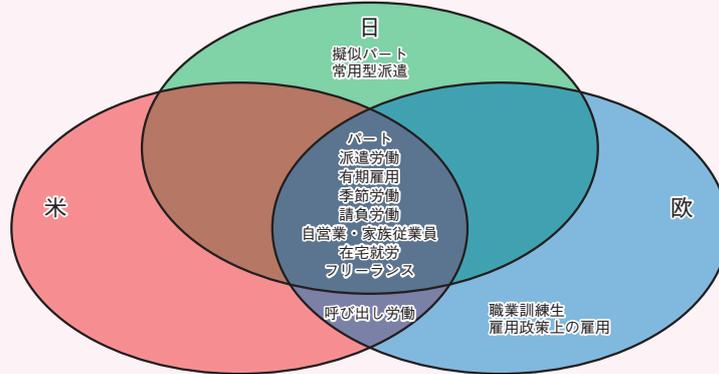
アメリカでは雇用形態・労働条件に関する法規制がほとんどなく、そのときどきの労働市場環境から派生し定着した雇用形態が、非典型雇用の事実上のスタンダードとして存在するのに対し、ヨーロッパでは法規制が重要な役割を担っており、国によって様相は異なるが、非典型雇用形態が法規制の対象となる国が多い。また、日米にない概念として職業訓練生と雇用政策上の雇用という非典型雇用のカテゴリーが存在する。さらにヨーロッパでは、「反社会的な勤務形態」が非典型雇用の概念に含まれる。日米では、深夜勤務や交替勤務であってもフルタイムで長期雇用であれば、通常典型雇用とみなされる。

<sup>90</sup> 2008年から2009年にかけて、常用雇用の非正規雇用者はパートアルバイトが617万人→612万人(5万人減)、労働者派遣事業所の派遣社員84万人→63万人(21万人減)、契約社員・嘱託210万人→206万人(4万人減)、その他81万人→78万人(3万人減)となっており、非正規雇用者992万人→959万人(33万人減)の減少の約3分の2が派遣社員の減少によるものである。リーマンショックの際の労働者派遣事業所の派遣社員の雇用者数変化と、失業の状況については付2-(1)-19図を参照。

<sup>91</sup> 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司(2011)「非正規労働者はなぜ増えたか」においては、産業構成変化や生産物需要の不確実性の上昇により、非正規雇用者が雇用調整のバッファー(緩衝材)として活用されたとしている。また、砂田充・樋口美雄・阿部正浩(2004)「情報化が正規労働者比率へ与える影響」においては、情報通信技術が導入され、社内業務の標準化によって、正規労働者の相対的な需要が減少したという側面もあるとしている。

日本の統計上、及び実態として存在する「労働時間の長短を問わず勤め先での呼称によって定義される『パートタイマー、アルバイト』」、いわゆる「呼称パート」「疑似パート」については、欧米から見ると理解しにくい概念である。また、欧米では派遣労働は一般的に数カ月程度の短期の就業形態であるのに比べ、日本の派遣労働には「常用型」という制度的区分があり、「登録型」に対して典型雇用に関わりなく近いカテゴリーといえる。

図 非典型雇用の概念の異同



小倉一哉「非典型雇用の概念と現状－国際比較を中心に」(2004)による

### 【アメリカ】

#### ○ 定義

アメリカでは非典型雇用を意味する用語として、コンティンジェントワーク (Contingent work) が使われる。労働統計局 (BLS) はコンティンジェントワークを「労働者が、長期雇用のための明示的もしくは暗黙の雇用契約を持っていない場合」と定義し、独立請負業者、日雇い (On-call) 労働者、派遣労働者、請負企業の労働者の4種類が含まれる。さらに、自営業者と正規のパートタイム労働者を含めて非典型雇用 (Non-standard work) ということがある。コンティンジェントワークは、あくまで契約形態による分類で労働時間概念はなく、アメリカではパートタイムの大半が安定雇用であるためコンティンジェントとはみなされていない。パートタイム労働者は、普段の就業時間が週35時間未満の者である。

#### ○ 均等処遇

異なる雇用形態間の均等待遇原則は法制化されていない。アメリカでの不平等とは人種や性、年齢といった自分で選択できないものであり、フルタイム、パートタイムといった雇用は選択の結果、雇用形態は企業と労働者との間の契約で取り決められたものだから、政府が法律で介入することはしないという考え方による。

産業別労働組合内でペイ・エクイティ原則が整備されているならば、同じ仕事をしながら賃金に大きな差が出るということはない。しかし、労働組合や日雇い労働者のための「労働者センター」への組織は最近始まったことであり、似たような仕事をこなしている場合にも賃金、有給休暇、週の労働時間調整、職業訓練の機会、福利厚生といった面での格差が報告されている。

## 【ヨーロッパ】

## ○ 定義

ヨーロッパではAtypical Employmentという言葉が用いられることが多く、①パートタイム、②有期雇用、③中間的雇用（派遣労働）、④季節的雇用、⑤偶発的雇用（Casual employment：不規則な短期雇用）、⑥交代制、深夜・休日労働、⑦呼び出し労働、⑧単独業主、⑨家族従業員、⑩在宅就労などが含まれるが、その意味するものは国によって同じではない。パートタイム労働の定義には、法律や労働協約などによる制度的な定義と統計調査上の定義とがあり、どちらも国によって異なるが、統計上の定義についてはEUでは週30時間未満の者としており、各国の定義に影響を与えていると考えられる。なお、オランダではパートタイムは既に非正規（非典型）雇用とはみなされていない。

## ○ 均等処遇

EU指令は、1997年にフルタイムとパートタイム労働者の待遇均等化を、1999年に有期雇用者と常用雇用者の待遇均等化を課しており、EU諸国においては法制度的には均等処遇が保障されている。

EU内では非正規雇用の保護が弱い国である英国においても、2000年にパートタイム労働者規則が成立し、有期労働者、派遣労働者についても不利益取扱を防止する規則整備が進められてきた。しかし、実際には属性を調整しても賃金格差は存在しており、その小さくない部分がパートタイム雇用が低賃金の職業に集中しているといった構造要因によるとの研究がある。

ドイツでは、法定の同一労働同一賃金に労働協約による逸脱が認められており、また法定最低賃金がないこともあり、実際には賃金格差は存在する。特に、僅少雇用（月額800ユーロ以下のミディジョブ、同400ユーロ以下のミニジョブからなるパートタイム労働。社会保険料と税を雇用主だけが負担する）や派遣労働で標準雇用との賃金格差が大きく、低所得就業者が公的給付金を受け取っていることがその一因と考えられている。

フランスでは、無期雇用、有期雇用、テンポラリー雇用についても、公式には法律で均等な処遇が保障されており、テンポラリー雇用は不安定手当を受けることや、年次休暇の買取りを求めることが出来る。しかし現実には、特に組合が存在しない場合、違法な慣行が横行しており、また正規労働者と均等処遇されたとしても、非正規雇用が主に低条件、低技能の仕事で活用されているという構造上の問題が格差となって表れる。

職業訓練を受ける機会についても、法定で均等処遇が定められている国においても正規雇用との間に格差が認められている。

## ○ 正規雇用への移行

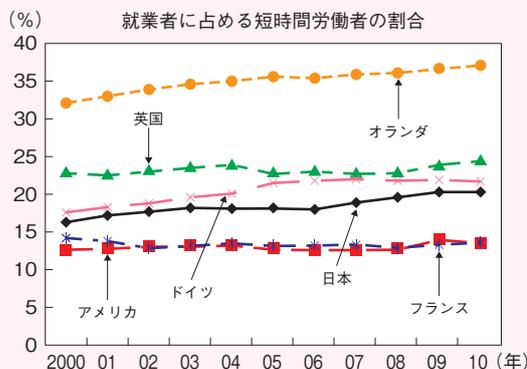
英国では、派遣雇用者に雇用者としての地位を提供することが義務付けられていない。多くの国で定期雇用は正規雇用への試用期間としての位置づけが認められる一方で、現実に登用されている割合はごく少ないことが報告されている。

## 【非正規雇用者比率の国際比較について】

非正規雇用者比率について種類別に欧米諸国と国際比較を行うと、短時間労働者の割合はオランダ、英国などが高くなっている（前述のとおりオランダは非正規雇用者とみなされていないことに留意）。

テンポラリー労働者の割合はオランダ、フランス、ドイツなどで相対的に高い一方、アメリカ、英国では低くなっている。

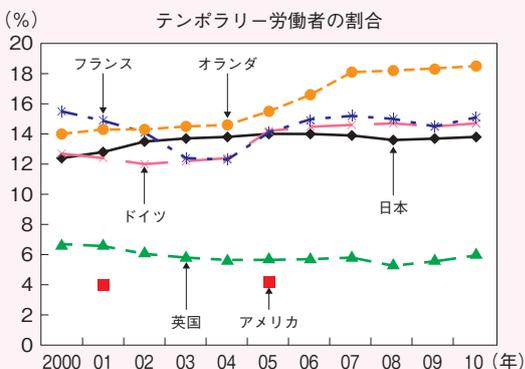
派遣労働者はその他の形態と比較すると低い割合となっているが、英国、オランダなどで相対的に高くなっている。なお、日本ではリーマンショックの影響を受けて、2008年から2009年にかけて割合が低下したが、同時期には日本以外の国でも低下がみられている。



資料出所 OECD Database (<http://stats.oecd.org/>)

“Labour Force Statistics” 2012年1月現在

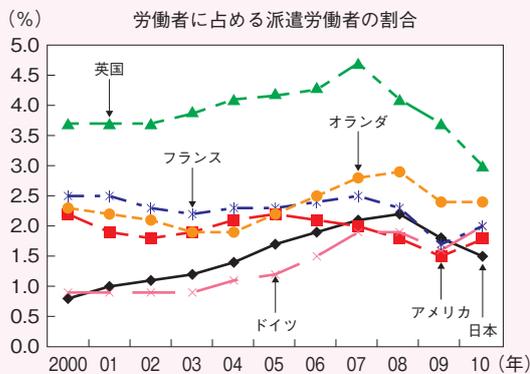
- (注) 1) 短時間労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。  
 2) 日本の労働時間は通常の労働時間ではなく、実労働時間。なお、2000年は総務省統計局「労働力調査」により算出。アメリカは賃金・給与労働者のみを対象。英国、ドイツ、フランス、オランダは所定外労働時間又は残業時間を含む。



資料出所 OECD Database (<http://stats.oecd.org/>)

“Employment by permanency of the job” 2012年1月現在

- (注) テンポラリー労働者の割合の定義は国により異なる。  
 1) 日本については、労働力調査ベースの非農林雇用者（臨時・日雇を含む）。  
 2) アメリカについては、CPS supplement on Contingent and Alternative Employment Arrangements (2月) による推計値。対象労働者の範囲は広範。雇用契約の継続が可能であるにもかかわらず自己都合により離職が見込まれる者を除き、雇用の継続が見込まれない全賃金・俸給労働者が対象。派遣労働者、契約労働者、また、特定企業の業務を1年以下の期間を定めて請負う自営業者及び独立請負人も含まれる。  
 3) 英国、ドイツ、フランス、オランダについては、Eurostat/European Labour Force Surveyによる4月推計値。労使双方の合意により、特定日、役務の完成、あるいは代替要員による臨時的な補充がなされていた被用者の復帰など客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。期間の定めのある雇用契約の場合、終了条件が記載されるのが一般的。具体的には、臨時・季節雇用、派遣雇用、特定の訓練・養成契約に基づく労働者等が対象。



資料出所 CIETT (2011) Agency Work Key Indicators

(注) Agency work penetration rate. 常用雇用換算された派遣労働者の従業者総数に占める割合。国によって定義等が異なる場合があるので、比較には注意を要する。

(出典) (独) 労働政策研究・研修機構 (2012) 「2012 データブック 国際労働比較」他 (各年参照)

(参考資料)

JILPT 資料シリーズNo.79 (2010)「欧米における非正規雇用の現状と課題」－独仏英米をとりあげて－ <http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/10-079.htm>

JILPT 第51回労働政策フォーラム「非正規雇用の国際比較～欧米諸国の最近の動向～」(2011) 開催報告 [http://www.jil.go.jp/event/ro\\_forum/20110225/houkoku/index.htm](http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20110225/houkoku/index.htm)

天瀬光二(2012)「欧米主要国における非正規雇用の現状と課題」JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ③『非正規就業の実態とその政策課題』第8章

小倉一哉(2002)「非典型雇用の国際比較」 [http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2002120025\\_ZEN.htm](http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2002120025_ZEN.htm)

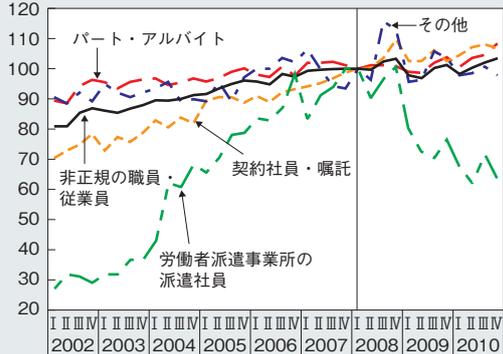
小倉一哉(2004)「非典型雇用の概念と現状－国際比較を中心に」JILPT 第3回 北東アジア労働フォーラム(日中韓ワークショップ)「非典型雇用問題の現状と課題」資料 <http://www.jil.go.jp/institute/kokusai/2004/documents/200505Ogura.pdf>

(独)労働政策研究・研修機構(2012)「データブック国際労働比較(2012)」、他(各年参照)

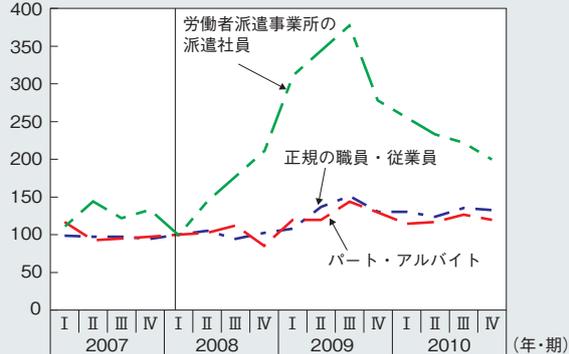
### 第2-(1)-19図 景気後退により影響を受けた派遣社員

2008年1～3月期まで大幅に増加していた労働者派遣事業所の派遣社員は、2008年10～12月期以降は大きく減少し、失業者の増加につながっている。

(2008 I=100) (雇用形態別雇用者数の推移)



(2008 I=100) (前職別完全失業者数の推移)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

### ● 経済的自立が困難な非正規雇用者の雇用不安定と賃金状況

ここまで非正規雇用の増加と年齢属性などの現状についてみてきたが、非正規雇用をめぐる様々な問題や課題<sup>92</sup>が指摘されており、以下順にみていく。

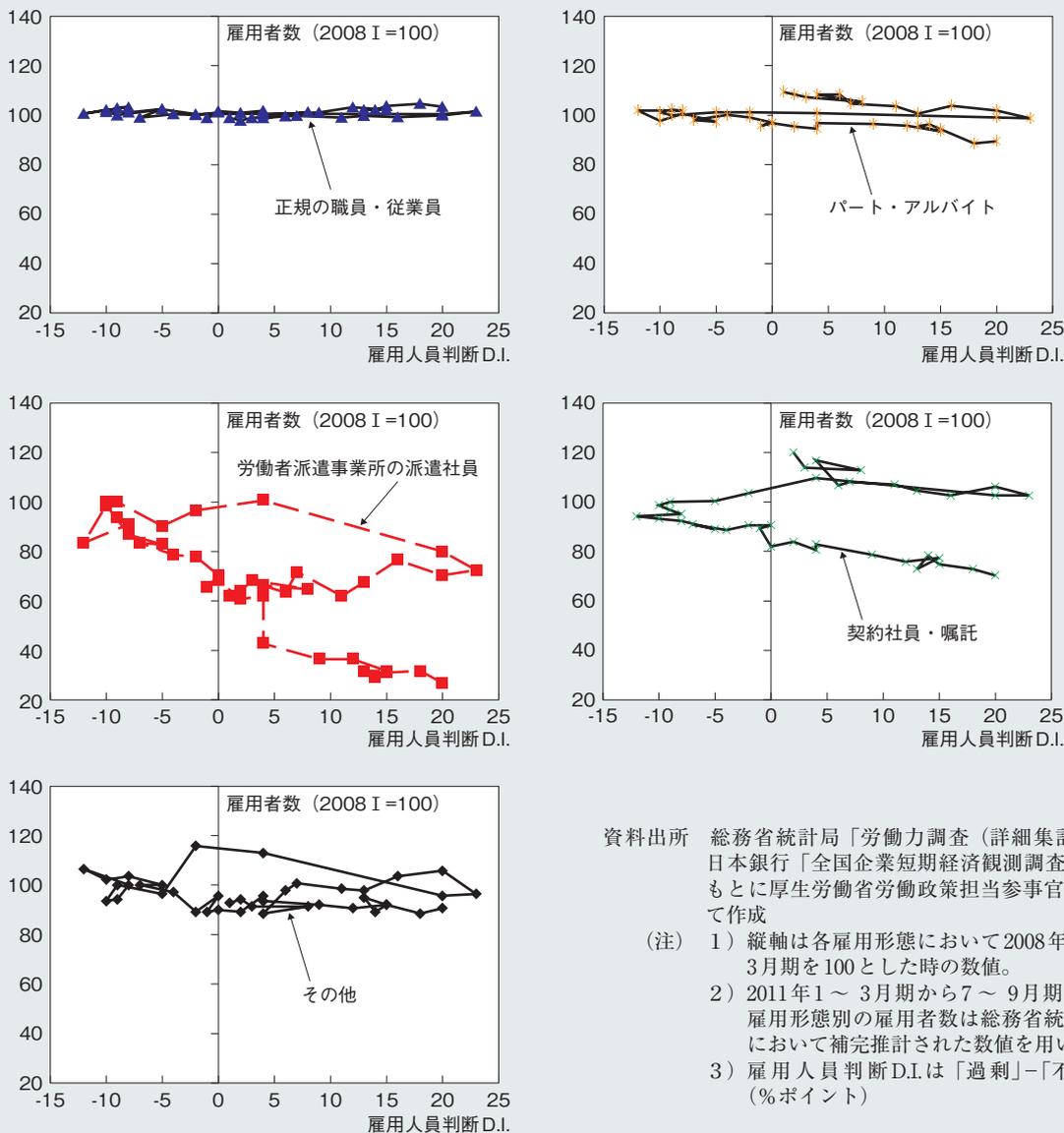
先にみたとおり、非正規雇用者の「常雇」が増加しているが、雇用契約期間でみれば、契約社員で6か月以上1年未満が27.9%、1年以上2年未満が43.6%、登録型派遣労働者で3か月以上6か月未満が32.8%(付2-(1)-9表)となるなど雇用が不安定であることがあげられる。

リーマンショックによる大きな経済収縮は、完全失業率が5%台と高水準となるなど、雇用にも大きな影響を与えた。特に、派遣社員への影響は大きなものであった。第2-(1)-19図は雇用形態別雇用者の推移を2008年1～3月期を100とした水準でみたものである。非正規雇用者は総数として増加傾向にある中で、派遣社員は2008年1～3月期までは他の雇用形態と比較して増加幅が大きかったが、2008年10～12月期以降は大きく減少した。前職別完全失業者の推移をみると、2008年1～3月期以降は前職が派遣社員の失業者が急増している。前回の景気後退過程において派遣社員は雇用

92 非正規雇用者の能力開発については第3章第2節参照。

第2-(1)-20図 雇用人員判断D.I.と雇用形態別雇用者数の関係

派遣社員は他の雇用形態と比較して、企業の雇用の過不足感に影響を受けやすい。



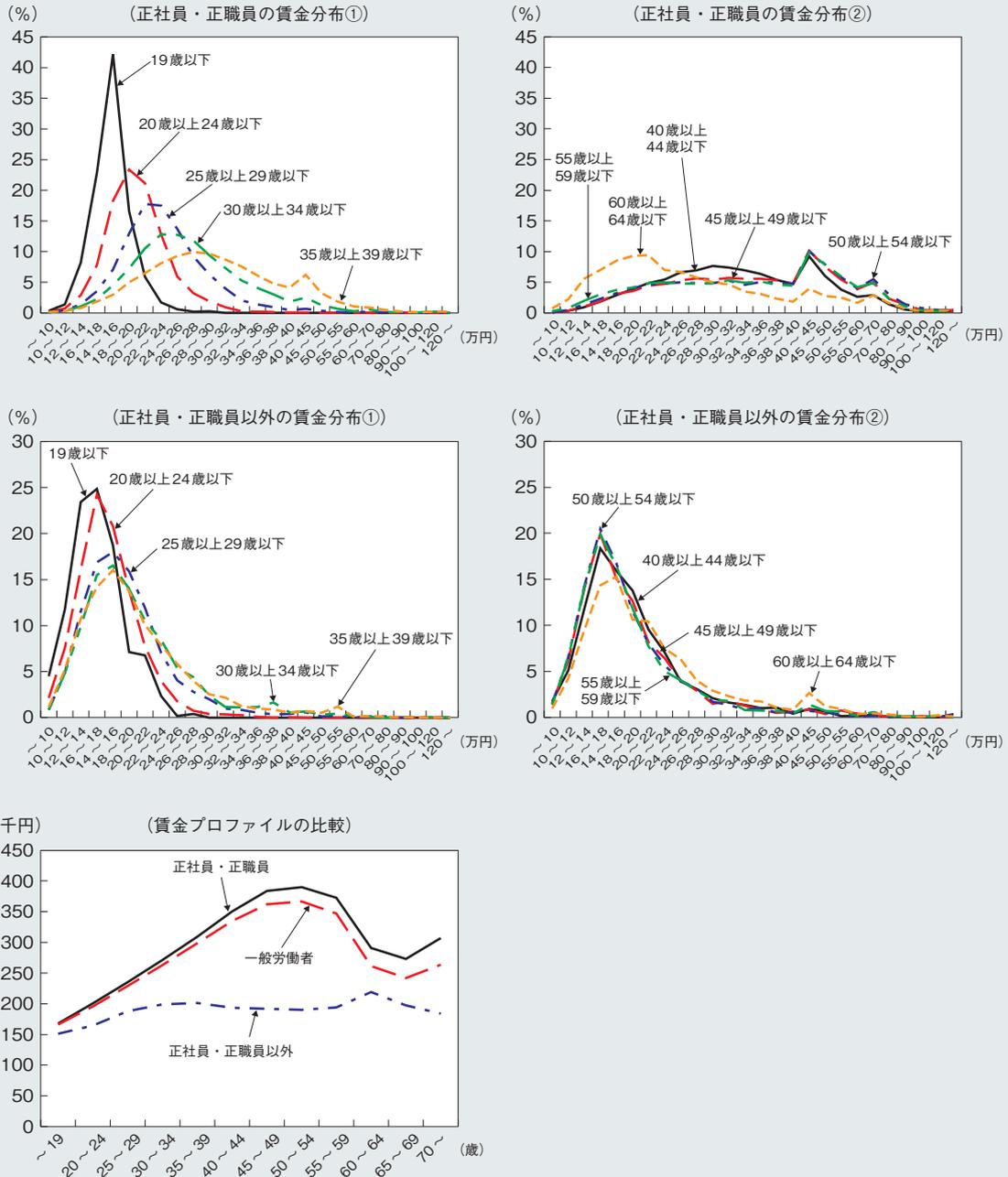
調整の主な対象となり、特にリーマンショック以降はその規模は大きなものとなった。これらを把握するため、企業の雇用人員判断D.I.と雇用形態別雇用者数(2008年1～3月期を100とする水準)の関係を見ると、第2-(1)-20図のとおり、派遣社員は他の雇用形態と比較して、企業の雇用の過不足感により大きく影響を受けていることがわかる

また非正規雇用者に低所得者が増加していることは先にみたが、その要因について第2-(1)-21図によりみると、非正規雇用者は正規雇用者と比較して年齢の上昇による賃金上昇が小さくなっている。このため、賃金分布をみても、正規雇用者は年齢の上昇に伴い、高い賃金水準の割合の上昇がみられるのに対し、非正規雇用者は年齢の上昇に伴う高い賃金水準の割合の上昇はほとんどみられない。

こうした賃金格差の下、非正規雇用者は経済的自立が困難となる場合も多いと考えられる。雇用者の主な収入源をみると、正社員以外の労働者が自分自身の収入を主な収入源とする割合は、男女計で49.1%と約半数となっている。男性では正社員以外の場合でも82.3%が自らの収入で主に生計を立てている一方、13.5%が親の収入を主な収入源としており、正社員と比較すると自らの収入で主に

第2-(1)-21図 非正規雇用者の賃金の状況(男女計)

非正規雇用者は正規雇用者と比較して年齢による賃金の上昇が小さい。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2011年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

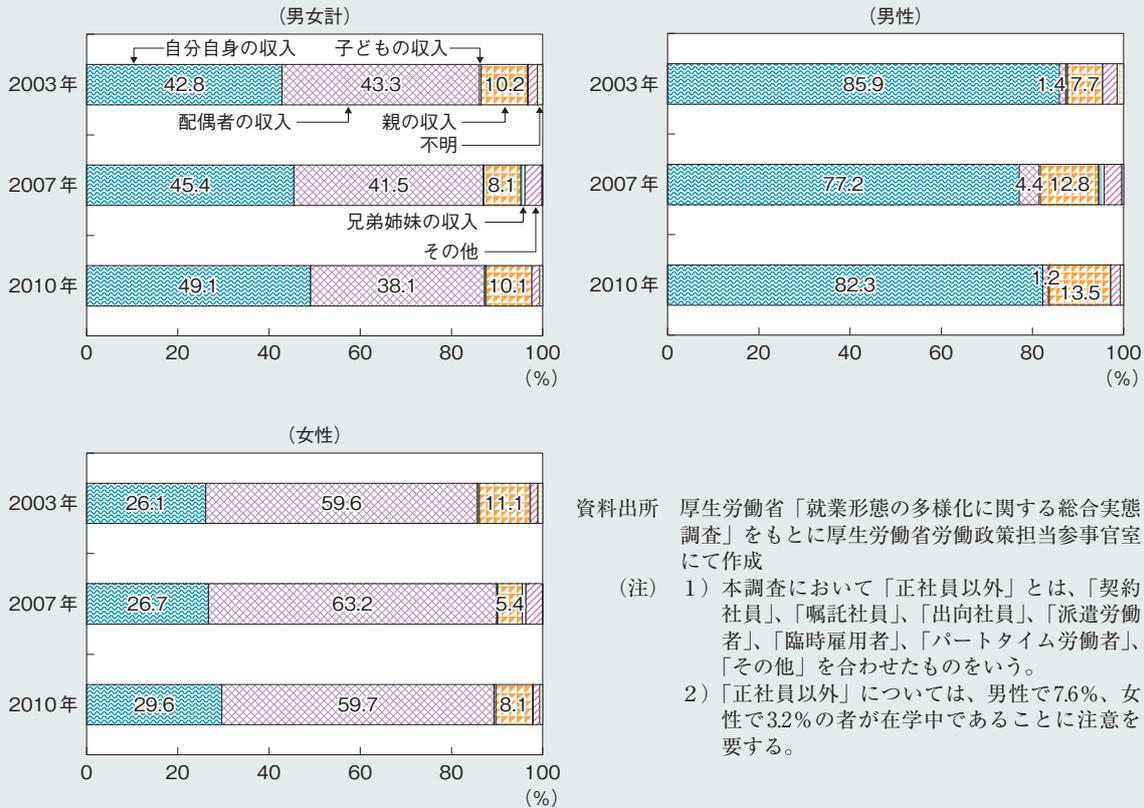
(注) 1) 賃金は所定内給与。

2) 用語の定義は以下のとおり

- ・一般労働者：「常用労働者」(①期間を定めて雇われている労働者、②1か月を超える時間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者のいずれかに該当する者)のうち「短時間労働者」(同一事業所の一般の労働者より1日の所定内労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者)以外の者
- ・正社員・正職員：一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者
- ・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

第2-(1)-22図 正社員以外の労働者の主な収入源の推移

正社員以外の労働者の主な収入源として、特に女性では自分自身の割合が高まっている。



生計を立てている人が15.4%ポイント低くなっている。また女性においては、正社員以外では29.6%が自らの収入を主な収入源としている一方、59.7%が配偶者の収入を主な収入源としている。これは正社員と比較して25.3%ポイント高く、主に家計補助の目的から非正規雇用で就業していることがうかがえる(付2-(1)-10表)。しかしながら同時に、第2-(1)-22図のとおり、正社員以外の労働者が自分自身の収入を主な収入源とする割合は、特に女性において上昇傾向である。こうした状況も踏まえ、働き方に応じた公正な処遇を確保し、不合理な格差を解消するとともに、正規・非正規間の均等・均衡処遇を効果的に促進する必要がある<sup>93</sup>。

● 世帯主が非正規雇用者の家計は厳しい状況

非正規雇用者が自らの収入で家計を支える世帯も一定存在し、その割合も上昇傾向にあるが、第2-(1)-23図により、世帯主の就業形態別に家計の状況を比較すると、世帯主が正規の職員の家計と比較して、正規以外では実収入、可処分所得とも6~7割の水準にとどまっている。

消費支出ではパート・アルバイトで正規の職員の75.7%、派遣社員で80.6%、その他で93.6%と収入面よりも差は縮まるが<sup>94</sup>、パート・アルバイトやその他の世帯の平均消費性向は100%前後となるなど、世帯主が正規の職員以外の世帯では余裕のない家計の状態となっている。

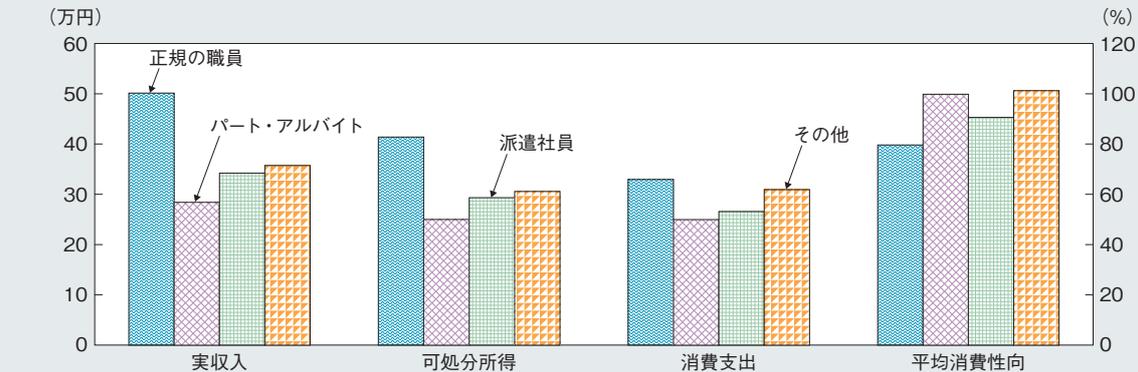
● 非正規雇用者の結婚と子どもの動向

それでは所得が低い非正規雇用者の結婚の状況や子どもの有無についてはどのようなになっているの

<sup>93</sup> 第2章第1節コラム「『望ましい働き方ビジョン』と非正規雇用に関連する法制度(法改正)等の動き」参照。  
<sup>94</sup> 阿部修人(2012)「若年層の雇用形態と恒常的所得リスク」においては、21世紀縦断調査の個票を用いた分析により、若者が正規雇用から非正規雇用になった場合、所得水準が同じでも12%の消費支出の低下が発生するとし、非正規化による生涯所得の低下がマクロの貯蓄や消費、社会保障システムに対して無視できない影響を与えるとしている。

第2-(1)-23図 世帯主の就業形態別の家計(1か月当たり)

世帯主の就業形態別に家計の状況を比較すると、正規以外は実収入、可処分所得とも正規の6～7割の水準。また、世帯主がパート・アルバイトやその他の世帯の平均消費性向は100%近くとなるなど、余裕のない家計となっている。

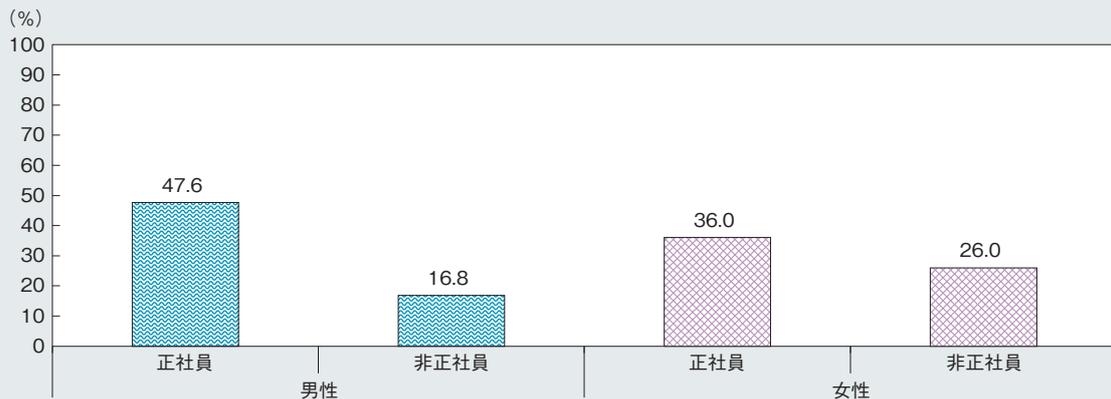


資料出所 総務省統計局「全国消費実態調査」(2009年)

(注) 実収入、可処分所得、消費支出は左目盛、平均消費性向は右目盛。

第2-(1)-24図 雇用形態別結婚状況

非正社員は正社員と比較して、結婚している割合が低い。



資料出所 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 1) 同一コホート内の過去8年以内の結婚割合。

2) 本特別集計において、調査客体数確保の観点から、「正社員」とは第1回調査から第9回調査まで全調査で継続して正社員であるコホートを、「非正社員」とは男性は第9回調査において非正社員であるコホート、女性は第1回調査及び第9回調査において非正社員であるコホート(ただし第2回調査において主に通学している者を除く)としており、男女間で定義が異なっていることに留意が必要。

であろうか。

第2-(1)-24図は厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」における同一コホートの過去8年以内の結婚割合を示している<sup>95</sup>。これを見ると、結婚割合は男性正社員で47.6%、非正社員で16.8%、女性正社員で36.0%、非正社員で26.0%となっており<sup>96</sup>、非正社員は正社員と比較して結婚割合が低く、また男性ほど、その差が大きくなっている。また、第2-(1)-25図をみると、非正社員は正社員と比較して平均初婚年齢はむしろ低いにも関わらず、第1子を持った時の平均年齢は男性の場合は同水準、女性の場合で高くなっている。

この背景には、これまでみてきたような正社員と非正社員の所得格差の影響もあると考えられる。

<sup>95</sup> 「21世紀成年者縦断調査」においては2002年10月末時点で20～34歳であった全国の男女(及びその配偶者)を対象としており、第7回または第8回調査において協力を得られた者(及びその配偶者)を対象としている。

<sup>96</sup> ここでの正社員・非正社員の定義は、客体数確保の観点から、正社員を第1回調査から第9回調査まで全調査で継続して正社員であった者、非正社員を男性の場合第9回調査において非正社員であった者、女性の場合第1回調査及び第9回調査において非正社員であった者(ただし第2回調査において主に通学している者を除く)としており、男女間で定義が異なっていることに留意が必要。