

第3節 構造変化と非正規雇用

企業は新規学卒者を採用し内部で育成するとともに、パートタイム労働者をはじめとする非正規雇用労働者などの活用を組み合わせてきた。本節では、近年増加している非正規雇用労働者に着目して、その推移と労働需要面からの企業の活用状況、労働供給面の状況を見ることにより、今後の構造変化に対応し、成長による雇用・所得の拡大につながる働き方を展望することとしたい。

なお、本白書における「正規」・「非正規」という区分は、統計上の労働者の区分としての整理であり、一定の価値観をもってこれを区分することは適当でないことを申し添える。

1 労働需要と非正規雇用の推移

●日本経済と非正規雇用

我が国経済における非正規雇用は、1950年代から高度経済成長期にかけての出稼ぎ労働者や臨時工、1960年代後半以降に増加した有配偶女性のパートタイム雇用、1980年代後半以降の派遣労働者、有期契約労働者の増加など、その雇用形態を変化させつつも増加してきた。非正規雇用の推移は、我が国企業が経済変動や中長期的な構造変化に対応する中で、貴重な経済成長の源泉である人材の活用の在り方を示す歴史でもあった¹⁸⁶。

●正規雇用の横ばいと非正規雇用労働者の増加による非正規雇用労働者比率の上昇

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2000年までは「労働力調査特別調査」）により、1985年以降の雇用形態別雇用者数（役員を除く）の変化をみると、経済変動に加えて人口動態の変化の影響を受けながら推移しており、現在、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合（非正規雇用労働者比率）は3分の1を超える水準となっている。第2章第2節でみたように、産業別ではサービス業等において、職業別ではサービス職業従事者等において、それぞれ非正規雇用労働者の割合が高い（第3-（3）-1図）¹⁸⁷。

1985年と2010年の二時点で見ると、雇用者数（役員を除く）は3,999万人から5,111万人へ1,112万人増加した。その内訳をみると、非正規の職員・従業員が655万人から1,756万人へ1,101万人増となった。一方で正規の職員・従業員が3,343万人から3,355万人へ12万人増となっている。非正規の職員・従業員が大幅に増えているが、正規の職員・従業員もわずかながら増えていることについて、今後の政策を考える上で留意する必要があると考えられる（付3-（3）-1表）。

また、非正規雇用労働者の増加に伴って、非正規雇用労働者比率は1985年の16.4%から2010年の34.4%まで上昇した。この比率は、男女のどの年齢階級においても上昇したが、若年層において上昇が顕著となっている。非農林業ベースで比較すると¹⁸⁸、15～24歳層で14.9%から46.5%へ、25～34歳層で9.8%から25.8%へとそれぞれ上昇している。非正規雇用労働者は、15～24歳層で89万人から225万人へ、25～34歳層で99万人から298万人へとそれぞれ増加している。一方で若年層の人口が減少する中で、正規雇用は減少している。15～24歳層で1985年の508万人が2010年には260万人へ、25～34歳層で907万人から856万人へとそれぞれ減少している。

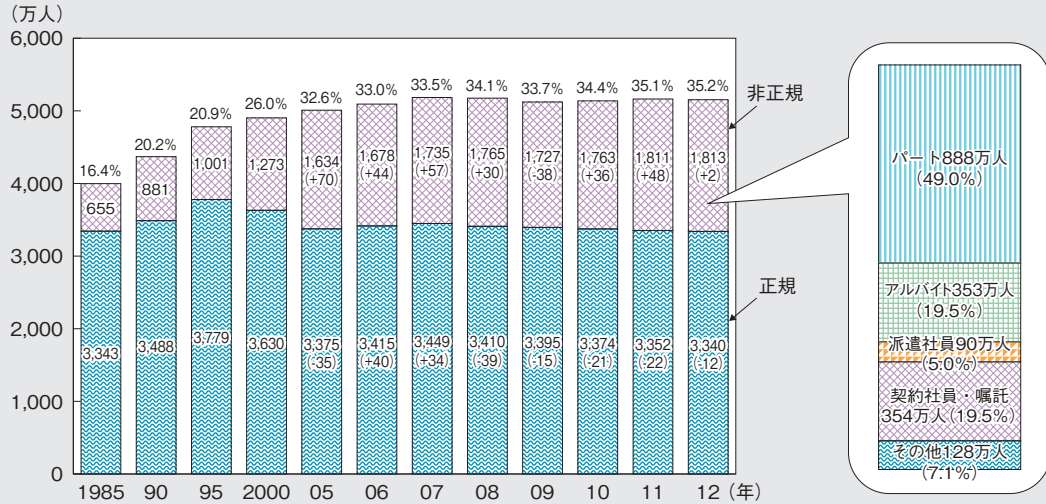
¹⁸⁶（独）労働政策研究・研修機構（2012）「非正規就業の実態とその政策課題」では、非正規雇用が経済社会の変化の中で、労働需給の両面の要因の結果、パートタイム型非正規、間接雇用型非正規、フルタイム型非正規としてあらわれてきたことを指摘している。

¹⁸⁷ 産業別の正規雇用、非正規雇用の動向は後述する。

¹⁸⁸ 1985年の年齢別は全産業についてみることはできないため、年齢別にみた1985年と2010年の比較は非農林業ベースで行った。

第3- (3) -1図 雇用形態別雇用者数の推移

非正規雇用労働者の割合は、雇用者の3分の1を超える水準で推移している。



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年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

- (注) 1) 実数の下の()は前年差、棒グラフ上の割合は、雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（非正規雇用労働者比率）である。
 2) 2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）で週及集計した数値を用いている。2011年の実数及び割合は補完推計値であり、前年差は補完推計値を用いて計算した参考値。
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

また、労働力の高齢化が進行する中で、高齢者の就労促進政策の効果もあり、55歳以上の雇用者は、1985年には441万人であったのが、2010年には1,086万人へと着実に増加している。正規雇用は1985年の320万人から2010年の548万人へ、非正規雇用は1985年の122万人から2010年の538万人へとそれぞれ増加した。

さらに、非正規雇用労働者の推移を性別にみると、1985年から2010年にかけて、男性は187万人から538万人へ351万人の増加、女性は470万人から1,217万人へ747万人の増加となった。

● 高齢層での非正規雇用が増加

第3- (3) -2表は、非正規雇用の変動を2002年から2012年の二時点間で比較して特徴を整理したもの

第3- (3) -2表 非正規雇用労働者の動向（2002年と2012年）

2002年から2012年にかけて非正規雇用労働者は362万人増加したが、このうち55歳以上が246万人増加した。

(単位 万人)

	非正規の職員・従業員						
	15~34歳 (学生を除く)	学 生	35~44歳	45~54歳	55歳以上	その他パート	
2002年	343	117	120	138	339	396	
2012年	342	109	198	166	585	413	
増 減	-1	-8	78	28	246	17	

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

- (注) 1) 「学生」は、15~24歳の在学中の者。
 2) 「その他パート」は、15~54歳の世帯主の配偶者である女性で、非農林業で働くパート・アルバイト。
 3) 「15~34歳（学生を除く）」、「35~44歳」、「45~54歳」は、「その他パート」を除いた値。

のである。それによると、非正規雇用労働者は1,451万人から1,813万人へ362万人増加したが、このうち55歳以上層の高齢者が246万人増加し、585万人となった。ここからも、近年の非正規雇用労働者は特に高年齢層において増加していることが分かる。

●1980年代後半以降の景気変動と非正規雇用

次に、1985年から2010年までの25年間について、景気変動と非正規雇用の大まかな特徴を5年ごとに区切ってみると、以下のとおりである（前掲付3-(3)-1表¹⁸⁹）。

○1980年代後半：正規雇用とともにパートタイム雇用が増加

1985年9月のプラザ合意を受けて円高不況となったが、1986年11月を景気の谷として回復してからはバブル景気へ移行した。また、1986年には男女雇用機会均等法、労働者派遣法が施行された。1985年から1990年にかけて、正規雇用が145万人、非正規雇用が226万人増加した。正規雇用は男性が89万人増、女性が56万人増となったのに対し、非正規雇用は男性が48万人増、女性が176万人増となった。1985年、1990年ともに非正規雇用の約8割はパート・アルバイトであった。

○1990年代前半：正規雇用の増加が雇用増をけん引

バブル経済が崩壊し、1991年2月を景気の山として景気後退局面に入った。団塊の世代（1947～49年生まれ）が40歳代前半から後半へ移行するとともに、団塊の世代ジュニアの労働市場への参加が進んだ。1992年初めまでは人手不足感が高く、雇用は大幅に増加し、1990年から1995年にかけて、正規雇用が291万人、非正規雇用が120万人増加した。性・年齢別にみると、正規雇用は男性が182万人増、女性が109万人増となった。非正規雇用は男性が21万人増であったのに対し、女性は99万人増加した。このうち45～54歳層で41万人増となり、引き続き最も増加幅が大きかった。

○1990年代後半：正規雇用が減少に転じた一方、パートタイム雇用が大幅に増加

1997年には金融機関の破綻が相次いだが、同年5月を景気の山として、1999年1月にかけて景気後退局面となった。1995年から2000年にかけて、35～44歳層の正規雇用が減少したことなどにより、正規雇用は男性が67万人減、女性が82万人減となった。一方、非正規雇用は男女の全年齢層で増加し、男性が82万人増、女性が189万人増となった。非正規雇用の増加のほとんどはパートタイム雇用であり、女性の非正規雇用は55～64歳層で53万人増、25～34歳層で46万人増、45～54歳層で45万人増となった。

○2000年代前半：正規雇用が大幅に減少した一方、パート以外の非正規雇用が大幅な増加

ITバブルの崩壊後、2002年1月を景気の谷として景気拡張局面となったが、雇用情勢は厳しい状況が続いた。2000年から2005年にかけて、正規雇用が256万人減少した一方、非正規雇用が360万人増加した。正規雇用は男性の減少が大きかった一方、非正規雇用は男女ともに増加した。この期間の特徴は、パートタイム雇用以外の非正規雇用が増加したことである。「契約社員・嘱託」及び「その他」が246万人増となり、このうち55～64歳層の男性の「契約社員・嘱託」及び「その他」が高齢者雇用の進展もあり37万人増となった。また、2004年3月から製造業務における労働者派遣が解禁となった

¹⁸⁹ ここでは5年ごとの整理をしており、我が国の景気循環に基づくものではないことに留意が必要である。我が国の景気基準日付については付1-(1)-1表を参照。

こともあり、2000年から2005年にかけて「労働者派遣事業所の派遣社員」が73万人増となった¹⁹⁰。

○2000年代後半：正規雇用の減少が小幅となった一方、非正規雇用の増加が継続

2008年2月を景気の山として後退局面に入り、同年9月にはリーマンショックが起こった後、2009年3月を景気の谷として拡張局面に入った。2005年から2010年にかけて、正規雇用は19万人減と比較的小規模であった一方、非正規雇用は123万人増となった。少子化の影響が続き、15～24歳層の正規雇用、非正規雇用ともに減少した。また、リーマンショックを契機とした経済収縮に伴い、2009年には派遣労働者を含む非正規雇用労働者が前年比で減少した。

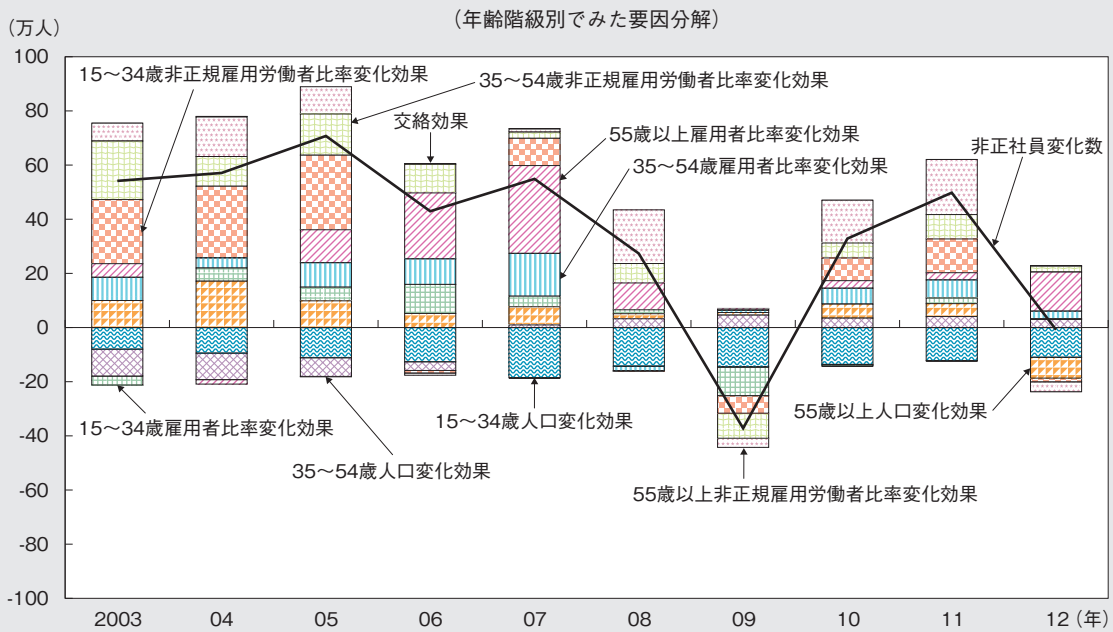
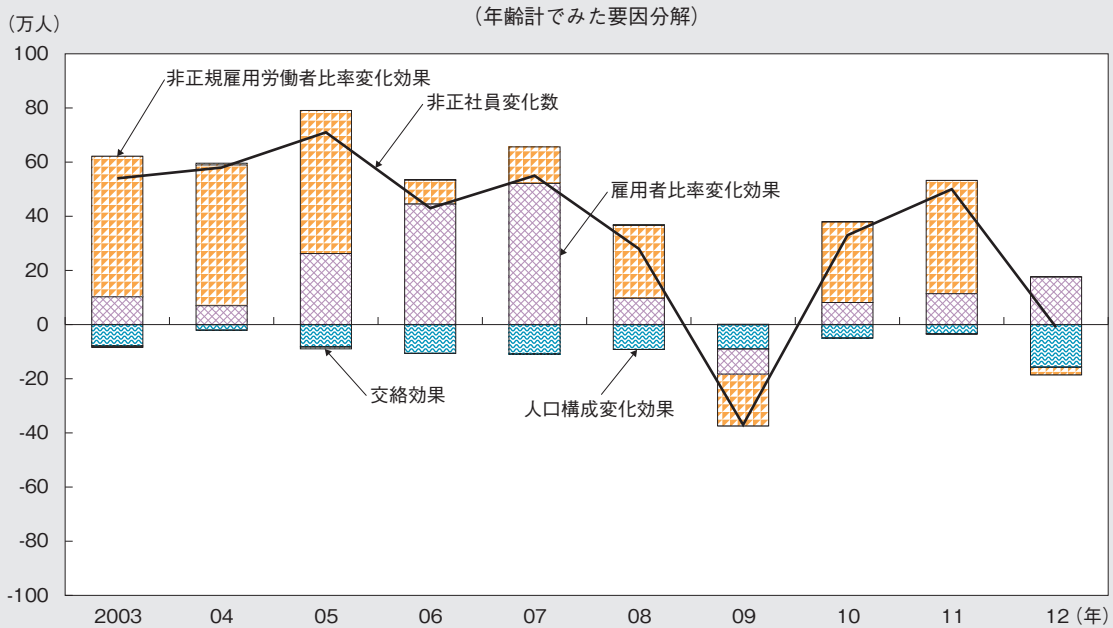
●若年人口が減少する中、雇用者比率、非正規雇用労働者比率の上昇により増加した非正規雇用労働者

第3- (3) - 3図により、非正規雇用の増加を2003年から2012年の10年間でみると、前年比で増加傾向にある。この増減を人口構成変化効果、雇用者比率変化効果、非正規雇用労働者比率変化効果に要因分解すると、若年層（15～34歳層）の人口減少が一貫して非正規雇用労働者数の減少に寄与している。一方、多くの年において雇用者比率（人口に占める雇用者の比率）が上昇しており、これが非正規雇用労働者数の増加に寄与している。また、非正規雇用労働者比率が2009年を除く多くの年でどの年齢層でも上昇しており、これも非正規雇用労働者数の増加に寄与している。

¹⁹⁰ 2000年2月調査では「嘱託・その他」であり、契約社員が調査票上に明記されておらず、厳密に接続しないことに留意が必要である。

第3- (3)-3図 非正規雇用労働者数の変化要因

○ 2003年～2012年でみると、雇用者比率と非正規雇用労働者比率の上昇が非正規雇用労働者数の前年比の増加に寄与している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 非正規雇用労働者数をR、各年齢層の人口をNi、雇用者比率をEi、非正規雇用労働者比率をRiとすると、 $R = \sum Ni * Ei * Ri$ より、

$$\Delta R = \sum_i \{ (\Delta Ni) * Ei * Ri + Ni * (\Delta Ei) * Ri + Ni * Ei * (\Delta Ri) + Ni * (\Delta Ei) * (\Delta Ri) + (\Delta Ni) * Ei * (\Delta Ri) + (\Delta Ni) * (\Delta Ei) * Ri + (\Delta Ni) * (\Delta Ei) * (\Delta Ri) \}$$

人口構成変化要因 雇用者比率変化要因 非正規雇用労働者比率変化要因

交絡効果

2) 本要因分析では年齢階級別の数値を用いており、四捨五入の関係で年齢計の変化とは必ずしも一致しない。

●非正規雇用の増加に寄与した2000年代の転職状況

我が国における就業構造の中長期的な変化として、第2章第1節でみたように、自営業主及び家族従業者の減少と雇用者の増加がみられ、それに伴い、雇用者比率は上昇している。このことから、非正規雇用の増加には、こうした自営業主及び家族従業者の減少と雇用者の増加が影響していると考えられる。これらの従業上の地位間の労働移動はどの程度起こっており、1990年代後半以降の非正規雇用の増加に寄与したのであるか。

第3-(3)-4表は、総務省統計局「就業構造基本調査」により、転職就業者（過去5年間に前職を辞めた者）の前職及び現職の従業上の地位をみたものである¹⁹¹。それによると、自営業主及び家族従業者の減少に伴い、転職就業者のうち、前職が自営業主または家族従業者であった者の割合も低下傾向にある。

また、2002年、2007年の二時点において、性別に転職就業者の変化をみると、男性の転職就業者のうち、前職が自営業主である者は1割を切っており、前職が正規雇用である者、非正規雇用である者はそれぞれ6割台、2割台である。一方、現職が正規雇用である者は5割強にとどまり、3割強が非正規雇用となっている。また、女性の転職就業者の半分近くは一貫して非正規雇用間の移動となっている。

さらに、正規雇用と非正規雇用の間の移動をみると、いずれの時点とも、また、男女とも、正規から非正規への移動の割合が非正規から正規への移動の割合を上回っている。

1990年代後半から2000年代は非正規雇用労働者比率が上昇した時期であったが、その一因として、この間の転職による雇用者の増加が、男女ともに主に非正規雇用の増加によるものであったことが考えられる。

●労働需要側の人件費コスト節約、仕事の繁閑への対応等から非正規雇用労働者が増加

次に、非正規雇用労働者が増加した要因を、労働需要面からみてみる。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「多様化調査」）によると、事業所が非正規雇用労働者を活用する理由は、「賃金の節約のため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」「賃金以外の労務コストの節約のため」の順で多いが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応するため」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「高齢者の再雇用対策のため」といった回答もある。2003年、2007年、2010年で比較すると、いずれの年も「賃金の節約のため」とする割合が最も高い。また、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」や「高齢者の再雇用対策のため」とする割合が上昇傾向にある（付3-(3)-2表）。これを就業形態別にみると、契約社員は「専門的業務に対応するため」、派遣労働者は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、パートタイム労働者は「賃金の節約のため」や「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が高い割合となっている。また、産業別にみると、多くの産業で「賃金の節約のため」が高い割合となっているが、製造業ではそれに次いで「高齢者の再雇用対策のため」が高くなっている¹⁹²。また、我が国における産業構造の変化の特

¹⁹¹ この分析は、失業、非労働力を含めた労働力状態の移動全体をみたものではないことに留意する必要がある。

¹⁹² 改正高齢者雇用安定法の施行（2013年4月）に伴い、企業が高齢労働者を一層活用し、嘱託など非正規の形態で働く高齢者が増加することも考えられる。（独）労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」（2013年）により、現状より非正社員比率を（やや）高める必要があると考える企業（産業計）について、その理由（複数回答）をみると、「グローバル競争の激化等で、人件費をさらに抑制する必要があるから」（46.0%）、「景気変動や事業再編等の雇用調整に備えるため」（38.7%）に次いで、「高齢者の継続雇用者が増えているから」（35.7%）も多くなっている。

第3- (3) -4表 転職就業者数の従業上の地位の変化

1990年代後半から2000年代の転職が非正規雇用の増加に寄与したことが考えられる。

(1) 1997年→2002年の5年間 (1997年10月以降に前職を辞めた者)

(単位 %)

男女計	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	3.2	1.1	94.1	53.9	40.0
自営業主	6.2	0.5	0.1	5.3	3.9	1.4
家族従業者	1.7	0.1	0.1	1.5	0.9	0.6
雇用者	89.6	2.4	0.9	85.5	47.5	37.7
うち正規	41.2	1.0	0.3	39.4	29.7	9.6
うち非正規	48.3	1.4	0.6	45.9	17.7	28.0
男性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	3.7	0.7	92.9	69.9	22.5
自営業主	8.8	0.7	0.1	7.7	6.4	1.3
家族従業者	1.2	0.0	0.0	1.1	0.8	0.3
雇用者	85.9	2.8	0.6	81.1	60.0	20.8
うち正規	54.9	1.7	0.4	52.1	43.7	8.2
うち非正規	30.8	1.1	0.2	28.8	16.2	12.5
女性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	2.6	1.4	95.5	37.0	58.3
自営業主	3.4	0.4	0.1	2.9	1.3	1.6
家族従業者	2.2	0.1	0.1	2.0	1.0	1.0
雇用者	93.6	2.1	1.2	90.1	34.3	55.6
うち正規	26.8	0.4	0.2	26.1	14.9	11.1
うち非正規	66.8	1.7	1.0	63.9	19.4	44.4

(2) 2002年→2007年の5年間 (2002年10月以降に前職を辞めた者)

(単位 %)

男女計	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	2.7	0.8	95.3	49.1	46.1
自営業主	5.3	0.4	0.1	4.6	3.2	1.5
家族従業者	0.9	0.0	0.0	0.8	0.4	0.4
雇用者	93.8	2.2	0.7	89.8	45.5	44.3
うち正規	40.9	0.8	0.3	39.5	27.9	11.6
うち非正規	50.5	1.3	0.4	48.4	16.1	32.3
男性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	3.3	0.6	94.0	65.9	28.1
自営業主	7.7	0.6	0.1	6.7	5.4	1.4
家族従業者	0.5	0.0	0.0	0.5	0.4	0.1
雇用者	91.7	2.6	0.5	86.7	60.1	26.6
うち正規	53.9	1.2	0.3	51.7	41.1	10.6
うち非正規	33.8	1.1	0.2	31.9	16.3	15.6
女性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	2.0	1.0	96.6	31.7	64.9
自営業主	2.8	0.3	0.1	2.4	0.9	1.6
家族従業者	1.2	0.0	0.1	1.1	0.4	0.7
雇用者	95.9	1.7	0.9	93.0	30.4	62.6
うち正規	27.4	0.3	0.2	26.9	14.2	12.7
うち非正規	67.8	1.4	0.7	65.6	15.9	49.7

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年、2007年)

(注) 1) 転職就業者数全体に占める割合。

2) 転職就業者数は、1997～2002年で約1,256万人(うち男性約645万人、女性約611万人)、2002～2007年で約1,265万人(うち男性約644万人、女性約621万人)である。

徴として第2章でも取り上げた第3次産業化が、非正規雇用の需要を高めたことが考えられるが¹⁹³、多くのサービス業では「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が高くなっており、これは産業ごとの業務の実態を反映したものと考えられる¹⁹⁴。

また、厚生労働省「労働経済動向調査」によると、2008年2月を景気の山とする前回の景気後退局面において、事業所の雇用調整の実施方法は残業規制を中心に、配置転換、出向、中途採用の削減・停止、一時休業（一時帰休）や臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇が実施された¹⁹⁵ほか、その他の調整方法として、派遣労働者の削減も実施された。

● サービス業、卸売・小売業・飲食店で大きく増加した非正規雇用

第3-(3)-5図、付3-(3)-3表により産業別に正規雇用・非正規雇用の動向をみると、1987年から2007年間の正規雇用は総じてみると大きく減少しておらず、25万人減少（男性は46万人減少、女性は22万人増加）となった。正規雇用が減少したのは製造業（241万人減少のうち、男性は124万人減少、女性は116万人減少）、卸売・小売業・飲食店（53万人減少のうち、男性は29万人減少、女性は24万人減少）であった。一方、サービス業で154万人増加（うち男性は32万人増加、女性は122万人増加）した。

一方、1987年から2007年間の非正規雇用の動向は1,044万人の増加（男性は351万人増加、女性は693万人増加）となった。非正規雇用は建設業を除く産業で増加し、サービス業で360万人増加（同94万人増加、266万人増加）、卸売・小売業・飲食店で354万人増加（同95万人増加、259万人増加）、運輸・通信業で107万人増加（同55万人増加、53万人増加）、製造業で69万人増加（同67万人増加、3万人増加）となった。

● 多くの産業で非正規雇用労働者比率が上昇

こうした変化を踏まえ、建設業を除く産業において非正規雇用労働者比率は上昇した。例えば、1987年から2007年にかけて、卸売・小売業・飲食店で30.0%から52.1%へ、サービス業で20.6%から37.4%へそれぞれ上昇した。産業計の非正規雇用労働者比率の変化について、産業構造要因（非正規雇用労働者比率の高い産業の割合が高まった要因）と産業内要因（各産業における非正規雇用労働者比率が高まった要因）により要因分解すると、1987年から2007年間の5年ごとのいずれの期間においても、産業内要因が大きく寄与していることが分かる（第3-(3)-6図）。

非正規雇用労働者比率の水準は産業により異なっているものの、卸売・小売業・飲食店、サービス業など多くの産業で比率が上昇したことが、産業計の比率の上昇に大きく寄与している。

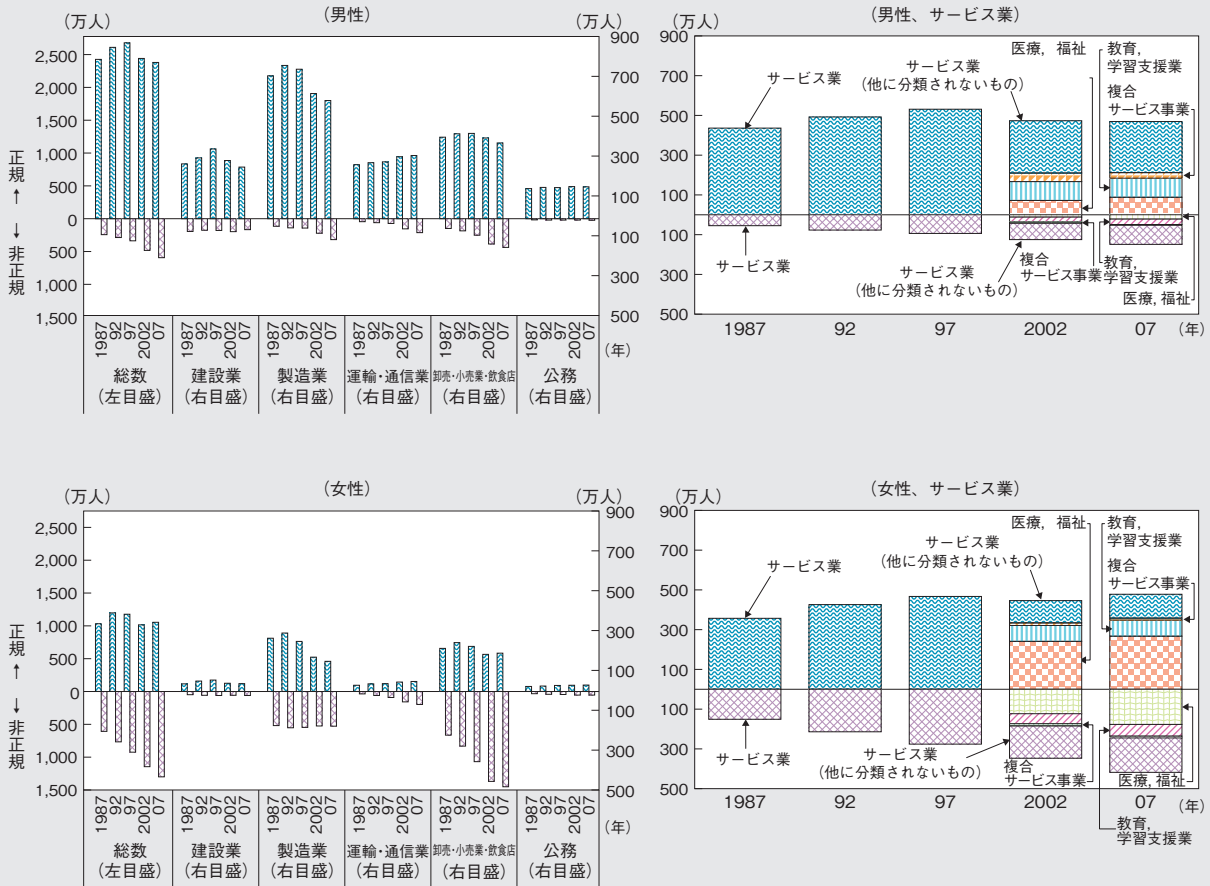
¹⁹³ 前出「非正規就業の実態とその政策課題」では、第3次産業の産業的特質として、需要者による消費（生産活動のための消費を含む）が供給と同時に求められる必要があり、サービス提供の現場において「業務の繁閑への対応」が事業上の大きな課題となると指摘している。

¹⁹⁴ 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」は、卸売・小売業、飲食店、サービス業などの消費者志向の産業で雇用の非正規化が顕著になっており、営業（操業）時間の長時間化、日・週における需要変動がこれらの産業の非正規比率を高めているとの分析を行っている。また、小倉一哉（2008）「日本の長時間労働」（独）労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』（No.575）は、商店の営業時間を厳しく規制している外国の例を紹介しながら、日本人に利便性を求める消費行動があることを指摘している。日本国内におけるサービスの在り方が、スポット的な非正規雇用の活用が増加した要因の一つとなっていることも考えられる。

¹⁹⁵ 詳細は第3-(2)-10図を参照。また、「平成24年版労働経済の分析」の第2章第1節において、労働力需要の側からは非正規雇用労働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と指摘しているほか、リーマンショックによる経済収縮の雇用への影響は特に派遣社員に大きかったことを分析している。

第3- (3) - 5図 性・産業・雇用形態別雇用者数の推移

非正規雇用労働者はサービス業、卸売・小売業・飲食店で大きく増加した。

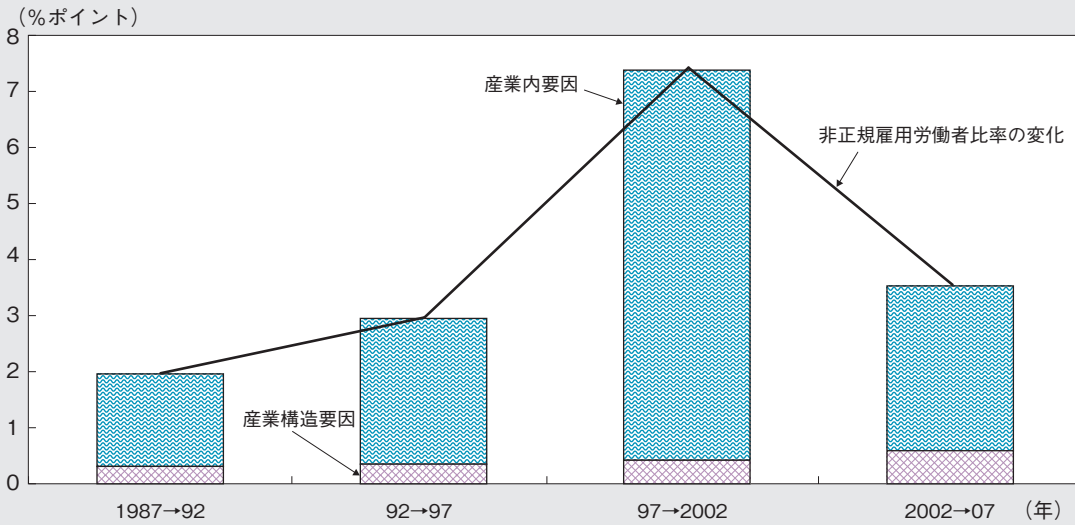


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出
 (注) 1) 非正規の職員・従業員数は、役員を除く雇用者(1997年及び2002年については、雇用者総数から役員数を除して算出)から正規の職員・従業員の数を除いて算出。
 2) 非正規の職員・従業員のうち、労働者派遣事業所の派遣社員については、1997年までは派遣元の事業所の産業、2002年からは派遣先の事業所の産業に分類されている点に留意が必要である。
 3) 「その他(分類不能を含む)」は、産業計の「総数」から「建設業」、「製造業」、「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」及び「公務(他に分類されないもの)」を除いて算出。なお、2002年及び2007年の「運輸・通信業」は「情報通信業」と「運輸業」の合計、「卸売・小売業・飲食店」は「卸売・小売業」と「飲食店、宿泊業」の合計である。

第3節

第3- (3) -6図 非正規雇用労働者比率変化の要因分解

○ 非正規雇用者比率の変化は、産業構造変化効果（産業構造要因）と各産業における非正規雇用労働者比率変化効果（産業内要因）に要因分解できるが、後者の寄与が大きい。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

1) 非正規雇用労働者比率の要因分解は以下の式による。

$$\begin{aligned} \Delta R &= \sum_i (r_i + \Delta r_i)(s_i + \Delta s_i) - \sum_i r_i \cdot s_i \\ &= \underbrace{\sum_i (r_i + \frac{1}{2} \Delta r_i) \cdot \Delta s_i}_{\text{産業構造要因}} + \underbrace{\sum_i (s_i + \frac{1}{2} \Delta s_i) \cdot \Delta r_i}_{\text{産業内要因}} \end{aligned}$$

産業を*i*とする。

L: 役員を除く雇用者数 ($L = \sum L_i$)

t: 非正規の職員・従業員数 ($t = \sum t_i$)

R: 非正規雇用労働者比率 ($r_i = t_i / L_i$, $R = t / L$)

s: 産業の構成比 ($s_i = L_i / L$)

2) 本図の要因分解で、「就業構造基本調査」の各回における産業分類の調整を図るため、2007年及び2002年においては「運輸・通信」を「情報通信業」、「運輸業」の計、「金融・保険・不動産」を「金融・保険」と「不動産業」の計、「サービス業」を「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の計とした。また1997年以前においては、「サービス業」を「飲食店」と「サービス業（他に分類されないもの）」の計とした。公務は除いている。なおこのような調整を行っているが、産業分類改定に伴う影響により各回の厳密な接続ができるわけではないことに留意が必要である。

3) 非正規の職員・従業員のうち、労働者派遣事業所の派遣社員については、1997年までは派遣元の事業所の産業、2002年からは派遣先の事業所の産業に分類されている点に留意が必要である。

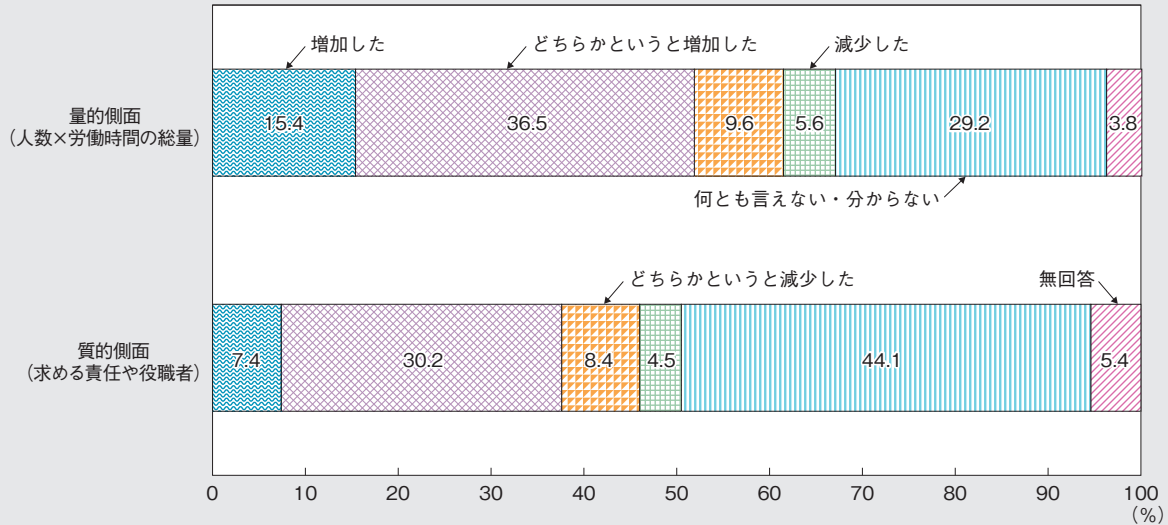
● 基幹化・戦力化の動きがみられる非正規雇用労働者の活用

経済競争のグローバル化、IT化・自動化、少子高齢化など企業を取り巻く構造変化の中で、近年、日本の企業において、非正規雇用労働者を労働コスト節約という観点のみならず、コア人材として活用するなど、基幹化・戦力化の動きもみられる。

(独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、企業において非正社員に任せる仕事の「量的側面」(人数×労働時間の総量)が増加したとする割合は半数超(51.9%)となり、減少したとする割合(15.2%)を大きく上回った(第3- (3) -7図)。これを産業別にみると、ほとんどの産業で増加したとする割合の方が高いが、「教育、学習支援業」「複合サービス業(郵便局、協同組合等)」「生活関連サービス業、娯楽業」などのサービス業

第3- (3) -7図 非正社員に任せる仕事（量的側面、質的側面）の近年の推移

○ 企業において非正社員に任せる仕事の「量的側面」が増加したとする割合は半数超となり、減少したとする割合を大きく上回った。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)

などで特に高くなっている。また、「質的側面」(求める責任や役職者)については、増加(37.6%)が減少(12.9%)を大きく上回っている。産業別にみると、「複合サービス業(郵便局、協同組合等)」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで特に高くなっている(付3-(3)-4表)。

また、非正社員のうち、正社員と同じようなコア業務に従事している割合は回答企業の平均で38.0%となっている。ただしこの割合はばらつきが大きく、「90%以上」が13.5%、「10%以上20%未満」が13.3%などとなっている。「0%」(コア業務に従事している非正社員がいない)と回答した企業は12.7%にとどまった(付3-(3)-5表)。

このように、近年、非正社員に任せる仕事が質の両面で重要性を増している中で、非正社員の基幹化・戦力化に取り組む企業の動きがみられる。

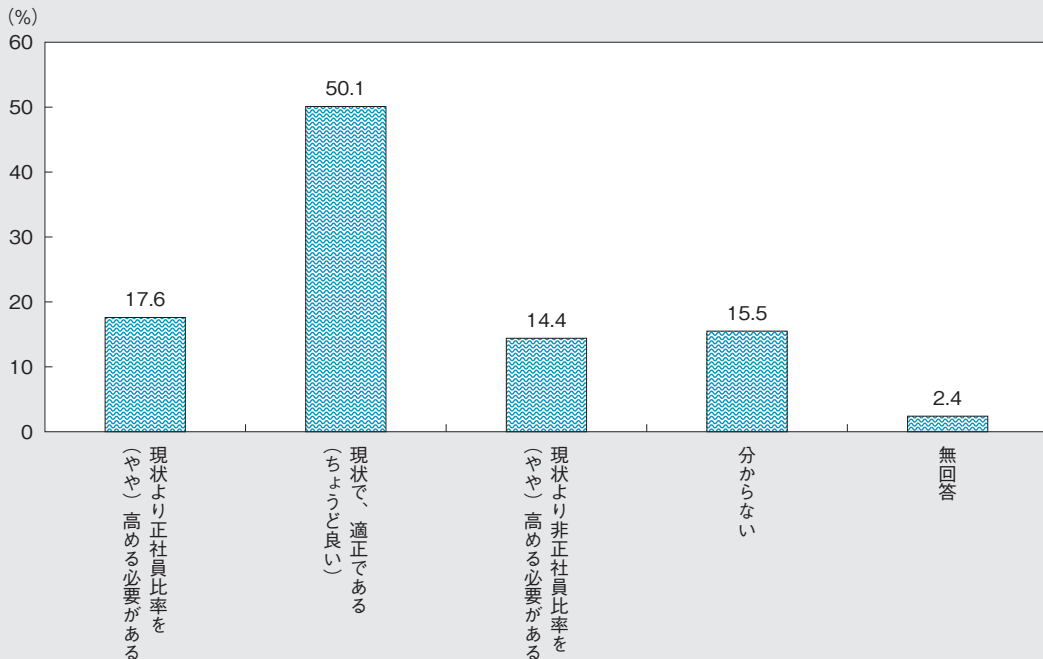
●今後、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回る

第3-(3)-8図によると、企業が考える今後の正社員・非正社員のバランスは、「現状で、適正である(ちょうど良い)」が50.1%と最も多く、「現状より正社員比率を(やや)高める必要がある」(17.6%)の方が「現状より非正社員比率を(やや)高める必要がある」(14.4%)よりも高い割合となっている。これを産業別にみると、いずれの産業も「現状で、適正である(ちょうど良い)」が最も多い。現在の非正社員比率の高いサービス業についてみると、「宿泊業、飲食サービス業」(非正社員比率は56.4%)では、「現状より非正社員比率を(やや)高める必要がある」の方が「現状より正社員比率を(やや)高める必要がある」よりも高い割合となっている一方、「生活関連サービス業、娯楽業」(同46.0%)や「教育、学習支援業」(同40.4%)においては逆の結果となっている(付3-(3)-6表)。

また、「現状より正社員比率を(やや)高める必要がある」と回答した企業について、そのように考える理由(複数回答)をみると、「中長期的な人材育成や能力開発を強化したいから」(53.7%)、「知識や技能、経験等を着実に継承したいから」(51.2%)の順で高くなっている。

第3- (3) -8図 今後の正社員・非正社員のバランスに対する考え方

今後、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回る。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)

●非正規雇用労働者と有期契約労働者

総務省統計局「労働力調査」により、非正規雇用労働者を勤め先の呼称別に把握すると、2013年1～3月は1,870万人(役員を除く雇用者に占める割合は36.3%)である。また、有期契約労働者は1,444万人(役員を除く雇用者に占める割合は28.0%)であり、非正規雇用労働者の多くが有期契約労働者であることが考えられる(第3-(3)-9表)。

厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)によると、有期契約労働者の現在の勤務先での勤続年数は、「1年超～3年以内」が25.7%で最も割合が高く、「6か月以内」(18.6%)、「5年超～10年以内」(17.8%)と続き、「10年超」は11.7%となっている。これを労働者の職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、別職務・同水準型、軽易職務型及び事業所に正社員がない場合で「1年超～3年以内」の割合が最も高い一方、高度技能活用型で「10年超」の割合が最も高くなっている。また、産業別にみると、「10年超」の割合は金融・保険業、建設業、製造業などで産業平均を上回っている(付3-(3)-7表)。

また、前出「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、非正社員のうち、勤続5年以上の割合は回答企業の平均で35.6%となっているが、3分の1を上回る企業で「50%以上」となっている(付3-(3)-8表)。この割合は各産業内においてもばらつきがあるものの、金融・保険業などで高くなっている。

前出「有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」及び総務省統計局「労働力調査」により、有期契約労働者のうち勤続年数が5年超の者を推計すると¹⁹⁶、426万人(2013年1～3月の役員を除く

¹⁹⁶ 活用した両調査の調査時点などが異なっており、推計結果は幅を持つ必要がある。

第3- (3) -9表 雇用者に占める勤続年数5年超の有期契約労働者の推計

- 有期労働契約の雇用者（一般常雇の有期、臨時雇、日雇）は1,444万人で、役員を除く雇用者に占める比率は28.0%であるが、勤続年数5年超の者は約426万人と推計される。

(単位 万人、%)

(従業上の地位)	勤め先における 呼称計	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員
合計	5,154 (100.0)	3,281 (63.7)	1,870 (36.3)
無期の契約	3,710 (72.0)	3,154 (61.2)	553 (10.7)
有期の契約・臨時雇・日雇 (①)	1,444 (28.0)	127 (2.5)	1,316 (25.5)
うち勤続年数5年超の者 (②)	426 (8.3)		
②のうち65歳以上及び在学中を除く	356 (6.9)		

資料出所 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2013年1～3月）より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 括弧内の数字は役員を除く雇用者（5,154万人）に対する比率（%）。
2) 四捨五入の関係で各項目の和が合計と合致しない場合がある。
3) ②は「平成23年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」（平成23年（2011年）7月1日時点の調査。以下「有期調査」という）における、有期契約労働者数のうち勤続年数5年超の者の割合（29.5%）を①（「労働力調査（詳細集計）」における2013年1～3月の値）に乗じて算出したもの。在学中は15～24歳についてみたもの。
4) 労働力調査において、無期の契約とは「一般常雇」（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）のうち、雇用契約期間の定めがないもの（定年までの場合を含む。）、有期の契約とは、「一般常雇」のうち、雇用契約期間が1年を超えるもの、臨時雇とは「1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者」、日雇とは「日々又は1か月未満の契約で雇われている者」と定義されている。一方、有期調査においては有期契約労働者を「①3ヶ月、1年など期間を定めた契約（1ヶ月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている方、②日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている方で、2011年5月及び6月にそれぞれ18日以上雇われた方」としており、労働力調査における「有期の契約」、「臨時雇」、「日雇」の定義と厳密に整合できるわけではないことに留意が必要である。

雇用者の8.3%に相当）となる。また、このうち65歳以上及び在学中の者を除くと、356万人（同6.9%に相当）と推計される（前掲第3- (3) -9表）。

非正規雇用労働者の雇用の安定の観点からは、2013年4月に全面施行された労働契約法で導入された有期労働契約が通算5年を超える場合に労働者の申込みにより無期労働契約に転換させる仕組みの活用等により、より多くの有期契約労働者が無期労働契約の雇用に移行していくことが期待される。

●注目される「多様な正社員」という選択肢

企業における非正規雇用の活用や就業ニーズの変化が起こっている中で、最近注目されているのが、職務等を限定した「多様な正社員」である。

厚生労働省委託「多様な形態による正社員に係る企業アンケート調査」（2011年）によると、約5割の企業が多様な形態による正社員の雇用区分を導入している¹⁹⁷。また、限定している区分別にみると、職種限定の区分は約9割、勤務地限定の区分は約4割、労働時間限定の区分は約1～2割の企業が導入しており、これらの要素を複数組み合わせている区分もみられる。区分を導入している目的（複数回答）としては、「優秀な人材を確保するため」（43.3%）、「従業員の定着を図るため」（38.5%）といった人材確保・定着の必要性や、「仕事と育児や介護の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援

¹⁹⁷ (独) 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」（2010年8月実施）では、「職種限定社員」は「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」で多くなっている。当該調査では、限定正社員のうちで、主に事務を担当する職員で非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された「一般社員」の割合が約3割となっているが、本文中のアンケート調査では、職種限定に「一般社員」も含んだ数字となっているものと考えられる。

のため」(23.7%)が多い。

また、前出「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、職種限定の正社員制度を「現在導入しており、引き続き活用予定」と回答した企業の割合は4割弱(36.9%)、勤務地、労働時間等その他を限定した正社員制度の導入割合はそれぞれ約2割となっている(付3-(3)-9表)。これを産業別にみると、例えば職種限定の正社員制度の導入状況が高いのは、「教育、学習支援業」(59.1%)、「医療、福祉」(51.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(46.2%)などである。企業における人材確保につながり労働者のニーズの多様化にも対応した働き方として、今後、このような選択肢の普及が進むことも考えられる。

2 労働供給面からみた非正規雇用と家計の状況

●労働供給側が非正規雇用労働者を選択した理由

ここまで労働需要側の非正規雇用の活用実態等をみてきたが、次に、労働供給側の就業希望の観点から、非正規雇用労働者の内訳をみることにする。前出「多様化調査」によると、正社員以外の労働者が現在の就業形態を選択した理由としては、「自分の都合のよ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。一方、「正社員として働ける会社がなかったから」と回答した者も存在し、2007年から2010年にかけて、その割合は上昇している¹⁹⁸(付3-(3)-10表)。また、就業形態別にみると、契約社員及び嘱託社員は「専門的な資格・技能を活かせるから」、派遣労働者は「正社員として働ける会社がなかったから」、パートタイム労働者は「自分の都合のよい時間に働けるから」がそれぞれ最も高くなっている。

●不本意非正規と、正社員を希望する非正規雇用労働者の増加

総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」によると、非正規雇用についての理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者(いわゆる「不本意非正規」)は、2013年1~3月は348万人(役員を除く雇用者に占める割合は6.8%、非正規の職員・従業員に占める割合は18.6%)、うち男性は171万人(同6.0%、28.5%)、女性は177万人(同7.7%、13.9%)となっている。

また、前出「多様化調査」によると、非正規雇用労働者が増加する中で、正社員を希望する非正規雇用労働者の割合は上昇傾向にあり(第3-(3)-10図)、同調査及び総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」に基づき試算すると、2010年は339万人程度(うち男性105万人程度、女性234万人程度)との結果となった¹⁹⁹。さらに、「正社員になりたい」と回答した正社員以外の者について、その理由をみると、いずれの就業形態においても、「正社員の方が雇用が安定しているから」とともに「より多くの収入を得たいから」が高くなっている(付3-(3)-11表)²⁰⁰。

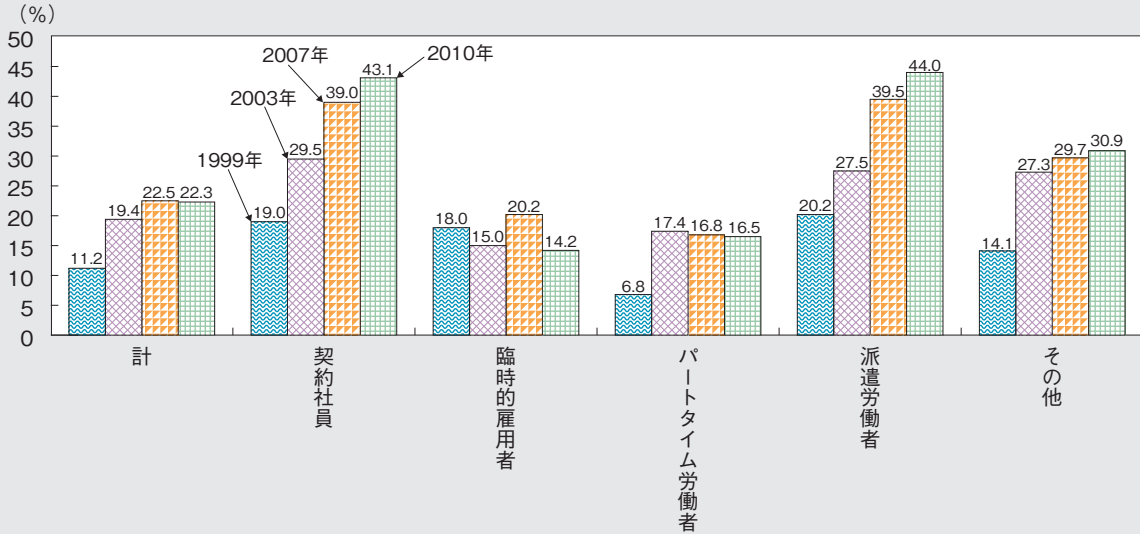
¹⁹⁸ 同調査における「正社員以外の労働者が現在の就業形態を選択した理由」は、2003年は複数回答、2007年及び2010年は3つまでの複数回答となっていることから、2007年と2010年を比較した。

¹⁹⁹ 本試算は、性、年齢階級(15~34歳(在学中を除く)、35~44歳、45~54歳、55歳以上)の別に、「労働力調査(詳細集計)」(2010年)により得られる非正規の職員・従業員数に、「多様化調査」(2010年)による正社員以外の労働者で「現在の会社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」と答えた者の割合を掛け合わせたものである。

²⁰⁰ 非正規雇用問題に係るビジョン(2012年3月)においては、非正規雇用の問題点や課題として、①雇用が不安定であること、②経済的自立が困難であること、③職業キャリアの形成が十分でないこと、④セーフティネットが十分に整備されていないこと、⑤ワークルールの適用が十分に進んでおらず、労働者の声も届きにくいことの5点が整理されている。

第3- (3) -10図 正社員になりたい非正規雇用労働者の割合

非正規雇用労働者のうち、正社員になりたい者の割合は上昇傾向にある。



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) 「非正規雇用労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用労働者のうち「現在の会社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) 1999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。
- 4) 計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

第3節

●非正規雇用世帯の家計の状況

以上にみたように非正規雇用労働者の属性は多様であるが、支援の必要性にかんがみると、その属する世帯の家計の状況に着目することも重要と考えられる。そこでここでは、厚生労働省「国民生活基礎調査」（2010年）の特別集計により、非正規雇用労働者が属する世帯の所得の観点から実情を明らかにする²⁰¹。

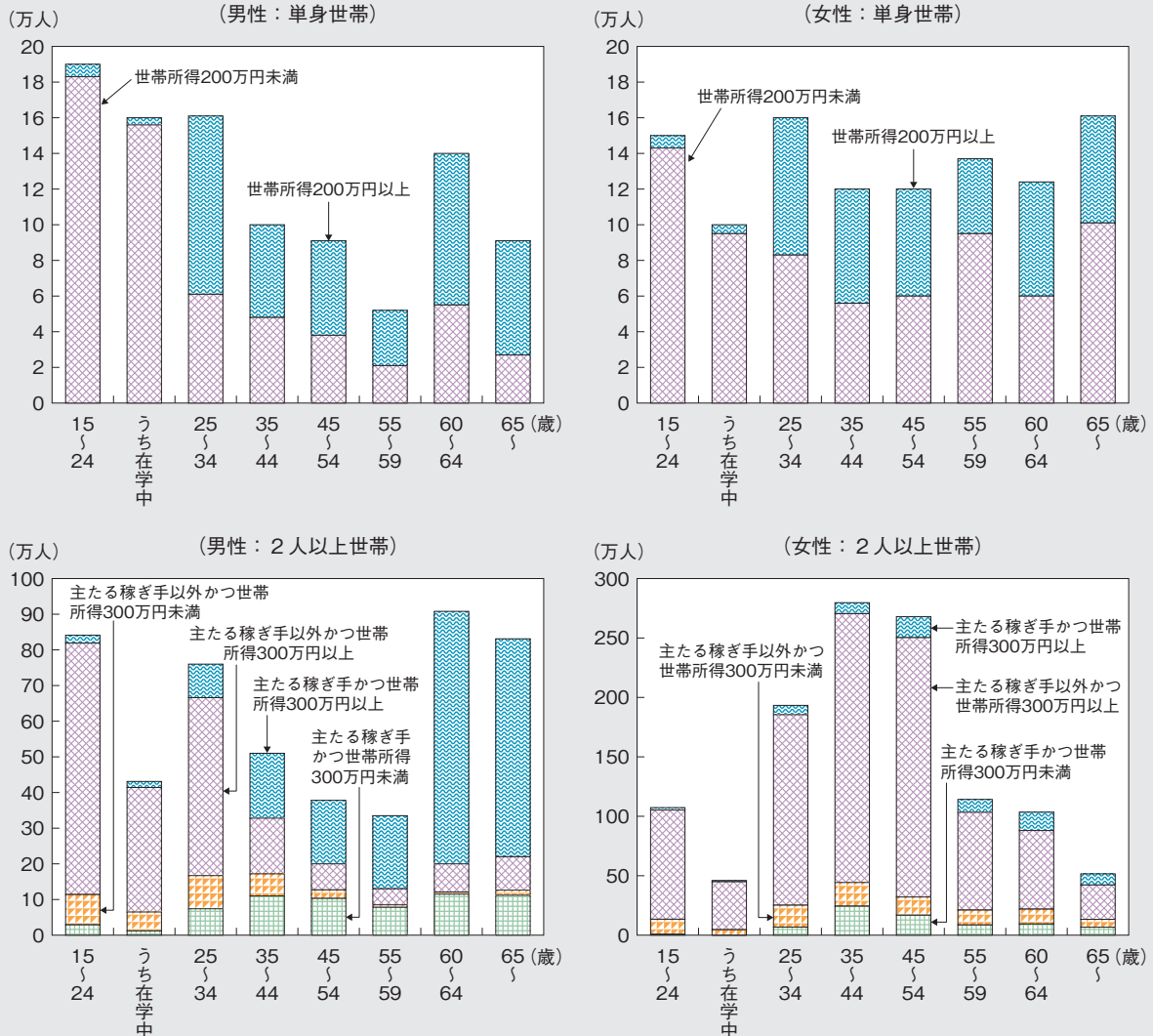
以下では、第3- (3) -11図において、中所得以上の世帯年収を単身世帯で200万円以上、2人以上世帯で300万円以上とみなした場合の試算結果を紹介する²⁰²。

201 最近の賃金及び勤労者家計の全般的な状況については、第1章第2節及び第3節を参照。

202 本文中のケースのほか、中所得以上の世帯年収を単身世帯で300万円以上、2人以上世帯で500万円以上とみなした場合を含め、試算の詳細は付注2を参照。また、世帯年収の区分については、「平成24年版労働経済の分析」の第2章第2節コラム及び付注9を参照。

第3- (3) -11図 非正規雇用労働者の属性別分布の試算①

○ 非正規雇用労働者は、2人以上世帯の女性で主たる稼ぎ手でなく働く者が多い。また、男性の2人以上世帯では主たる稼ぎ手であり世帯所得が300万円以上の層で働く者も多い。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「国民生活基礎調査」の特別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) 推計方法は付注2のとおり。

● 単身で所得が200万円未満の非正規雇用労働者は若年層に多い

単身世帯の男性で非正規雇用労働者は約80万人いるが、そのうち世帯所得が200万円未満の者は約43万人（53.7%）となっている。この内訳をみると、15～24歳層で約18万人と多いが、このうち約16万人は在学中である。

同様の状況は単身の女性についても当てはまり、非正規雇用労働者約95万人中、世帯所得が200万円未満の者は約60万人（62.5%）となっている。この内訳をみると、男性と同様、15～24歳層で約14万人と多いが、このうち約10万人が在学中である。

単身世帯のうち、15～24歳層の在学中、及び60歳以上層を除く、世帯所得が200万円未満である非正規雇用労働者は約54万人（男性約19万人、女性約34万人）となっている。

● 2人以上世帯における女性の非正規雇用労働者は主たる稼ぎ手でない者が多い

次に、2人以上の世帯に属する非正規雇用労働者を性別にみると、男性約456万人のうち約62万人（13.6%）、女性約1,117万人のうち約74万人（6.6%）が、自らが主たる稼ぎ手であり、かつ、世帯所得が300万円未満となっている。こうした者は35歳以上層に多くなっている。

主たる稼ぎ手であり、かつ、世帯所得が300万円以上の非正規雇用労働者は、男性で約200万人（全体の43.8%）、女性で約72万人（同6.5%）となっている。このうち60歳以上の高齢者は男性が約132万人、女性が約25万人であり、非正規雇用に従事して世帯を支える高年齢層の男性が多いことがうかがえる。

一方、主たる稼ぎ手でない非正規雇用労働者は、男性が約194万人（全体の42.5%）、女性が約971万人（同87.0%）となっている。女性の内訳をみると、世帯所得が300万円未満で約98万人、300万円以上で約874万人となっており、家計を補助する女性の非正規雇用労働者が多く存在するものと考えられる。

また、2人以上世帯のうち、15～24歳層の在学中、及び60歳以上層を除く、世帯所得が300万円未満である非正規雇用労働者は約96万人（男性約38万人、女性約58万人）となる。

● 世帯所得の相対的に低い世帯に属する非正規雇用労働者の状況

いま、世帯所得水準の安定という観点から、非正規雇用労働者のうち世帯所得が相対的に低く、かつ世帯の主な稼ぎ手となっている者（ただし在学中の者や60歳以上の高齢者を除く）を試算すると、第3-（3）-12表のとおり、約149.2万人（2010年の役員を除く雇用者の2.9%に相当）との試算結果が得られる。なお、これに非正規雇用労働者のうち世帯所得が低く、かつ世帯の主な稼ぎ手でない者（ただし、在学中の者や60歳以上の高齢者を除く）を加えると、約244.9万人（2010年の役員を除く雇用者の4.8%に相当）との試算結果が得られる。

以上是非正規雇用労働者が1人以上含まれる全ての世帯についてみたものであるが、主たる稼ぎ手が非正規雇用労働者である者の世帯に含まれる非正規雇用労働者全てをカウントしたもの²⁰³をみる場合、単身世帯には約92.8万人（うち在学中は約25.1万人）、2人以上世帯には約170.9万人（同約4.0万人）の非正規雇用労働者がいるとの試算結果となった（付3-（3）-12表）。

第3-（3）-12表 非正規雇用労働者の属性別分布の試算②

○ 世帯所得が相対的に低い世帯で主たる稼ぎ手となっている非正規雇用労働者（在学中の者や60歳以上の者を除く）は約149.2万人と試算される。

（単位 万人）

	15～59歳（在学中を除く）	在学中	60歳以上
主たる稼ぎ手	149.2	26.3	63.2
主たる稼ぎ手以外	95.7	9.9	21.1

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「国民生活基礎調査」の特別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）推計方法は付注2のとおり。

²⁰³ 第3-（3）-11図においては、非正規雇用労働者が含まれる世帯において、自らが主たる稼ぎ手である場合の非正規雇用労働者本人のみをカウントしたものであり、ここでは主たる稼ぎ手が非正規雇用労働者である場合、その世帯に含まれる非正規雇用労働者すべてをカウントしたものである。なお、簡略化のため、当該非正規雇用労働者の性、年齢等の属性は集計していない。

3 成長による雇用・所得の拡大に向けて

企業が経済のグローバル化等の環境変化に対応する中で、正規雇用は1980年代後半から1990年代後半にかけて増加した後に減少したが、2000年代半ば以降大きく減少していない。一方で、非正規雇用は増加傾向が続いている。就業形態の多様化は、労働需要側の人件費コスト節約、仕事の繁忙への対応、専門的能力の活用、景気変動への対応等の観点とともに、労働供給側の就業ニーズや意識の変化、例えば家庭責任との両立を志向する者等の労働参加が進んだことや、高齢化の進行等の変化に対応するものでもあったと考えられる。企業における非正規雇用の活用が多様化するなかで、総じて基幹化・戦力化の動きが見られるが、今後についてみると、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回っている。また、非正規雇用労働者の多くが有期契約労働者であると考えられることから、有期契約労働者から無期契約労働者になる者が増え、雇用の安定が図られれば、企業にとっても人材の確保・定着等の効果が期待される。

一方で、厳しい雇用情勢の中でやむを得ず非正規雇用労働者となった者もみられる。そのような不本意非正規や正社員を希望する非正規雇用労働者、非正規雇用労働者のうち世帯所得の低い世帯で主な稼ぎ手となっている者など、より支援の必要性の高い者に焦点を当てながら、適切な能力開発の機会の提供等²⁰⁴を通じて、雇用の安定や処遇改善を図っていくことが重要である²⁰⁵。

こうしたことにより、我が国の労働者全体の人材としての付加価値が高まることが期待されるが、そのためには、企業が成長して良好な雇用が創出され、そのような分野で必要とされる人材が活躍できる仕組みを整備することが重要であると考えられる。

また、現在、労働需要側、労働供給側双方の動向も踏まえ、「多様な働き方」が注目されている。現在、企業でも、そのような働き方を活用する動きがみられているが、正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方が提供される社会を実現するため、より一層こうした働き方の導入促進に向けた取組を推進していくことが重要である。このことは、企業にとって従業員のモチベーション向上や人材の確保・定着を通じた生産性の向上が期待でき、また、非正規雇用労働者のキャリアアップ、より安定的な雇用の機会が確保されることになり、不本意非正規の減少にもつながるものと考えられる。さらには、正社員にとっても長時間労働等の課題を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現の一つの手段となりうるものと期待される。なお、その際には、労働者個人の選択が確保され、その導入により雇用の安定化が図られる層が増えるよう配慮して進めていくことが重要である。さらに、改正労働契約法の全面施行も、「多様な働き方」の普及・促進につながるものとして期待される。

本節で労働需要面、さらには労働供給面からみた雇用者の内訳をまとめると第3-(3)-13図のとおりである。これらの各種統計データについては観点が異なり、重複があり得るものであるが、有期契約労働者の実数に関する統計値は「労働力調査」では2013年1月より表章されたこともあり、今後、雇用契約の無期・有期の別と勤め先における呼称にまたがる統計の蓄積や分析、議論が必要と考えられる。

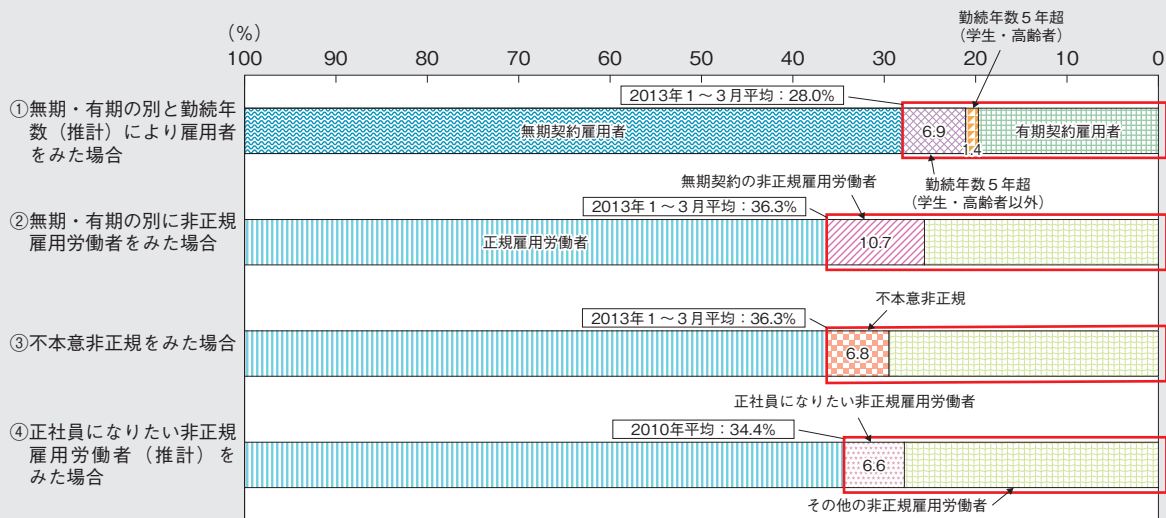
²⁰⁴ 厚生労働省では、2012年12月、「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」の報告書を取りまとめた。この報告書の内容を踏まえ、政府一丸となって、キャリアアップの支援を始めとする具体的な取組を推進していくこととしている。

²⁰⁵ 不本意非正規を減少させることの重要性は、労使双方においても認識されている。例えば、日本経済団体連合会「2013年版経営労働政策委員会報告」では、非正規雇用に関して「本質的な課題は、本人の意に反して非正規就労している者への政策的対応である。こうした政策ターゲットを明確にしないままに、一律的な規制強化策を用いれば、多様な働き方を希望する労働者の就業機会を奪うことになる」としている。また、日本労働組合総連合会「連合白書 2013春季生活闘争の方針と課題」は、非正規雇用労働者から望まれる正規雇用への転換制度を課題にあげている。

政府としては、今般明らかになった統計データを踏まえながら、非正規雇用労働者のキャリアアップのための取組を支援し、成熟産業から成長産業への失業を経ない円滑な労働移動が可能な環境の実現を図るなど、経済情勢の好転、企業における成長を支援する取組を、政労使の協力のもと推進していくことが必要である。そして、「多様な働き方」の選択肢が整備されつつ、各企業の労使が中長期的な観点から最適な従業員・雇用の組み合わせを実現していくことが、成長を通じた雇用・所得の増大にもつながっていくものと考えられる^{206 207}。

第3-(3)-13図 雇用者の内訳

○ 雇用者の内訳（役員を除く雇用者に占める割合）をみると、有期契約雇用者は28.0%であり、このうち勤続年数5年超の者（学生・高齢者以外）は6.9%と推計される。また、無期契約である非正規雇用労働者の割合は10.7%である。就業希望の観点に着目すると、不本意非正規、正社員になりたい非正規雇用労働者（推計値）は、それぞれ6.8%、6.6%である。



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」（2010年）「平成23年有期労働契約に関する実態調査」、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) ①のうち「勤続年数5年超の有期契約雇用者」は、「平成23年有期労働契約に関する実態調査」、「労働力調査（詳細集計）」（2013年1～3月）に基づく推計値。①のその他及び②は「労働力調査（詳細集計）」（2013年1～3月）の値。詳細は第3-(3)-9表を参照。
 2) ③は「労働力調査（詳細集計）」（2013年1～3月）の値。
 3) ④の「正社員になりたい非正規雇用労働者」は、2010年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」及び「労働力調査（詳細集計）」に基づく推計値。
 4) 雇用者の内訳の各種データは観点が異なり、重複があり得ることに留意が必要である。

206 内閣府「経済社会構造に関する有識者会議」における「成長のための人的資源活用検討専門チーム」報告書（2013年4月）によると、中期的な制度的対応の方向性として、人的資本をできるだけ損なうことなく、より高い生産性の部門へ失業を経ないで移動できることを目指して、改革のための議論がなされるべきとしている。

207 「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）中の「日本産業再興プラン」には、失業なき労働移動や多様な働き方の実現を含む「雇用制度改革・人材力の強化」が盛り込まれた。