

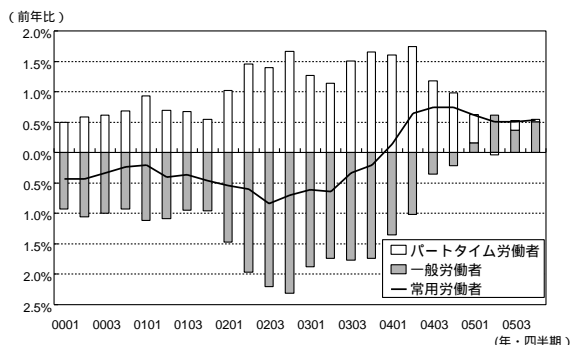
非正規雇用の拡大が意味するもの

経済調査部門 斎藤 太郎
tsaito@nli-research.co.jp

1. 拡大する非正規雇用

景気回復が本格化する中、雇用情勢の改善傾向も鮮明となっている。完全失業率は、過去最悪の5.5%から4%台前半まで低下し、労働市場の需給関係を反映する有効求人倍率は1倍を超えている。厚生労働省「毎月勤労統計」によれば、1998年半ば頃から減少が続いていた常用労働者数は、2004年に入って増加し始めた。当初はパートタイム労働者を中心とするものだったが、2005年に入るとパートタイム労働者の伸びが鈍化する一方で、一般労働者が増加に転じるなど、雇用の中身も変化している（図表 - 1）。

図表 - 1 増加に転じた一般労働者



（資料）厚生労働省「毎月勤労統計」

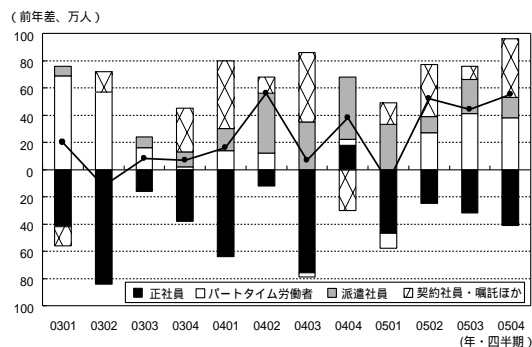
パートタイム労働者以外の一般労働者が増えていることは、一見すると正社員の増加を意味しているようにも思われる。ただし、毎月勤労

統計の一般労働者は必ずしも正社員とは限らないことには注意が必要である。

毎月勤労統計のパートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者、のいずれかに該当する労働者のことである。したがって、所定労働時間、所定労働日数の両条件を満たささえすれば、正社員以外でも一般労働者に含まれるのである。

総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」では、雇用形態別の雇用者数が調査されている。これによれば、正社員は2004年10 - 12月期に一時的に前年比で増加に転じた以外は、減少が続いており、雇用者数の増加に寄与しているのは、パートタイム労働者、派遣社員、契約社員・嘱託といった非正規雇用である（図表 - 2）。

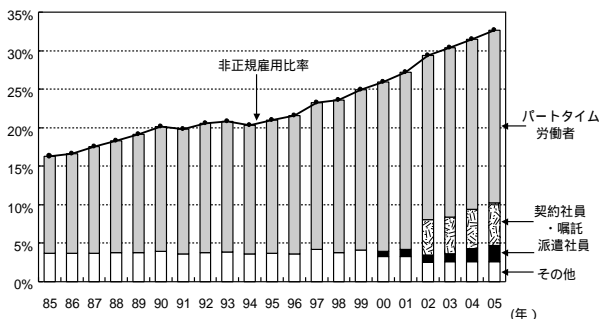
図表 - 2 雇用形態別雇用者数増減



（資料）総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

雇用者（役員を除く）全体に占める非正規雇用の割合は1985年には16.3%だったが、2005年には32.6%と20年間で2倍になっている。2000年頃まではパートタイム労働者の急増が非正規雇用拡大の主因だったが、このところ増加テンポはやや鈍化している。近年特に伸びが著しいのは派遣社員で、2004年度中は50～100%という非常に高い伸びを示した。これは、政令で定める業務の派遣制限期間の撤廃、1年に制限されていた業務の派遣受入期間を3年に延長、製造業業務の派遣の解禁、などを内容とする「改正労働者派遣法」が2004年3月に施行された効果と考えられる。派遣社員が雇用者全体に占める割合は直近でも約2%にすぎないが、2000年の約30万人から2005年には約100万人と、この5年間で3倍以上に増えている（図表-3）

図表-3 非正規雇用比率の推移



(注) 01年までは「労働力調査特別調査(2月調査)」、02年以降は「労働力調査(詳細結果)」(いずれも総務省統計局)による

つまり、雇用の中身を詳しく見ると、毎月勤労統計における一般労働者の増加には、派遣社員などの非正規雇用の増加が大きく寄与しており、雇用の非正規化の動きは依然続いていると考えられるのである。

2. 非正規雇用拡大の背景

このように非正規雇用が拡大している背景としては、労働者側、企業側、それぞれの要因が考えられる。

(1) 労働者側の要因

労働者側の要因としては、ライフスタイルや就業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が増えていることが挙げられる。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(2003年)」によれば、非正社員を選んだ理由として最も多いのは「家計の補助、学費等を得たいから(35.0%)」だが、「自分の都合のよい時間に働けるから(30.9%)」、「通勤時間が短いから(28.1%)」、「勤務時間や労働日数が短いから(23.2%)」のように、自ら進んで非正規雇用を選択したことを窺わせる回答も多い。

一方で、「正社員として働ける会社があったから(25.8%)」という回答も約4分の1を占めており、企業が正社員の採用を抑制したために、やむを得ず非正社員として働いている人も少なくないことが分かる(図表-4)

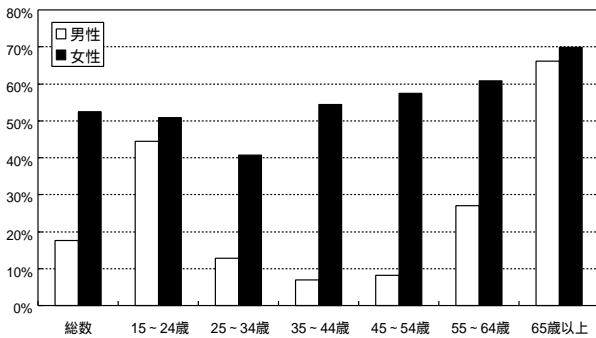
図表-4 非正社員が現在の就業形態を選択した理由

	(複数回答、%)						
	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	通勤時間が短いから	正社員として働ける会社があったから	自分で自由に使えるお金が得たいから	勤務時間や労働日数が短いから	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから
非正社員	35.0	30.9	28.1	25.8	24.6	23.2	22.6
契約社員	14.4	9.9	14.4	36.1	14.5	8.8	10.3
嘱託社員	15.7	5.5	13.5	31.2	11.1	8.8	7.4
派遣労働者	15.5	15.2	15.0	40.0	16.7	14.7	23.5
臨時的雇用者	39.1	21.6	22.8	20.2	17.0	14.5	33.5
パートタイム労働者	42.3	38.8	33.2	21.6	28.0	28.8	25.8

(注) 選択肢14のうち回答割合の高い7項目を抽出
(資料) 厚生労働省「平成15年就業形態多様化に関する総合実態調査」

また、男女別、年齢別に見ると、女性、高齢者の非正規雇用比率が高い。女性の社会進出が進んでいること、高齢化が進展していることにより、労働者全体に占める女性、高齢者の割合が高まっていることも非正規雇用比率を高める要因になっている(図表-5)

図表 - 5 男女別、年齢別非正規雇用比率
(2005年平均)



(資料) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

(2) 企業側の要因

非正規雇用が増えている理由としては企業側の要因も大きい。「就業形態の多様化に関する総合実態調査(2003年)」によれば、非正社員を雇用している理由として圧倒的に多いのは「賃金の節約のため」(51.7%)である。それに続くのが、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため(28.0%)」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため(26.5%)」、「即戦力・能力のある人材を確保するため(26.3%)」、「専門的業務に対応するため(23.1%)」である(図表 - 6)。

この調査からは、企業が非正規雇用を増やしている理由は、第一に人件費の削減、第二に雇用の柔軟性の確保、第三に専門人材、即戦力の確保、と考えられる。雇用形態別には、パートタイム労働者は人件費の削減という理由が多く、契約、嘱託、派遣社員は専門人材、即戦力の確保という理由が多い。

図表 - 6 非正社員の雇用理由

	(複数回答、%)						
	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	景気変動に応じて雇用量を調節するため	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	賃金以外の労働コストの節約のため	正社員を確保できないから
非正社員	51.7	28.0	26.5	26.3	23.1	22.5	20.1
契約社員	30.3	3.5	21.7	37.9	44.9	11.9	14.3
嘱託社員	26.1	1.6	7.7	38.7	35.1	6.1	6.4
派遣労働者	26.2	8.0	26.4	39.6	25.9	26.6	16.9
臨時的雇用者	37.8	23.4	30.0	19.2	11.6	16.4	13.6
パートタイム労働者	55.0	35.0	23.4	12.3	10.1	23.9	12.4

(注) 選択肢13のうち回答割合の高い7項目を抽出
(資料) 厚生労働省「平成15年就業形態多様化に関する総合実態調査」

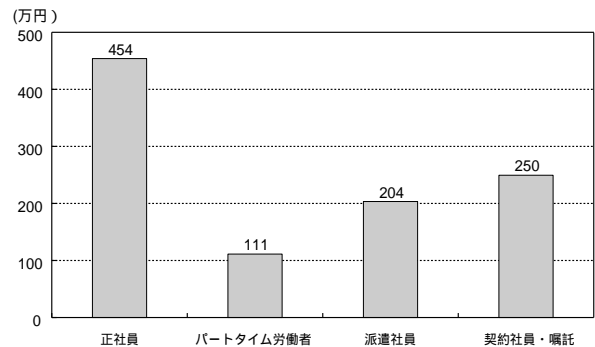
3. 非正規雇用の拡大が労働市場に及ぼす影響

(1) 人件費抑制効果

企業が非正規雇用を拡大している最も大きな理由は人件費削減だが、実際にどれだけの効果があったのだろうか。

「労働力調査(詳細結果)」では、雇用形態別、年収階層別の雇用者数が調査されている。これを基に雇用形態別の平均年収(2005年)を試算すると、正社員の454万円に対して、パートタイム労働者111万円、派遣社員204万円、契約社員・嘱託250万円となった(注)(図表 - 7)。非正社員の賃金水準は、パートタイム労働者で正社員の約25%、派遣社員で約45%、契約社員・嘱託で約55%である。なお、年収ベースでの比較であるため、時給の格差に加え、非正社員は正社員に比べて労働時間、労働日数が少ないこと、ボーナスが支給されない者が多いこと、などの影響が含まれている。

図表 - 7 雇用形態別年間収入(2005年)



(注) 労働力調査(詳細結果)における雇用形態別、年間収入階層別雇用者数のデータをもとに試算

賃金水準の低い労働者の割合が高まれば、労働者一人当たりの平均賃金は低下する。90年代後半以降、平均賃金上昇率は低迷が続いているが、これを「労働者賃金上昇率要因」と「非正規雇用比率要因」に要因分解してみる。

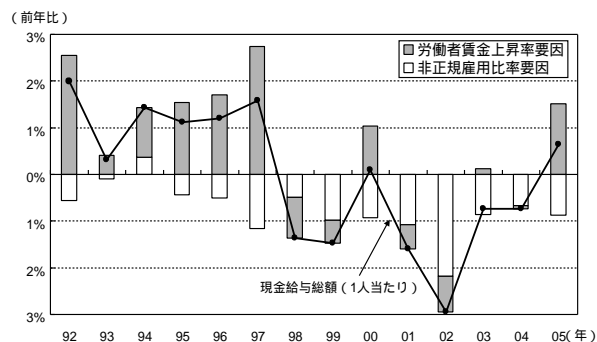
労働者賃金上昇率要因は、雇用形態別の賃金上昇率を加重平均したもの、非正規雇用比率要

因は、雇用形態別の構成比の変化によってもたらされる労働者全体の平均賃金上昇率の変化である。

労働者賃金上昇率要因は、厳しい雇用情勢が続いた90年代後半以降でも、プラスとなる年があった。これは景気回復に伴う所定外給与、ボーナスの増加により、労働者一人一人の賃金はある程度増えていたためである。しかし、非正規雇用比率の上昇が、95年以降一貫して平均賃金の低下要因となっているため、平均賃金はなかなか上がらなかった。現金給与総額（一人当たり）は、1998年から2004年までの7年間のうち、2000年に前年比0.1%とわずかにプラスになった以外はマイナスの伸びが続いた。特に、2002年には前年比 2.9%と過去最大の落ち込みとなったが、そのうち2%以上が非正規雇用比率の上昇によるものであった。

賃金上昇率は2005年には5年ぶりにプラスに転じたが、それは個々の労働者の賃金が前年比1.5%と比較的高い伸びとなったため、非正規雇用比率の上昇が平均賃金を1%近く押し下げている。そのため、労働者全体の平均賃金上昇率は前年比0.6%にとどまった（図表 - 8）

図表 - 8 平均賃金上昇率の要因分解



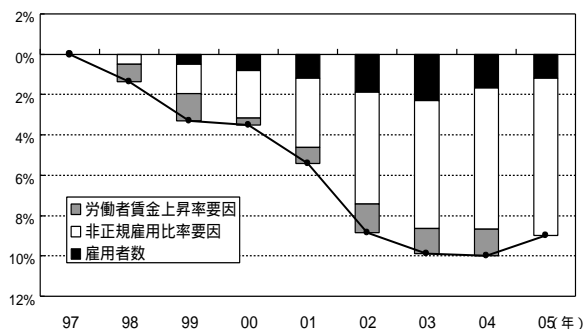
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

非正規雇用の拡大による平均賃金の引き下げに加え、企業は90年代後半以降、本格的な雇用者削減に踏み切ることで、総人件費を抑制してきた。

ここで、総人件費を「一人当たり賃金（現金給与総額）×雇用者数」とすると、直近のピークであった1997年から2004年までに総人件費の削減幅は10%に及んだ。このうち、雇用者数の削減によるものは1.7%、一人当たり賃金の減少によるものが8.3%である。さらに、一人当たり賃金の減少の内訳を見ると、個々の労働者の賃金低下によるものが1.3%で、圧倒的に大きな寄与をしているのは、非正規雇用比率の上昇で7.0%となっている（図表 - 9）

つまり、企業は一人一人の賃金をそれほど削減しなくても、雇用の中身を正社員から非正社員へとシフトすることにより、人件費総額を抑えることができたのである。

図表 - 9 雇用の非正規化が総人件費の抑制に大きく寄与

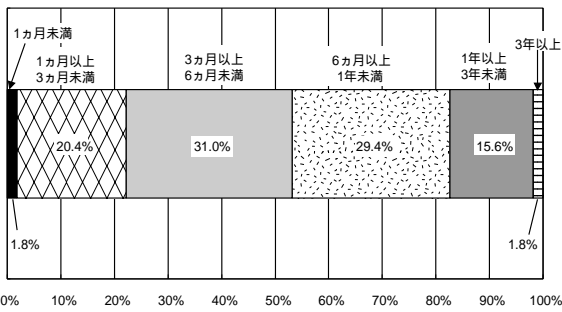


(注) 97年を起点とした総人件費（一人当たり賃金×雇用者数）削減に対するそれぞれの寄与度
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省統計局「労働力調査」

(2) 雇用継続率が低い非正社員

最近の雇用者数の増加が非正規雇用を中心としたものであるとすれば、雇用の安定性も問題となる。非正社員は、正社員に比べて一般に雇用期間が短いからである。たとえば、派遣社員の雇用契約期間は、「3ヶ月以上6ヶ月未満」が最も多く31.0%で、1年未満が全体の8割を占めている（図表 - 10）。契約期間の延長や、新たな派遣先を紹介されることなどにより、働き続けることもあるが、契約期間の終了とともに就業が継続できなくなる場合も少なくないだろう。

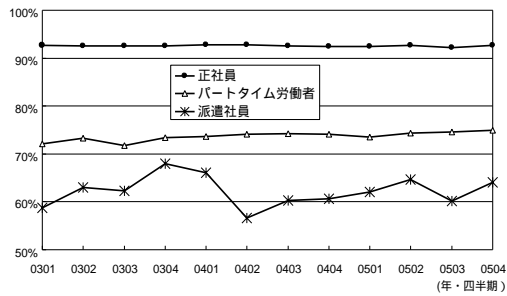
図表 - 10 派遣契約期間別構成比



(資料) 厚生労働省「派遣労働者実態調査」

雇用形態別に1年以上の雇用継続率を見ると、正社員は安定的に90%を超えているのに対し、パートタイム労働者は70%台、派遣社員は60%台と低い(図表 - 11)

図表 - 11 雇用形態別雇用継続率



(注) 雇用形態別に、1年以上継続して働いている人の割合
(資料) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

非正社員は転職率が高いことも雇用継続率が低い理由のひとつであるが、問題は非正社員の場合には、失業、あるいは非労働力化する人の割合も高いことである。

「労働力調査(詳細結果)」では、過去1年間に失業した人や、非労働力化した人について、前職の雇用形態が調査されている。そこで、雇用形態別の雇用者数に対する、その雇用形態から過去1年間に失業した者の割合を、雇用形態別の「失業化率」、同様に過去1年間に非労働力化した者の割合を、雇用形態別の「非労働力化率」として計算した。

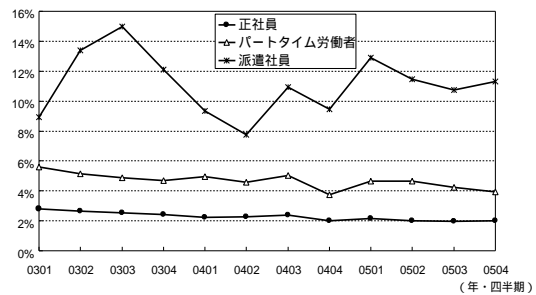
正社員の失業化率、非労働力化率はともに2%程度で低位安定している。一方、非正社員の失業化率は正社員よりも高く、パートタイム労働者は4%前後、派遣社員は10%を超えてい

る(図表 - 12)。非労働力化率についても、非正社員は正社員よりも大幅に高くなっているが、パートタイム労働者のほうが派遣社員よりも概ね高い水準となっている(図表 - 13)。

パートタイム労働者の場合には、離職した後に職探しをせずに非労働力化する者が多いのに対し、派遣社員の場合には契約期間が終了した場合でも派遣会社に登録を続け、次の派遣先を待つケース(求職活動をしているため失業者となる)が多いことが推測される。このことが、派遣社員の失業化率が高い理由のひとつだろう。

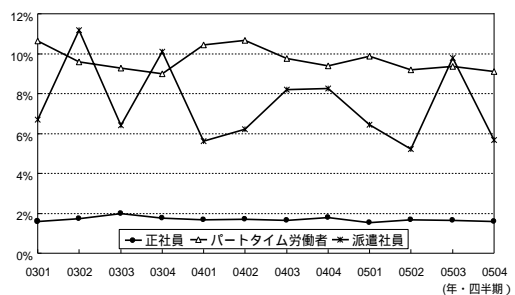
いずれにしても、パートタイム労働者、派遣社員などの非正社員は、失業化率、非労働力化率が高く、正社員に比べると安定性に欠ける雇用形態と見ることができる。

図表 - 12 雇用形態別失業化率



(注) 失業化率 = 過去1年間に失業した者(前職の雇用形態別) / 雇用形態別雇用者数(過去1年間平均)
(資料) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

図表 - 13 雇用形態別非労働力化率



(注) 非労働力化率 = 過去1年間に非労働力化した者(前職の雇用形態別) / 雇用形態別雇用者数(過去1年間平均)
(資料) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

4. 今後の展望

企業は90年代後半以降、本格的な雇用調整を

行ったが、それは主に正社員の削減によるものであり、パートタイム労働者、派遣社員などの非正規雇用は一貫して増やし続けてきた。ここにきて景気回復が本格化してきたことにより、企業は雇用を増やし始めているが、非正規雇用を中心としたもので、正社員の減少は依然止まっていない。

今春闘では、好調な企業業績を反映して本格的な賃上げに踏み切る企業が増えている。また、人手不足感が強まっていることなどから、派遣先企業が人材派遣会社に支払う派遣料金が引き上げられており、これは派遣社員の賃金にも反映されるだろう。このため、2006年度に入ると労働者一人一人の賃金上昇率はさらに高まることが予想される。しかし、ここまで見てきたように非正規雇用比率の上昇が止まらない中では、労働者全体の平均賃金上昇率は限定的なものとなるだろう。

また、景気回復が長期化しているにもかかわらず、非正規雇用の流れが止まらないことから分かるように、企業は引き続き人件費の変動化を進めており、必要に応じてより一層柔軟に雇用調整を行いやすい構造を維持していると考えられる。したがって、企業収益の悪化等を引き金として企業が雇用の削減に踏み切った場合には、正社員に比べて雇用量の調整が行いやすい非正規雇用を削減することにより、これまで以上のスピードで雇用調整が進む可能性がある。

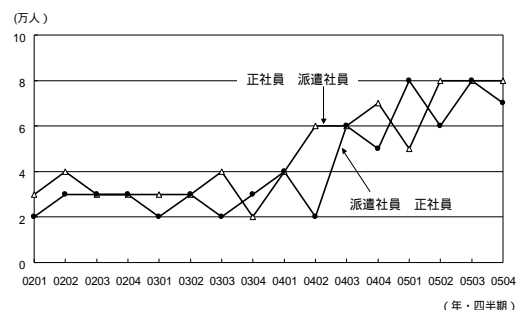
最後に、長期にわたり続いてきた雇用の非正規化の流れが変わる可能性を指摘しておきたい。

バブル崩壊以降、企業はほぼ一貫して新卒の採用を抑制してきた。しかし、景気回復に伴う足もとの労働需給逼迫に、2007年以降に団塊世代の大量退職を控えていることが加わり、企業の採用意欲はここにきて急速に高まっている。

日銀短観によれば、新卒採用は2004年度以降増加しており、特に大企業では2005、2006年度と2年連続で二桁の伸びを示している（2005年度は実績見込、2006年度は計画ベース）。新卒採用のかなりの部分は正社員と見られるため、正社員の減少に歯止めがかかる可能性がある。

また、これまでは雇用形態間の移動は、主として正社員から非正社員へというものだった。しかし、派遣社員から正社員への転換が可能な「紹介予定派遣制度」が2000年に導入され、2004年3月には、紹介予定派遣における派遣就業開始前の面接、履歴書の送付要請等が解禁された。これにより、派遣社員から正社員への転換がしやすくなり、実際に派遣社員から正社員への転職者数は2004年頃から増えている（図表 - 14）。現時点では正社員から派遣社員への転職者がそれとほぼ同数となっているため、正社員の増加には結びついていない。

図表 - 14 派遣社員から正社員への転職者数



(注) 過去1年間で派遣社員から正社員（正社員から派遣社員）になった者

(資料) 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

しかし、景気回復が続き、労働需給の改善傾向がさらに強まれば、非正社員から正社員への転換が進むことで、非正規雇用の流れに歯止めがかかる可能性もある。雇用の中身が今後どのように変わっていくかが注目される。

(注) 200～300万円は250万円、300～400万円は350万円というように、それぞれの所得階層の中間値をとって計算しているため、結果は幅をもって見る必要がある。