

雇用形態の動向

労働市場では、雇用形態の多様化が進んでいる。かつては、多くの人が正規雇用として働き、年功序列や終身雇用という日本的雇用慣行が標準スタイルとされてきた。しかし、現在は雇用者に占める非正規雇用の比率が増加し、3割以上の人が非正規雇用者となるなど、その状況は大きく変化している。

本稿では、非正規雇用の実態および経済に与える影響について、主に総務省「就業構造基本調査」の結果を用いて様々な角度から分析、検証する

< ポイント >

1 正規雇用者数が減少する中、非正規雇用数は増加傾向が続く

非正規雇用者数は増加傾向にあり、平成24年における非正規雇用比率は全国で38.2%、本県で34.1%となっている。特に女性と高齢者における割合が高い。

2 本県は、有業者に占める第三次産業割合と転職者比率が低く、共働き世帯割合が高い

都道府県別の非正規雇用比率をみると、本県は4番目の低さとなっている。有業者に占める第三次産業の割合と転職者比率の低さ、夫婦共働き世帯の高さに関連がみられる。

3 非正規雇用比率は、サービス関連業、「卸売業、小売業」が水準、上昇率ともに高い

非正規雇用比率は産業ごとには異なり、特にサービス関連業と「卸売業、小売業」が水準、上昇率ともに高くなっている。

4 正規・非正規で賃金と処遇は二極化している

正規雇用者と非正規雇用者を比べると、賃金、雇用の安定性、教育訓練の機会、社会保険など様々な面で格差が生じている。

5 非正規を選ぶ理由は、雇主側は人件費の抑制、労働者側は時間の柔軟性などのため

非正規を選択する理由について、雇主側は人件費の抑制を、労働者側は時間の柔軟性などを主に挙げている。非正規雇用は多様な就労ニーズの受け皿になっている面もある。

6 労働者が自らの意思で仕事を選択し、活躍できる環境づくりが期待される

若年労働人口が減少する中、高齢者と女性の活用が重要になってくる。労働者が自らの意思で仕事を選択し、活躍できる環境づくりが期待される。

※「就業構造基本調査」は、総務省の基幹統計調査で国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的として、昭和31年から57年までは概ね3年おき、昭和57年以降は5年ごとに実施されてきた周期調査である。本稿で、特に断りが無い場合は、本調査の結果を用いている。

「正規雇用者」は、勤め先での呼称で一般職員又は正社員などと呼ばれている者を、「非正規雇用者」はそれ以外の者を指す。各調査に合わせて「正社員、正職員」、「非正社員」という言葉を用いている場合もある。

1 非正規雇用の全体像

(非正規雇用比率は上昇傾向にあり、特に女性、高齢者で割合が高い)

非正規雇用者の割合は、バブル崩壊後の1990年代半ばから2000年代にかけて大きく上昇した。その後も正規雇用者数が減少する中、パートやアルバイトなどの非正規雇用者数は増

加し続け、平成 24 年における非正規雇用比率は全国で 38.2%、本県で 34.1%となっている。特に平成 9 年から 14 年にかけて上昇が著しいが、この間は 9 年に金融機関の破綻が相次いだことなどにより雇用環境が悪化し、完全失業率も全国で 3.4%から 5.4%と大きく上昇している（厚生労働省「労働力調査」）。さらに、11 年に労働者派遣法が改正され適用対象業務が大幅に拡大されたことも影響していると考えられる。（図 1－1）

男女別にみると、非正規雇用比率は女性での割合が圧倒的に高いが、これはパートが多いことによる。さらに年齢階級別にみると、男女ともに 15～24 歳と 55 歳以上で割合が高くなっているが、15～24 歳では学生のアルバイトが、55 歳以上では定年後の再雇用等が多いことが関係していると思われる。本県はほぼ全ての年齢で全国を下回り、特に女性で全国との差が大きくなっている。結婚・出産期に当たる 25～34 歳以降の上昇割合が全国と比べて小さく、結婚・出産後も正規雇用で働き続ける女性が多いことがうかがえる。（図 1－2、3）

このように、雇用形態は性別や年齢によって大きな違いがみられる。平成 9 年から 24 年にかけて、本県の雇用者全体に占める女性の割合は 42.3%から 46.5%へ、60 歳以上の割合は 8.0%から 13.7%へ上昇しているが、このことが非正規雇用比率を押し上げている要因の一つとなっている。（表 1）

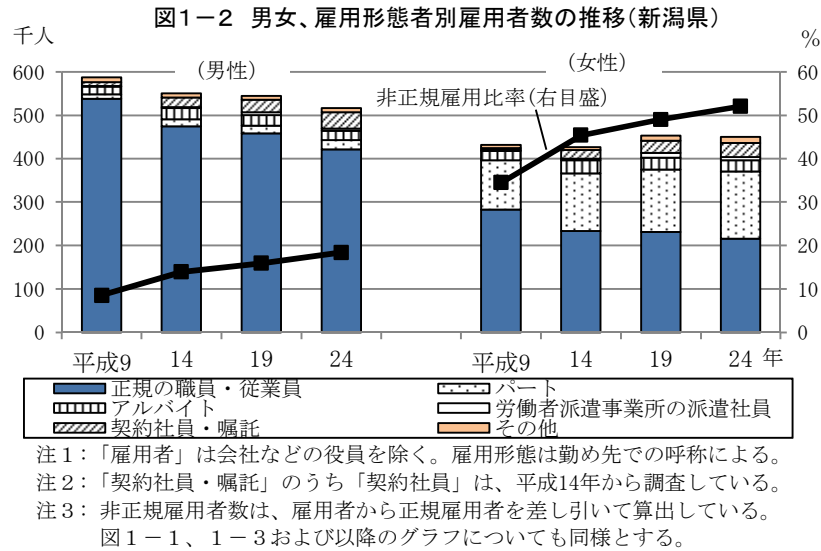
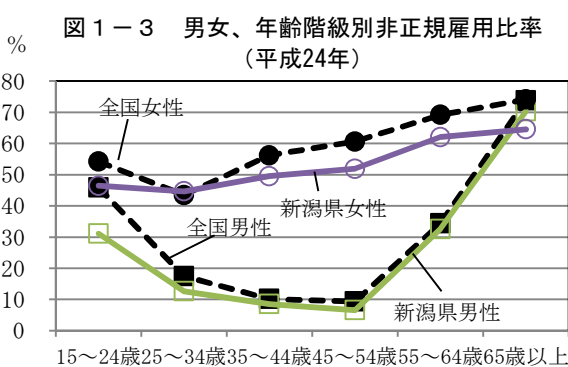
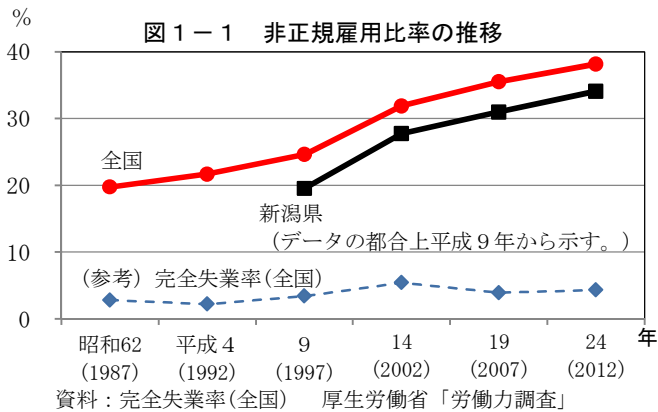


表 1 雇用者に占める女性
および高齢者の割合(新潟県)

	%	
	女性	60歳以上
平成9年	42.3	8.0
14年	43.6	7.4
19年	45.4	9.1
24年	46.5	13.7

2 都道府県別非正規雇用比率と就業状況の関係

（本県は、第三次産業有業者の割合と転職者比率が低く、夫婦共働き世帯割合が高い）

都道府県別に非正規雇用比率をみると、本県は、福井県、富山県、徳島県に続き 4 番目の

低さとなっている。この要因を探るため、非正規雇用比率を縦軸に、有業者に占める第三次産業の割合、転職者比率、夫婦共働き世帯割合といった就業状況の特徴を示すデータを横軸にした散布図で都道府県別に両者の関係をみていく。

絶対値が1に近いほど2つのデータに強い関連性があることを示す相関係数 r の大きさから、各々に中程度の相関があることが認められる。

有業者に占める第三次産業の割合を横軸にした散布図をみると、本県の第三次産業の割合は64.6%で、全国の70.6%を下回っている。また、相関係数 r は0.48で第三次産業有業者割合が高いほど、非正規雇用比率は高まる傾向にある。(図2-1)

転職者比率を横軸にした散布図をみると、本県の転職者比率は4.4%で、全国の5.0%を下回っている。また、相関係数 r は0.62で転職者比率が高いほど、非正規雇用比率は高まる傾向にある。(図2-2)

図2-1 非正規雇用比率と第三次産業有業者の割合
(平成24年)

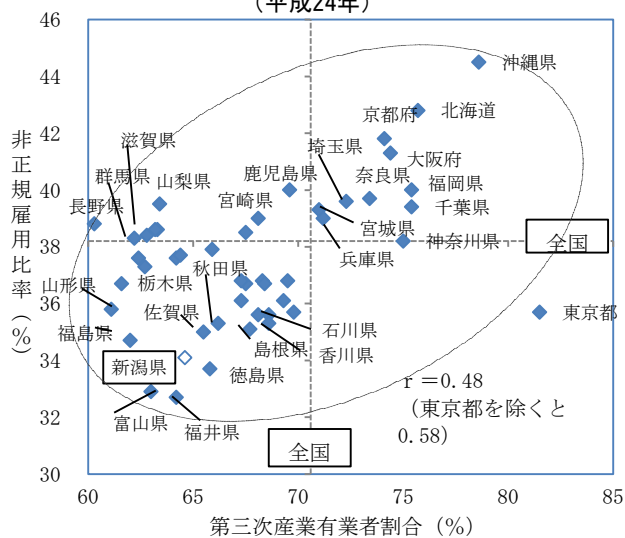
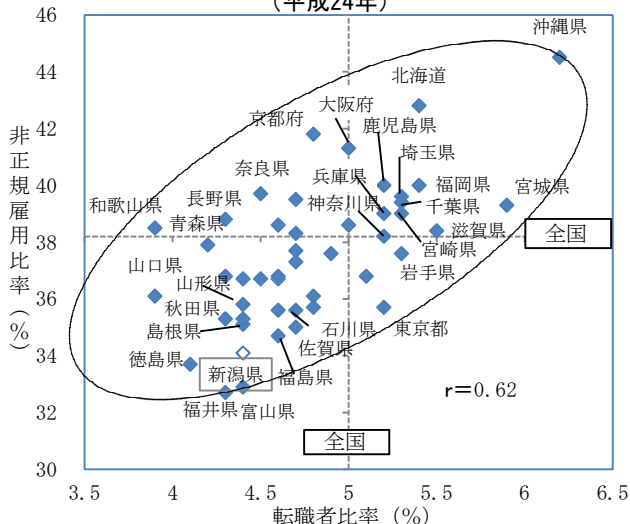


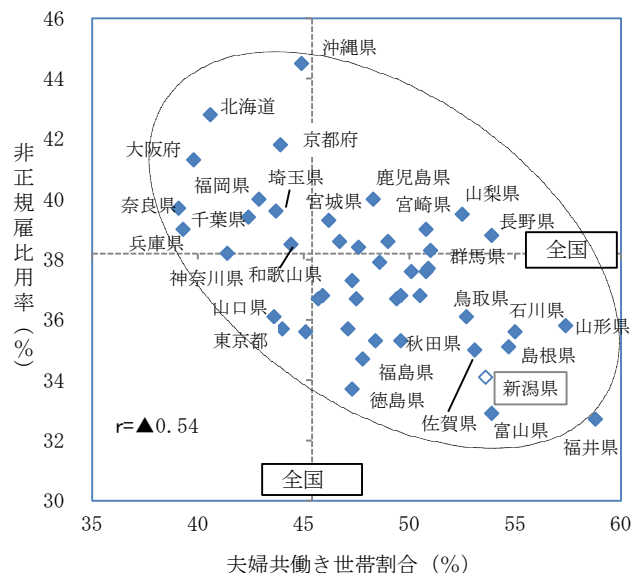
図2-2 非正規雇用比率と転職者比率
(平成24年)



向にある。(図2-2)

夫婦共働き世帯割合を横軸にした散布図をみると、本県の共働き世帯割合は53.6%と全国の45.4%を上回っている。また、相関係数 r は▲0.54で共働き世帯割合が高いほど、非正規雇用比率は低くなる傾向にある。共働き世帯は3世代同居など祖父母の助けを得やすく育児と両立しやすい環境であることが想定されることから、正規雇用で働く女性が多いとも考えられる。(図2-3)

図2-3 非正規雇用比率と夫婦共働き世帯割合
(平成24年)



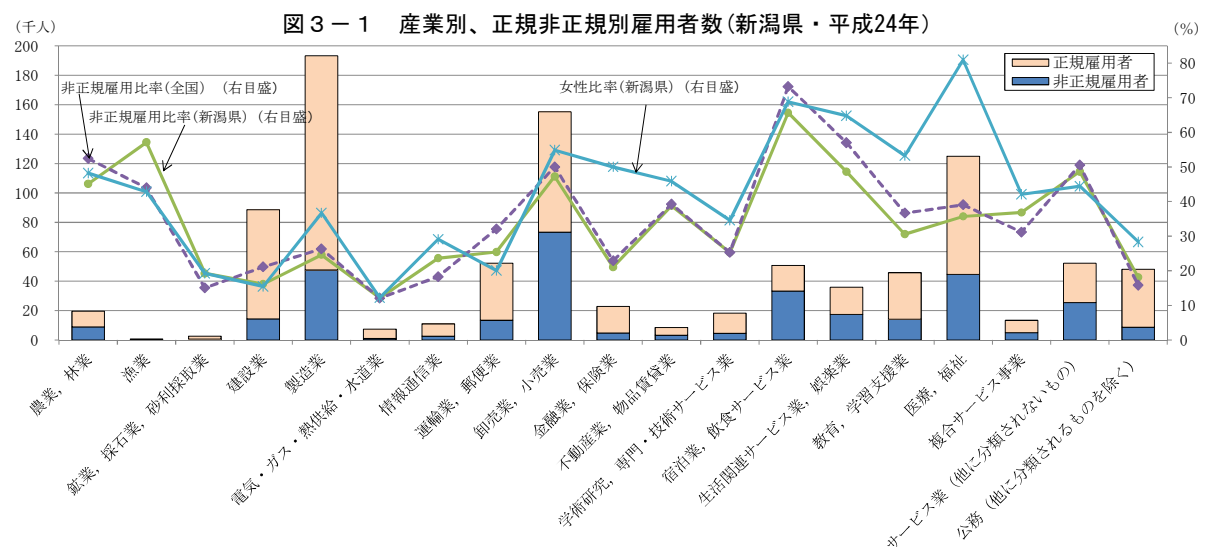
注：夫婦共働き世帯割合は、「夫婦のみの世帯」「夫婦と親から成る世帯」「夫婦と子供から成る世帯」「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計のうち、夫婦共に有業の世帯数の割合

3 産業別の状況

(非正規比率は産業によって大きく異なり、サービス関連業や「卸売業、小売業」で高い。)

本県の雇用者数を産業別にみていくと、非正規雇用者数が多いのは、「卸売業、小売業」(73.3千人)、「製造業」(47.5千人)、「医療、福祉」(44.6千人)、「宿泊業、飲食サービス業」(33.3千人)となっている。

非正規雇用比率が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(65.7%)、「サービス業（他に分類されないもの）」(48.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(48.6%)などのサービス関連業、「卸売業、小売業」(47.1%)となっている。これらの産業については、非正規雇用比率が全国より低く、雇用者に占める女性比率が高くなっている。また、高齢化の進展などにより雇用増大が見込まれている「医療、福祉」をみると、女性雇用比率が圧倒的に高いが、非正規雇用比率は特に高いというわけではない。(図3-1)



（多くの産業で非正規雇用比率が上昇）

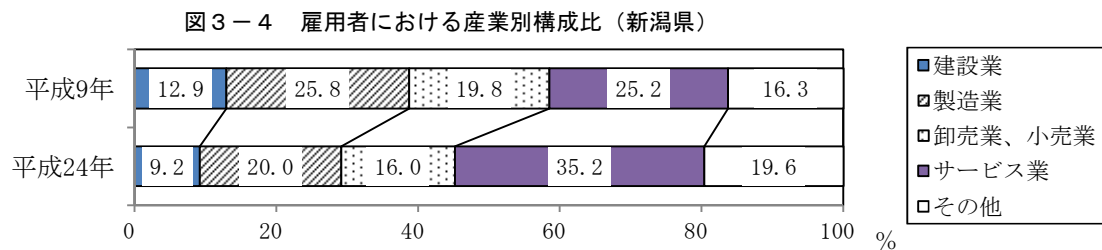
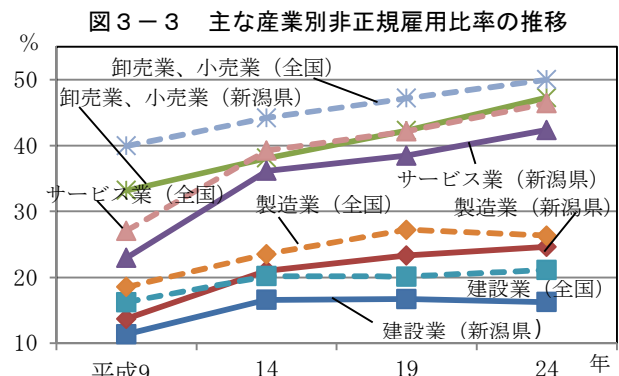
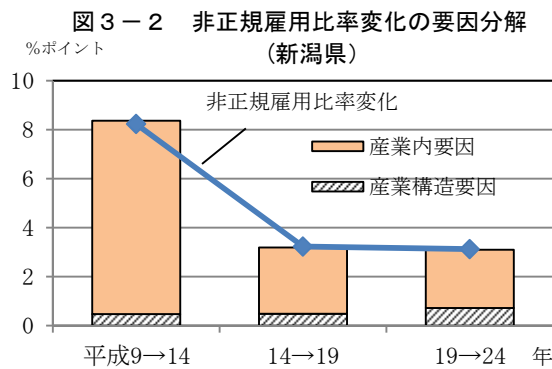
本県における非正規雇用比率変化について、産業内要因（各産業における非正規雇用労働者比率が高まった要因）と産業構造要因（非正規雇用者比率の高い産業の割合が高まった要因）とに要因分解すると、5年ごとのいずれの期間においても、産業内要因が大きく寄与していることがわかる。多くの産業で非正規雇用比率が上昇したことが、全体の非正規雇用比率の大きな押し上げ要因となっている。(図3-2)

主な産業別非正規雇用比率の推移をみると、「建設業」と「製造業」は水準が低く上昇も緩やかなのに対し、「卸売業、小売業」と「サービス業」は水準が高く上昇も著しい。また、本県の「製造業」と「卸売業、小売業」は平成9年から24年にかけて全国を上回る上昇率で推移している。このように非正規雇用者比率の水準や上昇率は産業により異なっている。(図3-3)

（「建設業」「製造業」の減少が非正規雇用労働者比率の高い産業の割合を高めた）

産業構造要因は、産業内要因に比べ寄与は小さいものの上昇傾向にある。そこで、本県の雇用者における産業別構成比をみていく。平成9年と24年を比較すると、「建設業」が12.9%から9.2%、「製造業」が25.8%から20.0%、「卸売業、小売業」が19.8%から16.0%と減少したのに対し、「サービス業」は25.2%から35.2%と増加している。正規雇用比率の高い「建設業」、「製造業」の割合が減少し、非正規雇用比率の高い「卸売業、小売業」は減少し

たものの、それ以上に「サービス業」の割合が増加したことで、産業全体でみると非正規比率の高い産業の割合が高まった。(図3-4)



注1：産業分類改定に伴い調整を行ったが、接続は厳密ではない。
 注2：非正規職員のうち労働者派遣事業所の派遣社員については、平成9年は派遣元の事業所、14年からは派遣先の事業所の産業に分類されている。
 注3：「サービス業」は、平成24年調査時の「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」を統合したもの。
 注4：飲食業は平成9年調査時は「卸売業、小売業」に含めているが、14年調査時からは、「サービス業」に含めている。
 以上は、図3-2から3-4において同様とする。

4 非正規雇用の問題点とその影響

(非正規雇用は賃金が低水準となっており、結婚や家計の状況に影響している)

年齢階級別非正規雇用比率の推移をみると、男女とも上昇している年齢層が多い。平成9年から24年にかけて、特に割合の上昇幅が大きかったのは、男性60歳以上の19.9%ポイント、女性25～34歳の17.5%ポイントである。また、女性15～24歳は平成14年をピークに減少しているが、男性15～24歳は増加が続いている。男性25～59歳は水準、上昇率ともに他と比べて低いものの、雇用者全体に占める割合が4割を超える(42.1%)ので、留意する必要がある。(図4-1、4-2)

図4-1 男女、年齢階級別非正規雇用比率の推移(新潟県)

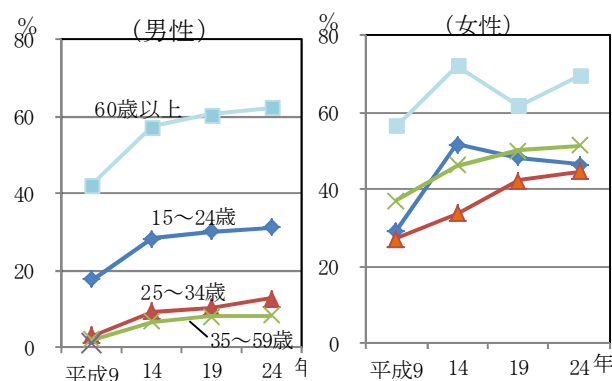
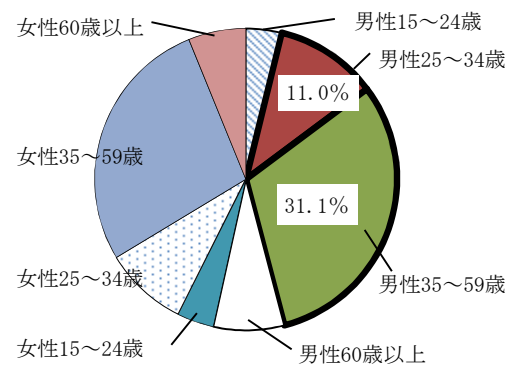


図4-2 男女、年齢階級別雇用者割合 (新潟県・平成24年)



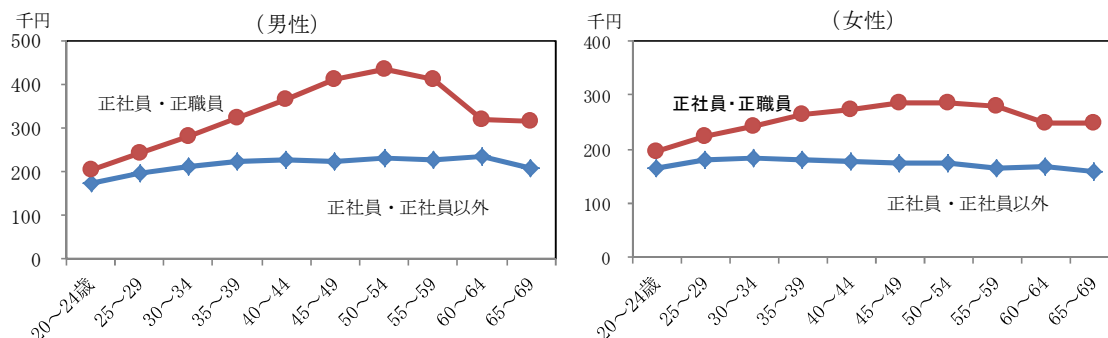
以上を踏まえ、非正規雇用の問題点、社会や経済へもたらす影響をみていく。

厚生労働省「賃金構造基本調査」から全国の1ヶ月の所定内賃金を雇用形態、男女、年齢階級別にみていく。正社員・正職員と正社員・正職員以外を比べると、若年のうちは差が小さいが、年齢が高くなるにつれて大きくなり、特に男性で顕著となっている。非正規雇用者は、年齢を重ねても賃金が低水準のまま固定され、経済的自立が難しい場合が多いと考えられる。(図4-3)

本県における未婚割合を雇用形態、男女、年齢階級別にみていく。男性の未婚割合は、全年齢で非正規雇用者のほうが高くなっている。特に正規雇用者は30～39歳で39.1%、40～49歳で22.5%なのに対し、非正規雇用者は30～39歳で74.4%、40～49歳で61.5%とその差は大きい。一方、女性の未婚割合は正規雇用者のほうが高くなっている。結婚後に男性が家計を担い、女性は家計補助のために非正規雇用で働いている傾向がうかがえる。(図4-4)

世帯主が正規雇用で、配偶者が家計を補助するために非正規で働くというケースは以前から多かった。新たに問題となっているのは、世帯主が非正規雇用として主たる家計の担い手となっている場合である。総務省「全国消費実態調査」から、全国における世帯主の雇用形態別家計をみていくと、世帯主が正規以外の家計は、実収入、可処分所得ともに世帯主が正規の家計と比べて低い水準にある。平均消費性向(所得のうち、消費に回す割合)は正規では79.6%なのに対して、パート・アルバイトは99.8%、派遣社員は90.6%となるなど、余裕のない家計の状況になっている。(図4-5)

図4-3 雇用形態、男女、年齢階級別賃金(全国・平成25年)



資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」

図4-4 雇用形態、男女、年齢階級別未婚率(新潟県・平成24年)

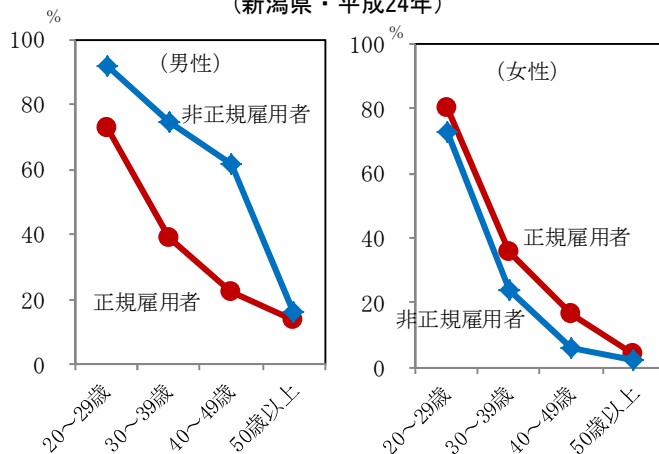
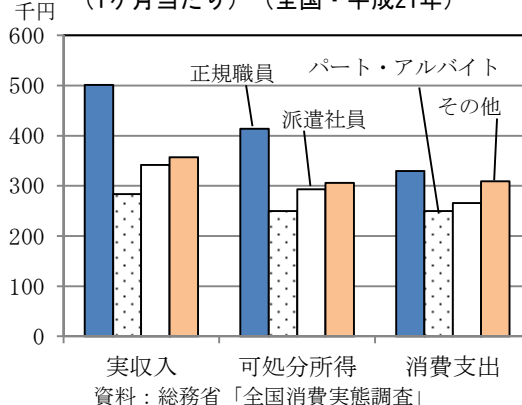


図4-5 世帯主の雇用形態別家計(1ヶ月当たり)(全国・平成21年)



（正規雇用と非正規雇用には雇用の安定さや処遇において格差が生じている）

非正規雇用者は雇用期間に定めがあり雇い止めの不安がつきまとう。さらに、社内で教育訓練を受ける機会が乏しく、賃金が上がらない、転職の際にキャリアとして評価されにくいといった面があると考えられる。本県における過去5年間の転職就業者割合をみると、前職が非正規雇用者であった者のうち、正規雇用へ転職したのは、27.2%と少なく、前回調査より2.7%ポイント減っている。ただ、全国の24.2%と比べると、わずかながら高い。（表2）若年者が非正規としてスキルアップの機会を失ったまま年齢を重ねることは、付加価値の高い業務を担うことのできる人材の不足にもつながる。

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」から保険などの各種制度の適用状況別割合をみると、正社員に比べて非正社員は大きく下回っている。雇用保険や社会保険（健康保険・厚生年金）が適用されないのは、労働時間や期間の要件を満たしていないためである。その他にも、退職金制度や福利厚生面など様々な面で正規雇用と非正規雇用には処遇の格差が生じている。（表3）

表2 現職、前職の雇用形態別過去5年間の転職就業者割合（平成24年）

(新潟県) 転職就業者数174.7千人 %				(全国) 転職就業者数10534.9千人 %			
前職		現職		前職		現職	
		正規	非正規			正規	非正規
		59.3 (62.8)	40.7 (37.2)			59.7 (63.4)	40.3 (36.6)
	非正規	27.2 (29.9)	72.8 (70.1)		非正規	24.2 (26.5)	75.8 (73.5)

注：（ ）内は平成19年の結果

表3 現在の会社における各種制度の適用状況別労働者の割合（全国・平成22年）

(複数回答)、%											
就業形態・年齢階級・在籍期間・職種	労働者計	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	短時間正社員への転換制度
正社員	100.0	99.5	99.5	99.5	30.7	78.2	43.4	83.2	51.2	31.5	4.5
正社員以外	100.0	65.2	52.8	51.0	6.0	10.6	6.9	32.4	24.1	9.3	1.2

資料：厚生労働省「就業形態の就業形態の多様化に関する総合実態調査」

5 非正規を選択する理由

（雇主は人件費の節約のために非正規を選択）

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」結果から、全国の雇主と労働者それぞれが非正規雇用を選択する理由をみていく。

まず、雇主について、正社員以外の労働者がいる事業所が回答した正社員以外の活用理由をみると「賃金の節約のため」が43.8%と最も高い割合となっており、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」33.9%、「賃金以外の労務コストの節約のため」27.4%となっている。今までみてきたように、人件費の節約が主な理由となっているが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」24.4%や「専門的業務に対応するため」23.9%、「正社員を確保できないため」17.8%という理由もある。（図5-1）

（労働者からすると多様な就労ニーズの受け皿にもなっている。）

労働者について、正社員・出向社員以外の労働者が回答した現在の職業形態を選んだ理由をみていくと、「正社員として働ける会社がなかったから」という不本意理由は22.5%となっ

ている。一方、「自分の都合の良い時間に働けるから」38.8%、「家計の補助、学資等を得たいから」33.2%等、積極的理由も目立つ。非正規雇用はライフスタイルや仕事に対する価値観等の変化に応じて多様な就労ニーズの受け皿になっている面もあるということがいえる。

また、やむをえず非正規で働いている不本意労働者の解消ためには、雇主の「正社員を確保できないため」と労働者の「正社員として働ける会社がなかったから」という溝を埋めていくことが必要だと考えられる。(図5-2)

図5-1 正社員以外の労働者を活用する理由別事業所の割合(全国・平成22年)

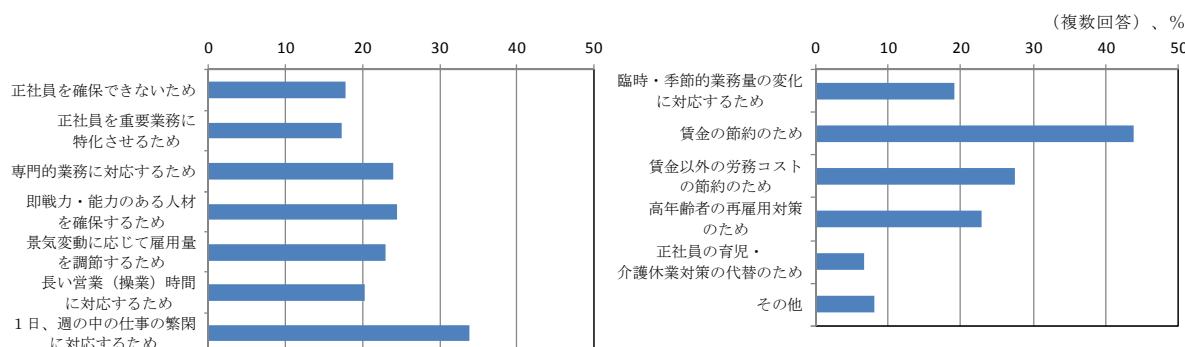
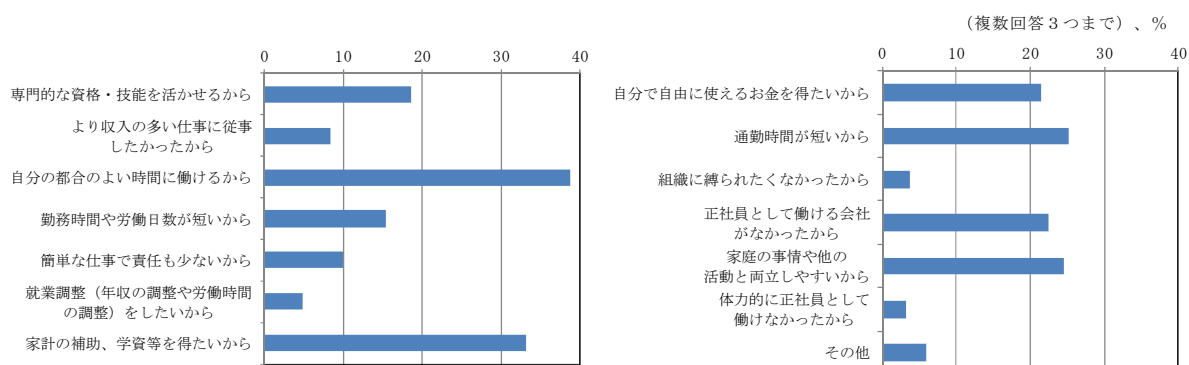


図5-2 現在の就業形態を選んだ理由別労働者(正社員・出向社員以外)の割合(全国・平成22年)



資料：厚生労働省「就業形態の就業形態の多様化に関する総合実態調査」

5 おわりに

これまで考察してきたことをまとめると、本県の非正規雇用者は全国より比率が低いものの増加傾向が続き、その理由として、労働市場における女性や高齢者の増加、産業構造の変化、企業の人件費の抑制、労働者の仕事に対する意識の変化などが挙げられる。非正規雇用の問題点は、特に世帯主が非正規雇用者の場合は結婚や家計に影響し、処遇においても不安な面が多いということである。しかし、不本意に非正規雇用で働く者がいる一方で、柔軟な働き方などを理由に自ら進んで非正規雇用を選択している者も多い。

今後は、望まない働き方をしている者を減らすことと、若年労働人口が減少する中で高齢者と女性の活用が重要になってくる。そのためにも、労働者が自らの意思で仕事を選択し、活躍できる環境づくりを推進することが期待される。