

日本の非正規労働者問題 (2)

—男性非正規労働者の現在 (いま)—

柴田弘捷

A Study of Non-Regular Employees in Japan (2)

—Now of Non-Regular Male Workers—

SHIBATA, Hirotooshi

要旨: 本稿では男性非正規労働者に焦点を当てて、その現状と問題点を明らかにすることを目的としている。はじめに、統計データによって、男性非正規労働者の量的推移と産業・職業分野への蔓延と言ってもよいほどの広がりとその分布を確認した。次いで、非正規の雇用形態別（出向、嘱託、契約、パートタイム、臨時、登録型派遣、常用型派遣）に、その特性（年齢、学歴、配偶関係、家族内経済的地位、職業等）を明らかにした。さらに、契約期間（短期間契約）、収入水準（200万円未満が過半という低所得水準）を確認した。そのうえで、処遇格差（賃金水準のみならず、企業内諸制度の適用）が、正規に比べ劣悪な状態であることも確認した。男性非正規労働者の驚くほどの未婚率の高さは、劣悪な処遇と無関係ではありえない。

また、その処遇格差を背景に、非正規には職場生活で様々な不満（特に、賃金、雇用の不安定性、教育訓練等）を持ってはいるが、満足度は高いことが確認された。にもかかわらず、現在の雇用形態から正規に変わることを多くの者が望んでいた。正規への渴望は、より高い賃金と雇用の安定にあった。

非正規労働者問題は、正規に比べ、その処遇の劣位性（様々な格差）にある。特に賃金と雇用の不安定性である。しかし、5年勤続すれば無期契約が可能となる改訂労働契約法も5年目を迎えるに当たって、企業はその抜け穴を使って、無期契約を忌避し、非正規雇用を継続する対策を取り、また、安倍政権は、同一労働同一賃金を標榜するものの、「仕事・役割、貢献度・責任度」が違うとの主張で格差を容認する政府ガイドライン（案）で、自ら否定する無責任さを明らかにした。

キーワード: 男性非正規労働者、低賃金、劣位処遇、未婚率、改訂労働法、同一労働同一賃金

はじめに

2014年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）によれば、従業員規模5人以上で正社員以外の労働者（以下、「非正規」）がいる事業所は80.1%に上る（300人以上ではほぼ100%である）。民営事業所に限定すると79.6%、03年調査（75.3%）に比べ4%強

上昇している（表1）。それは全産業にわたっているが、特にその事業所割合の高い産業は、宿泊業・飲食サービス業（97.0%）、教育・学習支援業（89.4%）、医療・福祉（89.1%）、複合サービス業（88.8%）である。そして「正社員以外の労働者」の割合は40.0%（男性26.5%、女性56.8%）に達している（2014年経済センサス基礎調査では41.5%）。

表1 正社員以外の労働者がいる民営事業所割合の推移

	調査年				事業所規模 (2014年)					
	2003	2007	2010	2014	総数	5~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上
回答事業所数、規模別割合	...	10,791	10,414	10,791	100.0	83.7	13.1	2.5	0.5	1.0
全事業所	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員がいる事業所	96.3	96.7	94.2	95.1	95.2	99.4	99.1	99.2	99.7	100.0
正社員だけの事業所	24.7	22.8	22.3	20.4	19.9	22.6	6.9	2.4	0.7	1.2
非正社員がいる事業所	75.3	77.2	77.7	79.6	80.1	77.4	93.1	97.6	99.3	98.8
非正規労働者割合	34.6	37.8	38.7	40.0	40.0	41.0	41.0	40.3	36.3	30.7

注：従業員規模5人以上の民営事業所
2003年の事業所数は不明

出所：厚生労働省「雇用形態の多様化に関する総合実態調査」より作成

2015年の国勢調査によると、非正規雇用者は役員を除く雇用者の34.9%を占め、すべての産業（大分類）に存在し、非正規雇用者の多い産業は、卸小売業（358.5万人、22.7%）、医療・福祉（236.9万人、14.8%）、製造業（201.1万人、12.3%）、宿泊業（182.8万人、11.4%）で、この4産業で非正規の6割強を占めている。非正規割合が高い産業は宿泊業・飲食サービス業（71.4%）、生活関連サービス業（53.3%）、卸小売業（46.5%）、他に分類されないサービス業（43.6%）である。なお、製造業の非正規割合は24.6%である。

また職業では、大分類で多いのは、サービス職業（335.9万人、20.6%）、事務従事者305.1万人、18.8%）、運搬・清掃・包装等従事者（236.3万人、14.5%）、販売従事者（235.3万人、14.8%）、生産工程従事者（210.7万人、12.9%）で、この5職種で8割を占めている。また、非正規が占める割合の高い職種は、運搬・清掃・包装等（67.3%）、サービス（59.2%）、農林漁業（47.9%、ただし、その実数は少なく19.3万人、非正規の1.2%を占めるに過ぎない）、販売（38.0%）、生産工程（30.8%）、事務（29.4%）である。

なお、中分類で見ると、管理的公務員と法人団体役員を除いて、すべての職業に非正規が就業している。

「労働力調査（詳細集計）」（総務省、以下、労働力調査）によれば、非正規労働者の数と割合は1984年の604万人、役員を除く雇用者の15.3%から年々増加し、2016年（平均）には、2,023万人、37.5%を占めるにいたっている。

まさに日本は「非正規大国」（伍賀一道2014）である。

この非正規にはどのような類型があるのであろうか。森岡孝二の類型に従えば、直接雇用の正規雇用者（これも今は多様になり、雇用期間の規定がなく原則として定年まで雇用されるフルタイムの労働者、勤務地域、職務内容、雇用期間等が限定されているが正規扱いされる限定雇用者、さらには時間限定の短時間正規等）以外の雇用者、パート（これは「呼称」であって、本来意味の短時間労働者だけでなく、パートと呼ばれるフルタイムの労働者も含む）、アルバイト（これも厳密な規定はなく、呼称である）、契約社員、嘱託、間接雇用の常時雇成型（常成型）派遣、登録型派遣、出向、制度的には雇用者扱いされない、請負、業務委託、偽装請負とされる個人請負（近年この形式の者が増加している）等である（森岡孝二2015）。

今や日本の産業・経済は非正規労働者なくしては成り立たない。ただし、多様な雇用形態の労働者の存在その

ものが悪いわけではない。問題は、わざわざ「非正規」と名づけられるように、「正規」と比べて、ほんの一部を除いて、その雇用の不安定性や賃金その他の労働条件の劣悪さにある（「正規」のそれも必ずしも良いとは言えないが）。

本稿では、男性非正規雇用の現況と問題点を明らかにする。非正規の雇用形態や職業割合に、また非正規労働者の意識にも性差がある。前稿（本論集 Vol.7, No2, 2017.3）で女性非正規労働者の現状について論じたので、今回は男性非正規労働者のおかれている状況について検討する。

なお、本稿で主に利用するデータは、総務省「労働力調査（詳細集計）」（以下、「労働力調査」と略）と厚労省「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」）であるが、両者には雇用形態区分に若干の相違がある。正規については、総務省、労働省とも一致しているが、非正規については、その表現とその区分に若干のずれがある。

労働力調査は、「非正規の職員・従業員」で、多様化調査は「正社員以外の労働者」である。本稿では「非正規労働者」（非正規」と略）とする。また、非正規の区分は、「労働力調査」では、勤務先の呼称で、パート、アルバイト、労働者派遣事業所から派遣されている派遣労働者（以下、派遣労働者）、契約社員、勤務先の呼称で嘱託、臨時、その他で区分表象され、「多様化調査」では、出向社員、契約社員（専門職、パートタイム、その他、勤務先の呼称が嘱託、臨時であっても契約労働者の定義に当るもの、つまり専門職の場合は契約社員とする）、嘱託社員（再雇用者、パートタイム、臨時であっても嘱託の定義に該当する者、つまり定年退職後の再雇用者は嘱託とする）、パートタイム労働者（正規より1日または週の労働時間が短い者に限定されている。正規同様のフルタイムパートはその他に組入れられている）、臨時労働者（雇用契約が日々または1か月以内で、月の就労日数が縫や日以下の者）、労働者派遣事業所から受け入れている派遣労働者（以下、派遣労働者）、これは登録型と常時雇成型（以下、常成型）にさらに区分されている。データを扱うときは、それぞれの定義に従って使用する。多様化調査の定義の方がやや詳しく厳密であるようである。また、多様化調査では、雇用形態を「就業形態」と表記されている場合もあるが、本稿では雇用形態に統一する。

なお、本稿では、社員、労働者、職員、従業員等を省

いて表記するのを基本とする。

1. 男性非正規労働者の付置状況

労働力調査（詳細集計）によれば、男性非正規の人数は02年の431万人から16年は651万人と1.5倍に増加し、役員を除く雇用者に占める割合（以下、非正規割合）も15.0%から22.1%に増大した。また、全非正規労働者に占める男性非正規割合は29.7%から32.1%に拡大している（なお、12年就業構造基本調査では603万人、20.8%、15年国勢調査では、457.7万人、非正規割合は18.2%であった*1）。

雇用形態構成の推移

労働力調査によって、雇用形態別の推移を見ると、パートは63万人から116万人と1.8倍に増加、アルバイトは10年まで170万人前後で推移してきたが、11年以降増加傾向となり、16年には209万人と1.2倍であるが、非正規のなかで最大の割合（32.1%）を占めている。派遣労働者は、10万人から04年以降08年まで急増したが、09年に37万人に急減し（08年比-33%）、10年以降再び増加の傾向を見せ、16年は55万人となり、02年の5.5倍となった（なお、国勢調査では10年64万人、15年66万人である）。このような派遣労働者数の推移は、派遣法の度重なる改訂-適用職種の拡大、原則自由化（99年）、そして製造業解禁（04年）-で増加を続けてきたが、08年秋のリーマンショックによる「派遣切り」で09年には大幅に減少した。しかし、13年以降再度増加の傾向となっ

た。契約社員は12年まで嘱託と一緒に分類されていたが、13年以降独立した分類となり、147万人から14年に159万人に増加したが、以降減少傾向で16年は151万人になっている。しかし、非正規の23.7%を占め2番目の量である。嘱託は75万人前後で推移している。その他は79万人前後であったが、契約と嘱託が分離した時点で42万人に減少した（表2）。これはそれぞれの事業所の中で

の呼称があいまいであったことの表れであろう。16年の雇用形態別の構成は、パート17.8%、アルバイト32.1%、労働者派遣事業所の派遣労働者（以下、派遣労働者）8.5%、契約社員23.9%、嘱託11.6%、その他6.1%であった。また、14年の多様化調査では、雇用形態の分類と定義は若干異なるが、事業所調査から得られた男性の非正規労働者数は709.7万人（26.1%）で、非正規の中の内訳は、出向6.8%、契約10.9%、嘱託14.0%、パートタイム39.8%、臨時6.0%、派遣8.3%、その他15.1%（その他の中には、正社員と所定労働時間が同じであるが「パート」の呼称で呼ばれる者が6.0%含まれている）であった。

年齢構成

男性非正規労働者の年齢構成の推移を見ると（表3）、15~24歳層の数は09年以降減少傾向にあり、02年の27%から、17%前後まで低下してきた。しかし、この年齢層のほぼ半数を占める在学生（大半はアルバイト）は減少していないので、それ以外の若者の減少が著しい。なお、16年に114万人と15年比で8万人も増加し

表2 男性非正規労働者数・構成の推移（年平均）

万人 %

年	非正規割合／雇用者総数	非正規労働者総数	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他	非正規労働者総数	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
2002	15.0	431	63	166	10	122		70	100.0	14.6	38.5	2.3	28.3		16.2
2003	15.6	444	63	171	13	125		71	100.0	14.2	38.5	2.9	28.2		16.0
2004	16.3	466	70	166	28	136		66	100.0	15.0	35.6	6.0	29.2		14.2
2005	17.7	507	77	171	42	149		69	100.0	15.2	33.7	8.3	29.4		13.6
2006	17.9	519	79	168	49	151		71	100.0	15.2	32.4	9.4	29.1		13.7
2007	18.3	539	83	172	54	162		69	100.0	15.4	31.9	10.0	30.1		12.8
2008	19.2	560	82	166	55	180		77	100.0	14.6	29.6	9.8	32.1		13.8
2009	18.4	527	84	166	37	174		67	100.0	15.9	31.5	7.0	33.0		12.7
2010	18.9	540	88	172	35	181		66	100.0	16.3	31.9	6.5	33.5		12.2
2012	19.7	566	97	175	36	197		61	100.0	17.1	30.9	6.4	34.8		10.8
2013	21.2	611	102	200	48	147	72	42	100.0	16.7	32.7	7.9	24.1	11.8	6.9
2014	21.8	631	104	201	48	159	76	43	100.0	16.5	31.9	7.6	25.2	12.0	6.8
2015	21.9	636	109	204	50	155	75	42	100.0	17.1	32.1	7.9	24.4	11.8	6.6
2016	22.1	651	116	209	55	154	75	42	100.0	17.8	32.1	8.4	23.7	11.5	6.5

注：2011年は東日本大震災の、岩手県、宮城県、福島県の調査に欠落があるため。を表示しない。

出所：「労働力調査（詳細集計）」（総務省）より作成

た。その増加者の大半は在学中のアルバイトである。

25～34歳層は若干の増減を繰り返しながら100万人前後を維持している。35～59歳層数は増加しているが、そのシェアは低下気味である。注目すべきは60歳以上で、その増加は著しく、02年の128万人から283万人と2.2倍に、中でも65歳以上は2.7倍にもなっている。非正規は02年に比べ16年は220万人増加しているが、その内の155万人が60歳以上で、増加者の7割を占めている。この結果、非正規労働者の年齢構成は、14年以降、60歳以上が4割を超え、非正規の高齢化が著しい。今や、非正規市場の主演となってきている。

この非正規の年齢構成の変化、60歳以上層の顕著な増大は、日本社会の高齢化の反映している側面もあるであろうが、定年後、就業の場から引退しないでの再就職の場が正規ではなく、非正規雇用の世界しかないことを意味しているのではないだろうか。

産業・職業別構成

男性非正規就業者数の多い産業（15年国勢調査大分類）は、卸小売業（75.9万人）、製造業（75.9万人）、他に分類されないサービス業、宿泊業・飲食業（40.9万人）で、この4産業で半数を超している（53.0%）。

また、非正規が占める割合の高い産業は、宿泊業・飲食業（44.5%）、生活関連サービス業（34.0%）、他に分類されないサービス業（25.7%）である。

職業別で見ると、運搬・清掃・包装等従事者（18.9%）、生産工程従事者（15.5%）、サービス職業（14.

3%）、事務従事者（10.2%）、販売従事者（11.1%）で、この5職業で7割を占めている。

中分類で見ると、管理的公務員と法人、団体・役員を除いて、すべての中分類職業に進出している。人数の多い職業は、商品販売従事者（43.1万人、シェア9.3%）、運搬従事者（39.8万人、8.6%）、一般事務従事者（30.8万人、6.6%）、自動運転従事者（28.7万人、6.2%）、金属製品を除く、製品製造・加工処理従事者（8.2万人、6.1%）で、わずか5職種で非正規の36.8%を占めている。また、雇用者10万人以上の職業で、非正規の割合多い職業（40%以上）は、その他の運搬・包装・清掃従事者（66.8%）、接客・給仕職業（52.8%）、運搬従事者（50.0%）、飲食物調理従事者（41.4%）、公務員を除く保安職業（41.1%）、その他の専門的職業（40.9%）、商品販売従事者（40.0%）である。なお、個人教師計（非正規7.9万人）の非正規割合は60.4%である。

非正規の中で、男性が圧倒的に多い職業（男性割合70%以上）は、建設・土木作業従事者（96.0%）、自動車運転従事者（94.1%）、保安職業（95.1%）、技術者（77.8%）、金属製品製造・加工処理従事者（71.6%）である。なお、人数は少ないが、その他の管理的職業は92.0%である。

つまり、男性非正規は、一部の職業に偏在しているのである。

以下では、労働力調査のデータが万人単位で、各雇用

表3 男性非正規労働者の年齢構成の推移（年平均）

年	実数（万人）								構成比（%）					
	実数	総数 指数	15～24	在学生	25～34	35～59	60歳～	60歳～ 指数	総数	15～24	在学生	25～34	35～59	60～
2002	431	100.0	118	...	75	109	128	100.0	100.0	27.4	...	17.4	25.3	29.7
2003	444	103.0	119	...	80	115	129	100.8	100.0	26.8	...	18.0	25.9	29.1
2004	466	108.1	115	...	89	123	140	109.4	100.0	24.7	...	19.1	26.4	30.0
2005	507	117.6	121	...	98	139	152	118.8	100.0	23.9	...	19.3	27.4	30.0
2006	519	120.4	119	...	102	141	158	123.4	100.0	22.9	...	19.7	27.2	30.4
2007	539	125.1	119	...	100	144	176	137.5	100.0	22.1	...	18.6	26.7	32.7
2008	560	129.9	120	...	90	148	190	148.4	100.0	21.4	...	16.1	26.4	33.9
2009	527	122.3	102	57	94	141	191	149.2	100.0	19.4	10.8	17.8	26.8	36.2
2010	540	125.3	102	57	92	147	200	156.3	100.0	18.9	10.6	17.0	27.2	37.0
2012	566	131.3	101	56	96	150	220	171.9	100.0	17.8	9.9	17.0	26.5	38.9
2013	611	141.8	106	60	102	161	244	190.6	100.0	17.3	9.8	16.7	26.4	39.9
2014	631	146.4	104	61	101	165	261	203.9	100.0	16.5	9.7	16.0	26.1	41.4
2015	636	147.6	106	62	98	165	268	209.4	100.0	16.7	9.7	15.4	25.9	42.1
2016	651	151.0	114	69	93	162	283	221.1	100.0	17.5	10.6	14.3	24.9	43.5

注：2011年は東日本大震災により岩手県、宮城県、福島県の調査に欠落があるため表示しない。

15～24歳層の在学生の数値は表示されていない。

出所：総省「労働力調査（詳細集計）」より作成

形態の分析単位の母数が小さいため、雇用形態毎の特性を見るには、不向きなので、厚生労働省「雇用形態の多様化に関する総合実態調査」（以下、多様化調査）のデータを主に使用する。

なお、多様化調査の非正規労働者のタイプ区分は、雇用形態のタイプ区分は、**出向社員**（他の企業から出向契約で来ている者）、**契約社員**（特定の職種に従事し、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専門職）、**嘱託社員**（定年退職者等を一定の機関再雇用されている者、再雇用者）、**パートタイム労働者**（フルタイム正社員より、1日ないし1週間の所定労働時間が短い者）、**臨時労働者**（雇用契約期間が日々または1か月以内で、8月または9月の雇用日数が17日以下の者）、**登録型派遣労働者**（派遣会社に派遣スタッフとして登録し派遣されている者）、**常時雇用型派遣労働者**（派遣会社と常時雇用契約を結んでいる状態で派遣されている者、以下では、常用型派遣と表記）、**その他**（上記以外の者、フルタイム正社員と所定労働時間ほぼ同じで「パート」などの名称で呼ばれるものを含む）の8種類に分けられている。なお、その他には、上記以外の多様な形態が含まれており、その具体的な形態が解らないので、非正規の子和洋形態ごとの特性を見ることを主眼としている本稿では、分析の対象としない。

なお、多様化調査標本（個人票）から得られた男性非正規労働者数（復元数）は698.2万人で、その内訳は、出向48.2万人、契約77.6万人、嘱託99.0万人、パートタイム278.2万人）、臨時34.8万人、登録型派遣21.4万人、常用型派遣34.8万人、その他107.0万人であった。ただし、この、多様化調査の復元労働者数は、各質問項目に

ついて、各雇用形態別の回答割合を出すための母数であって、全非正規労働者の構成割合を示すものではない*2。

2. 男性非正規の雇用形態別属性

雇用形態によってその属性構成は異なる。以下、年齢構成、配偶関係（未婚者割合）、教育程度について見てみよう（表4-1、4-2）

性別割合

正規は男性が2/3を占めているが、出向と嘱託は圧倒的に男性が多く（84%と76%）、契約と派遣は女性がやや多く、臨時は男性がやや多い。パートタイムは圧倒的に女性が多い（75%、労働力調査では男性は1割強でしかない）。なお、多様化調査にはそのカテゴリーがないアルバイトは（男女半々であるが〈労働力調査〉）、多様化調査ではパートタイム、臨時、派遣、その他に分類しているようである。

年齢構成

正規は25～59歳層が9割強を占め、15～24歳と65歳以上は合わせて10%に満たない（8.5%）。出向は、40～59歳層2/3を占め、中高年層が中心である。契約は、25～34歳層（26%）と60歳以上層（27%）で過半を占め、正規に比べ、35～54歳層の割合が少ない。再雇用者である嘱託は、60歳以上層が95%を占めている。

パートタイムは、女性と違って、30歳未満が3割弱、60歳以上が4割弱で若い層と高齢層に集中している。臨時は、パートタイムと同様、30歳未満2割弱そして5割強が60歳以上で、パートタイム比較的良く似た年齢構成である。パートタイムと臨時には次に見るように、在学

表4-1 男性雇用形態別属性

雇用形態	総数	年齢構成											最終学歴					
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	中学校	高校	専修専門	短大・高専	大学・院	在学中	
正規	100.0	0.4	4.3	9.8	12.0	15.1	18.1	11.4	9.5	2.4	1.4	1.6	32.2	10.2	3.7	50.0	0.0	
出向	100.0	0.1	1.9	6.2	9.9	9.7	16.4	15.0	15.3	4.9	1.4	3.5	33.9	6.0	2.2	53.8	0.1	
契約社員	100.0	0.0	7.5	11.7	14.1	8.7	9.8	6.5	8.2	15.0	11.6	5.2	41.2	9.5	2.7	40.6	0.5	
嘱託社員	100.0	—	0.3	0.1	0.3	0.2	0.2	0.9	2.6	73.2	21.2	8.9	51.8	2.2	3.1	33.3	0.0	
パートタイム	100.0	4.5	18.1	6.8	3.7	6.7	7.1	3.1	4.2	16.6	21.2	6.6	45.2	6.5	7.4	20.6	13.9	
臨時	100.0	4.6	10.6	2.2	1.5	5.8	4.0	5.7	9.7	7.7	43.4	24.6	48.2	2.9	0.2	13.8	10.3	
登録型派遣	100.0	0.5	7.2	13.4	16.5	14.3	14.3	4.6	2.6	4.4	16.0	7.5	44.5	12.9	3.1	30.8	1.1	
常用型派遣	100.0	0.6	4.9	11.9	14.4	15.5	16.6	6.6	5.7	6.9	5.8	5.8	42.3	16.0	3.0	32.7	—	

注：表側の表記は変更した。また「その他」は削除した。

契約は専門職に限定、嘱託は再雇用者に限定されている。またパートタイムはいわゆるフルタイムパートは除いた。

世帯の構成は、複数回答。なお、子供、兄弟姉妹、その他の同居は表から省いた。

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

表4-2 雇用形態別家族構成および主な収入源

	全労働者	同居している	同居していない						全労働者	主な収入源						
			配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	その他	自身の収入		配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他	不明	
正規	100.0	82.7	65.0	52.7	25.2	5.4	2.2	16.8	100.0	96.1	0.9	—	2.6	0.0	0.2	0.2
出向	100.0	75.3	65.2	50.5	16.1	2.2	1.0	24.2	100.0	98.1	0.5	—	0.3	—	—	1.1
契約社員	100.0	81.3	48.9	28.2	35.5	9.5	3.2	18.3	100.0	90.8	2.1	0.0	5.5	0.1	1.1	0.3
嘱託社員	100.0	91.5	85.5	41.7	14.7	0.9	1.8	7.3	100.0	94.8	2.2	0.4	0.3	0.0	1.7	0.6
パートタイム	100.0	78.9	42.6	26.7	41.3	15.4	4.1	18.6	100.0	64.8	3.9	1.1	22.8	0.0	4.9	2.5
臨時	100.0	76.7	55.1	25.5	21.2	5.9	3.4	23.3	100.0	81.6	0.7	0.4	9.3	—	8.0	—
登録型派遣	100.0	71.3	37.4	25.6	33.2	9.0	3.1	28.5	100.0	90.2	2.4	1.8	4.4	0.7	0.6	0.1
常用型派遣	100.0	67.1	42.6	29.1	25.5	6.0	5.2	32.5	100.0	91.7	3.6	0.1	2.5	0.8	0.8	0.5

注：「同居」とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいう。

表頭「配偶者」には、事実上夫婦として生活している事実婚を含む。

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)」より作成

注：表側「総数」には、「在学の有無」不明が含まれる。

該当するものが複数ある場合は、最も収入の多いものとした。

中の者が一定割合おり、学生のアルバイトと定年退職者の再就職の場になっているようである。

登録型派遣は、25～49歳が6割弱で、65歳以上が16%もいるのが特徴である。常用型派遣は、25～49歳層に集中している(69.3%)。

つまり、非正規労働者の若年層と高齢者層の多くは、パート、アルバイト、臨時、そして登録型派遣という雇用安定度のより低い雇用形態についているのである。また、定年退職組の60歳以上は、嘱託として再就職できない者は(嘱託のいる企業は大企業に多く<31%>)、50人未満の企業では10%に満たない)、契約、パートタイム、臨時、登録型派遣に流れる傾向が見られる。

この雇用形態別の年齢構成は、次に見る配偶関係・世帯構成と無縁ではない。

教育程度

教育程度では、大卒以上の割合を見ると、正規と出向は5割強で、契約が4割強、嘱託が1/3である。パートタイムと派遣は3割強である。臨時は14%と一番低い。

ただ、多様化調査の大卒以上割合は高く出すぎているようである。

国民生活基礎調査(厚生労働省)では、大卒以上割合は、正規38%、契約29%、嘱託37%、パート18%、アルバイト11%(在学中を除く)、派遣23%である。なお、各形態とも卒業学校不詳が10%前後ある。労働力調査の数値もほぼ同様である。

嘱託の52%は高卒、臨時の25%は中卒であり、他方、10%は在学中(大半は大学)である。また、登録型派遣の13%、常用型派遣の16%は専修学校(専門課程)卒である。

なお、60歳以上が大半を占める嘱託は高卒が相対的に多い(多様化調査では51.8%)のは、大学進学率が低かった世代が多いためと思われる(1970年の男性の4年制大学への進学率は27.3%)。

ともあれ、非正規は出向を除いて、正規より学歴水準は低い。と同時に、大学を卒業していても非正規業者が、相当数いるということである。

なお、短大・高専の卒業者割合は、正規と派遣および契約は10%強で、パートや嘱託よりも高い。派遣には、専修学校専門課程修了が登録型12.9%、常用型18.2%(他は5%未満)いる。

以上のように、出向を除いて、非正規の教育水準は総体的に正規よりも低い。他方、大卒・大学院修了の高学歴者でもパート、アルバイト、派遣という不安定雇用の者が比較的多くいる。

配偶関係と主要所得源

多様化調査では、同居家族の続柄のデータで、有配偶率・未婚率を直接示すデータはないが、推定することは可能であろう。

嘱託は85%が配偶者と同居しており、次いで正規と出向は65%が配偶者と同居している。なお、出向は単独世帯の者が24%いるが、その内のいくらかは出向に伴う単身赴任の者であると想定される。ということは、出向の有配偶率はより高くなると思われる。契約は、配偶者との同居は半数に満たず、親との同居者が35%もいる。パートタイムは配偶者と同居している者は4割強で、単独世帯も18%いる。

臨時は、半数強が配偶者と同居しているが、親との同居と単独世帯の者がそれぞれ2割強いる。登録型派遣

は、配偶者との同居している者の割合が最も少なく、親との同居者が1/3、単独世帯が3割弱いる。常用型派遣は、配偶者との同居が4割強で、親との同居が1/4、単独世帯が3割強である。

親との同居者と単独世帯の者を未婚者と想定すると、未婚者率は、正規42%、出向38%（このうち、何パーセントかは、単身赴任の者がいると思われるが）、契約は54%、パートタイムは60%、臨時45%、登録型派遣は62%、常用型派遣は60%となる。正規に比べて嘱託、出向を除いて、未婚割合が著しく高いと思われる。労働力調査によると、未婚率は、パート33%、アルバイト67%、派遣53%、契約37%、嘱託8%であった。

16年国民生活基礎調査の年齢層別の有配偶率を見ると、25歳から64歳までの各年齢階層とも正規よりも非正規の、有配偶率が低い。つまり未婚率が高い。30～54歳層の有配偶率を見ると、正規は74.6%であるのに対して、アルバイト19.6%、パート27.2%、契約28.1%、嘱託と派遣と嘱託は38.1%である。30～54歳層では離死別者はそう多くないので、この逆数がほぼ未婚率と見なしてよいであろう。

55～59歳層の有配偶率でも大きな差があり、正規83.7%、パート57.7%、アルバイト47.6%、契約56.6%、嘱託62.6%、派遣62.6%である。つまり、55～59歳層でパート4割強割、アルバイトの5割強、契約の4割強、嘱託と派遣の4割弱が未婚なのである。中高年になっても未婚率は正規に比べ低下しないのである。

ただし、60～64歳では正規との差は縮まり（正規83.4%に対して最も低いアルバイトでも67.7%）、65歳以上では差がなくなる。このことは、現在は非正規でも、60歳になるまでは正規で働いており、その間に結婚をしており、定年後の再就職が非正規であった者が多かったことを意味しているのであろう。

しかし、これからの男性の非正規には、生涯未婚であろう者が多く出てくる可能性が高い。このことはこれら非正規の雇用形態にある者に結婚できない要因があることを示唆している。その点については後で述べたい。

主な収入源

彼らの主な収入源を見ると、パートタイムはと臨時を除いて90%以上が自己の収入である。自己以外の収入源は、親が、パートタイムで2割強、臨時で1割弱である。それ以外に他の収入減があるものはわずかである。非正規で得られる収入である。

つまり、彼らはこの非正規の労働で得られる収入を主にし、それで大半は生活しているのである。ところが、その収入額は、後で述べるが、大変少ない。

3. 男性非正規雇用者の就業状況

非正規の就業状況どのような特徴を持っているのだろうか。

非正規電隊の職業（職種）については、1の付置状況で述べたが、雇用形態によって、就いている職業の傾向は異なっている。

それを多様化調査で見てみよう（表5）。

出向は、管理的な仕事と事務的な仕事に6割弱就いており、契約は4割強が専門的・技術的な仕事に就いている。嘱託は事務的な仕事と専門的・技術的な仕事が比較的多いが、多様である。パートタイムは、サービスの仕事に3割強を占め、販売と運搬・清掃・包装等の仕事にそれぞれ2割弱就いている。臨時は、一部専門的・技術的な仕事に就いている者もいるが、建設と運搬・清掃・包装等に4割強いる。登録型派遣は、本来派遣される業務であった専門的・技術的な仕事に就いている者は2割弱で、生産工程（工場労働）と運搬・清掃・包装等で6割弱を占めている。常用型派遣は、専門的・技術的

表5 雇用形態別現在の職種構成（男）

	総数	管理	専門・技術	事務	販売	サービス	保安	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等
正規	100.0	24.1	15.4	30.9	8.8	4.5	0.7	7.2	3.4	2.8	1.8
出向	100.0	34.8	18.4	23.3	6.6	2.2	0.4	8.4	1.6	1.9	2.1
契約	100.0	5.5	42.6	10.4	7.0	9.5	2.8	9.0	5.8	0.5	6.1
嘱託	100.0	15.3	19.2	25.5	5.8	6.1	3.3	8.6	8.6	1.7	4.8
パートタイム	100.0	1.5	8.5	6.5	17.2	31.7	4.2	5.5	3.9	0.4	19.2
臨時	100.0	1.1	13.0	3.9	3.5	12.3	5.4	2.3	7.5	21.8	21.3
登録型派遣	100.0	1.7	17.4	10.0	4.2	3.4	1.7	33.8	2.8	0.4	24.0
常用型派遣	100.0	1.8	45.6	10.4	1.2	2.5	2.2	20.3	2.9	2.3	9.3

注：表側「総数」には、「年齢階級」「在学の有無」不明が含まれる。

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

な仕事と事務的な仕事で5割を超えているが、生産工程の仕事に就いている者も2割いる。

つまり、出向、契約、常用型派遣はノンマニュアル・オフィスの仕事に就いている者が多いが、パート、臨時、登録型派遣は、サービスや運搬・清掃・包装等、専門的能力や熟練を必要としない、いわば単純作業に就いている者が多い。

在籍期間

多様化調査での現職の在籍期間は表6のとおりである。

正規は5年以上が8割近くを占め、うち10年以上が6割弱で、20年以上も3割いる。出向は1年未満が2割、1～5年4割で、10年以上が2割である。契約は、1年未満が2.5割、1～5年が4.5割で、5年未満で7割を占めている。10年以上は1割に満たない。嘱託は、1年～5年未満が比較的多く、半数以上を占めている。10年以上は1割に満たない。

パートタイムは、1年～5年未満が半数であるが、5年～10年未満が比較的多くいるのが特徴である。臨時は、2年未満4割を占めているが、他方、臨時と言いながら10年以上継続している者が2割もいる。登録型派遣は、1年未満がほぼ半数で、3か月未満も1割強いるという、短期間勤務の典型である。常用型派遣は、5年未満が6割を占めるが、5年以上が4割弱いる。

なお、国民生活基礎調査(16年)によれば、平均在職年数は、正規16.6年、パート8.1年、アルバイト7.3年、派遣5.9年、契約7.4年、嘱託8.2年である。非正規の平均在職期間は、正規に比べて、パートと嘱託はその半分、アルバイトと契約は45%程度、派遣は1/3である。

在職期間については、年齢要素も大きいと思われる。

事実、正規は年齢の上昇とともに就業期間は長くなっている。非正規にもその傾向はみられるが、正規ほどの期間の増加は見られない。40～44歳層の平均在職年数を見ると、正規は15.8年であるのに対して、パートとアルバイトおよび契約、嘱託は正規の5割前後、派遣は4割弱である(国民生活基礎調査(16年))。

非正規は、以上のように、正規に比べ在籍期間は短い。他方で10年以上も同じ会社で非正規のままいる者も相当数いる。

学校卒業後、現職に就く以前の雇用形態(在学時のアルバイトは除く)を見ると(表7)、正規は他の雇用形態に就いた経験がある者は12.5%にすぎないが、現職が非正規の者の中には、出向と嘱託を除いて、過去に正規を経験したことがない者が、契約の35%、パートタイム、臨時、登録型派遣の30%以上、常用型派遣の25%と、相当数いる。

非正規の現在の雇用形態以外の雇用形態の移動は、契約と常用型派遣は4割前後が、臨時は5割強が、別の雇用形態を経験している(ただし、1人で複数の雇用形態を経験している者がいるので実態はこの割合よりも少ない)。パートタイムは他の雇用形態を経験している者の割合は少ない。つまり、パートタイムという雇用形態を続けている者の割合が高いのである。

正規は初職から転職しないで継続している者が大半なのに対して、非正規は非正規という雇用形態の中で転職あるいは契約更新を繰り返している者が多く、それが10年以上続けている者もいることも見えてくる。

就業時間

月末1週間および月間の平均就業時間を正規と比較してみると、週間の就業時間は、正規が46.2H、アルバイ

表6 現在の会社での在籍期間(男)

雇用形態	全労働者	3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	再掲1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	再掲1年～5年未満	5年～10年未満	10年～20年未満	20年以上	不明
正規	100.0	0.3	0.7	3.9	4.9	4.3	4.4	8.0	16.7	20.9	26.1	31.1	0.3
出向	100.0	1.9	6.9	11.7	20.5	15.9	14.0	11.8	41.7	14.4	11.6	9.6	2.2
契約	100.0	2.7	6.1	15.3	24.1	17.5	11.9	15.8	45.2	18.1	7.2	2.2	3.2
嘱託	100.0	3.0	3.9	10.5	17.4	19.5	17.2	19.7	56.4	11.9	4.1	3.1	7.1
パートタイム	100.0	3.0	5.3	7.3	15.6	20.3	6.4	23.0	49.7	23.5	8.2	1.0	2.0
臨時	100.0	7.1	8.5	13.0	28.6	12.8	6.8	9.4	29.0	14.0	19.6	1.6	7.2
登録型派遣	100.0	11.5	17.2	18.4	47.1	19.3	10.5	7.9	37.7	10.6	3.6	—	1.0
常用型派遣	100.0	4.5	4.7	9.7	18.9	16.1	9.7	16.5	42.3	22.9	13.1	1.9	0.9

注：現在の会社での在籍期間は、現在の就業形態での在籍期間について回答している。

派遣労働者は、派遣元での在籍期間(派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間)について回答している。

表側「総数」には、「年齢階級」「職種」不明が含まれる。

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)」より作成

表7 最終学校卒業後経験した雇用形態（男）

現職の雇用形態	経験した雇用形態（複数回答）										現形態以外の経験割合計
	正規	正規以外の労働者	出向	契約	嘱託	パートタイム	臨時	登録型派遣	常用型派遣	その他	
正規	100.0	12.5	1.1	3.8	0.5	4.0	1.8	1.4	0.9	2.1	15.6
出向	100.0	100.0	100.0	1.4	0.7	0.7	1.4	0.4	0.6	1.6	6.8
契約	64.7	100.0	3.7	100.0	2.5	10.3	3.7	5.7	3.6	10.0	39.5
嘱託	92.3	100.0	4.0	1.9	100.0	1.4	0.6	0.3	0.5	2.4	11.1
パートタイム	69.8	100.0	3.5	7.5	1.7	100.0	2.4	2.9	2.7	4.8	25.5
臨時	68.8	100.0	1.0	2.3	0.3	3.9	100.0	0.2	1.0	3.0	11.7
登録型派遣	66.0	100.0	1.9	18.2	1.5	13.7	5.9	100.0	4.3	6.1	51.6
常用型派遣	75.9	100.0	3.6	11.5	1.0	9.7	3.0	8.1	100.0	5.8	42.7
その他	61.8	100.0	0.8	9.6	3.2	13.2	3.1	5.7	4.1	100.0	39.7
現形態以外の形態の経験総割合数			19.6	56.2	11.4	56.9	21.9	24.7	17.7	35.8	

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

トは56%、派遣は82%、契約は86%、嘱託は78%である。月間の平均就業時間は、正規が192.5Hで、正規の労働時間の、パートは65%、アルバイトは55%、派遣は81%、契約は86%、嘱託は78%である。週間および月間の平均就業時間、非正規はどの雇用形態とも正規よりは短く、かつ週間と月間の正規との就業時間の比はほとんど変わらない（労働力調査〈2016年〉）。以下では週間の就業時間について雇用形態別の特徴を見ることとする（表8）。

正規は、35時間未満の者（短時間正社員）はわずかで、大半（83%）は40時間以上であり、50H以上の者が23%もいる。出向は正規とほぼ同じである。契約と嘱託は正規よりやや短い。パートタイムは、短時間就業者と言える35H未満が6割（30H未満が半数弱）であるが、フルタイムで働いている（40H以上）パートが15%おり、50H以上の者も4%いる。登録型派遣は35H未満が2割で、6割は40H以上で、50H以上の者も7%いる。常用型派遣は正規よりは短い者がやや多いが、50H以上

の者も15%いる。

なお、賃金構造基本統計調査〈2017年〉によると、規模10人以上の正規の月間労働時間は165H+超勤16Hで、常用の非正規は165H+16Hで正規と変わらない。また短時間労働者は1日平均の労働時間は5.4Hで、月間の勤務日数は15.4日である。月間の勤務時間数は $54 \times 15.4 = 83.2H$ となり、正規の半分である。

つまり、各非正規の平均就労時間は正規に比べて少ないが、パートでさえ正規並みの就労時間で働いている者が何割か存在し、契約、嘱託、派遣は半数以上が正規並みの働き方をしているのである。就業時間から見れば、多数の「名ばかりの非正規労働者」が存在しているのである。

4. 非正規の処遇

以下では非正規の処遇について、雇用契約期間、賃金、適応される各種制度について見ていこう。

表8 平均的な1週間の実労働時間

(単位：%)

	全労働者	20H未満	20~25H未満	25~30H未満	30~35H未満	35H未満	35~40H未満	40~45H未満	45~50H未満	50~60H未満	60H以上	50H以上
正規	100.0	0.4	0.2	0.3	1.3	2.2	16.7	32.5	24.4	15.5	7.3	22.8
出向	100.0	0.3	0.4	0.4	0.4	1.5	15.7	36.3	23.2	17.0	4.8	21.8
契約	100.0	5.9	2.3	1.7	4.5	14.4	20.4	31.2	19.6	8.5	4.3	11.8
嘱託	100.0	2.9	4.8	3.6	7.7	19.0	30.5	32.5	9.0	4.5	2.7	7.2
パートタイム	100.0	20.4	17.0	11.0	13.6	62.0	18.7	5.8	3.2	1.0	3.1	4.1
臨時	100.0	40.7	9.5	12.4	3.3	65.9	19.2	5.4	5.0	0.5	0.0	0.5
登録型派遣	100.0	8.7	2.3	5.9	3.6	20.5	19.0	34.3	14.5	4.0	3.3	7.3
常用型派遣	100.0	1.6	1.5	1.5	4.6	9.2	20.7	33.2	21.4	12.5	2.3	14.8

注：総数には、働いていなかった、労働時間不明を含んでいる

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

雇用契約期間

雇用契約期間は、データがある多様化調査（14年）によれば、表9のとおりである。

正規は雇用期間の定めはない。原則定年まで継続する。それが最大の特質である。他方、非正規の多くは雇用期間の定めがある。つまり労働契約を結ぶときに雇用期間が決められているのである。

契約は100%期間の定めがあり、その期間は1年未満が1/4で、6割は1～2年未満で、3年以上の契約はわずか5%しかない。その他の形態では、嘱託（再雇用者）、臨時、登録型派遣の8割以上が、パートタイムと常用型派遣の半数以上が雇用期間の定めがある。

その期間は、さまざまで、嘱託は3/4が1～2年未満で、パートタイムは6か月から2年未満に集中している。登録型派遣は半数以上が6か月未満で、1年以上あるものは15%しかない。そして契約が更新される保証はない。

他方、パートや派遣には雇用期間の定めのない者の比較的多くいる。しかし、彼らは正規とは異なり、契約期間の定めが無いことによって、リーマンショック時に頻発した「派遣切り」のように、いつでも解雇される可能性があり、雇用の安定性はない。

出向は期間があるものは21%で、その多くは2年以上である。そしての定めのないものが78%である。出向は出向期間を決め、期間終了後は元の会社に戻るのが本来の姿であったが、出向者に中高年齢層が多いことから、期間が規定されていない出向者は、中高年齢者の処遇（賃金、役職）対応として出向させ、そして出向先で定年まで勤める「片道出向」の可能性が高い。

このように非正規の雇用期間契約は数ヶ月から2年未満であり、不安定な雇用である。事実、彼らの現職の平均在職期間をみると（16年労働力調査）、正規の14.0年

（10年以上56.9%）に対して、パート7.6年、アルバイト4.7年（1年未満31.3%）、派遣4.5年（1年未満30.9%、14年多様化調査では登録型は1年未満47%）、契約5.4年、嘱託5.1年）である。ただし、10年以上在職する者も相当数いる。パート2割強、契約2割弱、アルバイト、派遣でも1割強いる。

このように、非正規は正規に比べ現職の在職年数が少ないものが多いが、10年以上という比較的長く続けている者も相当数いる。中には20年以上の者もいる。

つまり、契約期間は短い、その契約を繰り返すことによって在職期間が長くなっているのである。ただし、契約が更新される保障はない。非正規は、有期契約の者も、雇用期間の定めのない者も、雇用は不安定である。

給与形態と賃金

非正規の給与算定の基礎となる給与形態はどのようなものであろうか。

正規と出向はその大部分が月給制であるが、非正規の多くは時間給ないし日給である（表10）。

契約は月給が半数いるが、時間給と日給が多い。嘱託は月給制が7割弱で、時間給と日給が合わせて2割である。パートと臨時は時間給か日給である。派遣は登録型の多くが時間給で、常用型は月給と日給に分かれている。なお、出向、契約嘱託に年俸制の者が1割弱いる。欧米に多い週給制は日本ではネグリジブルである。

時間給制の雇用者は働いた時間、日給制の雇用者は働いた日しか賃金が出ない。つまり、休日や欠勤は無給である。彼らの多くには有給休暇制度は適用されていない。つまり、月の収入も不安定なのである。

このような給与形態の下での、彼らの賃金はどの位あろうか。

16年賃金構造基本統計調査によって、男性の正規と常用非正規の賃金の中央値と第1・十分位数と第9・十分

表9 雇用契約期間

	総数	雇用契約期間の定めなし	雇用契約期間の定めあり		雇用契約期間							
					1か月未満	1～3か月未満	3～6か月未満	6か月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	不明
出向	100.0	78.0	21.1	100.0	—	—	0.8	1.2	33.5	24.4	36.4	3.7
契約	100.0	—	100.0	100.0	0.1	0.8	7.2	16.0	61.6	1.0	5.1	8.2
嘱託	100.0	9.4	89.7	100.0	—	0.3	0.6	8.5	83.9	1.2	4.5	1.1
パートタイム	100.0	41.9	56.2	100.0	—	1.7	11.0	37.8	45.5	1.1	2.0	0.8
臨時	100.0	—	95.2	100.0	5.8	0.8	—	—	—	—	—	93.4
登録型派遣	100.0	17.8	81.7	100.0	0.2	23.2	42.3	11.2	13.8	2.5	2.5	4.5
常用型派遣	100.0	46.2	53.1	100.0	0.1	15.6	42.0	13.4	23.1	0.1	3.9	2.0

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

表10 賃金額の算定基礎

	総数	時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
正規	100.0	2.5	4.8	—	87.6	3.7	0.9
出向	100.0	2.7	3.8	0.4	83.0	8.7	1.3
契約	100.0	27.6	11.0	0.3	50.4	8.8	1.3
嘱託	100.0	12.4	8.0	0.1	67.8	9.0	2.5
パートタイム	100.0	82.8	6.4	0.0	7.4	0.0	3.1
臨時	100.0	43.5	50.0	—	6.2	0.1	—
登録型派遣	100.0	75.5	7.2	0.2	16.0	0.7	—
常用型派遣	100.0	42.3	9.6	—	44.7	2.9	0.5

注：月払いでも、時間単位や日単位で賃金が計算されているときは、「時間給」や「日給」とした。

表側「総数」には、「年齢階級」不明が含まれる。

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

位数による正非の賃金格差見てみよう。年齢計の中位数の所定内賃金は正規308.2千円、非正規は207.4千円で、非正規は正規の67.3%、金額で10万円の差がある。年齢階層別で、正規の中位数が最も高い50～54歳層の正規の賃金は406.6千円で、その年齢層の非正規は276.6千円で、正規の68.0%、金額では13万円の差である。総じて非正規は正規の67%前後の賃金水準である。正規の第1・十分位数と第9・十分位数の所定内賃金格差は正規が34万円強の差、第9は第1の2.71倍であるのに対して、非正規は20万円弱、2.35倍である。つまり非正規は総体的に賃金が低く、年齢が高いほど正規との賃金額の差は開くのである。

非正規の賃金は、雇用形態によって異なる。1か月（14年9月）の賃金分布は表のとおりである（表11）。

正規は10万円未満が0.2%しかなく（正規でも10万円未満がいる!!）、20万円以上が大半（85%）で40万円

以上が2割強いる。これに対して、非正規全体では10万円未満が4割弱おり、20万円未満は8割弱である。中でもパートと臨時は半数以上が10万円未満で、20万円を超える者はわずかである（パートタイム4.6%、臨時8.0%）。なお、当月給与収入のなかった者が、パートタイムと臨時にそれぞれ3.5%、登録型派遣に5.5%いる。つまり、時給、日給制のため、就業しなかった月は無収入になるのである。

契約と嘱託は10万円～30万円未満の範囲に8割が集中している。登録型派遣は半数（48.9%）が20万円未満で、30万円以上は1割に満たない（8.8%）。常用型派遣は20万円未満が3割で、30万円を超える者も3割いる。

出向は、正規の水準を超える者が多く、30万円以上が5割弱で、50万円以上は正規を16.5ポイント上回る29.6%いる。賃金水準から見れば、非正規の中では別格なのである。

次に、16年の仕事からの年間収入を見てみよう（表12〈労働力調査詳細集計〉）。

正規は200万円未満が6%、200～300万円未満が1/3で、500万円以上が4割である。1000万円を超える者も5%弱いる。これに対してパートとアルバイトは7割以上が200万円未満で、300万円未満では95%に達する。つまりほとんどが300万円未満の年収である。

派遣は4割が200万円未満、契約は1/3が200万円未満で、400万円未満が8割を越える。嘱託は200万円未満が1/4いる一方、500万円以上が15%おり、人によって大きな差が見られる。

月収を見ても年収を見ても、パートとアルバイト、そして臨時と登録型派遣の収入は非常に少ない。彼らは実

表11 16年9月の賃金総額（税込み）

	総数	支給なし	10万円未満	10万円～20万円未満	20万円未満	20万円～30万円未満	30万円～40万円未満	40万円～50万円未満	50万円以上	不明
正規	100.0	0.1	0.1	7.3	7.5	30.0	30.8	17.7	13.1	0.8
出向	100.0	0.7	0.3	4.7	5.0	16.0	24.1	23.8	29.6	0.9
契約	100.0	0.9	4.7	33.1	37.8	38.7	11.2	5.8	4.6	1.1
嘱託	100.0	0.1	3.5	34.4	37.9	40.0	12.3	6.6	2.6	0.4
パートタイム	100.0	3.5	40.7	46.3	87.0	6.5	0.8	0.2	1.1	0.9
臨時	100.0	3.5	50.3	31.8	82.1	11.9	0.7	—	—	1.9
登録型派遣	100.0	5.5	13.3	35.8	49.0	33.1	6.1	1.8	0.9	3.6
常用型派遣	100.0	0.2	4.6	25.0	29.6	39.5	18.7	9.1	2.6	0.3

注：1）表側「総数」には、「年齢階級」「在学の有無」「職種」「9月の週実労働時間数階級」不明が含まれる。

2）表頭「9月の賃金総額（税込）」とは、平成26年9月1日～30日の間に現在の会社で支給された賃金をいい時金及び特別手当は除く）、税金、社会保険料等が控除される前の総支給額をいう。

3）表頭「支給なし」とは、9月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9月の給与が支給されないことをいう。

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

表12 仕事からの収入（16年平均）（男）

単位：万人、％、

	総数		100万円 未満	100～ 199万円	200万円 未満	200～ 299万円	300～ 399万円	200～ 399万円	400～ 499万円	500万円 以上
正規	2,278	100.0	1.2	4.8	6.0	13.9	19.3	33.1	17.5	40.0
パート	115	100.0	27.8	45.2	73.0	17.4	4.3	21.7	1.7	0.9
アルバイト	208	100.0	52.9	28.4	81.3	11.4	3.4	14.9	0.5	0.5
派遣	55	100.0	14.5	27.3	41.8	32.7	12.7	45.5	3.6	5.5
契約	154	100.0	6.6	26.6	33.1	31.2	18.2	49.4	8.4	7.1
嘱託	74	100.0	5.4	18.9	24.3	28.4	20.3	48.6	9.5	14.9

出所：総務省「2016年労働力調査（詳細集計）速報」より作成

働時間が少ないということが影響していると思えるが、それだけでなく正規は在職年数（年齢）と共に賃金が上昇していくのであるが、非正規の大半は年齢による賃金の上昇は見られない。正規と常用非正規の賃金格差は67.4（正規＝100）で正規の2/3でしかない（2016年賃金構造基本統計調査）。

非正規全体で、月給与（所手当込）で20万円未満に達しない者がパートタイム、臨時、登録型派遣を中心に4割弱、年収で200万円未満がパート、アルバイトを中心に半数以上も存在している。彼らの収入が少ないのは、月間、年間の就業時間が少ないものが多いことにもあるが、時給が少ないことにある。

もちろんパート・アルバイトや派遣（登録型）でも職種によってその賃金は異なる。一例として、本年9月時点でパート・アルバイトと派遣スタッフの募集時の時給を見てみよう（性別区分なし）*3。

首都圏（東京都＋神奈川県＋千葉県＋埼玉県）のアルバイト・パートの募集時平均時給額は1054円で、職種別のそれは、販売・サービス系1,033円（最高はキャンペーンスタッフで1,262円、最低はCD・ビデオレンタルスタッフ908円）、フード系1,020円（居酒屋・バーのホールスタッフ1,035円、パン職人・パティシエ975円）、前者は最高額職種と金額、後者は最低額職種と金額（以下、同じ）、製造・物流・清掃系1,035円（フォークリフト等オペレータ1,166円、製造・生産984円）、事務系1,100円（コールセンタースタッフ1,268円、受付1,063円）、営業系1,185円（テレフォンアポインター1,226円、営業1,155円）、専門職系1,175円（看護師1,756円、エステ・ネイル・マッサージ1,010円）であった。

派遣スタッフの募集時平均時給額は1,644円で、オフィスワーク系1,491円（通訳・翻訳1,799円、受付1,352円）、営業・販売・サービス系1,441円（営業・企画営業1,652円、販売1,313円）、IT・技術系1,986円（SE・プログラマ・ネットワークエンジニア2,425円、CADオペ

レータ、CAD設計1,662円）、クリエイティブ系1,728円（WEB関連1,819円、デザイナー1,501円）、医療・介護・教育系1,421円（看護師・准看護師1,874円、医療事務1,218円）であった。

トータルの募集時平均時給はパート・アルバイトよりも派遣スタッフの方が655円高い。また同じアルバイト・パートでも最高と最低では848円の差があり、派遣スタッフでは最高と最低では1,187円の差があった。なお、アルバイト・パートの最低額は法定最低賃金並みである。事実、法定最低賃金でパート・アルバイトを雇用している事業所はいくつもある。そして、彼らの時給は、勤続を続けてもほとんど昇給しないのである。中には、法定最低賃金の改定（引き上げ）時に、その上げ額と同額の金額を上げて、「昇給」としている事業所・企業もある。

最低額の時給で正規労働者並みの就業時間（月間165H×12ヶ月＝1980H）を働いたとして、パートの年間賃金を計算すると200万円に満たない（908×1980＝1,797,840円）。また平均額でもやっと200万円を若干超えるにすぎない（1054円×1980H＝2,086,920円）。パートよりやや高い派遣（平均時給1,644円）でやっと310万円強でしかない

男性非正規労働者の大半は、女性と違って、この自己の収入によって生活しているのである。

多様化調査によれば、生活を支える主な収入源を本人の収入であるとする者は、出向98.1%、契約90.8%、嘱託94.8%、パートタイム64.8%（親22.8%）、臨時81.6%（親9.3%）、登録型派遣90.2%、常用型派遣91.7%である（女性は、本人29.3%、配偶者58.8%、親9.0%）。

その収入が200万円未満とすれば、その収入で生活している彼らとその家族は、まさに彼らはワーキングプア、生活困窮者と言わざるを得ない。すでに見たように、非正規労働者にはこのレベルの収入の者が多数存在しているのである。

非正規に適用される各種制度

企業には、当然にもその従業員に適用される諸制度がある。しかし、その諸制度を持っている割合は企業によって異なる。また、適用される労働者も雇用形態によって異なっている。

まず、各種制度を適用している企業割合を見てみよう（多様化調査）。なお、各種制度の適応状況は企業規模によって相違があり、かつ必ずしも、大企業は適用企業割合が高く、小企業ほど低いというような傾向的数値は見られないが、相対的に適用企業割合の高い規模1000人以上の企業を中心にみることにする（表13-1）。

まずは、基本的にすべての企業が導入し、正規には全員に適用される雇用保険、健康保険、厚生年金制度についてである。

雇用保険は、契約、嘱託、パートタイム労働者には80%以上の企業が適用している。ただ、出向と臨時に適用している企業は半数以下である。健康保険は、契約と嘱託には80%以上が適用しているが、パートと出向にはやや少なく、臨時に適用している企業は14%しかない。厚生年金もほぼ同様ある。この基本的なこの3保険は契約、嘱託、パート労働者に適用している企業は比較的多いが、出向と臨時への適用割合は低い（ただし、出向は、出向元企業で適用されている可能性が高い）。

企業年金を導入（＝正規への適用割合）している企業

は低く（43%、これは企業規模が小さくなるほど導入率が低く、100人未満の小企業では1割にも達していない）、しかも非正規に適用している企業割合はさらに低い。財形制度は54%の企業が導入しているが（これも、企業規模が小さくなるほど導入率が低くなっている。100人未満の企業では2割強で、5～29人小零細企業では9.1%にすぎない）、非正規への適用割合は低い。

退職金と賞与支給制度は格差が大きい。退職金制度は6割強の企業が導入しているが（これは実態から見ると相当少ないと思われる。1000人以上の企業で退職金制度を持っていない企業が3割以上あるとは思えない。同調査で事業所単位では86%である）、非正規に適用している企業割合は低い。相対的に多い出向でさえ3割に満たず、パートに支給する企業は6%でしかない。賞与制度の導入率は7割であるが（これも実態から見ると相当少ないと思われる。事業所単位では88%である）、適用事業所の割合は契約と嘱託は比較的高く（59%）、出向とパートは4割弱である。臨時は1割に満たない。

昇進・昇格制度の導入割合は、正規は7割弱であるが（事業所単位では89%である）、出向と契約は4割強、パートは39%とやや低く、嘱託と臨時への適用割合は低い。

厚生施設等の利用を認めている企業は比較的に多く、出向、契約、嘱託は6割を超えており、パートは5割

表13-1 各種制度等の適用企業割合（事業所票）

	総数	適用される制度等												
		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	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格	フルタイム正社員への転換	短時間正社員への転換制度
正規	100.0	16.4	50.0	26.0	58.0	30.4	36.5	20.8	49.7	...	6.3
	100.0	43.3	63.2	54.2	69.0	57.8	65.4	47.4	68.8	...	9.9
出向	100.0	38.1	35.6	35.3	15.6	23.5	20.3	33.6	45.5	42.8	25.7	31.6
	100.0	49.3	44.7	44.5	28.1	28.8	33.0	38.3	65.9	62.1	41.2	42.1
契約	100.0	74.7	77.6	73.1	8.9	15.2	17.2	48.8	44.8	48.7	24.3	29.9	40.6	8.5
	100.0	86.7	87.2	81.1	16.7	11.7	28.8	59.4	70.5	67.9	39.0	45.0	58.5	14.4
嘱託	100.0	74.3	75.5	71.2	10.2	11.3	22.1	52.2	47.2	36.4	19.2	8.5	6.6	3.6
	100.0	80.6	82.0	76.5	19.6	18.9	36.4	58.5	69.2	54.2	40.2	9.8	10.2	3.6
パートタイム	100.0	64.7	42.6	39.2	3.2	6.0	5.5	28.9	24.1	26.0	9.4	20.0	32.8	4.5
	100.0	83.5	68.0	63.5	9.6	6.0	9.6	36.3	47.3	56.7	24.4	38.7	53.1	6.5
臨時	100.0	14.9	9.8	8.0	0.7	3.7	0.9	6.8	10.6	9.6	3.0	3.9	7.6	1.8
	100.0	43.8	13.8	11.8	—	1.0	1.5	7.1	34.7	36.0	27.5	0.2	2.1	2.8
派遣	100.0	13.6	16.4	2.9
	100.0	10.4	12.8	2.9

注：各雇用形態上段—事業所総数、下段—常用従業員数1000人以上の企業について
出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成

弱、臨時は35%である。計画的な社内教育訓練（OJT、Off-JT等）は出向、契約には6割以上、嘱託とパートは5割以上、臨時でも4割近くが導入している。

フルタイム正社員への転換制度を持つ企業は、契約とパートに対しては5割以上で、嘱託には1割である。とは言え、実際に転換できる契約やパートはわずかである。後に見るように、労働契約法改訂（13年施行）で「5年勤続した者が申し出れば正規にしなければならない」ことになったが、その該当者がでる18年に向けて、企業「6か月の中断があれば継続と見なさない」という条件を利用して、それを骨抜きにする行動に出ている。

なお、派遣については、雇用主は派遣事業所であるため、保険や退職金や賞与、およびフルタイム正社員への転換等の制度は対象外である。ただ、社内教育訓練の実施、福利厚生施設の利用については1割程度の企業が認めている。

以上見てきたように、各種制度制度の適用企業割合は、正規に比べ非正規への適用割合は低い。そして、雇用形態によって適用割合が異なっている。

以上は、事業所単位の調査（事業所が回答）したものであるが、以下では、それらの制度を適用されている（と思っている）労働者割合を見てみよう（表13-2）。ただし、臨時はこの項目への回答者が3割しかいないので、除外する。

基本3保険については、正規は当然ながら適用されている（雇用保険の割合がやや低いのは、雇用保険制度が適用されない、国、自治体の職員が含まれているためであろう）。出向は9割前後、契約と嘱託は8割強、派遣は（派遣事業所の制度を）8割前後適用されている。しかし、パートタイムは適用されている割合は低い。特に

健康保険と厚生年金は5割を切っている。

なお、国民生活基礎調査（16年）によれば、公的年金に加入していない者の割合は、正規はわずか3.4%であるのに対して、非正規は非加入者割合が高く、パート47.5%、アルバイト46.2%、派遣20.9%、契約20.1%、嘱託30.1%、その他40.7%である。

退職金制度の適用を受けている者の割合は、出向以外は低く、契約と嘱託、常用型派遣は16%程度、パートにいたっては6%しかない。賞与は、出向は9割が適用されているが、嘱託は6割弱、契約、常用型派遣は4割強で、パートは3割である。福利厚生施設制度を非正規に適用している割合は、出向を除いて低く、嘱託で5割弱、常用型派遣は3割で、パートにいたっては26%としかない。

フルタイムへの転換制度が適用されている者は、契約で18%、パートで15%しかない。

以上のように、諸制度の適用割合は、正社員比べ、非正規は総じて低い。また、適用をされている（と思っている）労働者割合も低い。

5. 男性非正規労働者の意識

以上のように、正規に比べ、賃金、その他の労働条件で劣位にある非正規としての就業について、彼らはどのように思っているのだろうか。

職場不満足度

多様化調査（2014年）は雇用形態別労働者の職場満足・不満足感を12項目について調べている。以下ではそれに基づいて、非正規労働者の就業状態に関する意識を、満足度という観点から見てみよう。なお、この調査では諸項目について、それぞれ、1. 満足、2. やや満

表13-2 各種制度等の適用労働者割合（個人票）

	総数	適用される制度等												
		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	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格	フルタイム正社員への転換	短時間正社員への転換
正規	100.0	93.1	99.3	99.2	34.2	82.2	51.4	86.3	56.6		41.1		10.4	8.3
出向	100.0	87.7	91.5	89.6	54.6	80.7	63.5	85.4	75.8		56.6		10.0	10.7
契約	100.0	78.7	85.7	81.3	5.9	15.3	7.6	40.1	30.9		11.8		18.2	1.4
嘱託	100.0	80.4	87.3	82.5	17.5	15.4	15.4	55.7	45.4	回答 選択肢	16.0	回答 選択肢	2.9	3.1
パートタイム	100.0	48.9	34.1	29.5	1.2	4.2	1.6	20.8	17.9	なし	8.0	なし	15.4	1.6
臨時	100.0	14.9	12.8	13.9	1.7	11.7	3.6	12.7	11.9		2.4		5.9	2.0
登録型派遣	100.0	76.3	75.5	67.7	2.4	3.1	1.6	5.7	17.0		8.4		3.8	0.9
常用型派遣	100.0	79.7	81.9	77.2	9.2	29.1	10.9	39.4	29.8		18.4		3.5	1.0

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成

表14 満足・不満足割合

雇用形態類型	正規		出向		契約		嘱託		パートタイム		臨時		登録型派遣		常用型派遣	
	満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満
仕事のやりがい・内容	66.5	8.1	64.9	11.6	70.9	8.5	67.8	7.6	69.7	4.1	65.3	4.1	64.2	8.6	64.2	13.5
賃金	44.5	29.9	56.2	23.8	39.9	37.4	36.9	36.9	42.1	27.4	47.9	17.7	37.6	36.0	34.8	45.4
労働時間・休日*	51.5	19.6	59.1	17.8	58.1	17.7	60.3	11.9	60.9	12.7	62.9	10.9	61.7	12.1	59.5	12.9
人事評価・処遇	38.9	22.3	41.7	21.5	32.6	18.3	34.8	17.9	41.5	13.5	37.1	5.6	30.8	14.0	34.3	22.1
職場の環境*	53.8	13.8	57.4	14.6	60.2	12.6	57.0	11.0	57.9	10.6	40.3	5.4	55.4	12.1	52.8	16.9
正社員との人間関係*	57.9	8.1	62.4	8.3	56.1	9.9	61.2	6.7	69.1	9.1	50.9	4.5	57.1	10.0	62.3	8.8
非正規との人間関係*	52.0	5.0	57.7	5.7	56.6	6.5	57.0	4.0	64.6	5.3	48.3	4.8	56.8	7.3	59.5	5.3
命令系統の明確性*	44.8	20.1	55.0	17.3	47.2	20.0	49.0	17.4	53.1	14.0	40.5	8.3	55.1	17.4	47.3	18.3
雇用の安定性	65.7	6.2	69.1	6.0	36.0	29.3	58.6	10.8	41.9	14.2	32.9	13.1	26.8	27.4	40.2	24.3
福利厚生	48.0	15.1	57.5	9.5	33.8	25.3	45.1	13.1	25.3	23.3	24.8	10.7	25.8	21.8	25.2	25.8
教育訓練、能力開発	38.6	19.4	42.3	15.0	29.9	18.6	29.5	12.5	24.6	20.0	27.4	10.6	23.6	24.4	18.4	35.3
職業生活全体	51.5	12.6	56.1	10.8	42.0	16.5	50.0	9.9	47.3	12.5	37.4	6.4	35.8	17.0	35.3	23.0

注：派遣労働者については派遣元についての。ただし、*のついた項目は派遣先での状況についての回答
出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

足、3. どちらでもない、4. やや不満、5. 不満の5段階で回答を聞き、それぞれの割合を示している。ここでは「どちらかという満足（1+2）」（以下、満足）と「不満足（4+5）」（以下、不満）に分けて雇用形態別の満足者割合・不満足者割合の分布を見てみよう（表14）。

はじめに、「職業生活全体」について見てみよう。すべての雇用形態で満足者が不満足者を上回っている。満足している者割合が多い順で示すと、出向、正社員、嘱託、パートタイム、契約、臨時、登録型派遣、常用型派遣の順である。出向、正社員、嘱託は半数以上が満足している。他方、不満足である者の割合は、常用型派遣、登録型派遣、契約、正規、パートタイム、出向、嘱託、臨時の順に多かった。嘱託、臨時は不満を示すものは1割にも満たない。

以下、項目ごとに見てみよう。

仕事内容は、すべての雇用形態で満足割合は6割を超え（契約、嘱託、パートタイムは正規のそれを上回る）、不満割合は、出向と常用型派遣を除いて10未満である。

賃金は正規も含めどの雇用形態でも不満割合が最も多い。特に常用型派遣、登録型派遣、契約、嘱託にその割合が多い。中でも常用型派遣は不満を示す者が45.4%もあり、満足割合を10.6ポイントも上回っている。

「労働時間・休日等の労働条件」の不満足者割合は、正規、出向、臨時、常用型派遣で11%以上いるが、他は9%未満である。

「人事評価・処遇のあり方」は総体として、賃金と同様、満足割合は低く、正規、出向、常用型派遣には20%を超える不満がある。他は20%未満である。

職場の環境については、臨時を除いて満足が50%を超

え、不満は十数パーセントで、他の項目に比べて総体として多くない。

正社員との人間関係は、臨時を除いて満足が60%を超え、不満は10%以下でしかない。非正規との人間関係も臨時を除いて満足が5割を超え、不満は10%以下である。

指揮命令系統の明確性については、満足を示す割合が50%を超えるのが出向、パートタイム、登録型派遣だけで、他は40%台である。不満は正規と契約に2割、1割未満の臨時14%のパートタイムを除いて、他は17%前後の不満足者が存在している。

雇用の安定性については、正規、出向、嘱託は比較的満足割合が高いが、不満割合は、6%の正規と出向を除いて、他の雇用形態では1割以上で、派遣は2割以上、特に契約は3割近くが不満である。非正規に不満の多い項目である。

福利厚生についての不満足者割合は、賃金に次いで多い。出向と臨時が1割程度であるが、正規と嘱託が15～13%で、他は2割をこえている。中でも契約と登録型組織、少なく、派遣は25%を超える高い割合となっている。

教育訓練は、満足割合が低く、正規を含めて不満割合が多い。特に派遣労働者に多く（常用型35%、登録型24%で、共に、満足より多い割合である）、正規、契約、パートタイムにも2割前後いる。

改めて、雇用形態別の不満足項目の分布を見てみよう。正規と出向は類似していて、賃金、人事評価・処遇、指揮命令系統の明確性、労働時間・休日、教育訓練・能力開発で不満足6項目平均では、正規は11%、出向は10%を占めている。契約は、賃金、雇用の安定

性、福利厚生、教育訓練・能力開発の3項目で15%と集中度が高い。嘱託も、賃金、人事評価・処遇、指揮命令系統の明確性の3項目では15%で、この3項目、特に賃金への集中度(37%)が高い。パートタイムは、賃金、福利厚生、教育訓練・能力開発の3項目で15%と集中度が高い。臨時は、不満足者割合は最も少ないが、賃金、雇用の安定性、労働時間・休日、福利厚生、教育訓練・能力開発の5項目で15%を占めている。登録型派遣は、賃金、雇用の安定性、教育訓練・能力開発の4項目で57%を占めている。常用型派遣は、賃金、教育訓練・能力開発、福利厚生、雇用の安定性の4項目で16%を占めている。

不満足者割合が20%以上いる項目を見ると、正規は賃金、人事評価・処遇、指揮命令系統の明確性の3項目、出向は、賃金、人事評価・処遇の2項目、契約は賃金、雇用の安定性、福利厚生、指揮命令系統の明確性の4項目、嘱託は賃金のみ、パートタイムは、賃金、福利厚生、教育訓練・能力開発の3項目、臨時は賃金ですら17.7%で20%以上の項目は無い。登録型派遣は賃金、雇用の安定性、教育訓練・能力開発、福利厚生の4項目、常用型派遣は賃金、教育訓練・能力開発、福利厚生、雇用の安定性、人事評価・処遇の4項目に、職業生活全体(23.0%)も加わる。

このように、すべての雇用形態で、賃金に対する不満足者割合が第1位を占めるとともに、常用型派遣、登録型派遣、契約に広い分野で高い割合で不満足者存在している。他方、正規、出向、嘱託は不満足者割合が少なく、満足者割合が半数を超している。

このような、満足者割合、不満足者割合の分布は、実際に置かれている状況の反映であるし、他方、満足感・不満足感は、それぞれの欲求水準の高低に影響される。特に、嘱託や臨時の不満足割合の低さにはそれが表れているのではないだろうか。この点については、後に検討す

ることとする。

雇用形態別不満足醸成の主要要素

本稿では、非正規雇用者の問題を論じることを目的としているので、以下、雇用形態ごとに、不満足感を醸成する主要な要素を析出するため、個々の項目について、不満足感の比重を見てみよう(表15)。

その手法は、各雇用形態の11項目の不満足割合の積を100として、それぞれの項目の占める割合を計算し、それを雇用形態ごとの不満足醸成の要素割合とし、雇用形態ごとの不満足感を生み出す主要な要素(項目)析出した。なお、11項目の計を100とするので、各項目で不満足感が平等に現れるとすると、各項目の平均値は9.09である。つまり、9.1より大きい数値が出れば、その項目は不満足感割合が高いことを意味する。また、積の平均(積を11で除したもの)が多いほど、その雇用形態の労働者は不満足感が高いと言える。

正規は、職業生活全体についての満足者は51.1%で、不満足者は15.2%である。不満足割合が多いのは、賃金、人事評価・処遇、指揮命令系統の明確性の3項目で正規の不満足醸成の貢献度43.1%に達している。少ないのは、正規および非正規との人間関係、雇用の安定性、仕事の4項目で、貢献度16.3%にすぎない。

出向は、職業生活全体についての満足者割合が、他の雇用形態に比べて、最も多く(56.7%)、不満を示した者は10%でしかない。その中で、不満足割合の多いのは、賃金、人事評価・処遇である。この2項目で30%の貢献度である。不満の少ないのは、正規および非正規との人間関係、雇用の安定性でこの3項目の貢献度は13.3%にすぎない。不満の醸成源は賃金、人事評価・処遇なのである。

契約は、職業生活全体についての満足者は42.0%で、不満足者は16.5%である。不満足割合の高い項目は、賃

表15 雇用形態別不満の構成要素

	不満足割合計		仕事のやりがい・内容	賃金	労働時間・休日	人事評価・処遇	職場の環境	正社員との人間関係	非正規との人間関係	指揮命令系統の明確性	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発
正規	167.6	100.0	4.8	17.8	11.7	13.3	8.2	4.8	3.0	12.0	3.7	9.0	11.6
出向	151.1	100.0	7.7	15.8	11.8	14.2	9.7	5.5	3.8	11.4	4.0	6.3	9.9
契約	204.1	100.0	4.2	18.3	8.7	9.0	6.2	4.9	3.2	9.8	14.4	12.4	9.1
嘱託	149.8	100.0	5.1	24.6	7.9	11.9	7.3	4.5	2.7	11.6	7.2	8.7	8.3
パートタイム	154.2	100.0	2.7	17.8	8.2	8.8	6.9	5.9	3.4	9.1	9.2	15.1	13.0
臨時	95.7	100.0	4.3	18.5	11.4	5.9	5.6	4.7	5.0	8.7	13.7	11.2	11.1
登録型派遣	191.1	100.0	4.5	18.8	6.3	7.3	6.3	5.2	3.8	9.1	14.3	11.4	12.8
常用型派遣	228.6	100.0	5.9	19.9	5.6	9.7	7.4	3.8	2.3	8.0	10.6	11.3	15.4

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)」より作成

金、雇用の安定性、福利厚生で、この3項目の貢献度は45.1%に達する。低い項目は、正規および非正規との人間関係、仕事内容でこの3項目の貢献度は12.3%にすぎない。

嘱託は、職業生活全体についての満足者は50.0%で、不満足者は9.9%である。不満足者が多い項目は、賃金、人事評価・処遇、指揮命令系統の明確性で、この3項目の貢献度は48.1%である。不満足者割合の少ないのは仕事内容、非正規との人間関係、でこの3項目の貢献度は18.3%である。

パートタイムは、職業生活全体についての満足者は47.3%で、不満足者は12.5%である。不満足割合の少ないのは、正規および非正規との人間関係、仕事内容位で（この2項目で貢献度6.1%）、不満足感も多く項目にわたっているが、中でも、賃金、福利厚生、教育訓練の不満足者割合は高く、この3項目の不満足割合への貢献度は実に70.7%に達し、パートタイムの不満足感醸成源は賃金、福利厚生、教育訓練と言ってもよい。

臨時は、職業生活全体についての満足者割合も不満足者割合も最も少ないが（それには「どちらでもない」との回答が半数を超えている（52.9%）せいもある）、不満足者割合の比較的多い項目は賃金（17.7%）と福利厚生（13.1%）程度である。特に賃金への不満足者割合は他のどの雇用形態に比べても低い。この2項目の貢献度でも32.2%にすぎない。

登録型派遣と常用型派遣は、職業生活全体についての満足者割合は最も少なく（35.8%と35.3%）、不満足者割合は高いほうである。特に常用型派遣は23.5%で、他の雇用形態に比べ、最も高い割合である。

登録型派遣の不満足者割合が高い項目は、賃金、雇用の安定性、教育訓練で、このこの3項目の貢献度は46.3%ある。少ないのは、仕事内容、非正規との人間関係、職場の人間関係である。

常用型派遣の不満足者割合が高い項目は、賃金、教育訓練でこのこの2項目の貢献度でも35.3%である。比較的少ないのは正規および非正規との人間関係である。

不満足感割合（11項目合計ポイント数）の最も高いのは、常用型派遣（228.6）、次いで契約（204.1）、そして3番目は登録型派遣はである。最も低いのは、正規（167.6）ではなく、臨時（95.7）である。

改めて、各雇用形態労働者の不満感醸成の主要要素（12ポイント以上）を整理してみよう。

正規は賃金、人事評価・処遇、指揮命令系統の明確性が、**出向**は賃金、人事評価・処遇性、**契約**は賃金、雇

の安定性、福利厚生が、**嘱託**は賃金に特化し、**パートタイム**は賃金、福利厚生、教育訓練・能力開発が、**臨時**は賃金、雇用の安定性が、**登録型派遣**は賃金、雇用の安定性、教育訓練・能力開発が、**常用型派遣**は賃金、教育訓練・能力開発が主要な不満感醸成の主要な構成要素になっている。

総じて、職場の人間関係、職場の環境への不満を示すものは多くない。

6. 就業動機と今後の就業志向

次に、非正規の雇用形態に就いている者のその就業動機と今後の就業に関する希望を見てみよう。

現職に就いた理由

労働者が非正規の雇用形態を選択する理由は様々である。2014年の多様化調査によると、現職非正規の男性の現在の就業形態を選んだ理由（3つまで選択）の上位5位は、自分の都合のよい時間に働けるから〈以下、「時間自由」〉（31.4%）、「専門的な資格・技能が生かせるから」〈以下、「資格・技術」〉（27.%）、不本意就職である「正社員として働ける会社になかったから」〈以下、「正規無」〉（21.9%）、「通勤時間が短いから」〈以下、「通勤時間」〉（20.5%）、「自分で自由に使えるお金を得たいから」〈以下、「自由収入」〉（18.5%）であった。

しかし、雇用形態によってその理由は異なる（表16）。契約（専門職）は、「資格・技術」と「正規無」に集中している。契約社員は、自分の持っている資格・技術を生かせることから積極的に非正規を選んでいる者と、資格・技術を持っているにも関わらず、非正規にしかなかった不本意就職者に二分されているのであろう。嘱託（再雇用者）は、「資格・技術」と「家計の補助、学費等を得たいから」〈以下、「家計補助」〉が多い。

パートタイムは、「時間自由」と「通勤時間」という時間重視と「自由収入」に集中している。臨時は、「時間自由」、「勤務時間や労働日数が短いから」、「組織に縛られたくなかったから」（2割近くいる）のような「自由」を理由にする者、「簡単な仕事で責任も少ないから」〈以下、「簡単な仕事」〉のような、いわば、経済よりも「自由で楽な仕事」を求めているのが特徴的である。だから収入は「家計補助」や「自由収入」程度でよいことになる（「より多い収入」を求める者はわずか2%にすぎない）。

派遣は「正規無」が、登録型で38.5%、常用型で34.5%いる。つまり、派遣労働者の4割前後は正規の仕事がな

表16 現在の就業形態を選んだ理由（複数回答3つまで）

	回答者 数計	専門技 能活用	収入増	時間 自由	短時間 勤務	簡単な 仕事	就業 調整	家計 補助	自由な 収入	通勤 時間	自由	正規無	家庭 事情	他活動 と両立	その他
契約	100.0	55.1	21.2	11.1	8.7	6.7	1.9	9.0	9.9	12.7	5.3	35.7	4.0	6.1	11.8
嘱託	100.0	49.7	14.0	9.0	13.2	10.2	5.7	23.4	10.2	10.6	3.0	15.2	3.5	5.4	18.9
パートタイム	100.0	15.1	3.5	53.5	18.6	15.5	5.0	17.7	28.9	31.5	2.4	14.9	7.5	14.7	5.5
臨時	100.0	20.8	2.2	57.6	28.6	31.9	0.2	27.1	17.6	7.6	20.0	4.7	3.4	6.4	5.8
登録型派遣	100.0	21.1	18.0	22.6	9.2	21.4	2.6	5.3	19.3	16.0	9.5	38.8	5.3	15.5	3.2
常用型派遣	100.0	42.1	23.6	7.1	5.1	11.9	2.1	7.7	10.3	12.3	7.9	37.5	4.3	11.7	12.1

注：表頭（回答の選択肢無）の元の表現を次のように変えてた。

専門技能活用←専門的な資格・技能をいかせるから、収入増←より収入の多い仕事に従事したかったから、時間自由←自分の都合よい時間に働けるから、短時間勤務←勤務時間や労働日数が短いから、簡単な仕事←簡単な仕事で責任も少ないから、就業調整←就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから、家計補助←家計の補助、学費等を得たいから、自由な収入←自分で自由に使えるお金を得たいから、通勤時間←通勤時間が短いから、自由←組織に縛られたくなかったから、正規無←正社員として働ける会社がなかったから、家庭事情←家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから、他活動と両立←他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから、体力問題←体力的に正社員として働けなかったから

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

かったから非正規で働いている、不本意就職である。ただ、常用型には「資格・技術」という積極的に選択している者も4割近くいる。他方、登録型には「時間自由」や「簡単な仕事」であることを理由の一つに挙げる者が一定割合おり、パートや臨時と似ている側面もある。

以上のように、契約、嘱託、パートタイム、臨時には、積極的、それほど積極的ではないにしても、非正規を肯定的に受け止め、選択している者が多い。もちろん、「正規無」という不本意就職の者も一定数いる。他方、契約と派遣には不本意就職者が4割弱いる。

労働力調査では、男子非正規648万人のうち147万人（21.6%）が「正規の仕事がなかったため」を主要理由としている非正規に就いている、という不本意就職者であった。つまり、男性非正規の2割は不本意就職であった。中でも、契約と派遣はその割合が多く（契約が31.

2%、派遣が41.8）、他の雇用形態の労働者でも、パートの23.5%、アルバイトの16.8%、嘱託の13.3%の割合でいる。

今後の就業志向

多様化調査（2014年）によって、今後の彼らの就業志向を見てみよう（表17）。

今後も会社勤務を続けたいと思っている者が大半である。表には載せなかったが、独立志向は数パーセント、退職志向は、高齢者の多い嘱託を除いて、5%未満である。なお、若干傾向が異なるのはパートタイムである。パートタイムには、独立と退職志向が5%強、そして「その他」が10%いる。

現在の就業形態を続けたい者の割合は、出向と嘱託に多く多い。パートタイムと臨時も6割強が現在の形態を続けたいと思っている。現在の雇用形態を変えたいと

表17 非正規労働者の今後の就業形態希望

	今後も会社で働きたい			現在の就業形態を続けたい労働者計	現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい	希望する就業形態					
	現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	正社員				正社員以外の労働者	契約社員（専門職）	嘱託社員（再雇用者）	パートタイム労働者	常時雇用型	
正社員	92.0	85.3	6.7	100.0	97.9	1.5 (100.0)	(0.0)	(7.3)	(28.8)	(52.5)	(1.4)	(-)
出向社員	90.5	78.8	11.7	100.0	73.5	26.4 (100.0)	(94.3)	(5.7)	(2.3)	(0.7)	(2.7)	(-)
契約社員	87.3	75.4	11.9	100.0	39.3	59.7 (100.0)	(98.9)	(1.1)	(-)	(0.3)	(0.5)	(-)
嘱託社員	86.1	81.8	4.3	100.0	83.5	15.4 (100.0)	(64.3)	(35.7)	(10.0)	(-)	(21.0)	(0.1)
パートタイム	78.1	62.9	15.2	100.0	64.1	35.9 (100.0)	(95.9)	(4.1)	(1.4)	(1.1)	(-)	(-)
臨時労働者	87.7	77.0	10.7	100.0	61.5	38.5 (100.0)	(72.0)	(28.0)	(0.3)	(14.1)	(5.6)	(7.9)
登録型派遣	81.0	60.4	20.5	100.0	41.5	58.5 (100.0)	(90.1)	(9.9)	(5.4)	(0.6)	(2.0)	(2.0)
常用型派遣	85.2	58.2	27.0	100.0	48.6	49.2 (100.0)	(95.9)	(4.1)	(2.1)	(0.3)	(1.3)	(-)
その他	83.5	66.9	16.7	100.0	42.3	57.1 (100.0)	(95.2)	(4.8)	(2.3)	(0.5)	(1.5)	(0.1)

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」より作成

思っている者が多いのは、契約、派遣である。

雇用形態を変えたいと思っている者（以下、転職希望者）の大半が会社で働く雇用者希望している。

雇用者として働き続ける場合、現在の雇用形態を続けたいと思っている者の割合は、嘱託と出向には多いが（その割合は83.5%と73.5）、他の雇用形態では、パートタイムと臨時は6割強で、不本意就職者が多かった契約と派遣は逆に6割程度が他の就業形態に変わりたいと思っている。つまり、転職志向である。なお、労働力調査結果の転職希望率（2016年平均）は、パート22.6%、アルバイト26.4%、派遣38.2%、契約22.7%、嘱託10.8%である。

転職希望者の希望する雇用形態は、嘱託と臨時を除いて、9割以上が正規である。嘱託は、正規希望が65%、パートタイムが21%、契約が10%である。臨時は、正規希望が72%、嘱託希望が14%で、その他パートタイム、常用型派遣希望がある。

転職希望者の正規への転職希望理由は（表18）、多くの雇用形態に共通するのは「雇用の安定」であるが、それ以外は、雇用形態によって大きく異なるものもある。以下、現職の雇用形態別に正規化を求める理由のその特徴を見てみよう。

出向は、理由の集中度が低く、個々人の求めることが分散している。多いのは、雇用の安定と収入増であるが、他の形態に比べて少ない。代わりに、経験を深め、視野を拡大、キャリアアップ、意欲と能力発揮、等仕事に関わるものが多いのが特徴である。

契約は、収入増（8割強）と雇用安定（7割弱）に集中しているが、経験を深め視野を拡大も37%ある。

嘱託は、収入増（7割強）と雇用安定（7割弱）に

集中しているが、意欲と能力発揮（4割強）が他の形態に比べて多いのが特徴である。

パートタイムは、収入と雇用安定への期待度が高い（共に8割以上）。

臨時は、雇用安定が9割以上の者に期待されており、雇用安定への強い渴望が見られる。収入増は5割強で、やや少ない。

登録型派遣は、雇用安定がほぼ9割で、臨時同様雇用安定への期待が強い。また、収入増も8割弱が期待している。

常用型派遣は、雇用安定が8割弱、収入増が7割弱で、登録型派遣よりは集中度は低いが、似たような傾向である。

雇用安定を期待する者の割合が高く、出向、契約、臨時、派遣で最大の割合を示し、次いで、収入増が、正規化で期待されている。その他の項目では、キャリアアップが出向と臨時で3割強、経験を深め視野拡大が出向と契約で3割以上（契約は43%）いる。なお、パートタイムには、家事・育児・介護等の家庭の事情からの制約がなくなったから、正社員になりたいが、2割強（22.1%）いた。

むすびに代えて

—男性非正規労働者問題とは何か—

何ゆえにこれほど多様な非正規労働者の雇用があらゆる産業、職業に蔓延したのであろうか。もちろん主要にはそれは資本の要求であった。企業が非正規を活用の理由は多々あるが、多様化調査によると表19のとおりである。

企業の非正規雇用理由—人件費コスト削減—

表18 正社員志向の理由（男）

（複数回答3つまで）

	正規に変わりたい労働者	収入増	雇用安定	キャリアアップ	視野拡大	能力発揮	技能活用	制約解除	その他	選択割合合計	
出向	[95.3]	100.0	46.8	54.2	30.0	32.6	32.1	12.4	0.6	11.4	220.1
契約	[96.9]	100.0	68.5	82.4	18.6	27.1	16.9	17.3	5.1	3.8	239.7
嘱託	[66.5]	100.0	72.1	68.2	12.7	10.0	37.9	21.7	7.0	2.3	231.9
パートタイム	[91.9]	100.0	86.6	74.1	9.9	24.4	20.7	16.2	22.1	3.1	257.1
臨時	[75.4]	100.0	61.5	78.0	32.0	19.3	22.5	7.5	8.9	24.9	254.6
登録型派遣	[83.4]	100.0	71.3	87.0	15.6	23.4	22.6	10.3	7.7	6.2	244.1
常用型派遣	[91.4]	100.0	67.3	81.1	20.7	25.6	25.2	16.0	5.6	4.6	246.1

注：表頭（回答の選択肢）の元の表現を次のように変えた。

収入増←より多くの収入を得たいから 雇用安定←正社員の方が雇用が安定しているから キャリアアップ←キャリアを高めたいから 視野拡大←より経験を深め、視野を広げたいから 能力発揮←自分の意欲と能力を十分に生かしたいから 技能活用←専門的な資格・技能を生かしたいから 制約解除←家庭の事情（家事・育児・介護等）の制約がなくなる（なくなった）から

出所：厚生労働省2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成

表19 正社員以外の労働者を活用する理由別事業所割合

(複数回答3つまで)

	総数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	回答割合 合計
		正社員 代替	正規重 要業務 特化	専門業 務対応	即戦力 確保	雇用量 調整	営業時 間対応	繁閑 対応	業務量 対応	賃金 節約	労務費 節約	高年齢 化対策	休業 代替	その他	
出向	100.0	11.4	5.3	44.3	45.4	4.2	6.3	5.4	2.5	2.6	1.3	4.4	2.5	23.1	158.7
契約	100.0	25.1	16.0	49.3	36.0	13.1	8.2	6.7	6.9	28.1	12.3	13.9	10.6	6.6	232.8
嘱託	100.0	17.2	7.4	30.3	37.8	3.7	2.1	4.5	1.4	16.1	6.4	77.1	1.4	2.6	208.0
パートタイム	100.0	24.8	22.4	17.7	18.5	19.1	24.1	39.2	19.6	41.1	23.7	12.8	7.9	7.4	278.3
臨時	100.0	23.2	9.4	15.2	21.1	25.0	20.2	33.0	46.2	28.1	16.6	7.0	5.1	2.1	252.2
派遣	100.0	32.5	19.9	28.7	33.9	25.7	6.4	11.4	28.0	14.3	16.5	2.8	21.6	2.9	244.6
非正規平均	100.0	22.4	13.4	30.9	32.1	15.1	11.2	16.7	17.4	21.7	12.8	19.7	8.2	7.5	229.1

注：総数は、当該就業形態の労働者がいる事業所のうち、回答のあった事業所計（数値は加重平均されたもの）

非正規平均は単純平均一各雇用形態の数値をプラスして6（雇用形態の数）で除した。

表頭のカテゴリーは、回答選択肢の文言が長いので、以下のように短縮して表記した

1. 正社員代替→正社員を確保できないため
2. 正規の専門特化→正社員を重要業務に特化させるため
3. 専門的業務対応→専門的業務に対応するため
4. 即戦力確保→即戦力・能力のある人材を確保するため
5. 雇用量調整→景気変動に応じて雇用量を調整するため
6. 営業時間対応→長い営業（操業）時間に対応するため
7. 繁閑対応→1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため
8. 業務量対応→臨時・季節的業務量の変化に対応するため
9. 賃金節約→賃金（所手当を含む）の節約のため
10. 労務節約→賃金以外の労務コスト（社会保険料の事業主負担、教育訓練、福利厚生等の費用）の節約のため
11. 高齢化対策→高齢者の再雇用対策のため
12. 休業代替→育児・介護休業の代替のため

出所：厚生労働省「2014年「雇用形態の多様化に関する総合実態調査（事業所用）」より作成

以下で、雇用形態ごとの非正規化理由を見てみよう。

出向社員利用理由は、主に即戦力確保と正規の重要業務特化にある。契約社員は、専門業務対応と即戦力確保に加えて、賃金節約と正社員代替である。嘱託は、高齢化対策が最大理由であり、それに即戦力確保が加わる。パートタイムは、その理由は多様であるが、主要には賃金節約と繁閑対応等にある。臨時労働者は業務量対応と繁閑対応、もっぱら雇用調整に主眼がおかれている。派遣は、これも比較的多様な理由があるが、即戦力と正社員代替、業務量対応、専門的業務対応などが主要な理由である。

露骨に人件費節約を理由とするもの以外に、雇用調整、長時間営業（操業）対応、繁閑対応、業務量対応は、雇用の柔軟化＝JIT（ジャスト・イン・タイム）化であり、必要な時にだけ雇用し、不必要時は「雇止め」（契約終了・打ち切り、解雇）を容易するというものであり、その狙いは人件費削減である。また賃金節約、労務費節約も含めて、人件費を含む総労務費の節約を目指したものである。また、正社員代替、正規の重要業務特化、即戦力確保は、正規の増加を抑えることを狙いとしている。高齢化対策としての再雇用も、ベテランを嘱託、パート、契約社員として再雇用して、低賃金（通常、退職時給与の5割～6割の水準になると言われる）で再利用することになっている。

このように、非正規利用は、相対的に高賃金である正規の増加を抑え、かつ低賃金で必要労働力を確保する手段となっている。つまり、人件費を中核とする労務コストの節約・削減の意味合いを持っている。しかも、雇用の柔軟性を確保しようとするものである。

だからこそ、非正規利用が、あらゆる産業、あらゆる職業に蔓延してきたのである。と同時に、非正規の正規化に企業・財界は抵抗するのである。

男性非正規問題—格差と雇用の不安定性—

男性非正規労働者問題とは、これまで明らかにしてきたように、賃金や諸制度の適用状況等、処遇面での正規とのもろもろの格差である。また、契約期間の短さ、あるいは期間の定めのない無さに見られる、雇止め（契約終了契、契約除）からくる雇用の不安定性（雇用不安）があった。

格差問題

見てきたように、非正規労働者の賃金は、最低賃金レベルの者もあり、年収200万円満たない者が半数を超えるという低賃金状態である。正規と同様に働いている非正規一般常用労働者でさえその賃金水準は正規の2/3程度である。基本給だけでない。一時金、諸手当も無い、あっても正規より少ない。しかも男性非正規の場合、それが本人と世帯の主要な収入源になっている者が多いのである。まさに、ワーキングプアが大量に存在し

ている。このような所得水準では結婚もできない。未婚率の高さにはこの所得水準の低さも大きな理由となる。

ある調査*4によると未婚女性の結婚相手の希望する年収は、20代の57.1%、30代の67.9%が400万円以上という。300万円以下でもという女性は、20代は3.4%、30代は2.9%しかいない。収入を問わない（20代12.4%、30代10.9%）を加えて加えても、15%前後にしかならない。また、「結婚をスタートさせるのに必要だと思う夫婦の年収」で、29～39歳の未婚の男女で、400万円未満と答えた者は、男性26.1%、未婚女性が26.5%であった*5。

これでは、年収200万円未満の非正規労働者にとっては、結婚は絶望的である。

また、教育訓練制度も適用されていない。福利厚生制度の利用も制限、ないし禁止されているなど、賃金、手当等以外の処遇でも格差が著しい。

この格差については、不当であるとの判例も出てきている（「郵政20条裁判」*6）。

本年9月14日、東京地裁で一つの判決があった。日本郵便の期間雇用社員が労働条件の格差是正を求めた裁判である。

これは正社員と同じ仕事をしているのに、賃金、一時金、手当、休暇等で、等な差別を受けているとして、郵政産業労働者ユニオンの所属する期間雇用社員が提訴したものである。

判決は、「担当業務や異動の範囲似ている正社員と労働条件を比べるのが相当」としたうえで、年末年始手当の不支給には合理的理由はない、住宅手当正社員には支給されているのに支給しないのは不合理、病気休暇、夏季・冬季休暇を支給しないのは不合理と認定した。しかし、一方では、夏季・年末手当の格差は人事上の施策として合理性があるとし、また、祝日給、夜間手当、業務精通手当等の相違は、賃金体系の違いによるものとして不合理ではない、としている。

この判決は、非正規の待遇改善に一步前進した判決として評価されるべきであろう。しかし、同一労働同一賃金にはまだ遠いと言わざるを得ない。

安倍内閣は、「非正規という言葉を一掃する」「同一労働同一賃金を実現し、正規、非正規の労働者の格差を埋め」る「働き方改革」と盛んに喧伝してきたが、現実には進んでいない。

格差については、「働き方改革」の「実行計画（案）」とその「ガイドライン案」では*7、能力、業績、企業への貢献度等、経営側の判断で、さらには人材活用の仕組み

で、「違いに応じ」て、基本給や賞与に差をつけてよい、している。また、ガイドライン案では、さすがに通勤手当や食事手当は同一・同率支給、福利厚生についてもの同一利用を求めているが、肝心の基本給や一時金については、「管理職コースの正社員の基本給が、同じ仕事をするパート社員より高い」「責任やペナルティーがないパート社員より、正社員の基本給が高い」というケースは問題ない、としている。賞与は、全く支給しないのは問題であるとしはしているが、「会社への貢献」に応じて差をつけることも認めている。

この安倍内閣の「同一労働同一賃金」論も、つまり、経営側の判断・評価で格差をつけることを認めているので、正規と非正規の格差を残すことになる。

雇用の不安定性

もう一つの大きな問題は雇用不安（不安定）である。

職場生活への不満度はそれほど高くないが、非正規の多くが正規への転職を求めている。その理由の大きな柱は、正規は「雇用が安定しているから」であった。非正規労働者の雇用安定の欲求は強い。

この問題に関しては、2012年改正、13年施行の改正労働契約法の成立で、非正規の無期転換へ光明が見えたかに見えた。

改正労働契約法は、非正規労働者が同じ会社で通算5年働いた場合、本人が希望すれば無期契約に転換できる。申請があったら会社は拒めない（通称「5年ルール」）が導入された。しかし、改定の際、6か月以上の空白期間がある場合は、それ以前の契約期間は無いこと（通算に入れない）にする、という抜け道が、財界の要求で組み込まれてしまった。

18年4月に最初の5年を迎えることになる。多くの非正規が無期への転換を申し入れる可能性がある。しかし、会社は先手を打って、空白期間を6か月という抜け穴を利用して、勤続4年半で一旦契約を打ち切り、6か月後に新たに雇用し（再雇用）、有期非正規雇用の維持を図ろうとする動きが現実に出てきた。

自動車大手8社はすでに空白期間を6か月にした（準備良く、4社はすでに13年に実施している）。また、無期雇用申し込みの権利が生まれる前に雇止めをする企業一日立製作所と米ジョンソンコントロールズのエアコン製造の合弁会社、大手自動車部品メーカー、ニッパツ等も現れている。さらには、このルールは直接雇用の労働者が対象であるため、派遣に切り替えるよう促す企業もある（以上、朝日新聞11/5、6朝刊）。

つまり、抜け穴（6か月間の空白）を利用して非正規

雇用を維持し続けようとしているのである。改正労働法は、現実には、「5年たったら無期雇用」のはずが「5年以内に雇止め」という事態になりつつある。

しかし、派遣会社には無期雇用転換の義務は課されていない。また、派遣企業への直接雇用が決まっても、それが有期契約の場合、改正労働契約法により、5年後には無期への転換に対象となるため、5年未満の契約になる可能性もある。さらには、3年勤続になる前に雇止めにもされることも起こりうる。

この抜け穴をふさがない限り、企業は、4年半期間契約→4年半契約打ち切りないし派遣への転換→6か月の空白→再契約の繰り返しで、期間雇用者を雇い続けることとなるだろう。また、派遣労働者の場合は、3年未満の契約の繰り返しで、職場を渡り歩くことを余儀なくされる可能性も高い。

改正労働契約法の5年ルールも、改正労働者派遣法の3年ルールも、本来、非正規労働者の雇用の安定、不合理な労働条件（差別的待遇の禁止）を目指すものであるが、共に抜け穴があり、この二法が現実化する18年（契約法は4月、派遣法は10月）前に、既にそれを見越して、5年未満の契約期間にしたり、派遣労働者は3年になる前に雇止めにしたり、3年未満の雇用契約にするなどの事態が生じている。非正規の雇用不安はなくならないのである。むしろ雇用に安定が壊される可能性が高いのである。

非正規の劣位の労働条件—低賃金、差別的処遇、雇用不安定—の改善・解消のためには、労働者側の強い要求と運動、そして抜け穴の無い法規制が必要であろう。

注

- 1) 国勢調査で非正規の数と割合が労働力調査よりも少ない理由の一つに、従業上の地位不明が137.7万人、就業者の4.2%もいたことにあると思える。
- 2) この数値は、多様化調査の「個人調査参考付表」が計算した。ただし、多様化調査の労働者数は、事業所調査の該当事業所から得た個人票から算出したもので、雇用形態ごとの回答割合を算出するために標本設計をしたもので、雇用形態の分布を意図して設計したものでないため、雇用形態の構成比とするのには無理がある。あくまで、参考値である。2節以下で見る、様々な項目について、雇用形態別の構成比を検討する場合の、各雇用形態の構成比を算出する母数の役割を果たしている。

- 3) ㈱リクルートジョブズ「2017年9月度アルバイト・パート募集時平均時給調査」および「2017年9月度派遣スタッフ募集時平均時給調査」、職種区分はリクルートジョブズによる。
- 4) 明治安田生活福祉研究所「2016年 20～40代の恋愛と結婚 第9回結婚・出産に関する調査」(2016.3)、2016.6.20より [www. myilhw. co. jp/research/report2016_01. php](http://www.myilhw.co.jp/research/report2016_01.php)
- 5) 内閣府「2014年度結婚・家族形成に関する意識調査」(2014.12.6～17.1.16 郵送調査)
- 6) 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画(案)」(1917.3.28)、「同一労働同一賃金ガイドライン案」(2016.12.20) 首相官邸 HP

参考文献

- 岩井 浩・他編著 2009『格差社会の統計分析』北海道大学出版会
- 熊沢 誠 2007『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店
- 伍賀一道 2014『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社
- 東洋経済新報社 2015/10/17『週聞東洋経済』(特集「絶望の非正規」)
- 高橋康二 2016「有期社員と企業内賃金格差」(日本労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.6702016.5)
- 中野麻美 2015『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに—』岩波新書
- 日本労働社会学会 2016『日本労働社会学会年報』第26号(特集「若者の就労と労働社会の行方」) 東信堂
- 浜口桂一郎 2016「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」(日本労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.6722016.7)
- 森岡浩司 2015『雇用身分社会』岩波新書

調査統計・資料

- 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態」(2014年)、「国民生活基礎調査」(2016年)、「賃金構造基本統計調査」(2017年)
- 総務省「国勢調査」(2015年)、「労働力調査(詳細集計)」(各年)
- ㈱リクルートジョブズ「2017年9月度アルバイト・パート募集時平均時給調査」および「2017年9月度派遣スタッフ募集時平均時給調査」
- 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画(案)」(2017.3.28)、「同一労働同一賃金ガイドライン案」(2016.12.20) 首相官邸 HP