

日本の非正規労働者問題 (3)

柴田弘捷

A Study of Non-Regular Employees in Japan (3)

SHIBATA, Hirotoshi

要旨: 本稿は、日本の非正規労働者（パート、アルバイト、派遣、契約、嘱託として就労している者）の現段階（2017年前後）の付置状況を明らかにしたうえで、労働契約法、労働者派遣法の改定で生じてきた有期契約労働者の「無期転換」（契約期間の無い雇用契約に転換）義務化の現状と問題点を明らかにした。

はじめに非正規労働者の増加、その中で生じている、雇用形態の多様化（非正規も含めて）、高学歴化、高齢化の趨勢を確認し、次いで、雇用形態別に性・年齢・学歴別の量的付置状況を統計データに基づき明らかにした。高齢者の割合が男女とも増加し、定年後の再就職の受け皿に非正規がなっていることを確認した。また、大卒以上層の増加（数、割合共）も確認した。また、ほぼすべての職業分野に進出しており、非正規依存率が5割を超える分野もあることも確認した。

非正規労働者の働き方は、若年のアルバイトや有配偶女性パートに年200日以下、週35時間未満就労者が多いことと、また、契約期間1年未満が多いことも確認した。彼ら／彼女らの年収は大半が150万円未満で、その理由に所得税、配偶者控除、社会保険料等に配慮し、就業調整をしている者も多い（特に有配偶女性）ことも確認した。他方、年間200日以上、週35時間以上という正社員並みに働いている非正規も多く、とくに、男性の派遣、契約、嘱託には年間250日以上、週43時間以上働く労働者も多いことも確認した。

現職に就いた理由では、パートやアルバイト、とくに有配偶女性には、時間自由、家計補助、家事両立などが多いが、派遣、契約には「正規がなかったから」やむを得ず現職に就いたという不本意就労者が相対的に多いことも確認した。転職志向者は20代後半から50代前半に多く、男性アルバイト、派遣、契約に比較的多く、転職希望理由は一時的な仕事と収入が少ないが主流であり、転職先は正規を希望している者が多いが、現実には、正規へ転職できているのは、男性36%、女性20%にすぎない。非正規内転職は男性6割、女性8割であり、特に女性パートの7割はパート形態内転職であった。非正規から正規への転職の難しさも確認した。

2012年の労働契約法改訂、15年の労働者派遣法の改定で、生まれた「5年ルール」「3年ルール」の実行状況は、統計データ的にはまだ明らかでないが、企業の対応を見ると、5年ルールに引っかけられないよう契約期間を5年未満する、無期転換を受け入れるが、これまでの給料等労働条件をそのまま継続する、限定社員化する、正社員化する等との対応が見られた。

無期雇用転換は、非正規雇用の最大のメリットであった雇用の弾力化、雇用のJIT化が否定されるので、企業のような抵抗（ルール逃れ・脱法行為）が見られる。

キーワード: 非正規の多様化、高齢化・高学歴化、就労調整、転職実態、雇用のJIT化、無期転換

はじめに

就業・雇用形態の多様化が言われるようになってから久しい。しかし、それは単なる「多様化」ではない。この多様化は様々な非正規雇用の拡大・格差の拡大でもある。非正規労働者の数の増大、就業分野の拡大は、かつての家計補助的・職務補助的という補助的労働力から、職務内容の高度化、能力水準の向上、そして勤務時間・勤続年数の増加、さらに職場での役割の高度化が進み、量・質ともに「欠かせない労働力」として、非正規の「基幹化」が進んだと言ってよい。もはや、非正規労働

者の存在がなければ日本産業は成り立たないほどになっている。まさに「非正規大国日本」（伍賀 2014）なのである。

同時に、労働世界の分断・格差も拡大している。

かつて、正規雇用者の性、学歴による処遇の違い、職員と工員、本工と社外工、期間工、臨時、日雇等の雇用形態の「身分的な」（越境できない）処遇の格差が存在していた。敗戦後職工身分格差は民主化闘争の中で形式的には消滅し「従業員」に一本化された。賃金のみならず定年年齢（例えば、女性は30歳、極端に言えば女性は結婚時が定年）まで差別されていた性別差別も、女性たちの裁判闘争によって違法とされ、さらに、1985年の「雇用均等法」の成立によって、募集・採用後の処遇における性別差別は形式的にはなくなった。代わりに「総

合職」(大卒男性)と「一般職」(女性)に代表される新たな区別(≒差別)が生まれた。さらにはキャリアコースを限定する「限定正社員」という正社員の採用の仕方も生まれてきている。

職工差別、性差別は形式的にはなくなったが、実質的には、処遇面(昇進、賃金等)での区別(≒差別)は残りつづけている。例えば、賃金テーブルでは、総合職表・一般職表・技能職表がそれぞれ存在しているし、技能職から職員への昇格のルートが設定されていても工具から職員への昇格はわずかであるという職工差別、女性の昇格が極端に少ない等という性差別も存在している。

他方、非正規労働者は一人前の労働者・労働力として処遇されないことにより、新たな差別的格差をもたらし、労働世界における新たな「分断と格差」が進行・深化してきている。この事態を森岡孝二は「雇用身分社会」と名付けた(森岡 2015)。しかもそれは労働世界のみならず、日本社会全体に「分断・格差」をもたらしているのである。

筆者は、日本の非正規労働者問題として、「日本の非正規雇用の現状」で女性パートを中心に、(2)で男性非正規雇用の現状を報告したが(柴田 2017, 2018)、本稿では、「日本の非正規労働者問題(3)」として、改めて、雇用形態の多様化の量的な推移と非正規労働者の属性(性、年齢、学歴)、働き方(契約内容、就労日数・時間、所得)、就労意識と転職行動の付置状況と、労働契約法と派遣労働法の改定で生じてきている非正規労働者全体の現状を明らかにしたい。

このところ立て続けに労働法関連の法改訂が行われてきた。2012年の労働契約法の改定では有期契約で5年超連続雇用の禁止と5年継続就労したら「無期契約」に、また15年の派遣労働法の改定では同一職場で続けて3年超の継続を禁止するとともに、3年継続した場合は働いたら、派遣先での「直接雇用」か派遣企業での「無期契約」ないし新しい派遣先を紹介しなければならぬという、いわゆる「5年ルール」「3年ルール」が生まれ、有期雇用労働者、派遣労働者共に2018年にそのルール適用者が現れ始めている。いわゆる「18年問題」が生じていた。この「5年ルール」「3年ルール」によって、非正規労働者の世界に大きな変化が表れてき始めている。その変化の実態はまだ定かではないが、それを先取りした変化は、労働法改定時から現れていた。また、「働き方改革」諸法(18年成立)で、正規と非正規の「均等雇用」がうたわれた。

本稿では、非正規労働者構成の変化と現状(2017年前

後)を明らかにしたうえで、安倍内閣の「働き方改革」が非正規労働者にもたらす影響・問題点を可能な限り明らかにしたい。

1. 雇用形態の多様化の量的推移

はじめに1980年代以降の日本の有業者構成の変化の趨勢をスケッチしておこう。

有業者数が増加し続ける中で自営業主・家族従業者が減少し、「経営者等を除く雇用者」(以下、雇用者)が増加し、雇用者割合の増大(1982年68.0%→2017年84.3%)、雇用者の中で女性割合の増大(36.8%→46.3%)、60歳以上の高齢者割合の増大(5.2%→15.3%)、また、大学卒+大学院修了者割合(以下、大卒)の増大(17.7%→30.6%)、中でも、正規雇用以外の雇用者(以下、非正規)割合が大きく増大(16.9%→38.2%)した(表1)。つまり、雇用者化、女性化、高齢化の進展とともに非正規化も進展してきたのである。

表1 雇用者構成の推移

調査年	雇用者数 (人)	雇用者 割合/ 有業者 (%)	女性割 合/ 雇用 者 (%)	65歳以 上割 割合 (%)	大卒+ 院卒割 合/ 雇用 者 (%)	非正規 労働者 割合/ 雇用 者 (%)
1982	39,704,000	68.0	36.8	5.2	17.7	16.9
1987	43,063,000	71.2	38.0	4.8	18.3	19.7
1992	48,605,000	73.9	40.4	6.6	19.5	21.7
1997	51,147,000	76.3	41.0	7.4	19.7	24.6
2002	50,837,500	78.2	42.5	8.0	22.4	32.0
2007	53,262,500	80.7	44.2	10.3	24.9	35.0
2012	53,537,500	83.1	45.3	13.4	27.9	38.2
2017	55,839,400	84.3	46.3	15.3	30.6	38.2

出処：総務省「就業構造基本調査」(各年)より作成

まず非正規労働者の量的推移を見ておこう(表2)。

1956年から行われてきた「就業構造基本調査(総務省以下、就調)によると、07年まで、会社などの役員を除く雇用者(以下、雇用者)は、従業上の地位によって、一般常雇、臨時雇、日雇に区分されていた。82年から就調に雇用形態の区分が入り、正規とそれ以外の雇用者の区分が入り、当初はパートと嘱託、その他の区分であったが、97年にアルバイト、「労働者派遣事業所の派遣社員」(以下、派遣労働者)、07年に契約社員が加わり、現在は非正規労働者の区分はその他を含めて6カテゴリーとなっている¹⁾(なお常用、臨時、日雇の分類は07年からなくなっている)。正規以外の労働者の増加かつ多様化は行政もその実態把握をせざるを得なくなっ

表2 雇用形態別非正規労働者数・構成の推移

単位：100人、%

	1987	1992	1997	2002	2007	2012	2017	1987	1992	1997	2002	2007	2012	2017
非正規計	84,990	105,430	126,050	162,805	189,383	204,270	213,257	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
パート	46,770	59,670	69,980	78,243	88,550	95,608	103,240	55.0	56.6	55.5	48.1	46.8	46.8	48.4
アルバイト	18,860	25,140	33,440	42,374	40,800	43,919	43,933	22.2	23.8	26.5	26.0	21.5	21.5	20.6
派遣社員	870	1,630	2,570	7,209	16,075	11,873	14,189	1.0	1.5	2.0	4.4	8.5	5.8	6.7
契約社員	—	—	—	24,773	22,547	29,092	30,322	—	—	—	15.2	11.9	14.2	14.2
嘱託	7,300	8,800	9,660	—	10,585	11,926	11,932	8.6	8.3	7.7	—	5.6	5.8	5.6
その他	11,180	10,080	10,250	9,463	10,429	11,854	9,641	13.2	9.6	8.1	5.8	5.5	5.8	4.5
男 非正規計	24,270	28,710	33,700	48,324	59,362	64,827	66,776	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
パート	2,150	3,280	4,360	6,282	9,150	10,143	11,571	8.9	11.4	12.9	13.0	15.4	15.6	17.3
アルバイト	9,530	12,830	16,520	20,960	20,586	21,938	21,890	39.3	44.7	49.0	43.4	34.7	33.8	32.8
派遣社員	380	490	530	2,036	6,093	4,473	5,396	1.6	1.7	1.6	4.2	10.3	6.9	8.1
契約社員	—	—	—	13,085	11,633	15,515	16,282	—	—	—	27.1	19.6	23.9	24.4
嘱託	4,780	5,790	6,050	—	6,582	7,583	7,292	19.7	20.2	18.0	—	11.1	11.7	10.9
その他	7,430	6,230	6,120	5,440	5,063	5,176	4,346	30.6	21.7	18.2	11.3	8.5	8.0	6.5
女 非正規計	60,700	76,720	92,350	114,479	130,020	139,444	146,480	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
パート	44,620	56,390	65,620	71,960	79,400	85,465	91,669	73.5	73.5	71.1	62.9	61.1	61.3	62.6
アルバイト	9,320	12,320	16,920	21,414	20,213	21,981	22,043	15.4	16.1	18.3	18.7	15.5	15.8	15.0
派遣社員	490	1,140	2,040	5,172	9,982	7,401	8,793	0.8	1.5	2.2	4.5	7.7	5.3	6.0
契約社員	—	—	—	11,688	10,915	13,577	14,040	—	—	—	10.2	8.4	9.7	9.6
嘱託	2,520	3,010	3,610	—	4,004	4,343	4,640	4.2	3.9	3.9	—	3.1	3.1	3.2
その他	3,750	3,840	4,120	4,023	5,366	6,678	5,295	6.2	5.0	4.5	3.5	4.1	4.8	3.6

注1)「契約社員」は、2002年では「契約社員・嘱託」として調査している。

注2)「嘱託」は、1987年、92年及び97年では「嘱託など」、2002年では「契約社員・嘱託」として調査している。

注3) 1987年～97年の結果は千人単位で算出したもの。

出処：総務省「就業構造基本調査」（各年）より作成

た。

それによると、雇用者総数は1956年の1,770万人から一貫して増加を続け2007年には5,327万人で、56年時の3.01倍になっている。うち一般常雇は1,574万人から07年の4,5875万人（2.9倍）に、臨時は96万人から603万人（62.8倍）に、日雇は10万人から136万人（1.4倍）増大した。臨時や日雇はもちろん現在言うところの非正規雇用者の一部である。また、一般常雇にもパートや契約、嘱託を含めた雇用形態が入っていた。その多くが正規雇用の労働者より労働条件が悪く、しかもその数が増加してきた。事実、パート労働者は1965年時点で雇用者の8.2%であり、その割合は年々増加し、80年に10.0%に達していた。また、85年の派遣労働者法の成立により派遣労働者が発生し、増加してきた。

非正規労働者は、就調によると、82年時点で667万人、雇用者総数の16.9%（女性は31.8%）にもなっていたが、2017年には2,133万人と35年間で3.2倍になり、雇用者の38.2%（女性は56.6%）にもなっている。このような非正規雇用者の増加には、新規学卒採用でも非正規雇用が見られるようになったことと、離職・転職者の非正規への移動がある（後に詳述する）。つまり、雇用者

の非正規化が進んだのである。

なお、非正規の男女比はほぼ3対7の割合が続いてきている。ただ年齢構成では非正規に急速な高齢者の増加が見られる。65歳以上の数は87年の79万人強から17年には347万人と4.4倍となり、その割合は6.8%から16.3%に増大した。60歳以上に拡大すると、その数は167万人から601万人と3.4倍となり、非正規労働者の28%を占めるに至っている。とくに男性の高齢者の増加は著しく、65歳以上割合は27%、60歳以上で44%に達している。これは日本人口の高齢化の影響もあるが、定年後その多くが非正規に転換したことが大きい。事実、正規労働者の60歳以上は109万人から253万人弱の144万人増で、そのシェアは87年の3.1%から6.1%になったのにすぎない。

高齢者層の年齢コーホートで見ると、12年時、55～59歳であった正規311万人は、60～64歳になる17年には146万人と半数以下に減少し（減少率 53.1%）、他方、非正規は178万人から254万に増加している（増加率 42.9%）。つまり減少した正規165万人の内、半数近い76万人が非正規に転換した勘定になる。とくに男性はその傾向が著しい。12年の55～59歳層の男性正規229万人の内、17年に正規で残っているのは106万人で、123万人が正規から

を引退しているが、非正規は38万人から114.5万人に増加している。つまり76万人（62%）が正規から非正規に転換したと考えられる。このような60歳を境として、正規が減少し、非正規が大幅に増加するのは、日本の企業の大半が60歳を定年としていることから、60歳で正規から引退し、その多くが非正規に移行することによる。これが高齢者の非正規化の進行の主要な要因である（もちろん、自営業主・家族業者、非就業者からの参入もあるので実数はこれより若干少なくない）。

それゆえ、次に見るように、非正規で高齢者の割合が高くなってきている（非正規の60歳以上割合は、男性が07年 33.2%、12年 38.7%、17年 44.2%、女性は12.3%→17.6%→20.8%）。なお、年齢を軸にしてみると60～64歳の雇用者の63.5%、65歳以上の76.5%が非正規労働者である。つまり、非正規雇用は高齢者の就業の受け皿となっているのである。これには13年施行の高年齢者雇用安定法の改定が大きく影響したと思われる²⁾。

まず1987年以降の非正規労働者数のカテゴリー毎の推移を概観しておこう（表2）。

パート³⁾は、非正規労働者の中で最大の量を占め続けている。1987年にすでに468万人で非正規の70%を占めていた。その人数は一貫して増加を続け、07年は885.5万人、17年には1,032.4万人となっている。とくに男性の増加は著しく、87年の21.5万人から、17年は115.7万人と、30年間で5.4倍にもなっている。とは言えパートの9割は女性である。ただし、他のカテゴリーの非正規が増加してきたため、非正規内のシェアは48%に低下している。アルバイト⁴⁾は、87年から分類されたカテゴリーであるが、87年の189万人から17年には439万人に増大し、非正規の2割を占めている。派遣労働者は、1985年の派遣労働法の成立によって生まれた雇用形態で、87年の8.7万人から07年には141万人増大した。その背景には、対象業務を拡大してきた法改訂があった。しかし、リーマンショックで、「派派切り」が頻発し、かつ「1日派遣」の禁止の法改訂が行われて（12年）、一時、派遣労働者は大きく減少した。労働力調査によれば、07年までに140万人まで増加したが、08年から減少し12年には91万人になっていた。しかしその後は再び増加傾向となっている。17年は119万人で、非正規内のシェアは6.7%である（就調）。なお、厚労省がまとめた「派遣会社事業報告書」⁵⁾によれば、派遣労働者数は前年比19.4%増の156万人である（2016.6.1 現在）。契約社員は、07年の225.5万人から17年には303万人に増加し、非正規に占める割合は14.2%で比較的多い。嘱託は120万人弱で、最

もシェアの小さいグループである。

2. 非正規労働者の属性

企業の呼称によってパート、アルバイト、派遣、契約、嘱託と分類された非正規が「非正規」として一括されるほど同一の傾向・姿を見せているわけではない。非正規の属性構成は非正規のカテゴリーごとに大きく異なる。

2-1 非正規労働者の性・年齢構成

非正規の男女比は、97年には女性が73%を占めていたが、男性の増加が見られ、02年以降はほぼ3対7で推移してきた。しかし、男女比のあり方は非正規のカテゴリーによって大きく異なる。

パートは近年男性の数と割合が増加してきたとはいえ、圧倒的に女性が多い（87年96.4%、17年89.8%）。また、派遣も相対的に女性が多かったが（97年79.4%）、男性割合が増加してきて、07年以降は男性が4割近くを占めるようになった。それは派遣法の改定により男性が就業する割合の高かった業務（生産工程）に派遣が可能になったからである。他方、男性割合の高いのは嘱託でほぼ6割強が男性である。アルバイトと契約社員は男女ほぼ同数の割合である。

年齢構成も雇用形態によって大きく異なる。17年の付置状況を見ると（表3）、正規は25歳～50歳層の割合は、それぞれの年齢層に1割強いるが、15～24歳層（男6.2%、女11.1%）と60歳以上層（男7.3%、女7.0%）は少ない（ただし、女性の20～24歳層は10%を超えている）。他方、非正規は、15～24歳層は正規に比べやや高いが（11.7%）、60歳以上層割合が高く（28.3）、とくに男性は44.4%と半数近くを占めている。

24歳以下層が少ないのは、この年齢層の人口が少ないことと、進学率の上昇で就業者が少ないからである（中学卒の新規学卒就職者は05年以降1万人を切っていて、18年3月卒業者の内就職者はわずか2,267人、就職率0.2%でしかなかった。高卒新規学卒就職者数も09年には20万人を割り、近年は19万人前後で推移している。18年3月卒業者の就職者数は186,276人である（文科省「学校基本調査」））。24歳以下層が少ないのは、アルバイトを除いて非正規も同様である。

パートは性による違いが大きい。男性パートの年齢構成を見ると、60歳以上層が増大しつつあることである（07年31.8%、12年30.9%、17年45.4%）。女性パートのそれは、40歳から59歳層に集中していることである。こ

表3 雇用形態別年齢構成

	男							女						
	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他
総数(100人)	233,023	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	112,114	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640	5,295
総数 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15～19歳	0.7	0.8	14.4	1.4	0.4	0.1	0.9	0.8	0.2	18.1	0.5	0.3	0.0	1.0
20～24歳	5.5	4.0	28.8	8.1	5.1	0.7	5.5	10.3	1.5	26.1	6.0	7.0	2.9	4.2
25～29歳	9.9	5.1	7.9	11.3	8.3	1.3	7.7	13.4	3.4	8.7	11.0	11.4	4.6	5.9
30～34歳	11.7	4.8	5.3	11.3	7.7	1.4	6.5	12.4	6.6	6.6	12.9	10.8	5.2	4.8
35～39歳	12.8	4.8	4.1	10.6	6.9	1.6	6.4	11.7	9.5	6.0	13.3	10.6	7.8	6.7
40～44歳	15.1	4.6	3.7	12.4	7.8	1.8	7.2	12.9	14.2	6.8	16.6	12.7	10.7	9.3
45～49歳	14.6	4.6	2.8	11.0	7.1	1.8	6.9	12.0	15.4	6.5	17.3	12.9	12.9	10.7
50～54歳	12.2	4.2	2.5	7.8	6.4	1.9	5.3	10.2	13.5	4.8	9.7	11.3	11.3	10.0
55～59歳	10.3	6.0	2.8	5.7	7.3	4.1	5.4	7.9	12.0	3.9	5.4	9.5	11.3	10.1
60～64歳	4.5	15.7	6.0	7.3	22.5	49.4	15.0	3.6	10.8	4.3	2.8	8.3	21.8	13.1
65歳以上	2.8	45.4	21.7	13.2	20.5	36.0	33.1	3.8	12.9	8.3	4.6	5.1	11.4	24.5

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

の層で女性パートの55%を占めている。同時に、高齢者層の増加傾向が見られる(07年12.3%、12年20.1%、17年23.7%)。もう一点は、年齢構成からも推察できるように、女性パートは有配偶者が圧倒的に多い(17年88.8%)。つまり女性パートには有配偶女性が雇用されているのである。

アルバイトは24歳以下の若者が男女とも4割強を占めている。15～19歳層の有業者の92%が、20～24歳層の有業者の70%(男76%、女64%)がアルバイトである。これは、次に見るように在学生(学生アルバイト)の割合が多いからである。他方、男性アルバイトには60歳以上の高齢者割合の増大も見られる(07年18.1%、12年22.8%、17年27.8%)。近年は、若年層と高齢者層の二極に分化した。パートとアルバイトは定年退職組にとっての新たな働き方の一つとなっている。

派遣労働者は正規と似通った年齢構成となっている。男性は、25～49歳層が半数以上(56.6%)を占めているが、正規に比べ60歳以上がやや多い(20.5%)。女性も同様であるが、25～49歳層の集中度が高い(71.1%)。その分高齢者の割合が少ない(7.4%)。

契約社員の年齢構成は男女によって大きく異なる。男性は高齢者に集中している(60歳以上43%)のに対して、女性は25～54歳層で69.7%を占め、高齢者層は少なく(13.4%)、派遣と同様の傾向を見せている。

嘱託は、男性の方が多く雇用形態であるが、男性の年齢構成は圧倒的に高齢者が多い(60歳以上75.4%)。女性は40歳以上層に集中しており(79.5%)、60歳以上が55%もいる、39歳以下の割合が2割と最も少ない雇用形

態である。

17年時点で年齢を軸にして雇用形態の構成を見ると、男性は、若年層はアルバイトを中心に非正規の方が多く(15～19歳67.5%)、年齢の上昇とともに正規の割合が増大し、40～54歳層は正規が90%以上を占めている。55～59歳層は、正規が87.8%で、まだ正規雇用が主流である。しかし、60～64歳層では正規は5割を割り(48.0%)、65歳以上になると正規は26.2%で3/4近く(73.8%)は非正規である。高齢者層は非正規雇用が主流となる。

女性は45歳～59歳まで、非正規率は60%前後であるが、60～64歳で非正規率が急増し(55～59歳62.4%、60～64歳77.6%)、その雇用形態はパート割合が若干低下し(55～59歳74.7%、60～64歳70.8%)、嘱託割合が若干増加し(3.6%→7.3%)、65歳以上では契約と嘱託割合が低下し(8.4%→4.3%、7.3%→3.2%)、アルバイトの割合が増える(6.8%→11.0%)。

コーホート分析によって確認してみよう。

2012年の55～59歳は17年には60～64歳になるのであるが、男性正規は123万人減少したが(59%減)、非正規はその減少分の62%にあたる76.4万人増加した。非正規のすべてのカテゴリーで増加しているが、中でも、嘱託(31.8万人)、契約(24.3万人)、パート(10.7万人)で増加数の87.5%を占めている。女性は、正規が42万人減少し、非正規も2千人(パートは7.3万人減)減少したが、嘱託は5.7万人、契約は1.5万人、アルバイトは1.4万人増加した。つまり嘱託、契約、パート(男)、アルバイトは定年退職組の受け皿となる雇用形態なのである。

12年時60～64歳の者は17年時に65～69歳になっている

のであるが、男性正規は58.2万人減少し（57.4%減）、非正規も嘱託（24.6万人減）、契約（13万人減）を中心に22.6万人減少（16.7%減）したが、パートは8.1万人、アルバイトが8.0万人の増加であった。女性も正規が21.9万人の減少、非正規も38.5万人減少したが、アルバイトと派遣だけは増加した（7千人と4千人）。第二の定年ともいうべき65歳では、男性は正規のみならず、第一の定年の受け皿となっていた非正規の嘱託、契約の引退も多く、パート、アルバイトがその受け皿となっている。

2-2 非正規労働者の学歴構成

非正規労働者の学歴水準は徐々に上昇している（大卒割合は07年 9.0%、12年 11.0%、17年 12.9%）。しかし、正規に比べ大卒の割合は相当に低い。17年を見ても、正規は大卒が男性、女性とも最大の割合（男 37.2%、女 29.2%）となっているが、非正規は高卒割合が最大（男 39.2%、女 41.2%）である。また、低下しているとはいえ正規に比べ中卒割合が高い（07年 12.7%、17年 8.7%、正規07年 6.5%、17年 4.0%）。女性は、男性に比べて、正規、非正規とも専門学校と高専・短大（大半は短大）の割合が高い。

非正規に、中卒が正規に比べて倍以上存在するのは、非正規に60歳以上の高齢者の割合が高かったことによる（彼らの中卒時代はまだ高校進学率がそれほど高くなかった）。なお、非正規に在学中の者が一定程度存在しているが、これは後に見るように、大学生を中心とする学生アルバイトが相当数いるからである。

以下では、非正規各グループの17年時点での学歴構成の特徴を見ていこう（表4）。

パートは、男女とも高卒が46%前後で最大の割合を占

め、男性は大卒が21.4%で、他の非正規に比べ少なく、中卒が17.1%と高い割合を占めている（特化係数を見ると2.7と突出している）。女性は専門学校と短大卒がそれぞれ15%前後である。大卒は1割に満たず、他の非正規に比べ少ない。アルバイトは、男女とも在学生つまり学生アルバイトが36%強で、その2/3は大学生である。なお在学雇用者の9割がアルバイトという呼称で働いていることになる。男性アルバイトには中卒者も多い（13%、特化係数2.0）。派遣労働者は、男性は他の非正規に比べて、相対的に専門学校卒割合が高く（13.2%）、大卒割合は男女ともパートに次いで低い。契約社員は、男性は相対的に高卒割合が高く（44.0%）、女性は大卒割合が高い（23.7%）。嘱託は、男性は大卒割合が40.6%と最も高、その分高卒割合が低い（41.4%）。女性は契約社員とほぼ同様の学歴構成である。

学歴別にみると（非正規計=100）、男性中卒はパートに24%、アルバイトに34%、契約社員に18%で、派遣（6.5%）と嘱託（7%）は少ない。最もボリュームの大きい高卒（39.2%）は、パート+アルバイトに46%、契約社員が27%である。比較的数字の多い専門学校卒（11.4%）はパート+アルバイトに43%、契約社員が最も多く32.5%である。大卒は契約社員（31.1%）と嘱託（18.9%）、パート+アルバイトが34%である。

女性は、どのカテゴリーもパートが多く、とくに中卒と高卒は7割強である。アルバイトはそれぞれ1割前後である。ただ大卒の17%、院卒の31%は契約社員である。

傾向としては、学歴の高いものほど契約社員と嘱託の割合が多く、低学歴のものほどパート+アルバイトに就いている割合が高い。契約は「専門的職種に従事させる

表4 雇用形態別学歴構成

	男							女						
	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他
総数(100人)	233,023	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	112,114	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640	5,295
総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
卒業者	99.4	98.3	63.8	96.2	98.8	99.2	96.2	99.4	99.0	63.6	98.6	98.9	99.3	98.0
小学・中学	4.7	17.1	12.7	9.8	9.0	7.6	19.5	2.3	8.1	6.1	5.0	3.8	3.4	10.3
高校・旧制中	35.9	47.5	30.0	42.6	44.0	41.1	38.7	28.1	46.3	28.1	7.2	34.8	34.5	35.9
専門学校	12.2	8.7	7.0	13.2	11.9	6.0	7.2	19.2	15.8	9.8	17.5	16.1	15.1	12.4
短大	1.8	1.7	0.6	1.5	1.6	1.9	1.8	16.0	17.2	8.9	16.9	19.0	22.7	15.8
高専	1.5	1.2	0.7	2.0	1.3	1.7	0.8	0.8	0.7	0.6	0.8	0.7	0.4	0.8
大学	37.2	20.2	11.8	24.3	27.6	37.5	23.2	29.8	9.9	9.1	19.7	21.5	20.7	19.9
大学院	5.7	1.2	0.5	2.0	2.9	3.1	3.8	2.7	0.3	0.5	0.8	2.2	2.0	2.5
在学者	0.2	1.1	35.6	2.4	0.4	0.2	2.2	0.3	0.2	35.9	0.7	0.5	0.3	1.2

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

ことを目的に契約に基づき雇用され」と一応定義されているように、専門性を要求されていたため、また嘱託の多くは正規定年再雇用者多いため、比較的高学歴の者の割合が高くなるのであろう。派遣は、学歴はほとんど関係ないと思われるが、女性の方が比較的学歴が高い者が多い。これは、派遣労働成立期に「専門的な業務」という規定で認められた（ポジティブ指定）26業務、しかも女性が多かった、初期の流れが現在の派遣労働に残っているからであろう。業務指定がほぼ外され（ネガティブ指定で自由化された）、物の製造（生産工程）や警備、清掃・運搬・包装などの単純作業へ派遣が入ってくるようになって、低学歴の者が多くなった。なお、在学者は男女ともほとんど（95%強）がアルバイトである。

3. 非正規労働者の働き方—就業形態—

非正規労働者は2017年時点で男性668万人、女性1,465万人、合わせて2,133万人、雇用者の38.2%（男性雇用者の22.3%、女性雇用者の56.6%占めている（17年就業構造基本調査）。彼ら、彼女らはどのような働き方をしているのだろうか。

3-1 雇用期間の有無と契約期間・契約更新

正規の定義は、第1に無期雇用（雇用期間の定めがなく、定年まで雇用が継続されることを前提としている）ということにあった。非正規の雇用契約期間（以下、雇用期間）はどうなっているのだろうか。

非正規全体で、雇用期間の定めが無い者が27.5%で、

雇用期間が定められている者（以下、有）が55.7%、わからない者15.9%である。しかし、雇用期間の定めの有無等の認知度は、性・雇用形態によって異なっている（表5）。

雇用契約期間の定めがある者の割合は、契約社員（ほぼ全員）、派遣社員、嘱託の順に多く、パート、アルバイトは少ない。パートと派遣は男女差が大きい（有の男女差—パート12ポイント、60.6%、女48.6%、派遣15ポイント）。なお有無不明が、アルバイトに3割、パートに1割、派遣に1.5割いる。

定めのある者の契約期間は雇用形態によって違いが見られる。パートは男女とも6か月～1年未満の45%前後を中心に、1年以下が7割、1年を超える者は15%程度である。アルバイトは、1年以下が、男性は63%、女性は68%で、しかも1か月未満が1割以上いる。なお、期間不明も多い（男22.6%、女17.1%）。派遣は、1か月以上～3か月が最も多く（男性は39%、女性は43%）、1年以下の割合が7割を占めている。つまり短期間の雇用者が多いのである。契約社員は、1年超が男女とも2割強で相対的に多い方である。しかし、雇用契約期間定めが有るにも関わらず、期間不明が19%前後でアルバイトに次いで多く、雇用期間の認知度は低い方と言える。嘱託は、6か月以上～1年以下が最も多いが（男性59%、女性52%）、1年超は男性29.4%、女性37.4%で、非正規の中では最大の割合ある。

雇用契約、契約期間が比較的はっきりしているのは、契約社員と嘱託であるが、契約社員は雇用期間を認知し

表5 雇用契約期間の定めの有無と期間

		男						女					
		パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他
雇用契約 の定め の有無	総数(100人)	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640	5,295
	総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	定め無	26.3	31.8	20.7	—	13.3	33.7	37.7	30.9	9.9	—	16.3	39.6
	定め有	60.6	36.7	63.2	92.3	81.2	40.4	46.4	36.0	78.5	93.6	77.3	38.1
	分からない	11.3	30.0	15.0	6.6	4.9	22.0	14.5	30.0	10.9	5.3	5.8	16.6
雇用契約 期間	定め有	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1か月未満	0.6	1.6	2.3	0.4	0.3	1.9	0.4	1.2	2.1	0.3	0.4	0.7
	1か月以上3か月以下	6.6	11.2	39.3	5.0	1.1	2.2	5.2	12.1	43.1	4.1	0.9	2.9
	3か月超6か月以下	17.4	18.8	16.9	12.7	5.4	7.2	19.1	20.7	18.1	10.1	4.3	11.2
	6か月超1年以下	44.8	31.3	14.2	40.9	58.7	41.1	46.2	34.4	12.0	39.5	52.0	45.6
	1年未満計	69.4	62.9	72.6	59.0	65.5	52.5	70.9	68.4	75.3	54.0	57.6	60.5
	1年超3年以下	14.3	10.7	11.3	18.0	19.9	19.4	15.1	11.9	12.4	20.8	27.0	21.5
	3年超5年以下	2.6	2.1	2.3	3.1	7.6	5.2	1.6	1.3	2.2	4.2	7.9	4.1
5年超	2.0	1.7	1.6	1.3	1.2	2.5	1.7	1.2	0.3	1.0	2.5	1.8	
わからない	11.7	22.6	12.2	18.6	5.0	20.4	10.7	17.2	9.8	19.9	4.9	12.1	

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

ていない者の割合が相対的に高い（有の内の19%）。アルバイトは、無が3割、不明が3割、期間不明が7%（同19%）で、明確に雇用契約を認知している者は3割しかない。パートと女性アルバイトがより低いとはいえ、同様な傾向が見られる。これを見るとアルバイトやパートに関しては、雇用する側も労働者自身も雇用契約の内容に無頓着であるようである。派遣の男性にも同様の傾向が見られる。

このように、非正規の雇用期間契約は、5年未満がほとんどで、次に見るように、短い期間の雇用契約を繰り返して継続就業している者が多い。

雇用契約期間の定めのない者が、パートやアルバイトを中心に比較的多く見られるが、これは、非正規の場合は、正規のように定年まで雇用する無期契約を意味するのではなく、むしろ、いつでも雇用契約の打ち切りが可能となる、不安定さを示している。

雇用期間契約のある者の契約更新の状況は以下の通りである（表6-1）。契約更新のあった者は、非正規の平均で7割強である。更新者割合が相対的に高いのはパート（男76.4%、女80.3%）、嘱託（男76.9%、女

78.9%）、派遣（男71.8%、女78.4%）で、最も少ないのは男性アルバイトであるが、それでも6割を超えている（61.1%）。またどの雇用形態でも男性よりも女性の方が高い割合である。しかも多くの者が数回の更新を繰り返しており、3回以上の者が全体で2/3（66.2%）を占め、10回以上繰り返している者が女性非正規平均で28.3%、男性で17.2%もいる。とくに女性パート（31.2%）、派遣（男28.2%、女28.0%）に多い。

同じ企業での就業継続期間は、全体で1年未満の者が2割弱であるが、5年以上継続して就労している者は4割以上いる（表6-2）。派遣とアルバイトは継続期間が短い者が多い（2年未満—アルバイト男57.0%、女61.1%、派遣男57.3%、女63.3%）が、5年以上の者も2割弱いる（男19.5%、女18.0%）。嘱託、契約、パートは5年以上継続している者が多い（嘱託—男61.2%、女55.5%、契約—男46.7%、女47.4%、パート—男45.5%、女49.1%）。20年以上も継続就労している者も一定割合いる（男11.2%、女7.7%）。とくに嘱託に多く、男性の1/3は20年以上の継続で、30年以上が25%もいる。女性も20年以上が2割存在している⁶⁾。

表6-1 雇用契約期間の定めのある者割合と更新回数別割合

	男						女					
	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他
総数(100人)	7,014	8,039	3,412	15,030	5,924	1,755	42,511	8,369	690	13,176	3,588	2,020
更新あり割合(%)	76.4	61.1	71.8	68.1	76.9	56.1	80.3	65.6	78.4	69.2	78.3	65.3
更新有り計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1回	16.8	24.0	16.0	19.5	23.4	25.0	14.5	24.5	16.9	18.5	19.1	21.4
2回	15.6	14.9	12.6	15.1	18.8	18.4	12.1	16.1	12.6	13.2	16.9	10.7
3～5回	29.0	30.6	25.3	29.9	35.6	31.1	24.1	24.7	25.1	26.3	28.0	26.5
6～9回	15.9	13.7	15.6	16.1	12.1	10.1	15.7	12.3	14.5	14.3	14.6	15.9
10回以上	20.2	14.7	28.2	18.1	9.2	14.2	31.2	19.9	28.0	25.9	20.3	22.2

表6-2 同一企業での就業継続期間

	男						女					
	総数(100人)	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640
総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1年未満	15.8	26.3	29.2	15.7	10.2	12.9	14.2	30.4	35.3	16.2	12.0	13.7
1～2年	21.5	30.7	28.1	20.9	15.6	18.7	19.6	30.7	28.0	19.8	17.5	14.4
3～4年	16.2	14.1	13.8	14.2	11.5	11.5	14.1	13.0	11.5	14.7	13.5	10.3
5年以上	42.9	25.3	26.2	46.7	61.2	51.7	49.7	23.0	23.1	47.4	55.5	57.5
5～9年	21.0	12.5	13.8	18.0	13.6	16.5	20.0	10.8	10.6	20.0	17.7	14.5
10～19年	14.4	8.4	9.2	15.6	14.2	14.2	21.8	8.9	10.1	20.0	20.3	18.5
20～29年	3.1	1.9	1.9	4.3	8.2	7.9	5.9	2.2	1.9	5.2	9.9	9.4
30年以上	4.4	2.5	1.2	8.9	25.2	13.1	2.0	1.0	0.5	2.1	7.7	15.1

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

しかし、雇用継続期間は、正規のように年齢とともに長くなるという傾向はみられず、平均は7.7年で、45～44歳で比較すると、男性は正規 20.9年、非正規 7.7年、女性は正規 16.9年、非正規 7.4年である。

非正規労働者は、雇用契約期間は1年未満という短期契約が多く、その契約を何度か繰り返し、結果的に5年以上、中には10年、20年と同一企業で就業を継続し続けている者も多いのである。もちろん、1年未満、2年未満で契約打ち切りになる者も多い。そして、契約期間が満了になれば、労働者が希望しても、使用者側の都合で契約打ち切り（＝解雇）となる、不安定な雇用である。また、雇用期間の定めのない非正規労働者は、使用者側の都合で契約打ち切り（＝解雇）となる可能性が高く、より不安定な雇用といえる。

3-2 就労日数と就労時間

このような不安定雇用である非正規労働者はどのような働き方をしているのだろうか。これは男女、雇用形態によって大きく異なる。

年間の就労日数は、200日未満が、男性は40%、女性は46%で、その内不規則的な働き方をしている者が、男

性で13%、女性に12%いる。200日以上就労している者は男性58%、女性52%である。しかし、これは雇用形態によって大きく異なる。以下、性・雇用形態別に見ていこう（表7）。

男性パートは、200日未満の就労者が38%いるが、その大半（80%）は規則的に就労している。200日以上の就労者が60%である。300日以上就労している者は3.8%である。週就労時間が35時間未満の者は5割である。正規並み以上の43時間以上働いている者も8%おり、60時間以上働いている者も1.7%いる。女性パートは、200日未満が47%であるが、その内6割は規則的就労者である。200日以上働いている者は5割強である。35時間未満の者は7割強であるが、43時間以上働いている者も5%いる。

つまり、本来的なパートタイムにあたる短時間労働者は5割強でしかなく、パートは働き方ではなく使用者側が雇用形態として使っている呼称にすぎない。

アルバイトは、男女とも200日未満の者が多数派（男61%、女71%）、しかも不規則的働き方をしている者が4割いる。これがテンポラリーなアルバイトと言われる本来的な働き方であろう。35時間未満の短時間就労

表7 就労日数と就労時間

		男							女							
		正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他	
総数(100人)		233,023	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	112,114	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640	5,295	
年 就 労 日 数	総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	200日未満	5.4	38.0	64.1	25.8	18.5	26.5	41.4	7.5	47.3	70.8	30.3	17.4	26.8	43.1	
	うち規則的 就業者	4.2	30.4	38.1	17.8	14.7	22.1	21.1	5.5	38.1	42.9	20.1	14.1	21.7	22.4	
	200～249日	41.6	34.9	18.3	45.0	43.3	43.5	25.0	44.9	35.2	17.5	50.1	49.8	47.3	27.7	
	250～299日	43.6	21.3	11.6	24.0	32.1	25.5	20.1	40.6	14.1	7.8	16.2	28.2	22.1	18.8	
300日以上	8.4	3.8	3.7	2.9	4.7	3.6	9.5	6.0	1.6	1.8	1.9	3.3	3.0	8.0		
週 就 労 時 間	総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	35 H 未 満	200～249日	2.3	17.1	8.5	4.3	6.2	7.0	7.1	4.8	24.2	10.9	8.7	9.6	16.0	10.1
		250～299日	1.8	7.3	2.8	1.9	2.2	2.1	3.8	2.6	6.8	2.8	1.8	2.6	3.9	4.7
		300日以上	0.4	1.3	1.8	0.6	0.4	0.3	1.5	0.5	0.9	0.9	0.4	0.9	1.7	2.5
	35 ～ 42 H	200～249日	14.6	12.6	6.9	19.5	20.7	26.0	11.3	21.9	8.7	4.9	22.2	29.2	24.8	11.7
		250～299日	9.2	7.8	3.4	8.9	11.7	11.1	5.7	15.2	4.8	2.8	9.1	14.6	11.4	5.6
		300日以上	1.1	0.9	0.5	0.8	1.2	1.0	1.5	1.5	0.4	0.3	0.8	13.1	0.8	1.1
	43 ～ 59 H	200～249日	21.6	4.5	3.4	19.1	14.4	9.6	7.9	16.4	1.9	1.5	8.6	10.2	6.1	2.5
		250～299日	25.1	5.2	4.4	11.9	14.5	10.6	3.0	19.7	2.2	1.8	4.5	9.8	6.4	7.1
		300日以上	1.8	1.1	0.3	2.3	1.0	0.8	1.5	2.5	0.3	0.3	0.8	1.2	0.9	2.5
	60 H 以 上	200～249日	3.0	0.4	0.4	1.8	1.7	0.7	1.0	1.5	0.2	0.2	0.5	0.7	0.3	0.8
		250～299日	7.4	0.9	0.8	1.2	3.6	1.5	1.9	2.9	0.2	0.3	0.7	1.0	0.3	1.4
		300日以上	3.2	0.5	0.4	0.2	1.1	0.8	2.8	1.4	0.1	0.1	0.1	0.4	0.4	2.5

注：週就労時間は年200日未満の就業者を除く。ただし総数はそれを含んでいる。

出処：総務省「就業構造基本調査」（2017年）より作成

者は男46%、女55%である。しかし、年間200日以上働いて、43時間以上働く者も男性で2割、女性12%もいる。

派遣は、3割前後（男性26%、女性30%）が200日未満で、その内3割（男30.5%、女33.7%）は不規則的働き方である。他方、200日以上働く者は7割前後である。就労時間が週35時間未満の者は、男性16%、女性24%である。他方正規並み以上の43時間以上の者は男性35%、女性15%である。

契約社員は、200日未満は男性18%、女性17%と非正規の中では最も少なく、また35時間未満の者も男性7%、女性24%と最も少ない。年間就労日数200日以上の方は、男女とも80%強で、週35時間以上働く者は男性77%、女性73%と非正規の中では最も多い割合である。つまり正規並みに働いている者が多数派なのである。

嘱託は、200日未満の者が男女とも1/4強いるが、その内の8割は規則的な働き方をしている。7割強が200日以上働いているが、35時間未満の者は、男性4割弱、女性3割弱である。

週休2日制が一般化した現在では、年間休日104日に祝祭日、年末年始等の休日、有給休暇を加えれば、通常の勤務者は、年間の休日が130日前後になるであろう。ということは、年間の就労日数は220日前後となる計算になる。しかし、正規労働者の就労日数は、250日未満は4割で、5割強は250日以上働いている。また労働基準法による週労働時間の基準は40時間であるが、正社員の35～42時間未満の者（なぜか40時間の区切りはない）が32%（男27%、女42%）で、43時間以上働く者が男性7割、女性で半数いる（60時間以上の者も、男性で15%、女性で6%もいる）。これが現代日本の正規労働者の働き方である。

就労日数と就労時間で、年間200日以上かつ就労時間35時間以上が正規労働者の働き方の最低の要件になって

いるとすると、正規とされる労働者のうち、この条件に該当するのは86%（男性89%、女性83%）である。他方、この要件に該当する非正規は、男性のパート34%、アルバイト20%、派遣67%、契約71%、嘱託63%で、女性はパート18%、アルバイト12%、派遣55%、契約79%、嘱託51%である。つまりこれだけの非正規労働者が正規並みに働いていることになる。

しかし、現実に年間200日、週35時間に収まっている正規は多くはない。男性は25%、女性は39%である。むしろ250日以上、43時間以上働いているのが正規の実態であろう。この基準では、男性正規は40.5%、女性正規は26.5%になる。この基準に該当する男性非正規労働者は、パート13%、アルバイト10%、派遣35%、契約37%、嘱託25%で、女性非正規は、パート（5%）とアルバイト（4%）は少ないが、派遣15%、契約23%、嘱託14%もいる。

このように正規並みの働き方をしている非正規労働者は相当数存在している。とくに派遣、契約、嘱託はその割合が高い。

3-3 所得と就業調整

このような働き方をしている非正規労働者の年間の収入はどの程度であろうか。表8を見ると、一目瞭然、正規に比べて低い者の割合が多い。

年間所得

男性の場合、正規は500万円以上が42%で、300万円以上で9割強を占めているのに対して、150万円未満がパートの65%、アルバイトは95%。派遣は200万～249万円層（24.4%）を中心に100万～399万円の範囲で8割を占め、契約も200万～249万円層（22.5%）を中心に100万～399万円の範囲で8割弱を占めている。嘱託はやや高く、150万～399万円ものが2/3で、500万円以上も1割いる。

表8 所得（主な仕事からの年間収入・収益）・雇用形態別人口（有業者）

所得階層	男							女						
	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他
総数(100人)	233,023	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	112,114	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640	5,295
総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
50万円未満	0.3	5.7	20.4	4.7	1.0	2.3	14.2	0.9	8.3	30.4	5.2	1.7	5.3	22.1
150万円未満	1.8	59.5	73.6	21.5	14.6	15.2	43.2	7.6	80.8	87.6	34.5	23.9	29.8	63.3
150～299万円	18.5	35.2	22.1	53.7	51.0	44.4	35.3	40.6	17.1	11.7	55.8	60.7	56.9	26.8
300～499万円	36.1	3.1	2.6	19.8	26.2	28.9	14.4	34.7	0.9	0.6	8.3	13.1	10.9	6.2
500万円以上	41.7	0.6	0.2	3.2	6.8	10.5	0.7	8.8	0.2	0.1	0.1	0.5	1.0	1.1

出処：総務省「就業構造基本調査」（2017年）より作成

女性は男性非正規に比べても低収入の層が多い。とくにパートとアルバイトは150万円未満が8割を超える。派遣、契約、嘱託は男性と同様パート、アルバイトよりは多いが、派遣は150万円未満が4割で、150～299万円に半数強が集中している。契約は100万から399万円の層に77%、嘱託は100万～299万円の層に85%に集中している。

なお、正規は60歳まで年齢階層の上昇（≒勤続年数の上昇）とともに収入階層も上昇する（賃金体系に年功的要素があるため）が、非正規にはその傾向はみられない。収入が500万円以上の割合を見ると、男性正規は、15～19歳の1.9%から年齢階層の上昇とともに、2.1%、12.5%、31.2%、43.7%と増え、40～44歳で5割を超え（51.3%）、55～59歳では65%になる。ただし、60～64歳では29.7%に減少する。女性正規も男性ほどではないが、年齢階層の上昇とともに上昇している。500万円以上層は25～29歳層での4.7%から35～39歳層17.2%、45～49歳26.5%、55～59歳層29.4%のように、年齢階層の上昇とともに上昇している。他方非正規は、比較的賃金水準の高い契約社員でも、各年齢層とも500万円以上は1%にも満たず、300万～399万円層を見ても、25～29歳5.5%、35～39歳7.9%、40～44歳13.2%、45～49歳11.8%、50～54歳11.6%で、正規のように年齢の上昇とともに収入が上昇する傾向はほとんど見られない。

もちろん非正規の賃金は、職種によって異なっているが、パートやアルバイトの多くは最低賃金+ α 程度の時給でしかない。

就業調整

パート、アルバイトは年収150万円未満に多く集中しているが、その背景には日本の社会保険、所得税制度がある。日本の非正規就労者には、社会保険料負担逃れ、

所得税の非課税限度額、税金の扶養者控除維持のために就業時間調整・所得調整が行われるという特徴がある。よく言われる103万円の壁（18年から150万円）、130万円の壁⁷⁾の存在である。

つまり、収入の多寡によって、税金、社会保険料、配偶者の勤務先の家族手当の面で、優遇措置がなくなるので、そうならないように、収入調整つまり就業時間調整という就業調整をしている者は多い。就業調整をしている者の割合は（表9）、男性14.2%、女性31.7%で、有配偶女性は実に40.8%にも上る。所得の分布で言えば、103万円未満、130万円未満が調整の目安であるが、その区分でのデータがないので、本稿では100円未満、150万円未満の区分をつかう。

就業調整している者の所得を見ると、100万円未満の所得者の内、就業調整をしている者は、男性は24.5%（非正規計）であるが、アルバイトは29.3%と高く、派遣、契約嘱託は比較的少ない、女性は42.3%であるが、パートとアルバイトは比較的高く、有配偶女性は49.2%とほぼ半数になり、中でもパート、派遣は5割を超えている。派遣、契約は相対的に少ない。100～149万円の所得者では、男性は19.2%と2割を切っているが、女性は、42.1%であるが、アルバイトは23.4%と高い。有配偶女性では半数を超え、パートは6割に近い（56.2%）。

年齢階層を見ると（表10）、男性は若い層と60歳以上の高年齢層が比較的高い割合である。35～59歳は各年齢層とも6%台で少ない。その結果、就業調整の中に占める割合は、15～24歳で37%、60歳以上が43%を占め、30～59歳は20%を占めるにすぎない。つまり、男性は若年層と高齢層に集中しているのである。若年層はすでに見たように学生アルバイトが多く、親の扶養家族となっているからで、高齢者の一部も定年退職後子供の扶養家族

表9 就業調整している者の割合

	所得階層	男						女						有配偶女					
		非正規計	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	非正規計	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	非正規計	パート	バイト	派遣	契約	嘱託
就業調整者割合	総数	14.2	15.4	22.8	7.6	8.0	10.5	31.0	39.4	30.5	15.2	8.6	8.1	40.8	46.8	40.4	26.7	12.4	10.3
	50万円未満	15.4	12.8	17.3	16.3	17.1	9.1	21.0	23.4	30.5	25.4	12.7	12.2	23.8	26.0	22.0	36.8	17.1	14.9
	50～99万円	29.3	20.0	36.6	17.4	15.3	13.0	49.4	52.3	20.9	49.5	41.6	30.0	55.4	57.0	52.9	60.5	49.9	34.2
	100～149万円	19.2	18.1	23.4	14.6	15.5	22.7	41.7	46.5	43.4	30.0	16.0	18.0	52.6	56.2	50.3	44.4	23.5	22.5
集積率	150～199万円	10.2	12.2	10.4	7.3	8.7	13.5	6.7	7.3	35.0	4.7	5.5	4.1	6.5	7.6	3.2	5.0	5.4	3.3
	100万円未満	69.8	71.0	89.7	44.7	28.3	26.1	94.6	78.0	95.8	82.4	60.8	74.3	96.7	97.5	97.9	93.2	76.4	81.7
	150万円未満	79.1	86.1	94.8	58.7	43.9	42.1	97.1	98.3	97.5	88.4	74.9	84.8	98.2	98.8	98.3	96.5	85.1	88.0

注：就業調整者割合＝就業調整者数／各所得金額祝儀用社総数×100

集積率＝就業調整者総数に占める100万円未満、150万円未満の就業調整者数の割合

出処：総務省「就業構造基本調査」（2017年）より作成

表10 年齢階層別就業調整者割合

年齢階層	男	女	有配偶女
	非正規計	非正規計	非正規計
総数(100人)	9,494	46,363	38,621
総数(%)	14.2	31.0	40.8
15~19	31.3	33.1	20.0
20~24	29.4	25.9	47.1
25~29	9.6	22.0	46.1
30~34	8.3	31.3	46.3
35~39	6.7	34.4	44.7
40~44	6.3	36.4	45.0
45~49	6.9	37.9	46.3
50~54	6.3	36.7	43.8
55~59	5.8	34.4	40.7
60~64	11.4	26.8	31.4
65~69	15.9	23.2	26.5
70~74	14.4	16.6	17.8
75歳以上	15.6	11.2	12.9
年齢階層別集積度			
総数	100.0	100.0	100.0
15~24歳	37.1	8.1	0.6
25~34歳	8.2	11.1	10.3
35~59歳	11.3	65.5	75.6
60歳以上	43.3	15.3	14.5

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

に入っているからであろう。女性は、35~59歳の各年齢階層で1割を超え、この年齢層で66.5%を占め、有配偶女性はこの年齢層が調整者の75%を占めている。

就業調整している者の人数割合では、男性が17%、女性が83%、うち有配偶女性が69%で、有配偶女性が2/

3強を占めている。年齢階層では、男性は若者と高齢者に、女性は有配偶・子育て世代に集中している。また、所得では、100万円未満の者が、男性で70%、女性で95%、有配偶女性で97%を占め、150万円未満で見ると、男性で79%、女性で97%、有配偶では98%を占めている。

雇用調整をしている者の大半が150万円未満なのである。つまり、103万円ないし130万円の壁を意識しているのである。所得税法、社会保険制度が非正規労働者、とくに有配偶女性の就業時間・就業日数を少なくさせ、かつ、低賃金就業を招いているのである。

3-4 非正規労働者の職業

非正規労働者はあらゆる職業分野に進出している。雇用に占める非正規割合は男女計で38%である。もはやどの仕事も非正規労働者を抜きにしては成り立たない。というより、むしろ経営側が積極的に非正規労働者を導入してきたのである。とは言え、その進出割合(雇用に占める非正規労働者割合)は職業によって異なる。大分類で見ると、最も高いのが運搬・清掃・包装等従事者(以下、運搬)、次いでサービス職業従事者(以下、サービス)で、低いのが管理的職業従事者(以下、管理)でわずか5%でしかない。量的に多いのは、サービス、事務、販売従業者(以下、販売)、運搬、生産工程従業者(以下、生産)、それに専門的・技術的職業(以下、専門・技術)が続く。この6職業で非正規の8割弱(78.6%)を占めている。非正規が就労する6大職業である(表11)。

表11 非正規雇用形態別職業(大分類)構成

	男								女							
	非正規依存率	非正規計	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他	非正規依存率	非正規計	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
総数(100人)	...	66,776	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	...	146,480	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640	5,295
総数(%)	22.3	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	56.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業	5.4	0.2	0.0	0.0	—	0.3	1.2	0.3	4.7	0.0	0.0	—	—	0.0	0.0	0.0
専門・技術	13.4	9.9	4.6	6.0	10.9	13.5	15.2	19.6	33.1	11.1	10.0	7.3	6.9	17.1	27.7	22.8
事務従事者	14.9	12.0	8.3	5.9	11.7	15.4	29.1	12.2	45.3	23.1	19.9	12.5	46.7	39.4	39.6	25.2
販売従事者	19.5	10.9	8.5	17.9	4.3	8.1	9.4	3.6	67.7	14.8	14.5	26.7	6.3	10.1	4.2	6.4
サービス職業	45.4	13.6	15.0	24.7	4.5	7.4	3.8	5.8	70.7	23.4	24.7	32.6	7.2	14.6	17.1	17.3
保安職業	23.9	3.8	4.3	3.6	0.0	5.3	3.6	2.7	27.5	0.1	0.1	0.3	—	0.2	0.4	0.2
農林漁業	38.4	2.1	2.5	2.0	0.9	1.2	1.0	8.2	62.0	1.1	0.9	1.2	0.1	0.3	0.2	8.4
生産工程従事者	18.0	14.5	16.1	7.5	33.7	17.7	12.8	12.0	68.2	10.8	12.1	5.8	17.1	8.8	4.1	8.7
輸送・機械運転	24.2	7.4	8.9	5.4	6.3	9.4	9.9	3.8	43.2	0.2	0.1	0.3	0.1	0.4	0.1	0.3
建設・採掘従事	15.4	4.3	1.6	4.6	0.0	4.4	4.6	14.1	30.0	0.1	0.1	0.1	—	0.2	0.1	0.6
運搬・清掃・包装	52.6	16.5	26.2	17.0	18.4	13.9	7.1	10.9	90.3	11.7	14.3	9.4	9.4	5.9	4.8	6.0

注：非正規依存率＝各職業非正規雇用者数／各職業雇用者総数×100

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

その構成は性によって異なる。男性雇用者に占める非正規割合は22%で、運搬、サービスにその割合は高いが、女性に比べれば低い割合である。最も低いのは管理である。量的に多いのは、運搬、生産、サービス、事務、販売、専門的・技術的職業（以下、専門・技術）で、分類不能を除く11職業大分類の内、この6職業で非正規の8割弱（77.4%）を占めている。女性の進出率は57%に達しており、多くの職業分野に進出している。進出率の高い職業は、運搬、サービス、生産、農林漁業従事者（ただし人数は少ない。以下、農漁業）、販売で6割を超している（運搬はなんと90%でしかも人数も多い）。量的に多いのは、生産、運搬、サービス、事務、販売、専門・技術で、この6職業で女性非正規の95%を占めている。つまり、管理、保安、農漁、機械運転、建設・採掘の職業にはほとんど就いていないのである。

職業大分類では大まかすぎるので、雇用形態別にもう少し細かく見ていこう。

男性パートの最大の職業（大分類）は、配達員などの運搬従事者と清掃従事者など単純労働を含む運搬・清掃・包装等従事者で26.2%を占めている。次いで、製品製造・加工や機械組立などの生産工程従事者である（16.1%）。3番目は調理人や接客・給仕を含むサービス業である（15.0%）。この3つで6割弱（57.3%）を占めている。その他で割合の高いのは、自動車運転を中心とする輸送機械運転（8.9%）、販売員などの販売従事者（8.5%）、一般事務を中心とする事務（8.3%）である。事務を除いて、いわゆるホワイトカラー職種は少ない（管理0.0%、専門・技術4.6%）。非正規の最大の部隊であり、かつ大半が有配偶である女性パートの職業は、調理人、医療、施設等の介護職員、接客・給仕などのサービス職が24.7%を占め最大である。一般事務を中心とする事務（19.9%）、販売店員を中心とする販売職（14.5%）、運搬・清掃・包装等従事者（14.3%）、食料品製造など物品製造・加工を中心とする生産工程従事者（12.1%）と続く。以上の5職業で85%を占めている。なお、保険医療従事者を中心とする専門・技術職も1割いる。つまり事務職と併せて、ホワイトカラー職業が3割いる（正規は7割弱）。

男性アルバイトは、接客・給仕職と調理人を中心とするサービス職が最大（24.7%）で、ほとんどが販売店員である販売職（17.9%）、運搬・清掃・包装等従事者（17.0%）と続く。この3職業で6割を占めている。女性アルバイトは、飲食物給仕・身の回り世話などを含む接客・給仕を中心とするサービス職が1/3（32.6%）

を占め、販売店員がほとんどである販売職が26.7%で続き、この2者に特化している。なお、事務職が12.5%いる。

男性派遣は、製品製造・加工や機械組立などの生産工程従事者を中心とする生産工程従事者が1/3を占め最大で、次いで、運搬従事者を中心に運搬・清掃・包装等従事者（17.8%）である。事務（11.7%）と技術者（9.0%）を中心とする専門・技術職（10.9%）が合わせて2割強である。他に比べて販売とサービスが少ないのが特徴である。女性派遣は、一般事務（32.2%）を中心に事務職が半数近くを（46.7%）占めている。他は生産工程従事者（17.1%）と運搬（9.4%）である。他の非正規に比べサービスが少ない（7.2%）のが特徴である。

男性契約社員は、各職業に分散しているのが特徴である。ただ、専門・技術は他の非正規に比べて多い（13.5%）。女性契約社員は、一般事務を中心に（27.9%）、事務従事者が4割を占め、（27.9%）、専門・技術が17.1%でホワイトカラー職が半数以上を占めているのが特徴である。サービス職（14.6%）、販売職（10.1%）は他の非正規に比べ相対的に少ない。生産工程従事者割合が小さい（8.8%）のも特徴の一つである。しかし、契約社員は本来の定義とからすれば、もっと専門・技術職が多くていいはずである。

男性嘱託は、一般事務（21.4%）を中心に事務職が29.1%と多く（正規のそれより9.3ポイントも多い）、また専門・技術も15.2%で他の非正規に比べて多い。なお、管理的職業者も1.2%いるのも特徴である。その分、単純労働である運搬・清掃・包装等従事者の割合が少ない（7.1%）。女性嘱託も同様で、一般事務（32.0%）を中心に事務職が39.6%と多く、社会福祉専門職（9.4%）、保険医療従事者（8.1%）、教員（4.8%）などを中心に様々な専門職を含めた専門・技術職割合が、他の非正規に比べて高く（最も高い契約社員でも17.1%）、正規のそれ（29.3%）に匹敵する27.7%の割合でいる。このように、他の非正規と比べて特徴があるのは、嘱託の多くが、定年退職後の継続雇用者が多いこととは無関係ではないであろう。

4. 非正規労働者の就労意識と転職行動

非正規労働者の就業構造は多様であるが、正規に比べ、雇用の不安定性と所得の少なさは共通すると言ってよい。それではなぜ、彼ら／彼女らはこの非正規という雇用形態に就いているのであろうか。そして、今後についてどのように考えているのであろうか。

4-1 現職の就業理由

現職の選択理由は様々であろう。性や年齢、配偶関係で、また雇用形態で異なるであろう。

就調では、現職に就業した主な理由を、その他を含めて、次の7項目に分類して問うている。1. 自分の都合のよい時間に働きたいから 2. 家計の補助や学費等をえたいから 3. 家事・育児・介護と両立しやすいから 4. 通勤時間が短いから 5. 専門的な技能等を生かせるから 6. 正規の職員・従業員の仕事がないから 7. その他（以下では、1を時間自由、2を家計補助、3を家事両立、4を通勤時間、5を専門能力、6を正規無と略記）。

1～5までは少なくとも積極的な選択理由である。問題は5の「正規無」である。仕方なく・止むを得ずの不本意な就業である。以下では、この「正規無」を軸に分析していく。

まず、非正規全体の選択理由の付置状況を概観しておこう（表12）。男性は、時間自由と正規無（以下、不本意という）が相対的に多く、家事両立と通勤時間を理由にする者はほとんどいない。専門能力は1割強であるが、契約と嘱託に多い。正規無が2割であるが、派遣と契約に多く、この2者で5割を占める（非正規者の占めるこの2者の割合は32.5%）。時間自由は若い層、とくに在学者に多い（50.1%）。なお、その他が2割あり、とくに契約社員と嘱託の高齢層に多い（60～64歳契約30.0%、嘱託34.4%）。それたぶん自らの選択ではなく、定年後の雇用延長が自動的にこの雇用形態に切り変わるからであろう。

女性は、時間自由、家計補助、家事両立が主要な理由

である。時間自由は男性と同じで、若い層、とくに在学者に多く（51.8%）、その多くはアルバイトに就いている。家計補助と家事両立は有配偶女性に相対的に多い。なお、正規無は総数では9.2%しかないが、派遣、契約にはそれぞれ、28%、25.6%おり、次に見るように、未婚女性、離死別女性は3割超、とくに派遣には未婚36.9%、離死別38.7%と高い割合でいる。女性の場合、年齢によるちがいもあるが、配偶関係による相違も大きい。なお、女性全体で見ると、有配偶パートの割合が圧倒的に多いため、その影響が強く、9.2%と低い割合等なることに注意が必要ある。

4-2 不本意就労者の構造

「正規の仕事がなかったから」現雇用形態に就いている不本意就労者は男女計268万人超もいる。非正規の中に占める割合は、男性20%、女性は9.4%であるが、人数としては男性が133万人、女性が135万人で女性の方が多い。もちろん、不本意就業者は、正規がなかったから仕方なく非正規に就いたものだけではない。仕事内容への不満、就業条件への不満というミスマッチ意識からも生まれる。以下で、この不本意就労者の構成を見ていこう（表13-1）。

男性不本意就労者133万人の年齢・学歴別・雇用形態別の構成を見てみよう。

15～24歳の若年層は相対的に少なく（6.5%）、30～49歳は各年齢層で30%以上の割合で存在し、この世代に不本意就業者が多い。ただ人数では、30～49歳層は、各年齢層で9%前後おり、男性不本意就労者の45%を占めている。また60～69歳は19.3%で平均並みではあるが、そ

表12 非正規労働者の現職（雇用形態）主な就業理由

	男							女						
	非正規計	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他	非正規計	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
総数(100人)	11,571	11,571	21,890	5,396	16,282	7,292	4,346	146,480	91,669	22,043	8,793	14,040	4,640	5,295
総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
時間自由	24.6	28.1	40.0	20.6	12.2	10.2	13.5	29.3	29.6	45.1	25.8	15.0	12.3	16.1
家計補助	13.1	15.5	18.3	6.7	8.3	12.5	6.8	23.7	27.7	21.0	14.1	14.7	18.0	9.5
家事両立	1.1	1.4	1.1	0.9	1.0	0.9	0.9	15.2	18.9	8.1	9.7	8.7	13.1	9.2
通勤時間	4.6	5.9	4.9	4.2	4.6	3.6	2.0	5.0	5.4	5.0	4.6	4.5	4.4	1.8
専門能力	11.6	7.3	5.5	8.7	16.4	25.0	17.6	5.3	3.7	3.7	5.1	11.5	16.7	13.5
正規無	20.0	20.9	12.8	37.1	28.7	14.3	9.4	9.2	5.2	5.2	28.2	25.6	17.1	7.3
主にその他	20.5	17.8	14.3	16.5	24.5	28.6	36.2	9.4	6.8	9.6	10.6	17.3	15.7	25.1

凡例：時間自由＝主に自分の都合のよい時間に働きたいから、家計補助＝主に家計の補助・学費等を得たいから、家事両立＝主に家事・育児・介護等と両立しやすいから、通勤時間＝主に通勤時間が短いから、専門能力＝主に専門的な技能等を生かせるから、正規無＝主に正規の職員・従業員の仕事がないから

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

表13-1 現職の雇用形態についている理由で、「主に正規の職員・従業員の仕事がないから」を選択した者(=不本意就業者)の割合

年齢	男					女				
	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	パート	バイト	派遣	契約	嘱託
総数	20.9	12.8	37.1	28.7	14.3	5.6	5.2	28.2	25.6	17.1
15～19歳	10.2	1.5	12.0	21.0	16.7	4.4	1.2	9.5	16.3	—
20～24歳	27.2	4.8	26.4	25.3	20.0	11.8	3.7	26.1	25.7	16.2
25～29歳	28.3	20.9	30.9	30.2	36.6	9.2	10.3	24.1	26.5	25.6
30～34歳	32.1	25.0	35.1	35.6	26.7	4.5	10.1	28.9	27.6	26.4
35～39歳	26.0	26.0	44.0	39.7	25.0	4.3	5.3	28.5	30.2	22.2
40～44歳	27.4	30.8	45.6	39.7	33.3	3.9	7.4	28.6	26.5	20.1
45～49歳	44.6	30.7	54.0	48.8	40.9	5.1	7.2	34.1	28.4	21.9
50～54歳	33.1	31.1	48.8	40.9	37.4	6.4	6.6	35.9	27.2	20.6
55～59歳	31.8	30.1	53.3	36.9	28.5	7.1	7.3	26.9	25.7	18.7
60～64歳	23.8	22.8	33.1	21.5	13.5	6.5	5.6	14.8	17.2	10.2
学歴										
中卒	14.8	17.2	28.6	23.8	15.9	7.0	5.5	7.8	23.6	15.6
高卒	21.7	18.8	42.1	28.7	13.8	9.4	6.3	7.9	28.3	25.1
専門学校	24.9	21.9	40.0	31.0	20.8	8.1	3.6	9.0	26.5	21.3
高専	14.0	9.0	34.0	27.4	12.8	9.5	5.5	5.9	25.0	30.4
短大	31.2	20.5	36.6	30.6	16.1	10.2	5.0	5.9	30.6	28.7
大学	22.5	23.2	35.4	29.2	13.3	13.6	5.5	9.6	30.6	29.6
大学院	34.0	11.2	29.9	33.7	15.6	18.0	9.1	13.1	29.4	31.4

出処：総務省「就業構造基本調査」（2017年）より作成

の数は16.5%を占めている。学歴では、高卒が45%、大卒が25%を占めている。雇用形態別では、パートは年齢計（平均）で、パートは）は20.1%で平均並みであるが、派遣と契約は高い。男性非正規の各カテゴリーの割合と比べた特化係数では、派遣は1.86、契約は1.44と高く、アルバイトは0.64、嘱託は0.71と低い。つまり、平均では不本意就業者は、派遣と契約に多く、アルバイトと嘱託は低い。しかし、年齢と雇用形態のクロスで見ると、不本意就業者割合が4割を超えるのは、35～59歳の派遣、契約の45～54歳、45～54の嘱託である。中でも、45～49歳の派遣は半数を超える（54.0%）。学歴別では、高卒と専門学校卒、中学卒の派遣が4割を占めている。

女性の不本意就業者135万人の構成年齢は40～54歳層に4割が集中、学歴は短大卒が18%いるのが特徴である（男性は高専と短大併せても3%）。そのため他の学歴の占める割合は男性に比べて低い。ただ、女性の場合、年齢や学歴よりも配偶関係と関連性が高い（表13-2）。女性計で9.2%であるが、有配偶者は4.7%で、未婚者は18.6%、離死別者は15.9%である。中でも未婚者と離死別者の派遣と契約にその割合は高い。

4-3 転職志向

非正規労働者が現職（現在の企業・職場、雇用形態）の継続を希望する者は男性71.6%、女性73.5%で、反対

に転職を希望する者は男性15.5%、女性13.3%（ただし未婚女性は21.7%と高い）で、全体としては、転職希望者の割合は高くない。しかしこれも年齢および雇用形態によって異なる。以下では転職希望に焦点を当てて見ていこう。

雇用形態別の転職希望者割合は（表14）、正規に比べると、すべての年齢階層、すべての雇用形態で高い割合になっている。多い方から男性は派遣社員、アルバイト、契約、パート、嘱託の順で、女性は派遣、契約、アルバイト、嘱託の順で、パートは最も少ない。しかし、未婚女性に限ってみると、順序は変わらないが、すべて男性総数より高い割合である。つまり、未婚女性の転職志向は高いのである。

転職希望者が3割以上いる雇用形態と年齢層を見ると、男性は、パート25～29歳34.7%、30～34歳33.7%、アルバイト25～29歳31.2%、派遣は20～44歳までの層で30%を超えている（最高は25～29歳の39.6%）。つまり、男性派遣労働者は幅広い年齢層で転職希望者が多いのである。契約と嘱託には3割を超える年齢層はない。

女性では、25%超に限定すると、アルバイト25～29歳27.0%、派遣20～24歳27.3%、未婚女性に限定すると、パート25～29歳25.4%、アルバイト25～29歳29.4%、契約35～39歳28.1%、嘱託25～29歳27.3%である。派遣は20歳から54歳までの年齢層で25%を超え、内40歳から

表14 年齢階層別転職志向者割合

	男							女						
	正規	非正規計	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	正規	非正規計	パート	バイト	派遣	契約	嘱託
総数(100人)	21,764	10,552	1,561	4,156	1,467	2,406	532	12,551	19,466	10,199	3,759	2,091	2,436	561
総数(%)	9.3	15.8	13.5	19.0	27.2	14.8	7.3	11.2	13.3	11.1	17.1	23.8	17.4	12.1
15～19歳	8.4	14.2	8.0	14.6	8.0	14.5	—	14.1	17.9	13.9	18.2	23.8	16.3	100.0
20～24歳	12.5	22.9	22.9	23.4	30.0	19.1	6.0	15.9	21.3	18.9	21.7	27.3	19.4	26.5
25～29歳	13.5	28.5	34.4	31.2	39.6	20.4	18.3	15.4	22.4	18.9	27.0	24.4	23.3	24.2
30～34歳	11.7	29.1	33.7	36.7	33.1	20.7	23.8	14.7	19.0	16.3	23.0	23.5	22.7	21.5
35～39歳	10.6	24.7	26.2	23.8	33.6	22.5	26.7	11.0	16.2	14.5	15.1	23.6	22.9	15.6
40～44歳	9.9	23.4	25.7	25.1	32.4	20.5	15.5	10.7	16.0	14.2	15.1	27.5	20.5	16.7
45～49歳	8.4	22.8	24.6	25.1	27.5	21.4	16.7	9.8	14.7	13.5	15.8	24.9	16.8	13.9
50～54歳	6.9	24.2	21.6	30.0	28.2	24.2	14.4	8.7	12.8	11.6	11.0	26.8	16.2	14.7
55～59歳	5.9	7.6	17.2	21.7	26.5	16.2	9.6	6.1	8.8	8.5	8.4	18.6	10.2	6.7
60～64歳	6.4	9.1	9.9	12.9	12.7	9.1	7.5	3.9	6.1	5.8	5.1	16.8	7.3	6.4
65～69歳	3.4	5.4	5.6	5.1	10.8	5.6	4.5	1.8	3.5	3.5	2.6	7.2	3.9	4.2

注：就業希望意識の内「転職希望」を選択した者の割合。

雇用形態「その他（男43,000人、女42,000人）は省いた。ただし、非正規計には含めた。また70歳以上も省略した。各雇用形態の総数には含めた。

出処：総務省「就業構造基本調査」（2017年）より作成

54歳までは30%超で、中でも50～54歳は40.8%で、全カテゴリーの中で最高値である。

男女とも、25～39歳層に転職希望者が多く、55歳以上層の転職希望者割合は低下するのであるが、未婚女性の派遣労働者だけは40歳～54歳層に転職希望者が多い。

4-4 転職希望理由—不満と不安—

転職希望者の希望理由は、非正規計では、「収入が少ない」（以下、収入少）、「一時的についた仕事だから」

（以下、一時的仕事）、「時間的・肉体的に負担が大きい」

（以下、負担大）が主要な理由である（表15）。しかし、雇用形態によってこれも相違が見られる。

「収入少」を理由とする者は、アルバイトを除いて、男女ともすべての雇用形態でトップの割合を占め、とくに男性パートは4割である。「一時的仕事」を理由とする者は、男女ともアルバイトが最大割合で、男性は4割超もある。女性の契約、嘱託（男女）は少ない。「負担大」は、女性パート、契約（男女）、嘱託（男女）に比較的

表15 転職希望理由

	男							女						
	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託		
総数(100人)	21,764	1,561	4,156	1,467	2,406	532	12,551	10,199	3,759	2,091	2,436	561		
総数(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
一時的仕事	2.2	22.3	41.3	23.4	12.1	4.3	2.1	9.6	33.9	17.8	8.2	6.8		
収入少	28.5	4.0	24.6	35.6	37.6	25.8	22.6	31.6	23.1	27.4	34.0	34.2		
先行き不安	11.9	3.9	2.9	6.2	5.9	4.1	7.7	4.4	3.4	5.1	3.4	4.1		
契約満了対応	3.3	2.2	1.0	5.3	8.7	23.7	1.5	2.1	0.7	10.1	8.6	13.7		
負担大	29.0	13.2	10.1	14.0	17.8	15.2	33.7	25.5	11.5	15.0	21.7	21.9		
知識・技能発揮	7.1	5.2	6.0	5.5	5.0	7.1	6.0	4.8	6.8	5.5	6.4	5.0		
余暇増	4.6	1.9	2.1	1.8	2.4	7.5	5.0	1.8	1.8	2.2	2.5	2.7		
8_家事都合	0.9	0.4	0.4	0.6	0.5	0.4	4.3	3.3	1.5	1.6	3.1	1.8		
9_その他	11.9	10.3	11.3	7.0	9.7	11.1	16.7	16.2	16.8	14.6	11.7	9.4		

凡例：表側 一時的仕事＝一時的についた仕事だから、収入少＝収入が少ない、先行き不安＝事業不振や先行き不安、契約満了

対応＝定年又は雇用契約満了に備えて、負担大＝時間的・肉体的に負担が大きい、知識・技能発揮＝知識や技能を生かしたい、

余暇増＝余暇を増やしたい、家事都合＝家事の都合

注：雇用形態「その他」（男43,000人、女42,000人）は省いた。

出処：総務省「就業構造基本調査」（2017年）より作成

多い。この層は、比較的正規並み（就労日数、就労時間）就労している割合が高い。男性嘱託は「定年又は雇用契約の満了」が23.7%もいる。転職希望者割合が最も多かった30～34歳層を見ると、女性アルバイトを除いて「収入少」がトップで、とくに男性嘱託は半数（50.0%）に達している。

「事業不振や先行き不安」「知識や技能を生かしたい」「余暇を増やしたい」「家事の都合」を理由にする者は多くはない。ただし、「知識や技能を生かしたい」は30～34歳の女性契約社員に1割強（11.9%）いる。

また、2012年以降に離職した者の離職理由を見ると、男女とも若い層は「一時的な仕事」と「自分に向かない仕事」が多く、20歳代後半から50歳代前半までは「労働条件が悪かった」「収入が少なかった」の割合が増大し、60歳代は「定年」理由が最も多くなる（60～64歳男51.5%、女25.7%、65～69歳男43.5%、女29.5%）。なお、女性の25～39歳層は、「結婚」、「出産・育児」理由が多くなる（30～35歳は合わせて36%）。55～59歳に「介護・看護」理由が1割強（11.1%）見られる。また、男性の55～59歳に「人員整理・勸奨退職」理由が1割ある。男女とも50代後半、とくに70歳代から「病気・高齢」理由が増加し始める（55～59歳男11.3%、女12.2%、70～74歳男24.7%、女35.1%）。

このように、仕事との関わりは、ライフステージ、性（女性）と年齢が大きくかかわっている。

退職希望理由は、賃金の安さ、雇用の不安定さ、仕事のきつさへの不満にあるとよくだらう。ただ、女性の「定年又は雇用契約の満了に備えて」を選択した者（3.9%）の内、30～44歳層が4割強（42.3%）を占め、また、男性60～64歳に2割いることに見られるように、中年女性と男性の定年再就職組に、契約打ち切りへの不

安があることが読みとれるのである。

以上のような転職希望組はどのような仕事の形態を希望しているのだろうか。

起業、家業継承、内職を希望する者はわずかである。大半は雇用者の形態を望んでいる（表16）。その多くは、男性嘱託を除いて、正規雇用である。とくに男性派遣はそうである。

正規雇用を望む者は、パート、アルバイトで6割、派遣は7割、契約は2/3である。嘱託は38%と少ない。男性のパート、アルバイトには、パート・アルバイト形態を希望する者が2割程度いる。嘱託は正規希望が38%と少なく、パート・アルバイトが2割強、契約が1割いる。これは、男性嘱託に定年退職組の高齢者が多いことに起因しているであろう。

女性は、正規雇用を希望する者は、パート、アルバイトに比較的少ないが（パート37%、アルバイト50%）、派遣と嘱託に6割前後、契約は2/3いる。女性パートの半数、アルバイトの4割弱はパート・アルバイトの形態を希望している。派遣に1割のパート・アルバイト、13%が契約を希望している。

女性に比較的正規希望が少ないのは、現職の選択理由が、時間自由、家事両立、家計補助で、そして就業時間調整をしている有配偶女性、とくにパート層に多いことと関係している。もともと彼女たちは正規フルタイムの就業を望まない層が比較的多いのである。

4-5 転職の現実

多くは正規雇用を希望しているのであるが、非正規労働者の転職の現実はどうだろうか。転職状況を見てみよう。

就調（2017年）によると、2012年以降に離職し現職に

表16 転職希望する雇用形態

	男						女					
	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	正規	パート	バイト	派遣	契約	嘱託
総数（100人）	21,764	1,561	4,156	1,467	2,406	532	12,551	10,199	3,759	2,091	2,436	561
総数（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規	78.5	59.5	62.5	70.2	67.2	38.2	73.2	37.0	50.4	58.9	67.3	62.9
P+A	2.2	20.1	21.8	3.5	6.4	22.9	13.8	50.1	37.7	10.9	13.1	22.9
派遣社員	0.3	0.2	0.2	6.1	0.8	1.3	0.9	1.2	0.8	13.0	1.3	1.3
契約社員	1.0	2.7	1.4	2.7	7.5	10.3	1.1	1.8	1.2	6.6	6.3	10.3
起業	9.1	5.6	4.7	9.7	7.6	4.9	3.4	2.1	2.7	4.0	3.6	4.9
その他	6.6	10.0	8.4	6.0	8.9	19.9	5.8	6.0	5.7	5.4	6.5	7.0

凡例：表側 P+A=パート+アルバイト、企業=事業を起こしたい、なお「家業継承=家業を継ぎたい」と「内職」はその他に含めた。

注：雇用形態「その他」（男43,000人、女42,000人）は省いた。

出処：総務省「就業構造基本調査」（2017年）より作成

就いている者は、1,219.5万人（男580万人、女640万人）にのぼる。その内、前職が雇用者であったものは1,130万人（男545万人、女623万人）であった。彼ら／彼女らの前職と転職後（現職）の雇用形態を、性別に見てみよう（表17）。

男性の前職が正規であった者（358万人）の内2／3（65.5%）は正規内で転職しており、非正規に変わった者は1／4（24.4%）である。他方、非正規であった者（187万人）の内、正規職に転職した者は35.5%で、6割弱（58.3%）は非正規内で移動している。非正規の雇用形態別に見ると、パートは正規に変わったものは3割弱（28.1%）で2／3（65.7%）は非正規内移動で、4割はパート内移動であった。アルバイトは、正規に転職した者は35%で、44%はアルバイト内の移動であった。派遣は、正規への転職は35%で、派遣内移動が33%である。契約社員への移動が16%と比較的多い。契約は、正規への転職が比較的多く（42%）、契約内移動は27%である。嘱託は、正規への移動が最も少なく（25%）、また嘱託内移動も22%と最も少なく、パート、アルバイト、契約への転職が比較的多かった（36%）。これには年齢

要因（高年齢者が多い）が強く働いているのであろう

女性は、前職が正規であった者（198万人）の内、正規内で移動した者は半数（49.9%）で、46%は非正規内、うち半数（22.6%）はパート形態に転職している。前職が非正規であった者424万人の内、正規に転職した者はわずか19.0%で、8割弱（77.6%）は非正規内移動である。非正規転職者の半数強を占めるパート（222万人）は、正規への転職はわずか13%で、7割（68.4%）がパート形態内移動である。アルバイトも正規への転職は22.5%にすぎず、アルバイト形態内移動が46%、パートが17%である。派遣は正規への転職は22%と少なく、派遣形態内移動が4割で、パートと契約への移動がそれぞれ18.5%、11%いる。契約は、正規への転職が比較的多く（34%）、契約内移動は25%と少なく、パートへの移動が比較的多い（19.6%）。嘱託は、正規へ転職が25%で、同一形態への移動者割合も最も少なく（19%）、パートへの移動が32%と最も多い。

前項で見たように、正規への転職希者が嘱託を除いて6～8割いることを考えれば、正規への転職は中々難しい現実があった。12年以降の転職者で、正規に転職でき

表17 前職の従業上の地位・雇用形態・男女別転職者の現職の構成
（2012年10月以降に前職を辞め現職に就いた者）

前職	現職 (100人、%)	転職者総数(100人、%)		業主+家従	雇用者	正規	非正規計	パート	バイト	派遣	契約	嘱託	その他
		人数	%										
男	(100人、%)	57,985	100.0	100	52198	31,369	20,829	3,715	6,394	2,592	5,391	1,797	939
	業主+家従	1,937	3.3	100	17.8	75.5	39.9	35.6	8.6	9.0	3.7	9.8	1.3
	雇用者	54,529	94.0	100	6.2	91.3	55.2	36.1	6.3	11.2	4.6	9.3	3.1
	正規	35,848	61.8	100	6.8	89.9	65.6	24.4	4.4	5.2	2.5	7.5	3.5
	非正規	18,681	32.2	100	5.0	93.9	35.6	58.3	10.0	22.6	8.5	12.8	2.4
	パート	2,345	4.0	100	5.6	93.9	28.1	65.7	40.9	9.0	4.3	8.4	1.5
	アルバイト	7,508	12.9	100	3.9	95.5	34.8	60.7	4.1	44.0	4.9	5.8	0.7
	派遣社員	2,395	4.1	100	2.8	96.4	35.1	61.3	3.8	7.8	32.9	15.5	0.6
	契約社員	4,350	7.5	100	5.2	93.3	42.2	51.1	6.6	7.9	6.2	26.9	1.8
	嘱託	1,042	1.8	100	10.0	87.2	24.5	62.8	15.0	11.0	2.9	10.0	21.6
	その他	1,040	1.8	100	10.6	86.3	42.4	43.9	6.3	5.9	3.3	10.8	3.4
女	(100人、%)	63,961	100.0	100	2067.0	61,344	18,231	43,110	24,228	6,636	4,885	4,830	1,296
	業主+家従	1,252	2.0	100	11.3	84.0	16.0	68.1	47.8	7.2	3.8	5.3	1.1
	雇用者	62,265	97.3	100	3.0	96.2	28.8	67.4	37.7	10.8	7.7	7.7	2.9
	正規	19,831	31.0	100	3.5	95.5	49.9	45.5	22.6	5.6	5.6	7.9	1.6
	非正規	42,435	66.3	100	2.8	96.8	19.0	77.6	44.7	13.2	8.7	7.5	2.0
	パート	22,208	34.7	100	2.8	96.7	13.4	83.3	68.4	4.1	3.9	4.3	2.3
	アルバイト	8,934	14.0	100	2.9	96.5	21.7	74.8	16.6	45.6	5.3	5.2	1.9
	派遣社員	4,635	7.2	100	1.4	98.3	21.8	76.5	18.5	4.6	40.3	10.9	1.5
	契約社員	4,523	7.1	100	3.1	95.8	34.3	61.5	19.6	5.6	8.3	24.7	1.0
	嘱託	1,013	1.6	100	4.5	94.0	24.8	69.2	30.1	6.2	4.9	5.4	0.8
	その他	1,121	1.8	100	5.7	92.4	28.2	64.2	23.0	7.5	4.4	6.0	2.1

出処：総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成

た者は、男性は4割に満たなかったし、女性は2割に満たない。むしろ非正規内移動が多く（男性58.3%、女性77.6%）、中でも女性パートに典型的に見られるように、職場を変わってもパートはパートという、同一雇用形態内移動か、そうでなければ、パート、アルバイトへの移動傾向が見られた（パート化、アルバイト化）。

非正規は、制度的には正規へ転換は可能ではあるが、実態としては、多くは非正規の中に固定されある種の身分として固定化されているのである。しかも高齢になると正規から非正規へ転換されるのである。もちろん、有配偶女性や学生アルバイトに多く見られたように、自ら非正規雇用を望むものもある。むしろ進んで非正規を選択している者の方が多い（男性6割、女性8割）。しかし、転職を望む者の多くが正規を希望しているのにも関わらず正規に転職できた者の割合は低いのである。森岡（2015）のいう「雇用身分社会」になっているのである。

非正規雇用はその雇用形態も労働者の構成も多様化し、非正規雇用として一言でまとめるのは難しいが、以下のようなことが確認できた。

非正規労働者の増加、その中で生じている、多様化、高学歴化、高齢化の趨勢を確認し、次いで、雇用形態別に性・年齢・学歴の量的付置状況を統計データに基づき明らかにした。高齢者の割合が男女とも増加し、定年後の再就職の受け皿に非正規になっていることを確認した。また、大卒以上層の増加（数、割合共）も確認した（ただし、アルバイトの1/3強は在学者である）。また、ほぼすべての職業分野に進出しており、非正規依存率が5割を超える分野もあることも確認した。

非正規労働者の働き方は、若年のアルバイトや有配偶女性パートに年200日以下、週35時間未満多いことと、また、契約期間1年未満が多いことも確認した。彼ら／彼女らの年収は大半が150万円未満で、その理由に所得税、配偶者控除、社会保険料等に配慮し、就業調整をしている者も多い（とくに有配偶女性）ことも確認した。他方、年間200日以上、週35時間以上という正社員並みに働いている非正規も多く、とくに、男性の派遣、契約、嘱託には年間250日以上、週43時間以上働く労働者も多いことも確認した。

現職に就いた理由では、パートやアルバイト、とくに有配偶女性には、時間自由、家計補助、家事両立などが多いが、派遣、契約には「正規がなかったから」やむを得ず現職に就いたという、不本意就労者が相対的に多いことも確認した。転職志向者は20代後半から50代前半に

多く、男性アルバイト、派遣、契約に比較的多く、転職希望理由は一時的な仕事と収入が少ないが主流であり、転職先は正規を希望している者が多いが、転職の現実には、正規への転職の割合は、男性36%、女性20%にすぎない。非正規内転職は男性6割、女性8割であり、とくに女性パートの7割はパート形態内転職であった。非正規から正規への移行の難しさも確認できた。

5. 非正規労働世界の新たな展開

これまで見てきたように、雇用形態の多様化と非正規雇用の増大（企業規模に関わらずあらゆる産業・職業に浸透）、就業形態の多様化（就業日数と就業時間）、そして就業意識の多様化があった。まさに「多様化」で「非正規就業者」としてまとめるのは難しい。

この非正規雇用の多様化の背景には、人々の働くこと・仕事意識の多様化もあるが、最大の要因は、人件費・労務費削減を目指して「雇用の柔軟化・労働者使用の自由化」を求める資本の論理がある。事実、非正規雇用をする理由は、「雇用形態の多様化に関する総合実態調査（事業所用）」（2012年）によれば、それぞれの項目の回答（M.A）事業所割合は、パートタイム（これは本稿のパートとは異なり、短時間就業者を意味する）は、賃金節約（41.1%）と仕事の繁閑対応（39.2%）、臨時（本工のアルバイトにほぼ対応）は業務量変化対応（46.2%）、繁閑対応（33.1%）、派遣は即戦力確保（33.9%）、加えて正社員代替（32.5%）、専門業務対応（28.8%）、業務量変化対応（28.0%）等が加わる。契約（本稿の定義に比べると専門的業務に限定されている）は専門業務対応（49.3%）、即戦力確保（36.0%）に加えて賃金節約（28.1%）がある。嘱託は高齢者対策が77.1%を占めているが、即戦力確保（37.8%）、専門業務対応（30.3%）が主要な理由に挙げられる。直接的に人件費節約名目ではないが、実質的に人件費節約につながるの項目を合算（M.A回答の合算）すると、パートタイムは65%、臨時45%、派遣31%、契約40%、嘱託23%である。

加えて通常の仕事量を超える場合に雇用する、間接的に人件費・労務費の節約になるものの回答割合（M.A回答の合算）は、パートタイム102%、臨時124%、派遣72%、契約35%、嘱託12%にのぼる。

つまり、どの事業所も何らかの意味で人件費節約を理由として非正規を雇用していることになる。事実、非正規の年間所得は正規に比べ大幅に少ない⁸⁾（表8参照）。

同時に、即戦力確保、専門業務対応、長時間営業（操業）対応、繁閑対応、業務量変動対応、および、景気変

動に応じた雇用調整などは、必要な時に、必要な労働力を、必要な量だけ採用し、必要でなくなったら契約解除（≒解雇）できるようにする、雇用の柔軟化つまり、労働者を「モノ」として扱う、労働力のJIT（ジャスト・イン・タイム、トヨタ方式）である。

この人件費節約と労働力のJIT化の要求を露骨に示したのが1995年に出された日経連（現経団連）の報告書「新時代の『日本的経』—挑戦すべき方向とその具体策—」であり、「世界で一番企業活動がしやすい国」にするとした安倍政権下での規制緩和の労働法規改定であった。

「新時代の『日本的経』」の内容＝日経連（＝資本）の要求内容については、すでにいろいろのところで触れているので改めてここで言及するつもりはないが、ただ一点、しかもこれこそが主題であった、雇用のあり方、いわば働き方について触れておこう。なぜならば、報告が出されてから20年以上も経つが、この点に関する資本の要求は今も変わっておらず、雇用形態の多様化はこの要求に従って進められてきたからである。

そこでは、労働者を「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の3グループに分けて、それぞれに合った人事・労務管理を展開することを主張している。中でも「雇用柔軟型」は、「有期契約、時間給、昇給なし、退職金なし」を標榜し、雇用形態の多様化、非正規雇化、そして雇用のJIT化（≒解雇の自由）を主張するものであった。もちろん、はじめに述べたように、非正規雇用はこの「新時代の『日本的経』」が発表される以前から進行していたのであるが、この傾向を財界としてオーソライズ、進展させるものとなったのである。

無期転換ルール—18年問題

有期契約の非正規雇用のあり方に新しい動きが出てきた。それは、2012年の労働契約法の改定（13年4月1日に施行）と15年の労働者派遣法の改定（15年9月30日施行）である。

改訂労働契約法は、「有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する」という、「無期転換」の義務化が定められた。派遣法の改定は、派遣労働者（同一人物）を同一職場に3年継続して受け入れた場合、派遣事業者は、①労働者の意思表示があれば、派遣先企業に、直接雇用（ただし、無期契約になる都は限らない）を依頼するか、②新たな派遣先

を提供するか、③派遣元で無期雇用するか、いずれかの対応をしなければならない、となった。いわゆる「5年ルール」「3年ルール」である。

改訂労働契約法、改訂派遣法両者とも、有期契約者（非正規雇用者）の雇用契約を無期契約転換可能にするよう改訂されたのである。雇用の安定を求める有期契約労働者、派遣労働者にとっては、望ましいといえるであろう。しかし、無期契約＝正社員を意味しないので、逆に現行労働条件のままで、定年まで継続して雇用し続ける（続けられる）、という可能性も大きい。

他方、「無期転換」ルールは、企業にとっては、有期雇用の最大のメリットであった雇用のJITが無くなることになる。それゆえ、何らかの対策が模索されることになる。財界寄りの雑誌『プレジデント』は、経営の対応策として、次の「5つの対応策」を上げている。

- (1) 雇止め：有期契約が5年を超えないように契約を終了する。
- (2) 無期契約社員化（契約条件変更なし）：給与など条件を変えず、無期契約にする。
- (3) 無期契約社員化（契約条件改善）：給与など条件を引き上げて、無期契約にする。
- (4) 限定正社員化：勤務地、職務、時間などを限定した正社員に転換する。
- (5) 正社員化：完全に正社員に転換する。

そして、「雇止めは、人で不足が深刻化する現状では採りづらく、限定正社員化、正社員化は人件費負担の大幅増が懸念されるとし、待遇は現状維持もしくは若干改善させたいうえで、無期契約社員化がするケースが多くなる」と予測していた。（「2018年に大量発生する『無期契約社員』とはどんな社員か？」PRESIDENT Online 2016.9.4）

5年、3年の年数は、施行日を起点としてカウントすることになっているので、その適用者が最初に出るのが、前者は18年4月1日、後者は10月1日であった。それで「2018年問題」と言われてきた。

この「3年ルール」「5年ルール」には、いくつか抜け穴が設定されていた。一つはクーリング期間である。5年ルールは6か月、3年ルールは3か月の中断があれば、再契約が可能で、経過年数のカウントは再契約時から始まる。つまり、5年、3年経過する前に雇止めにし、クーリング期間を置けば、従前どおり、有期契約の労働者、派遣労働者として、雇い続けられるのである。この手法をいち早くとったのは自動車大手8社であっ

た。自動車大手8社（トヨタ、ホンダ、日産、ダイハツ、スズキ、スバル、三菱）は軒並み、6か月の空白期間を置く契約に切り替えた（朝日新聞 17.11.5、朝刊）。このような対応は、製造業を中心に生じているようである。

もちろん無期契約に切り替えた企業もある。厚生労働省の有期契約の無期転換ポータルサイトには無期転換制度導入事例が25社紹介されている。その中には、銀行（千葉興業、滋賀等）、大手の保険業（三井住友海上火災、日本生命）、生協（コープみらい、東都生協等）、フロントテイリング、リンガーハット、ダスキン等々の名が見られる。無期化の内容は多様であり、準社員、限定社員や正社員化もあるが、労働条件はそのままという企業もある。また、新聞報道によれば、三陽商会（衣服販売）、ヤマト（宅配）、タリーズコーヒー、イケア、スターバックス等は契約社員、パート等を正社員に、KAIグループ（刃物）は職務限定社員に切り替えている。

派遣労働者の世界では、契約打ち切りが生じているようである。朝日新聞のコラム「職場のホンネ」に次のような投書（要約）が載った（2018.11.3 朝刊）。

営業事務の派遣社員として働いてきたが、10月に契約を打ち切られました。改正労働者派遣法で派遣期間の上限が一律3年になり、それまであと2か月という時点での雇止めです。派遣先の上司から「3年経過後は正社員として採用する」と言われていたが、業績不振で事情がかわったようです。派遣会社は決定を受け入れるだけで、交渉してくれませんでした。現在求職中です（関東地方、50代女性）。また、こんな脱法行為をする企業もあった。

派遣企業の大手パソナは、就業規則に「会社が無期雇用の派遣社員に業務を1カ月提示できず、通知して30日たてば退職になる」としていた（13年の労働契約法改訂時策定）。厚生労働省需給調整事業課長が、これは「派遣法違反の可能性がある」とツイッターでつぶやいた（18.9.25）。「注意喚起」のつもりだったと説明した。（2018/11/20 日本経済新聞電子版）。この指摘を受けて、後日、パソナはこの部分を削除した。

日経新聞は「派遣社員、薄氷の雇用安定『派遣切』再来懸念も」と報じている。それによれば、一部の派遣企業は、派遣先へ直接雇用を申し込んだ（リクルートスタッフィング）、自社無期雇用が可能としている（パーソナルテンプスタッフ）など、対応が進んでいるが、だが、理解は浅い会社が大半だと報じている。（2018/11/20 日本経済新聞電子版）

派遣会社は、本人の希望があれば、派遣先企業に直接雇用を申し入れる、そうでなければ、他の派遣先を紹介する、派遣事業所で無期雇用社員にすることになっているが、厚生労働省が集計した全派遣会社の事業報告書では根雇用安定措置の対象となる派遣社員106万人の内、派遣先に直接雇用されたのは17年段階で1.9%、派遣会社に無期雇用されたのは0.9%、新しい派遣先を紹介されたのは45%強しかない。

厚生労働省派遣労働者調査（17.10.1 現在）では、派遣元で正社員として直接雇用する募集情報の提供を受けた派遣労働者の割合は18.7%（応募した者 5.7%）、「正社員以外の直接雇用の可能性がある」との情報提供は17.6%（応募した 3.9%）、無期雇用とこの制度の情報を受けたものは15.0%（応募した 5.1%）にすぎなかった。また、派遣先から、正社員募集情報の提供を受けた者は16.5%（応募した 4.0%）、正社員以外の募集情報の提供を受けたものは16.3%（応募した 3.4%）にすぎなかった。

ただ、無期派遣労働者は16年6月14万人から23.5万人と66%増加した（有期派遣は22%増）。3年ルールが有期から無期への転換に、どのくらい効果を持ったかは定かではないが、一定の効果があったと思われる。

有期契約労働者の無期雇用化、派遣労働者の派遣先への直接雇用化ないし派遣元での無期雇用化は、雇用の安定ということでは歓迎すべきであろう。しかし、無期契約化＝正規化ではなく、非正規労働者のままの無期化は、低労働条件のままでの雇用が続くことを意味するのであれば、かえって正規化への転換が難しくなる可能性がある。無期化＝正規化への転換が追求されねばならない。また、「限定正規」化はこれまで以上に「多様な正規」を生み出し、それぞれ多様な「正規内格差」を生み出す温床になるであろう。これへの注意も必要であろう。

有期雇用の「無期転換」は、企業にとって非正規雇用の最大のメリットであった雇用の弾力化、雇用のJIT化が否定されるので、今後も様々な抵抗（ルール逃れ・脱法行為）も見られるであろう。

脇田（2018）は、無期転換回避・拒否の可能性の論理として、次の5点をあげている。①「クーリング期間」の悪用、②契約時に次の契約更新ないという「不更新条項」の挿入、③「無期転換をしない」という「転換放棄」宣言の要求、④無期転換者を選別する「労働者選別」、⑤雇用ではなく「委任・個人請負」つまり「労働者性否定」である。

事実、無期転回避の非正規の5年未満での契約解除(方針)や派遣の継続3年前での打ち切りも頻発している。

なお、「働き方改革」関連諸法の改定による施策が19年4月から順次実施される予定であるが、その一つである正規と非正規の「均等処遇≒不合理な待遇格差是正」の政策は評価されるべきであるが、「均等処遇」の具体的中身が未だ不分明であり、「不合理」でなければ格差処遇を認めるということになり、何が不合理で、何が合理的な格差であるかが、経営側の恣意的判断が入る余地が多分にありそうで、注視が必要である。

追記

非正規労働者問題では、外国人労働者(127万人、その多くは非正規雇用であり、特に、留学生のアルバイト、正式には労働者として扱われていない「技能実習生」の「実習」名目の労働・処遇実態)を取り上げるべきであったが、本稿では扱えなかった。他日を期したい。

注

1) これらの非正規労働者のカテゴリー(名称)は、「就業構造本調査」の定義に基づく。それによると、派遣社員を除いて、明確な定義があるわけではなく、正規、パートとアルバイト、および嘱託は勤務先での呼称である。それゆえ、各カテゴリーには、勤務時間や雇用期間の定めの有無は考慮されていない。また「契約社員」は「専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者」とされているが、特に「専門的職種」が厳しく問われている可能性は低い。この定義に合わなくても勤務先で契約社員とされている者も含まれる。派遣社員は「労働者派遣法」に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者である。

なお、非正規労働者に関する行政府統計調査には、総務省の労働力調査(基本、特別・詳細)「国勢調査」、厚生労働省の「賃金構造基本調査」「雇用形態の多様化に関する総合実態調査」「パートタイム労働者総合実態調査」「派遣労働者実態調査」等がある。総務省調査と厚生労働省調査では、非正規のカテゴリー、定義は異なる。

2) 「高齢者雇用安定法」の改定(12年)で、希望者全員を65歳まで継続雇用の義務化(施行13年)となったが、定年を61歳以上に延長する企業は少なく(17年就労条件総合調査で20.3%、1000人以上企業ではわずかに9.4%)、実態は、正規雇用のままの継続雇用ではなく、身分(雇用形態)を嘱託や契約社員に切り替えて継続しているのが大半である。しかも、この切り替えによって賃金は4割から6割もダウンしている。

3) 本来パートタイム短時間就業者を意味しているが、その和製英語である「パートタイマー」の名称が初めて日本

で使用されたのは、1954年に大丸デパートが短時間就業者の募集広告であったという(桜井1985)。その後、パートと略され、必ずしも短時間就業者を意味することなく、フルタイムパートも含めて、雇用形態の一つの名称として定着し、勤務先の呼称として使われ、現在に至っている。

- 4) アルバイトは明治期から学生の臨時的な働き方として使われてきた名称であるが、現在は学生に限らず、これも非正規の雇用形態の一つとして使われている。
- 5) 厚生労働省が毎年労働者派遣事業を営んでいる企業からの報告をまとめたもの。17年は、報告し未提出事業所が1割強あるため、派遣労働者の実数はもう少し多くなる。
- 6) 継続期間の数値には、定年等で契約や嘱託に雇用形態が切りかわっても、同じ企業で勤務を続けている者が、切り替わる以前の勤務年数を含めて答えている可能性が高い。事実、男性嘱託の50~59歳層で30年以上の割合は7%しかない。
- 7) 有配偶で共働き世帯の場合、103万(18年から150万円)以上の収入があると、本人に所得税がかかり、配偶者の所得税に配偶者控除が受けられなくなる。これが103万円の壁である。また、130万円以上になると、配偶者の扶養家族から外れ、社会保険料納入の義務が生じる。の要因が働いている面もある。加えて、配偶者の勤務先によっては、家族手当が支給されない場合も出てくる。なお、社会保険では、106万円で、働き方によっては、社会保家加入の義務が生まれる。なお、19~23歳の子供がいる場合には、特定扶養親族として、親(扶養者)の所得から63万円控除される。
- 8) 詳しくは、柴田弘捷「日本の非正規労働者問題(2)」『専修人間科学論集第8巻第2号(社会学篇第8号)』参照

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
- 桜井陽子 1985「主婦の再就職」(アサヒジャーナル編『女の戦後史Ⅲ 昭和40・50年代』朝日新聞社)
- 柴田弘捷 2017「日本の非正規労働者問題」(『専修人間科学論集』第7巻第2号 2017.3)
- 2018「日本の非正規労働者問題(2)」(『専修人間科学論集』第8巻第2号 2018.3)
- 東洋経済新報社 2015/10/17『週間東洋経済』(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『日本露道研究雑誌』No.670 2016.5)
- 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.672 2016.7）
森岡孝二 2015『雇用身分社会』岩波新書
脇田滋報告 2018「『2018年問題』と有期雇用『5年ルール』
をめぐって」（『職場の人権』2018.10／第104号 研究会
「職場の人権」刊）

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）、「派遣労働者実態調査」（2017年）、「労働
者派遣事業実態報告の概況」、有期契約労働者 無期転換
ポータルサイト「導入企業事例」厚生労働省 HP、「働き方
改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働
き方改革関連法）
総務省「国勢調査」（2015年）、「就業構造基本調査」（各年）、
「労働力調査（詳細集計）」（各年）
首相官邸 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