

〔論 説〕

日本における非正規労働者の現状と諸問題

安 熙 卓

要 旨

近年, 日本ではパートタイム・アルバイトや派遣労働者を中心とした非正規労働者の増加が著しい。その背景には国際競争の激化, サービス経済化が進展する中で, 需要側と供給側のニーズによるものが大きい。すなわち, 人件費削減や景気変動に応じて雇用量を調整していこうという企業側のニーズと労働者の就業意識, 転職意識の変化など働く側のニーズの一致を挙げることができる。また, 最近においては, 非正規労働者の仕事の内容と質が正規労働者と変わらない非正規労働者の基幹化現象も現れている。それにもかかわらず, 非正規労働という雇用形態のため正規労働者に比べ, 賃金水準が低いなどさまざまな問題が提起されている。本稿では, 非正規労働者の増加要因と非正規労働者, とりわけパートタイム労働者と派遣労働者の実態を最近の調査データを用いて究明した。

目 次

- I はじめに
- II 非正規労働者の定義
- III 非正規労働者の増加要因
 - 1 需要側の要因
 - 2 供給側の要因
- IV 非正規労働者の現状
 - 1 パートタイム労働者の現状
 - 2 派遣労働者の現状
- V むすび

I はじめに

近年, 日本ではパートタイム・アルバイトや派遣労働者を中心とした非正規労働者の増加が著しい。厚生労働省の2003年版労働経済白書では, 雇用, 就業面での多様化を「働き方の多様化」と総称して必然的な流れと分析している。パートタイマーの求人が新規求人全体に占める割合は, 1973年の約3%から2003年1-3月には3割以上にまで高まっている。経済が長期的

に停滞している割に、2003年7月の完全失業率が5.3%だったように雇用の悪化は比較的緩やかである。雇用が縮小するだけではなく、さまざまな形に置き換わっているからであろう。

非正規労働者の増加の背景としては、企業が人件費の抑制を強めていることが挙げられる。すなわち、非正規労働者は正社員と比べて、賃金が相対的に安く、雇用調整も柔軟にできることである。このため労働組合は、雇用形態の多様化を不安定雇用の増加ととらえている。一方、働く人たちの中にも短時間勤務や職場を自由に選択できる働き方を求める傾向が見られる。今や「基幹パート」といった言葉も使われるようになり、正社員と同じ働きをする非正規労働者も珍しくなくなってきた。企業への貢献という点では、正規、非正規の区別は無意味になりつつある。終身雇用に基づく雇用以外は本来あってはならないという固定的な考え方はもはや現実的ではなくなってきた。2003年6月には労働者派遣法が改正され、規制緩和が行われた。これにより、労働市場の柔軟化はさらに進展することが予想される。

本稿では、非正規労働者の増加要因と非正規労働者、とりわけパートタイム労働者と派遣労働者の実態を明らかにし、人的資源管理上の諸問題について検討する。

Ⅱ 非正規労働者の定義

日本において非正規労働者の定義と区分は、研究者や調査機関によってさまざまであり、必ずしも統一されていない。非正規労働者といっても、その就業の実態は、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、派遣社員などさまざまであり、企業内での位置づけも企業によって多様で、一律に定義するのは難しいのが実態である。

厚生労働省では契約社員、臨時的雇用者、パート、出向社員、派遣労働者、その他を非正規労働者と分類しており、総務庁ではパート、アルバイト、派遣、嘱託などを非正規労働者と分類している。また、日本労働研究機構では労働力を大きく正社員、出向社員、非正社員（パート、契約登録社員、その他非正社員）、外部労働者（派遣労働者、外注下請労働者）に分類している。

このように、日本では非正規労働者の捉え方は多様であるが、一般的には正社員と対比して使われる場合が多い。すなわち、正社員（正規労働者）は雇用期間の定めのない労働者で、長期雇用を前提とした者であるが、これに対して非正規社員（非正規労働者）は雇用期間が定められている労働者、つまり有期契約の労働者である。しかし、非正規労働者として企業が雇用管理を行っている従業員のすべてが有期契約であるとは限らない。実態をみると、雇用期間の定めのない労働者であったり、あるいは有期雇用であっても雇用契約が更新され常用雇用化してい

る者がある。雇用期間の定めがなかったり、有期雇用であっても常用雇用化している非正規労働者も少なくないが、それらが非正規労働者とされるのは、企業が雇用管理上、正社員とは異なる扱いをしていることによる。

米国の労働統計局は、非正規あるいはコンティンジェントな労働を「明示的にも暗黙的にも長期雇用の契約がなく、労働時間が予期せぬ形でランダムに変わる労働」と定義している。この定義を広く適用すれば、コンティンジェント労働者には短期雇用契約を結んでいる者、パートタイマー、臨時雇い、日雇い、登録型の派遣社員、独立の請負業者、自営業主、季節労働者、契約社員などが含まれることになる¹⁾。

本論文では便宜上、フルタイムとして雇用期間の定めのない労働者を正規労働者とし、それ以外の雇用形態で働く者を非正規労働者とする。

Ⅲ 非正規労働者の増加要因

総務庁統計局の「労働力調査特別調査」によると、正規の職員・従業員は、1998年の3,794万人から1999年には3,688万人へと100万人を超える大幅減少をみせており、また、2000年には1999年に比べて60万人弱の減少となった。一方、非正規労働者はほぼ毎年増加しつつある。1985年以降の変化をみると、2001年までに正規の職員・従業員は3,343万人から3,640万人へと297万人(8.9%)増加したのに対して、非正規労働者は655万人から1,360万人へと2倍以上(705万人)の大幅な増加となった。正規労働者の比率は1985年の83.6%から2001年には72.8%へと減少しているのに対して、非正規労働者の比率は1985年の16.4%から2001年には27.2%へと上昇している(図表1)。非正規労働者の多くはパートタイムやアルバイトといった短時間労働者が中心となっている。

このように非正規労働者が増えてきた背景としては、さまざまな要因が考えられる。ここでは需要側と供給側の観点から分析する²⁾。

1 需要側の要因

1-1 労働力の非正規化・外部化

まず、需要側の増加要因としては経営状態やコストによる要因が大きいと考えられる。日本労働研究機構の「労働力の非正社員化、外部化と労務管理に関するアンケート調査」(1999)によると、非正規社員・外部労働者の導入比率は、パートタイマーが56.1%、契約・登録社員27.2%であり、非正規社員の導入が進んでいる。また、派遣労働者や社内下請労働者もそれぞれ

図表1 雇用者の非正規化の状況

(万人, %)

年度	役員を除く 雇 用 者	正規の職員・ 従 業 員	非 正 規 計	非正規化の構成		
				パ ー ト	アルバイト	派遣・嘱託等
1985	3999(100.0)	3343(83.6)	655(16.4)	(9.0)	(3.5)	(3.9)
1986	4056(100.0)	3383(83.4)	673(16.6)	(9.4)	(3.5)	(3.7)
1987	4048(100.0)	3337(82.4)	711(17.6)	(10.2)	(3.6)	(3.7)
1988	4132(100.0)	3377(81.7)	755(18.3)	(10.7)	(3.8)	(3.8)
1989	4269(100.0)	3452(80.9)	817(19.1)	(11.0)	(4.4)	(3.8)
1990	4369(100.0)	3488(79.8)	881(20.2)	(11.6)	(4.7)	(3.9)
1991	4536(100.0)	3639(80.2)	897(19.8)	(11.5)	(4.7)	(3.6)
1992	4664(100.0)	3705(79.4)	958(20.5)	(11.9)	(4.9)	(3.8)
1993	4743(100.0)	3756(79.2)	986(20.8)	(11.9)	(5.0)	(3.9)
1994	4776(100.0)	3805(79.7)	971(20.3)	(11.7)	(5.0)	(3.6)
1995	4780(100.0)	3779(79.1)	1001(20.9)	(11.8)	(5.5)	(3.7)
1996	4843(100.0)	3800(78.5)	1043(21.5)	(12.3)	(5.7)	(3.6)
1997	4963(100.0)	3812(76.8)	1152(23.2)	(12.9)	(6.2)	(4.2)
1998	4967(100.0)	3794(76.4)	1173(23.6)	(13.2)	(6.6)	(3.8)
1999	4913(100.0)	3688(75.1)	1225(24.9)	(14.0)	(6.9)	(4.1)
2000	4903(100.0)	3630(74.0)	1272(26.0)	(14.7)	(7.3)	(4.0)
2001	4999(100.0)	3640(72.8)	1360(27.2)	(15.4)	(7.6)	(4.2)

資料：総務庁統計局「労働力調査特別調査」各年。

れ18.1%、17.2%となっている。このような非正規社員や外部労働者の増加は、企業の経営状況と深い関係があることが日本労働研究機構の調査で確認されている。経営状態が好調または改善された企業の場合、正社員が増加しているのに対して、悪化または底這状態にある企業の場合には正社員の減少が著しい。このように、経営状況の悪い企業の行動が労働力の非正社員化と外部化を進行させていることがわかる。

1-2 賃金や雇用の柔軟性

人件費の削減や雇用調整の必要性が国際競争の激化とともに強まってきたことが非正規労働者の増加につながっている。厚生労働省の「就業形態多様化の実態に関する総合実態調査」(1999)により非正規労働者の雇用理由をみると、「人件費節約」(61.0%)、「景気変動に応じた雇用量の調節」(30.7%)、「仕事の繁閑への対応」(29.6%)の3つが上位を占め、賃金の柔軟性と雇用の柔軟性を維持していこうとする企業側のニーズがうかがえる。その他に「専門的業務への対応」(23.8%)、「即戦力となる人材の確保」(23.7%)、「臨時・季節的業務量の変化への対応」(23.0%)などが挙げられている。

就業形態別にみると、短時間のパート、臨時的雇用者、派遣労働者では、いずれも「人件費

節約」が最も多い。一方、契約社員、出向社員では「専門的業務への対応」が最も多く、企業のニーズによって労働力を使い分けていることがうかがえる（図表2）。

図表2 非正規社員の雇用理由（M. A） (%)

	契約社員	臨時的雇用者	短時間パート	その他パート	出向社員	派遣労働者	合計
正社員を確保できない	7.5	10.2	9.3	10.9	8.1	8.5	11.6
正社員は重要業務に特化	11.5	9.1	14.6	12.2	6.6	14.2	15.8
専門職業務への対応	42.4	11.8	11.5	11.6	42.7	23.8	23.8
即戦力となる人材の確保	34.6	13.3	10.6	14.2	40.7	31.0	23.7
景気変動に応じた雇用量の調節	19.0	34.3	26.9	24.8	8.6	26.2	30.7
長い営業時間への対応	6.2	11.6	23.9	17.3	3.9	6.0	20.6
仕事の繁閑への対応	4.0	15.9	36.2	21.9	1.7	8.1	29.6
臨時・季節的業務量の変化への対応	6.5	36.3	19.1	18.2	2.8	22.8	23.0
人件費節約	33.8	45.3	61.5	59.1	13.8	40.3	61.0
高齢者の再雇用対策	18.0	7.6	5.4	7.0	3.5	0.9	10.3
正社員の育児・介護休業対策	4.6	4.9	4.7	4.0	4.5	7.5	6.2
その他	7.0	3.2	6.1	6.4	31.1	5.8	9.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999年。

2 供給側の要因

2-1 若年労働者の意識変化

労働省の「若年者就業実態調査」（1997）によると、全労働者に占める若年者の割合は27.4%となっている。このうち、非正規社員として働いているのは、産業全体では24.0%であり、就業形態別ではアルバイトが15.5%と最も多く、パートタイム（6.1%）、派遣労働者（1.0%）の順となっている。

近年、若年者の非正規労働者が増加する中、若年層の労働に対する意識も変わりつつある。フルタイムで働いている人の中でも、会社に拘束されるのを望まない多様な雇用形態が若年層を中心に広がっている。終身雇用には拘わらず離職・転職する若年層が増加しており、就職難が深刻な状況にあるにも拘わらず企業への定着率は低い。

総務庁が18歳から24歳までの青少年を対象に、転職に対する考え方を国際比較した調査結果をみると、「一生1つの職場で働き続けるべき」であると回答した者は、日本9.6%であり、タイ23.6%、フィリピン21.9%、ブラジル14.0%、韓国11.7%、フランス10.8%より低い。一方、

アメリカ3.4%，イギリス2.5%，ドイツ3.0%，スウェーデン0.3%，ロシア3.9%よりは高い。また、日本は「転職することもやむをえない」（45.7%）とする者が11か国の中で第2位を占めている。また、「積極的に転職する方が良い」とする者も22.0%を占めており、転職に対する考え方が肯定的であると考えられる（図表3）。

図表3 青少年の転職についての考え方（国際比較）

（%）

	一生1つの職場 で働き続けるべき	転職することも やむをえない	不満があれば転 職する方が良い	積極的に転職 する方が良い	分からない
日 本	9.6	45.7	20.8	22.0	2.0
ア メ リ カ	3.4	20.2	49.3	23.7	3.6
イ ギ リ ス	2.5	24.8	46.9	25.3	0.5
ド イ ツ	3.0	32.3	47.0	15.9	1.9
フ ラ ンス	10.8	19.5	46.7	21.8	1.1
スウェーデン	0.3	6.9	40.2	50.7	1.9
ロ シ ア	3.9	31.4	51.1	7.6	6.0
韓 国	11.7	42.0	18.9	26.8	0.6
タ イ	23.6	22.5	15.4	38.3	0.2
フィリピン	21.9	28.6	27.5	21.9	0.1
ブ ラ ジ ル	14.0	50.1	10.2	24.5	1.2

資料：総務庁「世界青年意識調査」1998年。

また、厚生労働省の「若年者就業実態調査」（1997）により若年正社員労働者の退職者比率をみると、若年正社員のうち、過去1年間に退職した者は18.9%となっている。勤続年数で見ると、勤続「3年以上」で退職した者の割合が35.8%と最も高く、次いで「1年未満」33.3%、「1年以上2年未満」18.6%、「2年以上3年未満」12.3%の順となっており、約3割の者が1年未満で退職している。

このような離職増加の背景には、仕事内容に対する選好の強まりや親への経済的依存による就業意欲の低下など、理由はいろいろ考えられるが、会社に拘束されたくないとか、自分の好きな時間に働きたいという就業意識の変化によるものが大きいと考えられる。

2-2 女性の就業意識の変化

21世紀職業財団が行った「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2001）によれば、女性のパートタイム労働者に自ら進んで非正社員になったのかを聞いたところ、「希望に合う勤務先がなくやむを得ず非正社員になった」が26.8%、「自分から希望して非正社員になった」が61.6%となっている。さらに、自分から希望して非正社員になった者であっても、育児・家事・介護の負担がなかったら正社員を希望した者は42.2%となっていることから子育て等との両立のためにパートタイム就労を選択している状況がみられる。

また、厚生労働省の「就業形態多様化に関する総合実態調査」(1999)によると、短時間パートを選択した理由として「自分の都合のよい時間に働けるから」(43.9%)、「家計の補助、学費などを得るため」(41.2%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(37.3%)、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」(36.0%)など、時間的な自由度を積極的に評価する者が多く、「正社員として働ける会社がなかったから」という者は1割にも満たない(図表4)。このように、女性の多くは仕事と家庭の両立を図るため、自ら時間的自由度の高い就業形態を選択していることがわかる。

図表4 パートタイムで働く理由(M. A)

理 由	比率(%)
専門的な資格・技能を活かせるから	5.9
より収入の多い仕事に従事したかったから	3.7
正社員として働ける会社がなかったから	8.5
組織に縛られないから	6.3
勤務時間や労働日数が短いから	37.3
自分の都合のよい時間に働けるから	43.9
簡単な仕事で責任も少ないから	12.8
家計の補助、学費などを得るため	41.2
家庭生活や他の活動と両立しやすいから	36.0
通勤時間が短いから	35.5
健康を考えて	11.7
その他	7.1

資料：厚生労働省「就業形態多様化に関する総合実態調査報告」1999年。

女性が大半を占める派遣労働の場合においても多様な働き方を反映している。厚生労働省の「労働者派遣事業実態調査」(2001)によると、派遣労働者という働き方を選択した理由として、「就職先が見つからなかった」(28.8%)が最も多いものの、「仕事内容を選べる」(27.6%)、「仕事の範囲や責任が明確」(21.7%)、「自分の能力を生かせる」(17.5%)といった派遣労働のメリットを重視した就業意識がうかがえる。

2-3 フリーターの増加

最近、日本では学校卒業時点で就職も進学もしない無職者の増加と正社員でないアルバイトなどの非正規職として働くいわゆるフリーターが注目されている³⁾。フリーターとは、フリーアルバイター (free Arbeiter) の略語で、その定義はさまざまであるが⁴⁾、一般的には学生でも主婦でもない若者がパートやアルバイトとして働いていることを指す場合が多い。総務省「労働力調査特別調査」によると、フリーターは1990年の183万人から、年々増加し、2001年には417万人となっている。15-34歳の若年人口の9人に1人(12.2%)、学生、正社員以外の主婦

を除いた若年人口全体の5人に1人(21.2%)がフリーターとなっている⁵⁾。フリーターの増加や若年者の意識変化の原因の1つとして、「経済的豊かさの影響」と余暇時間に対する需要が増え、「所得効果」が強くなったことが指摘されている⁶⁾。

リクルートリサーチの「アルバイトの就労などに関する調査」(2000)では、フリーターの意識と働き方の実態について調査を行なった。学校卒業時の就職状況に関する調査結果によると、「正社員としてすぐ就職した」者は全体の33.1%であり、「正社員としてすぐには就職しなかった」者の64.6%の約半数を占めている。さらに、「正社員としてすぐには就職しなかった」者の中で、その理由をみると、「正社員としての仕事に就く気がなかった」と回答した者が41.2%と最も多い。次いで「就職口がなかった」(22.1%)、「希望する条件に合わなかった」(15.6%)の順となっている。このように、最初から卒業と同時にフリーターを選択する若者が多いことがわかる。

また、フリーターになった動機・理由に関する調査結果では、「アルバイトの方が働く時間を自由に決められるから」(47.1%)が最も多く、次いで「自分に合う仕事を見つけないので、それまではアルバイト」(37.7%)、「仕事以外にしたいことがあり、両立しやすい働き方である」(32.5%)、「定職だと会社に拘束されることが多くなるから」(31.2%)、「将来の夢、希望を実現するため」(24.0%)、「アルバイトの方がいろいろな仕事や人間関係を経験できる」(22.4%)、「自分をまだ一定の枠にはめたくないから」(21.8%)の順となっている⁷⁾(図表5)。

図表5 フリーターになった動機・理由 (％)

動機・理由	全体	男子	女子
アルバイトの方が働く時間を自由に決められるから	47.1	44.9	48.6
自分に合う仕事を見つけないので、それまではアルバイト	37.7	44.1	33.1
仕事以外にしたいことがあり、両立しやすい働き方であるから	32.5	30.7	33.7
定職だと貸す社に拘束されることが多くなるから	31.2	29.1	32.6
将来の夢、希望を実現するため	24.0	27.6	21.5
アルバイトの方がいろいろな仕事や人間関係を経験できるから	22.4	25.2	20.4
自分をまだ一定の枠にはめたくないから	21.8	25.2	19.3

資料：リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」2000年。

日本労働研究機構が行った「首都圏フリーターの意識と実態に関するヒアリング調査」(2000)においてもリクルートリサーチの調査結果と共通する点が多い。この調査ではフリーターの6割が女性であり、年齢は20歳台前半層までが中心となっている⁸⁾。

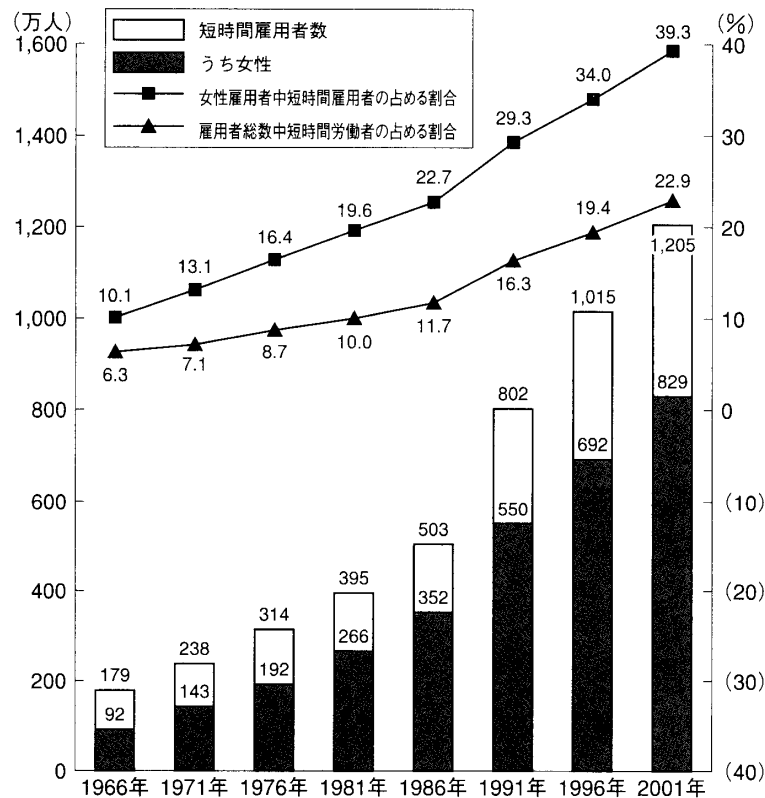
Ⅳ 非正規労働者の現状

1 パートタイム労働者の現状

日本では1993年に「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」（以下パート労働法）が制定・施行された。パートタイマーの定義は国によって異なっている⁹⁾。日本ではパートタイム労働とはフルタイム労働者と比べて労働時間の短い者を指す場合が多い。また、日本のパートタイム労働は週35時間以下とされている。

総務庁「労働力調査」によると、2001年の週35時間未満雇用者は1,205万人で、全雇用者に占める割合も22.9%に達し、20年前の1981年の1割（395万人）から大きく上昇している。短時間雇用者の多くは女性（829万人）で、約7割を占めている（図表6）。

図表6 短時間労働者数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」各年。

産業別にみると、卸売・小売業、飲食店（386万人）、サービス業（397万人）、製造業（200万人）の3業種に8割以上が集中している。最近の変化を各業種におけるパート比率でみると、特に、卸売・小売業、飲食店で上昇が著しい。これは既存の業態におけるパート比率の引き上げに加え、外食産業やコンビニエストアなどパート・アルバイトを多く活用する新しい業態の登場・成長も反映していると考えられる。また、パートタイム労働者を職業別にみると、サー

ビスの仕事（23.5%）、販売の仕事（23.3%）、事務の仕事（20.3%）の3つの分野で7割弱を占めている。年齢別パート比率の変化をみると、男女とも若年層において上昇が著しい。さらに、新規学卒でも女性の20.0%、男性の16.3%はパートで入職しており、その割合は10年前と比べて大幅に上昇している。いわゆる「フリーター」の増加現象であるが、これには若年者の意識変化もさることながら近年、正社員としての就職機会が大きく制約されていることも影響していると考えられる¹⁰⁾。

パートタイム労働者の今後の働き方として、厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調査」（2001）によると、「パート等で仕事を続けたい」（62.9%）とする者が「正社員になりたい」（15.6%）とする者を大きく上回っている。

また、日本労働研究機構の「高学歴女性と仕事に関するアンケート調査」（1998）によると、女性が理想とする就業パターンは、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」（再就職型）が依然として継続就業型より多い。しかし、子育て後の入職の場合、その多くはパート入職であり、たとえば女性の30歳台の未就業からの入職の7割強がパート入職となっている。ライフスタイルに合わせ、家庭生活との両立が可能な短時間就業を選んでいることがうかがえる。ただ、30歳台の再就職を希望する高学歴女性に希望就業形態を聞いたところでは、当面はパート就業が多いが、長期的にはパートとして経験を積んだ後や子供の進学後に正社員に移行したいと考える層が多い¹¹⁾。ライフステージに応じて柔軟に働き方を変えたいと望んでいることがわかる。

パートタイム労働者のウェイトの増大に伴って、従来正社員が行っていた役割の一部をパートが担うということが起きている。21世紀職業財団の「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2001）によると、正社員と同じ仕事をしている者がいるかどうかを、事業所、正社員、パートに聞いたところ、事業所（79.7%）、正社員（42.8%）、パート（69.6%）共に高い割合となっている¹²⁾。責任の重さなど役割の違いはあるにしても、従来正社員がやってきた仕事にパートなどが組み込まれ、基幹的な役割を持つ層が増大していることが類推される。

とくに、パートを多く活用している業種では基幹的役割をしているパートが多い。また、いくつかの企業では、独自の資格認定制度などを設け、売り場責任者などの管理職にパートタイム労働者を積極的に登用し、戦力として重視する動きが広がっている¹³⁾。しかしながら、パートタイム労働者に対する人的資源管理において問題点も多く残されている。とくに重要な問題点は一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差である。

パートの所定内給与を時間換算で正社員と比較すると、2001年現在、男性は50.7%、女性は66.4%の水準であり、その格差の推移をみると拡大傾向がみられる¹⁴⁾（図表7）。近年、サー

ビス経済化の進展、労働者の多様なニーズなどを背景にして、パートタイム労働者は雇用者の2割以上を占めており、その役割も従来の補助的なものから基幹的なものへと広がっている。このように、パートタイム労働は日本の経済社会に欠かせない重要な存在となっているものの、パートタイム労働者の就業をめぐるには、多様な就業実態を踏まえた適切な雇用管理が行われていない、処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていないなどの問題点も指摘されている¹⁵⁾。

図表7 一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差

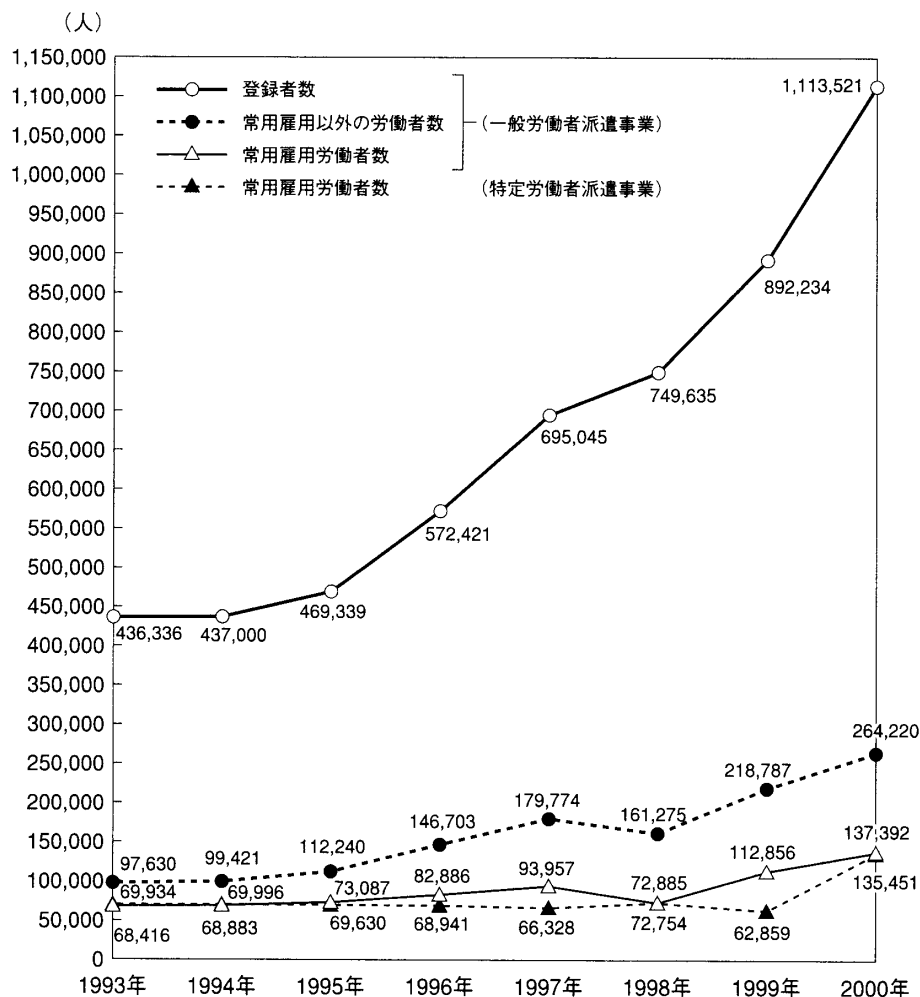
年度	女 性			男 性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)
1990	989円	712円	72.0	1,632円	944円	57.8
1991	1,072	770	71.8	1,756	1,023	58.3
1992	1,127	809	71.8	1,812	1,053	58.1
1993	1,187	832	70.1	1,904	1,046	54.9
1994	1,201	848	70.6	1,915	1,037	54.2
1995	1,213	854	70.4	1,919	1,061	55.3
1996	1,255	870	69.3	1,976	1,071	54.2
1997	1,281	871	68.0	2,006	1,037	51.7
1998	1,295	886	68.4	2,002	1,040	51.9
1999	1,318	887	67.3	2,016	1,025	50.8
2000	1,329	889	66.9	2,005	1,026	51.2
2001	1,340	890	66.4	2,028	1,029	50.7

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年。

2 派遣労働者の現状

日本において労働者派遣が法的に可能になったのは、1985年7月に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備などに関する法律」（以下労働者派遣法）が成立してからである。その1年後に労働者派遣法は施行されるようになった。派遣労働者の数は2000年現在、約139万人にのぼっており、前年度に比べて29.8%増加している。派遣登録者の数も111万人強と前年度に比べて24.8%の増加となっている。また、派遣先件数は全体で29万3,217件であり、前年と比べて10.9%増加している。その内訳は、一般労働者派遣事業が26万9,321件（前年度比11.4%増）であり、特定労働者派遣事業が2万3,896件（前年度比5.6%増）である¹⁶⁾（図表8）。労働者派遣事業の売上高は、一般労働者派遣事業では1兆2,847億円、特

図表 8 派遣労働者数の推移



(注) 常用雇用以外の労働者数は常用換算（常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの）としている。
資料：厚生労働省編『平成12年度労働者派遣事業，報告集計結果』2002年。

定労働者派遣事業では3,870億円の合計1兆6,717億円（前年度比14.5%増）となっている¹⁷⁾。

このような派遣労働者の増加の背景には、労働者派遣事業の規制緩和がある。労働者派遣は、特定の業務に関してのみ認められていたが（26業務）、1999年12月1日に労働者派遣法の改正により、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医師・看護師などの医療関係業務、物の製造業務の5つの業務以外では、派遣の適用業務が原則自由となった。また、これまで事業を区別して行うべきとされていた派遣事業と紹介事業の兼業認可の要件が緩和され、2000年12月1日に紹介予定派遣が解禁された¹⁸⁾。

紹介予定派遣とは、米国ではすでに広く普及している制度で、派遣期間後に正社員として採用されることを前提に、派遣会社が求人企業に労働者を派遣する制度である。換言すると、まず「派遣」の雇用形態で一定期間企業で採用された後、本人と派遣者の双方の希望が一致すれば正社員に切り替わるというシステムである。派遣期間中に仕事の内容や働く環境が自分に適

しているかどうかを判断することができることから、転職後のミスマッチを減少させる制度として期待されている¹⁹⁾。派遣期間中は通常の労働者派遣に相当し、正社員への採用過程は有料職業紹介に当たるため、「紹介予定派遣」と呼んでいる。

厚生労働省の「労働者派遣事業実態調査」(2001)によると、すでに紹介予定派遣を実施している事業所は一般労働者派遣事業所のうち、6.3%と少ないものの、今後実施する予定であるとする事業所は32.8%と比較的多い²⁰⁾。

また、最近注目されているのが新卒派遣である。新卒派遣とは、人材派遣会社が契約社員として採用した新卒者に対して、数ヶ月の研修と職場実習を行った上で、2年間求人企業に派遣するシステムである。新卒派遣が増加してきた背景には、企業側と個人(学生)側のニーズがある²¹⁾。

それにもかかわらず、労働者派遣法では派遣期間を制限している。すなわち、専門的26業務については3年、それ以外の一般派遣対象業務については1年となっている。これらの派遣期間の規制については、派遣先企業と派遣社員ともに否定的である。ニッセイ基礎研究所の「人材派遣活用動向調査」(2002)によると、派遣期間の廃止又は延長の意見が専門的26業務については、派遣先77.0%、派遣社員63.2%となっており、専門的26業務以外については、派遣先81.3%、派遣社員59.7%となっている²²⁾。このように、需要側と供給側のニーズが一致していることがうかがえる。特に、派遣社員の76.3%は派遣社員として働くことに満足しており、今後も「派遣社員として働きたい」とする者(51.6%)が「正社員として直接雇用されたい」(36.4%)を上回っている²³⁾。

日本では労働者派遣の規制緩和のため、派遣期間の廃止又は延長、派遣適用対象業務の拡大などを含む労働者派遣法の改定案が2003年6月に国会を通過している²⁴⁾。これによって、人材派遣はさらに活発になることが予想される。

V むすび

以上、本稿においては非正規労働者の増加要因とその実態を最近の調査データを用いて明らかにした。これらによると、企業と個人の双方が柔軟で多様な働き方を求める傾向から、今後も非正規労働者の拡大は必然であるように思われる。また、非正規労働者の処遇や雇用条件をはじめとする法的・制度面での整備が進むのであれば、雇用形態の多様化の動きはさらに高まるものと予想される。今後、非正規労働者の拡大は、企業にとってパートタイマーや派遣労働者などを対象にした人的資源管理が重要になることを意味する。雇用形態の多様化と非正規労働者

働者に対する適切な人的資源管理を実現するためには、次のような諸問題について活発に議論していかなければならない。

第1に、正社員と非正規社員の処遇にどう取り組んでいくかである。パートタイム労働者をはじめとした非正規労働者の活用は、コスト削減が目的の場合が多いため、賃金水準は低く抑えられていた。非正規労働者の増加により賃金格差の問題が表面化してきている。正社員と同じ仕事をしている場合は、さらに大きな問題が生じる恐れがある。賃金格差が正社員との労働条件の差に基づいた合理的なものであれば納得が得られやすいであろう。今後、非正規労働者の処遇や労働条件の水準について正社員とのバランスを図っていくことが重要である。

第2に、非正規社員を組織内でどう位置づけ活用していくかである。これまで企業は非正規労働者をどちらかといえば雇用の柔軟性を高めるため、補助的・定型的業務に配置し、周辺労働力として活用してきた。しかし、企業によっては非正規労働者にも重要な仕事を担当させたり、正社員への転換制度を設けたりして、非正規労働者を基幹労働力化・戦力化する事例もみられる。これから企業は競争優位を確立するため、どのように非正規労働力をプロフェッショナルな戦略的資源として活用していくかが、今後、重要な課題となるであろう。

[注]

- 1) 古郡 頼子「産業構造の変化と多様化する雇用形態」『日本労働研究雑誌』No. 447, 1997年, p. 31。
- 2) 雇用形態の多様化について労働経済学の観点から需要側と供給側の行動を分析したものとして、許棟翰「日本における長期雇用慣行の変容と雇用形態の多様化」『経営経済論集』第7巻第3号, 九州国際大学, 2001年参照。
- 3) フリーターについては、日本労働研究機構による次の調査研究を参照。①『フリーターの意識と実態-97人のヒアリング結果より-』調査研究報告書 No. 136, 2000年; ②『進路決定をめぐる高校生の意識と行動-高卒「フリーター」増加の実態と背景-』調査研究報告書 No. 138, 2000年; ③『大都市若者の就業行動と意識-広がるフリーター経験と共感-』調査研究報告書 No. 146, 2001年。
- 4) たとえば、厚生労働省のフリーターの定義では、パート、アルバイトとして就労している人、またはパート、アルバイトを希望している無職の人としている。この定義によれば、フリーターの数は2000年で193万人となる。一方、総務省の定義は厚生労働省の定義より広く、パート、アルバイトとして就労している人、またはパート、アルバイトを希望している無職の人のみならず、いわばその予備軍も含めた広い範囲の人を対象としている。たとえば、派遣労働者、嘱託、正社員への就業を希望する失業者なども含まれる。フリーターの数が異なるのは定義上の問題があるからである。
- 5) 詳しくは内閣府編『平成15年版国民生活白書-デフレと生活-若年フリーターの現在』を参照されたい。
- 6) この点については、労働省「平成12年版労働白書」2000年及び許棟翰「日本における長期雇用慣行の変容と雇用形態の多様化」『経営経済論集』第7巻第3号, 九州国際大学, 2001年参照。
- 7) 同調査によると、フリーターのメリットとしては、「自由な時間を多く取れる」(57.5%), 「好きな時間に働ける」(34.7%), 「いろいろな世界を覗くことができる」(29.5%)が上位を占めている。一方、デメリットとしては、「いざという時の保障がない」(69.5%), 「生活が安定しない」(50.3%), 「病気した時の取

- 入が無くて困る」(47.4%)、「将来に不安がある」(39.3%)が上位を占め、フリーターの働き方に対する不安感が大きいことがうかがえる(リクルートリサーチ『アルバイトの就労などに関する調査』, 2000年)。
- 8) この調査ではフリーターを大きく「モラトリアム型」, 「夢追求型」, 「やむを得ず型」の3類型に分類しており, さらに7つの類型に細分化している。すなわち, 「モラトリアム型」は①離学モラトリアム型②離職モラトリアム型, 「夢追求型」は③芸能志向型④職人・フリエランス志向型, 「やむを得ず型」は⑤正規雇用志向型⑥期間限定型⑦プライベート・トラブル型である。それぞれの類型の定義と実態については, 日本労働研究機構『首都圏フリーターの意識と実態に関するヒアリング調査』2000年参照。
 - 9) これまで各国のパートタイム労働者の統計には3つの方式が採用されていた。すなわち, ①労働者自身の判断により短時間労働かフルタイム労働に分類する, ②労働時間の長さにより機械的に短時間労働の範囲を定める, ③労働者自身の判断と労働時間の長さを併用するの3つである。この中で国際比較の際に用いられるOECD統計は原則的に週30時間以下という③の定義を1997年より採用している(鈴木宏昌「EU諸国における非典型雇用の動向」『日本労務学会誌』第5巻第1号, 2003年, p.13)。
 - 10) 厚生労働省『パート労働の課題と対応の方向性』21世紀職業財団, 2002年, pp.15-17。
 - 11) 日本労働研究機構『高学歴女性と仕事に関するアンケート』1998年。
 - 12) 21世紀職業財団『多様な就業形態のあり方に関する調査』2001年。
 - 13) パートタイマーの活性化・戦力化については次を参照。①労務行政研究所「脱正社員時代; パートタイマー戦力化の最新事例」『労政時報』, 第3551号, 2002年8月16日。②二神枝保「コンティンジェント・ワーカー」菊野一雄・八代充史編著『雇用・就労変革時代の人的資源管理』中央経済社, 2003年, p.35。③武石恵美子「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労務学会誌』第5巻第1号, 2003年, pp.2-11。
 - 14) パートの所定内給与を欧米諸国と比較してみると, オランダ(93.1), ドイツ(87.5), フランス(81.7), イギリス(69.6), 日本(68.0), アメリカ(62.5)の順で, 日本はイギリス, アメリカと並んで格差が大きい(厚生労働省『パート労働の課題と対応の方向性』21世紀職業財団, 2002年, p.30)。
 - 15) パートタイム労働者の処遇改善のため, 厚生労働省の「パートタイム労働研究会」がまとめた最終報告書では, 短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案を提示している。その中で, 働きに応じた公正な処遇のための6つのルールが挙げられている。すなわち, ①パート社員の処遇について常用フルタイム社員との違いやその理由について十分な説明を行うこと, ②処遇の決定プロセスに, パート社員の意思が反映されるよう, 工夫すること, ③パート社員についても, 仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴って, 処遇を向上させる仕組みを作ること, ④パート社員の意欲, 能力, 適性等に応じて, 常用フルタイム社員(あるいは短時間正社員)への転換の道を開くこと, ⑤フルかパートかの違いだけで, 現在の仕事, 責任が同じであり, また異動の幅, 頻度などで判断されるキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は, 処遇決定方式を合わせること, ⑥ルール5に照らして, 処遇決定方式を異にする合理性がある場合でも, 現在の仕事, 責任が同じであれば, 処遇の水準の均衡に配慮することである(厚生労働省『パート労働の課題と対応の方向性』21世紀職業財団, 2002年)。
 - 16) 一般労働者派遣事業とは, 特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業といい, 例えば登録型や臨時・日雇いの労働者を派遣する事業がこれに当たる。また, 特定労働者派遣事業とは, 常用雇用労働者だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業をいう。ちなみに, 常用雇用労働者とは, ①基幹の定めなく雇用されている労働者, ②過去1年を超える期間について, 引き続き雇用される労働者, ③採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者である。
 - 17) 詳しくは, 厚生労働省職業安定局民間需給調整課編『労働者派遣事業—平成12年度労働者派遣事業報告集計結果』, 2002年及び日本人材派遣協会編『人材派遣白書2002年版』東洋経済新報社, 2002年参照。
 - 18) 詳しくは, 日本人材派遣協会編前掲書, 及び齊藤博「紹介予定派遣事業の現状と課題」『日本労務学会第33回全国大会研究報告論集』pp.299-301参照。

- 19) 紹介予定派遣のメリットとして、求人企業にとっては、派遣期間が事実上の試行期間となり、労働者の能力を見極めることができることと派遣会社が募集・選考を行うため、採用に係わる費用を軽減できる。一方、労働者にとっては、職務内容や職場環境が自分に適しているかどうか判断しやすいことである（二神枝保「コンティンジェント・ワーカー」菊野一雄・八代充史編著『雇用・就労変革時代の人的資源管理』中央経済社、2003年、p.32）。
- 20) 二神枝保、前掲論文、p.33。
- 21) 企業側のニーズとしては、①募集・採用・教育・研修のコスト・時間が削減できる、②雇用のミスマッチ、リスクが回避できる、③急な退職の補充などがあげられる。一方、学生側のニーズとしては、①やりたい仕事、職種で就職できる、②自分の適性に合った仕事につける、③専門性の活用などがあげられている（二神枝保、前掲論文、p.34）。
- 22) ニッセイ基礎研究所『人材派遣活用動向調査（派遣先）』2002年及びニッセイ基礎研究所「派遣スタッフ就労動向調査（派遣スタッフ）2002年参照。
- 23) ニッセイ基礎研究所『派遣スタッフ就労動向調査（派遣スタッフ）』2002年参照。
- 24) 労働者派遣法改正法案では、専門的業務26の派遣期間を現在の3年を廃止することと、いままで禁止されていた物の製造の業務を適用対象とする内容が盛り込まれている。詳しくは、『労政時報』（第3577号）、2003年3月14日、pp.37-41。改正派遣法については「朝日新聞」2003年6月6日参照。

【付記】

本論文は、2003年8月「第18回日韓経済経営国際会議」（宮崎ワールドコンベンションセンターサミット）で報告したものに修正・加筆をほどこしたものである。