

みずほ政策インサイト

2008年12月26日発行

不本意型非正規労働者数の推計
～400万人を超える可能性も～

要 旨

- ◆ 自動車、電機、機械等の輸出関連業種で、派遣労働者や期間工の雇止めや契約の中途解除の動きが広がっている。セーフティーネットが不足しがちであった非正規労働者が大量離職に追い込まれている状況に対しては、住宅支援や公共部門による雇用創出プログラムなど緊急避難的な支援が何より優先される反面、一時的な雇用の下支えには限界もある。より根本的な対応として、生計を維持すべき立場にある人々の間で、低い賃金や職業能力形成機会の不足、不安定な雇用というリスクが集中する働き方が広がっており、努力してもそうした状況から抜け出しにくい構造を早急に是正することが必要である。
- ◆ 今日の日本では、学生アルバイトや主婦パートなど所得リスクが低い従来型の非正規労働者と、バブル崩壊後に増加してきた不本意型の非正規労働者が混在し、本当に支援を必要とする人の存在が見え難くなっている。そこで本稿では、日本でどの位の数の人が、正社員への転換を希望しながら、非正規労働者として働いているのか、そのマグニチュードを推計する。
- ◆ 非正規労働者全体で見れば、今後正社員に転換することを希望する人の割合は男性で約3割(27.5%)、女性で約2割(19.5%)と高いとはいえない。この背景には、非正規労働者の中に主婦パートや学生アルバイトなど、他の就業形態への転換を必ずしも希望しない層が多く含まれていることがある。しかし、派遣労働者や契約社員など、近年増加してきた働き方についてみると、正社員への転換希望割合が高い傾向にある。
- ◆ 正社員への転換希望を持つ非正規労働者の絶対数を推計すると、2007年時点で400万人強と無視できない規模である。さらに、この数は足元の雇用情勢の悪化を踏まえて増加している可能性がある。仮に正社員への転換希望割合が男女ともに昨年の調査から10%高まったとすると、正社員への転換を希望する非正規労働者の絶対数は570万人まで膨れ上がる。これは雇用者全体の約1割に上る規模である。
- ◆ 正社員への転換希望を持つ非正規労働者の中には、生計を担う立場にある人が多く含まれるとみられるため、これらの人々の希望を放置することは、高い意欲や能力を持つ働き手の減少、少子化の進行、社会の安定性の低下など様々な面で日本の経済・社会に少なからぬリスクをもたらす。正社員への転換希望を持つ非正規労働者が、その希望を実現するための安全網や能力開発等の手段をいかに確保していくかは、今後の雇用対策を考えていく上でも最重要課題の一つとなる。

(政策調査部 主任研究員 大嶋寧子)

本誌に関するお問い合わせは
みずほ総合研究所株式会社
調査本部 電話 (03) 3591-1328
e-mail: yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp まで。

みずほフィナンシャルグループは
「お客さまのより良い未来の創造に貢献するフィナンシャル・パートナー」
をめざします。

Channel to Discovery

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります

1. 問題意識

雇用情勢の悪化が鮮明化している。有効求人倍率は2007年夏場より低下傾向が続いており、2008年11月には0.76倍と、前月より0.04ポイント低下した。また、雇用の先行指標である新規求人数は、2008年11月には前年同月比で▲23.7%の落ち込みとなった。とりわけ深刻なのは、需要急減を受けた生産水準の下方シフトの影響が、一部の雇用者に集中している点である。海外市場の急激な悪化を受け、自動車、電気、機械等の輸出型製造業で派遣労働者や期間工の雇止めや契約期間中の中途解除の動きが広がっている。全国の労働局・公共職業安定所の聞き取り調査によれば、2008年12月19日の時点で、2008年10月から2009年3月までの間の非正規労働者の雇止めや中途解除による離職は全国で8.5万人に上るといふ。11月25日時点の調査では、この数は3万人強とされており、11月末以降に非正規労働者の削減が一層加速した状況が明らかになった。

こうした状況を受け、政府は非正規労働者に対する支援策を次々と打ち出している。現時点の対策では、離職により社員寮の退去を迫られた人への住宅・生活支援や、公共部門による雇用創出プログラムなど、既に厳しい状況に置かれている人の生活支援や、一時的な雇用下支え策が中心となっている。解雇により所得だけでなく、住宅まで失うなど厳しい状況に置かれる人が全国に大量に生じている状況を踏まえれば、そうした緊急避難的な対応が何より優先されることは言うまでもない。しかし、経済の先行きが不透明ななか、公的支出による一時的な雇用の下支えには限界があるのも事実である。生計を維持すべき立場にある人々の間で、低い賃金や職業能力形成機会の不足、不安定な雇用というリスクが集中する働き方が広がっており、努力してもそうした状況から抜け出しにくい構造が生じている現状を早急に是正していくことは、雇用対策の次なる重要課題となろう。

非正規労働者の増加については、これが柔軟な働き方を求める労働者のニーズに対応したものであり、これを一概に不安定雇用の拡大とみるべきではないという立場もある。実際、後で述べるように、学生アルバイトや主婦パートなども含めた非正規労働者全体で見れば、正社員への転換を希望する人は多数派とはいえない。今日の日本の労働市場では、学生アルバイトや主婦パートなど比較的所得リスクが低い従来型の非正規労働者と、バブル崩壊後に増加してきた不本意型の非正規労働者が混在し、本当に支援を必要とする人の存在が見え難くなっているように思われる。そこで本稿では、日本でどの位の人が、正社員への転換を希望しながら、非正規労働者として働いているのか、そのマグニチュードを検討することとしたい。また、足元の雇用情勢の悪化を受けて、そうした人が増加している可能性について考察する。

2. 正社員への転換を希望する非正規労働者は日本に何人いるのか

(1) 近年増加してきた就業形態で多い「不本意型の非正規労働者」

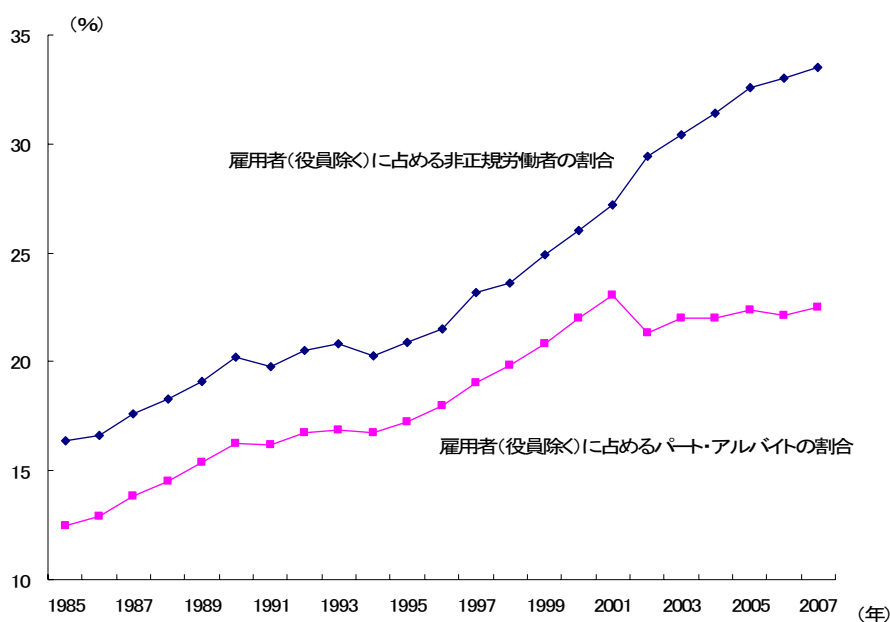
雇用者に占める非正規労働者の割合は、長期的に上昇傾向にある。総務省「労働力調査」によれば、1985年2月の時点で非正規労働者の割合は16%であった。しかし、この割合は

バブル崩壊後の1993年頃より上昇テンポが加速し、2008年1～3月期には34%を記録した。この間に雇用者数は1226万人増加しているが、このうち約9割（1088万人）が非正規労働者の増加による¹。この20年あまりの雇用者数の増加は、ほぼ非正規労働者の増加によるものであったと言ってよいだろう（図表1）。

ただし、同じ非正規労働者といっても、2002年頃よりその中身には変化が生じている。非正規労働者のうちパートやアルバイトが占める割合は2001年に85%であったが、2002年から2007年にかけては73%から67%へと低下傾向が続いている。

このようなパート・アルバイトの割合の低下は、派遣労働者など新たな就業形態が増加してきたことが背景にある。派遣労働者は2000年から2007年にかけて33万人から133万人へと増加した結果、非正規労働者に占める割合は3%から8%へと高まった。また、同じ期間に契約社員・嘱託社員の数は161万人から298万人に増加した結果、非正規労働者に占める割合は13%から17%へと上昇した²。これらの結果、雇用者全体に占める非正規労働者の割合は近年上昇傾向が続く一方で、パート・アルバイトの割合は横ばいでの推移が続いている（前掲図表1）。

図表1 非正規労働者の割合の高まりと構成変化



(注) 2001年以前は総務省「労働力調査特別調査」、2002年以降は同「労働力調査詳細集計」による。両者は調査方法や調査月などが異なるため、厳密には接続しない。

(資料) 総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査詳細集計」

¹ 2001年以前は総務省「労働力調査特別調査」、2002年以降は同「労働力調査詳細集計」による。ここでは1985年2月のデータと2007年第1四半期のデータを比較しているため、両者の比較によって得られる数字は注意してみる必要がある。

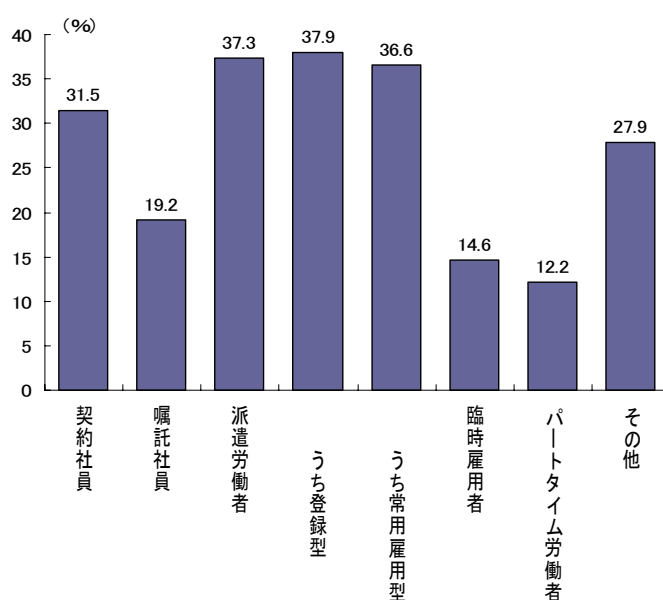
² 注1に同じ。

非正規労働者の増加については、冒頭で述べたようにこれが柔軟な働き方を求める労働者のニーズに対応したものであり、一概に不安定雇用とみるべきではないという立場がある。実際、非正規労働者として働く人に、現在の就業形態を選んだ理由を尋ねた調査（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007）」）では、「自分の都合の良い時間に働けるから」という理由を挙げた人が最も多く42%であった（複数回答）。また「家計の補助、学費等を得たいから」という理由を挙げた人も35%に上ったことにみられるように、主婦パートや学生アルバイトなど、当面の所得リスクは小さいものの、家計や学費の足しにするべく非正規労働者として働いているグループが一定の割合を占めている。

これらと比較すると、非正規労働者として働くことを選んだと理由として、「正社員として働ける会社になかったから」という消極的な理由を挙げた人は19%と相対的に少ない。非正規労働者へのアンケートからは、不本意ながら非正規労働を選択した人が決して多数派ではないことが伺える。

しかし、不本意ながら非正規労働を選択した人が、近年増加してきた就業形態で多いことには留意が必要である（図表2）。現在の就業形態を選択した理由として「正社員として働ける会社になかったから」という理由を挙げる人の割合は、パート労働者で12%に止まった。これはパート労働者の中に、家事・育児と両立するために意図的にパートを選択している女性が多く含まれることを反映している。一方、この割合は派遣労働者では37%（登録型派遣は38%、常用雇用型派遣は37%）、契約社員では32%を占めた。

図表2 現在の就業形態を選んだ理由として「正社員として働ける会社になかったから」を挙げた非正規労働者の割合



(注) 複数回答。

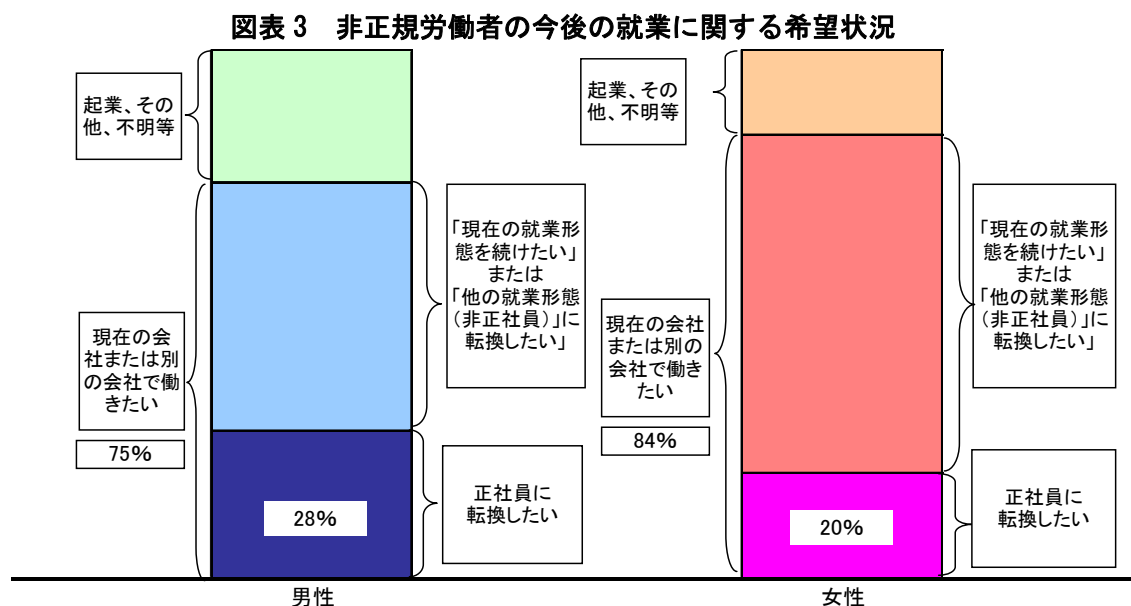
(資料) 厚生労働省「就業構造の多様化に関する総合実態調査（2007年）」

(2) 正社員への転換を希望する非正規労働者の割合

非正規労働者の約7割を占めるパート労働者で、自発的に現在の働き方を選択しているケースが多いことの結果として、非正規労働者全体でみれば今後正社員に転換することを希望する人の割合は高いとはいえない。前出の厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（2007年）」では、5人以上の民営事業所で働く正社員以外の労働者について「今後の就業に対する希望」や「今後の働き方に対する希望」、「希望する就業形態」などを詳しく尋ねている。そこで以下では、この調査の結果を用いて正社員への転換を希望する非正規労働者の割合をみていく。

まず、非正規労働者のうち、今後も企業で雇用されて働きたいと考える人（「現在の会社で働きたい」または「別の会社で働きたい」と回答した人）の割合は、男性で75%、女性で84%であった。男性の割合が相対的に低い背景には、「起業」、「その他（フリーで働く労働者などが考えられる）」、「不明」と回答した人が女性より多いことがある。しかし、全体としてみれば、男女ともに非正規労働者の大多数は、今後も企業で雇用者として働くことを希望していると見てよいだろう。

それでは、現在非正規労働者として働いている人のうち、正社員への転換を希望する人はどの程度の割合を占めるのだろうか。今後も企業で雇用されて働きたいと考える人を100%とし、「他の就業形態に変わりたい」かつ、希望する就業形態を「正社員」とした人の割合をみると男性で37%、女性で23%であった。これに雇用者としての就業継続を希望する人の割合を掛け合わせることで、非正規労働者のうち正社員への転換を希望する人の割合（以下では、「正社員への転換希望割合」と呼ぶ）をみると、男性では約3割（28%）、女性では約2割（20%）を占めることが分かった（図表3）。



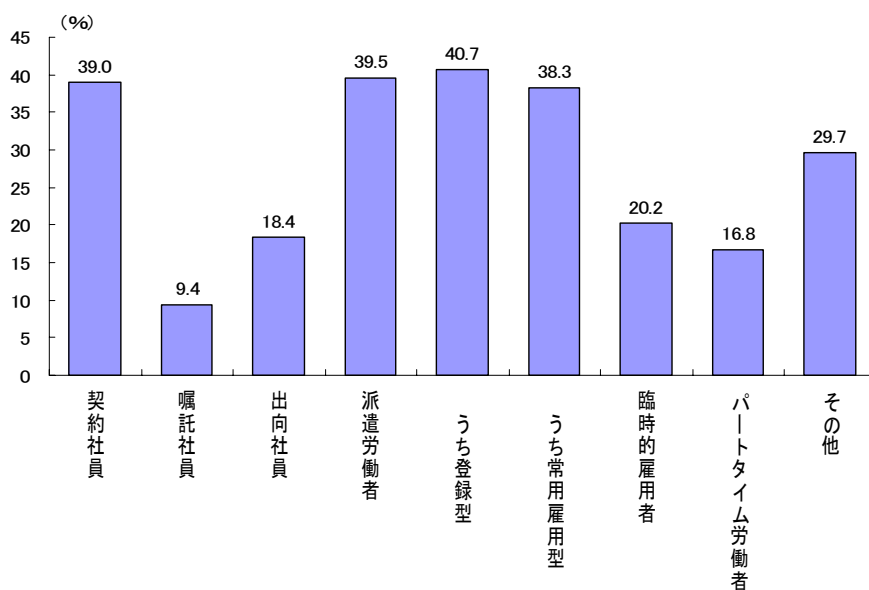
(資料) 厚生労働省「就業構造の多様化に関する総合実態調査（2007年）」

ただし、消極的な理由で非正規労働者として働く人の割合が、就業形態によって大きく異なっていたのと同様に、今後の働き方への希望にも就業形態による明確な違いがある（図表4）。正社員への転換希望割合を詳しくみると、嘱託やパート労働者ではそれぞれ9%、17%に止まった。嘱託は、契約社員的一种であるが、60歳の定年に到達した正社員を新たな有期の雇用契約で再雇用する際に用いられることが多い呼称であり、このため会社から提示される労働条件に納得している人が多いとみられる。

一方、派遣労働者や契約社員では正社員への転換希望割合は相対的に高い。例えば、登録型の派遣労働者の場合、41%が正社員への転換を希望している。また、物の製造業務への派遣で多い常用雇用型派遣労働者については38%が、専門的能力の発揮を期待される契約社員についても39%が正社員への転換を希望している。

以上をまとめると、非正規労働者全体でみれば、正社員への転換を希望する人は必ずしも多数派とはいえない。ただし、派遣労働者や契約社員など近年増加傾向にある働き方についてみれば、正社員への転換を希望しながらその希望を実現できていない人が約4割と少なくない。

図表4 就業形態別にみた正社員への転換希望割合



（注）正社員への転換希望割合とは、当該就業形態で働く人のうち、今後の就業の希望として「今の企業」又は「別の企業」で働き続けること」を挙げた人のうち、「別の就業形態で働きたい」かつ希望する就業形態を「正社員」とした人が占める割合を示したもの。

（資料）厚生労働省「就業構造の多様化に関する総合実態調査（2007年）」

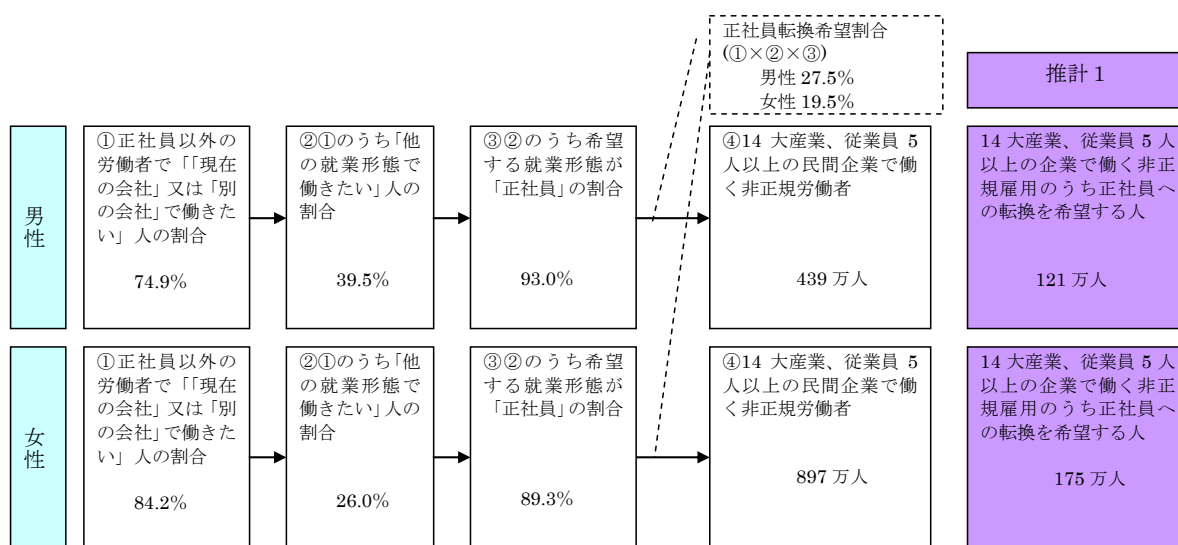
(3) 正社員への転換を希望する非正規労働者の数は400万人強

非正規労働者のうち正社員への転換を希望する人の割合が低いことはこれまで見たとおりであるが、1990年代以降は非正規労働者の増加テンポが加速し、雇用者の三分の一を占

めるようになっている。こうした状況を踏まえれば、その絶対数は無視できない規模に上っている可能性がある。そこで前節で求めた正社員への転換希望割合と厚生労働省「就業構造基本調査（2007年）」における非正規労働者の数から、正社員への転換を希望する非正規労働者の数を求めたのが**図表5**である。

まず、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における労働者の定義に出来るだけ揃えるため、「就業構造基本調査」における非正規労働者のうち、日本標準産業分類における14大産業の民間企業（従業員5人以上）で働く人の数を求めると、2007年の時点で、男性で439万人、女性で897万人であった。このうち、正社員への転換希望割合が男性で約3割（28%）、女性で約2割（20%）であるから、正社員への転換を希望する非正規労働者の数は男性で121万人、女性で175万人と合計で約296万人存在することになる。

図表5 正社員転換を希望する非正規労働者の数
（14大産業、従業員5人以上の民間企業で推計するケース）



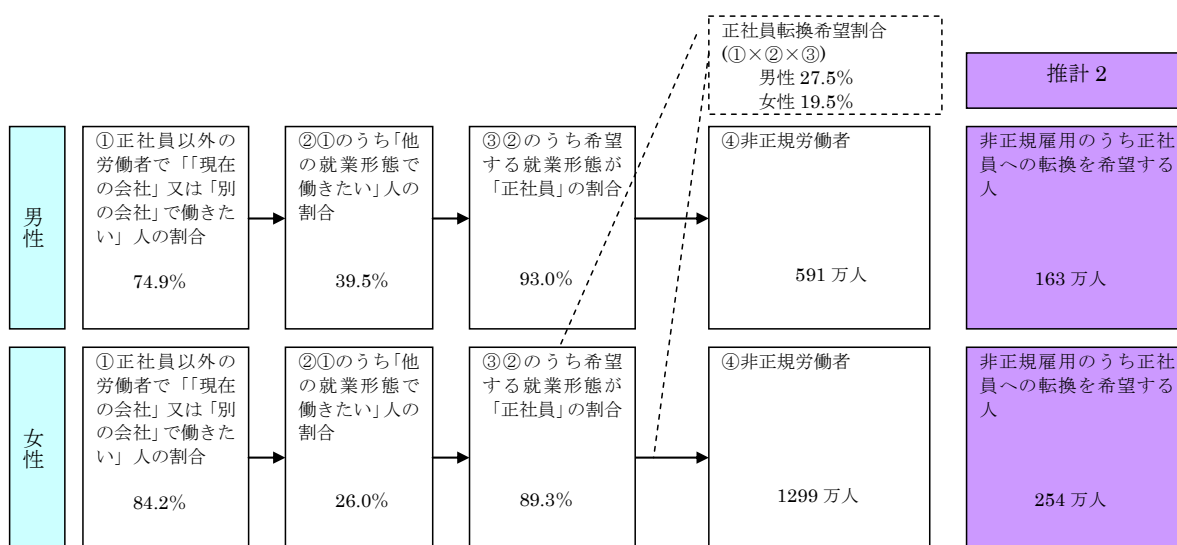
(注) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、調査対象となる労働者は、日本標準産業分類に基づく14大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの））に属する、常用労働者を5人以上雇用する民営事業所で就業する労働者である。一方、総務省「就業構造基本調査」では、調査対象は指定された調査区のうち総務大臣の定める方法により市町村長が選定した抽出単位に居住する約45万世帯の15歳以上の世帯員である。そこで「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の労働者の定義に可能な限り近づけるため、「就業構造基本調査」の有業者のうち、14大産業の従業員規模5人以上の企業（外国公務を除く）で働く非正規雇用（官公庁、その他団体を除く）の数を求めたところ、男性で439万人、女性で897万人となった。この場合でも「5人以上を雇用する民営事業所」と「従業員5人以上の企業」の差は残っているが、ここでは無視しうる差と仮定した。

(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（2007年）」、総務省「就業構造基本調査（2007年）」

ただし、上記の推計では、14大産業であっても5人未満の企業や「官公庁」や「その他法人・団体」で働く非正規労働者、14大産業以外の産業（農林漁業、公務、分類不能な産業）で働く非正規労働者が含まれない。このため、正社員への転換を希望している非正規労働者の数が、過少に推計されてしまう懸念がある。そこで、先に求めた正社員への転換希望割合が非正規労働者全体に当てはまると仮定して推計を行った結果が**図表6**である。総務省「就業構造基本調査」によれば、2007年の時点で非正規労働者の数は男性591万人、女性1299万人であった。ここから正社員への転換を希望する非正規労働者の数を推計すると、417万人（男性163万人、女性254万人）に上る。

なお、今回の推計方法を用いる場合、正社員への転換を希望する非正規労働者の数を、個々の就業形態にブレークダウンすることは難しい。推計に使用した二つの統計の間で、就業形態の分類や定義が異なっているからである（**図表7**）。そのなかでも定義がほぼ同じと考えられる派遣労働者と契約社員について、これまでと同じ方法で正社員への転換を希望する人の数を推計すると、それぞれ89万人、63万人となった。正社員への転換を希望する非正規労働者のうち5人に1人を派遣労働者が、7人に1人を契約社員が占める計算となる。

**図表6 正社員転換を希望する非正規労働者の数
(すべての非正規労働者について推計するケース)**



(注) 日本標準産業分類に基づく14大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの））に属する、常用労働者を5人以上雇用する民営事業所で就業する非正規労働者のうち、正社員への転換を希望する人の割合が、全ての非正規労働者に該当すると仮定して推計。

(資料) 総務省「就業構造基本調査(2007年)」、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(2007年)」

図表 7 非正規労働者の分類及び定義の違い

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」		「就業構造基本調査」	
契約社員	特定職種に従事し、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者	契約社員	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
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者	嘱託社員	労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」又はそれに近い名称で呼ばれている者
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない	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(ただし、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係の業務、デパートの派遣店員など。形態が似ている民営職業紹介機関やシルバー人材センターなどの紹介による場合や請負、出向は含まず)	
派遣労働者	「労働者派遣法(注)」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者		
パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか又は定めがない者	パート	就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者
臨時的雇用者	臨時的に又は日々雇用している労働者で、雇用期間が1か月以内の者	就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者	
その他	上記以外		
		アルバイト	就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者
		その他	上記以外の呼称の場合

(資料) 総務省「就業構造基本調査(2007年)」、構成労働法「就業形態の多様化に関する総合実態調査(2007年)」

3. 足元では正社員への転換を希望する非正規労働者が増えている可能性も

これまで正社員への転換を希望する非正規労働者の数をみてきたが、前章で行った推計はいずれも2007年の調査結果を基礎としている。この時点と比較すると足元では、非正規労働者の中に正社員への転換を希望する人の割合が高まっている可能性がある。

たとえば2007年の調査では、物の製造の業務への派遣で多い常用雇用の派遣労働者³として働く人の42%が「今の就業形態を続けたい」と回答した。新興国経済の高い成長等に支えられて輸出関連産業の好調が続いてきた昨年までの状況では、製造業の現場で派遣労働者として働くことについても、一定の所得や安定性がある働き方と認識されていた可能性がある。

実際、この常用雇用の派遣については、ごく最近まで政策決定の場においても比較的安定した働き方と位置づけられてきた経緯がある。例えば、厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が2008年7月に公表した報告書では、常用雇用の派遣について「派遣労働者を派遣元事業主が常時雇用することにより、派遣就業の機会がない時に

³「登録型派遣」は、派遣元に常時雇用されておらず、派遣元に事前登録しておき、労働者派遣を行う際に登録されている人の中から有期雇用契約を定めて派遣する形態を指す。一方、「常用雇用の派遣」とは、派遣元に常用労働者として雇用された上で派遣先企業に派遣する形態を指す。

についても雇用関係が継続するものであり、日雇派遣、登録型派遣、常用雇用型派遣の三形態の中では最も安定した働き方として評価をし得るもの」とされている⁴。

しかし、2008年秋以降、生産水準の低下がタイムラグを伴わずに派遣労働者や期間工の雇用調整につながる状況が広がるなか、常用雇用型の派遣労働を「派遣就業の機会がない時についても雇用関係が継続する」比較的安定した働き方と位置づけることには無理があることが明らかになった。こうした状況変化は、非正規労働者として働く人の今後の就業の希望にも何らかの影響を及ぼしている可能性がある。

そうした影響は、正社員への転換希望を持つ非正規労働者の数をどの程度変化させるのだろうか。現時点では、非正規労働者として働く人の希望の変化を把握するデータが存在しないため、ここでは仮に、男性・女性の非正規労働者それぞれについて、正社員への転換希望割合が10%ポイント高まったと仮定しよう。これを先ほどの推計に当てはめると、正社員への転換を希望する非正規労働者の数は570万人（男性207万人、女性363万人）に膨れ上がる。これは雇用者の1割以上に上る規模である。

これまで、正社員への転換を希望する非正規労働者の数は2007年の時点で400万人以上に上ると推測されること、足元の雇用情勢の悪化を受けてこの数が拡大している可能性もあることをみてきた。これらの人々の中には、生計を担う立場にある人が多く含まれるとみられるため、そうした希望を放置することは、働く人にとって不幸であるばかりか、高い意欲や能力を持つ働き手の減少、更なる少子化へ、社会の安定性の低下といった面で日本の経済・社会に少なからぬリスクをもたらす問題でもある。正社員への転換希望を持つ非正規労働者が、その希望を実現するための安全網や能力開発等の手段をいかに確保していくかは、今後の雇用対策を考えていく上で最重要課題の一つとなろう。

以上

⁴ ただし、同報告書では「常用型派遣は、派遣労働者が派遣元事業主に常時雇用されるものではあるものの、この「常時雇用される」については法律上特段の定義はなく、「事実上期間の定めなく雇用されている労働者」と解釈されていることから、現実には、有期雇用を反復更新している者も一定程度含まれているところである。」との注釈がつけられている。