

日本の非正規雇用労働者

“mmn”チーム

木村 みどり

坂梨 未来

中村 ののか

目次

はじめに

第一章 政策研究：非正規雇用労働者の現状

1-1. 増加の背景

1-2. 派遣社員の増加

1-3. 正規雇用労働者との格差

① 賃金格差

② 待遇格差

1-4. まとめ

第二章 政策提言：非正規雇用労働者の処遇改善案

2-1. 外国の政策

2-2. 短時間正社員の普及

2-3. まとめ

はじめに

現在日本では、少子高齢化から来る労働力人口の減少に悩まされている。我々は、その要因の一つが非正規雇用労働者の増加にあると考えた。彼らのような非正規雇用労働者の賃金の低さでは結婚や子育ては厳しく、結果として将来の労働力人口に影響を及ぼしている可能性がある。非正規雇用労働者も正規雇用労働者と同じ労働条件があれば、生活に余裕が生まれ、結婚や出産を視野に入れやすくなるはずだ。

そこで、非正規雇用労働者の現状と増加した原因を政策研究とし、非正規雇用労働者が結婚・出産できるような処遇改善案を政策提言として取り上げていく。

第一章 政策研究：非正規雇用労働者の現状

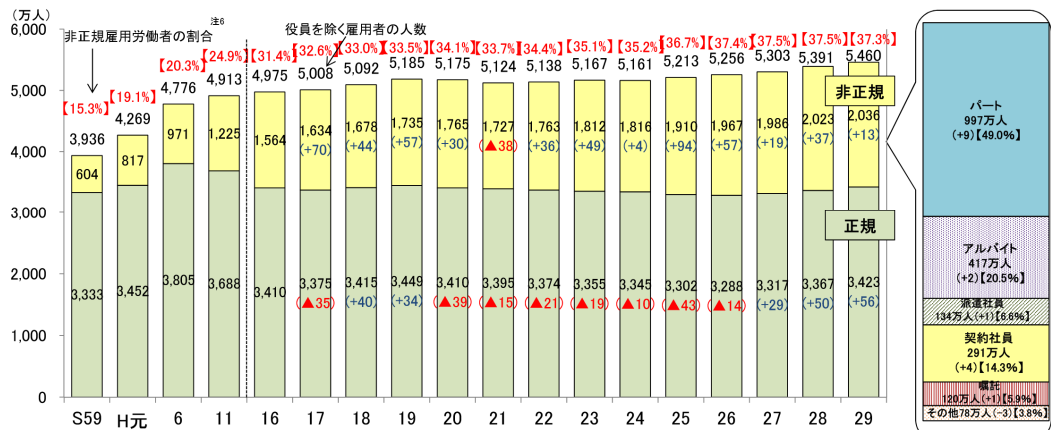
1-1. 増加の背景

はじめに非正規雇用労働者の推移について見ていく。図1から日本の非正規雇用労働者数は年々増加傾向にあり、最近では全労働者数の約4割を占めてい

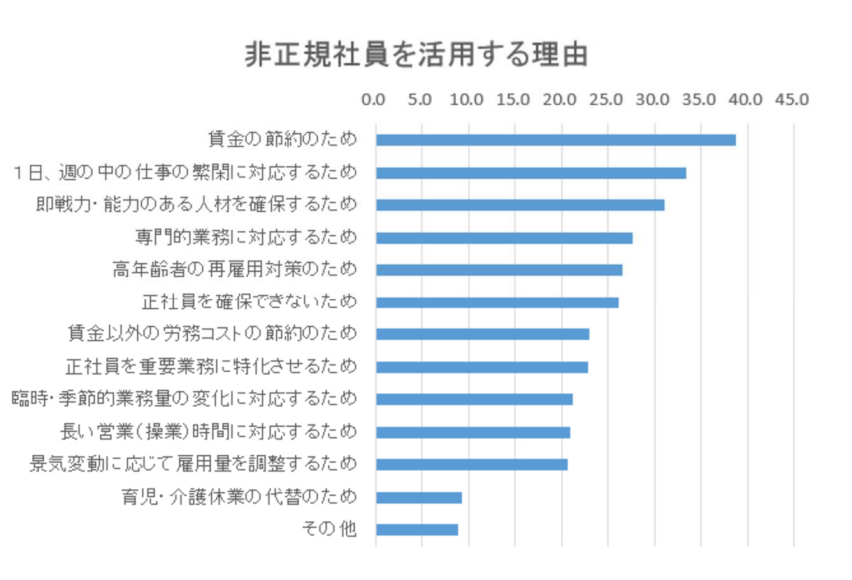
ることが分かる。今後も経済成長の見込めない現代では、ますます労働者を非正規で雇う割合が大きくなっていくと思われる。

では、なぜ企業側は非正規雇用労働者を雇うのか。図2によると、企業は賃金の節約のために非正規雇用労働者を活用している。非正規雇用労働者は時間あたりの賃金が正規雇用に比べて安いだけでなく、退職金や社会保険料が支払われないことが多いため人件費を抑制しやすい。また、基本的に終身雇用な正規雇用に対して、非正規雇用には短い契約期間を定めることができるので、繁忙期などの必要な時に人を増やすことができ、業務が落ち着いている時には雇用を維持する責任がなくなるという雇用の調整がしやすいというメリットがあるからだ。企業からしてみれば、都合の良いときに短期間低賃金で雇える非正規雇用労働者は非常に使い勝手がいいものとなっている。

(図1) 正規雇用と非正規雇用労働者の推移



(図 2)企業が非正規雇用労働者を活用する理由



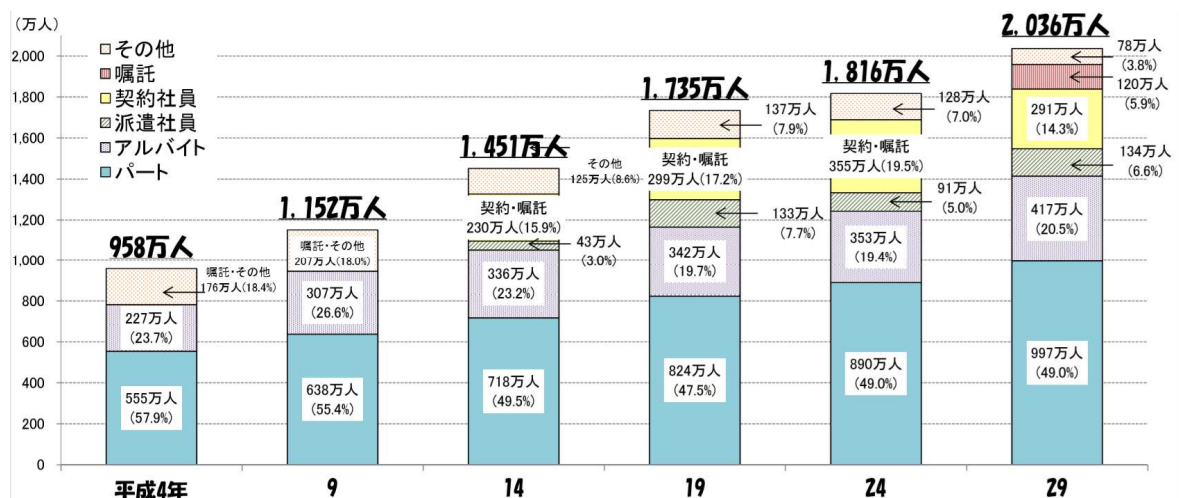
1-2. 派遣社員の増加

非正規雇用労働者の増加の背景には、派遣に関する規制緩和も大きく関わっている。1986年(昭和61年)に派遣社員を保護する趣旨のもと労働者派遣法が施行され、これまでは禁止されていた労働者供給事業が秘書や建築物清掃等を含む13業務に限り派遣が認められた。その後、1990年代のバブル崩壊により企業の業績が悪化したことで、1996年(平成8年)に企業が人材派遣を利用しやすいようにさらなる規制緩和が進められた。研究開発や広告デザイン・アナウ

ンサー等専門性の高い職を含む 26 業務の派遣が規制緩和の対象となり、1999 年(平成 11 年)には製造業・港湾運送・建設・警備・医療を除き派遣できる業務が原則自由化された。これらの規制緩和により派遣社員の数は増加していき、2004 年(平成 16 年)には製造業への派遣も解禁されたことで、今後も派遣社員は増加していくと考えられる。

実際に図 3 を見ると、2002 年(平成 14 年)には派遣社員が 43 万人だったのに対して、ほとんどの業務で派遣社員が認められるようになった 2007 年(平成 19 年)では 133 万人まで増加している事が分かる。年(平成 24 年)はリーマン・ショックの影響で派遣社員数自体は減少したものの年(平成 29 年)は再び増加している。

(図 3) 非正規雇用労働者の推移 (雇用形態別)



1-3. 正規雇用労働者との格差 ①賃金格差

前述したように、企業は賃金の節約の為に非正規雇用労働者を採用していることが分かった。では、正規雇用労働者との間にどれほどの賃金格差があるかを調べていきたい。

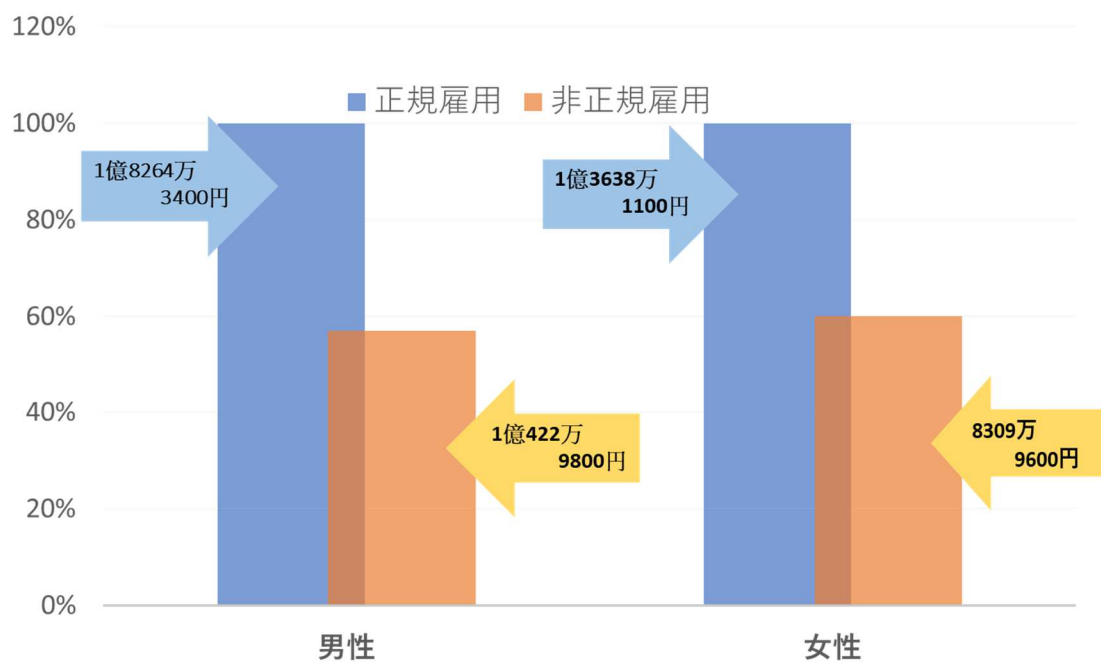
図4では両者の年収を比べている。正規雇用労働者の年収は493.7万円、非正規雇用労働者の年収は175.1万円となっており、約300万円も年収に開きがあることが分かる。さらに2018年にはその差が約324万円となり、年収格差は年々広がっている。

それに伴い、生涯年収・生涯賃金も大きな差が出ている。図5は正規雇用労働者の生涯年収・生涯賃金を100としたときの非正規雇用労働者の生涯年収の割合を示している。男性も女性も正規雇用労働者の約6割程度しか生涯で稼げておらず、非正規雇用労働者の特に女性では生涯年収で1億円を超えることすら難しく、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の格差がはっきりと確認できる。

(図4) 2016年度 正規・非正規年収データ

2016年	正規	非正規	年収差
年収	493.7万円	175.1万円	318.6万円

(図5)2017 年度 正規雇用労働者の年収を 100 としたときの非正雇用労働者の割合



1-3. 正規雇用労働者との格差 ②待遇格差

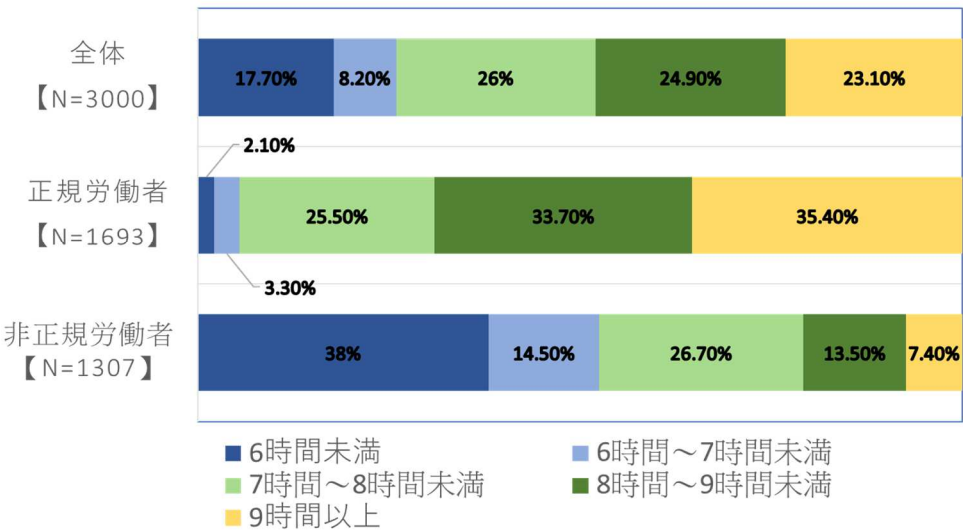
非正規雇用労働者の年収が低い理由としてそもそも一日の勤務時間が短いことが挙げられる。図6で分かるように、6時間未満の割合が38%と高くなって

いる。その一方で、7 時間～8 時間未満や 8 時間～9 時間未満など、正規雇用労働者と同程度またはそれ以上勤務している者もいる。

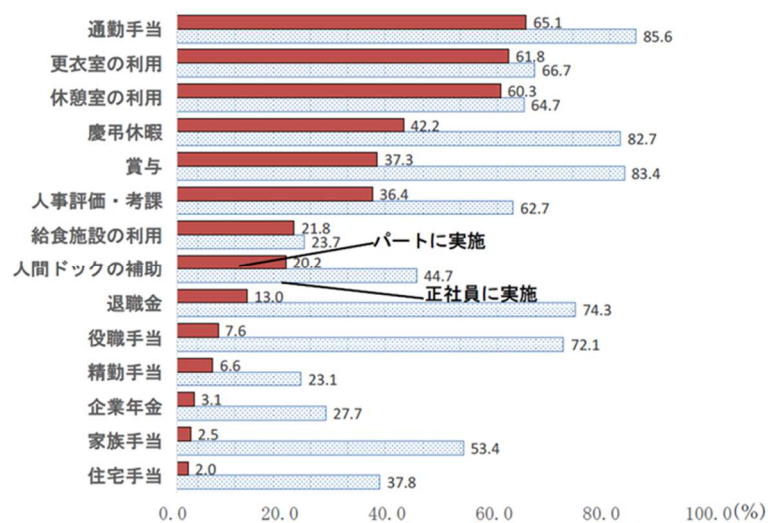
なぜ正規雇用労働者と同程度勤務する非正規雇用労働者の年収が低いのか。それは企業が非正規雇用労働者を活用する理由に原因がある。前述したように、企業は賃金の節約の為に社内の非正規雇用労働者の割合を増やしている。さらに、賃金だけでなく、非正規雇用労働者に有ってもおかしくない手当等を支給してない企業が多くあることが分かった。

そこで、パートタイム労働者(非正規雇用労働者)にどれだけ手当等を支給しているのかアンケートが取られ、図 7 がアンケートの結果となっている。賞与、退職金、慶弔休暇などでは正社員との差が大きくなっている。

(図 6)一日の平均勤務時間



(図7)パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況(複数回答可)



1-4. まとめ

低賃金で雇うことのできる非正規雇用者の数は年々増加傾向にあり、また、今後も増えると予測されている。しかし、非正規雇用者達は、正規雇用者と同じ時間働いているにも関わらず、手当がもらえない状況にある。今のままでは、非正規雇用労働者が結婚や出産のための金的余裕が生まれないことはもったいである。

そこで次章からは、非正規雇用労働者のそのような現状を打破できるような政策を述べていきたい。

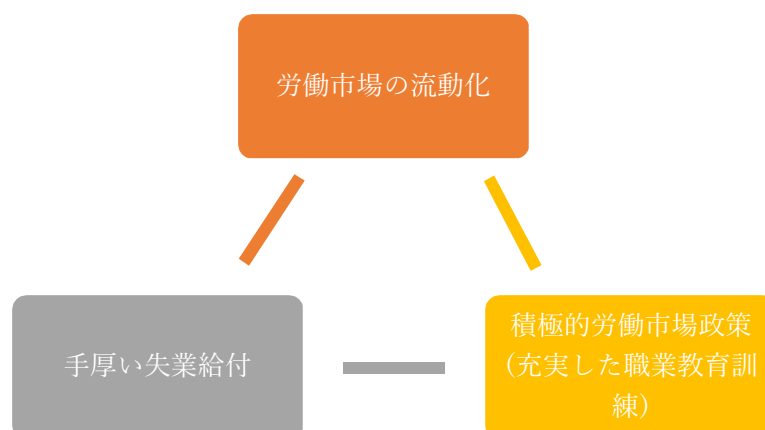
第二章 政策提言：非正規雇用労働者の処遇改善案

2-1. 外国の政策 ①フレキシキュリティ(デンマーク、オランダ)

フレキシキュリティとは、労働市場の柔軟さ「flexibility」と労働者の保護「security」を両立させた政策である。この政策が導入されているデンマークやオランダでは正規労働者と非正規労働者の均等待遇が定着している。

労働市場全体の柔軟性を高めることで企業が必要に応じて労働者を解雇しやすくなるものの、労働者は失業時に手厚い社会保障、失業給付制度によって生活が保障され、充実した職業訓練プログラムを受けることで比較的短期に労働市場へと戻ることができる。フレキシキュリティ政策は柔軟な産業転換と労働者の安全保障の充実を可能とし、正規と非正規という労働市場の二極化を防いでいる。

(図8)デンマークのゴールデン・トライアングル(フレキシキュリティ)

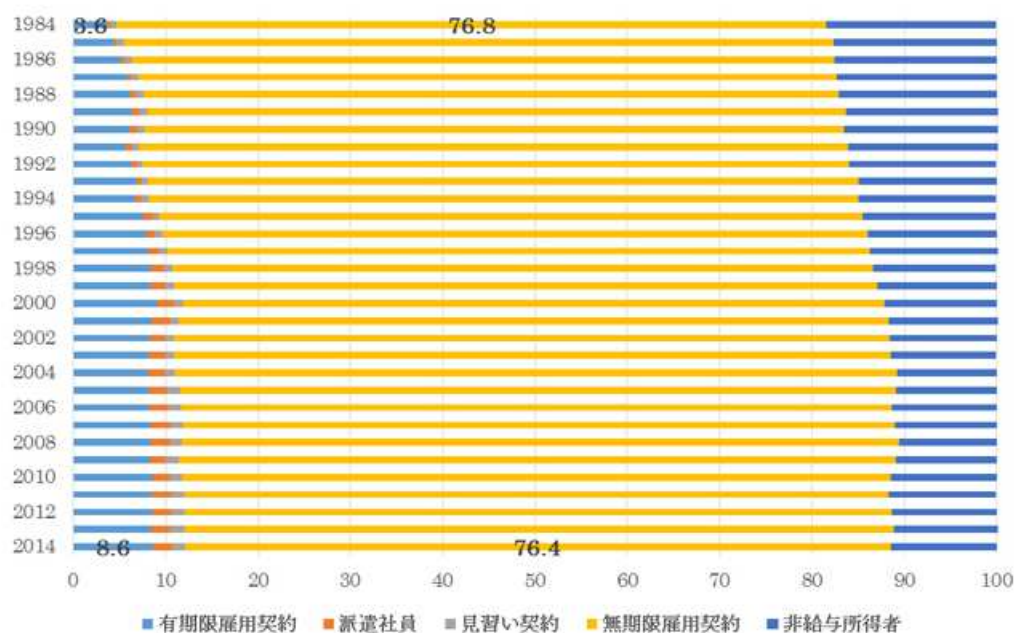


しかし、日本にフレキシキュリティを取り入れるためには課題がある。デンマークやオランダでは失業手当を受け取るためには職業訓練プログラムへの参加が義務付けられており、職業学校と企業の両方で教育を受けられるデュアルシステムなど職業教育訓練を市場全体で行うものとして重視しているが、現状として日本における職業教育訓練は各企業における OJT を中心とした教育訓練となっており抜本的強化に取り組む必要がある。また企業による解雇の自由の拡大により失業手当給付が急増することを考慮すると、フレキシキュリティ政策は福祉国家を基盤にしたものであるため、直ちに低福祉国家の日本へ導入することは難しいと考えられる。

2-1. 外国の政策 ②CDI と CDD(フランス)

次にフランスの政策について取り上げたいと思う。フランスには大きく分けて、無期限雇用（CDI）と有期限雇用（CDD）の二つの雇用形態があり、どちらの雇用契約にもフルタイムとパートタイムが存在している。フランスの無期限雇用（CDI）は日本で言う正規雇用のことであり、フランスにはフルタイムで働く正規雇用とパートタイムで働く正規雇用がいる。フルタイムとパートタイムの違いは勤務時間の差による賃金の差だけであり、パートタイムであってもフルタイムと福利厚生など同じ待遇を受けることができる。

(図 9) フランスにおける雇用形態別構成比の推移(%)



フランスでは、有期限雇用（日本で言う非正規雇用）も法律の定めにより正規雇用と変わらない待遇を受けることができ、同じ仕事に就いている限り、雇用形態に関わらず同一の賃金を支給する同一労働同一賃金の制度が浸透している。

しかし、日本での同一労働同一賃金というと、2018年に日本郵政グループが非正規雇用の待遇の向上のために正規雇用の住居手当・年末手当などの廃止を決定した例が挙げられる。また欧州では職務内容と成果に基づき給料が決定されるのが一般的であるのに対し(職務給)、日本は年齢や勤続年数に応じて自動的に職能の等級が上がっていく傾向が強い(職能給)。つまり長年築き上げられてきた日本の雇用システムにおいて同一労働同一賃金の浸透は難しく、同一労働

働同一賃金の導入による成果はあまり期待できない。

2-2. 短時間正社員の普及

以上のことから私たちは、実現可能な非正規雇用労働者の処遇改善案として、意欲や能力の高いパートタイマーなどの非正規雇用の労働者に「短時間正社員制度」を適用する正社員雇用促進策を提言したい。

パートタイムの正社員という働き方は、育児などでフルタイム正社員として継続就業の難しい女性も雇用保障を受けられ、人材の定着率上昇、女性管理職増加にもつながる。今後増加する高齢者の介護ニーズにおいては、短日勤務の希望も多くなると考えられる。2018年3月「望ましい働き方と短時間正社員」働く主婦層を対象としたアンケート調査では77.2%が「短時間正社員で働いてみたい」と回答。また、今もっとも望ましい働き方を尋ねる質問でも、32.7%が「短時間正社員」と回答している。実際に短時間正社員を導入している日本企業の例として、モロゾフ株式会社は短時間正社員制度である「ショートタイム社員制度」を2007年から導入している。正社員に比べてパートタイマーの比率が大きく、そのほとんどが店舗勤務であった。売上は直接的にはパートタイマーの活躍であることから、店舗当たりの売上向上のためにもパートタイマーの質を考慮し制度を導入。フルタイムとショートタイムを行き来することも可能である。

2-3. まとめ

正社員は、必ずしもフルタイム勤務である必要はないと考える。短時間正社員の数を増やしていくことは、雇用形態による賃金、待遇格差を解消する第一歩となり、将来の労働力人口増加にも繋げることができる。

出典・参考文献

厚生労働省 「非正規雇用」の現状と課題

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>

転職前に必ず見ておきたい情報サイト 転職グッド 非正規雇用労働者を採用

する理由、1位は「賃金の節約のため」は企業としてどうなのか？

企業が非正規雇用労働者を活用する理由

<http://jobgood.jp/5118>

厚生労働省 「非正規雇用」の現状と課題

非正規雇用労働者の推移（雇用形態別）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>

infographic 視覚的に情報を伝えるインフォグラフィックス

派遣労働法改正の歴史が一目でわかる！派遣は使い捨て！？

<https://info-graphic.me/politics/7022>

年収ガイド 年収・収入に関する総合情報サイト

正規・非正規の収入格差

<https://www.nenshuu.net/sonota/contents/seiki.php>

日本労働組合総連合会 労働時間に関する調査

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150116.pdf>

厚生労働省 平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査の概況：事業所調査

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#01>

デンマーク調査報告書 日本弁護士連合会 貧困問題対策本部

https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/committee/list/data/danmark_report.pdf

正規雇用 9 割のフランスと非正規 4 割の日本は何が違うのか

<https://diamond.jp/articles/-/91321>