

第3章

雇用・社会保障と家計行動

第3章

雇用・社会保障と家計行動

第1章で見たように、今回の景気後退局面では、雇用者数は2008年末頃まで横ばい傾向で推移したが、2009年に入って減少に転じている。こうしたなかで、派遣労働者等の解雇、雇止めといった現象に対し、景気拡張局面から続いている「格差」問題とあいまって、社会的な関心が高まっている。一方、雇用や社会保障を巡る不確実性が、家計行動を慎重にさせ、内需拡大の足かせになっているのではないかという声も聞かれる。

そこで本章では、「非正規雇用の増加が家計や雇用調整の速さにどう影響したのか」「景気の悪化は所得格差を拡大させるのか、所得再分配は十分機能しているか」「家計を取り巻く不確実性や社会保障制度への信頼は個人消費等にどう影響するのか」といった論点を中心に議論する。

第1節 労働市場の構造変化と家計行動

以下では、まず近年における非正規雇用の実相を中心に雇用形態の構造変化を点検し、次に、国際比較の視点から雇用保護規制の変化や非正規雇用の増加が失業や家計行動にもたらす影響を調べる。最後に、こうした構造変化が雇用調整のテンポに及ぼす影響について考える。

1 非正規雇用化が進んだ労働市場

近年における労働市場の構造変化の最大の特徴は、非正規雇用に見られる雇用形態の多様化にある。そこで、非正規雇用の実相を改めて点検するが、具体的には、雇用者（ないし就業者）に占める様々な雇用形態の内訳と特徴、その年齢別の状況、様々なミスマッチとの関係を見ていこう。

(1) 非正規雇用の動向

雇用者に占める非正規比率は3割を超えたが、まずその状況について確認する。さらに、その内訳をやや詳細に見た上で、賃金や労働時間の状況も調べておく。

●非正規雇用比率はすう勢的に上昇し、雇用者全体の1/3

我が国の労働市場において、会社や団体等に雇われて働いている雇用者は約5,086万人（2009年1-3月平均）いるが、そのうちの約1/3に当たる1,699万人が非正規雇用者となっている。その推移について、以下の三つの特徴を指摘しておきたい（第3-1-1図）。

第一は、非正規化の動きは、最近になって始まったものではないことである。ここでは84年からのデータを示したが、一貫して非正規比率が上昇していることが分かる。

第二は、非正規比率の上昇テンポも、ここ数年で加速したとはいえないことである。逆に、テンポはやや鈍化している。上昇テンポが加速したのは1997~2002年である。バブル崩壊後にしばらく非正規化が止まった時期があったが、その後、遅れを取り返すかのように正社員のリストラと非正規化が進んだといえよう。

第三は、2000年以降の非正規雇用の増加には、契約社員・嘱託等の「その他」が最も大きく寄与してきたことである。派遣、パートがこれに続く。一方、アルバイトはやや減少傾向にある。このような非正規雇用の増加の背景には、それぞれ高齢化や労働法制の改正があると考えられる。

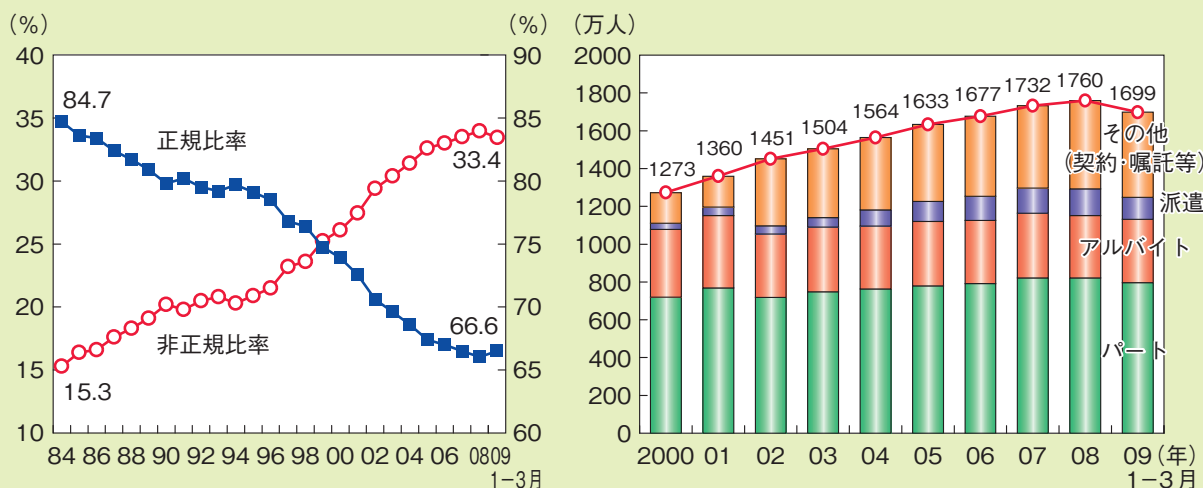
ただし、2009年に入ってから、派遣社員を中心に非正規雇用者が減少に転じている。景気の急速な悪化の中で、非正規雇用者が雇用調整の対象となっている様子が見えてくる。

第3-1-1図 非正規雇用者の推移

非正規雇用者は増加基調で推移
派遣社員や嘱託社員の増加が顕著

(1) 雇用者における正規・非正規比率の推移

(2) 雇用形態別の非正規雇用者数



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。
 2. 平成13年（2001）以前は「労働力調査特別調査」、平成14年（2002）以降は「労働力調査詳細集計」により作成。なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、接続しないことに注意を要する。
 3. 雇用者に役員は含まない。
 4. 契約社員・嘱託・その他について、平成13年（2001）以前は「嘱託・その他」のみの分類であるが、平成14年（2002）から「契約社員・嘱託」と「その他」の分類に変わったためその合算値を使用。

●非正規雇用者の大半は女性

このように雇用者の約1/3を占めるに至った非正規雇用であるが、その性別、年齢別の状況を把握しておこう。ここでは、人口全体がどのような就業形態をとっているかを捉えるため、2008年における就業率の内訳を男女別に見る（第3-1-2図）。

第一に、非正規雇用者の大半は女性である。男性では、25歳～59歳では圧倒的に正規の職員・従業員が多い。これに対し、女性では正規の職員・従業員の比率が高い20歳代から30歳代前半でも就業者の4割前後であり、その後はさらに正規比率が低下する。

第二に、非正規のうちパート・アルバイト、派遣社員に女性が多い。女性では、パート・アルバイトは30歳代後半からその比率が急速に高まる。これに対し、派遣社員は20～30歳代が多い。男性の派遣社員は若年層で見られるが、全体に占める割合は極めて低い。

第三に、非正規のうち契約社員・嘱託は、女性では50歳代までが多い。一方、男性では60歳代が多く、定年後も嘱託などの形で職場に残っている姿が浮かぶ。

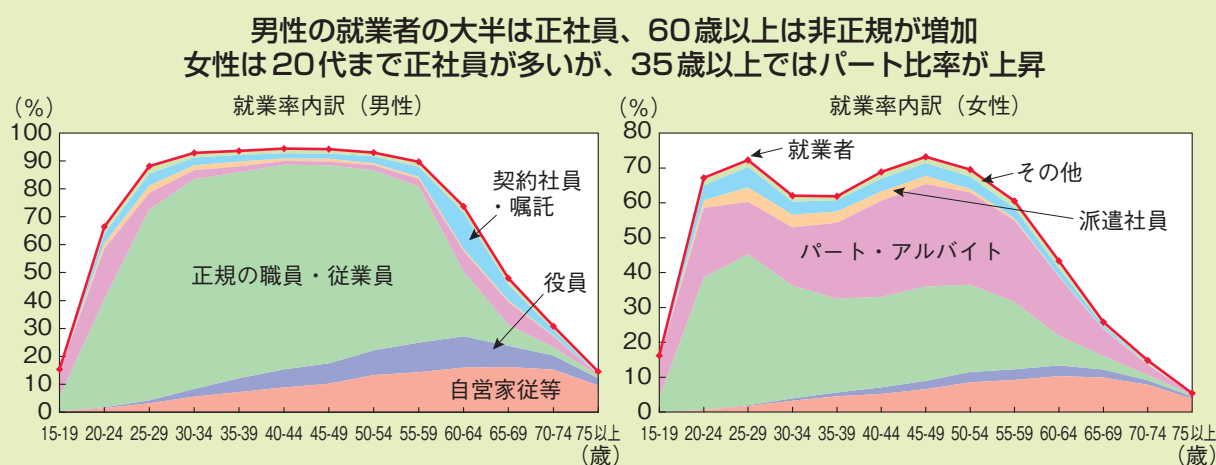
こうした結果は当然予想されたところであるが、雇用形態のあり方は性別や年齢といった属性と密接に関連していることが分かる。

●非正規雇用が多様な就労ニーズの受け皿になる面も

では、性別、年齢別の就業形態の内訳は、2002年から2008年までの間にどう変化したのだろうか。就業率の変化を形態別の寄与に分解すると、以下のような特徴が明らかとなる（第3-1-3図）。

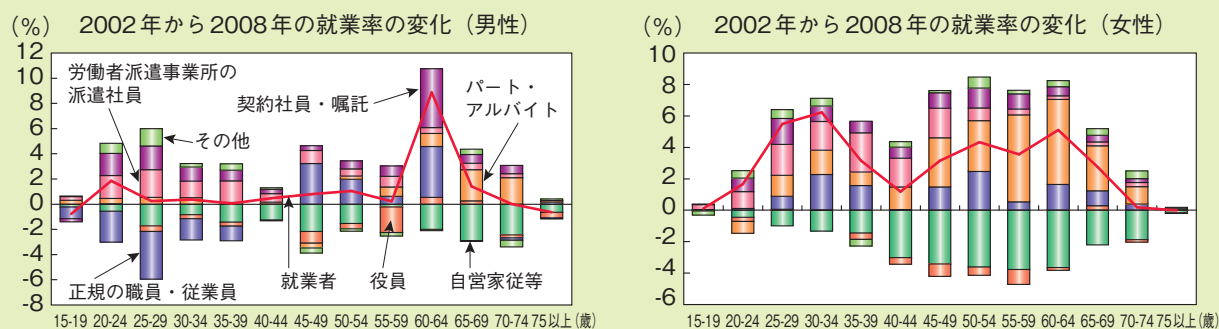
第一に、20歳代、30歳代の男性で派遣社員が増加しているのが目に付く。契約社員・嘱託も増加している。一方で、この年代の男性では正規の職員・従業員が減少している。また、このうち25歳以上では、就業率がほとんど上昇していない点にも注意が必要である。いわゆる

第3-1-2図 性別・年齢別就業率の内訳（2008年）



第3-1-3図 性別・年齢別就業率の変化

男性では若年、高齢者で非正規が増加する一方、
女性ではほぼすべての年齢階層で非正規が増加



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
2. 就業率 = 就業数 ÷ 15歳以上人口

「就職氷河期世代」もこの中に含まれると考えられる。

第二に、60歳代前半の男性では、正規の職員・従業員、契約社員・嘱託とも大きく増加し、就業率の上昇に寄与している。高齢者雇用安定法改正を受けた正社員としての定年延長(2006年4月施行)や団塊世代の大量退職に対し企業が定年退職者を嘱託職員として再雇用したことなどが要因と考えられる。

第三に、女性はほとんどの年齢層で就業率が上昇し、いずれの雇用形態もこれに寄与している。なかでも40歳代以下で派遣社員が、40歳代後半以上でパート・アルバイトの増加が目立つ。後者については、一旦は家庭に入った女性の労働市場への再参入が進んだ結果と考えられる。

以上から、非正規化という現象は、若年男性を中心に正社員への道が閉ざされた結果の選択という面も否定できないが、一方で、女性や高齢者を中心に多様な就労ニーズの受け皿として機能し、入職を容易にしている面もあることには留意が必要であろう。

(2) 非正規雇用者の所得環境

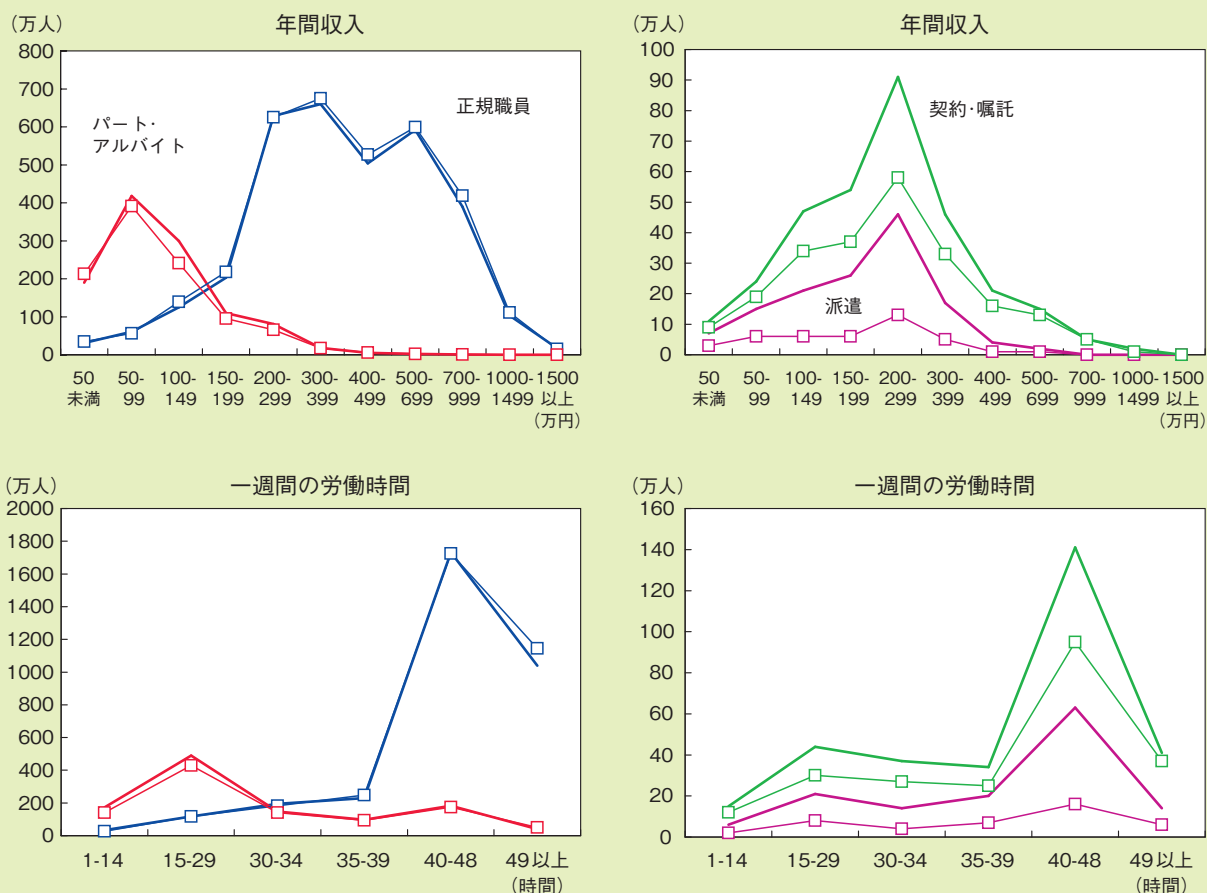
以上、非正規雇用を中心に雇用形態の多様化の様子を見たが、では、非正規雇用者はどのような所得環境に直面しているのだろうか。賃金と労働時間、生涯賃金、失業のリスクについて整理してみよう。

●非正規雇用者の賃金は300万円未満が大多数であるが、40～48時間勤務者も多い

非正規雇用者は正規雇用者と比べ、平均して見れば賃金が低く、労働時間は短いことが予想される。実際、そのとおりであるが、これらの分布はどうなっているだろうか(第3-1-4図)。

第3-1-4図 収入と労働時間の雇用形態別分布

正規雇用者と非正規雇用者の収入分布は異なり、非正規の低所得層が増加
派遣や契約・嘱託において、正規雇用者の大多数と同じ時間働く者が増加



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
2. 太線は2008年、細線は2002年の値を表す。

年間賃金の分布は、正規雇用者では200万円～1000万円未満の間に大部分が入っており、300万円台と500万円～700万円未満にピークが見られる。これに対し、非正規雇用者では300万円未満が大部分である。50万円～100万円未満はパート・アルバイト、200万円台は派遣のピークに該当する。2002年から2008年にかけては、特に200万円～300万円未満の契約・嘱託や派遣の増加が目立つ。

一週間の労働時間の分布は、正規雇用者では40時間以上がほとんどであるのに対し、非正規雇用者では15～29時間、40～48時間が多い。前者はパート・アルバイト、後者は派遣のピークに該当する。正規雇用者では49時間以上の長時間勤務者が減少したのに対し、契約・嘱託や派遣では、40～48時間の勤務者の割合が増加している。

ここで注目すべきは、40～48時間という正規雇用者の大多数と同じ時間働く契約・嘱託や派遣が多いにもかかわらず、賃金の分布は300万円未満に偏っていることである。もっとも、賃金格差の妥当性を評価するには、同一の労働条件と能力を前提とすべきであることに注意する必要がある。

●非正規雇用の生涯所得は低い

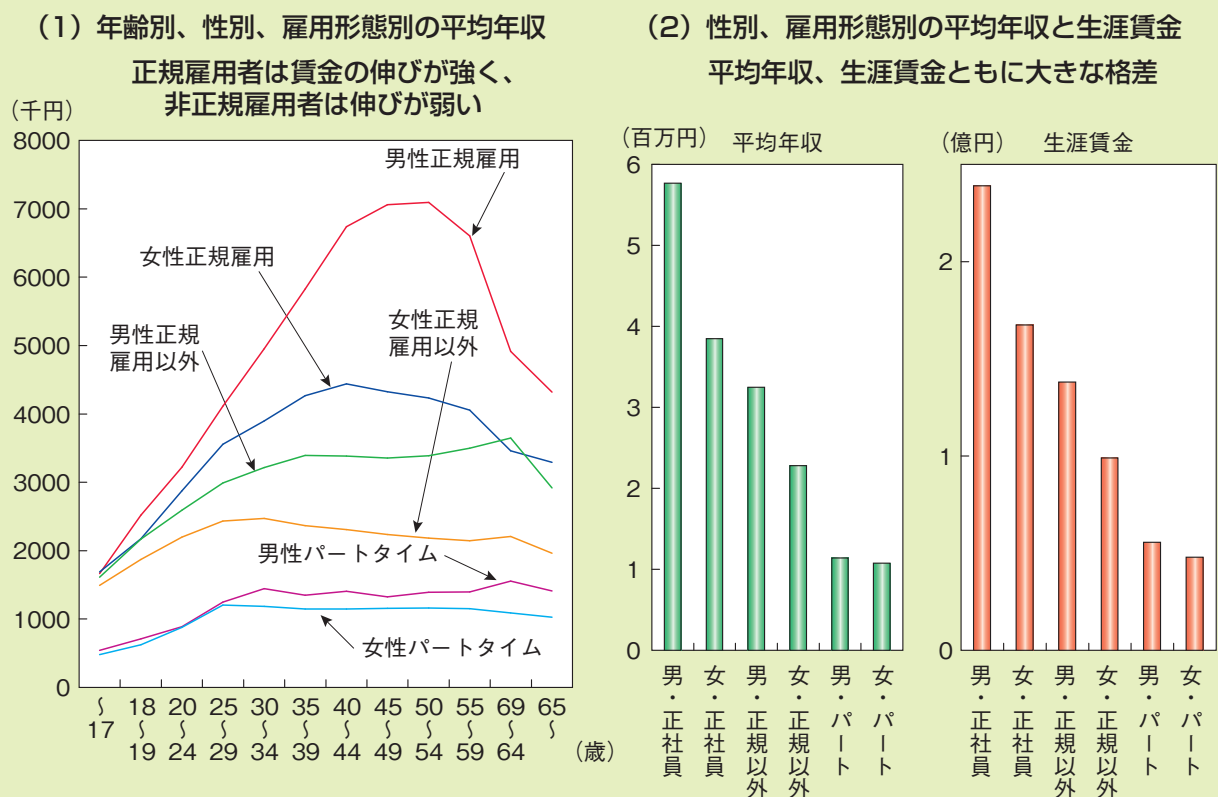
次に雇用者別に賃金プロファイルと予想生涯賃金を計算しよう（第3-1-5図）。これも容易に予想されるとおりの結果が得られる。すなわち、正規雇用者は特に男性を中心として50歳台まで高い賃金の伸び率を示すのに対し、非正規雇用者の賃金は30歳以降、ほとんど伸びが見られなくなる。そのため、生涯所得で見ると、正規雇用者とそれ以外の雇用者の間には男性の場合で約2.5倍の格差が発生する。こうした数字の周辺には、以下のような課題が存在する。

第一に、非正規雇用から正規雇用への流動性の低さである。上記の生涯賃金の試算では、最初の雇用形態が引退まで続くと仮定している。したがって、途中で正規雇用に切り替えが可能なら、これほどの格差は生じない。しかし、現実にはこの切り替えが困難なことが多い。

第二に、非正規雇用者の賃金が30歳以降、頭打ちになるのは、正規雇用者と比べてOJTを含む職業訓練の機会が限られているためでもある。人的資本の蓄積が乏しいため、結果として賃金が上がりにくくなる。このことは、第一で述べた正規雇用者への切り替えが困難な背景でもあると考えられる。

第三に、生涯「所得」を考えたとき、賃金に加えて年金を考慮する必要がある。20歳から

第3-1-5図 性別、雇用形態別の平均年収と生涯賃金



(備考) 1. 厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. (1) のパートタイム、(2) のパートの表記は、同調査における「短時間労働者」を指す。
 3. 平均年収は、きまって支給する現金給与額+年間賞与その他特別給与額。
 4. 生涯賃金は、各年齢階層の中央値が当該年齢層を代表するものとみなし、直線補完によって間にある各年齢の賃金を計算し、うち18歳～60歳の賃金を合算したもの。

59歳の非正規社員の6.8%は公的年金に加入していない（厚生労働省「国民生活基礎調査（2008年）」）。したがって、老後の所得リスクの高さにも注意する必要がある。

●非正規雇用者の直面する失業リスク

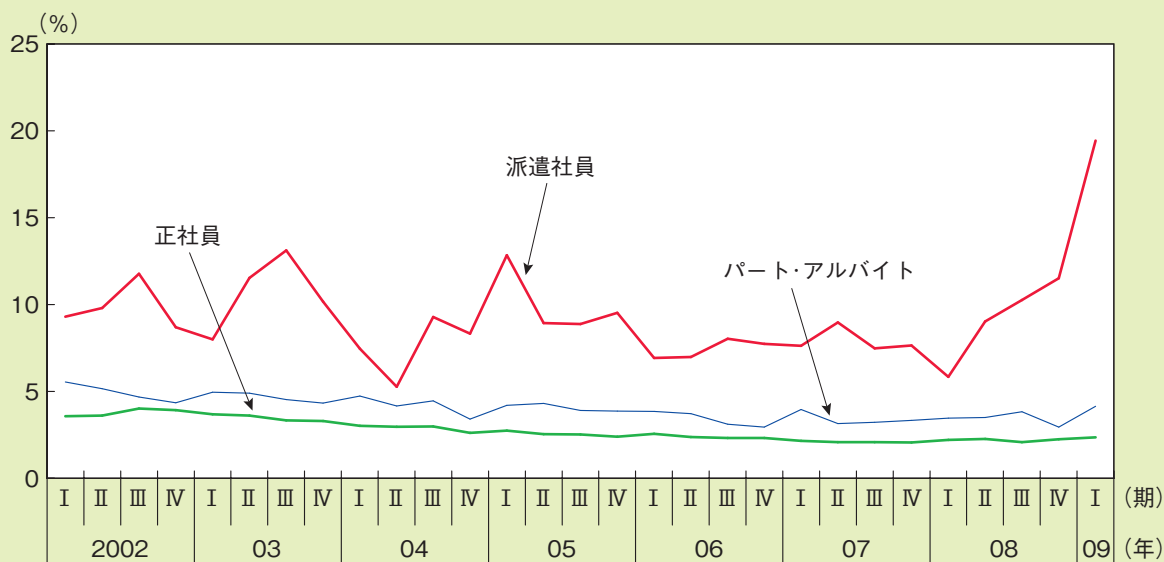
雇用形態による所得環境の違いとして、失業のリスクを巡る問題がある。ここでは、失業者の前職に着目した失業率を試算してみよう（第3-1-6図）。派遣社員は正社員と比べ一貫して失業率が高いことが分かる¹。また、パート・アルバイトも正社員と比べてやや失業率が高い。これをどう解釈すべきだろうか。

第一に、そもそも派遣とは、臨時的、一時的な労働力のマッチングを図るための制度である。したがって、好景気などで失業も短時間で終わると見込まれる場合などは大きな問題とはなりにくい。また、高度な能力を持つなど交渉力の強い者にとっては、派遣という形態に伴う失業リスクは賃金にプレミアムとして反映されている可能性もあろう。

第二に、失業の長期化が予想される景気後退局面において、多くの非正規労働者にとって失業は非常に厳しい結果をもたらすと考えられる。こうした非正規雇用者では雇用保険に加入していない場合も少なくないからである。例えば、厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、パートタイム労働者の雇用保険加入率は50.5%となっている²。さら

第3-1-6図 従業上の地位別失業率の推移

派遣社員は失業に陥るリスクが高く、派遣社員から失業する割合が上昇



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。原数値。

2. 地位別失業割合 = 前職の地位別失業者数 ÷ (前職の地位別失業者数 + 地位別雇用者数) により計算。

注

- (1) 派遣社員は相対的に人数が少なく、標本誤差が大きいと見られることから、短期の変動が生ずるため、結果は幅をもって見る必要がある。
- (2) 「パートタイム労働者総合実態調査」での「パートタイム労働者」の定義は、週の所定労働時間が正社員より短い労働者とされており、この中には雇用保険の適用基準（週所定労働時間20時間以上）を満たさない者も含まれていることには注意が必要である。

に、派遣労働者等で給与住宅等に入居している場合には、住宅の喪失というさらに深刻な結果につながるケースもある。実際、厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について」（2009年5月速報）によれば、住居の状況が判明した者のうち、約2.8%が住居を喪失したと回答している。

このように、非正規雇用者はその時々賃金の水準でだけでは捉えられない、様々な所得リスクにさらされていることが分かる。

コラム

3-1 雇用のセーフティネットの強化

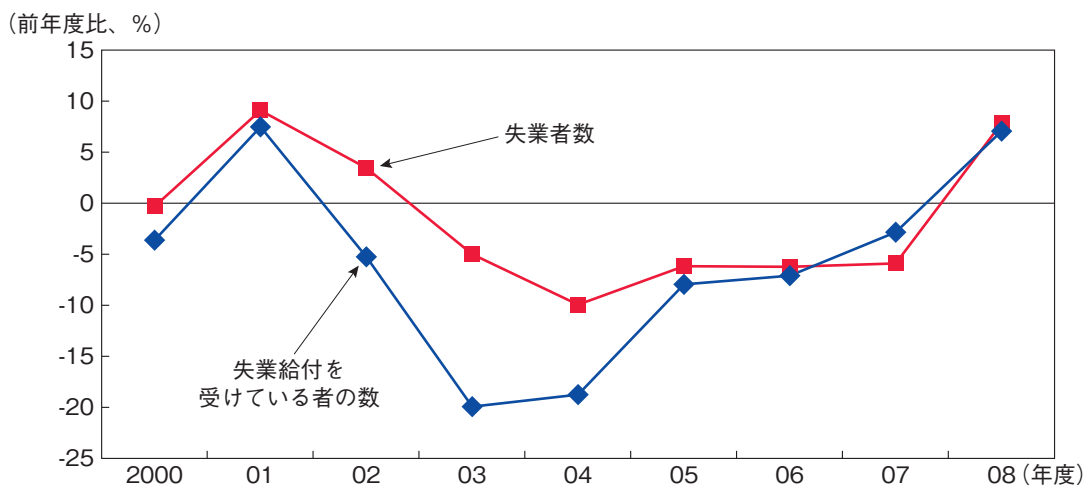
2000年以降、失業者の減少率に比べて、失業給付を受けている者の減少率は大きい傾向にあり、失業者のうち、失業給付を受けている者の割合は低下傾向にある。こうした動きの背景には、様々な要因が考えられるが、非正規労働者が増加してきたこと等が挙げられよう。一方で、雇用者数に占める被保険者数の割合は、70%台で推移しており、セーフティネットとしてある程度機能しているものと考えられる。

しかし、今回の景気後退局面において、「派遣切り」など非正規労働者を中心に雇用調整が進みつつある我が国では、さらなるセーフティネットの強化を図っていくことが課題となった。

これらの状況を踏まえ、政府は2009年の雇用保険制度の見直しにおいて、雇用保険の適用基準である「1年以上の雇用見込み」を「6か月以上」に緩和するとともに、雇止めにより離職した有限雇用者について、受給資格要件を被保険者期間12か月から6か月に緩和した。その他にも、雇用保険を受給できない者を対象として、職業訓練の拡充や、生活保障等を行う「緊急人材育成・就職支援基金」を創設するなど、セーフティネット機能の強化を図っている。

コラム3-1図 失業者数と失業給付を受けている者の推移

2000年以降、失業者の減少率に比べて、失業給付を受けている者の減少率は大きい傾向



(備考) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業統計」により作成。

(3) 産業別、職業別の動向

雇用形態の内訳の変化は、産業構造の変化と密接に関係している。そこで、業種ごとの雇用者数とその形態別内訳がどう推移してきたかを見よう。また、企業と雇用者がどのような理由で雇用形態を選択したかについても確認する。その上で、今回の景気後退局面における求人の状況を調べ、それが雇用者の形態等にどのような影響を持ちうるのかを考察する。

●製造業における雇用者増加は派遣社員が中心

そこで、直近の景気拡張局面である2002年から2007年にかけて、産業ごとの雇用者の増減を雇用形態別の寄与に分解してみよう（第3-1-7図）。ここから読み取れる主なポイントは次のとおりである。

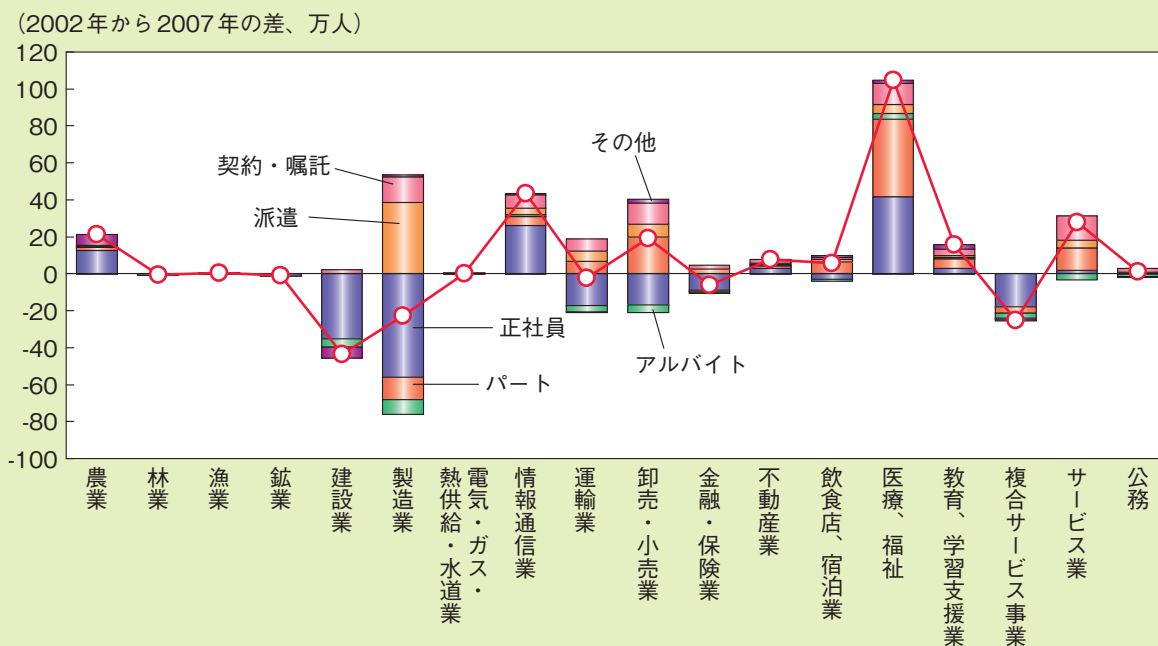
第一に、製造業では正社員が大きく減少し、その代わりに派遣社員の増加が顕著である。また、契約社員・嘱託も増加している。

第二に、運輸業や卸売・小売業でも、正社員が減少する一方、非正規社員が増加している。ただし、製造業と違って、派遣だけが突出して増加しているわけではない。特に、卸売・小売

第3-1-7図 産業別雇用形態別雇用者数の動向

業種別では、医療・福祉における雇用者数の増加が顕著
製造業では、正社員が減少し、派遣社員や契約・嘱託社員が増加

雇用形態別にみた雇用者数の増減（2002年から2007年）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本統計調査」により作成。
2. 雇用者数は「会社などの役員を除く雇用者」ベース。

業では、もともと多かったパートがさらに増加している。

第三に、情報通信業や医療・福祉では、正社員の雇用が大きく増加している。もっとも、両者とも非正規社員も増加しており、特に、医療・福祉ではパートの増加が正社員の増加を上回っている。

以上をまとめると、国内外で厳しい価格競争にさらされた製造業、あるいは運輸業、卸売・小売業では、企業がコスト削減を進めるなかで、正社員の採用を絞り、その部分を非正規雇用者で置き換えてきたことが分かる。一方、成長産業である情報通信業や医療・福祉では、正社員も含め、多様な形態の雇用が創出されてきたといえよう。

●派遣労働者などを中心に企業と労働者の間で雇用形態を巡るミスマッチが存在

次に、企業が実際にどのような動機で非正規雇用者を活用したかを調べよう。具体的には、前述の厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」において、事業所に対し各雇用形態を活用する理由を尋ねているので、その結果の主要部分を見よう（第3-1-8図）。

それによれば、事業所が非正規雇用を活用する理由として、「賃金の節約のため」が最も多く挙げられている。その次が「1日、週の中の仕事の繁閑の変化に対応するため」で、3位が「即戦力・能力のある人材を確保するため」である。これは非正規雇用の合計であるが、特に派遣労働者だけについて集計すると、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が最も多い。2位、3位がそれぞれ「正社員を確保できないため」「景気変動に応じて雇用量を調整するため」である。このように、パート、嘱託を含む非正規社員全体と、派遣では選択理由に違いが見られる。

この調査では、雇用者が各雇用形態を選択した理由も聞いているので、紹介しておきたい。非正規雇用合計では、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」といった雇用者側の生活スタイルと合わせた就業希望、家計補助の目的などが目立つ。これに対し、派遣労働者のみでは、「正社員として働ける会社が無かったから」が多い。

以上の結果で特に興味深い点は、企業側が派遣労働者を活用する理由として「正社員を確保できないため」を挙げる一方で、雇用者側が派遣労働者を選んだ主な理由が「正社員として働ける会社が無かったから」となっていることである。この背景として、一概に結論づけることはできないが、業種間、あるいは職種間等の様々なミスマッチもあると考えられよう。

●業種別、職種間のミスマッチは依然大きい

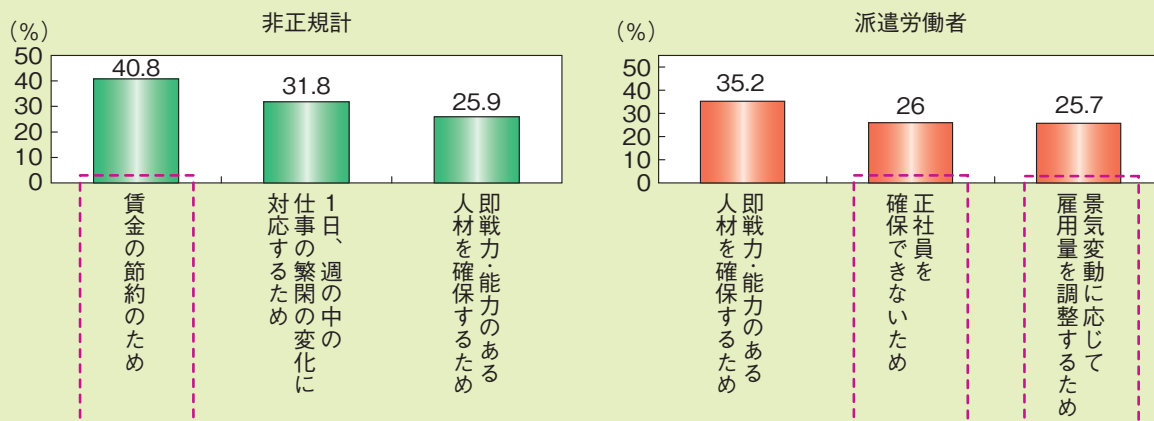
そこで、職種別の有効求人倍率の推移を見てみよう。職種の多くは主に対応する業種が分かるように細分化されている。

まず、有効求人倍率の水準に着目すると、専門的技術的職業、中でも医療・福祉関係が一貫

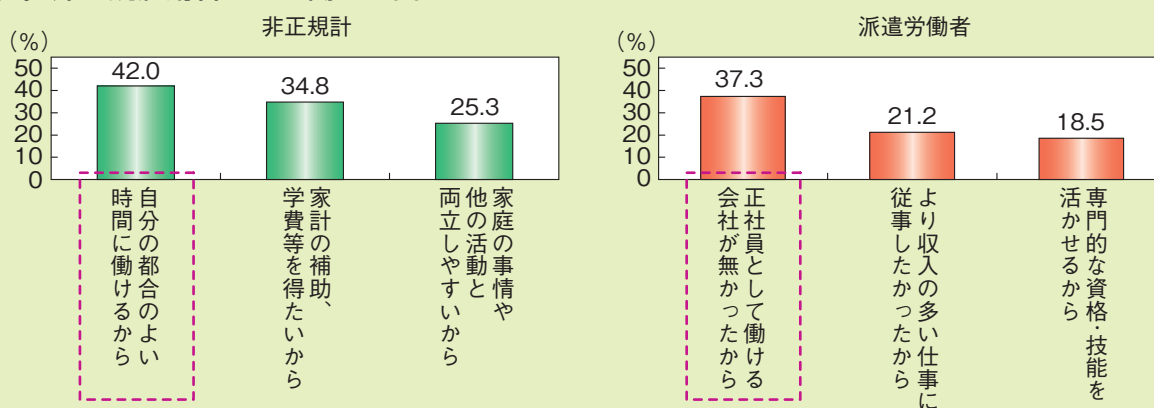
第3-1-8図 事業所、雇用者が当該雇用形態を選択した理由

パート、嘱託を含む非正規社員全体と、派遣では選択理由に違い

(1) 非正規雇用者を活用する理由



(2) 非正規雇用者として働く理由



- (備考) 1. 厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合調査」により作成。
 2. 各雇用形態別の理由の上位3つを抜粋した。
 3. 回答は複数回答3つまでとしている。

して高く、典型的な人手不足職種となっている。これに対し、一般事務は一貫して低い。また、生産工程・労務の職業は景気変動の影響を受けやすい性質があるといえよう。

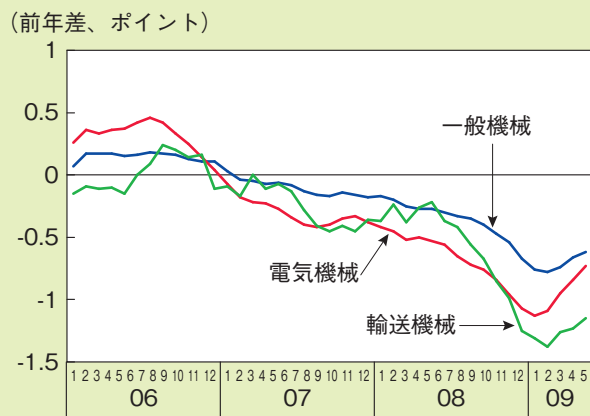
今回の景気後退局面において、これらの職業の有効求人倍率はどう変化したであろうか(第3-1-9図)。第一に、生産工程・労務の職業では総じて急速な求人倍率の低下が見られる。中でも、輸送機械は2009年5月時点で前年差-1.15ポイントとなり、水準はゼロ近傍まで低下している。これは、製造業の急速な悪化が目立った今回の景気後退の特徴を示すものといえよう。第二に、医療・福祉関係の職業は2008年後半の時点ではまだ求人倍率の上昇が続いていた。2009年に入ると低下ないし横ばいとなっているが、依然、水準で1を超えている。第三に、一般事務は低水準のまま緩やかに低下しており、景気変動の影響をそれほど受けていない。

このことから、2002年以降の景気拡張局面で派遣を中心に非正規雇用者を増加させてきた製造業で、労働需要が著しく低下したことを契機に、派遣社員の解雇、雇止めが進んだと考え

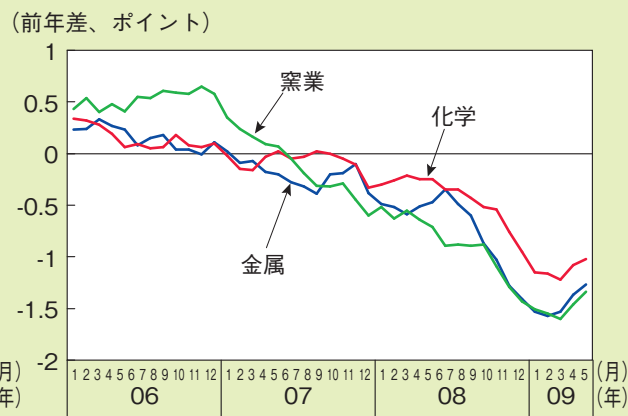
第3-1-9図 職種別の有効求人倍率の動向

生産工程・労務の職業を中心に求人倍率は急速に低下

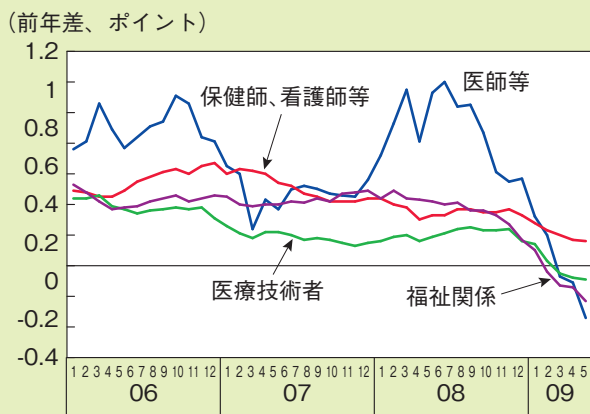
(1) 生産工程・労務の職業①



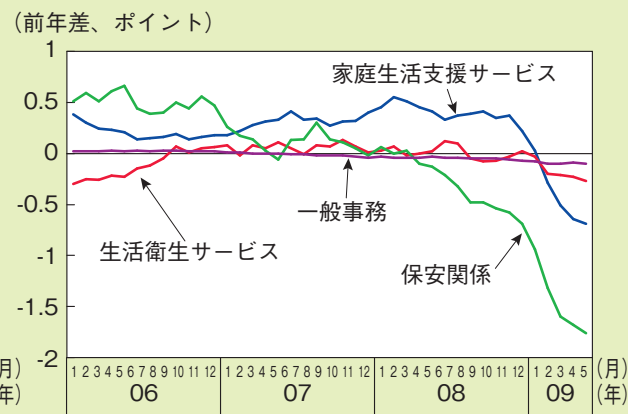
(2) 生産工程・労務の職業②



(3) 専門的・技術的職業



(4) サービスの職業等



- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 2. 直近の09年5月の職種別有効求人倍率の水準については以下のとおり。
 一般機械：0.08倍、電気機械：0.08倍、輸送機械：0.16倍
 化学：0.30倍、金属：0.20倍、窯業：0.26倍
 医師等：5.23倍、保健師、看護師等：2.04倍、医療技術者：1.48倍、福祉関係：0.92倍
 家庭生活支援サービス：1.40倍、生活衛生サービス：1.66倍、一般事務：0.10倍、保安関係：1.67倍

られる。これは、派遣労働者を選択した理由として、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が多く挙がっていたことと符合する。他方、成長産業の一つである医療・福祉は正規雇用者も含めて増加させてきたが、いまなお一定の求人意欲がある。したがって、雇用情勢が厳しい中、業種間、職業間のミスマッチ緩和が重要な課題となっているといえよう³。

注 (3) 2009年4月に策定された「経済危機対策」でも介護職員の処遇改善や福祉・介護人材の資格取得等のキャリアアップ支援など、こうした産業間の円滑な労働移動を促進に資する施策が盛り込まれている。