

## 2 我が国の雇用形態の特徴

最近、柔軟な働き方を希望する女性や高齢者の労働参加の拡大が、我が国の非正規雇用者比率の上昇に寄与していることが確認された。他方で、長期的にみれば男性や若年・中年層の非正規化も、我が国の非正規雇用者比率の上昇に寄与してきた。ここでは、我が国の非正規雇用者の特徴を整理し、経済成長に与える影響を考察する。

### ●我が国の非正規雇用者は賃金水準が低く正規への移動率も低め

非正規雇用者比率の高まりは、我が国だけではなく、他の多くの先進国でも指摘されている。こうした非正規雇用の拡大の背景について、既存研究<sup>10</sup>では、グローバリゼーションによる市場競争の激化、女性の就業率の高まり、雇用規制の緩和などが挙げられている。

非正規雇用の拡大が、長期的な人的資本の蓄積や経済成長率に与えるマイナスの影響が大きいかどうかは、非正規雇用者がそれぞれの国でどのように特徴づけられるのかによって異なる。例えば、パートタイム雇用者比率が高いオランダでは、1970年代に女性の就業率がOECD加盟国の中で最も低かったが、労働力不足を補うための企業の取組等により既婚女性のパートタイム雇用者への就業が進展し、今では出産・子育て世代の就業率は、他の世代とほとんど同じである（日本のようなM字カーブがみられない）。また、「賃金、雇用の安定、社会保障などの面でフルタイム雇用と均等な待遇<sup>11</sup>を獲得した」とされ、「もはや「特殊な」または「非正規の」就労形態とはみられない」と指摘されている<sup>12</sup>。我が国の非正規雇用者の特徴を、データが入手可能な諸外国と比べることによって、検討していこう。なお、あらかじめ、各国で非正規雇用として扱われる対象を確認すると、パートタイム、有期雇用者、派遣労働者が共通して含まれている（付表2-5）。雇用契約期間が有期である者、労働時間が短い者を、非正規雇用としてみなしているといえる。

まず、平均的な賃金水準からみた特徴を確認してみると、有期雇用者及びパートタイム雇用者では、それぞれ無期雇用者及びフルタイム雇用者と比べた賃金水準は、総じて低めとなる傾向がある（第2-1-5図（1））。こうした中で、日本については、他国に比べていずれも低めとなっており、非正規雇用者の正規雇用者に対する賃金格差が大きいことがうかがわれる。

次に、非正規雇用者から正規雇用者への移動率を確認する。非正規雇用者は、労働者が就業の中で人的資本を蓄積すること、雇い主が労働者の質を見極めること等によって、より雇用の安定した正規雇用者へ移動する確率を高める踏み石（stepping-stone）としての性格も指摘さ

注 (10) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2010）など。

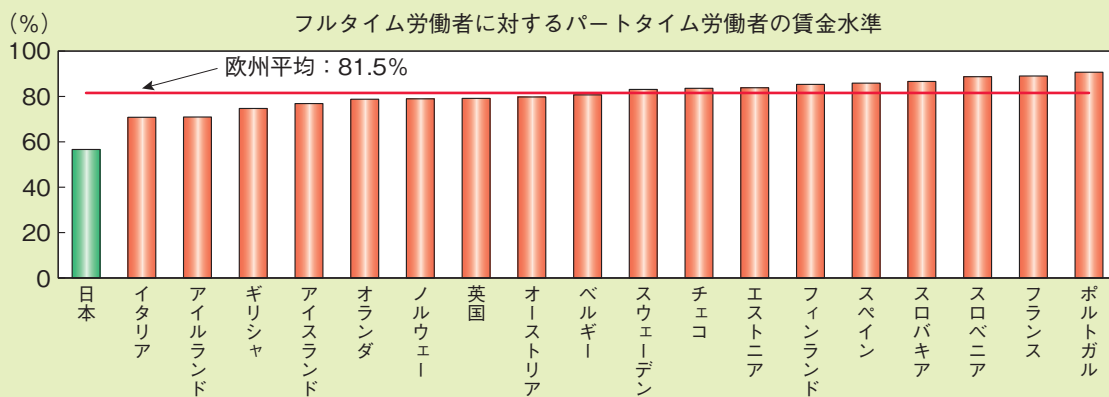
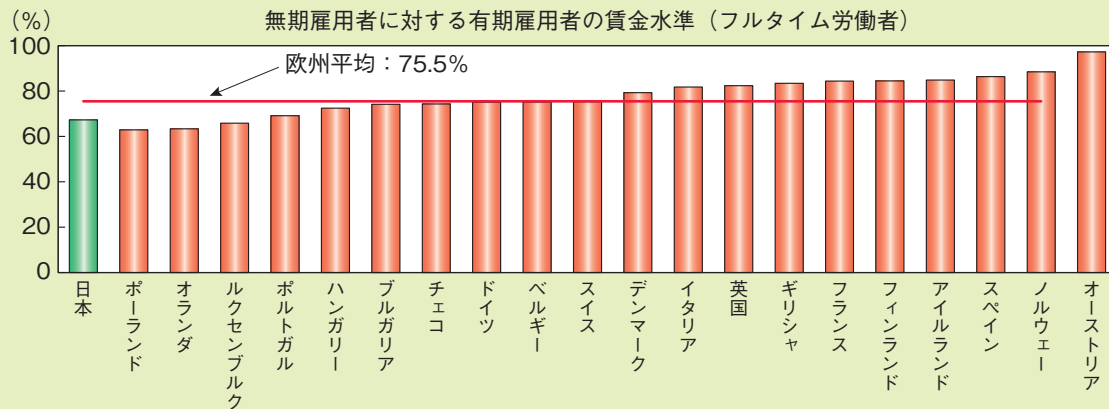
(11) 例えば、失業保険給付の受給資格、賃金・残業手当・ボーナス・職業訓練などについて、フルタイム雇用者と均等な待遇を得られる権利などが与えられた。ただし、フルタイム雇用者と比べた職階差は大きいとされている。

(12) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）。

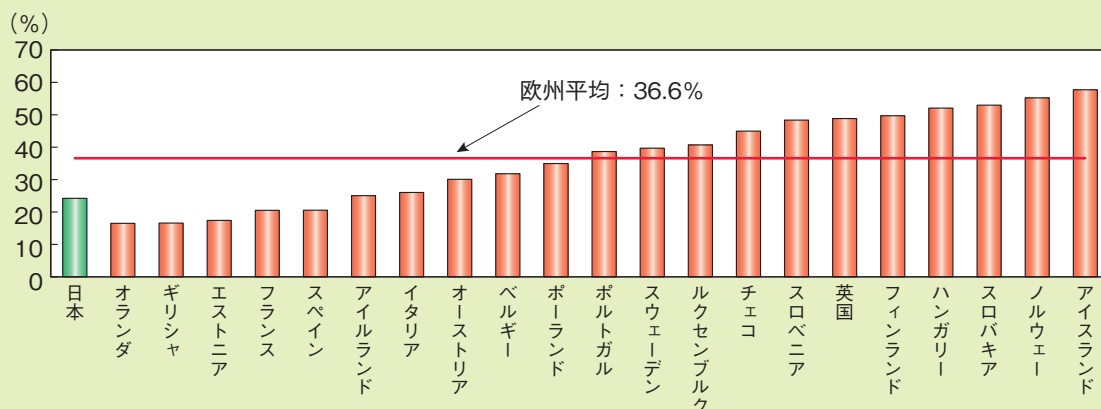
### 第2-1-5図 賃金等からみた非正規雇用者の特徴

我が国の非正規雇用者は賃金水準が低く正規への移動率も低め

#### (1) 正規雇用者に対する非正規雇用者の賃金水準



#### (2) 非正規雇用者から正規雇用者への移動率



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、Eurostat、OECD “Employment Outlook 2014”、総務省「就業構造基本調査」により作成。
2. (1) について、日本は2014年、その他の国は2010年の数値。時間当たり所定内給与額による比較。日本は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者及び短時間労働者の数値を用いて作成。なお、一般労働者及び短時間労働者の定義は、第2-1-2図の備考を参照。
3. (2) について、日本は2007年に非正規雇用であった者のうち、2012年に正規雇用になった者の割合。日本以外の国については、原則として2008年に有期雇用であった者のうち、2011年に無期雇用となった者の割合。チェコ、フランス、ギリシャ、スウェーデン、英国は2007年から2010年の数値。ノルウェーとスロバキアは2006年から2009年、アイルランドは2005年から2008年の数値。

れる<sup>13</sup>。正規雇用者への移動率が高いのであれば、ある雇用者にとってみて人的資本投資の機会や昇進可能性、賃金格差が固定化されるわけではない。もっとも、2012年頃までのデータをみる限り、日本は他国<sup>14</sup>に比べても移動率は高いとはいえないことが分かる<sup>15</sup>（第2-1-5図(2)）。

以上のことから、我が国の非正規雇用者は、正規雇用者に比べて、平均的にみて、低い賃金で働く状態にとどまる傾向がある。また、正規雇用者への移動率の低さは、ある個人にとってみれば、教育訓練投資を受ける機会が少なく、その結果、昇進可能性が低めになる可能性がある。

### ●我が国の非正規雇用の景気感応度は正規雇用に比べて高い

次に、非正規雇用者の雇用の安定性について検討してみよう。我が国では、非正規雇用者は、景気に対してより感応的かつ速やかに変動するといわれている。実際に、正規雇用者と非正規雇用者のそれぞれについて、実質GDPとの時差相関を確認すると、正規雇用者は3期後に0.25程度の相関係数しかみられないのに対し、非正規雇用者は0期（同時）から2期後までの間に0.5超の比較的高い相関係数がみられる（第2-1-6図(1)）。8期後までの期間全体をならしてみれば、非正規雇用者の方が相関係数は高めであり、非正規雇用者は雇用の調整機能が高いことが確認できる。

こうした関係は、諸外国においても同様なのだろうか。世界的に景気が大きく変動したリーマンショック前後における雇用者数の反応を比較してみよう<sup>16</sup>。リーマンショック前後のピークからボトムにかけての実質GDP変化率に対して、テンポラリー雇用者とパーマネント雇用者<sup>17</sup>のそれぞれの変化率がどの程度大きかったかを示す弾性値を算出した（第2-1-6図(2)）。45度線より下方に位置する国は、テンポラリー雇用者の方が、パーマネント雇用者よりも雇用が大きく削減されたことを示している。この簡単な散布図からは、以下の点が確認できる。

第一に、我が国は、ドイツと同様、原点に近い位置にあり、テンポラリー雇用者・パーマネント雇用者にかかわらず、雇用の変動が小さかった。我が国の労働市場は失業確率が極めて低いことが特徴である<sup>18</sup>が、リーマンショック後においてもそれは同様であった<sup>19</sup>。この点は、経

#### 注

(13) 例えば、OECD（2014）、平田・勇上（2011）を参照。

(14) 他国については、有期雇用者から無期雇用者への移動率を示している。前述のとおり、有期雇用者や労働時間が短い者が非正規雇用者として捉えられていることから、他国の数値についても、非正規雇用者から正規雇用者への移動率に近いものであると考えられる。

(15) 我が国の非正規雇用者から正規雇用者への移動率は、転職を通じた移動の確率であり、内部登用による移動は含んでいないことに注意が必要である。ただし、平田・勇上（2011）は、個票を用いた国際比較の結果、内部登用を含めてみても、日本における一時雇用から常用雇用への移動は緩慢であると指摘している。

(16) 長期間の実質GDPと雇用者数の変化率を用いると、正規雇用者・非正規雇用者の間の構造的なシフトが含まれてしまう。景気循環への反応を捉える目的から、リーマンショック前後の期間に限定した。

(17) 日本については、総務省「労働力調査」の正規雇用者と非正規雇用者を使用している。なお、OECDベースのテンポラリー雇用者とパーマネント雇用者を用いても、結論は変わらない。

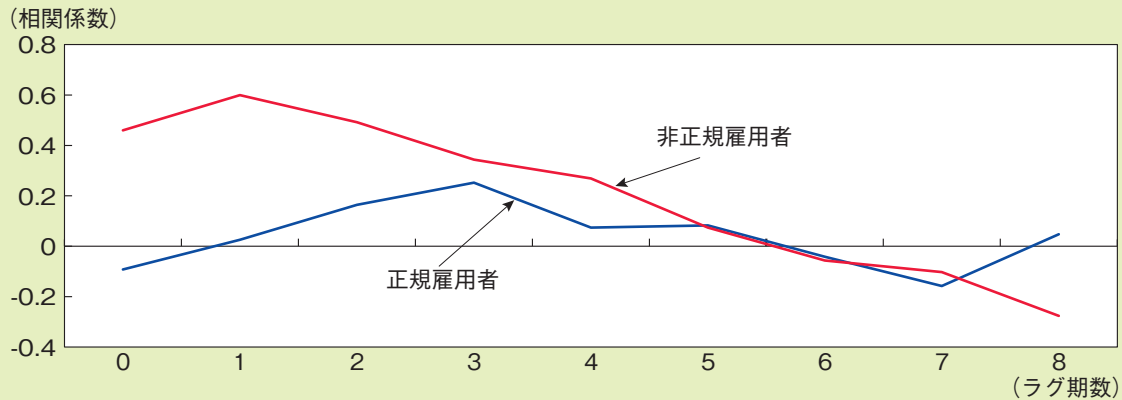
(18) 詳細は、第2章第2節にて後述。

(19) 内閣府（2010）では、雇用調整助成金が、リーマンショック後の雇用維持に寄与したと分析している。

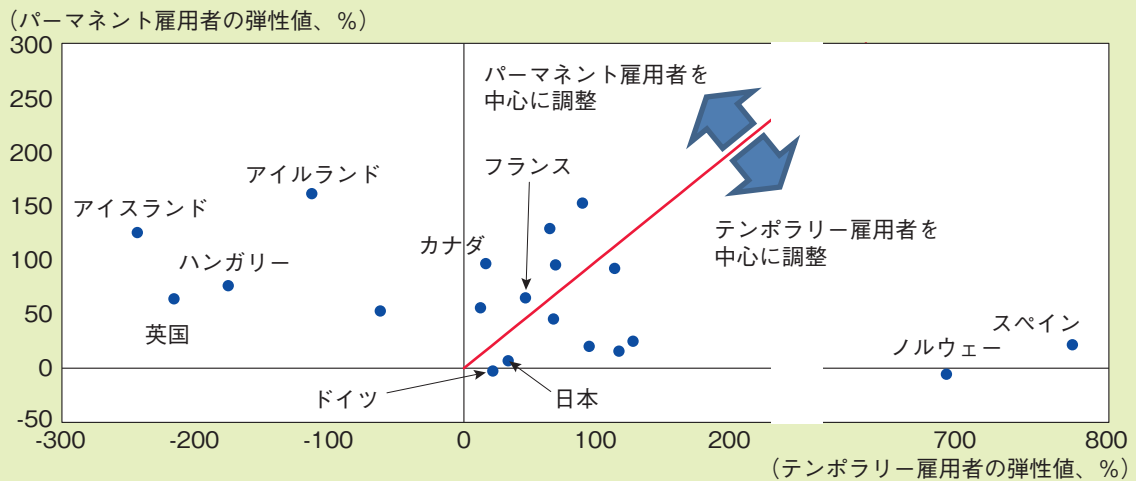
第2-1-6図 景気循環と非正規雇用

我が国の非正規雇用の景気感応度は正規雇用比べて高い

(1) 正規・非正規別雇用者数と実質GDPの時差相関



(2) 景気後退期における正規・非正規の減少率 (国際比較)



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、OECD. Statにより作成。  
 2. (1) は、四半期ベース・前年比の時差相関。  
 3. (2) について、テンポラリー雇用者及びパーマネント雇用者の定義は各国で異なるため、一概に水準の比較はできないことに留意が必要。なお、日本については、総務省「労働力調査」の非正規雇用者及び正規雇用者を使用している。  
 4. (2) は、各国について、リーマンショック前後の雇用者数の変化率/実質GDP変化率を算出。実質GDP、雇用者数のそれぞれについて、ピークからボトムまでの変化率を用いた。雇用者数のピーク・ボトムは、雇用者数全体 (パーマネント雇用者+テンポラリー雇用者) により判定している。

済全体としては失業による損失が相対的に小さいことを意味する。

第二に、各国は、45度線のまわりに比較的均等に散らばって分布しており、リーマンショックのように大きく需要が落ち込んだ場合に、雇用調整がテンポラリー雇用者とパーマネント雇用者のどちらに集中するのかは、国によって様々である。こうした中で、我が国は、原点付近ではあるが45度線の下に位置しており、雇用調整がテンポラリー雇用者を中心に行われやすいと評価できる。なお、第2象限に位置する国は、実質GDPの下落に対して、テンポラリー雇用者を増加させ、パーマネント雇用者を減少させたことを示す。このうち、例えば英国についてみると、正社員の雇用にも高い柔軟性があること、また不況期には企業業績が不安定化す

る中でテンポラリー雇用が増加するという傾向があることが指摘されている<sup>20</sup>。

### ●我が国の雇用調整速度は2000年代前半に上昇

非正規雇用者が景気感応的に変動する場合、非正規雇用者比率が上昇すれば、最終需要に対する最適な雇用量が速やかに実現されやすくなる、すなわち雇用調整速度が高まると考えられる。

それでは、我が国の雇用調整速度は高まってきたのだろうか。推計期間を1期ずつずらしながら雇用調整速度を推計することによって、雇用調整速度の長期的な水準の変化を確認した結果、2000年代前半において雇用調整速度は高まったとみられる（第2-1-7図（1））。この間、非正規雇用者比率も上昇しており、雇用調整が行われやすい非正規雇用者の拡大が、雇用調整速度を高めた可能性がある。ただし、2000年代半ば以降は、非正規雇用者比率が上昇を続けているが、雇用調整速度はおおむね横ばいとなっており<sup>21</sup>、非正規雇用者比率と雇用調整速度の関係については、今後の動向も含めてより慎重にみていく必要がある。

非正規雇用者比率と雇用調整速度について、OECD諸国も含めてその関係を確認しよう（第2-1-7図（2））。非正規雇用者比率と雇用調整速度には、ごく緩やかな正の関係しかみられない。さらに、非正規雇用者比率と雇用調整速度の水準自体を比較してみると、相関関係は更に稀薄になる（第2-1-7図（3））。アメリカや英国では、非正規雇用者比率が高くないにもかかわらず、雇用調整速度は高い。この点は、非正規雇用者のみならず、正規雇用者においても雇用調整が行われているためと考えられる。以上のことから、非正規雇用者の位置付けが各国で異なっていることなどから、非正規雇用者比率が高まるほど、雇用調整速度が高くなるとは一概にはいえないことが分かる。なお、我が国の雇用調整速度の大きさや変化幅はおおむね中位程度である。

成長力との関係を考察すると、雇用調整速度を高めることは、長期的な経済成長率を高める可能性がある<sup>22</sup>。すなわち、低収益企業の雇用が相対的に大きく削減されることなどを通じて、労働者がより生産性の高い企業へと移動し、労働資源の効率的な配置につながることを考えられる。ただし、前述のとおり、雇用調整を正規雇用者と非正規雇用のどちらで行うかについては、国によってばらつきがあり、非正規雇用者比率を高めることが、雇用調整速度を高める主たる手段とは限らないことに留意が必要である。加えて、非正規雇用者は、一般的に、教育訓練投資の少なさ等を背景として人的資本の蓄積が困難な傾向があり、こうした非正規雇用の増加が、労働の質を通じて、我が国の成長力を抑制する可能性にも注意する必要がある。

注 (20) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）。

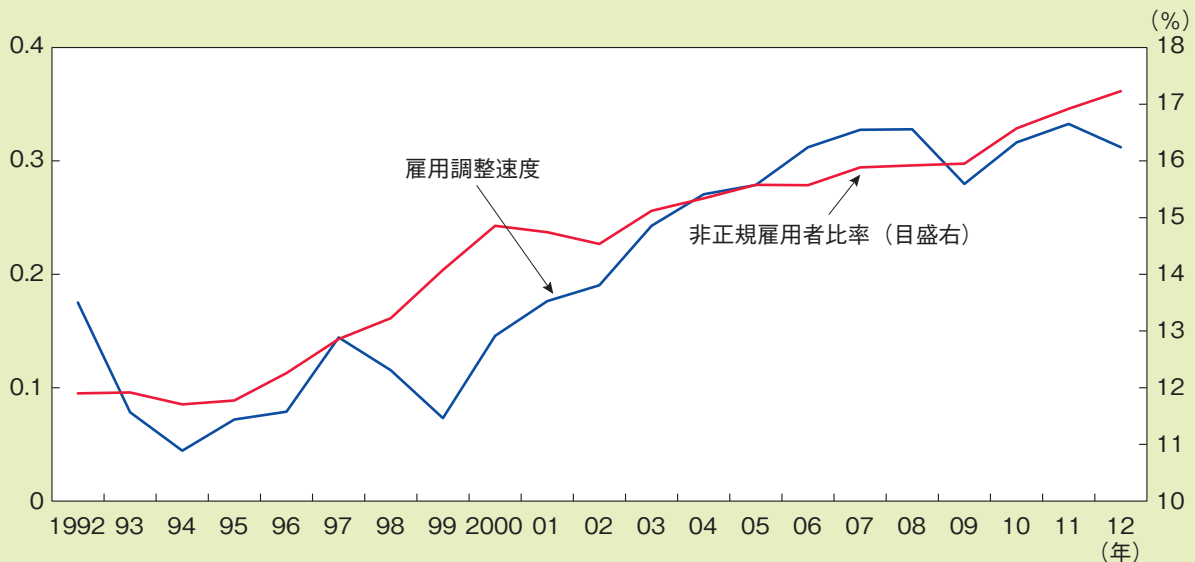
(21) この要因として、リーマンショック後に雇用調整助成金等が拡充されたことにより、雇用者数の削減が抑制されたとの指摘がある。川手（2009）、戸田・帯刀（2013）を参照。

(22) 内閣府（2014）は、雇用調整速度が速い国ほど、労働生産性上昇率が高くなる傾向があることを指摘している。

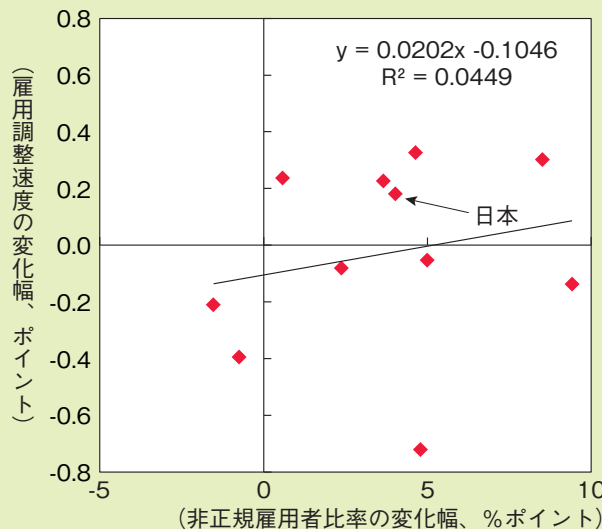
第2-1-7図 雇用調整速度と非正規雇用者比率

我が国の雇用調整速度は2000年代前半に上昇

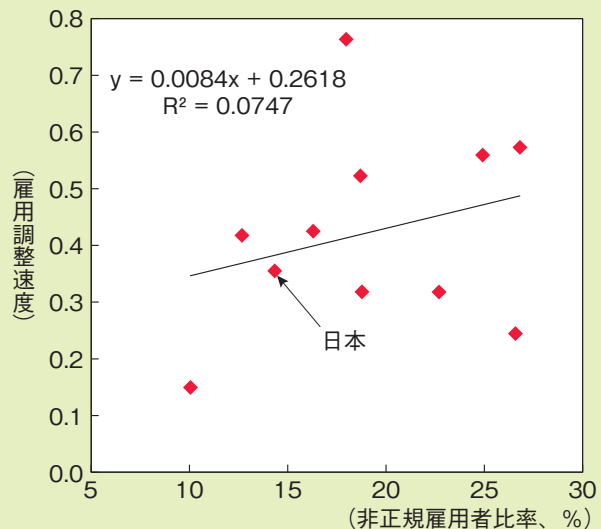
(1) 我が国の雇用調整速度と非正規雇用者比率



(2) 雇用調整速度の変化と非正規雇用者比率の変化



(3) 雇用調整速度と非正規雇用者比率の水準



- (備考) 1. OECD, Stat, IMF “International Financial Statistics”、総務省「労働力調査」により作成。  
 2. 雇用調整速度は、下式により推計した前期雇用者数 ( $E_{-1}$ ) の係数  $\gamma$  を1から引いた値 ( $1 - \gamma$ ) として推計。なお、日本の推計結果は付注2-1を参照。  

$$\ln E = C + \alpha \ln Y + \beta \ln (W/P) + \gamma \ln E_{-1} + \delta T$$
 E: 雇用者数 Y: 実質GDP W: 名目賃金 P: GDPデフレーター T: タイムトレンド  
 3. (1) の雇用調整速度については、ローリング回帰で1973年を始期、1992年を終期とするサンプルを、始期と終期を1年ずつ後方にずらして推計している。例えば、2012年の雇用調整速度は、1993～2012年までをサンプルとして得られた推計値。  
 4. (2)、(3) について、日本以外の国は、オーストラリア、ベルギー、カナダ、デンマーク、フィンランド、フランス、イタリア、ノルウェー、英国、アメリカ。  
 5. 各国の非正規雇用者比率は、パートタイム労働者比率を用いた。パートタイム労働者の定義は各国で異なるため、一概に水準の比較はできないことに留意が必要。日本のパートタイム労働者は総務省「労働力調査」における呼称のパートタイム労働者を指す。他の国は労働時間が短い者を指す。なお、日本の2001年以前は、労働力調査特別調査に基づくパートタイム労働者比率。  
 6. 雇用調整速度の変化幅は、1976～90年の推計値と1991～2012年の推計値の差。非正規雇用者比率の変化幅は、1976～90年の平均値と1991～2012年の平均値の差。

### ●日本では非正規化による一人当たり賃金の押下げが労働コストの調整に大きく寄与

雇用面の調整だけでなく、賃金も含めた労働コスト全体への影響を確認しよう。労働分配率の変化の要因を、名目GDP要因、雇用者数要因、一人当たり賃金要因に分解した（第2-1-8図）。他国については、名目GDPが増加する中で、一人当たり賃金の増加も実現されている。他方、我が国についてみると、デフレの下で名目GDPが減少し<sup>23</sup>、分配の原資が縮小する中、特に一人当たり賃金の低下によって、労働分配率の上昇が抑制されてきた。雇用の維持を図りつつ、賃金水準の低い非正規雇用者（パート）比率の引上げや、既存の雇用者の賃金調整によって、一人当たり賃金が引き下げられてきた<sup>24</sup>（付図2-6）。この間の失業率は、最高でも5%程度の水準にとどまったが、柔軟な働き方を求める動きとは別に、若年層や中年層などで不本意ながら非正規雇用者となる者が一定割合の割合を占めていることに注意が必要である（前掲第2-1-4図（2））。

我が国では、長い目でみれば、女性・高齢者の労働参加の拡大だけではなく、若年・中年層の非正規化によって、非正規雇用者比率が上昇してきたことを指摘したが、その背景として、(1) デフレが進行する下で名目GDPが減少してきたこと<sup>25</sup>、(2) その下で企業が労働コストの節約を図るといった側面があったこと、が指摘できる。人的資本の蓄積を通じた長期的な成長力の強化に向けては、デフレからの脱却に加えて、労働市場においては成長分野への労働移動の円滑化等の取組を進めることが求められる。

### ●働き方の多様化と労働の質の向上を共に実現していくことが必要

非正規雇用の拡大は、上述のとおり、デフレ状況の下での労働コストの調整手段として用いられてきた面がある一方、経済・社会構造の変化を背景に進んできたものでもある。すなわち、労働者の価値観の多様化に加え、労働需要の拡大が見込まれる分野への円滑な労働移動を促進するため、労働者の保護と雇用の安定に配慮しながら、多様な働き方の拡大に向けての法的整備が進められてきた。あわせて、我が国について、賃金や正規雇用への転換、雇用の安定等の点に関し、均衡待遇を目指してパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の改正<sup>26</sup>や、労働者派遣法の改正<sup>27</sup>等の取組が進められてきたところである。

最近では、アベノミクスの下、これまでの非正規化の流れにも変化がうかがわれる。柔軟な働き方を求める女性や高齢者の労働参加の拡大が非正規雇用者比率の上昇に寄与する効果は引

- 注** (23) 名目GDPが増加する場合、雇用者報酬が変わらなければ、労働分配率を押し下げることとなるため、マイナスに寄与する。
- (24) 2009年には、一般労働者の賃金は、過去と比べればやや大きめに低下した。
- (25) なお、名目GDPの減少は、GDPデフレーター低下によってもたらされているが、GDPデフレーターは、国内物価の動きだけではなく、交易条件の変化の影響も含む点に留意が必要である。
- (26) 2007年の改正では、賃金や教育訓練等について、事業主が均衡待遇を図ることの努力義務や措置義務が定められた（2008年4月施行）。また、2014年の改正では、正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲について、無期労働契約の要件を削除するなど、範囲を拡大した（2015年4月施行）。
- (27) 2012年の改正では、派遣元事業主について、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金の決定等をするように配慮する義務が課されたほか、派遣先について、派遣先の労働者に係る情報の派遣元事業主への提供等の努力義務が課された（2012年10月より施行）。