



大阪淀屋橋・適塾 2019-04-17撮影

2019年5月2日

企業と雇用システム

第4回

雇用の多様化と正規・非正規雇用



高田好章

◎今回のテーマ

雇用の多様化と正規・非正規雇用



正規雇用と非正規雇用について考えます。

雇用の多様化が叫ばれている現在、

正社員や契約社員、パート・アルバイト、

さらに派遣労働者、様々な形態で労働者が働いています。

雇用の流動化・不安定就業といわれる中、

産業構造の変化とグローバル化が

どのように働く人の雇用に変化を

もたらしているのか、取り上げます

就業者の状態

表1-1 従業上の地位・雇用形態別有業者数の推移

(単位：千人)

	1982年	1997年	2012年	1982- 2012年	1982- 97年	1997- 2012年
自営業主+家族従業者	15,405	11,983	7,252	-8,153	-3,422	-4,731
役員を除く雇用者	39,704	51,147	53,537	13,833	11,443	2,390
正規労働者	33,009	38,542	33,110	101	5,533	-5,432
非正規労働者	6,695	12,590	20,427	13,732	5,895	7,837

(出所)「就業構造基本調査」(1982年)および「就業構造基本調査」(2012年)「結果の概要」の参考表2をもとに作成

就業者の状態



- ・自営業者・家族従業者：
30年間で800万人減少 → 雇用者へ
規制緩和：小売業：大規模店舗法廃止（2000年）
- ・正規労働者：
15年間で550万人増加、97年ピーク
その後の減少で、2012年にもとに戻る
- ・非正規労働者：
30年間で1300万人強増加
特に、97年以降 780万人増加

※「就業構造基本調査」による

「就業構造基本調査」：5年に1回：調査項目詳細：100万人

「労働力調査」：毎月調査：上記より項目少ない：4万人

2019-04-27朝日新聞

非正規 2117万人 平成年間で2.6倍

「平成」は非正規雇用者が増え、東京一極集中が強まり、魚離れも進んだ——。平成最後の平日となった26日、政府統計を用いて30年間の変化を分析した結果を総務省が出した。

非正規労働者は、2008年のリーマン・ショック後の派遣切りや年越し派遣村など、平成を通じて正規雇用者との待遇差や不安定な地位が社会問題となってきた。1989年の817万人から18年には約2.6倍の2117万人に増え、いまや就業者数の3人に1人が非正規になった。一方で18年の正規雇用者は3423万人で、30年で微減した。

2019-04-27朝日新聞

転職 8年連続で増

昨年4割が中高年、流動化進む

国内で雇用の流動化が徐々に進んでいる。2018年の転職者数は17年比5・8%増の329万人と8年連続で増えた。人手不足に悩む企業が中途採用を増やし、IT(情報技術)やサービス業に人材が移っている。中高年がより高収入を狙って転職する動きも出ている。ただ人の動きの活性化を生産性向上につなげるには課題もある。

総務省の労働力調査によると、18年の転職者数は08年(335万人)以来10年ぶりの高水準となった。08年はリーマン・ショックの影響でリストラを進める企業が多かつ

たが、現在は企業がIT人材を補充するなど、賃金面で好条件を提示し中途採用を増やしている。自動車や電機など製造業でも即戦力を確保する動きが広がっている。

転職が収入の増加につながる流れも定着してきた。リクルートキャリアによると、転職後に賃金が10%以上高くなった人は18年度に30・1%と年

率に2%台前半で、より高い収入を狙って転職する人が増えている。転職の年齢層にも変化が出ている。労働力調査を年代別にみると、10年前の08年は34歳までの若年層が全転職者の52%を占めていた。18年は若年層が43%まで低下し、45歳以上の中高年層が38%と10年で11%増えた。

年齢が高いほど給料も上がる年功序列が崩れてきたことが背景にある。新卒など若年層の給料を

超えた。転職者が仕事を

変えた理由は「よりよい

条件を探す」が全体の約

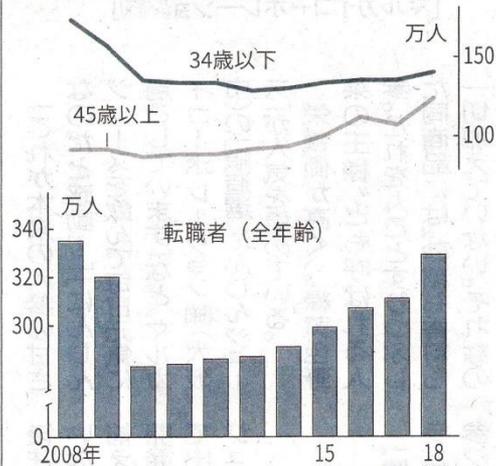
3割を占める。連合など

がまとめる19年の賃上げ

率は2%台前半で、より

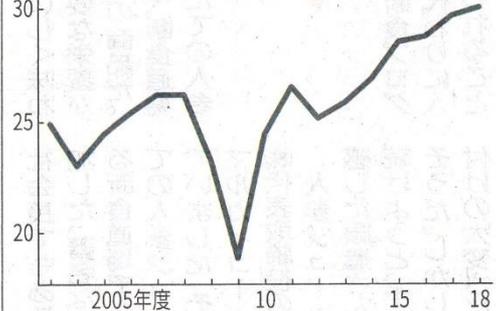
高い収入を狙って転職す

中高年の転職が増えている



(注)11年は東日本大震災のため一部推計値 (出所)総務省の労働力調査

転職で賃金増が過去最高に
転職で賃金が1割以上増えた人の割合



(出所)リクルートキャリアまとめ

非正規労働者とは

雇用期間：有期、勤務時間：短時間
のいずれか：不安定な雇用状態



正規労働者 ⇔ 非正規労働者

1) 雇用期間：

期間の定めない雇用 ⇔ 有期雇用・短期雇用

2) 勤務時間：

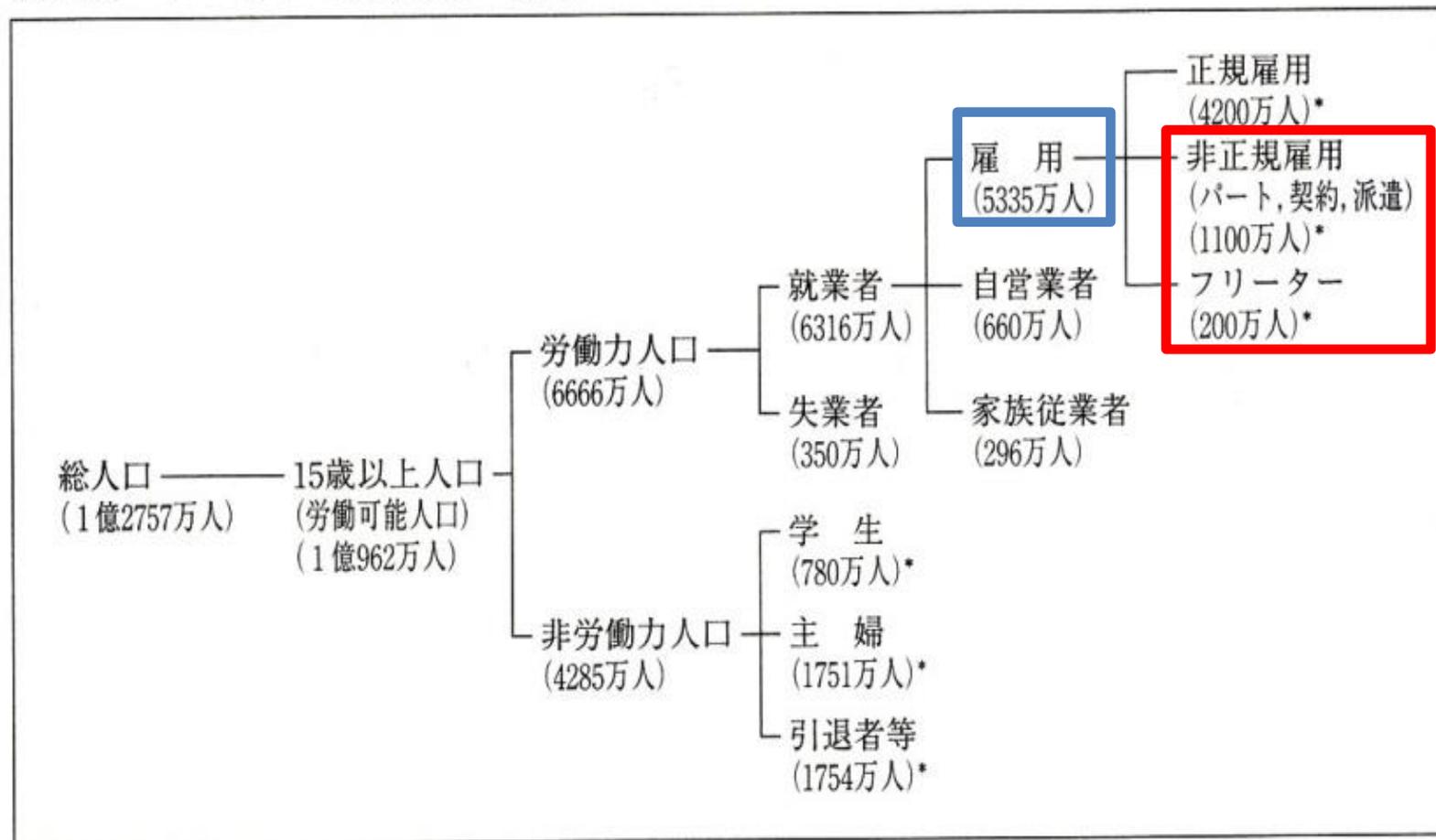
フルタイム ⇔ 短時間

※2つのいずれか

3) 直雇用(「直接雇用」) ⇔ 外部雇用(「間接雇用」)
も最近は入ってくるかも？

日本の労働力構成

■図 3-1 日本の労働力の形態

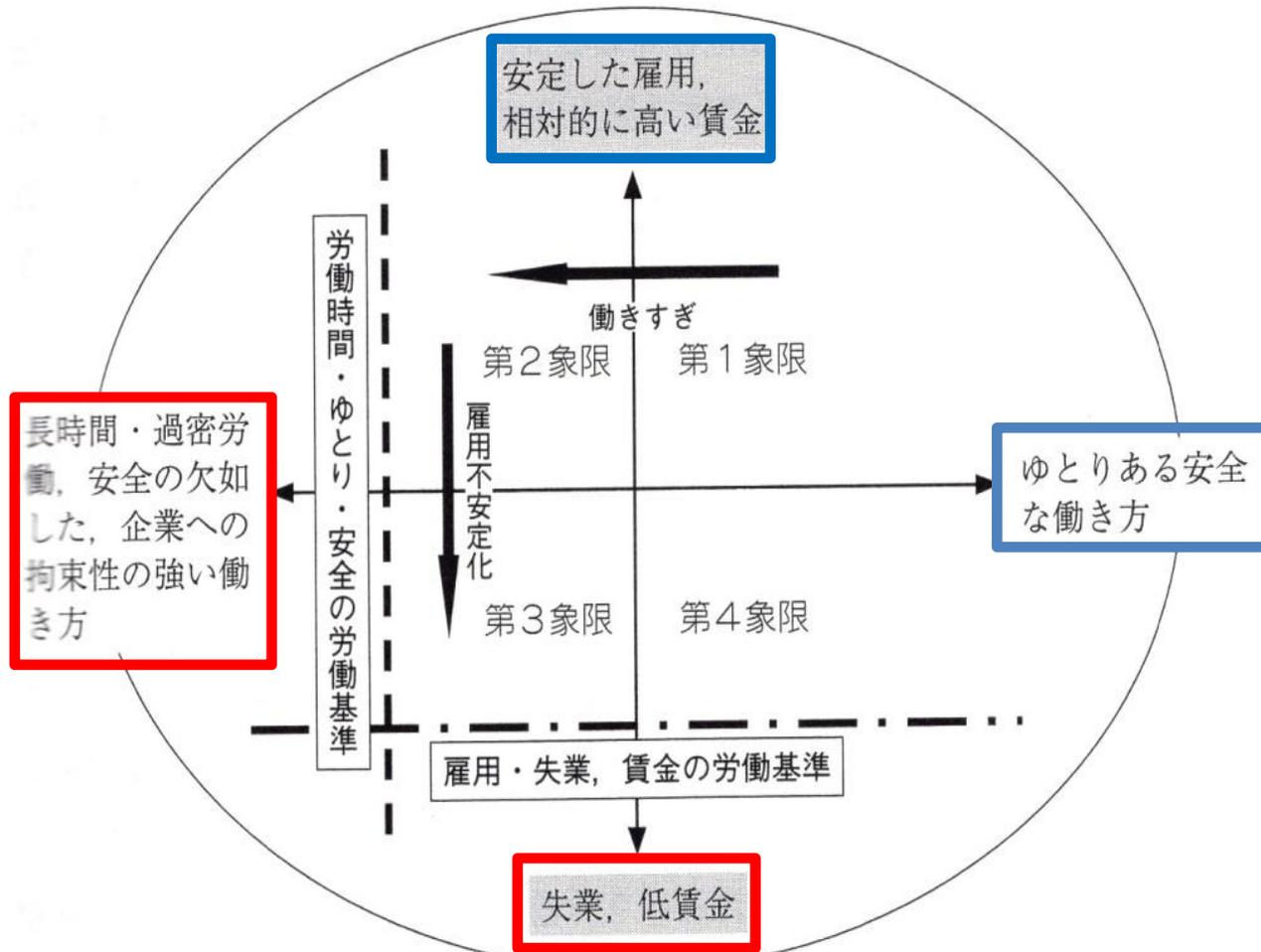


注：*印は他の資料からのおよその推定額なので、合計額は一致しない。

資料出所：総務省統計局「労働力調査」2003年

働き方の基準

図1-1 雇用と働き方・働かせ方の基準



(出所) 筆者作成

働き方の基準

安定した雇用とは:

座標軸

縦軸: 相対的に高い賃金 ⇔ 失業・低賃金

横軸: 長時間・過密労働 ⇔ ゆとりある安全な働き方

左方向へ: 働きすぎ 下方向へ: 不安定化

横の壁: 雇用・賃金の基準

縦の壁: 労働内容・安全の基準

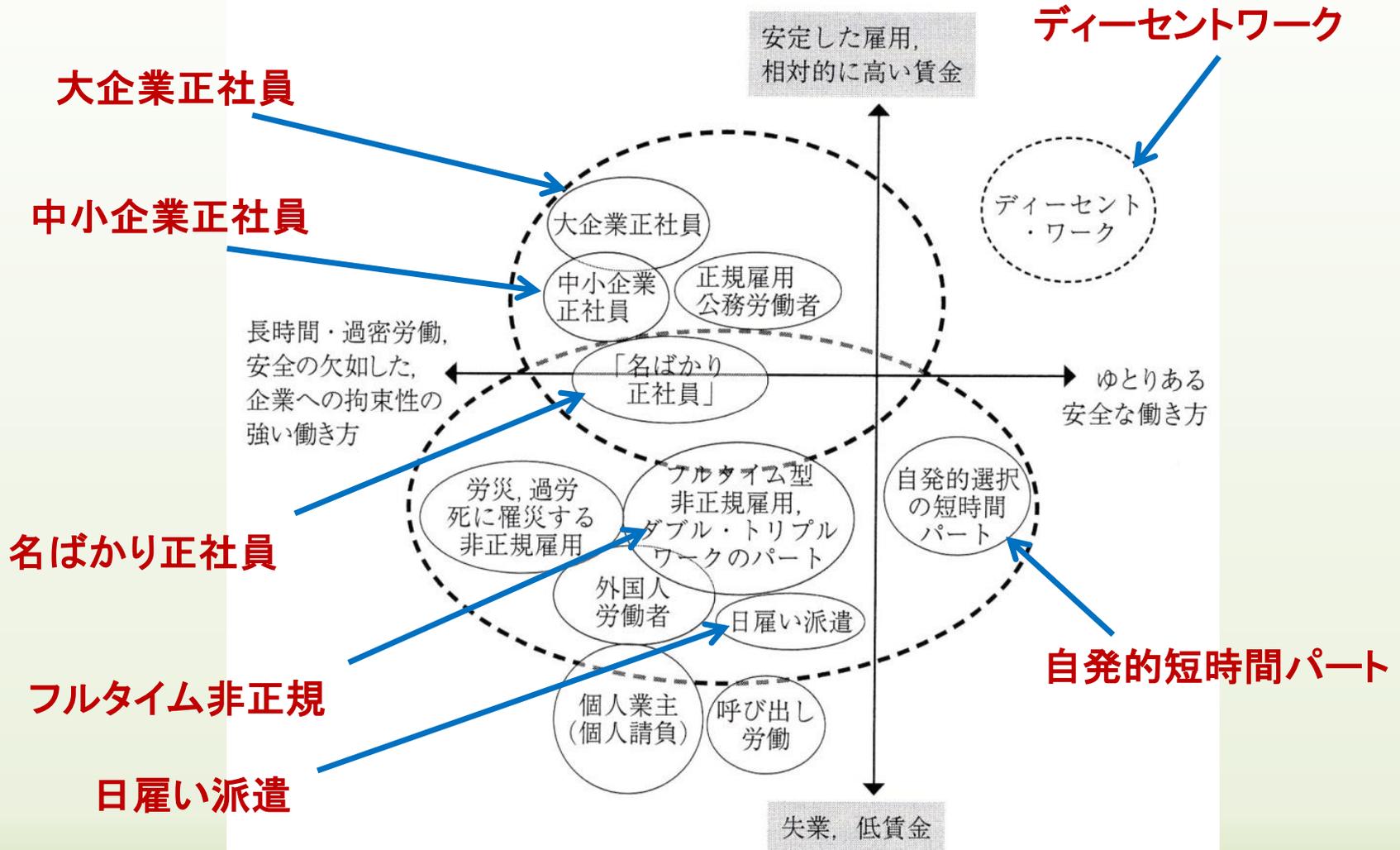
労働基準: 法制度・労働協約、実効性あるものに:

監督制度・労働組合の力量(規制力)



雇用形態の現状

図1-2 雇用と働き方・働かせ方の現状



(出所) 筆者作成

雇用形態別の人数

表1-2 雇用形態別労働者の推移

(単位：千人，%)

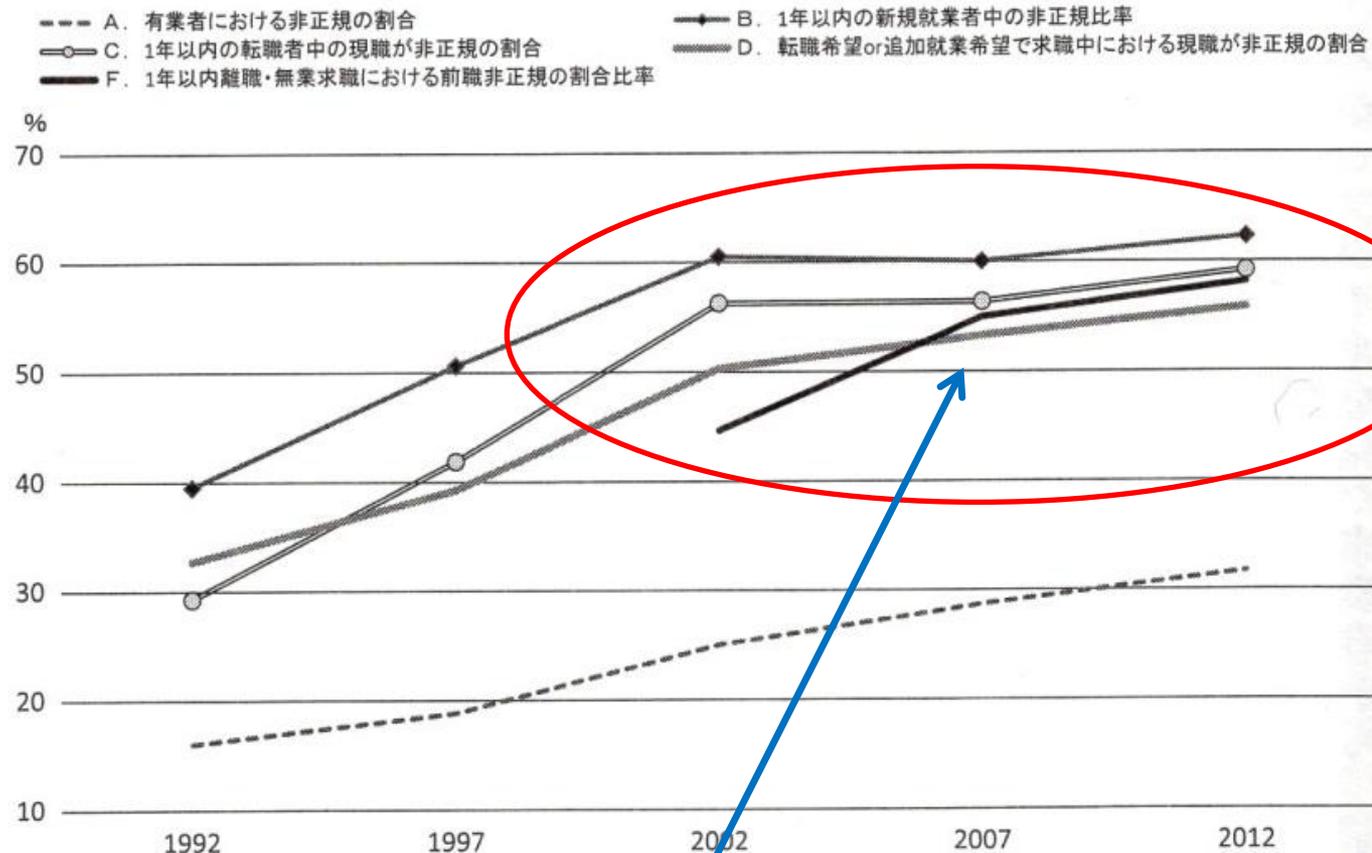
	1997年		2002年		2007年		2012年	
役員を除く雇用者	51,147	100.0	50,838	100.0	53,263	100.0	53,538	100.0
正規雇用	38,542	75.4	34,557	68.0	34,324	64.4	33,110	61.8
非正規雇用	12,590	24.6	16,205	31.9	18,900	35.5	20,427	38.2
パートタイマー	6,998	[55.6]	7,824	[48.3]	8,855	[46.9]	9,561	[46.8]
アルバイト	3,344	[26.6]	4,237	[26.1]	4,080	[21.6]	4,392	[21.5]
労働者派遣事業所の派遣社員	257	[2.0]	721	[4.4]	1,608	[8.5]	1,187	[5.8]
契約社員	—		2,477	[15.3]	2,255	[11.9]	2,909	[14.2]
嘱託	966	[7.7]			1,059	[5.6]	1,193	[5.8]
その他	1,025	[8.1]	946	[5.8]	1,043	[5.5]	1,185	[5.8]

(注) [] 内の数値は非正規雇用全体に対するそれぞれの雇用形態の比率を示す

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(各年版)より作成

非正規が当たり前の時代

図Ⅱ-4 労働市場における非正規の比重の増大



(出所)「就業構造基本調査」(各年)より作成。

・1年以内の新規就業者・転職者での非正規率: **60%へ**

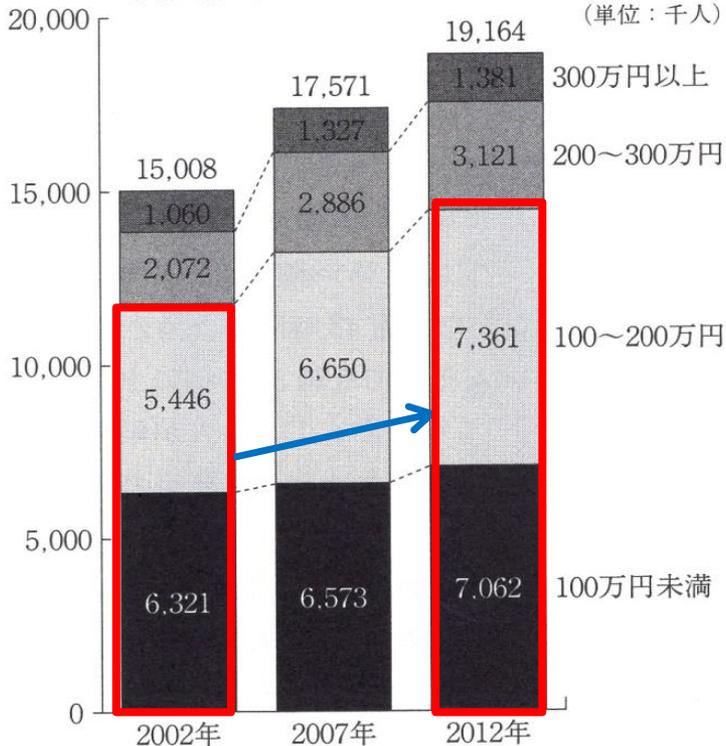
非正規が当たり前の時代

- ・雇用者の38.2%(2012年) 4割へ
非正規が当たり前の時代になる:
- ・「自発的選択型」から「やむをえず型」へ
※非正規の仕事しか見つからない:60%
- ・パートが一番多い、次にアルバイト、派遣
- ・家族のなかに、誰かひとり是非正規
中には全員が非正規



非正規の年間所得

図1-3 非正規雇用の年間所得額別人数（15～24歳の在学者を除く）



(注1) 2002年および07年のデータについて、「15-24歳の在学者数」を算出する際に、原資料（「就業構造基本調査」）からは「役員を除く雇用者数」が得られないため、「(役員を含む)雇用者」を用いた。しかし、この年齢層には役員はごくわずかなため、大きな影響はないと考えられる

(注2) 所得が不明のものが含まれるため、各所得額の人数の合計はグラフ上段の総数と一致しない。総数は各年の「15～24歳の在学者を除く非正規労働者数」を示す

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成

・200万円未満層：
低所得層
非正規の4分の3：
75%になる

非正規の長時間労働・低賃金

表1-3 長時間就労・低賃金の非正規雇用（男女計）

（単位：千人，％）

		2002年			2012年		
1週間の就業時間		35時間以上	うち43時間以上	うち60時間以上	35時間以上	うち43時間以上	うち60時間以上
非正規雇用		5,057 (31.2)	2,339 (14.4)	304 (1.9)	7,007 (34.3)	2,884 (14.1)	440 (2.2)
年間所得	200万円未満	2,682 [53.0]	1,009 [43.1]	89 [29.3]	3,448 [49.2]	1,148 [39.8]	160 [36.4]
	300万円未満累計	4,179 [82.6]	1,795 [76.7]	187 [61.5]	5,837 [83.3]	2,237 [77.6]	313 [71.1]

（注1）年間200日以上の上業者（在学者を含む）についての集計

（注2）（ ）内は、非正規雇用全体（2002年：16206千人，2012年：20427千人）に対する比率を示

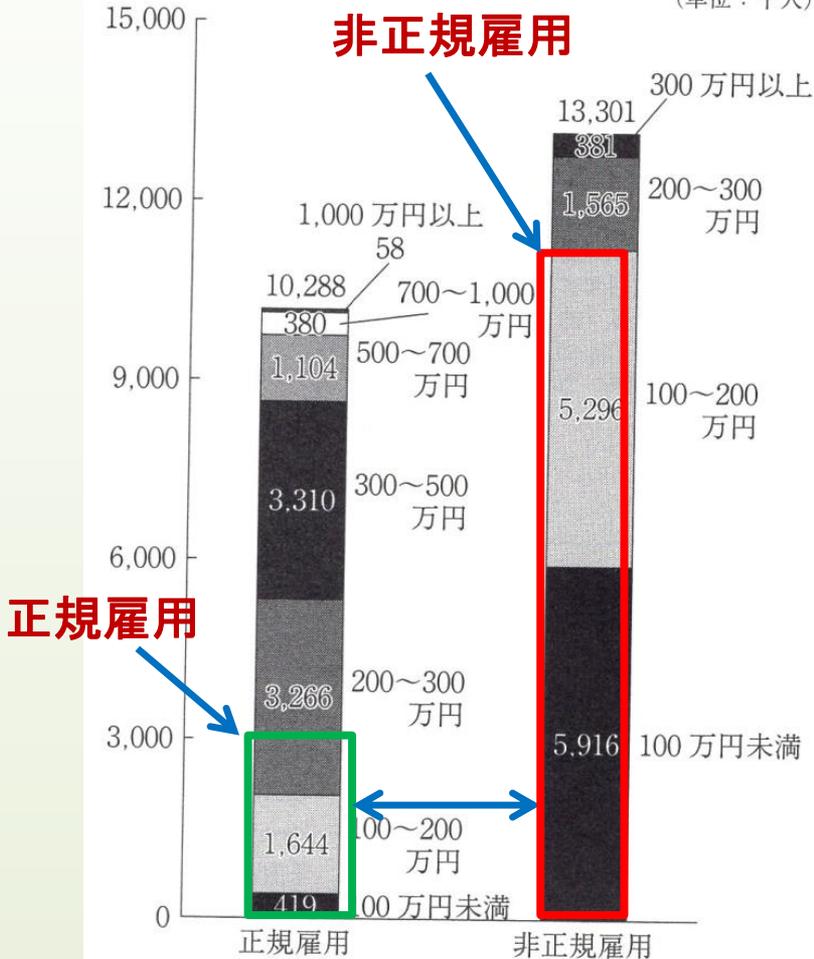
（注3）[]の数値は、それぞれ「週35時間以上」、「43時間以上」、「60時間以上」就労する非正規

（出所）「就業構造基本調査」（2002年，2012年）より作成

10年後の2012年：週60時間以上働いても、
200万円未満層・300万円未満層の割合が増加
・低賃金であるから

女性の年間所得

図1-4 年間所得の雇用形態別人員（2012年，女性）
（単位：千人）

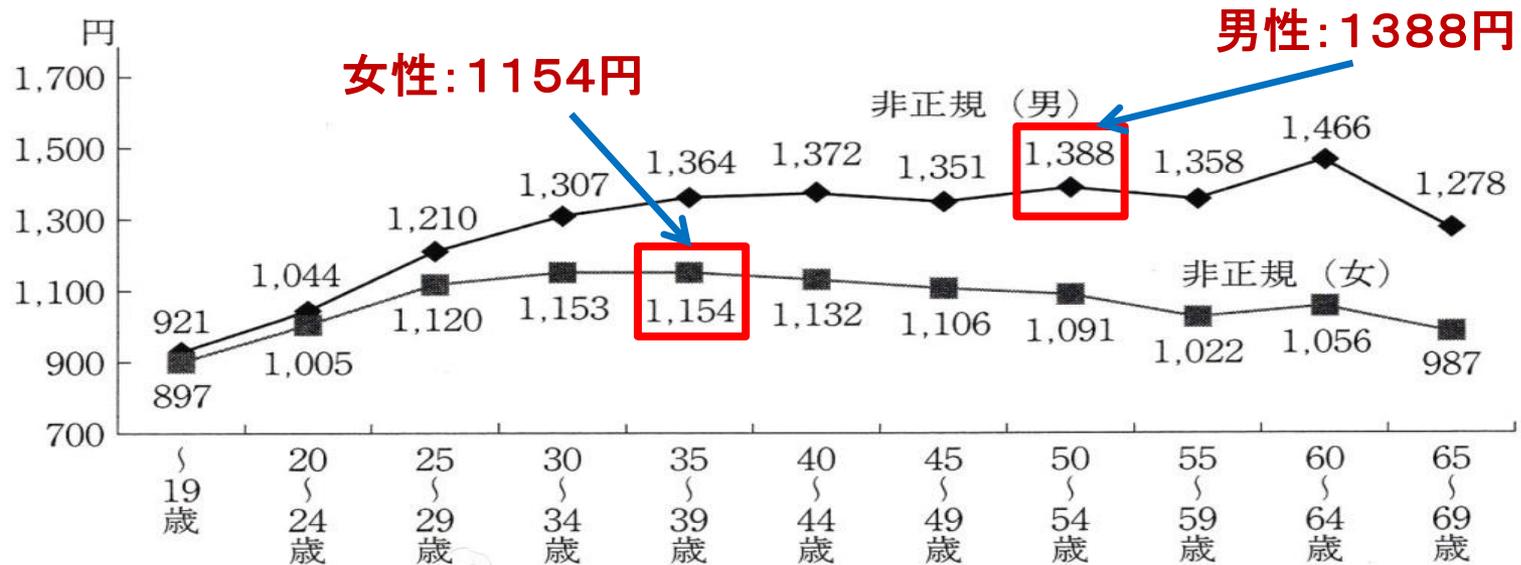


・200万円未満層：
低所得層のうち
特に
女性の非正規
84.3%

(注1) 15～24歳の在学者を除く
(注2) 正規雇用，非正規雇用の総計には所得不明者が含まれる
(出所)「就業構造基本調査」(2012年)より作成

非正規の長時間労働・低賃金

図1-5 非正規雇用の年齢別1時間あたり賃金（2013年，全産業）



(注) 非正規雇用は、一般労働者（短時間労働者を除く）の「正社員・正職員以外」の労働者計について算出した（ただし賞与は除く）

(出所) 「賃金構造基本統計調査」（2013年）より作成

非正規の長時間労働・低賃金

- ・非正規における男女格差:



男:ピークの1388円で
年間2000時間 年収280万円
過労死水準の3000時間で400万円を超える

女:2000時間で200万円余
シングルマザーでのダブルワーク、トリプルワーク

- ・同一労働(同一価値労働)同一賃金原則がない
日本の固有の特徴

○非正規： 2割食事回数を減らす

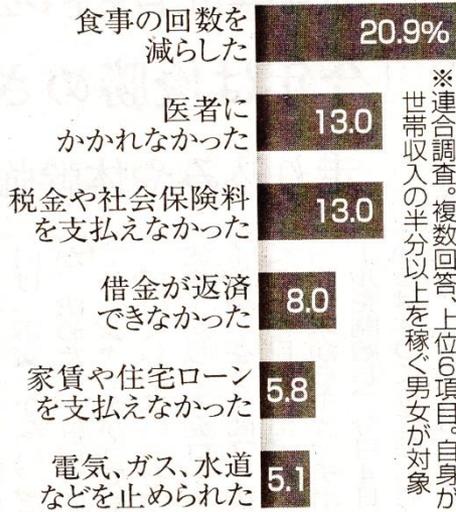
非正規労働者2割 食事回数減

生活苦で
連合調査

連合は19日までに、派遣などの非正規労働者が主な稼ぎ手の世帯のうち、2割程度が生活苦のため食事の回数を減らしているとの調査結果をまとめた。男性の9割近くが未婚で、担当者は「働き方の違いが、生活の根幹に大きな影響を与えている」と分析している。

調査は昨年10月にインターネットで実施。首都圏と中部、関西の計12都

非正規労働者の生活状況



※連合調査。複数回答。上位6項目。自身が世帯収入の半分以上を稼ぐ男女が対象

府県に住むパートや派遣、契約社員として民間企業で働く20〜49歳の男女
自身が世帯収入の半分

以上を稼ぐ非正規労働者は33・9%いた。このうち52・7%が世帯貯蓄に「ない」「100万円未満」と答えた。生活苦のため過去1年間で切り詰めたことを複数回答で尋ねたところ「食事の回数を減らした」が20・9%、「医者にかかれなかった」「税金や社会保険料を支払えなかった」がそれぞれ13%だった。

未婚だったのは全体の53・5%、男性では89・6%に上った。年収が低いほどその割合が高い傾向だった。

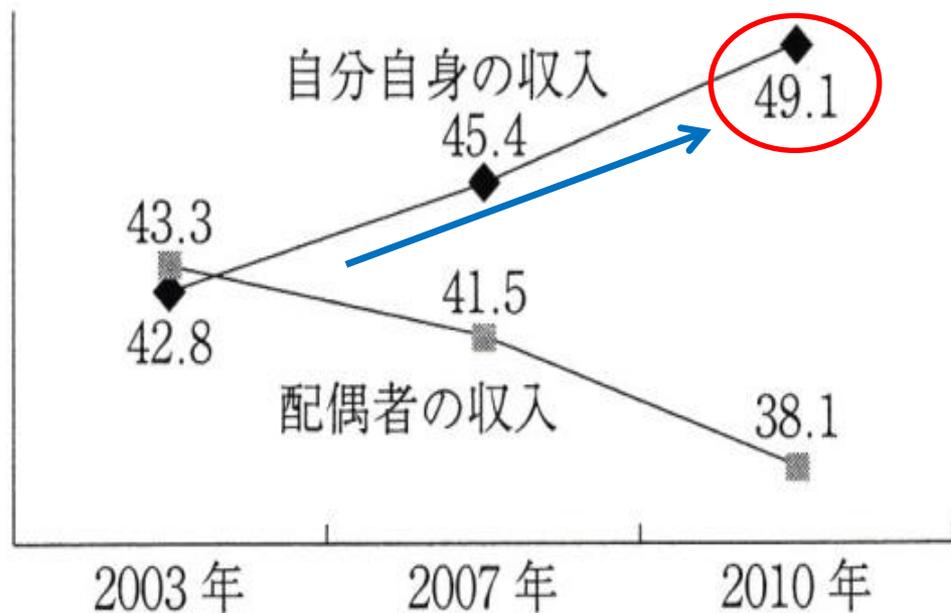
正社員を希望しても働かないため派遣などで働く「本意非正規」は32・3%いた。

XSBH 51 2016-01-19

自立型非正規雇用が多数派に

図2-1 非正規労働者の主な収入源

(単位：%)



(出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(各年)より作成

- 主な収入源：
自立型非正規が
大多数になる：
- 非正規
自分自身の収入
だけで暮らす人が
半数を占める

働き方の貧困・ブラック化する労働

表1-8 脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況（雇用形態別の支給決定件数）

（単位：件，％）

		2009年度		2010年度		2011年度		2012年度	
脳・心臓疾患	合計	293	100.0	285	100.0	310	100.0	338	100.0
	正規雇用	270	92.3	263	92.3	291	93.4	322	95.3
	非正規雇用	11	3.8	11	4.6	5	1.6	8	2.4
精神障害など	合計	234	100.0	308	100.0	325	100.0	475	100.0
	正規雇用	207	88.5	280	90.9	303	93.2	433	91.2
	非正規雇用	25	10.7	25	8.1	20	6.1	38	8.0

（注1）「非正規雇用」は原資料の「契約社員」、「派遣労働者」、「パート・アルバイト」の合計である

（注2）正規雇用，非正規雇用のほかに「その他（特別加入者など）」があるが，表示していない

（出所）厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（各年度）をもとに作成

※労災補償状況：非正規でも精神障害が1割を占める

深夜に働く労働者の増加

表1-9 増加する深夜働く労働者（男性）

（単位：万人，％）

	2001年		2011年	
	比率	実人員	比率	実人員
午前0時～1時	4.11	120.2	5.24	151.2
1時～2時	3.28	95.7	4.69	135.2
2時～3時	2.84	82.9	4.21	121.4
3時～4時	2.77	80.8	4.08	117.6
4時～5時	3.08	89.9	4.34	125.1

（注1）「比率」は各時間帯に就労する労働者の比率を示す

（注2）「実人員」は「労働力調査」の「役員を除く雇用者」に「比率」を乗じて算出した

（出所）「社会生活基本調査」，「労働力調査」より作成

※4%～5%が深夜に働く

入職・離職の高い業種

表1-10 入職率・離職率の高い業種(2013年上半期)

(単位：%)

	入職率	離職率
宿泊業, 飲食サービス業	17.6	16.7
生活関連サービス業, 娯楽業	15.5	12.2
教育, 学習支援業	11.3	11.8
サービス業(他に分類されないもの)	12.6	12.2

(注) 入職率・離職率は、2013年1月1日時点の常用労働者数に対する同年1月から6月末日までの入職者・離職者の比率を示す

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」(2013年上半期) より
作成

※サービス業:

半年で12~17%→2年で半分が入れ替わる

なぜ、非正規労働者が増えたのか

- ・グローバル化：
海外との競争、海外生産からの圧力
- ・女性の社会進出：
家庭内（家事労働・内職）から出る
※サービス産業の増加
- ・自営業者・家族従事者の減少：
雇用者への転換
- ・産業構造の変化：
工業からサービス産業への変化
- ・技術革新：
非熟練労働者でも可能な作業：熟練解体



今週のビデオ

映画 『あゝ野麦峠』
1979年

- ・監督：山本薩夫
- ・主演：大竹しのぶ

ダイジェスト版
約16分



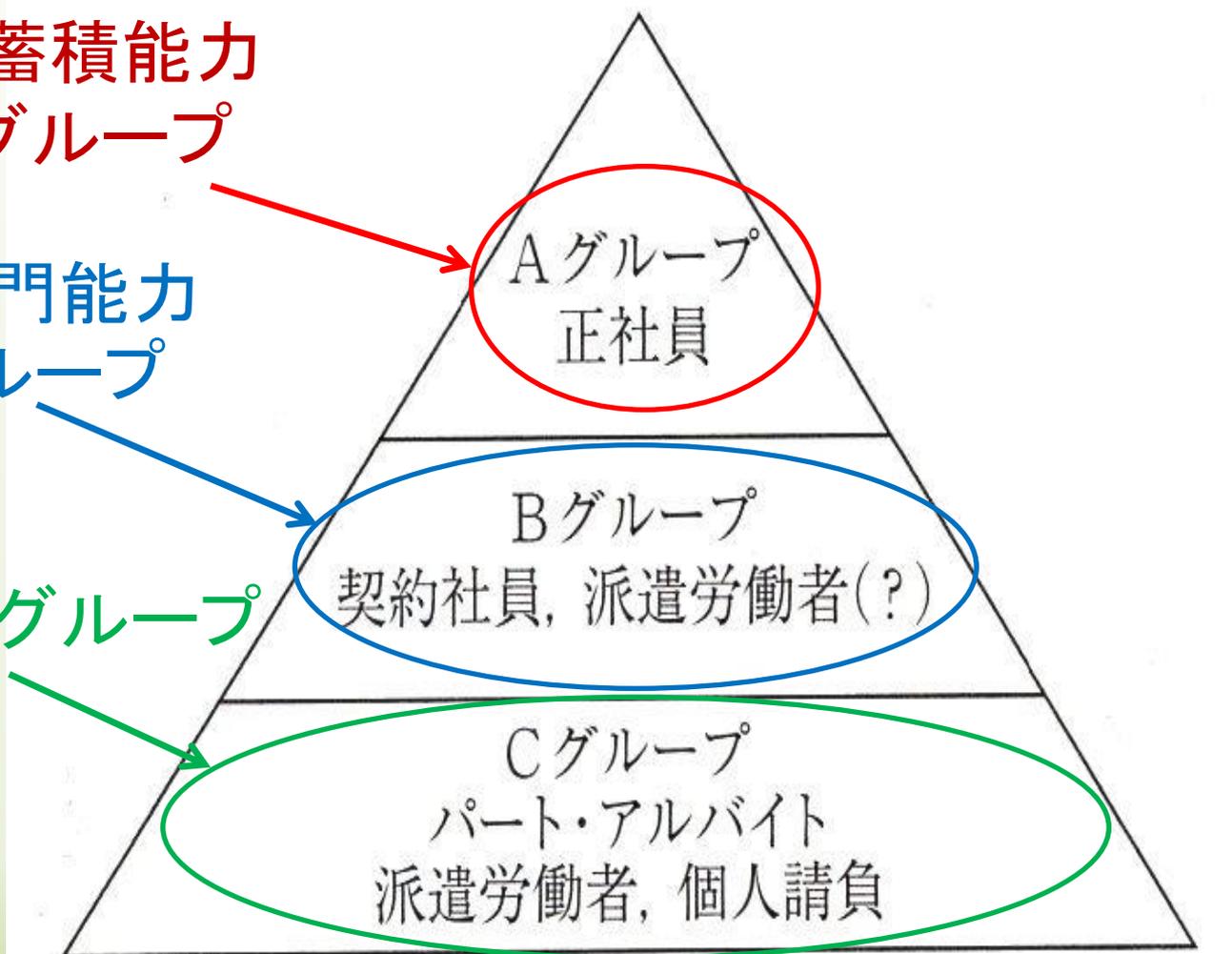
○新しい日本的経営のめざすもの

日経連『新時代の「日本的経営」』1995年

A: 長期蓄積能力
活用型グループ

B: 高度専門能力
活用型グループ

C: 雇用柔軟型グループ



○新しい日本的経営のめざすもの

日経連『新時代の「日本的経営」』1995年

・階層構造：雇用のポートフォリオ

A: 長期蓄積能力活用型グループ

長期雇用契約

月給制か年俸制、昇給あり、退職金・年金あり

B: 高度専門能力活用型グループ

有期雇用契約

年俸制、昇給なし、退職金・年金なし

C: 雇用柔軟型グループ

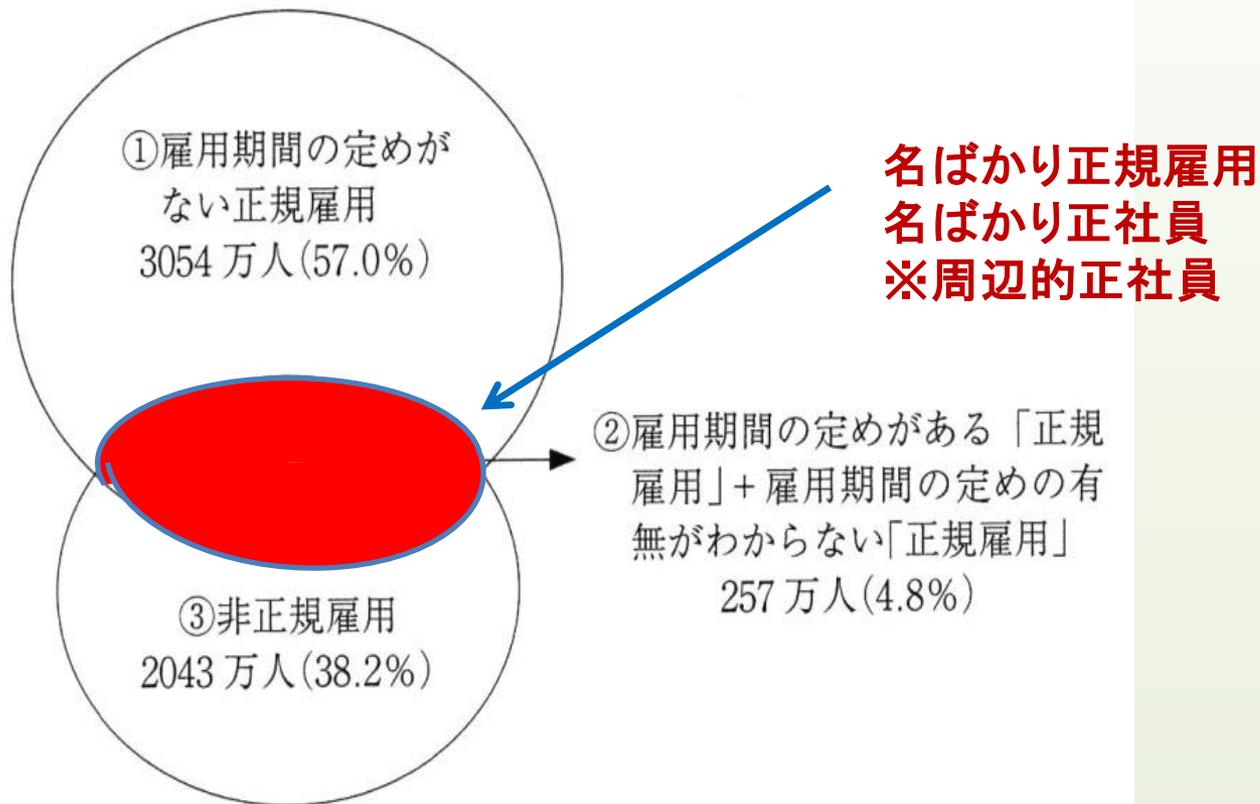
有期雇用契約

時給制、昇給なし、退職金・年金なし



「名ばかり正規雇用」: 「名ばかり正社員」「周辺の正社員」の拡大

図1-6 正規雇用・「名ばかり正規雇用」・非正規雇用



(注) 括弧内は「役員を除く雇用者」に占める比率を示す
(出所)「就業構造基本調査」(2012年)より作成

「名ばかり正規雇用」:

「名ばかり正社員」「周辺の正社員」の拡大

正規雇用:

1) 無期雇用 2) 直接雇用 3) フルタイム就労

2012年の就業構造基本調査: 257万人

・雇用期間が限られているものが、
正規の職員・従業員と呼ばれている場合があること判明:

・ **期間の定めがある + 分からない**

・雇用契約を取り交わしていない:

雇用契約期間が分からない

・定昇なし・ボーナスなしの求人



※正規と非正規の境界があいまいになっている

正規雇用・正社員の変化と新型・日本的経営

日本的雇用慣行:その後 → 形骸化



○一般労働者と標準労働者:

・常用労働者:期間定めず、1カ月超える、18日以上

・「一般労働者」:常用労働者のうち、
短時間労働者でないもの:

一応、長期雇用を歩んでいるもの

・「標準労働者」:学校卒業後、直ちに企業に就職し、
同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者

※日本的雇用慣行:終身雇用(長期雇用)のルールに
乗っている労働者

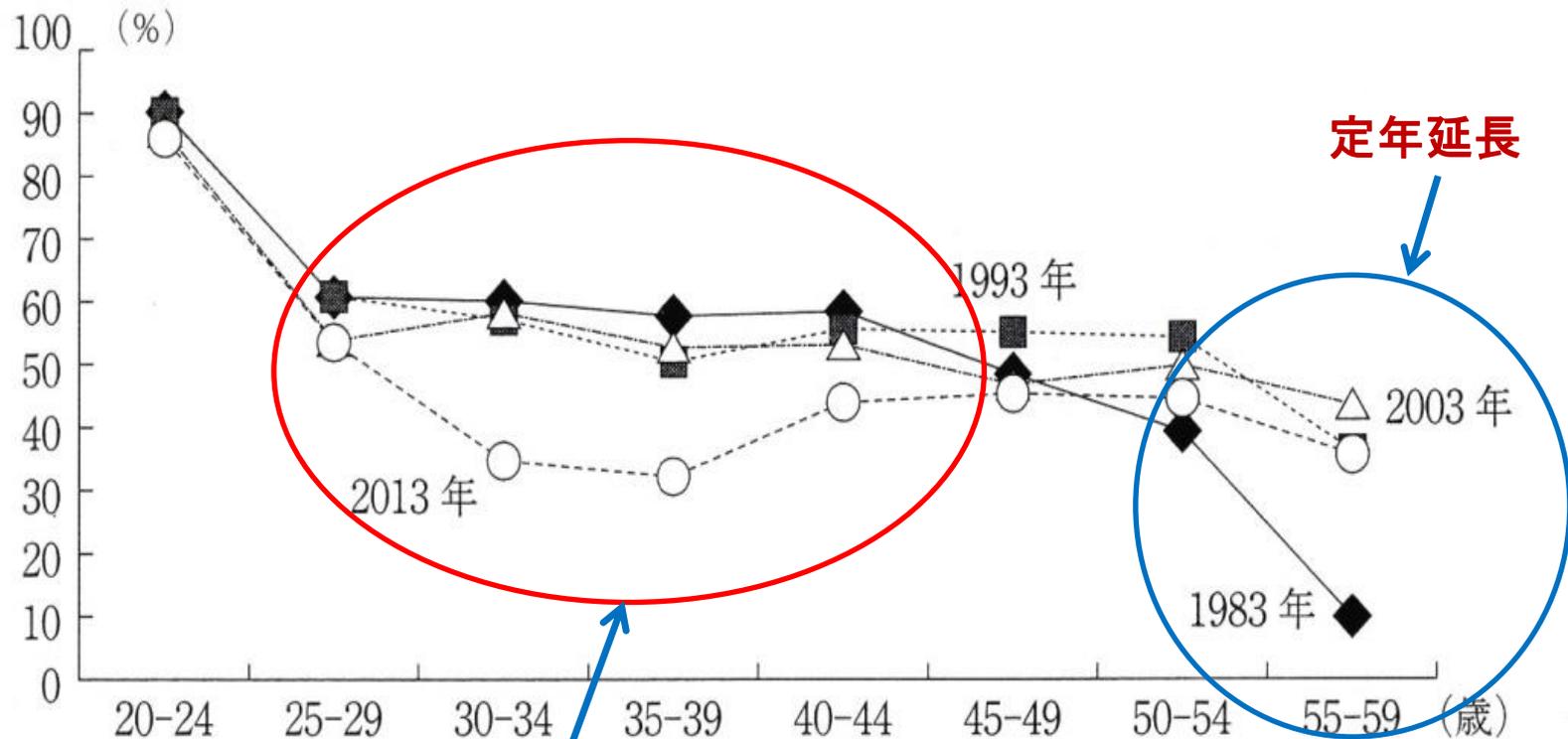
現在は、「標準労働者」の比率が減っている

「一般労働者」の4割～3割

※「一般労働者」「標準労働者」は伍賀一道氏による造語

「標準労働者」の減少

図4-1 「一般労働者」に占める「標準労働者」の比率の推移（男性・大卒・1000人以上規模）

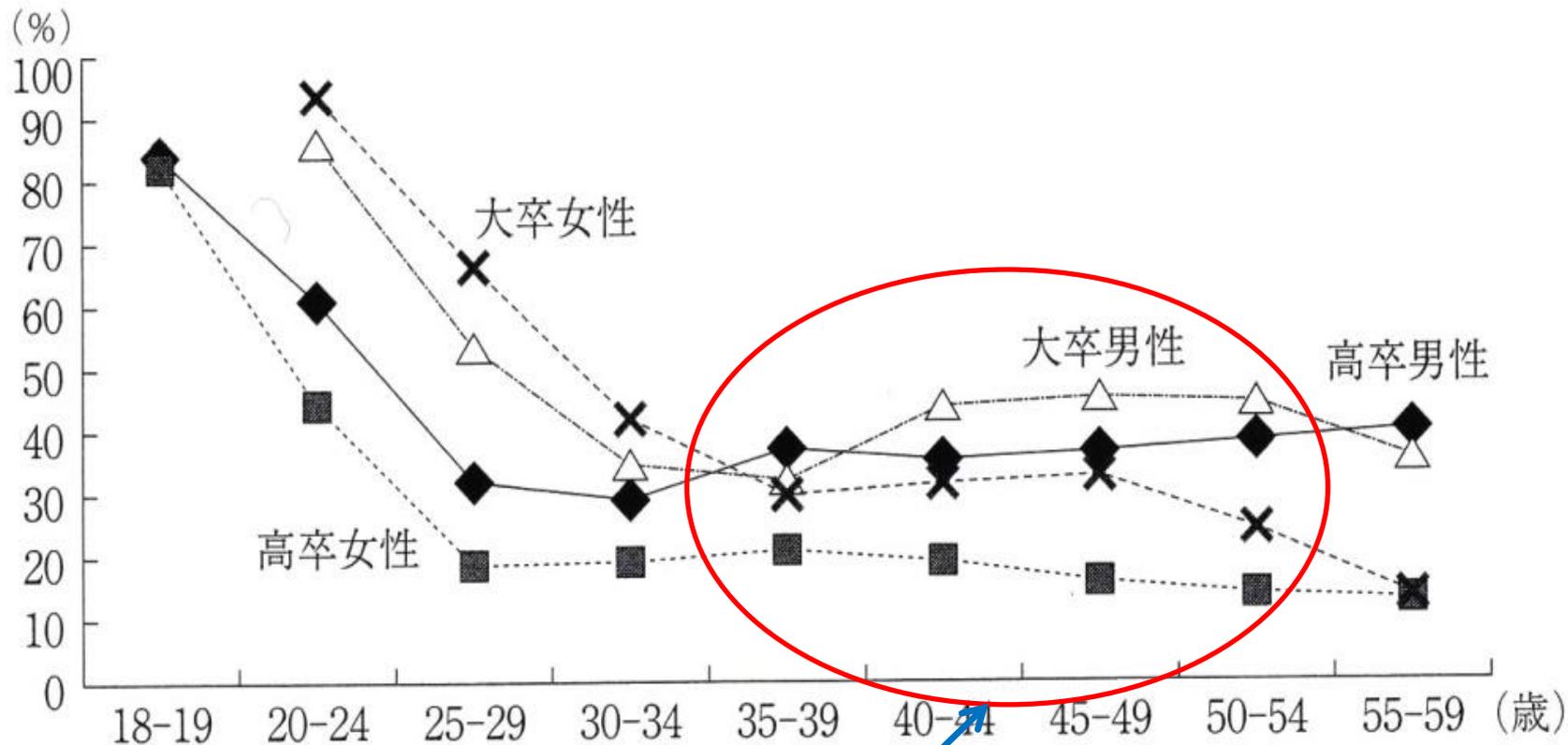


(出所) 表4-2に同じ

「標準労働者」の比率が減少： 5～6割 → 3～4割

「標準労働者」は特に男性労働者

図4-2 「一般労働者」に占める「標準労働者」の比率（1000人以上規模，2013年）



(出所) 「賃金構造基本統計調査」(2013年)より作成

「標準労働者」: 女性は2割から3割

○正社員の分化



パートから限定正社員となり、店長を務める筏美恵子さん＝兵庫県明石市

限定正社員 追い風

働く場所・時間柔軟に



和食レストラン「さとこ」エラタウン西明石店（兵庫県明石市）の店長、筏美恵子さん（44）は約30人いるパートやアルバイトの従業員、勤務状況を管理し、月1回の店長会議に出る。2015年10月に店長になるまで約9年、同店でパートとして働いていた。今もパート時代と変わらぬ1日7時間程度の勤務だ。午後の客が少ない時間に休憩を取って、車で約10分の自

人材確保へ 店長登用も

勤務地や勤務時間を限定して働く「限定正社員」の制度を導入する企業が増えてきた。人手不足で人材の確保が難しくなっているため、働きやすい環境を整え、社員に息長く働いてもらうためだ。ただ、企業の安易な人件費抑制につながり懸念を指摘する声もある。

業種問わず導入進む

宅に帰る。高校生と中学生の娘2人の夕ご飯の準備などをして、再び店に入ることも多い。筏さんは「柔軟な勤務で仕事と子育てが両立できる。責任ある立場で仕事にもチャレンジできてうれしい」と話す。運営するサトレストランシステムズ（大阪市）が限定正社員制度を導入したのは14年10月だ。パートなら

半年ごとに契約更新が必要だが、限定正社員は無期雇用だ。給与は時給制で、年2回の賞与も支給されるようになる。岩見貴史人事部長は「人手不足のなか、より安定して働きやすい環境を整えることで人材確保につながった」と話す。限定正社員は徐々に増え、正社員千人弱のうち約320人。約8割が女性だ。パートから転じた人が大半だが、親の介護でフルタイム勤務が難しくなった男性社員もいたという。筏さんのような限定正社員の店長も9人いる。「店長はフルタイム勤務の正社員ではないただだ」と岩見部長は効果を語る。

■雇用区分による主な違い

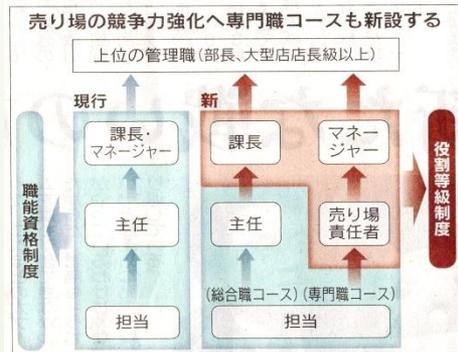
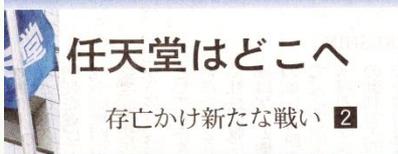
	正社員	限定正社員	非正社員
雇用期間	無期契約	無期契約	1年ごとの更新 など有期契約
労働条件（勤務地や勤務時間など）	限定なし	限定あり	限定あり
賃金水準	高い	↔	低い
雇用の安定度合い	高い	↔	低い
会社からの拘束	強い	↔	弱い

（アイデム人と仕事研究所まとめ）

限定正社員の導入は業種を問わず広がっている。タスキン（大阪府吹田市）は今年10月、勤務地などを限定した「正社員エリア専任職」制度を始める。

これまでも転勤がない「限定社員」制度はあったが、無期雇用になるには1年契約の更新を3回する必要があった。新制度では最初から無期雇用で、賞与や退職金も支給する。りそなホールディングス（東京）が4月に始めた「スマート社員」制度は勤務時間などを限定して働ける。さらに短い時間で勤務する「時短勤務」も、子どもが「小学3年生まで」と正社員の「3歳まで」より長く認められている。政府も「働き方改革」を最大の課題に掲げる。厚生労働省は今年1月の正社員転換・待遇改善実現プランで、非正社員の待遇をよくする手段として「多様な正社員」の推進を掲げた。働

○正社員の分化



店長・部長に 年収上限1000万円

人手不足を背景に流通業を中心に地域社員を導入する例は増えている。ただ、待遇面で転勤可能な正社員と差が付くことが多く、地域社員の年収が1000万円に届くのは珍しい。イオンは件費の総額は増やさず、地域社員の待遇を改善。地方を中心に人手不足が深刻になるなか、保育や介護を理由に優秀な人材が離職することを防ぐ。約2万人の正社員を抱える総合スーパー運営会社のイオンリテールは現

イオンは中核事業である総合スーパーの人事制度を刷新する。転勤のない地域社員(3面きょうのことば)が店長や部長など幹部クラスの上位管理職に昇格しやすくする制度を2017年春に導入する。年収の実質的な上限も4割ほど引き上げ、1000万円程度にする。保育や介護を抱える人材の離職を防ぐとともに地域に根ざした専門性を備える人材の育成につなげ、店舗の販売力を底上げする。

地元密着へ人事刷新

イオン、地域社員を幹部に

在、個人の経験や能力をもとに報酬を決める「職能資格制度」を採用している。現行制度では転勤できる「全国社員」が地方の小型店などで管理経験や実績を積みやすいため、事実上、地域社員よりも上の管理職に就くことが多かった。上位管理職に当たる「部長・大型店店

長級以上の有資格者800人のうち、地域社員は1人しかいない。中堅社員以上を対象に新たに導入する「役割

等級制度」は役職や職制内容をもとに報酬を決定する。過去の経験にかかわらず、与えられた役割に対する成果を評価の対

全国社員の間にあった地域社員は現在、正社員

の4分の1強を占め

おり、将来的には上位

日本経済新聞

8月10日 水曜日

発行所 日本経済新聞社
 東京本社 電話(03)3270-0251
 〒100-8066 東京都千代田区大手町1-3-7
 大阪本社 電話(06)7639-7111
 名古屋支社 電話(052)243-3311
 西部支社 電話(092)473-3300
 札幌支社 電話(011)261-3211

人・空気・未来

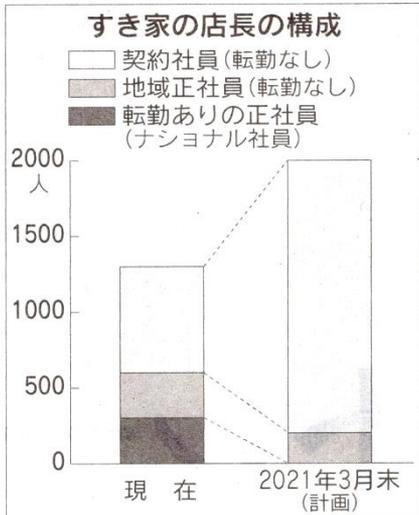
高砂熱学工業

2016-08-10日経新聞

○正社員の分化

2016年(平成28年)7月29日(金曜日)

日経



すき家の店舗数は約2000店。一部の店長が複数の店を管理しているため、現在約1300人

新卒、海外事業に重点配置

ゼンショーホールディングスは2020年度末までに牛丼店「すき家」の全店長を転勤なしの地域正社員と契約社員に置き換える。地元にとどまれる社員を増やし、パート・アルバイトとして働く若者や主婦の登用を加速させる。やりがい向上や待遇改善につなげて離職を防ぐ一方、採用が難しくなってきたいる新卒社員は海外事業などに重点的に配置する。

「すき家」全店長、転勤なし パートら登用しやすく

20年度末までに



このうち、の店長がいる。このうち、勤務する店舗が限定されている契約社員が約700人、転勤のない地域正社員が約300人、転勤のある正社員が約300

「すき家」は勤務地限定の店長を増やす(東京都港区)

21年3月末までにパート・アルバイトなどからの登用も含め、契約社員の店長を1800人に増やすほか、残りの200人も地域正社員とする。いずれも原則転勤はないため、主婦や地元で働きたい若者らが社員として働きやすい。

ゼンショーでは14年に過重労働問題が表面化したため、15年から1店ごとに店長を置く体制を目指して、契約社員などの採用を増やしてきた。

パートやアルバイトから契約社員や地域正社員に転換すれば、売り上げ目標や従業員管理などの

2016-07-29日経新聞

○正社員の分化

- 「**限定正社員**」の登場
各社が次々と導入している：
勤務地・勤務時間を限定



例：

- レストランさと： 限定正社員制度：
勤務時間を限定：給与時給・無期雇用、店長にも
- ダスキン：勤務地限定・無期雇用、賞与・退職金
- りそなH：スマート社員：勤務時間限定・時短勤務
- イオン：地域社員を幹部に、店長OK
- すき屋：全店長を地域正社員と契約社員に置き換え

○正社員は「無限定」か

2016-02-05 日経新聞

19 マーケット総合2 ★12版 【第三種郵便物認可】

安倍晋三政権は「新3本の矢」を推進していく環境整備の一環として、働き方改革を打ち出した。その柱は非正規雇用の正規化、長時間労働の抑制、高齢者の就労促進である。

こうした改革は広い意味での労働市場改革と捉えることができるが、改革を進めるのであれば正社員の働き方や雇用形態の多様化も含め、労働市場全体を俯瞰（ふかん）し、政策を総合的なパッケージにして実行していく必要がある。

構造的な人手不足が進行する日本では、女性や高齢者の労働参加率を引き上げ労働力の量的確保を図る必要がある。ただし、増加する雇用のほとんどは非正規雇用だ。非正規雇用の質的向上が実現しなければ生産性は低下し、経済成長は期待できない。不本意に非正規に甘んじている若者も、そのままではスキルも所得も向上せず、本人にとっても社会的にも損失である。

大機小機

もともと非正規労働者が皆、正規化を望むわけではない。正社員となれば長時間労働や転勤など会社に拘束され、無限定の働き方を求められる。それでも女性や高齢者の質の高い労働参

「非正規」という言葉を変えよう

加を進め、生産性を引き上げるには、同一労働同一賃金の考え方のもとに非正規を正規化し、正社員と同等の待遇を実現していく必要がある。そのためには正社員の長時間労働の是正を図るとともに、勤務地や労働時間、職務権限など多様な働き方を選択できる正社員を増やすべきだ。

こうした改革を進めてきたのがオランダである。オランダではフルタイムかパートタイムという区分はあるが、正規、非正規という雇用区分はない。両者ともに正社員であり、均等待遇が実現している。

日本でもこうした改革を進めるには無限定な働き方を前提とする雇用制度や、年功に応じた昇進や賃金体系が望ましい働き方で正規である、といった考え方を改め、多様な正社員の形態を普及させる必要がある。それには職務内容を明確にして、その条件で働く社員を増やし、外部から人材を登用しやすくすることである。これを進めれば高齢者の就労促進にもつながる。また、「非正規」という言葉には単なる区分でなく「補助的で正規に劣後する」という響きがある。均等待遇を目指すのなら、まず言葉から変えるべきではないか。（追分）

2016-02-05日経新聞

○正社員は「無限定」か

「もっとも非正規労働者が皆、正規化を望むわけではない。正社員となれば長時間労働や転勤など会社に拘束され、無限定の働き方を求められる」 2016-02-05日経新聞 コラム

※正社員ははたして、「無限定」か

- ・長時間労働:これを前提することこそ問題
- ・転勤:同意しない場合・裁判
- ・会社に拘束:自由はないかのように、契約関係で「全て」ではない

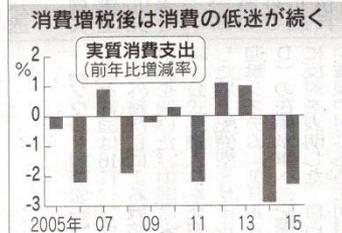
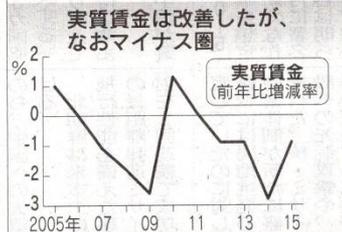
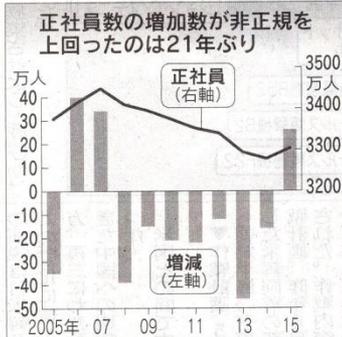
○「正社員・増加」という報道について

月報

2016年(平成28年)2月17日(水曜日)

正社員8年ぶり増

如も高年齢の増加？



雇用者数は5284万人と同44万人増えた。増加の内訳は正社員が26万人、非正規社員が18万人だった。調査方法が違つために単純比較できないが、総務省によると、増加数で正社員が非正規社員を上回るのは21年ぶ

りになる。働いていなかった女性や高齢者が正社員になる例が増えている。女性の正社員は104.2万人と前年比23万人増、65歳以上の高齢者も93万人と同7万人増えた。企業はこの20年ほど、

業績が上向いた時も雇用の調整が容易な非正規社員の採用を優先させる傾向が強かった。だが15年は完全失業率が3.4%と18年ぶりの低水準になる一方で、有効求人倍率も1.2倍を記

24年ぶりの高水準を記みられる。録。失業期間が1年以上の人は前年比12万人減の77万人と、比較可能な02年以降では最少だった。待遇の良い正社員の枠を広げること、人材流出を防いだり採用を優先に進めたりする狙いがあると

待遇改善で人材確保

15年労働力調査、26万人増

正社員の数が8年ぶりに増加に転じた。総務省が16日に発表した2015年の労働力調査によると、正社員数は前年比26万人増の3304万人になった。新たに働き始める女性や高齢者が増えたほか、パートやアルバイトから正社員に職種転換する例も目立つ。非正規中心だった企業の採用姿勢に変化が出てきた格好だ。雇用は改善してきたが、賃金や消費への波及は依然鈍いままだ。

2016-02-17日経新聞

正社員の求人倍率9年連続上昇・高水準

正社員の求人1.13倍

昨年度、05年度以降で最高

厚生労働省が26日発表した2018年度の有効求人倍率は、正社員が1・13倍と集計を始めた05年度以降で最高だった。2年連続で求人が求職を上回り、人手不足を背景にした求人増が正社員に広がっていることが鮮明になった。パートタイムなどを含めた全体でも1・62倍と9年連続で上昇し、高度経済成長期の1973年度以来45年ぶりの高水準となった。

有効求人倍率は全国のハローワークで仕事を探す人1人に何件の求人があるかを示す。3月は正社員が前月比0・01ポイント

上昇の1・16倍（季節調整値）となり、2カ月連続で過去最高を更新した。パートタイムなどを含む全体では1・63倍（同）で横ばいだった。総務省が同日発表した18年度の完全失業率は17年度比0・3ポイント改善し2

・4%だった。1992年度以来26年ぶりの低水準で、失業率が3%を下回る「完全雇用」の状況が続いている。完全失業者数は同17万人減の166万人。就業者数は同115万人増の6681万人だった。

○「正社員・増加」という報道について

- ・若者の正社員 増える

日経新聞:2015-12-07:

- ・正社員 8年ぶり増

日経新聞:2016-02-17:

- ・人出不足というが
「限定正社員」採用の影響が大きい



○「正社員」という用語:

・雑誌記事検索(国会図書館): 1977年、1979年
浜口武人「正社員でなくてもこんな権利がある」『労働運動』1979年4月

・『労働白書』初めての使用 1980年:
「女子労働者増加の実態と背景」の章
パートタイム労働者と対置で、
一般労働者を正社員と呼ぶ: 一般社員と正社員が等値



・1970年代後半から1980年代初め:
パートタイム労働者・パート社員との対比で使用される

森岡孝二『雇用身分社会』より

○「正社員」という用語:

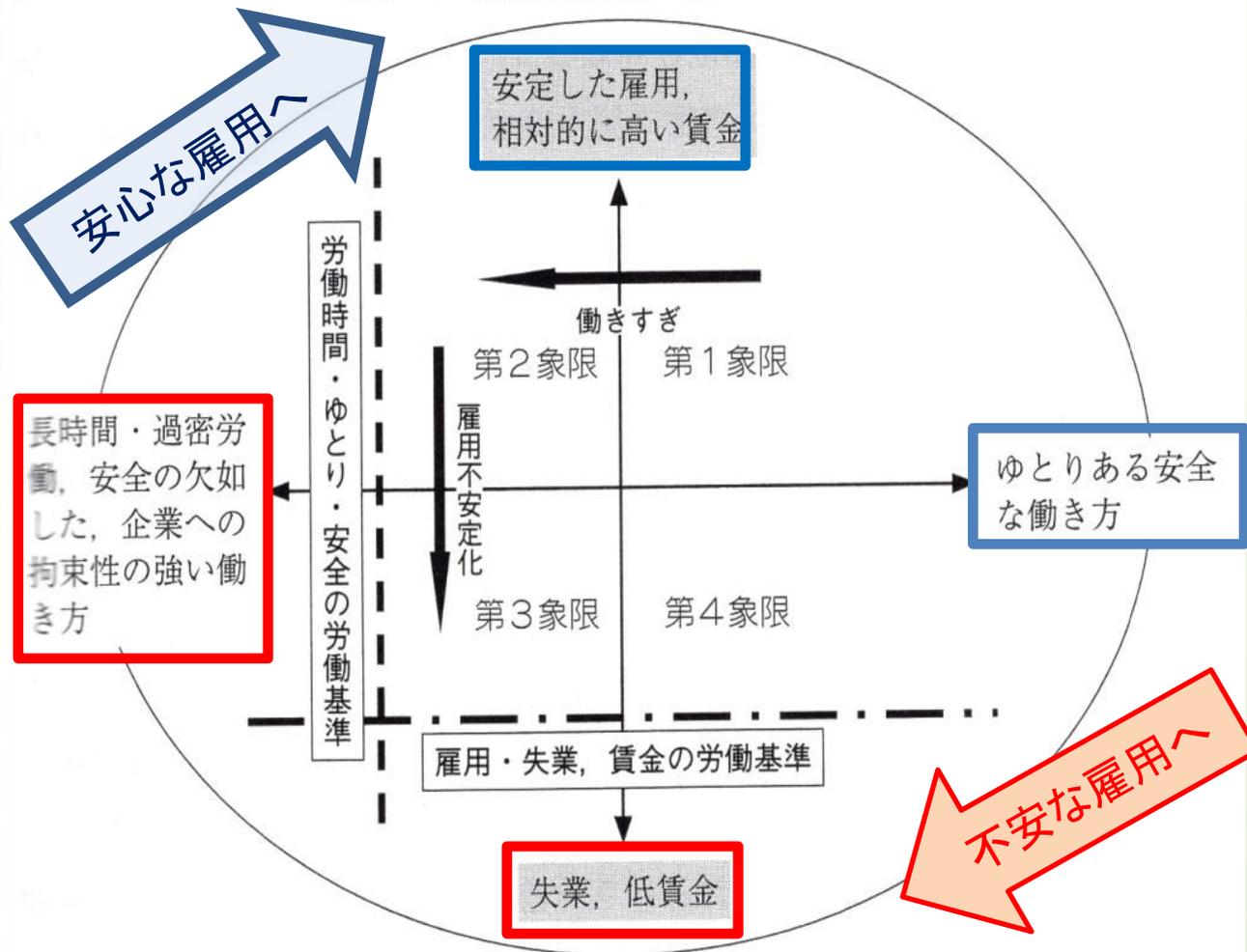
- 朝日新聞で検索:
 - 1920年にあるが、一般に普及せず
 - 1964年あたりから1970年に飛ぶ
 - 1980年代から徐々に登場、
 - 2001年以降: ほぼ毎日(1日1本として)
- 読売新聞で検索:
 - 1937年、1952年に出現
 - 2002年以降から毎日
- 2001~2002年ごろにマスコミに普及した



小倉一哉『「正社員」の研究』より

働き方の基準

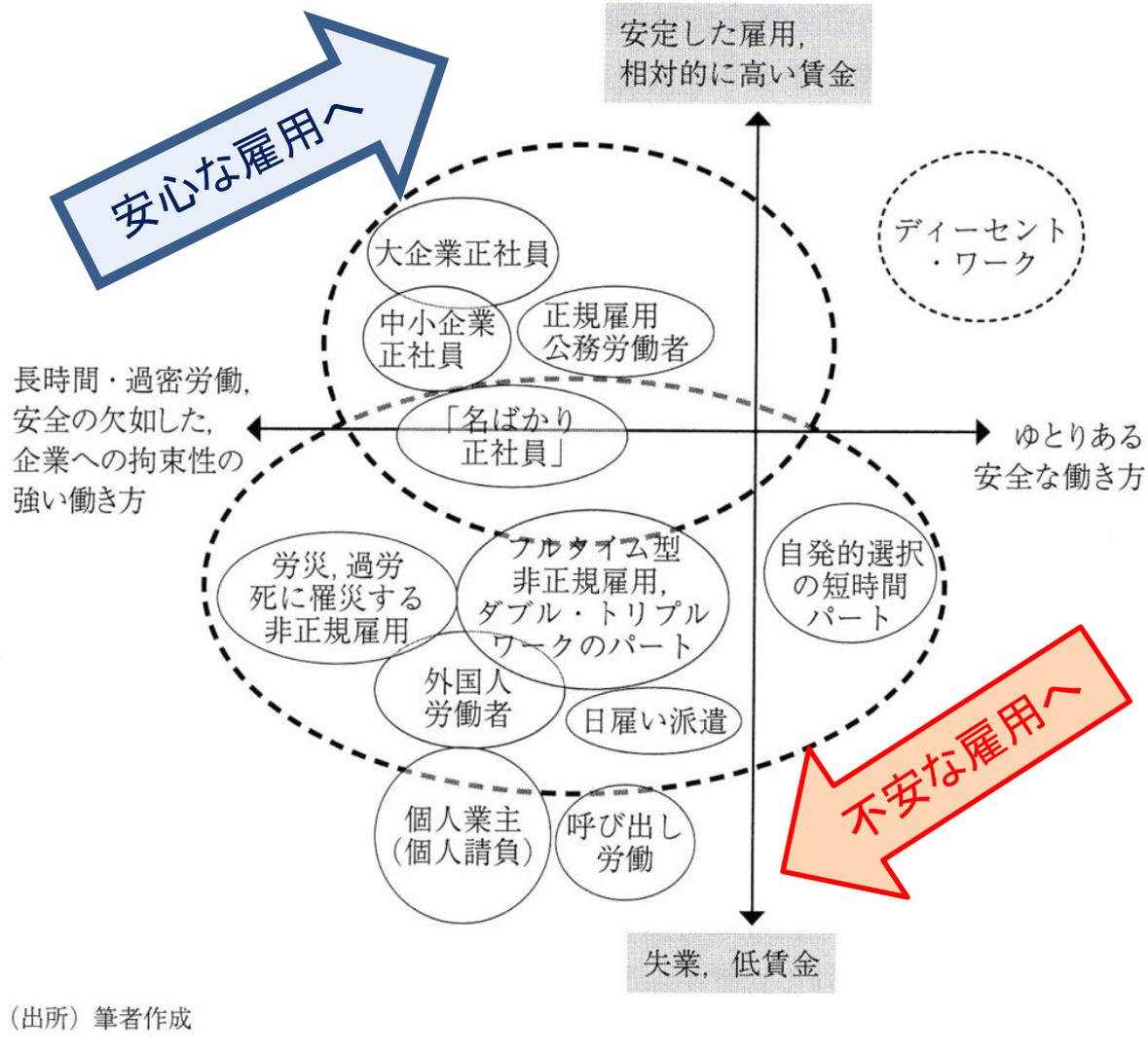
図1-1 雇用と働き方・働かせ方の基準



(出所) 筆者作成

雇用形態の現状

図1-2 雇用と働き方・働かせ方の現状



○雇用形態の多様化

雇用形態のそれぞれが呼び方：
歴史的背景・その時の経済情勢に左右される

縦の壁：雇用状態の変化の防波堤

下へ：失業・低賃金 上へ：安定雇用

横の壁：働き方の変化の防波堤

左へ：長時間・過密・危険 右へ：ゆとり・安全

正社員・正規雇用・非正規雇用という働き方

それぞれの仕切りは低くなっている

また、別の仕切りが出ている



参考文献:

伍賀一道『「非正規大国」日本の雇用と労働』
新日本出版 2014年

森岡孝二『雇用身分社会』岩波新書 2015年

小倉一哉『「正社員」の研究』日本経済新聞社出版

今野晴樹『ブラックバイト』岩波新書 2016年

今野晴樹『ブラック企業』文春新書 2012年



本日はここまでです
ありがとうございました

