

## 雇用形態の多様化とその影響 ～パート・派遣・請負の増大をどう考えるか～

篠 潤之介・中原 伸

Bank of Japan Review

2004年7月

近年、ライフスタイルの多様化、企業による人件費の変動費化、規制緩和などを背景に、パート、派遣社員、請負労働者といった「非正規雇用」が拡大している。こうした非正規雇用の拡大は、雇用期間の短期化をもたらすとともに、一人当たり賃金を押し下げているが、企業活力の回復などを通じて、新たな雇用の創出につながっている面もあると考えられる。また、非正規雇用の拡大に伴って、雇用や賃金の調整が、企業内部ではなく労働市場を通じて行われる度合いが高まり、それだけ労働市場の役割が増している。ただし、労働市場の現状をみると、正社員志向の強い男性の雇用環境が相対的に厳しいことや、若年層の失業率が高止まっていることなどを含めて、ミスマッチが根強く存在している。人材の育成や再教育も含めた広い意味での労働市場に、高いマッチング機能が備わっていくよう、さらなる環境整備を図っていくことが重要であろう。

### 1. 増加が目につくパート・派遣・請負

最近数年間の雇用情勢をみると、全体としては低迷を続ける中で、パート、派遣社員、請負労働者といった「非正規雇用」は大幅に増加した（パート、派遣、請負の違いなどについては次のページのBOXを参照）。こうした雇用情勢の全体像を、まずデータで確認しておこう（図表1）。

雇用全体の規模や伸び率をみるには、「労働力調査」の雇用者数、「毎月勤労統計」の常用労働者数、という2つの代表的な統計がある<sup>1</sup>。過去数年の動きを、「労働力調査」の雇用者数でみるとほぼ横ばい圏内、「毎月勤労統計」の常用労働者数でみると緩やかな減少基調にあった。このうち、後者は一般労働者（その多くは正社員）とパート労働者に分けた計数が公表されている。そこで、パートだけについてみると、はっきりとした増加を続けており、とくに最近2年間は前年比5%を越える高い増加率となっている。

派遣社員や請負労働者も、上記各統計の中に含まれている。ただし、全部が含まれているとは限らないほか、そもそも分別集計されていないため、これらについては別の統計でみなければならぬ。そこで、派遣社員については、「労働者派遣事

業報告の集計結果」をみると、統計が存在する2002年まで年間2~3割のペースで増加し、実数も200万人を越えた。請負労働者については、全国の実数を把握できる統計は存在しないが、求人情報誌の掲載件数をみると、2003年は5割以上もの急増となっている。

以下では、こうした非正規雇用の拡大の背景を述べた後に、それが労働市場や経済に与える影響について考え、最後に課題をまとめる。

【図表1】 近年の各種雇用

万人、括弧内：前年比、%

	00年度	01	02	03
雇用者数 (前年比)	5,372 (+0.9)	5,354 (-0.3)	5,329 (-0.5)	5,340 (+0.2)
常用労働者数 (前年比)	4,331 (-0.3)	4,313 (-0.4)	4,284 (-0.7)	4,267 (-0.4)
一般 (前年比)	3,433 (-1.2)	3,386 (-1.4)	3,295 (-2.7)	3,220 (-2.3)
パート (前年比)	882 (+3.6)	913 (+3.5)	977 (+7.1)	1,042 (+6.6)
派遣社員 (前年比)	139 (+29.8)	175 (+26.1)	213 (+21.8)	
請負労働者の 求人数	関東		(+7.8)	(+10.6)
	関西・東海		(+3.7)	(+17.4)
			(+55.1)	(+56.9)

（資料）総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」「労働者派遣事業報告の集計結果」、(株)アイデム「業務請負業スタッフの募集時時給・求人動向レポート」

## 【BOX】パート、派遣社員、請負労働者の区別

関連する統計の定義などをもとに各雇用形態の違いを整理すると、概ね以下の通りである。

パート	正社員と同じように、実際に働く先と労働者が直接雇用契約を結ぶが、正社員よりも1日の所定労働時間が短い、1日の所定労働時間が同じであっても1週間の所定労働日数が少ない労働者。
派遣社員	派遣社員には2つの形態があり、ひとつは、氏名などを事前に派遣会社に登録しておき、派遣先が見つかった段階で雇用契約を締結・就業する「登録型」という形態である。もうひとつは、派遣会社の正社員として採用されている「常用雇成型」という形態であり、プログラマーなどの技能労働者などによくみられる。いずれの場合も、正社員やパートが、実際に働く先と雇用契約を結ぶのに対して、派遣はあくまでも人材のアウトソーシングであるので、雇用契約自体は派遣会社と労働者で結ぶ。
請負労働者	派遣社員と同様にアウトソーシングの一形態であり、雇用契約は請負業者と労働者が結ぶ。ただし、派遣社員が派遣先の指揮命令下に直接入って働くのに対し、請負労働者は、ある工程を丸ごと引き受けた請負業者の指揮命令のもとに働く。

なお、フリーターとは、「国民生活白書」（内閣府）の定義では、「15～34歳の年齢層のうち、パート・アルバイト（派遣社員等を含む）及び働く意思のある無職の人」のことであり、上記の3つと重なる部分が大きい。ちなみに、「国民生活白書」によれば、フリーター数は2001年時点で417万人程度である。

## 2. 非正規雇用拡大の背景

非正規雇用が拡大している背景には、主として、ライフスタイルの多様化、企業による人件費の変動費化、人材派遣に関する規制緩和、といった3つの要因があると考えられる。このうち、は長期的なトレンド、は従来もみられたがここ数年加速した要因、は1999年以降の要因である。以下、順に述べる。

### （1）ライフスタイルの多様化

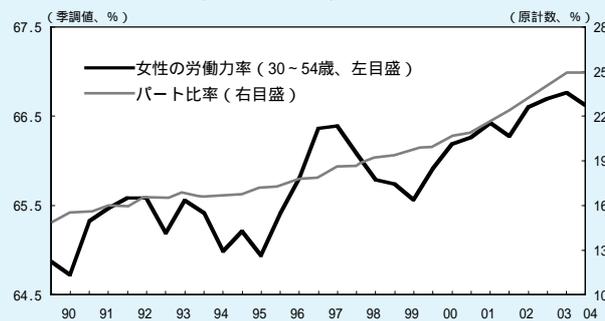
経済が豊かになるにつれて、価値観やライフスタイルは多様化し、つれて人々が求める働き方も一様ではなくなってきた。とくに女性については、大学進学率の上昇などを背景に、結婚や育児との両立も図りながら就業を希望する人々が、増加傾向を辿ってきた。パートは、そうした女性労働力を中心に、勤務時間や日数に柔軟性を求める人々を企業が有効に活用しうる雇用形態として、発達してきたという面が大きい（図表2）。

### （2）企業による人件費の変動費化

97～98年の金融危機や2001年のIT不況を経験し、さらには中国の台頭などによりグローバルな競争が厳しさを増してきたもとの、企業はここ数年、収益力強化の一貫として、慢性的な余剰人員を減らし人件費を変動費化することに本腰を入れた。それを実現するうえで重要な一翼を担った

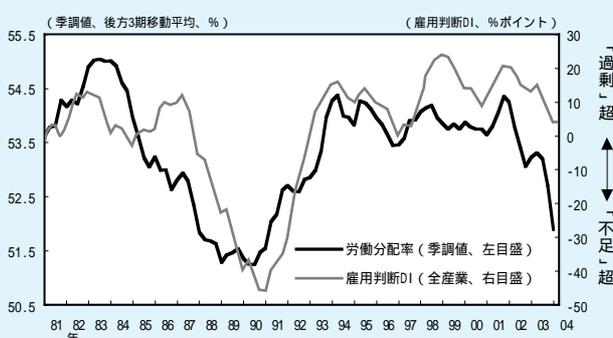
のが、正社員からパートや人材派遣、業務請負へ、という雇用形態のシフトである。

【図表2】パート比率と女性の労働力率（30～54歳）



（注）04/上期は、04/4～5月の値を使用。  
（資料）総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

【図表3】労働分配率と雇用判断DI



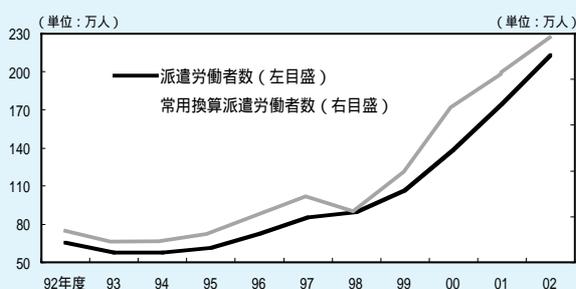
（注）1. 労働分配率は雇用者報酬/国内総支出で算出。  
2. 「企業短期経済観測調査」は2004年3月調査より見直しを実施。旧ベースは2003年12月調査まで、新ベースは2003年12月調査から。  
（資料）内閣府「国民経済計算」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

このところ、内外景気の回復もあって企業収益が順調に改善を続けているため、90年代を通じて高止まりを続けた労働分配率も、急速に低下してきている。しかし、そうしたもとでも、短観の雇用判断 DI でみた雇用過剰感の改善テンポは、相対的に緩やかである（図表3）。リストラ圧力がかなり後退してきたとは言え、企業は、人件費の面から収益体質を強化していく余地を、なお少なからず認識しているように思われる。こうした点からみても、非正規雇用の活用による人件費の変動費化の動きは、今しばらく進んでいく蓋然性が高いと考えられる。

### （3）人材派遣を巡る規制緩和

派遣社員の拡大に関しては、人材派遣を巡る規制緩和の影響が大きい。1999年に行われた労働者派遣法の改正で、それまで専門的分野26業務（財務処理・ファイリング等）に限定されていた派遣労働者業務が、5業務（製造業務、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療業務）を除き原則自由化された。また、2000年には、当初は派遣社員でも後から正社員に転換することが可能な、紹介予定派遣制度が導入された。これらの結果、1999年度を境に、派遣労働者の増加が加速している（図表4）。

【図表4】 派遣労働者数



（注）常用換算派遣労働者数とは、登録型で働いている派遣労働者の年間総労働時間数を当該事業所の常用雇用者一人当たりの年間総労働時間で除したものに、常用雇用型で働いている派遣労働者数を加えたもの。  
（資料）厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」

労働者派遣法は2003年にさらに改正され、2004年3月1日より施行されている。この改正により、製造業務への派遣解禁、3年に限定されていた専門26業務に対する派遣期間の制限撤廃、その他の業務の派遣期間上限を1年から3年に延長、紹介予定派遣制度の利便性向上、などが実施された。例えば、従来、請負業者の独壇場であった製造現場へも、派遣会社の参入を認める

改正であり、制度的にも雇用形態の選択肢は着実に広がっている。

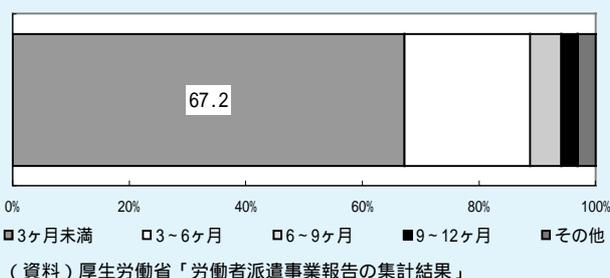
### 3. 非正規雇用拡大の影響

次に、パート、派遣、請負といった非正規雇用の拡大が、労働市場や経済に与える影響について考察する。具体的には、雇用期間の短期化、一人当たり賃金の押し下げ作用、について分析した後、企業活力の回復が経済および最終的には家計にも好影響を与える、という側面について述べる。

#### （1）雇用期間の短期化

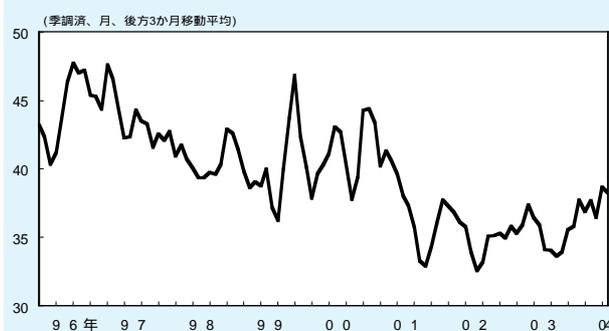
非正規雇用は、正社員に比べて一般に雇用期間が短い。例えば、派遣社員の雇用契約期間をみると、3か月未満が3分の2を占めている（図表5）。したがって、非正規雇用の拡大は、労働者全体でみた平均的な雇用期間の短期化をもたらしていると考えられる。

【図表5】 派遣社員の雇用契約期間(2002年度)



この点を、「平均雇用期間」を推計することによって確認してみたい。総務省の労働力調査では、調査サンプルが毎月2分の1ずつ入れ替わる。逆に言えば、同じ世帯が2か月続けて調査されてい

【図表6】 平均雇用期間



（注）1. 平均雇用期間 =  $\frac{1}{1 - \frac{\text{前月・今月とも雇用者である者}}{\text{前月の雇用者数}}}$   
2. X-11による季節調整値。  
（資料）総務省「労働力調査」

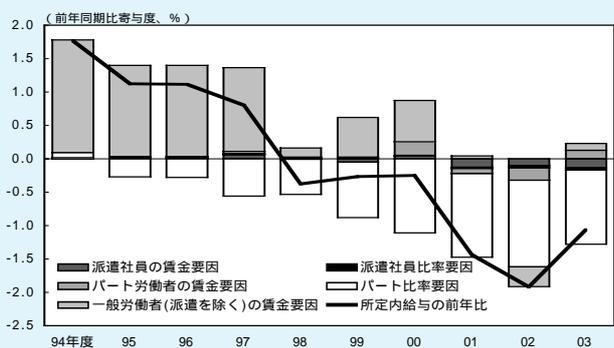
るわけであり、この点を利用すると、前月雇用されていた人のうちで、今月はもう雇用されていない、という人の割合を出すことができる。その逆数を平均雇用期間（＝月数）とみなし<sup>2</sup>、その推移をみると、ここ数年、従来よりもかなり短期化した水準にあることが確認できる（図表 6）。このように、非正規雇用の拡大は、労働者平均でみた雇用期間の短期化につながっている。

## （2）一人当たり賃金の抑制効果

勤続年数の長い社員や管理者なども多く含まれている正社員と、定型業務のウェイトが高い非正規雇用では、平均賃金にはおのずから差が存在する。とくに、一人当たり月額で見ると、パートの月当たり労働時間が短いことなどもあって、両者の差はかなり大きくなる。具体的に見ると、まず派遣社員の月当たり給与については、「労働者派遣事業報告の集計結果」からわかる時給・日給と、「労働者派遣事業実態調査報告」からわかる月間労働日数をもとに試算すると、正社員の 7 割程度とみられる（時給で見れば 8 割程度）。また、毎月勤労統計によれば、パートの月当たり給与は正社員の 2 割程度となっている（時給で見れば 4 割程度）<sup>3</sup>。

こうした非正規雇用のシェア増大は、当然、労働者一人当たりでみた平均賃金を押し下げるように働く。この点を、とりわけパート比率の上昇が顕著な非製造業について試算してみると、2003

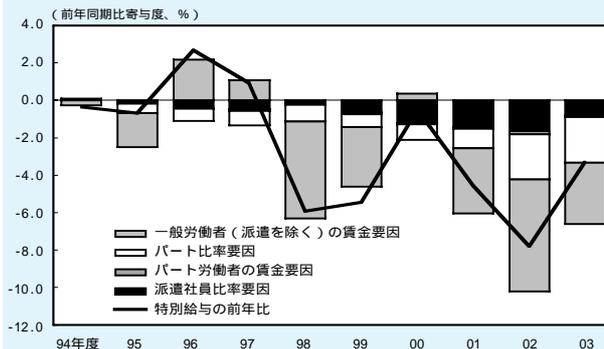
【図表 7】 所定内給与（非製造業）への抑制圧力



(注) 1.ここでは、派遣社員は全て一般労働者に含まれていると考えて試算しており、派遣社員比率とは、一般労働者に占める派遣社員比率を、パート比率とは常用労働者数に占めるパート労働者の比率を指す。  
2. 03年度の派遣社員数については、日本人材派遣業協会集計の 03 年度の前年比(+7.24%)を用いて算出。また派遣料金については、CSPIの「労働者派遣サービス」の同前年比( 1.65%)を用いて算出。  
3.毎月勤労統計については、事業所規模 5 人以上。  
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、「労働者派遣事業報告の集計結果」、「労働者派遣事業実態調査報告」、日本銀行「企業向けサービス価格指数」、日本人材派遣業協会「労働者派遣事業統計調査の報告」

年度における一人当たり所定内給与の減少は、そのほとんどが、パート比率の上昇による一人当たり「平均」としての減少であったことがわかる（図表 7）。一人当たり特別給与（＝ボーナスなど）の減少については、パート比率に加え、派遣社員比率の上昇も影響している（図表 8）。このように、企業は一人一人の賃金をさほど削減しなくても、あるいは多少増やしても、非正規雇用を積極的に活用することによって、人件費を全体として抑制してきた。

【図表 8】 特別給与（非製造業）への抑制圧力



(注) ここでは、図表 7 と同様の仮定に加え、派遣社員は特別給与を支給されないとの仮定を置いて要因分解を行っている。  
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、「労働者派遣事業報告の集計結果」、日本人材派遣業協会「労働者派遣事業統計調査の報告」

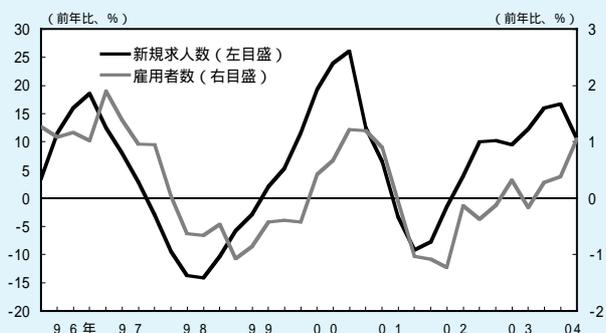
## （3）企業活力の回復を通じる家計への好影響

非正規雇用の拡大は、上述した雇用期間の短期化や一人当たり平均でみた賃金の抑制を通じて、求人が増加してもなかなか雇用者所得の増加につながらない背景の一つになっている。しかし、ほんの 2～3 年前まで労働分配率が高止まりしていたことを踏まえると（前掲図表 3）、企業の活力回復には総人件費の抑制が避けられなかった状況の中で、それが非正規雇用の拡大という形で実現されてきた、と考えるのが適切であろう。

雇用や家計所得も含めて、景気が持続性のある形で回復していくためには、所得の源泉となる企業活動がまず活力を取り戻す必要がある。規制緩和等の後押しもあって柔軟な雇用形態のウェイトが増してきたことは、企業の収益体質を強化し、リスクテイクの力を強める方向で作用してきた可能性が高い。例えば、小売業はパート比率の上昇が最も著しい業種であるが、人件費を含めたコスト・コントロールの改善が、ここへきての新規出店の積極化など、経営の活力を支えている面があると考えられる。

このような形で、景気の回復が続けば、その好影響は次第に家計にも及ぶ。実際、昨年からの求人増加が続く中で、漸く最近では雇用者数も増加傾向がはっきりしつつあるなど（図表9）<sup>4</sup>、企業と家計のバランスのとれた景気回復へと、徐々に変化しつつあるように思われる。

【図表9】 新規求人数と雇用者数



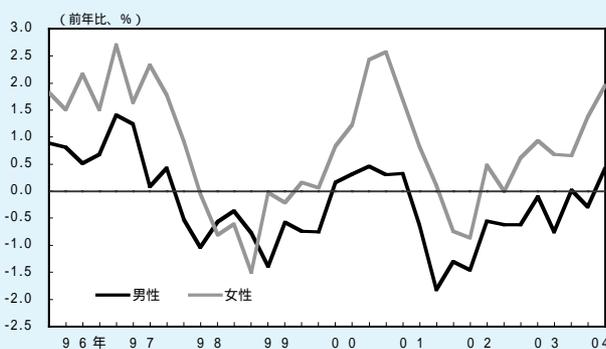
(注) 04/2Qは04/4～5月の値を使用。  
(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

#### 4. 今後の課題

雇用や賃金を巡る様々な調整を、企業の内部で時間をかけて行うのではなく、労働市場に委ねるウェイトを高めていくという傾向は、変化の激しい時代に人的資源の効率的な配分を実現し、経済成長を維持していくことに役立つ流れであると考えられる。ただ、その労働市場が実際にどの程度高い機能を発揮するかについては、非正規雇用の拡大とも関係がありそうな最近の動きの中に、いくつか留意したい現象がみられる。

第1に、正社員志向の強い男性の雇用は、女性に比べて回復が遅れている（図表10）。かつてほぼ同じであった男女別の失業率も、非正規雇用の拡大が加速した2000～2001年頃からは、0.5%ポイント程度男性の方が高くなり、その差は、失業

【図表10】 男女別雇用者数



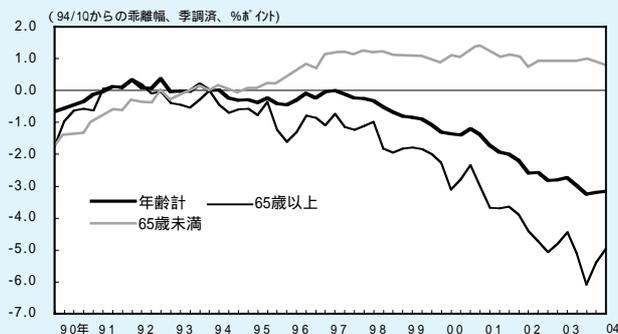
(注) 04/2Qは04/4～5月の値を使用。  
(資料) 総務省「労働力調査」

率全体が低下に向かっている最近でも縮小していない。

第2に、若年層は、失業率が高止まるなど、厳しい雇用環境に置かれている。その背景には、中高年層の過剰雇用が根強く残存し、企業の若年雇用吸収力を低下させてきたことのほかに、かつて新卒正社員に与えられていた仕事が、パートをはじめ非正規雇用で代替されているという面も、無視できないと考えられる。

第3に、高齢層の労働参加意欲が、近年、急速に低下している（図表11）。これを一つの要因で説明することは難しいが、非正規雇用の拡大による賃金の下落圧力が、高齢層の就業意欲を低下させる方向へ働いている可能性は小さくないと思われる。

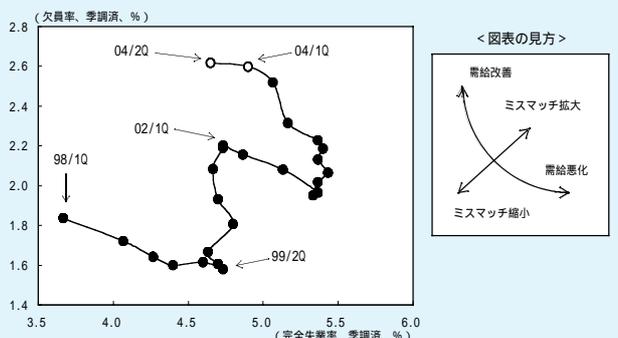
【図表11】 年齢別労働力率（94/1Qからの乖離）



(注) 04/2Qは04/4～5月の値を使用。  
(資料) 総務省「労働力調査」

第4に、以上の現象とも関連して、雇用のミスマッチ問題がある。最近の動きをみても、労働需給という点でははっきりした改善がみられるが、大幅に拡大したミスマッチが縮小に向かう動きは緩やかなものにとどまっている（図表12）。

【図表12】 雇用のミスマッチ



(注) 欠員率=(有効求人数-就職件数)/(有効求人数+就職件数+就業者数)×100として算出。なお、04/2Qは04/4～5月の値を使用。  
(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

失業率が一頃に比べて低下してきたとは言えなお高水準にある一方で、例えば営業員や専門職は、派遣市場でも慢性的に人手不足が続いていると言われている。

雇用形態の多様化が持ちうるメリットを、フルに活かしていくためには、効率的な労働市場の存在が不可欠である。人材の育成や再教育も含めた広い意味での労働市場に、高いマッチング機能が備わっていくよう、さらなる環境整備を図っていくことが重要であろう。

<sup>1</sup> 労働力調査は、家計サイド、すなわち労働供給の大元を押さえるサンプル調査である（サンプルは毎月半数を入れ替え）。したがって、サンプル要因で月々の数字が振れやすいという問題はあるが、トレンドにはバイアスが生じにくい。他方、毎月勤労統計は、労働の需要側である事業所を調査対象としており、2～3年に一度の事業所・企業統計をもとにサンプルが決められたあとは、かなりの部分がサンプル固定で調査される。このため、月々の振れは生じにくい一方、新設された事業所の労働者が捕捉されにくい分、トレンドはやや弱めに出やすくなっている可能性がある。

また、労働力調査では、雇用契約がどんなに短くても雇用者に含まれる一方、毎月勤労統計では、雇用契約が1か月以内の場合には、同一事業所で2か月連続18日以上働いた実績がなければ、常用労働者としてカウントされない。このため、非正規雇用が大幅に拡大する局面では、毎月勤労統計の計数は、労働力調査のそれに比べて低めに出やすい、という面もあるように思われる。

図表1において、毎月勤労統計の常用労働者数が、労働力調査の雇用者数に比べて全般にやや弱い数字となっている背景には、以上のような統計の性格があるのではないかと考えられる。

- <sup>2</sup> 詳細は「昭和60年版労働白書」『参考資料1-2 労働力調査フローデータの修正』を参照。
- <sup>3</sup> 月当たり給与は、正社員（＝毎月勤労統計の一般労働者）が約41万円、パートが約9万円（以上2003年度実績）、派遣社員が約31万円（2002年度に関する筆者の試算値）である。
- <sup>4</sup> なお、新規求人の増加は、サービス業において一番目立っている。サービス業は、製造業とは異なって労働節約的な技術進歩に限度があるため、雇用吸収力が大きい。したがって、景気回復期にサービス業の求人や雇用が増加するのは、ごく自然な動きである。それに加えて、派遣業者や請負業者が「情報サービス業等」に分類されているため、

派遣労働者や請負労働者は、実際には製造業など他業種で働いても、サービス業の求人や雇用にカウントされる。このように、非正規雇用の拡大は、雇用関連統計の業種内訳にも影響を与えているとみられる。

ちなみに、「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査」（厚生労働省）によれば、2003年11月時点で、「他に分類されない事業サービス業」（その大半が派遣業者および請負業者）の求人は、「情報サービス業等」の求人との4割程度を占めるに至っている。同調査では、ハローワーク新宿とハローワーク梅田という限られた例であるが、請負と派遣の求人割合が5:1程度となっていることも紹介されている。これらから類推すると、鉱工業生産の動向が、請負労働者に対する需要変動をもたらすことにより、統計上はサービス業の求人や雇用に影響を与えやすくなっている可能性が高い。

日銀レビュー・シリーズは、最近の金融経済の話題を、金融経済に関心を有する幅広い読者層を対象として、平易かつ簡潔に解説するために、日本銀行が編集・発行しているものです。ただし、レポートで示された意見は執筆者に属し、必ずしも日本銀行の見解を示すものではありません。

内容に関するご質問および送付先の変更等に関しましては、日本銀行調査統計局 亀田制作（E-mail: [seisaku.kameda@boj.or.jp](mailto:seisaku.kameda@boj.or.jp)）までお知らせ下さい。なお、日銀レビュー・シリーズおよび日本銀行ワーキングペーパーシリーズは、<http://www.boj.or.jp>で入手できます。