

人手不足と中小企業の非正規雇用

—労働力調査オーダーメイド集計を利用した分析—

江 口 政 宏
(商工総合研究所
主任 研究員)

< 要 旨 >

- 雇用形態別の労働投入量を延べ就業時間ベースで見ると、正規雇用と非正規雇用の労働投入割合は概ね7:3で、企業規模による大きな差異はない。自営業者、家族従業員、役員を正規雇用とみると、大企業の方が非正規雇用の割合が高いと考えられる。
- 非正規労働の投入形態は企業規模により異なる。中小企業ではパート・アルバイトへの依存度が高いが、大企業ではパート・アルバイト以外にも契約社員、派遣社員など選択に幅がみられる。中小企業では定型業務の基幹化と採用のしやすさが意識され、大企業は目的に応じた雇用形態の使い分けが意識されたと考えられる。
- 職種別の労働投入量をみると、中小企業ほど生産工程など現業部門の比重が大きく、大企業ほど専門職と間接部門の比重が大きい。職種と雇用形態の関係をみると、専門職は正規雇用の割合が高く、非正規雇用への展開は一般的に難しいとみられる。一方、販売職やサービス職では非正規雇用の割合が高い。
- 産業別に職種別の労働投入量をみると、製造業では企業規模が大きいほど専門職、事務職の投入割合が高い一方、規模が小さいほど生産工程に労働投入が集中する。非製造業では企業規模が大きいほど事務職、販売職の投入割合が高く、小さいほどサービス職の投入割合が高まる。
- 中小企業は非正規雇用の基幹化を大企業に先行して行ってきたが、定常的に発生する繁忙状態の補完の域を出るものではなかった。現在では、非正規雇用形態の多様化という面で大企業に遅れをとっている。
- 人手不足と、労働投入面での専門職化・サービス職化とが並行して進む現状では、中小企業にとって、多様な働き方を希望する非正規雇用者の活躍の場を広げることがサービス職化への有力な対応策となりえる。専門職化に対しては契約社員の採用拡大が有効だろう。

目次

はじめに	3. 7 雇用形態別の採用手段
1 先行研究および研究方法	3. 8 雇用形態別の時系列変化 (2002 ~ 2016年)
1. 1 先行研究	3. 9 職種別の時系列変化 (2002 ~ 2016年)
1. 2 研究方法	4 労働投入量からみた非正規雇用の分析
2 最近の人手不足の状況	4. 1 雇用形態別労働投入量
3 企業規模別にみた非正規雇用の実態	4. 2 職種別労働投入量
3. 1 雇用形態別の年齢構成	4. 3 産業別労働投入量
3. 2 在籍年数	5 まとめと考察
3. 3 雇用形態別の再帰性	5. 1 中小企業における非正規雇用の特徴
3. 4 雇用形態別採用目的	5. 2 非正規雇用と中小企業の課題
3. 5 正規雇用との仕事の互換性・代替性	参考文献
3. 6 正規雇用との賃金格差	

はじめに

(本論文の目的と特徴)

中小企業の粗付加価値のうち、労働のコストである人件費は6割¹に達し、中小企業の生産要素において「労働」は重要な地位を占める。労働投入構造の理解は日本の中小企業の行動や生産性を把握するうえで欠かせない。そして人手不足が深刻化する中で、中小企業では非正規雇用者の活躍の場をどのように拡大していくかは重要な問題である。この点に鑑み、本稿では中小企業の労働投入における非正規雇用の果たす役割に関し多面的な分析により実態を明らかにするとともに、中小企業が非正規雇用者をどのように活かしていけばよいかについて考察する。

本論文の特徴は、中小企業の非正規雇用についてその雇用形態別に分析したほか、職種別

や産業別の切り口を付加して分析していることである。また、中小企業を分析対象としつつ、大企業との比較分析を行った。このような類例は過去に乏しく、中小企業の非正規雇用の構造と問題点を考えるうえで意義があろう。

(本論文の構成)

本論文では複数の視点から分析を行う。分析結果の解釈と中小企業の労働投入の問題点の考察にあたっては、雇用形態や職種の定性的理解と、その時系列的推移の理解が前提となる。第1章「先行研究および研究方法」を述べた後、第2章の「最近の人手不足の状況」で中小企業における人手不足の状況を、第3章の「企業規模別にみた非正規雇用の実態」では非正規雇用の定性的な特徴と時系列的な傾向を概観した。そのうえで、第4章の「労働投入量からみた非正規雇用の分析」で2015年12月時点での

¹ 財務省「法人企業統計」で資本金1,000万円以上1億円未満の企業につき、労働分配率を人件費の粗付加価値に対する割合として計算した場合。

企業規模別の雇用形態別投入構造を職種別、産業別といった視点を交えて論じ、直近2年の雇用増減との関係についても言及した。最後に第5章の「まとめと考察」で、内容を総括するとともに非正規雇用に関する中小企業へのインプリケーションを考察した。

1 先行研究および研究方法

1.1 先行研究

中小企業の労働投入構造を直接の対象としている先行研究は、データ面に制約があることもあって数は少ない。規模別のクロスセクション分析としては、中小企業の雇用吸収力の観点から総務省「就業構造基本調査」を用いて雇用形態別、職種別、産業別に分けて赤松（2014）が行ったものがある。中小企業の労働投入は生産性算出の際の分母として使用されることが多いが（後藤（2014）、中小企業庁（2016））、統計の制約により従業者数が使用されているうえ、直接の目的が生産性の算出にあるため、データが明示的に示されない。企業規模別分析では、指標性に優れるマン・アワーベースの投入量を用いた分析はない。厚生労働省（2013）など、日本経済のマクロシミュレーションのために使用される²ことが多い。

正規・非正規別従業者構成比の時系列比較では、非正規割合の上昇が指摘されている（内閣府（2007）、総務省統計局（2015））。労働政策の観点では正規雇用と非正規雇用の雇用創出・喪失は重要なテーマで、数多くの研究がみ

られる。ただし、その補完・代替関係（原（2003））や、非正規雇用の正規化（本田（2004））の可能性などの観点から論じられることが多い。

1.2 研究方法

(1) 使用統計

総務省「労働力調査」において、企業規模（従業者規模）別の雇用者数のデータは、総務省統計局ホームページのデータベースより雇用形態別、職種別、産業別にクロスセクションデータが一部取得可能である。ただし、職種別などで区分の細かさに限りがあるうえ、雇用形態別の集計データをさらに職種別などに細分化してクロス集計することはできない。また、労働投入量の計測において最も適切な指標と思われる延べ就業時間（マン・アワーベースの労働投入量）のクロスセクションデータも取得できないことから、突っ込んだ分析を行うには限度がある。そこで、（独）統計センターが取り扱っている、労働力調査および就業構造基本調査の「オーダーメイド集計」を利用して従業者規模別、雇用形態別、職種別、産業別に延べ就業時間データ³を取得し、分析を行った。本稿では、労働力調査と就業構造基本調査のオーダーメイド集計値を使用した箇所は出所を（独）統計センターとし、オーダーメイド集計である旨を明記した。労働力調査は月次で集計されているため、本稿作成時の取得可能最新値である同調査の2015年12月のオーダーメイド集計データ⁴を中心にクロス分析を行った。

2 内閣府「国民経済計算」で雇用者1人当りの年間労働時間を産業別にデータとして出しているが、企業規模別には分割していない。

3 Schreyer（2001）でも労働投入の測定に実労働時間を使用することを推奨している。

4 人数ベースでみると12月データは年間平均データより若干非正規雇用の割合が高い（2013年1.0%ポイント、2015年0.6%ポイント非正規の割合が高い）。オーダーメイド集計データの時系列比較は2013年12月と2015年12月との比較のみにとどめていることと、年間平均データの差から、12月データを用いても議論の一般性は失われないと考えられる。

なお、労働力調査のオーダーメード集計では人数や延べ就業時間の集計対象が「役員を除く雇用者」に限定される。小規模企業⁵では、役員ならびに自営業主、家族従業員の存在も無視できないことから、これを含む労働投入量を試算するため、就業構造基本調査(2012年調査)のオーダーメード集計⁶も適宜、使用した。

(2) データ分析の方法

労働力調査のオーダーメード集計データでカバレッジが最も広い「役員を除く雇用者」ベースの延べ就業時間を、雇用形態別(正規、非正規)を中心に、職種別、産業別にも集計する。なお、雇用形態は労働力調査や就業構造基本調査の分類⁷に従って、正規雇用、さらに非正規雇用の内訳項目としてパート、アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託の5種類とした。

企業規模の区分は労働力調査の従業者規模区分により、10～99人、100～499人、500人以上とし、1～9人は参考値とした。これは、従業者1～9人の企業は、個人企業が多いこと、自営業主・家族従業者が多く含まれること、役員の高割合が高いことから、10人以上の企業とは労働投入構造が異なり、「役員を除く雇用者」では実態を反映していないためである。従業者10～99人の企業は小規模から中規模の中小企業、同100～499人は大規模な中小企業と中堅企業、同500人以上は主に大企業からなるとみ

なしうる。本文中で、中小企業と大企業との比較は主に従業者10～99人の企業と同500人以上の企業で行った。

労働投入量は延べ就業時間(マン・アワー)で計測した⁸。単に人数ベースで計測すると、労働時間の長い正規雇用者と短い非正規雇用者を同列に扱うこととなり、非正規雇用のウェイトが過大になってしまうためである⁹。第4章では、断りのない限り延べ就業時間ベースで分析を行っている。

(3) データ補正による補足

(2)で述べた通り、従業者規模1～9人の企業に関しては「役員を除く雇用者」では実態を反映できない。また、同10～99人の企業においても10人台規模の企業など小さなものは自営業主、家族従業者、役員の高割合が相対的に高いと考えられる。このため、自営業主、家族従業者、役員を含めた「従業者」ベースでみた労働投入量を、2012年の就業構造基本調査を用いて推計した(全産業のみ)。

労働投入量は延べ就業時間(マン・アワー)で計測したが、雇用形態間で習熟度の差などから生じる労働の質の差を補正することが望ましい。更に理想をいえば製造工程とサービス職との間のような職種間労働の質の差についても考慮することも望まれる。ただ、使用した統計における最も基本的な労働投入の区分が雇用形

5 常用雇用者が概ね20人以下(商業、サービス業は5人以下)の企業。個人企業が多く含まれる。

6 雇用関係の代表的な統計であるが、調査時点の2012年から時間が経過していること、延べ就業時間のデータを直接取得できないことから、補足的に用いた。

7 調査対象は個人で、調査票には職場での呼称を記入する仕組みである。

8 労働力調査の公開データと就業構造基本調査(公開データ及びオーダーメード集計値)の労働時間はレンジを区切った人員の集計値である。延べ時間の大きな推計はできるが構成比を計算するには適していない。

9 より厳密な計測を行うためには副業による労働投入も考慮する必要があるが、労働力調査では副業分の対象データを取得できないため行っていない。なお、就業構造基本調査(2012年調査)によると、副業を持つ有業者の割合は3.7%のうち雇用者は3.4%。正規・非正規雇用別には正規雇用が1.8%、非正規雇用が5.4%である。

態別であること、職種間の質の差は技術的に計測が困難であることから、本稿では雇用形態別の質の差を計算した。労働の質の評価を加味した投入量は、(独)労働政策研究・研修機構の調査結果を用いて試算した正社員対比のパート・アルバイト、契約社員、派遣社員の質の差を反映させて推計した(全産業・全規模のみ)。

2 最近の人手不足の状況

近年、日本企業の人手不足が深刻化している。この状況を企業規模別・職種別に概観し、労働投入の特徴や雇用の実際の増減との関連性を探ってみよう。日本銀行「短観」によると、全産業ベースの雇用人員DI(「過剰」企業割合% - 「不足」企業割合%、マイナス幅が大きいほど不足の度合いが大きい)を2013年12月、2015年12月調査、2017年6月調査の順で企業規模別¹⁰にみると、中小企業が▲12、▲21、▲27、中堅企業が▲8、▲21、▲25、大企業が▲3、▲12、▲16とマイナス幅が拡大しており、いずれの規模でも人手不足を感じる企業が多くなっていることが示される¹¹。

職種別の雇用過不足の状況を雇用形態別(正社員と非正社員)、企業規模別にみてみよう。**図表1**は同調査の結果から、有効回答企業数に対する「不足」と「過剰」の回答割合を算出し、「不足」割合から「過剰」割合を引いた値(DI)

を中小企業と大企業に分けて¹²職種別にグラフに示したものである。DIのプラス幅が大きいほど不足感が強いことを示しており、いずれの規模でもほとんどの職種で不足感がある¹³。

中小企業でDIがプラス5ポイント以上の職種をみると、正社員は専門・技術職(医療、教育、情報通信関係以外)、事務職、販売職、製造・生産工程職で不足感が大きい。一方、非正社員では正社員ほど不足感は大きくなくプラス5ポイント以上の職種はないが、製造・生産工程職や介護関係以外のサービス職で不足感がある。

大企業でDIがプラス5ポイント以上の職種は、正社員では専門・技術職(医療、教育、情報通信関係以外¹⁴)、事務職、販売職、サービス職(介護、飲食関係以外)で不足感が大きい。製造・生産工程職も5ポイントに近く、不足が目立つ。総じて中小企業と似通った結果となっている。非正社員では、中小企業と同様に全体として正社員ほど不足感は大きくないが、製造・生産工程職とサービス職(介護・飲食関係以外)の不足感がプラス5ポイントを超え、正社員より大きい。販売職やサービス職(飲食関係)も不足感がある。中小企業との比較では非正社員は各職種とも概して不足感が大きい。なお、所属が特定産業に集中する輸送・機械運転職や建設・採掘職の事情¹⁵を考慮すれば、製造・生産工程職のみならず、現業全般に不足感が

10 中小企業は資本金2,000万円以上1億円未満、中堅企業は同1億円以上10億円未満、大企業は同10億円以上である。

11 調査では雇用が過剰か不足か適正かを尋ねている。従ってDIは、今回の結果に即していえば、「雇用が不足しているか過剰かで企業を分けたとき、どのくらい不足の割合に傾いているか」をクロスセクションもしくは時系列で比較することに意味がある。適正人員数対比で何%不足しているかという「程度」の情報は含まれていないことには注意する必要がある。

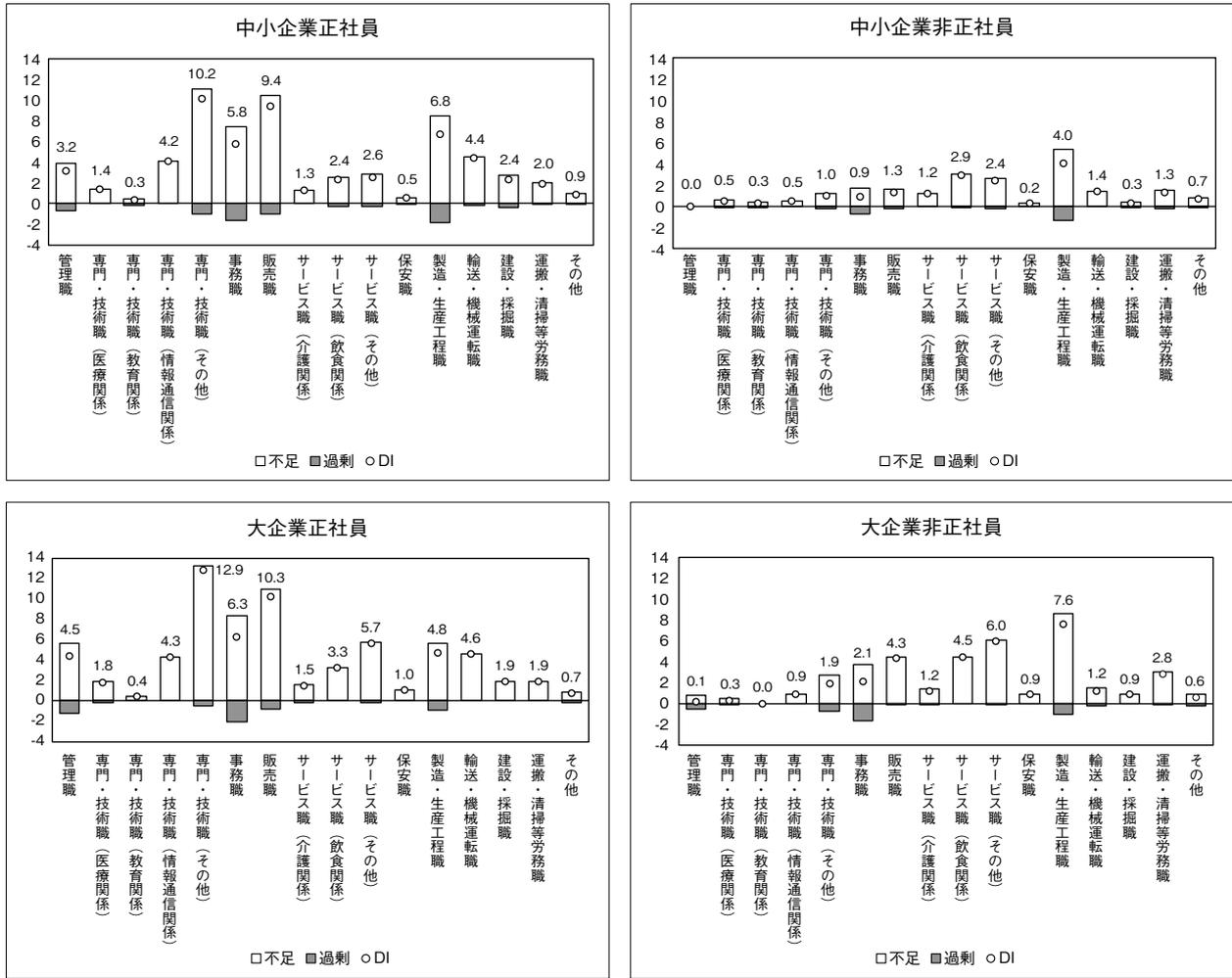
12 中小企業従業員299人以下、大企業同300人以上として計数を再構成した。

13 同じ調査で求人充足状況(択一)を企業規模別にみると、「募集しても応募がない」の割合が中小企業43.0%に対し大企業24.0%、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」の割合が中小企業30.7%、大企業39.0%であった。そもそも応募が少ないという点において、中小企業の採用環境の方がより深刻といえる。

14 技術職が当てはまる。

15 輸送・機械運転職は運輸業・郵便業に、建設・採掘職は建設業に集中するため、有効回答総数を分母とするDIはプラス5を下回る。しかし、それぞれの産業内でのDIを計算(データは全規模のみ)すると、前者は36.4、後者は6.4で不足感は強いと解釈される。

図表1 職種別雇用の過不足感 (DI)



(資料) (独)労働政策研究・研修機構「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(2015年12月調査)再編加工

(注1) 中小企業は正社員299人以下、大企業は同300人以上

(注2) 過剰、不足割合は、全産業有効回答数を母数として過剰及び不足の回答数を除して算出した

強いといえるだろう。

この結果をどう考えればよいだろうか。中小企業、大企業ともに正社員の方が非正社員より不足感が強いことは、採用市場において正社員の需給が非正社員の需給よりタイトであることを示すものだろう。このことは、企業が非正規雇用を採用する理由として、各雇用形態で「正社員を増員できないから」を挙げる割合が高いことから理解できよう(図表5)。そして、採用の難しい正規雇用の代替として非正規雇用を

増やしていったことが、人件費削減メリットと相俟って、第3章8節で触れる非正規雇用の割合の持続的な上昇に繋がったものと考えられる。

非正社員の不足感が中小企業より大企業で厳しいのは、近年中小企業よりも非正規雇用の採用を積極的に行っていることを反映したものであろう。大企業で製造・生産工程職の非正規雇用が不足していることに関しては、第3章4節で触れるスポット的な労働力不足に対し、派遣社員を増やすことで解決を図ろうとする大

企業固有の動きと連動したものと思われる。

2013年12月と、2015年12月との規模別職種別労働投入量増減率を示した後掲の**図表14**により、2013年12月～2015年12月の雇用増減と不足感の関係をみてみよう。不足感の強い職種のうち専門職、事務職、販売職などでは大企業が投入量を増やし¹⁶、中小企業は伸び悩みもしくは減少となっている。中小企業はもとより、投入量を増やした大企業でも雇用不足状態の解消にはほど遠い状況が見て取れる。また、生産工程職やサービス職などでは大企業・中小企業いずれも投入量を増やせていないことが雇用の不足感につながったものと考えられる。総じて、中小企業は労働投入を増やせていない分、雇用不足の状況もより厳しいといえよう。

ここで、労働投入量が増える中で、事務職が全職種の中でも特に不足感の強い職種の一つとみなされていることの背景について考えてみたい。事務職には企画・調査や広報・法務・会計など、専門的知識と企業特殊な能力、背景理解が必要とされ、未経験者による代替が必ずしも容易でない職種も存在する。このため、事務職に応募し採用されるためには能力的な要求度が高くなっている可能性がある。加えて、昨今のIT化は労働力の代替を容易にしているように見えるが、実際にはITスキルの要求度が高まり¹⁷採用の障害となっている可能性がある。

3 企業規模別にみた非正規雇用の実態

3.1 雇用形態別の年齢構成

雇用形態別に従業者の年齢構成をみると、アルバイト¹⁸では15～24歳で4割強、25～34歳まで含めれば約6割と若年層に雇用構成が傾斜していること、嘱託が高年層に傾斜（55～64歳と65歳以上の合計で7割弱）していることが目を引く（**図表2**）。就業構造基本調査（2012年調査）によると、アルバイトに関しては、就学者すなわち学生の割合が29.4%あり、就学者の割合がパートで0.3%、派遣社員で1.0%、契約社員で0.8%、嘱託で0.5%といずれも1%以下であるのとは大きく異なる。アルバイトは、就学期間が有限で働ける年数も限定される学生の応募を多く受け入れていることから、被雇用者の入れ替わりが激しいことを前提にした制度設計を行っていると思われる。嘱託は、現在嘱託の有業者のうち前職が正社員であった割合が62.0%にのぼるなど、前職が正社員である割合が高いこと、採用にあたって専門性や即戦力性が重視されていることから（後掲**図表5**参照）、以下で述べる契約社員とともに高齢者再雇用の性格を持つと考えられる。

非正規雇用の形態別の年齢構成についてみると、パートは35～44歳、45～54歳、55～64歳の割合が高く、若年層主体のアルバイトとは対照的である。派遣社員は25～34歳と35

16 これらの職種の採用は主に正規雇用によりまかなわれている。

17 兵庫県労働局の説明資料では労働者派遣事業法上の「事務用機器操作」につき、文書作成ではレイアウト等を考えて作成を行う、入力・集計等に関してはデータ入力のみならず演算処理やグラフ等への加工を行う、プレゼンテーション資料作成においては図表や文字等のレイアウトを考えて作成を行うレベルを想定し、従事者について「コンピュータ等の操作に適した専門的な技能・技術を十分に持つ者である必要がある」としている。

18 法律上、パートとアルバイトとは区別されないため、厚生労働省所管の統計では両者を一括して扱うのが一般的であるが、労働力調査、就業構造基本調査では両者は区分して集計される。両調査では職場においてどのような名前（パートタイムかアルバイトか）で呼ばれているかで区分される。言葉の意味としては、パートタイムは単にフルタイムに対する対義語であり、アルバイトは有業者が本業以外、学生が学業以外に行う仕事を指す。このことから転じて、主に主婦などを対象とした臨時雇用をパートと呼び、学生などを対象とした臨時雇用をアルバイトと呼んでいる。ただ、就労形態を示す用語として定着しているフリーターはフリーアルバイトの略称でありかつ、「定職に就かず、アルバイトなどを続けることで生計を立てる人」（広辞苑第6版）と定義されるなど、本業や学生の身分を持たない人が正社員でない労働に従事することにアルバイトの概念が拡張されている。

図表2 雇用形態別有業者の年齢階層構成

(%)

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	合計
会社などの役員を除く雇用者	9.2	21.4	25.6	21.2	17.2	5.4	100.0
正規の職員・従業員	7.4	24.6	28.9	22.9	13.9	2.3	100.0
非正規の職員・従業員	12.1	16.2	20.3	18.4	22.6	10.5	100.0
パート	2.5	12.0	24.5	25.4	25.4	10.2	100.0
アルバイト	41.2	18.9	12.2	7.8	10.5	9.4	100.0
労働者派遣事業所の派遣社員	8.5	30.9	29.8	16.8	9.1	4.9	100.0
契約社員	7.9	24.4	19.9	16.0	24.5	7.2	100.0
嘱託	2.0	7.2	10.2	11.2	49.5	19.9	100.0
その他	5.5	15.1	17.0	16.0	25.5	20.9	100.0

(資料) 総務省「就業構造基本調査」(2012年調査)

～44歳の割合が高い。契約社員は25～34歳のほか55～64歳の割合が高い。現在契約社員である有業者の前職をみると、45.7%が正社員である(就業構造基本調査(2012年調査))。このことと合わせて、契約社員も高齢者再雇用の性格を一部併せ持つと考えられる。

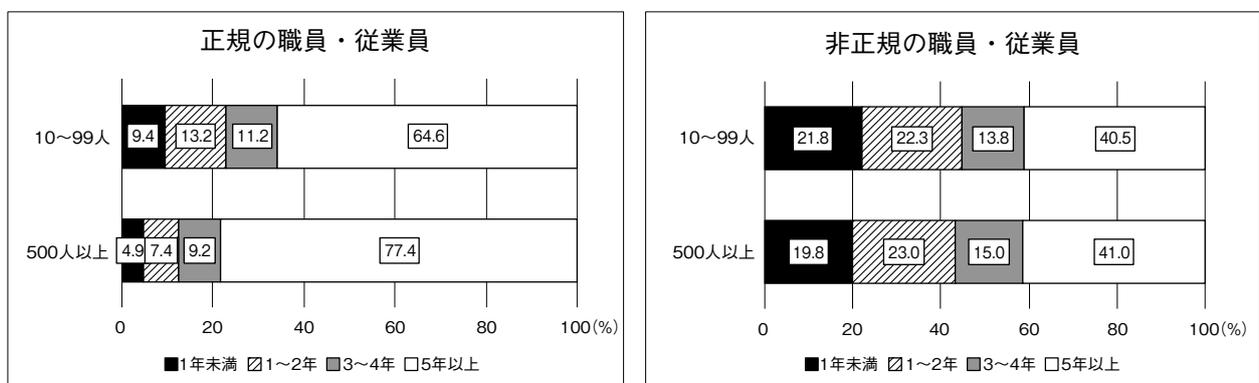
3.2 在籍年数

非正規雇用者¹⁹の企業規模別在籍年数を正規雇用と比較してみると、非正規雇用では企業規模による違いは小さい(図表3)。一方、正規雇用の在籍年数は、5年以上在籍者数の割合で

中小企業(従業員10～99人)と大企業(同500人以上)に差があり、中小企業の方が年数が短い。

在籍期間が長くなることで涵養される就業者の能力は2つある。一つは、企業によらず通用する「一般的能力」でもう一つは、「企業特殊的能力」である。企業特殊的能力は、企業内で蓄積される知識やノウハウと企業のもつ事業的背景を理解したうえで初めて付加価値を生む能力を意味し、他の企業では通常、あまり役に立たない能力²⁰である。このため、前職からの通算在籍年数が必ずしも能力向上に結び付か

図表3 正規・非正規雇用者別在籍年数構成比



(資料) 総務省「就業構造基本調査」(2012年調査)

19 非正規雇用全体の集計であり、形態別には集計されていない。

20 企業特殊的能力を切り口とした中小企業の人材構成の分析としては、中小企業庁(2007)がある。

ず、当該企業の在職年数²¹が企業特殊的能力の蓄積を通じ雇用者の能力向上に大きな影響を及ぼす。

この視点からみると、正規雇用では企業規模により能力、特に企業特殊的能力の蓄積に差（労働力の質の差）があり、在籍年数が短い中小企業の方が蓄積は進んでいないと考えられる。一方、在籍年数がいずれの規模でも短い非正規雇用においては、正規雇用に比べると質の規模別格差は小さいと考えられる。正規雇用・非正規雇用間の労働力の質が正規>非正規であるとの前提に立てば、中小企業の正規雇用・非正規雇用間の労働力の質の格差は大企業ほど大きくない可能性が示唆される²²。

非正規雇用の雇用形態別の在籍年数を横断的に示すデータは存在しない。ただし、パートに関しては企業規模別に契約期間の設定の違いが確認でき、これを通じて企業が非正規雇用の採用期間に対しどのように考えているかを推測できる。厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」によると、パートの雇

用に際し、「雇用期間の定めなし」とする企業の割合は、全産業ベースで常用労働者5～29人の企業が75.0%、30～99人46.9%、500～999人25.8%、1,000人以上は7.3%と、企業規模が小さいほど高い。このことから、中小企業ほどパートの採用に関して、予め終了時期が決まった短期的な労働力不足の補充としてではなく、ある程度継続的に働いてもらうことを前提としていると考えられる。

3.3 雇用形態別の再帰性

次に、いったん職を離れた非正規雇用者が再就職の際に前職と同じ雇用形態に就くかどうか、という再帰性の問題についてみてみよう。前職での雇用形態別に雇用者が現職ではどのような雇用形態で雇われているかをみたのが**図表4**である。現職が前職と同じ雇用形態である割合がパートでは68.2%にのぼり、非正規雇用のなかでは唯一5割を超える。このようにパートは、前職でも現職でも同じ雇用形態となる割合が他の非正規雇用形態より際立って高く、再

図表4 雇用形態別前職と現職の関係（雇用者ベース）

(%)

		前職						
		正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他
現職	正規の職員・従業員	59.7	14.6	28.1	27.6	35.5	30.3	32.7
	パート	12.9	68.2	12.8	16.7	14.6	19.1	18.5
	アルバイト	8.2	5.9	45.6	8.9	8.5	8.5	9.3
	労働者派遣事業所の派遣社員	3.7	3.1	4.5	30.0	7.9	3.3	4.6
	契約社員	9.4	5.0	6.4	14.2	27.8	8.4	9.6
	嘱託	4.3	1.6	1.0	1.1	2.8	25.9	4.2
	その他	1.9	1.6	1.6	1.5	2.9	4.5	21.2
	現職計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(資料) 総務省「就業構造基本調査」(2012年調査)

21 就業構造基本調査では転職者の前職からの通算在籍年数は反映されず、現所属企業の在籍年数が計測される。

22 そうであれば、正規雇用を非正規化することに伴うスイッチングコストは中小企業の方が小さくなる。

婦性が強い。その裏返しとして、パートから収入面や待遇面でより有利な正規雇用へ移行する割合は2割に満たない。他の非正規雇用形態では概ね3割が正規雇用に移行していることと比較すると、割合の低さが目立つ。

厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」によると、パートの労働者²³の49.5%は主な収入を配偶者に、14.4%は親に依存し、主に自分の収入で暮らしている割合は29.5%にとどまる。全体として、パート労働者にとってはフルタイム勤務を希望するインセンティブは必ずしも強くないと考えられる。なお、パート労働者全体の23%を占める60歳以上の層は年金所得以外の付加的収入源としてパート勤務を志向していると思われ、例外的に主に自分の収入で暮らす割合が多いものの、同様にフルタイム志向は弱いとみられる。

このように、パートタイムの雇用者ではもともとフルタイムの就業を希望せず時間限定で働きたいと考える層²⁴が中心的な地位を占める²⁵。仕事と家庭や余暇とのバランスなどを考慮する層は一定数存在すると思われ、企業のパート・アルバイトでの非正規雇用採用ニーズを供給面から支えている。

3. 4 雇用形態別採用目的

企業の視点から、それぞれの雇用形態をどのような目的で採用しているのかをみる（**図表**

5）。パート・アルバイト、契約社員、派遣社員とも、増員できない正社員の代替採用ニーズが強い。以下、形態別に特徴を挙げる。

パート・アルバイトは、コスト削減、働く人のニーズ対応、日・週単位の繁閑対応を目的とする割合が他に比べ強い。

契約社員は、正社員登用への見極めを挙げる割合が高く、正社員と代替しうる専門性の高い人材をまずは非正規雇用で採用する有効な手段として意識されている²⁶。一方で**図表2**のとおり高齢者層の構成比が高いことから、契約社員は「正規社員登用の前段階」及び「高齢者再雇用」という異なる機能を併せ持つ存在と捉えるべきであろう。また、中小企業では大企業よりも高齢者再雇用の意味合いが強いことが示唆される²⁷。契約社員は繁閑や業務量変化への対応動機が希薄で、専門性や即戦力性が特に重視される。

派遣社員は、景気変動や臨時・季節対応、正社員の育児休業等の代替への需要が強い。なお、契約社員、派遣社員共通の特徴として、専門性と即戦力としての能力発揮をパート・アルバイト以上に期待されていることが挙げられる。この傾向をみる限り、日・週単位のように循環的で不足数も比較的予測が付きやすい定常的な繁閑への対応にパート・アルバイトが用いられ、非定常的・突発的な繁閑への対応には派遣社員が用いられるとみることができよう。

23 この調査の定義上、アルバイトも含む。

24 ただし、このなかにはフルタイムの就業を希望しながら果たせず、不本意ながらパート・アルバイトの継続を希望する層も含まれる。

25 同じ就業構造基本調査（2012年調査）で、パートで兼業もしくは転職を希望する者のうち50.8%がパートもしくはアルバイトでの就業を希望しているという結果が出ている。

26 ただし、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2014年調査）では、契約社員を活用するうえでの問題点（複数回答）として「良質な人材の確保」を59.3%の企業が挙げており、契約社員活用の制約となっている点には注意が必要である。

27 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」（2014年1月調査）によると、契約社員の年齢階層のうち50歳以上の割合（60歳以上の割合）は正社員100人未満が41.7%（18.9%）、同100～299人29.4%（13.7%）、同300～999人25.0%（9.6%）、1,000人以上9.8%（34.6%）である。

一方、すべての雇用形態で「正社員を増員できないから」とする割合が高いことは、正規雇用の不足が深刻で、代替採用ニーズが差し迫って強いことを窺わせる。

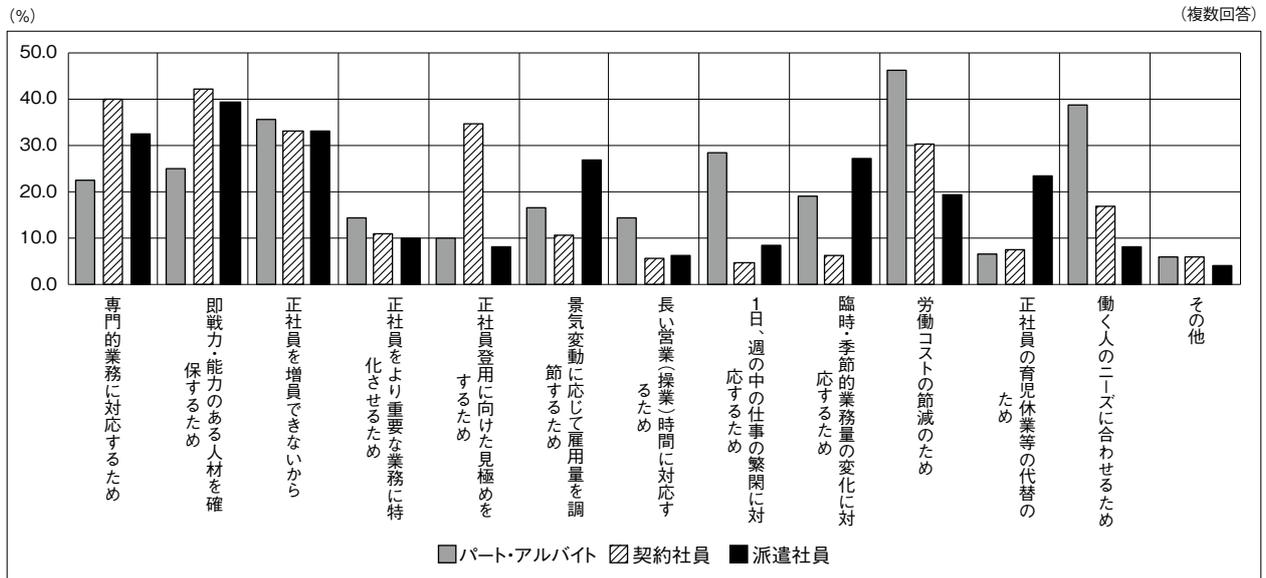
企業が派遣社員を受け入れる理由について、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2012年調査)が企業規模別にまとめている。これをみると、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」をすべての企業規模で6～7割の企業が挙げて最も多い。ただし、これに次いで多い「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」「専門性を活かした人材を活用するため」の2つは、いずれも企業規模が大きいほど挙げる割合が高い²⁸。このことから、中小企業の

派遣社員利用は大企業に比べ定常的な欠員補充への対応ニーズが中心であることと、汎用性の高い業務へのニーズが強いことが読み取れる。

なお、**図表5**で示されるように、派遣社員と契約社員、なかでも派遣社員はパート・アルバイトに比べ労働コスト節減を活用の理由とする割合が低い。これは派遣社員²⁹、契約社員³⁰のコスト節減メリットがパート・アルバイトに比べ小さいためである。それにもかかわらず、派遣社員において人員確保の動機が重視されているのは「必要なときに必要な人数を」調達できる利便性のメリットが高いためと考えられよう。

嘱託は、**図表5**の出所の調査対象外であるた

図表5 雇用形態別非正規雇用の採用理由(全規模)



(資料) (独)労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(2014年1～2月調査)

(注) 全産業ベース。断りのない限り以下同様

28 常用労働者数1,000人以上と30～99人の事業所で比較すると、前者の業務量の変動対処は62.1%対42.6%、後者の専門性を活かした人材活用は62.8%対33.6%である。

29 (一社) 日本人材派遣協会ホームページに掲載されている時給比較から計算すると、派遣社員の時給はパート・アルバイトの1.60倍、有期雇用(非正規雇用)の1.55倍ある。加えて、受入先が支払う派遣料金は派遣会社の取り分等が入るため派遣賃金より多い(派遣社員の賃金は派遣料金の7割程度)ので、企業の費用負担は大きい。厚生労働省「派遣労働者実態調査」でも、派遣労働者を受け入れない企業の23.5%がその理由として「費用がかかりすぎるため」を挙げている。

30 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(2014年1月調査)によると、契約社員の時給平均はパート・アルバイトの1.25倍である。同じ資料で派遣社員は同1.79倍なので、時給の平均水準は派遣社員>契約社員>パート・アルバイトとなる。

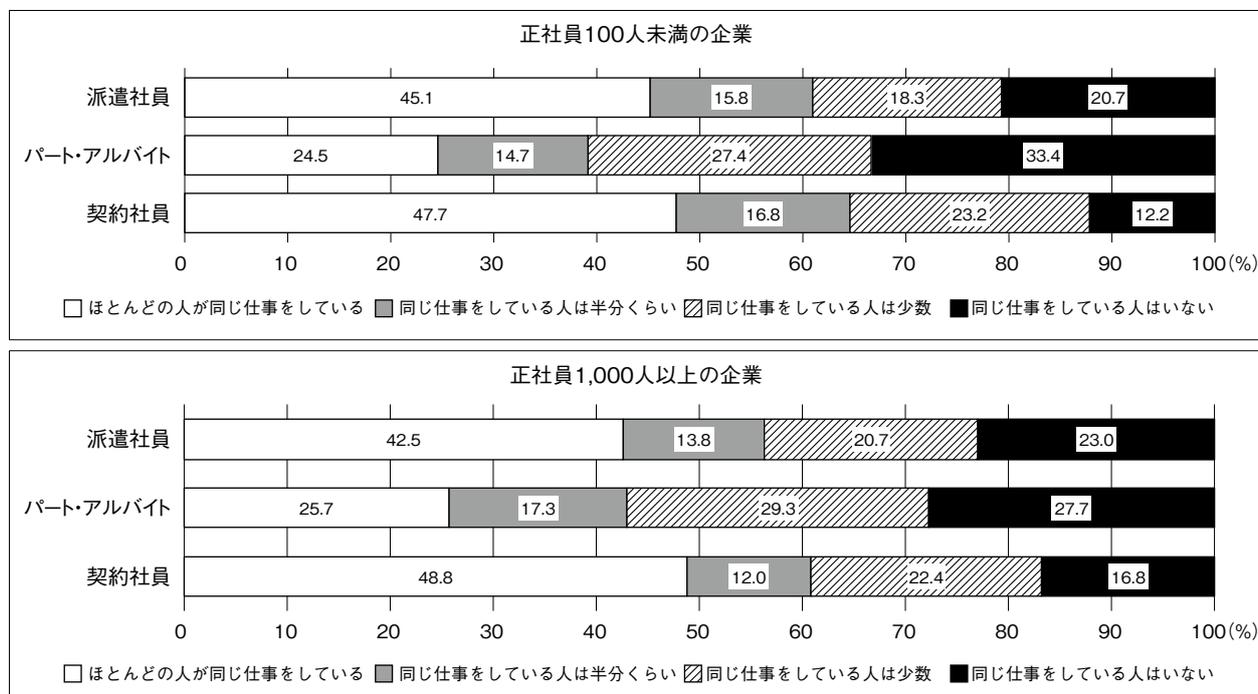
め、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年調査)をみると³¹、嘱託採用実績のある企業の77.1%が「高齢者の再雇用対策のため」としており、以下「即戦力・能力のある人材を確保するため」37.8%、「専門的業務に対応するため」30.3%となっている。このように嘱託は主として退職者を再雇用しその能力を活用する手段となっていることが見て取れる³²。なお、この傾向は図表2の雇用形態別有業者年齢構成の結果とも整合している。

3.5 正規雇用との仕事の互換性・代替性

正規雇用と非正規雇用の仕事の互換性・代替性を企業がどのように捉えているかについ

て、企業規模別、職種別にみてみよう。図表6に示すように、企業規模別にみた違いは小さく、雇用形態別の違いの方が目立つ。派遣社員と契約社員では正社員と同じ仕事をしているとする割合が大きく、互換性・代替性が意識されている。ただし、パート・アルバイトでは、同じ仕事をしている人の割合が「半分くらい」まで含めても約4割と、正社員との仕事のオーバーラップの度合いが比較的弱い。互換性・代替性よりもむしろ正社員との間での業務の棲み分けが意識されている。パート・アルバイトを継続的に使用している企業では、基本業務の中で予めパート・アルバイトが担う機能を正社員の機能と分離し、判断や指導を行うことが求められ

図表6 非正規雇用で正社員と同じ仕事をしている人の割合



(資料) (独)労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(2014年1~2月調査)
(注) 事業所へのアンケート

31 「派遣労働者実態調査」「就業形態の多様化に関する総合実態調査」とも全産業全規模ベース、複数回答。
32 なお、「賃金の節約のため」は16.1%、「賃金以外の労務コストの節約のため」は6.4%であった。コスト削減効果よりも、2013年4月「高齢者雇用安定法」の改正・施行により企業に65歳までの雇用を確保するための措置が義務付けられたことへの対応の意味が大きいと考えられる。

る業務への配置、すなわち基幹化を図っていると考えられる。なお、基幹化する業務は定型的な業務が比較的多いとみられる（後掲**図表18**参照）。

3.6 正規雇用との賃金格差

厚生労働省「賃金構造基本調査」（賃金センサス）で正規雇用と非正規雇用の賃金水準を企業規模別に比較すると、正規・非正規の賃金格差は企業規模が大きくなるほど拡大する（**図表7**）。また、同「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」で正社員と同じ仕事をしているパートの賃金水準を正社員の賃金水準と比較しても、格差は中小企業では小さく企業規

模が大きくなるほど拡大しており、同様の結果となっている。

上記からは、非正規雇用化による賃金コスト削減効果は大企業の方が中小企業より大きいように思える。しかし、非正規雇用化によるコスト削減について、必ずしも大企業に比べ中小企業のメリットが乏しいとはいえないようである。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2014年調査）で企業がコスト削減を目的に非正規雇用を採用する割合をみると（**図表8**）、「賃金の節約のため」で大企業の方が中小企業より若干大きいものの、顕著な差異は見出せない。非正規雇用化による賃金の削減率は大企業の方が大きい、付加価値に占める人

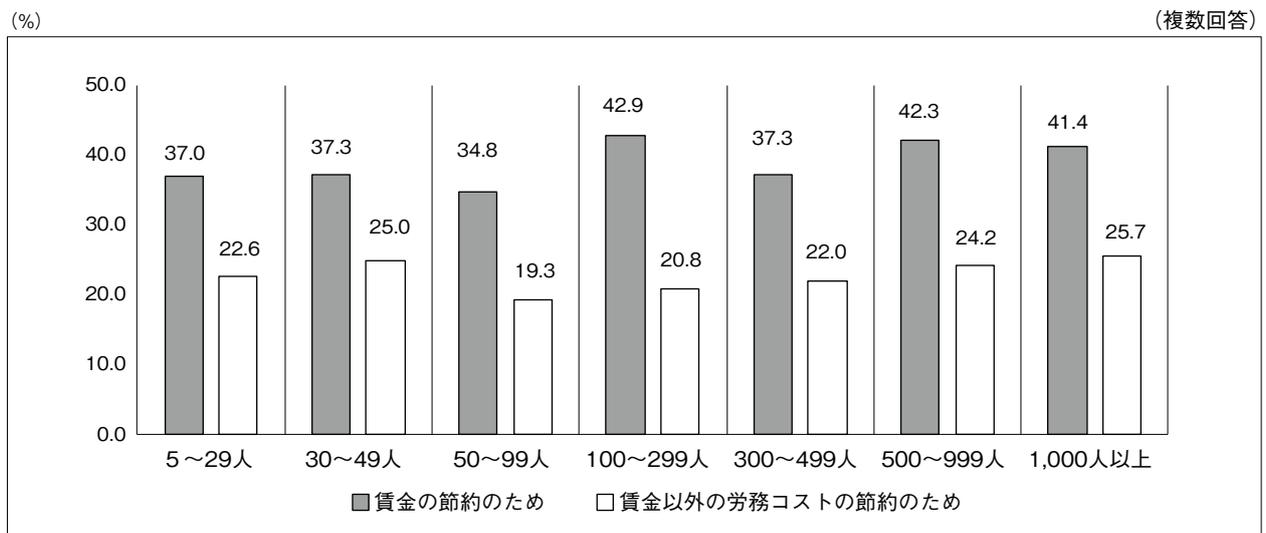
図表7 常用雇用者規模別にみた現金給与格差（2015年、年収ベース）

	5～9人	10～99人	100～999人	1,000人以上
正社員・正職員計(a)	3,785.8	4,059.9	4,983.0	6,581.3
正社員・正職員以外計(b)	2,684.7	2,648.6	2,810.1	3,123.1
(a)-(b)	1,101.1	1,411.3	2,172.9	3,458.2
(b)÷(a) (%)	70.9	65.2	56.4	47.5

（資料）厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

（注）決まって支給する現金給与額年間ベースと年間賞与その他特別給与額の合計

図表8 正社員以外の労働者を採用する理由としてコスト削減を挙げる割合（常用労働者規模別）



（資料）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2014年調査）

件費の割合である労働分配率や売上高人件費率はいずれも中小企業の方が大きいので、1人当たりの賃金の削減率の大きさのみをみて中小企業のコスト削減メリットが大企業より小さいと結論付けることはできない。

3.7 雇用形態別の採用手段

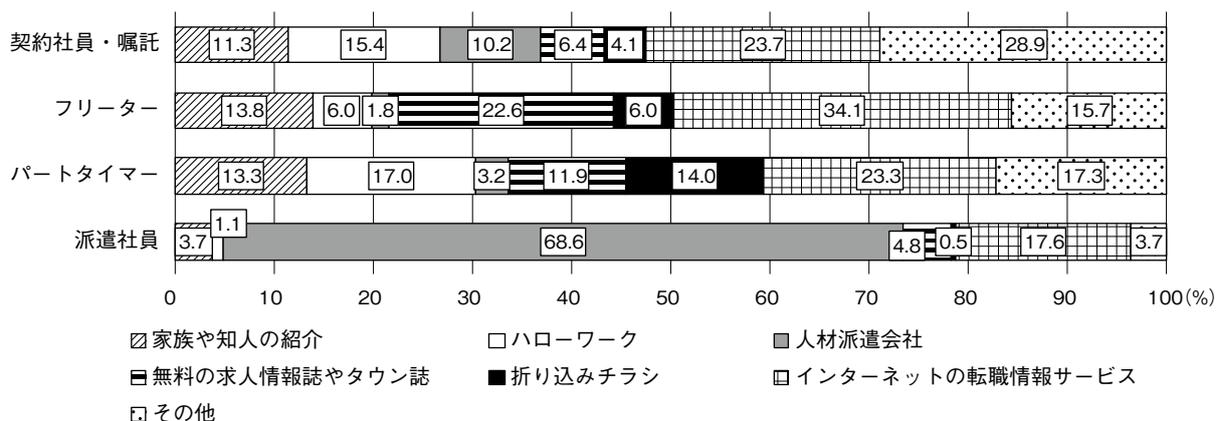
非正規雇用ではどのような採用手段が使われているのであろうか。雇用形態別に就業者の入職経路をみたのが図表9である。近年の情報化の進展を反映し、派遣社員を除き、「インターネットの転職情報サービス」の割合が最も高くなっている。その中でフリーター³³は「家族や知人の紹介」「無料の求人情報誌やタウン誌」、パートタイマーは「家族や知人の紹介」「ハローワーク」「折り込みチラシ」といった経路への依存度も高い。これらの経路は、募集者にとって募集を狭い区域に限定でき、かつ経費があまりかからない³⁴。このように手間やコストを

簡便化できる手段を多用できることは、パートやアルバイトの募集がしやすいことを意味しており、第4章で述べる中小企業のパート・アルバイト利用への依存に結びついていると考えられる。なお、契約社員と嘱託で「その他」が多いのは、嘱託を中心に前述の再雇用が多いことを反映していると推測される。

3.8 雇用形態別の時系列変化（2002～2016年）

第4章で2015年12月の雇用形態別や職種別の状態を詳しくみていく前に、それ以前からの時系列的な推移を本節と次節で概観しておく。2015年12月データの主たる分析対象である延べ就業時間は（独）統計センターによるオーダーメイド集計によってのみ取得可能であること、本稿に関連して取得したオーダーメイド集計データが2013年12月と2015年12月の2時点のみであることから、総務省「労働力調査」の

図表9 非正規雇用の形態別入職経路



(資料) リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2014」

33 フリーターについては注18参照。

34 ハローワークは求人募集や雇用契約成約で求人企業からも求職者からも手数料を徴求しない。

公表データの時系列比較を中心とした³⁵。また、労働投入量は公表データの制約により延べ就業時間ではなく人数ベース（基本的に役員を除く雇用者）で行った。なお、統計の集計項目変更が随時行われているため、遡及データの提示は統計の連続性が大きく損なわれず、大まかに傾向変化が確認できる範囲にとどめた。

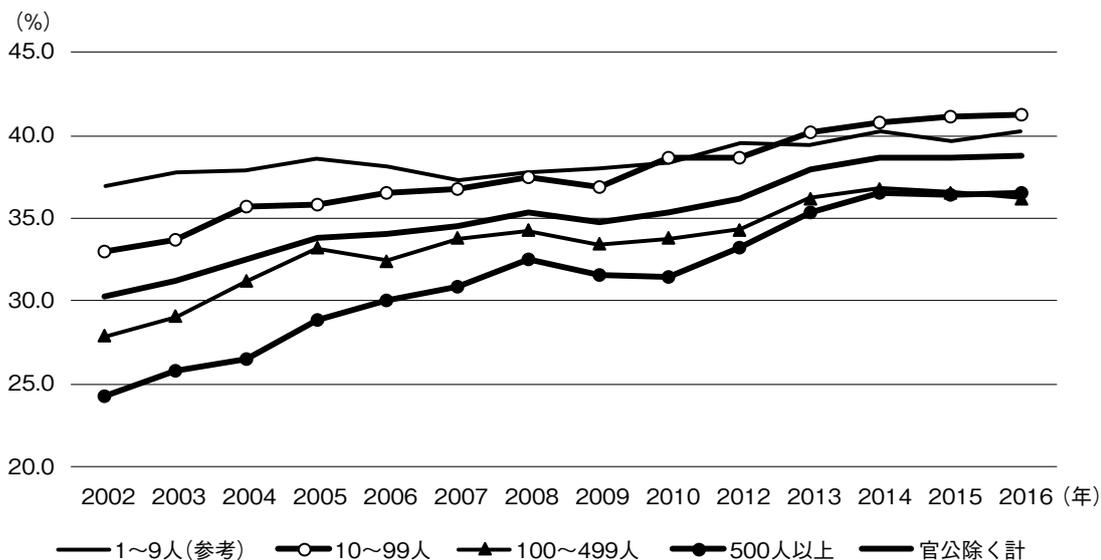
雇用者の非正規雇用依存度は各企業規模とも上昇傾向にある。企業規模間の依存度の水準比較では、**図表10**の通り従業員10～99人の企業の非正規雇用依存度は2000年代初頭から一貫して同500人以上の企業より高かった。しかし、規模の大きい企業において非正規雇用依存度の上昇がより急ピッチで進んだことから、中小企業との差は接近している³⁶。

非正規雇用への依存度を企業規模別・雇用形態別にみたとき、従業員10～99人の企業で

は主にパートで依存度が高まった（**図表11**）。図表では記載を省略したが、アルバイトや契約社員・嘱託の依存度の上昇幅は小さい。派遣社員は2002年以降2008年秋のリーマン・ショックまでの依存度上昇が小幅で、同500人以上の企業と差が拡大した。リーマン・ショック前後の依存度の変動も小さかった。

従業員500人以上の企業で依存度が高まったのも主にパートであった（**図表11**）。ただし、アルバイト、契約社員・嘱託³⁷への依存度も上昇した。一方、派遣社員は2002年以降、従業員100～499人、同500人以上の企業で急速に依存度を高めたものの、リーマン・ショックを境に雇い止め（いわゆる「派遣切り」）が発生した影響もあり大きく低下した。この規模では派遣社員への依存度は2013年以降、再上昇しているが、ピーク時の2008年の水準には至らない。

図表10 従業員規模別非正規雇用者の割合（役員除く雇用者対比）



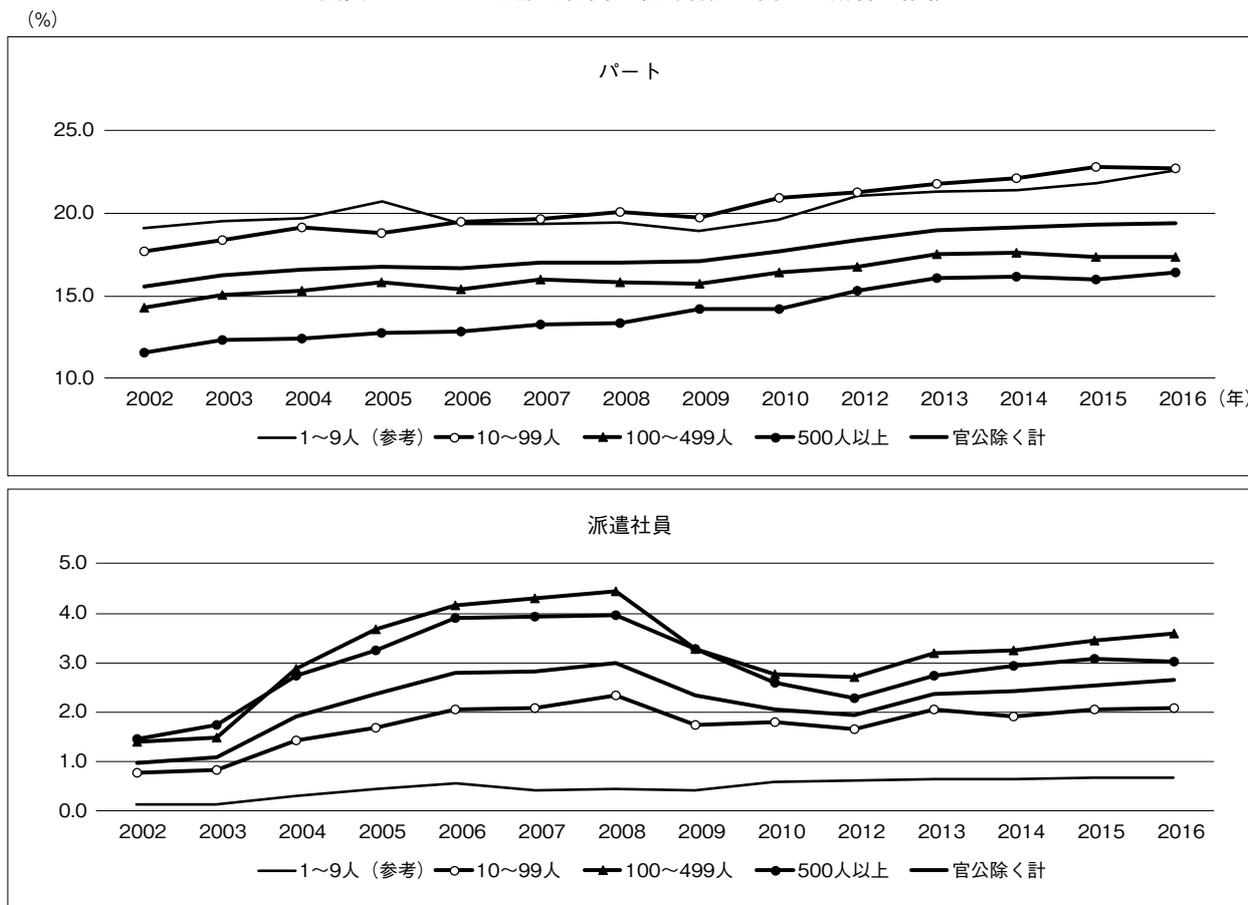
(資料) 総務省「労働力調査」

35 2011年は東日本大震災の影響により東北地方でデータを取得できない県があったことから、全国の年間データが算出されていない。このため、時系列のグラフはすべて2011年データを省略した。

36 後述の通り、自営業者・家族従業者・役員まで考慮すれば既に逆転したとみるのが適当であろう。

37 労働力調査の公表時系列データでは契約社員と嘱託が合算ベースで発表されている。

図表11 パートと派遣社員が雇用者数に占める割合の推移



(資料) 総務省「労働力調査」

正規雇用・非正規雇用の間に補完関係あるいは代替関係が存在したかを確認するために、正規雇用・非正規雇用別の雇用者数の推移を企業規模別にみてみよう(図表12)。従業者10~99人の企業では、リーマン・ショックによる景気後退が生じた2008年から2009年にかけて正規雇用者と非正規雇用者が同時に減少したのを除き、概ね正規雇用者減・非正規雇用者増となった。2002年から2015年の間で正規雇用者は152万人減少し、非正規雇用者は110万人増加した。正規雇用と非正規雇用の代替関係の存在が示唆される状況の中、非正規雇用への依存度が高まっている。従業者100~499

人の企業では、正規雇用者数が一進一退で推移する一方、非正規雇用者数は傾向的に増加した。2002年から2015年の間で正規雇用者は16万人減少し、非正規雇用は119万人増加した。両者の代替関係を示す材料性は乏しい。同500人以上の企業では、図表に示した期間中、概ね正規雇用者と非正規雇用者が同時に増加し、補完関係を示す動き³⁸となった。2002年から2015年の間で正規雇用者は109万人、非正規雇用は286万人増加し、非正規雇用の増加数が正規雇用を上回った。

このことから、非正規雇用への依存度上昇は、中小企業では非正規雇用者が正規雇用者と入

38 原(2003)は、正規労働と非正規労働の間には大企業では補完関係が、中小企業では代替関係があるとしている。

れ替わることにより生じ、大企業では非正規雇用が正規雇用を上回って増えることにより生じたといえる。また、非正規雇用者の実数が2002年から2015年の間に同10～99人の企業で21%増にとどまる一方、同500人以上の企業で約2倍に増えたことから、大企業の非正規雇用増強の動きが中小企業に比べ大規模で本格的であったことが示される。

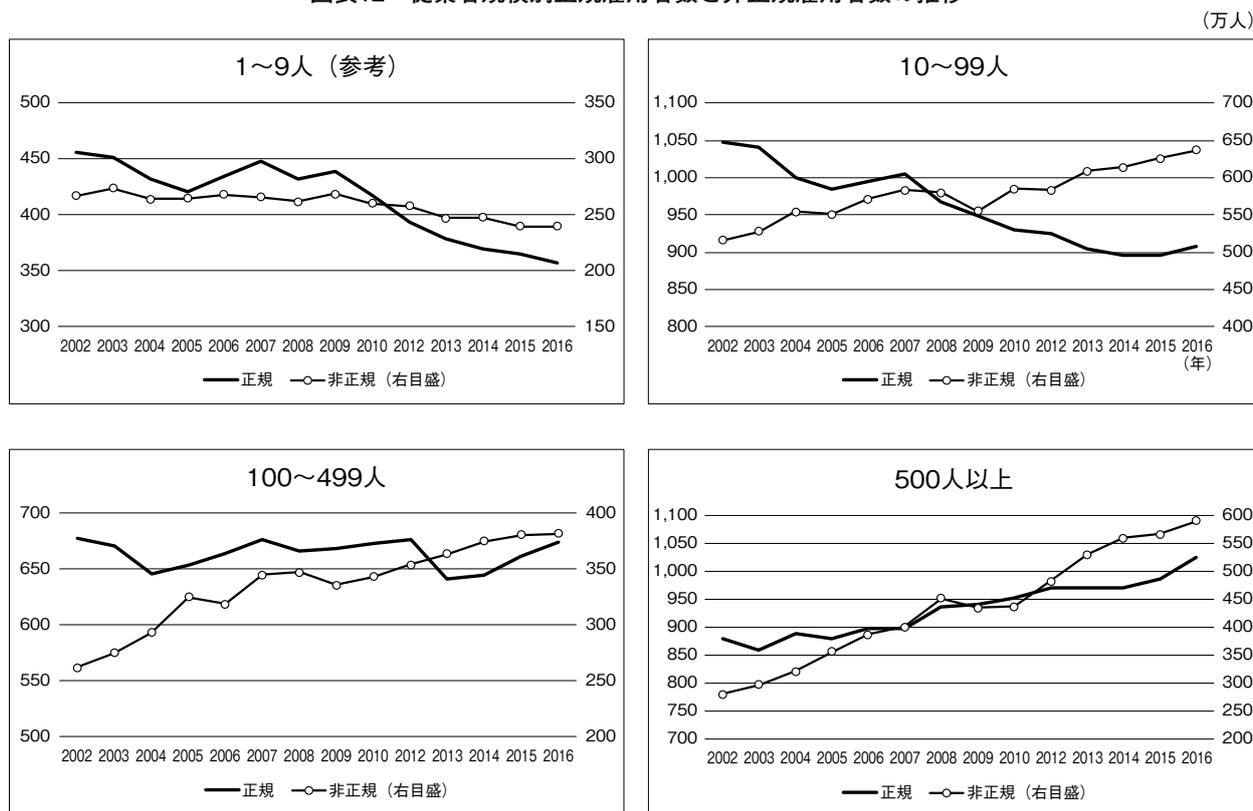
3.9 職種別の時系列変化(2002～2016年)

職種別の雇用者推移をみると³⁹、専門的・技術的職業従事者およびサービス職業・保安職

業従事者の割合が上昇⁴⁰している(図表13)。特に専門的・技術的職業従事者の上昇が目立つ。事務従事者は2012年以降若干上昇した。販売従事者は2012年以降若干低下し、現業⁴¹の割合は基準改定前を含めほぼ一貫して低下した。なお、企業規模別には全体と同じ傾向を示しており、目立った相違はみられなかった。

さらに細分化した職種別の雇用者の増減をみるため、労働力調査オーダーメイド集計を用いて2013年12月と2015年12月の2時点で企業規模別に比較する(図表14)。専門的・技術的職業従事者は従業者100～499人および500人

図表12 従業者規模別正規雇用者数と非正規雇用者数の推移



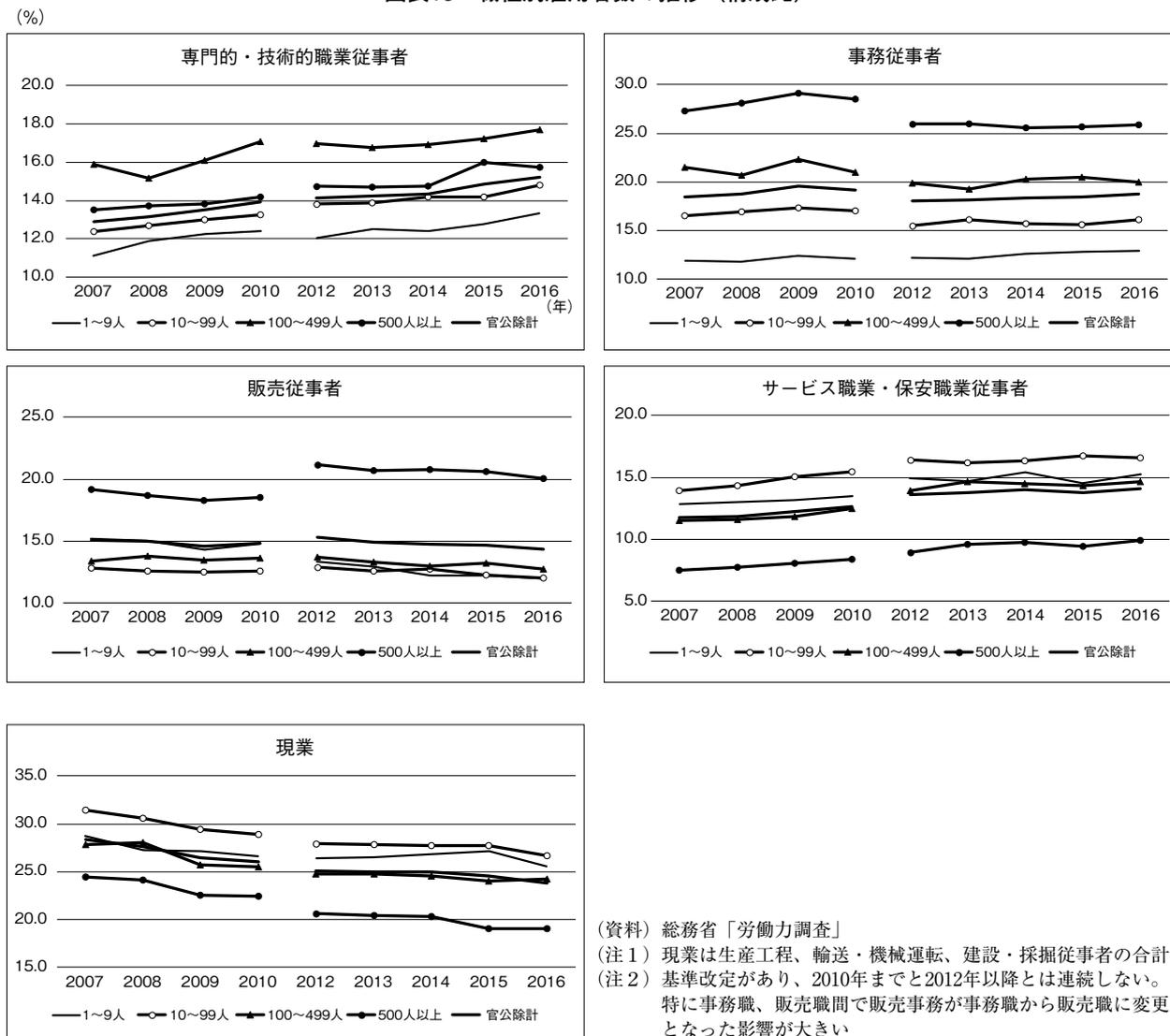
(資料) 総務省「労働力調査」

39 図表20で構成比10%以上の職種(生産工程従事者のみ他と合算して現業とした)を統計における集計の連続性を考慮して5カテゴリーに整理した。2012年から大幅な職種の基準改定があり、2010年以前とは連続させていない(2011年は東日本大震災の影響で統計なし)。

40 2012年の基準改定による産業間の就業者の移行で10万人以上の規模があったのは、事務従事者から販売従事者の50万人、専門的・技術的職業従事者からサービス職業従事者の32万人、販売従事者からサービス職業従事者の13万人がある。これを考慮すると専門的・技術的職業従事者の増加傾向は図表が示す以上に大きい。

41 生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者の合計。

図表13 職種別雇用者数の推移（構成比）



（資料）総務省「労働力調査」
 （注1）現業は生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘従事者の合計
 （注2）基準改定があり、2010年までと2012年以降とは連続しない。
 特に事務職、販売職間で販売事務が事務職から販売職に変更となった影響が大きい

以上の企業で増加する一方、同10～99人の企業では横這いであった。専門的・技術的職業従事者の内訳項目をみると、従業者100～499人と500人以上の企業では技術者と保健医療従事者が増えた一方、同10～99人の企業では技術者が減少し、その他の専門的・技術的職業従事者（楽器やパソコン、語学などの個人教師や通信機器操作などが該当する）が増えるなど、専門的・技術的職業従事者は企業規模により増

減の内容が異なる。事務従事者も従業者500人以上の企業で増加した。サービス職業従事者は同10～99人、100～499人の企業で増加した。保安職業従事者は各規模とも大きな変化はなかった。図表13で現業として一括りに扱った生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者の中では、生産工程従事者が従業者10～99人、同500人以上で減少したのが目立っている⁴²。

42 現業では生産工程の構成比が最も高い。

図表14 職種別雇用者増減率（2013年12月～2015年12月、民営非一次産業）

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
職種分類計	▲ 5.6	0.5	2.9	7.2	2.4
管理的職業従事者	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1
専門的・技術的職業従事者	0.0	0.0	1.4	2.3	1.1
事務従事者	0.3	0.4	▲ 0.2	2.2	0.8
販売従事者	▲ 2.7	▲ 0.6	0.6	2.3	0.4
サービス職業従事者	▲ 1.5	0.9	0.7	▲ 0.2	0.1
保安職業従事者	0.2	0.1	0.1	0.0	0.1
農林漁業従事者	▲ 0.3	▲ 0.1	0.1	0.0	▲ 0.0
生産工程従事者	▲ 1.5	▲ 0.5	0.6	▲ 1.0	▲ 0.6
輸送・機械運転従事者	0.2	▲ 0.5	▲ 0.3	0.0	▲ 0.2
建設・採掘従事者	0.5	▲ 0.4	0.1	0.1	0.0
運搬・清掃・包装等従事者	▲ 1.4	0.9	0.0	1.1	0.5
分類不能の職業	0.2	0.0	0.0	0.1	0.2

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメード集計」より筆者作成

（注1）規模別に増減率を記載し、職種分類はその寄与度である

（注2）規模別は従業者規模別。全規模除く官公は従業者1～9人を含む。以下のオーダーメード集計の規模別図表はすべて同様

4 労働投入量からみた非正規雇用の分析

4.1 雇用形態別労働投入量

2015年12月時点の労働投入量（延べ就業時間）の構成を企業規模別、雇用形態別にみたのが図表15である。全規模除く官公ベースでは正規雇用投入量が70.3%、非正規雇用投入量が29.7%であった。企業規模別にみても概ね7対3の割合で、大きな違いはない。

非正規雇用の労働投入量を雇用形態別に構成比でみると、従業者10～99人の企業ではパート・アルバイト、特にパートの割合が高い。一方、同100～499人と同500人以上の企業では、パート・アルバイトが主体であるものの、契約社員や派遣社員についても、同10～99人の企業より割合が大きくなっている。なお、嘱託については、企業規模による割合の違いは小さい。

各規模でパートの利用度合いが高いことについては、これまでみてきたとおり労働供給面か

らは雇用者の再帰性が高くパートでの就業を希望する層が相当数存在すること、需要面からは採用に関する手間がかかりにくいことが影響していると考えられる。コストが契約社員や派遣社員より低いことも作用していよう。派遣社員については、大企業において一時的・季節的な労働力調達ニーズが強いことと、パートなどと比べたコスト面の不利を考慮しても、必要な時に必要なだけ労働力を確保できるメリットが意識されるためであろう。高齢者再雇用の性格を持つ契約社員と嘱託では、特にその傾向が強い嘱託で規模間格差がみられない一方、契約社員では規模が大きいほど構成比が高くなる。

本稿の労働投入量は延べ就業時間をベースとしているが、参考として人数ベースの集計を示す⁴³（図表16）。全規模（除く官公）で正規雇用の割合は60.7%、非正規雇用の割合は39.3%と、概ね6対4の割合となる。延べ就業時間ベースと比較して非正規雇用の割合が約10ポイント高くなり、その差の大半はパート・アル

43 時系列の推移は図表10参照。

図表 15 雇用形態別労働投入量（構成比：民営非一次産業 2015年12月）

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	72.3	69.3	71.6	70.3	70.3
非正規の職員・従業員	27.7	30.7	28.3	29.7	29.7
パート・アルバイト	21.7	22.2	16.3	17.1	19.3
パート	14.4	15.4	12.0	11.8	13.4
アルバイト	7.4	6.8	4.4	5.3	5.9
労働者派遣事業所の派遣社員	0.6	1.9	3.2	3.3	2.6
契約社員	2.0	4.1	6.3	7.2	5.4
嘱託	1.1	1.6	2.0	1.7	1.7
その他	2.3	0.8	0.5	0.4	0.8

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメード集計」「就業構造基本調査オーダーメード集計」より筆者作成

図表 16 雇用形態別従業者規模別雇用者数（構成比：2015年12月）

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	61.2	58.5	63.2	61.9	60.7
非正規の職員・従業員	38.6	41.5	36.8	38.0	39.3
パート・アルバイト	32.6	32.6	24.3	25.2	28.5
パート	21.8	22.8	17.6	16.6	19.5
アルバイト	10.7	9.8	6.6	8.6	9.0
労働者派遣事業所の派遣社員	0.5	2.1	3.4	3.6	2.7
契約社員	2.0	4.0	6.4	7.0	5.3
嘱託	1.3	1.7	2.2	1.8	1.8
その他	2.3	1.1	0.6	0.5	1.0

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメード集計」より筆者作成

バイトの割合の違いとして説明できる。人数ベースの非正規雇用割合を企業規模別に比較すると、従業者10～99人が41.5%と最も高いが、同100～499人が36.8%、同500人以上が38.0%で、大きな違いはみられない。

個人企業や規模の小さい法人企業では、自営業主や役員は経営に専念するのではなく、事務や販売など職能的な機能も果たす。家族従業者も労働力として重要な存在である。そこで自営業主、家族従業者、役員を正規の従業者とみなしてこれを考慮した補正值を示す（図表17）。従業者100～499人、500人以上では正

規7：非正規3で補正前と大きな違いはない。ただし、規模が小さい同10～99人の企業の非正規雇用依存度は、図表15で示した補正前と比較して4ポイント近く低い26.9%であり、100～499人、500人以上の企業と比較して低い値となる。自営業主、家族従業者、役員の存在を考慮すると、従業者10～99人規模の企業の非正規雇用利用は図表15のみかけほど多くないと考えられる。

なお、図表17の数値は正規雇用と非正規雇用の質の違い⁴⁴を考慮していないので、図表19で質の差を再補正した値を示す。再補正にあた

44 労働政策研究・研修機構（2016）では労働の質の差は賃金水準に反映されると仮定して、労働の質の指数をフルタイム・パートタイム別に作成している。この方法では非正規雇用の形態別に指数を算出することがデータ面の制約により困難であることから、本稿では本文で示した方法によった。

図表17 雇用形態別労働投入量補正值（構成比：2015年12月）

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
正規の従業者（広義）	88.0	73.1	72.3	70.5	75.0
自営業主	34.5	1.7	0.0	0.0	7.5
家族従業者	5.2	0.4	0.0	0.0	1.2
会社などの役員	17.0	10.4	2.2	0.7	7.3
正規の職員・従業者	31.3	60.7	70.1	69.8	59.0
非正規の職員・従業者	12.0	26.9	27.7	29.5	25.0
パート・アルバイト	9.4	19.5	16.0	17.0	16.2
パート	6.2	13.5	11.7	11.7	11.2
アルバイト	3.2	5.9	4.3	5.3	5.0
労働者派遣事業所の派遣社員	0.2	1.7	3.1	3.3	2.1
契約社員	0.9	3.6	6.2	7.1	4.6
嘱託	0.5	1.4	2.0	1.7	1.4
その他	1.0	0.7	0.5	0.4	0.7

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメード集計」「就業構造基本調査オーダーメード集計」より筆者作成

（注）自営業主、家族従業者、会社などの役員は正規の従業者と見做して再計算した

っては、**図表18**に示した（独）労働政策研究・研修機構の調査結果データを用いた。雇用形態別に仕事の質の違いを高い順からA～Dとし、その構成比を質に応じてウエイト付けした。そのうえで、同図表右端の「難易度を考慮した仕事の質の試算値」を算出して**図表17**の値を再補正した。労働政策研究・研修機構の調査でデータがない嘱託については、質の値を契約社員の試算値と同じと仮定して計算した。なお、**図表18**からみて、パート・アルバイトと派遣社員は、正社員や契約社員と比べ仕事が本人の判断に委ねられる余地は少ない。

図表19の再補正值をみると、延べ就業時間は全規模除く官公ベースで正規雇用77.4%（再

補正前75.0%）、非正規雇用22.6%（同25.0%）と、2ポイント強再補正前と比べて非正規雇用の割合が低下する。非正規雇用の再補正值の内訳は、パート・アルバイトが14.5%（補正前16.2%）、派遣社員が1.8%（同2.1%）、契約社員が4.4%（同4.6%）、嘱託が1.3%（同1.4%）である。企業規模別に非正規雇用の割合をみると、従業者10～99人の企業が24.3%（再補正前26.9%）、100～499人が25.2%（同27.7%）、500人以上が26.9%（同29.5%）でほぼ同じ低下幅となっている。このように、正規雇用と非正規雇用の質の違いを考慮すると、労働投入における非正規雇用の割合は、企業規模を問わず低くなる。

図表 18 雇用形態別仕事の難易度別の就業者分布と仕事の質の試算値（全規模、全産業）

(%)

	指示を受けて行う定型的な仕事 (A)	概ね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事 (B)	たまに指示を受ける程度で、概ね本人の判断による仕事 (C)	ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事 (D)	無回答	難易度を考慮した仕事の質の試算値 (正社員=100)
正社員	10.1	52.4	32.9	3.8	0.9	100.0
契約社員	15.6	56.7	24.3	2.6	0.9	92.8
パート・アルバイト	25.4	51.3	19.1	3.0	1.2	86.6
派遣	31.5	49.8	16.4	2.1	0.2	82.0

(資料) (独)労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(2014年1~2月調査)より筆者作成

(注) 左端の試算値はA、B、C、Dをそれぞれ4、3、2、1としてウエイト付けした

図表 19 雇用形態別の質を考慮した労働投入量の再補正值（構成比：2015年12月）

(%)

	1~9人 (参考)	10~99人	100~499人	500人以上	全規模除く官公
正規の従業者 (広義)	89.3	75.7	74.8	73.1	77.4
非正規の職員・従業員	10.7	24.3	25.2	26.9	22.6
パート・アルバイト	8.3	17.4	14.3	15.3	14.5
労働者派遣事業所の派遣社員	0.2	1.4	2.6	2.8	1.8
契約社員	0.8	3.5	6.0	6.8	4.4
嘱託	0.5	1.3	1.9	1.6	1.3
その他	0.9	0.7	0.4	0.3	0.6

(資料) (独)統計センター「労働力調査オーダーメード集計」「就業構造基本調査オーダーメード集計」、(独)労働政策研究・研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(2014年1~2月調査)より筆者作成

4.2 職種別労働投入量

(1) 企業規模別の特徴

職種別の労働投入量構成比を企業規模別にみたのが図表20である。従業者10~99人の企業では「サービス職業従事者」「建設・採掘従事者」「輸送・機械運転従事者」などの割合が他の規模に比べ大きく⁴⁵、「生産工程従事者」の割合は同100~499人の企業よりも小さいが、同500人以上の企業より大きい。一方、同500人以上の企業では「事務従事者」「販売従事者」の割合が他の規模に比べ大きく、「専門的・技術的職業従事者」の割合は同100~499人の企業よりも小さいが同10~99人の企業より大きい。中小企業では生産工程や建設などの現業部門やサービス関連の職種のウエイトが相対的に大きい。これに対し、大企業は専門職と事務

従事者など間接部門の比重が相対的に大きいという特徴を持つ。

大企業は、組織の運営や原材料等の調達等、製品・サービスを生産する現業部門をサポートする間接部門、独自のルートや販売手段を用いて自社の製品・サービスの売上推進を図る販売部門、製品・サービスの付加価値を高めることを目的とする開発部門を設けることで利潤の最大化を図っている。一方、中小企業は現業周りに経営資源を集中的に投入しているといえる。このように企業規模による職種構成の違いは、次節でみる雇用形態別の労働投入構造の違いに影響を与えるので、正確に把握しておく必要がある。次節では主な職種について、雇用形態との関係のみていく。

45 労働力調査や就業構造基本調査の職種分類は、総務省「日本標準職業分類」(2009年12月統計基準設定)に準拠している。本文で触れる職種の説明もこれによった。

図表20 職種別労働投入量（民営非一次産業、構成比：2015年12月）

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
職業分類計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業従事者	0.3	0.7	0.8	1.1	0.8
専門的・技術的職業従事者	10.5	13.9	17.7	16.0	15.0
事務従事者	17.3	15.4	18.7	25.8	19.8
販売従事者	12.6	12.4	13.7	20.0	15.2
サービス職業従事者	16.5	13.9	11.8	7.4	11.5
保安職業従事者	0.1	1.1	1.4	1.1	1.1
農林漁業従事者	0.8	0.3	0.2	0.0	0.3
生産工程従事者	16.9	18.8	20.6	14.8	17.5
輸送・機械運転従事者	3.2	7.3	5.7	3.8	5.3
建設・採掘従事者	16.8	6.8	1.8	1.7	5.1
運搬・清掃・包装等従事者	4.6	8.9	7.2	7.7	7.6
分類不能の職業	0.5	0.6	0.3	0.5	0.9

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメイド集計」より筆者作成

（2）職種と雇用形態の関係

図表20で全規模除く官公ベースの労働投入量が10%以上ある「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、「販売従事者」、「サービス職業従事者」、「生産工程従事者」の5つの職業分類について、雇用形態の構成をみていく（図表21）。なお、生産工程従事者は現業部門のなかで比重が特に高く、現業の代表的部門としての性格を持つ。

①専門的・技術的職業従事者

技術者、保健・医療従事者、教員、その他の専門的・技術的職業従事者からなる。全規模除く官公ベースの構成比は技術者が38%、保健・医療従事者31%、教員6%、その他の専門的・技術的職業従事者25%である。専門的・技術的職業従事者全体の正規雇用割合は85.0%と全職種の70.3%を大きく上回り、正規雇用主体の職種といえる。

企業規模別にみると、従業者10～99人の企業で正規雇用の割合が相対的に低い。これは、

中小企業で「その他の専門的・技術的職業従事者」の割合が高いことの影響によるものである。この分野はカウンセラー、個人教師（語学や楽器演奏の個人教授が代表的）などからなり、全規模の正規雇用割合が74.3%と例外的に全職種をやや上回る程度にとどまる。非正規雇用の形態としてはパートが中心である⁴⁶。このような例外はあるが、一般的には専門的・技術的職業に非正規雇用を充当することは容易ではない。専門的・技術的職業従事者の7割を占める技術者と保健・医療従事者において、基幹的な役割を果たす要員⁴⁷はフルタイムの正規雇用が望ましいと思われるからである。

②事務従事者

全規模除く官公ベースで正規雇用と非正規雇用の構成比が約7対3と、全職種とほぼ同水準である。企業規模別には、従業者10～99人の企業で正規雇用の割合が若干高い程度で大きな違いはない。ただし、非正規雇用の利用においては、企業規模間で雇用形態の構成に違

46 従業者10～99人の企業で、非正規雇用の構成比24.7%のうちパートが12.7%である。

47 技術者に関しては属人的要素が大きく他の要員への代替が簡単にはきかないこと、まとまった時間の投入が必要であること、技術漏洩の可能性を防ぐ必要があることから、フルタイムの雇用が望ましい。現実には、全規模ベースで技術者の9割以上が正規雇用である。保健医療では診察や治療に際し、医師や看護師等専門性を持った者が医療機関に一定時間常在して医療行為を行うことが望ましいだろう。

いがみられる。従業者10～99人の企業では非正規雇用の3分の2がパート・アルバイトである。これに対して、同500人以上の企業ではパート・アルバイトは非正規雇用の4割に満たず、契約社員、派遣社員の活用が多くなっている。契約社員、派遣社員は専門性と即戦力性の発揮が期待されており、この目的で多く用いられているものと思われる。

なお、事務には庶務、受付、電話応対など非正規雇用での代替が比較的容易と考えられるもの以外に、企画・調査など企業経営と直結するため企業特殊的能力と企業内の情報管理が必要なもの、広報、法務、会計など高度に専門的な知識が必要なものが含まれる。このうち後者では、関連資格保持者であれば専門性と即戦力性の両立が可能であり、企業にとって契約社員や派遣社員を活用する余地が高いと思われる。

③販売従事者

売買、売買の仲立・取次・代理、取引の勧誘（営業）などからなる。全規模除く官公ベースの正規雇用と非正規雇用の構成比は7対3程度で、全職種とほぼ同水準である。規模別には従業者100～499人の企業で正規雇用の割合がやや高いほかは大きな違いはない。

④サービス職業従事者

個人の家庭における家事サービス、介護・身の回り用務・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、旅行案内、広告宣伝などからなる。

全規模除く官公ベースの正規雇用と非正規雇用の構成比が約5対5で、他の職種に比べ非正規雇用の割合が高い。企業規模別の比較では、従業者500人以上の企業が同10～99人の企業に比べ非正規雇用の割合が高い。これは前者で、サービス職業としては正規雇用の割合が高い介護サービス職⁴⁸のウエイトが低いことによる。また、従業者100～499人の企業で正規雇用の割合が約6割と高めの数字となっているのは、この規模で介護サービス職が多いという職種構成上の理由による。なお、飲食物調理職は企業規模が大きくなるほど非正規雇用の割合が高い⁴⁹。

⑤生産工程従事者

全規模除く官公ベースで正規雇用と非正規雇用の構成比が7対3程度と、全職種と同水準である。従業者100～499人の企業で正規雇用の割合が若干低いほかは企業規模別の大きな違いはない。なお、非正規雇用では同500人以上の企業が同100～499人の企業とともに派遣社員への依存度が高い⁵⁰。この点については、派遣社員の利用ニーズとして臨時・季節的な業務量の変動への対応が重視されていることが理由であろう。厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2012年調査）でも、派遣社員を利用する理由として「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」を挙げる割合が全規模では36.7%であるのに対し、常用労働者300～999人の事業所で57.6%、1,000人以上の事業所では62.1%にのぼる。

48 介護サービス職の正規雇用割合は全規模で65.8%である。

49 企業規模が大きいかほど店舗でチェーン展開する企業の割合が大きくなり、調理のマニュアル対応が容易になるためと思われる。

50 なお、他の現業部門で建設・輸送・機械運転は正規雇用の割合が高い。

図表21 雇用形態別労働投入量（民营非一次産業、構成比：2015年12月）

①専門的・技術的職業従事者

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	77.8	80.4	87.0	88.9	85.0
非正規の職員・従業員	22.2	19.6	13.0	11.1	15.0
パート・アルバイト	14.7	12.6	5.8	3.7	7.7
パート	11.7	10.4	4.8	2.6	6.2
アルバイト	2.9	2.2	1.0	1.1	1.6
労働者派遣事業所の派遣社員	0.4	1.1	1.1	1.6	1.2
契約社員	3.2	3.8	3.7	3.1	3.4
嘱託	1.2	0.9	1.6	1.8	1.5
その他	2.8	1.1	0.8	0.9	1.1

②事務従事者

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	72.0	75.4	72.2	72.5	73.0
非正規の職員・従業員	28.0	24.5	27.8	27.5	27.0
パート・アルバイト	22.1	16.2	12.0	10.9	13.6
パート	19.8	13.4	10.1	8.6	11.3
アルバイト	2.3	2.8	1.8	2.3	2.3
労働者派遣事業所の派遣社員	0.6	1.7	4.4	5.6	4.0
契約社員	2.0	4.2	7.6	8.6	6.7
嘱託	1.6	1.8	3.6	1.9	2.2
その他	1.8	0.6	0.3	0.4	0.6

③販売従事者

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	67.7	69.3	75.1	66.2	68.8
非正規の職員・従業員	32.3	30.7	24.7	33.9	31.2
パート・アルバイト	27.4	25.3	17.1	26.0	24.4
パート	17.1	15.3	10.3	17.0	15.2
アルバイト	10.2	10.0	6.9	9.0	9.1
労働者派遣事業所の派遣社員	1.2	0.8	1.7	1.5	1.4
契約社員	1.6	2.5	4.6	5.0	3.9
嘱託	1.2	1.8	1.0	1.1	1.3
その他	0.8	0.3	0.2	0.1	0.3

④サービス職業従事者

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	62.5	49.9	59.6	42.1	52.4
非正規の職員・従業員	37.5	50.0	40.4	57.9	47.6
パート・アルバイト	33.7	42.6	32.4	48.3	40.1
パート	22.2	29.8	21.6	28.9	26.4
アルバイト	11.5	12.7	10.8	19.4	13.7
労働者派遣事業所の派遣社員	0.4	1.0	1.5	1.0	1.1
契約社員	1.6	4.4	4.0	6.9	4.3
嘱託	0.3	1.1	1.6	1.4	1.1
その他	1.5	1.0	0.9	0.4	0.9

⑤生産工程従事者

(%)

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	77.2	71.2	69.7	73.0	72.0
非正規の職員・従業員	22.8	28.8	30.2	27.0	28.0
パート・アルバイト	18.1	19.5	15.4	11.5	16.0
パート	13.3	15.6	13.0	9.9	13.0
アルバイト	4.9	3.9	2.5	1.7	3.0
労働者派遣事業所の派遣社員	0.5	3.6	6.1	6.0	4.6
契約社員	1.7	3.0	6.8	7.9	5.3
嘱託	0.7	1.9	1.6	1.5	1.6
その他	1.7	0.8	0.3	0.1	0.6

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメイド集計」より筆者作成

最後に、職種による雇用形態の構成の違いが企業規模別の正規・非正規雇用割合にどのように影響を与えているかについて簡単にまとめておく。中小企業は現業部門やサービス職業従事者の割合が高く、専門的・技術的職業従事者や事務職業従事者の割合が低いという構造的特徴を持つ（図表20参照）。このなかでサービス職業従事者は非正規雇用が多い職種で、中小企業の非正規雇用割合を相対的に高いものにしてている。大企業では、正規雇用の多い専門的・技術的職業従事者の割合が高いことが大企業の非正規雇用割合を相対的に低いものにしてている。

4.3 産業別労働投入量

(1) 産業別の雇用形態構成

製造業・非製造業に分けて雇用形態別構成比を比較する。正規雇用の割合は製造業の方が非製造業より高い（図表22）。

製造業の雇用形態構成比を企業規模別にみると、正規雇用の割合は企業規模が大きくなるほど高く、全産業の傾向と一致している。非正規雇用については企業規模が小さいほどパートの割合が高い。従業者100～499人、同500人以上の企業では派遣社員と契約社員の割合が同10～99人の企業より高くなっている。前掲図表21によると、大企業は事務従事者や生産工程従事者で派遣社員や契約社員の構成比が高い。このうち事務従事者は産業の如何にかかわらず存在する普遍的な職種であり、全産業の派遣社員や契約社員の利用の特徴を製造業で

の特徴に結びつけて考えることに無理はないと思われる。

非製造業は製造業と異なり、正規雇用・非正規雇用の割合に規模別で大きな違いはみられない。非正規雇用ではアルバイトの割合が規模の如何にかかわらず高いこと、従業者100～499人、同500人以上の企業で契約社員の割合が高いことが特徴である。アルバイトは非製造業、とりわけサービス業固有の職種であるサービス職業従事者で割合が高い。調理、接客・給仕などの職種でアルバイトが多い⁵¹ことが影響している。契約社員は従業者500人以上の企業において事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、生産工程従事者が軒並み5%を超える割合となっており、大企業において幅広い職種で利用されている状況が窺われる。

なお、非製造業は多くの異なる産業を含むため、産業大分類ベースで非製造業の雇用形態の特徴を概観しておく、非正規雇用の割合が高いのは卸・小売業（全規模除く官公ベース（以下同様））（38.7%）、宿泊業・飲食サービス業（58.3%）、生活関連サービス業・娯楽業（41.1%）、他に分類されないサービス業（40.0%）である。主に調理、接客・給仕、販売の仕事が含まれる産業となっている。なお、卸・小売業で非正規雇用の割合が高いのは小売業（50.1%）であり、卸売業は16.9%とむしろ割合が低い。一方、非正規雇用の割合が低いのは建設業（15.6%）、情報通信業（17.7%）、学術研究、専門・技術サービス業（19.0%）である。

51 全規模除く官公ベースのアルバイトの割合は飲食物調理従事者が16.9%、接客・給仕職業従事者が31.9%である。

図表22 産業別労働投入量（雇用形態別、構成比：2015年12月）

（製造業）

（％）

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	71.2	73.8	74.5	82.6	77.0
非正規の職員・従業員	28.8	26.2	25.5	17.4	23.0
パート・アルバイト	23.0	18.0	11.9	4.3	11.7
パート	18.2	14.5	10.2	3.7	9.6
アルバイト	4.8	3.5	1.7	0.6	2.0
労働者派遣事業所の派遣社員	0.9	3.2	5.0	5.8	4.5
契約社員	2.0	3.2	7.1	5.7	5.1
嘱託	0.9	1.4	1.3	1.6	1.4
その他	2.1	0.5	0.2	0.0	0.4

（非製造業）

（％）

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
役員を除く雇用者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	71.7	67.9	70.4	66.4	68.2
非正規の職員・従業員	28.3	32.0	29.6	33.6	31.8
パート・アルバイト	22.0	23.5	18.1	21.2	21.5
パート	14.0	15.8	12.9	14.4	14.5
アルバイト	8.0	7.7	5.3	6.8	7.0
労働者派遣事業所の派遣社員	0.5	1.6	2.5	2.6	2.0
契約社員	2.0	4.4	6.1	7.6	5.5
嘱託	1.1	1.6	2.2	1.8	1.7
その他	2.6	1.0	0.6	0.5	1.0

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメイド集計」より筆者作成

（2）産業別の職種構成

次に、職種構成を製造業・非製造業に分けてみよう（図表23）。製造業では企業規模が大きいほど専門的・技術的職業従事者、事務従事者への投入割合が高く、小さいほど生産工程従事者に労働投入が集中する。製造業における専門的・技術的職業従事者は主に技術者⁵²である。非製造業では企業規模が大きいほど事務従事者、販売従事者への投入割合が高い。

一方、企業規模が小さいほどサービス職業従事者の割合が高まる⁵³。企業規模が小さいほどサービス職業従事者の割合が高いという傾向は、この職種において割合が高い宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉に共通してみられる。専門的・技術的職業従事者は従業者100～499人の企業で構成比がやや高いほかは企業規模別に大きな違いはない。

52 大企業では技術開発を専門にする就業者の割合が高いことを意味する。中小製造業では生産工程従事者が技術開発を兼務する機会が多くみられるので、本表の数字が示すほど技術開発スタッフの構成に差があるとは限らない点に注意する必要がある。

53 サービス業に限って言えばサービス職業従事者は現業であり、他の産業と同様、中小サービス業も現業への労働投入が多いといえる。

図表 23 産業別労働投入量（職種別、構成比：2015年12月）

（製造業）

（%）

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
職業分類計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業従事者	1.5	1.6	1.0	1.2	1.3
専門的・技術的職業従事者	1.8	3.1	7.8	17.0	9.4
事務従事者	9.3	13.2	14.4	23.1	16.9
販売従事者	4.3	5.6	5.5	5.5	5.4
サービス職業従事者	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
保安職業従事者	0.0	0.1	0.2	0.2	0.1
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産工程従事者	76.9	68.8	64.2	47.8	60.3
輸送・機械運転従事者	1.6	1.7	1.2	0.9	1.3
建設・採掘従事者	0.4	0.5	0.1	0.6	0.4
運搬・清掃・包装等従事者	4.2	5.2	5.8	3.7	4.7
分類不能の職業	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0

（非製造業）

（%）

	1～9人（参考）	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
職業分類計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業従事者	0.1	0.4	0.7	1.0	0.6
専門的・技術的職業従事者	11.3	16.5	21.0	15.6	16.4
事務従事者	17.9	15.8	20.1	26.7	20.4
販売従事者	13.4	14.0	16.4	24.5	17.8
サービス職業従事者	18.1	17.3	15.7	9.7	14.5
保安職業従事者	0.1	1.4	1.8	1.4	1.3
農林漁業従事者	3.5	1.4	0.9	0.1	1.2
生産工程従事者	8.9	5.6	5.6	4.5	5.6
輸送・機械運転従事者	3.3	8.7	7.2	4.8	6.3
建設・採掘従事者	18.4	8.3	2.4	2.1	6.3
運搬・清掃・包装等従事者	4.5	9.9	7.8	9.0	8.4
分類不能の職業	0.5	0.7	0.4	0.6	1.2

（資料）（独）統計センター「労働力調査オーダーメイド集計」より筆者作成

（3）雇用が増えた産業の雇用形態

以下では、労働力調査オーダーメイド集計の2013年12月と2015年12月の集計値を比較⁵⁴することにより、どのような産業で雇用が拡大しているかをみる。そのうえで、その労働投入構造の特徴を雇用形態別、職種別に探る（図表24）。

産業大分類ベースでは医療・福祉が2年間で41万人増と最も増え、情報通信業が23万人増とこれに次いだ。全体では100万人の増加であり、この2産業で増加分の約3分の2を占めている。医療・福祉は医療と福祉・介護（労働力

調査での名称は社会保険・社会福祉・介護事業という2分野に大別され、いずれも増加している。企業規模別には大企業が医療中心、中小企業で福祉・介護中心の労働投入構造となっており、そのいずれでも雇用が伸びている。一方、情報通信は雇用者の多数を占める情報サービス業が増加の中心である。

雇用形態別構成比は、全規模除く官公ベースで医療・福祉が正規雇用72.3%、非正規雇用27.7%と、全産業とほぼ同水準である。うち医療は正規雇用79.7%、非正規雇用20.3%と正規雇用の割合が高く、逆に社会保険・社会福祉・

⁵⁴ 2013年調査から職種の集計基準が変更となったため、2012年以前とは比較できない。

介護事業（福祉・介護）は正規雇用65.2%、非正規雇用34.8%と非正規雇用の割合が高い⁵⁵。情報通信業では正規雇用82.3%、非正規雇用17.7%と、正規雇用の割合が高い。

医療・福祉と情報通信業について企業規模別に職種別構成比をみると、いずれも専門的・技術的職業従事者の割合が高い(図表25)。また、

医療・福祉は企業規模が小さいほど専門的・技術的職業従事者の割合が低下し、サービス職業従事者の割合が高くなる。これは中小企業が多い福祉・介護において雇用の中核を占める介護職がサービス職業従事者⁵⁶に分類されていることによる。

図表24 産業別雇用形態別雇用者数増減（2013年12月～2015年12月）

	役員を除く雇用者			うち正規雇用			うち非正規雇用			(万人)
	2013年12月	2015年12月	増減数	2013年12月	2015年12月	増減数	2013年12月	2015年12月	増減数	
非農林業	5,093	5,193	100	3,189	3,233	44	1,904	1,960	56	
建設業	322	335	13	255	270	15	67	65	▲2	
製造業	922	930	8	681	674	▲7	241	255	14	
情報通信業	159	182	23	130	145	15	29	37	8	
通信業	16	19	3	14	13	▲1	3	6	3	
放送業	6	10	4	4	7	3	1	3	2	
情報サービス業	109	123	14	92	103	11	17	20	3	
運輸業・郵便業	324	322	▲2	221	215	▲6	103	106	3	
卸売業・小売業	879	883	4	451	436	▲15	428	447	19	
金融業・保険業	140	142	2	103	106	3	37	36	▲1	
不動産業・物品賃貸業	79	82	3	48	54	6	31	29	▲2	
学術研究、専門・技術サービス業	135	137	2	101	103	2	34	34	0	
宿泊業・飲食サービス業	313	313	0	82	83	1	231	230	▲1	
生活関連サービス業・娯楽業	166	165	▲1	73	75	2	93	90	▲3	
教育・学習支援業	260	260	0	166	161	▲5	93	99	6	
医療・福祉	684	725	41	427	449	22	257	275	18	
医療業	323	346	23	228	249	21	95	97	2	
保健衛生	10	10	0	7	6	▲1	3	3	0	
社会保険・社会福祉・介護事業	351	369	18	193	194	1	159	175	16	
サービス業(他に分類されないもの)	328	335	7	162	170	8	166	165	▲1	

(資料) (独)統計センター「労働力調査オーダーメイド集計」より筆者作成

55 厚生労働省によると、2013年時点の介護施設に勤務する介護職員の正規職員割合が56.5%、訪問介護員の正規職員割合が17.5%である。

56 介護職員は一定のスキルが必要な職業であるが、介護福祉士の資格は要件でない。厚生労働省によると、介護職員に占める介護福祉士資格保有者の割合は2012年で37.6%である。

図表25 医療・福祉と情報通信業の職種別労働投入量（構成比：2015年12月）

医療・福祉 (％)

	1～9人 (参考)	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
職業分類計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業従事者	0.3	0.4	0.4	0.1	0.3
専門的・技術的職業従事者	45.7	44.1	47.8	60.1	48.6
事務従事者	26.2	11.3	12.6	15.1	14.0
販売従事者	0.0	0.3	0.2	0.4	0.3
サービス職業従事者	26.6	40.4	35.3	23.0	33.9
保安職業従事者	0.0	0.3	0.2	0.0	0.2
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産工程従事者	0.1	0.6	0.2	0.2	0.4
輸送・機械運転従事者	0.3	1.0	1.4	0.2	0.9
建設・採掘従事者	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1
運搬・清掃・包装等従事者	0.8	1.4	1.7	0.7	1.3
分類不能の職業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

情報通信業 (％)

	1～9人 (参考)	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
職業分類計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業従事者	0.0	0.0	1.4	0.9	0.8
専門的・技術的職業従事者	61.4	67.8	67.1	56.8	62.1
事務従事者	20.7	22.4	20.6	27.3	24.1
販売従事者	8.8	7.6	7.2	13.0	10.2
サービス職業従事者	1.1	0.2	0.0	0.0	0.1
保安職業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産工程従事者	3.2	0.5	2.8	1.4	1.6
輸送・機械運転従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設・採掘従事者	0.0	0.0	0.6	0.5	0.4
運搬・清掃・包装等従事者	4.9	1.4	0.3	0.1	0.6
分類不能の職業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(資料) (独)統計センター「労働力調査オーダーメイド集計」より筆者作成

5 まとめと考察

5.1 中小企業における非正規雇用の特徴

中小企業の非正規雇用ではパート・アルバイトの割合が高い(第4章1節)。これは、中小企業における非正規雇用の採用ニーズが日・週単位など短い期間で循環的に発生する繁忙への対応が中心で(第3章4節)、労働時間や雇用期間が有限のパート・アルバイトが目的に合致するためと考えられる。パート・アルバイト採用が低コスト・地域限定の採用手段であること(第3章7節)や新卒採用が大企業より困難なこ

と⁵⁷も中小企業のパート・アルバイトの割合を高めたと思われる。労働供給面では、勤務時間の都合によりパートでの就業を希望する層が一定数存在すること(第3章3節)もパート・アルバイトの依存度が高い要因であろう。このことは、中小企業による定型的な業務でのパート労働への依存(中小企業庁(2005))、中小企業が非正規雇用に定常的・基幹的な機能を持たせていること(本田(2004))といった、従来から指摘されていた中小企業による非正規雇用の量的・質的両面における基幹化志向が現在も続いていることを意味すると考えられる。

57 リクルートワークス研究所が毎年行っている「大卒求人倍率調査」によると、1996年の調査開始以来すべての時期で従業員1,000人未満の企業の大卒求人倍率は1倍を上回っており(売り手市場)、同1,000人以上が常に1倍未満(買い手市場)であることと著しい対象をなす。

中小企業の正規雇用が大企業に比べ在職年数が短く能力の蓄積が進みにくい（第3章2節）ことは両者の仕事の質の格差を大企業より小さいものとし、パート・アルバイトが分離された一定の機能を担う（第3章5節）ことを可能にしているといえよう。

一方、一時的・季節的な繁忙対応への需要が多い派遣社員の雇用は大企業ほど行われていない。この方面の需要は中小企業では強くない（第3章4節）うえ、仮にあっても大量の採用でないためパートなどでの採用にさほどの困難を伴わないと思われる。さらに、パートなどに比べ高コストの派遣社員を雇用するメリットが乏しいこともあろう。このように、これまでの中小企業の非正規雇用の採用は、相応に妥当性を伴ったものであった。しかし、非正規雇用の新たな可能性を模索する動きは大企業に比べ限られていたともいえる。

大企業は、中小企業との対比でいえば採用面で有利な立場にあることから、新卒者を正社員として採用し労働力をまかなってきた。その分過去においては、中小企業が先行⁵⁸して進めていた非正規雇用の拡大や基幹化は遅れていた。しかし、大企業は目的に応じ雇用形態を使い分ける形で非正規雇用への依存を強め、パート・アルバイトでは主としてコスト削減を狙い⁵⁹、パート・アルバイト以外の形態は専門性・即戦力確保およびスポット的な繁忙に対応する目的で採用している（第3章6節、第3章4節）。コスト削減という視点でみると、大企業では売上高利益率が2000年代以降、リーマン・シヨ

ック後の一時期を除き持続的に改善傾向にある（商工総合研究所（2017））。大企業の非正規雇用シフトが正規雇用を増やすなかで行われたことも考慮すると、非正規雇用シフトは業績悪化を受けた後手のコスト対応策ではなく、コスト以外の視点も包含した経営戦略の一環として行われていた可能性を示唆する。また、労働供給面の背景として、「労働者派遣法」改正による派遣制度の多様化⁶⁰や、ワーク・ライフ・バランスを考慮したフルタイム勤務に限定されない多様な雇用形態促進の動きなど、労働供給構造の変化の動きも、非正規雇用拡大を後押ししたといえよう。さらに、「高齢者雇用安定法」の改正・施行をうけて退職期の団塊世代処遇ニーズが発生し、受け皿として嘱託や契約社員の活躍の場が必要となった側面もあろう。

5.2 非正規雇用と中小企業の課題

労働力不足が慢性的でかつ深刻化していることや労働の供給構造変化の動きに伴い、中小企業にとって非正規雇用者の活躍の場を広げる取り組みをこれまで以上に進めることは不可欠である。以下で推進にあたっての課題について考えてみたい。

1つ目は非正規の雇用形態の多様化にかかる問題である。具体的には、パート・アルバイト（特にパート）に集中し、派遣社員や契約社員の雇用が少ない中小企業の非正規雇用にどのように多様性を持たせていくかという問題である。派遣社員は即戦力性・専門性の発揮と、「必要な時に必要な人数を採用できる」ことにメリット

58 中小企業庁（2005）によると、第一次石油危機後からとされる。

59 前掲図表5を企業規模（正社員規模）別にみても、全ての規模で「労働コストの節減のため」を挙げる割合が最も多かった。

60 ただし、2012年の改正以降は派遣労働者の労働条件の保護や向上が中心である。

があるものの、コスト面でパート・アルバイトや契約社員よりも不利となる。このトレードオフ関係の下では、中小企業にとって人数面で大量調達必要性が乏しいことが派遣社員を雇用するインセンティブを減じている点は否めない。中小企業の派遣社員採用拡大は、質の高い「専門性を持った即戦力」の派遣社員をどれだけ採用できるかにかかっている。ただ、これは派遣社員として登録する人材の問題でもあり、採用側の意図どおりに進まない可能性もある。現実的には以下で述べる契約社員の雇用拡大も視野に入れるべきであろう。

2つ目は、ウエイトが高まっている職種で非正規雇用者の活躍の場をどのように拡大するかである。前掲**図表13**の通り、企業の雇用においては専門職化とサービス職化が進んでいる。専門的・技術的職業従事者とサービス職業従事者につき職種構成を細かくみたのが**図表26**である。第4章2節で述べたように、専門的・技術的職業従事者での非正規雇用者の戦力化は

この職種の性質上限られるが、専門的・技術的職業従事者でパート以外の非正規雇用のうち最も構成比の高い契約社員については、その拡大が専門職の需要充足に有効となる可能性がある。一方、サービス職業従事者は多様な働き方を希望する人が多く、非正規雇用と親和性が高いことから拡大の余地が大きい。非正規雇用の労働投入割合が34.2%とこの職種としてはまだ比較的低い介護サービス職のような職種もあり、採用側にも資格取得の支援やOJTなどの非正規雇用を拡大する工夫が望まれる。

3つ目は構造的な課題である。非正規雇用と正規雇用との賃金格差・待遇格差の是正と、就業面での双方向性の確保（具体的にはフルタイム勤務を希望する非正規雇用の正規化と、フルタイム労働の負担が重いと感じる正規雇用者の非正規化）にどのように対処するかということである。前者の格差の問題が未解決であれば、非正規雇用の拡大は所得格差拡大に直結しかねない。中小企業は、非正規雇用者の活躍の

図表26 専門的・技術的職業従事者とサービス職業従事者の企業規模別労働投入量（構成比：2015年12月）

専門的・技術的職業従事者 (%)					
	1～9人 (参考)	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
専門的・技術的職業従事者	10.5	13.9	17.7	16.0	15.0
技術者	1.7	3.4	5.9	9.1	5.6
保健医療従事者	4.4	3.6	7.1	4.2	4.7
教員	0.1	1.4	1.2	0.5	0.9
その他の専門的・技術的職業従事者	4.2	5.4	3.5	2.2	3.7

サービス職業従事者 (%)					
	1～9人 (参考)	10～99人	100～499人	500人以上	全規模除く官公
サービス職業従事者	16.5	13.9	11.8	7.4	11.5
介護サービス職業従事者	0.9	4.8	4.9	1.2	3.1
生活衛生サービス職業従事者	4.0	1.2	0.7	0.3	1.1
飲食物調理従事者	4.5	3.1	2.3	2.7	2.9
接客・給仕職業従事者	3.5	3.2	2.0	2.1	2.6
その他のサービス職業従事者	3.5	1.6	1.9	1.1	1.7

(資料) (独)統計センター「労働力調査オーダーメイド集計」より筆者作成

(注) 図表20の職種をさらに細分化した構成比

場を広げることで生産性を高め、その果実を非正規雇用者の賃金に反映させることが望ましい。この課題の解決には、実態把握の面で雇用形態別の労働の質の評価と、生産性の計測を精緻化したうえで、賃金格差問題に取り組むことが必要であろう。本論文では労働の質の評価に一部踏み込んだが十分とはいえない。生産性

計測の精緻化と合わせ、今後の研究課題と考える。後者の非正規雇用と正規雇用の双方向性については、それが確保されずに放置されれば、正規雇用市場と非正規雇用者市場が分断され、やはり格差の温存に結びつく。政策面や雇用の制度設計面の取り組みの進展が望まれる。

【参考文献】

- 赤松健治 (2014) 「中小企業の雇用吸収力 (上)」、『商工金融』第64巻第10号、pp.22-66
- 厚生労働省 (2013) 『財政検証における労働力需給推計について』 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002t45x-att/2r9852000002taz3.pdf>)
- 後藤康雄 (2014) 『中小企業のマクロ・パフォーマンス』、日本経済新聞出版社
- 商工総合研究所編 (2017) 『図説日本の中小企業2017』
- 商工組合中央金庫編、岡室博之監修 (2016) 『中小企業の経済学』、千倉書房
- 総務省 (2009) 『日本標準職業分類』 (http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/2index.htm)
- 総務省統計局 (2015) 『最近の正規・非正規雇用の特徴』 (<http://www.stat.go.jp/info/today/097.htm>)
- 中小企業庁 (2005) 『中小企業白書2005年版』、ぎょうせい
- 中小企業庁 (2007) 『中小企業白書2007年版』、ぎょうせい
- 中小企業庁 (2016) 『中小企業白書2016年版』、日経印刷
- 内閣府 (2007) 『平成19年版経済財政白書』、時事画報社
- 日本人材派遣協会ホームページ (<https://www.jassa.jp/index.php>)
- 原ひろみ (2003) 「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測—パート・アルバイトを取り上げて」、『日本労働研究雑誌』第518号
- 本田一成 (2004) 「職場のパートタイマー—基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ」、『JILPT労働政策レポートNo.1』、労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 『ユースフル労働統計2016』 (<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2016/documents/useful2016.pdf>)
- Schreyer,P. (2001) “OECD Productivity Manual: Measurement of Industry-Level and Aggregate Productivity Growth” (清水雅彦監訳、佐藤隆、木崎徹訳 (2009) 『OECD生産性測定マニュアル』、慶應義塾大学出版会)