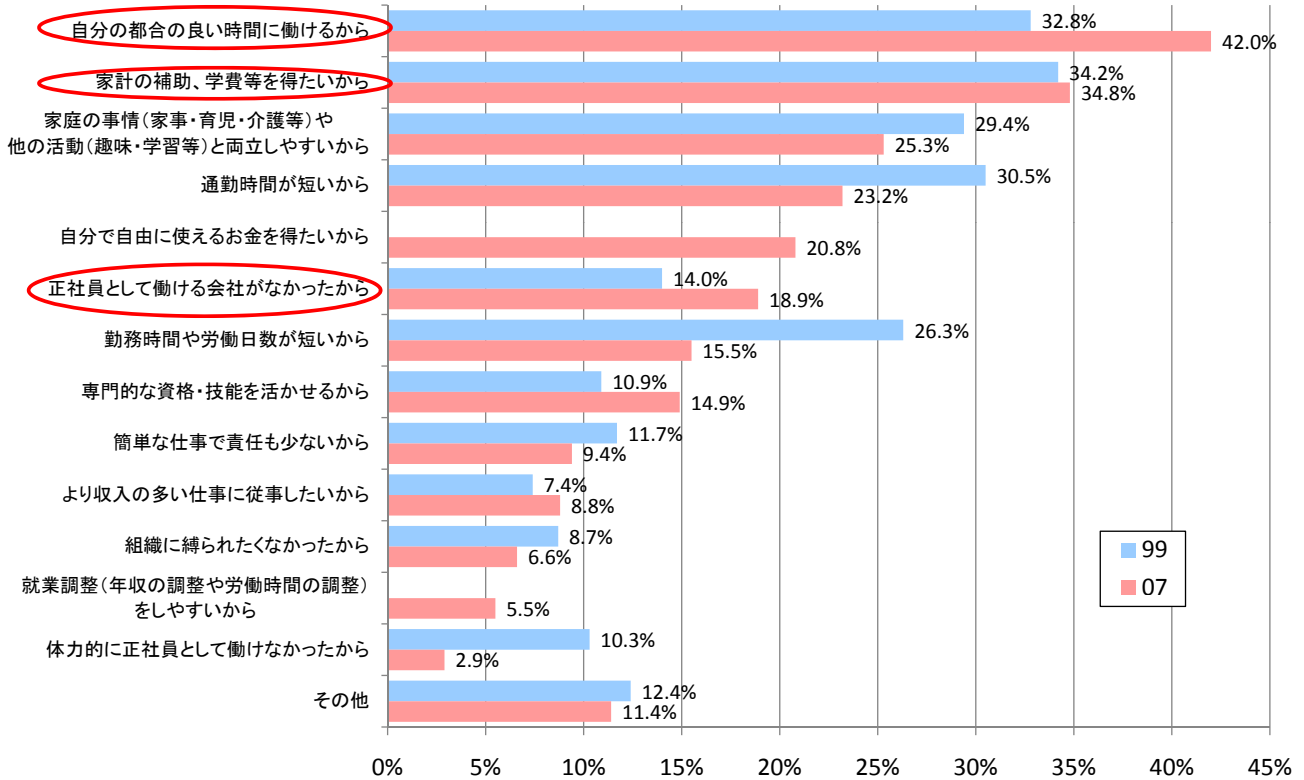


図表27 非正社員を選んだ理由(労働者調査)

○ 非正社員を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。

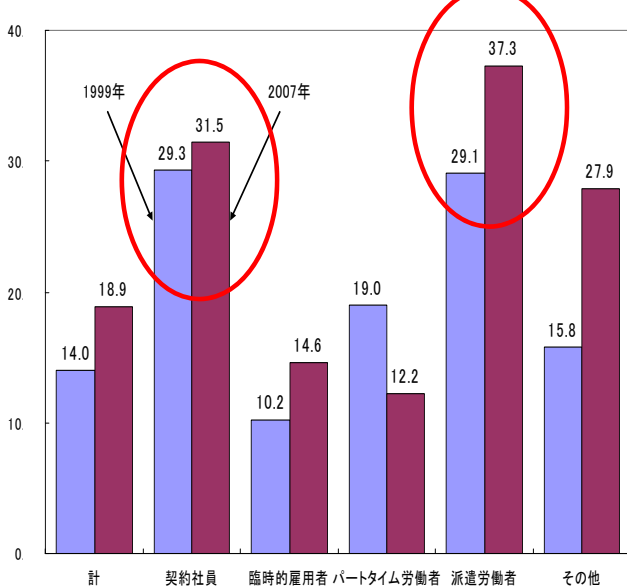


(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999、2007)  
 (注)07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。

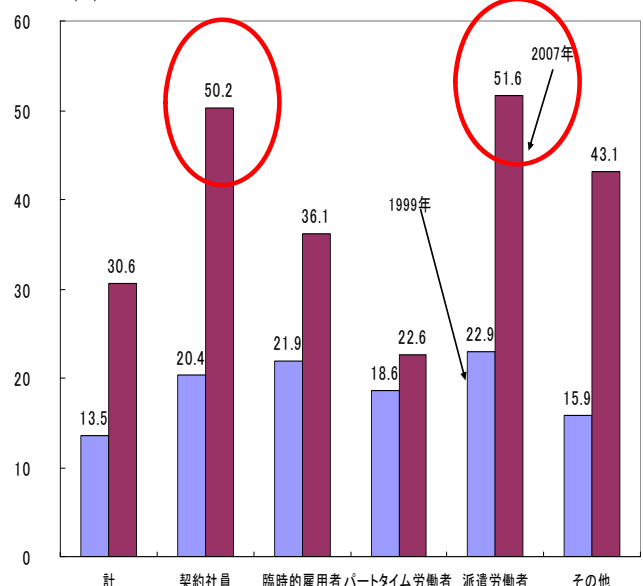
図表28 不本意就業者の現状

- 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者(左図)は、1999年から2007年までの間に非正規労働者全体で4.9%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者ではさらに上昇しており、2007年にはともに3割を越えている。
- 現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者(右図)は、1999年から2007年までの間に、非正規労働者全体で17.1%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数。
- 他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

正社員として働ける機会がなかった者の割合(就業形態別)



他の就業形態に変わりたいとする者の割合(就業形態別)

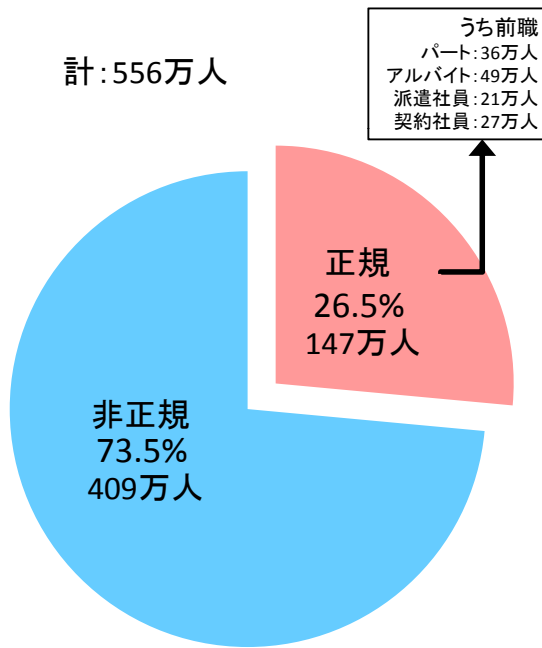


(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年、2007年)

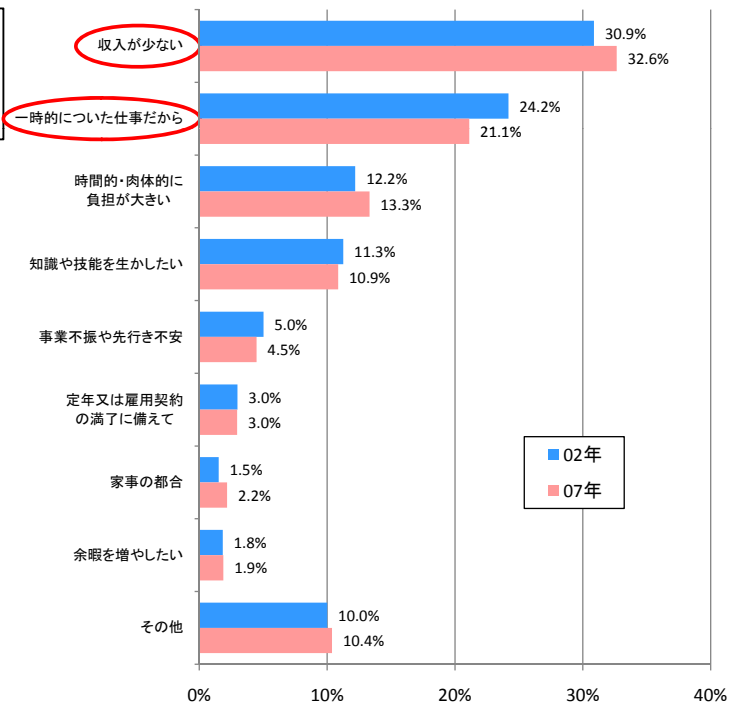
## 図表29 非正規労働者の転職状況

- 前職が非正規労働者であった者のうち、現在約4分の1が正規の雇用者となっている。
- 非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」「一時的についた仕事だから」が多くなっている。

前職が非正規で過去5年以内に転職した者の現職の雇用形態別割合(07年、現職役員以外)



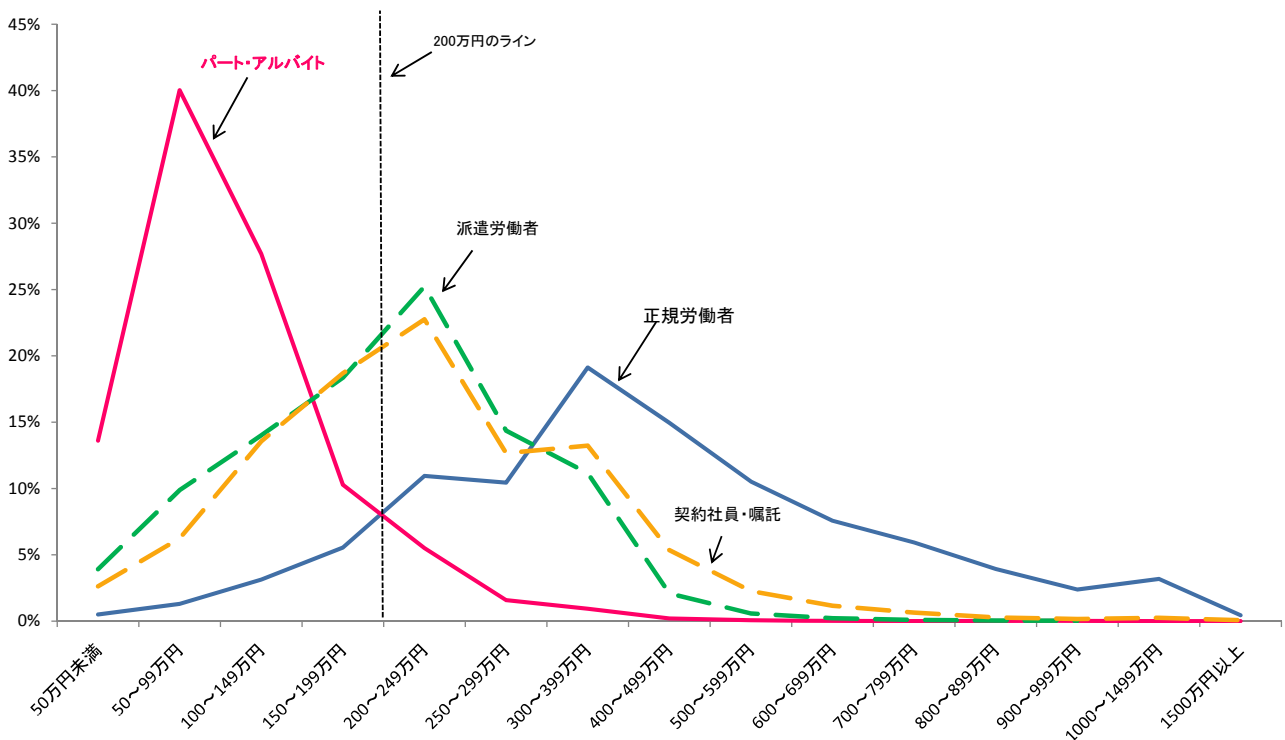
非正規労働者の転職希望理由



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2002、2007)

## 図表30 雇用形態別年間所得の分布

- 非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている。



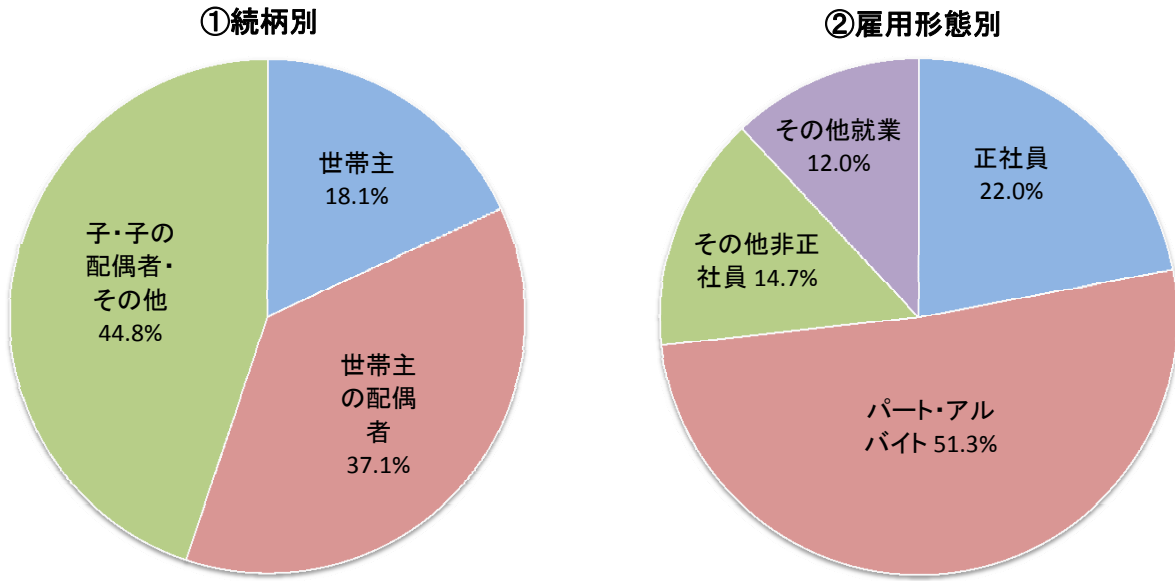
(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007)

(注) 全労働者を対象としている。所得については、本業から通常得ている年間所得(税込み額)をいう。過去1年間に仕事を変えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積りによる。

図表31 年収200万円未満労働者の構成割合

- ① 年収200万円未満労働者のうち、世帯主は18.1%、うち男性76万人、女性89万人。  
 ② 年収200万円未満労働者のうち、正社員は22.0%、パート・アルバイトは51.3%。

年収200万円未満労働者の構成割合

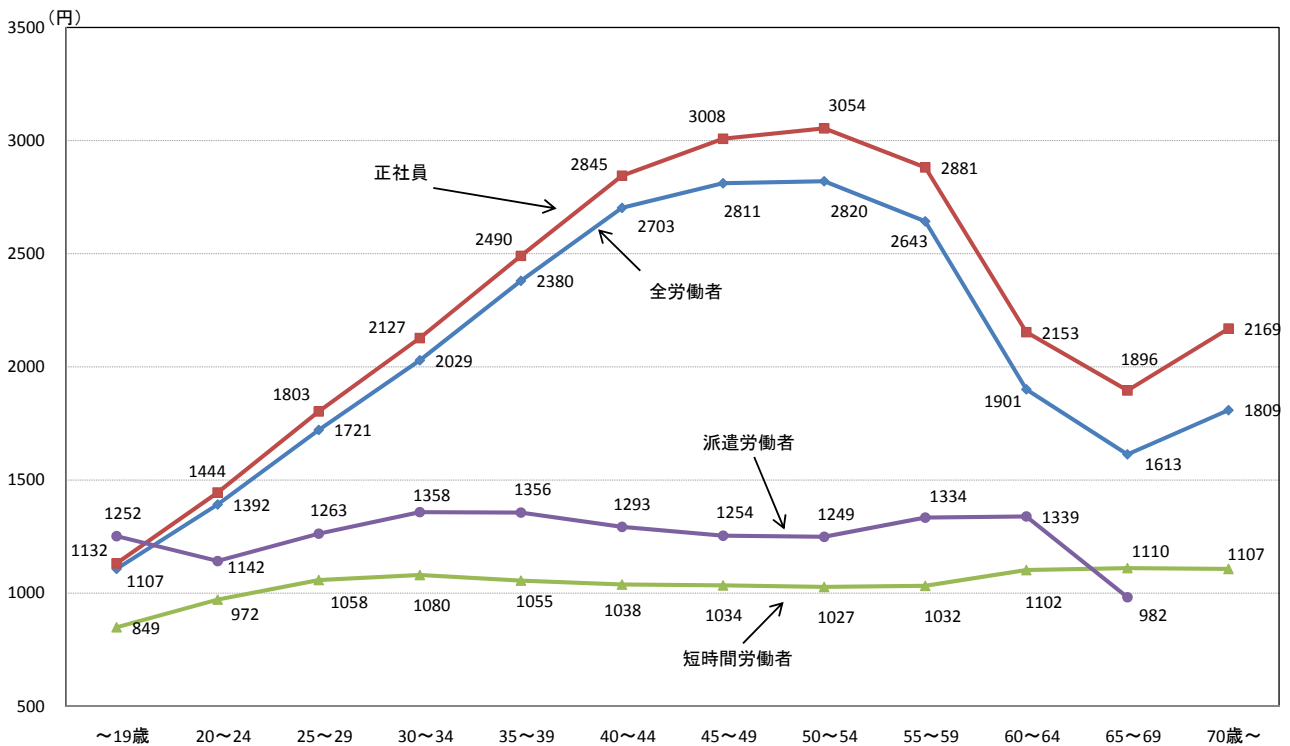


※15～44歳、在学中を除く、ウェイトバック値

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状－平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より－」(抜粋)

図表32 年齢別の賃金カーブ(時給ベース)

○ 非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



(資料出所) : 全労働者(派遣含む)、正社員、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)

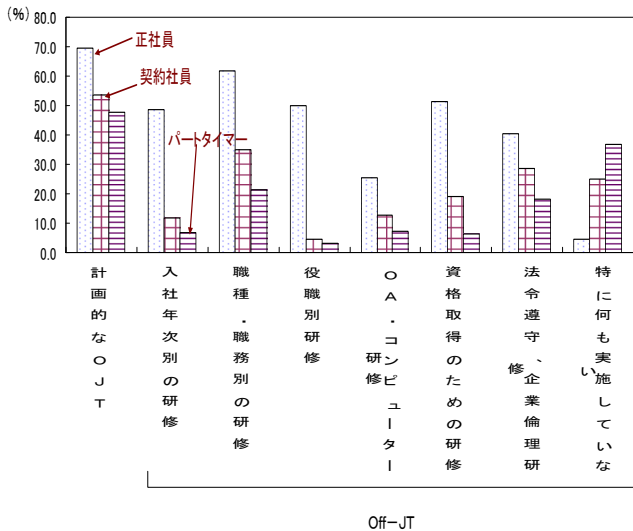
派遣労働者については、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2008)

(注) 派遣労働者について、年齢区分「65歳以上」を「65～69」に計上。

### 図表33 非正規雇用増加の社会的影響

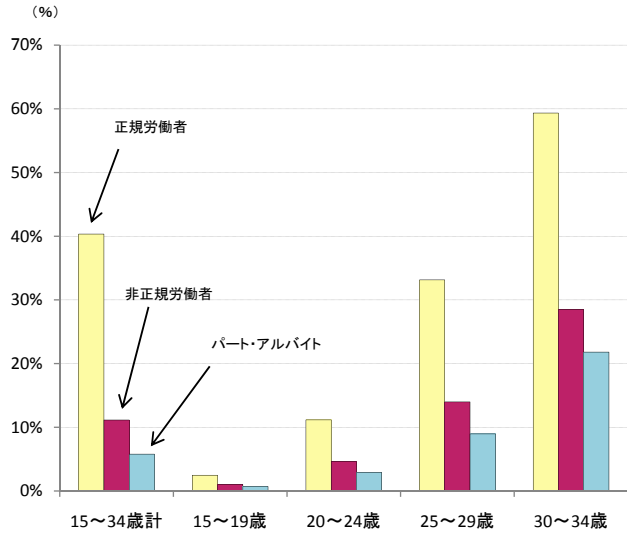
○ 非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱化、②若者の所得低下を通じた少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。  
 【背景】 ① 正規労働者と非正規労働者との間では、職業能力開発機会に格差がある。  
 ② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。

教育訓練の実施状況



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

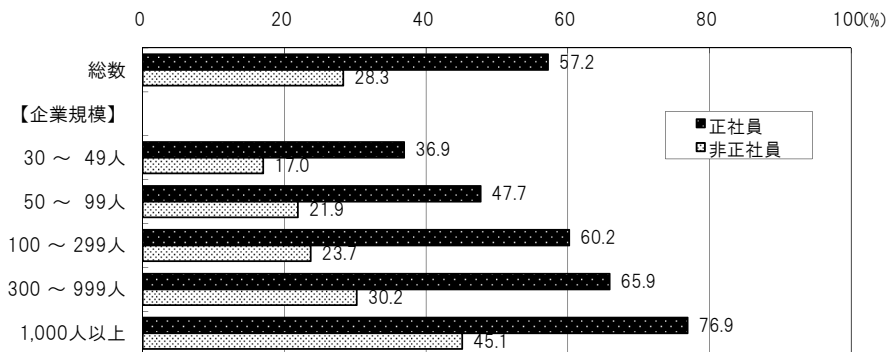
有配偶者の占める割合(男性 平成19年)



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」  
 (注)「非正規労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等をいう。

### 図表34 計画的なOJTを実施した事業所

○ 正社員に対しては57.2%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、非正社員に対しては28.3%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

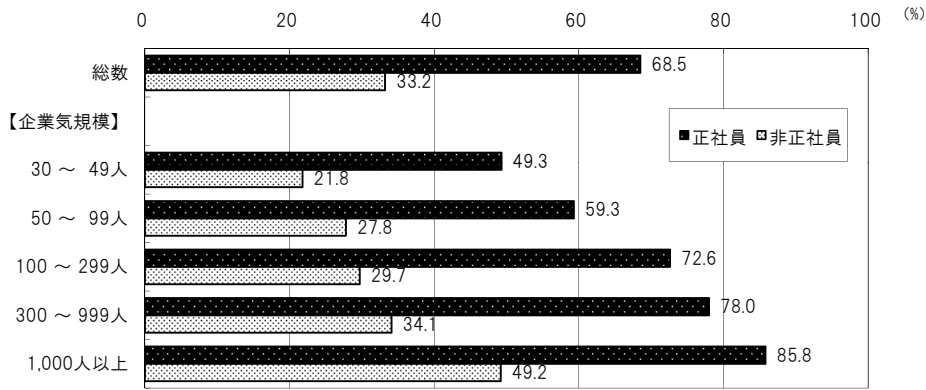
計画的なOJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

**図表35 計画的なOFF-JTを実施した事業所**

○ 正社員に対しては68.5%の事業所がOFF-JTを実施しているが、非正社員に対しては33.2%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



(資料出所)厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

OFF-OJT・・・業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。  
 正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。  
 非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

**図表36 非正社員に適用される制度**

○ 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて非正社員は大きく下回っている。

(%)

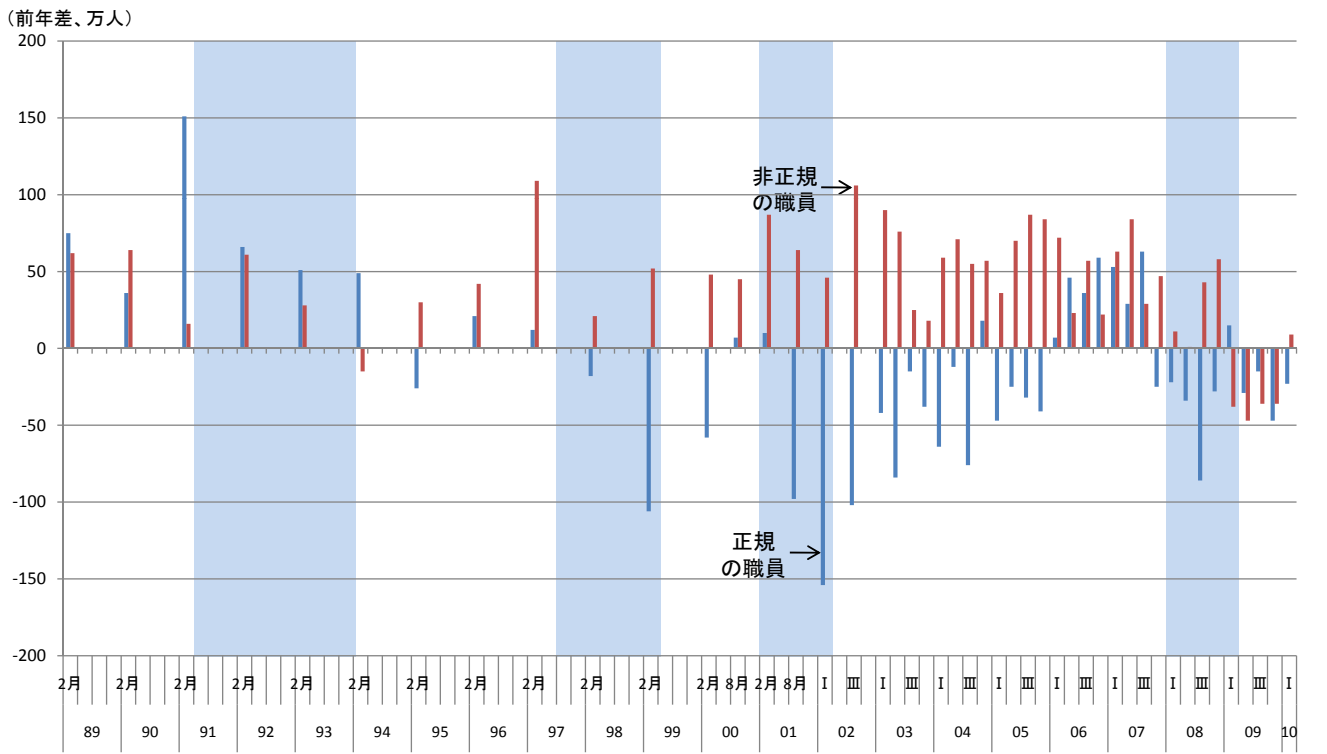
	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
総数	84.4	80.4	79.0	20.5	52.6	29.4	65.6	39.8	24.1
正社員	99.2	99.7	98.7	29.7	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0
正社員以外の労働者	60.0	48.6	46.6	5.3	10.6	6.7	34.0	22.7	7.8
契約社員	81.9	83.4	80.5	6.9	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2
嘱託社員	75.9	82.8	79.5	16.1	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6
出向社員	87.2	92.3	90.7	42.7	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0
派遣労働者	82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7
登録型	78.7	77.5	73.6	1.5	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1
常用雇用型	86.2	83.1	82.8	7.1	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2
臨時的雇用者	30.7	29.3	22.6	1.2	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8
パートタイム労働者	48.1	28.7	26.9	2.7	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2
その他	72.6	71.1	69.4	4.8	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

(注) 1. 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。  
 2. 派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

**図表37 正規・非正規労働者の増減(前年差)**

- 雇用形態別の雇用者の増減をみると、90年代半ば以降の景気後退期では正規労働者が減少する一方、非正規労働者は増加してきたが、今回の景気後退期では正規労働者、非正規労働者ともに減少している。
- 特にリーマンショック直後は非正規労働者の減少幅が大きい。

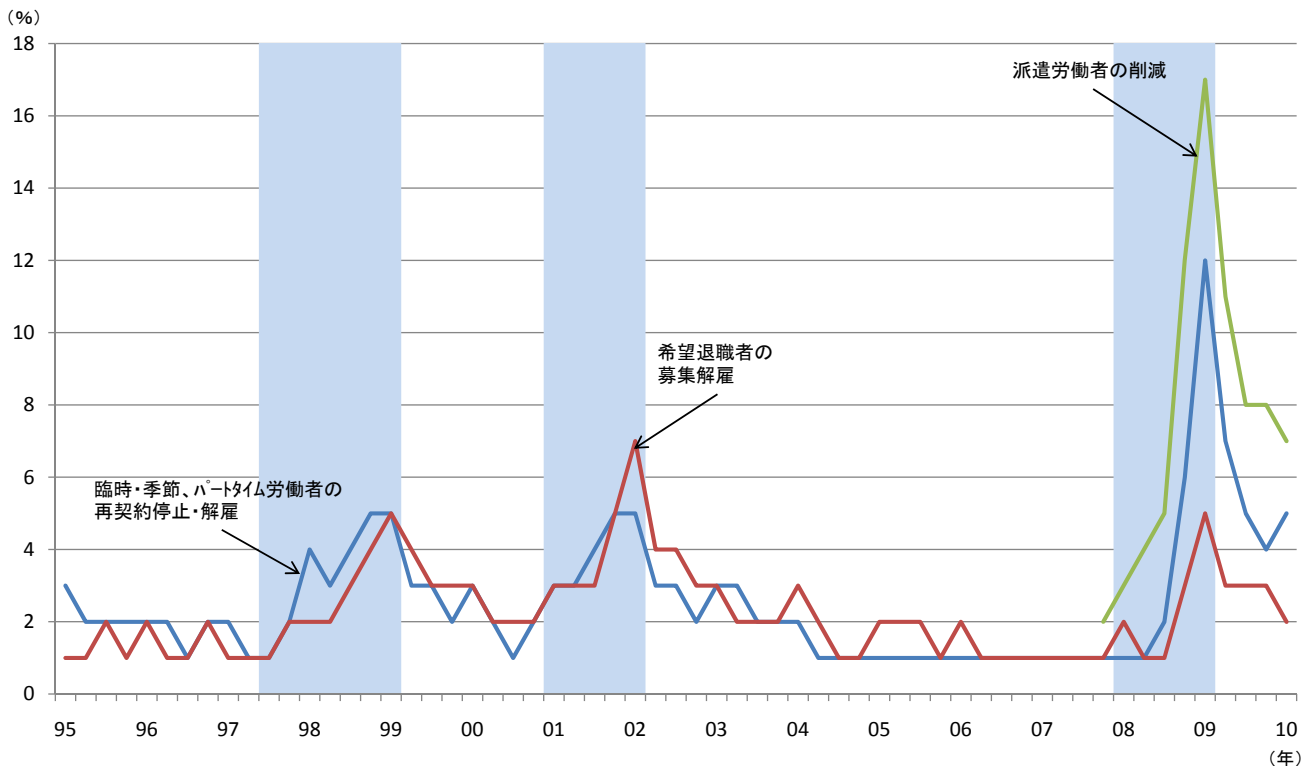


(資料出所)01年までは総務省「労働力調査特別調査」、02年以降は「労働力調査」(詳細集計)

(年)

**図表38 雇用調整の実施方法別事業所割合の推移**

- 企業の雇用調整の方法として、今後の景気後退期では「派遣労働者の削減」及び「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」の割合が高い。



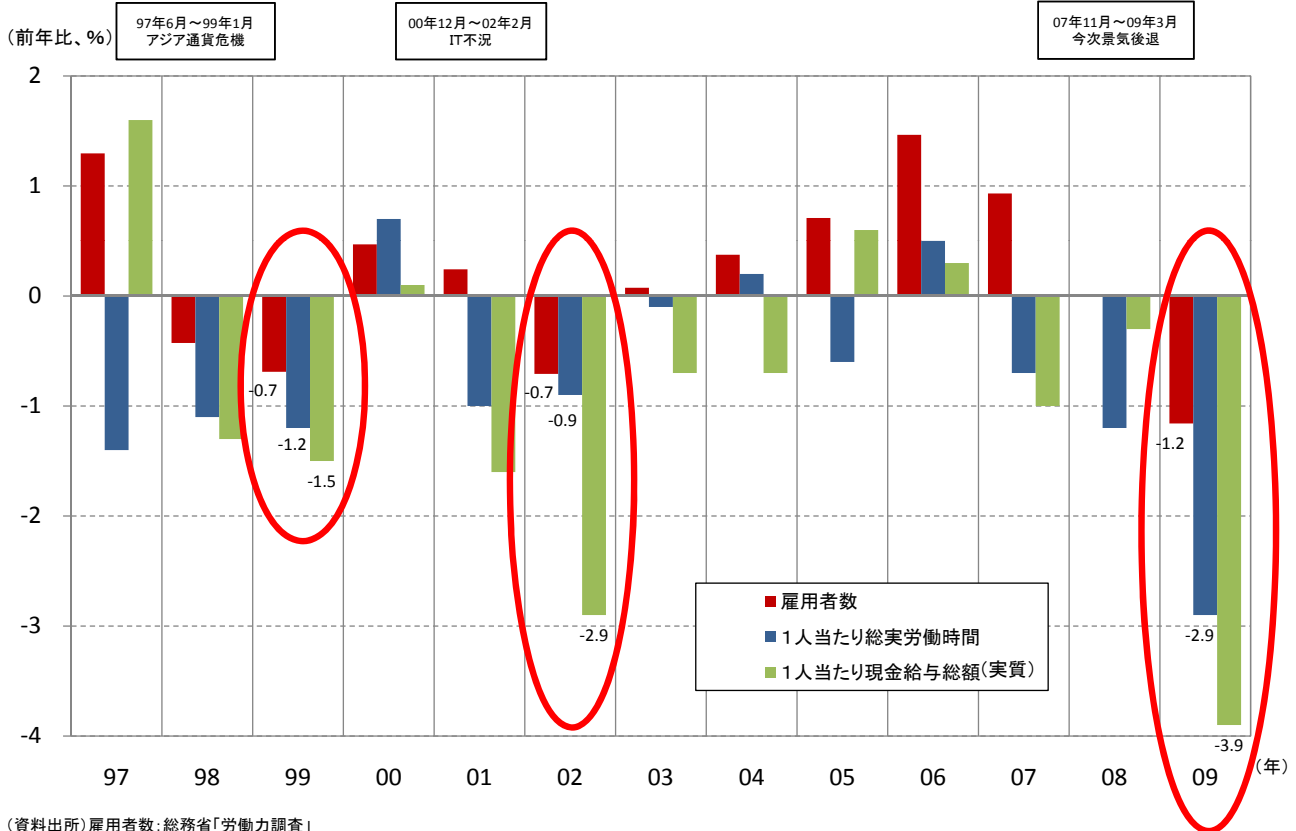
(資料出所)厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1. 事業所の割合は、不明を除いた事業所数に対応する比率
- 2. シャドローは景気後退期を示す。
- 3. 「派遣労働者の削減」は2007年第4四半期から集計。

(年)

図表39 雇用者数、労働時間、賃金の増減(前年比)

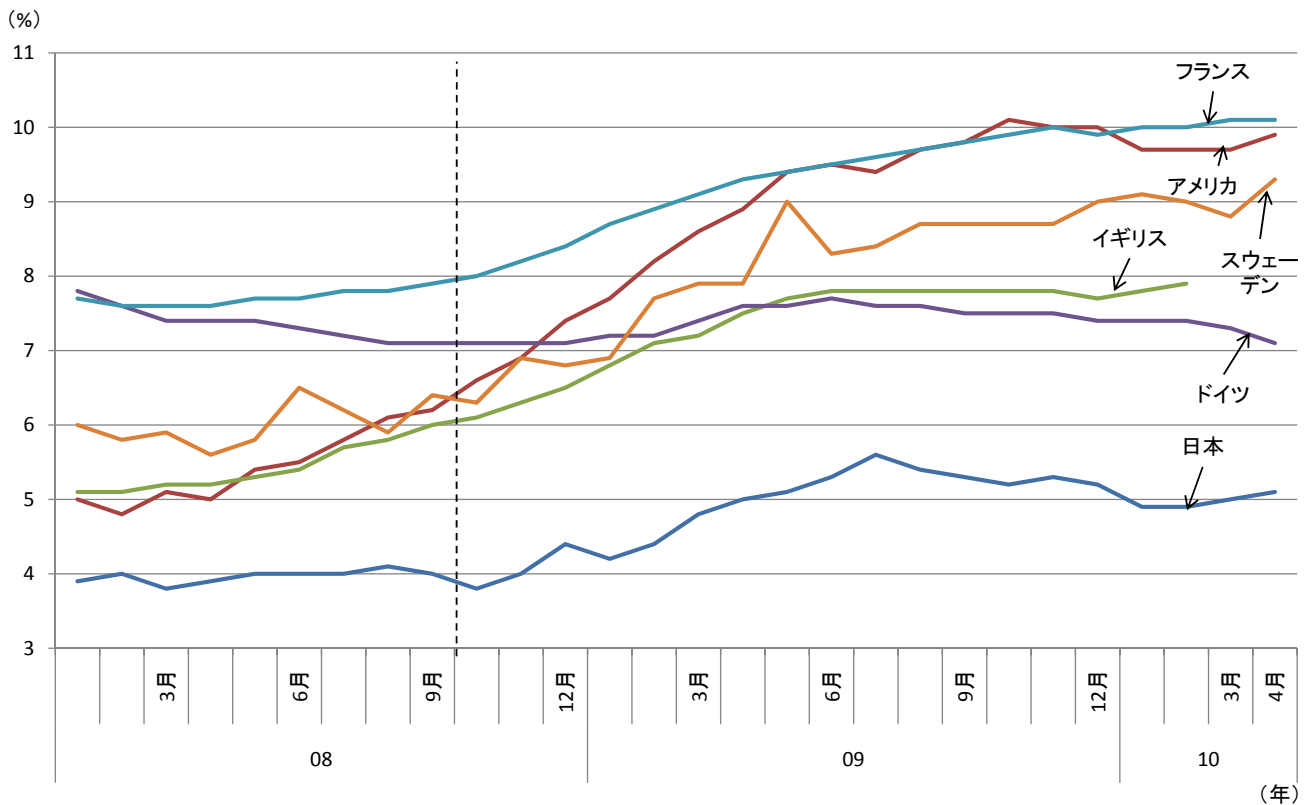
○ 今次景気後退期では、相対的に労働時間、賃金による調整の幅が大きい。



(資料出所)雇用者数:総務省「労働力調査」  
総実労働時間、現金給与総額:厚生労働省「毎月勤労統計」

図表40 主要国の失業率の推移

○ 2008年秋の経済危機後、主要国の失業率は急上昇しているが、日本では比較的緩やかな上昇となり6%台まで上昇することはなかった。



(資料出所)OECD Harmonized Unemployment Rate