

# 壮年期の非正規労働

## —個人ヒアリング調査から

J-LIPT 研究員 高橋 康二

### 1 はじめに

いわゆる「若年フリーター」問題が注目を浴びて久しいが、近年、もはや若年とは呼べない年齢層の非正規労働者が増加している。まず、二五〜三四歳層（若年）と三五〜四四歳層（以下、この年齢層を「壮年」と呼ぶこととする）の非正規労働者数・割合がどのように推移しているのかを、確認してみたい。

表1の一段目からは、二〇〇二年から二〇一二年にかけて、若年の雇用者に占める非正規労働者の割合が、一〇・五%から二六・五%へと増加していることが分かる。たしかに、若年の非正規労働者はこの一〇年間においても増加し続けている。

他方、表1の二段目からは、同じ一〇年間で、壮年の雇用者に占める非正規労働者の割合が、二四・六%から二七・七%へと、やはり増加していることが分かる。実数では二五九万人から三七〇万人への四二・九%の増加であり、若年の非正規労働者の増加率（一〇・四%）を上回る。

ところで、壮年の非正規労働者といえば、従来は既婚女性が大多数を占めていた。しかし、表1の三〜四段目は、

既婚女性だけでなく、男性または未婚女性の非正規労働者数・割合が確実に増加していることを示している。具体的には、壮年の男性の雇用者に占める非正規労働者の割合は、二〇〇二年から二〇一二年にかけて、五・六%から八・一%へと増加している（三二段目）。同様に、壮年の未婚女性の雇用者に占める非正規労働者の割合は、一四・二%から三三・九%へと増加している（四段目）。実数を見ると、壮年の男性または壮年の未婚女性の非正規労働者数は、この一〇年間で五十一万人から一〇四万人へと倍増している。以下、かれらを「壮年非正規労働者」と呼ぶこととする。

ここで重要なのは、壮年非正規労働者が、若年フリーターよりも仕事と生活の両面で困難な状況に直面している場合が多いと予想されることである。

第一に、壮年非正規労働者は、自身の加齢、両親の他界などにより、若年フリーターよりも生活上の負担が大きいたことが予想される。

第二に、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をみると、壮年非正規労働者は、若年の非正規労働者と比べ、同年代の正社員との間で明らかに大きな賃金格差に直面していることが分かる。第三に、壮年非正規労働者は、社内

で正社員登用される可能性、転職して正社員になれる可能性が相対的に低い。労働政策研究・研修機構（J-LIPT）が二〇一〇年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」（事業所調査）によれば、最近三年間において登用制度・慣行により正社員となった人の年齢（複数回答）は、二〇歳代後半が四四・八%、三〇歳代前半が五三・四%であるのに対し、三〇歳代後半は三三・二%、四〇歳代以上は三六・五%と低下する。同じく、「最近三年間において、他の企業で非正規として働いていた人を正社員に採用した」ケースの年齢をたずねたところ（複数回答）、二〇歳代後半が四六・八%、三〇歳代前半が五〇・四%であるのに対し、三〇歳代後半は二八・八%、四〇歳代以上は二六・七%と、やはり低下する。

第四に、仕事に対する満足度をみても、男性および未婚女性については、年齢が高まるにつれて低下する傾向がある。図1は、J-LIPTが二〇一〇年に実施した「平成二二年度 日本人の就業実態に関する総合調査」から、「今の仕事全体について」の満足度の性別、就業形態別（配偶者の有無別）、年齢別の動向をみたものである。ここから、男性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非

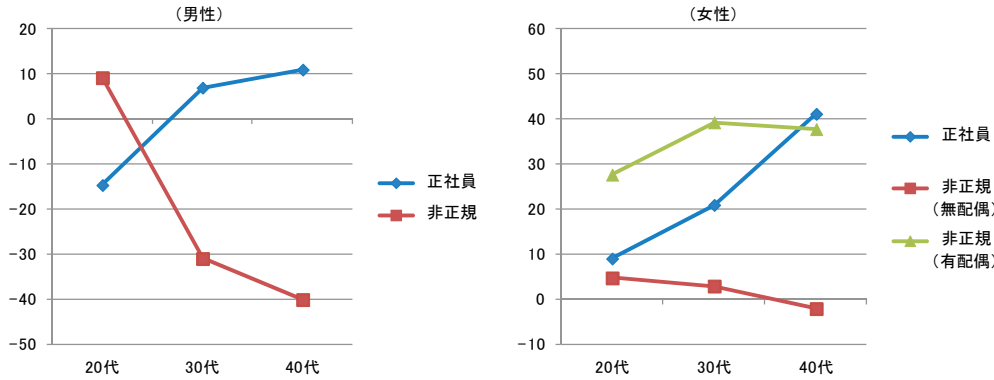
表1 非正規労働者の人数と割合（人数：万人、割合：%）

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(1)25~34歳 男女	(A)役員を除く雇用者	1,314	1,311	1,323	1,307	1,305	1,258	1,223	1,180	1,154	1,122
	(B)非正規労働者	269	281	308	318	328	324	313	302	298	297
	(B)/(A)×100	20.5	21.4	23.3	24.3	25.1	25.8	25.6	25.6	25.8	26.5
(2)35~44歳 男女	(A)役員を除く雇用者	1,052	1,082	1,102	1,128	1,167	1,214	1,238	1,254	1,272	1,337
	(B)非正規労働者	259	274	289	301	318	329	344	338	348	370
	(B)/(A)×100	24.6	25.3	26.2	26.7	27.2	27.1	27.8	27.0	27.4	27.7
(3)35~44歳 男性	(A)役員を除く雇用者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753
	(B)非正規労働者	35	35	43	45	49	53	58	53	57	61
	(B)/(A)×100	5.6	5.5	6.6	6.9	7.3	7.6	8.1	7.4	7.8	8.1
(4)35~44歳 未婚女性	(A)役員を除く雇用者	66	72	75	86	91	105	105	113	116	127
	(B)非正規労働者	16	20	24	24	28	34	34	37	38	43
	(B)/(A)×100	24.2	27.8	32.0	27.9	30.8	32.4	32.4	32.7	32.8	33.9

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

注：「役員を除く雇用者」のうち「正規の職員・従業員」以外の者を、「非正規労働者」とした。

図1 年齢上昇にともなう「今の仕事全体について」の満足度指数の変化



資料出所：JILPT（2010）「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」を執筆者が再集計した。  
注：満足度指数は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として平均を求め、100を乗じたもの。

表2 集計・分析対象者のプロフィール

仮名	性別	年齢	最終学歴	婚姻/同居者	調査時の働き方	現在の収入
YA氏	女性	41歳	大学	未婚/弟	常勤職員	年収400万円強
XB氏	男性	37歳	大学→専門学校	未婚/両親	パート	年収約150万円
XC氏	女性	40歳	高校	未婚/なし	契約社員	年収約300万円
XD氏	女性	38歳	中学	離別/なし	請負社員	年収300万円強
XE氏	男性	38歳	大学	未婚/両親	契約社員	年収300万円弱
XF氏	女性	42歳	短大	未婚/不明	派遣社員	年収約300万円
YG氏	女性	43歳	高校	未婚/母	正社員	年収約280万円
YI氏	男性	40歳	高校	未婚/なし	正社員	年収約240万円
XJ氏	男性	36歳	高校	未婚/父	有期社員	年収約260万円
YK氏	男性	40歳	大学	未婚/なし	正社員	年収約400万円
XL氏	女性	42歳	大学(専門学校)	事実婚/パートナー	契約社員	年収約220万円
XM氏	男性	41歳	高校	離別/なし	アルバイト	時給1100円
XN氏	男性	37歳	大学	離別/なし	アルバイト	年収約240万円
YO氏	男性	43歳	高校	既婚/妻・子	正社員	年収約500万円
YP氏	女性	44歳	高校(専門学校)	離別/子	正社員	月給24万円
XQ氏	女性	44歳	高校	未婚/なし	契約社員	年収約160万円
XR氏	男性	42歳	高校	未婚/なし	契約社員	年収約300万円
XT氏	女性	36歳	専門学校	未婚/なし	アルバイト	年収約250万円
YV氏	男性	38歳	専門学校	離別/なし	正社員	年収約350万円
YW氏	男性	40歳	大学	離別/なし	正社員	年収約400万円
YX氏	女性	43歳	専門学校	離別/子	正社員	年収約310万円
YY氏	女性	44歳	高校	離別/なし	正社員	年収約350万円

資料出所：JILPT編（2013：51）に基づき作成。  
注1：最終学歴の（ ）は、就職後に再度進学したことを示す。  
注2：仮名の1文字目がXの場合は非正規労働者を、1文字目がYの場合は正社員転換者をあらわす。

サンプルリングにあたっては、インターネット調査会社のモニターに対してスクリーニング調査を実施し、条件に合致しヒアリング調査に協力できる者を抽出した。その際

**多くは初職正社員**  
まず、初職が非正規労働であった者は九名(YA氏、XB氏、YI氏、XM氏、XN氏、XR氏、YV氏、YW氏、YY氏)であった。初職から現職まで一貫して非正規労働を続けている者はそのうち二名(XB氏、XN氏)である。これに対し、残りの一三名は、学校卒

である。サンプルリングにあたっては、インターネット調査会社のモニターに対してスクリーニング調査を実施し、条件に合致しヒアリング調査に協力できる者を抽出した。その際

**(1) 非正規労働に至る要因**  
本稿での集計・分析対象者二名は、いずれも若年期から壮年期の比較的長期にわたって非正規労働をしていた経験がある。そこで、これらの職業キャリアを分析し、かれらが長く非正規労働をするに至った要因を明らかにしたい。

### 3 分析結果

なお、JILPT編(二〇一三)には計二三名のケースレコードが収録されているが、本稿では既婚女性を除いた二二名(壮年非正規労働者一二名、壮年正社員転換者一〇名)を集計・分析対象とする(表2参照)。また、集計・分析内容も、非正規労働に至る要因と、壮年期のキャリアアップの二点に絞ることとする。

正規労働者は年齢とともに低下すること、女性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規労働者は既婚だと高い水準で横ばい、未婚だと年齢とともに低下することが読み取れる。

それでは、かれらはなぜ壮年期に非正規労働をするに至ったのか。その仕事と生活の現状はいかなるものか。また、そこからキャリアアップするためには何が有効なのか。適切な政策を講じるためには、これらの点について

実態把握が欠かせない。そこでJILPTでは、二〇一二年一〇月～一二月にかけて個人ヒアリング調査を実施し、その結果をJILPT編(二〇一三)にまとめた。

調査対象者は、(A)非正規労働を通算しておおよそ一〇年以上経験している三五～四四歳の非正規労働者一五名と、(B)非正規労働を通算しておおよそ一〇年以上経験した後、三五歳以上の年齢で正社員に転換した三五～四四歳の正社員一〇名である。(A)は、現時点での壮年非正規労働者であり、(B)は、かつては壮年非正規労働者であったが現在は正社員になっている者(壮年正社員転換者)である。

## 2 課題と方法

業後に正社員として就職している。  
 また、その一三名のうち一〇名（X C氏、X E氏、X F氏、Y G氏、X J氏、Y K氏、X L氏、Y P氏、X Q氏、Y X氏）は、学校経由または大学在学中の就職活動で就職先を決めている。すなわち、若年期から壮年期の比較的長期にわたって非正規労働を経験している人々の約半数は、学校から職業への接続という点では通常の過程を経ているのである。

**長時間労働や違法な労務管理の経験**

では、なぜかれらは正社員の仕事を辞めることになったのか。そこで、正社員として職業キャリアをスタートさせた一三名と、(初職が非正規労働であった九名のうち)非正規労働から正社員になり再び非正規労働に戻っている五名を合わせた一八名について、正社員の仕事を辞めた理由をみる。すると、長時間労働や違法な労務管理のもとで働かされたことを理由に離職した者が五名（X D氏、Y K氏、X R氏、X T氏、Y V氏）いることが分かる。具体的状況は以下の通りである。

X D氏は、中学卒業後、工場に正社員として就職した。しかし、そこでは夜一時や二時にまで及ぶ深夜残業が恒常的に発生していた。賃金の手取りは多かったが、あまりに仕事が多かつく、深夜残業も収束しなかったことから、X D氏は二年ほどで工場を退職した。そして、雑貨販売店に正社員として転職するが、一年ほどで廃業により失業している。

Y K氏は、大学の就職課から推薦をもらい、新卒でコールセンターに正社員として就職した。しかし、朝八時半

出勤で夜一時に退勤するなど勤務時間が長い上に、休日出勤も多く、代休消化もままならない状況であった。そして、長時間労働に対する不満が一因となり、四年半でA社を退職し、以後、長く非正規労働を続けることになった。X R氏は、三〇歳頃まで非正規労働の形で働いた後、リフォーム会社に事務職の正社員として採用された。しかし、労働時間は一日一三時間、一週八〇時間近くに及んだ。非正規労働経験が長かったX R氏は、当初はこれまでのキャリアを「挽回する」つもりで仕事に取り組んだが、三年ほど働いていたところ、次第に長時間労働が多くなってきたため、退職した。その後は、他社で請負社員、契約社員として働いている。

X T氏は、飲食店で正社員に登用されるが、朝一〇時出勤で、帰宅は終電になるといった長時間労働が続く「うつ病」を発症して退職した。休養後に正社員として就職した別の飲食店でも、一時間夜の勤務を週六日こなす必要があったことから、「前と変わらない」と思い、アルバイトに切り替えている。その後は、アルバイトでの生活を続けている。

Y V氏は、二〇歳代後半までアルバイトを続けた後、楽器店に正社員として就職した。しかし、残業代が支払われない、有給休暇が取得できないなど、会社の労務管理に大いに問題があった。不満を抱いたY V氏は楽器店を退職し、その後五年間、非正規労働を続けることになった。

**正社員転換へのためらい**

これら五名のうち、Y K氏とY V氏は、後に正社員に転換している。他方、X D氏とX T氏は、正社員に転換することへのためらいの気持ちをあらかわしている（もう一名のX R氏は、将来的に、友人が営む事業に参加することを希望している）。

上述の通り、X D氏は中学卒業後に正社員として就職したが、長時間労働が原因で退職し、二〇歳前後から一貫して非正規労働を続けている。現在も、正社員になろうとは考えていない。その理由として、友人である正社員の話も聞いても「仕事が多すぎる」「サービス残業がある」など悪い話しか耳に入っていないことをあげている。

同じく、X T氏も長時間労働が原因で正社員の仕事を辞めている。そして、現在の勤務先には正社員転換制度があるが、X T氏は転換を希望していない。その理由の一つとして、正社員になると勤務時間の面での拘束が強くなることをあげている。

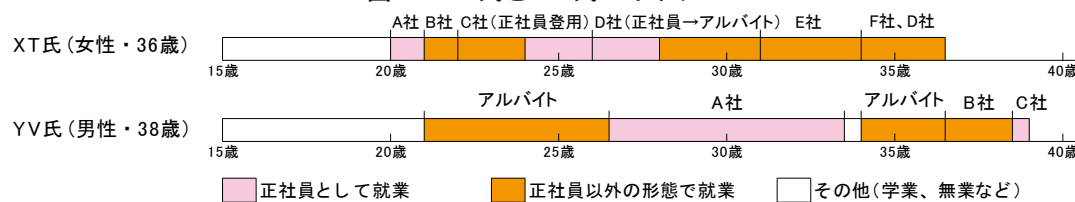
**(2) 職業資格を活かしたキャリアアップ**

他方、長く非正規労働を続けた後、壮年期にキャリアアップするためには何が有効なのか。壮年正社員転換者一〇名の事例をみると、実に五名（Y O氏、Y P氏、Y V氏、Y X氏、Y Y氏）が職業資格を活かして正社員に転換している。具体的状況は以下の通りである。

Y O氏は、高校卒業後、建築関係の複数の会社で修業を積み、その後、父親の商店（建築関係）を手伝っていた。

そして、その間に二級建築士の資格を取得した。やがて商店が倒産し、半年ほどの失業期間を経て住宅リフォーム会社に正社員転換するが、その際には二級建築士の資格が評価されたという。Y P氏は、二〇歳を過ぎてから正社員としての就業経験はまったくなかったが、母子世帯の母親のための資格取得支援制度を利用して生活費給付金付きのプログラムで専門学校に二年間通い、介護福祉士の資格を取得して有料老人ホームに正社員として就職している。

図2 XT氏とYV氏のキャリア



資料出所：JILPT 編（2013：51）に基づき作成。  
 注：「A社」「B社」「C社」といった社名は、XT氏とYV氏とは別々の会社を指している。

円の生活費給付金をもらいながら、CNAと呼ばれるIT系の資格を取得した。もつとも、その直後に正社員になることはできなかったが、登録型派遣社員としてその分野で実務経験を積んだ後、技術者派遣会社の正社員になっている。

YX氏は、保育士の資格を持っていたが、転職先を探し始めた当初は、ホテルのフロント、老舗の菓子屋、ゴルフ場のキャディなど資格と関係のない仕事に応募していた。しかし粘り強く仕事を探していたところ、病院の看護助手の正社員求人を見つけた。そして、すぐに応募して面接に呼ばれたところ、保育士の資格が評価されて採用に至ったという。

YY氏は、高校卒業以来、非正規の就業経験しかなかったが、三〇歳代半ばに母子世帯の母親の支援制度を利用して通信教育でホームヘルパー二級の資格を取得した。そして、在宅介護事業者、老人ホームでのパート就労を経て、別の老人ホームの正社員となっている。

### (3) 若年フリーターとの違い

最後に、若年フリーターと壮年非正規労働者の違いを示すため、XT氏(女性・二六歳)、YV氏(男性・三八歳)の事例を個別に分析したい(図2参照)。

繰り返すことになるが、XT氏は、若年期に飲食店でアルバイトから正社員に登用された経験を持つ。その際には、他の飲食店で食べ歩きをしたり、料理の本を購入して勉強をしたりもしたという。しかし、念願かなって正社員登用されたものの、サービス残業、長時

間労働により「うつ病」を発症し、退職している。その後、基本的に非正規労働を続けているわけであるが、現在は正社員になろうと考えていない。つまり、一度は飲食店での正社員登用により若年フリーターから離脱したわけであるが、正社員登用がゴールとはならず、見方によっては、壮年非正規労働者となるきっかけを作ってしまった形である。

YV氏は、楽器製造の専門学校を卒業した後、しばらくアルバイト生活を続けていたが、二六歳頃、ホームペー

ジの作成技術を持つことを武器に、楽器店に飛び込みで就職希望のメールを送り、運よく正社員として採用された。つまり、ここで若年フリーターを離脱している。しかし、上述のように会社の労務管理に問題があったため、三三歳頃に楽器店を退職し、壮年非正規労働者となる。そして、職業訓練校で生活費給付金をもらいながらIT系の資格を取得し、派遣社員として実務経験を積んだ後、三八歳で再び正社員に転換している。この点に関し、若年期には一通のメールを契機として正社員に転換できたが、壮年期の正社員転換はそれほど簡単ではなかったと語る。「年齢が三〇歳を超えての、楽器屋からまったく異業種への転換なので、結構それは厳しい」という証明を得て、約五年をかけてようやくキャリアアップを図った形である。

XT氏とYV氏の事例は、若年フリーターと壮年非正規労働者とは、非正規労働に至る要因も、そこからキャリアアップするための条件も異

なっていることを示している。

## 4 おわりに

いわゆる「若年フリーター」問題をめぐっては、「学校から職場への円滑な接続」「劣悪な雇用管理の企業の指導」「即戦力重視型訓練と人間力養成型訓練の開発・実施」による正規雇用への転換など、さまざまな対策が検討されている(厚生労働省二〇一一)。

他方、本稿での分析結果からは、若年期における長時間労働経験や違法な労務管理のもとでの就業経験が壮年期に非正規労働をするに至る要因となっていること、壮年期にキャリアアップする上では職業資格を活かした転職が有効であることが浮かび上がった。

「若年フリーター」問題の解決が急がれることは論を待たないが、「壮年非正規労働者」問題も大きさを増しつつある。本稿で明らかになった両者の性質の違いに注目するならば、「壮年非正規労働者」問題を解決していく上では、学校と職場の接続よりも劣悪な雇用管理の企業の指導が、「人間力」的側面よりも「即戦力」的側面を重視した能力開発が、いっそう重要になってくると考えられる。

### 【参考文献】

- 厚生労働省(二〇一一)「非正規雇用労働者の能力開発強化に関する検討会報告書」(http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002r10p.html)。
- JILPT編(二〇一一)「壮年期の非正規労働者個人ヒアリング調査から」(JILPT資料シリーズNo.126)。

# Japanese Working Life Profile 2013/2014 —Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。(主な項目は日本語訳付き)

- contents
- I. 国民経済の状況
  - II. 人口・労働力
  - III. 雇用
  - IV. 労働移動・失業
  - V. 労働条件(賃金・労働時間・その他)
  - VI. 教育・能力開発
  - VII. 労使関係
  - VIII. 勤労者生活
  - IX. 社会保障



労働政策研究・研修機構[編] 92頁 2014年1月刊 ISBN978-4-538-75013-2

定価: 1,000円+税

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp