

## 第Ⅱ部

### 多様な働き方をめぐる論点分析

— JILPT「日本人の働き方総合調査」による分析 —

## 第Ⅱ部の構成と読み方案内

第Ⅱ部（論点分析編）では、多様な働き方に関する様々な論点について、先に実施した「日本人の働き方総合調査」の結果データを使って、可能な限りの分析を意図したものである。本論に入る前に、第Ⅱ部の構成を紹介するとともに読み下して頂く場合の留意点や筆者としてのお薦めを記して読者の参考に供したい。

第1章「政策論からみた多様な働き方の類型」では、労働政策の根元的な立論である人的従属性（「使用従属関係」などともいわれる）と経済的従属性とについて、データ分析から指標化することを通じて、この二つを軸として多様な働き方（＝雇用・就業形態）の類型化を行うとともに、その結果をベースとした政策的な示唆を整理したものである。「日本人の働き方総合調査」を実施するに当たって、敢えて「総合」という文字を挿入したのは、この調査の主要な目的が個々の働き方をそれぞれ捉えることというよりは、むしろ多様な働き方を総合的に分析することにあつたためである。その意味で、この第1章が第Ⅱ部の主役になってもらいたいと筆者は願っている。

第2章以下は、上述のような性格の「総合調査」の中で得られたデータを用いて、いわば副産物的なものとして、個々の働き方に関する様々な論点について可能な限りの分析を加えたものである。「総合調査」により得られたデータであるので、個々の論点を分析するためには質量ともに突っ込み不足の感は否めないが、一方で「総合調査」ゆえに得られているデータもあるので、一定のおもしろさは提供できている面も少なくないと考える。特に個人自営業主に関する部分は、こと労働研究の分野に限っていえば数少ない調査の取組として評価いただけるのではないかと考えている。第2章は正社員の、第3章は非正社員の、第4章では個人自営業主に関する論点をそれぞれ扱っている。その中には、先に筆者がとりまとめたJILPT労働政策レポートVol.5「多様な働き方とその政策課題について」において主にグラフにより分析提示した論点を、今回は多重回帰分析により再確認したのも数多く含まれている。第2章から第4章までは、最初から通読されるのももとより歓迎するところであるが、目次などを参照されて読者の関心ある部分から先に読まれることもお薦めしたい。

なお、「働き方総合調査」において当初の目的からみてほとんど失敗といってよいほどのデータしか得ることができなかったものがあつた。それは制度としての在宅勤務である。しかし、こんにち多様な働き方を論じるに当たって制度としての在宅勤務をまったく除外することは画竜点睛を欠くことになる。そこで、この問題については、制度としてではない在宅勤務（持ち帰り仕事）を含めて、この問題を長く研究してきている同僚研究員である神谷隆之主任研究員に執筆担当を依頼した。それは、第2章第4節の正社員の持ち帰り仕事の部分である。当該部分は、その前後とやや異なるトーンとなっている面もあるが、ご容赦いただきたい。

## 論点分析編 第1章 政策論からみた多様な働き方の類型

この章では、経済的従属性と人的従属性とを切り口として、多様な働き方の類型化を試みたい。なお、現在のところ、労働法の適用対象を画する「労働者」の概念及び範囲は後者の人的従属性（＝使用従属関係があること）を主な基準としていることから、ここでも「人的従属性」を「労働者性」と呼び換えて分析を進めることとしたい<sup>1</sup>。

### 1-1 労働者性指標と経済的従属指標とによる類型

筆者は、「働き方総合調査」から得られるデータを元に、労働者性及び経済的従属性の程度を示す指標を試算してみた<sup>2</sup>。試算方法や試算結果については、第Ⅲ部（分析基礎編）第3章（171 ページ）及び第4章（176 ページ）で紹介しているので参照されたい。

この二つの指標、労働者性指標と経済的従属指標とを同一座標面に描くことにより、多様な働き方について政策論からみた一つの類型化ができるものと考えられる<sup>3</sup>。まずは、平均値による類型化からみてみよう（図表Ⅱ-1-1）。

手始めに大要を押さえるため、従業上の地位を中心とする4区分についてみると、正社員計は図の右上（地図でいえば「東北」）に位置している（労働者性指標：3.85／経済的従属指標：1.60）。正社員計の位置を基準にすれば、非正社員計は南南東の方向に位置し（同 4.11／1.03）、労働者性指標はやや高くなる一方で経済的従属指標はかなり低くなっている。個人自営業主計は、正社員計の位置から南西に位置し（同 2.19／0.73）、また、家族従業者は、正社員と個人自営業主計とのほぼ中間に位置している（同 2.86／1.09）。

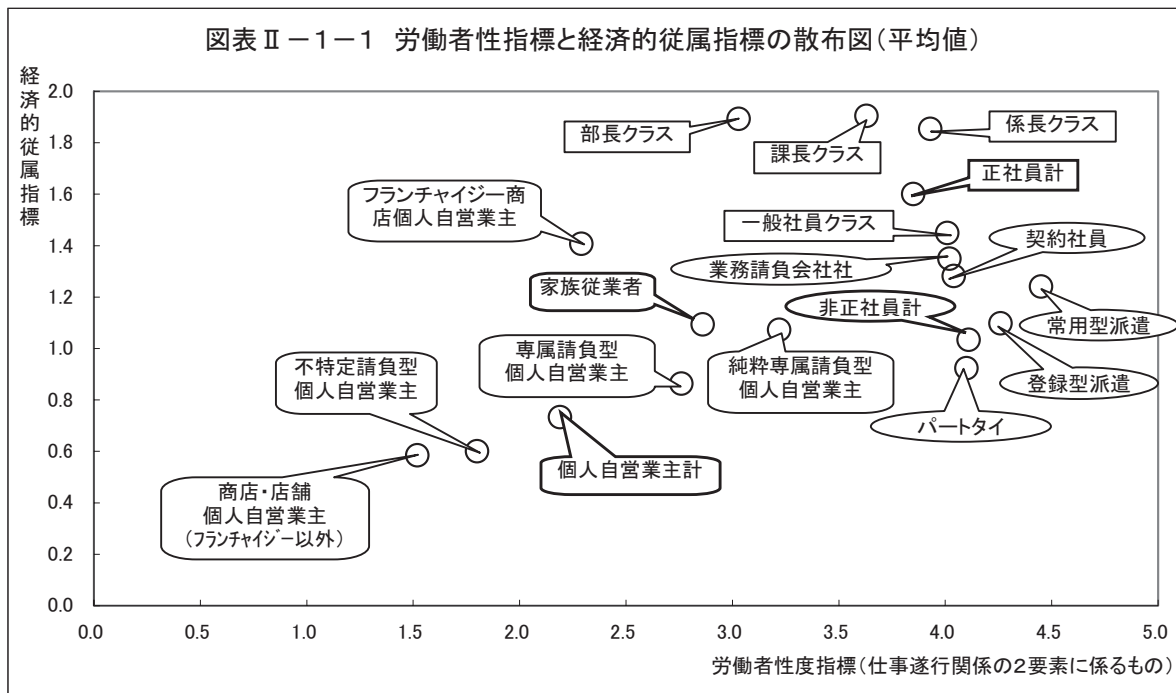
これを働き方別にみると、次のように整理できる。

- ①正社員について役職別にみると、一般社員クラスから係長クラスにかけて労働者性指標はやや低下するだけなのに対して経済的従属指標がかなり高くなった後、課長クラス、部長クラスにかけては、経済的従属指標がほぼ横ばいで推移する一方労働者性指標が順次かなり低下している。
- ②非正社員についてみると、契約社員や業務請負会社社員では互いに近接した位置にあり、その位置は正社員の一般社員クラスとほぼ同様の、経済的従属指標がやや低いところにある。一方、パートタイマーや派遣社員はこれとやや離れた位置にあり、常用型派遣、登録

<sup>1</sup> 経済的従属性と人的従属性（労働者性）との考え方については、第Ⅰ部（理論理念編）第3章3-1を参照されたい。

<sup>2</sup> 「労働者性指標」は、就業場所、就業時間、仕事の内容、仕事の進め方及び報酬の支払われ方があらかじめ決められているかどうか、「経済的従属指標」はその仕事による収入が家計にとってどの程度重要かどうかをそれぞれ示す指標として試算したものである。

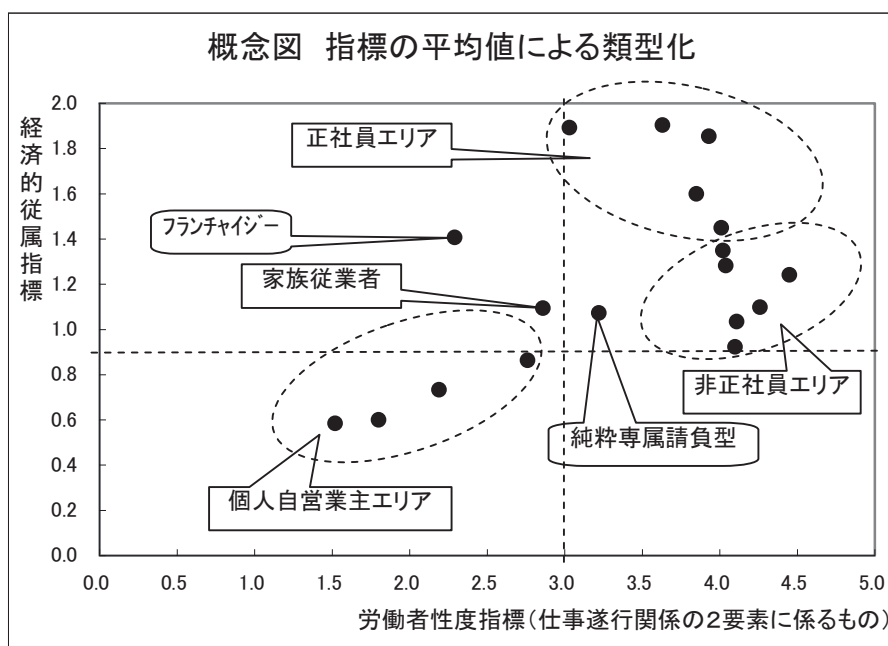
<sup>3</sup> 労働者性指標については、ここでは指揮命令下の労働という側面が端的に現れていると考えられることから、仕事内容及び仕事の進め方の二つのデータのみを用いて試算した指標（仕事遂行関係の2要素に係るもの）を用いている。



型派遣、パートタイマーの順に東北から南西方向にかけて並んでいる。

③個人自営業主についてみると、上記の雇用関係のあるグループに比べ総じて散らばりが広がっている中で、専属請負型が労働者性指標、経済的従属指標ともに相対的に高く、これに比べて不特定請負型、商店・店舗が順次両指標とも低くなり、東北から南西方向にかけて並んでいる。また、両指標ともに相対的に高い専属請負型にあっても、雇用関係にあるグループの中のすべての役職、形態よりも低い値となっている。そうした中で、一つの発注元から専属的に仕事を請け負っている純粋専属請負型については、労働者性指標が正社員の部長クラスよりも高く、経済的従属指標は非正社員のパートタイマーよりも高く、登録型派遣社員並みとなっている。また、フランチャイジー組織に加盟している商店については、労働者性指標は高くないものの、経済的従属指標は非正社員のいずれの形態よりも高く、正社員の一般社員クラス並みの高さとなっている。

以上をやや概念的に整理すると次の図のようになる。やや大胆ではあるがこれを基に、雇用労働者に係る両指標の平均値が含まれる、労働者性指標が 3.0 以上かつ経済的従属指標が 0.9 以上のエリアを典型的な雇用労働者の範囲と考え、以下の分析を進めてみたい。



## 1-2 従属性4区分と分布

上述のように以下では、労働者性指標＝3.0、経済的従属指標＝0.9を区切りとして、通常の座標軸の考え方同様、左回りに第Ⅰ象限、第Ⅱ象限、第Ⅲ象限、第Ⅳ象限と呼ぶこととし、働き方別にその構成割合をみていくこととしたい。この場合、第Ⅰ象限（労働者性：高い／経済従属性：高い）が「典型的な雇用労働者の範囲」となり、第Ⅲ象限（労働者性：低い／経済従属性：低い）が「典型的な個人自営業主の範囲」ということになる。また総じていえば、第Ⅳ象限（労働者性：高い／経済従属性：低い）はいわゆる「縁辺労働力の範囲」ということができ、第Ⅱ象限（労働者性：低い／経済従属性：高い）は「隠された従属労働の範囲」ということもできよう<sup>4</sup>。

この従属性4区分とでもいべきものの構成比を雇用・就業形態別にみていくと、次のように整理できる（図表Ⅱ-1-2）。

- ①正社員計についてみると、当然のことながら第Ⅰ象限が72.0%を占め、これに第Ⅱ象限の14.2%、第Ⅳ象限の11.5%と、ほとんどがこの三つの象限に属している。
- ②正社員を役職別にみると、一般社員クラスでは第Ⅰ象限が69.2%と正社員全体の場合よりやや少なくなり、代わって第Ⅳ象限が18.2%と多くなっており、正社員のうち第Ⅳ象限に位置するものはほとんどが一般社員クラスとなっている。係長クラスでは第Ⅰ象限が

<sup>4</sup> これを図のイメージの表で示せば、次のようになる。

<b>第Ⅱ象限</b> 「隠された従属労働」	<b>第Ⅰ象限</b> 「典型的な雇用労働」
<b>第Ⅲ象限</b> 「典型的な個人自営業主」	<b>第Ⅳ象限</b> 「縁辺労働力」

86.4%と大部分を占め、課長クラス、部長クラスとなるにしたがって第Ⅰ象限の割合が低下し（それぞれ 81.4%、60.4%）、代わって第Ⅱ象限の割合が上昇する（それぞれ 17.5%、38.3%）。ただその中で、課長クラスと部長クラスとの間には分布の変化にかなりの段差がみられる<sup>5</sup>。

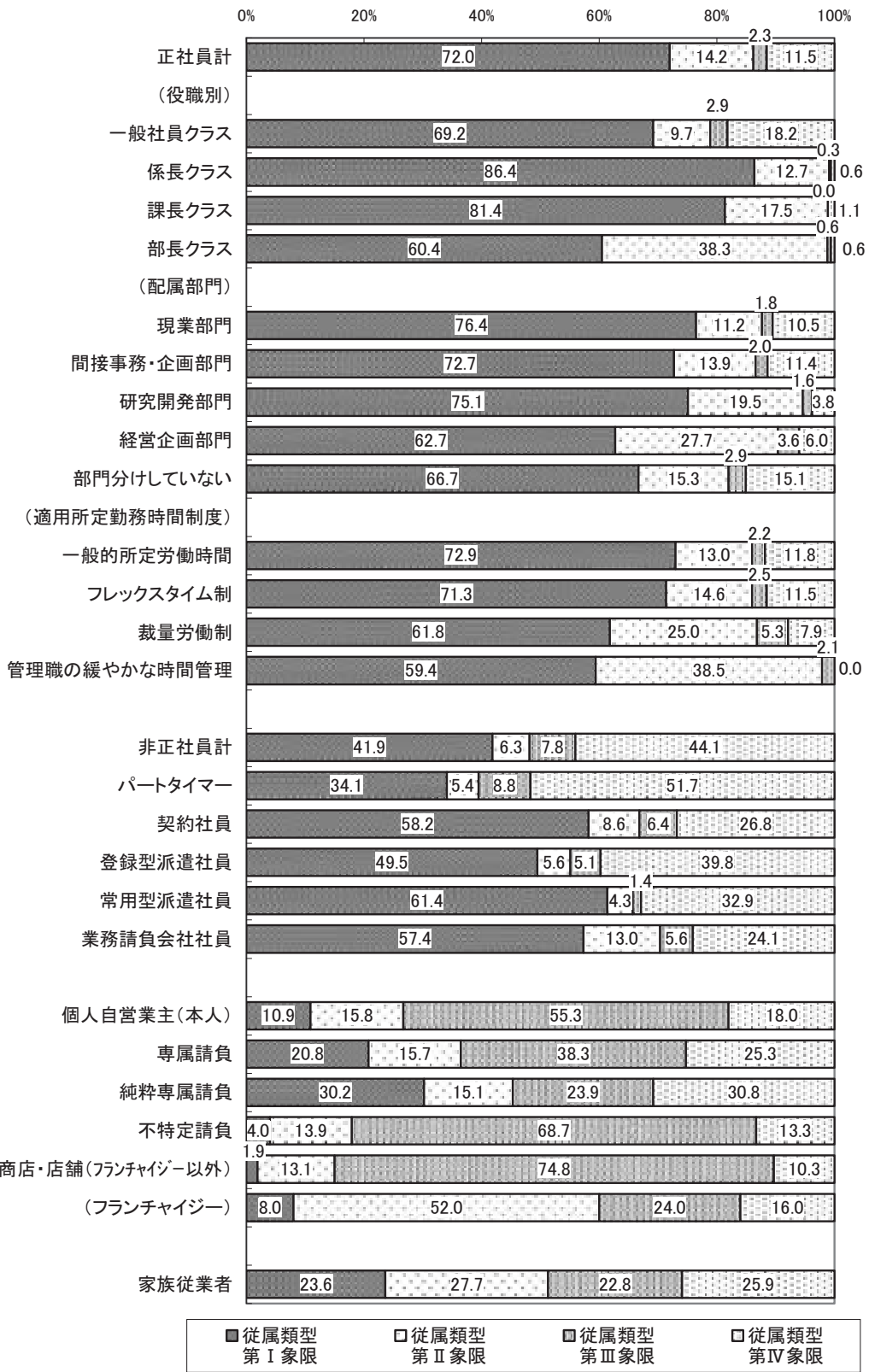
- ③正社員を勤務している部門別にみると、第Ⅰ象限がもっとも多いのは現業部門（76.4%）で、もっとも少ないのが経営企画部門（62.7%）となっている。経営企画部門では第Ⅱ象限の割合（27.7%）がほかの部門に比べかなり多くなっている。
- ④正社員について適用される所定勤務時間制度別にみると、第Ⅰ象限の割合は一般的な所定労働時間制度（72.9%）がもっとも多く、フレックスタイム制、裁量労働制、管理職の緩やかな時間管理の順に少なくなっている。また、このように所定勤務時間制度別にみた場合の特徴として、第Ⅳ象限の割合が順次小さくなる一方で第Ⅱ象限の割合が順次高くなっていることがある。また、一般的な所定労働時間制度とフレックスタイム制との間の分布に大きな違いがないことも特徴のひとつであろう。
- ⑤非正社員についてまず合計で全体的な傾向をみると、第Ⅰ象限（41.9%）よりも第Ⅳ象限（44.1%）の方がやや割合が高いのが目立っている。また、第Ⅱ象限（6.3%）や第Ⅲ象限（7.8%）はそれぞれ数%程度であり、非正社員は概ね第Ⅰ象限と第Ⅳ象限とに大きく区分されるといえる<sup>6</sup>。
- ⑥非正社員の雇用・就業形態別にみて、第Ⅳ象限の多さをもっとも顕著に示しているのがパートタイマーであり、51.7%が第Ⅳ象限に位置しており、第Ⅰ象限は 34.1%にとどまっている。次いで第Ⅳ象限が多いものが登録型派遣社員（39.8%）、常用型派遣社員（32.9%）の順となっている。このように、非正社員における形態別の差異は、総じて第Ⅰ象限か第Ⅳ象限か、すなわち経済的従属度の違いによるところが大きいと考えることができる。
- ⑦個人自営業主の合計についてみると、第Ⅲ象限が 55.3%を占め、過半数が典型的な個人自営業主の範囲に属するものといえる。それ以外の象限に属する割合をみると、第Ⅳ象限が 18.0%、第Ⅱ象限が 15.8%となっているが、第Ⅰ象限にも 10.9%が入っている。
- ⑧個人自営業主のうちフランチャイジー以外の商店・店舗及び不特定請負型の業主は、7割前後（それぞれ 74.8%、68.7%）が第Ⅲ象限の典型的な個人自営業主の範囲に属している。一方、専属請負型ではこの割合は 38.3%にまで低下し、とりわけ発注者が一つである純粋専属請負型では 23.9%と4分の1を下回っており、代わって専属請負型では第Ⅳ象限（25.3%、純粋専属では 30.8%）や第Ⅰ象限（20.8%、同 30.2%）がかなりの割合を占めている。

---

<sup>5</sup> やや象徴的な言い方をすれば、役職が上がるということは、目に見える指揮命令下の労働から、経済的従属性（＝この職場を離れたら、いまの生活を維持できなくなる）を通じた隠された従属労働へと変化することといえるかも知れない。

<sup>6</sup> ただし例外的に、業務請負会社社員で第Ⅱ象限が 13.0%と相対的にやや高い割合となっている。

図表Ⅱ-1-2 従属性4区分の構成比



(注)無回答(欠測値)は除いて計算した構成比である。

⑨個人自営業のうちフランチャイジーである店主については、第Ⅱ象限（隠された従属労働の範囲）が52.0%と過半を占めており、第Ⅲ象限は24.0%にとどまっている。

⑩家族従業者についてみると、四つの象限がほぼ同等ずつで構成されており、これらの象限が交差する点（労働者性指標＝3.0、経済的従属指標＝0.9の点）付近に分布していることが窺われる。

以上、それぞれの雇用・就業形態について従属性4区分別の分布をみたが、ここでの問題意識の視点は通常のものとは逆であることに留意を求めたい。すなわち、ある形態においてある区分が多数を占めるので、その区分に適した政策体系をその形態に適用するという視点ではなく、雇用・就業形態の如何を問わずに、属する従属性4区分に応じてそれに適した政策体系を適用するという視点である。ここでは注意を喚起するにとどめ、労働者性、経済的従属性の二つの従属指標を用いた分析をもう少し行ってから、この政策体系の問題に戻ることにしよう<sup>7</sup>。

### 1-3 従属性指標と様々な論点

上述のように労働者性指標と経済的従属指標という二つの分析軸とそれに基づく従属性4区分<sup>8</sup>が、政策論からみた一つの重要な類型化の候補であることをみてきた。この節では、従来指摘されることの多い多様な働き方をめぐる様々な論点とこの従属指標とがどのような関係にあるのか、データに基づき確認しておきたい。

#### 1-3-1 就業継続状況と従属指標

まずは、就業の継続性が従属性4区分によりどのように異なっているかをみてみよう。「働き方総合調査」では、ここ5年間の就業継続状況として「ずっと仕事を持っていた」、「自分の都合や健康上の理由で仕事をしない時期があった」及び「仕事をしたかったのに仕事がなかった時期があった」の3つの選択肢で尋ねている。従業上の地位別には、正社員で「ずっと就業」とする人の割合（86.0%）が相対的に高くなっているのに対して、非正社員では半数をやや上回る程度（56.0%）であり、代わって「自己都合等での未就業期間あり」（32.0%）や「失業期間あり」（13.5%）の割合が高くなっている。個人自営業主（「ずっと就業」：66.8%）や家族従業者（同67.1%）はそれらの中間に位置している<sup>9</sup>。

これを従属性4区分別に集計したものが図表Ⅱ-1-3（①～④）である。これによると、

<sup>7</sup> 次節（1-3）は、各論点に関わるデータを従属性4区分別に集計した結果をやや網羅的に紹介することになるので、こうした集計結果そのものに関心がない読者は、次々節（1-4）に飛ばされたい。

<sup>8</sup> 従属性4区分をグラフィメージとの関連から第Ⅰ象限から第Ⅳ象限までと呼んできたが、これよりは、それぞれ従属類型Ⅰから従属類型Ⅳまでと呼ぶこととする。

<sup>9</sup> こうした基本集計結果は、JILPT調査シリーズNo.14「日本人の働き方総合調査結果」において報告しているので参照されたい。なお、「自己都合等でのみ就業期間あり」と「失業期間あり」とは重複回答可である。



次のような特徴がみられる<sup>10</sup>。

- ①正社員の中にあっても、従属類型Ⅰ（典型的な雇用労働者の範囲）や従属類型Ⅱ（隠された従属労働の範囲）に属するグループでは「ずっと就業」の割合が高いのに対して、従属類型Ⅳ（縁辺労働力の範囲）に属する人はその割合が相対的に低く、代わって「自己都合等での未就業期間あり」だけではなく「失業期間あり」の割合が相対的に高くなっている。解釈は慎重でなければならないが、正社員の場合、経済的従属度の低い人ほど失業を経験することが相対的に多いといえそうである。
- ②非正社員については、正社員とは異なり、従属類型Ⅰのグループで「ずっと就業」の割合が相対的に低く、代わって「失業期間あり」の割合が他よりも高くなっている。これも解釈は慎重でなければならないが、非正社員の場合にあっては従属類型Ⅰ、すなわち労働者性度も経済的従属度も高い層でも失業を経験する場合が少なくないことを示しており、失業時の所得保障に対する必要性が示唆される<sup>11</sup>。
- ③個人自営業主については、従属類型Ⅲ（典型的な個人自営業主の範囲）及び従属類型Ⅳの経済的従属度が低いグループで「ずっと就業」の割合が相対的に低くなっており、これらの層では「自己都合等での未就業期間あり」や「失業期間あり」の割合が相対的に大きくなっている。ただし、従属類型ⅠやⅡのグループでも「失業期間あり」の割合が10%前後あり、正社員に比べてかなり高くなっていることには留意する必要がある。
- ④家族従業者については、従属類型Ⅱ及びⅢにおいて「失業期間あり」の割合が相対的に高いこと、従属類型Ⅳにおいて「自己都合等での未就業期間あり」の割合がかなり高いことなどの特徴がみられる。ただし、これらの未就業期間や失業期間が家族従業者としてのそれらであるとは一般には考えにくいことから、解釈は留保しておく。

### 1-3-2 正社員の労働時間・継続就業意向と従属指標

ここでは、「働き方総合調査」から、正社員の調査結果について、従属性4区分によりどのような特徴がみられるかをみてみよう。

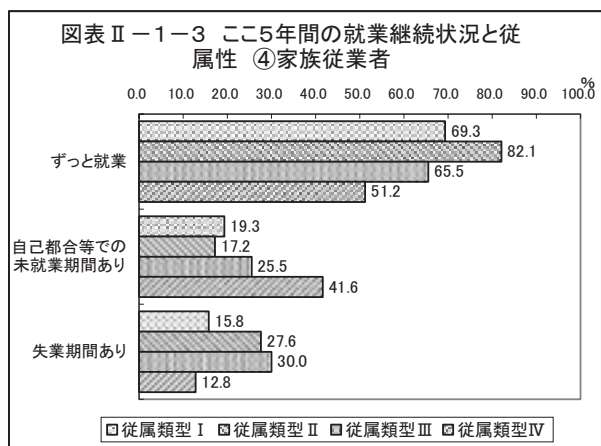
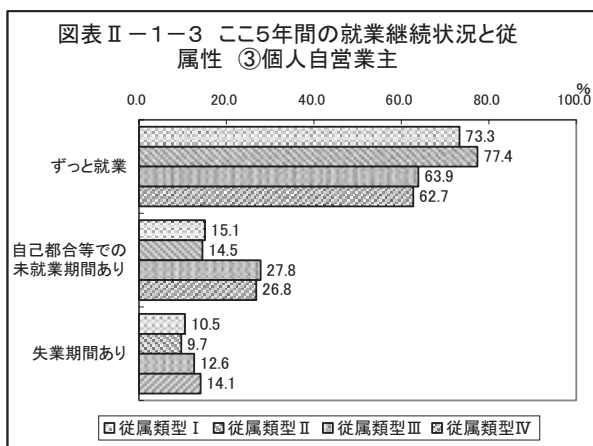
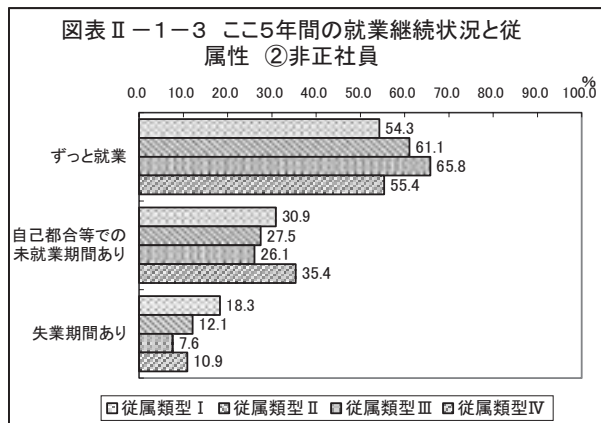
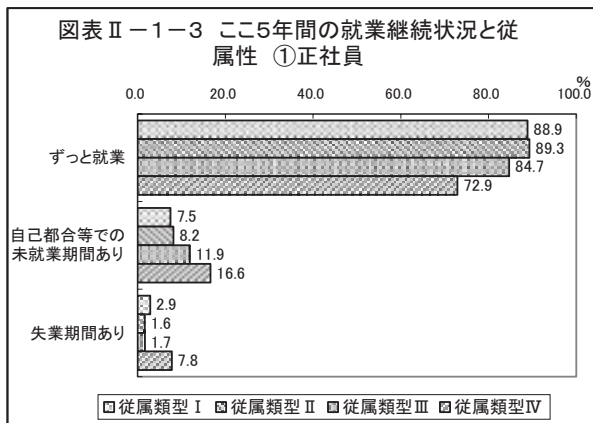
#### ①適用される所定勤務時間制度の満足度<sup>12</sup>

所定勤務時間制度に対する満足／不満評価別に従属性4区分の構成をみると、不満足度が高くなるほど従属類型Ⅳが占める割合が高くなる傾向がみられる。一方、満足度が高くなるほど従属類型Ⅱの占める割合が高くなる傾向がややみられる。従属類型Ⅱにある人は時間制

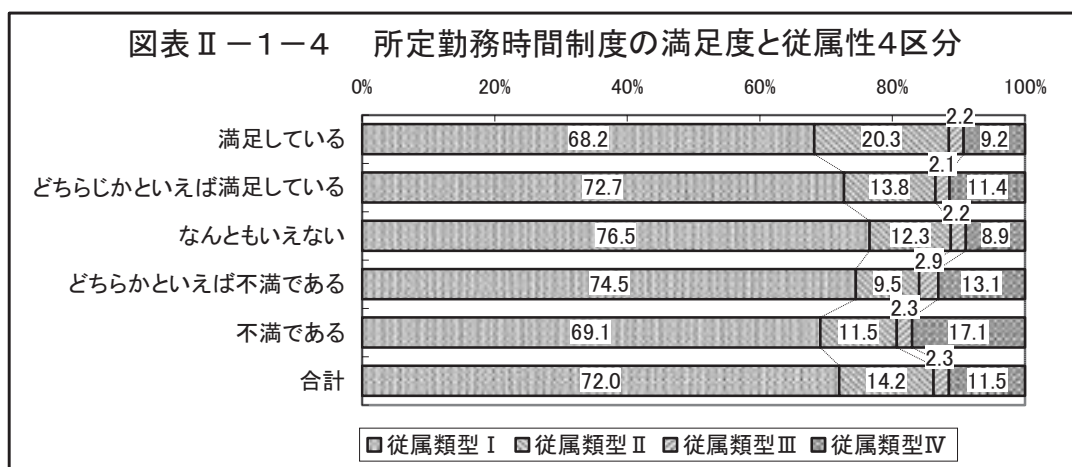
<sup>10</sup> 以下の従業上の地位や従属性の区分は調査時点のものによる区分であり、ここ5年間必ずしもその状態が継続していたわけではないことには留意する必要がある。すなわち、現在正社員や非正社員、個人自営業主などであり、かつ現在以下のような従属性区分にある人は、以下のような就業（継続）状況にあったということを示すものである。

<sup>11</sup> とりわけこうした層に対する雇用保険の適用の完遂が、喫緊の課題であるといえよう。

<sup>12</sup> 所定勤務時間制度に対する満足度の単純集計結果は、「満足している」20.7%、「どちらかといえば満足している」44.7%、「なんともいえない」7.6%、「どちらかといえば不満である」8.7%、「不満である」7.6%となっている。



度に対する満足度が高く、従属類型Ⅳにある人は逆に不満感が高くなっているものと考えられる。後者は、家庭生活など仕事以外の活動と仕事との調和を図っている人々であると考えられることから、自然な結果であると考えられる。一方、前者の従属類型Ⅱにある人々は、雇用労働者ではあるが一部経営層に近い性格を持つ面もあると考えられるので、これも自然な結果であろう（図表Ⅱ-1-4）。

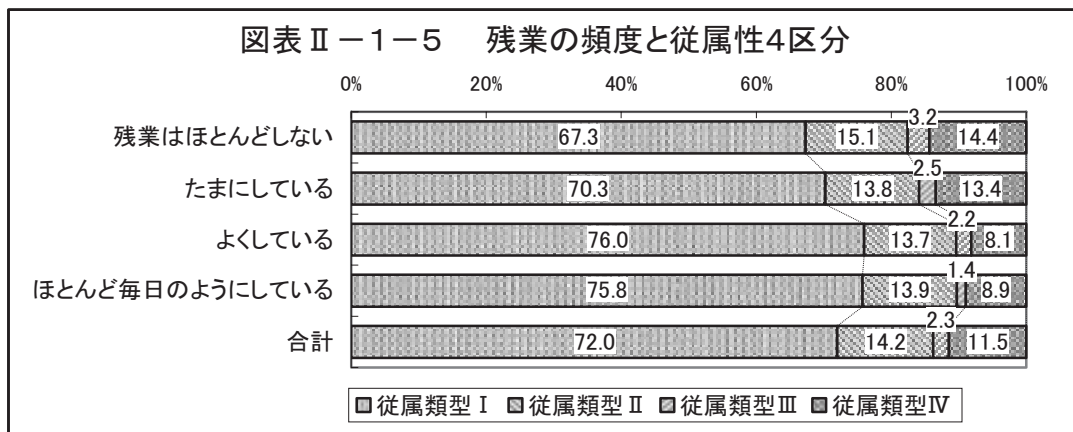


(注) 合計には無回答を含む。

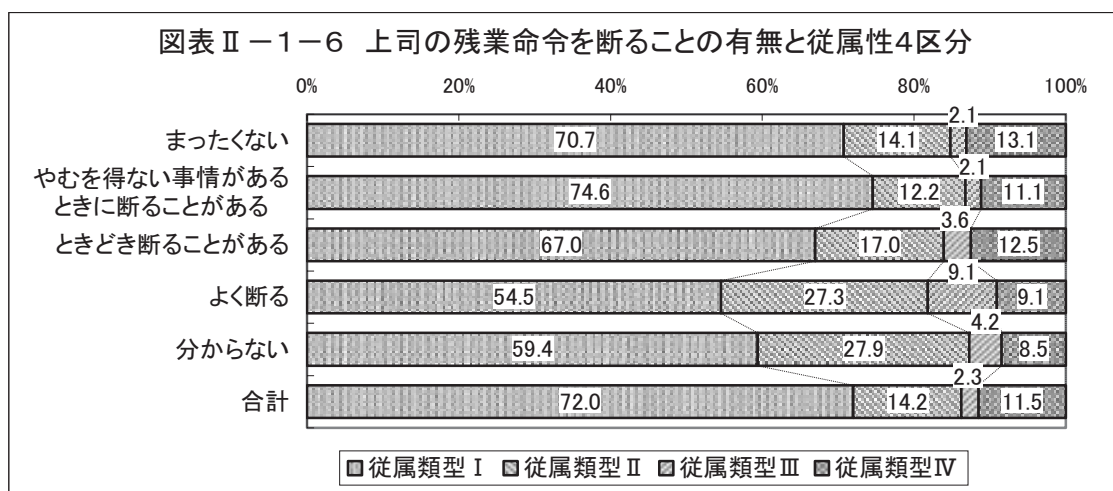
## ② 残業頻度<sup>13</sup>

残業の頻度別に従属性4区分の構成をみると、残業の頻度が多いほど従属類型Ⅰの占める割合が高くなり、従属類型Ⅳの割合が低くなる傾向がみられる。前者の「典型的な雇用労働者の範囲」に属する人々は頻繁に残業をし、後者の「縁辺労働力の範囲」、すなわち仕事以外の生活と仕事との調和をより強く図っている人々は残業をあまりしない傾向があるものと考えられる。なお、従属類型Ⅲについて、残業をあまりしない傾向がみられている（図表Ⅱ－1－5）。

しかしながら、残業をする場合において上司から残業命令を受けたときに断ることがあるかないかをみると、従属類型Ⅰの人が断らない方向での対応の傾向がみられるが、同時に従属類型Ⅳの人でも断らない傾向がややみられることは留意してよいであろう。なお、上司の命令を断ることも多い傾向がみられるのは、従属類型Ⅱの人々となっている（図表Ⅱ－1－6）。



（注） 合計には無回答を含む。

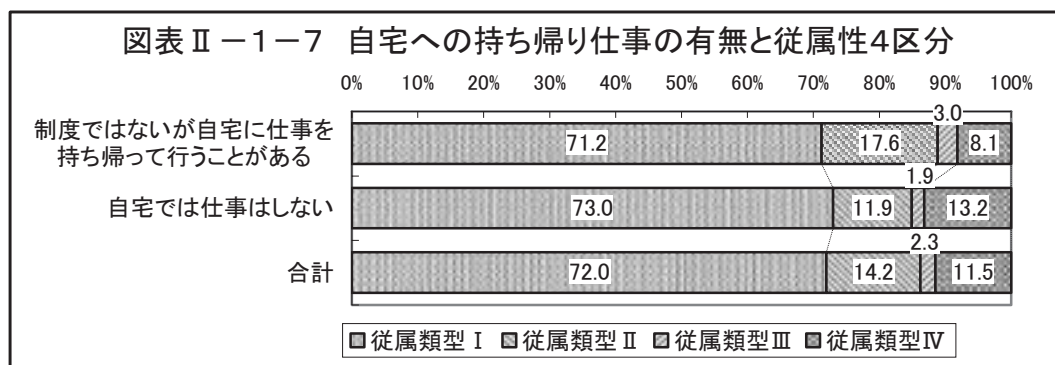


（注） 合計には無回答を含む。

<sup>13</sup> 残業頻度の単純集計結果は、「残業はほとんどしない」26.1%、「たまにしている」26.8%、「よくしている」20.3%、「毎日のようにしている」25.3%となっている。

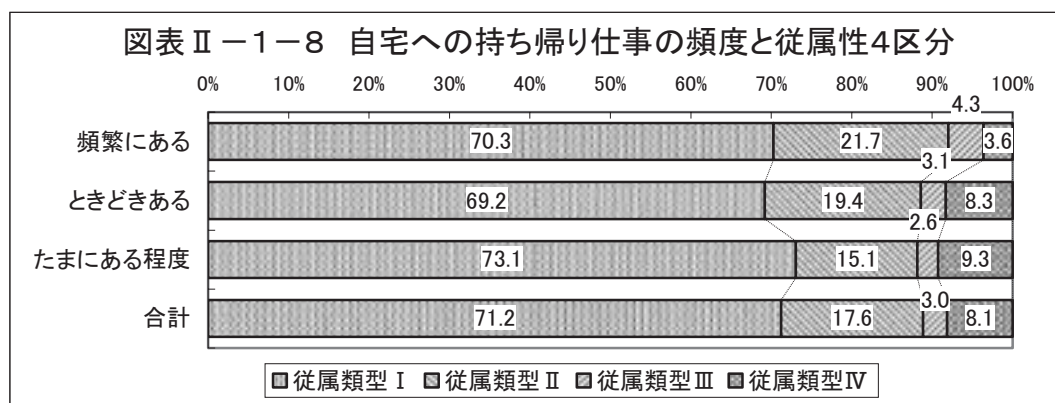
### ③自宅への持ち帰り仕事<sup>14</sup>

自宅への持ち帰り仕事の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰや従属類型Ⅳにおいては持ち帰り仕事は相対的にしない傾向がややみられるのに対して、従属類型Ⅱにおいて持ち帰り仕事を相対的によくする傾向がみられている（図表Ⅱ－1－7）。



（注）合計には、制度としての在宅勤務及び無回答を含む。

持ち帰り仕事をする場合における頻度と従属性4区分の構成をみると、持ち帰り仕事をする傾向にあった従属類型Ⅱの占める割合が、「たまにある程度」（15.1%）においてよりは「ときどきある」（19.4%）においての方が高く、さらに「頻繁にある」（21.7%）においてはより高くなっており、この類型の人々においては頻度もより頻繁にしている傾向がみられている。一方、持ち帰り仕事を相対的にしない傾向にあった従属類型Ⅳの人々についてみると、さすがに「頻繁にある」（3.6%）における割合は小さいが、「ときどきある」（8.3%）では割合が顕著に上昇している。従属類型Ⅰの場合に比べたとき、従属類型Ⅳの人々は持ち帰り仕事をする層は相対的に回数が多い傾向にあるものといえる（図表Ⅱ－1－8）。

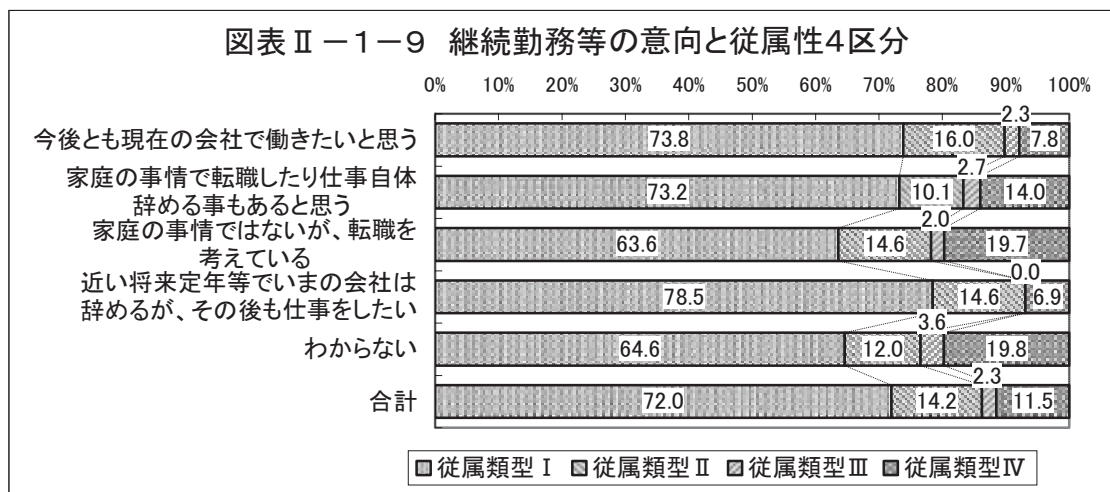


（注）合計には無回答を含む。

<sup>14</sup> 自宅への持ち帰り仕事の単純集計結果は、「会社の制度として在宅勤務が適用されている」0.6%、「制度ではないが自宅に仕事をもち帰って行うことがある」33.4%、「自宅では仕事はしない」62.6%となっている。

#### ④勤務継続等の意向<sup>15</sup>

今後の勤務継続等の意向別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの人々では現在の勤務先での勤務継続の意向が相対的に強く、一方、従属類型Ⅳの人々では逆に転職に向けた意向を相対的に強くもっているとの傾向がみられている。なお、従属類型Ⅱの人々は、勤務継続の意向がやや強いものの、一方で転職の意向も同等程度もっている傾向が窺われる（図表Ⅱ－1－9）。<sup>16</sup>



(注) 合計には無回答を含む。

#### 1-3-3 非正社員の論点と従属指標

ここでは、「働き方総合調査」から、非正社員の調査結果について、従属性4区分によりどのような特徴がみられるかを雇用・就業形態別にみてみよう。

##### 1-3-3-1 パートタイマーに関する論点と従属指標

#### ①パートタイマーという働き方を選択した理由<sup>17</sup>

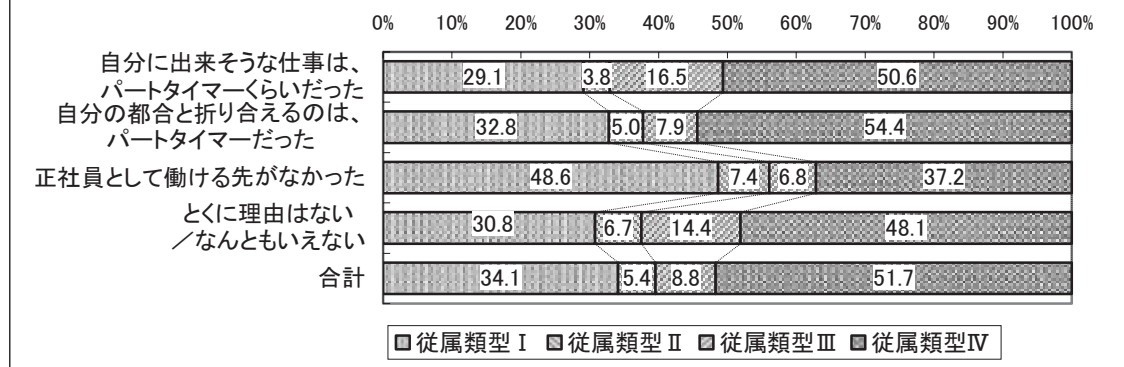
パートタイマーという働き方を選択した理由別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰのパートタイマーでは正社員として働ける機会のなさを相対的に多く挙げる傾向があるのに対して従属類型Ⅳのパートタイマーでは自分の都合との折り合いを相対的に多く挙げる傾向がみられる（図表Ⅱ－1－10）。

<sup>15</sup> 勤務継続等の意向の単純集計結果は、「今後とも現在の会社で働きたい」53.1%、「家庭の事情で転職したり仕事自体を辞めたりすることもある」20.2%、「家庭の事情ではないが転職を考えている」11.6%、「近い将来いまの会社は辞めるがその後も仕事をしたい」5.0%、「わからない」7.8%となっている。

<sup>16</sup> 以上の4つのテーマ以外にも正社員については、①副業を持つ傾向が相対的に強いのは従属類型Ⅱ、②「仕事あつての人生だ」の人生観に賛成する傾向が強いのは従属類型Ⅱ、③「仕事より生活を大切にしたい」という考えに賛成する傾向が強いのは従属類型Ⅰ、などといったことが指摘できるが、詳細は割愛する。

<sup>17</sup> パートタイマーという働き方を選択した理由の単純集計結果は、「自分にできそうな仕事はパートタイマーくらいだった」5.4%、「自分の都合と折り合えるのはパートタイマーだった」73.4%、「正社員として働ける先がなかった」10.3%、「派遣など頻繁に職場が変わるものにはしたくなかった」0.4%、「とくに理由はない／なんともいえない」7.9%となっている。

図表Ⅱ－１－１０ 雇用・就業形態選択理由と従属性4区分  
－ パートタイマー －

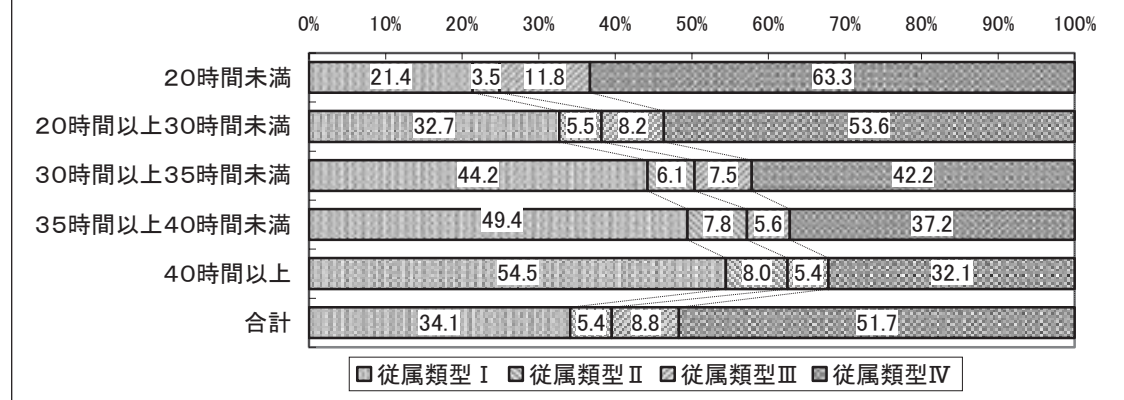


(注) 合計には、「頻繁に職場が変わるものにはしなかった」及び無回答を含む。

### ②週所定労働時間<sup>18</sup>

週所定労働時間別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰのパートタイマーはより長い週所定労働時間である場合が相対的に多く、一方従属類型Ⅳのパートタイマーでは逆により短い週所定労働時間である場合が相対的に多い傾向が窺われる（図表Ⅱ－１－１１）<sup>19</sup>。

図表Ⅱ－１－１１ 週所定労働時間と従属性4区分  
－ パートタイマー －



(注) 合計には無回答を含む。

### ③残業の有無<sup>20</sup>

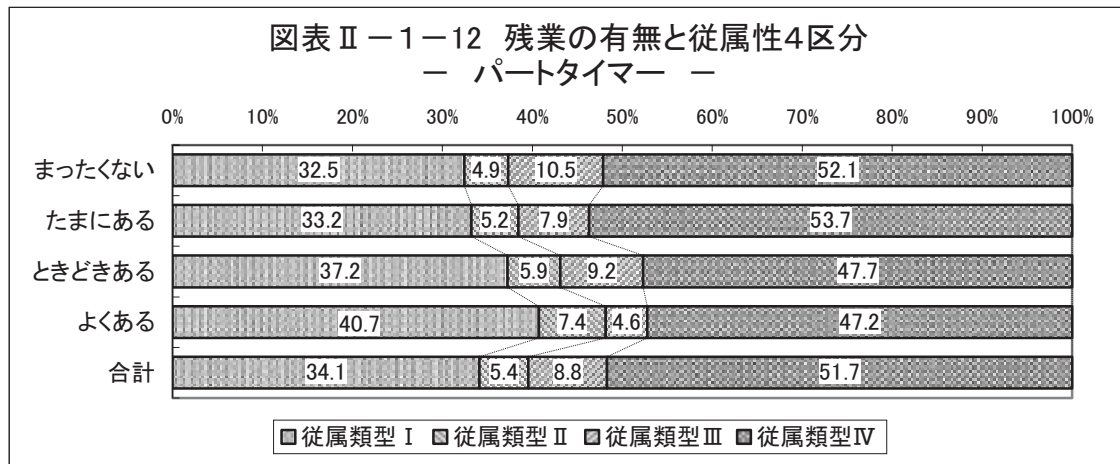
残業の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰのパートタイマーではより頻繁

<sup>18</sup> 週所定労働時間の単純集計結果は、「20時間未満」30.9%、「20時間以上30時間未満」37.6%、「30時間以上35時間未満」9.9%、「35時間以上40時間未満」12.7%、「40時間以上」7.8%となっている。

<sup>19</sup> 同様に、従属類型Ⅱはより長い所定労働時間で、従属類型Ⅲはより短い所定労働時間で働いており、総じて労働時間の大小は、経済的従属性の大小と関連性が深いと考えられる。

<sup>20</sup> 残業の有無の単純集計結果は、「まったくない」32.9%、「たまにある」41.8%、「ときどきある」16.3%、「よくある」7.6%となっている。

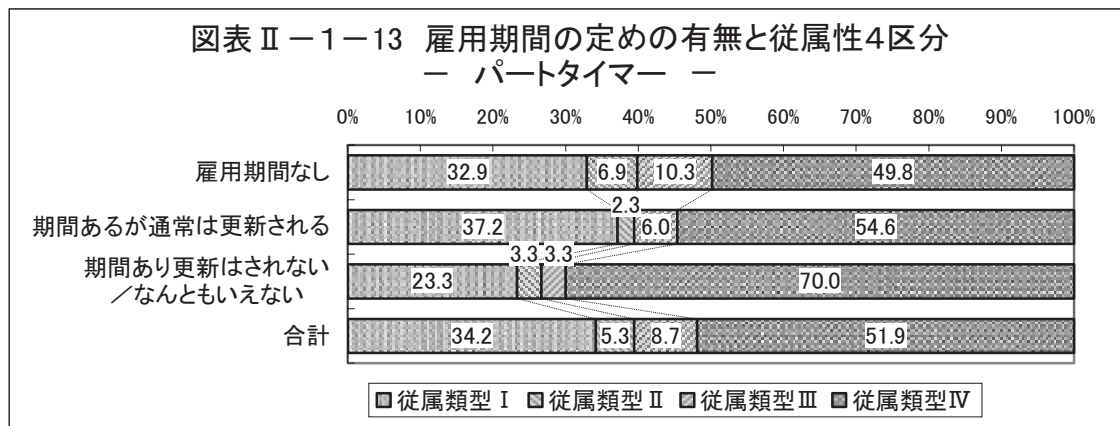
に残業を行う傾向がみられる。一方、従属類型Ⅳのパートタイマーについては、残業はあまりしない傾向がやや窺われる（図表Ⅱ－１－12）。



（注）合計には無回答を含む。

#### ④雇用期間の定めの有無<sup>21</sup>

雇用期間の定め別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅳのパートタイマーで雇用期間があり、さらには期間後の取扱が不明確な場合が相対的に多いことが窺われる（図表Ⅱ－１－13）。



（注）合計には無回答を含む。

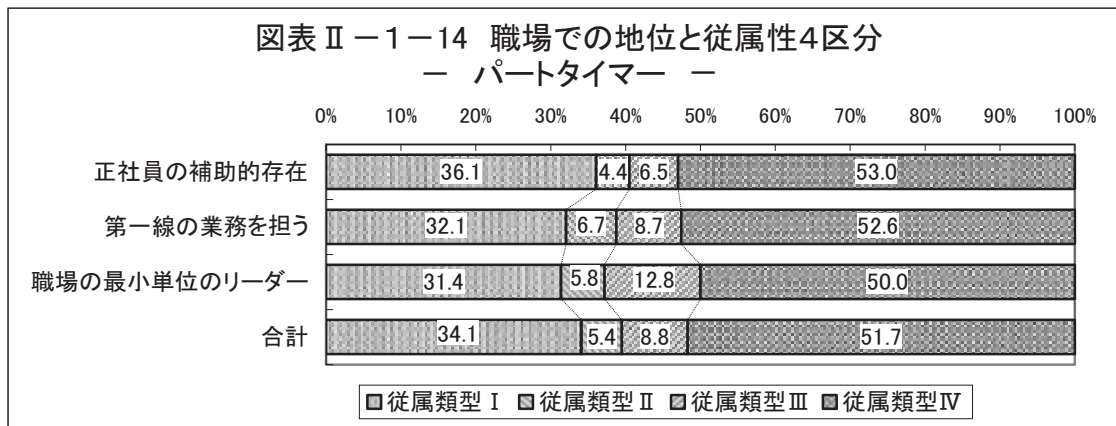
#### ⑤職場での地位<sup>22</sup>

職場での地位別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰ及びⅣとも正社員の補助的存在であるとする傾向にあり、リーダー的な役割とするものが相対的に少なくなる傾向がやや

<sup>21</sup> 雇用期間の有無の単純集計結果は、「決まっていない」62.3%、「期間はあるが通常は更新される」33.0%、「期間はあるが更新されない」0.6%、「なんともいえない」1.8%となっている。

<sup>22</sup> 職場での地位の単純集計結果は、「正社員の補助的存在」54.9%、「第一線の業務を担っている」19.9%、「職場の最小単位のリーダー」11.6%、「職場の長」1.3%、「正社員も部下にする管理職」0.2%、「その他」15.6%となっている。

みられる。一方、従属類型Ⅲのパートタイマーにリーダー的な役割とするものが相対的に多くなっている（図表Ⅱ－１－14）。このことは、パートタイマーにあっても、リーダー的性格の有無は労働者性指標の大小により強く反映していることが考えられる。

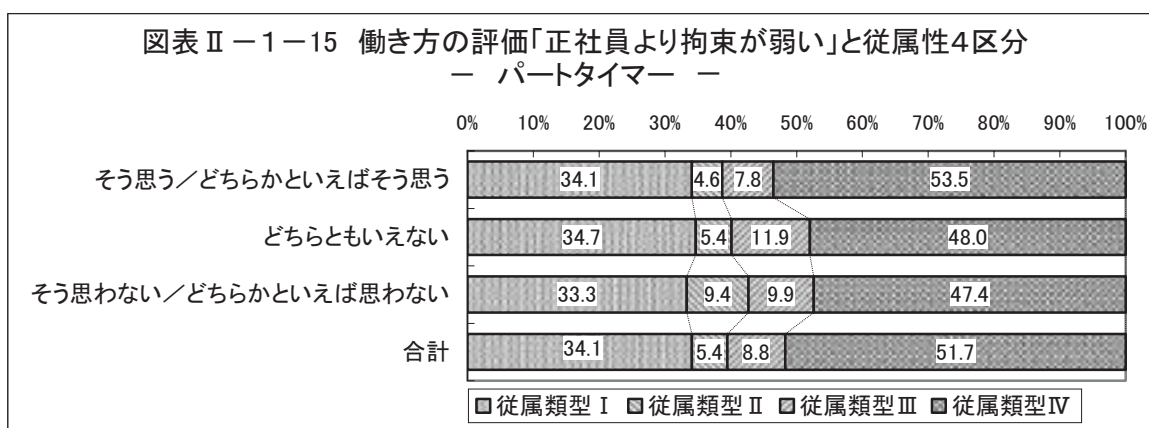


（注）合計には、掲出した3つ以外の地位のパートタイマー及び無回答を含む。

## ⑥働き方の評価

### ⑥－１「正社員より拘束が弱い働き方である」<sup>23</sup>

パートタイマーの働き方の自己評価のうち「正社員より拘束が弱い働き方である」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅳのパートタイマーでは「そう思う」方向とするものが相対的に多い傾向がみられる。また、従属類型Ⅰでは賛否間で目立った違いはみられない。一方、従属類型Ⅱ及びⅢで「そう思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられる（図表Ⅱ－１－15）。総じて労働者性指標が低い人々で「そう思わない」方向とするものが相対的に多くなる傾向があることは、いわゆる人的従属性とは異なる性格の「拘束」がこうした層では感じられているものといえるが、詳細は不明である。



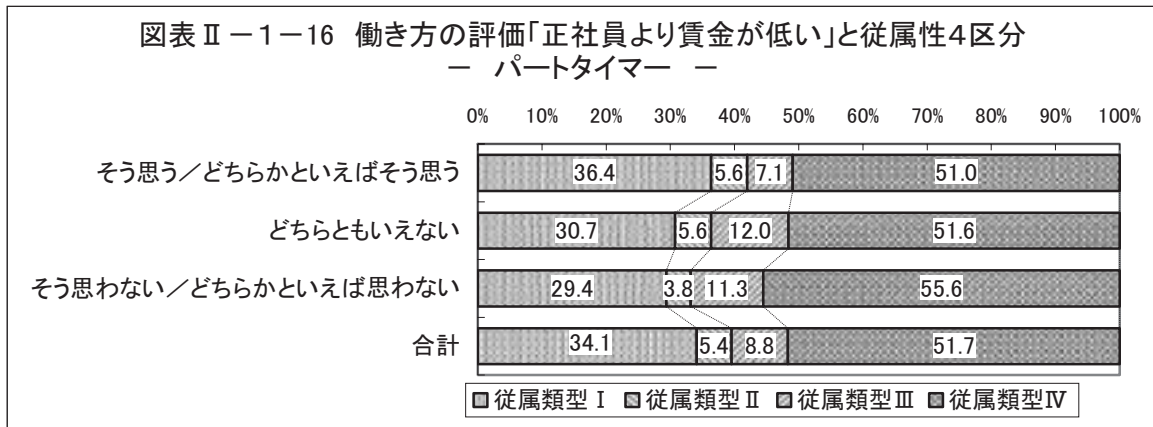
（注）合計には無回答を含む。

<sup>23</sup> 「正社員より拘束の弱い働き方である」の単純集計結果は、「そう思う」33.4%、「どちらかといえばそう思う」32.8%、「どちらともいえない」19.1%、「どちらかといえば思わない」4.7%、「そう思わない」9.1%となっている。



⑥-2 「仕事の内容からみて正社員より賃金が低すぎる」<sup>24</sup>

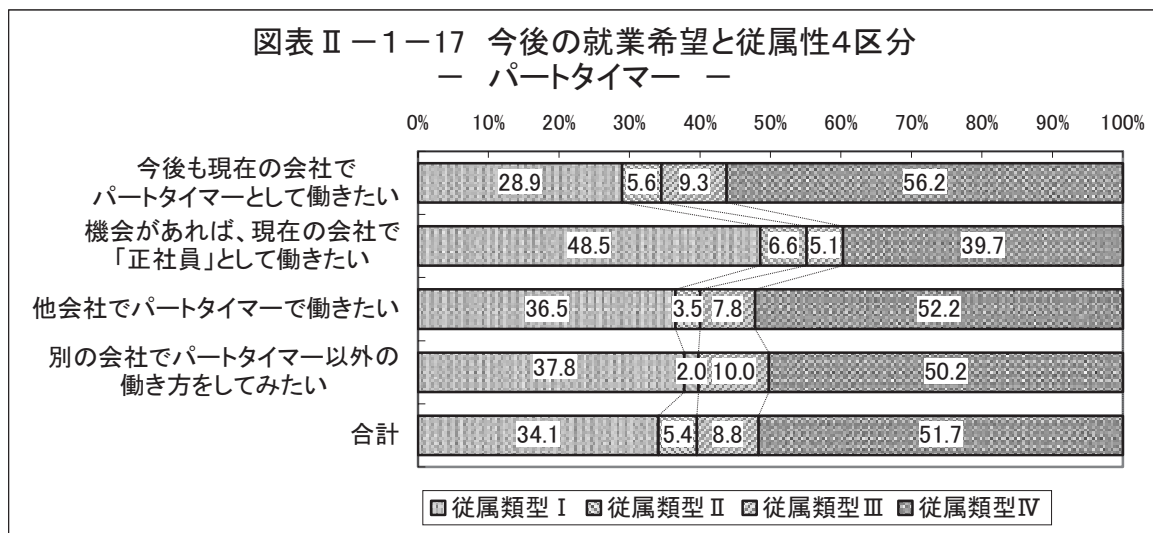
働き方の自己評価のうち「正社員より賃金が低すぎる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰのパートタイマーでは「そう思う」方向のものが相対的に多く、一方従属類型Ⅳでは「そう思わない」方向のものが相対的に多くなる傾向がみられる。また、従属類型Ⅲのパートタイマーでも、「そう思わない」方向のものが相対的に多くなる傾向がみられる（図表Ⅱ-1-16）。



（注）合計には無回答を含む。

⑦パートタイマー就業継続希望<sup>25</sup>

就業継続希望別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰのパートタイマーでは「今後



（注）合計には、「自分で事業をしたい」や「考えていない／わからない」などと無回答を含む。

<sup>24</sup> 「正社員より賃金が低すぎる」の単純集計結果は、「そう思う」33.3%、「どちらかといえばそう思う」29.7%、「どちらともいえない」25.6%、「どちらかといえば思わない」5.2%、「そう思わない」5.6%となっている。

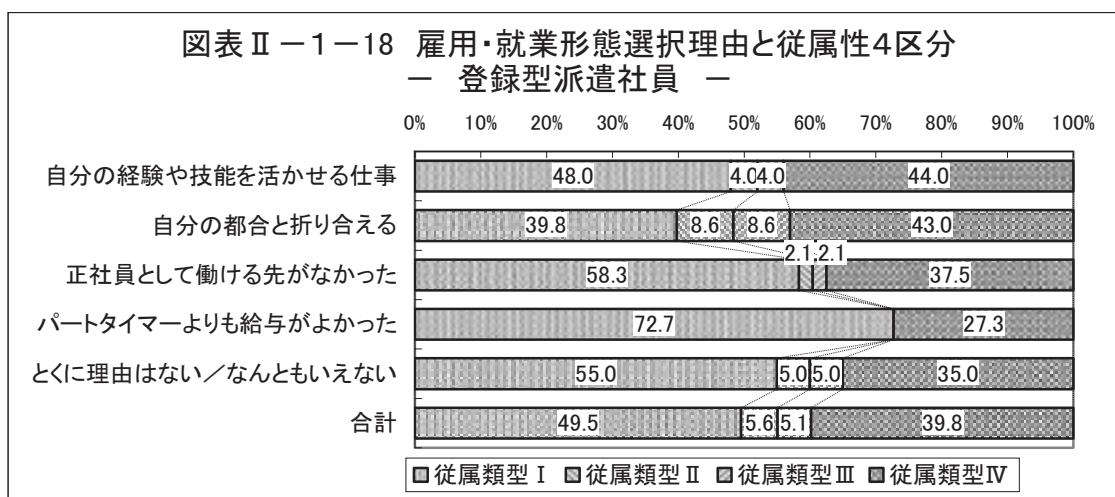
<sup>25</sup> 就業継続希望の単純集計結果は、「今後も現在の会社でパートタイマーとして働きたい」52.8%、「機会があれば現在の会社で正社員として働きたい」8.8%、「他の会社でパートタイマーとして働きたい」7.6%、「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」13.5%、「自分で会社や事業を起こしたい」2.2%、「自宅で個人的に仕事がしたい」3.2%、「考えていない／わからない」11.4%となっている。

も現在の会社でパートタイマーとして働きたい」が相対的に少なく、「機会があれば現在の会社で正社員として働きたい」が相対的に多い傾向がみられ、一方従属類型Ⅳでは逆の傾向がみられている（図表Ⅱ－１－１７）。

### 1-3-3-2 登録型派遣社員に関する論点と従属指標

#### ①登録型派遣社員という働き方を選択した理由<sup>26</sup>

登録型派遣社員という働き方を選択した理由別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員は「パートタイマーよりも給与がよかった」や「正社員としての雇用機会のなさ」を挙げるものが相対的に多く、一方従属類型Ⅳでは「経験や技能を活かせる」や「自分の都合と折り合える」を挙げるものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－１８）。

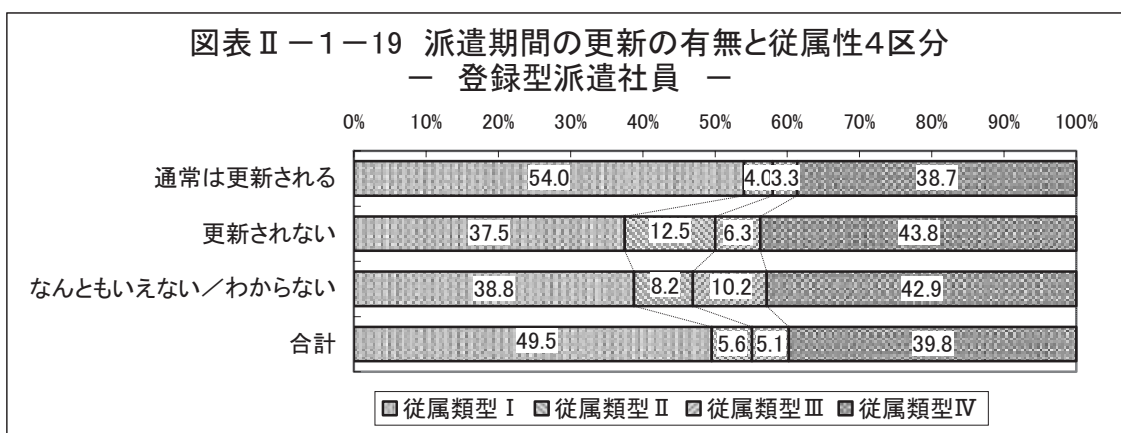


#### ②派遣期間の更新<sup>27</sup>

派遣期間の更新の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員は通常更新されるとするものが相対的に多く、一方従属類型Ⅳでは更新されないとするものや更新の取扱が不明とするものが相対的に多い傾向がみられた。また、従属類型ⅡやⅢでも従属類型Ⅳと同様の傾向となっている（図表Ⅱ－１－１９）。従属類型Ⅰ（典型的な雇用労働の領域）では、より安定した就業先を選択している結果と考えてもよいであろう。

<sup>26</sup> 登録型派遣社員という働き方を選択した理由の単純集計結果は、「自分の経験や技能を活かせる仕事」10.3%、「自分の都合と折り合える」45.0%、「正社員として働ける先がなかった」20.2%、「パートタイマーよりも給与がよかった」11.1%、「とくに理由はない／なんともいえない」9.2%となっている。

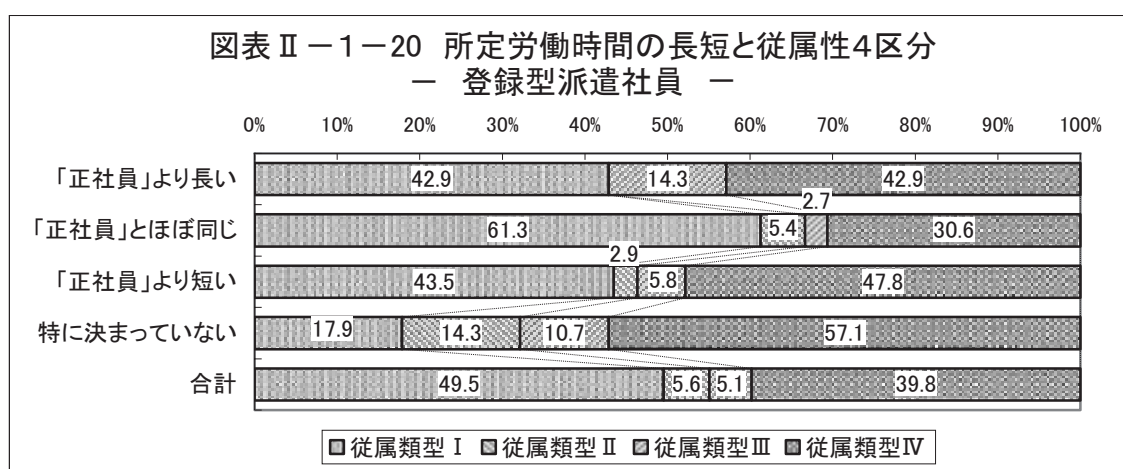
<sup>27</sup> 派遣期間の更新の単純集計結果は、「通常は更新される」70.2%、「更新されない」7.6%、「なんともいえない／わからない」21.8%となっている。



(注) 合計には無回答を含む。

### ③ 所定労働時間の長短<sup>28</sup>

職場の正社員と比べた所定労働時間の長短別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員は正社員とほぼ同じとするものが相対的に多く、一方従属類型Ⅳでは特にきまっていないとするものや正社員よりも短いとするものが相対的に多い傾向がみられた(図表Ⅱ－1－20)。



(注) 合計には無回答を含む。

「正社員より長い」は、該当人数が極端に少ないので注意を要する。

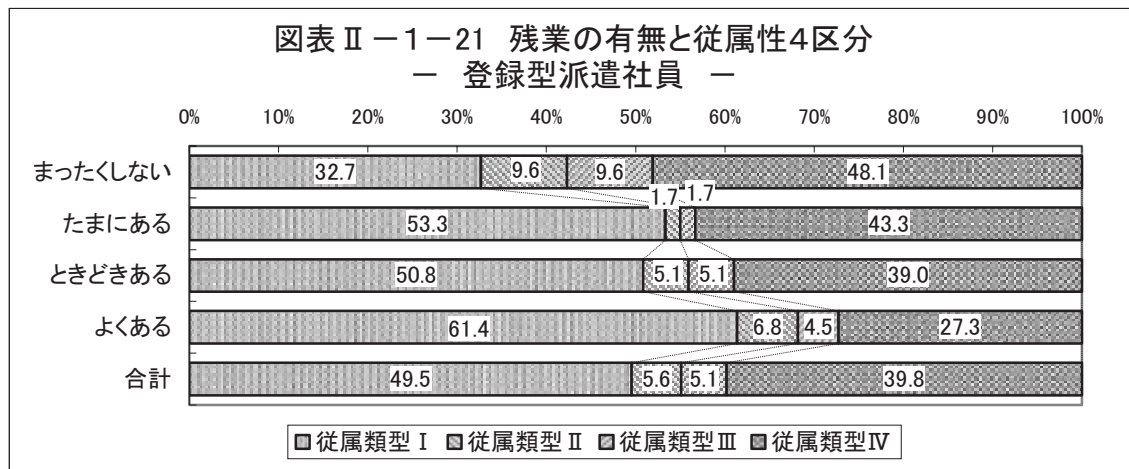
### ④ 残業の有無<sup>29</sup>

残業の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員はより頻繁に残業するものが増える傾向がみられるのに対して、従属類型Ⅳでは逆に少なくなる傾向が

<sup>28</sup> 所定労働時間の単純集計結果は、「正社員より長い」3.4%、「正社員と「ほぼ同じ」51.9%、「正社員より短い」30.9%、「特にきまっていない」13.4%となっている。

<sup>29</sup> 残業の有無の単純集計結果は、「まったくしない」21.8%、「たまにある」29.8%、「ときどきある」28.6%、「よくある」19.5%となっている。

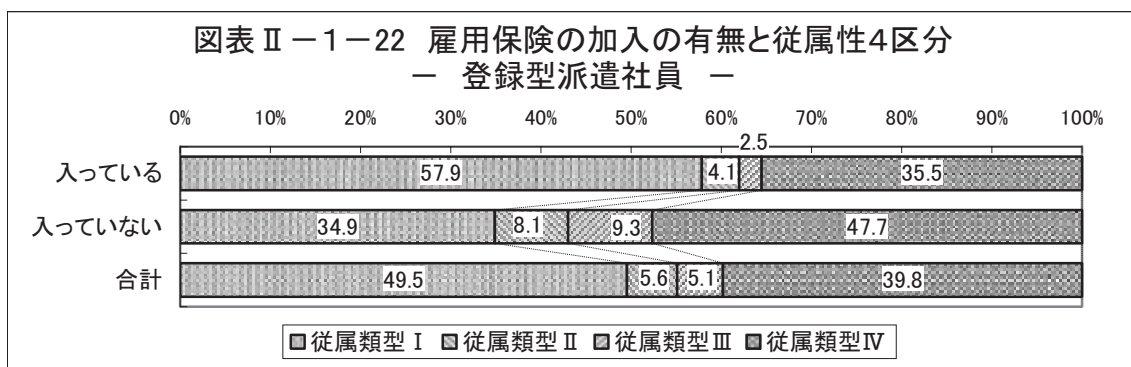
みられた。また、従属類型Ⅱ及びⅢでは、まったく残業をしないとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－21）。



（注）合計には無回答を含む。

### ⑤雇用保険加入の有無<sup>30</sup>

雇用保険加入の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員は入っている場合が相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは入っていない場合が相対的に多い傾向がみられた。また、従属類型Ⅱ及びⅢでも入っていない場合が相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－22）。



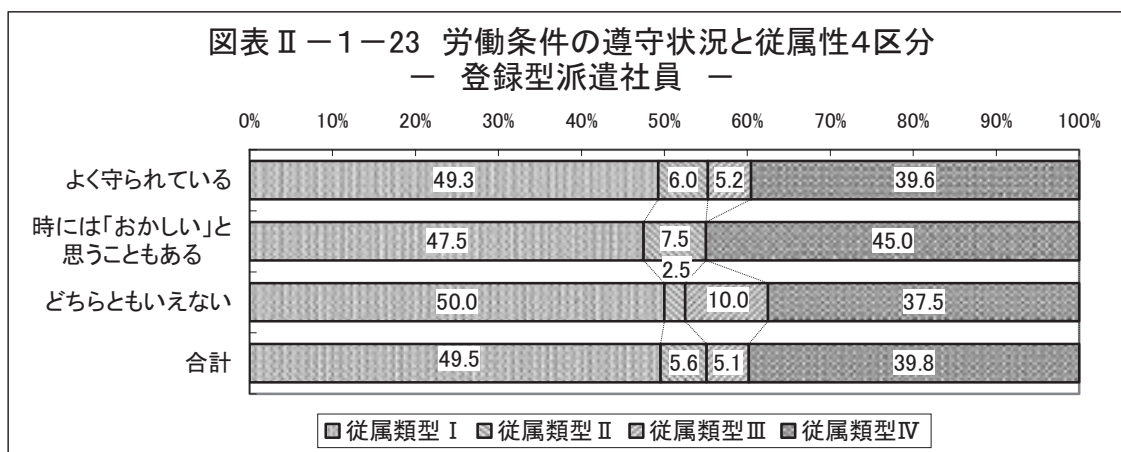
（注）合計には、「わからない」及び無回答を含む。

### ⑥労働条件の遵守状況<sup>31</sup>

労働条件の遵守状況別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員にはあまり傾向がみられない中で、従属類型Ⅳではときには「おかしい」と思うこともあるものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－23）。

<sup>30</sup> 雇用保険加入の有無の単純集計結果は、「入っている」56.1%、「入っていない」39.3%、「わからない」4.2%となっている。

<sup>31</sup> 労働条件の遵守状況の単純集計結果は、「よく守られている」60.7%、「特には『おかしい』と思うこともある」21.0%、「どちらともいえない」17.6%となっている。

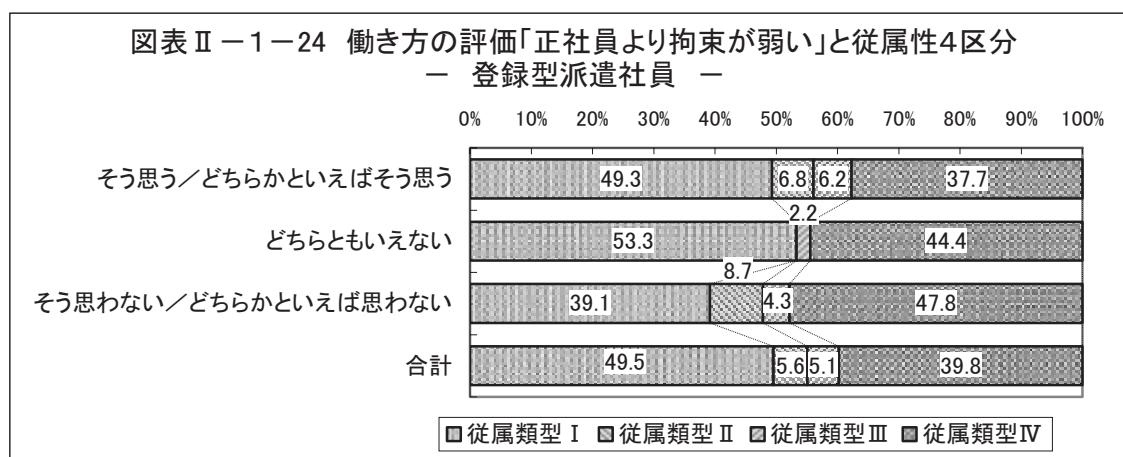


(注) 合計には無回答を含む。

## ⑦働き方の評価

### ⑦-1 「正社員より拘束が弱い働き方である」<sup>32</sup>

登録型派遣社員の働き方の自己評価のうち「正社員より拘束が弱い働き方である」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員では「思わない」方向とするものが相対的に少なく、一方、従属類型Ⅳでは逆に「思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ-1-24）。



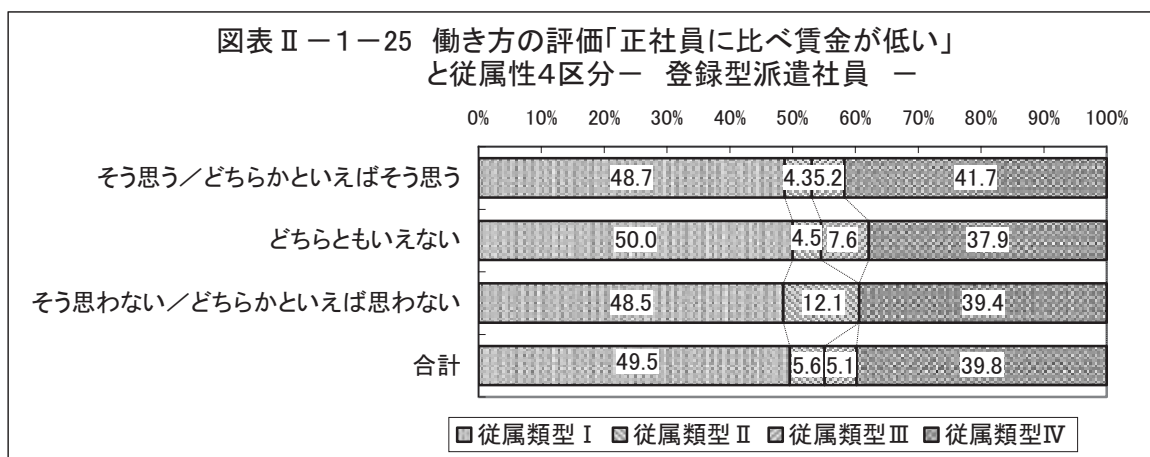
(注) 合計には無回答を含む。

### ⑦-2 「仕事の内容からみて正社員より賃金が低すぎる」<sup>33</sup>

働き方の自己評価のうち「正社員より賃金が低すぎる」の賛否別に従属性4区分の構成については、目立った傾向はみられなかった（図表Ⅱ-1-25）。

<sup>32</sup> 「正社員より拘束の弱い働き方である」の単純集計結果は、「そう思う」36.6%、「どちらかといえばそう思う」29.0%、「どちらともいえない」21.0%、「どちらかといえば思わない」3.1%、「そう思わない」9.2%となっている。

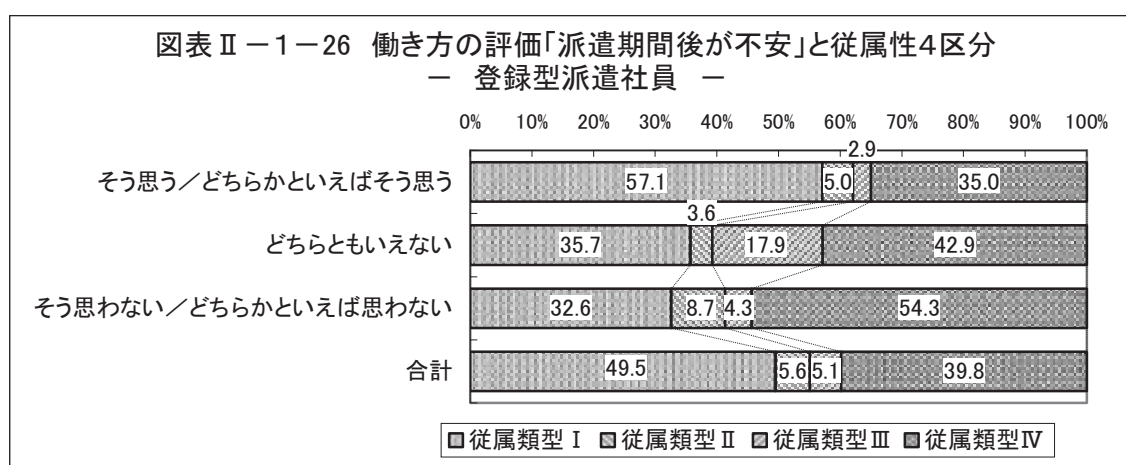
<sup>33</sup> 「正社員より賃金が低すぎる」の単純集計結果は、「そう思う」22.5%、「どちらかといえばそう思う」29.4%、「どちらともいえない」30.9%、「どちらかといえば思わない」8.0%、「そう思わない」8.0%となっている。



(注) 合計には無回答を含む。

### ⑦－３ 「派遣期間後のことが不安」<sup>34</sup>

働き方の自己評価のうち「派遣期間後のことを考えると不安になる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員は「そう思う」方向とするものが相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは逆に「思わない」方向とするものが相対的に多くなる傾向がみられた(図表Ⅱ－１－２６)。



(注) 合計には無回答を含む。

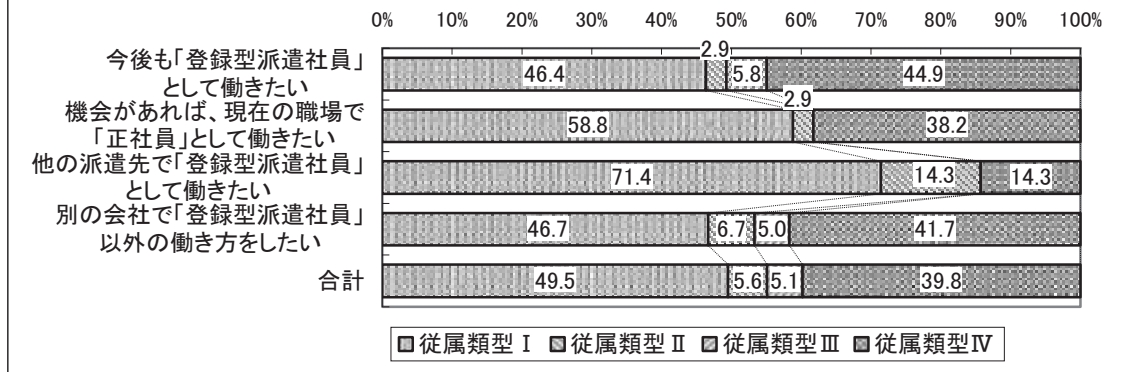
### ⑧ 登録型派遣社員就業継続希望<sup>35</sup>

就業継続希望別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員は現在の派

<sup>34</sup> 「派遣期間後のことを考えると不安になる」の単純集計結果は、「そう思う」38.9%、「どちらかといえばそう思う」24.0%、「どちらともいえない」13.0%、「どちらかといえば思わない」10.7%、「そう思わない」12.2%となっている。

<sup>35</sup> 就業継続希望の単純集計結果は、「今後も登録型派遣社員として働きたい」29.8%、「機会があれば現在の職場で正社員として働きたい」14.9%、「他の派遣先で登録型派遣社員として働きたい」3.1%、「別の会社で登録型派遣社員以外の働き方をしてみたい」28.2%、「自分で会社や事業を起こしたい」5.7%、「自宅で個人的に仕事をしたい」4.2%、「考えていない／わからない」13.4%となっている。

図表Ⅱ－１－２７ 今後の就業希望と従属性4区分  
－ 登録型派遣社員 －



(注) 合計には、「自分で事業をしたい」や「考えていない／わからない」などと無回答を含む。

「他の派遣先で『登録型派遣社員』として働きたい」は、該当人数が極端に少ないので注意を要する。

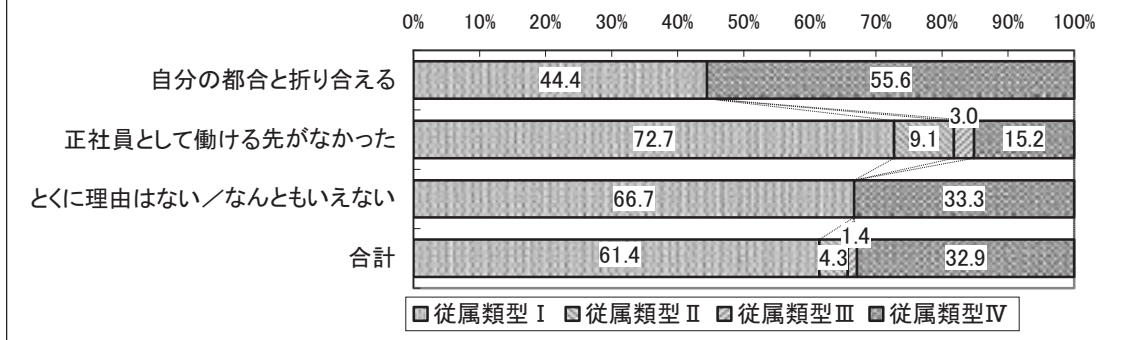
遣先の職場で正社員になりたいとするものが相対的に多い傾向がみられ、一方、従属類型Ⅳでは、今後とも登録型派遣社員として働きたいとするものや別の会社で登録型派遣社員以外の働き方（多くが正社員）をしたいとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－２７）。

### 1-3-3-3 常用型派遣社員に関する論点と従属指標

#### ①常用型派遣社員という働き方を選択した理由<sup>36</sup>

常用型派遣社員という働き方を選択した理由別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの常用型派遣社員は正社員としての雇用機会の不足を挙げるものが相対的に多く、一方、

図表Ⅱ－１－２８ 雇用・就業形態選択理由と従属性4区分  
－ 常用型派遣社員 －



(注) 合計には、「自分の経験や技能を活かせる仕事がある」及び無回答を含む。

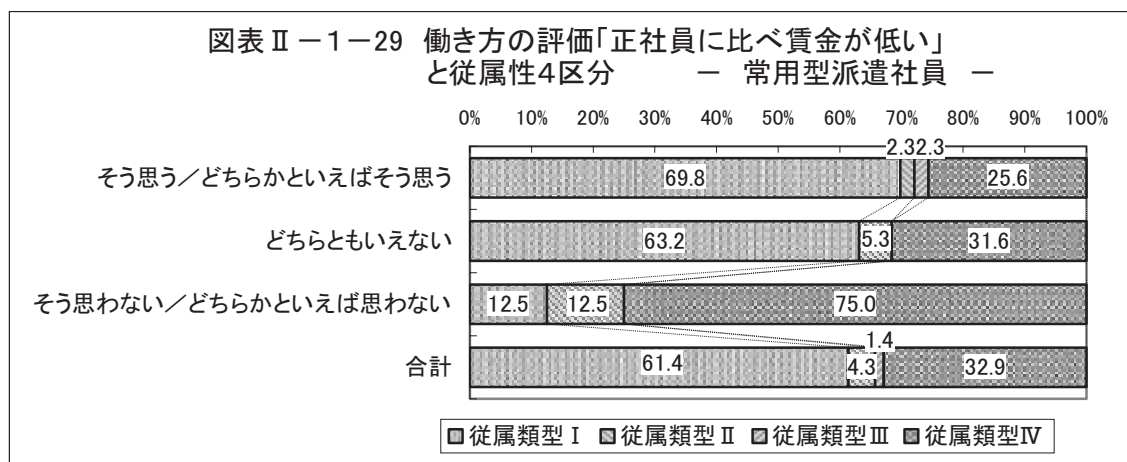
<sup>36</sup> 常用型派遣社員という働き方を選択した理由の単純集計結果は、「自分の経験や技能を活かせる仕事」6.3%、「自分の都合と折り合える」26.3%、「正社員として働ける先がなかった」42.5%、「とくに理由はない／なんともいえない」23.8%となっている。なお、「働き方総合調査」の回答者のうち常用型派遣社員は80人であり、データ数は総じて必ずしも十分とはいえないので注意を要する。

従属類型Ⅳでは自分の都合と折り合えるとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－28）。

## ②働き方の評価

### ②－1「仕事の内容からみて正社員より賃金が低すぎる」<sup>37</sup>

働き方の自己評価のうち「正社員より賃金が低すぎる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの常用型派遣社員は「そう思う」方向とするものが相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは逆に「そう思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－29）。



（注）合計には無回答を含む。

### ②－2「派遣期間後のことが不安」<sup>38</sup>

働き方の自己評価のうち「派遣期間後のことを考えると不安になる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの常用型派遣社員は「そう思う」方向とするものが相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは逆に「思わない」方向とするものが相対的に多くなる傾向がみられた（図表Ⅱ－1－30）。

## ③常用型派遣社員就業継続希望<sup>39</sup>

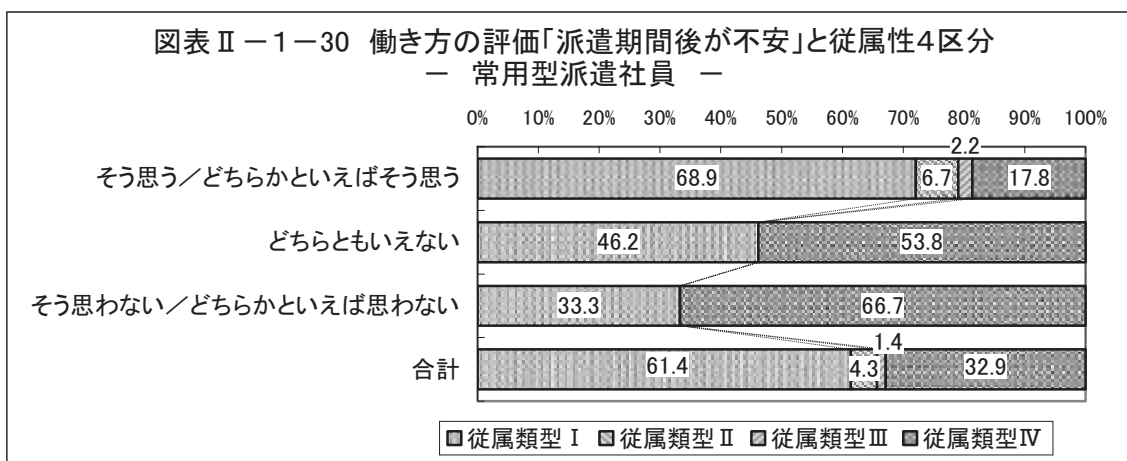
就業継続希望別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの登録型派遣社員は現在の職

<sup>37</sup> 「正社員より賃金が低すぎる」の単純集計結果は、「そう思う」38.8%、「どちらかといえばそう思う」23.8%、「どちらともいえない」26.3%、「どちらかといえば思わない」7.5%、「そう思わない」3.8%となっている。

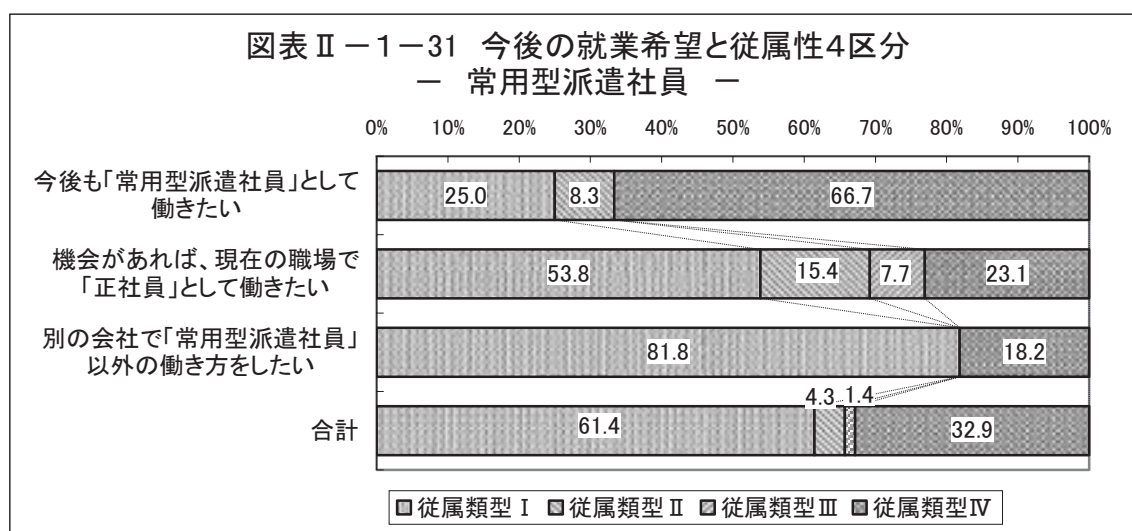
<sup>38</sup> 「派遣期間後のことを考えると不安になる」の単純集計結果は、「そう思う」42.5%、「どちらかといえばそう思う」20.0%、「どちらともいえない」18.8%、「どちらかといえば思わない」7.5%、「そう思わない」11.3%となっている。

<sup>39</sup> 就業継続希望の単純集計結果は、「今後も常用型派遣社員として働きたい」18.8%、「機会があれば現在の職場で正社員として働きたい」16.3%、「他の派遣先で常用型派遣社員として働きたい」6.3%、「他の派遣元で常用型派遣社員以外の働き方をしてみたい」2.5%、「別の会社で常用型派遣社員以外の働き方をしてみたい」30.3%、「自分で会社や事業を起こしたい」3.8%、「自宅で個人的に仕事がしたい」2.5%、「考えていない／わからない」20.0%となっている。なお、「常用型派遣社員以外の働き方」は、大半が正社員である。





(注) 合計には無回答を含む。



(注) 合計には、「他の派遣先で働きたい」、「自分で事業をしたい」や「考えていない／わからない」などと無回答を含む。

場ないし別の会社で正社員として働きたいとするものが相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは今後とも常用型派遣社員として働きたいとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ-1-31）。

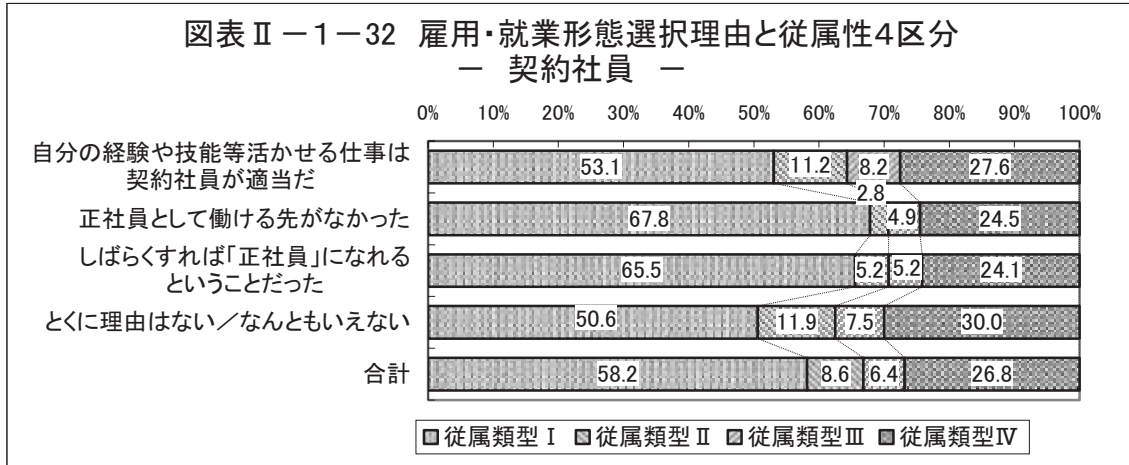
#### 1-3-3-4 契約社員に関する論点と従属指標

##### ①契約社員という働き方を選択した理由<sup>40</sup>

契約社員という働き方を選択した理由別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの契約社員は正社員としての雇用機会の不足に関する理由を挙げるものが相対的に多く、逆に従

<sup>40</sup> 契約社員という働き方を選択した理由の単純集計結果は、「自分の経験や技能を活かせる仕事」20.0%、「定年を迎えそのまま会社に残った」0.7%、「正社員として働ける先がなかった」28.4%、「しばらくすれば正社員になれるということだった」12.3%、「とくに理由はない／なんともいえない」33.6%となっている。

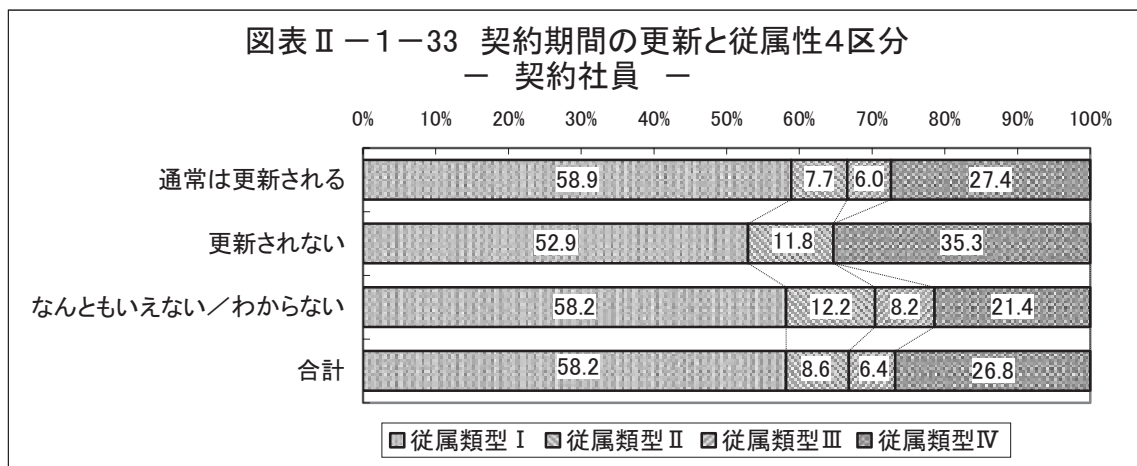
属類型Ⅳでは相対的に少なくなっている傾向がみられた。また、従属類型ⅡやⅢでは、自分の経験や技能等を活かすという面を挙げるものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－32）。



（注）合計には、「定年を迎え、そのまま会社に残ったため」及び無回答を含む。

### ②契約期間の更新<sup>41</sup>

契約期間の更新の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの契約社員は更新されないとするものが相対的に少なく、逆に従属類型Ⅳでは相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－33）。



（注）合計には無回答を含む。

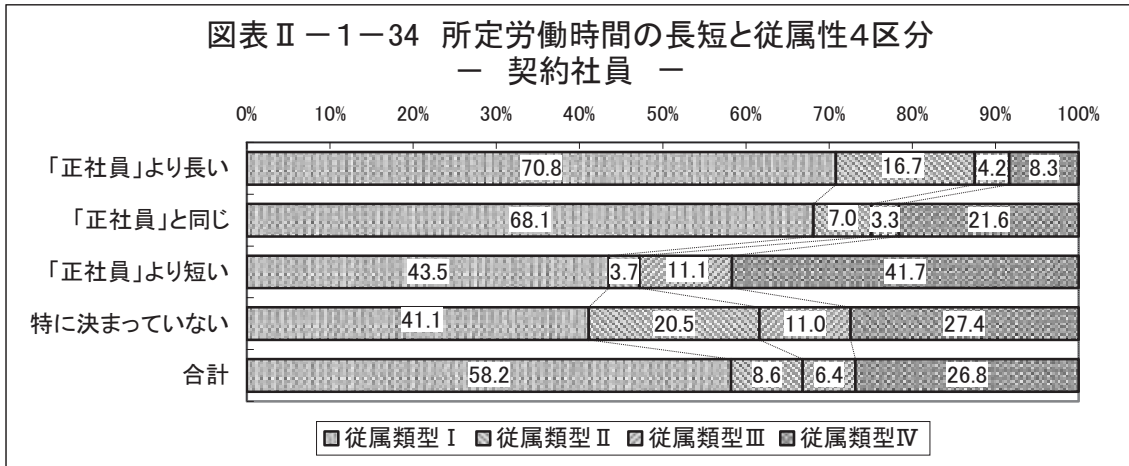
### ③所定労働時間の長短<sup>42</sup>

職場の正社員と比べた所定労働時間の長短別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰ

<sup>41</sup> 派遣期間の更新の単純集計結果は、「通常は更新される」74.4%、「更新されない」3.4%、「なんともいえない／わからない」20.6%となっている。

<sup>42</sup> 所定労働時間の単純集計結果は、「正社員より長い」4.8%、「正社員と「ほぼ同じ」56.7%、「正社員より短い」21.3%、「特にきまっていない」15.0%となっている。

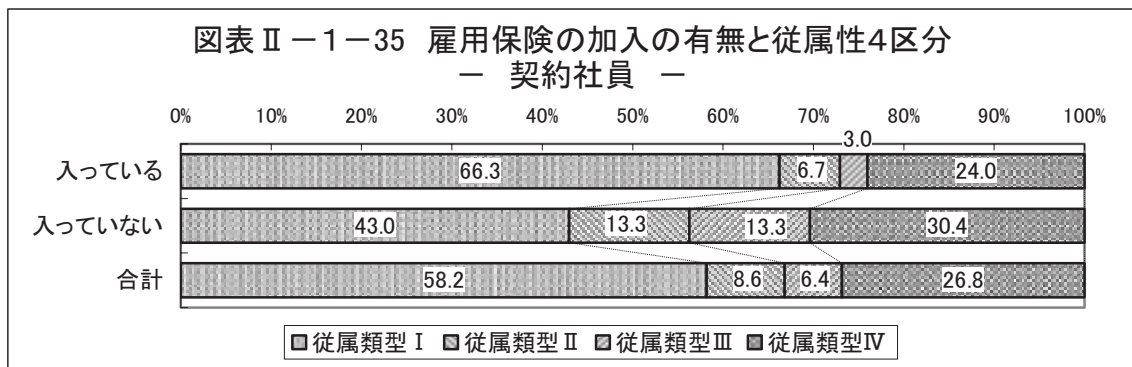
の契約社員は正社員より長いとするものや正社員とほぼ同じとするものが相対的に多く、一方従属類型IVでは正社員よりも短いとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－34）。



（注）合計には無回答を含む。

#### ④雇用保険加入の有無<sup>43</sup>

雇用保険加入の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Iの契約社員は入っている場合が相対的に多く、一方、従属類型IVでは入っていない場合が相対的に多い傾向がみられた。また、従属類型II及びIIIでも入っていない場合が相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－35）。



（注）合計には、「わからない」及び無回答を含む。

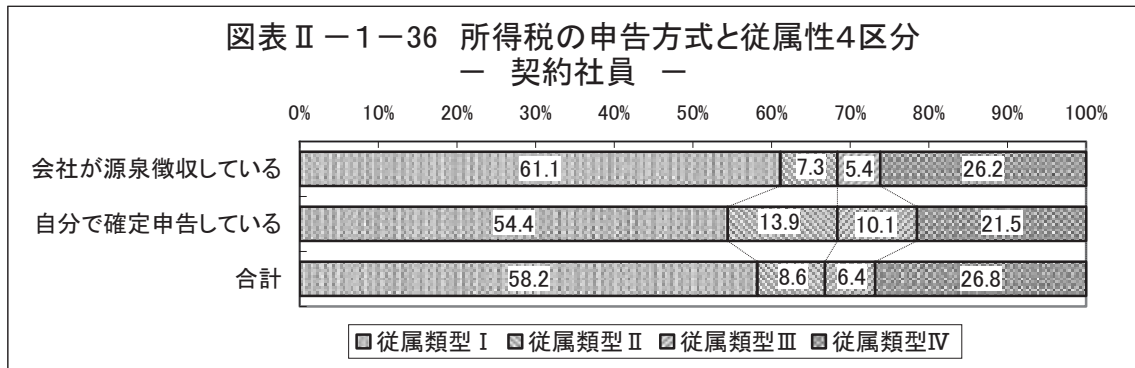
#### ⑤所得税の申告方式<sup>44</sup>

所得税の申告方式別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Iの契約社員は会社が源泉徴収している場合が相対的に多く、自分で確定申告している場合が相対的に少なくなっている。

<sup>43</sup> 雇用保険加入の有無の単純集計結果は、「入っている」66.5%、「入っていない」28.3%、「わからない」3.4%となっている。

<sup>44</sup> 所得税の申告方式の単純集計結果は、「会社が源泉徴収している」78.9%、「自分で確定申告している」15.9%、「いずれでもない」4.5%となっている。

る傾向がみられ、また、従属類型Ⅳでは自分で確定申告している場合が相対的に少なくなっている傾向がみられた。一方、従属類型Ⅱ及びⅢでは自分で確定申告している場合が相対的に多くなっている傾向がみられた（図表Ⅱ－１－36）。

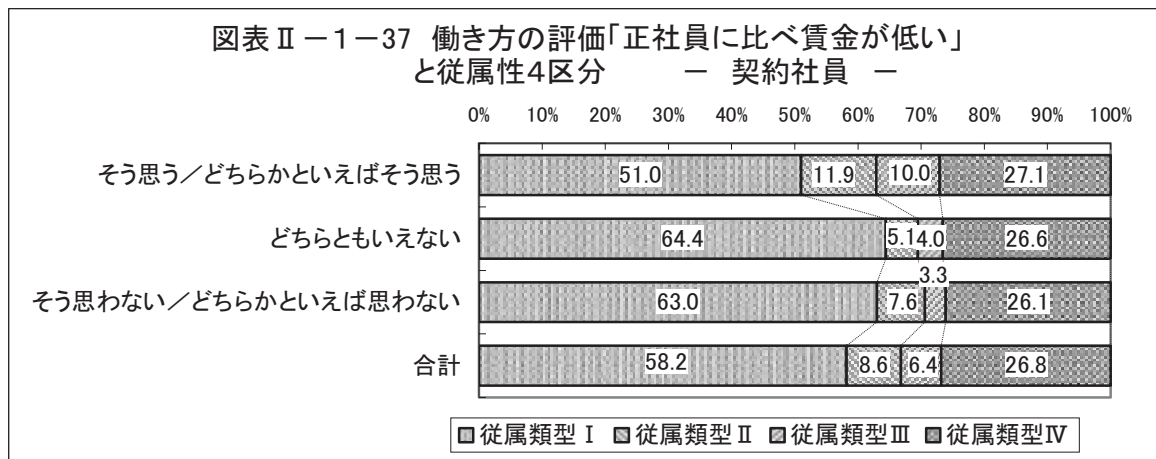


（注）合計には、「いずれでもない」及び無回答を含む。

## ⑥働き方の評価

### ⑥－１「仕事の内容からみて正社員より賃金が低すぎる」<sup>45</sup>

働き方の自己評価のうち「正社員より賃金が低すぎる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの契約社員は「そう思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－37）。



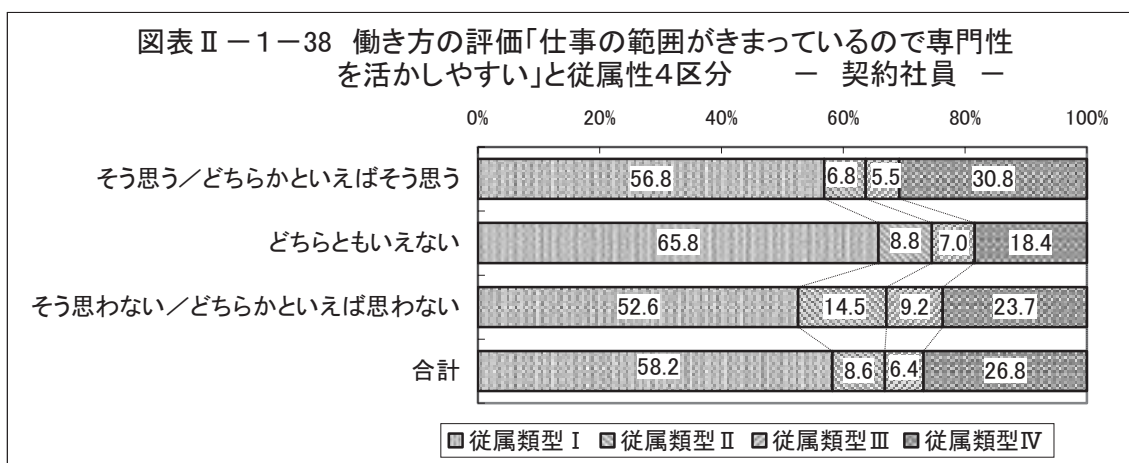
（注）合計には無回答を含む。

### ⑥－２「専門性を活かしやすい」<sup>46</sup>

働き方の自己評価のうち「専門性を活かしやすい」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの契約社員は「どちらともいえない」とするものが相対的に多く、また

<sup>45</sup> 「正社員より賃金が低すぎる」の単純集計結果は、「そう思う」34.9%、「どちらかといえばそう思う」23.6%、「どちらともいえない」24.2%、「どちらかといえば思わない」7.5%、「そう思わない」8.2%となっている。

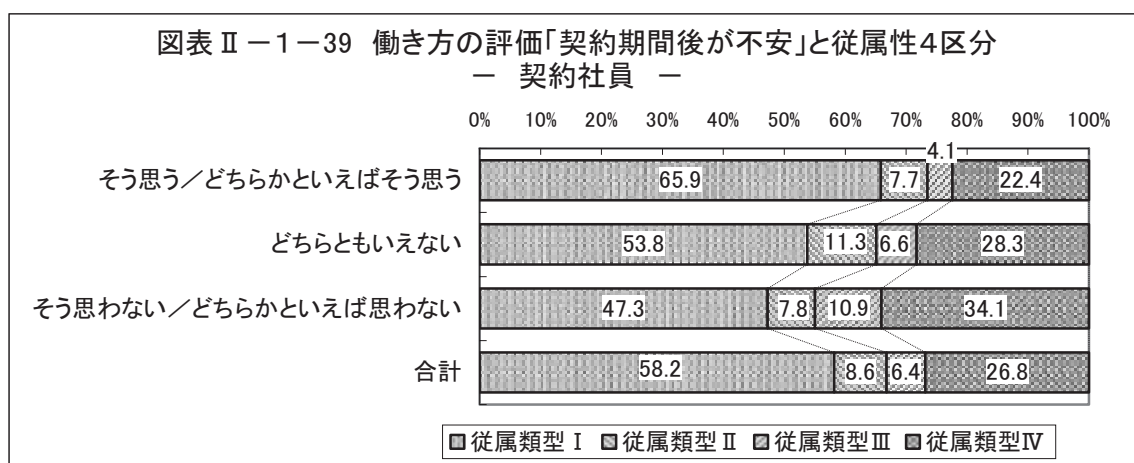
<sup>46</sup> 「仕事の範囲が決まっているので専門性を活かしやすい」の単純集計結果は、「そう思う」18.2%、「どちらかといえばそう思う」23.8%、「どちらともいえない」37.0%、「どちらかといえば思わない」7.5%、「そう思わない」11.3%となっている。



従属類型Ⅳでは「そう思う」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた。一方、従属類型Ⅱ及びⅢでは「そう思わない」方向とするものが相対的に多くなっている傾向がみられた（図表Ⅱ－１－３８）。

### ⑥－３ 「契約期間後のことが不安」<sup>47</sup>

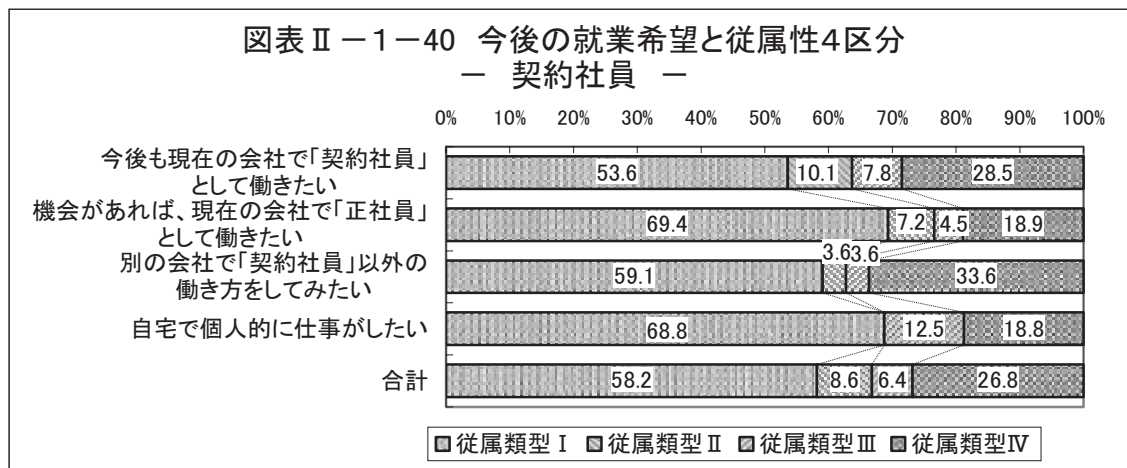
働き方の自己評価のうち「契約期間後のことを考えると不安になる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの契約社員は「そう思う」方向とするものが相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは逆に「思わない」方向とするものが相対的に多くなる傾向がみられた。また、従属類型Ⅲでも「思わない」方向とするものが相対的に多くなる傾向がみられ、契約期間後の不安は経済的従属性とより関連が深いことが窺われる（図表Ⅱ－１－３９）。



<sup>47</sup> 「契約期間後のことを考えると不安になる」の単純集計結果は、「そう思う」28.6%、「どちらかといえばそう思う」20.6%、「どちらともいえない」22.9%、「どちらかといえば思わない」9.8%、「そう思わない」16.3%となっている。

### ③契約社員就業継続希望<sup>48</sup>

就業継続希望別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの契約社員は現在の会社ないし別の会社で正社員として働きたいとするものが相対的に多く、また、従属類型Ⅳでは別の会社で正社員として働きたいとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－40）。



（注）合計には、「他の会社で『契約社員』として働きたい」、「自分で事業をしたい」や「考えていない／わからない」などと無回答を含む。

### 1－3－3－5 業務請負会社社員に関する論点と従属指標

#### ①業務請負会社社員という働き方を選択した理由<sup>49</sup>

業務請負会社社員という働き方を選択した理由別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの業務請負会社社員は正社員としての雇用機会の不足を挙げるものが相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは自分の経験や技能を活かせるとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－41）。

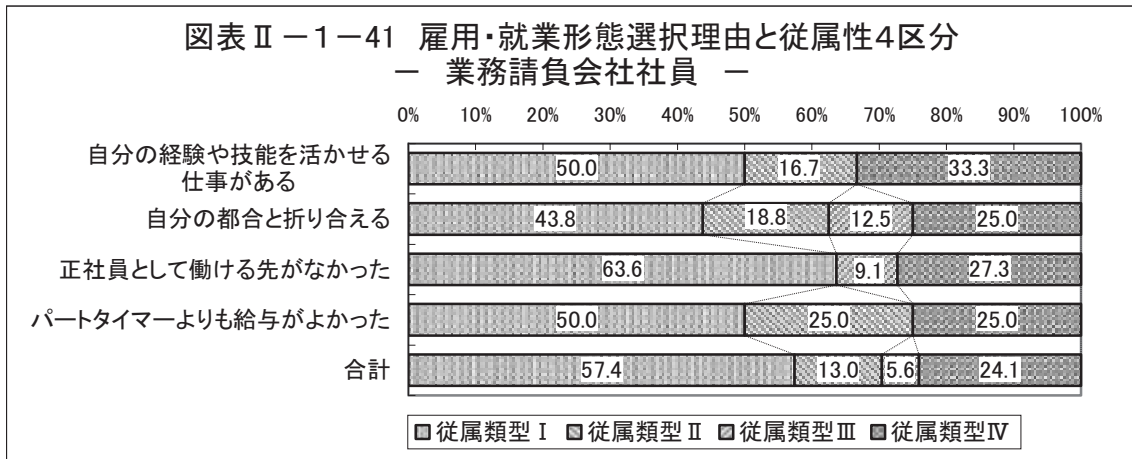
#### ②派遣期間の更新<sup>50</sup>

派遣期間の更新の有無別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの業務請負会社社員

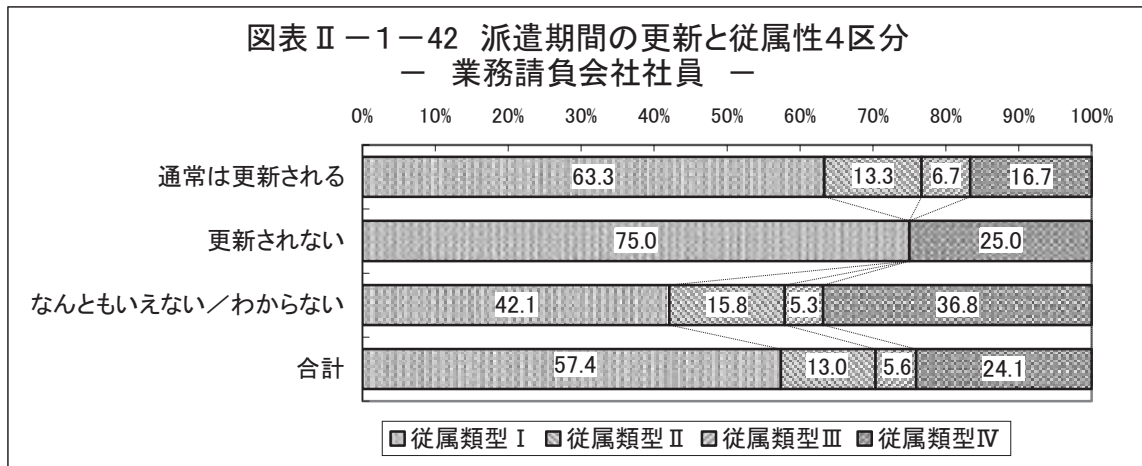
<sup>48</sup> 就業継続希望の単純集計結果は、「今後も現在の会社で契約社員として働きたい」35.4%、「機会があれば現在の会社で正社員として働きたい」22.7%、「他の会社で契約社員として働きたい」1.8%、「別の会社で契約社員以外の働き方をしてみたい」23.1%、「自分で会社や事業を起こしたい」2.9%、「自宅で個人的に仕事がしたい」2.9%、「考えていない／わからない」10.6%となっている。なお、「契約社員以外の働き方」は、大半が正社員である。

<sup>49</sup> 業務請負会社社員という働き方を選択した理由の単純集計結果は、「自分の経験や技能を活かせる仕事」10.2%、「自分の都合と折り合える」30.5%、「正社員として働ける先がなかった」20.3%、「パートタイマーよりも給与がよかった」6.8%、「とくに理由はない／なんともいえない」30.5%となっている。なお、「働き方総合調査」の回答者のうち業務請負会社社員は59人であり、データ数は総じて必ずしも十分とはいえないので注意を要する。

<sup>50</sup> 派遣期間の更新の単純集計結果は、「通常は更新される」57.6%、「更新されない」8.5%、「なんともいえない／わからない」32.2%となっている。



(注) 合計には、「とくに理由はない／なんともいえない」及び無回答を含む。  
 業務請負会社社員は、総じてケース数が少ないので注意を要する。



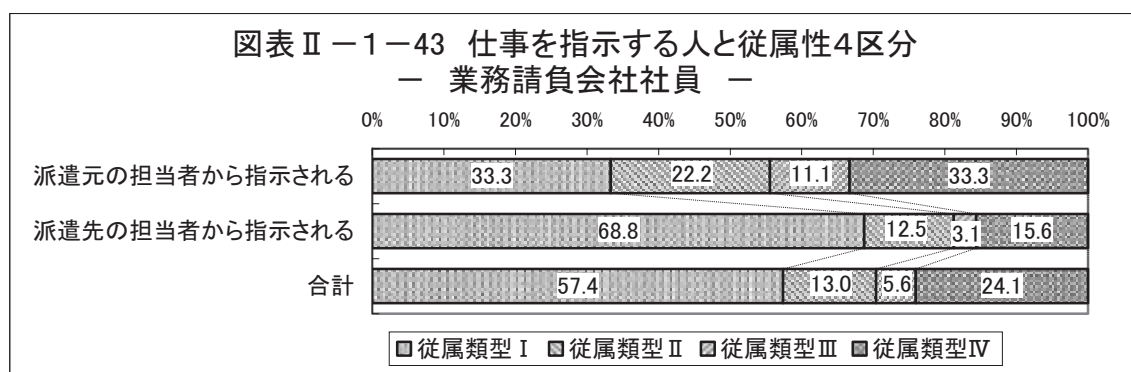
(注) 合計には無回答を含む。  
 「更新されない」は、特にケース数が少ないので注意を要する。

は通常更新されるとするものが相対的に多く、一方従属類型Ⅳでは更新されないとするものや更新の取扱が不明とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－４２）。

### ③仕事の指示をする人<sup>51</sup>

職場で仕事の指示をする人別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの業務請負会社社員は派遣先の担当者から指示されるとするものが相対的に多い傾向がみられ、一方従属類型Ⅳでは逆に派遣元の担当者から指示されるとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－４３）。

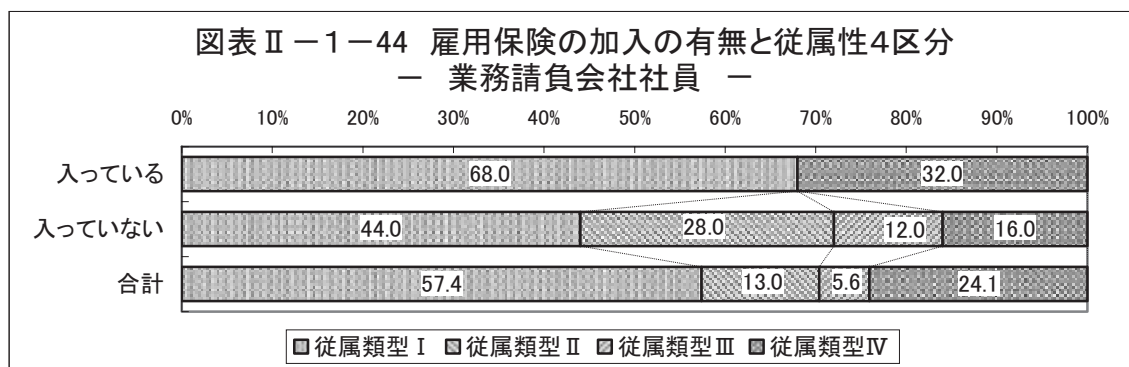
<sup>51</sup> 派遣期間の更新の単純集計結果は、「通常は更新される」57.6%、「更新されない」8.5%、「なんともいえない／わからない」32.2%となっている。



(注) 合計には、「どちらからも指示される」及び無回答を含む。

### ⑤雇用保険加入の有無<sup>52</sup>

雇用保険加入の有無別に従属性４区分の構成をみると、従属類型Ⅰの業務請負会社社員は入っている場合が相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは入っていない場合が相対的に多い傾向がみられた。また、従属類型Ⅱ及びⅢでも入っていない場合が相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－４４）。



(注) 合計には、「わからない」及び無回答を含む。

### ⑥働き方の評価

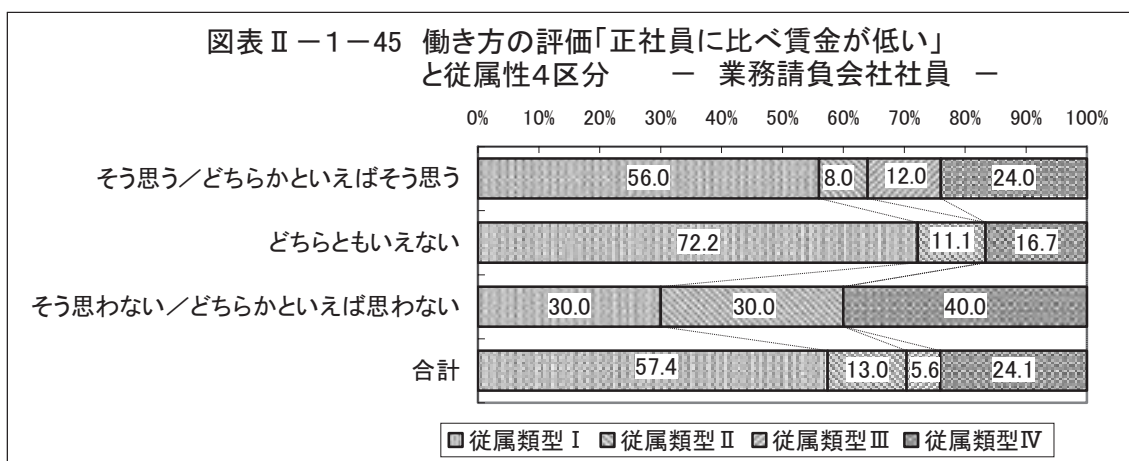
#### ⑥－１「仕事の内容からみて正社員より賃金が低すぎる」<sup>53</sup>

働き方の自己評価のうち「正社員より賃金が低すぎる」の賛否別に従属性４区分の構成をみると、従属類型Ⅰの業務請負会社社員は「そう思わない」方向とするものが相対的に少ない傾向がみられ、一方、従属類型Ⅳでは逆に「そう思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－４５）。

<sup>52</sup> 雇用保険加入の有無の単純集計結果は、「入っている」49.2%、「入っていない」44.1%、「わからない」5.1%となっている。

<sup>53</sup> 「正社員より賃金が低すぎる」の単純集計結果は、「そう思う」27.1%、「どちらかといえばそう思う」20.3%、「どちらともいえない」33.9%、「どちらかといえば思わない」10.2%、「そう思わない」6.8%となっている。

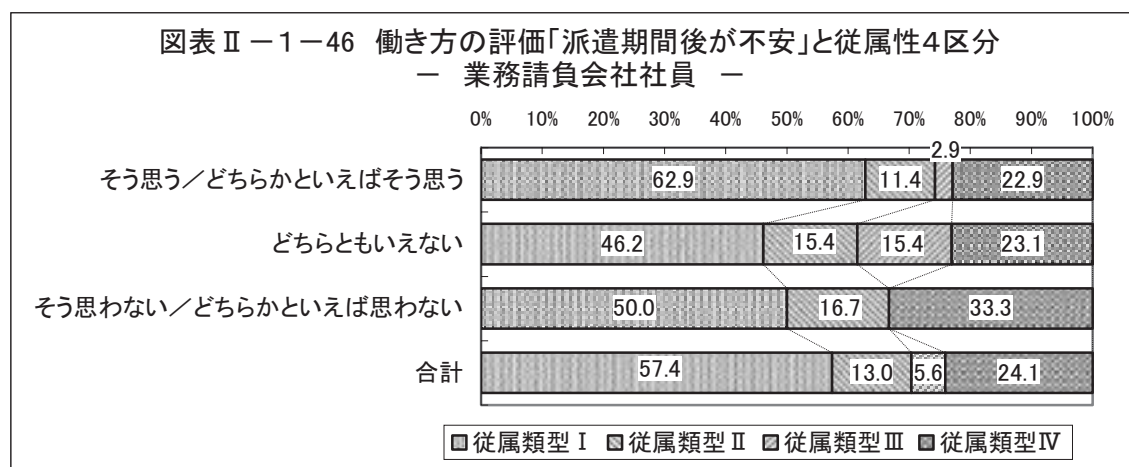




(注) 合計には無回答を含む。

### ⑥-2 「派遣期間後のことが不安」<sup>54</sup>

働き方の自己評価のうち「派遣期間後のことを考えると不安になる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの業務請負会社社員は「そう思う」方向とするものが相対的に多く、一方、従属類型Ⅳでは逆に「思わない」方向とするものが相対的に多くなる傾向がみられた(図表Ⅱ-1-46)。



(注) 合計には無回答を含む。

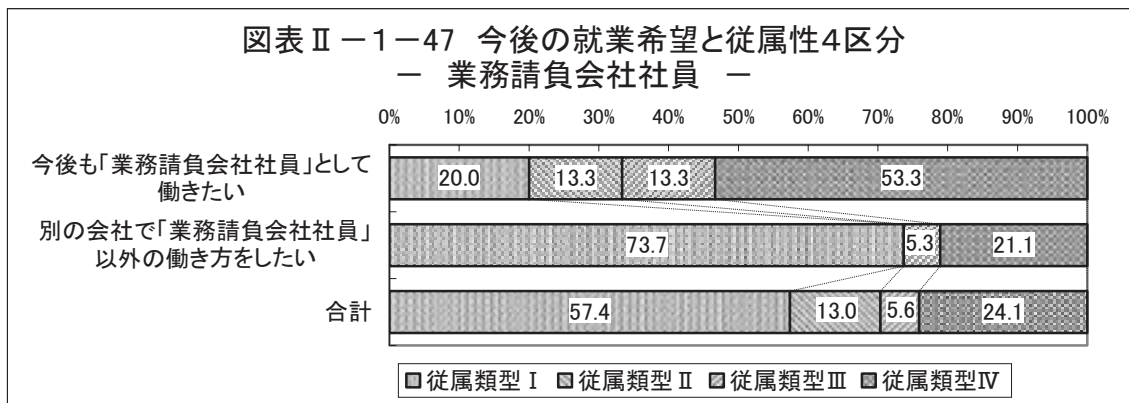
### ⑧業務請負会社社員就業継続希望<sup>55</sup>

就業継続希望別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの業務請負会社社員は別の会

<sup>54</sup> 「派遣期間後のことを考えると不安になる」の単純集計結果は、「そう思う」39.0%、「どちらかといえばそう思う」23.7%、「どちらともいえない」25.4%、「どちらかといえば思わない」0.0%、「そう思わない」8.5%となっている。

<sup>55</sup> 就業継続希望の単純集計結果は、「今後も業務請負会社社員として働きたい」27.1%、「機会があれば現在の職場で雇用されて働きたい」8.5%、「他の派遣先で業務請負会社社員として働きたい」3.4%、「別の会社で業務請負会社社員以外の働き方をしたい」32.2%、「自分で会社や事業を起こしたい」3.4%、「自宅で個人的に仕事がしたい」6.8%、「考えていない／わからない」16.9%となっている。なお、「業務請負会社社員以外の働き方」とは、大半が正社員である。

社で業務請負会社社員以外の働き方（多くが正社員）をしたいとするものが相対的に多い傾向がみられ、一方、従属類型Ⅳでは、今後とも業務請負会社社員として働きたいとするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－４７）。



（注） 合計には、「機会があれば、現在の職場で雇用されて働きたい」、「他の派遣先で『業務請負会社社員』として働きたい」、「自分で事業をしたい」や「考えていない／わからない」などと無回答を含む。

#### 1－3－4 専属請負型の個人自営業主の論点と従属指標

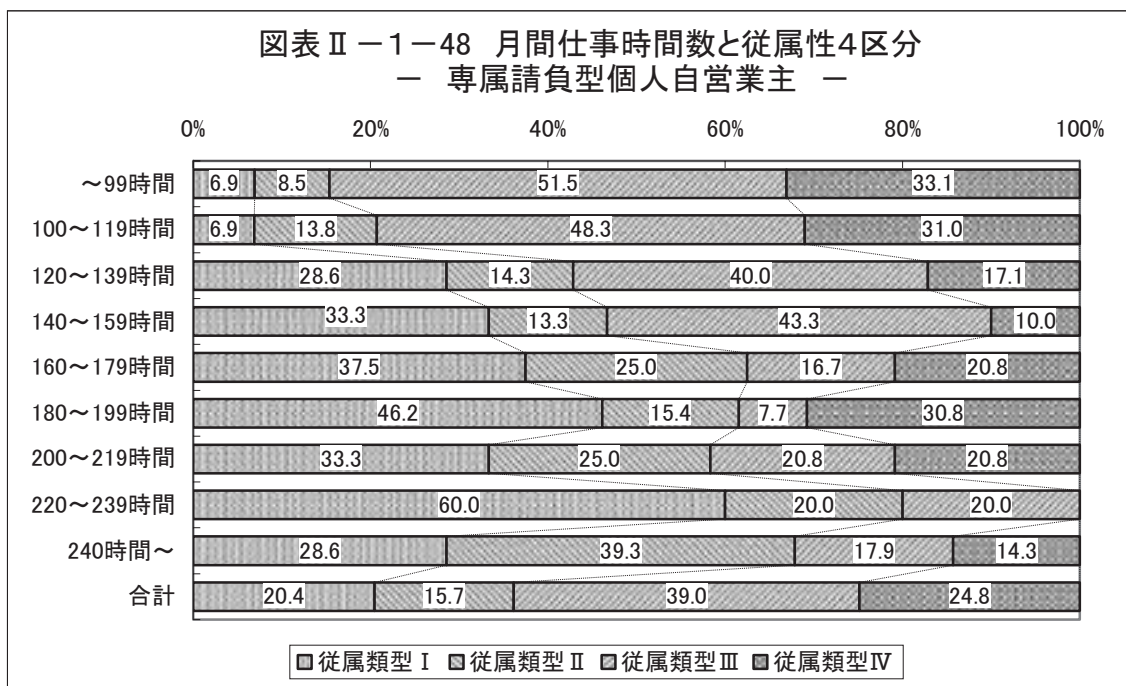
ここでは、「働き方総合調査」から、専属請負型の個人自営業主（以下この項（1－3－4）において「専属請負業主」という。）の調査結果について、従属性4区分によりどのような特徴がみられるかをみてみよう<sup>56</sup>。

##### ①月間仕事時間数<sup>57</sup>

専属請負業主の月間仕事時間数別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰは220～239時間を筆頭に長い時間数のところで相対的に多くなる傾向がみられるのに対して、従属類型Ⅳでは120時間未満の短いところと180～199時間のところの二つで相対的に多くなる傾向がみられた。また、従属類型Ⅱは長い方、従属類型Ⅲは短い方で相対的に多くなる傾向がみられているといえる（図表Ⅱ－１－４８）。仕事時間の長短は、経済的従属性とより関連しているといえそうである。

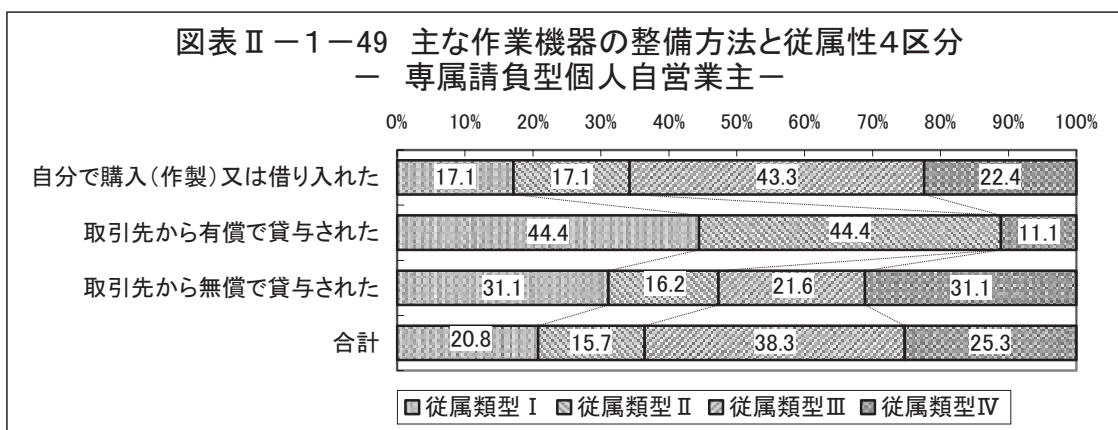
<sup>56</sup> 本題に入る前の予備知識として、専属請負業主に関する基礎的なデータを確認しておく。まず専属的に業務を請負う相手先の件数は、1件のみ（純粹専属）は47.7%であり、次いで2件9.4%、3件10.4%、4～5件11.9%などとなっている。請け負っている作業内容は、「事務的な作業」が39.0%ともっとも多く、次いで「製造・組み立て」16.0%、「相談・助言」8.1%、「工事」5.9%、「運送・運搬」5.2%などとなっている。また、「事務的な作業」の内訳をみると、「文書作成」34.8%、「データ入力作業」33.5%などが多く、次いで「コンテンツ開発」12.7%、「CAD/CAMを使った製図」など10.1%、「翻訳」8.2%、「DTP」8.2%などとなっている。そうした作業に必要な機器としてどのようなものを使っているかをみると、「パソコン」が49.6%ともっとも多く、次いで「乗用自動車」13.1%、「貨物自動車」8.4%などとなっている。

<sup>57</sup> 月間仕事時間数の単純集計結果は、「100時間未満」40.9%、「100～119時間」9.1%、「120～139時間」11.0%、「140～159時間」9.4%、「160～179時間」7.5%、「180～199時間」4.1%、「200～219時間」7.5%、「220～239時間」1.6%、「240時間以上」8.8%となっている。



## ②主な作業機器の整備方法<sup>58</sup>

主な機器の整備方法別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの専属請負業主は取引先から有償又は無償で貸与されたとするものが相対的に多く、また、従属類型Ⅳでも取引先から無償で貸与されたとするものが相対的に多くなっている傾向がみられた。自分で購入等が相対的に多いのは従属類型Ⅲであった（図表Ⅱ－１－４９）。

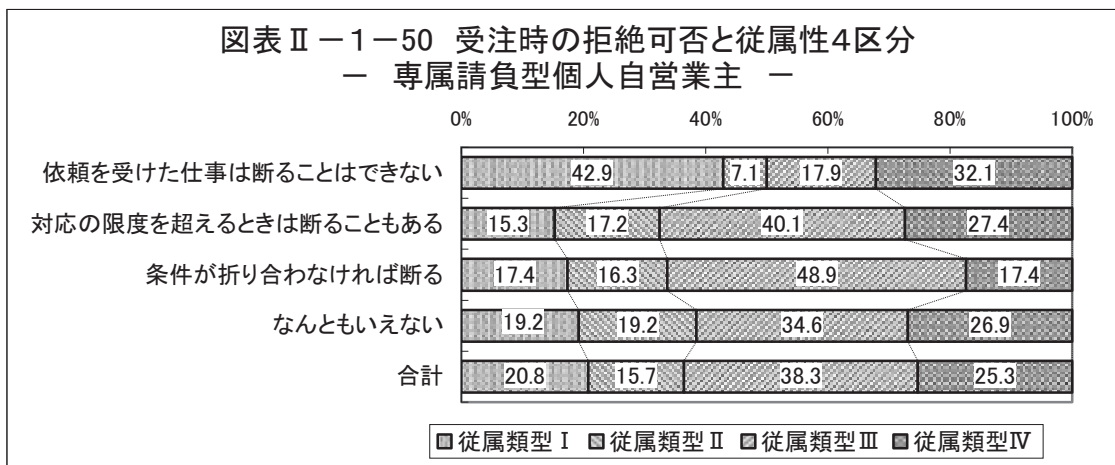


(注) 合計には無回答を含む。なお、選択肢は重複回答可である。

<sup>58</sup> 機器の整備方法の単純集計結果は、「自身で購入(作製)又は借り入れた」が70.1%、「取引先から有償で貸与された」3.0%、「取引先から無償で貸与された」21.7%となっている。(無回答12.6%)

### ③受注時の拒絶可否<sup>59</sup>

受注時の拒絶可否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰ及びⅣでは「断ることはできない」とするものが相対的に多い傾向がみられるのに対して、従属類型ⅡやⅢでは「対応の限界」や「条件が折り合わない」ために断るとするものが相対的に多い傾向がみられ、労働者性の有無と関連の深い要因であることが確認されたといえる（図表Ⅱ－1－50）。



### ④受注条件の決定方法<sup>60</sup>

受注条件の決定方法別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰ及びⅣでは「取引先から提示されたものを受け入れる」とするものが相対的に多い傾向がみられるのに対して、従属類型ⅡやⅢでは「双方から提示でき、話し合いで決める」とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－1－51）。

### ⑤作業の進め方の指示状況<sup>61</sup>

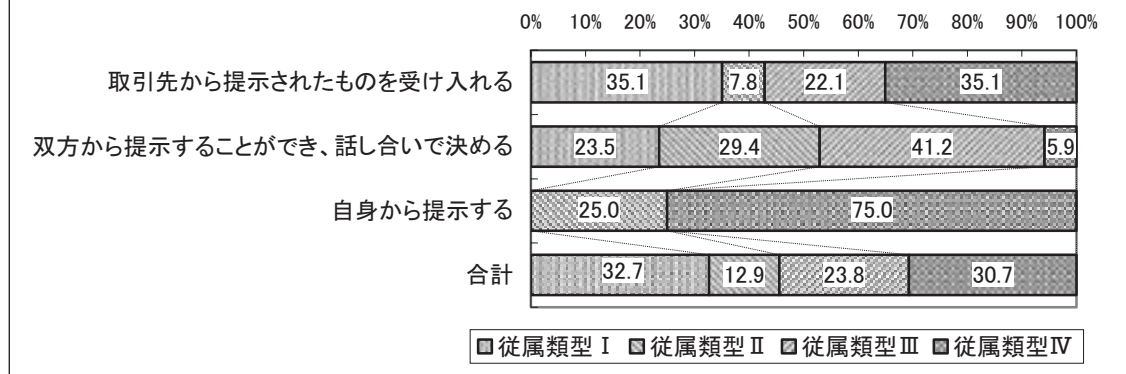
作業の進め方の指示状況別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの専属請負業主は「受注の際に指示を受ける」を中心に、従属類型Ⅳは「作業の進行のつど指示を受ける」を中心に、それぞれ取引先からの指示を受けるとするものが相対的に多い傾向がみられ、一方従属類型ⅡやⅢでは「作業の仕方は自分で決める」とするものが相対的に多い傾向がみられ、労働者性の有無と関連の深い要因であることが確認されたといえる（図表Ⅱ－1－52）。

<sup>59</sup> 受注時の拒絶可否の単純集計結果は、「依頼を受けた仕事は断ることはできない」15.8%、「対応の限界を超えるときは断ることもある」43.7%、「条件が折り合わなければ断る」27.9%、「なんともいえない」10.1%となっている。

<sup>60</sup> 受注条件の決定方法の単純集計結果は、「取引先から提示されたものを受け入れる」55.6%、「双方から提示することができ、話し合いで決める」25.7%、「自身から提示する」8.6%、「なんともいえない」7.4%となっている。

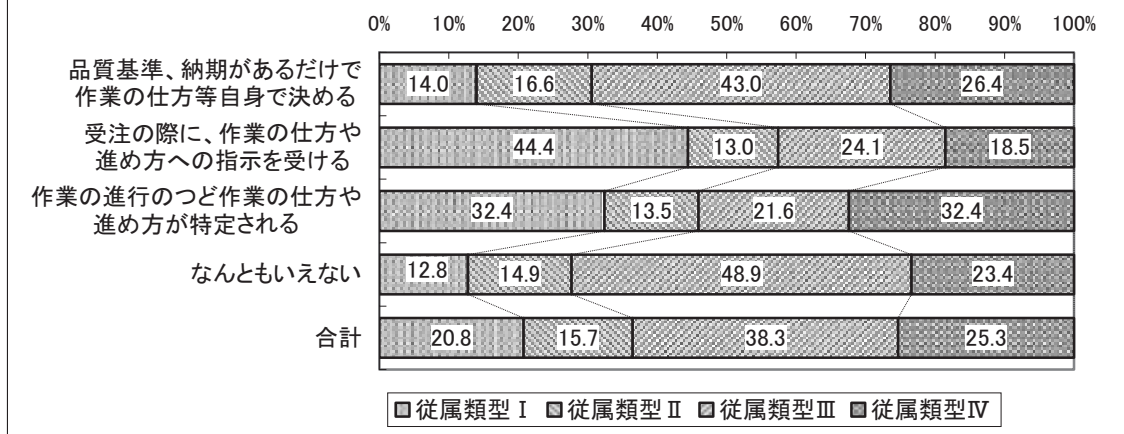
<sup>61</sup> 作業の進め方の指示状況の単純集計結果は、「品質基準、納期があるだけで作業の仕方等は自身で決める」54.1%、「受注の際に作業の仕方や進め方の指示を受ける」15.8%、「作業の進行のつど作業の仕方や進め方が特定される」11.1%、「なんともいえない」16.5%となっている。

図表Ⅱ－１－５１ 受注条件の決定方法と従属性4区分  
－ 専属請負型個人自営業主 －



(注) 合計には、「なんともいえない」及び無回答を含む。  
「自身から提示する」は、特にケース数が少ないので注意を要する。

図表Ⅱ－１－５２ 作業の進め方と従属性4区分  
－ 専属請負型個人自営業主 －



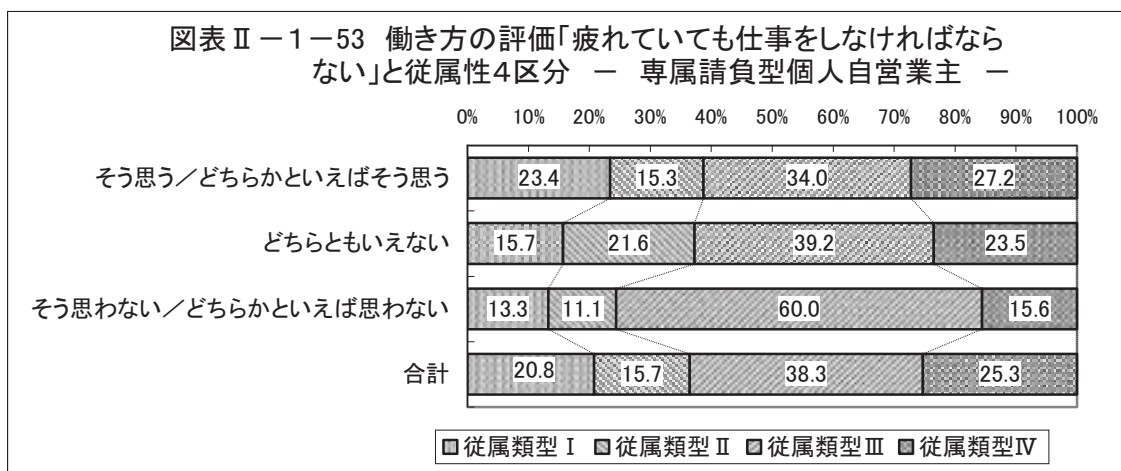
(注) 合計には無回答を含む。

## ⑥働き方の評価

### ⑥－１「疲れていても仕事をしなければならない」<sup>62</sup>

働き方の自己評価のうち「疲れていても仕事をしなければならない」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰ及びⅣの専属請負業主では「そう思う」方向とするものが相対的にやや多い傾向がみられ、一方、従属類型Ⅲでは「思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－５３）。

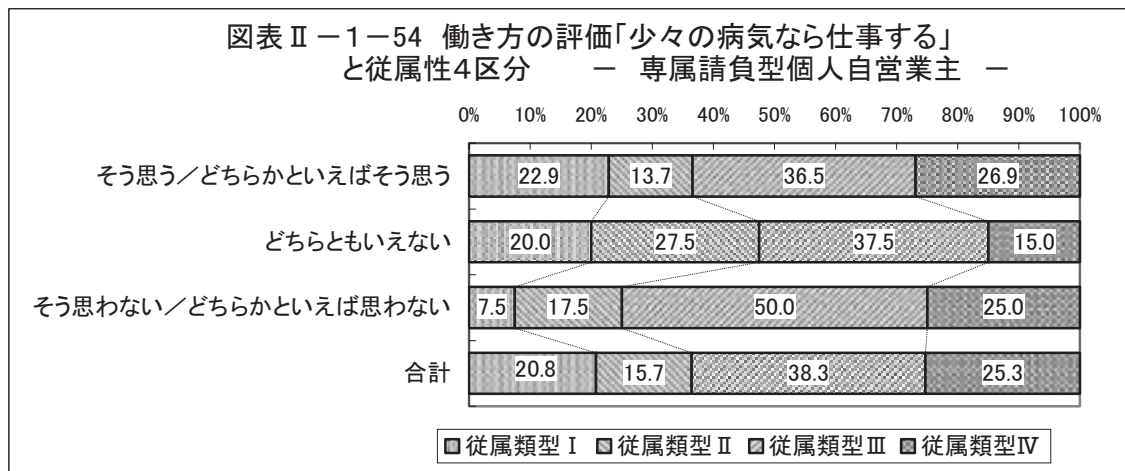
<sup>62</sup> 「疲れていても仕事をしなければならない」の単純集計結果は、「そう思う」42.9%、「どちらかといえばそう思う」24.5%、「どちらともいえない」15.1%、「どちらかといえば思わない」7.1%、「そう思わない」7.6%となっている。



(注) 合計には無回答を含む。

### ⑥-2 「少々の病気なら仕事をする」<sup>63</sup>

働き方の自己評価のうち「少々の病気なら仕事をする」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰ及びⅣの専属請負業主では「そう思う」方向とするものが相対的にやや多い傾向がみられ、一方、従属類型Ⅱ及びⅢでは「思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた(図表Ⅱ-1-54)。これは、こうした事態も労働者性と関連があることが示唆されているといえる。



(注) 合計には無回答を含む。

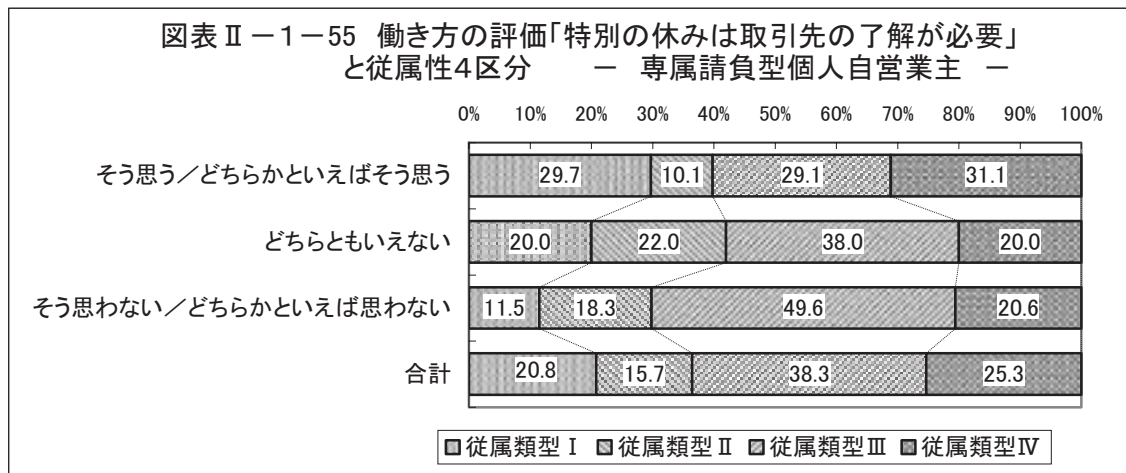
### ⑥-3 「特別の休みは取引先の了解が必要」<sup>64</sup>

働き方の自己評価のうち「特別の休みは取引先の了解が必要」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰ及びⅣの専属請負業主では「そう思う」方向とするものが相対的

<sup>63</sup> 「少々の病気なら仕事をする」の単純集計結果は、「そう思う」40.9%、「どちらかといえばそう思う」32.0%、「どちらともいえない」12.3%、「どちらかといえば思わない」6.3%、「そう思わない」5.4%となっている。

<sup>64</sup> 「特別の休みは取引先の了解が必要」の単純集計結果は、「そう思う」24.5%、「どちらかといえばそう思う」16.1%、「どちらともいえない」15.4%、「どちらかといえば思わない」8.0%、「そう思わない」32.5%となっている。

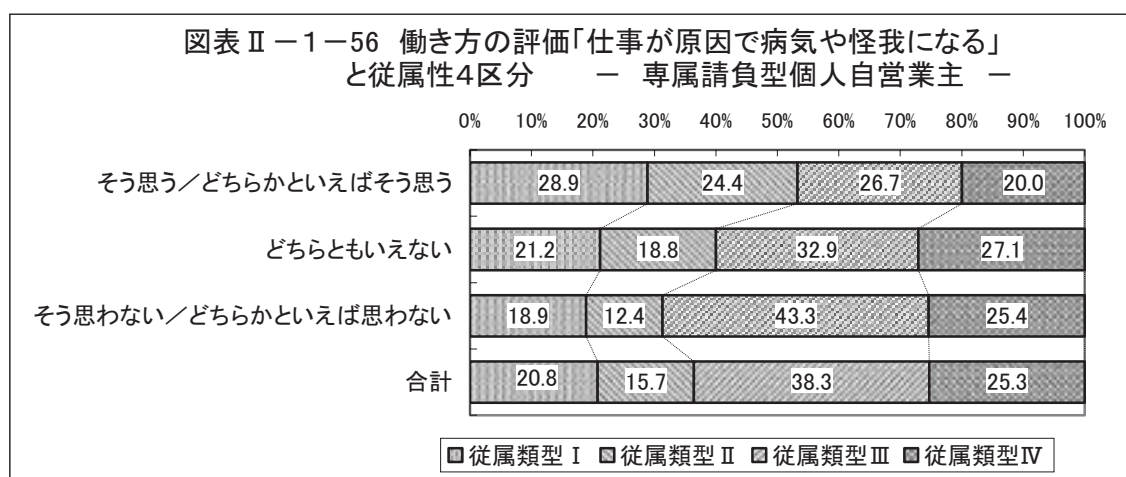
に多い傾向がみられ、一方、従属類型Ⅱ及びⅢでは「思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられており、こうした事態も労働者性と関連があることが示唆されているといえる（図表Ⅱ－１－55）。



（注）合計には無回答を含む。

#### ⑥－４「仕事が原因で病気や怪我になる」<sup>65</sup>

働き方の自己評価のうち「仕事が原因で病気や怪我になる」の賛否別に従属性4区分の構成をみると、従属類型Ⅰの専属請負業主では「そう思う」方向とするものが相対的に多い傾向がみられ、また、従属類型Ⅱでも「そう思う」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた。一方、従属類型Ⅳでは「そう思う」方向は相対的に少なく、「どちらともいえない」がやや多い傾向がみられ、さらに従属類型Ⅲでは「思わない」方向とするものが相対的に多い傾向がみられた（図表Ⅱ－１－56）。このことから、仕事が原因で病気やけがになるについては、どちらかといえば経済的従属性と関連があることが示唆されているといえる。



（注）合計には無回答を含む。

<sup>65</sup> 「仕事が原因で病気や怪我になる」の単純集計結果は、「そう思う」4.5%、「どちらかといえばそう思う」10.6%、「どちらともいえない」22.9%、「どちらかといえば思わない」13.6%、「そう思わない」45.5%となっている。

#### 1-4 本章（政策論からみた類型化）のまとめと再説

以上「働き方総合調査」が、当然に少なからず難点を抱えながらも、総合的な調査として実施したことの基礎に立って、その結果データを用いて試算した労働者性指標と経済的従属指標とに基づき、働き方の類型化を試みたうえで、それぞれどのような特徴がみられるか分析を加えた。ここで、これまでの議論をまとめつつ整理しておきたい。

##### 1-4-1 労働者性と経済的従属性とによる4つの従属性区分

労働者性指標と経済的従属指標とを座標軸とする座標面を考えると、労働者性指標の大・小（2）×経済的従属指標の大・小（2）で、大きな区分として4つの区分を考えることができる。上述の表記法に従って表に示すと次のようになる。

	労働者性指標：小	労働者性指標：大
経済的従属指標：大	従属類型Ⅱ 「隠された従属労働」	従属類型Ⅰ 「典型的な雇用労働」
経済的従属指標：小	従属類型Ⅲ 「典型的な個人自営業主」	従属類型Ⅳ いわゆる「縁辺労働力」

##### 1-4-2 従属性座標面におけるそれぞれの雇用・就業形態の分布

従属性の座標面上に、それぞれの雇用・就業形態を分布させると、次のような特徴がみられた。

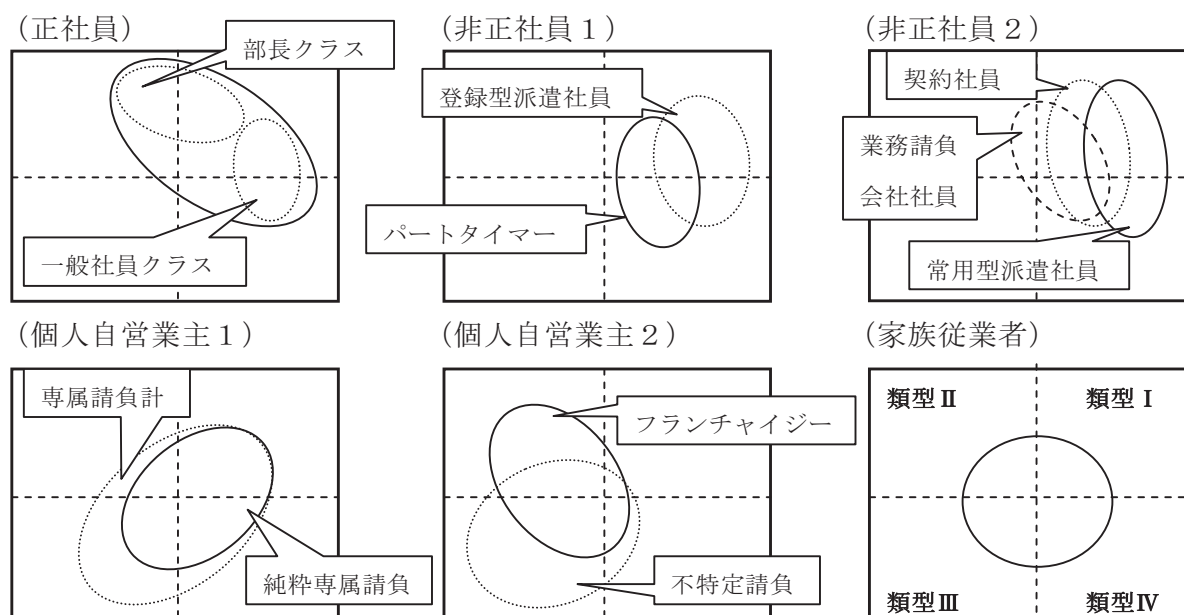
- ①正社員は、従属類型Ⅰを中心としつつも従属類型Ⅱ及び従属類型Ⅳにかけても分布している。従属類型Ⅱに属するものは、役職では部長クラス、部門では経営企画部門、適用される時間制度では管理職の緩やかな時間管理等や裁量労働制などの人が相対的に多くなっている。総じて労働者の性格が後退して経営層の性格が強まるとともに従属類型Ⅱの範囲に移行するように考えられる。一方、従属類型Ⅳに属する人は一般社員クラスが中心である。
- ②非正社員は、従属類型ⅠとⅣとにはほぼ同割合が分布している。その中で従属類型Ⅳに半数を超えて分布しているのがパートタイマーであり、次いで登録型派遣社員では約4割が従属類型Ⅳと多くなっている。同様にその他の形態についてみると、常用型派遣社員では3分の1程度、契約社員と業務請負会社社員は4分の1程度となっている<sup>66</sup>。
- ③個人自営業主は、従属類型Ⅲを中心に他の類型にも分布している。専属請負型個人自営業

<sup>66</sup> 「働き方総合調査」により把握できた業務請負会社社員は、年齢層も広く分布しており、近年注目されているような年齢が若く非常に流動的な層を必ずしもとらえられていない可能性が考えられる。こうした層がとらえられたならば、多分この比率はかなり大きなものとなったであろう。ただし、近年注目されているものが業務請負会社社員の典型であると考えることには、少なからず疑問を感じる。むしろ例えば、機械リースに伴い技能を持った操作担当者が同時に派遣されるといった形式の方が主要な形態であると考えた方がよいのではないかとも思われる。少なくとも2分割して考える必要があるであろう。



主は従属類型ⅠやⅣにもかなり分布しており、特に専属的な取引先が一つである純粹専属請負型では従属類型Ⅲの構成比を超えて従属類型Ⅰ及びⅣともそれぞれ3割程度を占めている。また、特異な分布をしているものに商店・店舗経営のうちフランチャイズ組織に加盟しているフランチャイジーがあり、従属類型Ⅱが半数強を占めている。

以上の結果をやや大胆に概念的に図式化すると、概ね次のようになる。



### 1-4-3 従属性4区分からみた雇用・就業形態に関する様々な論点整理

雇用・就業形態に関する様々な論点について、従属性4区分による違いの分析から、概ね以下のように整理することができる。

(失業経験について)

①正社員では従属類型Ⅳに属する人々で失業を経験する人の割合が相対的に高くなっているのに対して、非正社員では従属類型Ⅰに属する人でもかなり高くなっている。また、個人自営業主についても、属する従属類型を問わずに失業を経験する人の割合が正社員に比べてかなり高くなっている。こんにち、正社員ばかりでなく非正社員や個人自営業主にあっても従属類型ⅠやⅡに属する経済的従属性の高い層が少なくなく、これらの人々に対する失業の際の所得保障や再就職（業）の促進に向けた施策の必要性の高さが示唆される<sup>67</sup>。

(非正社員の雇用・就業形態選択理由)

②非正社員についてそれぞれの雇用・就業形態を選択した理由をみると、従属類型Ⅰに属する人々は「正社員としての雇用機会の不足」を挙げる傾向があり、一方従属類型Ⅳに属す

<sup>67</sup> さらにいえば、これらの施策は、制度を整備するにとどまらず、実際に適用実施されることが重要である。

る人々は「自己の都合との折り合い」を挙げる傾向が総じてみられる。これと照合して、従属類型Ⅰに属する人々では今後正社員としての就業を希望する傾向が総じてみられた。現在勤務する企業における非正社員から正社員への転換制度の整備や転職のための情報提供や多様な労働力需給調整システムの整備に向けた施策の必要性の高さが示唆される。

(非正社員の賃金格差意識)

- ③非正社員が感じる正社員と比較した賃金格差意識についてみると、あくまで傾向としてはあるが、従属類型Ⅰに属する人々において従属類型Ⅳに属する人々よりも強いものといえる。非正社員として働く人の賃金を始めとする様々な処遇について、非正社員だからということのみで画一的な取扱をするのではなく、その人の能力その他の様々な要素を考慮した処遇制度を整備して、同等な状況にある正社員との均衡にも配慮した公正な処遇を図るための施策の必要性の高さが示唆される<sup>68</sup>。

(非正社員の派遣(契約)期間後の不安)

- ④登録型、常用型を問わず派遣社員を中心に存在する派遣期間(契約期間)後に対する不安についてみると、あくまで傾向としてはあるが、従属類型Ⅰに属する人々において従属類型Ⅳに属する人々よりも強いものといえる。期間後の見通しに関する情報提供の充実や労働者派遣事業者と派遣労働者間の雇用関係の継続的安定化を図るための施策が真摯に採られる必要性の高さが示唆される。

(非正社員の雇用保険への加入)

- ⑤非正社員の雇用保険への加入状況をみると、あくまで傾向としてはあるが、従属類型Ⅰに属する人々に比べ従属類型Ⅳに属する人々において加入している割合が相対的に低くなっている。もとより、従属類型Ⅰよりも同Ⅳに属する人々に雇用保険の加入条件(週20時間以上の就業など)を満たさない場合が相対的に多いことによる面があるものと考えられるが、一方、適用されるべき人々が必要な手続きがなされていないために適用されていない場合も少なくないと考えられる。従属類型ⅠとⅣの違いは、経済的従属性の違いによるものである。経済的従属性が低い類型Ⅳにあっては当該就業による所得への依存が小さいことを意味し、雇用保険が単に失業した際の所得保障の機能のみであると意識されれば、働く側にとってもそれへの加入の意味が相対的に小さく感じられている面も否定できない。しかしながら、能力開発への支援や育児休業時の支援など雇用保険がこんにち持っている広範な支援機能に着目するならば、従属類型Ⅳに属する人々にとっても、いや、そうした人々にとってこそ雇用保険への加入の必要性が増していると考えられ、その就業実態に適合した形での雇用保険への加入実現のための施策の必要性の高さが示唆される。

(専属請負型個人自営業主の労働者性)

- ⑥前項(1-4-2)においてみたように、専属請負型個人自営業主、その中でも特に純粹

---

<sup>68</sup> これに関連して、特に従属類型Ⅳに属する正社員を中心に、正社員の処遇の見直しも論理的にあり得るであろう。

専属請負型個人自営業主にあっては、従属類型ⅠやⅡに属するとみられる人々が相当の割合で存在している。いわゆる労働者性の判断基準と密接に関連した主な作業機器の整備方法、受注時の拒絶可否、受注条件の決定方法及び作業の進め方の状況についてみると、傾向として、従属類型Ⅰ及びⅣに属する人々において労働者性に該当するような状況にある場合が相対的に多くなっている。こうした場合、形式的な契約形態にかかわらず労働者性を肯定する、すなわち労働法を適用することとするための施策の必要性の高さが示唆される。その際、速やかな判断がなされるよう、例えば欧州の国々で採られているような一定の者について「みなし規定」を設けることも検討されてよいであろう。

(専属請負型個人自営業主の仕事と病気・怪我)

⑦専属請負型個人自営業主の仕事と病気・怪我についてみると、傾向として、従属類型Ⅰに属する人々において、「疲れていても仕事をしなければならない」、「少々の病気なら仕事をする」、「仕事が原因で病気や怪我になる」などに「そう思う」とするものが相対的に多くなっている。専属請負型個人自営業主の仕事上の安全衛生の確保や病気・怪我の際の補償のための施策の必要性の高さが示唆される。

#### 1-4-4 実際の指標による従属性区分の表現

以上労働者性と経済的従属性とにより構成した従属性区分に基づき分析を行ってきた。そこには有意義な発見も少なからずあったものと考えられる。しかしながら、この従属性区分は分析上の概念ではあっても、実際的に適用するのは必ずしも容易ではない。ある人の就業状態が従属類型のⅠからⅣまでのいずれに該当するのか判断することは事実上できないであろう。したがって特に政策論を展開するためには、この従属性区分について、完全には一致しないけれども政策論的にはまあまあ満足すべき実際の指標で表現し直すことが求められるものと考えられる。ここでは、前節(1-3)における分析に基づきつつ、その実際の表現し直しを提言しておきたい<sup>69</sup>。

(従属区分ⅠとⅣとの区分のための実際の指標の検討)

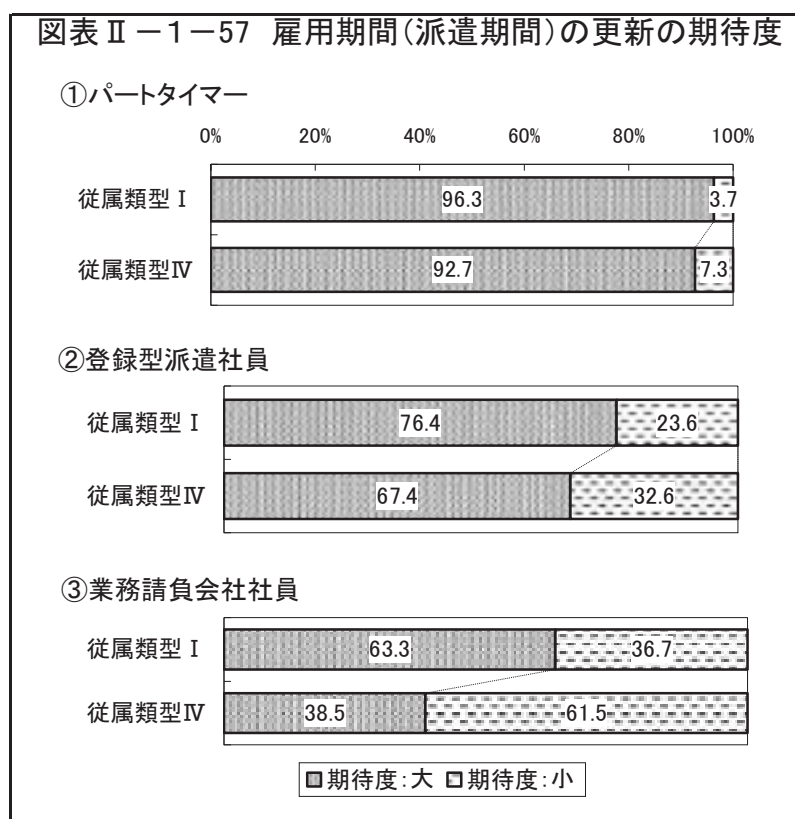
従属類型ⅠとⅣとを分ける実際の指標となるのは、①雇用契約期間の設定の有無、すなわち有期雇用かどうか、②有期雇用であっても期間の延長が期待できるかどうか、③残業の有無や頻度も含めた労働時間の長さ、といったものであると考えられる。

その多くが従属類型Ⅰに属するいわゆる正社員は、定義上からも期間の定めのない雇用であり、有期雇用かどうかの一つの重要な区分指標になることにはあまり異論はないであろう。

二つ目の有期雇用であっても当該期間の延長(契約更新)が行われることの期待度の高低も一つの区分指標になりえるものと考えられる。ただし、これは有期雇用かどうかには比べれば曖昧な指標ではある。従属類型Ⅰ及びⅡごとに雇用期間の更新の期待度別の割合をみると、

<sup>69</sup> 以下にみるように、結果的にありふれた指標による区分になるかもしれないが、それは従属性区分という理論的なフィルターにより濾過された区分であり、古びた袋に入れられた新しい酒である。

従属類型Ⅰの方がⅣに比べてその期待度が高い人の占める割合は高くなっているが、その違いは必ずしも決定的なものとははいえない違いである（図表Ⅱ－１－57）。しかし一方、従属類型Ⅰに属する非正社員においてできれば正社員になりたいとする人の割合が高いことと考慮併せれば、更新期待度の高い層を従属類型Ⅰに区分することは実際的であると考えてもよいであろう。



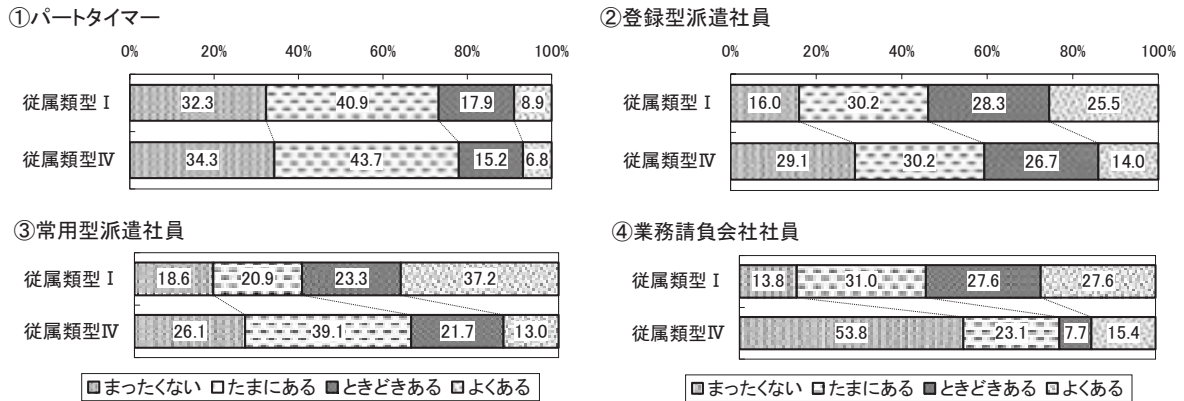
(注)「期待度:大」は、「通常は更新される」  
「期待度:小」は、「更新されない」及び「わからない/なんともいえない」

また、三つ目の残業の有無・頻度も含めた労働時間についてみると、従属類型Ⅳに比べて従属区分Ⅰにおいて残業する頻度も高い人が多く、また、所定労働時間の長い人が多くなっている（図表Ⅱ－１－58、図表Ⅱ－１－59）

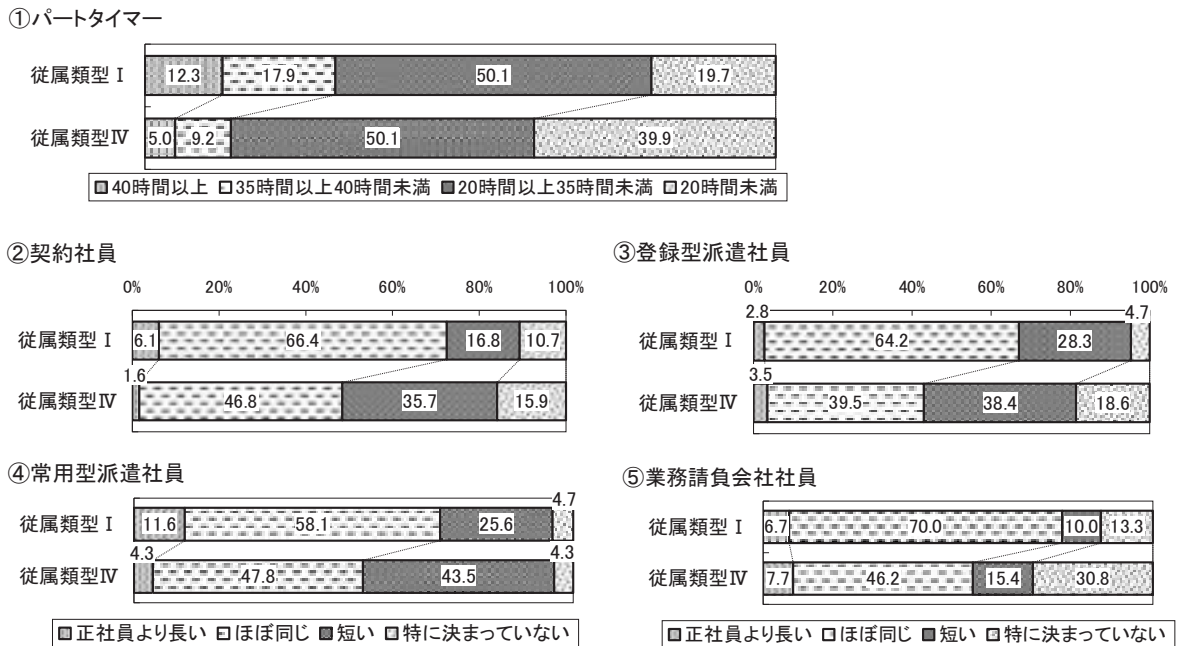
（従属区分ⅠとⅡとの区分のための実際的指標の検討）

つぎに、従属類型ⅠとⅡとを分け指標となるのは、役職の高まりとともに経営への参画的な役割を担うようになり、また、仕事の進め方もかなりの程度の裁量性が認められていることが考えられる。これを実際的な指標で表すとすれば、まず、①一定以上の役職に就いていることは異論のないところであるが、②制度としても就業実態としても相当の裁量が認められていること、③一定以上の年収が支払われていること、などがあるものと考えられる。

図表Ⅱ－１－58 残業の有無、頻度

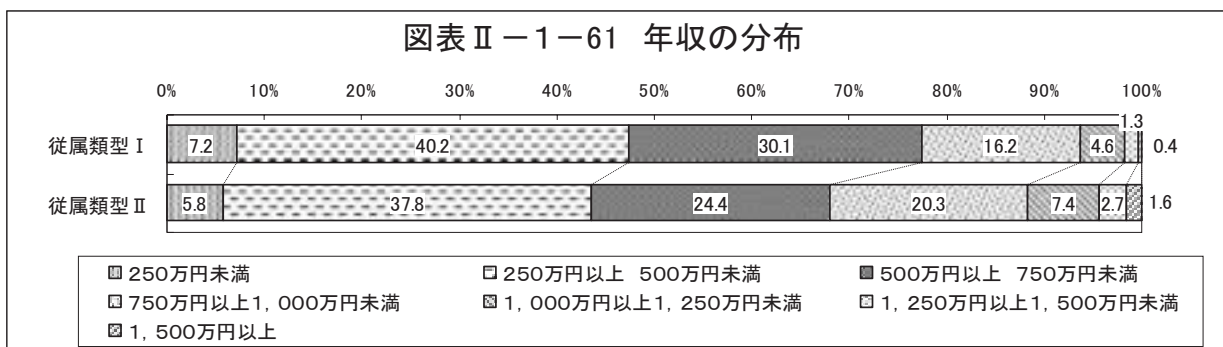
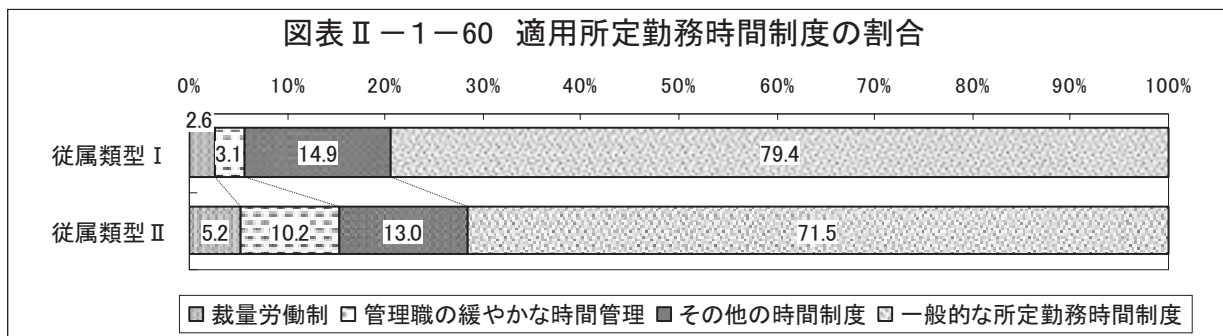


図表Ⅱ－１－59 所定労働時間



従属類型ⅠとⅡとで適用される勤務時間制度の違いをみると、裁量労働制や管理職の緩やかな時間管理が適用されている人の割合が相対的に高くなっている（図表Ⅱ－１－60）。これは、現行のこられの制度の導入条件からみてある意味で当然であるが、逆に、こうした層ではより裁量的な仕事の進め方ができやすいことを示すものでもあろう。

また、従属類型ⅠとⅡとで年収分布の違いをみると、750万円以上の年収階層で従属類型Ⅱの構成比が従属類型Ⅰを上回っている（図表Ⅱ－１－61）。少なくとも800万円以上の年収が支払われていることが、従属類型Ⅱに属すると判断する際の実際的な指標となり得ると考えてよいであろう。



(従属区分ⅡとⅢとの区分のための実際的指標の検討)

なお、従属類型Ⅲに関する区分指標は、上記のⅠとⅣ及びⅠとⅡに関する区分指標を類推適用することを通じて考えることができる。すなわち、総じて労働者性が認められず、かつ、一つの他の事業者からの発注等に収入面で大きく依存している場合には従属類型Ⅲというよりは従属類型Ⅱに属すると考えてよいであろう。

(実際的指標のまとめ)

以上の議論をまとめるとともに、若干の政策論的示唆を提示してこの章の締めくくりとしたい。労働者性（使用従属労働に伴う人的従属性）及び経済的従属性との二つの区分軸から抽出される四つの従属区分を考えた場合、働き方の多様化は、この区分を越えた広がりであると捉えることができる。従属区分Ⅰに属する典型的な雇用労働者の働き方が、従属区分Ⅳや従属区分Ⅱに拡がっていくことであり、前者が「非正規化」と、後者が「正社員の働き方の柔軟化」と呼ばれ得るものである。一方、典型的な個人自営業主の領域である従属区分Ⅲについても、従属区分Ⅳとの間で相互に入り交じったり（業務作業のアウトソーシング）、従属区分Ⅱとの間でも入り交じったり（専門業務の外部委託）が起きている。また、従属区分Ⅲであったものが、他の企業の総体としての事業活動に取り込まれ、経済的な従属を高めていくこと（例：フランチャイズ契約）を通じて従属区分Ⅱの方に乗り越えていると考えるもよい事象も生じている。このように働き方の多様化を捉えるとしたとき、これに対応して従来の労働政策の体系をどのように再整理・再構築するかが政策論的な課題として浮かび上がってきているといえよう。

その際、従属類型平面において、実際的に区分する指標としては次のように整理出来るのではないだろうか。

①ヨコ方向の区分については、従来からの人的従属性、すなわち労働者性の判断基準をベースとしながら、労働（仕事）時間（時間数と時間帯）を中心として働く人の裁量性をかなりの程度許容していること、単に労務を提供しているだけでなく一定の経営参画的な要素があること、そして一定程度以上の年収があることなどの事情にあるかどうかにより、

②タテ方向の区分については、雇用や受注契約に一定以上の継続性があるかないか、勤務（仕事）時間が一定以上あるかないか、総じていえば雇用主や発注者との間の関係性が強いかどうかにより、

それぞれ具体的な判断基準が設定されるのが適切であると考えられる<sup>70</sup>。また、その際には、手続き要件として、例えば雇用に関わる事項については、企業内労使による何らかの合意がなされていることが必要であろう。

以上の議論を図示すると、次のようになる。

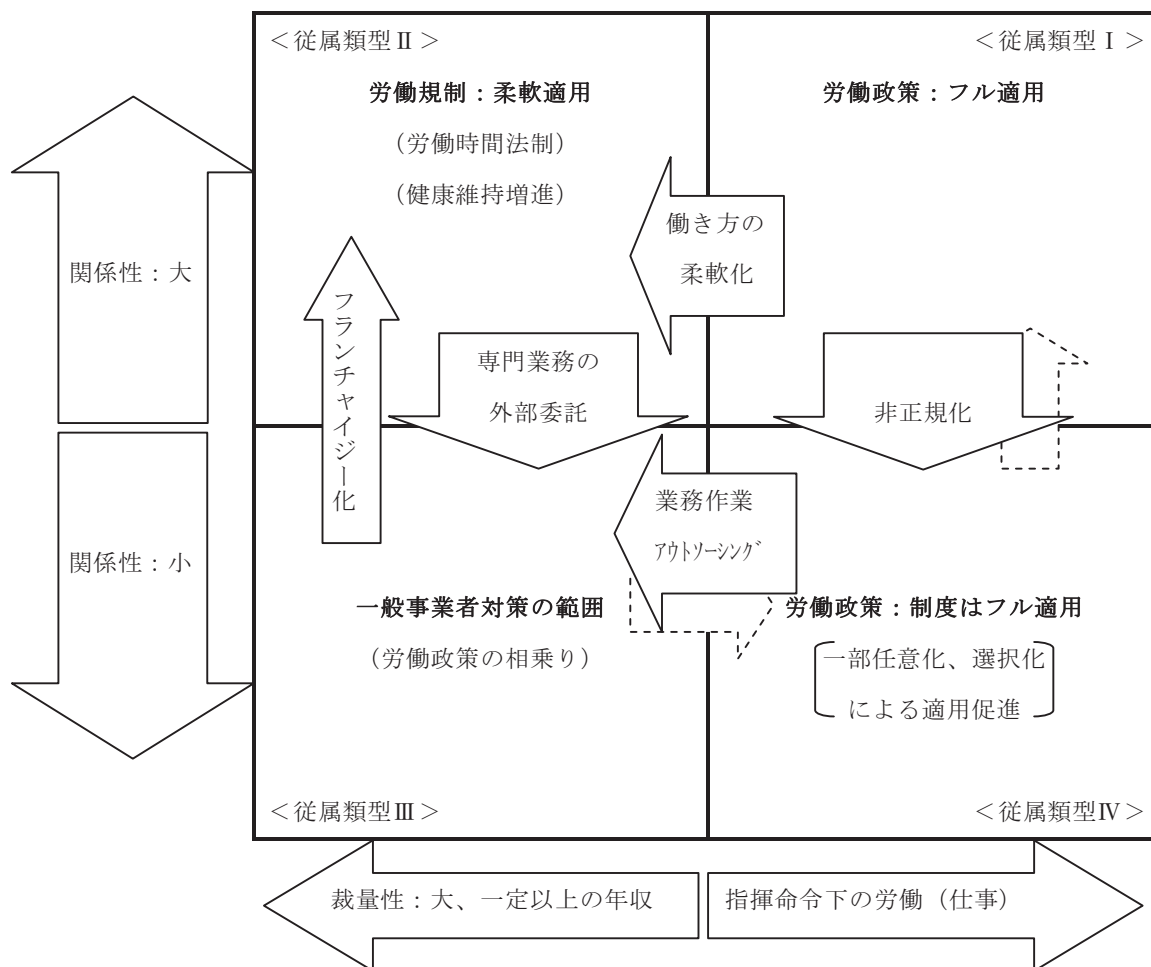
---

<sup>70</sup>具体的なイメージの理解を促すことを目的とした参考までに、あくまで筆者の主観的な意見を書けば、次のようになる。

①ヨコ方向の指標：①経営企画、新規事業企画、研究開発など通常の業務とは直接には関係しない業務であって、②業務の遂行を働く人の裁量に任されており、③年収800万円以上に相当する額の報酬が定められていること、の要件が満たされれば従属区分Ⅱ（又はⅢ）に属するものとして、（労働時間法制を中心に）労働法制上の規制の適用を合理的な範囲内で柔軟化する。

②タテ軸方向の指標：一の雇用主（又は発注者）との間でのみ労務提供の関係（実態的これと同様の状態にある場合を含む。）にあり、①その関係が実態として1年（あるまとまりのある業務であって、その完成に必要な期間が1年を超えるときは3年を超えない範囲でその期間）以内の関係であること、②週3日又は週20時間未満の就業であること、の要件が満たされれば従属区分Ⅳ（又はⅢ）に属するものとして、労働法制上の規制の適用を合理的な範囲内で柔軟化／任意化する。（ただし、任意化されたものについては、個々の働く人が任意に直接制度加入できることにすることも必要である。）

整理図 多様な働き方と従属類型



(注) 実線の矢印 (⇔) の背後に点線の矢印 (⇔) を隠れるように描いているが、これは表面（契約名目）上の働き方の多様化の背後で、働く人からみれば逆向きの動きがあることを示している。すなわち、従属類型 I から IV への「非正規化」が進む一方で実際は類型 I である人が同 IV として扱われるということが生じることを示している。



< 図表のバックデータ >

(図表Ⅱ-1-1)

	労働者性指標(仕事関係)	経済的従属指標
正社員計	3.85	1.60
一般社員クラス	4.01	1.45
係長クラス	3.93	1.85
課長クラス	3.63	1.90
部長クラス	3.03	1.89
非正社員計	4.11	1.03
パートタイマー	4.10	0.92
契約社員	4.04	1.28
登録型派遣社員	4.26	1.10
常用型派遣社員	4.45	1.24
業務請負会社社員	4.02	1.35
個人自営業主(本人)	2.19	0.73
専属請負	2.76	0.86
純粹専属請負	3.22	1.07
不特定請負	1.80	0.60
商店・店舗(フランチャイジー以外)	1.52	0.59
(フランチャイジー)	2.29	1.41
家族従業者	2.86	1.09

## 論点分析編 第2章 正社員の働き方をめぐる論点分析

### 第1節 正社員の多様な労働時間制度とその満足度

「働き方総合調査」では、正社員について適用されている勤務時間の制度に対する評価（満足／不満）を尋ね、そのように評価する理由を、①制度そのもの、②実際の運用面、及び③仕事以外の生活の都合との三つの側面に関して、合っているか合っていないかということによって一つ選択することを求めた。すなわち、勤務時間制度に対する満足又は不満足と感じられるとき、制度そのもの、制度の運用、自己の生活の都合との折り合いのいずれが理由としてもっとも強く意識されているかを確認している（図表Ⅱ－２－１、図表Ⅱ－２－２①～②）<sup>1</sup>。

図表Ⅱ－２－１ 勤務時間制度満足／不満足の状態（勤務時間制度別）

	（％）					
	満足	どちらかといえば満足	なんともいえない	どちらかといえば不満	不満	無回答
計	20.7	44.7	7.6	17.6	8.7	0.8
一般的な所定時間	21.3	44.8	7.4	17.7	8.5	0.4
変形労働時間	13.3	39.1	9.3	23.6	14.2	0.4
フレックスタイム制	19.4	56.3	5.6	13.1	5.0	0.6
裁量労働制	24.4	44.2	7.0	16.3	8.1	0.0
その他のみなし労働時間制	6.7	20.0	20.0	40.0	13.3	0.0
管理職の緩やかな時間管理	24.8	50.5	3.8	11.4	8.6	1.0

図表Ⅱ－２－２ ①勤務時間制度満足の原因

	（％）				
	制度が働き方に適合	実際の運用が適合	仕事以外の生活と合う	その他	無回答
計	33.1	28.7	35.8	1.5	0.9
一般的な所定時間	33.9	27.6	36.0	1.8	0.9
変形労働時間	28.8	20.3	50.0	0.8	0.0
フレックスタイム制	33.9	35.5	29.8	0.0	0.8
裁量労働制	30.5	35.6	30.5	0.0	3.4
その他のみなし労働時間制	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0
管理職の緩やかな時間管理	25.3	48.1	24.1	2.5	0.0

図表Ⅱ－２－２ ②勤務時間制度不満足の原因

	（％）				
	制度が働き方に不適合	実際の運用が不適合	仕事以外の生活と合わない	その他	無回答
計	26.8	34.6	32.1	5.4	1.1
一般的な所定時間	26.0	35.4	31.8	5.5	1.2
変形労働時間	31.8	24.7	37.6	4.7	1.2
フレックスタイム制	27.6	34.5	31.0	6.9	0.0
裁量労働制	23.8	42.9	28.6	4.8	0.0
その他のみなし労働時間制	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
管理職の緩やかな時間管理	28.6	42.9	23.8	4.8	0.0

<sup>1</sup> この結果の解説は、JILPT 調査シリーズNo.14「日本人の働き方総合調査結果」を参照されたい。

以下このデータを中心に正社員における勤務時間制度満足度について分析してみよう。

## 1-1 満足／不満足の原因としての制度、その運用及び生活との調和の考察

### 1-1-1 総括的分析

#### (回帰分析)

勤務時間に対する満足／不満足の原因として①制度そのもの、②制度の運用、③生活との適合、の三つの原因のいずれを選択するかについて影響を及ぼす要因を探るため、次のような回帰分析を行った。

①勤務時間制度の満足度を左辺変数<sup>2</sup>とした。同変数は、「不満である」= 1、「どちらかといえば不満である」= 2、「なんともいえない」= 3、「どちらかといえば満足している」= 4、「満足している」= 5とコードを与えたものである。すなわち、値が大きくなるほど満足度が高くなる変数である。なお、満足／不満足の原因別に回帰を行う場合（下記③参照）は、「なんともいえない」（= 3）はとれないため、コード値は1、2、4及び5の4つになっている。

②右辺変数としては、適用される勤務時間制度、性別（女性ダミー= 1）、年齢、年収階級値、仕事の内容、子どもの人数、末子の就学状況、仕事をする時間帯<sup>3</sup>、副業の有無（副業ありダミー= 1）、自己啓発の方法<sup>4</sup>、労組加入の有無（労組加入ダミー= 1）、住まいの都市階級<sup>5</sup>、仕事あつての人生観、生活を大切にしたい人生観<sup>6</sup>を、投入した。

③上記①及び②による回帰分析を行ったが、その際有効回答のあつたケース全体によるもののほか、満足／不満足の原因として制度そのものを挙げたグループ、制度の運用を挙げたグループ、自己の生活との適合／不適合を挙げたグループのそれぞれについて同様の回帰を行い、それを相互に比較した。

---

<sup>2</sup> この報告書では、一般に「従属変数」や「被説明変数」と呼ばれる変数を「左辺変数」と、「独立変数」や「説明変数」呼ばれる変数を「右辺変数」と、原則として呼ぶこととする。筆者は、左辺の項目が従属して右辺の項目が独立しているとも考えていないし、右辺の項目が左辺の項目で説明されるとも必ずしも考えていないので、一般の呼び方を使うことには抵抗があるからである。回帰分析は、それ自体としては、グラフ上の散布図で表されているデータを一つの直線ないし曲線で代表させること以上の意味を持つものではないと考えている。

<sup>3</sup> 「年収階級値」、「仕事の内容」及び「仕事をする時間帯」の変数については、第Ⅲ部（分析基礎編）のそれぞれ関連の章を参照されたい。

<sup>4</sup> 自己啓発の категорияは、「特別なことはしていない」= 1、「書籍などにより自分で勉強している」= 2、「セミナーや講習などに参加している」= 3、「専門的な教育機関の教育訓練を受けている」= 4である。すなわち、より時間的拘束があると思われる方法ほどコード値が高くなっている。

<sup>5</sup> 住まいの都市階級の categoriaは、「大都市の中」= 1、「大都市の郊外」= 2、「地域の中心都市の中」= 3、「地域の中心都市の郊外」= 4、「その他の都市の中」= 5、「その他の都市の郊外」= 6、「上記以外の町村地域」= 7である。すなわち、都市部ほど数字が小さく、町村部ほど数字が大きくなっている。

<sup>6</sup> 「人生観」の categoriaは、「そう思わない」= 1、「どちらかといえばそう思わない」= 2、「どちらともいえない」= 3、「どちらかといえばそう思う」= 4、「そう思う」= 5である。

(結果の整理)

以上の回帰分析を行った結果(図表Ⅱ-2-3)を整理すると、次のようになる。

- a. どのような属性や要因が満足度に影響を与えているかをみると、「年齢」(満足度に与える効果:+)、「年収」(+)、普通事務系の仕事内容(+ )及び「経営企画&管理監督」(+ )、「販売」(-)、「運搬・保管」(-)、仕事の時間帯の「午前・午後を中心の夜間が少し」(+ )、「夜間又は深夜よく仕事し他の時間帯も仕事する」(-)、などが見出された。世帯類型には効くものがなかった。なお、人生・仕事観については、「仕事あつての人生だ」は満足を

図表Ⅱ-2-3 所定労働時間制度の満足/不満足度の要因(回帰分析)

左辺変数:勤務時間制度満足度

右辺変数	合計			制度面の理由を挙げた人			運用面の理由を挙げた人			生活との調和の理由を挙げた人		
	非標準化係数	標準誤差	有意確率	非標準化係数	標準誤差	有意確率	非標準化係数	標準誤差	有意確率	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.702	0.256	0.000	2.470	0.502	0.000	2.621	0.487	0.000	3.516	0.474	0.000
時間制度/裁量労働制	0.215	0.186	0.247	0.133	0.415	0.750	0.092	0.312	0.768	0.097	0.377	0.798
時間制度/管理職の緩やかな管理	0.154	0.172	0.371	-0.349	0.351	0.321	0.126	0.277	0.649	0.387	0.370	0.296
女性ダミー	0.046	0.064	0.476	0.016	0.128	0.903	0.096	0.137	0.481	-0.016	0.112	0.884
年齢	0.012	0.004	<b>0.003</b>	0.012	0.008	0.129	0.013	0.008	<b>0.106</b>	0.014	0.007	<b>0.066</b>
年収階級値	0.000	0.000	<b>0.037</b>	0.000	0.000	0.138	0.001	0.000	<b>0.017</b>	0.000	0.000	0.313
普通事務のみ	0.220	0.084	<b>0.009</b>	0.587	0.164	<b>0.000</b>	-0.167	0.168	0.321	0.187	0.151	0.216
普通事務&事業企画	0.266	0.141	<b>0.058</b>	0.520	0.280	<b>0.064</b>	0.159	0.239	0.505	0.174	0.261	0.506
事業企画のみ	-0.124	0.146	0.396	0.193	0.325	0.552	-0.327	0.257	0.203	-0.132	0.260	0.611
普通事務&管理監督	0.225	0.132	<b>0.088</b>	0.548	0.240	<b>0.023</b>	-0.095	0.234	0.686	0.145	0.288	0.615
普通事務&事業企画&管理監督	0.085	0.184	0.642	0.112	0.427	0.792	-0.202	0.292	0.488	0.349	0.347	0.315
事業企画&管理監督	0.029	0.193	0.881	0.054	0.474	0.910	0.018	0.291	0.951	0.203	0.405	0.616
管理監督のみ	-0.018	0.118	0.882	0.227	0.219	0.301	-0.158	0.214	0.460	-0.128	0.233	0.583
普通事務&事業企画&経営企画	0.171	0.193	0.378	0.124	0.328	0.706	0.283	0.367	0.441	0.457	0.401	0.255
事業企画&経営企画&管理監督	0.050	0.180	0.781	0.400	0.381	0.293	0.209	0.324	0.520	-0.950	0.390	<b>0.015</b>
経営企画&管理監督	0.381	0.148	<b>0.010</b>	0.631	0.280	<b>0.024</b>	0.350	0.247	0.156	0.337	0.355	0.343
事業企画管理全般	0.141	0.157	0.369	0.958	0.327	<b>0.004</b>	-0.186	0.243	0.446	-0.141	0.336	0.674
ものづくり現場	-0.132	0.105	0.208	0.337	0.207	<b>0.105</b>	-0.271	0.198	0.171	-0.336	0.193	<b>0.083</b>
販売	-0.428	0.141	<b>0.002</b>	-0.040	0.304	0.895	-0.477	0.259	<b>0.066</b>	-0.471	0.257	<b>0.067</b>
運搬保管	-0.500	0.141	<b>0.000</b>	-0.341	0.295	0.249	-0.788	0.266	<b>0.003</b>	-0.512	0.238	<b>0.032</b>
貨幣・証券取扱	0.078	0.105	0.457	0.144	0.197	0.465	0.145	0.232	0.532	0.077	0.178	0.663
映像コンテンツ	0.057	0.223	0.798	-0.099	0.482	0.837	0.003	0.351	0.994	0.393	0.487	0.420
映像コンテンツ&情報機器	-0.258	0.281	0.359	0.310	0.490	0.527	-0.975	0.629	0.122	-0.679	0.622	0.275
旅客運送	-0.163	0.358	0.649	-0.117	0.657	0.859	0.483	0.628	0.442	-0.947	0.723	0.191
情報関係	-0.083	0.108	0.441	0.069	0.213	0.747	-0.049	0.192	0.799	-0.118	0.213	0.579
研究開発	0.086	0.148	0.564	0.352	0.295	0.232	0.005	0.235	0.984	0.319	0.309	0.301
研究開発&調査	-0.132	0.270	0.626	-0.398	0.645	0.537	-0.125	0.433	0.774	0.038	0.555	0.946
調査研究	0.029	0.223	0.896	-0.942	0.754	0.212	0.010	0.301	0.972	0.528	0.475	0.267
調査研究&情報機器	0.495	0.431	0.251	0.058	0.910	0.949	0.510	0.571	0.372	1.525	1.288	0.237
調査研究&教育・相談・指導	-0.666	0.318	<b>0.036</b>	-0.780	0.469	<b>0.096</b>	-1.132	0.476	<b>0.018</b>			
身体調査・調整(医療・介護等)	0.031	0.171	0.855	-0.062	0.330	0.850	0.113	0.326	0.728	0.233	0.299	0.437
身体調査・調整&教育・相談・指導	0.107	0.266	0.687	-0.069	0.581	0.906	0.731	0.633	0.249	0.092	0.408	0.822
教育・相談・指導	-0.036	0.100	0.719	0.116	0.191	0.544	-0.047	0.181	0.796	-0.104	0.190	0.583
その他の対人接遇	-0.216	0.146	0.140	0.267	0.308	0.387	-0.771	0.293	<b>0.009</b>	-0.034	0.258	0.895
分類不能	0.129	0.167	0.441	0.504	0.360	0.162	0.105	0.400	0.792	0.127	0.265	0.632
子ども1人	0.140	0.131	0.287	0.444	0.257	<b>0.085</b>	0.026	0.260	0.919	0.003	0.242	0.991
子ども2人以上	0.192	0.122	0.115	0.347	0.242	0.152	0.192	0.244	0.431	0.135	0.215	0.530
末子就学前	-0.085	0.125	0.496	-0.098	0.244	0.689	-0.081	0.245	0.742	-0.125	0.232	0.590
末子小学生	-0.160	0.114	0.162	-0.299	0.223	0.181	-0.044	0.230	0.847	-0.271	0.201	0.178
末子中学生	-0.146	0.136	0.284	-0.240	0.276	0.383	-0.050	0.258	0.846	-0.147	0.252	0.560
末子高校生	-0.038	0.121	0.756	0.033	0.235	0.888	-0.025	0.228	0.913	-0.195	0.223	0.382
末子大学生	-0.167	0.114	0.143	-0.164	0.215	0.444	-0.170	0.217	0.433	-0.285	0.213	0.181
午前・午後よくし、夜間少しする	0.290	0.062	<b>0.000</b>	0.412	0.120	<b>0.001</b>	0.293	0.121	<b>0.016</b>	0.134	0.111	0.229
午前・午後、夜間よくする	-0.042	0.138	0.758	-0.157	0.289	0.587	0.171	0.287	0.553	-0.349	0.248	0.159
深夜除き、夜間と他の1つの時間帯	-0.357	0.406	0.379	-1.284	0.673	<b>0.057</b>	0.894	0.871	0.305	1.105	0.887	0.213
深夜除き、夜間と他の3つの時間帯	0.100	0.215	0.641	0.294	0.482	0.542	0.327	0.359	0.363	-0.100	0.412	0.809
深夜と、他の3つの時間帯	-0.732	0.624	0.241				-0.777	0.669	0.246			
夜間又は深夜よくし、5つとも仕事する	-0.402	0.234	<b>0.086</b>	0.099	0.516	0.848	-0.298	0.431	0.490	-0.887	0.442	<b>0.045</b>
上記以外の時間帯	-0.057	0.151	0.704	0.034	0.325	0.916	-0.068	0.242	0.778	0.048	0.311	0.878
副業ありダミー	-0.080	0.103	0.440	-0.434	0.206	<b>0.035</b>	0.267	0.216	0.218	0.104	0.171	0.541
自己啓発	-0.026	0.030	0.393	0.063	0.060	0.291	-0.092	0.061	0.134	-0.072	0.053	0.175
労組加入ダミー	0.071	0.056	0.205	0.151	0.108	0.163	0.116	0.112	0.301	0.017	0.101	0.866
住まいの都市階級	0.008	0.014	0.598	0.023	0.028	0.408	-0.009	0.029	0.740	0.009	0.025	0.724
仕事あつての人生だ観	0.094	0.023	<b>0.000</b>	0.096	0.044	<b>0.032</b>	0.171	0.046	<b>0.000</b>	0.032	0.041	0.439
生活を大切にしたい観	-0.075	0.032	<b>0.021</b>	-0.157	0.062	<b>0.012</b>	-0.122	0.064	<b>0.057</b>	-0.085	0.060	0.157
	使用ケース数	2259		使用ケース数	651		使用ケース数	643		使用ケース数	723	
	自由度調整済みR <sup>2</sup>	0.077		自由度調整済みR <sup>2</sup>	0.097		自由度調整済みR <sup>2</sup>	0.116		自由度調整済みR <sup>2</sup>	0.049	
	F値	4.495		F値	2.319		F値	2.559		F値	1.709	
	有意確率	0.000		有意確率	0.000		有意確率	0.000		有意確率	0.002	

高める方向に、逆に「仕事より生活を大切にしたい」は満足度を弱める、ないし不満足度を高める方向の要因となっている。

これを満足・不満足の原因類型ごとに整理してみると、

- b. 制度そのものを理由に挙げた人は、仕事内容では「事務管理企画全般」が効くようになり、また直接部門系では「ものづくり現場」(+)がやや効くようになった反面、「販売」や「運搬・保管」が効かなくなり、仕事をする時間帯では「深夜除き夜間と他の1つの時間帯」(-)がマイナスに効くようになっている。世帯類型に関して「子ども1人」がやや効く結果となっている。また、「副業」を持っていることはマイナスに効いている。なお、「年齢」や「年収」は効かないようになっている。
- c. 制度の運用を挙げた人は、仕事内容で「調査研究&教育・相談・指導」や「その他の対人接遇」(いずれも-)が新たにマイナスに効くようになる一方で、事務企画管理系の仕事は効かなくなっている。なお、「年収」(+ )はかなり効いているが、「年齢」(+ )はやや効く程度である。
- d. 生活との適合(調和)を挙げた人は、他の二つに比べ「年齢」(+ )がより効いている一方で、「年収」は効かなくなっている。仕事内容の「ものづくり現場」(-)が制度そのものを理由に挙げた人の場合とは逆の方向に効いている。仕事の時間帯では、他の二つの理由では効いていなかった「夜間又は深夜よく仕事し他の時間帯も仕事する」(-)が効いている。

### (考察)

以上のような試算結果から、次のようにいうことができると考えられる。

- ①制度そのものを満足／不満足の原因に挙げた人について、仕事の内容の事務企画管理のうちの少なくない仕事において満足度にプラスの効果がみられたことは、事務系の仕事において勤務時間制度と仕事との適合度が高いと判断されていると考えてもよいであろう。ただし、仕事をする時間帯についてみると、「午前、午後よくし、夜間少しする」がプラスに効いており、日勤のごく普通の働き方が支持されていると考えられる。
- ②制度の運用面を満足／不満足の原因に挙げた人について、仕事の内容の直接部門系の仕事のいくつかでマイナスに効いていることは、こうした仕事では運用面に工夫の余地があることが示唆される。特に「運搬保管」や「調査研究&教育・相談・指導」、「その他の対人接遇」ではかなりのマイナス効果になっている。また、仕事をする時間帯についてみると、ここでも「午前、午後よくし、夜間少しする」がプラスに効いており、日勤のごく普通の働き方が支持されている。なお、この運用面を挙げた人についてのみ「年収」がよく効いており、運用面のマイナスが所得(賃金)により代償されているとも考えられる。
- ③自己の生活との調和を満足／不満足の原因に挙げた人について、仕事の内容の直接部門系の仕事のうちでも製造、運輸、小売といった旧来型に属すると考えられる「ものづくり現場」、「販売」及び「運輸保管」においてマイナスに効いていることは、こうした仕事では

自己の生活上の都合との折り合いをつけづらい面があるものと考えられる<sup>7</sup>。また、仕事をする時間帯についても有意となっているものは見出されず、上記①や②ではプラスに効いていた「午前、午後よくし、夜間少しする」（＝通常の日勤タイプ）もここでは効かなくなっている。生活との調和を図るためには、より細やかな調整が求められることが示唆される。なお、上記①及び②では効いていた仕事に関する満足度に影響を与えると考えられる仕事観／人生観（「仕事あっての人生だ」観と「仕事より生活を大切にしたい」観）も、ここでは効かなくなっている。仕事と生活とを調和させる働き方を実現させることの困難さがあらためて示唆されているといえる。

### 1-1-2 生活との調和を理由とした背景再論 (女性のみのデータによる分析)

これまでの分析では、勤務時間制度に対する満足／不満足度の理由として、自己の生活との調和を挙げた人の背景要因をうまく捉えられていない憾みがある。そこで、さらに検討を加えることとしたい。

図表Ⅱ-2-2①及び②で示したとおり、勤務時間制度に対する満足／不満足度の理由として自己の生活との調和を挙げた人の割合は3分の1程度となっているが、これを女性のみに限ってみると、満足の理由として48.3%、不満足の理由として40.3%の人がこの理由を挙げている。すなわち、女性の方が生活との調和要因が強く意識されている。そこで、女性に限って分析を進めることとしたい<sup>8</sup>。

その際、特に生活との調和に関連すると考えられるものに右辺変数を絞り込むとともに<sup>9</sup>、仕事の時間帯に係る変数を除く代わりに残業頻度を新たに右辺変数として加えて回帰分析を行うこととした。この残業頻度変数は、「残業はほとんどしない」＝1、「たまにしている」＝2、「よくしている」＝3、「ほとんど毎日のようにしている」＝4としたものであり、残業をよくする（させられる）ほど勤務時間制度に対する不満が高まるとすれば、今回の回帰分析上符号はマイナスとなるものである。

#### (結果の整理と考察)

以上により回帰分析を行った。女性正社員のケース全体を対象としたものと勤務時間制度の満足／不満足度の理由に生活との調和を挙げた人のみを対象としたものを行ったが、ここ

<sup>7</sup> 蛇足ながら、ここでの分析は、正社員についてのものであることが留意される必要がある。

<sup>8</sup> 先の回帰分析（図表Ⅱ-2-3）においては、女性はダミー変数として取り扱っている。つまり、切片調整的な扱いしかしていなかった。そのこともあって、女性ダミーは、いずれも場合においても有意な結果となっていない。なお、有意ではないのでなんともいえないが、そうした中で制度やその運用を選んだケースでは女性ダミーはプラスの要因になっているのに対して、生活との調和を選んだケースではマイナスの要因になっている、すなわち女性の方が不満足を感じ易いという結果になっていることには注目したい。

<sup>9</sup> ここでは主に子ども（2人以上の子どもがいる場合は、末子）の就学状況を右辺変数とした。その際、先の回帰では「子どもなし」をダミー変数の対照軸にしていたものを、今回は「子どもはいるけれど社会人になっている」場合を対照軸とした。

では後者に着目して結果を整理すると、次のようになる（図表Ⅱ－２－４）。

- a. 「子どもなし」もマイナスの要因として効いている。これは、一般に年齢が相対的に若い人の代理変数になっているとも考えられる<sup>10</sup>。ここでは、相対的に若い層が感じる不満を示しているものと理解したい。
- b. 末子の就学状況については、就学前や小学生までがマイナスの要因として効いており、この頃までの子どもがいる場合に、女性の正社員にあつては家庭生活との調和の視点から勤務時間制度に対する不満足を高める要因になっていることが示唆されている。
- c. 新たに変数に加えた残業頻度については、想定どおりマイナスの要因として効いている。

図表Ⅱ－２－４ 所定労働時間制度の満足／不満足度の要因  
（女性のみ、回帰分析）

左辺変数: 勤務時間制度満足度

右辺変数	合 計			生活との調和の理由を挙げた人		
	非標準化係数	標準誤差	有意確率	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	4.418	0.138	0.000	4.626	0.198	<b>0.000</b>
子どもなし	-0.468	0.113	<b>0.000</b>	-0.329	0.175	<b>0.061</b>
末子就学前	-0.510	0.159	<b>0.001</b>	-0.432	0.226	<b>0.056</b>
末子小学生	-0.560	0.151	<b>0.000</b>	-0.475	0.213	<b>0.026</b>
末子中学生	-0.181	0.213	0.397	-0.095	0.328	0.772
末子高校生	-0.264	0.187	0.158	-0.227	0.293	0.438
末子大学生	-0.381	0.196	<b>0.053</b>	-0.335	0.281	0.235
副業ありダミー	-0.225	0.159	0.159	-0.126	0.223	0.570
自己啓発	0.050	0.042	0.243	0.040	0.062	0.522
持ち帰り仕事の有無	0.020	0.091	0.827	-0.057	0.132	0.665
残業頻度	-0.291	0.040	<b>0.000</b>	-0.370	0.063	<b>0.000</b>
	使用ケース数		867	使用ケース数		376
	自由度調整済みR <sup>2</sup>		0.082	自由度調整済みR <sup>2</sup>		0.100
	F値		8.696	F値		5.165
	有意確率		0.000	有意確率		0.000

## 1－2 特定の勤務時間制度の満足度の分析

上記1－1の分析では、それぞれの勤務時間制度ごとの満足度の要因は分析できていなかった<sup>11</sup>。そこで、ここでは、各勤務時間制度別に分析が可能であったものについて、その結果を紹介しておきたい。

<sup>10</sup> ちなみに、ここでの回帰分析のモデルに「年齢」を右辺変数として追加して計算すると、「年齢」が有意になる一方で「子どもなし」や末子の就学状況の各変数の有意性はなくなってしまう。すなわち、年齢と末子の就学状況とを同時に投入することは分析上できないものとなっている。

<sup>11</sup> 先の回帰分析（図表Ⅱ－２－３）においては、一般の所定勤務時間制度を対照軸として各勤務時間制度をダミー変数として投入したが、ケース数の不足等で計算不能であったり、計算できたとしても有意ではなかったりしていた。

### 1-2-1 一般的な所定労働時間制度の満足度分析

「働き方総合調査」において、例えば午前9時に始まり午後6時に終わるとされるような一般的な所定勤務時間制度が適用されている人は77.3%を占めており<sup>12</sup>、データ数が多いので先の1-1で行ったような総括的な分析を行うことができる。しかし一方、その結果は先の結果と大差ないものとなることが予想され、一応その結果だけを概観しておこう。

まず、一般的な所定勤務時間制度が適用される人全員を対象とした分析について、どのような属性や要因が満足度に影響を与えているかをみると（図表Ⅱ-2-5）、「年齢」（満足度に与える効果：+）、「年収」（+）、普通事務系の仕事内容（+）及び「経営企画&管理監督」（+）、「販売」（-）、「運搬・保管」（-）、「子ども2人以上」（+）、「末子が小学生又は大学生」（-）、仕事の時間帯の「午前・午後を中心の夜間が少し」（+）、「夜間又は深夜よく仕事し他の時間帯も仕事する」（-）、などが見出された。これを満足・不満足の原因類型ごとに分析すると、

- a. 制度そのものを理由に挙げた人は、仕事内容の「ものづくり現場」（+）が効く反面「販売」や「運搬・保管」が効かなくなり、他の仕事内容では「研究開発」（+）や「その他の対人接遇」（+）が効き、「深夜除き夜間と他の1つの時間帯」（-）がマイナスに効くようになっている。世帯類型に関しては、効くものがなくなっている。また、「副業」を持っていることはマイナスに効いている。
- b. 制度の運用を挙げた人は、仕事内容で「映像コンテンツ&情報機器」や「調査研究&教育・相談・指導」（いずれも-）が新たにマイナスに効くようになる一方で、事務企画管理系の仕事は効かなくなっている。
- c. 生活との適合を挙げた人は、他の二つでは効かなかった「年齢」（+）が効いており、仕事内容の「ものづくり現場」（-）が制度そのものを理由に挙げた人の場合とは逆の方向に効いている。仕事の時間帯もより多様な時間帯で働くとするカテゴリーではマイナスに効いている。

#### （若干の考察）

これらの結果（以下この項で「一般所定時間制度の分析結果」という。）は、総じて先に1-1で行った分析結果（以下この項で「全データによる分析」という。）と大差ないものであるが、その中でも異なるところもみられるので、若干の考察を加えると次のように整理できる。

- ①「年収」について、全データによる分析では運用面の理由としてプラスに効いており年収が運用面のマイナスを代償しているのではないかとしたが、一般所定時間制度の分析結果

<sup>12</sup> ちなみに、同調査から始業・終業時刻の両方に記入のあった331名のデータにより、所定勤務時間帯を多い順に5位までみると、①始業8:30~8:59⇒終業17:00~17:29(21.5%)、②8:30~8:59⇒17:30~17:59(16.3%)、③9:00~9:29⇒17:00~17:29(15.1%)、④8:00~8:29⇒17:00~17:29(9.1%)、⑤9:00~9:29⇒17:30~17:59(8.2%)となっている。



図表Ⅱ-2-5 一般的な所定勤務時間制度適用者の満足度

左辺変数:勤務時間制度満足度

右辺変数	合計			制度面の理由を挙げた人			運用面の理由を挙げた人			生活との調和の理由を挙げた人		
	非標準化係数	標準誤差	有意確率	非標準化係数	標準誤差	有意確率	非標準化係数	標準誤差	有意確率	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.637	0.267	0.000	2.513	0.515	0.000	2.590	0.510	0.000	3.368	0.493	0.000
年齢	0.012	0.004	0.007	0.012	0.008	0.160	0.011	0.009	0.190	0.012	0.008	0.109
女性ダミー	0.060	0.067	0.370	-0.006	0.130	0.964	0.038	0.145	0.795	0.054	0.116	0.643
年収階級値	0.000	0.000	0.021	0.001	0.000	0.041	0.000	0.000	0.128	0.000	0.000	0.726
普通事務のみ	0.206	0.088	0.019	0.638	0.169	0.000	-0.149	0.178	0.403	0.109	0.157	0.488
普通事務&事業企画	0.238	0.143	0.096	0.505	0.288	0.080	0.170	0.243	0.484	0.094	0.263	0.721
事業企画のみ	-0.154	0.153	0.315	0.172	0.342	0.616	-0.360	0.270	0.183	-0.210	0.261	0.423
普通事務&管理監督	0.259	0.140	0.064	0.511	0.244	0.037	-0.018	0.264	0.944	0.099	0.295	0.736
普通事務&事業企画&管理監督	0.008	0.193	0.969	0.056	0.426	0.895	-0.232	0.306	0.449	0.206	0.385	0.593
事業企画&管理監督	-0.029	0.219	0.896	0.113	0.574	0.843	-0.040	0.332	0.905	0.178	0.428	0.677
管理監督のみ	0.040	0.124	0.744	0.295	0.223	0.186	-0.085	0.226	0.708	-0.140	0.247	0.571
普通事務&事業企画&経営企画	0.133	0.199	0.505	0.128	0.336	0.703	0.268	0.370	0.470	0.336	0.420	0.424
事業企画&経営企画&管理監督	-0.179	0.209	0.393	-0.156	0.464	0.738	0.109	0.395	0.783	-0.956	0.391	0.015
経営企画&管理監督	0.412	0.163	0.012	0.721	0.286	0.012	0.543	0.273	0.047	-0.086	0.445	0.847
事務企画管理全般	0.040	0.172	0.816	0.616	0.366	0.093	-0.202	0.268	0.451	-0.199	0.359	0.580
ものづくり現場	-0.123	0.109	0.261	0.367	0.210	0.081	-0.253	0.208	0.225	-0.416	0.203	0.041
販売	-0.303	0.149	0.043	0.001	0.315	0.996	-0.308	0.285	0.280	-0.317	0.267	0.236
運搬保管	-0.501	0.146	0.001	-0.304	0.297	0.307	-0.786	0.274	0.004	-0.501	0.254	0.049
貨幣・証券取扱	0.097	0.109	0.373	0.238	0.203	0.241	0.109	0.243	0.654	0.052	0.182	0.775
映像コンテンツ	-0.150	0.262	0.568	-0.729	0.646	0.259	0.068	0.402	0.865	0.063	0.565	0.911
映像コンテンツ&情報機器	-0.366	0.296	0.216	0.179	0.522	0.732	-1.449	0.720	0.045	-0.708	0.622	0.256
旅客運送	-0.163	0.359	0.651	-0.117	0.656	0.859	0.422	0.634	0.506	-0.965	0.727	0.185
情報関係	-0.116	0.113	0.307	0.169	0.218	0.439	-0.149	0.203	0.462	-0.166	0.220	0.450
研究開発	0.038	0.168	0.822	0.593	0.355	0.095	-0.139	0.265	0.600	0.269	0.344	0.435
研究開発&調査	-0.057	0.315	0.856	-0.359	0.736	0.626	0.130	0.519	0.803	0.025	0.554	0.964
調査研究	0.129	0.238	0.587	-0.736	0.751	0.327	0.273	0.320	0.394	0.317	0.550	0.564
調査研究&情報機器	0.472	0.603	0.434	-0.293	1.242	0.813	0.666	0.731	0.362			
調査研究&相談・指導	-0.450	0.329	0.171	-0.197	0.495	0.690	-1.111	0.482	0.021			
身体調査・調整(医療・介護等)	0.006	0.176	0.972	-0.059	0.334	0.860	0.042	0.343	0.902	0.155	0.306	0.613
身体調査・調整&教育・相談・指導	0.126	0.280	0.653	0.007	0.578	0.990	1.182	0.892	0.186	0.018	0.410	0.964
教育・相談・指導	-0.047	0.103	0.646	0.152	0.194	0.434	-0.073	0.190	0.702	-0.128	0.194	0.509
その他の対人接遇	-0.189	0.150	0.210	0.550	0.320	0.086	-0.763	0.299	0.011	-0.113	0.266	0.671
分類不能	0.179	0.173	0.302	0.569	0.360	0.114	0.018	0.421	0.967	0.256	0.277	0.356
子ども1人	0.200	0.137	0.144	0.554	0.262	0.035	0.177	0.275	0.521	-0.032	0.250	0.898
子ども2人以上	0.235	0.127	0.064	0.384	0.250	0.125	0.355	0.258	0.170	0.080	0.222	0.719
末子就学前	-0.164	0.131	0.211	-0.187	0.252	0.458	-0.253	0.261	0.332	-0.148	0.239	0.538
末子小学生	-0.219	0.119	0.066	-0.360	0.232	0.122	-0.195	0.243	0.423	-0.262	0.206	0.203
末子中学生	-0.200	0.143	0.160	-0.207	0.289	0.473	-0.236	0.275	0.392	-0.198	0.256	0.440
末子高校生	-0.107	0.126	0.395	-0.076	0.242	0.754	-0.090	0.244	0.713	-0.244	0.230	0.289
末子大学生	-0.222	0.121	0.068	-0.184	0.228	0.421	-0.354	0.232	0.128	-0.334	0.224	0.136
午前、午後よくし、夜間少しする	0.309	0.063	0.000	0.419	0.122	0.001	0.332	0.125	0.008	0.136	0.112	0.225
午前、午後、夜間よくする	-0.101	0.146	0.490	-0.377	0.311	0.226	0.070	0.331	0.833	-0.452	0.250	0.071
深夜除き、夜間と他の1つの時間帯	-0.178	0.458	0.699	-1.542	0.936	0.100	0.890	0.876	0.310	0.993	0.887	0.263
深夜除き、夜間と他の3つの時間帯	0.011	0.351	0.975	1.071	0.907	0.238	0.424	0.562	0.450	-1.026	0.616	0.096
夜間又は深夜よくし、5つとも仕事する	-2.031	1.203	0.092							-2.194	1.222	0.073
上記以外の時間帯	-0.122	0.183	0.507	0.192	0.368	0.601	-0.129	0.295	0.663	0.061	0.396	0.877
副業ありダミー	-0.146	0.110	0.183	-0.587	0.215	0.007	0.132	0.232	0.569	0.084	0.178	0.636
自己啓発	-0.022	0.031	0.486	0.040	0.061	0.518	-0.049	0.065	0.454	-0.071	0.054	0.187
労組加入ダミー	0.048	0.058	0.403	0.105	0.110	0.341	0.126	0.117	0.283	-0.035	0.105	0.734
住まいの都市階級	0.011	0.015	0.441	0.026	0.029	0.372	0.001	0.030	0.970	0.012	0.026	0.648
仕事あつての人生だ観	0.102	0.024	0.000	0.094	0.046	0.040	0.176	0.049	0.000	0.056	0.043	0.187
生活を大切にしたい観	-0.067	0.033	0.044	-0.178	0.064	0.006	-0.117	0.067	0.081	-0.049	0.062	0.423
使用ケース数			2081	使用ケース数		607	使用ケース数		574	使用ケース数		675
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.081	自由度調整済みR <sup>2</sup>		0.121	自由度調整済みR <sup>2</sup>		0.118	自由度調整済みR <sup>2</sup>		0.044
F値			4.578	F値		2.662	F値		2.531	F値		1.630
有意確率			0.000	有意確率		0.000	有意確率		0.000	有意確率		0.005

では運用面の理由としては効かなくなっており、代わって制度面の理由として有意になっている。この解釈は容易ではない。対象が何であれ所得が高いほど満足度が高くなるという一般的な傾向を単に表しているとも考えられるが、また、一般的な勤務時間制度の場合には運用の問題はいわゆる残業の多さの問題に繋がるといえ、その残業に対して支払われる超過勤務手当が不満を代償するほどのものにはなっていないとも考えられる。

②生活との調和に関する理由としての仕事をする時間帯について、一般所定時間制度の分析結果では「午前、午後、夜間よくする」(＝残業をよくする)、「深夜を除き、夜間と他の3つの時間帯」(＝深夜以外は働くことが結構ある)、「夜間又は深夜よくし、5つの時間帯とも仕事する」(＝時間帯に関わりなく夜間・深夜を含め働くことが結構ある)といった変数が

かなり有意になっており、残業とそれに伴いいろいろな時間帯で仕事することとなっていることが生活との調和をやはり乱す要因になっているといえる。

### 1-2-2 裁量労働制の満足度分析

「働き方総合調査」において、裁量労働制が適用されているとする人は3.0%、86人であった。これを仕事の内容別にみると<sup>13</sup>、「普通事務のみ」が21人(24.4%)、「経営企画」が10人(11.6%)などとなっている。また、「非事務企画管理系」が40人(46.5%)となっている。「普通事務のみ」のうち直接部門系の仕事を兼ねていない純粋事務職は9人(全体の86人に対する割合で10.5%)であり、一方直接部門系の仕事を兼ねている人では、「研究開発」(4人、同4.7%)を始め「情報関係」、「貨幣・証券取扱」(いずれも2人、同2.3%)などで多くなっている。また、「非事務企画管理系」すなわち事務企画管理系の仕事を兼ねることなく直接部門系の仕事を行っている人についてみると、「ものづくり現場」(8人、同9.3%)や「情報関係」(6人、同7.0%)、「販売」及び「研究開発」(4人、同4.7%)などで多くなっている<sup>14</sup>。

#### (簡単な回帰分析)

裁量労働制については、ケース数が少ないので回帰分析には必ずしも馴染まないが、裁量労働制に対する自己評価の回答<sup>15</sup>などで回帰してみると(図表Ⅱ-2-6)、「仕事の成果が出やすい」がプラスに、「過労になりやすい」や「名目だけで導入前と実態は変わらない」がマイナスにそれぞれ効いている結果となった。また、「みなし労働時間数(月間換算)」もマイナスに効いている。なお、有意ではないものの「みなし労働時間数の見直しの状況」の係数はマイナスに出ていることは着目したい<sup>16</sup>。すなわち、裁量労働制により仕事の成果が出やすいと感じられたときは満足度を高める一方、過労になりやすいとか名目だけの裁量労働で導入前とかわらないと感じられる場合には満足度を下げるものといえる。また、当初から長い労働時間が予定されるほど満足度は低くなるといえる。

<sup>13</sup> ケース数が少ないので、事務企画管理系については大括りの5カテゴリーの方を使った。なお、この分類法とその内容については、第Ⅲ部(分析基礎編)の該当部分を参照されたい。

<sup>14</sup> 労働基準法に基づく裁量労働については、企画業務型のほか対象となる専門的な業務が定められている。例えば、研究開発や情報処理、マスコミ関係の取材編集、デザインなどの業務である。これとここでの結果は概ね符合するものの、一部にやや異なるとも考えられるものもみられている。いずれにしても、この調査は、働く人々の評価・判断に依拠するところが大きい調査であり、厳密な対応を求めるには無理があるが、一方で働く人々の間でこのように意識されていることも事実として考慮しておかなければならないであろう。

<sup>15</sup> 自己評価の回答のカテゴリーは、例えば「仕事の成果が出やすい」に対して「そう思わない」=1、「どちらかといえばそう思わない」=2、「どちらともいえない」=3、「どちらかといえばそう思う」=4、「そう思う」=5である。

<sup>16</sup> みなし労働時間数の見直しの状況のカテゴリーは、「見直しがあり、時間数が増えられたことがある」=1、「見直しはあったが、時間数が増えられたことはない」=2、「見直されたことはない」=3である。したがって、回帰係数がマイナスになっているということは、みなし労働時間数の見直しがされていないことが裁量労働制への満足感を弱めている可能性があるといえる。

図表Ⅱ－２－６ 裁量労働制勤務時間制度満足度の要因

左辺変数: 勤務時間制度満足度

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	5.940	1.039	0.000
仕事の成果が出やすい	0.302	0.135	<b>0.030</b>
過労になりやすい	-0.315	0.129	<b>0.018</b>
名目だけで導入前と実態は変わらない	-0.260	0.124	<b>0.040</b>
みなし時間数の見直しの状況	-0.056	0.180	0.757
みなし労働時間数(月間換算)	-0.007	0.003	<b>0.010</b>
使用ケース数			66
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.285
F値			6.174
有意確率			0.000

### 1－2－3 管理職等の緩やかな時間管理の満足度分析

「働き方総合調査」において、管理職等で緩やかな時間管理が適用されているとする人は3.6%、105人であった。これを上記（1－2－2）と同様仕事の内容別にみると、「経営企画」が40人（38.1%）、「管理監督」が36人（34.3%）と両方で4分の3近くを占めている。一方、裁量労働制ではかなりみられた「非事務企画管理系」は、15人（14.3%）にとどまっている。対象が管理職等であることもあって、一般の労働者に比べて一步経営層に近い性格の人々であるといえるであろう。

#### （簡単な回帰分析）

管理職等の緩やかな時間管理についても、ケース数が少ないので回帰分析には必ずしも馴染まないが、同制度に対する自己評価の回答などで回帰してみると（図表Ⅱ－2－7）、「部分的ではあるが会社の経営に参画している」がプラスに効いているといえる。また、「夜間の仕事」と「深夜の仕事」の係数がプラスに効いている<sup>17</sup>。なお、あまり有意とはいえないが、「やっぱり会社に使われていることに変わりがない」の係数がマイナスになっている。

この結果から、緩やかな時間管理であっても、夜間や深夜にも仕事をするような勤務になる場合には満足度は低下することは自然である中で、この時間制度への満足度が経営への参画意識によって支えられているところが大きいといえる。

さて、こうした経営への参画意識がどのような事柄と関連が深いのかをみることにしよう。ケース数があまり多くないことも考慮しながら、考えられる要因を投入して回帰分析を行ってみると（図表Ⅱ－2－8）、経営への参画意識は課長クラスではあまり関連がなく、部長クラスになって確実に持たれること、年収と強い関係があること、「仕事あっての人生だ」という仕事／人生観を持っている人ほど感じやすいこと、といったことがいえる。

<sup>17</sup> 夜間・深夜の仕事のカテゴリーは、「よくする」＝1、「あまりしない（＝少しはする）」＝2、「まったくしない」＝3である。したがって、この係数がプラスであるということは、夜間や深夜に仕事をする人ほど時間制度に対する満足度が低くなっていると理解される。

図表Ⅱ－２－７ 時間管理の緩やかな管理職等の時間制度満足要因

左辺変数: 勤務時間制度満足度

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.293	0.836	0.007
時間が自由になるので、仕事がやりやすい	-0.093	0.096	0.336
時間が自由になるが、余計に働いてしまう	0.053	0.104	0.613
自分は、部分的ではあるが会社の経営に参画している	0.186	0.096	<b>0.055</b>
やっぱり会社に使われていることに変わりがない	-0.151	0.095	0.115
夜間の仕事	0.334	0.188	<b>0.079</b>
深夜の仕事	0.393	0.185	<b>0.036</b>
使用ケース数			96
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.157
F値			3.953
有意確率			0.002

図表Ⅱ－２－８ 時間管理の緩やかな管理職等の経営参画感の要因

左辺変数: 自分は、部分的ではあるが会社の経営に参画している

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	1.476	0.471	0.002
課長クラスダミー	0.235	0.348	0.502
部長クラスダミー	0.859	0.368	<b>0.022</b>
役員クラスダミー	1.451	0.371	<b>0.000</b>
年収階級値	0.001	0.000	<b>0.015</b>
仕事あつての人生だ観	0.237	0.090	<b>0.009</b>
使用ケース数			105
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.216
F値			6.724
有意確率			0.000

緩やかな時間管理、すなわち法的規制の適用除外も含めた時間管理の柔軟化を、裁量労働制としてではなくそれをさらに越えて進めようとする場合には、働く人の側においても、また働いてもらう雇用主（使用者）の側においても、その人を使用従属関係の下での労務の提供者ではなく経営への一定の参画者として意識することが必要であると考えられる。それを制度的に仕組む場合においては、ここでの分析結果に基づくとすれば、部長クラス以上などといった役職での規定が望まれるが、それは必ずしも明確な基準とはなり得ない面があることから、実務的には一定額の年収以上の者を対象とするといったことが望ましいと考えられる<sup>18</sup>。

<sup>18</sup> この件に関しては、先の第1章（1-4-4）を参照されたい。

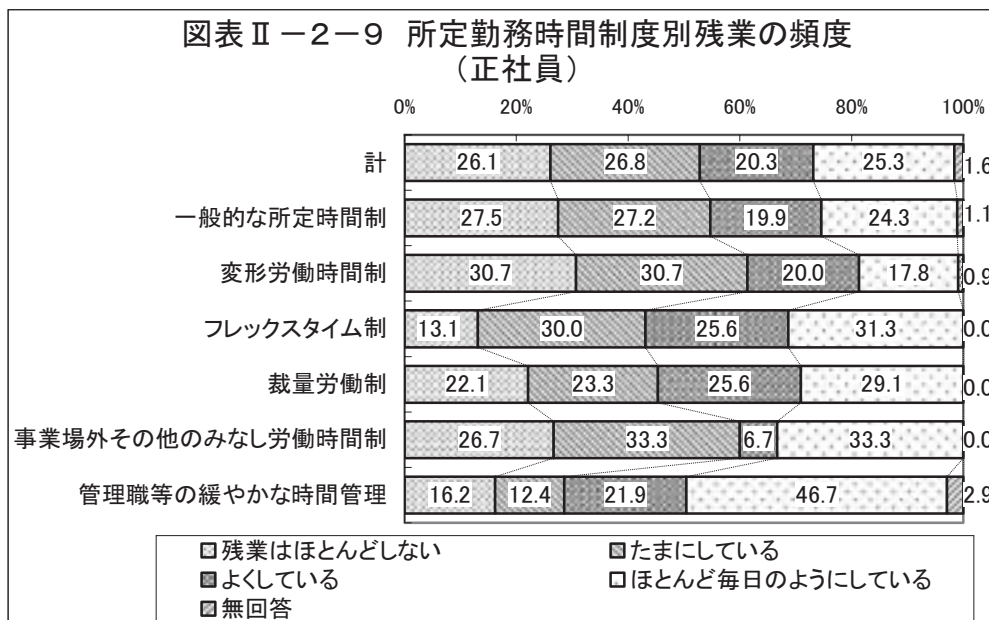
## 第2節 正社員の残業

「働き方総合調査」では、正社員の残業について基礎的な三つの設問を設けている。残業の有無と頻度、上司の命令との関係及び上司からの残業命令を拒否することがあるかどうかである。以下このデータを使って、正社員にとって働き方を特徴づけるひとつの大きな要素である残業について、基礎的な事象を確認しておこう。

### 2-1 所定勤務時間制度別にみた残業の頻度

残業の頻度に関する調査結果を正社員計についてみると、「残業はほとんどしない」は26.1%にとどまり、「たまにしている」26.8%、「よくしている」20.3%、「ほとんど毎日のようにしている」25.3%となっている<sup>19</sup>。「よくしている」とする人の割合が他に比べやや小さいものの、総じてほぼ4等分されていると見てよい分布になっている。

これを適用されている所定勤務時間制度別にみてみよう<sup>20</sup>。「たまにしている」と「よくしている」との間を残業が多いか少ないかの分かれ目とみてみると、「事業場外その他のみなし労働時間制」や「変形労働時間制」が相対的に残業の少ない方に属し、これらの制度で一応残業を少なくさせる効果があるものと考えられる。一方、残業が多いものには、「管理職等の緩やかな時間管理」や「フレックスタイム制」、「裁量労働制」などがある。後2者は近年の



(注) 計には所定勤務時間制度の無回答等を含む。

<sup>19</sup> 他に無回答が1.6%あった。

<sup>20</sup> 「働き方総合調査」では、残業の頻度に関する設問において「みなし労働時間制度が適用されている場合は、所定外分とみなされている時間を含めてご回答ください」と注記しており、制度的にいわゆる所定外労働時間となるものとは厳密に一致しない。つまり、働いている正社員が「残業」と感じられるものについて解答されている面もあると考えられる。

「柔軟な働き方」の代表格ともいえるべきものであるが、こと残業に限っていえば課題を抱えている制度であるといえよう（図表Ⅱ－２－９）。

（残業の頻度の要因）

では、残業の頻度はどのような事項と関係が深いのかを、働く人の属性や仕事の内容を右辺変数とした重回帰分析によりみてみると、次のように整理される（図表Ⅱ－２－１０）。

- ①一般的な所定時間制との比較において、所定勤務時間制度そのものによって残業の頻度が影響を受けているとみられるのは変形労働時間制と管理職等の緩やかな時間管理、それにフレックスタイム制もそのように判断してもよい結果となっている。変形労働時間制は残業頻度を減少させる効果、後者の二つは残業頻度を増大させる効果を持つといえる。
- ②経済的従属指標はプラスに有意となっており、経済的従属性は残業頻度を高める効果があるものといえる。
- ③働く人の属性では、年齢が若いほど残業頻度を増大させる一方、女性は男性よりも残業頻度が小さくなっている。
- ④役職では、一般社員クラスとの比較において、ひとつ上の職長・班長・係長クラスや課長クラスについて残業頻度を増大させる結果となっている。
- ⑤仕事の内容では、純粋な間接部門の事務企画管理のみに従事している人に比べて、ものづくり現場、販売、運搬保管、研究開発、教育・相談・指導、その他の対人接遇などにおいていずれも残業頻度を増大させる効果がみられた<sup>21</sup>。

図表Ⅱ－２－１０ 残業の頻度の要因(重回帰分析)

左辺変数: 残業頻度

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率	右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.907	0.110	0.000	貨幣証券取扱	0.025	0.022	0.249
時間制度／変形	-0.192	0.083	<b>0.020</b>	映像コンテンツ	0.048	0.037	0.197
時間制度／フレックス	0.151	0.092	0.103	映像コンテンツ&情報機器	0.052	0.036	0.141
時間制度／裁量	0.033	0.125	0.791	旅客運送	-0.014	0.026	0.583
時間制度／他のみなし	-0.018	0.277	0.947	情報関係	0.016	0.011	0.130
時間制度／緩やか管理職	0.526	0.120	<b>0.000</b>	研究開発	0.031	0.012	<b>0.011</b>
時間制度／その他	0.091	0.378	0.810	研究開発&調査	0.018	0.024	0.454
経済的従属指標	0.207	0.048	<b>0.000</b>	調査研究	-0.005	0.017	0.748
年齢	-0.021	0.002	<b>0.000</b>	調査研究&情報機器	0.043	0.027	0.110
女性ダミー	-0.395	0.056	<b>0.000</b>	調査研究&教育・相談・指導	0.021	0.020	0.297
職長班長係長クラスダミー	0.172	0.056	<b>0.002</b>	身体調査・調整(医療・介護等)	-0.005	0.009	0.563
課長クラスダミー	0.222	0.079	<b>0.005</b>	身体調査・調整&教育・相談・指導	0.027	0.015	<b>0.081</b>
部長クラスダミー	0.042	0.102	0.680	教育・相談・指導	0.029	0.005	<b>0.000</b>
役員クラスダミー	0.060	0.122	0.624	その他の対人接遇	0.013	0.006	<b>0.031</b>
ものづくり現場	0.172	0.077	<b>0.026</b>	仕事の内容・分類不能	-0.011	0.007	<b>0.098</b>
販売	0.085	0.052	<b>0.098</b>				
運搬保管	0.159	0.037	<b>0.000</b>				
				使用ケース数			2565
				自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.123
				F値	12.623	有意確率	0.000

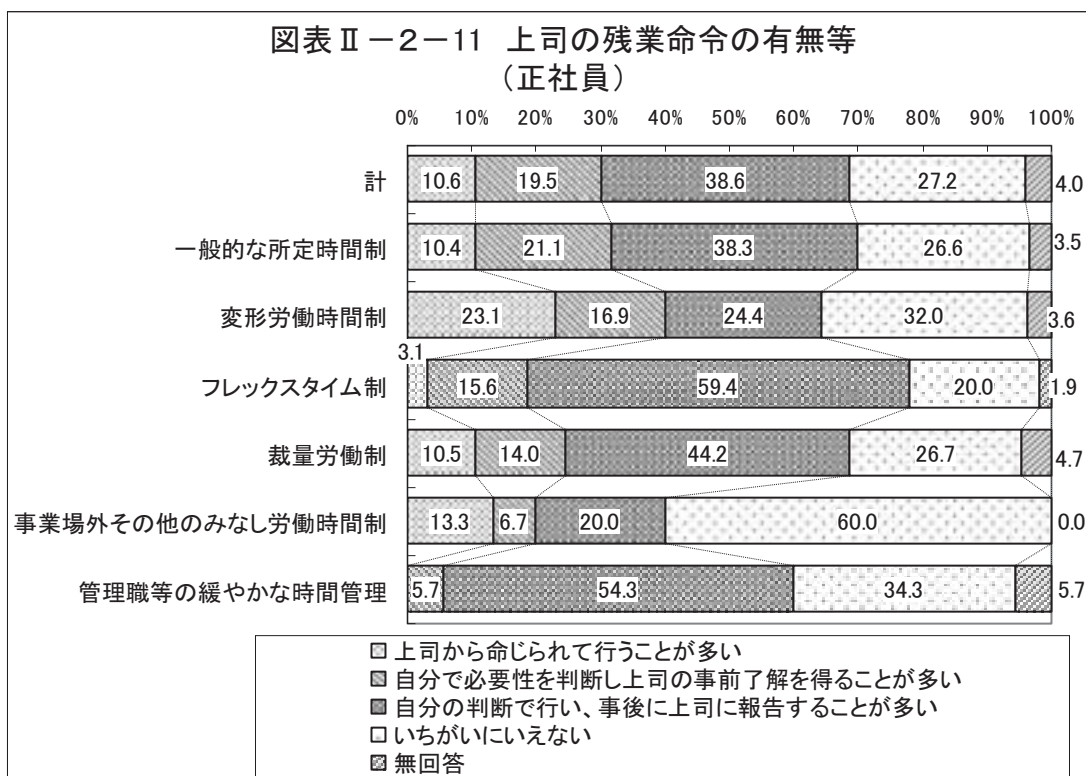
(注) 残業頻度変数は、「ほとんどしない」=1、「たまにしている」=2、「よくしている」=3、「ほとんど毎日のようにしている」=4 である。

<sup>21</sup> 仕事の内容の分類においては、これらの直接部門系の仕事に従事しつつ、併せて事務企画管理などの仕事に従事している場合も含まれていることに留意されたい。仕事の内容分類については、第Ⅲ部（分析基礎編）第1章で詳細に説明している。

## 2-2 上司からの残業命令

残業を行うときの上司からの命令の有無等をみると<sup>22</sup>、「上司から命じられて行うことが多い」は10.6%にとどまり、「自分で必要性を判断して上司から事前の了解を得ることが多い」19.5%を合わせて上司から事前の承認を得て残業することが慣例化、常態化しているとする人は3割程度となっている。一方、「自分の判断で行い、事後に上司に報告することが多い」が38.6%を占めている。また、「いちがいにいえない」が27.2%となっている。

これを所定勤務時間別にみると、事前命令・承認型が相対的に多いものに「変形労働時間制」があり、一方、事後報告型が多いものに「フレックスタイム制」や「管理職等の緩やかな時間管理」などがある。



(上司の残業命令の有無等の要因)

こうした上司の残業命令の有無等の態様がどのような事項と関係が深いのかを、前項で残業の頻度で用いたものと同じ右辺変数を使って重回帰分析によりみてみると(図表Ⅱ-2-12)、次のように整理できる。

- ① 上述の集計結果からも推測されるように、一般の所定時間制との比較において、変形労働時間制では事前命令・承認型がより多く、一方フレックスタイム制及び管理職等の緩やかな時間管理では事後報告型がより多くなる効果がみられている。
- ② 役職については、一般社員クラスとの比較において、事後報告型がより多くなる効果がみ

<sup>22</sup> これは働く人からみた職場での実際的な動きを尋ねたものであり、法的又は制度的な上司の残業命令の有無として評価されるものと直接関係するものではない。

られている。

③女性は男性に比べ、事後報告型がより多くなる効果がみられている。

④仕事の内容では、ものづくり現場、運搬保管、販売、旅客運送で事前命令・承認型をより多くし、一方研究開発では事後報告型をより多くする効果がみられている。

図表Ⅱ-2-12 上司からの残業命令の有無等の要因(重回帰分析)

左辺変数: 上司からの残業命令の有無等

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率	右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.383	0.085	0.000	貨幣証券取扱	-0.009	0.017	0.614
時間制度/変形	-0.190	0.066	<b>0.004</b>	映像コンテンツ	-0.023	0.031	0.462
時間制度/フレックス	0.236	0.068	<b>0.001</b>	映像コンテンツ&情報機器	-0.032	0.027	0.234
時間制度/裁量	0.086	0.095	0.365	旅客運送	-0.101	0.021	<b>0.000</b>
時間制度/他のみなし	-0.089	0.284	0.753	情報関係	0.005	0.008	0.526
時間制度/緩やか管理職	0.283	0.100	<b>0.005</b>	研究開発	0.015	0.009	<b>0.105</b>
時間制度/その他	-0.368	0.311	0.237	研究開発&調査	0.010	0.018	0.594
経済的従属指標	0.068	0.037	<b>0.069</b>	調査研究	-0.005	0.012	0.655
年齢	0.003	0.044	0.947	調査研究&情報機器	0.001	0.021	0.960
女性ダミー	0.138	0.042	<b>0.001</b>	調査研究&教育・相談・指導	-0.002	0.014	0.895
職長班長係長クラスダミー	0.208	0.062	<b>0.001</b>	身体調査・調整(医療・介護等)	-0.014	0.007	0.053
課長クラスダミー	0.445	0.079	<b>0.000</b>	身体調査・調整&教育・相談・指導	-0.005	0.013	0.698
部長クラスダミー	0.378	0.114	<b>0.001</b>	教育・相談・指導	0.006	0.004	0.149
役員クラスダミー	-0.002	0.002	0.204	その他の対人接遇	-0.008	0.005	0.120
ものづくり現場	-0.459	0.057	<b>0.000</b>	仕事の内容・分類不能	-0.019	0.005	<b>0.000</b>
販売	-0.110	0.041	<b>0.008</b>				
運搬保管	-0.130	0.029	<b>0.000</b>				
				使用ケース数			1821
				自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.135
				F値	10.162	有意確率	0.000

(注) 1. 上司からの残業命令の有無等は、「上司から命じられて行うことが多い」=1、「自分で必要性を判断して上司から事前の了解を得ることが多い」=2、「自分の判断で行い、事後に上司に報告することが多い」=3である。  
2. 調査上の選択肢には、上記のほか「いちがいにいえない」がある。

### 2-3 上司からの残業命令を拒むことの有無

上司から残業を命じられたときに、断ることがあるかどうかを尋ねた結果をみると、「やむをえない事情があるときに断ることがある」が57.3%と過半を占めており、「まったくない」の27.7%と合わせて85%の人が断ることはまれであるとしている。そのほかは、「ときどき断ることがある」4.3%、「よく断る」0.5%、「わからない」6.6%となっている。

このように上司から残業の命令があったときは、一般的にはそれに従い残業が行われるものと考えられる。残業命令を断ることの有無について、前項(2-2)と同様の回帰分析を行ってみると(図表Ⅱ-2-13)、次のように整理できる。

- ①仕事の内容では、ものづくり現場や映像コンテンツ&情報機器、旅客運送、情報関係では断ることが相対的に多くなる一方、販売では断ら(れ)ない傾向が高い。
- ②当然ながら、残業頻度が高いほど断ら(れ)ない傾向が高い。
- ③性別(女性ダミー)は、断るかどうかにはあまり関係がない。



図表Ⅱ-2-13 上司からの残業命令拒否の有無等の要因(重回帰分析)

左辺変数: 上司からの残業命令の拒否の有無等

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率	右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	1.630	0.087	0.000	映像コンテンツ	0.033	0.025	0.188
時間制度/変形	0.005	0.053	0.928	映像コンテンツ&情報機器	0.046	0.022	<b>0.039</b>
時間制度/フレックス	0.025	0.056	0.652	旅客運送	0.037	0.017	<b>0.029</b>
時間制度/裁量	0.001	0.076	0.987	情報関係	0.015	0.006	<b>0.021</b>
時間制度/他のみなし	-0.109	0.225	0.629	研究開発	0.001	0.008	0.918
時間制度/緩やか管理職	-0.006	0.083	0.939	研究開発&調査	0.012	0.014	0.418
時間制度/その他	0.009	0.247	0.972	調査研究	0.002	0.010	0.871
経済的従属指標	-0.011	0.030	0.724	調査研究&情報機器	0.025	0.016	0.129
年齢	0.004	0.036	0.920	調査研究&教育・相談・指導	0.001	0.011	0.915
女性ダミー	0.027	0.034	0.428	身体調査・調整(医療・介護等)	0.001	0.006	0.831
職長班長係長クラスダミー	-0.013	0.051	0.801	身体調査・調整&教育・相談・指導	0.002	0.010	0.832
課長クラスダミー	0.050	0.065	0.446	教育・相談・指導	-0.005	0.003	0.133
部長クラスダミー	-0.143	0.097	0.141	その他の対人接遇	-0.001	0.004	0.815
役員クラスダミー	0.001	0.001	0.470	仕事の内容・分類不能	-0.001	0.004	0.757
ものづくり現場	0.186	0.047	<b>0.000</b>	残業の頻度	-0.021	0.013	<b>0.106</b>
販売	-0.088	0.034	<b>0.009</b>	上司からの残業命令の有無等	0.054	0.020	<b>0.006</b>
運搬保管	0.016	0.024	0.507	使用ケース数			1741
貨幣証券取扱	0.003	0.014	0.814	自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.016
				F値	1.869	有意確率	0.002

(注)1. 上司からの残業命令の拒否の有無等は、「まったくない」=1、「どうしてもやむをえない事情があるときだけ断ることがある」=2、「ときどき断ることがある」=3、「よく断る」=4である。  
2. 調査上の選択肢には、上記のほか「わからない」がある。

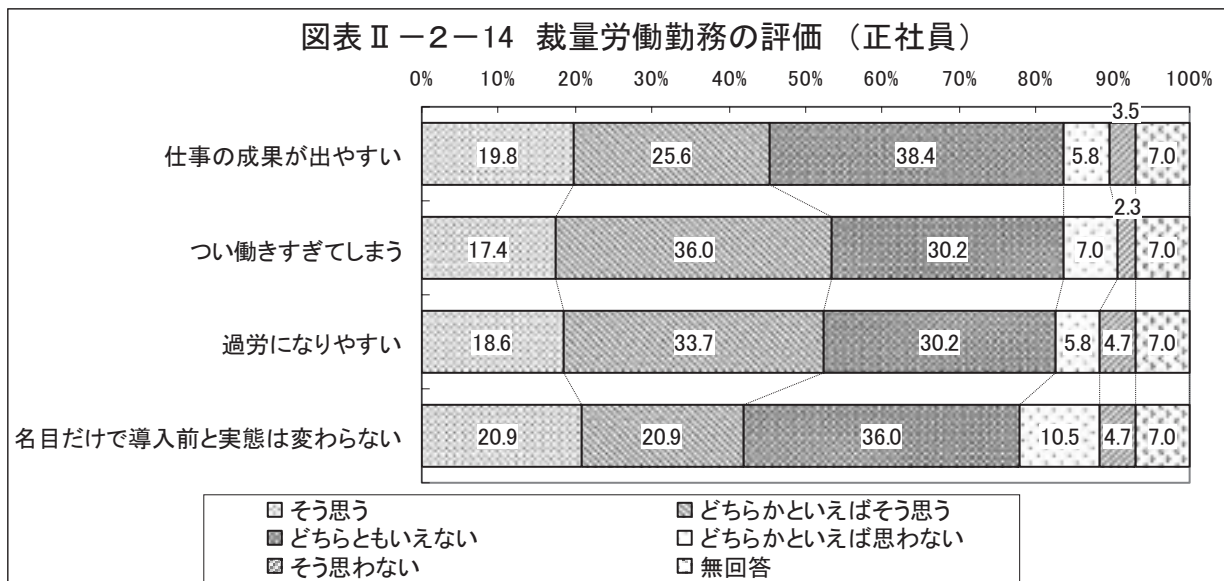
### 第3節 正社員の裁量労働勤務

「働き方総合調査」では、正社員の裁量労働勤務について、裁量労働になった時期、勤務する時間帯、実際の勤務時間の会社による把握状況、裁量労働制の運用状況などを調査している。裁量労働制に対する満足度については、前述したところである(1-2-2)。ここでは、働く人の裁量労働勤務に対する評価や裁量労働制の重要なポイントであるみなし労働時間数の設定について、これらのデータを使って分析することとしたい。「働き方総合調査」の回答者のうち裁量労働制の適用を受けている人は、総数で86人と重回帰分析などにより分析するには必ずしも十分なデータ数が得られているとはいえないが、それでも可能なかぎりの分析を試みてみたい。

#### 3-1 裁量労働勤務に対する評価の要因

裁量労働制が適用されている正社員の裁量労働勤務についての評価をみると、図表Ⅱ-2-14のとおりとなっている。この結果データから、無回答を除いて相関係数を計算してみると<sup>23</sup>、「つい働きすぎてしまう」と「過労になりやすい」との間には正の相関(相関係数0.756)がみられ、また、「仕事の成果が出やすい」と「名目だけで導入前とは実態は変わらない」との間には逆相関(相関係数-0.300)がみられた。

<sup>23</sup> 「そう思う」=5、「どちらかといえばそう思う」=4、「どちらともいえない」=3、「どちらかといえば思わない」=2、「そう思わない」=1として相関係数を計算した。



この結果を受けて、ここでは、「仕事の成果が出やすい」及び「つい働きすぎてしまう」との二つについて、その要因を分析してみよう。

### 3-1-1 「仕事の成果が出やすい」の評価の要因

「仕事の成果が出やすい」との評価の要因としては、種々のものが考えられるが、ここでは分析上の限界も考慮しつつ、労働時間数の代理指標も兼ねて「仕事をする時間帯数」、働き方の性格を総合的に示すものとして「労働者性指標（仕事の内容及び仕方の2要素に係るのもの）」及び「経済的従属指標」の3つに、事務企画管理に係る仕事の内容類型の4つ（事務のみを基準にしたダミー変数）を右辺変数にして重回帰分析を行ってみた（図表Ⅱ-2-15）。その結果は、次のように整理できる。

- ①「仕事をする時間帯数」が多いほど「仕事の成果が出やすい」との評価を弱める効果を持っている結果となった。裁量労働勤務では、労働時間が長いことやいろいろな時間帯に仕事することは、仕事の成果をむしろ低めるものと評価されているといえる。
- ②「労働者性指標」も高いほど「仕事の成果が出やすい」との評価を弱める効果を持っている。裁量労働勤務では、指揮命令の度合いが高いことは、仕事の成果を低めるものと評価されているといえる。
- ③仕事の内容については、明確に有意な要因はなかったが、「経営企画」で「仕事の成果が出やすい」との評価を強める効果を持っているとややいえそうである。これは、経営上の企画を行うという仕事自体が裁量労働に向いているという面と、経営企画に参画していること自体が「仕事の成果が出やすい」との意識を持たせているのではないかという面とが考えられるが、今回の分析からはどちらともいえない。

図表Ⅱ－2－15 「仕事の成果が出やすい」評価の要因

左辺変数: 裁量労働勤務／「仕事の成果が出やすい」

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	5.617	0.766	0.000
仕事をする時間帯数	-0.421	0.140	<b>0.004</b>
労働者性指標(2要素)	-0.203	0.104	<b>0.058</b>
経済的従属指標	0.003	0.283	0.992
事業企画ダミー	0.197	0.557	0.725
管理監督ダミー	-0.117	0.523	0.824
経営企画ダミー	0.651	0.450	0.154
非事務企画管理ダミー	0.086	0.322	0.791
使用ケース数			56
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.169
F値	2.603	有意確率	0.023

### 3－1－2 「つい働きすぎてしまう」の評価の要因

「つい働きすぎてしまう」との評価についても上述と同様の分析を行ってみた。なお、この場合、「仕事する時間帯数」は「働きすぎてしまう」と同義であることから右辺変数から除外した(図表Ⅱ－2－16)。結果は、次のように整理できる。

- ①「労働者性指標」が高いほど「つい働きすぎてしまう」との評価を強める効果を持っている。裁量労働勤務であるにもかかわらず、指揮命令の度合いが高い働き方をしている場合には、つい働きすぎる結果となるものといえる。
- ②「経済的従属指標」が高いほど「つい働きすぎてしまう」との評価を弱める効果を持っている。第Ⅱ部第1章でみたように、正社員における「経済的従属指標」は役職クラス等と相関が高かったことを考えれば、役職クラスが低いほど裁量労働勤務は「つい働きすぎてしまう」と評価されているといえそうである<sup>24</sup>。
- ③仕事の内容では、「管理監督」及び「経営企画」において相対的に「つい働きすぎてしまう」との評価を強める効果を持っている。

以上3－1－1及び3－1－2の結果をまとめると、裁量労働勤務において労働時間数や仕事をする時間帯数が多くなることと仕事の成果とは結びつかないこと、裁量労働勤務であるにもかかわらず労働者性指標が高い、すなわち指揮命令を行うようなことは仕事のしすぎをもたらし、成果にも結びつかないことなどを改めて認識することが求められるといえよう。

これに関連して前節(第2節)でみた「残業」時間数と裁量労働制における会社による実際の労働時間の把握方法との関連をみると、「残業」を週40時間以上している人の割合は、

<sup>24</sup> この重回帰分析において、右辺変数の「経済的従属指標」に代えて役職クラス・ダミーを投入した回帰を行った。残念ながら有意な結果を得ることはできなかったが、回帰係数をみる限りではこのようなことがいえそうな結果となっている。(例えば、一般社員クラス・ダミーのみを投入した場合は、係数は0.287、有意確率は0.203であった。)

図表Ⅱ-2-16 「つい働きすぎてしまう」評価の要因

左辺変数: 裁量労働勤務/「つい働きすぎてしまう」

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.203	0.454	0.000
労働者性指標(2要素)	0.234	0.084	<b>0.007</b>
経済的従属指標	-0.389	0.204	<b>0.061</b>
事業企画ダミー	-0.477	0.398	0.236
管理監督ダミー	0.971	0.404	<b>0.019</b>
経営企画ダミー	1.170	0.363	<b>0.002</b>
非事務企画管理ダミー	0.365	0.246	0.142
使用ケース数			71
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.200
F値	3.908	有意確率	0.002

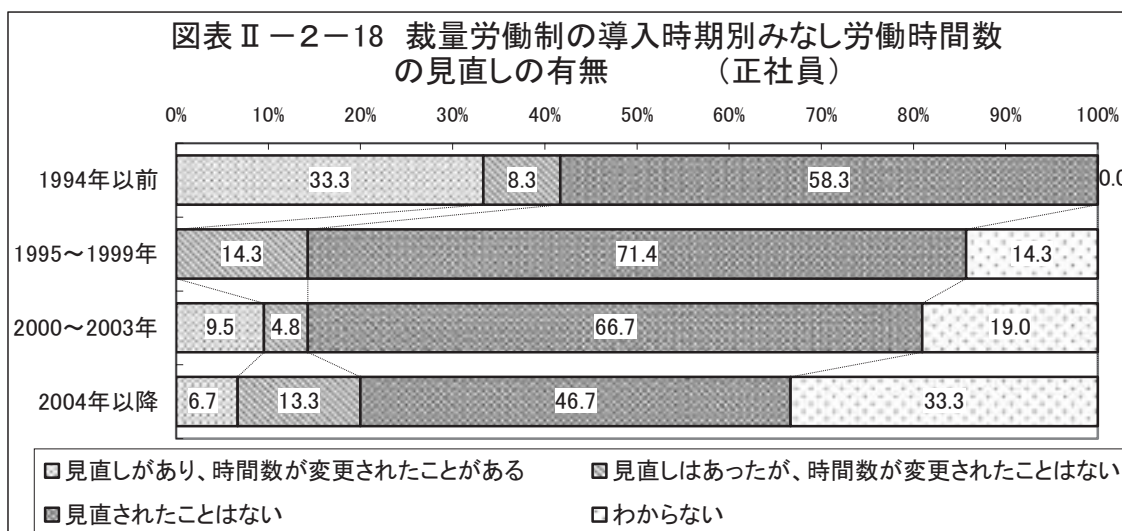
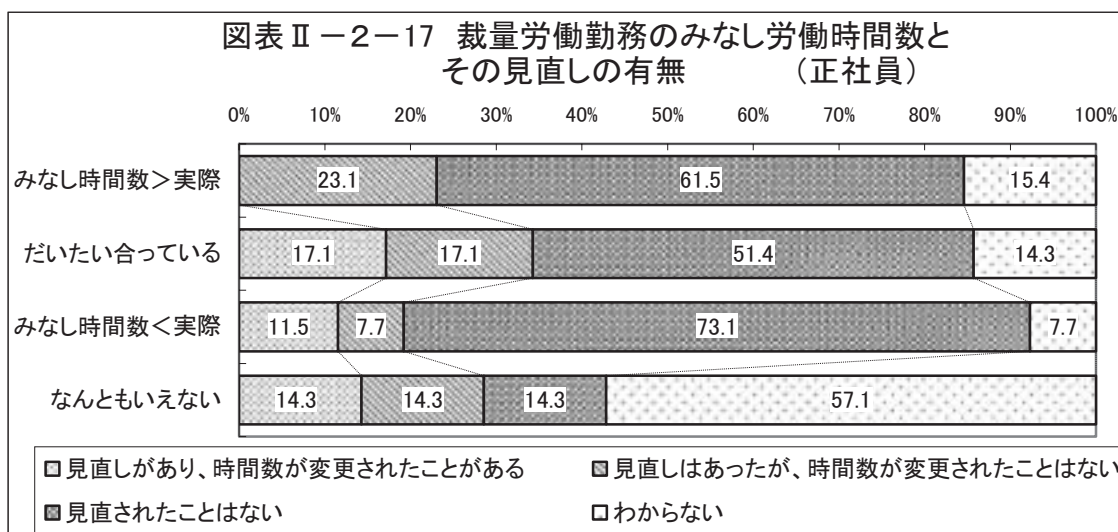
実際の労働時間を「働く人が報告している」では 38.9%、「仕事の機器や特別のシステムにより把握している」38.5%であるのに対して、「会社が把握しているとは思えない」では 63.1%となっており、会社による労働時間の把握が重要であることが示唆される。

### 3-2 みなし労働時間数の設定の運用

裁量労働制においてみなし労働時間数と実際の労働時間数との長短に関する評価をみると、「みなし時間数が実際の労働時間数よりも上回っている」とする人が 15.9%、両者が「だいたい合っている」とする人 42.7%、「みなし時間数が実際の労働時間数よりも少ない」とする人 31.7%となっており、みなし労働時間数が実際よりも少ないと感じている人の方がやや多くなっている。

みなし労働時間数と実際の労働時間数とは、いうまでもなく「だいたい合っている」ことが望ましい。このためには、みなし労働時間数が適宜見直されることが求められる。見直しが行われたかどうかをみると、「見直しがあり、時間数が変更されたことがある」とする人が 11.6%、「見直しはあったが、時間数に変更されたことはない」14.0%、「見直されたことはない」57.0%となっているが、こうした見直しの有無とみなし労働時間数と実際との長短の評価とをクロスさせてみると、「だいたい合っている」において過去にみなし労働時間数の変更や変更まではなかったものの見直しがあったとするとところが相対的に多くなっている（図表Ⅱ-2-17）。

しかし一方、みなし労働時間数の見直しはあまり行われてきていないようである。裁量労働制の導入時期別に見直しの有無をみると、1995年から1999年までに導入されたとする人でも「見直しがあった（ただし、時間数に変更されてはいない）」とするのは 14.3%にとどまっており、71.4%が「見直しはなかった」としている。こうしたところでは、少なくとも5年以上の期間まったく見直しが行われてきていないことになる。こうした事情は、2000年以降に導入されたところでも基本的には変わっていない（図表Ⅱ-2-18）。



(注) 時期区分は、回答者が裁量労働勤務となった時期の区分であり、制度の導入時期そのものでは必ずしもない。

裁量労働制は、仕事の遂行を適正な形で働く人の裁量に任されることと、仕事に必要とされる労働時間数、すなわちみなし労働時間数が適正に設定されることが基本的に重要である。みなし労働時間数の設定は、また、適正な給与・賃金を支給することに直接繋がる問題でもある。少なくとも一定期間ごとにみなし労働時間数の見直しを中心として裁量労働制の運用のあり方を労使で見直されることが望まれる。

## 第4節 正社員の持ち帰り仕事<sup>25</sup>

### — “持ち帰り仕事” の在宅勤務としての制度化—

#### 4-1 問題意識

我が国では従来から、いわゆる“風呂敷残業”などとよばれ、仕事関係の書類等を持ち帰り、職場勤務からの帰宅後や休日などに、隠れ残業的に自宅で仕事を行う傾向がみられる。また、IT技術の進歩・普及は、私有のパソコンによる書類作成などの業務遂行を可能にし、自宅への“持ち帰り仕事”をより容易にしている側面が考えられる。

他方、近年、行政面では我が国における長時間労働を抑制し、いわゆるサービス残業をなくする目的から、賃金不払残業への取締りが強化<sup>26</sup>されている。弾力的なワークスタイルである在宅勤務のメリットを活かすと同時に、長時間労働を抑制し、賃金不払残業を根絶するためには、在宅勤務に関する労働時間管理の枠組みを確立し、その制度化を図る必要がある。

こうした観点から、本節では、制度に基づかない在宅勤務としての“持ち帰り仕事”の実態を整理し、行政としてその数値目標が掲げられている（在宅勤務も含む）テレワーク人口の内容も吟味しつつ、在宅勤務に関する労働時間管理等の制度化のあり方について検討する。

#### 4-2 在宅勤務としての“持ち帰り仕事”の実態

「働き方総合調査」では、制度としてかどうかは問わずに、正社員に自宅における仕事の実施状況を尋ねている。その結果では、約34%の正社員が自宅で仕事を行っているものの、制度として在宅勤務を行っている者はわずか0.6%で、ほとんど(33.4%)の者は制度としてではなく、自宅で“持ち帰り仕事”を行っている。

正社員が“持ち帰り仕事”を行う頻度に関しては、「たまにある程度」とする者が51.0%と半数程度を占める一方、「ときどきある」とする者が32.4%と3分の1程度、さらに「頻繁にある」とする者も15.9%存在している<sup>27</sup>。また、“持ち帰り仕事”を行う時間帯（重複回

<sup>25</sup> この節は、テレワークや在宅勤務について永年研究を続けてきているJILPT主任研究員の神谷隆之が執筆した。第Ⅱ部の冒頭でも記述したが、今回の「働き方総合調査」では十分に捉えきれなかったこのテーマについて、氏の持つ豊富な知見を活かした執筆であり、他の部分とはやや性格が異なるものとなっている。

<sup>26</sup> 厚生労働省は、賃金不払残業については2001年4月に「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（基発第339号）を策定し、重点的に監督指導を実施している。また2003年5月には「賃金不払残業総合対策要綱」及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定して、労使の主体的な取組みを促している。なお、2001年4月から2005年3月までの4年間において、定期監督及び申告に基づく監督等を行い、その是正を指導した結果、不払いになっていた割増賃金の支払が行われた状況（支払額が1企業当たり合計100万円以上）は、是正企業数3,637企業、対象労働者数は約50万人、支払われた割増賃金の合計は約619億円となっている（2005年9月30日厚生労働省報道発表資料による）。

<sup>27</sup> 「働き方総合調査」では、“持ち帰り仕事”をすることが「頻繁にある」＋「ときどきある」とする正社員の割合は16.1%となる。一方、JILPT「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」（2005年労働政策研究報告書No.22）によると、「持ち帰り残業」が「よくある」＋「ときどきある」の割合は、28.8%となっている（民間会社の調査協力モニターから抽出した20歳以上60歳未満の全国3,000人の雇用者を対象に、2004年6月の状況について同年の7月から8月にかけて郵送方式で実施した調査（有効回答・率、2,577人・85.2%））。いずれにしても、少なくない正社員・雇用者が、一定頻度以上、持ち帰り仕事・残業を行っている状況にある。

答)としては、「休日」(78.1%)や「勤務日の帰宅後」(66.4%)が中心で、他には「出勤前」(12.6%)がみられる。

### 4-3 在宅勤務としての“持ち帰り仕事”の促進要因

在宅勤務としての“持ち帰り仕事”を促進する要因として、近年においては、勤務場所・時間帯を柔軟にさせる要因として、テレワークの普及や労働時間制度の弾力化、また育児期の女性の勤務継続などが考えられる。

#### 4-3-1 テレワークの普及

“持ち帰り仕事”は以前から存在するものといえるが、その新たな促進要因となっているものの1つが「テレワーク」といえる。すなわち、IT技術・機器の発展や普及に伴い、自宅などでパソコンやインターネットなどを使いながら、非制度的な形態で仕事を行うことが容易になっている。調査時期はやや異なるが、国土交通省(2002)「テレワーク実態調査」<sup>28</sup>により、テレワークによる“持ち帰り仕事”の実態について概観してみる。

当該調査では、以下のA.B.C.D.の4つの条件をすべて満たす人を「テレワーカー」、A.B.C.の3つの条件を満たす人を「広くとらえたテレワーカー」と定義している。すなわち、

- A. ふだん収入を伴う仕事を行っている
- B. 仕事で電子メールなどのIT(ネットワーク)を使用している
- C. ITを利用する仕事場が複数ある、または1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
- D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

の4つであり、IT(ネットワーク)<sup>29</sup>の使用を条件とし、在宅勤務のほかにサテライトオフィス勤務やモバイル勤務、また、いわゆる“自営型SOHO”なども含む内容となっている。

ここでは議論を、雇用者である雇用型テレワーカーに限ると(図表Ⅱ-2-19)、雇用型テレワーカー(週8時間以上)は311万人(雇用者に占める割合5.7%)、広くとらえた雇用型テレワーカー(週8時間未満含む)は754万人(同13.7%)と推計されている<sup>30</sup>。

そのうち、自宅で仕事を実施することのある雇用型テレワーカーは311万人の68.8%を占める214万人(同3.9%)となっている。なお、自宅で仕事を実施することのある、広くと

<sup>28</sup> 調査の第一次調査は、電話番号の無作為抽出により選定した全国の世帯から15歳以上の有業者1名を無作為抽出し、2002年10月25日～11月10日に電話調査で実施され、協力者は4,125人、協力率は59.8%であった。雇用型テレワーカーに関する第二次調査は、第一次調査回答者におけるテレワーカー該当者(週8時間未満も含む)に調査協力意向をたずね、協力意向を示した者に対して自記式の郵送配布・回収調査を、2002年11月20日～12月13日に実施し、配布数281票のうち、有効回収数(率)は135票(48.0%)であった。

<sup>29</sup> 後に示すテレワークでの仕事内容からは、「IT(ネットワーク)の使用」は、パソコンやインターネット、メールなどの使用で足り、必ずしも会社のシステムとの接続を条件とはしていないものと、考えられる。

<sup>30</sup> 国土交通省が2005年12月～2006年1月にかけて実施したWEB調査結果をもとにした「2005年時点のテレワーク人口推計(実態調査)結果」(2006年)によると、雇用型テレワーカー(週8時間以上)は506万人(雇用者に占める割合9.2%)、広くとらえた雇用型テレワーカー(週8時間未満含む)は1972万人(同36.0%)と、2002年時点に比べて増加しているとされる。

らえた雇用型テレワーカー数は示されていないが、(週8時間以上の)テレワーカーと同じ割合(68.8%)とすれば、519万人(雇用者に占める割合9.5%)と試算される。

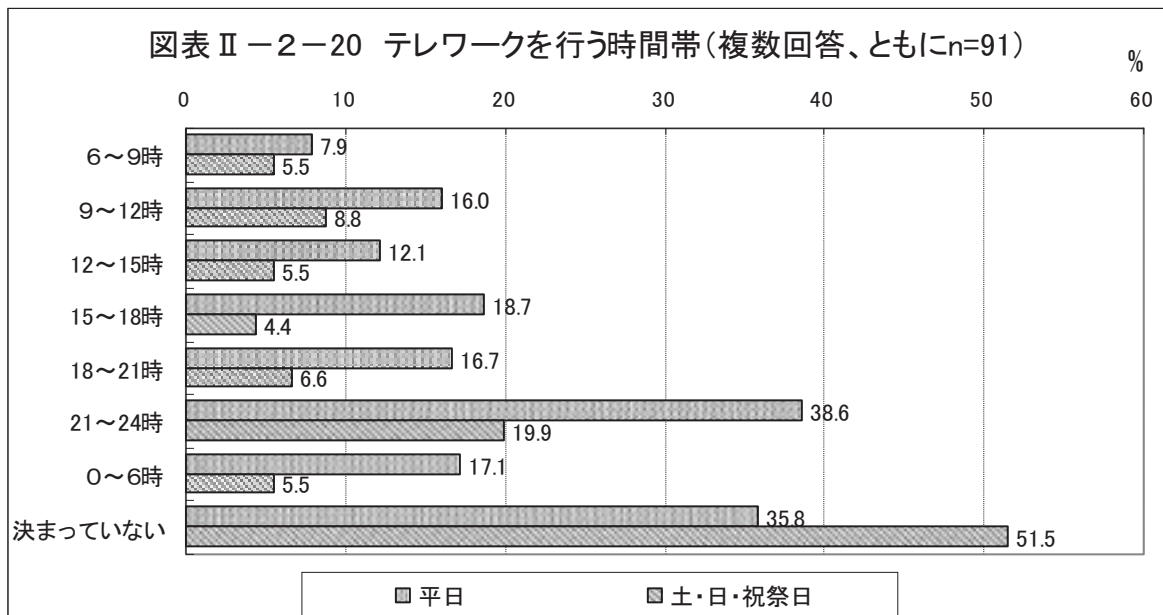
**図表Ⅱ-2-19 2002時点における日本のテレワーク人口推計値(テレワーカー比率)**

	雇用型テレワーカー	自営型テレワーカー	合計
テレワーカー	311万人(5.7%)	97万人(8.2%)	408万人(6.1%)
自宅で実施することあり	214万人(3.9%)	82万人(6.9%)	296万人(4.4%)
広くとらえたテレワーカー	754万人(13.7%)	288万人(24.2%)	1,042万人(15.6%)

(資料) 国土交通省(2002)「テレワーク実態調査」

(注)テレワーカーは週8時間以上テレワークを実施、広くとらえたテレワーカーは週8時間未満実施を含む。

そして(週8時間以上のテレワーカー全体に関する数値であるが)、実施形態(複数回答)としては「会社の制度として実施」(31.4%)や「会社の実験として実施」(2.9%)より、「自分の判断・裁量で実施」(56.2%)や「上司の判断・裁量で実施」(4.4%)の方が多く、倍近くを占めている。また、テレワークを行う時間帯(平日、土・日・祭日別に複数回答)をみると(図表Ⅱ-2-20)、平日の場合は「21~24時」(38.6%)、土・日・祭日の場合は「仕事時間帯は決まっていない」(51.5%)が最多であるなど、JILPT調査と同様の傾向がうかがえる。



(資料) 国土交通省(2002)「テレワーク実態調査」

また、同じく国土交通省(2002)によると、広くとらえた雇用型テレワーカーが一般的にテレワーク(在宅勤務だけでなくモバイル勤務等も含む)実施時に行う仕事(複数回答)としては、当然の傾向として1人で集中して行うべき性格の業務が上位を占めているが、①「報



告書・日報・月報等の文章作成」(45.6%)や「企画書・報告書・見積書等の資料作成」(41.0%)といった従来は手書き作業であった業務がパソコン化されたものに加え、②「資料や情報の収集」(56.0%)や「データの入力・計算・処理・加工・統計」(36.9%)といったパソコンやインターネットなどの活用により初めて自宅等での実施が可能となった業務が存在する。

以上から、テレワークが一定の程度、“持ち帰り仕事”に結びついているものとみられる。

#### 4-3-2 労働時間制度の弾力化

テレワーク（在宅勤務）が勤務場所の自由度を高めることにより、“持ち帰り仕事”を行わせる効果を有すると同時に、労働時間制度の弾力化は勤務時間帯の自由度を高めることにより、同じく“持ち帰り仕事”を行わせる効果を有しているとみられる。

所定勤務時間の状況別に“持ち帰り仕事”有りの割合をみると（図表Ⅱ-2-21）、「一般的に決められている」に対して、「フレックスタイム」、また「裁量労働等のみなし労働時間制」、さらに「管理職の緩やかな時間管理」の順に、有りの割合が高くなっている。特に「裁量労働等のみなし労働時間制」と「管理職の緩やかな時間管理」では、「頻繁にある」+「ときどきある」の合計が過半数を占めている。

図表Ⅱ-2-21 所定勤務時間の状況別にみた“持ち帰り仕事”有り等の割合

所定勤務時間の状況	“持ち帰り仕事”有り	“持ち帰り仕事”有り=100.0%
		「頻繁にある」+「ときどきある」
合計 (100.0%)	33.4%	48.3%
一般的に決められている (77.3)	33.1	48.3
変型労働時間制 (7.8)	22.7	51.0
フレックスタイム (5.5)	34.4	38.2
裁量労働等のみなし労働時間制 (3.5)	38.6	56.4
管理職の緩やかな時間管理 (3.6)	60.0	52.4

(資料) JILPT 「働き方総合調査」

(注) 1.合計には、所定勤務時間の状況が「その他」、「無回答」を含む。

2.“管理職の緩やかな時間管理”とは、「管理職なので、時間管理が全くなされないか又は緩やかにしかされていない状況の下で勤務している人」と定義されており、役職クラス別には、課長クラスの 3.2%、部長クラスの 17.2%、役員クラスの 21.2%が当該の時間管理を適用されている、と回答している。

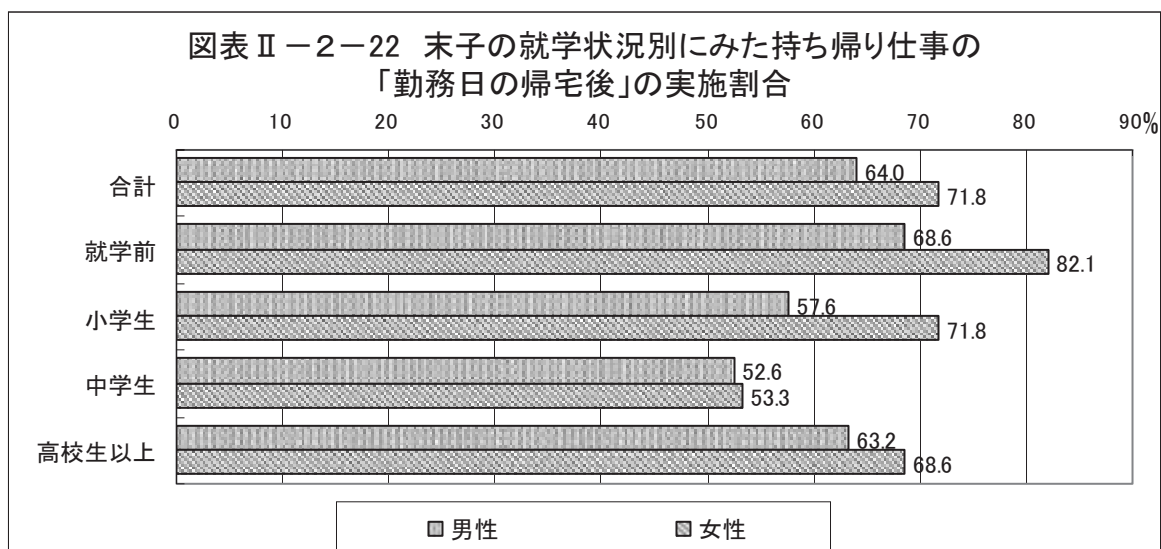
#### 4-3-3 育児期の女性の勤務継続

「働き方総合調査」によると、持ち帰り残業の実施比率は性別には男性(34.4%)が女性(31.4%)よりもやや高い。しかし、実施している場合の時間帯別(複数回答)には、「休日」に関しては全体の実施比率同様、男性(82.6%)が女性(67.7%)より高い一方、「勤務日の帰宅後」に関しては、逆に女性(71.8%)が男性(64.0%)を上回っている。また、女性が「勤務日の帰宅後」に持ち帰り仕事を行う割合を末子の就学状況別にみると、末子が中学生

(5割強)→小学生(7割強)→就学前(8割強)の順に(高校生以上では再度やや高まっているものの)、低年齢ほど高くなっている(図表Ⅱ-2-22)。

これらを総合して解釈すると、子供を出産して勤務を継続した女性労働者の場合、フルタイム勤務または短時間勤務であろうと、(延長保育を利用した場合も含め)保育園のお迎えに間に合わせるため、また小学校に進学すると保育園時代より返って子供の帰宅が早くなるため(学童保育も午後6時までのケースが多い)、例えば明日までの仕事が残っている場合でも、子供のお迎え等のために定時で勤務を終え、子供の世話や食事などの家事を終えてから、残った仕事を自宅で行う傾向にあることが考えられる<sup>31</sup>。

以上のように、その是非はともかく、育児期の女性が勤務を継続していく場合、保育園等の利用で育児を外部化しつつも、仕事と家庭生活とのバランスを保ってゆくために、持ち帰り仕事が行われる側面が垣間見える<sup>32</sup>。



(資料) JILPT「働き方総合調査」  
 (注) 合計には、就学状況不明を含む。

#### 4-4 在宅勤務としての“持ち帰り仕事”のメリットと問題点

次に、在宅勤務としての“持ち帰り仕事”のメリットと問題点について、検討する。

##### 4-4-1 メリット

“持ち帰り仕事”としての在宅勤務は、基本的には残業(所定外労働)と考えられるが、

<sup>31</sup> 以上と同様の指摘は、浅尾(JILPT「多様な働き方とその政策課題について」(2006年労働政策レポートVol.5))も行っており、またJILPT「育児期における在宅勤務の意義」(2006年労働政策研究報告書No.52)のヒアリング調査でも、そうした事例が確認される。

<sup>32</sup> もちろんこの記述は、育児期の女性の仕事量の調整や男性の育児分担の必要性を、何ら否定するものではない。

自宅で残業を行うことのメリットを、所定内労働も含む在宅勤務一般に従業員が感じるメリットから考察してみよう（図表Ⅱ－２－23）。

**図表Ⅱ－２－23 在宅勤務に感じられるメリット**  
**（従業員調査、MA、上位項目）** （N=28）

項目	メリット
通勤の疲労がなくなる	57.1%
家族とのふれあい・コミュニケーションが増える	53.6
育児の時間が増える	46.4
仕事の生産性が高くなる	32.1
家事の時間が増える	25.0

（資料）（社）日本テレワーク協会「在宅勤務に関する実態調査」（2005）

それによると、一般的に在宅勤務に感じられるメリットとしては、「通勤の疲労がなくなる」と「家族とのふれあい・コミュニケーションが増える」が、各々過半数で指摘されている。先にみたように、“持ち帰り仕事”が行われる時間帯（複数回答）としては、「休日」（78.1%）が最も多いが、休日に仕事をする場合には出勤の必要がなく、また一定程度「家族とのふれあい・コミュニケーション」を保ちつつ、仕事を行えるメリットが考えられる。

次に「勤務日の帰宅後」（66.4%）の“持ち帰り仕事”に関連しては、在宅勤務制度が導入され、制度に基づき在宅勤務を実施している社員に対するヒアリング結果<sup>33</sup>によると、ある女性社員からは「会社で仕事をするか、家で仕事をするか、その選択肢があるということだ」と思う。私が在宅で深夜に仕事をしていても、同時に同僚も会社で深夜に仕事をしているので、自分だけが大変なのでなく、むしろ働く場所を選べるのがありがたいと思っている」とともに、「子ども（2005年4月から小学生）はまだ、深夜一人にしておくのは何かと心配な年齢であるし、ベビーシッターさんを深夜まで利用すると経済的な負担も大きい」という指摘が聴かれる。在宅勤務としての“持ち帰り仕事”は「家族とのふれあい・コミュニケーション」効果とともに、「育児時間が増える」効果も有しているといえる。

同じく、別の会社で在宅勤務が許可されている男性社員は、「自宅で仕事ができる環境があると、アイデアが浮かんだ時あるいは仕事に集中できる時などの理由で、深夜や休日などに仕事を行うことがないわけではない。例えば、仕事の納期が迫ってくると、朝4時に起きて仕事をすることもある。非常に効率的に働ける。時間・場所選択的かつ本人裁量的な自由労働が、私の望むすべてである」という。「仕事の生産性が高くなる」効果といえる。

<sup>33</sup> JILPT「育児期における在宅勤務の意義」（2006年労働政策研究報告書No.52）

#### 4-4-2 問題点

在宅勤務としての“持ち帰り仕事”の問題点を考えると、その問題点の第一は労働時間が長くなり、また余暇の時間が減る傾向にある点である。

国土交通省「テレワーク実態調査」(2002)によると、広くとらえたテレワーカーに関して、テレワーク実施前後での生活の変化を尋ねたところ、労働時間が増加した人の割合(「増えた」+「どちらかといえば増えた」と減った人の割合(「減った」+「どちらかといえば減った」)を比べると、雇用型テレワーカーの場合、男(+26.4%)、女(+32.9%)とも増加した人の割合の方が多い。一方、余暇の時間に関しては逆に、男(-2.2%)、女(-7.6%)とも増加した人の割合の方がやや少なくなっている。

なお、同調査によると、雇用型テレワーカー(週8時間以上)がテレワーク推進上の課題(複数回答)として、「長時間労働になりやすい」(31.4%)以上に最も上位に挙げるのは、「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」(49.3%)ことである。自宅では仕事時間と生活時間との区別が付けにくく、その結果、長時間労働や余暇の時間の減少の傾向が生じるものとも考えられる。

在宅勤務としての“持ち帰り仕事”のもう一つの、そして最大の問題点は、非制度的な労働であるがゆえに、賃金未支払い労働の傾向が強い点にある。

JILPT「働き方総合調査」による“持ち帰り仕事”に対する賃金支払いの状況は、「働いた時間を会社に報告して賃金にも反映される」割合はわずか0.6%、「ケース・バイ・ケースでどちらともいえない」割合も7.9%で、ほとんど(87.2%)は「いわゆるサービス残業」とされている。

「いわゆるサービス残業」とする割合は、所定労働時間の状況別には「フレックスタイム」では81.8%、また「裁量労働等のみなし労働時間制」では92.3%、さらに「管理職の緩やかな時間管理」では81.0%となっており、弾力的な時間制度においては、自宅での仕事が行い易いことや労基法上の管理職に対しては所定外労働に対する賃金支払いの義務がないことなどから、数値的には、みなし労働時間制を除けば、その割合は若干低い傾向にある。しかしながら、在宅勤務が会社の制度として認められていないこと自体には変わりはない。

#### 4-5 “持ち帰り仕事”の在宅勤務としての制度化の必要性とその方向

最後に、“持ち帰り仕事”の制度化の必要性と、そのあるべき方向について検討する。

##### 4-5-1 制度化の必要性

行政による未払い賃金不払残業の取締りが強化される中で、“持ち帰り仕事”が賃金不払残業として行なわれることには、それが抜け道となる可能性など大きな問題が存在する。

他方、テレワークの拡大には大きなメリットがあり、内閣もIT戦略本部として2006年1月に「IT新改革戦略」を策定し、その中で就業人口に占めるテレワーク人口(在宅勤務の

ほかモバイル勤務等、また自営型 SOHO も含む) の比率を、2002 年の約 6 %から 2010 年には 20%に高めることを目標として掲げている。ただし、そのもとになった 2002 年の国土交通省調査は、上記のように、非制度的な形態での賃金不払残業としての“持ち帰り仕事”も含んだものとみられ、そうした側面では矛盾を抱えた計画とも考えられる。

確かに、在宅勤務の導入には、労働時間管理の難しさや、最近、社会的な問題になっているファイル共有ソフト“ウィニー”による私物パソコンからの機密情報の流出など、障害も少なくない。しかし、パソコンやインターネットの一般化や、それに伴う仕事の情報化、また労働者の柔軟な働き方への希望が高まる中で、“持ち帰り仕事”を一律に取り締まることは、もはや難しい状況にあるとみられる。むしろ、情報セキュリティ<sup>34</sup>を強化しつつ、“持ち帰り仕事”を制度として認めつつ、その制度の枠内で働き過ぎを抑制していく政策手法が、時代のニーズに沿ったものと考えられる。

#### 4-5-2 行政による対応の方法

その際、一番の課題が労働時間管理の問題であるが、この点に関しては、2004 年には“在宅勤務ガイドライン”策定<sup>35</sup>にあわせて、一定の条件の下で在宅勤務に事業場外のみなし労働時間制の適用が可能とされている。また厚生労働省は 2006 年 1 月に取りまとめられた「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」<sup>36</sup>（以下、「研究会報告」と呼ぶ）等を踏まえ、同年 2 月には厚生労働大臣が労働政策審議会に、今後の労働時間制制度のあり方について、諮問を行っている<sup>37</sup>。

「研究会報告」においては、いわゆる“ホワイトカラー・エグゼンプション”とも呼ばれる、新たな労働時間規制の適用除外の枠組み（「新しい自律的な労働時間制度」）が盛り込まれているが、当該の制度は、ホワイトカラー労働者と働き方の多様化、また自律的に働き、その成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者の増加に対応するため、具体的には、以下の 4 つの要件いずれにも該当する労働者を対象に、新たな労働時間規制の適用除外の枠組み（「新しい自律的な労働時間制度」）として、創設することが提言されている。その 4 つの要件とは、

①勤務態様要件：職務の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受

---

<sup>34</sup> 政策面では、総務省が 2004 年に「テレワークセキュリティガイドライン」を策定し、民間のテレワーク導入を支援し、普及促進を図っている。また 2006 年には「職場外のパソコンで仕事をする際のセキュリティガイドライン」を策定・公表し、持ち帰り残業等に際しての情報セキュリティ対策の向上を図っている。

<sup>35</sup> 厚生労働省「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（2004 年）  
在宅勤務とは、労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいい、また一定の条件とは、①当該業務が、起居寝食等生活を営む自宅で行われていること、②当該通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、③当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと、である。

<sup>36</sup> 厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」（2006 年）

<sup>37</sup> 厚生労働省報道発表資料「労働政策審議会に対する今後の労働時間法制の在り方についての検討の諮問について」（2006 年 2 月 8 日）

けず、かつ、自己の業務量について裁量があること。また、労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるものではなく、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること。

②本人要件：一定水準以上の額の年収が確保されていること。また、労働者本人が同意していること。

③健康確保措置：実効性のある健康確保措置が講じられていること。

④導入における労使間の協議に基づく合意

とされているが、これらの要件をすべて満たす者として、例えば、「企業における中堅の幹部候補生で管理監督者の手前に位置する者」や「企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー」といった者が、対象労働者の具体的イメージとして示されている。

それが「実現すれば在宅勤務制度の導入に拍車がかかるとみられる」との指摘<sup>38</sup>もあるように、従来型の労働時間規制を除外した制度は、弾力的な働き方である在宅勤務に適している側面も考えられるが、一方で JILPT「働き方総合調査」による“持ち帰り仕事”が行われる時間帯（複数回答）としては、「勤務日の帰宅後」（66.4%）よりは「休日」（78.1%）の方が多くなっている状況を再確認する必要がある。

ところが、「研究会報告」においては「対象労働者は、使用者から出退勤時刻を含めた労働時間の管理を受けない者であり、休日の日数とその労働者の総労働時間の代用指標となり得ると考えられるため、使用者が対象労働者の出勤の有無については把握できるような仕組みとすることが考えられる」とされており、「新しい自律的な労働時間制度」は出勤しない日等における在宅勤務を想定していない可能性も考えられる。

同時に「研究会報告」では、新制度に関して「適切な健康確保のための措置が確保されていることを前提に、深夜業に関する規定（割増賃金に関する規定等）もその適用を除外することが考えられる」とされる一方、「法第 35 条の法定休日の規定については、（中略）休日取得の実効性の確保を図る観点から、同制度においてはこの規定の適用を除外しないことも考えられる」とされている。新制度においては、仮に自宅での勤務を想定した場合であっても、深夜における“持ち帰り仕事”には対応可能であるものの、やはり休日のうち（週 1 日の）法定休日における“持ち帰り仕事”を想定していないともいえる。

#### 4-5-3 事前申告・承認と事後報告の効果

先にみたように、在宅勤務が行えると、同時に「長時間労働になりやすい」とことと「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」ことが大きな課題となる。それを防ぐためには、自己管理を徹底しつつ、メリハリをつけて効率的に仕事を行うことがポイントと考えられる。

JILPT「育児期における在宅勤務の意義」（2006 年労働政策研究報告書 No.52）では、育児を理由としたケースを中心に、全社員を対象としたケースも含め、在宅勤務制度の事例調査

<sup>38</sup> 日本経済新聞「スイッチオン・マンデー：在宅勤務導入相次ぐ」（2006 年 3 月 27 日朝刊）

を行っているが、実態としてはほとんどの事例において、原則として事前申告・承認と事後報告のセットによって、在宅勤務の実施手続きと時間（業務）管理が行われている状況にある。

また、当該の事例調査では、労働時間制度も一般的に各社員に適用されている制度を前提としており、在宅勤務のために（裁量労働制も含め）何らかのみなし労働時間制を特別に適用した事例は見られなかった<sup>39</sup>。

こうした状況からは、“持ち帰り仕事”の在宅勤務としての制度化に当たっては、殊更にのみなし労働時間制度や時間規制の適用除外に頼ることなく、本人の希望や能力、上司の推薦等を条件に事前に適格者を選定し、“持ち帰り仕事”の実施に当たっては、原則として事前申告・承認と事後報告を行わせるという、ある意味、原始的な手法も適切であると考えられる。

これは“持ち帰り仕事”としての在宅勤務には、メリハリある効率的な実施が重要と考え、そのためには自己管理を如何に促進する制度が必要かという視点から、時間帯・時間数・業務内容等に関する事前申告・承認と事後報告が効果的で、持ち帰り仕事の計画性と効率化をかなりの程度担保するのではないかと期待するものである。

こうした考え方からは、当然のことであるが、在宅勤務制度に基づかない“持ち帰り仕事”は禁止されることになる。なお残る問題はそれをどう担保するかであるが、先に賃金不払残業への規制の強化に関する注記で示した「賃金不払残業総合対策要綱」及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」においては、自宅で賃金不払残業が行われるケースを明確な形では想定していないといえる。

このため、“持ち帰り仕事”を賃金不払残業としないために、事業主に対し業務上必要な場合には帰宅後の残業や休日労働も想定した在宅勤務制度規程の明確化を指導・周知するとともに、在宅勤務制度がない企業の社員や制度があってもそれを適用されていない社員が“持ち帰り仕事”を行わないように、上記の指針等において、自宅での賃金不払残業の禁止を明確化してゆく必要がある。

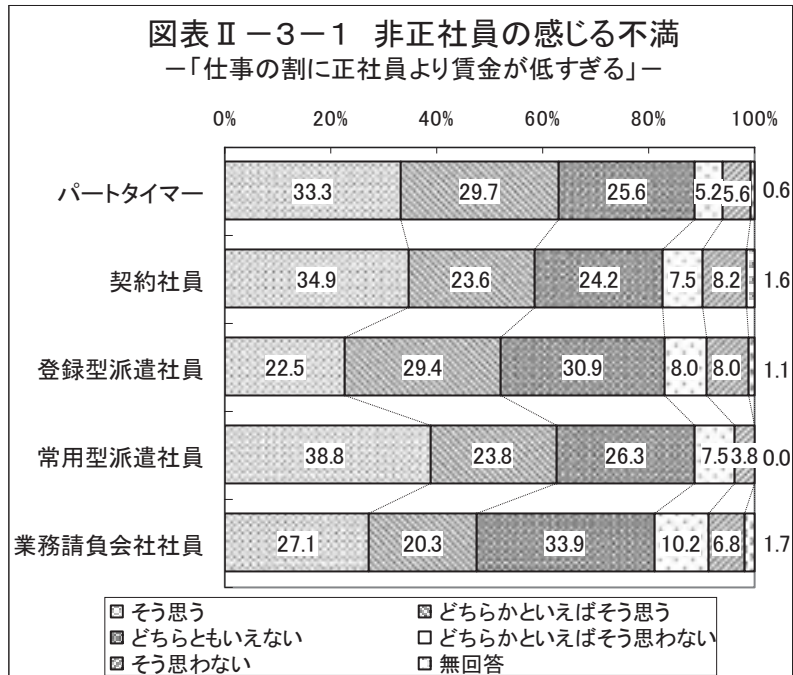
---

<sup>39</sup> ただし、調査時期（2004～05年度）が、2004年に一定の条件の下で在宅勤務に事業場外のみなし労働時間制の適用が可能とされて、あまり期間が経過していないことの影響も考えられる。

## 論点分析編 第3章 非正社員をめぐる論点分析

### 第1節 非正社員の不満—年収格差

非正社員では、「仕事の割に正社員より賃金が低すぎる」と感じている人の割合が高い（図表Ⅱ－3－1）。この節では、非正社員の感じる正社員との賃金格差について、「働き方総合調査」結果データからできる範囲の分析を試みたい。



#### 1-1 女性パートタイマーを対象とした分析

まず、非正規社員の太宗を占める女性パートタイマーを分析対象に取り上げ、賃金格差の実態とその要因をみてみよう。ただし、「働き方総合調査」では賃金を直接調査していないので、年収、しかも階級別で調査したものを階級値で表した年収額での分析となっている<sup>1</sup>。

「働き方総合調査」の年収階級値により雇用・就業形態別に平均年収を試算してみると、正社員では男女計で529万円（女性374万円）となっているのに対して、パートタイマーでは120万円、女性だけでは114万円となっている。女性正社員の年収に対する女性パートタイマーの年収の割合は、30.5%と計算される。しかしながら、こうした総計による比較は、ときにミス・リードとなる可能性がある。年収を比較する場合には、できるだけ両者の条件をそろえた上で比較することが望ましい。以下、可能な範囲で分析的にこの論点に接近してみよう。

<sup>1</sup> 年収の階級値等については、第Ⅲ部（分析基礎編）第5章を参照されたい。



### 1-1-1 小売業における販売の仕事の年収格差

まず年齢と産業及び仕事の内容を同じにして比較してみよう<sup>2</sup>。「働き方総合調査」のデータでこのような比較がcaろうじて可能であったのは、産業が小売業で仕事の内容が販売の場合であったが、その年収を比較すると、女性パートタイマーは男性正社員の2割程度、女性正社員の3分の1程度になっている(図表Ⅱ-3-2)。このように正社員とパートタイマーとの年収には、後者が前者の3分の1程度の水準といった大きな格差がみられている。

図表Ⅱ-3-2 正社員とパートタイマーの年収比較

(産業:小売業 仕事の内容:販売)

	正社員		パートタイマー	パートタイマー/正社員	
	男性	女性	女性	対男性	対女性
	30～34歳	411	375	101	24.6
35～39歳	438	250	107	24.4	42.8
40～44歳	475	425	104	21.9	24.5
45～49歳	688	313	108	15.7	34.5
50～54歳	417	333	114	27.3	34.2
55～59歳	563	325	113	20.1	34.8

(注) 階級別で回答のあった年収の階級値を用いて計算したものであり、また、ケースの数が非常に少ない区分もあることに留意する必要がある。

小売業かつ販売の仕事においてこのような年収格差が生じる要因をみるために、正社員(男女計。ただし、右辺変数に女性ダミーを設定)と女性パートタイマーとについて、それぞれ年収関数を推定して相互に比較してみた(図表Ⅱ-3-3)。その結果では、役職の効果が大きいことが指摘できる。すなわち、正社員については役職が年収を上昇させるのに効果が大きい(職長班長係長になれば90万円程度の年収引き上げ効果を持つ)のに対して、パートタイマーについては「小リーダー」になることの効果がみられるものの、その年収を引き上げる程度は小さい(年収を20万円程度引き上げ)。このように、パートタイマーにおいて仕事能力の蓄積等が適正に評価されて賃金に反映されていない面が窺われる<sup>3</sup>。

なお、女性パートタイマーの年収関数において、「所定労働時間短いダミー」が有意に効いており、年収を60万円ほど下げる効果が示されている<sup>4</sup>。正社員とパートタイマーとの年収格差には、このように合理的な背景をもつものもあることは忘れてはならない<sup>5</sup>。

<sup>2</sup> 「仕事の内容」については、第Ⅲ部(分析基礎編)第1章を参照されたい。

<sup>3</sup> それ以外にも、有意ではないが、例えば年収の規模間格差が正社員では大きいのに対してパートタイマーではかなり小さいことなど、両者の賃金決定方式の違いが彷彿とされる。

<sup>4</sup> 「所定労働時間短いダミー」とは、週所定労働時間が35時間未満のとき「1」、それ以外のときは「0」をとるダミー変数である。

<sup>5</sup> 労働時間の違い以外にも、もともと仕事の内容が「販売」ということで合わせているものの、必ずしも同じ仕事とはいえないかも知れないなど、限界の多い分析であることには留意する必要がある。

図表Ⅱ-3-3 正社員とパートタイマーの年収関数の比較  
(産業:小売業 仕事の内容:販売)

①正社員の年収関数

左辺変数: 年収階級値

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	-78.476	264.627	0.768
年齢	21.083	15.466	0.177
年齢の2乗	-0.245	0.195	0.213
勤続年数	8.542	7.242	0.242
勤続年数の2乗	-0.091	0.202	0.653
職長班長係長クラスダミー	90.103	42.541	<b>0.038</b>
課長クラスダミー	106.522	67.241	<b>0.118</b>
部長クラスダミー	123.913	86.823	0.158
役員クラスダミー	112.857	75.119	0.138
30人未満ダミー	-90.197	47.651	<b>0.063</b>
30～99人規模ダミー	-63.294	62.213	0.313
300～999人規模ダミー	55.045	80.582	0.497
1000人以上規模ダミー	45.910	52.390	0.384
女性ダミー	-47.997	37.637	0.207
高専短大卒ダミー	-78.411	62.688	0.215
4大卒ダミー	-15.673	39.701	0.694
使用ケース数			83
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.390
F値	4.502	有意確率	0.000

②パートタイマー

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	154.886	42.685	0.000
年齢	0.253	2.154	0.907
年齢の2乗	-0.006	0.026	0.810
勤続年数(現在の会社等で)	-0.179	1.421	0.900
勤続年数の2乗	0.079	0.064	0.218
第一線パートダミー	5.460	6.821	0.424
小リーダーパートダミー	19.892	8.628	<b>0.022</b>
職場長パートダミー	2.096	32.256	0.948
30人未満ダミー	-8.161	7.367	0.269
30～99人規模ダミー	-3.982	8.608	0.644
300～999人規模ダミー	8.630	11.800	0.465
1000人以上規模ダミー	6.383	10.159	0.530
中卒ダミー	38.745	19.101	<b>0.044</b>
高専短大卒ダミー	-2.057	7.134	0.773
4大卒ダミー	29.836	8.911	<b>0.001</b>
所定時間短いダミー	-58.774	7.884	<b>0.000</b>
残業するダミー	0.992	0.151	0.880
使用ケース数			233
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.297
F値	7.126	有意確率	0.000

1-1-2 女性パートタイマーの対正社員賃金格差意識の要因

ここでは、女性パートタイマーの賃金格差意識を左辺変数として、前項(1-1-1)での分析も踏まえて、適宜の要因を右辺変数とする回帰分析を行い、その要因をみることにしよう。いろいろ試みたくて図表Ⅱ-3-4のような結果を得た。これによると、次のように整理できる。

- ①「職場の最小単位リーダー」においてより格差意識が強いことが示されている。また、確実に有意であるとはいえないものの、「第一線の業務を担当」している人でもより格差意識が強いといってもよい結果となっている。このことは、職場において相当の役割を担っているにもかかわらず、それに十分見合った報酬が与えられていないと感じられていることを示唆している。
- ②「残業するパートタイマー」や「所定労働時間が正社員と同じ」とする人においてより格差意識が強いことが示されている。労働時間面において正社員と遜色なくあるいはより類似した仕事をしているにもかかわらず、それに十分見合った報酬が与えられていないと感じられていることが示唆されている。また、労働者性指標が高い人ほどより格差意識が強くなっている。
- ③「家計における自己の収入の重要度」が格差意識を強める要因になっていることが窺われる。自己の収入が家計にとってなくてはならないものであるほど正社員との賃金格差が強く感じられているといえる。

図表Ⅱ－3－4 女性パートタイマーの賃金格差意識の要因

左辺変数: パートタイマー 仕事の内容からみて、「正社員」より賃金が低すぎる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.336	0.188	0.000
年齢	0.017	0.003	<b>0.000</b>
勤続年数(現在の会社等で)	-0.004	0.006	0.507
第一線パートダミー	0.116	0.073	0.116
小リーダーパートダミー	0.206	0.092	<b>0.025</b>
職場長パートダミー	-0.074	0.250	0.768
管理職パートダミー	0.335	0.638	0.600
身体調査・調整(医療・介護等)	-0.031	0.009	<b>0.001</b>
労働者性指標(2要素)	0.078	0.027	<b>0.003</b>
残業するダミー	0.157	0.062	<b>0.011</b>
所定時間同じダミー	0.273	0.077	<b>0.000</b>
自己収入の重要度	0.118	0.044	<b>0.008</b>
使用ケース数			1469
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.054
F値	8.553	有意確率	0.000

④そのほか、年齢も格差意識を強める要因となっている。一方、医療や介護などに関連した仕事内容である「身体の調査・調整」に従事している人では、格差意識を弱める要因となっている。

#### (参考分析)「家計における自己の収入の重要度」を決める要因

女性パートタイマーにおいてではあるが、正社員との賃金格差意識を左右する要因として、仕事に関連した要因とともに、「家計における自己の重要度」がかなりの要因となっていることが注目される。

そこで、「家計における自己の収入の重要度」を決める要因を求めてみた。データは、女性パートタイマーに限らずに、非正社員のデータ全体により関数推定した。その結果は、図表Ⅱ－3－5のとおりである。それによると、もとより自己の収入が家計収入に占める割合が効いているが、それ以上に子どもの就学状況の影響が大きくなっている<sup>6</sup>。子ども1人の場合は子どもが中学生くらいになるまで重要度を高めるように働いている。また、子どもが2人以上の場合はほとんどの就学状況において重要度を高めるように働いているが、その中でも、子どもが中学生から高校生くらいまでの類型で係数(重要度を高める程度)が高い傾向がみとれる。

このように、特に非正社員については、「家計における自己の重要度」は育児や子育てとの関連が深いことに留意することが求められよう。

<sup>6</sup> 右辺変数の「世帯類型」については、第Ⅲ部(分析基礎編)第2章を参照されたい。

図表Ⅱ-3-5 非正社員の自己収入の重要度を定める要因

左辺変数: 自己収入の重要度

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	1.126	0.115	0.000
家計全体年収	0.000	0.000	<b>0.028</b>
自己年収の割合	0.166	0.008	<b>0.000</b>
年齢	0.005	0.002	<b>0.006</b>
女性ダミー	0.035	0.041	0.399
パートダミー	0.111	0.075	0.139
契約社員ダミー	0.056	0.080	0.486
登録派遣社員ダミー	0.042	0.086	0.625
常用派遣社員ダミー	0.088	0.107	0.411
請負会社社員ダミー	0.100	0.118	0.396
世帯類型(既婚・子どもなし)	0.199	0.053	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども1人・就学前)	0.291	0.073	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども1人・小学生)	0.331	0.076	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども1人・中学生)	0.224	0.124	<b>0.071</b>
世帯類型(既婚・子ども1人・高校生)	0.029	0.122	0.810
世帯類型(既婚・子ども1人・大学生)	0.169	0.123	0.167
世帯類型(既婚・子ども1人・社会人)	0.119	0.094	0.209
世帯類型(既婚・子ども複数・就学前のみ)	0.374	0.092	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・就学前&小学生)	0.539	0.060	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・就学前&中学生)	0.349	0.192	<b>0.069</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・就学前&高校生)	0.679	0.403	<b>0.092</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・就学前&社会人)	0.868	0.331	<b>0.009</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・小学生のみ)	0.282	0.058	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・小学生&中学生)	0.347	0.061	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・小学生&高校生)	0.388	0.097	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・小学生&大学生)	0.407	0.288	0.157
世帯類型(既婚・子ども複数・小学生&社会人)	0.552	0.287	<b>0.055</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・中学生のみ)	0.508	0.162	<b>0.002</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・中学生&高校生)	0.437	0.078	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・中学生&大学生)	0.272	0.117	<b>0.020</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・中学生&社会人)	0.277	0.128	<b>0.031</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・高校生のみ)	0.348	0.133	<b>0.009</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・高校生&大学生)	0.474	0.079	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・高校生&社会人)	0.421	0.089	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・大学生のみ)	0.145	0.105	0.169
世帯類型(既婚・子ども複数・大学生&社会人)	0.259	0.071	<b>0.000</b>
世帯類型(既婚・子ども複数・社会人のみ)	0.131	0.063	<b>0.037</b>
世帯類型(配偶なし・子ども複数・就学前のみ)	0.276	0.403	0.492
世帯類型(配偶なし・子ども複数・小学生のみ)	-0.202	0.286	0.481
世帯類型(配偶なし・子ども複数・高校生のみ)	0.151	0.405	0.710
世帯類型(配偶なし・子ども複数・大学生のみ)	-0.711	0.571	0.213
世帯類型(配偶なし・子ども複数・社会人のみ)	0.389	0.260	0.134
使用ケース数			2230
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.274
F値	21.557	有意確率	0.000

## 1-2 パートタイマー以外の非正社員の分析

上述した女性パートタイマー以外の非正社員については、データ数が相対的に少ないこともあって、同様の分析を行うことは困難であった。そこで、年齢、勤続年数、女性ダミー、年収階級値、自己収入の重要度及び労働者性指標の6つを右辺変数として、賃金格差意識を左辺変数とする式を推定したところである。その結果をみると、次のように整理できる(図表Ⅱ-3-6)。

①この6つの変数によりそれなりに分析可能な回帰式が推定されたのは、パートタイマー、契約社員、登録型派遣社員であり、残りの常用型派遣社員及び業務請負型社員については回帰式自体があまり有意とはいえない結果となった。これは、データ数が少ないことが大

図表Ⅱ-3-6 非正社員における正社員との賃金格差意識の要因分析

### ①契約社員

左辺変数: 仕事の内容からみて、「正社員」より賃金が低すぎる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.148	0.377	0.000
年齢	0.013	0.005	<b>0.015</b>
勤続年数(現在の会社等で)	0.006	0.009	0.530
女性ダミー	-0.070	0.134	0.603
年収階級値	-0.001	0.000	<b>0.002</b>
自己収入の重要度	-0.043	0.091	0.638
労働者性指標(2要素)	0.121	0.050	<b>0.015</b>
使用ケース数			521
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.035
F値	4.133	有意確率	<b>0.000</b>

### ②登録型派遣社員

左辺変数: 仕事の内容からみて、「正社員」より賃金が低すぎる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.500	0.543	0.000
年齢	0.015	0.008	<b>0.074</b>
勤続年数(現在の会社等で)	0.005	0.025	0.852
女性ダミー	-0.524	0.186	<b>0.005</b>
年収階級値	-0.001	0.001	0.230
自己収入の重要度	0.045	0.108	0.679
労働者性指標(2要素)	-0.019	0.076	0.803
使用ケース数			254
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.036
F値	2.596	有意確率	<b>0.019</b>

### ③常用型派遣社員

左辺変数: 仕事の内容からみて、「正社員」より賃金が低すぎる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.591	1.085	0.020
年齢	0.020	0.015	0.181
勤続年数(現在の会社等で)	0.014	0.052	0.792
女性ダミー	-0.027	0.307	0.931
年収階級値	0.000	0.001	0.815
自己収入の重要度	0.022	0.234	0.926
労働者性指標(2要素)	0.094	0.192	0.625
使用ケース数			76
自由度調整済みR <sup>2</sup>			-0.036
F値	0.563	有意確率	0.758

### ④業務請負会社社員

左辺変数: 仕事の内容からみて、「正社員」より賃金が低すぎる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	5.172	1.231	0.000
年齢	-0.005	0.016	0.739
勤続年数(現在の会社等で)	-0.009	0.034	0.790
女性ダミー	-0.834	0.404	<b>0.044</b>
年収階級値	-0.002	0.001	<b>0.049</b>
自己収入の重要度	-0.092	0.270	0.734
労働者性指標(2要素)	-0.071	0.161	0.664
使用ケース数			58
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.011
F値	1.104	有意確率	0.373

### (参考)パートタイマー

左辺変数: 仕事の内容からみて、「正社員」より賃金が低すぎる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.713	0.198	0.000
年齢	0.015	0.003	<b>0.000</b>
勤続年数(現在の会社等で)	-0.003	0.005	0.543
女性ダミー	-0.188	0.095	<b>0.047</b>
年収階級値	0.001	0.000	0.166
自己収入の重要度	0.126	0.042	<b>0.003</b>
労働者性指標(2要素)	0.068	0.025	<b>0.007</b>
使用ケース数			1637
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.033
F値	10.196	有意確率	<b>0.000</b>

きいと考えられるが、右辺変数の選択が適切でないという面も否定できない。

②契約社員では、「年齢」（賃金格差意識に与える効果：+）、「年収階級値」（同：-）及び「労働者性指標（2要素）」（同：+）の3つが有意であった。年収が高くなるほど正社員との賃金格差が感じられなくなる一方、年齢が高まりとともに技能の高まりや要求収入額が高くなることから格差意識が高まり、また、雇用主による使用従属性が高まるとともに格差意識が高まっているものと考えてよいであろう。

③登録型派遣社員では、「年齢」（同：+）及び「女性ダミー」（同：-）の2つが有意であった。年齢については上記②と同様に、また、男性よりも女性の方で格差意識が相対的に弱いと考えてよいであろう。

④推定式そのものの有意性が低いことを前提としつつ、業務請負会社社員についてみると、「女性ダミー」（同：-）及び「年収階級値」（同：-）の2つが有意であった。

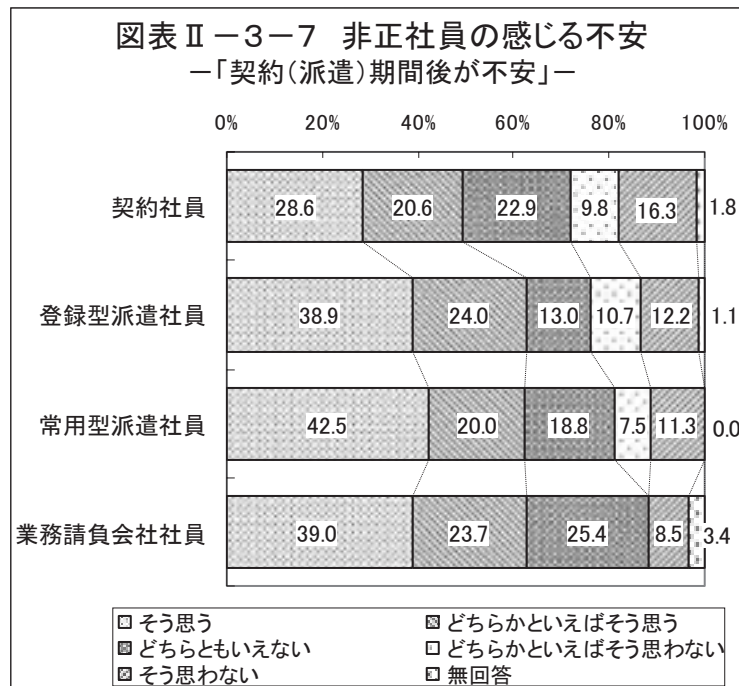
以上の結果から、やや大胆なまとめを敢えて行えば、年齢が有意になっている場合が少なくないことから、非正社員については経年的な能力の高まりに見合った賃金が払われていないと感じられていること、また、年収階級値が有意であることから、実際の収入の低さが格差意識を高めているものといえるのではないであろうか。また、女性ダミーが有意になっている雇用・就業形態においては、女性がかんりの部分を占めていることを示し、また、その際収入の必要度の緩やかな代理指標となって格差意識を相対的に低める結果となっていると考えてもよいであろう<sup>7</sup>。

---

<sup>7</sup> 一方において、「自己収入の重要度」の変数は有意ではないので、この解釈はかなり無理があるともいえる。しかしながら、「女性ダミー」が有意でその係数の符号がマイナスであることを解釈すれば、これ以外に考えつかない。（男性よりも女性の方が一般に賃金格差を気にしない性向があると考えるのであれば別であるが。）

## 第2節 非正社員の不安—契約期間後

非正社員では、「契約（派遣）期間後のことを考えると不安になる」と感じている人の割合が高い（図表Ⅱ－3－7）。この節では、非正社員の感じる契約（派遣）期間後の不安について、「働き方総合調査」結果データからできる範囲の分析を試みたい。



### 2-1 登録型派遣社員を対象とした分析

比較的データ数の多い登録型派遣社員を分析対象にして、派遣期間後の不安を感じる要因を適宜右辺変数として重回帰分析をしてみたところ図表Ⅱ－3－8のような結果が得られた。これを整理すると、次のようになる。

- ①「正社員としての雇用機会がなかったことを理由に派遣社員になっていること」がもっとも当該不安を強く感じさせる要因となっている。すなわち、もともと安定的な雇用に就くことを希望していたにもかかわらず、そうした機会がないために登録型派遣社員として働いている人が、派遣期間後への不安を持ちながら就業していることを示している。
- ②次に「自己の収入の家計での重要度」が当該不安を強く感じさせる大きな要因となっている。派遣期間後の不安が、就業から得ている収入が家計にとって「なくてはならない」ものとなっていることと強く結びついていることが示されている<sup>8</sup>。
- ③年齢がマイナスの効果を持つことが示されているが、むしろこれは、若い人々の間で派遣期間後の不安が強いことが示唆されていると考えるべきであろう。

<sup>8</sup> 非正社員における「自己の収入の重要度」の背景については、前節の1-1の末尾で分析結果を提示したが、そこでは子育てと強く関連するものであることが示されたことを想起されたい。

- ④一方、派遣に際して示された労働条件が「よく守られている」と考えることができている人や現在の派遣元以外の他の派遣会社にも登録をしている人では、派遣期間後の不安を弱める要因になっている。
- ⑤なお、派遣期間が通常更新されるとの認識がある場合、回帰係数はマイナスとなっており当該不安感を弱める要因であることが示唆されるものの、有意とはいえない。派遣期間が通常更新されるからといって、それで派遣期間後の不安感が解消したり和らいだりすると考えることは必ずしも出来ないものといえる。

図表Ⅱ－３－８ 登録型派遣社員の派遣期間満了後不安の要因

左辺変数: 派遣期限後のことを考えると不安になる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.248	0.606	0.000
年齢	-0.017	0.010	<b>0.090</b>
勤続年数(現在の会社等で)	0.008	0.029	0.769
労働者性度計(2要素)	0.019	0.090	0.829
自己収入の重要度	0.398	0.123	<b>0.001</b>
女性ダミー	0.167	0.218	0.445
派遣期間通常は更新されるダミー	-0.088	0.200	0.659
登録型派遣選択理由(正社員先なし)	0.799	0.221	<b>0.000</b>
雇用保険加入ダミー	0.221	0.189	0.241
条件守られているダミー	-0.311	0.181	<b>0.087</b>
他にも登録しているダミー	-0.306	0.174	<b>0.079</b>
使用ケース数			254
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.119
F値	4.411	有意確率	0.000

(注) 係数が正の場合はより不安を強め、負の場合はより弱める要因である。

## 2-2 登録型派遣社員以外の非正社員の分析結果

登録型派遣社員以外の非正社員について、前項(2-1)と同様な分析をした結果が図表Ⅱ-3-9であり、次のように整理できる。

- ①契約社員については、データ数も多く登録型派遣社員の場合と同様のしっかりとした回帰式が推定された。正社員の雇用機会がなかったために契約社員となっていることや自己の収入の重要度が契約期間後の不安を高める要因となっている。一方、契約期間が通常更新されることが当該不安を和らげる要因としてかなり効いており、また、女性であることは相対的に当該不安が低くなる要因となっている。労働条件がよく守られていると感じていることは、有意性がいま一つであるが、当該不安感を弱める要因であることが示唆されている。
- ②常用型派遣社員については、回帰式としてかろうじて使えるものが推定された。ここでも正社員の雇用機会がなかったために契約社員となっていることや自己の収入の重要度が派遣期間後の不安を高める要因となっていることが示された。また、派遣期間が通常更新さ



れることについては、回帰係数がプラスとなっており、常用型派遣社員ではむしろ当該不安を高める要因になっていることが注目される。

③業務請負会社社員については、データ数の決定的な不足が原因と思われるが、推定式として使えるものとはなっていない。その中で、労働条件がよく守られていると感じられることが派遣期間後の不安を和らげる要因となっているらしいといってもよいであろう。

以上をまとめれば、契約（派遣）期間後の不安は、正社員としての就業希望を持っている人や自己の収入が家計にとって必要性の高い人において高くなる傾向にあると考えられる。一方、あらかじめ定められた労働条件がよく守られている、すなわち雇主に対する信頼感がある場合に、当該不安は緩和されると考えられる。契約（派遣）期間が通常更新されるとの期待感があることは、一般的には当該不安を緩和するものと考えられるが、派遣社員については必ずしもそうとばかりいえないことが示された<sup>9</sup>。

図表Ⅱ-3-9 契約（派遣）期間満了後不安の要因

左辺変数: 派遣期限後のことを考えると不安になる

①契約社員

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.611	0.413	0.000
年齢	-0.007	0.006	0.226
勤続年数(現在の会社等で)	0.004	0.010	0.705
労働者性度計(2要素)	0.089	0.056	0.111
自己収入の重要度	0.381	0.101	<b>0.000</b>
女性ダミー	-0.215	0.130	<b>0.100</b>
契約(派遣)期間通常は更新されるダミー	-0.260	0.146	<b>0.076</b>
形態選択理由(正社員先なし)	0.538	0.139	<b>0.000</b>
雇用保険加入ダミー	-0.013	0.138	0.924
条件守られているダミー	-0.196	0.125	0.119
使用ケース数			521
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.830
F値	6.231	有意確率	0.000

②常用型派遣社員

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	2.258	1.330	0.094
年齢	-0.012	0.017	0.479
勤続年数(現在の会社等で)	-0.031	0.058	0.592
労働者性度計(2要素)	0.021	0.221	0.925
自己収入の重要度	0.554	0.263	<b>0.039</b>
女性ダミー	-0.110	0.371	0.767
契約(派遣)期間通常は更新されるダミー	0.645	0.364	<b>0.081</b>
形態選択理由(正社員先なし)	0.980	0.383	<b>0.013</b>
条件守られているダミー	-0.473	0.314	0.137
使用ケース数			76
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.123
F値	2.320	有意確率	0.029

③業務請負会社社員

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.812	1.252	0.004
年齢	0.004	0.016	0.809
勤続年数(現在の会社等で)	0.004	0.036	0.915
労働者性度計(2要素)	-0.088	0.209	0.675
自己収入の重要度	0.174	0.275	0.531
女性ダミー	-0.048	0.421	0.910
契約(派遣)期間通常は更新されるダミー	0.089	0.357	0.804
形態選択理由(正社員先なし)	0.604	0.484	0.219
雇用保険加入ダミー	0.154	0.436	0.725
条件守られているダミー	-0.619	0.386	0.116
使用ケース数			57
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.008
F値	1.049	有意確率	0.417

<sup>9</sup> 期間更新の効果については、契約社員は一般に、実質的には長期を前提にした名目的な更新やいずれは正社員になれそうだといった背景が考えられるのに対して、派遣社員では派遣期間の更新は不安感の先送りではかないといったことがあるとも考えられる。ただし、今回のデータや分析からはこうした点について確実にいえる材料はない。

### 第3節 非正社員の能力開発（自己啓発）

「働き方総合調査」では、職業上必要な知識や技能の修得方法を尋ねている。この結果を利用して、自己啓発が中心であると思われる非正社員の能力開発について、その状況と問題点をみてみよう。

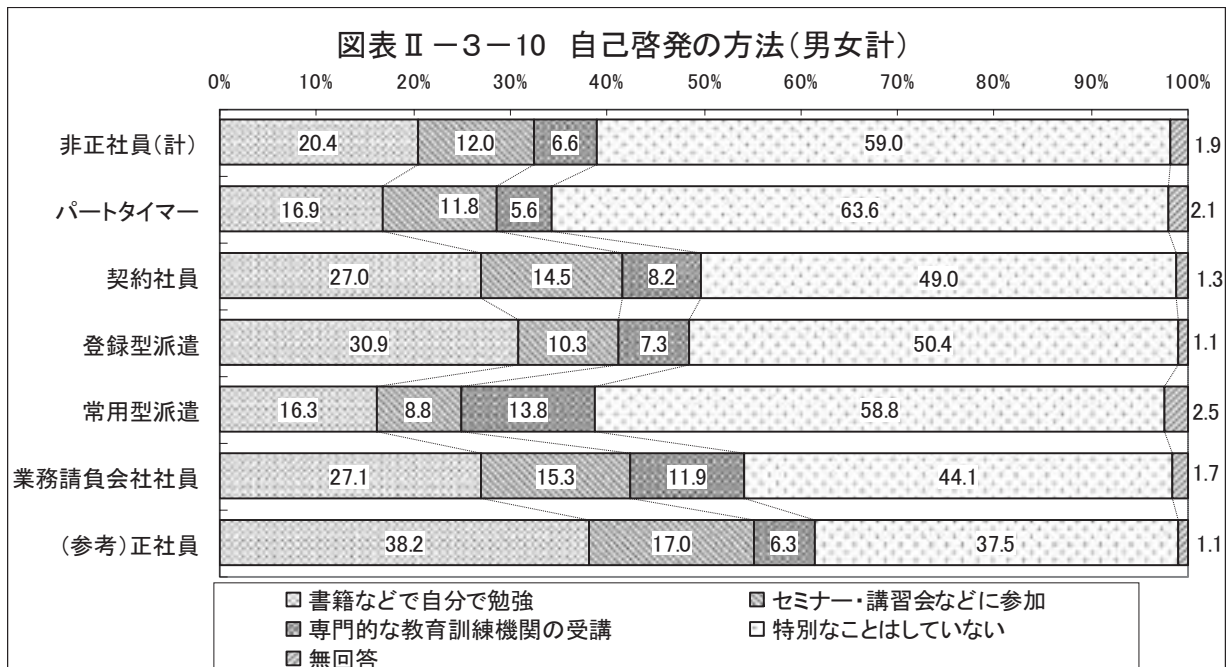
#### 3-1 自己啓発の状況

「働き方総合調査」から、非正社員が職業上必要な知識や技能をどのようにして修得しようとしているのかを概観しておこう。

##### 3-1-1 雇用・就業形態間の比較

###### ①男女計でみた状況

非正社員の自己啓発の状況を正社員と比較したとき<sup>10</sup>、まず「特別なことはしていない」、すなわち能力開発（自己啓発）を特にしていない人の割合が高いことである。正社員のこの割合が37.5%であるのに対して非正社員計では59.0%とほぼ1.6倍となっている。したがって、自己啓発の方法別にみても、「書籍などで自分で勉強」（正社員の38.2%に対して非正社員は20.4%）や「セミナー・講演会などに参加」（同17.0%：12.0%）は非正社員の方がかなり低くなっているが、その中で「専門的な教育訓練機関の受講」（同6.3%：6.6%）は非



<sup>10</sup> 「働き方総合調査」では、知識・技能の修得のための取組が、雇用主主導で行われたものなのか雇用労働者が主体的に行ったものなのかは特に限定していない。したがって、特に正社員の場合には、会社の研修などとして実施されたものも念頭に置いて回答されている場合もあると思われる、厳密な意味での「自己啓発」ばかりではないことには留意が必要である。

正社員も正社員と同程度の割合となっている（図表Ⅱ－3－10）。

これを雇用・就業形態別にみると、「特別なことはしていない」（以下「特になし」という。）の割合はパートタイマー（63.6%）や常用型派遣社員（58.8%）で高く、業務請負会社社員（44.1%）などで低くなっている<sup>11</sup>。また、「特になし」の割合の違いは、自己啓発の方法のうち主に「書籍などで自分で勉強している」（以下「自習型」という。）の割合の違いが反映していると考えられ、「自習型」は登録型派遣社員（30.9%）、業務請負会社社員（27.1%）及び契約社員（27.0%）が相対的に高く、一方、常用型派遣社員（16.3%）やパートタイマー（16.9%）では低くなっている。それ以外では、「セミナー・講演会などに参加」（以下「セミナー参加型」という。）では雇用・就業形態別にみた割合にそれほどの違いがみられないのに対して、「専門的な教育訓練機関の受講」（以下「専門教育訓練型」という。）では相対的に変動が大きいといえる。その中で、常用型派遣社員で専門教育訓練型の割合が特に高くなっているが、常用型派遣社員においては、特に専門性の高い業務に就いているとともに、企業を越えていわゆる外部市場でその専門性が常に評価されるようにしておかなければならないことの反映であろう。

## ②男女別にみた状況

つぎに、自己啓発の状況は男女別で違いがみられることが考えられるので、男女別の状況を見ておこう<sup>12</sup>（図表Ⅱ－3－11①及び②）。

非正社員をみる参考として、まず正社員について確認しておこう。正社員では「特になし」が男性で35.8%に対して女性が40.8%と、それほど大きな違いではないが、自己啓発の実施割合は男性の方が高くなっている。正社員の男女間で大きな違いがみられるのはその方法であり、「自習型」（男性42.8%：女性28.5%）は男性の方が多く、一方「セミナー参加型」（14.3%：22.6%）は女性の方が多くなっている。また、「専門教育訓練型」（6.1%：6.6%）はほぼ同じ割合となっている。

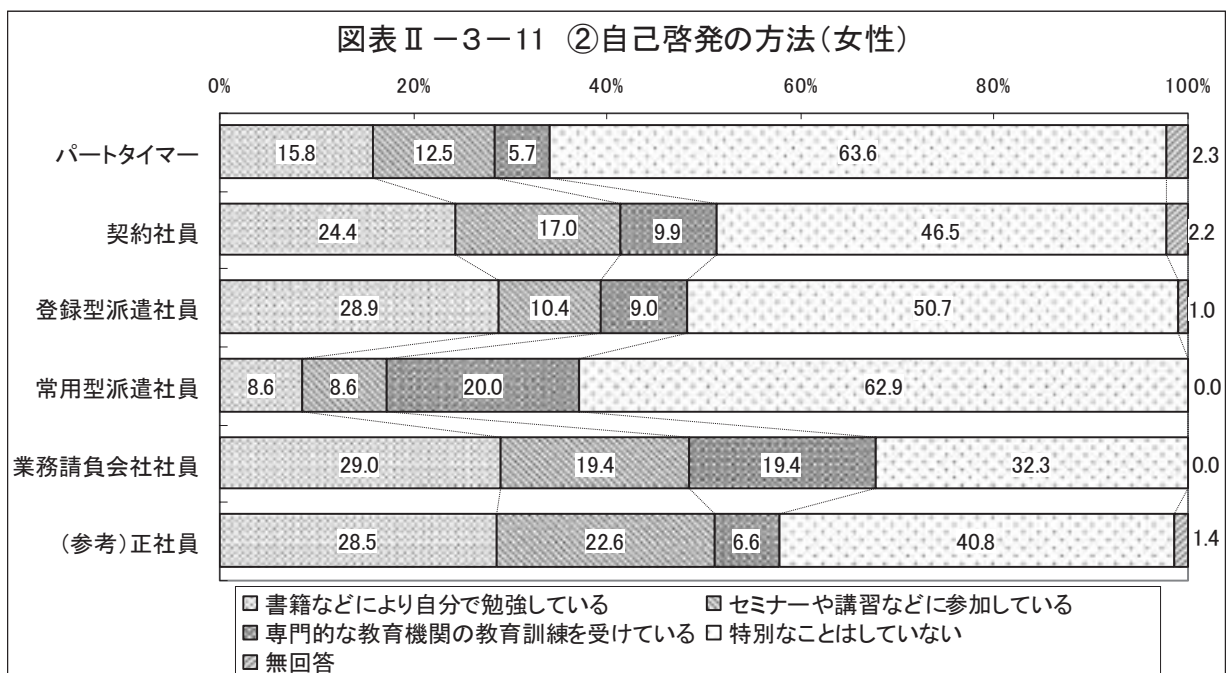
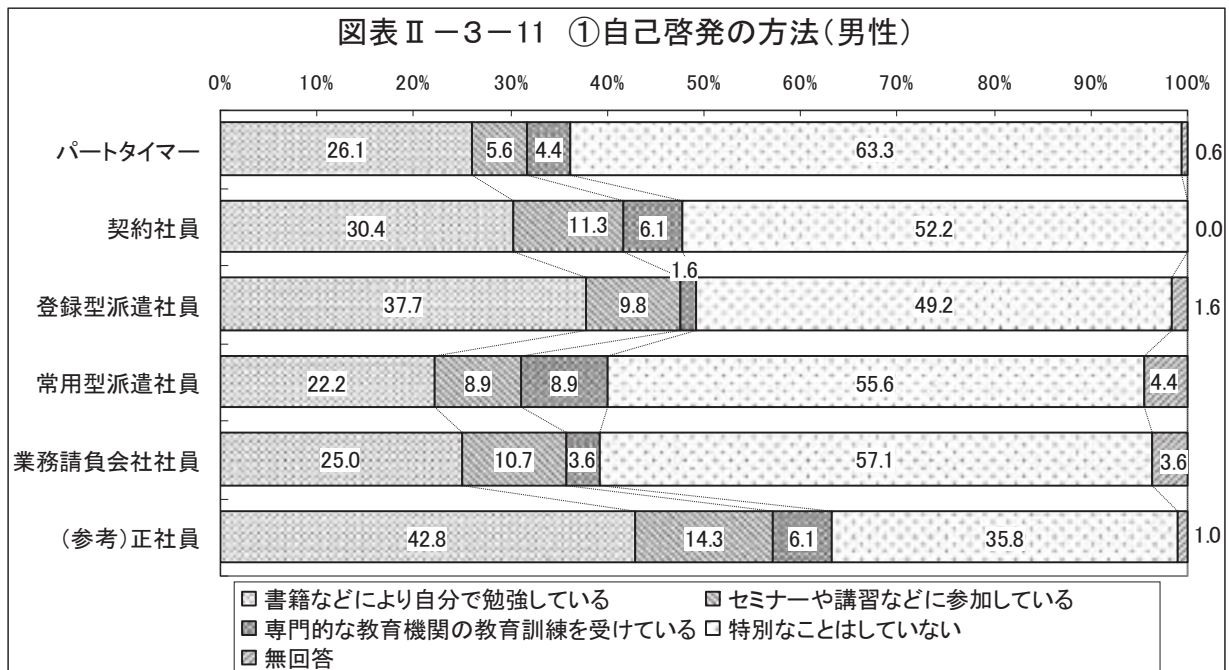
これを前提に非正社員の各雇用・就業形態をみると、まず、「特になし」の割合が正社員同様に女性よりも男性の方が低い、すなわち自己啓発の実施割合は男性の方が高くなっているのは常用型派遣社員だけであり、おしなべて違いはみられず、契約社員ではむしろ女性の方が自己啓発の実施割合は高くなっている。

<sup>11</sup> 「働き方総合調査」により把握できた業務請負会社社員は、年齢層も広く分布しており、近年注目されているような年齢が若く非常に流動的な層を必ずしもとらえられていない可能性が考えられる。こうした層が十分にとらえられたならば、多分この比率はもっとかなり大きなものとなったであろう。ただし、近年注目されているものが業務請負会社社員の典型であると考えられることには、少なからず疑問を感じる。むしろ例えば、機械リースに伴い技能を持った操作担当者が同時に派遣されるといった形式の方が主要な形態であると考えた方がよいのではないかとも思われる。少なくとも2分割して考える必要があるであろうが、「働き方総合調査」ではそこまでのデータは得られていない。

<sup>12</sup> ただし、常用型派遣社員及び業務請負会社社員はデータ数が特に少ないので、参考程度にみておくにとどめることが適当であろう。

つぎに、自己啓発の方法をみると、わずかの例外はあるものの、おしなべて各雇用・就業形態においても「自習型」は男性で高く、一方「セミナー参加型」は女性で高くなっているのは正社員の場合と同様の傾向である。これに対して、「専門教育訓練型」についてみると、男性よりも女性の方で割合が総じて高くなっており、これは正社員とは異なる特徴となっている。

「働き方総合調査」のデータからはこれ以上のことは明確にはできないが、以上のような状況の背景には、非正社員の各雇用・就業形態においては、男女間で仕事の内容や職責、期



待される役割などに、正社員におけるほどには格差があまりない場合も少なくないことが反映していると考えてもよいであろう。

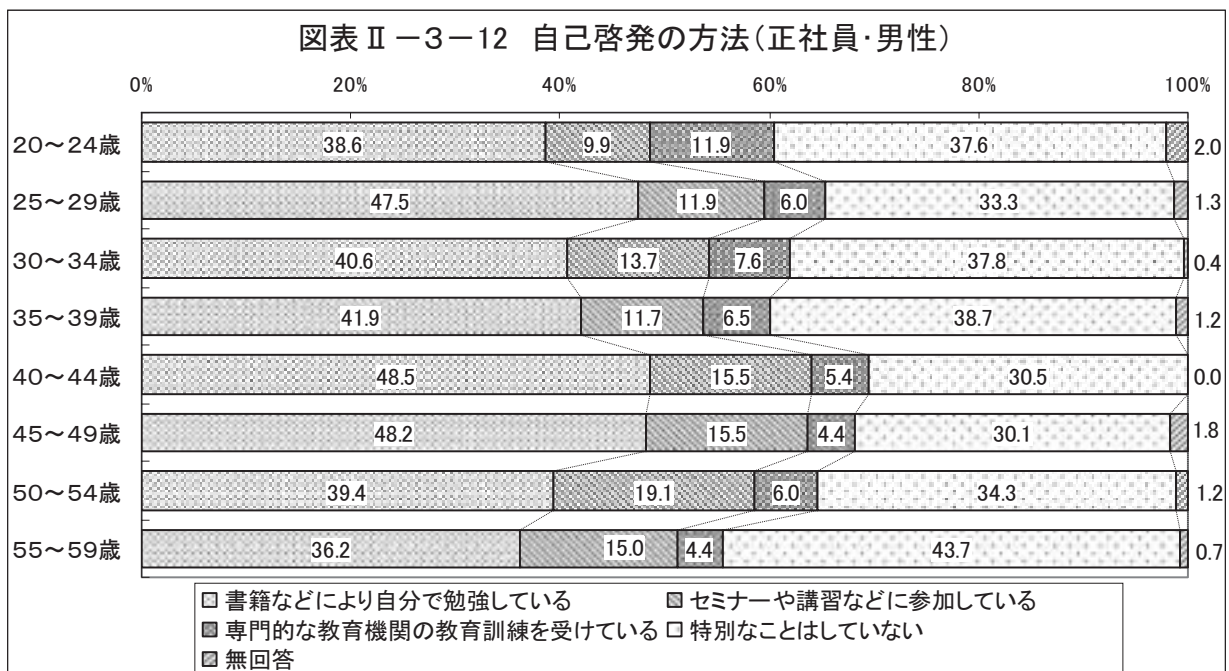
### 3-1-2 年齢別の状況

自己啓発の状況は、さらに職業上や生活上のステージを示す年齢層によっても異なることも予想される。そこで、年齢階級別にみてみよう。とはいえ、データ数の制約もあるので、性、年齢別にデータをみてもそれほどの問題がみられないもの、すなわち男性では契約社員、女性ではパートタイマーと登録型派遣社員とに限ってみることとする。

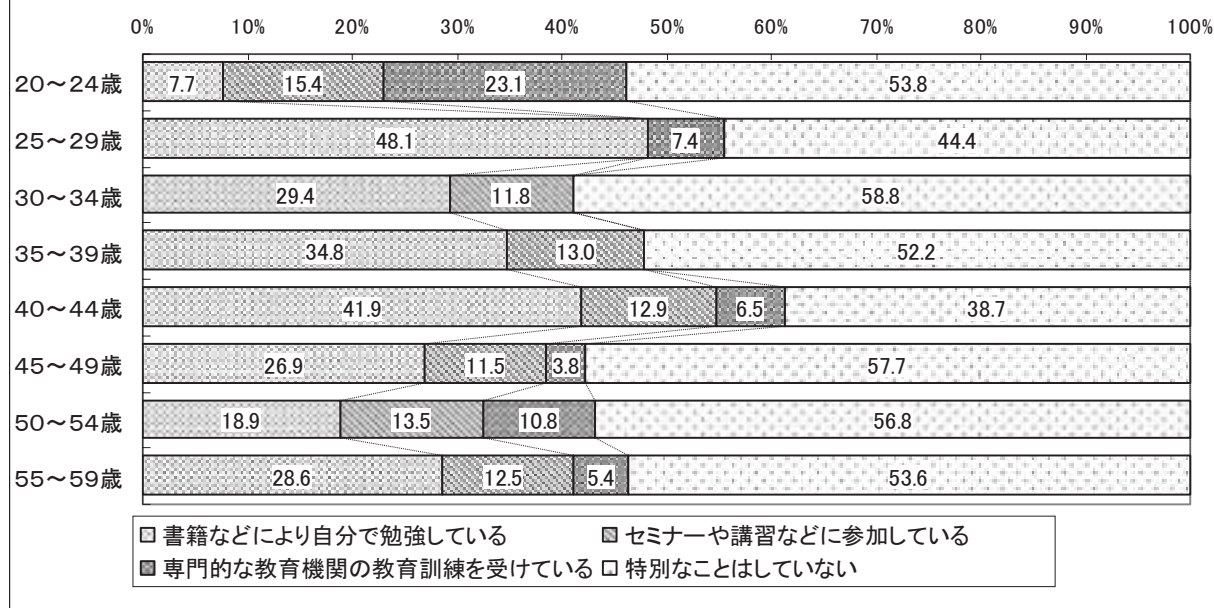
#### ①男性・契約社員における状況

男性・契約社員についてみる前提として、男性正社員の年齢層別の状況を確認しておきたい（図表Ⅱ-3-12）。まず「特になし」をみると、20歳台後半では33.3%と相対的に低い割合を示した後、30歳台は30%台後半にまでやや高まるものの40歳台になると30%程度と低くなる。40歳台において男性正社員は自己啓発に対する取組が相対的に活発になることが窺われる。50歳台になると、「特になし」の割合は高まっており、50歳台後半では43.7%に達している。自己啓発をしている場合の方法をみると、どの年齢層も「自習型」がもっとも多くなっているが、方法別の構成は自己啓発を行っている人の割合の変化に併せて概ね変化している。その中で、20歳台前半で「専門教育訓練型」、50歳台前半で「セミナー参加型」がそれぞれ相対的に多くなっているのがやや目立っている。

こうした男性正社員における状況を前提として、男性契約社員の状況をみると、全体として「特になし」の割合の高さが目立っており、もっとも低い40歳台前半でも38.7%と正社員より8ポイント程度高く、その他の年齢層では概ね15~20ポイント程度高くなっている。



図表Ⅱ-3-13 自己啓発の方法(契約社員・男性)



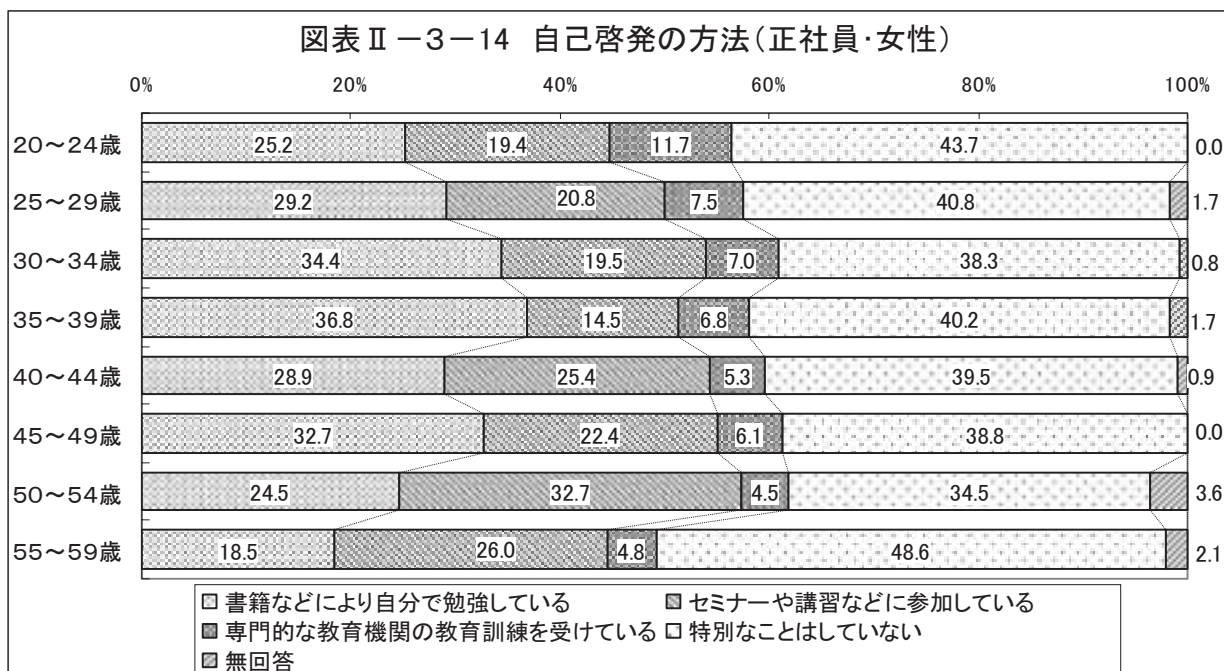
また、自己啓発を行っている場合の方法をみると、構成比の実数では少し判りづらいが、自己啓発を行っている人の中での割合をとってみると、出入りはあるものの、総じて正社員とほぼ同様の構成となっている。その中で、年齢層によって「専門教育訓練型」のバラツキが大きいのが注目される<sup>13</sup>（図表Ⅱ-3-13）。

## ②女性・パートタイマー及び登録型派遣社員における状況

女性についても、上述同様、まず正社員の状況を確認しておく。女性正社員の場合、「特になし」の割合は、40歳台までは各年齢層とも40%前後でそれほどの傾向的な違いはみられない中で、50歳台では前半に30%台半ばにやや低下した後、後半は40%台後半まで上昇する。一方、自己啓発をしている場合の方法には、年齢層による傾向的な違いがみられる。すなわち、20歳台から30歳台までは年齢が高くなるほど「自習型」の割合が高くなり、代わって「セミナー参加型」の割合が低下してくのに対して、40歳台以降は逆に「セミナー参加型」の割合が高くなり、代わって「自習型」の割合が低下していく傾向にある。また、「専門教育訓練型」はおしなべて割合が小さく、その中でも年齢が高くなるほど割合が低下していく傾向がみられる（図表Ⅱ-3-14）。

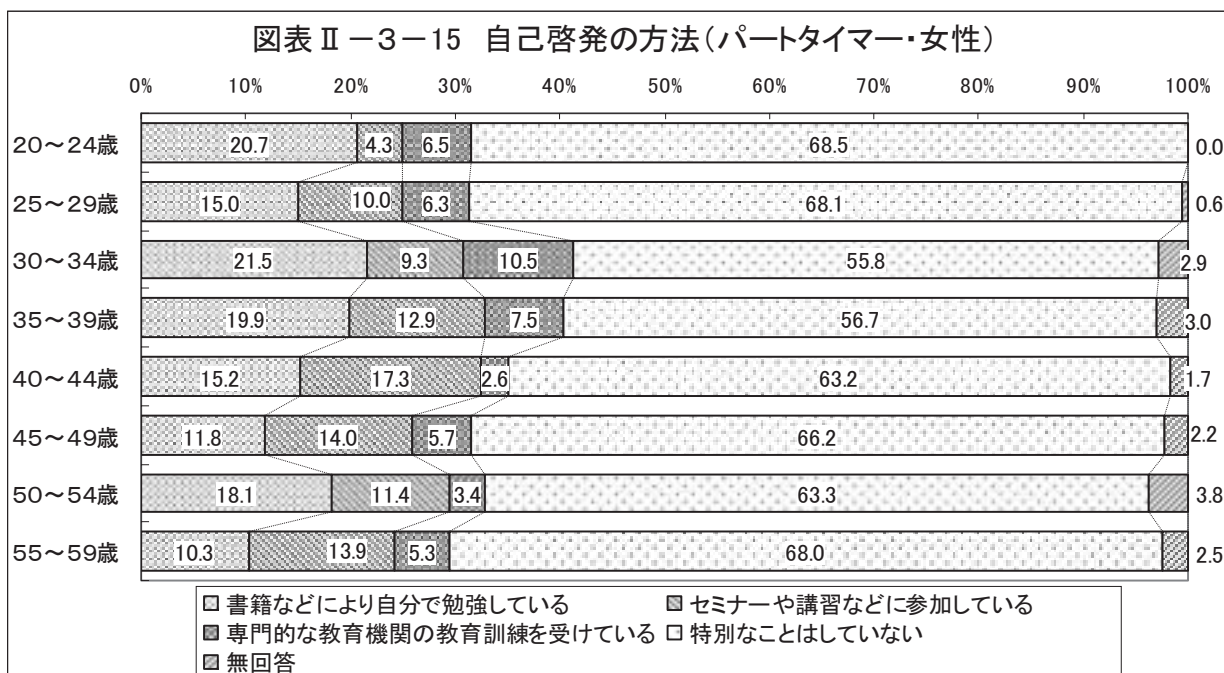
これを前提に女性パートタイマーと登録型派遣労働者について自己啓発の状況をみてみよう。

<sup>13</sup> このバラツキについては、どこまで実態を表したもののなのか、または、データ数の少なさに起因するものなのかなんともいえない。ただし、契約社員が安定的な能力開発のための環境が整備されていないことが反映しているであろうことはいえるものとする。



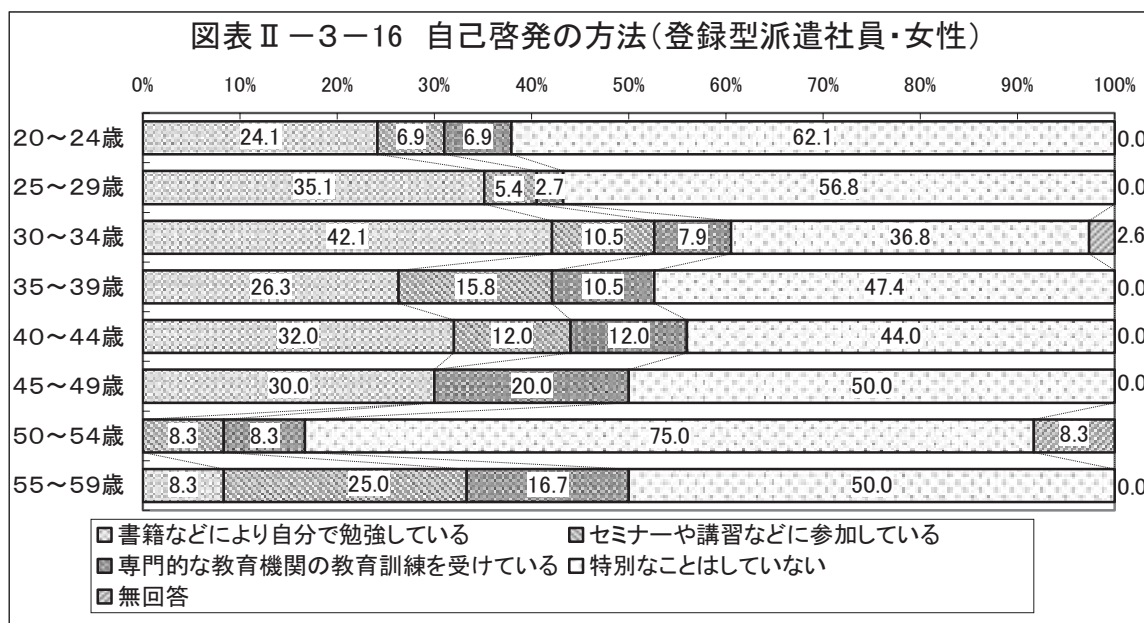
**(女性パートタイマーの状況)**

女性パートタイマーの大きな特徴は自己啓発を行っていない人の割合が高いことであるが、「特になし」の割合が低くなる30歳台においても50%台半ばであり、その前後の年齢層では60%台の前後半となっている。また、自己啓発を行っている場合の方法をみると、30歳までは「自習型」が「セミナー参加型」の割合を上回っているが、40歳台以降は総じて「セミナー参加型」が「自習型」の割合を上回るようになる。また、30歳台で「専門教育訓練型」の割合が、正社員の場合に比べても高くなっていることがやや注目される(図表Ⅱ-3-15)。



### (女性登録型派遣社員の状況)

女性登録型派遣社員は、非正社員の中にあっては相対的に自己啓発を行っている人が多く、「特になし」の割合がもっとも低い30歳台前半では36.8%と正社員(38.3%)とほぼ同程度となっている。とはいえ、その前後の年齢層では40%台半ば～50%台と正社員をかなり上回っている。自己啓発の実施割合がもっとも高い30歳台前半について、その方法をみると、正社員に比べ「自習型」の割合(42.1%/正社員の場合は34.4%)がかなり高く、「セミナー参加型」の割合(10.5%/同19.5%)が低くなっている(図表Ⅱ-3-16)。



(注) 40歳台後半以降は特にデータ数が少ないので留意が必要である。

### 3-2 自己啓発に関連する要因と問題点

以上、正社員の状況と比較しながら、非正社員における自己啓発の状況を男女別、年齢層別にみてきたが、それを受けて、ここでは質的な要素も含めた自己啓発の状況を左辺変数とし、年齢や勤続年数(派遣社員等の場合は現在の職場での勤務期間)、年収階級値その他適宜の項目を右辺変数とした重回帰分析を行い、その結果を整理しておくこととしたい。なお、自己啓発の状況に関する変数の設定方法については、図表の脚注を参照されたい(図表Ⅱ-3-17)<sup>14</sup>。

①雇用・就業形態ダミーは、いずれも係数がプラスで関連性が高いという結果になっており、これは反面として、対照となるパートタイマーの自己啓発実施の低さを物語っているものと考えられる。

<sup>14</sup> なお、回帰分析は正社員についてもを行い、図表に参考として掲げておいた。先の40歳台男性における自己啓発高まりの背景の一つとなる職長班長係長クラスや課長クラスにおける係数プラスでの有意など興味深い結果もあるが、説明は省略する。



図表Ⅱ-3-17 非正社員の自己啓発方法と関連する要因

(参考) 正社員の自己啓発方法と関連する要因

左辺変数: 自己啓発方法

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	0.883	0.332	0.008
年齢	0.029	0.015	<b>0.055</b>
年齢の2乗	0.000	0.000	<b>0.059</b>
勤続年数(現在の会社等で)	-0.011	0.006	<b>0.074</b>
勤続年数の2乗	0.000	0.000	<b>0.015</b>
収入世帯重要度	0.047	0.024	<b>0.049</b>
女性ダミー	0.201	0.059	<b>0.001</b>
高卒ダミー	-0.013	0.095	0.889
高専短大卒ダミー	0.231	0.099	<b>0.020</b>
4大卒ダミー	0.268	0.103	<b>0.009</b>
大学院ダミー	0.159	0.270	0.557
契約社員ダミー	0.233	0.056	<b>0.000</b>
登録派遣社員ダミー	0.118	0.070	<b>0.093</b>
常用派遣社員ダミー	0.265	0.120	<b>0.027</b>
請負会社社員ダミー	0.353	0.132	<b>0.008</b>
年収階級値	0.000	0.000	<b>0.024</b>
労働者性指標(2要素)	-0.056	0.018	<b>0.002</b>
経済的従属指標	-0.018	0.051	0.727
使用ケース数			2187
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.046
F値	7.132	有意確率	0.000

左辺変数: 自己啓発方法

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	1.971	0.311	0.000
年齢	-0.011	0.016	0.496
年齢の2乗	0.000	0.000	0.639
勤続年数	-0.004	0.005	0.355
勤続年数の2乗	0.000	0.000	0.661
女性ダミー	0.162	0.047	<b>0.001</b>
高卒ダミー	0.048	0.121	0.691
高専短大卒ダミー	0.192	0.125	0.124
4大卒ダミー	0.070	0.121	0.561
大学院ダミー	0.238	0.140	<b>0.090</b>
職長班長係長クラスダミー	0.157	0.049	<b>0.001</b>
課長クラスダミー	0.127	0.067	<b>0.059</b>
部長クラスダミー	0.066	0.087	0.447
役員クラスダミー	0.154	0.100	0.124
年収階級値	0.000	0.000	<b>0.001</b>
労働者性度(2要素)	-0.036	0.017	<b>0.034</b>
経済的従属指標	0.034	0.041	0.414
使用ケース数			2541
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.019
F値	4.076	有意確率	0.000

(注) 自己啓発方法の変数は、「特になし」=1、「自習型自己啓発」=2、「セミナー参加型自己啓発」=3、「専門教育訓練型自己啓発」=4とコード化したものである。

- ②学歴については、高専短大卒及び4年制大学卒のダミーにおいてそれぞれ係数がプラスで関連性が高いという結果になっているが、これは、今後非正社員においても高学歴化の進行に伴い自己啓発に対するニーズの高まりを示唆している。
- ③非正社員の収入の家計における重要度について、係数がプラスで関連性が高いという結果になっており、収入の必要性が高いほど自己啓発に取り組んでいることが窺われる。
- ④労働者性指標は、係数がマイナスの関連性が出ている。使用従属性の度合いが高いほど自己啓発は困難になるということであろうか。
- ⑤年収階級値は、係数がプラスで関連性が高いという結果になっている。年収が高い人ほど自己啓発に取り組む度合いが高くなるとみるか、逆に自己啓発に取り組む度合いが高い人ほど年収が高いとみるか、どちらともいえない。両面があることを前提としつつも、ここでは、ある程度の年収がないと自己啓発を行う余裕もないことを示すものとして考えておきたい。
- ⑥勤続については、一次項の係数がマイナスで二次項がプラスで関連性が高いという結果になっている。これは、勤続が短期間のうちは自己啓発をあまり促さないが、ある程度の勤続を超えてくると自己啓発を促進するようになることを示唆していると考えておきたい<sup>15</sup>。

<sup>15</sup> ちなみに勤続年数の回帰係数について、変数の水準の違いに左右されない「標準化係数」をみると、一次項は-0.66で、二次項は0.085となっており、後者が前者を上回っている。なお、年齢についても「標準化係数」をみると、一次項0.342、二次項-0.336と二次項の係数はマイナスになっており、上に凸、すなわち中堅層で効果もっとも高く、その前後では効果は低くなるとの結果となっている。

### (非正社員の自己啓発をめぐる問題点)

以上、非正社員の自己啓発をめぐる問題点として次のように整理できよう。

- ①おしなべて自己啓発を行っている人の割合が低いことである。非正社員の人々が職業上の能力が蓄積していくことがなければ、例えば正社員への「登用」にせよ、正社員との処遇格差の是正（公正処遇）にせよ、円滑に進みにくい要因となっていくであろう。
- ②若年者の自己啓発の低調さには特に留意が必要であろう。近年、新規学卒市場の低迷から多くの若者が、正社員としての就職先が見出せずに非正規形態での就業に流れたといわれるが、そうした人々は正社員に比べて職業能力の蓄積が相当に遅れることは確実であろう。
- ③自己啓発の実施と年収の間には明確な関連がみられるが、非正社員は収入が少なく、そのことが能力開発の機会をなくしているといった循環が懸念される。このことは、自己啓発に熱心であると思われる 30 歳台前半の女性登録派遣社員における自己啓発の方法（「セミナー参加型」の相対的な低さ）にも一例として垣間見られている。
- ④自己啓発など能力開発にとって、ある程度継続して勤務することが重要な促進要因になるということである。（あまりに短い勤続はかえって自己啓発を妨げることも示唆されている。）

以上のような問題点を考えるならば、また今後非正社員にも高学歴の人が就くことが多くなるであろうことを考えると、非正社員の自己啓発を中心とした能力開発の促進に一層の努力が求められるものといえよう。さらに付言すれば、その大前提として、非正社員への的確な雇用保険の適用確保があるといわなければならない。

## 論点分析編 第4章 個人自営業主をめぐる論点分析

「働き方総合調査」では、自営業であって、家族従業者は別として、パートタイマーやアルバイト以外に正社員を雇っていないものを個人自営業主として調査した。その上で、

- ①主に一つ又は少数の特定の取引先からの注文を受けて作業し、その成果を提供する事業(専属請負)
- ②不特定又は多数の顧客からの注文を受けて作業し、その成果を提供する事業(不特定請負)
- ③不特定多数の顧客に対して、店舗において商品の販売やサービスを提供する事業(商店・店舗)

の三つの業態別に調査事項を設定し、調査を行った。特に、③の商店・店舗については、フランチャイズ組織への加盟の状況に焦点を当てて調査した。

ここでは、それぞれの業態ごとにその概況を確認するとともに、個人自営業主が感じている不満・不安を論点の中心として可能な分析を行うこととしたい(第1節から第3節まで)<sup>1</sup>。また、調査から得られる論点的な分析対象として、いわゆる庸車運転手と自営在宅ワークを取り上げ、それらに関連するデータを整理して提供しておきたい(第4節及び第5節)。

### 第1節 専属請負型個人自営業主の不満・不安

#### 1-1 専属請負型個人自営業主の概況

分析に先立って、専属請負型個人自営業主(以下この章において「専属請負業主」という。)の調査結果の概要を確認しておきたい。

##### ①事業の業種

専属請負業主の事業を業種別にみると、構成比の多いもの順に「教育・文化・スポーツ」23.5%、「情報・通信サービス」12.6%、「製造業」12.3%、「専門サービス」8.1%などとなっている。「教育・文化・スポーツ」の高さが目立っているが、しかし、これには塾の講師やスポーツのインストラクターなどの、個人(消費者)を顧客とする個人自営業主が相当交じっていることが想定される。そこで、特定の取引先が企業である専属請負業主に限ってみると<sup>2</sup>、「教育・文化・スポーツ」は15.5%と第2位に後退し、第1位は「情報・通信サービス」(16.6%)になり、第3位以下は、「製造業」13.9%、「専門サービス」8.1%などが続いている(図表Ⅱ-4-1)。

<sup>1</sup> 「働き方総合調査」結果を網羅的に紹介した JILPT 調査シリーズNo.14「日本人の働き方総合調査結果—多様な働き方に関するデータ」においては、これらの業態について原則として個人自営業主本人の回答と家族従業者の回答とを合わせたデータを紹介したが、ここでは特に断らない限り個人自営業主本人の回答のみのデータによる分析である。

<sup>2</sup> 専属請負業主(回答者数:405人)の取引先の属性は、企業が73.1%、個人(消費者)17.0%、その他6.9%、無回答3.0%となっている。

## ②作業の種類

専属請負業主の作業の種類をみると、「事務的な作業」が 39.0%ともっとも多く、次いで「その他」18.5%、「製造・組み立て」16.0%、「相談・助言」8.1%などが続いている。これを上記と同様に専属的に仕事を請け負う取引先（発注元）が企業である専属請負業主だけに限ってみれば、「事務的な作業」が 46.6%と構成比がさらに大きくなるとともに、「製造・組み立て」が 18.2%となり第2位に上がり、次いで「その他」が 13.2%で第3位に後退する。第4位には「運送・運搬」及び「工事」が同じ 6.4%で並び、総計では第4位であった「相談・助言」が 4.7%と第6位に順位を低下させている。総計と取引先が企業のみとの間で構成比をかなり下げた「その他」及び「相談・助言」は、先に事業の業種でみた「教育・文化・スポーツ」に関連した作業であることから<sup>3</sup>、このような結果になっているものと推測される。

図表Ⅱ-4-1 専属請負業主の事業の業種

	（%）	
	総計	取引先が企業のみ
情報・通信サービス	12.6	16.6
教育・文化・スポーツ	23.5	15.5
製造業	12.3	13.9
専門サービス	8.1	8.1
建築業	6.7	7.4
その他のサービス	6.2	7.1
ビジネス関連サービス	5.2	6.4
貨物運送	3.5	4.4
生活関連サービス	2.5	2.7
卸売業	1.5	1.7
資材運送	1.0	1.0
土木業	1.2	1.0
金融・保険	1.2	0.7
小売業	0.5	0.3
飲食店	0.2	0.0
レジャー産業	0.0	0.0
不動産	0.5	0.0
上記以外の業種	8.1	6.4
無回答	5.2	6.8
合計	100.0	100.0

（注）取引先が企業のみにおける値順に並べている。

図表Ⅱ-4-2 専属請負業主の作業の種類

	（%）	
	総計	取引先が企業のみ
事務的な作業	39.0	46.6
製造・組み立て	16.0	18.2
その他	18.5	13.2
運送・運搬	5.2	6.4
工事	5.9	6.4
相談・助言	8.1	4.7
調査・検査	3.5	3.7
無回答	3.7	0.7
合計	100.0	100.0

（注）取引先が企業のみにおける値順に並べている。

## ③性・年齢別

専属請負業主の性・年齢別構成をみると、男性では 30 歳台後半以降に満遍なく分布しているのに対して、女性では 30 歳台後半を中心として 30 歳台前半から 40 歳台後半にかけてやや集中して分布している。これは、取引先が企業の専属請負業主だけをとってみても基本的には変化はなく、むしろ女性ではその傾向をより強めた分布となっている。女性について専属請負業主は、いわゆる出産・育児期を終えた後の仕事への復帰と密接に関連した働き方であるということができそうである（図表Ⅱ-4-3）。

<sup>3</sup> ちなみに事業の業種が「教育・文化・スポーツ」における作業の種類をみると、「その他」が 41.1%でもっとも多く、次いで「事務的な作業」28.4%、「相談・助言」25.3%などとなっている。

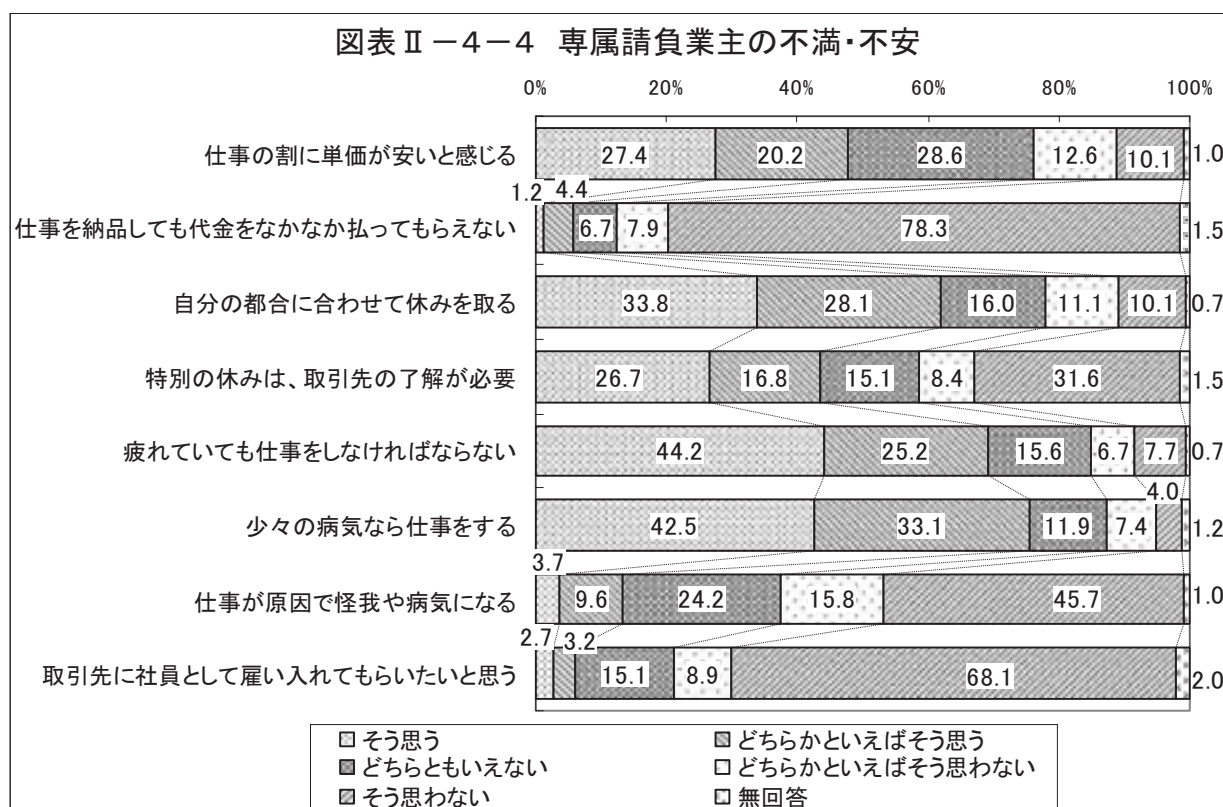
図表Ⅱ-4-3 専属請負業主の性／年齢別構成比

(%)

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	合計
総計									
男性	3.6	4.3	9.3	17.1	18.6	15.7	12.9	18.6	100.0
女性	1.1	4.9	14.0	24.2	22.0	15.5	9.8	8.3	100.0
合計	2.0	4.7	12.3	22.0	20.7	15.6	10.9	11.9	100.0
取引先が企業									
男性	2.9	5.7	8.6	16.2	20.0	13.3	14.3	19.0	100.0
女性	1.6	4.2	15.8	28.4	23.7	14.2	7.4	4.7	100.0
合計	2.0	4.7	13.2	24.3	22.3	13.9	9.8	9.8	100.0

### 1-2 専属請負業主の不満・不安 -仕事と健康-

「働き方総合調査」では、専属請負業主についていくつかの仕事上の不満・不安につながる事情の有無を尋ねている。その結果は図表Ⅱ-4-4のとおりである<sup>4</sup>。この結果から、専属請負業主の不満又は不安の大きなものとして、「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事をする」といった仕事と健康とに関するものがあるといえる。これに関連して「仕事が原因で怪我や病気になる」とする人が10%強いることも注目される。



<sup>4</sup> これは専属請負業主計の結果であり、先に記述した取引先が企業のみの場合との差異が注目される場所である。しかしながら、後者について集計したところ、その全体に占める割合が7割以上占めていることもあって、一部に微細な違いはみられるものの分析結果に影響すると思われるほどの違いは見出せなかった。そこで、以下では、専属請負業主計のデータにより分析を進めることとした。

そこで、その要因を分析してみよう。まず、結果としてもっとも懸念される事態である「仕事が原因で怪我や病気になる」について、どのような要因と関連が深いのかを探ってみよう。こうした事態は、いわゆる長時間の仕事と関連が深く、また、「疲れた」と感じて休めない場合に起こりがちであると通常考えられるところから、これらに関連するデータにより重回帰分析を行ってみると、図表Ⅱ－４－５のような結果となった<sup>5</sup>。回帰分析上関連があるとみなされるのは、①月あたり仕事時間数、②「深夜と、他の3つの時間帯ダミー」や「夜間又は深夜よくし、5つとも仕事するダミー」<sup>6</sup>、及び③「疲れていても仕事をしなければならない」であった。すなわち、仕事をする時間数が長いほど、また、深夜を含め様々な時間帯で仕事をする状態にあること、そして「疲れた」と感じて休めないことが「仕事が原因で怪我や病気になる」要因となっている。

なお、明確に関連があるとまではこの分析上いえないものの、純粋専属ダミー、すなわち1つ(社)の取引先のみから専属的に受注している専属請負業主であることも、「仕事が原因で怪我や病気になる」要因となっている可能性が示唆されている。

では、自営業主である専属請負業主が「疲れた」と感じて休めないのはどのような要因が考えられるのかをみてみよう。同様に重回帰分析を行った結果が、図表Ⅱ－４－６である。この結果は、次のように整理できる。

図表Ⅱ－４－５ 専属請負業主の不安の要因  
－仕事が原因で怪我や病気になる－

左辺変数: 仕事が原因で怪我や病気になる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	0.730	0.318	0.022
疲れていても仕事をしなければならない	0.214	0.049	<b>0.000</b>
純粋専属ダミー	0.181	0.123	0.140
午前、午後よくし、夜間少しするダミー	0.253	0.304	0.406
午前、午後、夜間よくするダミー	-0.547	0.451	0.226
深夜除き、夜間と他の1つの時間帯ダミー	-0.612	1.173	0.602
深夜除き、夜間と他の2つの時間帯ダミー	-0.150	0.450	0.740
深夜除き、夜間と他の3つの時間帯ダミー	0.201	0.382	0.599
深夜と、他の2つの時間帯ダミー	-0.296	0.567	0.602
深夜と、他の3つの時間帯ダミー	0.529	0.286	<b>0.066</b>
夜間又は深夜よくし、5つとも仕事するダミー	0.443	0.266	<b>0.097</b>
上記以外の時間帯ダミー	0.292	0.263	0.269
月あたり仕事時間数	0.001	0.001	<b>0.036</b>
使用ケース数			369
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.083
F値	3.786	有意確率	0.000

(注) 係数が正の場合はより不安を強め、負の場合はより弱める要因である。

<sup>5</sup> 図表Ⅱ－４－４のデータを使用する場合には、「そう思う」＝5、「どちらかといえばそう思う」＝4、「どちらともいえない」＝3、「どちらかといえばそう思わない」＝2、「そう思わない」＝1とコード化した。

<sup>6</sup> これらの仕事をする時間帯の意味については、第Ⅲ部(分析基礎編)第6章を参照されたい。

図表Ⅱ-4-6 専属請負業主の不安の要因(2)

— 疲れていても仕事をしなければならない —

従属変数: 疲れていても仕事をしなければならない

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.954	0.413	0.000
仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない	0.223	0.078	<b>0.005</b>
仕事の割に単価が安いと感じる	0.111	0.051	<b>0.029</b>
自分の都合に合わせて休みを取る	-0.217	0.050	<b>0.000</b>
特別の休みは、取引先の了解が必要	0.077	0.041	<b>0.066</b>
受注拒否の可能性	-0.207	0.098	<b>0.035</b>
条件設定の主体	0.089	0.108	0.410
作業方法指示の強さ	0.147	0.092	<b>0.111</b>
使用ケース数			291
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.146
F値	8.110	有意確率	0.000

(注) 係数が正の場合はより不安を強め、負の場合はより弱める要因である。

- ①収入要因、すなわち一定の収入を確保するために、疲れていても仕事をする必要があることが考えられる。関連する事情として、「仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない」や「仕事の割に単価が安いと感じる」をみると、いずれも疲れていても仕事をさせる要因になっている。
- ②自由に休みが取れる環境にあるかどうかにも影響するであろう。そうした環境にあれば、「疲れた」と感じたときに、とりわけ怪我や病気につながりそうな状態のときはなおのこと、休みを取るものと考えられる。関連する事情として、「自分の都合に合わせて休みを取る」は疲れていれば仕事をさせない要因に、また、「特別の休みは、取引先の了解が必要」は、疲れていても仕事をさせる要因になっている。
- ③取引先からの仕事依頼があったときに、受注を拒否できるかどうかにも影響するであろう。その変数である「受注拒否の可能性」についてみると<sup>7</sup>、その可能性が高いほど疲れていれば仕事をさせない要因となっている。
- ④発注元からの作業方法の指示の強さも、疲れていても仕事をするかどうかにも影響するであろう。その変数である「作業方法の指示の強さ」についてみると<sup>8</sup>、回帰分析上明確に関連があるとまではいえないものの、その程度が強いほど疲れていても仕事をさせる要因になっていることが示唆されている<sup>9</sup>。

<sup>7</sup> 「受注拒否の可能性」の変数は、「依頼を受けた仕事は断ることはできない」= 1、「対応の限度を越えるときは断ることもある」= 2、「条件が折り合わなければ断る」= 3とコード化している。

<sup>8</sup> 「作業方法の指示の強さ」の変数は、「品質の基準、納期などがあるだけで、作業の仕方や進め方は自分の裁量で行う」= 1、「受注の際に、作業の仕方や進め方が特定される」= 2、「作業の進行のつど、作業の仕方や進め方について指示を受ける」= 3とコード化している。

<sup>9</sup> なお、仕事と健康に関する事情を表す「少々の病気なら仕事する」については、「疲れていても仕事をしなければならない」と相関係数が0.539とかなり強い相関がみられているので、特段の分析は割愛したい。

### 1-3 専属請負業主の労働者性指標、経済的従属指標

専属請負業主の論点として重要だと思われるのは、どこまで労働者と同様に取扱うことができるかという点であろう。これは、データによる分析だけではなく、総合的な判断が求められる問題ではあるが、ここでは、今回この問題を考えるために特に試算した労働者性指標と経済的従属指標とを使って<sup>10</sup>、参考となるデータを提供しておくことしたい。

専属請負業主の従属性指標については、専属的な取引先の数とその種類（企業か個人（消費者）か）によって違ってくものと考えられる。そこで、専属的な取引先が一つである場合、すなわち純粹専属請負である場合と取引先の種類別に指標を計算してみた。その結果は、次のように整理できる（図表Ⅱ-4-7）。

- ①労働者性指標については、純粹専属請負である場合の方が高く、また、取引先が企業のとときに他の場合に比べて高くなっている。
- ②経済的従属指標についても、純粹専属請負である場合の方が、また、取引先が企業のとときに高くなっている。
- ③純粹専属請負でかつ取引先が企業のとときは、労働者性指標の平均値が 3.357、経済的従属指標のそれが 1.073 となっている。これを雇用労働者である正社員や非正社員と比較すると、労働者性指標は、正社員計の 3.850 には及ばないものの部長クラスの 3.035 をかなり上回っている。また、経済的従属性指標は、非正社員計の 1.034 をやや上回っている。

以上のことから、少なくとも一つの企業との取引に事業活動を依存している純粹専属請負業主については、雇用労働者に類似した状態にあるか、又はそのような状態にある人がかなり存在するということができる。いわゆるその労働実態から雇用労働者であると判断される

図表Ⅱ-4-7 専属請負業主の従属性指標

	労働者性指標			経済的従属指標		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
専属請負業主計	2.758	1.466	396	0.863	0.546	338
取引先:企業	3.049	1.412	293	0.934	0.530	265
取引先:個人(消費者)	1.797	1.186	65	0.484	0.460	50
取引先:その他	1.931	1.235	26	0.867	0.580	23
純粹専属請負業主計	3.219	1.421	191	1.073	0.579	181
取引先:企業	3.357	1.380	170	1.073	0.566	162
取引先:個人(消費者)	2.214	1.285	12	1.024	0.738	10
取引先:その他	1.967	1.332	9	1.117	0.705	9
(参考)						
正社員計	3.850	1.090	2854	1.600	0.533	2599
一般社員クラス	4.008	1.022	1664	1.449	0.556	1480
部長クラス	3.035	1.123	166	1.893	0.340	156
非正社員計	4.107	1.086	2750	1.034	0.522	2419
パートタイマー	4.105	1.091	1725	0.923	0.450	1517
契約社員	4.041	1.126	551	1.282	0.576	495

<sup>10</sup> これらの指標については、第Ⅲ部（分析基礎編）第3章及び第4章を参照されたい。なお、労働者性指標は、「使用従属性」の中核となる仕事の中身と方法の決定との2要素によるものを用いる。



場合には、その契約名義に関係なく、労働に関する法律・制度が適用されることはいうまでもない。しかしながら、そのためには実務的に種々の手続きと経過が必要となり、保護に欠ける状態とまではいわないにしても、結果的に予見可能性の極めて低い状態に置かれているといってもよいと考えられる。こうした事態に対処するため、個人で他人のために労務を提供する者で、雇用労働者と同様又は類似した状態にある蓋然性が高いものについて、雇用労働者とみなしたり、「雇用労働者類似の者」として一定の労働関係施策の対象にしたりしている欧州の立法例を参考にしつつ、その政策・制度のあり方が検討されてよいであろう。

## 第2節 不特定請負型個人自営業主の不安

### 2-1 不特定請負型個人自営業主の概況

分析に先立って、不特定請負型個人自営業主（以下この章において「不特定請負業主」という。）の調査結果の概要を確認しておきたい。

#### ①事業の業種

不特定請負業主の事業を業種別にみると、構成比の多いもの順に「教育・文化・スポーツ」21.2%、「専門サービス」13.9%、「その他のサービス」12.0%、「建築業」7.2%などとなっている。これを専属請負業主の場合と比較してみると、「教育・文化・スポーツ」がもっとも多くなっていることは同じであるが、専属請負業主において割合の高かった「情報・通信サービス」や「製造業」がそれぞれ第5位及び第8位に後退している（図表Ⅱ-4-8）。

図表Ⅱ-4-8 不特定請負業主の事業の業種

	（％）	
	不特定請負業主	（参考）専属請負業主
教育・文化・スポーツ	21.2	23.5
専門サービス	13.9	8.1
その他のサービス	12.0	6.2
建築業	7.2	6.7
情報・通信サービス	6.1	12.6
ビジネス関連サービス	5.8	5.2
生活関連サービス	4.7	2.5
製造業	4.7	12.3
小売業	2.8	0.5
金融・保険	2.5	1.2
貨物運送	1.9	3.5
土木業	1.4	1.2
卸売業	1.1	1.5
レジャー産業	1.1	0.0
個人タクシー	0.6	0.0
不動産	0.6	0.5
飲食店	0.3	0.2
資材運送	0.0	1.0
上記以外の業種	8.9	8.1
無回答	3.1	5.2
合計	100.0	100.0

（注）不特定請負業主における値順に並べている。

図表Ⅱ-4-9 不特定請負業主の作業の種類

	（％）	
	不特定請負業主	（参考）専属請負業主
事務的な作業	34.5	39.0
その他	29.8	18.5
相談・助言	15.9	8.1
製造・組み立て	8.4	16.0
工事	5.3	5.9
運送・運搬	3.3	5.2
調査・検査	0.6	3.5
無回答	2.2	3.7
合計	100.0	100.0

（注）不特定請負業主における値順に並べている。

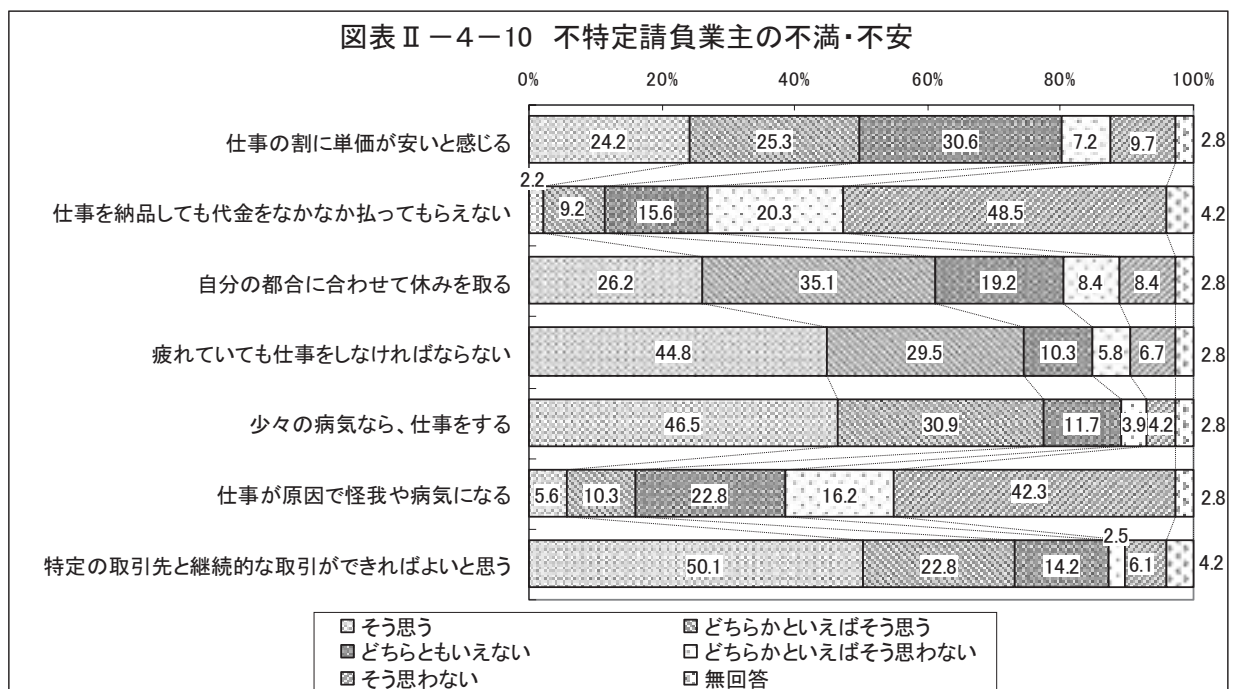
## ②作業の種類

不特定請負業主の作業の種類をみると、「事務的な作業」が34.5%ともっとも多く、次いで「その他」29.8%、「相談・助言」15.9%「製造・組み立て」8.4%などが続いている（図表Ⅱ－4－9）。これを上記と同様に専属請負業主の場合と比較すれば、まず、双方で「事務的な作業」がもっとも多くなっていることに変わりはないものの、不特定請負業主の方が割合は相対的に低くなっている。また、専属請負業主ではかなり多かった「製造・組み立て」が不特定請負業主では割合が相対的に小さくなる一方、逆に「相談・助言」の割合はかなり高くなっている。

こうしたことは、「事務的な作業」が業種の「情報・通信サービス」で、「製造・組み立て」が業種の「製造業」で、「その他」（作業）が業種の「教育・文化・スポーツ」や「その他のサービス」で、それぞれかなり高い割合を占めており<sup>11</sup>、業種の構成の違いと作業の種類構成の違いとが相互に関連しているといえる。

### 2-2 不特定請負業主の不満・不安

不特定請負業主について仕事上の不満・不安につながる事情の有無をみると、専属請負業主同様に、不特定請負業主の不満又は不安の大きなものとして「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事をする」といった仕事と健康とに関するものがある



<sup>11</sup> それぞれの業種において、当該作業に従事する人が占める割合は、次のとおりとなっている。  
 ○情報・通信サービスにおける「事務的な作業」・・・（専属請負）82.4%／（不特定請負）72.7%  
 ○製造業における「製造・組み立て」・・・ 66.0%／47.1%  
 ○教育・文化・スポーツにおける「その他」（作業）・・・ 41.1%／43.4%  
 ○その他のサービスにおける「その他」（作業）・・・ 28.0%／32.6%

といえる。また、「仕事が原因で怪我や病気になる」とする人が 16%程度いることも注目される（図表Ⅱ－4－10）。

そこで、専属請負業主のときと同様に、まず「仕事が原因で怪我や病気になる」について、どのような要因と関連が深いのかをみると、「疲れていても仕事をしなければならない」という事情や「仕事時間数」が相当の要因になっているが、一方、専属請負業主において明確な関連が示されていた「深夜を含めたいろいろな時間帯に仕事をする事」については、あまり明確ではなくなっている（図表Ⅱ－4－11）。

図表Ⅱ－4－11 不特定請負業主の不安の要因  
－仕事が原因で怪我や病気になる－

左辺変数: 仕事が原因で怪我や病気になる

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	0.438	0.336	0.194
疲れていても仕事をしなければならない	0.282	0.058	<b>0.000</b>
午前、午後よくし、夜間少しする	0.223	0.363	0.540
午前、午後、夜間よくする	0.430	0.483	0.374
深夜除き、夜間と他の1つの時間帯	-0.229	0.597	0.702
深夜除き、夜間と他の2つの時間帯	0.557	0.464	0.231
深夜除き、夜間と他の3つの時間帯	0.353	0.489	0.470
深夜と、他の2つの時間帯	0.712	0.486	0.144
深夜と、他の3つの時間帯	0.444	0.324	0.172
夜間又は深夜よくし、5つとも仕事する	0.483	0.312	0.123
上記以外の時間帯	0.357	0.299	0.233
月あたり仕事時間数	0.002	0.001	<b>0.025</b>
使用ケース数			331
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.105
F値	4.522	有意確率	0.000

(注) 係数が正の場合はより不安を強め、負の場合はより弱める要因である。

では、不特定請負業主について、「疲れていても仕事をしなければならない」状態になっている要因をみると、「仕事の単価の低さ」や「代金支払いの不確実性」、「自分の都合で休みが取れない」などが効いているが、一方、「労働者性指標」は関連がみられないとの結果になっている（図表Ⅱ－4－12）。

不特定請負業主においても、疲れていても仕事をしなければならないことから、それがときに怪我や病気に繋がるといった仕事と健康に関する不安が少なくない。また、疲れていても仕事をしなければならないことは、仕事の単価の低さや代金支払いの不確実性、休みがとりにくいことなどが背景となっている。こうした事情は、基本的には専属請負業主の場合と変わらないといえ、個人自営業に共通した悩み、不安であるとも考えられる。しかし一方、そうした状態の背景として、専属請負業主にあっては取引先に対する従属ないし依存関係があるのに対して、不特定請負業主にはそうした事情は存在せず、この問題の対処方策のあり方に異なる論点を提供するものと考えられる。

図表Ⅱ-4-12 不特定請負業主の不安の要因  
 - 疲れていても仕事をしなければならない -

従属変数: 疲れていても仕事をしなければならない

右辺変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.469	0.478	0.000
仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない	0.177	0.074	<b>0.018</b>
仕事の割に単価が安いと感じる	0.223	0.069	<b>0.001</b>
自分の都合に合わせて休みを取る	-0.108	0.066	<b>0.102</b>
受注状況	-0.156	0.106	0.140
条件設定	0.000	0.111	0.998
労働者性指標	0.099	0.078	0.207
使用ケース数			203
自由度調整済みR <sup>2</sup>			0.110
F値	5.142	有意確率	0.000

(注) 係数が正の場合はより不安を強め、負の場合はより弱める要因である。

### 第3節 フランチャイジーの不安

「働き方総合調査」において「商店・店舗」の回答者は、個人自営業主本人と家族従業者合わせて389人で、そのうちフランチャイズ組織に加盟している、すなわちフランチャイジーは48人(12.3%)であった。そのうち個人自営業主本人が30人(62.5%)、家族従業者が18人(37.5%)となっている。このように、今回の調査においてフランチャイジーは少数のケースしか得られていない。したがって、本来であれば個人自営業主本人のみのデータにより分析を加えることが望ましいが、ここでは、家族従業者からの回答も含めたデータにより分析を加えることとしてみたい<sup>12</sup>。

#### 3-1 フランチャイジーの概況

「働き方総合調査」で得られたデータ特性の理解も兼ねて、「商店・店舗」及びその中のフランチャイジーの調査結果の概要を確認しておきたい。

##### ①事業の業種

事業の業種をみると、「商店・店舗」計では小売業の33.4%がもっとも多く、次いで飲食店21.3%、専門サービス10.3%、教育・文化・スポーツ8.7%などが多くなっているが、構成比は小さいもののこれ以外の広範な業種に分布している。一方、フランチャイジーについ

<sup>12</sup> とはいえ、フランチャイジーとしての商店・店舗に家族従業者として仕事をしている人は、個人自営業主本人に匹敵する相当程度の情報と感想を持っているものと考えられるので、適切さを欠いた処理とまではいえないと考える。

ては、小売業が 56.3%と半数を超えており、次いで飲食店 18.8%、教育・文化・スポーツ 12.5%などと業種が限られている。

## ②パートタイマー・アルバイトの使用状況

パートタイマーやアルバイトを使っているかどうかをみると、「商店・店舗」計では「使わない」とする人が 57.8%と半数を超え、「ときどき使う」が 17.0%、「常時使う」24.4%となっている。これに対してフランチャイジーでは「使わない」は 27.1%にとどまり、「常時使う」が 58.3%、「ときどき使う」12.5%となっている<sup>13</sup>。フランチャイジーは、一方においてパートタイマーやアルバイトの雇用主であるという側面も持っていることも忘れてはならない。

## ③前職

現在の事業を開始した時期をみると、「商店・店舗」計では 1980 年代以前とするものが 38.9%と最も多く、次いで 2000～2004 年（平成 12～16 年）が 26.9%、1995～1999 年（同 7～11 年）18.6%と増減はあるものの満遍なく分布している。一方、フランチャイジーは、2000～2004 年が 39.6%と最も多く、1995～1999 年 20.8%と比較的近年の開業のところが多くなっている<sup>14</sup>。これを前提として開業前の前職をみると、「商店・店舗」計では「サラリーマンだった」が 26.2%、「別の事業をしていた」24.9%、「特に仕事はしていなかった」18.8%などとなっているのに対して<sup>15</sup>、フランチャイジーでは「別の事業をしていた」37.5%、「特に仕事はしていなかった」29.2%、「サラリーマンだった」27.1%などとなっている。フランチャイジーでは、別の事業経営からの転換者が多いことも記憶されてよいであろう<sup>16</sup>。

### 3-2 フランチャイジーの不満・不安 —仕事と健康—

フランチャイジーについて仕事上の不満・不安につながる事情の有無をみると、専属請負業主などと同様に、不満又は不安の大きなものとして「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事をする」といった仕事と健康とに関するものがあるといえる。また、「仕事が原因で怪我や病気になる」とする人がフランチャイジーで 16%程度いることも注目される。「商店・店舗」計との比較においても、「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事をする」に「そう思う」方向の回答をした人の割合はフランチャイジーの方がかなり高くなっている（図表Ⅱ-4-13）<sup>17</sup>。

<sup>13</sup> 小売業のフランチャイジー（いわゆる「コンビニ」）では、74.1%が「常時使う」と回答している。

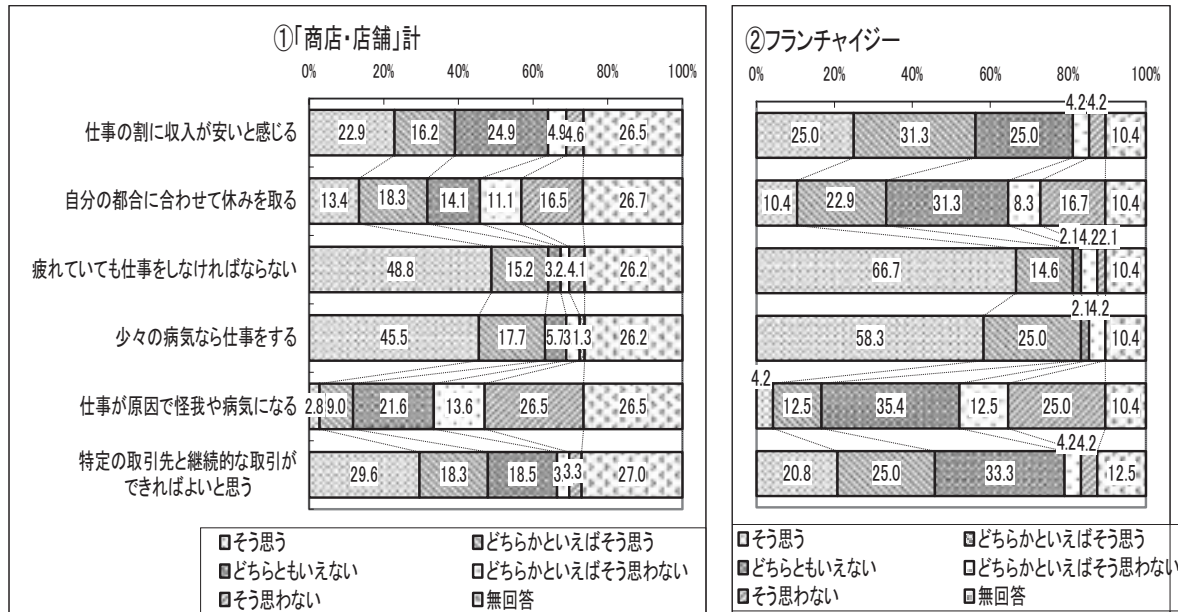
<sup>14</sup> ただし、1980 年代以前も 27.1%と少なくない。調査では、事業の開始時期は尋ねたもののフランチャイズ組織への加盟の時期を尋ねていない。開業時期とフランチャイズ組織への加盟の時期とが異なっている可能性も考慮しておく必要がある。

<sup>15</sup> 「商店・店舗」計では、無回答が 16.7%と多くなっている。

<sup>16</sup> 一例を挙げれば、様々な意識形成が、雇用労働者ではなく他の自営業との比較の下で行われるといった点などである。

<sup>17</sup> 図において、無回答の割合が総じて大きく、とりわけ「商店・店舗」計でフランチャイジーの 2.5 倍程度あり、両者の結果を比較する場合には注意を要する。

図表Ⅱ-4-13 「商店・店舗」の働き方の不満・不安



つぎに、「仕事が原因で怪我や病気になる」について、どのような要因と関連が深いのかをみることにしたいが、これまでのように重回帰分析をするにはデータ数が足りないといわざるを得ないので、ここでは単純な相関係数をみることにしたい<sup>18</sup>。その結果を挙げると、

- ・「疲れていても仕事をしなければならない」との相関係数  
 …… 0.327 (有意確率 0.032)
- ・「月あたり仕事時間数」との相関係数  
 …… 0.360 (有意確率 0.018)

となっており、「疲れていても仕事をしなければならない」という事情や「仕事時間数」が相当の要因になっていることが窺われる。また、「疲れていても仕事をしなければならない」状態になっている要因としては、

- ・「仕事の割に収入が低いと感じる」との相関係数  
 …… 0.445 (有意確率 0.003)
- ・「自分の都合に合わせて休みを取る」との相関係数  
 …… -0.395 (有意確率 0.009)

と、「収入の低さ」や「自分の都合で休みが取れない」が相当の要因になっていることが窺われる。なお、「労働者性指標」との相関はみられなかった。

以上のようにフランチャイジーについても、仕事と健康に関する課題が存在するものと考えられる。しかし一方、フランチャイザー（フランチャイズ組織本部＝企業）とフランチャイジーとの関係は、商号利用や取扱商品、店舗設定など事業運営に関連した事項での指示・

<sup>18</sup> なお、以下に掲げる要因のみを右辺変数として重回帰分析を試みたところ、それぞれ関連性があるとの結果が出ている。

追従関係といえるものであり、仕事の遂行についての指揮命令の下での使用従属関係とは性格が異なるものと考えられる。しかしながら、前者の指示と追従関係が間接的に後者のような使用従属関係と類似した効果をもたらしている面があり、また、フランチャイザーがそのことにより利益を得ているとすれば、少なくとも上述の「仕事と健康」の面で一定の負担をフランチャイザーに求めるような政策方向も検討されてよいものと考えられる。

## 第4節 庸車運転手の状況

雇用と自営との中間領域として、従来しばしば取り上げられてきたものにいわゆる庸車運転手がある。もとより「働き方総合調査」はこの庸車運転手を明確に分析対象として設計されたものではないが、調査結果から適宜定義を行って庸車運転手を取り出したうえ、関連するデータを整理しておきたい<sup>19</sup>。しかしながら、対象はわずか19人であり、備忘的なものであることは免れない。

### 4-1 専属請負業主である庸車運転手の状況

庸車運転手19人のうち専属請負業主は12人、不特定請負業主は7人であった。まずは、前者からみていくことにしたい。

#### ①取引先の状況

取引先が企業である人は11人(91.7%)、個人(消費者)である人は1人(8.3%)であった。企業である人のうち取引先企業が1件、すなわち純粹専属請負業主は5人(全体12人の41.7%)であり、残りは2件が2人(同16.7%)、3件が1人(8.3%)、無回答3人となっている。当然のことながら、1件又はごく少数の企業の仕事を請け負っている庸車運転手が多い。

#### ②専属請負となった経緯

「当初は不特定であったが現在の取引先に特定していった」及び「取引先の募集に応じた」がそれぞれ4人(33.3%)、「もともとは取引先の従業員だった」が2人(16.7%)、「従業員にはできないので請負関係にしてほしいと依頼された」及び「その他」がそれぞれ1人(8.3%)となっている。「もともとは取引先の従業員だった」の2人のうち1人は「取引先からの要請」があって専属請負となったとしており、働く人の側では雇用労働者でありたいとの希望を持っているケースも少なからずあるものと推測できる。

#### ③作業に使用する機器(貨物自動車)の整備方法

「自身で購入又は借り入れた」が8人(66.7%)でもっとも多く、次いで「取引先から有

<sup>19</sup> どのように「庸車運転手」を定義したかについては、第Ⅲ部第7章の7-2を参照されたい。

償で貸与された」が2人（16.7%）、「取引先から無償で貸与された」が1人（8.3%）となっている（無回答1人）。上述の「もともとは取引先の従業員だった」の2人についてみると、1人は「有償で」、他の1人は「無償で」それぞれ取引先、すなわち元の雇用先から貸与されたとしている。ケース数が少ないので結論づけるのには慎重でなければならないが、貨物自動車を自身で用意したものでない場合には、庸車運転手はより雇用労働者の性格に近いのではないかと考えられる<sup>20</sup>。

#### ④受注拒否の可能性

「対応の限度を超えるときは断ることもある」が6人（50.0%）と最も多く、「依頼を受けた仕事は断ることはできない」も3人（25.0%）あり、「条件が折り合わなければ断る」は2人（16.7%）にとどまっている（「なんともいえない」1人）。これは、専属請負業主総計の場合<sup>21</sup>に比べても、庸車運転手は受注拒否の可能性が相対的に低いといえよう。

#### ⑤受注条件の決まり方

「取引先から提示されたものを受け入れる」が10人（83.3%）と大部分を占め、「双方から提示することができ、話し合いで決める」及び「なんともない」がそれぞれ1人（8.3%）となっている。庸車運転手の場合、ほとんどが取引先提示の条件をそのまま受け入れるほかないようである<sup>22</sup>。

#### ⑥作業の仕方、進め方の決まり方

「作業の進行のつど作業の仕方や進め方が特定される」が7人（58.3%）と多くなっている。ほかには、「品質基準、納期があるだけで作業の仕方や進め方は自身の裁量で行う」が3人（25.0%）、「受注の際に、作業の仕方や進め方が特定される」2人（16.7%）となっている。これについては、作業の種類によって回答状況が異なることが考えられる。そこで、専属請負業主のうち「運送・運搬」の作業に従事している人（庸車運転手を含む29人）の回答をみると、「品質基準、納期があるだけで作業の仕方や進め方は自身の裁量で行う」が34.5%、「受注の際に、作業の仕方や進め方が特定される」24.1%、「作業の進行のつど作業の仕方や進め方が特定される」31.0%、「なんともいえない」10.3%となっている。これと先の庸車運転手とを比べると、庸車運転手には取引先からの指示がより強く行われる場合が多いといえる<sup>23</sup>。

<sup>20</sup> すなわち労働実態は変わらないのに、名目のみ雇用から自営に変わったことが推測される。ただし、ここで主張したいことは、貨物自動車が取引先から貸与されていれば実態的には雇用労働者である可能性が高いということであり、一方逆に、貨物自動車が自前で用意されているからといってそれだけで雇用労働者ではないと判断できると主張しているものではない。（例えば庸車運転手ではないが、こんにち働く人が自分のパソコンを仕事に使用することが少なくないが、だからといって雇用労働者でなくなるわけではない。）

<sup>21</sup> 専属請負業主総計では、「依頼を受けた仕事は断ることはできない」18.2%、「対応の限度を超えるときは断ることもある」42.9%、「条件が折り合わなければ断る」24.8%、「なんともいえない」8.8%、無回答5.4%となっている。

<sup>22</sup> 専属請負業主総計では、「取引先から提示されたものを受け入れる」は58.3%にとどまっている。

<sup>23</sup> ちなみに専属請負業主総計では、「品質基準、納期があるだけで作業の仕方や進め方は自身の裁量で行う」が51.5%と半数を上回っている。



## ⑦仕事をする時間帯

仕事をする時間帯をみると（有効回答者数9人）<sup>24</sup>、「夜間又は深夜よくし、5つの時間帯とも仕事する」4人、「その他の時間帯」4人、「深夜と他の3つの時間帯」1人となっている。深夜に働くとともに多くの時間帯で働く場合や通常では想定できないような時間帯の組み合わせで働く人が多いものといえる。

## 4-2 不特定請負業主である庸車運転手の状況

つぎに不特定請負業主の庸車運転手（7人）の状況を整理しておきたい。

### ①受注の状況

事業の状況の基礎となる受注の状況をみると、「ときどきなくなることもある」とする人が5人（71.4%）、「なんともいえない」2人（28.6%）となっており、「仕事は安定しており、間断なくある」とした人もいなければ、「非常に大きな波がある」とした人もいなかった。

### ②受注条件の決まり方

「取引先から提示されたものを受け入れる」が3人（42.9%）、また、「双方から提示することができ、話し合いで決める」も同じ3人（42.9%）あり、「自身の方が提示することが多い」が1人（14.3%）となっている。これを専属請負業主の庸車運転手の場合と比べると、一方的に条件が決められることは相対的に少ないといえる。

### ③仕事をする時間帯

仕事をする時間帯をみると（有効回答者数6人）、「その他の時間帯」5人となっており、通常では想定できないような時間帯の組み合わせで働く人が多いものといえる。このほか「夜間又は深夜よくし、5つの時間帯とも仕事する」が1人となっている。

## 4-3 庸車運転手の不満・不安

データ・ケース数の少なさを前提としつつも、庸車運転手の不満・不安の状況をみると、次のように整理できる（図表Ⅱ-4-14）。

- ①専属請負業主である庸車運転手については、「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事する」といった仕事と健康に関するものと挙げる人がかなり多い。また、「特別の休みは取引先の了解が必要」とする人もかなり多い。こうしたことが背景になっているとも思われるが、「仕事が原因で怪我や病気になる」とする人も少なくない。
- ②不特定請負業主である庸車運転手についても、「少々の病気なら仕事する」や「疲れていても仕事をしなければならない」といった仕事と健康に関するものと挙げる人がかなり多いが、「仕事が原因で怪我や病気になる」とする人はあまりいない。
- ③専属請負、不特定請負を問わず「仕事の割に単価が安いと感じる」に対して、「そう思う」

<sup>24</sup> 仕事をする時間帯については、第Ⅲ部（分析基礎編）第6章を参照されたい。

方向の回答をした人が少なくないのに対して、「そう思わない」方向の回答をした人はかなり少なくなっている。

図表Ⅱ－４－１４ 庸車運転手の不満・不平

☆専属請負業主(1人＝8.3%に相当)

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらともい えない	どちらかとい え ば 思 わ な い	そう思わ ない
仕事の割に単価が安いと感じる	33.3	16.7	33.3	8.3	8.3
仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない	0.0	0.0	0.0	8.3	91.7
自分の都合に合わせて休みを取る	8.3	8.3	25.0	16.7	41.7
特別の休みは、取引先の了解が必要	75.0	0.0	8.3	8.3	8.3
疲れていても仕事をしなければならない	66.7	25.0	8.3	0.0	0.0
少々の病気なら仕事をする	66.7	25.0	8.3	0.0	0.0
仕事の原因で怪我や病気になる	0.0	25.0	41.7	25.0	8.3
取引先に社員として雇い入れてもらいたいと思う	8.3	0.0	16.7	16.7	58.3

☆不特定請負(1人＝14.3%に相当)

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらともい えない	どちらかとい え ば 思 わ な い	そう思わ ない
仕事の割に単価が安いと感じる	14.3	28.6	57.1	0.0	0.0
仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない	0.0	14.3	14.3	0.0	71.4
自分の都合に合わせて休みを取る	0.0	14.3	14.3	28.6	42.9
疲れていても仕事をしなければならない	14.3	71.4	14.3	0.0	0.0
少々の病気なら、仕事をする	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0
仕事の原因で怪我や病気になる	0.0	0.0	42.9	57.1	0.0
特定の取引先と継続的な取引ができればよいと思	42.9	28.6	14.3	0.0	14.3

#### 4－4 庸車運転手の労働者性指標、経済的従属指標

庸車運転手について、労働者性指標と経済的従属指標を試算してみると第Ⅱ－４－１５のようになった。これによれば、専属請負業主である庸車運転手（労働者性指標：3.609／経済的従属指標：1.510）では、両指標とも正社員計（同 3.850／1.600）と遜色ない状況になっている。少なくとも専属請負業主である庸車運転手については、雇用労働者に類似した働き方として政策のあり方を検討されることが求められるといえよう。

図表Ⅱ－４－１５ 庸車運転手の従属性指標

	労働者性指標			経済的従属指標		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
専属請負業主の庸車運転手	3.609	1.172	11	1.510	0.502	11
不特定請負業主の庸車運転手	1.753	0.500	7	0.579	0.207	7
(参考)						
正社員計	3.850	1.090	2854	1.600	0.533	2599
一般社員クラス	4.008	1.022	1664	1.449	0.556	1480
部長クラス	3.035	1.123	166	1.893	0.340	156
非正社員計	4.107	1.086	2750	1.034	0.522	2419
パートタイマー	4.105	1.091	1725	0.923	0.450	1517
契約社員	4.041	1.126	551	1.282	0.576	495

## 第5節 自営在宅ワーカーの状況

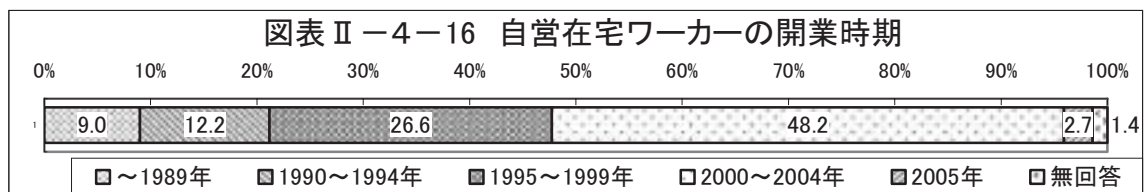
近年 SOHO (Small Office & Home Office) ともいわれるように、自宅で事務的な仕事を個人的に自営形態で行う事例が注目されている。先の庸車運転手同様、「働き方総合調査」は明確な分析対象として設計されたものではないが、調査結果から適宜定義を行って「自営在宅ワーカー」としてこれを取り出したうえ、関連するデータを整理しておきたい<sup>25</sup>。

「働き方総合調査」から取り出された自営在宅ワーカーは、合計 277 人であり、そのうち個人自営業主本人が 222 人、家族従業者が 55 人となっている。以下では、個人自営業主本人のみのデータを使って、自営在宅ワークの状況に関するデータを整理しておきたい<sup>26</sup>。

### 5-1 事業開始時期と前職

#### ①事業開始時期

自営在宅ワーカーの開始時期をみると、2000～2004 年が 48.2% ともっとも多く、1990 年代後半 26.6%、1990 年代前半 12.2% 等となっている (図表 II-4-16)。もっとも自営在宅ワーカーは廃業されることが少なくないので、開始時期がさかのぼるほどその割合が当然に小さくなると考えられるが、1990 年代後半から近年にかけて以降の開始が多くなっていた可能性は否定できない<sup>27</sup>。



#### ②事業開始時の年齢

事業開始時の年齢を試算して、その分布を男女別にみたのが図表 II-4-17 である<sup>28</sup>。事業開始は、20 歳台後半以降多くなるが、男女計でみると 30 歳台前半が 29.2% ともっとも多く、次いで 20 歳台後半がほぼ同じの 27.4% となっている。以下、30 歳台後半 18.7%、40 歳台前半 8.7% と年齢が高い層ほど割合が低くなっている<sup>29</sup>。

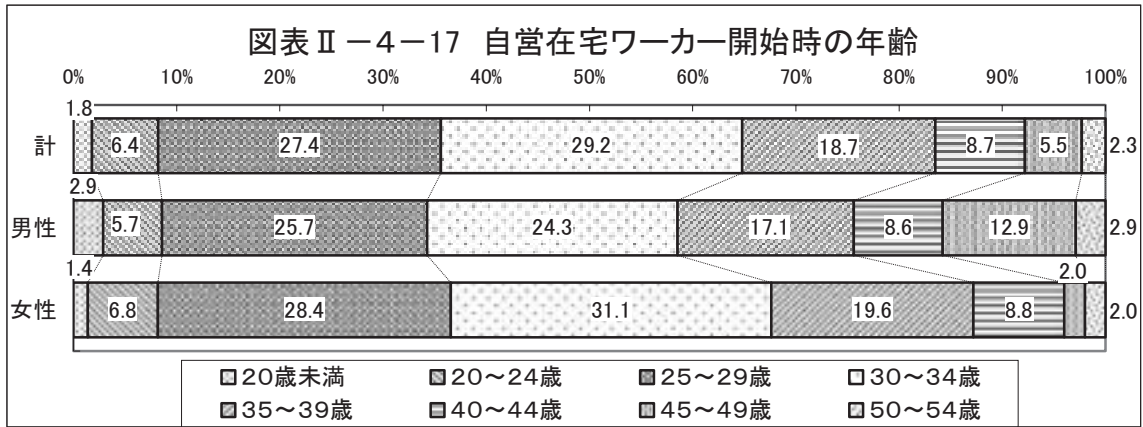
<sup>25</sup> 「自営在宅ワーク」の定義については、第Ⅲ部（分析基礎編）第7章の7-1を参照されたい。

<sup>26</sup> 自営在宅ワーカー222人のうち専属請負業主が124人、不特定請負業主が98人となっている。また、「働き方総合調査」の回答者数をみると、専属請負業主405人、不特定請負業主359人、両者合わせて764人となっている。したがって、自営在宅ワーカーの占める割合は、専属請負業主30.6%、不特定請負業主27.3%、両者合わせて29.1%となっている。

<sup>27</sup> 2005年（平成17年）については、「働き方総合調査」の調査時期が同年の8月下旬から9月上旬であったことから、1年の8/12すなわち2/3年分しかない。それが2.7%であったということは、単純に5年に延ばせば20.3%に相当するともいえる。直近には、自営在宅ワーカーの開始のスピードは相対的に緩まってきたののかも知れない。

<sup>28</sup> 事業開始時の年齢は、<調査時の年齢> - (2005 - <事業開始年の西暦数字>) により求めた。

<sup>29</sup> 調査実施時点の年齢による分布は、第Ⅲ部第7章の7-1で紹介している。

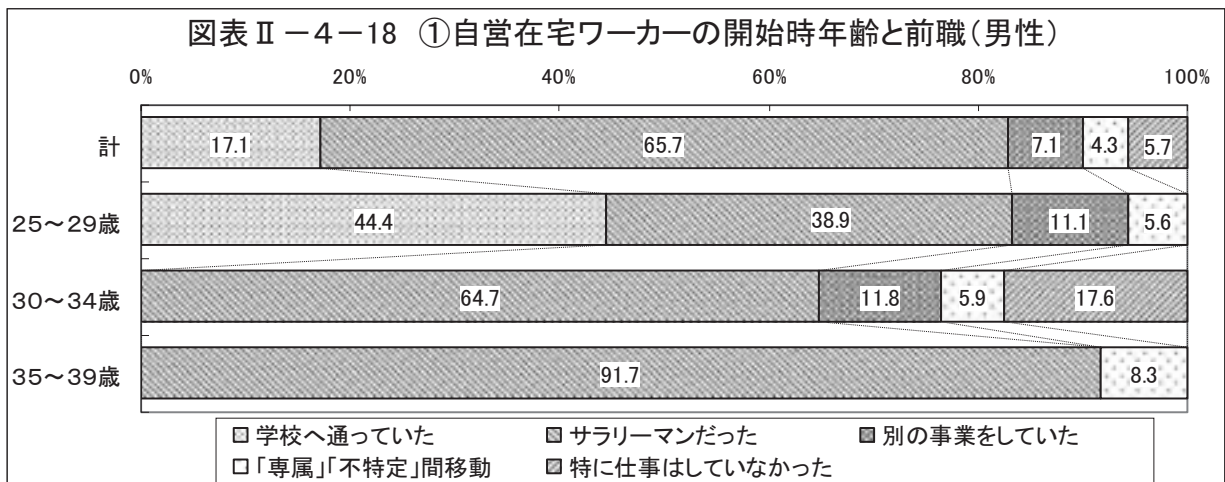


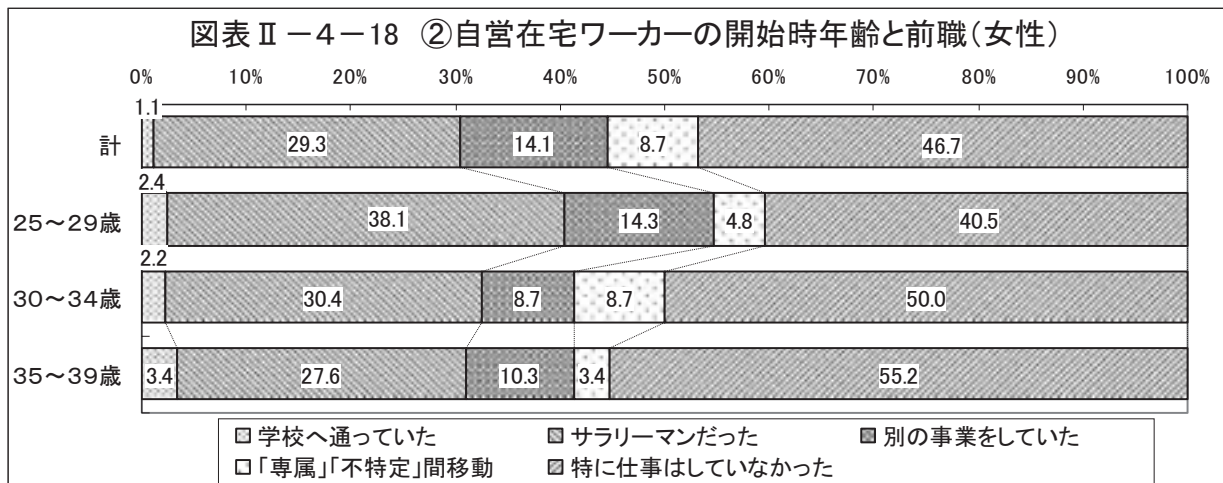
事業開始時の年齢を男女別にみると、男性に比べて女性は比較的若い年齢で開業をしているものといえる。すなわち、女性では30歳台までに9割近くの人が開業し、40歳台以降の開始は1割程度であるのに対して、男性では40歳台後半が40歳台前半をやや上回るなど2割を超える人が40歳台以降の開始となっている。

### ③事業開始前の職業

自営在宅ワーカーの事業開始直前の職業（前職）をみると、男性では「サラリーマンだった」すなわち雇用されて働いていた人がもっとも多く65.7%と3分の2程度を占めており、次いで「学校へ通っていた」すなわち学校卒業後すぐに自営在宅ワーカーとなった人が17.1%となっている。一方、女性では、「サラリーマンだった」は29.3%にとどまり、「特に仕事はしていなかった」が46.7%ともっとも多くなっている（図表Ⅱ-4-18①及び②）。

これを事業開始時の年齢別に、上述のように大きな割合を占める20歳台後半から30歳台にかけてみると、男性の「学校へ通っていた」は20歳台後半で44.4%と大きな割合を占めているが、それ以降はなくなり、代わって「サラリーマンだった」が20歳台後半の38.9%





から 30 歳台後半の 91.7%まで割合を高めている<sup>30</sup>。一方女性では、20 歳台後半から 30 歳台後半にかけて、「サラリーマンだった」の割合はやや低下し、「特に仕事はしていなかった」の割合が上昇している<sup>31</sup>。

## 5-2 作業の種類とパソコンの使用状況

今回の自営在宅ワーカーは、定義上、事務的な作業に従事している人であるが、どのような事務的作業をしているかをみてみよう（図表Ⅱ-4-19）。

### ①男女計でみた場合

まず男女計で見ると、「文書作成」が 41.4%でもっとも高く、次いで「データ入力作業」36.0%となっている。ただし、クロス集計を行ってみると両作業とも行っている人が 23.9%おり、「文書作成」及び「データ入力作業」のいずれかを行っている人は 53.6%であった。半数強が基礎的な知識や技能で足りると思われる作業に従事している。以下割合が大きい順に「コンテンツ開発」（21.2%）、「会計・経理処理」（13.5%）、「DTP」<sup>32</sup>（11.3%）、「プログラム開発」（10.8%）など、より専門的な知識・技能が求められる作業が続いている。

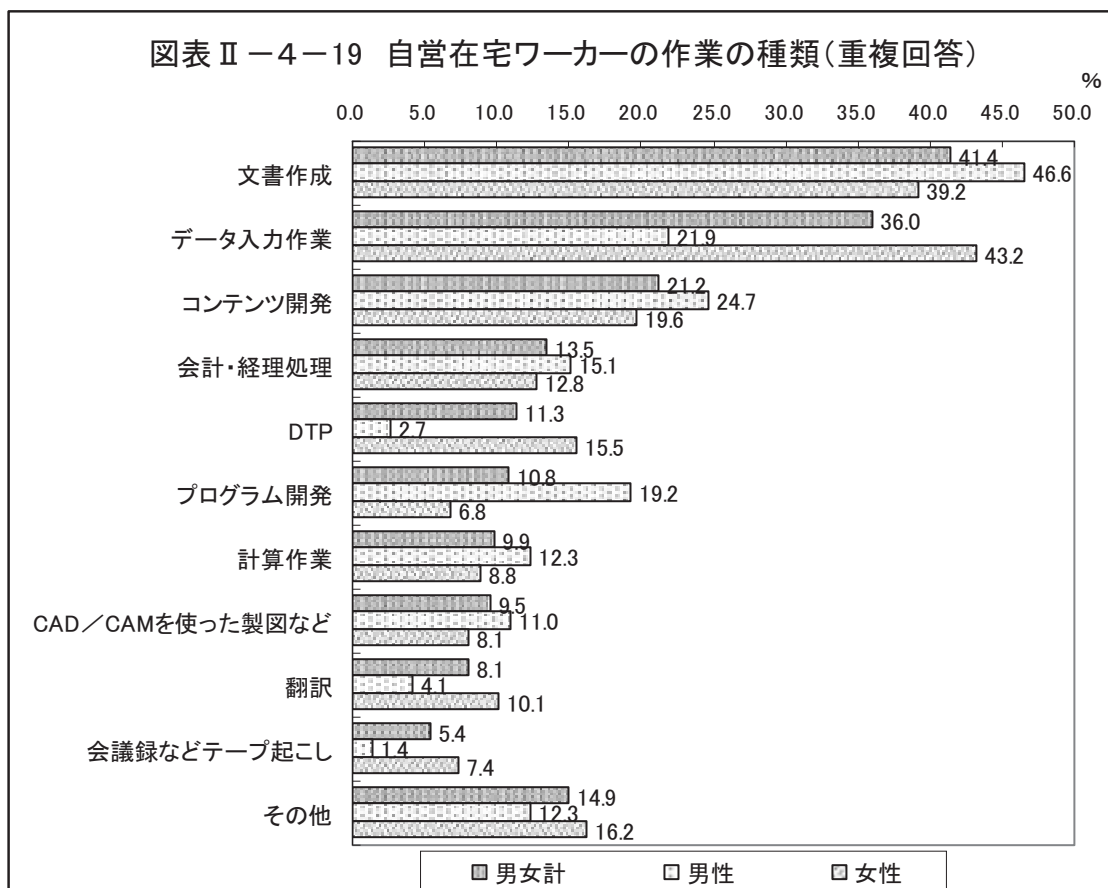
### ②男女別にみた場合

男女別に作業の種類をみると、まず男性では、「文書作成」が 46.6%ともっとも多くなっているのは男女計と同じであるが、次いで第2位は「コンテンツ開発」（24.7%）になり、第3位に「データ入力作業」（21.9%）がきている。また、「プログラム開発」が 19.2%と男女計のときに比べ相対的に高い割合で第4位に来ているのも注目される。一方女性では、「データ入力作業」が 43.2%ともっとも多くなっており、「文書作成」が 39.2%で第2位と

<sup>30</sup> グラフには掲示しなかったが、男性の 40 歳台以降はすべてが「サラリーマンだった」になっている。

<sup>31</sup> ケース数がきわめて少ないのでなんともいえない面もあるが、女性でも 40 歳台後半以降は、「特に仕事はしていなかった」はなくなり、「サラリーマンだった」が多くなっている。

<sup>32</sup> Desk Top Printing のことで、机上でパソコンを使って印刷のための編集、構成、版下の作製などを行うこと。



なっている。次いで「コンテンツ開発」(19.6%)、「DTP」(15.5%)などの順になっている。

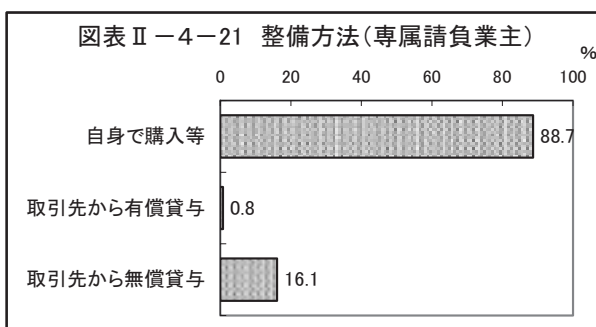
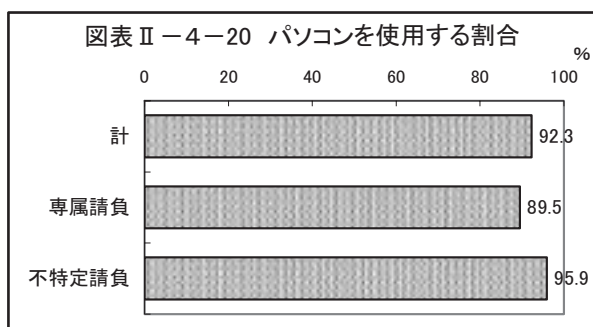
男女別の作業種類の違いをより明瞭にするために、作業種類ごとに女性の占める割合をみると、女性の割合が高い作業としては「DTP」(92.0%)、「会議録などテープ起こし」(91.7%)、「翻訳」(83.3%)、「データ入力作業」(80.0%)などがあり、逆に女性の割合が相対的に低い作業には「プログラム開発」が41.7%と男性の方が多くなっているのを始め、「CAD/CAMを使った製図など」(57.1%)、「計算作業」(59.1%)、「コンテンツ開発」(63.3%)などがある。このようにあくまで相対的なものではあるが、男性に比べて女性の方がデータ入力作業やDTP、テープ起こしなど基礎的な知識や技能で足りると思われる作業に従事している傾向が緩やかにみられている。

### ③パソコンの使用状況

ここでの自営在宅ワーカーは事務作業を行っている人々を取り上げており、ほとんど人が作業に必要な主な機器としてパソコンを挙げている<sup>33</sup>(図表Ⅱ-4-20)。

こうした作業に必要な機器の整備方法を専属請負業主についてみると(重複回答)、自身で購入が88.7%と9割近くを占めているが、一方で16.1%の人が取引先から無償で貸与されている(図表Ⅱ-4-21)。

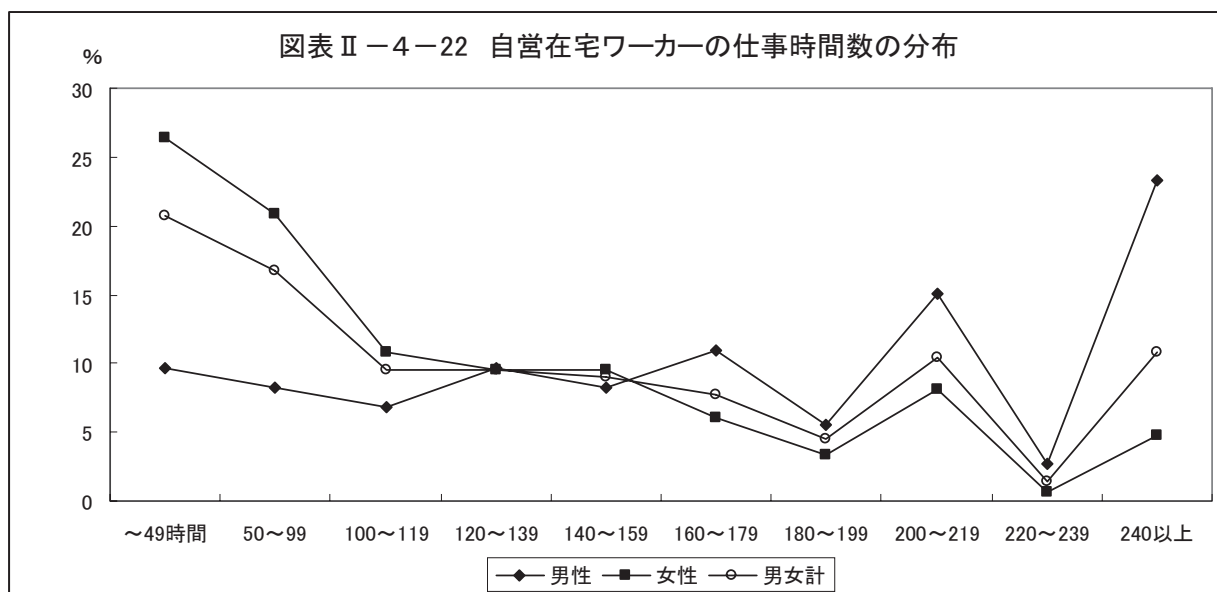
<sup>33</sup> パソコン以外には、乗用自動車を挙げる人が比較的多くなっている。また、作業の種類別にみても、パソコンを挙げなかった人の割合はおしなべて少ないが、「計算作業」や「会計処理」などで比較的多くなっている。



パソコンは、事業のための投資としては比較的少額で足りるものと考えられ、また既に自家消費用に保持している場合も少なくない。こうしたパソコンの普及が近年の自営在宅ワーカーの広がり背景要因となっていることが窺われる。

### 5-3 仕事時間数

自営在宅ワーカーの月間の仕事時間数をみると、50時間未満 20.7%、50～99時間 16.7%と100時間未満の層と、それに比べれば少ないものの、200～219時間 10.4%、240時間以上 10.8%と200時間以上の仕事をする層との割合が相対的に高く、長短の2極分解的な分布がみられる。仕事時間が短い層は女性が多く、一方長い方は男性が多くなっている(図表Ⅱ-4-22)<sup>34</sup>。



<sup>34</sup> 図表のデータは、次のとおりである。

	(%)									
	～49時間	50～99	100～119	120～139	140～159	160～179	180～199	200～219	220～239	240以上
男性	9.6	8.2	6.8	9.6	8.2	11.0	5.5	15.1	2.7	23.3
女性	26.4	20.9	10.8	9.5	9.5	6.1	3.4	8.1	0.7	4.7
男女計	20.7	16.7	9.5	9.5	9.0	7.7	4.5	10.4	1.4	10.8

## 5-4 年収

自営在宅ワーカーの年収を業態別・作業の種類別にみると、おしなべて専属請負業主よりも不特定請負業主の方で年収が高いと同時に仕事時間数も長くなっている中で、翻訳やプログラム開発、コンテンツ開発などの作業で年収が相対的に高くなっている<sup>35</sup>。

図表Ⅱ-4-23 自営在宅ワークの年収(年収階級値の平均)と仕事時間数の平均

(万円、時間)

作業の種類	専属請負業主					不特定請負業主				
	年収階級値 平均	年収階級値 の標準偏差	月間仕事時 間の平均	月間仕事時 間の標準偏 差	度数	年収階級値 平均	年収階級値 の標準偏差	月間仕事時 間の平均	月間仕事時 間の標準偏 差	度数
データ入力作業	195.83	201.12	88.97	66.34	60	247.09	206.82	132.70	87.88	43
文書作成	241.67	208.23	115.49	78.80	60	267.86	247.60	129.96	89.45	56
計算作業	227.94	217.57	95.89	58.02	17	287.50	272.36	125.45	96.35	20
会計・経理処理	253.79	226.40	103.50	83.79	33	240.38	214.83	121.12	87.81	26
翻訳	208.33	162.84	150.00	87.28	12	416.67	292.26	165.83	51.03	6
DTP	166.67	97.31	98.08	64.83	12	203.13	119.68	151.56	111.17	16
会議録などテープ起こし	180.56	110.24	132.78	63.10	9	175.00	111.80	106.00	87.06	5
CAD/CAMを使った製図など	175.00	103.51	126.20	80.37	15	300.00	168.74	183.00	78.46	10
コンテンツ開発	234.38	157.29	126.81	91.34	16	302.42	184.77	154.69	82.93	31
プログラム開発	458.33	353.55	157.00	48.77	9	303.57	206.36	150.00	61.14	14
その他	171.30	98.96	107.59	48.77	27	208.33	121.99	137.33	87.22	15

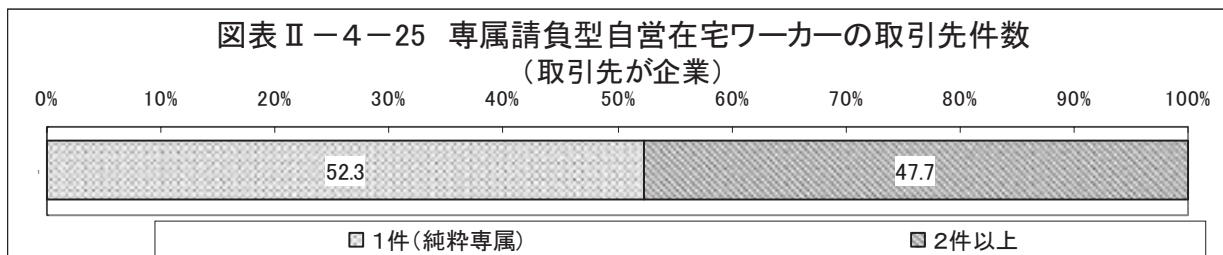
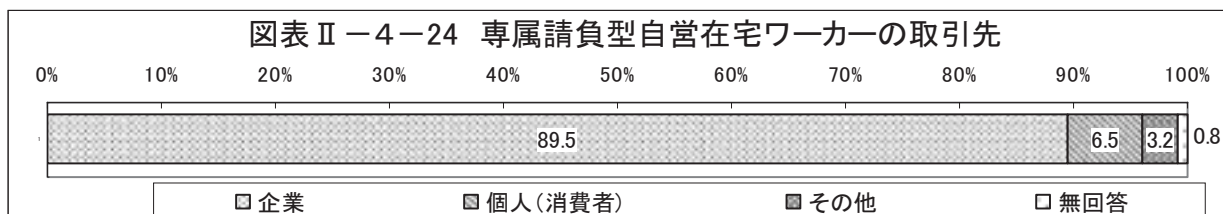
(注) いずれもデータ数(度数)が少ないので、傾向を示す参考値としてみる必要がある。

## 5-5 専属請負型の自営在宅ワーカーをめぐるいくつかの論点

労働政策の視点から関心の深い専属請負型の自営在宅ワーカーをめぐる論点に関連したデータを紹介しておこう。

### ①取引先の状況

専属請負型の自営在宅ワーカーの89.5%が企業からの受注に依存しており、そのうち取引先の企業数が1件のところ、すなわち純粋専属型であるのが52.3%、2件以上が47.7%



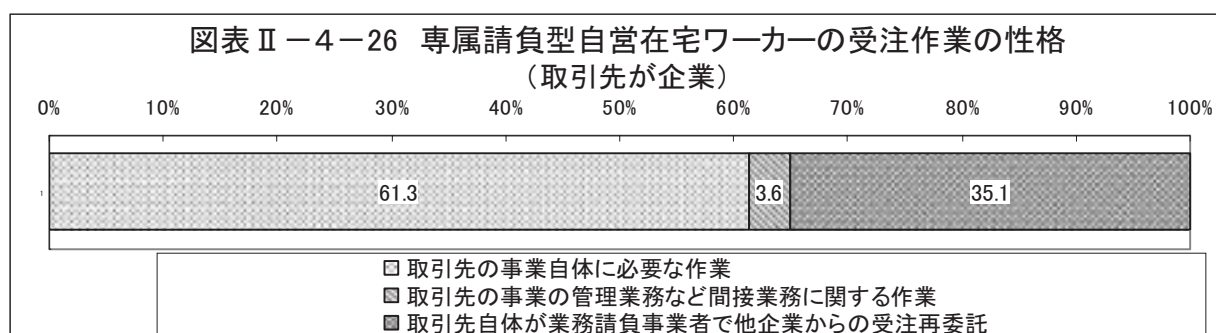
<sup>35</sup> ここでの年収は、年収階級値から計算されたものであり、調査の性格から低い年収の動きが反映されにくい面があるので、やや高めに出ている作業種類もあると考えられる。年収階級値については第Ⅲ部(分析基礎編)第5章を参照されたい。また、上述のように作業の種類は重複回答結果であるので、当該作業だけの収入とは限らない面があることには留意を要する。ただし、一応の傾向を示すものであると考えることはできよう。



となっている（図表Ⅱ－４－24、図表Ⅱ－４－25）。すなわち、専属請負型の自営在宅ワーカーの半数弱（89.5%×52.3%=46.8%）がただ一つの企業からの発注に依存して仕事を行っている。

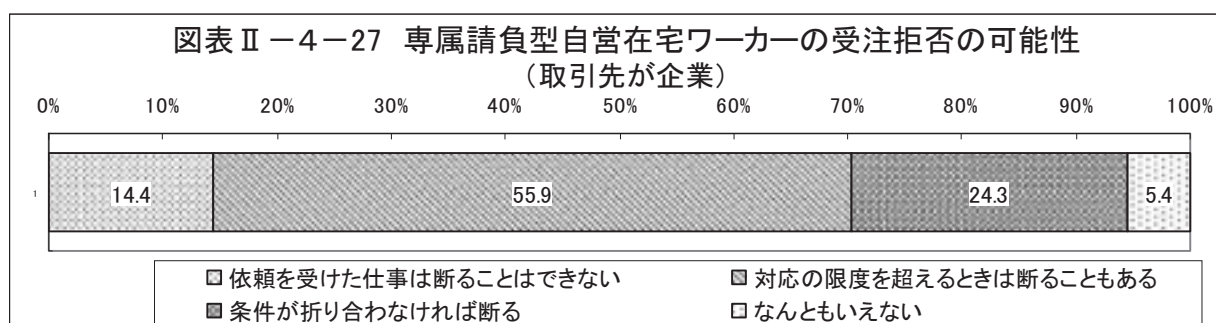
### ②発注元企業にとっての作業の性格

以下、取引先が企業である専属請負型の自営在宅ワーカーに限ってみていくことにしたい。受注している作業が発注元の企業にとってどのような性格のものかをみると、「事業自体に必要な作業」であるとする人が61.3%と多く、発注元の企業の事業の一部を担っていることが窺われる。また、「業務請負事業者を経由した間接受注」であるとする人が35.1%あり、こうした間接受注により自営在宅の仕事を行っている人が少なくないものといえる<sup>36</sup>（図表Ⅱ－４－26）。



### ③受注拒否の可能性

受注の依頼があったときに、それを拒否できるかどうかをみると、「断ることはできない」14.4%（在宅ワーカーに限らずに専属請負業主全体では、16.2%<sup>37</sup>）、「対応の限度を超えるときは断ることもある」55.9%（同49.3%）となっており、「条件が折り合わなければ断る」とする人は24.3%（同27.7%）となっている。専属請負業主全体と比較してあまり違いはないものの、わずかながら依存性ないし従属性が高くなっているともいえる（図表Ⅱ－４－27）。

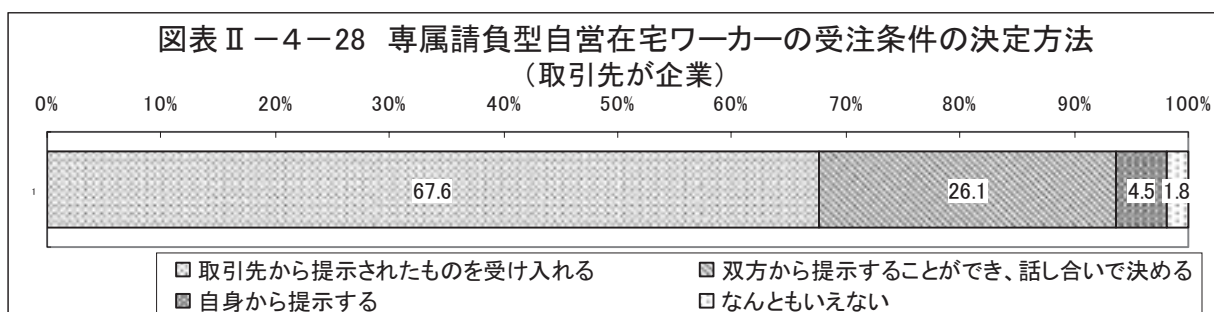


### ④受注条件の決定方法

受注条件（請負条件）の決め方をみると、「取引先から提示されたものを受け入れる」と

<sup>36</sup> この間接受注ないしグループ受注という方式は、自営在宅ワーカーをみる場合に重要な留意点となっており、この節末に補論として論点を整理したので参考にされたい。

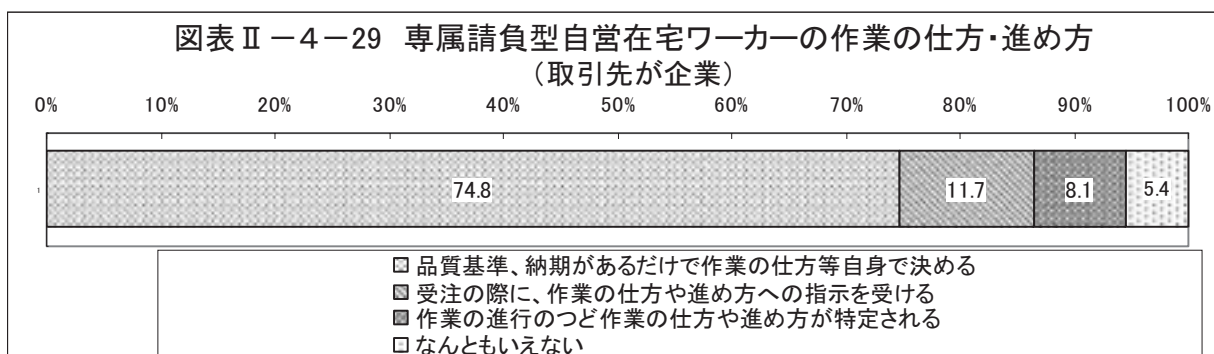
<sup>37</sup> これも、取引先が企業である専属請負業主のデータである。



する人が 67.6% (同 67.6%) と 3分の2 を超えている (図表Ⅱ－４－28)。

### ⑤作業の仕方・進め方

作業の仕方・進め方の状況を見ると、「品質基準、納期があるだけで作業の仕方・進め方は自身で決める」とする人が 74.8% (同 59.1%) と 4分の3程度を占めている。専属請負業主全体と比較すると、例えば「作業の進行のつど作業の仕方や進め方が特定される」は 8.1% (同 13.2%) にとどまっており、この面での従属度は小さいものと考えられる (図表Ⅱ－４－29)<sup>38</sup>。



<sup>38</sup> このことから、在宅自営ワーカーがそのままの形で労働者に該当し、いわゆる労働政策の適用を受けることは困難であると考えられる。したがって、政策的対応を考えるとすれば、例えば家内労働法の例に準じて、特別の仕組みが必要となるであろう。

**(補論) 受注者かつ発注者の在宅ワーカーの存在<sup>39</sup>**

「働き方総合調査」においては、専属請負型・不特定請負型という概念で、自営業主の受注の側面には焦点を当てていたが、在宅ワーカーの場合、受注した仕事を（家族従業員ではない）家族以外の他の在宅ワーカーに再発注する場合が見られる（図表Ⅱ－４－30）。

1つはグループワーク型と呼ばれる形態で、グループ・リーダーが受注した1人ではこなしきれない量の仕事を仕事仲間などの在宅ワーカー達に再発注する形である。文章入力関係の仕事に関しては「企業はファクスを送る手間や振り分け作業などを嫌う。それで15人ぐらいの在宅ワーカーを抱えているグループのリーダーに発注して、後はそのリーダーが振り分けるといった形がすごく増えた。そういう形式以外に入力の仕事はないと思う」とされる<sup>40</sup>。

なお、こうしたグループワーク型が発展・法人化し、代表以外に複数のサブリーダー的なワーカーを中心に、プロジェクト方式で様々な職種の仕事を行うようになると、在宅ワーカー登録会社と呼ばれるようになる。

もう1つはコラボレーション型と呼ばれる形態で、異職種の人材が必要とされる仕事を受注した場合、例えばシステム開発者がWebデザイン+システム開発の仕事を受注した際に、その仕事単位でシステム開発者がWebデザイナーに仕事を依頼する形態である（仕事の受注と依頼が逆の場合もある）。コラボレーション型は仕事単位の一時的な人的結合に特徴がある。

より具体的には「コラボレーションのメリットは、例えばWEBデザイン単独の仕事では値崩れが大きい、デザイナーさんがクライアントと交渉する際に「+システム」で売れば高く提示できるということである。一方、こちら（システム系）にとってもメリットはある。デザイナーと組むことで苦手なWEBデザインをしなくて済み、プログラムに専念できることである。また、システム+デザインの仕事であれば、仕事の規模が大きくなり、SE（システム系）の立場としても見積もり提示に有利といえる」とされる<sup>41</sup>。

**図表Ⅱ－４－30 在宅ワーカーの“受注先数”と“他のワーカーへの発注”の状況**

		“受注先数”	
		専属請負型	不特定請負型
“他のワーカーへの発注”の有無	有	依存型	フリーエージェント型
	無		コラボレーション型、グループ・リーダー型
			組織マネジメント型

（資料）JILPT 資料シリーズ No.10（2005年）から一部修正して引用。

<sup>39</sup> この補論は、神谷隆之（JILPT 主任研究員）が執筆した。

<sup>40</sup> 山口智子他「座談会：在宅ワークの過去・現在、そして未来は？」（JILPT『ビジネス・レーバー・トレンド 2004年10月号』）

<sup>41</sup> JILPT「女性の在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査－労働者・事業者性の分類と経年変化－」（資料シリーズ No.10（2005年））

以上のように、グループ・リーダーやコラボレーションを行う在宅ワーカーの場合、受注者にして発注者という微妙な立場にあり、政策的には、労働者としての保護策と事業者としての支援策、同時に発注先の在宅ワーカーを保護させる指導などを考慮する必要がある。