



労働政策研究報告書 No.75

サマリー 2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

働き方の多様化とセーフティネット

－能力開発とワークライフバランスに着目して－

労働政策研究・研修機構

「働き方の多様化とセーフティネット ―能力開発とワークライフバランスに着目して―」 サマリー

執筆担当者（報告書・執筆順）

さとう ひろき 佐藤 博樹	労働政策研究・研修機構 特別研究員 東京大学社会科学研究所 教授
はら ひろみ 原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
たかはし こうじ 高橋 康二	麗澤大学外国語学部 非常勤講師 東京大学大学院人文社会系研究科（社会学）博士課程
さ の よしひで 佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
ほんだ のりえ 本多 則恵	厚生労働省大臣官房総務課・情報公開文書室長

<オブザーバー（2005年11月以降）>

ふじい ひろかず 藤井 宏一	労働政策研究・研修機構 統括研究員
-------------------	-------------------

研究期間

平成 17～18 年度

研究目的

近年、日本では、雇用・就業形態の多様化が進んでいる。その背景には、労働者本人の就業志向やライフスタイルの変化だけでなく、企業の人材活用と労働市場構造の変化がある。このような労働市場の変化をうけて、労働者の安定した職業生活とキャリア形成を支える社会的基盤、すなわちセーフティネットを、正社員の働き方を前提としたものから、雇用・就業形態の多様化に対応できるものに再構築することが緊急の課題となっている。

しかし、雇用・就業形態の多様化と (1) 企業、(2) 個人や家族、(3) 政府によって準備・提供されている3つのセーフティネットの関係については、十分な解明がなされていない。所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となり、かつ仕事と仕事以外の活動もバランスよく行えるような豊かな勤労生活を実現するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用したりできているのだろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるものや勤務先企業が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれは、雇用・就業形態の変化に対応したものなのか。

労働者のセーフティネットの現状を正確に把握し、今後の雇用政策の立案に資する資料提供を行うことが、本研究の目的である。

【研究活動全体の概要と本報告書の構成】

研究の初年度である平成 17 年度には、(1) 企業、(2) 個人や家族、(3) 政府によって準備・提供されている 3 つのセーフティネットがそれぞれ適切に機能しているのかどうか、その実態把握に焦点を当てた分析を行った。この分析結果については、2006 年 5 月に当機構から『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』（資料シリーズ No.14）が、中間報告として公表されている。

今年度は、初年度の分析では不十分だった点や直接的には取り上げなかった点についての分析を行った。そして、昨年度の研究成果も踏まえた上で、二年間の総とりまとめを行ったのが本報告書である。報告書本体の構成は以下のとおりである。第Ⅰ部・総論では、二年度にわたる研究成果に基づいて、働く人々の生活と雇用、さらにキャリア形成の安定化のためのセーフティネットのあり方に関して、政策的な課題を整理している。つづく第Ⅱ部・各論では、「日本人の働き方調査」を用いた分析結果の報告を行った。この調査は当機構が今後も継続的に実施する予定の調査であることから、第Ⅲ部・補論では、今回調査の経験を整理し、次回以降の調査を改善するための提案を行っている。第Ⅳ部・資料編では、調査の概要を参考資料として添付している。

【報告書のサマリー】

1. 研究課題

人間の生活は、日々の営みを通じて、再生産されていく。この再生産の過程における内発的または外発的な要因によって、人間の生活構造は変動するが、こうした再生産と変動の総体が人間の生涯を構成する。それと同時に、人間の生活は再生産を脅かされることがある。ここではとりあえず、生活の再生産を脅かす要因をリスクと呼ぶことにする。

病気になる可能性は誰にでもある。また、事故や災害に遭う可能性、精神的・経済的に生活の支えになっていた人との死別といったこともある。これら以外にも、産業社会の出現とともに雇用の働き方が出現し、それとともに失業といったリスクが現われた。さらに、雇用者としての働き方では、労働時間の長さや仕事の負荷などを、他者すなわち企業によって規定され、労働者自らではコントロールできない場合が多いために、他律的な働き方に起因する要因から心身の健康を損なうことや、ライフステージにみあった仕事と仕事以外の活動の調和がとれた生活を営めないというリスクも現われた。とりわけ、労働者の就業志向やライフスタイルが変化し、仕事以外の生活をより重視する者が増えたことがこの背景にある。また、平均寿命が延び、その結果、それと職業寿命が乖離することに伴う所得確保機会の喪失や要介護の状態となるなどのリスクに遭遇する可能性も高まった。このような多様なリスクに対処するために、個人だけでなく、その家族や勤務先企業さらに政府などが様々な取組みを行ってきた。ここでは、これら取組みをセーフティネットと呼ぶこととする¹。

¹ 武川正吾・佐藤博樹編（2000）『企業保障と社会保障』，東京大学出版会の序章および第 1 章を参考にしている。

セーフティネットを提供主体や確保主体から類型化すると、(1) 企業、(2) 個人や家族、(3) 政府によるセーフティネットの3つに分けられる。

企業が提供するセーフティネットには、退職金や企業年金、フリンジベネフィットといった現金給付や現物給付という直接的なものだけでなく、能力開発機会の提供や雇用機会の安定性の確保といった間接的なものもある。

個人や家族が自主的に備える私的なセーフティネットには、預貯金や生命保険、さらに個人年金のように市場を通じて形成されるものもあれば、家族・親族や友人・知人の人的ネットワークを通じてインフォーマルに形成されるものも含まれる。自己啓発に対する企業による支援は企業が提供するセーフティネットに含まれるが、自己啓発への取り組み自体は、個人による私的なセーフティネットとなる。

公的セーフティネットには、公的年金、健康保険、雇用保険などのなどの社会保障、さらに公的な職業訓練機会や職業紹介サービスの提供、さらに最低賃金制度や団結権などの法整備などが含まれる²。

以上をまとめると、労働者が安定した職業生活とキャリア形成の構築を可能とするセーフティネットには、狭義では、公的な能力開発機会、失業時の所得補償、職業紹介システム、最低賃金制、団結権など、主に政府の責任で提供されるものから構成される。しかし、広義でとらえれば、自己投資による能力開発、人的ネットワークの構築、法的な知識の獲得、個人保険など労働者自身で構築できるものと、法定外福利厚生、教育訓練機会や仕事以外の活動との両立を可能とする働き方の提供など勤務先企業が用意できるものなども含まれる。

近年の我が国の企業の人材活用や労働市場構造の大きな変化として、雇用・就業形態の多様化が挙げられる。しかし、雇用・就業形態の多様化と上述したセーフティネットの関係については、十分な解明がなされていない。所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となり、かつワークライフバランスも確保できるような豊かな勤労生活を実現するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用できているのであろうか。この問いへの答えを導く手がかりを求めること、すなわちセーフティネットの現状を正確に把握し、政策課題の整理を行うことが、本研究の目的である。

2. 本報告書の概要

本報告書では、能力開発機会や法的知識などのセーフティネットだけでなく、働き方の変化に関してワークライフバランスと働き方の自律性の視点から分析を加えている。

仕事の自律性やワークライフバランスなどをセーフティネットに含めて議論することには、異論もあるだろう。しかし、1で述べたように、産業社会の出現にともなって雇用とい

² (1)~(3)のいずれかのセーフティネットにリスクヘッジのすべてを託すことは難しく、これら3つは相互補完の関係にあるとも考えられる。

う働き方が出現し、労働時間や仕事の負荷などを、他者すなわち企業によって規定され、労働者が自ら自由にコントロールできない状況に置かれることになった。その結果、ワークライフバランスを確保できなかつたり、心身の健康を損なうなどの新しい勤労生活上のリスクが生まれている。同時に、こうした新しいリスクを回避するための方策の検討が、現代社会において重要な課題となってきた。

それでは、本報告書の第Ⅱ部・各論の各章の内容を紹介しよう³。第1章では、失業リスクと能力開発への取り組み状況の関係についての分析を行っている。労働者のすべてが安定的な雇用が保障されているわけではなく、失業のリスクを抱えながら働いている人がいる。なかでも失業リスクが高い人々にとっては、能力開発を主体的に行っていくことが、仕事と生活を守るセーフティネットとしての重要な役割を果たすと考えられる。失業リスクの高低と能力開発の関係についての計量分析を行った結果、失業リスクの高い人と低い人の間に、能力開発の実施に違いがないことが確認された。つまり、失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いとするならば、失業リスクが高い人々は、能力開発を実施できない障害を抱えていることが示唆される。具体的な障害としては、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった事柄があげられる。

労働者を守るための組織である労働組合の組織率が低下する中で、労働者一人ひとりが、働くことの権利を理解する必要性が高まっていると考えられる。そこで、第2章では、労働に関わる法知識を、労働者の仕事と生活を守るセーフティネットとして捉え、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを分析した。

分析結果によれば、労働に関わる民間雇用者の法知識の水準は、国民全体のそれよりも低いことが明らかにされた。法知識の必要性という観点からみて、民間雇用者の労働に関する法知識の水準の底上げが求められることが指摘できる。

さらに、民間雇用者および民間未組織雇用者を対象とした回帰分析によって、労働に関する法知識の水準に影響を与えている要因を探ったところ、中小企業勤務者や低学歴者など、不利な労働条件のもとで働くことが多い者ほど法知識の水準が低いことが明らかになり、法知識の必要性と所在との間にミスマッチが生じている可能性が示唆された。

つづく第3章では、民間企業の職場で働く34歳までの若年雇用者に焦点をあて、正社員と非正社員という雇用形態の違いが、能力開発の機会や能力向上への意欲、能力開発が進む条件の充足状況に与える影響について分析した。

分析の結果、以下の結果が得られた。(1)フルタイム非正社員であっても、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢のほか、勤続年数が同じであれば、担当

³ 第Ⅲ部・補論と第Ⅳ部・資料編については、報告書本体を参照されたい。

する仕事の水準が正社員より低いとはいえない。また、同じ条件のもとでは、(2) フルタイム非正社員は、正社員と比べて能力開発が進んでいないとはいえない。さらに、(3) パートタイム非正社員についても、これらの条件に加えて、担当する仕事の水準が同じであれば、正社員と比べて能力開発が進んでいないとはいえない。つまり、正社員であるか、非正社員であるかが、働く人の技能形成に対して決定的な影響をあたえているとは必ずしもいえない。

近年では、企業の人材活用において「自律的な働き方」がキーワードの一つになっている。第4章では、調査データに基づく「仕事方法の自律性」「就業時刻の自律性」の二つの指標を作成し、正社員を対象に、働き方が自律的であるか否かが労働者の生活や意識に影響を与えているのかを分析した。

その結果、労働時間の長さや労働時間についての希望、疲労やストレスなど仕事から生ずるリスクの感じ方、仕事に関する満足度に対しては、仕事方法の自律性も就業時刻の自律性もほとんど有意な影響を及ぼしていないことが示された。労働者の生活や意識に与える自律性の影響は、職場の管理者の行動など他の要因によって変化するのかもしれない。

第5章では、ワークライフバランスの視点から労働時間の現状と課題を明らかにしている。具体的には、(1) 実際の労働時間の長さ、(2) 労働時間の過不足感、(3) 労働時間管理の柔軟性の3つを取り上げて、これらが身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレス健康を損なう危険といった仕事上のリスクや、地域活動への参加といった仕事以外の活動、仕事と生活の満足度への影響を分析した。その結果、長時間労働や労働時間を短くしたいという過剰感などが、ワークライフコンフリクトである可能性が示された。

そして、就業形態に関係なく、実際に労働時間が長い者ほど、労働時間過剰だと感じていることが示された。また、労働時間管理が柔軟に行われていると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的に有意ではない。つまり、労働時間管理の柔軟化に取り組み前に、まずは労働時間を短縮できるような取り組みを行うべきであると考えられる。

さらに、正社員という働き方の人ほど、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じており、現在の正社員の働き方についての見直しの必要性が示唆された。

3. 政策的インプリケーション

以上の研究成果を踏まえて、働く人々の生活と雇用、さらにキャリア形成の安定化に求められる広義のセーフティネットのあり方に関して、政策的な課題を整理しておこう⁴。

1) 個人が準備できる私的セーフティネット（預貯金、民間保険加入、家族・親族ネットワーク、友人・知人ネットワーク、社会保障制度に関する知識）のあり方を就業の安定度別に分析すると、就業が安定していると思われる者に比べて、不安定と思われる者の方がそれを欠いている。さらに、能力開発が必要と考えられる、失業リスクが高いと思われる者

⁴ 平成17年度の研究成果については、労働政策研究・研修機構（2006）『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』（資料シリーズ No.14）を参照されたい。

の方が、主体的な能力開発への取り組みが弱くなっている。この背景には、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった阻害要因がある。従って、失業リスクが高いと思われる人々に対する能力開発支援としては、① 企業外における職業訓練などを充実させること、② 能力開発に対する金銭的支援を強化すること、③ 過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していけるようなキャリアカウンセリングを実施すること、などが重要となる。

2) 労働者が自分の権利を守るためには、働くことに関わる権利を正確に理解する必要性が高まっている。しかし、分析結果によれば、労働に関わる民間雇用者の法知識の水準は、国民全体のそれよりも低い状況にある。とりわけ、低学歴者や中小企業勤務者など、不利な労働条件のもとで働くことが多い者ほどその水準が低くなる。こうした状況を改善するためには、就職前における学校教育において労働に関わる法知識の教育を充実することに加えて、卒業後における法知識の格差を解消するための労働行政による取り組みが求められる。従来の労働行政は、企業を通じて労働法制を定着させることを行政手法として採用してきたが、労働者個人を対象とした啓発活動の強化が求められる。

3) 雇用者の多くは社会保障制度の必要性を感じているものの、制度に関する理解は十分でない。社会保障制度改革などの制度変更には、国民の幅広い理解が前提となることから、制度に関する広報の強化が求められる。例えば、アルバイトとして働く者では、雇用保険の加入率が低だけでなく、加入を希望しない者が少なくない。こうした背景には、雇用保険制度に関する理解が十分でないこともあるだろう。

4) 企業が雇用する非正社員の大多数は有期の雇用契約であるものの、その多くは短期間の活用を想定としたものではない。有期雇用の非正社員であっても、有期の雇用契約が繰り返され更新される結果、勤続年数の分布を見ると相当長い者が少なくない。有期雇用では、事後的に更新されるだけでなく、事前に更新を予定しているものも少なくない。このことは、有期契約の非正社員の多くが契約更新の可能性を指摘していることで確認できる。

それでは、企業は短期的ではなく中期的な人材活用を想定していながら、非正社員に関しては、なぜ有期契約を結ぶのだろうか。有期雇用の非正社員の活用に関しては、活用業務や活用事業所を限定している場合がほとんどである。すなわち、中期的な活用を想定していても、無期雇用を結ぶことは難しいと企業が判断している可能性が高いと考えられる。

その背景には、無期の雇用契約とすると、活用業務や活用事業所がなくなった場合でも、企業の雇用保障責任として他の業務や他の事業所での雇用継続の責務が発生すると企業が判断していることがあろう。業務や事業所を限定して活用する場合でも、有期の雇用契約だけでなく、無期の雇用関係も結ぶことができるように、企業側に求められる雇用保障に関わる責務を雇用のあり方に応じて多元化できるような雇用契約法制の整備が課題となろう。

5) 正社員と非正社員に対して企業が提供する能力開発機会を平均値で比較すると、両者の間には格差が存在し、正社員に比べて非正社員に提供されている能力開発機会が小さいことが観察される。平均という意味では、非正社員に対する能力開発機会の充実が求められる⁵。

他方で、非正社員のすべてが正社員よりも能力開発機会を欠いているのではないことに留意が必要である。言い換えると、正社員であっても非正社員に比べて能力開発機会に恵まれない者もいるのである。非正社員でも従事している仕事に求められるスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や取り組みの意欲、さらには能力開発への取り組み実態において、正社員と重なる部分が多くなる。非正社員に関する企業の人材活用のあり方が基幹労働力化の方向に進展すれば、非正社員であっても提供される能力開発機会は、正社員と比較しても充実すると考えられる。

また、このように、正社員と非正社員のスキルレベルや能力開発への取組みなどに重なりが生じている可能性も高いことから、企業が中途採用をする際に、応募者が正社員としてのキャリアを有しているかどうかを重視するのではなく、非正社員のみでの就業経験であっても、具体的にどの仕事を経験しどのようなスキルを習得してきたのかを評価することが望まれる。

6) 非正社員の能力開発機会を改善するためには、正社員としての雇用機会への転換を円滑化することだけでなく、企業に対して非正社員を基幹労働力化するための情報提供などが重要となる。とりわけ、能力開発機会の充実度は、正社員・非正社員という雇用形態の違い以上に、働く人々の仕事への満足度や将来のキャリア見通しを左右する大きな要因となっていることから、そうした取り組みが求められる。

7) 労働時間が過剰と認識している者には、様々なワークライフコンフリクトが生じている。就業形態に関係なく、労働時間が長い者ほど、労働時間過剰だと感じている。また、労働時間管理が柔軟に行われていると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的には有意でない。つまり、労働時間管理の柔軟化に取り組む前に、まずは労働時間を短縮する取組みが行われるべきものと考えられる。さらに、正社員は、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じている者が多くなる。週当たり労働時間の長さや始業・終業時間が固定化されていること以外の要素、たとえば有給休暇を取りにくいこと、育児・介護休業などが取得しにくいこと、さらに家庭の事情などで突発的に休暇をとる必要が生じても取得しにくいこと、土日出勤などがあり週二日間の休日が必ずしも確保できていないといった労働時間のあり方が、正社員固有の労働時間過剰感をもたらしている可能性が高い。つまり、日々の労働時間のあり方だけでなく、正社員という働き方に伴う労働時間のあり方の見直しが必要と言えよう。

⁵ 能力開発に対する意欲の強さなどは、正社員であるか、非正社員であるかといったことは関係なく、個人に帰するものであろう。ゆえに、ここでの議論は、能力開発を望んでいる非正社員に対する援助という視点に基づくものである。

報告書本体の目次

第Ⅰ部： 総論

1. 研究課題
2. 使用データの概要：「日本人の働き方調査」
3. 本研究の全体像と，昨年度の研究成果
4. 本研究における本報告書の位置付けと，概要
5. 政策的インプリケーション

第Ⅱ部： 各論

- 第1章 失業リスクと能力開発
- 第2章 セーフティネットとしての法知識
- 第3章 若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがい
- 第4章 働き方の自律性について
- 第5章 労働時間の現実と希望のギャップ
ーワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するためにー

第Ⅲ部： 補論

今後の「日本人の働き方調査」のための予備的検討

1. 今回調査のカヴァレッジについて
2. 調査票「意見・感想」欄の分析
3. 次回以降の調査法について
4. 質問項目の検討
5. 要約

付属資料1 「意見・感想」欄の記入内容

付属資料2 経済産業研究所「暮らしと健康の調査」依頼状

第Ⅳ部： 資料編

- ・ 「日本人の働き方調査」の概要
- ・ 「日本人の働き方調査」調査票

労働政策研究報告書 No.75 サマリー
『働き方の多様化とセーフティネット
－能力開発とワークライフバランスに着目して－』

発行年月日 2007年3月7日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2007

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)