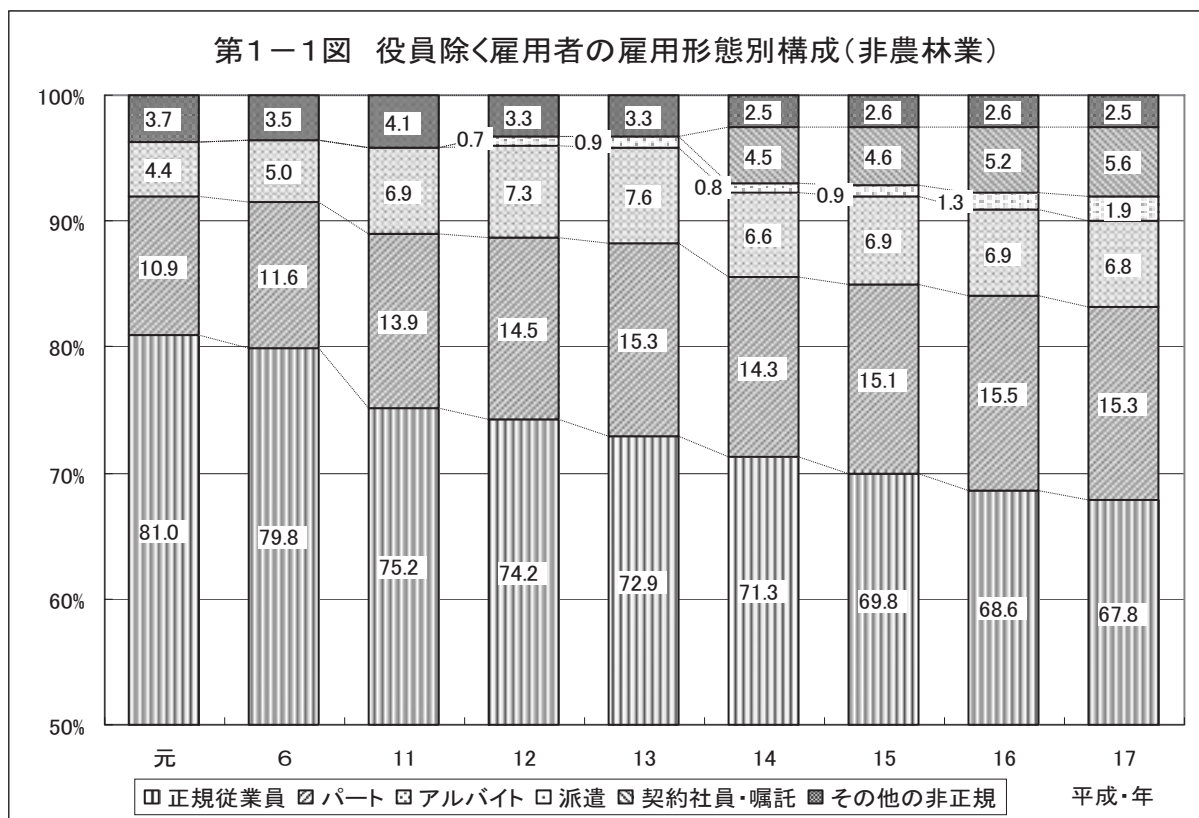


第1章 近年における雇用・就業形態の急激な多様化の背景

1-1 雇用・就業形態の多様化の急激な進展

既に知られていることではあるが、主要な政府統計により近年における雇用・就業形態の多様化の進展状況を確認しておきたい。第1-1図は、総務省統計局「労働力調査」により役員を除いた雇用者の「雇用形態」別構成比をみたものである⁴。正規従業員の占める割合の推移をみると、平成元年（2月）には81.0%であったものが、同17年（1～3月期）には67.8%と7割を切るまでに低下している。正規従業員の割合は、この間低下してきているが、元年から6年までは年当たり0.2ポイント強、6年から11年までの5年間も年当たり0.9ポイント程度の低下であったものが、それ以降は12年の前年差1.0ポイント、13年1.3ポイントなどと各年1ポイントを上回る幅での低下を続けてきている⁵。こうした正規従業員の割合の低下の一方で、パートタイマー、契約社員・嘱託、派遣労働者といった非正規従業員の割合が上昇してきた⁶。



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別集計」（各年2月。平成13年まで）

” 「労働力調査・詳細集計」（各年1～3月。平成14年以降）

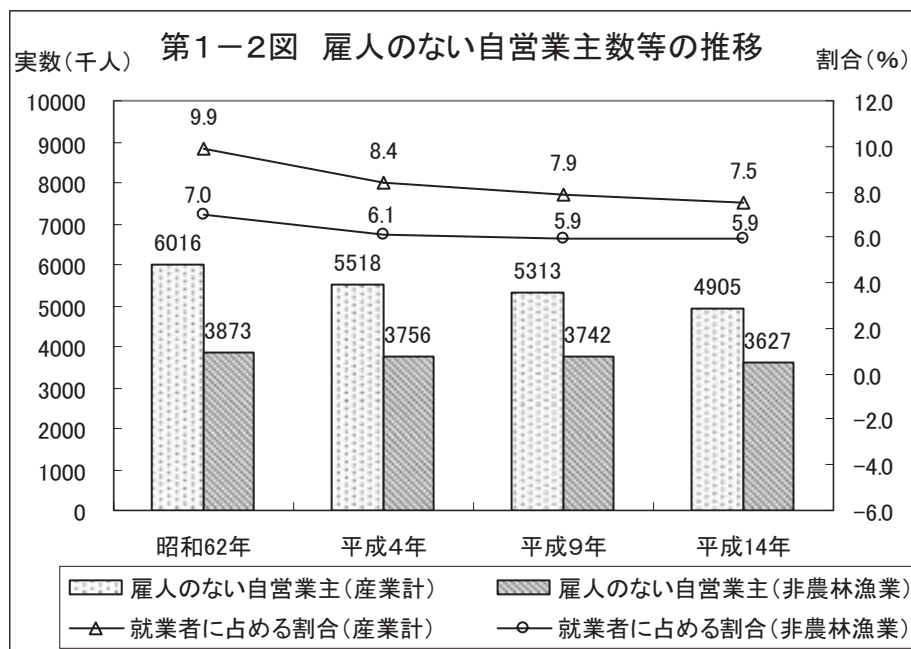
⁴ グラフの数値軸（タテ軸）が50%から始まる表示となっていることに注意されたい。

⁵ 平成17年（1～3月）には、前年差0.8ポイントの低下と久しぶりに1ポイントを下回った。

⁶ こうした働き方の多様化の動きを受けて、グラフからも分かるように、より詳細な形態区分による調査が行われるようになった。これは必要不可欠な措置であるが、一方で新たな区分と従前の区分との包含関係が必ずしも明確でないことから、時系列的な比較・分析に留意が必要であるという面は否定できない。

雇用者の内部での雇用・就業形態の多様化は、比較的明瞭に確認できる。一方、多様化は雇用の範囲を越えて進展していると考えられるが、これを統計的に示すことは必ずしも容易なことではない。ここでは一つの手がかりを示すことにしたい。

雇用の範囲を越えて雇用・就業形態が多様化するというとき、我々の関心からいえば、従来であれば雇用されて働いたものが雇用以外の形態で働くようになっていたり、雇用ではないが仕事の実態としては雇用者にも同様の人々が存在するものであったりといった働き方に注目することが自然であろう⁷。したがって、そのような人々は統計上通常は自営業主に分類される。さらに、自営業主の中には、雇用者を雇ってかなりの事業を行っている層もいるが、一応これを今回の関心外ということにするとすれば、統計上「雇人のない自営業主」（以下「個人自営業主」という。）に着目することとなる。この分類の取れる総務省統計局「就業構造基本調査」（5年ごとに行われる）によりみってみる。産業計では長期的に減少傾向にあるが、これには農林漁業の影響が大きいと思われるのでこれを除いてみると、減少してはいるものの減少幅は小さくなる。特に就業者に占める割合をとってみると、自営業不振がいわれた中でも、平成9年から14年にかけて非農林漁業の個人自営業主は横ばいと健闘している。この中には一方における建設業や小売商店などの減少が含まれているので⁸、雇用に類似した働き方の個人自営業主については、増大していると考えてもよいであろう。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

⁷ 雇用とそれに類似する雇用・就業形態については、JILPT ディスカッション・ペーパーNo.04-010『雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業実態と問題の所在』（2004年6月）において一定の分類の試みがなされているので、参照されたい。なお、JILPTの研究成は、すべてホームページ (<http://www.jil.go.jp>) から全文を読むことができる。

⁸ 産業別の変動については、この間に産業分類の大幅な変更があったことから、時系列比較にはかなり複雑な類推が必要になっており、データの提示は別の機会にゆずりたい。

一方、雇用を越えた雇用・就業形態の多様化は、上記のような統計だけでは必ずしも十分に捉えられない面も多い。例えば、統計において雇用者であると回答したとしても契約上雇用としてみなされるかどうか不明な場合もある。後で紹介するが、このプロジェクトの一環として実施した個人を対象とした調査（「日本人の働き方総合調査」）において、自己では「契約社員」とした人の実に 15.9%が所得税の申告を自ら行っていると回答している⁹。これを援用し、先の第1-1図においてみたように契約社員・嘱託が雇用者（役員を除く。）の 5.6%いることと合わせれば、雇用者の 1%程度の人が、本人の意識は雇用者であるが契約上は自営業者として扱われる可能性のある存在であるということもできる。

1-2 雇用・就業形態の多様化の背景

つぎに、こうした雇用・就業形態多様化の急激な進展の背景を確認しておきたい。

1-2-1 雇用する側の雇用理由からみると・・・

第1-3図①～③は、厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合調査」（事業所調査）により就業形態別の雇用理由について、a.最近3年間¹⁰に全体として非正社員の比率が上昇し、かつ、その形態の従業員の比率が上昇した事業所（図の「当該比率上昇」：◆）、b.同時期に非正社員の比率は上昇したもののその形態の比率は上昇していない事業所（同「他の比率上昇」：□）、c.同時期に非正社員の比率にはほとんど変化のなかった事業所（同「ほとんど不変」：△）、及びd.同時期に非正社員の比率が低下した事業所（同「非正社員比率低下」：●）の別にみたものである¹¹。ここで、aの数値が相対的に高いものがその就業形態比率の上昇の背景理由として強いものとみなすことができると考えられる。このようにみると、パートタイム労働者については「賃金以外の労働費用の節約」¹²のほか「長時間営業（操業）への対応」、「即戦力雇用者の確保」、「正社員を重要業務に特化」などがこれに当てはまっている（第1-3図①）。契約社員についてみると、「賃金費用の節約」や「賃金以外の労働費用の節約」のほか、「即戦力雇用者の確保」なども当てはまる（第1-3図②）。また、派遣労働者については、「賃金費用の節約」¹³のほか、「景気変動に伴う雇用量調整」や「正社員を重要業務に特化」が当てはまっている（第1-3図③）。

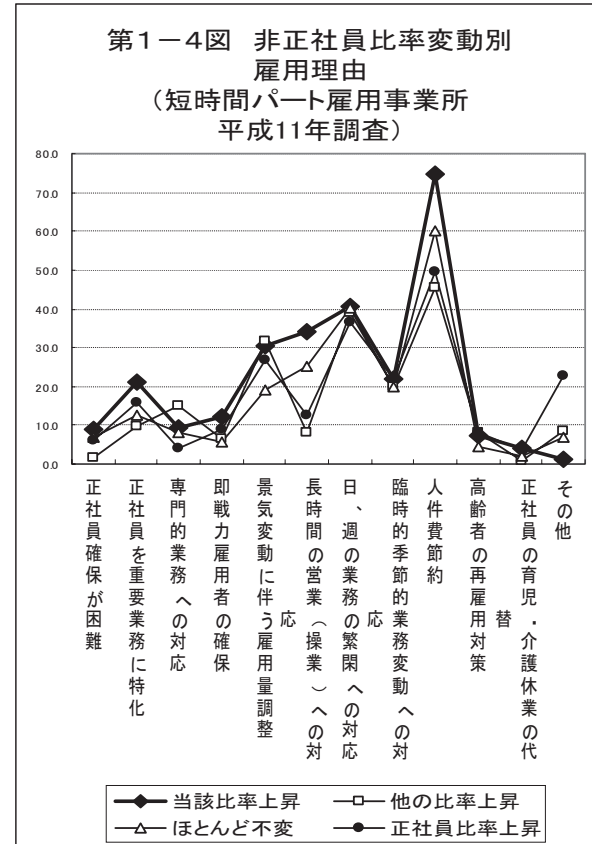
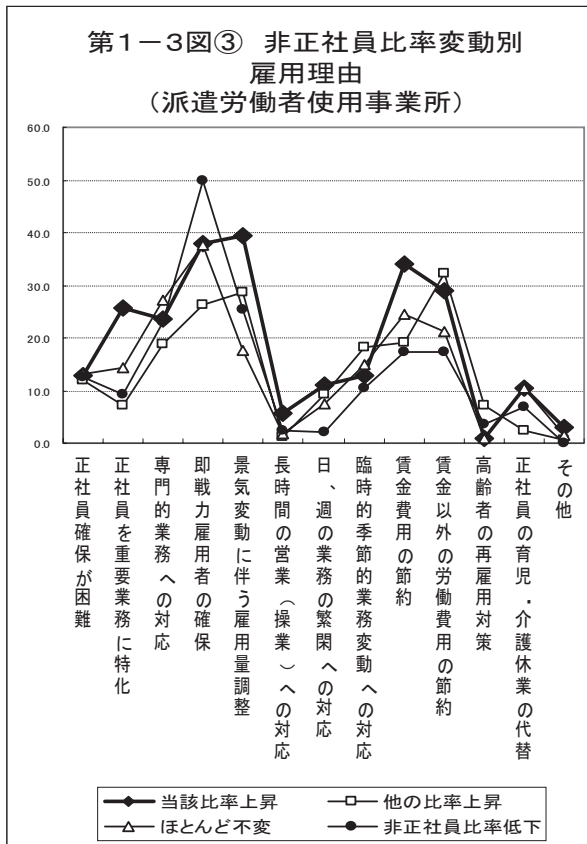
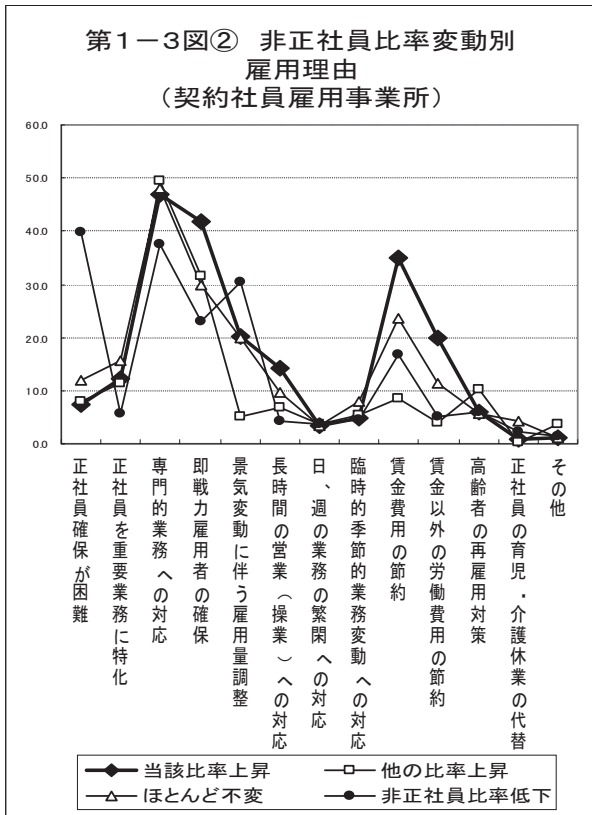
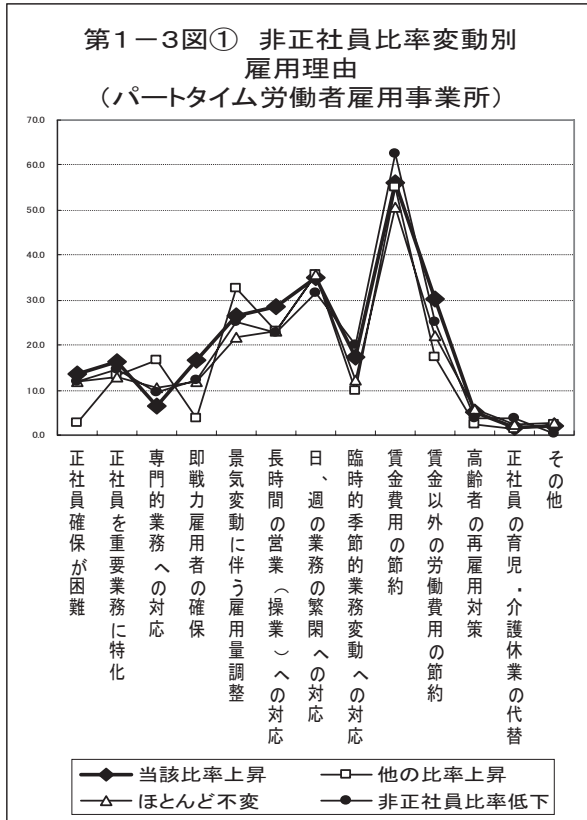
⁹ さらに、同調査によれば、契約社員について契約期間が6ヶ月未満の人が7.2%しかいない中で、雇用保険に加入していないとする人が実に28.3%となっている。（ただし一方で、所定労働時間が職場の正社員よりも短いとする人が21.3%いることにも留意が必要である。）

¹⁰ 調査の実施時期からみて、概ね平成12年半ばから同15年半ばにかけての3年間と考えられる。

¹¹ これは、このプロジェクト研究の一環として、厚生労働省のご配慮により同調査の個票を特別に再集計させていただいたもの（以下「JILPT特別集計」という。）である。関係者の皆さまにこの場を借りて感謝申し上げたい。なお、JILPT特別集計の結果については、詳細な分析とともに近々報告書にとりまとめ公表することとしている。

¹² 「賃金費用の節約」については、数値は高いもののパートタイム労働者の比率を上昇させていないところでも同様に高くなっており、パートタイム労働者の比率を高める主要な要因とまではいえない状況となっている。

¹³ パートタイム労働者の場合とは逆に、派遣労働者では「賃金以外の労働費用の節約」は当てはまらない。



資料出所 厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合調査」（事業所調査）のJILPT特別集計

(注) これらのグラフのデータは、巻末近くの「本文図表のデータ」に掲出してある。

このように、それぞれの雇用・就業形態の割合が高まるに際しては、賃金その他の労務コストが大きな要因であるが、それ以外にも事業の維持、展開に応じた要因が介在しているものということができる。さらに、前回調査である平成 11 年調査でも基本的には同様の結果を示している（例えば、パートタイム労働者について、第 1 - 4 図参照）。

近年の雇用・就業形態の多様化の進展については、厳しい経済情勢から少しでも労務コストを節約するために、企業が正規雇用ではなく多様な非正規形態での労働力の活用を図ったことが第一の背景となっているが、また、底流として事業上の必要性もあるという常識的な整理をしておきたい。

1-2-2 雇用される側の選択理由からみると・・・

①「正社員の雇用機会がないから」

企業が労務コストの節約をめざして雇用の非正規化をより強く図ろうとすれば、一般的には正規雇用の機会が減少する。したがって、非正規で働く人々の就業形態選択理由の中で「正社員の雇用機会がないから」という割合が上昇するであろう。

このことを、データの的に確認しておきたい。なお、使用するデータは、このプロジェクト研究の一環として実施した「日本人の働き方総合調査」（以下「働き方調査」という。）であり、以下働く側のデータを確認するときは基本的にはこの調査結果を用いる¹⁴。

第 1 - 5 図①～④は、「働き方調査」結果のうち、非正社員について、それぞれの形態別¹⁵にその形態に就いた時期別にその形態を選択した理由¹⁶をみたものである。これをみると、平成 7 年以降時期を追うごとに「正社員の雇用機会の不足」を選択理由に挙げる人の割合が上昇しており、企業が非正規化をめざしたことによる正規雇用機会の減少を裏付ける結果となっている。一方ごく最近、この割合がわずかながら低下していることも注目される。

なお、上記のこと以外でグラフから読み取れるものを挙げておきたい。すなわち、選択理由のうち「自分の都合と折り合える」とする人の割合はパートタイマー及び登録型派遣社員で高いこと、契約社員において「しばらくすれば正社員になれる」がかなり上昇していること¹⁷、常用型派遣社員において「自分の経験や技能を活かせる」を挙げる人の割合が、いまだ水準としては高いとはいえないものの、近年上昇してきていること、などである。

¹⁴ 調査の概要は、次のとおりである。なお、詳細は、データの紹介も併せて JILPT 調査シリーズ No.14 としてとりまとめているので、参照されたい。

①調査対象 20 歳以上 60 歳未満の民間調査機関の適切に管理されている郵送モニターのうち 1 万名。次のような配布内訳による。

・正社員 3,500 名 ・非正社員 3,500 名 ・個人自営業主及び家族従業者 3,000 名

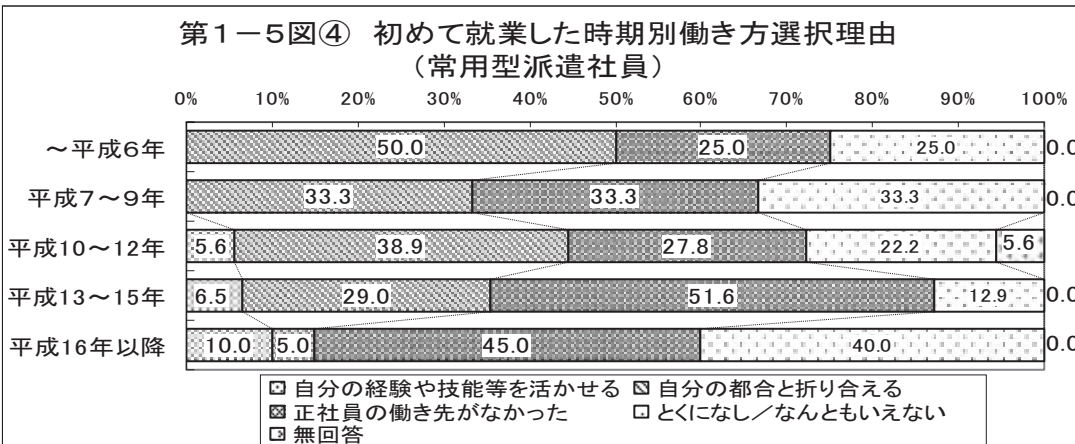
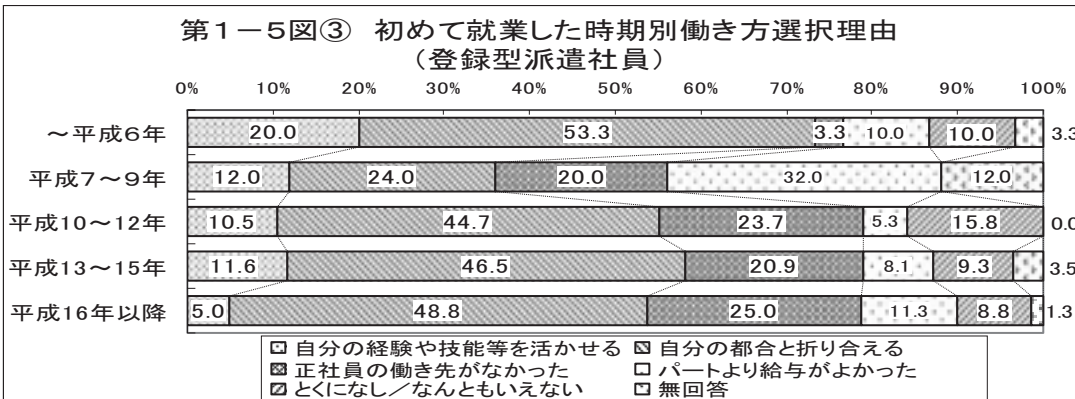
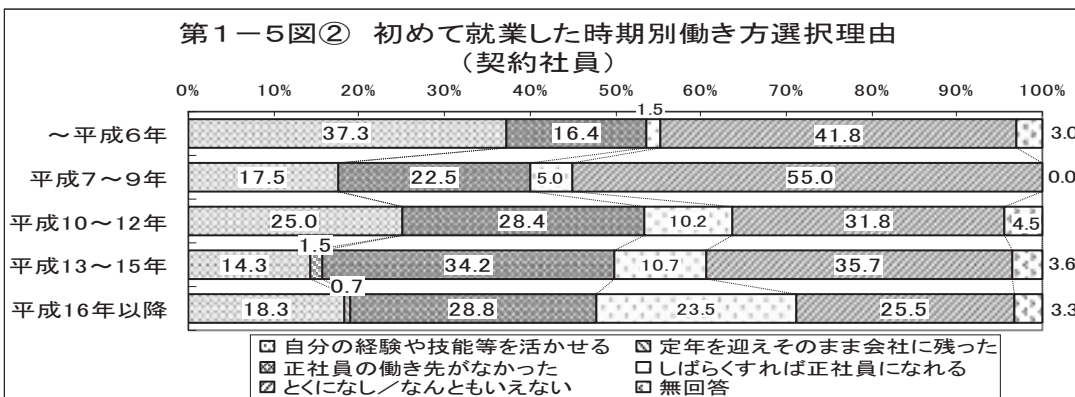
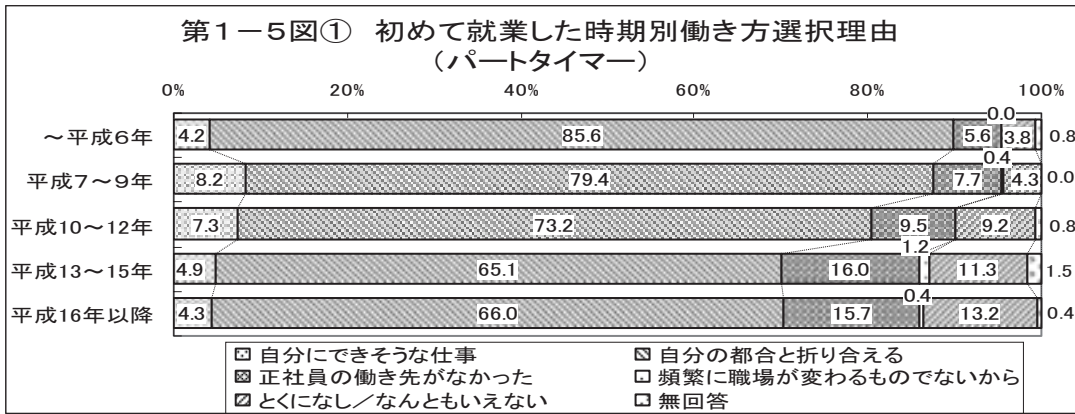
②調査実施時期 平成 17 年 8 月下旬～9 月上旬

③回収率 ・正社員 82.7% ・非正社員 80.6% ・個人自営業主及び家族従業者 52.5%

¹⁵ 「働き方調査」においては、非正社員の雇用・就業形態を①パートタイマー、②契約社員、③登録型派遣社員、④常用型派遣社員、及び⑤業務請負会社社員の五つに分類している。

¹⁶ 調査は、単一回答（シングル・アンサー）であり、もっとも重大な要因が答えられていると考えられる。

¹⁷ もっとも、「しばらくすれば正社員になれる」とする人は、時間の経過とともに契約社員でなくなっているものと考えられるので、割り引いて考える必要がある。



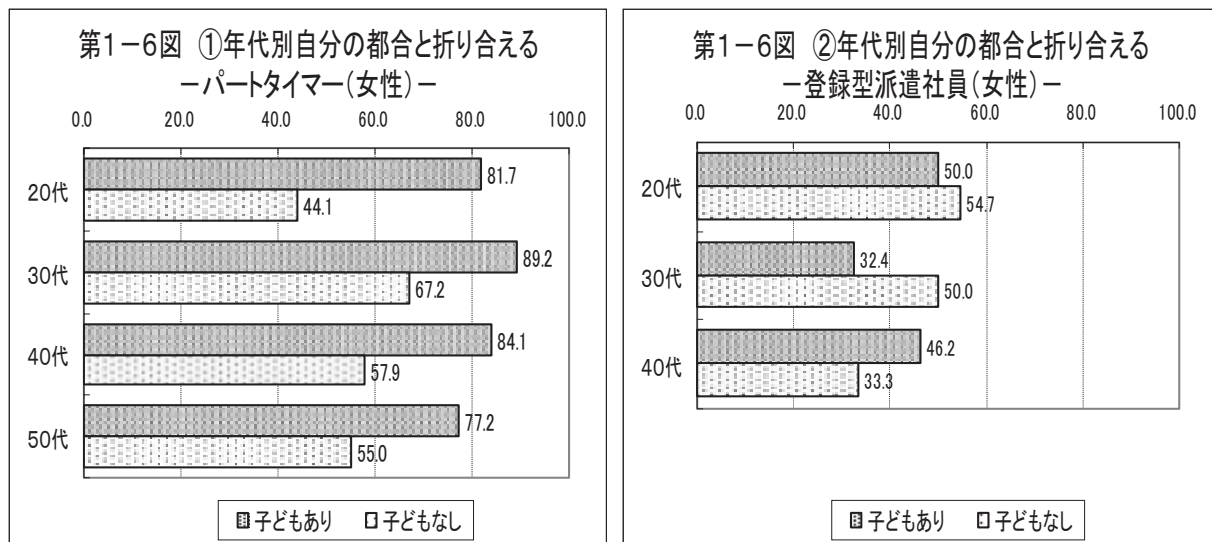
資料出所 JILPT「日本人の働き方総合調査」(平成17年)

②「自分の都合と折り合えるから」

働く側から積極的にその働き方を選択した理由であると考えてもよい「自分の都合と折り合える」についてみてみよう。これについては、すぐ上でみたようにパートタイマー及び登録型派遣社員で特に多いことから、この二つについてデータを示してみよう¹⁸。

第1-6図は、「働き方調査」から女性のパートタイマー及び登録型派遣社員について、年齢階層及び子どもの有無別に、その働き方を選択した理由として「自分の都合と折り合える」を挙げた人の割合をみたものである¹⁹。パートタイマーをみると、各年代とも子どものいる人の方がいない人よりもかなり高くなっており、子どもの有無に代表される家庭生活上の都合がパートタイマーでの就業選択の大きな要素になっているものと推測される。一方登録型派遣社員については、40代ではパートタイマーと同様の状況になっているが、30代でみると逆に子どもなしの方が高くなっている。したがって、「自分の都合」といってもパートタイマーと登録型派遣社員とでは、かなり異なった性格のものである場合も少なくないことが推測される²⁰。

なお、パートタイマーと登録型派遣社員とでは、この理由を挙げる人の割合が後者の方が総じてかなり低くなっていることは記憶されてよいであろう²¹。



資料出所 JILPT「日本人の働き方総合調査」(平成17年)

¹⁸ これら二つの雇用・就業形態以外の形態では、データ件数が少ないため、以下のような分析には必ずしも適切ではない場合もあることも、このようにした要因の一つである。

¹⁹ 登録型派遣社員について、50代のデータ件数が非常に少ないため、グラフには表示していない。また、20代の子どもありのデータ件数も非常に少ないので注意が必要である。

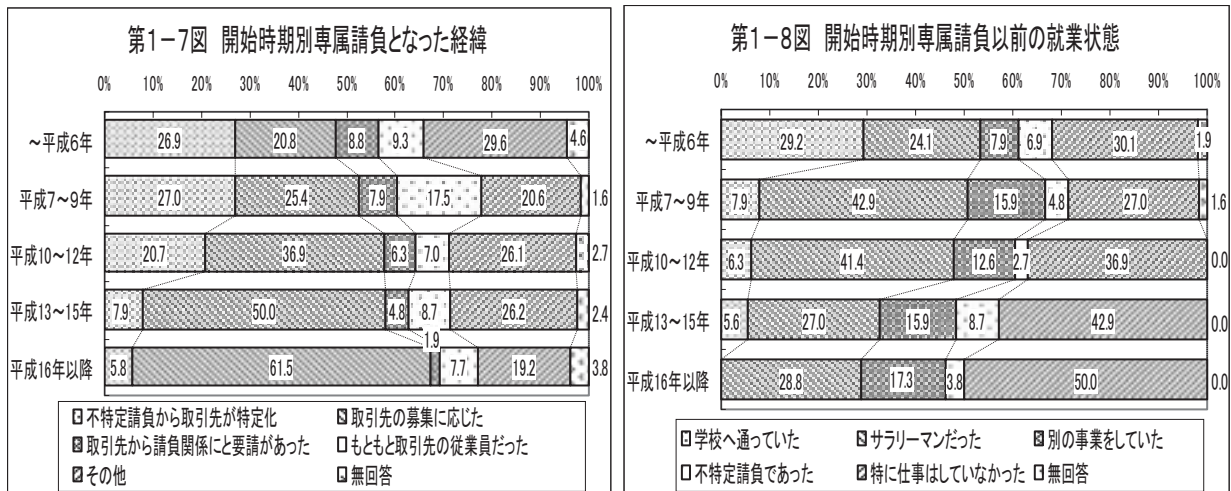
²⁰ 例えば能力開発動機などが考えられる。ちなみに「働き方調査」において、仕事に必要な知識・技能の修得についての設問において、「特別なことはしていない」の割合をみると、パートタイマーが63.6%であるのに対して登録型派遣社員は50.4%となっている。いずれにしても、詳細な分析はこの小論の意図を越えるものになるので、今後の課題としたい。(おって、「働き方調査」についてより深い分析を行い、報告をとりまとめる予定である。)

²¹ すなわち正社員としての雇用機会の不足を理由に挙げる人が、登録型派遣社員でより多くなっている。

1-2-3 専属請負型個人自営業主となった経緯から・・・

「働き方調査」から、一つないし少数の取引先から専属的に業務を請け負う「専属請負型個人自営業主」についてみてみよう²²。第1-7図は、先の非正社員でみたのと同じ時期区分（第1-5図参照）で専属請負になった経緯をみたものである。近年に専属請負を開始した場合には、取引先の募集に応じたとする割合が目立って多くなっていることがわかる。この間の企業における業務外部化（アウトソーシング）の強さをうかがわせるものである²³。また、第1-8図により、そうした専属請負となる直前の就業状態をみると、近年「特に仕事はしていなかった」とする人の割合が目立って多くなっている²⁴。

こうしたことから、従来であれば雇用機会となったと思われる部分が、近年個人請負業務に対する需要として現れてきており、一方それに対応して無業者で仕事を探していた層²⁵が応えたという構図が浮かび上がる。なお、もともと取引先の従業員であった人が専属請負になるケースも基調的に存在することは記憶されてよい。



資料出所 JILPT「日本人の働き方総合調査」（平成17年）

1-2-4 急激な多様化後の雇用・就業形態の進展を考える

以上のような簡単なデータ分析から、次のように整理することができるように思われる。この間の急激な多様化の進展は、厳しい経済情勢を受けて企業の労務コスト節減をめざした行動が大きく影響していたといえる。とはいえ、こうした要因は、経済情勢の好転により徐々に薄れ始めていると考えられる。

もともと企業経営における「労働コストの節減」とは、ただ単に賃金額の低い方の労働者

²² 自営業主本人のほか、専属請負事業で働く家族従業者からの回答も含めた結果である。

²³ もとより、これにはパソコンの普及により比較的簡単に事務作業の一部を外部化することができるようになったといった技術革新面での要因も大きく効いていると考えられる。ちなみに専属請負の44.6%がパソコンを主要な機器として挙げている。

²⁴ もとよりこれらの結果は、今回の「働き方調査」の結果だけで確定的に結論づけられるものではない。今後適当な規模と方法で実施される政府統計において、こうした調査がなされるのを望みたい。

²⁵ 圧倒的に女性が多くなっている。

を雇用することではないのは周知のことである²⁶。労働コストの高低は、その従業員が仕事を通じてもたらす成果との相互関係の中で決まるものである。しかしながら、経済情勢が厳しい時期には、そうした冷静な経済合理的な行動が後退し、表面上の賃金額が低い方の雇用に片寄りがちになるのは、ある意味で仕方のないことである²⁷。また、そうした時期には、働く側にも一定の「危機意識」があるので、それはそれで何とかなくなってしまおうといった面もある。しかしながら、それはある面で無理を抱えた状態であり、そう長くは続かないものである。例えば、雇用する側において非正規の従業員には任せきれないと思うような事態が起こったり、雇用される側において「もうこれ以上は無理です。」というような事態に立ち至ったりするようになる。経済情勢が改善の方に向かい、企業に「余裕」があると²⁸、そうした事態が結局は企業経営にとって改めなければならない事態として受け止められるようになる。

以上の考察が相当程度当たっているとすれば、今後においては、正社員としての雇用機会の不足に基づくこの間にみられたような雇用・就業形態の多様化の急激な進展は沈静に向かうものと考えられる²⁹。しかしながら一方、働き方の多様化のもう一方の主な要因である働く側の「自分の都合と折り合える」については、今後さらに重要な要素になってくると考えた方がよいであろう。

第1－9図は、「働き方調査」において仕事観について尋ねた結果を、雇用・就業形態を問わずにすべてを合算したうえで、男女・年代別にみたものである³⁰。男性をみると、「仕事あつての人生だ」との設定に肯定的な回答をした人の割合は、20代に比べ30代はやや低いが、それより年齢の高い40代、50代になるほど割合は高くなっている。一方、「仕事より生活を大切にしたい」については、ほぼ年代が高くなるほどその割合はかなり小さくなっている。また、女性についてみると、まず「仕事あつての人生だ」については各年代を通じてほぼ同程度の肯定的な回答割合があつたのに対して、「仕事より生活を大切にしたい」については年代が高くなるほどその割合は小さくなっている³¹。

年代別にみた違いについては、年齢が高まることにより生じたものか（いわゆる「年代効果」）、世代ごとの特徴なのか（いわゆる「世代効果」）を区分して考えることが必要である。

²⁶ 原則的には、労働コストの節減は労働生産性の向上によってしかもたらされないものである。

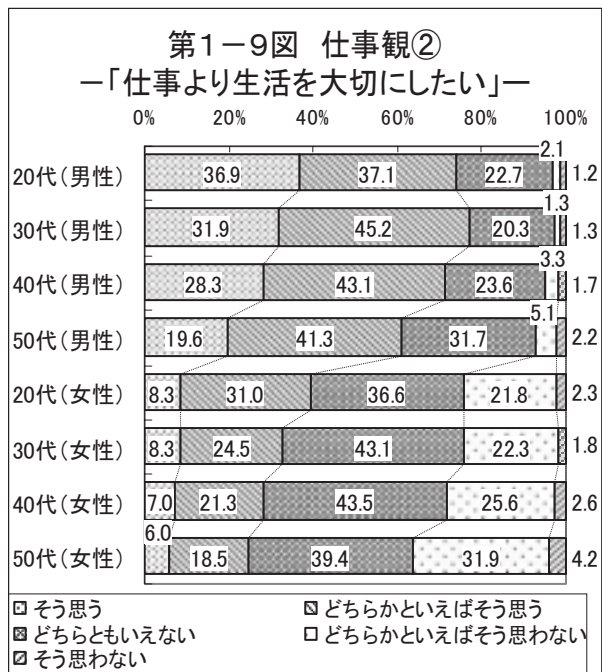
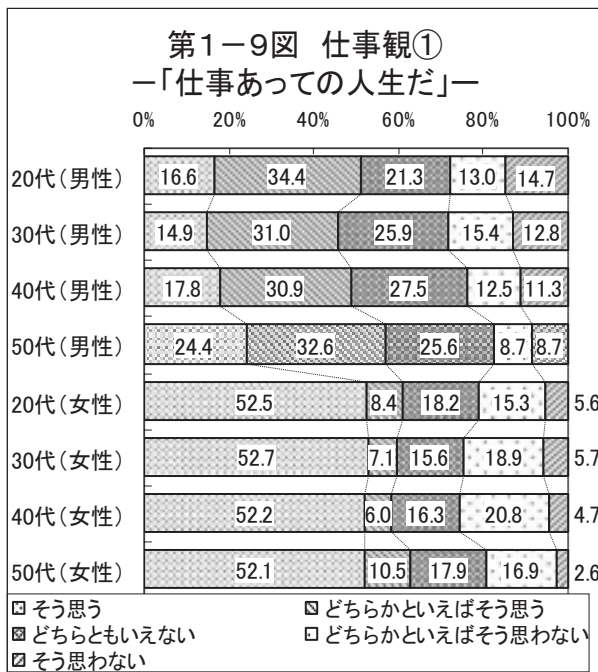
²⁷ 一方で、経済情勢が厳しい時期にあつては、一般に危機感の高まりから、従来行うべきと思われながらもなかなか実行されなかった改革が、実際に着手されるという面もある。本題との関連でいえば、従来正社員が担当していた業務のうちで、非正規従業員に担当してもらったり、外部委託化したりの方がより効率的なものなどが考えられる。

²⁸ 経営学では、こうした「余裕」を「組織的余裕 (organizational slack)」とって様々な問題解決の基礎的条件としている。

²⁹ ここでは、正社員としての雇用機会不足要因が重要でなくなると主張しているわけではない。これまでのような強さは緩和されるであろうとの予想を述べているにとどまる。むしろ、今後高学歴化した女性層が、いわゆる子育て期以後の時期に差し掛かる中で、労働市場に再参入する過程でこの要因が強く意識されることになるという面も考えておかなければならない。

³⁰ 回答者全員が、何らかの仕事を持つ有業者であることに留意されたい。

³¹ 男性と女性とで肯定的回答の割合の水準を比較すると、男性と比べて女性で仕事に対する「思い入れ」が高いと考えられる状況がみられる。あくまで今回の「働き方調査」の結果であるが、有業者の女性に「働くこと症候群」とでもいえる兆候があるのではないかと考えられる。



資料出所 JILPT「日本人の働き方総合調査」(平成17年)

「働き方調査」からはこの点なんとも言えないが、常識的には両方の効果が入り交じっていると想定することができる。こうしたことから、今後(とも)人々は、仕事を持つことは当然とする反面、若い世代ほど仕事よりも生活を大切にしたいという考えにより共鳴する価値観を持っていると考えておくべきであろう。このような、仕事はするけれども仕事より生活を大切にしたいとする意識を両立させるためには、フルタイム型の正規雇用ではなく、非正規雇用や個人請負での就業に対するニーズが一層高まるものといえる³²。

³² 仕事を生活の中心に考える人のことを、筆者は「働くだけの人」と呼んでいる。もとよりそうした人も実際には働くこと以外にも様々なことを行っているのは当然であるが、あたかも働くこと以外のことはしていないものとして想定して考察することができるという意味合いである。例えば、そうした人々について何らかの政策を考える際には、働くこと以外の場面をとりあえず考える必要がない。一方、「働くだけの人」でない層については、必ずしもそのように取り扱うことはできない。