

労働政策 レポート

Volume

5

THE JAPAN

多様な働き方と その政策課題について

JILPT主席統括研究員/浅尾 裕 2006.3

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

まえがき

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）に対して所管大臣（厚生労働大臣）から提示された中期目標（期間：平成 15 年 10 月～19 年 3 月）では、中期的な研究課題の一つとして、「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット」が挙げられている。

このため JILPT では、プロジェクト研究「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」を立ち上げ、様々な雇用・就業形態に関する実態把握と課題の抽出に向けた調査研究に取り組んできた。その際、従来から取り上げられることの多かった非正規雇用だけではなく、むしろ雇用の範囲を越えて、個人業務請負や NPO での就業に重点を置くとともに、正社員における労働時間の柔軟化や副業などにも焦点を当てた調査研究を行ってきたところである。また、雇用を越えた政策を検討する際の基礎として、労働法の対象を区画する「労働者」概念についても、国際比較を中心に研究を進めてきた。

この労働政策レポートは、こうしたこれまでの調査研究から得られた知見をベースにして、今回実施した総合的な調査の結果等の分析を通じて、多様な働き方に関する主要な論点・課題を提示しつつ、政策課題と政策方向との俯瞰図を提供し、平成 18 年度におけるプロジェクト研究の最終的なとりまとめに向け、現段階での方向を示そうとしたものである。

JILPT は政策研究機関であり、研究を通じて、政策の企画立案に資する資料を提供するとともに、政策的なインプリケーションを提示することを任務としている。このレポートにおいて種々の政策方向が提示されているが、それはこれまでの研究成果から得られた政策的な示唆を担当の研究員が試論的に整理したものであり、JILPT のもう一つの任務である政策論議の活性化に向けて、いわば議論のたたき台として提供するものである。

働く人々が、多様な働き方を選択することを通じて、豊かで生き甲斐の感じられる職業生活と私生活とを送ることができるための方策に関する政策論議の活性化に向け、このレポートが役立つことを期待している。

平成 18 年 3 月

労働政策研究・研修機構理事長
小野 旭

多様な働き方とその政策課題について

目次

序	このレポートのねらい	1
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	3
1-1	雇用・就業形態の多様化の急激な進展	3
1-2	雇用・就業形態の多様化の背景	5
1-2-1	雇用する側の雇用理由からみると	5
1-2-2	雇用される側の選択理由からみると	7
1-2-3	専属請負型個人自営業主となった経緯から	10
1-2-4	急激な多様化後の雇用・就業形態の進展を考える	10
第2章	多様な働き方をみる視点	13
2-1	ライフサイクルと働き方の多様化	13
2-2	雇用関係—労働者性—の視点	18
2-3	働き方の類型化試論—労働者性と働く目的の視点	24
第3章	多様な働き方とその課題	28
3-1	多様な働き方の概要	28
3-2	働く人々が感じる問題点	28
3-2-1	非正社員の感じる問題点	
	—①仕事の割に正社員より賃金が低い	30
3-2-2	非正社員の感じる問題点	
	—②期間満了後の不安	33
3-2-3	専属請負型個人自営業主の感じる問題点	35
3-3	働き方の形態間の移動のための環境整備	38
3-4	正社員における多様な働き方の整備	41
3-4-1	自宅で仕事をすること	41
3-4-2	副業を持つこと	42
3-4-3	柔軟な労働時間制—裁量労働制を中心に—	43
3-5	専属請負型個人自営業主の働き方とその課題	46
3-5-1	専属請負の就業実態	46
3-5-2	専属請負の労働者性度再説	49
3-5-3	専属請負を支える制度と課題	50
第4章	多様な働き方を活かすための政策方向	53
4-1	労働政策の類型と多様な働き方	53

4-2	多様な働き方をめぐる政策方向検討のための軸となる視点	55
4-2-1	雇用労働者における多様な働き方について—企業との関係性	55
4-2-2	雇用と自営の中間領域の働き方について	56
4-2-3	NPOにおける就業関係の整備	59
4-3	多様な働き方を活かす政策体系の構想—雇用労働者政策を越えて	61
4-3-1	全体構想のイメージ	61
4-3-2	多様な働き方に応じた各論的政策（まとめ）	64
おわりに		66
本文グラフのバックデータ		67
プロジェクト研究「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット に関する研究」関連研究成果一覧		70
参考文献		

序 このレポートのねらい

近年、いわゆる非正規従業者の増大にみられるように雇用・就業形態の多様化¹が急速に進展し、それらをめぐる就業環境や就業条件等に関して種々の課題が投げかけられている。

このため、労働政策研究・研修機構（JILPT）に対して所管する厚生労働省から提示された今期中期目標（期間：平成 15 年 10 月～19 年 3 月）において、「労働政策の課題に係る調査研究テーマ」として「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット」が挙げられたところである。これを受けて JILPT においては、プロジェクト研究の一つとして同名の「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」を立ち上げ、様々な雇用・就業形態に関する実態把握と課題の抽出に向けた調査研究に取り組んできた。その際においては、従来から取り上げられることの多かったパートタイマーや派遣労働者といった非正規雇用だけではなく、むしろ雇用の範囲を越えて、個人業務請負や NPO での就業に重点を置くとともに、正社員における労働時間の柔軟化や副業などにも焦点を当てた調査研究を行ってきたところである。また、雇用を越えた政策を検討する際の基礎として、労働法の対象を区画する「労働者」概念についても、国際比較を中心に研究を進めてきた²。

このレポートは、こうしたこれまでの調査研究から得られた知見をベースにして、多様な働き方に関する主要な論点・課題を提示しつつ、政策課題と政策方向との俯瞰図を提供することを通じて、このプロジェクト研究の平成 18 年度における最終的なとりまとめに向け、現段階での方向を示すことをめざしたものである。もとより、現時点でも重要な調査研究を併せて推進しているところであり、その結果を十二分に組み込めていない中間的な整理にならざるを得ず、また小論の性格上、論点・課題のすべてを網羅的に取り扱うこともできないが、現在及び今後において雇用・就業をめぐる最重要課題の一つである働き方の多様化についての骨格的な議論は提示できるものと考えている³。

以下、レポートの構成を示すと、まず第 1 章において近年における雇用・就業形態の多様

¹ 「雇用・就業形態」は、もとより雇用形態と就業形態との意義を併せ持つ合成語である。雇用形態には、例えば日雇、短期雇用、雇用期間の定めなしといった雇用期間・時季の要素、直接雇用か派遣労働のようにいわゆる間接雇用かといった要素などが考えられる。さらに、雇用関係にあるかないかという点も雇用形態の要素の一つと考えてもよいであろう。また、就業形態には、就業する時間や時間帯の要素、就業場所の要素、就業に関する指示の態様の要素などが考えられる。しかしながら、こうして整理したとしても両者は相互に密接に関連している面もみられ、また、どちらに整理するか困難な要素もある。したがってこのレポートでは、両者渾然となった「雇用・就業形態」という用語を使用することとし、ほぼそれと同義で「働き方」という言葉も使用している。

² これらの調査研究の成果については、巻末の関連研究成果一覧を参照されたい。

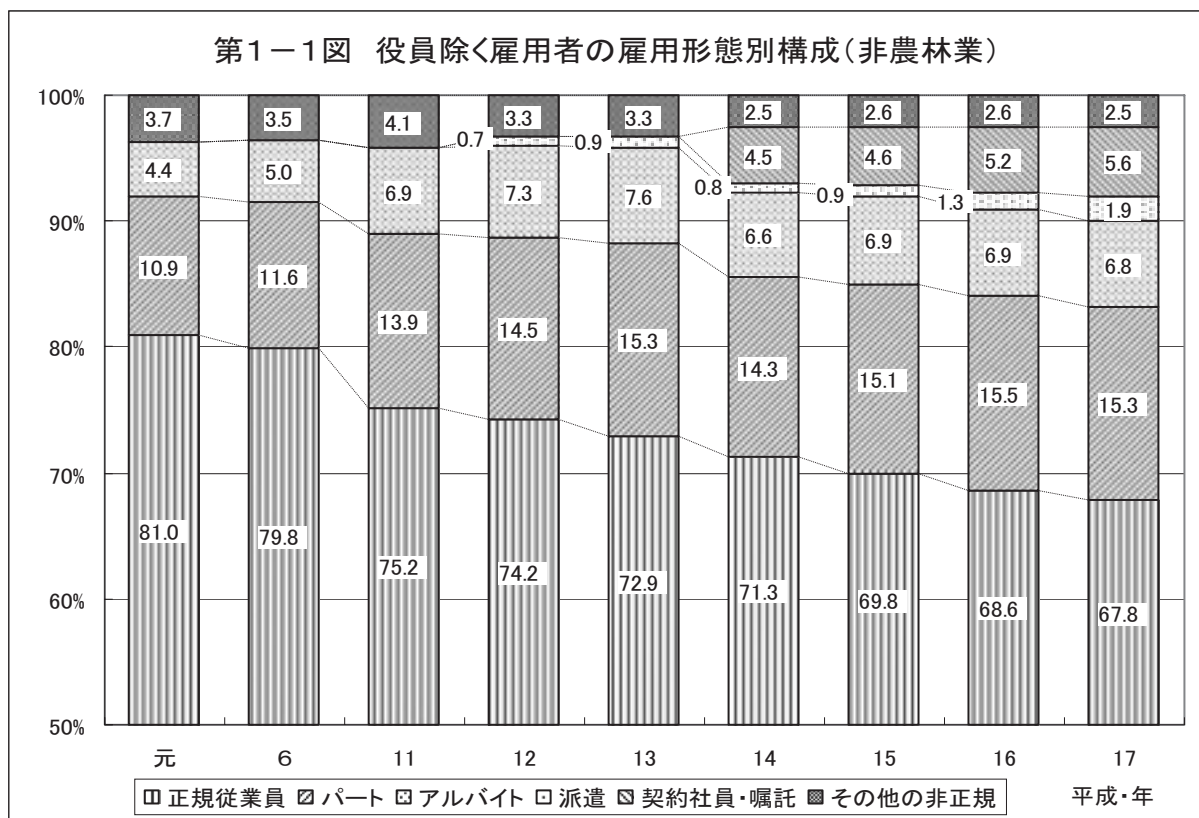
³ なお、このレポートは、いわゆる学術研究を意図したものではなく、政策担当者を始めとするこの問題に関心を持つ広範な人々を読者として想定している。したがって、データの提示をする場合にも、一般に馴染みのない分析手法によるものは避け、簡単なクロス集計によるグラフ表示を心がけた。また、筆者は、自身としてそれを意識しているわけではないが、経済学ないし経営学をベースにしていることは否定できず、以下の記述はその視点からのアプローチとなっていると思われる。もとより、経済学ないし経営学といえども一つのスクールを形成しているものでもなく、また、政策論議はこれらの領域の視点からのみ論じられて済むものではなく、諸兄のご批判を仰ぎたい。

化の急激な進展の背景について、若干のデータを示しつつ確認的に整理する。それを通じて、経済情勢の改善により近年のような急激な変化は沈静に向かうとしても、今後とも雇用・就業形態の多様化は進展していくであろうことを確認したい。次の第2章では、やや理論的な検討を通じて、雇用・就業形態、すなわち働き方の多様化をみる視点、考え方を整理してみたい。そこでは、我々の関心からいえば、主に他の人々のために就業することによりその対価を得ることによってしか経済生活等を形成することのできない人々については、労働政策を出発点とした政策必要性の検討が求められるものの、労働政策をそのままの形で適用するかどうかについては、別途検討する必要があることを主張したい。第3章では、前章で整理された視点から多様な働き方をめぐるいくつかの主要な課題を提示しつつ簡潔に論点整理を試みる。続く第4章で、以上の議論を踏まえつつ、多様な働き方を活かすための政策方向の提示を試みる。

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）

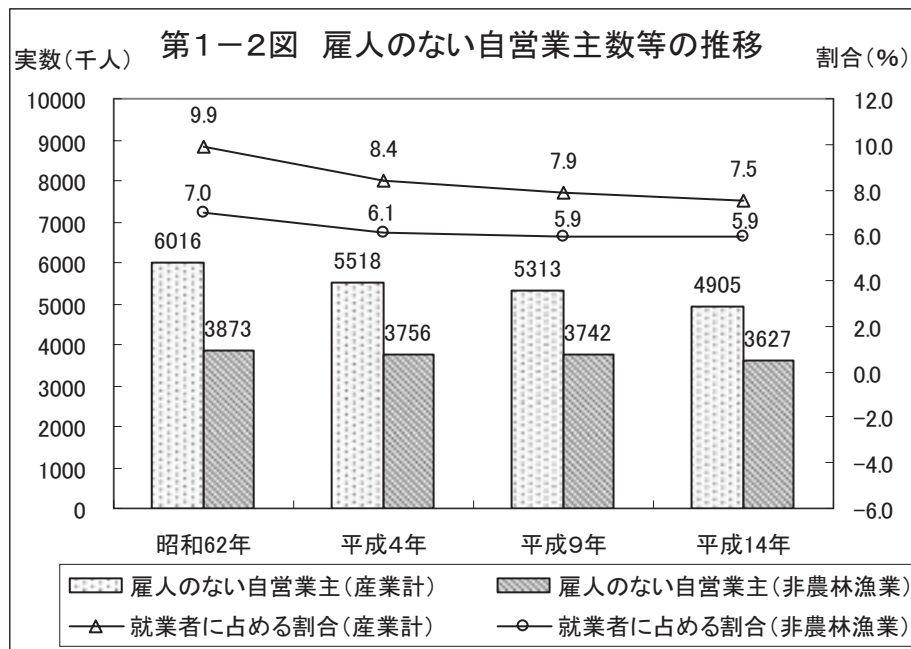
⁴ グラフの数値軸（タテ軸）が50%から始まる表示となっていることに注意されたい。

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）。

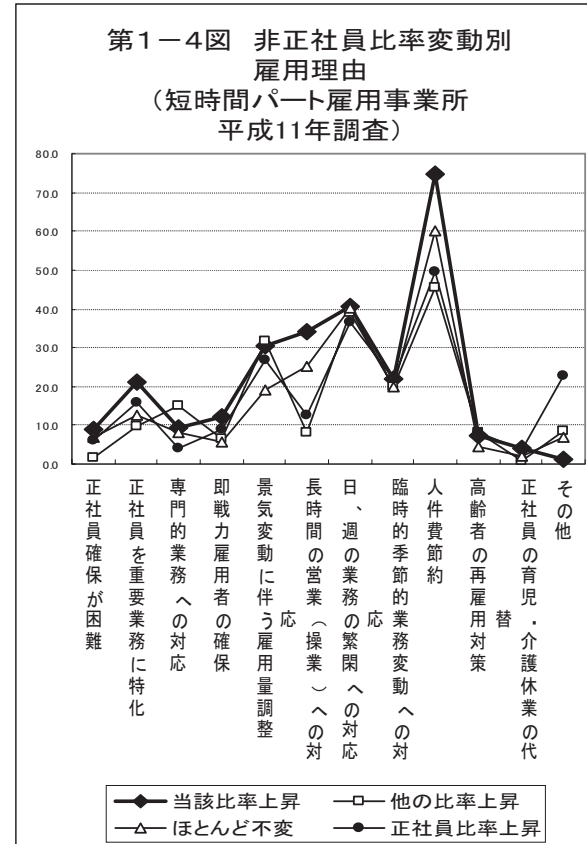
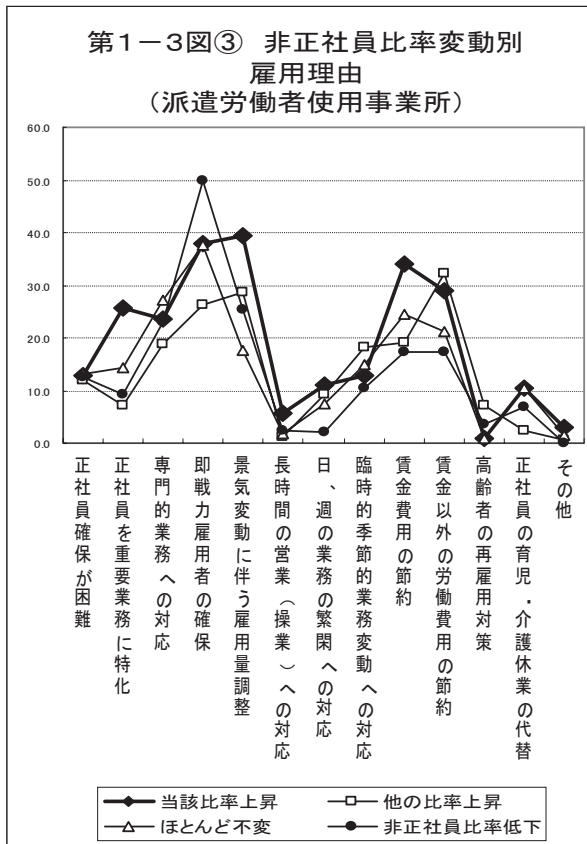
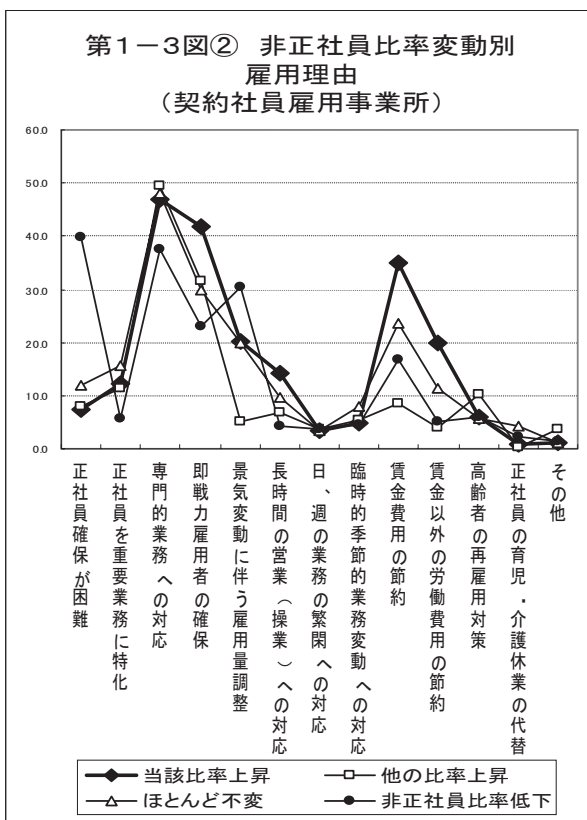
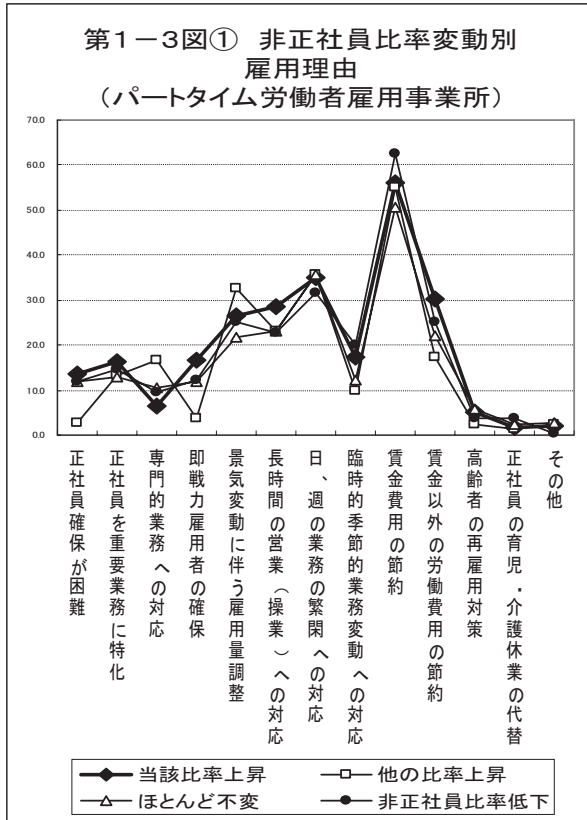
⁹ さらに、同調査によれば、契約社員について契約期間が6ヶ月未満の人が7.2%しかいない中で、雇用保険に加入していないとする人が実に28.3%となっている。（ただし一方で、所定労働時間が職場の正社員よりも短いとする人が21.3%いることにも留意が必要である。）

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

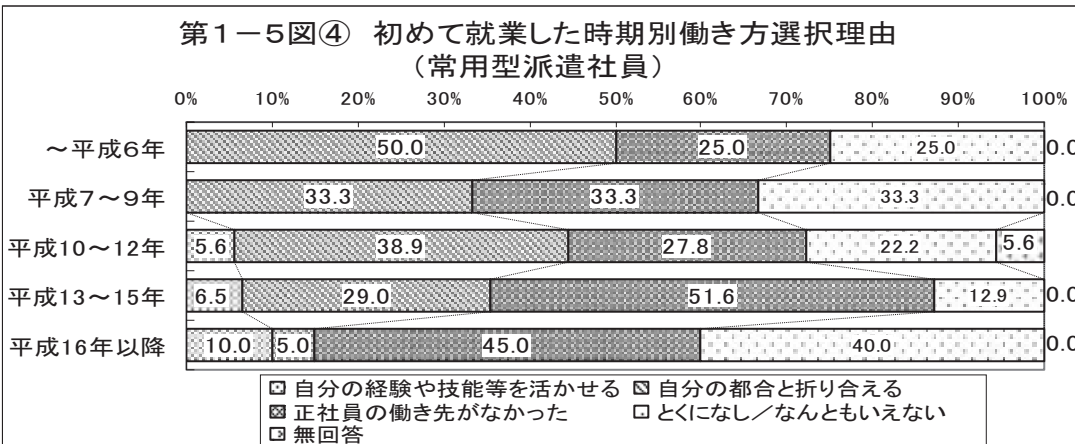
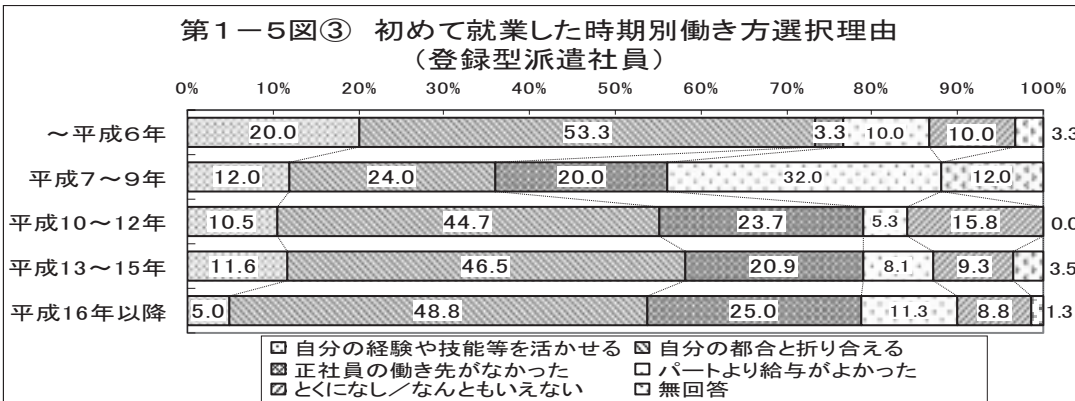
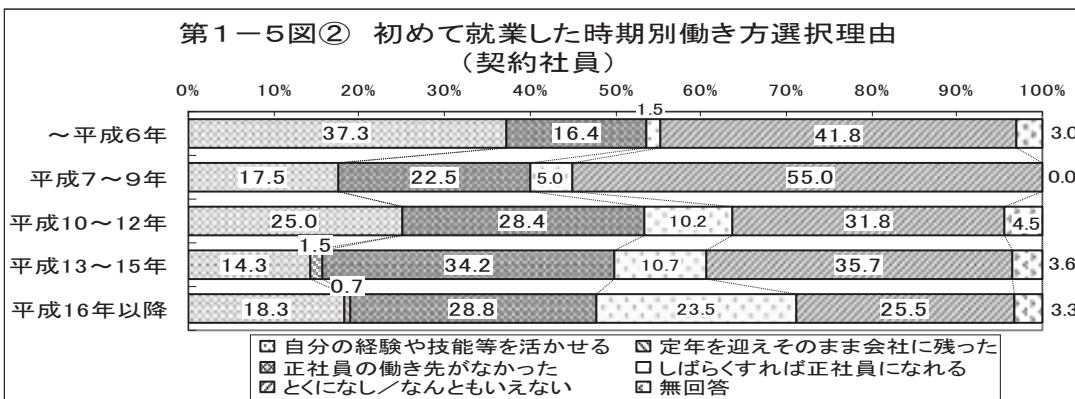
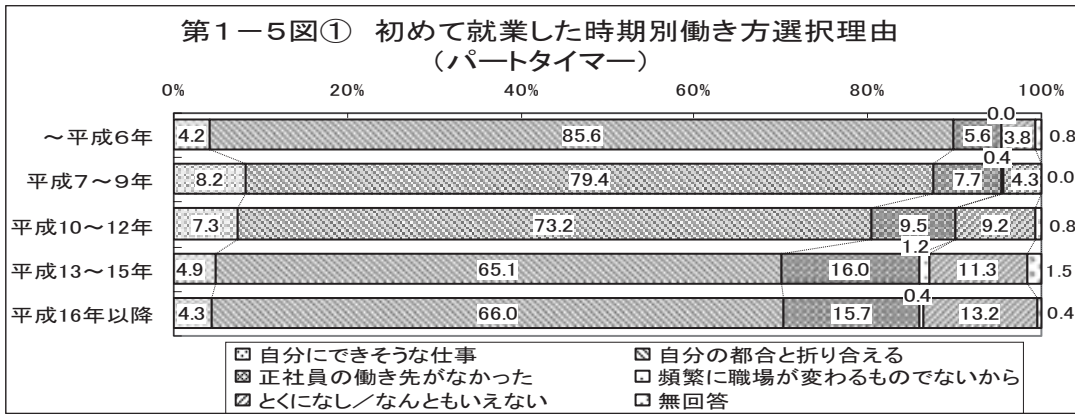
②調査実施時期 平成 17 年 8 月下旬～9 月上旬

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。



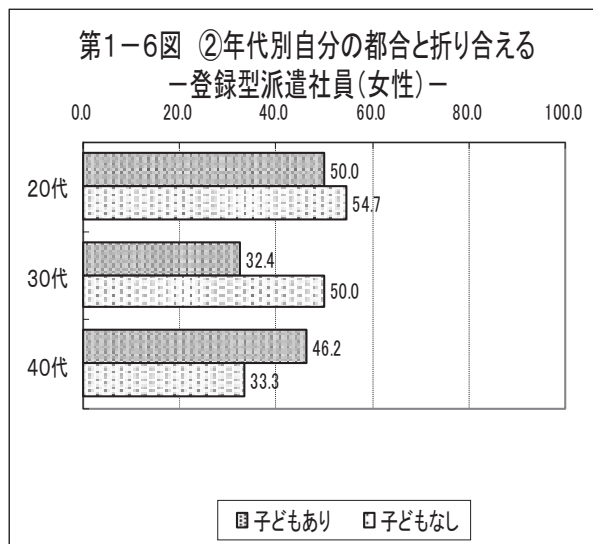
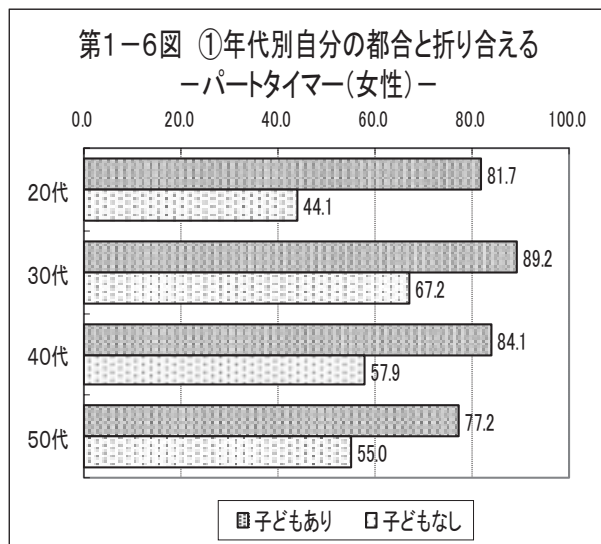
資料出所 JILPT「日本人の働き方総合調査」(平成17年)

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。

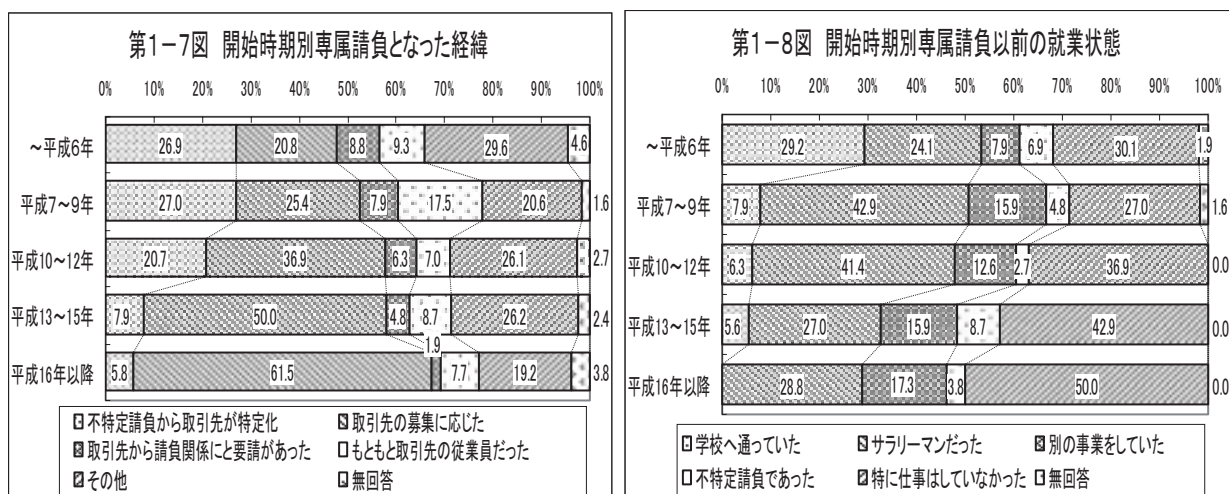
²⁰ 例えば能力開発動機などが考えられる。ちなみに「働き方調査」において、仕事に必要な知識・技能の修得についての設問において、「特別なことはしていない」の割合をみると、パートタイマーが63.6%であるのに対して登録型派遣社員は50.4%となっている。いずれにしても、詳細な分析はこの小論の意図を越えるものになるので、今後の課題としたい。(おって、「働き方調査」についてより深い分析を行い、報告をとりまとめる予定である。)

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。

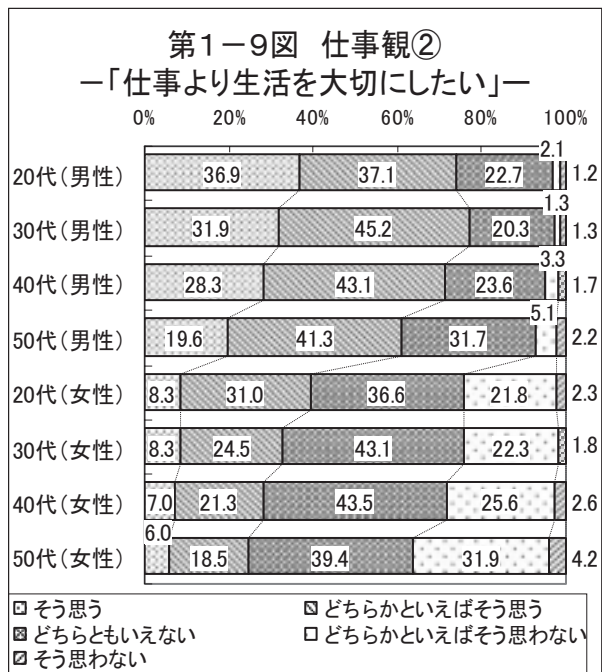
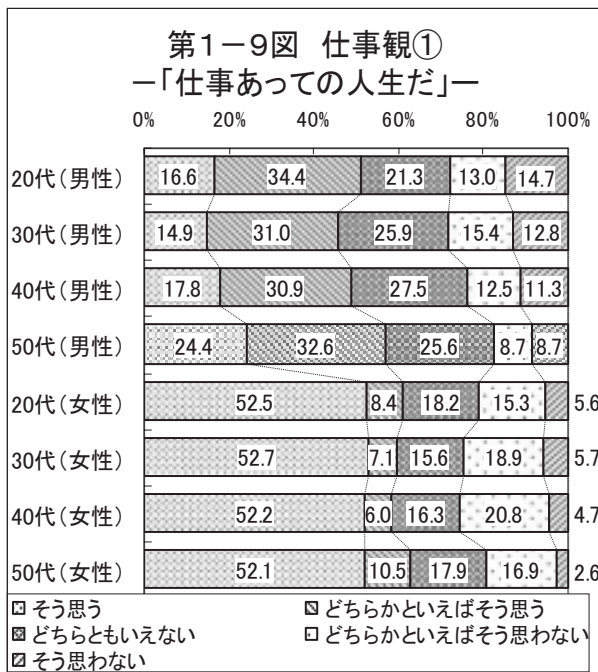
²⁷ 一方で、経済情勢が厳しい時期にあつては、一般に危機感の高まりから、従来行うべきと思われながらもなかなか実行されなかった改革が、実際に着手されるという面もある。本題との関連でいえば、従来正社員が担当していた業務のうちで、非正規従業員に担当してもらったり、外部委託化したりの方がより効率的なものなどが考えられる。

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。

第2章 多様な働き方をみる視点

前章では、近年における雇用・就業形態＝働き方の多様化の急激な進展の背景を概観した。近年の多様化の急激な進展は、厳しい経済環境の下での企業の労働コスト節約動機が大きな要因となっていると考えられることをみた。こうした動きは、働き方の多様化に伴う諸問題を浮かび上がらせることとなったが、一方で、多様化の背景には、働く側の人々の「仕事はするものの、仕事することだけをめざすのではなく、家庭生活を大切にしたい」というニーズが底流にあると考えるべきことを指摘した。こうした考えを受けて、この章では、多様な働き方について考える際に重要と思われる視点を整理したい。

2-1 ライフサイクルと働き方の多様化

働き方の多様化は、働く人々が自分の都合、すなわち仕事以外の生活と仕事との折り合いを付けるところからそのニーズが生じるものといえる。独立した世帯形成、出産・育児・子育て、老親の介護などを考えるまでもなく、仕事以外の生活からもたらされる様々な要請は人々の生涯のうちで種々変化する。したがって、生涯のうちで選択される働き方が変化する事となる。

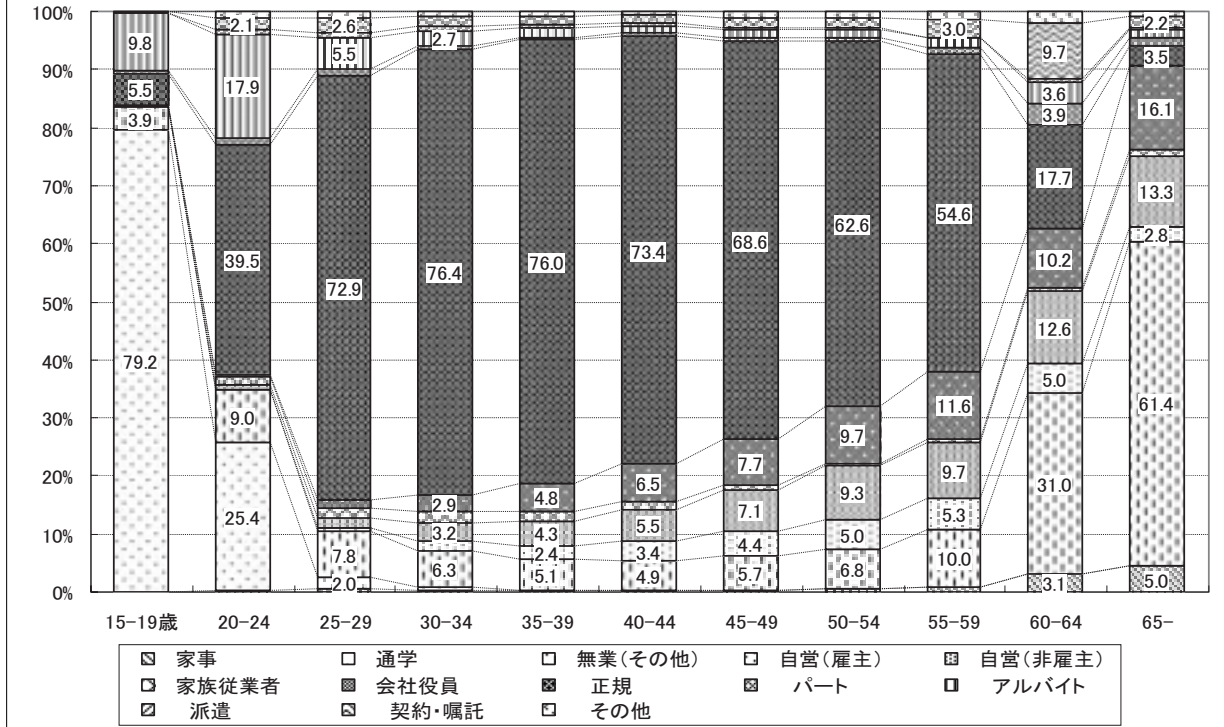
第2-1図は、総務省統計局「就業構造基本調査」により、平成14年（2002年）における男女別及び5歳ごとに区分した年齢別に雇用・就業形態別の構成比をみたものである。

男性についてみると（第2-1図①）、ほとんどの人が学校を卒業する年代である20代後半において、9割程度の人が仕事を持ち、就業するが、人口の7割強が正規雇用者となる。正規雇用者の割合は、30代前半に7割台半ばまで高まった後徐々に低下するが、40代まではほぼ7割程度を維持する。この間、正規雇用者に代わって徐々に割合を高めるのが会社役員や自営業主である。50代に入ると、正規雇用者割合の低下テンポがやや速まる一方、会社役員や自営のほか契約・嘱託社員の割合もやや上昇し始める。一般に定年を迎える60代になると、正規雇用者の割合は目立って小さくなり、無業（家事や通学を除く。）³³が大きく増大する。また、就業している人々の間では、自営でも特に雇人のいない個人自営業主や契約・嘱託社員のほかパートタイマーやアルバイトの割合も上昇する。このように男性の場合、総じてキャリア形成上のサイクルといってもよいような推移をたどっている。

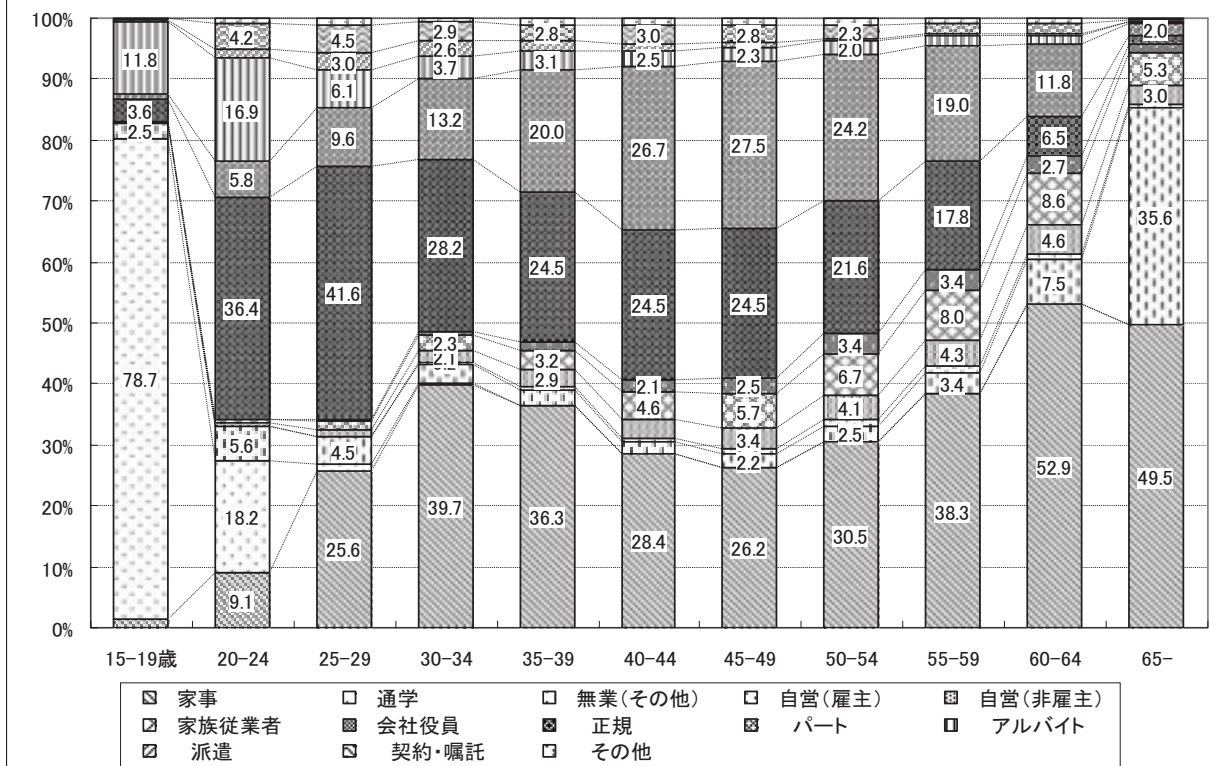
一方、女性についてみると（第2-1図②）、各年代で多様な雇用・就業形態が現れている。20代後半をみると、4割強が正規雇用者であるとともに、パートタイマー、アルバイト、契約・嘱託社員、派遣労働者といった雇用・就業形態がそれぞれ数%から1割程度見られる。また、大半がいわゆる専業主婦層と考えられる無業（家事）が4分の1程度を占めている。30代前半になると、無業（家事）が4割程度までになる一方、正規雇用者の割合は3割弱に

³³ この中には、失業者も含まれる。

第2-1図 ①年齢階級別就業構造の推移(男性)



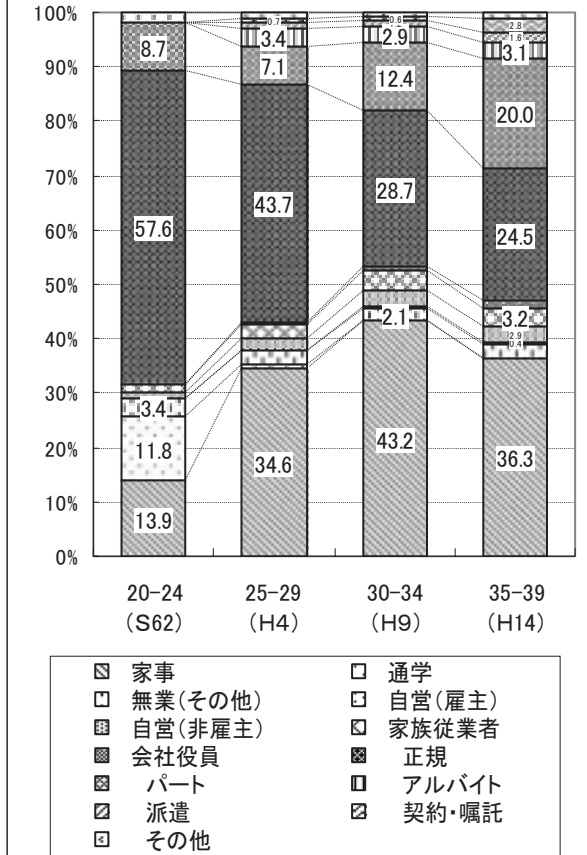
第2-1図 ②年齢階級別就業構造の推移(女性)



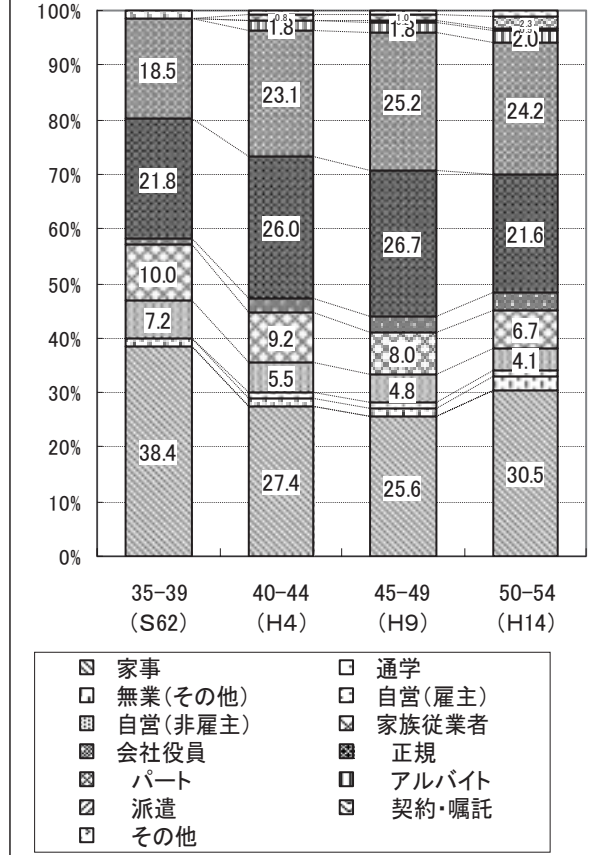
資料出所 総務省統計局 「就業構造基本調査」(平成14年)

(注) 巻末のグラフ・バックデータを参照されたい。

第2-2図 年齢階級別就業構造の
コーホート推移(女性)①



第2-2図 年齢階級別就業構造の
コーホート推移(女性)②



資料出所 総務省統計局 「就業構造基本調査」(昭和62年、平成4年、9年、14年)

(注) 巻末のグラフ・バックデータを参照されたい。

なお、昭和62年調査では、アルバイト、派遣労働者、契約社員といった区分は調査されていない。

まで低下する。20代後半と30代前半とを比較すると、非正規雇用トータルとしての割合はそれほど変わらないものの、アルバイトや契約・嘱託社員の割合が低くなる一方、パートタイマーが高くなっている。また、この年代から自営業の家族従業者という働き方が、小さいとはいえ割合を占めるようになる。30代後半から40代後半にかけては、正規雇用者が4分の1程度の割合で推移する中で、無業(家事)の割合の低下とパートタイマーの割合の高まりがみられる。この間、家族従業者の割合が着実に上昇する。また、会社役員や自営業主の割合も上昇傾向にあるが、その程度は男性の場合に比べ小さなものにとどまっている。50代以降になると、無業(家事)の割合が高くなっていくとともに、仕事を持つ人の割合が総体として低くなっていき、その中で正規雇用者の割合がより小さくなり、他の働き方が相対的に高まっている。

以上は、平成14年という一時点における年代別の就業構造をみたものである。それだけ

でも多くのことがいえるが、またさらに、コーホートで年代を追ってみていくことも同時に必要である。第2-2図は、「就業構造基本調査」の昭和62年から平成14年までの4回分を使って、昭和62年時点で20代前半及び30代後半であった女性（それぞれ「昭和25年前後生まれ」、「昭和40年前後生まれ」と呼ぶ³⁴。）が、時の経過とともにどのような就業構造をたどったのかをみたものである³⁵。最近5年間の推移をみると、いずれのコーホートを見ても、働き方の多様化の状況が平成14年だけの構造でみたときよりもより強く現れているといえる³⁶。一方、昭和40年前後生まれコーホートでみていわゆる非正規雇用者の割合は、20代以降から上昇していること、昭和25年前後生まれコーホートでは30代後半から40代前半にかけて正規雇用者の割合がかなり上昇していること、また、このコーホートでは30代後半から50代前半にかけて家族従業者の割合はむしろ低下傾向にあることなど、上述とはやや異なる状況もみられる。

いずれにせよ、こうした年代別の雇用・就業形態の構造の違いは、年代の移り変わりとともに形態間を移動する人々がかなりの割合で存在することを示すものである³⁷。したがって、多様な働き方を考えるに当たっては、一時点からの観方だけではなく、人々の生涯的視野で観ていかななくてはならないといえる³⁸。

（NPOでの就業（活動）も視野に入れる）

以上では、一般的な就業を念頭においてライフサイクルと雇用・就業形態をみてきたが、近年非営利組織（NPO）などにおける活動にも焦点が当てられるようになってきている³⁹。

第2-3図は、JILPTがNPOで活動（就業）する人を対象に実施した「NPO活動と就業に関する実態調査」から、その年齢構成と各年齢層における男性の割合をみたものである⁴⁰。これから、NPOの活動（就業）者は、40代以上、特に50代以上の高齢者の占める割合が高いといえる。また、各年齢層における男女比率をみると、一般の企業での定年を迎える60代以上で男性の比率が高く、60代後半以上では女性よりも男性の方が多くなっている。

³⁴ すなわち、昭和23～27年生まれ及び昭和38～42年生まれの二つのコーホート集団をみていることになる。

³⁵ より厳密には、各5年間における死亡や海外との移住なども考える必要があるが、これらは結果にそれほどの違いをもたらさないと考えられる。

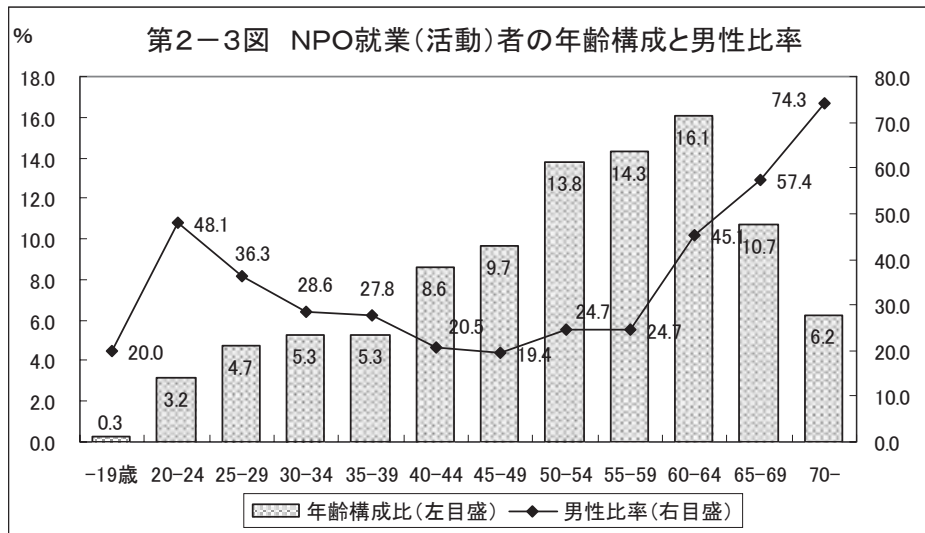
³⁶ 例えば、平成14年の構造で見ると、30代前半から後半にかけて正規雇用者が3.7%ポイント低下した一方で、パートタイマーは6.8%ポイント上昇しているが、昭和40年前後生まれのコーホートで見ると、それぞれ4.2%ポイントの低下、7.6%ポイントの上昇となっているといったことである。

³⁷ 形態間の移動の背景は、特に女性を中心に、結婚、出産育児と子育て期の終了などといった家庭生活上の課題に対応するためであると考えられる。

³⁸ これに関連して、後述のように、形態間の移動をいかに円滑にするかという政策課題がある。

³⁹ これには、平成10年（1998年）に施行された「特定非営利活動促進法」（NPO法）が大きな影響を与えている。同法により、社会貢献活動を行う団体が比較的簡便に法人格を取得できるようになった。平成17年11月現在で全国に24,000程度のNPO法人が存在するとされる。

⁴⁰ この調査は、本プロジェクト研究（「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」）のサブ・テーマ研究の一環として実施したものであり、1,011のNPO法人（平成16年4月実施の法人を対象とした調査に回答のあった法人）で活動する個人を対象に、平成17年7月下旬から8月中旬にかけて、12,575通の調査票を配布し、2,200件（17.4%）の有効回答を得たものである。調査は、NPO事務局長とそれ以外的一般に分けて実施しており、以下のデータは一般を対象としたものの結果である。なお、この調査の結果は、詳細な分析を合わせて報告書にとりまとめ、近く公表することとしている。



資料出所 JILPT「NPO活動と就業に関する実態調査」

NPOには、いわゆるボランティアの活動を組織することのほか、法人として従業員を雇用するという側面もある。その雇用も、一般の企業と同様に正規職員とパートタイマーなどの非正規職員がいる。第2-4図は、男女、年齢階層別にNPOの就業(活動)者の活動形態別の構成をみたものである。まず、男性をみると(第2-4図①)、30代までは6割超が正規、非正規の有給職員であるのに対して、40代以降は逆に6割程度以上がボランティアで占められ、年代が上がるに従ってその割合が高まっている。その中で、定年以降の年代である60代以上でいわゆる有償ボランティア⁴¹が3割前後と多くなっている。一方、女性についてみると(第2-4図②)、20代から40代前半まで有給職員が8割前後を占め、特に30代から40代前半には非正規有給職員が4割から5割と多くを占めている⁴²。40代後半以上の年代になると、年代が高くなるほど有給職員の割合が低くなり、代わってボランティアの割合が高くなっていく。ボランティアの中では無償のボランティアの割合が相対的に大きく高まるものの、有償ボランティアの割合も着実に高まっている。

以上をややまとめてみると、①NPOは雇用の場としても相当の機会を提供していること、②男性高齢層に対してNPOは活動の場を提供していること⁴³、③その中で有償ボランティアもひとつの活動形態として確立していること、などがいえるものと考えられる。

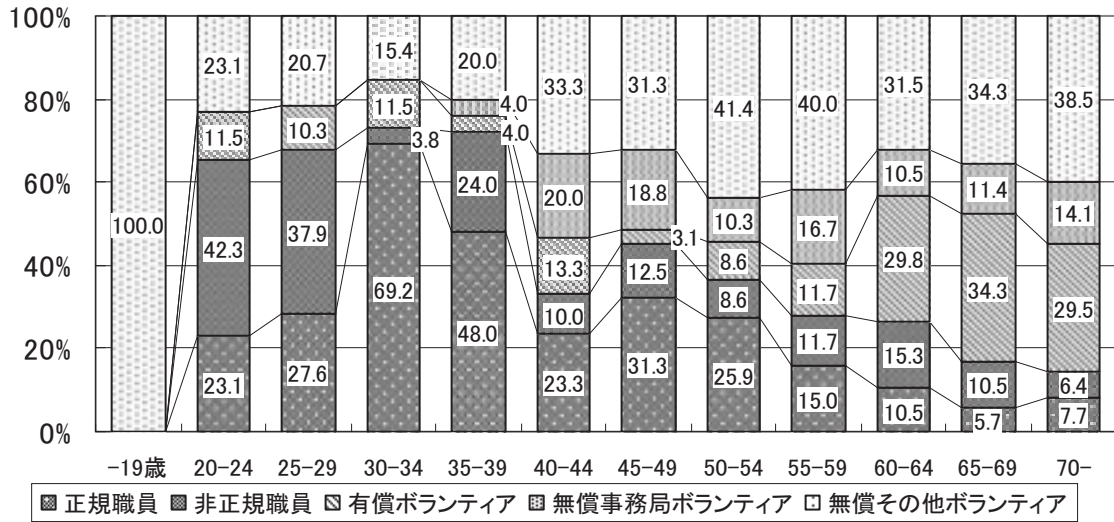
このように、今後多様な働き方を観る際には、こうしたNPOの動向も併せて考える必要がある場合が少なくないといえる。

⁴¹ 活動に伴い謝礼や実費弁済を受けるボランティアのことで、後述のように労働政策上一つの論点になるものである。

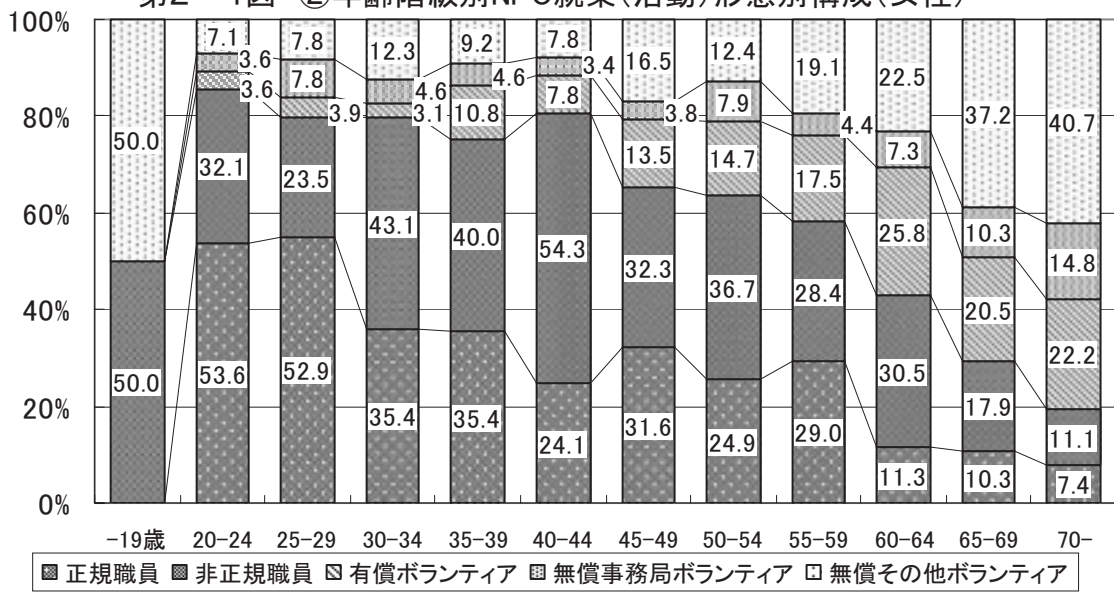
⁴² これらは、NPOの活動の比較的大きな部分を占める介護・介助系の保健・医療・福祉分野(今回の調査では、女性の64.8%)におけるサービス提供に従事する人々が多く含まれているものと考えられる。

⁴³ 60代男性について、現在のNPO以外に仕事や活動の場を持っていない人の割合をみると、60代前半が52.4%、後半が64.8%と多くを占めている。

第2-4図 ①NPO年齢階級別就業(活動)形態別構成(男性)



第2-4図 ②年齢階級別NPO就業(活動)形態別構成(女性)



2-2 雇用関係—労働者性—の視点

働き方の多様化が雇用の範囲を越えて進展していることから、あらためて雇用関係に関する考察が必要になってきている。雇用関係の一方の当事者である「雇用されて働く人」は、労働法上「労働者」として規定され、様々な労働政策の対象を画するものとされてきた⁴⁴。しかしながら、仕事の実態からみれば「労働者」と同様又は極めて類似した問題、課題を抱

⁴⁴ この問題は、労働法上「労働者性」の問題として考究されるテーマである。本プロジェクト研究（「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」）においても、そのサブ・テーマ研究として、主に国際比較法の観点からこの問題にアプローチしてきており、その結果は報告書にとりまとめ、近く公表することとしている。なおこの問題は、主に労働法の視点から考究されるべきものではあるが、以下の論考は、必ずしも労働法の視点からではなく、経済学ないし経営学に軸足を置く筆者がそれをベースにしたものである。

えているにもかかわらず、法的には「労働者」ではないためにそうした課題に対処するための労働政策上の措置の対象外とされる人々が増大し、また今後とも増大することが予想される中で、あらためて雇用関係や労働政策の対象を画する「労働者性」について検討してみることにしたい⁴⁵。

（雇われて働くとは・・・）

人々が仕事をする場合に雇用関係の下にあるかどうかは、主に所有関係及び主体関係の二つの側面から考察できるものと考えられる⁴⁶。所有関係の面についていえば、その仕事に用いている主だった設備や道具の所有関係、仕事をしているまさにその時点における成果（製品やサービス）の所有関係が重要であり、一般的に雇用関係においては、双方とも雇う側（雇用主）の所有に属すると考えられる。一方、主体関係の面についていえば、仕事をするときの主体が誰かということであり、雇用関係においてはその主体はやはり雇用主であるといえる⁴⁷。

民法に規定された典型契約の中で、「雇用」と同様に労働サービス（労務）を提供することに関連したものに「請負」と「委任」があるので、これらとの比較を通じてその間の違いを考えてみよう⁴⁸。民法には、それぞれ概ね次のように定義されている。

「雇用」・・・雇用される側（労務者）が雇用する側（使用者）の「労働に従事する」こと、及び雇用主が被用者に「その報酬を与える」ことを約した契約（623条）

「請負」・・・請け負わされる側（請負人）が「ある仕事を完成する」こと、及び請け負わせる側（注文者）が請負人に「その仕事の結果に対して報酬を支払う」ことを約した契約（632条）

「委任」・・・委任する側（委任者）が委任される側（受任者）に「法律行為をすることを委託し」、受任者がこれを「承諾する」契約⁴⁹（643条）

「雇用」は使用者の労務に服することが目的であるのに対して「請負」はある仕事を完成することが目的であり、「委任」は法律行為を行うことが目的である。これを先の論考を基に

⁴⁵ 以下に述べるように、こうした人々をすべて労働政策そのものの対象とすべきであると主張するものではないことは、前以って注記しておきたい。

⁴⁶ 根源的には、主体関係は所有関係に包摂されるとも考えられる。雇用関係の下では、労働者の行う仕事（労働サービス）そのものが、雇用主に所有されているといえるからである。一方、労働法の世界では、逆に主体関係に重点を置いており、その中心概念が「使用従属」ないし「指揮命令」下の労働という概念である。これは、「人を所有する」という法学の世界でおよそありえない考え方に接近することに馴染めないからであろう。

⁴⁷ ここでいう「主体」かどうかとは、必ずしも意思決定を誰が行うかということではない。労働者は、労働（雇用）契約に関しては契約の一方の当事者として主体であるが、仕事を遂行する過程においては法的あるいは経済的關係としても主体ではなく、主体である雇用主の行為を担う者になっているという意味である。まさに、「〇〇会社の□□です。」ということである。一方、委任契約においては、あくまで法律行為を行う主体は受任者であり、この意味で委任と雇用とは異なる。

⁴⁸ 他に「事務管理」もあるが、これは当事者間の合意によって開始されるものではないので、考察の対象外とした。

⁴⁹ 委任の規定については、法律行為だけでなく法律行為でない事務の委託にも準用される（656条）。また、受任者に対する委託者からの報酬の支払いは定義要件とはなっていないが、いわゆる特約として設定されることが予定されている（648条）。

みると、法の規定には仕事に用いる設備等の所有関係は出てきてはいないものの、例えば請負にあつては「その仕事の成果」は「仕事の目的物の引き渡し」(633条)が予定されていることから、完成した時点では一般に請負人の所有(又は占有)に属していると考えてよいであろう。したがって、注文者が報酬の支払いをしない場合には、引き渡しを拒むといった対抗措置を執ることも可能となる。また、その仕事を完成させた主体はあくまで請負人であり、ときにはそのことが明示されて注文者により利用されることも少なくない⁵⁰。

以上のことを通して、雇用関係の下で働くとは、典型的には、雇用主の望むとおりに仕事をし、その過程において仕事の成果を所有することはなく、仕事の成果に対してではなく仕事をしたこと自体に対して報酬が支払われることと考えることができる⁵¹。

(雇用関係の何が問題とされ、どのような政策が講じられたか)

労働法ないし労働保護法の歴史をみると、まずは年少者があまりにも長時間働かされ、健康を損ねることはもとより、教育機会が奪われ、また劣悪な環境の中で人間としての人格形成が損なわれるといったことが社会的な問題とされ、その長時間労働を規制するところから始まったと整理できる。

ここでは、やや基礎的な点に立ちかえって、雇用関係について何が問題とされたか、そしてそれに対してどのような制度・政策が講じられてきたかを簡単に整理したい。このことを通じて、多様な働き方に関してどのような点を問題とし、そのような政策方向を考えるべきかが整理できるものと思われる。

雇用関係は、当事者が合意に基づき、雇用された人(=労働者)が雇用主の望むとおりに仕事に従事し、その対価を得ることであるので、その限りで何ら問題性を孕むものではない。しかしながら、これに種々の経済的、社会的な事情が加わったとき、種々の問題を生じさせることになる。その代表的なものが、仕事の対価(賃金)は、大部分の働く人にとって、唯一の生活の糧であるということであろう。雇用されて働くということは、その人にとってどうしてもしなければならない行為である。したがって、取引上弱い立場に立たされがちになる⁵²。取引上の劣位は、様々な問題を生じさせることになり、それが社会的な問題として意識されることを通じて様々な政策対応がなされてきた。先に述べた年少者の長時間労働もその嚆矢であった。そうした課題とそれへの政策対応の主なものを整理すると、次のようなものがある。

①労働者の取引上の劣位を交渉の過程で補完するために、労働組合結成、労働協約締結、労働争議権などの集団的労使関係の形成が図られた。

⁵⁰ 例えば、スター性のある演技者が行う興業公演などは、この好例であろう。

⁵¹ 雇用関係をこのように整理するとすれば、それだけで、裁量労働や成果主義賃金など、いわゆる正社員に関しても「労働者性」が揺らいできていることが理解されるであろう。

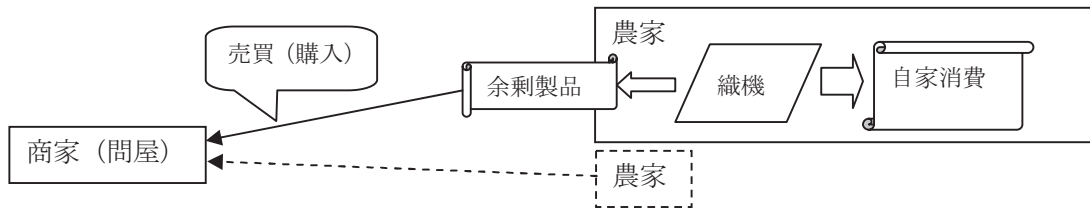
⁵² これは、経済的従属性ということができる。

(参考) 近代的雇用の起源としての問屋制家内工業について

近代的雇用の起源には、作事・普請（土木・建築）における作業人夫、商家における奉公人など種々のものが考えられるが、工場労働における雇用の起源として問屋制家内工業が考えられている。繊維織物を例にとって、工場労働における雇用関係の形成過程を整理しておきたい。これを通じて、雇用関係の性格がよりよく理解されると思われる。

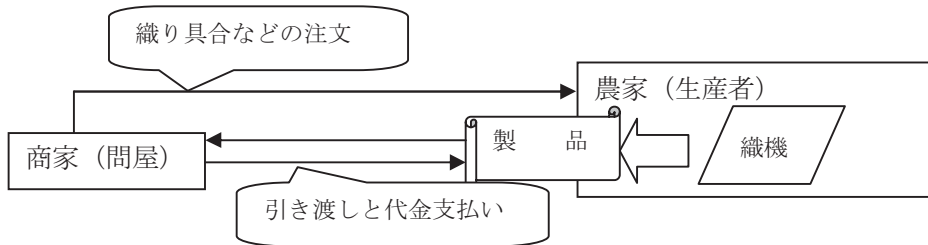
① 売買関係の時期（こういう時期が実際にあったという意味でなく理念上の時期である。）

商家は、各生産者（農家）から余剰の織物を売買により集荷した。



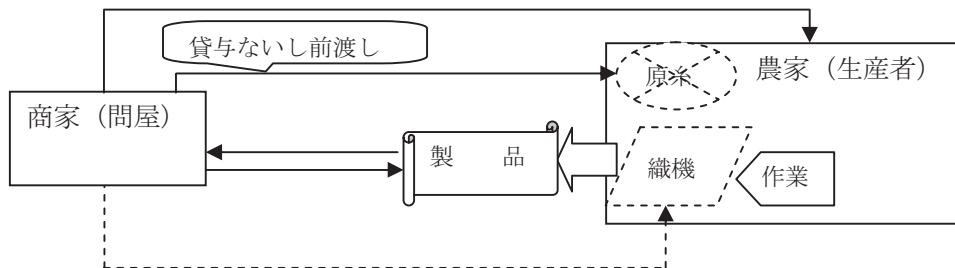
② 請負関係の時期

商家は、生産者に対して柄や織り具合などについて注文を出すようになった。生産者の中には、必ずしも自家で消費しないようなものも生産するようになる。



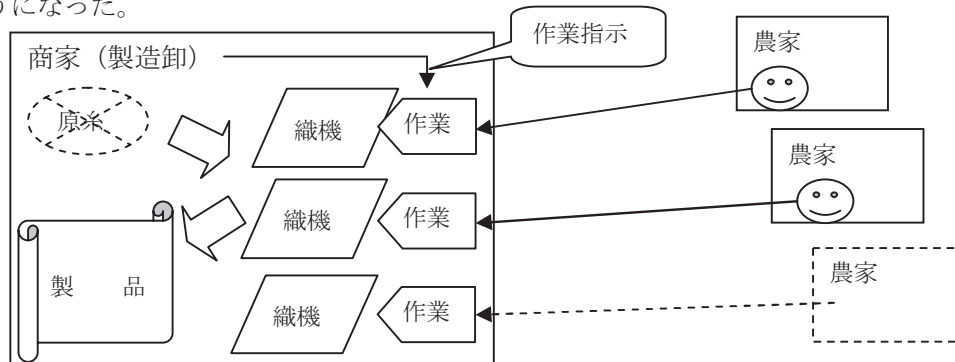
③ 請負と雇用の中間形態（問屋制家内工業）

商家は、生産者にさらに細かな注文を出すとともに、原糸やときに織機までも提供するようになった。



④ 工場労働の発生（近代的雇用の萌芽）

生産者（主に農家の家人）が、商家（製造卸）が設置した集団作業所（工場）に出向いて作業するようになった。



②労働者に取引上の劣位から様々に不利な条件での契約になりがちなのを直接補完するため、労働条件に最低基準を設定し、法的強制力をもってその遵守を使用者（雇用主のほか、労働者に関する事項について雇用主のために行為をする者が含まれる。）に強制されている。これには、主なものとして次のような基準がある⁵³。

①雇用関係は契約締結後には、労働サービスの提供が使用者の裁量に任される性格のものであるので、あらかじめ契約で取り決めておくべき事項が設定されている⁵⁴（労働条件の明示）。

②労働者にとって雇用関係から生じる所得（賃金）が唯一の生活の糧であり、突然に雇用関係が打ち切られることは甚大な影響をもたらすことから、相当の予告期間が設定されている（解雇予告）。

③同様に、賃金が支払われなかったり、あまりにも長期にわたる後払いにされたりすることは生活上甚大な影響をもたらすことから、賃金の一括、一定期間の支払いを使用者に強制している（賃金の支払い確保）。また、賃金額を直接規制するものに、最低賃金制がある。

④労働者による労働サービスの提供を使用者の裁量に任される量、すなわち労働時間数は雇用関係のキーとなるファクターであるが、それがあまりにも長く設定されることは労働者の健康や自由な生活の確保に好ましくない影響を与えることになることから、労働時間数の法定を始め、超過労働をする場合の条件、休日・休憩、休暇に関する最低基準が設定されている⁵⁵（労働時間規制）。

⑤労働者による労働サービスの提供を使用者の裁量に任されるに際して、合理的な範囲や方法を逸脱する場合には、労働者の健康や生命そのものまで危険にさらされることになる⁵⁶。このため、労働者の健康の確保、維持増進に向けた様々な施策、配慮の実施を使用者に求めている（安全衛生対策）。

③労働者が怪我をしたり病気に罹ったりしときには、ただちに所得の喪失から生活の困窮に陥る危険性が生じる。このため、労働者については所得補償を伴った医療保険である健康保険制度が準備されている。さらに、労働者が仕事上の原因で怪我をしたり病気になったりしときは、その労働が雇用主の使用に任されていたときに生じたものであることもあって、全額雇用主の負担による災害補償制度が設けられている（労災補償制度）。

④労働者が失業した場合には、所得の喪失から生活の困窮に陥る危険性が生じるが、経済社会の実態として失業することをまったくなくすることはできない。そこで、その危険を回

⁵³ 当然ながら、ここで労働政策のすべてを網羅しているわけではなく、割愛した政策も多い。

⁵⁴ 賃金等特に重要度の高いものについては、文書により明示するよう明示の要式性も求めている。

⁵⁵ 労働時間規制については、裁量労働制や管理監督者への適用除外など、様々な規制を緩やかにする制度が設けられている。ただし、これらの多くは、職場の労使による集団的な合意（先の集団的労使関係とは必ずしも同じではない。）に基づく制度的緩和である。

⁵⁶ 働く人は、その労働サービスの提供を使用者の裁量に委ねているのであって、生命や健康までの処分権を使用者に譲り渡しているわけではない。

避するために、失業した場合の所得補償を中心とする雇用保険制度が設けられている⁵⁷（失業時所得補償）。

⑤労働者の取引上の劣位は、労働力需給調整機能の不備からも生じるところから、公共職業安定機関などの公的な労働力需給調整機能が整備されている。

⑥上記⑤までは、雇用関係及び経済的従属性という実態から生じる問題に基礎のある問題であったが、近年、男女間の機会均等思想の進展、出産・育児、介護といった社会的要請に関連した政策が採られるようになってきた。その際、雇用関係の中でそうした社会的要請に応えるために、労働契約における労働サービスの使用者による裁量的使用に一定の制限を設ける政策が展開されてきている。

以上、基礎的な点にまで遡って労働政策が扱ってきた課題とその政策対応を整理した。働き方の多様化が雇用の範囲を越えて進展していることに関して、政策対応を含めて検討するに当たっては、上でみたようなかつて雇用上において問題となり、所定の政策対応がなされたものを検討の視座に据えていくことが、一つのアプローチになるであろう。

（労働者性と政策設計）

上述のところを別の観点からみると、労働法ないし労働政策は労働者を対象とするものであるが、その政策の内容や必要性自体は「労働者性」からだけ出ているものではないといえる⁵⁸。すなわち、経済的な従属性などの社会経済的事情から労働者となることを余儀なくされており、その結果取引上の劣位に立たされざるを得ないこと、そしてそのことから生じる

⁵⁷ 今日、雇用保険制度は、単に失業時の所得補償機能だけでなく、労働者がその能力を高めたり、安定的な雇用機会を得られることを促進し、支援したりするための様々な政策の中心的制度となっている。

⁵⁸ ここで念のため、労働法上の労働者性（労働者であること）の判断基準を掲げておこう。（「労働基準法研究会第1部会報告」（昭和60年12月19日）より）

1. 「使用従属性」の判断基準

① 「指揮監督下の労働」

- a. 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由がないこと
- b. 業務遂行上の指揮監督があること
- c. 拘束性があること（注・・・仕事をする時間や場所を拘束されること）
- d. 代替性がないこと（注・・・労働者が他の者に仕事を任せることができないこと）

② 報酬の労務対象性があること（注・・・報酬が労務に対するものであること）

2. 「労働者性」判断の補強要素（注・・・基準による判断をする際に補強する要素）

① 事業者性の有無

- a. 機械、器具は使用者が提供するものであること
- b. 報酬の額（当該企業で同様の業務に従事する正規従業員との比較で、ほぼ同様程度であること）
- c. その他（業務遂行上の損害賠償責任、独自の商号使用などが無いこと）

② 専属性の程度

- a. 他社業務への従事の制約及び経済的従属性があること
- b. 報酬に定額部分があり、かつ報酬自体に生活保障的要素が強いこと

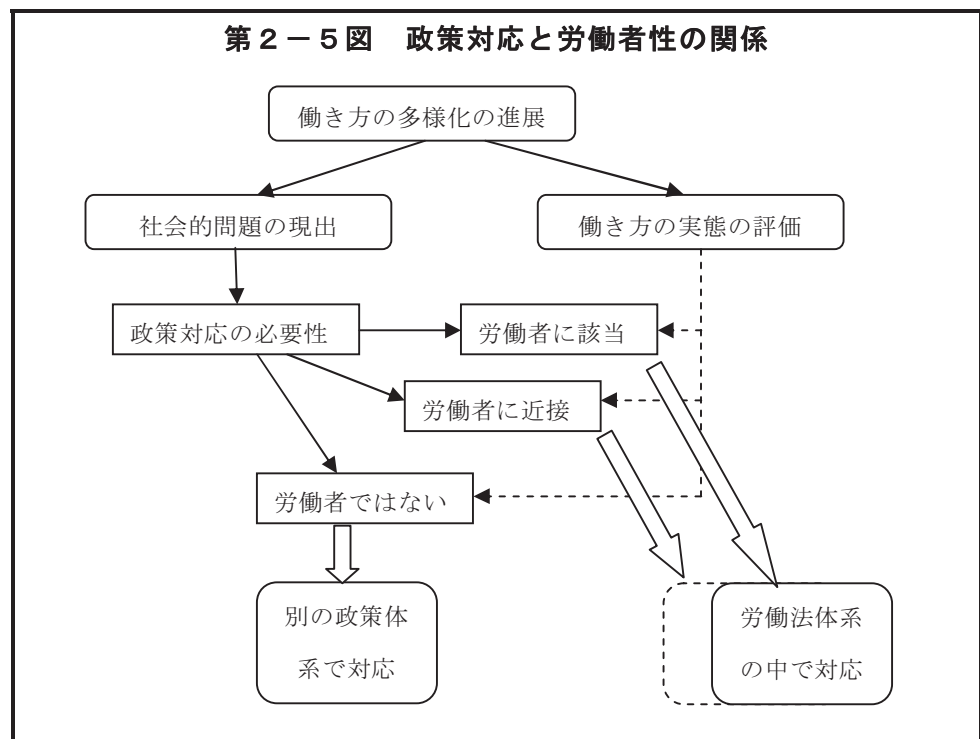
③ その他（使用者がその就業者を自らの労働者と認識していると推認される点）

- a. 選考過程（注・・・選考過程が、労働者の採用の場合とみなされるようなものであったこと）
- b. 源泉徴収をしていること
- c. 労働保険の適用対象としていること
- d. 服務規律の適用をしていること
- e. 退職金制度、福利厚生を適用していること

（注は、筆者による。）

様々な好ましくない事態が社会的な問題として認識されることが、政策的対応がなされるためにまずもって必要なことであると考えられる⁵⁹。労働者性は、政策対応を行う際にその責任ないし負担を使用者に負わせる根拠となっているものと考えられる。もしこのように考えるとすれば、雇用を越えた働き方の多様化に対応する場合であっても、労働者性の判断基準そのものをいたずらに拡張するのではなく、判断基準は従来どおり「使用従属性」を基軸としたものにとどめ、労働者性に関する態様に応じて「使用者」による責務・負担関係を整理しつつ、政策対応の方法論を検討すべきではないかと考えられる。

以上のことをまとめて整理すると、第2-5図のようなになる。働き方の多様化という実態から様々な問題が社会的な問題・課題として現出する中で政策的対応が図られることとなるが、その際従来の雇用の範囲を越える部分については、労働者性の判断基準に基づきその就業実態からみて労働者に該当する場合や非常に近接した実態のある場合には、使用者に多くの責務・負担を求める労働法体系の中で政策対応を図る一方、それ以外の場合には別段の政策体系により対応を整備することが求められるといえる。



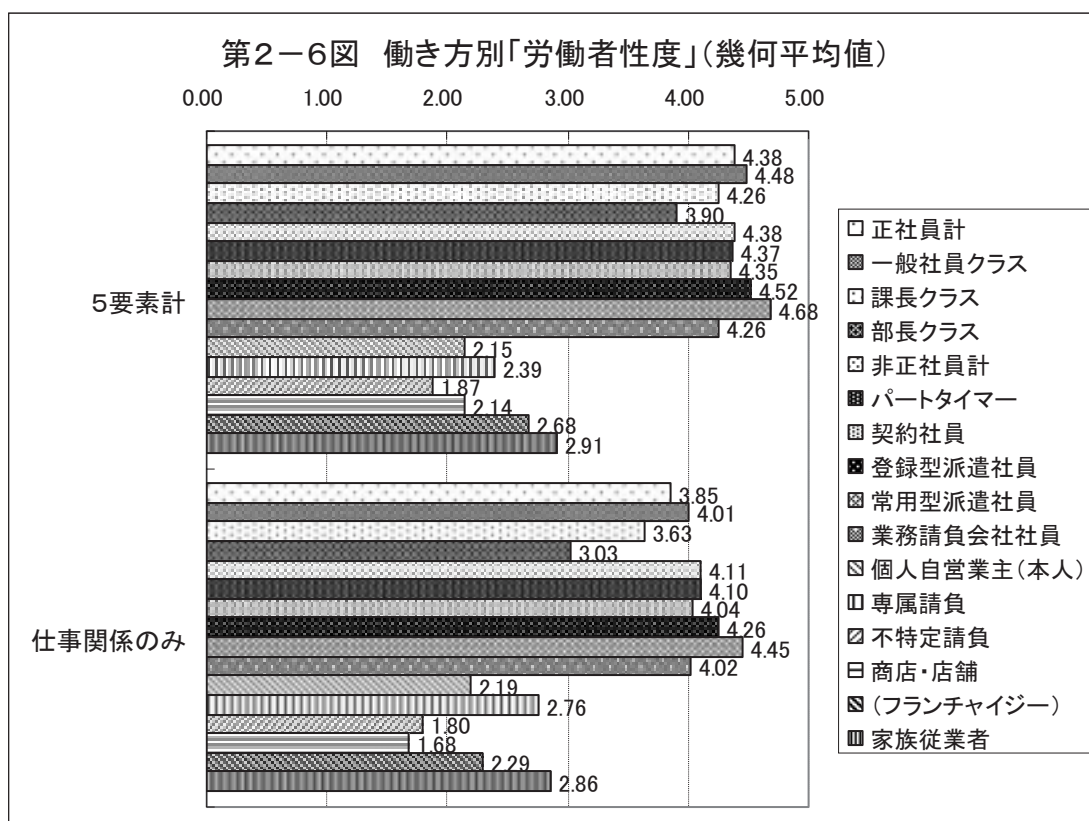
2-3 働き方の類型化試論—労働者性と働く目的の視点

(労働者性度指標の試算)

働き方の多様化について、前節では労働者性の視点からの検討の必要性を提示した。そこ

⁵⁹ もとより使用従属労働に従事することとここで述べた社会経済的事情は密接に関連しており、そうした問題が労働者について生じたことも実態であり、労働政策が労働者だけを対象に展開されてきたことは当然の成り行きであったといえる。しかしながら、働き方の多様化が雇用を越えて進展している状況下にあっては再検討が求められるものといえる。

で、労働者性度に関する指標を試算してみよう。「働き方調査」では、労働者性度に関する設問として、就業場所、仕事の時間の決め、仕事の内容の決め、仕事の仕方の決め、報酬の支払われ方の5要素について、それぞれ3段階の差異を表した選択肢を設けて回答を求めた。この結果を用いて、単純な想定によるコード化をすることにより、労働者性度の指標を試算してみた⁶⁰。第2-6図は、正社員については役職別に、非正規社員は雇用・就業形態別に、個人自営業については個人自営業主及びその業態別と家族従業者別に、それぞれその結果を示したものである。「5要素計」は、上記5要素すべてを幾何平均したものであり、「仕事関係のみ」は、労働者性の要である指揮命令下の労働に深く関連する仕事の時間の決め及び仕事の内容の決めの2要素のみを幾何平均したものである⁶¹。これを後者によりみると、㊸正社員においては役職が上がるに従って労働者性度指標が低下すること、㊹非正規社員について



⁶⁰ 試算の方法は、次のとおりである。

- ①仕事の時間の決めを例にとれば、「会社の規則などであらかじめ決められている」、「会社の規則などの範囲内で、自分で決めることができる」及び「特に制限なく、自分で決めている」の3段階の選択肢が与えられ、これに重複回答で答えることが求められている。これに、それぞれ5点、3点、1点の点数(コード)を与える。
- ②重複して回答があった場合には、二つの回答があったときは①の点数の合計を2で、三つすべてに回答があったとき(すなわち合計点数は、5 + 3 + 1 = 9)は3でそれぞれ割って得られた数値を点数とする。
- ③これを有効回答者で平均する。これにより得られた数値を、各要素の労働者性度の指標とする。
- ④各要素の労働者性度指標を幾何平均したものを総合指標とする。総合指標は、5要素全部の幾何平均と仕事関係の2要素(「仕事の内容の決め」と「仕事の仕方の決め」)のみの幾何平均の2種類試算した。

⁶¹ 就業場所や仕事の時間の決めについては、後述のように正社員において自宅で仕事を持ち帰ることや柔軟な労働時間制の普及がみられる中で、ここでの設問には必ずしもこれが反映されていないこと(例えば、家へ仕事を持ち帰るとする人も自宅を就業場所とは回答していないなど)も、上述のようにした背景となっている。

は、総じて正社員よりも労働者性度指標が高くなっている中で派遣社員が相対的に高くなっていること、◎個人自営関係では、おしなべて雇用者に比べ労働者性度指標は低くなっているものの、家族従業者や専属請負型個人自営業主では相対的に高く、雇用の中の部長クラスに準じた値になっていること、といった結果がみられる。

（働く目的の視点）

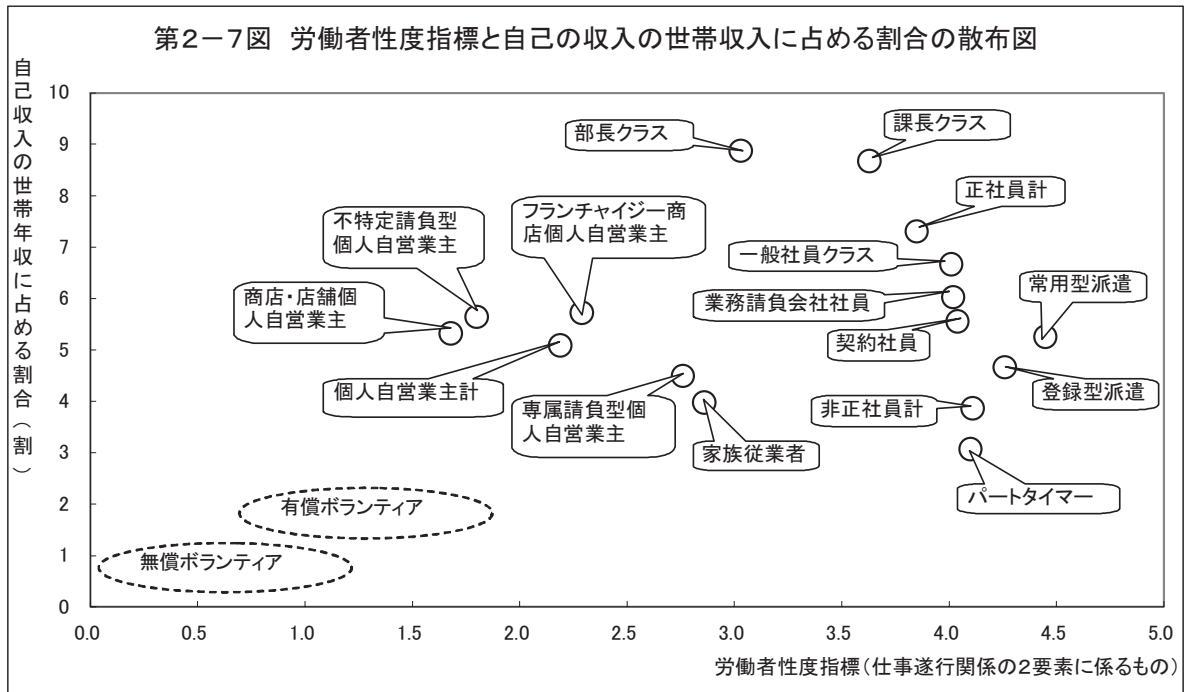
上記の労働者性度は、「雇用関係の下で働く人—個人自営業主」、言い換えれば「雇用—請負」関係の軸と考えることができる。働き方の多様化について、特にその政策対応との関連で観るに際しては、もう一つの視点軸が必要であるように考えられる。それは、働く目的ないし効用に関する軸である。働く目的は、所得を得ることが一方の極にあり、もう一方の極には、とりわけ働き方の視野を NPO やボランティアにまで広げるときには、働くこと自体から得られる満足感や働いた結果から得られる満足感があるものいえる。この二つの極は、対立するものでは必ずしもなく、併存していることも少なくないと考えられる。しかし、自己の収入が自己及び家族の生活にとって欠かすことのできないものであるときには、使用者ないし取引先に対する経済的な従属度が増すことにより、上述のような取引上の劣位の要因になることは重要な視点であり、一方、生活上の必要という面でその所得の重要性が小さい中で、自己の生きがいや社会的な貢献意識から仕事（活動）に従事する場合には、経済的な従属度は低くなると考えられる。要は、そうしたものを総合的に示す指標が求められるといえるが、現在までのところ適当なものを見出せてはいない段階にある。

（働き方の類型化試論）

以上の二つの軸から、各働き方の類型化を試みることができる。しかしながら、「働く目的」の視点については指標化するのが困難な面が多く、それを前提としたうえで、ここでは当面その指標として、働くことの目的の一方の極である所得動機の重要性にかんがみ、自己の収入が世帯全体の収入に占める割合を一応採用することとし⁶²、試論的に働き方の典型的配置をすれば、第2—7図のようになった⁶³。これは、あくまで現段階での試論的な試みではあるが、多様な働き方を観る上では、こうした類型化は必要不可欠なものであると考えられる。

⁶² これはまた、検討の余地が多いが、経済的従属性を示すこともねらいとしたものでもある。また、仕事の目的に係る視点については、上述のように所得動機とともに働くことそれ自体などに基づく満足感があり、この処理はあくまで暫定的な取扱であると理解していただきたい。今後さらに分析を進めていきたい。

⁶³ グラフは平均値を表したものであり、人により散らばりがあるので、幅をもってみなければならぬものである。



(注) ボランティアに関する位置づけは、筆者の判断による。

第3章 多様な働き方とその課題

前章では、働き方の多様化を観る際の主な視点を整理した。その一つに、結局のところ政策対応が必要な課題は、実態的な問題から現れるということを見た。そこで、この章では、主に「働き方調査」から、多様な働き方における問題点を整理してみたい。

3-1 多様な働き方の概要

「働き方調査」では、働き方を次のように区分し、焦点を当てて調査している⁶⁴。

- ①正社員⁶⁵
 - ㉑裁量労働制の下で働く人
 - ㉒管理職で緩やかな時間管理の下で働く人
 - ㉓制度ではなく自宅で（も）仕事をする人（持ち帰り仕事）
 - ㉔制度としての在宅勤務をする人
- ②非正社員
 - ㉕パートタイマー
 - ㉖契約社員
 - ㉗登録型派遣社員
 - ㉘常用型派遣社員
 - ㉙業務請負会社社員
- ③自営業主／家族従業者
 - ㉚専属請負型自営業主
 - ㉛不特定請負型自営業主
 - ㉜商店・店舗経営のうちフランチャイジー

第3-1表は、これらのうち多様な働き方のうち特に関心の持たれることの多いものについて、その概要を表にまとめたものである⁶⁶。解説は省略するが、以下の議論の進展に合わせて、それぞれ参照されたい。

3-2 働く人々が感じる問題点

「働き方調査」では、問題点ないし課題としてこれまで指摘されることの多かった点について、働く人々に感じる場所を率直に尋ねている。その結果を通して、それぞれについて簡単に検討してみたい。

⁶⁴ それぞれの定義等は、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。なお、この調査については、現在分析を続行中であり、本稿の記述は中間的な分析結果にとどまっている。

⁶⁵ 正社員の㉑、㉒並びに㉓及び㉔は、相互に重なっている区分である。

⁶⁶ 第3-1表に掲出しなかった働き方についても、必要に応じて以下の議論の中で紹介していく。

第3-1表 「日本人の働き方総合調査」による非正社員及び専属請負自営の働き方の状況

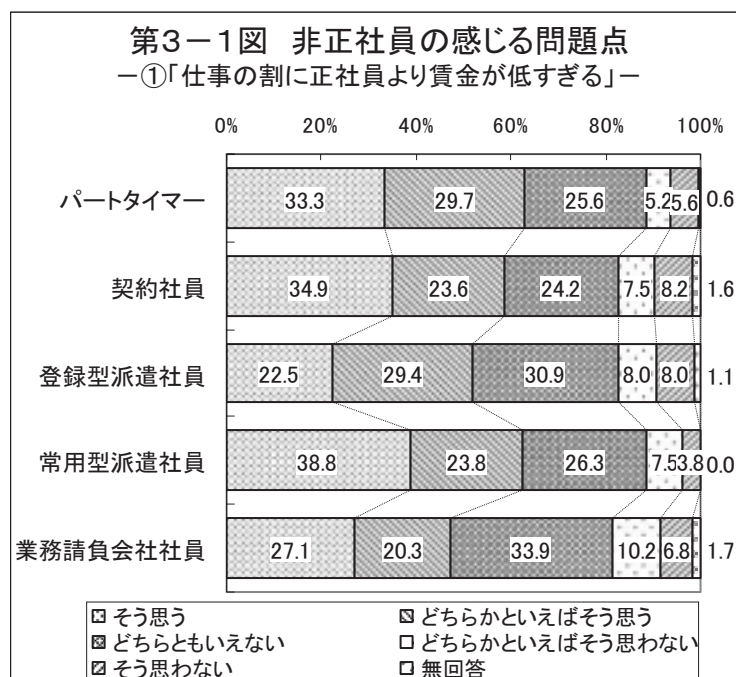
	パートタイマー	契約社員	登録型派遣	常用型派遣	請負会社社員	専属請負自営
働く人の属性	女性、30～50代が多い。有配偶者、子どもありの割合が高い。	性別には、女性がやや多い程度。年齢別には、比較的若い層と高齢層との二つの山がある。他に比べ相対的に大卒者が多い。	女性が多く、40代前半くらいまでの比較的若い層が多い。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男性がやや多い。40代前半くらいまでの比較的若い層が多い。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男女ほぼ半々。比較的若い層に多いが、男性では高齢層も少ない。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男女比は、ほぼ1：2。30代、40代を中心に年齢の高い層が多い。他に比べ相対的に大卒者が多い。
勤務先(取引先)の属性	サービス業のほか、相対的に小売業や飲食店が多い。小規模企業が相対的にかなり多い。	ほぼ万遍なく分布。	製造業、運輸業、金融・保険業で相対的に多い。大規模企業が相対的に多い。	製造業が4割近くを占め多い。	製造業、建設業、通信業などで相対的に多く、一方、流通関係では非常に少ない。	取引先が1件だけの純粋専属は4割強。
契約(派遣)期間	有期は、4割程度。有期の場合の期間は、1年が4割、6ヶ月が3割程度。「通常は更新される」が大部分を占める。	「特になし」が2割後半、「1年」が4割前半ほどとほぼ万遍なく分布。期間ありの場合、「通常は更新される」が4分の3程度。	「特になし」が3分の1程度。「6ヶ月未満」が4分の1程度ある一方、「1年超」も2割弱ある。派遣期間は、「通常は更新される」が7割程度。	「特になし」が3分の1強。「6ヶ月未満」が2割弱ある一方、「1年超」も2割弱ある。派遣期間は、「通常は更新される」が7割強。	「特になし」が半数程度。「1年超」が4分の1弱と相対的に長い。派遣期間は、「通常は更新される」が5割台半ばと相対的に低く、「わからない」が3割強。	(未調査)
仕事の内容など	「正社員の補助」が5割超を占めるが、「第一線業務を担う」が2割、「職場のリーダー」が1割程度いる。	9割が「明確に決まっている」とする。	「明確に決まっている」が4分の3程度で、「その都度指示される」が2割程度。	「明確に決まっている」が8割強で、「その都度指示される」が1割程度。	「明確に決まっている」が4分の3程度で、「その都度指示される」が2割程度。仕事の指示について「派遣先の担当者からある」が5割台半ばを占める。	事務作業が3割台半ば、製造・組み立て2割強など。事務作業では、データ入力、文書作成、会計・整理処理などが多い。
勤務(仕事)時間	週所定労働時間は、20時間台が4割弱、20時間未満が3割程度。残業は、「たまにある」が4割程度、「ときどきある」も1割台半ばあり、「しない」は3割程度。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が5割超、「短い」が2割超。残業は、「自分の判断で行う」が5割弱、「上司の指示で」が3割超。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が5割超、「短い」が3割超。残業は、「たまにある」がいずれも3割弱、「よくある」も2割弱あり、「しない」は2割程度。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が6割弱、「短い」が3割弱。残業は、「たまにある」が3割弱、「ときどきある」が2割程度、「よくある」も3割強あり、「しない」は2割程度。	所定労働時間は、「正社員と同じ」が5割台半ば、「短い」が1割台半ばで、「特に決まっていない」も2割強ある。残業は、「たまにある」が3割弱、「ときどきある」が2割程度、「よくある」も2割強あり、「しない」は4分の1弱。	月間140～220時間を中心に広く分布。「作業の進め方などを作業の進行の都度指示される」は、1割程度。
給与制度など	「昇給あり」が4割程度。	(特になし)	「時間単価で決められている」が9割弱。	(未調査)	(未調査)	受注条件は、「提示されたものを受け入れる」が6割弱。
条件の確認方法	(未調査)	「個別の文書による契約」が7割弱、「口頭だけ」は1割超。	「文書による」が9割弱、「口頭」は1割強。	「文書による」が4分の3程度、「口頭」が4分の1弱。	「文書による」が3分の2程度、「口頭」が4分の1強。	「文書で確認」が4割弱、「口頭」が3割程度。「受注を断れない」が2割弱、「対応の限度を超えるとき断る」が4割強。
条件の遵守度	(未調査)	「よく守られている」が6割超、「ときにはおかしいと感じる」は2割程度。	「よく守られている」が6割程度、「ときにはおかしいと感じる」は2割程度。	「よく守られている」が5割弱、「ときにはおかしいと感じる」は3割強。	「よく守られている」が6割台半ば、「ときにはおかしいと感じる」は1割台半ば。	(未調査)
その他	(特になし)	雇用保険加入は3分の2。1割台半ばが所得税を自分で申告。	雇用保険加入は、半数をやや上回る程度。	「派遣先の評価が、人事考課や給与に反映している」とするのは1割後半。	雇用保険加入は、半数程度。「派遣期間後、元請会社との関係が継続する」は1割台前半で、「わからない」が4割強。	業務請負会社からの間接的請負が3割弱ある。作業に用いる主要な設備を「取引先から無償貸与」が2割程度。
今後の就業希望	「現在のまま」が5割超。「正社員希望」は2割程度。	「現在のまま」は3分の1程度。「正社員希望」が4割超。	「現在のまま」は3割弱。「正社員希望」が4割弱。	「現在のまま」は2割弱。「正社員希望」が4割程度。	「現在のまま」は3割弱。「正社員希望」が3分の1程度。	(未調査) 「取引先に社員として雇われたい」は、数%。
年収など	100万円未満が過半で、200万円未満がほとんど。世帯全体の収入に占める割合は、平均で3割程度。	100、200万円台が中心。500万円以上も5%超える。世帯全体の収入に占める割合は、平均で5割超。	200万円未満が8割を占める。500万円以上は3%弱。世帯全体の収入に占める割合は、平均で5割弱。	100、200万円台が中心。500万円以上も5%超える。契約社員よりもやや高めに分布。世帯全体の収入に占める割合は、平均で5割超。	100、200万円台が中心。500万円以上が1割程度あり、年収の高い方に裾長く分布。世帯全体の収入に占める割合は、平均で6割程度。	250万円未満が3分の2程度、500万円未満でほぼ9割を占める。世帯全体の収入に占める割合は、平均で4割程度。

(注) あくまで上記調査結果による整理であり、すべてが一般化できるとは限らない。

3-2-1 非正社員の感じる問題点—①仕事の割に正社員より賃金が低い

既存の統計データによれば、女性のパートタイマーの時間当たり賃金は、ほぼ1時間当たり所定内給与でみた高卒女子の初任給並みであることはよく知られている。高卒で採用されたばかりの人の賃金と、ある程度の期間勤続もし、仕事にも習熟した人も含めたパートタイマーの賃金とがほぼ同等であるということについては、素朴な疑問が生じることはある意味で当然である。

「働き方調査」では、「仕事の割に正社員より賃金が低過ぎる」という設問を設け、非正社員の賛否を尋ねた。その結果が、第3-1図である。いずれの雇用・就業形態においても半数を上回る人が肯定的な回答をしている。上記のような賃金実態にある以上、こうした結果になるのは自然であるとえる。「賃金が低い」と感じる底流はいかんともしがたいものと考えられる。

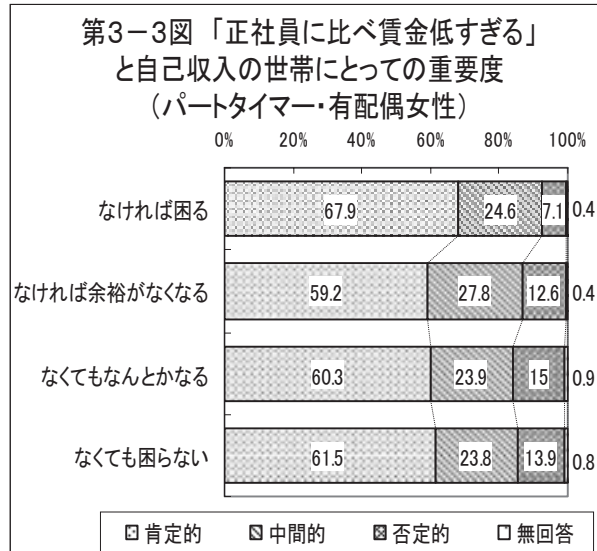
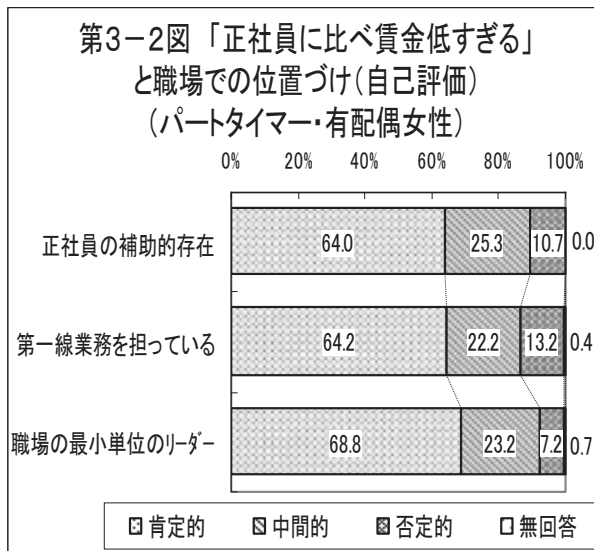


(有配偶女性パートタイマーについての分析)

そうした中で、「働き方調査」の調査項目の中からこうした感覚に影響を与えそうなものとクロス集計をすることにより、上述の「底流」以外にどのような要因がこの感覚に差異をもたらしているかについてみてみた。ここでは、有配偶者の女性パートタイマーについての結果を紹介したい⁶⁷。

第3-2図により、パートタイマーが職場で果たす役割別にみて、「正社員の補助的存在」とする人よりも「職場の最小単位のリーダー」である人で正社員との賃金格差をより強く感

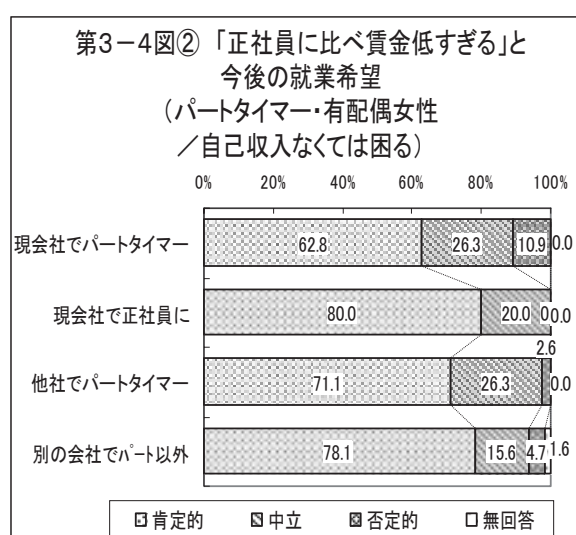
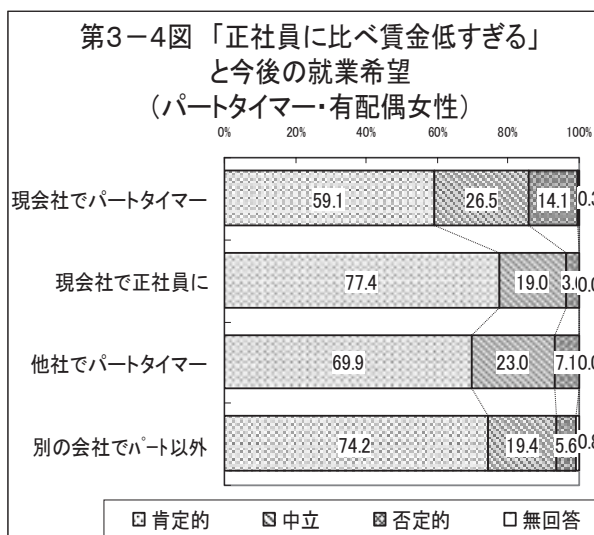
⁶⁷ 正社員に比べての賃金の低さに関して、一般的な関心の深さや第3-1図でみるようにパートタイマーにおいて相対的に強く肯定が示されていることがあるが、また、調査への回答者数の関係からこうした集計分析が可能であるというところからもこのようにしたところである。



(注)「そう思う(思わない)」と「どちらかといえばそう思う(思わない)」とを合計して、それぞれ「肯定的」、「否定的」としている。(以下、同様のグラフで同じ。)

じている。つまり、職場でより「基幹的」な役割を果たしているパートタイマーの方が格差を強く感じているとあってよいであろう。また、第3-3図により、本人の収入が世帯全体の家計にとって占める重要度別にみると、「なければ困る」とする人において強く格差が感じられている⁶⁸。

つぎに、こうした格差意識と今後の就業希望(見通し)についてみたのが第3-4図である。現在の会社でこのままパートタイマーとして働くことを希望している人では格差意識を抱えている割合は小さく、現在の会社で正社員になりたいとする人や他社に変わりたいと考える人では格差意識が強いものといえる。さらに、これを先の自己の収入が世帯家計にとっ



⁶⁸ 繰り返しになるが、いずれの区分においても6割程度又はそれ以上の肯定があるものであり、格差感は底流として存在することを忘れてはならない。

てなければ困るとする人のみでみてみると、より強くこうした傾向が現れている。

（賃金格差と「均衡処遇」ないし「公正処遇」）

以上の有配偶女性パートタイマーについての分析が、どこまで他の非正社員系の雇用・就業形態に適用できるかは別途検討する必要はあるものの、少なくとも次の点は指摘できるものと考えられる。

①底流としての格差意識

非正社員については、正社員に比べ仕事の割に賃金が低すぎるとの格差意識が底流として存在することである。こうした状態は、企業にとっても、また、正社員で組織する労働組合があるところではその労組にとっても⁶⁹、決して望ましいことではない。少なくともそのような処遇格差がある理由や背景⁷⁰を非正社員に説明し、できれば納得してもらおう努力はする必要があるであろう。また、もしそうした説得的な理由などが無いとすれば、より適切な処遇に向けた努力がなされることが求められる。

②格差意識の二面性

先のデータでも垣間見られるように、格差意識は、「遂行している職務の割に」という面と、「これだけは必要なのに」という面の二面から形成されるということである。賃金と生産性との関係は一定の生産単位の範囲内で規定されるものであり、その単位に属する個々の従業員間の配分については、生産性や成果とは違ったルールが適用され得るものである。したがって、職務的要素だけではなく、それぞれの企業がおかれた状況に応じて個々の従業員の生活の必要性にも一定程度配慮された賃金制度が検討されてよいであろう。

③「転職」希望者をどう評価するか

データにみられるように、その形態から他の形態への変更及び他企業への転出を含めた「転職」希望と格差意識との間には関係があるといえる。では、企業にとってこうした「転職」希望者をどのように評価するかが問われることになる。もし、「転職」希望者を有能で企業にとって必要な人材であると評価するとすれば、それを引き留めるための何らかの対応を図ることが求められる。とりわけ、今後経済情勢が好転するとすれば緊急を要する課題であるともいえる。その際には、上記①で指摘したような対応とともに、自社で正社員になりたいとする人の積極的な「登用」を図ることも重要であろう。

④非正社員の「声」を反映させる仕組み

上述で指摘した課題に対応するためには、いずれにしろ、非正社員の声（Voice）が的確に反映されるような仕組みが求められる。従来の思考としては、労働組合がこうした非正社員を組織し、職場の正社員と合わせて働く人の合意形成が図られた上で、経営側と真摯な話し

⁶⁹ 「働き方調査」によりパートタイマーについてみると、「労働組合に入っている」は7.6%、「職場に労組がない」63.4%、「労組はあるが加入資格がない」22.7%、「労組も加入資格もあるが入っていない」2.7%となっている。

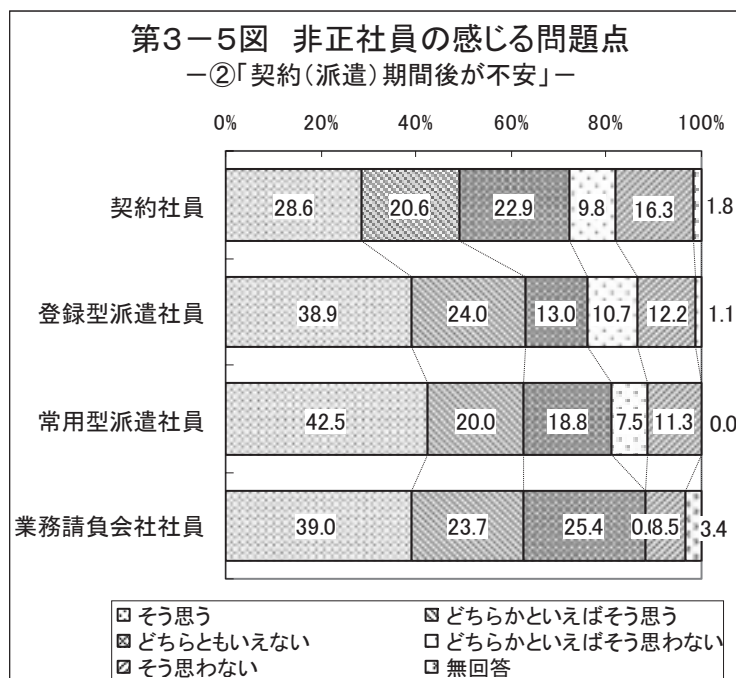
⁷⁰ よく指摘される要素が、職務・職責の違いのほか、転勤の有無、長期的なキャリア形成などがある。いずれにせよ、職場において十分な意思疎通の中で設定されることが望まれる。

合いがなされることがもっとも望ましい。既存労組においても非正社員組織化に向けた様々な努力がなされてはいるものの、現状において必ずしも満足できる展望が開けているとはいえない状況にある⁷¹。したがって、そうした動きを補完するような何らかの措置が求められるものと考えられる⁷²。

3-2-2 非正社員の感じる問題点—②期間満了後の不安

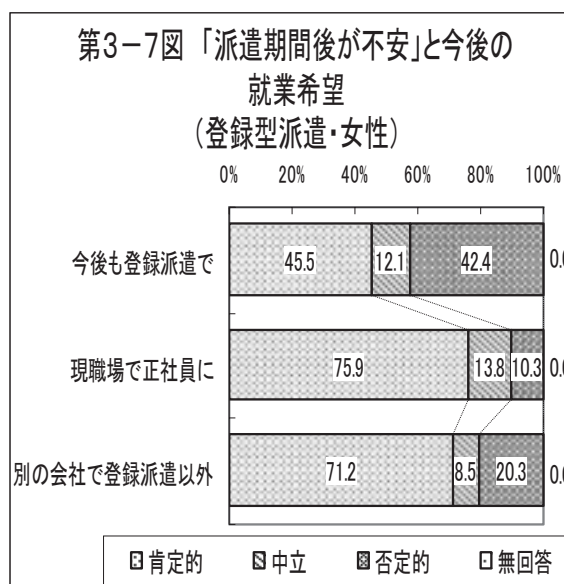
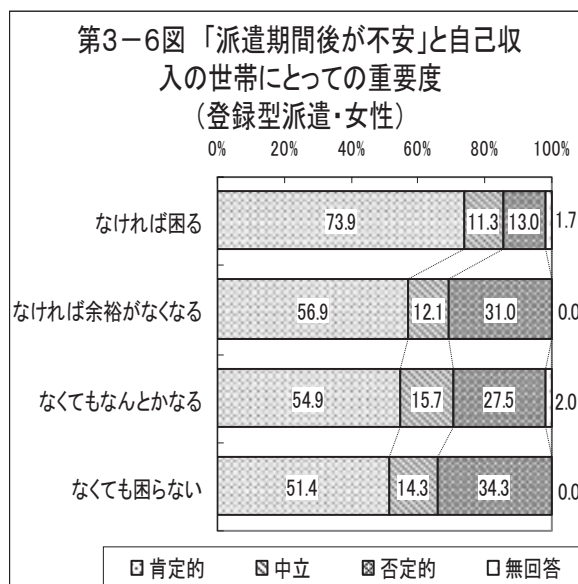
登録型派遣や契約社員、業務請負会社社員は、有期で働く場合が多く、また現在の発注元等の仕事がある場合だけ雇用が維持されることが多い。したがって、その期限後について大きな不安を抱くことは想像に難くない。また、原則として現在の発注元との契約期間が切れた後も原則として雇用が継続される常用型派遣においても、現在の期限切れ後については、一定の不安感を抱くことはあり得ることである。

このため、「働き方調査」においては、「契約（派遣）期間後を思うと不安である」という設問を設け、賛否を尋ねた。その結果が、第3-5図である。契約社員で肯定的回答が半数をやや下回っているほかは、いずれの雇用・就業形態においても6割を上回る人が肯定的な回答をしている。上記のような就業実態にある以上、こうした結果になるのは自然であるといえる。「契約（派遣）期間終了後が不安」と感じる底流はいかんともしがたいものと考えられる。



⁷¹ こうした点に関しては、筆者も加わった研究の成果である JILPT 労働政策研究報告書No.48「パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み」を参照されたい。

⁷² この面からも、先の厚生労働省・労働契約法制研究会報告に盛り込まれた「労使委員会」は、一つの方向性を示すものと考えられる。



(女性登録型派遣についての分析)

前項(3-2-1)においてと同様、ここでは女性の登録型派遣社員についてのデータを紹介したい。第3-6図は、自己の収入の世帯家計における重要度と派遣期間終了後の不安感とをクロスした結果をみたものである。自己の収入が「なければ困る」とする人で不安感が際立って高くなっている⁷³。また、第3-7図にみられるように、今後も登録型派遣として働くことを希望している人では不安感を抱いている割合は相対的に小さく、現在の職場で正社員になりたいとする人や他社で他の形態に変わりたいと考える人では不安感が際立って強くなっている。

(多様の中の多様への対応)

以上の分析がどこまで他の非正社員系の雇用・就業形態に適用できるかは別途検討する必要はあるものの、前項同様、少なくとも次の点は指摘できるものと考えられる。

①情報提供の一層の充実

登録型派遣という雇用・就業形態において派遣期間終了後に不安を感じることはある程度宿命的であり、その不安感は底流化しているといえる。これに少しでも対応するためには、現在の派遣が終了すると見込まれる時点で就業可能になると見込まれる他の派遣先に関する情報が提供されることが、こうした不安感を緩和するのに効果的であるのは論を待たないところであり、そうした努力が今後ともなされることが望まれる。

②派遣期間間の能力開発や常用化への努力

登録型派遣において、ある派遣期間が終了し、次の派遣が行われるまでの間に一定の間隔が生じるのはやむを得ないとしても、その期間において能力開発のための教育訓練を行うな

⁷³ これ以外にも、派遣期間終了後の不安感と派遣期間の長さ、期間更新の有無などとのクロス集計を行ったが、いずれも収入の重要度のときのような明確な関係は見出せなかった。

どによりキャリアを継続するルートを設けたり、望むらくは常用型の派遣へと移行したりといった努力がなされることも求められる。

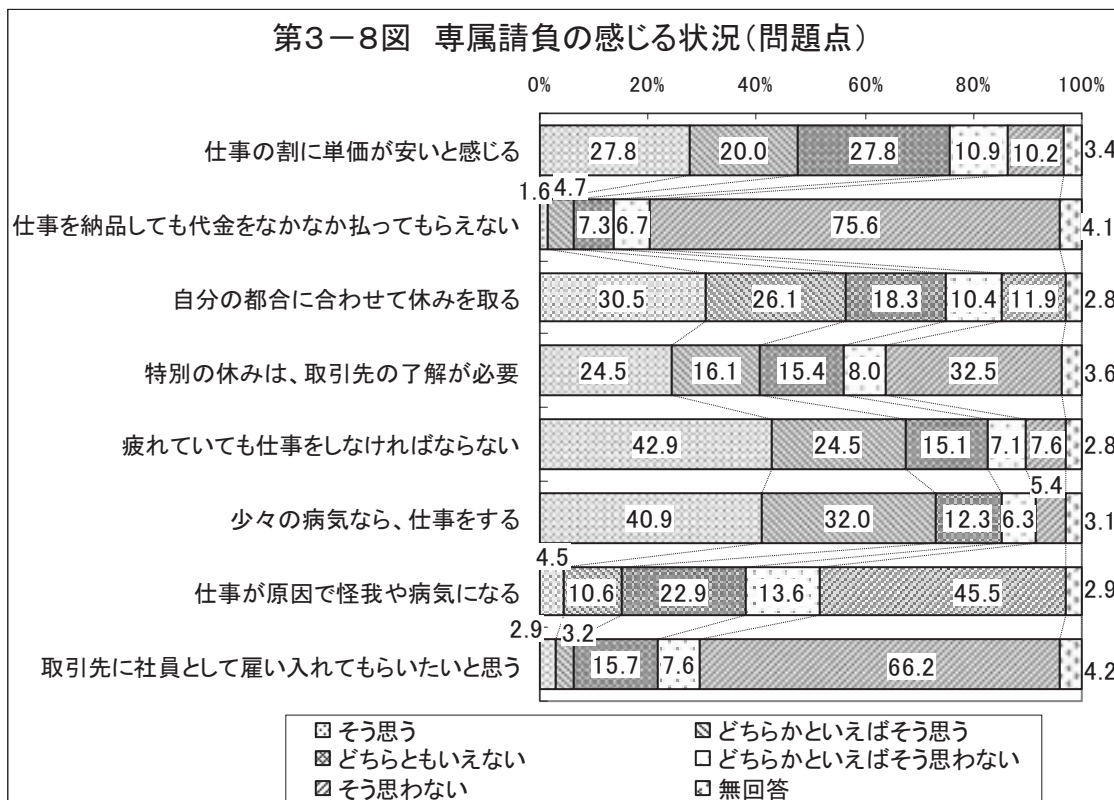
③生活の糧を求める人への対応

先のデータにみられるように、生計の必要と派遣期間終了後の不安感とは強く関係している。生計としての必要度が高い人々には、単身の独立生計者、子どもを持っている人などがあり、とりわけ様々な事情からいわゆる母子家庭の親となった人の必要度が強い⁷⁴。登録型派遣を中心として、非正社員には種々の事情を抱えた多様な人々が就業しているものといえる。こうした個々の事情にできるだけ対応した仕事の仕方を工夫していくことも求められる。

3-2-3 専属請負型個人自営業主の感じる問題点⁷⁵

ここでは、雇用の範囲を越えて専属請負型個人自営業主の感じる問題点についてみてみよう⁷⁶。第3-8図は、「働き方調査」におけるこれに関連する設問項目のすべての結果を掲げたものである。

まず、仕事の報酬に関する項目をみると、仕事の単価の安さを訴える人が5割近くある一方、「仕事を納品しても代金をなかなか支払ってもらえない」とする人は、肯定的回答が6%



⁷⁴ こうした点についても、今後さらに深く分析を試みることにしたいと考えている。

⁷⁵ この項は、「働き方調査」から働く人が感じている問題点から接近したものであり、専属請負型自営業態の働き方の概要や課題については、改めて後段の3-5でまとめて記述している。

⁷⁶ 以下のデータは、自営業主本人のみでなく、専属請負型自営業態で働く家族従業者からの回答を合わせたものである。

とわずかとなっている⁷⁷。ただし、これを労働者における賃金不払いと同様のものと考えれば、この数字は決して小さなものとはいえないとも考えられる。

休憩、休日に関しては、「自分の都合で休みを取る」には半数を超える人が肯定している一方で、「特別の休みは、取引先の了解が必要」について4割程度が肯定している。その態様については調査ではわからないものの、特別の休暇の承認権といったものが取引先（発注元）にある場合もあるのではないかと考えられる。

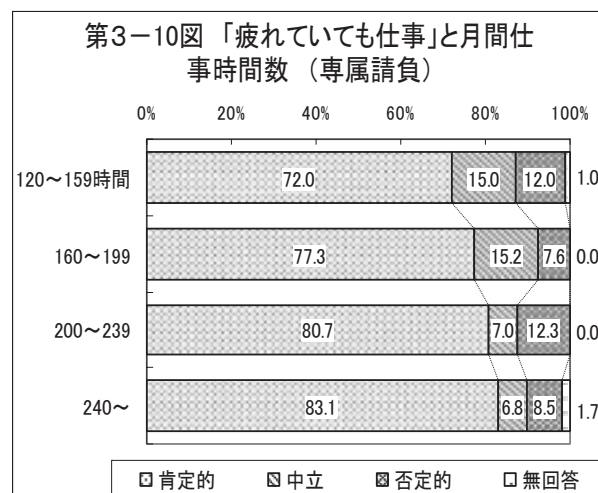
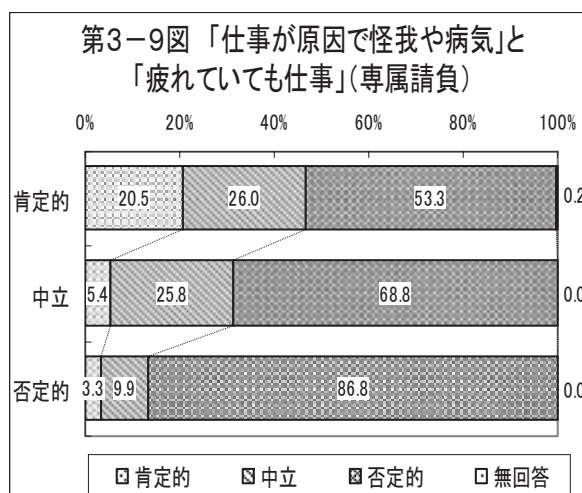
健康維持に関しては、「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事する」に対して6割を超える人が肯定している。さすがに「仕事が原因で怪我や病気になる」に対する肯定は15%程度にとどまっているが⁷⁸、個人自営業主は自己の健康維持についてかなり厳しい状況にあることが予想される。

なお、専属請負型であることから「取引先に社員として雇い入れてもらいたい」という設問を用意したが、これへの肯定はわずかであった。

（健康維持に関する状況と取引先との関係の分析）

ここでは、先に厳しい状況にあると考えられた健康維持に関連した若干の分析結果を紹介したい。

まず、やや当然のことながら、「疲れていても仕事する」とした人ほど「仕事が原因で怪我や病気になる」人の割合が高いことをみたのが第3-9図である。また、月間の仕事時間が長い人ほど「疲れていても仕事する」とした人の割合が高いことをみたのが第3-10図である。このことを確認したうえで、この「疲れていても仕事する」と取引先との関係に関する



(注) 第3-9図の見方：例えば「疲れてもいても仕事する」の設問に肯定的な回答をした人の20.5%が「仕事が原因で怪我や病気になる」と答えたなどとみる。

⁷⁷ 下請代金支払遅延等防止法（昭和31年施行。公正取引委員会主管）により、一定の資本金規模以上の企業について、一定の業務を委託する下請事業者（個人も含まれる。）に対しては、仕事の成果の引き渡しから60日以内に代金を支払うことを義務づけられていることも影響していると考えられる。ただし、この違反については、遅延利息の支払義務が発生するものの、このこと自体について罰則は設けられていない。

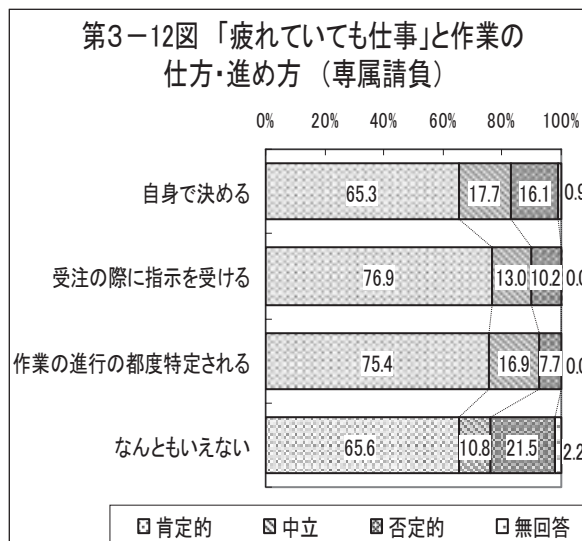
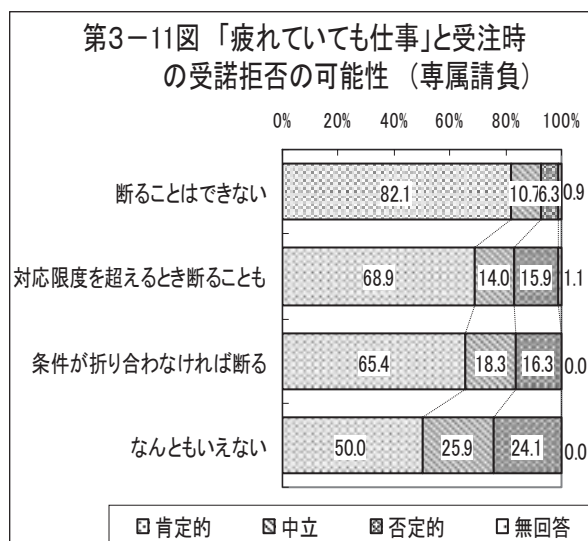
⁷⁸ これを労災事故との類推で考えた場合、少ないと言えるかどうか議論があるところであろう。

設問とをクロスした結果を紹介したい。

まず、取引先から注文があったとき断ることができるかどうかとクロスした結果をみたのが第3-11図である。「断ることはできない」とした人のうち8割を超える人が「疲れていても仕事する」ことがあるとしている。また、「対応限度を超えるときには断ることもある」、「条件が折り合わなければ断る」と、いわゆる専属度が低下するに従って、「疲れていても仕事」の割合は相対的に少なくなっている。

また、作業の仕方・進め方についての指示の態様とクロスした結果をみたのが第3-12図である。「作業の仕方や進め方は原則として自身が決める」とする人と比較して、「受注の際に指示を受ける」や「作業の進行の都度特定される」とする人の方が、「疲れていても仕事をする」とする人の割合が高くなっている。もとより、取引先の指示の詳細な態様は調査からは分からないものの、少なくとも専属的に従属している取引先からの指示の程度、指揮的性格が強まるに従い、疲れていても仕事をするようになっていくことが推測される。

以上のことを通してみると、仕事の依頼に対する諾否の自由が小さく、作業の仕方・進め方に対する指示の度合が高まるなど、総じて取引先に対する従属度が高まるに従い、仕事上無理をする（させられる）ことが多くなり、結果として怪我をしたり病気になったりすることにつながることもあるといった構図が想定される⁷⁹。こうしたことに対処するために、専属請負型の個人自営業主については、労働者についての労災保険と同様の政策対応が検討されてもよいように考えられる。



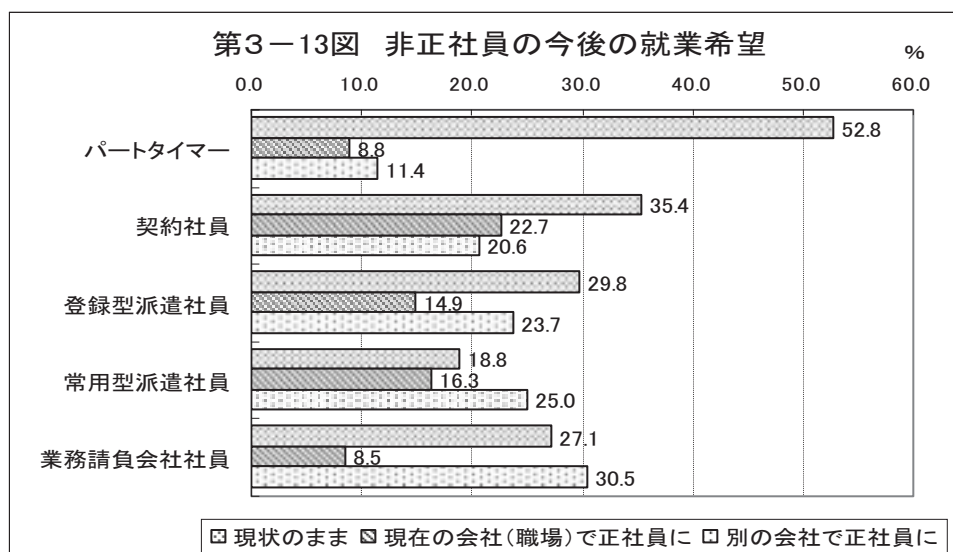
⁷⁹ ここで先の第3-9図に着目すれば、「疲れていても仕事する」について、肯定方向の回答をした人と否定方向の回答をした人との間では、「仕事が原因で怪我・病気になる」とした人の割合が大きく異なることが注目されるべきである。

3-3 働き方の形態間の移動のための環境整備

第2章において、多様な働き方は人々のライフサイクルと結びついた多様な生活の仕方と裏腹の関係にあることをみた。したがって、人々の生活上の要請に基づき変化する働き方のニーズに対応しつつ、各形態間をスムーズに行き来できるような制度的な基盤を整備することが求められる。

ここでは、「働き方調査」からこれに関連するデータを紹介しながら、この問題についてさらに検討を加えておきたい。

第3-13図は、非正社員について今後の就業希望をまとめたものである。現状のまま、現在の会社（職場）で正社員、及び別の会社で正社員の三つを掲出している⁸⁰。現在の会社、別の会社を通じて正社員になりたいとする人の割合は、パートタイマーで2割程度にとどまっているほかは、他の形態ではいずれも4割ないしそれ以上となっている。また、契約社員以外は、いずれも現在の会社ではなく別の会社で正社員になりたいとする割合の方が高くなっている。



このように、何らかの事情から現在は非正社員に係る働き方をしている人の中で、正社員になりたいと考えている人は少なくない。その場合、現在働いている企業において正社員になりたいという場合とともに、むしろ他の企業で正社員になることを希望する場合が多いことにも留意する必要がある。

このためには、少なくとも次のような課題とそれへの対応が求められる。

①企業における正社員と他の働き方との移動のための制度整備

まずは、非正社員が業務の基幹的役割を担っているところを中心に、同じ企業ないし雇用

⁸⁰ 調査では、非正社員に属する形態間の移動についても調査したが、結果はないかあってもほんのわずかであった。(ちなみに、もっとも大きい割合でも、登録型派遣のうちパートタイマーになりたいとした人が3%程度あった程度である。)

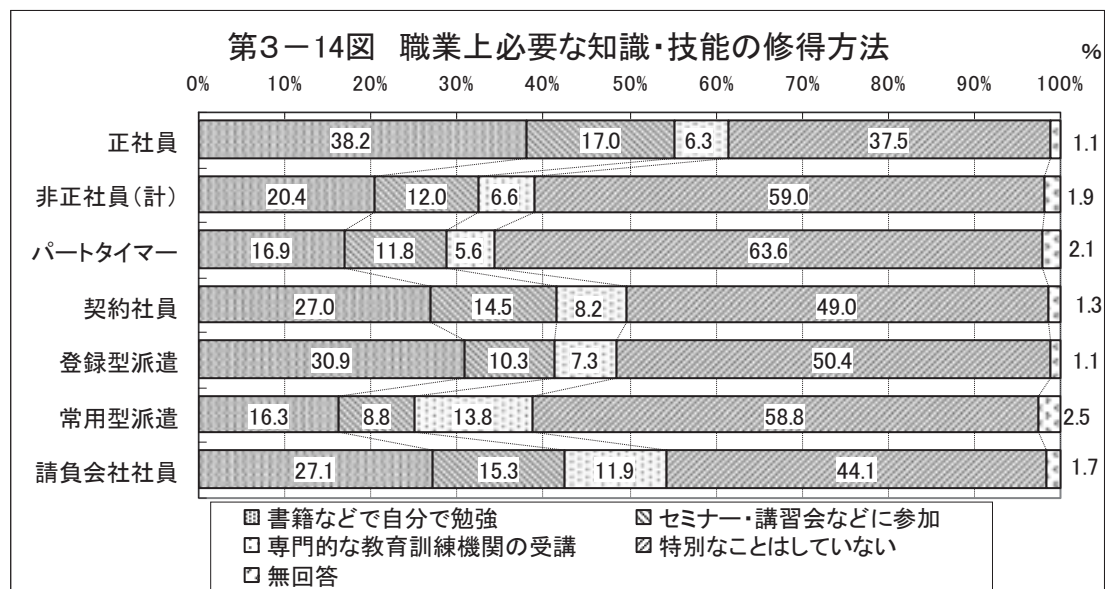
管理を統合的に行っている企業グループ内で、正社員と非正社員との間を行き来できる制度の導入が検討されてもよいであろう⁸¹。その際、非正社員のうち正社員となることを希望する人には、④もともと正社員としての雇用を希望していた人⁸²、⑤非正社員となっていた事情がなくなった人、の大きく2種類がいること、また、③パートタイマーを中心に勤務時間は短いままで正社員と同様の仕事をする希望があり、その能力を備えた人もいることも考えられること、などに留意することが望まれる。

②労働需給システムにおける多様な働き方の間の移動を支える政策・制度

非正社員には、現在働いている企業や職場ではなく、別の企業で正社員となることを希望する人が少なくない。また、今のところ多いとはいえないものの非正規の中のある形態から別の形態に転換を希望する人もいる。こうした人々のニーズに的確に応えるためには、各形態のセグメントを越えた職業情報の提供や職業の紹介を行う労働需給システムの一層の充実が求められ、その際、公的な機関が重要な役割を果たすことが必要であろう。

③キャリアの「中断」を防ぐための能力開発の推進

第3-14図は、正社員及び非正社員について、職業上必要な知識・技能の修得方法についての設問の結果である。これは、設問の性格上自己啓発など働く側が自主的自発的に行う能力開発をみたものと考えられるが、正社員に比べ非正社員では「特別なことはしていない」



⁸¹ 流通業界を中心に、こうした取組の先進事例がみられる。なお、ドイツにおいては、有期雇用とパートタイマーに関する法制において、パートタイマーといわゆる正社員間の移動が原則として労働者の権利として認められている。わが国において、このような立法が必要であるとは直ちにいけないと思われるものの、企業において、例えばパートタイマーが正社員への転換を希望するばあいには、自由に申し出ることができる雰囲気は社内醸成しておくことは必要であろう。

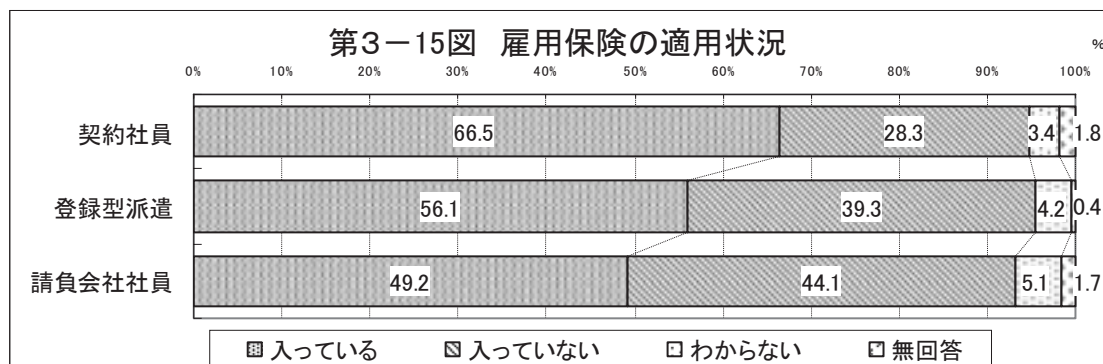
⁸² ちなみに、「働き方調査」からパートタイマーについてみると、現在の会社で正社員になりたい人は計では8.8%であるが、パートタイマー選択の理由に「正社員として働ける先がなかった」を挙げた人では27.9%に達する。(なお、別の会社で正社員として働くことを希望する人は、25.1%となっている。)

とする人の割合がかなり大きくなっている⁸³。いろいろな事情から正社員から非正社員となるとともに、職業能力の維持・開発、すなわちキャリアが中断してしまうことのないように、非正社員の能力開発への取り組みをさらに促すことが必要であろう。

④多様な働き方を通じた社会保険適用の整備

第3-15図は、非正社員の雇用保険の適用状況についての設問の結果をみたものである⁸⁴。「入っていない」とする人が3～4割程度いるが、これには制度的に適用されない場合と雇用主が手続きを怠っている場合との主に二つが考えられる⁸⁵。いずれにしても、働き方に応じて雇用保険の適用状況にかなりの違いがあるのは、好ましいことではない。これは、上述の能力開発への支援とも関連するが、今日雇用面の政策の大部分が雇用保険制度を基礎として実施されており、雇用保険の適用が様々な政策的支援の前提となっていることから強く意識されてよい問題である⁸⁶。一方、非正社員については、短期間のうちに職場が変わることも少なくなく、適用漏れが生じがちになるという面も否定できないところから、一層の適用促進に向けての制度面の工夫も検討されてもよいであろう⁸⁷。

このことは、雇用保険に限らず、他の社会保険制度全般についても同様のことがいえるであろう。



⁸³ しかし一方、「セミナー・講習会などに参加」や「専門的な教育訓練機関の受講」など外部的な教育訓練機会の活用についてみれば、正社員と遜色のない割合の人が取り組んでいることもわかる。

⁸⁴ パートタイマーについては適用の基準（週の所定労働時間が20時間以上など）が明確にされていること、また、常用型派遣社員については常用であるので原則としてすべての雇用者が適用されていると考えられることから、「働き方調査」において設問を設けなかった。

⁸⁵ ちなみに制度的な適用除外の要因として短期雇用や労働時間の短さが考えられる。そこで、調査の関係からこれに直接的に答えるものではないが、それに近いものとして契約（派遣）期間が6ヶ月未満の人の割合と所定労働時間が職場の正社員より短い人の割合を参考までにみると、次のようになっている。（%）

	契約社員	登録型派遣社員	業務請負会社社員
契約（派遣）期間が6ヶ月未満	7.2	18.8	15.3
所定労働時間が職場の正社員より短い	21.3	27.5	15.3

なお、雇用保険の場合、雇用者からも保険料が徴収されるので、本人が知らないということは考えにくい。

⁸⁶ これは、端的にいえば様々な政策に要する経費が雇用保険料を財源として賄われ、主に被保険者を対象として実施されているということである。雇用保険制度は、現在雇用の安定をめざす総合的な施策体系となっており、そのために必要な財源は雇用という場の当事者（雇用主と労働者）が社会的連帯の理念の下に共同して負担することとし、必要な政策は国の財政状況如何を問わず実施できる基盤が整備されてきた。

⁸⁷ たとえば、事業を通じた適用とともに、地域を通じた適用ということも考えられてもよいであろう。

3-4 正社員における多様な働き方の整備

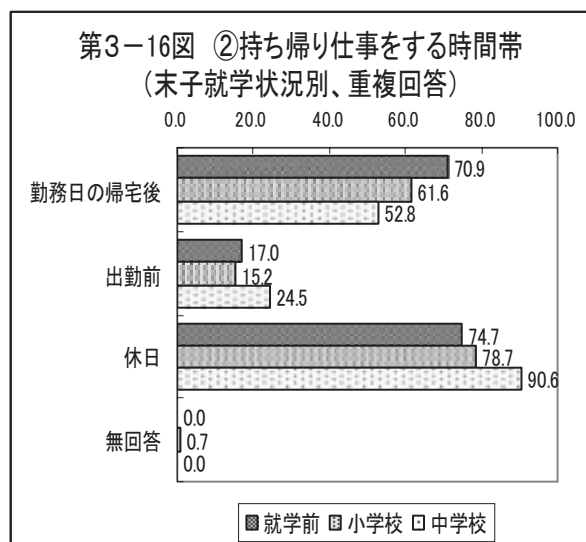
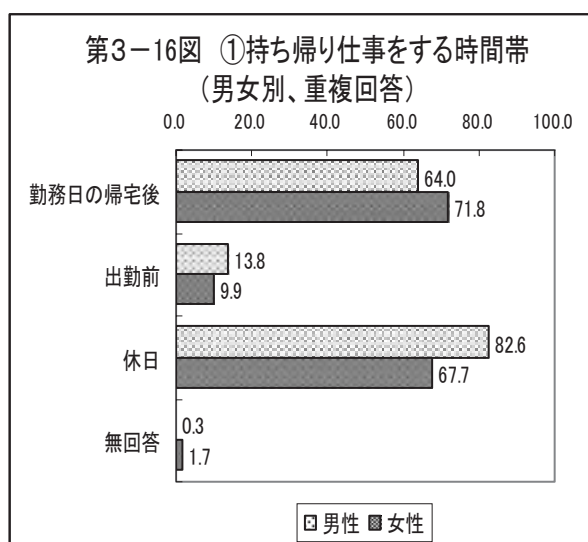
働き方の多様化は、非正社員や、さらに個人自営業主など雇用を越えて広がっているととも、正社員の中においても生じている。「働き方調査」からその状況の一部をみつつ、必要な対応の方向を考えてみたい。

3-4-1 自宅で仕事をするということ

「働き方調査」においては正社員に対して、自宅で仕事をするかどうか、すなわち持ち帰り仕事について尋ねた。その結果、ほぼ3分の1（33.4%）の人が制度としての在宅勤務ではなく自宅で持ち帰り仕事をすることがあるとしている。持ち帰り仕事をする人は、部長クラス（51.5%）、課長クラス（47.1%）の管理職でその割合が相対的に高くなっているものの、一般社員クラスでも27.3%がしていると回答している。また、男女別にみても、男性が34.4%、女性31.4%と男女を問わず行われている。

持ち帰り仕事を行う頻度は、「たまにある程度」という人が51.0%と半数程度であるが、「ときどきあるある」が32.4%と3分の1程度あり、「頻繁にある」も15.9%ある。「頻繁にある」の割合を役職別にみると、部長クラス14.9%、課長クラス13.8%、一般社員クラス16.6%と役職間であまり違いはなかった⁸⁸。また、「頻繁にある」を男女別にみても、男性16.1%、女性15.6%とあまり変わらない。

つぎに、第3-16図①により持ち帰り残業をする時間帯を男女別に比較してみると、男性は休日の割合が相対的に高いのに対して、勤務日の帰宅後は女性の方が高くなっている。また、第3-16図②により男女を問わず末子の就学状況別にみると、末子が就学前から小学校、中学校となるに従って「勤務日の帰宅後」に持ち帰り仕事をするとする人の割合は低下している。こうしたことをまとめてみれば、持ち帰り仕事をする背景のひとつとして、子育てを



⁸⁸ 先の結果と併せて、一般社員クラスの4.5%の人が頻繁に持ち帰り仕事をしていることになる。

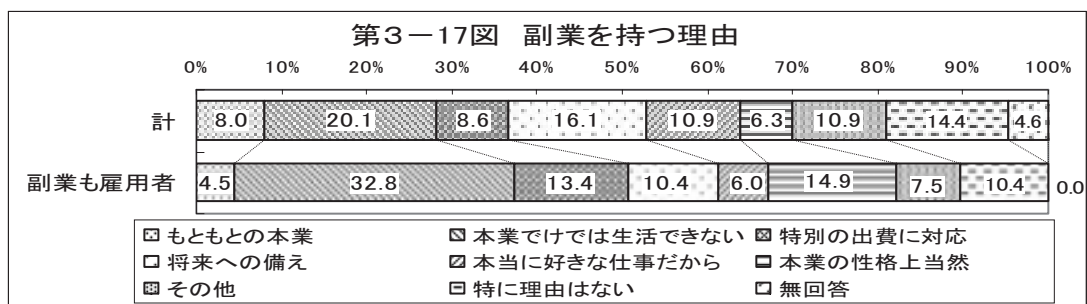
始めとして家庭生活上との折り合いをつけることがあるということが出来る⁸⁹。

今日、自宅で仕事をするということはかなりの範囲で行われており、実際には事業の運営にとっても必要で欠くことのできないものになっていることも推察できる⁹⁰。一方で、その取扱については、まったくといってよいほど制度的な整備ができていないのが実態である。例えば、「働き方調査」においては、持ち帰り仕事の際の賃金・給与の支払いについて尋ねたが、「いわゆるサービス残業になる」が87.2%と大部分を占め、「働いた時間を会社に報告して賃金にも反映される」は0.6%に過ぎない⁹¹。本格的な在宅勤務の制度化とともに、自宅で行われる仕事に関する適切な制度が構築されることが望まれる⁹²。

3-4-2 副業を持つこと

正社員における働き方の多様化のひとつとして、副業が考えられ、「働き方調査」においてもいくつかの設問を設けた。その結果をまとめていえば、正社員のうち副業をもっている人は6.0%で、男女別（男性5.7%、女性6.6%）には女性の方の割合がやや高く、年齢別には年齢が高いほどその割合が高くなっている。副業も雇用されて働く仕事であるのが4割程度（38.5%）であり、家業（22.4%）や自己起業事業（21.8%）がそれぞれ2割となっている。家業は40代、50代の年齢の高い層で相対的に多く、自己起業事業は30代で多くなっている。副業を行う頻度は、「月に数日程度」とする人が25.9%ともっとも多く、次いで「本業の休みの日」18.4%、「ほぼ毎日」と「季節的など特に人手が必要なときだけ」がいずれも14.4%などとなっている。副業と本業の仕事の関連性をみると、「まったく異なる」が67.2%と3分の2を占めており、「同じではないが知識や技能を活かせる」18.4%などとなっている。

こうした副業を行う理由をみると、「本業だけでは生活できない」（20.1%）、「将来への備え」（16.1%）などが相対的に多くなっている。これを副業も雇用者だけをとってみると、「本



⁸⁹ 例えば、仕事が残っている中で保育園に子どもを迎えに行き、その後自宅で残りの仕事を済ませるといったことが考えられる。

⁹⁰ 家庭生活との折り合い以外に、持ち帰り残業をする背景としては、管理職などで企画的な仕事は時間を問わずできること、職場では仕事に集中できるまとまった時間がとれない、などが考えられる。ちなみに勤務する部門別に持ち帰り仕事をする人がいる割合をみると、現業部門が28.4%であるのに対して、間接事務・企画部門は38.6%、研究開発部門40.9%、経営企画部門47.1%などとなっている。

⁹¹ 「ケース・バイ・ケースでなんともいえない」が、7.9%あった。

⁹² 「自宅で仕事などするべきではない」といった古色蒼然とした考え方にとらわれているうちに、実際に行われている仕事が「不払い化」していることへの対応を懈怠している結果になっていることが懸念される。

業だけでは生活できない」が 32.8%とほぼ3分の1にまでになっているのを始め、「特別の出費に対応」と「将来への備え」といった経済的な理由を合わせると過半（56.6%）に達する⁹³（第3-17図）。

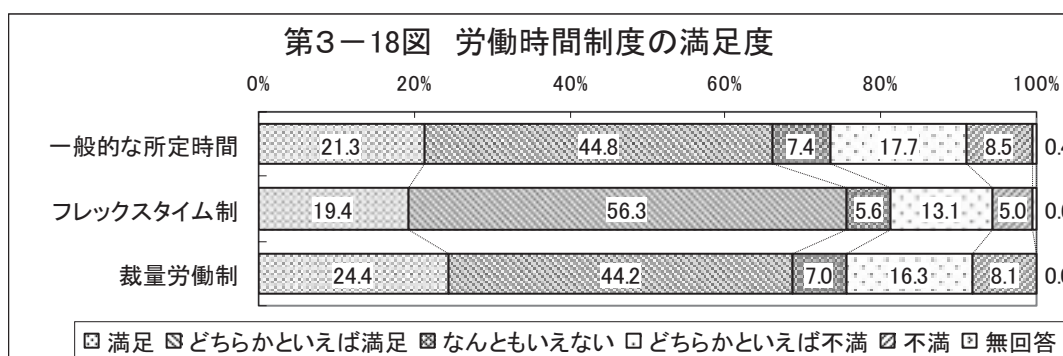
副業を行っている正社員は必ずしも多いわけではないが、副業を行うに際しては経済的な理由、すなわち経済生活面から家庭の事情との折り合いをつけることを目的としていることが多いといえる。一方、企業としては、本業への影響への懸念や事業上の秘密保持から副業を認めていないところがむしろ多くなっている⁹⁴。このため、副業を本業の企業に知らせずに行っている人が副業をもっている人の 43.7%（副業が雇用の場合は、52.2%）に達している⁹⁵。上でみたように、副業の仕事は本業と異なる場合が一般的であることでもあり、競業の場合などを除き、働く人々の実態に応じて副業の取扱についても再検討されてもよいのではないか。

3-4-3 柔軟な労働時間制—裁量労働制を中心に—

近年様々な柔軟な働き方に関連した労働時間制度が法制上も制度化されてきている。「働き方調査」では、正社員のうち一般的な所定労働時間制が適用されている人の割合は 77.3%となっている一方、日・週・月・季節等で異なる時間設定がなされる変形労働時間制が適用されている人が 7.8%、フレックスタイム制 5.5%、裁量労働制 3.0%などとなっている。変形労働時間制は、一般的には働く側の都合というよりは事業の都合から設定されるものであるため、ここではフレックスタイム制と裁量労働制について「働き方調査」結果をみつつ、必要な対応の方向を考えてみたい。

（労働時間制度の満足度の状況）

適用されている労働時間制度に対する満足度をみると（第3-18図）、フレックスタイム制、裁量労働制ともに一般的な所定労働時間制度よりも満足度がやや高いことが窺われる。



⁹³ この経済的事情による副業を年代別にみると、20代で 68.8%と7割近くの人がそう答えているのに対して、30代以降の年代では4割程度にとどまっている。

⁹⁴ 副業に対する企業側の対応については、労働政策研究報告書No.41『雇用者の副業に関する調査研究』（2005年9月）を参照されたい。

⁹⁵ 「正式に知らせている」は 24.1%（副業が雇用は、28.4%）、「正式には知らせていないが、上司・同僚は知っている」が 28.2%（同 19.4%）となっている。

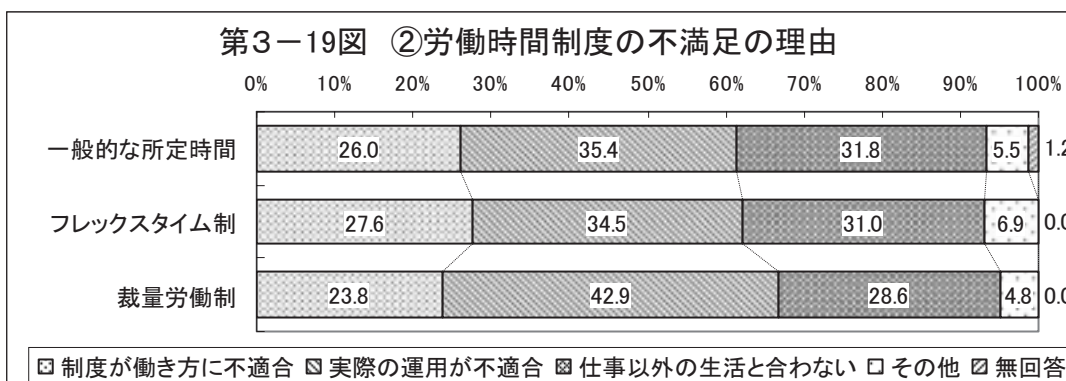
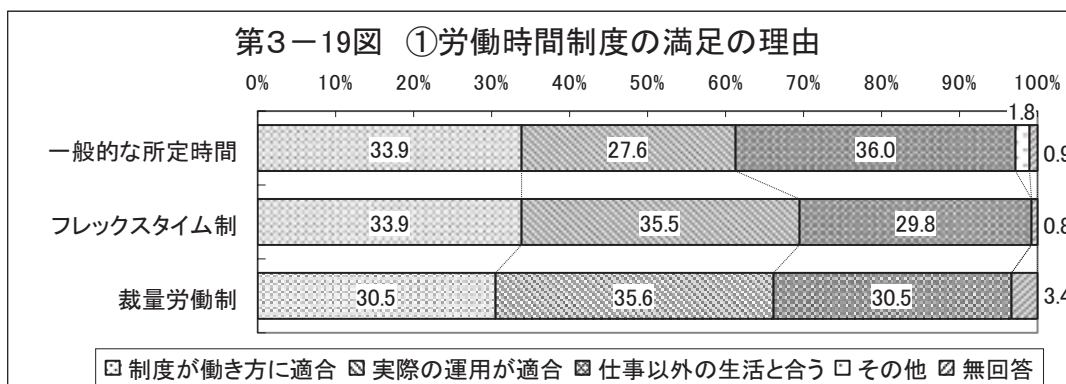
ただ、その違いの程度はわずかであり、また、フレックスタイム制に比べ裁量労働制は総じて満足度がやや落ちるものといえる⁹⁶。

(労働時間制満足の原因)

上で「満足」、「どちらかといえば満足」の満足方向の回答をした人にその理由を尋ねた結果をみると(第3-19図①)、三つの選択肢にそれぞれほぼ等分の回答が得られている中で、フレックスタイムや裁量労働制では運用の良さが満足の原因になっている場合がやや多くなっている。

(労働時間制不満足の原因)

一方、不満足方向の回答をした人にその理由を尋ねた結果をみると(第3-19図②)、特に裁量労働制を中心に実際の運用の不確かさを挙げる人が多くなっている。



このように、柔軟な労働時間制度については肯定的な評価も否定的な評価もいずれも実際の運用状況がかなりな評価要因になっていると考えられる。また、裁量労働制の満足・不満足要因をフレックスタイム制の場合と比べたとき、仕事以外の生活との適合性について、満足要因ではやや多く、不満足要因ではやや小さくなっている。これは、仕事以外の生活との適合性への期待が運用によって活かされているかどうかの一つのポイントになっているとも考えられる。

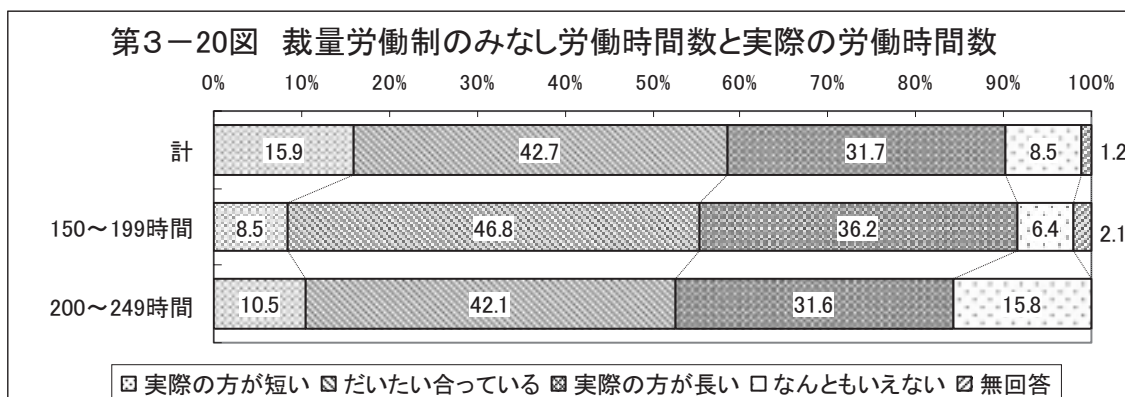
⁹⁶ ただし、留保なしに満足とする人の割合は、裁量労働制が高くなっており、うまく適合している人も多いことが窺われる。

(裁量労働制の運用実態)

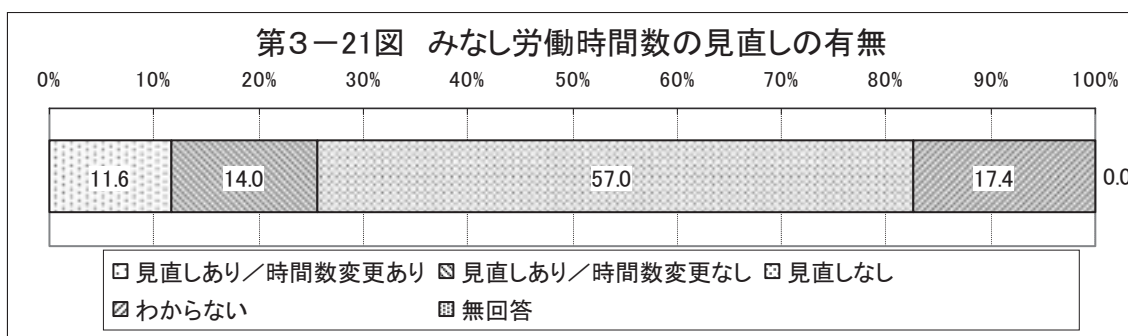
ここでは、裁量労働制の運用面から、働いたとみなされる「みなし労働時間数」の状況と上司からの指示の状況との二つについて、「働き方調査」の結果をみながら論点を提示したい。

まず「みなし労働時間数」と実際の労働時間数とがどのようになっているかをみたものが第3-20図である。両者が「だいたい合っている」とする人が4割を超える一方で、「みなし労働時間数」よりも実際の労働時間数の方が長いとする人が3割をやや上回っている。「みなし労働時間数」が月当たり200時間を上回るような人でも実際の労働時間の方が長いとする人が3割程度あり、「みなし労働時間数」の設定の不備が窺われる⁹⁷。

こうした中で「みなし労働時間数」の見直しがあったかどうかをみたものが第3-21図である。見直しがあって時間数の変更も行われたとする人は10.5%にとどまっており、見直し自体がなかったとする人が57.0%と半数を超えている。「みなし労働時間数」の適宜の見直しが望まれる⁹⁸。



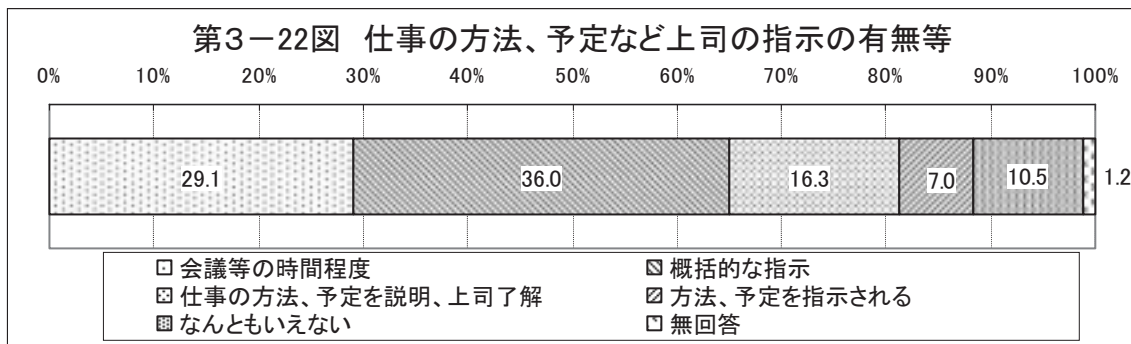
(注) 時間数は、月に換算したみなし労働時間数である。



つぎに、裁量労働制の骨格ともいえる上司からの指示の状況をみたものが第3-22図である。仕事の方法、予定などについて「上司から指示がある」とした人が7.0%おり、また、方法・予定を「あらかじめ説明し、上司の了解を得る」が16.3%あり、これらは裁量労働制

⁹⁷ ただし、これらはあくまで働く人々の側の判断であることには留意する必要がある。

⁹⁸ 会社側が、実際の労働時間を把握しているかどうかを尋ねた結果をみると、会社が把握しているとは思えないとする人が29.1%を占めていた。まずは、本人からの申告など何らかの方法により実際の労働時間を的確に把握することが必要であろう。



の本旨にそぐわない運用が行われている可能性が高い。

裁量労働制は、仕事の遂行を働く人々の裁量に任せ、自発的な工夫を引き出すなど成果の増大をめざすとともに、働く人々にとって自己の都合と仕事との折り合いをより付けやすくする効果が期待されるものである。こうした効果が十分に出るよう、適宜的確な運用面の見直しが求められる⁹⁹。

3-5 専属請負型個人自営業主の働き方とその課題

先に第2章において、特に雇用の範囲を越えて多様な働き方を観る視点を検討したが、その際、その働き方について労働者性の観点から整理することが必要であることを指摘した。そこで、ここでは専属請負型個人自営業主（この節（3-5）において「専属請負」という。）について、これに関連するデータをみながらその課題について整理したい¹⁰⁰。

3-5-1 専属請負の就業実態

「働き方調査」から、専属請負の就業実態について、いくつかの結果をみておきたい。

①専属的な取引先の状況

専属的な取引先は、第3-23図のようになっている¹⁰¹。取引先（＝発注元）が企業であるとする専属請負が73.1%、企業以外の個人（消費者など）とする専属請負が23.9%となっている¹⁰²。

企業を専属的な取引先としている場合において、需要先の企業と直接取引している専属請負が全体の49.9%、他の請負会社を経由している専属請負が22.2%となっている。そうした中で、一つの企業とのみ直接取引している専属請負が27.2%、一つの経由請負会社とのみ取引している専属請負が14.6%となっている。専属請負型にあっても、このように単一の取引先とのみ取引しているところを「純粹専属型」と呼ぶことができる。一つの企業との取引関

⁹⁹ 「働き方調査」から、裁量労働制の下で働く正社員に裁量労働の評価を尋ねたところ、「仕事の成果が出やすい」に肯定的な回答をした人が45.4%あった一方、「名目だけで導入前と実態が変わらない」も41.8%の人が肯定的な回答をしている。

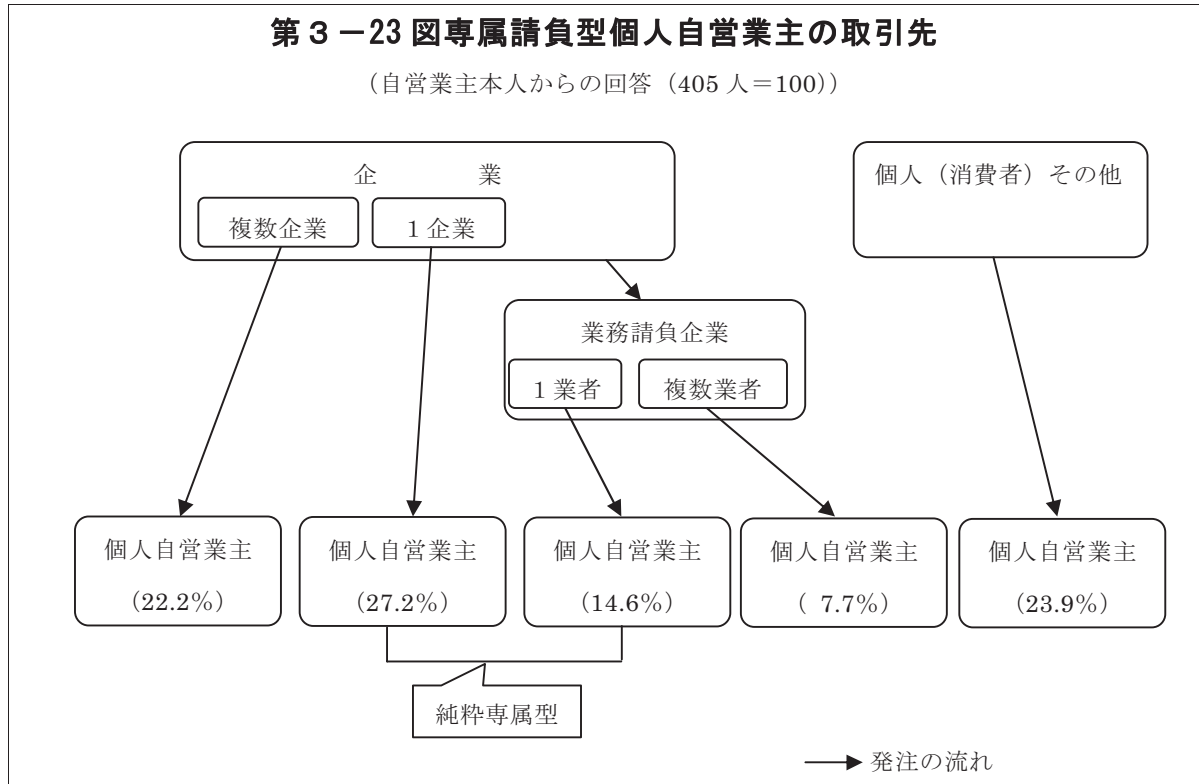
¹⁰⁰ ここでの労働者性の検討は、制度設計に向けた概念的検討であって、制度の設定後において個々の働く人がこれに該当するかどうかの検討とは性格が異なる。

¹⁰¹ ただし、「働き方調査」にこれを直接尋ねた設問があるわけではなく、関連の設問の結果を再構成したものである。

¹⁰² このほかに、無回答が3.0%ある。

第3-23 図 専属請負型個人自営業主の取引先

(自営業主本人からの回答 (405人=100))

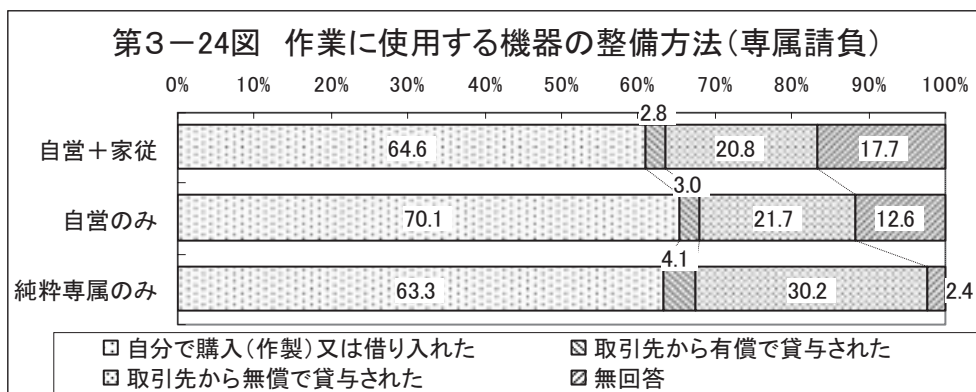


(注) 無回答があるので、合計は100にならない。

係を通じてその事業に組み込まれているとすれば、仕事の実態としては、雇用関係（労働者）に近似したものと見える可能性が高い¹⁰³。

② 作業に必要な機器の整備の態様

作業に必要な機器¹⁰⁴をどのように整備したかをみると、「自分で購入（作製）又は借り入れた」が3分の2程度を占め多くなっているが、「取引先から無償で貸与された」も2割を超



¹⁰³ 「働き方調査」により、この純粹専属型の専属請負の属性をみると、概略次のようになっている。

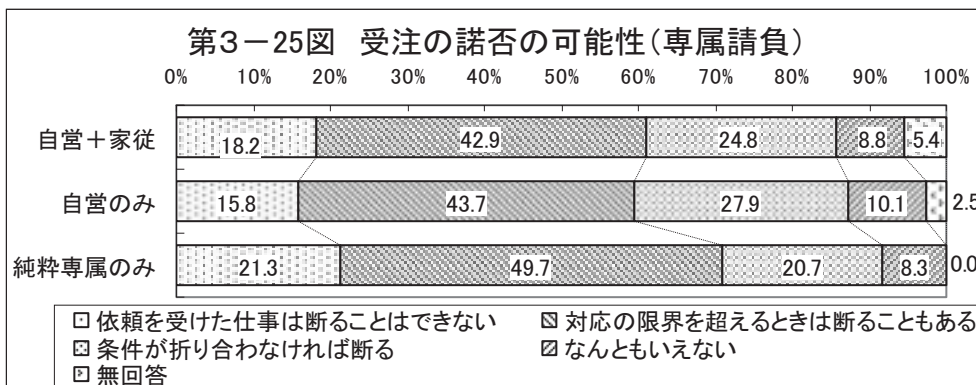
- ① 男女別には、ほぼ1：3で女性が多い。
- ② 年齢別には、35～39歳層、40～44歳層が多く、両年齢層で全体の半数強を占めている。
- ③ 8割強に子どもがある。
- ④ 作業の種類は、事務的作業が4割超、製造組立が4分の1程度を占める。

¹⁰⁴ 主な機器としては、パソコン(44.6%)、乗用自動車(14.9%)、工作機械、貨物自動車(それぞれ9.7%)などが多く挙げられている。

えており、特に純粋専属に限ってみれば3割に達している（第3-24図¹⁰⁵）。

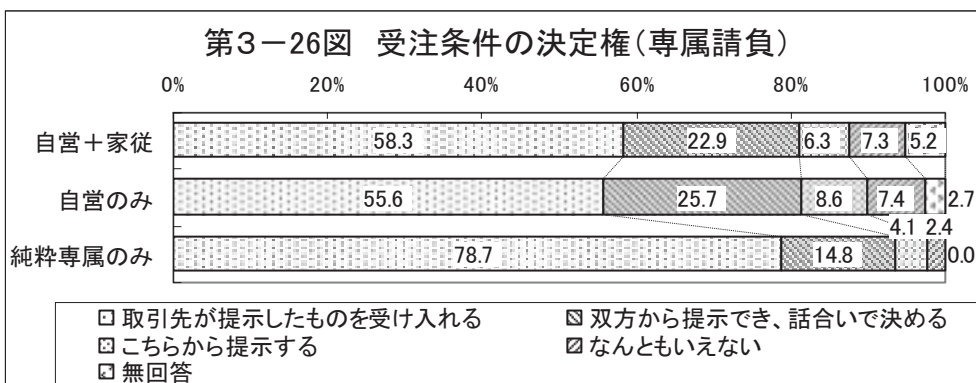
③取引先からの注文に対する諾否の可能性

専属的に取引する取引先から注文を受けたときの諾否の可能性についてみると、「条件が折り合わなければ断る」とするところは4分の1程度であり、「対応の限界を超えるときは断ることもある」というところが4割強でもっとも多くなっており、「断ることはできない」も2割近くになっている。純粋専属のみでみると、断れない、ないし断りにくさの強いものがより多くなってきている（第3-25図）¹⁰⁶。



④受注条件の決定権

受注条件の決定状況を見ると、「取引先が提示したものを受け入れる」が6割近くを占め多くなっており、とりわけ純粋専属では8割近くに達している（第3-26図）。

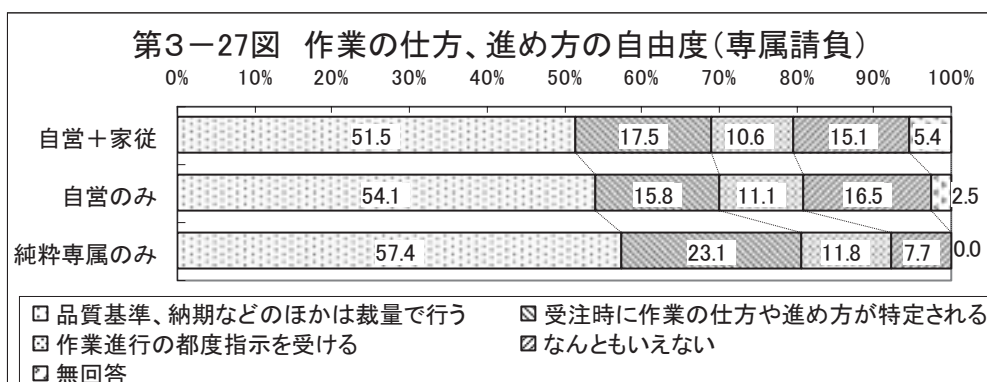


⑤作業の仕方、進め方に関する指示

作業の仕方、進め方に関する取引先からの指示の状況を見ると、「品質の基準や納期があるだけで、作業の仕方や進め方は裁量で行う」が半数を超え多くなってきている中で、「受注の際に特定される」が2割弱、「作業の進行のつど指示を受ける」も1割程度となっている。純粋専属については、他に比べ「なんともしえない」が少ないのが特徴となっている（第3-27図）。

¹⁰⁵ グラフの上段は専属請負型の自営業で働く自営業主本人及び家族従業員の両方からの回答を合わせたデータであり、中段はそのうち自営業主本人からの回答のみのデータ、下段はさらに先に見た「純粋専属」の自営業主本人からの回答のみのデータである。（以下同じ。）

¹⁰⁶ こうしたことが「疲れていても仕事をする」という状況の背景になっていることは、先にみたとおりである。（第3章の3-2-3参照）



3-5-2 専属請負の労働者性度再説

上述のように、あくまでアンケート調査結果上のことであり詳細は個々の実態に応じて判断されるべきものであるが、専属請負の中には雇用関係の下での労働に近似した仕事実態にある人々が少なくないものと考えられる¹⁰⁷。そこで、再度前章末で試算した労働者性度指標を使って、専属請負を中心に分析・整理をしてみよう。

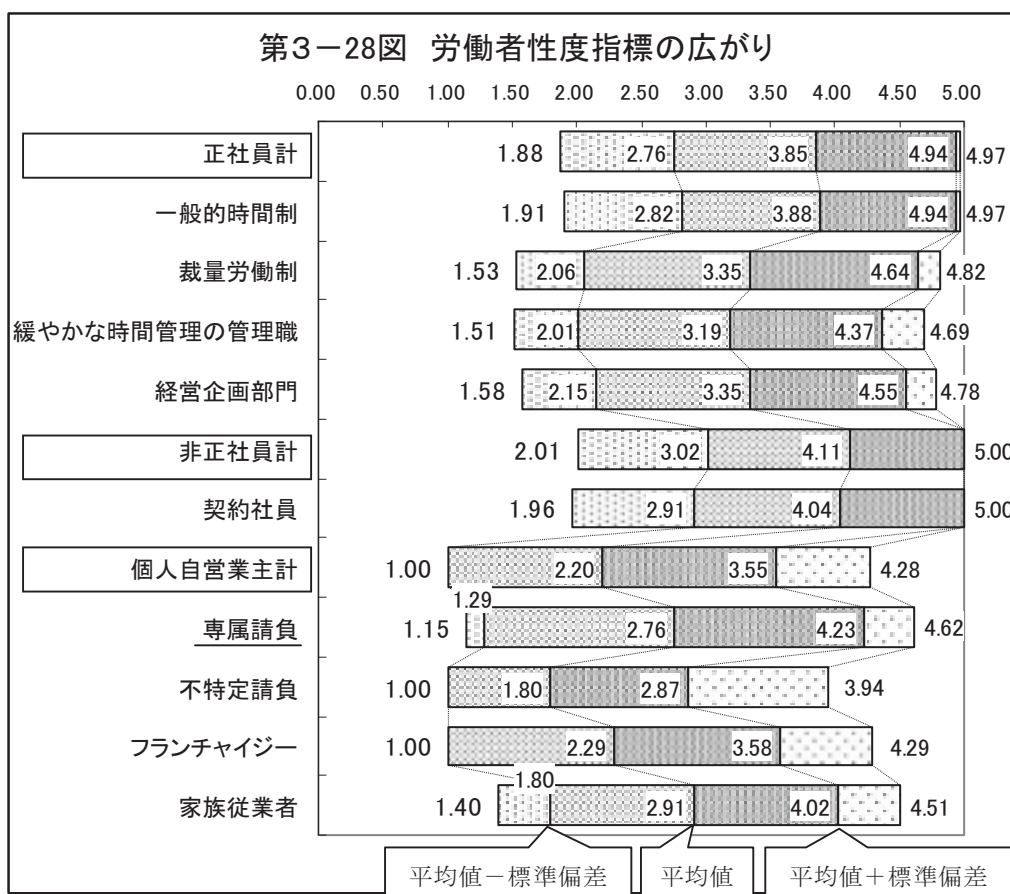
先に述べたように、労働者性度指標は平均値だけではなくその広がり(=ちらばり)を併せてみる必要がある。そこで、第3-28図は、働き方別に労働者性度指標(仕事内容の決め及び仕事の仕方についての2指標に係るもの)の広がり(=ちらばり)をみたものである。これによりみると、正社員計は、平均値3.85を中心に指標の値が高い範囲に分布している。一般的な所定労働時間制で働く正社員もほぼ同様の分布をしている。一方、柔軟な働き方である裁量労働制などで働く正社員は、平均値が0.5ポイント程度低下するとともに、より低い範囲の方に広がりが増している。つぎに、非正社員をみると、正社員に柔軟な働き方が広がってきていることもあって、正社員に比べてやや高い範囲に分布している¹⁰⁸。

個人自営業主計についてみると、正社員計と比べて平均値が1.65ポイント低いとともに、総じて相対的に値の低いところに分布している。しかし一方、そうした中で、専属請負については平均値も相対的に高く、広がりもやや大きいことから、平均値に標準偏差値を加えた値(4.23)は、正社員の平均値(3.85)を超えており、正社員と同等程度の労働者性度の専属請負が少なからず存在することが示唆される¹⁰⁹。また、これ以外では、家族従業者の平均値の相対的な高さ、フランチャイジーにおける分布の広がり大きさなども注目される。

¹⁰⁷ 先に挙げた「労働者性」の判断基準(脚注60)との関連でいえば、仕事の依頼に諾否の自由がないこと(上記③関連)、業務遂行上の指揮監督があること(同⑤関連)、使用者(取引先)による機械・器具の提供(同②関連)、他社業務への従事の制約や経済的従属性があること(同①及び④関連)、などがいえる。

¹⁰⁸ パートタイマーなど、非正社員は一般に柔軟な働き方であるとの見方もあるが、仕事の内容や仕事の仕方・進め方について、指示されたものを指示されたとおり行うという意味においては、指揮命令下の労働という点で「労働者性」が高いといえることができる。換言すれば、非正社員は、量的柔軟性は高いものの機能的柔軟性は低いともいえる。

¹⁰⁹ ちなみに専属請負において、正社員の指標値の3.85以上の指標値である人の割合をみると、35.6%であった。



(注) 労働者性度指標の広がり (=ちらばり) をイメージ的に示すことを第一の狙いとして描いたものである。すなわち、ある働き方をしている人々の各人ごとに労働者性度指標を計算し、その平均値と標準偏差及び最小値 (この場合は、1)、最大値 (同じく5) を使って表示している。原則として棒グラフの下限は (平均値-標準偏差) と最小値 (1) との中間値、上限は (平均値+標準偏差) と最大値 (5) との中間値を示す。ただし、これによりがたいときは、適宜工夫した。

3-5-3 専属請負を支える制度と課題

専属請負は、雇用関係の下で働く人々ではないことから、原則として労働政策の対象とはならず、別の政策体系の中で施策が講じられている。その一端を「働き方調査」から紹介しつつ、これに関連した課題を整理したい。

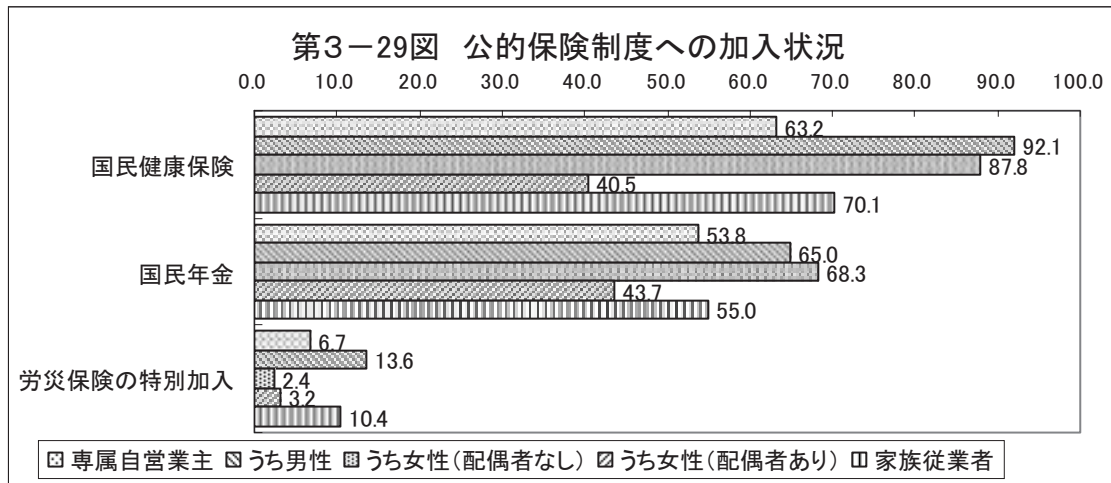
(公的保険制度への加入状況)

医療・年金などの公的保険制度への加入状況をみたのが、第3-29図である¹¹⁰。

国民健康保険については、専属請負計で63.2%、男性だけをとってみると92.1%の人が加入しているとする¹¹¹。配偶者のいない女性 (以下「未婚女性」という。) も87.8%が加入しているとするが、配偶者のいる女性 (以下「既婚女性」という。) は40.5%にとどまる。

¹¹⁰ あくまで回答者の認識に基づく結果であり、医療・年金保険制度は強制適用であり、制度からみた場合は必ずしも一致しないことがあることに留意されたい。例えば、国民年金制度のいわゆる3号被保険者は、自身では国民年金制度に加入していないと認識している人が少なくない可能性もある、などである。

¹¹¹ 男性に限らないが、自身を専属請負とした回答者の中には、特に事業所等を構えておらず、かつ、会社などに出勤して働くとする人もおり、こうした場合、就業先の健康保険制度に加入していることもありえる。(したがって、自身は自営だと認識しているものの、会社の取扱としては雇用である可能性もある。)



既婚女性の場合、夫の健康保険の被扶養者になっている場合が多いと推測される。国民年金については、国民健康保険に比べ加入率がやや低くなっている¹¹²。男性に限っても65.0%の加入にとどまっている¹¹³。任意の加入である労災保険制度の特別加入については、専属請負計で6.7%の加入であるが、男性だけでは13.6%と8人に1人以上が加入している。

（専属請負の支援制度ニーズの状況）

「働き方調査」においては、「応分な負担をしてもいいから、公的な制度としてあればよいと思うものはどれか」として第3-30図に掲げた制度について回答を求めた¹¹⁴。その結果をみると、特に収入補償保険制度に対するニーズが、男性や未婚女性で7割を超えるなどおしなべて高くなっている。また、廃業転職資金支援制度や顧客代金支払強制、立替保険制度に対するニーズも比較的高い。一方、過重な仕事の発注を戒める制度に対するニーズは高くない¹¹⁵。このうち、顧客代金支払強制、立替保険制度についていえば、前述のように一定の下請代金については「下請代金支払遅延等防止法」（公正取引委員会所管）により、原則60日以内の支払いとそれを越えた場合の遅延利息の支払いが強制されているが、さらにその立替支払いにまで範囲を広げた制度が求められているものと考えられる。

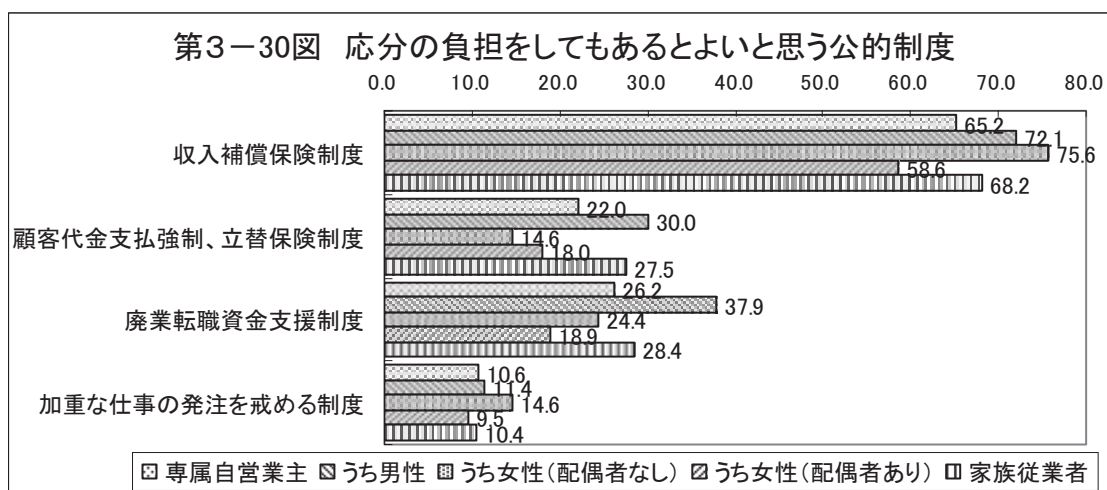
¹¹² 雇用関係にある場合（被用者）との比較において、それぞれの制度における論点を挙げるならば、①被用者の健康保険については、病気により休業をやむなくされた場合に一定の所得補償のための給付（傷病手当金）が支払われるが、国民健康保険にはそうした制度がないこと、②被用者の厚生年金については、所得（給与）に応じた保険料負担であるのに対して、国民年金では定額制となっており、所得が低い人には相当の負担となること、といったことがある。

¹¹³ 全面適用である国民年金について、このような結果になっていることについては、合理的な説明が見当たらない。

¹¹⁴ それぞれの制度の質問票上の標記は、次のとおりである。

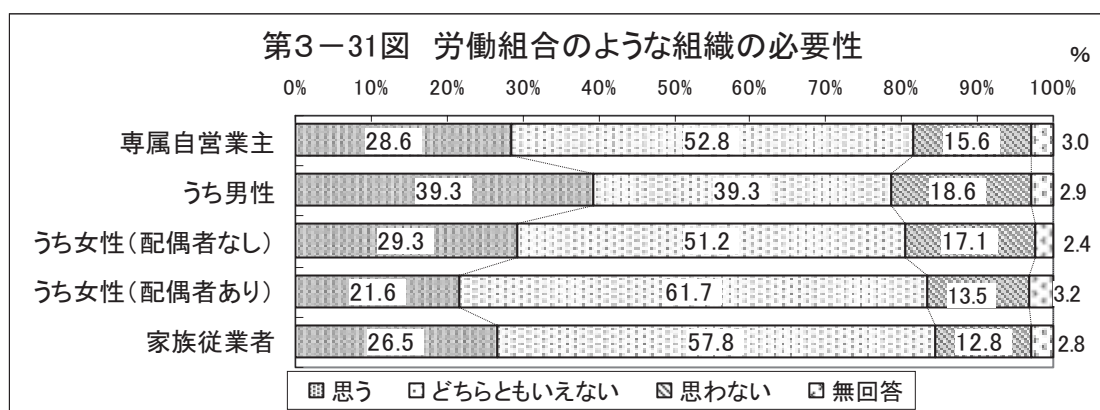
- ・収入補償保険制度： 仕事が一時的になくなったとき、または、一時的に仕事ができなくなったときに、収入を補填する保険
- ・顧客代金支払強制、立替保険制度： 顧客が代金を支払わないときに、その支払いを迅速に強制したり、一時的に立て替えたりする制度
- ・廃業転職資金支援制度： 事業を辞めて転職しようとするときに、それを資金的にも支援する制度
- ・過重な仕事の発注を戒める制度： 客観的にみて過重な仕事を強いるような発注を戒める制度

¹¹⁵ 「過重な仕事の発注を戒める制度」といったときのイメージがつかめなかったという面も大きいのではないかと推測される。



(労働組合のような組織の必要性)

専属請負は、自営業ではあるが、特定の取引先と専属的に取引を行い、ある意味では従属的な地位にある場合も考えられる。そうした場合に、雇用されている労働者同様に取引上の劣位を補完するために集団的な交渉を行うこととするとも考えられる。そうした想定の下に、「働き方調査」では「適正な仕事の条件を確保するために、個人事業主にも例えば労働組合のようなものが必要だと思いますか」との設問を置いた。その結果をみたのが、第3-31図である。専属請負計でみて3割近い人が「必要と思う」と回答し、「思わない」とした人の倍近くになっている。これを男性だけでみると、ほぼ4割の人が「思う」としている¹¹⁶。



¹¹⁶ さらに、専属的な取引先が一つである純粋専属請負の男性に限ってみれば、50.0%の人が「思う」としており、「思わない」は13.6%であった。

第4章 多様な働き方を活かすための政策方向

前章までを要約すると、第1章では、近年における雇用・就業形態＝働き方の多様化の急激な進展の背景に、第一に企業の労働コスト節減をめざした正社員でなく非正社員やアウトソーシングによる外部労働力を活用しようとする戦略があったことは間違いのないところではあるが、そうした要因は経済情勢の好転に伴い沈静に向う性質のものであること、働き方の多様化は、事業活動の繁閑や1人の人が働く時間と営業（操業）時間との乖離などへの企業側の対応とともに、基本的には働く人々の側における仕事と自己の生活との折り合いをつけようとするところから進展するものであると捉えるべきことなどをみた。ついで第2章では、多様な働き方をみる視点として、多様な働き方は人々のライフ・サイクル、ライフ・スタイルと密接に関連して生じていること、その際、特に高年齢期以降を中心に NPO などにおける無償・有償のボランティア活動も働き方の多様化の中で捉えることが求められることなどを指摘した。また、多様な働き方が雇用の範囲を越えた広がりをもっていることから、あらためて基本にかえって雇用とは何か、いわゆる「労働者性」の問題を考察したうえで労働政策の類型を行うとともに、政策設計上の考え方を整理した。さらに、そうした視点を踏まえて、試論の段階ではあるが、働き方の類型化も試みた。

第3章では、第2章でみた視点をベースにしながらか、「働き方調査」等の結果を活用しつつ、多様な働き方をめぐる課題について考察した。働く人々の感じる問題点をベースに、それぞれの働き方が直面している問題点・課題のいくつかを提示したのを始め、各働き方間の移動に関連した問題、正社員の中における働き方の多様化をめぐる問題、自営業主、特に一つないし少数の特定された取引先から専属的に仕事を請負う専属請負型個人自営業主をめぐる問題について整理した。

この第4章では、以上の流れを受けて、現段階で考えられる多様な働き方に応じた政策体系について、とりわけ働く人々が自己の生活との折り合いをつけながら職業生活を営むことができるよう、多様な働き方の十二分な活用に資する政策体系の方向を考えてみたい¹¹⁷。

4-1 労働政策の類型と多様な働き方

第4-1表は、第2章の2-2で整理した労働政策の類型をベースにして、主な働き方（＝雇用・就業形態）別に現行の政策状況を簡略化して整理したものである。この表から、労働政策である以上当然のこととはいえ、雇用されて働く人々（以下「雇用労働者」という。）については、各形態とも正社員とほぼ同様の政策体系が用意されていることがわかる。したがって、雇用労働者として各雇用・就業形態で働く人々については、主に実態面から問題や課

¹¹⁷ ここは、具体的な政策提言を意図したものではなく、以上の分析からあくまで研究上のインプリケーションとしての政策検討の方向性を整理しようとしたものである。また、それらは、JILPTの機能の一つである政策論議の活性化をめざして、関係者始め広く国民的に行われるべき議論の素材として提供するものでもある。

第4-1表 労働政策類型と多様な働き方の整理

労働政策類型	正社員	パートタイマー	契約社員	派遣労働者	業務請負会社社員	専属請負自営
集团的労使関係による取引劣位の補完	団結権、協約締結権、争議権 ・近年組織率低下	同左 ・組織率はきわめて低い（組織化の取組は本格化）	同左 ・正社員と同じ組合に組織化されている場合のほかは、組織率はきわめて低い	同左 ・組織化は緒に付いたばかり。組織率はきわめて低い。	同左 ・就業先会社とは労使関係は基本的にない。	
労働(契約)条件の明示	労基法（雇入れ時明示、就業規則等の常時提示など）	労基法 パート労働法（雇入れ通知書の活用促進）	労基法	労基法 労働者派遣法（就業条件の明示） （派遣元に責任）	労基法（請負会社に責任）	「下請法」による書面公布義務 「家内労働法」の家内労働の場合は、家内労働手帳交付
解雇予告、解雇制限	労基法（解雇には合理的理由が必要等、解雇予告30日、一定の場合の解雇禁止）	労基法 有期契約の場合の雇止め（1年以上勤続者は予告が望ましいなど）	同左	同左	同左	「下請法」の違反告知の報復禁止 「家内労働法」の家内労働の場合は、打ち切り予告
賃金(報酬)支払い確保	・労基法：月例給の月1回以上一括・通貨・直接払い義務 ・最低賃金制度 ・中小企業等の労働者には立替払い制度	同左 ・最低賃金による下支え効果	同左	同左	同左	「下請法」による下請代金支払遅延防止措置 「家内労働法」の家内労働の場合は、全額・通貨払いの規定、最低工賃の設定
労働(就業)時間規制	労基法（原則週40時間、1日8時間労働制） 変形時間、みなし労働時間制、フレックスタイム、裁量労働制、管理職等の適用除外など 超過労働の割増賃金	同左	同左	同左 ・雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	同左 ・実態として雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	「家内労働法」の家内労働の場合は、就業時間過長に係る配慮努力義務。
休日・休暇	労基法（原則週1回以上の休日、年休の賦与など） ・年休消化の低さ	同左 短時間勤務の場合、年休は勤務時間比例賦与 ・年休は、6カ月以上勤務者のみ。	同左	同左 ・雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	同左 ・実態として雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	
安全衛生対策	労働安全衛生法など	同左 ・事実上常用労働者を対象としたものになりがちの面もあり、短期雇用者のための工夫が課題。	同左	同左 ・雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	同左 建設業、造船業については元請責任が明記	「家内労働法」の家内労働の場合は、安全衛生措置義務。
医療保障	組合健保ないし政管健保	同左 ・適用対象外は国保	同左	同左	同左	国民健康保険（国保）
労災補償	労災保険制度	同左	同左	同左 （派遣元が保険料支払い）	同左 （請負会社が保険料支払い）	一部に労災保険特別加入制度
失業時所得補償	雇用保険失業給付	同左 （週20時間未満勤務者は適用除外）	同左	同左 （派遣元で保険料支払い）	同左 （請負会社で保険料支払い）	
需給調整機関	公共職業安定所（許可・届出による有料、無料の職業紹介事業者）	同左	同左	「労働者派遣法」に基づく派遣事業者 ・公共職業安定所にも求人	同左 ・公共職業安定所にも求人	
能力開発促進	「職業能力開発促進法」「雇用保険法」による支援	同左 パート労働法に配慮規定 ・雇用保険適用除外者の問題	「職業能力開発促進法」、「雇用保険法」による支援 ・雇用保険適用除外者の問題	同左 ・雇用保険適用除外者の問題	同左 ・雇用保険適用除外者の問題	
男女機会均等	「男女雇用機会均等法」による規制	同左	同左	同左	同左	
育児・介護休業等	「育児・介護休業法」による休業の取得、様々な配慮規定	同左 ・一定の短期間雇用者にも適用へ	同左	同左	同左	

各種公表資料から、筆者作成
 (注)「下請法」:「下請代金支払遅延等防止法」(公正取引委員会所管)

題が提起される面が大きいと考えられ、そうした実態面から生じる諸問題に対応するために、政策対応が必要かどうか、また、どのような政策対応が望まれるのかを検討することが求められる。ただしその中で、雇用労働者に関して制度的な問題として残されているものの一つが、公的保険の適用を中心とした有期雇用、短時間勤務の場合に生じる問題であるといえる。

一方、専属請負型個人自営業主については、現在までのところ、労働政策類型の視点からみれば、第4-1表において空白とせざるを得ない欄（セル）が少なくなかった。また、そこに示した「下請法」や「家内労働法」にしても、現在のところ、一定の範囲の下請事業者や家内労働者を対象としたものであって、網羅的に適用されるものとはなっていない。したがって、専属請負型個人自営業主については、その周辺に位置する個人自営業主も視野に入れながら、やや詳細かつ慎重に検討する必要があるであろう。

4-2 多様な働き方をめぐる政策方向検討のための軸となる視点

4-2-1 雇用労働者における多様な働き方について—企業との関係性

雇用労働者については、その「労働者性」にかんがみ、雇用主（＝使用者¹¹⁸）に多くの責任と負担を帰属させた政策体系がとられるべきことは先にみたとおりである。しかしながら、そうした中であって、企業との関係性の強弱に応じて、個別企業による対応が実態的に異なることは避けられないところである。

雇用保険制度を例にとって考えてみたい。ただし、制度的視点ではなく実態的視点からの考察であることは前もって注記しておきたい。雇用保険の保険料は雇用労働者分としては賃金の0.数%であるので、保険料負担の重さゆえに雇用労働者の方から適用を忌避することは考えにくいものである。しかしながら、先にみたように非正社員への適用実態は必ずしも十分なものとはいえない状況にある。この要因を雇用労働者の側から考えてみると¹¹⁹、将来失業給付を受け取るつもりがないことのほか、失業給付の受給資格を得るために必要な勤続要件（原則として過去1年間に6ヶ月以上の勤務。ただし、一つの雇用主である必要はない。）を満たせない場合などが考えられる。とはいえ、これらが決定的な要因であるとは考えにくい¹²⁰。いうなれば、企業の側が、関係性の低い層について雇用保険適用に伴うコストや労役を負担することを忌避していると考えるのが妥当であろう¹²¹。

その関係性の強弱を端的に表すものが、雇用期間の長短であると考えてよいであろう¹²²。

¹¹⁸ 「雇用主」と「使用者」は、重なり合っているが範囲を異とする概念である。ここでは、必要に応じて、雇用主でない使用者も含める趣旨での「雇用主」という意味合いであると承知されたい。

¹¹⁹ 制度論的には、雇用保険は雇用主と雇用労働者との社会連帯に基づく制度であり、たとえ以下のような事情があるとしても、要件に該当すれば適用を忌避することはできないことはいうまでもない。

¹²⁰ 第3章の第3-15図及び脚注85参照。

¹²¹ 雇用保険の適用は、個々の労働者（被保険者）ごとに行うので、労働者の入離職があるごとにハローワークへの届け出が必要であるなど、雇用主が負担する労役は小さいものとは必ずしもいえない。

¹²² これ以外に、企業にとっての業務の重要性などもあるが、それは企業経営にとっての評価軸ではあっても、労働政策の枠組みを形成する直接の軸にはならないと考える。

先に、雇用労働者の中の多様な働き方については、政策制度的な大きな枠組みというよりは、実態面で提起される課題への対応を検討することが必要であると述べたが、その検討は雇用期間の長短を軸に考えていくことができるであろう。

雇用期間の長短を考えたとき、雇用労働者は、

- ①期間の定めのない雇用契約で長期雇用が期待される層（以下「長期雇用層」という。）
- ②期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用」という。）ではあるが、通常その期間の反復更新が期待される層、又は期間満了後他の有期雇用に移行することが期待できる層（以下「短期反復雇用層」という。）
- ③有期雇用で、通常その更新が期待できず、また、当該期間満了後失職することが見込まれる層（以下「短期雇用層」という。）

の概ね3層に分類できると考えられる。もとより、それぞれの層の中でも、期待される雇用期間の長短により様々な色合いが考えられる¹²³。上述の雇用保険の例でいえば、長期雇用層については企業側も無理なく雇用保険の適用上のコストと労役を負担しようとするのに対して、短期反復雇用層はまだしも、短期雇用層ではなかなかそうした誘因は働かないものと考えられる¹²⁴。

すなわち、多様な働き方が混在するようになった現在においては、政策メニューとしての政策制度的枠組みは従来どおりでよいとしても、企業との関係性の強弱（ここでは、期待される雇用期間を軸に評価することを提案している。）に応じて、個別企業の対応に大きく任せてよい層とそうでない層とがあること¹²⁵を念頭に実態的な対応が求められるということである。いうなれば、後者にあつては、個別企業を越えた企業横断的ないし社会的な対応がより強く求められるということである。

4-2-2 雇用と自営の中間領域の働き方について

（政策方向の検討のプロセス）

前章までにおいて、雇用と自営との中間的な働き方として専属請負型個人自営業主（以下「専属請負」という。）を中心にみてきた。そこで浮かび上がってきた論点としては、次のようなものがあつた¹²⁶。

- ①就業実態として雇用労働者と同様ないし類似した状態にある人が少なくないこと。
- ②仕事と健康に関して問題を感じている人が多いこと。また、その背景には取引先との関係が考えられること。

¹²³ なお、限られたデータではあるが、「働き方調査」によれば、契約期間の長さそのものと期間満了後に対する不安感の間にはあまり明確な関係はなかった。

¹²⁴ このことは、一般に保険料負担が相対的にかなり大きい社会保険についてはより当てはまるであろう。

¹²⁵ 正確には、二つないし三つではなく、企業との関係性の程度に応じてより多段階的な層区分が考えられる。

¹²⁶ ①を除きこれらのことは、専属請負ばかりでなく、「働き方調査」の対象とした不特定型自営や商店・店舗のフランチャイジーにも、多かれ少なかれ当てはまるものであり、問題の社会的な視点からいえば、個人自営業に共通した問題であるといえる。

- ③専属自営を支える制度として、特に仕事がなくなったときの収入補償保険制度に対するニーズが高かったこと。
- ④適正な仕事の条件を確保するために、労働組合同的なものが必要だとする人が少なくなかったこと。
- ⑤一方で、専属的な取引先に雇用されたいと希望する人は、少なかったこと。

以上のようなファクト・ファインディングと第2章でみた労働者性と政策設計の考え方¹²⁷とから、次のようなプロセスが検討されるべきものと考えられる。

- ①就業実態からみて、労働者性の判断基準により雇用労働者に該当する場合には、的確に雇用労働者として位置付けること。またその際は、上述の企業との関係性の強弱により適宜実態的対応を行うこと。
- ②雇用労働者に該当するとまではいえないものの、その就業実態ないし経済社会的関係が雇用労働者に類似又は近接している層については、社会的な課題として対応が求められるものに関し適宜労働政策体系の中で然るべき施策の対象とすることを検討すること¹²⁸。
- ③以上のいずれにも該当しないものの、社会的な課題として対応が求められるものがあれば、例えば小規模事業者対策などの体系の中で対応することを検討すること。

（社会的な対応が求められる課題試論）

つぎに、こうした政策制度検討のより根源的な基礎となる社会的な対応が求められる課題について、試論であることを前提として考えてみたい。

①仕事と健康に関する問題・課題

まずは、第3章でもみたように、専属請負で働く人々においても問題とすることが多い仕事と健康の問題を指摘したい。仕事（そのために必要な移動を含む。）の過程や過度の仕事（させられ過ぎ）により怪我をしたり、病気になったりした場合には、必要な療養とその期間中の逸失所得がある程度補償されることが求められる。雇用労働者に対する労働政策上は、この問題に対処するために、①使用者に雇用労働者の安全衛生に対する配慮義務を課す（労働安全衛生対策）、②仕事が原因で負傷したり疾病に罹ったりした場合には使用者の負担により療養と所得補償を行わせる（労災補償）、③そもそもそうした事態を招かないようにする一つとして長時間の労働を規制する（労働時間規制）、④長時間労働の背景となる低賃金を規制する（最低賃金制度）などが整備されている¹²⁹。また、「家内労働法」の家内労働者についても、

¹²⁷ 第2章2-2の第2-5図など参照。

¹²⁸ これは、同様の政策制度を併設することの不経済を避けるという要請からも考えられてよい論点である。その方法論について欧米主要各国の立法例等を徴すれば、①フランスのように労働法典体系の下で、特定の職業に属する人々を雇用労働者とみなすという規定を置くもの、②ドイツやイタリアのように「雇用労働者に類似の者」や「準雇用労働者」といった中間的定義を置き、個別的政策の必要性により個々の立法において対象とすかどうかを規定するもの、③アメリカで一部にみられるように、個別政策上の必要に考慮しながら、主に裁判例を通じていわば拡張解釈により対応していると考えられるもの、といった類型が考えられる。この件については、近くとりまとめる予定の労働者性に関する比較法研究に係る労働政策研究報告書を参照されたい。

¹²⁹ 筆者がこの面で特に注目しているのが、健康保険制度における療養時の所得補償機能であり、これは国民健康保険にはない機能である。

程度の違いはあるものの、労災補償の適用を除き同様の規定が置かれている。さらに、一定の個人請負事業者（いわゆる一人親方）については、労災保険の特別加入制度も設けられている。

こうした労働政策上の制度的措置をどの程度どこまで適用するかについては、今後の議論と検討に待つほかないが、多様な働き方に対応した政策として第一に重要な課題であると考えられる¹³⁰。

②仕事がなくなったときの収入保障保険

つぎに、専属請負で働く人々においてニーズの特に高かった収入保障保険を指摘したい¹³¹。これに関連した雇用労働者に対する労働政策としては、失業したときの失業給付がある¹³²。特定の取引先と専属的に取引をしていた専属請負にとって、その取引が打ち切られたり、取引先が廃業となったりしたときに、にわかに別の取引先を見つけることが困難である場合が少なくないが、この状況は雇用労働者の場合と類似したものと考えることができる。したがって、仕事なくなったときに短期間収入を保障する制度についても検討されてよいと思われる。その際には、収入保障に比べれば必要とする割合は相対的に小さかったもののそれなりのニーズが示された、事業の廃業時の転職資金支援制度なども併せて制度化することも検討されてよいであろう¹³³。

③集团的取引関係の整備

専属請負で働く人々の間で、適正な取引条件を確保するために労働組合のような組織が必要とする人がかなりいることは先にみたとおりである¹³⁴。専属請負の場合においては、取引条件は就業条件に直結しているため、一つの発注元が多数の専属請負に発注している場合には、集团的労使関係に擬制される集团的取引関係が構想されてよいと考えられる¹³⁵。

しかしながら、非正社員の場合がそうであるように、自発的にそうした就業者集団が形成されることはなかなか困難な面が多い。したがって、これを補強する何らかの社会的システムの整備も検討されてよいであろう。これも試論の域を出ないが、企業の労使協議機関の中に企業の発注先専属請負の代表を加えるとか、専属請負の取引条件（＝就業条件）に関して公的なガイドラインを設けるとかといったことが考えられる。

¹³⁰ 「家内労働法」の対象を拡大するという方法も、現実的な対応として考えられる。その際は、対象とする請負業務の範囲の拡大のほか、仕事の場所についても自宅だけでなく現実に合った見直しが求められよう。

¹³¹ 第3章（3-5-3）の第3-30図などを参照。

¹³² このほか、使用者の責めに帰すべき休業の場合は休業手当を支払うことを使用者に義務づけるなどの制度が設けられている。また、解雇の際の事前予告制度も、これに関連した制度と考えられる。

¹³³ この制度化の一つの素案として、例えば雇用保険制度の中に専属請負業者が特別加入する制度を設けることが考えられる。その際は、発注元企業において、当該取引総額を雇用労働者に支払った賃金額に合わせて保険料の申告納付をするといったことが考えられる。また、この特別加入が認められれば、能力開発支援など多彩な支援が可能となろう。

¹³⁴ 第3章（3-5-3）の第3-31図などを参照。

¹³⁵ 種々の議論、異論があると思われるが、少なくとも専属請負にあっては、そこで働く人々は憲法第27条や第28条でいう「勤労」や「勤労者」に該当すると考えてもよいと思われる。

4-2-3 NPOにおける就業関係の整備

第2章において、多様な就業（活動）形態を考えると、NPO等の活動も視野に入れる必要があることを指摘した。それは、①NPO等が雇用の場として相当の機会を提供していること、②中年層（特に女性）から高齢期（男女を問わず）にかけて、有償ボランティアという活動形態が多くみられること、といったことを背景としていた¹³⁶。

①NPOに雇用されて働く人の就業条件（労働条件）の整備の課題

NPOも法人である以上、その活動（事業）に必要な労働力を雇用という形で整備するため、雇用主となることは一般の事業と何らかわりなく、雇用された人々は雇用労働者としてすべての労働法が適用されることは周知徹底されなければならない¹³⁷。

第2章（脚注41参照）で紹介した「NPO活動と就業に関する実態調査」を分析した結果によれば、NPOの雇用労働者のうち非正社員（パートタイマー）については総じて一般の労働市場とほぼ対応した賃金が支払われる傾向がみられるのに対して、正社員については総

（参考）NPO等非営利組織で就業（活動）する人の規模の試算

NPO等非営利組織で就業（活動）する人の規模を知ることはなかなか困難であるが、ここではやや大胆な方法で試算してみた。

「働き方調査」において、正社員が勤務する企業形態を尋ねた中で「NPO法人、社会福祉法人などの非営利法人」*を調査した。その結果と、JILPT「NPO活動と就業に関する実態調査」の結果（就業（活動）者の形態別構成）から、次のように試算された。

（データ）正社員のうちNPO等で働く人の割合：3.7%

JILPT調査から、NPOでの正規職員比率 24.3%

労働力調査・詳細集計：正規従業員数 3320万人

（試算）○NPO等で働く人=3320×3.7%÷24.3% = 506万人

○JILPT調査の構成比で試算して・・・正規職員 124万人

非正規職員 137万人

有償ボランティア 87万人

無償ボランティア 158万人

*したがってこの試算は、NPOだけではなく、公営企業（独立行政法人を含む。）を除く非営利的な法人全体のものであり、もっとも広義の非営利組織の活動者数となっていると考えられる。

*JILPT調査は、狭義のNPOのみを対象とし、また、回答対象者は各NPOにより任意に選定されたものであることから、就業（活動）形態の構成も必ずしも正確とは限らないなどの限界の多い試算値であることには留意されたい。

¹³⁶ 第2章（2-1）の第2-4図など参照。

¹³⁷ なお、NPOなどの場合、雇用労働者かボランティアかを分ける基準は、求められたことを何ら補償の必要なく断ることができるかどうかをもっとも重要なポイントであると考えられる。

じてかなり低い額となっている¹³⁸。また、正社員の賃金額は、一般企業で通常みられるような年齢や勤続との関係性はみられず、雇用する団体（NPO法人）の財政状況に左右されている面が大きいとされる。

同調査からNPOにおける有給の正規職員の年収（2004年）をみると、事務局長で平均229万円、一般職員で209万円となっている。賃金の高低を不用意に論じることはできないが、常識的には生計を維持していくには非常に苦しい水準であるといえる。確かにNPOで働く場合には、稼得動機だけではなく働くこと自体に喜び（＝効用）を見出すことから、一般の賃金よりも低い水準となることには理由があるとしても、この額は、NPOが継続的事業体として存続するために必要な労働力を確保するためには心許ないものといわざるをえない。賃金を始めとして、NPOでの就業条件の整備が求められ、そのためにはその財政状況の確立が望まれるが、一方逆に、財政状況の確立のためにも、雇用している人の就業条件は労働法という労働条件として適正に確保することが必要であることを徹底する必要がある¹³⁹。

②有償ボランティアの位置づけ検討

ボランティア活動を行った際に、実費弁済や謝礼を受け取ることは少なくない。また、一部には一定の謝礼を前提にボランティアがサービスを提供することもなされている。こうしたいわゆる有償ボランティアは高齢期の人々が少なくないが、今後高齢期の人々が増大することが見込まれる中で、労働法規との関係においてその位置づけを整理しておくことが求められる。その場合は、先にみた専属請負の場合と類似した検討のプロセスが参考となろう。すなわち、就業実態からみて、労働者性の判断基準により雇用労働者に該当する場合には、的確に雇用労働者として位置付けることがまずもって必要であろう¹⁴⁰。その上で、雇用労働者ではなく（純粹の）有償ボランティアとされる層について、適用が求められる政策の検討が求められる。なお、有償ボランティアに限らず、ボランティアの活動について、社会的な課題として対応が求められるものがある場合に、労働政策体系の中で然るべき施策の対象と

¹³⁸ ちなみに同調査結果によれば、非正社員（調査上は「有給・非正規職員」）のうち時給制の場合の時給額（平均）は929円（女性だけでは914円）となっており、むしろ一般的なパートタイマーよりも高めとなっている。これに対して、正社員（同「有給・正規職員」）の月給額は168千円となっている。

¹³⁹ 例えば地方公共団体などにおいて、その事業をNPOに委託する場合において、NPO＝ボランティアという不正確な先入観により、異常に低い委託料で行おうとする傾向があると言われる。こうした場合には、NPOの側も、適正な就業条件が確保できるような人件費を堂々と要求するようにすることが必要であり、そのため労働法規等で求められる負担（超過勤務に対する割増賃金、年休のための費用、最低賃金の遵守、労働安全衛生のための負担、労働保険料、厚生年金保険料、健康保険料、所得税源泉徴収のための事務コストなど多種多様なものがある。）は盛り込んで見積もりを算出することが求められる。なお、ボランティアという場合には、いついかなる場合でも、いかなる補償を求められることなく、任意に活動を中止できることが前提となることを認めさせなければならない。（これは、活動を行う各ボランティアと委託者又はNPO団体との関係についてであって、委託を受けたNPO団体と委託者との関係については別である。）

¹⁴⁰ とはいえ、雇用労働者かどうかの判断基準が指揮命令下の労務の提供をメインとしていることから、有償ボランティアの場合に、例えば経済的従属性が弱いことなどから、労働法規のすべてを適用することが必ずしも必要でないこともあり得る。その際は、必要のない規制は適用除外とするなどの措置が別途検討されてもよいかも知れない。

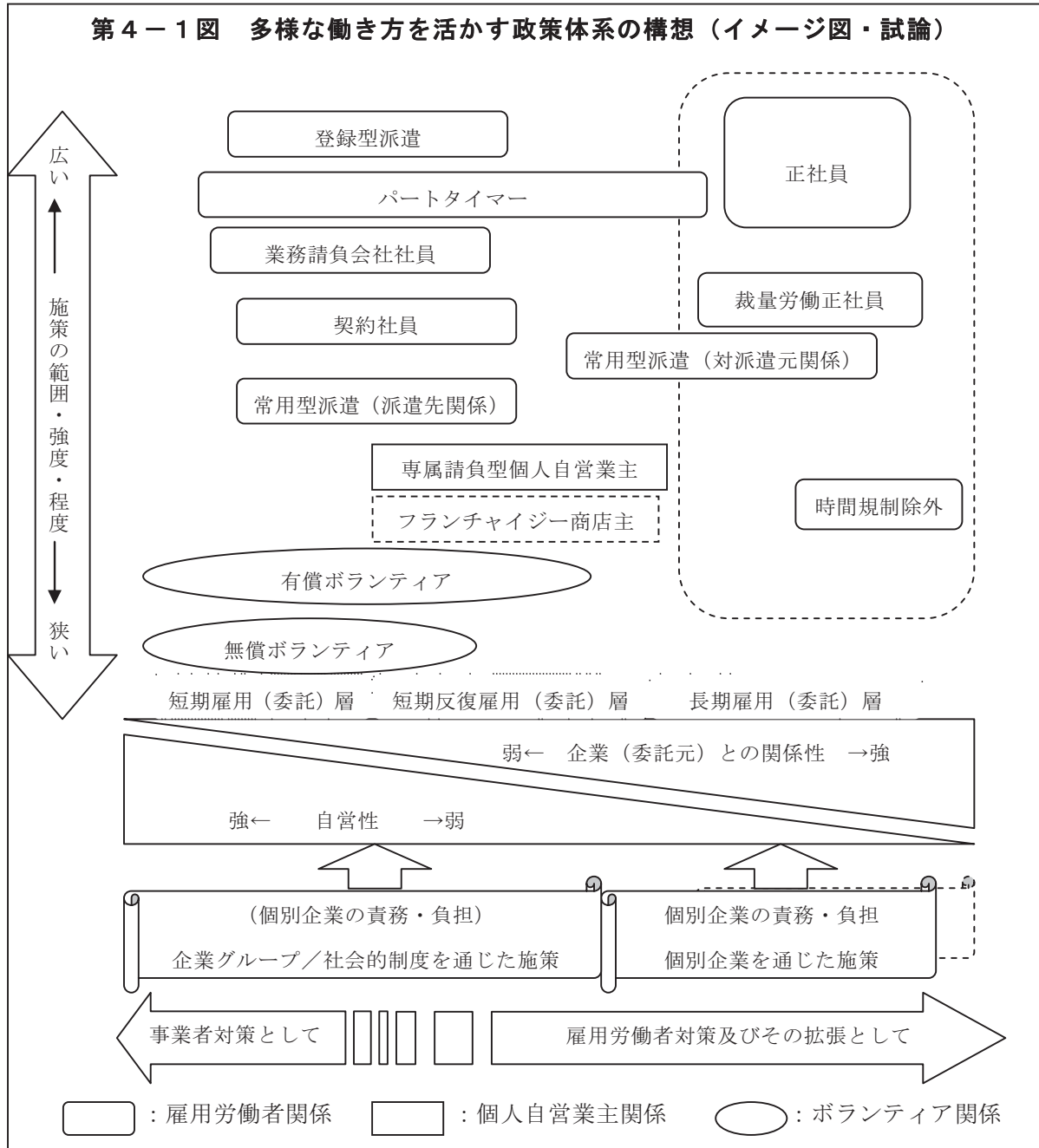
することが適当なものがあれば、所要の対応を図ることがあり得るであろう¹⁴¹。

4-3 多様な働き方を活かす政策体系の構想—雇用労働者政策を越えて

以上の検討を踏まえて、最後に、多様な働き方を活かす政策体系について、試論的な構想を提示しておきたい。

4-3-1 全体構想のイメージ

第4-1図は、多様な働き方を活かす政策体系について、全体的な構想試論をイメージ図



¹⁴¹ 例えば、ボランティア活動（就労）において負傷したり病気になったりすることについて、NPO法人を通じて労災保険に特別加入するなどといったことが考えられる。（NPO法人自体は、雇用労働者がいる場合には、当然に労災保険の適用を受けることとなる。）

にまとめたものである。以下これに基づき要点を解説していく。

（政策体系を形づくる二つの軸）

政策体系を構築する軸は、どのような政策を適用するか（図ではタテ方向）とどのような仕組みで行うか（図ではヨコ方向）との二つの軸から構想される。

第4-1図のヨコ軸については、働く人とそれを雇用ないし業務委託として活用する企業等との関係性の程度に応じて、実態面すなわち実際的な政策効果の発揮という面を顧慮して、政策の仕組みを整理したものである。正社員を中心に企業との関係性が強い層については、当該個別企業に責務と負担を担わせることが適当であり、またその実効性も期待される場所である。したがって、規制的施策だけでなく助成促進的施策についても、当該個別企業を対象とし、又はそれを通じて実施することが適当である。一方、企業との関係性の程度が弱まるに従って、関係する責務や負担自体根元的には雇用（委託）する企業に存在するとしても、その実効的な実施を個別企業に求めることが徐々に困難になる。このため、例えば企業グループを通じた施策の実施や社会的仕組みにより直接働く人を支援することが求められるようになる。こうした社会的仕組みとして機能することが改めて期待されるものが、労働保険制度である¹⁴²。

なお、関係性の強弱については、期待されるものも含めた雇用（委託）の継続性の程度によって評価できるものと思われるが、実際的には、雇用・就業形態の種類及び契約期間設定の状況により判断されることになろう¹⁴³。

また雇用と自営との中間領域に位置する個人自営業主については、雇用労働者に近似した就業実態にある場合は雇用労働者に対する政策の対象に含めることを検討し、そうでない場合には（小規模）事業者対策の中で措置するといった役割分担が行われることが求められる。

第4-1図のタテ軸のどのような政策を適用するかについては、第4-2図のような政策の階層性を念頭に置きながら、問題の重要性に応じて適用の可否を検討されることが望まれる。前述（4-2）のように、雇用労働者については、実態に応じた適切な対応の必要はあるものの、政策メニューとしてはほとんどが整備されている中で、いわゆる雇用と自営との中間的な働き方について、仕事と健康の問題（ボランティアについても含む）、失職時所得保障の問題などへの対応が検討されてよいと考えられる。

（働き方についてのいくつかの論点）

第4-1図に描いた各働き方のうち、これまであまり触れてこなかったものを中心にいくつかについて解説しておきたい。

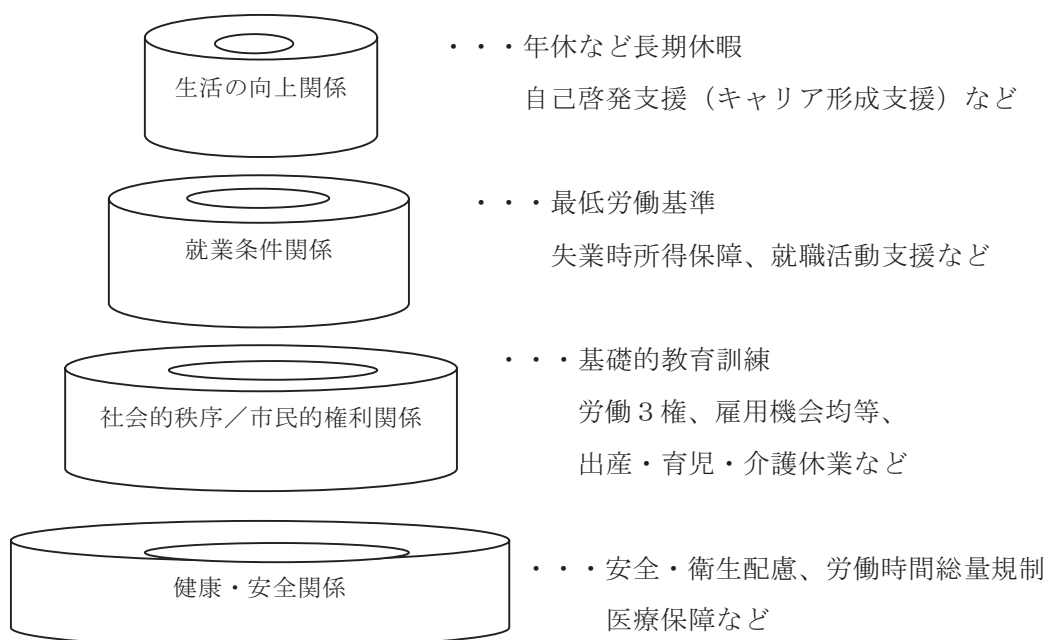
①ボランティア

「企業等との関係性」を考える際に、ボランティアについては整理しておかなければなら

¹⁴² 現在労働保険制度は、企業（事業主）を通じて被保険者を把握する制度となっているが、企業との関係性の程度が薄い労働者層については、当面申告に基づきながら、直接被保険者を把握することも検討されてよい。

¹⁴³ さらに実務的には、企業規模に応じた区分も必要になろう。

第4-2図 就業に関する施策範囲・強度・程度の階層



(注) アラン・シュピオ「雇用を超えて」(英語版 2001年)等を参照した。

この図のタテ軸は、必ずしも第4-1図のタテ軸と対応したものではない。

ない論点がある。ボランティアがNPO等に参加して活動をする場合において、そのNPO等の活動に参加しているとみなされる場合と、そのNPOはボランティア需要者とボランティアとの間を取り持つだけである場合とが考えられる。理論的には、前者の場合はNPOと、後者の場合はボランティア需要者との関係性が評価軸になるといえるが、現実的にはそう単純には整理できないことも考えられる。

②フランチャイジー商店主

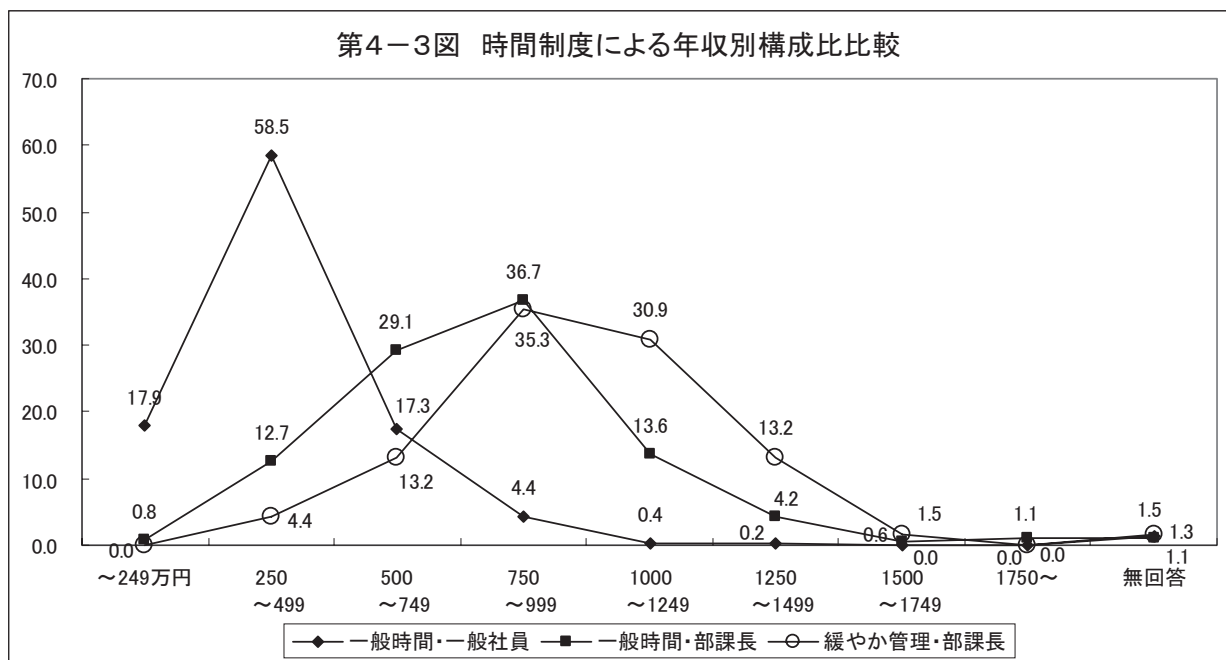
フランチャイジー商店主は、個人自営の形態を取ってはいるが、フランチャイザーから様々な制約を受けており、就業実態としては雇用労働者の営業店店長に類似したものになっている場合もあるものといえる。さらにその実態を把握する必要があるが、専属請負型個人自営業主に準じた問題があると考えられるので、第4-1図ではそれに準じた位置に描いたところである。

③正社員の時間規制除外者

現在、変形労働時間やフレックス・タイム、裁量労働制ではなく、労働基準法の時間規制規定そのものの適用を除外されている層として、監督・管理の地位にある者等（以下「管理者」という。）がある。管理者が仕事を進めるに当たって大きな裁量を与えられていることは法律上要件になっておらず、雇用主に大きなフリーハンドを与えるものである。さらに、こ

の適用除外は、事業場の雇用労働者の過半数代表によるチェックもなく、行政庁への報告や許可の仕組みもなく認められている。これは、管理者であるという理由から時間規制の適用を除外されているわけであり、いわば純粹に事業の必要を根拠として認められているものであり、管理者については「労働者性」が後退し、「使用者性」を色濃く持っているためであると考えることができる。したがって、第4-1図においては、雇用労働者の範囲よりもさらに右側に位置づけて描いている。

こうした適用除外は、規制を適用しなくとも雇用主が規制の本旨を踏まえた人事管理を行うことについて大きな蓋然性を持つ層に対して行われる必要があると考えられる。例えば、雇用主が対象となる人を事業の運営にとって必要欠くべからぬ存在と認めていることが必要であろう。このことは、端的に給与額に現れるものと考えられる。ちなみに、「働き方調査」により、年収の分布をみると、部長・課長クラスについて一般的な所定労働時間制度が適用されている人と比較して、管理職なので緩やかな時間管理がなされている人は、750万円以上の年収を得ている人の割合が大きくなっている（第4-3図）。こうしたことに鑑み、筆者は、時間規制の全面的な適用除外の対象とするためには、他の要件とともに年収要件が定められる場合には、少なくとも800万円程度以上の年収が保障されていることが当面必要であると考えている。



4-3-2 多様な働き方に応じた各論的政策（まとめ）

以上、多様な働き方を活かすために筆者が考える試論的な政策体系を整理したが、最後に、これまでの各章において提示した各論的な課題を再掲的に整理して示して、レポートを締めくくりたい。

①非正社員の処遇格差問題（均衡処遇・公正処遇）

- ④特に正社員との処遇格差については、その理由や背景を明確にし、説明して、出来るだけ納得を得るようにすること。そうした理由がない場合は、均衡処遇などより適切な処遇に向けた取り組みを行うこと。（主に企業、労働組合も）
- ⑤公正処遇に際しては、職務的要素だけではなく、個々の従業員の事情にも一定程度配慮されてもよいこと。（同上）
- ⑥非正社員の「声」が的確に反映される仕組みの構築に努めること。（企業労使、政策的対応も）

②有期雇用（就業）における期間満了後への不安の問題

- ④雇用期間や派遣期間終了後の見通しについての情報提供を一層充実すること（企業、派遣事業者、業務請負会社）
- ⑤登録型派遣等において、非派遣期間中の教育訓練の実施や常用型派遣化への努力を行うこと（派遣事業者、業務請負会社）

③雇用・就業形態間の円滑な移動のための環境整備

- ④特に非正社員から正社員への「登用」のための環境を整備すること。少なくとも、登用の申し出が出来る制度と仕組みを整備すること。（企業、政策的対応も）
- ⑤雇用・就業形態間の円滑な移動を支える労働需給システムを整備すること（政策的対応も）
- ⑥非正社員の能力開発（自己啓発）を促進すること。（政策対応も）
- ⑦多様な働き方を通じた労働・社会保険適用を整備すること（企業、派遣事業者、政策的対応も）

④個人自営業主（特に専属請負型）に関する検討課題

- ④仕事と健康問題への対応検討
- ⑤支える公的制度の整備検討（例：収入補償保険制度）
- ⑥集団的な取引条件設定システムの検討

⑤正社員における多様な働き方の整備

- ④自宅で行う仕事に関する適切な制度の構築（企業、政策的対応も）
- ⑤副業に関する適切な制度の構築（同）
- ⑥裁量労働制等の柔軟な働き方に関する適切な運用（同）

おわりに

このレポートを締めくくるに当たって、多様な働き方に関する基本的な考え方を再説しておきたい。

働き方の多様化が近年の厳しい経済情勢を背景として急激に進展したことから、働き方の多様化は企業の労働コスト削減策がもたらしたものとする理解が、一部というには広過ぎる範囲で広まっているように思われる。もとより、それは事実の一面を反映したものであり、労働市場の状況が好転するに従って一定の「揺り戻し」も考えられる。しかし一方、働き方の多様化は、従来家庭の奥にいた女性たちが労働市場に出てくるが多くなってきた昭和50年代以降基調的に進展してきたということが事実のもう一方の面であり、むしろこちらの方が本来の構造変化の要因であると考えられる。

働き方の多様化の基本的な要因は、働く人々が自己の生活上の必要と職業（仕事）とをうまく折り合いをつけようとするところにあると考えたい。いや、逆に多様な働き方は、この目的のためにうまく活用されなければならないということを基本的な立脚点にするべきであるというのが筆者の考えである。

生活上の必要と職業（仕事）とをうまく折り合いをつけようとすることは、すぐれて個別的事象であり、パターン的な先入観を持つてみることは抑制的でなければならない。多様な働き方を進めることは、パターン化された対応でなく個別的な対応という、企業にとってある意味で面倒なことが要求されるという面があることに留意しなければならない。

例えば、女性の中で子育ての責任を負いながら離婚するケースが少なくなっている。「働き方調査」でも、夫がなく子どもをもつ女性は、非正社員として働いている場合であっても、自己の収入が世帯収入のすべてであり、当然「なければ困る」ものになっている。多様な働き方は、こうしたニーズにも応えられるものでなければならないと考える。

個々の働く人が、生活上の必要と職業（仕事）とをうまく折り合いをつけることができるために、多様な働き方は活用されるべきことを基本にして、この問題を考えていくことが広まり、共通の認識になることを期待したい。

○本文グラフのバックデータ

<第1-3図①>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不変	非正社員比 率低下
正社員確保が困難	13.5	2.7	12.0	12.0
正社員を重要業務に特化	16.2	13.2	13.0	14.6
専門的業務への対応	6.5	16.5	10.7	9.6
即戦力雇用者の確保	16.6	3.9	11.9	12.4
景気変動に伴う雇用調整	26.4	32.5	21.7	25.3
長時間の営業(操業)への対応	28.4	23.2	23.0	22.8
日、週の業務の繁閑への対応	35.0	35.7	35.7	31.6
臨時的季節的業務変動への対応	17.3	9.9	12.2	20.0
賃金費用の節約	56.0	55.0	50.8	62.6
賃金以外の労働費用の節約	30.1	17.5	22.2	25.0
高齢者の再雇用対策	5.0	2.4	5.8	3.6
正社員の育児・介護休業の代替	1.7	1.2	2.3	3.7
その他	1.9	2.5	2.8	0.3

<第1-3図②>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不 変	非正社員比 率低下
正社員確保が困難	7.4	7.9	12.0	39.7
正社員を重要業務に特化	12.2	11.5	15.6	5.6
専門的業務への対応	46.9	49.4	48.1	37.5
即戦力雇用者の確保	41.9	31.5	29.9	23.0
景気変動に伴う雇用調整	20.3	5.2	19.9	30.5
長時間の営業(操業)への対応	14.1	6.7	9.8	4.3
日、週の業務の繁閑への対応	3.5	3.6	3.4	3.6
臨時的季節的業務変動への対応	4.9	5.3	8.0	4.6
賃金費用の節約	35.0	8.5	23.6	16.7
賃金以外の労働費用の節約	20.0	4.1	11.3	5.1
高齢者の再雇用対策	6.0	10.1	5.8	6.1
正社員の育児・介護休業の代替	0.8	0.4	4.4	2.4
その他	1.1	3.8	1.0	1.3

<第1-3図③>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不変	非正社員比 率低下
正社員確保が困難	12.9	11.8	13.0	12.4
正社員を重要業務に特化	25.6	7.3	14.4	9.2
専門的業務への対応	23.7	18.7	27.2	22.9
即戦力雇用者の確保	37.8	26.2	37.5	50.0
景気変動に伴う雇用調整	39.3	28.8	17.7	25.5
長時間の営業(操業)への対応	5.6	1.3	1.8	2.3
日、週の業務の繁閑への対応	11.0	9.2	7.5	2.0
臨時的季節的業務変動への対応	12.8	18.3	15.0	10.4
賃金費用の節約	34.0	19.2	24.6	17.2
賃金以外の労働費用の節約	29.1	32.3	21.1	17.3
高齢者の再雇用対策	1.0	7.2	0.9	3.5
正社員の育児・介護休業の代替	10.5	2.5	10.3	7.0
その他	2.9	0.7	1.4	0.0

<第1-4図>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不 変	正社員比率 上昇
正社員確保が困難	8.8	1.7	6.8	6.1
正社員を重要業務に特化	21.3	9.7	12.7	15.9
専門的業務への対応	9.2	15.0	8.2	4.0
即戦力雇用者の確保	12.2	6.5	5.5	9.0
景気変動に伴う雇用調整	30.5	31.7	19.0	26.9
長時間の営業(操業)への対応	34.3	8.0	25.0	12.7
日、週の業務の繁閑への対応	40.8	39.0	40.3	36.7
臨時的季節的業務変動への対応	22.1	19.9	20.1	21.9
人件費節約	74.7	45.4	59.9	49.7
高齢者の再雇用対策	7.5	8.0	4.4	8.0
正社員の育児・介護休業の代替	4.1	0.7	2.0	3.5
その他	1.2	8.6	6.9	22.8

<第2-1図①>

男性(構成比)

	15-19歳	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
家事	0.1	0.3	0.5	0.3	0.2	0.3	0.4	0.5	0.8	3.1	5.0
通学	79.2	25.4	2.0	0.5	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無業(その他)	3.9	9.0	7.8	6.3	5.1	4.9	5.7	6.8	10.0	31.0	61.4
自営(雇主)	0.0	0.1	0.6	1.6	2.4	3.4	4.4	5.0	5.3	5.0	2.8
自営(非雇主)	0.1	0.7	1.7	3.2	4.3	5.5	7.1	9.3	9.7	12.6	13.3
家族従業者	0.3	1.4	1.9	1.8	1.6	1.2	0.9	0.5	0.3	0.4	1.3
会社役員	0.0	0.3	1.2	2.9	4.8	6.5	7.7	9.7	11.6	10.2	16.1
正規	5.5	39.5	72.9	76.4	76.0	73.4	68.6	62.6	54.6	17.7	3.5
パート	0.4	1.2	0.9	0.6	0.5	0.5	0.6	0.8	1.2	3.9	1.8
アルバイト	9.8	17.9	5.5	2.7	1.7	1.4	1.3	1.3	1.5	3.6	1.6
派遣	0.1	0.8	0.9	0.7	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.4	0.1
契約・嘱託	0.2	2.1	2.6	1.8	1.5	1.4	1.6	1.7	3.0	9.7	2.2
その他	0.1	1.0	1.0	0.8	0.8	0.7	1.2	1.2	1.4	2.0	1.0

<第2-1図②>

女性(構成比)

	15-19歳	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
家事	1.5	9.1	25.6	39.7	36.3	28.4	26.2	30.5	38.3	52.9	49.5
通学	78.7	18.2	1.1	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無業(その他)	2.5	5.6	4.5	3.1	2.5	2.0	2.2	2.5	3.4	7.5	35.6
自営(雇主)	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.6	0.9	1.1	1.2	0.9	0.5
自営(非雇主)	0.1	0.6	1.1	2.1	2.9	2.9	3.4	4.1	4.3	4.6	3.0
家族従業者	0.1	0.5	1.3	2.3	3.2	4.6	5.7	6.7	8.0	8.6	5.3
会社役員	0.0	0.1	0.3	0.7	1.4	2.1	2.5	3.4	3.4	2.7	1.5
正規	3.6	36.4	41.6	28.2	24.5	24.5	24.5	21.6	17.8	6.5	1.4
パート	1.0	5.8	9.6	13.2	20.0	26.7	27.5	24.2	19.0	11.8	2.0
アルバイト	11.8	16.9	6.1	3.7	3.1	2.5	2.3	2.0	1.6	1.6	0.3
派遣	0.2	1.5	3.0	2.6	1.6	1.2	0.8	0.5	0.3	0.1	0.0
契約・嘱託	0.3	4.2	4.5	2.9	2.8	3.0	2.8	2.3	1.7	1.8	0.3
その他	0.1	0.9	1.0	0.7	1.0	1.2	1.1	1.0	0.8	0.8	0.2

<第2-2図①>

	20-24 (S62)	25-29 (H4)	30-34 (H9)	35-39 (H14)
家事	13.9	34.6	43.2	36.3
通学	11.8	0.6	0.2	0.2
無業(その他)	3.4	2.7	2.1	2.5
自営(雇主)	0.0	0.1	0.3	0.4
自営(非雇主)	1.0	1.9	3.2	2.9
家族従業者	1.5	2.6	3.5	3.2
会社役員	0.1	0.5	0.7	1.4
正規	57.6	43.7	28.7	24.5
パート	8.7	7.1	12.4	20.0
アルバイト	0.0	3.4	2.9	3.1
派遣	0.0	0.9	1.2	1.6
契約・嘱託	0.0	0.7	0.6	2.8
その他	1.9	1.2	0.9	1.0

<第2-2図②>

	35-39 (S62)	40-44 (H4)	45-49 (H9)	50-54 (H14)
家事	38.4	27.4	25.6	30.5
通学	0.0	0.0	0.0	0.0
無業(その他)	1.4	1.4	1.5	2.5
自営(雇主)	0.0	1.1	1.2	1.1
自営(非雇主)	7.2	5.5	4.8	4.1
家族従業者	10.0	9.2	8.0	6.7
会社役員	1.3	2.4	2.9	3.4
正規	21.8	26.0	26.7	21.6
パート	18.5	23.1	25.2	24.2
アルバイト	0.0	1.8	1.8	2.0
派遣	0.0	0.2	0.2	0.5
契約・嘱託	0.0	0.8	1.0	2.3
その他	1.3	0.9	0.9	1.0

<第2-7図>

	労働者性度(仕事関係)	世帯収入に占める割合
正社員計	3.85	7.30
一般社員クラス	4.01	6.66
課長クラス	3.63	8.67
部長クラス	3.03	8.87
非正社員計	4.11	3.86
パートタイマー	4.10	3.07
契約社員	4.04	5.55
登録型派遣社員	4.26	4.66
常用型派遣社員	4.45	5.25
業務請負会社社員	4.02	6.02
個人自営業主(本人)	2.19	5.08
専属請負	2.76	4.49
不特定請負	1.80	5.64
商店・店舗 (フランチャイジー)	1.68	5.32
家族従業者	2.29	5.72
	2.86	3.97

○プロジェクト研究「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」関連研究成果一覧

- ①JILPT ディスカッション・ペーパーNo.04-070 『社会法における労働者の概念－法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論』（2004年6月）
- ②JILPT 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）
- ③労働政策研究報告書No.12 『就業形態の多様化と社会労働政策－個人業務委託とNPO就業を中心として－』（2004年9月）
- ④JILPT ディスカッション・ペーパーNo.05-003 『企業データを用いた個人請負労働者の活用動機の分析』（2005年1月）
- ⑤労働政策研究報告書No.18 『「労働者」の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』
(2005年2月)
- ⑥JILPT ディスカッション・ペーパーNo.05-011 『雇われない、雇わない働き方－個人請負労働者の労働実態に関する調査』（2005年4月）
- ⑦労働政策レポート Vol.3 『有償ボランティアという働き方－その考え方と実態－』
(2005年4月)
- ⑧労働政策研究報告書No.41 『雇用者の副業に関する調査研究』（2005年9月）
- ⑨調査シリーズNo. 『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－』
(2006年2月)

(注) 上記のほか、平成17(2005)年度に実施した調査研究に係る3冊の労働政策研究報告書を近くとりまとめ、公表することとしている。

参考文献

- 石原真三子、玄田有二「事業所レベルでみたパートタイム雇用の変動」(内閣府経済社会総合研究所「経済分析」第168号所収/2003年)
- 石原真三子「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518所収/2003年5月号)
- 岩井克人「会社はこれからどうなるのか」(平凡社、2003年)
- 呉学殊「パートタイマーの組織化と意見反映システム」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.527所収/2004年6月号)
- 鹿嶋敬「雇用破壊～非正社員という生き方」(岩波書店、2005年)
- 鎌田耕一〔編著〕「契約労働の研究」(多賀出版、2001年)
- 小谷清「現代日本の市場主義と設計主義」(日本評論社、2004年)
- 国民生活金融公庫総合研究所編「自営業再考」(中小企業リサーチセンター、2004年)
- 佐藤博樹〔編著〕「パート・契約・派遣・請負の人材活用」(日経文庫1038/2004年)
- 島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」(『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』信山社、2003年所収)
- トマス・W・マローン (訳:高橋則明)「フューチャー・オブ・ワーク」(ランダムハウス講談社、2004年)
- 中垣陽子「社会保障を問いなおす」(ちくま新書、2005年)
- 仁田道夫「変化の中の雇用システム」(東京大学出版会、2003年)
- 原ひろみ「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518所収/2003年5月号)
- ピーター・キャペリ (訳:若山由美)「雇用の未来」(日本経済新聞社、2001年)
- 久本憲夫「正社員ルネッサンス～多様な雇用から多様な正社員へ～」(中公新書、2003年)
- ボリー・トインビー (訳:椋田直子)「ハードワーク」(東洋経済新報社、2005年)
- 正村公宏「経済が社会を破壊する」(NTT出版、2005年)
- 森岡孝二「働きすぎの時代」(岩波新書、2005年)
- 山田昌弘「希望格差社会」(筑摩書房、2004年)

執筆者紹介

浅尾 裕（アサオ ユタカ） 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員

（略歴）

昭和 51 年 3 月 大阪大学経済学部経営学科卒業

昭和 51 年 4 月 労働省（現：厚生労働省）入省

平成 13 年 1 月より 日本労働研究機構／労働政策研究・研修機構

（専門分野）

労働経済、労働政策

（主な論文等）

「多様な就業形態で働く労働者の職業意識について」（労働大臣官房政策調査部「労働統計調査月報」平成元年 10 月号）

「障害者雇用の経済理論的整理概論」（障害者職業総合センター「研究紀要」No. 7（平成 10 年）所収）

「日本的経営とホワイトカラーの職業経歴」（日本労働研究機構・調査研究報告書 No.68「ホワイトカラーの人事管理」（1995 年）所収）

「我が国における雇用戦略のあり方について（試論）」（JILPT 労働政策レポート Vol. 4（2006 年 2 月））

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

発行年月日 2006年3月31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:03-5991-5102

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2006

労働政策レポート全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)