

# 多様な働き方方の意味するもの

—働き方のタイプポロジ—

JILPT主席統括研究員 浅尾 裕

人々が暮らすために必要なモノやサービスを自然界から造り出す活動の総体が経済活動である。それを支えるためにいろいろな仕事があつて、いろいろな人が従事している。だから、いろいろな多様な働き方が出現するのは、ある意味で当然である。多様な働き方は多様な雇用・就業形態となつていろいろなタイプに分けられる。そうした個々のタイプについては特集冒頭で、それぞれ研究テーマとしてJILPT研究員がほぼ総出で解説とコメントを加えている。ここでは別の視点から、少し抽象度をあげることになると思われるが、多様な働き方の類型化(「タイプポロジ」)を試みてみたい。

## 「いつ／どこ」の多様化

多様な働き方のそれぞれの特徴を横断的にみると、就業する時間と場所の二つの面で多様化が進んでいると考えることができそうである。つまり「いつ」と「どこで」の多様化である。

### (「いつ」働くかの多様化)

抽象的な議論をする前に少し例示しておこう。「いつ」の多様化でもっとも典型的なのはパートタイマーであるが、派遣労働者や契約社員などでも職場の正社員に比べて所定労働時間の違

いがかなりみられる(1)。また、請負形態で仕事をする個人自営業主の仕事時間数は、月間数十時間から二四〇時間以上まで広く分布している。

さらに正社員においても、「いつ」の多様化が進んでいることにも注目したい。まず、フレックスタイムや裁量労働など労働時間制度の多様化がある。かなり知られるようになってきたが、フレックスタイムは、多くの場合ある時間帯の範囲内で日々出勤時刻と退社時刻とを働く人が選べる制度である。

裁量労働は、仕事の遂行を働く人の裁量に任せる制度であり、当然に日々何時間働くかは働く人が自由に決めることができる(2)。つまり、働く時間帯の多様化が進んでいるといえる(3)。こうした制度に基づくもの以外にも、次に取り上げる持ち帰り仕事など、時間帯に関する「いつ」の多様化であるといえる。

### (「どこで」働くかの多様化)

「どこで」については、雇用されて働く場合には工場や事務所、建築現場などのその仕事のために設けられた場所において働くことが一般的であるが、なかには取引先回りなどいわゆる「外回り」でそれ以外の場所で働く場合も少なくない。また、近年はパソコンと

通信技術の進展で従来以上に自宅に仕事をもち帰って行うことができる環境が整備されてきており、いわゆる持ち帰り仕事を行う人も少なくない。JILPTが昨年(二〇〇五年)に実施した調査でも、正社員の三分の一が持ち帰り仕事をするところがあると回答している(4)。

### (多様化の要因)

では何故このような「いつ／どこで」の多様化が進んできたのであろうか。

まずは技術的に可能になってきたことがある。例えば製造工場の流れ作業のような場合、個人やグループによって時間・場所の面で働き方を変えることはまったくできないわけではないにしても非常に困難である。一方、分業関係があるといつても、それぞれの仕事がある程度独立して完結している企業の仕事や小売業、サービス業などでは個人やグループによって働き方を変えることができる。第三次産業の増大が、働き方多様化進展の大きな背景になつているのは間違いない(5)。

また、近年のパソコンや情報ネットの普及が、とくに場所の面での働き方の多様化を可能としたことも見逃せない(6)。

さらには、こうした仕事の切り分けが技術的に可能となれば、逆に企業にとつてはそうすることがコスト面で必須になつてくるという面がある。それまでの仕事の切り分け方—働かせ方—にともなう時間的な無駄を避けることができるからである(7)。

しかし、技術的条件が整い、企業にニーズがあるだけでは働き方の多様化は進まない。一方において、そうした多様な働き方を受け入れて働こうとする人がいなければならぬ。働き方を





受け入れるというのには、①自分の生活全体を考えてその働き方がもっとも適している、②もっとも適しているわけではないが、いろいろな制約から当面そのような働き方しかできない、③本当は一般的な正社員の働き方がしたいのだけれど、正社員の雇用機会がないので仕方なくその働き方に就いている——のおもに三つの態様がある。③は需給要因によるものであり、需給の状況に応じて増減する。ここ七八年における働き方の多様化の急速な進展には③の要因、換言すれば「正社員になれないので」非正規で働いている人の増大が大きな原因になっていたことは間違いないところであるが、働き方多様化の眼目はむしろ①や②であると考えられる⑧。

そのように考えたとき、「いつ／どこで」の多様化の分析軸は、就業する時間（帯）や場所を働く人がどの程度自由に選択できるか、その裁量度の大小

小で示すことができると考えてよいであろう。

### いつ／どこで の裁量度によるタイポロジー

#### （裁量度4区分）

働き方の多様化の類型化（タイポロジー）を「いつ／どこで」の働く人の裁量度で行うとしたとき⑨、もっとも簡潔な類型化は、「いつ」の裁量度の大小（二区分）と「どこで」のそれ（二区分）との組み合わせ、すなわちⅡ×Ⅱ四区分の類型が考えられる。

この四つの区分を表の形で示せば、表Ⅰのようになる。それぞれ次のように名前をつけてみた。

Ⅰ（時間の裁量度：大／場所の裁量度：大）：両方とも裁量度が大きいので「自由業の仕事」と命名する。

Ⅱ（時間の裁量度：小／場所の裁量度：大）：仕事をすする時間（帯）は特定されているものの、場所については例えば事業所外や自宅でも仕事するなどの裁量度が大きいことから「モバイルの仕事」と命名する。

Ⅲ（時間の裁量度：大／場所の裁量度：小）：仕事をすする場所は特定されているものの時間（帯）の裁量度は大きいので「フレックスの仕事」と命名する。

Ⅳ（時間の裁量度：小／場所の裁量度：小）：仕事をすする時間も場所も特定されており、ちょうど工場での生産工程のようであるので「工場労働の仕事」と命名する。

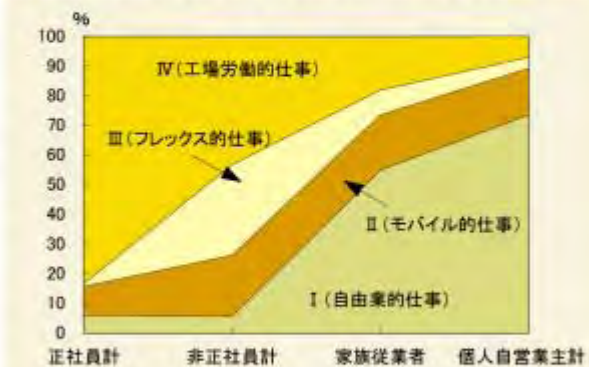
#### （裁量度4区分別の分布）

以上を前提に、分析上のあくまで試算というほかないが、JILPTの調査結果から裁量度四区分別の分布を試算してみた。まず、大きくりの従業上の地位別にみると、ある意味で当然であるが、正社員でⅣ（工場労働の仕事）の割合が高く、個人自営業主でⅠ（自由業の仕事）の割合が高くなっている。非正社員はその中間的な性格を持ち、正社員に比べてⅣ（工場労働の仕事）の割合がかなり低下するが、代わってⅡ（モバイルの仕事）やⅢ（フレックスの仕事）の割合が上昇しており、Ⅰ（自由業の仕事）の割合が高くなっていくわけではない（グラフⅠ）。

表1 「いつ／どこで」裁量度によるタイポロジー

		就業場所裁量性	
		小	大
就業時間裁量度	大	Ⅲ（フレックスの仕事）	Ⅰ（自由業の仕事）
	小	Ⅳ（工場労働の仕事）	Ⅱ（モバイルの仕事）

グラフ1 「いつ／どこで」裁量度4区分別構成（従業上の地位別）



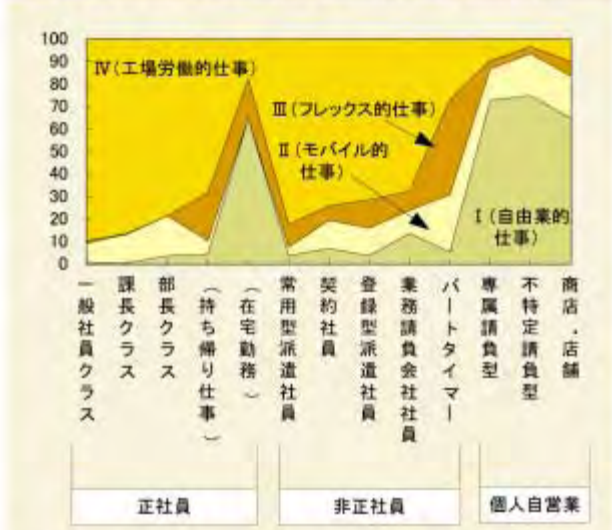
資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」（2005年8～9月実施）結果から試算。  
 注：就業場所及び就業時間決定に関する二つの労働者性度指標について、4を境界としてそれ未満を裁量度が大きいと、それ以上を小さいとして区分したものである。「労働者性度指標」については、JILPT労働政策レポートVol.5「多様な働き方とその政策課題について」（2005年3月）の25ページを参照されたい。  
 さらに、非正社員については、「正社員よりも所定労働時間が短い」かつ就業動機が「自己の都合と折り合いがとれる」（契約社員は「とくに理由はない」を使用）とした場合を就業時間の裁量度が高いとした。

なお、正社員の中でⅢ（フレックスの仕事）の割合が非常に小さくなっており、近年のフレックスタイムや裁量労働制の導入の進展を考えたときやや齟齬を感じるかも知れない。しかし、この指標があくまで回答者の実態的判断がベースになっていることを考えれば、あまりおかしい結果ではないと思われる⑩。

つぎに、働き方別にみると、まず正社員の中で役職のクラスが上がるほどⅣ（工場労働の仕事）の割合が小さくなり、Ⅱ（モバイルの仕事）すなわち場所的な裁量度が大きくなる人の割合が上昇する。部課長になればいろいろなどころで仕事をできるようになり、その選択がある程度自分でできるようなことである。正社員で持ち帰り仕事をしている人では、Ⅲ（フレックスの仕事）すなわち時間面の裁量度が大きいとする人の割合が上昇する。持ち帰り仕事はそれだけみれば場所的なものであるが、働く人にとって実は時間（帯）の自由度の増大と意識されている⑪。これに対して制度面の両方とも裁量度が大きくなり、Ⅰ



グラフ2 「いつ/どこで」裁量度4区分別構成(働き方別)



資料: JILPT「日本人の働き方総合調査」(2005年8~9月実施)結果から試算。

(自由業的仕事)の割合が非常に高くなる(グラフ②)。

非正社員の中の働き方についてみると、常用型派遣は自己の都合で正社員よりも短い勤務時間を選択したものと考えられるⅢ(フレックス的仕事)の割合がわずかに高いのを除き、正社員一般社員クラスとほぼ同様のパターンを示している。それに次いで契約社員、登録型派遣、業務請負会社社員の順にⅣ(工場労働的仕事)の割合が低下し、Ⅱ(モバイル的仕事)やⅢ(フレックス的仕事)の割合が高まっている。その流れの延長上ともいえるが、パートタイマーではⅣ(工場労働的仕事)の割合が大きく低下し、代わってⅢ(フレックス的仕事)の割合がかなり上昇する。個人自営業主については、Ⅰ(自由業的仕事)がかなりの割合を占めるが、一方で、多いとはいえないものの専属請負型(一ないし少数の特定の取引先からのみ仕事を受

注している個人自営業主)などではⅣ(工場労働的仕事)も存在することは注目される②。

多様な働き方をみるために「いつ/どこで」の二つの分析軸から四つの類型を取り出したうえで、調査結果データを指標化し、それぞれの働き方における四つの類型の構成比をみてきた。その結果、例えば登録型派遣は、場所・時間的に両方とも裁量度の高い働き方は少ないけれども、どちらか一方の裁量度の高い働き方は少なくない形態であるといった性格づけをすることができた。これはグラフをいわばタテ方向に読んだ結果である。

ここまでで、本稿前半の実態分析編は終了である。ここからの後半は、筆者の意見が多く入ることになるので、ご承知おき願いたい。

### 多様な働き方活用法

(労働力需給の改善と多様な働き方の意味の変化)

経済社会情勢のおさらいをすれば、バブル崩壊に始まる「平成不況」が一九九〇年代末頃から「平成雇用不況」に転じたといつてよいが、それから長いトンネルを抜けた(?) ついこの間まで、働き方の多様化は労働サービスを使う側、すなわち雇用主(派遣労働の派遣先や業務請負の発注元としても含む。)によって労務コスト削減の方策としてフルに活用されてきたが、そろそろ攻守トコロを変えて、これからは働く側が活用する番になるのではないかと考えるのは、あまりに希望的観測過ぎるであろうか。

#### (ライフサイクルと多様な働き方)

多くの働く人、これ以降憲法に敬意

を表して「勤労者」という用語を使うことにするが、金融市場のアクター達と違って、闇雲に儲けるために働いている人はそんなに多くはない。勤労者は、ヒトとして生活を成り立たせるために、その一環として働いているのであるから、仕事は生活と調和できる形と範囲で行おうとするのが自然である。すなわち、多様な働き方は生活と調和できる仕事の仕方として勤労者に活用されることになる。一応ライフサイクルを念頭に置きながら、例示的に考えてみたい⑬。

① 学校時代に職業意識を養う過程においては、「働く」ということはどういうことかを実地で体験するためパートタイム形態でのいわゆるアルバイトに従事することが一つの行き方であろう。

② 学校を卒業して職業生活への移行期においては、正社員としてフルタイムかつ低い裁量度の下で働くことが不可欠であろう。職業人としての心理的構えが完成するとともに基礎的職業能力がそうして身につく。また、家庭形成のために必要な資金の蓄えも行わなければならない。

③ 学校から職業への移行期において、例えばどうしても就きたい職業があつて、そのためにはさらに専門的な教育訓練を受ける必要がある場合には、就業時間があらかじめ固定されており教育訓練受講に差し支えなく、かつ、めざす職業に関係のある業務の派遣労働に従事することもよいかも知れない。

④ 育児期は、できるだけ多くの時間を新生児のために使うことが望まれる。夫妻のどちらかが育児休業を取得するに

せよ、一方で、職業能力の維持を目的とした「仕事」は行った方がよい。それに適するものの一つがごく短時間の「在宅勤務」ではないだろうか。

⑤子育て期には、子どもが中学校くらいまでは時間をかけたケアが必要である(14)。理想的には、学校から帰宅する時点でどちらかの親がいることができればよい。それには例えば、(a)平日四〜五時間に土日どちらか一日のフル勤務を組み合わせたパートタイム就業、(b)正社員勤務であるが子どもの帰宅時間までに家に戻って子どもへのケアがひととおり済んだ後に在宅で仕事する、(c)自宅で業務を請け負って行う在宅自営ワークなどの働き方が考えられる。

⑥子どもの教育資金が必要になる時期には、家計にとって不足する収入分だけ補うことを目的に、例えば正社員としての就業に追加して副業に従事するとか、無業だったものが新たに就業

するとかが必要になる。どちらにせよパートタイムでの就業が一般的ではあるが、専門的な技能がある場合には在宅での業務請負なども適しているかも知れない。

⑦体力が低下していく高齢期にあっては、働ける時間にできる限り自己のペースで就業できるような働き方が望まれるが、契約社員とか保守業務などの業務請負会社での就業などが適しているかも知れない。

### 契約形態の多様化を越えて

先のグラフをタテ方向に読むと、右記のような多様な働き方の活用方法が一応考えられる。しかし、グラフをヨコ方向に読んでみると違った視点が見えてくる。

確かに各形態によって四つのタイプの構成割合には特徴的な差異がみられるが、一方、多いか少ないかを別にすればいずれの形態にも四つもの類型があるのも事実である。



正社員、パートタイム、派遣労働などそれぞれの形態においても工夫次第で「いつ／どこで」の多様化を体現した働き方を実現することができるといこう

ともできる。家庭生活との調和を図るためである時期、職場では正規の時間働くことが困難になったとしても、短時間勤務にすると、在宅勤務を認めるとかすることによって例えば正社員のままで「いつ／どこで」の多様化を実現することができると、また、登録型派遣であっても工夫次第で正社員と同じような就業環境を整えることも、困難な面も多いと思われるが、できないわけではないと考えられる。そうした工夫をすることが、人を扱うそうした事業を行う者の責務であり、付加価値の源泉であると考えるべきであろう。

このように考えると、パートタイムとか派遣労働、請負労働者などといった区分は、働き方ではなく契約形態の区分であるといえる。契約形態の区分にかかわらず、働く人にとって価値のある働き方の多様化を実現することが、今後の課題であると考えられる。

最後に、重要なことは、仕事においては「いつ／どこで」以前に「何を」するか、どんな仕事をするかである。好きであるのが望ましいに違いないが、好きか嫌いかは仕事にとっては二義的な意味しかない。好きな仕事であろうと嫌いな仕事であろうと、やる以上はその仕事に必要な知識と技能は身につけていなければならぬ。仕事は他人の役に立つて始めて価値があるものになるのである。そのためにも必要の研究は積んでおかなければならない。

#### [注]

1. JILPTが二〇〇五年八月から九月にかけて実施した「日本人の働き方総合調査」(二〇〇六年「月」調査シリーズ)No.14によると、所定労働時間が職場の正社員より

短い(長い)と回答した人の割合は、登録型派遣で三〇・九%(三・四%)、常用型派遣で二七・五%(八・八%)、契約社員で二一・三%(四・八%)となっている。また、女性だけに限ってみると、短い人の割合はこれらよりもそれぞれかなり高くなっている。

2. フレックスタイムは、実際に働いた時間数はきちんと管理され、それに基づき所定外勤務手当が支払われるなど「時間による管理」である性格をあくまで持っている。これに対して裁量労働は、実際に働いた時間数が把握されているとしてもそれ自体は賃金の直接の算定基礎にはならず、「成果による管理」である性格が強い。

3. 「日本人の働き方総合調査」によると、裁量労働制が適用されている回答者のうち「午前と午後よく仕事し、夜間少しは仕事する」という人が二・九%、「午前、午後及び夜間よく仕事し、深夜少しは仕事する」が一・四%、「午前から深夜までよく仕事する」七・一%、「午前と午後よく仕事し、早朝と夜間少しは仕事する」七・一%、「早朝から夜間までよく仕事し、深夜少しは仕事する」が五・七%など、多様な時間帯パターンで仕事する姿が垣間見られた。

4. もう少しデータを示せば、持ち帰り仕事をする割合は、男性で三四・四%、女性三一・四%とあまり変わらない。持ち帰り仕事をする人がいる中で「頻繁にある」とする人の割合も男性一六・一%、女性一五・六%と差はみられない。ただ時間帯(重複回答)については、持ち帰り仕事を行う人の中で、男性では「勤務日の帰宅後」六四・〇%、「休日」八二・六%となっているのに対して、女性ではそれぞれ七一・八、六七・七%と女性の方が相対的に「勤務日の帰宅後」に行うとする人が多い。(データは、上述の「日本人の働き方総合調査」による)

5. 他方で、企画的な仕事などでとくにいいことであるが、仕事を引き継いで何人かの人で分担するということがなくなり、任された仕事はキリのよいところまで完

結させることが求められるため、労働時間が長くなりがちになるという面があることも同時に考えておかなければならない。

6. 場所の面での多様化は、同時に時間(帯)の面での多様化を広げることはいままでもない。

7. 例えば従業員ないしそのグループAの仕事の結果を受けてBが仕事をすると、AとBと同じ就業時間帯が適用されるのであれば、Aの仕事が終わるまで例えばBに仕事が終わってもBは就業モードでいることになり、当然賃金が支払われることになる。一方、AとBとが異なる就業時間帯にしたり、就業時間数によらない賃金制度にしたりできるとしたら、そうした隠れた「手待ち時間」を非コスト化できることになる(ただし、節約できた賃金コスト分がそのまま企業の利益増になるかどうかは別の問題である)。

8. ③の需給要因は、労働力需給の風向きが変わればどちらにでも変わる性格のものである。一方①や②は、需給がどうなるかと多様な働き方が選択されることとなる要因である。したがって、そうした層が増大している限りにおいては、働き方の多様化(具体的には、就業者数に占める非正規で就業する人の割合)には、下方硬直性があると考えられる。なお、近年の働き方の多様化の要因としては、派遣労働などの雇用形態に関する制度の規制緩和も少なからずあったことも忘れてはならない。

9. ここでいう裁量度とは、裁量労働制の場合のように働く人が任意に仕事をする時間(帯)を自己決定できることまでの裁量性を求めているのではなく、例えば自己の都合との折り合いがつけられることを強く意識しながら一般的な時間よりも短い労働時間の仕事に就いている場合も時間の面での裁量度が大きいとして取り扱っている。

10. 例えば、フレックスタイムの適用を受けているとする正社員であっても五三・一%が時間的な裁量度は小さい類型の回答をしている。制度と実態の乖離をあぶりだすことができるのが、個人を対象とした調査の醍醐味の一つである。一方、制度に実態

を近づけるのか、実態が伴うような制度を構想するのは別として、政策論においては制度設計が重要であることも忘れてはならない。

11. 「持ち帰り仕事」とは、制度としての在宅勤務ではなく、事実として仕事を自宅に持ち帰って行うことがある場合をさしている。制度ではないので、ほとんどの場合賃金の支払いの対象にはならない。

12. すなわち、契約上は請負契約であっても、仕事の実態上は雇用労働に該当する場合もあることが示唆されている。

13. 「ライフサイクル」という用語は、研究ベースとしては、古びた言葉になっている。「ライフスタイル」とか「ライフ・イベント」とかの用語を使うのがよいのかも知らないが、筆者は後者のような用語はややブライベートの色彩が強くなり過ぎのような感があった。政策論を背景に物事を考えるときは、今なお「ライフサイクル」を使う方が適当であると考えている。

14. これくらいのことが必要になるほど、世の中が物騒になってきた。

あさお・ゆたか／一九五三年大阪府出身。一九七六年労働省入省。二〇〇一年から日本労働研究機構(現：労働政策研究・研修機構)。最新刊は、JILPT労働政策レポートNo.5「多様な働き方とその政策課題について」

# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
年刊購読料10,740円  
(〒サービス)

**8** No.553 AUG. 2006  
特集 = 「少子化と企業」

**9** No.554 SEP. 2006  
特集 = 「成果主義を検証する」

提 言	企業の両立支援策の価値増大を	樋口 美雄
特集解説	少子化と企業	編集委員会
論 文	少子化が企業行動に与える影響	森田 陽子
	企業からみた両立支援策の意義	武石恵美子
	—両立支援策の効果研究に関する一考察	
紹介	出産女性の雇用継続における	今田幸子・池田心葉
	育児休業制度の効果と両立支援の課題	
	多様な人材の能力を最大発揮しうる環境づくりに向けて	池田久美子
	—ダイキン工業におけるワーク・ライフ・バランスに資する施策について	
	セイコーエプソン(株)における	竹内 上人
	育児支援に関する取り組み	
書 評	フランスの「少子化対策」	神尾真知子
	白波瀬佐和子編	小堀 隆士
	「変化する社会の不平等—少子高齢化にひそむ格差」	
	河野稔著	小西 康之
	「イタリヤにおける労使関係の再構成—1990年代」	
	石川晃弘／白石利政編著	呉 学殊
	「国際比較からみた日本の職場と労働生活」	
読書ノート	小池和男／洞口治夫編	中島 敬方
	「経営学のフィールド・リサーチ	
	—「現場の達人」の実践的調査手法」	
論文Today	ARホッホシルド「市場文化の家族文化への侵入—職業コンサル	岩崎 千裕
	ティングサービスの事例と働く人たちのインタビューをもとに」	
フィールドアイ	自由、平等、「連帯」?	嵩 さやか

提 言	個の尊重とマインドアップが成果主義の本領	楠田 丘
論 文	成果主義賃金制度と労働法(学)の10年	石井 保雄
	成果主義導入の背景とその功罪	阿部 正浩
	成果主義賃金に関する行動経済学的分析	大洞 公平
	賃金制度改革の着地点	石田 光男
紹介	コンサルタントが見た成果主義人事の15年	山本 紳也
論 文	働く人からみた成果主義	立道信吾・守島基博
紹介	タケダの成果主義とその課題	高橋 俊之
研究ノート	正規—パート間賃金格差拡大のマクロ的要因	山口 雅生
(投稿)		
書 評	渡辺賢著	川田 琢之
	「公務員労働基本権の再構築」	
読書ノート	大沢真知子著「ワークライフバランス社会へ	小倉 一哉
	—個人が主役の働き方」	
論文Today	S.E.ブラック他著「長男・長女は得をする? :	梅野 祐樹
	子供の数と出生順位による教育格差	
	—ノルウェーの事例から」	岡村 和明
フィールドアイ	スウェーデンにおける経済学と政策	

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp