

第 I 部

多様な働き方をみる基本理念

第Ⅰ部では、多様な働き方について理論的・理念的な整理を行うとともに、第Ⅱ部における分析結果を踏まえながら、さまざまな論点に関する考え方を整理したうえで、基本的な政策の方向性について研究上の示唆をまとめる。

第1章 多様な働き方の基本理念

1-1 多様な働き方とは何か

多様な働き方あるいは働き方の多様化というときの「働き方」は、「雇用・就業形態」とほぼ同義であると考えられる。従来、雇用・就業形態の多様化はいわゆる正社員ないし正規雇用従業員でない従業員、すなわち非正社員ないし非正規雇用従業員が増大することをさすものとされることが一般的な認識であったと思われる。それがメイン・ストリートでよいとしても、「平成雇用不況」を経験した後の現在において、迂遠ではあるがいま一度、「働き方」とは何かについて理論的に整理することを通じて、多様な働き方をどう考えるべきか改めて検討してみることも意義なきことではないであろう。

（行為・活動としての仕事）

「働き方」は仕事の仕方であり、「仕事」も一定の経済的・社会的意味づけの下で捉えられた人間の行為・活動にほかならないのであるから、「働き方」も人間の行為・活動の一般的要素である「いつ、どこで、誰が、何を、どのように、なぜ」に還元して考察できる。すなわち行為・活動面としての「働き方」を規定する軸として次の6つを設定できるであろう。

① 「いつ」：仕事をする時間数、時間帯

どの時間帯にどれくらいの時間、また、どのくらいの頻度で仕事をするのかである。例えば、原則として午前8時から午後5時まで、途中1時間の休憩をはさんで1日8時間、月曜から金曜までの週5日間仕事をするといった具合のことである。仕事をする時間帯、時間数、頻度が多様に設定されるに従って、働き方が多様になっていく。

② 「どこで」：仕事をする場所

文字通り仕事をする場所であるが、工場や事務所、商店・店舗などの仕事をすることを目的に設置された場所や仕事の性質上どうしても仕事をしなければならない場所、例えば取引先の事業所などであることが一般的であるが、住居など必ずしも仕事のために設定されたものでない場所で仕事することなどにより、働き方が多様になっていく。

③ 「誰が」：仕事をする人の属性や状態

仕事をする人の属性であり、学歴や職歴、年齢などがある。

④ 「何を」：仕事の内容

どのような仕事を行うかであり、千差万別ではあるが、主に産業・業種、職業・職種など

により表される。

⑤「どのように」：仕事の方法

どのように仕事を行うかであり、部分的に職業・職種と関連する面もあるが、技術的な側面が大きい。例えば、パソコンの普及は、同じ結果をもたらす仕事であっても、その方法や手順を大きく変化させてきたことは周知のことであろう。

⑥「なぜ」：仕事をする理由、目的

仕事をする理由、目的であり、生活の糧を得ること、生計の補助的収入を得ること、収入もさりながら働くこと自体に喜びを見出している場合など、いろいろなものが考えられる。

以上の行為・活動としての6つの要素のうち、「多様な働き方」に直接関連する要素は①の仕事をする時間・時間帯、及び②の仕事をする場所の二つであろう。他の四つの要素は、後述のように、これら二つが多様化するための背景要因となっているものと考えられる。

(社会経済的に意味づけされたものとしての仕事)

「仕事」は人間の行為・活動ではあるが、同時に一定の経済的・社会的意味づけを持ったものである。例えば、一般的に現在社会においては、社会的分業の中において他者にとって有益な財・サービスを作り出し、提供する行為・活動が「仕事」として認識されている¹。他者にとっての有益性は、一般にその経済的な対価が支払われることで証明される。

しかしながら、制度や慣習により多くの場合相当の確からしさをもって想定することができるとしても、現在の経済社会にあっては、財・サービスを作り出す行為—生産活動を開始する時点では、それが実際に他者にとって有益なものかどうかは確実にはわからない。具体的には買って貰えるかどうかはわからない。したがって、生産活動はある不確実性、換言すればリスクをもって行われることになる。このような社会経済の下では、どのような生産活動をするかを決定することがもっとも重要な機能になるが、それはリスクを持ったものである一方で、その活動から得られる利益は第一義的にその決定者が獲得することができる²。

生産活動が個人で出来る範囲を越えるようになれば人々の協働が必要になるが、そうした協働を組織することが生産活動の不可欠の要素となる。すなわち、協働に参加してくれる人を集めることとなるが、そうして集められた人は、基本的には他人が意思決定した生産活動

¹ ただし、普段の暮らしの中では、例えば洗濯物を取り込むことも「さて、仕事するか」という言葉とともに始められたりするように、この区分は相対的である。何を「仕事」と呼ぶかは、制度的・実践的に決められるものとしが言いようがない。

² 生産活動を開始するに当たって資本が元手として必要であるので、資本が他の生産要素に比較して稀少であった時代には資本を持っている人、すなわち資本家がこの機能を担うとして、このような経済を資本主義経済ないし資本家的生産様式とか呼ばれることもあったが、現代においては資本そのものが必ずしも他の生産要素に比較して稀少であるとはいえなくなっており、あらかじめ決められた生産計画に拠ってではなく、市場の動きを情報として取り込んでそれぞれの経済活動に関する意思決定が行われ、その結果を市場による調整に委ねることに着目して市場経済と呼ばれるのが一般的である。

(の一部)を担うことになる。したがって、その意思決定に従う一方で生産活動に伴うリスクは原則として担わなくてよいようになるのが自然な流れである。これが、雇用労働者の社会経済的な意味づけである³。

こんにち多くの人が雇用労働者として仕事に従事している⁴。したがって、「働き方」にも雇用労働の有り様が反映され、この面で「働き方」を規定する軸として次の3つを設定できるであろう。

①雇用の期間

雇用の期間に定めがあるかどうか、期間の定めがあるとしても期間満了時に更新があるかどうかである。

②雇用の当事者と仕事の提供を受ける者との異同

雇用の当事者と仕事(役務)の受領者とが同じかどうかである。

③意思決定者への参画

生産活動＝事業に関する意思決定、すなわち経営に参画する度合である。

(働き方の規定軸と雇用・就業形態)

以上「働き方」について、行為・活動面の2つの中心的な規定軸、雇用労働の有り様を中心とする社会経済的意味づけ面の3つの規定軸を設定できたが、これらに基づき様々な働き方＝雇用・就業形態を、現実の形態と対応づけながら考えることができる。これを表にまとめたのが図表I-1である⁵。表には特徴的なもののみを掲示したので、網羅的なものではない

図表I-1 「働き方」の要素軸と雇用・就業形態(特徴的なもののみ)

	仕事をする 時間数	仕事をする 時間帯	雇用期間の軸			雇用と仕事受領		経営への参画	
			期間なし	有期		直接雇用	間接雇用	参画弱い	参画強い
				更新あり	更新なし				
時間の軸	一般的な 時間数	定型	・典型的な正社員	・疑似パート ・契約社員	・期間工 ・派遣労働者	・典型的な正社員	・派遣労働者 ・業務請負会社社員	・典型的な正社員	・高位役職者 ・経営スタッフ
		不定型	・フレックスタイム ・裁量労働制	(・専属業務請負)					・管理職の緩やかな 時間管理
	一般的な時 間数より 短い	定型	・パートタイマー	・パートタイマー	・パートタイマー				
		不定型		・嘱託(契約社員)					
場所の軸	工場、事務所、 作業所など		・典型的な正社員						
	事業場外		・事業場外のみなし 労働時間	(・庸車運転手)					
	自宅		・在宅勤務 ・持ち帰り仕事	(・在宅自営ワーカー)					

³ このように社会経済が組織されることによって、大多数の人が不確実性に脅かされずに経済生活が営めることになったという意義は大きい。

⁴ 上述のように、社会経済的意味づけとしての雇用労働者とは、他者が意思決定した生産活動に従事することである。また、雇用労働者の仕事には、消費者が直接意思決定した生産活動に係る指示に従う場合も含めて考えることができる。なお、労働法においては(雇用)労働者とは使用従属関係の下で労働する者をいうが、これは法的判断を具体的に行うための基準であって、上記と矛盾するものではない。

⁵ 理論的には少なくとも2×3=6次元で考えないとならず、表で示すには必ずしも適さないものであり、概略的な試みである。

いこともあるが、空欄がかなり出来ている。これらの空欄の中には、新しい働き方が今後現れてくる可能性があることを示している。なお、表中で（ ）を付したものは、現在のところ雇用労働者の範囲にあるものとされていないものである。

1-2 働き方の多様化の要因－理論的整理－

上述のように働き方の多様化は、働く時間・時間帯、働く場所、雇用の期間を始めとする契約形態などの多様化として考えることができるが、では、このような多様化が進展する要因を理論的に整理してみよう。

（根源的な要因－技術的要因）

働き方の多様化は、生産活動のための協働組織の中であって、他から一定程度独立して完結する仕事を行う個人ないしグループが存在することができる時、可能となる。例えば工場労働でよくみられるように、密接に結合した分業関係が流れ作業により連結されている場合には、その中のあるグループに他の従業者とは異なる労働時間や時間帯を認めることは不可能ではないにしても困難な面が多い。したがって、製造現場では、「パートタイマー」に従事させるとしても、他の一般従業員の所定労働時間とほぼ同じ時間働く、すなわち「疑似パート」（所定労働時間ではなく、残業がないので総労働時間が短い「パートタイマー」）とすることが合理的な選択となる⁶。したがって、製造業や建設業などの二次産業が大きな部分を占めているときは、多様化は、行為・活動としての面においてではなく、契約形態の面で生じることになっていた⁷。

しかしながら、小売業の分野で雇用労働が広がりを見せると、個々の従業員の作業は製造現場ほど密接に結合している必要はなく、また、時間帯による繁閑、一般的な所定労働時間数を超える営業時間数の設定などの要因が重なり、時間面での働き方の多様化、すなわちパートタイマーの活用が進んだ。また、個人を対象としたサービス業⁸を始めとした他の第3次産業分野でも同様の要因から、主に時間面における多様化が進展し始めた。このように、行為・活動としての面での多様化は、三次産業化の中で進展してきたといえる⁹。

さらに、近年にはパソコンとネット通信の広範な普及により、完全ではないけれども職場とほぼ同等の情報環境を他の場所でも享受することが出来るようになるとともに、仕事をすすめる場所の面でも多様化を進める技術的条件が形成されてきた。このため、モバイル・ワークなどを始めとして在宅勤務も出現してきているが、そうした制度面の整備を越えて、持ち帰

⁶ 近年製造業では、パートタイマーが所定労働時間の短い者をいうことが一般化し、また、パートタイマー以外の雇用・就業形態（派遣労働者、事業所内業務請負従業員など）が活用可能になるに従って、それらの活用にシフトする傾向もみられる。

⁷ 臨時工、期間工などの有期雇用や構内下請けのような雇用と仕事受領の面などで多様な働き方が生じていた。

⁸ この分野では、従前より旅館業などで季節雇用やパートタイム労働などの活用がみられていたし、タクシー運転手などではより長い時間帯連続して仕事するなどの多様な働き方が一般化していた。

⁹ これは、先にみた行為・活動の要素のうち④の仕事の内容の変化が、働き方の多様化をもたらす要因となっている例である。

り仕事という形で自宅で（も）仕事する動きが一般化してきた¹⁰。

（働く人の多様化）

働き方の多様化には、働く人の多様化も大きな要因の一つになっている¹¹。

この要因でもっとも大きなものは、現在就いているか就こうとしている仕事以外に、その仕事と同等又はそれ以上に重要性のある課題をもっている人が就業する場合である。それには、

- ①育児・子育て、老親の介護など、家庭生活上の課題をもっており、仕事と両立ということばかりではなく、こちらの課題を優先させることが必要であることもある場合
- ②真に就きたい仕事のほかがあり、又はあるはずだと思っており、その仕事に就くための能力開発等の準備を進めている場合
- ③仕事ではない人生の目的（趣味など）とでもいえるものをもっている場合

などが考えられる¹²。このような課題ないし事情を抱えている場合には、一般的な時間数や時間帯制約されて働くような働き方には就けないあるいは就きたくない状態になることが多い。

また、上記のような仕事以外に個人にとって重要度の高い課題を持っている場合以外の要因として、

- ④体力、健康などの要因により一般的な時間数働くことが難しい場合（例：高齢者など）
- ⑤当該就業から得られる収入が、家計の維持にとってそれほど重要性がなく、一般的な時間数働いて一般的な水準の所得を得ることを必ずしも必要としない場合（例：いわゆる「専業主婦」の就業や学生アルバイト）

なども考えられる。こうした層が増大していることが、働き方の多様化の大きな要因の一つになっている。

筆者は、仕事を生活の中心に考える人を「働くだけの人」と呼んでおり、一方、上記のような人々を総称して「働くだけの人でない層」と呼んでいる。さらに「働くだけの人」を想定して社会経済を分析しようとする傾向を「働くだけの人」モデルと呼んでいる¹³。「働くだけの人でない層」の増大に伴い、「働くだけの人」モデルでは経済社会の的確な分析は不可能であると考えられるべきであろう。

¹⁰ これは、行為・活動の要素のうち⑤の仕事の方法の変化が、多様化の要因となったものといえる。

¹¹ これは、行為・活動の要素のうち③の仕事をする人（の属性）の変化や⑥の仕事をする理由の変化が、多様化の要因となったものといえる。

¹² ただし、政策論的には、これら三つの場合類型を同等に扱うことはできないであろう。

¹³ これについては、JILPT 労働政策レポート Vol. 4「我が国における雇用戦略のあり方について（試論）」（2006年2月）の12ページを参照されたい。

（労働力需要構成の変化と近年の非正規化の進展）

上でみたように、働き方の多様化のための技術的条件が整うとともに、厳しい経済情勢の要因が加わったとき、働き方の多様化がいわゆる労働コストの削減の方策として広範に採られることになるのはある意味で当然である。すなわち、労働力需要の構成が正社員から正社員以外へと大きくシフトしたのであり、ここ10年近くのいわゆる雇用・就業の非正規化の急激な進展は、このような背景の下で生じた。

それには一つの前提が必要である。それは、正社員以外の雇用（雇用形態以外の労務提供を含む。）が正社員に比べてコストが安いとの認識があることである。これは、単に労働市場で形成されている単位賃金額が低いというだけではなく、企業にとっての出入り、すなわち当該従業員の企業への貢献と比べてコスト的に見合うということが必要である。まずは、正社員と非正社員¹⁴とが同様の仕事をしている場合には、比較的容易にその判断を行うことができる。そうした仕事はもっぱら非正社員に担当してもらい、正社員はそれに相応しい仕事に特化させようとするようになる。それがうまく機能したとすれば、さらには、従来正社員が担っていた仕事にも非正社員を活用しようとするようになる。

こうした動きは、理論的には正社員と非正社員とが補完関係の要素から代替関係の要素に変化したといえることができる。従来は総じて、非正社員は正社員の補助であるとの考え方が主流であり、正社員数と非正社員数とは同じ方向に増減する傾向にあったといえるが、「平成雇用不況」を通じて両方で増減相反する動きが少なからずみられるようになった¹⁵。

また、正社員と非正社員との間にコスト面で差を感じさせる要因の一つに社会保障負担の差異がある。非正社員については社会保険料を負担しなくてもよいという認識が、一部で正社員ではなく非正社員を活用しようとする要因になっていたことは間違いのないところであろう。しかし、これは、経済理論的には制度によって経済主体の選択に歪みをもたらしていることにほかならないのであって、他の事情を総合的に勘案しながら、可能な限り解消する方向での対応が望まれる。

さらに、近年の非正規化の急激な進展には、労働者派遣事業を始めとするいわゆる規制緩和が促進的な影響をもたらせたことも忘れてはならない。例えば従来労働者派遣の対象業務は限定されており、その意味ですみ分けが行われていたといえるが、対象業務が原則として自由化された結果、正社員との間で広範な競合関係に立つこととなった。

近年の雇用・就業の非正規化の急激な進展は、厳しい経済情勢の下で企業にコスト削減圧力が加わる中で、制度的な促進要因もあって、労働コストの削減策の一環として非正社員の

¹⁴ やや蛇足になるが、筆者は、「非正社員」という言葉を「正社員でないところの人」という意味合いで用いており、「非正社員」という意味で用いてはいない。

¹⁵ 例えば JILPT 労働政策研究報告書No.33「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」（2005年6月）所収の調査結果では、正社員が減少する一方非正社員が増加したとする企業が25.5%あったとしている（割合は、筆者試算）。なお、正社員とパートタイマーとの代替については、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」（2006年3月）第Ⅲ部第6章も参照されたい。

活用拡大が行われた結果であると考えられる。

（非正規化の限界と揺り戻しの可能性）

しかし一方、この間の労働力需要構成における非正社員構成の増大を受けて、先に挙げた「働くだけの人でない層」の範囲を越えて非正規化が進んでしまった面があることには留意しなければならない。第Ⅱ部の分析で事あるごとに登場するように、「正社員としての雇用機会がなかった」ことを理由として非正社員となっている層が少なからず存在する。新規学校卒業者層に該当する若年層においても非正社員の割合が大きく上昇している¹⁶。さらに、働き盛りの年代でも非正規化が進んだことは注目されてよい¹⁷。市場は、需要だけで成り立っているわけではないのであって、適切な需要と適切な供給とが調整されてこそ有効に機能するものである。一方になりたくないのになっている層が存在するとすれば、短期的にはともかく中長期的には必ず揺り戻しの調整が行われることであろうし、もしそうでなければ労働市場以外の社会経済面で大きな危険状況をもたらすであろう¹⁸。

また、正社員が担ってきた仕事を非正社員が代わって担うことにも限界があるものと考えられる。さらに根源的には、正社員に比べて非正社員の労働コストが安いとは必ずしもいえないとの認識が形成される可能性がある。現在のところ非正社員は長くとも数日の研修と実習とで就業可能な仕事に就いていることもあって、職業能力開発があまりなされていない層が多い。また、就業開始時点ではある程度の技能を身に付けている場合でも、就業を通しての能力開発ができにくく¹⁹、また、収入の低さから自己啓発もままならない状況におかれるならば、早晩初期の技能は陳腐化してしまう。したがって、非正社員をめぐる能力開発の状況が現状のままであるならば、非正社員が正社員の仕事を代替するといってもその範囲は限られていると考える。また、デフレ経済の呪縛から解放されて冷静に経営状況をみたときに、企業への貢献との比較において非正社員のコストが安いといえるのかどうか再検討されることが考えられる。例えば企業にとって、現場が創意工夫をしたり、現場の情報が経営層に伝達されたりすることは発展のための重要なファクターの一つであるが、非正社員にそうした機能が担えるのかどうか²⁰、など再検討される時期がくるであろう²¹。

理論的には結局のところ、非正社員の占めるウェイトは、上述の「働くだけの人でない層」

¹⁶ 例えば総務省統計局「就業構造基本調査」によると、20～24歳層の人口に占める非正社員雇用者の割合は、平成9年から同14年にかけて男性で7.5%ポイント、女性で10.0%ポイント上昇している。

¹⁷ 上と同様に45～49歳層男性をみると、2.7%が4.3%へと約1.6倍の水準になっている。これら働き盛りの非正規化はいわゆる「ワーキング・プアー」の問題を投げかける温床となることが予想される。

¹⁸ 少子化も、理解不能の犯罪の多発も、そして自殺者数の高止まりも、遠因はここにあるといっても過言ではないであろう。

¹⁹ この点については、第Ⅱ部（論点分析編）第3章第3節で分析している。

²⁰ そうした機能が担えたとしたら、一方において、現在の処遇水準が妥当なのかどうかの議論が生まれる。

²¹ もっと単純に、非正社員を増やしてもうまくやっているようにみえたとしても、実情は、非正社員の能力不足を職場の正社員が残業をしながらカバーしていただけ、ということも多いにありそうである。ただし一方、正社員を凌駕するような仕事のできる非正社員が存在することも事実であろう。

が全体に占める割合と同程度の水準に落ち着くことになるものと考えられる。したがって、「働くだけの人でない層」のウェイトは、今後緩やかに、高齢化を考慮すればややピッチを上げながら増大するものと考えられることから、非正規化はこれまでのような急激なものではないが、緩やかに進行していくと考えてよいと思われる。その際重要なことは、働き方を「働くだけの人でない層」それぞれのニーズに沿ったものに整備していくこと、また、これらの人々の職域を広げ、処遇の整備を図るべく、その能力開発を積極的に支援していくことであろう。

第2章 多様な働き方に関する各論的論点

第2章では、多様な働き方について、個々の各論的課題のうちいくつかを取り上げ、第II部で行った分析結果を踏まえながら、理論的な整理を行う。

2-1 正社員と非正社員との処遇格差

パートタイマーの均衡処遇又は公正処遇などといわれるように、問題へのアプローチはいろいろあるにしろ、正社員と非正社員との処遇格差ないし処遇のあり方は、こんにちにおける最大の関心事の一つになっている。

(分析結果)

パートタイマーにおける正社員との賃金格差意識については、もとより現実に貫っている賃金の額が職場の正社員よりも相当低いことが基本的な背景となっているが、これに加えて今回分析した結果²²、

①「職場リーダー」など職場で相当の役割を担っている人ほど、

②労働時間が正社員とあまり変わらない人ほど、

③「家計における自己の収入の重要度」が高い人ほど

格差意識が高くなっていることがわかった。①は職場で果たしている役割が適正に評価されていないと感じられていること、②は他の労働条件面で正社員とあまり変わらないにもかかわらず賃金面で不利に扱われていること、③は自己の収入により生計を賄っており、その面（男性）正社員と同様の立場にあるにもかかわらず賃金が低いこと、などが問題とされているものと考えられる。

パートタイマー以外の非正社員については、データの制約から十分な分析は行えていないが、年齢が格差意識を強める要因としてほぼ共通しており²³、年齢とともに収入が増加する正社員と比べた場合の非正社員賃金の低さが反映しているものと考えられる。

(非正社員の賃金格差に関する若干の考察)

非正社員の賃金格差の問題は、女性パートタイマーに端を発すると考えてよいであろう。昭和30年代に小売業において雇用で働く領域が拡大し始め、やがて主婦パートの活用が開始された。その時点で仕事が未熟練労働的なものであったこととともに、労働力の供給源がいわゆる「縁辺労働力」ともいわれる層であったために、必ずしもその仕事の価値ではなく、企業の賃金体系の最低ランクに位置付けられ、それで特段の問題とは思われなかった。

その名残を現在まで引き継いできているのが、非正社員の賃金であるように考えられる。非正社員は長く労働組合に組織化されることも少なく、賃金決定過程で影響力をもったアクターになったこともなかったといつてよい。また、家計補助的な動機による仕事である以上、

²² この論点については、第II部（論点分析編）第3章第1節で分析している。

²³ 通常は、年齢の高まりは不満を弱める要因になることが多いだけに、この結果は注目される。

(補論的考察) スーパーの主婦パートタイマーが賃上げに積極的になりにくい一要因

(前提) 主婦パートタイマーはスーパーで買い物をする立場でもある。

(定式) W : 主婦パートタイマーの賃金

α : 主婦パートタイマーの賃金が家計全体の所得に占める割合

β : 家計全体の所得に対するスーパーで買い物する額の割合

p : スーパーの価格水準 N : 主婦パートタイマーの人数

C : スーパーの主婦パートタイマー賃金以外のコスト合計

ここで、 $p = \rho (N \cdot W + C)$ とする。(当面 $C = \text{一定}$ と仮定)

(試論) いま、主婦パートタイマーの賃金 (W) が、 τ (例えば5%) だけ賃上げされるとする。

$$(W \rightarrow (1 + \tau) W)$$

①スーパーの価格水準 (p) は、上昇幅 $\rho N \tau W$ だけ上昇する。したがって、スーパーでの名目支出は、 $\rho N \tau W \{(\beta W / \alpha) / p\}$ だけ増加する。(買い物の内容は変わらない。)

②一方、得られた所得増加分は、 τW である。

③②から①を引くと、 $[1 - \rho N \{(\beta W / \alpha) / p\}] \tau W$

④結局損得勘定は、 $1 - \rho N \{(\beta W / \alpha) / p\}$ の符号条件 (正なら得、負なら損) に帰着する。これを整理すると、賃上げが得になるためには、

$$\beta / \alpha < 1 + (C / NW)$$

でなければならない。すなわち、他の条件が変わらなければ、

- ・家計がスーパーで買い物する割合が高いほど、
- ・家計に占めるパートタイマー賃金の割合が低いほど、

賃上げを望まない傾向が起り得る、ということになる。要するに、自己の賃上げは、商品の値上がりになり、トータルとして得になるかどうか分からないということである。

不満はあるものの積極的に賃上げを求める誘因にも欠けていたことも否定できない。したがって、その賃金その他の処遇改善は、最低賃金などの法制度の整備や企業内の賃金体系変更に伴う形でしか多くの場合行われなかったといってもよいであろう。

しかしながら、パートタイマーにあっても職場のリーダーになるようになり、また、当初専門的業務を担当すると標榜しつつ派遣労働者が制度化されるなど²⁴、非正社員が担当する業務が必ずしも未熟練労働的なものとはいえなくなり、また、その収入が家計にとっても重要度の高い層も非正社員として就業するようになると、上述のような原初的な賃金設定の条件とは相当異なった状態になってきたといえる。また、ごく最近においていまだ水準は低いもののパートタイマーについても労働組合に組織化される動きが本格化してきている。この

²⁴ 検証されたものではなく単なる印象論にすぎないが、派遣労働者が制度化されたときにおける賃金設定は、専門的な業務に従事するにもかかわらず、多くの場合、同種の仕事に従事している正社員の賃金水準を参考にされたというよりは、パートタイマーよりは高い賃金設定をするという基本方針で行われたように思われる。

際、正社員、非正社員を問わずに望まれる賃金のあり方を再検討するべきときが到来していると考えられる。

（社会的に是認できる家庭課題を抱えて非正社員として働く人々への支援の必要性）

賃金のあり方、特にその水準については職場の労使の真摯な話し合いに任されるべきものであるが、それにも拘わらずどうしても指摘しておきたいのは、社会的に是認できる家庭課題を抱えているために非正社員としてしか働けない人々についてである。どの範囲の要因が「社会的に是認できる家庭課題」になるかどうかは広く国民的な議論に委ねるほかないが、筆者は、育児・子育てはその範囲に入れてよいと考えており、とりわけその中でも母子・父子世帯については社会的な是認性が高いと考える²⁵。育児・子育てについては、一定以上の収入が必要である一方で、ケアのための時間も必要である。時間的制約のためパートタイマーとして就業を余儀なくされるが、それでは必要な収入が得られないという矛盾に陥らざるを得ない²⁶。筆者は、母子・父子世帯の生計維持者であり、かつ、子の養育者である人に対しては、収入面で何らかの支援が行われてよいと考える。

例えば、相当の従業員規模の企業（ないし企業グループ）にあつては、各年齢層に満遍なく従業員がいる場合には、子育て期にある従業員の賃金に他の年齢層の賃金原資による上載せをする賃金制度ないし配分制度を構築するのも考えられてよいであろう²⁷。しかしながら、従業員数が多くなく、企業単位ではそうした再配分的賃金制度を実施することは困難であるのが一般的であろうから、社会的な制度としてそのような仕組みを構築することが考えられてよいであろう²⁸。

2-2 非正社員の能力開発（自己啓発）

正社員に比べ非正社員においては能力開発の取組が少なくなっているが、これにどのよう

²⁵ 従来、死別によって母子・父子世帯になることはさておき、離婚によって母子・父子世帯になった場合は、それは自己の選択の問題であり、その責任に帰すべきものとの考えもある。しかしながら、離婚が増大する中で、親たちは自己責任でよいとしても子どもたちのことに思いを致したとき、彼／彼女達は権利義務の議論ではなく実際的に必要なケアが行われることが待たなしに求められている。

²⁶ 「働き方総合調査」から母子・父子世帯を抽出してパートタイマーについて集計した結果をみると、①「仕事の内容からみて正社員よりも賃金が低すぎる」に対して「そう思う」と回答した人の割合は、母子・父子世帯以外では 32.7%であるのに対して、母子・父子世帯では 42.9%とかなり多くなっている。②自己の年収の家計における重要度をみると、「なければ困る」とする割合が母子・父子世帯以外では 42.0%であるのに対して、母子・父子世帯では 83.6%とほぼ倍となっている。（母子・父子世帯の抽出については、第Ⅲ部第7章7-3を参照されたい。）

²⁷ いくつかの報道によれば、実際にも、子どもが生まれた従業員に対して 100 万円規模の金銭を給付する制度を始めた企業もあるようである。筆者は、例えば就業形態の如何を問わず、母子・父子世帯の親について、一定額以下の年収しかない場合において、子が少なくとも高等学校を卒業するまでの間、月数万円程度の賃金の上載せをすることで足りると考える。

²⁸ この制度は、あくまで就業している限りにおいて給付されるものであって、この点で従来の社会保障制度（児童手当）とは性格が異なり、新しい考え方に基づく社会保障制度である。この場合、雇用保険制度においてこうしたニーズに応えるものはないであろう。

に対処するのが大きな課題となっている。

(分析結果)

一般に非正社員にあっては、雇用する企業により能力開発が実施されることがまったくないわけではないにせよ、多くをそれに期待することは実際問題として困難な状況にあると考えられる。そこで、働く人自らが行ういわゆる自己啓発の役割がより重要になるが、その自己啓発にしても正社員に比べて非正社員の取組はかなり低調である。その要因を分析した結果をみると²⁹、

①自己の収入の必要性が高いほど自己啓発に取り組んでいること

②年収と自己啓発の実施度とはプラス方向での関連性が高いこと、

③勤続について、ある程度の勤続を超えてくると自己啓発を促進するようになること

といったことがわかった。①は非正社員においても真摯に自己啓発に取り組む誘因を持っている人が少なからず存在すること、②はある程度の年収がないと自己啓発を行う余裕もないことを示していること、③短い勤続は能力開発にとってあまり好ましいものではないこと、などが示唆されていると考えられる。また、大卒者は自己啓発により多く取り組む傾向がみられている。

(非正社員の自己啓発の促進に向けての考察)

非正社員と正社員との均衡処遇にせよ、非正社員と正社員との相互移動にせよ、非正社員をめぐる課題を解決するためには、非正社員の職業能力を高めていくことが基本的に重要である。そのためには、上記の分析からもいえるように何らかの経費面でのサポートが不可欠であると考えられる。

また、一方において、非正社員は「働くだけの人ではない層」である場合が多いという側面もある。そうした場合、仕事の時間数は少なくとも他の課題のために時間が取られ、なかなか自己啓発のための時間的余裕がないということも考えられる。この面でも適切な仕組みや工夫が求められるといえる。

こうしたことを考えたとき、経費面のサポートを伴うことでもあり、その制度的基礎となる雇用保険制度への加入がまずもって基本的な前提となろう。しかしその際、非正社員の中には雇用保険の一つの機能である所得保障機能については必ずしも必要性を見出さない層もいることに留意しつつ、適用促進を図ることが求められる。例えば、就業時の賃金額が月額数万円程度以下の非正社員については、所得補償機能ではなく雇用保険制度が持つ他の機能である能力開発支援機能などを重点とした仕組みとし、その際には仕事がない時期に自己啓発の実施を積極的に支援することなどが考えられる³⁰。

²⁹ この論点については、第Ⅱ部（論点分析編）第3章第3節で分析している。

³⁰ 失業していることをもって所得を保障するのではなく、失業した期間に能力開発を行うことを経費面も含めて支援するという考え方である。

2-3 個人自営業主の問題—仕事と健康—

「働き方総合調査」で個人自営業主の不満・不安について調査したところ、専属請負型、不特定請負型を問わず、「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事をする」といった仕事と健康とに関するものが大きな不安として挙げられた。

(分析結果)

上記の要因を分析した結果をみると³¹、

①仕事の単価の低さや代金支払いの不確実性

②休みがとりにくいこと

が「疲れていても仕事をしなければならない」ことの共通した要因となっている一方、これらに加え、専属型請負では、

③取引先からの仕事依頼を拒否しにくいこと、

④発注元からの作業方法の指示の強さ

などもその要因としてあることがわかった。①はもとより②も自営業において一定以上の収入を得るためであると考えれば、収入要因が「疲れていても仕事する」という状態に個人自営業主を追い込み、時にはそのことで病気や怪我になる場合もあるわけであるが、一方、専属請負型の場合にはその背景として取引先に対する従属ないし依存関係があるのに対して、不特定請負型の場合にはそうした事情は存在せず、この問題の対処方策のあり方に異なる論点を提供している。

(自営業主の仕事と健康に係る課題への対応に向けた考察)

雇用労働者の場合には、業務上で災害に遭った場合には手厚い補償が準備されているが、自営業主にあっては一部の例外的措置を除きそうした補償は整備されていない。しかし一方、個人自営業主が企業から一定の業務の遂行を依頼され、自らの労務によりそれを完遂して成果を発注元の企業に提供するという形態のものに限ってみれば、雇用労働者との間に類似性を見出すことも困難ではない。さらに、業務の受注が1社専属的になっている場合にはなおさらである。その場合にも、業務上の災害についてこれほどの取扱の差があることに合理的な説明ができるか疑問なしとしない。したがって、一定の場合には、例えば発注元の企業を通じて労災保険へ加入するなどの仕組みが検討されてもよいと思われる。個人自営であるために業務上外の認定に困難が伴うなどの理由で労災保険制度への包摂が無理であるとするれば、少なくとも健康保険制度の傷病手当制度のような所得補償の仕組みの導入は検討されてよいと思われる³²。この場合、1社専属的な請負自営業主に特に限る必要はなくなるであろう。

³¹ この論点については、第Ⅱ部（論点分析編）第4章第1節及び第2節で分析している。

³² 自営業主が加入する医療保険である国民健康保険には、現在、疾病等に伴う休業中の所得補償を行う仕組みは整備されていない。なお、「働き方総合調査」において、個人自営業主について「応分の負担をしてもいいか

2-4 専属請負型個人自営業主と労働者性

1社あるいは少数の取引先に専属的に依存している専属請負型個人自営業主については、とくに雇用労働者との類似性があることが考えられる。労働法ないし労働政策の立場からは、当面の契約名義が「雇用」以外の「請負」や「委任」となっている場合であっても、その労務提供の実態に「労働者性」が見出せるとしたらその契約は労働契約であり、したがって労働法ないし労働政策の対象となるものと考えることとなる。したがって、専属請負型個人自営業主に「労働者性」が見出せるかどうか論点の一つとなる。

(分析結果)

「労働者性」が見出せるかどうかは、データ分析による分析だけではなく、総合的な判断が求められる問題ではあるが、今回特に試算した労働者性指標によりデータ上の分析をした結果をみると³³、専属的に受注を依存している取引先が企業である場合に労働者性指標は3.049、受注先が1社である純粋専属請負型では3.357と試算された。これは、正社員である部長クラスの3.035よりも大きく、十分に雇用労働者の範囲の中に入っているといえる。

また、この問題を考える際に引き合いに出されることの多い庸車運転手を調査結果から抽出してその労働者性指標を試算してみると、専属請負型では3.609とさらに大きくなっている³⁴。

(純粋専属請負型個人自営業主の就業関係明確化に向けた考察)

あくまでデータ分析によるものではあるが、少なくとも一つの企業との取引に事業活動を依存している純粋専属請負型については、雇用労働者に類似した状態にあるか、又はそのような状態にある人がかなり存在するといえることができる。すなわち、現在でもその仕事の実態を評価すれば、雇用労働者であると判断される可能性のある人が相当いるものといえる。しかしながら、そのためには実務的に種々の手続きと経過が必要であり、結果的に予見可能性の極めて低い状態に置かれているといってもよいと考えられる。こうした事態に対処するため、欧州の立法例に倣って雇用労働者とみなしたり、「雇用労働者類似の者」として一定の労働関係施策の対象にしたりすることを含め、その政策・制度のあり方を検討されてよいであろう。

2-5 正社員の働き方の多様化

正社員においても働き方の多様化が進展している。先に図表I-1でみたように、正社員

ら、公的な制度としてあればよい」と思う制度を尋ねた中で、「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」を挙げた人が3分の2を上回った。

³³ この論点については、第Ⅱ部（論点分析編）第4章第1節1-3で分析している。

³⁴ 庸車運転手については、第Ⅱ部（論点分析編）第4章第4節で分析している。

の働き方の多様化は、特に働く時間の不定型化と働く場所の多様化の二つの方向で進展している。以下論点を掲げるとともに、簡単に考察を加えておきたい。

①裁量労働制

裁量労働制に対する満足度は、「成果が出やすい」と感じられるときに高くなり、一方、「過労になりやすい」と感じれば低くなる。「成果が出やすい」と感じられる要因をみると、労働時間があまり長くないことや上司がいちいち仕事の進め方等についてあまり指示しないこととの結果が出ている。

裁量労働勤務においては、労働時間数や仕事をする時間帯数が多くなることと仕事の成果とは結びつかないこと、裁量労働勤務であるにもかかわらず指揮命令を行うようなことは仕事のし過ぎをもたらし、成果にも結びついていないことなどを改めて認識すること重要である。また、「みなし労働時間数」の見直しなど適切な制度運用にも取り組むことが求められる。

②管理職の緩やかな時間管理

管理職の緩やかな時間管理に対する満足度は、「会社の経営に参画している」という意識が醸成されたときに高まり、一方、夜間や深夜にも仕事をするような勤務になる場合には低下する。「会社の経営に参画している」という意識は何に規定されているかをみると、年収の高さであり、また部長クラス以上で明確に醸成される。

この分析結果から、労働時間規制に関して適用除外をすることも、一定の役職や年収水準を条件とすることが求められるとあってよいであろう。

③自宅でする仕事（持ち帰り仕事）

パソコンやネット通信の普及といった技術的な環境の整備といった要因もあって、自宅でも仕事をする正社員がかなりの割合に上っている。制度的に確立した在宅勤務はわずかしがなく、大半が事実として仕事を自宅に持ち帰って行っている状態である。

自宅への持ち帰り仕事は、部課長クラスの役職者や裁量労働制の下で働く人に相対的に多いが³⁵、一方、女性が子育て等と仕事との両立を図るために行うことも少なくない。

自宅で仕事を行うことは、仕事をする時間帯を選択できることも意味し、仕事と生活との両立を図るうえで有効であると考えられるが、一方、仕事の長時間化やいわゆるサービス残業の放置に繋がりやすい面もある。こんにち事務企画の仕事を中心に自宅でも効果的な仕事ができることを確認したうえで、それに沿った仕組みを整備することが重要であろう。

³⁵ 持ち帰り仕事を行っている人の割合をみると、正社員計では 33.4%であるが、課長クラス 47.1%、部長クラス 51.5%となっている。

第3章 多様な働き方に関する基本的政策方向

第3章では、多様な働き方について、政策論をベースにした総合的な視点から位置づけ、基本的な政策方向を理論的に整理する³⁶。

3-1 経済的従属性と人的従属性

雇用関係にあるかどうかを問わず、他人（自然人に限らない。一般的にこんにちの経済社会においては、企業である場合が多い）に対して自己の労務を提供してその対価を得ることを労務提供業務というのであれば、労務を提供する側（働く人）と労務の提供を受ける側（雇用主ないし発注者）との間で対等に締結された契約によって当該業務は遂行され、規整されるのが原則であり、私的自治原則の一つであるといえる。また、経済学的な視点からは、労務市場における自由競争を通じて人々にとって最適な状態が達成されるともいうことができる。

しかしながら、何らかの事情により契約の当事者の関係が対等とはいえない状況にあるときは、私的自治の原則や市場における自由競争にすべてを任せておくことは却って様々な問題を生じさせることになりかねない。こうした対等性を前提と出来ない事情としては、「経済的従属性」と「人的従属性」とが考えられてきている。前者の「経済的従属性」とは、労務提供の見返りに受け取る対価が生活の糧としてなくてはならないものとなっていることから、そこまでの事情にない相手方（労務の提供を受ける側＝企業）よりも取引上劣位の関係に立つことをいう³⁷。また、後者の「人的従属性」とは、「使用従属関係」とか「指揮命令下の労働」とかともいわれるように、相手方の指揮命令の下に、典型的にはあたかも労務提供者が相手方の手足にでもなったかのような状態で、労務の提供が行われることをいう。

「人的従属」の下での労務提供の典型形態が、「雇用関係」である。雇用関係は、一方が相手方の指揮命令下で労働を行い、その対価として賃金が支払われることを主要な要素とする、形式上平等な当事者（被用者と雇用主）の間で結ばれる契約（雇用契約）である。同時にこの契約には、雇用主が指揮命令によって処分できる被用者の労働の量的・質的な範囲が取り決められることから³⁸、雇用に関する契約ではなく労働に関する契約、すなわち労働契約と

³⁶ この章は、第Ⅱ部（論点分析編）第1章の分析に基づいている。

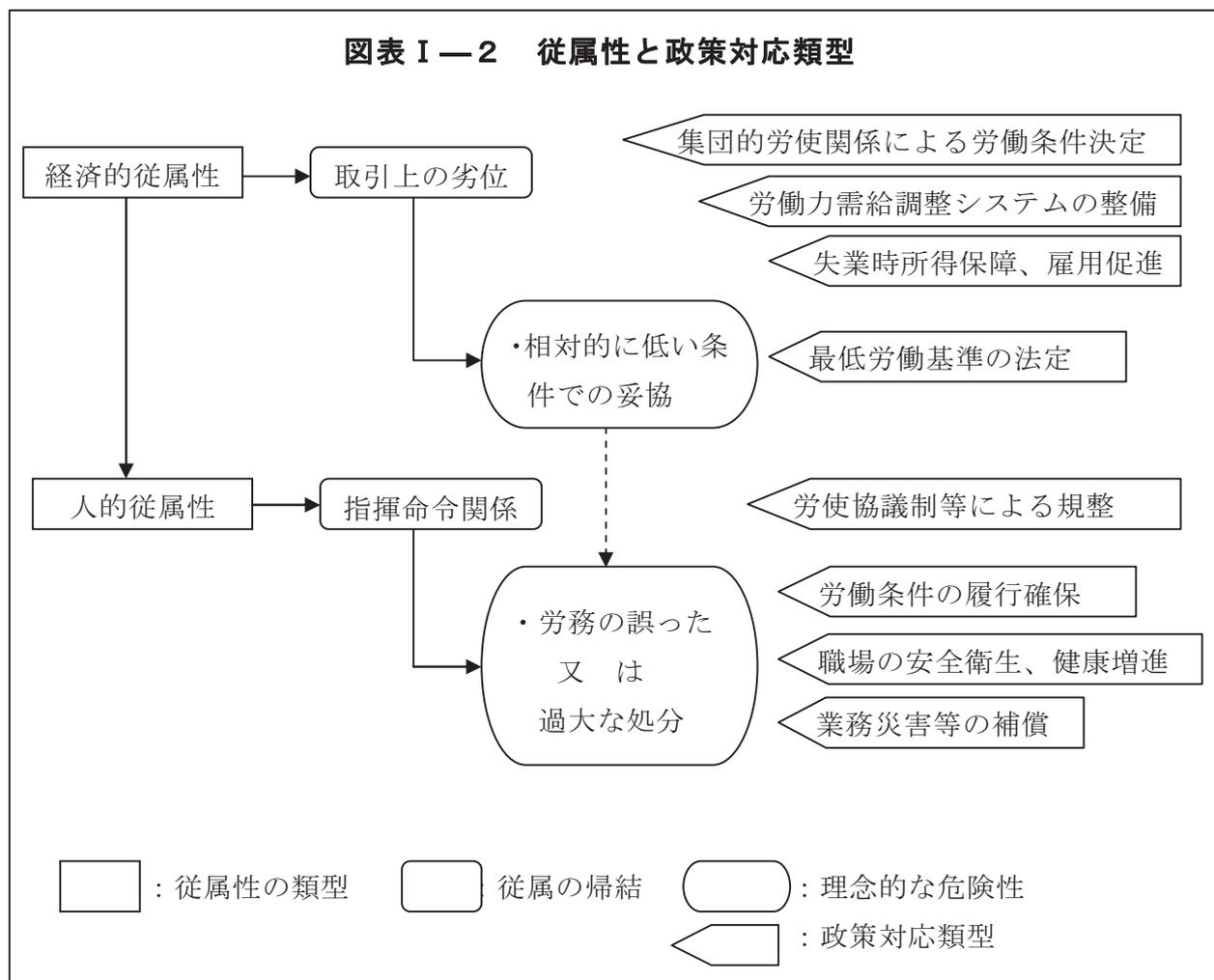
³⁷ とはいえ、こうした従属性、とくに経済的従属性は、個々の当事者間において、固定的、継続的に運命付けられているわけではない。雇用関係を例としていえば、ある被用者が現時点でXという雇用主に雇用されて経済的に従属していたとしても、短期間のうちに別のYという雇用主に同様の条件で雇用される機会が容易に見つけられるとすれば、雇用主Xに対する従属の程度は低いといえる。ここに、労働力需給調整機能の整備の重要性の一つの理由がある。しかしながら、こうした条件は一般的に稀であると考えた方がよいし、また、仮にそうだとした場合でもXにではなくともいずれかの雇用主に雇用されなくては生計の道がなく、総体としての雇用主に経済的に従属していることには変わりがない。

³⁸ 例えば、「労働の量的範囲」としては、労働時間や休憩、休日、休暇などがあり、「労働の質的範囲」としては仕事の内容や方法、達成基準のほか就業場所なども入ると考えられる。現代では、これらの取り決めは、労働基準法により労働条件の明示として強制・規整されていることは、周知のことである。

して締結されるのが一般的である。

一般に「人的従属」的な状態になる背景には「経済的従属」を余儀なくされている事情があるものと考えられるので、両者は密接に関連している。その上でいえば、「経済的従属性」は取引上の力関係のアンバランスから契約内容そのものがそうした劣位を反映したものになりがちになる危険性を理想的にははらんでいる。一方「人的従属性」は、雇用関係の場合を例にとっていえば、雇用主による被用者の労働の誤った、ないし過大な処分をもたらす危険性を理想的にははらんでいると考えられる。

したがって、その危険性をあらかじめ防止するために、すべてを私的自治ないし市場の自由競争に任さずに、所要の政策的・制度的な対応が求められてきていると考えられる。こうした流れを簡単に図示すれば次の図表 I—2 のようになろう³⁹。図は雇用関係を例にとって、他の労務提供業務についても、対応策を別とすれば、類推して考えることができよう。



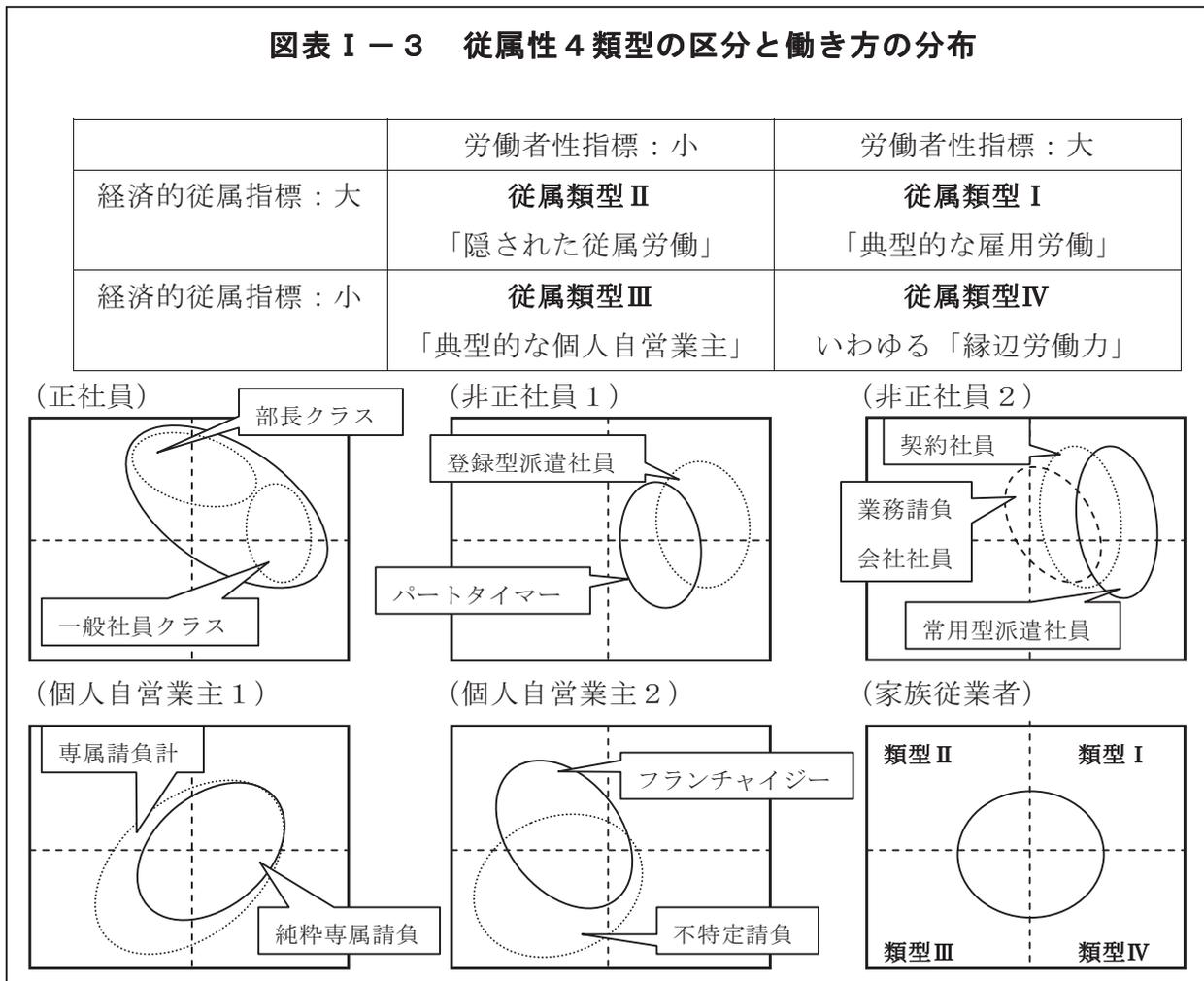
³⁹ これらの従属とそこから生まれる「理想的な危険性」（＝社会的問題）、及びそれに対応するための政策対応の類型については、JILPT 労働政策レポート Vol.5 「多様な働き方とその政策課題について」においてもやや詳細に論じているので、参考にされたい。

3-2 指標による働き方の類型

－労働者性指標・経済的従属指標と従属4類型別分布－

「働き方総合調査」結果データを使って、「人的従属性」の程度を示す「労働者性指標」及び「経済的従属性」の程度を示す「経済的従属指標」を試算し、これに基づき分析を進めた⁴⁰。

これら二つの指標から、次の図表 I-3 上段の表のような4つの類型区分が抽出できるが、それぞれの働き方がこの4区分平面上にどのように分布しているか、やや概念的に図式化したのが同じ図表 I-3 の中段及び下段の6つの図である。それぞれの特徴は、概ね次のように整理できる。

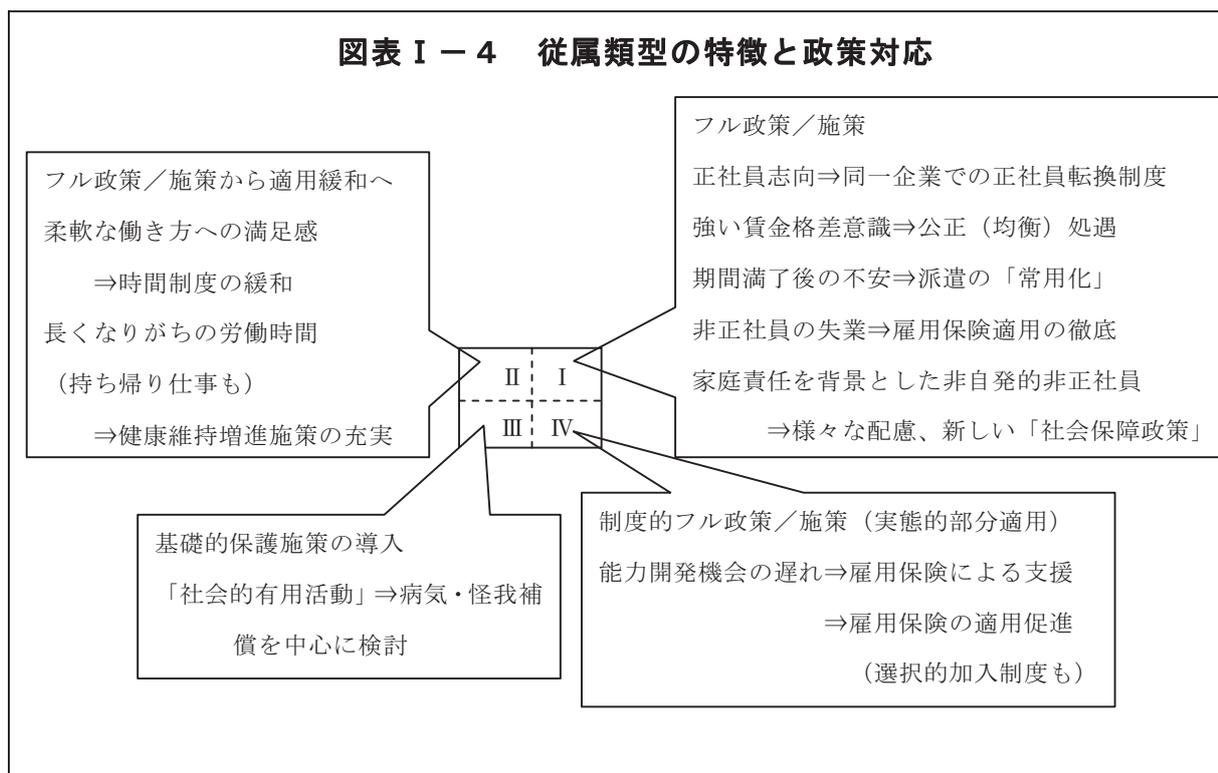


⁴⁰ 労働者性の判断は、人的従属性（＝使用従属性）に基づき行われるので、以下「人的従属性」を「労働者性」と呼び換えている。また、試算では年収が高いほど「経済的従属指標」の値が高くなる、すなわち「経済的従属性」の程度が高くなるので、「従属」と呼ぶことに違和感を持たれる向きもあろうが、法定な契約関係に基づく指揮命令をベースとした人的従属性と異なり、経済的従属性はあくまで事実的、間接的な従属であり、「依存性」と呼んでもよいかも知れない。どの企業でも通用する高度な専門性を持っている人は別とすれば、高い収入はその企業にいて得られるものであり、収入が高額になるほどその企業に雇用されていることに縛られた状態になることはある意味で素直な考え方であろう。高額収入を得ている者が、上司から指揮命令をされていないにもかかわらず、企業のためにときに経済的な犯罪行為を行う場合もあることから、この従属性の神秘性が理解される。なお、試算結果の詳細は、第Ⅱ部（論点分析編）第1章を参照されたい。

- ①正社員は、従属類型Ⅰを中心としつつも従属類型Ⅱ及び従属類型Ⅳにかけても分布している。従属類型Ⅱには、部長クラス、経営企画部門で働く人々、管理職の緩やかな時間管理等や裁量労働制が適用されている人などが相対的に多くなっている。一方、従属類型Ⅳに属する人は一般社員クラスが中心である。
- ②非正社員は、従属類型ⅠとⅣとにはほぼ同割合が分布している。その中で従属類型Ⅳに半数を超えて分布しているのがパートタイマーであり、次いで登録型派遣社員が約4割、常用型派遣社員では3分の1程度、契約社員と業務請負会社社員は4分の1程度が従属類型Ⅳに属している⁴¹。
- ③個人自営業主は、従属類型Ⅲを中心に他の類型にも分布している。そのうち専属請負型個人自営業主は、従属類型ⅠやⅣにもかなり分布しており、特に純粋専属請負では従属類型Ⅲの構成比よりも従属類型Ⅰ及びⅣが多く、それぞれ3割程度を占めている。

3-3 従属4類型と政策方向

3-1で述べた経済的従属性及び人的従属性に対応した基本的政策類型をベースに、第2章で検討した各論なども踏まえて、従属4類型に対応した政策方向を整理すると図表Ⅰ-4



⁴¹ 「働き方総合調査」により把握できた業務請負会社社員は、年齢層も広く分布しており、近年注目されているような年齢が若く非常に流動的な層を必ずしもとらえられていない可能性が考えられる。こうした層がとらえられたならば、多分この比率はかなり大きなものとなったであろう。ただし、近年注目されているものが業務請負会社社員の典型であると考え方には、少なからず疑問を感じる。むしろ例えば、機械リースに伴い技能を持った操作担当者が同時に派遣されるといった形式の方が主要な形態であると考えた方がよいのではないかとも思われる。少なくとも2分割して考える必要があるであろう。

のようになる。すなわち、

- ①従属類型Ⅰ（「典型的な雇用労働」）については、もとより労働法、労働政策の全面的な適用対象である。この類型に属する非正社員は、正社員としての就業希望が高く、また正社員との賃金格差意識が強い。したがって、正社員での就業を実現すべく職業情報の提供や職業紹介機能の充実を図るとともに、企業において正社員への「登用」制度の導入や公正な処遇の実現が求められる。また、派遣社員等において期間満了後への不安が強く、これについては登録型派遣事業であっても可能な限り常用型派遣事業に類似した派遣就業が可能となるような取組（派遣の「常用化」）が求められる。また、この類型の非正社員が失業した場合には、雇用保険の所得補償機能が特に重要な役割を果たすので、雇用保険制度の的確な適用が求められる。さらに、家庭責任を背景に非正社員でしか就業できない人々がこの類型に属しており、第2章で述べたような新しい「社会保障政策」の実施が求められる。
- ②従属類型Ⅳ（「縁辺労働力」）については、労働者性（人的従属性）から雇用労働者であり、制度的には労働法、労働政策の全面的な適用対象であるが、実態面からは適用が制約される場合もあることは避けられない。この類型の人々にとって最重要な課題は能力開発機会が不足しがちであることであり、経費面を含めた雇用保険制度による支援が求められる。そのためにも、雇用保険制度への的確な包摂が必要であるが、その際雇用保険の所得保障機能に対する期待は相対的に小さいことも踏まえて、第2章2-2で述べたような政策方向が求められる。
- ③従属類型Ⅱ（「隠された従属労働」）については、典型的な雇用労働と経営層との中間的な性格を持つ領域である。従来は、経営層であると認められない限り雇用労働者であり、原則として労働法、労働政策の適用対象であった。しかしながら、使用従属関係の希薄化を前提として、柔軟な働き方への満足度が比較的高い層でもあり、労働時間規制を中心に労働法、労働政策の部分的な緩和が続けられている。一方、時間規制の緩和は、自宅での持ち帰り仕事も含めて、結果として長時間労働となることが少なくないので、働く時間、時間帯の自己選択の徹底や健康維持増進政策の一層の整備が必要であろう。
- ④従属類型Ⅲ（「典型的な個人自営業主」）については、基本的には労働政策ではなく小規模零細事業者対策の範疇に入ると考えられるが、仕事と健康とに関する課題については、労働政策上の制度の対象として特別に位置付けることも検討されてよいであろう⁴²。

3-4 従属4類型の実際的指標

上述の従属4類型は分析上の概念ではあっても、実際的に適用するのは必ずしも容易ではない。そこで、特に政策論を展開するためにも、この従属4類型別に様々な属性の分布をみ

⁴² この報告書の考察対象ではないが、ボランティアが行う社会的に有用とみなされる活動などを視野にいれたとき、工作上、活動上の災害補償としてさらに検討されることも望まれる。

てみることを通じて、実際的な属性指標で完全には一致しないけれども政策論的にはまあまあ満足すべき実際的な指標で表現し直すことが必要である。そこで、次のような実際的な区分指標を提案しておきたい。

①ヨコ方向の区分（労働者性の程度）については、従来からの人的従属性、すなわち労働者性の判断基準をベースとしながら、労働（仕事）時間（時間数と時間帯）を中心として働く人の裁量性をかなりの程度許容していること、単に労務を提供しているだけでなく一定の経営参画的な要素があること、そして一定程度以上の年収があることなどの事情にあるかどうかによる。具体的には例えば⁴³、**㊸**経営企画、新規事業企画、研究開発など通常の業務とは直接には関係しない業務であって、**㊹**業務の遂行を働く人の裁量に任されており、**㊺**年収 800 万円以上に相当する額の報酬が定められていること、の要件が満たされれば従属区分Ⅱ（又はⅢ）に属するものとして、（労働時間法制を中心に）労働法制上の規制の適用を合理的な範囲内で柔軟化する。

②タテ方向の区分（経済的従属性の程度）については、雇用や受注契約に一定以上の継続性があるかないか、勤務（仕事）時間が一定以上あるかないか、総じていえば雇用主や発注者との間の関係性が強いかどうかによる。具体的には例えば、一の雇用主（又は発注者）との間でのみ労務提供の関係（実態的にこれと同様の状態にある場合を含む。）にあり、**㊻**その関係が実態として1年（あるまとまりのある業務であって、その完成に必要な期間が1年を超えるときは3年を超えない範囲でその期間）以内の関係であること、**㊼**週3日又は週20時間未満の就業であること、の要件が満たされれば従属区分Ⅳ（又はⅢ）に属するものとして、労働法制上の規制の適用を合理的な範囲内で柔軟化／任意化する。（ただし、任意化されたものについては、個々の働く人が任意に直接制度加入できることにすることも必要である。）

また、その際には、手続き要件として、例えば雇用に関わる事項については、企業内労使による何らかの合意がなされていることが必要であろう。

<小 括>

以上、今回の「働き方総合調査」結果の総合的な分析を行い、それに基づき政策課題と基本的な政策方向とをとりまとめた。これで、「総合」を冠した調査を実施した責任は、完全ではないけれども一応果たせたものと思われる。なお、第1章の図表Ⅰ-1の空欄にみられるように、今後ともさらに多様な働き方類型が新たに登場してくることが予想されるが、それが働く人のニーズに沿ったものであれば、歓迎されるべきであると思われる。

⁴³ これらは、具体的イメージを持たせることを目的に参考までに筆者の私見を書いたものである。