

第 I 部 : 総論

総論

1. 研究課題

近年、日本では、企業の人材活用の変化を背景にして、長期の雇用関係の下で働き、企業が人的資源投資を主として担ういわゆる正社員が減少している。他方で、フルタイム勤務やパートタイム勤務で働く有期契約社員、さらには働いている職場とは雇用関係がない派遣社員や請負社員などの働き方が増加するなど雇用・就業形態の多様化が進んでいる¹。このような企業の人材活用と労働市場構造の変化を背景に、労働者の安定した職業生活とキャリア形成を支える社会的基盤、すなわちセーフティネットを、正社員の働き方を前提としたものから、雇用・就業形態の多様化に対応できるものに再構築することが緊急の課題となっている。

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

病気になる可能性は誰にでもある。また、事故や災害に遭う可能性、精神的・経済的に生活の支えになっていた人との死別といったこともある。これら以外にも、産業社会の出現とともに雇用の働き方が出現し、それとともに失業といったリスクが現われた。さらに、雇用者としての働き方では、労働時間の長さや仕事の負荷などを、他者すなわち企業によって規定され、労働者自らではコントロールできない場合が多いため、他律的な働き方に起因する要因から心身の健康を損なうことや、ライフステージにみあった仕事と仕事以外の活動の調和がとれた生活を営めないというリスクも現われた。とりわけ、労働者の就業志向やライフスタイルが変化し、仕事以外の生活をより重視する者が増えたことがこの背景にある。また、平均寿命が延び、その結果、それと職業寿命が乖離することに伴う所得確保機会の喪失や要介護の状態となるなどのリスクに遭遇する可能性も高まった。このような多様なリスクに対処するために、個人だけでなく、その家族や勤務先企業さらに政府などが様々な取り組みを行ってきた。ここでは、これらの取り組みをセーフティネットと呼ぶこととする²。

セーフティネットを提供主体や確保主体から類型化すると、(1) 企業、(2) 個人や家族、(3) 政府によるセーフティネットの3つに分けられる。第1に、企業が提供するセーフティネットには、退職金や企業年金、FRINGE BENEFITとといった現金給付や現物給付という直接的なものだけでなく、能力開発機会の提供や雇用機会の安定性の確保といった間接的なものもある。

第2に、個人や家族が自主的に備える私的なセーフティネットには、預貯金や生命保険、

¹ 雇用・就業形態が多様化している背景要因には、企業の人材活用だけでなく、労働者の就業志向やライフスタイルの変化もある。

² 武川・佐藤編(2000, 序章および第1章)を参考にしている。

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

第3に、公的セーフティネットには、公的年金、健康保険、雇用保険などの社会保障、さらに公的な職業訓練機会や職業紹介サービスの提供、さらに最低賃金制度や団結権などの法整備などが含まれる³。

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

前述したように、近年の日本における企業の人材活用や労働市場構造の大きな変化として、雇用・就業形態の多様化が挙げられる。しかし、雇用就業形態の多様化と(1)企業、(2)個人や家族、(3)政府による3つのセーフティネットの関係については、十分な解明がなされていない。所得を得る機会としてだけでなく、キャリア形成が可能となり、かつ仕事と仕事以外の活動もバランスよく行えるような豊かな勤労生活を実現するために必要なセーフティネットを、労働者は自分で確保したり、企業や社会が提供するものを十分に利用できているのであろうか。セーフティネットには、労働者自身で用意できるものや勤務先企業が提供するもの、社会的に提供されているものがあるが、それぞれは、雇用・就業形態の変化に対応したものなのか。このようにセーフティネットの現状を正確に把握することは、今後の雇用政策の立案に不可欠な研究課題と言える。

そこで、この研究課題を明らかにするために、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略のあり方に関する研究」のサブテーマとして、「働き方とセーフティネットに関する研究」を、平成17年度から平成18年度にかけて実施することとした(以下、本研究と呼ぶ)。そして、平成17年4月に「働き方とセーフティネットに関する研究会(座長:佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授)」を設置し、本研究を遂行するために当機構・情報解析部と共同で、2節で詳述する「日本人の働き方調査」を実施した。また、研究成果の中間報告として、資料シリーズ No.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』を、平成18年5月に当機構から既に公表している。

序論の構成は以下のとおりである。つづく2節では、本研究で使用したデータに関して説明を行う。3節では、「働き方とセーフティネットに関する研究」の全体の流れを説明すると

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

ともに、中間報告である資料シリーズの内容を概観し、研究成果の最終とりまとめとしての本報告書の位置づけを説明する。4節では、本報告書の分析内容を概観する。最後に5節で、過去2年間の研究を通じて得られた知見から、より良い勤労生活を実現するためにどのような政策が必要であるか、簡単な議論を行う。

2. 使用データの概要：「日本人の働き方調査」

本研究で使用したデータは、「日本人の働き方調査」の労働者個票データである。雇用・就業形態の多様化の現状把握は、労働市場政策の立案や推進にとって重要課題となっている。雇用者に関わる働き方の多様化に関する実態は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」によって、ある程度把握されている。しかしながら、自営業やSOHO・個人請負などの雇用と自営の境界領域での就業者まで含めた就業者全体の状態を対象とした調査は、これまでのところ十分に行われてこなかった。

そこで、日本人の働き方全般を把握するために、本研究会と当機構情報解析部情報管理課が共同で実施したのが、「日本人の働き方調査」である⁴。今回は、本研究会の研究課題を達成するために、スペシャル・トピックとして、キャリア形成を可能とする勤労生活を維持するために不可欠な“安心への備えやセーフティネット”についての詳細な調査も行った。調査項目として、社会保障といった社会が提供する公的セーフティネットについてだけでなく、企業が提供したり、労働者個人が用意したりしている様々なセーフティネットも研究にとりあげた（調査票や調査の概要などについては、「第IV部：資料編」を参照のこと）⁵。

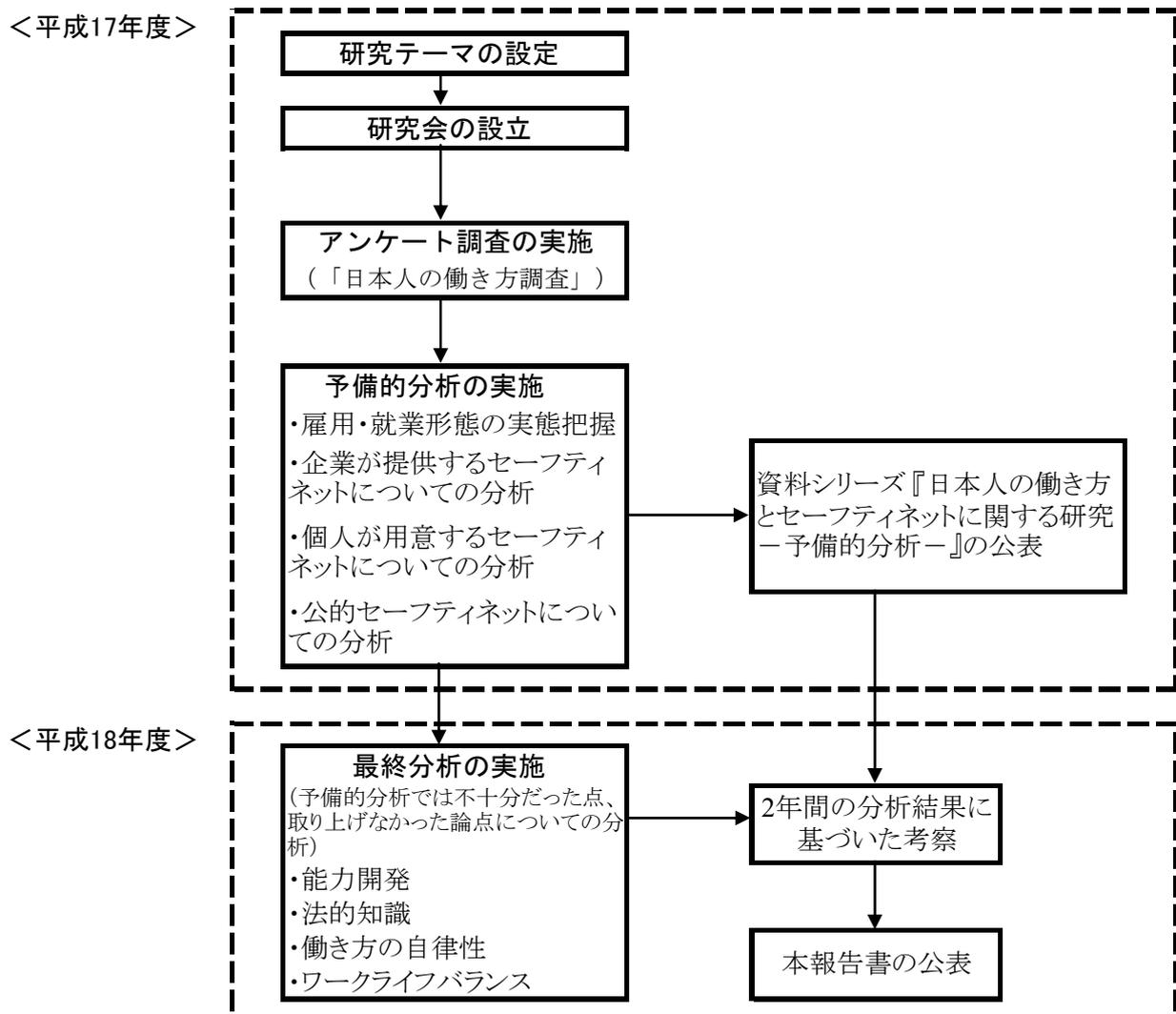
3. 本研究の全体像と、昨年度の研究成果

本研究の2年間の研究活動の概要を説明する（図表I-1を参照のこと）。研究の1年度目である平成17年度には、雇用・就業形態の多様化の実態と、雇用・就業形態が多様化しているなかにおいて、(1)企業、(2)個人や家族、(3)政府による3つのセーフティネットの実態把握に焦点を当てた分析を行った。その結果をとりまとめたのが、2006年5月に当機構から公表した資料シリーズ No.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 ―予備的分析―』（労働政策研究・研修機構（2006a））である。

⁴ 「日本人の働き方調査」のうち、定例調査部分を今後、確定し、その部分に関しては、労働政策研究・研修機構によって、今後も数年おきに継続して行われる予定である。なお、調査年度毎に定例調査とあわせて、スペシャル・トピックに関する調査も予定されている。

⁵ 「日本人の働き方調査」の基礎的な集計結果や実査方法の詳細については、労働政策研究・研修機構（2006b）を参照のこと。

図表 I-1 研究活動の概要



ここでは資料シリーズの研究成果の概要を紹介しよう。詳細については、資料シリーズ本体を参照されたい（労働政策研究・研修機構（2006a））。第1に、雇用形態の多様化の実態について分析を行った。ここでの分析の特徴は、近年、正社員と非正社員との間で、雇用機会の安定性などに関して大きな格差の存在が指摘されているが、その主張がどこまで実態に合致しているのかを、働く人々の認識と評価から検討したことにある。具体的には、雇用契約の実態、雇用機会の安定性、労働時間の実態、能力開発意欲と能力開発への取り組み状況を取り上げた。分析結果から、有期契約の非正規労働者であっても、その多くは契約が更新されているという現状があり、そのため有期契約であっても、勤務先の勤続年数が実際には相当長い者が多くなっている。かつ、非正社員の中には、契約が更新されると認識している者も多い。

また、能力開発の必要性や能力開発への取り組み意欲、さらには能力開発への取り組み実態を正社員と非正社員で比較すると、両者の間には平均で見れば差があるが、重なる部分も

相当程度ある。とりわけ、非正社員の中でも従事している仕事のスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や能力開発意欲が高まるだけでなく、能力開発に取り組んでいる者が多くなる。他方、労働時間に目を向けると、週の実労働時間が50時間を超えると、仕事以外の生活に支障が生じている可能性、つまりワークライフコンフリクトの存在が示唆された。この点に関しては、2年度目の研究成果である本報告書で詳しく分析を行っている。

次に、企業が提供しているセーフティネット、個人が用意している私的セーフティネット、公的セーフティネットのそれぞれに関して実態把握を行った。企業が提供しているセーフティネットについては、能力開発の充実度に関して、職業上のキャリアの初期に位置し、技能形成の重要な時期にあると考えられる20歳から34歳までの若年層の雇用者に着目して分析を行った。その結果によれば、若年層にとって、能力開発の充実度は、正社員として働くか非正社員として働くかという就業形態の違い以上に、仕事への満足度や、今後の仕事や生活の見通しを左右する重要な要因となっていることが明らかにされた。言い換えれば、非社員であっても能力開発の充実度が高ければ、仕事への満足度が高くなるのである。

また、個人が用意している私的セーフティネットについての分析では、(1) 預貯金の金額、(2) 民間保険加入状況、(3) 家族・親族によるサポート、(4) 友人・知人によるサポート、(5) 社会保障制度に関する知識の5種類の私的セーフティネットを取り上げ、就業が安定しているの方がこれら私的セーフティネットをより多く保有しており、かつ就業が安定していること自体が資産形成やパーソナル・ネットワーク形成を促進する要因となっていることが示された。

そして最後に、公的セーフティネットについての分析も行い、社会保障全般について、その中でも特に雇用保険に着目した。分析結果から、アルバイトという就業形態で働く者では雇用保険加入率が低い、同時に、加入を希望する者が少ないわけではないことが明らかにされた。

また、就業形態に関係なく、雇用者は、社会保障制度の必要性を強く感じていることが示された。現行の社会保障制度改革や制度整備などを行う際に国民からの幅広い支持を得ることが重要であるが、そのためには国民の社会保障制度の本来的な役割の理解が不可欠である。しかし、国民の間ではそうした制度があまり理解されていないことも、分析結果から示された。よって、このような知識を高める取組みが有用であると考えられる。

4. 本研究における本報告書の位置付けと、概要

以上の資料シリーズの結果を踏まえて、2年度目の研究成果である本報告書では、初年度の資料シリーズでは分析が不十分だった点や直接的には取り上げなかった点についての分析を行っている。具体的には、能力開発機会や法的知識などのセーフティネットだけでなく、働き方の変化に関してワークライフバランスと働き方の自律性の視点から分析を加えている。

仕事の自律性やワークライフバランスなどをセーフティネットに含めて議論することに

は、異論もあるだろう。しかし、1 節で述べたように、産業社会の出現にともなって雇用という働き方が出現し、労働時間や仕事の負荷などを、他者すなわち企業によって規定され、労働者が自ら自由にコントロールできない状況に置かれることになった。他方、近年は労働者の就業志向やライフスタイルが変化し、仕事以外の生活を重視する者が増えてきている。そうした結果、仕事と仕事以外の活動の調和がとれた生活を営めないといったことが生じやすくなり、ワークライフコンフリクトが発生し、心身の健康を損なうなどの新しい勤労生活上のリスクが生まれている。当時に、こうした新しいリスクを回避するための方策の検討が、現代社会において重要な課題となってきている。

それではまず、本報告書の第Ⅱ部の各章の内容を概観しよう。第1章（「失業リスクと能力開発」）では、失業リスクと能力開発への取り組み状況の関係についての分析を行っている。労働者のすべてが安定的な雇用が保障されているわけではなく、失業のリスクを抱えながら働いている人がいる。なかでも失業リスクが高い人々にとっては、能力開発を主体的に行っていくことが、仕事と生活を守るセーフティネットとしての重要な役割を果たすと考えられる。そこでまず、失業リスクが高い人の属性について分析し、学歴が低い人ほど、派遣社員ほど、年収が少ない人ほど、失業リスクが高いことを明らかにした。続いて、失業リスクの高低と能力開発の関係についての計量分析を行い、失業リスクの高い人と低い人の間に、能力開発の実施に違いがないことが確認された。つまり、失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いとするならば、失業リスクが高い人々は、能力開発を実施できない何らかの障害を抱えていることが示唆される。

その障害とは何であろうか。分析の結果、失業リスクが高くなるほど、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった能力開発上の課題があるが示された。

以上の結果から、失業リスクが高い人々に対する能力開発支援は、積極的に実施されるべきものと考えられる。具体的な対策としては、(1) 企業による教育訓練投資の不足を補うべく、企業外における職業訓練や研修、各種講座などを充実させていくこと、(2) 能力開発に対する金銭的支援を充実させること、(3) キャリアカウンセリングにより、過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していくなどして、能力開発を後押ししていくこと、などが求められるだろう。

第2章（「セーフティネットとしての法知識」）では、労働に関わる法知識を、労働者の仕事と生活を守るセーフティネットとして捉え、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを分析した。労働者を守るための組織である労働組合の組織率が低下する中で、労働者一人ひとりが、働くことの権利を理解する必要性が高まっていると考えられるからである⁶。

⁶ 原・佐藤(2004)、道幸(2006)など。

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

さらに、民間雇用者および民間未組織雇用者を対象とした回帰分析によって、労働に関する法知識の水準に影響を与えている要因を探ったところ、男性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、ホワイトカラー層ほど、大企業勤務者ほど法知識の水準が高く、逆に、女性ほど、年齢が低いほど、学歴が低いほど、ブルーカラー層およびサービス職ほど、中小企業勤務者ほど法知識の水準が低いことが確認された。法知識の必要性と失業リスクの高低など必要とされる属性の者の間にミスマッチが生じている可能性が示唆される。この結果によれば、学歴間による法知識の格差解消に関しては学校現場での、企業規模間による法知識の格差解消に関しては労働行政による取り組みが求められる。

若年層の能力開発に関する近年の議論においては、正社員・非正社員間における能力開発機会の格差に焦点が当てられることが多く、非正社員は正社員と比べて能力開発の機会が少ないことから、若年層における非正社員の増加が、若年層の技能形成の機会を減らしかねないという結論付ける研究もあるものの⁷、マイクロデータを用いた実証的な分析はいまだ不十分だと考えられる。そこで、つづく第3章（「若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがい」）では、民間企業の職場で働く34歳までの若年雇用者に焦点をあて、正社員と非正社員という雇用形態の違いが、能力開発の機会や能力向上への意欲、能力開発が進む条件の充足状況に与える影響について分析した。

担当する仕事の技能水準についてみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであっても、正社員とくらべ、非正社員が担当する仕事に必要な技能水準は低い傾向にあった（フルタイム正社員との差は5%有意、パートタイム非正社員との差は1%有意）。ただし、以上の条件に加えて勤続年数が同じであると、非正社員のなかでもフルタイムの非正社員については、担当する仕事の水準が正社員よりも低いとはいえなくなる。また、パートタイム非正社員についても、有意水準が1%有意から5%有意へと高くなる。このことから、非正社員では、正社員よりも勤続年数が短い傾向にあることが、高度な技能を要する仕事を担当する機会を小さくする要因になっていると考えられる。

能力開発が進む条件として、能力開発が進む仕事環境のもとにあり（「今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける」必要が高く、かつ「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に不満でない）、かつ本人の能力向上への意欲も高いという条件を満たしているかをみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢、勤続年数、担当する仕事の技能水準といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員のほうが、能力開発が進むこれらの条件を満たしていないとはいえない。

⁷ 小杉編（2002）など。

以上のように、(1) フルタイム非正社員であっても、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢のほか、勤続年数が同じであれば、担当する仕事の水準が正社員より低いとはいえない。また、同じ条件のもとでは、(2) フルタイム非正社員は、正社員と比べて能力開発が進んでいないとはいえない。さらに、(3) パートタイム非正社員についても、これらの条件に加えて、担当する仕事の水準が同じであれば、正社員と比べて能力開発が進んでいないとはいえない。つまり、総じて、正社員であるか、非正社員であるかは、働く人の技能形成に対して決定的な影響をあたえているとは必ずしもいえない。

企業としては、中途採用を行う際に、正社員として働いていたか非正社員として働いていたかにかかわらず、若年層が以前の仕事で身につけた技能を適切に評価し、採用や配置につなげることが大事となる。そのことによって、自社にとって有効な人的資源の確保が可能になるだけでなく、若年層の能力開発を促進することにもつながるのである。

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

分析によれば、仕事方法の自律性が確保されている者は、職業では専門・技術、管理、販売、運輸・通信に分散しており、勤務先は小規模、年齢は高く、高学歴層ではないことが、そして、就業時刻の自律性が確保されている者は、管理、販売の職業で、高学歴ではなく、収入は平均的、勤務先は小規模であることが明らかにされた。しかし、労働時間の長さや労働時間についての希望、疲労やストレスなど仕事から生ずるリスクの感じ方、仕事に関する満足度に対しては、仕事方法の自律性も就業時刻の自律性もほとんど有意な影響を及ぼしていないことが示された。今回のデータでは分析ができなかったが、労働者の生活や意識に与える自律性の影響は、職場の管理者の行動など他の要因によって変化するのかもしれない。

第5章（「労働時間の現実と希望のギャップ：ワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するために」）では、ワークライフバランスの視点から労働時間の現状と課題を明らかにした。具体的には、(1) 実際の労働時間の長さ、(2) 労働時間の過不足感、(3) 労働時間管理の柔軟性の3つを取り上げて、これらが身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスといった仕事上のリスクや、地域活動への参加といった仕事以外の活動、仕事と生活の満足度への影響を分析した。

分析の結果、長時間労働者であることだけでなく、労働時間に対して過剰感を感じている者が、これらに対してマイナスの影響を受けていることが明らかにされた。長い労働時間や労働時間を短くしたいという過剰感などは、仕事で多すぎる役割を負っていることや仕事が個人生活の妨害を引き起こしていることの表れ、つまりワークライフコンフリクトを表していると考えられる。

そして、就業形態に関係なく、実際に週当たり労働時間が 50 時間以上である労働時間が長い者ほど、労働時間過剰だと感じていることが示された。また、労働時間管理が柔軟に行われていると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的に有意ではない。つまり、労働時間管理の柔軟化に取り組み前に、まずは労働時間を短縮できるような取り組みを行うべきであると考えられる。

さらに、正社員という働き方の人ほど、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じている。週当たり労働時間や始業・終業時間に関する拘束度以外の要素、たとえば有給休暇を取れないこと、現実には育児・介護休暇のとりづらい状況に置かれていたり、家庭の事情などで突発的に休暇をとる必要が生じても取得できなかつたり、土日出勤などが発生して週二日間の休日が必ずしも確保できないといった労働時間のあり方が、労働時間過剰感をもたらしているのかもしれない。つまり、これまでの分析の結果によれば、現在の正社員の働き方についての見直しの必要性が示唆された。

また、「日本人の働き方調査」は、当機構が今後も継続的に実施する予定の調査である。そこで、第Ⅲ部・補論（「今後の「日本人の働き方調査」のための予備的検討」）では、今回調査の経験から、次回以降の調査を改善するための提案を行っている。

第 1 に、性・年齢、就業形態、職業を基準に今回の回答者の代表性を検討している。その結果、男女の 20 代、男性 30 代の回答率が低かったと推測され、就業形態や職業の構成比が「労働力調査」と比較してやや偏っていることから、今後は回収率の改善を目指す必要があると思われる。

第 2 に、調査票の「意見・感想欄」の回答者の記入内容から、調査実施主体として配慮すべきことは何であるかを検討している。まず、調査の実施にあたっては、調査実施前に依頼状の送付を行い、調査対象としてなぜ選ばれたのかも説明しているが、「対象者の選出・依頼方法等に不信・不満」という意見が多くみられた。依頼状をわかりやすく訴求力のあるものにするという改善を行うべきであろう。また、回収時に調査票が封入されないことへの不満や、調査結果が知りたいという意見もあったが、調査票の回収の際に封筒に糊付けした上で封入する、調査結果の公表方法・公表時期を依頼状に詳しく記載する、調査票回収時に公表方法・公表時期に関する連絡状を手渡すといった対応をすべきである。

第 3 に、回答者の負担が少ない回答方式の設定が求められる。たとえば、数値記入式の質問では無回答率が高くなることから、カテゴリーを用意して選択式にするといった改善策も考えられる。それに加えて、選択肢の設定もごく普通の生活を行っている人にとって違和感のないものを用意することも重要であろう。

いずれにせよ、このような調査は、回答者の方の善意にもとづく協力によって成り立っており、回答者の立場に立って調査方法や内容を準備するという姿勢を維持することを、調査実施主体は忘れてはならない。また、このようにして得られたなデータが、貴重な社会・文化資本であることを強く認識し、一回きりの分析で終わらせるべきではない。マイクロデー

タを収集、整理、保存し、再分析に提供するためのシステムがすでに用意されているので、積極的にその活動に協力していくべきであろう⁸。

5. 政策的インプリケーション

平成17年度と今年度の研究成果を踏まえて、働く人々の生活と雇用、さらにキャリア形成の安定化に求められる広義のセーフティネットのあり方に関して、政策的な課題を整理しておこう。

1) 個人が準備できる私的セーフティネット（預貯金、民間保険加入、家族・親族ネットワーク、友人・知人ネットワーク、社会保障制度に関する知識）のあり方を就業の安定度別に分析すると、就業が安定していると思われる者に比べて、不安定と思われる者の方がそれを欠いている。さらに、能力開発に関する主体的な取り組みを失業リスクの高低別に分析すると、能力開発が必要と考えられる失業リスクが高いと考えられる者ほど、主体的な能力開発への取り組みが弱くなっている。この背景には、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった能力開発上の阻害要因がある。従って、失業リスクが高いと考えられる人々に対する能力開発支援としては、(1) 企業外における職業訓練などを充実させること、(2) 能力開発に対する金銭的支援を強化すること、(3) 過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していけるようなキャリアカウンセリングなどが重要となる。

2) 労働者が自分の権利を守るためには、働くことに関わる権利を正確に理解する必要性が高まっている。しかし、分析結果によれば、労働に関わる民間雇用者の法知識の水準は、国民全体のそれよりも低い状況にある。とりわけ、低学歴者や中小企業勤務者など、不利な労働条件のもとで働くことが多い者ほどその水準が低くなる。こうした状況を改善するためには、就職前における学校教育において労働に関わる法知識の教育を充実することに加えて、卒業後における法知識の格差を解消するための労働行政による取組みが求められる⁹。従来の労働行政は、企業を通じて労働法制を定着させることを行政手法として採用してきたが、労働者個人々人を対象とした啓発活動の強化が求められる。

3) 雇用・就業形態に関係なく、雇用者の多くは社会保障制度の必要性を感じているものの、制度に関する理解は十分でない。社会保障制度改革などの制度変更には、国民の幅広い理解が前提となることから、制度に関する広報の強化が求められる。

⁸ 東京大学社会科学研究所附属日本情報研究情報センターが構築しているSSJデータアーカイブがある。

⁹ 高校生の法知識の現状については、佐藤・高橋(2005)で分析されている。

例えば、アルバイトとして働く者では、雇用保険の加入率が低だけでなく、加入を希望しない者が少なくない。こうした背景には、雇用保険制度に関する理解が十分でないこともあるだろう。

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

それでは、企業は短期的ではなく、中期的な人材活用を想定しながら、非正社員に関してはなぜ有期契約を結ぶのだろうか。有期雇用の非正社員の活用に関しては、活用業務を限定したり、活用事業所を限定している場合がほとんどである¹⁰。すなわち、中期的な活用を想定していても、無期雇用を結ぶことは難しいと企業が判断している可能性が高いと考えられる。

その背景には、無期の雇用契約とすると、活用業務や活用事業所がなくなった場合においても、企業の雇用保障責任として他の業務や他の事業所での雇用継続の責務が発生すると企業が判断していることがあろう。業務や事業所を限定して活用する場合においても、有期の雇用契約だけでなく、無期の雇用関係も結ぶことができるように、企業側に求められる雇用保障に関わる責務を雇用のあり方に応じて多元化できるような雇用契約法制の整備が課題となろう¹¹。

5) 正社員と非正社員に対して企業が提供する能力開発機会を平均値で比較すると、両者の間には格差が存在し、正社員に比べて非正社員に提供されている能力開発機会が小さいことが観察される。平均という意味では、非正社員に対する能力開発機会の充実が求められる¹²。

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

¹⁰ 詳しくは、佐藤・佐野・原(2003)を参照されたい。

¹¹ 雇用区分の多元化に関しては、佐藤(2001)で簡単に紹介している。

¹² 能力開発に対する意欲の強さなどは、正社員であるか、非正社員であるかといったことは関係なく、個人に帰するものであろう。ゆえに、ここでの議論は、能力開発を望んでいる非正社員に対する援助という視点に基づくものである。

比較しても充実すると考えられる。この点は、若年層に限定した分析結果からも確認されている¹³。

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

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

7) 労働時間が過剰と認識している者には、様々なワークライフコンフリクトが生じている。就業形態に関係なく、週当たりの実労働時間が50時間以上となる労働時間が長い者ほど、労働時間過剰だと感じている者が多い。また、労働時間管理が柔軟に行われていると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的には有意でない。つまり、労働時間管理の柔軟化に取り組む前に、まず労働時間を短縮する取組みが行われるべきものと考えられる。

さらに、正社員は、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じている者が多くなる。週当たり労働時間の長さや始業・終業時間が固定化されていること以外の要素、たとえば有給休暇を取りにくいこと、育児・介護休業などが取得しにくいこと、さらに家庭の事情などで突発的に休暇をとる必要が生じても取得しにくいこと、土日出勤などがあり週二日間の休日が必ずしも確保できていないといった労働時間のあり方が、正社員固有の労働時間過剰感をもたらしている可能性が高い。つまり、日々の労働時間のあり方だけでなく、正社員という働き方に伴う労働時間のあり方の見直しが必要と言えよう。

【参考文献】

小杉礼子編（2002）『自由の代償－フリーター』、日本労働研究機構。

佐藤博樹（2001）「外部労働市場依存型の人材活用と人事管理上の課題」、『ジュリスト』、No.1211：pp2-4。

佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ（2003）「雇用区分の多元化と人事管理の課題」、『日本労働研

¹³ 本報告書の第Ⅱ部・第3章を参照されたい。

究雑誌』, No.518 : pp31-46.

佐藤博樹・高橋康二 (2005)「労働者のセーフティネットを使いこなすために何が必要か - 労働者の権利に関する理解に着目して」, 『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 (平成 16 年度総括研究報告書)』, 厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業, 第 3 章 : pp47-66.

武川正吾・佐藤博樹編 (2000)『企業保障と社会保障』, 東京大学出版会.

道幸哲也 (2006)「提言 : 働く市民の常識としての労働法」, 『日本労働研究雑誌』, No.556 : p1.

原ひろみ・佐藤博樹 (2004)「労働組合支持に何が影響を与えるのか - 労働者の権利に関する理解に着目して」, 『日本労働研究雑誌』, No.532 : pp54-70.

労働政策研究・研修機構 (2006a)『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 - 予備的分析 -』, 資料シリーズ No.14.

労働政策研究・研修機構 (2006b)『就業形態の多様化の中での日本人の働き方 - 日本人の働き方調査 (第 1 回) -』, 調査シリーズ No.15.

