

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、働く人々に感じるところ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

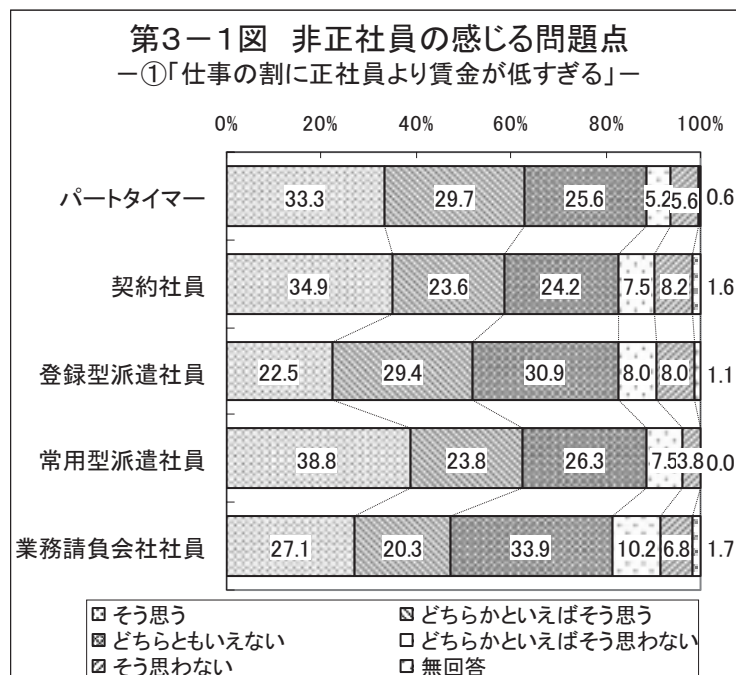
	パートタイマー	契約社員	登録型派遣	常用型派遣	請負会社社員	専属請負自営
働く人の属性	女性、30～50代が多い。有配偶者、子どもありの割合が高い。	性別には、女性がやや多い程度。年齢別には、比較的若い層と高齢層との二つの山がある。他に比べ相対的に大卒者が多い。	女性が多く、40代前半くらいまでの比較的若い層が多い。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男性がやや多い。40代前半くらいまでの比較的若い層が多い。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男女ほぼ半々。比較的若い層に多いが、男性では高齢層も少ない。他に比べ相対的に大卒者が多い。	男女比は、ほぼ1：2。30代、40代を中心に年齢の高い層が多い。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する。「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。

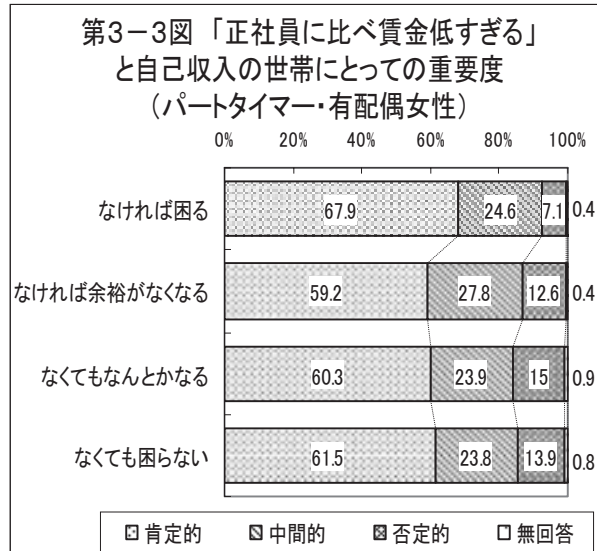
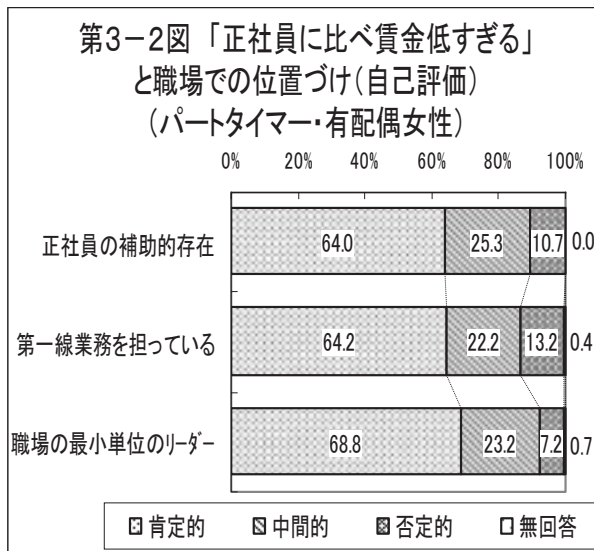


(有配偶女性パートタイマーについての分析)

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

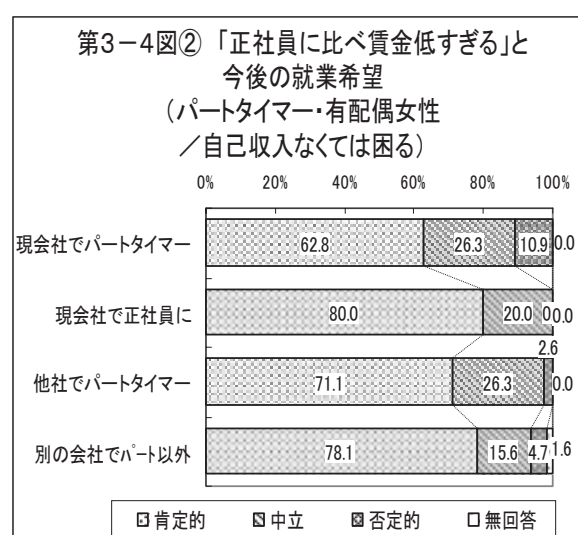
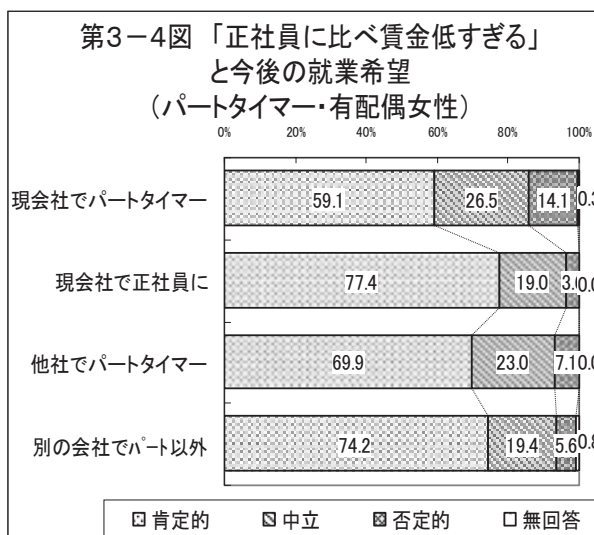
⁶⁷ 正社員に比べての賃金の低さに関して、一般的な関心の深さや第3-1図でみるようにパートタイマーにおいて相対的に強く肯定が示されていることがあるが、また、調査への回答者数の関係からこうした集計分析が可能であるというところからもこのようにしたところである。



(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、格差感の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。

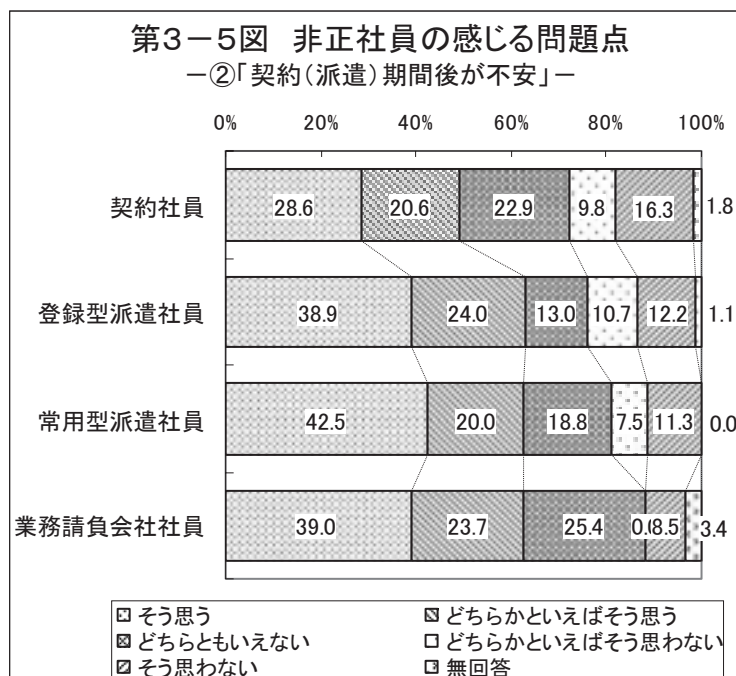
⁷⁰ よく指摘される要素が、職務・職責の違いのほか、転勤の有無、長期的なキャリア形成などがある。いずれにせよ、職場において十分な意思疎通の中で設定されることが望まれる。

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

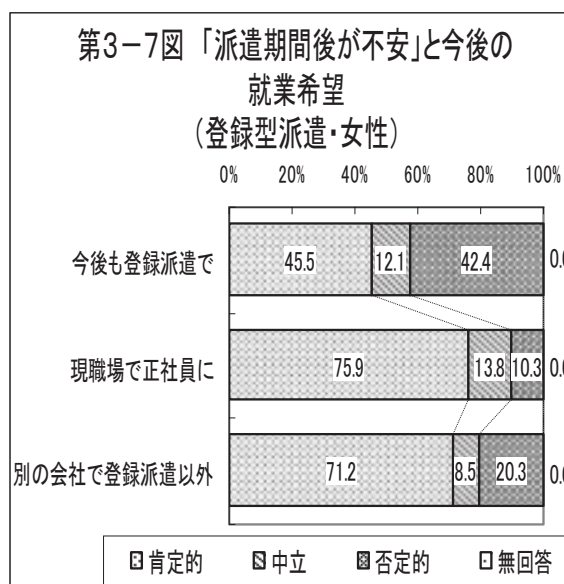
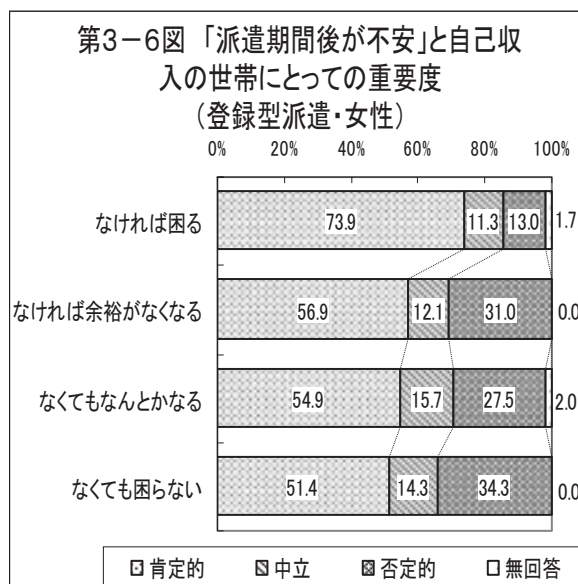
登録型派遣や契約社員、業務請負会社社員は、有期で働く場合が多く、また現在の発注元等の仕事がある場合だけ雇用が維持されることが多い。したがって、その期限後について大きな不安を抱くことは想像に難くない。また、原則として現在の発注元との契約期間が切れた後も原則として雇用が継続される常用型派遣においても、現在の期限切れ後については、一定の不安感を抱くことはあり得ることである。

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定したり、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。

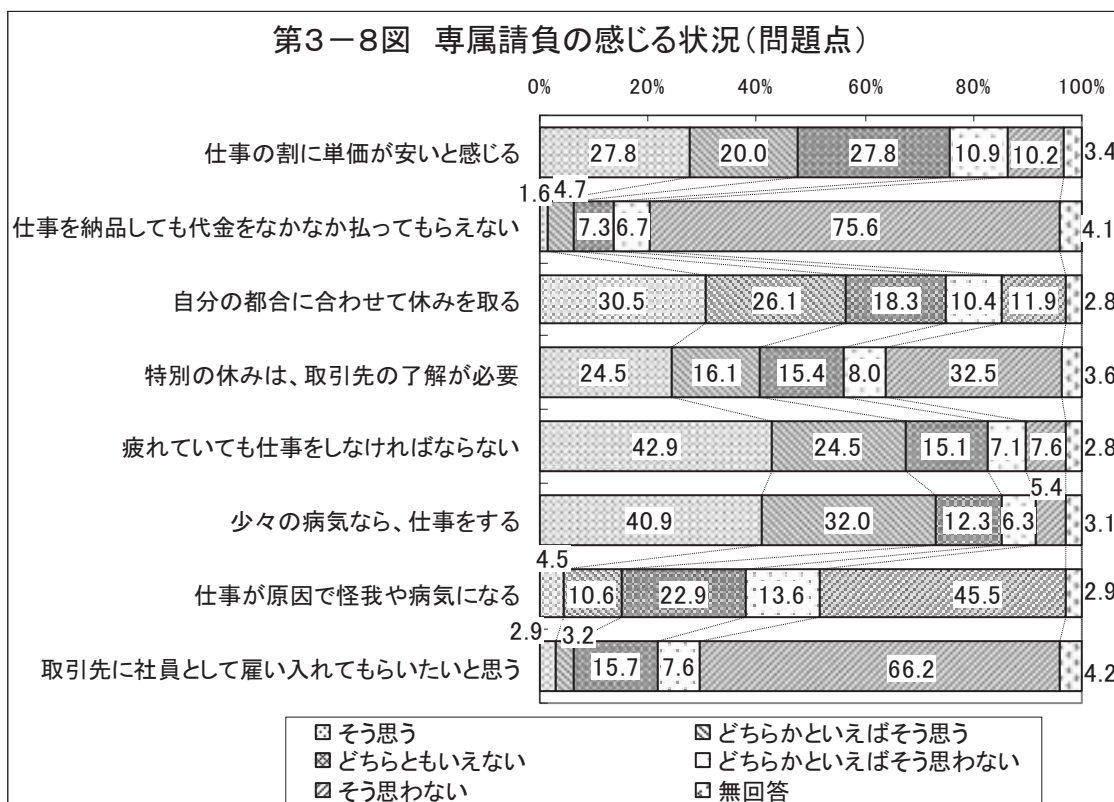
③生活の糧を求める人への対応

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。

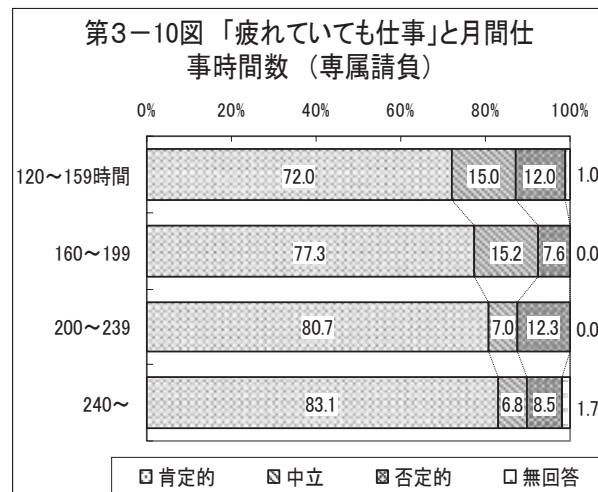
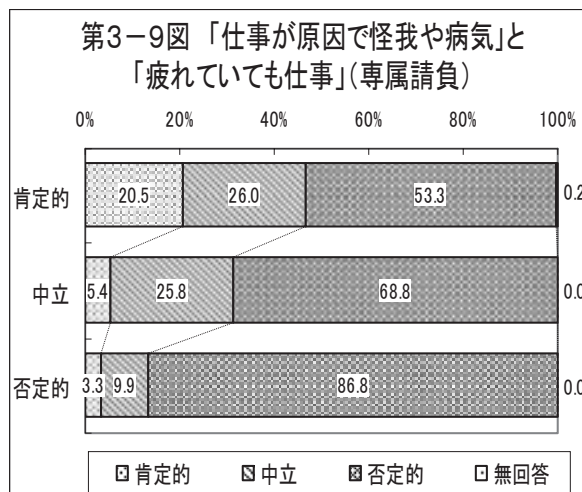
健康維持に関しては、「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事する」に対して6割を超える人が肯定している。さすがに「仕事が原因で怪我や病気になる」に対する肯定は15%程度にとどまっているが⁷⁸、個人自営業主は自己の健康維持についてかなり厳しい状況にあることが予想される。

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。

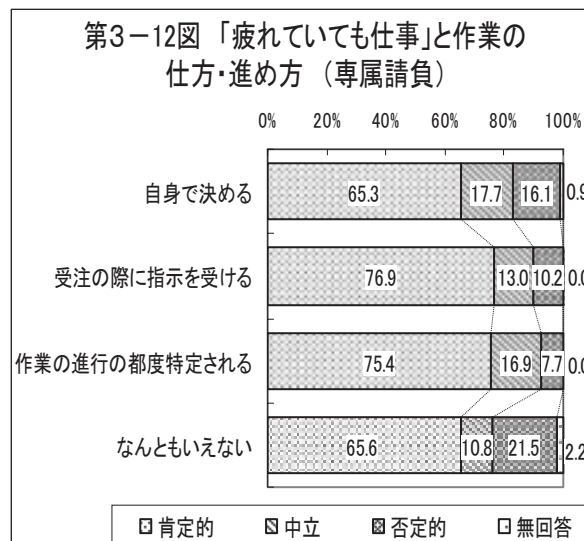
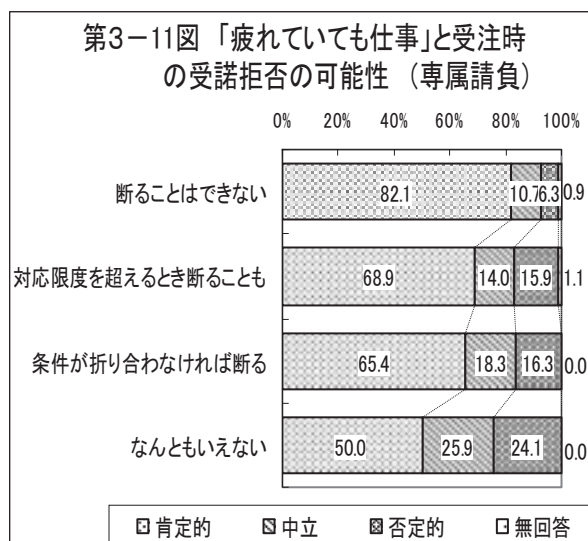
⁷⁸ これを労災事故との類推で考えた場合、少ないと言えるかどうか議論があるところであろう。

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、「疲れていても仕事する」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。



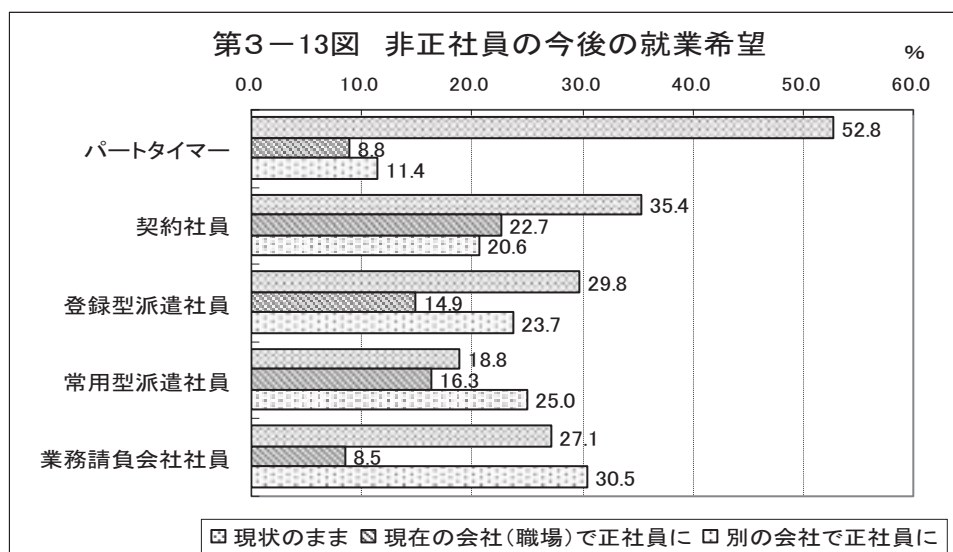
⁷⁹ ここで先の第3-9図に着目すれば、「疲れていても仕事する」について、肯定方向の回答をした人と否定方向の回答をした人との間では、「仕事が原因で怪我・病気になる」とした人の割合が大きく異なることが注目されるべきである。

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。)

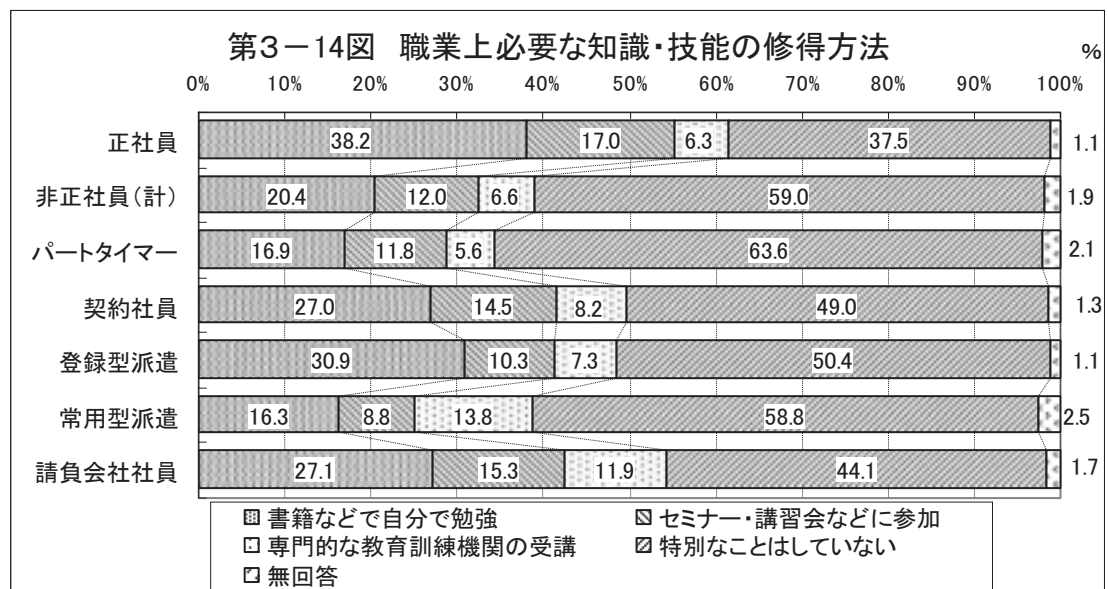
管理を統合的に行っている企業グループ内で、正社員と非正社員との間を行き来できる制度の導入が検討されてもよいであろう⁸¹。その際、非正社員のうち正社員となることを希望する人には、④もともと正社員としての雇用を希望していた人⁸²、⑤非正社員となっていた事情がなくなった人、の大きく2種類がいること、また、③パートタイマーを中心に勤務時間は短いままで正社員と同様の仕事をする希望があり、その能力を備えた人もいることも考えられること、などに留意することが望まれる。

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を社内に醸成しておくことは必要であろう。

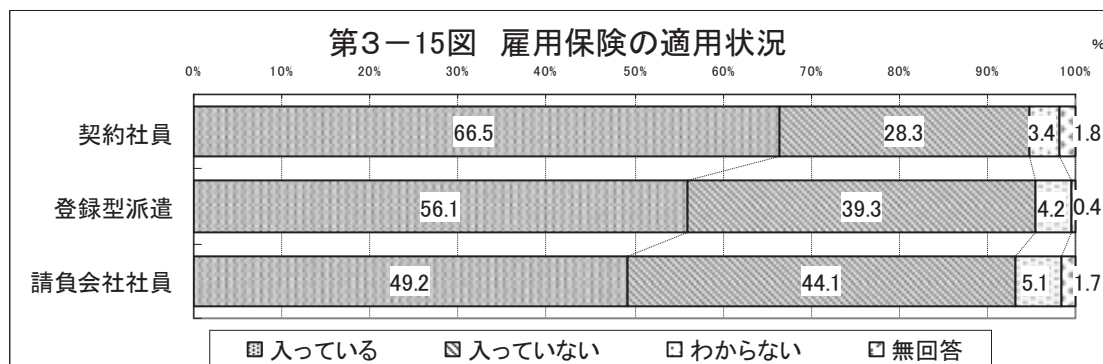
⁸² ちなみに、「働き方調査」からパートタイマーについてみると、現在の会社で正社員になりたい人は計では8.8%であるが、パートタイマー選択の理由に「正社員として働ける先がなかった」を挙げた人では27.9%に達する。(なお、別の会社で正社員として働くことを希望する人は、25.1%となっている。)

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

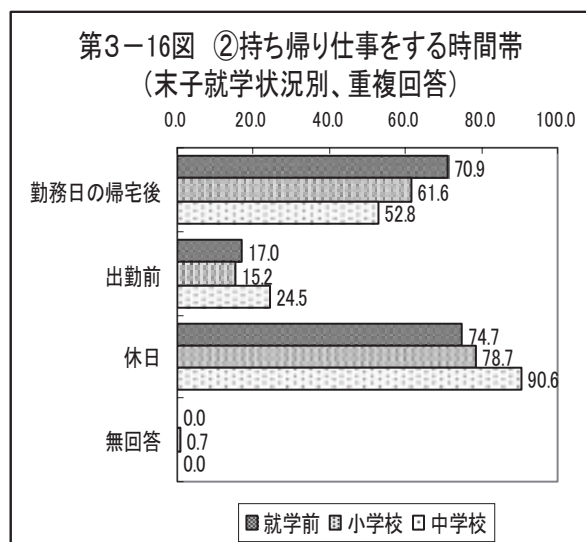
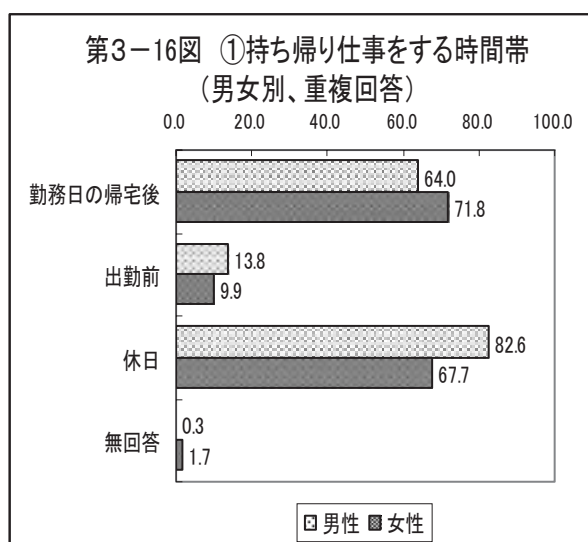
働き方の多様化は、非正社員や、さらに個人自営業主など雇用を越えて広がっているととも、正社員の中においても生じている。「働き方調査」からその状況の一部をみつつ、必要な対応の方向を考えてみたい。

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。

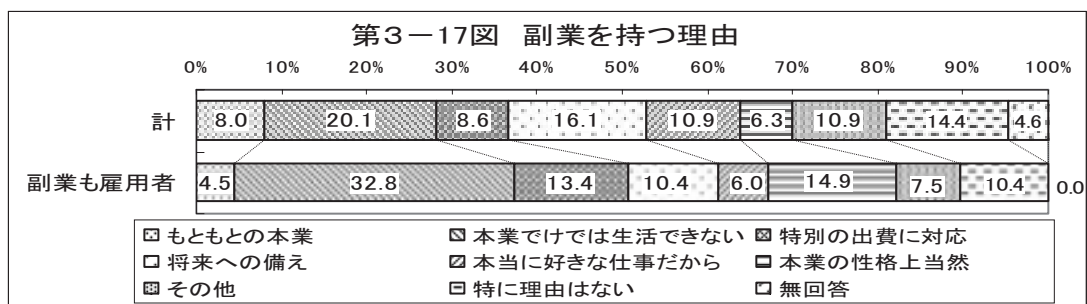
始めとして家庭生活上との折り合いをつけることがあるということが出来る⁸⁹。

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人の割合をみると、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）。

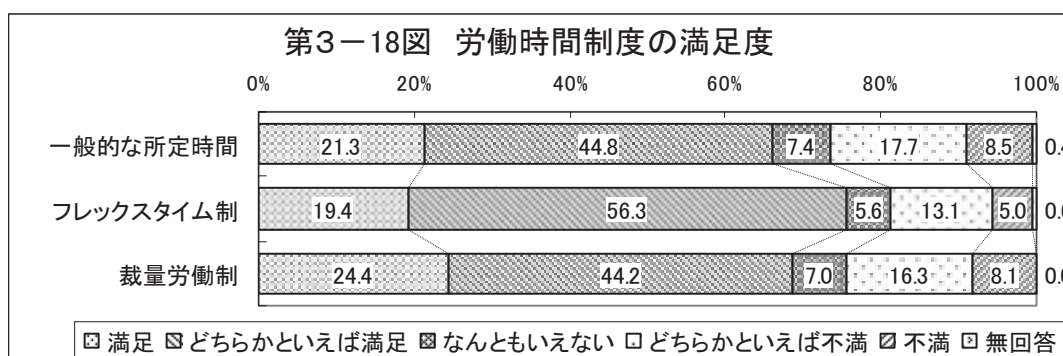
副業を行っている正社員は必ずしも多いわけではないが、副業を行うに際しては経済的な理由、すなわち経済生活面から家庭の事情との折り合いをつけることを目的としていることが多いといえる。一方、企業としては、本業への影響への懸念や事業上の秘密保持から副業を認めていないところがむしろ多くなっている⁹⁴。このため、副業を本業の企業に知らせずに行っている人が副業をもっている人の43.7%（副業が雇用の場合は、52.2%）に達している⁹⁵。上でみたように、副業の仕事は本業と異なる場合が一般的であることでもあり、競業の場合などを除き、働く人々の実態に応じて副業の取扱についても再検討されてもよいのではないか。

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。

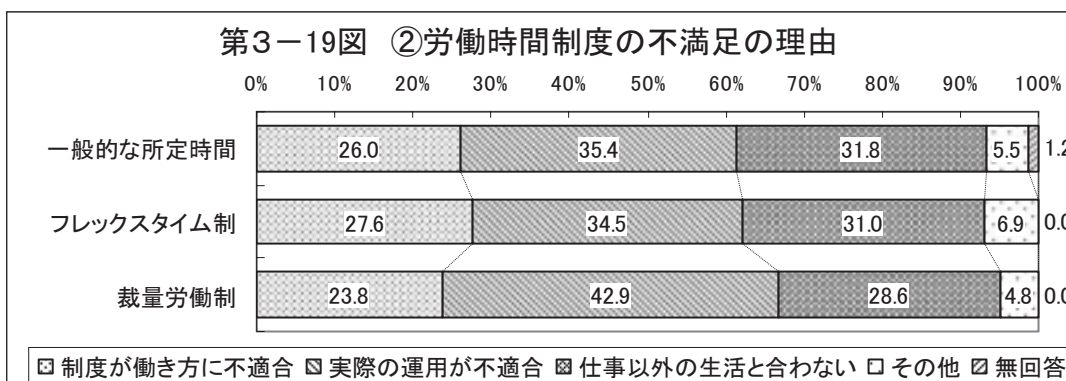
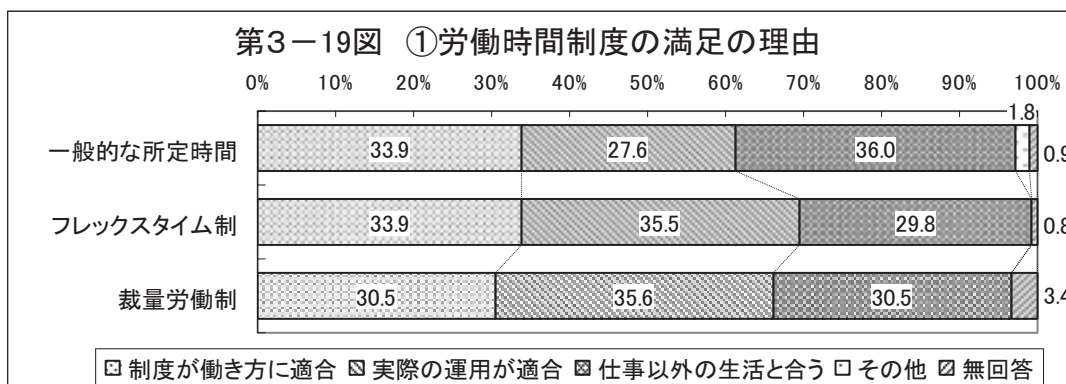
ただ、その違いの程度はわずかであり、また、フレックスタイム制に比べ裁量労働制は総じて満足度がやや落ちるものといえる⁹⁶。

(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。

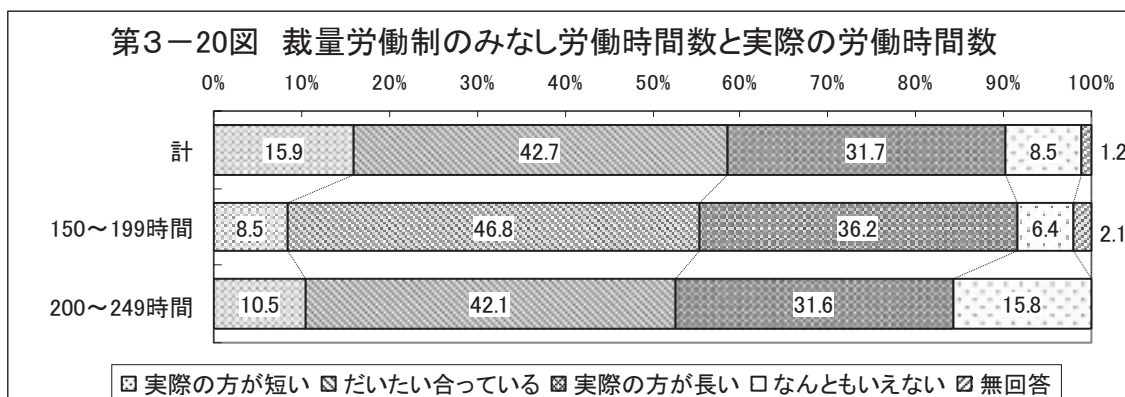
⁹⁶ ただし、留保なしに満足とする人の割合は、裁量労働制が高くなっており、うまく適合している人も多いことが窺われる。

(裁量労働制の運用実態)

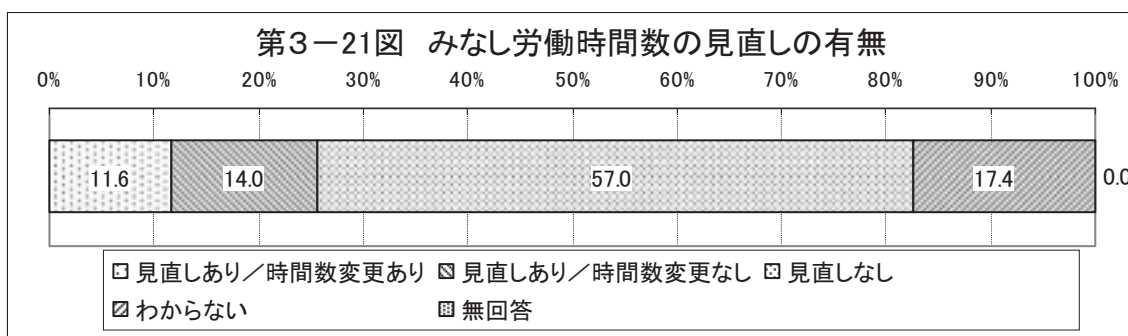
ここでは、裁量労働制の運用面から、働いたとみなされる「みなし労働時間数」の状況と上司からの指示の状況との二つについて、「働き方調査」の結果をみながら論点を提示したい。

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」の見直しがあつたかどうかをみたものが第3-21図である。見直しがあつて時間数の変更も行われたとする人は10.5%にとどまっておき、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。



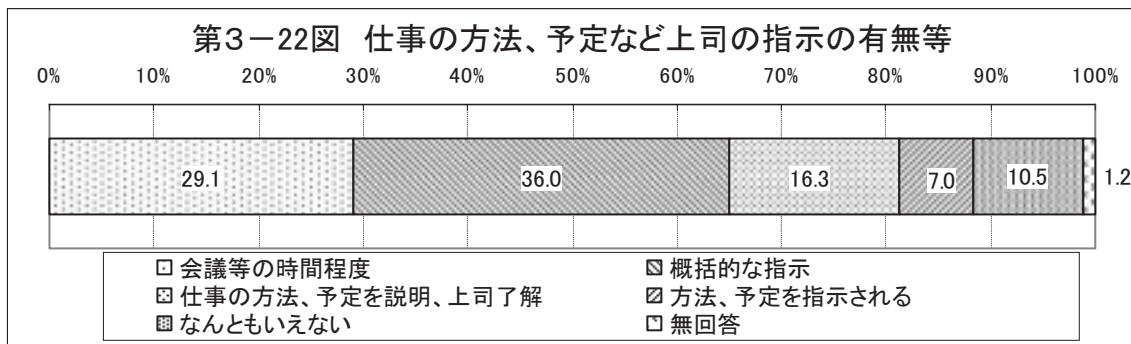
(注) 時間数は、月に換算したみなし労働時間数である。



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。

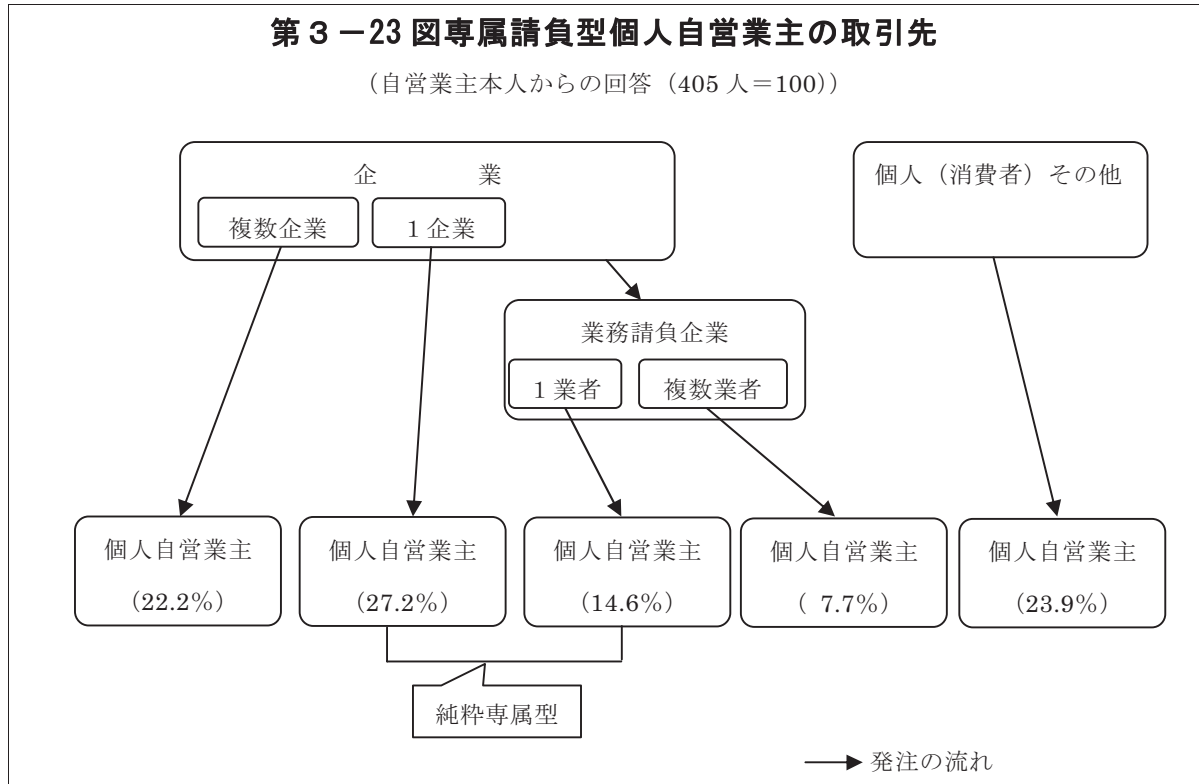
¹⁰⁰ ここでの労働者性の検討は、制度設計に向けた概念的検討であって、制度の設定後において個々の働く人がこれに該当するかどうかの検討とは性格が異なる。

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))

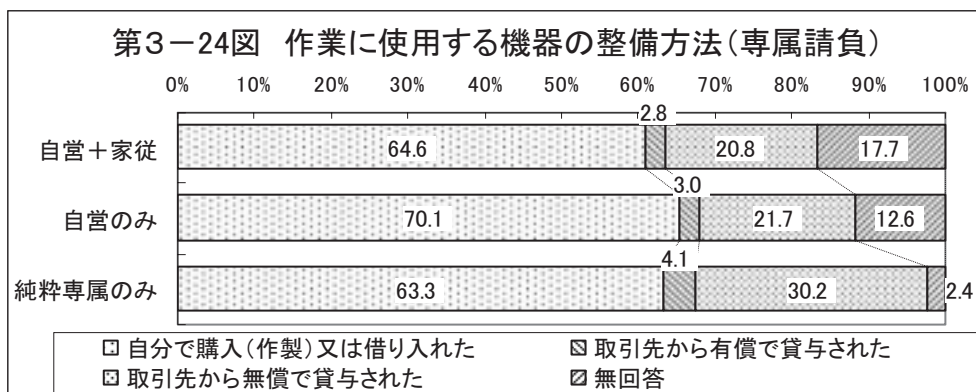


(注) 無回答があるので、合計は100にならない。

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。

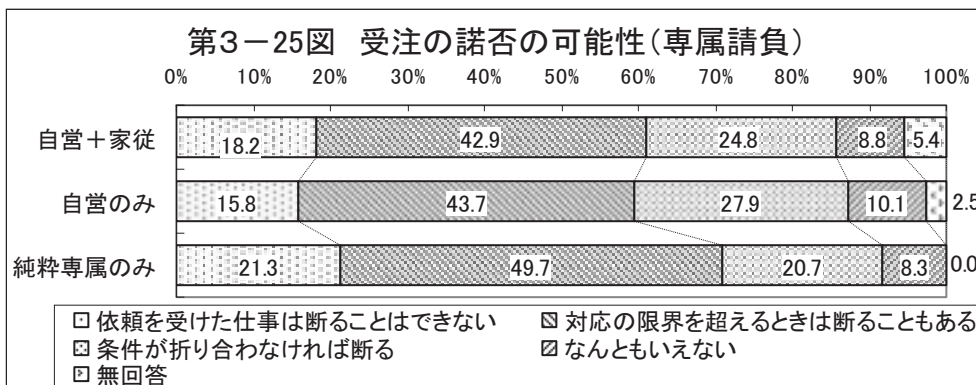
- ① 男女別には、ほぼ1：3で女性が多い。
- ② 年齢別には、35～39歳層、40～44歳層が多く、両年齢層で全体の半数強を占めている。
- ③ 8割強に子どもがある。
- ④ 作業の種類は、事務的作業が4割超、製造組立が4分の1程度を占める。

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）。

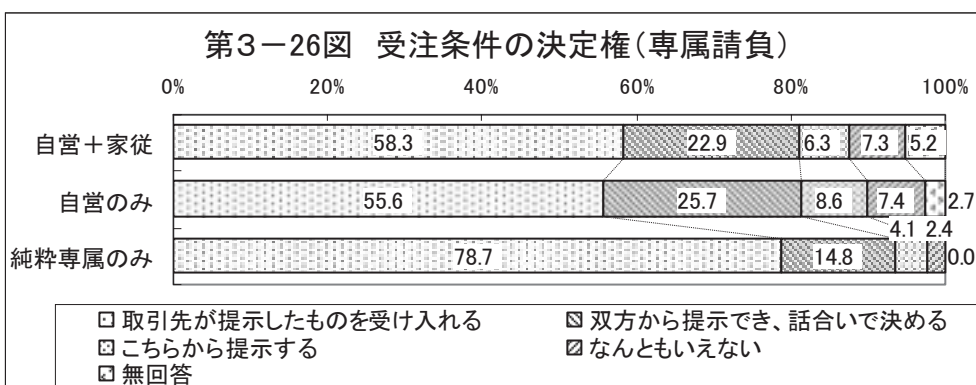
③取引先からの注文に対する諾否の可能性

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）。

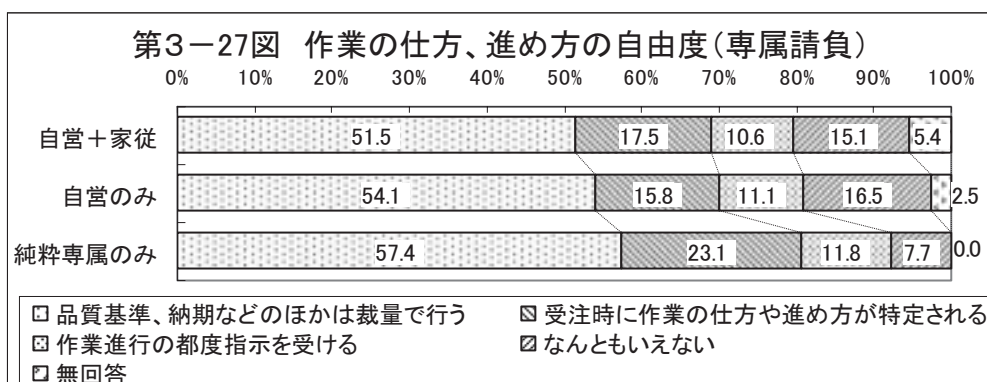


⑤作業の仕方、進め方に関する指示

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「なんともいえない」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。

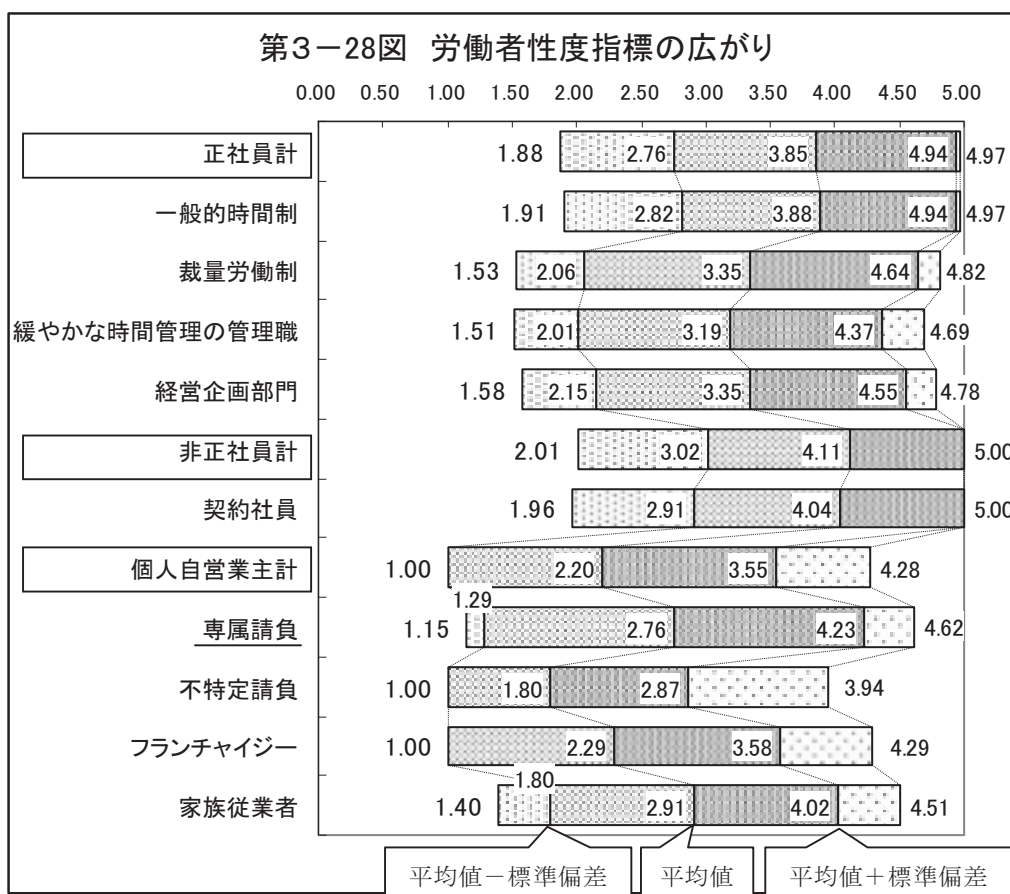
先に述べたように、労働者性度指標は平均値だけではなくその広がり(=ちらばり)を併せてみる必要がある。そこで、第3-28図は、働き方別に労働者性度指標(仕事内容の決め及び仕事の仕方についての2指標に係るもの)の広がり(=ちらばり)をみたものである。これによりみると、正社員計は、平均値3.85を中心に指標の値が高い範囲に分布している。一般的な所定労働時間制で働く正社員もほぼ同様の分布をしている。一方、柔軟な働き方である裁量労働制などで働く正社員は、平均値が0.5ポイント程度低下するとともに、より低い範囲の方に広がりが増している。つぎに、非正社員をみると、正社員に柔軟な働き方が広がってきていることも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

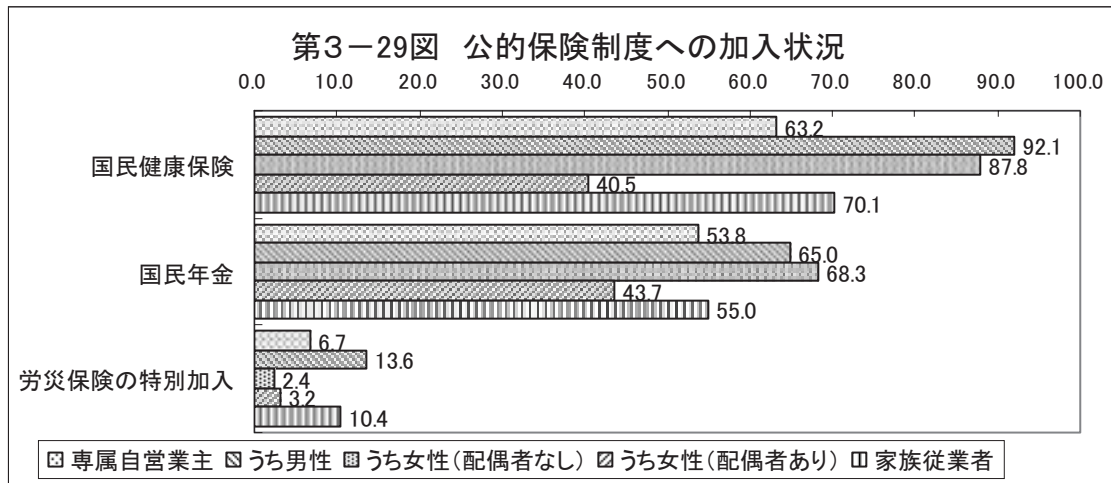
(公的保険制度への加入状況)

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。

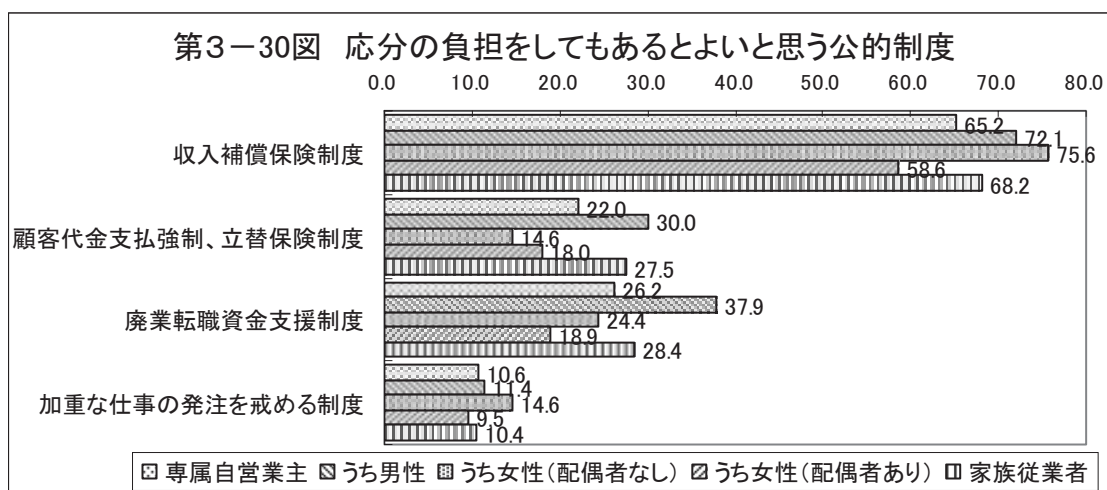
¹¹² 雇用関係にある場合（被用者）との比較において、それぞれの制度における論点を挙げるならば、①被用者の健康保険については、病気により休業をやむなくされた場合に一定の所得補償のための給付（傷病手当金）が支払われるが、国民健康保険にはそうした制度がないこと、②被用者の厚生年金については、所得（給与）に応じた保険料負担であるのに対して、国民年金では定額制となっており、所得が低い人には相当の負担となること、といったことがある。

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。

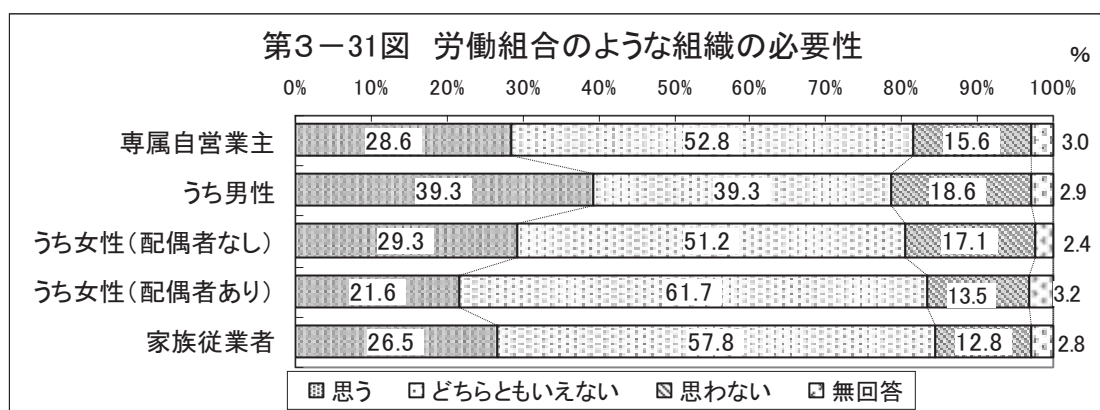
- ・収入補償保険制度： 仕事が一時的になくなったとき、または、一時的に仕事ができなくなったときに、収入を補填する保険
- ・顧客代金支払強制、立替保険制度： 顧客が代金を支払わないときに、その支払いを迅速に強制したり、一時的に立て替えたりする制度
- ・廃業転職資金支援制度： 事業を辞めて転職しようとするときに、それを資金的にも支援する制度
- ・過重な仕事の発注を戒める制度： 客観的にみて過重な仕事を強いるような発注を戒める制度

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。