

「労働者性」と多様な働き方，そして労働政策

浅尾 裕

(労働政策研究・研修機構主席統括研究員)

「労働者性」とは、主に労働法研究の分野で馴染みの深い用語である。一言でいえば何をもって「労働者」というのかということであるが、それはまた労働法ないし労働政策の対象を画する機能を果たす。すなわち就業者（働いている人）のうち労働者性が認められない人は、一般には労働法ないし労働政策の恩恵に浴さない。したがって、「労働者性」は労働法ないし労働政策という他とは異なる扱いを受けることの根拠的事情と密接に関連している。本稿では、労働法研究の視点とは一線を画した立場から「労働者性」の根源についてあらためて考えるとともに、相転移したともいうべき多様な働き方の進展という現在の状況を踏まえて、労働政策研究・研修機構において実施した調査データの分析結果も示しつつ、「労働者性」の視点から多様な雇用・就業形態について検討し、今後の政策対応に関する一つの試論的な方向性を提示したい。結論をいえば、「労働者性」に関し、労働者か否かのデジタル的取扱いではなく、その程度に応じた段階的・重層的な政策対応を講ずべきとの意見に筆者も賛成であるということである。

目次

- I 近代社会のキー概念としての「意志の自由」と「労働者性」
- II 「労働者性」等による多様な働き方の分類配置試算
- III 多様な働き方（「労働者性」の程度・態様）に応じた政策対応に向けて
- IV まとめと今後の課題

I 近代社会のキー概念としての「意志の自由」と「労働者性」

近代市民社会におけるもっとも尊重されるべき価値として「意志の自由」ないし「自由意志の尊重」がある。各人は、自らの意志に従って行為することが保障されるべきものであり、他人の意志に従属することがないようにすることが近代市民社会のめざした最大の価値の一つである¹⁾。現代における真の個人主義者であるハイエクも、個人の行為の源泉はその自由な意志でなければならな

いし、また、それが個人の能力を十二分に発揮させることとなるとしている²⁾。

近代市民社会において「意志の自由」が重要な価値をもつものとされていることを前提として、「雇用」における人と人との関係、すなわち使用者と労働者との関係をみてみよう。そこでは、対価（代償）として賃金が支払われる代わりに、労働者は使用者の指揮命令に従って労務を遂行することが想定されている。一定の条件付き、一定の範囲ながら労働者となる人の「意志の自由」が放棄されることとなっているのである。これが、雇用ないし労働に関する社会的規制の基本的な根拠的事情であると筆者は考えたい。単にそうした方がよいからとか、合理的だからとかではなく、雇用労働関係に関しては常に社会的な監視の下に置いておかなければ、近代市民社会においてもっとも尊重すべき価値の一つが危うくなる危険性があるからなのである³⁾。

社会的な監視（＝規制ないし制度）としては、

一つは少なくとも「意志の自由」を放棄することとなる労働契約の締結が真に人々の「意志の自由」の下で行われることを確保すること（労働条件の明示と履行確保，集团的労使関係による労使間の対等性の確保，失業時所得保障，労働力需給調整機構の整備など），二つは社会的に合理的な最低労働条件を設定しその履行を強制すること（健康確保配慮・保障，労働時間・労働日規制，最低賃金の設定，解雇規制）といった類型があり，これに公民としての権利に対する配慮（公民権行使の保障，男女間を始めとする特定の層に関する機会均等の保障）などを加えることができる⁴⁾。

このように，仕事を遂行する上での社会関係における社会的規制の対象領域が「意志の自由」を放棄することとなる人々（これを筆者は「労働者性」の根元的な意味であると考え）であるとしても，法的あるいは現実社会的にはより具体的な要件（＝判断基準）として設定されることが求められる。詳細は，労働法の視点から書かれる他の論稿に譲ることとしたが，従来の裁判例や行政解釈の基礎となっている研究会報告⁵⁾においては，「指揮監督下の労働」であることをメインとする「使用従属性」が判断基準とされ，これが認められる労働実態にある人を労働者として取扱い，原則として労働関係の諸法律ないし政策の対象とされてきている。雇用主又はその代理人（使用者）から指揮監督を受けながら仕事を遂行するということは，その限りにおいて仕事に従事する人の「意志の自由」が放棄されていることの顕著な徴表であり⁶⁾，労働者性の判断基準の基本に「使用従属性」を置くことの的確性は今後とも論をまたないといえる。

しかしながら，「労働者性」に関しては，雇用・労働における現在の状況にかんがみ，主に次の二つの方向での検討が求められているものと考えてよいであろう。一つは，多様な働き方の拡がり，雇用・就業形態の多様化の進展を通じて，（雇用）労働者と個人自営業主との境界線が一層不明瞭となってきたことも含めて，「労働者性」について「ある（on）」か「ない（off）」かの択一問題として捉えるよりは，その従属性の程度，筆者の論理によれば「意志の自由」を放棄している程度に応じ

て段階的・階層的に捉え，それに対応して段階的・階層的な規制・政策体系を再編成していくことが求められているのではないかということ。二つは，工場における生産工程従事者のウェイトが低下し，専門技術的な仕事や「シンボル」を扱う仕事などが増大するとともに，従来の「指揮監督」のイメージや場所的・時間的拘束といった事象ではその従属性を十分捉えることが必ずしも容易ではなくなっており，「使用従属性」といった人的な従属性とともに，あらためて「経済的な従属性」そのものにも着目することが求められるのではないかということである。「経済的従属性」とは，こんにちにおいては，各人がその有する職業上の能力を發揮し，それに見合った所得を得るためには一定の仕事環境（生産手段など）が不可欠であり，そうした環境が提供される雇用先で就業しなければならないことに起因する雇用主（使用者）に対する従属的關係を意味する。この第一の問題と第二の問題とは，別々の問題であると同時に相互に関連する性格を有するものであると考えられる⁷⁾。

なお，従属性の程度に応じ段階的，階層的にとらえるというとき，対応する規制・政策の対象範囲を広げる方向もあれば狭める（規制を緩和する）方向もあることに留意する必要がある。検討すべきは，一方的な規制強化や規制緩和ではなく，こんにちの状況に応じた規制の再編である⁸⁾。

以上のような問題意識に基づき，本稿では多様な雇用・就業形態のそれぞれについて，「労働者性」の視点からの分類配置を試みるとともに（Ⅱ），その結果に基づきながら考えられる政策対応の方向について私見を展開して（Ⅲ），読者のご批判を仰ぎたい。

Ⅱ 「労働者性」等による多様な働き方の分類配置試算

1 雇用・就業形態を分類配置するという発想

この10年余りの間に多様な働き方の拡がり，雇用・就業形態の多様化が急速に進展している。本年2007年1～3月期において役員を除く雇用者5120万人のうち正規の職員・従業員（3393万人）

以外のいわゆる非正規雇用者は1726万人、33.7%となっている（総務省統計局「労働力調査・詳細集計」）。10年前の1997年2月には23.1%であったので（同統計局「労働力調査特別調査」）、この間に非正規雇用のウェイトは4分の1弱から3分の1をやや超えるまでに上昇した。また、非正規雇用の中でも、従来のパートタイマーやアルバイトといったものに加え、派遣労働者や業務請負労働者などと多様化が進んでいる。さらに、雇用の範囲を越えて、SOHOなど自営形態ながら注文主の企業に対して個人として労務を提供する働き方も一定程度拡がりをみせてきている。このような非正規就業のウェイトの増大等は、単に量的な拡大にとどまらず、労働市場における「相転移」ともいえる状況をつくり、それに伴って労働をめぐる規制・制度・政策体系の再編成をせまるものと考えたほうがよい⁹⁾。

多様な雇用・就業形態に関しては、それぞれの形態について実態分析や課題検討が種々行われてきており、そのことの重要性は言うまでもないが、筆者は、こうした形態を総覧しつつ分類整理することができないかとの問題意識を従来から持っていた。そしてその分類軸は、労働政策体系と密接に関連した性質のものにしたいとも考えていたところである。

この点についての的確な整理をされ、筆者に大きな示唆を与えていただいたのが仁田（2003）である。同書（62頁の図4-2などを参照）において仁田は、いわゆる雇用・就業の典型性の度合に応じて雇用・就業形態を分類配置されたものと解される。すなわち、雇用の範囲については、典型性の高いものから順に「典型的典型的雇用」（正規労働者のうち伝統的大規模企業）、「それほど典型的とはいえない典型的雇用」（正規労働者のうち小規模企業、女性の一部、流動化されたもの、自営的雇用のもの、派遣類似のもの、勤務場所が変動するもの）、「必ずしも典型的でない非典型的雇用」（パート・アルバイトのうち長時間で期限の定めのない雇用）、「典型的非典型的雇用」（季節・日雇労働者等、典型的なパート・アルバイト、派遣労働者）と分類され、一般的には自営とされる範囲についても、「雇用的自営」（自立性の低いもの）と「典型的自営」

（一般的な自営業主・家族従業者）とに分類することができるとされている。

つぎに筆者に大きな示唆を与えていただいたのが、フランスの労働法学者であるアラン・シュピオの著作（Supiot（2001））である。同書からは、“Self-employment”を中心とする雇用・就業形態の分類についてばかりでなく、そうした分類に対応して社会・労働法制を適用していくことを検討されるべきとの考えに大きな示唆を得た（いわゆる「社会法の四つの同心円」——後述¹⁰⁾）。

これら以外にも様々な先行研究から示唆をいただいたところであるが¹¹⁾、それらを参考にしつつ、ある種のデータで基礎づけながら多様な働き方のそれぞれを分類配置することにトライすることとしたところである。

2 調査データによる多様な働き方の分類配置

筆者が試みに行った雇用・就業の各形態に関する分類配置の結果を紹介しよう¹²⁾。

a. 試算の全体像

次に示す調査データを使って、各雇用・就業形態について「使用従属性」を示す指標（以下「使用従属性指標」という）および「経済的従属性」を示す指標（以下「経済的従属指標」という）を試算し、それぞれを横軸および縦軸とした座標平面に配置することにより各形態を分類配置する。

b. 使用したデータと各指標の算出方法

使用したデータは、筆者がJILPTの研究の一環として2005年9月に実施した「日本人の働き方総合調査」の結果データである¹³⁾。

（使用従属性指標の算出方法）

同調査では、従属性度合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段階の裁量性度合の差異を表した選択肢を設けて回答を求めた。このうち、特に「使用従属性」を示すものとして「仕事の内容の決め」および「仕事の仕方の決め」の二つを取り上げ、単純な想定により回答結果をコード化し、使用従属性指標を試算した。その手順を簡単に示せば、次のようになる。

①「仕事の内容の決め」については、「会社（上司）

や取引先などから指示されたものを行わなければならない」「いくつかの提示されたものの中から選んで行うことができる」および「提示された仕事をする、しないは、原則として自分で決めることができる」の三つの選択肢が、「仕事の仕方の決め」については、「会社などのマニュアルで決まっているか、その都度指示された仕方で行う」「おおまかな枠の中で、自分の仕方で行うことができる」および「どのような方法でどのように仕事を行うかは、原則として自分で決めることができる」の三つの選択肢がそれぞれ回答（マルチアンサー）されている。各回答者について、それぞれ5点、3点、1点の点数（コード）を与える。重複して回答があった場合は、こうして与えられるコードの平均をとる。

②①のコードを（属性別の）有効回答者について平均して、「仕事の内容の決め」および「仕事の仕方の決め」の各要素における使用従属性度の値を求める。

③②で求めた2要素の使用従属性度の値の幾何平均を求め、これを使用従属性指標の値とする。以上の結果この指標は、1から5までの間の値をとることとなる。

（経済的従属指標の算出方法）

一方、経済的従属指標は、非正社員を対象とし

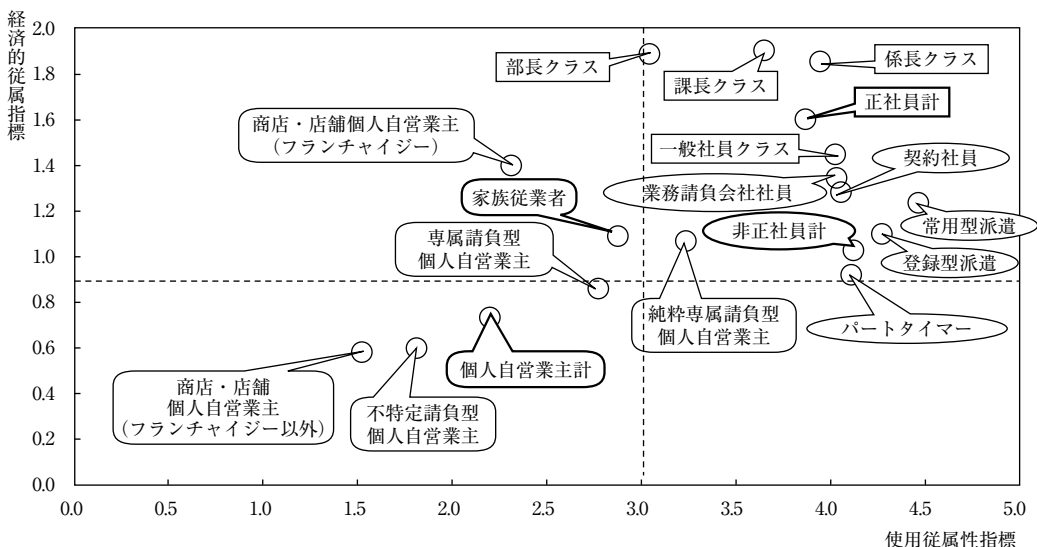
た調査項目である自己の収入の家計にとっての重要度に関する設問の結果を用いて算定した。すなわち、「なくても困らない」に1点、「なくてもなんとか／余裕がなくなる」に2点、「なければ困る」に3点の点数（コード）を与え、このコードを被説明変数として、「家計に占める自己収入の割合」「貯蓄の年収比」「年齢」「子どもの就学状況」などを説明変数とする回帰式を推定し、これにより推定された回帰係数を正社員や自営業主、家族従業者にも当てはめて自己収入の家計における重要度のコード値を求め、それを経済的従属指標とすることとした。なお、その際、個人自営業主については、取引先の数が多くなれば取引先への経済的な従属性も分散されることから、取引先（発注者）の数の平方根で除するなどの措置を講じた。この指標は、最大3までの値をとる。

c. 試算結果（1：平均値による分類配置）

以上のような設定によりそれぞれの雇用・就業形態について試算した両指標の平均値をグラフ上に分類配置したものが、図1である¹⁴⁾。これから、次のように整理できる。

①大きな分類で見ると、正社員の形態はグラフの右上すなわち両指標とも高い位置にあるのに対して、非正社員の各形態では、使用従属性指標は正社員と同様ないし相対的にやや高い一方で

図1 使用従属性指標と経済的従属指標の散布図（平均値）



注：吹き出しの形において、四角形は正社員系、楕円形は非正社員系、角が丸みを持った四角形が自営業主系の形態を示している。

経済的従属指標は正社員の形態よりも低い位置にある。また個人自営業主は、総じてみればグラフの右下すなわち両指標とも低い位置にある。

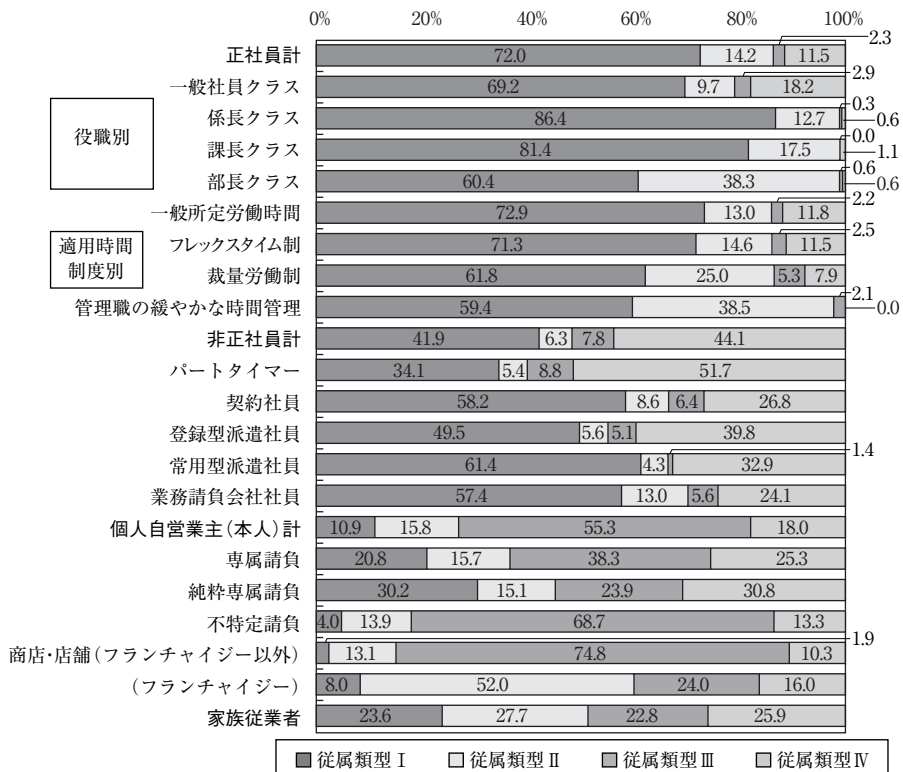
- ②正社員の中を役職別にみると、一般社員から係長、課長、部長へと役職クラスが高まるに従って、使用従属性指標は低下する一方で経済的従属指標は上昇する傾向がみられる（グラフの右上の範囲内で左上方向に分布している）。
- ③非正社員の中の各形態をみると、使用従属性指標については派遣労働者がやや高くなっているものの総じて大きな違いがない一方、経済的従属指標については正規従業員に近い働き方をしていると考えられる形態ほど高くなっている傾向がみられる（グラフの右端近くの範囲内で上下に分布している）。
- ④自営業主についてみると、業務請負型の個人自営業で発注元が特定されている場合（専属請負型）は両指標とも相対的に高くなっており、特に専属的に発注を受ける取引先（企業）が一つであ

る場合（純粹専属請負型）には、平均値でみて雇用の範囲に位置している。一方、フランチャイジー商店主は、使用従属性指標はあまり高くないものの経済的従属指標はかなりの高さとなっている。

また、指標の平均値で雇用に属する形態の位置をみると、おおまかに使用従属性指標は3以上、経済的従属指標は0.9以上の範囲にあるといえる。そこで、これらの値を境界値とみなして両指標の大小関係により次のような四つの区分（従属性4類型）に分類して、以下の論述を進めたい¹⁵⁾。なお、それぞれの区分（類型）に付したネーミングは、筆者の独断によるものであり、厳密な性格のものではない¹⁶⁾。

	使用従属性指標 ：3未満	使用従属性指標 ：3以上
経済的従属指標 ：0.9以上	従属類型Ⅱ 「隠された従属労働」	従属類型Ⅰ 「典型的な雇用労働」
経済的従属指標 ：0.9未満	従属類型Ⅲ 「典型的な個人自営業主」	従属類型Ⅳいわゆる 「緑辺労働力」

図2 従属性4区分の構成比



注：無回答（欠測値）は除いて計算した構成比である。

d. 試算結果（2：拡がりも考慮した分類配置イメージ）

上述は両指標の平均値における分類配置であるが、各雇用・就業形態における拡がりにも留意する必要がある。その一つの表示として、各形態について上述の従属性4類型別の構成比を集計してみたのが図2である。特徴的な点を整理すると、

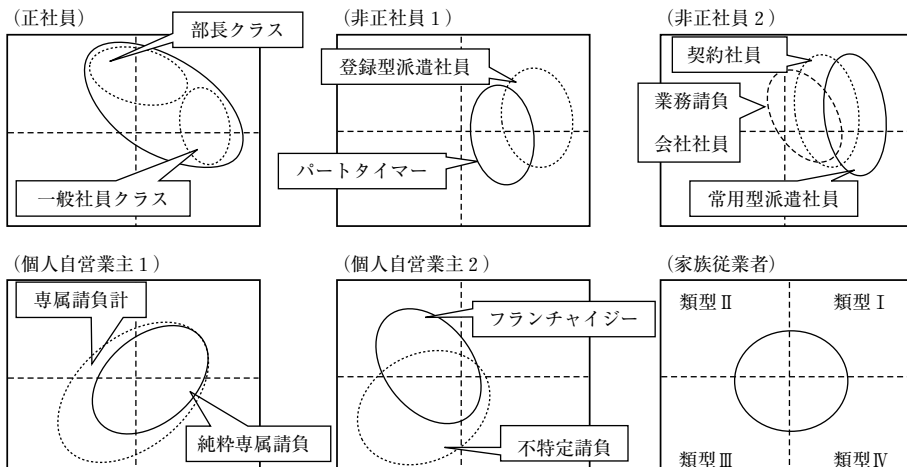
- ①正社員は総じて従属類型Ⅰの割合が高いが、その中で、役職別に見て一般社員クラスでは従属類型Ⅳの割合も相対的に高く、一方役職が高まるほど従属類型Ⅱの割合が高くなり、部長クラスでは4割近くに達している。また、適用されている所定の勤務時間制度別にみると、裁量性の高い時間制度になるほど従属類型Ⅱの割合が高くなる傾向がみられる。
- ②非正社員については、従属類型Ⅰとともに従属類型Ⅳの割合が高い。特に、パートタイマーでは後者が半数をやや超えており、また登録型派遣社員でもほぼ4割に達している。
- ③自営関係では、総じて従属類型Ⅲの割合が高くなっているものの、特定の取引先に専属的に依存している個人業務請負において少なくない割合の従属類型Ⅰや従属類型Ⅳが存在する。また、フランチャイジーにおいては、従属類型Ⅱが半数を超えており、従属類型Ⅰに属するものもみられる。
- ④家族従業者は、多少の出入りはあるものの、各4類型にほぼ均等に分布している。

以上の結果を受けて、それぞれの雇用・就業形態における両従属指標の分布をイメージとして描けば、図3のようになるものといえる。ここで重要なのは、各形態の特徴を捉えたものとしてみるのではなく、各形態においても従属性の視点からみればいろいろな状態にある人々が混在していること、すなわち多様の中での多様性に注目することである。例えばパートタイマーは、使用従属性は高いが経済従属性は相対的に低い働き方であるとみるのではなく、パートタイマーの中にも正社員と同様の従属状態にある人もいれば、経済的従属性の低い人もいる、というようにみていく必要があるということである。

Ⅲ 多様な働き方（「労働者性」の程度・態様）に応じた政策対応に向けて

つぎに、上述のところにに基づき考えられる政策対応の方向について私見を展開してみたい。上記Ⅱの試算は、JILPTが行った調査結果データによるものであり、それはどこまでいっても試算にとどまる。また、こうしたデータ分析の結果は、あくまで政策論議の基礎資料にとどまる性格のものであって、その結果から論理的・自動的に政策が決められるといったものでもない。こうしたデータを基礎資料として参考にされながら、関係者を始めとする広い意味での政治過程における真摯な議論を通じて政策は形成されるものである。した

図3 従属性4類型の区分と各形態の分布イメージ



がって、これ以降は、筆者による一つの提案・試論として受け止められるべき性格のものである。

1 現行法制・政策の適用関係の明確化

政策対応の方向性として第一に指摘できることは、データ分析によっても、「個人自営業主」として業務請負等の仕事をしている人々の中には、「使用従属性」の視点からみて雇用労働者と同様の実態にある人が少なくないと考えられる。こうした人々については、少なくとも仕事に関して紛争が生じた場合には、必要に応じて迅速に、雇用労働者と同様ないし類似の制度・政策が適用されることが出来るような制度整備が求められるといえる¹⁷⁾。例えば、イタリアにおいてみられるように「労働者性」の迅速な認定のための裁判外の制度を設けるとか、さらには、ヨーロッパ大陸諸国にみられるようにあらかじめ一定の種類の個人自営業主については労働法の適用対象としておくなどの対応が考えられる。

2 従属性類型に応じた制度・政策体系の再編

さらなる政策対応の方向性としては、仕事——日本国憲法の用語でいえば「勤労」——に関する制度・政策の有り様を使用従属、経済的従属双方を鑑みた従属性の視点から再編成することである。

先に挙げた Supiot (2001) の「社会法の四つの同心円」においては、中央の円には関連するすべての権利や保護がフル適用される「従属労働固有のもの」が配置され、その外側の円に「安全衛生など」と例示された「有償労働」があり、さらに外側の3番目の円は「労災補償など」と例示された「無償労働」であり、もっとも外側の円は「最低生活保障」や「男女平等」が例示された「就業に係わらずに普遍的に保障される権利」となっている(文末注の10)参照)。これは、必ずしも従属性の視点からの議論ではないが、もっとも中心にある円が使用従属性の視点から区分されたものであり、中央から2番目および3番目は経済的従属性の視点から区分されたものとも解釈することもできる。

筆者は、こうした考え方に強く影響されながら、まだまだ発展途上のものであることを前提に、つ

ぎのような提案をしてみたい¹⁸⁾。すなわち制度・政策を主に使用従属性に関連したものと主に経済的従属性に関連したものとに区分したうえで、先の従属性4類型に対応して制度・政策類型を再構築するというものである。なお、Supiot (2001) の「同心円」のもっとも外側の円である公民権的なもの(生活保護や男女機会均等などは、すべての類型に網をかぶせる性格のものであるので、ここでの考察の対象とはしない)。

主に使用従属性に関連する制度・政策としては、仕事が使用者の指揮命令下で行われるところから、労働時間を量的に規制するものももっとも重要であり、それとともに特段の配慮をすることなく危険な作業に就かせないなどの安全配慮義務などが重要な制度・政策であろう。一方、主に経済的従属性に関連する制度・政策としては、仕事をする時間・時間帯・場所などについては労働者(働く人)に裁量があることを前提として、健康確保・維持、怪我や病気になったときの迅速な保障などもっとも重要であるとともに、労使間の決定システムの整備や所得保障の充実に関するものが重要であると考えられる。また、契約された労働(就業)条件の履行確保や職業上の能力維持・向上、さらにはそれぞれの希望に応じたキャリア形成の追求などは、先の公民権と同様にすべての働く人について適切な制度・政策が整備されることが望まれる。

従属性による区分に応じて重点となるべき制度・政策をこのように考えることができるとするならば、上述の従属類型4分類について、次のような見直し・再構築が検討されてよいと考えられる(図4参照)。

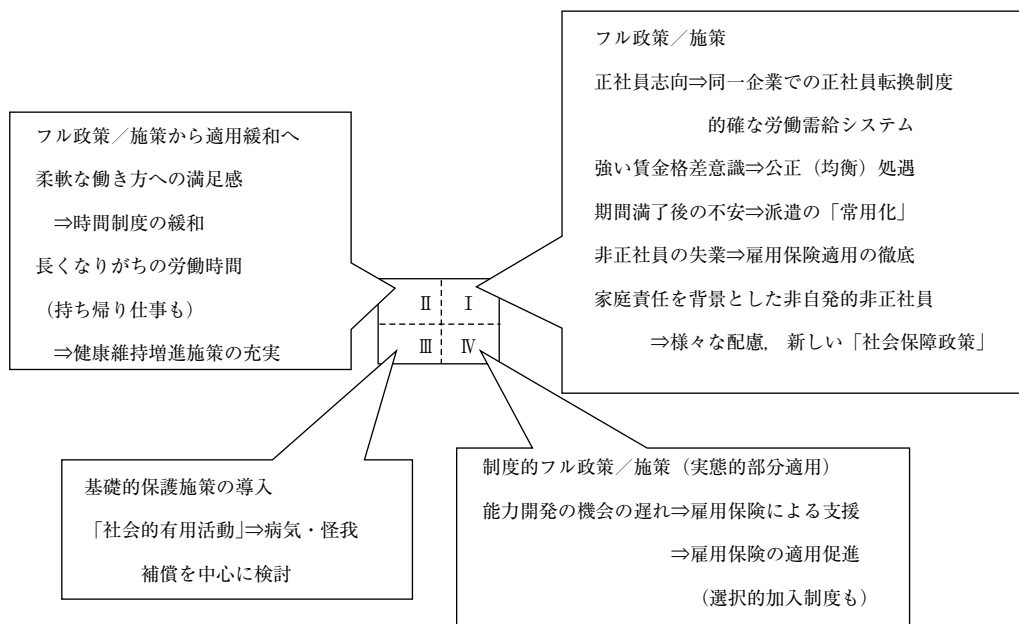
第I類型(使用従属性・経済的従属性ともに大)基本的に従来の雇用労働に係る制度・政策の充実適用を図る。とりわけこの類型に属する非正規就業に関する就業条件の整備が当面の課題である。例えば、正社員志向の強い人が多く企業内外で正社員へ転換できるようにすること、非正規就業に係わる様々な課題(処遇格差や雇用の不安定など)への対応、その所得が家計に重要な役割を果たしていることについて十分な認識の上に立っての失業時所得保障の充実などが求められる。なおこの

類型に、子育て（特に母子世帯）等の事情から所得の必要性は高いものの正規就業にはなかなか就けない層が該当するものと考えられる。こうした層には、短時間であっても就業していることを前提として、所要の子育て費用を補填するような新しい社会保障（社会福祉？）制度が整備されることが望まれる。

第Ⅱ類型（使用従属性は相対的に小／経済的従属性が相対的に大） 従来の雇用労働に係る制度・政策のうち労働時間の量的規制に関する部分については、仕事の裁量性が大幅かつ実質的に労働者（働く人）に存在することを条件として¹⁹⁾、緩和されるべきものといえる。ただし、使用従属性は低くとも経済的従属性は高いところから、「自発的に」労働時間が長くなりがちとなることが考えられるので、「時間管理」というよりは「時間把握」が適正に行われるとともに健康維持増進施策の充実を図るほか、怪我や病気になったときの仕事起因性の証明を簡素化することなどが検討されてよいであろう。なお、この類型にフランチャイジーの自営業主が該当するとも考えられ、仕事に起因する災害時補償や一定の所得保障に係る制度・政策の機能を整備することが検討されてよいであろう。

第Ⅳ類型（使用従属性は大／経済的従属性は相対的に小） 使用従属性が存在する以上雇用労働に係る制度・政策の対象となるとしても、実態的には適用されにくい制度・政策も少なくなく、また無理に適用しようとするとかえって働く人々（や事業主）のニーズに逆行することもあるといえる。制度論的には当事者による選択的な適用とすることも考えられる制度・政策もあるが、類型Ⅳと類型Ⅰの間は双方向に移動が激しいと考えられ、実態として選択的な制度とすることは困難であると思われる。その中で指摘しておきたいのは、この類型に該当する人々の能力開発の必要性であり、それを支援する制度としての雇用保険制度を適用することの重要性である。所得を得ること自体にあまりとらわれずに働く場合にあっては、自身の持つ能力を十二分に活かし、興味と指向に合った仕事に就くことは重要である。また、現時点では第Ⅳ類型に該当していても、状況の変化によっては容易に第Ⅰ類型に変化することも予想される。こうしたことを考えるならば、能力開発の取組が重要であることがわかる。失業時所得保障機能に対するニーズは高くなくとも、雇用保険制度の持つ能力開発支援機能に着目するならば、この類型に該当する人々も同制度への期待には本来高いも

図4 従属性類型の特徴と当面の政策対応



のがあると考えられる。

第Ⅲ類型（使用従属性・経済的従属性ともに小）いわゆる典型的な自営業主の領域であると考えられるので、雇用労働に係る制度・政策の対象とする必要はないと考えられる。しかしながら、近年増大著しいNPO法人等のボランティア活動については、その自発性を尊重しながら、シュピオのいう「無償労働」としてその社会的有用性に着目しながら活動に伴う病気や怪我に対する補償を中心として一部の機能を整備することは検討されてよいであろう。なお、NPO法人などで活動している場合においても、その活動実態が「使用従属性」を帯びている場合にはこの類型ではなく第Ⅳ類型に該当することには留意されてよい。

Ⅳ まとめと今後の課題

「労働者性」を視点軸として多様な雇用・就業形態で働く人々を分類配置することを通じて、労働や就業に関する制度・政策の再編の方向を試論的に展開した。一言でいえば、制度・政策にも多様性が求められるということに尽きるといえよう。ただし、議論の基となった多様な働き方の分類配置は、1回の調査データから試算されたものであり、どこまで普遍性をもつものか確証はない。今後とも機会があれば同様の調査が行われ、さらなる検証が求められるとともに、関係者間での一層の政策論議に期待したい。

* 本稿の主要な部分は、筆者がJILPTで行った研究結果、すなわち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」（2006年3月）およびJILPT労働政策研究報告書No.70「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」（2006年9月）をベースとしている。

- 1) 近代市民社会の思想的バックボーンを築いたジョン・ロックが主著の中で次のように書いている。「政府の下にある人間の自由とは、その社会の誰にも共通な、そうしてその中に立てられた立法権によって作られた、恒常的な規定に従って生きることである。規定が何も定めていないところでは、一切の事柄について自分自身の意志に従い、そうして他の人間の流動不定、不測で勝手な意志には従属しない自由のことである。それは、自然の自由が、自然法以外のどんな制限にもおかれぬことであるのと同じである。」（ロック（1690）『市民政府論』（訳：鶴岡信成、岩波文庫、1968年）28頁）
- 2) ハイエクの著書から引用しておく、「個人主義は、個人を人間として尊敬するという根本的な特徴としている。

いいかえれば、個人の見解や嗜好をその人の行動範囲——それがたとえ狭くかぎられているにもせよ——においては、最上のもつと認め、人々は自分の天性や性向を進展させることが望ましいと確信するということである。」（ハイエク（1944）『隷従への道』（訳：一谷藤一郎／一谷映理子、東京創元社刊、1992年（改版）20-21頁）また、「人が自分自身の資質を発揮すべきであるならば、かれの責任領域が決定されるのは、かれの活動と企画の結果としてでなければならない。」（ハイエク（1945）『真の個人主義と偽の個人主義』（講演）（訳：田中真晴／田中秀夫『市場・知識・自由』（ミネルヴァ書房刊、1986年）21頁）という記述も挙げておきたい。

- 3) 近代市民社会は奴隷制の終焉をもって完成したと考えられるが、雇用労働は、何ら規制されることなく放置されるならば、常に奴隷的労働、労働者の使用者に対する隷従関係に転化する可能性をはらんでいると言わざるを得ない。例えば現在において、いわゆる過労死や仕事に起因した精神疾患などはその典型的な現象形態であるといえる。「奴隷制」といえば、近代社会で存在し得たという点で印象深い米国のそれを想起しがちであるが、古代より奴隷の多くはいわゆる借金等の経済的理由によるものであり、また、例えばローマ時代のそれは賃金も支払われ、家族を持つことも許されていたとされており、外形的には現在の労働者と異なるところはそれほど多くはないとも考えられる。なお、上述のような近代市民社会成立期における論考においては奴隷制に関する考察が含まれていることが多い。例えば、モンテスキュー（1748）『法の精神』（訳：野田良之ほか、岩波文庫、1989年）においても「本来の意味における奴隷制とは、一人の人間が他の人間の生命および財産の絶対的な主人となるほどにまでに他の人間を従属させるような権利の設定である。それはその本質上よくない。」（訳書中巻52頁）などの詳細な論考が行われている。
- 4) このような労働に関する規制は、適切に行われる限りにおいて、経済的分野が神聖視する市場における競争を制限するものではない。ちなみにハイエクも、「労働時間を制限したり、あるいは衛生設備を要求したりすることは、競争の保存とまったく両立することである。」（ハイエク（1944）前掲注2）書・50頁）
- 5) 昭和60年12月19日「労働基準法研究会第1部報告」を想起している。
- 6) 例えば、労働者本人の判断によれば「Aという方策」を採用者が当該事業にとって大きな収益につながると考えられたとしても、経営者が「Bという方策」を採用するのが望ましいと最終的に判断するならば、後者の方策に従って仕事を遂行するということである。
- 7) 「経済的従属性」とはもともと、労働者にとっては自己の労働（労務）以外に売るものがないことから、また、自己の生存を図るためにはどうしてもその販売は行われなければならないことから、雇用主に対して従属的な立場、取引上劣位な立場におかれることであるが、一方、それは従属労働に従事しなければならない原因でもあるので、「使用従属性」と独立して「経済的従属性」を考えることの必要性は従来乏しかったといえる。
- 8) このような考えを明確にするに当たっては、神戸大学の大内伸哉教授から強い示唆を受けた。記して感謝したい。
- 9) 「相転移」とは、いわゆる経済物理学において用いられる概念であり、温度を上げていったときに100℃において水が液体から気体になるといったように、ある量的な変化をさせ

ていったときにあるところ全体のマクロ的な性質が突然変わる現象をいう。相転移の境目あたりでいわゆるゆらぎがもっとも大きくなることも含意している（高安（2004））。近年における非正規就業をめぐる様々な問題は、こうした大きな「ゆらぎ」であるとみることができる。

- 10) 筆者は、Supiot（2001）から直接ではなく、その内容をコンパクトに整理して紹介された島田陽一早稲田大学教授の論文（島田（2003））を通して得たところが大きい。特に前者では文章により記述されているものが後者においては図示（63頁図表3）され、非常に簡明に示されており、筆者の理解を助けていただいた。記して感謝したい。
- 11) なかでも、自営形態による業務請負に関して、鎌田耕一東洋大学大学院教授の著作（鎌田（2001）など）からとりわけ多大な示唆をいただいた。記して感謝したい。
- 12) 以下の結果は、上述の本稿のベースとなった浅尾（2006b）において既に公表したものであり、詳細は、同書を参照されたい。
- 13) 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調査モニターのうち1万名。次のような配布内訳は、正社員 3500名、非正社員 3500名、個人自営業主および家族従業者 3000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%、個人自営業主および家族従業者 52.5%。
- 14) 図1のバックデータは、次のとおりである。商店・店舗bはフランチャイジー。aはそれ以外。

	使用従属性指標	経済的従属指標
正社員計	3.85	1.60
一般社員クラス	4.01	1.45
係長クラス	3.93	1.85
課長クラス	3.63	1.90
部長クラス	3.03	1.89
非正社員計	4.11	1.03
パートタイマー	4.10	0.92
契約社員	4.04	1.28
登録型派遣社員	4.26	1.10
常用型派遣社員	4.45	1.24
業務請負会社社員	4.02	1.35
個人自営業主（本人）	2.19	0.73
専属請負	2.76	0.86
純粹専属請負	3.22	1.07
不特定請負	1.80	0.60
商店・店舗a	1.52	0.59
商店・店舗b	2.29	1.41
家族従業者	2.86	1.09

- 15) 特に経済的従属指標の試算は、考え方や方法からして試みの域を出ないものである。中でも0.9を境界とすることについてはやや低いとの印象を拭えない。したがって、一つの提案的な試論としてみていただければありがたい。
- 16) 今回のデータの裏付けがないので何ともいえないが、ボランティア活動は図1のグラフの左下原点の近傍に位置するものと考えてのが自然であろう。ただし、その中でもいわゆる

- る有償ボランティアなど実態的に通常のボランティアよりもやや右上に位置づけられる活動形態もあるものと考えられる。
- 17) 政策論議が行われる場合に、よく「現場の労使の自治に任せるべきだ」との意見が聴かれる。このことの一般的な正当性はいうまでもないが、紛争が生じている場合やある種の紛争を前提として形成される判例規範に対する反論にまでこの論理が使われることにはおかしさを覚える。そこでは「労使の自治」では解決されないことが明確になっているからである。
- 18) こうした考え方自体は、筆者の独創によるものではない。
- 19) もとよりこの条件がなければ、第Ⅱ類型には属さず、第Ⅰ類型に属することになる。

引用・参考文献

- Alain Supiot (2001) *Beyond Employment*, Oxford University Press.
- JILPT (2006) 「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」 JILPT 労働政策研究報告書 No.67.
- JILPT (2004) "The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment / The Scope of Labor Law and the Notion of Employees," JILPT Report No.1.
- 浅尾裕 (2006a) 「多様な働き方とその政策課題について」 JILPT 労働政策レポート Vol.5.
- 浅尾裕 (2006b) 「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」 JILPT 労働政策研究報告書 No.70.
- 浅尾裕ほか (2006) 「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」 JILPT 調査シリーズ No.14.
- 小谷清 (2004) 『現代日本の市場主義と設計主義』日本評論社.
- 桂木隆夫 (1995) 『市場経済の哲学』創文社.
- 鎌田耕一編著 (2001) 『契約労働の研究——アウトソーシングの労働問題』多賀出版.
- ピーター・キャベリ (若山由美訳) (2001) 『雇用の未来』日本経済新聞社.
- 島田陽一 (2003) 「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.
- 高安秀樹 (2004) 『経済物理学の発見』光文社新書.
- ロナルド・ドーア (藤井真人訳) (2001) 『日本型資本主義と市場主義の衝突』東洋経済新報社.
- ポリリー・トインビー (椋田直子訳) (2005) 『ハードワーク』東洋経済新報社.
- 仁田道夫 (2003) 『変化の中の雇用システム』東京大学出版会.
- エイモンド・バトラー (鹿島信吾/清水元房) (1991) 『ハイエク 自由のラディカリズムと現代』筑摩書房.
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 久本憲夫 (2003) 『正社員ルネサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』中公新書.
- トマス・W・マローン (高橋則明訳) (2004) 『フューチャー・オブ・ワーク』ランダムハウス講談社.

あさお・ゆたか 労働政策研究・研修機構主席統括研究員。
『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、2006年）など。労働経済の視点からの労働政策専攻。