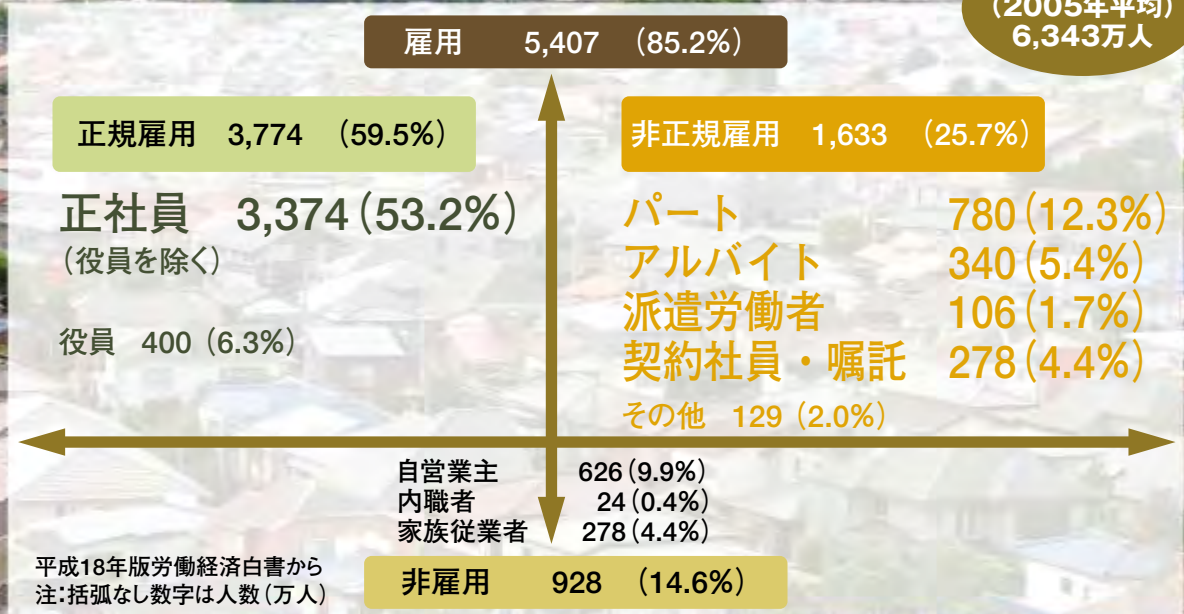


多様化する働き方

—その意味と課題—

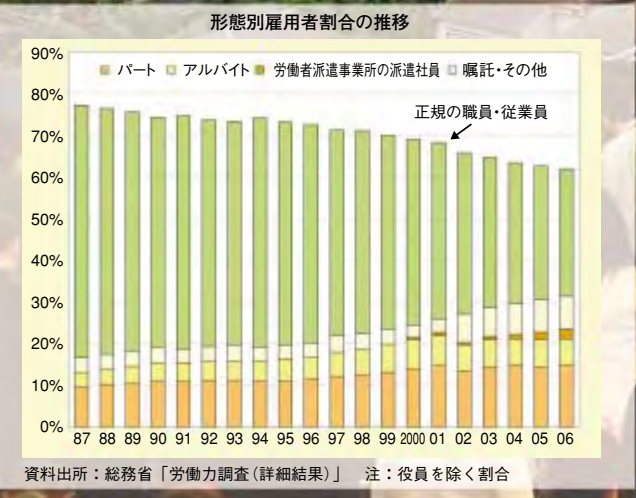
就業者
(2005年平均)
6,343万人



現状分析・
問題提起

JILPT 研究員による

働き方の 選択肢



今後も進展が予想される働き方の多様化の意味と課題を考える。非正規雇用の増大に象徴される就業形態の多様化だが、これは企業サイドの要請だけでなく、働く人々の意識の変化がもうひとつの要因としてからみ合っている。今号の特集では、JILPT調査などをもとに研究員がさまざまな働き方についての現状分析と問題提起を試み、多様化のなかにあらわれてきた課題を抽出する。人々が生活との折り合いをつけながら充実した職業生活を営むために、どのように働けばいいのか？

正社員で働くとは

JILPT副主任研究員 小倉一哉

「働き方の多様化」の究極は、「身分」や様々な制度による区別（場合によつては差別）がなく、個人の状態に応じて、労働時間の長さを選択できる状態であると考えられる。その一例が、オランダなどの大陸欧州にある。なかでもオランダは、一九八〇年代半ば以降、労働時間の長さによる差以外の差を様々な面でなくしてきた。税制、社会保障制度、企業内の人事処遇……

これには、もともとフルタイムとパートタイムの時間給に大きな差がなかったという前提の相違がある。もちろん、雇用保障が強い日本の「正社員」に該当する労働者層はたくさんいる。しかしその人たちにも、多くの場合、退職金や諸手当などが支給されないかあつてもたいした額ではない。だからあちらでは「正社員」というよりも「フルタイム」と表現されており、フルタイムより、本当に労働時間が短い労働者を「パートタイム」と呼ぶ。これに対して、日本の「非正社員」の多くは、正社員が受ける様々な処遇、保障がないことが多い。しかも「正社員」と労働時間が「同じ長さ」の「パートタイム」が存在する。だから、日本では「正社員」とはある種の特権階級であるという見方もできる。ちなみに欧州では、フルタイムからパートタイムへ

パートタイムからフルタイムへの相互転換が保証されている国もある。過去二〇年間ほどの「非正社員」の著しい増加は、企業がコスト上安価なパートタイム労働者などを増やしたことが何よりも重要な要因である。そうした中で、もはや少数派ではなくなつた「非正社員」の処遇などが社会問題になってきているのである。

とはいえ、日本の「正社員」VS「非正社員」という対立構造は、解消されていない。「均等処遇」とは、同じ仕事をしていたら同じ賃金を支払うという概念で、ある意味万国共通の理想である。しかし日本的には「均等処遇」に至る前の「均等処遇」という概念（全く同一ではなくてもそれなりに釣り合いがとれば良いという意味）が導入されている。これは、現状から考えて「均等」があまりにも遠いため、少しでも「非正社員」の処遇を「正社員」に近づけるための過度的発想ともいえる。しかし、これとてさほど進展していない。

「正社員」で働くということは、どういうことか。現状の日本の「正社員」は、多くの場合、様々な困難を伴う。またそのことを覚悟しない限り、「正社員」として働き続けることは難しい。一般に、「非正社員」に比べて、「正

社員」の責任は重い。「非正社員」に具体的な業務の指示を出し、監督するのが「正社員」の業務である以上、当然である。責任が重いとは、これだけではない。すべての仕事には締め切りがある。限られた時間内に、最大のパフォーマンスを示さなければならぬ。筆者が行った労働時間に関する調査によれば、所定労働時間を超えて働く「正社員」の六割強が、「業務量が多くて残業せざるを得ない」と回答している。「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」という回答も約四割にのぼるため、一概に業務量だけの問題ではないことは注意を要するが、それでも「正社員」

の多くが、過重な業務を抱え、長時間労働になっていることがわかる。また、政府統計（労働力調査）によれば、働き盛り（二〇歳代後半～四〇歳代前半）の男性の実に二割以上が、週に六〇時間以上働いていることもわかっている。法定労働時間（四〇時間）をかくく二〇時間以上も超えているのである。毎日残業である。

「正社員」であり続けるといことは、ほかに困難を伴う。なかでも大きいのは、転勤や単身赴任であろう。企業によっては、転勤の範囲を限定する「地域限定社員」という制度を設けていることもあるが、多数派ではない。

ほとんどの「正社員」は、支社・営業所・工場があるどんな国・地域にも転勤する可能性がある。

これらの「正社員」が抱える問題は、社会にどう影響しているのだろうか。大きな問題だけでも、過労死・過労自殺、晩婚化・出生率の低下、家庭崩壊など様々なことが考えられる。長時間労働は、過労死の最大の原因である。過労自殺の場合も、その原因となるうつ病などの精神障害は、人間関係等の精神的ストレスだけではなく、過重な業務が当然、背後にある。単身赴任や転勤は、家庭の状況を一変させる。そして今のような「正社員」の働き方を選択することは、結婚や出産を控えた多くの女性労働者には、灰色に映る。しかし女性の高学歴化や社会進出も進んでいる。だから結婚をしない、あるいは子供を生まないという選択が増える。



筆者は、これらの問題の根源に、「正社員」の労働時間の問題があると考えている。これが解消できるならば、「働

き方の多様化」はさらに進展し、灰色は少しずつ明るくなるだろう。

NPOで働くという選択肢

JILPT 研究員 小野晶子

有給職員 は女性中心

NPOで「働く」といえば、多くの人は無償で働くボランティアを連想するだろう。しかし、近年少しずつ、NPOで働く様相が変化しつつある。有給職員が増加していること、そして謝礼金を受け取り働く「有償」ボランティアが出現してきたことである。

一九九八年に特定非営利活動法が施行されてから、NPO法人の数は増え続け、現在二万五〇〇〇団体を超えるまでになった。また、NPO法人で働く有給職員数はおよそ一〇万人と推計されている。一団体あたりでみれば、正規職員は一・四人、非正規職員は二・九人存在している。また、有償ボランティアも三・三人存在する。今後さらにNPOを働く場とする人が増えると考えられている。

社会貢献活動に携わることで、本人の問題意識と共通した仲間に出会い、生きがいを感じて働くことができる。これがNPOで働く大きな魅力となっている。しかし反面、その活動を生業にしたときに果たして生活してゆけるのか、ボランティア活動に落とし穴はないのかという疑問もわく。

JILPTでは二〇〇三年度から三年にわたってNPO法人の就労に関する調査(注)を行ってきた。直近の調査

によると、NPOの正規職員の平均月給は、男性が一八万円、女性が一六五〇〇〇円と一般労働市場の賃金に比べかなり少額である(表)。特に男性においては一般労働市場の賃金の五〜六割程度に留まっている。平均年収で見ると、NPOの正規職員の男性で二五・九万円、女性では二〇五・〇万円であり、平均的なサラリーマンの年収が四一〇万円程度であることを考えると、およそ半分の収入しか得ていないことがわかる。独身ならともかく、世帯を持つた場合、この収入で生活を維持していくのは至難である。世帯年収をみると、正規職員で平均五五九・九六万円、ここから先ほどのNPOからの年収を引くと差額が三五一・四一万円となる。つまり、この差額分を他の世帯構成者に依存していることになる。

このような経済的理由もあって、NPOの有給職員には女性が多い。正規

職員でおよそ七割、非正規職員では八割を女性が占めている。年齢別に見ると、四〇〜五〇代の主婦層が中心となっている。

男性はというと、有給職員よりもボランティアで活動する割合が高い。定年退職後の六〇歳以上の高齢者が圧倒的割合を占めている。逆にNPOには三〇〜四〇代の男性は少ない。この年代は子供の教育費や住宅ローンなどで支出が増加し、NPOからの収入では世帯を維持することは難しいためと考えられる。ある年齢になると経済的理由からNPOの労働市場からの退出を余儀なくされる。NPOには男性の「寿退社」があるといわれる所以である。

曖昧な働き方 有償ボランティア

有給職員とも無償のボランティアとも異なる、その間に位置する「有償ボランティア」という活動形態がある。有償ボランティアというのは、おもに謝礼金をもらって活動するボランティアのことであり、介護分野のNPOに多い活動形態である。おもに会員制の

	NPO法人	一般労働市場		格差(一般労働市場全体=100とした場合のNPO法人の賃金割合)	格差(小企業=100とした場合のNPO法人の賃金割合)
		全体	小企業		
男性	180.0	348.1	297.8	52	60
女性	164.7	239.2	213.4	69	77
格差(男性=100とした場合の女性の賃金割合)	92	69	72		

注: 一般労働市場のデータは「賃金構造基本統計調査(平成17年度)」の常用労働者のうち「正社員・正規員」を使用。小企業は10〜99人規模を指す。

NPOに登録し、地域の助け合い活動に参加している。調査によると、時間あたりの謝礼金額の中央値は六五〇円、年間の収入は約二・三万円(月で割ると二万円ほど)と、生活を支えるというよりも小遣い程度の額を得ている。謝



礼の支払いは、現金の他、ポイントや時間預託で支払われる場合もある。例

を持って。ただ、ボランティアは精神的、内在的意識の価値判断を必要

えは、ボランティア活動一時間あたり、数ポイントという形で貯まっていき、そのポイントを

使って加盟店で買い物が必要となり、ボランティアした時間分を貯めて、将来自分が必要となつた時にボランティアにきてもらうことができたりする。

有償ボランティアは、NPOから仕事を請け負って謝礼を受け取って活動するため、外形的に見ると労働者のな働きに近似する。現行法で有償ボランティアの労働者が判断されたこと

はないが、謝礼は労働の対価として解釈される可能性があるし、働き方も有給職員並みに使用従属性が高い場合もあり、外形的には労働者と判断される可能性

とする働き方であるため、一般労働者と同様に外形だけで判断することは難しいともいわれている。

ただ、有償ボランティアの中には有給職員と同様の仕事を行っている者もいる。これらの者は有給職員と同様に労働者としての意識を持ちやすいことがわかつている。外形的にも内在的な意識においても有償ボランティアが有給職員に近い場合には、当然労働者として扱うことが必要であろう。

NPOは安全衛生の確保を

NPOには有給で働く労働者と、ボランティアが存在する。有給職員は労働者であり、労働法の範疇で守られるべき存在である。当然、NPOにも有給職員を雇用している限り社会保険加入の義務がある。しかし、正規職員を雇用しているNPO法人であったとしても、雇用保険の加入割合は七割弱に

とどまり、厚生年金と健康保険の加入は五割程度なのである。保険に入るといことは労働者を保護する上でもっとも基本的なことであり、賃金を改善する以前の問題として、組織運営をつかさどる人間は使用者としての責任を果たす必要がある。また、ボランティア保険に入っているのはNPO法人の三割に満たない。仮に活動中に事故や怪我をしたらどう対処するのだろうか。活動者の安全を確保することはなにより重要なはずである。

〔注〕

調査については当機構発行の『就業形態の多様化と社会労働政策 個人業務委託とNPO就業を中心として』労働政策研究報告書No.12(二〇〇四)、『有償ボランティア』という働き方—その考えと実態—労働政策レポートVol.3(二〇〇五)、『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識』労働政策研究報告書No.60(二〇〇六)を参照のこと。

個人請負という働き方

JILPT研究員 周 燕飛

1. 自営業と雇用者の間の曖昧な存在としての「個人請負」

最近、「個人請負」という名の非正規労働者が注目されている。個人請負とは、「請負または業務委託・委任契約に基づいてユーザー企業の指示に従

って自らサービスを提供する人たち」(鎌田二〇〇一)のことだが、就業形態でいえば、「雇用者」ではなく、「自営業者」の一種として分類される。ただし、個人請負といっても、その

自身は多種多様である。フランチャイズ店長、自営型タクシー運転手など、不特定多数の個人または会社を相手に

高い自主性を持って商売する者が多く存在する一方で、委託宅配員、フリー

のIT技術者、デザイナー、専門通訳などで、売上げの大半を特定一社もしくは数社の企業からの委託業務に依存し、自主性が限られているという点で雇用者と比較的近い働き方をしている個人請負もいる。とくに、後者の雇用

者に近いタイプの個人請負が最近急速に増加している。また、この「雇用的個人請負」は企業の社会保険料支払い逃れのための「闇雇用」として利用されているのではないかとの疑いがあり、彼らの労働実態や経済状況に関する社会的関心も高い。ここでは、独自の調査結果①を元にこの「雇用的個人請負」②の実態を探ることとする。

2. 設計やIT関係の業務に多く、男性、失業経験者、共働きの多い

個人請負の業務内容が非常に多様化している。全体のもっとも多くの割合



である。また、世帯属性でみた場合、個人請負の共働き率（七六・三％）は正社員より二割も高い。

3. 収入が正社員に近い、社会保険、福利厚生の特遇がパート以下

個人請負の平均年収は四〇九・二万円であり、非正社員よりも正社員の年収に近い水準である。ただし、個人請負の平均労働時間が正社員より短く、バラツキも大きい。個人請負の中に三〇時間以下の短時間労働者が二三・五％いる一方、六〇時間以上の長時間労働者も一二・三％存在しており、裾野の広い分布となっている。

一方、社会保険については、個人請負は雇用者ではなく自営業として位置づけられていることから、労働基準法、労災保険法などの適用対象にならず、ユーザー企業側も事業主負担部分である法定福利費を免れることができる。実際、関連調査によると、業務委託企業のうち個人請負に何らかの社会保険（雇用保険と労災保険が最も多い）を加入させている企業は全体のわずか五・八％（N=326社）に過ぎない。

（二一〇・〇％）を占めるものは「デザイン・設計」従事者であり、続いて「IT関係」（二八・一％）、「印刷・出版・通訳」（二五・一％）従事者の割合が多くなっている。このほか、データ入力など「補助的業務」、「レジャー・教育」、「建設・電気関係」、「コンサルタント、営業・広告、金融・不動産業」従事者もそれぞれ六〜一〇％程度を占めている。さらに、割合としては目立たないが、運輸・通信、フリーニング、販売などに従事している個人請負も少なからず存在している。

また、個人請負の約八割が男性である（正社員とほぼ同じ）、平均年齢が賃金労働者（正社員・非正社員）より五歳ほど高い四三・八歳であることなどの特徴があげられる。さらに、長期失業を経験した人の割合（四三・三％）が正社員の二倍強であることも特徴的

援〇・五％、医療費の補助〇・五％）。

4. 仕事への満足度に近い側面も

仕事への満足度を点数化して比較すると、個人請負がほかの賃金労働者にくらべると、仕事の自由度・非拘束度、仕事のやりがいの面では比較的高い満足度を示している一方、収入の多さや収入の安定性についての満足度が低いということがわかった。一方、最近の「新規開業実態調査」（二〇〇二）によると、「仕事のやりがい」や「自分らしい生き方」について、同世代の勤務者と比較した自己評価を見ると、「自分の方がよい」とする自営業者はそれぞれ八五・六％と八〇・〇％に達しており、仕事の内容面で満足度が高いことが分かる。つまり、満足度に関する面を見る限りは、個人請負は「雇用者」というよりは、やはり「自営業」に近い側面を持っているといえるであろう。

5. 非収入要因が大きいなウエイトを占める入職理由

現在の職業に至った理由を複数回答で直接尋ねたところ、個人請負の中でもっとも多かった回答が、「自分の生活スタイルに合わせて自由に仕事をしたいから」（五三・〇％）と、「いままでの経験・知識や資格を生かしたかったから」（五二・一％）である。一方、正社員と非正社員がトップに挙げられている理由は、いずれも「収入を得たかったから」であり、差異がみられる。さらに、入職理由は請負の業務内容

によっても大きく異なる。例えば、「収入」を理由としている割合が高いのは、補助的業務（三二・五％）、IT関係（二八・〇％）および建設・電気工事業務（二六・四％）である。一方、印刷・出版・通訳（三八・四％）、デザイン設計業務（三二・五％）の従事者は、「生活スタイル」を選んだ割合が高い。また、教育・レジャー業務従事者（四三・二％）、コンサルタント業務等従事者（三六・一％）については、「経験や資格」を理由としてあげる割合が高いことも興味深い。

〔注〕

1. 請負企業に雇われて、第三者の企業に労働やサービスを提供する者いわゆる「下請労働者」または「請負社員」が除外されていることに留意する必要がある。
2. 労働政策研究・研修機構「働き方に関する意識調査」（二〇〇四年一月、インターネット調査）。個人請負のほか、正社員と非正社員に対するアンケート調査も同時に行っている。
3. 「雇用的個人請負」を他の個人請負と区別するために、①現在の業務における主な顧客は個人ではなく、企業であること（伝統的な自営業者を排除するため）、②過去の一年間の事業収入は5社以内の業務委託に頼っている、という二つの基準を用いている。

【参考文献】

- 周燕飛（二〇〇六）「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」『日本経済研究』No.34,289
- 鎌田耕一（二〇〇一）『契約労働の研究—アウトソーシングの労働問題—』多賀出版

表 現在の会社での正社員としての就業継続希望の
規定要因についての推定結果

被説明変数： 現在の会社で正社員 希望	推定式(1)		推定式(2)	
	係数	擬似t値	係数	擬似t値
正社員登用制度	0.4886**	2.28	0.2197***	2.81
昇進・昇格制度			-0.1441	-1.24
OJT			0.0595	0.71
Off-JT			-0.0255	-0.30
短大・高専卒	0.0985	1.15	0.0152	0.17
大学・大学院卒 (リファレンス:中・高卒)	0.2464***	2.64	0.1363	1.41
男性	0.2230***	2.72	0.2716***	3.34
年齢	-0.0059	-0.43	-0.0092	-0.65
仕事の仕方	0.2617***	5.55	0.2863***	5.83
定数項	-0.6997*	-1.85	-0.4538	-1.12
	標本の大きさ	1361	標本の大きさ	1361
	Wald Chi2	56.04***	LR Chi2	140.69***
			擬似決定係数	0.0746

出典：原・佐藤（2006，p25，表3-9）。
使用データ：厚生労働省「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」。
注1：***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意。
注2：仕事の仕方とは、「主に自主的に判断し仕事を行っている」を3、「一部については仕事を任されている」を2、「主に正社員の指示に従って仕事をしている、およびその他」を1とする変数である。
注3：推定式(1)において、Instrumented: 正社員登用制度、IV: 業種、事業所規模、パート等労働者の雇用理由。
注4：推定式(2)は、表掲はしていないが、注2のIVと同じ変数でコントロールされている。

非正社員で働く若者と正社員登用制度

〔注〕

JILPT 研究員 原ひろみ

非正社員として働く若者、いわゆる

フリーターのうち、正社員と同様の働

き方をしている人や正社員になりたい

と考えている人は少なくない（以下、

若年非正社員と呼ぶ）。彼らは、現在

どういう仕事をしているのか、将来的にどのよう
な働き方を希望しているのか、そして勤務先の雇用管理のあり方
が彼らの意識に影響を及ぼしているの
だろうか。厚生労働省『平成一三年パ
ートタイム労働者総合実態調査』の個
票データを用いた分析結果から、概観

しているこ
う。ここでは、若年非正社員を①二九歳
以下、②在学していない、③男女とも
未婚である者と定義する。彼らは、
調査対象である呼称パート全体の一五・
四%を占める。また、彼らのうち、週
所定労働時間が三五時間以上の者は六
割を超え、フルタイムで働く者の割合
が高い。また、残業があった者は五割
を超える。そこで、以下では、週所定
労働時間が三五時間以上のフルタイム
型若年非正社員に着目している。

まず、フルタイム型若年非正社員の
現在の仕事の仕方を見ると、「主に自
主的に判断し仕事を行っている」・「一
部については仕事を任されている」と
する者の割合が高い（四八・六%）。ま
た、今後の仕事の希望では、「主要な
仕事をしたがりたい」・「教育訓練を受け
るなどして、技術・技能・資格を生かし
た仕事をしたがりたい」とする者が（五〇・
七%）、「もう少し責任の軽い仕事をし
たい」・「今と同じ仕事をしたがりたい」と
する者を上回る（三三・二%）。つまり、

彼らは、仕事上の裁量度かなりある
働き方をしており、今後も主要な仕事
や責任のある仕事をするを希望し
ている。仕事に対して意欲的な姿勢を
もつ。
次に、彼らの自分自身の就業形態に
対する考え方をみていこう。そもそも
「正社員として働ける会社がないから」
現在の就業形態を選んだとする者の割
合が高く（三六・九%）、「正社員にな
れない」ことに不満を感じている者が
多い（三三・一%）。さらに、今後の希
望をみると、「正社員になりたい」と
する者が半数を超える（五〇・八%）。
企業にとっても、正社員や非正社員
といった就業形態に関係なく、仕事に
対して意欲的な者や責任のある仕事を
任せられる者が自社に定着することは、
経営上望ましい。しかし、正社員にな



成一七年三月の閣議決定「食糧・農業・農村基本計画」でも、それを受け止めて、国として農業基盤の強化に取り組みねばならず、農業の担い手の確保・育成が必要なのが明らかにされている。

人が生産を支える。これは労働問題の基本だが、とくに、農業は人の手での命の種・芽に生を与えて、さらに手塩にかけて育ててこそ成り立つ。短期間に急いでやれば、あるいは自分が残業して詰め込んで作業をすれば、間に合うという性格の活動ではない。じっくりと取り組む働き手が一定以上の人数、必要なのである。しかも、現在の農業は、生産から販売までさまざまな経営上の工夫が必要とされている。専門の知識、技術が生かせる仕事である（JILPT二〇〇四）。

これまで農業労働力が減少してきた原因には生産性の産業間格差や地域経



済の力の違いがあった。しかし、今は、産業事情は変わり、農業のあり方も変わってきている。今は、農家以外の人々にとっても、農業で働くことは、現実的で堅実な職業選択になりうる条件が整いつつあるといえよう（JILPT二〇〇四、二〇〇五）。

農業で働くこうと思ったら

大きく二つの道がある、自分が農家を経営する方法と農家や農業法人に雇われる方法である。前者をとるならば、国や地方自治体の支援策がある。しかし、必須条件として農地をもたなければならぬ。農地を買い借りるかしようとする、すぐに問題になるのが資金と農地法及び農業経営基盤強化促進法という法律。資金と法律のどちらについても、一人で悩むより、新規就農相談センター、あるいは、県や地元自治体の農業担当部門に相談に

必要知識を教えてもらう方が早い。農地法によるならば、最低でも五〇坪（北海道は二〇坪）の土地を手に入れなければならない。五〇坪の広さを実感できるかどうか第一関門かもしれない。ただし、農業経営基盤強化促進法によれば、農用地利用権の設定という方法でもっと容易に農地を利用できる。いずれについても、農業委員会の許可が必要。それまでは、いかなれば準備中。そこからが本場のスタート。

他方、農家等に雇用されて働くのであれば農地を手に入れなくともよい。個人農家に雇われて働く場合は、アルバイトや手伝い等の短期間のものが多く、本格的に働くのであれば、農業法人に雇用されることを選んではどうか。国としても農業法人（全国で一萬九一九〇法人（二〇〇五年農林業センサス））の意義を高く評価している。この場合は、就職の仕方や賃金、休暇、労働時間等の労働条件、社会保険や労働保険の加入など働く条件は、基本的には製造業や販売業などの企業に働くのと同じである。いわゆるサラリーマンと同じ考え方で労働法規がベースになって整えられる。転職も自営より容易である。農業法人に就職を希望するのなら、これも一度は、新規就農相談センターか県や地元自治体に問い合わせるとよい。

なお、農業で働くことについて基本的な情報を幅広く得たいのであれば、さまざまなイベントがある。Uターンフェアや新規就農者を対象とする催しが東京などの大都市で開かれている。農産物フェアの会場の一角に、新規就農希望者のための気軽に利用で

きる相談コーナーや支援策の広報コーナーが設けられることもある。

専門に勉強してから就職というのなら、専修学校もある。農家の子弟だけが対象でなく、卒業生は、農業法人にすぐに就職する者も多いし、青年海外協力隊に入る者もある。農業研修に行つて、その後就職か農家経営かを選ぶということもできる。

甘くない現実と挑戦の価値

相談センターや自治体と相談したり、いろいろなフェア等で情報を得たからといって、くれぐれもそれだけで判断しないことである。現場にいつて、農業を体験してみることが重要。とにかく、農業はその土地との戦いであり、技能、知識、意欲、体力、資本、関係者との人間関係という条件が整わないとうまくいかない（JILPT二〇〇四、二〇〇五）。

農業で働くことは、決して甘くはない。しかし、意欲と関心があるならば準備をして挑戦する価値が大いにある選択であろう。

〔引用文献〕

- 労働政策研究・研修機構（2004） 農業と雇用労働力―そのあり方と今後の方向―労働政策研究報告書 No.1-2、2004
- 労働政策研究・研修機構（2005） 農業と雇用―活力ある労働力の確保に向けて―労働政策研究報告書 No. 26、2005

ものづくり現場の請負・派遣労働

JILPT 研究員 藤本 真

定着したもののづくり現場での請負・派遣労働者の活用

二〇〇四年九月に実施された厚生労働省「派遣労働者等実態調査」による



と、常用雇用者三〇人以上の製造業事業所で、物の製造を行う請負労働者がいる事業所の割合は二三・二％。ただし化学工業やプラスチック製造などの素材関連製造業や、機械関連製造業の

常用雇用者五〇〇人以上の事業所に絞ると、その割合は約六割にはね上がる。また、二〇〇四年三月より解禁された、「ものの製造業務」での労働者派遣の活用を実施しているのは常用雇用者三〇人以上の製造業事業所の一八・三％、ものの製造業務は男性派遣労働者の中で就業する人の割合が最も高い（二九・三％）職種であった。これらの調査結果は、ものづくりの現場における請負・派遣労働者の活用が大規模事業所では相当程度に普及しており、製造業全体で見てもはや珍しくはないことを示している。

ものづくりの現場で働く請負・派遣労働者

のプロフィールや就業実態については、二〇〇五年に東京大学社会科学研究所が行った「製造業務における請負・派遣労働者の働き方に関するアンケート」（以下、「東大調査」）などにより明らかにされてきた。東大調査に答えた請負・派遣労働者の約八割は四〇歳未満で占められており、またほとんどはフルタイム勤務で、製品検査、包装・梱包作業、組立てなどの仕事に従事している。担当する仕事の難易度については、製造業務の経験が全くない新人に担当させても一カ月程度以内で習得できるといふ回答がほぼ半数に達した。

この結果は、請負・派遣労働者を活用する職場を対象とした電機総研「電機産業における業務請負業の活用実態に関する職場調査」（二〇〇三）において、請負労働者の担当する仕事は製造業務の経験のない新人でも一カ月以内に習得できるという回答が約七割と多数を占めていることと符合し、多くの請負・派遣労働者は製造現場の業務の中でも比較的簡単な仕事を行っている現状がうかがえる。

働く上でのキャリアやディジョンの形成につながるか

では、請負・派遣労働者は自らの就業状況をどのように評価しているのだ

るか。東大調査では、現在の仕事全般について満足しているという請負・派遣労働者が約三割、逆に不満を抱く請負・派遣労働者は二割弱だった。ただ、就業に関わる個別項目を見ると、賃金（「不満」の回答率五一・二％。以下同様）、人事評価・処遇のあり方（三七・四％）、教育訓練・能力開発のあり方（三三・二％）、雇用の安定性（三三・一％）などは、現状に不満を抱く請負・派遣労働者が相対的に多い。こうした項目に不満が集まるのは、請負・派遣会社内において働きに応じた処遇をうける見込みが得られないためであろう。東大調査では、勤続しているうちに昇進することはない・昇進するかわからないという回答が約六割を占め、勤続しているうちに昇給する仕組みがない・昇給するかわからないという回答も半数を超える。これらの結果と呼応するように、「評価の結果は給与や昇進に適切に反映されている」という請負・派遣労働者はわずか一六・四％にとどまった。

請負・派遣会社内で昇進・昇給の見込みが得られにくいことに加え、担当している仕事は主に比較的容易な仕事であるという状況から、請負・派遣労働者はものづくりに関わるスキルを伸ばすにも限度があると見られる。先にみた担当する仕事の難易度を、現在の請負・派遣会社における勤続期間別に集計したところ、勤続の長い若年請負・派遣労働者ほど、習得にはより長期間かかるという割合が大きくなるが、勤続半年以上になると回答状況にあまり差がない。また、勤続二年以上の層

ホワイトカラー職場での派遣労働

JILPT 研究員 藤本 真

でも半数近くが、新人でも一カ月以内で一通りこなすことができるレベルの仕事を担当している。つまり、ものづくり現場で働く請負・派遣労働者は、半年ほど勤続すると技能レベルの「頭打ち」を経験しており、その結果長期間勤続しているにもかかわらず比較的に簡単な仕事を担当し続けている若年請負・派遣労働者もかなりいるものと推

測される。さまざまな現場で請負・派遣労働を続けて徐々に技能のレベルを高めていき、やがてはものづくりの世界で安定的な職業生活を送れるようになるという、「渡り職人」的なキャリアの持ち主が請負・派遣労働者の中から数多く現れる見通しは、現状からは浮かんでこない。

て縮小するなか、請負・派遣労働という就業形態は、ものづくりの世界における雇用機会を新たな形で提供したといえる。しかし、今のところの就業実態を概観すると、請負・派遣労働という選択肢が、働く当人の職業生活における安定的なビジョンやキャリアの形成にも大いに寄与しているとはいえない。こうした性格をもつ請負・派遣

労働が、拡大・定着していくことの帰結は何か、その帰結に対し社会全体として何らかの対策が必要なのか―製造現場における請負・派遣労働者の活用が珍しくなくなった今、これらの点について議論を深めていくべき時期にきているのではないかと思われる。

正社員になるまでの過渡的な就業形態？

度重なる労働者派遣法の改正により、派遣労働者を活用できる職域は大幅に広がった。ただ、労働者派遣法の制定以降一貫して派遣労働者の大半は、事務管理部門や、設計・研究開発部門などのいわゆるホワイトカラー職場で働く人々が占めてきた。厚生労働省『派遣労働者実態調査』(二〇〇四)によると、就業する派遣労働者の割合は高い順に、①一般事務(三四・一%)、②事務用機器操作(二五・四%)、③ファイリング(二二・八%)となっている。この調査も含め、派遣労働者に関するこれまでのおもな調査では、回答した派遣労働者のうちホワイトカラー職場以外で働いている人はごく少ない(多くて一割程度)と推測されるので、就

業条件や就業に関する意識についての集計結果は、おおむねホワイトカラー職場で働く派遣労働者の実態をあらわしているのとみて差し支えないだろう。厚生労働省が数年おきに実施している『就業形態の多様化に関する総合実態調査』(以下、「多様化調査」)では、派遣労働者に対し、派遣労働者として就業する理由をたずねている。二〇〇三年の調査で四〇・〇%ともっとも多くの派遣労働者が回答したが、「正社員として働ける会社があったから」という理由であった。四〇・〇%という回答率は、調査対象となっている就業形態のなかでもっとも高く、今後は正社員に変わりたいという労働者の割合も二七・五%と、契約社員(正社員に変わりたい労働者の割合(二九・五%))と並んで高い。こうした結果は、二〇〇三年の調査のみならず一九九九

年や一九九四年の調査においてもあらわれており、他の就業形態に比べ派遣労働者は自らの働き方を正社員になるまでの過渡的な選択肢ととらえる度合いが一貫して高いといえる。

仕事と生活の両立のための選択肢？

しかし一方で、ホワイトカラー職場で働く派遣労働者のなかには、正社員志向とは異なる就業ニーズから、派遣労働という働き方を選択したと考えられる人も少なからずいる。二〇〇三年の多様化調査では、派遣労働者として就業した理由に「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」を挙げる派遣労働者が二三・五%となっており二番目に多かった。また、労働政策研究・研修機構が二〇〇五年に実施した「日本人の働き方総合調査」では、登録型

派遣労働者と常用型派遣労働者のそれぞれから、多様化調査とは異なり一つだけ選んでもらう形で就業理由の回答を得ている。この調査では、「自分の都合と折り合える」という理由の回答率が、登録型派遣労働者(四五・〇%)ではもっとも高く、常用型派遣労働者でも女性に限定すると五〇%を超えている。

上記の結果は、パートタイム労働者に多くみられる仕事と仕事以外の活動



とを両立したいという志向が、ホワイトカラー職場で働く派遣労働者のなかでも目立つようになってきたことを示している。派遣労働者のほとんどはフルタイムで勤務しているため(二〇〇三年多様化調査では所定労働時間三五時間以上の労働者の割合が八三・六%)、パートタイム労働者のように勤務時間の調整によるのではなく、担当する仕事の範囲を限定したり、勤務場所を選んだり、残業はできるだけ避けるといった方法で、仕事と生活とのバランスをとろうとしているとみられる。

多様な就業ニーズの受け皿となりうるか？

以上の正社員志向、仕事と生活の両立志向のほか、仕事の専門性や技能を高めていこうという専門職志向の存在も無視できない。パートタイム労働者と同様、企業による活用が広がり、ホワイトカラー職場で派遣労働者として働く人が増加していくともない、ひとくくりにはまとめきれない性格の異なる就業ニーズがあらわれたものと考えられる。

ただ、派遣労働者のなかの就業ニ

ーズの多様性が人材派遣会社や派遣先会社の職場において十分に認識されてはいないために、派遣労働者の不満や、職場での摩擦が所々で生じている。例えば東京都が二〇〇二年に実施した「派遣労働に関する実態調査」に寄せられた自由回答をみると、正社員と同様の働き方をしているのに処遇に格差があることに對する不満や、派遣元・派遣先における教育・訓練機会の乏しさに對する不満、あるいは仕事の範囲が職場において明確にされないことに對する不満などが目立つ。処遇や教育訓練に對する不満は正社員志向や専門職志

向の派遣労働者に、仕事の分担に関する不満は、仕事と生活の両立を志向する派遣労働者に多いと推測される。ホワイトカラー職場での派遣労働に對して労働者が求めるものは多様になりつつあるが、実際の職場はその受け皿としての役割を十分に果たすことができるのか—この点は、派遣元である人材派遣会社と派遣先企業の取り組みに負うところが大きいだろう。

育児期に在宅で働くという選択肢

JILPT主任研究員 神谷隆之

問題提起： 育児期の在宅勤務

パソコン、インターネットなどの情報通信技術の普及とそれに伴う業務のデジタル化とともに、ネットワーク環境などの条件さえ整えば、ホワイトカラー労働の一定範囲の業務が、自宅においても職場に近い環境で行える可能性が高まっている(1)。現実的にも少しずつではあるがそうした働き方(在宅勤務)が、ほぼ毎日の形態だけでなく、週や月の数日に終日あるいは出勤

前の午前中・退社後の夜間に、といった多様な形態で拡がっている。

ここでは、政策的にも緊喫の課題である少子化問題とも関連し、また弾力的な働き方へのニーズが最も大きいと考えられる育児期の労働者の在宅勤務(2)に焦点を絞り、そのメリットや課題について概説してみる。

効果：

育児休業期間の短縮、フルタイム勤務の可能化、男性の育児参加

育児期の在宅勤務には女性の雇用継続効果が確認されるが(3)、JILPT(二〇〇六)では育児期(概ね小学校低学年までを対象)における在宅勤務の意義と課題を、さらに別の視点から検討している。すなわち、育児休業制度、勤務時間の短縮等の措置や看護休暇などの両立支援勤務等措置を、①育児期には必要な場合はなるべく「休む、または労働時間を短くする、あるいは長くしない」性格のものか、それとも②育児期であっても希望や必要に応じて「出産以前と同等かそれに近い



時間、働くことを可能にする」性格のものか、という視点で分類してみると(図表)、前者には育児休業、看護休暇や短時間勤務、所定外労働の免除が該

**女性の結婚・出産と
家事労働の選択**

日本では、結婚や出産を機に仕事をやめる女性が多いことは、既に広く知られている。かつては結婚したら女性は家事・育児に専念することが当然と

家事労働という選択肢

仕事か家事・育児かの二者択一

JILPT 研究員 池田心豪

〈図表〉育児期における両立支援勤務等措置の分類

	休む、労働時間を短くする、長くしない		出産以前と同等かそれに近い労働時間
	休業・休暇	労働時間削減・上限設定	勤務の弾力化
両立支援勤務等措置	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業 ・看護休暇 (有給休暇の活用) 	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務 ・所定外労働の免除 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・在宅勤務

当する一方、後者にはフレックスタイムや始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった勤務を弾力化させる制度が当てはまる。

そこで在宅勤務を、②の性格の両立支援勤務等措置として分析・検討すると、在宅勤務には(1)希望に応じ育児休業期間を短くする効果がある、(2)必要な場合は所定外労働も含めたフルタイム勤務あるいはそれに近い労働時間を可能にするとともに、(3)男性の育児休業を減らす効果がある、(3)男性の育児休業に關して、部分的ながらその代替措置あるいは次善策になり得る、という結論が示される。

ただしこの結論から、何も育児期の労働者は育児休業期間を短くし、また看護休暇も取らず、さらに短時間勤務も行わずにフルタイムで働くべきである、と主張するものでは決してない。あくまで育児期の労働者の働き方のニーズは日によっても多様であり、それ

に対応した多様な勤務形態の選択肢が用意されていることが、キャリア重視の女性の場合などを含めて育児と両立した勤務継続や男性の育児参加などにつながると考えるものである。

課題:

他措置との併用、男性の働き方の変革、労働時間の管理、情報管理の徹底

最後に、政策的な課題としては、育児期の労働者にとって(1)在宅勤務を含めた働き方の選択肢の拡大と他の勤務措置との併用の促進、(2)在宅勤務による育児休業の代替や夫婦間で労働時間をズラすことによる育児参加など男性の働き方の変革、(3)適正な労働時間と勤務の弾力性の両立の視点からの在宅勤務の時間管理への対応、(4)自宅のパソコンに関する情報セキュリティ管理の徹底(↓)の必要性、などが指摘できる。

〔注〕

1. 本稿では、検討の対象を雇用形態に絞っており、非雇用の在宅ワークや自営型SOHOは含んでいない。

2. (社)日本テレワーク協会(二〇〇六)でも明らかのように、在宅勤務には育児期に適した勤務形態という側面のほかにも、仕事の生産性の向上、家庭生活のゆとりが増加など、他にも多くのメリットがある。

3. 神谷(二〇〇五)
4. 総務省(二〇〇六)

【参考文献等】

神谷隆之(二〇〇五)「在宅勤務による女性の雇用継続」JILPTディスカッションペーパー、二〇〇五年
総務省(二〇〇六)「職場外のパソコンで仕事をする際のセキュリティガイドライン」(社)日本テレワーク協会(二〇〇六)「在宅勤務の推進のための実証実験モデル事業報告書」
労働政策研究・研修機構(二〇〇六)「育児期における在宅勤務の意義」

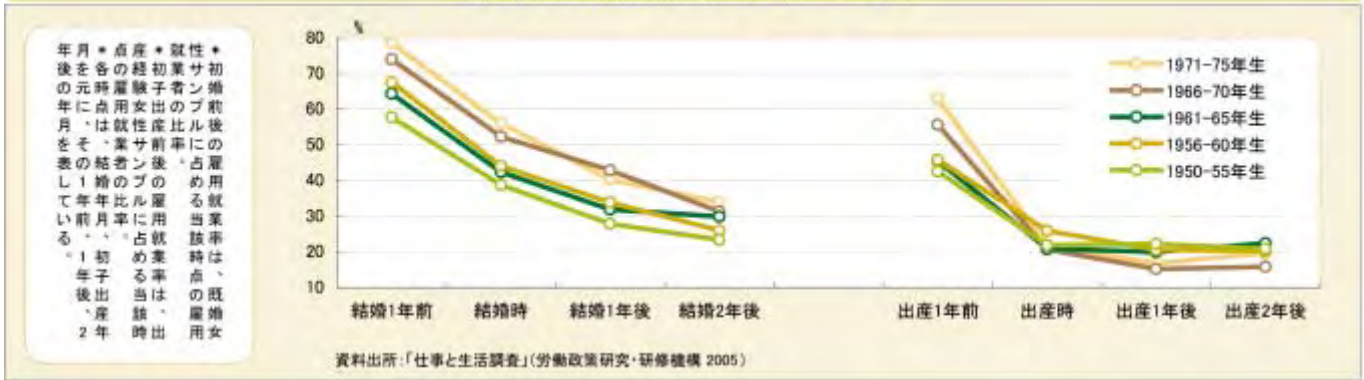
されてきた。しかし、男女雇用機会均等法(一九八五年成立、一九八六年施行)を機に、結婚・出産後も女性が雇用継続できるための制度が整備されてきた。特に育児と仕事の両立については、一九九〇年以後の少子化対策のもと、積極的な支援策拡大が図られてい

る。それにもかかわらず、結婚・出産を機に退職する女性は今日でも多い。その現状と雇用継続拡大の課題を「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構二〇〇五年)のデータで示そう(注)。

結婚・出産と雇用継続

「仕事と生活調査」は、職業経歴、婚姻歴、育児歴等の経歴を核とした調査であり、対象者が結婚及び出産・育児の時期に雇用就業していたか知ることができる。その結果をコーホート間で比較し、結婚期及び出産・育児期の雇用継続が拡大しているか見ることにする。図に、女性の初婚・初子出産前後の雇用就業率をコーホート別に示す。図の左側にある初婚前後の雇用就業率から見よう。結婚一年前の雇用就業率は、若いコーホートほど高い。結婚時の雇用就業率も若いコーホートほど高い。しかし、何れのコーホートでも、

初婚・初子出産前後の雇用就業率（コーホート別）



結婚一年前から結婚時、結婚一年前、結婚一年後、結婚二年後にかけて雇用就業率は低下している。その傾きは、どのコーホートもほぼ同じである。結婚後も仕事を続ける女性は増えつつあるが、退職する傾向も維持されている。つついて、図の右側にある初子出産前後の雇用就業率を見よう。出産一年前の雇用就業率は、若いコーホートほど高い。ところが、出産時までの一年間に若いコーホートの雇用就業率は大きく低下している。その結果、出産時の雇用就業率は、最年長のコーホートと差がない。出産一年後、出産二年後の雇用就業率は、どのコーホートもほぼ横ばいである。退職時期が変化しただけで、出産前に多くが退職する傾向は変わっていない。出産前一年間は主に妊娠期間である。この期間に若いコーホートも退職してしまっているのがある。

妊娠期の退職については、今田幸子・池田心豪「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」（『日本労働研究雑誌』No.五五三、二〇〇六年）において、「仕事と生活調査」の分析結果から、育児休業制度は、単独で雇用継続を高める効果はないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わされることで効果があり、一九六一〜七五年生の若いコーホートでは育児休業制度と保育所の組み合わせが重要であること、若いコーホートでは家族・親族の継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、女性の職域拡大により、雇用継続が難しくなっていることが明らかになっている。仕事と家庭生活の両立支援において、

「仕事も家事・育児も」の拡大に向けて

妊娠中に退職する女性の雇用継続支援は重要な課題である。

結婚・出産したら仕事をやめて家事・育児に専念する女性は今日でも多い。

特に出産・育児期に雇用継続する女性は増えておらず、妊娠期の退職は若いコーホートの方が増えている。その一方で、未婚化が進行しており、結婚も出産もせずに仕事を続ける女性は増えている。今日でも多くの女性が、《仕事か家事・育児か》の二者択一状況に置かれていると言えよう。《仕事も家事・育児も》という選択が拡大するためには、結婚、妊娠、出産、育児の各局面において仕事と家庭生活の両立が可能となるよう、総合的に支援するこ

とが重要である。

〔注〕

「仕事と生活調査」の概要は次のとおり。調査対象は全国三〇〜五四歳の男女四〇〇〇サンプルとその配偶者。調査方法は層化二段無作為抽出法。本人は個別面接法、配偶者は留置き法。調査時期は二〇〇五年六月十七日〜七月一八日。調査実施は調査会社（社団法人新情報センター）に委託した。回収は本人二四四八件、配偶者一四二五件。本人回収率は五七・九％（予備サンプル一三〇〇件を含む）。詳細は「仕事と生活の両立―育児・介護を中心に」（労働政策研究・研修機構 二〇〇六年労働政策研究報告書No.06）を参照。

