

ま え が き

労働政策研究・研修機構は、独立行政法人として厚生労働省から中期的な労働政策上の課題の提示を受け、それに対応した研究計画を立てて、発足以来の第1期（平成15年10月～19年3月）の研究活動を行ってきた。厚生労働省からは九つの課題が提示されたが、本報告書はそのうちの一つ「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット」という課題に対応して進められたプロジェクト研究（多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究）の成果をとりまとめたものである。

近年、いわゆる非正規従業者の増大にみられるように雇用・就業形態の多様化が急速に進展し、それらを巡る就業環境や就業条件等に関して種々の課題が投げかけられている。このため、このプロジェクト研究では様々な雇用・就業形態に関する実態把握と政策課題の抽出、政策の方向性の提示を目的として調査研究に取り組んできた。その際においては、従来から取り上げられることの多かったパートタイマーや派遣労働者といった非正規雇用だけではなく、むしろ雇用の範囲を越えて、個人業務請負やNPOでの就業にも重点を置くとともに、正社員における労働時間の柔軟化や副業などにも焦点を当てた調査研究を行ってきた。また、雇用を越えた多様な働き方に関する政策を検討する際の基礎として、労働法の対象を区画する「労働者」概念についても、国際比較的手法を中心に研究を進めてきた。

この報告書が、近年著しく進展した多様な働き方に関して生起している、又は生起するであろう様々な問題に対する社会の認識を広げるとともに、変化に対応した制度・システムの整備に向けて一定の方向性を提示できていることを願うものである。

2007年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

目次

序章 研究の目的と概要	7
第1章 多様化する働き方とその背景	15
第1節 近年における雇用・就業形態の多様化の概観	15
1 雇用者の雇用形態別構成の推移 非正規化の進展	15
2 企業の枠を越えて働く雇用者の動向 派遣と事業所内請負労働者	17
第2節 近年における雇用・就業形態多様化の進展の構造的特徴	21
1 産業別にみた推移 各産業での非正規化の進展	21
2 職業別にみた推移 各職業での非正規化の進展	26
3 性、年齢別にみた推移 若年層男女、中堅男性でも非正規が増加	31
第3節 近年における雇用・就業形態多様化の進展の背景	35
1 企業側の理由 人件費の節減	35
2 働く人々の雇用・就業形態選択理由 正社員機会不足の増大	40
3 正社員抑制と非正社員増大の進展 補完から代替へ	42
4 整合性ある多様な働き方の確立へ 再び補完関係へ	50
第4節 多様な働き方のそれぞれの特徴 - 制度と機能	51
1 多様な働き方の経済社会的な基礎	52
2 それぞれの雇用・就業形態の特徴	56
第5節 本章のまとめ	58
第2章 雇用の中の多様性 非正社員の増大と課題	70
第1節 非正社員の増加	70

1	非正社員の数と比率	70
2	産業別正社員比率	71
3	企業規模別正社員比率	72
4	非正社員を雇用する理由	73
5	本節のまとめ	75
第2節	若年非正社員の問題	76
1	性別・就業形態別・年齢構成比率	76
2	性別・就業形態別・若年層の実数と比率	77
3	非正社員になった理由	78
4	本節のまとめ 若年非正社員の増加に関する課題	79
第3節	非正社員の労働条件	79
1	職 種	79
2	所定労働時間	82
3	残業時間	83
4	賃 金	84
5	就業形態による実質賃金の相違	87
6	社会保険・福利厚生等の適用	91
7	本節のまとめ 非正社員の労働条件に関する課題	93
第4節	非正社員の副業の問題	94
1	非正社員のダブルジョブ	94
2	収入の低さと副業の必要性	95
3	収入の低さと副業希望	96
4	本節のまとめ 非正社員の副業に関する課題	97
第5節	考えられる課題	97
1	非正社員の基幹化と均等・均衡処遇	97
2	不本意型若年非正社員の増加	98
3	非正社員の副業	98
第3章	正社員の働き方の多様性と問題点	100
第1節	労働時間管理の柔軟性	100

1	管理・監督者、裁量労働制等の労働時間規制	100
2	「時間管理の緩やかな労働者」の諸側面	102
3	「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間	103
4	「時間管理の緩やかな労働者」の意識	107
5	本節のまとめ 時間管理の柔軟性に関する課題	112
第2節	勤務場所の柔軟性	114
1	在宅勤務をめぐる状況	114
2	在宅勤務の実態と課題	117
3	在宅勤務の可能性	118
4	本節のまとめ 在宅勤務の現状と課題	119
第3節	正社員の副業の問題	120
1	副業の実態	120
2	企業の副業規制	122
3	本節のまとめ 正社員の副業に関する課題	126
第4節	考えられる課題	127
1	労働時間管理の柔軟性について	127
2	勤務場所の柔軟性について	128
3	副業について	128
4	その他	128
第4章	「雇用」を越える働き方の多様化	130
第1節	業務請負として労務を提供する個人自営業主	130
1	緩やかに増加する企業に 労務サービスを提供する個人自営業主	131
2	JILPT調査にみる業務請負個人自営業主の実態	136
3	専属個人請負業主の不安 仕事と健康	142
4	専属個人請負業主の「労働者性」	144
5	個人自営業主の政策・制度要望	150
6	この節のまとめ 専属個人請負業主をめぐる課題	151

第2節	NPOにおける就業と活動	
	「有償ボランティア」を中心にして	152
1	多様な「就労」の場	152
2	「有償ボランティア」とは何か	155
3	有償ボランティアの個人属性と意識	161
4	有償ボランティアの働き方と活用	172
5	課題と展望	183
第5章	人材活用の多様化と人事管理の課題	
	均衡処遇と外部人材活用	184
1	多様化する人材活用	184
2	「人材活用ポートフォリオ」戦略の構築	185
3	人材活用の多元化と均衡処遇	187
4	雇用区分の多元化と社員登用	191
5	生産現場における外部人材活用と人材ビジネス	194
6	派遣社員の活用上の課題	198
7	小 括	200
第6章	就業形態の多様化と法政策	201
第1節	非正社員に関する法政策	201
1	賃 金	201
2	雇止め	216
3	労働者派遣・請負に固有の問題	226
4	非正社員を巡るその他の法政策	233
第2節	正社員に関する法政策	251
第3節	自営的就業者に関する法政策	261
1	総論的検討	261
2	各論的検討	269
3	自営的就業者に関する雇用政策	273
4	無償の就業者（ボランティア）について	274

まとめ	274
終章 本書のまとめと多様な働き方の就業環境整備に向けた	
戦略的政策の方向	278
1 この報告書のサマリー	278
2 多様な働き方の就業環境整備に向けた	
戦略的政策の方向試論	285
参考資料 諸外国における「労働者」性について	292
参考文献	308
索引	321
執筆担当者	326

研究の目的と概要

プロジェクト研究とその基本的な目的設定

近年、いわゆる非正規従業者の増大にみられるように雇用・就業形態の多様化が急速に進展し、それらを巡る就業環境や就業条件等に関して種々の課題が投げかけられている。

このため、独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）に対して厚生労働省から提示された今期中期目標（期間：平成15年10月～19年3月）において、「労働政策の課題に係る調査研究テーマ」として「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット」が挙げられたところである。これを受けてJILPTにおいては、プロジェクト研究の一つとして同名の「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」（以下「多様化プロジェクト研究」という。）を立ち上げ、様々な雇用・就業形態に関する実態把握と政策課題の抽出、政策の方向性の提示を目的として調査研究に取り組んできた¹。その際においては、従来から取り上げられることの多かったパートタイマーや派遣労働者といった非正規雇用だけでなく、むしろ雇用の範囲を越えて、個人業務請負やNPOでの就業にも重点を置くとともに、正社員における労働時間の柔軟化や副業などにも焦点を当てた調査研究を行ってきた。また、雇用を越えた多様な働き方に関する政策を検討する際の基礎として、労働法の対象を区画する「労働者」概念についても、国際比較法的手法を中心に研究を進めてきた。

研究の経過とこれまでの成果

平成15年10月独立行政法人の発足と同時にスタートしたこの多様化プロジェ

1 多様化プロジェクト研究は、JILPTの労働条件・就業環境研究担当部門所属の研究者が中心となり、必要に応じて他の部門の研究者の参加も得ながら推進した。また、佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授、大内伸哉神戸大学大学院法学研究科教授には特別研究員として当該研究に恒常的かつ高密度に参加していただくとともに、各サブテーマ研究については、当該テーマに造詣の深い外部研究者の方々にもご参加いただいた。ここにそれぞれのお名前を挙げることは割愛するが、それぞれの報告書等には掲載しているので、それで代えたい。

クト研究の成果については、いわゆるサブテーマの成果として順次報告書等としてとりまとめ、発表してきたところである。以下、その概要を提示しておく。

< 先行研究のレビュー等による論点整理 >

まず、先行研究のレビュー等を通じて、多様な働き方を巡る論点整理を行い、その結果を、 岩田克彦（2004）「雇用と自営、ボランティア - その中間領域での多様な就業実態と問題の所在（JILPTディスカッション・ペーパー・シリーズ04-010）」（労働政策研究・研修機構）²及び 池添弘邦（2004 a）「社会法における労働者の概念 - 法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論（JILPTディスカッション・ペーパー・シリーズ04-007）」（労働政策研究・研修機構）の二つのディスカッション・ペーパーにとりまとめ発表した。 の論文は、多様な雇用・就業形態を雇用か自営かの視点から整理する中で、その中間領域にある「自営的雇用」や「雇用的自営」に分類できるものに焦点を当てながら、特に多様な働き方の最前線とでもいえる個人業務委託（請負）に関する論点を整理するとともに、併せてNPOでの就業や活動に関する論点を整理したものである。また、 の論文は、労働法研究の視点から、上述の雇用と自営との中間領域に密接に関連する労働法（社会保障法制も含む。）における「労働者」概念、いわゆる「労働者性」について論点を整理分析したものである。

以上のような論点整理に基づきつつ、平成16年度から17年度にかけては、多様な働き方の実態把握と問題抽出を行うグループ（以下「実態分析班」という。）と主に国際比較法の手法により労働法における「労働者性」のあり方について検討するグループ（以下「労働法研究班」という。）に分かれて、それぞれの調査分析を進めた。

< 実態分析班の各論的実態調査等 >

実態分析班は、まず多様な働き方の最前線といえる個人業務請負とNPOとに焦点を当てて、その実態把握のための調査を実施することとした。最初は、使う側、活動の場を提供する側として、個人業務請負の発注元企業とNPOを対象とした調査をそれぞれ実施した。その結果は、 労働政策研究・研修機構（2004 b）『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

2 このディスカッション・ペーパーは、当時JILPT労働条件・就業環境担当統括研究員であった岩田克彦（現：能力雇用開発機構能力開発大学校客員教授）が執筆した。

心として - (労働政策研究報告書No.12)』³にとりまとめ発表した。いろいろな事実発見があったが、例えば、個人業務請負が自営に属するといっても一つの企業からのみ受注し、作業の進め方の裁量も小さい人がかなりいることがわかった。また、NPOについては、NPOで働く就業者の就業条件は団体の財政状況と密接に関係していることやボランティアの中でも一定の謝礼を得ながら活動するいわゆる「有償ボランティア」が少なくないことなどが確認できた。

さらに、上記の個人業務請負の発注元企業に対する調査の再分析を行い、周燕飛(2005 a)「企業データを用いた個人請負労働者の活用動機の分析(JILPTディスカッション・ペーパー・シリーズ05-003)」(労働政策研究・研修機構)としてとりまとめ発表した。この論文では、企業が個人業務請負を活用する動機としては種々あるものの、労務コストの節減が基本的に重要な動機となっていることがデータ分析的に確認された。またこれに引き続き、個人業務請負に従事する人等を対象とした調査を、インターネットを使った方法により試み、その分析結果は、周燕飛(2005 b)「雇われない、雇わない働き方 個人請負労働者の労働実態に関する調査(JILPTディスカッション・ペーパー・シリーズ05-011)」(労働政策研究・研修機構)としてとりまとめ発表した⁴。

NPOについても、先の調査に続いて有償ボランティアに関して補足的な調査を追加して行い、これらの結果を、小野晶子(2005)『「有償ボランティア」という働き方 その考え方と実態(労働政策レポートVol.3)』(労働政策研究・研修機構)としてとりまとめ発表した。この論文では、調査結果から得られた実態を踏まえつつ、有償ボランティアについての基本的な考え方を整理し、提示した。さらに、回答のあったNPOを通じてそこで働き、活動する人々を対象とした調査を実施し、その結果を、労働政策研究・研修機構(2006 d)『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)』としてとりまとめ発表した。

こうして個人業務請負とNPOに関する実態把握を進める一方、特に正社員

3 この報告書の執筆には、前出の岩田克彦及び当時JILPT労働条件・就業環境担当主任研究員であった佐藤厚(現:同志社大学大学院総合政策科学研究科教授)も担当した。

4 この二つのディスカッション・ペーパーは、JILPT労働経済分析部門研究員の周燕飛が執筆した。

における多様な働き方に関して論点の一つである副業について、企業を対象とした調査を実施するとともに、個人を対象とした既存の調査の再集計を行うことを通じてその実態と課題の把握を行った。その結果は、労働政策研究・研修機構（2005 c）『雇用者の副業に関する調査研究（労働政策研究報告書 No.41）』としてとりまとめ発表した。雇用需要の低迷期にあつて副業はそれほど増大しているとはいえないものの、今後においてはかなりの進展をみせる可能性があり、企業の的確な対応が求められるなどの指摘を行った。

< 労働法研究班の比較法研究 >

一方、労働法研究班においては、国際比較法研究による「労働者」概念の研究が着実に進められた。まず、基礎的な情報を入手すべく比較対照となる欧米豪7カ国より労働法の専門研究者を招いてセミナーを開催し、その場での議論をも踏まえて作成された各国招聘者による論文等をとりまとめ、労働政策研究・研修機構（2005 a）『「労働者」の法的概念：7ヶ国の比較法的考察（労働政策研究報告書 No.18）』として発表した。この基礎的な作業を行った上で、次いでわが国における問題意識を前面に出しながら、改めて諸外国における「労働者」概念に関する研究を進め、その成果を、労働政策研究・研修機構（2006 g）『「労働者」の法的概念に関する比較法研究（労働政策研究報告書 No.67）』としてとりまとめ発表した。そこでは、一般的な法制度の整理のほか、雇用と自営との中間領域にあるものとして取り上げられることの多い職種について各国の取扱を比較検討するなど、実践的な検討を行った上で、多様な働き方をめぐる労働法制のあり方に関する方向性を提示した。

< 実態分析班の総合的実態調査分析等 >

その間において一方、平成17年度になって実態分析班においては、それまでの各論的実態調査の実績の上に立って、多様な働き方の総合的な分析に関する研究のフェーズに移行した。

一つには、雇用の範囲における働き方の多様化について、近年におけるその動向をデータの的に冷静に抑えておく作業を進めた。具体的には、この面での最大の公的統計である厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の3回分データ（平成6年、11年及び15年実施）の再集計・分析を行うこととし、3回の調査に存在する様々な調査上の相違を出来る限り調整しながら、この間

の雇用における多様化の状況をデータの的に描出した。その成果は、労働政策研究・研修機構（2006 h）『雇用の多様化の変遷：1994～2003（労働政策研究報告書No.68）』としてとりまとめ、発表した。

さらに、雇用の範囲を越えた多様化について、雇用における多様化を含めた総合的な位置づけを行いつつ、それを基礎とした政策上の課題を析出することを目的として、1万人の働く人個人を対象とした調査を実施した。その結果データについては、労働政策研究・研修機構（2006 a）『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 - （調査シリーズNo.14）』としてとりまとめ、広く提供するとともに、そのデータ分析とそれまでの実態分析により得られた知見を合わせて考察した結果を、浅尾裕（2006）『多様な働き方とその政策課題について（労働政策レポートVol.5）』（労働政策研究・研修機構）の形で、多様化プロジェクト研究のその段階における中間とりまとめとして発表した。また、この調査のデータについてさらに分析を加え、その結果を、

労働政策研究・研修機構（2006 i）『多様な働き方をめぐる論点分析報告書 - 「日本人の働き方総合調査データの総合的分析 - （労働政策研究報告書No.70）』としてとりまとめ発表した。

最終報告書に向けた政策課題と方向性の検討

以上のように推進してきた多様化プロジェクト研究であるが、研究計画の期限である平成18年度を迎え、最終的なとりまとめの段階に入った。そこで、実態分析班、労働法研究班の枠を取り外して、プロジェクトチーム全員による研究会を開催し、特に研究から示唆される的確な政策方向についての検討を行いながらこの最終報告書をとりとまとめた。最終報告書では、この多様化プロジェクト研究の目的である「様々な雇用・就業形態に関する実態把握と政策課題の抽出、政策の方向性の提示」を念頭に置き、これまでの研究結果の中から報告書としての主要な流れに沿うものを再構成し、我々の研究上のインプリケーションとして今後における政策の方向性の提示に行き着くことを目指した。したがって、別の視点からみれば重要なデータや分析であっても、この報告書に盛り込まなかったものも少なくない。それらについては、上に挙げたそれぞれの論文や報告書を是非ともお読み頂き、参考にして頂きたい。

この報告書の構成と概要

この報告書の構成とそれぞれが扱っているテーマの概要を紹介しておきたい。次章（第1章「多様化する働き方とその背景」）においては、近年急速に進展した働き方の多様化、雇用・就業形態の多様化について、主に公的な統計調査の結果に基づきながら、多様化の進展の状況とその特徴、その背景にあった要因を概観するとともに、それぞれの雇用・就業形態の持つ性格、特徴をあらためて整理している。ここでは雇用・就業形態の多様化が産業別、職業別、さらには年齢別にみてあらゆる分野で「画一的に」進んだこと、その背景には厳しい経済情勢に対応するための労働コストの節減があったこと、また、各雇用・就業形態の社会経済的な意義を踏まえた活用と政策検討のための基礎を提示している。

次いで第2章から第4章までは、働き方の多様化を三つの分析対象分野に区分し、順次それぞれ働き方のより詳細な実態分析と課題の抽出を試みている。

第2章（雇用の中の多様性）においては、近年における雇用者の中での雇用・就業形態の多様化、すなわち非正社員増大の進展やその要因について、主に厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の特別集計結果を用いて、雇用形態別に詳細に描写し、分析している。その上で、増大著しい非正社員をめぐる問題点、課題について考察しており、企業にとって良質な人材確保が共通した問題としてある一方、雇用の安定性、処遇格差などの課題を整理している。

第3章（正社員の働き方の多様性と問題点）においては、正社員についてもいろいろな働き方に多様化する動きがみられることに着目し、その中で労働時間管理や勤務時間の柔軟化や副業・兼業の問題について、主にこの間に行った調査結果を用いながら現状分析を行った上で、長くなりがちな労働時間への対応などの課題について考察している。

働き方の多様化は近年「雇用」の範囲を越えた拡がりをみせていることに着目し、雇用の形をとらずに他人のために個人で労務に従事する人々について考察することが求められる。このため、第4章（「雇用」を越える働き方の多様化）においては、この課題のうち近年大きな動きとして注目される企業のアウトソーシングの増大に伴う個人業務請負と、近年伸長著しいINPO（特定非営

利活動法人)とを取り上げている。第1節では、個人業務請負として働く個人自営業主について、その実態と課題を考察している。その中で、労務提供の実態が雇用労働者のそれに類似する程度に応じて、一定の労働政策上の対応が検討されてよいのではないかなどの整理をしている。次いで第2節ではNPOで活動する人々について考察しているが、その中でも「謝礼」など何らかの金銭的報酬を得ながらボランティア活動を行う「有償ボランティア」を特に取り上げている。NPOについては、就業や活動の場としてその基盤の安定がまず求められるとともに、自発性・利他志向性をベースにした活動であることを尊重しながら、一定の労働政策上の対応が検討されてよいのではないかなどの整理をしている。第4章のテーマは、労働研究上では蓄積があまりない分野であるが、分析はいずれもこの間に行った調査結果に基づき行っている。

第5章(人材活用の多様化と人事管理の課題)では、以上のような多様化の下で、様々な課題を企業自らが人的資源管理上の課題として捕え、採られるべき対応を整理し、提言している。企業がその経営戦略に沿って多様な形態の労働力を適切に活用することは当然のことであるが、法令遵守とともに、働く人々の生活やキャリア形成に可能な限り配慮したものでなければ、結果として十分な成果を達成できないことに留意すべきことを基本にまとめている。

第6章(就業形態の多様化と法政策)では、以上の実態分析とそこから出された課題とを受けて、研究上のインプリケーションとして、労働法制上の対応も含めて労働政策上の課題と対応のあり方について考察している。働き方の多様化に的確に対応するためには、新たな環境変化に総合的な対応を可能とする労働契約法制面の整備が基本的に重要であること、多様な形態で働く人々の能力開発支援を中心とした政策の検討が必要であること、社会的に是認される事情(例:母子家庭など)によりやむなく就業が制約されることにより非正規就業を余儀なくされる人々に対する就業を前提とした新しい社会保障政策の検討が必要であることなどを提起している。

最後に、この報告書全体のコンパクトなサマリーを提供するとともに、多様な働き方をめぐる政策的戦略の試論的な提示を目的として、本編末尾に終章(まとめと戦略的政策実施試論)を設けている。

なお、巻末の資料として、「雇用」と「自営」との中間領域の働き方に関し

て、主要欧米諸国における労働法制上の取扱いを国際比較法的に整理分析した結果を特に掲載している。

社会経済の経過の中でしばしばあることであるが、一つの大きな課題に対応するため事態が先行して進んでしまい、その変化に制度・システムが付いていけず、様々な問題的事象を生起させてしまう。ここ数年に起こった雇用・就業形態の多様化の急速な進展は、そうしたものの一つではないであろうか。この報告書が、生起している、又は生起する恐れのある様々な問題に対する社会の認識を広げるとともに、変化に対応した制度・システムの整備に向けて一定の方向性を提示できていることを願っている。

多様化する働き方とその背景

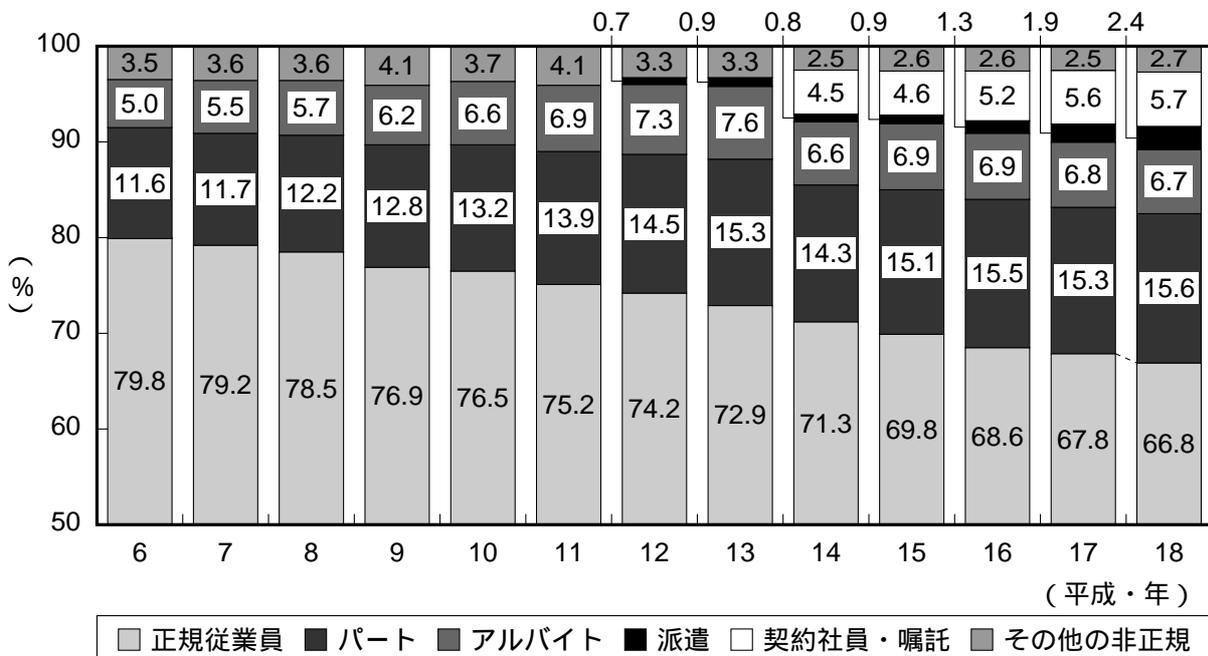
近年、働き方の多様化が急速に進展している。この章では、近年における雇用・就業形態の多様化の進展とその背景を概観するとともに、それぞれの雇用・就業形態の制度的な特徴を改めて整理し、第2章以下の基本的な前提を提供することとしたい。

第1節 近年における雇用・就業形態の多様化の概観

1 雇用者の雇用形態別構成の推移 非正規化の進展

人々の就業動向に関する基礎的な政府統計である(旧)総務庁統計局/総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査詳細集計」各年(平成13年までは

図表1-1 役員を除く雇用者の雇用形態別構成(非農林業)



出典：平成13年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月調査)

平成14年以降は同「労働力調査詳細集計」(各年1~3月)

注) 1. 「派遣」は平成12年から、「契約社員・嘱託」は同14年からそれぞれ調査されることとなった。なお、これにより、平成13年までパート又はバイトとしたものが14年以降契約・嘱託としたものも少なくないと考えられる。

2. 数値軸は50%から始まっていることに留意されたい。

「労働力調査特別調査」、14年以降は「労働力調査詳細集計」)により、雇用者における雇用・就業形態の動向をみておこう(図表1-1)。役員を除く雇用者に占める正規従業員の割合をみると、平成6年(2月)には79.8%とほぼ8割であったものがその後年々低下し、平成15年(1~3月)に69.8%と7割を割り込み、平成18年(1~3月)には66.8%とほぼ3分の2にまでなっている。この12年間で正規従業員の割合は13.0%ポイント、年平均で約1.1%ポイントずつ低下したことになる。この間における年々の低下幅をみると、平成9年(対前年差1.6%ポイントの低下)と平成14年(同1.6)、平成15年(同1.5)で低下幅が相対的に大きかった。平成9年は経済状況の厳しさが雇用面にも本格的に影響を与え始めた時期であり、一方、平成14・15年は我が国経済が長期的低迷を脱する兆しがみえ始めた時期であった。

正規従業者の割合の低下は、一方で非正規従業者の割合の上昇を意味する。同じ時期(平成6年~18年)にける非正規従業者の動きを雇用形態別にみると、まず、パートタイマーの割合は平成6年の11.6%から平成18年の15.6%にまで、4.0%ポイント(年平均約0.3%ポイント)上昇した。その間の推移をたどると、平成8年~10年には年0.5%ポイント程度の上昇であったものが、平成11年~15年には年に0.7~0.8%ポイント程度と上昇幅を広げた。その後平成16年以降は、上昇傾向にはあるものの、平成17年が前年に比べ低下するなど、年で0.2%ポイント程度の上昇と上昇幅は小さくなっている¹。

アルバイトは、平成6年の5.0%から平成18年の6.7%まで、1.7%ポイント(年平均約0.1%ポイント)の上昇にとどまっている。この間の推移をみても平成13年に7.6%でピークを付けた後は6%台後半でやや弱含みの動きを示している²。

平成12年から調査項目とされた派遣労働者の割合は、同年の0.7%から平成18年には2.4%と絶対水準は小さいものの、割合の数値は3倍を上回る増大を示している。また、この間の推移をみると、平成13年から15年までは1%弱を一

1 パートタイマーの割合の推移については、図表1-1の(注)に記述した要因から、平成13年と14年とが不連続になっているものと考えられ、留意してみる必要がある。本文では平成14年の動き(前年差1.0%ポイントの低下)は無視して記述している。

2 アルバイトの割合の推移については、アルバイトの多くはいわゆる学生アルバイトであり、学生・生徒数の動向に影響されているとともに、平成13年がピークとなっていることについては、平成14年から「契約社員・嘱託」が調査項目として独立したことも影響している可能性は否定できない。

図表1-2 雇用形態別データ（年平均ベース）

	役員除く 雇用者計	正規従業員	パート	アルバイト	派遣	契約社員 ・嘱託	その他の 非正規
	（実数：万人）						
平成14年	4907	3471	709	333	43	229	122
平成15年	4908	3422	738	338	50	235	125
平成16年	4940	3393	754	330	85	254	124
平成17年	4975	3358	771	337	106	277	127
平成18年	5088	3411	792	333	128	283	141
	（構成比：％）						
平成14年	100.0	70.7	14.4	6.8	0.9	4.7	2.5
平成15年	100.0	69.7	15.0	6.9	1.0	4.8	2.5
平成16年	100.0	68.7	15.3	6.7	1.7	5.1	2.5
平成17年	100.0	67.5	15.5	6.8	2.1	5.6	2.6
平成18年	100.0	67.0	15.6	6.5	2.5	5.6	2.8

出典：総務省統計局「労働力調査詳細集計」

進一退で推移した後、平成16年以降の上昇が目立っている。

平成14年から調査項目とされた契約社員・嘱託の割合は、同年の4.5%から平成18年の5.7%まで堅調に上昇してきている。

なお、平成14年以降は雇用形態別が毎月調査され四半期ごとに「詳細集計」として公表されるようになったため、年平均ベースのデータが得られている。先の1～3月期のデータと比較しても大きな違いはないが、参考までにデータだけ掲げておく（図表1-2）。

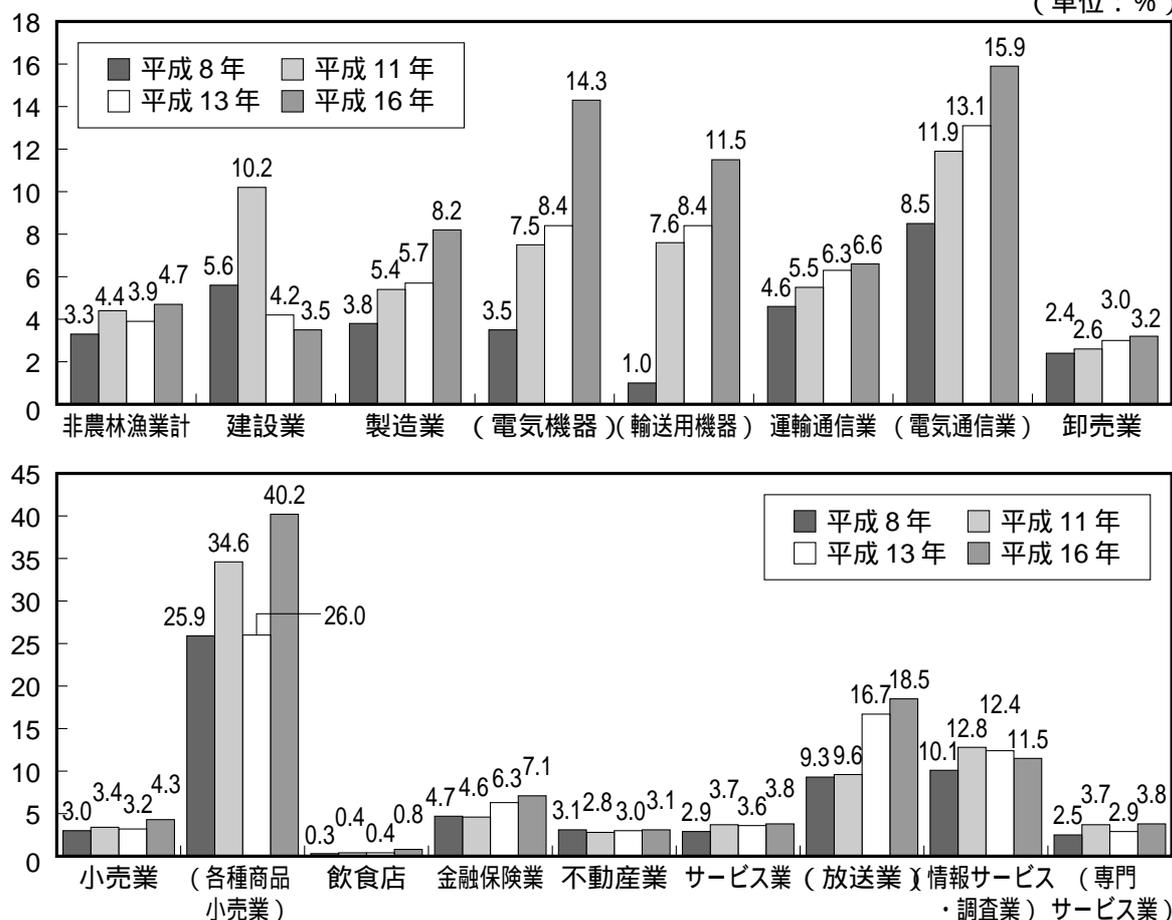
2 企業の枠を越えて働く雇用者の動向 派遣と事業所内請負労働者

次に、企業の枠を越えて働く雇用者のデータをみておこう。事業所・企業に関する基礎的な政府統計である(旧)総務庁統計局/総務省統計局(1996, 1999, 2001, 2004)「事業所・企業統計調査」では、他からの派遣・下請従業員の動向を平成8年以降、11年、同13年及び同16年の4時点について見ることができる³。民営の事業所において別経営の他の事業所からの派遣・下請従業員が従業員総数に占める割合を見ると、非農林漁業計では平成8年が3.3%、11年が4.4%と上

3 「従業員」として調査されているので「雇用者」でないものも含まれているが、派遣・下請従業員とされている場合は大半が雇用者であると考えてよいであろう。なお、派遣・下請従業員には、出向、派遣労働者、請負労働者が含まれるとされている。

図表1-3 他からの派遣・下請従業員の割合

(単位：%)



原資料：(旧)総務庁統計局/総務省統計局「事業所・企業統計調査」

(注)1. 「派遣・下請」には、出向、派遣労働者、請負労働者が含まれる。

2. 平成14年(10月)に政府統計で用いられる産業分類の変更があったため、平成16年について変更前の分類(左側)に合わせるべく、中分類ベースで以下(右側)のように集計した。これは筆者による試算であり、厳密な意味で連続性があるとはいえないことに留意されたい。

運輸通信業：「(中)通信業」+「(大)運輸業」+「(中)郵便業」

電気通信業：「(中)通信業」

サービス業：「(大)医療、福祉」～「(大)サービス業(他に分類されないもの)」+「(中)宿泊業」-「(中)郵便局」+「(中)情報サービス業」など

(飲食店：「(中)一般飲食店」+「(中)遊興飲食店」)

昇を示し、同13年は少し低下して3.9%、同16年は再び上昇して4.7%と推移し、傾向的に増加基調となっている。平均してみれば、現在各事業所において就業している人々の5%弱程度は、その事業所に直接雇用されていない人々であるといえる(図表1-3)。

他からの派遣・下請従業員が従業員総数に占める割合の推移を産業別にみると、建設業など一部を除き、いずれの産業も程度の差はあれ上昇傾向で推移している。とりわけ製造業で、平成8年の3.8%から同16年には8.2%と倍以上の水

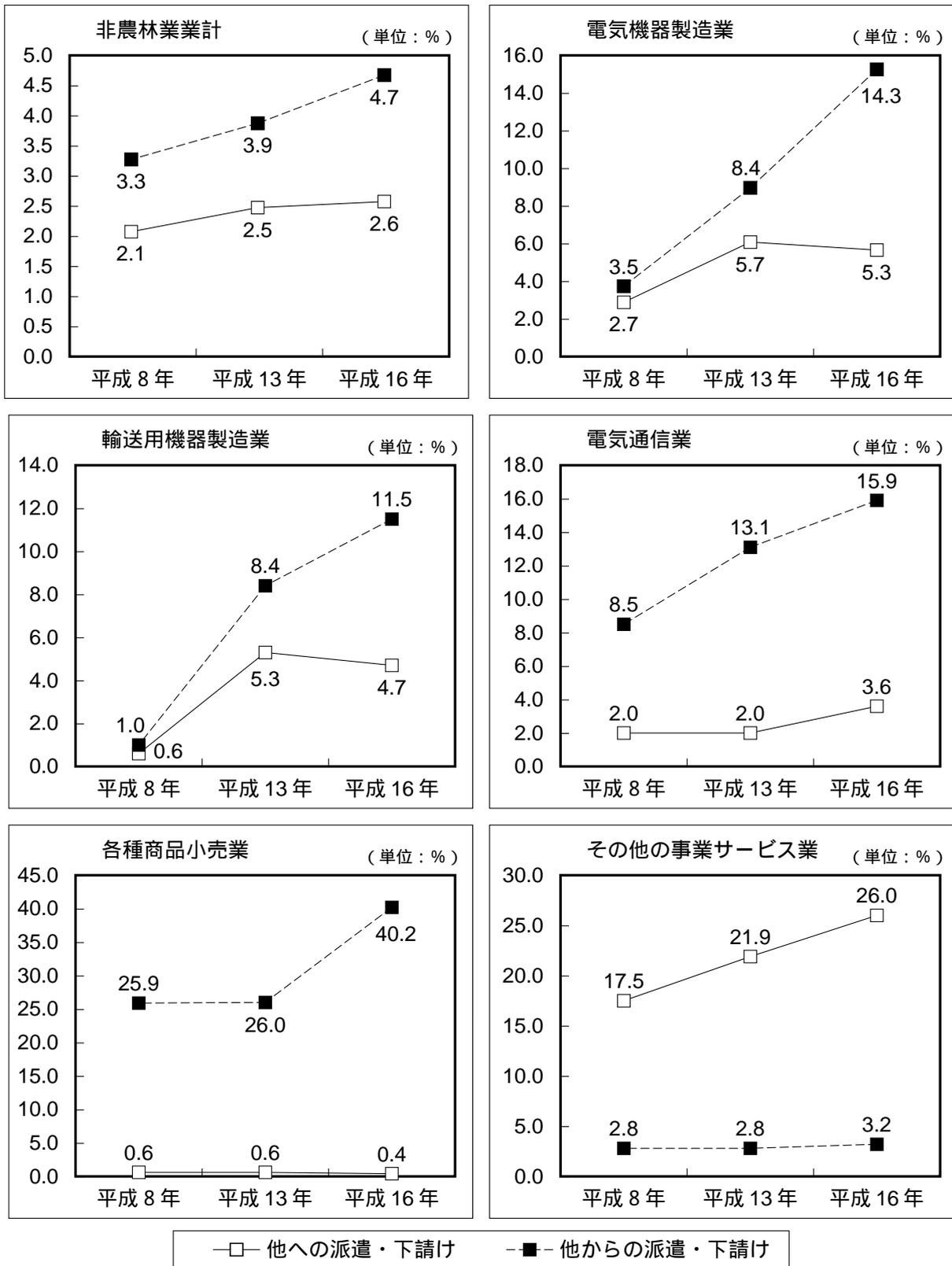
準となり上昇が目立っている。中でも電気機器製造業が同じ期間に3.5%から14.3%へ4倍の水準に、輸送用機器製造業が1.0%から11.5%へ10倍を超える水準になるなど著しく上昇している。製造業以外の産業では、電気通信業（8.5% 15.9%）、各種商品小売業（25.9% 40.2%）、放送業（9.3% 18.5%）、金融保険業（4.7% 7.1%）などでの上昇が目立っている。こうした産業において、派遣労働者や事業所内請負労働者などの活用が進んだことがわかる。

一方、別経営の他の事業所への派遣・下請従業者が従業者総数に占める割合をみると、非農林漁業計で平成8年の2.1%から同13年には2.5%、同16年2.6%と推移しており、それほど上昇しているわけではない。したがって、この間における他からの派遣・下請従業者の割合の上昇は、その実数が増加したこともあるものの、また、同時に複数の事業所で従事する人が増えたことによる面も大きいといえる。なお、平成16年における実数を挙げると、他からの派遣・下請従業者数（非農林漁業計）は243万人であったのに対して、他への派遣・下請従業者数は136万人となっている。前者の人数は後者のその約1.79倍となっている。したがって、最大で107万人が複数以上の事業所で派遣・下請従業者として仕事に従事していることになる。

他への派遣・下請従業者の割合の推移を産業別にみると、水準も高く目立った上昇を示しているものはその他の事業サービス業（平成8年17.5% 同16年26.0%）くらいであった。先に他からの派遣・下請従業者の割合に大きな上昇がみられた電気機器製造業（同2.7% 5.3%）や輸送用機器製造業（0.6% 4.7%）においても上昇しているものの、その上昇幅は「他から」の割合の上昇幅をかなり下回っている（図表1-4）⁴。

4 このように派遣労働や事業所内請負労働者を活用する場合には、受け入れ事業所の業種に属さない業種から派遣されるようになってきていることが近年の一つの特徴であるといえる。その場合、事務管理関係などの間接部門についてはさておき、派遣元に派遣先と同様の作業環境がないことが多くなるうが、単純作業であればともかくとして、現業的な作業について十分な能力開発や技能形成を行うことができるのかどうか、一つの課題が提起されているといえる。この点、従来構内下請の典型的な存在であった建設業や造船業、鉄鋼業などについては、当該下請企業も少なくとも広義において同じ産業・業種に属する事業を営むところであったのとは、対照的である。

図表1-4 他への及び他からの派遣・下請労働者の占める割合の推移



出典：(旧)総務庁統計局／総務省統計局「事業所・企業統計調査」

第2節 近年における雇用・就業形態多様化の進展の構造的特徴 「就業構造基本調査」による分析

前節では、近年における雇用・就業形態の多様化の動向をみたが、この節では産業や職業、年齢別に多様化の構造的な特徴を概観する⁵。

1 産業別にみた推移 各産業での非正規化の進展

(旧)総務庁統計局/総務省統計局(1992, 1997, 2002)「就業構造基本調査」により、役員を除いた雇用者に占める正規従業員の割合(以下この節において「正規割合」という。)の推移をみると、非農林漁業計では平成4年の78.5%から同9年は75.5%と5年間で3%ポイント低下し、さらに平成14年には68.1%と5年間で7.4%ポイント低下し、低下のスピードを速めている。これを産業大分類別にみると、建設業で平成4年から9年にかけてやや上昇しているのを除き、いずれの産業においても正規従業員の占める割合は低下しており、また、平成4年から9年にかけて(以下この節で「前半期」という。)よりも9年から14年にかけて(以下この節で「後半期」という。)の方で低下幅がかなり拡大している⁶。その中でも、製造業や金融・保険業のように前半期の低下はわずかであったものが、後半期では低下幅をかなり拡大している産業と、卸売・小売業、飲食店や不動産業のように前半期からかなりの低下を示していた産業がみられる。運輸・通信業やサービス業はこれらの中間的な動きとなっている(図表1-5)。

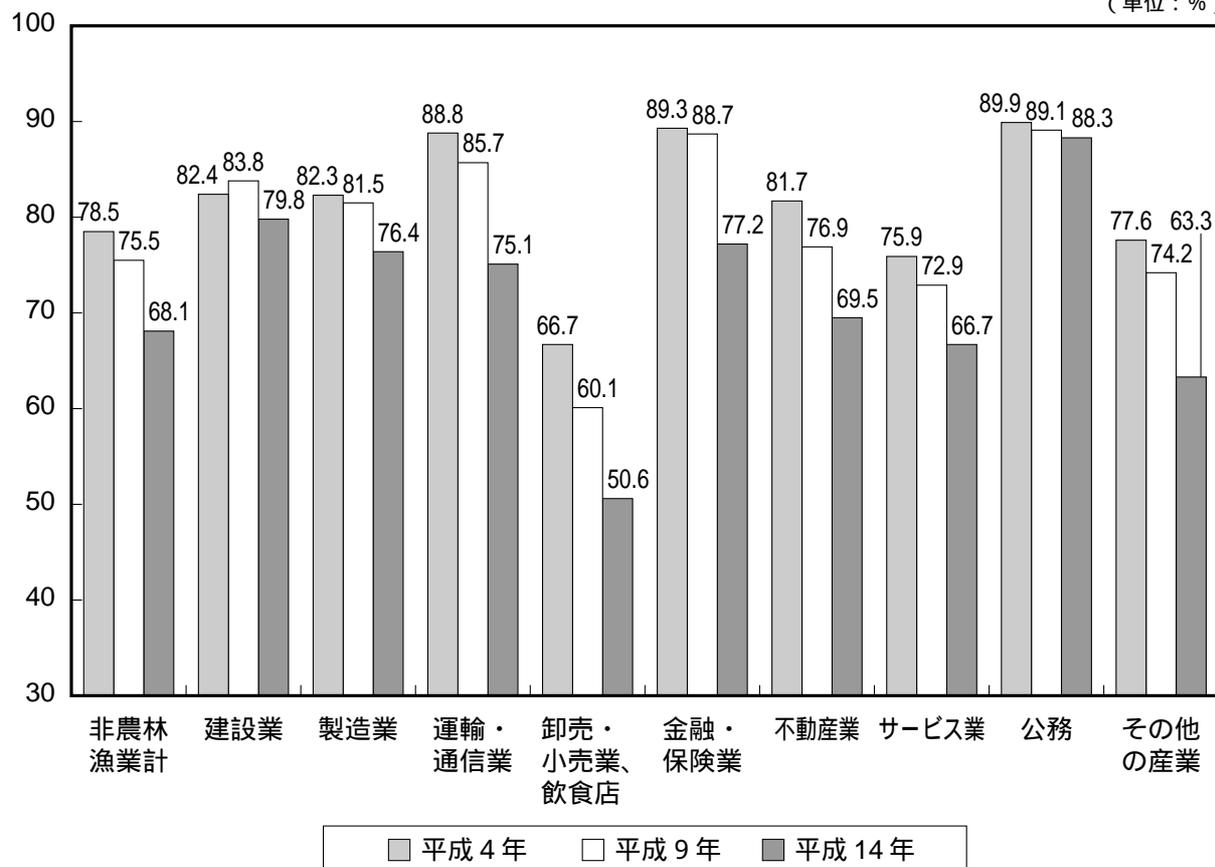
なお、平成14年の正規割合の水準をみると、卸売・小売業、飲食店では50.6%とほぼ半数が非正規従業員であり、また、サービス業も66.7%と3分の1が非正規従業員によって占められており、特に非正規割合の高い産業であると

5 多様化の動向を概観した前節では、主に(旧)総務庁統計局/総務省統計局「労働力調査」のデータをみたが、この節では、構造的な変化をみるために雇用・就業形態別をさらに別の項目でクロスしたデータをみることから、主に同局の「就業構造基本調査」のデータをみることにしたい。

6 偶然ではあるが、平成9年は北海道拓殖銀行や山一証券が破綻するなど日本経済が本格的なデフレ不況過程に突入した時期であり、平成4～9年と9～14年との比較は、時期区分としても興味深いものと考えられる。

図表 1 - 5 産業大分類別正規従業者比率の推移

(単位：%)



出典：(旧)総務庁統計局 / 総務省統計局「就業構造基本調査」

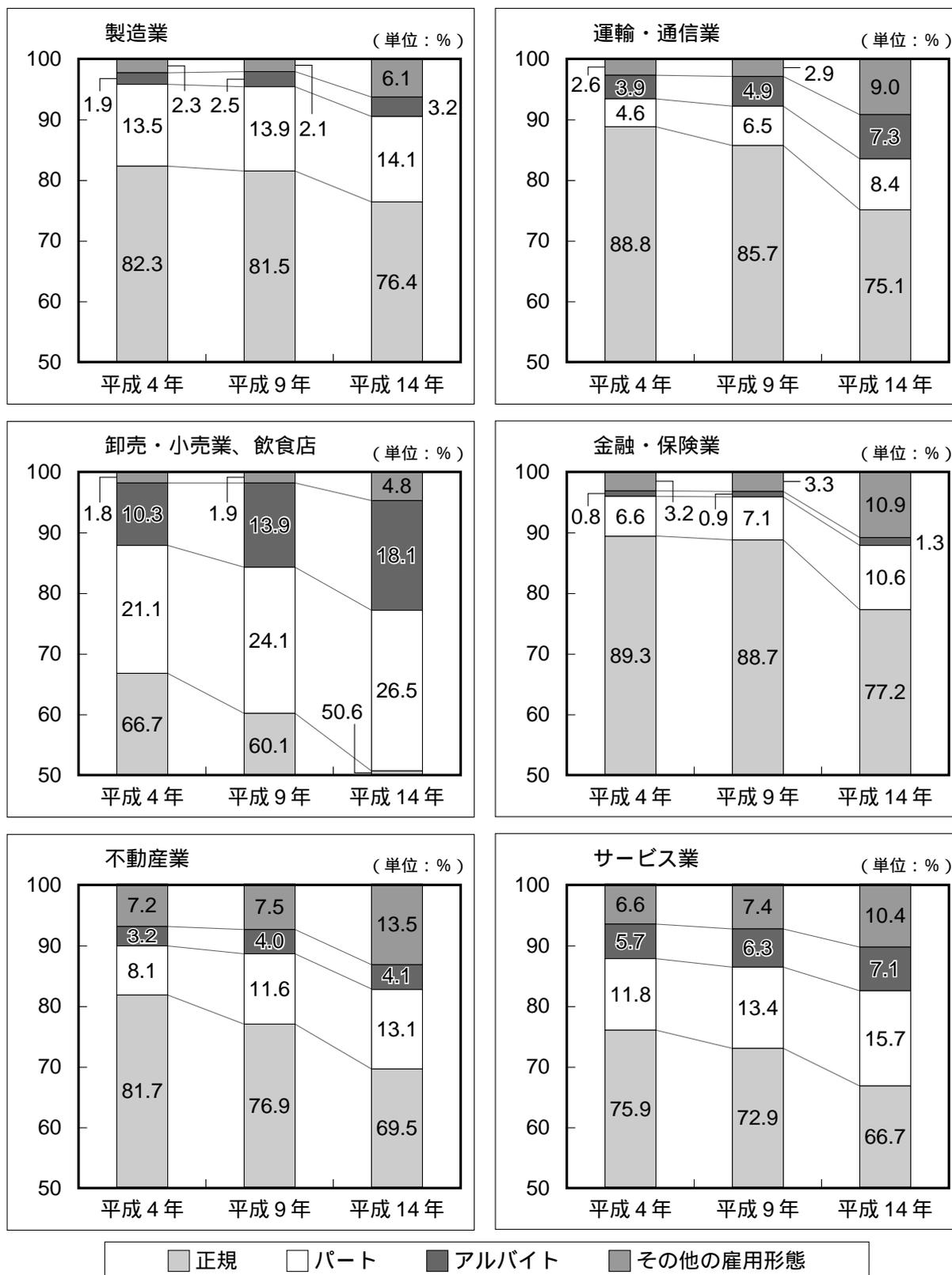
いえる。

(後半期におけるパート・アルバイト以外を中心とした非正規化の進展)

非正規化について、非正規従業員の中をパートタイマー、アルバイト、及びその他の雇用形態の三つに分けて主な産業別にみてみよう(図表1-6)。

正規従業者の占める割合が前半期からかなりの低下を示していた卸売・小売業、飲食店や不動産業についてみると、前半期から後半期にかけてパートタイマー(卸売・小売業、飲食店ではアルバイトも)の割合がかなりの上昇を続ける中で、前半期にはあまり動きのみられなかったその他の雇用形態の割合が後半期にかなりの上昇を示したものと見える。一方、前半期には正規割合の低下はわずかであり後半期にその低下幅を拡大させた製造業や金融・保険業についてみると、前半期においてパートタイマーやアルバイトの割合に目立った上昇

図表 1-6 産業大分類別の雇用形態構成の推移



出典：(旧)総務庁統計局 / 総務省統計局「就業構造基本調査」(注)数値軸の最下値が50%であることに留意されたい。

はなく、後半期になってそれらの割合は上昇しているもののその上昇幅はさほどではなく、むしろ後半期におけるその他の雇用形態の割合が大きく上昇している。また、中間的な動きを示した運輸・通信業やサービス業については、前半期、後半期を通じてパートタイマーやアルバイトの割合が緩やかに上昇を続ける中で、後半期にその他の雇用形態の割合がかなり上昇している。

このように、近年の雇用・就業形態の多様化、非正規化の進展には、パートタイマーやアルバイトといった従来型の形態だけではなく、その他の雇用形態の増大が大きな要因になっていたといえる。

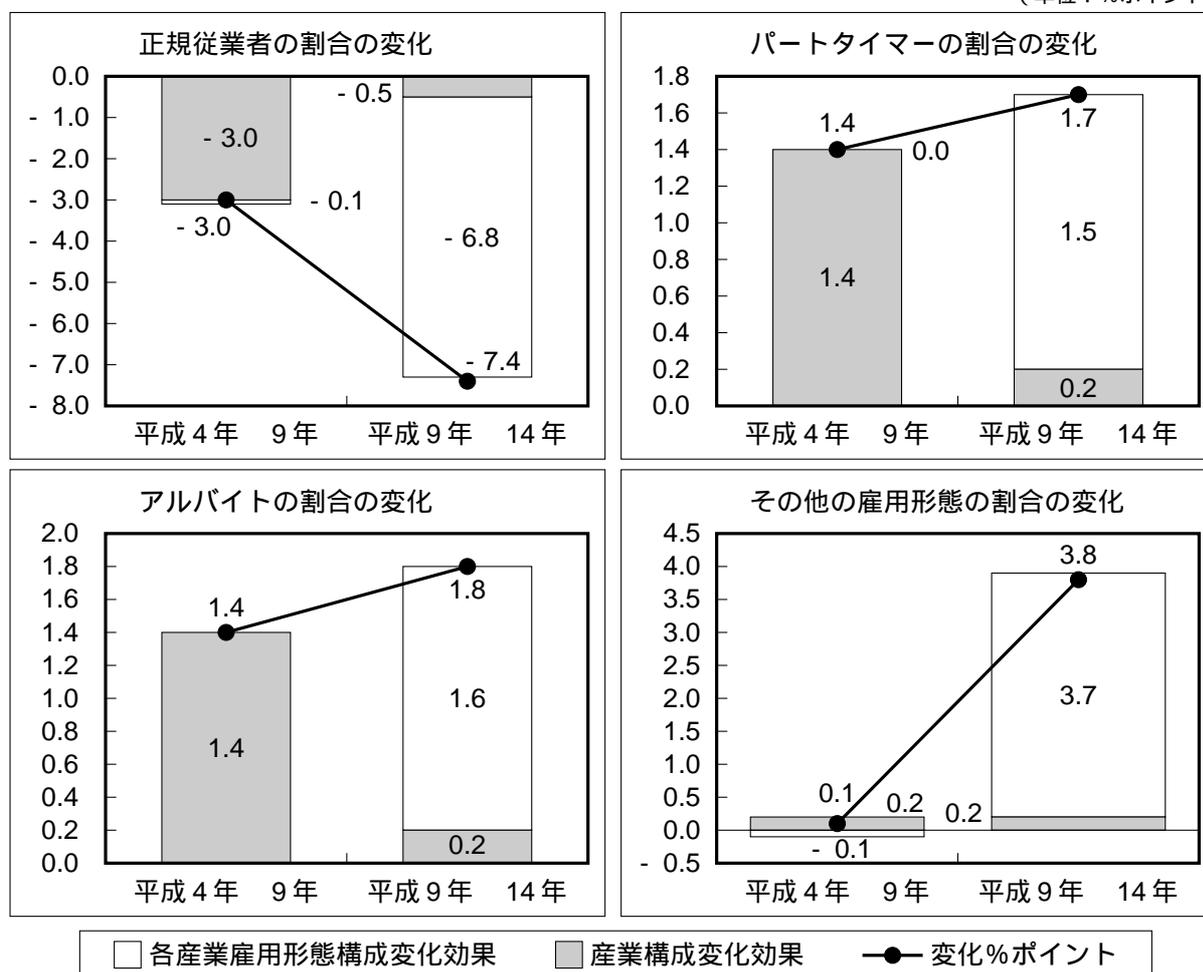
（各産業で非正規化の進展 画一的に進展した多様化）

産業大分類ベースでも、前述のように産業によって正規割合の水準、逆にいえば非正規化の進展度合にかなりの差がある。総じていえば、卸売・小売業、飲食店やサービス業で非正規化の度合が高く、金融・保険業や運輸・通信業では正規割合が9割近く（平成4年）あり非正規化の度合が低かった。製造業や建設業はその中間に位置していた。

全体としてみた雇用が非正規化するとき、産業構成において上述のような非正規化が進んでいる産業のウェイトが上昇することによって生じる部分と、それぞれの産業において非正規化が進んだことによって生じる部分とに分けて考えることができる。産業大分類ベースで、これを正規割合の変化に対する寄与度として計算してみると、前半期における変化のほとんど大部分は前者（産業構成変化効果）によるものであるのに対して、後半期における変化は、産業構成変化効果による部分もあるもののその大きさはわずかであり、それぞれの産業において非正規化が進んだことによって生じる部分（各産業雇用形態構成変化効果）が大部分を占めているとの結果となった（図表1-7）。例えば、全体の正規割合は、前半期において3.0%ポイント低下したが、それに対して産業構成変化効果が3.0ポイント分とこの効果分がほとんどであり、各産業雇用形態構成変化効果はわずか0.1ポイント分だけ寄与していた。これに対して、後半期には正規割合の7.4%ポイントの低下に対して産業構成変化効果は0.5ポイント分の寄与にとどまり、一方、各産業雇用形態構成変化効果は6.8ポイント分と全体の変化の9割以上（6.8ポイント/7.4ポイント 0.919）を占めていた⁷。

図表1-7 雇用形態構成割合変化の寄与度

(単位：%ポイント)



原資料：(旧)総務庁統計局/総務省統計局「就業構造基本調査」より試算。

また、このことは、パートタイマー、アルバイト、その他の雇用形態のそれぞれの割合の変化についても、ほぼ同様の結果となった。

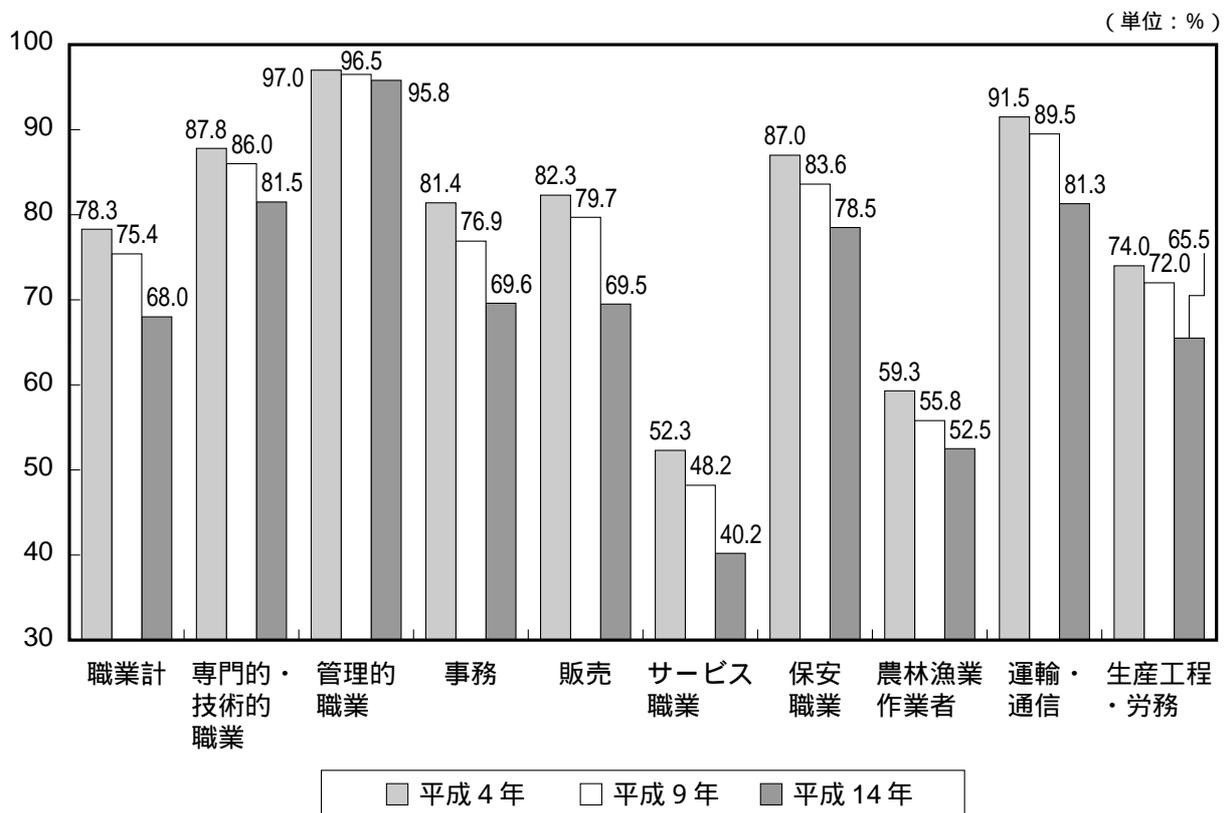
このように、近年の雇用・就業形態の多様化の進展、非正規化の進展は、従来あまり非正規化が進んでいなかった産業も含めて、ほとんどの産業で非正規化が進んだことが大きな特徴の一つとなっており、また、その背景の一つにパートタイマーやアルバイトといった従来型の非正規雇用形態に加え、その他の形態の活用が進んだことがあったといえる⁷。いふならば、多様化が各産業で画一的に進んだといえることができる。

7 全体の変化ポイントと各効果のポイントの合計が一致しないのは、計算上の誤差と両効果の交絡効果があるためである。

2 職業別にみた推移 各職業での非正規化の進展

この項では、前項の産業別に代えて職業別に、前項とまったく同様の方法によりみてみよう。職業大分類別に正規割合の推移をみると、各職業とも傾向的に低下している中で、平成4年から9年までの前半期、同9年から14年までの後半期いずれもかなりの低下となったものに事務的職業やサービス職業、保安職業があり、前半期の低下は相対的に小さく後半期になってかなりの低下を示したものに専門的・技術的職業、販売の職業、運輸通信の職業、生産工程・労務の職業がある。なお、管理的職業は低下傾向にはあるものの各5年間とも低下

図表1-8 職業大分類別正規従業者比率の推移



出典：(旧)総務庁統計局 / 総務省統計局「就業構造基本調査」

8 この背景には、従来あまり非正規化が進んでいなかった産業では、非正規雇用活用の要因として「専門的な業務への対応」が多いが、パートタイマーやアルバイトではその要請に十分応えられない面があったものと考えられる。(関連するデータは、労働政策研究・研修機構(2006h)『雇用の多様化の変遷：1994～2003(労働政策研究報告書No.68)』第2章第2節参照)

幅は1%ポイント未満とわずかなものにとどまっている（図表1-8⁹）。

正規割合の水準を職業間で比較すると、平成14年の水準でみてサービス職業が40.2%ともっとも低く、次いで農林漁業作業者が52.5%、生産工程・労務の職業65.5%、販売の職業69.5%、事務的職業69.6%とそれぞれ7割を下回り、非正規の占める割合の高い職業となっている。

（後半期におけるパート・バイト以外を中心に非正規化が進展）

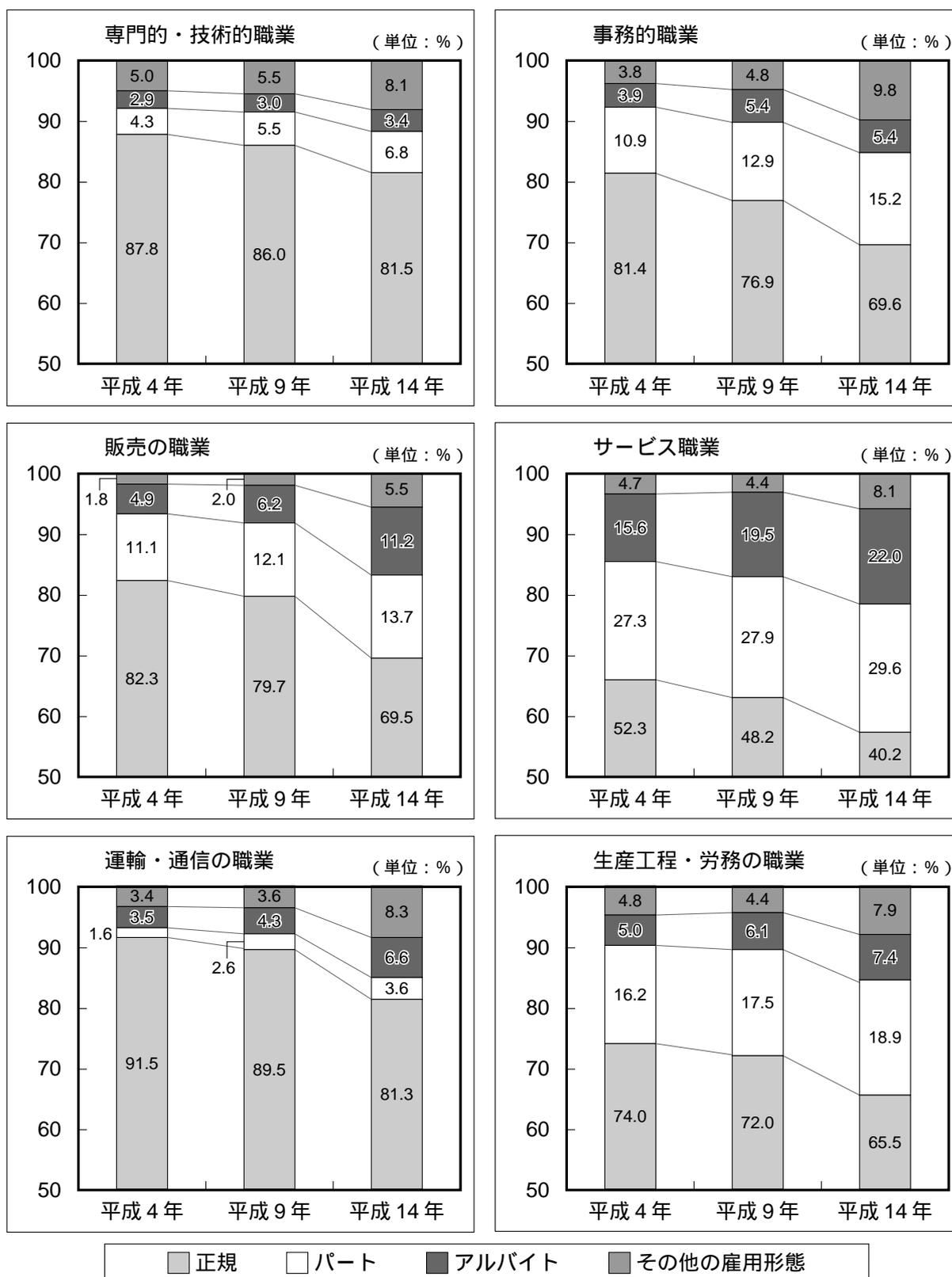
職業別の非正規化について、パートタイマー、アルバイト、その他の雇用形態の三つに分けてみると、前述の産業別の場合と同様に、各職業とも後半期においてその他の雇用形態の占める割合が上昇したことがみてとられ、派遣労働者や契約社員などパート・バイト以外の雇用形態の活用も進めながら、多様化が画一的に進展したことが窺われる（図表1-9）。

その中で、前半期、後半期ともかなりの非正規化がみられた事務的職業とサービス職業についてみると、事務的職業では、前半期にはパートタイマー、アルバイトとも割合が上昇したものが、後半期にはアルバイトの割合は横ばいで、パートタイマーの割合がその他の雇用形態とともに上昇をしている。一方、サービス職業では、前半期にアルバイトの割合がかなり高まったのに対して、パートタイマーの割合はわずかな上昇にとどまっており、後半期も、アルバイトの割合がその他の雇用形態とともにかなり上昇しているのに対して、パートタイマーの割合の上昇は相対的に小さなものとなっている。背景や要因については別途考察しなければならないが、動向的な特徴としては、事務的職業がパート活用型であるのに対して、サービス職業がアルバイト活用型ともいえる動きを示している¹⁰。

9 前項で産業別にみた際には非農林業でみたが、職業別を扱うここではそうした産業上の限定はしていない。したがって、産業別にみた「非農林業計」とここの「職業計」とではわずかではあるが数値が異なっている。

10 この要因として一つ考えられるのは、パートタイマーのアルバイトに対する性格上の違いが就業時間の長さ（限定性）にあることから、事務的な仕事に比べてサービスの職業においては（これ以上の）活用が難しい面があることが考えられる。いずれにしても確定的なことはいえないが、雇用・就業形態の多様化に関する産業、職業間の特徴は、当該産業や職業における仕事の内容や性格の違いが大きく影響していることは指摘できるであろう。なお、ここでの特徴は、近年の動きから指摘できる動向的な特徴であり、構造的にみれば、事務的職業に比べサービス職業の方がはるかにパートタイマーの活用は多くなっていることはいうまでもない。

図表 1 - 9 職業大分類別の雇用形態構成の推移



出典：(旧)総務庁統計局 / 総務省統計局「就業構造基本調査」(注)数値軸の最下値が 50 % であることに留意されたい。

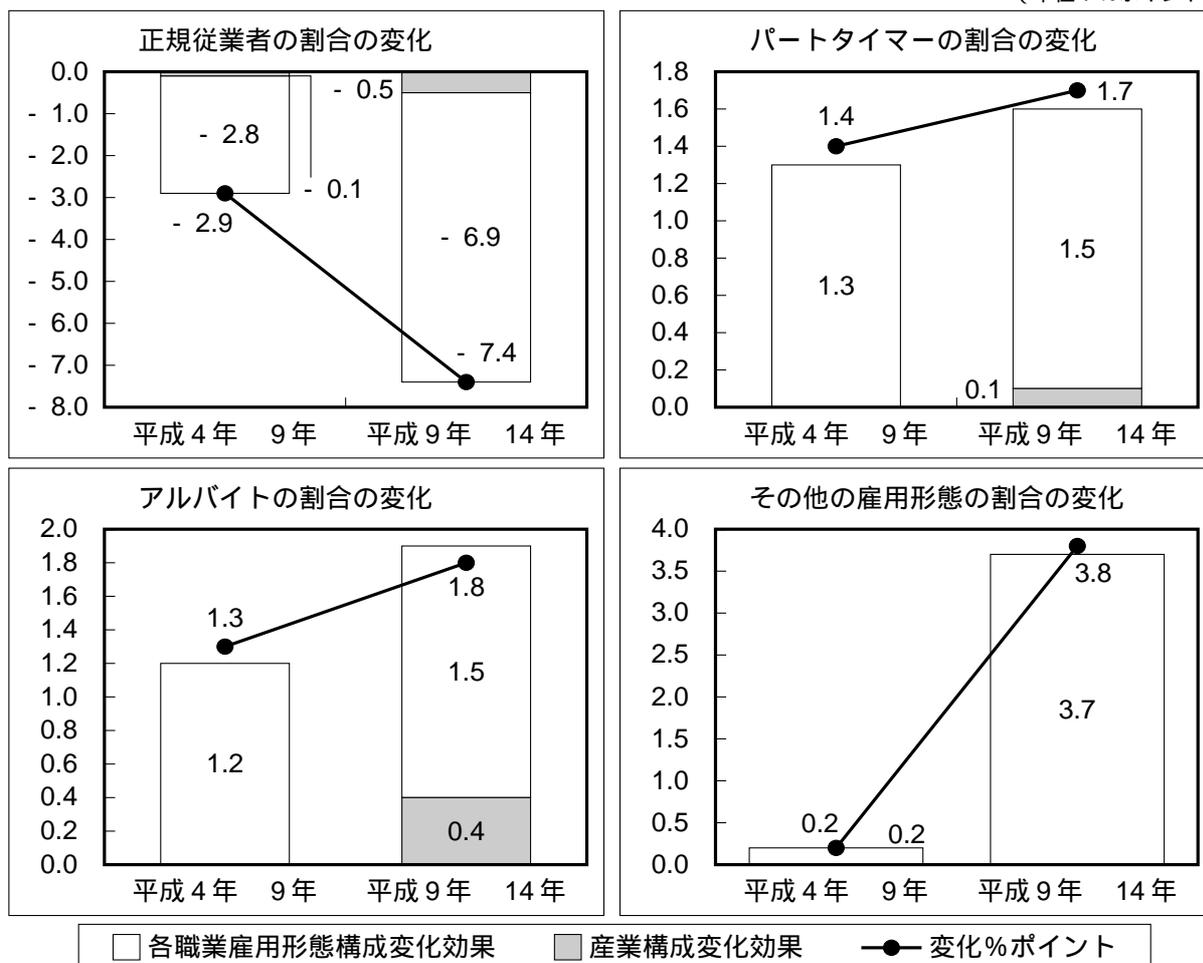
前半期よりも後半期において非正規化が大きく進んだ職業である専門的・技術的職業、販売の職業、運輸通信の職業、生産工程・労務の職業についてみると、いずれもパート・アルバイト以外のその他の雇用形態の活用が後半期において進んだことが大きな要因になっている。その中でパートとアルバイトについてみると、どちらかといえば専門的・技術的職業はパート活用型、運輸通信の職業はアルバイト活用型ともいえる動きになっている。また、販売の職業でも、パートタイマーよりもアルバイトの割合の上昇が大きくなっている。

(各職業における非正規化が続く)

全体としてみたときの非正規化の進展を、職業構成が変化したことによる部

図表1-10 雇用形態構成割合変化の寄与度

(単位：%ポイント)



原資料：(旧)総務庁統計局/総務省統計局「就業構造基本調査」より試算。

分（職業構成変化効果）と、各職業において非正規化が進んだことによる部分（各職業雇用形態構成変化効果）とに分けてみると、前半期、後半期とも非正規化の進展や各雇用形態の割合の上昇については、各職業においてそれぞれ非正規化が進展したことによるところが大きく、元々非正規割合の高い職業が全体に占める割合が上昇したことによる効果（職業構成変化効果）はわずかなものにとどまっている（図表1-10）。

先に産業別の視点から見たときには、非正規化にとって産業構成変化効果もかなりの要因になっていたのに対して、職業別の視点からは職業構成の変化がほとんど寄与しておらず、対照的な動きとなっている。これは、産業別にみた場合は、非正規割合の高い産業が卸売・小売業、飲食店やサービス業といったいわゆる経済のサービス化や第三次産業化の中でウェイトを高める産業が多いのに対して、職業別にみると、サービス職業や販売のウェイトは高くなっているものの、同時に非正規割合の水準が相対的に高い方に属する生産工程・労務や事務といった職業ではウェイトを低めていることが背景にあるといえる。

一方、各職業雇用形態構成変化効果がここ10年に限っても非正規化に大きな寄与を示したことは、繰り返しになるがほとんどの職業において非正規化が進み、多様な雇用形態の割合が上昇したことを示している。例えば、単純業務をどのように定義するにせよ、単純業務には該当しないと考えられる専門的・技術的職業についてみても、平成4年にはパートタイマーの割合は4.3%であったものが同14年には6.8%に上昇している。パート・アルバイト以外の非正規従業員の割合も、同じ期間に5.0%から8.1%に上昇している（前掲図表1-9）¹¹。この間における専門的・技術的職業従事者（役員を除く雇用者）の実数をみると、全体で平成4年の6,573千人から同9年には7,151千人、同14年には7,582千人と増加（10年間で15.4%）を続ける中で、パートタイマーなどの割合が上昇している。すなわち、職業別にみて各職業において非正規割合が上昇していることは、より少なくない非正規従業者が、単純作業ではなく相当程度の技能や技術が必要とされる仕事にも従事するなど、正社員と同等の仕事をするようにな

11 平成14年の「就業構造基本調査」で初めて、管理的職業に従事するパートタイマー数が千人単位で標章されたところであり、管理的職業に従事するパートタイマーもまだ水準はわずかではあるが順次増加してきていることがわかる。

ってきていることを示しているものと言ってよいであろう¹²。

3 性、年齢別にみた推移 若年層男女、中堅男性でも非正規が増加

この項では、男女別、年齢別に役員を除く雇用者の雇用形態構成の推移をみることにする。前々項、前項と同じく前半期と後半期との比較を通じてここ数年の特徴を抑えてみよう。

まず、前半期と後半期の中間年である平成9年のデータにより、年齢階層を通じた正規割合の推移を確認しておきたい。男性についてみると、学校生活から職業生活への移行期に当たり、また、学生アルバイトとして就業する人が少なくない15～19歳層から20～24歳層、さらに25～29歳層と年齢が高くなるとともに、51.5%から77.2%、さらに93.1%へと正規割合は上昇した後、50～54歳層まではほぼ90%台の半ばの水準で推移し、55～59歳層で92.3%とやや低下し、60歳台になると60～64歳層は59.6%、65歳以上では43.6%と急激に低下する、といったプロフィールを描いている¹³。一方、女性についてみると、学校生活から職業生活等への移行期に当たる20歳台までは、15～19歳層39.4%から20～24歳層72.0%、25～29歳層73.9%と正規割合は上昇する¹⁴。しかしその後は順次低下し、40～44歳層では45.0%となる。40歳台、50歳台は横ばいないしやや上昇気味で推移した後、60歳台以降は30%台に低下する。総じていえば、20歳台後半が最も高く、以後40歳台から50歳台のやや上昇気味の横ばいで推移する時期をはさんで傾向的に低下するといったプロフィールを描いている（図表1-11）。

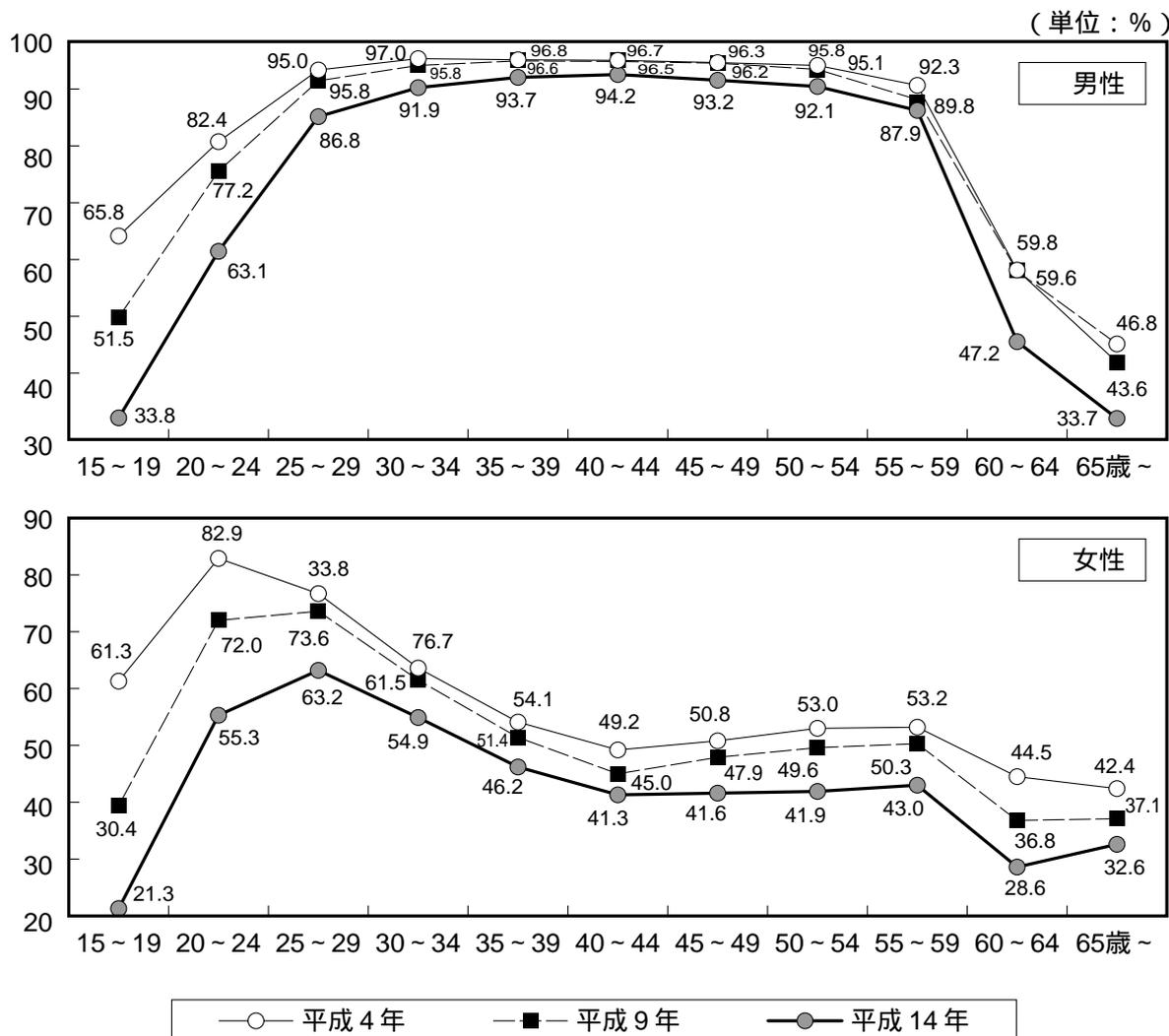
このようなプロフィールを前提にして、三時点間の正規割合をみると、ほと

12 ちなみに、パートタイマーについてであるが、厚生労働省大臣官房統計情報部編(2001)『パートタイム労働者総合実態調査報告』において、56.6%の事業所でパートタイマーが雇用されており、そのうち40.7%の事業所で「職務・責任が正社員と同じパートタイマーがいる」と回答している。

13 高齢期については特に、これらの数値が役員を除く雇用者に占める割合であることに留意しなければならない。すなわち、この年齢になると人口の中で雇用されて働く人の割合自体が急速に低下するので、そうした少なくなった人々の中での割合である。また、次にみる女性の場合にはさらに、人口の中で雇用者として働く割合は、学卒就職時の25～29歳層がもっとも高く、その後はせいぜい50%台にとどまっていることは留意されなければならない。

14 20～24歳層と25～29歳層とを比較したとき、平成4年では前者の方が正規割合は高く、20歳台後半から正規割合は低下していたのに対して、平成9年には逆転し、さらに平成14年には後者が前者を上回る割合が大きくなっているという変化がみられる。これは、女性の「晩婚化」などの影響であろうと考えられる。

図表1-11 年齢別正規割合のプロファイル



出典：(旧)総務庁統計局/総務省統計局「就業構造基本調査」

多くの年齢層でこの10年間低下しており、前半期よりも後半における低下幅が大きかったといえる。その中で、男女問わず学校生活から職業生活等への移行期に当たる20歳台での低下が大きいこと、60歳前後の年齢層での低下も相対的に大きいこと、前半期にはあまり低下がみられなかった男性中堅層においても、低下幅は小さいものの後半期に低下していること、といった特徴がみられる。

そこで、これらの年齢層について、雇用形態別においてもう少し詳細にみることにしよう。上記の若年層については、20~24歳層で特にアルバイトの割合の上昇が著しく、正社員としての学卒就職の機会に恵まれなかった人々がア

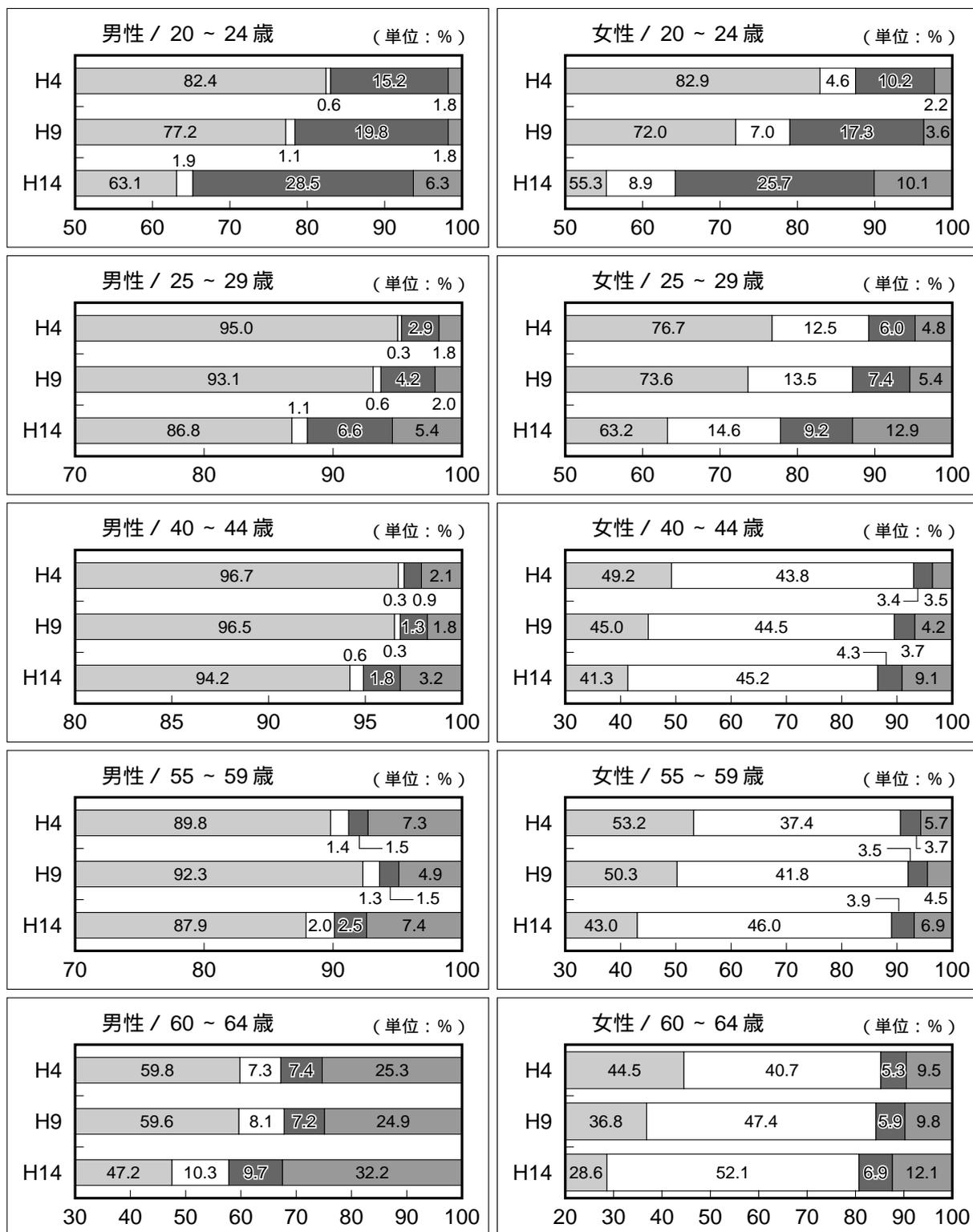
アルバイトの形で仕事を求めたものと考えられる。また、20歳台の若年層でも、後半期にはパート・アルバイト以外の雇用形態の割合がかなり上昇しており、この動きは男性よりも特に女性において目立っており、派遣社員や契約社員として働く若年者が増加したものといえる（図表1-12 ~ ）。

次に、上記の60歳前後の年齢層についてみると、男性55～59歳で他と異なる動きがみられ、正規割合は前半期ではむしろやや上昇していた（2.5%ポイント）ものが、後半期には一転かなりな低下（4.4%ポイント）を示し、一方、パート・アルバイト以外の雇用形態を中心に非正規割合が後半期に上昇している。雇用面にも厳しい状況がみられるようになった平成9年以降において、若年者ばかりでなく、この年齢の高齢層も正規雇用から離れることを余儀なくされ、非正規雇用に流れた人々もいたことが窺われる。また、一般に企業の定年年齢となっている60歳を越えた層である60～64歳の男性をみると、前半期では雇用形態の構成に大きな変化はみられなかつたものが、後半期にはやはりパート・アルバイト以外を中心に非正規の割合が大きく上昇している。これらは、いわゆる嘱託などとしての雇用が進んだ結果であると考えられる。女性についてみると、55～59歳、60～64歳いずれの層も前半期、後半期とも正規割合は低下し、代わってパートタイマーを中心に非正規割合が上昇を続けている（図表1-12 ~ ）。

上記の男性中堅層について40～44歳層を例にとってみると、前半期には雇用形態の割合にほとんど変化がなかつたものが、後半期には、パート・アルバイト以外（1.4%ポイント）を始め、アルバイト（0.5%ポイント）やパートタイマー（0.3%ポイント）でも大きなものではないが、それぞれ上昇している（図表1-12 ~ ）。

以上のように、近年の雇用・就業形態の多様化、非正規化の進展は、従来考えられてきたような家庭の主婦層が労働市場に再参入するときなどばかりでなく、学卒就職期の若年者、定年前後の高齢者、そして男性中堅層といった従来あまり非正規化のみられなかつた範囲でも非正規化の進展がみられたといえる。

図表 1・12 性・年齢別雇用形態構成割合の推移



正規従業者
 パート
 アルバイト
 その他の雇用形態

出典：(旧)総務庁統計局／総務省統計局「就業構造基本調査」(注)数値軸の最下値がそれぞれ異なっていることに留意

第3節 近年における雇用・就業形態多様化の進展の背景

前節までの近年における働き方の多様化の急速な進展の特徴を受けて、この節では、そうした多様化が生じた背景を総論的にみておきたい。もとより多様化は、企業（需要側）と働く人々（供給側）それぞれの多様な理由や事情を背景に進展するものではあるが、この節では、近年における急速な進展の背景を中心にみておくこととしたい。

1 企業側の理由 人件費の節減

企業が非正規従業員を活用する理由をみてみよう。データは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」であり、平成6年、11年、15年の3時点と比較する。ここでは、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者の三つの形態についてみる。

図表1-13には、上記三時点のいずれかにおいて、指摘する事業所が上位5位以内に多かった活用理由を掲出している。平成6年のデータを中心にそれぞれの活用理由をみてみると、契約社員は「専門的業務への対応」が中心であり、派遣労働者は「専門的業務への対応」とともに、「人件費節約」や「即戦力人材確保」、「景気変動調節」などがあり、パートタイム労働者は「人件費節約」が大きく、それに「日・週内の繁閑対応」、「景気変動調節」などの理由を挙げる事業所が多くなっている。

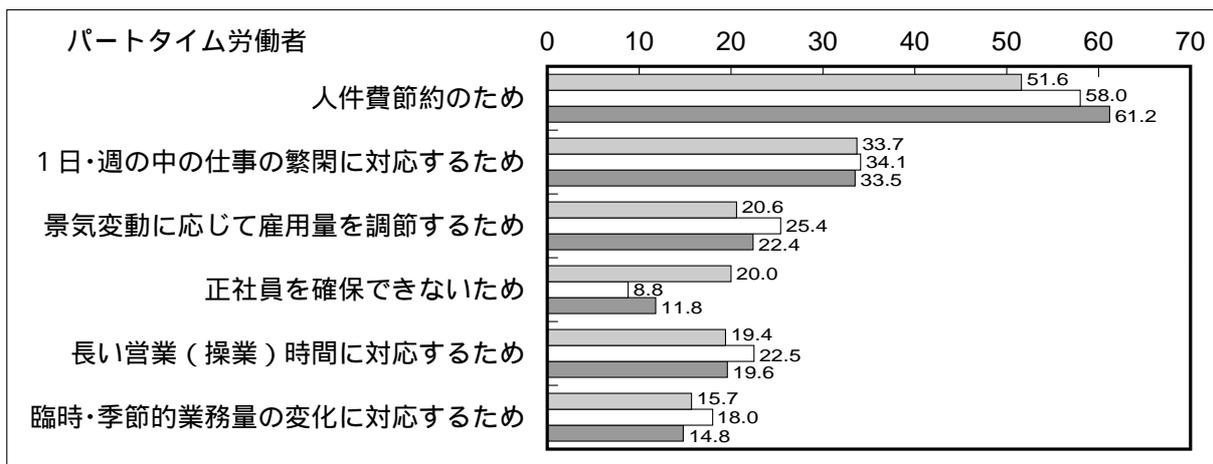
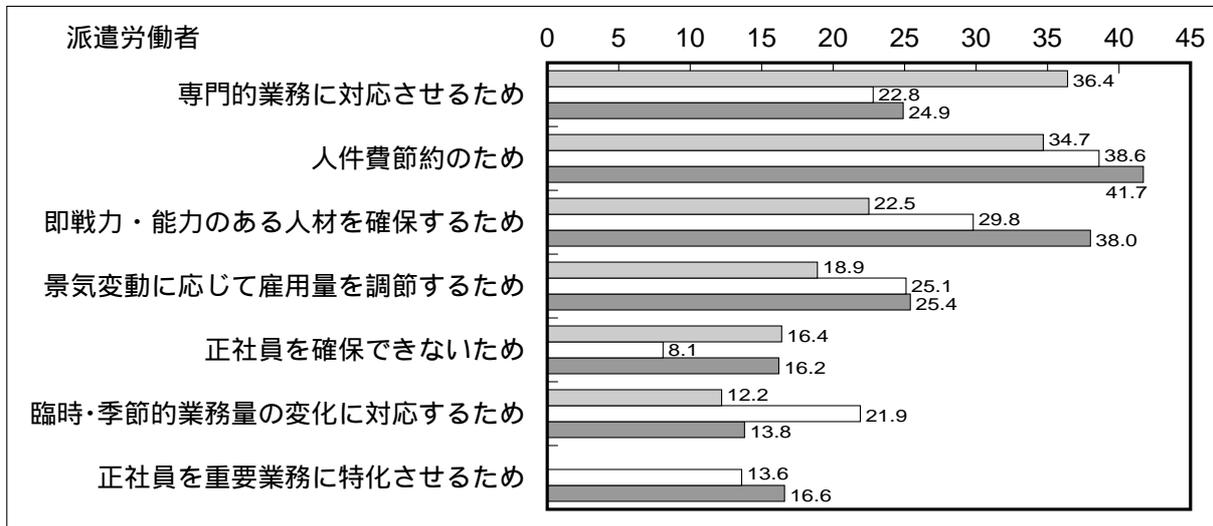
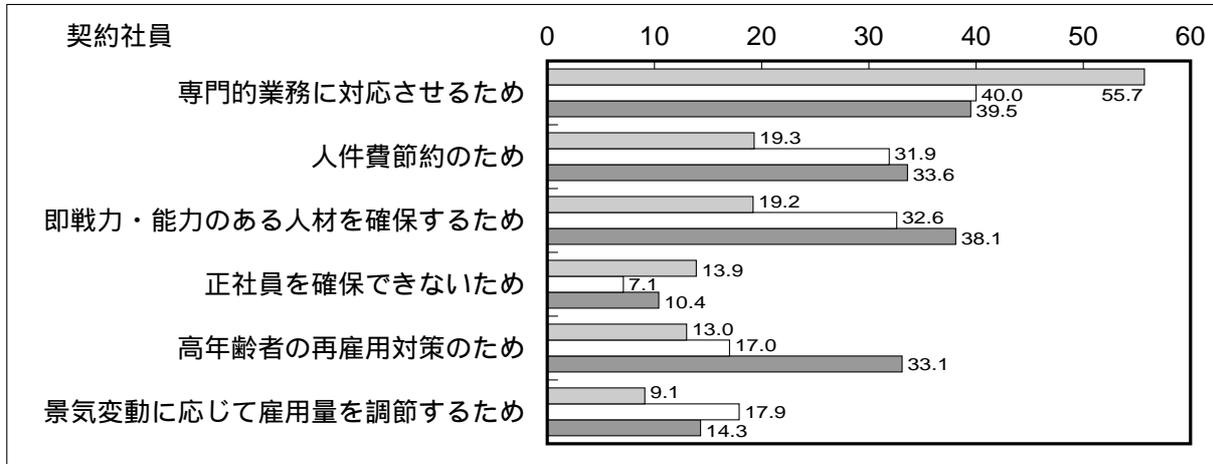
これを三時点間の比較によりみると、いずれの形態でも「人件費節約」を挙げる事業所の割合がかなり上昇し、一方「専門的業務への対応」などのその形態の中心的な理由を挙げるところが低下している。また、「正社員を確保できないため」を挙げる事業所の割合がおしなべて低下していることも注目される¹⁵。

なお、契約社員や派遣労働者については「即戦力人材確保」を挙げる割合が経年的に上昇している。

15 派遣労働者については、この間に対象業務の拡大（正確には、限定された業務から原則すべての業務への拡大）という制度変更があったので、比較には留意を要する。現にほとんどの項目で活用理由に挙げる企業の割合が上昇している。

図表 1・13 企業が非正規雇用を活用する理由

(単位：%)



■平成6年 □平成11年 ■平成15年

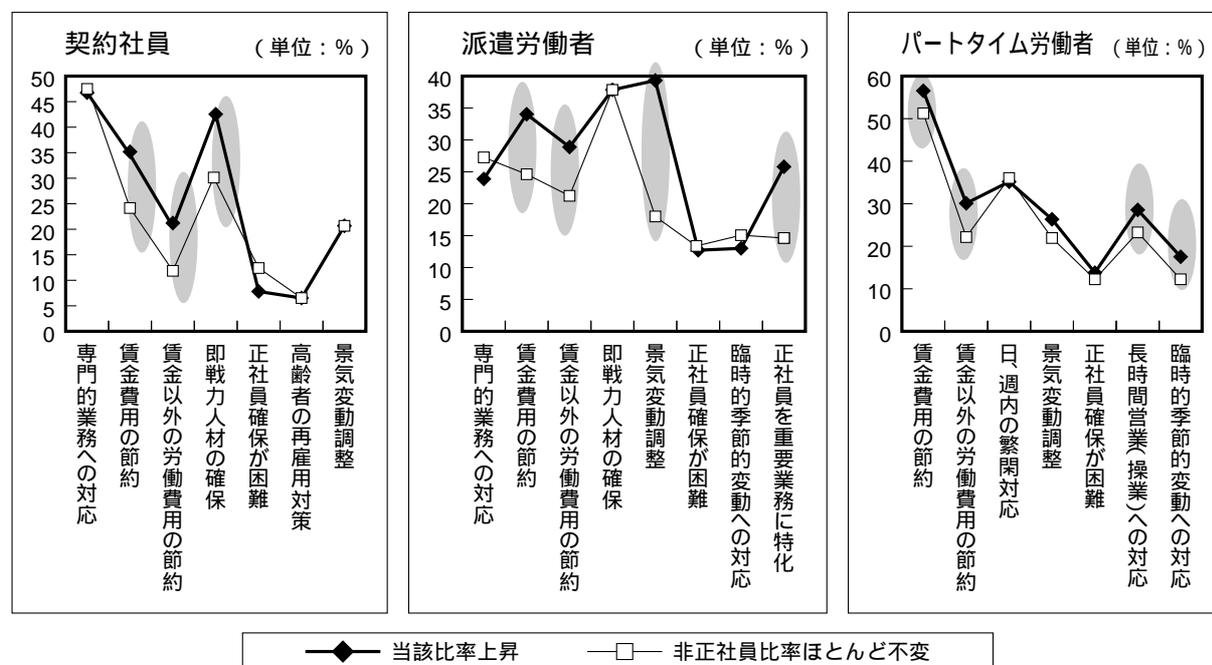
原資料：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」（一部 JILPT 特別集計結果）

こうした動きをみると、近年の多様化の急速な進展の背景としては、厳しい経済情勢に対処するための人件費（＝労働コスト）の節減が大きかったということができる。「即戦力人材確保」の理由が増えたことも、社内での能力開発を通じて養成・確保する費用の節減を目指すものであり、労働コスト節減から派生したものと考えることもできる。

このことをもう少し端的に示すために、過去3年間に当該形態の非正規の割合が上昇したとする事業所と非正規の割合にほとんど変化はなかったとする事業所とを比較すると、非正規の割合が上昇したところの方が、労働コスト節減に関連した活用理由を挙げる事業所が多くなっており、近年の非正規化は労働コストの節減を目指した企業の雇用行動が大きな背景となっているといえる（図表1-14）。

なおそうした中で、契約社員については、「高年齢者の再雇用対策」を理由に挙げる事業所が経年的にかなり増加しており、定年到達者などを契約社員（嘱託社員）として活用する動きなども背景にあったものと考えられる。

図表 1 - 14 当該形態の雇用者割合上昇事業所とほとんど同じ事業所の活用理由の比較



原資料：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(平成15年)(JILPT特別集計結果)

(注) 1. 「当該比率上昇」()は、当該雇用形態の割合が過去3年間で上昇した事業所が挙げた活用理由である。

2. 「非正社員比率ほとんど不変」()は、非正社員の割合が過去3年間ほとんど変わらなかった事業所が挙げた活用理由である。

(個人業務委託の活用理由)

雇用の中での非正規化が進む一方で、同時に企業がその業務の一部を働く個人に業務委託することも拡大してきたといわれている。その動向を明確に把握することは困難であるが、2004年2月(調査対象は同年1月)に行ったJILPT「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」により、その一端を紹介するとともに、企業が個人業務委託を活用する理由について考察しておきたい¹⁶。

この調査によれば、約2,000社に調査票を配付し、回答のあったものは589社、そのうち312社で個人業務委託が行われていた。回答のなかったところでは個人業務委託がないと仮定すれば、2,000社のうちの312社、15.6%の企業が個人業務委託を現に実施していたということもできる¹⁷。個人業務委託を実施している企業の1社当たりの平均委託先人数は30.4人となっているが、「1~2人」の企業が33.5%、「3~5人」が27.1%など数名以下のところが多く、ちらばりが非常に大きいことが想定される。委託している主な仕事の内容は、「情報処理技術」とする企業が29.8%と最も多く、次いで「デザイナー・カメラマン」12.8%、「建築・土木・測量技術」10.6%など一定の技術・技能を必要とされると考えられるものが多くなっている。一方で多くはないものの「事務用機器操作」6.4%、「生産工程」1.6%なども挙げられている。

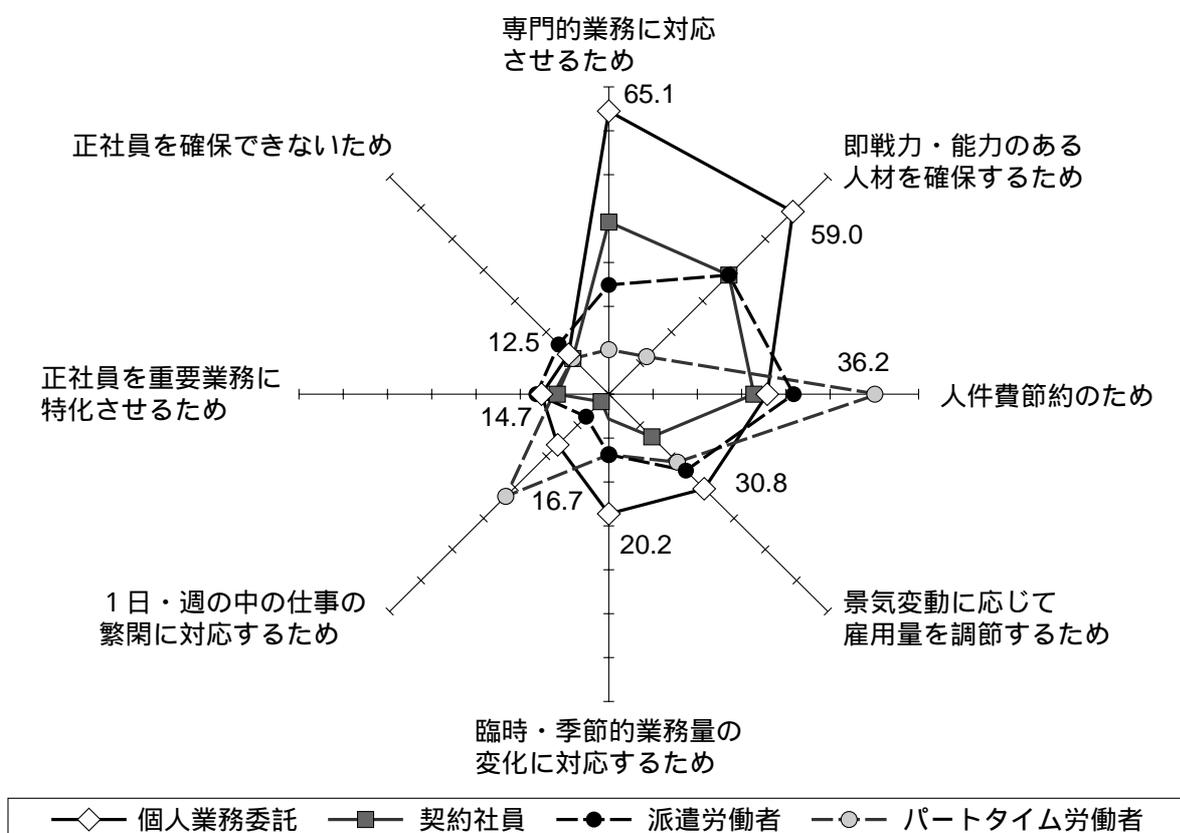
次いで本題の、企業が個人業務請負を活用する理由(重複回答)をみると、「専門的業務への対応」を挙げる企業が63.6%と最も多く、「即戦力人材の確保」55.9%、「人件費の節約」36.2%、「景気変動調節」30.8%などとなっている。なお、「社会保険等に手続きが不要であるため」も26.3%の企業が理由に挙げている。

これらの理由は、「社会保険等の手続き不要」を除き、先にみた非正社員の活用理由とほぼ対応しているので、比較してみたのが図表1-15である。これを

16 この調査及びその分析結果については、労働政策研究・研修機構(2004b)『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)』の第2章及び第3章を参照されたい。

17 この調査は、個人業務委託を実施している蓋然性が高い企業を対象に選んでいることから、15.6%も全体として過大である可能性が高い。ちなみに、日本労働研究機構が2002年に実施した「採用戦略と求める人材に関する調査」(日本労働研究機構(2003a)『採用戦略と求める人材に関する調査報告』(日本労働研究機構))には、2002年4~9月において個人業務委託をした企業は7.4%という結果がある。

図表1-15 個人業務委託の活用理由と非正規活用理由



原資料：個人業務委託は、JILPT「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」(2004年1月調査)
 非正規雇用は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(2003(平成15)年調査)

みると、グラフの右上の「専門的業務対応」や「即戦力人材確保」については、水準は異なるものの契約社員と類似した傾向がみられ、一方、グラフ下方の「景気変動調整」や「臨時・季節的变化対応」、「日・週内繁忙対応」については、派遣労働者に類似した傾向がみられている。個人業務委託は、両者の性格を併せ持つものとして企業に活用されていることが窺われる。そうした中で、「人件費節約」も同様の位置づけにあると考えられ、個人業務委託についてもその活用の進展の背景には、労働コストの節減が大きかったといえよう¹⁸。

18 こうした点の詳細な分析結果は、周燕飛(2005a)「企業データを用いた個人請負労働者の活用動機の分析(JILPTディスカッション・ペーパー・シリーズ05-003)」(労働政策研究・研修機構)を参照されたい。

2 働く人々の雇用・就業形態選択理由 正社員機会不足の増大

非正社員として働いている人々が、現在の雇用・就業形態を選択した理由ないし事情をみてみよう。前項における事業所側の活用理由をみたのと同様に、契約社員、派遣労働者（登録型）、パートタイム労働者の三つの形態について、平成6年、11年、15年の三時点を比較する。

まず、平成6年のデータを中心にそれぞれの就業選択理由をみると、契約社員は「専門的資格・技能の活用」や「時間的都合がよい」が中心であり、派遣労働者（登録型）は「時間的都合がよい」が中心で、これに「家計補助」や「正社員としての就業機会のなさ」、「専門的資格・技能の活用」などを挙げる人が多く、パートタイム労働者は「時間的都合がよい」や「家計補助」が中心的な理由となっている¹⁹。

これを三時点間の比較でみると、この間において明確に増加しているのが「正社員としての就業機会のなさ」であり、契約社員では平成6年には16.9%であったものが11年には28.7%、15年には31.5%と上昇し、派遣労働者（登録型）でも同じ時期に23.4%から、31.2%、38.0%と上昇をみせた。パートタイム労働者についてもその水準は高いとはいえないものの、平成6年には11.9%であったものが、15年では19.5%と伸び幅は大きくなっている。

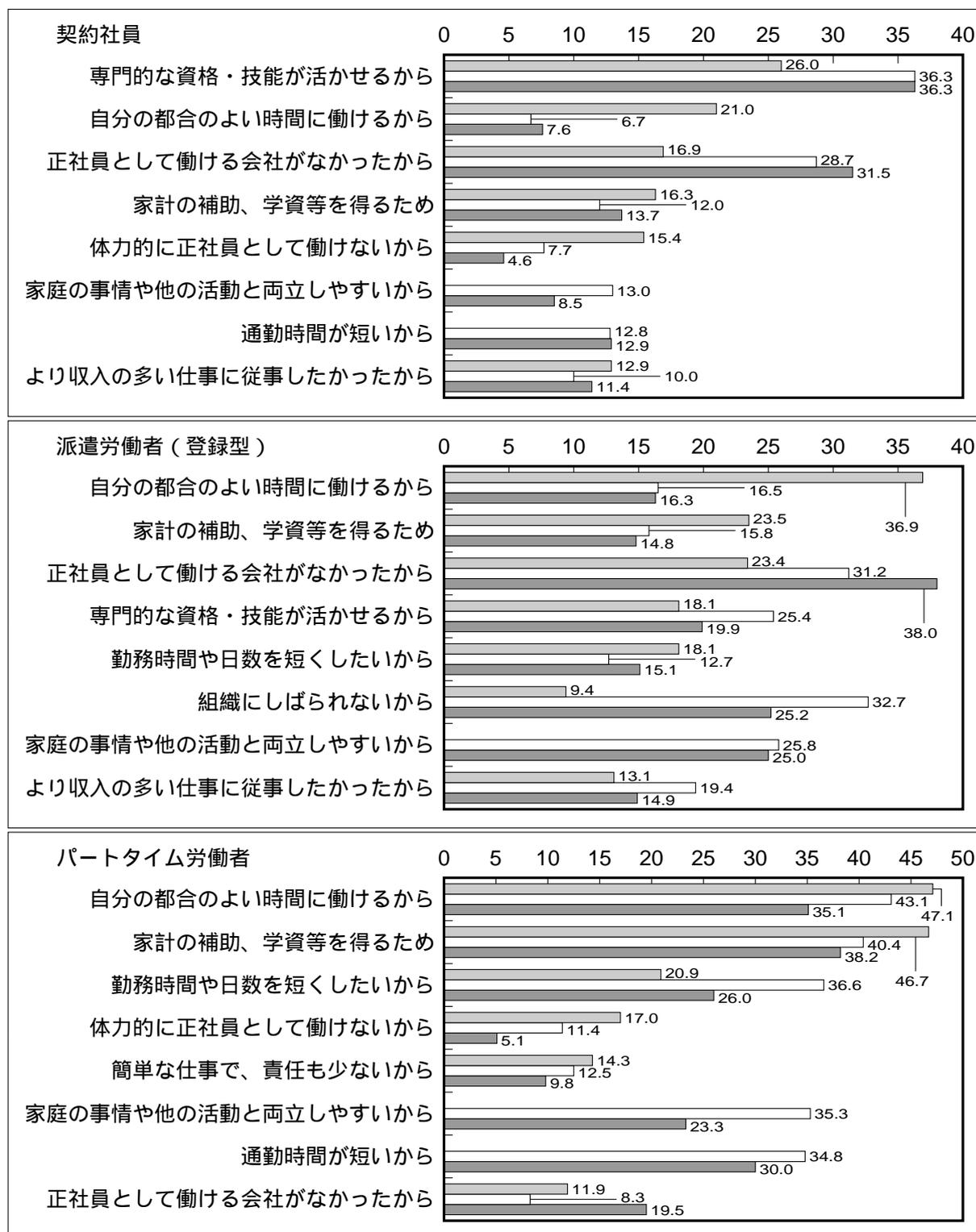
「正社員としての就業機会のなさ」以外でこの間に目立って増大した理由には、派遣労働者（登録型）において「組織にしばられない」があり、平成6年の9.4%から11年には32.7%に激増したが、15年には25.2%と低下している（図表1-16）。

このような動向を総じてみれば、働く人々が非正社員としての就業を選択するには、自己の能力・技能の活用、生活上の都合との調和などといった働く側の要因もベースにあるものの、近年の非正規化の急速な進展については、企業が労働費用の節減を目指して正社員雇用を抑制した結果、正社員を希望してもその機会がなかったことから、非正社員として就業した、ないし、せざるを得なかったことが大きな背景になっていたと考えることが自然であろう。

19 平成11年と15年調査において「家庭の事情等との両立」や「通勤時間の短さ」が調査されているが、「時間的都合がよい」とほぼパラレルの結果となっているといえる。

図表 1・16 働く人々が非正規雇用を選ぶ理由・事情

(単位：%)

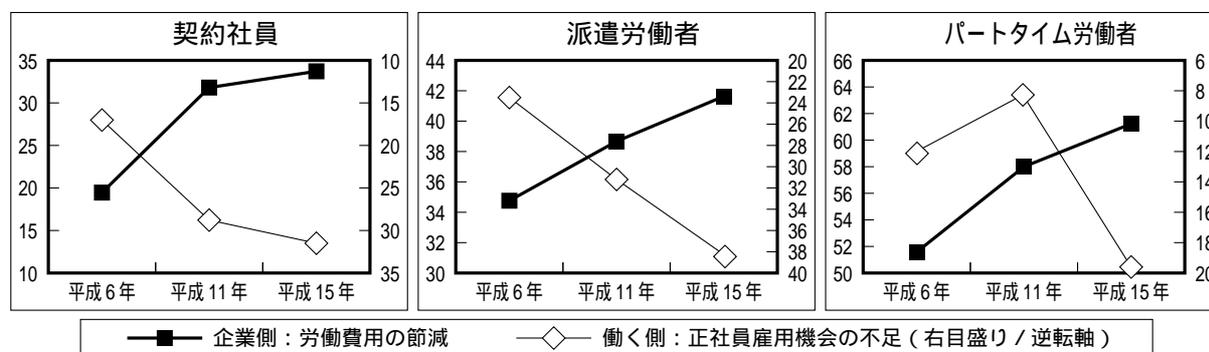


■平成6年 □平成11年 ■平成15年

出典：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

企業側の「労働費用の節減」、働く人の側での「正社員雇用機会の不足」という同じ要因の二方向での現れについて、やや象徴的にグラフにすると図表1-17のように描くことができる。企業が経営状況の厳しさに対応するため労働費用の節減を目指して正社員としての雇用を控えて非正規雇用を拡大するにしたがって、一方、働く人々においては正社員としての就業を希望しながらその機会がないために非正社員として就業する場合が増大（図表では逆目盛りで表現している）したと総括できるであろう。

図表1-17 近年の非正規化の背景の象徴的表現



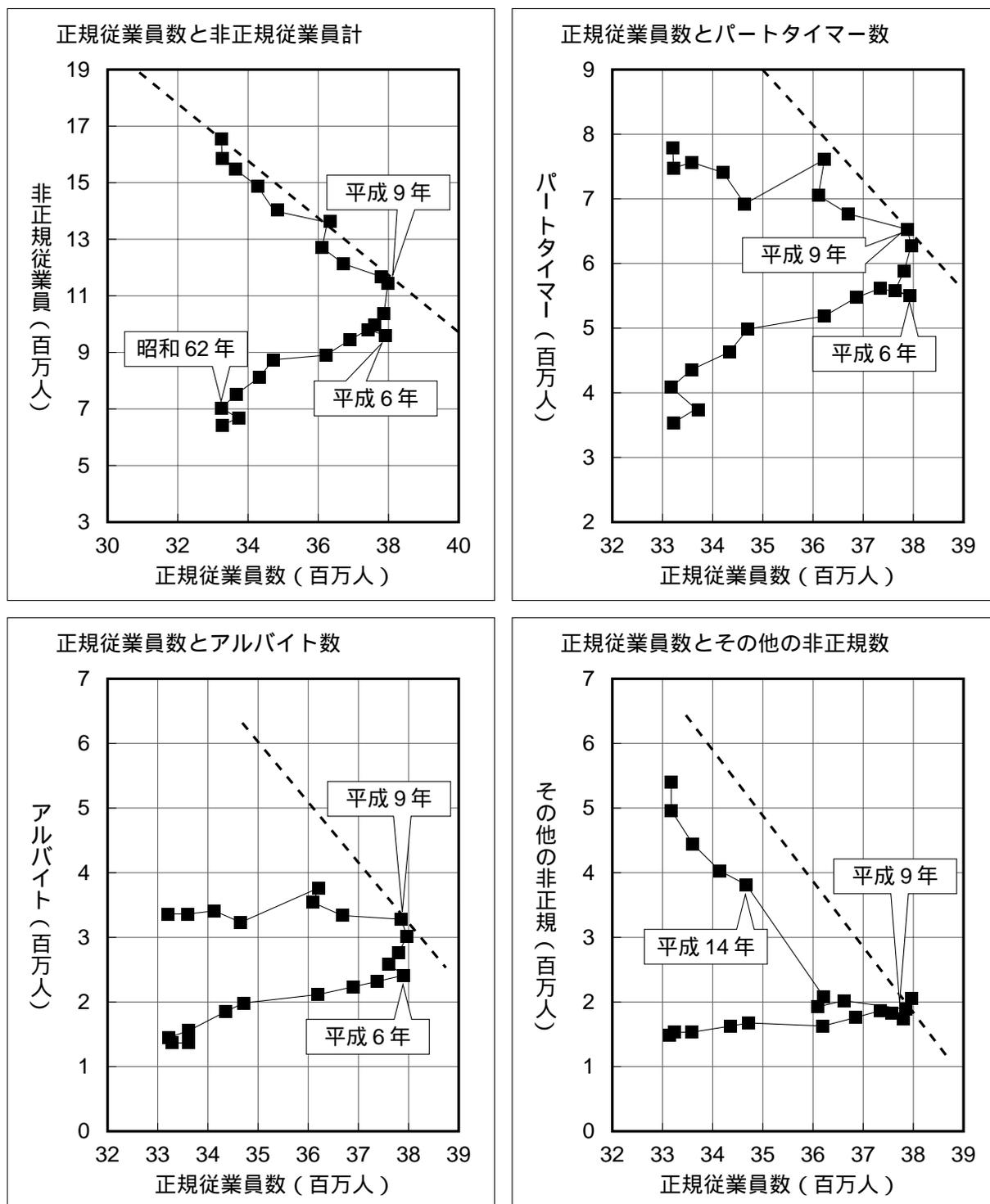
（注）図表1-13及び1-16のデータから筆者作成。

3 正社員抑制と非正社員増大の進展 補完から代替へ

ここまで役員を除く雇用者における割合、すなわち雇用構成の変化を中心にみてきた。さらには、実数としても正社員の数が減少し、代わって非正社員の数が増大していれば、前項末尾で指摘したことが一層確実にいえるであろう。このことをグラフで確認しやすくするために作成したのが図表1-18である。タテ軸に非正規従業員の実数を、ヨコ軸に正規従業員の実数をとっている。データは、この章の冒頭でみた「労働力調査」のものである。

正規従業員数と非正規従業員計の実数との推移をみると、平成6年頃までは、正規従業員（昭和62年3319万人 平成6年3788万人、14.1%増）非正規従業員（701万人 960万人、36.9%増）ともに堅調に増大した後、平成9年までは正規従業員はほぼ横ばい（平成9年3797万人、6 9年で0.2%増）になる一方で、非正規従業員はかなりの増加（同1139万人へ18.7%増）を続け、それ以降は正規従業員が減少する（平成18年3319万人、9年 18年で12.6%減）一方で、非正

図表 1-18 正規従業員数と非正規従業員数との動き



出典：平成13年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月調査)
平成14年以降は同「労働力調査詳細集計」(各年1～3月)

- (注) 1. 破線(---)は、両軸の数の合計が同じとなる直線であり、破線より右上にあれば、両軸の数を合計した数とその時点よりも増大したことを示し、一方左下にあれば減少したことを示す。
2. 前述の理由(図表1-1の(注)参照)から、非正規従業員の雇用形態内訳について、平成13年と14年との間での接続には留意を要する。

規従業員は大きな増加（同1646万人へ44.5%増）を続けた。また、平成9年以降は、正規、非正規両者の合計すなわち役員を除く雇用者数が減少基調で推移したことも注目される。

非正規従業員のうちの三つの形態別にみると、パートタイマーやアルバイトはこの間一貫して同様の増加幅で推移してきたが、ごく最近において増加幅は小さなものになっていること、パート・アルバイト以外の非正規は平成9年頃までは減少を示した年もあるなど緩やかな増加にとどまっていたものが、平成10年代に入ってかなりの増加となっている。

こうした動きを総じてみれば、あくまでいわゆるマクロ的な視点においてはあるが、平成6年頃までは正規も非正規も増加し、両者は補完的な様相を示していたものが、それ以降変化の兆しがみられるようになり、平成9、10年頃以降においては正規の減少、非正規の増加という代替的な様相を示して推移してきているということができよう²⁰。

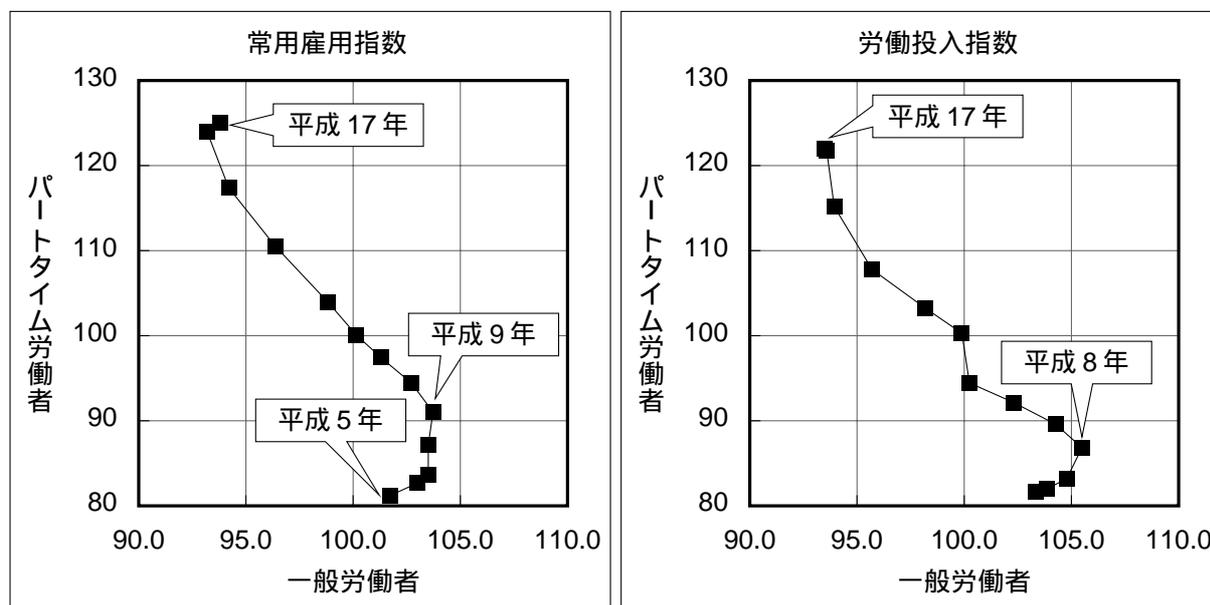
（労働投入でも同様の動き）

正規、非正規の雇用者の数でみて、上述のようにいうことができるとしても、労働投入ベースでも同様にいえるかどうかはチェックする必要がある。なぜなら、労働投入の調整が必要な場合には、正規の雇用者についてはまず超過勤務時間等の労働時間による調整が先行されるのに対して、非正規の雇用者については雇用量の調整に結びつくことが多いといわれており、雇用量（雇用者数の実数）の変化と労働投入の変化とが必ずしも平行とは限らないと考えられるからである。

そこで、雇用と労働時間と両方の動向を同時に調査されている(旧)労働大臣

20 個別の企業で正社員を減少させてそれに代わって非正社員を増加させているかどうかについては、なかなか明確にしにくいテーマである。ただ、個々の企業ないし事業所において、正社員の減少と非正社員の増加とが同時期にみられた割合については、平成10年（1998年）頃にはせいぜい1割程度であるとされていた（労働省労働統計調査局編（2000）『労働白書 平成12年版』（日本労働研究機構））。その後、労働政策研究・研修機構（2005b）『変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略（労働政策研究報告書No.33）』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）。また、限られた対象による調査結果であるが、調査対象（企業）の63.6%がこれに該当するとの結果もある（労働政策研究・研修機構（2006b）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み（労働政策研究報告書No.48）』。調査の実施は、2005年2月）。

図表1-19 一般労働者とパートタイム労働者の雇用の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計」

(注)「労働投入指数」は、「常用雇用指数」×「総実労働時間指数」(いずれも平成12年=100)で求めたもので、筆者試算。

官房政策調査部 / 厚生労働省大臣官房統計情報部 (2005)「毎月勤労統計調査」により、労働投入ベースで上述と同様のグラフを描いてみたのが図表1-19である。ただし、上で用いた「労働力調査」とは調査項目等に違いがあることには留意する必要がある²¹。

まず図表の左側、雇用者の頭数の推移を示しているグラフをみると、データの制約から平成5年以降ではあるが、先の図表18の と類似した形状となっているといえる。これに労働時間数の変化を盛り込んだ労働投入(雇用指数×総実労働時間指数)でみると(図表の右側)、一般労働者の労働投入のピークが平成8年となっていること、平成11年から12年にかけて一般労働者の労働投入がほぼ横ばいで推移したことなど微細な違いを除けば相似した形状となっている。このように、労働投入量ベースでも、平成10年代に入って正規と非正

21 「毎月勤労統計調査(「毎勤調査」)は事業所(5人以上規模)を対象とした調査であり、直接に雇用している常用労働者について調査されている。そこでは、常用労働者とは、雇用期間の定めのない労働者のみではなく、直前2ヶ月間の勤務実績が一定以上ある臨時や日雇の労働者も含まれている。この常用労働者のうち、通常の場合よりも労働時間の短い者を「パートタイム労働者」とし、「パートタイム労働者」でない者は「一般労働者」と標章されている。一方、「労働力調査」は世帯を対象とした調査であり、正規従業員やパートタイマーといった雇用形態の区分は、おおまかな定義は示されているものの、基本的には回答者の判断に基づいていると考えられる。

規とは代替的な関係になったといえそうである。

(代替化の要因)

上述のように、正規と非正規との関係が補完的な様相から代替的な様相に総じて変化したとみられるとした場合、どうした要因が働いたと考えることができるだろうか。

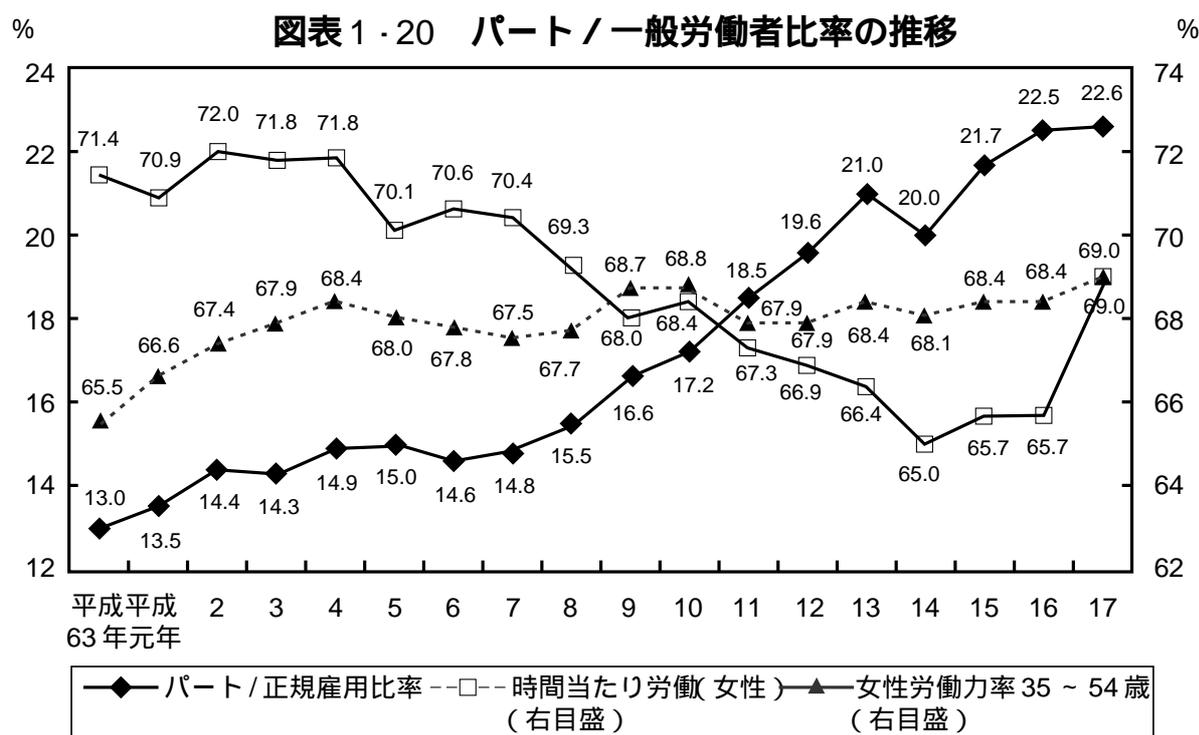
一つには、先に職業別の非正規化の進展をみた際(第2節の2.)に触れたように、この間、従来であれば正規従業員が担っていた業務を非正規従業員が担うようになったことがある。すなわち、「非正社員は正社員の補助業務」という言葉に代表されるように、正規と非正規との間で業務の分担が分かれていれば、業務量の変化に応じて労働投入を変化させる場合、両者は同方向に動く傾向を示すことになるが、両者が担う業務間のそうした分担関係が曖昧になれば、どちらか一方を他方により代替する、すなわち近年の場合は、非正規が正規を代替することができるようになる²²。こうした企業における労務管理上の規定変化が背景となっていたものと考えられる。

二つには、上述のように正規と非正規とが同様の仕事に従事するようになれば、折からの厳しい経営環境もあって、企業は当面のコスト・パフォーマンスを強く意識した雇用行動を採るのはある意味で当然のことであろう。すなわち、当面の労働費用を比べ、高い方を減らし低い方を増やそうとする。その動きは、一種の「市場が要請する」行動となり、そうすることに特別の障碍がない限り、ほとんどの企業で正規から非正規への代替が模索されることとなったものと考えられる²³。

三つ目として、労働力供給側の要因なども考える必要がある。いくら労働力需要側の企業がそのような雇用方針を意図したとしても、そのような非正規の形で働くことを受け入れる人々がいなければ実現できない。

22 企業の雇用戦略において、生産要素としての正規と非正規とが、従来は補完的要素として取り扱われていたものが、代替的要素とみなされるようになったといえることができる。

23 もっともこの1番目の要因と2番目の要因とは、相互作用的に働いたと考えるべきであろう。労働コストの節減という要請がまずあって、それを実現するための方策として非正規を従来正規が担ってきた業務に試行的に配置してみたところうまく機能したので、正規と非正規の業務分担を広範に見直した、といった経緯をたどったところもあるであろう。



四つには、これらの前提として、そのような非正規での就業を可能とする制度的条件が整っていることも必要である²⁴。

データの関係からパートタイマーのみについてであるが、こうしたこと的一端を図表1-20にみることができる。正規従業員に対するパートタイマーの比率は、平成2年から平成7年頃までは14%台（平成5年のみ15.0%）でほぼ横ばいで推移していたが、平成8年以降かなりの上昇に転じた。その後、平成16年から17年にはほぼ横ばいと、最近になって上昇も沈静する兆しがみられている。一方、この間における賃金（実労働時間当たりに換算した所定内給与）の比率は、平成7年頃までやや低下気味ではあったものの70%強のほぼ横ばい圏で推移していたものが、平成8年から14年頃までかなりの低下傾向を示した。平成15年、16年はほぼ横ばいで推移した後、平成17年には大きな上昇を示した²⁵。

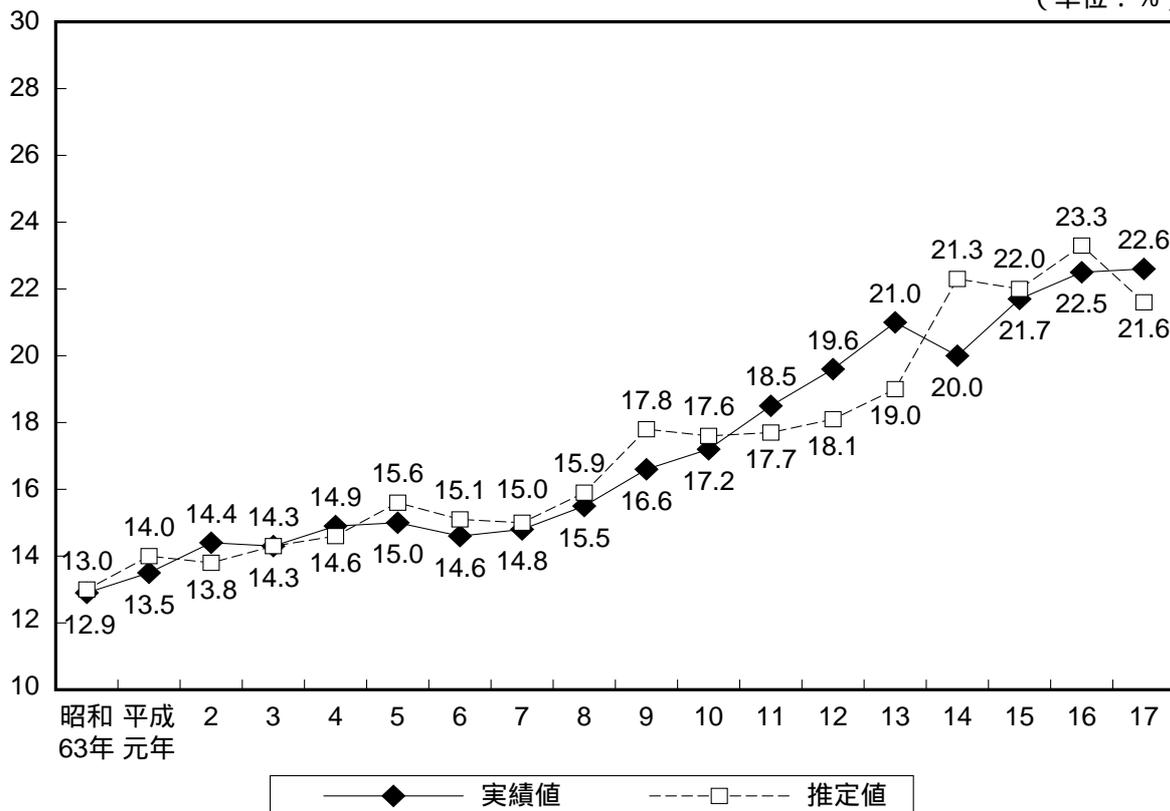
24 例えば、製造現場のような場合、所定労働時間が短く設定されているという本来の意味でのパートタイマーでは活用がなかなか困難であったと考えられる。また、アルバイトでも限界が大きいと思われるなど、パートやアルバイトといった従来型の非正規では、広範な活用が困難な業種、業態も少なくないと考えられる。そうした中で、派遣労働者の業務範囲が飛躍的に拡大され、また、外国人労働者の活用を通じて請負労働という間接的な労務を活用できる制度的条件が法的ないし事実として整備されたことが、大きな要因となったものと考えられる。

(参考) パートタイマー / 正社員比率の回帰式の試算結果

本文でみたような要因について簡単な回帰式を試算したところ、次の参考図表脚注のような結果になった。回帰分析上も本文のような要因を想定することを一応肯定しているといえよう。

参考図表 パートタイマー / 正規雇用比率の推移 (実績と関数による推定値)

(単位：%)



原資料：総務省統計局「労働力調査(特別調査/詳細集計)」及び厚生労働省「賃銀構造基本統計調査」推定値は、筆者推計。
 (注) 推計に使った推定式は、次のとおり。

$$\begin{aligned} \text{Log【パート / 正規比率 (%)】} = & 2.199 + 0.0559 \times \text{【調査変更ダミー】} (t \text{ 値} : 4.633) \\ & - 3.318 \times \text{Log【パート賃金 / 正規賃金比率 (女性)】} (- 7.584) \\ & + 3.471 \times \text{Log【35 ~ 54 歳女性労働力率】} (2.851) \end{aligned}$$

計測期間：昭和63年～平成17年(年データ) AR = 0.921

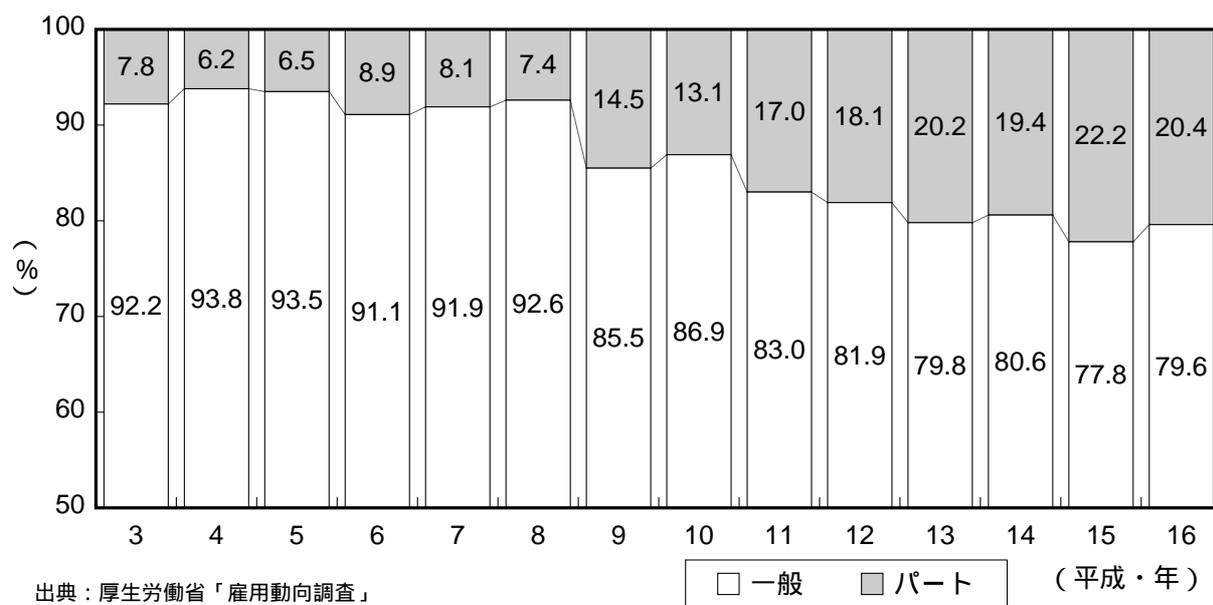
「調査変更ダミー」は、平成14年 = 1、15年 = 2、16年 = 3、17年 = 4である。

25 平成17年における大きな上昇については、総じて実態を示したものとはいえようが、一方で、従来「パートタイム労働者」の標章で調査されていたものが「短時間労働者」の標章で調査されるようになったことの影響も否定できない。両者の定義に違いはないものの、回答者(特に毎年調査されるわけではなく、調査に習熟する余裕もない中小規模事業所)の錯誤から、従来はいわゆる「疑似パート」を含めて回答されていた可能性は否定できない。

労働力供給側の要因についてデータの示すのはなかなか困難であるが、ここではパートタイマー供給源として大きなウェイトのある35～54歳女性の労働力率を掲げてみた。その推移をみると、平成4年頃まで上昇した後7年まで緩やかに低下している。これは、やや悪化し始めた労働市場の動向に対応した行動であったと考えてよいであろう。次いで平成8年はほぼ横ばいとなった後、9年にかなりの上昇を示し、10年はほぼ横ばい、11年はかなり低下と激変の時期を経過した後、12・13年以降は緩やかな上昇傾向を示している。この背景要因はいろいろ考えられるが、この年齢層の女性が比較的旺盛な就業意欲を示し続けたといえることは間違いがないであろう。

労働力供給側の要因としては、中堅女性層ばかりでなく、新規学卒採用市場における正社員採用の縮小に伴う若年者や、前職の離職を余儀なくされた中年層以降の男性も含めて考えることができる。前者について(旧)労働大臣官房政策調査部/厚生労働省大臣官房統計情報「雇用動向調査」各年から、新規学卒入職者に占めるパートタイム労働者の割合の推移をみると、平成8年まではせいぜい一桁後半のパーセントにとどまっていたものが9年以降上昇し始め、13年には20.2%と2割台となり、その後ほぼ横ばいで推移している(図表2-21)。

図表1-21 新規学卒入職者の構成(一般/パート)



4 整合性ある多様な働き方の確立へ 再び補完関係へ

ごく最近になっていわゆる非正規化に「揺り戻し」の動きともみられる兆しがみられる。それは明確な傾向となつて現れているとまではまだいえない状況であるので、データの裏付けをもって語ることはできないが、上述の議論を前提とするならば、次のような要因に基づくものと考えてもよいであろう。

大企業を中心として企業の業績が回復、拡大したことから、労働費用の節減のような「コスト削減戦略」の重要性がやや後退し、提供する財やサービスの質的向上を目指す「事業革新戦略」の重要性がより前面に出てくるようになったのではないか。労働費用の節減に係るような非正規従業員は、すでに確立された業務を継承することはできるとしても、新製品・サービスの開発と事業化などといった事業革新を担うことは一般的にはできないと言わざるをえない²⁶。それを担うための能力開発がなされていないこともあるが、また、彼/彼女らにはそのような誘因がないこともある。いずれにしろ、正規従業員に対する企業の需要が増加する要因となる。このことは、新規学卒採用市場のタイト化として既に現れてきている。

また、労働費用節減のために非正規を活用しようとしても、非正規の賃金自体が上昇してくる結果、その目的を達成出来なくなる可能性も考えられる²⁷。上述のように、ここ10年間程度、正社員の労働力需要が低迷したことから、非正規従業員の中に「正社員になりたいけれどもなれなかった」人々がかなり増大してきている。正社員の需要が戻ってくるにしたがって、そうした人々のうち少なくない部分は正社員として転職すると考えるのが自然であろう。そうなれば非正規としての労働力供給が減少することになり、賃金が上昇することになる。またこの間、上述のように非正規従業員が担う業務と正規従業員が担うそれとが重複してきている面があり、このことも賃金を「適正化」させる要因として機能することも考えられる。

26 「労働費用の節減に係るような非正規従業員」とは、高度な専門的技術・技能を求めて活用されるような人々を除く趣旨である。

27 平均賃金で正社員と非社員との賃金格差をみると、例えば図表1 - 20でも7割程度となっているが、正社員の外部市場での賃金、すなわち採用される時の賃金と比較すると、ほとんど差がみられないことは留意されてよい。

非正規従業者は、その定義的特性からいっても、この間において賃金以外のその企業で働き続ける誘因が提供されていない限り、賃金の高低を基準に働く企業を変更する行動をとるであろう。極端な場合には、必要な労働力を量的にも確保出来ない事態も考えられる。そうした事態を防ぐために、内部労働市場においても、非正規従業者の処遇の整備、象徴的にいえば「非正規の正規化」が起こることも考えられる²⁸。

ここでの議論は、いわば理論的な傾向的帰結を述べたものであり、こうした事態が現実には直線的に生じることを主張するものではない。しかしながら、他の条件に変化がなければ、傾向としてはこうした方向に進むことはほぼ間違いないであろう。その結果として、次節で解説するそれぞれの働き方の特性とこれに対応する企業の側、働く人々の側双方の行動を通じて、経済社会システムに適合した雇用構造と処遇体系が実現されると考えられる²⁹。そしてそこでは、ある働き方が他の働き方を一方的に代替するというような事態はなくなり、企業と働く人々双方が納得した状態で、それぞれの働き方が補完的に事業活動に対する貢献をすることになるものと考えられる。

第4節 多様な働き方のそれぞれの特徴 制度と機能

これまで、主に政府による統計調査結果を用いて近年における働き方の多様化の急速な進展を跡づけ、若干の今後の展望を行った。ここでは、原則としてそれぞれの統計において用いられている用語をそのまま用いながら、議論を展開してきた。したがって、ほぼ同様の対象についても複数の用語により表示される結果となったことも少なくない。例えば、パートタイマーは「パートタイ

28 ここでの「非正規の正規化」とは、雇用契約形態上の正社員に転換することだけを意味するのではなく、実態的な面において正社員と類似した処遇がなされることも含んでいる。

29 換言すれば、この状態は中長期的な市場均衡の状態を示すものといえよう。これに対して、ここ数年の状況は、厳しい経済情勢ないし構造変化の過程における短期的な市場均衡の一連の推移であったと考えることができよう。また、均衡に達するまでの過程は決してスムーズな過程であるとはかりいえないであろう。例えば、労働力不足による倒産があるであろうし、また、労働力を確保しようとするばかりに一部に犯罪的な事態が起こることも十分に考えられる。市場の均衡とは、紙の上で線と線とが交わるといったものではなく、経済主体の実践的行為を通じて達成されるものである。

ム労働者」や「短時間労働者」とも表示された。統計結果を示す場合には、それぞれの統計で用いられている用語により表示することが必要であり、この方針は今後とも変えることは適当ではなく、今後とも読者のご留意をお願いするほかないが、一方、それぞれの用語が持つ意味内容、概念については、ある程度の共通した認識が欠かせないと思われる。そこで、この節では、多様な働き方、雇用・就業形態について、それぞれの特徴を制度面、機能面の両方からあらためて概観し、整理しておきたい。ただしその際、各形態について単に羅列的に記述するのではなく、それぞれの働き方が拠って立つ経済社会的機能を基礎付けながら体系的な記述を試みることにしたい。

1 多様な働き方の経済社会的な基礎

他の様々な社会的事象と同様、多様な働き方、雇用・就業形態は、経済社会の多様性、変動性に基つき必要とされる。多様な働き方が求められる基礎は、労働サービスの需要側（＝主に企業）の視点、その供給側（＝自己の労務を他人のために提供することを望む人々）の視点から整理することができる³⁰。

（1）企業活動の変動性

企業の事業活動は、様々な変動に直面している。

一時的・季節的事業変動

事業が物の製造であれば、在庫調整を通じて事業の変動を働く人の仕事の変動に結びつけなくとも済むことが少なくない。比較的規模のある製造現場にあっては密接に連携した分業が行われていることから、その工場で働く人々は、作業の種類は異なるものの特に勤務時間面では同様な就業形態となり、むしろ多様化を阻む要因になる。しかしながら、短期的には在庫による調整が可能であったとしても、一定以上の規模を越える事業量（生産量）の変動にはそれだけでは対応は困難である。そうした変動については、正規従業員の所定外勤務

30 整理の視点としては、これ以外にも切り口が考えられる。例えば、多様な働き方を可能とする技術革新の視点などである。とりわけ近年におけるパソコンと情報通信技術の展開は、「いつでもどこでも」仕事ができる環境を整備したことは、多様な働き方の技術的基盤として重要な役割を果たしているといえる。また、経済のサービス化の進展を整理の視点とすることもできる。その中で、ここでの整理においては、これらの要因は技術的な基盤として前提となっている。

時間により調整するとともに、一時的・季節的な繁忙期には臨時的雇用を行うなどの対応が採られることとなる。また、一時的、季節的な繁忙期と閑散期における雇用調整の必要性は、旅館業など対個人サービス業においても元々存在し、そうした業種でも臨時的・季節的雇用が行われていた。したがって、昭和40年代頃までを中心に、かつては、「非正規」といえば臨時の期間付雇用といった雇用期間面での「多様化」に関心が向かっていた。

事業の過程におけるある専門的技能の必要性

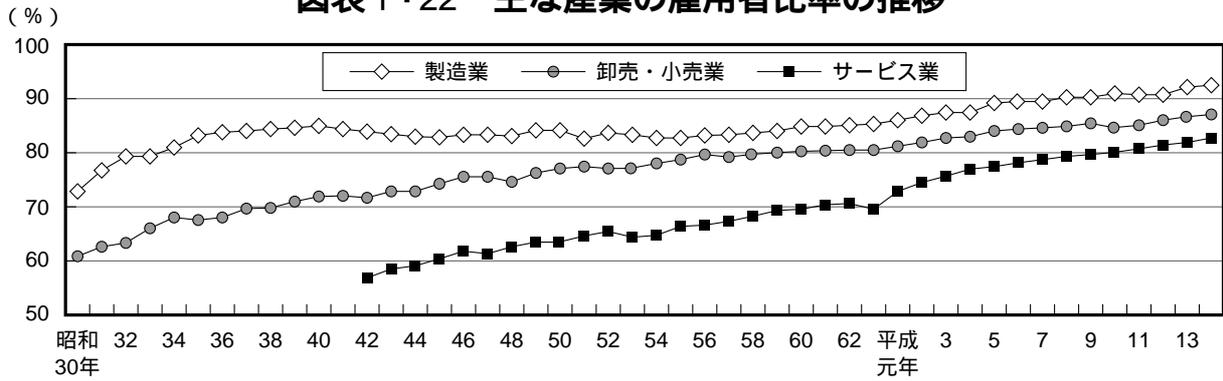
物の製造や建設現場において、もう一つ就業形態の多様化を必要とする雇用ないし労働投入の変動要素がある。それは、造船や規模の大きい建設現場において代表的にみられるものであるが、長期にわたる建造期間の中において、一時期にだけ必要となる作業があって、その遂行にある程度以上の専門的な技能が求められる場合である。その場合、当該企業がそうした専門的な技能労働者を恒常的に雇用しておくことは合理的ではないので、必要な時期だけその技能の提供を受けることを選択することとなり、古くからのテーマである構内下請という形態が採られることが少なくない。

これと同様のことは、近年においては、例えば企業内のコンピュータネットワーク、LANの維持管理などについても当てはまる。

サービス経済化/きめ細かい変動への対応

対人サービスや小売業などにあっては、顧客が求める時と場所において仕事になされなければならないことが多い。1日の時間帯による繁閑、週における曜日による繁閑など、上記で挙げた繁閑に比べよりきめ細かな変動に対応することが求められる。このような業務の性格は、広義のサービス事業にある程度伴うものであり、そうした事業の創生と同時に存在したものである。しかしながら、かつてはそうした対応は自営という形の中で自然発生的に対応されてきたと考えられる。就業者に占める雇用者の割合(=雇用者比率)をみると、製造業においては昭和30年代において既に80%を超えていたのに対して、サービス業は60%から70%台程度にとどまっており、また卸売・小売業は、データが接続する昭和40年代前半をみても半分をやや超えた程度にとどまっていた(図表1-22)。働き方の多様化の要請は、製造業などにおいては雇用者の管理(=雇用管理)の問題に直結したといえるが、サービス業や卸売・小売業など

図表 1-22 主な産業の雇用者比率の推移



原資料：総務省統計局「労働力調査」(年報より筆者作成)

においては、昭和40年代頃までは自営業主や家族従業者の働きの中で対応され、雇用管理の問題とは一般化しなかったと考えてよいであろう。その後、昭和50年代の後半にサービス業で雇用者比率が80%を超え、卸売・小売業で平成時代に入って70%から80%へ急速に雇用者比率が上昇するが、この辺りを境目に、働き方におけるきめ細かな対応が雇用管理の問題に広く転化していったといえる。

人事管理、特に採用管理の外部化

企業が必要とする労働サービス、特に一時的、臨時的に必要なものものの担い手を得ようとするとき、かつては、新聞広告等の媒体や紹介機関を活用しながらも、原則として自ら求人者として募集し、採用するのが一般的であった。それは、高い割合を占めていた第一次産業就業者の中に比較的安定した給源を求めることができたことも背景としてあったと考えられる。事実として、企業の労務担当者には、必要な時に「声を掛ける」対象者が「登録」されていたものである。しかしながら、産業構造の変化により第一次産業就業者のウェイトが低下していくにつれて、そうした社会的基盤が失われていくとともに、企業競争の激化から労働サービスが臨時的に必要な突発性と必要な時に得られないことに係るコストの高まり、臨時的雇用機会の提供に周期性・恒常性が小さくなったことなども併わさり、従来のような直接募集方式による対応ができなくなったり、コスト面で見合わなくなったりしてきたと考えられる。こうした経済社会の変化の中で、常時雇用しているか「登録」という形であるかはともかく一定の労働力を確保しており、求めに応じて迅速に提供してくれるよう

な独立した事業に対するニーズが高まってきた。上記とは性格のやや異なる間接雇用形態の経済社会的基盤がここにあると考えられる³¹。

また、採用の局面だけではなく、当該企業ではうまく処遇・管理システムを構築できない層についても、雇用管理の外部化の一面をもった「間接雇用」の経済社会的要因が考えられる。これについては、弁護士、会計士、システムエンジニアなどといった専門的職種から、守衛、ビル清掃などの労務作業的職種、また、外国人労働者のように生活に関してまで一定の面倒をみななければならない人々まで、広範な層が考えられる。

さらに、上述のところとは趣が異なるが、ホワイトカラー層を中心に働く人自身に自らの雇用管理を任せることが企業にとっても仕事をより効率的に進めることになる場合が少なくないことも、働き方を多様化させる要因になる。

このに掲げた要因については、総じていえば、法制度を含めた雇用システムの変更を伴うことが多い。

(2) 働く人々のニーズの多様化

多様化は、企業側の事情だけではなく、働く側の事情も大きく作用している。働く側の事情としては、次のようなことが考えられる。

仕事以外の生活上やるべきことがあり、一般的な時間的拘束を受容することができない場合。これには、

育児・子育て、老親の介護などといった生活上の課題に関するもの
自身のキャリア形成・向上を目指した職業能力開発のための時間確保に関するもの

仕事以外のライフワークのための時間確保

などといった類型が考えられる。

体力面、健康面での要因により、働く時間数や時間帯に特別の配慮が必要で

31 アメリカを中心に欧米では「コール・ワーカー」(call worker)と呼ばれる雇用・就業形態の一種があるようである。企業が必要になれば電話で呼び出されて働くというのが典型的なパターンであろう。事業の変動が激しい企業にとっては、誠に好都合な雇用・就業形態というほかない。働く側にすれば、いつ何時掛かってくるか知れない「呼び出し」に常に待機していなければならない。そうした待機時間についても、一定の機会費用として考慮された報酬が支払われるならば、働く側にとってもメリットがあるかも知れないが、そうしたことはなさそうである。

ある場合。

仕事をする目的において収入のウェイトが高くないため、一般的な就業に拘らない場合。

これらの要因は、働く人々それぞれの事情により区々であるが、善し悪しは別として、事実として の や は女性、なかでも家庭の主婦層の労働市場への進出の増大、 は高齢者の増大、 の や は高学歴化の進展と関連していると考えられる。とはいえ、例えば女性の職場進出が契機となったとしても、その後の展開の中で女性だけの問題ではなくなっていることには十分留意しなければならないであろう。

以上列挙した要因から導出される多様な働き方を整理してみたのが、図表1-23である。ただし、ここでの整理はいわば典型例をややステレオタイプ的に強調して描いており、ある要因があれば必ずここで示すそれに対応した働き方に従事しなければならないという趣旨のものではないことは、前もって明記しておきたい。

2 それぞれの雇用・就業形態の特徴

前項において、それぞれの働き方、雇用・就業形態には経済社会的な要因がその背景にあり、それらの機能が果たされることが求められることをみた。その前提に立って、各形態の特徴を整理しておきたい。

(1) パートタイマー

「パートタイマー」は、一般的な労働時間数を前提としたときその部分（＝パート）をなす時間（タイム）就業する人々のことである。現在では「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）において、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう」（第2条）ものと定義されており³²、一般にはこの定義を用いることが適当であろう。これには、一般的な労働時間働く雇

32 ただし、この定義は「短時間労働者」の定義であり、法律上「パートタイマー」という言葉は用いられていない。

図表 1-23 多様な働き方の経済社会的背景要因と求められる雇用・就業形態

		労働サービスの需要側の要因				
		一時的・季節的事業変動への対応	特別の専門的技術の必要	1日のうちの時間帯、曜日などによる事業変動への対応	人事管理の外部的	その他(労働力の確保など)
働く人々の側の要因	家庭生活上の課題との調整			家庭生活上の課題と両立できる短時間勤務ができる雇用・就業形態 パートタイマー、個人業務請負	育児休業者、介護休業者の代替要因の確保 派遣労働者	正社員の仕事と生活の両立に配慮 休業、在宅勤務、フレックスタイムなど
	キャリア形成、自己啓発のための時間確保	能力開発のために必要な資金確保ができ、一定の時間帯に長期にわたって就業しなくてもよい雇用・就業形態 契約社員、個人業務請負など	OJTによる職業上の能力開発機会を提供する就業機会 契約社員、派遣労働者など	日々行う必要がある能力開発のために必要な時間(帯)が確保できる短時間勤務のできる雇用・就業形態 パートタイマー、個人業務請負など		正社員の自己啓発に配慮 定時退社、在宅勤務
	仕事以外のライフワークのための時間確保	仕事以外のライフワークのために必要な資金確保ができ、比較的自由に休暇や離職ができる雇用・就業形態 契約社員、個人業務請負など	ライフワークの関連の深い仕事に従事できる機会が確保できる雇用・就業形態 契約社員、派遣労働者、個人業務請負	日々行う必要がある仕事以外のライフワークのために必要な時間(帯)が確保できる短時間勤務のできる雇用・就業形態 パートタイマー、個人業務請負など		正社員の特別の長期休暇など
	体力、健康面への対応	就業できる期間、柔軟に就業できる機会が確保できる雇用・就業形態 契約社員、個人業務請負		短時間勤務ができる雇用・就業形態 パートタイマー、個人業務請負	高齢者の継続雇用に際しての配慮 派遣労働者(派遣子会社)	高齢者の継続雇用に際しての配慮 短時間・短日数就業、嘱託など 慢性疾患保持者への配慮 通院時間休暇など
	収入以外の動機による就業		自己の知識、能力を活かしながら、自由な就業ができる雇用・就業形態 契約社員、個人業務請負	他の社会的地位(税制上の扶養者など)を失わない範囲で就業できる雇用・就業形態 パートタイマー		ボランティア活動など社会的な意義が見出せる就業(活動)機会 NPOなど
	その他(就業機会の安定のニーズなど)	一時的・臨時的な就業をつなげて安定した就業機会とする雇用・就業形態 派遣労働者、請負労働者、個人業務請負	企業の一時的な専門的技術のニーズをつなげて安定した就業機会とする雇用・就業形態 派遣労働者、請負労働者、個人業務請負		企業が必要なとき(だけ)に迅速に労働サービスの提供ができる雇用・就業形態 派遣労働者、請負労働者、個人業務請負など	

(注)筆者作成

用者(以下、この項で「正社員」という。)に比べて、1週間の所定労働日数は同じであるが1日の所定労働時間数が短い場合、1日の所定労働時間数は同じであるが1週間の所定労働日数が少ない場合など、いろいろなバリエーションが考えられる。

(パートタイマーの経済社会的機能)

パートタイマーの経済社会的機能は、

1日のうちのある時間帯や週のうちのある曜日における繁閑に応じて企業が
必要となる労働サービスを提供すること。

様々な理由から働く人々が限られた時間帯ないし日数しか就業することがで
きない場合に、それに応じた就業機会を提供すること。

の大きく二つである。 と のニーズがほぼマッチする場合はよいが、そうで
ない場合は、 の企業側のニーズをつなぎ合わせてほぼフルタイム就業と同様
の就業機会とする機能や の働く人の側のニーズに合わせた就業機会に調整す
る機能が必要となる。状況としては、前者にあっては働く人が複数のパート
タイマーとしての就業機会を掛け持ちすることになり(マルチジョブ・ホルダ
ー) 後者にあっては複数のパートタイマーのリレーによって一つの生産活動
が担われることになる(ワークシェアリング)。

(パートタイマー略史と現在の課題)

しかしながら、企業の現場において「パートタイマー」という場合、上述の
「短時間労働者」の範囲を越えて使用されてきた。最も多いのが、所定労働時
間ではなく総労働時間において「パート」である場合に「パートタイマー」や
これに類似した名称が使われたことである。すなわち、所定労働時間数はほぼ
同じであっても、通常超過勤務をする正社員よりは総労働時間は短くなること
から、「パート」とされた³³。パートタイマーの給源は主に家庭の主婦層に求め
られたことから、残業を予定されずに定時に退社できることは、家庭生活との
両立をしながら働く人々にとっては相当の意義を持つものであったことも確か
である。一方企業にとっては、正社員とは異なる社員の区分を設けることを通
じて、様々な処遇において正社員とは異なる体系を適用できるようにする機能
があった。

処遇のうち賃金について考えると、家庭の主婦層が給源である場合、長期に

33 工場においてはもとより小売スーパーなどにおいても、午前10時開店、午後6時閉店といった
当初の営業形態の下では、所定労働時間を細分化する誘因はあまり働かなかったものと考えられ
る。

わたる勤続は期待されず、また、働く人々の側でもその仕事に関してキャリアを積むことも考えていなかったことから、ごく短期の研修ないし見習いによって修得出来る単純業務に就くこととなり、したがって賃金はその企業の最下位の水準である中卒/高卒女子初任給程度の水準に設定され、かつ、定昇等のシステムは用意されなかった場合が多かった。働く側にとっても、収入を得ることが最重要の目的ではなかったことから、それが受容されたものと考えられる。

その後サービス経済化の進展に伴い、本格的なパートタイマーに対するニーズが高まってきた。すなわち就業時間をより細分化した形での就業が求められるようになり、また、かなりのパートタイマーが、有期雇用の期間の更新が繰り返されることなどを通じて、勤続年数を重ねるとともに技能や知的熟練を高めるにしたがって、当初「補助的存在」と想定されていたものが、「基幹的な役割を担う存在」となってきた。一方、やはりサービス経済化の進展に伴い、家計におけるサービス消費支出が増大するばかりでなく必須化する中で、家庭の主婦層であっても、その収入の家計にとっての重要性が高まってきた。また、パートタイマーの給源として太宗を占める中年層の女性の高学歴化が進んだこともあって、単純業務ではない就業機会を求めるようになってきたと考えられる。

このように初期の過程で想定されたパートタイマーを巡る環境が基本的に変容しており、初期の想定下で形成されたその就業環境について、担う業務の内容、処遇のあり方を含めて根本的に見直すべき時期に来ているものと考えられる。

(2) 契約社員

「契約社員」は定義がなかなか難しい働き方である。正社員にあっては、一般に就業規則などによっていわば約款的に雇用契約が締結されている。これに対して、契約社員と呼ばれるためには、会社と働く人との間に個別に雇用契約が締結されていることが原則的な定義要素になろう。このため、契約において、雇用期間が定められ、仕事の内容が明確に特定されていることが特徴である。所定労働時間が正社員より短い場合は原則的には前項の「パートタイマー」に該当することとなるが、その程度がそれほど大きなものではなく、かつ、契約

の個別性が強いときは「契約社員」とされることも少なくないと考えられる。

「契約社員」という言葉が企業で用いられるときは、従事する仕事は明記されているが、必ずしも専門的な職種に限定されてはならず、単純定型業務に就く場合も「契約社員」と呼称されることがあるようである³⁴。ただし、単純定型業務に従事する場合には、いわゆる「アルバイト」という呼称が使われることも少なくないのではないかと考えられる。また、定年退職者を活用する場合には、「嘱託社員」との呼称も使われる。

以上をまとめれば、「契約社員」とは、個別的契約の要素が強く、直接雇用であって、雇用期間が定められているのが一般的であり、仕事の内容が明確に決められており、専門的な職種に従事する機会が多い、といった定義ができよう。

（契約社員の経済社会的機能）

契約社員、特にここでは専門的な仕事に従事する場合を前提として、その社会経済的機能を整理すれば、次のようになる。

企業が一時的に必要となる特別の専門的スキルを提供すること。

働く人々がキャリア形成等を目指して専門的な仕事に従事しようとする場合に、それに応じた就業機会を提供すること。

こうした機能は、契約社員という形態とともに、派遣労働者や個人業務請負においてもみられるものである。これら三形態の違いは、契約社員は直接雇用であるのに対して、後述するように派遣労働者は間接的な雇用であり、個人業務請負は雇用関係ではなく委託・請負関係になることである。しかしながら、企業と働く人との関係性という面で見れば、派遣労働者の場合には派遣事業者という第三者が介在するのに対して、契約社員と個人業務請負とはともに直接的な関係であることからより類似性が高いという側面もある。このため、契約社員であるのか個人業務請負の関係であるのか曖昧になる場合があるものと考

34 次章で扱う厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合調査」においては、「契約社員」の定義の中に「専門的能力の発揮を目的と」することが入っている。

35 この曖昧さが最も問題となるのが、業務上の災害が起こった場合である。雇用関係のある契約社員であれば労災保険給付の対象となるのに対して、個人業務請負の場合は企業の不法行為責任が問われ得る場合は別として、企業にそれを補償する責務は原則的に発生しない。

えられる³⁵。こうした面も含めて、契約社員においては、企業との関係が個別であるがゆえに、労働条件の設定やその遵守面に関して公正性がどのように確保されるのかなどの課題がある。

(3) 派遣労働者

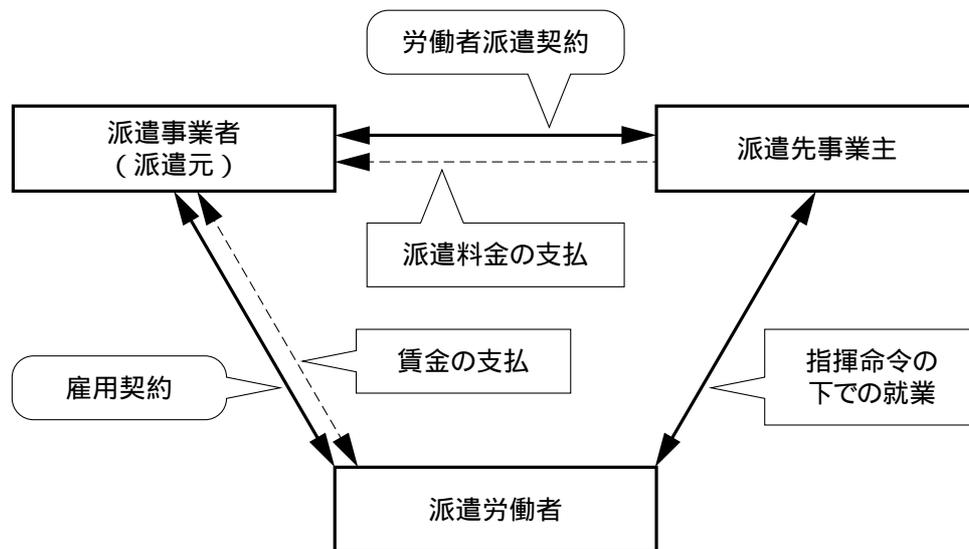
「派遣労働者」は、労働力需給システムの一環として法律により制度化されているものである³⁶。したがってその定義は、根拠法である「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(昭和60年法律第88号)で定められている。すなわち、「事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう」とされ、そのうち「労働者派遣」とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」とされている³⁷。

派遣労働は、働く人である「派遣労働者」、その雇用主である「派遣事業者」(派遣元事業主)及び派遣労働者の労働サービスを受領する「派遣先事業主」の三者の関係により構成されている。派遣労働者を雇用するのは派遣事業者であり、その業務の主要な内容が派遣先事業主の指揮命令を受けて働くことであり、その対価である賃金は雇用主である派遣事業者から派遣労働者に支払われる。派遣事業者と派遣先事業主とは労働者派遣契約を締結し、派遣事業者は自己の雇用する労働者を派遣し、派遣先事業主はその対価として派遣料金を派遣事業者を支払うこととなる。派遣労働者は、派遣先の事業所で派遣先事業主の指揮命令の下で働き、派遣先事業主は派遣労働者に関して雇用主の責務のうち指揮命令に伴う部分の責務を負うこととなる³⁸。これを図示すると、次のようになる。

36 労働基準法第6条(中間搾取の排除)において、憲法の理念を体して、「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」と規定している。

37 これに関連して「紹介予定派遣」という派遣形態があるが、労働者派遣とそれとは異なる行為である職業紹介とが併せて行われるものであり、労働者派遣それ自体には派遣先に派遣労働者を雇用させることは含まれてはいない。

38 例えば、労働時間管理に関する事項や労働者の安全衛生を確保するための就業管理に関する事項などがある。



ここで、派遣事業者と派遣労働者との間の雇用関係が常時雇用される関係であるときは「常用型派遣」、派遣が行われている間だけなど期限が限られているときは、派遣されていない期間は登録関係のみになることから、「登録型派遣」と呼ばれることが多い。また、派遣事業者となるためには、行政上の許可又は届出が必要である。

(派遣労働制度の変遷と経済社会的機能)

派遣労働の制度は、昭和60年に成立した上述の法律に基づき翌61年から施行されたが、当初は特定の業務（施行時は16業務）を対象としたものであった。その背景には、企業が一時的に必要となった専門的な労働サービスを確保するために、請負契約に基づいて委託先の労働者に自己の事業所において就業してもらうほかなかったが、その際当該労働者に指示を行うことは当時の下では法違反の疑いを免れなかったことがあった。こうした経済社会の要請と法制度との不整合を整備するために派遣労働制度が創設された面が大きい。したがって、創設当初から長らくの間、対象業務は順次拡大されてきたものの、派遣労働制度の経済社会的機能は、

企業が一時的に必要となる特別の専門的スキルを提供すること。

による一時的な就業を他の企業のものと繋げることを通して、働く人に安定した就業機会として提供すること。

が主なものであったといえる。もとよりこれらの機能は現在も継続して存在するが、一方でその後、平成11年から派遣労働の対象業務が原則として自由化され、また同16年から製造現場へも可能となるなど、いわゆる単純定型業務についても派遣労働の対象とされたことから、

採用管理を中心とした企業の人事管理の外部化

の機能が前面に出てきたと考えられる。一方、そうであればなおさら、上記の機能、すなわち企業の一時的な労働力需要を連結して継続し、安定した就業機会として働く人々に提供する機能が経済社会的な強い要請になってきているといえよう。

（派遣労働の料金、賃金の経済社会的整合性ある設定）

こうした経済社会的機能を前提として、派遣事業者が得る派遣料金、派遣労働者が得る賃金についての考え方を整理しておきたい。派遣労働の経済社会的機能の一つが人事管理の外部化であることから、当該派遣労働者と同様の労働サービスを提供する働く人を通常の形で雇用するのに必要な費用と同程度かそれをやや下回る水準に派遣料金は設定されることが、経済社会的に整合的である³⁹。この場合、基準となる費用は、募集費用や能力開発のための費用などを含めた労働コストの総額であって、派遣先事業所において同種の仕事に従事する労働者の現金給与額のみではないことには留意しなければならない⁴⁰。また、派遣労働制度は個別企業内の制度ではなく社会的制度であるので、当該派遣先企業における水準ではなく、社会でみた平均的な水準で設定されるのが経済社会的には整合的である。派遣労働者が得る賃金額についても、上記と同様に、当該派遣労働者と同様の労働サービスを提供する働く人が通常得る賃金額と同程度かそれをやや下回る水準に設定されることが、経済社会的に整合的であると考えられる⁴¹。派遣事業者がその経済社会的機能のある程度果たしているな

39 どの程度下回るかについては、派遣労働に係る労働市場の状況により変動することになる。ただし、市場変動としては一時的に上回ることもあり得るであろう。

40 一般に現金給与が総労働費用に占める割合は7～8割程度であるといわれているので、労働コストの総額は現金給与額の3分の4程度と考えられる。

41 市場変動を別とすれば、派遣事業を活用することによって、そうでなければ当該就業機会を見つけるのに必要であった取引費用等に相当する程度に応じて、下回るのが整合的であるといえる。

らば、このような水準の派遣料金や派遣労働者賃金の設定を視野に事業運営を図っていくのも、その経済社会的役割の一つである。

(4) 請負労働者

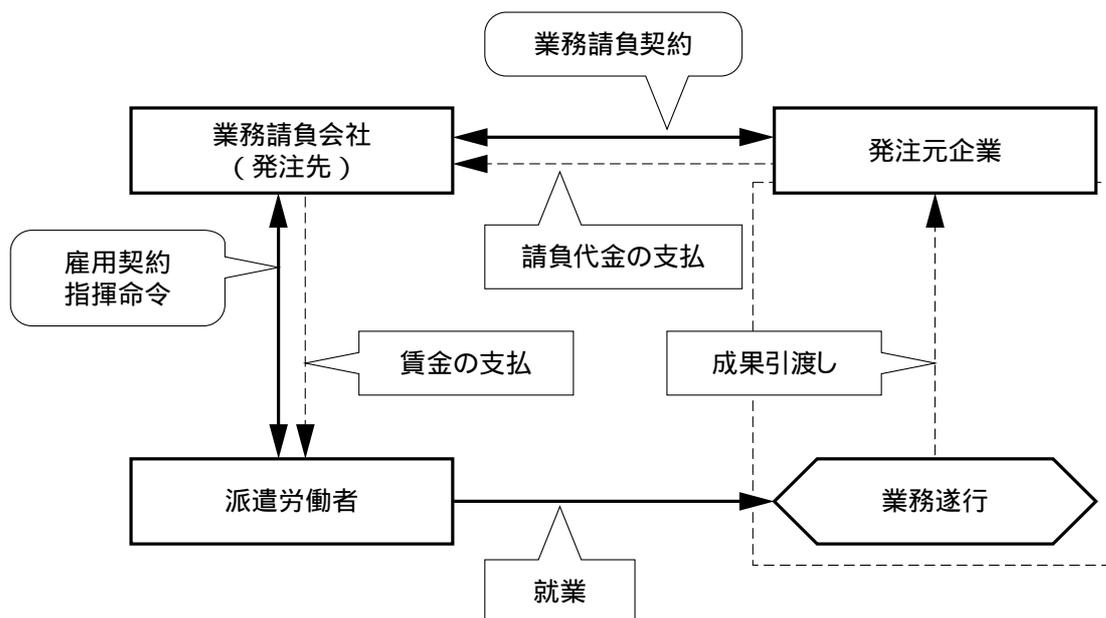
「請負労働者」とは、企業が必要とする労働サービスにより達成される成果に着目して、他社との間にその成果を目的とした請負契約を結び、その契約に基づき労働サービスの提供を発注元の事業所内において行う発注先の企業の従業員のことといえる⁴²。労働サービスを必要としている発注元の企業とその労働サービスを提供する働く人々（＝請負労働者）の間には、雇用関係はもとより指揮命令をする関係にもないのが特徴的である。もし実態的に発注元の企業が請負労働者に直接指揮命令をしたならば、原則的には発注元企業及び発注先企業双方とも前項の労働者派遣法違反に当たる。

請負労働者、発注先企業（＝業務請負企業）、発注元企業三者の関係を整理すると、まず、請負労働者は、業務請負会社に雇用されている労働者である。発注元企業は、業務請負会社に対して発注元企業の事業過程を構成する一部業務の遂行を委託する。当該業務は、発注元企業の事業所においてでなければ遂行できない性格のものである。したがって、請負労働者は発注元の事業所において就業することとなるが、請負労働者にとって発注先企業は自社の顧客であるという関係以外の関係は存在しないというのが原則である。換言すれば、発注元の事業所の中に、一時的に業務請負会社の事業所が出来たといえることができる。これらの関係を図示すると、次ページの図のようになる。

(請負労働者の経済社会的機能)

請負労働は、本節（第4節）の初めの方で触れたように、造船や建設現場などでは古くから行われていた。当時においては、例えば造船ドックにおいて請

42 請負労働者は、「構内下請労働者」、「業務請負会社社員」などの名称も使われる。全体としてどれくらいの請負労働者数があるのかについては、現在のところ正確なものはない。あくまで試算としてこの章の冒頭で紹介したデータから、総務省統計局「事業所・企業統計調査」によれば平成16年において他の事業所へ派遣されて働いている人が136万人おり、一方、同局「労働力調査・詳細集計」によれば同年において派遣労働者が62万人となっている。出向者を無視するとすれば、請負労働者数は136万人 - 62万人 = 94万人と試算される。巷間いわれている100万人程度というのも概算としては受け入れられ得る数値であろう。



負労働を担う業務請負会社（しばしば「協力企業」などと呼ばれていた。）自身も同じ造船業に属する事業を営む事業者であった。原則として、技能形成や技能継承も業務請負会社により担われることが少なくなかった。まさに専門的スキルに基づき、

企業が一時的に必要となる特別の専門的スキルを提供すること。

による一時的な就業を繋げることを通して、働く人に安定した就業機会として提供すること。

といった経済社会的機能を果たしていたということが出来る。

しかしながら、バブル期を中心とした製造現場の人手不足の進展下であって、日系外国人労働者を活用する過程において、生活習慣の異なる彼/彼女らの生活面の面倒などみる必要もあって、製造現場の単純定型業務について業務請負によるいわゆる間接雇用型の労働力確保が広まる契機が作られたと考えられる。その後平成不況の深化とともに、いわゆる「フリーター化」した若年者を中心とする層についても、同様に請負労働者として就業する人が増大したものと考えられる。ここでも、

採用管理を中心とした企業の人事管理の外部化の機能が前面に出てきているといえる。これは、アルバイト採用の外部化といってもよいであろう。

以上のように、請負労働というとき、専門的な技能に基づき整備された雇用環境にあるものと、単純定型業務を担う「現代の山谷」とでもいってよいような雇用環境にあるものとの二方向の類型があることは留意してよいであろう。

(5) 正社員の中の多様な働き方

上述のような経済社会的機能、特に働く人々の側のニーズに対応する機能については、非正規型の雇用・就業形態により担われるばかりでなく、徐々にではあるが正社員の働き方の中に部分的に非正規型の要素を盛り込むことによっても担われるようになってきている。これには、フレックスタイム、裁量労働制、一時的短時間勤務などの勤務時間面での柔軟化、在宅勤務などの働く場所の柔軟化といった制度的・実際的対応がある⁴³。

(6) 雇用の範囲を越える個人的労働サービス提供 個人業務請負

以上(1)~(5)では雇用関係の下での働き方の形態について、その制度面と経済社会的機能面との特徴を概観してきたが、働き方の多様化は雇用の範囲を越えて展開している。その代表的なものが個人業務請負である。企業が事業上必要な労働サービスの遂行を外部の個人に業務請負の形で委託する、すなわちアウトソーシングの一つである。委託を受けた個人は、業務請負の個人自営業主であると位置づけられる。個人業務請負においても、発注元の企業の事業所内で作業が実施されることもなくはないが、一般的には個人業務請負自営業主の自宅等で行われることが多い。また、働く人の働き方の多様化の視点からは、委託を受けた本人が自ら業務に従事し仕事を完遂することも定義の中に入れられるべきであろう。以上をまとめれば、「個人業務請負」とは、企業(=注文者)とある個人(=請負人)との間における業務の遂行を目的とする請負契約に基づくものであり、請負人である個人はその業務の遂行を自ら行い、

43 非正社員における多様化の実態については第2章において、正社員の中の多様化については第3章において、それぞれ実態分析と課題の抽出を行っている。

44 業務請負の個人自営業主については、第4章第1節においてその実態分析と課題の抽出を行っている。業務請負個人自営業主が全体としてどれくらいの数に上るのかについても、先の請負労働者と同様、現在のところ正確に把握することは容易なことではない。そのことを前提として、第4章第1節では平成17年におけるマクロ統計データをベースにしてその数を試算し、125万人程度であるとしている。

主要な業務の遂行は注文者である企業の事業所以外の場所で行われる、といった定義が考えられる⁴⁴。

（個人業務請負の経済社会的機能）

企業が個人業務請負を活用できる業務は、外部委託ができるものでなければならず、ある程度限られたものになると考えられるが、そうした業務が一時的に必要なになったり、あるいは恒常的にあるにせよ量的な変動が大きかったりする場合に、個人業務請負を活用することは企業にとって大きなメリットになり得る。一方、働く側にとっては、発注者との関係が請負関係であるので、受注量を調整することも含めて納期を守る限り原則として働く時間（帯）を自由に設定できることから、家庭生活と仕事との調整、体力・健康面との兼ね合いなどを中心に広範なニーズに沿った働き方になる可能性が考えられる。

しかしながら、先の契約社員の項において触れたように、個人業務請負も企業対個人の契約関係であるので、条件設定やその遵守の面での公正性の確保などの課題が指摘出来る。場合によれば働く人が仕事の量や働く時間（帯）を自由に設定できるという利点を実態的に確保できなくなれば、その社会経済機能も果たせないことも考えられる。

（7）社会的有益性を求める就業（活動） 非営利活動

人々が仕事に求める価値が多様になるとともに、ある程度の収入が確保される状態の下では、より多くの収入を求めるのではなく、その仕事（活動）の成果や仕事（活動）自体に価値を見出すようになり、そうした仕事（活動）に従事しようとする動きも広まっている。そうした中で、阪神淡路大震災におけるボランティアの活躍を契機として議員立法により制定された特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）に基づく特定非営利活動法人（NPO法人）が急速に増大し、平成18年8月までの8年弱の間に28,000を超えるNPO法人が認証されている。今後、職業面での現役生活からの引退過程に入る高齢者の増大などもあって、こうしたNPO法人で就業・活動する人々が一層増大することが予想される⁴⁵。

NPO法人は、最近はあまり誤解されることも少なくなったようであるが、

ボランティアのためだけの団体ではなく、収益を伴うようなものも含めて一定の事業を行う法人である⁴⁶。したがって、その事業を遂行するために非正規雇用はもとより、常用雇用することもごく普通の状態である⁴⁷。しかしながら、一般の企業での雇用者と比較して、賃金等の就業条件は整備されているとは総じていえない状況にある。そのことは、収入以外の目的に重点がある就業であることとの関係を含めて、どのように整理できるのか。また、ボランティアについては、利他動機、自発性に基づき自己が社会的な意義の見出せる活動に参加することが基本であるが、特に謝礼等の名目で一定の金銭を受領しつつボランティア活動を行ういわゆる「有償ボランティア」を中心として、一般の就業との違いなど整理すべき課題は多い。

第5節 本章のまとめ

以上第1章の内容をまとめれば、以下のように整理できる。

近年働き方の多様化が急速に進展した。多様化は、特定の部分において進んだものではなく、ほとんどの産業、ほとんどの職業、新規学卒時期に当たる若年層も含めて各年齢層で非正規雇用の占める割合が増大した。

また、平成9、10年辺り以降の「平成雇用不況」の中においては、従来のパート・アルバイトだけではなく、むしろそれ以外の雇用・就業形態の増大が大きかった。さらに、企業が労働サービスの提供を受ける形態は、個人業務請負など雇用の範囲を越えて拡がり、働く人々が就業する形態の一つとして注目される。

このような働き方、雇用・就業形態の多様化の急速な進展は、様々な要因が考えられるが、中でも厳しい経営状況を背景とした企業による労働費用節減

45 NPO法人における就業（活動）については、第4章第2節においてその実態分析と課題の抽出を行っている。

46 ただし、収益（剰余金）は一般の営利法人のように出資者に分配することはできず、当該NPO法人の本来の目的である非営利活動に関係する事業に使用しなければならない。

47 内閣府「平成17年度市民活動団体基本調査」（内閣府国民生活局（2006）『平成17年度市民活動団体基本調査報告書』（<http://www.npo-homepage.go.jp/report/h17kihonchousa.html>））。対象3,000NPO法人、回答1,010NPO法人）によれば、1法人当たりの有給職員数は5.0人であり、うち常勤が1.8人、非常勤が3.2人となっている。

動機が非常に大きな要因であったといえる。

それぞれの働き方には、労働サービスの需要側（企業）、供給側（働く人々）双方のニーズに基づいた経済社会的な機能が考えられる。近年にあっては、上述のように企業の労働費用の節減動機が前面に出たことから、こうした経済社会的機能を果たせるような方向での労働条件、就業環境の整備が必ずしもなされないまま多様化が進展した面が大きいと考えられる。

多様な雇用・就業形態に関する様々な課題を検討するに当たっては、雇用の範囲での非正規雇用はもとより、正社員における働き方の多様化、雇用の範囲を越えた個人業務請負、さらにはNPOなどの非営利動機に基づく就業（活動）を含めて考察の対象とする必要がある。

こうした整理を受けて、次章（第2章）以下において、多様な働き方についてその実態の分析と課題の抽出を試みたい。次章（第2章）では非正規雇用を取り扱い、第3章では正社員における働き方の多様化について考察し、さらに第4章では雇用の範囲を越えた多様化として個人業務請負（第1節）とNPOにおける就業や活動（第2節）とを考察していくこととしたい。