

# 雇用の中の多様性 非正社員の増大と課題

はじめに：雇用の中の多様性とは

「雇用の中の多様性」とは、自営業的就業を除いた、雇用の分野における就業形態の多様性のことを意味する。雇用の分野における就業形態の多様性は、「正社員」とは異なる「非正社員」の数と種類の増加によって、近年の日本の労働市場を特徴づけている。「非正社員」とは、原則として雇用期間に定めがなくフルタイムで働く「正社員」以外の雇用形態で、「パートタイム労働者」「アルバイト」「派遣労働者」「契約社員」等と呼ばれる。その他、業務請負会社からの「派遣」である労働者のように、実際に作業をしている企業との雇用関係にないなど、様々な形態がある（前章参照）。以下では、雇用の中の多様性について、近年の動向を整理した上で、考えられる諸課題について述べる<sup>1</sup>。

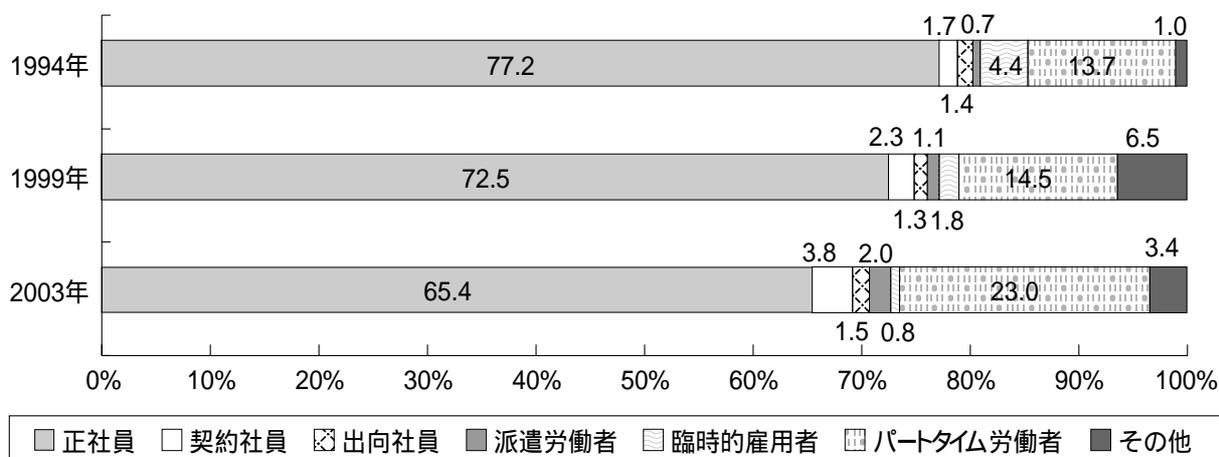
## 第1節 非正社員の増加

### 1 非正社員の数と比率

図表2-1は、正社員・非正社員の構成比率の変化を見たものである。1994年から2003年にかけて、正社員比率は77.2%から65.4%へ下落し、非正社員比率が上昇している。非正社員は、1994年には981.47万人（22.8%）であったが、1999年に1,335.36万人（27.5%）となり、2003年には1,636.76万人（34.6%）と着実に増加している<sup>2</sup>。

1 本章第1節、第2節、第3節は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成6年、11年、15年）の個票の再集計結果に基づいている（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）』を参照）。なお、本章では契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者を中心に述べる。これは、非正社員の典型的な就業形態であることと同時に、他の就業形態については、実数が少ないことから統計データ等に制約があるためである。なお、就業形態、産業分類、質問項目の定義や異同については労働政策研究・研修機構（2006h）を参照。

図表2-1 正社員・非正社員の構成比率の推移（％）



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6年、11年、15年。  
 出典：労働政策研究・研修機構（2006 h）

## 2 産業別正社員比率

図表2-2は、産業別に正社員の構成比率の推移を見たものである。建設業と電気・ガス・熱供給・水道業以外の産業では、1994年から2003年にかけて正社員比率は徐々に低下しており、特に、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、サービス業では、この間に10ポイント以上の低下となった。これらの産業は、この間に非正社員を相対的に増加させたということがわかる。

さらに非正社員の主な就業形態である、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて見ると、次のような傾向が見られた<sup>3</sup>。

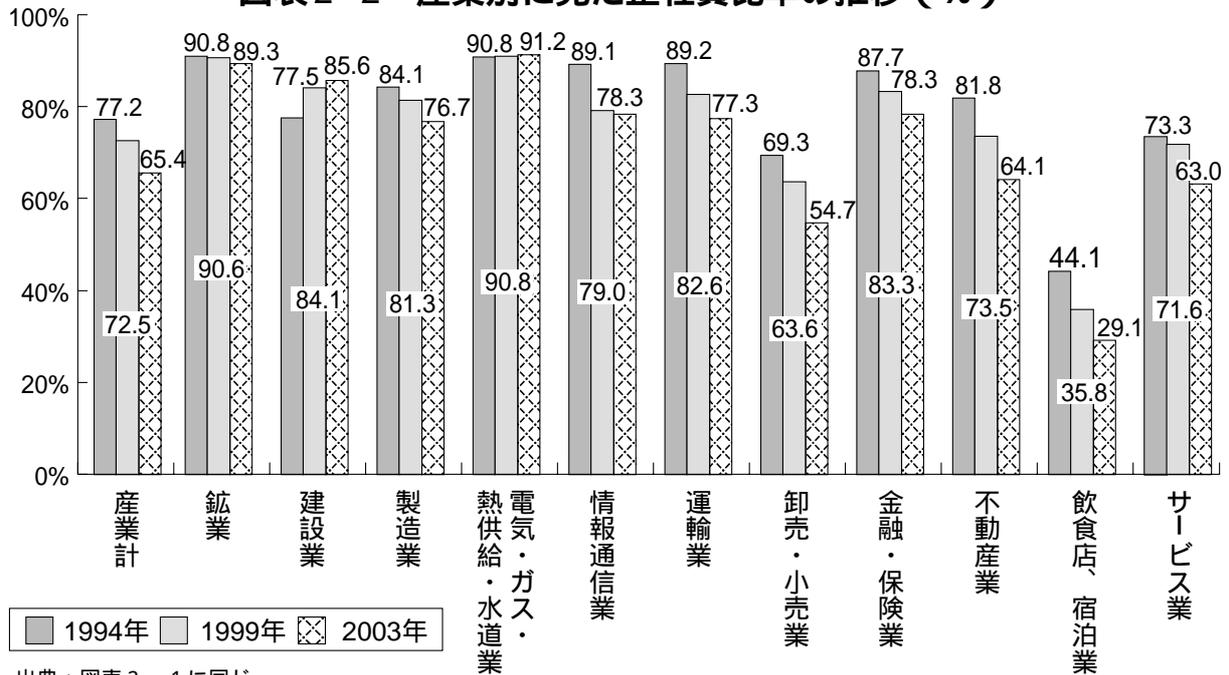
契約社員の比率は、1994年から2003年にかけてほぼすべての産業で傾向的に上昇している。特に製造業、運輸業、不動産業、サービス業などでは2003年までの10年間に契約社員比率がかなり高まっている。

派遣労働者の比率はほとんどの産業で一貫して上昇している。中でも情報通

2 (旧)総務庁統計局/総務省統計局「就業構造基本調査」による「役員を除く雇用者」に占める「正規の職員・従業員」の比率は、1992年 = 78.3% (3,806.2 / 4,860.5万人)、1997年 = 75.4% (3,854.2 / 5,114.7万人)、2002年 = 68.0% (3,455.7 / 5,083.6万人)であった。したがって「正規の職員・従業員」以外の「雇用者」は、1992年 = 1,054.3万人、1997年 = 1,260.5万人、2002年 = 1,627.9万人となり、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の値と大きな相違はない。

3 労働政策研究・研修機構（2006 h）を参照。

図表2-2 産業別に見た正社員比率の推移（％）



出典：図表2-1に同じ。

信業と金融・保険業では、上昇の程度が大きく、全従業員に占める比率も高い。この間に派遣労働者の数、比率ともに大きく増加させた二大産業と言える。

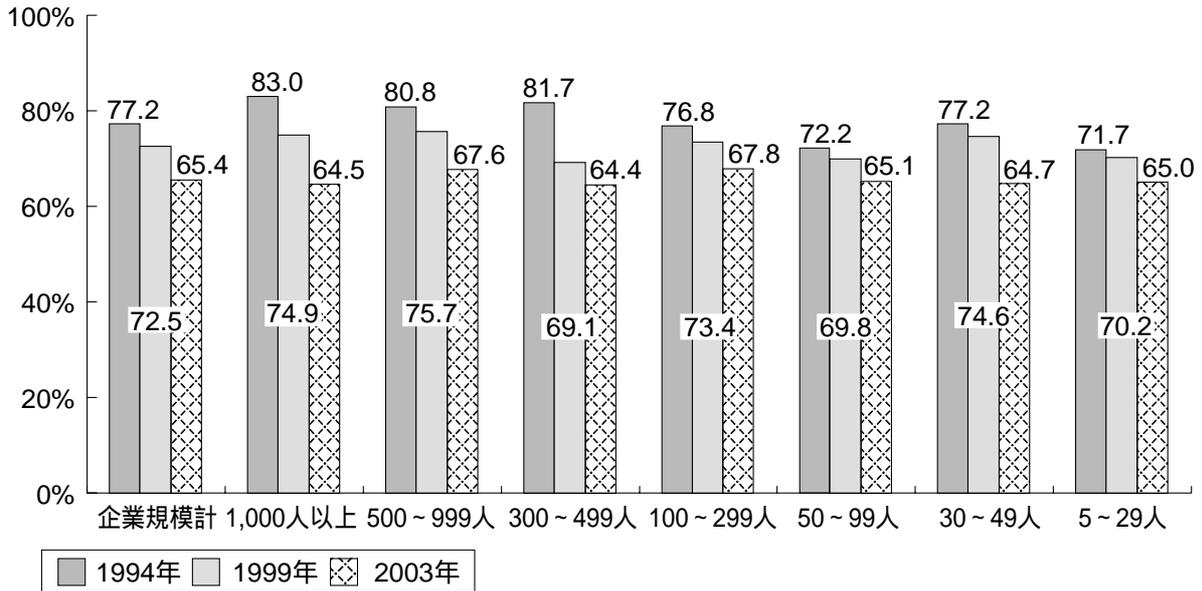
パートタイム労働者の比率が一貫して上昇しているのは、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業である。中でも卸売・小売業の上昇は著しい。この間にパートタイム労働者の活用が最も進んだ産業と言える。また、飲食店、宿泊業と製造業では上下動しており、景気との相関などが考えられる。

### 3 企業規模別正社員比率

図表2-3は、企業規模別に正社員の構成比率の推移を見たものである。すべての規模で正社員比率が傾向的に低下しているが、中でも1,000人以上、500～999人、300～499人、30～49人などの比較的中規模ないし大規模企業における低下幅が大きい。これらの中規模ないし大規模企業では、この間に非正社員比率が上昇していることを示している。

さらに非正社員の主な就業形態である、契約社員、派遣労働者、パートタイ

図表2-3 企業規模別に見た正社員比率の推移（％）



出典：図表2-1に同じ。

ム労働者のそれぞれについて見ると、次のような傾向が見られた<sup>4</sup>。

契約社員の比率は、すべての規模で1994年から2003年にかけて上昇している。中でも500～999人、300～499人、100～299人といった中規模の企業での上昇が目立つ。

派遣労働者の比率は、ほぼすべての規模で上昇している。中でも500～999人、300～499人、100～299人といった中規模の企業での上昇が目立つ。

パートタイム労働者の比率はすべての規模で一貫して上昇しているが、特にすべての規模で1994年から1999年よりも1999年から2003年での上昇が著しい。

#### 4 非正社員を雇用する理由

図表2-4は、1994年、1999年、2003年の契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者それぞれを雇用する理由について、比較可能な形で並べたものである。各年の選択肢の数や言葉遣いが異なることから、比率の相違を時点間で比較するのは困難である。したがってここでは、各年の就業形態ごとの理由の順位を見ることにする。

契約社員については、1994年、1999年、2003年のいずれの時点でも（専門

4 前掲労働政策研究・研修機構（2006 h）を参照。

図表2・4 非正社員を雇用する理由（多重回答・％）

	1994年			1999年			2003年		
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者
正社員を確保できないため	13.9	16.4	20.0	7.1	8.1	8.8	10.4	16.2	11.8
正社員を重要業務に特化させるため	-	-	-	10.9	13.6	13.8	11.4	16.6	12.2
専門的業務に対応させるため	55.7	36.4	9.3	40.0	22.8	10.9	39.5	24.9	9.7
即戦力・能力のある人材を確保するため	19.2	22.5	6.4	32.6	29.8	10.0	38.1	38.0	11.8
景気変動に応じて雇用量を調節するため	9.1	18.9	20.6	17.9	25.1	25.4	14.3	25.4	22.4
長い営業（操業）時間に対応するため	5.6	3.4	19.4	5.9	5.8	22.5	6.5	2.7	19.6
1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため	7.8	14.9	33.7	3.8	7.8	34.1	2.6	7.7	33.5
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10.0	12.2	15.7	6.1	21.9	18.0	6.4	13.8	14.8
人件費節約のため（下段・注3を参照）	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	33.6	41.7	61.2
高齢者の再雇用対策のため	13.0	2.3	5.1	17.0	0.9	5.2	33.1	1.7	6.1
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	-	-	4.4	7.2	4.5	1.2	8.4	2.0
人件費節約のため（1994年と1999年）	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	-	-	-
賃金の節約のため（2003年）	-	-	-	-	-	-	27.2	25.2	52.6
賃金以外の労務コストの節約のため（2003年）	-	-	-	-	-	-	9.0	25.6	22.9
女子の再雇用対策のため（1994年のみ）	2.7	1.4	5.9	-	-	-	-	-	-

出典：図表2 1に同じ。

注：「人件費節約のため」の2003年の値は、下段の「賃金の節約のため」のどちらか一方でも選択した場合にカウントし比較した。

的業務に対応させるため）が目立って多い。第2位の理由では1994年が）、1999年は、2003年は、第3位の理由では1994年が、1999年は、2003年はとなっており、時点によって多少の異同はあるが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」がに次いで多い理由であることがわかる。

派遣労働者については、第1位の理由は1994年が、1999年は、2003年はとなっており、第2位の理由は1994年が、1999年は、2003年は、第3位の理由は1994年が、1999年は、2003年はとなっている。契約社員に比べて、第1位と第2位の理由に大きな差がなく、また時点によって順位が変動しているが、「人件費節約のため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応させるため」などが上位の理由であると言える。さらに1999年、2003年で第3位がであることから、派遣労働者は景気変動の際に雇用量を調整される可能性もあることを示している。このように、派遣労働者は、契約社員と比べてより多様な理由によって雇用されていることがわかる。

パートタイム労働者については、第1位の理由は1994年、1999年、2003年いずれの時点でも（人件費の節約のため）が目立って多い。第2位の理由も1994年、1999年、2003年のいずれにおいても（1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため）また第3位の理由も1994年、1999年、2003年のいずれにおいて

も（景気変動に応じて雇用量を調節するため）となっており、契約社員や派遣労働者と異なり、パートタイム労働者を雇用する理由は、ほとんどの場合、人件費の節約と雇用量調整にあり、しかも理由そのものは時点間でほとんど変わらない。

## 5 本節のまとめ

非正社員は、数でも比率でも増加・上昇の一途をたどっている。しかし増加の程度は、非正社員の具体的な就業形態によって異なる。契約社員の比率は、1994年から2003年にかけてほぼすべての産業で上昇しているが、特に製造業、運輸業、不動産業、サービス業などで増えている。派遣労働者の比率はほとんどの産業で一貫して上昇しているが、中でも情報通信業と金融・保険業が目立つ。パートタイム労働者の比率が一貫して上昇しているのは、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業である。中でも卸売・小売業の上昇は著しい。

企業側の非正社員雇用の理由も、就業形態によって異なる。契約社員に対しては、専門性を求める傾向が強いが、派遣労働者に対しては、専門性、人件費の節約、即戦力など、契約社員に比べて多様な理由があり、パートタイム労働者に対しては人件費の節約のためという理由が強い。これらの理由に時間的な変動があまり見られないこと、及び非正社員増加の最大勢力がパートタイム労働者であることを併せて考えると、近年の非正社員の増加は、労働コストの削減を目的とした企業側の労働需要行動によってかなりの部分が規定されていることを示している<sup>5</sup>。

---

5 なお、古郡鞆子（1997）「産業構造の変化と多様化する雇用形態」『日本労働研究雑誌』No.447、29頁以下は、それまでの研究を整理し、非正社員の増加が需要側主導で進んできたことを示している。

## 第2節 若年非正社員の問題

### 1 性別・就業形態別・年齢構成比率

図表2-5は、性別・就業形態別の年齢構成を見たものである。性別計の年齢構成比は、1994年、1999年、2003年で大きな変化は見られない。また、参考までに厚労省「多様化調査」の年齢構成比と「労働力調査」による年齢構成比を比較すると、若干の相違はあるが、大きな相違ではないことがわかる。

男女別に見ると、男性の合計では40歳代が1994年に比べて1999年と2003年でやや少ない。また60歳以上の比率が徐々に高まっている。女性の合計では、20歳代の構成比が1994年の36%から2003年の25%まで徐々に低下しており、反面30歳代の比率が高まっている。また男性と同様に、60歳以上の比率が高まっている。

男性では、正社員は20歳代から50歳代でほとんどを占める。契約社員の場合は、60歳以上の比率がかなり高い。出向社員の特徴は、50歳代が多いことであり、各年を通じて4割前後を占める。派遣労働者（登録型）の場合、20歳代から60歳以上まで比較的分散していることがわかる。しかし60歳以上の構成比は徐々に低下しており、また1999年から2003年にかけて20歳代の割合がかなり高

図表2-5 性別・就業形態別に見た年齢構成（%）

	1994年										1999年										2003年														
	15歳	19歳	20歳	29歳	30歳	39歳	40歳	49歳	50歳	59歳	60歳以上	合計	15歳	19歳	20歳	29歳	30歳	39歳	40歳	49歳	50歳	59歳	60歳以上	合計	15歳	19歳	20歳	29歳	30歳	39歳	40歳	49歳	50歳	59歳	60歳以上
参考：労働力調査による構成比	2.7	25.1	20.1	25.2	19.0	7.9	100.0	2.1	24.4	20.9	22.7	21.3	8.6	100.0	1.9	21.9	23.4	21.1	22.4	9.4	100.0														
性別計	1.2	27.9	26.2	26.7	14.7	3.2	100.0	1.3	27.2	26.6	24.5	15.8	4.6	100.0	0.7	23.0	28.8	24.5	17.5	5.4	100.0														
男性	0.6	23.6	32.3	28.4	13.7	1.5	100.0	0.4	23.6	33.7	25.9	14.4	2.0	100.0	0.0	19.0	33.6	27.2	17.9	2.3	100.0														
正社員	0.0	10.0	10.5	17.2	20.7	41.6	100.0	0.4	19.0	16.3	14.1	17.0	33.3	100.0	0.2	11.7	11.1	9.3	17.1	50.6	100.0														
契約社員	0.3	12.1	19.9	27.8	38.1	1.9	100.0	0.1	8.9	17.4	27.4	43.5	2.6	100.0	0.1	8.4	24.0	26.5	39.5	1.5	100.0														
出向社員	0.0	34.5	26.2	16.8	9.4	13.0	100.0	0.4	29.5	27.5	16.7	14.9	11.1	100.0	0.3	33.4	29.5	12.1	15.7	9.1	100.0														
派遣労働者（常用雇用型）	0.8	29.0	25.1	23.4	5.6	16.3	100.0	7.4	29.4	33.3	15.1	6.7	8.1	100.0	0.9	41.5	28.3	12.3	9.4	7.6	100.0														
派遣労働者（登録型）	3.5	21.3	10.8	13.3	26.1	25.0	100.0	15.1	51.4	5.8	3.3	8.1	16.3	100.0	2.6	29.2	10.2	14.3	16.4	27.3	100.0														
臨時雇用者	5.5	27.9	14.2	11.7	12.9	27.9	100.0	10.5	45.5	3.4	6.8	5.0	28.8	100.0	1.4	48.8	10.3	7.0	10.6	21.9	100.0														
パートタイム労働者	0.3	8.0	6.5	19.3	14.0	52.0	100.0	5.7	32.2	10.3	10.8	13.2	27.8	100.0	2.5	17.2	9.6	8.8	17.0	44.9	100.0														
その他	0.8	23.2	30.6	27.3	14.4	3.6	100.0	1.2	24.9	30.3	23.9	14.5	5.2	100.0	0.3	21.2	29.9	24.3	17.9	6.5	100.0														
女性	2.5	47.2	17.4	19.4	12.2	1.3	100.0	1.3	40.3	21.6	19.9	14.3	2.7	100.0	0.4	29.4	34.1	20.3	13.0	2.8	100.0														
正社員	0.5	26.6	17.8	32.5	18.3	4.3	100.0	0.7	38.1	22.2	18.8	17.0	3.2	100.0	0.3	29.4	22.3	17.6	16.3	14.2	100.0														
契約社員	0.5	28.0	32.5	26.6	11.6	0.7	100.0	0.1	46.5	17.3	20.7	15.4	0.0	100.0	0.0	17.1	34.0	28.9	19.5	0.5	100.0														
出向社員	0.3	35.8	22.9	29.3	9.5	2.2	100.0	0.3	42.6	22.9	23.7	7.1	3.5	100.0	0.2	42.6	28.5	16.6	11.3	0.8	100.0														
派遣労働者（常用雇用型）	0.5	41.9	31.9	21.7	3.6	0.5	100.0	0.1	51.2	36.3	9.3	1.9	1.3	100.0	0.4	37.0	44.3	13.2	4.6	0.5	100.0														
派遣労働者（登録型）	3.9	18.0	18.0	28.5	23.8	7.6	100.0	5.0	36.4	14.6	9.8	30.8	3.3	100.0	5.7	15.6	13.3	39.4	17.9	8.0	100.0														
臨時雇用者	0.6	11.0	19.7	41.4	22.5	4.8	100.0	1.7	14.7	21.3	35.5	21.3	5.4	100.0	2.3	17.0	19.6	32.2	23.3	5.6	100.0														
パートタイム労働者	1.5	15.6	12.6	34.4	25.1	10.7	100.0	0.9	23.0	20.0	28.6	22.3	5.4	100.0	2.0	24.6	17.3	21.7	22.5	12.0	100.0														
その他	2.0	36.3	18.2	25.7	15.3	2.5	100.0	1.4	30.4	21.4	25.4	17.6	3.9	100.0	1.2	24.9	27.7	24.8	17.2	4.3	100.0														

出典：図表2-1に同じ。

注：労働力調査による構成比は、非農林業・雇用者の年齢階層別構成比である。各年の「労働力調査年報」より算出した。

まっている。臨時的雇用者とパートタイム労働者では、すべての年齢階層に分散しているが、大きな山は20歳代と60歳以上にある。特に20歳代の構成比は、1994年から1999年にかけて大幅に上昇しており、いわゆるフリーター層の増加を示していると考えられる。

女性でも、正社員は20歳代から50歳代でほとんどを占める。契約社員の場合は、男性と異なり、60歳以上の構成比が小さいが、2003年は1994年及び1999年よりは多い。出向社員も男性とは異なり、各年とも50歳代はさほど多くない。派遣労働者（登録型）では、20歳代から50歳代に分散しているが、20歳代と30歳代でほとんどを占める。パートタイム労働者は、男性と異なり、各年とも40歳代が最も構成比が高い。いわゆる兼業主婦層がその多くを占めていると考えられる。

## 2 性別・就業形態別・若年層の実数と比率

図表2-6は、若年層を15～34歳と定義して、それらの性別・就業形態別の実数と比率の推移を見たものである。性別計の合計で見ると、実数は増加しているが、比率は低下している。正社員では1994年から1999年にかけて実数は増加しているが、2003年では減少している。これは、男性の実数の減少に起因している。契約社員、派遣労働者（常用型、登録型とも）パートタイム労働者は、1994年、1999年、2003年と実数は徐々に増加している。しかし契約社員の場合は、比率では1999年から2003年にかけて低下しており、その分、他の就業形態

図表2-6 就業形態別に見た15～34歳層の実数と比率（上段：実数、下段：全年齢に占める比率・%）

	性別計			男性			女性		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	8,892,081 45.5	12,652,909 44.6	11,978,329 40.8	5,565,011 40.0	8,137,724 40.8	6,474,576 35.4	3,327,070 59.3	4,515,184 53.3	5,503,753 49.9
契約社員	75,364 26.4	338,117 35.8	502,085 28.9	23,824 16.4	132,692 25.1	174,681 17.6	51,540 36.9	205,425 49.4	327,403 43.8
出向社員	85,722 25.3	133,801 22.8	157,148 21.8	68,270 22.5	94,129 18.3	111,987 18.5	17,452 50.0	39,672 53.5	45,161 39.6
派遣労働者（常用雇用型）	59,366 51.2	78,730 52.8	160,092 56.9	26,798 53.4	36,521 47.5	53,115 51.3	32,568 49.6	42,209 58.3	106,977 60.1
派遣労働者（登録型）	60,827 58.6	237,592 73.1	407,483 64.4	8,235 42.1	27,413 57.9	46,856 62.1	52,592 62.5	210,179 75.7	360,627 64.7
臨時的雇用者	197,654 31.8	242,449 55.6	74,445 31.5	102,081 32.0	91,162 69.9	33,373 37.1	95,573 31.6	151,286 49.5	41,072 28.0
パートタイム労働者	592,120 23.3	2,030,944 32.1	3,263,293 32.6	180,652 32.0	722,597 58.1	996,020 57.6	411,468 19.6	1,308,347 25.7	2,267,274 27.4
その他	32,943 16.3	1,162,314 37.3	681,293 42.8	14,734 11.5	386,448 45.4	285,585 43.7	18,209 24.6	775,866 34.2	395,709 42.1
合計	9,996,077 42.1	16,876,856 41.9	17,224,168 38.7	5,989,605 39.1	9,628,686 41.3	8,176,193 36.3	4,006,472 47.6	7,248,168 42.7	9,047,976 41.1

出典：図表2-1に同じ。

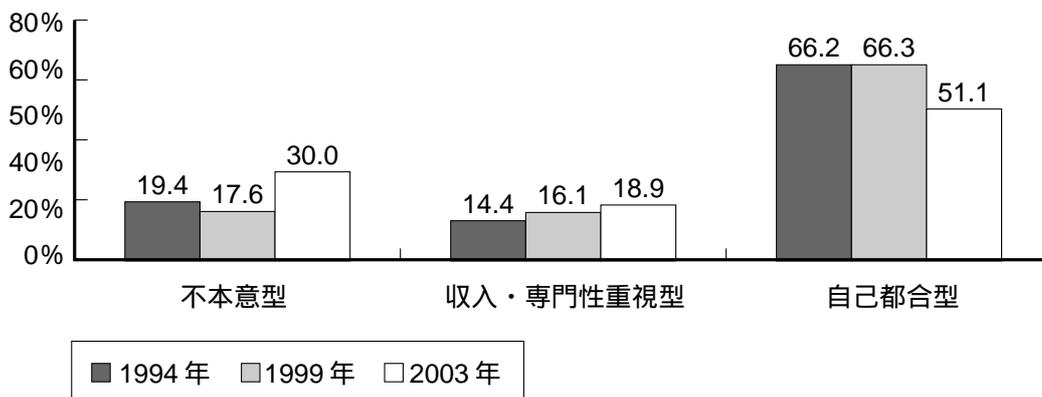
の占める比率が高まっていることを示している。派遣労働者（登録型）は、実数では増加しているが、女性の比率で見ると、1999年から2003年にかけて低下している。女性は特に1999年から2003年にかけてのパートタイム労働者の増加が目立っている。

### 3 非正社員になった理由

15～34歳の若年層を対象に、現在の就業形態選択理由（多重回答）を排他的にした上で、3タイプの理由別の動向を見た（図表2-7の注を参照）。若年非正社員全体では、特に1999年から2003年にかけて、「不本意型」比率の上昇と「自己都合型」比率の低下という長期傾向があることがわかる。

次いで、図表2-8より就業形態別に見ると、契約社員では、一貫して「不本意型」の比率が上昇しており、反対に「自己都合型」が低下している。派遣労働者（登録型）も、「不本意型」の比率は一貫して上昇している。パートタイム労働者では、1994年から1999年にかけて「不本意型」の比率が低下するが、1999年から2003年にかけては上昇している。また「自己都合型」も1999年から

図表 2 - 7 若年非正社員の就業形態選択理由の推移（非正社員合計・%）



出典：図表 2 - 1 に同じ。

注 1：正社員と出向社員を除いた 15～34 歳の非正社員を対象とした。

注 2：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社になかったから」を理由としたものである。「収入・専門性重視型」とは、「より収入の多い仕事に従事したかったから」及び「専門的な資格・技能を生かせるから」のいずれかを理由としたものである。「自己都合型」とは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「通勤時間が短いから」、「体力的に正社員として働けないから」などいずれかを理由にしたものである。

注 3：設問は多重回答だが、3 種類の理由に排他性をつけて合計値が 100% となるように処理している。具体的には、「不本意型」とその他複数の理由を選択した場合、「不本意型」の理由を最優先した。また、「不本意型」の理由を選択せず、その他の複数の理由を選択した場合、「収入・専門性重視型」の理由を優先した。「不本意型」「収入・専門性重視型」のいずれも選択せず、その他の理由を選択した場合、「自己都合型」とした。

図表2-8 若年非正社員の就業形態別に見た就業形態選択理由の推移（％）

		不本意型	収入・専門性重視型	自己都合型	合計
契約社員	1994年	23.5	28.9	47.6	100.0
	1999年	36.3	33.3	30.4	100.0
	2003年	39.8	33.9	26.3	100.0
派遣労働者（登録型）	1994年	27.8	21.1	51.1	100.0
	1999年	32.6	27.7	39.7	100.0
	2003年	38.8	23.1	38.1	100.0
パートタイム労働者	1994年	15.0	9.1	75.9	100.0
	1999年	9.4	11.1	79.6	100.0
	2003年	25.7	15.0	59.3	100.0

出典：図表2-1に同じ。

注1、注2、注3とも図表2-7に同じ。

2003年にかけて低下している。このように、若年非正社員の「不本意型」比率が近年上昇傾向にあることは、特に注意すべき点である。

#### 4 本節のまとめ 若年非正社員の増加に関する課題

若年層に限定しても、非正社員化は進んでいる。特に、派遣労働者やパートタイム労働者などの増加が著しく、1990年代の就職氷河期の影響がまともに表れている。しかしながら、非正社員となった若年労働者の中で、「不本意型」と呼ぶべき層が増加していることは深刻である。

### 第3節 非正社員の労働条件

#### 1 職 種

ここでは、性別・就業形態別に見た職種構成割合と、推計実数の推移について見る。はじめに男性について見る。

図表2-9で見ると、正社員では、「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「サービスの仕事」の割合が高まっている。図表2-10にあるように、「技能工・生産工程の仕事」は実数でも減少しており、また「サービスの仕事」はかなり増加している。契約社員では、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「専門的・技術的な仕事」の割合の上昇が目立つ。これらのうち、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」は、実数では増加し

図表 2-9 男性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移 (%)

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	17.9	12.8	16.2	15.6	19.5	22.0	32.8	28.8	31.8	4.1	12.3	8.4
契約社員	28.7	40.4	46.6	5.4	7.2	8.8	17.1	9.9	11.3	2.7	5.5	3.3
派遣労働者(登録型)	64.1	23.3	28.5	0.0	2.7	2.9	8.7	12.7	20.0	0.0	1.9	1.0
パートタイム労働者	8.6	4.9	5.1	3.3	0.9	5.3	10.8	6.3	7.6	14.1	20.9	12.7
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	2.0	5.3	7.6	0.4	0.7	0.6	7.7	2.9	5.2	19.4	17.7	8.3
契約社員	4.4	6.9	5.6	11.0	4.4	2.7	12.2	6.6	8.6	18.6	19.1	13.0
派遣労働者(登録型)	5.3	15.3	10.3	9.5	1.1	0.0	0.0	1.0	3.1	12.3	42.0	34.2
パートタイム労働者	19.5	38.1	44.0	5.8	5.9	4.3	3.4	3.9	7.6	34.6	19.1	13.5

出典：図表 2-1 に同じ。

注：各年の就業形態ごとに全職種の値(比率)を合計すると100となる。

図表 2-10 男性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	2,489,664	2,570,837	2,881,651	2,172,961	3,910,886	3,915,764	4,564,166	5,763,319	5,667,571	565,354	2,459,269	1,493,644
契約社員	41,790	215,599	457,575	7,806	38,314	86,312	24,963	52,685	111,332	3,910	29,164	32,065
派遣労働者(登録型)	12,528	10,955	21,302	0	1,256	2,147	1,710	5,986	14,952	0	887	723
パートタイム労働者	38,052	61,267	86,855	14,780	11,125	90,534	47,806	79,252	129,160	62,286	261,348	215,417
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	283,784	1,060,026	1,354,363	62,392	135,491	113,169	1,077,558	587,045	929,718	2,691,866	3,535,112	1,480,327
契約社員	6,356	37,096	54,605	16,060	23,705	26,513	17,709	35,273	84,843	27,075	102,079	127,740
派遣労働者(登録型)	1,045	7,218	7,733	1,855	528	0	0	455	2,330	2,407	19,791	25,599
パートタイム労働者	86,025	476,455	748,570	25,500	73,354	72,823	14,908	49,094	129,287	152,814	238,322	229,133

出典：図表 2-1 に同じ。

ているが、契約社員が全体として増加する中、相対的な構成割合は下がったということである。反対に、「専門的・技術的な仕事」の大幅な増加は、契約社員の増加の中核を構成しているということである。労働基準法改正(有期雇用期間の上限の延長)の影響等があると思われる。派遣労働者(登録型)では、「専門的・技術的な仕事」の割合が1994年に比べると1999年及び2003年ではかなり低下し、反対に「事務の仕事」の割合が上昇している。「事務の仕事」は、数の上でも増加している。これには労働者派遣法の改正<sup>6</sup>が背景にあると考えられる。また一部では、契約社員との代替も考えられる。つまり、「専門的・技術的な仕事」が男性派遣労働者から男性契約社員に代替されてきている可能性を示唆する<sup>7</sup>。さらに派遣労働者では、1994年に比べて1999年における「技能工・生産工程の仕事」の割合が上昇し、実数でも増加している。これも脚注に記したように労働者派遣法改正の影響があると考えられる。パートタイム労働者

6 1999年より、いわゆるネガティブ・リスト方式に変更され、適用対象業務が拡大したことなど。

7 ただし、男性派遣労働者から男性契約社員だけでなく、女性契約社員への代替ということもあり得る。正確な因果関係は不明である

働者では、「サービスの仕事」の割合が徐々に高まっており、数の上でもかなり増加している。さらに「技能工・生産工程の仕事」の割合は低下しているが、実数では1994年から1999年にかけて増加している。これは、男性パートタイム労働者の活用が相対的には「技能工・生産工程の仕事」から「サービスの仕事」にシフトしている可能性、また「技能工・生産工程の仕事」の担い手が男性パートタイム労働者から男性派遣労働者等へシフトしている可能性も示唆している。

図表2-11は、女性について見たものである。正社員では、「専門的・技術的な仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が低下傾向にあり、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」の割合は若干だが高まる傾向にある。図表2-12より、実数で見ると、「技能工・生産工程の仕事」の減少が目立っており、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」は恒常的に増加している。契約社員では、男性と似た傾向が見られ、「専門的・技術的な仕事」の割合が特に1999年から2003年にかけてかなり高くなっており、反面「事務の仕事」割合は低下している。特に「専門的・技術的な仕事」は数の上でも急増している。派遣労働者（登録

図表2-11 女性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移（%）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	14.5	16.1	9.9	1.2	2.4	3.7	60.0	60.0	69.6	3.6	6.2	7.4
契約社員	23.5	24.0	57.8	0.8	1.5	0.5	42.3	40.9	20.5	11.9	11.9	3.6
派遣労働者（登録型）	8.8	10.0	7.5	0.0	0.2	0.4	89.4	78.9	80.5	0.0	3.0	1.8
パートタイム労働者	4.9	6.7	7.6	0.1	0.3	0.4	27.2	23.8	27.7	15.5	24.0	14.6
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	4.2	6.3	4.4	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.4	16.4	8.7	4.6
契約社員	10.6	13.6	7.4	0.6	0.1	0.1	0.7	0.7	0.6	9.6	7.2	9.5
派遣労働者（登録型）	1.4	4.7	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	2.1	0.4	2.9	3.7
パートタイム労働者	14.2	20.1	29.1	0.1	0.1	0.1	0.6	0.5	3.1	37.4	24.7	17.4

出典：図表2-1に同じ。

図表2-12 女性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	812,896	1,370,859	1,056,758	66,453	206,877	395,790	3,370,201	5,097,562	7,454,774	88	529,393	796,828
契約社員	32,788	99,678	430,995	1,162	6,364	4,074	59,089	170,255	153,112	16,571	49,676	27,129
派遣労働者（登録型）	7,428	28,103	41,726	0	525	2,434	75,248	220,793	446,683	0	8,365	10,227
パートタイム労働者	102,291	340,181	616,694	2,718	14,818	33,519	571,723	1,208,852	2,240,335	325,354	1,221,272	1,179,774
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	234,215	534,783	468,064	2,961	4,860	0	5,459	10,030	38,183	922,652	742,105	496,755
契約社員	14,856	56,790	55,211	779	376	666	986	2,826	4,198	13,338	30,157	70,631
派遣労働者（登録型）	1,188	13,186	21,847	0	15	0	0	795	11,449	330	8,181	20,268
パートタイム労働者	297,942	1,020,649	2,350,249	2,406	3,534	8,307	12,790	22,992	246,869	785,166	1,256,918	1,409,024

出典：図表2-1に同じ。

型)では、あまり大きな変化が見られないが、これはそもそも各年とも「事務の仕事」の割合が8~9割を占めるという事情によるものだろう。1994年から1999年にかけて「事務の仕事」の割合が10ポイント強低下しているが、派遣労働者は数の上ではすべての職種で増加していることから、この間に女性派遣労働者の職種が多様化しているということを示している。これも労働者派遣法改正による影響があるだろう。パートタイム労働者では、「サービスの仕事」の割合の高まりと「技能工・生産工程の仕事」の割合の低下が見られる。実数では、「技能工・生産工程の仕事」も「サービスの仕事」も増加しているが、特に「サービスの仕事」の増加が著しく、このことは、女性パートタイム労働者が全体として増加する中、相対的には「サービスの仕事」の増加が顕著であることを示している。

## 2 所定労働時間

図表2-13は、性別・就業形態別に1週間の所定労働時間を見たものである。正社員については、男女とも「40時間以上」の割合が最も高く、1999年、2003年とも7割弱を占めている。平均では、男性が0.3時間ほど長くなっており、女性はほとんど変わらない。契約社員は、正社員よりは「40時間以上」の割合が低い。男女とも1999年に比べると2003年で若干上昇している。特に女性の契約社員では、この間に平均で0.4時間長くなっている。派遣労働者（常用雇用

図表2-13 性別・就業形態別に見た1週間の所定労働時間別割合(%)

	1999年						2003年								
	20時間未満	20~29時間	30~34時間	35~39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	20時間未満	20~29時間	30~34時間	35~39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	
男性	正社員	0.2	0.1	0.7	29.7	69.4	100.0	40.4	0.0	0.0	0.7	0.3	69.6	100.0	40.7
	契約社員	5.4	3.7	3.6	26.5	60.7	100.0	37.6	5.2	5.5	3.6	2.8	62.3	100.0	37.5
	出向社員	1.8	0.0	0.7	42.4	55.1	100.0	38.8	0.0	0.7	0.7	1.8	57.6	100.0	39.1
	派遣労働者(常用雇用型)	0.2	0.7	5.0	24.4	69.7	100.0	40.2	0.1	2.7	5.0	2.3	69.2	100.0	39.1
	派遣労働者(登録型)	0.3	4.0	0.9	52.3	42.5	100.0	38.8	2.7	4.1	0.9	2.2	54.7	100.0	38.3
	臨時的雇用者	23.2	35.4	2.6	7.3	31.4	100.0	27.1	21.6	6.3	2.6	2.0	57.5	100.0	34.1
	パートタイム労働者	29.5	41.0	8.6	13.8	7.1	100.0	23.9	13.6	22.9	8.6	29.2	0.7	100.0	28.3
	その他	2.5	6.0	4.1	19.8	67.6	100.0	38.8	7.3	3.7	4.1	4.8	63.9	100.0	38.2
合計	2.1	2.7	1.3	28.6	65.3	100.0	39.3	1.6	2.2	1.3	2.8	63.5	100.0	39.5	
女性	正社員	0.4	0.6	1.7	31.3	66.0	100.0	39.9	0.0	0.0	1.7	1.1	64.7	100.0	39.8
	契約社員	5.6	8.2	6.5	39.3	40.4	100.0	35.8	5.7	8.3	6.5	3.7	49.2	100.0	36.2
	出向社員	2.6	1.7	5.1	27.1	63.5	100.0	38.7	0.1	2.2	5.1	1.8	45.0	100.0	38.5
	派遣労働者(常用雇用型)	3.1	9.2	9.4	34.7	43.6	100.0	36.4	4.7	13.3	9.4	5.5	35.4	100.0	35.0
	派遣労働者(登録型)	5.7	9.9	5.8	55.6	23.0	100.0	34.9	4.8	9.2	5.8	3.3	31.4	100.0	35.4
	臨時的雇用者	10.4	11.2	25.9	15.7	36.8	100.0	32.8	16.6	34.5	25.9	13.2	22.1	100.0	27.1
	パートタイム労働者	16.2	47.4	19.7	12.5	4.1	100.0	25.6	19.9	32.7	19.7	21.3	1.0	100.0	26.7
	その他	2.9	9.3	11.1	30.3	46.4	100.0	36.6	7.7	7.0	11.1	3.7	50.4	100.0	35.9
合計	5.8	16.2	9.0	25.9	43.0	100.0	34.9	8.3	13.5	9.0	9.1	38.1	100.0	34.4	

出典：図表2-1に同じ。

注：平均(時間)は、各年とも1時間以上60時間以下の実数値の平均値。

型)では、男女とも正社員と似た分布になっているが、男性では平均で0.9時間、女性では1.4時間短くなっている。

男性の派遣労働者(登録型)では、1999年から2003年にかけて「35～39時間」の割合の低下と「40時間以上」の割合の上昇が同時に見られる。しかし平均で見ると、2003年で0.5時間短い。男性の臨時的雇用者とパートタイム労働者は、「20時間未満」や「20～29時間」の割合が低下し、「30～34時間」「35～39時間」などの割合が上昇している。平均で見ると、男性臨時的雇用者では7.0時間、男性パートタイム労働者では4.4時間ほど長くなっている。

女性派遣労働者(登録型)は、男性派遣労働者とはやや異なり、1999年、2003年の双方で最も割合が高いのは「35～39時間」である。つまり男性派遣労働者に比べると所定労働時間が短いといえる。しかし1999年に比べると2003年で「40時間以上」の割合が上昇しており、この点については女性派遣労働者(登録型)も、一部では所定労働時間が長くなっていることがわかる。平均で見ると、0.5時間長くなっている。女性臨時的雇用者は、「20時間未満」「20～29時間」などの割合が上昇しており、平均でも5.7時間短くなっている。女性パートタイム労働者は、男性パートタイム労働者ほどではないが、やはり「20～29時間」の割合が1999年から2003年にかけて低下し、「35～39時間」の割合が上昇している。平均では1.1時間長くなっており、若干であるが、この間に女性パートタイム労働者の所定労働時間が長くなっていることを示している。

### 3 残業時間

図表2-14は、性別・就業形態別に1週間の残業時間について見たものである。女性出向社員を除くすべての性別・就業形態で、「0時間を含む平均時間」と「1時間以上の平均時間」の双方で、1999年よりも2003年のほうが長い。「1時間以上の平均時間」で比較すると、2時間以上長くなっているのは、男性派遣労働者(常用雇用型)、男性パートタイム労働者、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。これらは正社員の相違(+0.9時間)よりもかなり長くなっている。「0時間の人の割合」について2時点の変化を見ると、これら非正社員の特徴がより明確にわかる。すべての性別・就業形態で1999年に比べて2003年で割合が低下しているが、その低下幅は、男性正社員では4.1ポイント

図表 2・14 性別・就業形態別に見た1週間の残業時間の平均と0時間の割合(時間・%)

	0時間を含む平均時間		1時間以上の平均時間		0時間の人の割合(%)			
	1999年	2003年	1999年	2003年	1999年	2003年	1999年 2003年 (%ポイント)	
男性	正社員	5.7	6.7	9.1	10.0	37.1	32.9	-4.1
	契約社員	3.4	4.3	8.6	9.7	60.3	56.2	-4.1
	出向社員	4.5	5.7	8.5	8.9	47.2	35.5	-11.7
	派遣労働者(常用雇用型)	4.5	7.6	8.2	10.3	45.6	25.9	-19.7
	派遣労働者(登録型)	4.4	6.3	8.5	8.6	47.6	27.7	-19.9
	臨時的雇用者	1.9	3.8	5.8	7.5	67.8	49.2	-18.7
	パートタイム労働者	0.5	3.0	4.2	7.2	87.4	58.4	-29.0
	その他	2.8	4.3	6.9	8.0	59.2	46.7	-12.5
	合計	5.2	6.2	8.9	9.8	41.5	36.2	-5.3
女性	正社員	2.9	4.3	5.8	6.9	49.6	37.8	11.8
	契約社員	1.9	3.0	4.9	6.4	61.8	52.5	-9.2
	出向社員	4.8	2.7	12.2	5.5	60.3	51.1	-9.1
	派遣労働者(常用雇用型)	2.3	2.9	5.5	5.6	59.1	47.8	-11.3
	派遣労働者(登録型)	1.7	3.1	3.9	5.5	56.6	42.8	-13.8
	臨時的雇用者	0.4	1.6	4.4	7.1	90.7	77.4	-13.3
	パートタイム労働者	0.6	2.3	3.9	6.7	84.5	65.5	-19.0
	その他	1.5	2.6	5.0	6.9	69.6	56.7	-12.9
	合計	2.0	3.4	5.4	6.8	63.7	49.9	-13.8

出典：図表 2・1に同じ。

であるのに対し、男性派遣労働者(登録型)19.9ポイント、男性パートタイム労働者29.0ポイントと、非正社員で軒並み正社員を超える大きな低下となっている。これはそれだけ、非正社員の中で「残業がある」者の割合の上昇を意味している。つまり、正社員も含めた全労働者の残業時間が長くなる中、非正社員の残業の頻度は正社員より増加しているということである。女性については、正社員で11.8ポイントの低下だが、他の就業形態と明らかに相違があるのは女性パートタイム労働者である。これは、女性全体で残業時間が長くなり、また残業が頻繁になってきている中、特に女性パートタイム労働者の残業が頻繁になっているということである。

## 4 賃 金

図表2-15は、性別・就業形態別に1ヶ月(9月)の賃金総額について見たものである。1999年と2003年それぞれの質問方法が異なるため、厳密な比較は困難である。その大きな理由は、1999年が実額で質問しているのに対し、2003年ではカテゴリーで質問しているためである。しかしながら大まかな比較を試みるために、1999年と2003年の双方に一定の修正を施した。まず、2003年のカテゴリー(19個)について、それぞれの選択肢(金額の幅)の中央値を実額に換算

し直した。ただし、「4万円未満」となっている下限は2万円、「50万円以上」となっている上限は52万5千円とした（各カテゴリーの幅が5万円であるため。）次いで1999年の実額のうち、2003年の下限以下に該当する2万円未満のケースはすべて2万円とし、さらに2003年の上限を超える52万5千円超のケースについては、平均値等に与える影響を考慮し、すべて52万5千円として修正した。また、物価上昇率を考慮するため、2000年基準の消費者物価指数（帰属家賃を除く。）による調整を施した。

賃金に関する調査データについては、正規分布しないことが多いので、算術平均だけではなく中央値も表記した。男性正社員では、1999年から2003年にかけて平均で1.2万円、中央値で1.3万円の下落となっている。その他、2003年の方が平均の金額が低いのは、男性契約社員、男性出向社員、男性派遣労働者（常用雇成型）、男性派遣労働者（登録型）、女性正社員、女性契約社員、女性派遣労働者（常用雇成型）、女性派遣労働者（登録型）であり、これらの就業形態では2003年にかけて賃金が減少している可能性が示される。また、これらの中で最も下落幅の大きいのは、男性出向社員、男性派遣労働者（登録型）、男性契約社員、女性派遣労働者（常用雇成型）という順になっている。

反対に、2003年の方が賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイ

図表 2 - 15 性別・就業形態別に見た1ヶ月の実質賃金総額（単位：万円）

	平均			中央値			
	1999年	2003年	1999年と2003年の差	1999年	2003年	1999年と2003年の差	
男性	正社員	34.4	33.2	-1.2	33.1	31.8	-1.3
	契約社員	27.7	24.6	-3.1	25.2	22.5	-2.8
	出向社員	42.6	38.5	-4.1	45.4	41.5	-3.9
	派遣労働者（常用雇成型）	27.7	25.3	-2.4	26.4	24.4	-2.0
	派遣労働者（登録型）	25.0	21.8	-3.2	23.3	20.5	-2.8
	臨時的雇用者	12.9	15.1	2.2	8.1	12.7	4.6
	パートタイム労働者	9.4	12.8	3.4	8.4	12.7	4.3
	その他	20.1	20.7	0.6	18.7	20.5	1.8
	合計	32.4	30.9	-1.5	31.6	31.8	0.1
女性	正社員	22.9	21.7	-1.2	20.9	20.5	-0.4
	契約社員	18.1	16.9	-1.3	17.3	16.6	-0.7
	出向社員	23.6	24.6	0.9	20.2	24.4	4.2
	派遣労働者（常用雇成型）	18.3	15.7	-2.6	18.2	14.7	-3.5
	派遣労働者（登録型）	19.3	17.9	-1.4	20.2	18.6	-1.6
	臨時的雇用者	10.1	10.1	0.1	8.0	8.8	0.8
	パートタイム労働者	9.0	10.1	1.2	8.3	8.8	0.5
	その他	13.9	13.8	-0.2	13.3	12.7	-0.6
	合計	17.1	16.6	-0.5	16.1	16.6	0.5

出典：図表 2 - 1 に同じ。

注1：1999年は2万円未満を2万円、52万5千円以上を52万5千円に修正。

注2：2003年は各カテゴリーの中央値を実数に換算（下限は2万円、上限は52万5千円）。

注3：消費者物価指数（2000年基準・帰属家賃を除く）による物価上昇率調整後の金額である。

ム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。男女ともパートタイム労働者で賃金総額が増加しているように見えるが、この間にパートタイム労働者の労働時間が長くなっているため、ここでは断定しない。

図表2-15は、労働時間を考慮しないで比較したため、正確に賃金水準の変動を捉えることができなかった。このため、1ヶ月の賃金総額と1週間の実労働時間から、擬似的な時間給を算出し、1999年と2003年について比較を試みた。算出方法は、調査データから判明する賃金と実労働時間を使用した。調査では、賃金が月額であるのに対して、判明する労働時間は1週間当たりとなっている。このため、9月の日数である30日から、祝日（敬老の日と秋分の日）を差し引いた28日を1週間の日数である7日で除した値（=4）を1週間の実労働時間に乗じ、擬似的な月当たり実労働時間を算出し、その値を用いることで「擬似時間給」を算出した。ただしこれは、1999年と2003年の調査票にある「9月最後の1週間の残業時間」が、毎週同じ分量であると仮定していることになる。したがって、他の週が月末週ほど多忙ではない（残業時間が少ない）場合には、擬似的な月間労働時間が過大推計されている可能性がある。また、賃金総額も

図表2-16 性別・就業形態別に見た実質擬似時間給（単位：円）

		平均			中央値		
		1999年	2003年	1999年と2003年の差	1999年	2003年	1999年と2003年の差
男性	正社員	1,944	1,811	-133	1,795	1,728	-67
	契約社員	1,888	1,545	-343	1,587	1,386	-200
	出向社員	2,496	2,196	-300	2,459	2,163	-297
	派遣労働者（常用雇用型）	1,709	1,369	-340	1,570	1,282	-287
	派遣労働者（登録型）	1,461	1,228	-232	1,449	1,170	-279
	臨時的雇用者	1,091	980	-111	950	872	-78
	パートタイム労働者	1,071	1,054	-17	916	939	23
	その他	1,280	1,219	-61	1,108	1,160	52
	合計	1,878	1,732	-147	1,734	1,649	-86
女性	正社員	1,418	1,258	-161	1,260	1,190	-70
	契約社員	1,370	1,134	-236	1,148	1,031	-117
	出向社員	1,440	1,515	75	1,281	1,489	209
	派遣労働者（常用雇用型）	1,192	1,045	-147	1,121	1,009	-112
	派遣労働者（登録型）	1,346	1,168	-179	1,330	1,160	-170
	臨時的雇用者	922	888	-34	799	896	96
	パートタイム労働者	956	881	-75	854	855	1
	その他	1,029	940	-88	901	855	-46
	合計	1,221	1,096	-125	1,046	1,031	-15

出典：図表2-1に同じ。

注1：図表2-15と同様の手法で賃金総額を算定し、以下の方法で疑似時間給を算出した。

注2：1999年、2003年とも〔9月の賃金総額 - (1週間の実労働時間 × 4) = 疑似時間給〕とした。

注3：消費者物価指数（2000年基準・帰属家賃を除く）による物価上昇率調整後の金額である。

所定内給与と所定外給与の区別がされていないため、残業手当がどのくらいあるかといった厳密な点は調整できない。

以上のような注意点はあるが、少なくとも労働時間の影響をかなりの程度排除した上での比較は可能であると考えられる。

図表2-16を見ると、単に1ヶ月の賃金総額を比較した場合とはかなり異なることがわかる。図表2-15では、2003年の方が平均の賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者であった（他の性別・就業形態はすべて減少していた）。図表2-16より、擬似時間給（平均）で比較すると、1999年よりも増加しているのは、女性出向社員のみである。図表2-15では、男性パートタイム労働者の1ヶ月あたり平均賃金は、2003年の方が3.4万円高かった。しかし擬似時間給で見ると、反対に17円の低下となっている。特に、男性契約社員（-343円）、男性派遣労働者（常用雇用型）（-340円）、男性出向社員（-300円）、女性契約社員（-236円）、男性派遣労働者（登録型）（-232円）などの低下幅が大きい。もちろん、年齢構成や職種構成等の相違を考慮する必要があるが（後述）、1999年から2003年にかけて、かなり多くの就業形態で賃金が下がっている可能性を指摘できる。

## 5 就業形態による実質賃金の相違

4.における実質擬似時間給の就業形態による比較は、単純に平均等を比べてに過ぎない。このため、労働者の様々な属性の影響が排除されていない。そこで、使用可能な様々な属性（変数）の影響を一定とした上で、就業形態による実質擬似時間給の相違（格差）の有無を確認することとする。被説明変数に実質擬似時間給（対数）を取り、説明変数には就業形態、性別、年齢・年齢二乗、配偶者の有無、学歴、職種、勤務先の業種・規模、勤続年数を用いた。各説明変数について、時点ダミー（2003年=1）を乗じた交差項も投入した<sup>8</sup>。結果を図表2-17に示した。

8 ベンチマークは、正社員、女性、配偶者なし、高校卒、事務の仕事、製造業、5~29人、勤続3ヶ月未満とした。

図表 2・17 就業形態による実質擬似時間給の格差とその変化 (OLS・正社員ベース)

被説明変数：実質擬似時間給（対数）  
 サンプルサイズ = 75,623,954（倍率復元後・2時点分）  
 F 値 = 1,284,049.5 (p < .000)  
 自由度調整済み決定係数 = .599

説明変数	推定係数	標準誤差	T 値
定数項	1.284	0.001	1095.719***
時点ダミー (2003 年 = 1)	-0.197	0.001	-146.993***
(2 時点共通の格差 ベース：正社員)			
契約社員	-0.073	0.001	-74.993***
出向社員	0.333	0.001	249.121***
派遣労働者（常用型）	-0.018	0.004	-3.954***
派遣労働者（登録型）	0.074	0.002	31.565***
臨時的雇用者	-0.413	0.001	-617.658***
パートタイム労働者	-0.302	0.000	-926.116***
(2 時点間の格差の変化)			
契約社員 × 2003 年ダミー	0.039	0.001	26.222***
出向社員 × 2003 年ダミー	-0.137	0.002	-59.749***
派遣労働者（常用型） × 2003 年ダミー	-0.094	0.006	-15.311***
派遣労働者（登録型） × 2003 年ダミー	-0.090	0.003	-27.647***
臨時的雇用者 × 2003 年ダミー	0.140	0.001	103.060***
パートタイム労働者 × 2003 年ダミー	0.050	0.000	140.218***

出典：図表 2・1 に同じ。

注 1：実質擬似時間給については、本文を参照。

注 2：\*\*\* は 0.1% 水準、\*\* は 1% 水準、\* は 5% 水準で有意であることを示す。

注 3：表記した就業形態以外の説明変数は、性別、配偶者の有無、学歴、職種、勤務先の業種・規模、勤続年数、年齢、年齢二乗である（勤続年数ダミーと年齢の相関係数は .209 ~ -.113 で低いと判断したため、モデルには双方を入れた。）  
 なお、表示の簡略化のため、これらの変数の結果は省略した。

注 4：各説明変数について、2 時点をプールしたものと時点ダミーとの交差項で時点を区別したものを作成し、双方を組み込んだ。

まず、時点ダミーが有意に負の値となっている。これは、1999年に比べて2003年に実質擬似時間給が低下していることを示している。表記した属性（変数）については2時点間で同一のものを使用しており、これら属性の影響は除去されているが、それでもこの間に実質擬似時間給は低下したと判断して良いであろう。

「2時点共通の格差」は、正社員をベースに見ている。これによると、有意に負の値となっているのは、契約社員、派遣労働者（常用型）、臨時的雇用者、パートタイム労働者である。つまりこれらの就業形態は、正社員よりも実質擬似時間給が低いということである。反対に、出向社員と派遣労働者（登録型）は、有意に正の値を示している。この二つの就業形態は、正社員よりも実質擬似時間給が高いということである<sup>9</sup>。

「2時点間の格差の変化」では、2003年の格差の動向を見ることができる。契約社員は、「2時点共通」では正社員よりも低かったが、2003年には有意に正の値となっており、正社員に比べて実質擬似時間給が相対的に上昇し、いくぶん格差が縮小していることを示している。出向社員は、「2時点共通」では正社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では負の値となっている。つまり、相対的に出向社員の実質擬似時間給が低下し、正社員との差が小さくなったことを示している。派遣労働者（常用型）は、「2時点共通」では正社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」でも負の値となっている。実質擬似時間給の正社員との相違が、さらに大きくなったということを示している。派遣労働者（登録型）は、「2時点共通」では正社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では、負の値となっており、相対的に実質擬似時間給が低下し、正社員との格差が小さくなったことを示している。臨時的雇用者とパートタイム労働者

図表2-18 非正社員の就業形態による実質擬似時間給の格差とその変化 (OLS・契約社員ベース)

被説明変数：実質擬似時間給（対数）  
 サンプルサイズ = 21,524,497（倍率復元後・2時点分）  
 F値 = 100,790.0（ $p < .000$ ）  
 自由度調整済み決定係数 = .252

説明変数	推定係数	標準誤差	T値
定数項	1.934	0.003	738.934 ***
時点ダミー (2003年 = 1)	-0.302	0.003	-103.153 ***
(2時点共通の格差 ベース：契約社員)			
出向社員	0.504	0.001	373.718 ***
派遣労働者（常用型）	-0.016	0.003	-4.873 ***
派遣労働者（登録型）	0.045	0.002	21.511 ***
臨時的雇用者	-0.313	0.001	-272.282 ***
パートタイム労働者	-0.300	0.001	-314.371 ***
(2時点間の格差の変化)			
出向社員 × 2003年ダミー	-0.136	0.002	-64.628 ***
派遣労働者（常用型） × 2003年ダミー	0.065	0.005	13.936 ***
派遣労働者（登録型） × 2003年ダミー	0.046	0.003	16.347 ***
臨時的雇用者 × 2003年ダミー	0.305	0.002	179.696 ***
パートタイム労働者 × 2003年ダミー	0.167	0.001	128.840 ***

出典：図表2-1に同じ。

注1、注2、注3、注4とも図表2-17に同じ。

- 9 しかしながら、ここでの分析は「実質擬似時間給」を使用しているため、賞与や一時金はまったく反映されていない。正社員の多くには、これらの賞与や一時金等が支給されており、また出向社員を除く非正社員の多くには支給されていないであろうことを勘案すると、実質擬似時間給だけの比較には限界があることを注意する必要がある。

働者は、「2時点共通」ではどちらも正社員より低かったが、「2時点間の格差の変化」では、どちらも正の値を示している。これは、臨時的雇用者とパートタイム労働者の実質疑似時間給が、相対的に上昇し、正社員との格差が縮小したことを示している。しかし、格差が縮小したとはいえ、両者の「2時点共通」及び「2時点間の格差の変化」の係数値を比較する限り、臨時的雇用者で33%、パートタイム労働者で17%程度の縮小に過ぎない。

次に、非正社員だけで、どのような相違があるかを検討する。分析方法や使用する変数等は、図表2-17と同一であるが、分析対象から正社員を除外した。正社員を除外することで、脚注8に記した賞与や一時金の影響は小さくなると考えられる。結果を図表2-18に示した。

「2時点共通の格差」は、契約社員をベースに見ている。これによると、有意に負の値を示しているのは、派遣労働者（常用型）、臨時的雇用者、パートタイム労働者である。つまりこれらの就業形態では、契約社員よりも実質疑似時間給が低いということである。反対に、出向社員と派遣労働者（登録型）は、有意に正の値を示している。つまりこの二つの就業形態は、契約社員よりも実質疑似時間給が高いということである。

「2時点間の格差の変化」は、2003年の格差の動向を見ている。出向社員は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では有意に負の値となっている。これは、この間に出向社員の実質疑似時間給が低下し、契約社員との実質疑似時間給の格差が縮小したことを示している。派遣労働者（常用型）は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」では有意に正の値となっている。これは、この間に派遣労働者（常用型）の実質疑似時間給が上昇し、契約社員との格差が縮小したことを示している。派遣労働者（登録型）は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」でも有意に正の値となっている。つまりこの間に、派遣労働者（登録型）の実質疑似時間給が上昇し、契約社員との格差がさらに広がっていることを示している。臨時的雇用者とパートタイム労働者は、どちらも「2時点共通の格差」では、契約社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」では、どちらも有意に正の値となっている。つまり、臨時的雇用者とパートタイム労働者の実質疑似時間給が上昇し、契約

社員との格差が縮小したことを示している。またこの点は、図表2-16における正社員との比較よりも、縮小の度合いが大きいことも示唆している。

非正社員の主要な形態である契約社員、派遣労働者（登録型）、パートタイム労働者に着目して、図表2-17及び図表2-18の結果をまとめたものが、図表2-19である。改めて分析結果をまとめると、正社員との比較では、実質疑似時間給が高いのは派遣労働者（登録型）のみ（ただし脚注8を参照）であったが、いずれの就業形態でも、1999年から2003年の間に正社員との相対的な格差は縮小傾向にある。

図表2-19 実質疑似時間給に関する分析結果のまとめ

実質疑似時間給の格差（正社員 VS 契約社員・派遣労働者（登録型）・パートタイム労働者）	格差の変化（正社員 VS 契約社員・派遣労働者（登録型）・パートタイム労働者）
正社員 > 契約社員 正社員 < 派遣労働者（登録型） 正社員 > パートタイム労働者	正社員 縮小傾向 契約社員 正社員 縮小傾向 派遣労働者（登録型） 正社員 縮小傾向 パートタイム労働者
実質疑似時間給の格差（契約社員 VS 派遣労働者（登録型）・パートタイム労働者）	格差の変化（契約社員 VS 派遣労働者（登録型）・パートタイム労働者）
契約社員 < 派遣労働者（登録型） 契約社員 > パートタイム労働者	契約社員 拡大傾向 派遣労働者（登録型） 契約社員 縮小傾向 パートタイム労働者

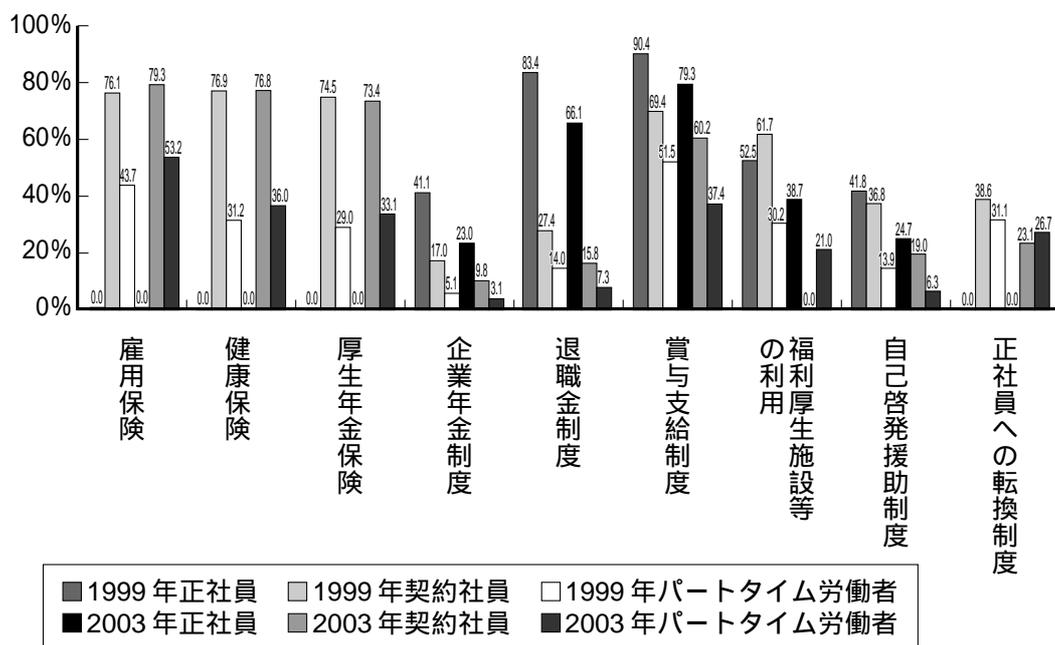
出典：図表2-1に同じ。

## 6 社会保険・福利厚生等の適用

図表2-20は、就業形態別に各種制度の適用事業所割合を見たものである。公的制度である「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」については正社員の該当項目はなく、また1999年の当該設問に対する就業形態として正社員、契約社員、パートタイム労働者のみを扱っているため、ここではこれらの三形態のみを比較する。

まず、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の公的制度について見る。1999年でも2003年でもパートタイム労働者よりは契約社員の方で適用事業所割合が高い。契約社員に対する3種類の公的制度の適用事業所割合は1999年、2003年とも75%前後となっている。パートタイム労働者に対して最も適用事業所割合が高いのは雇用保険である。パートタイム労働者に対するこれら公的制度の適用

図表 2・20 各種制度の適用事業所割合（％）



出典：図表 2・1 に同じ。

注1：雇用保険、健康保険、厚生年金保険については正社員に該当項目がない。

注2：回答形式は、1999年は「全員適用」「一部適用」「制度なし」、2003年はそれぞれあるかどうかとなっている。そのため、1999年は「全員適用」+「一部適用」として集計した。

割合は1999年に比べて2003年で若干上昇している。

さらに、正社員を含めた企業内の諸制度について見る。まず目立つのが、「退職金制度」と「賞与支給制度」の正社員への適用事業所割合である。しかし1999年と2003年では両制度とも適用事業所割合が低下している。非正社員の増加という労働市場の構造変化とは別次元で、正社員に対する処遇内容が変化していることを示している。契約社員やパートタイム労働者に対して「企業年金制度」や「退職金制度」を導入する事業所もいくらかはあるが、パートタイム労働者に適用する事業所よりは、契約社員に適用する事業所割合の方が高い。しかし、契約社員、パートタイム労働者にこれらの制度を適用する事業所割合は1999年に比べて2003年で低下している。「賞与支給制度」は、他の制度に比べて契約社員やパートタイム労働者に適用する事業所割合が最も高い。1999年では契約社員で69%、パートタイム労働者で51%となっている。しかし2003年ではそれぞれ60%、37%と低下している。「福利厚生施設等の利用」は若干注意する必要がある。なぜなら、通常、正社員はほとんどの福利厚生施設の利用権利があると考えられるからである。したがってここでは、契約社員とパート

タイム労働者のみを比較する。適用事業所割合は、1999年、2003年とも契約社員の方が高いが、他の制度と同様、2003年は契約社員でもパートタイム労働者でも低下している。「自己啓発援助制度」も「制度そのものがない」という場合を含んでいると考えられるが、これは正社員と契約社員との相違が比較的小さい。しかし、他の制度と同様、2003年では適用事業所割合が低下している。「正社員への転換制度」は、契約社員では1999年は38%、2003年は23%となっており、割合が低下している。パートタイム労働者に対しても31%から26%へと幅は小さいが低下している。

## 7 本節のまとめ 非正社員の労働条件に関する課題

正社員の長時間労働が社会的に問題となっている中、非正社員の残業頻度が増えている。特に男性については、正社員よりも派遣労働者やパートタイム労働者などで残業をする人の割合が増えている。これは、正社員よりも長時間労働であるということではなく、本来、残業がないことが多いはずの非正社員で、残業をすることが増えているということである。

賃金については、ほとんどの非正社員の就業形態は、正社員に比べて時間給が低い。近年において正社員との格差が相対的には縮小傾向にあるとはいえ、依然として絶対額での格差は大きい。

パートタイム労働者に対する雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用では、最も導入されている雇用保険で53%（2003年）とやっと過半数の事業所が適用しているに過ぎない。もちろんこれらの制度は労働時間の長さや収入の多寡によって適用が決まるものであるが、ここでの回答が「制度の有無」に関するものであって、「実際の適用の有無」ではないにもかかわらず、かなり低い。これは、どんなに労働時間が長くても、そもそもパートタイム労働者に対しては、これらの公的制度を適用しないという企業がかなりあるという実態の表れでもあろう。また、福利厚生に関する適用についても、退職金制度、賞与支給制度など、正社員への適用が近年少なくなる中、もともと正社員よりも適用比率が低い非正社員に対する適用比率も低下している。さらに正社員への転換制度も2003年時点で4社に1社ほどの適用割合であるが、近年では低下傾向にある。

## 第4節 非正社員の副業の問題

### 1 非正社員のダブルジョブ

総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年)より、副業を持っている雇用の「本業の雇用形態」と「副業の従業上の地位」を見たものが、図表2-21である。

男女計では、41.2%が副業も「雇用者」である。副業が「雇用者」の割合が高い本業の雇用形態は、「会社などの役員」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」などである。これは男女別に見ることで特徴がはっきりする。

男性は、本業が「正規の職員・従業員」で副業が「雇用者」である割合が低

図表2-21 本業の雇用形態別に見た副業従業者の従業上の地位(2002年)

本業の雇用形態	副業の従業上の地位			合計(千人)
	自営業主	家族従業者	雇用者	
男女計	38.6	20.2	41.2	100.0(1979)
会社などの役員	33.6	6.9	59.5	100.0(303)
正規の職員・従業員	48.7	24.4	26.9	100.0(812)
パート	25.5	29.5	45.0	100.0(366)
アルバイト	25.9	14.4	59.7	100.0(244)
労働者派遣事業所の派遣社員	21.4	14.0	64.9	100.0(30)
契約社員・嘱託	45.7	14.7	39.6	100.0(142)
その他	45.5	16.8	37.9	100.0(77)
男	50.5	15.5	34.0	100.0(1174)
会社などの役員	35.6	4.4	60.0	100.0(242)
正規の職員・従業員	56.9	21.2	21.9	100.0(635)
パート	55.8	10.9	33.3	100.0(41)
アルバイト	34.3	13.0	52.7	100.0(116)
労働者派遣事業所の派遣社員	31.6	5.3	63.2	100.0(10)
契約社員・嘱託	60.3	11.7	28.0	100.0(81)
その他	61.9	13.9	24.0	100.0(43)
女	21.2	27.2	51.6	100.0(806)
会社などの役員	25.4	16.7	57.8	100.0(61)
正規の職員・従業員	19.1	35.7	45.1	100.0(177)
パート	21.6	31.9	46.5	100.0(325)
アルバイト	18.3	15.7	66.1	100.0(128)
労働者派遣事業所の派遣社員	16.7	18.1	65.2	100.0(20)
契約社員・嘱託	26.2	18.7	55.1	100.0(60)
その他	24.0	20.5	55.8	100.0(34)

原資料：総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年)より算出。

出典：労働政策研究・研修機構(2005c)「雇用者の副業に関する調査研究」(労働制政策研究報告書No.41)。

い。つまり、本業が「正規の職員・従業員」である男性の場合、副業は「自営業主」になる割合が高いのである。女性の場合は、本業がどの雇用形態であっても、副業が「自営業主」である人の割合は男性より低い。中でも本業が「アルバイト」「派遣社員」の場合、3人に2人は副業も「雇用者」である。

表右端の列、本業の雇用形態別の合計人数について見ると、男性は「正規の職員・従業員」が、女性は「パート」が最も多いことがわかる。さらにこの男性「正規の職員・従業員」の副業は「自営業主」、女性「パート」の副業は「雇用者」が最も多い。本業が「パート」又は「アルバイト」で、副業で「雇用者」と回答している人が、副業で「正社員」になっている可能性は非常に低いだろう。こう考えると、非正社員として複数の仕事に従事することで生活している人々も存在するということになる。図表2-21から算出すると、本業が「パート」又は「アルバイト」で副業が「雇用者」である人々は、2002年に約31万人（男性7.5万人、女性23.5万人）存在する。このように、非正社員増加の背後に、非正社員として複数の仕事を掛け持っている人がいることは注目に値する。

## 2 収入の低さと副業の必要性

副業を持っている雇用者の本業の所得階層別分布を見たものが、図表2-22である。これによると、男性の場合は、1979年から2002年にかけて、100万円未満、100～199万円、200～299万円の所得が低い階層の比率が徐々に低下し、反対に、400～499万円、500～699万円、700万円以上の相対的に高所得階層の比率が徐々に高まってきている。女性の場合も、長期的には100万円未満の占める比率が低下している。しかし、男性に比べると、2002年時点でも、100万円未満が43.6%、100～199万円で30.5%と200万円未満で74%を占める。副業を持っている女性の雇用者の多くは、本業の収入が低いために、副業に従事しなければならないということを表していると考えられる。

## 3 収入の低さと副業希望

所得が低ければ、副業に従事する必要性も高いということは、さらに図表2-23からも読み取ることができる。「追加的就業希望」とは、「現在の仕事を続け

ながら、他の仕事もしたいと思っている」という意味であるが、2002年時点で、男性では200～299万円の20.4%が最多であるのに対し、女性では100～199万円の42.6%が他の所得階層よりもかなり高い比率になっている。女性では、現在の仕事による収入が低いほど、他の仕事もしたいと考えていることがわかる。

図表2-22 副業を持っている雇用者の本業の所得階層別分布

	1979年	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	26.1	21.5	18.7	17.5	18.5	22.7
100～199万円	33.7	30.0	25.2	18.9	18.6	20.7
200～299万円	21.0	20.4	19.6	16.9	15.8	14.9
300～399万円	9.1	12.0	12.7	12.4	11.9	10.2
400～499万円	4.1	6.6	8.7	9.7	9.6	7.3
500～699万円	2.9	5.1	7.8	11.5	11.4	9.8
700万円以上	3.0	4.4	7.2	12.8	14.1	13.9
男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	12.5	8.5	7.4	6.4	6.7	8.4
100～199万円	35.8	28.7	21.8	13.7	11.8	14.0
200～299万円	26.7	25.6	23.3	18.1	15.8	16.5
300～399万円	11.7	15.9	16.4	15.4	15.1	13.5
400～499万円	5.4	8.7	11.2	12.9	13.1	10.4
500～699万円	3.8	6.9	10.5	15.5	16.7	15.0
700万円以上	4.0	5.9	9.5	17.8	20.7	21.7
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	63.0	55.5	47.5	40.9	39.2	43.6
100～199万円	27.7	33.3	34.0	30.1	30.4	30.5
200～299万円	5.3	6.7	10.4	14.9	15.7	12.6
300～399万円	2.1	1.8	3.4	6.0	6.4	5.4
400～499万円	0.8	1.1	2.1	3.0	3.2	2.9
500～699万円	0.5	0.6	1.2	2.7	2.1	2.1
700万円以上	0.5	0.6	1.4	2.2	2.8	2.6

出典：図表2-21に同じ。

図表2-23 追加的就業希望のある雇用者の所得階層別分布

	男女計			男			女		
	1992年	1997年	2002年	1992年	1997年	2002年	1992年	1997年	2002年
本業の所得階層	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	18.5	19.6	25.5	7.6	8.7	11.4	36.9	36.7	42.6
100～199	16.0	16.4	21.1	9.6	9.1	14.3	26.6	27.6	29.3
200～299	21.2	19.1	18.8	19.8	17.6	20.4	23.7	21.4	16.9
300～399	16.3	14.8	12.8	21.4	18.8	18.1	7.7	8.7	6.3
400～499	11.1	10.8	7.9	16.1	16.0	12.9	2.7	2.8	1.9
500～699	10.1	11.4	8.3	15.3	17.7	13.6	1.5	1.7	1.8
700万円以上	6.4	7.5	4.9	9.9	11.9	8.5	0.7	0.7	0.6

出典：図表2-21に同じ。

#### 4 本節のまとめ 非正社員の副業に関する課題

以上のことから、本節のまとめとして次のようなことが指摘できる。

副業を持っている雇用者に注意すると、非正社員としての仕事を二つ以上（複数）掛け持っている者が約31万人存在している。特に、女性の場合は、非正社員として複数の仕事を掛け持つことが多いようである。これには、一つの仕事では収入が低いために、それを補填するような形で追加的に就業しなければならないという実態があること、及びそうした希望が強いこともわかった。より深い考察は統計データの制約があるが、育児等の問題を抱えながら、自分の収入が生計費のすべてであるとすれば、非正社員の仕事一つだけでは、生活が成り立たないという実態がある程度存在することを意味している。

### 第5節 考えられる課題

本章で考察した、雇用の中の多様性、すなわち非正社員の増加に伴って発生してきた課題を、以下に整理する。

#### 1 非正社員の基幹化と均等・均衡処遇

非正社員は、数でも比率でも増加・上昇の一途をたどっている。非正社員の大半を占めるパートタイム労働者は、特に卸売・小売業やサービス業などでの増加が目立つ。多くの企業が、人件費の節約を理由にパートタイム労働者を雇用しているにもかかわらず、週の所定労働時間が35時間以上の者がかなりいる。1999年には、男性パートタイム労働者の20.9%、女性パートタイム労働者の16.7%が35時間以上であった。しかも2003年には、同比率は男性34.3%、女性26.1%と上昇している（図表2-13より）。これは、そもそもパートタイム労働者の一部が基幹労働力化していることを示すと同時に、近年においてはより一層進んでいることを示している。また、パートタイム労働者だけでなく派遣労働者に関しても、近年、残業の頻度が増えていることも確認できた。

このように、一部では非正社員が正社員並みに労働しているにもかかわらず、賃金面ではまだかなりの格差があることも事実である。近年、正社員と非正社

員との賃金格差が縮小傾向にあることは確認できたが、相対的に縮小したに過ぎず、絶対的な額ではまだ大きな開きがある。さらに、非正社員、特にパートタイム労働者に対して社会保険制度を適用する制度を持っている事業所はさほど多くない。2003年について見ると、雇用保険で53.2%、健康保険で36.0%、厚生年金保険で33.1%の事業所が、パートタイム労働者に対するこれら社会保険の適用を制度として持っていると回答しているに過ぎない(図表2-20)。しかしながら、図表2-13より、週の所定労働時間が20時間以上のパートタイム労働者は、男性86.4%、女性80.1%、同じく30時間以上のパートタイム労働者は、男性63.5%、女性47.4%となっている(2003年)。これらの比率の相違から考えると、制度上適用対象とすべきパートタイム労働者に対して、一部の企業・事業所では、そうした制度を持っていないと考えられる。

非正社員の中でも特に基幹労働力化しているパートタイム労働者などの処遇については、賃金等の処遇、社会保険制度の適用などの諸側面から見て、均等・均衡の原則をより一層普及させなければならない。

## 2 不本意型若年非正社員の増加

若年層に関しても、非正社員化は進んでいる。特に、派遣労働者やパートタイム労働者などの増加が著しく、1990年代の就職氷河期には顕著に見られた。しかしながら、非正社員となった若年労働者の中で、「不本意型」と呼ぶべき層が増加している。「正社員になれなかったから」非正社員を選択したという若年層の増加は、彼らの職業能力の形成や高度な人材を必要とする産業界にとっても憂慮されることである。長い職業人生を過ごす若年層が、不本意ながら社会に出ることがないよう、職業能力開発の支援を行い、また転職に際してフルタイムとパートタイムとの相互乗り入れが可能となるような制度の導入が求められよう。

## 3 非正社員の副業

副業を持っている雇用者に注目すると、非正社員としての仕事を二つ以上(複数)掛け持っている者が約31万人存在している。特に、女性の場合は、非正社員として複数の仕事を掛け持つことが多いようである。これは、一つの仕

事で得られる収入では生活ができないため、複数の仕事をしなければならないという実態があることを意味する。そうした非正社員の人が、離・死別、さらに配偶者の病気といった事情によって、なおかつ育児等の問題を抱えているような場合には、必ずしも「自己責任」で片づけて良いとは限らないのではないだろうか。賃金の低い非正社員の仕事を複数掛け持つことは、本人や家族にとって様々な困難を伴うだろう。したがって、何らかの所得補填、例えば収入が少しある場合も、生活保護が一部適用となるような制度の導入が考えられる。

# 正社員の働き方の多様性と問題点

はじめに：正社員の働き方の多様性とは

正社員にも多様な働き方がある。裁量労働制は、文字通り労働時間を「裁量的」に決められる仕組みであり、また在宅勤務も出社せずに自宅で会社の業務をこなすことができる。こうした通常の働き方とは異なる正社員も多数派ではないが、それなりに存在している。ここではそのような正社員の働き方について、柔軟な労働時間、在宅勤務、副業という観点から事実を紹介し、それらの問題点について述べる。

## 第1節 労働時間管理の柔軟性

### 1 管理・監督者、裁量労働制等の労働時間規制

労働基準法41条では、「管理・監督者」に対する労働時間、休憩、休日の適用除外が定められている。また同法38条の「みなし労働時間」が適用される裁量労働制の適用労働者や営業職などの場合も、通常の勤務時間管理が大幅に緩和された労働者層とすることができる。もちろん厳密には、「管理・監督者」であっても、現行法上、深夜業は適用除外ではなく、また「みなし労働時間」であっても、「みなし」の時間がそもそも法定労働時間を超えている場合や、休日・深夜業については、規制の対象となる（その分の時間外割増手当の支給が求められる。）

法令では、「管理・監督者」について、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者で、名称にとらわれず、実態に即して判断すべき（昭22・9・13基発17号、昭63・3・14基発150号）」とされている。判例では、「管理・監督者」の具体的な例が示されている。例えば、「通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がなく、また部下の人事や考課に関与したり銀行の機密事項に関与することもなく、経営者と一体となって銀行経営を左右する仕

事に携わるといってもない銀行の支店長代理、「時間管理を受けているファミリー・レストランの店長やカラオケ店店長」などが「管理・監督者」ではないとされている<sup>1</sup>。

「単なる名称ではなく、実態に即して判断すべき」とは、誠に正しい解釈である。しかしながら、アンケート調査<sup>2</sup>の回答結果から、個々の事例について、例えばある課長は「管理・監督者」で、また別の課長はそうではないと判断するのは非常に難しい。したがって、実際の調査項目からは、ある程度機械的に区別するしかない。本節の分析で使用する、JILPT2005年調査データの中で、「課長クラス」「部長クラス」「その他(役員等)」となっている人を対象とする<sup>3</sup>。次に、勤務時間制度から判断する。調査では「通常の勤務時間制度(以下のもの以外)」「フレックスタイム」「変形労働時間制」「交替制」「育児等のための短時間勤務」「裁量労働制・みなし労働」「時間管理なし」の7種類の選択肢を

図表3-1 役職・勤務時間制度別に見た「時間管理の緩やかな労働者」の実数分布

		時間管理緩やかダミー		
		N(合計)	0	1
役職	一般社員	852	812	40
	係長・主任	404	386	18
	課長クラス	180	0	180
	部長クラス	69	0	69
	合計	1,505	1,198	307
勤務時間制度	通常の勤務時間制度	1,054	878	176
	フレックスタイム	140	111	29
	変形労働時間制	57	52	5
	交替制	146	140	6
	育児等のための短時間勤務	18	17	1
	裁量労働制・みなし労働	41	0	41
	時間管理なし	48	0	48
	合計	1,504	1,198	306

注1：JILPT2005年調査による。

注2：「通常の勤務時間制度」とは、「フレックスタイム」から「時間管理なし」以外の勤務時間制度のこと。

注3：「時間管理緩やかダミー」で「1」が「時間管理の緩やかな労働者」である。

注4：各属性について、無回答を除外した。

- 1 菅野和夫(2006)『労働法〔第7版補正版〕』(弘文堂)243-244頁。
- 2 労働政策研究・研修機構(2006f)『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果(調査シリーズNo.20)』の個票を利用する。同調査は、日本全国の正社員2,000人中、1,528人から回答を得た。なお、本節では以降、同調査を「JILPT2005年調査」と略記する。
- 3 したがって役職で対象外としたのは「一般社員」と「係長・主任」である。なお、実際の回答では「その他(役員等)」は存在しなかった

用意した。

ここで、「裁量労働制・みなし労働」については「法律上の適用を受ける専門職、営業職、企画職等をいいます」と注意書きがあり、また「時間管理なし」については「裁量労働制・みなし労働時間以外で、管理職などの場合」とした。「裁量労働制・みなし労働」については、労働基準法38条の関係から、対象として良いだろう。「時間管理なし」は、前述の役職と重複する場合もあるが、管理職ではない場合でも選択されている<sup>4</sup>。したがってここでは、「裁量労働制・みなし労働」と「時間管理なし」を選択した人を対象とする。

以上のように、「課長クラス」以上の管理職、勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」か「時間管理なし」のどれか一つにでも該当する場合に、本節での考察対象とする。なお、これらの正社員に対する総称として「時間管理の緩やかな労働者」とする<sup>5</sup>（図表3-1参照）。

## 2 「時間管理の緩やかな労働者」の諸側面

1. で定義した「時間管理の緩やかな労働者」の諸属性を、図表3-2にまとめた。「時間管理の緩やかな労働者」の方が、年齢が高く、勤続年数は長く、年収も多い。また性別では女性よりも男性により多い。最終学歴では、「四年制大学卒」「大学院以上」に多い。職種では、「時間管理の緩やかな労働者」の比率が高い順に、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」「営業・販売」「現場管理・監督」「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」などとなっている。これらの結果は、管理職層や裁量労働制の適用を受けている労働者であることから考えても、妥当な結果である。さらに、勤務先の業種（N=50以上に限定する）では、「時間管理の緩やかな労働者」が相対的に多いのは、「情報通信業」「建設業」「金融・保険業、不動産業」「製造業」「卸売業・小売業」などである。勤務先の従業員規模とは比例関係にない。

4 「一般社員」と「係長・主任」で「時間管理なし」との回答は20件であった。

5 図表3-1に示したように、管理職であっても「勤務時間制度」が「時間管理なし」ではないという回答があった。「課長クラス」の134/180件、「部長クラス」の42/69件は「通常の勤務時間制度」と回答している。これは、管理職であっても、一般社員と同様に出勤しているという実態を示すものと考えられる。しかしながら、法制度との整合性を保つため、これらの管理職についても、「時間管理の緩やかな労働者」とみなすことにする。

図表3-2 時間管理の緩やかな労働者の諸属性（一部除き％）

		合計	(N)	時間管理緩やかダミー	
				0	1
年齢(平均・歳)		40.0	(1,505)	38.9	44.1
勤続年数(平均・年)		13.4	(1,487)	12.6	16.4
年収(平均・万円)		516.3	(1,487)	466.2	710.3
性別	男性	100.0	(1,053)	73.5	26.5
	女性	100.0	(452)	93.8	6.2
	合計	100.0	(1,505)	79.6	20.4
最終学歴	中学校卒	100.0	(32)	90.6	9.4
	高等学校卒	100.0	(489)	86.3	13.7
	専修・各種学校卒	100.0	(204)	89.7	10.3
	短大・高専卒	100.0	(147)	89.8	10.2
	四年制大学卒	100.0	(568)	69.7	30.3
	大学院(修士課程修了)以上	100.0	(58)	53.4	46.6
	合計	100.0	(1,498)	79.6	20.4
職種	総務・人事・経理等	100.0	(151)	75.5	24.5
	一般事務・受付・秘書	100.0	(184)	88.6	11.4
	営業・販売	100.0	(264)	65.5	34.5
	接客サービス	100.0	(66)	87.9	12.1
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	100.0	(28)	57.1	42.9
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	100.0	(184)	72.8	27.2
	医療・教育関係の専門職	100.0	(208)	88.9	11.1
	現場管理・監督	100.0	(88)	65.9	34.1
	製造・生産・建設の作業	100.0	(166)	91.6	8.4
	輸送・運転	100.0	(60)	91.7	8.3
	警備・清掃	100.0	(15)	100.0	0.0
	その他	100.0	(86)	82.6	17.4
	合計	100.0	(1,500)	79.6	20.4
勤務先の業種	建設業	100.0	(122)	73.0	27.0
	製造業	100.0	(323)	74.9	25.1
	電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	(34)	85.3	14.7
	情報通信業	100.0	(81)	71.6	28.4
	運輸業	100.0	(70)	81.4	18.6
	卸売・小売業	100.0	(152)	77.0	23.0
	金融・保険業、不動産業	100.0	(89)	74.2	25.8
	医療 福祉	100.0	(156)	91.0	9.0
	サービス業	100.0	(274)	81.0	19.0
	公務	100.0	(159)	89.9	10.1
	その他	100.0	(40)	72.5	27.5
	合計	100.0	(1,500)	79.6	20.4
従勤業務規模の	29人以下	100.0	(316)	82.6	17.4
	30～99人	100.0	(254)	79.1	20.9
	100～299人	100.0	(224)	75.9	24.1
	300～999人	100.0	(235)	79.1	20.9
	1,000～2,999人	100.0	(152)	77.0	23.0
	3,000人以上	100.0	(315)	81.3	18.7
	合計	100.0	(1,496)	79.6	20.4

注1：JILPT2005年調査による。

注2：「時間管理緩やかダミー」で「1」が「時間管理の緩やかな労働者」である。

注3：各属性について、無回答を除外した。

### 3 「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間

#### (1) 総労働時間・超過労働時間

図表3-3は、「時間管理の緩やかな労働者」の「総労働時間」を見たものである。この「総労働時間」は、2005年6月1ヶ月間に実際に働いた労働時間の合計

で、所定労働時間だけでなく、残業・休日出勤・自宅での作業時間を含めている（副業の時間は除く。）。「時間管理の緩やかな労働者」は平均で210.8時間となっており、「緩やかではない労働者」よりも14.0時間長い。

図表3-3 「時間管理の緩やかな労働者」の総労働時間

	時間管理緩やかダミー			平均値の差
	合計	0	1	
平均値	199.6	196.7	210.8	14.0
標準偏差	35.7	34.3	38.7	-
N	1,365	1,086	279	-

注1、注2、注3とも図表3-2に同じ。

注4：「総労働時間」とは、2004年6月に実際に働いた労働時間の合計（残業・休日出勤・自宅での作業を含む）なお120時間未満及び301時間以上を除外した。

図表3-4は、「時間管理の緩やかな労働者」の「超過労働時間」を見たものである。この「超過労働時間」は、「総労働時間」のうち、所定労働時間を超えて働いた労働時間の合計で、残業・休日出勤・自宅での作業時間の合計である（副業の時間は除く。）。なお、いわゆる時間外割増手当の支給の有無（サービス残業か否か）は考慮していない。「時間管理の緩やかな労働者」は平均で42.8時間となっており、「緩やかではない労働者」よりも15.7時間長い。

図表3-4 「時間管理の緩やかな労働者」の超過労働時間

	時間管理緩やかダミー			平均値の差
	合計	0	1	
平均値	30.3	27.0	42.8	15.7
標準偏差	30.2	27.1	37.7	-
N	1,320	1,048	272	-

注1、注2、注3とも図表3-2に同じ。

注4：「超過労働時間」とは、「総労働時間」のうち、所定労働時間を超えて実際に働いた労働時間の合計（残業・休日出勤・自宅での作業等）なお「総労働時間」が無回答の場合は「超過労働時間」も無回答として除外したが、「超過労働時間」が「0」の場合は含む。

## （2）所定を超える頻度・家に持ち帰る頻度

図表3-5は、所定労働時間を超えて働く頻度を見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「よくある」で61.3%と「緩やかではない労働者」よりも18.3ポイント高い。反対に「ときどきある」と「ほとんどない」では、それぞれ6.8ポイント、11.5ポイント低い。

図表3-6は、仕事を家に持ち帰る頻度を見たものである。「時間管理の緩やか

な労働者」は、「よくある」で14.3%、「ときどきある」で29.6%と、それぞれ「緩やかではない労働者」よりも7.5ポイント、7.6ポイント高い。反対に「まったくくない」は16.6%と「緩やかではない労働者」よりも約20ポイント低い。

図表3-5 所定労働時間を超えて働く頻度(%)

		合計 (N)	よくある	ときどきある	ほとんどない
時間管理	0	100.0 (1,183)	43.0	34.5	22.5
緩やかダミー	1	100.0 (300)	61.3	27.7	11.0
ミ-	合計	100.0 (1,483)	46.7	33.1	20.2

注1、注2、注3とも図表3-2に同じ。

図表3-6 仕事を家に持ち帰る頻度(%)

		合計 (N)	よくある	ときどきある	ほとんどない	まったくくない
時間管理	0	100.0 (1,198)	6.8	22.0	35.3	36.0
緩やかダミー	1	100.0 (307)	14.3	29.6	39.4	16.6
ミ-	合計	100.0 (1,505)	8.3	23.5	36.1	32.0

注1、注2、注3とも図表3-2に同じ。

### (3) 総労働時間に与える影響

前述のことから、「時間管理の緩やかな労働者」は「緩やかではない労働者」に比べて、労働時間が長い可能性が示された。しかしながら、クロス集計結果では、多様な属性の影響を排除していない。そこで次に、被説明変数を「総労働時間」とし、「時間管理の緩やかな労働者」(ダミー変数)を含めた様々な説明変数の影響を見る。

図表3-7に、年齢と勤続年数の一方を投入した2本の推計式の結果を示した。まず、「時間管理緩やかダミー」の係数値は、どちらの推計式でも有意に正の値を示している。つまり、これらの諸属性の影響を取り除いた後でも、「時間管理の緩やかな労働者」の「総労働時間」は、「緩やかではない労働者」に比べて、長いことが示されている。

その他、「男性」「年齢」「勤続年数」「年収」「情報通信業」「医療、福祉」「公務」「営業・販売」「医療・教育関係の専門職」「現場管理・監督」「輸送・運転」「警備・清掃」の係数値が統計的に有意となった。女性よりも男性が長

く、若年層ほど長く、勤続年数が短いほど長く、年収が多いほど長い。業種では「情報通信業」「医療、福祉」「公務」で短い。さらに職種によっても、特徴が見られる。「営業・販売」は、顧客や取引先との関係から労働時間が長いことを想像させる。「医療・教育関係の専門職」は、看護師や教員が長時間労働であることを、また「輸送・運転」は、長距離トラックやタクシー運転者などの長時間労働を示唆している。

図表 3・7 総労働時間に対する諸属性の影響 (OLS)

被説明変数 = 総労働時間 (対数)      サンプルサイズ = 1342      サンプルサイズ = 1333  
 F 値 = 9.01 ( P < .000 )      F 値 = 9.03 ( P < .000 )  
 自由度調整済み決定係数 = 0.165      自由度調整済み決定係数 = 0.166

説明変数		係数値	標準誤差	T 値	係数値	標準誤差	T 値
時間管理緩やかダミー		0.029	0.012	2.37 *	0.025	0.012	2.08 *
男性ダミー		0.063	0.012	5.19 **	0.064	0.012	5.28 **
年齢		-0.003	0.001	-4.96 **			
勤続年数					-0.003	0.001	-4.66 **
年収 (対数)		0.052	0.012	4.29 **	0.054	0.013	4.24 **
学歴	中学校卒	-0.018	0.032	-0.56	-0.021	0.032	-0.66
	短大・専修学校卒	0.025	0.013	1.94	0.026	0.013	2.06 *
	四年制大卒・大学院	0.015	0.012	1.33	0.013	0.012	1.12
勤務先の業種	建設業	0.012	0.019	0.64	0.008	0.019	0.40
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.020	0.032	-0.61	-0.025	0.032	-0.78
	情報通信業	-0.048	0.022	-2.21 *	-0.055	0.022	-2.52 *
	運輸業	0.005	0.028	0.18	0.003	0.028	0.09
	卸売・小売業	0.024	0.019	1.29	0.026	0.019	1.39
	金融・保険業、不動産業	0.002	0.022	0.08	-0.003	0.022	-0.15
	医療、福祉	-0.100	0.023	-4.26 **	-0.107	0.024	-4.55 **
	サービス業	-0.011	0.016	-0.67	-0.013	0.017	-0.76
	公務	-0.053	0.019	-2.81 **	-0.053	0.019	-2.81 **
業種その他	0.006	0.028	0.23	0.005	0.028	0.19	
従業員規模	30 ~ 99 人	0.017	0.014	1.16	0.020	0.015	1.37
	100 ~ 299 人	-0.014	0.015	-0.95	-0.007	0.015	-0.46
	300 ~ 999 人	-0.019	0.015	-1.26	-0.005	0.016	-0.32
	1,000 ~ 2,999 人	-0.038	0.018	-2.12 *	-0.021	0.018	-1.14
	3,000 人以上	-0.035	0.015	-2.28 *	-0.019	0.015	-1.26
職種	総務・人事・経理等	0.014	0.019	0.76	0.012	0.019	0.66
	営業・販売	0.062	0.018	3.43 **	0.058	0.018	3.21 **
	接客サービス	0.021	0.026	0.79	0.021	0.026	0.83
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.016	0.033	0.49	0.011	0.033	0.33
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.038	0.020	1.90	0.039	0.020	1.94
	医療・教育関係の専門職	0.077	0.021	3.66 **	0.077	0.021	3.61 **
	現場管理・監督	0.082	0.023	3.51 **	0.078	0.024	3.32 **
	製造・生産・建設の作業	0.012	0.021	0.54	0.007	0.022	0.30
	輸送・運転	0.150	0.030	4.93 **	0.136	0.030	4.47 **
	警備・清掃	0.164	0.049	3.37 **	0.152	0.049	3.13 **
	職種その他	0.049	0.023	2.11 *	0.046	0.023	1.97 *
	定数項		5.001	0.067	75.17 **	4.906	0.072

注 1 : JILPT2005 年調査による。

注 2 : \* = P < .05, \*\* = P < .01, \*\*\* = P < .001

注 3 : 学歴は「高校卒」、勤務先の業種は「製造業」、勤務先の従業員規模は「29 人以下」、職種は「一般事務・受付・秘書」をそれぞれベンチマークとした。

繰り返しになるが、これらの諸属性の影響を除去しても、「時間管理の緩やかな労働者」は、労働時間が長いのである。「時間管理が緩やか」であるということは、必ずしも長時間労働ではなくても良いはずである。つまり、仕事や作業のスケジュールを自ら決定できる余地が、少なくとも「緩やかではない労働者」よりは大きいはずである。それにもかかわらず、「緩やかな労働者」のほうが長いということは、どういうことだろうか。今回の分析の定義上、管理職、裁量労働制や「みなし労働時間」の適用労働者、さらに「時間管理なし」の労働者によって構成されていることから考えると、仕事に関する責任の大きさ、業務量の多さ、あるいは仕事に対する動機付けの強さなどが背景にある可能性は否定できない。

#### 4 「時間管理の緩やかな労働者」の意識

3. で述べたように、「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間の長さの背景に、仕事の責任の重さ、業務量の多さ、仕事に対する動機付けの強さ等がある可能性は考えられるが、実際にそれらのことを確かめるのは容易ではない。端的に言って、これらを客観的に測定することは限りなく困難だからである。労働時間の長さそれ自体も、必ずしも業務量の多さを示さない場合がある。したがって、あくまでも類推の範囲を超えるものではないが、以下では、調査データから知り得る情報を使用して、これらのことに取り組んでみたい。

調査では、ストレスを感じる度合いということで、「責任が重すぎる」「仕事量が多い」という項目がある。責任の重さや業務量について客観的に測定できないため、これらの主観的なストレスの感じ方を扱うこととする。また、仕事に対する動機付けについては、「仕事と余暇のバランス」という設問で、仕事志向から余暇志向までの五段階での択一回答となっている。これも主観的な判断であるが、仕事に対する動機付けを見るものとして扱うことにする。

##### (1) クロス集計結果

図表3-8は、「責任が重すぎる」というストレスを感じる頻度について見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」に比べて、「強く感じる」で3.1ポイント、「やや感じる」で4.0ポイント高い。

図表3-9は、「仕事量が多い」というストレスを感じる頻度について見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」に比べて、「強く感じる」で1.2ポイント、「やや感じる」で6.2ポイント高い。

図表3-8 ストレス（責任が重すぎる）に対する程度

		合計(N)	強く感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない
時間管理 緩やか ダミー	0	100.0 (1,105)	12.0	45.3	41.5	1.1
	1	100.0 (284)	15.1	49.3	34.5	1.1
	合計	100.0 (1,389)	12.7	46.1	40.1	1.1

注1：JILPT2005年調査による。

注2：「時間管理緩やかダミー」で「1」が「時間管理の緩やかな労働者」である。

注3：各属性について、無回答を除外した。

図表3-9 ストレス（仕事量が多い）に対する程度

		合計(N)	強く感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない
時間管理 緩やか ダミー	0	100.0 (1,116)	22.2	39.9	36.6	1.3
	1	100.0 (282)	23.4	46.1	29.1	1.4
	合計	100.0 (1,398)	22.5	41.1	35.1	1.4

注1、注2、注3とも図表3-8に同じ。

図表3-10は、「仕事と余暇のバランス」に対する考え方を見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」に比べて、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」で1.8ポイント、「仕事に力を入れるが、時には余暇を楽しむ」で8.5ポイント高い。反対に「仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」では10.0ポイント、「仕事よりも余暇に生きがいを求める」では3.5ポイント低い。このように、「時間管理の緩やかな労働者」の「仕事志向」は強いと考えられる。

図表3-10 仕事・余暇志向

		合計(N)	仕事に生きがい を求めており、全力 を傾けている	仕事に力を入れ るが、時には 余暇を楽しむ	仕事も余暇も 同じ位大事だ と考えている	仕事はなるべく早く 片づけて、できるだ け余暇を楽しむ	仕事よりも余 暇に生きがい を求める
時間管理 緩やか ダミー	0	100.0 (1,195)	1.8	20.6	48.5	21.8	7.4
	1	100.0 (306)	3.6	29.1	51.6	11.8	3.9
	合計	100.0 (1,501)	2.1	22.3	49.1	19.8	6.7

注1、注2、注3とも図表3-8に同じ。

以上のように、仕事に関する主観的なストレスや意識を単純に比較しても、「時間管理の緩やかな労働者」と「緩やかではない労働者」の差はそれなりに

図表3-11 ストレス（責任が重すぎる）に対する諸属性の影響（順序プロビット）

被説明変数 = ストレス（責任が重すぎる）

サンプルサイズ = 1323

疑似決定係数 = 0.028

説明変数		係数値	標準誤差	Z 値
時間管理緩やかダミー		0.059	0.085	0.69
総労働時間（対数）		0.454	0.219	2.07*
労働時間増加ダミー		3.836	2.296	1.67
交差項（総労働時間 × 労働時間増加ダミー）		-0.669	0.431	-1.55
男性ダミー		0.018	0.084	0.21
年齢		0.001	0.004	0.24
年収（対数）		0.222	0.085	2.61**
学歴	中学校卒	-0.343	0.223	-1.53
	短大・専修学校卒	0.066	0.088	0.75
	四年制大卒・大学院	-0.238	0.080	-2.96**
勤務先の業種	建設業	0.205	0.130	1.58
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.279	0.221	-1.26
	情報通信業	-0.193	0.149	-1.29
	運輸業	0.010	0.195	0.05
	卸売・小売業	-0.116	0.130	-0.89
	金融・保険業、不動産業	-0.120	0.149	-0.81
	医療、福祉	-0.033	0.163	-0.20
	サービス業	0.015	0.114	0.14
	公務	-0.069	0.130	-0.53
	業種その他	-0.184	0.193	-0.95
従業員規模	30～99人	-0.225	0.100	-2.24*
	100～299人	0.011	0.105	0.11
	300～999人	-0.050	0.107	-0.47
	1,000～2,999人	-0.132	0.125	-1.06
	3,000人以上	-0.088	0.106	-0.82
職種	総務・人事・経理等	-0.006	0.128	-0.05
	営業・販売	0.125	0.124	1.00
	接客サービス	0.068	0.179	0.38
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.242	0.229	1.06
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.007	0.137	0.05
	医療・教育関係の専門職	0.310	0.146	2.11*
	現場管理・監督	0.156	0.163	0.96
	製造・生産・建設の作業	-0.124	0.148	-0.84
	輸送・運転	-0.183	0.210	-0.87
	警備・清掃	0.601	0.336	1.79
	職種その他	0.004	0.161	0.03

注1：JILPT2005年調査による。

注2：\* = P < .05, \*\* = P < .01

注3：学歴は「高校卒」、勤務先の業種は「製造業」、勤務先の従業員規模は「29人以下」、職種は「一般事務・受付・秘書」をそれぞれベンチマークとした。

注4：「時間管理緩やかダミー」と「総労働時間（対数）」の相関係数は、.155であった。したがってこの2変数間の多重共線性の問題は小さいと判断した。

示されている。

## (2) 計量分析結果

「時間管理の緩やかな労働者」と「緩やかではない労働者」のストレスや意識には、それなりの差があるようである。しかし、様々な属性の影響を除去してみないと、明確なことは言えない。そこで次に、これらのストレスと仕事・余暇志向の三種類の意識をそれぞれ被説明変数とし、「時間管理の緩やかな労働者」を説明変数とした分析結果を見る。

### ア．「責任が重すぎる」というストレスについて

図表3-11は、ストレス（責任が重すぎる）を被説明変数とした分析結果である。疑似決定係数の値が低く、ストレスを説明するのにこれらの説明変数では不十分であることを前提とするが、それでも「時間管理緩やかダミー」の係数値は統計的に有意な値とはなっていない。つまり、「時間管理の緩やかな労働者」が「緩やかではない労働者」に比べて、「責任が重すぎる」とより強く感じている訳ではないことを示している。また「総労働時間」は有意に正の値となっており、労働時間が長いほど「責任が重すぎる」と感じる度合いが強くなるということである。その他、「年収」「四年制大学・大学院」「30～99人」「医療・教育関係の専門職」で有意な値を示している。

### イ．「仕事量が多い」というストレスについて

図表3-12は、ストレス（仕事量が多い）を被説明変数とした分析結果である。「時間管理緩やかダミー」の係数値は統計的に有意な値とはなっていない。つまり、「時間管理の緩やかな労働者」が「緩やかではない労働者」に比べて、「仕事量が多い」とより強く感じている訳ではないことを示している。また「総労働時間」「労働時間増加ダミー」とも有意に正の値となっており、労働時間の絶対量も、変化（増加）も「仕事量が多い」に影響している。「総労働時間」と「労働時間増加ダミー」の交差項は負となっており、「増加した」人たちの中では、総労働時間が短い方がストレスが強いことを示している。その他、1,000人以上などの大企業では有意に正の値を示しており、大企業に勤務する

図表3-12 ストレス（仕事量が多い）に対する諸属性の影響（順序プロビット）

被説明変数 = ストレス（責任が重すぎる）

サンプルサイズ = 1319

疑似決定係数 = 0.073

説明変数		係数値	標準誤差	Z 値
時間管理緩やかダミー		-0.070	0.085	-0.82
総労働時間（対数）		2.293	0.227	10.11 **
労働時間増加ダミー		6.772	2.323	2.91 **
交差項（総労働時間 × 労働時間増加ダミー）		-1.211	0.436	-2.78 **
男性ダミー		0.008	0.084	0.10
年齢		0.003	0.004	0.78
年収（対数）		0.027	0.085	0.31
学歴	中学校卒	-0.381	0.225	-1.69
	短大・専修学校卒	-0.043	0.089	-0.49
	四年制大卒・大学院	-0.069	0.081	-0.85
勤務先の業種	建設業	0.097	0.130	0.75
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.097	0.221	-0.44
	情報通信業	-0.254	0.151	-1.69
	運輸業	0.372	0.196	1.90
	卸売・小売業	-0.248	0.131	-1.90
	金融・保険業、不動産業	0.056	0.150	0.37
	医療、福祉	-0.111	0.164	-0.68
	サービス業	0.074	0.114	0.65
	公務	0.037	0.131	0.28
	業種その他	-0.207	0.193	-1.07
従業員規模	30～99人	0.101	0.101	1.00
	100～299人	0.276	0.105	2.62 **
	300～999人	0.182	0.107	1.70
	1,000～2,999人	0.322	0.125	2.57 *
	3,000人以上	0.281	0.107	2.62 **
職種	総務・人事・経理等	0.116	0.129	0.90
	営業・販売	0.398	0.125	3.18 **
	接客サービス	0.113	0.180	0.63
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.098	0.228	0.43
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.388	0.138	2.82 **
	医療・教育関係の専門職	0.598	0.148	4.04 **
	現場管理・監督	0.125	0.163	0.76
	製造・生産・建設の作業	0.425	0.148	2.87 **
	輸送・運転	-0.344	0.211	-1.63
	警備・清掃	0.394	0.339	1.16
	職種その他	0.352	0.161	2.19 *

注1、注2、注3、注4とも図表3-11に同じ。

注5：被説明変数は、「仕事量が多い」というストレスを「強く感じる」=3、「やや感じる」=2、「あまり感じない」=1、「まったく感じない」=0とした。

労働者ほど「仕事量が多い」と感じていることを示している。また「営業・販売」「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「医療・教育関係の専門職」

「製造・生産・建設の作業」でも、「仕事量が多い」というストレスの度合いが強いことが示されているが、対人関係や「産みの苦しみ」や職場環境などが複雑に絡み合って、「仕事量が多い」に影響している可能性等が考えられる。

#### ウ．仕事志向について

図表3-13は、「仕事志向<sup>6</sup>」を被説明変数とした分析結果である。「時間管理緩やかダミー」の係数値は有意に正の値となっている。つまり、「時間管理の緩やかな労働者」は「緩やかではない労働者」よりも「仕事志向」が強いということである。

「総労働時間」も有意に正の値となっており、労働時間が長いほど「仕事志向」であるという理解しやすい結果となった。また、「年齢」も正の値となっており、年齢が高いほど「仕事志向」が強いということである。

「責任が重すぎる」「仕事量が多い」とは対照的に、「仕事志向」に対しては「時間管理の緩やかな労働者」の影響が検出された。このことは、「時間管理の緩やかな労働者」が、「緩やかではない労働者」と比べて、責任の重さや業務量の多さでは相違がないのに、仕事に対する動機付けでは相違があり、より「仕事志向」であることを示唆するものである。

## 5 本節のまとめ 時間管理の柔軟性に関する課題

本節では、「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間や意識について検討した。結果を簡潔に要約するならば、次のようになる。

「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」よりも労働時間が長いという結果が得られた。これは、課長以上の管理職層や、「みなし労働時間」が適用される営業職や裁量労働制の適用労働者等が、それ以外の労働者に比べて、労働時間が長いということである。「時間管理が緩やか」であるということは、本来、必ずしも長時間労働ではなくても良いはずである。つまり、仕事や作業のスケジュールを自ら決定できる余地が、少なくとも「緩やかでは

6 設問は仕事志向から余暇志向までの五段階の択一回答となっているが、分析に当たって、「仕事志向」という概念で順位尺度を修正した。

図表3-13 仕事志向に対する諸属性の影響（順序プロビット）

被説明変数 = 仕事志向

サンプルサイズ = 1332  
疑似決定係数 = 0.035

説明変数		係数値	標準誤差	Z値
時間管理緩やかダミー		0.200	0.084	2.38*
総労働時間（対数）		0.960	0.217	4.42**
労働時間増加ダミー		-2.629	2.264	-1.16
交差項（総労働時間×労働時間増加ダミー）		0.484	0.425	1.14
男性ダミー		-0.120	0.083	-1.45
年齢		0.017	0.004	4.22**
年収（対数）		0.128	0.084	1.53
学歴	中学校卒	0.037	0.217	0.17
	短大・専修学校卒	0.041	0.087	0.47
	四年制大卒・大学院	0.056	0.079	0.71
勤務先の業種	建設業	-0.101	0.127	-0.79
	電気・ガス・水道・熱供給業	0.292	0.219	1.34
	情報通信業	0.131	0.146	0.89
	運輸業	0.117	0.193	0.61
	卸売・小売業	-0.008	0.128	-0.06
	金融・保険業、不動産業	0.144	0.148	0.97
	医療、福祉	0.140	0.162	0.86
	サービス業	0.174	0.112	1.55
	公務	0.270	0.129	2.09*
	業種その他	-0.084	0.191	-0.44
従業員規模	30～99人	-0.124	0.099	-1.25
	100～299人	-0.073	0.103	-0.71
	300～999人	-0.255	0.106	-2.42*
	1,000～2,999人	-0.166	0.123	-1.35
	3,000人以上	-0.034	0.105	-0.32
職種	総務・人事・経理等	0.068	0.127	0.54
	営業・販売	0.164	0.123	1.34
	接客サービス	0.105	0.177	0.59
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.453	0.225	-2.01*
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.149	0.135	1.10
	医療・教育関係の専門職	0.235	0.145	1.62
	現場管理・監督	0.203	0.161	1.26
	製造・生産・建設の作業	0.260	0.146	1.77
	輸送・運転	-0.017	0.208	-0.08
	警備・清掃	0.086	0.333	0.26
	職種その他	0.132	0.158	0.84

注1、注2、注3、注4とも図表3-11に同じ。

注5：被説明変数は、「仕事志向」という観点から、「仕事に生きがい」=4、「時には余暇も楽しむ」=3、「仕事も余暇も同じくらい」=2、「なるべく余暇」=1、「余暇に生きがい」=0とした。

ない労働者」よりは大きいはずである。それにもかかわらず、「緩やかな労働者」の労働時間が長いということの背景に、業務量の多さ、仕事に関する責任

の大きさ、あるいは仕事に対する動機付けの強さなどがあることを想定した。主観的なデータであることから結果の解釈については一定の留保を要するだろう。しかしながら、今回の分析結果は、労働時間管理の柔軟性と責任の重さや業務量の多さが、必ずしも直接の因果関係にはなく、「労働時間の長さ」という媒介変数を通じて、間接的な関係にあることを示す可能性があり、また「緩やかな労働者」の仕事に対する動機付けはより高いということも示唆している。

ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が検討されている現在、「時間管理の緩やかな労働者」の増加は、今後、さらなる長時間労働者の増加となるのだろうか。本章の分析は、管理職や裁量労働制の労働者に関する結果であるが、労働時間管理が緩やかになるという意味では、現在、議論されているホワイトカラー・エグゼンプションの対象となり得る労働者層も同様に長時間労働である可能性がある。かなりの長時間労働であるにもかかわらず、「時間管理の緩やかな労働者」の仕事に対する動機付けが高いこと、そしてそれらの労働者のストレスが、必ずしも高いとは言えない可能性があることは、多くの企業経営者にとっては幸運なことであろう。しかし、今回の分析結果で強調すべきは、時間管理の問題というよりもむしろ、長時間労働とストレスの明白な因果関係にあるのかもしれない。長時間労働を放置すると、ストレスの度合いも強くなり、労働者の心身に悪影響を及ぼす。このことは、時間管理の柔軟性にかかわらず、喫緊の課題なのである。

## 第2節 勤務場所の柔軟性

### 1 在宅勤務をめぐる状況

正社員の勤務場所の柔軟性について、いわゆる「テレワーク」が注目されている。テレワークとは、「情報通信技術を活用して、時間と場所とを自由に使った柔軟な働き方<sup>7</sup>」である。テレワークによる社会的効果として、「就業者の仕事と生活の調和を図りつつ業務効率の向上を実現するものであり、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保（男女共同参画社会の形成）や、少

7 日本テレワーク協会HP（<http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/>）。

子・高齢化対策、環境負荷低減等の社会問題の解決に向けた貢献」<sup>8</sup>が期待されている。

政府が2006年1月に発表した「IT新改革戦略」<sup>9</sup>は、「2010年までに適正な就業環境の下でのテレワーカーが就業者人口の2割を実現」という目標を立てている。2005年11月には、テレワーク推進関係四省（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）の呼びかけにより、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」<sup>10</sup>が設立され、テレワークの導入・運用に関する調査研究や普及活動が行われている。

国土交通省の推計<sup>11</sup>によると（図表3-14）、2002年の雇成型、自営型のテレワーカー<sup>12</sup>はそれぞれ311万人、97万人で、2005年は506万人と168万人と約1.7倍に増加していると見ている。しかし、ここでいう雇成型テレワーカーには、常

図表3-14 2005年時点のテレワーク人口推計

		テレワーク人口			テレワーカー比率		
		雇成型	自営型	合計	雇用に占める割合	自営業に占める割合	全体
2005年	週8時間以上	506万人	168万人	674万人	9.2%	16.5%	10.4%
	週8時間未満	1466万人	381万人	1847万人	26.8%	37.5%	28.5%
	合計	1972万人	549万人	2521万人	36.0%	54.0%	38.9%
2002年	週8時間以上	311万人	97万人	408万人	5.7%	8.2%	6.1%
	(自宅で実施することあり)	(214万人)	(82万人)	(296万人)	(3.9%)	(6.9%)	(4.4%)
	週8時間未満	443万人	191万人	634万人	8.0%	16.0%	9.5%
	合計	754万人	288万人	1042万人	13.7%	24.2%	15.6%

原資料：国土交通省（2003）及び国土交通省（2006）「2005年時点の日本におけるテレワーク人口推計（実態調査）結果について」より筆者作成。

8 総務省編（2006）『平成18年度版 情報通信白書』（ぎょうせい）210頁参照。

9 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部（IT戦略本部）（2006）「IT新改革戦略」（本文）（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/060119honbun.pdf>）。

10 テレワーク推進フォーラムHP（<http://www.telework-forum.jp/>）。

11 全国の15歳以上の男女有業者を対象とした調査で、2002年は電話調査と郵送調査の併用だが、2005年はWEB調査である。調査方法の詳細については、国土交通省（2003）「2002年時点の日本におけるテレワークの実態」（[http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/14telework\\_jittai\\_honpen.pdf](http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/14telework_jittai_honpen.pdf)）及び国土交通省（2006）「2005年時点の日本におけるテレワーク人口推計（実態調査）結果について」（[http://www.mlit.go.jp/kisha/kisha06/04/040614\\_.html](http://www.mlit.go.jp/kisha/kisha06/04/040614_.html)）を参照。また、推計は総務省統計局「就業構造基本調査」の数値をベースに行っている。

12 ここでは、「通常勤務する場所以外の場所でITを活用して1週間あたり8時間以上働く人のこと」としている。

用雇用者だけでなく、家事や通学などのかたわらに仕事をしている人も含まれている。

雇用型のテレワーカーのうち、テレワークを自宅で実施すること(在宅勤務)があるのは214万人であり、全体(311万人)の68.8%を占める。しかし、雇用型テレワーカーの実施形態<sup>13</sup>について「会社の制度として実施」しているのはそのうちの31.4%である。最も割合が高かったのは、「自分の判断・裁量で実施」と回答した56.2%であった。

労働政策研究・研修機構が2005年に実施した「日本人の働き方総合調査」<sup>14</sup>によると、正社員の34.0%が「自宅で仕事をするところがある」と答えているが、在宅勤務が制度となっているのはわずかに0.6%<sup>15</sup>であり、その他の33.4%は「持ち帰り仕事」ということになる。

神谷(2005)<sup>16</sup>は、在宅労働を契約形態によって「在宅勤務」と「在宅・SOHOワーク(在宅ワーク、SOHOワーク)」に、在宅勤務を実施頻度から「完全型」と「部分型」に分類している。それぞれのカテゴリーの定義は図表3-15のとおりである。

図表3-15 在宅労働および在宅勤務の分類と定義

在宅勤務		事業主との雇用契約のもとで、情報通信機器を活用しながら、労働時間の全部または一部を自宅で働くこと。
	完全型	一定期間(例えば1ヶ月)以上、基本的に全労働日においてすべての労働時間を自宅で働くこと。
	部分型	週や月のうち一部の労働日のすべての労働時間か、1日の労働時間の一部を、定期あるいは不定期に自宅で働くこと。
在宅・SOHOワーク		1つ又は複数の発注者との業務請負等の契約のもとで、情報通信機器を活用しながら、自宅中心(労働時間の半分以上)に働くこと。

出典：神谷(2005)2頁、表1、表2。

13 国土交通省(2003)13頁参照。複数回答による数値。

14 労働政策研究・研修機構(2006i)『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)』81頁参照。

15 34.0%を100とすると1.8になる。総務省編(2006)によると、企業におけるテレワーク導入率は7.1%となっている。

16 神谷隆之(2005)「在宅勤務による女性の雇用継続 適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の必要性(JILPTディスカッション・ペーパー・シリーズ05-005)」(労働政策研究・研修機構)。

## 2 在宅勤務の実態と課題

在宅勤務の実態について、国土交通省（2003）によると、雇成型テレワーカーの割合が比較的高い産業は「製造業」（19.7％）と「サービス業」（18.6％）で、職種は「販売・営業」（20.8％）と「事務職」（18.7％）であった。

雇成型テレワーカーが感じるテレワークのメリットについて、「仕事の生産性・効率性が向上する」の割合が45.4％で最も高く、「通勤に関する肉体的・精神的負担が少ない」が34.7％で2番目に高い。

逆に、テレワーク推進上の課題について、最も割合が高いのは「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しいこと」（49.3％）であり、次いで割合が高いのが「長時間労働になりやすい」（31.4％）であった。実際、週あたりの平均労働時間は50.6時間で、有業者全体（43.6時間）と比べても長い。

日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）が1994年に行った調査<sup>17</sup>によると、在宅勤務制度の導入目的について、請負の場合は労務コストやオフィスコストなど「コスト削減」が多いが、正規雇用は「労働力の確保」が多い。「労働力の確保」は事業所へ出勤することが難しい人を「確保」するということであり、調査中に得られた事例を踏まえて、在宅勤務が「結婚や出産等に際しての女子労働者の継続勤務、継続活用の機能を果たしている」<sup>18</sup>と述べている。

前述のとおり、テレワークは男女共同参画社会の形成や少子化対策としても期待されている。労働政策研究・研修機構では事例ヒアリング<sup>19</sup>を行い、育児期（概ね小学校低学年まで）における在宅勤務<sup>20</sup>の実態について調査した。

その結果、図表3 - 15の在宅勤務の分類では、「完全型」は、通勤が不可能か極めて時間が長い場合や、長期の病気と闘う子どもの看護など、数少ない女性

17 調査名は「通信情報機器の活用と在宅勤務に関する調査」。調査方法などの詳細については、日本労働研究機構（1995）『通信情報機器の活用等による在宅勤務の展開（調査研究報告書No.75）』を参照。

18 日本労働研究機構（1995）28頁参照。

19 調査方法は電子メール方式と面接方式による。詳細は、労働政策研究・研修機構（2006c）『育児期における在宅勤務の意義 休業・休暇の削減やフルタイム勤務可能化等の効果と課題（労働政策研究報告書No.52）』2頁参照。

20 労働者の上司の裁量や本人の判断で実効的に行われるケースは含まれていない。

の事例にのみ見られた。「部分型」は、子どもの急病などの際に、職場に迷惑をかけないために活用されていて、男性が育児協力や育児休業の次善策として活用するケースもあった。「部分型」の場合、短時間勤務やフレックスタイム制度などを併用することによって、長期的な入院や療養に対応したり、(男性の場合)フルタイム勤務を可能にしているケースも見られた。

### 3 在宅勤務の可能性

労働政策研究・研修機構(2006c)<sup>21</sup>では、ヒアリング調査の結果を以下のようにまとめている。

希望に応じて育児休業期間を短くする効果がある。

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とするとともに、育児に起因する休暇を減らす効果がある。

男性の育児休業に関して、在宅勤務が部分的ながらその代替措置あるいは次善策になり得る。

しかし、子どもが家にいると仕事の遂行が難しい場合や出勤した時などは、保育施設の利用が必要となる。

また、在宅勤務の実施手続きと時間(業務)管理については、原則として事前申告・承認と事後報告のセットによって行われている。しかし、どのように働くかは実質的に労働者本人の自己管理によるところが大きく、国土交通省(2003)で示されたように、結果的に長く働いてしまうことも少なくないだろう。

そこで、「仕事量の十分な調整を図って所定労働時間(あるいは一定限度内の所定外労働)を守ることを原則に、一定の弾力性の範囲を示した上で労働時間の自己管理を徹底させながら、上司への事後報告は行わせつつ、労働日や労働時間帯の自己設定を認める」<sup>22</sup>という提案が示されている。

以上のような事柄は、育児期の親だけでなく、通勤に困難を伴う人が働く上で共通する部分が多いと思われる。在宅勤務を他の時間管理制度と併用することによって、より柔軟な働き方が可能となり、労働者の多様なニーズにより効

21 労働政策研究・研修機構(2006c)74-75頁参照。

22 労働政策研究・研修機構(2006c)8頁参照。

果的に対応できると言える。また、仕事と家庭の両立は女性労働者だけの問題ではなく、夫婦単位で勤務形態を考えることも重要である。

#### 4 本節のまとめ 在宅勤務の現状と課題

本節では、正社員の在宅勤務の現状と課題について検討した。

在宅勤務を利用した雇用者（週8時間以上）の数は、国土交通省の2005年時点の推計では全雇用者の1割以下であり、あまり多くない。そして、在宅勤務が会社の制度として実施されている割合は極めて少なく、利用する場合は個人の判断や裁量による場合が多い。また、すべての労働時間を在宅勤務とする場合よりも、子どもの急病などの際に労働時間の一部を在宅勤務にするという事例が多く見られる。このように、在宅勤務は部分的に利用されることが多いといえる。しかし、子育て期間においては、育児休業時間を短くしたり、フルタイム勤務に近い労働時間を可能にしたりする効果もあり、男性の育児休業の代替措置もしくは次善策になりうる。在宅勤務の主な利用者は女性であるが、夫婦単位で勤務形態を調整することで、様々な制度のより効果的な利用が可能となるだろう。

在宅勤務の実施手続きと時間管理については、事前申告・承認と事後報告のセットによって行われている。通勤などがないため、集中的に仕事を行うことによって生産性や効率性が向上することもあるが、その反面、仕事以外の時間との切り分けが難しく、長時間労働になりやすいという傾向も見られる。また、思ったほど仕事ははかどらず、引き受けた仕事量をこなすために長時間労働になるということもあるだろう。長時間労働を防ぐには、自己管理を徹底することが基本となるが、事後報告をしっかりと行うなど職場とも密に連絡を取り合っ

て作業を進める中で、仕事量や労働時間の調整を行うことが必要である。

仕事と生活の調和あるいはワーク・ライフ・バランスということがメディアでも盛んに取り上げられるようになったが、個々の労働者の多様なニーズに対応するには、それらを可能とする多様な選択肢が用意されていることが重要である。ある事柄（例えば育児）に対して一つの選択肢（例えば育児休業）で対応するのではなく、複数の選択肢がそれぞれのニーズに合わせて選択できるようになっていることが望ましい。それは、企業で実施される様々な制度だけで

はなく、地域の保育サービスや、配偶者の家事や育児への参加なども含まれる<sup>23</sup>。男性の育児休業取得率が1%に満たない状況にあるが、職場を完全に離れることへの不安や同僚に負担を課すことへの懸念などを払拭するには、多様な選択肢が利用可能であることが重要である。在宅勤務もその一つである。

## 第3節 正社員の副業の問題

### 1 副業の実態

総務省統計局の「就業構造基本調査」は、日本全国40数万世帯を対象に「副業」について調べている。初めにこの「就業構造基本調査」(以下、「就調」という。)の公表数値を整理した結果から、日本全体の雇用者に占める副業者数や副業者割合の動向を見てみたい。考察対象となるのは「本業が雇用者」の人である。就調では、「あなたはおもな仕事のほかに別の仕事もしていますか」との質問で、「別の仕事に従事している」と回答した人が該当する。しかし本業が雇用者でも、「副業」は雇用以外(自営業主、家族従業者)も含まれている。

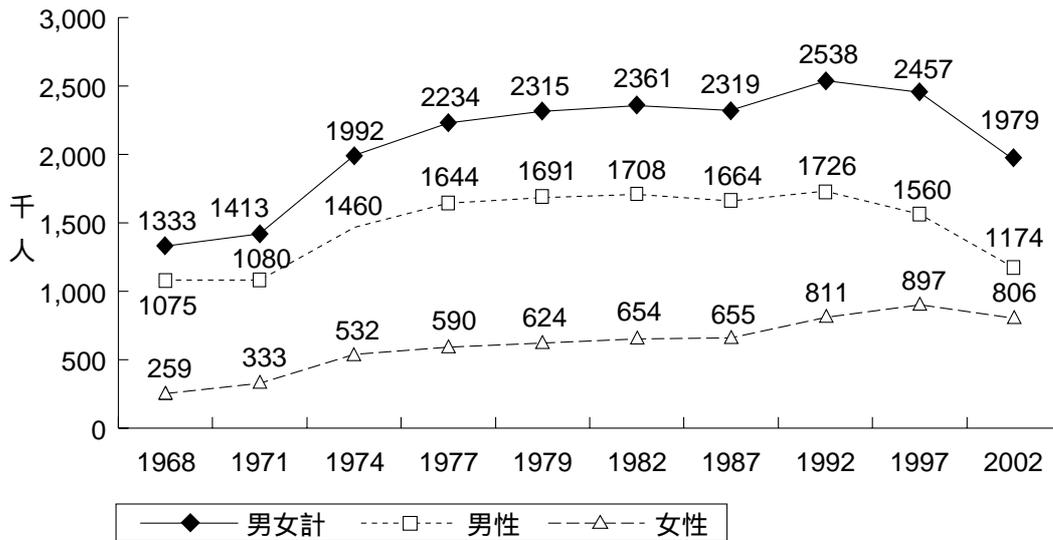
図表3-16は、副業を持っている雇用者数の長期動向を見たものである。1968年の133.3万人から1982年の236.1万人までは一貫して増加し、1992年の253.8万人をピークに、その後減少している。この数を雇用者総数に占める割合として表したものが、図表3-17である。1968年には男女計で4.4%だったが、1977年、1979年の5.9%まで上昇し、その後は徐々に低下している。1979-1997年の割合の低下は、副業を持っている雇用者数(分子)が比較的横ばいで推移したのに対し、雇用者総数が増加したことによる。

さらに、1979年以降しか判明しないが、図表3-18によれば、副業が「農林業」である雇用者数の減少と、副業が「非農林業」である雇用者数の増加が

23 労働政策研究・研修機構(2006e)『仕事と生活の両立 育児・介護を中心に (労働政策研究報告書No.64)』では、企業の育児休業制度や勤務時間短縮等の措置の導入、夫の家事・育児参加、地域での保育所利用などが、相互に組み合わせられることによって、女性の就業継続を高める効果があることを示している。

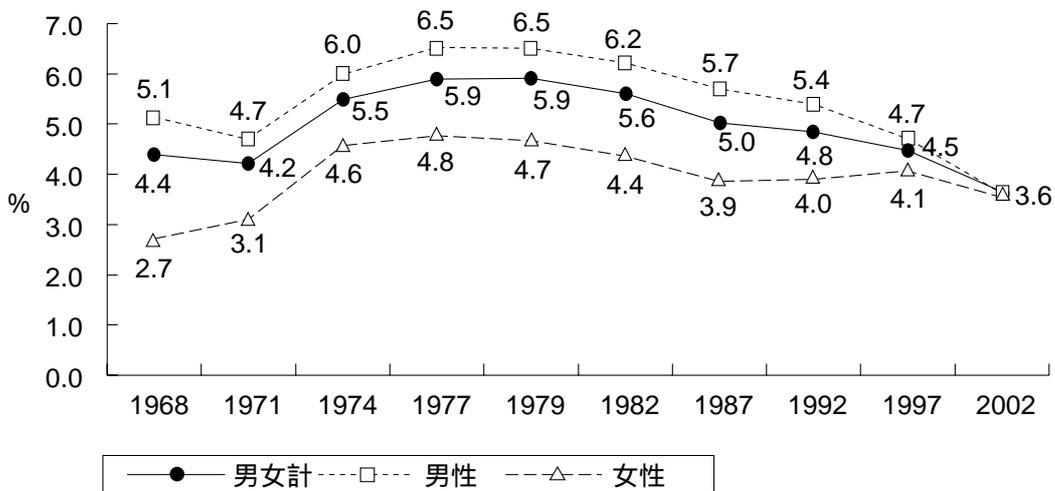
ようど入れ替わるような動きを示している。つまり、かつては雇用者の副業の勤務先といえば農林業が多かったのだが、次第に非農林業が主流になってきているのだ。農林業での副業は、大都市圏では想像しにくいだが、兼業農家が多いような地域では、よくある就業形態であろう。しかし農林業の衰退とともに、

図表 3・16 副業を持っている雇用者数の推移



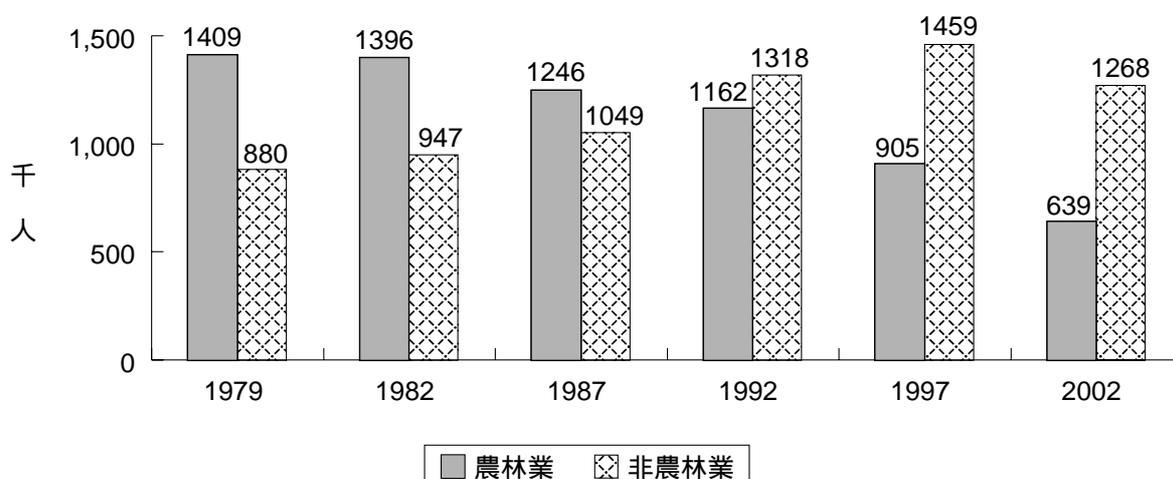
原資料:総務省統計局「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。

図表 3・17 副業を持っている雇用者割合の推移



原資料:総務省統計局「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。

図表3-18 副業の農林業・非農林業別 副業を持っている雇用者数（男女計）



原資料:総務省統計局「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。  
注:「分類不能の産業」を除いたため図表3-16の男女計の数とは異なる。

そこで副業を行う雇用者も減少してきている。図表3-17における1992-1997年の割合の低下には、副業が「農林業」である雇用者数の減少が寄与していること、図表3-17の1997-2002年の割合の低下、及び図表3-16の1997-2002年の人数の減少には、農林業だけでなく非農林業でも副業を持っている雇用者が減少（図表3-18）したことによる。特に近年の全体的な減少の背景については、後述することと関係すると思われる。

なお、2002年の「就調」では、本業が「雇用者」のうち、「正規の職員・従業員」で副業をしている者は、男女計で約81万人となっている。内訳は男性63.5万人、女性17.7万人である（図表2-21参照）。

## 2 企業の副業規制

現行法の解釈では、就業規則による「副業禁止」の法的効力は実はさほど強くない<sup>24</sup>。にもかかわらず、一般的には会社が「禁止」と決めれば禁止なのだと思われている節がある。

JILPTは、企業の副業に関する取り扱いについて調査した<sup>25</sup>。1995年にも同

24 労働政策研究・研修機構（2005c）『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）』を参照。

25 詳細は、労働政策研究・研修機構（2005c）を参照。

様の調査をしたことから、10年前と現在を比較してみる。

図表3-19は、正社員の副業に関する企業の取り扱いについて見たものである。「禁止していない」は1995年の18.0%から2004年の16.0%へと2ポイント減少しており、反対に「禁止している」は38.6%から50.4%へと11.8ポイント増加している。この間に副業に対する企業の規制が厳格化している。図表は省略するが、正社員規模別に比較したところ、1995年時点では「禁止している」に関する規模間の相違はほとんどなかった。しかし2004年では、30人以上の規模で「禁止している」との回答割合が高まっている。小零細以外の中・大規模企業ほど、この間に「禁止」が増えているのである。

また、副業を規制する理由は、「業務に専念してもらいたいから」が1995年、2004年双方で最も多い。しかし「業務に悪影響を及ぼすから」「企業秩序を乱すから」「業務上の秘密を保持したいから」なども比較的選ばれている。副業を規制する理由はある程度多様であると見たほうが良い。

図表3-20は、副業規定違反の際の取り扱いについて比較したものである。1995年と比べて減少しているのは「戒告」くらいで、他の「解雇」「譴責」「減給」「降格」などは軒並み増加している。禁止している企業が増加する中、違反に対する処分も重くなっているのだ。

ではなぜ、10年前に比べて企業の副業規制が厳格化しているのだろうか。主に次のような要因が考えられる。

この間の正社員の人員削減、非正社員の増加による正社員1人当たりの仕事量の増加。

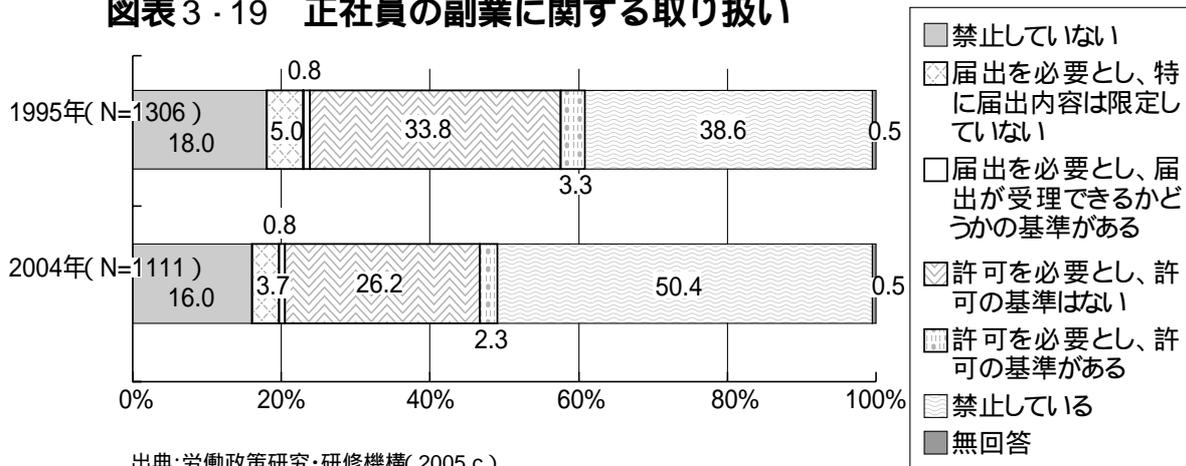
正社員の長時間労働による生産性低下への懸念。

企業の機密保持意識の高まり。

残念ながら、これらの要因の影響を厳密な統計的分析によって明確にすることは困難である。JILPT調査のマイクロ・データでも過去からの趨勢の原因まではわからない。しかしアンケート調査の「自由記入回答」などから、以下のような背景があると考えられる。

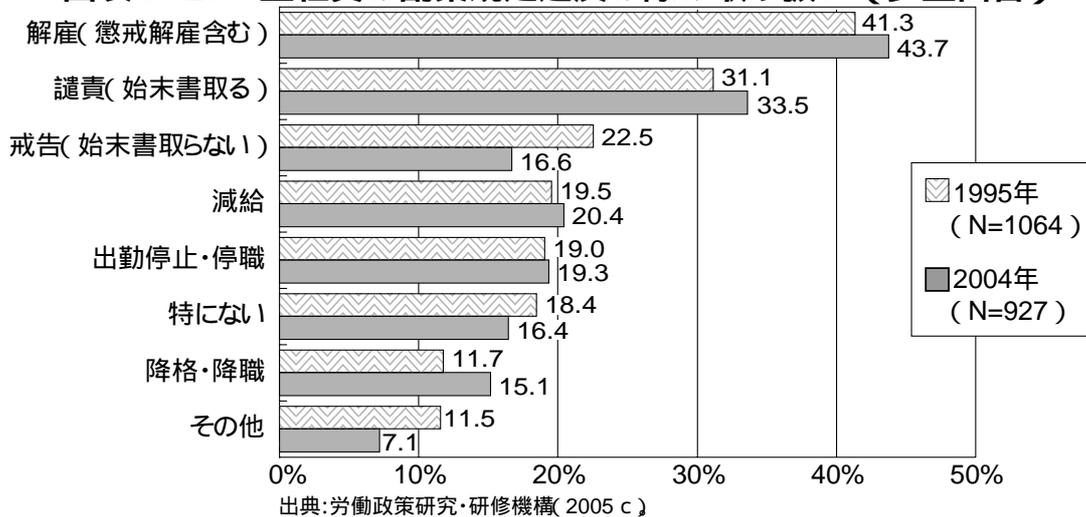
は、正社員を相対的に減少させた結果、残された正社員の仕事量を増やす必要が生じ、副業に対して厳しくなったという解釈である。確かに近年の非正社員の増加は著しい(第2章参照)。企業の多くは、非正社員の副業までは禁止

図表3-19 正社員の副業に関する取り扱い



出典:労働政策研究・研修機構(2005c)

図表3-20 正社員の副業規定違反の際の取り扱い(多重回答)



出典:労働政策研究・研修機構(2005c)

していない<sup>26</sup>。しかし、相対的に正社員が少なくなったことで、正社員1人当たりの仕事量が増加したため、「本業に専念せよ」(もっと働け)との意向が強くなった可能性は否定できない。

は、と強く関係しており、仕事量の増加が長時間労働の温床となってしまったため、さらに副業などをされてしまったら、本業にも悪影響があるという「心配」である。経済学的には労働生産性の低下を懸念しているといえるが、要するに副業のせいで遅刻や早退や欠勤をされたり、居眠りされたり、またそのせいで作業効率を下げることを心配しているということである。JILPT

26 「週の所定労働時間が正社員よりも短い非正社員」の副業を「禁止していない」企業は67.5%であった。労働政策研究・研修機構(2005c)37頁。

調査の「自由記入回答欄」には、以下のような記述があった<sup>27</sup>。

＜正社員規模：2,000人以上・業種：石油・化学・ゴムの企業＞「過重労働につながる可能性がある。」

＜正社員規模：300～999人・業種：その他の製造業の企業＞「本人の健康。」

＜正社員規模：30～99人・業種：その他の製造業の企業＞「他社で負傷されて欠勤されても困る。」

＜正社員規模：300～999人・業種：商業の企業＞「個人の1日の勤務時間が長時間になる。」

＜正社員規模：2,000人以上・業種：商業の企業＞「本人の健康を案じて。」

＜正社員規模：30～99人・業種：建設業の企業＞「疲労から生じる事故・災害の発生。」

＜正社員規模：30～99人・業種：運輸・通信業の企業＞「疲労から生じる重大な交通事故の発生。」

＜正社員規模：100～299人・業種：運輸・通信業の企業＞「運転業務なので居眠りにつながる。」

こうした企業側の心配・懸念が、近年の長時間労働によって増幅した可能性がある。

は、時折ニュースにもなる顧客情報等の機密漏洩に副業が寄与し、重要な顧客の喪失や対外的なイメージダウンを招くという心配である<sup>28</sup>。またとの関係では、個人情報保護法の施行（2003年）も関係しているかもしれない。

と同様、「自由記入回答欄」には以下のような記述があった。

＜正社員規模：30～99人・業種：建設業の企業＞「背任行為の可能性あり＝社名をかたる。」

＜正社員規模：100～299人・業種：その他サービスの企業＞「公平・公正という立場を損ねたり、または社会的に誤解を招くおそれがある。」

＜正社員規模：30～99人・業種：対事業所サービスの企業＞「過去に女性社員が水商売のアルバイトをしていて、客先の信用を害したことがある。」

---

27 「副業規制（禁止していない場合以外）の理由」と「副業のデメリット」に関する自由記入として。詳しくは、労働政策研究・研修機構（2005c）199頁、203頁。

28 この点に関しては、「競業避止義務の問題」として考えることもできる。菅野（2006）68-69頁などを参照。

こうした企業の厳格化、また厳格化の背景にあると思われるものが、実際に副業する雇用者数の減少へとつながっているのではないだろうか。

### 3 本節のまとめ 正社員の副業に関する課題

副業する雇用者は公式統計から見る限り増加しているわけではないが、近年、サラリーマンの副業が注目されている。従来型の雇用慣行の減少とともに、賃金低下を補填する必要性も高くなり、またインターネットの普及等によって、副業がより身近に感じられるようになったことなどが背景にあるのだろう。筆者は、近年の労働市場の変化の中で、サラリーマンのキャリア形成における職業能力開発促進や独立開業準備といった側面からも、副業の重要性が労使双方に認識されていると想定した。しかし結果的には少なくとも企業側の認識はそのようにはなっていなかった。すでに紹介したように、10年前よりも副業規制が厳格化しているのである。これには、正社員1人当たりの仕事量の増加、正社員の長時間労働による生産性低下への懸念、機密保持意識の高まりなどが背景にあると考えられる。

しかしそれでもなお、「現状」がそのまま「将来」について延長推計できるとは限らない。JILPT調査の結果では、「中高年の再就職促進のために副業を認めたほうが良い」について「そう思う」「ややそう思う」とした企業割合は15.8%、また「転職や開業準備のために副業を認めたほうが良い」では同じく5.0%しかなかった。これから見る限り、副業に積極的意味を見出している企業は明らかに少数派である。しかし他方で「就業時間外の自己啓発活動は支援したほうが良い」では73.6%の企業が肯定している。どのみち「就業時間外」で行われる活動であるにもかかわらず、「副業」はマイナスイメージに、しかし「自己啓発」はプラスイメージ傾くのである。もちろん本業の勤務先である企業の多くが副業を積極的に勧めるはずはない。しかし、企業内の人材育成機能の低下、従来型の雇用慣行の減少という労働者を取り巻く環境変化は、さらに進む可能性が高いと筆者は考える。そう考えると、少数派ながらも副業の積極的意味を認める企業が今より増加する可能性は高いし、また部分的にはそうならなければいけないのである。

ただし、企業の副業規制が緩和されるとしても、副業をすることによる労働

者の長時間労働とそれに起因する健康被害には特に配慮しなければならない。関連することでは、住居からではなく、異なる事業上間（本業先から副業先へ）を移動する際にも、労災保険法上の「通勤」に該当するとの法改正が、2005年になされた。この際の給付基礎日額の算定は、「複数事業上の双方の賃金を合算した額」を算定に用いるという考え方を取っている<sup>29</sup>が、通勤災害ではない業務災害の際に、双方の賃金を合算するという所までの結論には達していない。業務災害によって喪失した労働者の稼得能力に対する補填という意味では、どちらか一方ではなく、双方の賃金を合算した額を算定基礎とする方向性が望ましいのではないだろうか。

## 第4節 考えられる課題

以上、第1節から第3節までに述べてきた、正社員の働き方の多様性に関する課題を整理すると、次のようになる。

### 1 労働時間管理の柔軟性について

ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が検討されている現在、「時間管理の緩やかな労働者」が増加することを仮定すると、さらなる長時間労働者の増加となる可能性が考えられる。時間と成果との関係が曖昧な働き方に対しては、労働時間管理は柔軟であるべきであるという認識は、基本的には正しい。しかし大切なことは、働く側が自ら労働時間の柔軟性を利用し、労働時間の長さを選択することができるかどうかという点にある。この点を担保するためには、「時間管理の緩やかな労働者」に求められている成果や、それを達成するための業務量などについて、再考する必要がある。この現状が改善されないまま、対象となる労働者だけを増やせば、さらなる長時間労働者の増加へとつながり、労働者の心身の健康も悪化することが懸念される。

29 厚生労働省・労災保険制度の在り方に関する研究会「中間とりまとめ」2004年7月  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/07/s0705-3.html>) による。

## 2 勤務場所の柔軟性について

現状では、正社員の在宅勤務が制度化されていることは少なく、企業または個人によってケース・バイ・ケースで運用されているのが実態である。しかし、子育て期間においては、育児休業時間を短くしたり、フルタイム勤務に近い労働時間を可能にしたりする効果もあり、男性の育児休業の代替措置もしくは次善策になり得る。

在宅勤務の実施手続きと時間管理については、事前申告・承認と事後報告のセットによって行われている。通勤などがないために、集中的に仕事を行うことによって生産性や効率性が向上することもあるが、その反面、仕事以外の時間との切り分けが難しく、長時間労働になりやすいという傾向も見られる。長時間労働を防ぐには、自己管理を徹底することが基本となるが、事後報告をしっかりと行うなど職場とも密に連絡を取り合って作業を進める中で、仕事量や労働時間の調整を行うことが必要である。

## 3 副業について

副業に従事する正社員は少数派である。しかし、従来型の雇用慣行の減少とそれに伴う賃金の低下、企業内の人材育成機能の低下といった、近年における労働市場の大きな変化に対応するためには、正社員の副業について、積極的に考える必要もあろう。現状では、正社員の副業を禁止する企業が多いが、現段階の判例でも、就業規則による副業禁止規定の効力は決して強くはない。今後は、副業をする労働者の心身の健康に十分に配慮しながら、企業の副業規制を緩和し、多様な労働者ニーズに積極的に応えて行くことが望ましい。また、労災保険法による業務災害についても、複数の就業先における合算賃金を考慮するなどの改正が求められるだろう。

## 4 その他

個々の労働者の多様なニーズに対応するには、それらを可能とする多様な選択肢が用意されていることが重要である。ある事柄（例えば育児）に対して一つの選択肢（例えば育児休業）だけで対応するのではなく、複数の選択肢がそ

それぞれのニーズに合わせて選択できるようになっていることが望ましい。そのためには、柔軟な勤務時間だけでなく、勤務場所の柔軟性もミックスして利用できることが望ましい。これは、労働者の職業人生におけるライフステージに応じて、仕事と生活の比重を柔軟に変更できるような勤務時間と勤務場所の柔軟性をも意味する。またそのためには、企業で実施される様々な制度だけではなく、地域の保育サービス等、行政の役割も重要である。