



労働政策研究報告書 No. 70

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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・研修機構

多様な働き方をめぐる論点分析報告書 ーサマリーー

執筆担当者

あさお ゆたか
浅尾 裕 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員
かんたに たかゆき
神谷 隆之 // 主任研究員

研究期間

平成17年4月～平成18年7月

研究の目的・方法

この報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成17年8月下旬から9月上旬にかけて実施した「日本人の働き方総合調査」（以下「働き方総合調査」という。）結果データを用いて、わが国における多様な働き方（雇用・就業形態）に関するさまざまな論点に関して分析した結果をとりまとめたものである¹。

「働き方総合調査」の調査及び結果の概要については、平成18年2月にJILPT調査シリーズNo.14「日本人の働き方総合調査ー多様な働き方に関するデータ」として既に公表している。また同年3月には、限られた論点についてクロス集計を中心とした分析を行うとともに、その結果を踏まえて多様な働き方をめぐる政策面の課題と方向を整理した労働政策レポートVol.5「多様な働き方とその政策課題について」を公表してきたところである。この報告書は、これら二つに続く第3弾として、同調査結果のデータをさらに掘り下げ、かつ総合的に分析した結果をとりまとめたものである。

働き方の多様化は、パートタイマーとか派遣労働者、発注元の事業所で就業する請負労働者といった雇用労働者の分野ばかりでなく、それを越えて自営の領域にまで拡がりを見せている。その結果、労働研究においても、雇用労働者だけでなく、個人で業務を請け負って発注先企業のために労務を提供する働き方を含めて総合的に実態を把握し、そこに課題があるとすればそれに向けた政策方向を分析検討することが求められているといえる。この課題は、単に新たに登場した働き方のみを取り上げて分析するのではなく、従来の働き方も含めて、すなわち正社員における働き方の変化も含めて、様々な雇用・就業形態を総合的な視点からその布置を再点検することも必要であると考えられる。

このサマリーでは、様々な分析結果のうちで、働き方を総合的に分析・類型化し、そこから得られた政策の基本的方向性に関する部分を中心に、その要旨をまとめた。

¹ 調査の概要は、次のとおりである。なお、詳細は、JILPT調査シリーズNo.14を参照されたい。

①調査対象 20歳以上60歳未満の民間調査機関の適切に管理されている郵送モニターのうち1万名。次のような配布内訳による。

・正社員 3,500名 ・非正社員 3,500名 ・個人自営業主及び家族従業者 3,000名

②調査実施時期 平成17年8月下旬～9月上旬

③回収率 ・正社員 82.7% ・非正社員 80.6% ・個人自営業主及び家族従業者 52.5%

研究結果の要旨

多様な働き方について、「働き方総合調査」結果データにより、「経済的従属性」と「人的従属性」とによる類型化を行い、4つの類型を抽出するとともに、それぞれに応じた政策の基本的な方向性について考察した。

1. 経済的従属性と人的従属性

- 雇用関係にあるかどうかを問わず、労務提供業務は、労務を提供する側（働く人）と労務の提供を受ける側（雇用主ないし発注者）との間で対等に締結された契約によって当該業務は遂行され、規整されるのが原則（私的自治原則）であり、経済学的な視点からは、労務市場における自由競争を通じて最適な状態が達成されるということが出来る。しかしながら、何らかの事情により契約の当事者の関係が対等とはいえない状況にあるときは、私的自治の原則や市場における自由競争にすべてを任せておくことは却って様々な問題を生じさせることになりかねない。
- こうした対等性を前提と出来ない事情としては、「経済的従属性」と「人的従属性」とが考えられてきている。
- 「経済的従属性」は取引上の力関係のアンバランスから契約内容そのものがそうした劣位を反映したものになりがちになる危険性を理念的にははらんでいる。一方「人的従属性」は、雇用関係の場合を例にとっていえば、雇用主による被用者の労働の誤った、ないし過大な処分をもたらす危険性を理念的にははらんでいると考えられる。したがって、その危険性をあらかじめ防止するために、すべてを私的自治ないし市場の自由競争に任さずに、所要の政策的・制度的な対応が求められてきていると考えられる。
- 労働に関する法の適用対象にあるかどうか、すなわち「労働者」に該当するかどうかは、主に「人的従属性」（＝使用従属性）により判断されるので、「人的従属性」は「労働者性」と呼ぶこととする。

2. 労働者性指標・経済的従属指標による働き方の類型－従属4類型－

- 「働き方総合調査」結果データを使って、「労働者性」の程度を示す「労働者性指標」及び「経済的従属性」の程度を示す「経済的従属指標」を試算した。
- これら二つの指標から、図表－1上段の表のような4つの類型区分が抽出できるが、それぞれの働き方の4区分平面上における分布をやや概念的に図式化したものが図表－1の中段及び下段の6つの図である。それぞれの特徴は、概ね次のように整理できる。
 - ①正社員は、従属類型Ⅰを中心としつつも従属類型Ⅱ及び従属類型Ⅳにかけても分布している。従属類型Ⅱには、部長クラス、経営企画部門で働く人々、管理職の緩やかな時間管理等や裁量労働制が適用されている人などが相対的に多くなっている。一方、従属類型Ⅳ

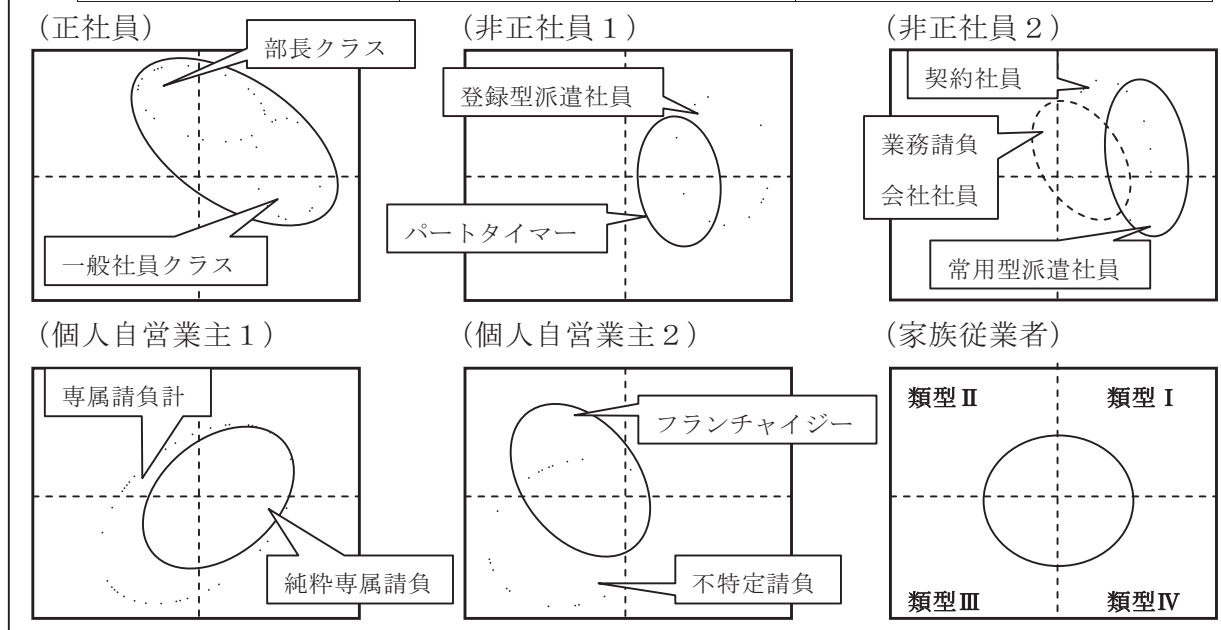
に属する人は一般社員クラスが中心である。

②非正社員は、従属類型ⅠとⅣとにほぼ同割合が分布している。その中で従属類型Ⅳに半数を超えて分布しているのがパートタイマーであり、次いで登録型派遣社員が約4割、常用型派遣社員では3分の1程度、契約社員と業務請負会社社員は4分の1程度が従属類型Ⅳに属している。

③個人自営業主は、従属類型Ⅲを中心に他の類型にも分布している。そのうち専属請負型個人自営業主は、従属類型ⅠやⅣにもかなり分布しており、特に純粋専属請負では従属類型Ⅲの構成比よりも従属類型Ⅰ及びⅣが多く、それぞれ3割程度を占めている²。

図表－1 従属性4類型の区分と働き方の分布

	労働者性指標：小	労働者性指標：大
経済的従属指標：大	従属類型Ⅱ 「隠された従属労働」	従属類型Ⅰ 「典型的な雇用労働」
経済的従属指標：小	従属類型Ⅲ 「典型的な個人自営業主」	従属類型Ⅳ いわゆる「縁辺労働力」



3. 従属4類型と政策方向

○従属4類型に対応した政策方向を整理すると図表－2のようになると考えられる。

○従属類型Ⅰ（「典型的な雇用労働」）については、もとより労働法、労働政策の全面的な適用対象である。この類型に属する非正社員は、正社員としての就業希望が高く、また正社

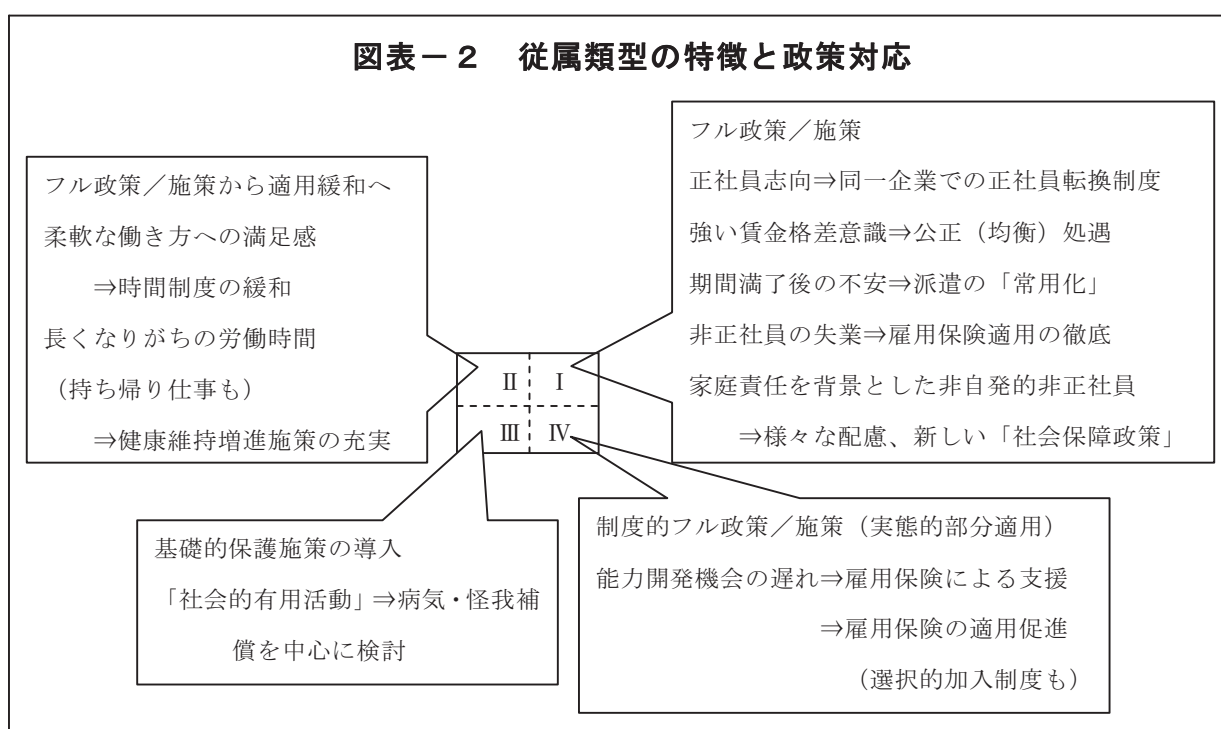
² 「専属請負型個人自営業主」とは、1つ又は少数の発注元からの請負業務を行っている個人自営業主であり、そのうち「純粋専属請負」とは、1つの発注元だけの請負業務を行っているものをいう。

員との賃金格差意識が強い。したがって、正社員での就業を実現すべく職業情報の提供や職業紹介機能の充実を図るとともに、企業において正社員への「登用」制度の導入や公正な処遇の実現が求められる。また、派遣社員等において期間満了後への不安が強く、これについては登録型派遣事業であっても可能な限り常用型派遣事業に類似した派遣就業が可能となるような取組（派遣の「常用化」）が求められる。また、この類型の非正社員が失業した場合には、雇用保険の所得補償機能が特に重要な役割を果たすので、雇用保険制度的確な適用が求められる。さらに、家庭責任を背景に非正社員でしか就業できない人々（例：母子家庭の母）がこの類型に属しており、就業しているときにこそ給付が受けられるような新しい「社会保障政策」の実施が求められる。

○従属類型Ⅳ（「縁辺労働力」）については、労働者性（人的従属性）から雇用労働者であり、制度的には労働法、労働政策の全面的な適用対象であるが、実態面からは適用が制約される場合もあることは避けられない。この類型の人々にとって最重要な課題は能力開発機会が不足しがちであることであり、経費面を含めた雇用保険制度による支援が求められる。そのためにも、雇用保険制度への的確な包摂が必要であるが、その際雇用保険の失業時の所得保障機能に対する期待は相対的に小さいことも踏まえた政策方向が求められる。

○従属類型Ⅱ（「隠された従属労働」）については、典型的な雇用労働と経営層との中間的な性格を持つ領域である。従来は、経営層であると認められない限り雇用労働者であり、原則として労働法、労働政策の適用対象であった。しかしながら、使用従属関係の希薄化を前提として、柔軟な働き方への満足度が比較的高い層でもあり、労働時間規制を中心に労働法、労働政策の部分的な緩和が続けられている。一方、時間規制の緩和は、自宅での持

図表－２ 従属類型の特徴と政策対応



ち帰り仕事も含めて、結果として長時間労働となることが少なくないので、働く時間、時間帯の自己選択の徹底や健康維持増進政策の一層の整備が必要であろう。

○従属類型Ⅲ（「典型的な個人自営業主」）については、基本的には労働政策ではなく小規模零細事業者対策の範疇に入ると考えられるが、仕事と健康とに関する課題については、労働政策上の制度の対象として特別に位置付けることも検討されてよいであろう³。

4. 従属4類型の实际的指標

○従属4類型は分析上の概念ではあっても、实际的に適用するのは必ずしも容易ではない。そこで、従属4類型別に様々な属性の分布をみてみることを通じて、实际的な指標で表現し直すことが必要である。

○そこで、次のような实际的な区分指標を提案しておきたい。

①ヨコ方向の区分（労働者性の程度）については、従来からの人的従属性、すなわち労働者性の判断基準をベースとしながら、労働（仕事）時間（時間数と時間帯）を中心として働く人の裁量性をかなりの程度許容していること、単に労務を提供しているだけでなく一定の経営参画的な要素があること、そして一定程度以上の年収があることなどの事情にあるかどうかによる。

②タテ方向の区分（経済的従属性の程度）については、雇用や受注契約に一定以上の継続性があるかないか、勤務（仕事）時間が一定以上あるかないか、総じていえば雇用主や発注者との間の関係性が強いかどうかによる。

○また、手続き要件として、例えば雇用に関わる事項については、企業内労使による何らかの合意がなされていることが必要であろう。

（注）以上のほかにも、報告書本体では様々な各論的論点についても分析を行っているので、参照されたい。

³ この報告書の考察対象ではないが、ボランティアが行う社会的に有用とみなされる活動などを視野にいれたとき、仕事上、活動上の災害補償としてさらに検討されることも望まれる。

報告書本体目次

序 この報告書の目的と構成（読み方案内）

第Ⅰ部 多様な働き方をみる基本理念

第1章 多様な働き方の基本理念

第2章 多様な働き方に関する各論的論点

第3章 多様な働き方に関する基本的政策方向

第Ⅱ部 多様な働き方をめぐる論点分析

－JILPT「日本人の働き方総合調査」による分析－

第1章 政策論からみた多様な働き方の類型

第2章 正社員の働き方をめぐる論点分析

第1節 正社員の多様な労働時間制度とその満足度

第2節 正社員の残業

第3節 正社員の裁量労働勤務

第4節 正社員の持ち帰り仕事

第3章 非正社員をめぐる論点分析

第1節 非正社員の不満－年収格差

第2節 非正社員の不安－契約期間後

第3節 非正社員の能力開発（自己啓発）

第4章 個人自営業主をめぐる論点分析

第1節 専属請負型個人自営業主の不安

第2節 不特定請負型個人自営業主の不安

第3節 フランチャイジーの不安

第4節 庸車運転手の状況

第5節 自営在宅ワーカーの状況

第Ⅲ部 分析基礎編

第1章 仕事内容の設定

第2章 世帯類型の設定

第3章 「労働者性指標」

第4章 「経済的従属指標」

第5章 年収関数

第6章 仕事をする時間帯

第7章 分析対象の措定

労働政策研究報告書 No.70 サマリー
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—

発行年月日 2006年9月11日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2006

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training