

第2章 多様な働き方をみる視点

前章では、近年における雇用・就業形態＝働き方の多様化の急激な進展の背景を概観した。近年の多様化の急激な進展は、厳しい経済環境の下での企業の労働コスト節約動機が大きな要因となっていると考えられることをみた。こうした動きは、働き方の多様化に伴う諸問題を浮かび上がらせることとなったが、一方で、多様化の背景には、働く側の人々の「仕事はするものの、仕事することだけをめざすのではなく、家庭生活を大切にしたい」というニーズが底流にあると考えるべきことを指摘した。こうした考えを受けて、この章では、多様な働き方について考える際に重要と思われる視点を整理したい。

2-1 ライフサイクルと働き方の多様化

働き方の多様化は、働く人々が自分の都合、すなわち仕事以外の生活と仕事との折り合いを付けるところからそのニーズが生じるものといえる。独立した世帯形成、出産・育児・子育て、老親の介護などを考えるまでもなく、仕事以外の生活からもたらされる様々な要請は人々の生涯のうちで種々変化する。したがって、生涯のうちで選択される働き方が変化する事となる。

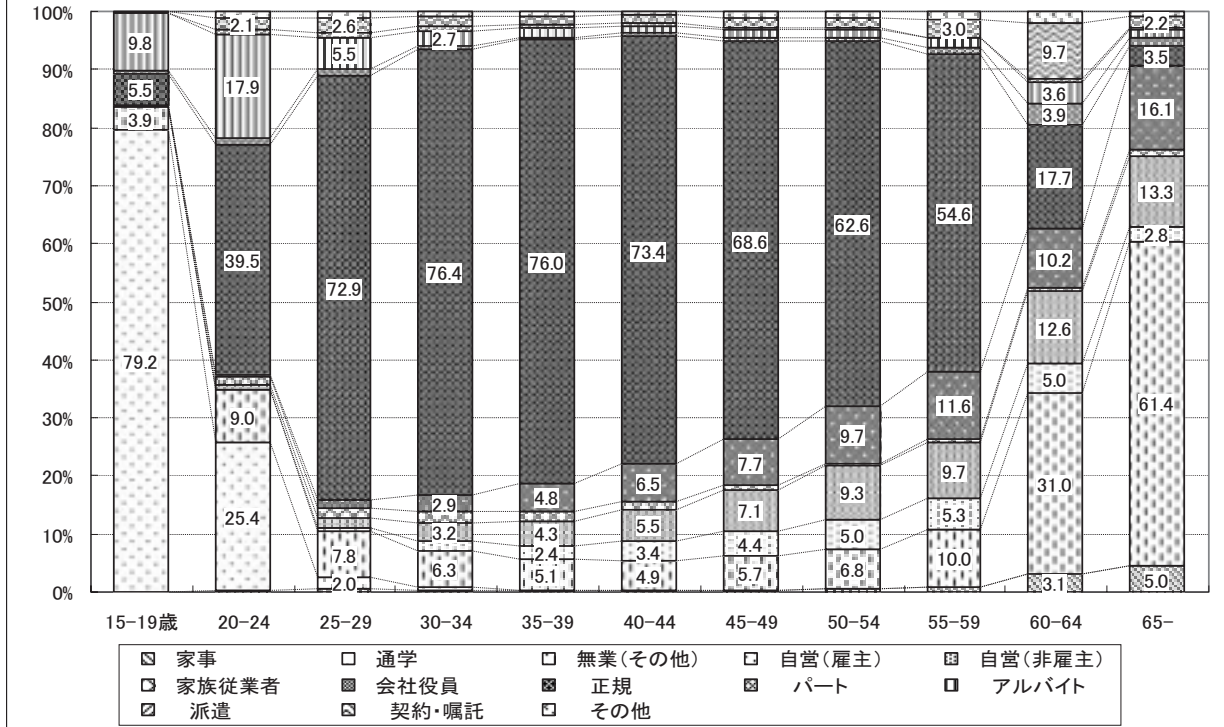
第2-1図は、総務省統計局「就業構造基本調査」により、平成14年（2002年）における男女別及び5歳ごとに区分した年齢別に雇用・就業形態別の構成比をみたものである。

男性についてみると（第2-1図①）、ほとんどの人が学校を卒業する年代である20代後半において、9割程度の人が仕事を持ち、就業するが、人口の7割強が正規雇用者となる。正規雇用者の割合は、30代前半に7割台半ばまで高まった後徐々に低下するが、40代まではほぼ7割程度を維持する。この間、正規雇用者に代わって徐々に割合を高めるのが会社役員や自営業主である。50代に入ると、正規雇用者割合の低下テンポがやや速まる一方、会社役員や自営のほか契約・嘱託社員の割合もやや上昇し始める。一般に定年を迎える60代になると、正規雇用者の割合は目立って小さくなり、無業（家事や通学を除く。）³³が大きく増大する。また、就業している人々の間では、自営でも特に雇人のいない個人自営業主や契約・嘱託社員のほかパートタイマーやアルバイトの割合も上昇する。このように男性の場合、総じてキャリア形成上のサイクルといってもよいような推移をたどっている。

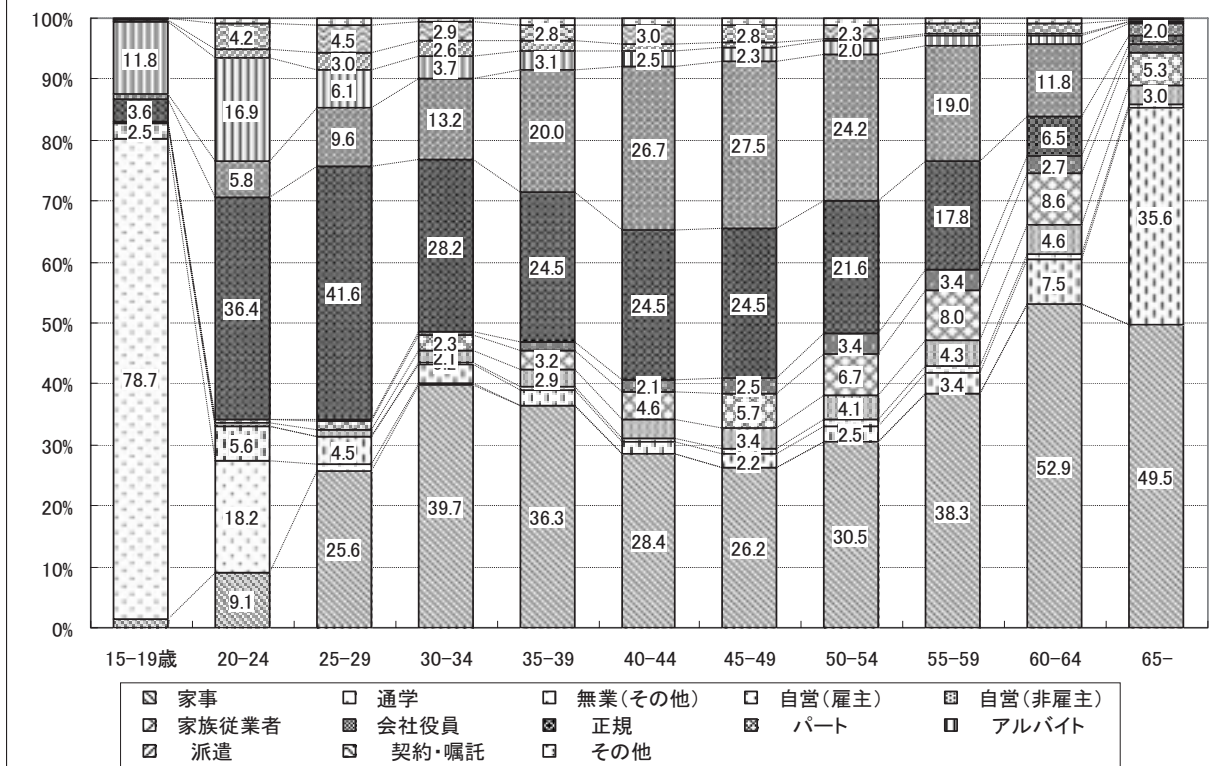
一方、女性についてみると（第2-1図②）、各年代で多様な雇用・就業形態が現れている。20代後半をみると、4割強が正規雇用者であるとともに、パートタイマー、アルバイト、契約・嘱託社員、派遣労働者といった雇用・就業形態がそれぞれ数%から1割程度見られる。また、大半がいわゆる専業主婦層と考えられる無業（家事）が4分の1程度を占めている。30代前半になると、無業（家事）が4割程度までになる一方、正規雇用者の割合は3割弱に

³³ この中には、失業者も含まれる。

第2-1図 ①年齢階級別就業構造の推移(男性)



第2-1図 ②年齢階級別就業構造の推移(女性)



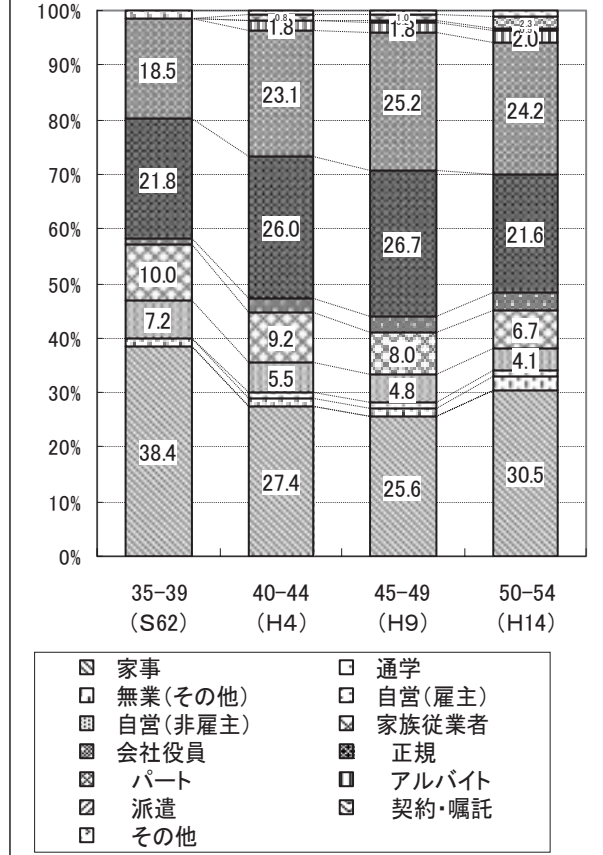
資料出所 総務省統計局 「就業構造基本調査」(平成14年)

(注) 巻末のグラフ・バックデータを参照されたい。

第2-2図 年齢階級別就業構造の
コーホート推移(女性)①



第2-2図 年齢階級別就業構造の
コーホート推移(女性)②



資料出所 総務省統計局 「就業構造基本調査」(昭和62年、平成4年、9年、14年)

(注) 巻末のグラフ・バックデータを参照されたい。

なお、昭和62年調査では、アルバイト、派遣労働者、契約社員といった区分は調査されていない。

まで低下する。20代後半と30代前半とを比較すると、非正規雇用トータルとしての割合はそれほど変わらないものの、アルバイトや契約・嘱託社員の割合が低くなる一方、パートタイマーが高くなっている。また、この年代から自営業の家族従業者という働き方が、小さいとはいえ割合を占めるようになる。30代後半から40代後半にかけては、正規雇用者が4分の1程度の割合で推移する中で、無業(家事)の割合の低下とパートタイマーの割合の高まりがみられる。この間、家族従業者の割合が着実に上昇する。また、会社役員や自営業主の割合も上昇傾向にあるが、その程度は男性の場合に比べ小さなものとどまっている。50代以降になると、無業(家事)の割合が高くなっていくとともに、仕事を持つ人の割合が総体として低くなっていき、その中で正規雇用者の割合がより小さくなり、他の働き方が相対的に高まっている。

以上は、平成14年という一時点における年代別の就業構造をみたものである。それだけ

でも多くのことがいえるが、またさらに、コーホートで年代を追ってみていくことも同時に必要である。第2-2図は、「就業構造基本調査」の昭和62年から平成14年までの4回分を使って、昭和62年時点で20代前半及び30代後半であった女性（それぞれ「昭和25年前後生まれ」、「昭和40年前後生まれ」と呼ぶ³⁴。）が、時の経過とともにどのような就業構造をたどったのかをみたものである³⁵。最近5年間の推移をみると、いずれのコーホートを見ても、働き方の多様化の状況が平成14年だけの構造でみたときよりもより強く現れているといえる³⁶。一方、昭和40年前後生まれコーホートでみていわゆる非正規雇用者の割合は、20代以降から上昇していること、昭和25年前後生まれコーホートでは30代後半から40代前半にかけて正規雇用者の割合がかなり上昇していること、また、このコーホートでは30代後半から50代前半にかけて家族従業者の割合はむしろ低下傾向にあることなど、上述とはやや異なる状況もみられる。

いずれにせよ、こうした年代別の雇用・就業形態の構造の違いは、年代の移り変わりとともに形態間を移動する人々がかなりの割合で存在することを示すものである³⁷。したがって、多様な働き方を考えるに当たっては、一時点からの観方だけではなく、人々の生涯的視野で観ていかななくてはならないといえる³⁸。

（NPOでの就業（活動）も視野に入れる）

以上では、一般的な就業を念頭においてライフサイクルと雇用・就業形態をみてきたが、近年非営利組織（NPO）などにおける活動にも焦点が当てられるようになってきている³⁹。

第2-3図は、JILPTがNPOで活動（就業）する人を対象に実施した「NPO活動と就業に関する実態調査」から、その年齢構成と各年齢層における男性の割合をみたものである⁴⁰。これから、NPOの活動（就業）者は、40代以上、特に50代以上の高齢者の占める割合が高いといえる。また、各年齢層における男女比率をみると、一般の企業での定年を迎える60代以上で男性の比率が高く、60代後半以上では女性よりも男性の方が多くなっている。

³⁴ すなわち、昭和23~27年生まれ及び昭和38~42年生まれの二つのコーホート集団をみていることになる。

³⁵ より厳密には、各5年間における死亡や海外との移住なども考える必要があるが、これらは結果にそれほどの違いをもたらさないと考えられる。

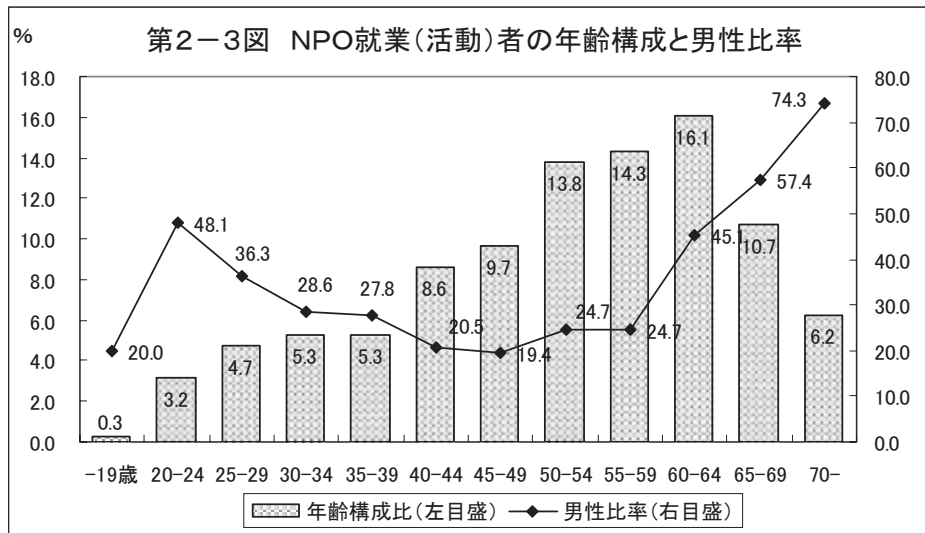
³⁶ 例えば、平成14年の構造で見ると、30代前半から後半にかけて正規雇用者が3.7%ポイント低下した一方で、パートタイマーは6.8%ポイント上昇しているが、昭和40年前後生まれのコーホートで見ると、それぞれ4.2%ポイントの低下、7.6%ポイントの上昇となっているといったことである。

³⁷ 形態間の移動の背景は、特に女性を中心に、結婚、出産育児と子育て期の終了などといった家庭生活上の課題に対応するためであると考えられる。

³⁸ これに関連して、後述のように、形態間の移動をいかに円滑にするかという政策課題がある。

³⁹ これには、平成10年（1998年）に施行された「特定非営利活動促進法」（NPO法）が大きな影響を与えている。同法により、社会貢献活動を行う団体が比較的簡便に法人格を取得できるようになった。平成17年11月現在で全国に24,000程度のNPO法人が存在するとされる。

⁴⁰ この調査は、本プロジェクト研究（「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」）のサブ・テーマ研究の一環として実施したものであり、1,011のNPO法人（平成16年4月実施の法人を対象とした調査に回答のあった法人）で活動する個人を対象に、平成17年7月下旬から8月中旬にかけて、12,575通の調査票を配布し、2,200件（17.4%）の有効回答を得たものである。調査は、NPO事務局長とそれ以外の一一般に分けて実施しており、以下のデータは一般を対象としたものの結果である。なお、この調査の結果は、詳細な分析を合わせて報告書にとりまとめ、近く公表することとしている。



資料出所 JILPT「NPO活動と就業に関する実態調査」

NPOには、いわゆるボランティアの活動を組織することのほか、法人として従業員を雇用するという側面もある。その雇用も、一般の企業と同様に正規職員とパートタイマーなどの非正規職員がいる。第2-4図は、男女、年齢階層別にNPOの就業(活動)者の活動形態別の構成をみたものである。まず、男性をみると(第2-4図①)、30代までは6割超が正規、非正規の有給職員であるのに対して、40代以降は逆に6割程度以上がボランティアで占められ、年代が上がるに従ってその割合が高まっている。その中で、定年以降の年代である60代以上でいわゆる有償ボランティア⁴¹が3割前後と多くなっている。一方、女性についてみると(第2-4図②)、20代から40代前半まで有給職員が8割前後を占め、特に30代から40代前半には非正規有給職員が4割から5割と多くを占めている⁴²。40代後半以上の年代になると、年代が高くなるほど有給職員の割合が低くなり、代わってボランティアの割合が高くなっていく。ボランティアの中では無償のボランティアの割合が相対的に大きく高まるものの、有償ボランティアの割合も着実に高まっている。

以上をややまとめてみると、①NPOは雇用の場としても相当の機会を提供していること、②男性高齢層に対してNPOは活動の場を提供していること⁴³、③その中で有償ボランティアもひとつの活動形態として確立していること、などがいえるものと考えられる。

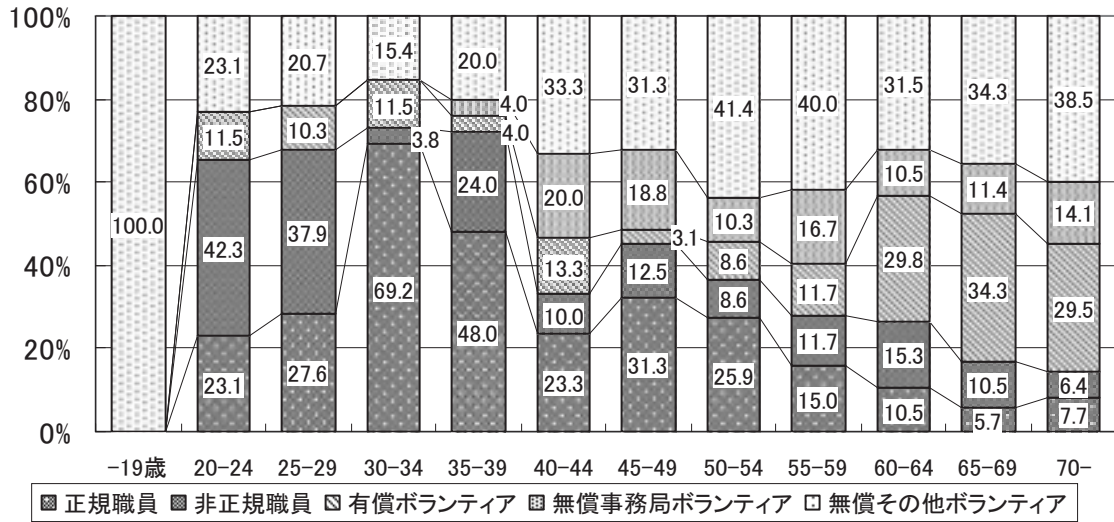
このように、今後多様な働き方を観る際には、こうしたNPOの動向も併せて考える必要がある場合が少なくないといえる。

⁴¹ 活動に伴い謝礼や実費弁済を受けるボランティアのことで、後述のように労働政策上一つの論点になるものである。

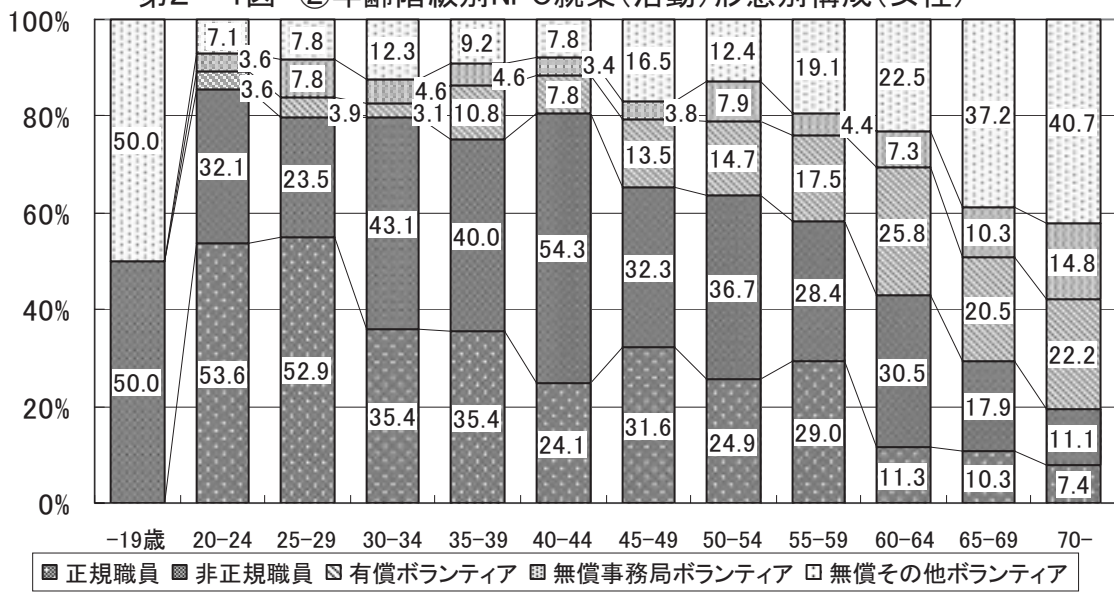
⁴² これらは、NPOの活動の比較的大きな部分を占める介護・介助系の保健・医療・福祉分野(今回の調査では、女性の64.8%)におけるサービス提供に従事する人々が多く含まれているものと考えられる。

⁴³ 60代男性について、現在のNPO以外に仕事や活動の場を持っていない人の割合をみると、60代前半が52.4%、後半が64.8%と多くを占めている。

第2-4図 ①NPO年齢階級別就業(活動)形態別構成(男性)



第2-4図 ②年齢階級別NPO就業(活動)形態別構成(女性)



2-2 雇用関係—労働者性—の視点

働き方の多様化が雇用の範囲を越えて進展していることから、あらためて雇用関係に関する考察が必要になってきている。雇用関係の一方の当事者である「雇用されて働く人」は、労働法上「労働者」として規定され、様々な労働政策の対象を画するものとされてきた⁴⁴。しかしながら、仕事の実態からみれば「労働者」と同様又は極めて類似した問題、課題を抱

⁴⁴ この問題は、労働法上「労働者性」の問題として考究されるテーマである。本プロジェクト研究（「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」）においても、そのサブ・テーマ研究として、主に国際比較法の観点からこの問題にアプローチしてきており、その結果は報告書にとりまとめ、近く公表することとしている。なおこの問題は、主に労働法の視点から考究されるべきものではあるが、以下の論考は、必ずしも労働法の視点からではなく、経済学ないし経営学に軸足を置く筆者がそれをベースにしたものである。

えているにもかかわらず、法的には「労働者」ではないためにそうした課題に対処するための労働政策上の措置の対象外とされる人々が増大し、また今後とも増大することが予想される中で、あらためて雇用関係や労働政策の対象を画する「労働者性」について検討してみることにしたい⁴⁵。

（雇われて働くとは・・・）

人々が仕事をする場合に雇用関係の下にあるかどうかは、主に所有関係及び主体関係の二つの側面から考察できるものと考えられる⁴⁶。所有関係の面についていえば、その仕事に用いている主だった設備や道具の所有関係、仕事をしているまさにその時点における成果（製品やサービス）の所有関係が重要であり、一般的に雇用関係においては、双方とも雇う側（雇用主）の所有に属すると考えられる。一方、主体関係の面についていえば、仕事をするときの主体が誰かということであり、雇用関係においてはその主体はやはり雇用主であるといえる⁴⁷。

民法に規定された典型契約の中で、「雇用」と同様に労働サービス（労務）を提供することに関連したものに「請負」と「委任」があるので、これらとの比較を通じてその間の違いを考えてみよう⁴⁸。民法には、それぞれ概ね次のように定義されている。

「雇用」・・・雇用される側（労務者）が雇用する側（使用者）の「労働に従事する」こと、及び雇用主が被用者に「その報酬を与える」ことを約した契約（623条）

「請負」・・・請け負わされる側（請負人）が「ある仕事を完成する」こと、及び請け負わせる側（注文者）が請負人に「その仕事の結果に対して報酬を支払う」ことを約した契約（632条）

「委任」・・・委任する側（委任者）が委任される側（受任者）に「法律行為をすることを委託し」、受任者がこれを「承諾する」契約⁴⁹（643条）

「雇用」は使用者の労務に服することが目的であるのに対して「請負」はある仕事を完成することが目的であり、「委任」は法律行為を行うことが目的である。これを先の論考を基に

⁴⁵ 以下に述べるように、こうした人々をすべて労働政策そのものの対象とすべきであると主張するものではないことは、前以って注記しておきたい。

⁴⁶ 根源的には、主体関係は所有関係に包摂されるとも考えられる。雇用関係の下では、労働者の行う仕事（労働サービス）そのものが、雇用主に所有されているといえるからである。一方、労働法の世界では、逆に主体関係に重点を置いており、その中心概念が「使用従属」ないし「指揮命令」下の労働という概念である。これは、「人を所有する」という法学の世界でおよそありえない考え方に接近することに馴染めないからであろう。

⁴⁷ ここでいう「主体」かどうかとは、必ずしも意思決定を誰が行うかということではない。労働者は、労働（雇用）契約に関しては契約の一方の当事者として主体であるが、仕事を遂行する過程においては法的あるいは経済的關係としても主体ではなく、主体である雇用主の行為を担う者になっているという意味である。まさに、「〇〇会社の□□です。」ということである。一方、委任契約においては、あくまで法律行為を行う主体は受任者であり、この意味で委任と雇用とは異なる。

⁴⁸ 他に「事務管理」もあるが、これは当事者間の合意によって開始されるものではないので、考察の対象外とした。

⁴⁹ 委任の規定については、法律行為だけでなく法律行為でない事務の委託にも準用される（656条）。また、受任者に対する委託者からの報酬の支払いは定義要件とはなっていないが、いわゆる特約として設定されることが予定されている（648条）。

みると、法の規定には仕事に用いる設備等の所有関係は出てきてはいないものの、例えば請負にあっては「その仕事の成果」は「仕事の目的物の引き渡し」(633条)が予定されていることから、完成した時点では一般に請負人の所有(又は占有)に属していると考えてよいであろう。したがって、注文者が報酬の支払いをしない場合には、引き渡しを拒むといった対抗措置を執ることも可能となる。また、その仕事を完成させた主体はあくまで請負人であり、ときにはそのことが明示されて注文者により利用されることも少なくない⁵⁰。

以上のことを通して、雇用関係の下で働くとは、典型的には、雇用主の望むとおりに仕事をし、その過程において仕事の成果を所有することはなく、仕事の成果に対してではなく仕事をしたこと自体に対して報酬が支払われることと考えることができる⁵¹。

(雇用関係の何が問題とされ、どのような政策が講じられたか)

労働法ないし労働保護法の歴史をみると、まずは年少者があまりにも長時間働かされ、健康を損ねることはもとより、教育機会が奪われ、また劣悪な環境の中で人間としての人格形成が損なわれるといったことが社会的な問題とされ、その長時間労働を規制するところから始まったと整理できる。

ここでは、やや基礎的な点に立ちかえって、雇用関係について何が問題とされたか、そしてそれに対してどのような制度・政策が講じられてきたかを簡単に整理したい。このことを通じて、多様な働き方に関してどのような点を問題とし、そのような政策方向を考えるべきかが整理できるものと思われる。

雇用関係は、当事者が合意に基づき、雇用された人(=労働者)が雇用主の望むとおりに仕事に従事し、その対価を得ることであるので、その限りで何ら問題性を孕むものではない。しかしながら、これに種々の経済的、社会的な事情が加わったとき、種々の問題を生じさせることになる。その代表的なものが、仕事の対価(賃金)は、大部分の働く人にとって、唯一の生活の糧であるということであろう。雇用されて働くということは、その人にとってどうしてもしなければならない行為である。したがって、取引上弱い立場に立たされがちになる⁵²。取引上の劣位は、様々な問題を生じさせることになり、それが社会的な問題として意識されることを通じて様々な政策対応がなされてきた。先に述べた年少者の長時間労働もその嚆矢であった。そうした課題とそれへの政策対応の主なものを整理すると、次のようなものがある。

①労働者の取引上の劣位を交渉の過程で補完するために、労働組合結成、労働協約締結、労働争議権などの集団的労使関係の形成が図られた。

⁵⁰ 例えば、スター性のある演技者が行う興業公演などは、この好例であろう。

⁵¹ 雇用関係をこのように整理するとすれば、それだけで、裁量労働や成果主義賃金など、いわゆる正社員に関しても「労働者性」が揺らいできていることが理解されるであろう。

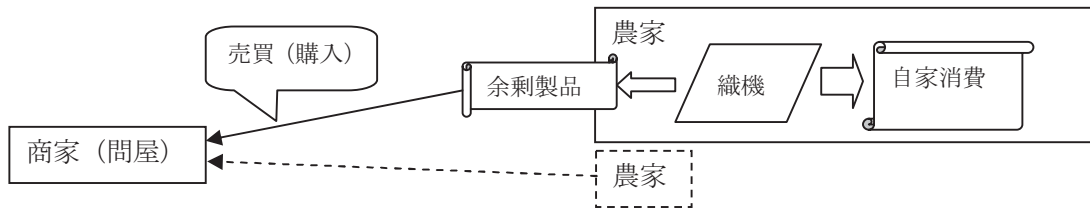
⁵² これは、経済的従属性ということができる。

(参考) 近代的雇用の起源としての問屋制家内工業について

近代的雇用の起源には、作事・普請（土木・建築）における作業人夫、商家における奉公人など種々のものが考えられるが、工場労働における雇用の起源として問屋制家内工業が考えられている。繊維織物を例にとって、工場労働における雇用関係の形成過程を整理しておきたい。これを通じて、雇用関係の性格がよりよく理解されると思われる。

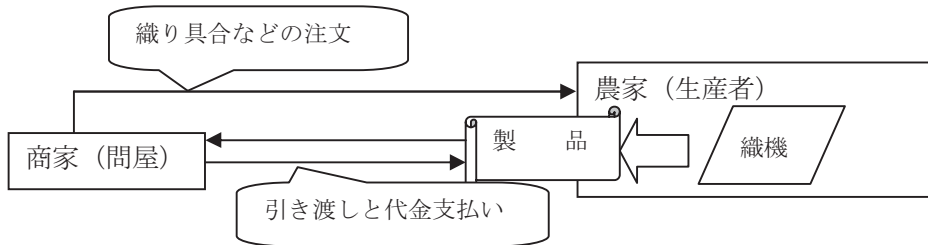
① 売買関係の時期（こういう時期が実際にあったという意味でなく理念上の時期である。）

商家は、各生産者（農家）から余剰の織物を売買により集荷した。



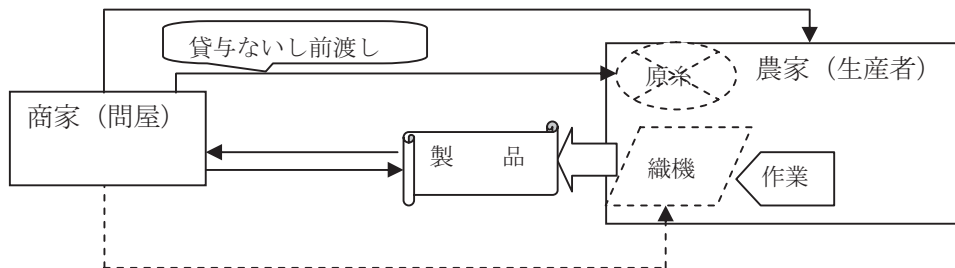
② 請負関係の時期

商家は、生産者に対して柄や織り具合などについて注文を出すようになった。生産者の中には、必ずしも自家で消費しないようなものも生産するようになる。



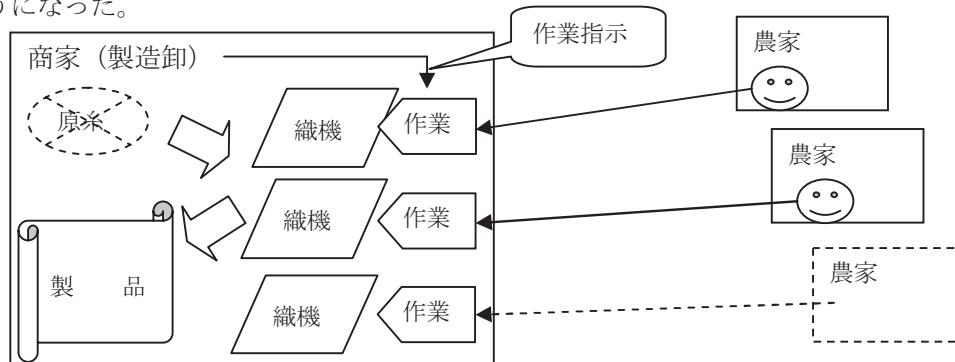
③ 請負と雇用の中間形態（問屋制家内工業）

商家は、生産者にさらに細かな注文を出すとともに、原糸やときに織機までも提供するようになった。



④ 工場労働の発生（近代的雇用の萌芽）

生産者（主に農家の家人）が、商家（製造卸）が設置した集団作業所（工場）に出向いて作業するようになった。



②労働者に取引上の劣位から様々に不利な条件での契約になりがちなのを直接補完するため、労働条件に最低基準を設定し、法的強制力をもってその遵守を使用者（雇用主のほか、労働者に関する事項について雇用主のために行為をする者が含まれる。）に強制されている。これには、主なものとして次のような基準がある⁵³。

①雇用関係は契約締結後には、労働サービスの提供が使用者の裁量に任される性格のものであるので、あらかじめ契約で取り決めておくべき事項が設定されている⁵⁴（労働条件の明示）。

②労働者にとって雇用関係から生じる所得（賃金）が唯一の生活の糧であり、突然に雇用関係が打ち切られることは甚大な影響をもたらすことから、相当の予告期間が設定されている（解雇予告）。

③同様に、賃金が支払われなかったり、あまりにも長期にわたる後払いにされたりすることは生活上甚大な影響をもたらすことから、賃金の一括、一定期間の支払いを使用者に強制している（賃金の支払い確保）。また、賃金額を直接規制するものに、最低賃金制がある。

④労働者による労働サービスの提供を使用者の裁量に任される量、すなわち労働時間数は雇用関係のキーとなるファクターであるが、それがあまりにも長く設定されることは労働者の健康や自由な生活の確保に好ましくない影響を与えることになることから、労働時間数の法定を始め、超過労働をする場合の条件、休日・休憩、休暇に関する最低基準が設定されている⁵⁵（労働時間規制）。

⑤労働者による労働サービスの提供を使用者の裁量に任されるに際して、合理的な範囲や方法を逸脱する場合には、労働者の健康や生命そのものまで危険にさらされることになる⁵⁶。このため、労働者の健康の確保、維持増進に向けた様々な施策、配慮の実施を使用者に求めている（安全衛生対策）。

③労働者が怪我をしたり病気に罹ったりしときには、ただちに所得の喪失から生活の困窮に陥る危険性が生じる。このため、労働者については所得補償を伴った医療保険である健康保険制度が準備されている。さらに、労働者が仕事上の原因で怪我をしたり病気になったりしときは、その労働が雇用主の使用に任されていたときに生じたものであることもあって、全額雇用主の負担による災害補償制度が設けられている（労災補償制度）。

④労働者が失業した場合には、所得の喪失から生活の困窮に陥る危険性が生じるが、経済社会の実態として失業することをまったくなくすることはできない。そこで、その危険を回

⁵³ 当然ながら、ここで労働政策のすべてを網羅しているわけではなく、割愛した政策も多い。

⁵⁴ 賃金等特に重要度の高いものについては、文書により明示するよう明示の要式性も求めている。

⁵⁵ 労働時間規制については、裁量労働制や管理監督者への適用除外など、様々な規制を緩やかにする制度が設けられている。ただし、これらの多くは、職場の労使による集団的な合意（先の集団的労使関係とは必ずしも同じではない。）に基づく制度的緩和である。

⁵⁶ 働く人は、その労働サービスの提供を使用者の裁量に委ねているのであって、生命や健康までの処分権を使用者に譲り渡しているわけではない。

避するために、失業した場合の所得補償を中心とする雇用保険制度が設けられている⁵⁷（失業時所得補償）。

⑤労働者の取引上の劣位は、労働力需給調整機能の不備からも生じるところから、公共職業安定機関などの公的な労働力需給調整機能が整備されている。

⑥上記⑤までは、雇用関係及び経済的従属性という実態から生じる問題に基礎のある問題であったが、近年、男女間の機会均等思想の進展、出産・育児、介護といった社会的要請に関連した政策が採られるようになってきた。その際、雇用関係の中でそうした社会的要請に応えるために、労働契約における労働サービスの使用者による裁量的使用に一定の制限を設ける政策が展開されてきている。

以上、基礎的な点にまで遡って労働政策が扱ってきた課題とその政策対応を整理した。働き方の多様化が雇用の範囲を越えて進展していることに関して、政策対応を含めて検討するに当たっては、上でみたようなかつて雇用上において問題となり、所定の政策対応がなされたものを検討の視座に据えていくことが、一つのアプローチになるであろう。

（労働者性と政策設計）

上述のところを別の観点からみると、労働法ないし労働政策は労働者を対象とするものであるが、その政策の内容や必要性自体は「労働者性」からだけ出ているものではないといえる⁵⁸。すなわち、経済的な従属性などの社会経済的事情から労働者となることを余儀なくされており、その結果取引上の劣位に立たされざるを得ないこと、そしてそのことから生じる

⁵⁷ 今日、雇用保険制度は、単に失業時の所得補償機能だけでなく、労働者がその能力を高めたり、安定的な雇用機会を得られることを促進し、支援したりするための様々な政策の中心的制度となっている。

⁵⁸ ここで念のため、労働法上の労働者性（労働者であること）の判断基準を掲げておこう。（「労働基準法研究会第1部会報告」（昭和60年12月19日）より）

1. 「使用従属性」の判断基準

① 「指揮監督下の労働」

- a. 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由がないこと
- b. 業務遂行上の指揮監督があること
- c. 拘束性があること（注・・・仕事をする時間や場所を拘束されること）
- d. 代替性がないこと（注・・・労働者が他の者に仕事を任せることができないこと）

② 報酬の労務対象性があること（注・・・報酬が労務に対するものであること）

2. 「労働者性」判断の補強要素（注・・・基準による判断をする際に補強する要素）

① 事業者性の有無

- a. 機械、器具は使用者が提供するものであること
- b. 報酬の額（当該企業で同様の業務に従事する正規従業員との比較で、ほぼ同様程度であること）
- c. その他（業務遂行上の損害賠償責任、独自の商号使用などが無いこと）

② 専属性の程度

- a. 他社業務への従事の制約及び経済的従属性があること
- b. 報酬に定額部分があり、かつ報酬自体に生活保障的要素が強いこと

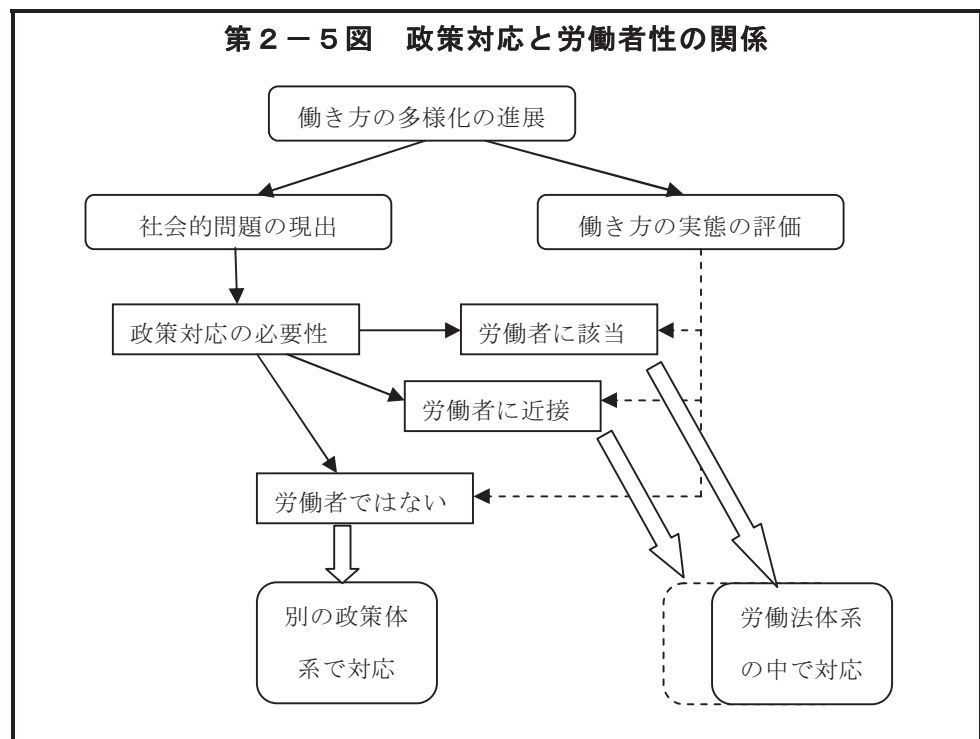
③ その他（使用者がその就業者を自らの労働者と認識していると推認される点）

- a. 選考過程（注・・・選考過程が、労働者の採用の場合とみなされるようなものであったこと）
- b. 源泉徴収をしていること
- c. 労働保険の適用対象としていること
- d. 服務規律の適用をしていること
- e. 退職金制度、福利厚生を適用していること

（注は、筆者による。）

様々な好ましくない事態が社会的な問題として認識されることが、政策的対応がなされるためにまずもって必要なことであると考えられる⁵⁹。労働者性は、政策対応を行う際にその責任ないし負担を使用者に負わせる根拠となっているものと考えられる。もしこのように考えるとすれば、雇用を越えた働き方の多様化に対応する場合であっても、労働者性の判断基準そのものをいたずらに拡張するのではなく、判断基準は従来どおり「使用従属性」を基軸としたものにとどめ、労働者性に関する態様に応じて「使用者」による責務・負担関係を整理しつつ、政策対応の方法論を検討すべきではないかと考えられる。

以上のことをまとめて整理すると、第2-5図のようなになる。働き方の多様化という実態から様々な問題が社会的な問題・課題として現出する中で政策的対応が図られることとなるが、その際従来の雇用の範囲を越える部分については、労働者性の判断基準に基づきその就業実態からみて労働者に該当する場合や非常に近接した実態のある場合には、使用者に多くの責務・負担を求める労働法体系の中で政策対応を図る一方、それ以外の場合には別段の政策体系により対応を整備することが求められるといえる。



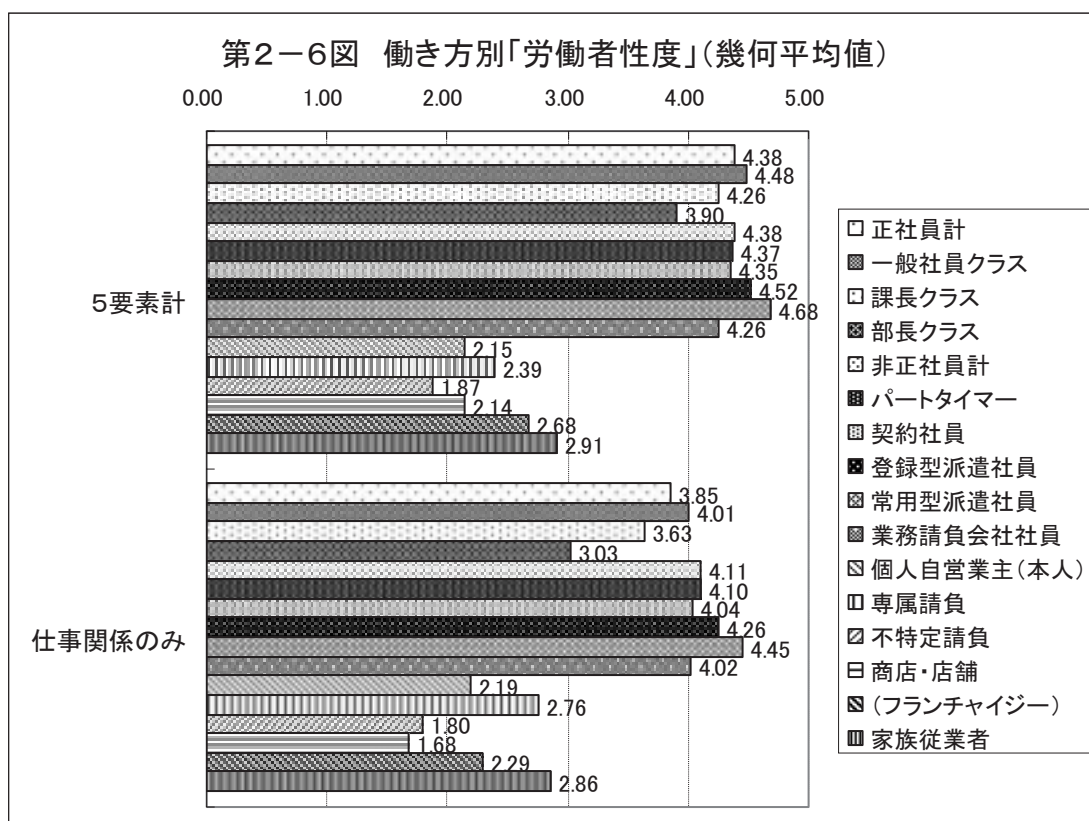
2-3 働き方の類型化試論—労働者性と働く目的の視点

(労働者性度指標の試算)

働き方の多様化について、前節では労働者性の視点からの検討の必要性を提示した。そこ

⁵⁹ もとより使用従属労働に従事することとここで述べた社会経済的事情は密接に関連しており、そうした問題が労働者について生じたことも実態であり、労働政策が労働者だけを対象に展開されてきたことは当然の成り行きであったといえる。しかしながら、働き方の多様化が雇用を越えて進展している状況下にあつては再検討が求められるものといえる。

で、労働者性度に関する指標を試算してみよう。「働き方調査」では、労働者性度に関する設問として、就業場所、仕事の時間の決め、仕事の内容の決め、仕事の仕方の決め、報酬の支払われ方の5要素について、それぞれ3段階の差異を表した選択肢を設けて回答を求めた。この結果を用いて、単純な想定によるコード化をすることにより、労働者性度の指標を試算してみた⁶⁰。第2-6図は、正社員については役職別に、非正規社員は雇用・就業形態別に、個人自営業については個人自営業主及びその業態別と家族従業者別に、それぞれその結果を示したものである。「5要素計」は、上記5要素すべてを幾何平均したものであり、「仕事関係のみ」は、労働者性の要である指揮命令下の労働に深く関連する仕事の時間の決め及び仕事の内容の決めの2要素のみを幾何平均したものである⁶¹。これを後者によりみると、㉔正社員においては役職が上がるに従って労働者性度指標が低下すること、㉕非正規社員について



⁶⁰ 試算の方法は、次のとおりである。

- ①仕事の時間の決めを例にとれば、「会社の規則などであらかじめ決められている」、「会社の規則などの範囲内で、自分で決めることができる」及び「特に制限なく、自分で決めている」の3段階の選択肢が与えられ、これに重複回答で答えることが求められている。これに、それぞれ5点、3点、1点の点数(コード)を与える。
- ②重複して回答があった場合には、二つの回答があったときは①の点数の合計を2で、三つすべてに回答があったとき(すなわち合計点数は、5 + 3 + 1 = 9)は3でそれぞれ割って得られた数値を点数とする。
- ③これを有効回答者で平均する。これにより得られた数値を、各要素の労働者性度の指標とする。
- ④各要素の労働者性度指標を幾何平均したものを総合指標とする。総合指標は、5要素全部の幾何平均と仕事関係の2要素(「仕事の内容の決め」と「仕事の仕方の決め」)のみの幾何平均の2種類試算した。

⁶¹ 就業場所や仕事の時間の決めについては、後述のように正社員において自宅で仕事を持ち帰ることや柔軟な労働時間制の普及がみられる中で、ここでの設問には必ずしもこれが反映されていないこと(例えば、家へ仕事を持ち帰るとする人も自宅を就業場所とは回答していないなど)も、上述のようにした背景となっている。

は、総じて正社員よりも労働者性度指標が高くなっている中で派遣社員が相対的に高くなっていること、◎個人自営関係では、おしなべて雇用者に比べ労働者性度指標は低くなっているものの、家族従業者や専属請負型個人自営業主では相対的に高く、雇用の中の部長クラスに準じた値になっていること、といった結果がみられる。

（働く目的の視点）

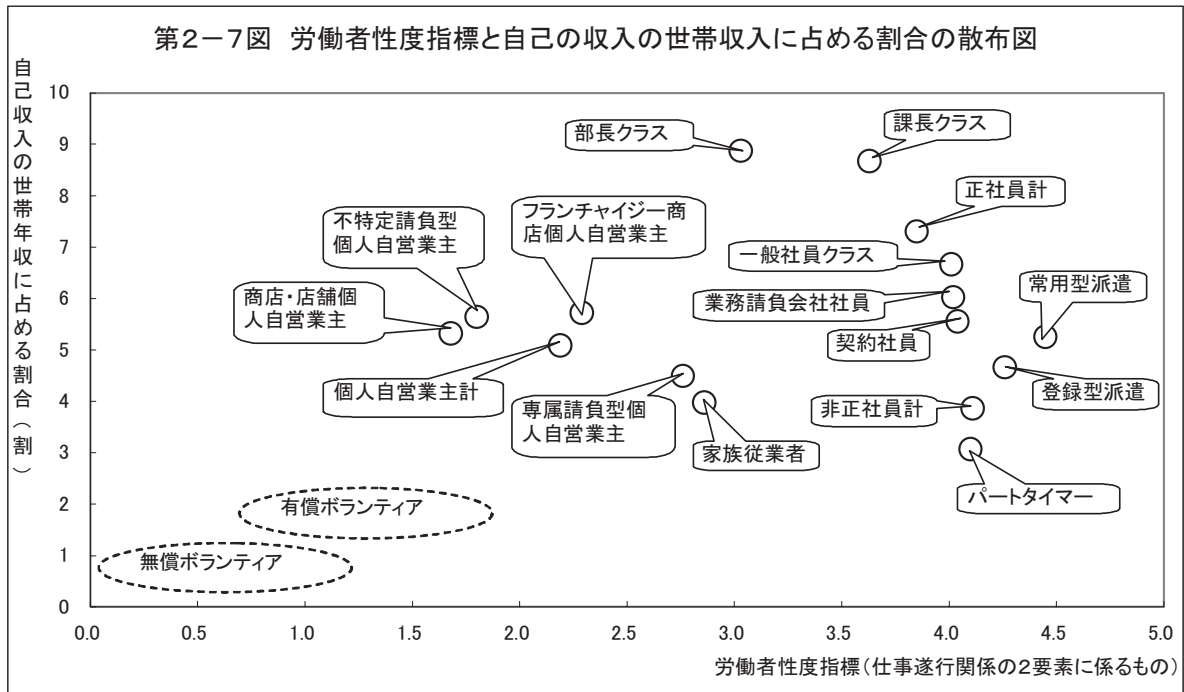
上記の労働者性度は、「雇用関係の下で働く人—個人自営業主」、言い換えれば「雇用—請負」関係の軸と考えることができる。働き方の多様化について、特にその政策対応との関連で観るに際しては、もう一つの視点軸が必要であるように考えられる。それは、働く目的ないし効用に関する軸である。働く目的は、所得を得ることが一方の極にあり、もう一方の極には、とりわけ働き方の視野を NPO やボランティアにまで広げるときには、働くこと自体から得られる満足感や働いた結果から得られる満足感があるものいえる。この二つの極は、対立するものでは必ずしもなく、併存していることも少なくないと考えられる。しかし、自己の収入が自己及び家族の生活にとって欠かすことのできないものであるときには、使用者ないし取引先に対する経済的な従属度が増すことにより、上述のような取引上の劣位の要因になることは重要な視点であり、一方、生活上の必要という面でその所得の重要性が小さい中で、自己の生きがいや社会的な貢献意識から仕事（活動）に従事する場合には、経済的な従属度は低くなると考えられる。要は、そうしたものを総合的に示す指標が求められるといえるが、現在までのところ適当なものを見出せてはいない段階にある。

（働き方の類型化試論）

以上の二つの軸から、各働き方の類型化を試みることができる。しかしながら、「働く目的」の視点については指標化するのが困難な面が多く、それを前提としたうえで、ここでは当面その指標として、働くことの目的の一方の極である所得動機の重要性にかんがみ、自己の収入が世帯全体の収入に占める割合を一応採用することとし⁶²、試論的に働き方の典型的配置をすれば、第2—7図のようになった⁶³。これは、あくまで現段階での試論的な試みではあるが、多様な働き方を観る上では、こうした類型化は必要不可欠なものであると考えられる。

⁶² これはまた、検討の余地が多いが、経済的従属性を示すこともねらいとしたものでもある。また、仕事の目的に係る視点については、上述のように所得動機とともに働くことそれ自体などに基づく満足感があり、この処理はあくまで暫定的な取扱であると理解していただきたい。今後さらに分析を進めていきたい。

⁶³ グラフは平均値を表したものであり、人により散らばりがあるので、幅をもつてみなければならぬものである。



(注) ボランティアに関する位置づけは、筆者の判断による。