

## 第4章 多様な働き方を活かすための政策方向

前章までを要約すると、第1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に、第一に企業の労働コスト節減をめざした正社員でなく非正社員やアウトソーシングによる外部労働力を活用しようとする戦略があったことは間違いのないところではあるが、そうした要因は経済情勢の好転に伴い沈静に向う性質のものであること、働き方の多様化は、事業活動の繁閑や1人の人が働く時間と営業（操業）時間との乖離などへの企業側の対応とともに、基本的には働く人々の側における仕事と自己の生活との折り合いをつけようとするところから進展するものであると捉えるべきことなどをみた。ついで第2章では、多様な働き方をみる視点として、多様な働き方は人々のライフ・サイクル、ライフ・スタイルと密接に関連して生じていること、その際、特に高年齢期以降を中心に NPO などにおける無償・有償のボランティア活動も働き方の多様化の中で捉えることが求められることなどを指摘した。また、多様な働き方が雇用の範囲を越えた広がりをもっていることから、あらためて基本にかえって雇用とは何か、いわゆる「労働者性」の問題を考察したうえで労働政策の類型を行うとともに、政策設計上の考え方を整理した。さらに、そうした視点を踏まえて、試論の段階ではあるが、働き方の類型化も試みた。

第3章では、第2章でみた視点をベースにしながらか、「働き方調査」等の結果を活用しつつ、多様な働き方をめぐる課題について考察した。働く人々の感じる問題点をベースに、それぞれの働き方が直面している問題点・課題のいくつかを提示したのを始め、各働き方間の移動に関連した問題、正社員の中における働き方の多様化をめぐる問題、自営業主、特に一つないし少数の特定された取引先から専属的に仕事を請負う専属請負型個人自営業主をめぐる問題について整理した。

この第4章では、以上の流れを受けて、現段階で考えられる多様な働き方に応じた政策体系について、とりわけ働く人々が自己の生活との折り合いをつけながら職業生活を営むことができるよう、多様な働き方の十二分な活用に資する政策体系の方向を考えてみたい<sup>117</sup>。

### 4-1 労働政策の類型と多様な働き方

第4-1表は、第2章の2-2で整理した労働政策の類型をベースにして、主な働き方（＝雇用・就業形態）別に現行の政策状況を簡略化して整理したものである。この表から、労働政策である以上当然のこととはいえ、雇用されて働く人々（以下「雇用労働者」という。）については、各形態とも正社員とほぼ同様の政策体系が用意されていることがわかる。したがって、雇用労働者として各雇用・就業形態で働く人々については、主に実態面から問題や課

<sup>117</sup> ここは、具体的な政策提言を意図したものではなく、以上の分析からあくまで研究上のインプリケーションとしての政策検討の方向性を整理しようとしたものである。また、それらは、JILPTの機能の一つである政策論議の活性化をめざして、関係者始め広く国民的に行われるべき議論の素材として提供するものでもある。

第4-1表 労働政策類型と多様な働き方の整理

労働政策類型	正社員	パートタイマー	契約社員	派遣労働者	業務請負会社社員	専属請負自営
集团的労使関係による取引劣位の補完	団結権、協約締結権、争議権 ・近年組織率低下	同左 ・組織率はきわめて低い（組織化の取組は本格化）	同左 ・正社員と同じ組合に組織化されている場合のほかは、組織率はきわめて低い	同左 ・組織化は緒に付いたばかり。組織率はきわめて低い。	同左 ・就業先会社とは労使関係は基本的にない。	
労働(契約)条件の明示	労基法（雇入れ時明示、就業規則等の常時提示など）	労基法 パート労働法（雇入れ通知書の活用促進）	労基法	労基法 労働者派遣法（就業条件の明示） （派遣元に責任）	労基法（請負会社に責任）	「下請法」による書面公布義務 「家内労働法」の家内労働の場合は、家内労働手帳交付
解雇予告、解雇制限	労基法（解雇には合理的理由が必要等、解雇予告30日、一定の場合の解雇禁止）	労基法 有期契約の場合の雇止め（1年以上勤続者は予告が望ましいなど）	同左	同左	同左	「下請法」の違反告知の報復禁止 「家内労働法」の家内労働の場合は、打ち切り予告
賃金(報酬)支払い確保	・労基法：月例給の月1回以上一括・通貨・直接払い義務 ・最低賃金制度 ・中小企業等の労働者には立替払い制度	同左 ・最低賃金による下支え効果	同左	同左	同左	「下請法」による下請代金支払遅延防止措置 「家内労働法」の家内労働の場合は、全額・通貨払いの規定、最低工賃の設定
労働(就業)時間規制	労基法（原則週40時間、1日8時間労働制） 変形時間、みなし労働時間制、フレックスタイム、裁量労働制、管理職等の適用除外など 超過労働の割増賃金	同左	同左	同左 ・雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	同左 ・実態として雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	「家内労働法」の家内労働の場合は、就業時間過長に係る配慮努力義務。
休日・休暇	労基法（原則週1回以上の休日、年休の賦与など） ・年休消化の低さ	同左 短時間勤務の場合、年休は勤務時間比例賦与 ・年休は、6カ月以上勤務者のみ。	同左	同左 ・雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	同左 ・実態として雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	
安全衛生対策	労働安全衛生法など	同左 ・事実上常用労働者を対象としたものになりがちの面もあり、短期雇用者のための工夫が課題。	同左	同左 ・雇用主と指揮命令者との分離から生じる問題	同左 建設業、造船業については元請責任が明記	「家内労働法」の家内労働の場合は、安全衛生措置義務。
医療保障	組合健保ないし政管健保	同左 ・適用対象外は国保	同左	同左	同左	国民健康保険（国保）
労災補償	労災保険制度	同左	同左	同左 （派遣元が保険料支払い）	同左 （請負会社が保険料支払い）	一部に労災保険特別加入制度
失業時所得補償	雇用保険失業給付	同左 （週20時間未満勤務者は適用除外）	同左	同左 （派遣元で保険料支払い）	同左 （請負会社で保険料支払い）	
需給調整機関	公共職業安定所（許可・届出による有料、無料の職業紹介事業者）	同左	同左	「労働者派遣法」に基づく派遣事業者 ・公共職業安定所にも求人	同左 ・公共職業安定所にも求人	
能力開発促進	「職業能力開発促進法」「雇用保険法」による支援	同左 パート労働法に配慮規定 ・雇用保険適用除外者の問題	「職業能力開発促進法」、「雇用保険法」による支援 ・雇用保険適用除外者の問題	同左 ・雇用保険適用除外者の問題	同左 ・雇用保険適用除外者の問題	
男女機会均等	「男女雇用機会均等法」による規制	同左	同左	同左	同左	
育児・介護休業等	「育児・介護休業法」による休業の取得、様々な配慮規定	同左 ・一定の短期間雇用者にも適用へ	同左	同左	同左	

各種公表資料から、筆者作成  
 (注)「下請法」:「下請代金支払遅延等防止法」(公正取引委員会所管)

題が提起される面が大きいと考えられ、そうした実態面から生じる諸問題に対応するために、政策対応が必要かどうか、また、どのような政策対応が望まれるのかを検討することが求められる。ただしその中で、雇用労働者に関して制度的な問題として残されているものの一つが、公的保険の適用を中心とした有期雇用、短時間勤務の場合に生じる問題であるといえる。

一方、専属請負型個人自営業主については、現在までのところ、労働政策類型の視点からみれば、第4-1表において空白とせざるを得ない欄（セル）が少なくなかった。また、そこに示した「下請法」や「家内労働法」にしても、現在のところ、一定の範囲の下請事業者や家内労働者を対象としたものであって、網羅的に適用されるものとはなっていない。したがって、専属請負型個人自営業主については、その周辺に位置する個人自営業主も視野に入れながら、やや詳細かつ慎重に検討する必要があるであろう。

## 4-2 多様な働き方をめぐる政策方向検討のための軸となる視点

### 4-2-1 雇用労働者における多様な働き方について—企業との関係性

雇用労働者については、その「労働者性」にかんがみ、雇用主（＝使用者<sup>118</sup>）に多くの責任と負担を帰属させた政策体系がとられるべきことは先にみたとおりである。しかしながら、そうした中であって、企業との関係性の強弱に応じて、個別企業による対応が実態的に異なることは避けられないところである。

雇用保険制度を例にとって考えてみたい。ただし、制度的視点ではなく実態的視点からの考察であることは前もって注記しておきたい。雇用保険の保険料は雇用労働者分としては賃金の0.数%であるので、保険料負担の重さゆえに雇用労働者の方から適用を忌避することは考えにくいものである。しかしながら、先にみたように非正社員への適用実態は必ずしも十分なものとはいえない状況にある。この要因を雇用労働者の側から考えてみると<sup>119</sup>、将来失業給付を受け取るつもりがないことのほか、失業給付の受給資格を得るために必要な勤続要件（原則として過去1年間に6ヶ月以上の勤務。ただし、一つの雇用主である必要はない。）を満たせない場合などが考えられる。とはいえ、これらが決定的な要因であるとは考えにくい<sup>120</sup>。いうなれば、企業の側が、関係性の低い層について雇用保険適用に伴うコストや労役を負担することを忌避していると考えるのが妥当であろう<sup>121</sup>。

その関係性の強弱を端的に表すものが、雇用期間の長短であると考えてよいであろう<sup>122</sup>。

<sup>118</sup> 「雇用主」と「使用者」は、重なり合っているが範囲を異とする概念である。ここでは、必要に応じて、雇用主でない使用者も含める趣旨での「雇用主」という意味合いであると承知されたい。

<sup>119</sup> 制度論的には、雇用保険は雇用主と雇用労働者との社会連帯に基づく制度であり、たとえ以下のような事情があるとしても、要件に該当すれば適用を忌避することはできないことはいうまでもない。

<sup>120</sup> 第3章の第3-15図及び脚注85参照。

<sup>121</sup> 雇用保険の適用は、個々の労働者（被保険者）ごとに行うので、労働者の入離職があるごとにハローワークへの届け出が必要であるなど、雇用主が負担する労役は小さいものとは必ずしもいえない。

<sup>122</sup> これ以外に、企業にとっての業務の重要性などもあるが、それは企業経営にとっての評価軸ではあっても、労働政策の枠組みを形成する直接の軸にはならないと考える。

先に、雇用労働者の中の多様な働き方については、政策制度的な大きな枠組みというよりは、実態面で提起される課題への対応を検討することが必要であると述べたが、その検討は雇用期間の長短を軸に考えていくことができるであろう。

雇用期間の長短を考えたとき、雇用労働者は、

- ①期間の定めのない雇用契約で長期雇用が期待される層（以下「長期雇用層」という。）
- ②期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用」という。）ではあるが、通常その期間の反復更新が期待される層、又は期間満了後他の有期雇用に移行することが期待できる層（以下「短期反復雇用層」という。）
- ③有期雇用で、通常その更新が期待できず、また、当該期間満了後失職することが見込まれる層（以下「短期雇用層」という。）

の概ね3層に分類できると考えられる。もとより、それぞれの層の中でも、期待される雇用期間の長短により様々な色合いが考えられる<sup>123</sup>。上述の雇用保険の例でいえば、長期雇用層については企業側も無理なく雇用保険の適用上のコストと労役を負担しようとするのに対して、短期反復雇用層はまだしも、短期雇用層ではなかなかそうした誘因は働かないものと考えられる<sup>124</sup>。

すなわち、多様な働き方が混在するようになった現在においては、政策メニューとしての政策制度的枠組みは従来どおりでよいとしても、企業との関係性の強弱（ここでは、期待される雇用期間を軸に評価することを提案している。）に応じて、個別企業の対応に大きく任せてよい層とそうでない層とがあること<sup>125</sup>を念頭に実態的な対応が求められるということである。いうなれば、後者にあつては、個別企業を越えた企業横断的ないし社会的な対応がより強く求められるということである。

#### 4-2-2 雇用と自営の中間領域の働き方について

##### （政策方向の検討のプロセス）

前章までにおいて、雇用と自営との中間的な働き方として専属請負型個人自営業主（以下「専属請負」という。）を中心にみてきた。そこで浮かび上がってきた論点としては、次のようなものがあつた<sup>126</sup>。

- ①就業実態として雇用労働者と同様ないし類似した状態にある人が少なくないこと。
- ②仕事と健康に関して問題を感じている人が多いこと。また、その背景には取引先との関係が考えられること。

<sup>123</sup> なお、限られたデータではあるが、「働き方調査」によれば、契約期間の長さそのものと期間満了後に対する不安感の間にはあまり明確な関係はなかった。

<sup>124</sup> このことは、一般に保険料負担が相対的にかなり大きい社会保険についてはより当てはまるであろう。

<sup>125</sup> 正確には、二つないし三つではなく、企業との関係性の程度に応じてより多段階的な層区分が考えられる。

<sup>126</sup> ①を除きこれらのことは、専属請負ばかりでなく、「働き方調査」の対象とした不特定型自営や商店・店舗のフランチャイジーにも、多かれ少なかれ当てはまるものであり、問題の社会的な視点からいえば、個人自営業に共通した問題であるといえる。

- ③専属自営を支える制度として、特に仕事がなくなったときの収入補償保険制度に対するニーズが高かったこと。
- ④適正な仕事の条件を確保するために、労働組合的なものが必要だとする人が少なくなかったこと。
- ⑤一方で、専属的な取引先に雇用されたいと希望する人は、少なかったこと。

以上のようなファクト・ファインディングと第2章でみた労働者性と政策設計の考え方<sup>127</sup>とから、次のようなプロセスが検討されるべきものと考えられる。

- ①就業実態からみて、労働者性の判断基準により雇用労働者に該当する場合には、的確に雇用労働者として位置付けること。またその際は、上述の企業との関係性の強弱により適宜実態的対応を行うこと。
- ②雇用労働者に該当するとまではいえないものの、その就業実態ないし経済社会的関係が雇用労働者に類似又は近接している層については、社会的な課題として対応が求められるものに関し適宜労働政策体系の中で然るべき施策の対象とすることを検討すること<sup>128</sup>。
- ③以上のいずれにも該当しないものの、社会的な課題として対応が求められるものがあれば、例えば小規模事業者対策などの体系の中で対応することを検討すること。

#### **（社会的な対応が求められる課題試論）**

つぎに、こうした政策制度検討のより根源的な基礎となる社会的な対応が求められる課題について、試論であることを前提として考えてみたい。

##### **①仕事と健康に関する問題・課題**

まずは、第3章でもみたように、専属請負で働く人々においても問題とすることが多い仕事と健康の問題を指摘したい。仕事（そのために必要な移動を含む。）の過程や過度の仕事（させられ過ぎ）により怪我をしたり、病気になったりした場合には、必要な療養とその期間中の逸失所得がある程度補償されることが求められる。雇用労働者に対する労働政策上は、この問題に対処するために、①使用者に雇用労働者の安全衛生に対する配慮義務を課す（労働安全衛生対策）、②仕事が原因で負傷したり疾病に罹ったりした場合には使用者の負担により療養と所得補償を行わせる（労災補償）、③そもそもそうした事態を招かないようにする一つとして長時間の労働を規制する（労働時間規制）、④長時間労働の背景となる低賃金を規制する（最低賃金制度）などが整備されている<sup>129</sup>。また、「家内労働法」の家内労働者についても、

<sup>127</sup> 第2章2-2の第2-5図など参照。

<sup>128</sup> これは、同様の政策制度を併設することの不経済を避けるという要請からも考えられてよい論点である。その方法論について欧米主要各国の立法例等を徴すれば、①フランスのように労働法典体系の下で、特定の職業に属する人々を雇用労働者とみなすという規定を置くもの、②ドイツやイタリアのように「雇用労働者に類似の者」や「準雇用労働者」といった中間的定義を置き、個別的政策の必要性により個々の立法において対象とすかどうかを規定するもの、③アメリカで一部にみられるように、個別政策上の必要に考慮しながら、主に裁判例を通じていわば拡張解釈により対応していると考えられるもの、といった類型が考えられる。この件については、近くとりまとめる予定の労働者性に関する比較法研究に係る労働政策研究報告書を参照されたい。

<sup>129</sup> 筆者がこの面で特に注目しているのが、健康保険制度における療養時の所得補償機能であり、これは国民健康保険にはない機能である。

程度の違いはあるものの、労災補償の適用を除き同様の規定が置かれている。さらに、一定の個人請負事業者（いわゆる一人親方）については、労災保険の特別加入制度も設けられている。

こうした労働政策上の制度的措置をどの程度どこまで適用するかについては、今後の議論と検討に待つほかないが、多様な働き方に対応した政策として第一に重要な課題であると考えられる<sup>130</sup>。

## ②仕事がなくなったときの収入保障保険

つぎに、専属請負で働く人々においてニーズの特に高かった収入保障保険を指摘したい<sup>131</sup>。これに関連した雇用労働者に対する労働政策としては、失業したときの失業給付がある<sup>132</sup>。特定の取引先と専属的に取引をしていた専属請負にとって、その取引が打ち切られたり、取引先が廃業となったりしたときに、にわかに別の取引先を見つけることが困難である場合が少なくないが、この状況は雇用労働者の場合と類似したものと考えることができる。したがって、仕事がなくなったときに短期間収入を保障する制度についても検討されてよいと思われる。その際には、収入保障に比べれば必要とする割合は相対的に小さかったもののそれなりのニーズが示された、事業の廃業時の転職資金支援制度なども併せて制度化することも検討されてよいであろう<sup>133</sup>。

## ③集团的取引関係の整備

専属請負で働く人々の間で、適正な取引条件を確保するために労働組合のような組織が必要とする人がかなりいることは先にみたとおりである<sup>134</sup>。専属請負の場合においては、取引条件は就業条件に直結しているため、一つの発注元が多数の専属請負に発注している場合には、集团的労使関係に擬制される集团的取引関係が構想されてよいと考えられる<sup>135</sup>。

しかしながら、非正社員の場合がそうであるように、自発的にそうした就業者集団が形成されることはなかなか困難な面が多い。したがって、これを補強する何らかの社会的システムの整備も検討されてよいであろう。これも試論の域を出ないが、企業の労使協議機関の中に企業の発注先専属請負の代表を加えるとか、専属請負の取引条件（＝就業条件）に関して公的なガイドラインを設けるとかといったことが考えられる。

<sup>130</sup> 「家内労働法」の対象を拡大するという方法も、現実的な対応として考えられる。その際は、対象とする請負業務の範囲の拡大のほか、仕事の場所についても自宅だけでなく現実に合った見直しが求められよう。

<sup>131</sup> 第3章（3-5-3）の第3-30図などを参照。

<sup>132</sup> このほか、使用者の責めに帰すべき休業の場合は休業手当を支払うことを使用者に義務づけるなどの制度が設けられている。また、解雇の際の事前予告制度も、これに関連した制度と考えられる。

<sup>133</sup> この制度化の一つの素案として、例えば雇用保険制度の中に専属請負業者が特別加入する制度を設けることが考えられる。その際は、発注元企業において、当該取引総額を雇用労働者に支払った賃金額に合わせて保険料の申告納付をするといったことが考えられる。また、この特別加入が認められれば、能力開発支援など多彩な支援が可能となろう。

<sup>134</sup> 第3章（3-5-3）の第3-31図などを参照。

<sup>135</sup> 種々の議論、異論があると思われるが、少なくとも専属請負にあっては、そこで働く人々は憲法第27条や第28条でいう「勤労」や「勤労者」に該当すると考えてもよいと思われる。

### 4-2-3 NPOにおける就業関係の整備

第2章において、多様な就業（活動）形態を考えると、NPO等の活動も視野に入れる必要があることを指摘した。それは、①NPO等が雇用の場として相当の機会を提供していること、②中年層（特に女性）から高齢期（男女を問わず）にかけて、有償ボランティアという活動形態が多くみられること、といったことを背景としていた<sup>136</sup>。

#### ①NPOに雇用されて働く人の就業条件（労働条件）の整備の課題

NPOも法人である以上、その活動（事業）に必要な労働力を雇用という形で整備するため、雇用主となることは一般の事業と何らかわりなく、雇用された人々は雇用労働者としてすべての労働法が適用されることは周知徹底されなければならない<sup>137</sup>。

第2章（脚注41参照）で紹介した「NPO活動と就業に関する実態調査」を分析した結果によれば、NPOの雇用労働者のうち非正社員（パートタイマー）については総じて一般の労働市場とほぼ対応した賃金が支払われる傾向がみられるのに対して、正社員については総

#### （参考）NPO等非営利組織で就業（活動）する人の規模の試算

NPO等非営利組織で就業（活動）する人の規模を知ることはなかなか困難であるが、ここではやや大胆な方法で試算してみた。

「働き方調査」において、正社員が勤務する企業形態を尋ねた中で「NPO法人、社会福祉法人などの非営利法人」\*を調査した。その結果と、JILPT「NPO活動と就業に関する実態調査」の結果（就業（活動）者の形態別構成）から、次のように試算された。

（データ）正社員のうちNPO等で働く人の割合：3.7%

JILPT調査から、NPOでの正規職員比率 24.3%

労働力調査・詳細集計：正規従業員数 3320万人

（試算）○NPO等で働く人=3320×3.7%÷24.3% = 506万人

○JILPT調査の構成比で試算して・・・正規職員 124万人

非正規職員 137万人

有償ボランティア 87万人

無償ボランティア 158万人

\*したがってこの試算は、NPOだけではなく、公営企業（独立行政法人を含む。）を除く非営利的な法人全体のものであり、もっとも広義の非営利組織の活動者数となっていると考えられる。

\*JILPT調査は、狭義のNPOのみを対象とし、また、回答対象者は各NPOにより任意に選定されたものであることから、就業（活動）形態の構成も必ずしも正確とは限らないなどの限界の多い試算値であることには留意されたい。

<sup>136</sup> 第2章（2-1）の第2-4図など参照。

<sup>137</sup> なお、NPOなどの場合、雇用労働者かボランティアかを分ける基準は、求められたことを何ら補償の必要なく断ることができるかがもっとも重要なポイントであると考えられる。

じてかなり低い額となっている<sup>138</sup>。また、正社員の賃金額は、一般企業で通常みられるような年齢や勤続との関係性はみられず、雇用する団体（NPO法人）の財政状況に左右されている面が大きいとされる。

同調査からNPOにおける有給の正規職員の年収（2004年）をみると、事務局長で平均229万円、一般職員で209万円となっている。賃金の高低を不用意に論じることはできないが、常識的には生計を維持していくには非常に苦しい水準であるといえる。確かにNPOで働く場合には、稼得動機だけではなく働くこと自体に喜び（＝効用）を見出すことから、一般の賃金よりも低い水準となることには理由があるとしても、この額は、NPOが継続的事業体として存続するために必要な労働力を確保するためには心許ないものといわざるをえない。賃金を始めとして、NPOでの就業条件の整備が求められ、そのためにはその財政状況の確立が望まれるが、一方逆に、財政状況の確立のためにも、雇用している人の就業条件は労働法という労働条件として適正に確保することが必要であることを徹底する必要がある<sup>139</sup>。

## ②有償ボランティアの位置づけ検討

ボランティア活動を行った際に、実費弁済や謝礼を受け取ることは少なくない。また、一部には一定の謝礼を前提にボランティアがサービスを提供することもなされている。こうしたいわゆる有償ボランティアは高齢期の人々が少なくないが、今後高齢期の人々が増大することが見込まれる中で、労働法規との関係においてその位置づけを整理しておくことが求められる。その場合は、先にみた専属請負の場合と類似した検討のプロセスが参考となろう。すなわち、就業実態からみて、労働者性の判断基準により雇用労働者に該当する場合には、的確に雇用労働者として位置付けることがまずもって必要であろう<sup>140</sup>。その上で、雇用労働者ではなく（純粹の）有償ボランティアとされる層について、適用が求められる政策の検討が求められる。なお、有償ボランティアに限らず、ボランティアの活動について、社会的な課題として対応が求められるものがある場合に、労働政策体系の中で然るべき施策の対象と

<sup>138</sup> ちなみに同調査結果によれば、非正社員（調査上は「有給・非正規職員」）のうち時給制の場合の時給額（平均）は929円（女性だけでは914円）となっており、むしろ一般的なパートタイマーよりも高めとなっている。これに対して、正社員（同「有給・正規職員」）の月給額は168千円となっている。

<sup>139</sup> 例えば地方公共団体などにおいて、その事業をNPOに委託する場合において、NPO＝ボランティアという不正確な先入観により、異常に低い委託料で行おうとする傾向があると言われる。こうした場合には、NPOの側も、適正な就業条件が確保できるような人件費を堂々と要求するようにすることが必要であり、そのため労働法規等で求められる負担（超過勤務に対する割増賃金、年休のための費用、最低賃金の遵守、労働安全衛生のための負担、労働保険料、厚生年金保険料、健康保険料、所得税源泉徴収のための事務コストなど多種多様なものがある。）は盛り込んで見積もりを算出することが求められる。なお、ボランティアという場合には、いついかなる場合でも、いかなる補償を求められることなく、任意に活動を中止できることが前提となることを認めさせなければならない。（これは、活動を行う各ボランティアと委託者又はNPO団体との関係についてであって、委託を受けたNPO団体と委託者との関係については別である。）

<sup>140</sup> とはいえ、雇用労働者かどうかの判断基準が指揮命令下の労務の提供をメインとしていることから、有償ボランティアの場合に、例えば経済的従属性が弱いことなどから、労働法規のすべてを適用することが必ずしも必要でないこともあり得る。その際は、必要のない規制は適用除外とするなどの措置が別途検討されてもよいかも知れない。

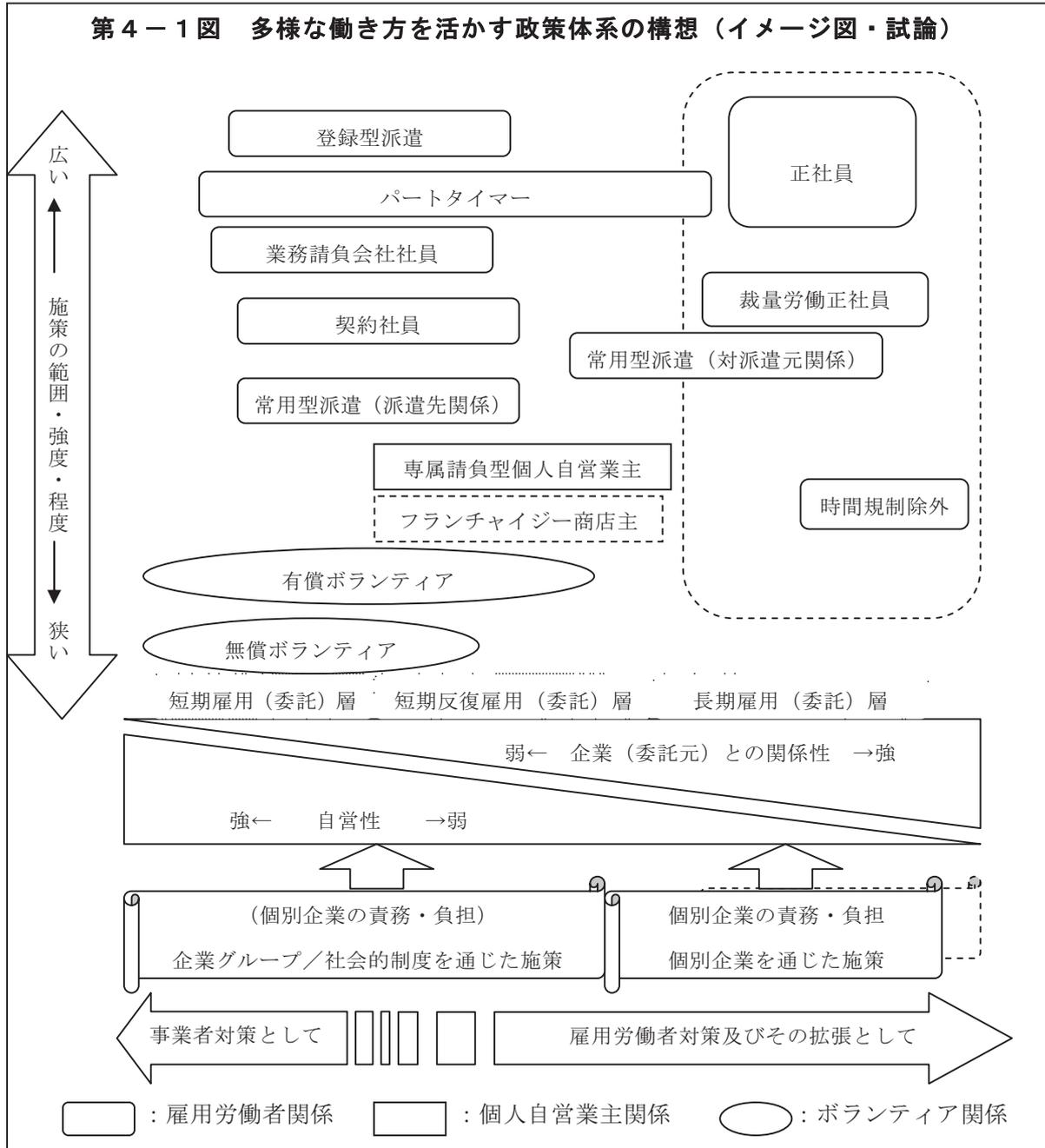
することが適当なものがあれば、所要の対応を図ることがあり得るであろう<sup>141</sup>。

### 4-3 多様な働き方を活かす政策体系の構想—雇用労働者政策を越えて

以上の検討を踏まえて、最後に、多様な働き方を活かす政策体系について、試論的な構想を提示しておきたい。

#### 4-3-1 全体構想のイメージ

第4-1図は、多様な働き方を活かす政策体系について、全体的な構想試論をイメージ図



<sup>141</sup> 例えば、ボランティア活動（就労）において負傷したり病気になったりすることについて、NPO法人を通じて労災保険に特別加入するなどといったことが考えられる。（NPO法人自体は、雇用労働者がいる場合には、当然に労災保険の適用を受けることとなる。）

にまとめたものである。以下これに基づき要点を解説していく。

### （政策体系を形づくる二つの軸）

政策体系を構築する軸は、どのような政策を適用するか（図ではタテ方向）とどのような仕組みで行うか（図ではヨコ方向）との二つの軸から構想される。

第4-1図のヨコ軸については、働く人とそれを雇用ないし業務委託として活用する企業等との関係性の程度に応じて、実態面すなわち実際的な政策効果の発揮という面を顧慮して、政策の仕組みを整理したものである。正社員を中心に企業との関係性が強い層については、当該個別企業に責務と負担を担わせることが適当であり、またその実効性も期待される場所である。したがって、規制的施策だけでなく助成促進的施策についても、当該個別企業を対象とし、又はそれを通じて実施することが適当である。一方、企業との関係性の程度が弱まるに従って、関係する責務や負担自体根元的には雇用（委託）する企業に存在するとしても、その実効的な実施を個別企業に求めることが徐々に困難になる。このため、例えば企業グループを通じた施策の実施や社会的仕組みにより直接働く人を支援することが求められるようになる。こうした社会的仕組みとして機能することが改めて期待されるものが、労働保険制度である<sup>142</sup>。

なお、関係性の強弱については、期待されるものも含めた雇用（委託）の継続性の程度によって評価できるものと思われるが、実際的には、雇用・就業形態の種類及び契約期間設定の状況により判断されることになろう<sup>143</sup>。

また雇用と自営との中間領域に位置する個人自営業主については、雇用労働者に近似した就業実態にある場合は雇用労働者に対する政策の対象に含めることを検討し、そうでない場合には（小規模）事業者対策の中で措置するといった役割分担が行われることが求められる。

第4-1図のタテ軸のどのような政策を適用するかについては、第4-2図のような政策の階層性を念頭に置きながら、問題の重要性に応じて適用の可否を検討されることが望まれる。前述（4-2）のように、雇用労働者については、実態に応じた適切な対応の必要はあるものの、政策メニューとしてはほとんどが整備されている中で、いわゆる雇用と自営との中間的な働き方について、仕事と健康の問題（ボランティアについても含む）、失職時所得保障の問題などへの対応が検討されてよいと考えられる。

### （働き方についてのいくつかの論点）

第4-1図に描いた各働き方のうち、これまであまり触れてこなかったものを中心にいくつかについて解説しておきたい。

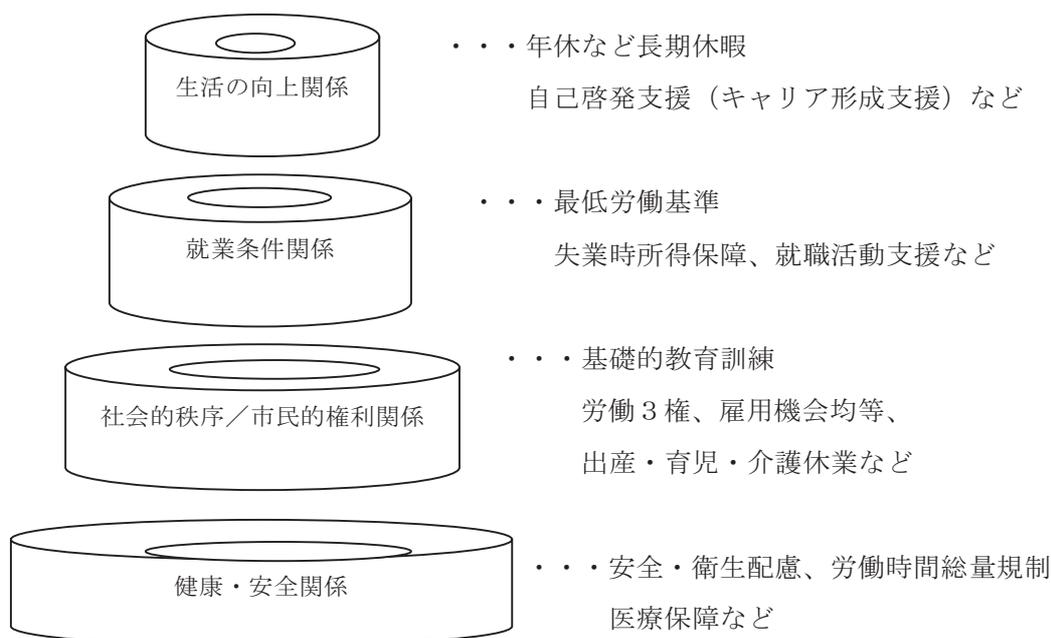
#### ①ボランティア

「企業等との関係性」を考える際に、ボランティアについては整理しておかなければなら

<sup>142</sup> 現在労働保険制度は、企業（事業主）を通じて被保険者を把握する制度となっているが、企業との関係性の程度が薄い労働者層については、当面申告に基づきながら、直接被保険者を把握することも検討されてよい。

<sup>143</sup> さらに実務的には、企業規模に応じた区分も必要になろう。

#### 第4-2図 就業に関する施策範囲・強度・程度の階層



(注) アラン・シュピオ「雇用を超えて」(英語版 2001年)等を参照した。

この図のタテ軸は、必ずしも第4-1図のタテ軸と対応したものではない。

ない論点がある。ボランティアがNPO等に参加して活動をする場合において、そのNPO等の活動に参加しているとみなされる場合と、そのNPOはボランティア需要者とボランティアとの間を取り持つだけである場合とが考えられる。理論的には、前者の場合はNPOと、後者の場合はボランティア需要者との関係性が評価軸になるといえるが、現実的にはそう単純には整理できないことも考えられる。

#### ②フランチャイジー商店主

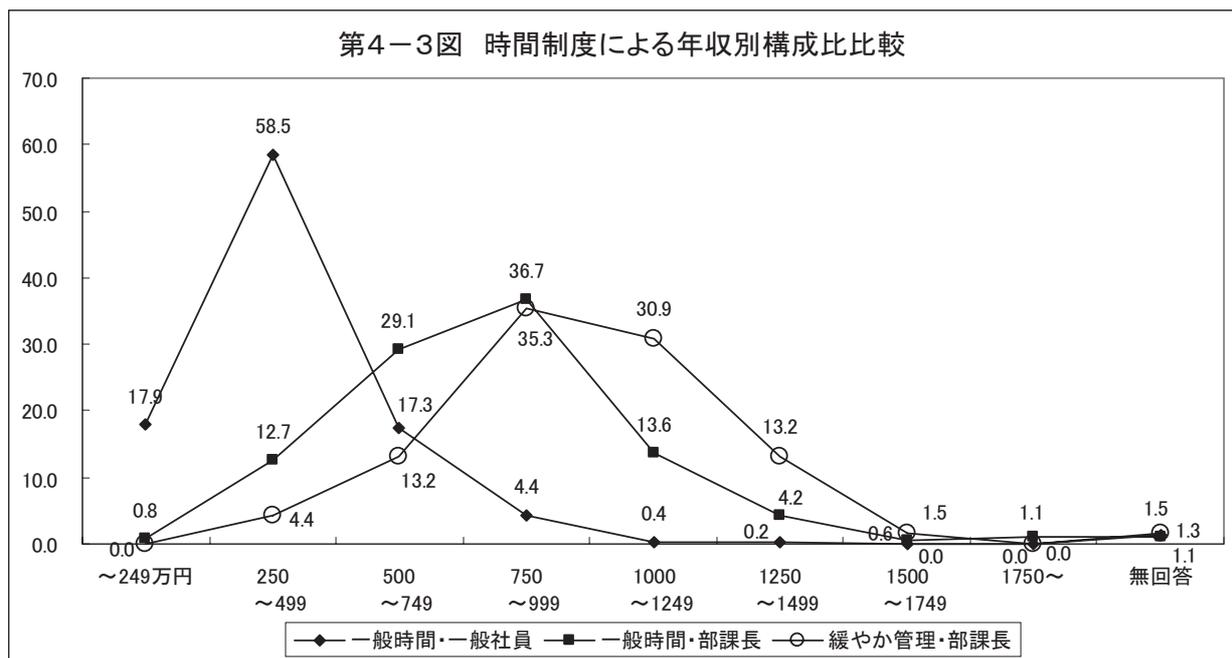
フランチャイジー商店主は、個人自営の形態を取ってはいるが、フランチャイザーから様々な制約を受けており、就業実態としては雇用労働者の営業店店長に類似したものになっている場合もあるものといえる。さらにその実態を把握する必要があるが、専属請負型個人自営業主に準じた問題があると考えられるので、第4-1図ではそれに準じた位置に描いたところである。

#### ③正社員の時間規制除外者

現在、変形労働時間やフレックス・タイム、裁量労働制ではなく、労働基準法の時間規制規定そのものの適用を除外されている層として、監督・管理の地位にある者等（以下「管理者」という。）がある。管理者が仕事を進めるに当たって大きな裁量を与えられていることは法律上要件になっておらず、雇用主に大きなフリーハンドを与えるものである。さらに、こ

の適用除外は、事業場の雇用労働者の過半数代表によるチェックもなく、行政庁への報告や許可の仕組みもなく認められている。これは、管理者であるという理由から時間規制の適用を除外されているわけであり、いわば純粹に事業の必要を根拠として認められているものであり、管理者については「労働者性」が後退し、「使用者性」を色濃く持っているためであると考えることができる。したがって、第4-1図においては、雇用労働者の範囲よりもさらに右側に位置づけて描いている。

こうした適用除外は、規制を適用しなくとも雇用主が規制の本旨を踏まえた人事管理を行うことについて大きな蓋然性を持つ層に対して行われる必要があると考えられる。例えば、雇用主が対象となる人を事業の運営にとって必要欠くべからぬ存在と認めていることが必要であろう。このことは、端的に給与額に現れるものと考えられる。ちなみに、「働き方調査」により、年収の分布をみると、部長・課長クラスについて一般的な所定労働時間制度が適用されている人と比較して、管理職なので緩やかな時間管理がなされている人は、750万円以上の年収を得ている人の割合が大きくなっている（第4-3図）。こうしたことに鑑み、筆者は、時間規制の全面的な適用除外の対象とするためには、他の要件とともに年収要件が定められる場合には、少なくとも800万円程度以上の年収が保障されていることが当面必要であると考えている。



#### 4-3-2 多様な働き方に応じた各論的政策（まとめ）

以上、多様な働き方を活かすために筆者が考える試論的な政策体系を整理したが、最後に、これまでの各章において提示した各論的な課題を再掲的に整理して示して、レポートを締めくくりたい。

#### ①非正社員の処遇格差問題（均衡処遇・公正処遇）

- ④特に正社員との処遇格差については、その理由や背景を明確にし、説明して、出来るだけ納得を得るようにすること。そうした理由がない場合は、均衡処遇などより適切な処遇に向けた取り組みを行うこと。（主に企業、労働組合も）
- ⑤公正処遇に際しては、職務的要素だけではなく、個々の従業員の事情にも一定程度配慮されてもよいこと。（同上）
- ⑥非正社員の「声」が的確に反映される仕組みの構築に努めること。（企業労使、政策的対応も）

#### ②有期雇用（就業）における期間満了後への不安の問題

- ④雇用期間や派遣期間終了後の見通しについての情報提供を一層充実すること（企業、派遣事業者、業務請負会社）
- ⑤登録型派遣等において、非派遣期間中の教育訓練の実施や常用型派遣化への努力を行うこと（派遣事業者、業務請負会社）

#### ③雇用・就業形態間の円滑な移動のための環境整備

- ④特に非正社員から正社員への「登用」のための環境を整備すること。少なくとも、登用の申し出が出来る制度と仕組みを整備すること。（企業、政策的対応も）
- ⑤雇用・就業形態間の円滑な移動を支える労働需給システムを整備すること（政策的対応も）
- ⑥非正社員の能力開発（自己啓発）を促進すること。（政策対応も）
- ⑦多様な働き方を通じた労働・社会保険適用を整備すること（企業、派遣事業者、政策的対応も）

#### ④個人自営業主（特に専属請負型）に関する検討課題

- ④仕事と健康問題への対応検討
- ⑤支える公的制度の整備検討（例：収入補償保険制度）
- ⑥集団的な取引条件設定システムの検討

#### ⑤正社員における多様な働き方の整備

- ④自宅で行う仕事に関する適切な制度の構築（企業、政策的対応も）
- ⑤副業に関する適切な制度の構築（同）
- ⑥裁量労働制等の柔軟な働き方に関する適切な運用（同）

## おわりに

このレポートを締めくくるに当たって、多様な働き方に関する基本的な考え方を再説しておきたい。

働き方の多様化が近年の厳しい経済情勢を背景として急激に進展したことから、働き方の多様化は企業の労働コスト削減策がもたらしたものとする理解が、一部というには広過ぎる範囲で広まっているように思われる。もとより、それは事実の一面を反映したものであり、労働市場の状況が好転するに従って一定の「揺り戻し」も考えられる。しかし一方、働き方の多様化は、従来家庭の奥にいた女性たちが労働市場に出てくるが多くなってきた昭和50年代以降基調的に進展してきたということが事実のもう一方の面であり、むしろこちらの方が本来の構造変化の要因であると考えられる。

働き方の多様化の基本的な要因は、働く人々が自己の生活上の必要と職業（仕事）とをうまく折り合いをつけようとするところにあると考えたい。いや、逆に多様な働き方は、この目的のためにうまく活用されなければならないということを基本的な立脚点にするべきであるというのが筆者の考えである。

生活上の必要と職業（仕事）とをうまく折り合いをつけようとすることは、すぐれて個別的事象であり、パターン的な先入観を持つてみることは抑制的でなければならない。多様な働き方を進めることは、パターン化された対応でなく個別的な対応という、企業にとってある意味で面倒なことが要求されるという面があることに留意しなければならない。

例えば、女性の中で子育ての責任を負いながら離婚するケースが少なくなっている。「働き方調査」でも、夫がなく子どもをもつ女性は、非正社員として働いている場合であっても、自己の収入が世帯収入のすべてであり、当然「なければ困る」ものになっている。多様な働き方は、こうしたニーズにも応えられるものでなければならないと考える。

個々の働く人が、生活上の必要と職業（仕事）とをうまく折り合いをつけることができるために、多様な働き方は活用されるべきことを基本にして、この問題を考えていくことが広まり、共通の認識になることを期待したい。

## ○本文グラフのバックデータ

### <第1-3 図①>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不変	非正社員比 率低下
正社員確保が困難	13.5	2.7	12.0	12.0
正社員を重要業務に特化	16.2	13.2	13.0	14.6
専門的業務への対応	6.5	16.5	10.7	9.6
即戦力雇用者の確保	16.6	3.9	11.9	12.4
景気変動に伴う雇用調整	26.4	32.5	21.7	25.3
長時間の営業(操業)への対応	28.4	23.2	23.0	22.8
日、週の業務の繁閑への対応	35.0	35.7	35.7	31.6
臨時的季節的業務変動への対応	17.3	9.9	12.2	20.0
賃金費用の節約	56.0	55.0	50.8	62.6
賃金以外の労働費用の節約	30.1	17.5	22.2	25.0
高齢者の再雇用対策	5.0	2.4	5.8	3.6
正社員の育児・介護休業の代替	1.7	1.2	2.3	3.7
その他	1.9	2.5	2.8	0.3

### <第1-3 図②>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不 変	非正社員比 率低下
正社員確保が困難	7.4	7.9	12.0	39.7
正社員を重要業務に特化	12.2	11.5	15.6	5.6
専門的業務への対応	46.9	49.4	48.1	37.5
即戦力雇用者の確保	41.9	31.5	29.9	23.0
景気変動に伴う雇用調整	20.3	5.2	19.9	30.5
長時間の営業(操業)への対応	14.1	6.7	9.8	4.3
日、週の業務の繁閑への対応	3.5	3.6	3.4	3.6
臨時的季節的業務変動への対応	4.9	5.3	8.0	4.6
賃金費用の節約	35.0	8.5	23.6	16.7
賃金以外の労働費用の節約	20.0	4.1	11.3	5.1
高齢者の再雇用対策	6.0	10.1	5.8	6.1
正社員の育児・介護休業の代替	0.8	0.4	4.4	2.4
その他	1.1	3.8	1.0	1.3

### <第1-3 図③>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不変	非正社員比 率低下
正社員確保が困難	12.9	11.8	13.0	12.4
正社員を重要業務に特化	25.6	7.3	14.4	9.2
専門的業務への対応	23.7	18.7	27.2	22.9
即戦力雇用者の確保	37.8	26.2	37.5	50.0
景気変動に伴う雇用調整	39.3	28.8	17.7	25.5
長時間の営業(操業)への対応	5.6	1.3	1.8	2.3
日、週の業務の繁閑への対応	11.0	9.2	7.5	2.0
臨時的季節的業務変動への対応	12.8	18.3	15.0	10.4
賃金費用の節約	34.0	19.2	24.6	17.2
賃金以外の労働費用の節約	29.1	32.3	21.1	17.3
高齢者の再雇用対策	1.0	7.2	0.9	3.5
正社員の育児・介護休業の代替	10.5	2.5	10.3	7.0
その他	2.9	0.7	1.4	0.0

<第1-4図>

	当該比率上 昇	他の比率上 昇	ほとんど不 変	正社員比率 上昇
正社員確保が困難	8.8	1.7	6.8	6.1
正社員を重要業務に特化	21.3	9.7	12.7	15.9
専門的業務への対応	9.2	15.0	8.2	4.0
即戦力雇用者の確保	12.2	6.5	5.5	9.0
景気変動に伴う雇用調整	30.5	31.7	19.0	26.9
長時間の営業(操業)への対応	34.3	8.0	25.0	12.7
日、週の業務の繁閑への対応	40.8	39.0	40.3	36.7
臨時的季節的業務変動への対応	22.1	19.9	20.1	21.9
人件費節約	74.7	45.4	59.9	49.7
高齢者の再雇用対策	7.5	8.0	4.4	8.0
正社員の育児・介護休業の代替	4.1	0.7	2.0	3.5
その他	1.2	8.6	6.9	22.8

<第2-1図①>

男性(構成比)

	15-19歳	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
家事	0.1	0.3	0.5	0.3	0.2	0.3	0.4	0.5	0.8	3.1	5.0
通学	79.2	25.4	2.0	0.5	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無業(その他)	3.9	9.0	7.8	6.3	5.1	4.9	5.7	6.8	10.0	31.0	61.4
自営(雇主)	0.0	0.1	0.6	1.6	2.4	3.4	4.4	5.0	5.3	5.0	2.8
自営(非雇主)	0.1	0.7	1.7	3.2	4.3	5.5	7.1	9.3	9.7	12.6	13.3
家族従業者	0.3	1.4	1.9	1.8	1.6	1.2	0.9	0.5	0.3	0.4	1.3
会社役員	0.0	0.3	1.2	2.9	4.8	6.5	7.7	9.7	11.6	10.2	16.1
正規	5.5	39.5	72.9	76.4	76.0	73.4	68.6	62.6	54.6	17.7	3.5
パート	0.4	1.2	0.9	0.6	0.5	0.5	0.6	0.8	1.2	3.9	1.8
アルバイト	9.8	17.9	5.5	2.7	1.7	1.4	1.3	1.3	1.5	3.6	1.6
派遣	0.1	0.8	0.9	0.7	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.4	0.1
契約・嘱託	0.2	2.1	2.6	1.8	1.5	1.4	1.6	1.7	3.0	9.7	2.2
その他	0.1	1.0	1.0	0.8	0.8	0.7	1.2	1.2	1.4	2.0	1.0

<第2-1図②>

女性(構成比)

	15-19歳	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
家事	1.5	9.1	25.6	39.7	36.3	28.4	26.2	30.5	38.3	52.9	49.5
通学	78.7	18.2	1.1	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無業(その他)	2.5	5.6	4.5	3.1	2.5	2.0	2.2	2.5	3.4	7.5	35.6
自営(雇主)	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.6	0.9	1.1	1.2	0.9	0.5
自営(非雇主)	0.1	0.6	1.1	2.1	2.9	2.9	3.4	4.1	4.3	4.6	3.0
家族従業者	0.1	0.5	1.3	2.3	3.2	4.6	5.7	6.7	8.0	8.6	5.3
会社役員	0.0	0.1	0.3	0.7	1.4	2.1	2.5	3.4	3.4	2.7	1.5
正規	3.6	36.4	41.6	28.2	24.5	24.5	24.5	21.6	17.8	6.5	1.4
パート	1.0	5.8	9.6	13.2	20.0	26.7	27.5	24.2	19.0	11.8	2.0
アルバイト	11.8	16.9	6.1	3.7	3.1	2.5	2.3	2.0	1.6	1.6	0.3
派遣	0.2	1.5	3.0	2.6	1.6	1.2	0.8	0.5	0.3	0.1	0.0
契約・嘱託	0.3	4.2	4.5	2.9	2.8	3.0	2.8	2.3	1.7	1.8	0.3
その他	0.1	0.9	1.0	0.7	1.0	1.2	1.1	1.0	0.8	0.8	0.2

<第2-2図①>

	20-24 (S62)	25-29 (H4)	30-34 (H9)	35-39 (H14)
家事	13.9	34.6	43.2	36.3
通学	11.8	0.6	0.2	0.2
無業(その他)	3.4	2.7	2.1	2.5
自営(雇主)	0.0	0.1	0.3	0.4
自営(非雇主)	1.0	1.9	3.2	2.9
家族従業者	1.5	2.6	3.5	3.2
会社役員	0.1	0.5	0.7	1.4
正規	57.6	43.7	28.7	24.5
パート	8.7	7.1	12.4	20.0
アルバイト	0.0	3.4	2.9	3.1
派遣	0.0	0.9	1.2	1.6
契約・嘱託	0.0	0.7	0.6	2.8
その他	1.9	1.2	0.9	1.0

<第2-2図②>

	35-39 (S62)	40-44 (H4)	45-49 (H9)	50-54 (H14)
家事	38.4	27.4	25.6	30.5
通学	0.0	0.0	0.0	0.0
無業(その他)	1.4	1.4	1.5	2.5
自営(雇主)	0.0	1.1	1.2	1.1
自営(非雇主)	7.2	5.5	4.8	4.1
家族従業者	10.0	9.2	8.0	6.7
会社役員	1.3	2.4	2.9	3.4
正規	21.8	26.0	26.7	21.6
パート	18.5	23.1	25.2	24.2
アルバイト	0.0	1.8	1.8	2.0
派遣	0.0	0.2	0.2	0.5
契約・嘱託	0.0	0.8	1.0	2.3
その他	1.3	0.9	0.9	1.0

<第2-7図>

	労働者性度(仕事関係)	世帯収入に占める割合
正社員計	3.85	7.30
一般社員クラス	4.01	6.66
課長クラス	3.63	8.67
部長クラス	3.03	8.87
非正社員計	4.11	3.86
パートタイマー	4.10	3.07
契約社員	4.04	5.55
登録型派遣社員	4.26	4.66
常用型派遣社員	4.45	5.25
業務請負会社社員	4.02	6.02
個人自営業主(本人)	2.19	5.08
専属請負	2.76	4.49
不特定請負	1.80	5.64
商店・店舗 (フランチャイジー)	1.68	5.32
家族従業者	2.86	3.97

## ○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」関連研究成果一覧

- ①JILPT ディスカッション・ペーパーNo.04-070 『社会法における労働者の概念－法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論』（2004年6月）
- ②JILPT ディスカッション・ペーパーNo.04-010 『雇用と自営、ボランティアその中間領域での多様な就業実態と問題の所在』（2004年6月）
- ③労働政策研究報告書No.12 『就業形態の多様化と社会労働政策－個人業務委託とNPO就業を中心として－』（2004年9月）
- ④JILPT ディスカッション・ペーパーNo.05-003 『企業データを用いた個人請負労働者の活用動機の分析』（2005年1月）
- ⑤労働政策研究報告書No.18 『「労働者」の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』  
(2005年2月)
- ⑥JILPT ディスカッション・ペーパーNo.05-011 『雇われない、雇わない働き方－個人請負労働者の労働実態に関する調査』（2005年4月）
- ⑦労働政策レポート Vol.3 『有償ボランティアという働き方－その考え方と実態－』  
(2005年4月)
- ⑧労働政策研究報告書No.41 『雇用者の副業に関する調査研究』（2005年9月）
- ⑨調査シリーズNo. 『日本人の働き方総合調査結果－多様な働き方に関するデータ－』  
(2006年2月)

(注) 上記のほか、平成17(2005)年度に実施した調査研究に係る3冊の労働政策研究報告書を近くとりまとめ、公表することとしている。

## 参考文献

- 石原真三子、玄田有二「事業所レベルでみたパートタイム雇用の変動」(内閣府経済社会総合研究所「経済分析」第168号所収/2003年)
- 石原真三子「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518所収/2003年5月号)
- 岩井克人「会社はこれからどうなるのか」(平凡社、2003年)
- 呉学殊「パートタイマーの組織化と意見反映システム」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.527所収/2004年6月号)
- 鹿嶋敬「雇用破壊～非正社員という生き方」(岩波書店、2005年)
- 鎌田耕一〔編著〕「契約労働の研究」(多賀出版、2001年)
- 小谷清「現代日本の市場主義と設計主義」(日本評論社、2004年)
- 国民生活金融公庫総合研究所編「自営業再考」(中小企業リサーチセンター、2004年)
- 佐藤博樹〔編著〕「パート・契約・派遣・請負の人材活用」(日経文庫1038/2004年)
- 島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」(『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』信山社、2003年所収)
- トマス・W・マローン (訳:高橋則明)「フューチャー・オブ・ワーク」(ランダムハウス講談社、2004年)
- 中垣陽子「社会保障を問いなおす」(ちくま新書、2005年)
- 仁田道夫「変化の中の雇用システム」(東京大学出版会、2003年)
- 原ひろみ「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518所収/2003年5月号)
- ピーター・キャペリ (訳:若山由美)「雇用の未来」(日本経済新聞社、2001年)
- 久本憲夫「正社員ルネッサンス～多様な雇用から多様な正社員へ～」(中公新書、2003年)
- ボリー・トインビー (訳:椋田直子)「ハードワーク」(東洋経済新報社、2005年)
- 正村公宏「経済が社会を破壊する」(NTT出版、2005年)
- 森岡孝二「働きすぎの時代」(岩波新書、2005年)
- 山田昌弘「希望格差社会」(筑摩書房、2004年)

## 執筆者紹介

浅尾 裕（アサオ ユタカ） 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員

（略歴）

昭和 51 年 3 月 大阪大学経済学部経営学科卒業

昭和 51 年 4 月 労働省（現：厚生労働省）入省

平成 13 年 1 月より 日本労働研究機構／労働政策研究・研修機構

（専門分野）

労働経済、労働政策

（主な論文等）

「多様な就業形態で働く労働者の職業意識について」（労働大臣官房政策調査部「労働統計調査月報」平成元年 10 月号）

「障害者雇用の経済理論的整理概論」（障害者職業総合センター「研究紀要」No. 7（平成 10 年）所収）

「日本的経営とホワイトカラーの職業経歴」（日本労働研究機構・調査研究報告書 No.68「ホワイトカラーの人事管理」（1995 年）所収）

「我が国における雇用戦略のあり方について（試論）」（JILPT 労働政策レポート Vol. 4（2006 年 2 月））

---

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

発行年月日 2006年3月31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:03-5991-5102

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

©2006

労働政策レポート全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)