

◎多様化する働き方と担い手とその特徴

■佐藤博樹

1 多様な働き方とは

働き方が多様化している。特定の企業に継続的に雇用され、九時五時労働のフルタイム勤務の働き方を「典型労働」と定義すると、それ以外の働き方である「非典型労働」の拡大が確認できる。「非典型労働」の拡大が、働き方の多様化をもたらしている。

「典型労働」は、従来型の正規従業員の働き方に対応するものである。こうした「典型労働」以外の働き方として、短時間勤務の非正規従業員（パートタイマー）、フルタイムの年契約社員、雇用先とは異なる職場でその指揮命令の下に労働サービスを提供する派遣労働者（とりわけ登録型の派遣労働者）などをあげることができる。さらに非正規従業員だけでなく、正規従業員の内部でも働き方が多様化しつつある。その一つが労働時間の弾力化である。フルタイム勤務であっても仕事や生活のリズムに合わせて出退勤時間を一定の枠内で自己管理できるフレックスタイム制や、時間管理をせずに仕事の進捗管理を従業員

員自身に任せる裁量労働制（「企画職型」の裁量労働制は二〇〇〇年四月から導入可能）などである（佐藤博樹、一九九七）。また時間管理だけでなく、給与が時間でなく成果で支払われるようになると、つまり給与が報酬化すると、企業内における雇用者の働き方の自営業者化と見ることもできる。このほか、

主たる仕事場が自宅となる在宅雇用者なども「非典型労働」に加えることができる。つまり「非典型労働」は、非正規従業員だけでなく、正規従業員内部にも拡大しつつある。

在宅雇用だけでなく、情報通信技術の発展による在宅就業が注目を集めている。しかしこうした新しい在宅就業を従来の自営業から明確に区分する基準を設けることは難しい。従来の自営業においても情報通信技術の利用が進んでいることによる。また、情報通信技術を利用して自宅を中心として仕事を行う在宅雇用と在宅就業をあわせて在宅労働とする、その多くは在宅就業であり、在宅雇用はきわめて少ない。さらに、在宅雇用も完全在宅雇用でなく、会社での勤務を組み合わせて

部分在宅雇用が主なものとなっている（日本労働研究機構、一九九五）。

「非典型労働」が増加していると述べたが、そうした働き方がこれまで存在していなかったというわけではない。例えば臨時工や社外工などは、長い歴史を持つものである。従来の「非典型労働」と最近のそれとの違いは、企業側の活用ニーズだけでなく、労働者側の就業ニーズに即して多様な働き方が誕生してきたことがあげられる。

2 多様な働き方の担い手とその特徴

「非典型労働」が増えてきたと述べたが、その量的な把握を行うことは難しい。いくつかの調査データを検討することで、多様な働き方の現状を量的に捉えてみよう。「非典型労働」の主要構成者である非正規従業員を主として取りあげる。

表-1 産業小分類別にみた常用雇用者に占める非正規従業員の比率の高い業種(民営)

ハンバーガー店	88.9%
労働者派遣業	79.0
西洋料理店	71.0
各種食料品小売業	69.6
その他の娯楽業	67.7
料理品小売業	67.5
学習塾	65.0
書籍・文房具小売業	65.0
焼肉店	63.6
喫茶店	62.6

(注) 従業者数10万人以上の産業小分類で、常用雇用者（期間を定めずに雇用されている者あるいは1カ月を超える期間を定めて雇用させている者あるいは97年8月と9月にそれぞれ18日以上雇用されている者）に占める非正規従業員（常用雇用者のうち正規従業員以外の者）の比率が高い業種上位10業種を表掲。
非正規従業員は、一般に正社員や正職員と呼ばれている者以外で、嘱託、パートタイマー、アルバイトまたはそれに近い呼称で呼ばれている者である。
(資料) 総務庁統計局「平成8年事業所・企業統計調査」

- 1 多様な働き方とは
- 2 多様な働き方の担い手とその特徴
- 3 非正規従業員の増加要因
- 4 多様な働き方は、担い手の就業ニーズに合ったものか
- 5 新しい自営業

① 非正規従業員の比重

非正規従業員は、一般的に正規従業員との対比で定義される。正規従業員は、雇用期間の定めのない労働者で、長期の雇用を前提にしたものであるが、これに対して非正規従業員は、雇用期間に定めのある労働者、つまり有期契約の労働者である。しかし、非正規従業員として企業が雇用管理している従業員のすべてが、有期契約であるとは限らない。実態をみると、雇用期間に定めのない労働者であったり、あるいは有期雇用であっても雇用契約が更新され常用雇用化している者がある。雇用期間に定めがなかったり有期雇用であっても常用雇用化している非正規従業員も少なくないが、それらが非正規従業員とされるのは、企業が雇用管理上、正規従業員とは異なる扱いをしていることによる。

事業所調査で、正規従業員と非正規従業員の構成率を見ると、非農林業の役員を除く常用雇用者（表1の注の定義を見よ）に占める正規従業員は七五・八％で、非正規従業員は二四・二％である（平成八年事業所・企業統計調査）。ほぼ同時期に実施された個人に対する調査では、正規従業員が七八・五％、非正規従業員が二一・五％となる（平成八年労働力特別調査）。二つの調査で、正規従業員と非正規従業員の割合が異なるが、雇用者の四人から五人に一人が非正規従業員である。相当数の非正規従業員が働いている。さらに、業種によって非正規従業員の活用状況が異なり、非正規従業員への依存度がきわめて高い業種がある。例えばハンバーガー店は、常用雇用者の約九割が、アルバイトなどの非

正規従業員である（表1参照）。

② 非正規従業員の担い手

非正規従業員の構成を勤務先の呼称で見たものが表2である。同表のb)とc)によると、非正規従業員のパート・アルバイトでありながら雇用期間に定めのない者（四百七十二万人）や雇用期間に定めがある臨時・日雇でありながら正規従業員として呼称されている者（三十七万人）が存在することがわかる。

雇用者計のa)で非正規従業員の属性を見ると、パートタイマーでは女性、とりわけ既婚女性（主婦）が、アルバイトでは学生（多くは大学生）が、嘱託・その他では高齢者が多い。主婦パートや学生アルバイトという呼び方は、労働力構成を反映したものであることが理解できる。パートとアルバイトの労働時間を見ると、週の労働時間が三十五時間未満が多く、パートやアルバイトの多くは短時間労働者である。嘱託・その他の中の高齢者（五十五歳以上）は定年退職後に有期契約で雇用された者が多く、四十歳代や五十歳代には専門的な知識や経験を活用するために一年契約などで雇用された契約社員が含まれていると考えられる。契約社員を量的にとらえた調査は少ないが、労働省政策調査部編（一九九六）の契約・登録社員がこれに該当するとすると、非正規従業員の一割弱が契約社員と推計できる。

派遣労働者は、同表に記載されていないが、この調査では、雇用形態や労働時間に応じてそれぞれの雇用形態の中に含まれている。「就業構造基本調査」（一九九七調査）で派遣

労働者の数を見ると二十五万七千人となり、パートタイマーなどに比べると絶対数は少ない。派遣労働者の五分の四が女性で、女性では二十歳から三十九歳に集中している。

3 非正規従業員の増加要因

モノを生産する製造業が減少しサービスを生産するサービス業の比重が高まるなど産業構造におけるサービス経済化の進展につれて、雇用者に占める非正規従業員の比重が増加してきた。サービスは、在庫や輸送ができないため、サービスの生産とサービスの消費が同時に行われる必要があるという特質を持つ。つまり、サービス需要が発生した時点でその発生場所で、サービスを生産し提供することが必要となる。さらにサービス需要は、季節や曜日や時間帯によって変動幅（ピークとオフピークの差）が大きい場合が多いことが特徴となる。こうした結果、サービス需要のピーク時に合わせて正規従業員を雇用、配置すると、オフピーク時には労働サービスの提供を必要とする仕事がなく、余剰人員を抱え込むことになる。こうしたことを避けるために、つまりサービス需要の繁閑に応じた労働サービスの提供を弾力的に調整可能な雇用形態として

表-2 雇用者の従業上の地位

	計	(万人)				
		うち女性	うち女性で配偶者あり	うち学生	うち高齢者(55歳以上)	うち週35時間未満
a) 雇用者計 (非農林業)	4936	2002	1115	144	763	934
正規の職員・従業員	3797	1169	540	9	506	229
パート	631	597	487	2	132	435
アルバイト	304	151	41	131	28	199
嘱託・その他	204	85	48	2	96	70
b) 常用雇用者計	4311					
正規の職員・従業員	3725					
パート・アルバイト	472					
嘱託・その他	114					
c) 臨時・日雇計	584					
正規の職員・従業員	37					
パート・アルバイト	457					
嘱託・その他	90					

注1) 常用雇用者=1年を超えるまたは期間を定めない雇用契約で雇われている者
臨時雇=1か月以上1年以内の雇用契約で雇われている者
日雇=日々または1か月未満の雇用契約で雇われている者
2) 正規の職員・従業員、パート・アルバイト、嘱託・その他は、勤務先での呼称である。
3) a) は非農林業でかつ休業者を含み、b) とc) は農林業を含み林業者を含まないため、b) とc) の合計はa) と一致しない。ただし週35時間未満雇用者数は、農林業を含む。
4) 女性や学生などは排他的でないため、重複して表示されている。
(資料) 総務庁統計局 (平成8年労働力特別調査)

非正規従業員、とりわけパートやアルバイトの活用が広がってきたのである。

もちろん、パートやアルバイトの活用は、

需要の繁閑に対応するためのものだけではない。例えば、製造業では一九五〇年代末から六〇年代後半にかけて臨時工に代わって主婦パートの活用が増したが、これは若年労働者の不足を補うことが主たる目的であった。

また最近の調査によると、企業がパートやアルバイトを活用する理由は、業務の繁閑への対応だけでなく、仕事内容が簡単であるため、労務コストの効率化のため、営業時間の延長への対応のためなど多様である（労働省政策調査部編、一九九六、一九九七）。なお、契約社員は、特定の業務に必要な専門的な知識や経験を有した労働者を、雇用したり処遇するために利用されている（労働省政策調査部編、一九九六）。

ところでアルバイトの主たる担い手は大学生であるが、大学生の伝統的なアルバイトは家庭教師であったが、大学進学率が高まり学生数が増加したため多様な就業機会を求める学生が増えたり、家庭教師だけでは就業機会が充足できないため、学業と両立可能な雇用形態として小売業、飲食店、サービス業などの非正規従業員の仕事を学生が選択するようになった。さらに主婦と学生では、労働サービスが提供可能な曜日や時間帯が異なるため、企業は、両者を補完的に組みあわせ、必要とされる労働サービス需要を充足しており、このことも学生アルバイトの活用を増やすことになった。例えば、早朝は大学生のアルバイト、昼間が主婦パート、夕方は高校生のアル

バイト、夜・深夜が大学生のアルバイトなどといった時間帯別の使い分けが見られる（佐藤博樹、一九八八）。

以上は企業側の活用理由であるが、パートやアルバイトの増加の背景には、パートやアルバイトといった雇用形態を希望する労働者の増加があったのである（労働省政策調査部編、一九九六、一九九七）。パートに関しては、主婦層を中心に、家庭生活と両立が可能な弾力的な雇用形態（「自分の都合の良い時間や日に働けるから」として選好されたのである。この点をつぎに検討しよう）。

4 多様な働き方は、担い手の就業ニーズに合ったものか

「非典型労働」の評価に関しては、大きく分けると二つの対立する見方がある。一つは、「非典型労働」は、就業機会の選択肢を拡大し、かつ「典型労働」に比べ「柔軟な働き方」を提供していると肯定的に評価するものである。もう一つは、「非典型労働」は、就業機会の安定性に欠け、賃金などの労働条件が低く、技能レベルなども単純なものが多く、良好な就業機会ではないと否定的に評価するものである。前者は、「非典型労働」に従事している労働者は、自己の「労働志向」に合致した就業機会として自主的に選択していると考えられるのに対し、後者は、「典型労働」の雇用機会が得られないため、やむを得ず「非典型労働」を選択しているとする。また前者の立場は、「非典型労働」に従事している者の「労働志向」は、典型的労働に従事している

者とは異なるため、「労働志向」の違いを無視して就業機会のあり方を外在的に評価判断すべきものではないとする（Hakim 一九八八）。働く人々の「労働志向」を重視する見方は、「典型労働」と対比し残余概念として「非典型労働」を定義するのではなく、「非典型労働」を「新しい働き方」として積極的に位置づける考え方に結びつくことになる。

ここでは「非典型労働」のなから非正規従業員が主となる派遣労働とパートタイム労働を主たる労働力構成別に取り上げ、「典型労働」の代表である正規従業員と比較するとともに、それぞれの担い手の「労働志向」や就業形態の選択理由、労働時間の柔軟性の程度、さらには職業生活の諸側面に関する満足度についての分析から明らかにされた点を紹介する（以下は、佐藤博樹、一九九八による）。

「非典型労働」に従事している人々は、正規従業員などの「典型労働」の就業機会から排除されているため、非自発的に現在の就業形態を選択しているとの見方がある。しかしながら分析結果によるとそうした見方が当てはまる者が多数を占めてはいない。もちろんそうした者が皆無というわけではない。派遣労働者と若年者パート（二十四歳以下）では比較的多く、その比率が二五％程度となる。他方、既婚女性パート（二十五歳から六十歳）や高齢者パート（六十一歳以上）では一〇％以下と少ない。

「非典型労働」に従事している人々は、正規従業員とは異なる「労働志向」を持ち、その結果、働くことに期待する報酬内容が正規

従業員とは異なり、就業機会の選択理由も異質と考えることができる。両者の「労働志向」を仕事と生活の重視度の点から比較すると、正規従業員に比べ、派遣労働者とりわけ女性の派遣労働者とパートは、仕事に比べて生活をより重視する「労働志向」を保有している（表3参照）。こうした結果、「非典型労働」の従事者は、現在の就業形態を選択する際、自分の生活と折り合いのつけやすい働き方であることを重視している。このことは女性の派遣労働者とパートでとりわけ顕著である。実際、「非典型労働」は、正規従業員に比べ労働時間管理の柔軟性が高く、そうした就業形態を選択した人々の就業ニーズを満たしやすいものである。

「非典型労働」として派遣労働とパートを取り上げたが、そのなかの女性の派遣労働者、既婚女性パート、若年者パート、高齢者パートでは、それぞれの「労働志向」や就業ニーズに合致した働き方として、現在の就業形態を自発的に選択している者が多いと見なせる。このことを裏付けるように、「非典型労働」に従事している人々の職業生活に関する満足度は、正規従業員を上回るものとなっている（表4）。とりわけ、パートの職業生活満足度がきわめて高い。パートに関しては正規従業員に比べ時間給が低いことや、またパートと派遣労働とりわけ登録型の派遣労働者に関しては、雇用が不安定であるとのデータが示されている。確かにパートの賃金に関する満足度はプラスがマイナスを上回るが、その程度は大きなものではない。また登録型の派遣労働者の賃金や雇用の安定性に関する満足度も

決して高くはなく、賃金に関しては不満が大きい。しかしながら両者の職業生活に関する総合的な満足度は、正規従業員の水準を大きく上回る。こうした結果を解釈するには、労働者によって「労働志向」や就業ニーズが異なり、異なる志向やニーズを持つ者は、同一の客観的状況に関して異なる評価を下すことになることを理解することが求められる。例えば、女性の正規従業員、女性の登録型の派遣労働者、女性の既婚パートのそれぞれは、異なる「労働志向」や就業ニーズを持ち、そうした志向や就業ニーズを満たしうると考える就業機会を選択しているのである。

とはいえ「非典型労働」の就業者のすべてが、自主的にそれぞれの就業形態を選択したり、今の就業形態を今後も継続したいと希望しているわけではない。就業形態によっては、その四分の程度が他の就業形態への移行を希望している。こうした層に関しては、他の就業形態間への円滑な移動が可能となる仕組みの整備が課題となる。つまり各就業形態間を移行できる仕組みの整備が求められる。能力開発機会の提供や職業紹介機能の強化がその一つの方法となる。

さらにいづれの就業形態にも職業生活の諸側面における質の改善が求められる部分が存在する。しかし改善の方向は、それぞれの就業形態の間に見られる相違をなくしていくことではなく、それぞれの就業形態の担い手の「労働志向」や就業ニーズに即したものであることが求められる。

5 一 新しい自営業

多様な就業形態のうち主として非正規従業員を議論してきた。最後に自営業セクターにおける新しい働き方を取りあげよう。

開業率の低下や失業率の上昇を背景に、産業の活力維持・向上や雇用の機会の創出のために、新規創業支援が政策課題となっ

表一 4 職業生活に関する評価（満足度指数）

	a) 正社員		b) 派遣労働者		c) パートタイマー		
	男性	女性	常用型	登録型	女性既婚者	若年者	高齢者
1) 職業生活全体	23.0	25.1	33.9	36.7	41.2	53.8	58.9
2) 仕事の内容・やりがい	61.0	50.9	59.9	58.8	69.0	78.6	96.4
3) 賃金	-24.2	-18.8	-22.3	-19.4	4.8	0.7	35.8
4) 福利厚生	7.6	15.2	10.3	-9.7	9.9	9.2	31.0
5) 労働時間の長さ	18.7	41.2	55.8	71.4	91.4	51.9	101.4
6) 休日の多さ	42.4	42.6	79.5	100.4	85.6	66.4	92.2
7) 出勤時刻など勤務体制	46.5	48.0	75.6	97.7	98.6	83.2	94.2
8) 評価・処遇のあり方	3.6	1.3	15.3	25.5	20.2	34.4	55.3
9) 職場の環境	23.6	25.5	51.1	53.8	45.7	90.8	81.3
10) 職場の人間関係・コミュニケーション	43.5	43.0	72.2	59.4	54.5	98.0	82.5
11) 職場訓練・能力開発のあり方	-16.2	-11.0	-16.2	-0.8	-1.4	14.5	20.2
12) 雇用の安定性	58.6	61.1	34.1	9.5	46.3	61.0	76.5
13) 満足度指数計（1-12の合計）	288.1	324.1	449.2	483.3	565.8	642.5	825.7

（注）設問は、各項目ごとに現在の満足であるか、不満足であるかを尋ねるもので、選択肢は、「満足」、「まあ満足」、「どちらともいえない」、「やや不満」、「不満」の5つである。満足度指数は、「満足」(%)×2+「まあ満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。

（資料）労働省政策調査部（1996）の個人調査の特別集計による。

（出所）佐藤博樹1998

表一 3 生活重視度指数

正社員	13.7
男性	7.4
女性	30.0
常用型派遣	47.4 (56.7%)
男性	15.2
女性	72.2
登録型派遣	59.8 (81.2%)
男性	23.5
女性	68.1
若年者パート	57.4 (47.0%)
男性	56.5
女性	57.9
女性既婚パート	84.1
高齢者パート	55.9 (41.0%)
男性	57.5
女性	53.5

（注）

1) 「あなたは生活と仕事を比べるとどちらに重きを置いていますか」という設問への回答（選択肢は5つ）からつぎのように生活重視指数を算出した。数字が大きいほど、仕事に比べ生活を重視する程度が高くなる。指数=「生活重視」(%)×2+「どちらかといえば生活重視」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「どちらかといえば仕事重視」(%)×(-1)+「仕事重視」(%)×(-2)

2) () 内の比率は、女性比率を示す。

（資料）労働省政策調査部（1996）の個人調査の特別集計による。

（出所）佐藤博樹1998

ている。ところで開業者の供給源は四十歳前後の男性雇用者に集中している(国民金融公庫総合研究所、一九九八)。そこで開業率を高める方法として開業の担い手の多様化が注目を集めている。若年者(含む学生)、女性、高齢者の開業希望者を拡大し、実開業率の向上に結びつけようとするものである。ちなみに仕事を变えることを希望している雇用者(正規従業員)のうち開業希望者は、女性が六・七%(正規従業員七・九%)、男性が二五・七%(正規従業員二八・三%)で、開業希望者に占める女性比率は九・八%ではない(総務庁統計局、一九九八)。男性雇用者に比べ女性雇用者に占める開業希望者が少ないことがわかる。

男性の四十歳前後の開業者に比べると、女性開業者や高齢開業者では、企業の成長・拡大や所得増大より、自分の能力・適性の発揮あるいは生活との調和を可能とする働き方として事業を始める者が比較的多いことに特徴がある。こうした結果、開業資金も女性や高齢者では、四十歳前後の男性に比べ少額である。もちろん、当初は企業の成長や拡大を考えていなかったものが、市場に受け入れられ成長するものも見られる。

また、女性の開業者では、自分の趣味を生かしたホビービジネスの用語があてはまる事業も少なくない。さらに女性では、自宅で開業したり、(在宅ビジネス、在宅就業)、開業種では男性に比べサービス、とりわけ対個人サービスの比重が高い。(労働省女性局

編、一九九八)

能力や適性を発揮したり、さらには生活との調和をとりやすい働き方として、女性や高齢者の中で開業を希望する者が増加する可能性がある。対個人サービス業への需要が見込まれる大都市では、とりわけその可能性が大きいと言える。しかしそのためにはいくつかの環境整備が必要となろう。特に女性については、事業のアイデアが優れていても事業計画に弱さが見られる事例が多いと言われる。男性雇用者からの開業者に比べ女性雇用者では在職中に管理職としてマネージメントの経験を積んだ者が少なく、そのことが事業計画の質に影響を及ぼしていると考えられる。こうした結果、事業のアイデアが優れていても、銀行などから事業資金を得にくく、開業にいたらない事例が多くなるのである。同時に女性の開業希望者は従来の男性の開業業種や事業内容と異なることが少なくなく、銀行などの資金提供側が事業計画を適切に評価できないといった問題がある。女性の開業を拡大していくためには、開業希望者のマネージメント能力を高めることができる能力開発機会や、事業計画の立案をアドバイスする仕組みの提供が求められていると言える。なお、財団法人横浜市女性協会の起業創業講座、神奈川県女性センターの女性起業家交流セミナー、川崎市の市民事業女性起業家セミナーなどはこうした先駆的な事例として評価できる。

〈東京大学社会科学研究所

附属日本研究情報センター教授〉

〈参考文献〉

- Blossfeld, H.P. and C.Hakim eds, 1997, "Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America," Oxford University Press
- Hakim, C, 1997, "A Sociological Perspective on Part-time Work" in Blossfeld, Hans-Peter and C.Hakim eds(1997)
- 日本労働研究機構編 一九九五年、「情報通信機器の活用等による在宅勤務の展開」
- 労働省政策調査部編 一九九六年、「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」
- 労働省政策調査部編 一九九七年、「パートタイム労働者総合実態調査報告」
- 佐藤博樹 一九八八年、「学生アルバイトの活用と就業の実態」『季刊労働法』百四十九号
- 佐藤博樹 一九九七年、「労働時間制度の弾力化が機能する条件」『日本労働研究雑誌』九月号、四百四十八号
- 佐藤博樹 一九九八年、「非典型的労働の実態：柔軟な働き方の提供か?」『日本労働研究雑誌』十二月号、四百六十二号
- 国民金融公庫総合研究所 一九九八年、「新規開業白書(平成十年版)」
- 総務庁統計局 一九九八年、「平成九年就業構造基本調査(全国編)」
- 労働省女性局編 一九九八年、「基礎から学ぶ女性のための起業マニュアル」