

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

第1節では、就業形態の多様化について進展状況や実情等を概観した。第2節では、就業形態の多様化について、様々な角度からみることで、労働者がおかれている実情につきより詳細な分析をすることとする。また、就業形態の多様化や非正社員を巡る動向につき国際比較を行い、わが国における特徴を明らかにすることとする。以上の分析を踏まえ、今後の多様化の進み方について考察することとしたい。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

1) 就業形態の多様化の進展状況

第1節でみたように、就業形態の多様化は正規雇用（特定の企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くこと）以外の様々な就業形態の拡大を指している。また、現状では、非正規雇用の7割強を「パート・アルバイト」が占めているが、「パート・アルバイト」以外にも派遣労働、請負やアウトソーシング（外部委託）等様々な就業形態が存在している。ここでは、上記のような様々な就業形態について、その広がりを概観し実情を明らかにすることとしたい。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

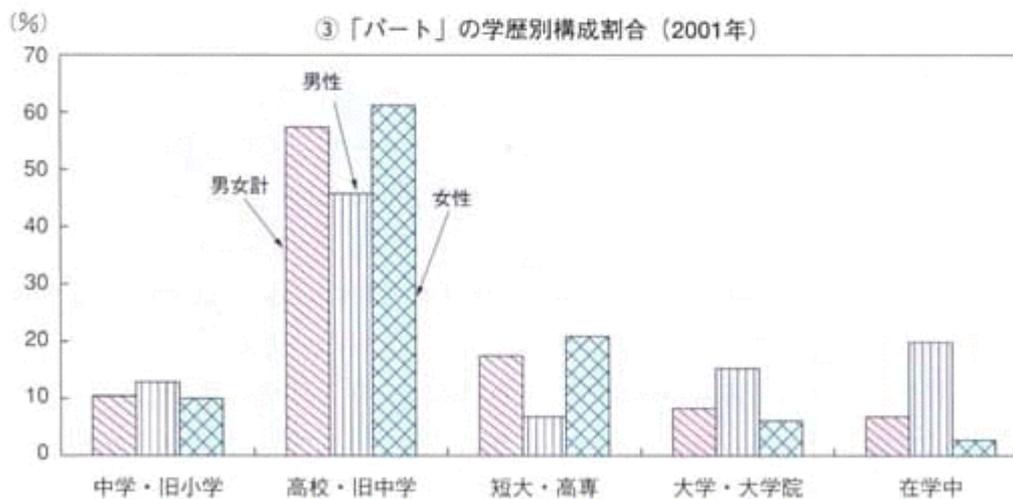
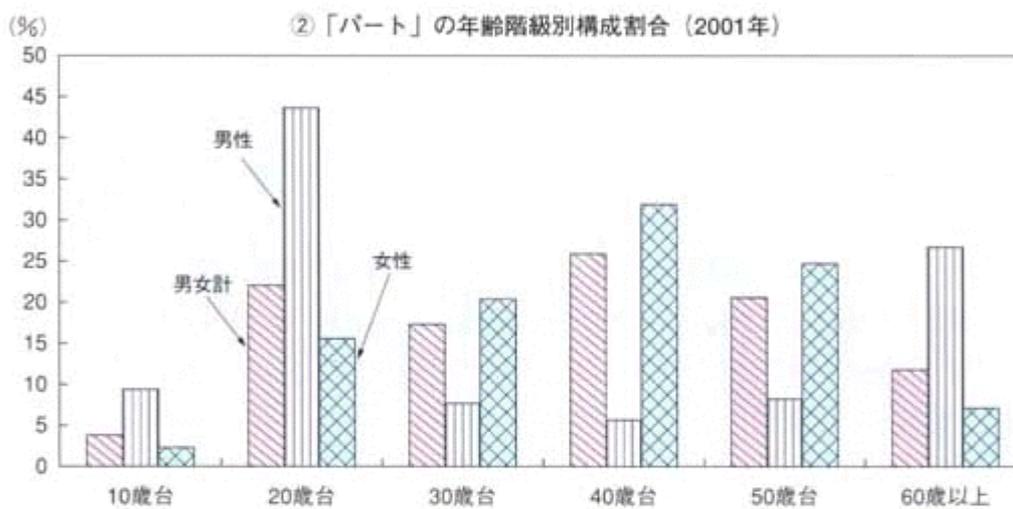
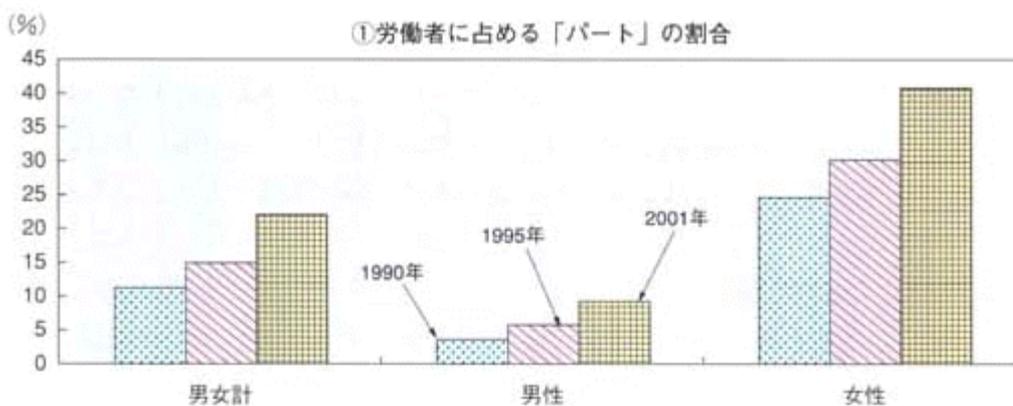
2) 雇用における多様化の進展

（「パート」の増大）

厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」によると、労働者計に占める「パート」（1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者）の割合は、1990年の11.1%から2001年の22.1%へと約2倍になっている¹⁾。男女別にみると、男性では1990年の3.5%から2001年には9.0%、女性では1990年の24.1%から2001年には45.7%に上昇している（第2－（2）－1図1）。

第2－（2）－1図 「パート」の動向

第2-(2)-1図 「パート」の動向



資料出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」
 (注) ここでいう「パート」は、正社員以外の労働者で名称に係らず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。

1) 人数では1990年の463万4,900人から2001年には948万5,400人に増加している。

前出「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年)で年齢階級別に「パート」の構成比をみると、男性では20歳台が43.5%、60歳台が26.1%と若年層と高齢層が多くなっている。これに対し、女性では40歳台が31.5%、50歳台が24.2%、50歳台が20.0%となっている(第2-(2)-1図2)。また、女性の「パート」のうち、「配偶者あり」の割合は72.6%となっている。学歴別にみると、男性では在学中の

者の割合が高くなっているものの、全体では男女とも高校・旧制中卒の者の割合が最も高くなっている（第2－（2）－1図3）。

男性の「パート」については、在学中の学生や高卒のフリーター層、退職後短時間での勤務をしている高年齢層男性等が中心になっていると考えられるが、2001年において男性の「パート」のうち57.4%が主に自分の収入で暮らしている。また、「生活を維持するために働いている」という者の割合は1990年の46.9%から2001年には62.6%に上昇している。男性の「パート」の平均年収は2001年において142.1万円、配偶者の平均年収が95万円となっていることから、男性の「パート」世帯の生活は厳しいといえる。

女性の「パート」については、家庭との両立等のために都合の良い日時に働くことができる、勤務時間や日数が短いといったことから短時間労働を選択している人が多い²⁾。女性の「パート」の平均年収は2001年において115.8万円となっている。女性の「パート」の働いている理由については、「家計の足しにするため」が1995年、2001年ともに約6割と依然として高いものの、「生活を維持するため」の割合が1995年の約3割から2001年において約4割に上昇しており³⁾、賃金カットにより夫の賃金が減少したり、リストラにより夫が職を失ったりした主婦層等が短時間労働者として労働市場に参入している可能性もある。

2) 前出「パートタイム労働者総合実態調査」（2001年）によると、女性のパートが現在の就業形態を選んだ理由として、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が50.9%、「勤務時間・日数が短いから」が34.2%となっている。

3) 前出「パートタイム労働者総合実態調査」（2001年）による。

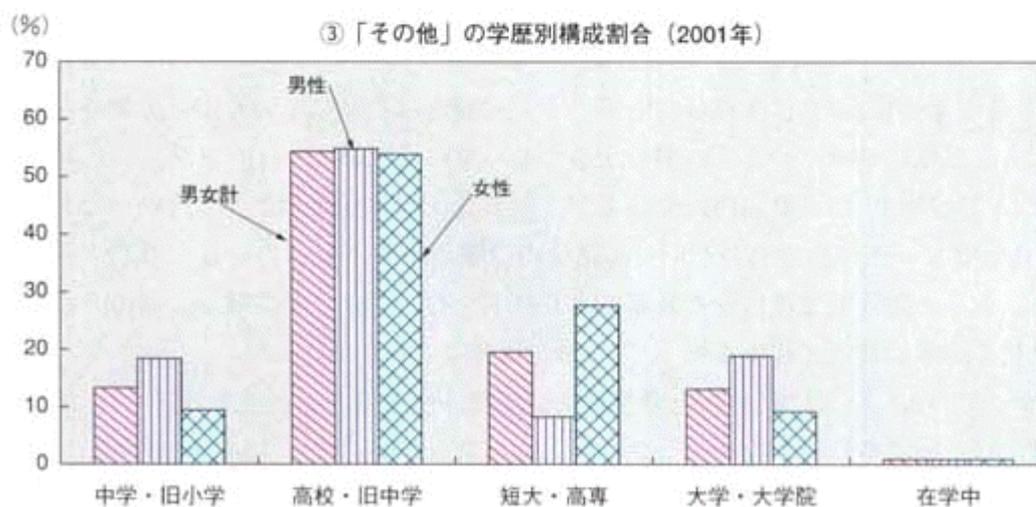
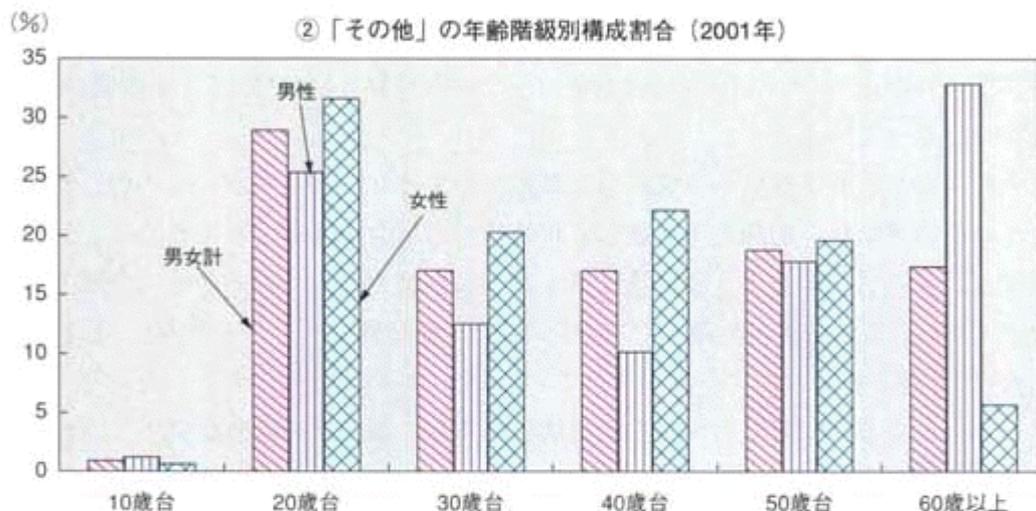
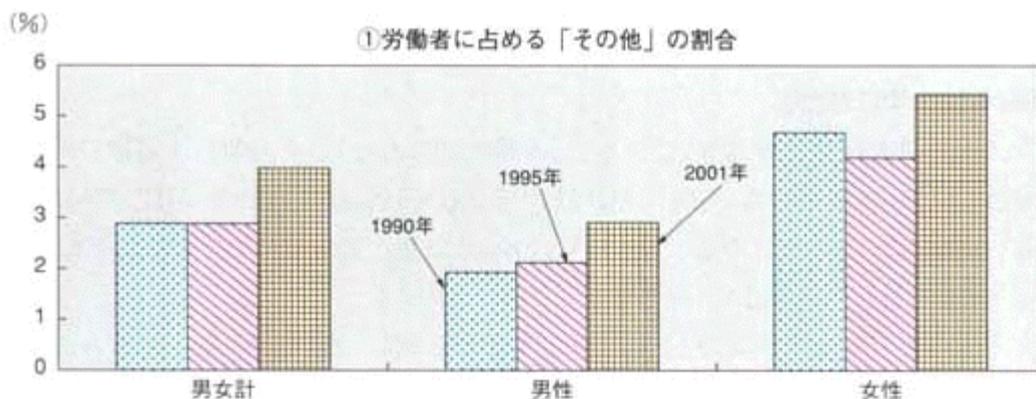
また、労働者全体に占める「パート」の割合を産業別にみると、建設業を除く多くの産業で「パート」の占める割合が上昇しており、特に小売業（54.8%）や飲食店（73.5%）で水準が高くなっている（付属統計表第53表）。

（「その他」は1990年代後半に増加）

前出「パートタイム労働者総合実態調査」によると、労働者計に占める「その他」（1週間の所定労働時間が正社員と同じ者か長い者で正社員ではない者）の割合は、男女計で1990年及び95年には2.9%であったが2001年には3.9%に上昇している⁴⁾。男女別にみると、男性では1990年の1.9%から2001年には2.9%、女性では1990年の4.6%から2001年には5.4%に上昇している（第2－（2）－2図1）。

第2－（2）－2図 「その他」の動向

第2-(2)-2図 「その他」の動向



資料出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」
 (注) ここでいう「その他」は、正社員以外の労働者で名称に係らず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。

4) 人数では1990年の120.3万人から2001年には169.3万人に増加している。

前出「パートタイム労働者総合実態調査」（2001年）で年齢階級別に「その他」の構成比をみると、男性では60歳台が32.9%、20歳台が25.5%、50歳台が17.8%と多くなっているのに対し、女性では20歳台が31.7%、40歳台が22.1%、30歳台が20.3%と多くなっている（第2-(2)-2図2）。学歴別にみると、「その他」では労働時間が長い5) ために、在学中が少ない（第2-(2)-2図3）。ただし、在学

中を除いたベースで「その他」をみると、男性では学歴別構成割合が「パート」と「その他」で変わらないのに対し、女性では「その他」の方が相対的に高い学歴に偏った構成となっている。

5) 前出「パートタイム労働者総合実態調査」（2001年）によると、平均所定労働時間は「パート等労働者」で6.0時間、「パート」で5.8時間、「その他」で7.7時間となっている。

男女ともに労働時間の長い非正社員の構成割合は依然としてそれほど高くないものの、1995年から2000年にかけて上昇している背景には、労働市場が厳しく正社員での就業が困難であるために、長時間勤務する非正社員として就業し、正社員と同じような勤務体系・責務の業務を行っているケースが増大しているためと考えられる。「その他」としての働き方を選んだ理由をみると（前掲第2-（1）-82図）、「正社員として働ける会社がなかったから」と答える者の割合が高くなっている。

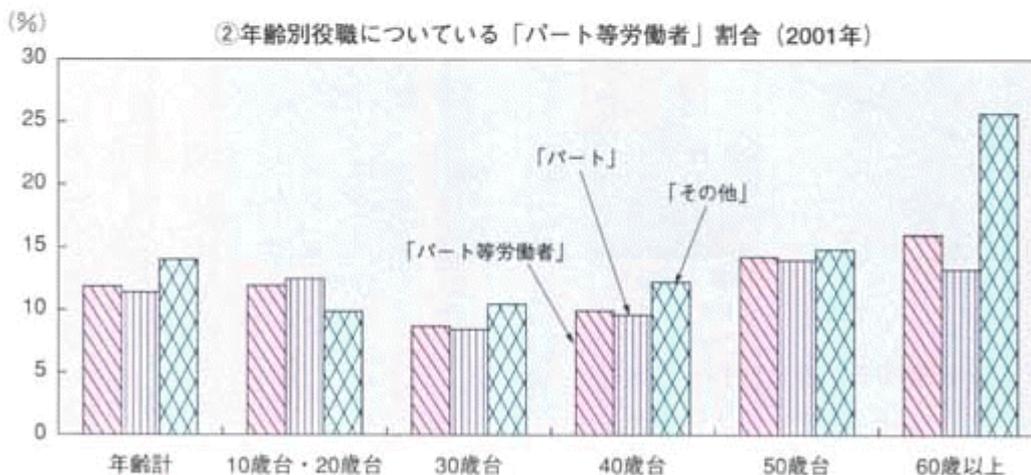
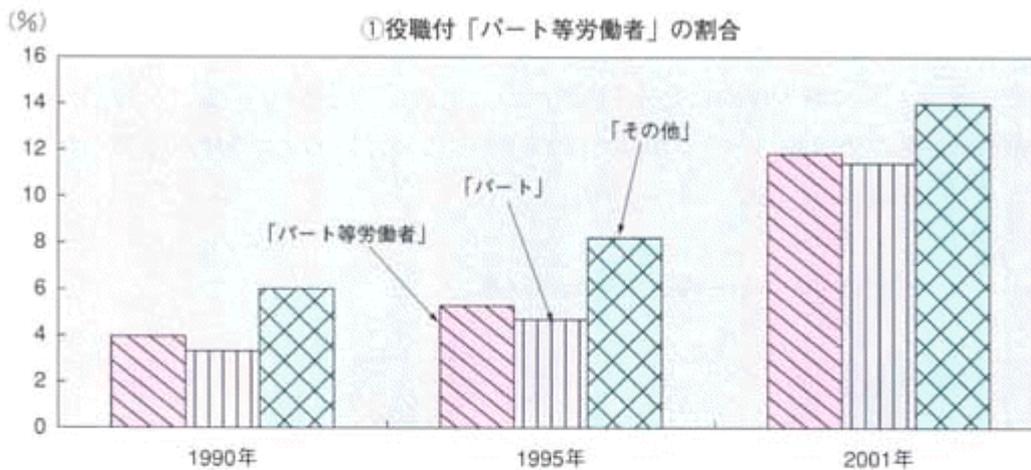
また、労働者全体に占める「その他」の割合を産業別にみると、製造業の割合が低下し、サービス業等で割合が上昇している。（付属統計表第53表）。

（役職についている「パート等労働者」の増大）

「パート等労働者」のうち役職（部課長、係長、班長、グループリーダー等）についている者の割合は上昇している。「パート」、「その他」ともに役職についている者の割合は上昇しているが、労働時間の長い「その他」の方が「パート」より役職についている者の割合が高くなっている6）（第2-（2）-3図1））。

第2-（2）-3図 役職付パートの動向

第2-(2)-3図 役職付パートの動向



資料出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(注) 1)ここでいう「パート」は、正社員以外の労働者で名称に係らず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者、「その他」は、正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者をいう。

2)②のデータについては厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出。

6) 前出「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年)によると、役職についている者の割合はパート等労働者で11.8%、パートで11.4%、「その他」で14.0%となっている。

2001年の「パート等労働者」の役職別内訳をみると、部課長、部課長代理クラスといった上位の役職者は少なく、班長、グループリーダークラス等といった低位の役職者が多くなっている⁷⁾。また、役職別に仕事の処理状況を見ると、上位の役職者では自分の裁量により仕事を行っているのに対し、低位の役職者や役職のない者は主に正社員の指示に従って仕事を行っている(付属統計表第54表1))。

7) 前出「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年)によると、役職についているパート等労働者のうち、部課長、部課長代理クラスが3.4%、係長、主任クラスが6.3%、班長、グループリーダークラスが32.3%、その他が58.0%となっている。

また、役職についている「パート等労働者」の年齢別構成割合をみると、「パート」については10歳台・20歳台の若年層と50歳台以上の高齢層で役職についている者の割合が高くなっているのに対し、「その他」では年齢が高くなるほど役職についている者の割合が高くなっている(第2-(2)-3図2))。

職種別にみると、「パート」のうち販売職種やサービス職種で役職についている者の割合が高くなっている。

また、学歴別にみると、高校・旧中学卒の女性層で役職についている「パート」の割合が高くなっている（付属統計表第54表2）。

このような役職についている「パート等労働者」の増加の原因としては、第一に、勤続年数が長い者が増加したため役職を得る者が増加したことが考えられる。第二に、仕事に対する意識が向上し技能を身につけより責任のある仕事をしたいという者が増加している8) ことがある。第三に、仕事内容が多岐にわたる中で職務内容が多様化しているため、より細分化された低位の役職が生じている可能性がある。

8) 前出「パートタイム労働者総合実態調査」によると、「パート等労働者」のうち「単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事をしたい」という者の割合は1990年で6.4%、1995年で7.6%、2001年で8.9%と上昇しており、「教育訓練を受けるなどして、技術・技能・資格を生かした仕事がしたい」という者の割合は1990年で6.0%、1995年で14.5%、2001年で17.4%と上昇している。

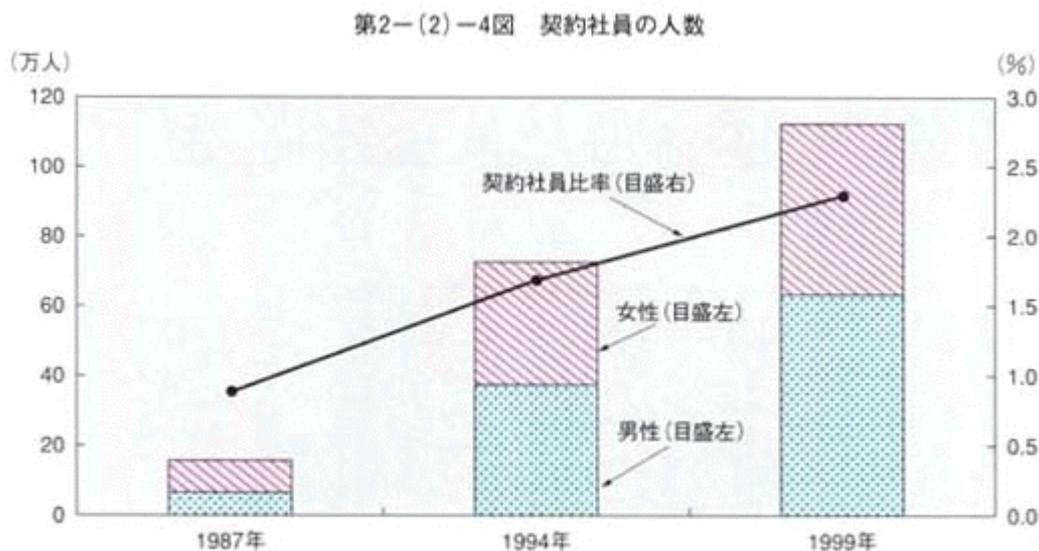
なお、正社員と同じ仕事に従事しているという非正社員の割合をみると3年前に比べ増加しているとする事業所が43.2%と多くなっており9)、役職についている「パート」の増大とともに従来正社員が行っていた役割の一部をパートが担うようになり、基幹的な役割を持つパートが増加していると考えられる。

9) (財) 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2001年) 参照。

(契約社員)

労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」10) によると、契約社員（専門的職種に従事することを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者）は、1999年において112万7,100人（労働者全体の2.3%）となっており、1987年より人数・割合ともに増大傾向にある（第2-（2）-4図）。職種別にみると、専門的・技術的な仕事に従事する者の割合は、男性では40.3%と、女性では23.9%となっている。女性では事務の仕事に従事する者の割合が40.8%と高くなっている（第2-（2）-5図）。

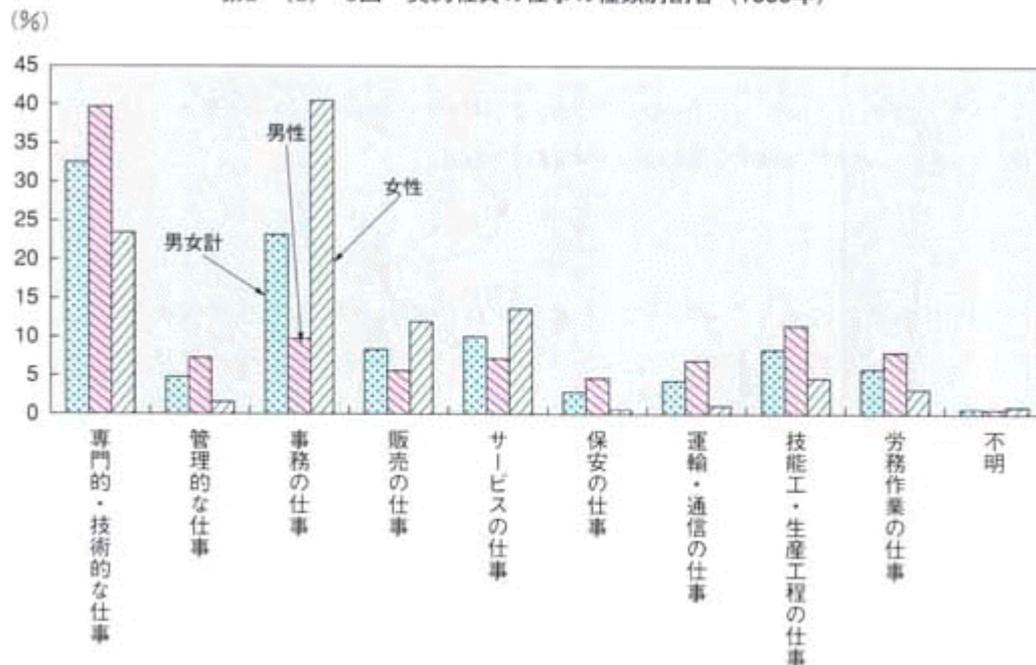
第2-（2）-4図 契約社員の人数



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

第2-（2）-5図 契約社員の仕事の種類別割合（1999年）

第2-(2)-5図 契約社員の仕事の種類別割合 (1999年)



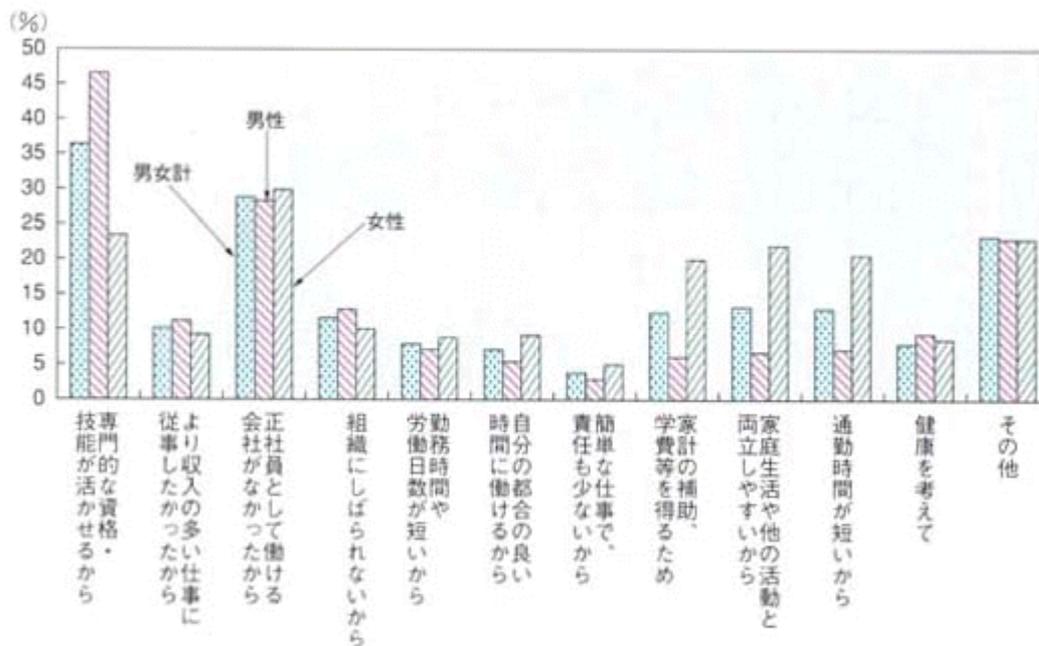
資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

10) 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、各就業形態について以下のような定義をしている。

契約社員になった理由について男女別にみると、男女ともに「正社員として働ける会社があったから」とする者の割合が約3割となっている。男性では「専門的な資格・技能が活かせるから」とする者の割合が47.4%と最も高くなっているのに対し、女性では「専門的な資格・知識が活かせるから」とする者の割合が23.9%と男性に比べて低くなっている。また、女性では、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」、「通勤時間が短いから」、「家計の補助、学費等を得るため」とする者の割合も高くなっている (第2-(2)-6図)。

第2-(2)-6図 契約社員を選択した理由別労働者割合 (複数回答)

第2- (2) -6図 契約社員を選択した理由別労働者割合 (複数回答)



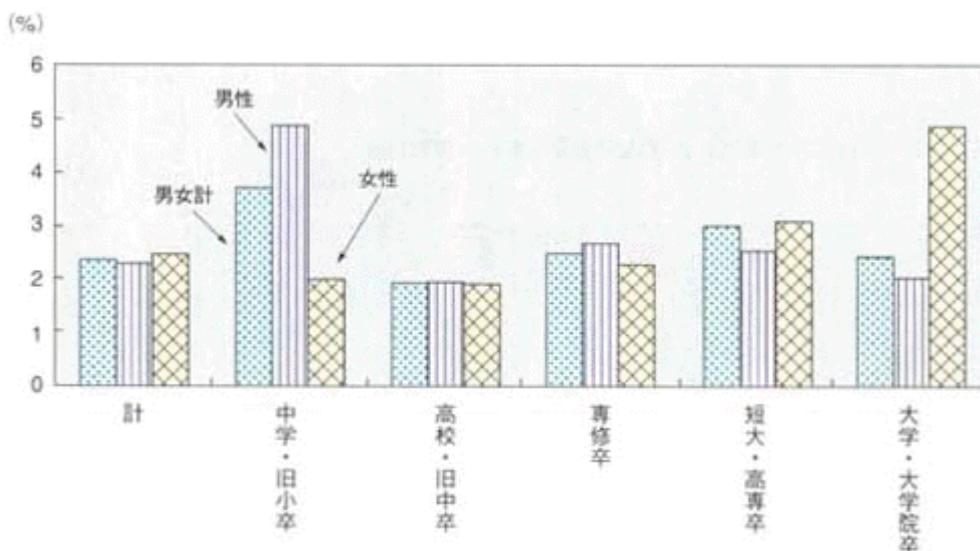
資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)を基に厚生労働省労働政策担当参事官室で算出。

一方、会社が契約社員を雇用する理由をみると、「専門的業務に対応するため」が42.4%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が34.6%となっていると同時に、「人件費の節約のため」が33.8%と高くなっている。

また、学歴別に契約社員の割合をみると、男性では中学・旧小卒で最も高くなっているのに対し、女性では大学・大学院卒で最も高くなっている(第2- (2) -7図)。この背景として男性の契約社員では60歳以上の高年齢層の割合が高いのに対し、女性の契約社員では20歳台の若年層の割合が高いことがある。

第2- (2) -7図 契約社員の学歴別構成割合 (1999年)

第2-(2)-7図 契約社員の学歴別構成割合 (1999年)



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)
 (注) 1) 在学中の者についてはその学校の種類である。
 2) 計については全雇用者に占める契約社員の割合を指す。
 3) 学歴別については、学歴別の雇用者に占める契約社員の割合を指す。

なお、契約社員のうち年俸制を適用されている労働者の割合は1999年で10.9%となっており他の就業形態より高いのも特徴である11)。契約社員の賃金は「パート・アルバイト」、派遣労働者等に比べると高いものの、正社員よりは低くなっている(後掲付属統計表第89表)。

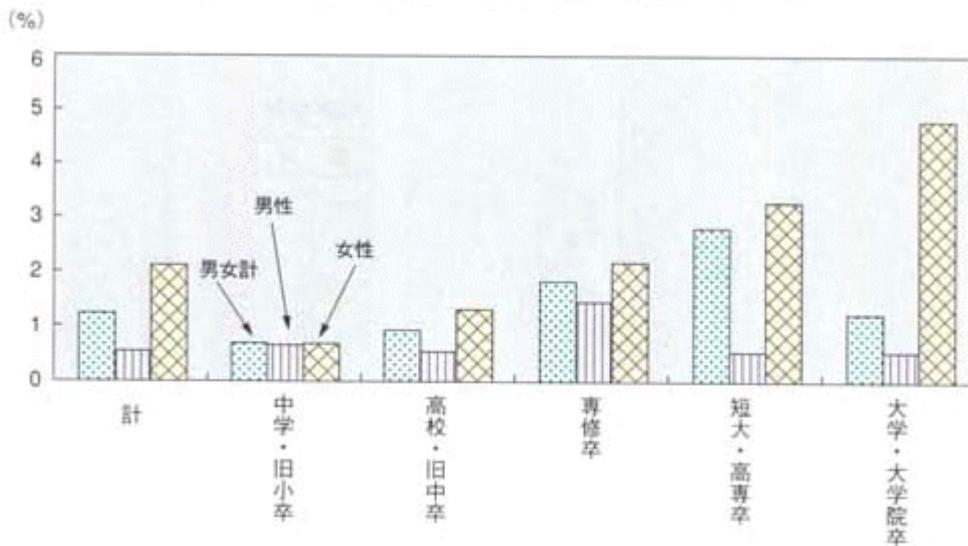
11) 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、年俸制を適用されている労働者の割合は就業形態計で1.2%となっている。

(派遣労働者)

総務省統計局「就業構造基本調査」及び同局「労働力調査(詳細集計)」によると、派遣労働者数は1987年には8万7千人であったが、2002年(平均)には43万人となっており増加傾向にある。派遣労働者(2002年平均)の男女別内訳をみると、男性が10万人、女性が33万人となっている。また、派遣労働者を性別・年齢別にみると、特に女性の25-29歳層の割合が最も高くなっている。女性においては、特に短大・高専卒、大学・大学院卒といった高学歴者で派遣労働者の割合が男性に比べて高くなっている(第2-(2)-8図)。

第2-(2)-8図 派遣労働者の学歴別構成割合 (1999年)

第2-(2)-8図 派遣労働者の学歴別構成割合 (1999年)



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」

(注) 1) 在学中の者についてはその学校の種類である。

2) 計については全雇用者に占める全派遣社員の割合を指す。

3) 学歴別については、学歴別の雇用者に占める派遣社員の割合を指す。

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によると、2002年平均で派遣労働者（43万人）のうち35万人（81.4%）が前職有りとなっており、学校卒業後勤めた会社等を辞めた者が派遣労働者の主な供給源となっていると考えられる。過去3年間に離職した経験のある派遣労働者（19万人）について前職を辞めた理由をみると、「より良い仕事を探すため」が7万人（36.8%）となっている。

職種別にみると、派遣労働者の6割前後が事務職となっており、派遣労働者の増加とともに従来一般職の女性が行っていた事務職が外部人材により行われていると考えられる。

（請負労働者）

企業は、企業内において非正規雇用を増加させるとともに、業務の一部又は全部を社外に委託するアウトソーシングや、工場内において一部の工程を別企業に委託する構内請負を行っている¹²⁾。

12) 請負やアウトソーシングに係る労働者数について把握できる公式の統計は存在しない。顧客企業の事業所内で請負業務に従事する請負社員が約100万人、建物サービス業、生産業務に従事する請負社員の数に60万人前後という推計がある。（佐藤博樹、木村琢磨（2001）「第1回構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査〈報告書〉」）

特に生産現場においては、ITをはじめとする急激な技術進歩により知的熟練の必要性が増しているといわれる一方で、情報共有の進展により知的熟練のより広範な共有が可能となったために、ふだんの比較的単調な作業だけに従事する者と問題発見・解決といったより高度な作業に従事する者に二極化しているといわれる。

実際に請負社員を雇用・活用する理由を企業にきくと（前掲第2-(1)-12図）、「人件費節約のため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」といった回答が多くなっている。

請負労働者の属性についてみると¹³⁾、20歳台が38.3%と最も多く、続いて30歳台が29.5%となっており、学歴では高卒が58.4%と最も多くなっている。

13) 厚生労働省職業安定局民間需給調整課が労働者派遣事業制度の見直しのために、製造業の請負労働者等を対象に実施した実態調査（2002年）による。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

3) 就業の形態及び場所・時間等でみた働き方の多様化

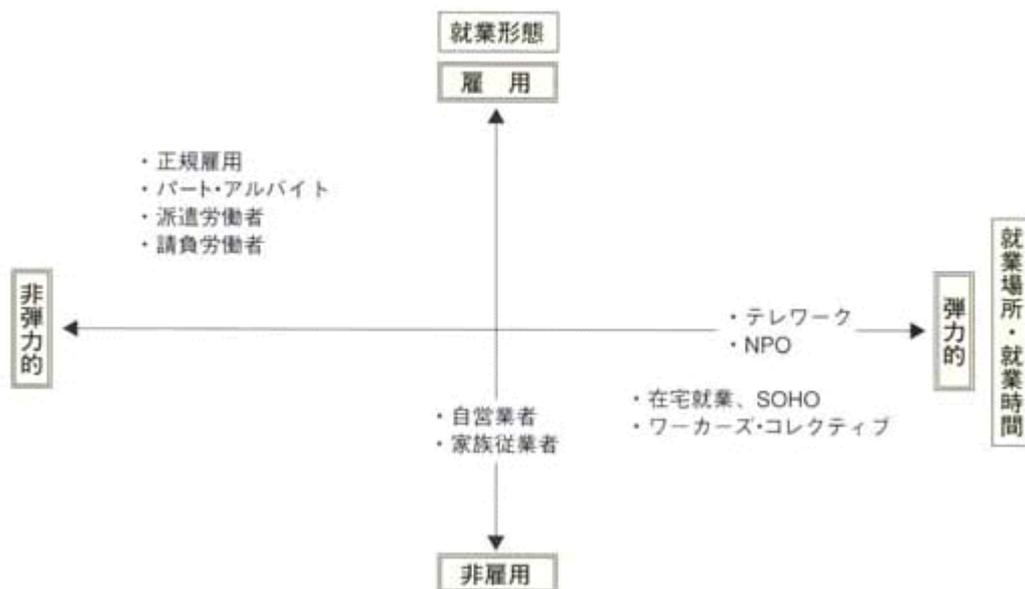
現在、雇用形態をとる「パート・アルバイト」、派遣労働者等の他に、テレワーク等の就業時間や就業場所といった点でより弾力的な就業形態や、テレワークのうち非雇用の就業形態であるSOHO14)やNP015)といった自らの意思等に基づく就業形態も注目を集めている。就業形態と就業場所・就業時間という観点から概念整理を行うと、第2- (2) -9図のようになる。ここでは、非雇用等の就業形態及び就業場所・就業時間が比較的弾力的な就業形態についてその広がりを見渡し実情を明らかにすることとしたい。

14) SOHO：ソーホー,Small office, Home office

15) NPO：エヌピーオー,Non-Profit Organization（民間非営利団体）

第2- (2) -9図 就業形態と就業場所・就業時間の面からみた働き方の概念図

第2- (2) -9図 就業形態と就業場所・就業時間の面からみた働き方の概念図

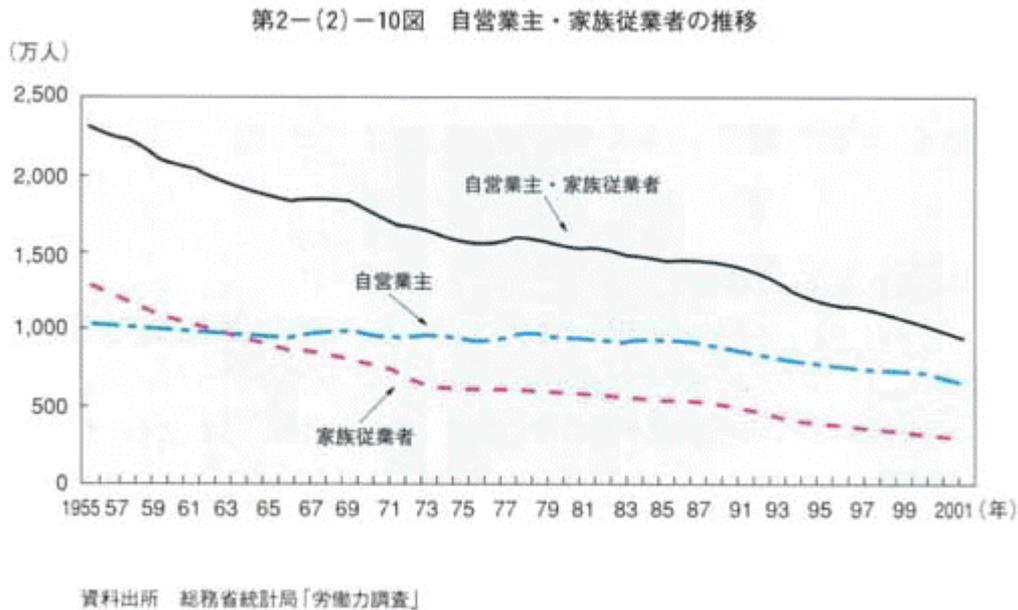


(自営業主・家族従業者)

我が国の自営業主・家族従業者数は1955年に2,312万人と高水準であったが、長期的に減少傾向にあ

り、2002年には975万人となっている16) (第2- (2) -10図)。

第2- (2) -10図 自営業主・家族従業者の推移



16) このうち、農林業の自営業主・家族従業者数は1955年の1,404万人から2002年には229万人に減少している。

1990年代についてみると、自営業主のうち雇有業主（ふだん1人以上の有給の従業者を雇って個人経営の事業を営んでいる者）の減少はそれほど大きくないのに対し、雇無業主（従業者を雇わず自分だけで、又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者）は30歳台・40歳台を中心に大きく減少している。

また、産業別にみると、1980年代より製造業や卸売・小売業、飲食店の自営業主数が大きく減少している一方で、サービス業の自営業主は1990年代後半まで緩やかながら増加傾向にあった。

自営業主が減少している背景には、新規開業の減少及び廃業の増加があると考えられる。我が国の開業率・廃業率の動きをみると、開業率は低下傾向にあり廃業率は上昇傾向にある（付属統計表第55表）。開業率が低水準である理由として、開業資金が依然として高水準である17) ことや人材・ノウハウが不足していることが考えられる。ただし、このような中でも、開業している者の多くが「自分の裁量で仕事ができる」、「働きに応じた収入が得られる」等といった積極的な理由から開業している（第2- (2) -11図）。また、開業者の平均年齢は2001年度には41.8歳となっており、上昇傾向にある（第2- (2) -12図）。この理由として、人口構成自体が中高年齢化していることに加え、若年層においては開業において資金面等での制約がより大きいこと18)、中高年においては企業のリストラを契機に開業する者の割合が高い19) ことが考えられる。

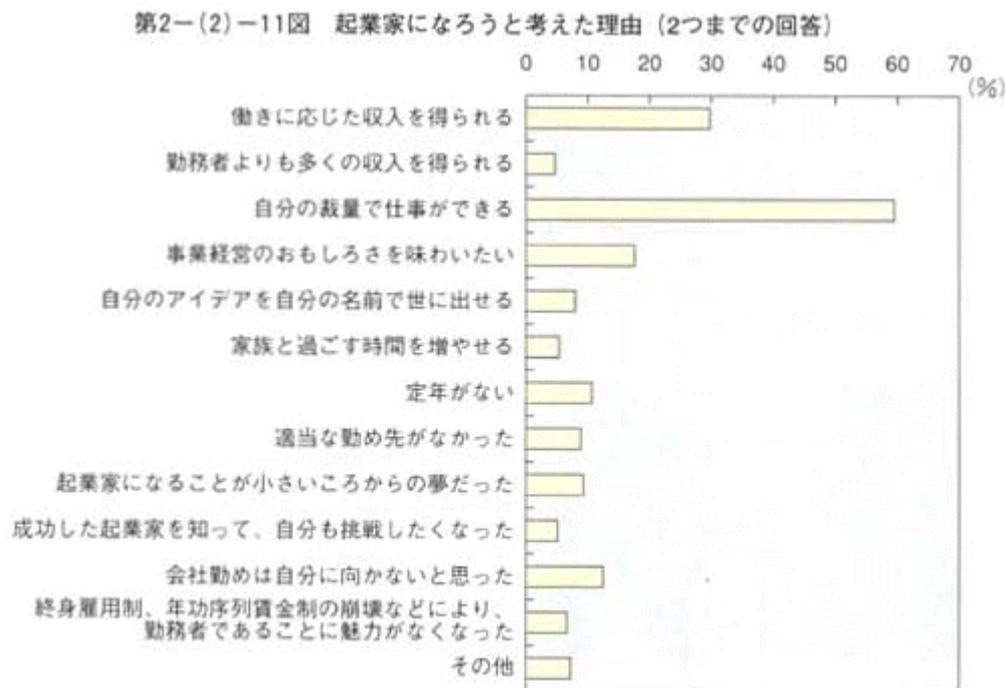
17) 国民生活金融公庫「新規開業実態調査」（2001年度）によると開業費用の平均額は1,582万円で2000年度の調査時（1,537万円）とほぼ同じ水準になっている。

18) 若年層の資金調達の困難性（創業時の年齢別）については、「中小企業白書」（2002年版）54ページを参照。

19) 国民生活金融公庫「2001年度新規開業実態調査」によると、開業に踏み切った直接のきっかけとして、開業時の年齢計では「勤務先に対する不満があった」が19.8%と最も多く、「以前から進めていた開業準備が整った」が15.7%、「勤務先の倒産や人員整理があった」が13.3%となっている。開業時の年齢別にみると、29歳以下と30～39歳では「以前から進めていた開業準備

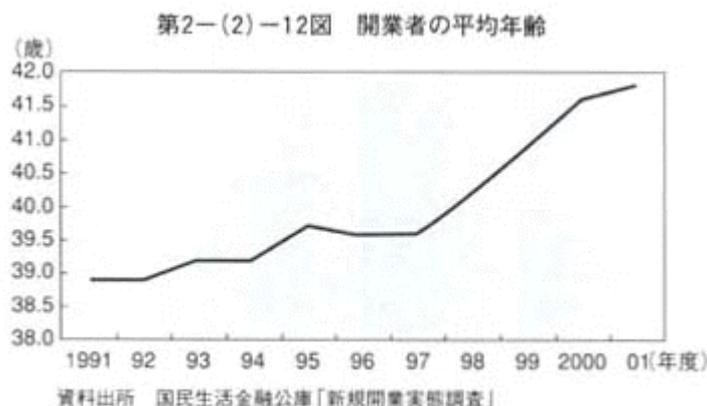
が整った」がそれぞれ25.5%、21.8%と最も多くなっている。これに対して、40～49歳では「勤務先に対する不満があった」が25.4%、50～59歳では「勤務先の倒産や人員整理があった」が23.2%と最も多くなっている。

第2- (2) -11図 起業家になろうと考えた理由 (2つまでの回答)



資料出所 国民生活金融公庫「新規開業実態調査」(2001年度)

第2- (2) -12図 開業者の平均年齢



(テレワーク)

テレワークとは、情報通信ネットワークを活用して、時間と場所に制約されることなくいつでもどこでも仕事ができる働き方をいう。

「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(国土交通省が総務省、経済産業省、厚生労働省と連携して実施)の推計結果によると、2002年時点において、テレワークを週8時間以上実施している者(テレワーカー)は、雇用者で約311万人(雇用者全体の約5.7%)、自営業者で約97万人(自営業者全体の約8.2%)、合計約408万人(雇用者と自営業者の合計に対する割合は約6.1%)となっている。男女別にみると、男性が約304万人(テレワーカーの約74.5%)、女性が約104

万人（約25.5%）となっている。

同調査によりテレワーカーの年齢分布をみると、男性では、雇用型テレワーカーは30歳台前半から40歳台前半の割合が高く、自営型テレワーカーは50歳台の割合が高い。女性では、雇用型は30歳台後半が最多で、自営型は30～40歳台が中心となっている（付属統計表第56表）。

テレワーク人口の増加について、欧米では

1)インターネットやパソコンの普及によりいつでもどこでも仕事をするのがより容易になったこと、

2)時間や場所について柔軟性がある就業機会を求める労働者及び雇用主が増加したこと

等が指摘されている²⁰⁾。

20) Telework-the Future is now (<http://www.pueblo.gsa.gov/telework.htm>) ,Telework in the UK (<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/location/telework-2002.htm>) を参照。

（社）日本テレワーク協会「テレワーク人口等に関する調査研究報告書」によると、テレワークの長所としては、労働者においては「通勤の疲労がなくなる」が最も多くなっており、短所としては「上司・同僚等とのコミュニケーションが不足する」、「家族に迷惑がかかる」が多くなっている（第2－（2）－13図）。このため、テレワークの実施にあたっては、

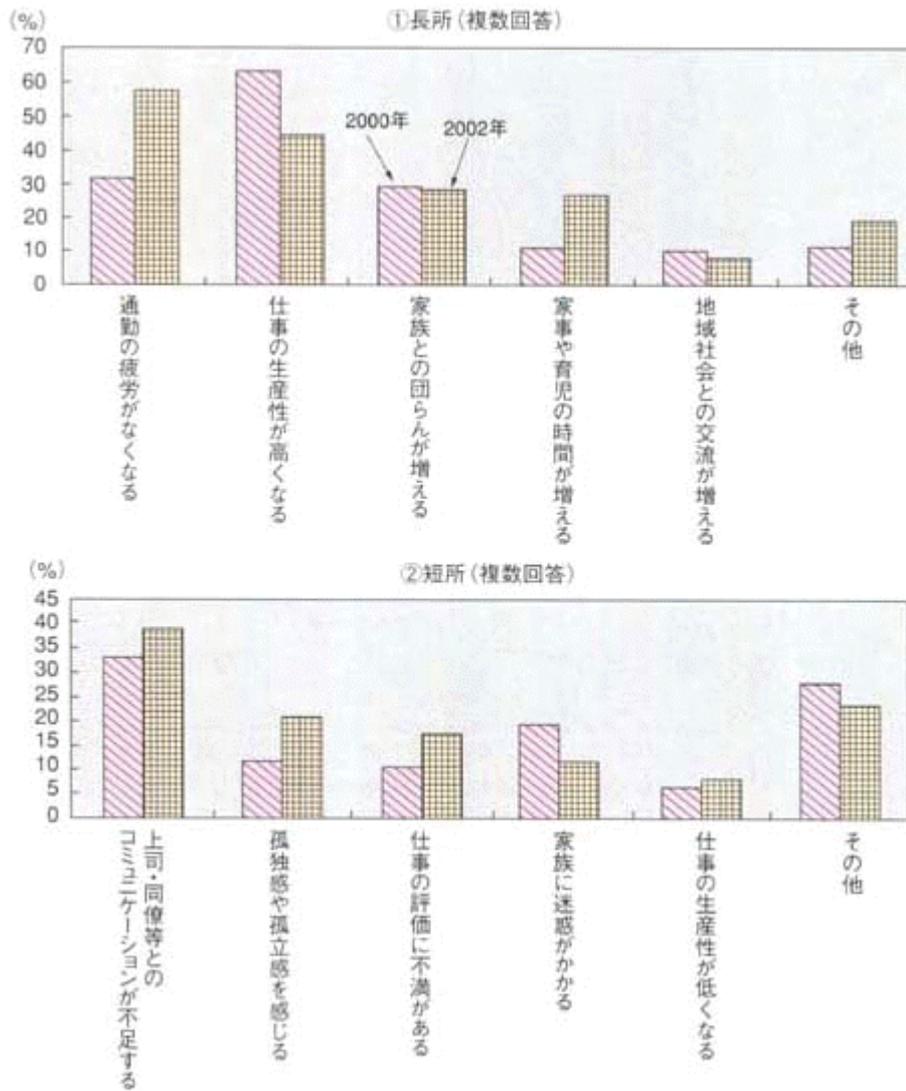
1)労働者の孤独感の払拭や上司・同僚等とのコンタクトによる意思疎通の円滑化、

2)生活と仕事の分離

といったことに留意する必要がある。

第2－（2）－13図 テレワークの長所・短所

第2-(2)-13図 テレワークの長所・短所



資料出所 (社)日本テレワーク協会「テレワーク人口等に関する調査研究報告書」

(SOHO、在宅就業等)

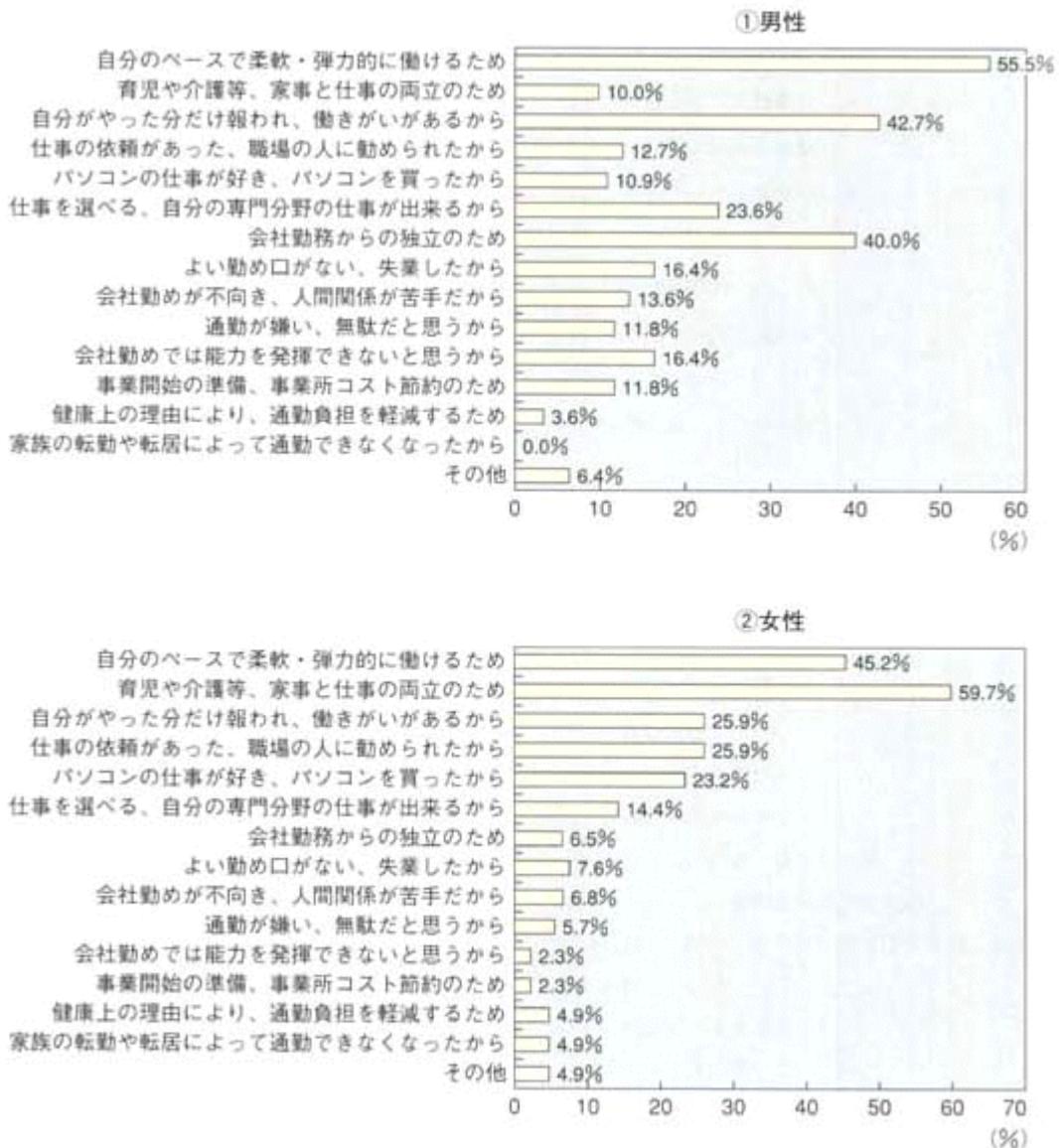
テレワークのうち、非雇用のものをSOHOという。また、情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就業を在宅就業といい、その就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なものを在宅ワークと呼んでいる21)。

21) 労働省「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」(2000年6月)による。

厚生労働省「情報通信機器の活用による在宅労働就業実態調査」(2002年)により、在宅就業者の属性をみると、男性が3割、女性の比率は7割となっている。また、在宅就業を始めた理由としては、男性は「自分のペースで柔軟・弾力的に働けるため」が最多であるのに対し、女性は「育児や介護等、家事と仕事の両立のため」が最多となっている(第2-(2)-14図)。

第2-(2)-14図 在宅就業を始めた理由

第2-(2)-14図 在宅就業を始めた理由



資料出所 厚生労働省「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(2002年)
 (注) 複数回答。

現在の主な職種としては、男性は「設計・製図・デザイン」、「システムの設計・プログラミング」が多く、女性は「文書入力」、「設計・製図・デザイン」、「データ入力」が多い。また、年収では男性は4人に1人が500万円超、女性は7割が149万円以下となっている。

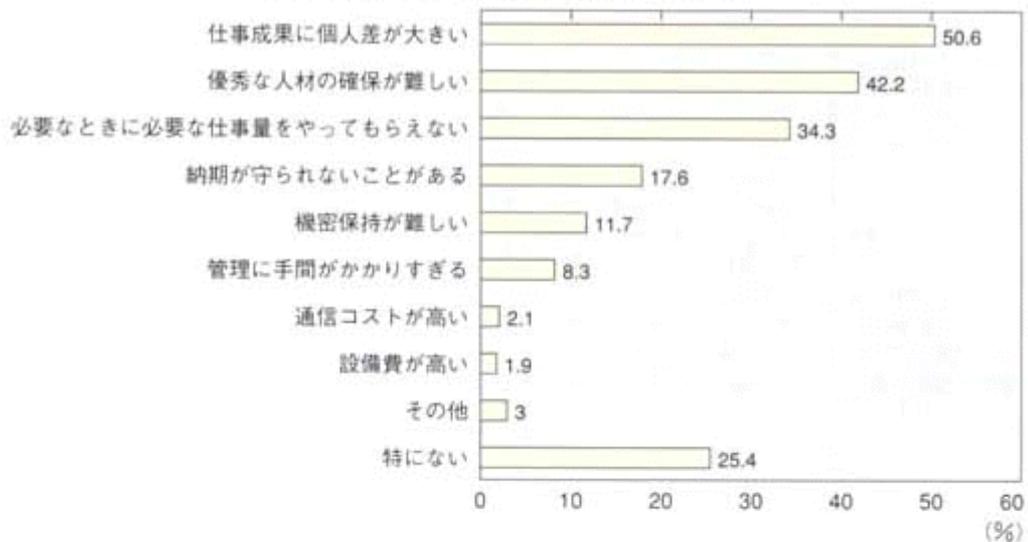
また、在宅就業者への仕事の発注を開始した理由(2つ以内の複数回答)としては「専門的業務への対応」、「繁忙期への対応」が多くなっている(付属統計表第57表)。

在宅就業者への発注にかかる問題点(複数回答)としては、「仕事の成果に個人差が大きい」、「優秀な人材の確保が難しい」など個人の能力に関連する事項が多く、ついで「必要な時に必要な仕事量をやってもらえない」となっている。また、在宅就業者側が今困っていること(複数回答)としては、「仕事の確保」が最多で、ついで「単価が安いこと」、「ハード、ソフトウェアのレベルアップ」となっている(第2-(2)-15図)。

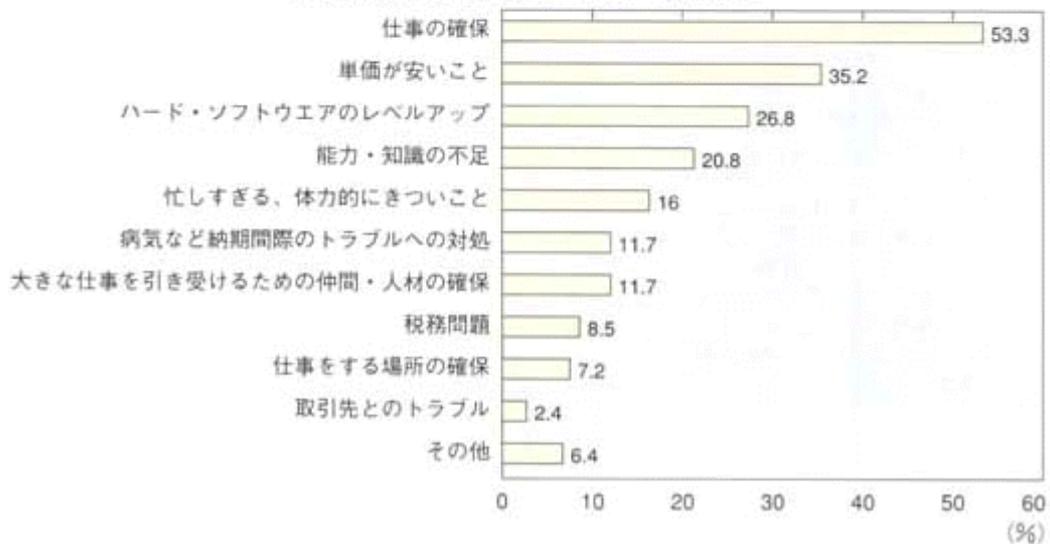
第2-(2)-15図 在宅就業に係る問題点

第2-(2)-15図 在宅就業に係る問題点

①在宅就業者の発注に係る問題点 (複数回答)



②在宅就業者が今困っていること (複数回答)



資料出所 厚生労働省「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(2002年)

在宅就業は家事と仕事の両立を図りたい、あるいは専門性を活かしたいという意向を持つ人にとって、自分のペースで柔軟・弾力的に働くことのできる働き方として、企業のコスト削減やアウトソーシングの流れと相まって活用されていると考えられ、雇用における自律性や個人化を体現した働き方であるといえる。ただし、会社組織外にある労働力の評価や活用については依然として問題点があり、今後は社会的な認知の高まりや制度整備が必要であると考えられる。

(NPO)

個人の自発的・専門的な生き方を求める人々の中でNPOも1つの就業の場となりつつある。特定非営利活動促進法に基づき設立の認証を受けた法人(特定非営利活動法人)は2003年5月31日まで11,474法人となっている。また、経済産業研究所の推計では、2000年におけるNPO雇用者数は17.6万人(常勤8.0万人、非常勤9.7万人)となっている。

2003年3月末における特定非営利活動法人の活動分野(22)をみると、「保健、医療又は福祉の増進を図る活動」が59.54%と最も高く、「社会教育の推進を図る活動」が46.31%、「まちづくりの推進を図る活動」が38.28%等、活動分野は多様なものになっている。

22) 特定非営利活動法人の定款に記載された活動分野を集計したもの（2003年3月末までに認証を受けた10,664法人の定款から集計）である。

(ワーカーズ・コレクティブ)

ワーカーズ・コレクティブとは、労働者が自ら資金を出し合って、管理、経営、運営までを全て自分たちで行いながら営利目的でない事業を行う組織である。物の生産や、対人サービスを経済活動として営む協同組合と言い換えることも可能である。会員に対しては、労働に応じた対価が支払われ、場合によってはその収入のみで生計を立てるケースもあるため、社会奉仕を主な目的として働き、必要経費のみを請求するタイプの有償のボランティアとは、根本的な概念が異なっている。

また、労働者自身の出資によって資金を調達し、管理、経営までを労働者自らが行うという点で、いわゆる雇用労働とは異なっている。

ワーカーズ・コレクティブについての資料を公表しているW.NJ（ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン）の調べによると、同会の会員は1993年には164団体・約4,000人であったが、2001年には556団体・約14,000人となっている。また、W.NJ会員団体の業種を1999年と2001年で比較すると、家事・介護や保育・託児・塾を行っている団体が増加している（付属統計表第58表）。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

4) フリーターの動向

(フリーターの実態)

若年層における就業形態の中で近年特徴的なこととして、進学や正社員としての就職をせず、働かない、あるいは「パート」や「アルバイト」として働く10～20歳台を中心としたいわゆるフリーターが増加していることがある。「平成12年版労働経済の分析」では、フリーターについて、年齢は15～34歳と限定し、

1)現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、

2)現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者

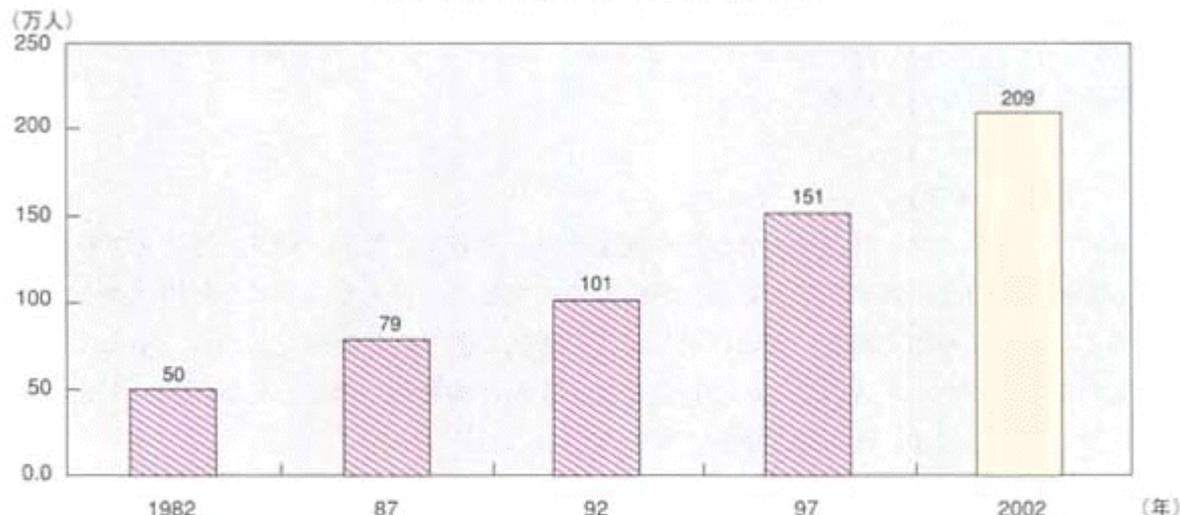
と定義し23) 推計している。

23) 「平成12年版労働経済の分析」の定義は「平成3年版労働経済の分析」の定義に沿ったものである。

「平成12年版労働経済の分析」及び「平成3年版労働経済の分析」の定義では、在学者が完全には除かれていないため、特に、男性有業者において在学者が含まれている。また、男性「パート・アルバイト」において、継続就業年数を1～5年の者に限定している点については、現在、「パート」から正社員への移行が厳しく、若年失業が大きな問題となっている中で、継続就業年数を限定する必要性も薄れてきているとも考えられる。さらに、女性「パート・アルバイト」については、若年の雇用情勢が厳しい中、家事手伝い等をしながらやむをえず「パート・アルバイト」をしている者がみられる等、就業形態が多様となっているため、仕事を主にする者に限定する必要性が薄れている。そこで、フリーターを、年齢15～34歳、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、さらに、1)現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、2)現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義して集計を行ったところ、フリーターの人数は209万人（男性94万人、女性115万人）となった24) 25)（第2－（2）－16図）。

第2－（2）－16図 フリーターの人数の推移

第2-(2)-16図 フリーターの人数の推移



資料出所 1982年、87年、92年、97年については「平成12年版 労働経済の分析」より転記。2002年については、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

(注) 1)1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主に行っている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事希望する者と定義し、集計している。

2)2002年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事希望する者と定義し、集計している。

3)1982年から97年までの数値と2002年の数値とでは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

24) 1997年の値とは、調査及び定義が異なるため、厳密には接続しない点に、留意が必要である。

25) フリーター数については、最近では、日本労働研究機構「大都市の若年者の就業行動と意識」（2001年）において193万人（2000年）、内閣府「国民生活白書」（2003年）において417万人（2001年）と公表されているが、これらにおけるフリーター数と「労働経済の分析」におけるフリーター数とは、元に行っている調査や定義が異なっており、接続しない点に留意する必要がある。

フリーターを学歴別にみると、中学・高卒者が139万人（66.5%）を占めており、15～34歳の中学・高卒者に占める割合も10.6%と高くなっている26）。中学・高校卒のフリーターが多いことについては、企業からの求人数の大幅な減少、正規雇用以外の求人の増加、職業に関する意識や専門知識が希薄なまま労働市場に出てきた者も多いこと等が背景にあると考えられる27）（付属統計表第59表）。

26) 短大・高専卒では7.0%、大学・大学院卒では4.9%、学歴計（卒業生）では8.4%となっている。

27) 日本労働研究機構「フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—」（2000年）では、フリーターについて「自分のやりたいことがはっきりしないうちに就職も進学もするべきではないと考えているためにフリーターになっている」と指摘している。

フリーター増加の背景としては厳しい学卒労働市場における学卒無業者の増加や若年離職率の高まりがある。また、若年者を取り巻く経済環境が豊かになり必ずしも正社員の形態をとらなくても生活できること、若年者の就職環境が厳しく不満足な形での就職が増加していることも影響していると考えられる。

さらに、若年層においては無業者が増加しており、将来に対する目的意識の欠如等からフリーターにも

ならず非労働力化している例も相当あると考えられる。特に若年の高卒者等の非労働力人口については専門技術や職業に対する意識が希薄なため、新たに求職する場合には、厳しい雇用情勢にさらされている場合もあると考えられ、時間をかけて職業訓練を行う必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

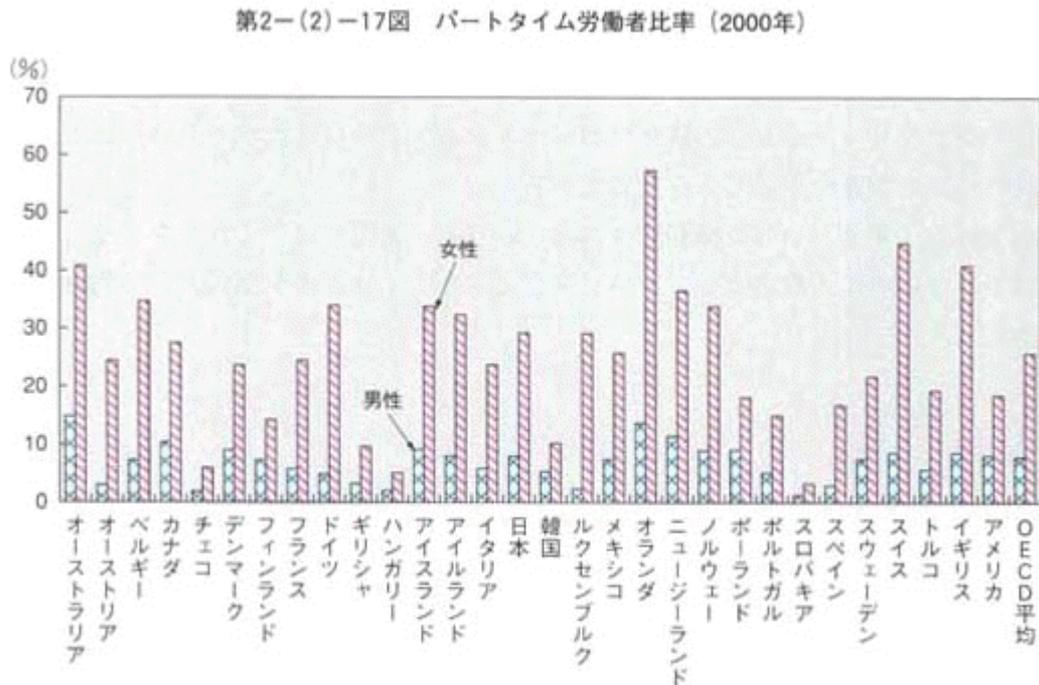
5) 就業形態の多様化に関する国際比較

(パートタイム労働者を巡る国際比較)

雇用システムを巡る考え方に対しては、単に経済合理性だけでなく、歴史的・社会的背景や国民性が影響しており、正規雇用及び非正規雇用についての考え方も国によって異なっている。このため、非正規雇用を巡る労働市場の規制、非正規雇用に対する雇用保護、非正規雇用に対する社会保障システムなどの違いが生じている。また、非正規雇用に含まれる就業形態も国により異なっている。ここでは、まず、パートタイム労働者に着目してみる。

2000年における我が国のパートタイム労働者²⁸⁾比率は男性ではOECD諸国の平均とほぼ同水準、女性ではOECD諸国の平均よりやや高くなっている(第2-(2)-17図)。

第2-(2)-17図 パートタイム労働者比率(2000年)



資料出所 OECD "Employment Outlook 2002"、総務省統計局「労働力調査」
 (注) パートタイム労働者の定義は週労働時間が30時間以下(日本では30時間未満(非農林業就業者))の者である。

28) ここでは、週30時間以下(我が国は30時間未満)就業者。

ヨーロッパ諸国においては1990年から2000年にかけて、男女ともにパートタイム労働者比率が上昇し、2001年に低下した国が多くなっている。これに対しアメリカでは1990年から2000年にかけて、男女ともにパートタイム労働者比率が低下し、2001年に上昇している。1990年代において多くのヨーロッパ諸国では我が国と同様フルタイムが弱い動きを示したのに対し、アメリカではフルタイムも増加しているのが特徴である29)。

29) この点については、Constance Sorrentino and Joyanna Moy “US labor market performance in international perspective” ,Monthly Labor Review June 2002を参照。

(テンポラリー・ジョブを巡る国際比較)

OECDの“Employment Outlook 2002”では、テンポラリー・ジョブについて「長期的な雇用関係をほとんど又は全く提供しない仕事」と定義しており、有期雇用、派遣労働、季節的雇用、呼出労働等様々な就業形態を含むとしている。

テンポラリー・ワーカーの比率は多くのOECD諸国で上昇しており、特にスペインでその比率が最も高くなっている。男女別にみると、ほぼ全ての国で女性のテンポラリー・ワーカーの割合が高く、男性では低くなっているが、性別による差が特に大きいのはベルギー、フィンランド、日本、オランダなどである。また、若年層や低学歴層、農業部門、非熟練職種、小規模企業でテンポラリー・ワーカーの比率が高いという特徴がみられる。

また、“Employment Outlook 2002”は、テンポラリー・ジョブからパーマネント・ジョブ（常用雇用）に雇用形態を変える人が多いものの、特に低学歴層で、テンポラリー・ジョブからパーマネント・ジョブへの移行が困難である層が存在することを指摘している30)。

30) “Employment Outlook 2002” 166ページ参照。

OECD諸国の中には、ベルギー、フランス、イタリア、スペイン等のようにテンポラリー・ジョブとパーマネント・ジョブとの均等賃金待遇を明示的に定めている国もある。テンポラリー・ジョブとパーマネント・ジョブとの間の実際の賃金格差は、最も小さいのはドイツで17%、最も大きいのはスペインで47%となっており、一般的にテンポラリー・ジョブの賃金はパーマネント・ジョブに比べて低い。この賃金格差は個人の資質や仕事の特性による影響を除いても存在している。

有給休暇・病気休暇・年金といった福利厚生面でいうと、実際には、これらを楽しんでいるテンポラリー・ワーカーは多くない。この理由として、フリンジ・ベネフィットの享受において勤続年数が要件になっていることがある。

アメリカにおけるコンティンジェント・ワーカー

アメリカでは短期間の、長期継続でない就業形態を示す概念として、1980年代後半以降、コンティンジェント・ワーカー31) という用語が使用されている。アメリカ労働統計局 (BLS) は、以下のような3つの方法でコンティンジェント・ワーカーの推計を行っている。

31) 1985年にアメリカの労働経済学者Andrey Freedmanが最初に提唱した。

1)1年以下の雇用の継続を期待している賃金労働者で、就労中の職務に1年以下就いている者。自営業主や独立契約者はこの推計から除外される。派遣労働者や業務請負企業労働者の臨時性は、特定の派遣先や顧客ではなく、派遣会社や業務請負会社について期待される雇用期間や雇用継続に基づいている。

2)1年以下の就業の継続を期待している自営業主と独立契約者を含む労働者で、就労中の職務に1年以下就いている者。派遣労働者や業務請負企業労働者の臨時性は、派遣会社や業務請負会社との雇用継続ではなく、派遣先や顧客について期待される雇用期間・雇用継続に基づいて判断される。

3)就業の継続を期待していない労働者。賃金労働者は、すでに1年以上就労し、少なくともさらにもう1年の就労を期待している場合でもこの推計に含まれる。自営業者と独立契約者は、1年以下就労し、さらに雇用の継続を期待する場合でも、期待する就業の期間が1年以下ならこの推計に含まれる。

この推計によると、1995年以来コンティンジェント・ワーカーの人数及び全就業者に占める比率は低下している（第2-（2）-18表1）。

第2-（2）-18表 コンティンジェント・ワーカーの動向

第2-（2）-18表 コンティンジェント・ワーカーの動向

①コンティンジェント・ワーカーの人数及び就業者に占める割合

推計方法	定義	人数・割合	1995年	1997年	1999年
推計1 (最も狭義の定義)	1年以下の雇用の継続を期待している賃金労働者で、就労中の職務に1年以下就いている者。自営業主や独立契約者はこの推計から除外される。派遣労働者や業務請負企業労働者の臨時性は、特定の派遣先や顧客ではなく、派遣会社や業務請負会社について期待される雇用期間や雇用継続に基づいている。	人数(千人)	2,739	2,385	2,444
		割合(%)	2.2	1.9	1.9
推計2	1年以下の就業の継続を期待している自営業主と独立契約者を含む労働者で、就労中の職務に1年以下就いている者。派遣労働者や業務請負企業労働者の臨時性は、派遣会社や業務請負会社との雇用継続ではなく、派遣先や顧客について期待される雇用期間・雇用継続に基づいて判断される。	人数(千人)	3,422	3,096	3,038
		割合(%)	2.8	2.4	2.3
推計3 (最も広義の定義)	就業の継続を期待していない労働者。賃金労働者は、すでに1年以上就労し、少なくともさらにもう1年の就労を期待している場合でもこの推計に含まれる。自営業主と独立契約者は、1年以下就労し、さらに雇用の継続を期待する場合でも、期待する就業の期間が1年以下ならこの推計に含まれる。	人数(千人)	6,034	5,574	5,641
		割合(%)	4.9	4.4	4.3

②代替的就業形態の人数及び就業者に占める割合

類型	定義	人数・割合	1995年	1997年	1999年
独立契約者	独立のコンサルタント、フリーランスのライター、不動産業者やリフォーム業者など、自らの顧客に対して商品やサービスを提供する労働者で、自営労働者ないし賃金労働者。	人数(千人)	831	846	825
		割合(%)	6.7	6.7	6.3
呼出労働者	連続する数日ないし数週の就労は可能であるが、必要に応じて就労する時にのみ呼び出される労働者。例えば、代理の教師、看護婦、建設などの職で働く者がこれに当たる。	人数(千人)	208	200	203
		割合(%)	1.7	1.6	1.5
派遣労働者	仕事が臨時的か否かにかかわらず、派遣会社から給与を支払われている労働者。このカテゴリーの職は幅が広く、事務職、現業職、専門職、技術職、さらには管理職にも及ぶ。	人数(千人)	118	130	119
		割合(%)	1.0	1.0	0.9
請負労働者	請負契約によって被用者やサービスを顧客に提供する会社に雇用される労働者で、通常は、一つの顧客先へのみ派遣され、顧客先の事業場で就労する労働者。例えば、ビル警備・清掃、建築関連の職、コンピュータープログラミングなどで働く者がこれに当たる。	人数(千人)	65	81	77
		割合(%)	0.5	0.6	0.6

資料出所 日本労働研究機構「アメリカの非典型雇用—コンティンジェント労働者をめぐる諸問題」
 “Contingent Work in the Late 1990s”, Monthly Labor Review March Hipple, Steven (2001)
 (注) 算出根拠となる各年における就業者数は以下のとおり。
 1995年度：123,208千人、1997年度：126,742千人、1999年度：131,494千人。

また、BLSでは、従来の雇用形態に変わる新たな雇用形態として独立契約者（コンサルタント、フリーランス等）、呼出労働者（代理教員や雇用事務所で仕事をあっせんされる建設労働者）、派遣労働者、請負労働者の推計も行っている。これによると、独立契約者が80万人台、呼出労働者が20万人台、派遣労働者が10万人台、請負労働者が10万人未満という規模となっている（第2-（2）-18表2）。

1999年2月時点でフルタイムとパートタイム労働者に分けて、コンティンジェント・ワーカーの非コンティンジェント・ワーカーの賃金格差をみると、フルタイムで76.5%、パートで79.0%となっている32）。

32) コンティンジェント・ワーカーにもパートタイムとフルタイムが存在する。1999年2月調査ではフルタイムのコンティンジェント・ワーカーの賃金（週給・ミディアム）が415ドル、非コンティンジェント・ワーカーの賃金が542ドルとなっている。また、パートタイムのコンティンジェント・ワーカーの賃金が114ドル、非コンティンジェント・ワーカーの賃金が160ドルとなっている。

(参考文献)

「アメリカの非典型雇用—コンティンジェント労働者をめぐる諸問題」日本労働研究機構（2001.3）

小倉一哉「非典型雇用の国際比較」（「日本労働研究雑誌」（2002.8））

“Contingent Work in the late 1990s” ,Monthly Labor Review March Hipple, Steven（2001）

“Contingent and alternative employment arrangements” , February 2001,BLS（2001）

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

6) 労働移動の実態

(正規雇用・非正規雇用間の労働移動)

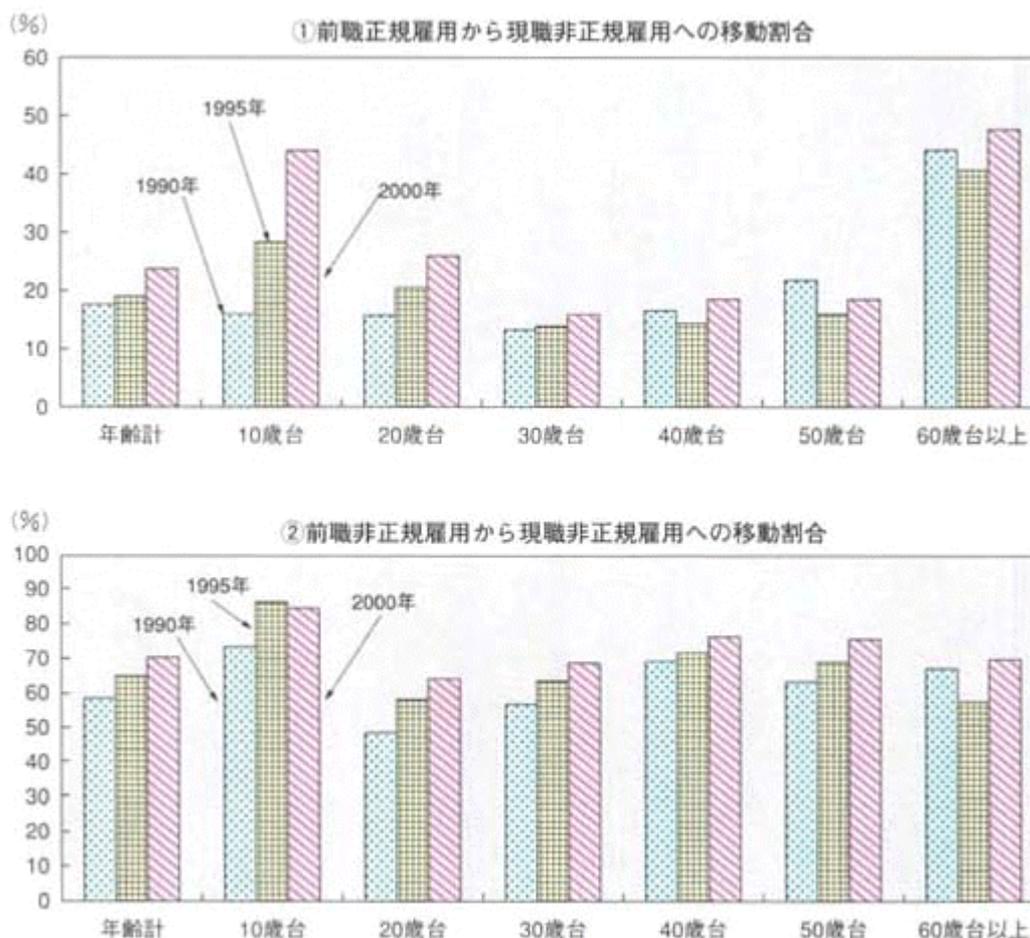
就業形態の多様化が進展しているが、個人のライフステージに応じて、フルタイムとパートタイム等就業形態間の行き来は実際に行われているだろうか。

総務省統計局「労働力調査特別調査」特別集計によると、前職正規雇用の離職者のうち現職非正規雇用に移動した者の割合が1990年の17.7%から2000年には24.0%に上昇し、前職非正規雇用から再び現職非正規雇用に移動した者の割合が1990年の59.0%から2000年には70.4%に上昇していることから、全般的に非正規雇用への流入が強まっている。この背景には、企業における正社員の採用が縮小し、非正社員の採用が増加していることがあると考えられる。

また、年齢別³³⁾にみると、10歳台及び20歳台の若年層において前職正規雇用から現職非正規雇用及び前職非正規雇用から現職非正規雇用への移動割合が上昇しており、特に非正規雇用への流入が強まっている年代といえる。若年層については職業に関する専門的知識等が不十分なために、雇用情勢が厳しい中で離職すると非正規雇用での就業を余儀なくされるようなケースもあること、非正規雇用の労働需要が比較的豊富であることが原因として考えられる(第2-(2)-19図)。

第2-(2)-19図 前職・現職の就業形態別労働移動割合

第2-(2)-19図 前職・現職の就業形態別労働移動割合



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

33) 調査時点での年齢である。

現職の職業別にみると、専門・技術では前職正規雇用から現職非正規雇用へ移動する者の割合が低下している。事務、販売、サービス、運輸・通信、技能・製造・建設、労務作業では1990年から2000年にかけて、前職正規雇用から現職非正規雇用へ移動する者の割合が上昇している。また、専門・技術、事務、サービス、運輸・通信では1990年から2000年にかけて前職非正規雇用から現職非正規雇用で移動する者の割合が上昇している（付属統計表第60表1）。

現職の産業別にみると、卸売業、小売業、サービス業等で前職正規雇用から現職非正規雇用に移る者の割合が上昇し前職非正規雇用から現職非正規雇用に移る者の割合が上昇するなど、非正規雇用への流入が強まっているといえる（付属統計表第60表2）。

以上のように非正規雇用が増加している現状においても、労働者の属性や産業・職業による差異がみられる。特に若年層や事務・販売・労務作業等の職種や第3次産業を中心に非正規雇用の流入が強まっている。ただし、職業知識や専門的能力を要する専門・技術等の職種では就業形態が固定する傾向がみられている。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第2節 就業形態の多様化の動向

7) 総括

以上のことから、就業形態の多様化は、中長期的な傾向であるが、現状においては、需要側要因（需要低迷・コスト削減圧力等）も大きく、正社員と非正社員間の労働移動が小さいなど、労働者にとって望ましい状況とはなっていない。また、若年層においてはフリーターや非労働力化した無業者が増加している。若者の能力蓄積の不足や不安定就労の増大は競争力の低下や社会不安等を引き起こしかねない。このような中で、テレワーク等の就業時間や就業場所といった点でより弾力的な就業形態やテレワークのうち非雇用の就業形態であるSOHOや、NPOといった自らの意思等に基づく就業形態も出現している。国際的にみると、パートタイム労働者比率は特に女性についてはOECD諸国平均よりやや高くなっているが、今後は労働者のライフスタイルに応じて自律的な生き方ができるような、望ましい形での働き方の多様化が進展し、能力発揮につながることを期待される。
