

考からよく阻まれたことである。有期限雇用者は契約が短期間であることから、企業において差し出される任意の医療保険や貯蓄制度など長期間でなければ加入できないものから除外されてしまうことなどが理由にあるようである。

女性に関しては、有期限雇用パートタイムに人間関係の満足度が高いという傾向もみられる。

このように、フランスの場合には、正規雇用である「無期限雇用フルタイム」に、資金や雇用安定性に、必ずしも満足度の高い状況が見られないという点で日本と異なっている。正規雇用を特に促進しているわけではなく、原則、雇用形態によって労働条件の差別がないことが反映したものと考えられる。

3) 仕事全般の満足度と仕事の各要素の満足度の相関分析

1節で述べた仕事全般の満足度と仕事の各要素における満足度①-④の相関関係を見てみよう。満足度のデータが順序データであるため、スピアマンの順位相関係数を算出している。再掲検定で1%水準、5%水準で有意なものを記載している。ただし、5%水準で有意なものも、挙げられている以下の数値のなかの一つしか存在せず、残りは、すべて1%水準で有意である。各雇用形態の中で、もっとも相関係数の高い要素を枠で囲んでいる。また相関係数が相対的に高いと思われる、0.6を超えるものについては色をつけ、他と区別した¹⁹⁾。

相関係数の分析ですべてを語ることはできないが、これを見て、指摘できることがいくつかある。まずは、フランスの場合、男女とも仕事全般の満足度を決めていると思われる要素のうち、強い関連があるものは「仕事の内容」である。日本の場合にも、もちろん、仕事全般の満足度と仕事の内容との関連性はあるものの、フランスほど強い関連はなさそうである。また日本女性には日本男性よりもその傾向が弱いように思える。むしろ、日本の女性の場合には、休暇日数、つまり労働日数との関連性が強いようである。日本の女性の場合には、仕事と家庭の両立の問題が大きく、そちらの方が、仕事全般の満足度との関連性が深くなるということではないだろうか。既婚女性に休暇や時間などの満足度が高いと仕事全般の満足度が高まることは従前の研究でも示されている(奥津、2009)。男性の場合にも、日本の正規雇用の場合には、フランスの無期限雇用フルタイムと比べれば資金・報酬や教育訓練、雇用の安定性といった要素との関連性も強く、仕事全般の満足度を考えるときに、仕事の内容以外の諸条件も重要な要素となっている可能性が示唆される。

フランスの場合、資金・報酬、労働時間や休暇日数、勤務形態など仕事以外の諸条件に関しては、採用前に納得して契約することが一般的である。ひとたび、契約をしたからには、労働条件が大きく変わることはありえない。仕事全般の満足度に大きな影響を及ぼすのは、現在の仕事内容ということになるのだろう。日本の場合には、フランスと違って、明確に仕事内容や労働条件が定められていない。特に正規労働者の場合には、曖昧である。そういうことが背景にある可能性がある。

表4 仕事全般の満足度と仕事の各要素における満足度との順位相関係数

Table with 4 main sections: 1. フランス人男性 (N=1011), 2. フランス人女性 (N=1011), 3. 日本人男性 (N=1011), 4. 日本人女性 (N=1011). Each section contains a correlation matrix between job satisfaction and various work elements.

資料出所: 「フランスの仕事と家庭生活に関するアンケート調査 2010」「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」フランスの派遣については、労働時間により、有期限雇用のパートタイム・フルタイムのどちらかに区分されている。

次に、男性のパートタイムについて注目してみよう。フランスでは、無期限雇用のパートタイム労働、日本で非常勤のことを指している。どちらも同じような傾向があり、仕事全般の満足度と各要素の関連性が非常に強いことである。資金報酬、労働時間や休暇日数、勤務形態、教育訓練の条件が他の雇用形態に比べ、不利な場合が多く、それが、仕事全般の満足度に直結してくることを示している。もちろん、労働時間や休暇日数の場合には、労働時間が短いこと、休暇日数が多いことが仕事の不満につながっているということである。

つまり、この働き方に関しては、フランスにおいても労働条件に納得して働いているわけではないということ、また非自発的にそういう環境に置かれていることを意味している。そういった労働条件の不満が仕事全般の満足度の低下にも影響していると言えるだろう。

そのような意味で、フランスの男性の無期限雇用のパートタイムと日本の「フリーター」と呼ばれる若年男性のパートは非常に似通った状況にあるように思われる。

5. おわりに

日本との比較の視点からフランスの非正規雇用の実態、また就労意識について考察してきた。以下に知見を述べ、政策的なインプリケーションをまとめたい。

まずは、EU諸国。不安定雇用は比較的低く、雇用の安定性は高い。しかし、この働き方は、雇用の安定性が高いという点で日本と異なっている。正規雇用を特に促進しているわけではなく、原則、雇用形態によって労働条件の差別がないことが反映したものと考えられる。

近年は、のパートタイム安からず、仕方の満足度を低下させ、た状況にあること

特にフランスの雇用形態であるのは高い。しかし、この働き方にも対して、フランスの雇用形態であるのは高い。しかし、この働き方にも対して、フランスの雇用形態であるのは高い。しかし、この働き方にも対して、フランスの雇用形態であるのは高い。

さらに、フランスでは、契約あり、雇用の安定性が高い。しかし、この働き方にも対して、フランスの雇用形態であるのは高い。

正規も仕事の満足度は、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

正規も仕事の満足度は、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

まずは、EU諸国の雇用流動性の流れと相まって増加してきたフランスの有期限雇用についてである。不安定雇用保障がある上に有給休暇の権利、職業訓練の権利もほぼ同等である。また、日本との比較の観点からは、有期限雇用から無期限雇用への労働移動の可能性が高い。このようなことから、この働き方は、雇用者にもある程度許容されている働き方と言える。ここに、EU諸国が、政策的な選択として雇用流動性と手厚い社会保障・積極的労働市場政策を組み合わせたフレキシキュリティを促進する理由も見えてくる。

次に、もともと、既婚女性の働き方として知られてきたフランスのパートタイム契約についてである。近年は、サービス産業の比重の高まりや、失業率を低下させる雇政策により、雇用主主導のパートタイム契約が増加してきている。自己選択型パートタイムではなく、フルタイム契約がみつからず、仕方なく、パートタイム契約をしている非自発的な男性パートタイムの場合、仕事への満足度を低下させ、意欲を低めている可能性が示されている。それは、日本の男性パートとも非常に似た状況にあることも示されている。

特にフランスの男性の無期限雇用パートタイムの場合には、非常に複雑な状況が読み取れる。無期限雇用であるので、雇用の安定性は確保される。失業のリスクはなく、雇用の安定性に対する満足度は高い。しかし一方で、そのことは、低い賃金に固定され続けることを意味している。フランスの場合、このような経緯の中で、3章の4節で紹介したように、就労者であっても収入が最低賃金に達しないものに対しては収入額に比例して支給される積極的所得保障(RSA)が創設された。ワーキングプア対策として、日本で言う生活保護が、低賃金の就労者にも与えられるというシステムになったということである。ただ、希望する働き方へ移行できない限り、根本的な問題の解決にならない可能性がある。

さらに、フランスと日本の雇用者の就労意識の比較からわかったことについて述べてよう。

日本では、契約、派遣、パートといった非正規の雇用形態に多様性があるものの、どの雇用形態であれ、雇用者の評価は似通っている。つまり、非正規という働き方をすればどんな雇用者も、正規雇用より雇用の安定性、資金報酬、教育訓練に対し、不満を抱いている。一方、正規雇用よりも労働時間や休暇、勤務形態といった働き方には満足感を抱いている。

非正規雇用者は、決してすべての面において、満足度が低いわけではなく、働き方に対し、一定の評価はしている。しかし、同時に不満も抱えている。トータルすれば、日本の男性の場合、正規も非正規も仕事の満足度は、さして変わらない。

つまり、日本の場合、雇用者は二者択一の環境、二重構造の労働市場の中におかれていると考えられる。正規雇用であれば、安定した収入を得ることができ、長期間労働を覚悟しなければならない。一方、非正規雇用を選択した場合、比較的自由的な時間を得ることは可能であるが、正規雇用に移動できる可能性も少なく、収入が低い状況におかれてしまう。

日本の雇用者がジレンマを感じざるをえないこのような状況は、様々な社会問題となって現れているのではないだろうか。特に男性正規雇用者場合には、家庭生活や地域社会での活動などの時間が制約されたり、睡眠や休憩時間が確保できず、健康を害したりすることもある。また特に男性非正規雇用者場合には、生計がたてられず貧困に陥ったり、失業や引きこもりになりやすい状況がある。日本の場合、このようなアンバランスな状況を改善していく、働き方の選択肢を増やしていく必要があると言えるだろう。

日本の正規雇用女性や契約女性の場合には、男性の同じ働き方の雇用者よりも、短い労働時間で働いていたが、彼女達の満足度は相対的に高いことが示されていた。労働時間に関しては、フルタイムで働く男性雇用者の労働時間が、女性雇用者並み、すなわち、法定労働時間40時間程度に抑えられるようにすべきであろう。

フランスの場合には、正規雇用(無期限雇用・フルタイム)であるからといって、必ずしも資金や雇用の安定性の満足度が他の雇用形態より高いわけではない。むしろ、フランスの場合には、労働条件が雇用形態によって異なっているわけではない。仕事の内容が仕事の満足度を高める上で重要な要素となっているようである。フランス人が楽観的な見方のできる理由がここにあると言えるだろう。ところで、我が国がフランスのこのような労働条件を学ぶ上で、1970年代以降のフランスと日本の志向してきた社会に大きな違いがあったことを見逃してはいけない。

日本は、オルシヨク以降、「日本型福祉社会」として、育児・介護は家庭の責任とする性別役割分業型の社会を目指した²⁰⁾。そのため正社員のみ、専業主婦やパートの女性を支える税制、社会保障制度を創設していき、そのようなことが影響し、現在も日本では、正規雇用の働き方は男性、いわゆる世帯主の働き方である。一方で非正規雇用の働き方は既婚女性、いわゆる主婦の働き方、寡婦補助的な働き方としてみられてきた。そこで、時期的には自由な働き方であるが、フランスのように不安定雇用に対する保障が必要との発想は出てこない。有給休暇、職業訓練などの必要の議論にもつながらなかった。

ところが、近年のサービス経済化、雇用流動性の流れの中で、もともと主軸の働き方であったところが若年の男女が参入していることで問題が生じていると解釈できる。

同時期以降、フランスでは、女性の高学歴化、就業率の高まりとともに、男女平等意識が向上する。もともと、男女の差別意識や性別役割分業論が強いフランスであるが、女性の就労を促進する家庭と仕事の両立を目指す政策が展開され始める。そのような政策の積み重ねとして、労働条件、また社会保障も、雇用形態によって差別のないような制度として構築されてきたのである。このことが雇用流動性を進め、前掲条件として、うまく機能していると言えるだろう。

ただし、フランスのパートタイム契約に、男女不平等の名残が見える。また圧倒的に家事・育児負担は女性に偏り、パートタイム雇用者の多くは女性によって占められている。家族のいる女性パート

タイム雇用者の割合も、大きくは、近年、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

サービス経済化生計を立てるために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

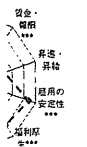
次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

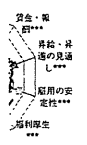
次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。

次に、雇用形態を可能にするために、フランスの契約労働者も、日本と異なる。正規雇用者も、日本と異なる。



派遣 (N=257) パート (N=387) 仕事満足度



4871 (N=202) 3130 (N=217) 仕事満足度

る。特に、分断的な働き方があるパートタイム・

5係数

Table with 2 columns: 1. 12501, 2. 12502. Rows contain numerical data for different categories.

イム・フルタイム

目的パートタイム労働者の満足度と各要素教育訓練の条件が示していることが多いが仕事

いるわけではないといった労働条件「フリーター」と呼ばれてきた。以下

1) 鈴木 (200) 2) Phillips E 3) Butler/ev 4) Maruani- 5) Butler/ev 6) Phillips E 7) Phillips E 8) デブス・イン 9) フランス

ときに、「非正規雇用」という言葉を使用する。

- 10) これらのアンケート調査、インタビュー調査は、財団法人労働労働センターにおける核対委員として、著者が参加したことによって、実施することができた。調査に協力いただいた財団法人労働労働センター、連合兵隊に感謝申し上げます。
- 11) Web 調査については、著者が調査表を作成（フランスに関しては著者がフランス語で作成）、どちらも日本の民間調査会社に委託し、アンケートを実施した。
- 12) ミシュワフ（2010）、Hess-Fallon, Simon（2009）を参照。
- 13) 奨励契約とは、一般の労働法の枠外にあたる契約。就職困難者や若年者に対し雇用契約を行った場合、企業の社会保険料が免除された、職業訓練の費用が助産されたりする。
- 14) 短期雇用契約の場合、有給休暇の権利は勤務して10日たった後に生じる。
- 15) 特に2008年に削減された管理職・エンジニアに限る有期限雇用の場合にその可能性がある。フランスの場合には、大学進学にあたるグランゼコール出身者は、新卒後、すぐ管理職待遇となるため、採用前のリスクが高い。そこで、この有期限雇用での採用が長期の試用期間のようにとらえられる可能性がある。
- 16) フランスの家庭・仕事の両立目的のパートタイムは、第2章3節でも述べているように育児休業制度の枠内にある。3年間、完全な育児休業を取得することも可能だが、3年間で育児パートタイムとすることも可能である。育児と仕事との両立のために様々な選択が可能である。
- 17) Pôle emploi（2010）を参照。
- 18) Bonnefoy, Buffeteau, et Cazenave（2009）を参照。
- 19) 原則25歳以上の低所得者（月収が880ユーロに満たない者）であるが、世帯収入や世帯構成員も考慮される。
- 20) フランスでアンケートが実施された2010年時点では、時給で8.86ユーロ（約1,150円）、35時間労働を基本として、月給1343,77€（約17万4,000円）であった。2011年1月以降は、時給で9ユーロ、月給では、1365,00€と若干上昇している。
- 21) 永福（2001）を参照。永福は、雇用主がパート労働者のインセンティブを上げるため賃金を上げさせようとしても、労働者が年収の増のために職業訓練をし、空回りした結果が得られないため、低賃金に抑えたと説明している。
- 22) 同一価値労働、同一賃金以前から違事項ではあるが、近年、非常に厳密な意味での概念が固められるようになってきており、逆に疑問視する声も出てきている。しかしながら、同一価値労働、同一賃金に関するフランスの労働審判所に対する訴えも多く、労働交渉のテーマにもなっている（Brunet et Vinogradoff（2009））。
- 23) 近年、病院関係者がRTTを消化できないことが問題となっている。「Les Echos（フランス経済新聞）2011年11月23日記事より」
- 24) F値はF検定（等分散検定）の際に用いる値。nは有意でないということを示し、自由度と、p値は、差がないとする帰無仮説を棄却する確率を示している。
- 25) 多系比較とは、独立したカテゴリが3つ以上あるときに、どのカテゴリに差があるかを検定するものである。カテゴリを2つずつ比較する方法がBonferroniである。
- 26) OECDの2006年データでは、フランスの女性就業率は73.4%（うちパートタイム22.9%）である。

参考文献

Bonnefoy, V., solidarité social, édi Buffier- More Logiques Brunet, T. et V Hess-Fallon, B Maruani, M. et OCDE（2007）、 Philips, K. Eta the European Pietet, F.（2010） Pôle emploi aujourd'hui ウルズメラ 阿 次郎 奥津真里（2010） 研究雑誌 小倉一成（2010） 吉野藤子（191） 佐藤弘樹・小泉 隆木尊柱（2010） ロッパのJ

タイム雇用者の場合、パートナーの収入や子どもに対する家族給付の存在がある。そこで、低賃金であっても、大きな問題とはならない。

しかし、近年、そのような働き方を選択せられた若年独身女性の仕事満足度が低くなってしまっている。たとえパートタイムとフルタイムの同等待遇が保障されていても、このような結果となっている。希望する働き方にスムーズに移行できるような流動性が確保されなければならないということだろう。

サービス経済化、雇用流動化が進む社会の中で非正規雇用を選択した場合においても、一労働者が、生計を立てることができ、そして仕事に満足感を感じることができるとは何か必要なのだろうか。フランスの実態をヒントにすると、まず日本の場合、男女平等な社会、男女が仕事と家庭生活を両立できる社会を目指し、賃金や休暇、労働時間など雇用形態間の労働条件のアンバランスな状況を解消していく必要があるということである。こうすることによって、女性労働力の活用が進むとともに、男性の仕事以外の活動への参加も増加するかもしれない。結果として男女雇用者の仕事の満足度も高まっていくものと考えられる。

次に、雇用形態間の流動性が確保されなければならない。雇用者が働き方を自由に選択することを可能にするためである。流動性を高めるためには、日本の場合には、非正規での働き方をキャリアとして評価することや低所得である非正規雇用に対する職業訓練の仕組みを整備していくことなどが不可欠となるだろう。こうすることによって、現在、特に仕事に対する不満の高い、若年女性非正規雇用者に将来への希望と道筋を与えることが可能になる。

注

- 1) 藤本（2009）を参照。
- 2) Philips, Elamets, et al（2007）を参照。
- 3) http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NA1Tnon03240 を参照。
- 4) Maruani et Nicole（1989）を参照。
- 5) http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NA1Tnon03243 を参照。
- 6) Buffier-Morel（2007）を参照。
- 7) フランスのインタビューで接触した非正規雇用者21名のうち、1名は、インタビュー実施日には、短期雇用・フルタイムで働く雇用者となった。そこで、サンプルから省くことになり、20名となった。
- 8) デプス・インタビューとは、定性的なデータを取得するための面接調査方法。インタビュー対象者とインタビューアーが一対一で1時間以上の時間対話することで、対象者から内容の深い回答を得る。対象者の心理的側面なども見ることがある。
- 9) フランスでは、典型的な雇用（正規雇用）以外の雇用を非典型雇用あるいは、特殊形態雇用と呼んでいるが、日本で呼ばれている「非正規雇用」と同意であるため、フランスの場合にもそれらの雇用を指す

- 日本女性の就業率は、65.6%（うちパートタイムは40.9%）である（OCDE、（2007））。
- 27) 具体的なF値については紙面の関係から割愛する。
- 28) 古部（1997）など、正規雇用者とパート雇用者の賃金の二重構造が存在し両者の労働市場が分断されていることを指摘する。
- 29) 相関係数の一般的な解釈として、0.4以上であれば、相関があるとされ、0.7以上である場合に、強いと判断される。ここでは、回答者の意識を測っているため、高い相関係数が現れにくくなっていると思われる。ここでの結果からは、0.7以上の相関係数が多く見られないため、0.5以上を高い相関係数と認えることにした。
- 30) 日本型福祉社会とは、自助努力と家庭扶助によって福祉を測る社会のことである。つまり、老親の扶養と子どもの保育とについては、第一義的には家庭の責務とするものである。1979年、この考えは、新経済社会7年計画に盛り込まれ、日本型福祉社会が具現化されていった（家庭基礎の充実に関する対策要綱）。

参考文献

Bonnefoy, V., Buffeteau, S. et Cazenave, M-C（2009）"De la prime pour l'emploi au revenu de solidarité active: un déplacement de la cible au profit des travailleurs pauvres". France, Portrait social, édition2009, INSEE, pp. 87-106. Buffier- Morel, M（2007）"L'emploi du temps au féminin entre liberté et égalité". L'Infirmant, Logiques Sociales Brunet, T. et Vinogradoff, G（2009）"Emploi: analyses, enjeux et perspectives" Les éditions Demos Hess-Fallon, B et Simon, A（2009）"Droit du travail 2010-2011" édition, Dalloz. Maruani, M et Nicole, C（1989）"Au labour des dames: Métiers masculins, emplois féminins", Syros OCDE（2007）、"Bébé et employeurs comment réconcilier travail et vie de famille" Édition OCDE. Philips, K, Elamets, R et al（2007）"Approaches to flexibility: EU models", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities. Pietet, F.（2007）"Emploi et Travail: Le grand écart", Armand Colin. Pôle emploi（sous la direction de Christian Charphy）（2010）"Emploiscopie: Travail et emploi aujourd'hui et demain 2009-2010", Fayard. ウルズメラニー（岡口洋子訳）（2009）「日本における非正規雇用者問題——職業、非正規雇用、社会保障」大原社会問題研究所雑誌 No. 613, pp. 26-39. 奥津真里（2009）「主婦の再就職と働き方の選択——結婚・育児等によるリタイアと職業復帰」『日本労働研究雑誌』No. 586, pp. 68-77. 小倉一成（2002）「非典型雇用の国際比較」『日本労働協会雑誌』No. 505, pp. 3-17. 吉野藤子（1997）『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社 佐藤弘樹・小泉隆子（2007）『不安定雇用という現象——パート・フリーター・派遣の実態』岩井労働 隆木尊柱（2009）「フランスにおけるフレキシビリティ規制——労働市場の柔軟性と安定性を確保するヨーロッパの取り組み」『外国の立法』No. 240, pp. 196-224.

題となって現れてい
り活動などの時間が
る。また特に男性非
なりやすい状況があ
をを増やしていく必
短労働時間と働
しては、フルタイム
程度に抑えられ
て、必ずしも賃金や
員には、労働条件
める上で重要な要
と考えるだろう。
フランスと日本の
責任とする性別役
ええる役割、社会保
働き方は男性、いわ
の働き方、家計補
フランスのように
の必要性の議論に
働き方であったとこ
意識が向上する。
就労を促進する家
、労働条件、また
のである。このこ
的に家事・育児負
いる女性パート

るように育児休業制度
育児パートタイムとする
収入や世帯構成員も考慮
約1,150円、35時間労働
は、時給で9ユーロ、
るため賃金を上げさせ
れないため、低賃金に
域での雇止めが得られ
賃労働、同一賃金に
なっている（Brunet
フランス経済新聞）
は自由度と、p値は、
があるかを決定する
ム22.9%）である。

労働者の生活時間配分データを用いた 男性の家事、育児時間の規定要因

藤野 敦子 (京都府立大学経済学部 准教授) 川田 菜穂子 (神戸大学大学院総合人間科学研究科 修士課程修了)

1. はじめに

わが国では、少子高齢化の急速な進展に伴い、近年きまに「ワーク・ライフ・バランス」が叫ばれている。その流れの中で、2007年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）政策」および、その行動指針が策定された¹⁾。長時間労働を見直し、働き方を改善することによって、個人の仕事と生活の調和がとれるようにし、性別や年齢などを問わず、誰もが多様な役割を担える社会を実現させようという理念が掲げられたと言えよう。

間、育児時間を増加させるにはどのような点を改善すべきなのだろうか。本稿では2007年1月に実施された兵庫県の労働意識調査のアンケートによるデータを使用し、子育て期にある既婚男性労働者の生活時間配分の実態や家事、育児時間の規定要因を探る²⁾。そこから男性の家庭内役割を増加させる要因や今後の政策の方向性について考察したい。男性の家事や育児参加の規定要因を分析する研究は内外ともに多く、今までも多くの興味深い結果が得られている。しかし、女性の雇用促進、少子高齢化の進展また社会経済情勢が大きく変わる中、最新データによって把握する必要がある。この分野の研究を進展していくことは、性別役割分業が改善されていくプロセスを見出すことにつながる。また、本稿で使用する男性の家事、育児のデータは個人の日24時間の生活時間配分から得られたデータであるため、客観的な分析が可能なという利点がある。アンケート調査では個人の時間配分を聞き取ることが容易でないため、従来の研究における家事や育児のデータには、その頻度や性別割合などを聞いた主観的な評価で測定されたものが多い。さらに、本アンケートは労働者を対象に実施されているため、所属する職場の雰囲気についても聞き取っている。次世代法の施行以降、従業員が300人を超える企業に関しては、子育て支援の行動指針の策定が義務づけられるようになってきた。本稿では、両立支援の先進的な企業間を

持った職場に勤務することが男性の家事、育児時間に影響を与えているかを検証できる利点もある。

2. 先行研究と仮説の設定

1980年代以降、米国において、夫婦の家事分担、男性の家事や育児の規定要因に関する実証研究が次々と進められてきた。それら実証研究の結果から、男性の家事や育児を遂行する要因としては、①家事、育児のニーズ（ニーズ仮説）②夫婦の相対資源の分布（相対資源仮説）③時間による制約（時間制約仮説）④性別役割分業意識（イデオロギー仮説）などが関連するとされている（Kamo 1988: 178-183; Shelton and John 1996: 304; 労働政策研究・研修機構 2007: 186）。日本においても男性の家事や育児の遂行とこれら諸説との関連性が多数検証されてきた。松田・鈴木（2002: 73-83）では、総務省が実施した1996年の「社会生活基本調査」の調査データを用いて、夫婦の家事時間配分を調査している。ここから男性の家事時間は、自分の労働時間が短い場合、また妻の労働時間が長い場合増加することが示されている。福田（2007: 26-36）が、家計経済研究所による「消費生活に関するパネル調査」の1993年以降のパネルデータによって行った有配偶女性とその夫の家事・育児時間の規定要因の分析でも同じ結果となっている。さらに、この分析では、夫の労働時間の増加による家事・育児時間の減少は妻によって完全に代替されるが、妻の労働時間の増加による家事・育児時間の減少は夫によってほとんど代替できないことも見出している。西岡（2004: 174-196）は、国立社会保障・人口問題研究所が1993年に行った「全国就業動向調査」の個票を用いて、男性が家事、育児に参加する規定要因を分析している。男性の家事、育児に参加する要因については、ほぼ7割の先行研究を支持する結果としつつも、説明力のあるものは日本的な環境要因であるとされている。つまり、日本の場合には、個人の属性的要因よりもむしろ

社会の制度的要因やジェンダー的要因が男性の家庭役割の遂行を妨げているとしている。松田（2004: 175-189）、永井（2004: 190-200）は、日本家族学会の「全国家族調査1998年（NFRJ98）」を用いて、前者は男性の家事参加を、後者は女性の育児参加を規定する要因について分析しているが、両者ともに、男性が家事や育児参加を遂行するためには、労働環境の改善が効果的なのではないかと指摘している。このように、先行研究においては、固定的な性別役割分業を前提とした社会の中での労働者の働き方、労働慣行にわたる男性の家事や育児の規定要因があるのではないかとの見方をしてきているのがわかる。さらに国際比較の観点から家事時間などの生活時間を分析したものに品田（2007: 77-106）がある。品田（2007: 79-85）は、各国データの分析から、多くの女性が雇用労働へ進出している場合に男性の家事時間が長くなる傾向があるとしている。また、品田（2007: 85-93）は、日本の男女の無償労働の時間配分をオランダやイギリスと比較し、日本の場合には、無償労働の時間配分が性別、家族構成、職業の有無などによって極端に異なるという状況があるとの重要な指摘をしている。本稿では、これらの先行研究に基づき、以下のような仮説を検証したい。まず、家事、育児ニーズが夫の家事、育児時間に正の影響を与えている可能性がある。核家族世帯の増加により、夫の家事、育児ニーズは急速に高まっており、子どもが幼少であること、子ども数が多いことは夫の家事、育児時間を増加する要因になっていると思われる。次に、夫婦の相対資源の分布にも強く影響されている可能性がある。妻がフルタイムの就業者であれば、妻の家計収入への貢献度が大きく、家庭内分業の効率が落ち、夫の家事、育児時間を増加する要因になると考えられる。また、先行研究でも検証されてきたように、男性の長時間労働と時間による家事、育児への制約も依然強く思われる。特に子育て世代の男性

の長時間労働は問題視されており、長い労働時間、通勤時間は夫の家事、育児時間に負の影響を与えて考えられる。さらに、性別役割分業意識の高い人は、そうでない人よりも家事や育児の時間を少なくするものと考えられる。若年世代では、性別役割平等的な意識が高まっていると思われるが、性別役割分業意識がなお強く残るわが国では、性別役割分業意識が家事、育児時間に与える影響も見逃せないと考えられる。これら従来の仮説に加え、本稿では、2003年に成立した次世代育成支援対策推進法の影響を受け、職場の子育て支援体制に格差が出てきている中、職場の雰囲気や男性の家事や育児に与える影響を確認する。両立支援が先進的だと感じられる職場では、男性も家事や育児に参加しやすく、平日の家事、育児時間を増加させていると考えられる。

連合兵庫には41の産業別労働組合が所属しており、業種は多様多岐となっている³⁾。また、本アンケートは、個人を対象として、平日・休日の生活時間配分や職場の雰囲気、結婚、子育て、仕事に関わる意識などを聞き取ったものである。既婚者に関しては、残念ながら配偶者の生活時間配分、意識などは聞き取っていない。つまり、配偶者の情報として、就労形態、年収しか得られないという制約がある。そこで、本稿では、特に子育て期にある男性の生活時間に注目するため、50歳未満で子どものいる既婚男性のデータを対象とし分析を行う。4節では、子育てニーズの高い小学生以下（12歳以下）の子どもの対象を対象をさらに絞っている。その実施をより詳細に把握するためである。

4. 男性労働者の平日の生活時間配分の実態

本節では、家事、育児時間に関する規定要因の分析に先立ち、子育て期の男性労働者の生活時間配分の実態を把握する。日本の生活の中で男性労働者の仕事と育児、家事とのバランスに着目したいため、休日ではなく、平日における現状と理想を考察する。なお分析対象は、図表-1、2に記載されている。まず男女の正規労働者の平日の生活時間配分の現状と理想の平均値を示したものが図表-1である。本アンケートでは、配偶者の生活時間配分を聞いておらず、家庭内における役割分担の実態は把握できない。そこで、男性労働者の家事、育児時間を女性正規労働者のそれらと比較する。男性は現状として、勤務時間に10時間19分という長時間を費やしているのに対して、女性は8時間59分であり、1時間20分の差がある。また、女性の家事時間、育児時間についてはそれぞれ3時間1分、2時間6分であるのに対して、男性は33分、1時間10分と極端に少ない⁴⁾。小学生以下の子どものを持つ正規労働者という同じ立場であっても、男女の生活時間配分には相当なギャップがあり、男性の家事、育児時間は極端に短いことが

図表-1 小学生以下の子どもを持つ男女労働者の平日の生活時間配分

Table with 10 columns: 性別, 理想, 現状, 差, 就業形態, 理想, 現状, 差, 育児時間, 理想, 現状, 差. Rows for Male and Female, and sub-rows for Regular and Non-regular employees.

注: 女性は正規就業者のみを対象として集計している。(時間:分)

図表-2 小学生以下の子どもを持つ男性労働者の平日の生活時間配分 (業種別)

Table with 10 columns: 業種別, 理想, 現状, 差, 就業形態, 理想, 現状, 差, 育児時間, 理想, 現状, 差. Rows for Manufacturing, Wholesale/Retail, and Professional/Service sectors, and sub-rows for Regular and Non-regular employees.

(時間:分)

確認できる。品田（2007: 90）の指摘通り、性別によって無償労働の時間が極端に異なることがここでも示されている。一方で、多くの男性がその現状に満足していない様子もうかがえる。男性が理想の勤務時間とするのは、8時間59分であり、現状とは48分もの差がある。また、家事や育児に関しては、理想とする時間はそれぞれ46分、1時間54分であり、現状よりそれぞれ13分、44分多い値となっている。勤務時間を大きく短縮させ、特に育児時間を増加させたいという男性の意向が示されている。つまり、子育て期の男性労働者は特に仕事と育児の両方に抱いていないと感じていると解釈できる。また、子育て期の男性労働者の生活時間配分は、妻の就業形態によって異なる（図表-2）。現状の勤務時間について、妻が正規就業の場合には10時間4分、非正規就業の場合には10時間の11分であるのに対して、無業（専業主婦）の場合には10時間31分と長くなっている。妻が無業（専業主婦）の男性では、特に勤務時間と育児時間に関する現実と理想のギャップが大きく、仕事と育児の両方に抱いていないと感じていることがわかる。

5. 男性労働者の平日の家事、育児時間の規定要因

(1) 分析の方法

本節では、仮説に従い、子どものいる既婚男性労働者の平日の家事、育児時間が何によって規定されているかを検討する。被説明変数としては、前節でみた平日の生活時間配分のデータにおける家事、育児時間を用いる。男性の家事、育児時間については、0分と答えたものが多いため、通常の重回帰分析ではなく、Tobit Modelによって分析する⁵⁾。

図表-3 分析に用いた変数の概要

Table with 3 columns: 変数名 (Variable Name), 変数の内容 (Variable Content), 変数の単位 (Variable Unit). Rows include 就業状況 (Employment Status), 職場・労働環境 (Work Environment), 家族の属性 (Family Attributes), and 本人の属性 (Personal Attributes).

図表-4 分析に用いた変数の記述統計

Table with 3 columns: 変数名 (Variable Name), 記述統計 (Descriptive Statistics), 標準偏差 (Standard Deviation). Rows include 就業状況, 職場・労働環境, 家族の属性, and 本人の属性.

関連している可能性があるということである。これらは、先行研究を踏襲する結果となっている。ここで、性別役割分業意識は家事時間に有意に効いていない。家事時間を規定する要因は性別役割分業意識よりむしろ、男性が外で稼が、女性が家事をするといった現実的な性別役割分業の合理性が強く影響していると言えよう。時間による制約、性別役割分業の合理性が特効しているといった社会的な制約が男性労働者の家事を阻害している要因であることが示唆されている。

(3) 育児時間の規定要因

分析の結果、育児時間の規定要因としては、勤務時間、往復通勤時間、子どもの末子年齢、妻が正規就業、性別役割分業意識であった。家事時間を規定する要因とは異なる要素が影響を及ぼしていることがわかる(図表-5)。係数値から判断して、育児に関わる最も強い要因は子どもの年齢である。つまり、末子年齢が小さいほど育児時間が多くなると考えられ、育児ニーズに従って男性は育児に関与していることが示されている。特に末子が0-2歳である場合は、末子が小学生の場合と比較しても約46分育児時間が長くになっている。本アンケート調査から、末子が6歳以上の男性の自由時間の平均は末子が小学生以上の男性の自由時間の平均より約67分短いことが明らかとなっているが、末子年齢が小さい場合、自分の自由時間を削り、育児に参加しているのと思われる。

勤務時間、妻が正規就業であるということも家事時間の規定要因と同様である。限界効果から男性の勤務時間が1時間長い場合、約9分育児時間が少く、妻が正規就業であれば、専業主婦に比べ約14分長いことがわかる。

育児に関しては、往復通勤時間も影響を与えており、往復時間が1時間長ければ約10分育児時間が減少する。職住が接近していれば、男性も保育所・幼稚園の送迎などができ、育児時間を確保することが可能であることが示唆されている。さらに男性の性別役割分業意識が強ければ、育児時間は少なくなる。この変数は家事時間には有意に効いていないが、育児時間には有意に効いている。妻の就業形態をコントロールした上でなお、性別役割分業意識が効いているということからは、妻が育児をしたほうが効率的であるといった合理的な理由だけでなく、男性の意識もまた男性の育児行動を規定しているということである。日本では、性別平等的な意識の普及が進みつつも、育児に関しては、目黒(2004)も指摘するように出産した(女性)が育児もした方が子どもによいという意識がまだまだ強く残っている可能性もある。このような個人の育児観の格差が育児時間の有意な差となって表れているかもしれない。

このように育児時間の規定要因として、末子の年齢が何故かといった個人的な事情が強く関わっている一方で、女性の継続就業しやすい職場、育児休業が取りやすい職場であったといった職場の両立を支援する雰囲気と男性の育児時間の関連性は高いようである。自分の職場には両立支援する雰囲気があると感じている男性が、実際に本人の育児時間を増加させていけば、両立支援整備の進展が「男性の働き方の変革」につながっている可能性が示唆される。これら要請は職場の雰囲気という個人の主観を聞いており、留意されるが、分析結果からはそのような可能性は示唆されない。

以上の分析から、家事時間同様、育児時間も少くする要因として、時間の制約、夫婦の資源分布など社会的な制約が強く関わっていることが示された。さらに性別役割分業意識も育児を阻害する重要な要素であることが示唆されている。

以上分析から、家事時間同様、育児時間も少くする要因として、時間の制約、夫婦の資源分布など社会的な制約が強く関わっていることが示された。さらに性別役割分業意識も育児を阻害する重要な要素であることが示唆されている。

6. おわりに

男性労働者の日々の家事、育児時間を増加させるために何が必要なのだろうか。本分析結果から、家事、育児時間を増加させるには、仕事時間を効率化し、総実労働時間を減少することに一定の効果があると思われる。育児時間に対しては、通勤時間を減少することに効果がある。と

図表-5 男性労働者の平日の家事、育児時間の規定要因 (Tobit Model)

Table with 3 columns: 変数名 (Variable Name), 係数 (Coefficient), t値 (t-value). Rows include 就業状況, 職場・労働環境, 家族の属性, and 本人の属性. Includes a summary row for Sigma and a sample size of 309.

注: *は10%未満で、**は5%未満で、***は1%未満で有意であることをそれぞれ示している。標準偏差は、平均値におけるものを示している。

被説明変数および説明変数の詳細は、図表-3、

4にある通りである。なおサンプルサイズは欠損値を除外し、309となる。

ここで、家事、育児のニーズを測る変数として取り扱うのは、子どもの数、末子年齢、親との同居である。次に、夫婦の相対資源の分布に関する変数は、本人の年収、妻の就業形態となる。ここでは共働き世帯に限定せず、妻が専業主婦の場合なども含んでいるため、配偶者女性との所得格差を示す変数は使用することができない。時間制約に関する変数としては、勤務時間、往復通勤時間を使用する。性別役割分業意識に関しては、意識を因子分析することによって得られた本人の性別役割分業意識ということになる。職場の雰囲気や子ども数、妻が正規就業の場合より夫の継続就業のしやすさの2つの指標を取り上げる。

(2) 家事時間の規定要因

分析の結果、家事時間を規定する要因としては、勤務時間、妻が正規就業の場合、本人の年収である。ただし、本人の年収については有意水準10%の結果であることに留意したい(図表-5)。限界効果より、男性の勤務時間以外の他の条件がすべて同じと考えた場合、勤務時間1分の増加は約112分家事時間を減らす効果があると考えられる。つまり、一日の勤務時間が、ほかの労働者より1時間長ければ、家事時間が約7分短くなることを意味する。

本人の年収に関しても、同様に限界効果から、年収が1%高い場合に、家事時間は17分程度少なくなるという示唆が示されている。また、妻が正規就業で働く場合、妻が専業主婦の場合より夫の家事時間が約28分長いことが明らかとなっている。

分析結果からは、男性労働者の家事時間が少ないことは時間による制約が大きいということ、男性労働者の家事時間は夫婦の相対的資源の分布が

ここで、4節で見たように、男性労働者の生活時間配分の実態は、男性の現状の平日の家事、育児時間は理想時間に至っていないケースが多いと考えられる。ここで、総実労働時間を削減することは、男性の理想とする平均的な家事、育児時間を確保することを考えてみよう。男性の働き方が選択可能であることが仕事と生活の調和の実現のために重要なことと思われるからである。

子どもや年齢など、勤務時間以外の条件は一定であると仮定した上で、妻が専業主婦の場合の男性の勤務時間を最大化した場合を考察してみよう。図表-2によれば、妻が専業主婦である、平均的な男性の場合、本人の理想の家事時間は39分、現状より13分足りない。分析結果から、1時間勤務時間を縮小すれば家事時間が7分増加させることになるため、男性の理想の家事時間になるためには勤務時間を現状から11分減らせばよい。現在の勤務時間の平均が0.5時間30分を超えているため、残業時間程度を減らすことができれば男性の理想の家事時間を確保できることがわかる。

次に、育児時間について考えてみよう。妻が専業主婦である、平均的な男性の育児時間は69分であり、理想の育児時間は48分足りない。分析結果から1時間の勤務時間短縮は育児時間を9分増加させるため、この場合には、勤務時間を5時間20分程度減らさなければ理想の育児時間は実現しない。このような大幅な勤務時間短縮は、男性の理想とする勤務時間の平均よりもずっと短い勤務時間の減少につながるため、労働者サイドから選択されそうにない時間短縮である。

育児時間に関しては、総実労働時間あるいは仕事に通勤時間を削減したとしてもそれだけでは、男性の理想とする育児時間には到達しない可能性があるということである。平成19年版の「男女共同参画白書」によれば妻が無業の割合が減少傾向にあるものなお、雇用者世帯の約47%を占めている。性別役割分業をするほうが効率的な状況が維持されれば、男性側が大幅に生活時間

配分を変化させることは困難であろう。男性が仕事と生活の調和を取るためには、男女間の固定的な役割分業を変化させていくことも同時に重要になると考えられる。家庭内分業の合理性がなくなると思われ、妻が育児をしたほうが効率的であるといった合理的な理由だけでなく、男性の意識もまた男性の育児行動を規定しているということである。日本では、性別平等的な意識の普及が進みつつも、育児に関しては、目黒(2004)も指摘するように出産した(女性)が育児もした方が子どもによいという意識がまだまだ強く残っている可能性もある。このような個人の育児観の格差が育児時間の有意な差となって表れているかもしれない。

このように育児時間の規定要因として、末子の年齢が何故かといった個人的な事情が強く関わっている一方で、女性の継続就業しやすい職場、育児休業が取りやすい職場であったといった職場の両立を支援する雰囲気と男性の育児時間の関連性は高いようである。自分の職場には両立支援する雰囲気があると感じている男性が、実際に本人の育児時間を増加させていけば、両立支援整備の進展が「男性の働き方の変革」につながっている可能性が示唆される。これら要請は職場の雰囲気という個人の主観を聞いており、留意されるが、分析結果からはそのような可能性は示唆されない。

以上分析から、家事時間同様、育児時間も少くする要因として、時間の制約、夫婦の資源分布など社会的な制約が強く関わっていることが示された。さらに性別役割分業意識も育児を阻害する重要な要素であることが示唆されている。

以上分析から、家事時間同様、育児時間も少くする要因として、時間の制約、夫婦の資源分布など社会的な制約が強く関わっていることが示された。さらに性別役割分業意識も育児を阻害する重要な要素であることが示唆されている。

以上分析から、家事時間同様、育児時間も少くする要因として、時間の制約、夫婦の資源分布など社会的な制約が強く関わっていることが示された。さらに性別役割分業意識も育児を阻害する重要な要素であることが示唆されている。

以上分析から、家事時間同様、育児時間も少くする要因として、時間の制約、夫婦の資源分布など社会的な制約が強く関わっていることが示された。さらに性別役割分業意識も育児を阻害する重要な要素であることが示唆されている。

生活との調和の表現には程遠くなってしまふ。男性側にも両立支援サービスが十分に活用できる仕組みがなければならない。制度利用における性差を積極的に改善していく仕組みが行政によって整備される必要があるのではないだろうか。

また、企業の都合による残業配転、転勤、出張などの振替は既婚女性の正規就業を阻害する例としてよく挙げられることがある。男女参画協会の視点に立った場合、企業もまた、ジェンダーや個々の労働者の生活に敏感となり、それらを配慮するきめ細かい人事・労務管理へと見直していくことが求められるだろう。

*本稿の作成過程において、本誌レフリーから貴重なコメントをいただいたことに感謝する。当然ながら、ありうべき誤りは著者らによるものである。また、本稿での使用データは、財団法人兵庫労働福祉センターより提供されたものである。併せて感謝する。なお、本稿は科学研究費補助金基盤研究C（課題番号20530224）による研究成果の一部である。

- 1) 2007年12月18日に、関係機関、経済界・労働界の代表などによる「仕事と生活の調和推進市民トップ会議」において策定された。詳細については、<http://www8.cao.go.jp/wfb/government/top/index.html> を参照。
- 2) ワーク・ライフ・バランスの方向性を踏まえ、生活時間についての分析は欠かせないステップである(久木元 2007:3)。
- 3) アンケートの調査の質問項目作成に、著者らが関わった。アンケートの詳細は、兵庫労働福祉センター(2008)を参照されたい。
- 4) 12の地域とは神戸・尼崎・北摂神・西摂神・明石・東播・北播・姫路・西播・丹波・但馬・淡路である。
- 5) 男女労働者4200人の所属する事業所は、同一事業所、同一企業の場合もあるが、約400の異なる事業所に分類される。
- 6) アンケートでは、平日における7項目(勤務・通勤・家事・育児・購読・ボランティア・自由)の平均的な生活時間配分の現状と理想を問いている。7項目の理想時間の合計は24時間になるように調整されている。
- 7) 前述の「社会生活基本調査」の結果では、男性の家事関連平均時間(育児時間を含む)は38分であり、本稿の分析結果に比べて少なくなっている。これは、本稿における分析対象が、小学生以下の子どもを持つ既婚男性労働者に限定していることなどによると推察される。
- 8) このアンケートでは生活時間配分分析の中で家事、育児時間を問いているが、具体的な家事、育児の内容に

- 関しては一切問わない。
- 9) 309のサンプル中、家事については150分が、育児については175分が、0分と答えている。
- 10) ここでの境界効果は説明変数の平均値で評価したものであり、いわゆる線形回帰分析による係数値と似た扱いが可能である(Greene 2000:1154)。
- 11) 兵庫労働福祉センター(2008:21)参照。
- 12) ただし、男性の理想の通勤時間の平均をみた場合、妻が専業主婦の場合、状況よりも過剰な分をいれと考えているため、理想通勤時間より若干短い通勤時間になる可能性が示されている。
- 13) 平成19年版 男女共同参画白書の図1-215(平成18年のデータ)より(<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/zenai/danryo/num/suhyo/index.html>)。
- 14) ただし、本稿で用いるデータからは配偶者(妻)の家事、育児時間がわからないため、配偶者の家事、育児時間の影響を考慮に入れて議論することはできない。

文献
久木元真吾, 2007, 「パネルデータによる生活時間分析——消費生活に関するパネル調査(第14年度)について」『学刊家計経済研究』76:26。
品田知美, 2007, 「家事時間の国際比較」『家事と家族の日常生活——主婦はなぜ暇にならなかったのか』学文社, 78-105。

内閣府, 2007, 『平成19年版 男女共同参画白書』。
永井暢子, 2004, 「女性の育児参加」遊迎秀樹・植野聡英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容——全国家族調査[NFRJ98]による計量分析』東京大学出版会, 190-200。
西岡八郎, 2004, 「男性の家庭役割とジェンダー・システム」目黒敏子・西岡八郎編『少子化のジェンダー分析』勁草書房, 174-195。
兵庫労働福祉センター, 2008, 『男女参画協会の調査報告書』。
福田隆也, 2007, 「ライフコースにおける家事・育児遂行時間の変化とその要因——家事・育児遂行時間の差動要因に関するパネル分析」『学刊家計経済研究』76:29-36。
松田政博, 2004, 「男性の家事・育児参加」遊迎秀樹・植野聡英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容——全国家族調査[NFRJ98]による計量分析』東京大学出版会, 175-189。
松田政博・鈴木征男, 2002, 「夫婦の労働時間と家事時間——社会生活基本調査の補足データを用いた夫婦の家事時間の決定要因分析」『家族社会学研究』13(2):73-84。
目黒敏子, 2004, 「少子化のジェンダー分析」目黒敏子・西岡八郎編『少子化のジェンダー分析』勁草書房, 1-10。
労働政策研究・研修機構, 2007, 『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』労働政策研究・研修機構。

Greene, William H. 2000, *Econometric Analysis*, 4th ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall. (=2003, 新渡恒正・中塚照雄・浅井学訳『グリーン計量経済分析II』エコノミスト社)。
Kame, Yoshinori, 1988, "Determinants of Household Division Labor, Resource Power, and Ideology." *Journal of Family Issues* 9 (2):177-200。
Shelton, B. Anne and Daphne John, 1996, "The Division of Household Labor." *Annual Review of Sociology*, 22:299-322。
(2009年6月24日掲載決定)

ふじの・あつこ 京都産業大学経済学部 准教授・パリ第10大学人口社会研究所 客員研究員。主な論文に「夫の家事内生活活動が夫婦の追加労働子ども数へ及ぼす影響——ミクロデータによる検証」(『人口学研究』38, 2006)。労働経済学専攻。
かわた・なほこ 神戸大学大学院総合人間科学研究科 博士後期課程。主な論文に「若者の家族形成と住まいの国際比較」(日本住宅会議編『若者たちに「住まい」を——倍差社会の住宅問題』岩波書店, 2008)。居住政策学専攻。

我々は多様な働き方を享受しているのか？

―― アンケート・インタビュー調査から見た非正規従業員の実像¹⁾

藤野 敦子

目 次

1. はじめに
 2. 調査の概要
 3. アンケート調査から見える非正規雇用の特徴
 4. インタビュー調査の方法
 5. インタビュー調査の考察
 6. おわりに
- 参考文献

要 旨

本稿の目的は、近年増大する非正規従業員のうち、派遣従業員、契約従業員、パート従業員を取り上げ、働き方の実態、雇用選択の理由、今後の就労希望など、働き手の立場から見たそれぞれの実態に迫り、近年の非正規化、雇用形態の多様化が実際に働き手に多様な働き方、多様な選択肢を提供しているのかについて考察する。

近年我が国では、雇用者のおよそ3人に1人が非正規従業員となっている。また、労働者派遣の規制緩和、改正高齢者雇用安定法の影響により、従来主流であったパートタイマーのみならず、派遣・契約といった雇用形態の割合が増加してきている。

働き方の多様化が進んだことを評価する者が一部にあったものの、2008年の景気悪化によって、問題点の方がわかにクローズアップされてきている。しかし、我が国では、非正規従業員に対するミクロデータの収集や分析が滞っていることから、非正規で働く者の実態が十分に把握されていない。

そこで、著者は2008年、兵庫県および財団法人兵庫県労働福祉センターの協力の下、兵庫県に勤務する5,000人の非正規従業員に対し、郵送調査とWeb調査によるアンケートを実施した。また同じく、兵庫県に勤務する非正規従業員10名に対するインタビュー調査を実施した。

本稿では、これらの調査結果をもとに非正規従業員の実態を多面的に把握することによって、非正規化、雇用形態の多様化は、働き方の多様化には必ずしもつながっておらず、むしろ働き手の選択肢を狭めて

いる可能性を示唆している。

キーワード：派遣、契約、パート、アンケート調査、インタビュー調査

1. はじめに

我が国では、1990年以降、年齢、性別を問わず非正規化が急速に進展してきている。総務省の「労働力調査特別調査」及び「労働力調査詳細集計」によれば、雇用者における正規従業員の割合は、1991年には80%を超えていたが、2003年には70%を割り込み、2007年では66.5%となっている。今や雇用者のおよそ3人に1人が非正規従業員となっている。

また、かつては、パート・アルバイトといった短時間労働者が非正規従業員の大きな割合を占めていたが、近年は、契約・嘱託・派遣などの割合が増加し、雇用形態の多様化が顕著に見られる。この背景には、長期不況のみならず、規制緩和に伴う、度重なる労働者派遣法の改正による派遣業務の拡大や2006年の改正高齢者雇用安定法施行の影響による高齢者の再雇用の増加なども挙げられる。

ところで、このような変化は働き方の多様化をもたらすものとして評価する声もあったが、2008年の急激な景気悪化とともに問題点の方がクローズアップされてきている。そこで、従来の非正規雇用の研究に関しても、二つの主張が見られる。

佐藤（1998）は、女性の派遣労働者、既婚女性パート、若年者パート、高齢者パートにおいては、それぞれの現在の就業形態を自発的に選択している者が多く、非正規従業員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と分析している。また、佐藤・小泉（2007）は、非正規雇用は不安定雇用である側面があるが、パートタイマーに関しては定めのない契約も多く存在し、決して不安定な側面のみではないと主張する。

一方、小杉（2001）、（2005）は、若年層への非正規化を取り上げ、若年層の非正規化は職業能力の開発やキャリア探索の機会とはならないとし、憂慮すべき問題だとしている。宮本（2006）は、現在の雇用の流動化は、若年を社会的な弱者にするとともに、親からの依存を強め、家族形成をもたらさない方向に影響しているとの問題意識を示している。

最近の非正規化や雇用形態の多様化は、働き手に実際に多様な働き方、多様な選択肢を提供しているのか、それとも単に不安定な雇用を拡大させているだけだろうか。働き手は自発的に非正規雇用を選択しているのだろうか、それとも選択させられているのだろうか。

本稿では、著者が2008年に実施したアンケートやインタビューによる最新のデータを利用して、非正規従業員の働き方や生活実態を概観しながら、これらの見方を検討する。特に、本稿では、多様な非正規雇用のタイプを派遣従業員・契約従業員・パート従業員の三つに類型化し、それぞれの特徴を比較しつつ、その実態を把握する。

ところで、非正規従業員の働き方の実態が実証的に研究され、政策的対応を議論したものは多くない。把握するためには、大規模なミクロベースのデータの収集が必要であるからである。

非正規従業員の働き方については、厚生労働省が4年おきに「就業形態多様化に関する総合調査」によって把握している。その他にも、独立法人労働政策研究・研修機構が大規模なアンケート調査により非正規従業員を含めた我が国の多様な働き方について分析をしている。例えば、2005年に10,000人の労働者に対し実施された「日本人の働き方総合調査」や全国の事業所10,000所とそこで働く従業員100,000人に対し実施した「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」などである。[独立法人労働政策研究・研修機構（2006a）、（2006b）]。また、民間調査機関が実施した調査もある。佐藤・小泉（2007）では、リクルートワークス研究所が6,000人の非正規従業員に対して実施した「非典型雇用労働者調査」を下にした実態を分析している。

これらの調査は、非正規従業員と正規従業員との比較や非正規従業員の各雇用形態が比較できる大規模な調査であるが、我が国では、実際にはそのような調査は数少ない。様々な雇用形態のサンプルを入手するためには、多くの企業や組織の協力が必要であるとともに、膨大なコストがかかるためである。もちろんこれらの調査の一部に関しては、データを借用し、二次的データとして分析することは可能である。しかし、最新の雇用環境の下での非正規従業員の働き方や生活の実態を把握するためには、自ら社会調査をすることによってしか、データを入手することはできない。

そこで、著者は最新非正規従業員の状況を多面的に把握するために、2008年、社会調査を企画し、アンケートを作成した。兵庫県に勤務する5,000人の非正規従業員を対象に、アンケートを配布し、郵送による回収を実施するとともにWeb上でも実施し、大規模なデータを収集した。また2008年12月には非正規従業員10名に対するインタビュー調査も実施した。

非正規従業員の生活実態の詳細な分析や正規従業員との比較に関しては、藤野（2009b）、（2009c）に詳しい。ここでは、非正規従業員のみを焦点を当てる。また本稿では、非正規雇用の生活実態については、おもにインタビュー調査より聞き取ったものを利用する。サンプル数が少ない点に留意が必要であるが、インタビュー調査の質問項目はアンケート調査によるデータ分析の結果をもとに作成され、データ分析を補完するためにさらに詳細に聞き取ったものであることを強調しておきたい¹⁾。

まず第2章ではこの調査全体について詳しく述べ、第3章では、アンケート調査から得られた量的データ分析から非正規従業員の各雇用形態（派遣・契約・パート）の特徴を理解する。第4章では、著者が2008年に非正規従業員に対するインタビュー調査から得られた質的データを考察する。最後の章ではそれらをまとめる。

2. 調査の概要

本稿での調査の概要は以下の表1～表3にまとめておいておりである。調査はアンケート調査とインタビュー調査からなっている。アンケート調査だけでは捉えきれない、より具体的な事例を知るため、インタビュー調査を行った。インタビューによる質問項目は、アンケートの質問項目及び、アンケートから得られたデータ分析結果に基づきながら、より具体的な事項を問うことができるように作成された。

アンケート調査に関しては、労働組合を通じてアンケートを配布し、郵送により回収する郵送調査とともに、同様のアンケートをWeb上で行うWeb調査の二つの方法によって実施された。二つの方法が併用されたのは、有効回収数を十分に確保すること、調査方法から生じてしまうサンプルの偏りを取り除く必要があることである²⁾。郵送調査は、非正規従業員、正規従業員双方を対象に行われた。本稿では、非正規従業員に対するサンプルのみを使用する。

表1 アンケート調査（郵送調査）の概要

調査地域	勤務先が兵庫県内
調査対象者	全年齢層における正規従業員・非正規従業員男女（ただし学生アルバイトは除く）
調査方法	連合兵庫における産業別労働組合を通じてアンケートを配布、郵送による回収
調査期間	2008年8月1日～2008年9月7日まで
調査実施機関	財団法人兵庫県労働福祉センター・連合兵庫
配布数	4,817人（非正規） 5,280人（正規）
有効回収数	1,309人（非正規） 2,152人（正規）
有効回収率	27.2%（非正規） 40.8%（正規）

表2 アンケート調査（Web調査）の概要

調査地域	勤務先または居住地在兵庫県内
調査対象者	20歳～59歳の非正規従業員男女（ただし学生アルバイトは除く）
調査方法	郵送調査と同様のアンケートをWeb上で調査
調査期間	2008年9月12日～2008年9月17日
調査実施機関	IPSOS（日本統計調査）
標本抽出法	IPSOS（日本統計調査）提供WEBパネルの勤務地、居住地、各年齢層の割合を考慮した上でランダムに抽出
配布数	765人
有効回収数	386人（兵庫県勤務者）
有効回収率	50.3%

表3 非正規従業員に対するインタビュー調査

調査地域	兵庫県内
調査対象者	兵庫県内で勤務する派遣、契約、パート・アルバイト(ただし学生アルバイトは除く)10名
調査方法	半構造化面接法(質問紙と同様の質問を使用しながらも自由に話してもらう方法)
調査期間	2008年11月29日~12月8日まで

3. アンケート調査から見える非正規雇用の特徴

(1) 各雇用形態における個人属性や働き方の特徴

非正規従業員の郵送、Webによるアンケート調査から見える特徴をまとめておこう。

表4には、非正規従業員の個人属性の特徴や働き方の特徴が示されている。

契約従業員は相対的に他の雇用形態に比べ、男性の比率が高く、43.7%となっている。社会保険に関しても勤務先で加入している割合が高くなっている。

派遣従業員は、女性の比率が高い。平均年齢が34.6歳であり、他の雇用形態に比べると相対的に若く、一人暮らしの割合も高くなっている。派遣社員に関しては、「35歳定年説」が一般化していると言われており、この平均年齢からすると当てはまっているとは言えないようである。社会保険に関しては、勤務先で加入している割合が高い。

2004年の労働者派遣法の改正により製造業における労働者派遣が認められて間もないが、派遣の仕事は事務だけでなく、製造業(技能・生産)でも多く見られることがわかる。また派遣従業員の特徴として労働組合の加入率が低いことが挙げられる。間接雇用という特徴上、派遣先にとえ労働組合があったとしても加入できないからであろう。

契約、派遣従業員ともに、雇用の契約期間が短いことを特徴として挙げなければならない。派遣従業員の場合には常用型派遣と登録型派遣があり、定めのない場合も見られるようであるが、53.6%は1年未満という短い契約期間となっている。一方、契約従業員の場合には、1年以上も32.8%いることが特徴として挙げられ、派遣従業員よりは長い契約期間であることが多いようである。

パート従業員は平均年齢が最も高く45.5歳であり、配偶者と同居している割合が高いことから、中高年主婦層が多数を占めていることが示されている。平均賃金は低く、勤務先の社会保険に入っている割合も少ない。

パート従業員の雇用契約期間については、長期の場合と定めのない場合に二極化しているようである。ただし、雇用の契約期間について「定めがない」と回答している者の中には、有期契約であっても実際には何度も更新されており、「定めがない」と意識されているものが存在する可能性はある。いずれにせよ、パート従業員の同組織における勤務年数は15~20年未満と非常に長くなっている。

表4 各雇用形態(契約・派遣・パート)における個人属性や働き方の特徴(アンケート調査より)

属性	契約	派遣	パート
性別(%)	男性43.7% 女性56.3%	男性18.2% 女性81.8%	男性10.1% 女性89.9%
年齢(平均)	34.6歳	34.6歳	45.5歳
年収(平均)	242万円	242万円	242万円
勤務先で社会保険加入している割合(%)	72%	33%	20%
労働組合に加入している割合(%)	15%	15%	15%
一人暮らしの割合(%)	33%	33%	33%
配偶者と同居している割合(%)	67%	67%	67%
雇用期間が1年未満である割合(%)	53.6%	53.6%	53.6%
雇用期間が1年以上である割合(%)	46.4%	46.4%	46.4%

(注) 1. 同調査結果に関しては、他属性と異なり同居しているものは、「配偶者と同居」のそれぞれにカウントされている。
 (注) 2. 職種については、目的のカテゴリーのうち、最も割合の高かったものを、次に掲げたものを示している。
 (注) 3. 平均年収に関しては、職種、性別で開示した者に対しては、該当者の所属した労働時間から算出する月あたりのおおよそ平均年収を示している。

仮に有期契約であったとしても、長期間供くことが可能ということであろう。

むしろ、賃金が低く、短時間勤務ということで派遣、契約従業員といった雇用形態よりもずっと長期雇用されている可能性がある。法的な管理を受ける派遣従業員は不安定とは言えないということである。また勤務先の労働組合に加入している割合が高いことも特徴として挙げられるだろう。

(2) 年収や労働時間の調整

図1には税別や社会保険料負担などを意識して意図的に労働時間を減らし年収の調整をしている割合、すなわち就業調整をしている割合が雇用形態別、男女別に示されている。

男性はどの雇用形態も就業調整をしているものが10%を切っている。また男性の場合には、就業調整に対する雇用形態における差はみられない。しかし女性は、明らかにパート従業員に意図的に就業調整をしているものが多く、28%となっている。パート従業員には主婦層が多く、第3号被保険者となっている割合や配偶者控除を受けている割合が多いためと考えられる。

女性パート従業員には、社会制度のために短時間勤務を選択せざるを得ない者が多く存在しているということであろう。このようにパート従業員に意図的に就業調整をする者が多いため、パート賃金は低く抑えられているとする見方がある[樋口(1995)、永瀬(2001)等]。従業員に労働意欲があっても短時間労働に抑えているとしたならば、それは従業員、雇用主含めた社会的な損失であると言えるだろう。また、仁田(2008)は、このような制度の存在が、パート従業員と正規従業員の均衡処遇を促進することを阻んでいる可能性を指摘している。

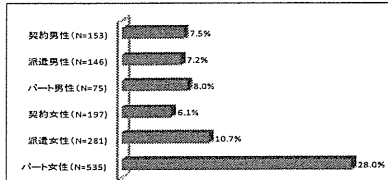


図1 男女別、雇用形態別に見た年収・労働時間を調整している割合
 (注) 雇用形態において差があるかどうかについて男女別にχ²検定を行っている。
 男性: df(自由度) = 2, χ² = 0.05, p > 0.09
 女性: df(自由度) = 2, χ² = 62.49, p < 0.001

(3) 勤務先で適用される制度

まず、図2で、年次有給休暇について、適用されているか否かを雇用形態別に見てみよう。年次有給休暇については、労働基準法により、6か月継続勤務したことで、全労働日の80%以上出勤したことで与えられるとしている⁹⁾。全労働日の80%以上出勤したかどうかはアンケート調査からはわからない。しかし、6か月以上継続勤務したものであることは判断できるため、6か月以上継続勤務したもののについて、雇用形態別に年次有給休暇が利用できる状況にあるかどうかを考察する。

契約従業員、派遣従業員はほぼ9割を超える人達が利用可能としている。従業員側には年次有給休暇が非正規従業員でも取得可能であるということがかなり浸透していると思われる。ただし、パート従業員に関しては、若干異なる。利用不可能である回答したものが16.7%にもなる⁹⁾。働く日数や時間が短いことから、従業員側自身の利用への関心が低いことや、雇用主側も積極的に伝えないことなどが関連していると思われる。

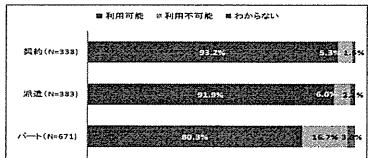


図2 年次有給休暇が「利用可能である」とする割合: 半年以上継続勤務者対象

図3は、勤務先において非正規従業員に適用される他の制度について雇用形態別に見たものが示されている。

派遣従業員は、他の雇用形態に比べると相対的に制度の適用や利用の割合が低いことがわかる。特に慶中休暇、福利厚生、育児・介護休業制度の適用や利用の割合が低くなっている。非正規従業員の場合、育児・介護休業は、雇用継続が見込まれる際に取得可能とされている。派遣従業員は雇用契約が短期であるため、雇用継続が見込まれにくい可能性がある⁹⁾。鶴(2007)が指摘するように、非正規従業員の場合、制度上は育児・介護休業制度が取得可能であるとしても、実際に制度を利用するにあたって、不利益を受ける場合も多く、大きな課題とも言える。

ボーナス支給に関しては、派遣従業員に支給割合が低くなっている。雇用契約が短期であることが影響していると考えられる。

退職金支給に関しては、派遣従業員、契約従業員ともに2割程度であるが、パート従業員には支給される割合が高くなっている。前記に見たように同組織における勤務年数が比較的最長いことが退職金支給へとつながっている可能性がある。

昇進・昇格ができることに関しても不熟練作業に従事することが多いと思われるパート従業員が若干高い割合となっている。パートが比較的に長い期間同組織で働くことが可能であること、そしてサービス業、飲食業などではむしろ定着率を高めようとする意味からも、昇進、昇格を導入しているものと思われる。一方、契約従業員は、採用の際に専門性や技能が重要視されることが多く、他の雇用形態よりも当初から給与水準が高く設定されている。後でも述べるように、契約従業員は、正規従業員採用の前段階である場合も多く、昇進・昇格できる割合が低いものと思われる。

自己啓発に対する支援制度に関しては、派遣従業員に利用できる割合が多く、派遣先に必要なスキルに関して派遣元企業が支援するという体制がとられているものと考えられる。しかし一方で、社内教育訓練に関しては、派遣先と雇用先が異なることから、その割合が低くなっているものと思われる。若年層の多い派遣従業員にあって、教育訓練が十分に受けられないことは、若年層のキャリア形成を限定的にしてしまうことを意味している。

正規従業員への転換制度に関しては、契約従業員に利用できる割合が高く、派遣従業員、パート従業員ともに2割程度と低い割合になっている。2008年4月1日に施行された改正パート労働法では、非正規従業員の正規従業員への転換を推進する措置を講じることを雇用主に求めている。これによって、正規従業員と非正規従業員の待遇格差を縮小しようとする目的があるとされている[石等・宮本(2008)]。

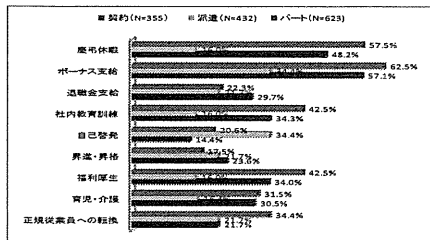


図3 勤務先において以下の制度が「利用可能である」と回答した割合

このアンケート調査は改正パート労働法施行直後に実施されたが、パート・派遣従業員に関しては、まだ整備にいたっていないと考えられる。一方で、契約従業員に関しては、能力や仕事の意欲を把握した上で、正規従業員へ選抜するための雇用形態としてすでに活用している雇用主も多い。また、契約従業員は正規従業員であったものが定年退職後にスキルを活かす雇用形態である場合もある。つまり、契約従業員は、仕事の内容として、正規従業員と変わらないことも多く、正規従業員雇用制度が利用できる環境にあると考えられ、他の雇用形態よりは高い割合となっていると考えられる。しかし、34.4%は決して高いと評価できる割合ではない。

図4では、正規従業員転換制度があるところで正規従業員転換制度を利用したいとする割合(雇用形態別・男女別)を示したものである。契約従業員に正規従業員転換制度を利用したいと考える割合が高い。男女別に見た場合には、男性に正規従業員転換制度を利用したいと考える割合が高く、女性には低く、ジェンダー差が存在している可能性が示されている。

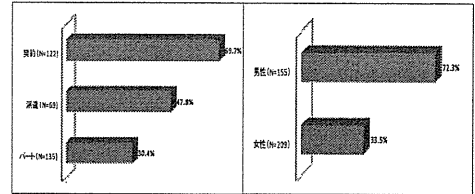


図4 「正規従業員へ転換したい」と回答した割合(雇用形態別・男女別):正規従業員転換制度利用可能者対象

(4) 非正規従業員として働く理由

図5は、男性が非正規従業員として働く理由を年代別に異なしたものである。20~50代の現役世代と60代の退職世代では大きく理由が異なっている。

60代の退職世代の男性では、勤務時間や勤務日数が短いことが30.4%や希望の労働日数、労働時間で働くことができることが30.4%、専門的な資格、技能を活かすことができることが43.5%と高い割合となっており、非正規従業員になる主要な理由となっている。退職世代は時間的な束縛を受けたくないが、しかし今まで蓄積してきた能力、技能を活かすチャンスとして非正規従業員を選択しているものと思われる。したがって、退職世代は非正規従業員としての働き方を評価していると考えられる。

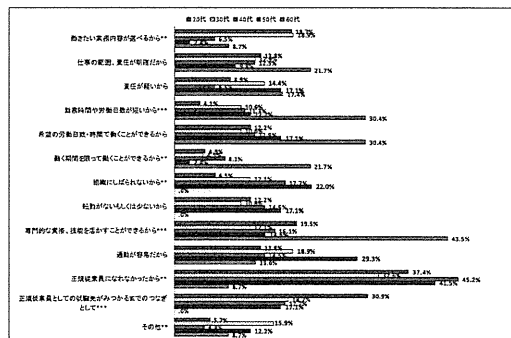


図5 非正規従業員男性(N=381)の年代別に見た「非正規従業員として働く理由」

(注) 年代別に差があるかどうかについてχ²検定を行っている。表中、**はχ²乗検定結果1%水準で、*は5%水準で有意であることを示している。具体的なχ²乗値、p値については以下の通りである。なお自由度はすべて4。

- ① 働きたい業務内容が選べるから χ² = 12.566 P = 0.014
② 仕事の範囲、責任が明確だから χ² = 1.912 P = 0.752
③ 責任が軽いから χ² = 5.304 P = 0.258
④ 勤務時間や労働日数が短いから χ² = 15.910 P = 0.003
⑤ 希望の労働日数・時間で働くことができるから χ² = 7.290 P = 0.121
⑥ 働く期間を短くすることができるから χ² = 12.191 P = 0.016
⑦ 組織にしがたれないから χ² = 12.781 P = 0.012
⑧ 転勤がない、もしくは少ないから χ² = 4.807 P = 0.308
⑨ 専門的な資格、技能を活かすことができるから χ² = 14.160 P = 0.007
⑩ 通勤が容易だから χ² = 6.014 P = 0.198
⑪ 正規従業員になれなかったから χ² = 11.034 P = 0.0026
⑫ 正規従業員としての就職先が見つかるまでのつなぎとして χ² = 14.763 P = 0.005
⑬ その他 χ² = 9.779 P = 0.044

れる。一方、20代~50代の現役世代の男性は、正規従業員になれなかったことが主要な理由と言える。特にその状況は40代、50代に顕著に示されており、40代では45.2%、50代では41.5%となっている。

また、20代の男性の場合、正規従業員としての就職先が見つかるまでのつなぎとして非正規従業員になっていることが、30.9%と高くなっている。つまり現役世代の男性の場合には非正規従業員に積極的になっているわけではない様子が見える。しかし、20代、30代の若い世代の中には、働きたい業務内容が選べるという理由が他の世代に比べ高くなっており、消極的な理由だけで、非正規従業員を選択しているとは限らないことも示されている。

図6は、同様に女性が非正規従業員として働く理由を年代別に見ている。30代~50代の女性にとっては、勤務時間や労働日数が短いことや希望の労働日数・時間で働くことができることが大きな理由のようである。40代では、勤務時間や労働日数が短いことが39.2%、希望の労働日数・時間で働くことができることが、33.1%と特に高くなっている。これは同世代男性にはあまり見られない理由である。いわゆる主婦世代である30~50代の女性は、家庭との両立のために勤務時間やその柔軟性を重要視し、非正規従業員を選択していると言えるだろう。特に50代は、通勤が容易であるということも重要視しているようである。その割合は29.3%と他の世代に比べ高くなっている。

一方、正規従業員になれなかったことも大きな理由である。これは、男性とは異なり、どの年代にも割合が高い。60代においてもその割合が高く、33.3%となっている。健康で、また時間にも余裕があった女性が正規従業員として働きたいと思ったときには、年齢のため正規従業員にはなれなかったということなのであろう。女性の場合には、正規従業員に採用されることが困難であるという理由以外にも、長時間労働の正規従業員になることに消極的であり、正規従業員を望みたくとも望めないという理由も存在している可能性が示されている。

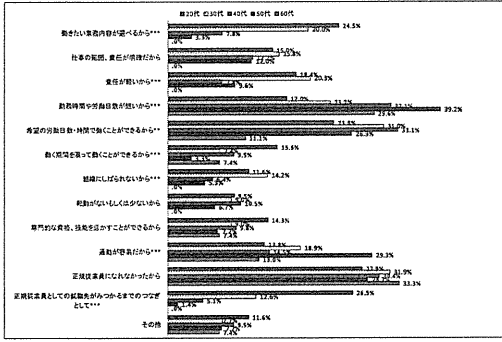


図6 非正規従業員女性 (N = 989) の年代別に見た「非正規従業員として働く理由」

(注) 年代別に差があるかどうかについて χ^2 検定を行っている。
 **は χ^2 検定の結果1%水準で、*は5%水準で有意であることを示している。具体的な χ^2 値、p値については以下の通りである。なお自由度はすべて1。

- ① 働きたい業務内容が選べるから $\chi^2 = 59.213$ P = 0.000
- ② 仕事の期間、責任が明確だから $\chi^2 = 6.819$ P = 0.146
- ③ 責任が軽いから $\chi^2 = 30.738$ P = 0.000
- ④ 勤務時間や労働日数が短いから $\chi^2 = 27.465$ P = 0.000
- ⑤ 希望の労働日数・時間で働くことができるから $\chi^2 = 9.856$ P = 0.043
- ⑥ 働く期間を限って働くことができるから $\chi^2 = 17.329$ P = 0.001
- ⑦ 組織にしばらくは入れないから $\chi^2 = 19.589$ P = 0.001
- ⑧ 転動がない、もしくは少ないから $\chi^2 = 4.506$ P = 0.297
- ⑨ 専門的な資格、技能を活かすことができるから $\chi^2 = 5.408$ P = 0.248
- ⑩ 辺りが容易だから $\chi^2 = 13.548$ P = 0.008
- ⑪ 正規従業員にならなかったから $\chi^2 = 1.166$ P = 0.884
- ⑫ 正規従業員としての就職先を見つけるまでのつなぎとして $\chi^2 = 76.879$ P = 0.000
- ⑬ その他 $\chi^2 = 2.400$ P = 0.663

(5) 非正規従業員の雇用環境に関する満足度—労働組合加入者と未加入者の比較
 アンケートでは、①仕事内容・やりがい、②賃金報酬制度、③労働時間、④出勤時刻や勤務形態、⑤休日・休暇の取得日数、⑥評価・処遇の在り方、⑦職場の人間関係、コミュニケーション、⑧雇用の安定、⑨福利厚生、⑩教育・訓練、能力開発のあり方の10項目の満足度を問いている。ここでは、「満足」を5、「やや満足」を4、「どちらでもない」を3、「やや不満」を2、「不満」を1とする5段階で評価してもらった。

その10項目について、労働組合に加入している場合と加入していない場合で、満足度の評価に差があるかどうかを分析した。ここでは、統計的に差があった項目だけを図に表示している。グラフの横軸は、満足度を示しているが3.00より大きい場合には「満足」である傾向を3.00より小さい場合には「不満」である傾向にあることを示している。(図7、図8、図9)

派遣従業員に関しては、労働組合に加入している場合に、「福利厚生」、「雇用の安定性」に満足度が高くなっている。これは主に常務派遣の場合に労働組合があることが影響しているためと思われる。登録型派遣の場合には、労働組合がないことが多く、派遣先においても入ることができない。登録型派遣はそもそも有期の雇用契約であり、短期間であるため、福利厚生や雇用の安定性に対して

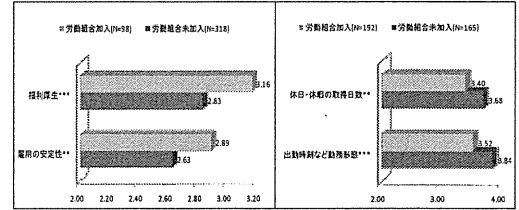


図7 労働組合加入・未加入別に見た雇用に関する満足度：派遣従業員 (N = 416) 図8 労働組合加入・未加入別に見た満足度：契約従業員 (N = 357)

(注) 労働組合加入、未加入の各満足度の平均に差があるかどうかについて検定するため、一元配置の分散分析を行っている。*が付されている場合には1%水準で**が付されている場合には5%水準で有意であったことを示している。(満足度に差が見られなかった項目については省略している。) F値、P値については以下の通りである。自由度はすべて1

福利厚生 F = 9.337 P = 0.002 雇用の安定性 F = 3.999 P = 0.046
 休日・休暇の取得日数 F = 9.047 P = 0.002 出勤時刻や勤務形態 F = 6.154 P = 0.013

は満足度が低いものと思われる。検査すれば、登録型派遣の場合は、不安定な雇用であり、不満があっても、相談したり、解決したりする場をもっていないと言っている。

一方で、契約従業員やパートに関しては、労働組合に加入している場合の方が、満足度が低い。契約従業員に関しては、「出勤時刻や勤務形態」、「休日・休暇の取得日数」について満足度が低く、またパートに関しては、「労働時間」、「休日・休暇の取得日数」、「職場の人間関係、コミュニケーション」、「雇用の安定」について満足度が低くなっている。

契約従業員やパート従業員の場合、職場に労働組合がある場合が多く、現在の働き方にあまり満足していない人が労働組合に加入していると考えられる。特に契約従業員では、勤務時間が長く、休暇がとりにくいといった実態に対して、満足度が低いと思われる。パート従業員に関しては、雇用の安定性や休暇、労働時間といった事柄に不満を抱えているものが労働組合に加入していると考えられる。

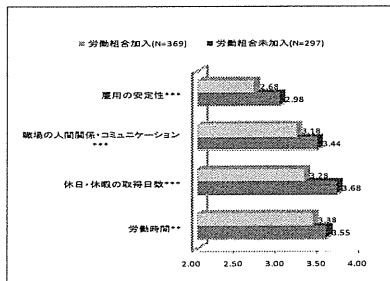


図9 労働組合加入・未加入別に見た雇用に関する満足度：パート従業員 (N = 666)

(注) 1. 労働組合加入、未加入の各満足度の平均に差があるかどうかについて検定するため、一元配置の分散分析を行っている。*が付されている場合には1%水準で**が付されている場合には5%水準で有意であったことを示している。(満足度に差が見られなかった項目については省略している。) F値、P値については以下の通りである。自由度はすべて1

雇用の安定性 F = 11.54 P = 0.006 職場の人間関係・コミュニケーション F = 9.45 P = 0.002
 休日・休暇の取得日数 F = 21.54 P = 0.000 労働時間 F = 3.94 P = 0.047

(6) 非正規従業員の今後の雇用形態の希望

図10では、非正規従業員の今後の雇用形態の希望が示されている。男性では、派遣・契約の雇用形態である場合に、フルタイムの正規従業員になりたいの希望が多く、70%を超えている。パート男性では、フルタイムの正規従業員になりたい割合は低く、他の雇用形態よりも短時間の正規従業員になりたいとする割合が高くなっている。

女性では、派遣の雇用形態でフルタイムの正規従業員になりたいの希望が多いが、男性とは異なり、60%弱にとどまっている。逆に契約やパートの雇用形態の場合には、それぞれ約30%、約40%が非正規従業員として働き続けたいとしている。全般的に短時間の正規従業員の希望は少ないが、男性パート、女性パート、女性契約の約10%前後の割合が希望している。

さらに図11では、正規従業員に変わりたいと希望する者の雇用形態を変わりたい理由が示されている。

雇用が不安定であること、もっと収入が必要であること、能力向上が賃金上昇に結びついていかないう理由が主要な理由であることが示されている。特に、派遣従業員に雇用が不安定であることに対する割合が高くなっている。パート従業員に関しては、社会保険に加入できないことが他の雇用形態よりも高い割合となっている。

女性の場合には、正規従業員になった場合、雇用が安定し、賃金上昇するとしても、その見返りとして、働き方の面で自由度を失うことに対する抵抗感があり、正規従業員になることが忌避されている可能性がある。

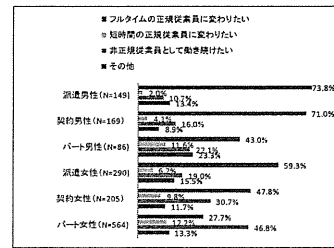


図10 男女別・雇用形態別に見た非正規従業員の今後の雇用形態の希望

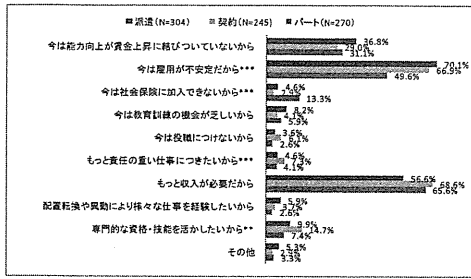


図11 正規従業員に変わりたい理由 (※正規男女N = 819・複数回答)

(注) 雇用形態別に差があるかどうかについてχ²検定を行っている。***はχ²検定の結果1%水準で、**は5%水準で有意であることを示している。具体的なχ²値、p値については以下の通りである。なお自由度はすべて2。

- ① 今能力向上が賃金上昇に結びついていないから χ² = 4.224 P = 0.121
- ② 今雇用が不安定だから χ² = 28.530 P = 0.000
- ③ 今社会保険に加入できないから χ² = 25.909 P = 0.000
- ④ 今教育訓練の機会が乏しいから χ² = 4.049 P = 0.132
- ⑤ 今役職につけないから χ² = 3.170 P = 0.205
- ⑥ もっと責任の重い仕事につきたいから χ² = 9.404 P = 0.009
- ⑦ もっと収入が必要だから χ² = 4.182 P = 0.124
- ⑧ 配置転換や異動により様々な仕事を経験したいから χ² = 7.462 P = 0.024
- ⑨ 専門的な資格や技能を活かしたいから χ² = 2.445 P = 0.294

4. インタビュー調査の方法

インタビューは、2008年11月29日から12月8日までの間10名の非正規従業員(契約従業員、期間従業員、派遣従業員、パート従業員)に対して実施された。インタビュー対象者の属性は表5にあるとおりである。インタビュー対象者は、連合兵庫の協力により男女、未婚、性別、年齢などに偏りなく選ばれた。

インタビューの内容は、主に①雇用形態の特徴(労働時間、雇用契約期間、正規従業員制度の有無、働き方の特徴など) ②報酬(賃金、ボーナス、昇給など) ③社会保険や労働組合への加入状況 ④今

後 ⑤生活全般(結婚や子どもを持つこと、家族など) ⑥個人の個性(職種、年齢、学歴、同居家族など)についてである。アンケート調査のデータ分析後、アンケート調査の結果をさらに補完する目的で聞き取っている。所要時間は1時間程度であった。インタビューは構造化されたものではなく、相手に自由に話してもらうことを重視し、半構造的な面接方式で行われた。インタビューの概要は事前にインタビュー対象者に知らせている。

個人情報を守るため、個人名は当然ながら、個人の勤務する企業名についても公表しない。また、インタビューは詳細にわたり行われたが、個人を特定できる可能性のある事柄に関しては、個人が特定されない表現に変更した上で記載している。

5. インタビュー調査の考察

(1) 雇用や働き方の特徴、正規従業員転換制度について

(a) 正規従業員になる道はステップ・バイ・ステップ

前述したとおり、2008年施行の改正パート労働法では、パート従業員の正規従業員への転換を推進する制度を設けることや正規従業員を新たに募集する場合には、現在雇用しているパート従業員に周知し、応募の機会を与えることを求めている。

ここで聞き取った非正規従業員からは正規従業員にはなれないと思うと語った派遣Dさん、たった一人で事務所の事務パートとして働くパートJさん以外からは、正規従業員に「なれる」、もしくは「なれると聞いている」などと聞き取ることができた。特に非正規従業員を多く活用している企業においては、正規従業員への登用には積極的で、その登用も早くから行われているようである。

しかし、正規従業員への転換制度が整備されていても、非正規従業員にとってそのハードルは高いと認識されているようである。正規従業員としての採用も厳選される昨今あって、そもそも正規従業員の枠自体が少ないのであろう。登用試験に失敗した者は就労意欲を喪失し、やめていく場合も多くあるようである。

また、補助的な仕事、不熟練な仕事に従事している人は、正規従業員になるのは困難だと感じやすく、自分にはこの転換制度は適用されないのではないかということであった。正規従業員と非正規従業員の仕事領域の重なりが少なければ登用されやすいということなのであろう。

これらの聞き取った事例を総合すると、正規従業員へいたる道は、ステップ・バイ・ステップで行われるケースが多いということである。つまり、パートや派遣で仕事を始め、中間形態(月給パート、契約、期間従業員)などにいった後、正規従業員になるという道のりをたどるということである。パートタイマー(時給)は、そもそも正規従業員と採用(入口)が異なるという認識から、いきなり正規従業員にできないのが一般的ようである。

表5 インタビュー対象者10名の属性

性別	年齢	職種	職種属性	雇用形態	雇用期間	賃金	勤務時間	所属(所属部署)	派遣先(派遣先部署)	派遣期間	社会保険	労働組合
契約Aさん	41歳	小売業	正社員	契約	1年	15万/月	1-2時間	株式会社A	株式会社A	1-2時間	加入していない	加入していない
契約Bさん	34歳	大企業	契約社員	契約	1年	25万/月	2-4時間	株式会社B	株式会社B	2-4時間	加入していない	加入していない
派遣Aさん	32歳	製造業	派遣社員	派遣	半年	16万/月	1-2時間	派遣会社C	株式会社D	1-2時間	加入していない	加入していない
派遣Bさん	23歳	製造業	派遣社員	派遣	半年	12万/月	1-2時間	派遣会社E	株式会社F	1-2時間	加入していない	加入していない
派遣Cさん	35歳	製造業	派遣社員	派遣	半年	12万/月	1-2時間	派遣会社G	株式会社H	1-2時間	加入していない	加入していない
パートAさん	37歳	小売業	パート	パート	半年	12万/月	1-2時間	株式会社I	株式会社I	1-2時間	加入していない	加入していない
パートBさん	33歳	小売業	パート	パート	半年	12万/月	1-2時間	株式会社J	株式会社J	1-2時間	加入していない	加入していない
パートCさん	31歳	小売業	パート	パート	半年	12万/月	1-2時間	株式会社K	株式会社K	1-2時間	加入していない	加入していない
パートDさん	31歳	小売業	パート	パート	半年	12万/月	1-2時間	株式会社L	株式会社L	1-2時間	加入していない	加入していない

(注) パート1さんは元々パートで勤務していたが、派遣先が派遣先からパートタイマーに転換された。

(b) 雇用形態の多様化は「非正規従業員の多様化」

契約Aさんの場合は平均的な契約従業員よりも低賃金で働いていると思われる。役職がつくなどほぼ正規従業員に準じた扱いをされている。契約Aさん自身は、勤務先で「社員」と呼ばれているため、自分が「非正規」従業員であるとは思っていないという。ただし、「異動や配置転換がない」ということから有期限雇用となっており、そこが正規従業員とは異なる点である。

女性の場合には、転換など正規従業員の働き方は忌避するもの、正規従業員同等の責任ある仕事につきたいと希望する場合がある。雇用主は、異動や配置転換できない人材を正規従業員と同様の立場に置くことコスト高になるが、正規従業員に極めて近い契約社員としての立場であれば企業は人件費の流動化、低減化が実現し、人材の有効活用ができたことになる。まさに企業側と労働者側の意向がマッチした雇用形態ということなのであろう。

このような形態は以前多くの企業で賃金率が20-30%低い地域限定の正規従業員という形で見られた形態である。しかし契約Aさんの会社では、いわゆる「正社員」ではなく、これを「有期限雇用の社員」という雇用形態を取っている。これは最近の契約、嘱託、派遣などパート以外の雇用形態の多様化やその拡大にもなった変化と言えるかもしれない。

また、契約Bさんは、現在、Bさん達契約従業員が行っている仕事は以前すべて、正規従業員が行っていた仕事だということ。やはり人件費を削減するための方策として、この雇用形態が導入されたのであろう。契約、期間従業員は残業もあり、正規従業員と変わらぬ労働時間であると考えられる。

(c) 最も不安を感じている製造業派遣従業員

非正規従業員の中でも製造業で働く派遣従業員からは、いつ切られるかわからないこと、収入が不安定であることへの不安感が最も感じられた。職場の製造ラインに立ち、その受注状況、繁閑を間近で感じているからである。受注が落ちると、休みが増加し、所得が保障される場合もあるが、収入は安定しない。休みが増えると契約解除の不安がおそってくるという。

また、インタビュー対象者となった派遣従業員はみな専従型であり、契約期間は半年であった。2004年の労働者派遣法の改正により同一場所、同一業務に派遣できるのは3年までとなり、それを超えると派遣企業に直接雇用する義務が生じることになっている。契約期間を半年という短いものにし、直接雇用を回避しようとしている可能性がある。ただし、派遣Dさんが自分の派遣元は比較的いい待遇を提供しているという。半年の契約期間は他社と比べ、長い方とのことであった。他の派遣元では3か月もあるとのことである。

一方で、契約従業員の場合には、契約期間は1年である。また報酬に更新されており、原則、契約が切られることはないと考えている。期間従業員Cさんは今回期間従業員となったばかりで現在の契約期間は短いとその後は1年以上と長くなるとのことであった。

パート従業員の場合には、パート契約期間が定められていない場合もあるが、これは容易に雇戻できる状況が一方にあるからだと思う。また、今回聞き取ったパートIさんは自営業の傍らにパート労働をしている。パートJさんにおいても夫が主たる生計者であり、この働き方に納得してきたと語る。どちらもパート労働によって生計をたてているわけではない。

・契約Aさん（小売業）

勤務する企業は非正社員の活用が進み、非正社員は確実に拡大してきている。時間給で働くパートタイマーもやる気や能力によって月給制・パートタイマーに変わることができる。さらに、そのような月給制・パートタイマーが正社員の試用試験を受ければ正社員（金銭転換を伴う）になることも可能である。人事制度に多様性があり、各々のライフステージや意欲・能力によって働き方を選択できる。

パートタイマーで入社したが、現在のような有期雇用契約社員（地域限定）となっている。契約社員ではあるが、評価され、現在は、主任という立場で働いており、責任がある。1年おきに契約を更新しなければならぬが、働き方・待遇・仕事内容において、ほぼ正社員と同じとなっている。契約を切られる心配はなく、雇用は非常に安定している。転勤できないということと契約社員の立場となっているだけである。

・契約Bさん（流通・サービス）

まず、派遣会社からの派遣職員としてここで1年間働いた。その後、直接契約を結び、契約従業員となった。契約の場合、1年契約で更新をしていくことになる。不況や業績悪化などの理由では、簡単に切られないと思うが、正規従業員とは異なり、崩れやけがなどになったときは切られるのではないかと不安がある。契約従業員は同じ職場で働き続けるしかなく、役職につきこともない。正規従業員が年2回取得できるような9日連続休暇制度もない。ただし、正規従業員と同じ研修を受けることができる。自分の働く職場のグループはほぼ契約従業員であるが、正規従業員もいる。数年ほど前はこの仕事はほぼ正規従業員によって担当されていた。正規従業員は契約従業員と全く同じ仕事をしているが、いつか他の部署に変わる可能性があるし、同じところに働き続けたとしても役職につく可能性がある。また今の職場のグループのトップは正規従業員が担当している。トップの正規従業員は様々な情報伝達をしたり、その日の仕事の指示を与えたりする。職場内にはパートタイマーもいる。パートタイマーが正規従業員になれる道は整備されている段階らしく、今のところはない。しかし、契約従業員には毎年試験を受けるチャンスがあり、正規従業員になれる道がある。仕事をして1年たった契約従業員は誰でも受験可能である。受験して落ちた場合、その理由を詳しく教えてくれるが、落ちた人は辞める人が多いし、「落ちた人がいる」という話を聞いただけの人も、不安になり辞めてしまう人がいる。ただし、長年勤務している人は、そのようなこととらわず、正規従業員の道を目指している場合が多い。

・期間従業員Cさん（製造業）

2年ほど、派遣社員として今の職場で働いていたが、最近、直接契約をし、期間従業員という雇用形態で働いている。まずは5カ月契約で、その後この雇用形態で最長2年半働くことができる。さらにそこから正社員になる道もある。期間従業員には役職はなく、正社員の指示を受けながら、正社員と共に仕事を行っている。現在は受注が増加しているため、生産が全く追いついていない状態であり、残業が多い。土、日の出勤もある。雇用形態はどうであれ、ここで働くことにより、技能が磨かれる。雇用解除にな

ても技能が身につけているので、自分の場合には、次の行き先にはこまらな思っている。しかし、今までの派遣社員という働き方から期間従業員という立場になったのは、多少とも安定性があると考えたからである。

・派遣Dさん（製造業）

半年は、製造業における組み立て部門で派遣社員として働き、3か月前からは同じ勤務先の検査部門で派遣社員として働いている。検査部門では、指示を出す正社員がおり、また、派遣社員の中にリーダーがおり、業務を監視している。別の部門では、派遣社員の中から有期契約社員になる人がまれだしており、そこから正社員になる道もあると聞いている。しかし、この部門では同じ単純な作業が多く、派遣社員が正社員になれるとは思っていない。また、リーダーになるかどうかの決定は、正社員が行っているようだ。リーダーになるのは男性のようだ。女性であるという時点でリーダーにはなれないと思っている。派遣契約は半年ごとに終わる。職種には自分の派遣元以外にも多数の派遣元から派遣されている派遣社員がいるが、自分の派遣元はしっかりとしており、安定している。ただし、不況が続き、受注が減少するといふ解雇されるかわからない状況である。他の派遣元の社員は、契約期間が終了していないのに、何十人単位で、すでに解雇された。（派遣契約が3か月なのに、2か月で解雇された。）

秋ぐらからは、派遣元から、「夜勤が復活する、休日出勤がある」と言われながら、出勤日が増えだんだん減っていった。限になってくると不安が増してくる。今、出勤日が減っていったが、実は、今月の出勤日に仕事がないため、来月の出勤日と振りかえられているということである。来月の土曜日が本来休みの日に出勤日に変更になっている。しかし、来月、受注の状況によっては仕事があるのかどうかは全くわからない。また代替によって来月の休日の土曜日が出勤日になっているが、その場合、今月の通常の出勤日を振り替えたので、休日出勤扱いにはならない。給与は平日勤務として支払われる。（派遣Fさん、派遣Gさんについては同派遣元であり、また同企業に派遣されているため省略）

・派遣Eさん（金融）

正社員として10年働いた後、その後は人材派遣に専任して、派遣という働き方で働いている。今の職場では自分以外はすべて正社員である。正社員の手が回らない補助的な仕事、主に事務の仕事がさせられている。お茶くみもある。責任が重くないし、ノルマもなく、異動もない。残業も全くなく、定時に帰宅することができる。土、日はもちろん休みである。正社員とは違って気楽だと感じている。

契約は半年ごとに更新される。3年勤務すれば、今の職場と直接契約することができる。まず、契約もしくは派遣社員になる。その後社員の道もあると聞いている。しかし、正社員だけで仕事が1分回るようであれば、あるいは経済的にこの職場が厳しい状況になれば、自分は一歩引ける存在であろうことは承知している。（派遣Hさんについては同企業に派遣されているため省略）

・パートIさん（流通・サービス）

パートタイマーの多い職場である。非正規社員は時給制のパートタイマー、月給制のパートタイマーに別れている。時給制のパートタイマーが上司の評価によって月給制のパートタイマーになることができ、さらにその後、試用試験を受ければ正社員への道もある。しかし、これらは非常に厳しいものと考えられている。パートIさんは雇用されて以来、時給制のパートタイマーとして働いており、役職はない。現在の職場では、正社員の仕事と重なる部分が多いが、正社員はクレームの対応や重要なサービスを扱うなど責任の重い部分を持っている。半年おきに契約更新をしなければならないが、基本的に契約が切れるということはないと考えている。3時間という短時間パートタイマーとして働いているのだが、基本的にこ

の時間を増やすことは難しい。契約更新の時期にお願いして、それが聞き入れられるかどうかはそのときの人員費の予算による。簡単に自分の意思で働く時間を変更できるものではない。

・パートJさん（事務）

職場をたった一人で任されている。労働組合の事務の仕事で電話の対応などを各事務全般である。雇用期間も定年までとされたので、何もなければそれまで、働くことができる。労働組合の組合費から自分の人員費でているので、組合費の減少とともに、二度、「やめたらどうか」と言われたことがある。ボーナスの減額ということで対応してもらい、働き続けている。年金や医療の夫の扶養の範囲内であり、かつ配偶者控除のことも考え、毎年度休みに多く休みを取り、年収が越えないように調整もしている。

(2) 報酬（賃金・ボーナス・昇給など）について

(a) 同じ派遣先で働く派遣従業員間に存在する格差

派遣Dさんから、同じ派遣先に派遣されており、全く同じ仕事をしているのに、派遣元の会社が異なるため、その報酬、待遇が異なっており、派遣従業員間で仕事に対する意欲に差ができていく状況を開き取ることができた。非正規従業員と正規従業員の格差だけでなく、非正規従業員間にも格差が存在しているのである。景気の良いときに登録した場合とそうでない場合に登録した場合においても待遇の差が出てきている。

全く派遣先において同一の仕事をしているのに、受け取る報酬が違うことに対しては、派遣元によってマージンが異なっているからと解釈できる。

(b) 非正規従業員の中では高待遇の契約従業員

契約Aさんは月給制であり、ほぼ正社員並みの給与ということであるが、違点がある。職能給に上限があるということである。そこで意欲があり、さらなる報酬を得たい場合は正社員になることが期待されているということであろう。上限があるということは、言い換えれば意欲のあるものを正社員への移行することができるような仕組みになっていると捉えることもできる。契約Bさんについては、正規従業員の初任給よりも高い給与の設定となっているが、成果を報酬に反映するシステムが導入されていたり、評価による昇給が存在したりしているということと実働負の雇用形態だと感じられる。

このような報酬体系や成果主義を導入することで、契約従業員を遊ばせ、意欲と能力のあるものを正規従業員へと転換していると考えられる。

(c) 低待遇に甘んじながらもノルマを課されるパートタイマー

パートタイマーは、派遣従業員よりもはるかに時給が低く、またその時給が上がることもほとんど経験していない。上がったとしても微々たる変化しかないと言ふ。派遣従業員の場合も昇給は微々

たるものであるが、時給は1,000円を超えているのが通常である。しかし、パートのIさんも、パートJさんも、時間が短く、融通が利くこと、仕事内容からして低賃金であることは仕方がないと納得している様子であった。

パートIさんの語によれば、時給が微々たる変化でしかないにもかかわらず、ノルマを課し、その達成度が時給に反映すると言ふ。成果主義がパートタイマーにまで浸透してきている様子が見えたと。

(d) 退職金はないのが常識、ボーナスはあっても「寸志」

非正規従業員は契約従業員であっても退職金がない。たとえ複数年、同一企業に勤務したとしても、契約期間がわずか1年で更新されるためである。そもそも退職金制度は法定制度ではなく、正規従業員の場合においても企業により、退職金制度がない場合もある。

ボーナスに関しては、もらえる場合、もらえない場合双方あるようだである。あるいは、非正規従業員の場合、額が少なかったり、もらっていないもボーナスが支給されたという認識がない可能性もある。（派遣Dさん、派遣Fさんと同じ派遣元からほぼ同時期に派遣され、同派遣先で働く派遣Gさんは、ボーナスが支給されていないと答えていた。派遣Dさん、派遣Fさんは、ボーナスは微々たるものであるが半年に一度もらっていると回答している。）

・契約Aさん（小売業）

月給制であり、それなりに評価されていると納得している。正社員並みだと感じている。ボーナスもある。ただし、正社員と異なるところは、退職金がないこと、また総給の下限、上限が異なり、多少不利になっているところである。9年の勤務のうち、それなりに昇給していると感じている。評価によって報酬も上がっていくので、自分も努力しようと思える。報酬は妥当なところだと思っている。

・契約Bさん（流通・サービス）

契約従業員の給料は月給制で、新卒の初任給よりは少し高めに設定されており、始めから約25万程度ある。ボーナスはないが、1年間3分の1以上欠勤がなければ、賞与手当てとして25万円、また成績によって優待金が出る。以前は優待金が非常に重要視されていたが、評価の方法が公正でないとの声が多く、縮小され、その代わりに昇給制度が導入された。しかし昇給も4回で、頭打ちとなり、それ以上上がることはない。退職金はない。報酬に関しては、もう少しあってもいいのではないかと思うことがある。

・期間従業員Cさん（製造業）

時給制であり、現在1,800円である。これは、契約のと交渉によって決定した。契約期間満了時に期間満了に対する手当がある。1か月分は減たないが、ある程度まとまったものももらえる。生活できるので、この組織で満足している。同じ年人よりは高いと思う。報酬がどうであれ、技能や仕事を受えることができる職場であるため、全く不安、不満は感じていない。

我々は多様な働き方を享受しているのか? 169

- ・派遣 D さん (製造業)

時給制で、入った当初から昼の勤務は 1,250 円、夜の勤務は 1,560 円となっている。これは一定で変更は全くない。つまり上がることもないが、下がったりはしていない。しかし、最近同じ派遣元から入ってきた社員は昼の勤務が 1,150 円と減少している。(派遣 D さんが)入ってきたときは、ちょうど人材を確保しなければならない時期であったように、時給が高かった。ボーナスも予定として 1 年に 2 度支払われる。退職金はない。でも、これらの条件は同じ職場で働く他の派遣元からきた社員と比較すると、とてもいい条件である。同じ仕事をしているのにも関わらず、他の派遣元からきた社員は時給が 800 円~1,000 円程度のところがある。ボーナスもないそうである。転職場でも差し引かれていっているところもあるようだ。(派遣 D さんは)交通費はないが、駐車場代は差し引かれていない。同じ仕事をしているのに、給与や待遇が違っていることで、他の派遣元の社員はやはりよくやめていく印象を持っている。リーダーになると月に 5,000 円ほどリーダー手当がつく。少し前は、月に 30 万円ほど収入があったが、最近では 12~15 万円程度にしかならない。出勤日が振りかえになっているからである。そのため、副業をはじめたことにした。ただ、仕事がないという理由で出勤日がなくなってしまう場合は全部ではないが、その 6 割は所得保障してもらえる。(派遣 F、派遣 G さんは、同じ派遣会社のため省略)
- ・派遣 E さん (金融)

時給制で、1,300 円である。1 年たつて、1,310 円に上がった。これ以外に交通費の補助として 1 万円ある。以前、別のところで派遣社員をしていたときには交通費の補助も全くなかったで整っている。ただし、交通費を計算すると月額 1 万 4,000 円かかるため、足りていない。やめても退職金はない。ボーナスもない。しかし、自分の仕事内容からすると十分なほどもらっていると思う。こんなももらっているから、仕事に対する意欲も湧いてくる。
- ・派遣 H さん (金融)

時給制で、1,350 円である。残業をすることがあるが、残業時間は 20% 増しになる。だいたいひと月手取りが 20 万円前後であり、変動はない。退職金やボーナスはない。
- ・パート I さん (流通・サービス)

時給は 860 円、それに 1 回行くごとに 300 円の手当が加算される。ボーナスは割々たるものだが、半年に一度ある。半年に 1 回スキルシートを書き、それを上司がチェックし、スキルが上がっていると判断された場合に、時給が上がることになる。自分の報酬は仕事内容からすると妥当だと思っている。自分の部署ではないが、別の部署で、営業成績が時給に非常に影響するところがあり、ノルマを達成できなければ時給が確実に上がらない、もしくは下がれる場合もあると言っていた。
- ・パート J さん (事務)

時給は 11 年間 800 円で、一度も上がったことはない。パートタイマーとして入った当初は 1 年に 10 万円ずつ上がるという話だった。ボーナスは、半年おきに 1 か月分の報酬と同じものを支給されていたが、人件費にお金をかけられなくなってきたようで、減額された。やめるりはまだしたい、受け入れた。また交通費は一月定期支給されているが、以前は職場と家がとても近く 1 分であったが、職場が移転したため、それ以上交通費がかかるようになった。しかし、実費で支払われることなく以前と同様のままであり、変更してもらえないという。そこで、そのときまで毎月目利していたが、交通費に合うように、週 4 日に行く日数を減らしてもらうことにするとともに、1 時間勤務時間を増やしてもらっている。

NII-Electronic Library Service

NII-Electronic Library Service

我々は多様な働き方を享受しているのか? 171

- ているため、入っているのではないかと思う。また今まで「定期であった月給に昇給制度が導入されたのも、労働組合の力ではないかと考えている。
- ・期間従業員 C さん (製造業)

期間従業員となってから、今の職場における年金、健康保険に加入、雇用保険も加入している。労働組合に関しては、現場にあるが、やめる可能性もあるところの労働組合に入ろうとは思わない。
 - ・派遣 D さん (製造業)

派遣元で社会保険に加入、労働組合は派遣元にはなく、入っていない。もちろん派遣元には入れない。雇用に対する不安があり、いつ切られるかもしれない状況である。また次を紹介してくれるということも考えられない。でも、文句を言ったり、守ってもらったりが、できない働き方であろう。多くの派遣社員は労働組合には入らないのではないかと考えている。
 - ・派遣 G さん (製造業)

社会保険は派遣元ですべて加入、労働組合に入っていない。①解雇通知がわずか一か月前にくると空白に休日をとらせること②派遣には正規従業員への登用制度があまり整備されていないことなど派遣という働き方に不満は多い。しかし、「派遣」という立場を選択した時点で意見を言う場所などないと考えている。職場にも「意見箱」のようなものがあるが名ばかりで、自分たちの意見が通ると思ったことはない。声を挙げなければならないが、労働組合にも入れず、悪循環が続いている。
 - ・派遣 F さん (製造業)

派遣元で社会保険に加入。労働組合については説明もなく、労働組合があるのかわからない。
 - ・派遣 E さん (金融)

派遣元で社会保険に加入。パートタイマーと違ってこのように社会保険に加入できることが派遣で働くメリットと考えている。すぐ切られるかもしれないという派遣の働き方に納得している。派遣ユニオンなどを聞いたりするが、入っていない。(派遣 H さんについても同様に労働組合に入っていない。)
 - ・パート I さん (流通・サービス)

国民年金、国民健康保険に加入している。親に支払ってもらっているわけではなく、自分自身で支払っている。短時間勤務なので雇用保険には加入できない。労働組合には入っている。特に加入の条件はなく、非正規社員であっても加入できる。様々な有益な情報が得られるため入っている。非正規社員の若い世代のものが多い。やはり、近年の組織再編の影響による雇用の不安定な状況になるからであろうと思う。
 - ・パート J さん (事務)

夫の扶養である。年金に関しては、第 3 号被保険者である。雇用保険には加入している。労働組合の事務所で働いているが、自分と労働組合は全く無縁であり、関係ないものと考えている。
- (4) 非正規社員で働く理由と今後
- (a) 正規従業員などを辞めて派遣従業員に、その後の選択は揺れ動く

派遣従業員の多くはかつて正規従業員を経験している場合が多い。長期間でその働き方が合わなかったと、その仕事が終わったことなどを理由に正規従業員を辞めている。その後、パートタイマーよりは待遇のよい派遣従業員を選択し働いているということである。

NII-Electronic Library Service

NII-Electronic Library Service

170 藤野 敦子

(3) 社会保険、労働組合加入について

(a) 社会保険に加入できるのが魅力の派遣従業員

派遣 B さんがパートタイマーでなく、派遣で働く理由の一つが派遣元の社会保険に加入できることであり、それが魅力的であると話す。パートタイマーであれば、自ら国民年金に加入したり、もしくは国民健康保険に加入したりしなければならない。契約従業員は当然ながら、派遣従業員の場合も派遣元で社会保険に加入していた。しかし、パート I さんは国民年金、国民健康保険に加入しているとのことである。

(b) 派遣従業員には見えない「労働組合」の存在

派遣従業員については、派遣先に労働組合があったとしても入れない、派遣元にももちろん労働組合がないことが加入していない直接の理由である。しかし、それだけではないことがわかった。たとえば労働組合や地域のユニオンが身近にあっても入る意思は全くないと言っているのである。それは、すぐ契約が解除される、収入が不安定である雇用形態であるため、労働組合に入る意義や必要性が見出せないという。安定した長期雇用であるからこそ、労働組合に入り、労働条件を少しずつでも改善していくという気にもならないことなのであろう。しかし、派遣従業員の労働条件は他の雇用形態に比べても不利であり、多くの不満や不安を抱えている。労働組合の存在が見えておらず、外に、派遣従業員の声が届かない状況であるということは大きな課題であると書えるだろう。

(c) 労働組合に期待するパート・契約従業員

労働組合に加入している答えたのは契約 A さん、契約 B さん、そしてパート I さんの 3 人であった。3 人も非正規従業員が主力、職力となっている組織で働いている。雇用も比較的安定している。そのため、非正規従業員が職場の労働組合に加入することに問題がなく、二人は、非正規従業員という立場であるからこそ、労働組合に加入していると言う。つまり雇用の安定が正規従業員よりも不利な立場にあるからこそ、情報を収集するとともに何かあったときに労働組合の力を借りたいということのようであった。

・契約 A さん (小売業)

勤務先の年金、健康保険に加入しているし、雇用保険にも加入している。労働組合に加入している。ここでは、試用期間中の雇用者や短時間のパートタイマー以外は非正規社員でも加入することができる。

・契約 B さん (流通・サービス)

勤務先の年金、健康保険に加入しているし、雇用保険も加入している。労働組合については、契約従業員はほぼみな入っているのではないかと思う。1 年働いたら誰でも入ることができる。もちろん、正規従業員と違って、何か起こったときの不利益をこうむる可能性が高い。そこで、みな身分の保障を心配し

172 藤野 敦子

場合に正規従業員より不安定な雇用であるが、長時間労働、サービス残業などを強いられる正規従業員にはなりたくないと思う人もいる。特に女性の場合には、正規従業員で働くよりも派遣従業員にとどまりたいと考える傾向がある。男性の場合にも、結婚などを理由に、安定した雇用を求めなければならないので正規従業員になりたいとしているが、本音の部分では、正規従業員として働くことに対し、ネガティブな意欲を持っているようにも思えた。

つまり、組織への拘束性が高い雇用が安定している正規従業員か、自由度が高いが不安定な非正規従業員かの二者択一しかないことで揺れ動いているように思える。男性は、一時的に非正規従業員を選択したとしても、家族形成を考えれば正規従業員に戻る必要があると考え、一方女性は家族形成を考えれば非正規従業員でい続ける方が、メリットがあると考えているのではないだろうか。ただし、パート I さんからはわかるように、子どもが手を離れられ、正規従業員になりたいとの声も聞かれる。しかしそのときにはもはや正規従業員の口はないとの悲観的な声も聞かれた。

(b) 離婚した場合にはパートでは生計たす、家族のために副業も

契約 A さんは離婚後、家計を支えるためにパートタイマーをかけたもちしたが、それで家計が安定しないため、残業があり、時間的に拘束される契約従業員として働き始めたと言う。しかし、子育てのことで悩むことが多かったそうである。

パートタイマーは、正規従業員よりも「労働時間が短いもの」と定義されるが、現状は単に労働時間が短いだけではない。その待遇があまりにも低く、正規従業員との間には大きな格差が存在している。家庭と仕事を両立するために、パートタイマーを選択したとしても、家庭と仕事を両立しつつ、生計を立てることはできない。パート I さんが短時間パートタイマーとして働くことができるのは、一方で資格を生かし、自営業主として働いているからである。

パートタイマーだけではない。母と二人暮らしであるが、家計を支えなければならない派遣 D さんの場合もそうである。派遣の収入が減少した場合、かけもちで仕事をしなければならなくなると思う。雇用の多様化が進んでも家庭と仕事を両立しつつ、安定的に家計を支えることができる働き方がほとんど存在していないことは大きな問題だと書えるだろう。

・契約 A さん (小売業)

7 年前に離婚し、生活のために働かざるを得なくなった。パートをいくつかもちしたこともあった。また離婚する前に個人経営において販売のパートをしたことがあるが、雇用保険をかけてくれなかった。安定していること、また年計を確保したいということで、今の職場に決めた。ただし、この職場では、夜のシフトがある。シングルマザーで子育てもしていなければならないので、17 時に終わる職場をさがしたこともあったが、努力次第でチャンスもあるため、とどまった。そこで、同じ有期限雇用という立場ではあるが主任へ昇進することができた。現在はさらにスキルを上げ、子どもから完全に手が離れたら、

全国転勤のある正社員の雇用試験を受けるつもりである。

・契約Bさん（流通・サービス）

大学院で研究をしていたため、就職活動に乗り遅れ、正規従業員の道がなくなりました。また研究を続けていくよりも人と交流できる仕事の方がよいと感じた。とにかく派遣会社に登録して、仕事を探し、今のところに入ることができた。1年後契約従業員になったが、正規従業員の道があると知り、今後この試験を受け、正規従業員になりたいと思っている。契約従業員のままであると、なかなか別の仕事ができないうが、もし正規従業員になれば、今まで研究していたことが活かせる場合も他の部署にあると知っている。そうすれば大学院に在籍していたことも決して無駄ではないと考えている。そこで、今は、自分自身を磨くための通過点であると考えている。さらに向上していくことを期しつつ仕事をしている。また、自分の勤務先の理念にも共感しているため、とにかく正規従業員を目指してがんばっていききたい。

・期間従業員Cさん（製造業）

高校卒業後、サービス企業における正社員として働いたこともあるが、長時間勤務でサービス残業も多かった。その上、会社が傾きかけ、解雇される可能性もできた。正社員だと大変なのに安定していないことを実感した。親の影響で、今の技能を修得できるような職場で働くようになった。正社員として就職についていくような人生を送りたいとは思わない。将来は、自分の手に技能をつけ、大手製造業の下請けなどを担うような自営業主になりたい。今はそのワンステップとしてこのような雇用形態で働いている。

・派遣Dさん（製造業）

工業系の高校を卒業した後、正社員の事務をしたが、その後、正社員として職場で働いた。正社員としての仕事は5年した。でも自分にあった正社員の仕事を探そうと思い、そのつなぎとして現在、派遣社員になっている。時給がいいので、短期間派遣社員で働くこともなんとなかつかける。ハローワークで自分にあった正社員の仕事を探しているが、正社員の仕事には転勤・異動を伴うことが条件となっている。この条件が受け入れられないので、どうしても正社員の仕事が見つからない。当初はここでの派遣社員のみでつないでいけた。また他の派遣先と比べて待遇もよいので思ったより長く期している。しかし、最近、だんだん月に入のお金が減ってきたのでそれに日雇い派遣、休日のパートなどかけもちしながらつないでいる。派遣を続けていても仕事の作業が早くなるけれども将来に向けてのスキルアップにはなっていないのが懸念点である。工業系の高校に行ったから情報処理などの資格などもたくさんあったが、全く役に立っていない。本当にもっと年かせる資格などがなければならなかったと後悔している。

・派遣Eさん（金融）

高校卒業後、正社員として10年働いたが、自分には合わない職種だと感じた。違う仕事をしたいと思い、派遣に登録を始めた。派遣であれば、さまざまな職種の仕事が経験でき、自分のしたいことを探せたり、自分のできることを試したりすることができる。今の事務の派遣も自分としてはじめての職種である。また、パートタイマーと違って、社会保険にも加入できるとともに、賃金も高く正社員に近い。かといって、正社員ほどの責任は問われないので、自分として気楽に仕事に関わっていくことができる。派遣という働き方を気に入っているので、今後もこの形態で仕事を続けていきたい。

・派遣Fさん（製造業）

美容師の専門学校を出て、美容師として働いたが、美容師の仕事が厳しい割には収入が少なく、いったん辞めることにした。半年間、パートタイマーとして働いた後、時間給の高い派遣社員の仕事を見つけた。

ているようである。全般的に、男性、女性とも、固定的な役割分担を支持する意識が非常に強いことを感じた。

(b) 家族形態の多様化に雇用は対応していない可能性

10名にインタビューをしたが、シングルマザー、夫婦共働き、既婚で子どもがいる人、母親との二人暮らしや両親と同居している人、一人で暮らしの独身、離婚して一人暮らしをしている人など家族形態は多様であった。それゆえに抱える問題も多様であった。家計を支える不安、老親の介護の不安、結婚や子どもを持つことの不安、家庭と仕事の両立などである。

しかしそれらは究極的に非正規従業員の待遇、賃金や労働時間、雇用の安定性と密接に関わっている。雇用形態に関わらず、安心した生活を送ることができると理想である。雇用形態が多様化したように思われるが、実は、家族形態の多様化には、適合しておらず、労働者側にとっては、不利な状況が続いているように思われる。

・契約Aさん（小売業）

母子家庭（シングルマザー）なので、自分にとって仕事が生計のためであると同時に、生活の一部となってきた。子どもが小さいとき、「夫がおり、収入があれば、子どもと一緒に家にいれるのに」と何度も思った。子どもがまだ18歳未満なので、母子手当をもらっているが、働いている今でもこれは命綱である。母子加算が廃止されることは考えられない。生活していて、国や自治体の母子家庭に対する支援が薄いと感じる。自分は生計における待遇がいい方なので納得しているが、自分と比較すると一般的にシングルマザーはもっと厳しい生活を強いられていると思える。

・契約Bさん（流通・サービス）

消費支出の中では、家賃の支払いが多いように思うが、妻も正社員として働いているため、生計をたてていく上でそれほど不安はない。ただ、契約従業員とは違い、平日は、超過勤務が毎日のようにあり、平日の自由な時間が少ないことが不満と答えるだろう。妻が正社員であるが、自分の方が正規従業員となつて安定してから子どもを二人ぐらいたちたい。妻に子育てに専念してもらいたいと思う気持ちがあるからである。しかし妻は働きたいという気持ちもあるようで、二人の子どもをもち、お互いが仕事と子育てを両立していく道もあるとは考えている。

・期間従業員Cさん（製造業）

生活には満足している。結婚できるかどうかというところで少し、不安がある。結婚資金をためなければならぬからである。また、今交際している人が、自分の雇用の「安定性」を気にしているのではないかと考える時もある。派遣で、今働いているところをやめ、違う場所へポイント行つて、そこで、また別のというスタイルを取りたいと思ったこともあったが、現在、同じ職場で期間従業員になったのも結婚を急欲しているからかもしれない。

・派遣Dさん（製造業）

病気がちな母と二人暮らしである。借家なので家賃も払わないといけない。収入がほぼ家計の収入となつ

後1年、つまり2年間派遣社員として働いて、お金を貯めた後、また実母にもどるつもりである。

・派遣Gさん（製造業）

中学校を卒業した後、競走馬の調教の仕事につき、資格を取得したが、競馬業界の不景のため、見切りをつけ仕事を探していた。派遣の仕事の時給がいいことを知り、派遣社員として働くことにした。現在は一つの派遣を掛けもちしている。しかし、働くにつれ、正社員になりたいという気持ちが出てきた。現在は正社員制度のある企業における非正社員として働きたい仕事を探している。

・派遣Hさん（金融）

正社員として働いていたが、正社員としての働き方は厳しかった。結婚を予定し、家庭と両立することは難しいと考え、非正社員への道を探した。パートタイマーになるよりは派遣社員の方がよいと思い、派遣社員になった。正社員よりもずっと待遇がいいので今の働き方に満足している。ただし、結婚をする予定があり、結婚すれば辞め、家庭に入り、子どもが成長したら、またパート派遣社員として働きたい。

・パートIさん（流通・サービス）

大学を卒業後、正社員として働いたこともある。しかし、背負をしたことや資格を取り個人で事務所を開業したいと思ったことにより、今のパートタイマーとしての仕事を始めた。パートタイマーであると、都合のいい時間に働くことができ、十分資格の勉強をする時間ができる。パートタイマーとして仕事をしながら、試験勉強をし、そして覚えることができるので、現在は事務所を開業するにいたっている。しかし、まだ収入が十分でないため、パートタイマーの仕事をやめていない。事務所の収入が上昇し、軌道にのるまでは、当分やめないうつもりである。非正社員であっても、仕事をしていると、人脈ができ、よいこともある。

・パートJさん（事務）

結婚した後も正社員として働いていたが、夫の転勤がきっかけで辞めることになった。その後、子どもが二人生まれ、専業主婦として生活していた。その当時は働く気は全くなかったが、上の子どもが中学生になって手が離れたときに、パートタイマーとして働き始めた。そこから、今の仕事がつづいてパートタイマーの仕事となる。以前は1年契約のパートタイマーだったが、そうでない今の職場の方が魅力的だったので、働くことに決めた。また、仕事を始める理由は、現在子どもが手が離れ、社会との接点が増え、まだ子どもが独立していないので家計に少し収入があるためである。今のままの仕事継続したいと考えている。万が一、この年齢で正社員の仕事があるとなら、長時間労働になつたとしても働きたい。夫も家にいるよりは働いた方がよいと考えているようだ。

(5) 生活全般（家族・子ども・結婚など）

(a) 根強い固定的役割分担の考え方「男性が経済的に支え、女性が家を守る」

期間従業員Cさんと契約Dさん、パートIさんのように男性は、結婚や子どもを持つためにはまず経済的基盤を作る必要があると考える傾向があり、またそれを交際相手からもプレッシャーとして受け取っているようである。そのため、正規従業員になることを意識せざるをえない。一方、女性は非正規従業員であるからといって、結婚しにくく、子どもを持ちにくいとは思っていない。むしろ、結婚する場合や子どもを持つ場合には、非正規従業員を選択するしかないだろうという気持ちを持つ

ており、派遣社員での収入の減少は家計に打撃を与える。そこで、副業をせざるをえない状況になる。結婚は30代後半までにはしない。専業主婦でもいいが、パートアルバイトとして家計の補助程度に働くのもよい。今のように一日8時間という働き方はしたくない。身運に夫婦ともに派遣社員という人がいるし、結婚していない人も派遣社員同士で交際している人もいる。でも派遣社員の男性と結婚したいとは思わない。派遣社員の男性は気楽に生きているという印象を持っている。派遣社員の男性は、仕事を探している正社員ではなく、また派遣社員の仕事を探している人が多い。安定した職業で、正社員の人と結婚したい。そうでないと子どもも持てないと思う。

・派遣Eさん（金融）

一緒に住んでいる母が年老いてきたので心配している。介護が必要になった場合、派遣社員は、正社員と同様に時間が拘束される働き方であるが、介護休業期間が取れる立場では余くないので、やめざるを得ないと思う。そのときは、パートタイマーなど時間的自由がきく仕事に変わるつもりである。むしろ、結婚願望があり、正社員の男性と結婚して、専業主婦となって……などと考えたこともあったが、年齢を重ね、もはや結婚したいとは思わない。正社員の男性との出会いがないわけではないが、正社員でもどうなるかわからない不安定な時代である。結婚しない方が、しるらみにも気楽である。派遣でつなぎつつ、一人で、生活していきたいという考えを持っている。

・派遣Fさん（製造業）

1年後に実母にもどり、同時に結婚を約束している人と結婚する予定である。子どもは好きなので2、3人はほしいと考えている。

・派遣Gさん（製造業）

離婚経験があり、子どもはすでに2人いるが元気が引き取って育てている。結婚はまたしたいが、借金などもあり、お金が十分までたつてから、仕事も派遣を掛けもちしている。そうならば、子どももほしいと思えるだろう。

・派遣Hさん（金融）

結婚する予定である。自分にとっては、仕事よりも恋愛、結婚、家庭が重要である。結婚したら、派遣をやめ、家や、子育てに専念する。子どもは2人ほしいと考えている。

・パートIさん（流通・サービス）

親からは早く結婚して自立してほしいと言われていた。しかし、ある一定の収入が確保されなければ結婚には踏み切れない。とにかく今は、非事務が軌道に乗らなければならない。また結婚したとしても、子どもを1人持つで十分だと思う。やはり経済的理由から、収入に希望が持てない上に、子どもに投資する費用は多額であり、子どもを持つことがリスクである時代だと思える。現在は、まだ親と同居していることもあり、自分の投資のために使用するお金はあり、さらにもう一つ資格を取らうと思っている。

・パートJさん（事務）

自分の仕事のお金は子どもの教育費や貯蓄となっている。老後の生活に対する蓄えを心配している。また、定年後のことを考えると不安になる。元氣なうちは、社会との接点を持っていたい。できればボランティアという形ではなく、報酬で評価されるようなものに関わりたい。家にずっといるということとは考えられない。

6. おわりに

アンケート調査、インタビュー調査の結果から非正規従業員（パート・派遣・契約）は以下のような特徴があることが示された。

まず、パート従業員は主たる生計者ではない中高年主婦層の割合が高く、意識的に労働時間を短くし、年収の調整をしているケースが多い。他の雇用形態と比較すると、同事業所における勤務年数が長く、雇用は比較的安定している。しかし、その待遇は低い。主たる生計者でなく、生計の補助者であることを前提とした働き方と言えるだろう。

パート女性は非正規従業員にとどまりたいとする割合が高く、特に、中高年主婦層は働き方の自由度をもとめ、自発的にパートを選択しているものと思われる。しかし女性に関しては、どの年代からすすむなら、60代以上に関しても、非正規従業員を選択している理由として、「正規従業員になれなかったから」という割合が多かった。これらの二つの結果に対し、一見矛盾を感じる。

女性にとって、「正規従業員になれなかったから非正規雇用を選択している」という回答は、必ずしも正規従業員の職を探して見つかることができなかったということを示唆していると思われ。家庭のために働き方の自由度が必要であること、配偶者の扶養者とならなければならないことなどの制約のため、正規従業員を望みたくも望むことができなかったという解釈がむしろ妥当であろう。インタビューからも子どもが大きくなって、正規従業員に非正規にしたいと思ったときには、年齢のためになれないとの声聞かれた。

パート従業員に限っては、他の雇用形態に比べ有給休暇を取得できるとする割合も低い。パート従業員が労働組合に加入する割合が高いのも、こういった労働条件を少しでも改善したいとの気持ちからであろう。パート主婦層が自発的に非正規雇用を選択していたとしても、非正規雇用に対して満足しているかどうかということに関しては、今一度問われなければならない。

派遣従業員は若年層の割合が高く、勤務時間は正規従業員とほぼ変わらないものの雇用契約期間が短いという特徴が見られる。派遣の働き方は、一つの組織に拘束されないという意味では自由度が高い。また、一般的には社会保険が整備されている。そこで、パートタイマーよりは良い待遇を望む一部の未婚女性に選択されやすく好まれる傾向にあることが調査より明らかとなった。

しかしながら、雇用契約期間が短期であることから、派遣従業員は企業における、福利厚生、慶弔休暇、育児休業制度などの制度が利用しにくい状況にある。さらに、間接雇用であるため、労働組合に入らないもしくは入れないケースがほとんどである。派遣従業員の場合、労働条件が格段に劣っており、不安を抱えているにもかかわらず、労働条件を改善する際、主導的役割を担う労働組合の存在がないため、その改善が最もなされにくいと言つてよい。

派遣男性も派遣女性も正規従業員に変わりたいと考える割合は他の雇用形態に比べ高く、その理由

とする割合が高いことが明らかとなった。反面、働く業務が選択できるというメリットを評価する割合も低くはない。インタビューが示すように、非正規従業員として働く人はかつて正規従業員あるいは正規従業員の厳しい働き方で働いた経験がある場合が多い。非正規従業員のある一面を評価し、現在は非正規雇用を選択している。正規従業員の働き方を積極的に評価しているわけではない。しかし、雇用が不安定で低待遇の非正規従業員に留まっていることにも不安を覚えざるを得ないのである。特にインタビュー調査からは男性で家庭を持ちたいと考える場合はそのような気持ちの中で暮らす傾向が見られた。我が国では、男性が家計の経済的な側面を支え、女性が家庭を守るといった固定的な役割分担に対する意識が強いことも影響しているのだろう。

拙文（2008）でも議論されているように、欧州では、フルタイム従業員とパートタイム従業員の均等待遇を定め、フルタイムからパートタイムへ、パートタイムからフルタイムへの相互転換が可能である。我が国では、今、正規従業員から非正規従業員へ転換する選択肢はあるだろうか。

本稿の調査からは、非正規従業員から正規従業員へ転換する制度さえもまだ充実していないことがわかる。一度非正規従業員になったら、正規従業員に実際になることは非常に困難であることが藤野（2009b）からも示されている。つまり、我が国ではライフステージに応じて、自らの意思と選択で正規、非正規の間を行き来することは、相当に難しいと言えるだろう。女性が、子育て中は非正規従業員としてとどまっていたとしても、子育て後には、望むものが正規従業員を選択できるチャンスがあればよい。若年層においても同様である。働く者すべてが多様な働き方の選択肢を持ち、人生の諸段階で自由に働き方を選択できるようになることが必要であろう。

また、雇用形態の多様化が進んでいるが、それはあくまでも非正規雇用においてであって、残念ながら正規雇用の中ではないようである。正規雇用の中においても、より柔軟な働き方が選択できなければならない。本稿では触れていないが、本アンケートでは、正規従業員の短時間制度利用についても調査している。男性従業員では20%強が、女性では30%強が短時間制度を利用したいとしているものの、実際に制度がある企業のうち利用しているものは女性の正規従業員で10%以下であり、男性正規従業員では5%以下である。

さらに、非正規雇用であるがゆえに正規従業員であれば利用可能な制度が大きく制限されることも問題である。今後、非正規雇用者をも含めた包括的な制度の構築が必要となる。もはや我々は、生計を補助するために非正規雇用を選択するわけではなくてきている。

注

- 1) 本稿は、兵庫県受託された兵庫県勤労者意識調査事業「働き方の多様化と生活意識」に関する調査の成果の一部（藤野 2009a）を改訂したものである。著者は勤労意識調査事業検討委員会メンバーであり、調査の企画、アンケート票の作成、調査の分析などを担当した。これら成果は財団法人兵庫勤労者

はやはり雇用が不安定であるからというものである。多くの派遣従業員は、一時的にこの雇用形態を選択しているにすぎないと考えられる。しかし、十分な教育訓練を受ける機会が少ないため、結果的には派遣から抜け出せないというジレンマに陥っている可能性がある。

契約従業員の働き方は、2006年の改正高齢者雇用安定法以降、退職後も自分の専門的な能力を生かすことのできる働き方の一つとして増加してきたとされている。そこで、60代男性は、労働時間の自由度が高い上に、専門的資格、技能を生かせるものとして非正規雇用での働き方を積極的に評価している様子が見える。

また一方で契約従業員は、正規従業員採用制度を利用可能であると回答する割合が他の雇用形態に比べ、高い。近年は正規従業員を厳選する理由から、契約従業員を正規従業員になる一歩手前の段階と位置付け、若年者をまず契約従業員として採用する企業も多くなっているからであろう。

しかし、インタビューが示すように、実際には正規従業員のポストは限られており、正規従業員登用の間口は狭いものと考えられる。以前正規従業員が行っていた業務を、契約従業員に代替しているケースもある。契約従業員は正規従業員への選考プロセスだからこそ、正規従業員とは差別化され、有期限雇用であるとともに報酬などの面では一歩、不利な立場に置かれる。また成果主義にさらされる。若年の契約従業員は、厳しい競争の中で、正規従業員と同様の仕事をしつつも、不利な状況を長く続けなければならないことが調査から考察できた。

このように、それぞれの雇用形態を見ても、非正規従業員は多様化しており、特徴もそれぞれ異なることがわかる。しかし現実的には我々は多様な選択肢を持つてはいないようである。非正規雇用を評価しているのは、退職後の高齢者。そして、正規従業員のような厳しい働き方を望むがパートよりも待遇がよいと認識している派遣で働く女性の一部にすぎないように感じられる。

注目しなければならないのは、若年男性、母子家庭など一家の経済的な柱とならなければならないと考えている人達である。母子家庭における母親が主たる生計者であるのにパート従業員を選択せざるを得ない場合などには、少ない家計所得、社会保険の負担の重さなどが大きな問題になってくる。インタビュー調査では、生計を維持するため副業をしている人も見られたが、生活と仕事のバランスをとることができるような働き方をするために非正規雇用を選択しているわけではないことは明らかである。

雇用や所得の保障がある長時間労働、拘束的な働き方をしなければならない正規従業員の働き方、そして低待遇で雇用が不安定で厳しい競争にさらされる非正規従業員としての働き方の大きく二つの選択肢しかないためであろう（藤野 2009b）。昨今の家族形態の多様化に対応できるほどに働き方が多様化しているわけではなく、むしろ、この調査からは我々の働き方が家族形態の多様化に伴っていないため、生き方の選択肢が狭められている様子が見えてくる。

アンケート調査から、若年男性の場合、正規従業員になれなかったから非正規従業員を選択してい

社センター「働き方の多様化と生活意識調査報告書」（2009）にまとめられている。片桐、及び財団法人兵庫労働福祉センターにはデータ使用の許可に対して感謝申し上げます。また、勤労意識調査事業検討委員会のメンバーには多くの助言やコメントをいただいた。ここに心より、感謝申し上げます。なお、本稿は一部に科学研究費補助金基盤研究C（新学号 25930224）並びに京畿産業大学総合支援研究制度の助成を受けている。

- 1) 非正規従業員に関しては、2001年までは、「労働力調査特別報告」（各年2月調報）、2003年以降は、「労働力調査詳細集」（年平均）によって把握されるようになっている。
- 2) アンケートの質問事項の作成のために参照されたデータ分析は藤野（2009b）、藤野（2009c）に詳しい。
- 3) 非正規従業員の定義は、厚生労働省の「就業形態多様化に関する総合調査（2007）」や労働政策研究・研修機構の「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査（2006）」、「日本人の働き方総合調査（2006）」を参照している。
- 4) 郵送調査では、大規模なデータ取得が可能であるが、労働組合が経営者に属する職場で働く非正規従業員を対象とすることになり、労働組合がない、特に急進型派遣従業員の情報を集めることが困難となる。一方Web調査では、さまざまな雇用形態の非正規従業員の情報を収集できるがインターネットにアクセスできるものが対象であるという偏りが存在している。また、兵庫県勤務者に限定することにより多くの回収数が見込めない。これら二つの方法の長所を補完し合うために双方の方法を実施している。
- 5) 労働基準法 39 条 1 項。雇用契約が2か月以上でも更新されて、実質上半年以上継続勤務した場合には条件を満たすことになる。
- 6) たとえば労働時間が30時間未満で、週の所定労働日数が1日であったとしても年に48日以上働く場合には有給休暇は少なくとも1日は付与される。（平成13年・8・25労働局労働大臣告示207号）
- 7) ただし、契約更新された実績が別にもあれば、その期間が考慮され、適用される。
- 8) 藤野（2009b）では、正規従業員と非正規従業員の10項目の満足度の比較から、正規従業員は、報酬、雇用の安定性、福利厚生に満足度が高く、労働時間、休暇日数に満足度が低いことが示された。一方、非正規雇用では、派遣、パート、契約ともに、報酬、雇用の安定性、教育訓練に満足度が低く、労働時間、休暇日数に満足度が高いことが示されている。

参考文献

- 石野富彦・宮本英広（2008）『労働ビッグバンドにおける非正規雇員の有効活用』労働研究社
 鶴 健代（2007）『非正規労働の向かう先』岩波ブックレット NO.699 岩波書店
 小杉礼子（2001）『増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点』『日本労働研究雑誌』No.43(5)、pp.44-57.
 小杉礼子（2005）『フリーターとニート』労働書房。
 榎丈典子（2005）『改正パートタイム労働法のインパクト 経済学者的考察』『日本労働研究雑誌』No.576、pp.70-83。
 佐藤博樹（1998）『非典型労働の実態——柔軟な働き方の提供か』『日本労働研究雑誌』No.462、pp.44-53。
 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像 パート・フリーター・派遣の実像』労働書房

- 永瀬伸子 (2001) 「パート賃金に103万円の壁は重要か」『日本労働研究雑誌』No. 489, pp. 60-61.
- 仁田道夫 (2008) 「雇用の裁的管理」仁田道夫・久本悠大編『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版, pp. 27-71.
- 樋口英雄 (1995) 「専業主婦保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚弘編『労働保護政策の経済分析』日本経済新聞社, pp. 185-219.
- 藤野敦子 (2009a) 「非正規従業員（派遣・契約・パート）の実態」『働き方の多様化と生活意識』調査報告書 財団法人兵庫勤労福祉センター, pp. 69-102.
- 藤野敦子 (2009b) 「就労の実情・就労意識・雇用形態による比較」『働き方の多様化と生活意識』財団法人兵庫勤労福祉センター, pp. 105-127.
- 藤野敦子 (2009c) 「生活・結婚・子ども・雇用形態による比較」『働き方の多様化と生活意識』調査報告書 財団法人兵庫勤労福祉センター, pp. 131-164.
- 宮本みちこ (2006) 「雇用流動化の下での家族形成」『家族社会学研究』第17巻第2号, pp. 29-39.
- 労働政策研究・研修機構 (2005a) 「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」『労働政策研究報告書』No. 70.
- 労働政策研究・研修機構 (2005b) 「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」『JILPT調査シリーズ』No. 25.

Do We Really Enjoy the Diversification of Ways of Working?;

A True Picture of Non-Regular Employees Based on Results of Surveys and Interviews

Atsuko FUJINO (KAKINAMI)

Abstract

The goal of this paper is to get a true picture of dispatched employees from personnel agencies, contracted employees, and part-time employees, members of the category of non-regular employees that has been growing in recent years, by examining each from the points of view of workers, including actual working conditions, reasons for choosing employment, job satisfaction, desires for future employment, and so on.

In Japan in recent years, non-regular employees have come to make up roughly one-third of employees. In addition, due to the effects of deregulation of temporary assignment of workers and the amended 'Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons', not just numbers of part-time employees, which traditionally have been the main type of non-regular employees, but also those of dispatched employees from personnel agencies and contracted employees have been on the increase.

While some have evaluated such growth highly as a sign of progress in diversification of ways of working, with the worsening of economic conditions in 2008 attention has been focused on the problems of non-regular employees. Today, there are calls for a major review of Japan's employment system. However, the actual state of employment of non-regular employees and its effect on their lifestyles have not been ascertained sufficiently, and policy responses have been slow in coming. One cause of this situation may be the slowness of progress in collecting microeconomic data on non-regular employees.

For this reason, in 2008 the authors, with the cooperation of Japan's Hyogo Prefecture and the Rengo Hyogo (Labor Union) surveyed more than 5000 non-regular employees by distributing questionnaires and using a Web-based survey. They also interviewed 10 non-regular employees working in Hyogo Prefecture.

Through ascertaining in multifaceted ways a true picture of non-regular employees based on these surveys, this paper suggests the possibility that, rather than necessarily leading to diversification of employees' ways of working, the shift toward non-regular employment and diversification of employment types may reduce the choices available to employees.

Keywords: dispatched employees, contracted employees, part-time employees, surveys, interviews

在留外国人の増加と

日本人労働力の活用状況に関する考察*

—都道府県データからみた若年層・中高年層・女性の活用と在留外国人の関係—

志 甫 啓**

A Study on the Correlation between the Utilization of Young, Elderly, and Female Workers and the Increase of Foreign Residents in Japan

Kei SHIHO

要旨: 本稿では、我が国に在留する外国人の増加傾向を、経済的及び人口学的背景を踏まえて検討した後、都道府県データを用い、①若年層の減少と中高年層・女性の活用の関係、②若年層の減少と外国人の活用の関係、③中高年層・女性の活用と外国人活用の関係进行分析した。外国人技能実習生が日本人若年層の減少を補うような形で活用されていることが示唆されたが、実習生比率が高い地域で中高年層及び女性の活用率は高くなく、他方、在留ブラジル人比率については、これが高い地域で中高年層及び女性の活用率が相対的に高い傾向が認められたが、若年層の減少との関係は見られなかった。

Abstract:

After attempting to grasp the characteristics of the increase of foreign residents in Japan as a whole by taking the economic and demographic circumstances into account, this paper analyzes the correlation between 1) youth population decline and the utilization of middle-aged and elderly and female workers, 2) youth population decline and the utilization of foreigners, and 3) the utilization of the middle-aged and elderly and female workers and that of the foreigners, by using prefectural data. The acceptance of technical intern trainees (TIT) seems to compensate the decrease of Japanese youth but the prefectures with more TIT have a tendency that they have rooms to make better use of the middle-aged and elderly and female. On the contrary, Brazilians, whose majority is Japanese descent, live in the prefectures where the utilization of the middle-aged and elderly and female workers is relatively high, although the correlation with the youth population decline is insignificant.

キーワード: 若年人口、外国人労働、人口構成

*本稿は厚生労働省科学研究費補助金政策研究推進研究事業「経済社会及び人口減少下における雇用戦略と社会保険の連携及び家族政策の可能性に関する国際比較研究」(課題番号: H21-政策一般-009、2009-2011年度)に基づく研究成果の一部である。
**関西学院大学国際学部准教授

関西学院大学国際学部第1号

1. はじめに - 問題の所在 -

本稿の目的は、若年人口が急激に減少する中、それを補うべく中高年層や女性、そして外国人の活用がどの程度関連性をもって進展してきたのかを都道府県データに基づき検証することにある。特に、①若年層の減少と中高年層・女性の活用の関係、②若年層の減少と外国人の活用の関係、③中高年層・女性の活用と外国人活用の関係の三点を明らかにしたい。

周知の通り若年労働者は、若年層の減少は中高年層及び女性の積極活用で克服が可能であること、外国人・移民の受け入れには否定的な立場を崩していない。確かに、国連人口部のシミュレーションによれば、日本が2005年時点の人口を維持するためには2005年から2050年にかけて毎年約38万人、生産年齢人口(15-64歳)の維持を約するためには1995年から2050年にかけて毎年約40万人の移民を受け入れる必要がある[UN 2001]、人口の減少や高齢化を外国人・移民の受け入れのみで解決することはほぼ不可能である。

しかし、今日の日本では様々な地域や産業において外国人が重要な役割を果たしているという現状がある。人口減少を含む人口構成の変化や、中高年層・女性の活用の促進・進展に見られる地域ごとの大きな差異が、外国人の地域分布や各地域における存在感にも影響を及ぼしている。鈴木(2011)や中村ほか(2009)等は国勢調査を用い、地域の人口減少や人口規模と外国人の関係を分析している。また渡辺(2006)は1955年から2000年までの国勢調査を用い、都道府県ごとの人口変動を分析している。しかし、若年層の人口規模に注目し、人口そのものよりむしろ人口構成の変化に関心を向け、中高年層や女性の活用状況を踏まえて我が国に在留する外国人数の増加を分析した研究は極めて限られる。

このような問題意識の下で志甫(2005)は、1990年・1995年・2000年の国勢調査の都道府県データ

1. 「 α 」は、たとえ旅行などの短期滞在に見せかけて入国し労働する実習生活動を行う若年不法入国者の数の推移が恒常化したと仮定する。
2. グローバル化の程度を測る指標として貿易依存度が適切な余地があるが、ここでは一時的な例外として取り上げた。なお、貿易依存度は輸出と輸入の合計を各自 GDP で除して求めた。統計の作成方法に変更があったため、1985年以降の数値はそれ以前と異なり注意が必要である。

データを用いた分析を行っている。本稿では、現時点で利用可能な最も新しい国勢調査である2005年調査の結果を用い、分析をアップデートすることで2000年代前半の傾向を確認しておきたい。2005年から2010年にかけて、我が国においては在留外国人の増加ペースが鈍化しており(6.1%増)、特別永住者を除いた外国人労働者数も、并口(2011)の推計によれば2005年以降、約90万人 α にほぼ横ばいの状態にある。その一方で2000年代前半までは、在留外国人数は5年間でおよそ20%増という高い伸びを見せている。

そこで、本稿は以下の構成で議論を進める。まず2次節においては、我が国に在留する外国人の増加をやや長期的に、経済的・人口学的背景を踏まえて考察する。さらに、我が国において見られる特徴を世界的な国際移住者の傾向と比較したい。続いて、国勢調査の都道府県データを用い、若年層の減少と中高年層・女性の活用の関係(3節)、在留外国人統計及び外国人研修・技能実習生実態調査報告(JITCO 白書)のデータと併合し、在留外国人との関係(4節)のデータと併合し、5節では同様のデータを用い、中高年層・女性の活用と在留外国人の関係を分析する。最後に、以上の分析結果をまとめ、若年人口減少への対応策としての中高年層・女性・外国人の活用に関する若干の意見を示したい。

2. 在留外国人の増加と経済的・人口学的背景

まず、1980年以降の我が国に在留する外国人全般の増加傾向を、経済的及び人口学的背景を踏まえて確認しておきたい。図1には、日本経済の傾向やグローバル化の進展との関係を見るため、実質経済成長率と貿易依存率 β を含めた。図2には、我が国の人口・労働力人口・雇用者数を含めた表1は、これらの数値を5年毎に取りまとめたものである。

1. 「 α 」は、たとえ旅行などの短期滞在に見せかけて入国し労働する実習生活動を行う若年不法入国者の数の推移が恒常化したと仮定する。
2. グローバル化の程度を測る指標として貿易依存度が適切な余地があるが、ここでは一時的な例外として取り上げた。なお、貿易依存度は輸出と輸入の合計を各自 GDP で除して求めた。統計の作成方法に変更があったため、1985年以降の数値はそれ以前と異なり注意が必要である。

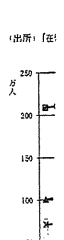
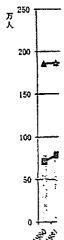


図1 在留外国人数の推移と経済的背景
図2 在留外国人数の推移と人口・労働力人口・雇用者数

は、現時点で確認できるデータとして、我が国において外国人労働者数05年以降、ある。その外国人数は増加傾向を見せている。

進める。また外国人の増加傾向を踏まえて見られるように、若年層(3節)、実習生実態と併合し、5節で女性の活用と以上の分析結果を踏まえて若干の意見を述べる。

外国人の増加傾向を踏まえて見られるように、若年層(3節)、実習生実態と併合し、5節で女性の活用と以上の分析結果を踏まえて若干の意見を述べる。

外国人の増加傾向を踏まえて見られるように、若年層(3節)、実習生実態と併合し、5節で女性の活用と以上の分析結果を踏まえて若干の意見を述べる。

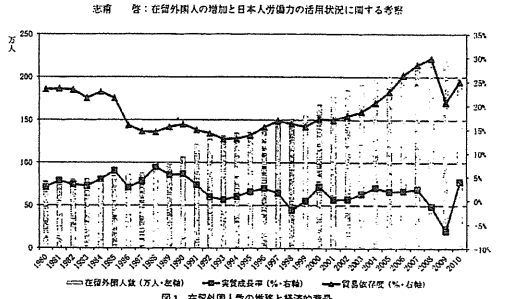


図1 在留外国人数の推移と経済的背景

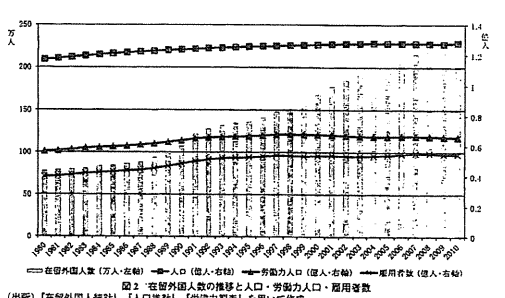


図2 在留外国人数の推移と人口・労働力人口・雇用者数

経済動向との関係では、在留外国人数に対し、2008年・2009年の景気悪化が短期的に負の影響を及ぼしているように見受けられる。ただ、全体的には、特に1990年代以降の長い景気の低迷に及ぼしたようには見えない。人口学的背景については、人口・労働力人口・雇用者数が1980年以降、長期的にはほぼど

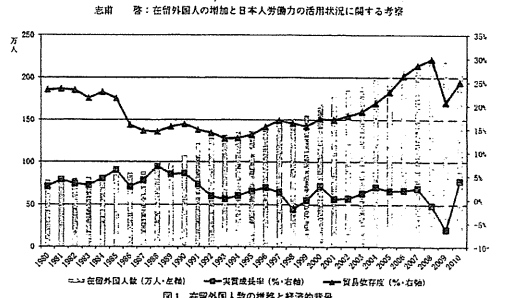


図1 在留外国人数の推移と経済的背景

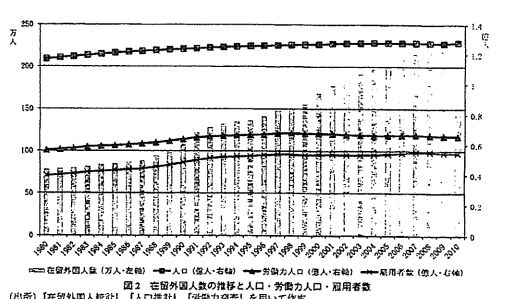


図2 在留外国人数の推移と人口・労働力人口・雇用者数

経済動向との関係では、在留外国人数に対し、2008年・2009年の景気悪化が短期的に負の影響を及ぼしているように見受けられる。ただ、全体的には、特に1990年代以降の長い景気の低迷に及ぼしたようには見えない。人口学的背景については、人口・労働力人口・雇用者数が1980年以降、長期的にはほぼど

表1 在留外国人数と経済環境及び人口動向

Table with columns for Year, Foreigners, GDP, Inflation, Employment, etc. Rows from 1980 to 2010.

表2 在留外国人数の変化と経済環境の変化及び人口動向の相関

Table showing correlation coefficients between foreigner numbers and economic indicators like GDP, inflation, etc.

Text describing the relationship between foreigner numbers and economic environment, mentioning correlation coefficients and Spearman's rank correlation.

Main text of the article, starting with '要旨' (Abstract), discussing the increase of foreigners and labor force utilization.

図1 (表1環境)のデータを用いた分析結果を示す。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

表3 世界の国際移住者数及び人口に係る変化の推移

Table showing international migration statistics for the world, Asia, Europe, and Oceania from 1990 to 2010.

Text describing the world migration trends, mentioning that the number of international migrants has increased significantly.

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

表4 性別・年齢区分別にみた雇用者数の変化と人口変動

Table showing changes in employment and population by gender and age group from 1990-1995 to 2000-2005.

注) 出所) 『国勢調査』を用いて作成。1990-1995年及び1995-2000年の変化については志南 (2005) 表2より抜粋するデータを使用。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。図1-2から図1-2まで、在留外国人の増加傾向が示される。

表5 若年層比率と中高年層及び女性の労働力の相関 (各期間の変化)

Table showing correlation between youth ratio and labor force participation for different age groups and genders.

注) 各都道府県における15歳以上人口または雇用者数による若年層比率の変化と、50歳以上雇用者及び25歳以上雇用者の労働力率並びに労働力率と雇用者数の変化を基に算出。雇用データの単位は全てポイント。

7) この手法により、志南 (2005, 2007) では都道府県レベル・産業レベルで雇用の世代間格差を分析している。志南 (2007) は付表1、5地区別年齢層別の純雇用者数の推移を年次レベルでまとめている。

表6 若年層比率と中高年層及び女性の労働力の相関 (2000年・2005年)

Table with 5 columns: Year, 50歳以上の労働力率, 50歳以上の労働力率(労働力率×雇用率), 女性25歳以上の労働力率, 女性25歳以上の労働力率(労働力率×雇用率). Rows for 2000 and 2005.

(注) 各都道府県の15歳以上人口に占める若年層比率と、50歳以上男女及び25歳以上女性の労働力率とに労働力率と雇用率の積を算出。2000年については志南(2005)表5より該当するデータを転載。*

若年層の人口比率の低下が相対的に大きな都道府県では、中高年層の労働力率・活用率の低下が有意に大きな傾向(もしくは上昇が有意に小さな傾向)にある。同様のことが若年層の雇用者比率についても言える。

女性の労働力率・活用率についてはやや事情が異なる。1990~1995年の期間には、たとえば若年層の人口比率の減少が相対的に大きな地域で、女性の労働力率が伸びている傾向が認められた。これは、そのような都市部を中心とした地域で女性の社会進出が進んだことを意味している。しかし、この傾向は1995~2000年・2000~2005年と異なるにつれて弱まっている。他方、1990~1995年と期間、若年層の人口比率の減少が相対的に小さな都道府県で、女性の活用率の伸びが有意に大きな傾向にある。若年層の雇用者比率に対して同様の傾向が認められ、これについては2000~2005年にも有意に関係が認められる。このことは、都市部を中心に女性の社会進出が1990年代前半に進み、次第にそのペースが鈍る一方、企業による活用という面では、必ずしも若年層の減少を強うような形で女性の活用率が上がらなかったことを示唆している。地方圏では、既に都市圏に比べて女性の社会進出が進んでおり、その伸び幅

が大きくなった(もしくは減少が見られた)一方、企業による活用は相対的に伸びたと言えないではないだろうか。

上記の相関分析では、各時点の日本人若年層の増減と中高年層・女性の労働力率・活用率の増減に着目したが、増減ではなく絶対値に注目するとどうなるだろうか。これをみるため、2000年時点及び2005年時点の水準に着目して分析を行った(表6)。

2000年時点では、若年人口比率の高い地域で中高年層の活用率が高く、若年比率の低い地域で女性の労働力率が高いという結果が降られた。ただし、この傾向は2005年時点では弱まっている。なお、若年人口比率と中高年層の労働力率及び女性の活用率の間には、有意な相関は観察されなかった。

4. 若年層の減少と在留外国人

前節の分析では中高年層及び女性の労働力率・活用率に着目したが、本節では若年層と在留外国人との関係を同様の手順で確認したい。志南(2005)に倣い、外国人については総数、在日韓国・朝鮮人¹⁰⁾、在留ブラジル人¹¹⁾、外国人専門技術労働者¹²⁾、技能実習生¹³⁾の四つの類型を取り上げ

- 10) 1995年・2000年・2005年については「特別永住者」または「永住者」の在留資格を有する韓国・朝鮮籍の者を、1990年については在留資格が「永住者」「特別永住者」[平均的韓国国籍取得者の子] [法126-2-6]の韓国籍の者を在留外国人(朝鮮人)とした。[法126-2-6]は昭和27年法律第126号第2条第6項の規定により本邦に在留する者、つまり平均的韓国国籍取得者である。
11) 在留ブラジル人の内、韓籍と、日本人を在留資格と区別可能な者が1997年以降であるため、ここでは日本人ではない者を在留ブラジル人人数を用いた。
12) 「在留」及び「人文的知識・国際業務」の在留資格を有する者を専門技術労働者とした。
13) 外国人研修生・技能実習生については、もともと長く在留資格レベルのデータが利用できる外国人研修制度ノ

次いで、増減ではなく絶対値に注目し、2000年時点及び2005年時点のデータを用いて分析を行った(表8)。

全体的に2005年時点では2000年時点と比べて相関が強まっているように見受けられ、外国人総数と専門技術労働者については、通常の相関係数

表8 若年層比率と各類型の外国人構成の相関 (2000年・2005年時点)

Table with 5 columns: Year, 外国人総数, 在日韓国・朝鮮人, 在留ブラジル人, 専門技術労働者, 技能実習生. Rows for 2000 and 2005.

(注) 各都道府県の15歳以上人口に占める若年層比率と15歳以上人口または雇用者数に占める各類型の外国人の比率を算出。2000年については志南(2005)表5より該当するデータを転載。*

表9 若年層比率と各類型の外国人構成の相関 (2000年・2005年時点)

Table with 5 columns: Year, 外国人総数, 在日韓国・朝鮮人, 在留ブラジル人, 専門技術労働者, 技能実習生. Rows for 2000 and 2005.

(注) 各都道府県における15歳以上人口に占める若年層比率と15歳以上人口または雇用者数に占める各類型の外国人の比率を算出。2000年については志南(2005)表5より該当するデータを転載。*

本節では、外国人の人口や、人口の傾向や、人口の影響を、その上で、人口構成の変化の地域ごとの差に関心を払い、

表7 若年層比率と各類型の外国人構成の相関 (各期間の変化)

Table with 5 columns: Period, 外国人総数, 在日韓国・朝鮮人, 在留ブラジル人, 専門技術労働者, 技能実習生. Rows for 1990-1995, 1995-2000, 2000-2005.

(注) 各都道府県における15歳以上人口に占める若年層と15歳以上人口または雇用者数に占める各類型の外国人の比率の変化(%)を算出。1990-1995年及び1995-2000年の変化については志南(2005)表4より該当するデータを転載。*

以上の層(雇用率) 021 025 016 014 労働力率と活用率を転載。サンプル数

「それ」 - とよめるの

日本人若年層 活用率の増 減に注目す ため、2000

高い地域で 低い地域で 降られた。た まっている。 労働力率及び 活用率

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

る。この 各都府 であるこ とが確定 する類型

外国人 労働力率 と在留外 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 外国人総 除した数 以上)で 志南(2005) 在日韓国・ 専門技術 取り上げ

口比率との間に有意な相関は認められない。

5. 中高年層・女性の活用と在留外国人の関係

本節ではこの関係、各地域における中高年層・女性の活用と各類型の在留外国人との関係がどのようになっているか、傾向をまとめておきたい(表9)。

2000年時点と2005年時点と傾向に大きな変化が生じたとは言えないが、たとえば地域における在日韓国・朝鮮人の比率と中高年層の労働力率の相関が薄れ、その程度が有意でなくなっている。専門技術労働者に関しては、傾向が認められる。

在留ブラジル人比率は一貫して、中高年層や女性の社会進出や企業による活用が相対的に進んだ地域で高い傾向にある。中高年層と女性の活用率に注目すると、技能実習生比率を除き、概して各類型の外国人比率が高い地域で活用が進んでいると言えよう。ただし、技能実習生の比率が相対的に高い地域については、中高年層及び女性の活用率を伸ばす余地があり、専門技術労働者の比率が高い地域においても、女性の活用率の程度にやや物足りなさが見られる。

このように都道府県レベルでみると、外国人労働者を受け入れる前に高齢者や女性の活用を進めるべきであるとする主張は、他地域との比較上、ある程度成立している可能性がある。この傾向は特に在留ブラジル人比率との関係において顕著である。もちろん、中高年層及び女性の労働力率や活用率を他地域との相対比較で評価するに止まらず、その絶対値を引き上げていくことは、重要な課題として残っている。

6. 結語

本稿ではまず、国全体として我が国に在留する外国人の長期的な増加傾向を国内の経済環境や人口移動のみで説明するのは難しく、世界的な傾向や、国内における外国人受け入れ政策の影響を踏まえる必要があることを指摘した。その上で、人口構成の変化の地域ごとの差に関心を払い、若年層の減少と中高年層・女性の活用

の傾向、若年層の減少と在留外国人の関係、中高年層・女性の活用と在留外国人の関係、国別調査の都道府県レベルでの外国人調査統計と接合する形で分析した。数値的進捗の地産を考慮しながら、人口動態のみならず二変量間の相関分析に過ぎない点について留意が必要だが、以下に結果を整理する。

2000年時点では、若年人口比率の高い地域で中高年層の活用率が高く、若年比率の低い地域で女性の労働力率が高いという結果が得られた。この傾向は2005年時点では弱まっていることも確認された。

若年層と外国人の関係では、技能実習生のみ有意な相関が示されており、これは若年人口比率の低い地域で、地産の雇用者数に占める技能実習生の割合が有意に高くなる傾向を意味している。

また、総じて中高年層や女性の労働力率・活用率が高い地域で在留ブラジル人に代表される外国人の比率も高まる傾向にあった。都道府県レベルでみると、外国人労働者を受け入れる前に高齢者や女性の活用を進めるべきであるとする主張は、他地域との比較の上では、ある程度成立している可能性がある。ただし、2005年時点に注目すれば、技能実習生の比率が相対的に高い地域での中高年層及び女性の活用率と、専門技術労働者の比率の高い地域での女性の活用率に関しては、併せて余地があると思われる。

日本人の労働力率を強うような形で示されていることが示唆された外国人の類型は、外国人技能実習生であった。彼らは受け入れ企業からの移動の自由を持たず、故に狭い地域分布は労働力率のみによって規定されている。若者を必要とする地域でもっとも効果的に機能するとと思われるのは技能実習生を受け入れるが、同時に在留生比率の高い地域では中高年層と女性の活用が相対的に進んでいることが言えないことも明らかとなった。地域の産業・人口政策の一環として自治体が外国人技能実習制度をどのようにに活用していくかが問われていると言えよう。

本稿ではまず、国全体として我が国に在留する外国人の長期的な増加傾向を国内の経済環境や人口移動のみで説明するのは難しく、世界的な傾向や、国内における外国人受け入れ政策の影響を踏まえる必要があることを指摘した。その上で、人口構成の変化の地域ごとの差に関心を払い、若年層の減少と中高年層・女性の活用

の傾向、若年層の減少と在留外国人の関係、中高年層・女性の活用と在留外国人の関係、国別調査の都道府県レベルでの外国人調査統計と接合する形で分析した。数値的進捗の地産を考慮しながら、人口動態のみならず二変量間の相関分析に過ぎない点について留意が必要だが、以下に結果を整理する。

2000年時点と2005年時点と傾向に大きな変化が生じたとは言えないが、たとえば地域における在日韓国・朝鮮人の比率と中高年層の労働力率の相関が薄れ、その程度が有意でなくなっている。専門技術労働者に関しては、傾向が認められる。

在留ブラジル人比率は一貫して、中高年層や女性の社会進出や企業による活用が相対的に進んだ地域で高い傾向にある。中高年層と女性の活用率に注目すると、技能実習生比率を除き、概して各類型の外国人比率が高い地域で活用が進んでいると言えよう。ただし、技能実習生の比率が相対的に高い地域については、中高年層及び女性の活用率を伸ばす余地があり、専門技術労働者の比率が高い地域においても、女性の活用率の程度にやや物足りなさが見られる。

参考文献
三上 浩 (2011) 『現代利権の経路』 八千代出版。
野村浩一 (2006) 『世界人口の動向と国際人口移住』 吉田良史・河野剛典編著『国際人口移住の新時代』 人口学ライブラリー4、原書房、第1巻。
小坂史夫 (2010) 『人口負荷社会』 日経プレミアシリーズ

～』 佐光正督編著『日本の移民政策を考える－人口減少社会の課題』 朝石書店、第1巻。
鈴木正理子 (2011) 『地域人口構造と外国人「多文化共生」の可能性』 吉田良史・原剛典編著『人口減少時代の地域政策』 (人口学ライブラリー9)、原書房、第5巻。
中村二郎・内藤久美・神林龍・川口大司・町北朋洋 (2009) 『日本の外国人労働力－経済学からの検証』 日本経済新聞出版。
渡辺真由子 (2006) 『人口減少と地域経済』 大塚寛・森岡仁編著『人口減少時代の日本経済』 (人口学ライブラリー5)、原書房、第9巻。
United Nations (UN) (2011) Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?. New York: United Nations.

Table with 10 columns: Year (1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, 2025, 2030, 2035, 2040), Male (15+), Female (15+), Total (15+), Male (65+), Female (65+), Total (65+), Male (75+), Female (75+), Total (75+). Rows include total population and population aged 65 and over.

図表 1 50歳以上男性及び女性 25歳以上の労働力率、適用後の推定

をえる一人
多文化
部超者(人
ラリー)

町北朋洋
からの検証

大塚寛・森
岡仁編著『日
人口学ライ

bration: Is
olutions?.

Table with 10 columns: Year (1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, 2025, 2030, 2035, 2040), Male (15+), Female (15+), Total (15+), Male (65+), Female (65+), Total (65+), Male (75+), Female (75+), Total (75+). Rows include total population and population aged 65 and over.

図表 1 50歳以上男性及び女性 25歳以上の労働力率、適用後の推定

Table with 11 columns: Country (USA, UK, Canada, Australia, etc.), Male (15-64), Female (15-64), Total (15-64), Male (65+), Female (65+), Total (65+), Male (75+), Female (75+), Total (75+), Total (15+). Rows include USA, UK, Canada, Australia, Germany, France, Italy, Spain, Japan, and South Korea.

図表 2 15-64歳男性人口及び65歳以上の各性別外国人数の累積と比率的推移

Abst
M
obje
Jürg
men
merc
well
the
it is
器
習
で
具
は
コ
に
力
ハ
な
Ke
Intro
How
sho
the
2008
maxim
decis
to
many
insurme
Foucault
Kwanso

Journal of International Studies Vol.1 March 2012 国際学研究所 Vol.1 2012年3月

依頼論文

外国人研修生・技能実習生の受入れが有する若年人口補充の役割及び景気感応性

志甫 啓 関西学院大学

キーワード：外国人研修生・技能実習生、高校新卒就職者、地域経済

本稿では、外国人研修生・技能実習生の団体管理方式による受入れに注目し、新規受入れ数が経済危機後に減少に転じたことを念頭に置き、彼らに対する必要の規定要因を中心に分析を行った。重要な発見は、地域の雇用者数に占める技能実習生の比率と、高校新卒者の地域労働市場への流入率の関係が、景気低迷期(1998~2001年)と回復期以降(2002~2008年)とで真反対に反転した点である。

製造業の衰退が懸念され、若年層の失業率が高い水準にあった景気低迷期において、研修生・実習生の受入れは急速に拡大した。このことは、彼らが単純な労働力不足によって我が国に受け入れられているのではなく、労働市場の閉鎖化を背景とし、企業や地域がそれを埋め合わせるような形で外国人研修・技能実習制度を活用してきたことを意味している。それに加え、景気回復期には旺盛な労働需要を背景として受け入れられた者が新たな雇員として増加し、その層が景気の動向と一致して増減するに至った。これが、受入れが景気感応性を有するようになり2008年以降に大幅な減少が生じた背景となる一要因である。

2002年以降の景気回復期を経て、技能実習生の受入れは、地域や産業ごとに大きく異なる特性を有するようになり、技能実習制度を一括りにして議論することは難しくなっている。そのことを踏まえ、自治体には制度に際し、これを地域の産業政策の一環として位置付け、機動的に対応することが求められる。

1 はじめに——問題の所在

外国人研修生の新規受入れ数が2007年をピークとして減少に転じたことは、ある程度、大きな衝撃をもって受け止められた。2008年秋のリーマン・ショックが、その前年からの景気減速を決定的なものとし、研修生受入れ数の減少を招いたという事実は、1990年代半ば以降、産業の閉鎖化や製造業の衰退が懸念され、若年層の失業率が高い水準にあった日本経済の長期停滞期においてすら受入れが増加の一途を辿った過去を踏まえて、決して自然な帰結として済ませられるものではない¹⁾。一般的には、経済情勢の悪化によって研修生の受入れが困難となる企業が増える局面では、日本人雇用からの代替えという形で、新たに研修生の活用に関心する企業が出てくるとも考えられるからである。

次いで外国人研修・技能実習制度が注目されたのは、2010年7月の制度改正²⁾である。前年7

月に成立した出入国管理及び難民認定法(入管法)の改正を受け、外国人研修・技能実習制度は、公的機関による受入れを除き、外国人技能実習制度として生まれ変わったこととなった³⁾。制度改革の主旨は、外国人研修生・技能実習生の法的保護を図ることにある。この制度改革は、研修生・実習生の失踪や受入れ機関による法令に違反した制度利用等のトラブルが発生し、発展途上国の人材を育成し技術移転を図る国際貢献事業という建前の下、実態は中小企業が「安価な労働力」を調達しているに過ぎないと、各方面から厳しい批判を浴びてきたことに端を発する⁴⁾。しかしながら、制度の廃止を迫るような強い逆風にもかかわらず、制度そのものが特異性を残すこととなったのは、海外からの「単純労働者」の受入れを認めていない我が国において、本制度が特にアジア地域からの若い外国人導入のチャネルとして、地域の産業・経済に対し、重要な役割を担っているからに他ならない。

さらに2011年3月の東日本大震災は、東北地方沿岸の水産加工工場などで多くの技能実習生が犠牲者となり、福島第一原子力発電所の事故を受けた茨城県においても農業分野が彼らによって支えられていた事実を、一般の日本人市民に改めて気付かせることとなった。そして、被災地の復興に向け、実習生をはじめとする外国人労働者の受入れを求める声が一層上上がっている。若年人口の激減が地域や海外流出が発生しているなか、地域が技能実習生なしに社会経済を維持できるのか、という厳しい問いが突き付けられているのである。

なお、津波の被災地においては日本人従業員が必死に彼らを高台へ避難させたなど、結果として震災による実習生の死者・不明者の数は一桁にとどまると言われる。宮城県大川町に位置する佐藤水産株式会社は専任研修生が実習生を選ばせた後に津波に巻き込まれたことが、中国に帰国した実習生たちが現地で作られた取材の報道を通じて日本に伝わり、広く報じられたことは印象的であった。橋本(2011)は、震災を巡り、いまだ東北地方には地域に住む人々の間に強い連帯感が存在することを認識したと述べているが、おそらくこれは日本人の間に限られた連帯ではなく、また、東北に限らず実習生を受け入れている地域では、そのような連帯がいまも残っているところが少ないのではないかと推測する。特に強調すべきは、25歳未満の者が過半を占める実習生が、高齢化著しい地域で、地域を支える一員として受け入れられている可能性があるであろう。

データの制約もあり、これらの動向を直近にわたることで定量的に分析することは難しいが、本稿では、1990年代半ば以降、我が国の在留外国人の内でもっとも大幅に増加した層である外国人研修生・技能実習生の団体管理方式による受入れに着目し、彼らに対する必要の規定要因を中心に分析を行い、受入れ傾向がどのように推移したかを明らかにしたい。より具体的には、研修生の受入れが経済危機後に減少したことを念頭に置き、受入れが景気感応性を有するようになった背景の検討を試みる。そこで、まず次節においては、近年における外国人研修生・技能実習生の受入れ傾向の推移を、前者の実地調査からの知見も交えて整理する。次に第3節で外国人研修生・技能実習生に係る経済分析の動向をまとめ、第4節では、特に、研修生・実習生が地域経済において担う日本人若年人口補充の役割を、地域の雇用情勢や産業構造などのマクロ的背景を考慮した上で、多変量解析の手法により検証したい。その際、1998年から2001年までの景気低迷期と2002年から2008年にかけての景気回復期以降の彼らに対する必要の特徴を比較検討する。第5節では、以上を総合して政策的含意を示したい。

2 近年における外国人研修生・技能実習生の受入れ傾向の推移

1990年代以降、急速に拡大した外国人研修生・技能実習生の受入れは、1990年の改正入管法施行後間もなく創設された「団体管理型」方式に牽引されてきた。これは、中小企業団体等が第一次受入れ機関となり、その指導・監督の下で傘下の組合員である企業が第二次受入れ機関として研修生を受け入れるもので、この方式により、海外に拠点を持たない中小企業においても研修生の受入れが可能となった。1993年には、研修を移した。所定の要件を満たした者に対して、雇川関係の下で実務的な技能等を修得させることを目的とする技能実習制度が創設され、最終的に、1年以内の研修(修学研修)と実務研修で構成し、在留資格は「研修」とし、研修と合わせて3年を超えない範囲の技能実習(労働関係法令の適用を受ける；在留資格は「特定活動」)が認められるようになった。近年では民間による研修生受入れの9割以上がこの方式による(表1)。

表1 外国人研修生・技能実習生数の推移

Table with columns for year (1995-2010), total count, and breakdown by category (e.g., total intake, small enterprises, etc.).

注：外国人研修・技能実習生数(研修生)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。注1：景気回復期(1998~2001年)と回復期以降(2002~2008年)の比較。注2：団体の研修生数(研修生)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。注3：団体の研修生数(研修生)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。注4：団体の研修生数(研修生)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。注5：団体の研修生数(研修生)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。

外国人研修・技能実習制度の適切な円滑な推進を図ることを使命として設置されたのが国際研修協力機構(JITCO)であり、2010年4月時点では、職業能力開発促進法に基づく技能検定の対象職種またはJITCOが認定した技能評価システムによる職種による研修生が123名で、技能実習の実態が可能なものとなっている。なお、各企業における受入れ可能な研修生(2010年7月の制度改正後は技能実習生)の数は原則として常勤職員数の5%以内と制限されている。団体管理型で受け入れる中小企業はこの制限が緩和されており、この方式で2010年に来日した研修生の46.9%が従業員規模20人未満の企業に受け入れられている。

表1が示すとおり、日本に合計3年滞在するタイプの研修生・技能実習生の数を推計すると、ヒー

ク時の2008年には17万7000人に達した(日本滞在1年目の研修生・2年目の実習生・3年目の実習生の合計)⁵⁾。同年に我が国で働く特別永住者以外の外国人は、資格外活動で不法就労する者や不法入国者を除いて約93万人と推計されており(表2)、実習生と異なる研修生は法的には労働者でなかった点に留意する必要があるが、本制度による受入れは決して無視することのできない規模に育っている。前節で触れたような外国人研修・技能実習制度に対する厳しい批判にもかかわらず、これだけの規模の受入れが進み、既に進出国には非常に大きなポリュームの帰国生が存在する。今日、多数の技能実習生が賃金格差のみに導かれて盲目的に来日しているわけではないことを指摘しておきたい。

表2 外国人労働者数(特別永住者を除く)の推移(推計)

Table showing foreign worker numbers from 1996 to 2009, categorized by type (e.g., total, non-regular, etc.).

注：外国人労働者数はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。注1：特別永住者(特別永住者)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。注2：特別永住者(特別永住者)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。注3：特別永住者(特別永住者)はJITCOの団体の研修生数(研修生)と民間による研修生数(研修生)の合計である。

2002年以降の我が国の経済回復においては、「国内回帰」の動きにも見られたように、製造業が果たした役割が極めて大きい。アジアにおける工程間分業の再編成は、奥に日本における移動性や柔軟性の高い労働力の存在を抜きにしては語れない。非正規雇用の増大も、この文脈に沿ったものといえる。井口(2009)が指摘するように、少子高齢化の下で移動性や柔軟性を備えた労働力が失われていくなか、「国際的な人の移動」を有効に取り込みつつ製造業の国際的な競争力を維持・向上させることは日本経済にとって重要な課題であり、その過程を経て、研修生・技能実習生の受入れの性質が徐々に変わっていった可能性がある。正確に言えば、これまでの受入れパターンに、新たなパターンが追加されたと捉えられる。従来からの、雇用のミスマッチに起因する「ミクロの人手不足」⁶⁾や、高校新卒者に代表される若い労働力の急激な減少を補う役割がいまも間違いなく存在する⁷⁾。それに加え、景気回復期には、旺盛な労働需要を背景として、真の人手不足が特定の企業や産業、地域で発生しているのではないかと推測される。雇用のミスマッチを埋める研修生・実習生の受入れは、降り積もり続けるようになったように存在し続ける一方、旺盛な労働需要を背景として受け入れられた研修生・実習生が新卒としてその土壌に根を張り、その新卒の層が景気の動向と一致して増減するに至るのではないかと考えられる⁸⁾。

景気回復期には外資型企業が日本経済を牽引し、その旺盛な労働需要が元より減少傾向にあった高校新卒者をはじめとする日本人の若者を吸収した面がある。そのような人材を育成する地域の大企業は工場進出も広く見られた。このため、2000年頃までは高校新卒者の採用が可能であったような中小