

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像に迫り、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、改正高年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展したことを評価する声の一部にあったものの、2008年の景気悪化によって、問題点の方がに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遅れていることから、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勤労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、これら調査結果をもとに非正規従業員の実像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」²⁾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年の改正高年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りえないとし、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なのだろうか。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、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、その実像を把握する。

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、大規模なマイ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」を下にその実像を分析している。

これら調査は、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、著者は最新の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、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³⁾。

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の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)⁴⁾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にまとめているとおりである。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知る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、労働組合を通し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からである⁹⁾。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	財団法人兵庫勤労福祉センター・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が兵庫県内
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）提携 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	768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いるが、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、派遣先にた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、短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）

	性別	平均年齢	最終学歴	同居家族(注1)	業種(注2)	雇用契約期間	平均賃金/月(注3)	平均勤務時間/週	勤務年数(注2)	労働組合	社会保険
契約(N=394)	男性43.7% 女性56.3%	40.1歳	中高卒46.4% 大卒以上27.5%	一人暮らし10.4% 配偶者と同居50.0% 親と同居64.8%	事務30.0% 運輸16.7%	1年未満30.8% 1年以上32.8% 定めなし11.7%	約18.1万円	38.37時間	1-2年未満 19.6%	加入54.9% 加入していない者のうち 加入したい24.0%	勤務先健康保険89.2% 雇用保険88.6% 勤務先年金87.3%
派遣(N=452)	男性34.3% 女性65.7%	34.6歳	中高卒42.6% 大卒以上26.6%	一人暮らし18.3% 配偶者と同居32.3% 親と同居55.5%	事務42.4% 技能・生産28.2%	1年未満53.6% 1年以上15.9% 定めなし15.5%	約20.4万円	39.62時間	1-2年未満 22.2%	加入23.5% 加入していない者のうち 加入したい20.4%	勤務先健康保険86.0% 雇用保険87.7% 勤務先年金81.1%
パート(N=733)	男性11.7% 女性88.3%	45.5歳	中高卒60.8% 大卒以上13.7%	一人暮らし6.6% 配偶者と同居64.3% 親と同居66.5%	営業販売25.1% 事務18.4%	1年未満41.9% 1年以上10.3% 定めなし33.4%	約11.9万円	28.44時間	15-20年未満 20.0%	加入56.1% 加入していない者のうち 加入したい13.4%	勤務先健康保険55.2% 雇用保険70.1% 勤務先年金54.1%

- (注) 1. 同居家族に関しては、配偶者と親と両方と同居しているものは、「配偶者と同居」、「親と同居」のそれぞれにカウントされている。
 (注) 2. 業種については、10のカテゴリのうち、最も割合の高かったもの、次に高かったものを示している。勤務年数についても10のカテゴリのうち、最も割合の高かったものを示している。
 (注) 3. 平均賃金に関しては、日給、時給で回答した者に対しては、該当者の回答した週実労働時間から予測できる月あたりの賃金を導出したものであり、おおよその数値である。

仮に有期契約であったとしても、長期間働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間雇用されている可能性がある。量的な管理を受ける派遣従業員ほど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には税制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識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識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。

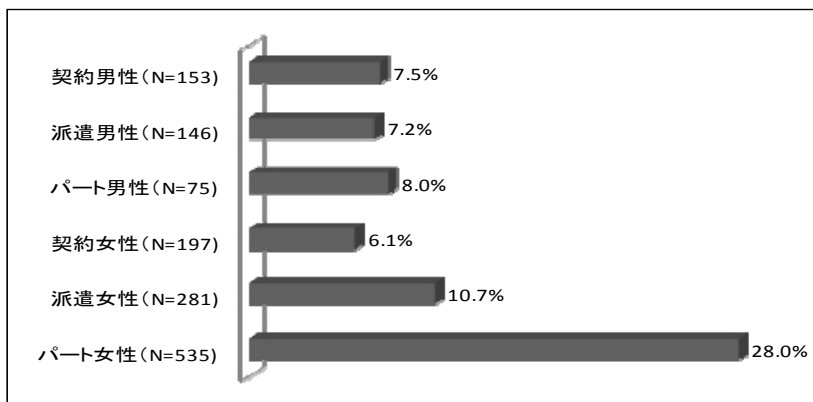


図1 男女別、雇用形態別に見た年収・労働時間を調整している割合

(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 χ^2 検定を行っている。

男性：df(自由度) = 2, $\chi^2 = 0.05$, $p > 0.09$

女性：df(自由度) = 2, $\chi^2 = 62.49$, $p < 0.001$

(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、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⁶⁾。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については識別できるため、6か月以上継続勤務したものについて、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。利用不可能であると回答したものが16.7%にものぼる⁷⁾。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。

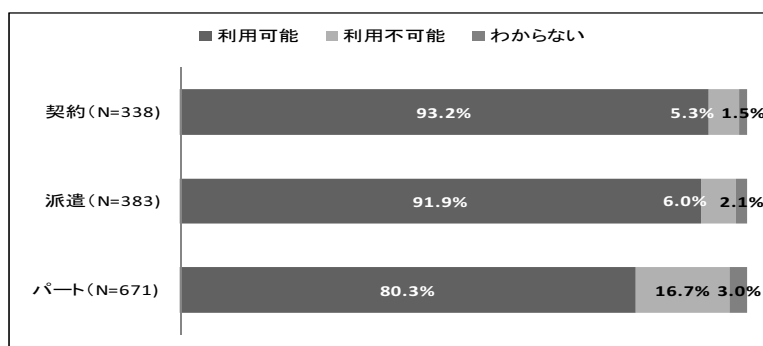


図2 年次有給休暇が「利用可能である」とする割合：半年以上継続勤務者対象

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。特に慶弔休暇、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⁸⁾。鴨(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、大きな課題だと言える。

ボーナス支給に関しても、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。前に見たように同組織における勤務年数が比較的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、正規従業員登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、パート従業員はともに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[石寄・宮本(2008)]。

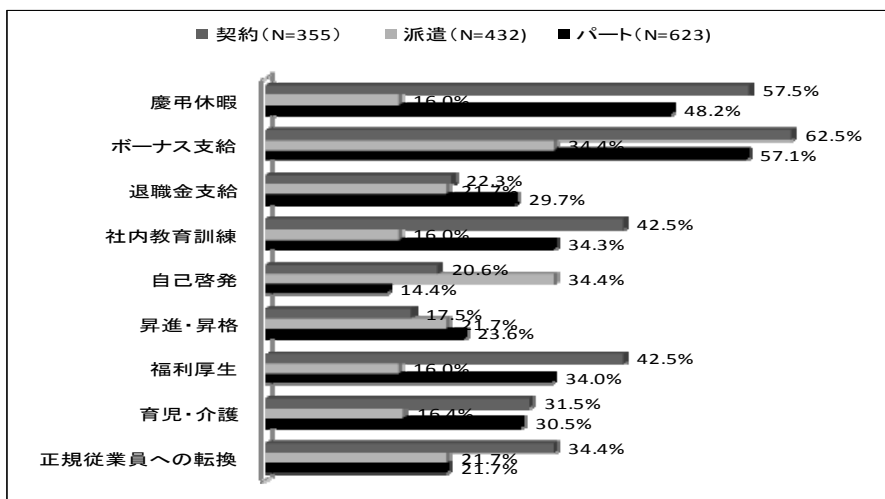


図3 勤務先において以下の制度が「利用可能である」と回答した割合

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、正規従業員登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。

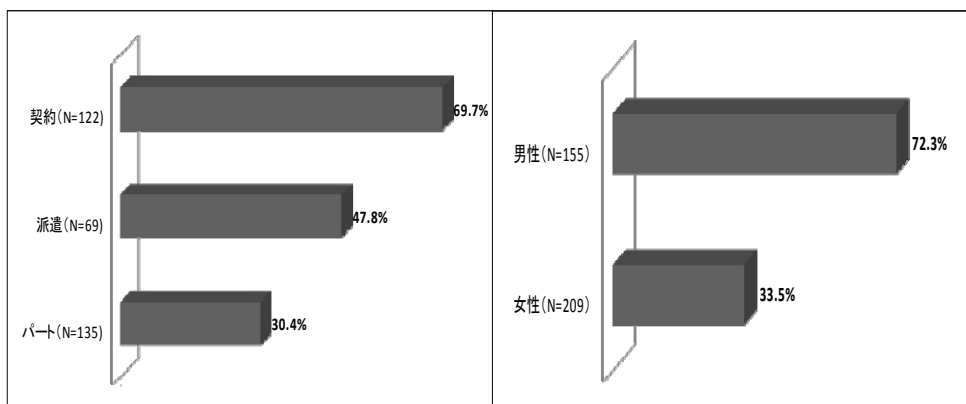


図4 「正規従業員へ転換したい」と回答した割合（雇用形態別・男女別）：正規従業員転換制度利用可能者対象

(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見たものである。

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

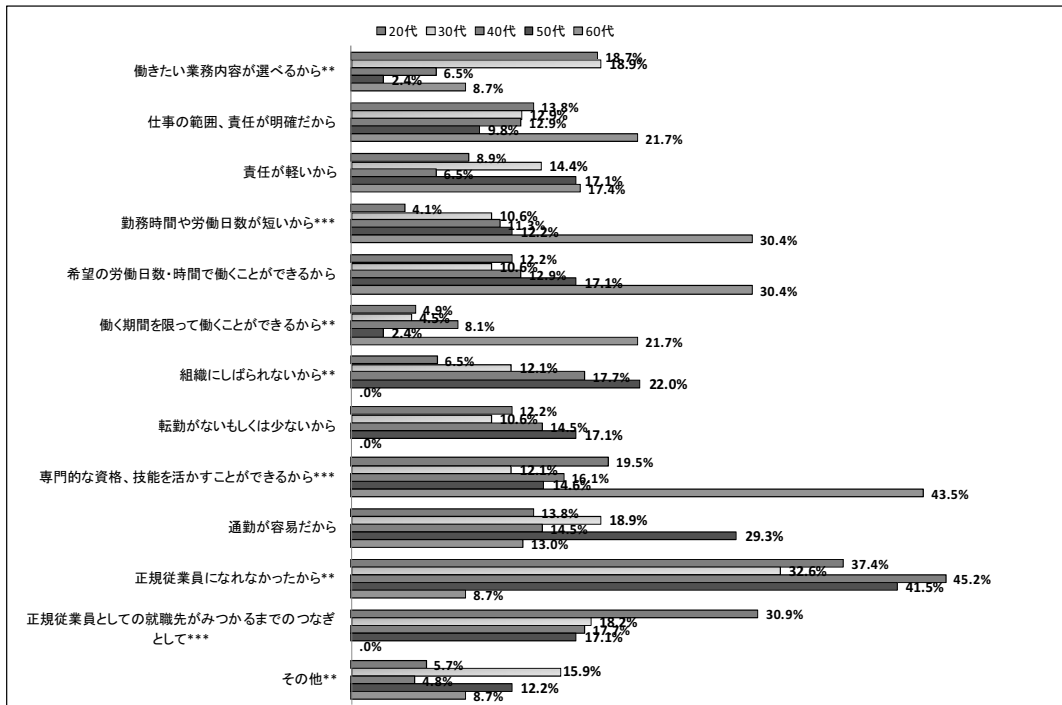


図5 非正規従業員男性 (N = 381) の年代別に見た「非正規従業員として働く理由」

(注) 年代別に差があるかどうかについて χ^2 検定を行っている。図中、***は χ^2 乗検定の結果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 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 $\chi^2 = 12.568$ P = 0.014
- ② 仕事の範囲、責任が明確だから $\chi^2 = 1.912$ P = 0.752
- ③ 責任が軽いから $\chi^2 = 5.304$ P = 0.258
- ④ 勤務時間や労働日数が短いから $\chi^2 = 15.910$ P = 0.003
- ⑤ 希望の労働日数・時間で働くことができるから $\chi^2 = 7.290$ P = 0.121
- ⑥ 働く期間を限って働くことができるから $\chi^2 = 12.191$ P = 0.016
- ⑦ 組織にしばられないから $\chi^2 = 12.781$ P = 0.012
- ⑧ 転動がない、もしくは少ないから $\chi^2 = 4.807$ P = 0.308
- ⑨ 専門的な資格、技能を活かすことができるから $\chi^2 = 14.160$ P = 0.007
- ⑩ 通勤が容易だから $\chi^2 = 6.014$ P = 0.198
- ⑪ 正規従業員になれなかったから $\chi^2 = 11.034$ P = 0.0026
- 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 $\chi^2 = 14.783$ P = 0.005
- ⑬ その他 $\chi^2 = 9.779$ 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代の男性の場合は、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かがえる。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でき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て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。

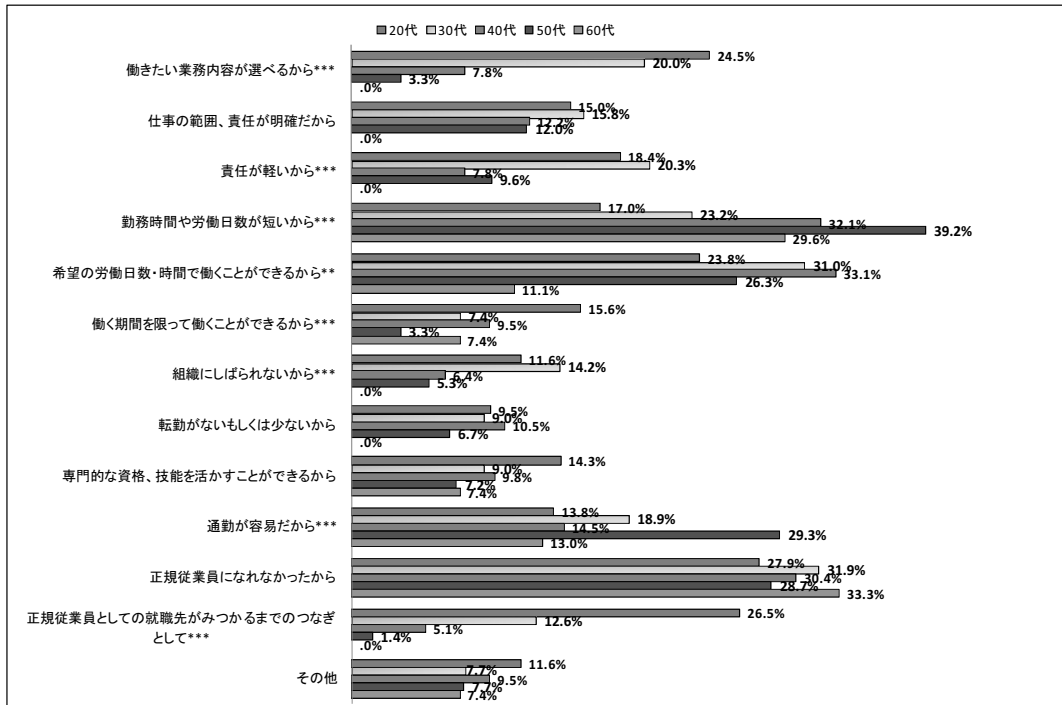


図6 非正規従業員女性 (N = 989) の年代別に見た「非正規従業員として働く理由」

(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 乗検定の結果 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 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 $\chi^2 = 59.213$ P = 0.000
- ② 仕事の範囲、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 $\chi^2 = 17.829$ P = 0.001
- ⑦ 組織にしばられないから $\chi^2 = 19.589$ P = 0.001
- ⑧ 転職がない、もしくは少ないから $\chi^2 = 4.906$ 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 通勤が容易だから $\chi^2 = 13.848$ P = 0.008
- ⑪ 正規従業員になれなかったから $\chi^2 = 1.166$ 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項目の満足度を聞いている。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の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。これは主に常用型派遣の場合に労働組合があることが影響しているためだと思われる。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

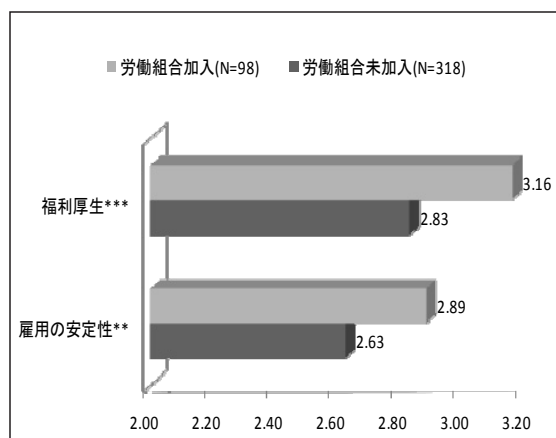


図7 労働組合加入・未加入別に見た雇用に関する満足度：派遣従業員 (N = 416)

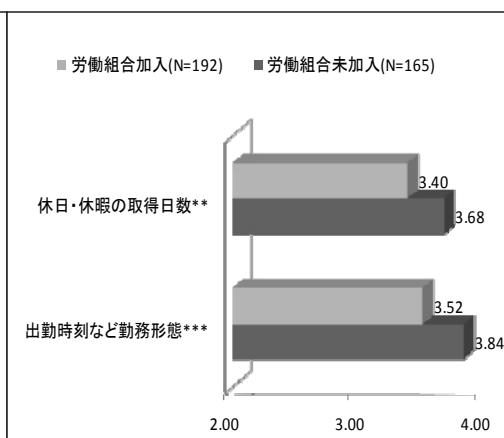


図8 労働組合加入・未加入別に見た満足度：契約従業員 (N = 357)

(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値については以下にある通りである。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 出勤時刻など勤務形態 F = 6.154 P = 0.013

は満足度が低いものと思われる。換言すれば、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することができる

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。

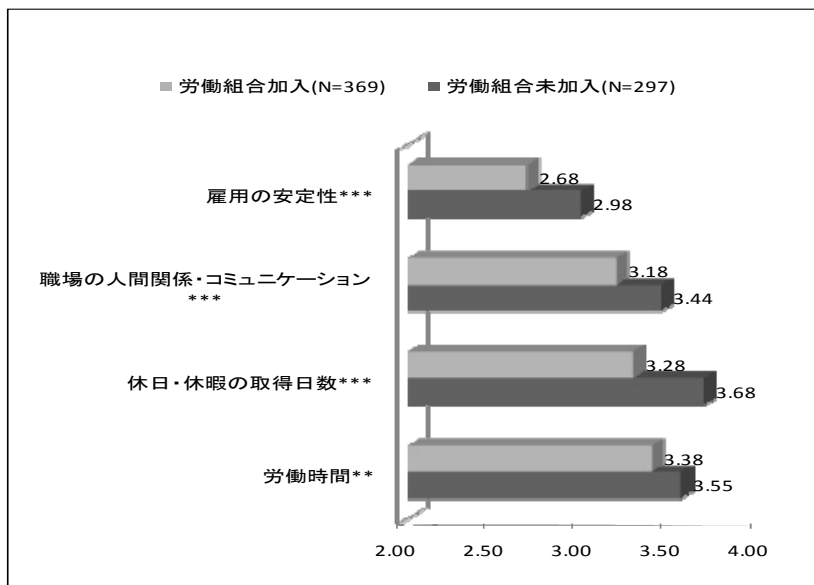


図9 労働組合加入・未加入別に見た雇用に関する満足度：パート従業員（N = 666）

(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値については以下にある通りである。自由度はすべて1

雇用の安定性 F = 11.54 P = 0.000 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との希望が多く、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との希望が多いが、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からと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、働き方の面での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。

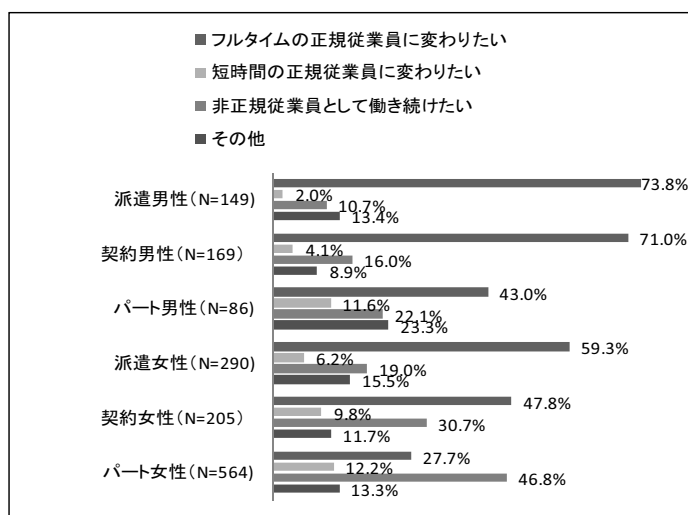


図 10 男女別・雇用形態別に見た非正規従業員の今後の雇用形態の希望

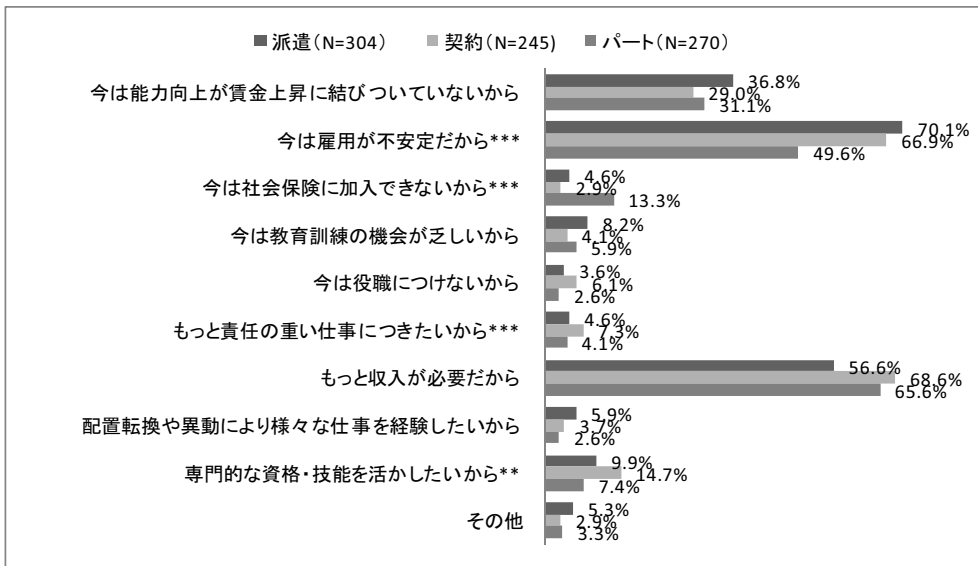


図 11 正規従業員に変わりたい理由（非正規男女 N = 819・複数回答）

(注) 雇用形態別に差があるかどうかについて χ^2 乗検定を行っている。***は χ^2 乗検定の結果 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 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 2。

- ① 今は能力向上が賃金上昇に結びついていないから $\chi^2 = 4.224$ P = 0.121
- ② 今は雇用が不安定だから $\chi^2 = 28.530$ P = 0.000
- ③ 今は社会保険に加入できないから $\chi^2 = 25.909$ P = 0.000
- ④ 今は教育訓練の機会に乏しいから $\chi^2 = 4.049$ P = 0.132
- ⑤ 今は役職につけないから $\chi^2 = 3.170$ P = 0.205
- ⑥ もっと責任の重い仕事につきたいから $\chi^2 = 9.404$ P = 0.009
- ⑦ もっと収入が必要だから $\chi^2 = 4.182$ P = 0.124
- ⑧ 配置転換や異動により様々な仕事を体験したいから $\chi^2 = 7.462$ P = 0.024
- ⑨ 専門的な資格や技能を活かしたいから $\chi^2 = 2.445$ 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個人の属性（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などを求めている。

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、その整備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にあって、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そうである。

また、補助的な仕事、不熟練的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複が多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はじめ、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）が異なっているという認識から、いきなり正規従業員になれないのが一般的のようである。

表5 インタビュー対象者10名の属性

	性別	年齢	最終学歴	同居家族	業種	雇用契約期間	賃金	所定内時間/週	残業時間(1日平均)	勤務年数	副業	労働組合	社会保険
契約Aさん	女性	45歳	不明	子ども2人	小売業	1年	月給・正社員並み	40時間	1-2時間	9年(パート期間等あり)	なし	加入	勤務先加入
契約Bさん	男性	34歳	大学院	妻(正社員)	流通・サービス	1年	25万/月	40時間	3-4時間	4年(派遣社員期間あり)	なし	加入	勤務先加入
期間従業員Gさん	男性	30歳	高校	一人暮らし	製造業	半年	1800円/時	40時間	1-2時間	2年3ヶ月(請負社員期間あり)	なし	加入していない	勤務先加入
派遣Dさん	女性	25歳	高校	母	製造業	半年	1250円/時	基本的に40時間であるが、仕事の少ないときは減少	繁忙期は増加し、休日出勤もある	1年半(請負社員期間あり)	あり(喫茶店、雇い派遣)	加入していない	派遣元加入
派遣Eさん	女性	37歳	高校	母	金融	半年	1310円/時	37時間	なし	1年1ヶ月	なし	加入していない	派遣元加入
派遣Fさん	男性	25歳	専門学校	母	製造業	半年	1250円/時	基本的に40時間	繁忙期は2時間-4時間、休日出勤もあり	1年	なし	加入していない	派遣元加入
派遣Gさん	男性	37歳	中学	一人暮らし	製造業	半年	1250円/時	40時間	なし	1年6ヶ月	あり(派遣・製造業)	加入していない	派遣元加入 主たる業務における派遣元加入
派遣Hさん	女性	20代	大学	両親	金融	半年	1350円/時	40時間	1-2時間	1年	なし	加入していない	派遣元加入
パートIさん	男性	34歳	大学	両親	流通・サービス	半年	860円/時	15時間	なし	4年	あり(自営業)注	加入	国民保険・年金 夫の扶養・第3号被保 険者
パートJさん	女性	51歳	不明	夫と子ども2人	事務	定めなし	800円/時	24時間	なし	11年	なし	加入していない	

(注) パートIさんに関しては、主たる業務が自営業であり、パートタイマーが副業である。

(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優遇されていると思われる。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」従業員であるとは感じていないという。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言えない点である。

女性の場合には、転勤など正規従業員の働き方は忌避するものの正規従業員同等の責任ある仕事につきたいとする場合がある。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、低額化が実現し、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図がマッチした雇用形態ということなのだろう。

このような形態は以前多くの企業で賃金率が 20~30% 低いが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ともなった変化と言えるのかもしれない。

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。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。職場の製造のラインに立ち、その受注状況、繁閑を間近で感じているからであろう。受注が減ると、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言う。

また、インタビュー対象者となった派遣従業員はみな登録型であり、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良好な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。また順調に更新されており、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ですがその後は 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、これは容易に解雇できる状況が一方にあるからだと思われる。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言う。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、非正社員は確実に戦力となっている。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登用試験を受ければ正社員（全国転勤を伴う）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、現在のような有期限雇用の契約社員（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で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、病気やけがなどになったときは切られるのではないかとの不安がある。契約従業員は同じ職場で働き続けるしかなく、役職につくこともない。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、今のところはなれない。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」とのうわさ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、そのようなことにとらわれず、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、請負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、残業があり、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、技能が覚えられる。雇用解除になっ

で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と思っています。しかし、今までの請負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請負社員として働き、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がおり、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行われる。職場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う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。）

秋ぐらいからは、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、出勤日がだんだん減っていつている。暇になってくると不安が増してくる。今、出勤日が減っていつているが、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日なの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。また振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だけなので、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登録して、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、主に事務の仕事をさせられている。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、定時で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、まず、契約もしくは嘱託社員になれる。その後正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十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、自分は一番に切られる存在であるだ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、登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担っている。半年おきに契約更新をしなければならないが、基本的に契約が切ら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件費の予算による。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含む事務一般である。雇用期間も定年までと言われたので、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件費がでているので、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、毎年夏休みに多く休みを取り、年収が超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きている状況を聞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、違う点は、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で実績勝負の雇用形態だとも感じられる。

このような報酬体系や成果主義を導入することで、契約従業員を選抜し、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でしかないと言う。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 さんの話によれば、時給が微々たる変化でしかないのにもかかわらず、ノルマを課し、その達成度が時給に反映すると言う。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てきた。

(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に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である。あるいは、非正規従業員の場合、額が少ないため、もらっていて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、退職金がないところ、また職能給の下限、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、皆勤手当として 25 万円、また成績によって報奨金が出る。以前は報奨金が非常に重要視されていたようだが、評価の方法が公正でないとの声が大きく、縮小され、その代わりに昇給制度が導入されることになった。しかし昇給も 4 回で、頭打ちとなり、それ以上に上がることはない。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なと思うことがある。

・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、契約のとき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 か月分には満たないが、ある程度まとまったものがもらえる。生活できるので、この報酬で満足している。同じ年の人よりは高いと思う。報酬がどうであれ、技能や仕事を覚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。

・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で、時給が高かった。ボーナスも寸志として 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派遣社員と比較すると、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。駐車場代も差し引かれているところもあるそうだ。（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、最近は 12－15 万円程度にしかない。出勤日が振りかえになっているからである。そのため、副業をはじめることになった。ただ、仕事がないという理由で出勤日がなくなってしまった場合は全額ではないが、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 年たって、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など全くなかったのが驚いている。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。こんなにもらっているから、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。ボーナスは微々たるものだが、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 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。やめるよりはましだと思い、受け入れた。また交通費は一か月定額支給されているが、以前は職場と家がとても近く十分であったが、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額のままであり、変更してもらえないという。そこで、そのときまで週 5 日働いていたが、交通費に合うように、週 4 日に行く日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。

(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 E 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うのである。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こうという気にもなるということなのであろう。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言えるだろう。

(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と答えたのは契約 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 人とも非正規従業員が主力、戦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、三人は、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、何かが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

ているため、入っているのではないかと思う。また今まで一定額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）

期間従業員となつてから、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、職場にあるが、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。もちろん派遣先には入れない。雇用に対する不安があり、いつ切られてもおかしくない状況である。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解雇通知がわずかか一か月前にくること②急に休日をとりさせること③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ので、派遣ユニオンなどを聞いたりするが、入ってはいない。（派遣 H さんについても同様に労働組合に入っていない。入れたとしても今の働き方に納得しているので、どちらでもよい。）

・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。非正社員の若い世代のものが多く入っている。やはり、近年の組織再編の影響による雇用の安定が気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。長時間でその働き方が厳しかったこと、その仕事が合わなか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。

確か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、ネガティブな意識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が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Jさんからわかるように、子どもが手を離れたら、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が聞かれた。

(b) 離婚した場合にはパートでは生計たたく、家族のためには副業も

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掛けもちしたが、それでも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、現実に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。母親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、掛けもちで仕事をしなければならなくなると言う。雇用の多様化が進展しつつ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言えるだろう。

・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。パートをいくつか掛け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の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、また生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か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と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登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ってしまった。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が、もし正規従業員になれば、今まで研究していたことが生かせる場合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待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たい。

• 期間従業員 C さん（製造業）

高校卒業後、サービス産業における正社員として働いたこともあるが、長時間の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てきた。正社員だって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。正社員として役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、正社員として工場で働いた。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でなんとかつなげる。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た。また他の派遣元と比べて待遇もよいので思ったより長く勤めている。しかし、最近、だんだん月に入る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難点である。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とったが、全く役に立っていない。本当にもっと生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にとっ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、美容師は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。

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、また美容師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、競馬業界の不振のため、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。現在は二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。現在は正社員登用制度のある企業における非正社員として働きたいため仕事を探している。

・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、非正社員の道を選択した。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融通が利く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、またパートか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、病気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、そして受かることができたので、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3つ目の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、仕事をする理由は、現在子どもの手が離れ、社会との接点がほしいため、まだ子どもが独立していないので家計に少しでも収入があると助かるためである。今のままこの仕事を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ったら、長時間労働になっ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さんや契約B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る。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への不安、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ことが理想である。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。自分は仕事における待遇がいい方なので納得はしているが、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う。

・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、契約従業員とは言え、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言えるだろう。妻が正社員であるが、自分の方が正規従業員となって安定してから子どもを二人ぐらい持ちたい。妻に子育てに専念してもらいたいと言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、違う場所にボンと行って、そこで、また働く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意識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ぬ。収入がほぼ家計の収入となっ

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代後半までにはしたい。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でもよい。今のように一日8時間という働き方はしたくない。身近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、仕事を探していても正社員ではなく、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。介護など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、介護休業制度が取れる立場では全くないので、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もっと時間の自由がきく仕事に変わるつもりである。むかし、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、しがらみもなく気楽である。派遣でつながりつつ、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年後に美容師にもどり、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人いるが元妻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、お金が十分たまってから。仕事も派遣をかけもちしている。そうなれば、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、家事、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る。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、事務所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人持てば十分だと思う。やはり経済的理由からだ。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う。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ろうと思っている。

・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。元気なうちは、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、年取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だと言えるだろう。

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、どの年代からすなわち、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けることができなかったということの意味していないと思われる。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ても望むことができなかったから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、正規従業員になりたいと思ったそのときには、年齢のためになれないとの声が聞かれた。

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ってよい。

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

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言われている。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てくる。

また一方で契約従業員は、正規従業員登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、正規従業員登用へ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抜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ると、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てるわけではないようである。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避けたい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が長時間労働、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)⁹⁾。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

る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えないのである。

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葛藤する傾向が見られた。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。

権丈（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なってきている。

注

- 1) 本稿は、兵庫県の委託を受け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福

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。兵庫県、及び財団法人兵庫勤労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たい。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けやコメントをいただいた。ここに記し、感謝申し上げたい。なお、本稿は一部に科学研究費補助金基盤研究C(課題番号20530224)並びに京都産業大学総合支援研究制度の助成を受けている。

- 2) 非正規従業員に関しては、2001年までは、「労働力調査特別調査」(各年2月調査)、2003年以降は、「労働力調査詳細集計」(年平均)によって把握されるようになっている。
- 3) 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。
- 4) 非正規従業員の三類型の具体的な定義は、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。
- 5) 郵送調査では、大規模なデータ取得が可能であるが、労働組合が連合兵庫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、特に登録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短所を補完し合うために双方の方法を実施している。
- 6) 労働基準法39条1項。雇用契約が2か月ごとでも更新されて、実質上半年以上継続勤務した場合には要件を満たすことになる。
- 7) たとえ週の労働時間が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15年・8・25労働省労働大臣告示297号)
- 8) ただし、契約更新された実績が何回もあれば、その期間が考慮され、適用される。
- 9) 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

- 石寄信憲・宮本美恵子(2008)『労働ビッグバン下における非正規社員の有効活用』労働新聞社
- 鴨 桃代(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』勁草書房.
- 権丈英子(2008)「改正パートタイム労働法のインパクト 経済学的考察」『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』勁草書房

- 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）「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版、pp. 27-71.
- 樋口美雄（1995）「専業主婦保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚宏編『弱者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）の実像『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・子ども一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（2006a）「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（2006b）「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