これからの働き方
～多様化と自己決定性～

日本労働研究機構統括研究員
今田　幸子

1　はじめに

今日，多くの職場では，正規従業員と一緒にパートタイマー，アルバイト，契約社員，派遣社員等，雇用形態が異なる勤労者が働いている。正規従業員においても，フレックスタイム制，変形労働時間制，裁量労働制等の導入が進み，働く時間や時間帯が異なる働き方が可能になっている。また，情報技術の進展によって，働く場所の面でも，サテライト・オフィスや在宅での勤務も現実になっている。さらに，雇用の枠を超えた世界においても，ワーカーズコレクティブ，シルバー人材センター，ＮＰＯ，ボランティア就業等々，企業に雇われて働くのではなく，また従来の自営とは異なる新たな働き方が拡大している。

こうした働き方の多様化は，労働力の需要サイド（企業）と供給サイド（働く人達）の両方のニーズが牽引力となって進展してきたことは確かである。サーヴィス経済化や情報化の進展によって第三次産業へのシフトが進み，そうした産業変化を背景にした企業の効率化の要請が，正社員という枠に捕らわれない柔軟な働きを促し，多様化を促進している。働く者の側にも多様化の意義はある。いわゆる企業に正規社員として働く働き方ではなく，人びとが抱えているさまざまな課題と調整し易い働き方へのニーズは高まっている。家庭責任等の課題との調整が必要なために正規で働くことが困難な既婚女性の場合は，家事と両立可能な時間や時間帯に働くことがより合理的な選択になる。高齢者はフルタイムで働くことに体力や健康の面で懸念があり，短時間の勤務を希望する人が増えている。こうした既婚女性や高齢者の場合は，正規雇用よりもパートタイムでの労働や雇用に縛られない働き方がより適しているといえる。

多様化の進展は，企業と働く者の双方のニーズに支えられてこれまで推移してきたといえる。だが，これまでの多様化はどちらかといえば企業の論理が強力な推進役になっているとの指摘がある。今後，雇用管理の変革等が進むなかで，企業サイドの多様化需要はさらに高揚することが予想され，ますます多様化の主役が需要サイドになる可能性が高い。

多様化の本格的展開が今後さらに進むことが予想される今，働く者にとって働き方の多様化・拡大は如何なる意義を持つものなのか，その望ましいあり方とは如何なるものか，働く側の視点から多様な働き方について論議を深めることが重要と思われる。

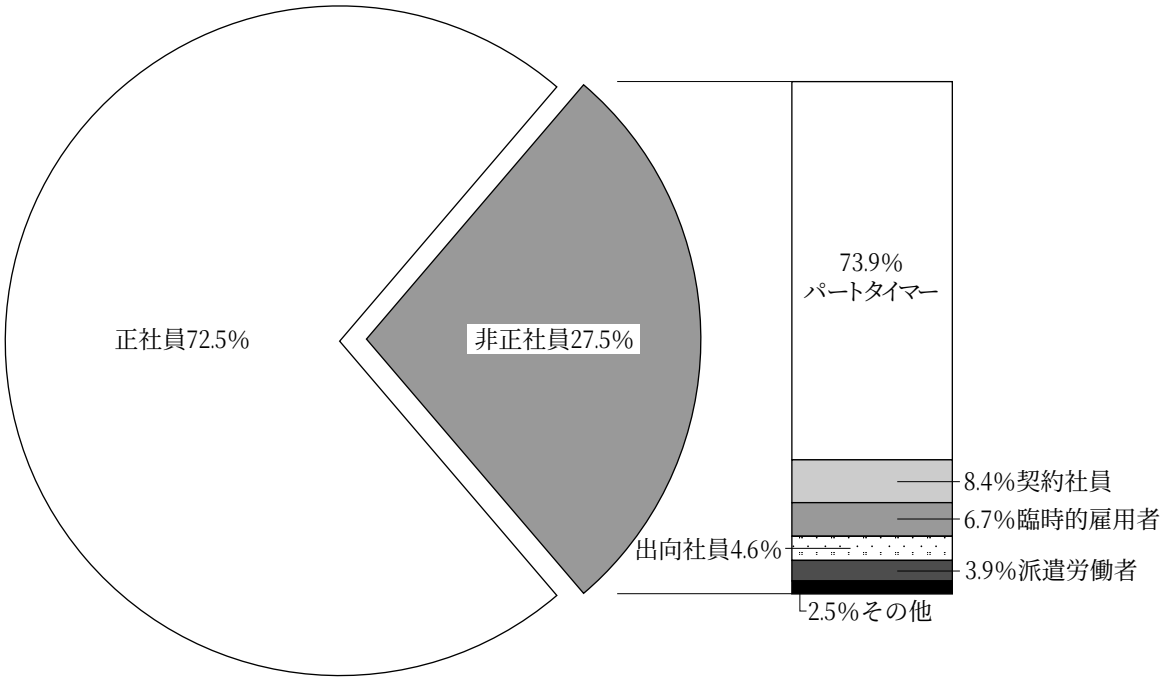
特集：拡がる働く“場”

パートタイマー，派遣労働者など非正規雇用労働者が増加している中で，ＮＰＯ，ワーカーズコレクティブ，ワーカーズコープ（労働者協同組合）など，企業での雇用でない働き方が拡がり，雇用，就業の場としても関心が高まりつつあります。そこで，今月号では多様な就業形態，新たな働き方の課題を考えます。　**（編集部）**

2　多様な人材が働く職場

そこでまず，雇用における多様化の現状からみていくことにしよう。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）によると，企業に雇われて働いている労働者のうち，いわゆる正社員の比率は72.5％である（平成11年）。ここでいう正社員とは雇用期限の定めが無くフルタイムで働いている従業員である。残る27.5％は非正社員であり，それにはパートタイマー，契約社員，臨時社員，他企業からの出向社員，派遣社員等，多様な雇用形態の社員が含まれている（図１）。昭

図1　就業形態別労働者割合



資料出所；厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

和62年に実施した同調査によると，非正規社員の比率は16.0%であり，10年間で非正社員比率は大幅に上昇したことがわかる。

留意すべきことは，現状では正社員が多数派であること，だが，４人に１人強は非正社員であり，しかも拡大傾向にあることである。そして，非正社員には多様な形態がみられるものの，その中心はパートタイマーであることである。特に女性においては，47.0%がパートタイムで働いており，主要な就業形態になっている。

パートタイム労働者が日本で本格的に出現し始めたのは，昭和40年代の高度経済成長期であり，その数は，今日に到るまで好況，不況期を問わず一貫して増加を続けている。そして，量的な拡大とともにパートタイム労働は質的にも変貌している。最近では，単純・補助的職務だけでなく専門的・技術的さらには管理的な職務をパートタイム労働者が担う職場が珍しくない状況になっている。また，勤続年数は長期化する傾向をみせている。今や，パートタイム労働は，働く者にとって，短時間という形態が生活ニーズに合った積極的意味を持つ一つの選択肢であり，企業にとって，その活用が経営戦略上の重要課題として位置づけられるに至っている。

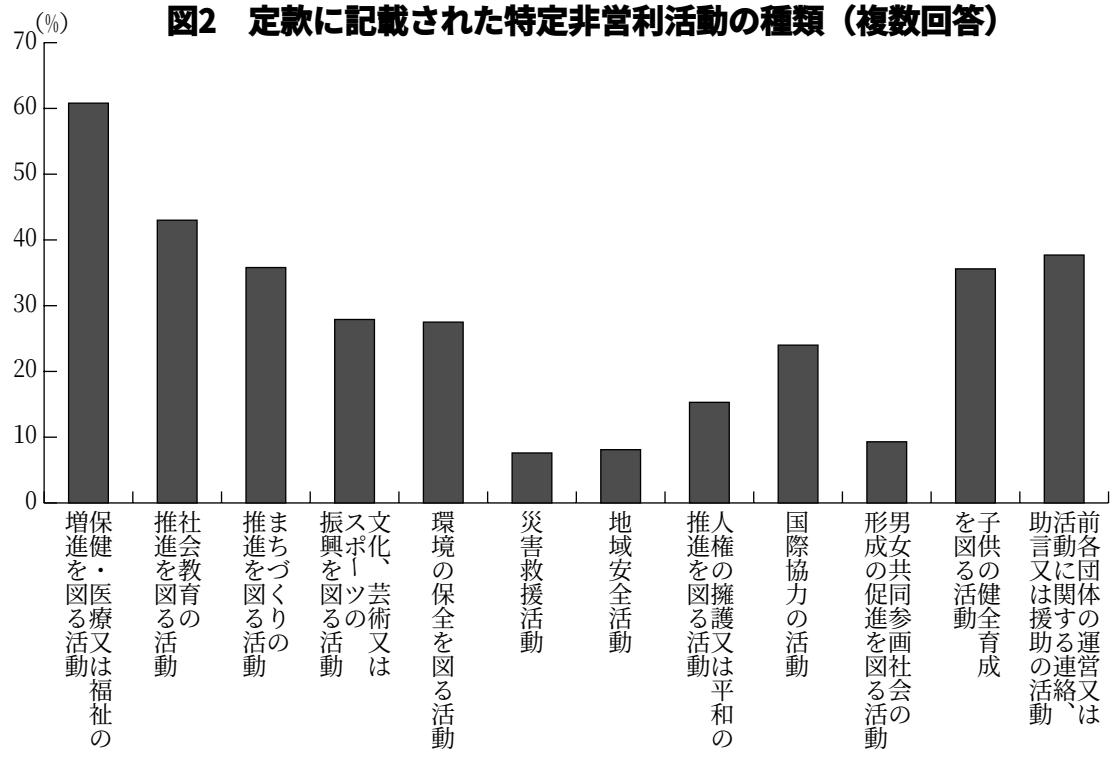
だが，パートタイム労働は，望ましい働き方，不可欠の労働力としての評価を固めつつある反面，労働条件については，依然として多くの課題を抱えている。これまでパートタイムの雇用管理の改善へ向けての試みはなされてきたが，未だ課題は多い。また，雇用環境の変化が加わることで，新たな課題も出現しており，今後パートタイム労働が良好な就業形態として発展するためには，労働条件の適正化へ向けて早急な対応が望まれている。

特に，正社員との均等処遇の問題が重要である。均等問題はこれまで有効な策が見いだせず，いわば棚上げにされてきた難題である。だが，今日の雇用現場に起きている多様化という変化によって膠着状況からの打開が期待されている。パートタイム労働者の勤続年数の伸張や専門的・管理的職務への職域拡大などが進み，パートタイム労働者の中にはフルタイム労働者と同じような職務を担当する職場が少なからず出現している。パートタイムの管理者の下でフルタイムの従業員が働く職場も決して珍しいことではない。ある調理場では，チーフはパートタイム労働者でその下でフルタイムの料理人が働く，売場主任がパートタイムで店員がフルタイムなど，要するに，フルタイム＝基幹的・専門的職務，パートタイム＝補助的・単純職務という従来の職務の分業が崩れてきているのである。こうした状況の中で，パートタイム労働者の活用への関心が高まり，働く者にとっても企業にとっても，相応しい処遇のあり方について議論を進める環境が整ってきたことが指摘されてよいであろう。

3　拡大する非営利活動

雇用の現場での多様な働き方の拡大とともに，雇用の枠を越えて，企業に雇われて働くのではなく，これまでの自営でもない新しい働き方への関心が高まっている。ワーカーズコレクティブ，シルバー人材センター，ＮＰＯ，ボランティア就業等々，多彩である。なかでも，ボランティアの活動が注目されている。

図2　定款に記載された特定非営利活動の種類（複数回答）



資料出所；内閣府「特定非営利活動法人の活動分野について」（平成14年3月末）

ボランティア活動は西欧社会ではキリスト教の教義に基づく「神の使命」として，長い伝統をもつ活動である。しかし，日本では定着が難しかった。1995年に起きた阪神・淡路大震災を契機に，ボランティアへの関心が急速に高まることになった。現在，自発的なケア意識，能力発揮，社会貢献等の場としてひろまりつつある。こうした中，1998年にＮＰＯ法が施行され，一挙に活動の加速度を増している。

ＮＰＯ（Nonprofit Organization）とは，営利を目的としないボランティア団体や市民活動団体をさすが，内閣府が発表している定款によれば，認証を受けている法人は6,979法人で（平成14年３月末），それ以降も拡大している。ＮＰＯの多くは小規模団体であり，常勤スタッフのいない団体も多く，59.7%の法人が常勤スタッフが１～３人という状況である。それ以上の規模の団体はきわめて少なく，小規模な団体であるというのがＮＰＯの大きな特徴といえる（経済企画庁国民生活局編『特定非営利活動法人の活動・運営の実態に関する調査』平成12年）。

活動内容は図２に示されるように，多彩である。活動分野別にみると，「保健・医療・福祉」が３分の２を占め，「まちづくり」，「子供の健全育成」，「社会教育」も３割を占め，多様な内容である。介護保険制度の拡充によって「保健・医療・福祉」の分野はＮＰＯの中核になっている。介護保険法の指定事業者になって，介護保険の対象となるサーヴィス提供するだけでなく，配食サーヴィスや話し相手など介護保険の対象にならないサーヴィスなど，その活動は多様である。「まちづくり」の分野では，都市計画や住まいづくりだけでなく，地域の活性化や産業支援など，地域に密着したコミュニティづくりを行う団体もある。

現在主要な担い手は主婦であるが，調査によれば，３人に１人は潜在的参加希望者であることが明らかにされており，雇用状況の悪化とともに，男性の参入も期待されており，今後の拡大が予想される。

今後，雇用の場として発展するのには，多くの課題がある。第一は，非営利活動のジレンマといわれる問題である。第一義的には営利を目的にしない活動ではあるが，活動を維持していくためには収入が必要であり，収入を確保するためには一定の効率性の論理が不可欠になる。活動の目的とそれを維持するためのルールの調整である。また，労働条件の整備という観点も重要であり，第一総合研究所の調査報告『働く場としてのＮＰＯ』によると，各種保険の加入状況は，雇用保険62.0%，健康保険58.8%，労災保険56.9%，厚生年金55.3%，入っていないが24.3%である。働く理由についてみてみると，有給スタッフでは，ＮＰＯからの収入が家計を支える主な仕事であるとする比率は62.4%を占めており，家計補助や生き甲斐といった理由の比率よりも圧倒的に高い比率になっている。

このように，今後こうした活動が発展していくためには，さまざまな改革，改善が望まれる。

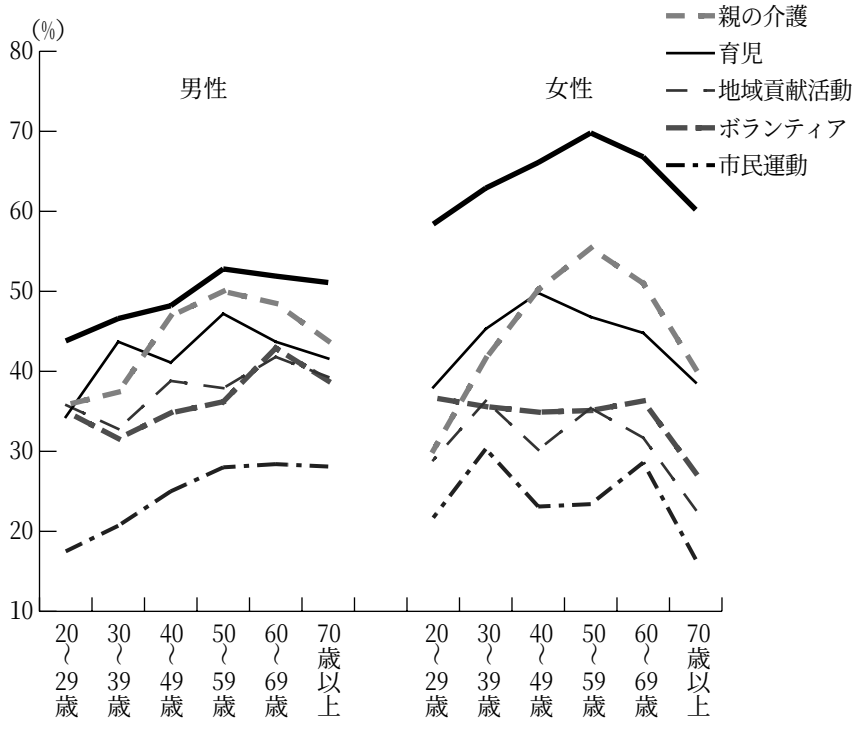
4　変わる仕事概念

様々に課題や難題を抱えつつも，働き方は大きく変貌しており，雇用の場においても，また雇用の枠を越える領域においても，働き方の選択肢は着実に拡大している。それでは，こうした変化の中で，人びとの意識にはどのような変化がみられるのか，とりわけ働くことについて，人びとはどのようにそれを捉えているのか。

ここに興味深い調査結果がある。日本労働研究機構の「勤労生活に関する調査」において，「あなたにとって，つぎのような活動は『働くこと』にあてはまりますか」という質問をして，親の介護，育児，家事，ボランティア活動（ＮＰＯ，ＮＧＯ含む），消費者・市民運動，地域貢献活動の６活動について，あてはまるか否かを答えてもらった結果である。

図３をみると，「家事」への支持が最も高く，「介護」，「育児」，「ボランティア」，「地域貢献活動」，「市民運動」の順となった。「家事労働」ということばも定着しているとおり「家事」を仕事としてとらえることは多くが支持するところであるが，性・年齢別にみると，女性の支持が男性に比して圧倒的に高いことが確認できる。また，男女別の差としては，「介護」，「育児」，「家事」は女性が高

図3　新しい仕事観（性・年齢別）



資料出所；日本労働研究機構「勤労生活に関する調査(2001年)」

く,「ボランティア」,「市民運動」,「地域貢献活動」は男性が高いという結果になった。

また，男女ともに40歳代で「親の介護」が「育児」を上回り，50歳代，60歳代では約半数で「介護」を仕事としてとらえている。それぞれの性や世代でより実際に携わっていたり，身近な問題としてとらえられているものを「働くこと」と意識していることがうかがえる。

この調査は1999年から３年間実施されており，変化が捉えられる。「地域貢献活動」と「ボランティア」については，男性高齢層で支持が高いが，３年間の比較をみても「ボランティア」,「地域貢献活動」,「市民運動」, いわゆる「社会活動」は増加傾向にあり，これを牽引したのは男性中・高齢層である。特に「ボランティア」についてはその動きが顕著である。厳しい雇用環境が続くなか，リストラや失業の危機に直面している層にとって,「社会活動」を新しい仕事とみなし，その能力を発揮する活路となる可能性を大きく示している。３年間の変化で一番大きかったのは「介護」の増加であり，今回の調査で「育児」と「介護」の順位が逆転した。50歳代以降，とくに男性の50歳代の「介護」に対する意識の変化が大きかったようだ。「育児」は全体的に減少傾向にある。

仕事の範囲あるいはその概念定義は変化しており，伝統的な職業だけでなく，それ以外の活動についてそれらと同様の仕事であると考える人が増えているといえる。つまり，典型的には企業に雇用されて働く仕事以外に，様々な活動がそうした従来の仕事と同様に働く活動であるとの認識が，広がっているといえる。

こうした意識の変化は，産業社会の進展にともない，さまざまな側面で変化や問題が生じ，それに対応した社会システムの変容に関係しているといえる。例えば，核家族化，女性の社会進出，高齢化などに応じて，これまで家族が担ってきた育児や介護などの役割を家族の成員以外の行政や企業も協力し社会化していこうとする流れがある。保育・高齢者サーヴィスの一般化，育児・介護休業制度や介護保険制度の制度化はそのあらわれである。また，ＮＰＯ法の施行にもみられるとおり，社会活動に対する認識が高まりを見せている。これは，企業や行政とは異なる視点から社会活動が果たす社会的アクターとしての役割に期待するところが大きいゆえんである。

このように，これまで家族の成員が中心に無償で行ってきた役割やボランティア活動のように自発的，無報酬のものとしてとらえられてきた活動が外部化，社会化されているのが社会の趨勢であり，そうした変化が，特に，「働くこと」，つまり「仕事」としてとらえる傾向を強めているといえる。先に述べたように，雇用やその枠を越えた分野において働き方の選択肢が拡大しているが，そうした拡大に呼応するように，人びとの意識において仕事観の拡大が進行しているのである。

5　今後の課題－自己決定性の意味

働く選択肢が広がり，ひとびとの意識においても従来の仕事観に変化が起きている。だが，問題も山積している。非正規の働き方は伝統的に不安定性と格差という課題を抱えている。また，ＮＰＯを代表とする雇用の枠を越えた働き方においては，非営利のジレンマとともに，一つの働き方として社会的な地位をいかに獲得できるかが課題である。また，労働条件の面で各種の保険の未加入状況のデータが示唆するように労働条件の整備が大きな課題である。さらに，裁量労働の範囲，税制度の問題など多方面の改善が望まれている。こうした課題は早急に取り組みがなされることが期待される。

留意すべきことは，そうした多様な働き方が抱える諸問題の解消への試みは当然なされるべきだが，同時に，多様な働き方が持っている利点をより豊かなものにしていく方策が不可欠になることである。非正規の働き方には正規雇用にはないさまざまな利点がある。パートタイムの労働は生活等との調整や柔軟性といった利点がある。また，ＮＰＯ等のボランティアの活動には，雇用では達成できない利点として，生き甲斐とか自己決定性がある。また，仕事へのこだわり，試行錯誤の重要性としては，例えば，派遣社員では，派遣は正規に比べて，気軽な面があり試しができる。なにが自分に向いており，できるかの探索ができる。この点，正規では役割が確定していてそうした試行錯誤は難しい。またワーカーズコレクティブでの経験が示唆することは，報酬が低くても，自分で決めることができ，したがって責任もあるから，やりがいを感じるという，報酬よりやりがいの方が満足が得られるというものである。時給の点で，むしろパートタイマーの方が高い賃金が獲得できる。しかし，あえてワーコレを選択するのは，高い賃金よりも自己決定に価値を求めるからである。こうした例が示すことは，これからの働き方においては，自由度，自己選択性，自己裁量性，責任，やりがいがキイになるということである（『２１世紀の働き方シンポジウム報告書』）。

生き甲斐とか自己決定性は，正規雇用へのメッセージとしても重要である。現在，能力主義への重点移行に関連して，実績主義の導入が進んでいる。そこで問われているのが，自己責任であるが，自己決定がともなわない自己責任は責任の押し付けであるといわれても仕方がない。

今後，多様化が望ましい働き方の拡大となる要件として，自己選択性，自己決定性が重要になることを指摘したい。産業の変化，グローバリズムの進展等により，多様化の圧力がこれまでにも増して企業において拡大する。そうした働き方の意義を働く者の視点から追及しなければこの圧力に太刀打できない。今こそ，働く者にとって多様化とは何か，如何なる意味があるかを問い深めることが重要になる。その意味を自己選択，自己決定に求めることができるのではないかと考えるのである。自己選択，自己決定，自己実現に焦点を置き，正社員にこだわらない働き方について，今後議論が深化することを期待したい。

今田　幸子（いまだ　さちこ）

1980年　東京大学大学院博士課程単位取得
現在，日本労働研究機構統括研究員。
著書・論文
『ホワイトカラーの昇進構造』（共著）
（1995年　日本労働研究機構）
「女性のキャリアとこれからの働き方」
（1991年『日本労働研究雑誌』No.381）
「昇進制度と選択的キャリア」
（1995年『ジュリスト』No.1066 有斐閣）
「女子労働と就業継続」
（1996年『日本労働研究雑誌』No.433）
“ Status Attainment of Women-Closed Hierarchical Space ”
（1998，International Journal of Sociology, Vol.28 No.1.M.E.Sharpe Inc.New York）
「働き方の再構築」
（2000年『日本労働研究雑誌』No.479）