

萩原久美子 下関市立大学経済学部教授

第48回衆院選が終わった。政府与党は、安倍政権が一億総活躍社会実現に向けて「最大のチャレンジ」と位置づけてきた働き方改革一括法案を、来年の通常国会にも提出する構えだ。

法案要綱によれば、一括法案は概ね以下の法改正から成る。第一に時間外労働の上限規制と、高度プロフェッショナル制度および裁量労働制の拡大を一本化した労働基準法改正案、第二に非正規労働者の待遇改善を目的とする同一労働同一賃金に関わるパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法改正案、第三に産業医による面接指導など労働者の健康管理強化を盛り込んだ労働安全衛生法およびじん肺法改正案、第四に勤務間インターバル制度の創設とその努力義務化に関する労働時間等設定改善法、第五に働き方改革実行の基本法ともなる雇用対策法改正案である。

一括法案の目玉は「長時間労働の是正」と「同一労働同一賃金」の実現にあるとされてきた。果たしてそうか。一括審議となるので、深い議論は回避される可能性は高い。とはいえ、いかに丁寧に説明されようと、労働時間の短縮には「高度プロフェッショナル制度」の導入や企画型裁量労働制の適用職種拡大が不可欠だとの説明はそもそも通常理解を越えている。そのような「働き方改革」の議論において、政府与党が鳴り物入りで喧伝する、長時間労働の是正や同一労働同一賃金による格差縮小は実態として改革の本筋ではなく、目的は別にある——と考えるとしかるべきだろう。

「働き方改革」の諸政策に盛り込まれたもののほとんどは、それ以前には雇用の規制緩和として議論されてきたものだ。安倍政権成立以降に限ってみても、2012年末に設置された日本経済再生本部のもので、

その中心の実働部隊である産業競争力会議、規制改革会議が検討を進めていた。成果主義を報酬の土台とするインテンシヴな働き方と日本型均衡処遇を土台とするフラットな賃金体系を盛り込んだ「多様な」「正社員改革」をはじめ、民間人材ビジネスを通じた人材のマッチング機能強化などが、それである。

この延長線上に「働き方改革」はある。規制緩和から「働き方改革」と銘打った実行計画（2017年3月）は、その冒頭で改革の目的はアベノミクスを旗印とする「一億総活躍の国創り」に向けて、生産性向上と労働参加率の向上を挙国一致の体制で達成することであると語る。さらに「働き方改革」は「日本の働くということに対する考え方そのものに手をつけていく改革」だ、と大きく踏み込む。

その働き方改革の理念が反映される雇用対策法改正案を見る。要綱によれば、国の役割は雇用・職業の安定から「労働」に関する総合政策へと拡張し、働く者が「多様な事情に応じた就業」とその能力の有効発揮を通じた「労働生産性の向上」を達成することにある。そのために国が講じるべき総合的な施策として労働条件の改善等と並び、「多様な就業形態の普及」が新たに盛り込まれている。働き方改革実行計画との対応で言えば、それは「雇用型テレワーク」「非雇用型テレワーク」「副業・兼業」を意味する。しかも、その就業形態の普及は現段階では政府によるガイドラインによる。

一括法案の議論を待たず、政府ではすでにそのガイドライン作成の動きは始まっている。厚生労働省の懇談会がまとめた「働き方の未来2035」は兼業・副業や雇用によらない働き方を通じて「一つの会社に頼り切る必要もなくなるため、働く側の交渉力を高め、不当

な働き方や報酬を押し付けられる可能性を減らすことができる」と明るい未来を語る。厚労省では本年10月から「柔軟な働き方に関する検討会」での検討も始まった。

だが、「優秀で高度な技能を持つ人材」が暮らすイマジナリーな労働の世界は私たちが生きる労働の現実から遠い。ITを媒介にした「時間と空間に制約にとられないこと」のない働き方は成果やノルマから自由なわけではない。現状では、そうした働き方の普及は「成果」を前提とする定額報酬とセットとなった柔軟な労働力の増加や、請負ないしは個人事業者化を含意する。「副業」「兼業」の実態、とりわけ「兼業」という名の下に労働力動員されてきた主婦や、多就業で生活を維持する女性や若年層の経験ともかけ離れている。

「働くということに対する考え方」の改革とは労働法制が形作ってきた労使関係に基づく働き方を「伝統的」との文言で否定し、分断されたむき出しの個として労働市場に向き合うことを「イノベーション」とするよう、労働者のマインドセットを変革することにあるのか。あるいは、日本型均衡処遇をベースとする“同一労働同一賃金”によって非正規労働者を多様な働き方の一連続帯に組み込むことで「一掃」し、同時に労働市場の外縁部に新たに「個人事業者」周辺労働力を創出することを狙っているのか。それとも、そのような疑念は捨て、我々は跛行的な歩みの中になにかしらの「よきもの」を拾い出し議論をするべきなのか。

本特集は働き方改革が目指す「労働参加率の向上」と「生産性向上」への道筋とされる「多様な就業形態の普及」を念頭に、見据えるべき現状と課題について多面的な分析と議論をいただいた。刮目されたい。

「雇用によらない働き方」の現状と行方

伍賀 一道

金沢大学名誉教授

安倍政権は「働き方改革実行計画」(2017年3月)のなかで、労働時間規制の転換(残業時間の上限規制およびホワイトカラー・エグゼンプションの導入、裁量労働制の拡大)などとともに、テレワークおよび副業や兼業の推進にむけてガイドラインを整備することなどを提起した。テレワークについては、事業主と雇用契約を締結する「雇成型」と、発注者と請負契約を締結する「非雇成型」の拡大を盛り込んでいる。非雇成型は発注者とワーカーが直接契約を結ぶタイプと、仲介業者¹が介在するタイプに分かれる。副業および兼業の推進は、一社専属で働く現行の雇用のあり方の転換をめざすものである。

この方針を受けて、厚生労働省は働き方改革関連法案のなかに、雇用対策法の一部改正案を含めた。改正案は、「多様な就業形態の普及」を盛り込んだが、これはテレワークや副業・兼業の拡大を意図したものである。労働社会における従来の基本原則を大転換する提案である。

ごか かずみち

専門は社会政策論。金沢大学助教授、教授を経て、2013年退職。金沢大学名誉教授。

著書に『劣化する雇用—ビジネス化する労働市場政策』(共著、2016年、旬報社)、『「非正規大国」日本の雇用と労働』(2014年、新日本出版社)など。

1 「雇用によらない働き方」とテレワークの構図

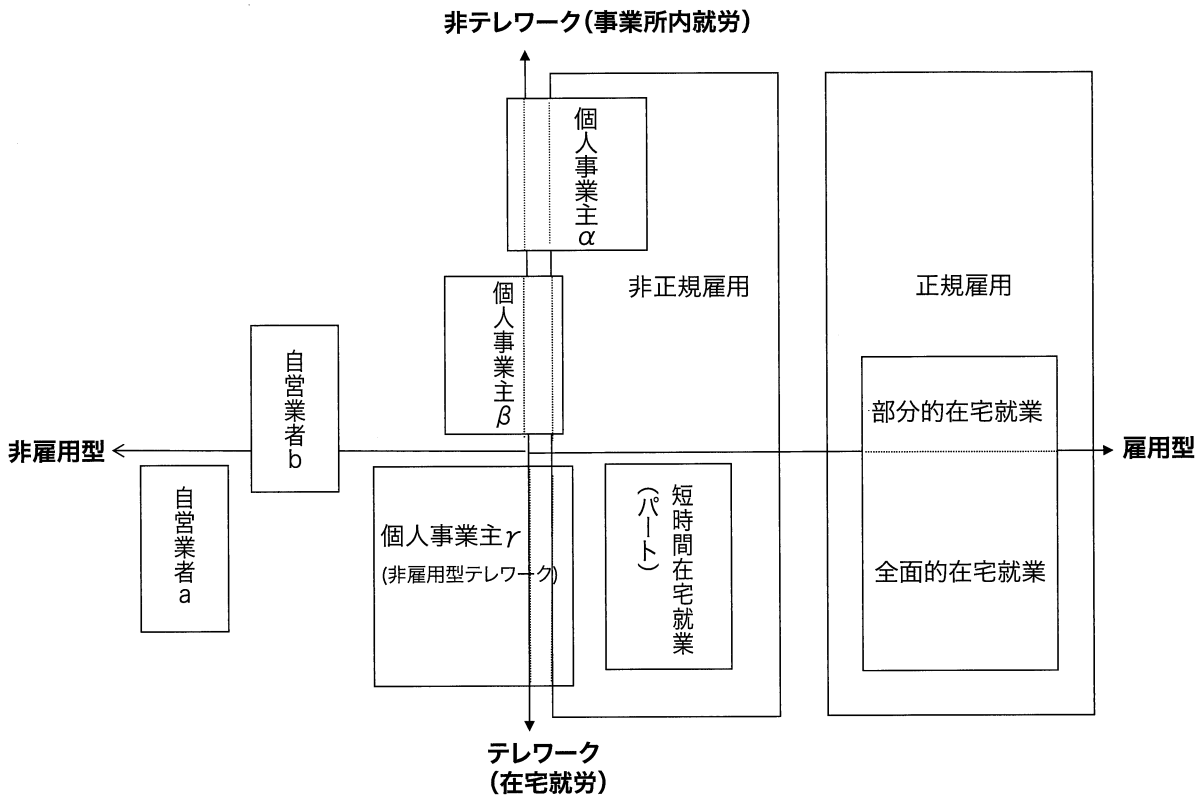
「働き方改革実行計画」では、雇用関係に関するもの(雇成型vs非雇成型)と就業場所(事業所内就労vsテレワーク)に関わるものが整理されないまま提起されている。そこで、はじめにこの点を明確にしておきたい。図は、雇用労働(雇成型)か、それとも「雇用関係によらない働き方」(非雇成型)かを横軸に、就業の場所(事業所内か、在宅か²)を縦軸にして、〈雇成型—非雇成型〉、〈テレワーク—非テレワーク〉の具体的働き方の位置を図示したものである。

雇成型、非雇成型、その中間形態

雇用労働と、「雇用関係によらない働き方」(非雇成型または自営型)は原理的に別ものであるが、実際にはさまざまな中間形態が存在している。

まず、自営業者は個人経営の工場主・商店主・農家経営者のように、自ら生産手段を所有し、単独であるいは家族従業者とともに、通例、自宅で事業を営んでいる(自営業者a)。このほかに開業医や弁護士、会計士のような専門職に従事し、高所得を得ている人々も従業上の地位からいえば自営業者に属する(自営業者b)。自宅外に事業所を設けることもある。これに対し、雇用労働者は使用者と雇用契約(労働契約)を締結して、その指揮命令下で就労し、対価として賃金を得ている。

図 〈雇用型-非雇用型〉 / 〈テレワーク-非テレワーク〉の構図



(注) 図の大きさは従業者数の大小を意味しない。
(出所) 筆者作成。

本来、自営業者と労働者は明確に区分されるが、両者の違いを意図的にあいまいにする働き方が登場するようになった。事実上、労働者と異ならないにもかかわらず、形式的には「雇用関係によらない働き方」として扱われている「個人事業主」(個人請負)である(個人事業主 α)。

塾や予備校・学校の講師、バイク便のライダー、タクシーや宅配便のドライバーなどに加えて、工場労働者のなかにも社内で独立する形態をとらせて個人事業主化するケースもうまれた³。

こうした働き方・働きせ方は労働者の要求というよりも、使用者主導によるものである。使用者が勤務時間帯の指定や仕事の指示をしているにもかかわらず、形式的に非雇用型を装うことで、使用者責任や、最低賃金制など労働保護法制の適用を回避することを目的とした偽装請負にほかならず、非正規雇用の一形態である。使用者と労働者との雇用契約は「事業主」同士の請負契約に姿を変える⁴。

次に、フランチャイズ形式で店舗経営に従事す

る、たとえばコンビニのオーナーは、パートやアルバイトを雇い使用者としての側面をもちつつも、売上げ総利益の40%～50%をロイヤリティとしてコンビニ本部に支払わなければならない、営業日や営業時間帯(24時間営業が原則)をはじめ、商品の品揃え、陳列の仕方に至るまで本部から事細かに指示されており、所得や経営実態に即して見れば、使用者(フランチャイズ本部)の指揮下にある労働者としての性格を有している。その時間当たり所得はコンビニのアルバイトの時給にも及ばないこともあるという(個人事業主 β)⁵。

高度成長期から1980年代にかけて自営業者と労働者の中間には内職(家内労働)に従事する人びとが多数存在し、その多くが製造業の末端で部品加工などを担っていた。当時の在宅労働の主役は内職であった(神尾 2007)。その後、インターネットの普及にともなって、在宅労働は大きく変貌する。仕事の受発注はもっぱらネット経由、仕事内容も、データ入力、テープ起こしのような事務作業から、

イラスト制作、アプリ開発やWebデザイン、CADによる製品の設計、市場分析、ライターなどの専門的業務に広がっている（個人事業主 γ ）。内職のように家内労働法が適用されず、発注業者との関係は請負契約である。

就業の場をめぐる区分

次に、就業の場を基準に区分してみよう。図の上部が事業所内での就労、下部はテレワークつまり在宅就労である。このなかには共同オフィスや喫茶店などで仕事をするケースも含まれる。

いま政府が推進しているテレワークに大企業で増えつつある「在宅勤務」がある⁶。これは企業との雇用関係を維持したまま、全面的に在宅就労するタイプと、週のうち数日のみ在宅勤務するタイプに分かれる（部分的在宅就業）。この多くは正規雇用だが、在宅勤務のなかには短時間パート（非正規雇用）もある。いずれも雇用型テレワークである。

つぎに、非雇用型テレワークはどうか。個人事業主 γ がこのタイプである。特定の発注業者または不特定多数の業者と請負契約を締結して指定の納期に合わせて就労する。きわだった能力を有し、専門性の高い仕事をする人は別として、非雇用型テレワークの多くは仕事量の変動が大きく、収入も安定していない。受注できない期間が少なからずある。個人事業主 α と同様に、「労働者扱いされない非正規雇用の亜種」であるが、外部から見えない分、個人事業主 α と比べ、問題が生じても表面化しにくい。

個人事業主のなかには、次章IIの事例②、③のように発注業者の事業所内で勤務するケースもあるが、これは個人事業主 α に区分してよからう。またアプリ開発やWebデザインなどで専門性の高い人が自宅外にオフィスを設けるようになれば、自営業者 b に移行する。

現実には、おもに個人事業主 γ のような働き方をしているが、時には発注業者内の作業チームに加わるというケース（個人事業主 α ）など、図に示した以外にも種々のタイプが混在しているため、截然と区分することは難しい。

II 「雇用関係によらない働き方」の現状

企業から独立した働き方か

経済産業省は2016年11月に「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会」を発足させ、17年3月、報告書を公表した（以下、研究会報告書と略記）。このなかで、個人事業主（フリーランス）の人数について、1064万人という仲介業者（ランサーズ）の試算を紹介している。この数値は、a. 副業系すきまワーカー（常時雇用されているが、副業としてフリーランスの仕事をするワーカー：416万人）、b. 複業系パラレルワーカー（雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約しているワーカー：269万人）、c. 自由業系フリーワーカー（特定の勤務先はないが独立したプロフェッショナル：69万人）、d. 自営業系独立オーナー（個人事業主・法人経営者で、1人で経営しているオーナー：310万人）などを合計したものである。ただし、研究会報告書ではこれらの試算の根拠は明らかにされていない。このうち、bは雇用契約を締結するケースを含むため、すべてが「雇用関係によらない働き方」とは言えない。dはコンビニ経営者のようなケースで個人事業主 β に相当する。

研究会報告書の末尾には、非雇用型の働き手を活用する6企業の事例が紹介されているが、オンラインで受発注を完結しているのは1社のみで（事例⑤）、残りは自社の事業所内で個人事業主に業務の一部を担当させていると思われる。新規事業の商品開発チームのメンバーとして活用（事例②）、アプリ開発やイラスト・デザイン業務の人材として「採用」（事例③）、化粧品メーカーが委託販売契約を結び、店舗で顧客の相談に応じながら商品販売するスタッフやショップの経営者を活用するケース（事例④）、社内外向け資料や記事作成、バナー制作業務従事者を社内で活用（事例⑥）など。これらは、働き手の裁量度が相対的に高いとはいえ、発注企業の指揮下に入って就労する個人事業主 α や、同 β （事例④のショップ経営者）に近似している。

厳しい就労実態

非雇用型は「企業にしばられない自由な働き方」というイメージが先行しているが、その就労実態は意外に厳しい⁷。

先の研究会がみずほ情報総研に委託して実施した個人事業主（「雇用関係なし」と回答した者）に対するWeb調査によれば、年収は「主たる生計者」であっても200万円未満が18.4%、300万円未満まで広げると3分の1に達する。半数強（52.1%）が400万円未満である。1000万円を超える層も1割近くいるが（9.8%）、総じて収入面の厳しさを示している。この年収で、主たる生計者がどこまで家計を維持できるだろうか。

働き手に対するアンケートのなかで、多くが「収入が不安定であること」、「収入が不十分であること」を指摘し、半数は「スキルに見合った単価で受注できていない」と答えている。事前に発注業者と書面による契約書を締結していない事例が多く、作業段階で業者から価格の引き下げや仕事内容の変更を求められたり、報酬の支払い遅延などもある。

報告書は「事故等による休業時における所得喪失リスクが存在することは『労働者』と変わらないし、企業（発注者）に対して（特に価格交渉力等の経済的な面において）従属的關係に立たざるを得ない者も存在しているというのが実態である」と指摘している（研究会報告書、39頁）。ただし、働き手全体に対して保護を強化することは、働き手一人ひとりの実態にそぐわず、「適当とは言いがたい」と釘をさしている（同前）。

報告書が提案する最善の解決策は、働き手がスキルを高めることであり、そのための教育訓練機会の整備である。また、労働災害など所得中断時のセーフティネットとして提案されているのは、労災保険の拡張適用ではなく、民間保険の整備である（同、86頁）。研究会の設置主体が経済産業省であることを象徴するような提案である。

非雇用型のリスク

個人事業主の場合、労働基準法・最低賃金法・労災保険法・雇用保険法などの労働保護法制が適用されず、受注した契約を遂行するため、休日や深夜を問わず納期に合わせて働かなければならない。賃金は請負代金に、社会保険は国民健康保険や国民年金に変わり、通勤手当やボーナス、退職金などはない。労働災害・通勤災害に対する補償も受けられない⁸。労災保険の特別加入の道はあるが、保険料は全額自己負担となる。しかも全ての事業が対象になるわけではない。例えばシステムエンジニアや営業職は加入できないため、民間の損害保険に加入しなければならない。非雇用型の拡大は労災保険適用者を縮小し、民間の保険市場の拡大をもたらすであろう。かつて小泉政権下で総合規制改革会議が提案し（2003年）、労働側の反対により頓挫した労災保険の民営化の議論が再登場するのではないか。

自営的働き方、フリーランス、個人事業主など、呼び方は多様であっても、意味するところは、雇用契約を締結しない働き方・働かせ方である。労働権（日本国憲法27条）および労働三権（同28条）にもとづく労働保護法制ではなく、民法によって整序される世界である。そこでは、商取引上、強い立場にある顧客（発注企業）から弱小な個人事業主を保護するのは、現状では独占禁止法（優越的地位の濫用防止）および下請代金支払遅延等防止法にとどまる。

III 非雇用型を推進する背景

先の研究会報告書によれば、今のところ企業サイドから個人事業主などを積極的に活用したいという強い意向は乏しい。このため報告書は企業側に対して、「外部人材」を活用するようさかんに促している。

「これまで、企業においては、自社の事業にかかわる業務については、自社で雇用している人材によって業務を遂行するのが一般的であった。……

急激な産業構造の転換とビジネスモデルの変化等により、そういった『自前主義』には限界が訪れつつあり、外部人材の積極的活用が企業にとっても重要になりつつある」(研究会報告、55頁)。

いま雇用している労働者を個人事業主などの「外部人材」に置き換えることの奨励である。こうした推進論の背景には「プラットフォーム」(仲介業者)の業界組織の意向も働いていると考えられるが、現段階で業界団体がそれほど強力な勢力になってはいない。むしろ、政府とくに経済産業省主導による「雇用関係によらない働き方」の推進が目立っている。

経産省などが非雇用型の働き方を押し出している背景には、AI(人工知能)が経済社会の多方面に導入され、これまでの経済・社会構造に大きな変革をもたらす時代(いわゆる「第四次産業革命」)の到来がおおよそ20年後に迫っているという認識があると思われる。いまは生産年齢人口の減少による「人手不足」が声高に叫ばれているが、ほどなく人余り社会に転ずるとの予測もある(「202X年、再び人余り? AI投資で効率化進む」「日本経済新聞」2017年8月26日付)。日進月歩するAIは、製造工程はもとよりサービス・流通分野や事務部門の定型業務にとどまらず、知的労働の一部さえも人間の手から奪うと予測されている。

そうした時代を間近に控えて、企業が雇用責任を負わなければならない働き方を減らしておきたいという意図がうかがえる。企業が抱える労働者は高度な専門性を有し精鋭的働き方に対応できる小人数に限定、残りについては必要に応じて出し入れの容易な「外部人材」(個人事業主)に切り換えるという方針への転換ではなかろうか。唐突な感さえる副業・兼業の奨励は、こうした一環とみれば合点がいく。

副業・兼業自体はただちに「雇用関係によらない働き方」を意味しないが、労働時間管理の難しさや、社会保険や労働保険の保険料徴収の煩雑などを理由に、いずれは個人事業主に誘導することにならないだろうか。

IV 「働き方の未来」はバラ色か

厚生労働省は、冒頭で触れた雇用対策法改正法案の早期成立を見越して、2017年10月に「柔軟な働き方に関する検討会」を発足させ、テレワークや副業・兼業の実態把握と普及に向けたガイドラインの策定に乗り出した。これらに関わる人たちの保護の視点を打ち出しているが、雇用労働にかわるものとして、これらの拡大をめざしている点は上述の経産省研究会と同一である⁹。

厚労省は経産省の後追いをしているようであるが、必ずしもそうとばかりは言えない。2016年8月に厚労省内に設けた懇談会の報告書「働き方の未来2035」を公表したが、このなかではより大胆な展望を示している

十数年先を見通して、AIの進展を背景に企業組織は変容し、「個人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく。組織に所属することの意味が今とは変わり、複数の組織に多層的に所属することも出てくる」と予測している。従業員は一つの会社に所属することはなくなり、「兼業や副業、あるいは複業は当たり前のこととなる」ともいう。同文書では「労働者」という言葉は見当たらない。個人事業主と従業員の境界があいまいな世界では雇用関係は消え去り、正規雇用も非正規雇用の区分もなくなる。もちろん労使関係もしかりである。

この報告書は参考資料(「未来通信」)でバラ色の働き方の事例を列挙しているが、本文を見る限り、額面どおりに受け取ることはできない。待ち受けているのはAIによって人間の手による仕事の総量が減るなかで、熾烈な受注競争で疲弊する個人事業主という名の究極の不安定就業の増加ではなかろうか。

いま必要なことは「雇用によらない働き方」の推進ではなかろう。現在の「人手不足」状況は遠からずして「人余り状況」に転換する可能性を十分考慮して、抜本的な労働時間短縮＝ワークシェアリングとともに最低生活保障のあり方について検討することである。■

《注》

- 1 仲介業者は、「在宅ワークエージェント」（佐藤 2008）、「プラットフォーム」などと呼ばれている。
- 2 「在宅」のなかには共同オフィスや喫茶店など自宅外での作業も含まれる。
- 3 その実態は、かつてNHK クローズアップ現代「会社の中で独立します ～広がる個人事業主～」(2002年5月14日放送)で詳しく報じられた。
- 4 ただしバイク便ライダーについて、厚生労働省は労働者性を認めている（「バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」2007年9月、基発 0927004号）。
- 5 コンビニ加盟店ユニオンがフランチャイズ本部との団体交渉を求めた訴えに対して、岡山県労働委員会（2014年3月）および東京都労働委員会（2015年4月）は「コンビニオーナーは労働組合法上の労働者に該当する」との命令を下した。

- 6 営業職のように直行直帰型の働き方はここでのテレワークとは異なる。
- 7 個人事業主のうちテレワーク（在宅ワーク）の就労実態については、佐藤（2008）第5章を参照されたい。
- 8 ただし、就労実態が雇用労働と判断されれば労災保険が適用される場合がある。
- 9 労働政策審議会労働政策基本部会は2017年11月から18年夏にかけて、「技術革新（AI）の動向と労働への影響」、「働く人すべての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組」「時間・空間・企業に縛られない働き方」について検討し、報告書をまとめるとの方針を示している（第2回基本部会資料、2017年10月10日開催）。

《参考文献》

- 神尾京子（2007）『家内労働の世界』学習の友社
 佐藤彰男（2008）『テレワーク』岩波新書
 竹信三恵子（2017）『正社員消滅』朝日新書



兼業・副業・テレワークの促進と働き方改革

和田 肇

名古屋大学大学院法学研究科教授

はじめに

政府の働き方改革実現会議が平成29年3月28日に決定した「働き方改革実行計画」（以下、実行計画）では、「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革」であり、「働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えていくと宣言する。その後、様々な提言が続くが、本稿では柔軟な働き方に関する部分について検討してみたい。

濱口氏の受け止め方

元厚生労働省の官僚で、現在労働政策研究・研修機構の所長を務める濱口氏は、実行計画を非常に好意的に受け止める¹。すなわち、「正社員の長時間労働の是正が、最優先課題となって」おり、「時間外労働の上限設定、休息時間の導入などが盛り込まれて」いるし、「正社員の転勤についての制約も議論されて」いるという。

実行計画は、確かにライフステージにあった多様な働き方、正規と非正規の格差をなくす正当な処

遇、労働と子育てや介護との両立、男性の家庭参加といった、誰もかが否定しないようなスローガンを提案する。しかし、たとえば、そのための具体的な施策としてあげられている長時間労働の是正については、時間外労働の上限を360時間とするが（この時間自体が先進国の中で相当長い）、例外として最長で月100時間、年間で720時間までの時間外労働を許容し、かつ休息时间（勤務間インターバル制度）の導入についても努力義務とするのみで、全くかけ声倒れとなっている。これで果たして、企業風土が変わり、ワークライフバランスが実現し、男性も家庭参加ができるといえるのか。むしろ羊頭狗肉策と評価すべきではないだろうか²。アベノミクスの雇用改革には、口当たりのよい標語と、実態の乏しい、あるいは旧態依然とした内実との間に大きなギャップがあるものが多い。

実行計画は、また柔軟な働き方として副業や兼業の推進、雇用型テレワークの活用、非雇用型テレワークの拡大の方向を示しているが、濱口氏はその法的保護の必要性を指摘しながら、その方向性を積極的に評価している。ここでいう法的保護とは何か。なにが整備されたら、こうした「柔軟な働き方」は労働者を幸せにするのであろうか。この点の検討は十分ではない。

兼業・副業の規制

実行計画は、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第

わだ はじめ

東京大学法学部卒。東京大学院修士課程修了。専門は労働法。名古屋大学法学部助教授、教授を経て現職。ギンセン大学、レーゲンスブルク大学客員研究員。

著書に『ドイツの労働時間と法—労働法の規制と弾力化』（日本評論社）『人権保障と労働法』（日本評論社）『労働法の復権—雇用の危機に抗して』（日本評論社）など。

2の人生の準備として有効である」が、それを「認めている企業は、未だ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である」と言う。そして、長時間労働を招かない工夫の必要があることは認めながら、「本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確にすること」を企業に求めている。

非正規職、とりわけ短時間労働者の場合には、副業制限は難しいか、自己矛盾であるので、上の言及は、正社員を念頭に置いたものである。しかし、多くの企業が正社員に副業や兼業を容認しないのは、健康や職務専念のため³だけでなく、競争行為や企業秘密漏洩に対応する必要があるからであろう。これまでの多くの裁判は、副業や競争行為に対する懲戒処分の有効性を労働者から争うものであった。先の提案は、こうした規制を逆転させようとするものである。

しかし、使用者の人事政策・人事管理を如何に設計するかは、基本的に企業判断であり、国が政策として指導したり、口を挟むような性格のものではない。その規制は営業の自由への過度の規制となる⁴。また、労働者から見ても、完全な社会保険の適用を受けられない場合には、いかに規制が緩和されたとしても安易に副業等に従事できない。

ただ、緩やかな引退過程としての兼業や副業については、実行計画は、「高齢者の就業促進」の問題とも捉え、定年に向けた、あるいは定年後の雇用のあり方として提案している。たとえば高齢者雇用安定法9条では、定年後の雇用継続制度の導入を一方策としてあげているが、その際には一定程度の兼業や副業を企業としては容認すべきであろう。厚生年金制度との接合も考慮しながらではあるが、こうした制度は十分に検討の余地がある。

雇用型テレワーク

(1) 実行計画は、モバイル機器やAI危機の普及に伴い自宅等で勤務するテレワークの促進を大きな目標として掲げている。「国民運動としてテレワークを促進する方策を関係府省が連携として検討」

するといった意気込みである。

国土交通省「平成26年度テレワーク人口実態調査」(平成27年3月)によれば、在宅型テレワーカーは2012年の930万人(雇用型710万人、自営型220万人)をピークに、その後減少し、2014年には550万人(それぞれ480万人、70万人)となっている。週1日以上終日(企業の就業時間)在宅で就業する労働者は、2014年には220万人で、全労働者に占める割合は3.9%である。在宅勤務やサテライトオフィス勤務は、通勤時間の節約、育児・介護・社会活動との両立、仕事への集中といったメリットが指摘されているが、勤務者の割合はそれほど多くなく、かつ減少傾向にある。

雇用型在宅型テレワーカーの割合は、地方都市圏63.7%に比べて3大都市圏68.9%の方が若干高くなっている。交通事情が関係しているのであろうが、それほど優位性がある数値ではない。

在宅勤務している者の希望では、約半数が今のままでよいとしているが、減らしたい、やめたいが減少し、増やしたいと回答する者が増加傾向にある。出社日と在宅日を比較した場合、30代既婚男性で、業務時間は変わらないが、在宅日では通勤時間分が育児・子育てと自己啓発に注がれている。

在宅勤務を減らしたいと希望する理由は、労働時間が長くなってしまいがダントツで多く、自分の仕事に向いていない(必要性がない)、仕事の評価が不安、考えていたほどのメリットがない、等がそれに続いている。その他の理由を見ると、設備環境の整備がなされないと、テレワークは難しいし、子育て等の家族責任との調和の必要がなくなれば、テレワークが不要となってくる。

(2) テレワークは、労働者に労働時間主権が確保される働き方でもあり、ワークライフバランスが図られるような制度設計がなされるべきである。そのためにテレワークは、多くの国で活用の促進が提言・主張されている⁵。ただし、テレワークは上司の目の届かない遠隔地勤務という点から、日本ではやはり長時間労働をいかに防ぐかが最重要課題となるであろう。

労働法の観点から考えなければならないのは、

(ア) 労働時間管理、(イ) 労基法38条の2の事業場外みなし労働時間制の適用の有無、(ウ) 裁量労働制の適用の有無、等である。(ア)については、モバイルやパソコンを利用している場合には、入出力や稼働管理で労働時間管理が可能である。したがって、(イ)の事業場外労働の対象とはならない。(ウ)については、仕事の遂行方法の裁量性の有無にかかっている。

(3) テレワークの活用には、いくつかの点で新たな規制が必要である。この点について、フランスの立法動向が注目される⁶。

2017年1月より施行されている「労働、社会的対話の現代化および職業行程の安全化に関する2016年8月8日の法律」（野田らは労働改革法と言う）では、休息権を確保するために「オフラインとなる権利」が立法化されている。すなわち、労働組合が指名した組合代表委員が存在する企業（従業員50人以上の企業）では、終日の勤務時間外あるいは週末に労働者が情報通信機器（スマートフォン、インターネット、Eメール等）にアクセスしない権利を保障するよう、労働組合と交渉（年次交渉）することが義務づけられる。協約交渉が調わない場合には、使用者が従業員代表などの意見を聞いた後に「行動宣言」を制定しなければならないとされている。このように労働者の権利を保障することが義務づけられている企業は限定されているが、注目すべきなのは、約10年前からこうした権利が労働協約によって導入されてきた点である⁷。

労働協約を立法化するフランスの伝統がここにも見られるが、日本への示唆を考えた場合、まず労使が積極的な取り組みを行ってきたという事実が目撃しなければならないだろう。「24時間働けますか」社会⁸へのアンチテーゼは、まず労働組合が提案し、労使の取り組みから始めるしかない。テレワークの長時間労働を規制しようとするなら、こうした方策も検討課題としてよいだろう⁹。

非雇用型テレワーク

(1) 非雇用型テレワークに関して実行計画は、より慎重な姿勢である。すなわち、「こうした非雇用型テ

レワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面して」おり、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を 中長期的課題として検討する」とし、また「契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る」としている。

日本でもクラウドソーシング、シェア・エコノミー、クラウドワーク等がすでに登場しており、そこには多くの問題が生まれていることが紹介されている。そして、こうしたプラットフォーム・エコノミーについて、使用者性や労働者性、あるいは法的責任の所在等についての解明の必要性が主張されている¹⁰。

同様の仕事のあり方については、家内労働法があるが、同法の対象となるのは製造業であり（2条参照）、その仕事は現在ではごくわずかにすぎない。また、その規制の多くは工賃・最低工賃である。こうした点で、同法をクラウドワーク等に適用することはできないため、やはり新しい革袋が必要となっている。

(2) ここでも、たとえばフランスの労働改革法での対応は参考になる。同法は、「電子的手段で関係づけられるプラットフォームを活用する役務提供者」に関する規定を設け、それぞれの定義や労働法・社会保障法上の責任関係を定めている。この役務提供者は労働契約上の労働者でないが、労働組合を結成する権利が保障されている¹¹。

これに対してドイツ法では、経済的従属性と人的従属性（指揮命令服従性）が存在する「労働者」以外に、経済的従属性は認められるが人的従属性に欠ける「労働者類似の者」という概念があり、後者にも休暇法、一般平等取扱法あるいは家内労働法などが適用されるので、フランス法とは状況が異なる

12。

日本でも、現実に進んでいるクラウドワークについて、政府の各種報告書が本来ならば労働者として扱われる者を、安易に独立役務提供者としてしまっているのではないかと、との疑問が提起されている¹³。それとともに、こうした新たな雇用・就業形態に応じた労働者概念、使用者概念の検討が必要になっている¹⁴。

(3) これまでの判例等を見ても、自営業者として通常扱われているフリーの音楽家¹⁵、工事請負業者¹⁶、あるいはフランチャイズ・コンビニ店長¹⁷などについても労組法3条、7条の「労働者」に当たるとされており、クラウドワーカーも同様の扱いを受ける可能性がある。しかし、その働き方から考えて、これらの者が団結権を行使する可能性は低いのではないだろうか。

むしろ、新たなクラウドワーク法を制定し、契約締結時の規制(情報提供等)、契約解除、委託料、紛争処理システム等の整備を行うことの方が重要となる。

結びに代えて

本稿では、働き方改革の中の副業やテレワークという、傍流的なテーマについて論じてきた。雇成型テレワークのように、新たな雇用環境に対応し、そしてワーク・ライフ・バランスの維持に適合的な働き方についての工夫が必要になっている。しかし、これを拡大し、非雇成型テレワークやクラウドワークのような働き方の拡大にまで進めるには、労働法や社会保障法の適用可能性を狭めることになり、慎重にならざるを得ない。正規雇用の真の意味での「働き方改革」に早急に取り組むのが、正攻法であることを改めて強調したい。■

《注》

- 1 濱口桂一郎「日本的柔軟性からデジタル柔軟性へ」労働政策研究・研修機構 Business Labor Law 2017年9月8日号7頁以下。
- 2 世界2017年11月号「特集・誰のための働き方改革?」の各論考を参照。
- 3 複数企業での労働の場合に勤務時間を通算して規制する労基法38条1項は、健康面からの規制で

ある。これを各使用者毎の規制と解すべきとの意見もあるが、賛成できない。

- 4 働き方改革の中には、賃上げについて税額控除のような方策によって援助するなど、本来労使自治に委ねるべき問題について、国の過剰な介入がなされている点が見受けられる。
- 5 フランスでもテレワーク促進が進まない中で、政府はこれを推進しようとしている。野田進・渋谷美羽・阿部理香(2017)「フランス『労働改革法』の成立」季刊労働法256号159頁以下を参照。
- 6 同法の背景や内容については、野田ほか・前掲論文注5)155頁以下が詳しく紹介する。
- 7 ドイツでも、たとえばダイムラー社では、従業員が休日や休暇中に「現在不在中」といったメールを自動的に返信するか、そもそもメールを拒否するかのどちらかを選択できるようにしている。そうしたメールを受け取った受信者のほぼすべてが、この対応を好意的に受け止めている (<http://www.bbc.com/news/magazine-28786117>)。日本では逆の反応をする人が多いだろうが、いかにもドイツ的ということか。
- 8 ドイツを始めとするヨーロッパではあまり考えられない「24時間営業スーパー・コンビニ」の存在、iPhoneやパソコンを肌身離さず持ち歩くことが普通になっている社会。
- 9 この点を強調するものとして、高橋賢司(2017)「デジタル化とAIの労働市場と労働法への影響」労働法律旬報1895号10頁がある。
- 10 石田真(2016)「〈クラウドソーシング〉と〈シェアリング・エコノミー〉が問いかけるもの」労働法律旬報1878号4頁以下。
- 11 野田ほか・前掲論文注5)161頁以下を参照。ここでの紹介は概略に過ぎず、より詳細な研究が期待される。
- 12 高橋賢司(2017)「ドイツにおけるIoTとAIをめぐる雇用政策〜ワーク4.0をめぐるドイツ労働法上の新たな議論〜」DIO329号27頁以下を参照。
- 13 菅俊治(2017)「『雇用契約によらない働き方』と労働者・非労働者」労働判例1152号2頁。
- 14 橋本陽子(2017)「日本における労働者概念と労働契約—『労働4.0』において『労働者』の定義は変わるのか?—」労働法律旬報1895号13頁以下、浜村彰「プラットフォームエコノミーにおける労働法上の使用者」同18頁以下を参照。
- 15 新国立劇場運営財団事件・最三小判平成23・4・12民集65巻3号943頁。
- 16 INAXメンテナンス事件・最三小判平成23・4・12労働判例1026号27頁、ピクチャーサービス・エンジニアリング事件・最三小判平成24・2・21民集66巻3号955頁。
- 17 セブン・イレブン・ジャパン事件・岡山県労委命令平成26・3・13労働法律旬報1821号46頁、ファミリーマート事件・東京都労委命令平成27・3・17別冊中央労働時報1488号1頁。

兼業するシングル女性たち

渡邊 勉

関西学院大学社会学部教授

1. はじめに

今、兼業や副業が注目されている。2016年9月に発足した「働き方改革実現会議」において、「兼業・副業などの柔軟な働き方」が検討項目に含まれたり、同年11月には兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会が設置されたりと、労働政策論議の中で、兼業・副業の可能性が期待されている。ただそれと同時に課題も指摘されている¹。また副業に関する研究や調査もおこなわれている²。

労働政策研究・研修機構は、兼業・副業に注目する理由を6つにまとめている³が、それを簡単にまとめると、陽と陰の面に分けられる。

陽の面においては、兼業・副業がキャリアアップや収入増につながり、また企業の活性化、さらに経済成長を後押しする方策となりうる点に注目する。他方、陰の面においては、やむにやまれず兼業・副業している状況に注目する。その背景には、不安定就労がある。非正規雇用として働く者にとって、いつ

解雇されるともしれない働き方は、不安定な生活につながる。解雇されても、できるだけ安定した生活を送るための一つの方策として、兼業・副業がリスク回避につながる。さらに、非正規雇用では、十分な収入が得られない。生活していくために必要な収入を得るためには、兼業せざるをえないことも考えられる。

このような働き方というのは、非正規雇用としての働き方の多い女性において、より深刻であろう。2000年代以降、女性の貧困が大きな社会問題となっている。2011年12月9日の朝日新聞では、国立社会保障・人口問題研究所の分析として、勤労世代(20～64歳)の単身で暮らす女性の3人に1人が「貧困」であることが報じられた。また2014年4月には、NHKで『調査報告 女性たちの貧困 “新たな連鎖”の衝撃』が放映された。母子家庭を除けば、これまでほとんど見えなかった女性の貧困という問題が注目され、またその実態が明らかになってきた。それにともない女性のおかれている状況の厳しさ、深刻さ、そして対策の必要性が、強く認識されるようになってきた⁴。当然のことながら、貧困に陥っている女性たちの多くは、複数の仕事を掛け持ちせざるを得ないだろう。このように問題化している一方で、その実態については、必ずしも明らかになっているとはいえない。確かに、母子家庭や貧困に陥る女性たちは、注目されるようになってきた。しかし、そこでの問題意識は、あくまで貧困であり、女性たちの働き方自体ではない。

わたなべ つとむ

東北大学大学院文学研究科後期課程単位取得退学。文学博士。専門分野は、社会階層論、計量社会学。東北大学文学部助手、信州大学人文学部助教授を経て、現職。著書に、石田浩・中尾啓子編『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』(共著)、社会調査協会編『社会調査事典』(共著)など。

表1 属性の単純集計表

年 齢	比率 (%)	居住地域	比率 (%)	学 歴	比率 (%)
20-24 歳	13.7	非都市部	32.3	中学校	3.7
25-29 歳	32.3	都市部	67.7	高校	25.0
30-34 歳	30.7	同居		専門・専修学校	17.0
35-39 歳	23.3	一人暮らし	37.7	高専・短大	10.0
平均年齢	30.1	親と同居	49.7	大学	38.0
		それ以外	12.7	大学院	6.3
				平均教育年数	14.3

(出所) 筆者作成。

以上の背景のもと、本稿は、複数の仕事を持つ未婚女性たちの働き方に焦点を当てたい。具体的には筆者がおこなった未婚女性を対象にしたインターネット調査データの分析を通じて、2つの課題に答えていく。第一に、兼業する女性たちはどのような人たちであり、どのような働き方をしているのか、その実態を明らかにする。第二に、彼女らの働き方の違いは、何によるのかを明らかにする。

2. データの概要

本調査では、対象者を兼業している20歳から39歳までの未婚女性を対象とし、回収サンプル数は300とした。年齢層、職業、地域などについて割り付けはしていない⁵。調査は、2015年7月27日から8月7日までおこなった。

まず対象者の属性を確認しておきたい(表1)。

平均年齢は30.1歳である。20-24歳が13.7%、35-39歳が23.3%とやや少ないものの、大きな偏りはない。学歴は、大卒が最も多く38.0%であり、大学院卒も含めると44.3%と、高学歴者が多い。次に居住地域については、都市部と非都市部に分けた。東京、神奈川、埼玉、千葉、愛知、大阪、兵庫、福岡の8県を都市部としたとき、その割合は、67.7%と高く、3分の2は都市部の女性である。また同居形態については、一人暮らし、親と同居、それ以外の3カテゴリーで見ると、一人暮らしの者の比率は37.7%、親と同居が49.7%、それ以外が12.7%で

表2 職種パターン

職種組み合わせ	比率
専門・技能 + 専門・技能	12.3
事務 + サービス	10.7
サービス + サービス	10.0
事務 + その他	9.7
事務 + 事務	7.7
その他のパターン	49.6

(出所) 筆者作成。

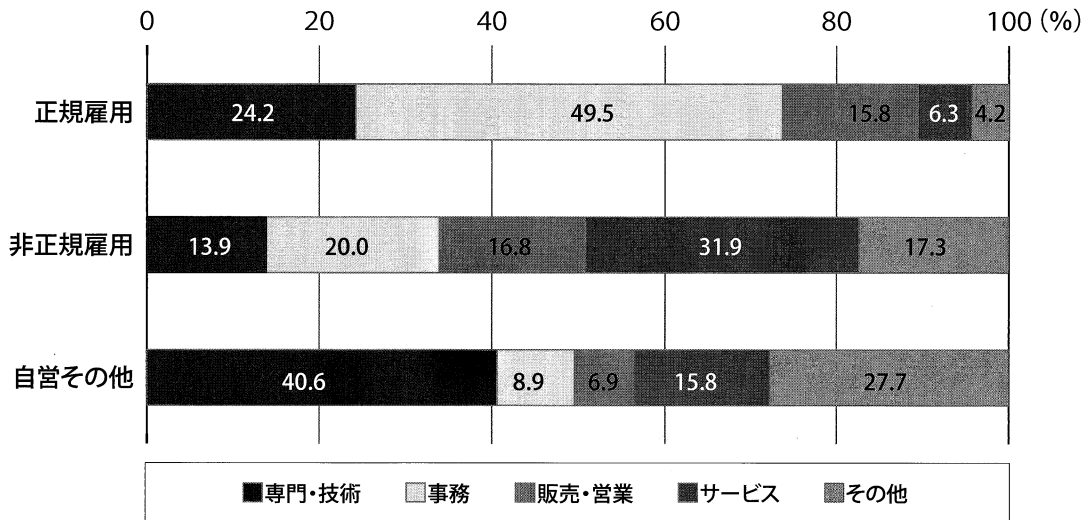
あった。以上から、本調査対象となっている未婚女性は、都市部に居住し、高学歴で一人暮らしもしくは親と同居の者が多いという特徴がある。

3. 兼業するシングル女性たちの働き方

それでは、調査データから兼業する未婚女性たちの労働の実態をいくつかの側面から見ていくことにしたい。

最初に雇用形態を、2つの仕事の組み合わせから見てみた。正規、非正規、自営・その他の3カテゴリーとして、5つの組み合わせの比率を求めた(正規+正規のパターンはない)。最も多いパターンは非正規+非正規であり44.3%、続いて正規+非正規の26.3%、非正規+自営19.7%、正規+自営5.3%、自営+自営4.3%であった。つまり、アルバイトの掛け持ちによる不安定就労の女性が多い。ま

図1 雇用形態別職種



(出所) 筆者作成。

た、兼業禁止の企業が多い中で、正規+非正規という働き方も多いことが注目される。

次に職種は、専門・技能職、事務職、販売・営業職、サービス職、その他職の5カテゴリーから特徴を捉えてみる。2つの仕事を合わせた比率で見ると、専門・技能20.0%、事務22.8%、販売・営業15.0%、サービス25.2%、その他17.0%である。さらに、2つの職種のパターンを見てみると、専門・技能+専門・技能の組み合わせが最も多く12.3%、続いて事務+サービスの10.7%、サービス+サービスの10.0%となっている(表2)。また2つの仕事内容が同じ職種の女性は、42.0%と半数に満たない。1つ目の職種別に同職率を見ると、専門・技能職56.1%、事務職23.5%、販売・営業職41.3%、サービス職50.0%、その他の職56.7%となっており、専門・技能職の比率が高い。

さらに、雇用形態と職種の組み合わせを、2つの仕事を併せて見てみる(図1)。正規雇用では、事務職の比率が49.5%と最も大きく、事務に偏っていることがわかる。次に非正規雇用ではサービス職が31.9%と多いが、事務職、販売・営業職、その他職の少なくない。さらに自営その他では、専門・技能職が40.6%と最も多く、その他職も27.7%とやや多い。

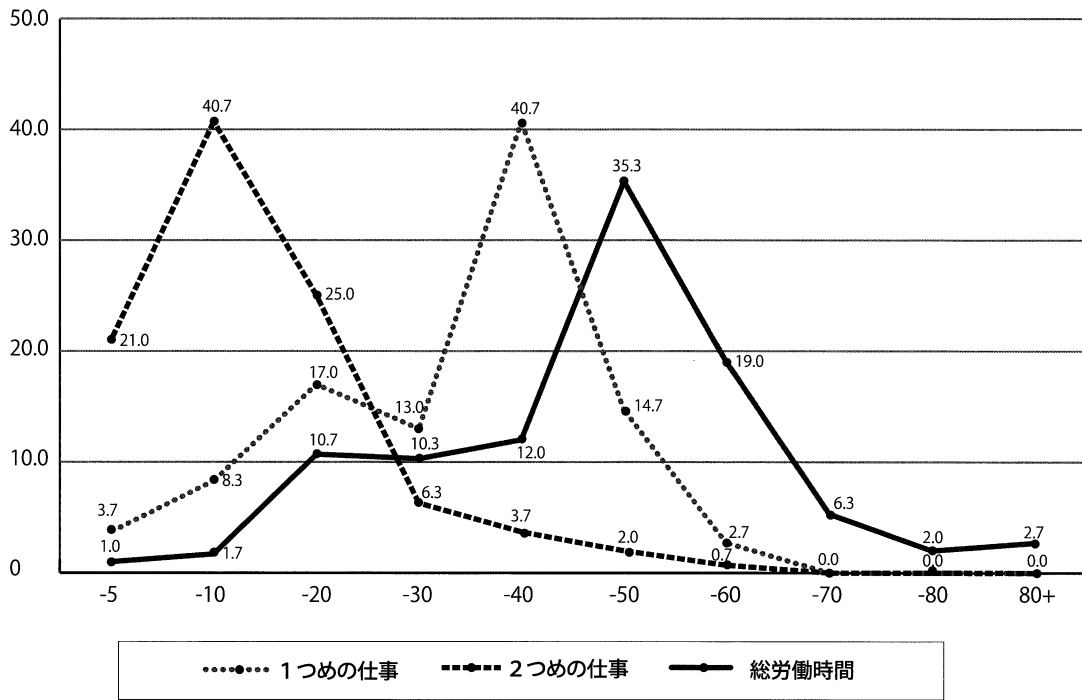
ここから、女性たちの雇用形態と職種の特徴をまとめると、第一に、専門・技能職には、正規雇用とし

て働くことも可能ではあるが、その可能性は必ずしも高くはなく、自営や自由業として働くことが多い⁶。第二に、サービス職は、非正規雇用としての働き方が多い。第三に、事務職は、正規雇用として働くことが多いが、非正規雇用として働くことも多い。こうした関連は、企業側の意向が強く働いているのではないかと考えられる。20歳代、30歳代の正規雇用の女性に求められるのは、事務であり、それ以外の職種については、おそらく企業の業績や仕事量の変化によって雇用量を変化させるため、非正規によって充足させようとする姿がある。

次に所得を、それぞれの仕事ごとに確認してみたい。1つ目の仕事の収入の平均値は15.2万円、中央値は15.0万円、2つ目の仕事の収入の平均値は4.9万円、中央値は4.0万円である。さらに2つの仕事の収入の合計平均値は、20.1万円である。10万円未満の女性が12.3%いる一方で、40万円以上の女性が5.3%いる。

2013年の『民間給与実態統計調査』によると、20歳から39歳までの女性就労者の平均年収は、約284万円である。月収に直すと、23.7万円となる。つまり3万円以上の違いがあり、複数の仕事を掛け持ちしたとしても、必ずしも十分な収入が得られているわけではない。1つの仕事のみでは、平均年収が180万円程度と多くなく、貧困層として定義される200万円以下に含まれてしまう。しかし貧困

図2 労働時間



(出所) 筆者作成。

線122万円(2012年)よりは、60万円ほど多く、月にすると5万円ほど収入が多い。1つ目の仕事のみだと年収200万円以下の女性が55.7%もいることになるが、2つ目の仕事によって200万円を超える女性が23.4%いる。1つ目の仕事のみでは年収200万円以下だった女性のうち、42.0%が2つ目の仕事に従事することで、貧困層から脱出している。その一方、年収400万円以上の女性も8.0%おり、収入のばらつきは大きい。

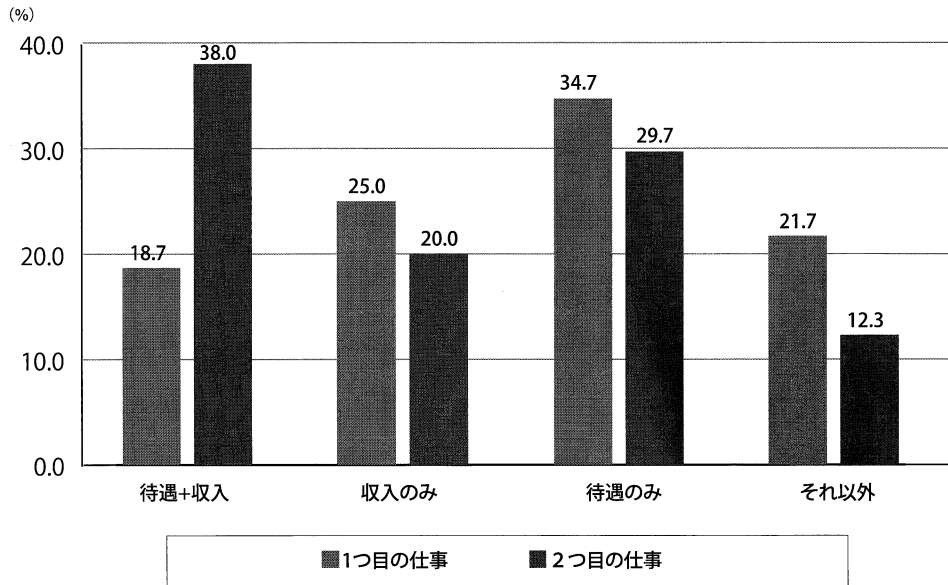
さらに週あたりの労働時間を見ると、1つ目の仕事が長く、2つ目の仕事が短い(図2)。1つ目の仕事の週平均労働時間が31.1時間であるのに対して、2つ目の仕事は12.3時間である。そして総労働時間の月平均労働時間は43.3時間である。労働力調査によれば、2014年の女性労働者の平均週間就業時間は32.9時間である。常雇の労働者でも34.1時間である。また週60時間以上働いている女性は、労働力調査では3.3%に過ぎないが、本調査の女性たちでは1割以上もいる。労働時間が長ければ収入が多いかというところでもない。年収が400万円以上の女性の週平均労働時間は46.3時間であり、それほど多いわけではない。

これまでの分析から見えてくる兼業する女性就労者の姿は、収入が少ないため2つの仕事をしているという女性と、対称的にかなりの収入を得ている女性である。

そこで次に、実際にどのような理由で仕事をしているのかを見ていくことにしたい。本調査では、それぞれの仕事について、なぜその仕事をしているかを尋ねている(複数回答)。その理由をまとめると、「都合のよい時間に働ける」といった待遇に関する理由と、「生活費が足りない」といった収入に関する理由に分けられる。どちらか一方のみの理由で働いている者もいれば、両方の理由を挙げる者もいる。それゆえ待遇と収入という2つの理由に分け、その組み合わせから、特徴を見ていきたい(図3)。

1つ目の仕事については、待遇のみを挙げる者が多いのに対して、2つ目の仕事については、待遇と収入の両方をあげる者が多い(38.0%)。そして1つ目の仕事について、待遇と収入のどちらも理由として挙げる者は少ない。1つ目の仕事がメインであり、2つ目の仕事がサブであるとすると、1つ目の仕事はすぐに辞めることのない(あるいはできない)仕事であることが望ましい。そうであるならば、1つ

図3 従業理由



(出所) 筆者作成。

目の仕事では、収入も大事であるが、それ以上に安定的に働けることが重視される。それに対して、2つ目の仕事は、待遇と収入の両方を重視する者が多い。2つ目の仕事そもそも労働時間も短く、収入も少ない。サブ的な位置づけなので、すぐに辞めてもかまわず、辞めたらまた新たな仕事を探せばいい。1つ目の仕事よりも気楽な気持ちで仕事ができるとすれば、逆に仕事への要求も多くなる。それゆえ、待遇と収入の両方が就業理由となっているとも考えられる。

4. 働き方パターンの分析

以上の分析から、兼業する女性たちの働き方の輪郭が見えてきた。そこからわかるのは、女性の働き方の多様性であり、さらに階層性である。次に、兼業する女性たちの働きのパターンの規定因を検討してみたい。

まず働き方をパターン化しておこう。そのために、本稿では潜在クラス分析によってパターン抽出をおこなう。使用した変数は、職業の基本的要素である雇用形態と職種である。

(1) 雇用形態

正規雇用、アルバイト・契約・嘱託、派遣、自営・自由・その他の4カテゴリー。

(2) 職種

専門・技能、事務、その他の3カテゴリー。

1クラスから4クラスまで求め、AICとBICの値を比較しながら検討した結果、今回は3クラスモデルを採用することにした。3クラスモデルのそれぞれのクラスの構成比、反応確率を表したのが、表3である。

まずクラス1は、正規雇用+アルバイトという組み合わせの働き方が多く、事務職と販売・サービス・その他職をおこなっている女性が多い。正規雇用=事務、アルバイト=事務以外という働き方である。このタイプは全体の27.3%を占めている。次にクラス2は、2つのアルバイトの組み合わせの働き方が多く、販売・サービス・その他職が多い。このタイプに分類される女性が最も多く、半数以上(55.3%)である。さらにクラス3は、アルバイトと自営・自由・その他という組み合わせの者が多く、職種は専門・技能職である。全体ではこのタイプが最も少なく、17.3%である。

ここで、それぞれのパターンの特徴を理解しやす

表3 3クラスモデル

	クラス1	クラス2	クラス3
クラス構成比率	.273	.553	.173
カテゴリ別反応確率			
職業1 (雇用形態)			
正規雇用	.317	.813	.168
アルバイト	.570	.057	.777
派遣	.070	.129	.055
自営・自由・その他	.043	.000	.000
職業2 (雇用形態)			
アルバイト	.517	.650	.528
派遣	.190	.220	.236
自営・自由・その他	.293	.130	.236
職業1 (職種)			
専門・技能	.193	.304	.013
事務	.290	.696	.207
販売・サービス・その他	.517	.000	.780
職業2 (職種)			
専門・技能	.207	.230	.022
事務	.167	.202	.203
販売・サービス・その他	.627	.568	.775

(出所) 筆者作成。

くするために、パターン1を「正規雇用+副業タイプ」、パターン2を「アルバイト掛け持ちタイプ」、パターン3「自由就業タイプ」と名付けておく。

次に、この3つのパターンの間の違いを意識と収入から確認しておきたい。

まず就業理由について、特に収入のみを重視する女性と待遇のみを重視する女性に着目すると、まず収入のみを重視するのは、正規+副業タイプが最も多く、アルバイト掛け持ちタイプ、自由就業タイプと続いている。逆に待遇のみを重視するのは、自由就業タイプが最も多く、アルバイト掛け持ちタイプ、正規+副業タイプとなっている(図4)。

収入については(図5)、正規+副業タイプが24.8万円と最も高く、アルバイト掛け持ちタイプと自由就業タイプは18万円程度と低い。一方、2つ目の仕事による収入の上昇率を見ると、正規+副

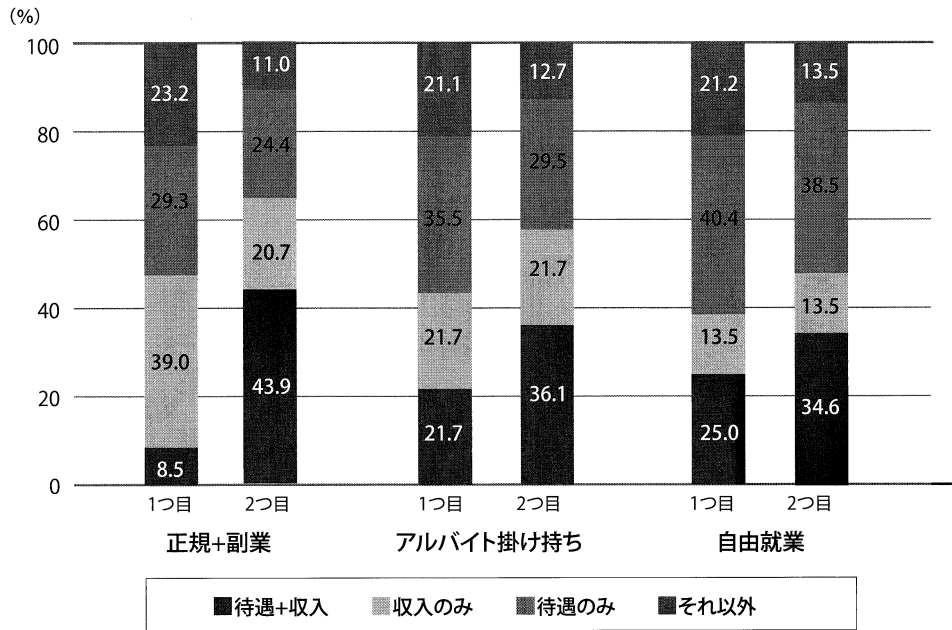
業タイプが最も低く、アルバイト掛け持ちタイプ、自由就業タイプと続いている。つまり、3つのタイプは仕事の安定性と自由度によって特徴づけられる。正規+副業タイプは最も安定していて自由度は低い。逆に自由就業タイプは安定していないが自由度は高い。アルバイト掛け持ちタイプはその中間に位置している。

それでは、働き方のパターンの規定因について多項ロジット分析を用いて分析していくことにする。タイプを決定する要因として、女性のおかれている環境、就業意識、キャリア継続、人的資本(学歴)の影響を検討する。具体的な変数は以下の通りである。

〈従属変数〉

働き方のパターン(正規雇用+副業タイプを基準)

図4 パターン別就業理由



(出所) 筆者作成。

〈説明変数〉

説明変数については、仮説を検証するための変数に加えて、統制変数として属性項目をいくつか投入している。

(a) 属性項目

- (1) 年齢 (20-24歳を基準) 25-29歳、30-34歳、35-39歳
- (2) 学歴(高卒以下を基準) 短大・専門学校卒、大学・大学院卒
- (3) 初職雇用形態 (正規雇用以外を基準) 正規雇用
- (4) 初職継続 (3年以降離職) 離職なし 3年以内離職
- (5) 同居形態(一人暮らし以外を基準) 一人暮らし
- (6) 居住地 (都市部以外居住を基準) 都市部居住
- (7) 父職・雇用形態(自営以外を基準) 自営
- (8) 父職・職種(販売・サービス他を基準) 専門管理、事務

(b) 仕事の就業理由

- (9) 金銭的理由(1つ目の仕事)
- (10) 金銭的理由(2つ目の仕事)
- (11) 待遇的理由(1つ目の仕事)

(12) 待遇的理由(2つ目の仕事)

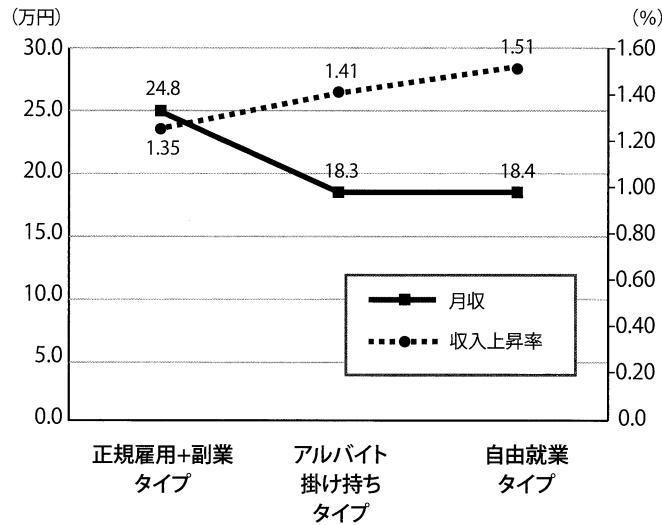
分析結果が表4である。まず、居住地域・形態や同居といった環境と学歴は影響しない。ただ学歴について、1つ目の仕事を見ると、正規雇用の比率は大卒以上で36.1%、それ以下で26.3%、専門・技能職の比率は大卒以上で27.1%、それ以下で18.0%となっており、学歴と職業の間に関連があることがわかる。しかし、2つ目の仕事との組み合わせになると、学歴との関連がなくなるのだ。

次に初職については、正規雇用かどうかによってタイプが異なる。初職が正規雇用であると、正規+副業タイプになりやすく、非正規だとアルバイト掛け持ちタイプや自由就業タイプとなる。また3年以内に離職する者は、自由就業タイプにはなりにくい。自由就業タイプは、ある程度キャリアを積むことで、新たな働き方を目指して離職し、自己実現ができるような働き方をしていると見ることができる。

就業意識については、1つ目の仕事の理由として待遇理由を挙げている女性は、正規雇用+副業タイプとなりにくい。つまり正規雇用+副業タイプは、待遇よりは金銭を重視している。

その他の変数のうち、影響があったのは年齢で

図5 パターン別収入



(出所) 筆者作成。

表4 多項ロジット分析結果 (正規雇用+副業タイプを基準)

		アルバイト掛け持ちタイプ		自由就業タイプ	
		B	標準誤差	B	標準誤差
	切片	3.561 **	0.835	2.832 **	1.048
年齢 (ref.20-24 歳)	25-29 歳	-1.228 *	0.564	-1.482 *	0.730
	30-34 歳	-1.075 +	0.589	-0.893	0.747
	35-39 歳	-1.819 **	0.613	-1.536 +	0.786
学歴 (ref. 高卒以下)	短大・専門学校	-0.151	0.422	-0.252	0.576
	大卒以上	0.132	0.383	0.581	0.508
初職雇用形態	正規雇用	-1.482 **	0.332	-2.108 **	0.439
初職継続 (ref.3 年以降離職)	3 年以内で離職	-0.173	0.375	-1.182 *	0.476
	離職していない	-1.024 *	0.489	-1.783 **	0.65
同居形態	一人暮らし	0.167	0.319	0.251	0.424
居住地域	都市圏	-0.312	0.335	-0.575	0.439
父雇用形態	父自営	-0.348	0.367	-0.044	0.468
父職種 (ref. その他)	父専門・管理	0.039	0.336	0.208	0.439
	父事務販売	0.242	0.596	0.423	0.784
金銭的理由	金銭的理由 1	-0.070	0.332	0.054	0.441
	金銭的理由 2	-0.411	0.327	-0.901 *	0.442
待遇理由	仕事環境理由 1	0.601 +	0.319	0.910 *	0.43
	仕事環境理由 2	-0.405	0.341	-0.038	0.467
	-2 対数尤度	513.622			
	Cox & Snell R2	0.221			
	Nagelkerke R2	0.257			
	N	300			

(出所) 筆者作成。

ある。正規雇用+副業タイプは、20-24歳が少ない。これは、20-24歳において、正規雇用として働きながら兼業するという働き方は、現実的には難しいということであろう。正規雇用として働き始めてまだ年数が経っていないので、副業をするだけの余裕がないという女性が多いのだと考えられる。また転職して正規雇用+副業という働き方をするのも、就業年数が短いことから難しいと考えられる。

以上をまとめると、3つの点にまとめられるだろう。第一に社会的属性は影響しない。第二に初職の影響が大きい。第三にキャリアの影響がある。つまり、初職から現時点までの働き方が、兼業のあり方を規定していると言える。

まとめ

本稿では、インターネット調査のデータ分析を通じて、兼業するシングル女性たちの実態を見てきた。そこからわかったことは、大きく2つにまとめることができるだろう。

第一に、兼業する未婚女性たちの働き方は多様であるということである。一方で、貧しさゆえにやむなく兼業しなければならない女性たちが多い。一つの仕事では、十分な収入を得られないが故に複数の仕事を掛け持ちしている。他方で、自由に働き、ある程度以上の収入を得ている女性たちもいる。彼女らは、専門的な知識を活かし、自由に働くことを希望している者が多い。今回の調査データを見る限りは、前者が多数派であり、後者は少数派である。もちろんインターネット調査の性格上、比率をそのまま信じることは危険であるが、十分な収入を得られていない女性たちに注視しておくことは必要だろう。

第二に、兼業するシングル女性たちの働き方に対して、初職をはじめとしたキャリアの影響が大きいということである。シングル女性であることから、キャリアが短く、また結婚・出産によるキャリアの中断もないことから、特に初職の影響は大きい。初職で正規雇用には就けなかったことが、キャリアの不安定をつくりだし、兼業においてもアルバイト掛け持ちタイプ

といったような低収入につながっている。また転職するかどうかということも、その後の働き方と関連している。

冒頭でも述べたように、兼業・副業の促進は、キャリアアップ、収入増加、さらに経済成長を後押しする方策となり得ると、期待されている。しかし実際のところ、2015年時点で未婚女性の兼業は、そうした理想とはほど遠く、生活を維持するためにやむにやまれず、低賃金、長時間労働によって、兼業せざるを得ない女性が多いというのが実情だと思われる。結局のところ、現在の雇用の不安定性、非正規雇用の低賃金が、女性たちを兼業に向かわせ、働き方を決める大きな要因なのである。そうであるならば、今後副業・兼業という働き方を推し進めるのであれば、こうした問題を解決しない限り、労働者の労働環境をますます悪化させることになってしまっただけだろう。それゆえ、副業・兼業が女性就労者の働き方の可能性を広げるためには、第一に雇用の安定、生活を維持するために必要な賃金の上昇が必要であり、第二に事務職やサービス職に偏るのではなく、女性に開かれた職種の提供によってキャリアアップの可能性を開くことが必要であろう。そうした条件が整うことで、副業・兼業の積極的な可能性を論じることができるとは違いない。■

〈付記〉本稿は「複数の職業を持つ女性の仕事の実態—「複数の仕事を持つ未婚女性の仕事と生活に関する調査」(2015)の分析—」『関西学院大学社会学部紀要』123、2016年)を加筆・改定したものである。

《注》

- 1 紺屋博昭 (2016) 「兼業・副業をめぐる労働法の問題点と今後の課題」(『日本労働研究雑誌』676)、倉田賀世 (2016) 「マルチジョブホルダーをめぐる社会保障の課題」(『日本労働研究雑誌』676)
- 2 門倉貴史 (2006) 「公式統計に現れない隠れた副業の規模と実態」(『日本労働研究雑誌』552)、小倉一哉・藤本隆史 (2006) 「サラリーマンの副業—その全体像—」(『日本労働研究雑誌』552)、労働政策研究・研修機構 (2009) 『副業者の就労に関する調査』、萩原牧子・戸田淳仁 (2016) 「「副業」の実態と企業が認めるようになった背景」(『日

本労働研究雑誌』676)。

- 3 労働政策研究・研修機構(2005)『雇用者の副業に関する調査研究』
- 4 女性の貧困については、例えば鈴木晶子(2013)「未婚女性の貧困問題を考えるー若者支援・困窮者支援からのレポートー」(『日本労働研究雑誌』638)、NHK「女性の貧困」取材班(2014)『女性たちの貧困 “新たな連鎖”の衝撃』(幻冬舎)、杉田真衣(2015)『高卒女性の12年ー不安定な労働、ゆるやかなつな

がりー』(勁草書房)、小杉礼子・宮本みち子編著(2015)『下層化する女性たちー労働と家庭からの排除と貧困ー』(勁草書房)、小杉礼子他(2017)『シングル女性の貧困』などがある。

- 5 調査は、株式会社メルリンクスに委託しておこなった。割り付けをおこなわなかったのは、調査会社のモニター数では、回答者を集めることが難しかったためである。
- 6 契約・嘱託社員として働く者も多い。

