

Ⅰ．課題と要約

Ⅰ－１．調査の課題と枠組

本報告書は、中京地区の完成車・自動車部品メーカーを主な対象として、事務、情報処理、技術・開発のホワイトカラー部門における、出向、派遣など様々な就業形態の非正規従業員（以下では「非正社員」と呼称する）の雇用動向や人事管理の実態とそうした動向を規定する諸要因、ならびに今後の雇用見通しについて、97年に実施した調査の結果をまとめたものである。調査結果の分析に先立って、本章ではこの調査の問題関心および調査の課題と枠組みについて述べておきたい。

バブルの崩壊以後、日本企業の雇用・人事管理システムが激しい変化の波に洗われていることは周知の通りである。日経連の「新時代の日本的経営」〔日経連1995〕は、長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型に企業の雇用類型を分けながら、これらの類型を最も効率的に組み合わせた「雇用ポートフォリオ」の検討を提言している（p. 4、pp.30-34）。ここに見られるように、現下の雇用システムの変化は「効率化」「多様化」「柔軟化」をキーワードとして展開され、多様な就業形態で働く非正社員の導入（非正社員化）は、こうした雇用・人事管理システムの変化の一翼として位置づけられている。

その背景には、①バブル崩壊後とくに強く意識されるようになった人件費の抑制、②市場ニーズ細分化に伴う仕事量の変動や景気変動に機敏に対応できる柔軟性のある雇用管理の必要、そして③多様化する開発課題に即応できる専門的スキルを持った人材の確保などが挙げられる。そうした需要側の要請に加えて、供給側である労働者の側でも、先の日経連報告で指摘されているように、高度専門能力活用型人材や雇用柔軟型人材については、労働者の間に「余暇活用志向」の高まりや「能力活用志向」の高まりがあり、長期雇用を必ずしも前提とせず、したがって企業への過剰な自己同一化と無縁な、自己の能力を高めることができる機会があれば積極的に企業を変えろろという新たな就業意識が広まりつつあると考えられており、そうした労働者ニーズと企業側のニーズをともに充足するものとして多様で柔軟な雇用・人事管理システムが求められているのである。

就業形態の多様化の実態に関しては労働省の調査〔労働省1996年〕が最も包括的であろう。しかも1987年調査とのおよその比較が可能である。表Ⅰ－１－１によれば、調査時点（1994年）における非正社員実数（推計）は約884万人で、労働者全体の22.9%に達する。非正社員比率は87年の18.3%から4.6ポイント高まったことになる。実数では約470万人（115.6%）の増加であり、正社員の増加率62.9%をはるかに上回る。非正社員に占める女子の割合は69.0%と非常に高い。また同期間の増加率も118.2%と非常に高いが、男子非正社員も111.1%と女子と肩

表1-1-1 性・産業別就業形態別労働者数およびその割合の変化 1987・94

単位 千人、%

	年	総 計	正社員	非正社員	出向	派遣	パート	臨時・日雇	契約・登録	その他
男 女 計	87	22371.8 (100.0)	18272.4 (81.7)	4099.4 (18.3)	321.2 (1.4)	229.2 (1.0)	2539.7 (11.4)	515.5 (2.3)	291.6 (1.3)	202.2 (0.9)
	94	38599.7 (100.0)	29760.0 (77.1)	8839.7 (22.9)	541.0 (1.4)	288.3 (0.7)	5816.3 (15.1)	1169.9 (3.0)	644.4 (1.7)	379.9 (1.0)
男 子	87	14114.2 (100.0)	12811.0 (90.8)	1303.2 (9.2)	278.4 (2.0)	76.9 (0.5)	450.5 (3.2)	234.3 (1.7)	146.1 (1.0)	117.0 (0.8)
	94	23019.1 (100.0)	20268.6 (88.1)	2750.6 (11.9)	465.0 (2.0)	100.1 (0.4)	1158.9 (5.0)	510.0 (2.2)	297.2 (1.3)	216.1 (0.9)
女 子	87	8257.6 (100.0)	5461.3 (66.1)	2796.3 (33.9)	42.8 (0.5)	152.3 (1.8)	2089.2 (25.3)	281.3 (3.4)	145.5 (1.8)	85.2 (1.0)
	94	15624.7 (100.0)	9526.0 (61.0)	6100.4 (39.0)	78.1 (0.5)	186.8 (1.2)	4657.5 (29.8)	666.2 (4.3)	347.1 (2.2)	163.1 (1.0)
製 造 業	87	(100.0)	(86.8)	(13.2)	(1.3)	(0.6)	(8.1)	(2.0)	(0.5)	(0.7)
	94	(100.0)	(84.1)	(15.9)	(1.1)	(0.5)	(10.8)	(2.3)	(0.5)	(0.7)
卸・小売業	87	(100.0)	(67.7)	(32.3)	(1.5)	(1.0)	(25.4)	(2.4)	(0.9)	(1.1)
	94	(100.0)	(64.3)	(35.7)	(1.1)	(0.6)	(28.5)	(2.6)	(1.8)	(1.2)
サービ業	87	(100.0)	(77.8)	(22.2)	(1.6)	(1.1)	(12.4)	(3.5)	(2.3)	(1.2)
	94	(100.0)	(74.1)	(25.9)	(2.0)	(0.8)	(3.6)	(5.4)	(2.8)	(1.3)

出所：労働省 [1987] [1996] より作成。

注) [1996] の数値は、[1987] との比較のために、鉱業・建設業を除いてある。

を並べる増加を示していることに注目したい。業種別に見ると、卸・小売業（非正社員比率35.7%）、サービス業（同25.9%）が飛び抜けて高い。製造業は非正社員比率15.9%で、87年比2.7ポイント上昇している。

表1-1-1で87~94年の期間の就業形態別非正社員数の動向をみると、パート（2.29倍）、臨時・日雇（2.27倍）の増加は著しいが、出向（1.69倍）や契約・登録（2.21倍）労働者も大きく増加している。派遣労働者は1.26倍とこの期間で見ると増加は小さいが、別の資料 [労働省、1997年] によれば、88~91年の労働者派遣事業会社の売上高は1.88倍の増加を記録、その後バブル崩壊の影響を受けて低迷するが、95年以降再び急増に転じており、労働省調査 [1996年] はその動向をカバーしていないのである。このように出向、契約・登録、派遣労働者の伸びも、パート、臨時・日雇と並んで高いが、このことは今日の非正社員化の重要な特徴を示唆している。

周知のように生産現場では臨時・日雇、季節工、あるいはパートの形で非正社員の導入が早くから見られ、その雇用管理や労務管理には分厚い経験の蓄積がある。だが、今日の就業形態多様化の中で見逃すことのできない特徴は、事務部門や情報処理、技術部門における非正社員化の急速な進展である。先の労働省調査によれば、管理職、事務職、専門・技術職をホワイトカラーとすれば、就業形態別ホワイトカラー職種従事者の割合は94年に、男子では出向労働者の76.4%、派遣労働者の81.8%、契約・登録労働者の51.2%であり、パートの22.7%、臨時・日雇の15.0%と比較して、圧倒的にホワイトカラー職種従事者の割合が高い。また女子でも就業形態別ホワイトカラー職種従事者の割合は、出向労働者の51.4%、派遣労働者の96.0%、契

約・登録労働者の66.6%であり、パートの32.2%、臨時・日雇の37.6%に比較してはるかに高い。このように男女とも出向、派遣、契約・登録社員の増加はホワイトカラー部門における非正社員化の進展を意味しているのである。

雇用・人事管理の効率化・多様化の流れが、いわゆる経済のグローバル化に伴う国際的な競争の激化という状況の下で、これまで以上に強められていくとすれば、非正社員化の動向も今後ますます強まることはあっても、弱まることは考えにくいといってよいであろう。実際、上記労働省調査でも、今後非正社員の活用は「重要」と見る事業所の割合は88.8%に及ぶという結果が示されている。とりわけホワイトカラー部門における非正社員化の進展はわが国企業の雇用・人事管理システムの大きな変化を示すものである。

ところで、非正社員比率の高さ以上に肝要なのは、正社員と非正社員が肩を並べて就業する「混在型」事業所の多さであろう。上記労働省調査によれば、混在型事業所の割合は調査対象事業所の62.8%、非正社員だけの事業所（非正規型事業所）も2.2%存在する。しかもこれら混在型事業所の内、非正社員比率50%以上の事業所が20.0%、50%未満20%以上の事業所が20.0%、20%未満の事業所が25.1%と、非正社員比率の高い事業所が大きな割合を占めているのである。また、製造業1,000人以上規模の企業をとると、その76%が混在型事業所で占められている。

これら混在型職場のすべてがホワイトカラー部門であるわけでは毛頭ないが、上で述べたように、今後急速に事務・技術部門でも混在型職場が常態化していくことが予想される。とすれば、そこでの正社員と非正社員の働き方とその相互関係、すなわち、相関連する一群の仕事の中で、非正社員はどのような仕事を担うのか、非正社員の導入によって正社員の仕事のあり方やキャリアの組み方にどのような変化が生じているのか。非正社員の働き方、従って間接的には正社員の働き方を規定する要因は何か。非正社員に対する教育・訓練はどのように行われているか、正社員と比較してどのような違いが見られるのか。労働時間など非正社員の就業実態は正社員と比べてどのような特徴があるのか。能力・業績評価はだれが、どのように行っているのか。さらに非正社員化は労働組合の組織と活動にどのような課題を突きつけているのか。総じて非正社員の就業実態と働き方、正社員と非正社員の相互関係、人事管理や労務管理のあり方に関して実態を明らかにし、混在型職場の適切な運営に資する必要がある。この点に関しては実態の解明にほとんど手がつけられていないのが現状である。

非正社員化の動向はまた、非正社員としての就業形態・地位を積極的に選択する労働者、その点で正規従業員として入社し、その企業で定年まで勤続しようという長期勤続＝企業ロイヤリティの意識を突き抜けた、新しい就業＝価値意識を持つ労働者によって支えられているといわれる。労働省調査でも労働者の間にこのような新しい就業意識の兆しが見られるけれども、はたしてそのようにいい切れるのかどうか、非正社員というステータスが意識的選択の結果なのかどうか、非正社員の仕事や能力向上に対する関心はどのようなものであるか、就業実態は正社員

と同じようであるのか違うのか、仕事内容や福利制度、評価や処遇、あるいは教育・訓練に満足しているのかどうか、そして就業継続意思は高いのか、それとも転職志向が強いのか等、「就業形態多様化」の担い手として、非正社員の就業意識、価値観、就業実態、人事・雇用管理に対する見方、そして企業の雇用・人事管理政策とのマッチングの実態が明らかにされなければならない。

非正社員化とほぼ同じ意味で、アウトソーシング化の動向にも注目したい。アウトソーシング化は業務の特定部分を他企業に委託することである。しかし、多くの場合、仕事は委託元企業の作業場で行われる場合も多く、その影響は非正社員化と同質のものがある。

国際競争の激化と市場ニーズの多様化への対応の過程で生じている企業の雇用・人事管理システムの効率化・多様化・柔軟化は、したがって次の4者のプレーヤーの相互作用として展開されるであろう。

- (1) 需要側である企業の雇用・人事管理政策の転換＝雇用システム再編成の論理
- (2) 供給側である人材供給事業会社の経営戦略・雇用政策の展開
- (3) 雇用の多様化・柔軟化の直接の担い手である非正規労働者の就業意識の変化
- (4) 雇用システムの変化に対する労働組合の組織・運動戦略

このような枠組みに基づいて、企業、労働組合および労働組合の職場組織、非正社員個人に対するアンケート調査を実施するとともに、非正社員化の進んでいる企業を選び、技術・情報処理および事務部門で非正社員化の実態と問題点について聞き取り調査を行った。

〈参考文献〉

日経連 [1995]「新時代の日本的経営」日経連

労働省 [1987]「多様化する企業労働者」

同 [1996]「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

同 [1997]「平成8年版 図表労働者派遣事業」

I - 2 . 調査結果の要約

I - 2 - 1 . 企業における非正社員化の実態と論理

— 企業アンケート調査および聞き取り調査を中心として —

1) 非正社員化の実態

企業アンケート調査では、現業部門等を含む非正社員比率（非正社員数／正社員数×100）が5%未満の企業＝42.4%、5%～10%未満＝14.1%、10%～20%未満＝18.8%、20%以上＝17.6%で、やはり10%未満の企業が多数を占めるが、20%以上の企業もかなり高い割合を占めている。ただし事務・技術部門だけをとればその割合は大きく低下すると推測される。参考までに聞き取り企業における技術・事務部門の非正社員比率（派遣・請負社員数／正社員数×