

ライフサイクルの各段階と多様な働き方

芳崎 文香

日本大学大学院総合社会情報研究科

Lifecycle Stages and Diverse Ways of Working

YOSHIZAKI Fumika

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

People live their lives in a variety of ways. While some are able to carve out their own choices in life, others are subject to unavoidable misfortunes such as unemployment, losing a job or sudden accident or illness. Other events such as marriage, childbearing and raising children, and having to care for elders also occur. While these all bring about changes to how people work, are labor markets able to respond flexibly to such events. Examining European employment strategies based on "flexibility" and "security," as well as the relatively new initiatives around working arrangements for "limited regular employees" in Japan, and in the current context of growing acceptance for a variety of working arrangements, this paper considers what type of society might permit diverse ways of working.

1 はじめに

現代の日本では、学業を修了したのち社会で働くことができる年数はおおよそ 40～50 年程度である。その期間において人それぞれに結婚・出産・育児・介護・病気・転居などといったライフイベントを迎えることになる。これらライフイベントは往々にして就業形態に何らかの影響を及ぼすことが多く、働き方を変えることや退職を余儀なくされることもある。このような当然起こり得るライフイベントによって働くことが阻害されることのないよう、また働き方を変えることによって、働き続けることが容易になるような社会でなければならない。

厚生労働省平成 28 年度上半期雇用動向調査によれば、平成 28 年度の離職率¹の 5.9%が個人的理由(結婚)「出産・育児」「介護・看護」及び「その他の個人的理由」によるものであり、事業者側の理由 0.8%と比較すると、離職のきっかけの多くが個人的理由

であることがわかる²。また、女性の個人的理由による離職率は 7.6%であり、男性の 4.5%と比較すると家庭内労働における女性の負担が大きいことも計り知ることができる。

働き続けることができる社会の仕組みや制度にはどういったものが考えられるのか。フレキシキュリティという考えを雇用戦略に取り入れた欧州での取り組み、およびいわゆる正社員としての働きづらさに対し、近年の日本において導入されている限定正社員制度をいくつかの先行研究を踏まえて考えていきたい。

2 仕事をめぐる制度

2.1 欧州における事例

2.1.1 フレキシキュリティ

フレキシキュリティ (flexi-curity) とはフレキシビリティ (flexibility) とセキュリティ (security) から

¹ 離職理由別離職率 = $\frac{\text{離職理由別離職者数}}{\text{1月1日現在の常用労働者数}} \times 100 (\%)$

² 事業者側の理由とは、経営上の都合、出向及び出向元への復帰の合計である。

なる造語であり、労働市場の柔軟性・弾力性と雇用・生活保障の両立を目指す包括的な政策体制である³。1990年代におけるデンマークとオランダの労働市場改革の経験から生まれたものであり、フレキシビリティ（柔軟性）とセキュリティ（保障性）は対立的なものではなく、相互補完するものという考えが基礎となっている。

2006年の欧州首脳会議宣言で政策概念として取り上げられ、翌年には、欧州委員会は「フレキシキュリティ基本原則」を打ち出す。これは次の4つからなるものである⁴。

- ① 使用者からも労働者からも「インサイダー」からも「アウトサイダー」からも信頼される柔軟な合意契約
- ② 継続的な適応能力、雇用可能性を保証する包括的な生涯学習（訓練）戦略。
- ③ 急速な職場環境変化に対処し、失業期間を減らし、新しい仕事への移行を円滑にする、職業訓練等の効果的な積極的労働市場政策。
- ④ 適切な所得保障を提供し、就業を奨励し、労働移動を促進する、現代的な社会保障制度

つまり、労働者が同じ勤務先で働き続けることを保障するのではなく、社会システムとして雇用を保障するという考えに基づいている。そうすることにより、ライフイベントにより働き方を変えざるを得なくなったとき、もしくは働くこと自体が困難となったときの受け皿となり得るのである。

労働市場及び雇用の柔軟性を保障するということは、労働者の転職機会を増加させるが逆の言い方をすれば失業を増加させることにもなる⁵。雇用が流動的な傾向に向かうことにもなり、労働生産性も低下することが懸念される。

2.1.2 移動的労働市場アプローチ

³ 岩田克彦(2012)「経済不況化における欧州諸国のフレキシキュリティ政策の現状」『海外社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所、p.85による。

⁴ 上と同じ。

⁵ 厳成男(2012)「韓国労働市場の不安定性に関する一考察—Flexicurityの視点に基づいて—」『福島大学商学論集』第80巻第4号、p.1による。

前述のフレキシキュリティ政策の質を高める方法として、移動的労働市場アプローチが注目される。

移動的労働市場アプローチはドイツの経済学者ギュンター・シュミットにより1995年に提起された。このアプローチが作られる背景には、正規雇用と非正規雇用の境界が不明瞭になっていること、また労働市場の労働、家庭での介護や子育てといった家庭領域との間も不明瞭となっていることがあげられる。このアプローチでは労働市場が事実上5つの移動から構成されていると考える。

- ① 労働市場内部での移動（転職）
- ② 雇用と失業の間での移動
- ③ 教育・技能訓練と雇用の間の移動
- ④ 家庭的領域の間の移動
- ⑤ 雇用と就労能力を失った状態（退職）の間の移動

そして、これらの移動に伴うリスクを管理・制御し、「保護された移動」を制度化すれば、労働時間を短縮し、教育・訓練および育児・介護のための時間を増大する。さらには、多くの雇用機会を創出し、再定義された意味での完全雇用が可能となる⁶。

また、ここでいうところの「移動」は一方通行のものではない。双方向であることにより、ライフサイクルにおけるイベントにより一旦労働市場の外側に出る期間を持つことができ、また戻って来ことも特別なことではないと見ている。例えば育児介護といった段階で働くことを一旦止めても、その期間には何らかの形で保障がされ、かつ労働市場へ戻ることも容易としている。学校を卒業して就職し、何らかの理由により又は定年により退職といった一方通行な労働市場への関わり方に一石を投じる考え方である。

また、この移動的労働市場においては、労働の概念が直接的な雇用労働だけでなく、教育・訓練や育児などの非市場的活動にまで拡大される。すなわち、ライフコースにおける長期的な就労能力の一時的な状態（教育・訓練、多様な雇用形態、育児・介護、

⁶ 若森章孝(2013)「移動的労働市場アプローチと選択可能な社会への道」『経済論集』第63巻、関西大学、p.165による。

失業、退職およびこれらのあいだの移動）とされており、ライフコースを通じて移動的労働市場のどこかの領域に包摂されるという考えでもある⁷。

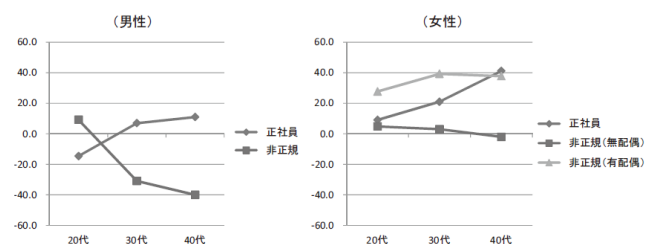
2.2 日本における事例

2.2.1 非正規雇用における2つの側面

雇用問題を取り扱うにあたり、常々問題となるのが非正規雇用についてである。ここでいう非正規雇用とはパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託他をいい、労働力調査によれば2015年における非正規雇用の労働者数は、約1,980万人であり、非正規雇用者の占める割合は37.4%である。その内訳は男性約634万人(21.8%)女性約1,345万人(56.3%)となっている⁸。日本における労働市場の約3分の1を占めており、女性については半数以上が非正規雇用である。

非正規雇用には2つの側面がある。正規雇用に就くことができず仕方なく選択をした場合いわゆる不本意非正規雇用者と、家事や学業など他に優先するものがあり、自ら選択して副次的に仕事に就く場合である。図1からわかるように、40代女性の非正規雇用者の仕事に対する満足度は無配偶者と大きく差がある。これは無配偶者の非正規雇用者は相対的に不本意非正規雇用者が多く、有配偶者はそうでなく自発的に非正規雇用を選択している場合が多いことを示していると思われる。

図1 年齢と「今の仕事全体について」の満足度指数の関係



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)「労働政策研究報告書」No.188、p.9より転載。

この二者を比べると、雇用対策をしなければならないのは間違いなく前者の不本意非正規雇用者である。職場における正規雇用への転換機会や、転職などステップアップへの足がかりが必要である。そして、そのためには職能教育や場合によっては学校教育も必要である。また、後者でも今はたくさんの時間を働くことはできないが、子どもの成長に従って仕事量を増やしたい、仕事の質を向上させたいなどの変化が生じてくる場合がある。そうした変化への対応も労働市場には求められるのである。

また、非正規雇用にかかわる問題を取り上げるときに、その年齢で見ると「若年非正規雇用労働者」と「壮年非正規雇用労働者」に大別される。「若年非正規雇用労働者」とは年齢が34歳以下の非正規雇用労働者をいい、「壮年非正規雇用労働者」とはその年齢が35歳～44歳の非正規雇用労働者を指す。この世代はバブル崩壊後の就職氷河期と呼ばれた時代に学校を卒業し、正規雇用への道が険しく、職を得るために仕方なく非正規雇用の道を選択した、又は正規雇用として就職したのちに、職場の環境や病気などといった個人的理由により退職し、その後非正規雇用としての職しか得られなかった、不本意非正規雇用者である場合が多い。

壮年非正規雇用労働者に予想される困難として次のような点があげられる⁹。

第1に、自身および両親の加齢、他界などにより、若年非正規雇用労働者よりも生活上の負担が大きく

⁷ 若森章孝(2013)「移動的労働市場アプローチと選択可能な社会への道」関西大学『経済論集』第63巻、166ページによる。

⁸ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用形態別雇用者数」

(<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0208.html> 2017年5月22日最終閲覧)

⁹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)「労働政策研究報告書」No.188、p.8-9。

なる。(特に未婚者の場合)

第2に、正社員が年功序列カーブによる賃金体系であることを前提とすると、年々正社員との賃金格差が増大していく。

第3に、社内での正社員への登用、転職して正社員になる可能性は相対的に低い。これは、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」(事業所調査)による結果に基づくものであり、「最近過去3年間に於いて登用制度・慣行により正社員になった」(複数回答)人の年齢の分布は、20代後半が44.8%、30代前半が53.4%、30代後半は36.2%、40代以上は36.5%と年々下がってきている。また「最近3年間に於いて、他の企業で非正規雇用として働いていた人を正社員に採用した」(複数回答)の年齢分布は、20代後半が46.8%、30代前半が50.4%、30代後半は28.8%、40代以上は26.7%と低下をしていることからわかる。

第4に、不本意な形で非正規雇用労働をしている者が多い。総務省「労働力調査」(2015年)によれば、男性の非正規雇用労働者が「現職の雇用形態についている理由」として「正規の職員・従業員の仕事がないから」としている者の割合は、25～34歳で39.2%、35～44歳で41.1%、45～54歳で43.1%と年齢が高くなるほど割合があがっていく。

最後に、仕事に対する満足度が、男性及び無配偶女性は年齢が高まるにつれ低くなっている。

これらの点を踏まえて、この壮年非正規雇用労働者への雇用対策がさらなる重要性を増していると考えられる。

非正規雇用については、まず不本意非正規雇用者であるのかそうではないのか、またその不本意非正規雇用者の年齢層がどうであるのか、年齢層が若年層である場合と壮年期である場合で、対策が違ってくことに留意して雇用対策を考えていく必要がある。

2.2.2 限定正社員制度の導入

正社員として働きたいが、拘束時間の長さ、勤務地異動ができないといった理由から正規雇用であることに困難をきたしている、このようなワーク・ライフ・バランスの解消策として限定正社員制度が導

入され始めている。また前述の非正規雇用から正規雇用への採用の過程として限定正社員で働くということも考えられる。

また、我が国において少子高齢化が進むにつれ労働力人口が減少し、持続的な経済成長や社会保険制度の維持、調和と活力ある社会の形成のために雇用面からのサポートも必要である。あらゆる人材が自身にとっての働き甲斐のある人間らしい仕事を実現させながら労働市場に参加できるような社会・仕組みの構築が急務である。企業においても、これに資する制度・仕組みの整備をすることにより、定着率向上や企業経営の安定化を図ることが必要となっている¹⁰。

限定正社員とは、多様な正社員とも言われている。実際、厚生労働省は多様な正社員という表現を用いて以下のような指針を示している¹¹。

「いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多面的な働き方の実現が求められています。そうした働き方や雇用の在り方の一つとして、職務、勤務地、労働時間を限定した『多様な正社員』の普及を図ることが重要となってきています。」

いわゆる正社員が労働契約期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用であるのに対し、多様な正社員は配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている。その性質によって次の3つのパターンに区分されている¹²。

¹⁰ 小曾根由実(2013)『『限定正社員制度』は安定的雇用拡大の決め手となりうるか—正社員希望をもつ非社員の働き方ニーズと企業における制度運用実態の観点から—』みずほ情報総研社会動向レポート (https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/report/2013/mhir06_koyou_01.html 2017年5月30日最終閲覧)

¹¹ 厚生労働省ホームページ『『多様な正社員』について』

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayouna_seisyain.html 2017年5月24日最終閲覧)

¹² 厚生労働省「勤務地などを限定した『多様な正社員』の円滑な導入・運用に向けて」

(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/file/01-270227.pdf> 2017年5月24日最

第1パターンは勤務地限定正社員である。

これは、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員のことを指す。

第2パターンは職務限定正社員である。

担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員はこのパターンに当てはまる。

そして第3パターンは勤務時間限定正社員である。

ここでいう勤務時間限定正社員は、所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員のことである。

この制度の導入によるメリットは企業側と労働者側双方にある。

企業側のメリットとしては、以下の4点にまとめられる。

① 優秀な人材の確保・定着

家庭の事情等により転勤やフルタイム勤務が困難となった場合の離職防止、地元に着した就業を希望する優秀な人材の採用や定着促進にもつながる。

② 多様な人材の活用

勤務地や勤務時間が限定された多様な正社員を無期転換とすることにより、労働力の安定的な確保を図り、さまざまな人材の活用を促す。

③ 技能の蓄積・承継

勤務地や職能が限定された多様な正社員を非正規雇用者の登用後の受け皿とすることで、企業の発展を支えるために必要な人材の活用を促す。

④ 地域に根ざした事業展開

勤務地限定正社員を導入・運用し、地元密着方の人材採用を行うことにより、地域のニーズに合ったサービスの提供や地元の顧客確保が可能。また、労働者側のメリットは、以下の3つとして挙げられる。

① ワーク・ライフ・バランスの実現

勤務地や残業時間をコントロールできるようになることによりワーク・ライフ・バランスが可能となる。

② 雇用の安定・処遇の改善

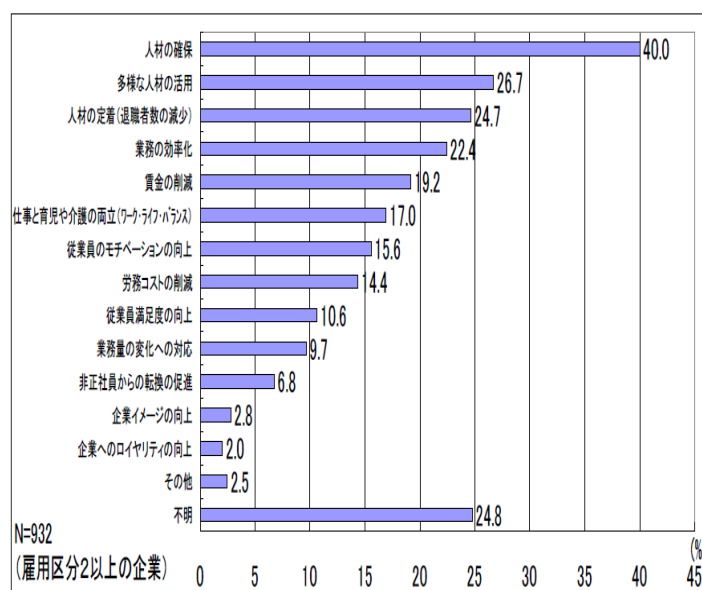
安定した雇用のもとで、自身の能力を発揮することや処遇改善が可能になり、モチベーション高く働くことができる。

③ キャリア形成及びキャリア・アップの実現

中長期的なキャリアを見据えたスキルアップが可能になり、特定の職務のスペシャリストとしてキャリア・アップも可能となる。また育児・介護等でフルタイム勤務が困難なものも継続的な就業が可能となり、能力の発揮が実現できる。

厚生労働省が2012年に発表した「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書によれば、以下のようなデータが示される。まず、企業側が多様な正社員区分を設けるメリットであるが、図2のとおりである。

図2 多様な正社員区分を設けるメリット（複数回答）

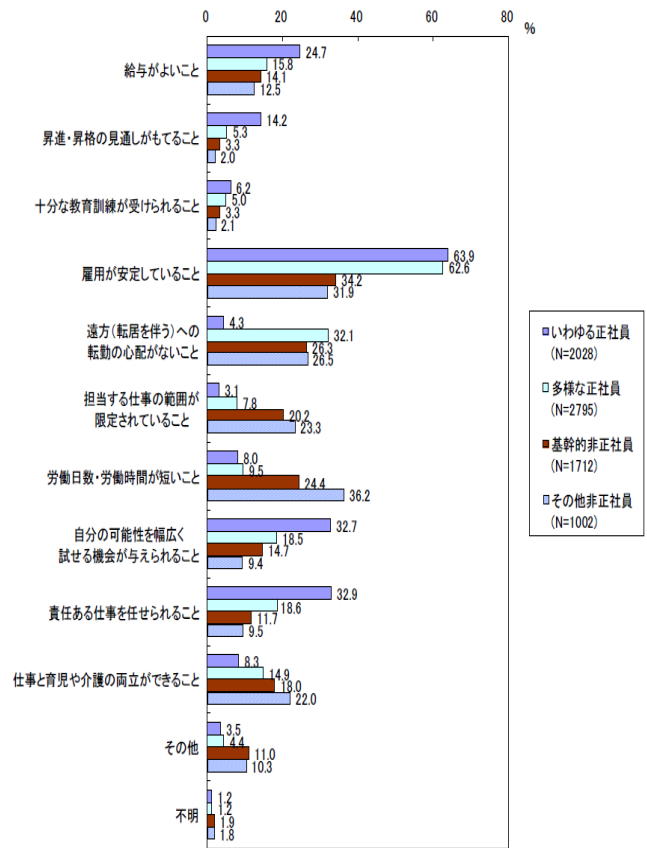


出所：厚生労働省(2012)「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書企業アンケート調査結果概要、p.36より転載。

ここからわかるとおり、メリットの上位を占めるのは、人材確保、多様な人材の活用、人材の定着といった優秀な人材の流出を防ぎたい・囲い込みをしたいといった内容であり、賃金の削減や労務コストの削減といった内容が下位にあることから、経費削減を目的としたものではないということがわかる。

また、従業員側は図3のようにメリットをこの制度に対し感じている。

図3 今の働き方のメリット（複数回答）



出所：厚生労働省(2012)「多様な形態による正社員」に関する研究報告書従業員アンケート調査結果概要、p.21 より転載。

いわゆる正社員・多様な正社員ともに圧倒的に雇用が安定していることをメリットと感じていることがわかる。いわゆる正社員との決定的な違いは転勤の心配がないことであり、雇用面でも家庭においても安定を求めた結果としての多様な正社員を選択する傾向がみられると考えられる。

また、山口(2016)によって、データを用いて限定正社員の妥当性が示されている。勤務地限定正社員に限っての分析であるが、企業が「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する」という人事管理方針（Gender Equality of Opportunity）を有していれば、限定正社員制度は男女の賃金格差を減少させる結果

が出ている。

この制度を平野(2013)は三層労働市場モデルを使って、表1のように中間労働市場という見解を示している。つまりは雇用契約の分水嶺にあたると考えており、そこにとどまることを望むのか、非正規雇用からのステップアップの通過点と考えるのか、いわゆる正社員として働いていた人が様々な事情により拘束性の低い働き方を選択するのか、それらを享受する制度である。

表1 労働市場の処遇ルールとの対比

労働市場	外部労働市場	中間労働市場		内部労働市場
雇用原理	市場	ハイブリット		組織
雇用区分	非正規	基幹化非正規	限定正社員	いわゆる正社員
雇用期間	短期	有期契約の反復	無期	無期
内部昇進	無	上限付き		有
拘束性	低	中		高

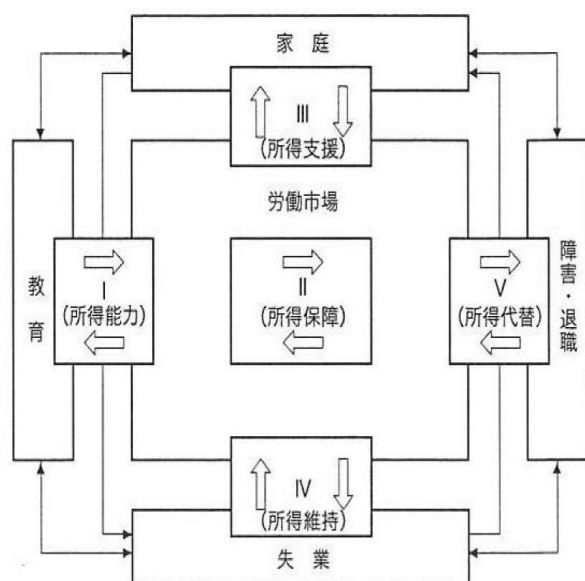
出所：平野光俊(2013)「多様な正社員と組織内公正性（特集 日本人の働き方）」『国民経済雑誌』208(1)、神戸大学経済経営学会、pp.21-36 に基づいて筆者作成。

3 働き方の多様性

ヨーロッパでのフレキシキュリティ政策の思想に影響を与えることとなった移動的労働市場アプローチ、そして日本における限定正社員（多様な正社員）制度、これらは共通して働くことが難しい状況にあるものに対して、働きやすさを考慮された制度である。

移動的労働市場アプローチの枠組みは、図4のようになる。

図4 移動的労働市場の枠組み

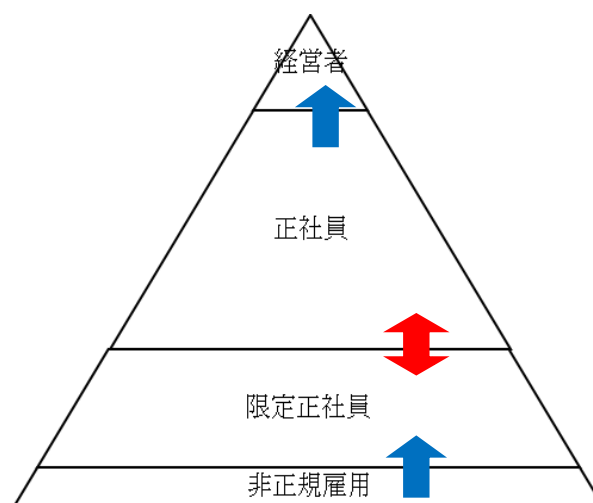


出所：若森章孝(2013)「移動的労働市場アプローチと選択可能な社会への道」『経済論集』第63巻、関西大学、p.171より転載。

このアプローチで考えると、労働市場とその外部を自由に行き来ができる、すなわち働いていない期間も社会として認め、その間の保障も行うということとなる。保障をするために労働市場の中にいるものの所得の多くが納税されることになる。そして、労働市場が比較的流動的であることから、企業に対する帰属性が薄くなるため労働の効率性も低くなる恐れがある。すなわち企業としての収益性も低下し、個人としても所得減少につながり、経済的發展に寄与するモデルではないかもしれない。しかしながら、学校を卒業してから就職、60歳前後で退職を迎えるといったような固定観念を持つ必要がなくなるので、最初に社会に出た時期の社会情勢にその後の人生を決められることなく、いつからでも労働市場に再参入できる。

一方、日本の限定正社員制度を巡る枠組みを図式化すると図5のようになる。

図5 限定正社員制度を巡る枠組み



出所：筆者作成。

非正規雇用は減少させていくものと考え矢印は一方通行であるが、限定正社員については、出産・育児・介護などの個人それぞれに起こりうるライフイベントにより一時的に限定正社員となる可能性も想定し、矢印は双方向となる。労働市場を階層化するとこのような図になる。

図4の労働市場の部分に図5のピラミッドが重なるような形であれば、多様な生き方や働き方を選択ができるようになる。初職によってその後の人生が決まってしまうのではなく、何らかのタイミングで違った道を歩むことができ、また勤務形態を変えながらも働き続けることが当たり前になるのではないだろうか。

4 おわりに

女性を巡る雇用問題と言えば、出産、育児、そして介護による離職と思われ、雇用対策としての子育て支援というようにステレオタイプに考えられがちである。しかし、未婚女性の不本意非正規雇用による貧困化が問題となっていたり、大都市圏以外では、複数世代家族が比較的多いため、子育て支援ではなく違った質の支援を求めていることもある。

人を単なる労働力として考えるのであれば、女性についての雇用政策は子育て支援対策を充実させることに最大限取り組むことが有用であろう。しかし、

未婚女性の貧困化に対する解決策は間違いなく子育て支援では対処することはできない。壮年期の未婚女性で不本意非正規雇用労働者であるものに対しては、職能教育や就職支援などを行い、経済的な自立が図れるようにするために支援すべきである。人それぞれの生き方が多様であるということは、異なる質の問題解決策を図るべきであることを認識することが、すべての人が活躍できる社会づくりのまずは第一歩となるであろう。

参考文献

- 厚生労働省(2016)「平成 28 年上半期雇用動向調査結果の概況」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-1/dl/gaikyou.pdf> 2017 年 5 月 13 日最終閲覧)
岩田克彦(2012)「経済不況化における欧州諸国のフレキシキュリティ政策の現状」海外社会保障研究
小曾根由実(2013)『『限定正社員制度』は安定的雇用拡大の決め手となりうるか—正社員希望をもつ非社員の働き方ニーズと企業における制度運用実態の観点から—』みずほ情報総研社会動向レポート
(https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/report/2013/mhir06_koyou_01.html 2017 年 5 月 30 日最終閲覧)
厳成男(2012)「韓国労働市場の不安定性に関する一考察—Flexicurity の視点に基づいて—」『商学論集』第 80 巻第 4 号、福島大学
独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)『労働政策研究報告書』No.185
独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)「労働政策研究報告書」No.188
平野光俊(2013)「多様な正社員と組織内公正性（特集 日本人の働き方）」『国民経済雑誌』208(1)、神戸大学経済経営学会
山ロー一男(2016)「企業のワークライフバランス推進と限定正社員制度が男女賃金格差に与える影響について」独立行政法人経済産業研究所 *Discussion Paper Series* 16-J-053
若森章孝(2013)「移動的労働市場アプローチと選択可能な社会への道」『経済論集』第 63 巻、関西大

学
若森章孝(2013)「フレキシキュリティと移動的労働市場アプローチ」『財政と公共政策』現代財政研究会

(Received: May 31, 2017)

(Issued in internet Edition: July 1, 2017)