企業環境研究年報
No.9, Dec . 2004

非正規従業者の多様化と活用のあり方
――中同協「転換期における雇用・労働の変化」特別調査を手がかりに――

鬼丸　朋子
（桜美林大学）

はじめに

長引く不況の中，様々な切り口から雇用・失業問題が注目されている。たとえば，若年・中高年といった世代別の雇用・失業問題や，少子高齢化問題を背景にした女性の働き方の問題などが挙げられよう。

だが，企業規模の面からみると，その関心の中心はどちらかといえば大企業に偏っている。多くの事例研究は大企業を主要な分析対象としていることが多いし，調査分析の場合も大企業に力点がおかれていることが多い。

とはいえ，日本企業のおよそ99%は中小企業である。また70%近くの雇用労働者が中小企業で働いている。大企業がこれまでの日本的雇用慣行の一つの典型であったことは事実であるが，それがどの程度中小企業にも該当するのか，今後の中小企業における雇用問題を読み解く上でどの程度資するのかを明らかにする上で，中小企業に関する独自の調査・分析が蓄積される必要がある。とりわけ，中小企業でも近年急速にその数と重要性を増している非正規従業者については，一層の研究の蓄積と分析・検討が必要である。2004年に実施された中同協「転換期における雇用・労働の変化」特別調査（2004年）は，この問題点を考える際に役立つ一つのデータを提示している。

本稿では，この中同協「転換期における雇用・労働の変化」特別調査（2004年）の分析を通じて，中小企業における非正規従業者の実態を示し，中小企業における非正規従業者の雇用の特徴を明らかにしたい。

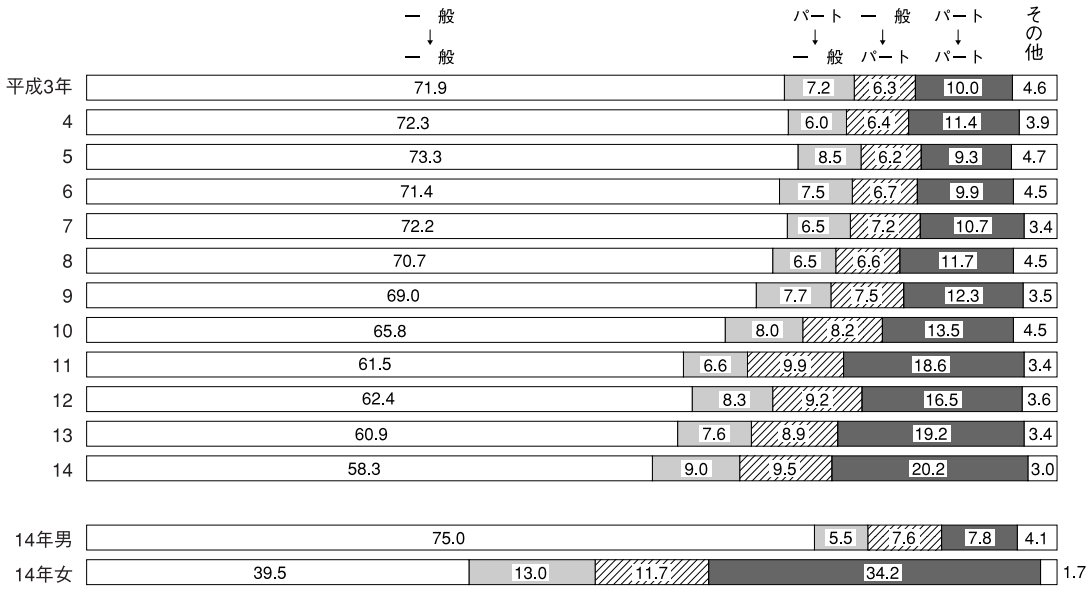
1　日本における非正規従業者等の現状

現在，日本に非正規従業者等はどの程度存在するのだろうか[1]。「労働力調査特別調査」によると，非正規の職員・従業員数は1993年の986万人（就業者の19.3%）から2003年の1,504万人（就業者の28.1%）と大きく増加している。男女別に雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合をみると，男性の約15%，女性の約50%が非正規労働者である[2]。2002年度「雇用動向調査」の就業形態間移動状況（**図表1**）では，一般（ここでは正規従業者の意味で用いられている）[3]から一般へ転換した比率は1992年から10%以上低下している。一方，一般から（非正規従業者の中心である）パートへの移動は1992年の6.4%から2002年の9.5%に，パートからパートへの移動は1992年の11.4%から2002年の20.2%に，それぞれ増加している。とりわけ2002年の女性では，一般から一般への移動が39.5%，パートから一般への移動が13.0%であるのに対し，一般からパートへの移動は11.7%，パートからパートへの移動は34.2%にのぼる。ここからも，雇用の受け皿としてパート（非正規従業者）が急速に拡大していることが示唆されよう。

次に「就業構造基本調査」（2002年）から，産業大分類別の非正規雇用者割合をみると，産業によって温度差があることがわかる。非正規雇用者の割合が比較的低い産業は，鉱業（8.4%），建

図表１　就業形態間移動状況の推移

（%）



出所）平成14年度「雇用動向調査」

図表２　非正社員の雇用理由

（単位：%）

就業形態	非正社員を雇用する理由　（３つまでの複数回答）												
	人件費の節約		業務量の変化への対応			正規従業者の補完			高い業務能力の活用			その他	
	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	１日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	高年齢者の再雇用対策のため	長い営業（操業）時間に対応するため	その他
非正社員がいる事業所	51.7	22.5	26.5	17.6	28.0	3.0	20.1	15.4	23.1	26.3	14.2	18.1	3.8
	74.2		72.1			38.5			63.6			21.9	
契約社員	30.3	11.9	21.7	9.0	3.5	2.1	14.3	15.4	44.9	37.9	7.3	8.9	1.8
	42.2		34.2			31.8			90.1			10.7	
嘱託社員	26.1	6.1	7.7	3.7	1.6	0.2	6.4	7.2	35.1	38.7	56.5	3.9	1.8
	32.2		13.0			13.8			130.3			5.7	
パートタイム労働者	55.0	23.9	23.4	15.4	35.0	2.1	12.4	12.8	10.1	12.3	6.4	20.4	2.4
	78.9		73.8			27.3			28.8			22.8	
出向社員	13.1	7.7	9.6	1.3	1.6	0.1	11.9	8.5	51.1	53.4	4.1	2.2	13.9
	20.8		12.5			20.5			108.6			16.1	
派遣労働者	26.2	26.6	26.4	14.4	8.0	8.8	16.9	17.2	25.9	39.6	1.7	2.8	1.7
	52.8		48.8			42.9			67.2			4.5	
臨時的雇用者	37.8	16.4	30.0	45.5	23.4	2.3	13.6	7.6	11.6	19.2	6.7	17.8	0.3
	54.2		98.9			23.5			37.5			18.1	
その他	43.8	22.3	25.4	23.6	18.3	3.4	15.8	14.5	15.0	14.6	5.1	10.0	4.7
	66.1		67.3			33.7			34.7			14.7	

（注１）　計は、当該就業形態の労働者がいる事業所のうち、「非正社員を雇用する理由」に回答がある事業所を100としている。
（注２）　「長い営業(操業)時間に対応するため」は、「業務量の変化への対応」と「正規従業者の補完」の二つの要素が絡んでいると考えられるため、ここでは「その他」に分類している。
（出所）　「平成15年　就業形態の多様化に関する総合実態調査」をもとに筆者が作成

設業（16.7%），電気・ガス・熱供給・水道業（8.7%）である。一方，非正規雇用者の割合が比較的高い産業として，農業（51.7%），運輸・通信業（45.0%），サービス業（31.5%）があげられる。

総務省統計局「事業所・企業統計調査」からは，「卸売・小売業，飲食店」，「運輸・通信業」，「サービス業」で非正社員率が上昇している[4]。ここから、産業別に非正規従業者等の活用しやすさに差異があることがうかがえる。

続いて，非正規従業者を雇用する理由，非正規従業者として働く理由をみる。「平成15年　就業形態の多様化に関する総合実態調査」で就業形態別に主な雇用の理由をみると（**図表２**），嘱託社員と出向社員を除く全ての就業形態で「人件費の節約」の比率が高くなっている。「業務量の変化への対応」の比率が高いのは，派遣社員（48.8%），臨時的雇用者（98.9%），パートタイム労働者（73.8%）であった。「正規従業者の補完」は派遣労働者で比較的高くなっている（42.9%）。また，「高い業務能力の活用」を目的として雇用されるのは，契約社員（90.1%），嘱託社員（130.3%），出向社員（108.8%）であった。とはいえ，派遣法制定時には，専門的業務に従事するものと位置づけられていた派遣労働者だが，「即戦力・能力のある人材を確保するため」という回答は高いものの（53.4%），「専門的業務に対応するため」に雇用したとする割合は他の就業形態よりも比較的低い（25.9%）。逆に，派遣労働者を「賃金以外の労務コストの節約のため」（26.6%）や「景気変動に応じて雇用量を調整するため」（26.4%）に雇用したとする回答は比較的高くなっている。要するに，いまや派遣労働者は，専門的業務に従事する就業形態というよりむしろ，業務量の変化に対応することを目的として雇用される方向にシフトしている可能性がある。

非正規従業者を雇用する目的に関する同様の傾向は，厚生労働省の2001年に実施された「パートタイム労働者総合実態調査」にもみられる。すなわち，非正規従業者を雇用する理由として企業が挙げた主要なものは，「人件費が割安だから」，「簡単な仕事内容だから」，「一日の忙しい時間帯に対応するため」，「一時的な繁忙に対応するため」などである[5]。一方，非正規従業者として働く理由は，「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」，「勤務時間・日数が短いから」，「仕事の内容に興味が持てないから」，「正社員として働ける会社がないから」であった[6]。また，パートタイム労働者では「賃金の節約のため」及び「１日，週の中の仕事の繁閑に対応するため」とする回答が高い比率を示し，出向社員，派遣労働者，嘱託社員，契約社員では「即戦力・能力のある人材を確保するため」とする回答が高い比率となっている[7]。

これらの調査結果から，企業・労働者それぞれが非正規従業者を選択する理由の差異が明らかになった。すなわち，企業が非正規従業者を雇用する目的は，人件費の削減と柔軟な労働力の確保にあることがわかる。一方労働者は，仕事と家庭・社会生活との両立のために，時間的自由が高い非正規従業者という働き方を選択しているものと，正社員になれないためにやむを得ず非正規従業者としての働き方を選択するものに大きく二分される。

2　非正規従業者の多様化と処遇の整備の立ち遅れ

以上のデータから，1990年代以降，企業・労働者双方のニーズをうけ，非正規従業者は大きくその数を増していることが分かる。同時に，その質も変わってきている。すなわち，非正規従業者は，従来のように業務の繁閑に応じて単純で周辺的業務を担うバッファー的なものにとどまらず，専門的・管理職基幹的業務にまで仕事の領域を広げつつある[8]。「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」では，「“パート”を雇用している事務所」の中で正社員と同じ仕事をしている者がいるとする回答は40.7%であった。また，事例研究から，スーパーやファミリーレストランや生協など様々な領域でパートタイム労働者の基幹化が進んでいることも明らかにされている[9]。

さらに，厚生労働省「パートタイム労働者総合

実態調査」によれば，2001年で「パート等労働者」の11.8%が役職付きである。いまや，非正規従業者は，一つの重要な戦力として，企業の中に恒常的に組み込まれているといっても過言ではないだろう。

だが，このような非正規従業者の質・量両面の拡大にともなって，非正規従業員への処遇の問題点もこれまで以上に注目されるようになってきた。非正規従業者が抱える問題に通底するのは，働き方の違いと処遇格差を安易に無規定に結びつける傾向であると考えられる。つまり，いわゆる「身分としてのパート」に象徴されるように，正規従業者への処遇と非正規従業者への処遇の間に一定のまぎれのない基準を形成できていないのである[10]。それが，具体的には，次のような形で顕在化していると考えられる。

第一に，就業形態の違いによって，従業者への期待が異なっていたことが挙げられる。正規従業者は，基幹的業務の担い手として社内で能力を伸ばしながら長期的に働き続けることを期待される。一方，非正規従業者は，縁辺労働者として周辺的な単純業務を担うことを期待される。つまり，本人の適正や能力ではなく，正規従業者と非正規従業者といった働き方に対する期待に応じて，自動的に業務が振り分けられがちである[11]。その結果，正規従業者と非正規従業者の間に賃金格差[12]や処遇格差[13]が生じることになる。

第二に，近年，非正規従業者の活用のあり方が変化してきたことが，非正規従業者に対するキャリア形成や処遇についての対応の不明確さを浮き彫りにしてきたと考えられる。近年，一部の非正規従業者に対して基幹的業務を担わせようとする動きがみられるが，その際非正規従業者に対するキャリア形成の道筋や処遇のシステムにはいまだ不十分な側面がみられる。非正規従業者に正規従業者並みの能力と責任を求める半面で，非正規従業者をどのような業務に配置するか，いかなる教育訓練を施すか，昇進・昇格・昇給のシステムをどう構築するか，といった問題に対して場当たり的な対処に終始している企業が多いのである[14]。このように，非正規従業者の多様化に処遇の整備が追いついていないために，正規従業者との処遇格差や相対的な労働条件の低さといった問題が立ちあらわれると考えられる。

図表３　　回答企業の基本属性

	有効回答数	全業種	建設業	流通商業	サービス業
資本金（万円）	n=（2,864）	3,534	2,355	5,438	3,275
年間売上高（万円）	n=（2,868）	106,516	77,984	176,576	65,863
設立年	n=（2,775）	1974	1974	1973	1981
正規従業者数（人）	n=（2,920）	33.1	21.3	39.8	33.5
非正規従業者数（人）	n=（2,453）	33.2	6.7	35.9	67.8

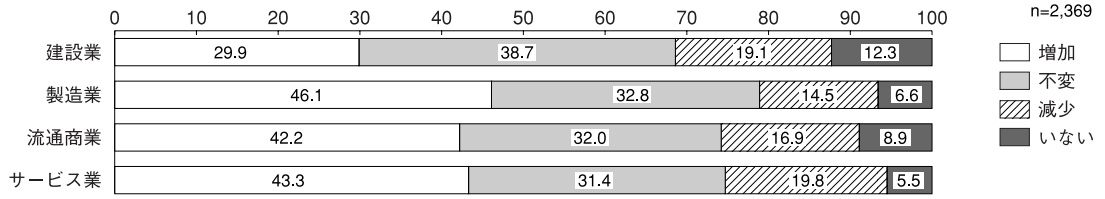
だが，そもそも中小企業でどのような就業形態がどういった目的で雇用されているのか，非正規従業者はどのような業務を担っているかについての研究の蓄積はあまり進んでいない[15]。そこで次節では，中小企業家同友会（以下，中同協）が2004年に実施した「転換期における雇用・労働の変化」特別調査から，中小企業における非正規従業者の現状について分析したい。

３　中同協「転換期における雇用・労働の変化」特別調査の分析

本節では，中同協「転換期における雇用・労働の変化」特別調査のデータを使用しながら，中小企業における非正規従業者の現状を分析する。「転換期における雇用・労働の変化」特別調査は，2000年代の雇用および労働力活用の諸方法の変化について調査を行ったものである[16]。調査期間は2004年９月15日～10月５日で，中小企業家同友会会員企業を対象にＦＡＸ通信による自計記入を求めたものである。回答企業数は21,507社中3,021社（回答率14.0%）で，内訳は建設業576社，製造業773社，流通・商業874社，サービス業754社である。なお，回答企業の資本金，売上高，設立年，従業員の平均は**図表３**の通りである。

４業種中で３年前と比較して非正規従業者を

図表４　非正規従業者数増減（3年前比）／4業種



図表5　非正規従業者数

非正規従業者数	（社）	（%）
採用無し	303	12.4
5人未満	929	37.9
5人以上10人未満	356	14.5
10人以上20人未満	313	12.8
20人以上50人未満	307	12.5
50人以上	245	10.0
計	2,453	100.0

n=2,453

図表７　正規従業者数増減（3年前比）別にみた非正規従業者の増減（3年前比）　単位（%）

正規＼非正規	増 加	不 変	減 少	いない
増 加	58.9	24.9	9.4	6.8
不 変	24.3	58.8	8.5	8.3
減 少	33.1	24.3	33.5	9.1

n＝2,377

図表６　企業規模別にみた非正規従業者数

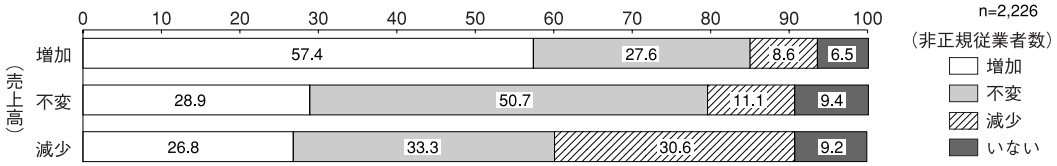
企業規模＼非正規従業者数	採用無し	5人未満	5人以上10人未満	10人以上20人未満	20人以上50人未満	50人以上
合計	12.4	37.7	14.6	12.8	12.5	10.1
5人未満	13.3	60.5	12.6	7.0	5.6	1.0
5人以上10人未満	15.9	48.4	15.5	9.5	7.5	3.2
10人以上20人未満	14.1	41.0	15.3	14.9	10.5	4.2
20人以上50人未満	12.7	34.1	15.1	14.0	13.7	10.4
50人以上100人未満	7.0	17.9	16.8	17.9	20.0	20.4
100人以上	3.0	6.7	7.3	9.8	27.4	45.7

n＝2,436

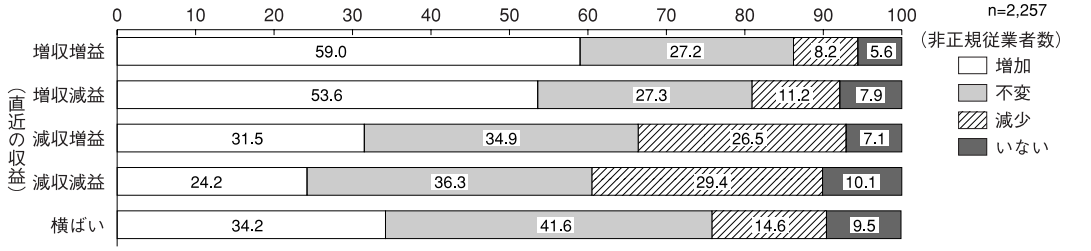
増やしたとする企業は，全体で４割以上存在する（**図表４**）。詳細をみると，建設業では非正規従業者が増加したとする回答は29.9%だが，他の３業種ではいずれも４割を超えている。中でも，製造業では46.1%にのぼる。

続いて，非正規従業者等の雇用のトレンドを概観する。本調査において，非正規従業者等の雇用は増加傾向にある。３年前（2001年）と比較して上昇したとする割合は41.4%，不変と回答した企業が33.3%である[17]。さらに非正規従業者数について，今後増やす予定であると回答したものは，建設業11.2%，製造業28.2%，流通商業30.7%，サービス業29.8%，不変と回答したものは建設業18.6%，製造業27.5%，流通商業29.2%，サービス業24.7%である[18]。これらをふまえると，中小企業における非正規従業者等の雇用は拡大しつつあるといえよう。**図表５**から，非正規従業者を雇用していない企業は12.4%に過ぎないことがわかる。非正規従業者数が５人未満であるとする企業が37.9%，5人以上10人未満と回答したものが14.5%と，一社で雇用している非正規従業員の数が10人未満とするものが５割を超える。さらに企業規模別に非正規従業者数をみると，企業規模が大きくなるほど非正規従業者を雇用していることがわかる（**図表６**）。なかでも，企業規模100人以上の企業で非正規従業者を50人以上雇用していると答えたものが45.7%にのぼる。これらのデータから，中小企業におい

図表８　非正規従業者数増減（3年前比）×売上高増減（3年前比）



図表９　非正規従業者数増減（3年前比）×直近の収益状況



図表10　企業規模別・上昇した就業形態（3年前比）　単位（%）

就業形態 / 企業規模	契約社員	嘱託社員	パート･アルバイト労働者	出向社員	派遣労働者	請負	一人親方など	その他
5人未満	5.0	2.2	36.0	0.8	1.9	5.0	3.6	1.1
5人以上10人未満	7.3	3.0	29.8	0.0	4.5	5.4	4.1	2.8
10人以上20人未満	9.2	5.0	37.9	0.5	5.3	5.6	2.8	1.6
20人以上50人未満	11.4	6.7	38.3	0.4	10.6	3.5	1.8	1.9
50人以上100人未満	18.0	12.0	42.9	1.6	14.8	4.1	1.6	2.2
100人以上	24.4	10.0	48.3	3.9	18.9	4.4	0.6	2.8

n＝2,967

て，非正規従業者が欠くことのできない労働力であることがわかる。

次に**図表７**から正規従業者と非正規従業者の関係をみると，3年前と比較して正規従業者数が増えた企業は非正規従業者数も増やしたとするものが多い。一方，正規従業者数が減少した企業は，非正規従業者数を増やしたと回答したものと減らしたとしたものがそれぞれ約３割存在する。全体の人件費削減を志向するパターンと正規従業者数の減少を非正規従業者で補完しようとするパターンに二分されているためと考えられる。同様の傾向は，正規従業者数と非正規従業者数の今後の計画にもみいだせる。

さらに，3年前と比較した非正規従業者数と売上高の増減との関係をみると，売上高が増加した企業で非正規従業者を増やす傾向がみられる（**図表８**）。また，**図表９**から，増収増益，増収減益，減収増益，減収減益の順に非正規従業者を増やしたと回答したものが多かった。これらの結果から，中小企業が売上高の増加に非正規従業者の増加で対応していることがうかがえる。

では，以下で非正規従業者の内訳をもう少し細かくみていこう。非正規従業者で上昇した就業形態[19]は，パート・アルバイト労働者66.5%，契約社員19.0%，派遣労働者14.4%，嘱託社員10.2%，請負8.2%，一人親方など4.6%，出向社員1.3%，その他3.4%である。非正規従業者の中心がパート・アルバイト労働者であるといえよう。このデータを企業規模別にみたものが，**図表10**である。図表10から，企業規模が大きくなるにしたがって，多数の非正規従業者を雇用する割合が高くなっている。中でも，契約社員や派遣労働者を雇用する割合が増加する傾向にある。

図表11　業種別にみた上昇した就業形態（3年前比）　（単位　%）

業種＼就業形態	契約社員	嘱託社員	パート･アルバイト労働者	出向社員	派遣労働者	請負	一人親方など	その他
合計	10.5	5.7	37.2	0.7	8.1	4.6	2.6	1.9
建設業	8.3	4.5	23.6	0.3	5.0	9.5	8.0	2.1
製造業	9.4	7.8	41.4	0.9	13.7	3.5	1.6	2.2
流通商業	12.7	6.4	40.7	0.8	6.4	3.2	1.0	1.5
サービス業	11.1	3.8	40.5	0.7	7.0	3.6	1.3	2.0

n＝3,004

図表12　業種別非正規従業者を雇用する目的　M.A.　単位（%）

就業形態	人件費の節約	業務量の変化への対応			正規従業者の補完			高い業務能力の活用			本人の選択	その他
	人件費の節約	景気変動への対応	臨時・季節的業務量の変化への対応	短期的繁閑への対応	正規社員の出産・育児・介護休業対策の代替え	正規社員の確保が困難なため	正規社員の戦略配置への補完	専門的業務に対応するため	能力のある人材確保	能力の高い高齢者の活用	本人の選択	その他
合　計	34.7	14.9	15.8	9.8	2.0	4.9	13.2	13.9	12.2	9.6	8.8	2.1
	34.7	40.5			20.1			35.7			8.8	2.1
建設業	24.8	12.8	12.5	9.2	1.2	3.5	9.5	14.6	14.8	7.5	6.1	1.7
	24.8	34.5			14.2			36.9			6.1	1.7
製造業	33.8	21.1	18.6	13.5	1.4	5.7	12.5	11.4	10.3	14.2	8.9	2.5
	3.8	53.2			19.6			35.9			8.9	2.5
流通商業	39.7	14.2	14.2	8.1	2.2	4.5	15.1	14.8	11.9	9.5	8.9	1.6
	39.7	36.5			21.8			36.2			8.9	1.6
サービス業	38.7	11.4	17.8	8.9	3.2	6.0	14.9	15.5	13.1	7.0	10.9	2.7
	38.7	38.1			24.1			35.6			10.9	2.7

n=3,005

業種別にみた非正規従業者の伸びの内訳は，**図表 11**の通りである。全般的にパート・アルバイト労働者を増やしたとする割合が多かった。だが，細かくみると，業種別に，増加した就業形態に違いがあることが分かる。はじめに，パート・アルバイト労働者は，他産業と比較して，建設業で増加したとする割合が低い。一方で，建設業は，請負や派遣労働者などが上昇したとする割合が高くなっている[20]。次に，製造業で派遣労働者が増えたとする比率が高いことが指摘できる。この増加には，派遣法改正が影響を与えている可能性がある。他に，流通商業･サービス業で，3年前と比較して契約社員が比較的上昇していることも特徴として挙げられよう。

次いで，業種ごとに非正規従業者等を雇用する理由をみよう。非正規従業者を雇用する理由は，おおまかに，「人件費の節約」，「業務量の変化への対応」，「正規従業者の補完」，「高い業務能力の活用」，「本人の選択」[21]，「その他」に分類できる（**図表 12**参照）。次に，「人件費の節約」と「高い業務能力の活用」を目的とする比率には，業種による差異があまりないことが指摘できる。一方，「業務量の変化への対応」と「正規従業者の補完」については，業種ごとに違いがある。すなわち，製造業では「業務量の変化への対応」を目的として（53.2%），流通商業とサービス業では「正規従業者の補完」を目的として（24.1%），それぞれ非正規従業者を雇用しているとする比率が他業種と比べて高めである。また，流通商業やサービス業では，「正規社員の戦略配置への補完」を目的とする比率が高い。ここから，サービス業において，非正規従業者等が正規従業者と異なる意図で活用を進めていることがうかがえる。他に，製造業では，「能力の高い高齢者の活用」のために非正規従業者等の雇用を増やしたとする回答が多い。これは，一面で高齢者の活用が進

図表13　上昇した雇用形態別非正規従業者等を雇用する目的

M.A（単位：%）

就業形態	人件費の節約	業務量の変化への対応			正規従業者の補完			高い業務能力の活用			本人の選択	その他
	人件費の節約	景気変動への対応	臨時・季節的業務量の変化への対応	短期的繁閑への対応	正規社員の出産・育児・介護休業対策の代替え	正規社員の確保が困難なため	正規社員の戦略配置への補完	専門的業務に対応するため	能力のある人材確保	能力の高い高齢者の活用	本人の選択	その他
契約社員	43.0	22.3	22.9	11.1	4.0	4.6	22.6	31.6	27.2	16.1	13.0	2.2
		56.3			31.2			74.9				
嘱託社員	40.2	15.5	23.0	11.5	4.0	6.9	21.8	29.9	26.4	40.8	9.8	2.9
		50.0			32.7			97.1				
パート・アルバイト労働者	53.8	21.9	22.0	13.8	2.9	7.2	20.5	15.4	15.0	13.2	11.9	2.6
		57.7			30.6			43.6				
出向社員	52.2	13.0	30.4	17.4	0.0	8.7	17.4	47.8	30.4	13.0	13.0	0.0
		60.8			26.1			91.2				
派遣労働者	38.2	27.2	33.7	25.2	4.9	11.4	20.3	19.5	14.6	12.2	5.7	1.2
		86.1			36.6			46.3				
請　　負	37.4	33.1	22.3	20.9	2.9	5.8	12.9	32.4	22.3	9.4	11.5	4.3
		76.3			21.6			64.1				
一人親方など	38.5	25.6	17.9	23.1	3.8	5.1	11.5	42.3	34.6	9.0	20.5	1.3
		66.6			20.4			85.9				
そ の 他	44.8	10.3	12.1	6.9	0.0	5.2	6.9	8.6	6.9	10.3	8.6	10.3
		29.3			12.1			25.8				

n=2,227

められているためと考えられよう。

続いて，上昇した雇用形態別に非正規従業者等を雇用する目的をみる。**図表 13**から，近年の中小企業における非正規従業者等の雇用に関するいくつかのポイントを指摘することができる。

第一に，いずれの就業形態を選択する場合でも，「人件費の節約」を目的としている比率が高いことが挙げられる。中でも，パート・アルバイト労働者を雇用する目的として，「人件費の節約」を目的とする割合が53.8%に達している[22)]。他の就業形態の場合でも４割前後となっており，「人件費の節約」が非正規従業者等を雇用する主要な目的の一つとして意識されているといえる。ただし，「一人親方など」，「請負」，「派遣労働者」については，この割合が比較的低かった。

第二に，「高い業務能力の活用」を目的とする場合，「一人親方など」，「請負」，「契約社員」，「嘱託社員」の比率が上昇している点が指摘できよう。これらの就業形態については，「能力のある人材確保」を目的とする割合も高めである。逆に，「パート・アルバイト労働者」および「派遣労働者」の場合は，この項目への回答が低めに出ており，「一人親方など」，「請負」，「契約社員」，「嘱託社員」と対照的な傾向を示している。

第三に，「派遣労働者」，「請負」，「一人親方など」は，「業務量の変化への対応」として雇用量を増やす傾向にある。とくに「派遣労働者」を，「業務量の変化への対応」を目的として雇用するとする割合が他の就業形態と比較して顕著である。また，「景気変動への対応」として「請負」を雇用したと回答した割合も高い。これらの就業形態が，「業務量の変化への対応」として意識されていることが示唆される。

4　中同協「転換期における雇用・労働の変化」特別調査から得られる示唆

以上の分析から，以下の点が指摘できる。

はじめに，中小企業でも，パート・アルバイト労働者を中心に非正規化が急速に進んでいることが明らかになった。これは，各種調査の結果とも合致する。また，一口に非正規といって

も，パート・アルバイト労働者はいうまでもなく，派遣労働者，請負，契約社員等多様な就業形態が存在している。したがって，中小企業でも，非正規化と非正規従業者の多様化が同時に進行しつつあると考えられる。さらに,定型的・補助的な業務から基幹的業務にわたる非正規従業者の活用のあり方も多様化している。

これらの多様化は，次の二つの意味で，中小企業における非正規従業者を雇い分けにあらわれていると思われる。一つ目は，業種によって非正規従業者を雇い分ける傾向があるという意味においてである。これは，業種ごとに就業形態が異なる非正規従業者間の増加の程度に違いがあることと,「業務量の変化への対応」と「正規従業者の補完」を目的とする割合が業種によって異なることから示唆されよう。

二つ目は，中小企業が，非正規従業者等を目的別に雇い分けているという意味においてである。就業形態と非正規従業者の雇用の目的に一定の傾向が見出せたからである。すなわち，契約社員，嘱託社員，請負，一人親方などは，能力のある人材・専門的業務の担い手と位置づけられていることがうかがえる。これらの就業形態では，高い能力を持つ人材を必要に応じて雇用できる点がメリットと考えられていると見てよいだろう。一方，派遣労働者，請負，一人親方などは「業務量の変化への対応」を目的としている場合が多いようだ。とりわけ，派遣労働者にその傾向が顕著である。すなわち派遣労働者を「専門的業務に対応するため」に増やしたとする割合は全体的に低位にとどまっている。むしろ,「業務量の変化への対応」を目的として派遣労働者の雇用量を増やしたとする比率が高い。この結果から，これらの就業形態が，雇用の調整弁として活用されている可能性があろう。

5　おわりに

中同協「転換期における雇用・労働の変化」特別調査から，中小企業における非正規従業者等の多様化と活用のあり方が明らかになった。すなわち，中小企業では非正規従業者等の雇用量が増加していること，就業形態・業務内容共に多様化していること，非正規従業者の雇用目的と就業形態がゆるやかながらも対応する関係が形成されつつあること，である。ここから，中小企業が，様々な就業形態の非正規従業者等をモザイク上に組み合わせる形で戦力化をすすめていることがうかがえる。同時に，非正規従業者等が就業形態によってカテゴライズされ，企業の必要に応じて使い分けられる際の一つの目安として機能している可能性がある。

このような非正規従業者等の活用は，一面で企業と労働者双方に多様な選択肢を提供する。企業にとっては経営上のフレキシビリティを確保し，いっそうの効率化を進める一つの手段となり得る。労働者にとっても，自らが希望する働き方を選択できる可能性が増すことを意味する。

だが，非正規従業者等の活用が処遇のあり方の変化と結びつかなければ，非正規従業者等の質的拡大に対する処遇の立ち遅れが今以上に意識されるようになるだろう。その結果，正規・非正規従業者間の処遇格差が問題となることは明らかである。さらには，非正規従業者等を就業形態別に分断し，就業形態別の処遇格差を生み出す可能性すらある。

そこで，上記の問題を回避する手立てとして，就業形態別に非正規従業者等を使い分ける根拠・必要性についての分析が求められよう。非正規従業者等が，中小企業において実際にどのような業務を担っているのか，それは正規従業者の働き方との異同はあるのか，といった具体的な分析が必要になってくると思われる。

とはいえ，今回の中同協調査で明らかにされた上記の点と,2節で述べた非正規従業者の特徴との間にみられるいくつかの類似点については,今後のデータやケースの蓄積と一層の分析が必要であろう。調査項目や定義が必ずしも一致しない複数の調査結果を安易に比較することは慎

むべきことではあるが，今回得られた手がかりをどのように発展させ，解明していくかについては，他日を期したい。また，今回の調査には，就業形態別労働条件が捉えがたいために調査項目から間接的に推理するしかないこと，中小企業における非正規従業者雇用の実態の詳細が掴みがたいことといった限界がある。これらの点を分析・検討していくことも今後の課題である。

1）各種調査では，本稿の非正規従業者に該当するものとして，非正規労働者，非正規雇用者などの語を使用している。厳密に比較すればそれぞれの定義の間にはズレもみられるが，本節では，非正規従業者の傾向を概観するという目的に照らし，これらの語を非正規従業者と解して検討を試みた。

2）女性の場合，1990年代に15%以上非正規労働者が増加しており，男性と比較して急速に非正規化が進んでいるといえる。また，女性が多く就業している派遣労働者の数も近年急速に増加している。厚生労働省の「労働者派遣事業報告書」（平成14年版）によると，派遣労働者数はおよそ213万人と，1998年の2倍以上増加えている。

3）「雇用動向調査」では，一般とパートという語が使用されている。だが，ここでは一般を正規従業者とみなして検討を試みている。

4）厚生労働省編［2003］，117頁。

5）とくに，「人件費が割安だから」という理由を挙げる割合が急速に増加している。

6）中でも，「正社員として働ける会社がないから」を理由として挙げる割合が増加している。同様の動きは，総務庁統計局「労働力調査特別調査」にもみられる。すなわち，非自発パートは年々増加する傾向にある。

なお，非正規従業者として働く理由を聞いた調査は多数存在する。とはいえ，各質問項目への回答の比率は調査ごとに異なる。例えば「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では，「正社員として働ける会社がなかったから」が25.8%，「自分の都合の良い時間に働けるから」が30.9%，「家計の補助，学費等を得たいから」が35.0%，「通勤時間が短いから」が28.1%，「勤務時間や労働日数が短いから」が23.2%である。このような回答結果の差は，企業の認識と非正規従業者の意識との齟齬を示唆しており，興味深い。

また，佐藤［1998］は，「就業形態の多様化に関する総合実態調査」のデータ分析から，「非定型的労働に従事している人々は，正社員とは異なる“労働志向”を持ち，その結果，働くことに期待する報酬内容が正社員と異なり，就業機会の選択理由も異質なものになると考えることができる」（13頁）ことを導出している。

このような就業意識の分析は，就業形態の多様化の意味を明らかにする上で重要であるが，このテーマの分析については他日を期したい。

7）なお，出向社員，契約社員では「専門的業務に対応するため」，嘱託社員では「高年齢者の再雇用対策のため」とした比率も高かった。

8）日本におけるパートタイム労働者の基幹化に関する先行研究は枚挙に暇がない。さしあたり，鬼丸［2004］を参照されたい。

9）例えば，スーパーの事例としては労働政策研究・研修機構調査部編［2005］，ファミリーレストランの事例としては本田［2003］，生協の事例としては八谷［2004］が挙げられる。これ以外に，百貨店やファーストフード等の飲食店でも同様の傾向がみられる。

10）女性労働に関する文献は枚挙に暇がないが、比較的に入手が容易なものとして熊沢［2000］があげられる。この「一定のまぎれのない基準」をどう考えるかは非常に重要な問題であるが，本稿の分析範囲を超える。この点について明らかにしていくことは，筆者の今後の課題である。

11）実際には，正規従業者の中でも，従業者の属性によって様々な格差が存在している。この格差は，もちろん非正規従業者の抱える問題と共通する側面を持つ。しかし，本稿の分析範囲を超えるため，また，本稿における問題の所在を明確にするため，ここでは敢えて極端に単純化した表現を用いた。

12）正規従業者の賃金水準は比較的高くなる一方で，非正規従業者の賃金水準は低位に留まることがほとんどである。また，正規従業者の場合は勤続年数の上昇に伴って年功的な右肩上がりの賃金カーブを描くことが，非正規従業者の場合は勤続年数の多寡によらずほぼフラットであることが多い。実際，「パートタイム労働者総合実態調査報告」（平成13年版）では，パートの採用時の賃金決定項目として，「同じ地域・職種のパートの賃金相場」と回答した企業が67.4%にのぼった。一方，「仕事の困難度に応じて」は26.5%，「経験年数に応じて」は25.1%にとどまった。つまり，正規従業者が主に内部労働市場に依拠して賃金決定を行うのと対照的に，非正規従業者は外部労働市場が賃金決定に大きな影響を与えているのだ。ここに，正規従業者と非正規従業者の一つの断絶を垣間見ることが出来よう。

また，杉橋［2004］では，「正規男性雇用者の推定所得（477万円）を100としたとき，非正規男性雇用者の所得は62%，正規女性雇用者は49%，非正規女性雇用者は28%にしかすぎない」（92頁）ことが明らかにされている。

13）処遇格差として，例えば，「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」では，退職金，法定福利費，賞与をあげる企業が多かった。また，非正規従業者は，自己啓発や健康保険，厚生年金などの諸制度が適用されていない場合が多かった。

14）永瀬［2003］は，「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（調査対象は非正社員全般）

から，以下の分析を導出している。すなわち，女性の場合は，職務レベルの高さ，責任の重さが賃金上昇にほとんど結びついていないと結論付けている。

15）中小企業の非正規従業員の雇用管理については，例えば（財）日本職業協会編［1996］，利光［2001］などが挙げられる。とはいえ，これらの調査において，非正規従業者を雇用する目的や実際に増加した就業形態といったデータ収集に焦点を当てたものではない。

16）主要な調査項目は，（1）正規・非正規従業者数の推移とその増減理由，（2）正規従業者の雇用について（雇用目的，採用数，採用ルート，採用にあたり重視する要素と期待する能力），（3）非正規従業員の雇用について（就業目的，就業形態），（4）中同協の「労使見解」・「経営指針」に基づく経営方針の有無について，である。なお，この調査の詳細は，中小企業家同友会全国協議会編［2004］を参照されたい。

17）n = 2,395

18）n = 2320

19）n = 1,704

20）建設業では，3年前と一人親方などが上昇したことが指摘されているが，この就業形態は建設業に特有のものであるため，他産業と直接比較するのは難しい。建設業における就業形態に関しては独自の分析が必要と考えられるが，本稿の分析範囲を超えるため，今後の課題としたい。

21）本調査では，「本人の選択」の比率がおよそ1割に過ぎない。これは，中小企業では，必ずしも本人の選択を意識して非正規従業者を採用していない可能性を示唆している。とはいえ，判断材料となるデータが不足していることから，今後のケース・データの蓄積が望まれる。

22）n = 2,227

参考文献

鬼丸朋子［2004］「日本のパートタイム労働者の基幹化と低賃金問題」女性労働問題研究会編『女性労働研究46号　賃金の崩壊と対抗戦略』青木書店，65-75頁。熊沢誠［2000］『女性労働と企業社会』岩波書店。

厚生労働省編「パートタイム労働者総合実態調査」各年版。

厚生労働省編［2003］『労働経済白書　（平成15年版）』日本労働研究機構。

厚生労働省編［2003］「就業形態の多様化に関する総合実態調査」。

（財）日本職業協会編［1996］「中小企業の非正規従業員の雇用管理」『月間人事労務』No.91，30-39頁。

佐藤博樹［1998］「非典型的労働の実態―柔軟な働き方の提供か？―」『日本労働研究雑誌』No.462,2-14頁。

杉橋やよい［2004］「『就業構造基本調査』からみた年間所得の男女格差の要因分析　ブリンダー・ワハカ分析手法の限界に留意しながら」女性労働問題研究会編『女性労働研究46号　賃金の崩壊と対抗戦略』青木書店，83-95頁。

総務省統計局編「就業構造基本調査」各年版。

総務庁統計局編『労働力調査』各年版。

中小企業家同友会全国協議会企業環境研究センター編『同友会景況調査報告（2004年「転換期における雇用・労働の変化」特別調査）』DOR第68号。

利光義文［2001］「雇用構造の変化と人材活用戦略」『商工金融』2001年4月号，19-79頁。

八谷真智子［2004］「パートの均等待遇をめざして―基幹労働力化が進む生協での取り組み―」女性労働問題研究会編『女性労働研究46号　賃金の崩壊と対抗戦略』青木書店，76-82頁。

本田一成［2004］「ファミリーレストランにおけるパートタイマーの基幹労働化」『ビジネス・レーバー・トレンド』2004年3月号，16-18頁。

労働政策研究・研修機構調査部編［2005］「大手スーパーにおけるパート処遇の動向」『ビジネス・レーバー・トレンド』2005年1月号，2-12頁。

永瀬伸子［2003］「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.7，3-19頁。