法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-12

1990年代における非正社員化の進展 : 事業所データから見た実証分析

NISHIKAWA, Makiko / 西川, 真規子

(出版者 / Publisher)
法政大学経営学会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
経営志林 / The Hosei journal of business
(巻 / Volume)
39
(号 / Number)
4
(開始ページ / Start Page)
117
(終了ページ / End Page)
128
(発行年 / Year)
2003-01-30
(URL)
https://doi.org/10.15002/00003492

Hosei University Repository

1990年代における非正社員化の進展
―― 事業所データから見た実証分析[1] ――

西　川　真規子

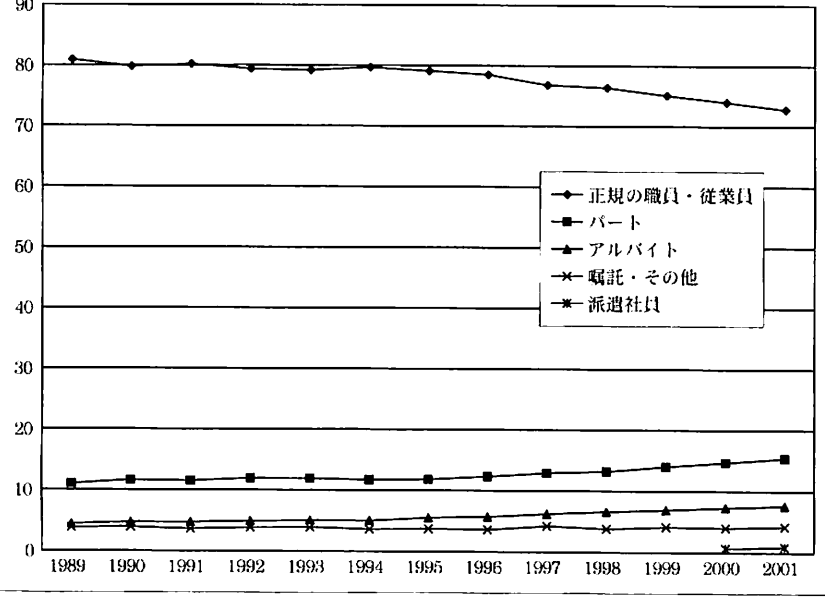
1．はじめに―非正社員化の進展

近年非正社員の増加が各国で報告され，その雇用社会にもたらす影響が議論されている。1980年代まで続いた正社員活用を中心とした雇用システムは，90年代に入って各国で雇用関係の再構築や終身雇用規範の崩壊が報告されるようになり，雇用関係の見直しが進んでいる（Rifkin 1996, Gallie et.al 1998, Cappelli 1999年）。

日本も例外ではなく，非正社員化は90年代急速に進んだ。就業構造基本調査によると，1992年から1997年にかけての正規の職員・従業員の増加は48万人であるのに対して，パートやアルバイト，嘱託，派遣社員等の非正社員の増加は205万8千人である。5年間に非正社員は正社員のほぼ4倍もの勢いで伸びたことになる。

非正社員は量だけではなく，雇用者の質も変える勢いである。労働力調査特別調査でその割合を見ると，役員を除く雇用者に占める正規の職員・従業員の割合は，1989年に80.9%であったのが，90年代，とりわけ後半から減少幅が増し，2001年には72.3%となった（図1参照）。

図1　雇用形態別役員を除く雇用者に占める割合（%）



資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（各年2月）
注）「派遣・委嘱・その他」の派遣は、平成11年8月に追加

この背後にあるのは，長引く不況や，規制緩和やグローバライゼーションの進展に伴う国際競争の激化，生産技術や商品市場の急激な変化等に伴う企業による雇用政策の変化であると考えられる。

2．雇用の柔軟化と非正社員の増加

非正社員の増加の背景には，企業の雇用柔軟化政策がかかわっていると考えられる。Sable と

Hosei University Repository

Zeitlin（1997）によると，

経済状況が安定的であればあるほど，大量生産化や企業内で各部門のアウトプットが次の部門のインプットとなるようなピラミッド型をした組織が有効となる。規模の経済によって，生産コストが抑えられ，それ以外には使いようのないような柔軟性のない装備への多大な投資を正当化するに十分な市場の拡大がはかられるからである。また逆に経済が不安定であればあるほど，生産プロセスの各段階を独立した事業として組織化することが有効となる。このような状況下では，各事業はそのもてる資源をもっとも柔軟性のある方法で活用するようになることで，需要の変化から自身を守るようになり，また変化する環境に対応しきれないような専門化した資産を保持するリスクは最小限に抑えられるようになる。(1997：20)

従業員もここでいう資源のひとつである。Atkinson の「柔軟な企業モデル」によると，雇用の柔軟性は，機能的柔軟性（functional flexibility），数量的柔軟性（numerical flexibility），財政的柔軟性（financial flexibility）から主に構成される。機能的柔軟性とは，複数の仕事をこなせるような従業員の多能化に関する柔軟性である。数量的柔軟性とは，労働力を短期の予告で変動することができる柔軟性で，期間雇用者や短期契約雇用者の動員でまかなわれる。これに関連して時間の柔軟性（temporal flexibility）があり，これは仕事量の変化に応じて労働時間を変えることができる柔軟性である。交代制勤務や残業などはこの範疇に属する。最後に財政的柔軟性であるが，これは一様な賃金システムから，生産に対する個人の貢献と報酬の関係をより緊密にするような多様で可変的かつ個別的な賃金システムへの移行をいう（Atkinson 1984）。

機能的柔軟性が安定した雇用を保証されている中核労働者に要求されるのに対して，数量的柔軟性は主に期間雇用者，パートタイマーなどの周辺労働者に求められる（Blyton & Morris 1991）。

このように，企業の雇用政策と非正社員の増加には雇用の柔軟化，特に数量的柔軟性を通じて密接な係わり合いが存在する。

3．非正社員化へのアプローチ

前述の統計に見るように，マクロレベルの雇用者数で見ると非正社員化は確実に進んでいる。このマクロレベルでの経済変化と，労働需要側の雇用政策がどのように関わっているかを検討するには，労働需要側データによる検討が必要となる。一方で，非正社員の増加とその経済社会に与える影響を危惧する議論の多くは，雇用者数をベースに展開している場合が多い。労働者が実際に企業の「柔軟化」政策を経験するのはその職場である。労働需要側のミクロデータの検討が必要である。

90年代における非正社員化はすべての企業にとって不可避であり，今後もさらに進んでいくのだろうか。あるいは，一部企業に起こっているケースが過大視され，非正社員化は市場全体で見るとそれほど広範囲では起こっていなかった可能性もある。雇用者データで見ると，市場で非正社員化の勢いが増しているようでも，これが全体の企業で進んだと考えるのは早急である。もちろん一部企業による非正社員化の波及効果が多少あるとしても，正社員中心の活用を維持している企業や，あるいは逆に進めている企業，または非正社員活用を進めたが再び正社員中心の活用に戻った企業もあるかもしれない。Hollingworth & Boyer（1997）の指摘するように，何もひとつのシステムのみが雇用社会を席巻するとは限らず，異なるシステムが並存している可能性も十分ある。

また，非正社員化が進んだとするとそれはどのように進んできたのか。企業の雇用政策によって使用される非正社員形態は異なるのか。それとも実際はパートタイマー化と考えてよいのだろうか。

これらを検討するには，大規模な労働需要側のミクロデータが必要である。本論では，日本全国の事業所を調査対象とするミクロデータ分析結果を使用し，需要側から見た場合，市場全体でどういった動きが90年代の非正社員化を構成していたのかを明らかにしたい。

4．データについて

本論で使用したデータ分析結果は，1994年，1999年に旧労働省（現厚生労働省）によって実施

Hosei University Repository

された「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「多様化調査」とする）の事業所調査データに基づく。調査対象事業所は，主要9大産業に属する民営事業所のうち，常用労働者を5人以上雇用する事業所から，一定の方法で抽出した約15,000事業所である。これら2つの調査は共通の設問を多く有しており，1990年代後半にどのように非正社員化が進められたかを検討することが可能である。

ただし，これら2期における調査で，就労形態分類，及びその定義が多少異なる（表1参照）。したがって，時系列比較をする際には注意を要する。

表1：1994年，1999年調査の就労形態分類とその定義

1994年調査	1999年調査
正社員：雇用している労働者のうち，特に雇用期間を定めていない者。他企業への出向者は除く。	いわゆる正社員：現在の企業で雇われている労働者のうち，特に雇用期間を定めていない者。なお，パートタイマー及び他企業への出向者は除く。
パートタイマー：正社員より1日の所定労働時間が短いか，1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間の定めの有無は問わない。	契約社員：専門的職種に従事することを目的に契約に基づき雇用され，雇用期間の定めのある者。
出向社員：他企業より出向契約に基づき出向している者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。	臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用されている者で，1ヶ月以内の雇用期間の定めのある者。
臨時・日雇：臨時的に又は日々雇用している者で，正社員と1日の所定労働時間および1週の所定労働日数が同数の者。	パートタイマー 短時間のパート：いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか，1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1ヶ月を超えるか，また定めのない者。 その他のパート：いわゆる正社員と1の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1ヶ月を超えるか，また定めのない者で，パートタイマー他これに類する名称で呼ばれている者。
派遣労働者：「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	出向社員：他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
契約・登録社員：専門的職種に従事させることを目的に，契約・登録に基づき雇用している者。	派遣労働者：「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。
その他：上記以外の事業所の労働者。	その他：上記以外の労働者

このデータ分析結果を用いて，どのような動きが90年代の非正社員化を構成していたのかを検討するため，1．非正社員化はすべての事業所で進められたのか，2．非正社員化を進めた事業所はどのような理由でそうしたのか，3．非正社員化といっても，具体的にはどのような就業形態が活用されてきたのか，を以下で検討する。

5．非正社員化はすべての事業所で進められたのか

前述の通り，労働者データで見ると，1990年代，特に後半で非正社員数の大幅な伸びが見られるが，非正社員化は，その程度の差こそあれ，すべての事業所で一様に進められたのだろうか。

1994年調査と1999年調査では設問内容は多少異なるが，将来の労働者構成についてその方針を尋ねている。1994年調査では，労働者構成が「今後どのように変化するか」と期間は定めず一般的に尋ね，「正社員の比率が高まる」，「非正社員の比率が高まる」「正・非正社員の比率は変わらないと思う」「なんともいえない」を選択肢としている。これに対して，1999年調査では，「3年後はどのように変化していくと思うか」と期間を定めて尋ね，「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆ

Hosei University Repository

る非正社員の比率が上昇」「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」を選択肢としている。設問が若干異なるため厳密な比較はできないが，これを用いて正社員活用がどのように進められたのかを検討する。

まず単純に1994年と1999年でこの設問に対する解答を比較すると，どちらでも多数を占めるのが「なんともいえない」で，これを選んだ事業所は1994年には全体の34％であったのが，1999年には42％まで増加している。また，「正・非正社員比率は変わらない」とした事業所も1994年の22％から1999年には35％まで増加している。一方で，この間に著しく減少したのが，「正社員の比率が上昇」と答えた事業所で，1994年には23％であったのが，1999年にはわずか6％となっている。一方で，「非正社員比率が上昇」と答えた事業所は，1994年の21％から1999年の17％まで減少している。

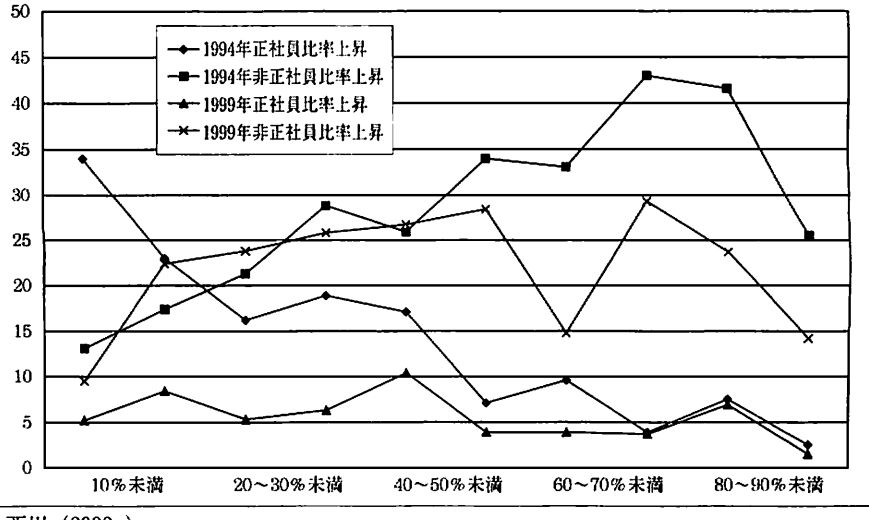
労働者レベルで見ると1990年代後半に非正社員化が急激に進んだが，事業所の方針を見ると，1994年に比べ1999年では，正・非正社員比率の積極的変化は鈍くなっており，先行き不透明感や現状維持の傾向が強まっている。

それでは，個々の事業所レベルではどのような変化が起こっているのだろうか。何かシステマティックな変化は見られるのだろうか。

1994年調査の分析で，西川（1999年）は，正社員中心の活用を行っている事業所ほど正社員比率を伸ばそうとし，非正社員中心の活用を行っている事業所ほど非正社員比率を伸ばそうとする，いわゆる2極化傾向があることを指摘し，非正社員化が全ての事業所で一様に進んでいるのではないことを示している。それでは，1999年にも同様の傾向が見られるのだろうか。そして，1994年に見られた2極化はさらに進んだのか，それとも減退したのか。

図2は，事業所における非正社員比率（＝100％－正社員比率）と今後の労働者構成の変化についての関連を1994年，1999年調査結果を用いて示したものである。まず，正社員比率上昇とした事業所割合については，1994年ではグラフは右下がりになっており，実際に正社員活用が進むほど正社員比率が今後上昇とする傾向が見られる。しかし，1999年にはこのような傾向がみられず，実際の正社員活用度にかかわらず，今後正社員比率が高まるとした事業所割合は1割以下と低い。また，非正社員比率上昇とした事業所割合については，1994年には，非正社員比率が90％に達するまでは，非正社員活用が進んでいる事業所ほど今後も非正社員比率を高めるとする傾向が見られたが，1999年にはこのような明確な関連性は見られなくなっており，特に非正社員比率が50％を超える非正社員活用の進んでいる事業所で，今後も非正社員比率を高めるとする事業所割合の減少が見られる。

図2　非正社員割合と正・非正社員比率方針（％）



資料出所：西川（2002a）

Hosei University Repository

表2　事業所の非正社員化に関するモデル

	B	S.E..	Exp(B)
1999年	0.49	0.09	1.64
非正社員比率			
10～20%未満	0.44	0.08	1.56
20～30%未満	0.60	0.09	1.82
30～40%未満	0.73	0.11	2.08
40～50%未満	0.87	0.12	2.39
50～60%未満	1.25	0.15	3.48
60～70%未満	1.20	0.16	3.32
70～80%未満	1.78	0.22	5.95
80～90%未満	0.98	0.17	2.67
90%以上	1.18	0.21	3.24
非正社員比率＊調査年ダミー			
10～20%未満＊1999年	−0.25	0.16	0.78
20～30%未満＊1999年	−0.65	0.18	0.52
30～40%未満＊1999年	−0.76	0.21	0.47
40～50%未満＊1999年	−1.38	0.25	0.25
50～60%未満＊1999年	−1.19	0.29	0.31
60～70%未満＊1999年	−1.36	0.32	0.26
70～80%未満＊1999年	−1.51	0.43	0.22
80～90%未満＊1999年	−1.76	0.34	0.17
90%以上＊1999年	−2.28	0.42	0.10
産業ダミー			
建設業	−0.31	0.27	0.74
製造業	0.90	0.22	2.47
電気・ガス・熱供給・水道業	−0.24	0.29	0.78
運輸・通信業	0.67	0.26	1.96
卸売・小売業・飲食店	1.15	0.24	3.16
金融・保険業	1.35	0.27	3.86
不動産業	0.39	0.29	1.47
サービス業	0.59	0.23	1.80
事業所規模ダミー			
30－ 49人	0.38	0.08	1.46
50－ 99人	0.57	0.08	1.76
100－299人	0.68	0.07	1.98
300－499人	1.04	0.12	2.84
500－999人	1.11	0.10	3.04
1000人以上	1.12	0.13	3.07
事業所種類ダミー			
工場・作業所	−0.06	0.09	0.94
研究所	−0.50	0.32	0.61
営業所	0.04	0.10	1.04
店　舗	1.12	0.12	3.07
その他	0.41	0.10	1.51
定　数	1.29	0.08	3.63
Chi-square	2,298		
D.F.	38		
N	9,439		

資料出所：西川（2002a）
非説明変数「非正社員比率上昇＝1」「正社員比率上昇＝0」としてLogistic Regressionの推定結果。ベースカテゴリー：調査年＝1994年　非正社員比率＝10%未満，産業＝鉱業，事業所規模＝5～29人，事業所種類＝事務所

これをもう少し分かりやすい形で見てみよう。表2は，1994年調査と1999年調査を合わせた事業所データを用いて，非正社員化に影響を与える他の変数（産業，事業所規模，事業所の種類）をコントロールした後で，実際の非正社員活用の程度と今後の労働者構成の方針の関連性を，非正社員比率上昇＝1，正社員比率上昇＝0としたロジスティック回帰分析にかけた結果である。[ii]

結果から，まず1994年から1999年にかけて，一般的に正社員比率ではなく，非正社員比率が上昇とする傾向が強まったことがわかる。また，非正社員比率が高いほど（厳密には非正社員比率80%まで），今後正社員比率ではなく非正社員比率上昇とする傾向が見られるが，1999年には非正社員比率の高い事業所ほど，この傾向が急激に弱まっていることが分かる。

つまり，1994年に事業所間に見られた正・非正社員活用方針の2極化傾向は，1994年から1999年の間に鈍化していることが分かる。

非正社員活用方針について，1999年調査のみを用いてもう少し詳しく見てみよう。1999年調査では，今後の労働者構成について「3年後の見込み」のみならず，「3年前と比べて現在」の変化についても尋ねている。これらについて，上記の通り，「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆる非正社員の比率が上昇」「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」の4つの選択肢が設定されている。したがって，3年前と3年後の組み合わせは，4×4の16通り存在する。

実際の事業所の回答を見ると，一定の組み合わせに集中して分布しており，全体の30%が，3年前から現在で「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」を選び，3年後も「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」としており（以後NN型とする），最も多数を占める。次に多いのが，3年前から現在では「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」を選び，3年後は「何ともいえない」を選んだ事業所（以後NDK型とする）で，全体の18%である。その次が，3年前から現在，3年後ともに「何ともいえない」を選んだ事業所（DKDK型とする）で，全体の11%である。これらを合計すると全体の6割となる。

ちなみに，3年前から現在，3年後共に「非正

Hosei University Repository

社員の比率が上昇」とした事業所割合は全体のわずか9％であり，逆にどちらも「正社員の比率が上昇」とした事業所割合は3％のみである。

つまり，多数派は，現状維持か，或いは明確な方針をもっていないということになる。労働者ベースでは非正社員化が急速に進んでいるものの，継続的に非正社員比率を積極的に伸ばそうとしていた事業所は全体の1割にも満たない（表3参照）。

表3　非正社員活用方針（%）

3年前～現在/3年後	正社員比率上昇	非正社員比率上昇	比率は変わらない	何ともいえない	合　計
正社員比率上昇	2.8	1.9	1.9	5.9	12.5
非正社員比率上昇	1.3	9.1	2.9	6.8	20.1
比率は変わらない	1.3	5.7	30.2	18.1	55.3
何ともいえない	0.2	0.6	0.3	10.9	12.0
合　計	5.6	17.3	35.3	41.7	100.0

資料出所：西川（2002 a）

比較的割合が多かったNN型であるが，これは，正社員比率が90％以上の事業所の41％，非正社員比率が90％以上の事業所で32％を占め，これらの中間の事業所ではこれらより割合が低い。つまり，正・非正社員活用の進み具合が両極端である事業所では，既にその活用比率は定着したものとなっている傾向が見られる。また，NDK型は，正社員比率が80％以上の事業所で2割を超え比較的多い。正社員中心の活用を行っている事業所については，正社員比率を変えない方針を守ってきたところが多いが，その方針にも先行き不透明感が出てきたということであろうか。一方，DKDK型は，非正社員比率が90％以上の事業所で2割を超え，他と比べて多い。非正社員中心の活用を行っている事業所の中には，これといった方針もなく極端な非正社員活用が進んだ（進んでいく）傾向があるのではないだろうか。

6．非正社員化を進めた事業所はどのような理由で進めたのか

前述のとおり，労働者ベースでは非正社員化は1990年代後半に急速に進んだが，事業所ベースで見ると，非正社員化を積極的に進めた事業所はむしろ少数派であることがわかった。それでは，非正社員活用を進めた事業所の活用の理由は他の事業所と比較して何らかの違いが見られるのだろうか。

1999年調査では，各就業形態について，a. 3年前と比べて現在その就業形態の労働者比率が上昇したか，またb. 3年後その就業形態の労働者比率が上昇するか尋ねている。この2つの設問への解答の組み合わせによって，A. 3年前からも3年後も比率上昇するとしなかった事業所（NN型），B. 3年前からは上昇したが，3年後は上昇するとしなかった事業所（YN型），C. 3年前からも3年後も上昇するとした事業所（YY型）に分けた。これら，3種類の事業所について，その就業形態活用の最重要理由上位3位を見たのが表4である。

まず，契約社員については，NN型，YN型事業所では，1位が「専門的業務に対応」，2位が「即戦力・能力のある人材の確保」，3位が「人件費節約」であり，契約社員の専門性を生かした活用がうかがわれる。しかし，YY型では，1位の「専門的業務に対応」を選んだ事業所割合が比較的低く，2位に「人件費節約」がきている。

次に臨時的雇用者であるが，NN型では，1位が「臨時・季節業務量の変化に対応」，2位が「人件費節約」，3位が「景気変動に応じて雇用量を調節」である。YN型ではNN型と1，2位の入れ替わりはあるが，概ねNN型と同様である。一方，臨時的雇用者の比率を伸ばしているYY型の1位理由は「雇用量の調節」，2位は「正社員を確保できない」，3位は「専門的業務に対応」であり，活用理由に顕著な差が見られる。またYY型ではNN型，YN型と比較して，「雇用量の調節」を選んだ事業所割合が2～3倍と高い。

短時間パートについては，YN型とYY型は，1位が「人件費節約」，2位が「1日，週の中の仕事の繁閑に対応」，3位が「景気変動に応じて雇

Hosei University Repository

用量を調節」である。一方，NN型については，3位が「臨時・季節的業務量の変化に対応」となっている。1位「人件費節約」を理由として選んだ事業所は，NN型では36%で，YN型では38%あるが，YY型では46%にも達し，短時間パート活用を進めている事業所では，「人件費節約」の重要性が特に高い。

その他パートについては，NN型とYN型では1位が「人件費節約」，2位が「1日，週の中の仕事の繁閑に対応」，3位が「臨時・季節的業務量の変化に対応」である。が，YY型については，2位に「雇用量調節」がきている。その他パートについても，短時間パートと同じく，YY型は他と比べて，人件費節約を選んだ事業所割合が高く，5割を超える。

最後に派遣社員であるが，NN型は，1位が「人件費節約」，2位が「専門的業務に対応」，3位が「即戦力・能力のある人材の確保」である。YN型は1位が「即戦力・能力のある人材の確保」，2位が「人件費節約」，3位が「専門的業務に対応」で，順位は前後するもののNN型と同様の内容を示す。一方，YY型では，1位は「人件費節約」であるが，2位は「景気変動に応じて雇用量を調節」，3位が「臨時・季節的業務量の変化に対応」であり，他と内容的に異なる。また，1位の「人件費節約」を選んだ事業所割合はYY型でもっとも高く3割に達する。このように派遣社員の活用を進めている事業所では，その専門性よりもコスト削減や数量的柔軟性を重視する傾向が見られる。

表4　非正社員活用の理由（上位3位）

	NN型		YN型		YY型	
契約社員						
1位	専門的業務対応	31.1%	専門的業務対応	36.4%	専門的業務対応	24.7%
2位	即戦力人材確保	21.4%	即戦力人材確保	13.2%	人件費節約	18.8%
3位	人件費節約	16.5%	人件費節約	12.5%	即戦力人材確保	15.6%
臨時的雇用者						
1位	臨時・季節業務量変化に対応	29.5%	人件費節約	23.3%	雇用量調節	24.3%
2位	人件費節約	28.8%	臨時・季節業量変化に対応	15.9%	正社員を確保できない	18.5%
3位	雇用量調節	7.6%	雇用量調節	11.6%	専門的業務対応	15.5%
短時間パート						
1位	人件費節約	35.8%	人件費節約	37.7%	人件費節約	45.6%
2位	仕事の繁閑に対応	16.1%	仕事の繁閑に対応	11.8%	仕事の繁閑に対応	13.8%
3位	臨時・季節業務量変化に対応	9.4%	雇用量調節	11.1%	雇用量調節	9.2%
その他パート						
1位	人件費節約	40.1%	人件費節約	34.3%	人件費節約	50.5%
2位	仕事の繁閑に対応	9.6%	仕事の繁閑に対応	13.0%	雇用量調節	11.6%
3位	臨時・季節業務量変化に対応	9.3%	臨時・季節業量変化に対応	9.8%	臨時・季節業務量変化に対応	6.8%
派遣社員						
1位	人件費節約	20.5%	即戦力人材確保	38.0%	人件費節約	30.1%
2位	専門的業務対応	18.6%	人件費節約	25.2%	雇用量調節	15.8%
3位	即戦力人材確保	15.8%	専門的業務対応	10.2%	臨時・季節業務量変化に対応	14.3%

資料出所：西川（2002 a）
注）NN型：3年前からも3年後も比率上昇としたなかった事業所
　　YN型：3年前からは上昇したが3年後は上昇するとしなかった事業所
　　YY型：3年前からも3年後も比率上昇とした事業所

このように，非正社員比率が3年前も3年後も変わらないとしたNN型と，3年前からは増えたが3年後は変わらないとしたYN型では，一般的に共通した理由が見られる傾向があるが，3年前も3年後も増えるとしたYY型は，これらと活用理由，或いはその重要度が異なる傾向がある。YY型は，NN型やYN型に比べて，特に「人件費節約」を強調する傾向が見られ，90年代後半の非正社員活用は，「人件費節約」が事業所の方針として90年代前半よりも重要性を増したといえる。

Hosei University Repository

7．どのような非正社員就業形態が活用されてきたのか

非正社員活用の理由は就業形態によって確かに違うが，それでは，事業所は異なるニーズに伴い，その活用する非正社員の形態を使い分けているのか（つまり「戦略的」か）。それとも，ひとつの就業形態を活用することが最初にあり，その形態の活用をニーズに合わせて広げていくのか（つまり「状況対応的」あるいは「適応的」か）。

西川（1999）は，1994年の調査で，事業所の非正社員活用は一形態に特化していることを示した。つまり，パートを多く活用している事業所では他の形態ではなくパート比率を更に上げようとしており，臨時雇用者を多く活用している事業所では他の形態ではなく臨時の比率を，契約社員を多く活用している事業所では他の形態ではなく契約社員の比率を，更に上げようとする傾向があった。

これは，事業の性質上，つまり明確なニーズが最初にある為，それに対応できる非正社員形態の活用が進むという見方も出来るし，或いは，一旦ある形態を活用し始めると，その形態の活用のノウハウが蓄積され活用コストが下がりその活用が多岐に進むというようにも考えられる。これを多様化調査データで厳密に証明するには多少無理がある。が，活用理由と活用形態の関係を調べることでヒントは得られる。

1999年調査では，各就業形態について，その就業形態を使用する理由を選択肢から複数回答させている。これら理由について使用しているいずれかの非正社員形態について選んだ事業所割合は，多い順に，「人件費の節約のため」61%，「景気変動に応じて雇用量を調節するため」31%，「１日，週の中の仕事の繁閑に対応するため」30%，「専門的業務に対応するため」24%，「即戦力・能力のある人材を確保するため」24%，「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」23%，「長い営業（操業）時間に対応するため」21%，「正社員を重要業務に特化させるため」16%，「正社員を確保できないから」12%，「高年齢者再雇用対策のため」10%，「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」６%となっている。やはり，非正社員活用理由として人件費節約をあげる事業所が最も多く，次に数量的な柔軟性にかかわる項目がきている。

これら各々の理由について，非正社員活用の理由として選んだかどうか，また，選んだ場合はいくつの就労形態の活用理由として選んだかを示したのが表５である。２割以上の事業所に選ばれた上位理由について，各理由が何種類の形態について選ばれているのかを見てみよう。

まず，「人件費節約」であるが，これを選んだ事業所の75%がひとつの就労形態のみを使用している。また，２種類の形態についてこの理由選んだ事業所は21%であり，ほとんどが，２種類以下の形態でこの理由を選んでいる。

次に「雇用量の調節」では，これを選んだ事業所の79%が１つの形態のみで選んでおり，18%が２種類の形態で選んでいる。この理由についても，ほとんどが２種類以下の形態で選んでいる。

「１日・週の繁閑に対応」は，これを選んだ事業所の83%が１つの形態のみで選んでおり，15%が２種の形態で選んでいる。ほとんどが２種以下でこの理由を選んでいる。

「専門的業務に対応」では，これを選んだ事業所の84%が１つの形態のみで選び，12%が２種の形態で選んでおり，これもほとんどが２種以下で選んでいる。

「即戦力・能力のあり人材確保」では，これを選んだ事業所の84%が１つの形態のみで選んでおり，14%が２種の形態で選び，ほとんどが２種以下で選んでいる。

「臨時・季節的業務量の変化に対応」は，これを選んだ事業所の82%が１つの形態のみについて選び，15%が２つの形態で選んでいる。

最後に，「長い操営業時間に対応」については，これを選んだ事業所の80%が１つの形態で，17%が２つの形態で選んでおり，ほとんどが２種以下である。

このように，ほとんどの事業所はある活用ニーズについて１種類の形態で対応しており，多くとも２種の形態を活用するに留まっていることがわかる。また，最も活用理由として選んだ事業所割合が高い「人件費節約」は，他と比較して若干ではあるが，１種のみの形態を使用する傾向が弱い。

Hosei University Repository

表5　非正社員活用理由と活用形態数

	選択せず	1　種	2　種	3種以上	合　計
人件費節約	39.0	45.6	12.7	2.7	100%
雇用量調節	69.3	24.3	5.4	1.0	100%
1日・週の繁閑対応	70.4	24.5	4.5	0.6	100%
専門的業務に対応	76.2	20.0	2.8	1.0	100%
即戦力・能力確保	76.3	19.9	3.2	0.6	100%
臨時・季節業務量変化に対応	77.0	18.8	3.4	0.8	100%
長い営業時間に対応	79.4	16.5	3.5	0.6	100%
正社員重要業務特化	84.2	12.4	3.0	0.4	100%
正社員確保できない	88.4	9.2	2.2	0.2	100%
高年齢者再雇用対策	89.7	9.5	0.7	0.1	100%
正社員の育児・介護休業対策	93.8	5.3	0.7	0.2	100%

資料出所：西川（2002 a）

それでは，各理由について，事業所はどの就労形態を活用しているのだろうか。各理由について1種のみについて選んだ事業所，及び2種について選んだ事業所について，どの形態を使用しているのかを見たのが表6である。

「人件費節約」では，1種のみの場合，それは圧倒的に短時間パートである可能性が高い。1種のみについてこの理由を選んだ事業所のうち，56%が短時間パートで選んでいる。次に多いのが，その他パートの24%である。2種について選んだ事業所について見ても，83%は短時間パートで選んでおり，71%がその他パートで選んでいる。2種になると契約社員の割合が若干上がり，これら事業所の18%が契約社員でこの理由を選んでいる。

「雇用量を調節」の場合は，1種のみについてこれを選んだ場合，短時間パートが49%と圧倒的に多く，次にその他パートの21%，臨時的雇用者の13%が続く。2種の場合も短時間パートが77%，その他パートが65%と多い。契約社員も24%と，2種でこの理由を選んだ事業所が使用している割合は比較的高いが，1種で13%を占めていた臨時社員は17%とあまり伸びない。

「1日・週の繁閑に対応」は，1種の場合，圧倒的に短時間パートが多く73%を占める。次に多いのがその他パートの19%である。2種の場合は，短時間パートが97%を占め，その他パートが73%である。

「専門的業務に対応」は，1種の場合，契約社員が最も多く31%で，これに短時間パートの27%，その他パートの15%，出向社員の14%が続く。派遣社員は8%とあまり多くない。2種の場合は，契約社員が50%，短時間パートが43%，出向社員が35%，その他パートが34%，派遣社員が27%である。

「即戦力・能力のある人材確保」についても，1種の場合，契約社員が最も多く24%で，これに短時間パートが23%，その他パート18%，出向社員15%，派遣社員13%と続く。2種の場合は，短時間パートが最も多く53%，その他パート46%，契約社員44%と続く。出向社員，派遣社員は各々24%，21%とあまり伸びない。この理由と「専門的業務に対応」については，他の理由がパートに集中する傾向があるのに対して，使用形態が分散する傾向がある。

「臨時・季節的業務量の変化に対応」は，1種の場合，短時間パートが45%，その他パートが22%，臨時的雇用者が19%である。2種の場合は，短時間パートが80%，その他パートが67%と多いが，臨時的雇用者は25%とあまり伸びない。また，2種では派遣社員も17%を占める。

最後に「長い操営業時間に対応」であるが，1種の場合は，短時間パートが圧倒的に多く，69%，これにその他パートの20%が続く。2種の場合は，短時間パートが91%，その他パートが79%とこれら2つの形態がほとんどを占める。

このように，「人件費節約」「雇用量を調節」

Hosei University Repository

「1日・週の繁閑に対応」「臨時・季節的業務量の変化に対応」「長い操営業時間に対応」では，1種についてこの理由を挙げている場合，それが短時間パートである可能性が極めて高い。これら理由について，短時間パートの次に活用が進んでいるのがその他パートである。一方，「専門的業務に対応」「即戦力・能力のある人材確保」については，1種の場合，ある1つの形態に特化するというよりは事業所間で使用形態の分散傾向が見られるが，契約社員が比較的多く活用されている。しかし，これら理由についても，短時間パートだけで選ぶ事業所割合は契約社員に比べてそれほど低くはない。

表6　非正社員活用理由と活用形態

	1種（計100%）	2種（計200%）
人件費節約		
契約社員	6.4	18.2
臨時的雇用者	6.9	14.2
短時間パート	56.4	83.2
その他パート	24.4	70.8
出向社員	1.0	3.7
派遣社員	5.0	9.9
雇用量調節		
契約社員	7.7	23.9
臨時的雇用者	13.3	17.1
短時間パート	49.2	77.0
その他パート	20.9	64.5
出向社員	1.4	4.6
派遣社員	7.5	12.9
1日・週の繁閑対応		
契約社員	1.7	6.3
臨時的雇用者	4.5	18.1
短時間パート	72.9	96.6
その他パート	18.5	73.3
出向社員	0.3	1.5
派遣社員	2.1	4.1
専門的業務に対応		
契約社員	30.6	49.5
臨時的雇用者	5.5	11.1
短時間パート	27.4	43.0
その他パート	14.8	33.8
出向社員	13.6	35.4
派遣社員	8.2	27.2
即戦力・能力確保		
契約社員	24.2	44.4
臨時的雇用者	6.6	11.2
短時間パート	23.4	53.3
その他パート	18.0	45.8
出向社員	15.0	24.4
派遣社員	12.8	20.9
臨時・季節業務量変化に対応		
契約社員	4.3	9.9
臨時的雇用者	19.0	25.1
短時間パート	45.4	79.6
その他パート	21.5	67.4
出向社員	1.0	1.2
派遣社員	8.8	16.9
長い操営業時間に対応		
契約社員	3.5	12.4
臨時的雇用者	6.0	9.7
短時間パート	68.6	91.1
その他パート	20.1	78.8
出向社員	0.1	5.4
派遣社員	1.7	2.6

資料出所：西川（2002 a）

それでは，事業所は異なるニーズに伴い，その活用する非正社員の形態を使い分けているのか。それとも，ひとつの就業形態を活用すると，その形態に特化してさまざまな活用を行うのであろうか。

上記の結果から，事業所は確かに異なるニーズに伴い，その活用する非正社員の形態を使い分けているといえるだろう。人件費の節約や数量的な柔軟性に対応するためには，短時間パートが単独で活用される傾向が極めて強く，次にその他パートが活用される傾向がある。一方，専門性や即戦力確保の為には，契約社員や出向社員，派遣社員も活用されている。但し，後者については，短時間パートやその他パートも同程度単独で活用される傾向が見られ，前者のように，ある就業形態に集中する傾向は見られない。これらから推察されるのは，パート労働，特に短時間パートは，使用者側から見て，様々なニーズに応えることの出来る非常に便利な形態であるということである。

つまり，特定の就業形態を一旦活用すると，その形態をさまざまニーズに応じて活用していくことは可能である。また，契約社員についても，単独ではないが，コスト削減や雇用量調節目的で活用される傾向も見られることから，ある就業形態の活用がニーズに合わせて広がっていく可能性があるともいえるのではないか。

Hosei University Repository

8．まとめ

本論では，1990年代，特にその後半に見られた非正社員の増加が，事業所ベースで見た場合，どのような動きから構成されていたのかを1994年，1999年に旧労働省によって実施された全国レベルでの事業所調査「就業形態の多様化に関する総合実態調査」データの分析結果を用いて検証した。

1994年と1999年を比較すると，マクロレベルでは非正社員活用は進んでいるものの，事業所の活用方針を見ると，先行き不透明感や現状維持の傾向が強まっており，非正社員化がスピードダウンしている傾向が見られた。

更に，ミクロな動きを見ると，1994年には，正社員比率が高いほど正社員を増やし，非正社員比率が高いほど非正社員比率を今後も増やすとする，事業所間の正・非正社員活用方針の2極化傾向が見られた。が，1999年にはこの傾向は見られず，正社員比率を増やすとした事業所は激減し，また非正社員比率を増やすとする傾向は，非正社員比率の高い事業所ほど弱まっている。つまり1994年には顕著に見られた2極化が，1999年には鈍化している傾向が見られた。

このような中で，特定の非正社員比率を伸ばしている事業所を見ると，活用理由に他にはない特徴があることがわかった。これら事業所にほぼ共通して見られるのは，人件費節約を最重要理由に選ぶ傾向が強い。また，景気変動に応じて雇用量を調節するために非正社員を活用する事業所も多い。雇用の柔軟化政策の強化の影響が見て取れる。また，労働者にとっては，今後の非正社員化の進展が一層の雇用の不安定化につながる兆しが見られる。

一方，事業所の非正社員活用の仕方を詳しく見ると，ほとんどの事業所がある活用ニーズについて1種類の形態で対応しており，多くとも2種の活用に留まっている。事業所は異なるニーズに応じて，その活用する非正社員の形態を使い分けており，人件費の節約や数量的な柔軟性に対応するには，短時間パートが単独で活用される傾向が極めて強く，次にその他パートが活用される傾向が見られた。また，専門性や即戦力確保には，契約社員を筆頭に出向社員，派遣社員も活用されているが，短時間パートやその他パートが単独で活用されている場合もある。このように，パート（特に短時間パート）は，使用者側から見て，人件費節約という目的のみでなく，様々なニーズに対応できる非常に便利な形態である。逆に，契約社員についても，専門性や即戦力確保といった使用から，コスト削減や雇用量調節目的で活用される傾向もある。これらの結果は，事業所の非正社員活用には勿論その政策に合わせた「戦略的」な側面はあるが，ある就業形態を一旦活用すると，その活用がその後のニーズに合わせて広がっていく，つまり「状況対応的」（あるいは「適応的」）であり得ることを示唆している。

前述のとおり，1994年から1999年にかけて事業所レベルで見ると，非正社員化に歯止めがかかってきたわけであるが，そのような中で非正社員比率を積極的に伸ばしている事業所は，その雇用理由に人件費節約や雇用量調節を重視する傾向が強い。また，非正社員の短期雇用化も進んでおり，正社員との雇用期間の差が1994年から1999年にかけて広がってきている（西川2002b）。更に，本論の分析で見たように，非正社員は就労形態にかかわらず「状況対応的」に使用されている可能性がある。このように1990年後半に入って非正社員と正社員と差別化がより一層進んでいる傾向が見られる。非正社員と正社員間の移動が困難な中（西川2002b），非正社員のコンティンジェント化が進むことが懸念されるところである。

i　この論文に用いるデータ分析結果は，『就業形態の多様化研究会報告書』の西川担当部分より引用する。東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授，日本労働研究機構の岩田克彦氏他，研究会メンバーの方々に記して感謝の意を表したい。

ii　産業＊調査年，及び事業所規模＊調査年は統計的に有意な効果がなかった。また，事業所規模＊調査年は，事業所の種類＝その他で有意な効果があったが，他では有意な効果が見られなかった為，分析から除外した。

参考文献

- 厚生労働省大臣官房統計情報部，『1999年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』，2001

Hosei University Repository

- 就業形態の多様化研究会『就業形態の多様化研究会報告書』2003年刊行予定
- 総務庁統計局,『平成9年就業構造基本調査』
- 総務庁統計局,『労働力調査特別調査』各年
- 西川真規子「多様化か二極化か：事業所における非正社員型就業形態の活用とその方向性」, Discussion Paper Series J-81, 1999年1月, 東京大学社会科学研究所
- 西川真規子a「事業所における非正社員活用の実態」就業形態の多様化研究会『就業形態の多様化研究会報告書』2003年刊行予定
- 西川真規子b「非正社員化の分析」, 就業形態の多様化研究会『就業形態の多様化研究会報告書』2003年刊行予定
- 労働大臣官房政策調査部編,「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」1996年
- Ackerman F, Goodwin N, Dougherty L & Gallagher K, 1998, *The Changing Nature of Work,* Island Press: Washington, D. C.
- Atkinson J, 1984, 'Manpower Strategies for Flexible Organizations', *Personnel Management,* August, pp28-31
- Barker K & Christensen K (eds.), 1998, *Contingent Work: American Employment Relations in Transition,* Cornell University Press; Ithaca
- Blyton P & Morris J (eds.), 1991, *A Flexible Future? : Prospects for Employment and Organization,* Walter de Gruyter: New York
- Cappelli P, 1999, *The New Deal at Work,* Harvard Business School Press: Boston
- Casey B, Metcalf H & Millward N, 1997, *Employers' Use of Flexible Labour,* Policy Studies Institute: London
- Dex S & McCulloch A, 1997, *Flexible Employment: The Future of Britain's Jobs,* MacMillan; London
- Gallie D, Chen Y & Tomlinson M, 1998, *Restructuring the Employment Relationships,* Oxford University Press: Oxford
- Hakim C, 1990, 'Core and Periphery in Employers' Workforce Strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. Survey', *Work, Employment & Society,* Vol. 4 , No. 2 , pp157-188
- Hirst P & Zeitlin J, 1997, 'Flexible Specialization: Theory and Evidence in the Analysis of Industrial Change' in Hollingworth J & Boyer R (eds.), *Contemporary Capitalism*
- Hollingworth J, 1997, 'Continuities and Changes in Social Systems of Production: The Cases of Japan, Germany, and the United States', Hollingworth J & Boyer R (eds.), *Contemporary Capitalism*
- Hollingworth J & Boyer R (eds.), 1997, *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions,* Cambridge University Press: Cambridge
- Muelders D, Plasman O & Plasman R, 1994, *Atypical Employment in the EC,* Dartmouth; Aldershot
- Pollert A, 1988, 'The Flexible Firm: Fixation or Fact?', *Work, Employment & Society,* Vol. 2 , No. 3 , pp281-316
- Procter S, Rowlinson M, McArdle L, Hassard J & Forrester P, 1994, 'Flexibility, Politics & Strategy: In Defense of the Model of the Flexible Firm', *Work Employment & Society,* Vol. 8 , No. 2 , pp221-242
- Rifkin J, 1996, *The End of Work,* Putnam: New York
- Sable C & Zeitlin J, 1997, *World of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization,* CUP: Cambridge