



非正規従業員の意識構造とその類型化

山下 京・向井 有理子

要旨 この研究の目的は、非正規従業員を仕事への積極性や働き方の志向性という観点から分類・類型化し、各類型に応じた雇用環境と効果的なマネジメントのあり方を検討することである。業種や職種異なる複数の組織に質問紙調査を実施し、得られたデータ6,237件を基に因子分析を行い、6因子を抽出した。これらの因子は、「仕事に対する積極性」と「組織や会社からの拘束の拒否」「正社員志向」という3つの側面に集約しうることが示唆された。各々の側面に相当する（含まれる）項目の評定値の高低から類型化を試みた結果、正社員希望型、正社員回避型、フリーター型、社会参加型などと命名される10類型が見いだされた。

キーワード 非正規従業員、拘束拒否性、正社員希望、正社員回避、社会参加

原稿受理日 2017年9月30日

Abstract This study purports to categorize irregular employees in terms of willingness to work and intention in work style and to consider a suitable employment environment and effective management approach depending on work types. Subjects at multiple organizations in different businesses were requested to complete a questionnaire. Based on data extracted from 6,237 responses, a factor analysis showed six factors. The finding suggested that the six factors could be categorized into three aspects as follows: “activeness towards work”, “rejection of constraints of organization and work” and “intention of regular employment”. Categorization with respect to differences in evaluation values of survey items corresponding to the said three aspects found 10 types including “aspiration for regular employment”, “avoidance of regular employment”, “precedence to personal life” and “social participation”.

Key words irregular employees, rejection of constraints of organization and work, aspiration for regular employment, avoidance of regular employment, social participation

I. 問題と目的

近年、非正規従業員の数が増加しており、2015年11月に厚生労働省が発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、パートや派遣労働者などの「非正社員」が占める割合が初めて全体の4割に達したことが報告されている。企業の労働力の担い手の多くが正規労働者から非正規労働者に移行している状況といえる。

この背景には、長らく続いた不況のために、正社員を希望しながらやむなく非正社員として働く人々の問題がある。厚生労働省は2006年度「労働経済白書」において、「自ら積極的な理由で非正規という雇用形態を選択しているものが増加している一方で、消極的な理由も2割程度みられていることに注意が必要である」と述べている。ここでいう、“消極的な理由”とは、「正社員として働ける会社になかったから」という理由を指す。やむを得ず非正社員を選択した層が、結果として不安定かつ低賃金の雇用に甘んじている状況については、格差是正の点からも何らかの対策が必要であろう。

一方で、自ら積極的に非正規従業員を選択している層も存在する。実際に働き手の視点から調査データを分析した佐藤・小泉(2007)は、非正規従業員に対する否定的な見解や格差に関する主張が非正規労働者すべてに当てはまるわけではないと指摘している。非正規従業員の中には自分のライフスタイルにあった働き方として非正規雇用を選択している層が存在し、そのような層にとって非正規就労は不可欠な働き方である。独立行政法人労働政策研究・研修機構の「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」(2006)では、非正規の雇用が増大したのは、企業活動の要請で進展した働き方の多様化に加え、働く人の多様化が大きな要因になっていることが述べられている。働き方の多様化とは、働く時間・時間帯、働く場所、雇用の期間をはじめとする契約形態の多様化や、IT技術の進歩などにより在宅勤務が可能になるなどの働く場所の面での多様化が含まれる。

このように非正規就労が雇用者、被雇用者にとって欠かせないものになっている状況において、進行しているのが非正規従業員の基幹化である。江夏(2008)は、非正規従業員の基幹化には、(1)非正規雇用従業員の増加(量的基幹化)、(2)非正規従業員に正規従業員と同等の仕事に従事させる(質的基幹化)、(3)正規従業員と非正規従業員に同等の処遇を与える(均等処遇)、という3つの側面があると述べている。スーパーマーケットなどでは、すでにパートタイマーの量的基幹化が進行しており(武石, 2003)、店舗の専門業務や管理業務を担う質的基幹化も試みられている(小玉, 2013)。このような中で問題となっ

てくるのは、質的基幹化に際してどの層を登用していくかということである。パートタイマーの中には正社員よりも意欲が高い者も存在している一方で、あくまで家庭やその他の生活領域がメインで、仕事に時間を取られたり責任が生じるのは避けたいという層も多いと考えられる。同じパートタイマーといえども、その働き方の志向性を把握しなければ基幹化や適切な雇用管理は難しいことになる。

このような背景から、本稿では、非正規従業員がどのような働き方を志向し、キャリア上の希望を持っているのかを意識レベルで把握し、類型化することを目的とする。山下・向井（2016）で得られた非正規従業員の志向性を基にして、その働き方と志向性から類型化を試み、どのような層に量的基幹化や正社員化の道筋やキャリア支援が必要であるかを検討する。それによって、非正規従業員の管理・雇用に関して有益な知見を得ることを目的とする。

II. 調査対象と方法

山下・向井（2016）で使用したサンプルを使用した。国際経済研究所と応用社会心理学研究所が2007年、2008年、2009年にそれぞれ異なる組織に対して共同で行った三つの質問紙調査から各組織の規模を反映するようにランダムサンプリングを行い、統合したデータ6,237名を使用した。サンプルに含まれる産業は、流通、情報通信、金融、運輸、保険業などであり、業種も、サービス職、事務職、営業職など多岐にわたっている。

調査項目

調査項目については、山下、向井（2016）に記載のものを使用した。具体的には、非正規従業員として働いている人が、現在の就業形態を選択した理由を問うものなど20項目である。これらについては、著者らが過去に行ったパート・アルバイトなど非正規従業員向けの雑誌の調査（応用社会心理学研究所・リクルートフロム・エー、1996）を基礎として、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」における「現在の就業形態を選んだ理由」（2007）、「パートタイム労働者総合実態調査（個人票）」（2006b）から「働いている理由」「パートを選んだ理由」などを参考にしている。

Ⅲ. 結果と考察

〈サンプルの属性〉

まずサンプルの属性については、男性21.1%、女性78.9%となっており、女性が8割を占めるデータとなっている。年齢別にみると、10代はかなり少なく全体の0.4%、20代で19.7%となり、比較的中老年比率が高いことがわかる。女性の50歳以上の層が26.1%と、全体の4分の1を占める構成となっている。未婚者が38.8%、既婚者が50.2%、離婚・死別が11.1%となり、既婚者が5割を占めている。

雇用形態はパートが67.8%で最も多く、次いで期間雇用が14.2%、派遣社員12.7%、契約社員が5.1%であった。職種については営業・販売・サービス職が54.3%と過半数を占めており、技能・現業職23.0%、事務職18.4%、専門・技術・研究職0.6%。その他3.7%であった。勤続年数は5年未満が42.3%で最も多いが、5年以上10年未満が30.5%、10年～15年未満で17.1%と比較的長期の雇用となっている層が多い傾向にある。勤続20年以上という長期勤務者も3.8%存在している。

学歴は中高年齢層の女性の割合が多いため、高校卒が55.0%を占めており、次いで短大・高専卒（14.4%）、大学卒は13.8%となっている。

現在の時間給については、800円～900円という層が3割弱を占めており、次いで900円～1,000円が18.7%である。700円未満という層もわずかに存在する半面、1,200円以上という層も17.3%存在する。

〈非正規従業員の志向性：仕事選択理由の構造〉

非正規従業員の仕事観や仕事の選択理由の構造を把握するために、「現在の仕事を選択した理由」および「理想とする非正規従業員の仕事形態」、「正社員志向」の各項目について因子分析を行った。因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行い、6因子を抽出した。回転後の因子行列は表1に示した。各因子の解釈と命名については以下の通りである。

【第1因子 社会参加志向】

非正規の仕事を「さまざまな経験ができ、能力、知識が高められ、キャリアアップの足がかりとなる」ととらえ、「社会とかかわることのほりあいや、一員としての実感」を仕事を通じて得るといふ、社会との接点を積極的に見出そうとする姿勢が含まれていた。仕

非正規従業員の意識構造とその類型化（山下・向井）

表 1

	第1 因子	第2 因子	第3 因子	第4 因子	第5 因子	第6 因子	小分類 (因子名)	大分類	共通性	平均値	標準偏差
PQ 2-1-3 将来の職業生活に役立つ技術や能力、知識を高められる	84*	-4	-5	6	0	-9	(第1因子) 社会参加志向	仕事内容	.66	3.30	1.08
PQ 2-1-3 広く社会にかかわることができて、はりあいを感じる	79*	1	-3	-1	0	11			.65	3.24	1.02
PQ 2-1-4 キャリアアップ（今後の経歴）の足がかりとなる	71*	-4	2	8	8	-5			.51	2.96	1.08
PQ 2-1-1 仕事を通じてさまざまな経験ができて面白い	68*	7	1	-3	-5	-2			.51	3.70	1.07
PQ 2-1-6 社会の一員であることを実感できる	46*	8	11	-7	-1	15			.35	3.32	1.09
PQ 2-3-5 やりたい仕事だったから	-2	86*	-1	5	5	4			(第2因子) 興味選択		.75
PQ 2-3-4 仕事内容に興味を持っていたから	2	82*	0	6	3	-1	.71	3.34			1.25
PQ 2-3-8 他になかったから、しかたなく	-14	-44*	-5	10	20	13	.30	2.42			1.39
PQ 2-1-8 会社に拘束されなくて働ける	0	-2	71*	9	5	-10	(第3因子) 仕事以外両立		.50	2.71	1.13
PQ 2-1-9 仕事以外の生活と両立して働ける	4	5	70*	-13	-4	4			.51	3.41	1.26
PQ 2-1-5 自分が働きたい時だけ働けるので都合がよい	7	-4	56*	4	-4	14			.45	2.82	1.24
PQ 2-2-3 仕事以外の手柄をできるだけ充実させている	-4	3	36*	4	8	-8			.12	3.24	1.09
PQ 2-3-2 会社に拘束されたくないから	-1	-4	3	94*	-6	-5	(第4因子) 拘束嫌遠選択	拘束拒否性	.87	2.39	1.18
PQ 2-3-1 自分を一つの型にはめたくないから	9	7	-6	67*	5	3			.47	2.32	1.16
PQ 2-3-3 仕事以外のことで両立したいことがあるから	-8	5	23	40*	1	20			.39	2.70	1.37
PQ 2-3-6 家庭（家事・育児・介護など）の事情があったから	4	-5	-8	-2	4	71*	(第6因子) 家事優先選択		.46	2.91	1.56
PQ 2-3-7 非課税限度額内で働きたいから	-2	-1	7	10	-7	50*			.34	2.11	1.45
PQ 2-2-1 何がなんでも正社員として働きたい	3	4	2	-9	86*	-2	(第5因子) 正社員志向	正社員志向	.76	2.43	1.38
PQ 2-2-2 いまの仕事の内容で正社員を目指したが、かなわなかった	-2	2	-9	1	63*	6			.40	2.08	1.27
PQ 2-1-7 正社員の仕事につくまでのつなぎである	-1	-12	18	9	56*	-6			.36	2.21	1.24
固有値	3.70	2.00	1.48	1.01	0.61	0.41					
因子間相関											
第2因子	.43										
第3因子	.30	.13									
第4因子	.06	.11	.36								
第5因子	.06	.05	-.13	.07							
第6因子	.13	.10	.39	.24	-.28						

事を通じて社会に参加することを重要と考える意識が表れており、「社会参加志向」と命名した。

【第2因子 興味選択】

「やりたい仕事だったから、興味が持てたから」など、純粋に仕事に対する興味から現職を選択したという意識を示しており、「興味選択」と命名した。

【第3因子 仕事以外両立】

現職の選択理由や理想の仕事形態として「仕事以外の生活と両立したい」という意識が強く反映していた。また、こうした意識が高い層は「仕事以外の事柄をできるだけ充実させている」という意識も強くなっている。そのため、「仕事以外両立」と命名した。

【第4因子 拘束嫌遠選択】

「会社に拘束されないから」「自分を一つの型にはめたくないから」など、組織や会社に拘束されたくないからこそ非正規という現職を選択したという意識が反映されている。「拘束嫌遠選択」と命名した。

【第5因子 正社員志向】

「何がなんでも正社員として働きたい」と考えており、非正規従業員の仕事については「正社員の仕事につくまでのつなぎ」であるとする項目に高い負荷を示していた。このため「正社員志向」と命名した。

【第6因子 家事優先選択】

「家庭の事情がある」「非課税限度内で働きたい」などを現職の選択理由とする意識を表しているため「家事優先選択」と命名した。

〈非正規従業員の類型化〉

6因子の因子間相関を検討すると、第1因子「社会参加志向」と第2因子「興味選択」との相関が.43と高く、「社会参加志向」は第3因子「仕事以外両立」とも.30と比較的相関が高かった。また、「仕事以外両立」は、第6因子「家事優先選択」との相関が.39、第4因子「拘束嫌遠選択」との相関が.36、となっていた。第5因子「正社員志向」については他の因子との相関は総じて低く、「家事優先選択」に対して-.28という負の相関を示しているものの、比較的独自性が高い因子であることが示唆された。

因子間相関の結果をふまえて、さらに6因子の検討、整理を行った。「社会参加志向」と「興味選択」はともに仕事自体に対する積極性を示す因子だと解釈することができ、この2つの因子をまとめて「仕事内容」への積極性を示す因子と定義した。次に、「仕事以

外両立」「拘束嫌遠選択」「家事優先選択」はいずれも、会社から一定の拘束を受ける正社員とは異なる就業のあり方を志向し、会社からの拘束を嫌う意識を示す因子だとみなすことができる。そこで、これら3つの因子をまとめて「拘束拒否性」として定義した。第5因子「正社員志向」は、独自性が高く、非正規従業員という仕事形態を否定する要素が強い因子であり、そのまま「正社員志向」として扱うこととした。

以上のことから、「仕事内容」「拘束拒否性」「正社員志向性」という3つの側面を用いて類型化を試みた。まず、それぞれの側面を構成する項目を単純加算によって合成し、すべての項目に対して「どちらともいえない＝3点」をつけた場合を中点として、それよりも高い場合は高群、低い場合は低群として、各々2群を定義した。

- ・仕事内容　　：社会参加志向（5項目）、興味選択（3項目）を合成（中点は24点）
- ・拘束拒否性　：拘束嫌遠選択（3項目）、仕事以外優先（4項目）、家事優先選択（2項目）を合成（中点は27点）
- ・正社員志向性：正社員志向（3項目）を合成（中点は9点）

3つの観点の高群、低群を組み合わせると、 $2 \times 2 \times 2$ の8カテゴリが作成される。それぞれのカテゴリの内容をさらに検討し、細分化あるいは統合した結果、「①非拘束社員型」「②社会参加型」「③フリーランサー型」「④正社員予備型」「⑤正社員夢想型」「⑥積極的非正規型」「⑦モラトリアム型」「⑧フリーター型」「⑨正社員ブランド型」「⑩フルタイムの非正規型」という図1に示されるような10類型が得られた。

これら非正規従業員10類型は、会社という組織に拘束されることを嫌うかどうか（拘束拒否性）、仕事内容に対して積極的な姿勢があるか否か（仕事内容への積極性）、さらに、正社員になりたいという希望が強いかな否か（正社員志向性）という3つの観点が含まれている。以下では、まず正社員としての雇用を志向しているか否かという観点から各類型を2つに分けて順にその特徴を記述していく。

I 正社員雇用を志向しない類型【正社員志向性 弱】

◆仕事への積極性が高い【仕事内容 強】

◇会社にしばられない働き方を志向【拘束拒否性 強】

会社にしばられない働き方を求め、正社員であることを特に求めているが、仕事への積極性は高い層である。このカテゴリは、さらに「家事優先選択」の高低から「②社会参加型」と「③フリーランサー型」に分かれる。

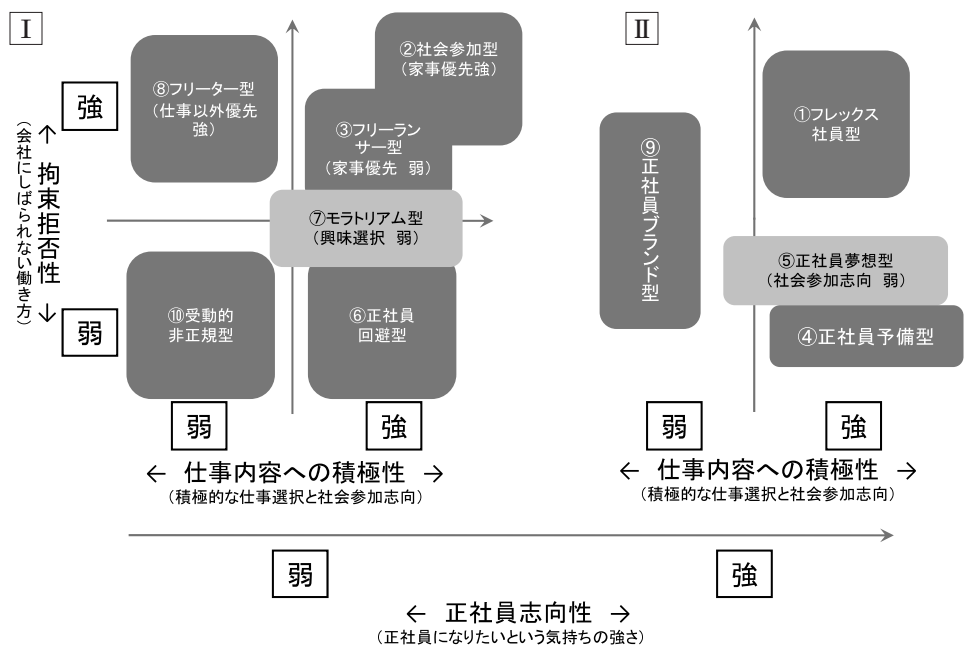


図1 志向性による非正規10類型

②社会参加型 【家事優先選択 強】

家事を優先しながらも家庭にこもらず社会参加のために仕事をしたいと考えており、そのために非正規の就業形態を積極的に選択した類型である。

③フリーランサー型 【家事優先選択 弱】

社会参加型と異なり、非正規就業を積極的に選択した理由が「家事を優先したい」という理由ではない類型である。仕事への積極性は高いが、会社の拘束は受けたくない層であり、正社員になることも希望していない。このことから、会社や組織に属することを好まない働き方、フリーランサー的な志向が高い類型であると考えられる。

◇会社にしばられてもかまわない働き方を志向 【拘束拒否性 弱】

⑥正社員回避型

正社員になることは希望していないが、会社からの拘束は受けても構わないという意識を持つ、仕事への積極性が高い類型である。仕事に熱心であり、かつ現在の就業形態にも受容的な非正規従業員の類型といえることができる。

◆仕事への積極性は高い【仕事内容 強】 興味選択は低い【興味選択 弱】

⑦モラトリアム型

この類型は、「社会参加志向」は高いものの「正社員を志向しない」という面で非正規の就業形態に適合している層である。しかしながら、仕事内容に興味を持って選んだという要素が弱くなっており、非正規の“現職”を特にこだわりなく選んだモラトリアムの状態にある層だと位置づけた。

◆仕事への積極性が低い【仕事内容 弱】

◇会社にしばられない働き方を志向【拘束拒否性 強】

⑧フリーター型 【仕事以外両立 強】

この類型は、「(現在の) 仕事以外のことでやりたいことがある」からこそ、現職に対する積極性が低く、正社員を志向せず、また、会社からしばられたくないと考えている。現在のライフスタイルを重視した働き方を志向していると考えられ、「フリーター型」と命名した。

(参考) ニート型 【仕事以外両立 弱】

「フリーター型」が、仕事以外の生活に積極的に取り組んでいるのに対して、それすら積極的に取り組んでいない層である。近年、取り上げられている“ニート”的な存在だといえよう。現在、仕事をしているという意味で純粋なニートとはいえないが、仕事はもちろん仕事以外のことに対しても関心が低い層である。全体に対する割合は少なく、本稿では類型として独立させず、参考として扱うこととした。

◇会社にしばられてもかまわない働き方を志向【拘束拒否性 弱】

⑩受動的非正規型

働き方としてはフルタイムで働いても構わないと考えているが、仕事に積極的に取り組みたいとは考えていない。会社にしばられても構わないが正社員になりたいとは思っていない層である。仕事や働き方に対する主体性が乏しく消極的な非正規従業員ということができる。

Ⅱ 正社員雇用を志向する類型【正社員志向性 強】

◆仕事への積極性が高い【仕事内容 強】

◇会社にしばられない働き方を志向【拘束拒否性 強】

①フレックス社員型

会社にしばられない働き方を志向しながらも、「正社員になりたい」と考えている、仕事に積極的な非正規従業員の類型である。正社員でありながらも会社から拘束されない働き方があればそちらを選択すると考えられる。しかし、そうした働き方が実現しない限り、現在の非正規の就業形態が比較的適合しやすい層だと考えられる。

◇会社にしばられてもかまわない働き方を志向【拘束拒否性 弱】

④正社員予備型

会社に拘束されてもかまわないと考え、正社員になることを希望し、仕事に対しても積極的な姿勢を示す、まさに“正社員予備”といえる類型である。このタイプは、自身の志向性と現在の非正規従業員という身分や就業形態が最も適合していない層であると考えられる。

◆仕事への積極性が高い【仕事内容 強】 社会参加志向＝低【社会参加志向 弱】

⑤正社員夢想型

この類型は、意識的、特徴的には正社員予備型に近いが、正社員予備群ほど仕事の積極性が高くなく、かつ「社会参加志向」が弱くなっているタイプである。正社員を望んでいるものの積極性に欠けるため、「正社員予備軍」と区別する意味で「正社員夢想型」と名付けた。

◆仕事への積極性が低い【仕事内容 弱】

⑨正社員ブランド型

正社員を志向してはいるものの、仕事に対して積極的ではない層の類型である。仕事への積極性が低いにもかかわらず、とにかく正社員になればよいというような傾向があり、単に正社員という“ブランド”を望んでいる類型だと考えた。

以上、各類型の中で最も多かったのは「⑩受動的非正規型」の24.4%であり、次に「⑥正社員回避型」が22.5%となっていた。これらの類型は、正社員になりたいとは思っていない

ないが、会社に拘束されてもかまわないと考えている非正規従業員で、合わせると約半数近くを占めている。そのほかの類型では「②社会参加型」が12.4%、「③フリーランサー型」が7.7%と比較的多くなっていた。

次に、各類型が属性的にどのような特徴を持っているのかについて検討を行った。

表2 性・年齢×10類型

	性・年齢							
	男性30歳未満 (%)	男性30代 (%)	男性40代 (%)	男性50歳以上 (%)	女性30歳未満 (%)	女性30代 (%)	女性40代 (%)	女性50歳以上 (%)
フレックス社員型	27.5	17.3	3.9	1.6	11.4	17.6	11.8	9.0
社会参加型	1.9	1.2	1.1	1.1	4.9	14.2	37.2	38.6
フリーランサー型	6.4	3.0	2.4	4.5	16.2	18.6	21.2	27.8
正社員予備型	17.7	22.1	7.5	2.5	12.2	18.2	13.0	6.9
正社員夢理想型	15.8	25.0	5.8	4.2	11.7	23.3	12.5	1.7
正社員回避型	5.9	5.7	2.2	2.4	13.5	19.2	23.3	27.7
モラトリアム型	9.0	10.8	2.1	0.9	11.7	20.7	22.2	22.8
フリーター型	5.2	3.9	1.5	2.4	14.2	24.5	23.0	25.2
正社員ブランド型	18.0	15.8	5.6	1.2	16.7	20.7	13.3	8.7
受動的非正規型	6.0	5.7	3.3	3.6	12.1	19.6	20.7	29.0
(参考) ニート型	4.8	3.2	1.6	3.2	11.1	14.3	23.8	38.1
	8.2	7.5	2.9	2.7	11.9	18.7	22.1	26.1

性・年齢別でみると、「フレックス社員型」、「正社員予備型」、「正社員夢理想型」は20代から30代の若い層の男性に多く、これらの層では「正社員ブランド型」も多い傾向にある。40代男性では正社員予備型が比較的多くなっている。女性では、「社会参加型」、「正社員回避型」、「受動的非正規型」が比較的多い。特に「社会参加型」は中高年の女性に多くなっており、女性40代で37.2%、50代以上の層で38.6%と、あわせて類型の4分の3以上を占めるに至っている。これと対応して、女性の中高年齢層では「正社員夢理想型」などの正社員志向の高い類型はかなり少ないことが特徴である。「社会参加型」は同じ女性でも20歳代ではかなり少なくなっており、中高年女性が非正規従業を選択する際の大きな動機となっていることがうかがえる。正社員志向の強い類型が多いのは男性30代であり、次いで男性20代も同様の傾向がみられる。女性30代では「正社員夢理想型」、「正社員ブランド型」が比較的多くなっており、男女ともに30代は正社員志向が強い年代であることが示されている。

表3 婚姻状況×10類型

	婚姻状況		
	未婚 (%)	既婚 (%)	その他 (離婚・死別) (%)
フレックス社員型	57.9	30.9	11.2
社会参加型	8.7	85.4	5.9
フリーランサー型	35.2	53.3	11.6
正社員予備型	61.7	27.9	10.4
正社員夢想型	61.7	25.8	12.5
正社員回避型	38.0	50.2	11.8
モラトリアム型	49.3	39.1	11.7
フリーター型	31.2	58.8	10.1
正社員ブランド型	67.3	22.6	10.1
受動的非正規型	40.5	46.8	12.7
(参考) ニート型	22.2	71.4	6.3
	38.8	50.2	11.1

表4 1週間の所定労働時間×10類型

	1週間の所定労働 (契約労働) 時間						
	8時間 未満 (%)	8～16時間 未満 (%)	10～24時間 未満 (%)	24～32時間 未満 (%)	32～40時間 未満 (%)	40～48時間 未満 (%)	48時間 以上 (%)
フレックス社員型	9.4	3.6	11.6	18.1	30.4	21.7	5.1
社会参加型	8.4	2.2	45.6	29.7	9.5	3.6	0.9
フリーランサー型	3.5	4.1	20.1	21.1	39.6	11.0	0.6
正社員予備型	2.8	2.8	4.5	17.6	34.7	35.8	1.7
正社員夢想型	3.8	5.8	5.8	28.8	26.9	28.8	0.0
正社員回避型	3.3	1.6	10.1	23.0	43.9	15.9	2.2
モラトリアム型	3.1	1.0	9.7	18.4	45.4	21.4	1.0
フリーター型	7.6	3.0	32.1	24.9	21.1	10.1	1.3
正社員ブランド型	1.5	3.1	10.7	16.0	40.5	27.5	0.8
受動的非正規型	4.8	2.7	12.2	21.8	39.7	17.3	1.5
(参考) ニート型	6.5	2.2	37.0	39.1	15.2	0.0	0.0
	5.1	2.5	18.8	23.0	33.9	15.2	1.6

労働時間でみると、1週間の所定労働時間が48時間以上という回答が比較的多いのは「フレックス社員型」である。40～48時間未満では「正社員予備型」、「正社員夢想型」、「正社員ブランド型」の割合が高くなっており、正社員志向の強い類型は労働時間も長く、正社員と同等に近い労働時間に従事している傾向がうかがえる。これに対して、「社会参加型」では、16～24時間未満が45.6%と圧倒的に多く、24～32時間の29.7%と合わせると7割以上がこの層にあてはまり、労働時間は少ない傾向にある。

表5 責任ある仕事を希望×10類型

	責任ある仕事に就きたい		
	そう思わない (%)	どちらともいえない (%)	そう思う (%)
フレックス社員型	7.5	27.9	64.6
社会参加型	31.2	47.0	21.8
フリーランサー型	25.2	46.8	28.0
正社員予備型	12.0	30.6	57.4
正社員夢想型	18.9	32.1	49.1
正社員回避型	25.3	46.0	28.7
モラトリアム型	31.5	40.4	28.1
フリーター型	41.3	44.6	14.0
正社員ブランド型	15.3	35.8	48.9
受動的非正規型	42.8	41.6	15.6
(参考) ニート型	55.1	30.6	14.3
	30.8	42.4	26.8

非正規従業員の質的基幹化に関連する「責任ある仕事に就きたい」かどうかについては、正社員志向があるか否かではっきり結果が分かれる傾向があった。正社員志向の強い「正社員予備型」「正社員夢想型」,「正社員ブランド型」「フレックス社員型」については「責任ある仕事」に対する希望が高くなっているのに対して、「フリーター型」,「受動的非正規型」「社会参加型」においては一様に低くなっていた。

IV. まとめと展望

複数の組織・産業で働く非正規従業員について、その希望する働き方と志向性の観点から項目を設定し、因子分析を行った結果、「社会参加志向」,「興味選択」,「仕事以外両立」,「拘束嫌遠選択」,「正社員志向」,「家事優先選択」の6つの因子が見いだされた。各因子の相関関係から検討を行った結果、「仕事内容」,「拘束拒否性」,「正社員志向性」の3つの側面が見出され、これらを用いて類型化を行った。得られた類型は、「フレックス社員型」,「社会参加型」,「フリーランサー型」,「正社員予備型」,「正社員夢想型」,「正社員回避型」,「モラトリアム型」,「フリーター型」,「正社員ブランド型」,「受動的非正規型」の10類型であった。

正社員志向が高い類型は「フレックス社員型」,「正社員予備型」,「正社員夢想型」,「正社員ブランド型」の4類型である。中でも「正社員予備群」は仕事内容への興味や積極性が

高く、労働時間も長いことから、正社員並みに働いている可能性が高い層である。この類型は、厚生労働省が記述する「正社員として働ける会社がなかったから」というような“消極的な理由”による非正規労働の典型であると考えられる。正社員を希望しているにもかかわらず非正規に甘んじている層はかねてから問題になっており、山本（2011）はこのような層を「不本意型非正規雇用者」として定義している。山本は、不本意型の非正規雇用者は失業者と近い就業形態であり、これまで失業が社会的・学術的に注目され、問題視されてきたのと同様に「不本意型非正規雇用者」にはもっと目が向けられるべきであると指摘している。本稿における正社員志向の高い4類型のうち「正社員ブランド型」を除いた類型、特に「正社員予備群」は、この不本意型非正規雇用者と合致していると考えられるため、職業スキルの習得や能力開発の機会を提供するなど、正社員就職を視野に入れた継続的なキャリア形成を目指す支援や施策が望まれる。現在、最も社会的な支援・対策が必要であると考えられる。

一方、類型においてボリュームが多くなっていたのは、特に正社員になりたいと思っていない類型である「受動的非正規」および「正社員回避型」であった。この両者は仕事内容への積極性という点で全く異なっており、非正規従業員の質的基幹化を目指す場合は、積極的な仕事選択と社会参加への意識が高い「正社員回避型」を採用する方が適切であると考えられる。仕事への積極性が高い類型は、他に、「フレックス社員型」、「社会参加型」、「フリーランサー型」、「モラトリアム型」がある。「フレックス社員型」、「社会参加型」、「フリーランサー型」については、会社や組織に縛られない働き方を好む傾向が強く、これらの類型については、現在の非正規雇用という就業形態が比較的適合していると考えられる。雇用管理のためには自由度の高い働き方を提供し、現在の仕事への積極性を生かしていく対策が必要である。

会社や組織からの拘束を嫌う傾向にあるのは、「フリーター型」も同様である。「フリーター型」は仕事以外の活動や私生活を優先する傾向が強く、仕事そのものへの興味は比較的低い傾向にある。フリーターという呼称が使われだした1980年代末には、夢を追いかけて、それを実現するために非正規という働き方を選択しているような若者をフリーターと呼んでおり、その呼称には比較的肯定的な響きがあった。しかし、90年代の半ば以降、かつては順調だった学校から職場への順調なトランジションが困難になった結果、未就職大卒者を含む、正社員になることができなかった層もフリーターと呼ばれるようになった（熊沢，2007）。現在では、一般に言うフリーターには前出の「不本意型非正規雇用者」が含まれていると考えられる。ただし本稿での「フリーター型」は「仕事以外のことでやりたいこ

とがある」から会社に縛られたくないと考え、正社員を志向せず、現在のライフスタイルを重視した働き方を志向している層であり、現在の非正規雇用の形態が比較的適応している層だと考えられる。

今回のサンプルには、雇用形態としてはパートタイム、属性としては中高年層の既婚女性、いわゆる主婦層が多く含まれている。従来、パートタイム勤務は女性、特に既婚者が多く、1980年代から90年代前半までは「男性正社員（家計の主たる稼ぎ主の夫）」+家計補助型女性パート（妻）」というモデルが一般的であった（伍賀，2014）。「家事優先選択」因子は「正社員志向」因子との相関が負の値であり、家事を優先したいと考える層は、会社からの拘束を嫌い、最もフルタイムの正規雇用を望まない人々であると考えられる。主婦層は、「正社員回避型」や「社会参加型」、「受動的非正規」や「フリーランサー型」、「フリーター型」に分散して含まれているが、このうち、「社会参加型」と「正社員回避型」、「フリーランサー型」が仕事内容への積極性が高い類型となっている。非正規従業員を基幹化し、積極活用していく道筋を考えるなら、これらの類型を採用することが望ましいといえるだろう。ただし、「責任ある仕事に就きたい」という回答に関してはこの層で低いことからわかるように、主婦層はあくまで家事や家庭が優先事項であるため、長時間労働や責任、管理的な役割などは回避する傾向にある。質的基幹化を目指す場合は負担が重くならないように十分に配慮する必要がある。「一億総活躍社会」が標榜され、女性の活用が推進されているが、主婦パートタイマーに代表される層を非正規従業員として積極活用していくためには、「拘束拒否性」について十分に理解・配慮していく必要があるだろう。

2017年7月に厚生労働省が発表した有効求人倍率（季節調整値）は1.52倍であり、この数値はバブル期に最も高かった1.46倍より高く、1974年2月以来43年5カ月ぶりの高水準になったことが報告されている（厚生労働省，2017）。人手不足を見越して、企業は長期で雇用できる正社員の雇用を増やす一方で、非正規従業員の確保にも苦慮している。これまでの雇用側優勢の環境下における非正規従業員の雇用は、人材配置の調整弁としての役割やコスト削減という面があったが、これからはより長期雇用が期待できる有能な非正規雇用者確保のための対策が必要となってくると考えられる。佐藤・小泉（2007）が述べるように、非正規雇用という働き方は、多様な働き方を求める働き手の側からも今やなくてはならない就業形態である。企業側と雇用される側との双方が納得し、利益を得ることができる接点を探ることが必要であり、そのためには個人の価値観やライフスタイルを尊重したマネジメントが不可欠である。本稿で得られた類型化は、そのようなニーズに対応す

る知見を提供するものと考えられる。

参 考 文 献

- 江夏幾多郎（2008）「非正規従業員への人事諸施策の充実と正規従業員の就労意識 — 『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』の再分析」, 『日本労働研究雑誌』, No.570, pp.68-81.
- 応用社会心理学研究所・リクルートフロム・エー編（1996）『フロム・エー研究会1996年度研究会報告書 — アルバイト・パートの積極性アルバイト・パートの働きがい, 制度・施策のあり方—』, 非公開資料.
- 熊沢誠（2007）『格差社会ニッポンで働くということ』, 岩波書店.
- 厚生労働省編（2006a）『平成18年版 労働経済白書 就業形態の多様化と勤労者生活』, 国立印刷局.
- 厚生労働省（2006b）「平成18年パートタイム労働者総合実態調査（個人票）」, 『厚生労働省ホームページ』（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/chousahyo/H18-part-kojin.pdf>）（2016年8月30日閲覧）
- 厚生労働省（2007）「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」, 『厚生労働省ホームページ』（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/chousahyo/H19-tayouka-kojin.pdf>）（2016年9月20日閲覧）
- 厚生労働省（2015）「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」, 『厚生労働省ホームページ』（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/dl/gaikyo.pdf>）（2017年9月20日閲覧）
- 厚生労働省（2017）「一般職業紹介状況（平成29年7月分）」, 『厚生労働省ホームページ』
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11602000-Shokugyouanteikyoku-Koyouseisakuka/0000175103.pdf>（2017年9月20日閲覧）
- 伍賀一道（2014）『「非正規大国」日本の雇用と労働』, 新日本出版社.
- 小玉一樹（2013）「パートタイマーの基幹労働力化と人事制度：A社の人事制度に関する事例研究」, 『広島大学マネジメント研究』, 14号, pp.55-66.
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像』, 勁草書房.
- 総務省統計局（2015）「平成27年労働力調査結果」, 『総務省統計局ホームページ』（<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/youyaku.pdf>）（2017年9月20日閲覧）
- 武石恵美子（2003）「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」, 『ニッセイ基礎研所報』Vol.26, pp.1-36.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2006）『多様な働き方をめぐる論点分析報告書 — 「日本人の働き方総合調査」データの総合的分析—』, 独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- 山下京・向井有理子（2016）「非正規従業員の働き方に関する意識構造」, 『商経学叢』第63巻第2号, pp.137-150.
- 山本勲（2011）「非正規労働者の希望と現実：不本意型非正規雇用の実態」, 『非正規雇用改革』 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎（編著）日本評論社.