

若者と女性の非正規雇用

ー不本意非正規雇用問題の解決とワークライフバランスの改善に向けてー

社会学部地域社会学科
20LC055 山鹿美菜

目次

はじめに	…P. 1
第1章 非正規雇用の現状	…P. 3
1-1 非正規雇用の推移	
1-2 非正規雇用の特徴	
第2章 非正規雇用問題の背景	…P. 8
2-1 雇う側の問題	
2-2 雇われる側の問題	
第3章 若者・女性の非正規雇用が抱える問題	…P. 11
3-1 若者の非正規雇用	
3-2 女性の非正規雇用	
第4章 アンケート調査	…P. 15
4-1 調査目的と仮説	
4-2 分析結果	
4-3 考察	
第5章 今後の対策	…P. 24
5-1 若者の非正規雇用対策	
5-2 女性の非正規雇用対策	
おわりに	…P. 28
参考文献	

はじめに

日本の雇用問題のうち、非正規雇用の増加、また待遇改善は長年の課題とされてきた。バブルの崩壊等により 1900 年代後半から増加し続け、現在では労働者の 3 人に 1 人以上は非正規雇用であるとされている。終身雇用や手厚い福利厚生で守られる正規雇用と比べ、不安定な雇用形態である非正規雇用の拡大は、賃金格差による貧困問題、未婚率の高さによる少子化など、様々な社会問題に発展する。そのため、早急な対策が必要とされる問題の 1 つだろう。

非正規雇用は、主に以下のような種類に分類される。

①契約社員

正社員と同じように企業から直接雇用されるが、契約期間が決められている。給与や勤務時間などは各々個別で契約するケースが多い。他の非正規雇用と比べ専門的な分野の仕事が多く、社会保険や福利厚生が充実しているケースもある。ただ、退職金などがないこともあるため、収入面では劣る可能性がある。

②嘱託社員

契約社員と同じように直接雇用で働き、扱いも企業によりさまざまである。大きな特徴として、定年などで一度退職した人が再雇用されるケースがほとんどであることが挙げられる。契約社員よりも労働時間を短く設定できる企業もある。労働者側にとっては定年退職後も仕事を続けることができ、再雇用であれば業務に関する知識を予め持っている場合が多いため、企業側にとっても雇うメリットは大きい。

③パートタイマー

こちらも直接雇用の社員であるが、働く時間が比較的短めという特徴を持つ。厚生労働省でも「1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされている（厚生労働省 2023）。パートタイマーは主婦に多く、勤務時間も子どもが家にいない午前から夕方くらいの時間に働く場合が一般的である。

④アルバイト

名称は違うが、パートタイマーと同様の働き方である。法律上の区分はなく、労働時間の条件を満たせばどちらにも「パートタイム労働法」が適用される。一般的には学生やフリーターをアルバイトに区別したり、学生であれば夕方から夜の勤務時間帯であったりすることが多い。

⑤派遣社員

上記の 4 つの働き方とは違い、人材会社などを介して契約をする間接雇用で働く社員のことを指す。そのため給与などの条件は派遣会社との契約により決められるが、業務内容に関することは実際に勤務する企業に従うことがほとんどである。希望の職種や勤務日数に見合った企業を人材会社が紹介するため、働く側にとっては企業を探す手間が省け、企業側としても人材を探す手間が省けるというメリットがある（ワークマネジメントオンライン 2023）。

これらの雇用形態の中にはパートタイマーとアルバイトのように区別が難しいものもあり、

それぞれ企業によって扱いは異なる。例えば総務省統計局が行っている労働力調査では、調査対象者の雇用形態について、対象者自身の勤め先での呼称によって働き方を区別・集計しており、明確な規定はない。以上のように、一口に非正規雇用といっても様々な雇用形態が存在する。また、非正規雇用として働く理由もそれぞれであり、抱えている問題も人によって全く異なる。そのため、労働者一人一人に適した対策を考えていく必要がある。本論では非正規雇用全体の現状を整理しつつ、その中でも若者と女性の非正規雇用に焦点を当て、今後の対策について検討していきたい。

第1章 非正規雇用の現状

1-1 非正規雇用の推移

(1) 全体数の推移と歴史

はじめに、非正規雇用労働者数の推移について見ていきたい。

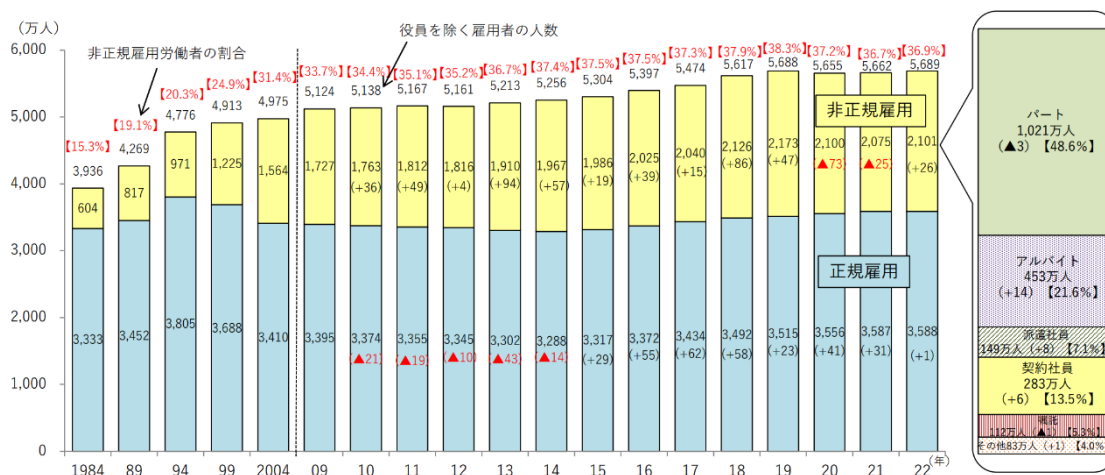


図1 正規雇用と非正規雇用の推移 (出典 厚生労働省)

図1は、役員を除く雇用者数の推移を表したグラフである。全体を通して見てみると、正規雇用者数には大きな変化はないと言える。それに対し非正規雇用者数は、1984年には604万人ほどであったものの、2016年以降は2,000万人に達し3倍超にまで増加している。

では、どのような時代背景によって雇用者数は変動していったのだろうか。正規雇用、非正規雇用ともに日本の景気変動、また各労働関連法の制定に大きな影響を受けており、その特徴が厚生労働省の労働経済白書に詳細にまとめられている。

まず1980年代後半にはプラザ合意を受けて円高不況となった後、バブル景気に移行した。1986年には男女雇用機会均等法、労働者派遣法が施行され、1985年から1990年にかけて正規雇用は145万人、非正規雇用は226万人増加している。非正規雇用の内訳として、1985年、1990年ともに約8割はパート・アルバイトであった。

1990年代前半にはバブル経済が崩壊し、景気後退局面に入った。1992年初めまでは人手不足感が強く雇用は大幅に増加し、1990年から1995年にかけて正規雇用は291万人、非正規雇用は120万人増加している。

1990年代後半には金融機関の破綻が相次ぎ、1999年1月にかけて景気後退局面となった。1995年から2000年にかけて正規雇用は149万人減少し、これは35～44歳層の正規雇用が減少したことなどによるものである。一方、非正規雇用は271万人増加しており、このほとんどがパートタイム労働者であった。

2000年代前半にはITバブルが崩壊した後に景気拡張局面となったが、雇用情勢は依然厳しい状態が続いた。2000年から2005年にかけて正規雇用は256万人減少した一方、非正規雇用は360万人増加している。この期間の特徴は、パートタイム雇用以外の非正規雇用が増加したことであり、契約・嘱託・その他社員が246万人増加した。また、2004年3月から製造業務における労働者派遣が解禁され、派遣社員も73万人増加している。

2000年代後半にはリーマンショックが起こった後、2009年から景気拡張局面となった。2005年から2010年にかけて正規雇用は19万人減少と小幅になった一方、非正規雇用は123万人増加している。また、リーマンショックを契機とした経済収縮に伴い、2009年には派遣社員を含む非正規雇用が前年比で減少した（厚生労働省 2013）。このように、雇用者数の変化にはその時代の景気変動、また各労働関連法の制定が大きくかかわっている。

(2) 年齢別の推移

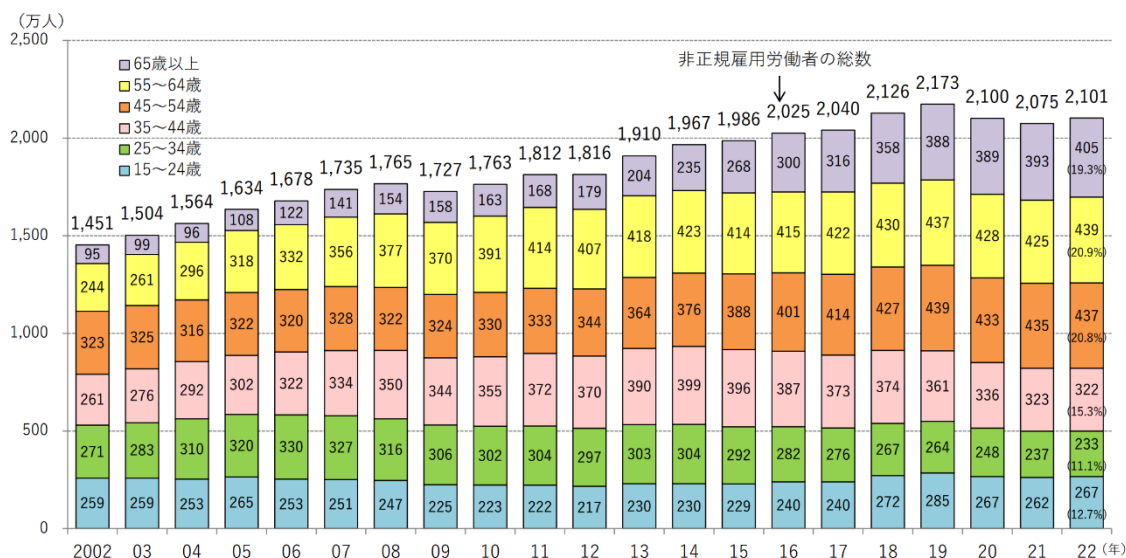


図2 年齢階級別の非正規雇用の推移（出典 厚生労働省）

図2は、男女の非正規雇用者数の推移を年齢別に表したグラフである。特に注目したいのが65歳以上の層だ。2002年から2022年にかけて増加幅が一番大きい。昨今の日本は少子高齢化に伴い、若者の労働人口が減少しつつある。その人手不足を解消するため、企業も高齢者の雇用に力を入れている。また労働者側も、経済的な理由や健康面の理由から定年退職後も働きたいと考える人は多い。

(3) 産業別の推移

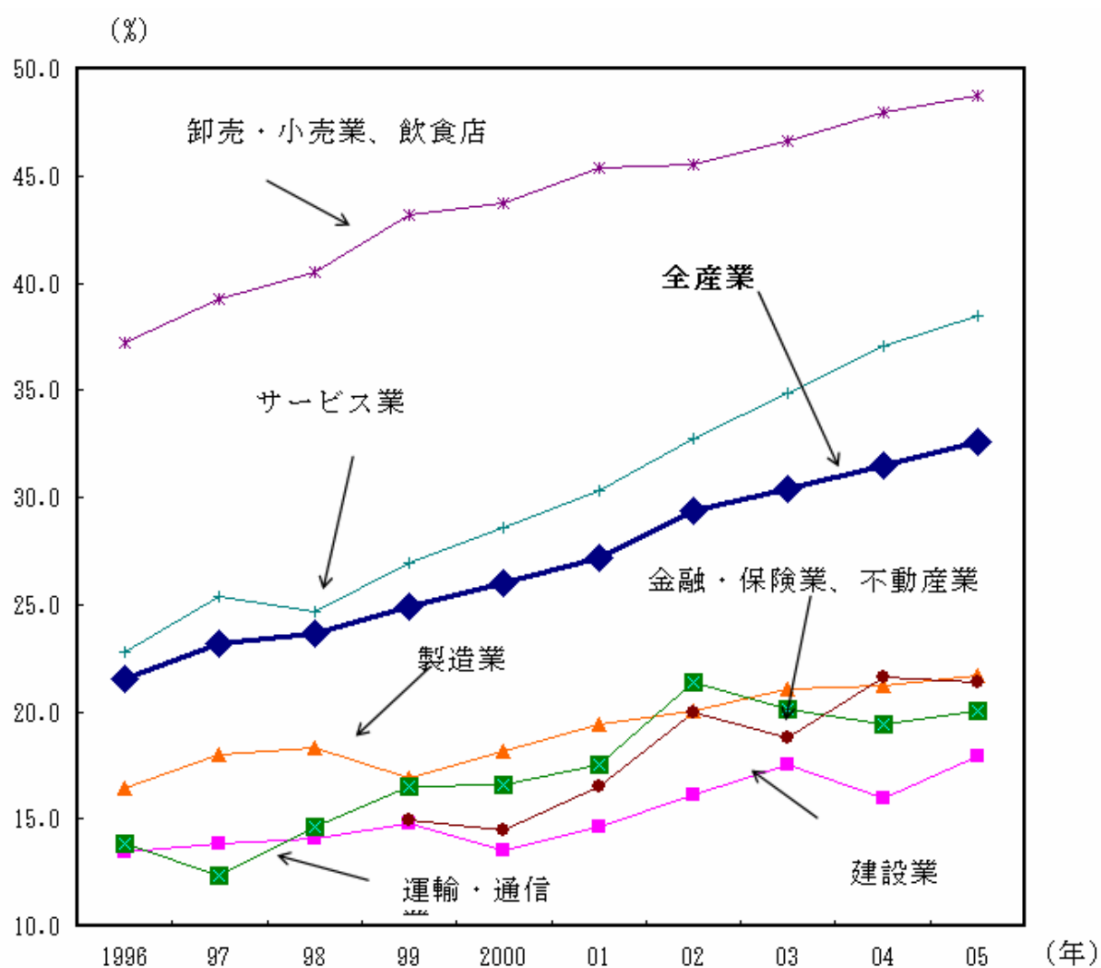


図3 産業別非正規雇用割合の推移 (出典 内閣府)

図3は、産業別の非正規雇用割合の推移を表したグラフだ。全体的にどの産業も割合が増加している。中でも卸売業・小売業、飲食店、サービス業の割合の伸びが顕著であり、かなり非正規社員の労働力に依存していることがわかる。これらの業界の仕事は特別な専門技術や知識を必要としない場合が多く、非正規雇用を即戦力として雇えること、また繁忙期・閑散期に柔軟に対応できる非正規雇用に適した仕事であることなどが理由として考えられるだろう。

1-2 非正規雇用の特徴

非正規雇用は労働時間や勤務場所に縛られることなく、正規雇用と比べ柔軟に働くことのできる雇用形態である。しかし欠点も多くあり、以下のようなものが挙げられる。

(1) 有期雇用契約

正規雇用とは違い、非正規雇用の多くは企業との契約期間に定めがある。このような雇用契

約は有期雇用契約と呼ばれ、労働基準法第14条では「雇用契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年を超える期間の契約をすることはできない」とされている（ただし5年の契約が認められる例外もある）。

有期雇用契約は無期雇用契約と比べ求人が多く、労働者側の希望に沿ったものを見つけやすいといった利点がある。しかし、企業の業績悪化などの理由により契約が更新されない場合もあるため注意が必要だ。実際2020年から始まったコロナ禍では、多くの解雇や雇止めが発生した。それに加え、飲食店をはじめとしたシフト制労働者を雇う企業では、シフトを入れさせないことで実質解雇や雇止めと同様の扱いをされる労働者が後を絶たなかった。このように有期雇用契約が多数を占める非正規雇用は、非常に不安定な雇用と言える。

(2) 賃金格差

厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると、1時間あたりの所定内給与額を正規雇用労働者と非正規雇用労働者とで比較したところ、非正規雇用労働者の賃金は正規雇用労働者の6～7割程度だという（厚生労働省 2022）。また、年功序列により賃金差は勤続年数を重ねるにつれて大きくなっていく。それに加え、非正規雇用は各種手当や賞与が正規雇用よりも劣ってしまうことが多い。2020年4月から同一労働同一賃金が導入され、雇用形態の違いによる不合理の待遇差の解消を進めている。しかし未だに賞与等が支給されない、またされたとしても正規雇用と比べ額が少ないといった状況が続いている（そもそも非正規雇用の多くは仕事の責任の程度が低かったり、転勤が発生しない契約であったりするため、正規雇用と同様の待遇とはいかないのかもしれない）。

このような賃金格差により貧困に陥る労働者や、家庭をもつことが難しいという労働者は少なくない。30～34歳の男性の雇用形態別有配偶率を見てみると、正規雇用の有配偶率は59.0%であるのに対し、非正規雇用は22.3%である（内閣府 2022）。賃金格差は非正規雇用問題にとどまらず、その他の深刻な社会問題にもつながっていく。

(3) 職場内教育

厚生労働省の能力開発基本調査によると、社員に対してOFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）を実施していると回答した事業所のうち、「正社員と正社員以外⁽¹⁾、両方に実施した」が28.6%、「正社員のみ実施した」が41.9%、「正社員以外のみ実施した」は1.0%であった。また、社員に対して計画的なOJT（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）を実施していると回答した事業所のうち、「正社員と正社員以外、両方に実施した」が21.0%、「正社員のみ実施した」が39.2%、「正社員以外のみ実施した」が2.8%との結果であった（厚生労働省 2022）。

(1) 正社員以外…「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者などを指し、派遣労働者及び請負労働者は含まれていない。

以上の調査から分かるように、正規雇用と比べ非正規雇用の職場内教育の機会は少ない。契約期間が定められており、長い期間職場に定着しないものとされている非正規雇用に対し、費用や時間を割いて教育訓練を行うのは簡単ではないのだろう。しかし、業務を円滑に進めるにあたって人材育成不足は見逃ごせない問題だ。特に小売業、飲食店、サービス業などをはじめ非正規雇用比率の高い企業にとってはさらに深刻である。また、労働者側のモチベーション低下なども引き起こす可能性もある。

(4) 雇用保険・社会保険

労働者が加入することができる保険として、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の4つがある。まず非正規雇用にも適用される保険である労災保険は、業務が原因でけがや病気になった際などに、国が事業主に代わって給付を行う公的制度だ。これは基本的にすべての労働者が対象である。

しかし残りの3つの保険は、契約内容によっては適用範囲外となる場合もある。雇用保険は、労働者が失業した場合に失業等給付を行う保険制度だ。①1週間の所定労働時間が20時間以上で②31日以上の雇用見込みがある労働者が適用対象である。

健康保険は、労働者やその家族や病気やけがをしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金を支給する社会保険制度だ。非正規雇用の場合、適用事業所で働いていれば、1日または1週間の労働時間および1ヶ月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上であれば加入させる必要がある。

厚生年金保険は、労働者が高齢となって働けなくなったり、病気やけがによって障害が残ってしまった際に保険給付を行う制度だ。適用対象は健康保険と同様である（厚生労働省2023）。

このように非正規雇用は正規雇用と比べると、保険制度は充実しているとは言えない。加入することによって労働者側も保険料を負担する必要があるが、万が一のリスクを軽減でき、退職後の年金増にもつながる。

第2章 非正規雇用問題の背景

では、非正規雇用はなぜここまで増加してしまったのだろうか。原因として、「雇う側」と「雇われる側」それぞれに問題があると考えられる。本章ではその2つについて詳しく見ていきたい。

2-1 雇う側の問題

(1) 不景気による経営悪化

第1章でも触れたように、景気は雇用者数の変動に大きな影響を与えている。バブル崩壊やリーマンショックなどによって景気が後退し、企業はコスト削減のために人件費が安い非正規雇用を多く雇う方向に切り替えたのだろう。実際、非正規雇用割合が急増し始めた年代に近い調査では、企業が非正規社員を雇用する理由として「賃金の節約のため」と答えた割合が51.7%と最も高く、次点の「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」の26.5%と比べると、かなり抜きん出た結果となった（厚生労働省 2004）。しかし最新の調査では、「正社員を確保できないため」と答えた割合が38.1%と最も高く、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が31.7%、「賃金の節約のため」が31.1%となっており、2004年調査とは大きく結果が変わった。（厚生労働省 2019）。不況時と比べると、近年は非正規雇用をコスト削減のためだけに雇う企業は少なくなっている傾向にある。

(2) 労働者派遣法

非正規雇用の増加は、労働者派遣法の制定による影響も大きい。正式名称を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」という。もともと原則禁止とされていた労働者供給事業であったが、技術革新などにより一時的に専門的な知識や技術が求められる機会も増え、この法律の制定によって労働者派遣が認められるようになった。

労働者派遣法は1986年に施行されて以降、何度も改正を繰り返している。制定当初に派遣の対象として認められていたのは、専門的な知識や技術が必要とされるような13業務のみであった。これは正規雇用労働者の仕事が派遣労働者に置き換えられないようにするため、限定されていたのである。

しかしその後1996年～2007年にかけて規制緩和を重ね、2007年時点で23業務が対象となり、派遣期間に関する規制も緩和・撤廃されていった。1990年代後半から2000年代前半にかけての非正規雇用増加は著しく、法改正の影響が大きかったのだと思われる。

2-2 雇われる側の問題

(1) 若者の意識の変化

景気や法改正など、雇われる側である労働者が置かれている環境の変化だけでなく、労働者

自身の考え方も非正規雇用の増加に関わっているのではないと思われる。その1つとして若者の意識の変化が挙げられるのではないかと阿部（2010）は主張している。就職氷河期には、「とりあえず」非正規雇用を選択する若者が多く存在した。長期にわたる不況により正規雇用の採用枠が減っており、本当は正規雇用で働きたいにもかかわらず、彼らは非正規雇用で働かざるを得ない状況にあった（阿部 2010）。そしていつかは転職したいと考える人が多かったのだろう。しかし現在でも就職氷河期世代に対する支援は行われており、就職難に苦しむ人は多いと思われる。

また、正社員で働くのが嫌だと考える人も少なからず出てきたのもこの頃であると阿部（2010）は述べている。最近の就活生の選考は非常に手の込んだものであり、応募者側の労力も大きい。しかしその割に就職後の雇用環境は必ずしも良いとは言えない場合も多く、正規雇用の恩恵は見合ったものでないとする若者も増えている。

それに加え、正規雇用と非正規雇用の賃金差も、若者が自ら非正規雇用を選択する要因となっている可能性がある。

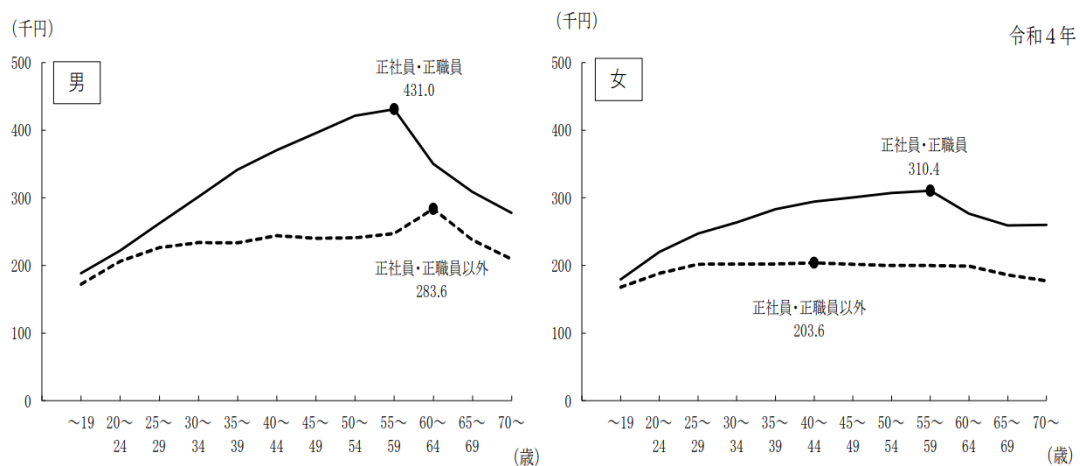


図4 雇用形態別の賃金 (出典 厚生労働省)

図4は、雇用形態別の賃金の推移を表したグラフである。男女ともに、どの年代でも非正規雇用より正規雇用の方が賃金は高いものの、10~20代の若年層ではあまり大きな差は見られない。それ以降、特に男性ではかなりの差が開いていくが、目先の収入だけを見て非正規雇用でも生活していけると考える若者は少なからずいるのだろう。賃金がそこまで変わらないのであれば、長時間労働を強いられる正規雇用ではなく、時間や勤務地が限定されない非正規雇用を選びたくなるのかもしれない（阿部 2010）。

以上のような要因から、若者の非正規雇用は増加していったと考えられる。しかし、近年の若者の意識には違った傾向がみられるという先行研究もあるため、若者の非正規雇用については第3章でも詳しく見ていきたい。

(2) 女性自身がもつ女性のキャリアのイメージ

非正規雇用者の割合は、男性よりも女性の方が圧倒的に多い(詳しくは第3章にて述べる)。したがって、女性が非正規雇用を選ぶ原因は、非正規雇用全体の増加に大きく関わってくるだろう。

岩田(2015)によると、自分が結婚をして子どもを産んだ後の将来が想像できない女学生は多いという。学校を卒業し、就職、結婚、出産までは「当然のライフコース」としてイメージは湧くのだが、その後は白紙であり、「旦那と子ども次第」なのだそうだ(岩田 2015)。これは昔から根付いてきた「夫は外で働き、妻は家庭で家事や育児をする」という性別役割分業が、世間では一般的であると考えてしまうためではないか。近年では女性の社会進出が進んでいるし、性別役割分業意識も薄れてきているものの、男性と同じように結婚後も正規雇用として働き続ける女性はまだ多くない。そういった環境の中で育ってきた女性たちは、本人に働き続けたい意思があったとしても、仕事と家庭の両立は難しいと考えてしまうのではないか。また、それゆえ仕事ではなく家庭を選択することが普通であり、家族のためになると考えてしまうのではないか。

以上雇われる側の問題である、若者の意識の変化と女性自身がもつ女性のキャリアのイメージについては、第4章のアンケート調査の分析にて改めて考察したい。

第3章 若者・女性の非正規雇用が抱える問題

第2章では、非正規雇用増加の原因として雇う側・雇われる側それぞれの問題について整理してきた。本章では、雇われる側の問題として挙げられた「若者の非正規雇用」と「女性の非正規雇用」の問題について、詳しく述べていきたい。

3-1 若者の非正規雇用

1990年代から2000年代前半にかけ、全年代において非正規雇用者は大きく増加した。しかし第1章で取り上げた図2を見てみると、近年若者の非正規雇用割合は増加傾向にないことがわかる。全体を通して見た際、15～24歳の層は2002年に259万人、2022年に267万人。25～34歳の層は2002年に271万人、2022年に233万人と、後者に関しては全年代のうち唯一減少している層である。少子高齢化により非正規雇用の増加の多くを高齢者が占めており、逆に若者の就業者数そのものが減ってしまったことが要因の1つだろう。以上のデータを見る限り若者の非正規雇用問題は深刻ではないと読み取れるかもしれないが、実際には違う問題が隠れているのではないかと考える。その点を以降で詳しく説明する。

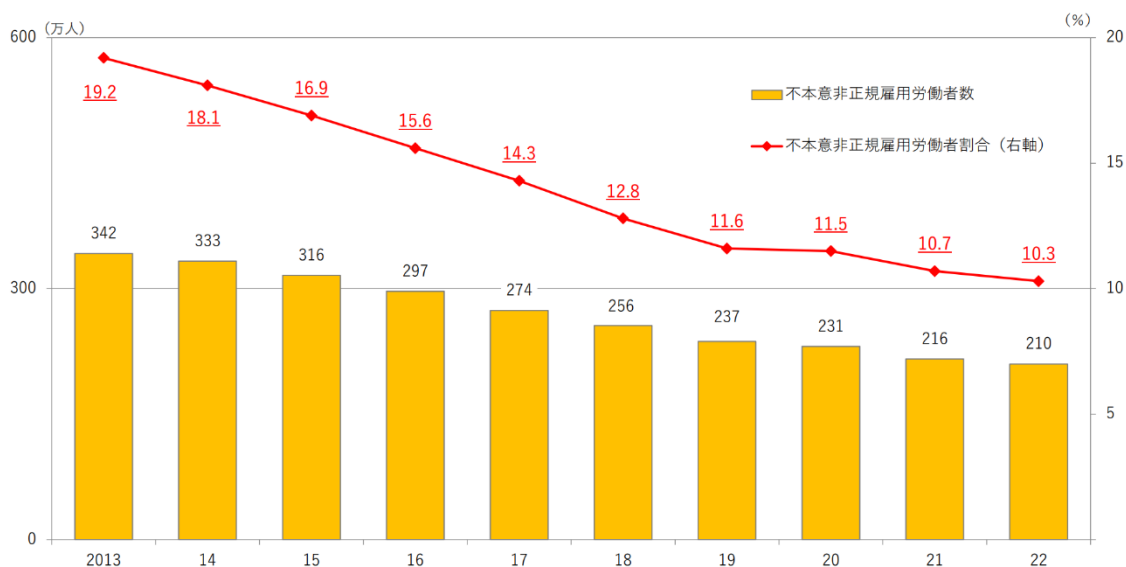


図5 不本意非正規雇用の推移 (出典 厚生労働省)

図5は、不本意非正規雇用の推移を表したグラフである。ここでの不本意非正規雇用とは、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で非正規雇用の仕事に就いた人のことを指す。グラフを見ると、非正規雇用のうち不本意非正規雇用が占める割合は2013年の19.2%から、2022年の10.3%へと減少している。年々増加し続け現在は高止まり傾向にある非正規雇用だが、実際はそのうち自ら進んで非正規雇用を選ぶ人の割合が多くを占めるということがわ

かる。

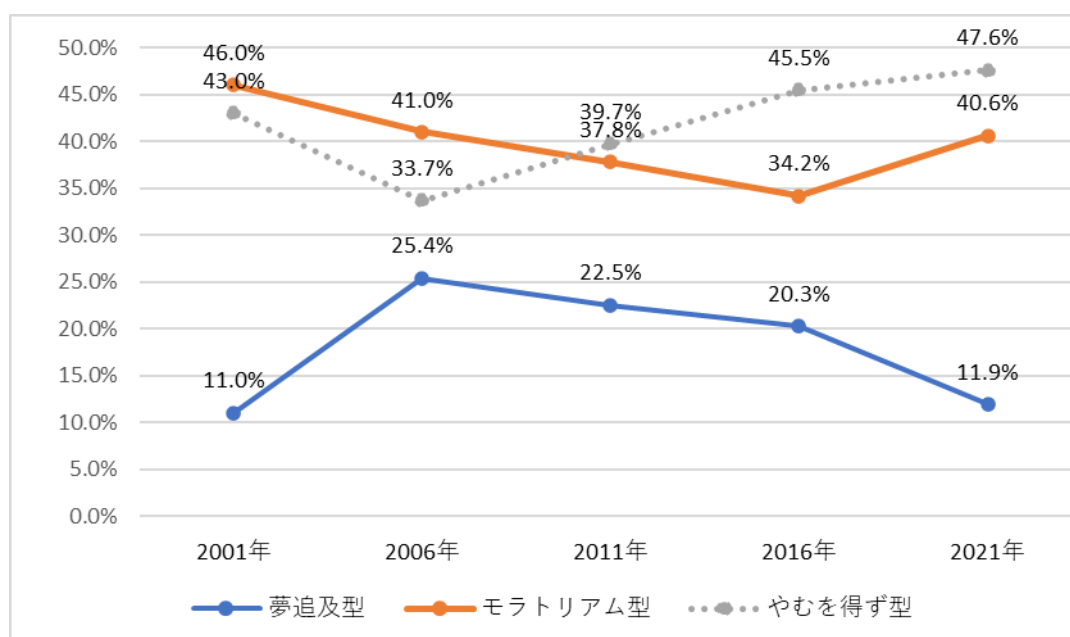


図6 若者のフリーターになった理由

(労働政策研究・研修機構のデータを基に作成)

図6は、東京都のフリーター経験のある25～29歳の若者へフリーターになった理由をたずねた調査の結果を、折れ線グラフで表したものである。その理由を3つの型に分類し、2001年から2021年の推移を表している。この調査でのフリーターの定義は、「調査対象者のうち、学生でも主婦でもなく、パートタイマー、もしくはアルバイトという名称で雇用されている者」である（労働政策研究・研修機構2022）。

まずフリーターになった理由の3つの型について説明する。1つ目の「夢追及型」は、仕事以外にしたいことがあるため、当面の生活の糧を得るためにフリーターになったタイプを指す。夢とは全く別種のアパートメントをしている場合もあるし、就きたい仕事の入り口がアルバイトであったからという場合もある。夢の内容としては、バンドやダンスなど芸能関係、ケーキ職人などといった技術職が多い。

2つ目の「モラトリアム型」は、やりたいことを探したい、正社員になりたくないなどの理由からフリーターになったタイプを指す。学校を卒業してすぐ、学校を中退して、またはいったん就職し、数か月後に退職してフリーターになるなど、様々だ。次の正規のステップまで、一時的なあり方としてフリーターを選んだ心理が共通している。

3つ目の「やむを得ず型」は、正社員になれない、または家庭の事情などで、やむなくフリーターになったタイプを指す。就職試験を受けたが受からなかった者が少なくないが、その後アルバイトをしながら正社員への応募を続けている場合や、諦めて気持ちを切り替えたという

場合もある（労働政策研究・研修機構 2022、小林 2003）。先ほどの不本意非正規雇用はこの型にあたる。

図 6 のやむを得ず型に注目すると、2001 年から 2006 年にかけては減少しているが、以降は増加し続けていることがわかる⁽²⁾。このように、若者の非正規雇用は他の年代と比べ増加していない、また全年代において不本意非正規雇用割合は減っているのに対して、やむを得ず非正規雇用として働く若者は増えているという現状にある。

3-2 女性の非正規雇用

はじめに、男女別での非正規雇用割合の違いを見ていきたい。

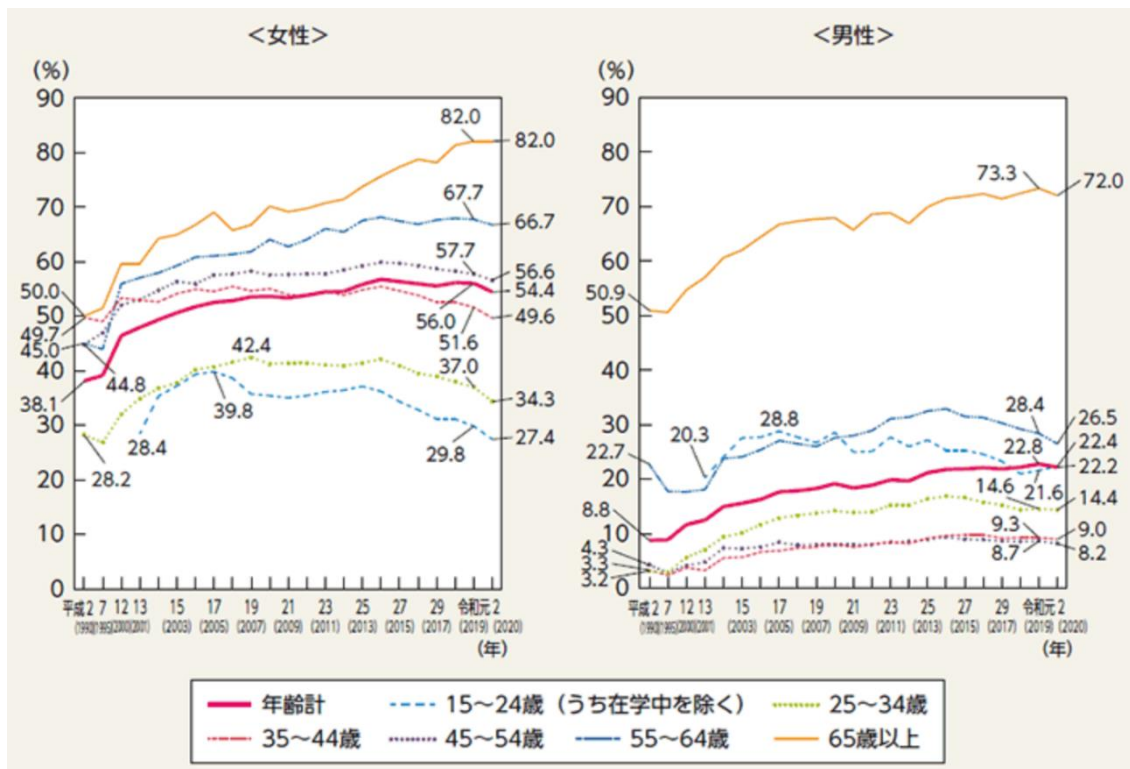


図 7 男女別・年齢階級別の非正規雇用割合の推移（出典 内閣府）

図 7 は、男女別・年齢階級別の非正規雇用割合の推移を表したグラフである。2020 年、男性の非正規雇用割合は 22.4%であるのに対し、女性は 54.4%と 2 倍以上もの差があることがわかる。

年齢階級別の割合を見てみると、2020 年、男性の 15～24 歳層は 22.4%、女性は 27.4%

(2) 2001 年から 2006 年にかけてのやむを得ず型の減少は、輸出業の好転によって 1991 年から続いていたバブル崩壊による就職氷河期が落ち着いたためと思われる。この頃の求人倍率はバブル期相当にまで回復していた。そしてその後 2008 年のリーマンショックをきっかけに悪化していく。

と、そこまで大きな差は見られない。しかしそれより上の層では、女性は非正規雇用割合が段々高くなっていくのに対し、男性は低くなっていく。男性も65歳以上になると一転して高くなっていくものの、性別による違いは一目瞭然である。これは学校を卒業した後は正規雇用として就職するものの、結婚や出産をするに伴い非正規雇用へ転換する女性が多いことを表していると推測される。

非正規雇用問題とは少し話が外れるが、日本女性の労働力率はM字カーブを描くと言われている。雇用形態を問わず就業率を年齢層別で見た時に、20代後半から30代あたりでいったん落ち込み、また数年後に高まっていく。これは他の先進諸国にはあまり見られない偏りであり、長年の問題とされてきた。近年は改善されつつあるものの、この原因も女性の結婚や出産に伴う退職と言われており、仕事と育児の両立がいかに難しいものであるかが見て取れる。

では日本で行われている女性の出産後の就業継続支援は、あまり機能していないということなのだろうか。ここからは、女性の就業継続支援の中心的な柱であると言っても過言ではない、育児休業制度（育休）について見ていきたい。この制度によって、どれほどの女性が仕事を続けることができているのか。

日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に行った調査によると、正規雇用で育休を利用した332人のうち、復帰後1年間の時点では約9割が仕事を継続しているという結果が得られている。しかし、その後は約6割が仕事を辞めてしまったとのことであり、育休を取得しても最終的には半数以上が離職してしまう現状にある。このことから、たとえ育休を利用し仕事に復帰できたとしても、それ以降の長期的な視点で見た際に問題があることが読み取れる（岩田 2015）。

育休を取得するということは、おそらく仕事継続の意思があるということであり、それにもかかわらず諦めてしまうのは深刻な問題である。他にも以下のような話もある。ある記事によると、「妊娠したので退職したい」と申し出た女性社員がいた。その社員はとても優秀な社員で手放すのは惜しく、上司が詳しく話を聞いたところ、「本当は今の会社も仕事も好きで、できれば辞めたくないと思っている」と本音を漏らしたそう。しかしその会社には子どもを育てながら働いている人がおらず、ここでは仕事を続けることができないと思い、角を立てないために出産を理由に退職しようとしたのである（岩田 2015）。たしかに育児支援が充実していない会社では今後のキャリアは見えにくいし、育休を取得したり時短勤務にしたりすれば、その分の負担は他の社員が背負うこととなる。表向きは仕事に未練がないように見えても、会社に波風を立てることを避けるために自ら退職してしまう女性は少なくないのだろう。

以上のような、仕事と育児の両立の難しさを理由に、非正規雇用への転換や退職を選ぶ女性の存在は見過ごせないものである。育休をはじめとした制度の利用しやすさに加え、復帰後の職場環境を見直す必要があるのではないかと。

第4章 アンケート調査

4-1 調査目的と仮説

第2、3章で触れた非正規雇用増加の原因のうち、雇われる側の問題であると考えられる「若者の意識の変化」と「女性自身がつ女性のキャリアのイメージ」の実態を明らかにするため、アンケート調査を行った。この調査結果を用いて、今後の若者・女性の非正規雇用問題への対策について検討していきたい。

調査対象は2023年度の札幌大谷大学地域社会学科に在籍する「地域福祉の理論と方法」または「現代社会と福祉」を受講している学生で、質問紙での集合調査を行った。サンプルサイズは57名である。

そして、本調査を行うにあたって以下のような仮説を立てた。

仮説①

将来就職するにおいて非正規雇用で働きたいと考える学生は、就業にあたって「労働時間」、「ノルマがないこと」、「プライベートや家事・育児と両立できること」を重視する傾向にあるのではないかと考える。

仮説②

両親のどちらかが非正規雇用、または専業主婦（夫）である場合、性別役割分業の考え方に「賛成」、または「どちらかという賛成」と答える傾向にあるのではないかと考える。

仮説③

性別役割分業の考え方に「反対」、または「どちらかという反対」と答える女子学生は多いものの、自らが将来結婚する際には「仕事の量、負担を減らしたい」、または「仕事を辞めて家事・育児に専念したい」と答える女子学生は多いのではないかと考える。

まず仮説①について、非正規雇用という働き方の特徴からこのような結果になるのではないかと考えた。第1章にて触れたが、非正規雇用は正規雇用と比べ、労働時間や勤務場所に縛られることなく柔軟に働くことができる雇用形態である。そのため、長すぎない労働時間で働きたい学生、仕事とプライベートや家事・育児の両立をしたい学生は、非正規雇用を選びやすい傾向にあるのではないかと考える。また、非正規雇用は正規雇用よりも簡単な仕事内容で、責任の重くない立場である場合が多い。ノルマに厳しくない仕事に就きたいと考える学生も、非正規雇用を選びやすいと予想する。

しかし、やはり正規雇用の方が給与も待遇も良く雇用が安定している。第3章でやむを得ず非正規雇用となる若者は多いとの先行研究があったように、本調査でも自ら非正規雇用を選ぶ学生はあまり多くないと思われる。そのため「労働時間」、「ノルマがないこと」、「プライベートや家事・育児と両立できること」を重視する学生が必ずしも非正規雇用を選ぶという訳では

なく、あくまでも非正規雇用を選んだ学生のうち、これら3つの選択肢を選ぶ学生が多いのではないかと予想する。

次に仮説②について、学生自身の育ってきた家庭環境が、性別役割分業の考え方に大きく影響しているのではないかと予想する。親が専業主婦（夫）の家庭で育ってきた場合、自身が子どもを育てる際にも夫婦共働きのライフスタイルは想像しにくいのではないだろうか。基本的に家族は子どもにとって最も身近な大人であるため、自身が将来望む家庭の在り方に影響を及ぼすと予想される。

最後に仮説③について、これは第2章で非正規雇用増加の原因として述べた「女性自身が持つ女性のキャリアのイメージ」によって、このような結果になるのではないかと考えた。個人としては性別役割分業に反対であり、結婚後も仕事は同じように続けたいと考えてはいるものの、日本全体では非正規雇用へ転換、または辞めてしまう女性は多い。そのため、仕事と家庭の両立は難しく、仕事を減らす・辞めることが世間では一般的であり、自身も将来はそのようにしようと考える女子学生は多いのではないかと。

4-2 分析結果

<仮説①>

仮説①の分析で使用する質問は以下の通りである。

問3 あなたが将来就職をする際、正規雇用（契約期間が定められておらず、フルタイムで働く社員）と非正規雇用（契約社員やパート労働など、限られた時間・期間で働く社員）のどちらで働きたいと考えますか。以下から1つ選んでください。

1. 正規雇用で働きたい
2. どちらかというと正規雇用で働きたい
3. どちらでもかまわない
4. どちらかかというと非正規雇用で働きたい
5. 非正規雇用で働きたい
6. その他

問5 あなたは将来就職をする際、どのようなことを重視したいですか。以下から3つまで選んで○をつけてください。また、その中で特に重要だと考えるもの1つに◎をつけてください。

1. 労働時間
2. 職場の雰囲気
3. 給与
4. 事業や雇用の安定
5. 自分のやりたい仕事であること
6. 自分の能力が活かせること
7. ノルマがないこと
8. プライベートや家事・育児と両立できること
9. その他

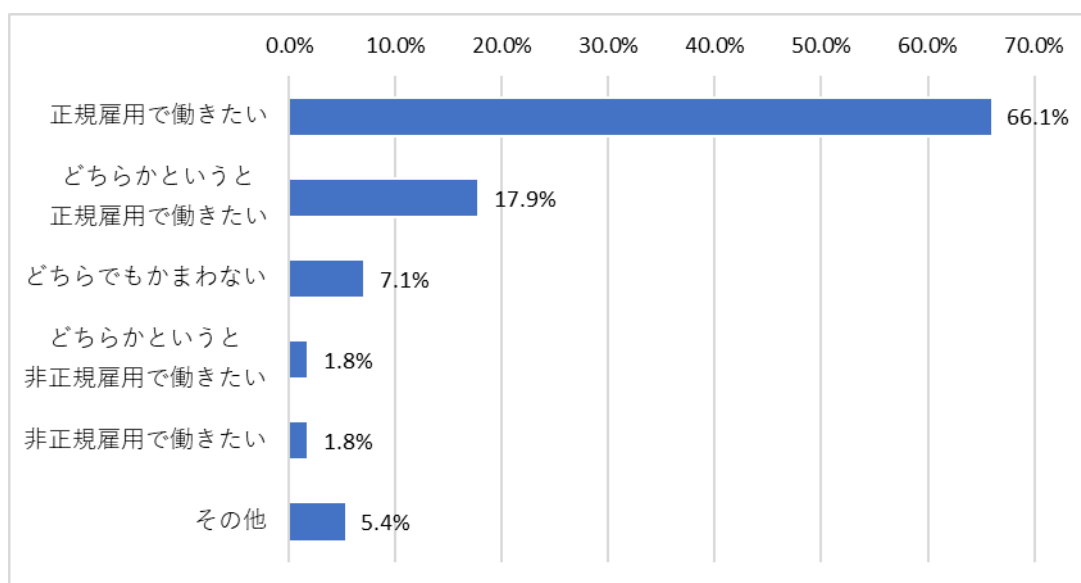


図8 希望する雇用形態の回答状況

図8は、希望する雇用形態（問3）の回答分布をグラフで表したものである。「正規雇用で働きたい」、「どちらかという正規雇用で働きたい」と回答した学生が84.0%を占め、反対に「非正規雇用で働きたい」、「どちらかという非正規雇用で働きたい」と回答した学生は3.6%とかなり低い割合であった。後者は人数にして2人（男女1人ずつ）のみしかおらず、残念ながらクロス集計を行うまでのない結果となってしまった。また、その2人の将来就職する際に重視したいこと（問5）は、1人は「労働時間」と「職場の雰囲気」、もう1人は「給与」を選択しており、仮説①は支持されないという結果となる。

<仮説②>

仮説②の分析で使用する質問は以下の通りである。

問6 「夫は外で働き、妻は家庭で家事や育児をする」という性別役割分業の考え方について、あなたはどう思いますか。以下から1つ選んでください。

1. 賛成
2. どちらかという賛成
3. どちらかという反対
4. 反対

問9 あなたのご両親の雇用形態を教えてください。

【a. 母親】

1. 正規雇用
2. 非正規雇用
3. 専業主婦
4. その他
5. 答えたくない

【b. 父親】

1. 正規雇用
2. 非正規雇用
3. 専業主夫
4. その他
5. 答えたくない

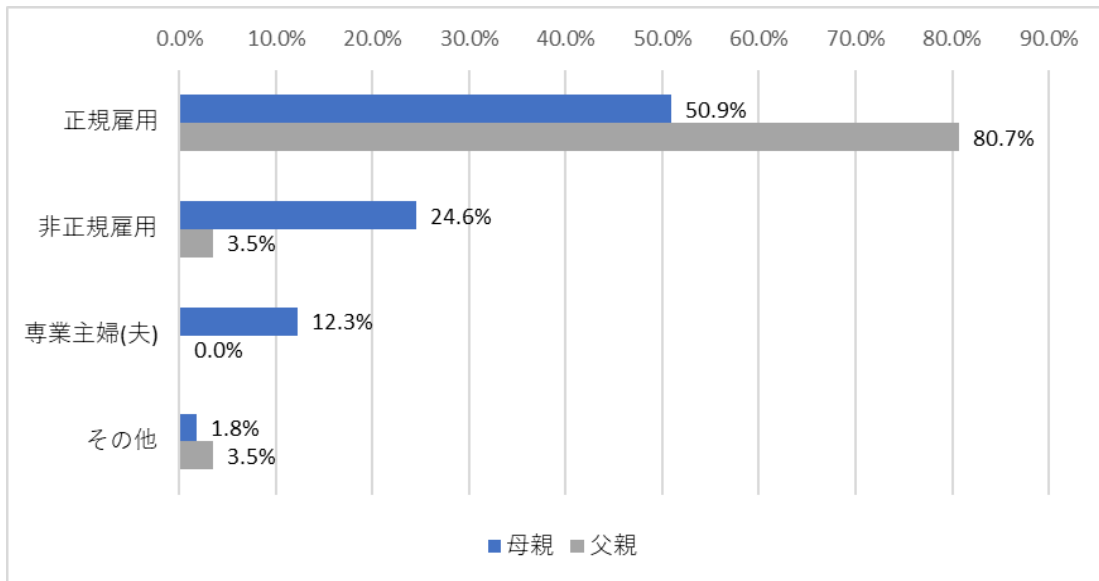


図9 両親の雇用形態の回答状況

図9は、両親の雇用形態（問9）の回答分布をグラフで表したものである。母親が非正規雇用の学生は24.6%、専業主婦の学生は12.3%いるのに対し、父親が非正規雇用の学生は3.5%、専業主夫の学生は0%と極端に少ない結果であったため、以降の分析では母親の雇用形態の回答のみを使用する。

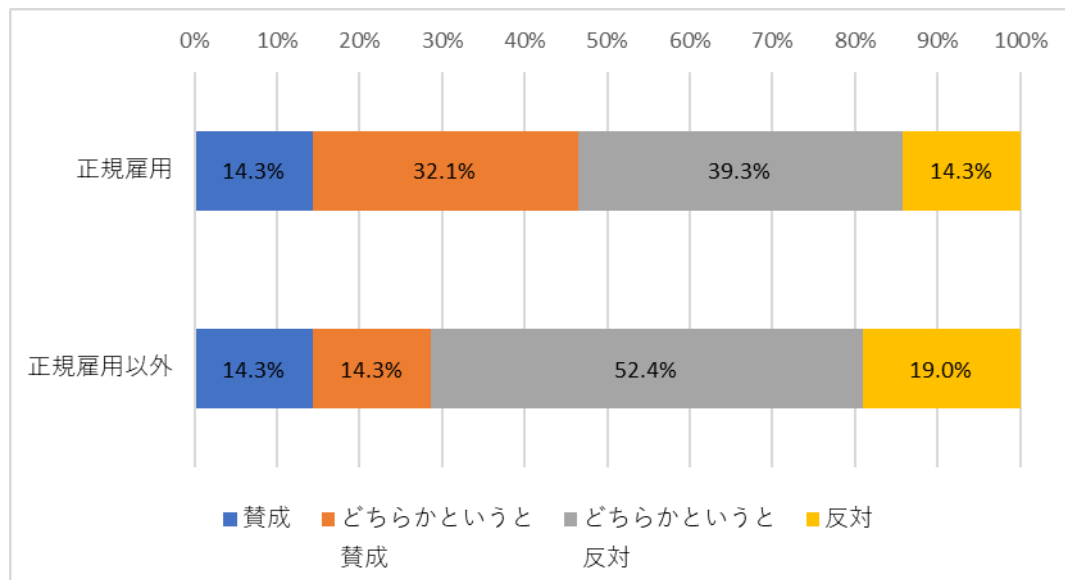


図10 母親の雇用形態と性別役割分業に対する考え方の関係

図10は、性別役割分業に対する考え方（問6）と、母親の雇用形態（問9a）のクロス集計の結果を表したグラフである。母親の雇用形態については、非正規雇用と専業主婦の回答を正規

雇用以外という1カテゴリにまとめている。仮説では母親が正規雇用以外であった場合、性別役割分業の考え方に「賛成」または「どちらかという賛成」と答える賛成派の割合が高いと予想していた。しかし今回の調査結果では母親が非正規雇用以外である学生のうち、賛成派は28.6%となり、反対派の方が多数となった。むしろ母親が正規雇用の学生の賛成派は46.1%と高い割合だ。そのため、仮説②は支持されないという結果になる。

<仮説③>

仮説③の分析で使用する質問は以下の通りである。

問1 あなたの性別を教えてください。

1. 男性
2. 女性

問6 「夫は外で働き、妻は家庭で家事や育児をする」という性別役割分業の考え方について、あなたはどのように思いますか。以下から1つ選んでください。

1. 賛成
2. どちらかという賛成
3. どちらかという反対
4. 反対

問8 問7で「1. したい」、または「2. どちらかというしたい」と答えた方にお聞きします。結婚後の仕事についてどのように考えますか。以下から1つ選んでください。

1. 結婚前と同じように働きたい
2. 仕事の量、負担を減らして働きたい
3. 仕事を辞めて家事・育児に専念したい
4. わからない

※問7では、将来的に結婚をしたいかどうかを尋ねる質問を用意した。

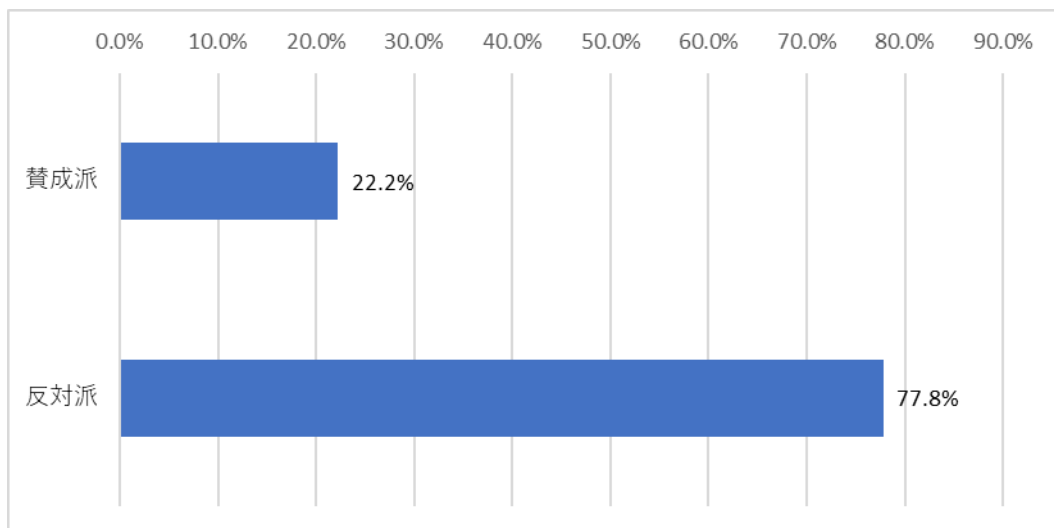


図11 性別役割分業に対する考え方の回答状況（女性）

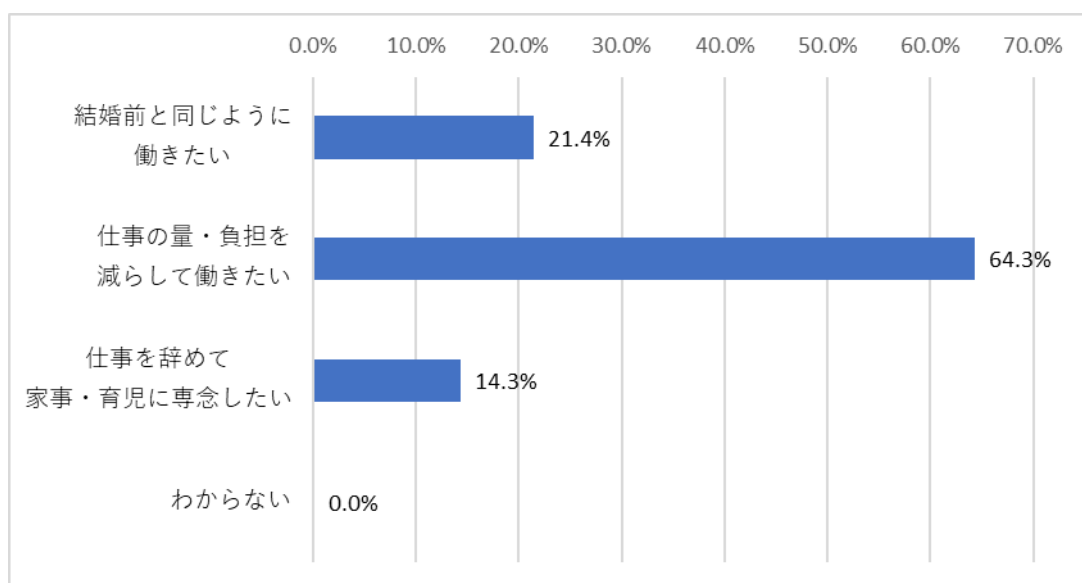


図 12 結婚後の仕事の意向の回答状況（女性）

図 11 は女子学生の性別役割分業に対する考え方（問 6）の回答分布を、図 12 は女子学生の結婚後の仕事の意向（問 8）の回答分布をそれぞれグラフで表したものである。図 11 では、「賛成」、「どちらかというと賛成」の回答を賛成派、「反対」、「どちらかというと反対」の回答を反対派というカテゴリに分類した。予想していた通り、性別役割分業に反対派の女子学生は 77.8%、結婚後に「仕事の量・負担を減らして働きたい」または「仕事を辞めて家事・育児に専念したい」と答えた女子学生は合わせて 78.6%と、どちらも高い割合である。

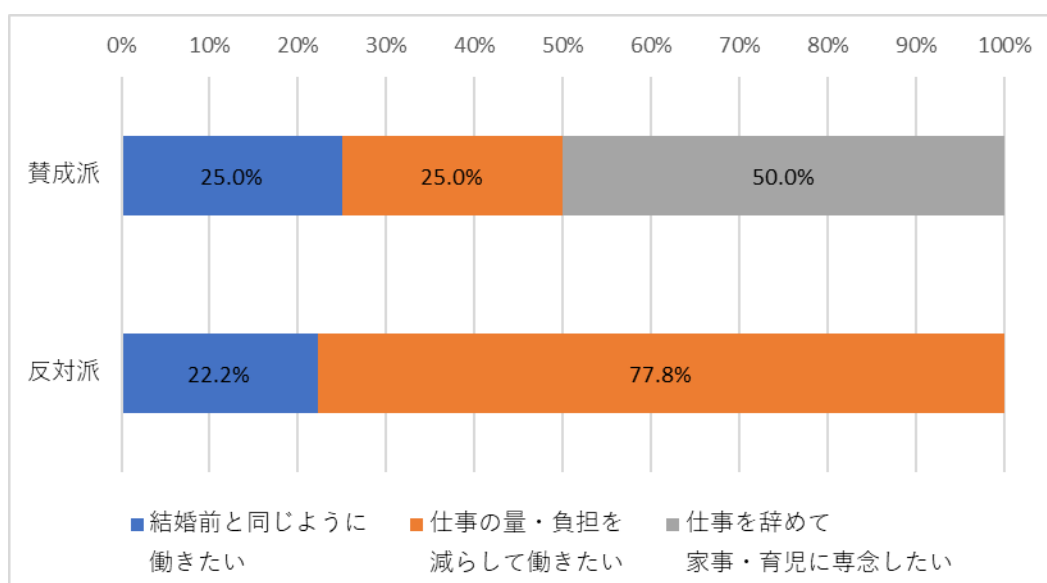


図 13 性別役割分業に対する考え方と結婚後の仕事の意向の関係（女性）

図13は、女子学生の性別役割分業に対する考え方（問6）と結婚後の仕事の意向（問8）のクロス集計の結果を表したグラフである。通常ならば、性別役割分業に反対派の女子学生は「結婚前と同じように働きたい」と回答する割合は高いと考えられる。しかし今回の調査では、そのように答えたのは22.2%のみという結果となった。これは賛成派よりも少ない割合である。つまり、仮説③は支持されたと言えるだろう。だが、賛成派の半分は「仕事を辞めて家事・育児に専念したい」と回答している一方、反対派にはそう回答した人は1人もいない。この部分に、性別役割分業への反対意識が表れていると考えられる。そのため、性別役割分業への考え方と結婚後の仕事の意向には全く関連がないというわけではないだろう。

4-3 考察

仮説①の分析では、大谷学生は将来就職する際、正規雇用で働きたいと考える人がほとんどであることが読み取れた。第2章にて、阿部（2010）は自ら非正規雇用を選ぶ若者は増えていると述べたが、今回の調査では逆の結果となっている。全年代で見ると不本意非正規雇用割合は減少しているものの、若者においては増加しているという厚生労働省（2022）と労働政策研究・研修機構（2022）の先行研究に沿った結果になったのではないかと思う。

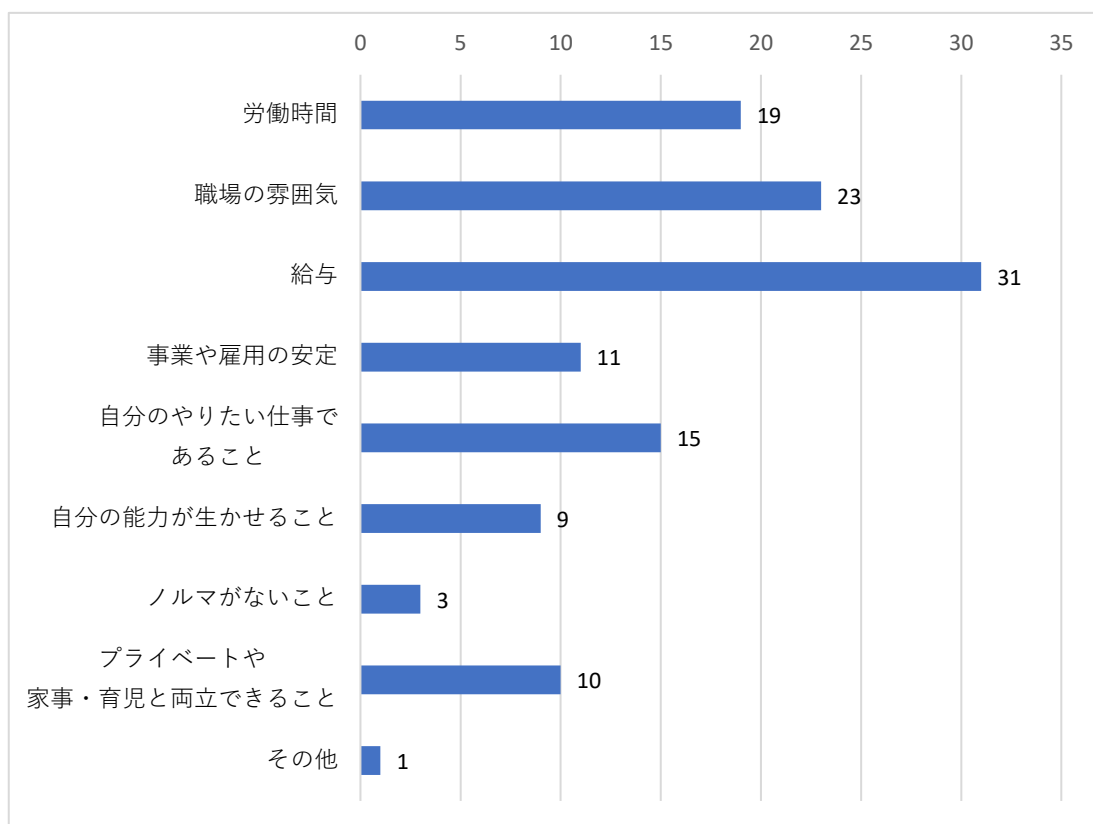


図14 就職する際に重視する項目の回答状況

図 14 は、将来就職する際に重視する項目（問 5）の回答分布をグラフで表したものである。「給与」を選択した学生が 31 人と、最も多い結果となった。これは男女どちらにおいても最も多く選択されており、正規雇用志向の強さの理由と言えるのではないか。一方、「労働時間」を選択した学生は 19 人と 3 番目に多かったものの、「ノルマがないこと」、「プライベートや家事・育児と両立できること」といった非正規雇用指向を表すような項目はあまり選択されていなかった。

内閣府による調査では、就職先を決めるにあたって重視していることについて、「企業等の安定性」を選ぶ学生が最も多く、次いで「給与や賞与が高い/手当や社会保障が充実」「自分のやりたい仕事ができる（やりがいがある）」が多いとの結果になっている（内閣府 2022）。大谷大学での調査と比較すると、給与を重視する学生はどちらも多いものの、企業の安定性や自分のやりたい仕事かどうかを重視する大谷学生はあまり多くなかった。企業や仕事内容などの条件より、金銭的な安定を得ることを重視するのは大谷学生の特徴と言える。

仮説②の分析では、母親が正規雇用以外の学生ほど、性別役割分業に反対する割合が高いことが読み取れた。同時に、母親が正規雇用の学生ほど、性別役割分業に賛成する割合も高い。これはそれぞれの母親の苦勞を見てきた結果、また学生自身の体験が反映された結果なのではないかと考察する。

母親が正規雇用であった場合、家計の余裕は生まれるものの、仕事と家事・育児の両立に苦勞する母親の姿を見て子どもは育ってきたのではないか。それに加え、子ども自身も家に一人の時間が長く寂しい思いをしてきた可能性もある。一方母親が正規雇用以外であった場合、母親が家にいる時間は長いものの、母親が正規雇用の家庭と比較すると家計の余裕はあまりなかったのかもしれない。このような「家庭での時間を重視したい」、「子どもに金銭的な苦勞をかけたくない」という思いから、母親の雇用形態とはいわば反対の性別役割分業の考えを持ったと考察する。全ての家庭において当てはまるとは一概には言えないが、今回の調査結果となった一因となるのではないだろうか。

仮説③の分析では、性別役割分業に反対する女子学生は多いものの、自らが将来結婚する際には仕事を減らしたいと考える傾向にあり、2 つの質問の回答に矛盾が生じていることが読み取れた。これは本章の初めに述べたように、本人には仕事を続ける意思はあるものの、結婚後は仕事を減らす（非正規雇用への転換）・辞めるという女性のキャリアへのイメージが影響したものと思われる。ここで、男子学生のデータも見ていきたい。

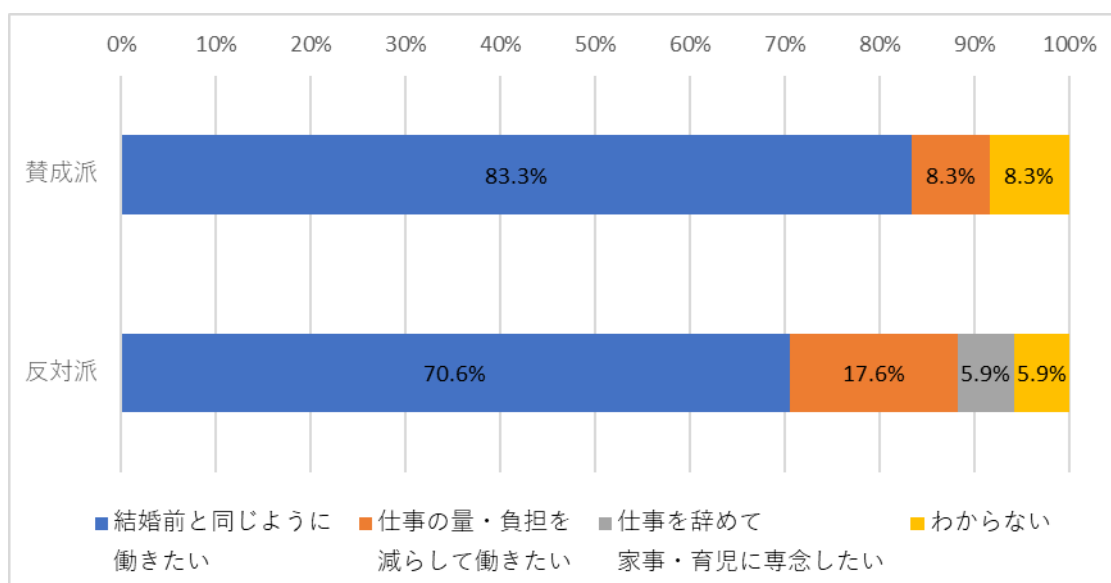


図 15 性別役割分業に対する考え方と結婚後の仕事の意向の関係（男性）

図 15 は、男子学生の性別役割分業に対する考え方（問 6）と結婚後の仕事の意向（問 8）のクロス集計の結果を表したグラフである。女子学生とは違い、性別役割分業に賛成派は結婚前と同じように仕事を続けたいと答える割合が高いが、反対派でそう答える割合は賛成派よりも低いことがわかる。よって、2 つの質問の回答に矛盾が生じてしまうのは、女子学生特有の結果だと言えるだろう。

また、今回女子学生で「結婚前と同じように働きたい」と答えた割合が少なかったのには、そのように回答する人はそもそも結婚をしたくないと答える傾向にあるためという理由もあるのではないかとと思われる。結婚後の仕事の意向は結婚をしたいと考えている学生にしか質問していないため、家庭を持つことよりも仕事を重視したい学生の回答は反映できなかったのではないか。

第5章 今後の対策

本章では、先行研究と今回行った調査結果を踏まえ、若者と女性の非正規雇用問題への対策をまとめていく。

5-1 若者の非正規雇用対策

(1) 無期転換ルール

先行研究やアンケート調査の結果から、若者の不本意非正規雇用が多いことが推測される。そのため、非正規雇用から正規雇用への転換に着目して対策を検討したい。

まず1つ目に、無期転換ルールが有効であると考えられる。無期転換ルールは平成30年に施行された法律で、同一の使用者（企業）との間で、[有期雇用契約が5年を超えて更新された場合]、[有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申し込みにより]、[期間の定めのない労働契約（向き労働契約）に転換]されるルールのことである。有期雇用労働者が使用者に対して無期転換の申し込みをした場合に成立され、使用者はそれを断ることはできない（厚生労働省 2023）。契約の更新を重ねなければ同じ職場で働き続けることのできない非正規雇用であるが、このルールを利用することにより雇用の安定を得ることができる。

しかし課題も多くあり、まず1つに認知度の低さが挙げられる。厚生労働省の調査によると、有期契約労働者の労働契約における無期転換ルールに関する知識について、いずれか1つでも知っているという割合は38.5%となっている。6割以上の有期契約労働者に知識がなく、無期転換の権利を持っている場合にも、労働者自身がそのことに気づかないという状況になりかねない。また、無期転換ルールに関する知識がある人のうち、情報入手ルートについて「勤務先（派遣会社を含む）」と回答した人は55.5%であった。次点で「新聞報道やテレビ、雑誌や本」が18.6%であり、勤務先から情報を得る人は多い（厚生労働省 2021）。しかしそれでもまだ半数ほどであり、残りの半数は職場から情報を与えられていなかったという可能性もある。労働者へのルールの周知を徹底するべきだろう。

もう1つの課題として、不当な雇止めが起り得ることが挙げられる。例えば近年では、大学や研究機関で雇止めが相次いだ事例があった。大学や研究機関で働く職員は特例で、契約期間が5年ではなく10年を超えると無期転換ルールが適用される。しかし理化学研究所や九州大学などに勤務する職員は、その無期転換への変更申請が可能になる直前に雇止めされてしまったのである。厚生労働省は「無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で雇止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましくない」と指摘している（日刊工業新聞社 2022）。

あるいは、今まで契約更新回数に制限がなかったのにもかかわらず突然制限を設けられることもあるようだ。このような使用者側によるルールの穴を突く行為を防ぐため、早急な法の見直しが必要であると考えられる。

しかし、無期転換により必ずしも正規雇用として働けるようになるわけではない点に注意が

必要である。雇用区分や給与、待遇等の労働条件が変化するかどうかは企業ごとに異なるため、事前によく確認しておく必要がある。また、労働者と使用者間での認識の齟齬が生じるのを防ぐため、使用者側からの明確な条件の提示は不可欠だ。

注意点はあるものの、無期転換ルールは有期契約労働者であれば基本必ず適用され、雇用不安が解消できる便利なものだ。勤続年数が長くなるほど労働条件が改善していく見込みもあるため、上手に活用していけば非正規雇用対策にも有効なのではないか。

(2) 非正規雇用の職場内教育の充実

日本の企業の多くは新卒一括採用のシステムを導入している。企業側からすれば採用コストや手間を抑えることができ、学生側からすれば経験やスキルを求められないことが多く、双方にメリットがある。しかし裏を返せば、その新卒一括採用の波に乗ることができなかった場合、その後の就活の難易度が上がってしまう可能性があるのが現状だ。もちろん新卒採用のみならず、中途採用も行う企業は多い。だが、新卒採用と違い採用のターゲットは学生に絞られず、幅広い層がライバルとなる。なにより即戦力を求められることが多く、その場合には経験やスキルが求められる。非正規雇用を経て正規雇用の中途採用試験を受ける際には、その経験やスキルという採用条件が大きな壁となる。第1章で述べたように、非正規雇用の職場内教育は充実したものとは言えない。仕事外の時間を学習の時間として使えば別であるが、やはり改善していくべき問題だろう。

正規雇用、非正規雇用ともに職場内教育に力を入れている企業の例として、スターバックスコーヒージャパン株式会社（以下スターバックス）がある。スターバックスでは、正社員、アルバイトの区別なく全員が同じ教育プログラムを受講している。最初のステップである「バリスタ（ドリンクをつくる技術者）」の研修だけでOFF-JTとOJTが合わせて11プログラムあり、26時間を要すとのことだ。また、一定の経験を積んだ従業員には、アルバイトでも指導的なポジションを任せている。加えて、アルバイトに対して年3回の人事考課を行っており、目標の達成状況や今後について上司と話し合っている。こういった取り組みが従業員のモチベーションの維持につながっており、アルバイトの退職率は年間40%程度で抑えられている。飲食チェーン店はアルバイト・パートの回転率の高い業界だ。スターバックスでもアルバイトの中心である学生は卒業などを機に入れ替わってしまうものの、他店と比べると長く働き続けてくれる従業員は多いという（株式会社HRビジョン 2009）。

ほかにも正社員と同様に登用試験を受けることができ、意欲・能力に応じてステップアップが可能な企業などもある。中途採用でも「未経験OK」とする企業は多くあるが、経験、スキルを得ることで転職の可能性は大きく広がるだろう。どの業界、職種においても非正規雇用の職場内教育は改善していく必要がある。

5-2 女性の非正規雇用対策

やはり仕事と出産・育児の両立の難しさが女性労働者にとって最も大きな問題である。せっかく学校を卒業し正規雇用で就職したとしても、結婚・出産後に非正規雇用へ転換したり、仕事を辞めてしまったりしてしまう。そのため、企業は育児をしている女性、またこれから出産を控えている女性のための制度を整備していく必要がある。単に制度があるというだけでなく、その制度を労働者全体に周知し、「この会社なら仕事も育児も両立できる」という安心感を持って勤務できるよう動くべきである。また、復帰後の職場に居づらさを感じてしまうというのはよく聞く話だ。育児休業前から休業中、復帰後にかけて段階を分けて支援していくことが重要である。

女性労働者への支援に力を入れている企業の例として、株式会社ふくやが挙げられる。ふくやでは「社員にとっていい会社」となることを目指し、様々な取り組みを行っている。まず、育児休業から復帰した女性社員が柔軟に働けるようにするため、6種類の勤務形態を導入している。

表1 株式会社ふくや 勤務形態

	勤務時間	残業	休日	主な対象者
①	8時間	可	指定なし	(通常勤務)
②	8時間	可	土日祝固定	保育所の関係で土日祝日休みを希望する社員
③	8時間	不可	指定なし	土日祝日の勤務も可能であるが、配偶者の残業が多く、定時退社を希望する社員
④	8時間	不可	土日祝固定	平日の保育所の送迎や土日祝日の子供の面倒を自ら行う必要がある社員
⑤	短時間 (6時間以上、30分刻み)	不可	指定なし	子供が0歳のうちに復帰した社員(0歳の場合、延長保育ができないため)
⑥	短時間 (6時間以上、30分刻み)	不可	土日祝固定	等

出典：一般社団法人全国銀行協会

勤務時間の長さや残業の有無、休日の曜日によって勤務形態が分けられており、社員それぞれに合わせた働き方を選択することができる。この制度は原則子どもが3歳になるまで利用することができ、必要に応じて小学校1年生の4月末まで延長が可能である。

次に、休業前、復帰前、復帰後の3段階で面談を行っている。まず休業前面談では、先ほどの勤務形態をはじめとした育児休業給付金などの制度の説明や、家族の支援状況の確認、出産・休業に当たってのアドバイスなどを行っている。他の従業員との面談で得た保育所等の情報提供

などもするそうだ。復帰前面談では、保育園の場所や送迎時間、家族の支援状況に変化はないか、復帰後の勤務形態に変化はないかなどの確認を行う。そして通常勤務に戻るまで、年に1回の復帰后面談を継続している。加えて休業中は冊子の社内報を2か月に1回送付したり、情報共有のため映像版の社内報もDVDで送付したりするなど、スムーズに復帰ができるよう手厚いサポートを行っている。

また、ふくやでは子どもの授業参観、運動会といった学校行事への参加を推奨している。休暇をとって参加してもらうのはもちろん、授業参観などについては勤務時間内での参加も可能としており、家族との時間を尊重してくれている（一般社団法人全国銀行協会 2017）。

もう1つ、サイボウズ株式会社の例を挙げたい。サイボウズでは「100人いたら100通りの働き方」があってよいと考えており、社員が働きやすい制度策定に取り組んでいる。中でも特徴的なのは働き方宣言制度で、ライフステージの変化によって働き方を選択できる人事制度だ。育児に限らず、介護、通学、副業などの事情に応じて、勤務時間や場所を決めることができる。女性だけでなく男性も利用できる制度であり、社員一人一人が自身の望む働き方を実現している。また、男性の育児休暇の取得率も高いそうだ。

さらに、子連れ出勤制度も導入している。「学童保育に行きたがらない」「子どもの預け先が見つからない」といった際に利用でき、急な休日出勤など緊急時の受け皿として機能している（サイボウズ株式会社 2023）。

おわりに

本論では、非正規雇用問題の現状を整理しつつ、その中でも若者と女性の非正規雇用に焦点を当てて研究してきた。若者の正規雇用志向は強く不本意非正規雇用が多いこと、女性雇用においてワークライフバランスの改善が大きな課題であることが先行研究から読み取れる。そして大谷学生へのアンケート調査を経て、学生の正規雇用志向が強いこと、性別役割分業に反対するものの、自らが結婚後には仕事を減らしたいと考える女子学生が多いことが判明した。

これらの問題の解決に向け、第5章では若者の非正規雇用から正規雇用への転換、女性の出産後の正規雇用の継続という観点から対策を検討してきた。しかし、働き方を正規雇用・非正規雇用に2極化させないようにすべきとの声もある。例えば厚生労働省では、多様な正社員制度を普及・定着させようという動きを進めている。多様な正社員とは、職務内容、勤務地、労働時間などを限定して選択できる正社員のことを指す。こういった、言わば正規雇用と非正規雇用の間に位置するような新しい雇用形態をつくるのも1つの手だと思われる。今後、日本で非正規雇用がなくなることはおそくないだろう。実際、飲食業や小売業では非正規雇用が大いに活躍しているし、柔軟な働き方を求める労働者は多い。これからは非正規雇用を減らすだけに注力するのではなく、多様な正社員のような新しい雇用形態の整備や、非正規雇用の待遇の改善に取り組んでいく必要もある。

また、女性の非正規雇用対策にサイボウズ株式会社の事例を挙げたが、どの企業でも同じように自由な働き方を選択させるというのは難しい。サイボウズはグループウェアの開発、販売を主な事業内容としている。リモートワークも10年以上前から導入しており、環境は整っているとと言えるだろう。しかし、接客業などでは毎日リモートワークを行うのは不可能に近い。本論の初めに労働者一人一人に適した対策が必要だと述べたが、それに加え産業・企業別にも対策を考えていくべきである。

参考文献

- 阿部正浩 2010 「非正規雇用増加の背景とその政策対応」 樋口美雄編 『労働市場と所得分配』 慶應義塾大学出版会：439-468.
- 一般社団法人全国銀行協会 2017 『政策提言レポート「女性活躍に向けた銀行界の取組みと課題」』(2023年11月27日取得 <https://www.zenginkyo.or.jp/news/2017/n7694/>).
- 岩田正美・大沢真知子 2015 『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155人の軌跡から読み解く』 青弓社.
- 株式会社HRビジョン 2009 『スターバックスコーヒージャパン株式会社：「自主性を引き出す」人材マネジメントとは～マニュアルがなくても人は動く～』(2021年11月26日取得 <https://jinjibu.jp/article/det1/tonari/266/>).
- 小杉礼子 2003 『フリーターという生き方』 勁草書房.
- 厚生労働省 2004 『平成15年度 就業形態の多様化に関する総合実態調査』(2023年11月4日取得 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/index.html>).
- 厚生労働省 2013 『平成25年度版 労働経済の分析 一構造変化の中での雇用・人材と働き方一』(2023年11月2日取得 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/13/13-1.html>).
- 厚生労働省 2021 『令和元年 就業形態の多様化に関する総合実態調査』(2023年11月4日取得 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/index.html>).
- 厚生労働省 2021 『令和3年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)』(2023年11月21日取得 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/172-3a.html>).
- 厚生労働省 2022 『非正規雇用の現状と課題』(2023年11月2日取得 <https://www.mhlw.go.jp/content/001078285.pdf>).
- 厚生労働省 2023 『令和4年度 能力開発基本調査』(2023年10月31日取得 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00127.html).
- 厚生労働省 2023 『令和4年度 賃金構造基本調査』(2023年11月11日取得 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/>).
- 厚生労働省 「人を雇うときのルール」(2023年11月1日取得 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/koyou_rule.html).
- 厚生労働省 「無期転換ルールについて」(2023年11月21日取得 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html).
- 厚生労働省 「パートタイム労働者とは」(2023年11月21日取得 <https://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1e.html>).
- 内閣府 2006 『平成18年度 年次経済財政報告書』(2023年11月4日取得 <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je06/06-00000.html>).

内閣府 男女共同参画局 2021 『男女共同参画白書 令和3年版』(2023年11月9日取得 https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html).

内閣府 2022 『学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査』(2023年12月16日取得 <https://www5.cao.go.jp/keizai/gakuseichosa/index.html>).

内閣府 2022 『令和4年版 少子化対策白書』(2023年10月28日取得 <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2022/r04webhonpen/index.html>).

日刊工業新聞 2022 「大学・研究機関で相次ぐ雇止め、無期転換ルールのあり方が問われている」(2023年11月21日取得 <https://newswitch.jp/p/33255>).

リクルートスタッフィング 2020 『労働派遣法① | わかりやすく解説「派遣法」の歴史【前編1986～2004】』(2023年11月5日取得 https://www.r-staffing.co.jp/cl/column/ct_299).

労働政策研究・研修機構 2022 『労働政策研究報告書 No.23 大都市の若者の就業行動と意識の変容 —「第5回 若者のワークスタイル調査」から—』(2023年11月6日取得 <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/0213.html>).

サイボウズ株式会社HP (11月28日取得 <https://cybozu.co.jp/recruit/workplace/>).

ワークマネジメントオンライン 2023 「こんなにある雇用形態！働き方の種類を解説」(2023年11月21日取得 <https://www.work-management.jp/blog/employment-status.html>).