

「平成26年版 パートタイマー白書」刊行にあたって

パートタイマー白書は平成9年度の初回刊行以来、パート・アルバイトに焦点を定め、調査・分析を通して非正規雇用における課題や可能性について研究を進めています。

以来20年近くが経過し、非正規雇用を取り巻く環境は大きく変化しました。平成9年には24.6%だった非正規雇用比率は、今や雇用者の38.2%を占めるに至っています（総務省「就業構造基本調査」）。その中でも特に、若年非正規雇用者の増加がもたらす問題について、多くの指摘がなされています。非正規雇用での就労（非正規就労）は、雇用の不安定さ・低収入はもとより、就業を通じて能力向上を図る機会が少なく、従って非正規雇用から正規雇用への転換が思うように進まない現実があるからです。特に近年、非正規雇用として働く若年者の中には、学生時代の就職活動で思うような結果を出すことができず、不本意ながら非正規就労で社会人として出発した者や、その後も正社員としての就労を望みながらも、非正規という雇用形態に甘んじて働き続ける者も増えてきています。このような状況を受けて、国も平成24年9月に「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」を設置、非正規雇用労働者の能力開発強化策の方向性を打ち出しました。

こうした若年非正規雇用者の増加は、労働力の全般的な質の低下や経済社会構造の脆弱化をもたらしかねません。そこで本年のパートタイマー白書では、若年者の就労の現状、とりわけ非正規雇用での就労に焦点を定めました。彼らの生活の実情や就労感を踏まえつつ、その一方で企業側の採用、人材ニーズを調査、非正規雇用で働く若年者の就労能力の向上、ひいては充実した職業人生を築いていく方途としての正社員就労への転換の糸口を見出すことをテーマとしています。

調査を通じて浮かび上がってきたのは、非正規で働く若年者の厳しい現実や、若年層が不足している企業側の実情。しかし、それと同時に非正規雇用で働く若年者を安定した雇用へ引き上げる可能性も見えてきました。前職が非正規雇用だった若年者を正社員で雇い入れた実績のある企業の多くは、彼らの働きぶりを高く評価しています。また、自社内の非正規雇用で働く若年者を内部登用で正社員化しているケースもあり、結果、事業運営に大きな効果をもたらしていました。このような事実は、一人ひとりの就労経験を正規非正規の別なく、固有のキャリアとして評価することの重要性を改めて教えてくれています。「非正規雇用での職業経験は正社員での職業経験に劣る」、それゆえ「非正規雇用での就労が長くなると正社員への転換が難しい」という評価のあり方を見直していくことで、現状硬直化している非正規雇用から正規雇用への転換を進めていくことができるのではないのでしょうか。

本書が、これからの時代の人材活用、とりわけ若年者就労のあり方を考える上で、わずかでもヒントになり得れば幸いです。

平成26年5月
株式会社アイデム 人と仕事研究所
取締役 比留間 洋

アンケート調査結果から

学校基本調査(文部科学省)によると、平成25年3月に大学を卒業した者のうち、「安定的な雇用についていない者」は20.7%に上ります。最近は改善の兆しが見えてきたものの、ここ数年の就職活動は非常に厳しく、希望する仕事・雇用形態に就けなかった者が多かったであろうことは、想像に難くありません。労働力調査(総務省統計局)の平成25年平均結果においても、非正規雇用で働く25歳から34歳の者が現職に就いた理由で最も多いのは「正規の職員・従業員の仕事がないから」。その割合は30.3%と、他の年齢層よりも1割以上高く、不本意な形で非正規雇用身に身置いている者が多いことがうかがえます。

そこで、本年の『パートタイマー白書』は、非正規雇用で働いていた20代・30代の若年者、特に大学卒業後の初職が非正規雇用だった者たちに焦点を定めました。テーマは、「若年非正規雇用者の正社員化への可能性」です。非正規雇用から正規雇用への転職は簡単ではなく、非正規雇用での就労を繰り返した結果、彼らのエンプロイアビリティ(企業に雇われる能力)がなかなか向上しないという悪循環が指摘されています。また、正規雇用に比べて賃金が低い傾向にある非正規雇用での就労は、彼らの生活基盤にも影響を与えかねません。こうした状況を改善すべく、本書では、若年非正規雇用者を正規雇用、安定した働きへ引き上げるために必要な要素を考えていきます。

現在非正規雇用で働く者と正規雇用で働く者とは、年収に大きな差が生じています。また、正規雇用で働いている者でも、初職から一貫して正規雇用の者と初職が非正規雇用だった者とは、後者の方が年収が低くなる傾向にあります。さらに、初職からずっと非正規雇用だった者の多くは、自身の収入で自立した生計を立てることができず、家族等に依存している実態も明らかになりました。このように、大学卒業後の初職が、若年者の現在の生活や就業状況に大きく影響しています。

では、非正規雇用で働く若年者が、正規雇用として就労できる可能性はあるのでしょうか。若年層が「不足」している—これは、多くの企業に共通した課題です。どの雇用形態においても、若年層の不足感はこの年齢層よりも高く、特に正社員において顕著です。そのような背景もあってか、約7割の企業では、非正規雇用で働く20代・30代の若年者を、正社員で雇い入れることに対して肯定的に考えていました。

企業が、前職が非正規雇用だった者を採用する際に重視するものは、「本人の性格・人柄」に次いで、「今までの職業経験と自社の業務の関連性」「今までの職業経験の一貫性」です。一方、非正規雇用で働く若年者側を見ると、初職が非正規雇用だった者でその後正規雇用で就労した者は、正規雇用になった際に、非正規雇用時に従事していた職種と同一職種に就く傾向がありました。企業が求める経験の“関連性”や“一貫性”に通ずる結果です。

加えて、企業は、前職が非正規雇用で社外から中途入社した者や、自社内で正社員登用した者の働きぶりは、既存の正社員と遜色ないと評価しています。特に、若年層の正社員を確保するために、社内での正社員登用を実施した企業では、実施していない企業よりもメリットを強く感じていました。このように、非正規

雇用で働く若年者は、若年層不足にあえぐ企業にとって戦力になり得る存在なのです。

一方、調査を進めるにつれて、非正規雇用で働く若年者の可能性を阻む障壁が2つ、現れました。

1つは“年齢の壁”。約5割の企業は、正社員経験のない者を正社員として雇い入れる際には、採用年齢を「20代」に想定しています。一方、初職が非正規雇用だった者でその後正規雇用で就労した者の多くも、初めて正規雇用で採用されたのは「30代未満」のときでした。また、賃金制度においても、約半数の企業では年齢に応じた賃金設定がされており、年齢が重要な評価軸になっていることがうかがえます。

2つめは、“正社員経験の壁”。企業は、非正規雇用での職業経験よりも正社員での職業経験を重視していました。調査からは、企業が正社員に責任や判断を伴う高度な業務を多く与える一方、非正規雇用従業員へは簡単・単純な定型的業務を与えるに留まり、教育機会や期待も正社員ほど多くはない実態が明らかになっています。このような自社における正社員と非正規雇用従業員への仕事の割り振りの違いから、“非正規雇用と正社員では得られる経験や能力が違う”という認識が生じているのかもしれない。

しかし、これらの障壁は取り払える——その可能性を企業側自身が示しています。例えば、“年齢の壁”について見ると、昇進・昇格の際の評価基準は仕事の成果や遂行能力が求められており、年齢の重視度は高くありません。実際、既存の役職者も最年少者と最年長者で15歳程度の年齢差があり、働きぶりや能力を判断する材料として年齢が必須要件ではないことを、企業側自身が語っています。

また、“正社員経験の壁”についても、正規雇用ではなく非正規雇用で働いてきた彼らを“実際に”雇い入れた企業は、前述のように、彼らの継続した職業経験やその働きぶりを評価しており、“正社員で働いたことがあるかどうか”にこだわる必要がないこともうかがえます。たとえ非正規雇用での就労だったとしても、その間に得てきた経験や能力を把握することが重要なのです。

以上のことをまとめると、企業側には、非正規雇用で働く若年者を、正社員という戦力で受け入れるというニーズはあり、若年非正規雇用者側にも、そのニーズに値する経験や能力があるのではないかと——非正規雇用での就労においても、一貫性のある職業経験を通して職業能力を高めることが可能である——ということです。非正規雇用者の職業能力が高まり、より高度な業務を与えられる機会が増えれば、その分能力開発につながります。結果、正規雇用での就労に足り得る職業経験や能力を備える人材が増える、という好循環も生まれるのではないのでしょうか。もちろん、働く側も自らの職業人生を意識した仕事選びや仕事への取り組みが求められることは、言うまでもありません。

生産年齢人口の減少に伴い、将来的な労働力の不足も懸念されています。よりよい企業経営のヒントを、今回の『パートタイマー白書』からつかんでいただければ幸いです。