

「平成27年版 パートタイマー白書」刊行にあたって

平成9年の初回発行以来、「パートタイマー白書」は、非正規雇用の状況を見つめ、労使双方にとっての“より良い働き方”を考えてきました。

非正規雇用は、企業にとっては、繁閑に対応できるフレキシブルかつ有能な戦力として、また、働き手にとっては、自分の都合に合わせた働き方を実現するものとして、今や欠かせない働き方となっています。一方、バブル崩壊以降、長く続いた正社員雇用の抑制は、企業内の世代構成の偏りをより大きくし、特に20代、30代の正社員の不足感を強くしています。また、正社員雇用の抑制が、その代替労働力として、非正規労働者を増加させ、不本意ながらも非正規雇用で働く労働者を増加させるといったひずみも生じています。

今また、雇用環境は大きく変化しつつあります。少子高齢化によって、既に生産年齢人口は減少を始めており、働き手は確実に減ってきています。そのような中、昨今の景気回復傾向を受けた求人増加は、働き手が少なくなりつつある労働市場において、“採れない”状態を急速に進行させています。

— 生産年齢人口が減少していく今、どうすれば自社の労働力を確保していくことができるのか —

そのためには、自社から退出する労働力を極力少なくする、さらに、今までターゲットとしていなかった層（潜在的な労働力）からの採用など、定着と採用の両面で今までとは違った視点での取り組みが必要となるでしょう。

正社員は“いつでも”“どこでも”働く、無限定な働き方。そんなイメージではないでしょうか。しかし、労働者は誰でも、出産・育児、介護、高齢化など、今までと同じように働けなくなる様々な事情に遭遇し得ます。それぞれの事情に応じた働き方を実現できず、非正規労働者となるか、労働市場から退出してしまうケースもあるでしょう。今の無限定な働きを求める雇用形態のみでは、対応できない状況になりつつあります。

今年のパートタイマー白書は、この無限定な働き方を一部限定することにより、労働者それぞれの事情に応じた働き方を実現すると期待されている「限定正社員」について、その現状と可能性を探ります。無限定な働き方にとらわれず、それぞれの事情に応じたフレキシブルな制度を構築できることが可能であれば、自社内において無限定→限定→無限定といった行き来が可能になり、内部労働市場の流動化を促進し、社員の定着を高め、結果、自社戦力の向上につながるでしょう。また同じように、他企業において、労働者それぞれの事情によって退職、非正規労働化せざるを得なかった人材を、同じシステムの下で自社に流入させることも可能かもしれません。育児・介護、高齢者、障害者・・・様々な事情に応じて柔軟に働き続けることができる仕組みは、定着・採用の共通したプラットフォームとして機能する可能性も秘めています。

制度に実効性を持たせていくには、まだまだ課題も多く残されていると思われます。本書を通し、その課題や利点・効果を皆様と共有することで、今後の雇用管理・採用戦略の一つでも多くのヒントをご提供できれば幸いです。

平成27年9月

株式会社アイデム 人と仕事研究所
所長 岸川 宏

アンケート調査結果から

企業における人材の不足感が高まっています。厚生労働省が公表している職業安定業務統計における有効求人倍率は、平成27年7月時点で1.21倍とバブル期以来23年ぶりの高水準となっています。既に、少子高齢化による生産年齢人口の減少も始まっており、企業にとって人材の確保は、今後ますます困難になっていくことが予想されています。一方で、総務省「労働力調査」(平成26年平均)では、役員を除く雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合は37.4%と約4割となっています。無期雇用である正社員と、有期雇用である非正規社員(パート・アルバイト、契約社員など)との二極化は、両雇用形態間における待遇の違いや有期雇用の不安定さ、非正規社員から正社員への転換の難しさなどの問題を抱えており、労働市場における大きな課題となっています。

人材の確保に悩む企業と、より積極的・安定的・継続的に働きたいと願う労働者。お互いが必要としあう環境にありながら、相反する課題となっているのはなぜなのでしょう。今年の『パートタイマー白書』は、雇用の現状を検証しつつ、「企業と労働者の溝を埋めることができる“働き方”はどのようなものなのか」を探っていきます。

企業における正社員とパート・アルバイトの年代別の過不足感は、正社員、パート・アルバイトともに20代、30代の若年層に対する不足感が突出して高くなっています。特に正社員においては、過半数の企業で若年層の不足を感じている状況です。このような中、企業の人材の採用・定着の課題として、最も多く回答された課題は「女性の活用(43.8%)」、続いて「新卒採用(40.2%)」「中途採用(40.2%)」「正社員の定着(28.1%)」「高齢者の活用(27.8%)」という結果でした。企業規模によって、課題とする傾向に違いがあり、比較的従業員規模が大きく採用力がある企業では、「女性の活用」「高齢者の活用」など現有社員の“活用”を課題とする傾向が強く、規模が小さい企業では、「新卒採用」「中途採用」「正社員の定着」など、“採用や定着”を課題として挙げていました。

正社員の一般的なイメージは、複雑かつ責任の重い仕事で、長時間労働、配置転換や転勤も厭わない働き方。一方、非正規雇用の一般的なイメージは、簡単・単純かつ責任の軽い仕事で、短時間労働というものではないでしょうか。

しかし、正社員と非正規雇用のそれぞれに、働くことに対する考え方を12項目に分けて聞いたところ、「非正規雇用／正社員意向あり」の者は、「働き方の志向」「専門知識・技術の習得意向」「未経験分野への関心」「仕事とプライベートとの優勢度合い」の項目で前向きな回答が「正社員」を上回り、その他の項目でも遜色がない結果となっています。“働くこと”への積極性は、正社員で働いている者よりも高いものがありました。非正規雇用での働き方を選んだ理由は、「正社員意向あり」の者では「正社員としての職が得られないから(41.4%)」が最多で、不本意ながら非正規雇用に身を置いている者が少なくありません。次いで「生活と仕事の両立を図りたいから(37.1%)」と回答する者も多く、育児・家事・介護などの理由により非正規雇用を選んでいることもうかがえます。

一般的に、従来の正社員の定義は、無期雇用・フルタイム・直接雇用であり、かつ職務や勤務地などが限定されない働き方といわれています。労働者が抱える様々な事情に対し、無限定であった働き方の一部の労働条件を限定することによって、働き続けることができる、もしくは今まで働けなかった労働者がより積極的に働くことができる働き方を実現するのが、「限定正社員」と呼ばれているものです。

今回の調査によって、限定正社員がいる企業は、多くのメリットを感じていることがわかりました。限定正社員がいる企業は、いない企業と比べて、「メリットはない」の回答結果に大きな差があり、「限定正社員本人のモチベーションが向上する」「業務に習熟した人材が定着する」など能力開発や定着にも役立っているようです。また、今後の限定正社員の増減についても、実際に限定正社員がいる企業は、その効果を実感しているためか、限定正社員を増やすことに前向きな姿勢がうかがえます。

非正規雇用者の限定正社員として働く意向は、「正社員意向あり(女性)」で特に強くなっていました。ここで特筆すべきは、正社員意向のある非正規雇用者だけではなく、正社員意向がない非正規雇用者の男女でも、限定正社員で働きたいとの回答が約2～3割あることです。無限定で働くイメージのあった正社員にはなりたくない(なれない)が、限定正社員であればなってみたいと思う非正規雇用者も一定数存在するので、限定正社員制度を導入することで、新たな労働力を発掘できる可能性がありそうです。

また、正社員にも同様に限定正社員意向を男女別に聞いていますが、男性よりも女性のほうがその意向は強くなっています。さらに正社員には、現状と同じ働き方ができなくなった場合に、限定正社員のような働き方は、正社員として継続就業するのに有効かと聞いていますが、「有効だと思う」が51.1%と過半数に達しています。

しかし現状では、今回の調査によると、限定正社員は一定の認知はあるものの、一般的な働き方には至っていないようです。また、企業が限定正社員制度を導入・検討している目的は、主に仕事と育児・介護などの両立や自社既存正社員の定着が中心となっています。さらに「従業員に不公平感が生まれる(32.6%)」「賃金設定が複雑になる(32.1%)」「登用・転換制度や基準づくりなど、仕組みの整備が難しい(26.5%)」「各従業員のキャリア管理が複雑になる(22.4%)」など、制度導入によるデメリットや課題も多く挙げられています。

課題は多くあるものの、非正規雇用者と正社員の間に「中間的な働き方=限定正社員」を用意することは、ライフイベントに応じて正社員と限定正社員という働き方を相互に行き来することを可能にし、労働者にとってはキャリアの継続に、また、企業にとっては貴重な戦力の定着に結びつきます。さらには、正社員と同等の能力や就労意識を有するにもかかわらず、何らかの事情により無限定では働けない潜在的な労働力を、新たな労働力として確保していくことにもつながっていく可能性を秘めています。定着・採用の両面から、今後の労働力不足に備える一つの「働き方」になり得るのではないのでしょうか。