

「平成 22 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、今回の発行をもって、13年目を迎えました。私ども株式会社アイデムは、求人広告事業を展開するなかで、他の雇用形態に比べパート・アルバイトの求人を多く扱ってきています。そこで、これを調査し、より望ましい雇用管理について、考え続けてきています。

本年は、「変わる主婦パート～主婦パートの実態と今後の可能性～」をテーマに、主婦パートと主婦パートを雇用する企業の双方にアンケートを実施、分析をいたしました。目的は、主婦パートの変化を明らかにし、実態をつかむこと。そして、その持てる力を企業経営に活かしていくことを主眼に、今後の労働力としての可能性について見ることです。

変化については、より短期的な視点と長期的な視点の、双方から見えています。短期的な視点とは、2008年秋のリーマン・ショックを境にした雇用経済状況の悪化に伴う変化です。多くの主婦パートが、夫の賃金の減少や、失業などの問題に直面していると思われます。これを補い家計を維持していくために、主婦パートの働き方や働くことへの意識などが変化しているのではないか、という観点です。

一方後者は、一つには大学進学率の高まりによる主婦パートの高学歴化。また、雇用における男女差別の撤廃等を目的とした「男女雇用機会均等法」の施行（1985年）から四半世紀が経ち、主婦パートの中心が、正社員としてしっかり働いた経験を持ち、企業内教育も受けてきた層となっていることを、もう一つの変化として見えています。

実際、主婦パートは変化しているのか。しているならば、具体的にはどのように変化しているのか。そしてその変化に、主婦パートを雇う企業側は、気がついているのか。

さらに、変化した「今の主婦パート」の力を活かすには、企業や社会が何に気を配っていくべきなのか——。こうしたことにまで、本書では言及をいたしました。

非正規労働者のうち、最も多くを占めるのはパート・アルバイトで、その数は1,153万人に上ります（総務省「労働力調査（平成21年平均）」）。中でも最大多数派である主婦パートの力を活かすことは、企業経営のみならず、社会全体にとっても、有益なことと考えます。本書が、その具体的施策を考えるヒントとなれば、幸いです。

平成 22 年 4 月
株式会社アイデム 人と仕事研究所
所長 平田 未緒

はじめに

「主婦パート」について、どのようなイメージをお持ちでしょうか。企業側から見れば、例えば「子供優先ですぐ休む」「収入は扶養控除内」「限られた仕事しか任せられない」などが挙がるかもしれません。一方で、「自社に不可欠な戦力」という場合もあるでしょう。

このように、主婦パート像は多様化しています。主婦パート自体が、変化しているからです。そこで今回のパートタイマー白書では、そんな主婦パートの実態を調査。さらに労働力としての今後の可能性を探りました。

主婦パートの半数は就労調整していない

一昨年から続く景気後退に伴い、労働者をとりまく雇用環境は大きく変化しました。例えば、完全失業率は2009年平均で5.1%（総務省「労働力調査基本集計」）。前年に比べ1.1ポイント増え、その増加幅も過去最大となり仕事に就けない人が増えています。また、賃金も、2009年の現金給与総額が前年比3.3%減となるなど、減少しています（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。当然、家計にも大きく影響していることでしょう。

そこで、主婦パート本人に収入について質問すると、自身の収入に「上限を設けている」とした主婦パートは、約半数（50.5%）。このうち、いわゆる「103万円の壁」、つまり所得税の非課税限度額や配偶者控除を意識している主婦パートは約4割（41.0%）で、主婦パート全体の2割に過ぎない結果です。半面、企業側の一部には「主婦パート＝103万円以内で働く人たち」との回答も見受けられ、主婦パートの残り半数は収入に上限を設けていないという実態とのギャップが、浮き彫りになりました。

「子供」が主婦パートの働き方に大きく影響

とはいえ、主婦パートが、待遇や安定性でパートに勝る「正社員」になりたがっているかといえばそうでもなく、その就労意向は3割程度にとどまっています。ところが、同じ正社員でも勤務時間の短い「短時間正社員」について質問してみると、就労意向は6割に高まります。主婦パートが、正社員として働くことに魅力を感じつつも、労働時間の長さがネックとなっている状況が見てとれます。

労働時間の長さがネックとなる背景には、家庭環境、とりわけ「子育て」がありました。主婦パートの回答を子供の有無で比べると、パートとして働く理由や正社員意向などに、顕著な違いが表れます。例えば「今後の働き方」について、「（税金・社会保険関連の制度が変わり）収入を制限する必要がなくなった場合」、「子供が成長した場合」、「親の介護・看護の必要がなくなった場合」についてそれぞれ聞くと、とくに「子供が成長した場合」に、労働時間を増やしたり正社員になりたいとの意欲が、強く表れる結果となりました。

主婦の社会進出を阻む要因の大きな一つに税制や社会保険制度があるとされますが、これと同様「子育て」も、主婦の働き方を決定づける、大きな要因となっています。

進む高学歴化。9割が「正社員経験あり」

主婦パート個人の経歴や能力に目を転じると、最終学歴は高校卒が最も多いものの、大学卒も2割程度いました。大学進学率は、1987年以降急上昇しています。今後は大学卒の主婦パートがさらに増えることが予想されます。学歴が能力に比例するわけではありませんが、主婦パートの変化の一つとして、意識する必要があるようです。

正社員で働いた経験は、主婦パートの9割にありました。しかし企業は、主婦パートを採用する場合、中途採用の正社員を採用するときほど、その正社員経験を重視していません。一方主婦パートは、企業が正社員を採用する際「応募者の正社員経験に期待するポイント」として挙げる「基礎的な実務能力」や「一般常識・教養」などについて、自身が正社員として働いていたときに得たと回答しています。ちなみに、「現在の仕事において能力が発揮できている」主婦パートは回答者全体の約6割でしたが、これを「正社員時と同じ職種に現在も従事している」主婦パートに限ってみると、7割に上昇します。正社員時の実務経験が、現在の仕事で活かしている様子がうかがえます。

「変化」をとらえ、企業力を高める戦力に

このように高学歴化したり、正社員として働き様々な経験や能力を蓄積してきているにもかかわらず、企業が主婦パートに実際に任せている仕事は、単純作業などを多く含む定型的業務の比重が、圧倒的に高くなっています。半面、調査では、半数近くの企業が、今後主婦パートが正社員の仕事を担っていくことは可能であるとしています。ここから見えるのは、「主婦パートの持てる力を企業が活かしきれていない」実態です。

正社員の仕事を整理し、それを主婦パートにうまく振り分けていくことで、その持てる能力をさらに活かしていくことができそうです。

2008年4月にはパートタイム労働法が改正され、正社員との均等・均衡処遇が企業に求められました。この4月には労働基準法が改正され、適用除外企業も多いものの、時間外労働の賃金の割増率が上がっています。一方、景気は大きな回復を見せるまでにはならず、少子高齢化しているなか、労働力の減少は確実です。

このように、何もかもが「変化」するなか、企業は主婦パートの変化をしっかりととらえること。そして、例えば正社員の代替戦力としてなど、企業力増強に活かす視点で雇用することが重要です。もちろん仕事の難易度が増せば処遇も上げる必要がありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現、従業員満足の向上、多様な人材活用によるマンパワーの向上など、それを補ってなお余りある大きなメリットが期待できるでしょう。今回のパートタイマー白書から、主婦パート活用のヒントをつかんでいただければ幸いです。

人と仕事研究所
研究員 古橋 孝美