

日本労働年鑑 第59集 1989年版
The Labour Year Book of Japan 1989

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

3 雇用管理の新局面

2 就業形態の多様化に関する実態調査

雇用の動向と構成

数年来、多様な就業形態の労働者の雇用が増大していると指摘されているが、労働省はこれに関するはじめての包括的調査を八七年一〇月実施し(規模三〇人以上の七大産業の事業所八五〇〇、労働者三万人)、八八年一二月結果を公表した。このうち、人事・労務管理として注目される点についてのべる。

各種の非正規労働者を雇用する事業所は、パートタイマー五三・七%、臨時・日雇二一・三%、出向社員一四・一%、契約・登録社員七・七%、派遣労働者六・一%、その他九・一%となっている。調査対象企業の労働者の一六・〇%が非正規労働者である。非正規労働者の種類別内訳は、パートタイマー六二・〇%であり、以下の順序は、「その他」を除き上記の非正規労働者雇用事業所の比率と同じである。第三次産業の飲食店など、非正規労働者の割合が高い業種がみられる。また、過去三年間、非正規労働者が相対的に増加してきたし、今後も増大する傾向が、ほぼみられる。

各就業形態は職務の内容と関連し、さらに性別、年齢別に特徴がある。たとえば派遣労働者は、男子の二〇歳台、女子の二〇～三〇歳台に多いのにたいして、パートタイマーは女子の四〇歳台、三〇歳台で多くなっており、他方、臨時・日雇では男女各年齢層に散らばっている。

調査では、今後三年間に雇用を増大する理由について質問しているが、職務の性格から、知識・技能を必要とし即戦力として期待しているもの、量的な変動に対応するもの、人件費の削減に期待するものなどがあげられ、就業形態別にその構成が異なっている。

非正規労働者の意識と労働条件

労働者にたいする調査で、現在の就業形態を自発的に選んだ者は、出向社員を除き、七～九割におよんでいる。その内容としては、パートタイマーでは自分の都合のよい時間に働けるからとする者が多いのにたいし、派遣労働者では、資格・技術を生かせるから、またはそれらが身につくからという答が相対的に多いなどの特徴がある。

労働条件についてみると、賃金(月収)は、派遣労働者約一七万円、臨時・日雇一〇万円台、パートタイマー約九万円である。所定労働時間は、個人調査で、右の順に、三八・六時間、四二・二時間、三三・一時間であった。調査月の残業時間は、右の順に、三一・〇時間(男)、一六・一時間(男)、四・八時間(女)となっており、派遣労働者でかなり長い。

非正規従業員は、労働時間の面で満足している者の割合が高いが、昇給・昇格、能力開発面、福利厚生面では、その割合が低い。「現在の就業形態で今後勤めていくうえで雇用不安を感じるか」という問いにたいして、非正規労働者全体で約半数が、「よく感じる」、「時々感じる」としており、派遣労働者、臨時・日雇でその割合がやや高い。

経営者の対策

経営者は、非正規労働者を活用していこうとしているが、その際、人材の質、正社員との人間関係、チームワーク、定着性、時間管理など、これらの就業形態に密接に関連する問題を感じている。そこで、今後は、就業形態に応じた対応策が課題となつている。パートタイマーについてみれば、年齢などの採用要件の変更、就業規則の明確化、時間管理の見直し、社会保険の適用、レクリエーション活動などについて考慮している企業が多い。

日本労働年鑑 第59集

発行 1989年6月26日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2000年2月22日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第59集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
