



短時間労働と短時間勤務

松原 光代

(学習院大学特別客員教授)

I パートタイム労働と短時間勤務の対象者の違い

総務省の『労働力調査』によると、2014年の「短時間労働者」（以下、パートタイム労働者）総数は1669万人で雇用者総数の3割以上を占めている。同調査におけるパートタイム労働者の定義は「週就業時間35時間未満の者」であるため、この中には雇用期間が有期のいわゆるパート・アルバイトと呼ばれる労働者と雇用期間が無期のいわゆる正社員による育児や介護等の短時間勤務者が含まれる。

同様の調査で厚生労働省の『雇用動向調査』や『賃金構造基本統計調査』があるが、これらはパートタイム労働者を「常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、またはその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者」と定義している。「常用労働者」とは、①期間を定めずに雇われていること、②1カ月以上の期間を定めて雇われていること、③日々雇われている者で前の2カ月に18日以上雇われた者のいずれかに該当する者を指す。つまり、「常用雇用者」は雇用期間の有無は関係なく、一定期間継続して雇用されている者を指している。なお、「一般の労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者以外の労働者をいう。これらを踏まえると、パートタイム労働は多様な雇用形態を含み、雇用期間についても厳密に規定しておらず、働き方だけを示しているといえる。

一方、パートタイム労働に類似する言葉で「短時間勤務」がある。短時間勤務者にどのようなタイプの労働者が含まれるのかを調べるべく、近年（2005年以降の10年間）の「短時間勤務」に関する主な調査研究や論文等（22件）を見直したところ、調査・分析対象の9割以上が育児・介護の短時間勤務制度の利用者であり、その利用者の大多数は正規の労働者（以下、正社員という）であった^{1) 2)}。育児・介護休業法で、短時間勤務制度の適用対象を1日の所定労働時間が6時間以下でない常用雇用労働者としている点を勘案すると、同結果は当然である³⁾。同時にその対象と適用目的から、「短時間勤務」が時間外勤務への対応も

含む通常勤務に応じることができない従業員が意欲的に働き続けるための人事施策の1つであるにとらえることができる。すなわち、「短時間勤務」は狭義のパートタイム労働だと言えるが、人材活用のための一制度である点で、パートタイム労働と異なる意味を持っていると言える。

II パートタイム労働者と短時間勤務者の雇用管理の違い

この2つの違いは、その主たる対象の違いだけでなく、職務内容や雇用管理にも異なる特徴を持つ。

短時間勤務者の業務内容や雇用管理については21世紀職業財団（2008, 2009）が詳しい。同調査報告書によれば、短時間勤務者の職務はフルタイム勤務時とその質を大きく変えることなく、勤務時間に応じて量を調整するのが一般的である。また、目標設定、評価方法、賃金、賞与等の雇用管理はフルタイム勤務時と同一の制度が適用されている（または、そうであることが望ましいとしている）。こうしたマネジメントや雇用管理が行われる背景として、短時間勤務者がフルタイム勤務の正社員から転換（移行）する者が多数であること、たとえ勤務時間が短くなくても組織のコア人材となること（であること）が期待されていることがあげられる⁴⁾。松原（2012）や武石（2013）も、短時間勤務者の職務や職場の変更はフルタイムの正社員に比べて少ないものの、彼らには職務遂行能力を高め、組織のコア人材となることが期待されているとしている。

一方、パートタイム労働の仕事内容や雇用管理について見てみよう。厚生労働省が実施した『平成23年パートタイム労働者総合実態調査』（事業所調査）によると、正社員と有期雇用のパートの両方がいる事業所のうち、正社員と職務が同じパートのいる事業所の割合は16.7%である^{5) 6)}。パートと正社員の担当業務が異なる事業所が多いことが分かる。この職務の違いは、手当等の当座の処遇格差をもたらすだけでなく、能力開発機会の違いとなり、キャリア形式において正社員との深刻な格差を生むことになる。さらに、パートの雇用管理の状況を把握するため、正社員と職務が同じパートの1時間あたりの賃金を正社員と比較する

と、「正社員と同じ」とする事業所は27.9%、「正社員よりも低い」事業所は61.6%となっている。このほか、「賞与」を正社員と職務が同じパートにも支給する事業所は約60%あるが、「定期的な昇給」(37.1%)「人事評価や考課」(42.2%)、「退職金」(29.7%)については、職務が同じ正社員と同様に適用している事業所は3～4割程度となっており、正社員とパートの雇用管理を別建てとしていることが分かる。

以上のように、「短時間勤務者」と「パートタイム労働者」の職務や雇用管理について、前者は短時間勤務者とフルタイム勤務の正社員の職務に大きな差はなく、その処遇も均衡・均等処遇がほぼ実現しているのに対し、後者は、正社員とパートタイム労働者で職務が異なる。と同時に、たとえ同一の職務であっても両者の処遇に差が生じている。この違いをもたらしている主たる要因は雇用期間の有無である。

上記の状況を改善すべく、2015年4月施行の改正パートタイム労働法では有期雇用のパートタイム労働者に対しても“通常の労働者”の「職務」と「人材活用の在り方」に照らして処遇するよう求めている⁷⁾。これまでのパートタイム労働法では前述の2つに加えて「雇用期間の有無」も均衡・均等処遇の対象者を判断するための基準としていたが、今改正では同項目を排除し、前述の2つの観点から判断するよう方針を示している。この点からも、「雇用期間の有無」が、均衡・均等処遇の実現における障壁となっていたことがわかる。

筆者は、「パートタイム労働者」をはじめとする多様な人材活用の際に、日本企業が各人材の活用方針とそれに応じた人材育成、処遇などの雇用管理を曖昧なままとし整理してこなかったことが、「短時間勤務」と「パートタイム労働」のように働き方は同じであってもその主たる対象者の雇用期間の有無により雇用管理はもとより能力開発機会までも差異をもたらすことになったと考えている。

わが国の「パートタイム労働」は、欧州における労働時間の長さだけを対比する使い方(パートタイム⇔フルタイム)とは異なり、そこに雇用期間の有無も含まれている点に特徴がある。今後、雇用期間の有無にかかわらず、職務や人材活用の方針に照らして労働者が処遇されていくことを期待する。

- 1) 具体的には、2005年以降に発表された労働政策研究・研修機構、東京大学ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト(現在、同プロジェクトは中央大学へ移管)、21世紀職業財団による調査研究、および内閣府、厚生労働省による委託事業調査、さらには『日本労働研究雑誌』に掲載された論文を対象としている。
- 2) ここではあえて「正社員」を使う。その理由は、制度利用者には地域限定で働く者なども含まれ、必ずしも職務や勤務地が無制限の「いわゆる正社員」だけとは限らないためである。
- 3) 企業規模が小さい場合は、正社員以外の従業員の利用もあった。
- 4) 濱口(2009)は、正社員はその企業規模により違いはあるものの、職務内容や配置を変えながら職務遂行能力を高め、組織のコア人材となることが期待されるとしている。なお、企業規模が小さくなるほど、正社員といっても職務や場所は限定されることから、ジョブ型またはコミュニティ型の労働者に近づく点も指摘している。
- 5) 本調査では、「パート」を正社員以外の労働者で呼称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者と定義している。「パートタイム労働者」と区別するため、本稿ではあえて「パート」という用語を使う。
- 6) 正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合は61.0%である。
- 7) 同法では、「パートタイム労働者」を「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」と定義したうえで、「通常の労働者」については、いわゆる正社員または同種の業務に従事するフルタイムの基幹的な働き方をする者か、事業所における1週間の所定労働時間が最長の労働者としている。

参考文献

- 武石恵美子(2013)「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン——法政大学キャリアデザイン学会紀要』, Vol.10, pp.67-83.
- 濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書.
- 久本憲夫(2003)『正社員ルネサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』中公新書.
- 松原光代(2012)「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.627, pp.22-33.
- 厚生労働省(2011)『平成23年パートタイム労働者総合実態調査』.
- (財)21世紀職業財団(2008)「休業取得者・短時間勤務者の評価・処遇の在り方に関する報告書」.
- (2009)「短時間勤務制度に係る研究会報告書」.
- 労働政策研究・研修機構(2010)『短時間労働者実態調査』.

まつばら・みつよ 学習院大学経済学部特別客員教授。最近の主な著作に「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.627, 2012年。人的資源管理論、労働経済学専攻。