

## REPORT II

# 正社員の働き方は変わるのか

- 働く時間、場所の多様化の可能性を探る -

社会研究部門 武石 恵美子  
takeishi@nli-research.co.jp

### 1. 正社員の働き方の現状と希望

バブル崩壊後の厳しい雇用情勢の下、従業員構成に占める非正規労働者比率が大きく上昇している。1997年以降正規の職員、従業員数が減少傾向にある一方で、パートタイム、アルバイト等の非正規の職員、従業員は増加傾向にあり、雇用者（役員を除く）に占める非正規労働者の割合は、2004年には31.4%になっている（総務省「労働力調査」）。

非正規労働者の増加は、正社員の働き方にも影響を及ぼしている。例えば、非正社員の活用により、「正社員の労働時間が長くなっている」と感じている従業員（28.8%）は、「短くなっている」と感じている従業員（14.5%）よりも多い。しかし、企業調査では逆の認識となっており（それぞれ9.8%と21.7%）、現場で働く正社員の労働負担が増大しているが、それに対する企業の認識が不足している可能性が指摘できる（図表 - 1）。近年長時間労働者の増加傾向が指摘されており、週60時間以上の雇用者の割合は増加傾向にあり、特に男性は30代、40代を中心に各年齢層で長時間労働者の割合が増えている。

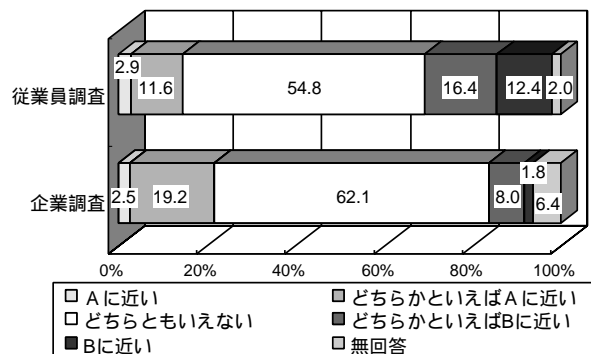
長時間労働は、時間外手当が従業員にとって賃金の一部として生活給となっており、時間外

労働の削減は、働く人の収入減につながるという側面がある。しかし、働く人の意識は、生活優先型にシフトしている。図表 - 2 をみると、現状は「仕事優先」とする割合が高いが、希望は「生活優先」の方がはるかに多い。従業員の意識と労働時間の実態との乖離は、従業員のモチベーション低下を招き、組織にとっても問題が多いといえる。

仕事と生活の調和を図る上で、働き方の多様性の確保は重要なテーマであり、近年多様就業型ワークシェアリング等の可能性が検討されている。しかし現状では、働き方の多様化は「就

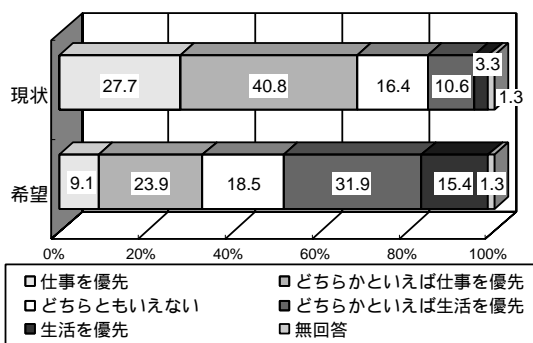
図表 - 1 非正社員の活用により現在生じている影響

A：正社員の労働時間が短くなっている  
B：正社員の労働時間が長くなっている



（注）従業員調査は、正社員及び出向社員の回答である。  
（資料）日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」

図表 - 2 仕事と生活の優先についての現状と希望



(資料) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003)

業形態」の多様化という形で進んできた。労働時間や働く場所の柔軟性が、正社員以外の形態、すなわちパート社員や契約社員の拡大という形で進んでおり、正社員の働き方がより画一化していくことが懸念される。こうした現状は、現在正社員で働いている人の過重労働の問題はもとより、若者のフリーターの拡大傾向にも影響し、また、今後団塊の世代の大量退職が予想される中で、労働力として期待される女性や高齢者の就業拡大の隘路となることも十分考えられる。

正社員の働き方の多様化を進めるためには、まず正社員サイドに多様な働き方に関連する制度利用のニーズが存在することが前提となる。たとえば、これまで短時間勤務の正社員制度が導入されている場合でも、その対象は育児や介護を理由とするものに限定され、利用者のほとんどは女性である。そもそも男性にはそうしたニーズはないのだろうか。また、育児や介護以外にも働く人にはさまざまなライフステージがあるが、そうした状況変化の中で短時間勤務や在宅勤務で働きたいと考える労働者はいるのではないかと。短時間勤務や在宅勤務になった場合に、賃金はどうなるのか。その他にも処遇上どのような課題があるのか。

本稿では、こうした問題意識から、正社員の労働時間や就業場所の多様化について検討したい。具体的には、短時間正社員(働く時間が短い

正社員)と在宅勤務の二つの制度をとりあげる。こうした制度に対する正社員側のニーズを探ることにより、正社員の働き方が今後多様化する可能性があるのか否かを検討することとしたい。

以下の分析では、(財)社会経済生産性本部が2003年10月に実施した「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査」(個人調査<sup>(注1)</sup>)および2003年10月～11月にかけて実施した「多様就業型ワークシェアリング制度導入状況実態調査」(企業調査<sup>(注2)</sup>)の2種類の調査の個票データを使用する<sup>(注3)</sup>。

## 2. 働き方に対する現在の希望

調査では、個人に対して、現在およびライフステージ別に『短時間正社員』および『在宅勤務』の希望を尋ねている。希望状況は、「希望する」「どちらかといえば希望する」「どちらかといえば希望しない」「希望しない」の4択である。

まず、図表 - 3により、現在のニーズを男女別にみていきたい。

『短時間正社員』を「希望する」のは、男性7.8%、女性10.1%で、男女とも1割前後となった。「どちらかといえば希望する」を含めると、男性20.7%、女性29.4%である。

『在宅勤務』は、男性においては『短時間正社員』以上に希望者が多く、「希望する」は15.7%と女性の8.8%を凌いでおり、「どちらかといえば希望する」まで含めると、男性37.5%、女性31.1%と男性の方が多い。

属性別の特徴をみると、女性で『未就学児あり』の場合に両制度とも「希望する」が高い割合を示している。男性は子どもの有無による違いはみられないが、『介護する家族あり』の場合に「短時間正社員を希望する」が14.5%で、『介護する家族なし』の場合の7.1%の2倍のポ

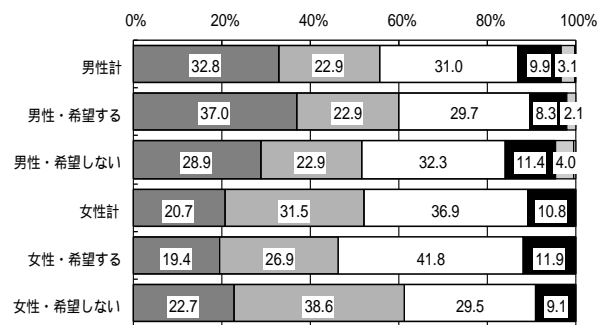
図表 - 3 個人属性別にみた、短時間正社員、在宅勤務の希望状況

	n	短時間正社員			在宅勤務		
		どちらかとい えば希望する	希望する	どちらかとい えば希望する+希 望する	どちらか といえば 希望する	希望する	どちらかとい えば希望する+希 望する
男性	927	12.9	7.8	20.7	21.8	15.7	37.5
女性	228	19.3	10.1	29.4	22.4	8.8	31.1
未就学児の有無							
男性 未就学児なし	736	12.4	7.7	20.1	20.8	15.4	36.1
未就学児あり	186	15.6	7.0	22.6	25.8	17.2	43.0
女性 未就学児なし	206	16.5	8.3	24.8	20.4	8.3	28.6
未就学児あり	21	47.6	28.6	76.2	42.9	14.3	57.1
介護する家族の有無							
男性 介護する家族なし	836	12.9	7.1	20.0	21.7	16.0	37.7
介護する家族あり	83	13.3	14.5	27.7	25.3	13.3	38.6
女性 介護する家族なし	205	18.5	9.3	27.8	22.4	9.3	31.7
介護する家族あり	21	23.8	19.0	42.9	23.8	4.8	28.6
夫婦の就業組み合わせ							
男性 (自分が) 正社員+正社員	102	11.8	11.8	23.5	19.6	22.5	42.2
(自分が) 正社員+非正規	248	10.5	7.7	18.1	21.8	14.1	35.9
(自分が) 正社員+自営等	10	30.0	0.0	30.0	40.0	20.0	60.0
(自分が) 正社員+無業	334	14.4	6.3	20.7	22.5	15.3	37.7
(自分が) 正社員独身	217	13.4	8.8	22.1	21.2	15.7	36.9
女性 (自分が) 正社員+正社員	52	30.8	7.7	38.5	25.0	7.7	32.7
(自分が) 正社員+非正規	3	66.7	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0
(自分が) 正社員+自営等	20	10.0	30.0	40.0	30.0	15.0	45.0
(自分が) 正社員+無業	5	40.0	0.0	40.0	0.0	20.0	20.0
(自分が) 正社員独身	141	14.2	8.5	22.7	22.0	7.8	29.8

(注)「希望しない」「どちらかといえば希望しない」「無回答」は表記を省略。  
 (資料) (財) 社会経済生産性本部「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査(個人調査)」(2003年)

イントである。女性も『介護する家族あり』の場合に「短時間正社員を希望する」が19.0%と、『未就学児あり』には及ばないものの高い割合を示している。しかし、『在宅勤務』については、介護する家族の存在と制度利用希望の関連は、男女ともにみられていない。夫婦の就業形態の組み合わせでみると、男性で夫婦とも正社員の場合に、両制度とも「希望する」が高く、妻が無業の場合との差がみられる。

図表 - 4 短時間正社員の希望別にみた短時間正社員の「時間当たり賃金水準」の考え方



■ 同じ □ 9割程度 □ 8割程度 ■ 7割程度 □ 6割以下 □ 無回答  
 (資料) (財) 社会経済生産性本部「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査(個人調査)」(2003年)

### 3. 働き方のパターン、処遇上の懸念

『短時間正社員』を希望する場合に、どのような働き方をイメージしているのかを確認しよう。調査では、『短時間正社員』を「希望する」、「どちらかといえば希望する」、「どちらかといえば希望しない」のいずれかに回答した場合に、希望する勤務時間数、時間当たり賃金水準を尋ねている。

短時間正社員の場合の勤務時間数は、「フルタイム正社員の1/2程度」が46.8%、「3/4程度」が48.6%で半々で男女差はみられていない。また、時間当たり賃金水準については、「フルタイム正社員と同じでなければ受け入れられない」という回答は男性32.8%、女性20.7%で、「9割程度」(男性22.9%、女性31.5%)、「8割程度」(男性31.0%、女性36.9%)と、1~2割以上の賃金減少があってもかまわないとする割合

図表 - 5 「短時間正社員」「在宅勤務」を選択した場合の処遇上の心配

		n	賃金の減少	退職金の取り扱	昇進の取り扱い	公的年金の取り扱	その他の福利厚	正社員・フルタイムへの復帰	その他	心配はない	わからない	無回答
<b>短時間正社員</b>												
男性	希望しない	721	88.9	56.2	44.9	43.3	26.4	54.4	1.8	1.1	2.9	0.3
	希望する	192	86.5	52.1	38.5	46.9	28.6	47.4	1.0	1.6	2.6	0.0
女性	希望しない	158	84.2	49.4	33.5	43.7	31.0	64.6	2.5	0.0	3.2	0.0
	希望する	67	71.6	40.3	23.9	46.3	29.9	52.2	3.0	3.0	3.0	1.5
<b>在宅勤務</b>												
男性	希望しない	570	60.7	34.7	35.4	28.6	22.8	43.7	0.9	4.9	15.6	3.2
	希望する	348	60.1	27.9	29.6	26.1	23.0	32.5	3.2	13.8	10.9	0.6
女性	希望しない	156	63.5	34.0	25.0	31.4	25.6	48.7	3.2	1.3	14.1	3.2
	希望する	71	57.7	26.8	28.2	28.2	23.9	36.6	1.4	5.6	18.3	1.4

(資料) (財) 社会経済生産性本部「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査(個人調査)」(2003年)

が多数を占めている(図表 - 4)。男性は短時間正社員を希望している者の方がフルタイム正社員に近い賃金水準を希望する傾向があるが、女性は反対に希望者の方が賃金格差を容認する傾向がみられている。

働き方が多様になっていった場合の処遇上の懸念については、「賃金の減少」をあげる割合が高く、特に『短時間正社員』では高い割合を占める。また、『短時間正社員』については、「退職金の取り扱い」、「昇進の取り扱い」、「公的年金の取り扱い」、「フルタイム正社員への復帰」など、懸念材料も多い。『在宅勤務』については、「通常勤務の正社員への復帰」の懸念が比較的高い。全般に、制度利用希望者よりも非希望者で懸念事項が多い傾向があり、働き方の多様化を進める上で、こうした懸念を減らす制度設計が必要になる(図表 - 5)。

#### 4. ライフステージ別にみた希望

次に、ライフステージ別にみた『短時間正社員』、『在宅勤務』の希望状況についてみていく。『ライフステージ』は、「子どもが未就学の時期」、「子どもが小学生・中学生の時期」、「子どもが高

校生・大学生の時期」、「子どもが経済的に自立した時期」、「介護を必要とする家族がいる時期」、「60歳代前半の高齢期」、「自己啓発等の学習活動に取り組みたいと考える時期」、「ボランティアを含む社会活動に取り組みたいと考える時期」の8つのステージを設定している。

2つの制度とも「希望する」と回答した割合が高いのは、女性の「子どもが未就学の時期」、女性の「介護を必要とする家族がいる時期」で、半数程度を占めている。女性の「子どもが小学生・中学生の時期」も3割程度と比較的高い。一方で男性は、「介護を必要とする家族がいる時期」、「60歳代前半の高齢期」、「自己啓発等の学習活動に取り組みたいと考える時期」、「ボランティアを含む社会活動に取り組みたいと考える時期」などで比較的高い。男性が学習活動や社会活動の時に短時間正社員や在宅勤務を希望する割合は、子どもが未就学時に比べても高い数値となっている。また、女性も学習活動や社会活動の時にこうした制度利用を希望する割合は、3割程度に上る(図表 - 6)。

男女とも、ライフステージに応じて、短時間正社員や在宅勤務の希望が存在することがわかる。特に、女性は子育てや介護の時期を中心に、

図表 - 6 ライフステージ別に見た「短時間正社員」の希望状況 (%)

	短時間正社員				在宅勤務			
	希望しない	どちらかといえば希望しない	どちらかといえば希望する	希望する	希望しない	どちらかといえば希望しない	どちらかといえば希望する	希望する
子どもが未就学時								
男性	41.3	14.5	24.6	17.2	31.3	12.9	27.5	26.4
女性	10.5	6.1	18.9	61.4	8.3	6.6	31.1	51.3
子どもが小・中学								
男性	46.8	21.0	20.6	8.7	35.8	19.8	26.4	16.2
女性	8.8	9.2	41.7	36.4	10.5	12.3	45.2	29.4
子どもが高校・大学								
男性	60.2	22.5	10.0	4.2	46.4	24.7	14.9	12.0
女性	30.7	27.2	24.6	14.0	27.6	34.2	24.6	10.5
子どもが経済的に自立								
男性	59.2	17.8	13.8	6.1	48.4	19.7	16.0	13.4
女性	50.4	16.7	14.0	15.8	46.9	26.3	15.4	8.3
家族の介護								
男性	15.4	10.5	41.1	29.9	13.3	8.6	38.3	37.4
女性	11.4	7.9	26.8	50.4	10.1	7.0	36.0	45.2
60歳代前半層								
男性	13.3	11.5	41.2	31.3	15.5	12.9	38.6	31.2
女性	13.6	14.5	31.1	36.8	15.8	11.8	40.4	30.3
学習活動時								
男性	12.6	12.5	44.2	27.9	15.4	13.6	39.2	30.0
女性	7.9	14.9	40.8	33.3	16.7	18.0	39.0	22.4
社会活動時								
男性	15.2	15.4	44.3	22.1	17.0	14.3	37.5	29.2
女性	10.5	18.4	39.5	27.6	20.6	20.2	35.1	19.3

(注)「無回答」は表記を省略。

(資料)(財)社会経済生産性本部「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査(個人調査)」(2003年)

男性は介護や学習活動、社会活動の時期などに、柔軟な働き方を選択したいと考えている。

ただし、現在の希望状況とライフステージを想定した場合の希望状況には差があるのも事実である。子どもが未就学の場合の短時間正社員制度の希望状況でみると、現在未就学の子供がいる男性の希望状況は「希望する」7.0%、「どちらかといえば希望する」15.6%、女性は同様に28.6%、47.6%であるが、想定での回答は、男性で17.2%と24.6%、女性で61.4%と18.9%である。現状よりも想定で回答した場合の方が強い希望を回答する傾向があり、想定で「希望する」と回答していても、実際にそうした状況になった場合に希望の傾向が弱まる可能性はある。

## 5. 正社員の働き方は多様化するのか

短時間正社員を現在希望する正社員は男女とも1割程度、「どちらかといえば希望する」まで含めると、男性2割、女性3割である。一方

在宅勤務制度は、男性の方が希望者が多く、女性は、未就学の子供がいる場合に希望割合が3割と高くなる。また介護が必要な家族がいる場合にも女性のみならず男性のニーズも高くなることがわかった。現在育児や介護の短時間勤務制度がある場合にそうした制度を利用するのは女性が圧倒的に多いが、男性にも一定のニーズが存在しているといえる。

また、ライフステージ別にみると、子どもが未就学、子どもが小学・中学の場合には女性の希望割合が高いが、現在のニーズと同様に家族の介護の場合には男性のニーズも高くなる。注目されるのは、学習活動や社会活動のために短時間勤務をしたいと考える男性が2～3割程度存在している点である。現在こうした理由のために短時間勤務が可能な制度を導入している企業はごくわずかであり、企業も必要性の認識が高いとはいえないが、働く側の希望の高さを踏まえた制度設計は今後の課題といえそうである。

企業にとっても短時間正社員制度導入の効果

図表 - 7 短時間正社員制度導入の効果

	n	獲人材の新規	社員の定着	活人材の有効	減人件費の削減	雇用の維持	仕事の向上の能率	意欲の向上	その他	無回答
計	646	12.2	21.8	44.9	46.9	54.5	17.5	23.1	2.9	4.8
制度なし	438	12.1	18.5	45.0	50.7	53.7	19.2	21.5	2.5	3.2
制度あり	200	13.0	30.0	46.5	40.5	58.5	14.5	27.5	4.0	4.5

(資料) (財) 社会経済生産性本部「多様就業型ワークシェアリング制度導入状況実態調査(企業調査)」(2003年)

をみると、制度導入企業と制度未導入企業で傾向の異なる項目がある。「雇用の維持」についてはいずれの企業でもトップにあげられているが、制度未導入企業では「人件費の削減」が2番目に多い回答である。一方で制度導入企業は、「人件費の削減」以上に、「人材の有効活用」が上位で、「社員の定着」や「社員の勤労意欲の向上」をあげる企業割合は、未導入企業に比べて高くなっている。制度導入企業は、社員の確保、定着、モチベーションの向上といった、制度の積極的な側面を評価していることがうかがえる。

長時間労働の是正に代表されるように、「働き方の見直し」が、企業側、そして働く側から指摘されるようになって久しいが、実際にはほとんど進展がみられていない。2007年から団塊の世代が定年退職の年齢にさしかかる一方で、生まれてくる子どもの数は減少の一途をたどり、日本の経済活動を維持するために外国人労働力の問題も政策対応の俎上にのぼってきている。しかし、一方で、諸外国に比べて女性の労働力率は低く、能力発揮が十分になされていない人材が潜在化しているのも事実である。今後稀少になっていく生産年齢人口の人材を、社会で有効に活用していくための方策として、働き方の見直しは重要性を増してくると考えられる。夫婦で「1.5稼ぎ」をする道を選んだオランダでは、女性の就業率が上昇する一方で、失業

率が大幅に低下し、さらに男性の家事参加が進み、90年代に出生率が上昇している。

従業員のニーズを踏まえた短時間正社員制度や在宅勤務制度の導入を検討することは企業にとっても十分意義のあることであり、すでにこうした制度を導入している企業では、従業員の定着や意欲向上にメリットを見出している。キャリア形成や処遇面での対応を検討しつつ、育児・介護時に限定せず正社員の多様な働き方が広がっていくことを期待したい。

- 
- (注1) 調査対象は20代から50代の男女各1,250名。地域、年齢、性別による分布を踏まえ、調査モニターから割当抽出した母集団を設定。回収率は2,166名(有効回収率86.6%)。郵送によりアンケートを実施。本稿では、正社員の短時間勤務のニーズ分析を目的としているため、有効回答者のうち現在正社員で就業しているサンプル(1,155名)のみを分析対象とする。
  - (注2) 調査対象は全業種の従業員数300名以上の上場・店頭公開及び非上場企業5,630社。回収率は646社(有効回収率11.5%)。郵送によりアンケートを実施。
  - (注3) 本データ分析は、筆者も参加した社会経済生産性本部の「多様就業型ワークシェアリング制度導入調査委員会」において実施したアンケート調査結果のデータ利用申請の許可を受けたものである。データ利用を承認いただいた関係各位に感謝申し上げます。なお結果は社会経済生産性本部(2004)「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・実態調査」に詳しい。