

### 中小企業の人材確保 3

厚生労働省が先月発表した「雇用の構造に関する実態調査」によると、1994年の調査開始以来、初めて非正規社員の率が4割を超えた。報告書によると、非正規社員を選んだ理由としては、自分のライフステージに合わせて、都合のよい時間に働きたいという理由をあげる人が4割近くあった。

非正規雇用には、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員などがある。企業側にとってパートやアルバイトを活用する最大の理由は、賃金の節約だろう。正社員と比べて賃金コストを抑制できるし、雇用調整も正社員に比べると比較的容易だからだ。またシフト制を組んだり、忙しい時間帯や曜日に対応し

#### 正社員以外の労働者を活用する理由



(出所)厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査(2014年)」、複数回答

### 非正規雇用、コストは二の次

たりするために活用されるケースもある。派遣社員や契約社員の場合、専門的業務に対応したり即戦力の人材を確保したりするために活用されることが多い。昨今では定年退職した高齢者の再雇用対策としての嘱託社員も増えてきている

中小企業においては、正社員以外の人材をどのように活用するかが大きなポイントとなる。正社員と同等の責任感を持ってもらい、仕事に対するモチベーションを維持してもらうことにより、組織の活性化を目指すことになる。そのため、業務を標準化させて正社員と同じ業務を任せたり、賞与を支給したりする中小企業もある。多様な雇用形態により単なるコスト削減を目指すのではなく、特色のある給与体系にすることにより、大企業との差別化を図る必要がある。

非正規社員も一定の要件のもと、社会保険に加入しなくてはならない。また、通算で5年を超える有期契約は、無期労働契約への転換が義務化されるなど、非正規雇用の処遇もこれから大きく変化していくこととなる。今まで以上に正社員、非正規社員をどのように活用していくかが問われる時代になるだろう。