

の時間的、金銭的制約や、どのような能力開発が必要かという情報の不足により、能力開発を十分に行うことが困難になってきている。

パート、派遣、有期雇用等で働く者が増加しており、このような雇用形態は女性や高齢者等の雇用機会の拡大に寄与している面もあると考えられる。しかしながら、雇用形態の違いにより賃金格差が大きいことや、いったん「正社員」以外の働き方を選ぶと、「正社員」への転換や再就職の機会に乏しいことや、有期雇用の場合には短期の契約が反復更新され、雇止めの不安がある場合がある等雇用が不安定であることに対して、不安や不満²⁴がありながらも、そうした働き方をやむを得ず選択している者も少なくない²⁵。こうした雇用形態の多様化は、現行の社会保険制度の被用者保険の適用範囲に該当しない層の増加をもたらしている²⁶。

一方、仕事以外の場において自己啓発や社会貢献活動等に従事できるよう、柔軟な働き方を希望する労働者は増えているが、雇用管理面でそうした柔軟な働き方を可能にする仕組みは十分に整備されておらず、労働時間の二極化の中で、一部の労働者に業務の負担が集中し、20歳代後半～40歳代前半の年齢層を中心として長時間労働者が増えており、仕事と生活の両立が困難な状況もみられる。なお、過大な業務量に伴う長時間労働は、肉体的、精神的な疲労につながり、生産性にもマイナスの影響があるとの指摘もなされている。

第2章 今後の社会の展望と課題

(1) 現状のままで推移した場合の社会

このような企業と労働者の間に「ずれ」が生じている現状を放置したまま何らの対策を講ずることなく、人口減少時代を迎えれば、以下のような状況になることが懸念される。

- ・ 経済社会を支える層が減少し、若年層をはじめ今後の我が国の産業を支える人材の質が低下し、生産性等の低下につながる。
- ・ 格差が拡大し、将来に希望が持てないことによる社会の不安定化が加速する。
- ・ 経済的理由により、あるいは子育ての時間を確保できないことにより、少

²⁴ 今の会社や仕事に不満があると回答したパート労働者にその内容をたずねたところ、「賃金が安い」、「雇用が不安定」、「正社員になれない」と答えた者の割合が高くなっている（厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2001年））。なお、賃金に対して不満を持つ者の割合は、正社員と非正社員でほぼ同水準となっている（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003年））。

²⁵ 非正規社員のうち22.9%が就業形態を変えたいと考えており、そのうち正社員に変わりたい者は84.6%となっている。（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003年））。

²⁶ その他、年収を税・被用者保険の加入要件等を考慮した一定程度（例えば、所得税の非課税限度額である年収103万円以下、社会保険の被扶養者からはずれない限度である年収130万円以下）に抑えるための就業調整を行う者が存在している（21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2002年））。