

短時間正社員、育児以外でも

短時間正社員は企業が就業規則などで設ける多様な正社員制度のひとつだ。1週間の所定労働時間がフルタイムより短い。育児・介護休業法の短時間勤務利用者を含む場合もあるが、副業や学び直しなど多様な事情との両立を想定する。

「短時間正社員になったのは副業を増やしたかったから」と説明するのは経営・労務コンサルタントを手掛けるTRI PORT（東京・新宿）の森彩子さん。広報・採用・マーケティングのマネージャーとして働く。勤務は通常1時間の昼休みを挟んで午前9時から午後4時までで、夕方以降はウェブデザインなどの副業をする。「1社にキャリアを閉じると視野が狭くなる。複数の軸を持つと、スキルも視点も増え、経済的にも精神的にも健全」と実感する。同社は2014年に創業。社長の岡本秀興さんは優秀な人材を獲得したいと考え、「出社・フルタイム・残業ありの従来型の働き方ができない人材の活用に行き着いた」。今は16人の社員のうち3人が短時間で働く。

6時間勤務なら基本給はフルタイムの8分の6になる。賞与管理職への登用は仕事への貢献度で判定するため、短時間であること自体は不利にならない。福利厚生はフ

ルタイムと変わらない。食品スーパーのマックスバリュ東海は25年7月に短時間正社員制度を導入した。従来の所定労働時間が8時間のところ、5時間までの短縮も認める。人事教育部人事企画グループマネージャーの石黒義浩さんは「人をいかに確保するかは事業継続の課題」とこぼす。同社を退職する正社員の1・2割は体調不良や学び直し、介護などが理由で、勤務時間が短ければ仕事を続けられることもある。優秀なパートを正社員登用するルートにもなる。正社員からは5人の申し出があった。パートからは14人の希望があり選考を進める。

求人サービスのビースタイルホールディングスによれば、短時間正社員の採用に熱心なのは人手不足に悩む中小企業だ。「大手企業で賃上げが進む一方で、中小では賃金面での競争が難しく、働き方の柔軟性を打ち出す企業が增えている」と社長の三原邦彦さんは分析する。グループが運営する人材紹介では25年、短時間正社員の求人数が前年から26%増えた。

介護を理由に取得できる短時間勤務制度も広がる。育児と違い、介護では短時間勤務を必ず設けなければならないわけではないが、短時間勤務などの柔軟な働き方を設け

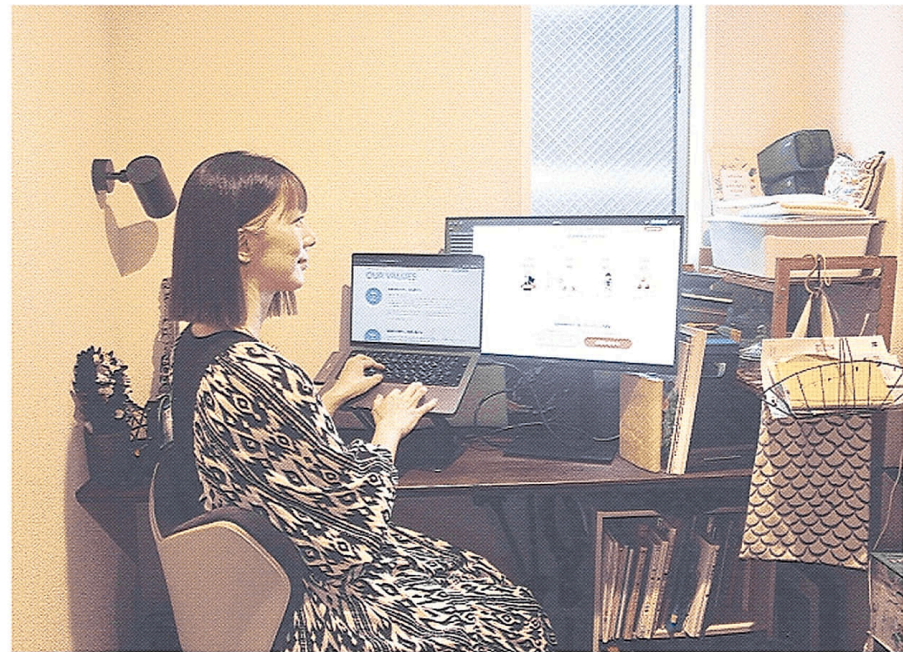
介護や副業と両立／中小、優秀な人材確保

短時間勤務者が増えることで、どう業務を整理し回すのか。企業は根本から見直す必要に迫られる。ITインフラサービスのアイエスエフネット（東京・港）ではシニアのエンジニア採用を強化したところ、時短希望が多かった。「今後は時短や週4でも働けるプロジェクト単位での受注を増やす」と最高人事責任者の山本英治さんは話す。

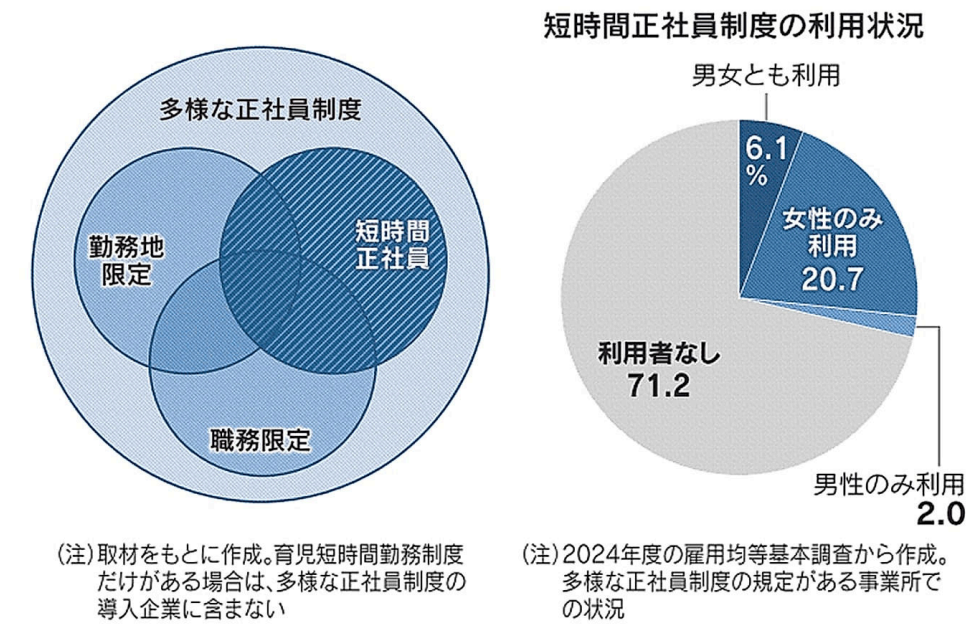
短時間勤務者が増えることで、どう業務を整理し回すのか。企業は根本から見直す必要に迫られる。ITインフラサービスのアイエスエフネット（東京・港）ではシニアのエンジニア採用を強化したところ、時短希望が多かった。「今後は時短や週4でも働けるプロジェクト単位での受注を増やす」と最高人事責任者の山本英治さんは話す。

同社では顧客にエンジニアを派遣するプロジェクト単位の案件と、システム運用をまるごと受注するプロジェクト単位の案件がある。プロジェクト単位では勤務時間の柔軟性が少ないが、プロジェクト単位なら裁量を持てるためだ。短時間勤務を前提とした業務自体を増やすという姿勢には、学びどころが大きい。

（沢田範子）



TRI PORTの森さんは短時間正社員として働く本業のかたわら、ウェブデザインなどの副業もする



「6時間勤務だが正規雇用」というような短時間正社員の働き方が、育児期だけではなく、副業や介護など様々な理由で勤務時間を短縮したい人の選択肢となりつつある。フルタイム正社員と時間あたりの基本給は変わらないのが原則で、時間短縮分以上に収入が大きくは減らず、正規雇用という安心感もある。人手不足を背景に、企業側も優秀な人材を確保するため、制度導入を進めている。

男性として短時間正社員になることの葛藤を「昭和生まれの男性にかけられた呪い」という言葉で説明するのは、女性のキャリア課題解決を支援するWaris（ワリス、東京・港）でリスキリング事業を担当する長谷川晃司さんだ。短時間正社員を経て、現在は契約社員で働きつつ、6社の副業を手掛ける。

前職は名の通ったIT企業の部長だった。「人生ゲームから外れるような不安を抱えながらも、時短＋副業という道に可能性を感じ2017年に転職した。副業の方が比重が大きくなり、昨年、契約社員に切り替えた。

「『もったいない』という周囲の何気ない言葉が刺さったが、介護なども見据えると、1社に依存しないほうが離職で収入がゼロになる状況を防げる。副業やリスキリングは昭和世代の男性にこそ必要な種まき」と痛感する。こうした個別のケースに、変化の芽はある。

と問題視する。

禿さんによれば、日本の経営者は長らく労働時間の厳密な管理と、業務と処遇の釣り合いを強く意識せず、部署のメンバー間で曖昧に仕事を分担させ必要なら残業させてきた。働く側も時間管理が厳しくなると、残業分の手取りが減って困るという発想になりやすかった。

禿さんは「自律的にキャリアを築くという観点で、男性や一家の大黒柱、管理職といった人でも柔軟に勤務時間を選べ、必要に応じ社外で学び、成長できる方が経営にも社会にもプラス。労働時間の自己決定は労働者の権利という意識への転換が必要」と説く。