

定着しない人材

ちがみ よういち
千頭 洋一

UIゼンセン同盟政策局 流通・サービス政策副部長

流通・サービス業において、人手不足が深刻化している。厚生労働省の一般職業紹介状況によると、2006年2月は有効求人倍率が1.04倍まで上昇した。このうち新卒者を除く正社員の有効求人倍率が0.60倍であるのに対し、常用的パートタイム労働者においては1.37倍となっている。同月の常用的パートタイム労働者の充足率（就職件数／新規求人数×100）は16.6%で、実に新規求人の6件に1件しか実際の就職に結びついていない。さらに、パートタイム労働者の新規求人数の前年同月比をみると、飲食店・宿泊業15.5%増、卸売・小売業14.7%増、医療・福祉13.0%増となり、パートタイム労働者が多くを占める業種での要員の未充足が、今後も続くことが推察される。人手不足を嘆く現場の声は、日に日に高まっている。

この求人難と表裏一体の関係にあるのが、従業員とりわけパート・アルバイト従業員の定着状況である。やっと採用できたと思ったら、すぐに辞めてしまう。定着しないから、ずっと要員未充足の状態が続く。そして、その満たされない要員の穴を埋めようと働く正社員が、とめない長時間、過重労働に陥る。いわゆる「労働時間の二極化」現象が進んでおり、この状況下では従業員の心身の健康が蝕まれる危険とも隣り合わせである。

なぜ、こんなにも従業員が定着しないのだろうか。確かに、流通・サービス業の現場の仕事は楽ではない。ただ、個々の職場における定着

状況をみると、表面的にはほぼ同じ条件下でも、その実態は全く異なる場合がある。筆者はその現場に永年身を置き、実態を見続けてきた。例えば、同様の衣料品を扱う隣同士の売場で定着状況が全く異なるケースがよくある。そして、その退職者の不満をたぐると、「きちんと教えてもらっていないのに、間違えると怒られる。」といったものが多い。また、正社員にパート・アルバイト従業員に対する差別意識がある場合も、彼、彼女らは居心地の悪さを感じ、短期間で去っていくことが多い。

この業界には、先進のITシステムを導入し、物流や商品戦略においても革新的な取り組みを進める企業がいくつかある。ただ、働く人の気持ちに寄り添い、意欲的に働いてもらうための働きかけや心構えについての教育や啓蒙を進める企業は、驚くほど少ないのが現状である。

2006年春季労働条件闘争では、パートタイム労働者の待遇改善運動強化のもと、パートタイム労働者の賃金等に明確な改善がなされた。ただ、彼、彼女らが望んでいるのは、必ずしも時給アップだけではない。良好な人間関係なども含めた快適な職場で、日々の仕事に納得感ややりがいを感じられることも重要視しているのである。今こそ、労働組合が非典型雇用労働者に対する接し方等の基本的な対応や苦情処理体制の整備、教育・訓練の推進等についてもっと発言し、改善にむけた具体的な運動を進めるべき時であると考えます。