

各 位

## 就業形態の多様化に関するアンケート調査結果

(株) 鳥取銀行  
くらしと経営相談所

企業動向調査と同時期に実施したアンケート調査結果をご報告致します。(調査実施平成 20 年 10 月)

## &lt;概要&gt;

- ◆ 今回調査対象の鳥取県内企業の労働者の 37.0%が非正社員となり、前回の平成 18 年調査(29.5%)と比較して 7.5 ポイント増加した。本年 10 月に総務省が発表した「労働力調査」における全国の非正社員割合(33.4%)と比べると、3.6 ポイント高い結果となっている。
- ◆ 非正社員の内訳は、「派遣労働者」が最も高く、次いで「パートタイム労働者」、「出向社員」、「契約社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」の順となっている。前回調査まで最も多かった「パートタイム労働者」と「派遣労働者」の順位が逆転した。
- ◆ 非正社員を雇用する理由は、製造業、非製造業ともに「高齢者の継続雇用対応のため」が増加しており、平成 18 年施行の「高年齢者雇用安定法」の改正の影響を受けていることが窺える。
- ◆ 非正社員を活用する上での問題点は、「正社員との業務分担」や「時間外労働への対応」が増加し、本年 4 月施行の「パートタイム労働法」の改正により、正社員との均衡のとれた待遇を確保することが求められたことで、業務分担の方法等について苦慮していることが窺える。
- ◆ 非正社員に適用する制度については、「派遣労働者」を回答した全ての企業で「正社員への転換制度」を設けている結果となり、平成 18 年の「労働者派遣法」の改正の影響による法的対応がなされていることが窺える結果となった。

## &lt;アンケート調査内容&gt;

日本の就業形態は、「労働者派遣法」の改正をはじめとした様々な規制緩和策により多様化が進んでいる。しかし、本年 8 月に厚生労働省が発表した労働者派遣法改正案の骨子に「雇用期間が 30 日以内の派遣の原則禁止」を盛り込むなど、創設以来規制緩和を進めてきた「労働者派遣行政」の方向を転換しつつある状況が窺える。

そのような中、鳥取県内企業の従業者の就業形態を探るため、平成 20 年 10 月に鳥取県内の企業 228 社に対しアンケート調査(平成 20 年 9 月末現在の状況)を行い、103 社より有効回答を頂いた(有効回答率 45.2%)。なお本アンケート調査は、平成 16 年より隔年で行っている調査であり、今回で 3 回目である。

調査項目は、1. 労働者の就業形態、2. 就業形態の上昇実績と予想、3. 非正社員の雇用理由、4. 非正社員の活用上の問題点、5. 非正社員への適用制度、6. 請負労働契約の有無。

本調査の用語定義(厚生労働省調査の「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」と同一)

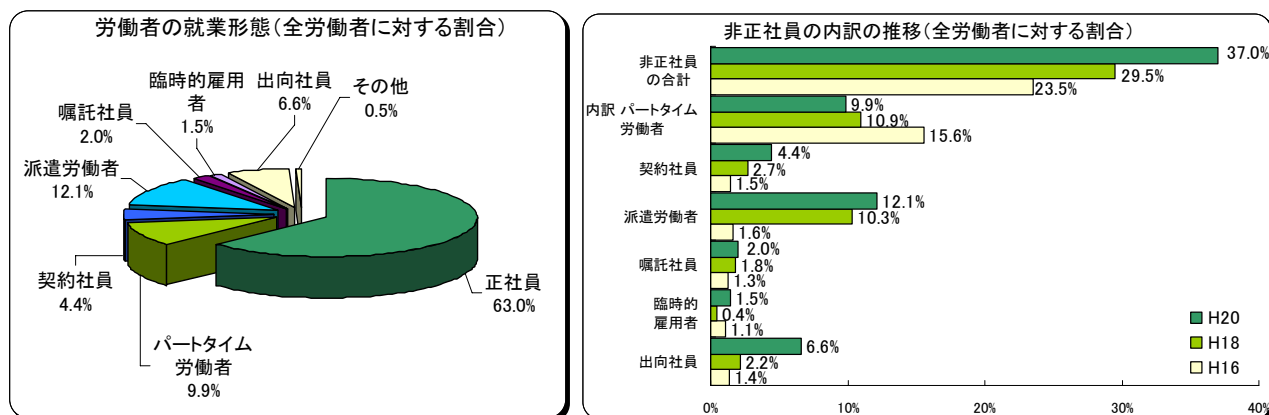
正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
非正社員	正社員以外の労働者(パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者、嘱託社員、出向社員、臨時的雇用者、その他)。
パートタイム労働者	正社員より 1 日の所定労働時間が短いか、1 週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が 1 ヶ月を超えるか、又は定めがない者。
契約社員	特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向している者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
臨時的雇用者	雇用期間が 1 ヶ月以内の者、臨時的に又は日々雇用している者。
その他	上記以外の労働者(請負労働者除く)。

## 1.労働者の就業形態

鳥取県内の企業に、自社の労働者の就業形態(全労働者に対する割合)を尋ねたところ、「正社員」が 63.0%(平成 18 年調査(以下前回調査) 70.5%)、「非正社員」が 37.0%(同 29.5%)という回答になり、非正社員の割合は前回調査より 7.5 ポイント増加した。また、非正社員の割合は全国平均の 33.4%(注)と比べ 3.6 ポイント高い結果となった。

県内の非正社員の内訳(全労働者に対する割合)は、「派遣労働者」が 12.1%(同 10.3%)と最も高く、次いで「パートタイム労働者」が 9.9%(同 10.9%)、「出向社員」が 6.6%(同 2.2%)、「契約社員」が 4.4%(同 2.7%)、「嘱託社員」が 2.0%(同 1.8%)、「臨時的雇用者」が 1.5%(同 0.4%)となり、前回調査まで最も多かった「パートタイム労働者」と「派遣労働者」の順位が逆転した。

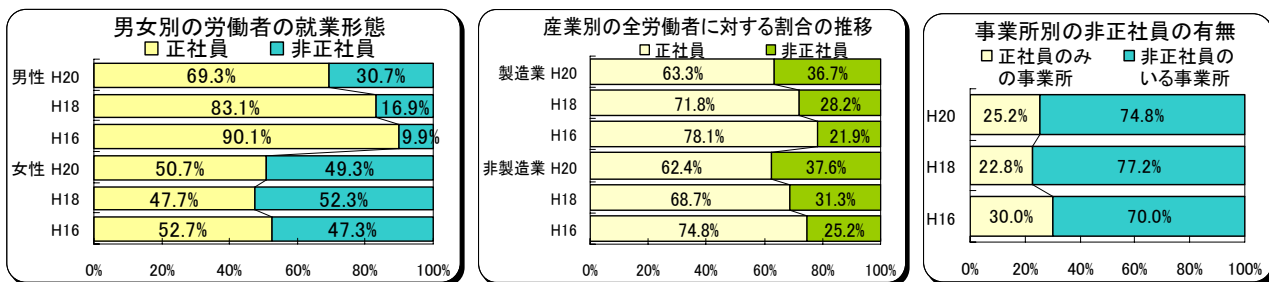
(注)平成 20 年 10 月に総務省が発表した「労働力調査」



男女別に非正社員の割合をみると、男性は 30.7%(同 16.9%)、女性は 49.3%(同 52.3%)となった。男性は、前回調査より 13.8 ポイント増加し約 3 人に 1 人が非正社員となり、男性の非正社員化が進んでいることが窺える。

次に、産業別に非正社員の割合をみると、製造業では 36.7%(同 28.2%)、非製造業では 37.6%(同 31.3%)となり、前回調査と比較して、製造業で 8.5 ポイント、非製造業で 6.3 ポイント増加した。業種別では、非製造業の小売業(55.1%)と旅館・ホテル業(52.5%)で非正社員の割合が 50%超となった。

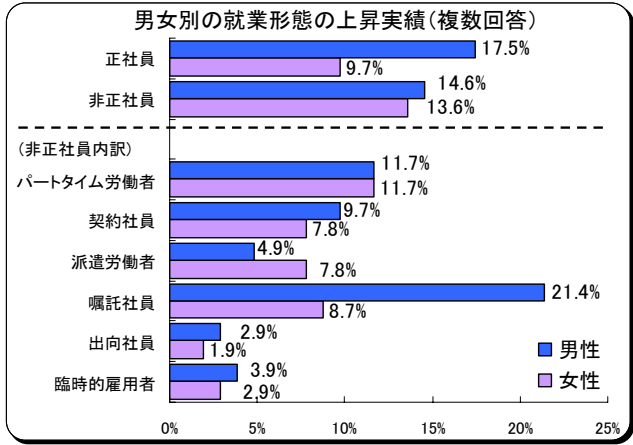
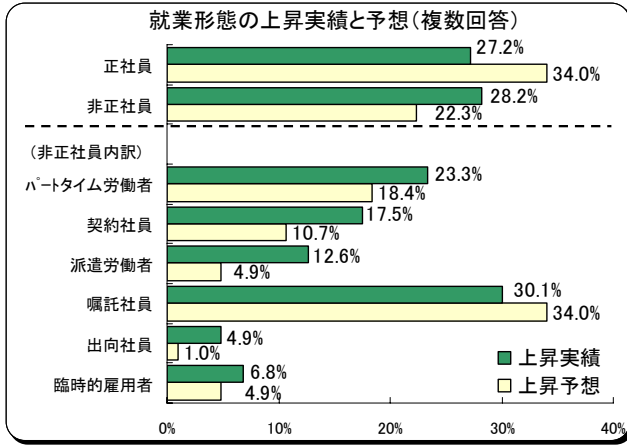
また、事業所別に非正社員の有無をみると、非正社員のいる事業所は 74.8%(同 77.2%)、正社員のみ事業所は 25.2%(同 22.8%)となり、前回調査と比較して、非正社員のいる事業所数の割合は 2.4 ポイント減少した。



## 2.就業形態の上昇実績と予想

5 年前と比べ割合が上昇した就業形態(複数回答)を尋ねたところ、「嘱託社員」が 30.1%(男性 21.4%、女性 8.7%)と最も多く、次いで「パートタイム労働者」が 23.3%(同 11.7%、同 11.7%)、「契約社員」が 17.5%(同 9.7%、同 7.8%)、「派遣労働者」が 12.6%(同 4.9%、同 7.8%)と続いている。

また、今後上昇が予想される就業形態(複数回答)も、「嘱託社員」が 34.0%と最も多くなっている。



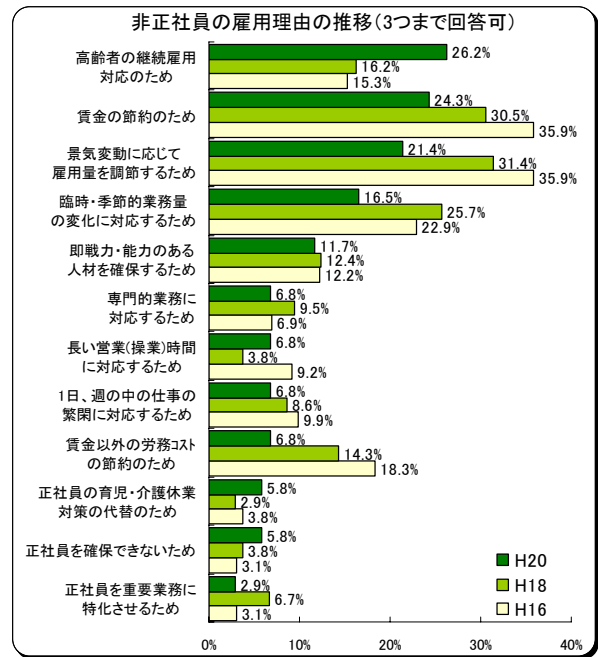
### 3.非正社員の雇用理由

非正社員の雇用理由を尋ねたところ(3 つまで回答可)、「高齢者の継続雇用対応のため」が 26.2%(前回調査 16.2%)と最も多く、次いで「賃金の節約のため」が 24.3%(同 30.5%)、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が 21.4%(同 31.4%)と続いている。

前回調査と比較して、「高齢者の継続雇用対応のため」が 10.0ポイント増加し、前年回答数の多かった「賃金の節約のため」や「景気変動に応じて雇用量を調整するため」を上回り最も多くなった。

産業別にみると、製造業では「高齢者の継続雇用対応のため」が 32.7%(同 21.8%)、非製造業では「賃金の節約のため」が 27.5%(同 36.0%)と最も多くなっている。

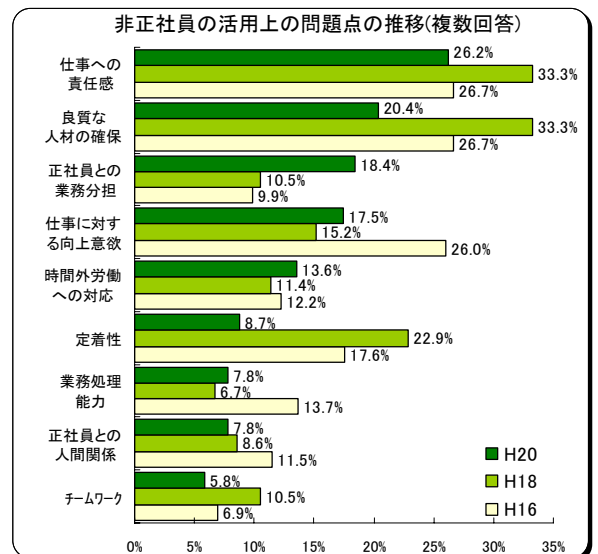
平成 18 年施行の「高齢者雇用安定法」の改正を受け、製造業、非製造業ともに「高齢者の継続雇用対応のため」が増加しており、前回調査と比べ製造業では 10.9 ポイント(前回調査 21.8%→今回調査 32.7%)、非製造業では 9.6 ポイント(同 10.0%→同 19.6%)増加し、大きく上昇した。



### 4.非正社員の活用上の問題点

非正社員の活用上の問題点(複数回答)を尋ねたところ、「仕事への責任感」が 26.2%(前回調査 33.3%)と最も多く、次いで「良質な人材の確保」が 20.4%(同 33.3%)、「正社員との業務分担」が 18.4%(同 10.5%)、「仕事に対する向上意欲」が 17.5%(同 15.2%)、「時間外労働への対応」が 13.6%(同 11.4%)と続いている。

前回調査と比較すると、「定着性」が 14.2 ポイント、「良質な人材確保」が 12.9 ポイント、「仕事への責任感」が 7.1 ポイントそれぞれ減少した。一方、「正社員との業務分担」が 7.9 ポイント、「時間外労働への対応」が 2.2 ポイントそれぞれ増加しており、本年 4 月施行の「パートタイム労働法」の改正により、正社員との均衡のとれた待遇を確保することが求められたことで、業務分担の方法等について苦慮していることが窺える。



## 5.非正社員への適用制度

労働基準法により、雇用主は勤務時間や賃金が正社員並みの非正社員には、「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金」等に参加させることが義務付けられている。また、平成 20 年 4 月に「パートタイム労働法」が施行され、職務内容や契約期間などが正社員と同じ非正社員には差別的な取扱いが禁止されるなど、非正社員の労働環境の整備が行われている。

そこで、非正社員に対する各種制度の適用状況を就業形態別に尋ねたところ、「雇用保険」では「パートタイム労働者」が 84.9%、「健康保険」と「厚生年金」では「契約社員」がともに 63.6%と、非正社員に対して制度を適用する企業が多い傾向には変化はなかったが、前回調査と比較して、全体的に適用する割合は減少している。

特に回答企業の多かった「パートタイム労働者」の適用制度については、「健康保険」が 26.4 ポイント(前回調査 71.7%→今回調査 45.3%)、「厚生年金」が 20.2 ポイント(同 61.7%→同 41.5%)減少した。

一方、「正社員への転換制度」について「派遣労働者」では 100.0%(同 45.5%)となっており、平成 18 年の「労働者派遣法」の改正による法的対応がなされていることが窺える結果となった。

非正社員への適用制度

	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	嘱託社員	出向社員	臨時的雇用者
雇用保険	84.9%	63.6%	0.0%	54.3%	33.3%	57.1%
健康保険	45.3%	63.6%	0.0%	62.9%	33.3%	14.3%
厚生年金	41.5%	63.6%	0.0%	60.0%	33.3%	14.3%
企業年金	5.7%	9.1%	0.0%	8.6%	0.0%	14.3%
退職金制度	1.9%	4.5%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
財形制度	11.3%	27.3%	0.0%	22.9%	33.3%	0.0%
賞与支給制度	34.0%	36.4%	0.0%	40.0%	33.3%	28.6%
社内教育訓練	26.4%	31.8%	60.0%	22.9%	33.3%	0.0%
昇進昇格	13.2%	31.8%	0.0%	2.9%	16.7%	0.0%
正社員への転換制度	22.6%	45.5%	100.0%	2.9%	0.0%	28.6%

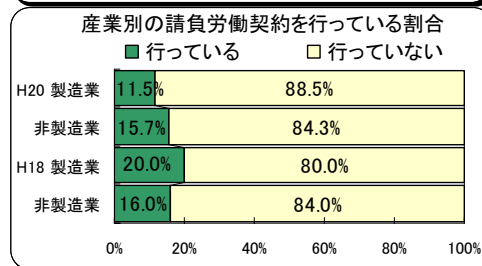
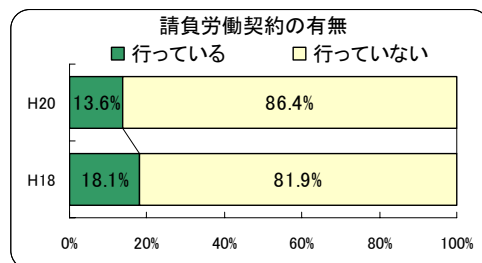
本設問に解答した企業数を基準にして適用率を算出。(パートタイム労働者53社、契約社員22社、派遣労働者5社、嘱託社員35社、出向社員6社、臨時的雇用者7社)

## 6.請負労働契約の有無

「請負労働契約」は、従業員として雇用するのではなく一事業主と個別の受注契約を結ぶため、発注する企業のメリットとして雇用保険料の軽減、デメリットとして技術や知識が社内に蓄積しにくいことなどが挙げられる。

そこで「請負労働契約」の状況を尋ねたところ、13.6%の企業から「請負労働契約を行っている」との回答があり、前回調査の 18.1%と比較して 4.5 ポイント減少した結果となった。

産業別にみると、製造業は 11.5%(前回調査 20.0%)、非製造業は 15.7%(同 16.0%)と、特に製造業では前回調査と比べ 8.5 ポイント減少し、平成 18 年の偽造請負問題による規制の厳格化の影響が窺える。



以上