

特集

非正規社員の雇用状況に関する調査

(第167回地元企業動向調査付帯調査)

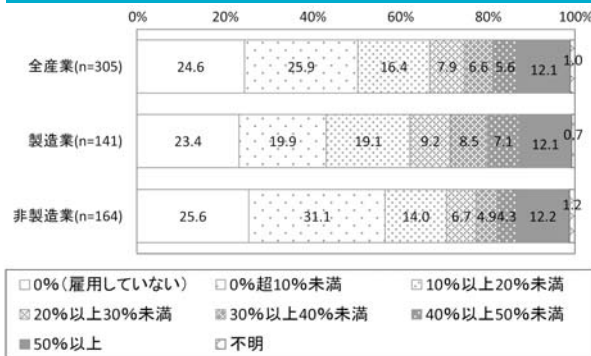
【有効回答数：個人事業を含む奈良県内305社
(有効回答率35.4%)】

1. 全社員に占める非正規社員の割合

全社員に占める非正規社員（嘱託、契約社員、派遣社員、パートタイマー・アルバイトなど、正社員以外の社員）の割合を尋ねたところ、「50%以上」と回答した企業は全産業で12.1%、反対に「0%（雇用していない）」と回答した企業は、同じく24.6%であった。（図表1）

業種別にみると、「50%以上」と回答した企業は運輸業で28.6%と高く、次いで繊維製品で28.0%、食料品で25.0%となった。さらに「40%以上50%未満」の企業も含めた場合、ホテル・旅館で50.0%と、非正規社員への依存度の高い企業が半数に上った。一方、「0%（雇用していない）」と回答した企業を業種別に見ると不動産業が50.0%と高く、次いでその他の非製造業が43.8%、建設業が40.0%となった。

図表1 非正規社員の雇用割合



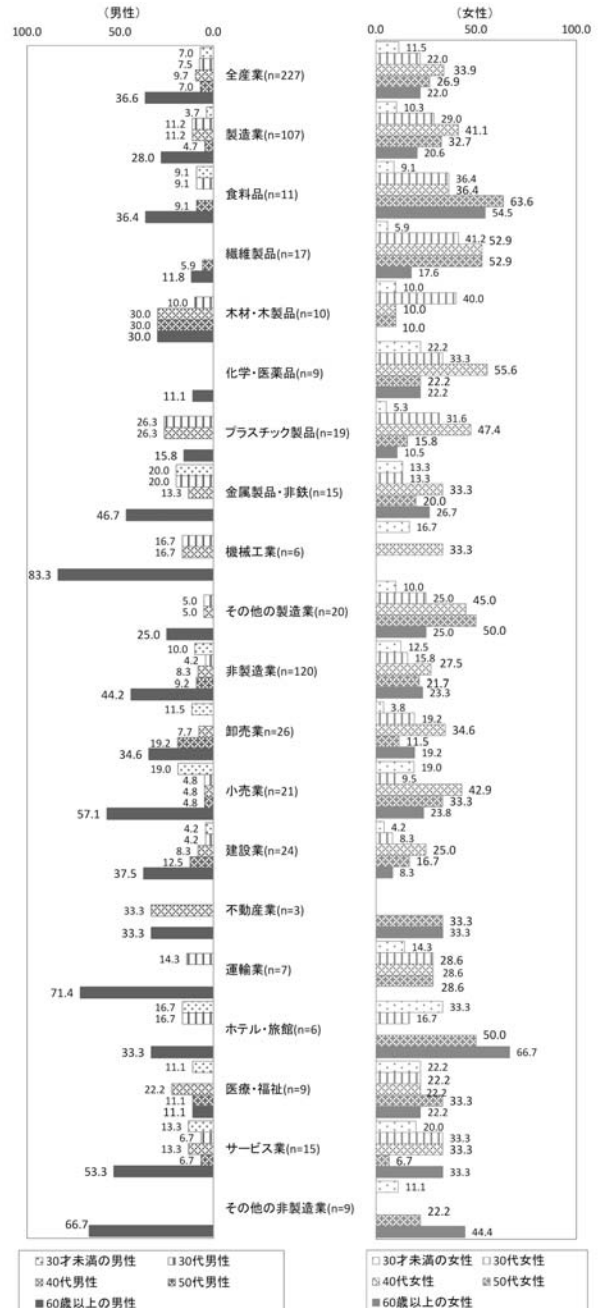
2. 非正規社員が多い年齢層・性別グループの割合

次に非正規社員を雇用している企業（割合が0%超）に対して、非正規社員が多い年齢層・性別グループを尋ねたところ、全産業の男性では「60歳以上の男性」が36.6%、業種別では機械工業で83.3%、運輸業で71.4%と高くなった。同じく女性では「40代女性」が33.9%、業種別では化学・医薬品で55.6%、繊維製品で52.9%となった。

また、女性については食料品で「50代女性」が63.6%、ホテル・旅館で「60歳以上の女性」

が66.7%となるなど、50代、60歳以上の年齢層を雇用する企業が多い業種もあった。（図表2）

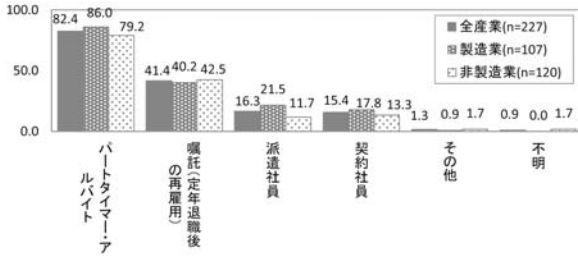
図表2 非正規社員が多い年齢層・性別グループ（複数回答）



3. 非正規社員の主な雇用形態

非正規社員の主な雇用形態を尋ねたところ、「パートタイマー・アルバイト」が82.4%、次いで「嘱託（定年退職後の再雇用）」が41.4%となった。（図表3）

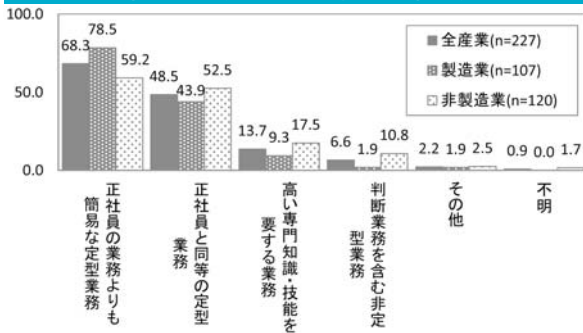
図表3 非正規社員の主な雇用形態（複数回答）



4. 非正規社員の主な業務内容

非正規社員の主な業務内容を尋ねたところ、「正社員の業務よりも簡易な定型業務」が68.3%、次いで「正社員と同等の定型業務」が48.5%となった。（図表4）

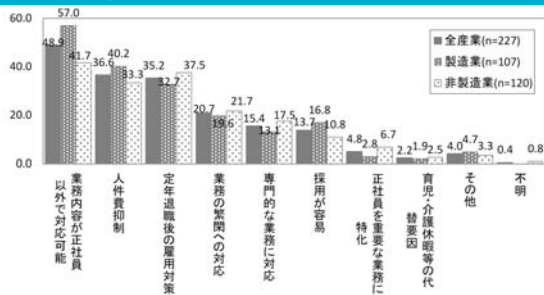
図表4 非正規社員の主な業務内容（複数回答）



5. 非正規社員の主な雇用理由

非正規社員の主な雇用理由を尋ねたところ、「業務内容が正社員以外で対応可能」が48.9%、次いで「人件費抑制」が36.6%、「定年退職後の雇用対策」が35.2%となった。（図表5）

図表5 非正規社員の主な雇用理由（複数回答）

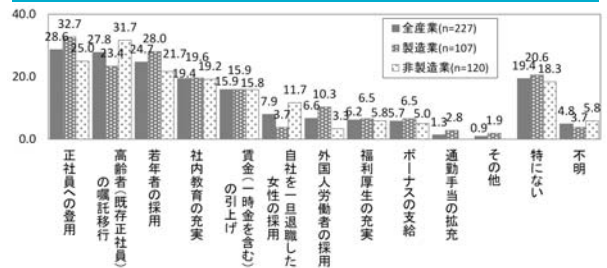


6. 積極的に取組みたい非正規社員の雇用施策

積極的に取組みたい非正規社員の雇用施策を尋ねたところ、「正社員への登用」が28.6%、次いで

「高齢者（既存正社員）の嘱託移行」が27.8%、「若年者の採用」が24.7%となった。（図表6）

図表6 積極的に取組みたい非正規社員の雇用施策（複数回答）



7. 非正規雇用に関する自由意見

非正規雇用に関する意見では、非正規社員の正規雇用への転換を積極的に検討・実施するという意見がある一方で、非正規雇用が企業にとっても労働者にとっても実態に即した形態であると、現状を肯定する意見も複数あった。（図表7）

図表7 非正規雇用に関する自由意見（抜粋）

業種	主な内容
食料品	厚生労働省施策のキャリアアップ助成金、正規雇用等転換コースを導入し、パート5名を正社員に転換した。今後も一定水準に能力が達した者を正社員へ転換していく。
建設業	将来正規雇用につけつけられる様教育を充実したい。
ホテル・旅館	同一労働、同一条件は、今後進めていかなければならない。
繊維（靴下）	行政と女性労働者の労働希望形態にギャップがある。
木材・木製品	パートは会社にとっても働く者にとってもいいことである。
化学・医薬品	非正規（パート）希望者がある。
卸売業	家庭的な要因で勤務より本人希望で休日が必要とする。

8. まとめ

非正規雇用は、男性では定年退職後の雇用の受け皿として、女性では育児・家事など自身の都合に合わせやすい働き方として、企業だけでなく労働者にも肯定的に受け入れられている面がある。

また運輸業やホテル・旅館など、人材確保が難しい業種においても貴重な働き手となっている。

しかし、生産年齢人口が減少する中、地域経済の停滞を打破するには、非正規社員の労働条件や賃金体系に「正社員への登用」や「限定正社員の導入」など複数の選択肢を提供し、働く意欲や能力の高い者を厚遇することで、女性や高齢者の労働意欲を高め、企業の生産性を向上させる取組みが益々重要となるであろう。（前田 徹）