

就業形態

多様化が引き続き進展——厚労省調査

T
O
P
I
C
S
トピックス

2

が同五・四ポイント増の一五・二%、「契約社員」が同一ポイント増の一四・二%——などとなっている。

一方、事業所に雇用されている労働者で進んだ派遣化等により、男性に一人が正社員以外へ

以外の労働者がいる事業所の割合は七七・二%と全体の八割にのぼる。

「正社員以外の労働者がいる事業所」を就業形態別にみると、「パート労働者」が引き続きもつとも高く、前回比一・三ポイント増の五九・〇%と六割を占める。次いで、「その他」(フルタイムパート)が一・一ポイント増の一三・九%、「嘱託社員」が一・六ポイント増の一・六%、「派遣労働者」が四ポイント増の一・六%、「契約社員」が〇・六ポイント増の一・〇%、「出向社員」が一・三ポイント減の五・一%、「臨時的雇用者」が〇・三ポイント減の二・三%——となっている。

厚生労働省が一・月七日に公表した、「〇七年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」で、前回調査(〇三年)からこの間、引き続き就業形態の多様化が進展した状況が浮き彫りになった。調査は就業形態の多様化の実態把握に向け、同省が四年置きに実施しているもの。常用労働者を五人以上雇用している民営事業所から抽出した約一万六〇〇〇社とそこに雇用されている労働者を対象に、事業所調査と個人調査で構成。今回は昨年一〇月時点で調査し、それぞれ一万七九一社(有効回答率六九・〇%)、二万八七八三人(同五一・二%)の有効回答をまとめた。

事業所調査

正社員以外比率の上昇速度は三年前と比べ緩やかに

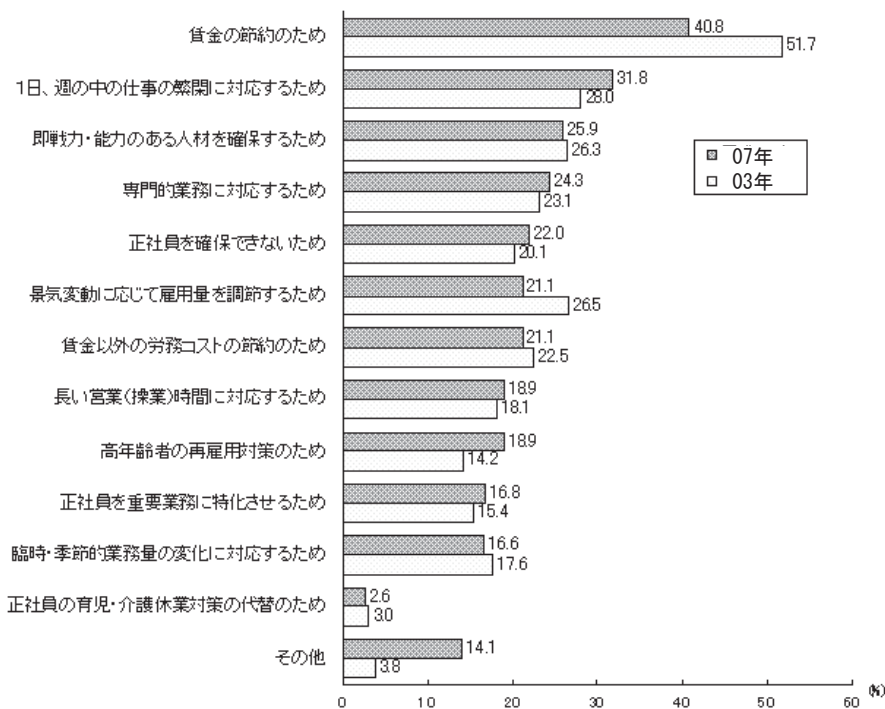
それによると、「正社員がいる事業所」の割合は、前回比一・九ポイント減の九四・四%。「正社員のみ事業所」割合の減少(前回より一・九ポイント減の二二・八%)が影響した。一方、「正社員と正社員以外の労働者の両方がいる事業所」は横ばいの七一・六%で、これに「正社員以外のみの」(正社員がいない)事業所(同一・九ポイント増の五・六%)を合わせると、「正社員

「正社員以外の労働者」比率の三年前(〇四年)と比べた変化をみると、「比率が上昇した」事業所割合は二三・六%(前回調査一九・一%)なのに対し、「比率が減少した」は九・八%(同八・九%)で、「ほとんど変わらない」が七四・四%(同六九・二%)——となっている。依然として「正社員以外の労働者」比率が「上昇」した事業所が、「減少」を上回っているものの、就業形態の多様化のスピードは緩やかになっている様子が窺える。

「正社員以外の労働者」比率が三年前に比べ上昇した事業所で、どのような就業形態の割合が増えたかをみると、

正社員以外の労働者の活用理由 (事業所割合、複数回答3つまで)

(正社員以外の労働者がいる事業所=100)



注: 「正社員以外の労働者がいる」については、正社員以外のいずれかの就業形態で回答した「活用する理由」のすべてを回答しているため、回答が3つを超えている場合もある。

者割合を就業形態別にみると、「正社員」は前回比三・二ポイント減の六一・二%、「正社員以外の労働者」がその分増え三七・八%となり、二・六人に一人が「正社員以外」となった計算だ。「正社員以外の労働者」の内訳は、「パート労働者」が二二・五%（前回調査二二・〇%）ともっとも多く、次いで「派遣労働者」が前回比二・七ポイント増の四・七%、「その他」が〇・九ポイント増の四・三%、「契約社員」が〇・五ポイント増の二・八%、「嘱託社員」が〇・四ポイント増の一・八%、「出向社員」が〇・三ポイント減の一・二%、「臨時雇用者」が〇・二ポイント減の〇・六%——となっている。

これを性別で見ると、「正社員」は「男性」で同〇・七ポイント低下の七一・六%となったのに対し、「女性」がその分上昇して二八・四%。一方、「正社員以外の労働者」については、「男性」が二・九ポイント上昇の三七・二%に対し、「女性」がその分低下の六二・八%。これを就業形態別にみると、「正社員以外」の「男性」で急増したのは「派遣労働者」(前回比一九・七ポイント増の四八・六%)で、前回調査(〇三年)からこの間、製造業務への派遣解禁等(派遣法改正により〇四年施行)を経て、男性でも急速に就業形態の多様化が進化した様子が浮き彫りになっている。

「正社員以外の労働者」がいる事業所にその活用理由を聞くと(複数回答)引き続き「賃金節約のため」がもっとも多く四割(四〇・八%)を占めるものの、前回調査(五一・七%)に比べたと一〇ポイント以上低下した。これ

に続き、多い順に「一日、週のうちの仕事の繁閑に対応するため」が三一・八%(同二八・〇%)、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が二五・九%(同二六・三%)、「専門的業務に対応するため」が二四・三%(同二三・二%)、「正社員を確保できないため」が二二・〇%(同二〇・一%)、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が二二・一%(同二六・五%)——などとなっている(図参照)。

こうした変化がみられる背景について、大臣官房統計情報部雇用統計課は「有効求人倍率が一倍を下回っていた当時(前回)の情勢とは異なり、今回は有効求人倍率も一倍を上回る中で行われたことから、賃金や労務コストの節約、景気に応じた雇用量調節といった消極的な理由が減り、むしろ繁閑対応や正社員が確保できない、高齢者の再雇用対策などといった理由が増えたのではないかとみている。

「正社員以外の労働者」の活用理由を就業形態別にみると、「契約社員」は「専門的業務に対応するため」が四三・六%(前回調査四四・九%)ともっとも多く、次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」が三八・三%(同三七・九%)、「賃金の節約のため」が二八・三%(同三〇・三%)——の順。「派遣労働者」でも、引き続き「即戦力・能力のある人材を確保するため」が三五・二%(同三九・六%)ともっとも多いものの、次いで「正社員を確保できないため」が前回より大きく上昇して九・一ポイント増の二六・〇%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が二五・七%(二六・四%)——

の順。「パート労働者」については、引き続き「賃金の節約のため」がもっとも多いが一三・九ポイントと大きく低下して四一・一%、次いで「一日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が三七・二%(三五・〇%)、「長い営業(操業)時間に対応するため」が二一・七%(二〇・四%)——などの順になっている。

「正社員以外の労働者」の今後の活用見込みについては、「正社員以外の労働者」比率が「上昇する」と思う事業所割合は前回比七・二ポイント減の一・二・六%に対し、「減少する」は〇・八ポイント増の四・四%で、「ほとんど変わらない」が七ポイント増の六一・八%——となった。引き続き、「上昇」が「減少」を上回るものの、就業形態の多様化速度は落ち着きつつある様子が見て取れる。

さらに今後、「正社員以外の労働者」比率が「上昇」すると思う事業所に対し、増えるであろう就業形態を聞くと、「パート労働者」が六九・七%(前回調査七一・二%)、「嘱託社員」が二二・二%(同二三・〇%)、「派遣労働者」が一九・五%(同二六・六%)——などの順になっている。このうち、嘱託社員の上昇幅(八・二ポイント)は若干大きく、団塊世代の退職開始に伴う影響が考えられる。

個人調査

派遣の四割、契約で二割が正社員として働けなかったと回答

次に、こうした事業所に雇用される労働者に対する個人調査結果をみる。

それによると、就業形態ごとの職種別割合は、正社員では「事務的な仕事」が前回比九・三ポイント減の三五・四%ともっとも多く、次いで「専門的・技術的な仕事」が六ポイント増の一九・四%、「管理的な仕事」が四・四ポイント増の一九・一%——の順。これに対し、「正社員以外の労働者」でも、「事務的な仕事」がもっとも多く前回比〇・六ポイント増の二六・一%、次いで「サービスの仕事」が三・二ポイント減の二〇・八%、「生産工程・労務の仕事」が一・一ポイント増の一八・一%——などとなっている。

正社員・出向社員以外の労働者に対し、現在の就業形態を選んだ理由(複数回答)を聞くと、「自分の都合のよい時間に働けるから」が四二・〇%でもっとも多く、次いで「家計の補助、学費等を得たいから」が三四・八%、「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」が二五・三%——などと続く。一方、「正社員として働ける会社があったから」と答えた割合をみると、全体では一八・九%にとどまるものの、就業形態別では「派遣労働者」で三七・三%と四割、「契約社員」では三二・五%と三割を占め、「パート労働者」で二二・二%——などとなっている。年齢別にはとりわけ二五〜二九歳(三三・八%)でこの割合が高い。

(調査・解析部)