

第2章 事業所における非正社員活用の実態とその変化

第2章では、事業所調査の個票を使って、H6（1994）年、H11（1999）年、H15（2003）年の時間的変化を中心に集計した結果を紹介する¹。

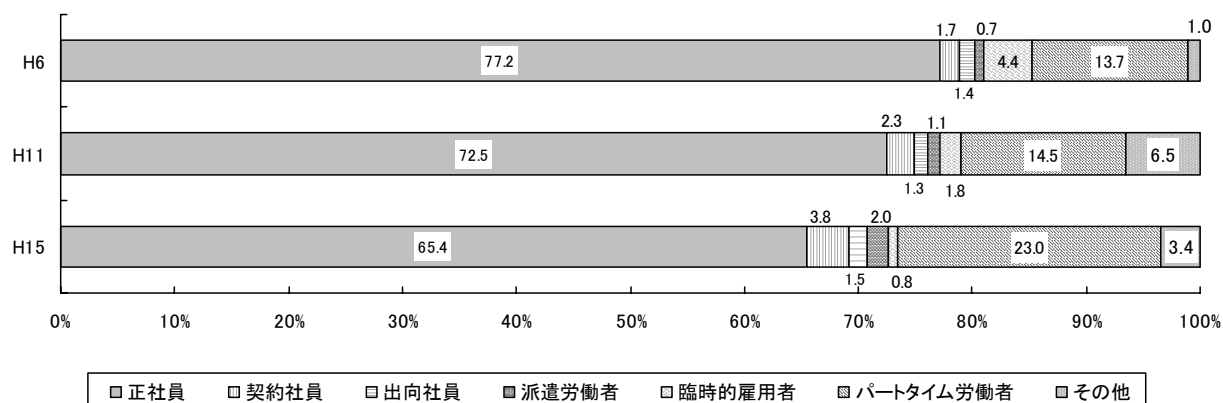
第1節 正社員・非正社員の構成

1. 正社員・非正社員の構成

（1）正社員比率の傾向的低下

第2-1-1図は、各年の正社員・非正社員の構成比率の推移を見たものである。一見して、正社員比率が低下しており、またパートタイム労働者比率が上昇しているのがわかる。正社員比率はH6からH15までに77%から65%まで低下しており、その分パートタイム労働者比率が上昇している。また全体的な比率では小さいが、契約社員や派遣労働者の比率も上昇している。

第2-1-1図 正社員・非正社員の構成比率の推移（%）



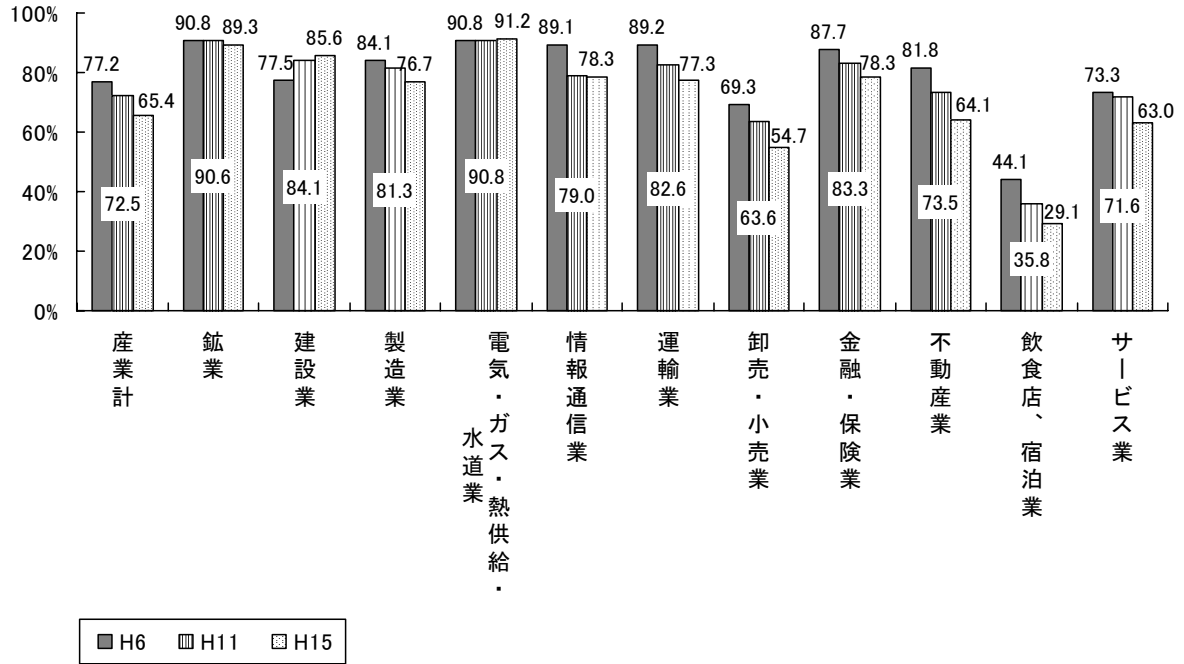
注：就業形態については第1章を参照

（2）産業別に見た傾向

第2-1-2図は、産業別に正社員比率の推移を見たものである。建設業と電気・ガス・熱供給・水道業以外の産業では、H6からH15にかけて正社員比率は徐々に低下しており、特に、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、サービス業では、この間に10ポイント以上の低下となった。換言すれば、これらの産業ではこの間に10ポイント以上も非正社員比率が上昇したということである。

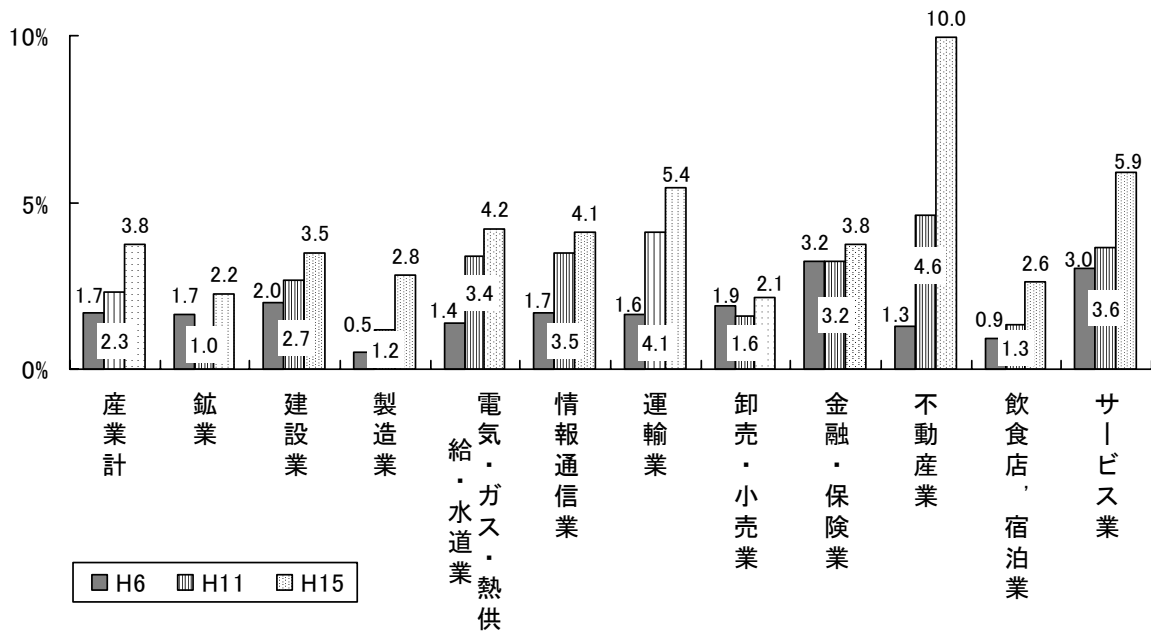
¹ なお第1章で紹介したように、項目によっては3時点を通じて比較できない場合もある。

第2-1-2図 産業別に見た正社員比率の推移 (%)



注：産業分類については第1章を参照。

第2-1-3図 産業別に見た契約社員比率の推移 (%)

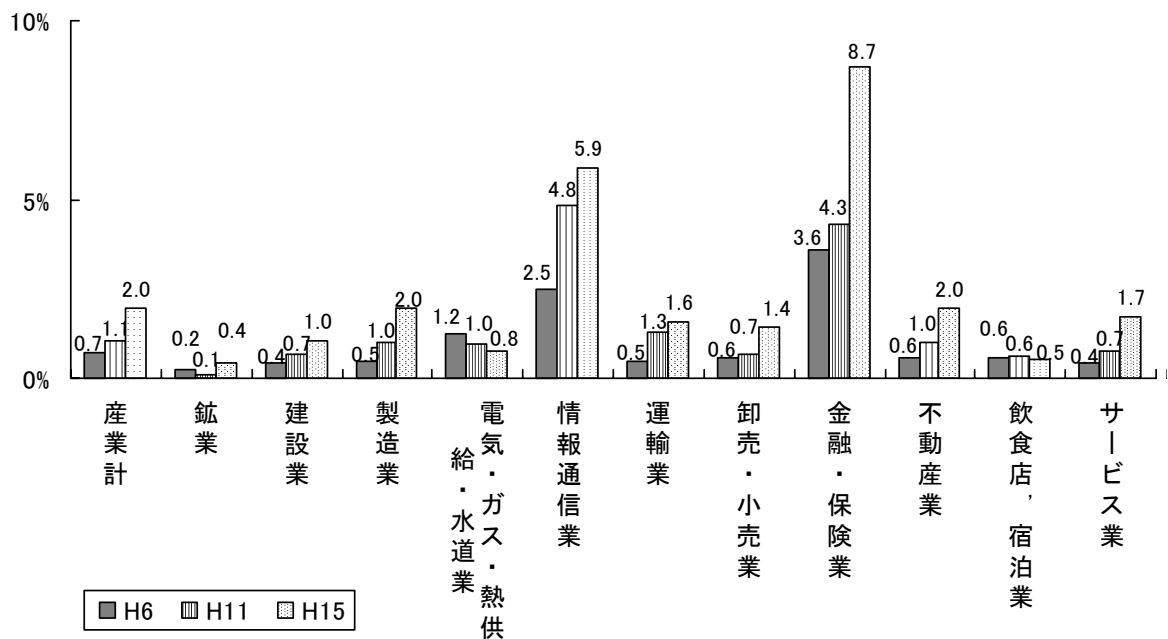


注1：産業分類については第1章を参照。

注2：就業形態については第1章を参照。

第2-1-3図は、産業別に契約社員比率の推移を見たものである。産業計では、H6からH15まで徐々に上昇している。H6からH15にかけて、ほぼすべての産業で傾向的に上昇しているが、製造業、運輸業、不動産業、サービス業などではH15までの10年間に契約社員比率がかなり高まっている。特に、不動産業はH15における契約社員比率が高く、H11からH15の間に契約社員の採用を増やした可能性がある。

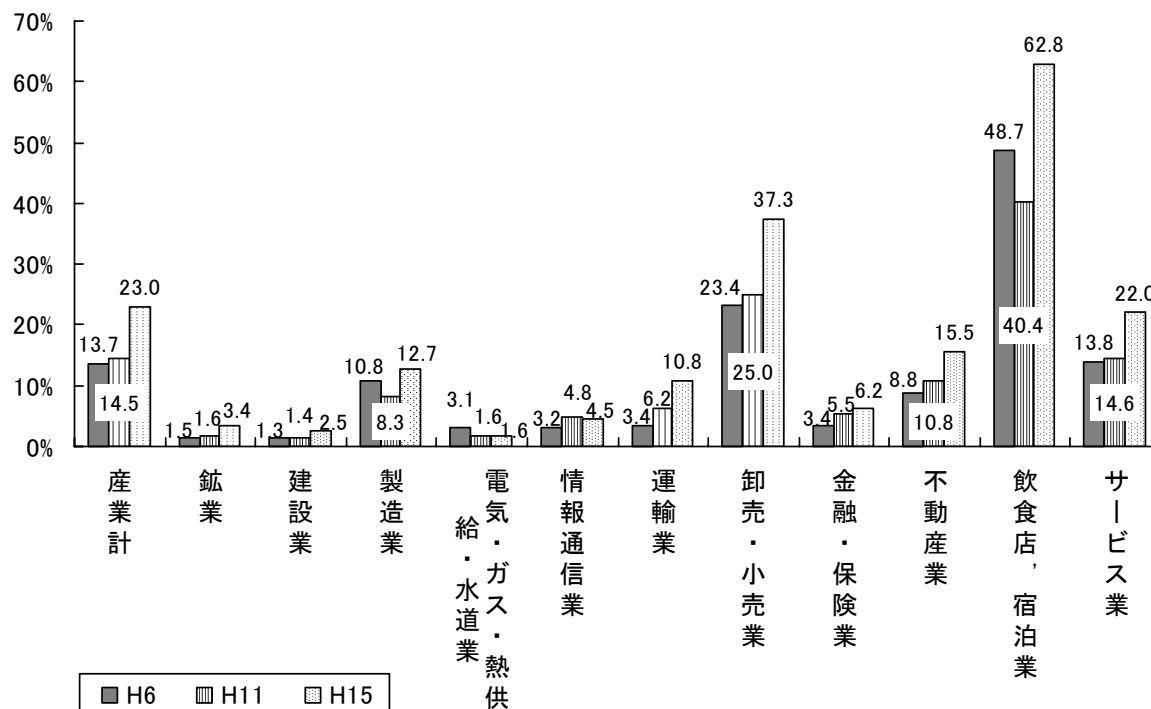
第2-1-4図 産業別に見た派遣労働者比率の推移（％）



注1, 注2とも第2-1-3図に同じ。

第2-1-4図は、産業別に派遣労働者比率の推移を見たものである。多くの産業で上昇しているが、H6からH15までの間にかなり上昇したのは、情報通信業と金融・保険業である。全労働者に占める比率は、H15で前者は約6％、後者は約9％となっており、産業計や製造業、サービス業などと比べても、派遣労働者の比率が高いことがわかる。

第2-1-5図 産業別に見たパートタイム労働者比率の推移（％）



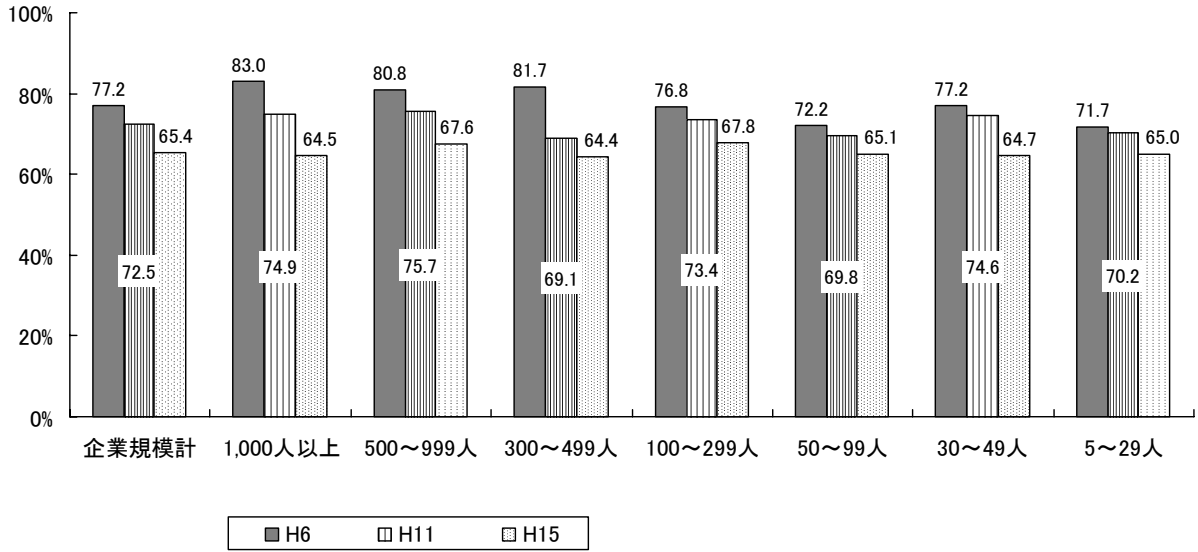
注1, 注2とも第2-1-3図に同じ。

第2-1-5図は、産業別に見たパートタイム労働者比率の推移を見たものである。卸売・小売業では、上昇の程度も高く、全労働者に占める割合も高い。他の産業では、運輸業、金融・保険業、不動産業、サービス業は傾向的に上昇している。飲食店、宿泊業と製造業は上下動しており、他の産業に比べて、景気変動との相関が強い可能性が考えられる。

(3) 企業規模別に見た傾向

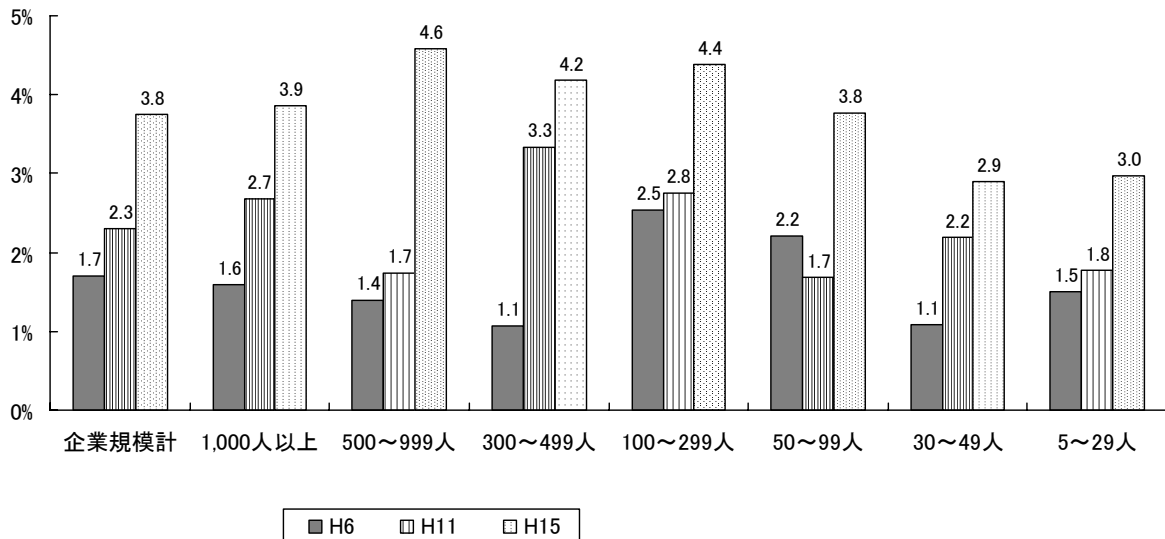
第2-1-6図は、企業規模別に正社員比率の推移を見たものである。どの企業規模でも低下しているが、H6からH15までの間に10ポイント以上の低下を記録したのは、1,000人以上、500～999人、300～499人、30～49人であり、比較的中規模から大規模の企業での低下が目立つ。換言すれば、中規模から大規模の企業では、この間に非正社員比率が高まっているということである。

第2-1-6図 企業規模別に見た正社員比率の推移 (%)



第2-1-7図は、企業規模別に契約社員比率の推移を見たものである。すべての規模でH6からH15にかけて上昇している。中でも500~999人、300~499人、100~299人では、H15の比率が4%を超えている。

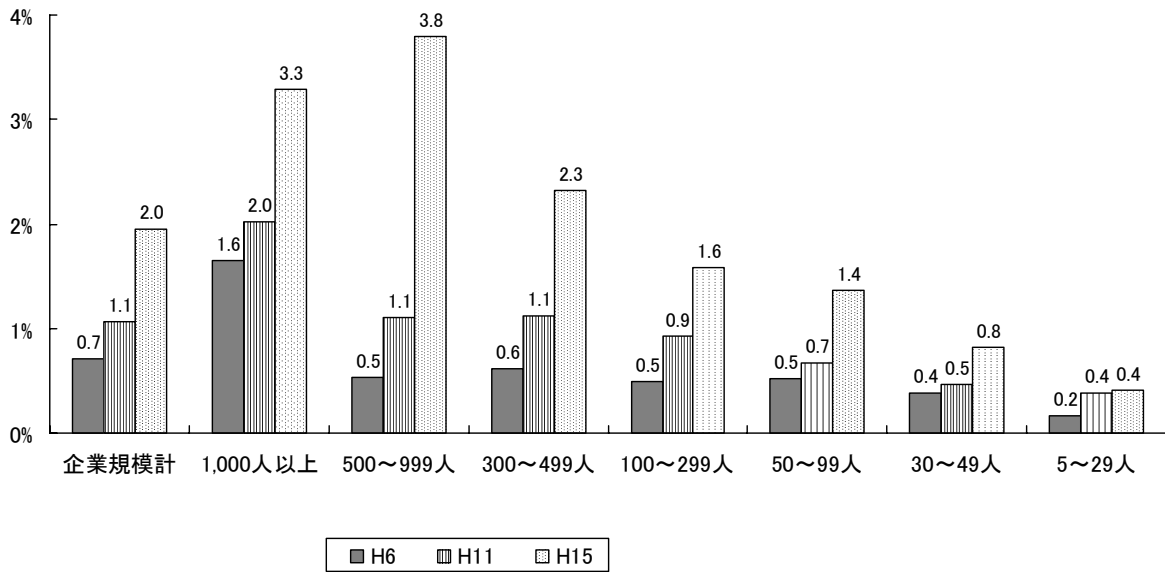
第2-1-7図 企業規模別に見た契約社員比率の推移 (%)



注: 就業形態については第1章を参照。

第2-1-8図は、企業規模別に派遣労働者比率の推移を見たものである。5~29人を除くすべての企業規模では、H6からH15までに比率が2倍以上になっている。中でも500~999人、300~499人、100~299人といった比較的中規模の企業での比率の上昇が目立つ。

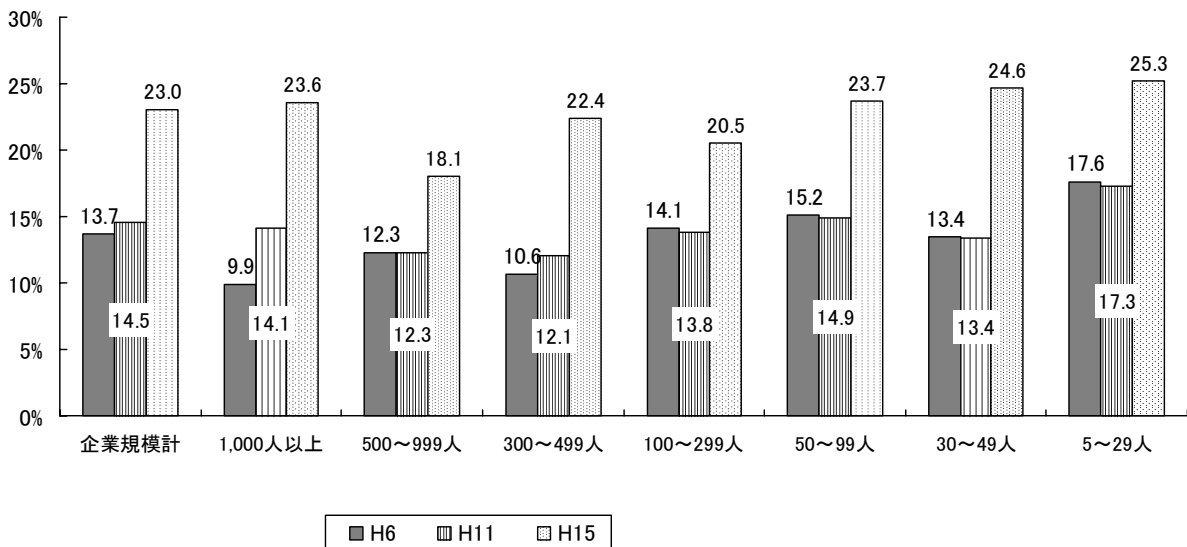
第2-1-8図 企業規模別に見た派遣労働者比率の推移（％）



注：就業形態については第1章を参照。

第2-1-9図は、企業規模別にパートタイム労働者比率の推移を見たものである。すべての企業規模でH6からH15の間に上昇しているが、特にH11からH15における上昇が著しい。H6、H11、H15と段階的に上昇しているのは、1,000人以上である。つまり大企業では、この間にパートタイム労働者の比率が停滞なく上昇したということである。

第2-1-9図 企業規模別に見たパートタイム労働者比率の推移（％）



注：就業形態については第1章を参照。

2. 3年前と比べた非正社員比率の変化

(1) 全般的な動向

H11とH15は、3年前と比べた非正社員比率の変化を質問している。双方で選択肢のワーディング（表現）や数が異なるので、H15に合わせて²比較したものが第2-1-10表である。「非正社員比率が上昇」との回答比率は、全体ではH11からH15にかけて低下している。しかし他方で「非正社員比率が減少」との回答比率も低下している。これは「ほとんど変わらない」との回答動向と関連しており、H11のほうがH15よりも回答が明確に分かれていることを示している。換言すれば、正社員・非正社員比率の変動はH11時点に比べてH15時点のほうが落ち着いているということを示唆する。

第2-1-10表 3年前と比べた非正社員比率の変化（％）

		H11			H15		
		非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少	非正社員比率が上昇	ほとんど変わらない	非正社員比率が減少
合計		23.2	62.6	14.3	19.7	71.2	9.2
産業	鉱業	10.4	75.9	13.7	13.4	78.9	7.7
	建設業	11.7	69.7	18.6	9.2	79.7	11.1
	製造業	21.2	62.7	16.1	18.7	70.6	10.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	10.4	79.4	10.2	14.4	79.7	5.9
	情報通信業	15.3	55.4	29.3	15.7	72.0	12.2
	運輸業	22.2	67.7	10.1	21.0	72.9	6.1
	卸売・小売業	25.3	62.0	12.7	19.6	71.9	8.6
	金融・保険業	34.5	52.1	13.4	33.4	58.8	7.8
	不動産業	29.7	56.2	14.1	15.4	75.4	9.2
	飲食店、宿泊業	32.2	61.0	6.8	24.1	65.7	10.2
	サービス業	24.0	60.9	15.2	21.9	69.9	8.2
企業規模	1,000人以上	34.6	52.6	12.7	31.1	61.9	7.0
	500～999人	35.5	51.6	12.9	29.9	60.1	9.9
	300～499人	28.9	58.1	13.0	38.0	55.5	6.5
	100～299人	23.7	62.9	13.3	22.0	70.0	8.0
	50～99人	25.2	59.3	15.5	20.6	71.9	7.5
	30～49人	19.6	63.8	16.6	22.8	65.8	11.4
	5～29人	18.3	67.1	14.6	12.5	77.2	10.3

注1：産業分類については第1章を参照。

注2：H11の選択肢は「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆる非正社員の比率が上昇」「いわゆる正社員・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」となっている。ここでは比較のため、「何ともいえない」と無回答を除外した回答を100として再計算し、選択肢をH15年に合わせた。

注3：H15の選択肢は「非正社員比率が上昇」「ほとんど変わらない」「非正社員比率が減少」となっている。

² 詳しくは、付属資料の調査票及び第2-1-10表の注を参照。

産業別に見ると、「非正社員比率が上昇」との回答比率は、H11では金融・保険業、飲食店、宿泊業、不動産業、卸売・小売業、サービス業の順に高くなっており、H15では金融・保険業、飲食店、宿泊業、サービス業、運輸業、卸売・小売業の順になっている。両時点で金融・保険業の回答比率が最も高いが、全般的に第三次産業部門で「非正社員比率が上昇」という回答が多い。この結果は、産業別の正社員比率の動向を見た第2-1-2図と照らし合わせると、H6からH15までに正社員比率が10ポイント以上低下した運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、サービス業に関して整合性がある。反対に、「非正社員比率が減少」との回答は、H11では情報通信業、建設業、製造業、サービス業の順に高くなっており、H15では情報通信業、建設業、製造業、飲食店、宿泊業の順になっている。これらの産業は、他の産業よりも「非正社員比率が低下した割合」が高いということであろう。

企業規模別に見ると、「非正社員比率が上昇」との回答比率は、H11、H15とも若干の異同はあるが、比較的規模が大きいほど高い。また同様に、若干の異同はあるが、比較的小規模な企業ほど、「非正社員比率が減少」との回答比率が高い。これらは、H11でもH15でも、非正社員比率の上昇は、企業規模の大きさに比例してきた傾向があることを示しており、第2-1-6図の結果と整合性がある。

(2) 就業形態による相違

次に、H11及びH15において「非正社員比率が上昇」と回答した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇したのかについて、産業別・企業規模別に見たものが第2-1-11表である³。

H11、H15ともにパートタイム労働者が最も回答比率が高く、前者で53%、後者で65%となっている。H11では2番目に多いのが契約社員、次いで派遣労働者となっており、両者の差は4ポイントほどある。H15では契約社員は22%、派遣社員は13%ほどになっている。H11とH15の単純な比較は難しいが、全体としてはパートタイム労働者の割合が上昇したという事業所が多く、契約社員や派遣労働者に関しては、H11よりもH15のほうで回答比率が高くなっていることが指摘できる。

産業別に見ると、契約社員の割合が増えたとの回答比率が相対的に高いのは、H11では情報通信業、運輸業などで、H15では電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、建設業、運輸業、不動産業などである。この結果は、産業別に契約社員の比率の推移を見た第2-1-3図とも整合性がある。

³ 契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者に限定する。

第2-1-11表 3年前に比べて増加した就業形態（％）

	H11			H15			
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	
合計	10.5	6.3	53.3	22.3	13.4	64.6	
産業	鉱業	22.3	2.9	22.2	16.0	9.6	48.9
	建設業	13.8	10.5	13.5	42.4	20.0	14.7
	製造業	7.8	7.3	48.7	28.4	17.8	56.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.4	19.3	24.2	54.9	21.8	20.5
	情報通信業	32.3	30.8	16.0	43.2	22.3	33.8
	運輸業	25.2	5.7	28.6	40.9	17.5	41.1
	卸売・小売業	8.0	3.7	65.5	11.7	9.2	80.7
	金融・保険業	20.9	28.7	37.5	22.6	52.0	38.8
	不動産業	19.8	9.4	47.9	37.8	21.7	47.4
	飲食店、宿泊業	3.3	1.0	76.7	15.4	1.3	86.2
	サービス業	12.4	5.4	51.9	25.2	10.8	62.5
企業規模	1,000人以上	15.6	14.1	48.8	19.1	20.0	63.2
	500～999人	14.2	6.8	46.2	21.6	25.7	53.7
	300～499人	18.7	11.9	49.8	21.8	16.2	62.3
	100～299人	18.8	6.6	47.4	27.4	16.3	62.9
	50～99人	7.7	4.5	50.9	28.0	10.6	63.9
	30～49人	10.6	6.7	57.4	19.0	16.4	63.0
	5～29人	5.3	3.1	57.8	21.8	3.9	70.0

注1：産業分類については第1章を参照。

注2：就業形態については第1章を参照。

注3：増加した就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

派遣労働者の割合が増えたとの回答比率が高いのは、H11では情報通信業、金融・保険業、H15では金融・保険業、情報通信業などである。この結果は、産業別に派遣労働者比率の推移を見た第2-1-4図の結果と整合性があり、情報通信業も金融・保険業も派遣労働者の比率が段階的に高まっていることを示している。

パートタイム労働者の割合が増えたとの回答比率が高いのは、H11、H15ともに飲食店、宿泊業、卸売・小売業、サービス業などである。この結果は、産業別にパートタイム労働者比率の推移を見た第2-1-5図の結果とも整合性がある。

企業規模別に見ると、契約社員の割合が増えたとの回答比率は、H11では300～499人と100～299人で、H15では100～299人と50～99人で相対的に高い。派遣労働者の割合が増えたとの回答比率は、H11では1,000人以上、300～499人で、H15では500～999人、1,000人以上で相対的に高い。パートタイム労働者の割合が増えたとの回答比率は、H11では5～29人、30～49人、H15では5～29人などで比較的高い。これは、企業規模別にパートタイム労働者比率の推移を見た第2-1-9図とは整合性がないように見られるが、そもそもパートタ

イム労働者の比率はすべての企業規模においてH11よりもH15でかなり高まっており、このことは第2-1-9図でも本表でも同様である。

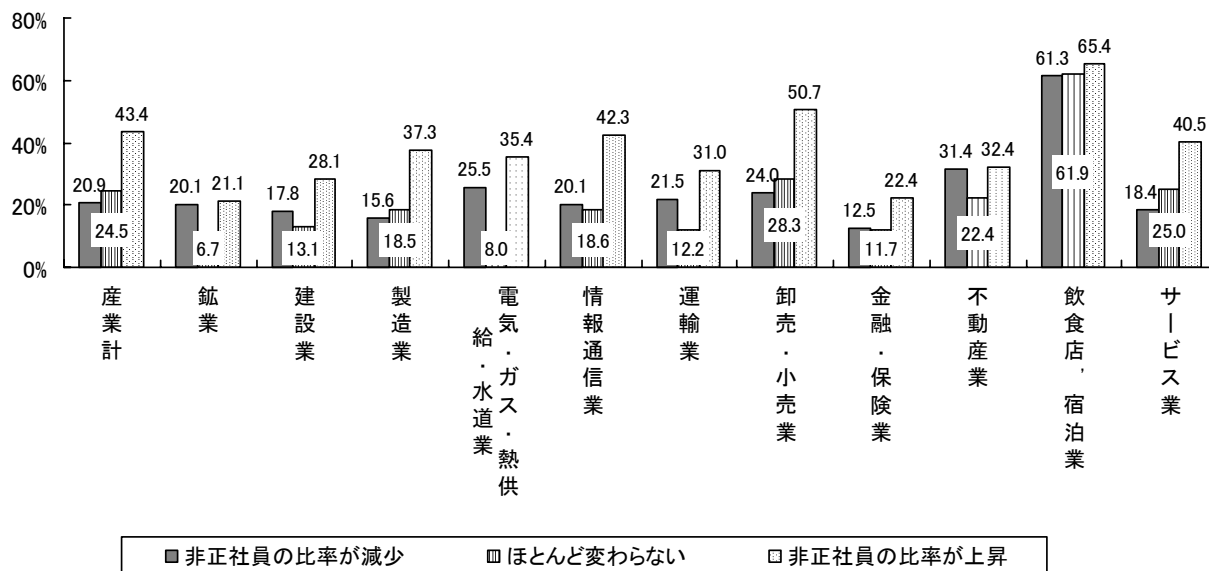
(3) 非正社員比率の増減傾向と現在の非正社員比率

ここでは、現在の非正社員比率と過去から現在までの非正社員比率の増減との関係を見る。第2-1-12図から第2-1-15図までがそれを表したものである。

第2-1-12図は、H11の動向を産業別に見たものである。すべての産業で、「非正社員比率が上昇」と回答した事業所のほうが、「非正社員比率が減少」と回答した事業所よりも現在の非正社員比率が高い。建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、金融・保険業、サービス業では比較的明確な差が見られる。しかし、鉱業、不動産業、飲食店、宿泊業では差が見られない。これらの産業では、過去からの非正社員比率の増減と現在の非正社員比率とは明確な関係にないことが示唆される。

H15（第2-1-13図）についても、非正社員比率の増減と現在の非正社員比率には相関関係があることがわかるが、こちらはH11よりも明確に差が表れており、H11で明確ではなかったほとんどの産業で明確になっている。ただし、運輸業に関してはH11とは傾向が異なる。

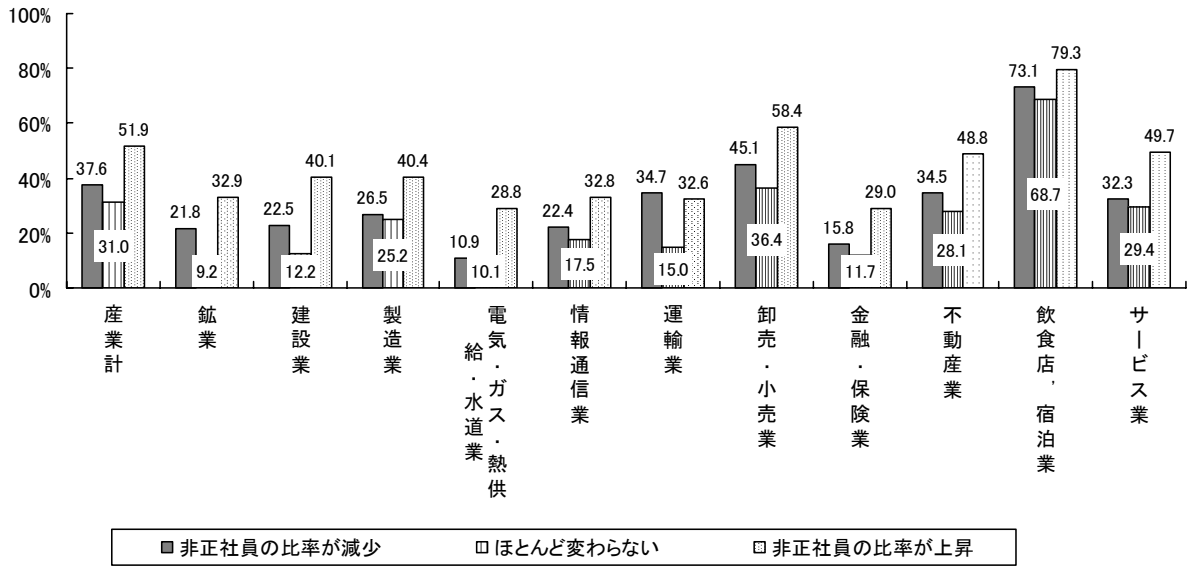
第2-1-12図 産業別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H11）



注1：産業分類については第1章を参照。

注2：H11の選択肢は「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆる非正社員の比率が上昇」「いわゆる正社員・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」となっている。またH15の選択肢は「非正社員比率が上昇」「ほとんど変わらない」「非正社員比率が減少」となっている。ここでは比較のため、「何ともいえない」と無回答を除外した上で平均値を算出し、H15の選択肢に合わせた。

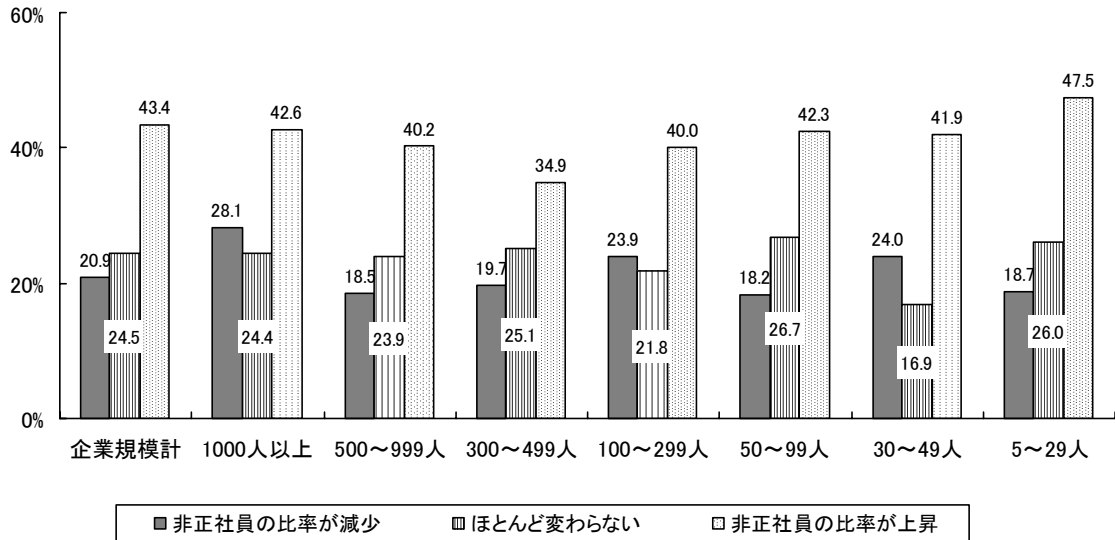
第2-1-13図 産業別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H15）



注1、注2とも第2-1-12図に同じ。

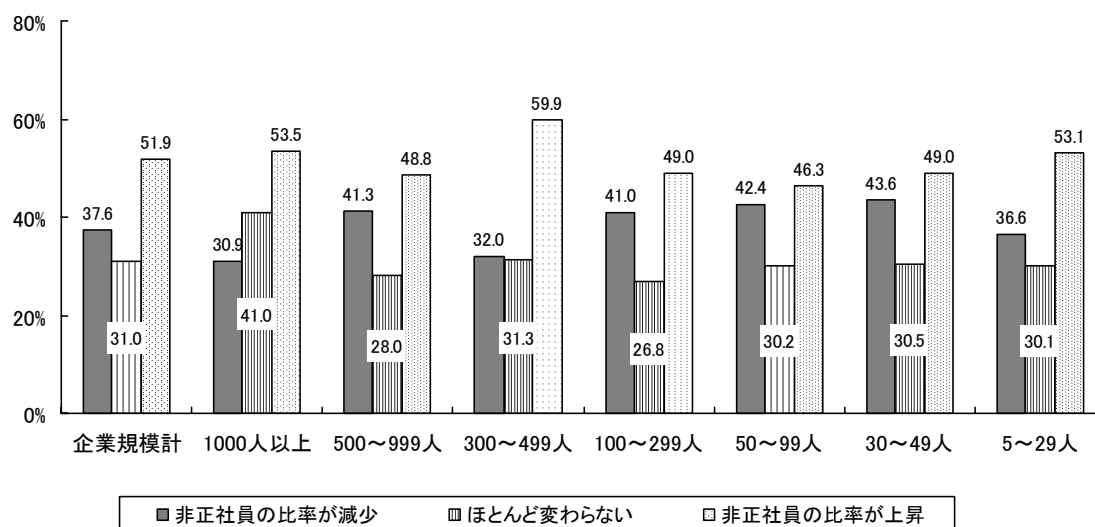
第2-1-14図は、H11について企業規模別に見たものである。すべての企業規模で非正社員比率の増減と現在の非正社員比率とは相関が高いことがわかる。

第2-1-14図 企業規模別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H11）



注1、注2とも第2-1-12図に同じ。

第2-1-15図 企業規模別・非正社員比率の増減別に見た現在の非正社員比率の平均（％・H15）



注1、注2とも第2-1-12図に同じ。

第2-1-15図は、H15について企業規模別に見たものである。傾向はH11（第2-1-14図）と同様である。

3. 今後の非正社員比率の見込み

ここでは、今後の非正社員比率の見込みについて比較する。H6、H11、H15では第1章に述べたような相違があるが、H6とH15が単に「今後」、H11のみ「3年後」としている以外は、選択肢の数も同じで大きな相違ではないため、比較が可能であると考え⁴。それらの結果を産業別・企業規模別に見たものが第2-1-16表である。

合計では、「非正社員比率が上昇」との回答割合はH11で若干低下するが、ほぼ20%前後で大きな変化はない。しかし「非正社員比率が減少」は、H6の23%からH11で5.6%、H15で3.7%とかなり低下している。「何ともいえない」とする回答が比較的多くを占めているため正確な比較は難しいが、少なくとも非正社員比率の低下を見込んでいる事業所は徐々に少なくなっている可能性がある。

産業別に見ると、「非正社員比率が上昇」との割合が比較的高いのは、H6では飲食店、宿泊業、金融・保険業、卸売・小売業、H11では金融・保険業、卸売・小売業、運輸業、H15では金融・保険業、飲食店、宿泊業、卸売・小売業などである。これらの産業では、他の産業よりも非正社員比率が上昇するとの見込みが強い。反対に、「非正社員比率が減少」との割合が高いのは、H6では鉱業、建設業、不動産業、H11では情報通信業、H15では不動産業

⁴ 付属資料の調査票及び第2-1-16表の注を参照。

などである。しかし産業別に見ても、「非正社員比率が減少」との回答割合はH11、H15と調査年が新しくなるのに比例して低くなっている。

企業規模別に見ると、「非正社員比率が上昇」との割合が比較的高いのは、H6、H11、H15ともに1,000人以上、500～999人、300～499人などの中規模から大規模の企業である。つまり企業規模が大きいほど、非正社員比率が上昇するとの見込みが強いことを示している。「非正社員比率が減少」については、企業規模間に目立った相違はないようである。

第2-1-16表 非正社員比率の今後の見込み(%)

	H6				H11				H15				
	非正社員比 率が上昇	ほとんど変 わらない	非正社員比 率が減少	何ともいえ ない	非正社員比 率が上昇	ほとんど変 わらない	非正社員比 率が減少	何ともいえ ない	非正社員比 率が上昇	ほとんど変 わらない	非正社員比 率が減少	何ともいえ ない	
合計	20.8	22.3	23.2	33.7	17.3	35.4	5.6	41.7	20.4	56.4	3.7	19.5	
産業	鉱業	7.5	12.8	32.2	47.5	6.6	47.5	4.8	41.1	13.0	61.0	3.7	22.3
	建設業	10.1	18.3	29.7	42.0	5.4	36.9	5.6	52.2	9.8	61.6	5.1	23.5
	製造業	21.3	19.5	22.9	36.3	16.9	29.7	5.7	47.7	18.8	58.5	3.8	18.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	6.5	23.6	21.3	48.6	6.3	40.6	7.3	45.8	10.4	59.4	4.4	25.8
	情報通信業	12.3	17.5	25.6	44.6	14.1	25.4	15.7	44.8	17.5	55.4	3.2	23.9
	運輸業	14.8	20.8	26.1	38.3	19.8	37.2	3.3	39.7	19.9	58.0	2.4	19.8
	卸売・小売業	25.3	22.3	23.6	28.9	22.1	37.6	4.6	35.8	23.4	54.4	3.1	19.1
	金融・保険業	26.3	17.0	24.4	32.3	23.8	30.2	6.1	40.0	33.5	43.3	2.6	20.6
	不動産業	14.1	17.3	28.1	40.5	9.8	45.7	4.8	39.8	14.1	64.2	4.8	16.9
	飲食店、宿泊業	40.6	37.4	3.4	18.6	18.8	36.4	5.4	39.3	23.9	55.1	4.6	16.4
	サービス業	16.4	25.2	23.8	34.7	17.0	36.2	6.9	39.9	20.0	56.7	3.7	19.6
企業規模	1,000人以上	31.9	17.4	19.3	31.4	27.3	33.1	6.8	32.8	32.0	48.0	3.2	16.7
	500～999人	28.6	21.5	23.7	26.2	30.6	26.1	4.6	38.6	36.4	48.2	2.2	13.2
	300～499人	24.2	17.4	23.8	34.6	25.1	33.0	3.0	38.9	26.2	56.9	3.0	14.0
	100～299人	22.7	23.2	24.7	29.4	19.2	38.0	4.7	38.0	21.9	53.3	4.1	20.7
	50～99人	19.4	28.2	27.1	25.4	19.6	32.8	6.6	41.0	21.9	54.9	1.9	21.4
	30～49人	18.9	27.7	19.7	33.8	14.8	34.1	3.9	47.2	23.6	52.3	4.6	19.5
	5～29人	18.0	22.0	23.3	36.7	12.3	37.1	5.9	44.7	13.9	61.1	4.2	20.8

注1: 産業分類については第1章を参照。

注2: H6の選択肢は「正社員の比率が高まる」「非正社員の比率が高まる」「正・非正社員の比率は変わらないと思う」「何ともいえない」となっている。

注3: H11の選択肢は「いわゆる正社員の比率が上昇」「いわゆる非正社員の比率が上昇」「いわゆる正・非正社員の比率は変わらない」「何ともいえない」となっている。

注4: H15の選択肢は「非正社員比率が上昇」「ほとんど変わらない」「非正社員比率が減少」「何ともいえない」となっている。

注5: 上記のような選択肢の相違をH15に合わせた。ただし、各年とも無回答のデータを除去した後の集計結果である。

次に、H6、H11及びH15において「非正社員比率が上昇」との見込みを示した事業所を対象に、どの就業形態の割合が上昇すると予想するのかについて、産業別・企業規模別に見たものが第2-1-17表である⁵。

第2-1-17表 今後増加する就業形態（％）

	H6			H11			H15			
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	
合計	10.4	6.1	64.5	17.3	9.8	49.3	30.7	16.6	71.2	
産業	鉱業	13.5	0.2	24.3	35.9	0.4	20.8	35.9	7.3	34.7
	建設業	14.5	9.9	9.0	30.2	19.8	11.2	40.7	35.6	35.7
	製造業	8.4	5.3	73.7	12.2	10.5	42.7	34.3	27.3	60.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.3	3.5	36.0	21.9	17.1	23.5	61.2	25.0	30.8
	情報通信業	37.5	10.5	45.3	50.1	28.9	19.3	58.5	25.5	43.6
	運輸業	18.8	16.2	32.1	30.2	12.1	36.9	50.0	14.6	49.9
	卸売・小売業	8.1	4.4	74.2	14.0	7.5	60.8	26.1	12.0	81.9
	金融・保険業	13.3	28.4	58.3	20.9	24.6	41.3	23.3	48.5	57.0
	不動産業	16.1	2.8	55.9	26.3	12.6	44.0	63.4	14.5	48.9
	飲食店、宿泊業	8.1	2.5	85.2	14.2	5.3	71.4	17.0	4.6	91.2
	サービス業	11.1	2.9	61.2	17.3	6.6	48.5	35.2	11.6	69.2
企業規模	1,000人以上	11.3	14.7	66.0	18.7	18.7	52.0	28.3	21.7	74.1
	500～999人	17.3	8.6	64.4	21.1	7.5	45.3	43.7	26.4	55.6
	300～499人	16.1	4.0	74.8	23.6	16.0	49.5	31.9	22.7	76.6
	100～299人	11.2	5.6	69.8	28.9	9.9	46.0	37.0	18.2	67.4
	50～99人	10.8	8.5	58.8	20.8	9.4	46.0	36.8	14.6	75.8
	30～49人	7.2	2.1	64.5	15.1	9.7	50.0	29.5	9.2	63.6
	5～29人	9.2	4.1	63.4	11.8	6.5	50.5	25.0	11.5	74.0

注1:産業分類については第1章を参照。

注2:就業形態については第1章を参照。

注3:増加する見込みのある就業形態すべてを選択する多重回答方式であるが、表記の就業形態のみ掲載。

合計では、各年ともパートタイム労働者との回答比率が最も高い。しかしながら、H11はその回答比率がH6、H15よりも15～20ポイントほど低い。契約社員と派遣労働者については、H6、H11、H15と段階的に回答比率が高まっている。

産業別に見ると、契約社員をあげた事業所の割合が高いのは、H6では情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、H11では情報通信業、建設業、運輸業、H15では不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業などとなっており、各年を通じて情報通信業での比率が高いのが目立っている。派遣労働者をあげた事業所の割合が高いのは、H6では金融・保険業、運輸業、H11では情報通信業、金融・保険業、H15では金融・保険業、建設業などとなっており、金融・保険業、運輸業での比率が相対的に高い。パートタイム労働者をあげた事業所の割合が高いのは、H6では飲食店、宿泊業、卸売・小売業、製造業、H11では飲食店、宿泊業、卸売・小売業、H15では飲食店、宿泊業、卸売・小売業、サービス業などであり、各年ともサービス関連の産業での回答比率が高い。

⁵ 契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者に限定する。

企業規模別に見ると、契約社員をあげた事業所の割合が高いのは、H6、H11、H15を通して500～999人、300～499人、100～299人などの比較的中規模の企業である。派遣労働者をあげた事業所の割合が高いのは、同様に1,000人以上、500～999人、300～499人などであり、中規模から大規模の企業である。さらにパートタイム労働者に関しては、企業規模との相関関係はあまりなく、まんべんなくすべての規模での比率が高い。

第2節 非正社員を雇用する理由

(1) 全般的な傾向

本節では、非正社員を雇用する理由に関する推移を見る。第2-2-1表は、H6、H11、H15の契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者それぞれを雇用する理由について、比較可能な形で並べたものである。

第2-2-1表 非正社員を雇用する理由（多重回答・％）

	H6			H11			H15		
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者
①正社員を確保できないため	13.9	16.4	20.0	7.1	8.1	8.8	10.4	16.2	11.8
②正社員を重要業務に特化させるため	-	-	-	10.9	13.6	13.8	11.4	16.6	12.2
③専門的業務に対応させるため	55.7	36.4	9.3	40.0	22.8	10.9	39.5	24.9	9.7
④即戦力・能力のある人材を確保するため	19.2	22.5	6.4	32.6	29.8	10.0	38.1	38.0	11.8
⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため	9.1	18.9	20.6	17.9	25.1	25.4	14.3	25.4	22.4
⑥長い営業(操業)時間に対応するため	5.6	3.4	19.4	5.9	5.8	22.5	6.5	2.7	19.6
⑦1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	7.8	14.9	33.7	3.8	7.8	34.1	2.6	7.7	33.5
⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10.0	12.2	15.7	6.1	21.9	18.0	6.4	13.8	14.8
⑨人件費節約のため(下段・注3を参照)	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	33.6	41.7	61.2
⑩高年齢者の再雇用対策のため	13.0	2.3	5.1	17.0	0.9	5.2	33.1	1.7	6.1
⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	-	-	4.4	7.2	4.5	1.2	8.4	2.0
人件費節約のため(H6とH11)	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	-	-	-
⑫賃金の節約のため(H15)	-	-	-	-	-	-	27.2	25.2	52.6
⑬賃金以外の労務コストの節約のため(H15)	-	-	-	-	-	-	9.0	25.6	22.9
⑭女子の再雇用対策のため(H6のみ)	2.7	1.4	5.9	-	-	-	-	-	-

注1：就業形態については第1章を参照。

注2：雇用する理由の詳細については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3：「⑨人件費節約のため」のH15の値は、下段の⑫か⑬のどちらか一方でも選択した場合にカウントし比較した。

各年の選択肢の数や言葉遣いが異なることから、比率の相違を時点間で比較するのは困難である。したがってここでは、各年の就業形態ごとの理由の順位を見ることにする。

契約社員については、H6、H11、H15のいずれの時点でも③（専門的業務に対応させるため）が目立って多い。第2位の理由ではH6が⑨、H11は④、H15は④、第3位の理由ではH6が④、H11は⑨、H15は⑨となっており、時点によって多少の異同はあるが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が③に次いで多い理由であることがわかる。

派遣労働者については、第1位の理由はH6が③、H11は⑨、H15は⑨となっており、第2

位の理由はH6が⑨、H11は④、H15は④、第3位の理由はH6が④、H11は⑤、H15は⑤となっている。契約社員に比べて、第1位と第2位の理由に大きな差がなく、また時点によって順位が変動しているが、「人件費節約のため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応させるため」などが上位の理由であるといえる。さらにH11、H15で第3位が⑤であることから、派遣労働者は景気変動の際に雇用量を調整される可能性が高いことがわかる。このように派遣労働者の雇用理由は、事業所によって、また職務内容によって、どのような派遣労働者を必要とするかが異なっていると考えられる。

パートタイム労働者については、第1位の理由はH6、H11、H15いずれの時点でも⑨（人件費の節約のため）が目立って多い。第2位の理由もH6、H11、H15のいずれにおいても⑦（1日・週の中の仕事の繁忙に対応するため）、また第3位の理由もH6、H11、H15のいずれにおいても⑤（景気変動に応じて雇用量を調節するため）となっており、契約社員や派遣労働者と異なり、パートタイム労働者を雇用する理由は、ほとんどの場合、人件費の節約と雇用量調整にあり、しかも理由そのものは時点間でほとんど変わらない。

（2）契約社員を雇用する理由

第2-2-2表は、契約社員を雇用する理由の上位項目を産業別・企業規模別に見たものである。H6とH11では多くの産業で「専門的業務に対応させるため」が第1位であるが、H15では「高年齢者の再雇用対策のため」が第1位になっている産業がある。鉱業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業である。その他、各年とも「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費の節約のため」が上位に入っており、契約社員を雇用する理由は、この4つに集約される。企業規模別に見た場合も、「専門的業務に対応させるため」が各年とも第1位となることが多い。ただし「即戦力・能力のある人材を確保するため」「人件費節約のため」「高年齢者の再雇用対策のため」も上位項目に入っている。

第2-2-2表 産業別・企業規模別に見た契約社員を雇用する理由の上位項目

		H6			H11			H15		
		第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位
産業	鉱業	⑧52.9%	③21.1%	④14.5%	④58.1%	⑩37.1%	⑨34.7%	⑩48.4%	④43.8%	⑨40.7%
	建設業	③42.3%	①36.8%	⑨17.1%	④43.9%	③42.9%	⑨⑩16.8%	③43.9%	④36.7%	⑩35.9%
	製造業	③49.2%	④23.5%	⑩20.9%	③40.2%	④28.2%	⑨26.4%	⑩53.3%	③42.1%	④41.6%
	電気・ガス・熱供給・水道業	③77.2%	⑩19.9%	⑨13.4%	③49.1%	⑩28.0%	⑨24.1%	⑩56.5%	③49.2%	④45.2%
	情報通信業	③79.0%	④41.4%	⑩25.4%	③63.6%	⑨43.0%	④37.8%	③49.7%	④49.6%	⑨21.8%
	運輸業	③52.8%	①38.6%	⑨33.4%	⑨51.6%	③29.8%	⑤24.9%	⑩49.5%	⑨39.3%	④29.9%
	卸売・小売業	③52.4%	①17.4%	④15.4%	⑨34.1%	③33.0%	④30.7%	⑨38.9%	④35.3%	③35.0%
	金融・保険業	③75.5%	④27.6%	⑨22.3%	③46.0%	⑨33.4%	②④24.1%	⑨35.4%	③34.4%	④29.7%
	不動産業	③30.8%	⑨22.0%	④5.3%	③62.7%	⑨40.9%	⑩27.8%	③47.3%	④45.0%	⑨38.8%
	飲食店・宿泊業	⑧34.5%	③30.1%	④21.5%	⑨46.2%	④42.4%	⑤26.7%	④47.9%	⑨47.0%	③32.5%
	サービス業	③68.1%	⑨25.5%	④17.3%	③44.7%	④35.2%	⑨30.7%	③44.1%	④37.5%	⑨33.0%
	企業規模	1,000人以上	③56.2%	⑨20.8%	④15.5%	③⑨40.5%	④29.7%	⑤19.5%	③43.5%	⑨41.6%
500~999人		③54.6%	④38.9%	⑨20.3%	④42.6%	⑨37.6%	③28.7%	⑨36.1%	③35.8%	④33.8%
300~499人		⑩53.3%	③40.1%	⑨22.8%	③45.3%	④42.0%	⑨37.4%	④43.8%	⑨42.2%	⑩36.1%
100~299人		③50.1%	⑩28.5%	④16.7%	③50.2%	④35.5%	⑨34.0%	③43.4%	⑩38.4%	④35.5%
50~99人		③62.7%	⑨18.0%	⑩17.2%	③43.4%	⑨34.5%	④26.1%	⑩49.9%	③38.0%	④37.8%
30~49人		③60.0%	⑩36.3%	④22.7%	③38.3%	④33.5%	⑨22.1%	⑩53.3%	④45.8%	③35.4%
5~29人		③56.4%	①22.9%	⑨20.8%	③34.7%	④29.0%	⑩23.4%	③41.1%	④39.6%	⑩27.9%

注1、注2、注3とも第2-2-1表に同じ。

雇用する理由については以下の通り。

- | | | |
|----------------------|----------------------|--------------------|
| ①正社員を確保できないため | ②正社員を専門業務に特化させるため | ③専門的業務に対応させるため |
| ④即戦力・能力のある人材を確保するため | ⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため | ⑥長い営業(操業)時間に対応するため |
| ⑦1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため | ⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため | ⑨人件費節約のため |
| ⑩高齢者の再雇用対策のため | ⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため | |

(3) 派遣労働者を雇用する理由

第2-2-3表は、派遣労働者を雇用する理由の上位項目を産業別・企業規模別に見たものである。契約社員(第2-2-2表)とは若干傾向が異なる。

産業別に見ると、H6では「専門的業務に対応させるため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「人件費節約のため」など複数の理由が第1位になっている。しかしH11とH15では「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が第1位を占める。「即戦力・能力のある人材を確保するため」が3時点とも第1位で不変な産業は、不動産業のみである。他方、「人件費節約のため」が3時点とも第1位で不変な産業は、建設業と金融・保険業である。さらに製造業は3時点とも「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が第1位である。第2-2-1表でも見たように、派遣労働者を雇用する理由は、産業によってかなり異なっていることが示唆される。

企業規模別に見ると、H6では「専門的業務に対応させるため」が第1位になることが多いが、H11とH15は「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が第1位となっている。また各年を通じて、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が上位項目に入っているのは、比較的中規模から小規模の企業である。

第2-2-3表 産業別・企業規模別に見た派遣労働者を雇用する理由の上位項目

第2-2-3表		H6			H11			H15		
		第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位
産業別		④20.0%	①19.8%	③18.3%	②44.4%	④25.5%	⑨22.4%	⑨41.4%	③27.9%	②22.4%
産業	建設業	⑨49.3%	③37.1%	①31.8%	⑨33.5%	④33.2%	⑤32.0%	⑨44.0%	③43.1%	④37.7%
	製造業	⑤35.9%	③29.2%	⑨24.7%	⑤43.2%	④31.2%	⑧28.7%	⑤47.0%	⑨37.1%	⑧30.5%
	電気・ガス・熱供給・水道業	⑧34.3%	③16.4%	⑨12.0%	⑨48.4%	②25.2%	⑧19.0%	⑨31.4%	②22.4%	④21.8%
	情報通信業	③58.7%	⑨44.8%	④33.7%	⑨45.8%	④43.0%	③30.4%	④37.8%	③36.8%	⑨36.3%
	運輸業	⑤40.2%	①35.7%	④25.5%	④34.5%	⑨25.9%	⑧20.7%	⑨62.3%	⑤37.0%	④32.8%
	卸売・小売業	③65.7%	④47.3%	⑨33.2%	⑨40.7%	③31.7%	④28.1%	④46.6%	⑨36.4%	③24.9%
	金融・保険業	⑨50.0%	⑦28.0%	③26.9%	⑨62.9%	②22.4%	⑦18.3%	⑨56.9%	④31.5%	②31.1%
	不動産業	④58.4%	③56.0%	⑨26.2%	④56.1%	⑨55.8%	①17.2%	④52.4%	⑨42.0%	①33.0%
	飲食店・宿泊業	⑦77.6%	⑤11.1%	④10.0%	⑨59.5%	⑧31.1%	②22.9%	④63.7%	⑨57.1%	③40.9%
	サービス業	③30.9%	⑨27.3%	④23.3%	④39.9%	③34.4%	⑨30.3%	④39.7%	⑨37.1%	③28.8%
	企業規模	1,000人以上	③39.4%	⑨36.8%	④20.3%	⑨48.1%	⑧24.4%	②23.1%	⑨49.9%	④30.8%
500~999人		③65.6%	⑨21.0%	④16.7%	④37.4%	⑧28.6%	③26.0%	⑨50.9%	④42.5%	③26.4%
300~499人		③37.1%	⑤32.3%	⑨28.6%	⑨43.6%	③42.1%	⑤26.9%	④52.3%	⑨48.4%	⑤25.6%
100~299人		⑨33.4%	③32.1%	④28.0%	④37.5%	⑨36.6%	⑤31.4%	④43.9%	⑨34.5%	③28.7%
50~99人		③62.8%	④53.1%	⑨50.1%	⑨36.5%	④30.4%	⑧23.3%	③37.7%	⑨34.9%	④23.3%
30~49人		⑨30.6%	③26.5%	④16.4%	⑤43.6%	④37.6%	③29.9%	③40.2%	⑤34.6%	⑨31.8%
5~29人		⑤31.8%	⑨31.1%	①27.3%	④36.2%	⑨35.2%	④28.7%	④48.9%	⑤31.8%	⑨29.7%

注1、注2、注3とも第2-2-1表に同じ。

雇用する理由については以下の通り。

- ①正社員を確保できないため
- ②正社員を専門業務に特化させるため
- ③専門的業務に対応させるため
- ④即戦力・能力のある人材を確保するため
- ⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため
- ⑥長い営業(操業)時間に対応するため
- ⑦1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため
- ⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため
- ⑨人件費節約のため
- ⑩高齢者の再雇用対策のため
- ⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため

(4) パートタイム労働者を雇用する理由

第2-2-4表は、パートタイム労働者を雇用する理由の上位項目を産業別・企業規模別に見たものである。産業別に見ても企業規模別に見ても、各年とも「人件費節約のため」が圧倒的に第1位を占める。また各年とも第2位は「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」が多い。その他、上位項目に入るが少数派の理由としては、「正社員を確保できないため」がH6にあり、産業では建設業、製造業、サービス業、企業規模では50~99人よりも小さい企業で該当する。同様に「長い営業(操業)時間に対応するため」も、産業では各年を通じて卸売・小売業、不動産業などで、企業規模では300~499人よりも大きい企業で該当する。

第2-2-4表 産業別・企業規模別に見たパートタイム労働者を雇用する理由の上位項目

	H6			H11			H15			
	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位	
産業	鉱業	⑨39.5%	⑦22.9%	⑧14.6%	⑨40.6%	④25.3%	⑤15.6%	⑨43.1%	⑦30.6%	⑧25.5%
	建設業	⑨27.3%	⑧16.2%	①15.7%	⑨44.3%	⑧27.3%	⑤22.2%	⑨53.1%	⑤726.3%	⑧23.0%
	製造業	⑨48.1%	①26.7%	⑤25.6%	⑨56.3%	⑤35.0%	⑧18.9%	⑨62.7%	⑤31.8%	⑦24.3%
	電気・ガス・熱供給・水道業	⑦35.8%	⑧29.5%	⑨19.6%	⑨32.6%	⑧32.4%	⑦29.5%	⑨41.6%	⑧32.7%	②21.7%
	情報通信業	⑨67.2%	⑦35.8%	⑧17.1%	⑨31.8%	⑦29.7%	⑧27.2%	⑨40.1%	⑦27.9%	④18.6%
	運輸業	⑨45.5%	⑦30.0%	⑧19.5%	⑨52.1%	⑦25.5%	⑤21.4%	⑨62.2%	⑦30.8%	⑤22.5%
	卸売・小売業	⑨58.6%	⑦39.5%	⑥27.7%	⑨65.0%	⑦37.4%	⑥32.1%	⑨63.2%	⑦33.1%	⑥27.9%
	金融・保険業	⑨62.4%	⑦41.1%	③14.6%	⑨68.4%	②35.3%	⑦33.4%	⑨65.9%	②38.7%	⑦35.7%
	不動産業	⑨49.7%	⑦29.5%	⑤14.0%	⑨40.8%	⑦27.4%	③24.8%	⑨57.5%	⑦37.4%	②21.8%
	飲食店・宿泊業	⑨65.8%	⑦58.7%	⑥52.8%	⑨63.5%	⑦53.9%	⑥44.7%	⑨67.2%	⑦44.7%	⑤32.5%
	サービス業	⑨42.3%	⑦35.2%	①20.6%	⑨49.2%	⑦37.2%	⑤18.6%	⑨55.4%	⑦34.3%	⑥17.5%
企業規模	1,000人以上	⑨69.4%	⑦49.4%	⑥30.9%	⑨62.9%	⑦41.6%	⑥30.7%	⑨66.9%	⑦39.6%	⑥27.0%
	500～999人	⑨73.6%	⑦46.5%	⑤32.0%	⑨65.6%	⑦39.5%	⑥27.9%	⑨57.3%	⑦32.0%	⑥22.2%
	300～499人	⑨69.5%	⑦33.4%	⑤26.1%	⑨68.6%	⑦30.5%	⑥29.4%	⑨73.6%	⑦44.2%	⑥31.0%
	100～299人	⑨60.7%	⑦39.7%	⑤20.3%	⑨62.9%	⑦40.5%	⑤25.5%	⑨64.2%	⑦35.8%	⑥20.9%
	50～99人	⑨53.3%	⑦32.1%	①23.2%	⑨57.6%	⑦37.6%	⑧29.3%	⑨65.1%	⑦29.4%	⑤22.1%
	30～49人	⑨49.0%	⑦28.2%	①24.0%	⑨56.6%	⑦27.6%	⑧26.0%	⑨55.1%	⑦31.2%	⑧21.7%
	5～29人	⑨44.7%	⑦30.2%	①22.2%	⑨54.0%	⑦30.8%	⑤27.6%	⑨58.0%	⑦31.5%	⑤25.7%

注1、注2、注3とも第2-2-1表に同じ。

雇用する理由については以下の通り。

- | | | |
|----------------------|----------------------|--------------------|
| ①正社員を確保できないため | ②正社員を専門業務に特化させるため | ③専門的業務に対応させるため |
| ④即戦力・能力のある人材を確保するため | ⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため | ⑥長い営業(操業)時間に対応するため |
| ⑦1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため | ⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため | ⑨人件費節約のため |
| ⑩高齢者の再雇用対策のため | ⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため | |

第3節 非正社員活用上の問題

(1) 全般的な傾向

H11とH15では、非正社員活用上の問題についていくつかの就業形態別に質問している。第1章及び第2-3-1表にあるように、H11とH15をそのまま比較するのは困難であるため、各年における各就業形態の中で、どのような理由が多いかを中心に検討する。

契約社員については、H11では「良質な人材の確保」が最大の課題になっており、次いで「正社員との職務分担」「業務処理能力」と続いている。H15では「モラルの向上」が最多で、次いで「良質な人材の確保」「正社員との職務分担」と続く。契約社員については2時点とも「良質な人材の確保」が大きな課題である。H15については、「モラルの向上」が非常に重視されており、これは下段にあるように「仕事に対する責任感」と「仕事に対する向上意欲」に分けても相対的に回答比率は高い。非正社員比率の高まり、契約社員の増加とともに、「責任感」や「向上意欲」が大きな問題になっている可能性がある。その他、「正社員との職務分担」が比較的回答比率が高い。これは、正社員と契約社員の職務内容を区別する困難さがあることを示唆している。

派遣労働者については、H11、H15ともに、契約社員と似たような傾向が出ている。つまり、「良質な人材の確保」が非常に重視されており、かつH15においては「モラルの向上」も比較的重視されている。その他、「業務処理能力」や「正社員との職務分担」がH11

でもH15でも比較的選択されている。前者は「良質な人材」とも共通する語感があるが、後者については、裏を返せば、正社員の職務内容が派遣労働者と共通しているという事業所側の悩みが窺える。

第2-3-1表 非正社員活用上の問題（多重回答・%）

	H11			H15		
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者
①良質な人材の確保	42.1	50.4	42.6	34.3	46.4	39.1
②定着性(注3)	15.6	-	28.6	-	-	31.5
③モラルの向上(下段・注4を参照)	16.1	14.5	19.4	42.9	39.3	50.0
④時間外労働への対応(下段・注5を参照)	11.7	10.4	36.4	13.4	18.3	19.9
⑤業務処理能力	23.6	28.1	25.3	21.7	23.0	20.5
⑥正社員との職務分担	25.6	22.8	18.7	19.7	21.8	16.3
⑦チームワーク	15.1	10.9	17.1	11.4	12.4	15.9
⑧正社員との人間関係	19.1	20.7	15.9	13.0	16.0	12.0
⑨モラルの向上(H11)	16.1	14.5	19.4	-	-	-
⑩仕事に対する責任感(H15)	-	-	-	31.4	30.0	40.9
⑪仕事に対する向上意欲(H15)	-	-	-	27.0	22.2	31.0
⑫時間管理(H11)	11.7	10.4	36.4	-	-	-
⑬時間外労働への対応(H15)	-	-	-	13.4	15.5	19.9
⑭より高度な活用(H11のみ)	22.0	17.3	16.3	-	-	-
⑮その他(H15のみ)	-	-	-	4.4	3.5	3.9

注1:就業形態については第1章を参照。

注2:活用上の問題の詳細については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3:「定着性」はH11では派遣労働者、H15は契約社員と派遣労働者に該当する選択肢が用意されていない。

注4:「モラルの向上」のH15の値は、下段の⑩か⑪のどちらか一方でも選択した場合にカウントし比較した。

注5:下段にあるようにH11は「時間管理」、H15は「時間外労働への対応」を比較した。

パートタイム労働者については、H11では「良質な人材の確保」が最多で、「時間外労働への対応」「定着性」と続く。H15では「モラルの向上」が最多で、「良質な人材の確保」「定着性」と続く。このように2時点で順位は入れ替わるが、これら4つの選択肢が大きな課題であることは共通している。「良質な人材の確保」や「モラルの向上」は契約社員や派遣労働者と同様であるが、パートタイム労働者独自の課題としては「時間外労働への対応」がある。ただしH11では単に「時間管理」となっていることから、H15の「時間外労働への対応」とまったく同じような意味合いで回答されているとはいえない。「時間外労働への対応」が問題になるのは、「パートタイム労働者であるために残業ができない」というイメージが強いと思われるが、「時間管理」は多種多様なパートタイム労働者の勤務時間管理やシフト表の作成などが煩雑であるという意味合いも含まれていると思われる。さらに、「定着性」もそれなりに問題であるようだが、この選択肢に対する回答が相対的に多いということは、裏を返せば、パートタイム労働者に長期勤続を期待している事業所がそれだけ多いということでもあろう。

(2) 契約社員活用上の問題

第2-3-2表は、契約社員活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。

産業別に見ると、H11では建設業を除くすべての産業で「良質な人材の確保」が第1位となっている。しかしH15では第1位に「モラルの向上」をあげる産業が多い。H15では「良質な人材の確保」と「モラルの向上」が2大課題であるといえるが、H11では第2位は「業務処理能力」と「正社員との職務分担」のどちらかが多い。前者を第2位としたのは製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、不動産業で、後者を第2位としたのは建設業、運輸業、卸売・小売業、サービス業である。しかし建設業、製造業、運輸業では、この両者の回答比率はほとんど変わらない。また鉱業と情報通信業では、「正社員との人間関係」が第2位になっている。

企業規模別に見ると、H11の第1位はすべての規模で「良質な人材の確保」、またH15は「モラルの向上」が第1位で、「良質な人材の確保」は第2位となっている規模が多い。H11の第2位は「業務処理能力」「正社員との職務分担」があるが、第2位の少数派としてはその他に「モラルの向上」「チームワーク」「正社員との人間関係」がある。

(3) 派遣労働者活用上の問題

第2-3-3表は、派遣労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。

産業別に見ると、H11は「良質な人材の確保」が不動産業を除くすべての産業で第1位となっている。H15でも「良質な人材の確保」が第1位になっている産業は多いが、H11よりは若干減り、その分「モラルの向上」など他の選択肢が第1位となっている。全般的な傾向は契約社員の場合によく似ており、H15では「良質な人材の確保」と「モラルの向上」が2大課題といえる。またH11では第2位になる項目が「業務処理能力」「正社員との職務分担」に集中している。

企業規模別に見た傾向も、契約社員の場合と似ており、H11の第1位はすべての規模で「良質な人材の確保」、H15は「良質な人材の確保」と「モラルの向上」が第1位と第2位を占める。しかしH11の第2位の項目は、規模による共通性が明確ではなく、「モラルの向上」「業務処理能力」「正社員との職務分担」「正社員との人間関係」に分散している。

(4) パートタイム労働者活用上の問題

第2-3-4表は、パートタイム労働者活用上の問題について、産業別・企業規模別に見たものである。

産業別に見ると、H11の第1位は「良質な人材の確保」をあげる産業が多い。H15ではこの選択肢は第2位が多く、第1位は「モラルの向上」が大多数の産業で選択されている。このような傾向は契約社員や派遣労働者の場合と共通しているが、パートタイム労働者に独

自の問題である「定着性」については情報通信業と飲食店、宿泊業で、「時間外労働への対応」では建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業、サービス業などで選択されている。

企業規模別に見た傾向は、契約社員や派遣労働者の場合よりも明確である。つまり、H11では第1位は「良質な人材の確保」、第2位は「時間外労働への対応」となっており、H15の第1位は「モラルの向上」、第2位は「良質な人材の確保」となっており、企業規模間の相違はほとんど見られない。

第2-3-2表 契約社員活用上の問題（多重回答・％）

		H11								H15							
		良質な人材の確保	定着性	モラルの向上	時間外労働への対応	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	良質な人材の確保	定着性	モラルの向上	時間外労働への対応	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係
産業	鉱業	48.5	7.8	16.8	15.5	14.7	29.0	14.9	42.2	29.5	-	27.2	18	25	21.4	4.7	10.1
	建設業	13.4	8.8	9.3	1.8	24.6	24.4	18.8	15.7	28.7	-	36.9	11.2	21.1	16.1	17.5	20.0
	製造業	44.5	10.9	7.7	6.7	20.9	20.2	14.3	17.5	30.9	-	43.5	14.8	21.6	14.8	8.6	9.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.9	3.8	7.0	6.8	26.6	19.6	8.0	9.7	27.1	-	34.0	8.7	17.4	15.4	6.8	7.8
	情報通信業	57.7	17.0	7.1	8.2	19.8	15.6	4.6	31.8	41.7	-	30.4	10.5	21.6	14.4	8.3	10.0
	運輸業	45.2	23.0	9.7	23.9	25.6	26.9	8.6	15.2	36.2	-	44.7	15.6	23.8	14.4	12.8	17.0
	卸売・小売業	38.7	13.6	19.3	13.9	24.0	31.4	13.7	15.4	39.0	-	51.8	8.9	24.5	21.9	10.9	15.7
	金融・保険業	67.1	21.0	24.0	6.6	38.4	12.4	13.1	17.1	29.9	-	44.3	11.1	24.5	24.2	10.1	11.1
	不動産業	32.7	11.3	13.9	7.1	22.2	11.0	18.9	8.3	43.4	-	36.4	7.2	27.0	15.8	8.5	7.4
	飲食店・宿泊業	60.5	24.6	60.1	9.1	18.7	25.6	10.2	14.4	42.1	-	45.1	19.9	20.2	26.0	10.3	6.2
	サービス業	45.2	17.8	14.6	16.0	20.8	30.1	19.4	26.5	31.7	-	39.3	15.4	19.1	21.8	11.7	12.2
企業規模	1,000人以上	43.5	16.6	19.9	10.4	26.3	21.9	13.0	18.4	36.0	-	50.8	13.6	23.6	28.8	17.9	13.9
	500～999人	40.7	18.8	7.9	3.8	24.3	27.2	36.9	21.1	40.7	-	39.0	12.5	20.6	19.7	5.4	9.5
	300～499人	45.4	19.6	39.0	14.6	15.6	23.8	9.8	20.5	44.2	-	38.6	16.6	11.2	25.7	4.2	6.0
	100～299人	56.3	11.9	18.7	17.4	34.5	41.0	14.2	20.6	29.3	-	37.0	11.5	19.8	17.2	6.7	9.4
	50～99人	47.7	16.0	8.5	13.4	12.7	15.9	6.2	19.2	28.1	-	41.0	10.9	20.7	21.2	11.0	14.6
	30～49人	36.6	7.5	8.3	9.6	25.1	14.8	10.0	7.9	30.4	-	32.4	12.3	24.3	19.9	7.7	7.5
	5～29人	29.8	16.6	9.1	10.1	18.2	23.6	16.7	20.1	35.5	-	45.1	15.0	23.3	13.2	12.9	16.8

注1、注2、注3、注4、注5とも第2-3-1表に同じ。

注6：第1位についてはグレーの網掛け、第2位は横線の網掛けで表した。

第2-3-3表 派遣労働者活用上の問題（多重回答・％）

		H11								H15							
		良質な 人材の 確保	定着性	モラル の向上	時間外 労働へ の対応	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係	良質な 人材の 確保	定着性	モラル の向上	時間外 労働へ の対応	業務処 理能力	正社員と の職務 分担	チーム ワーク	正社員と の人間 関係
産業	鉱業	85.5	-	0	5.3	50.3	19.8	30.3	40.4	53.5	-	47.1	0	38.4	20.9	7.5	22.4
	建設業	40.4	-	4.0	1.6	21.4	8.8	4.2	28.1	27.6	-	27.3	6.6	34.4	15.1	8.3	7.5
	製造業	45.1	-	21.7	13.2	29.8	26.9	18.2	25.1	42.1	-	46.1	14.8	20.6	16.0	11.8	15.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	38.5	-	2.5	6.8	23.9	20.5	9.4	16.3	38.8	-	35.9	12.2	20.0	28.3	4.3	14.3
	情報通信業	42.3	-	9.7	22.7	12.5	33.9	9.0	32.9	32.6	-	25.6	9.3	17.2	22.6	7.0	13.2
	運輸業	57.5	-	9.2	11.0	24.0	26.4	5.8	11.2	47.0	-	46.6	11.6	43.7	16.7	22.1	9.0
	卸売・小売業	60.7	-	15.2	15.4	21.8	24.8	12.9	24.6	36.2	-	44.2	15.4	24.8	22.7	17.3	16.5
	金融・保険業	50.9	-	20.6	12.8	35.7	25.8	7.6	12.0	48.0	-	43.0	17.9	26.0	30.6	13.2	21.1
	不動産業	29.3	-	30.9	3.6	26.0	37.0	49.4	52.1	47.2	-	27.0	19.0	25.3	5.7	15.3	22.2
	飲食店、宿泊業	32.7	-	18.0	7.1	3.1	6.2	5.0	6.8	18.6	-	13.4	38.4	34.1	7.3	2.1	3.5
	サービス業	62.1	-	6.9	3.3	50.3	24.4	9.1	15.2	39.5	-	34.5	16.9	13.1	26.5	8.7	17.8
企業規模	1,000人以上	52.9	-	17.5	10.8	20.8	22.4	7.4	14.4	42.1	-	43.8	16.9	25.7	22.0	15.6	18.5
	500～999人	56.0	-	10.6	22.3	20.1	23.6	10.2	24.3	40.1	-	34.2	6.4	22.2	32.1	11.5	17.4
	300～499人	55.2	-	13.0	12.2	40.4	19.6	14.8	30.4	47.4	-	36.4	6.5	25.7	30.0	6.6	18.4
	100～299人	40.7	-	10.8	12.9	28.7	26.1	13.6	34.1	39.0	-	39.2	18.4	25.4	24.8	16.8	16.3
	50～99人	62.6	-	23.1	8.7	14.7	19.2	13.4	21.0	29.0	-	40.5	9.9	16.8	18.8	9.1	10.9
	30～49人	45.2	-	26.3	19.1	26.1	22.7	32.5	37.5	34.2	-	43.4	32.0	11.9	13.1	19.5	20.5
	5～29人	46.8	-	9.4	3.9	39.2	23.5	8.4	14.6	36.4	-	33.2	20.0	23.4	10.5	5.3	9.2

注1、注2、注3、注4、注5とも第2-3-1表に同じ。

注6：第1位についてはグレーの網掛け、第2位は横線の網掛けで表した。

第2-3-4表 パートタイム労働者活用上の問題（多重回答・％）

		H11								H15							
		良質な人材の確保	定着性	モラルの向上	時間外労働への対応	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	良質な人材の確保	定着性	モラルの向上	時間外労働への対応	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係
産業	鉱業	39.9	15.1	1.5	15.8	22.0	22.3	9.0	16.9	23.5	20.6	21.2	15.5	9.0	10.5	0.9	0
	建設業	26.9	14.8	12.1	28.1	35.9	12.4	13.2	7.1	9.7	22.8	35.1	12.2	22.3	10.7	14.4	12.0
	製造業	36.0	23.2	12.0	33.4	25.1	16.9	10.9	12.1	26.0	20.9	44.4	23.4	17.1	16.8	8.7	10.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	41.3	9.0	8.9	17.3	19.7	12.7	7.4	14.1	39.0	11.5	32.0	17.1	25.3	13.9	8.5	6.7
	情報通信業	23.6	33.5	13.6	15.3	26.9	19.5	10.6	11.4	21.5	16.4	28.1	15.6	17.4	12.6	11.2	4.9
	運輸業	35.6	15.0	14.5	47.1	10.7	15.3	10.2	13.0	24.8	20.4	31.6	20.4	19.5	18.5	6.9	8.2
	卸売・小売業	48.8	34.9	24.9	44.8	25.0	18.5	17.6	17.2	47.5	33.8	55.3	20.3	25.8	16.5	19.2	13.2
	金融・保険業	54.4	18.5	22.8	29.8	41.4	23.9	24.3	21.6	40.8	18.8	45.7	22.5	26.6	30.7	11.4	18.6
	不動産業	56.5	26.5	10.7	18.4	20.0	17.9	33.3	20.1	38.8	26.0	48.6	15.1	23.0	16.7	11.9	16.2
	飲食店・宿泊業	41.0	36.6	22.4	36.3	21.2	14.2	21.7	14.9	54.4	49.1	63.0	19.4	18.8	11.4	20.1	11.1
	サービス業	42.0	24.2	17.3	28.9	27.1	24.4	18.6	18.9	33.2	28.5	43.9	18.8	15.4	18.4	15.3	11.9
企業規模	1,000人以上	55.6	33.6	27.6	40.0	31.0	18.4	17.0	17.8	51.5	48.4	64.5	24.5	28.5	19.9	19.2	14.1
	500～999人	47.5	26.5	27.5	43.5	41.5	23.7	19.0	18.0	48.9	30.8	58.6	18.8	23.9	28.2	24.4	20.7
	300～499人	44.0	34.4	14.3	32.1	25.5	30.0	19.2	16.9	52.6	38.6	57.9	28.6	22.6	20.8	20.7	5.4
	100～299人	47.3	31.1	26.0	40.7	29.0	21.1	15.3	16.7	43.7	33.2	44.3	18.5	17.3	14.4	8.9	9.3
	50～99人	42.9	30.9	16.0	42.3	23.7	18.1	20.6	19.4	35.4	35.0	51.3	24.1	29.1	21.9	17.5	16.9
	30～49人	40.6	22.4	22.7	34.7	25.8	25.5	22.0	20.5	40.3	28.1	51.6	18.3	23.6	25.8	15.7	14.9
	5～29人	37.7	26.9	15.5	33.3	21.6	15.7	15.7	13.5	32.8	25.4	45.1	17.5	16.3	11.8	15.2	10.5

注1、注2、注3、注4、注5とも第2-3-1表に同じ。

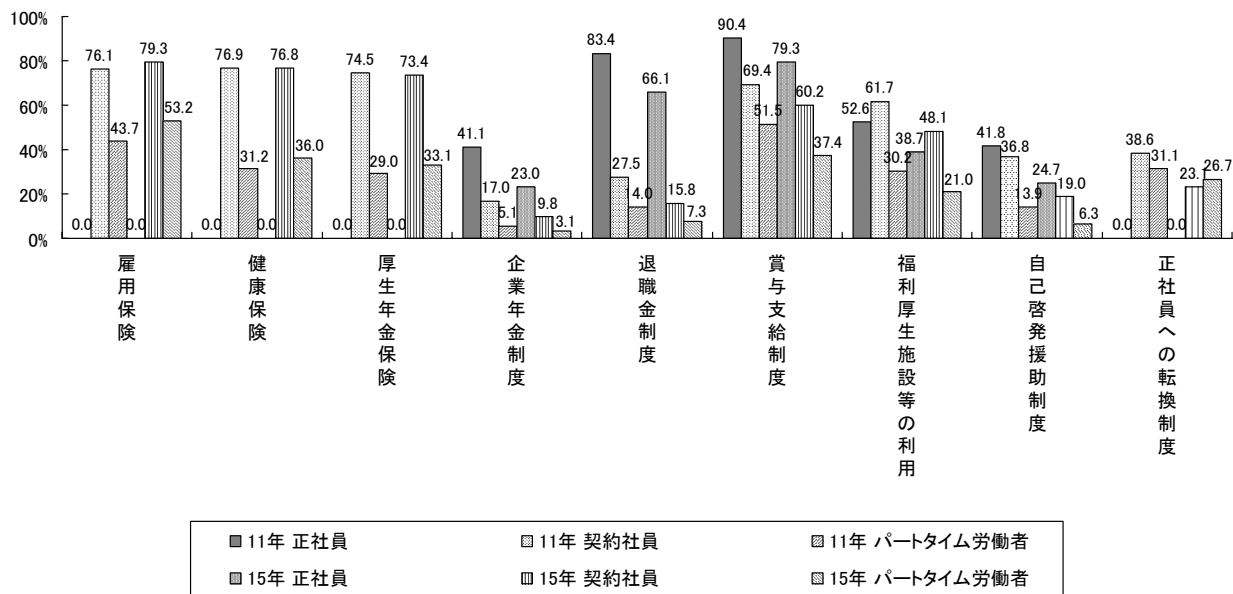
注6：第1位についてはグレーの網掛け、第2位は横線の網掛けで表した。

第4節 各種制度の適用状況

(1) 全般的な傾向

第2-4-1図は、H11とH15の各種制度の適用状況について比較したものである。公的制度である「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」については正社員の該当項目はなく、またH11の当該設問に対する就業形態として正社員、契約社員、パートタイム労働者のみを扱っているため、ここではこれらの3形態のみを比較する⁶。

第2-4-1図 各種制度の適用事業所割合（％）



注1: 就業形態については第1章を参照。

注2: 各種制度に関する設問の詳細は付属資料の各年調査票を参照。

注3: 雇用保険、健康保険、厚生年金保険については正社員は該当項目がない。

注4: 回答形式は、H11は「全員適用」「一部適用」「制度なし」、H15はそれぞれあるかどうかとなっている。そのため、H11は「全員適用+「一部適用」として集計した。

まず、公的制度について見る。H11でもH15でもパートタイム労働者よりは契約社員のほうが適用事業所割合が高い、契約社員に対する3種類の公的制度の適用事業所割合はH11、H15とも75%前後となっている。パートタイム労働者に対して最も適用事業所割合が高いのは「雇用保険」である。パートタイム労働者に対するこれら公的制度の適用割合はH11に比べてH15で若干上昇している。

さらに、正社員を含めた企業内の諸制度について見る。まず目立つのが、「退職金制度」と「賞与支給制度」の正社員への適用事業所割合である。しかしH11とH15では両制度とも適用事業所割合が低下している。非正社員の増加という労働市場の構造変化とは別次元で、正社員に対する処遇内容が変化していることを示している。契約社員やパートタイム労働者

⁶ なおH11ではパートタイム労働者をいわゆる短時間と長時間に区分しているが、第1章で紹介したように、ここではいわゆる短時間パートのみを扱う。またH15ではその他の就業形態についても質問している。

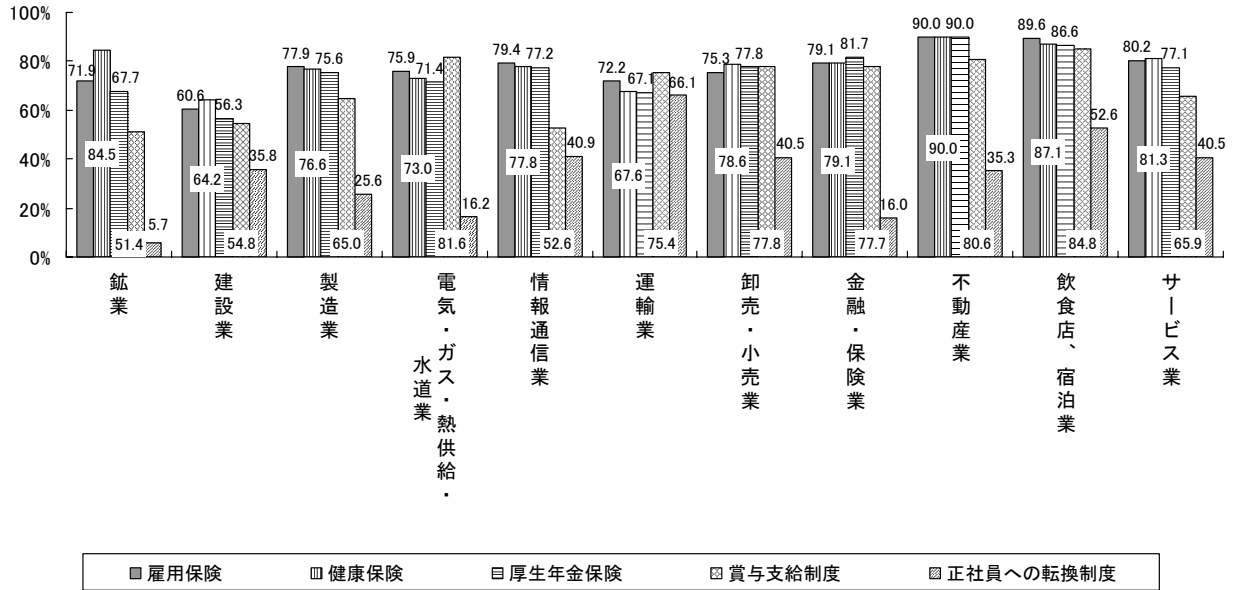
に対して「企業年金制度」や「退職金制度」を導入する事業所もいくらかはあるが、パートタイム労働者に適用する事業所よりは、契約社員に適用する事業所割合のほうが高い。しかし契約社員、パートタイム労働者にこれらの制度を適用する事業所割合はH11に比べてH15で低下している。「賞与支給制度」は、他の制度に比べて契約社員やパートタイム労働者に適用する事業所割合が最も高い。H11では契約社員で69%、パートタイム労働者で51%となっている。しかしH15ではそれぞれ60%、37%と低下している。「福利厚生施設等の利用」は若干注意する必要がある。なぜなら、通常、正社員はほとんどの福利厚生施設の利用権利があると考えられるからである⁷。したがってここでは、契約社員とパートタイム労働者のみを比較する。適用事業所割合は、H11、H15とも契約社員のほうが高いが、他の制度と同様、H15は契約社員でもパートタイム労働者でも低下している。「自己啓発援助制度」も「制度そのものがない」という場合を含んでいると考えられるが、これは正社員と契約社員との相違が比較的小さい。しかし他の制度と同様、H15では適用事業所割合が低下している。「正社員への転換制度」は、契約社員ではH11は38%、H15は23%となっており、割合が低下している。パートタイム労働者に対しても31%から26%へと低下幅は小さいが低下している。

（２）契約社員に対する各種制度の適用

第2-4-2 図は、産業別にH11の契約社員への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-3 図はH15のものである。それぞれの時点を分けて見ると、H11では不動産業や飲食店、宿泊業で各種制度の適用事業所割合が高い。全般的に各種制度の適用事業所割合が低いのは建設業である。これら5種類の制度の中では、すべての産業で「正社員への転換制度」の適用事業所割合が最も低い。H15はH11とは若干傾向が異なり、全般的に電気・ガス・熱供給・水道業の適用事業所割合が高い。H11で高かった不動産業や飲食店、宿泊業は、H11よりも適用事業所割合が低下している。各産業についてH11とH15を比べると、雇用保険等3種類の公的制度の適用事業所割合が上昇したのは、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業である。反対に鉱業、製造業、情報通信業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、サービス業では低下している。その他、卸売・小売業では「雇用保険」のみ上昇している。

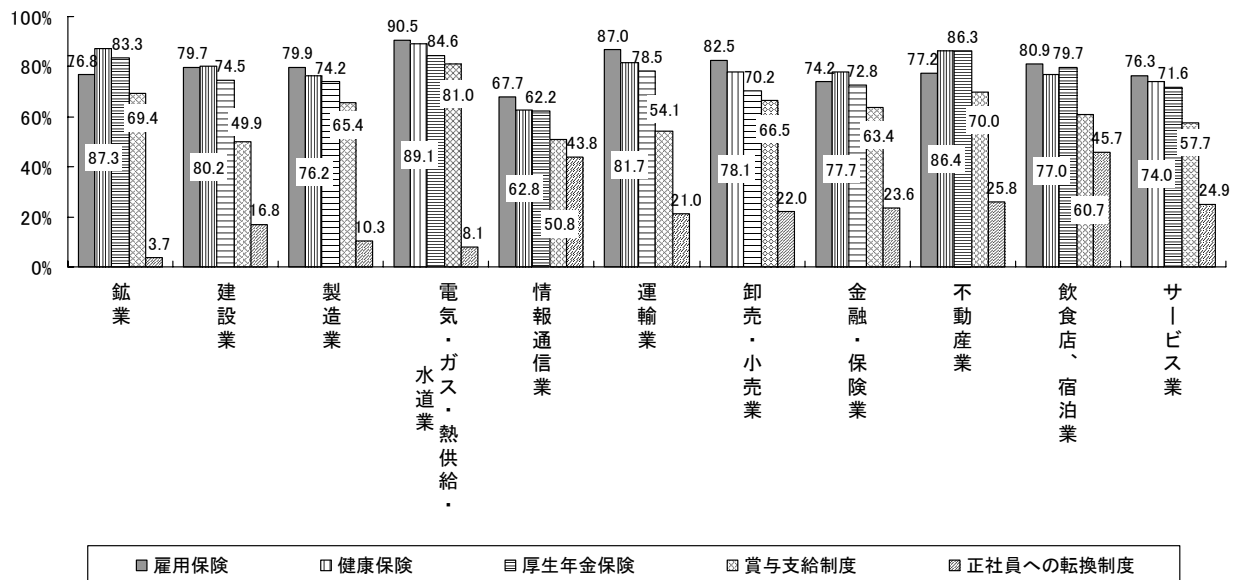
⁷ 回答した事業所に福利厚生施設そのものがないと判断し、正社員に対しても選択しなかった可能性がある。

第2-4-2図 産業別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合 (H11・%)



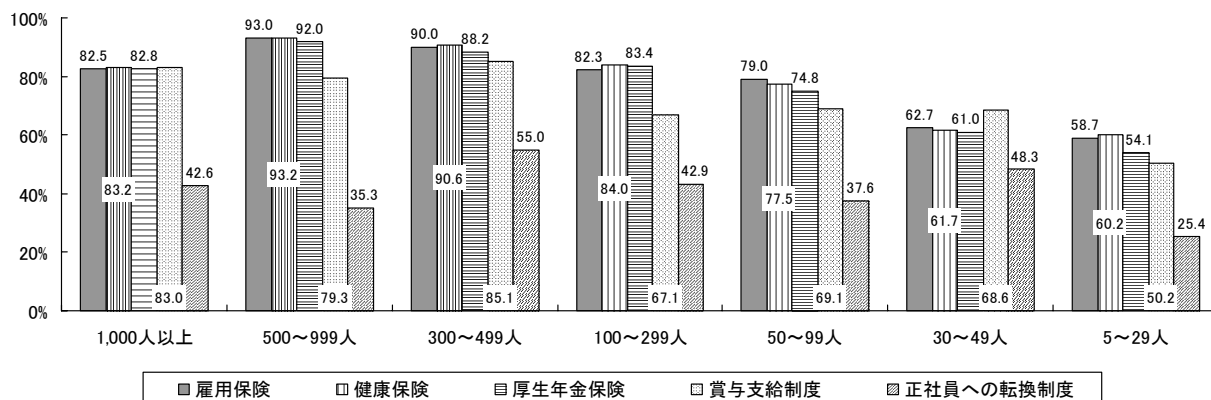
注1:産業分類については第1章を参照。
注2:第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-3図 産業別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合 (H15・%)



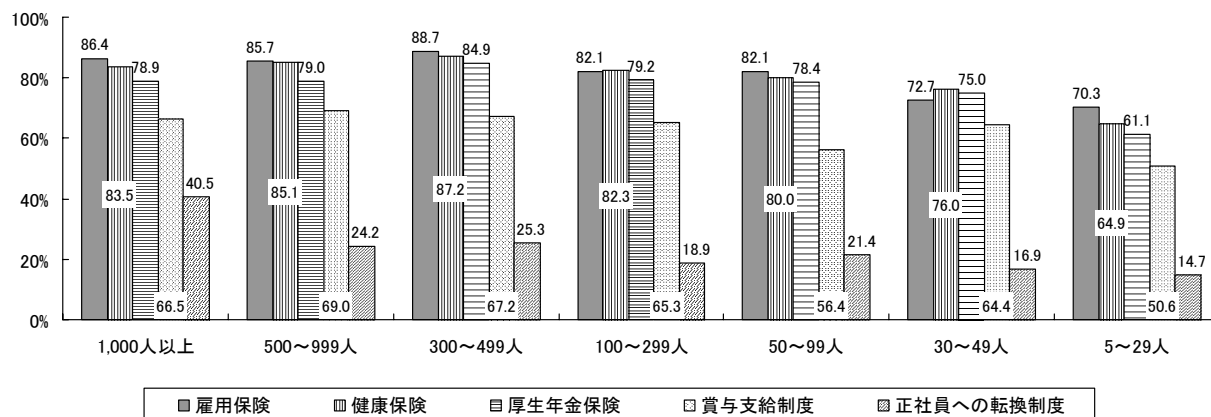
注1:産業分類については第1章を参照。
注2:第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-4図 企業規模別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合（H11・％）



注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-5図 企業規模別に見た契約社員に対する各種制度の適用事業所割合（H15・％）

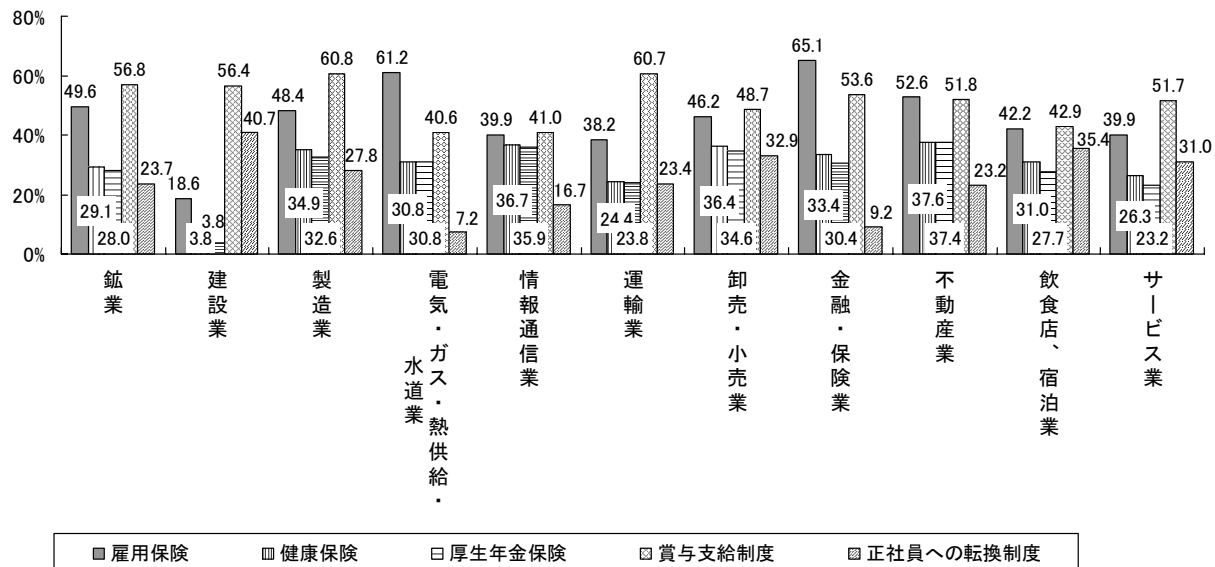


注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-4図は、企業規模別にH11の契約社員への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-5図はH15のものである。H11でもH15でも、雇用保険等の3種類の公的制度の適用割合は企業規模が大きいほど高い傾向にあるが、「賞与支給制度」と「正社員への転換制度」はさほど企業規模に比例していない。また各規模についてH11とH15を比較すると、3種類の公的制度では50～99人より小さい規模で適用事業所割合が高まっている。しかし「賞与支給制度」についてはほぼすべての規模で低下している。

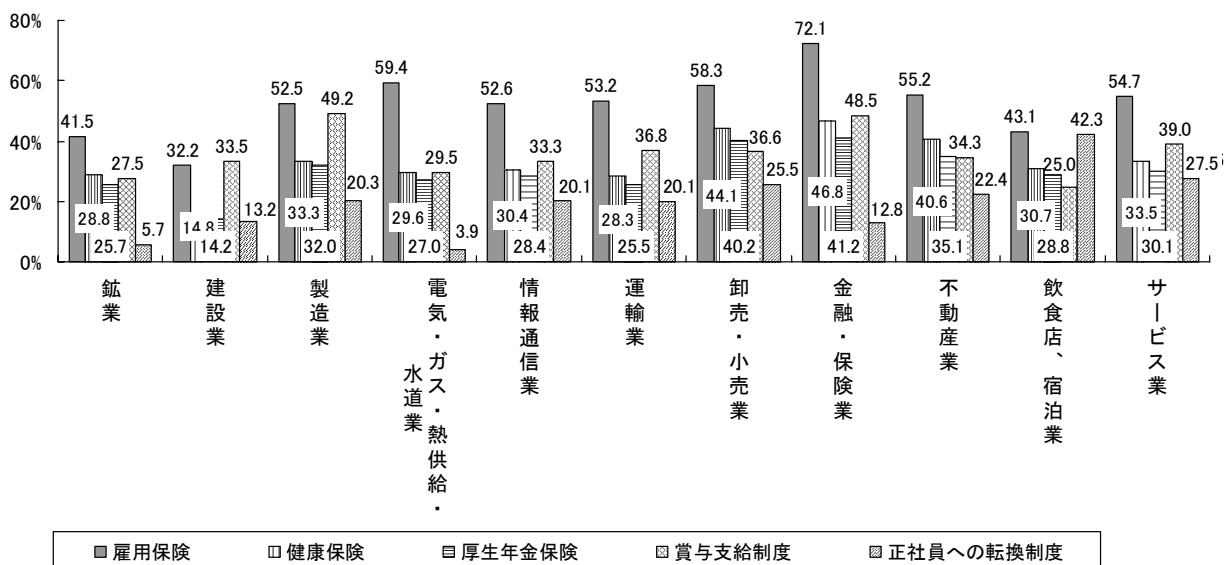
(3) パートタイム労働者に対する各種制度の適用

第2-4-6図 産業別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合 (H11・%)



注1: 産業分類については第1章を参照。
注2: 第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-7図 産業別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合 (H15・%)



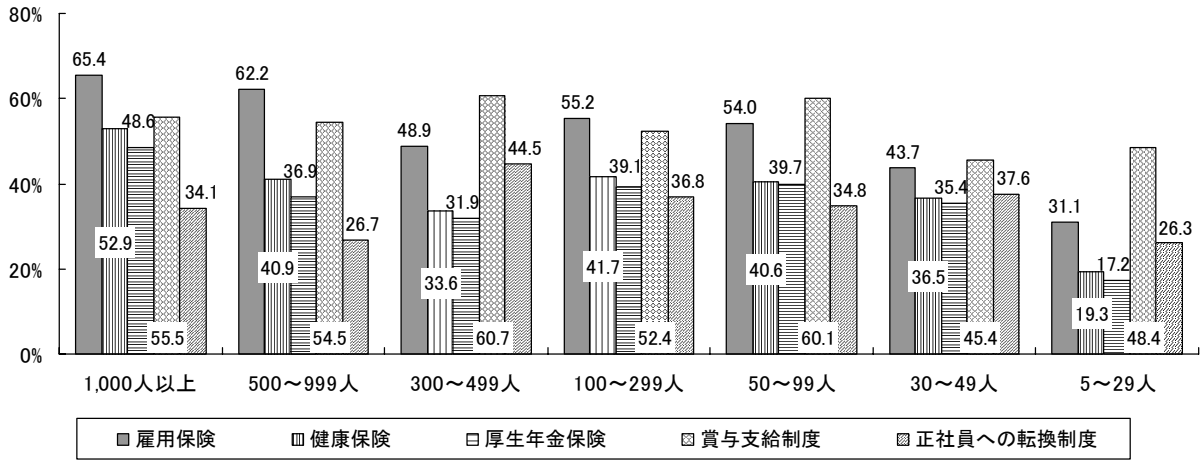
注1: 産業分類については第1章を参照。
注2: 第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-6図は、産業別にH11のパートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-7図はH15のものである。それぞれの時点を分けて見ると、H11では建設業における3種類の公的制度の適用事業所割合が相対的に低い。それぞれの産業でも

3種類の公的制度の適用事業所割合はかなりばらつきがあるが、すべての産業で「雇用保険」の割合が最も高い。中でも電気・ガス・熱供給・水道業と金融・保険業は60%以上となっている。「賞与支給制度」も公的制度の割合が低いのに比べると比較的適用事業所割合が高く、製造業や運輸業では60%を超えている。同様の傾向はH15においても見られる。すなわち公的制度の適用事業所割合が低いのは建設業で、3種類の中では各産業で「雇用保険」の適用事業所割合が最も高い。H11とH15を比較すると、いくつかの相違が見られる。「雇用保険」は建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業など多くの産業で適用事業所割合が上昇しているが、「健康保険」では卸売・小売業、金融・保険業を除くと目立って上昇した産業は多くない。また「賞与支給制度」がすべての産業で低下している。

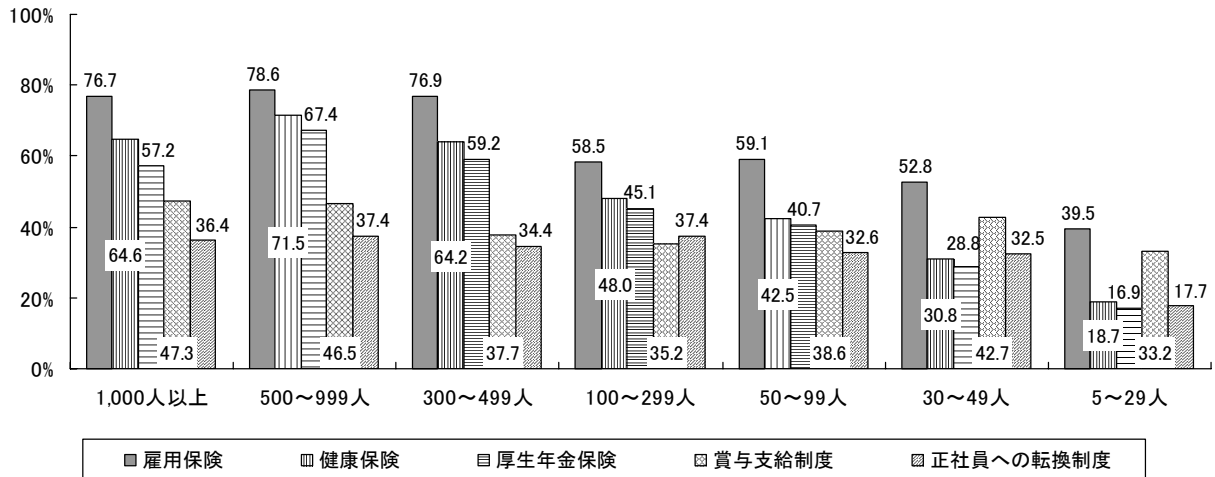
第2-4-8図は、企業規模別にH11のパートタイム労働者への各種制度の適用事業所割合を見たものであり、第2-4-9図はH15のものである。それぞれの時点を分けて見ると、H11では、3種類の公的制度については1,000人以上が最も適用事業所割合が高く、企業規模が小さいほど適用事業所割合が低い傾向にある。しかし500~999人の「健康保険」と「厚生年金保険」、300~499人の「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」は、100~299人よりも適用事業所割合が低いなどの若干の変動が見られる。「賞与支給制度」や「正社員への転換制度」も特に企業規模に比例しているわけではない。H15については、公的制度の適用事業所割合はほぼ企業規模に比例していると見て良いだろう。H11とH15を比較すると、30~49人と5~29人の「健康保険」と「厚生年金保険」を除くすべての規模および公的制度において、適用事業所割合が上昇している。しかし反面で、「賞与支給制度」はすべての規模で低下している。「正社員への転換制度」の適用事業所割合が上昇したのは、1,000人以上、500~999人、100~299人で、他の規模では低下している。

第2-4-8図 企業規模別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合
(H11・%)



注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

第2-4-9図 企業規模別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合
(H15・%)



注：第2-4-1図の注2、注4に同じ。

