

奈良県企業における非正規社員の雇用状況等

(第192回地元企業動向調査付帯調査)

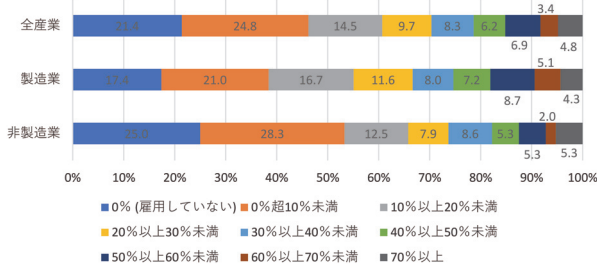
【有効回答数：個人事業を含む県内290先

(有効回答率：35.3%)】

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）の割合を聞いたところ、「50%以上」と回答した企業は全産業で15.2%、一方、「0%（雇用していない）」と回答した企業は、同じく21.4%であった（図表1）。

図表1 全社員に占める非正規社員の割合

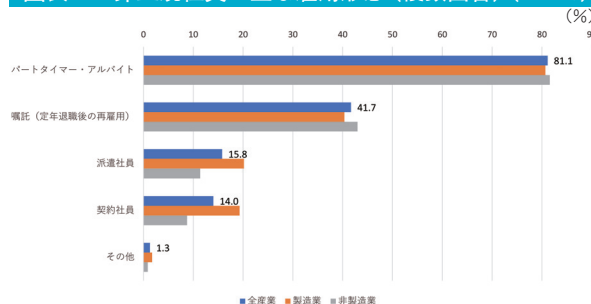


業種別にみると、「50%以上」と回答した企業は食料品（40.0%）が最も多く、以下、小売業（34.6%）、ホテル・旅館（33.3%）の順となった。さらに「40%以上50%未満」の企業も含めた場合、食料品（60.0%）、ホテル・旅館（55.6%）の順となり、これらの業種は非正規社員への依存度が高い企業が特に多いことがわかった。一方、「0%（雇用していない）」と回答した企業を業種別にみると、不動産業（55.6%）が最も多く、以下、建設業（42.9%）、サービス業（26.7%）の順となった（図表不掲載）。

2. 非正規社員の主な雇用形態（複数回答）

非正規社員の主な雇用形態を聞いたところ、「パートタイマー・アルバイト」（81.1%）が最も多く、以下「嘱託（定年退職後の再雇用）」（41.7%）、「派遣社員」（15.8%）、「契約社員」（14.0%）の順となった（図表2）。

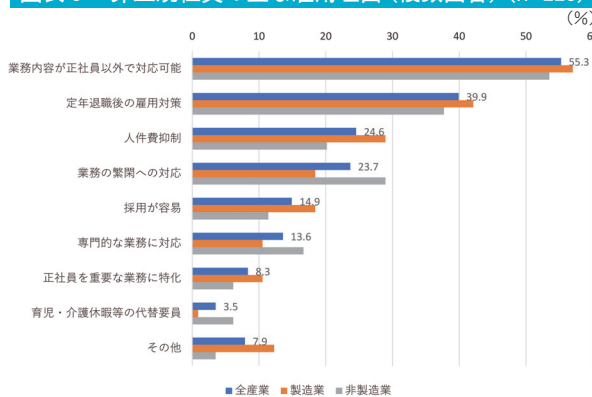
図表2 非正規社員の主な雇用形態（複数回答）(n=228)



3. 非正規社員の主な雇用理由（複数回答）

非正規社員の主な雇用理由を聞いたところ、「業務内容が正社員以外で対応可能」（55.3%）が最も多く、以下「定年退職後の雇用対策」（39.9%）、「人件費抑制」（24.6%）、「業務の繁閑への対応」（23.7%）、「採用が容易」（14.9%）、「専門的な業務に対応」（13.6%）の順となった（図表3）。

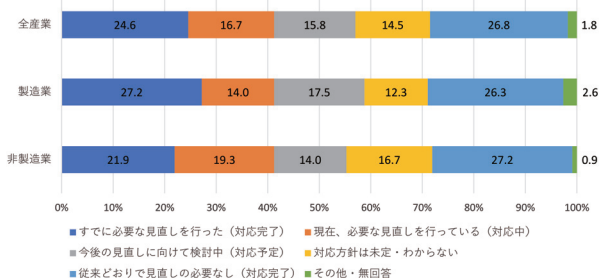
図表3 非正規社員の主な雇用理由（複数回答）(n=228)



4. 同一労働同一賃金への対応状況

同一労働同一賃金への対応状況を聞いたところ、「従来どおりで見直しの必要なし（対応完了）」（26.8%）が最も多く、以下「すでに必要な見直しを行った（対応完了）」（24.6%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」（16.7%）、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」（15.8%）、「対応方針は未定・わからない」（14.5%）の順となった（図表4）。

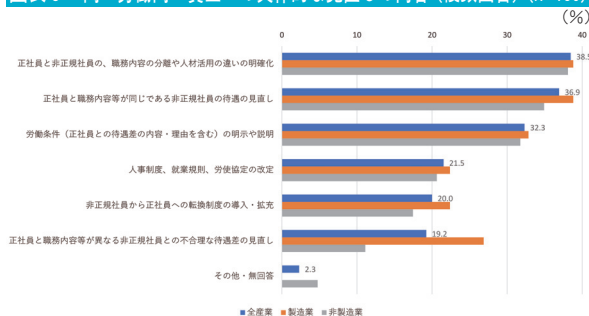
図表4 同一労働同一賃金への対応状況 (n=228)



5. 同一労働同一賃金への具体的な見直しの内容 (複数回答)

同一労働同一賃金への具体的な見直しの内容について聞いたところ、「正社員と非正規社員の、職務内容の分離や人材活用の違いの明確化」(38.5%)が最も多く、以下「正社員と職務内容等が同じである非正規社員の待遇の見直し」(36.9%)、「労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明」(32.3%)、「人事制度、就業規則、労使協定の改定」(21.5%)の順となった(図表5)。

図表5 同一労働同一賃金への具体的な見直しの内容 (複数回答) (n=130)



6. 非正規雇用、同一労働同一賃金に関する自由意見

非正規雇用、同一労働同一賃金に関する自由意見では、「同一労働同一賃金の主旨は理解できるが、適正な運用は難しい」とする意見が複数ある一方で、「従前より同一労働同一賃金を適用しており、職種で待遇を決めている」とする意見もあった。また、「従業員の責任感を重視して待遇を決めるべき」とする意見や、「働き方は多様性が認められるべきで、同一労働同一賃金の一律・一元

的適用には賛成できない」とする意見もあった(図表6)。

図表6 非正規雇用、同一労働同一賃金に関する自由意見 (抜粋)

業種	主な内容
繊維製品	働き方については労働市場において多様性が認められるべきで、一律・一元的な適用には賛成できない。
プラスチック製品	従業員の安定雇用が企業のSDGs達成につながる。
金属製品・非鉄	従来から実施しており、職種で待遇を決めている。
その他の製造業	非正規雇用者と同一労働になる正社員の方が問題である。すべて正社員に合わせるのではなく、その労働に見合った賃金に改定する必要がある。
その他の製造業	非正規雇用は廃止して、全て正規雇用にすべきである。
小売業	正社員と非正規社員では仕事の内容に違いがあり、同一労働としてみるの難しい。
建設業	基本的に賛成であるが、正社員と非正規社員とは基本的に会社に対する思いが違うのではないかと。
建設業	同一労働同一賃金の主旨は理解できるが、単純な話ではなく、実際に運用するのはなかなか難しい。
建設業	従業員の仕事に対する責任感を重要視している。
運輸業	定年退職後の再雇用希望者はすべて再雇用をしている。
ホテル・旅館	同一労働同一賃金を適用する業務の範囲はあいまいで、雇用主の判断によるところが大きい。

7. まとめ

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)に向けて、2020年4月1日に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、2021年4月1日からは中小企業にも適用されるようになり、正社員と非正規社員との間の待遇の均等・均衡が法的に求められるようになった。こうした改正への県内企業の対応状況について、本調査では、「すでに必要な見直しを行った(対応完了)」と「現在、必要な見直しを行っている(対応中)」を合わせると、製造業、非製造業ともに、4割を超える企業が何らかの対応を行っていることが確認された。

同一労働同一賃金への対応は一朝一夕にはできるものではないが、対応に取り組まなければ、正社員との不合理な待遇差などを理由に、非正規社員の働く意欲が低下する要因にもつながると思われる。同一企業内において、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるように職場環境を整備していくことで、人材の確保・定着につなげ、企業全体の生産性や業績が向上するような好循環を生み出すことが期待される。(大橋 徹)