

平成 23 年 1 月 20 日

(株)足利銀行

(株)あしぎん総合研究所

平成 23 年度 雇用形態に関する調査結果について

～雇用形態は多様化するもほぼ固定化～

～3 割の企業が派遣法改正対策を検討～

足利銀行（頭取 藤澤 智）のシンクタンクである「あしぎん総合研究所」（社長 豊田 晃）は、「平成 23 年度 雇用形態に関する調査」を行いましたので、その結果を別紙のとおり発表いたします。今回のポイントおよび概要は下記のとおりです。

記

<調査結果のポイント>

◆雇用形態

- ・ 企業の雇用形態（平成 22 年 10 月 1 日現在）は、「正社員」が 72.6%、「非正規社員」が 27.4%となっている。
- ・ 非正規社員の内訳は、「パート・アルバイト」17.9%、「契約社員」2.9%、「派遣社員」2.4%、「請負社員」1.8%、「出向・嘱託・その他」2.4%となっており、非正規社員の雇用形態はパート採用を中心として多様化している。

◆今後の雇用形態の変化（22 年 10 月→23 年 10 月見込み）

- ・ 正社員については、約 3 割の企業が「増加」と回答しており、雇用情勢が底を打ったことを裏付けた。しかし、「不変」とした回答（53.4%）が過半数を超え、「減少」も 15.6%あることから、正社員の雇用環境は引き続き楽観できない状況にある。
- ・ 非正規雇用については、引き続きパート・アルバイトを中心に増減する予定であるが、派遣社員の「減少」が目立つ他は、「不変」が約 9 割を占めほぼ固定化する見込みである。

◆「派遣法改正案」へ対応策

- ・ 労働者派遣法改正の動きについては、約 3 割の企業が対応策を検討している。具体的には、「直接雇用への切り替え」（17.2%）、「派遣受け入れを中止」（11.7%）、「請負契約への切り替え」（10.0%）となっている。
- ・ 製造業、非製造業ともに大企業において、「直接雇用への切り替え」を中心として何らかの対策をとる企業が多い。

本件に関するお問い合わせ先：(株)あしぎん総合研究所 産業調査部 内田 028-623-6601

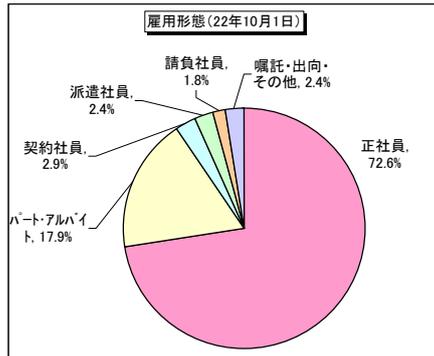
「雇用形態に関する調査結果」

～雇用形態は多様化するもほぼ固定化～

～3割の企業が派遣法改正対策を検討～

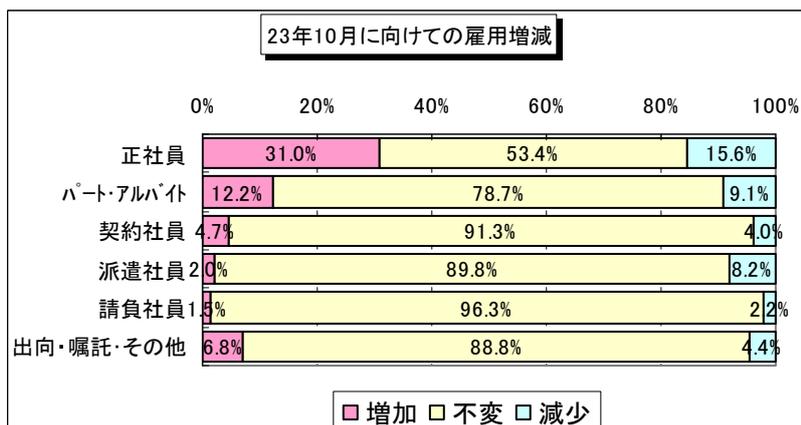
◆雇用形態

- ・ 企業の雇用形態（平成22年10月1日現在）は、「正社員」が72.6%、「非正規社員」が27.4%となっている。
- ・ 非正規社員の内訳は、「パート・アルバイト」17.9%、「契約社員」2.9%、「派遣社員」2.4%、「請負社員」1.8%、「出向・嘱託・その他」2.4%となっており、非正規社員の雇用形態はパート採用を中心として多様化している。



◆今後の雇用形態の変化（22年10月→23年10月見込み）

- ・ 正社員については、約3割の企業が「増加」と回答しており、雇用情勢が底を打ったことを裏付けた。しかし、「不変」とした回答（53.4%）が過半数を超え、「減少」も15.6%あることから、正社員の雇用環境は引き続き楽観できない状況にある。
- ・ 非正規雇用については、引き続きパート・アルバイトを中心に増減する予定であるが、派遣社員の「減少」が目立つ他は、「不変」が約9割を占めほぼ固定化する見込みである。



◆「派遣法改正案」へ対応策

- ・ 労働者派遣法改正の動きについては、約3割の企業が対応策を検討している。具体的には、「直接雇用への切り替え」（17.2%）、「派遣受け入れを中止」（11.7%）、「請負契約への切り替え」（10.0%）となっている。
- ・ 製造業、非製造業ともに大企業において、「直接雇用への切り替え」を中心として何らかの対策をとる企業が多い。

<調査の概要> ※本調査は今回から実施したものである。

- (1) 調査時期 平成22年10月中旬
- (2) 調査方法 当社実施「あしぎん景況調査」の特別質問
- (3) 調査対象企業 「あしぎん景況調査」の調査対象先 2,032 社
- (4) 企業規模区分 従業員数にて規模を区分
 大企業……製造、建設、運輸は 300 人以上、
 卸売、サービスは 100 人以上、小売は 50 人以上
 中小企業…上記未満
- (5) 有効回答企業数 1,199 社 (回答率 59.0%)
- (6) 回答状況 下記のとおり

回答状況		対象企業数	有効回答数	有効回答率	構成比
		2,032	1,199	59.0%	100.0%
地域	栃木県内企業	1,060	681	64.2%	56.8%
	栃木県外企業	972	518	53.3%	43.2%
企業規模	大企業	456	266	58.3%	22.2%
	中小企業	1,576	933	59.2%	77.8%
業種	製造業	884	515	58.3%	43.0%
	大企業	103	59	57.3%	11.5%
	中小企業	781	456	58.4%	88.5%
	飲・食料品	93	56	60.2%	10.9%
	繊維品	52	29	55.8%	5.6%
	木材・木製品	30	19	63.3%	3.7%
	紙・パルプ	27	12	44.4%	2.3%
	化学品	26	16	61.5%	3.1%
	プラスチック	54	34	63.0%	6.6%
	窯業・土石	41	23	56.1%	4.5%
	鉄鋼・非鉄	61	39	63.9%	7.6%
	金属製品	98	48	49.0%	9.3%
	一般機械	93	62	66.7%	12.0%
	電気機械	98	58	59.2%	11.3%
	輸送用機械	83	55	66.3%	10.7%
	精密機械	51	26	51.0%	5.0%
	その他	77	38	49.4%	7.4%
	非製造業	1,148	684	59.6%	57.0%
	大企業	353	207	58.6%	30.3%
	中小企業	795	477	60.0%	69.7%
	建設	239	148	61.9%	21.6%
	卸売	218	128	58.7%	18.7%
	小売	226	123	54.4%	18.0%
	運輸	167	100	59.9%	14.6%
	サービス	298	185	62.1%	27.0%

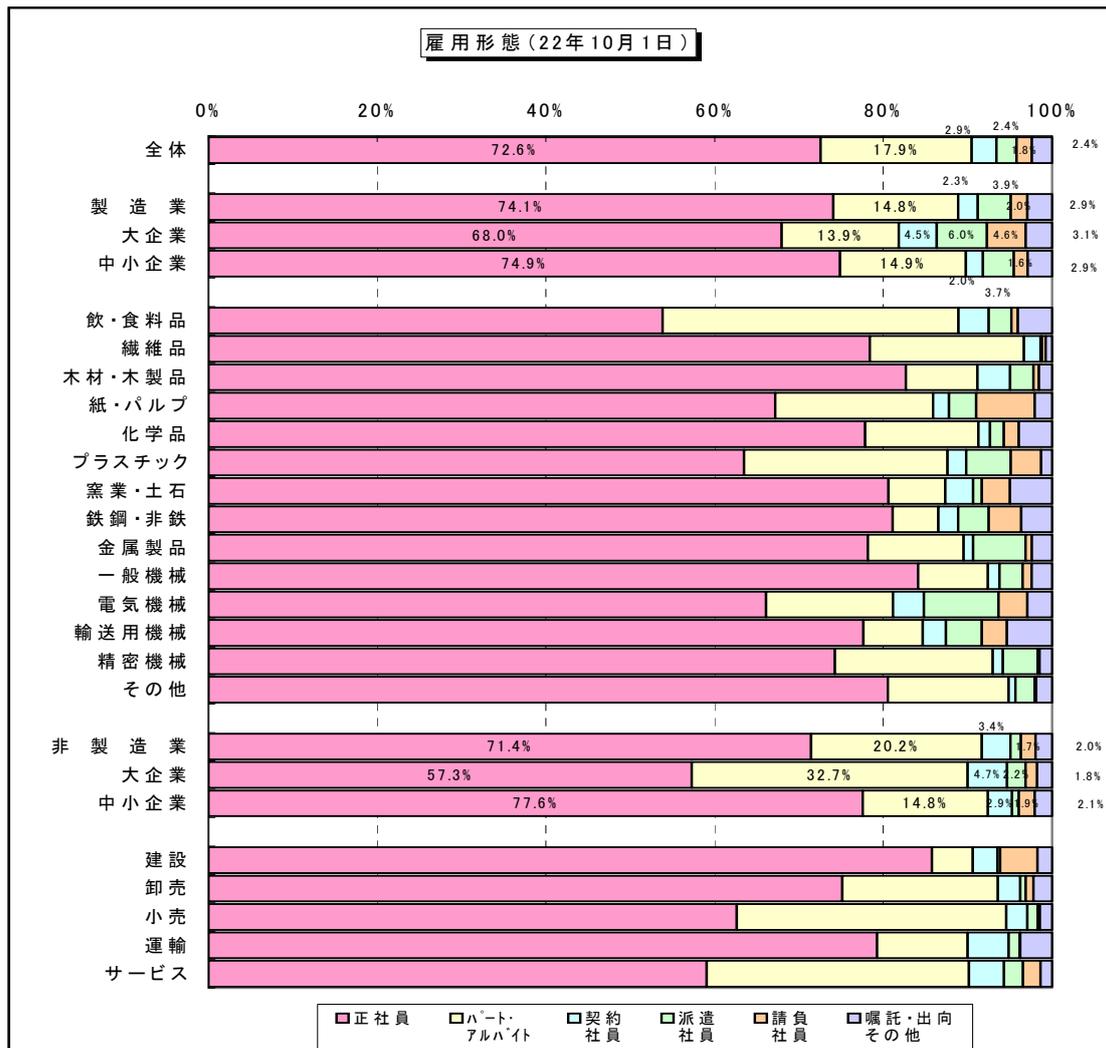
四捨五入により合計は100にならない。

<雇用形態>

- ・契約社員（含む期間工）：特定職種に従事し専門的能力を目的として雇用期間を定めて契約する者。
- ・派遣労働社員：派遣元事業所から派遣されてきている者。
- ・請負会社社員：請負会社が雇用する社員
- ・嘱託社員：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で雇用する者。
- ・出向社員：他企業より出向契約に基づき出向している者。

1. 雇用形態

- ・ 企業の雇用形態（平成 22 年 10 月 1 日現在）は、「正社員」が 72.6%、「非正規社員」が 27.4%の割合となっている。非正規社員の内訳は、「パート・アルバイト」17.9%、「契約社員」2.9%、「派遣社員」2.4%、「請負社員」1.8%、「出向・嘱託・その他」2.4%となっており、非正規社員の雇用形態はパート採用を中心として多様化している。
- ・ 業種別にみると、製造業では「正社員」74.1%、「パート・アルバイト」14.8%、非製造業では「正社員」71.4%、「パート・アルバイト」20.2%と非製造業のパート比率が高いのが特徴である。
- ・ 製造業を規模別にみると、大企業で「派遣社員」「請負社員」「契約社員」の活用がやや目立つ他は、大きな相違はみられない。業種別に細かくみると、正社員比率が高かったのは「一般機械」「木材・木製品」「鉄鋼・非鉄」「窯業・土石」「その他」で、低かった（非正規雇用比率が高い）のは「飲・食料品」「プラスチック」「電気機械」となった。
- ・ 非製造業を規模別にみると、大企業では「正社員」57.3%、「パート・アルバイト」32.7%とパート比率が高いのに対し、中小企業では「正社員」77.6%と正社員比率が高い。業種別に細かくみると、パート比率が極めて高かったのは「小売」「サービス」。「運輸」では「契約社員」の活用が、「建設」では「請負社員」の活用が目立っている。



雇用形態＜H22.10.1現在＞

	正社員	パート・ アルバイト	契約 社員	派遣 社員	請負 社員	嘱託・出向 その他
全体	72.6%	17.9%	2.9%	2.4%	1.8%	2.4%
大企業	59.7%	28.5%	4.7%	3.0%	2.1%	2.1%
中小企業	76.2%	14.9%	2.5%	2.2%	1.8%	2.5%
製造業	74.1%	14.8%	2.3%	3.9%	2.0%	2.9%
大企業	68.0%	13.9%	4.5%	6.0%	4.6%	3.1%
中小企業	74.9%	14.9%	2.0%	3.7%	1.6%	2.9%
飲・食料品	53.8%	35.1%	3.6%	2.7%	0.8%	4.0%
繊維品	78.4%	18.3%	2.0%	0.2%	0.4%	0.7%
木材・木製品	82.7%	8.5%	3.9%	2.7%	0.7%	1.6%
紙・パルプ	67.2%	18.7%	1.9%	3.2%	6.9%	2.1%
化学品	77.8%	13.4%	1.4%	1.6%	1.8%	4.0%
プラスチック	63.5%	24.1%	2.2%	5.3%	3.6%	1.3%
窯業・土石	80.6%	6.7%	3.3%	1.0%	3.3%	5.0%
鉄鋼・非鉄	81.1%	5.4%	2.4%	3.6%	3.8%	3.7%
金属製品	78.2%	11.3%	1.1%	6.2%	0.8%	2.4%
一般機械	84.1%	8.2%	1.4%	2.7%	1.1%	2.4%
電気機械	66.1%	15.1%	3.7%	8.8%	3.4%	2.9%
輸送用機械	77.6%	7.0%	2.8%	4.2%	3.0%	5.4%
精密機械	74.2%	18.7%	1.2%	4.1%	0.2%	1.5%
その他	80.5%	14.3%	0.8%	2.3%	0.2%	1.9%
非製造業	71.4%	20.2%	3.4%	1.2%	1.7%	2.0%
大企業	57.3%	32.7%	4.7%	2.2%	1.4%	1.8%
中小企業	77.6%	14.8%	2.9%	0.8%	1.9%	2.1%
建設	85.8%	4.9%	2.9%	0.3%	4.4%	1.7%
卸売	75.1%	18.5%	2.7%	0.6%	0.9%	2.2%
小売	62.6%	31.9%	2.5%	1.2%	0.3%	1.5%
運輸	79.2%	10.8%	4.9%	1.3%	0.0%	3.8%
サービス	59.1%	31.1%	4.2%	2.2%	2.1%	1.4%

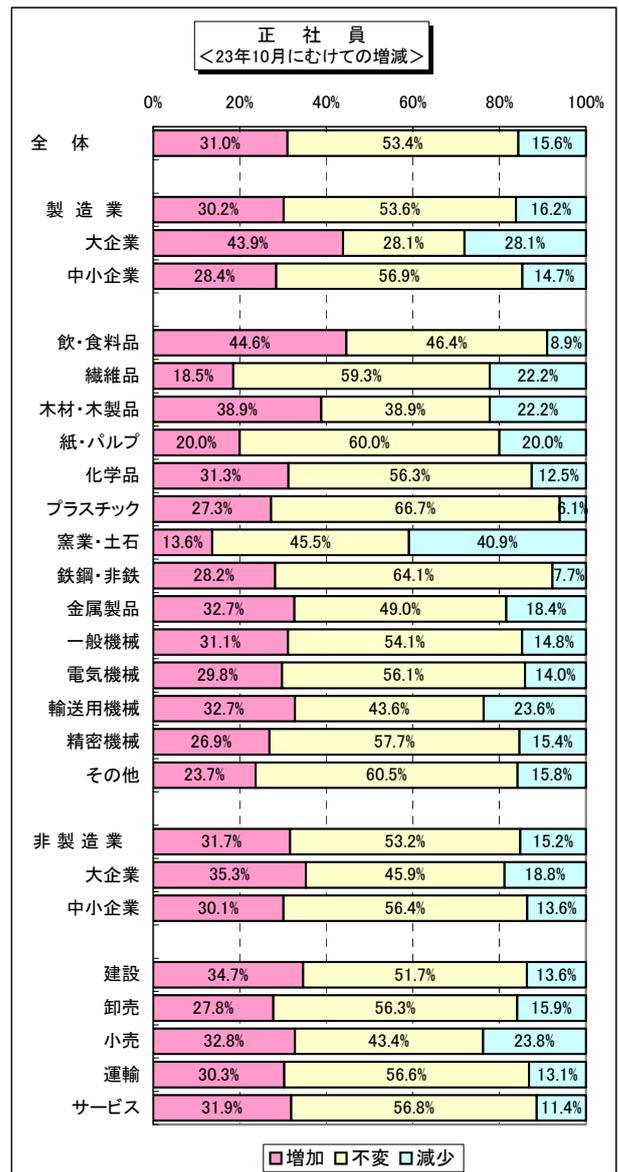
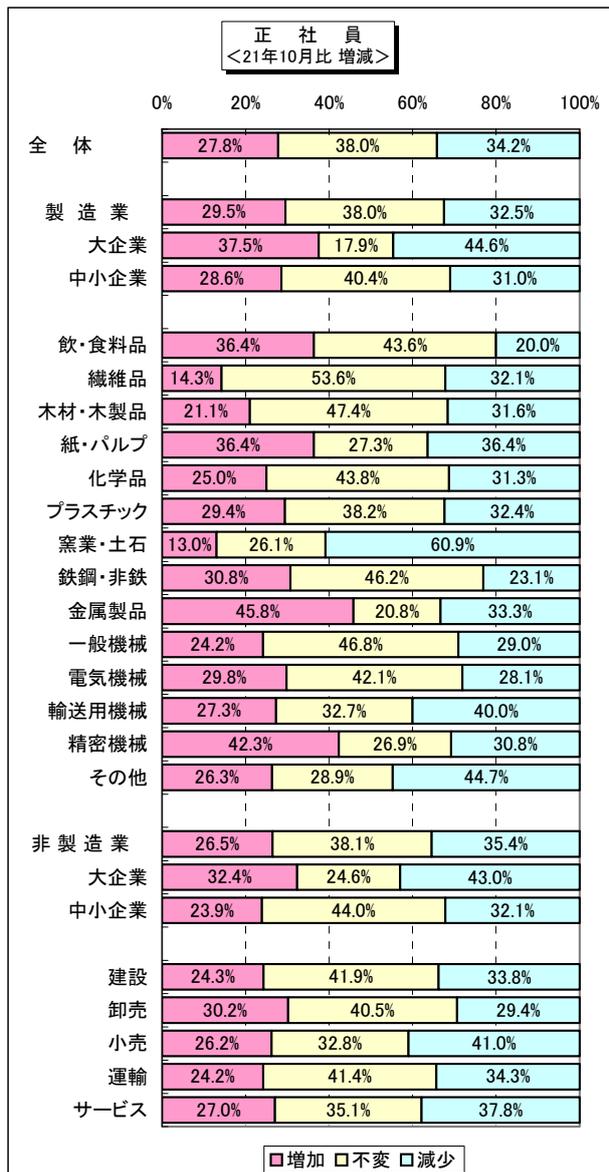
四捨五入により合計は100にならない。

2. 雇用形態の変化<21年10月→22年10月→23年10月見込み>

企業は正社員、パート、派遣社員などそれぞれの雇用形態（22年10月現在）について、21年10月に比べて増やしたのか減らしたのか、そして今後（23年10月時点）に向けてはどのような雇用形態にしていく計画なのかを調査した。

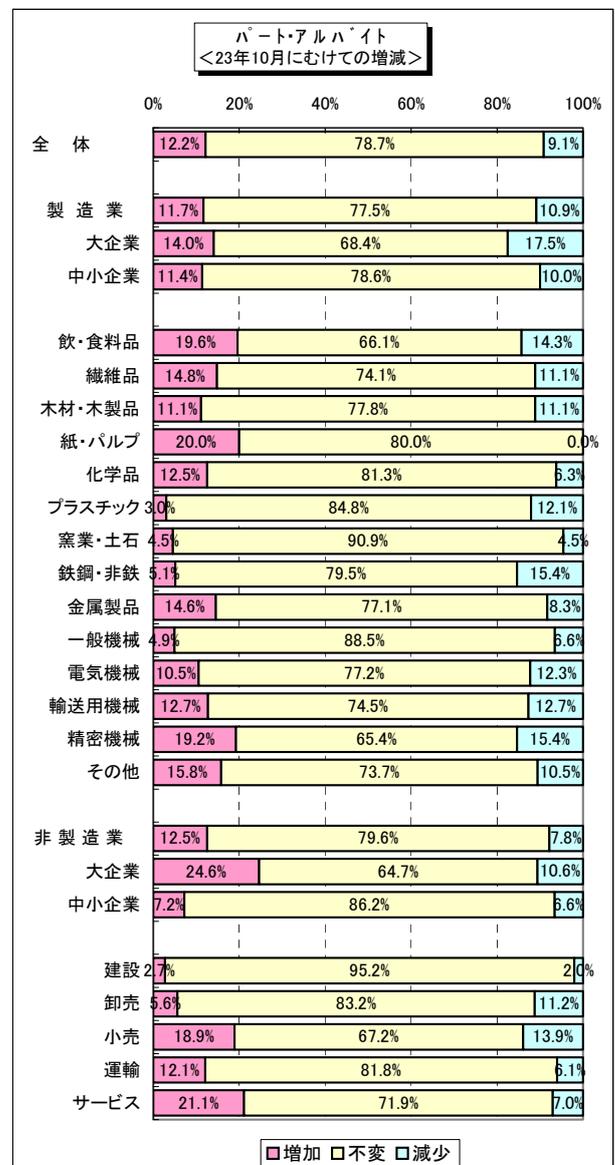
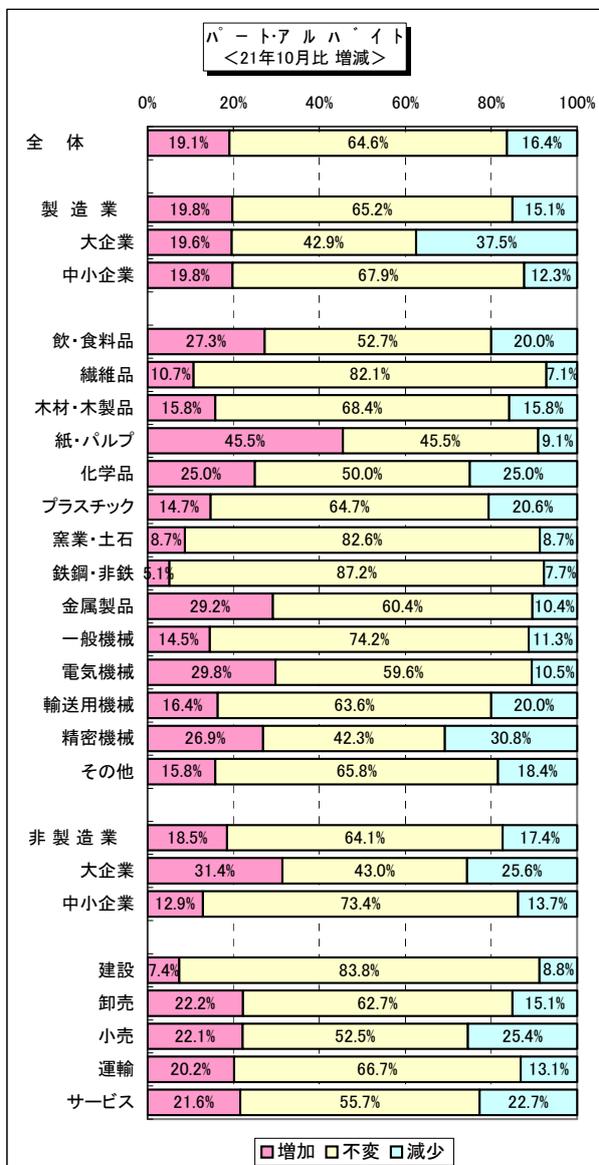
<正社員>

- ・ 正社員について、21年10月と22年10月を比較（左図）すると、全体では「減少」（34.2%）が「増加」（27.8%）を6.4ポイント上回った。
- ・ 業種別には、目立った相違はないが、製造業、非製造業ともに大企業で減少割合、増加企業割合が高く、バラツキがみられた。
- ・ 今後（23年10月）の見込み（右図）は、全体では「増加」（31.0%）が「減少」（15.6%）を15.4ポイント上回り、製造業、非製造業ともに雇用情勢が底を打ったことを裏付けている。しかし、「不変」（53.4%）とした回答が過半数を超えており、正社員の雇用環境は引き続き楽観できない状況にある。



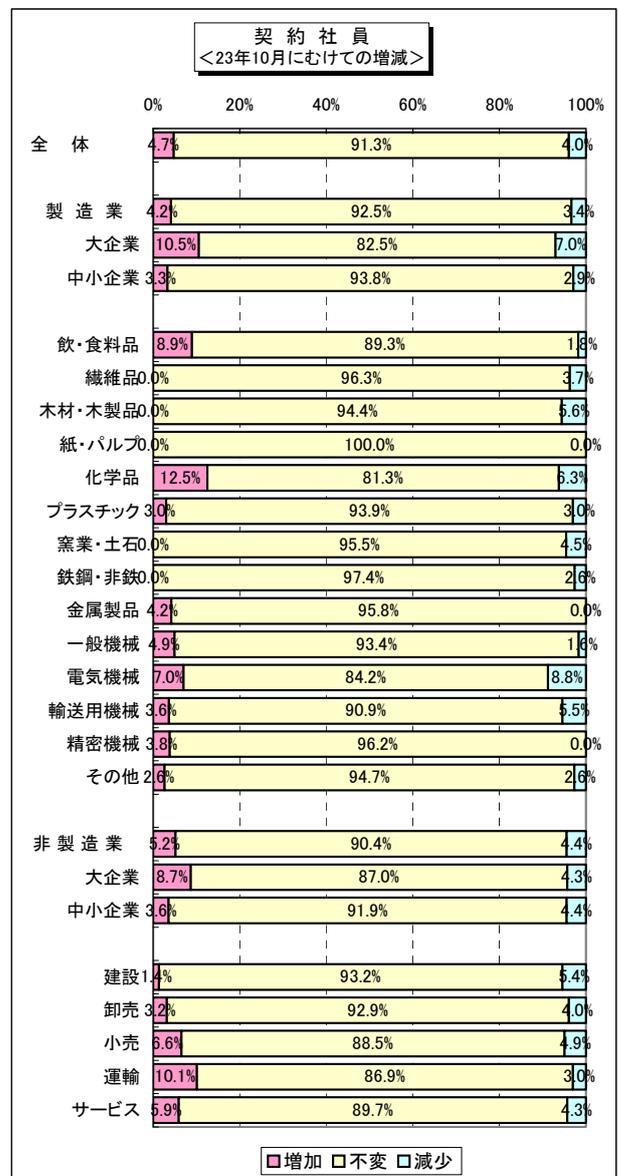
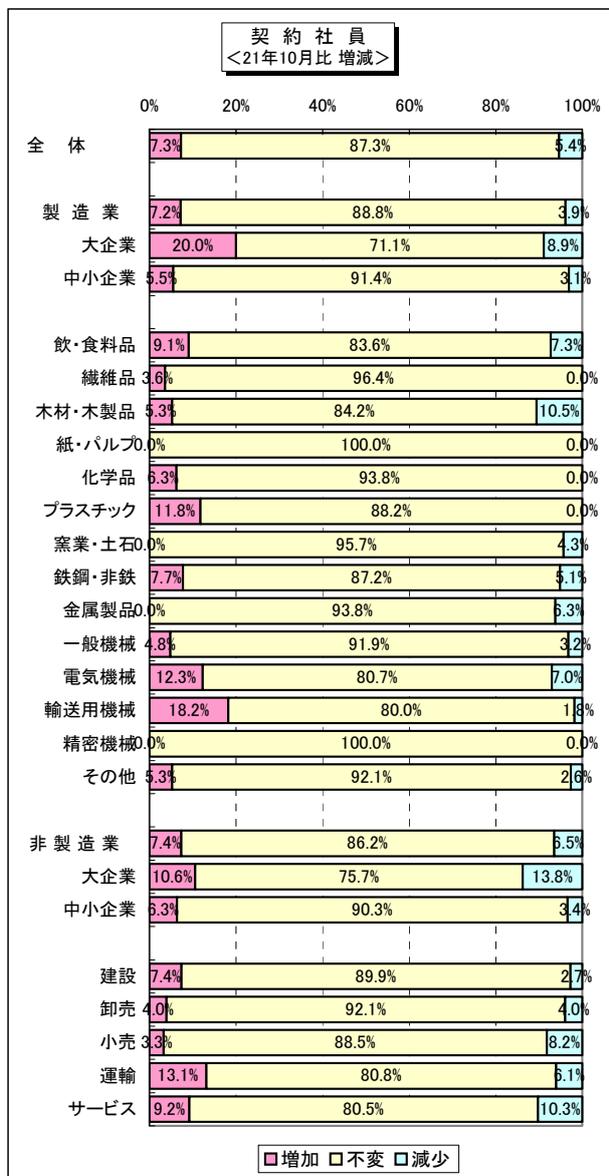
＜パート・アルバイト＞

- ・パート・アルバイトについて、21年10月と22年10月を比較（左図）すると、全体では「不変」（64.6％）が最も多く、次いで「増加」（19.1％）、「減少」（16.4％）となった。
- ・業種別には、目立った相違はないが、製造業、非製造業ともに大企業で減少割合が高く、パートを減らした大企業が目立った。
- ・業種別に細かくみると、製造業で増加割合が高かったのは「紙・パルプ」「電気機械」「金属製品」等で、減少割合が高かったのは「精密機械」「化学品」等。非製造業では、「小売」で減少割合が高かった。
- ・今後（23年10月）の見込み（右図）は、全体では「不変」（78.7％）がかなり多くなっており、パート採用への積極的な姿勢はあまりみられない。
- ・業種別には、非製造業の大企業では「増加」（24.6％）と積極的であるが、中小企業は慎重になっている。業種別に細かくみると、「サービス」「小売」で増加が目立つ。



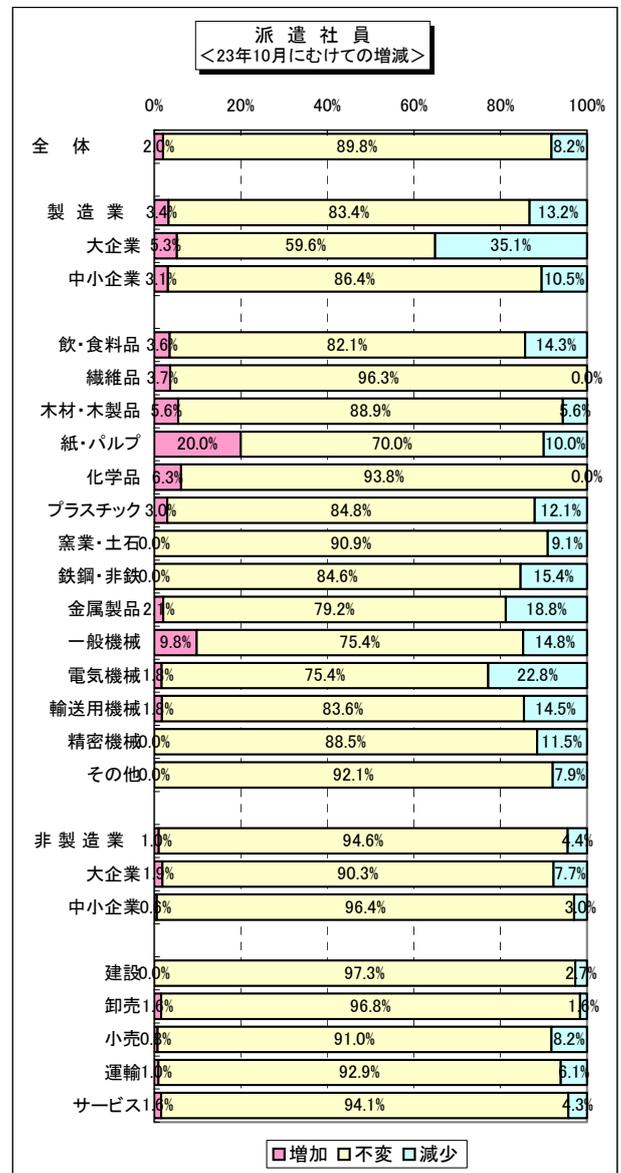
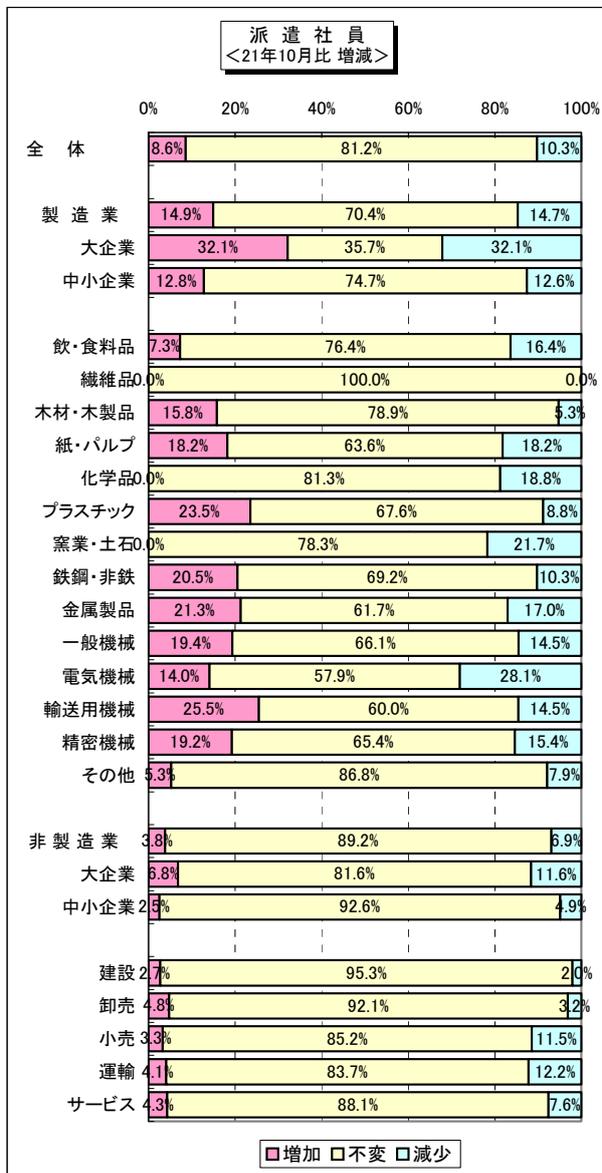
＜契約社員（含む期間工）＞

- ・ 契約社員（含む期間工）について、21年10月と22年10月を比較（左図）すると、全体では「不変」（87.3%）がほとんどで大きな変化はなかった。
- ・ 業種別には、製造業と非製造業の大企業で「増加」「減少」ともに割合が高くなっている。
- ・ 業種別に細かくみると、製造業で増加割合が高かったのは「輸送用機械」「電気機械」「プラスチック」等で、減少割合が高かったのは「木材・木製品」「飲・食料品」等となった。非製造業では、「運輸」「サービス」で増加割合が高かった。
- ・ 今後（23年10月）の見込み（右図）は、全体では「不変」（91.3%）が9割を超え、大きな変化がなさそうである。
- ・ 業種別には、製造業の大企業では「増加」（10.5%）が比較的高いが、前年度に増加割合が高かった「輸送用機械」「電気機械」等は、増加割合が低くなっている。



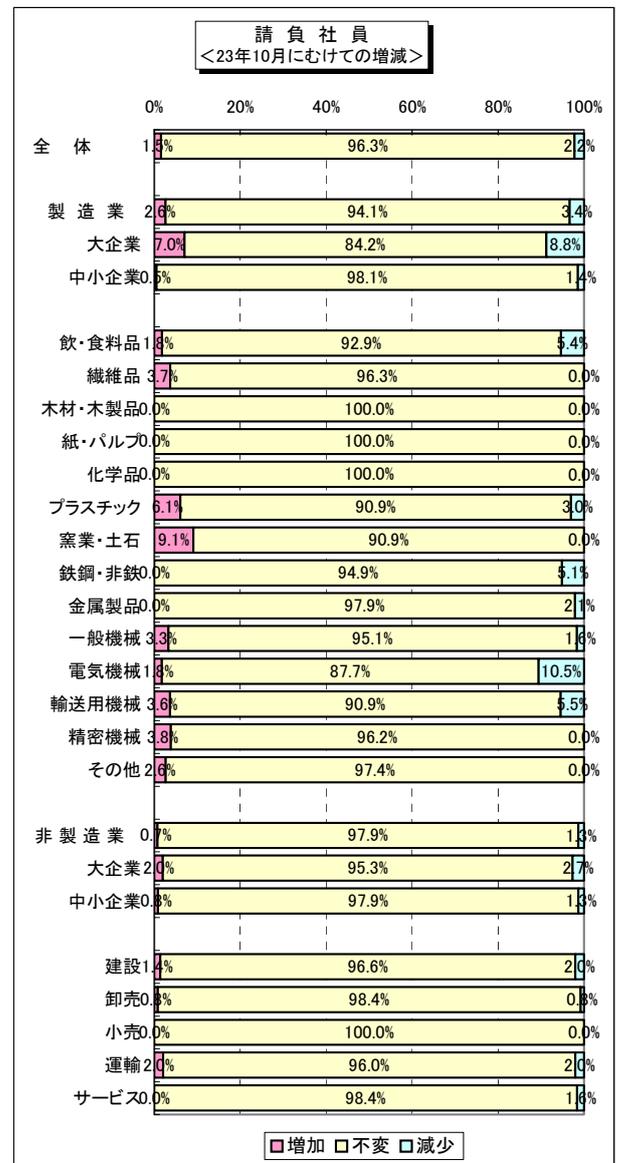
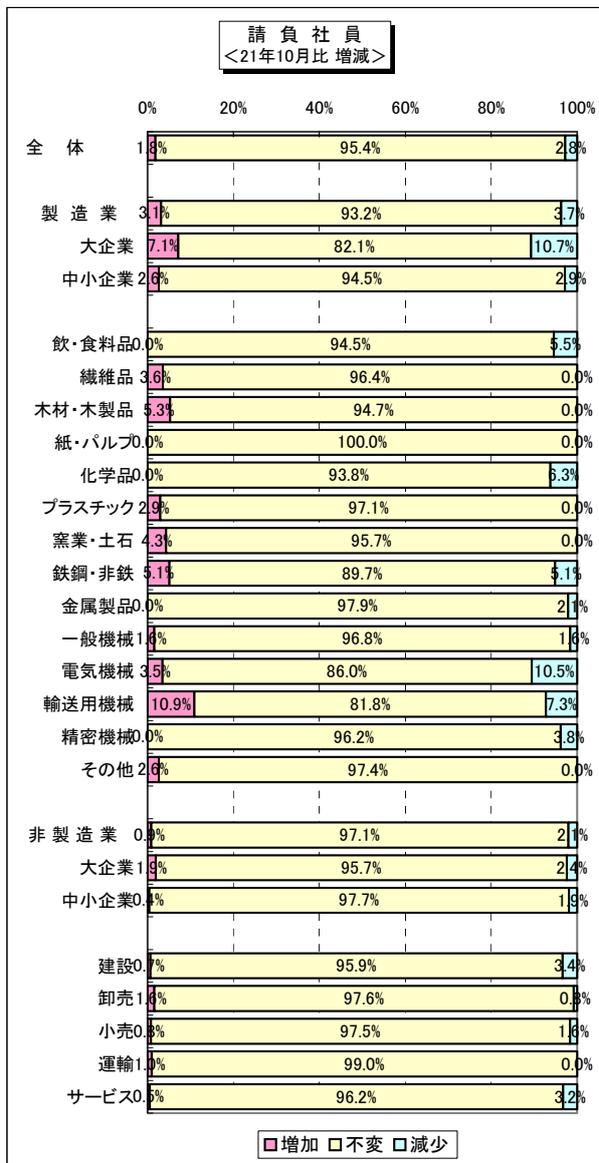
<派遣社員>

- 派遣社員について、21年10月と22年10月を比較(左図)すると、全体では「不変」(81.2%)が多く、次いで「減少」(10.3%)となった。
- 業種別には、非製造業に比べ製造業において「増加」「減少」それぞれの割合が高くなっている。特に、製造業の大企業において、その傾向は顕著であり、企業によって派遣社員の活用に違いがみられた。
- 業種別に細かくみると、製造業で増加割合が高かったのは「輸送用機械」「プラスチック」「金属製品」等で、減少割合が高かったのは「電気機械」「窯業・土石」等となった。非製造業では、「運輸」「小売」で減少割合が高かった。
- 今後(23年10月)の見込み(右図)は、全体では「不変」が約9割と、大きな変化がなさそうである。
- 業種別には、製造業の大企業で「減少」(35.1%)がかなり多くなっている。特に、「電気機械」「金属製品」「鉄鋼・非鉄」等が目立っている。



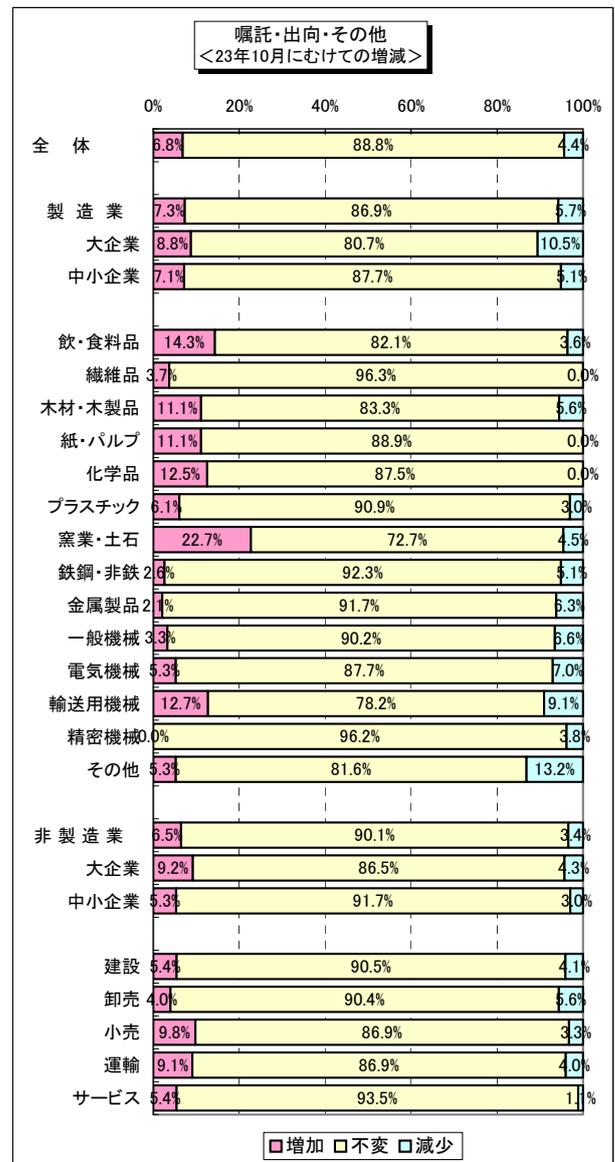
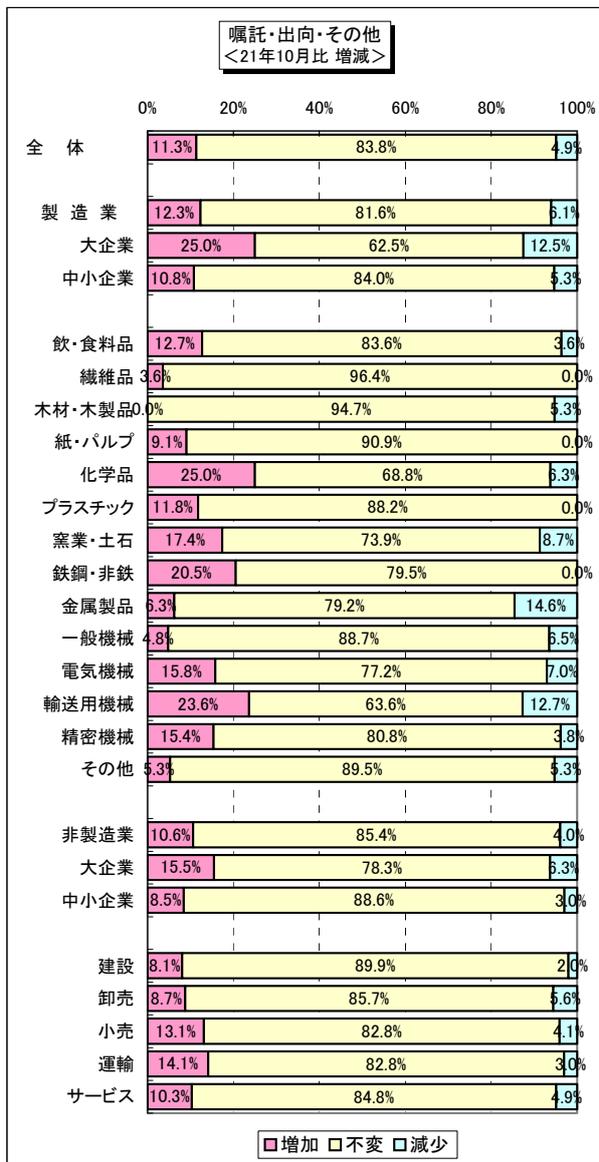
<請負社員>

- ・ 請負社員について、21年10月と22年10月を比較(左図)すると、全体では「不変」(95.4%)が圧倒的に多かった。
- ・ 業種別には、製造業の大企業において「増加」「減少」それぞれの割合が若干高くなっている。
- ・ 業種別に細かくみると、増加割合が比較的高かったのは「輸送用機械」、減少割合が比較的高かったのは「電気機械」「輸送用機械」となった。
- ・ 今後(23年10月)の見込み(右図)は、全体では「不変」が96.3%とほとんどを占め、請負形態はほぼ固定化しそうである。



<嘱託・出向・その他>

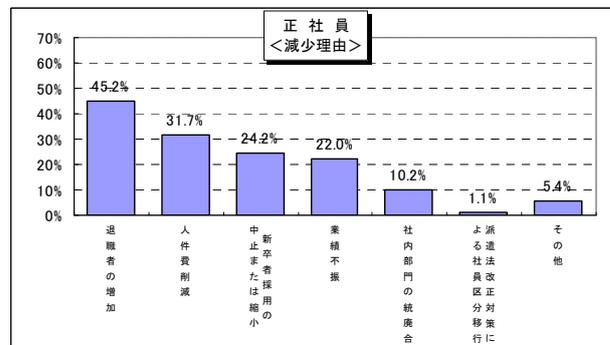
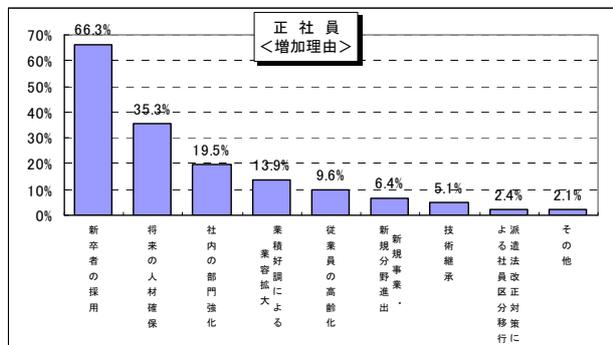
- ・ 嘱託・出向・その他について、21年10月と22年10月を比較（左図）すると、全体では「不変」（83.8%）が最も多かったが、「増加」も比較的多かった。
- ・ 業種別には、製造業の大企業において「増加」（25.0%）が目立っている。
- ・ 業種別に細かくみると、増加割合が比較的高かったのは「化学品」「輸送用機械」「鉄鋼・非鉄」、減少割合が比較的高かったのは「金属製品」「輸送用機械」となった。
- ・ 今後（23年10月）の見込み（右図）は、全体では「不変」がほとんどであるが、「増加」も他の非正規雇用の形態よりは多くなっており、嘱託や出向はある程度活用される見込みである。



3. 今後（23年10月）の増減理由（複数回答）

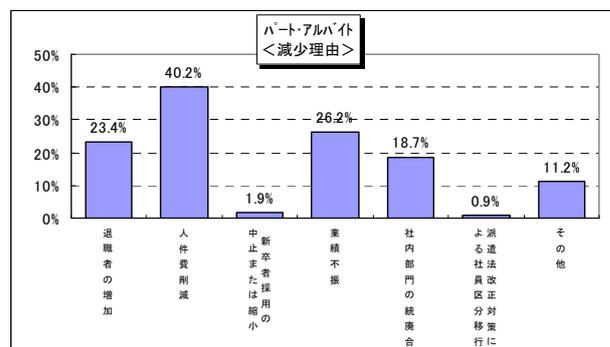
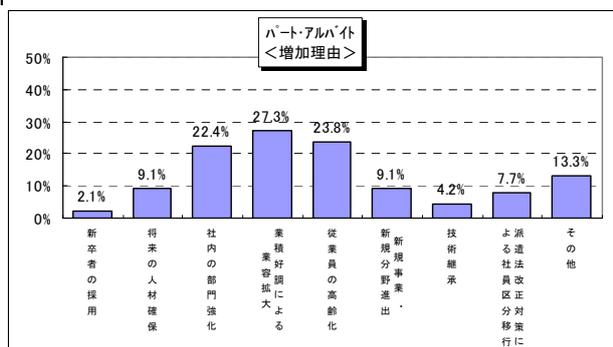
<正社員>

- ・ 増加理由（左図）としては、「新卒者の採用」（66.3%）が最も多く、次いで「将来の人材確保」（35.3%）、「社内の部門強化」（19.5%）となっており、中長期目線を重視している。
- ・ 減少理由（右図）としては、「退職者の増加」（45.2%）が最も多く、次いで「人件費削減」（31.7%）、「新卒者採用の中止または縮小」（24.2%）となっている。



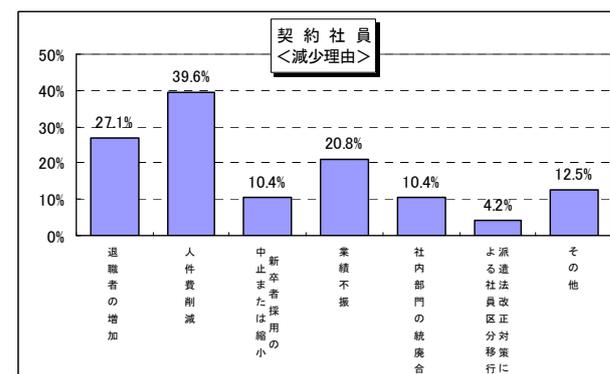
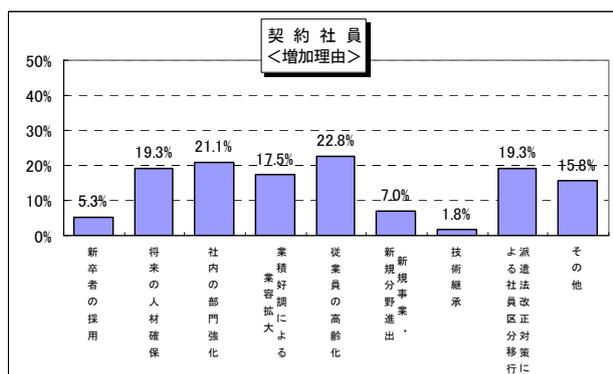
<パート・アルバイト>

- ・ 増加理由（左図）としては、「業績好調による業容拡大」（27.3%）が最も多く、次いで「従業員の高齢化」（23.8%）、「社内の部門強化」（22.4%）となっている。
- ・ 減少理由（右図）としては、「人件費削減」（40.2%）が最も多く、次いで「業績不振」（26.2%）、「退職者の増加」（23.4%）となっている。
- ・ 業績に左右されやすい一方、企業にとってみれば臨機応変で機動性のある雇用とみている。



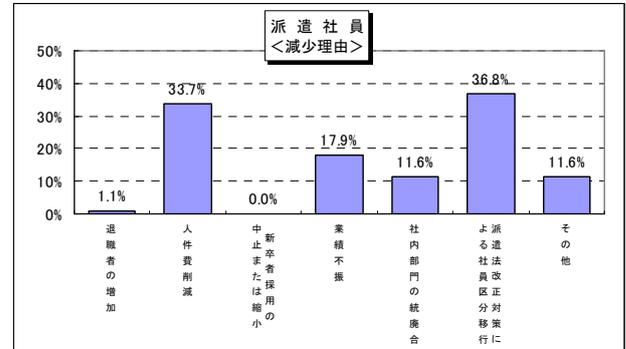
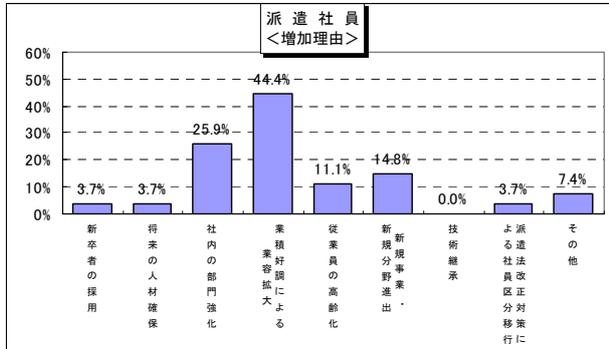
<契約社員>

- ・ 増加理由（左図）としては、「従業員の高齢化」（22.8%）が最も多く、次いで「社内の部門強化」（21.1%）、「将来の人材確保」（19.3%）となっている。
- ・ 減少理由（右図）としては、「人件費削減」（39.6%）が最も多く、次いで「退職者の増加」（27.1%）、「業績不振」（20.8%）となっている。
- ・ 専門性を重視し、即戦力として活用できる人材である一方、人件費削減対象にもなっている。



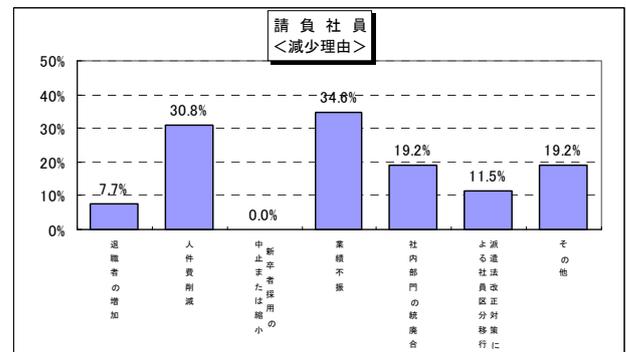
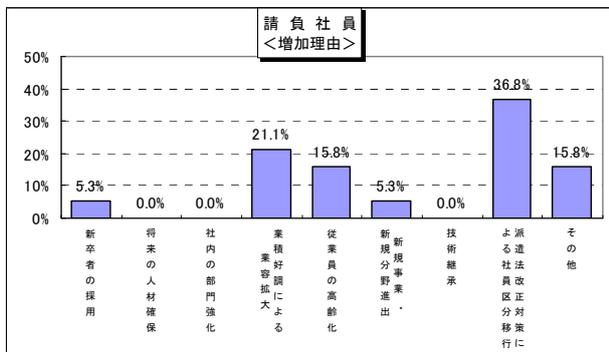
<派遣社員>

- ・ 増加理由（左図）としては、「業績好調による業容拡大」（44.4%）が最も多く、次いで「社内の部門強化」（25.9%）、「新規事業・新規分野への進出」（14.8%）となっている。
- ・ 減少理由（右図）としては、「派遣法改正対策による従業員区分の移行」（36.8%）が最も多く、次いで「人件費削減」（33.7%）、「業績不振」（17.9%）となっている。
- ・ 業績好調時には貴重な人材とみている一方、業績不振時の人件費削減や法改正などに左右される。



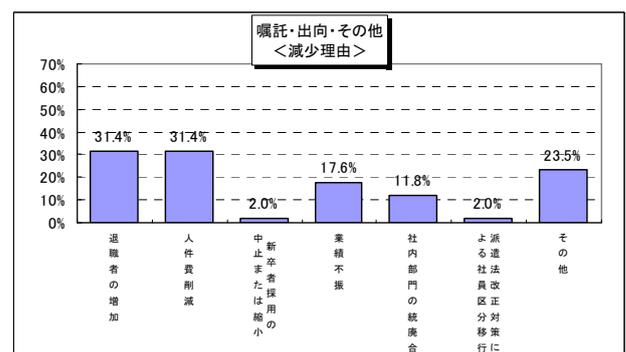
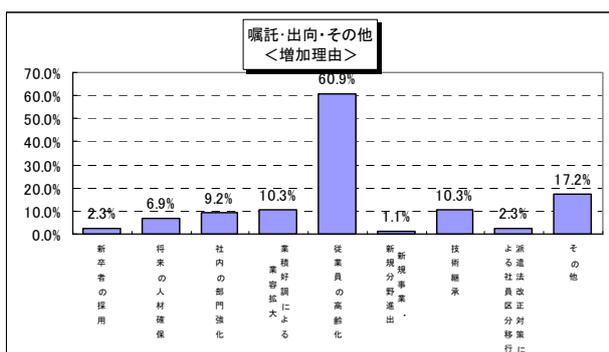
<請負社員>

- ・ 増加理由（左図）としては、「派遣法改正対策による従業員区分の移行」（36.8%）が最も多く、次いで「業績好調による業容拡大」（21.1%）となっている。
- ・ 減少理由（右図）としては、「業績不振」（34.6%）が最も多く、次いで「人件費削減」（30.8%）となっている。
- ・ 派遣法改正対策として、請負形態が注目されていることがわかる。



<嘱託・出向・その他>

- ・ 増加理由（左図）としては、「従業員の高齢化」（60.9%）が際立って多く、高齢者人材は嘱託・出向等を活用している様子がわかる。
- ・ 減少理由（右図）としては、「退職者の増加」「人件費削減」（ともに31.4%）となっている。

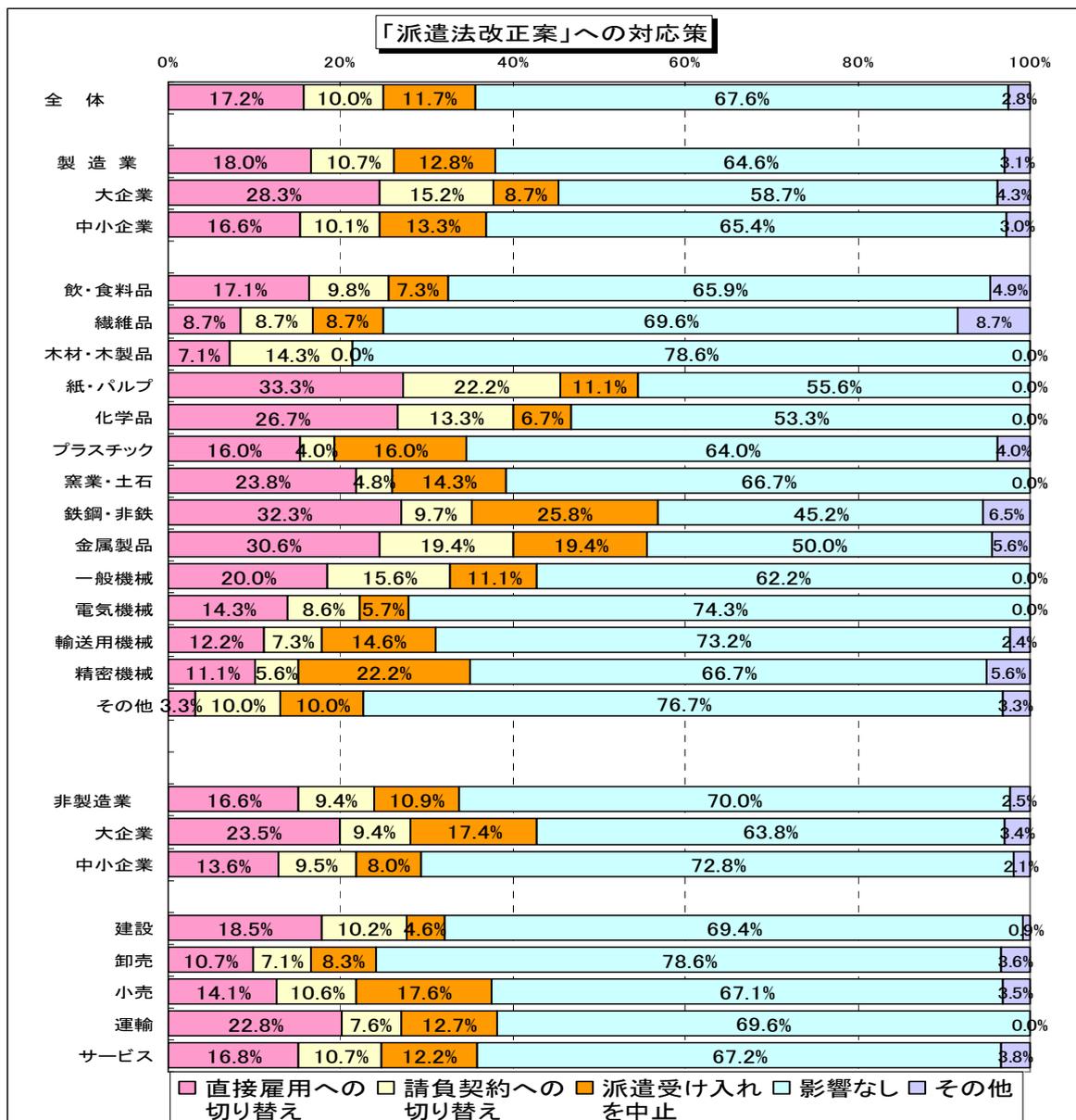


4. 「派遣法改正案」へ対応策（複数回答）

労働者派遣法改正の動きがあるが、企業はどのような対策を講じるのか、あるいは影響は軽微なのかを調査した。

- ＜法改正概要＞
- ・登録型派遣の原則禁止（専門26業務等は例外）
 - ・製造業務派遣の原則禁止（常時雇用の労働者派遣は例外）
 - ・日雇派遣の原則禁止 など

- ・全体では、「影響なし」(67.6%) が約7割となったが、約3割の企業が対応策を検討している。対応策としては、「直接雇用への切り替え」(17.2%)、「派遣受け入れを中止」(11.7%)、「請負契約への切り替え」(10.0%) となっている。
- ・製造業、非製造業ともに大企業において、「直接雇用への切り替え」を中心として何らかの対策をとる企業が多い。
- ・業種別に細かくみると、対応策実施企業が多いのは「鉄鋼・非鉄」「金属製品」「紙・パルプ」となっている。非製造業では「運輸」「小売」が比較的多い。



以上