

平成 19 年 10 月 3 日

改正パートタイム労働法の影響に関する調査

株式会社百五経済研究所 地域調査部

1. 改正パートタイム労働法とは

(1) 主な改正点

平成 19 年 5 月、パートタイム労働法(正式名称:「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の改正(以下、「改正パート労働法」)が可決・成立し、平成 20 年 4 月 1 日から施行されることとなった。

今回の主な改正点は、以下の 3 点である。

- 短時間労働者の通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保
- 通常の労働者への転換の推進を図ること
- 雇入時の雇用条件の明文化

(2) 調査の目的

今回の改正では、差別的取り扱いを禁止する規定が初めて取り入れられたものの、以下のような問題点があると指摘されている。

- フルタイムは適用外であること
- 対象者が限定的で、基準があいまいであること

については、同法が適用されるのは「短時間労働者」である。「短時間労働者」とは「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される正社員の一週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことであるため、この条件に当てはまれば「パートタイマー」だけでなく「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」も適用対象となるが、フルタイムで働く場合は対象外となる。

については、対象となるパート労働者は多くても 4~5%と見られており、対象者が極めて限定的である。また、反復更新により通常の労働者と同視できる者も含む「期間の定めのない労働契約」について、判断基準が不明確であるうえ、「通常の労働者」の定義も不明確でわかりづらいと言わざるを得ない(三重労働局雇用均等室によれば、「通常の労働者とは、職場にいっぱいいる、普通の労働者」とのこと。)

このような「改正パート労働法」について、三重県、愛知県の企業経営者が、経営への影響をどのように考えているのか、アンケート調査を実施した。

調査方法等は以下のとおり。

- 調査時期：平成 19 年 7 月下旬から 8 月上旬
- 調査対象：三重県、愛知県下、1,705 社。回答企業数 535 社(回答率 31.4%)
- 調査方法：郵送。「企業経営者の景気見通し」調査の特別調査として実施

2. 法改正の背景

今回の改正の背景には、非正規労働者の増加による格差社会批判があるといわれているが、非正規労働者の動向は以下のとおりである。

(1) 非正規労働者とは

近年、「多様な働き方」という名の下に、「派遣労働者」「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など様々な雇用形態が増加しているが、「派遣労働者」以外は定義が不明確である。

一般に「正規雇用」とは、

使用者による直接雇用

期限のない雇用契約

通常の労働時間による就労（フルタイム）

の3つ条件をすべて満たしている雇用形態とされる。

つまり、この3つの条件のいずれか1つでも満たさない雇用形態は「非正規雇用」であり、そのような雇用契約の下に就労している「派遣労働者」「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」などは、「非正規労働者」である。

(2) 非正規労働者の増加の背景

1986年7月の「労働者派遣法」施行と1987年4月の「男女雇用機会均等法」施行により、女性労働者の派遣労働者への切り替えが始まった。その後、バブル崩壊後の景気後退により、女性労働者の非正規化に拍車がかかるとともに、企業が新卒採用を抑制した結果、男性の非正規労働者も増加することとなった。

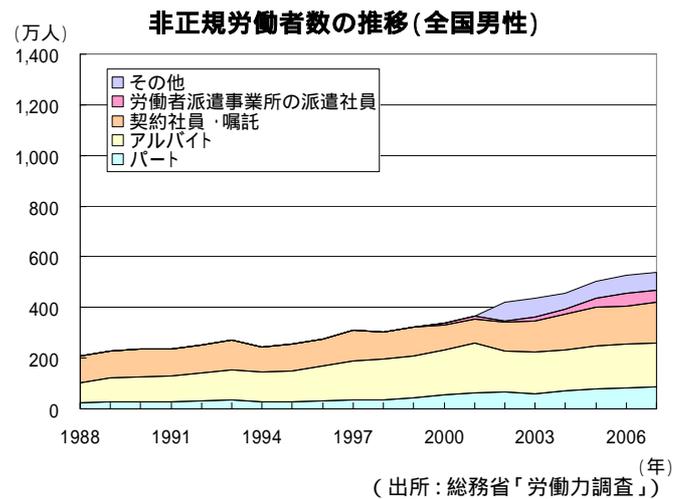
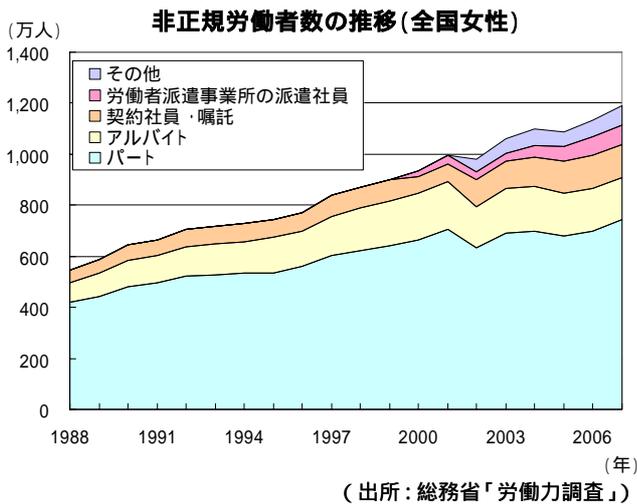
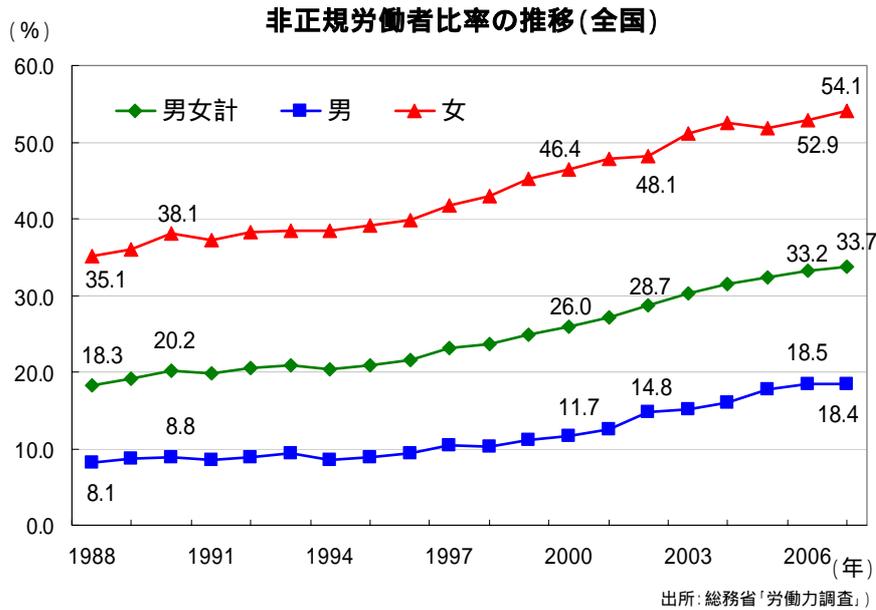
また、「労働者派遣法」改正（1999年12月の派遣業種が拡大、2004年3月の製造業への派遣解禁）も、派遣労働者の増加につながった。その一方で、「労働者派遣法」の改正で派遣労働者の保護規定が増えるにつれ、請負労働者や契約社員なども増加し、全体として非正規労働者の増加につながった。

(3) 非正規労働者の推移

総務省の労働力調査（2001年以前は労働力調査特別調査）によれば、雇用者に占める非正規労働者の比率は1988年以降ほぼ一貫して上昇を続け、2007年1-3月平均では33.7%と、雇用者の3人に1人は非正規労働者となっている。

男女別にみると、特に女性の非正規労働者化が進んでいる。1988年には35.1%だった女性の非正規労働者比率は、2003年には過半数を超え、2007年1-3月では54.1%に達している。

男性の非正規労働者は、数は女性の半分以下だが、増加傾向にある。非正規労働者比率も上昇傾向にある。男性の非正規労働者比率は、1988年には8.1%に過ぎなかったが、2007年1-3月には18.4%となっている。



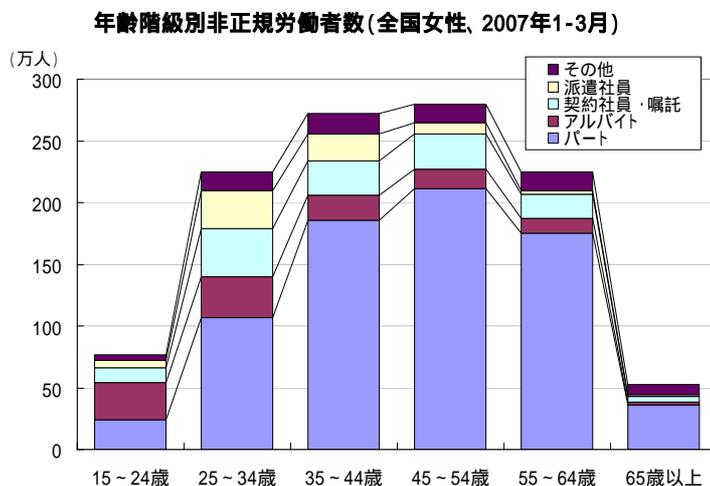
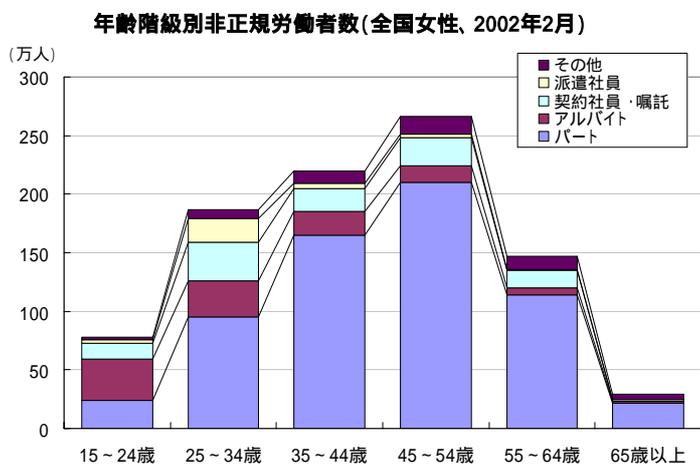
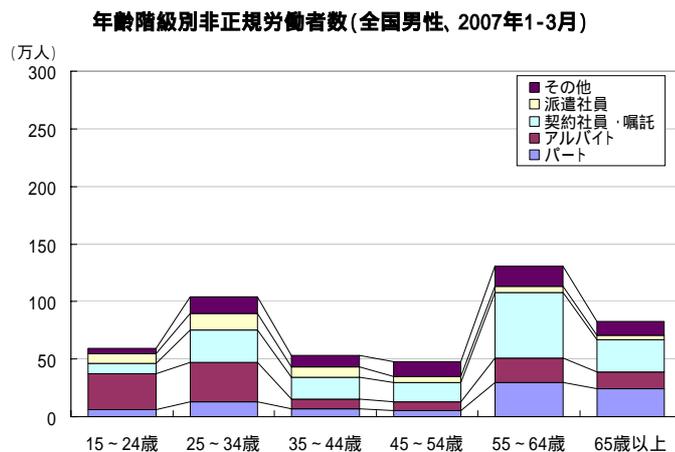
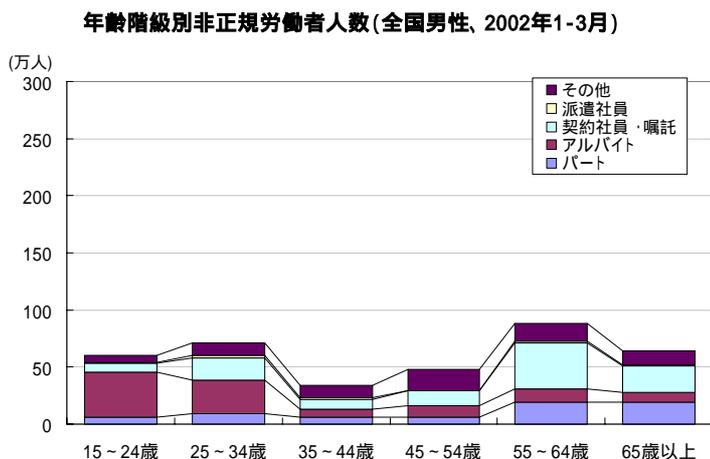
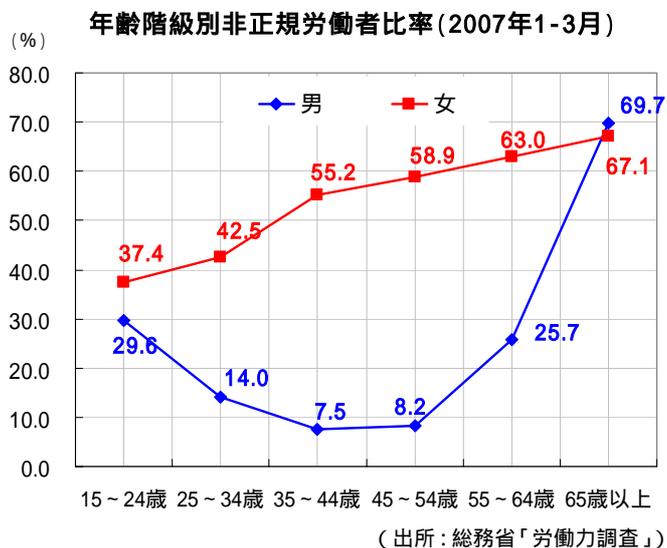
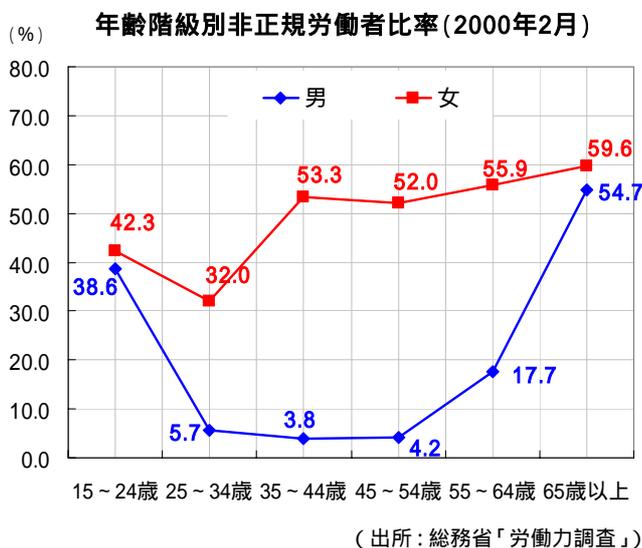
年齢階級別にみると、男女とも 25 歳～34 歳と 55 歳以上で、非正規労働者が増加している。

なかでも 25 歳～34 歳の男性の非正規労働者が実数、比率ともに大きく伸びている。1999 年の労働者派遣法改正（派遣業種拡大）直後の 2000 年 2 月時点と 2007 年 1-3 月を比べると、25 歳～34 歳の男性の非正規労働者は 45 万人から 104 万人と 2.31 倍に、非正規労働者比率も 5.7% 14.0%となっている（ちなみに全年齢層の男性非正規労働者の合計は、2000 年 2 月時点の 338 万人から、2007 年 1-3 月は 538 万人と、1.59 倍になっている）。

非正規労働者の内訳をみると、男性の場合は、15～24 歳までの若年層ではアルバイトが多いが、25 歳以降は契約社員・嘱託の割合が高くなっており、直近 5 年間でも各年齢階級で契約社員・嘱託が増加している。

一方、女性の場合は、パート労働者が非正規労働者の大半を占めているが、この 5 年間で 35～44

歳、45～54歳まではパート労働者はあまり増加していないのに対し、契約社員・嘱託、派遣社員が増加している。派遣労働者は一般に「35歳定年」といわれているが、5年前に比べて35歳以上の派遣労働者が増えていることがわかる。



今回、企業が改正パート労働法の影響をどう捉えているかを知るために、「企業で働いている労働者の内訳と今後の増減見込み」と「企業経営への影響とその理由」を聞くとともに、非正規労働者の就業実態をみるため、「非正規労働者別の最も多いタイプ」についてアンケート調査した。

(1)非正規労働者の就業状態(19年7月末)

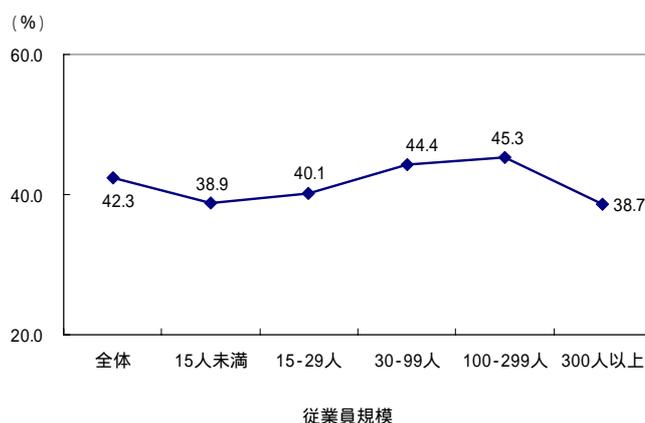
非正規労働者のいる企業は、全体(535社)の89.5%(479社)となっている。従業員に占める非正規労働者の比率は、「従業員数15人未満」の企業では38.9%だが、「従業員数100~299人」では45.3%にのぼっており、300人未満までの規模では、従業員規模が大きくなるほど非正規労働者比率は高くなっている。

パート労働者がいる企業は全体の65.5%(349社)と、3社に2社はパート労働者がいることがわかる。企業の従業員規模別に見ると、「従業員数15人未満」の企業では43.5%だが、「従業員数100~299人」では82.1%にのぼっており、従業員規模が大きくなるほどパート労働者がいる企業の割合は高くなっている。

しかし従業員に占めるパート労働者の比率は、「従業員数15人未満」の企業では20.5%であるのに対し、「従業員数100~299人」の企業では15.1%、「従業員数300人以上」の企業では10.4%と、従業員規模が大きくなるほど、パート労働者の比率は低下しており、契約社員などのフルタイム直接雇用社員や派遣労働者、請負労働者などその他の非正規労働者の比率が高くなっている。

パート労働者の比率が高い業種は、製造業(平均15.5%)では食料品24.8%、非製造業では小売(外食含む)25.3%、観光・宿泊22.1%などであった。

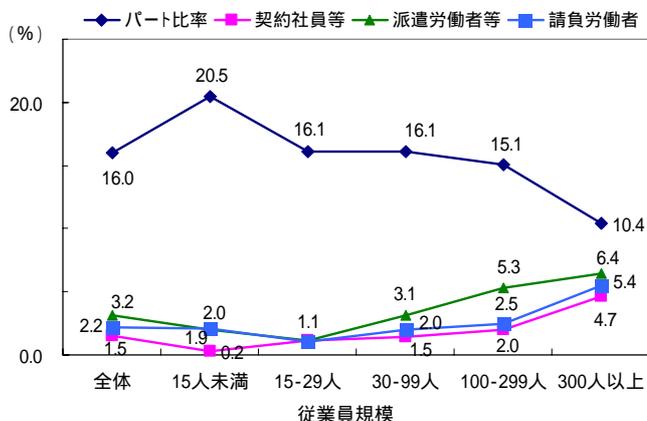
非正規労働者比率(従業員規模別)



パートタイム労働者のいる企業の割合(従業員規模別)



パートタイム労働者比率(従業員規模別)



*注1 各労働者比率は、従業員数の内訳を回答した企業の平均。

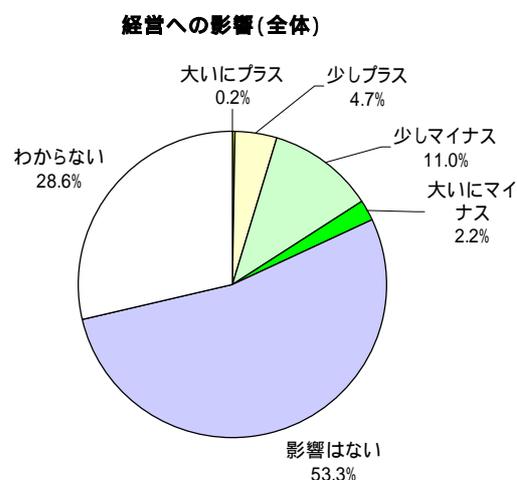
(2)「改正パートタイム労働法」の経営への影響について

全体（535社）では、53.3%の企業が「影響がない」と回答しており、「わからない」が28.6%、「少しマイナス」11.0%、「大いにマイナス」2.2%。「少しプラス」4.7%、「大いにプラス」0.2%となっている。

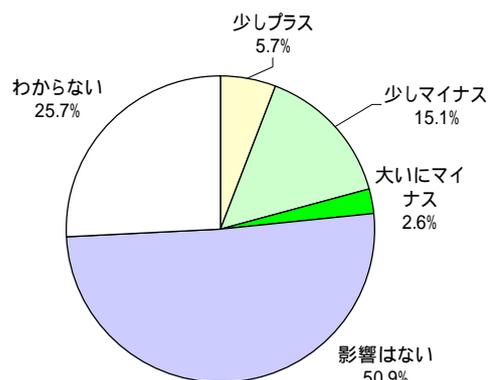
パート労働者がいる企業についてみても「影響がない」が50.9%を占めており、「少しマイナス」15.1%、「大いにマイナス」2.6%。「少しプラス」5.7%となった。

しかしパート労働者の比率が20%未満の企業（202社）では、59.4%が「影響がない」と回答しているのに対し、20%以上の企業（105社）では、「影響がない」と回答した割合は31.4%に過ぎず、「少しマイナス」21.0%、「大いにマイナス」6.7%と、マイナスとみる企業が増えている。業種別には食品では「マイナス」（「少しマイナス」「大いにマイナス」の合計）が30.9%、「わからない」が44.4%で、「影響がない」は24.7%にとどまっている。一方、小売（外食を含む）では、64.1%が「影響がない」と回答し、「マイナス」は23.1%に過ぎず、今回の改正の影響がないと考えている企業が多いことがわかった。サービスは「マイナス」が36.1%と小売（外食を含む）に比べて多いものの、「影響がない」が41.7%となり、「わからない」は16.7%にとどまった。また観光・宿泊では「影響がない」と回答した企業はなく、「マイナス」17.0%、「わからない」が79.2%となった。パート労働者の比率が高い企業においても、小売（外食含む）やサービスのように「影響なし」と判断している業種と、観光・宿泊のように影響をつかみかねている業種に分かれていることがわかる。

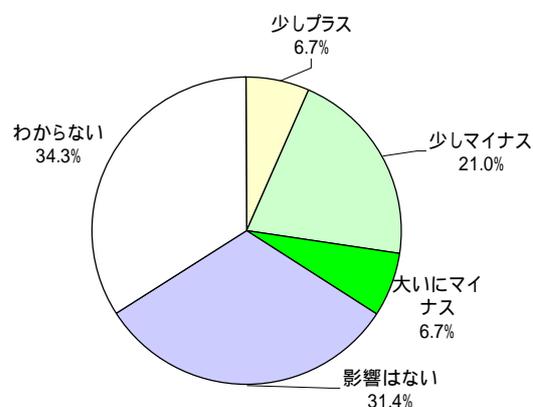
(n=535)



経営への影響(パート労働者がいる企業) (n=349)



経営への影響(パート労働者比率20%以上) (n=105)



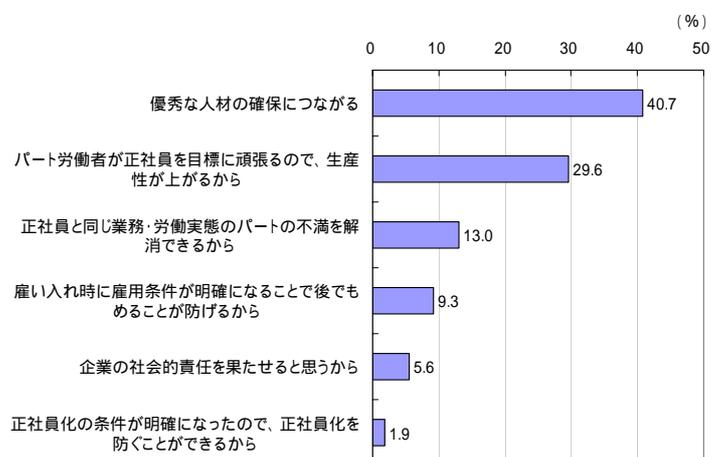
(3)その理由

イ)プラスと考える理由

経営への影響をプラス(「大いにプラス」「少しプラス」と考える企業に、その理由を聞いたところ、「優秀な人材の確保につながる」がもっとも多く(40.7%)、次いで「パート労働者が正社員を目標に頑張るので、生産性が上がるから」(29.6%)となった。

その一方で、「正社員化の条件が明確になったので、正社員化を防ぐことができるから」という企業(小売業(外食含む)パート労働者比率40.3%)という回答も1社があった。

プラスと考える理由(回答は2つまで)



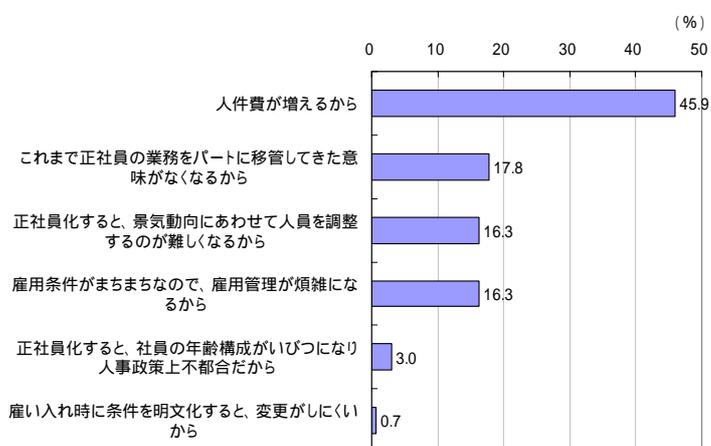
ロ)マイナスと考える理由

経営への影響をマイナス(「大いにマイナス」「少しマイナス」と考える企業が、その理由として最も多くあげたのが「人件費が増えるから」(45.9%)だった。

次いで「これまで正社員の業務をパートに移管してきた意味がなくなるから」(17.8%)となっており、人件費削減のために正社員の業務を低賃金のパート労働者に業務移管してきたことが確認できる。

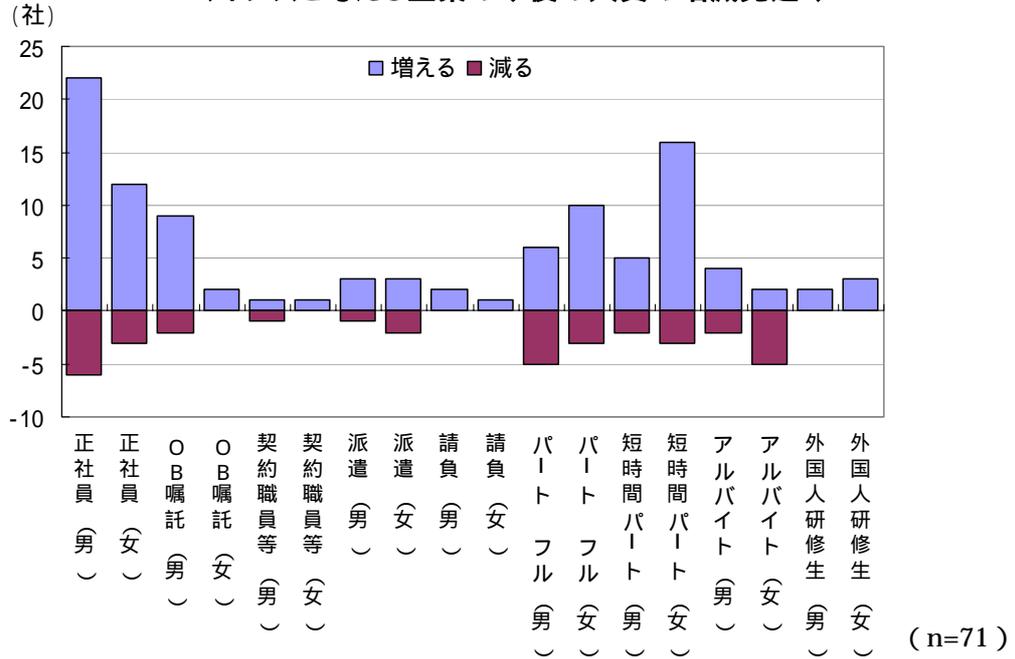
また「正社員化すると、景気動向にあわせて人員を調整するのが難しくなるから」(16.3%)から、企業がパート労働者を雇用の調節弁として利用していることが確認できる。

マイナスと考える理由(回答は2つまで)



しかし今後の人員の増減を聞いたところ、改正の影響をマイナスと考える企業であっても、今後フルタイムパート労働者や短時間パートから、派遣社員などに切り替えようというような動きは特に確認できなかった。

マイナスと考える企業の今後の人員の増減見込み



八) 影響はないと考える理由

「影響はない」と回答した企業 (229 社) があげた理由で最も多かったのは「パート労働者そのものがない、または、ほとんどいなかから」で、理由の 42.9% を占めている (これを理由とした企業のうちパート労働者がいない企業が 181 社、パート労働者がいるが 48 社だった)。

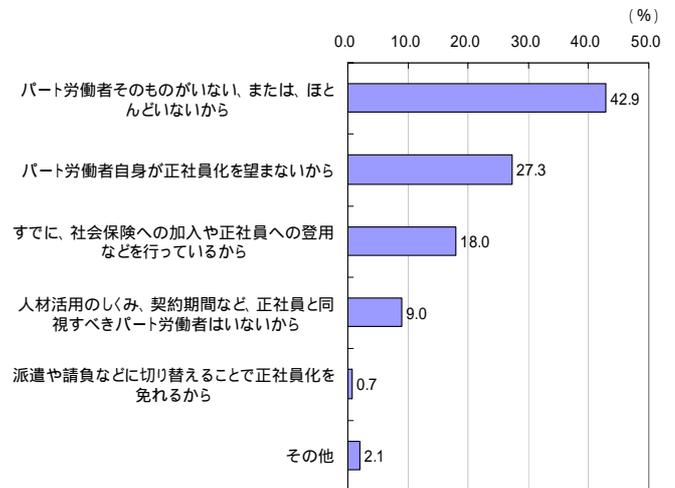
次いで多かったのが、「パート労働者自身が正社員化を望まないから」で、27.3% となっている。今回の調査は、企業経営者に対するアンケートであるため、正しくは「パート労働者自身が正社員化を望んでいないと思うから」となる。

ただし、今回の調査で「パート労働者のもっとも多いタイプ」について聞いたところ、「40～50 代の既婚女性」が最も多かった。

このことから経営者が、パート労働者の家庭との両立希望や、扶養家族の範囲内での年収調整行動などに鑑み、「パート労働者自身が正社員化を望まないから」と回答したものと考えられる。

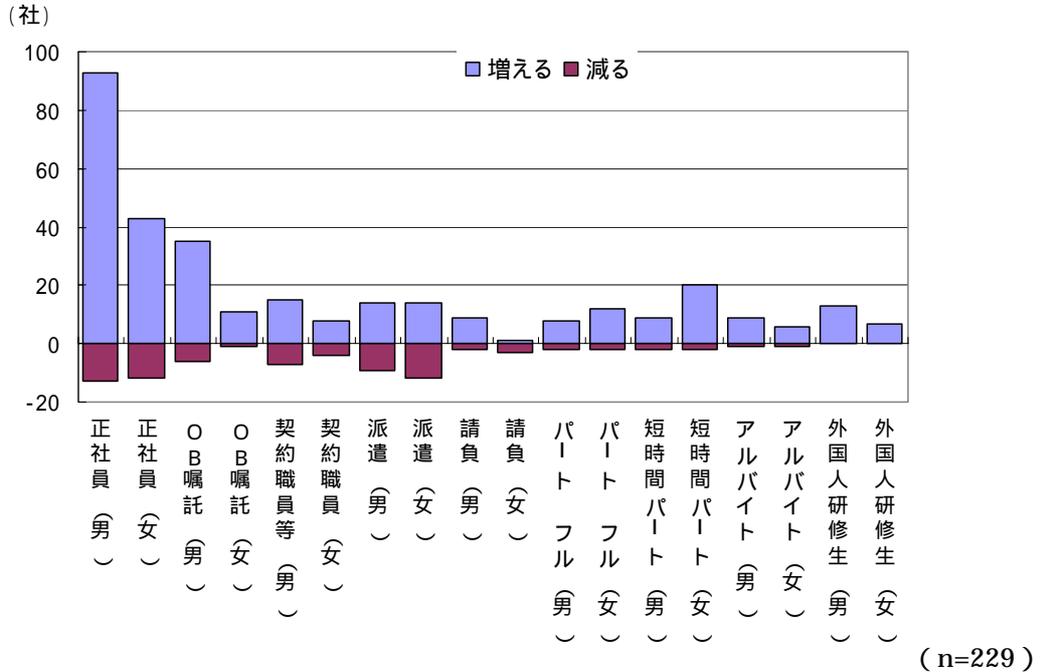
小売 (外食を含む) は、パート労働者の比率が高いにもかかわらず「影響はない」との回答が多かったが、その理由をみると「すでに、社会保険への加入や正社員への登用などを行っているから」

影響はないと考える理由 (回答は2つまで)



「人材活用のしきみ、契約期間など、正社員と同視すべきパート労働者はいないから」、「パート労働者自身が正社員化を望まないから」となっている。パート労働者の比率が高い故に、早くからパート労働者の活用に取り組んできた結果、今回の改正の影響を受けないことが確認できる。

影響はないと考える企業の今後の人員の増減見込み



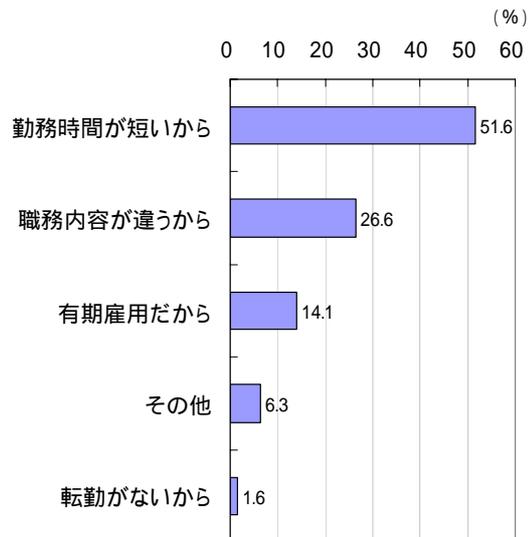
二)「正社員と同視すべきパート労働者はいないから」と考える理由

経営への「影響はない」と考える理由のうち、「正社員と同視すべきパート労働者はいないから」と答えた企業について、その根拠を聞いたところ、「パート労働者の勤務時間は正社員より短く設定してあるから」が51.6%と最も多く、これだけを根拠にしている企業も20.3%あった。しかし勤務時間が短いとは正社員と同視すべきかどうかの判断基準ではなく、そもそも正社員と同じ勤務時間であれば、「短時間労働者」ではないので、同法の対象外である。

また「有期雇用だから」と回答した14.1%となっているが、反復更新により実質的に「期間の定めのない契約」と同視できる場合

もあるので、「有期雇用だから」と言って一概に「同視すべきでない」理由にならない。「対象者が限定的で、基準があいまいである」という問題点が確認できる結果となった。

正社員と同視すべきパートがない理由



「職務内容が違う」26.6%、「転勤がないから」1.6%、「その他」6.3%（内容をみると職務内容の違い）などとなっている。

4)非正規労働者のタイプ

最後に、企業（事業所）にいる非正規労働者について、年齢、性別、配偶関係、在籍期間、契約更新期間で最も多いタイプを聞いたところ、以下のとおりとなった。

	年齢・性別・配偶関係	平均在籍期間	最も多い 契約更新期間
派遣労働者	20代後半～30代前半未婚女性	1年11か月	1年更新 (平均10か月)
パート労働者	40代～50代の既婚女性	4年	1年更新 (平均11か月)
契約社員等の 直接雇用の非正規職員	40代後半以降の既婚男性	7年4か月	1年更新 (平均10か月)
請負労働者	40代後半以降の男性未婚者	5年3か月	1年更新 (平均1年4か月)

4.まとめ

調査時点では、まだ関係機関による周知があまり行われていなかったことを考慮する必要があるが、今回の調査から以下の3点が確認できた。

「改正パート労働法」の経営への影響はあまり大きくない。

パート労働者比率が高い業種であっても、小売（外食を含む）ではパート労働者の活用に取り組んできた結果、今回の改正の影響を受けないことが確認できた一方で、観光・宿泊業のように影響をつかみかねている業種もあり、業種によるばらつきが見られた。

「正社員と同視すべき労働者」について、明確な基準と周知が必要である。

以上