

県内の労働環境の実態

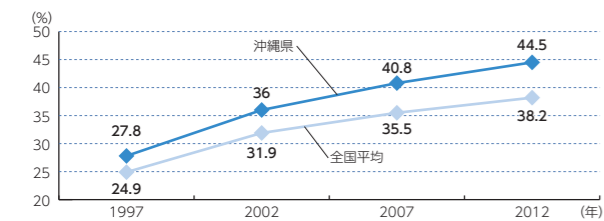
7月下旬に発表された県内の6月の有効求人倍率(季節調整値)は、0.85倍で復帰以降の過去最高を4カ月連続で更新するなど、雇用環境の改善が進んでおり、人手不足の問題も業種によっては深刻になってきている。今後、県内の雇用環境をさらに改善していくためには「雇用の質」を向上させる取り組みが重要である。今回は改善に向けたヒントをさぐるために労働環境の実態を把握できるいくつかのトピックを紹介したい。

増加傾向にある非正規従業員

全国と比較して県内の労働環境における大きな課題のひとつとしてあげられるのは、非正規で働いている従業員の多さである。

就業構造基本調査で確認してみると、2012年の県内における非正規社員の割合は44.5%であり、全国平均(38.2%)を6ポイント、上回っており、全国で最も多い割合となっている。

図表1：増加傾向にある非正規社員



(出所) 総務省「就業構造基本調査」より筆者作成

また、時系列的に見ても全国的な傾向ではあるが、非正規社員は増加傾向にある。さらに全国平均との差も拡大傾向にある。なぜ沖縄地域で高いのか、という点に対して明快な理由で説明することは難しいが、全国と比較するとサービス産業の多さなどがその要因として考えられる。

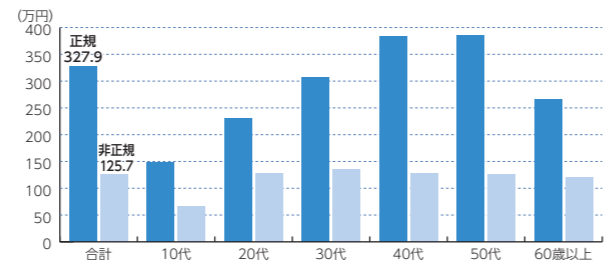
調査手法が異なるので、単純比較はできないが、昨年度、沖縄県が調査した「2014年度沖縄県労働環境実態調査」によると、県内で最も就業者数の多い「卸売業・小売業」において、非正規社員の割合が75.4%と非常に大きくなっており、これらが非正規社員の割合を引き上げている可能性

が推察される。また、割合では41.3%とそこまで高くはないものの、「医療、福祉」でも非正規社員が6,458人となっており、実数ベースでは「卸売業、小売業」(16,699人)に次ぐ、非正規社員が多い業種となっている。

賃金差も大きい

賃金についても正規・非正規間で差が大きい。2012年の就業構造基本調査をもとに推計すると、県内の正規社員の平均年収は約328万円となる一方、非正規社員は126万円で、約202万円の差がある。また、年代が上がるごとに年収の差は広がる。20代の時は正規と非正規の年収差は100万円強だが、30代になると170万円、40代、50代では260万円前後に差が広がってしまうのだ。

図表2：正規・非正規の賃金差は大きい



(出所) 総務省「就業構造基本調査・2012年」より筆者作成

年代別に見ると非正規社員で最も年収が高いのは30代だが、金額は135.5万円にすぎない。20～50代を通して年収は125万～135万円程度で推移している。正規社員の賃金は年齢が上がると

上昇する傾向が見られるが、非正規社員の賃金はほとんど上昇しないのだ。

ただ、この推計は非常におおまかな推計であり、なおかつ就業時間などを考慮した数値ではない点は留意されたい。

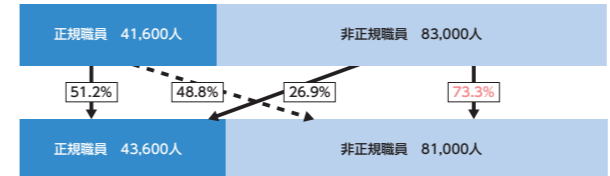
非正規から正社員へのなりにくさも

賃金の視点から見ると非正規社員は明らかに不利であるが、もし非正規社員から正規社員への転職が容易であれば、賃金差はそれほど深刻な問題でないといえる。しかし、転職によって非正規社員から正規社員への雇用形態への転換は容易ではない。

2012年の就業構造基本調査から、沖縄県内における過去5年間の正規・非正規社員の転職状況を見てみると、前職が正規で、現職も正規に転職したものは51.2%。前職が正規で現職が非正規に転職したものは48.8%となっている。

一方、前職が非正規で、現職が正規に転職したものは26.9%にとどまっております、さらには前職が非正規で、転職後も非正規のままのものは73.3%にも上っているのだ。

図表3：非正規から正規への転職はわずか27%



(出所) 総務省「就業構造基本調査・2012年」より筆者作成
※なお、南西地域活性化センター「沖縄県の就業構造と失業に関する調査研究」(2014年3月)にも同様な分析がなされている。

賃金という視点から見ても、非正規社員の待遇改善というのは、喫緊の課題であるといえよう。

労働時間の改善も重要な課題

従業員の労働環境の実態を知るためには労働時間の把握も重要だ。帝国データバンクの調べによると、過去1年間、月間の時間外・休日労働が100時間を超える過重労働となる従業員が「いた」と回答した県内企業は14.8%となっており、全国平均(12.5%)よりも高い値となっている(TDB「従業員の健康管理に対する九州企業の意識調査」)。

国の統計において労働時間が把握できる代表的な統計は、厚生労働省の「毎月勤労統計調査(以下、毎勤)」と総務省「労働力調査(以下、労調)」

【KRIアウトLOOK：県内の労働環境の実態】

である。「毎勤」は、事業所などを対象に実施する調査であり、その調査における「総実労働時間」とは、時間外労働時間も含まれるが、それは賃金および割増賃金を支払った時間である。一方、「労調」は、労働者を対象に行われる調査であり、その中での労働時間は、労働者が実際に働いた時間であると推察される。つまり、「サービス残業」等も含まれていると考えられる。

両者の統計を比較してみると、「労調」および「毎勤」ともに就業時間は減少傾向がみられるが、「サービス残業」時間と推察される「労調」と「毎勤」の差は、この数年は300時間前後を推移している。つまり、労働時間は減少傾向にあるものの、「サービス残業」自体は減少していない可能性がある。

図表4：年300時間程度の「サービス残業」が疑われる

(年)	労働力調査 平均就業時間 (年間) ①	毎月勤労統計調査 (年間)		①-②
		総実労働時間 ②	うち所定内 労働時間③	
2008	2168.4	1824.0	1746.0	78.0
2009	2158.0	1836.0	1740.0	96.0
2010	2147.6	1825.2	1738.8	86.4
2011	2126.8	1809.6	1713.6	96.0
2012	2106.0	1818.0	1722.0	96.0
2013	2074.8	1810.8	1713.6	97.2
2014	2074.8	1776.0	1678.8	97.2

(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成
※年間労働時間は「労働力調査」の週就業時間を52倍、「毎月勤労統計調査」の月労働時間を12倍している。毎月勤労統計調査の事業所規模は5人以上の事業所

年間300時間は、1カ月あたりだと25時間となる。1カ月が20日営業日だと仮定すると、1日あたり1時間15分程度の「サービス残業」をしている可能性があるといえる。

ちなみに、長時間労働は、非正規社員だけではなく正規社員も含めた社員全員の健康管理の問題でもある。たとえ正規社員で一定以上の金額が支払われていたとしても、長時間労働、「サービス残業」が常態化してしまうと、最終的には社員は疲弊して職場を辞めようであろう。

意図的に過重労働させ、早期離職させることを目的としている「ブラック企業」でないならば、長時間労働などの是正に向けた取り組みを行うことが、社員の定着にもつながり中長期的にはプラスとなるといえる。ただ、そのためには職務の明確化などを通して労働生産性を向上させていくような取り組みが必要不可欠となってくる。正規と非正規の枠の改革までも含めた働き方のあり方を検討していく必要があるのではないだろうか。

(海邦総研地域経済調査部研究員/島田尚徳)

※「サービス残業」の算出方法などは、森岡孝二「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」『研究双書第147号 ビジネス・エシックスの発展』(2008年)、森岡孝二「労働時間の二重構造と二極分化」『大原社会問題研究所雑誌』(No.627/2011.1)を参照した