

特集

今後の雇用への期待と展望

—最近の JILPT 調査から



少子高齢化の進展やバブル崩壊以降の長期にわたる不況などの影響で、働く人を取り巻く環境は劇的に変化し、この間、年功賃金や長期雇用を前提とする「日本的雇用」も大きく変容した。非正規労働者が雇用労働者の三分の一を占めるようになり、とりわけ三四歳までの若年層では、正社員を希望しているのに非正規労働を余儀なくされている人が約一七〇万人もいる。こうしたなか、今後の企業の雇用のあり方に焦点を当てた当機構の調査では、正社員の減少に歯止めがかかる傾向がみられた。労働者を対象とする調査結果からは、日本型雇用慣行を支持する声が高まっている。わが国の雇用はどういった方向に向かうのか。最近の JILPT 調査から、今後の展望を考へる。

企業の人材活用はどう変わるのか—今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査

調査・解析部

リーマン・ショックに端を発した、大量の派遣切りや有期の雇止めから三年半を経て、労働者派遣法改正法が今年三月に成立した。日雇派遣の原則禁止や契約解除時における就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する負担等措置が義務化され、一〇月から施行される見通しとなった。また、八月には改正労働契約法も成立し、有期労働契約が五年を超え反復更新された場合には、労働者の申し込みに基づき無期労働契約に転換させる仕組み等も整備される。

非正規労働法制のありようが大きく変わろうとするなか(1)、企業は正社員・非正社員の今後の活用のあり方をどのように考えているのだろうか。本稿では、当機構調査・解析部が二〇一三年

に実施した「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」から、正社員・非正社員の活用状況と今後の見通しを切り口に、概要を抜粋して紹介する(2)。なお、調査の全容については、年末を目途に報告書を刊行予定である。

(1) 正社員・非正社員の活用状況と今後の見通し

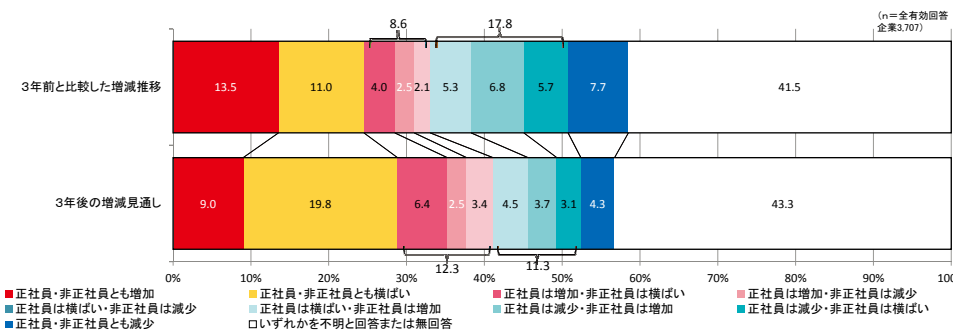
調査は、民間調査機関所有の企業データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出した、全国の従業員三〇人以上の企業約二万社を対象に実施した。有効回答企業二七〇七社(二八・六%)の属性は表1の通りである。

有効回答企業のうち、正社員以

表1 回答企業の属性

業種	従業員規模	設立年	売上高・経常利益	所在地	労働組合
農業、林業	0.4	~99人	45.7	北海道	3.7
漁業	0.2	100~299人	16.3	東北	7.6
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	300~499人	14.1	南関東	29.2
建設業	8.0	500~999人	13.6	北関東・甲信	6.8
製造業（消費関連）	4.6	1,000人以上	10.1	北陸	6.3
製造業（素材関連）	3.7	無回答	0.2	東海	13.0
製造業（機械関連）	6.6	1954年以前	22.2	近畿	14.4
製造業（その他）	8.6	1955~1964年	13.4	中国	6.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	1965~1974年	17.3	四国	2.9
情報通信業	2.9	1975~1984年	13.0	九州・沖縄	9.0
運輸業、郵便業	9.0	1985~1994年	11.0	無回答	1.0
卸売業、小売業	16.9	1995~1999年	4.8	過半数代表の労働組合がある	20.8
金融業、保険業	1.8	2000~2004年	5.0	労働組合はあるが過半数代表ではない	6.0
不動産業、物品賃貸業	1.3	2005~2009年	3.7	労働組合はない	71.3
教育、学習支援業	3.6	2010年以降	0.6	無回答	1.9
医療、福祉	9.0	無回答	8.9		
学術研究、専門・技術サービス業	2.5	2009年度と10年度を比較して			
宿泊業、飲食サービス業	3.9	売上高増加・横ばい/経常利益増加・横ばい	47.0		
生活関連サービス業、娯楽業	1.8	売上高増加・横ばい/経常利益減少	16.3		
複合サービス業（郵便局、協同組合等）	0.2	売上高減少/経常利益増加・横ばい	6.6		
サービス業（他に分類されないもの）	12.1	売上高減少/経常利益減少	15.9		
分類不能の産業	0.2	いずれか無回答	14.2		
その他	0.0				
無回答	1.8				

図1 正社員・非正社員の増減推移と今後の見通し



3年前からこの間、正社員・非正社員の人数がどのように推移したか尋ねると(図1)、「非正社員比率を高めてきた」(正社員が減少で非正社員は増加ないし横ばい、あるいは正社員は横ばいで非正社員が増加)とする企業群(計一七・八%)がもっとも多い。これに、「正社員・非正社員とも増加」した企業(一三・五%)、「正社員・非正社員とも横ばい」(一一・〇%)が続く、もっとも少ないのが「正社員比率を高めてきた」(正社員が増加で非正社員は横ばいないし減少、あるいは正社員が横ばいで非正社員は減少)とする企業群(八・六%)となっている。

対して、三年後の見通しで最多は「正社員・非正社員とも横ばい」の企業(一九・八%)である。これに次ぐのは「正社員比率を高める」企業群(一一・三%)で、さらに「非正社員比率を高める」(一一・三%)、「正社員・非正社員とも増加」(九・〇%)と続く。すなわち、今後三年間はこれまでとは様相が異なっていて、「非正社員比率を高める」企業群が後退し、「正社員比率を高める」企業群が増加し、両者が拮抗する見通しである。なお、「正社員比率を高める」企業群で、過去三年間と比べて今後増えるのは、「正社員が増加・非正社員は横ばい」の企業と、「正社員は横ばい・非正社員が減少」する企業となっている。

総じて、この間進展してきた正社員比率の減少傾向に、今後三年間で一定の歯止めがかかることが予想される。

正社員比率の減少傾向に歯止め

正社員回帰に転じる兆しも

(II) 業種・規模・設立年・直面する経営課題別の現状と見通し

それでは、一体どのような企業で、正社員・非正社員の活用のあり方に変化がみられるのだろうか。

正社員は製造で減少が収束、製造以外で増加へ

正社員・非正社員数の増減推移と今後の見通しを業種別にみると(図3の上図)、製造・それ以外を問わず、三年前からこの間もっとも多かったの

外の雇用形態を活用している割合は九二・〇%だった。このうち、八〇・六%は非正社員の複数の雇用形態を混合活用しており、パートタイム社員を活用している企業割合が七三・一%、定年再雇用・嘱託が七一・九%、フルタイム有期社員が五〇・三%、派遣労働者が三六・八%などとなっている。

をみると、(人数記入欄に不備のない企業三二二〇社の集計で)正社員が七〇・五%に対し、非正社員は二九・五%。その内訳は、もっとも多いのがパートタイム社員の二二・八%で、フルタイム有期社員(六・二%)、アルバイト・臨時社員(二・七%)、定年再雇用・嘱託(四・四%)、派遣労働者(二・四%)、その他労働者(一・〇%)と続く。

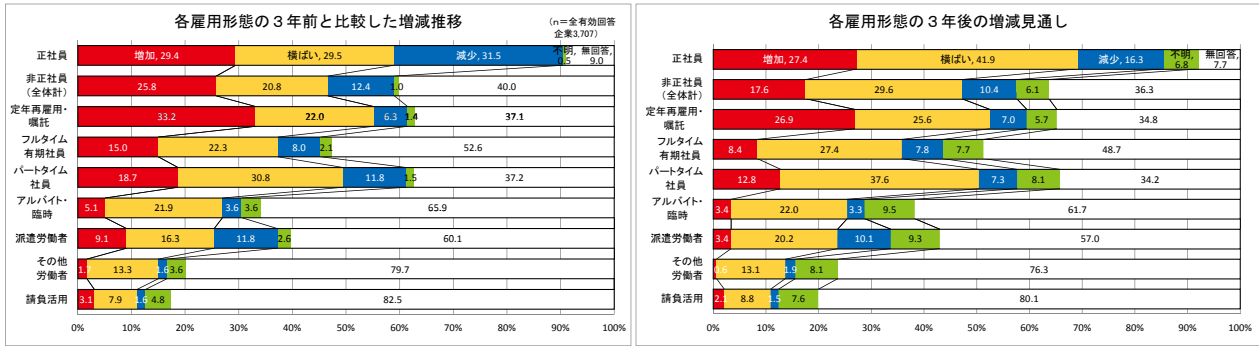
三年前からこの間、正社員・非正社員の人数がどのように推移したか尋ねると(図1)、「非正社員比率を高めてきた」(正社員が減少で非正社員は増加ないし横ばい、あるいは正社員は横ばいで非正社員が増加)とする企業群(計一七・八%)がもっとも多い。これに、「正社員・非正社員とも増加」した企業(一三・五%)、「正社員・非正社員とも横ばい」(一一・〇%)が続く、もっとも少ないのが「正社員比率を高めてきた」(正社員が増加で非正社員は横ばいないし減少、あるいは正社員が横ばいで非正社員は減少)とする企業群(八・六%)となっている。

そのうえで、正社員・非正社員数の増減を雇用形態別に詳しくみると(図2の上図)、三年前に比べ三年後の方が「横ばい」とする企業の割合が正社員、非正社員ともに増えている。方向性が分かり難いため、増加と減少の割合の差に着目して整理すると(図2の下図)、三年前からこれまでは正社員数が「減少」する一方、非正社員数は派遣労働者を除くすべてで「増加」してきることが分かる。

これに対し三年後をみると、正社員数が「増加」傾向に転じるほか、非正社員数も全体としては「増加」基調にあるものの、雇用形態別にみると定年再雇用・嘱託とパートタイム労働者が中心で、それ以外は「横ばい」ないし「減少」の見通しである。こうした変化は、二〇〇六年調査(3)から経年比較するとさらに顕著で、正社員回帰に転じる兆しをも窺わせる結果と言えるだろう。

これに対し三年後をみると、正社員数が「増加」傾向に転じるほか、非正社員数も全体としては「増加」基調にあるものの、雇用形態別にみると定年再雇用・嘱託とパートタイム労働者が中心で、それ以外は「横ばい」ないし「減少」の見通しである。こうした変化は、二〇〇六年調査(3)から経年比較するとさらに顕著で、正社員回帰に転じる兆しをも窺わせる結果と言えるだろう。

図2 各雇用形態の増減推移と今後の見通し



注) 無回答には各雇用形態を「活用していない」を含む。

各雇用形態の(増加-減少)差

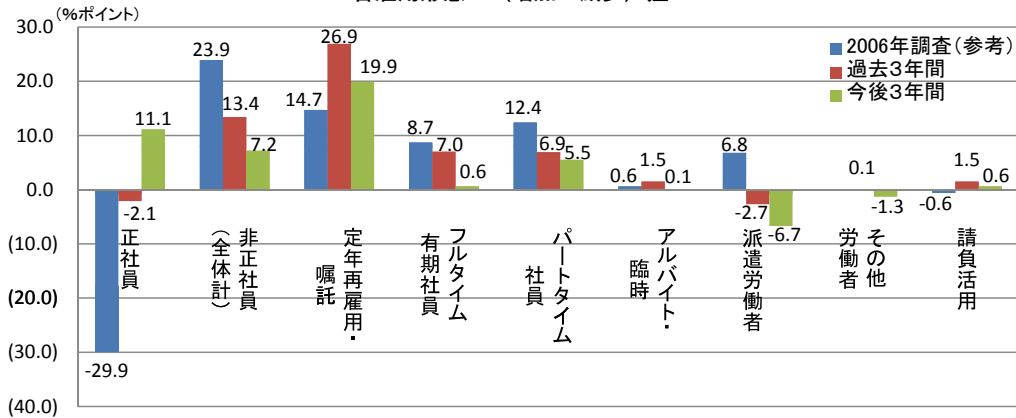
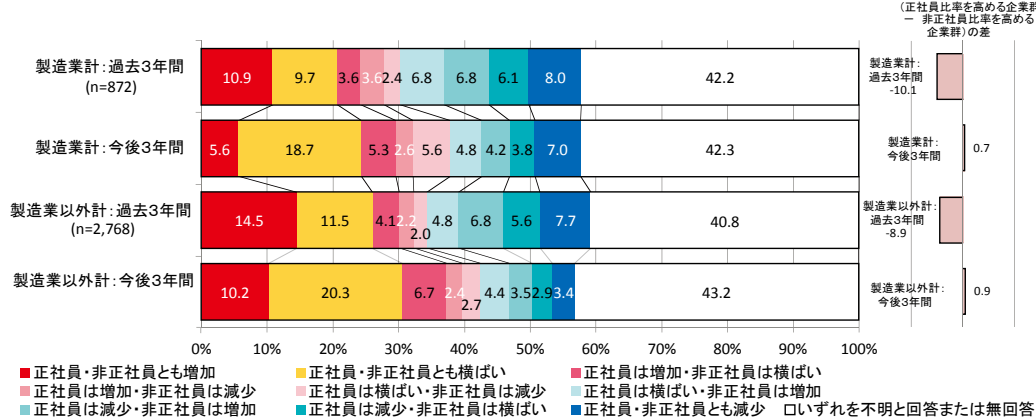
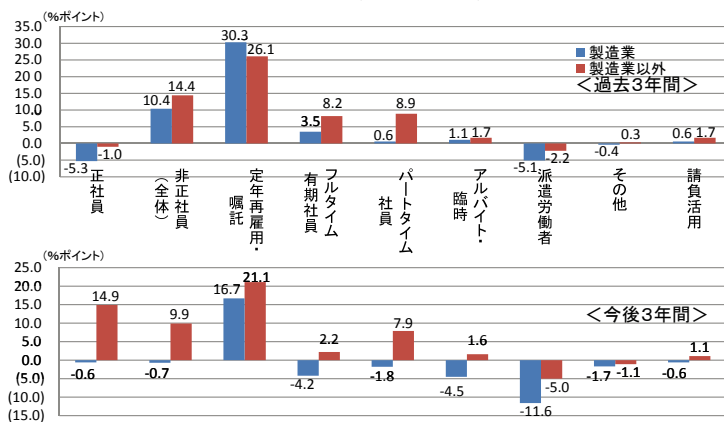


図3 主な業種別みた正社員・非正社員の増減推移と今後の見通し



各雇用形態の(増加-減少)差



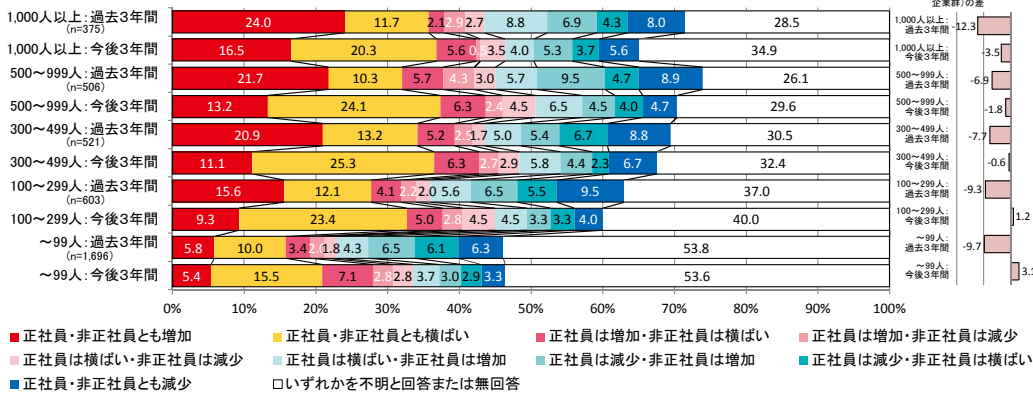
は「非正社員比率を高めてきた」企業群で、これに次ぐのが「正社員・非正社員とも増加」した企業となっている。一方、今後三年間の見通しでは、「非

正社員比率を高めてきた」企業群が後退。もつとも多いのは「正社員・非正社員とも横ばい」とみる企業で、これに「正社員比率を高める」企業群が続く。正社員・非正社員数の増減を雇用形態別にみると(図3の下図)、製造業ではこの間、続いてきた正社員数の「減少」傾向が収束へ向かう一方、「増加」

正社員比率を高めてきた「企業群が後退。もつとも多いのは「正社員・非正社員とも横ばい」とみる企業で、これに「正社員比率を高める」企業群が続く。正社員・非正社員数の増減を雇用形態別にみると(図3の下図)、製造業ではこの間、続いてきた正社員数の「減少」傾向が収束へ向かう一方、「増加」

基調にあった非正社員が、定年再雇用・嘱託を除くすべてで「減少」に転じる見通しである。中でも、フルタイム有期社員やパートタイム社員がマイナスに落ち込むほか、派遣労働者の減少幅が拡大する。これに対し、製造業以外では正社員が大きく「増加」へ転じる割合が高ま

図4 従業員規模別にみた正社員・非正社員の増減推移と今後の見通し



各雇用形態の(増加-減少)差

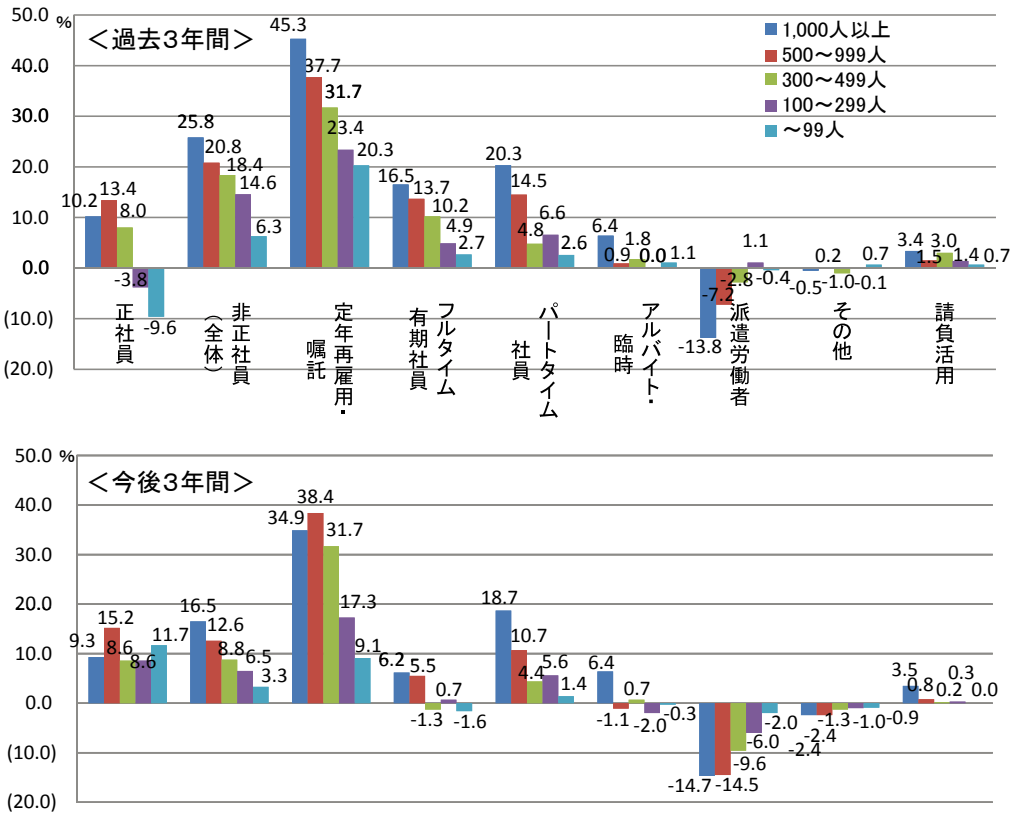
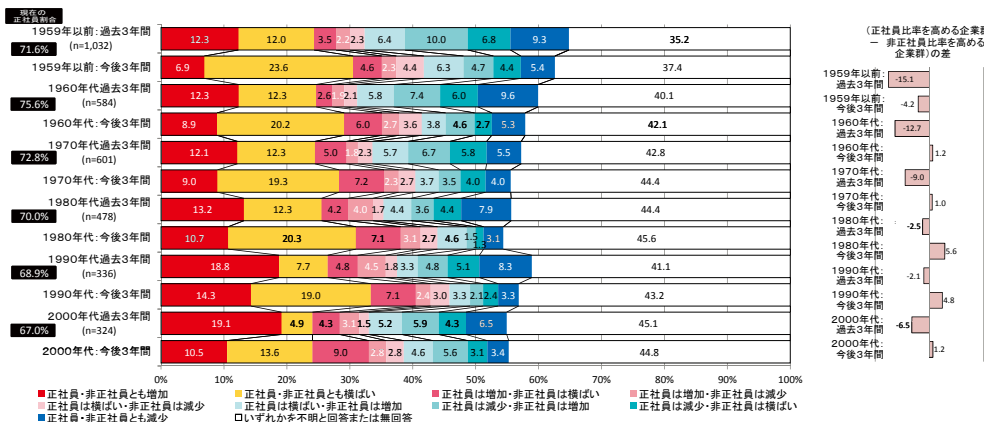


図5(上) 企業の設立年別にみた正社員・非正社員の増減推移と今後の見通し



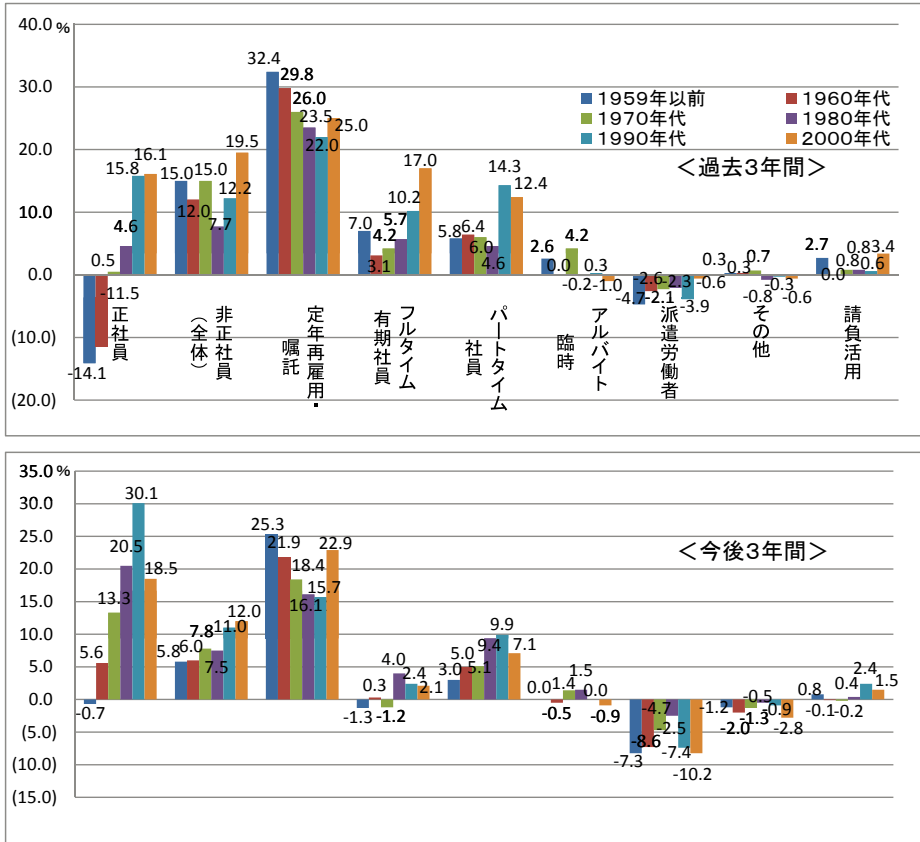
る。また、非正社員数も引き続き、定年再雇用・嘱託とパートタイム社員等を中心に「増加」基調ながら、フルタイム有期社員の増勢は弱まり、派遣労働者も減少幅を広げる。結果として、正社員数を「増加」させる企業が、非正社員数を「増加」させる企業を上回る見通しとなっている。

次に、正社員・非正社員数の増減推移と今後の見通しを従業員規模別にみると(図4の上図)、三年前からこれまで、三〇〇人未満では「非正社員比率を高める」企業、三〇〇人以上では「正社員比率を高める」企業、三〇〇人以上未満で正社員比率が改善へ

【正社員・非正社員とも増加】した企業が最も多かったものの、今後は【正社員・非正社員とも横ばい】が最多となる見通しである。こうした中であって、過去三年間はいずれの規模も、【非正社員比率を高める】企業群が、【正社員比率を高める】企業群を上回ってきた。これに対し、今後の

三年間も、三〇〇人以上は引き続き【非正社員比率を高める】傾向が優勢(ただし一〇〇人以上は不明・無回答も増加し方向感が定めない)ながら、三〇〇人未満では【正社員比率を高める】傾向が優勢に見通しである。正社員・非正社員の増減推移と今後の見通しを雇用形態別にみると

図5(下) 各雇用形態の(増加-減少)差

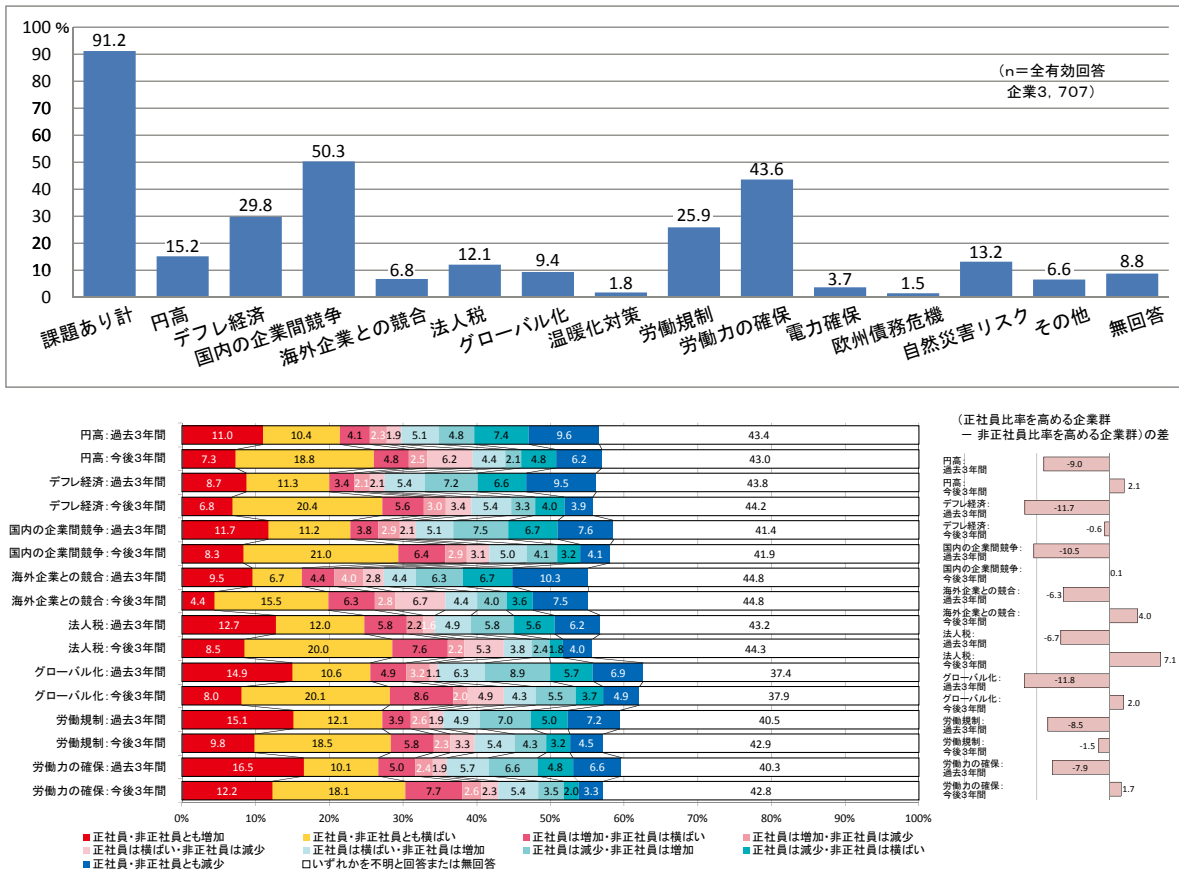


〔図4の下図〕、正社員数については、一〇〇人以上の企業のみ、増勢がやや弱まるものの、三〇〇人未満の企業で、これまでの「減少」優勢から、今後は「増加」傾向に転じるほか、三〇〇〜一〇〇〇人未満の企業でも増加幅が伸張する見通しである。また、三年後の見通しでは、定年再雇用・嘱託やパートタイム社員を含め、すべての非正社員で増勢が弱まっている。中でも、派遣労働者の減少幅が拡大する。

さらに、正社員・非正社員の増減推移と今後の見通しを企業の設立年別にみると(図5の上図)、これまで上位を占めたのは、一九七〇年代以前は「非正社員比率を高めてきた」企業群で、一九八〇年代以降は「正社員・非正社員とも増加」した企業となつている。これに対し、今後の三年間は

正社員数は設立が古い企業で減少が収束、若い企業で増加へ

図6 直面している経営課題(複数回答)と課題別にみた正社員・非正社員の活用状況及び今後の見通し



この設立年代でも、「正社員・非正社員とも横ばい」の企業が最多となる。この間、軒並み「非正社員比率を高める」企業群が優勢だったが、今後は

一九五九年以前を除き「正社員比率を高める」企業群が優勢に転じる。なお、「正社員比率を高める」企業群が優勢となるのは、相対的に一九八〇

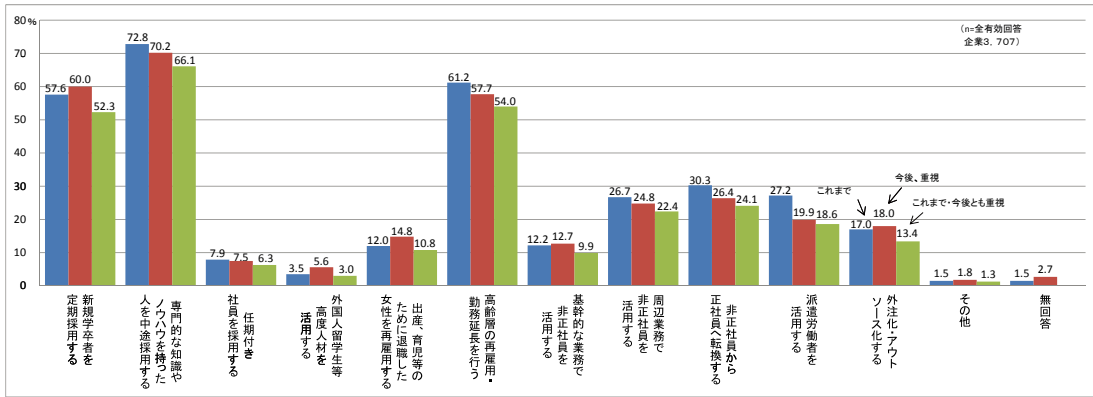
一九九〇年代に設立された企業に多い。正社員・非正社員数の増減を雇用形態別にみると(図5の下図)、一九六〇年代以前の設立企業で続いていた正社員数の「減少」が、三年後は一九五九年以前で収束し、一九六〇年代で「増加」に転じる見通しとなっている。また、それ以降の設立でも一九九〇年代をはじめ、軒並み増加幅が拡大する見込みである。一方、非正社員については、いずれの設立年代でも増勢が弱まっており、とくにフルタイム有期社員で続いてきた「増加」傾向が一服し、併せて派遣労働者の減少幅が拡大する。

海外企業との競合やグローバル化で正社員化へ

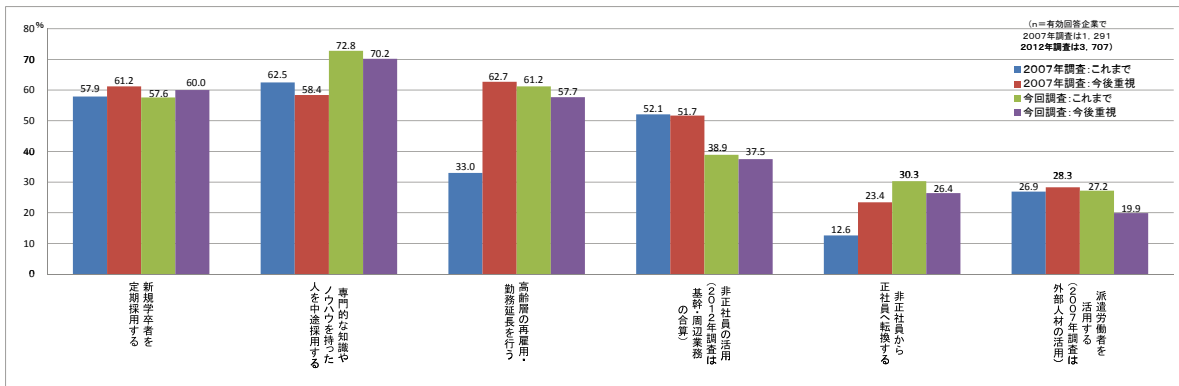
今回の調査では、直面する経営課題としていわゆる六重苦・八重苦に対する見解も尋ねている。それによると、直面する経営課題がある企業は九一・二％。具体的(複数回答)には、「国内の企業間競争」(五〇・三％)がもっとも多く、次いで「労働力の確保」(四三・六％)、「デフレ経済」(二九・八％)、「労働規制」(二五・九％)、「円高」(二五・二％)、「自然災害リスク」(二三・二％)、「法人税」(二二・一％)などとなった(図6の上図)。

直面している経営課題(複数回答)別に、正社員・非正社員の増減推移と今後の見通しを整理すると(図6の下図)、円高や海外企業との競合、法人税グローバル化、労働力の確保等を課題にあげる企業で今後、「正社員比率を高める」企業群の割合が、相対的に多くなっていることが分かる。

図7 これまで・今後の人材確保方法(複数回答)



2007年調査と今回調査(5年後)を比較した人材確保方法(複数回答)の変化



対して、デフレ経済や国内の企業間競争等の課題を抱える企業では、「正社員比率を高める」企業と「非正社員比率を高める」企業が拮抗する見通し

である。

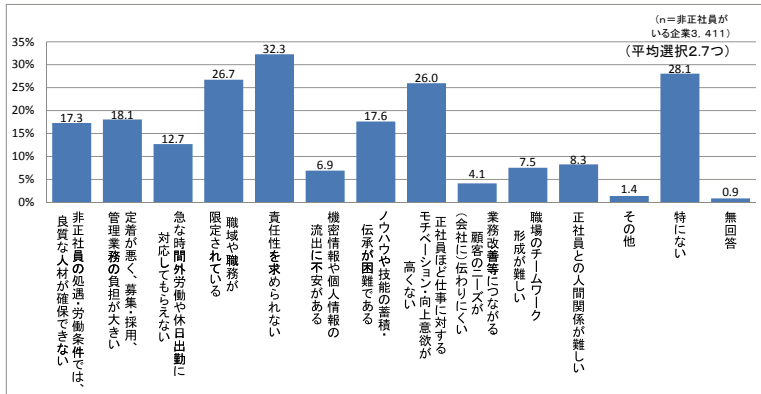
④ 人材確保方法の現況と今後の見通し

中途採用を中心に新規学卒採用も強化へ

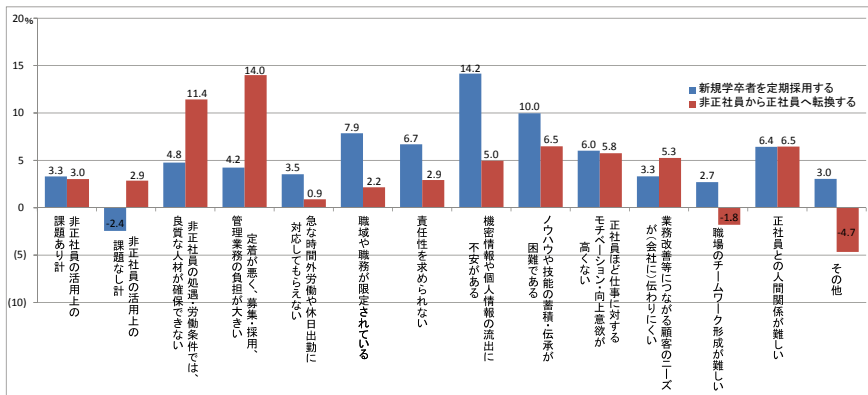
ここまで、正社員と非正社員の活用のあり方に変化の兆しが見られることを示してきたが、それでは企業の人材確保方法にも、何か変化はみられるのだろうか。今回の調査で、これまで重視してきた人材の確保方法(複数回答)を聞くと(図7の上図)、「専門的な知識・ノウハウを持つ人を中途採用」(七二・八％)、「高齢者の再雇用・勤務延長」(六一・二％)、「新規学卒者の定期採用」(五七・七％)の順に多かった。これに対し、今後重視する人材の確保方法(複数回答)でも、引き続き「専門的な知識・ノウハウを持つ人を中途採用」(七〇・二％)がもっとも多い。ただ、次いで多いのは「新規学卒者の定期採用」(二四・四ポイント増加の六〇・〇％)で、「高齢者の再雇用・勤務延長」は三・五ポイント減少の五七・七％などとなっている。「新規学卒者の定期採用」については、これまで・今後とも重視すると回答した企業(五二・三％)に加え、七・七％が新たに重視すると回答しており、新卒採用の強化方針が窺える。

これを二〇〇七年時点の調査(4)結果と比較すると(図7の下図)、当時の見通しに沿って伸びてきたのは、「高齢者の再雇用・勤務延長」や「非正社員から正社員への転換」であることが分かる。また、当時の見通しを大きく

図8 非正社員を活用する上での課題と課題別にみた今後、重視する人材確保方法（いずれも複数回答）



各課題別・今後重視する人材確保方法の平均との差



く上回って上昇してきたのは「専門的人材の中途採用」で、反対に「非正社員の活用」を重視する度合いは、二〇〇七年調査時点より大きく低下してきている。

なお、「新規学卒者の定期採用」と「高齢者の再雇用・勤務延長」をめぐっては、その代替関係を危ぶむ見方もある。だが今回の調査では、今後の人材の確保方法（複数回答）として、「新

規学卒者の定期採用」と「高齢層の再雇用・勤務延長」を、同時に重視すると回答した企業が三六・七％にのぼったほか、若年者の新規採用と高齢者の雇用延長は、「年齢構成は正や技能伝承で」補完的な関係にある」とする企業（五〇・九％）が、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用は抑制せざるを得ない」（三五・四％）を上回った（一頁の図13参照）。技能等の着実な世代

継承等を重視する企業の観点からすれば、両者は互いに不可欠な関係にあるとみる企業も少なくないことが分かる。

Ⅳ 変化の背景①課題を抱える非正社員活用

それでは、なぜ今、正社員・非正社員の活用の方に変化がみられるのだろう。その背景を、企業が非正社員を活用するうえで抱えてきた課題に探ってみる。

今回の調査で、非正社員を活用している企業三四一社（九二・〇％）に対し、非正社員を活用する上での課題（複数回答）を聞くと（図8の上図）、何らかの課題があるとした企業が約七割（六八・一％）にのぼった。具体的には（複数回答、正社員と異なり「責任を求められない」（三三・三％）ことや、「職域や職務が限定されている」（二六・七％）こと、「正社員ほど仕事に対するモチベーション・向上意欲が高くない」（二六・〇％）ことなどをあげる回答がめだつ。

なお、製造とそれ以外でみると、非正社員を活用する経営メリットには違いがみられる（人件費の削減は共に高いが、加えて製造業は雇用調整メ리트、製造業以外は労働時間の調整メリットを相対的に多くあげる）のに対し、活用上の課題は共通しており、これらがいかに非正社員を活用する上で普遍的な課題として強く認識されてきたかわかる。

非正社員を活用する上での課題別に、今後重視する人材確保方法（複数回答）をみると（図8の下図）、何らか

の課題を抱えている企業は、課題がない企業より、正社員の新規採用を今後、重視する意向が強いようである。さらに、「非正社員の処遇・労働条件では良質な人材が確保できない」や「定費が悪く、募集・採用、管理業務の負担が大きい」などの課題を抱える企業では、非正社員から正社員への転換で対応しようとする割合が相対的に高い。一方、「機密情報や個人情報の流出に

図9 非正社員の活用のあり方の見直し意向と具体的内容（いずれも複数回答）

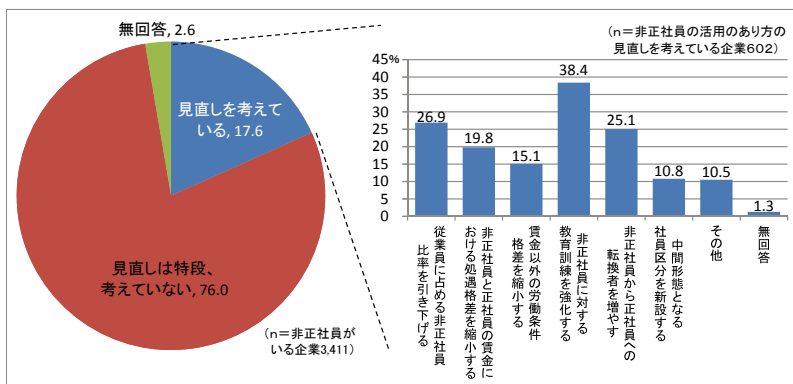
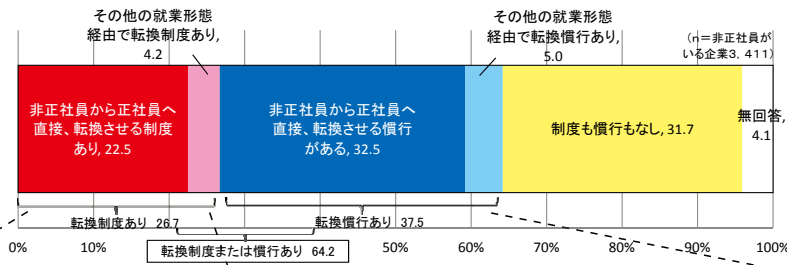
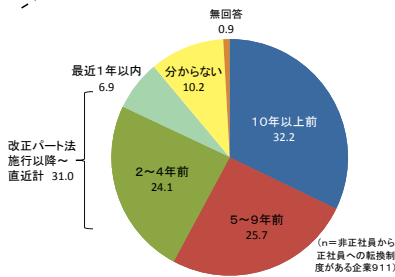


図10 非正社員から正社員への転換措置の実施状況



転換制度がある場合の導入時期



非正社員から正社員への転換目的 (複数回答)

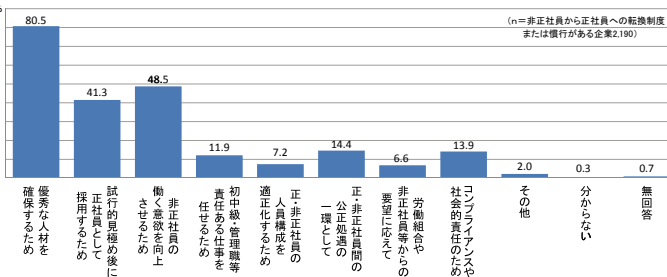
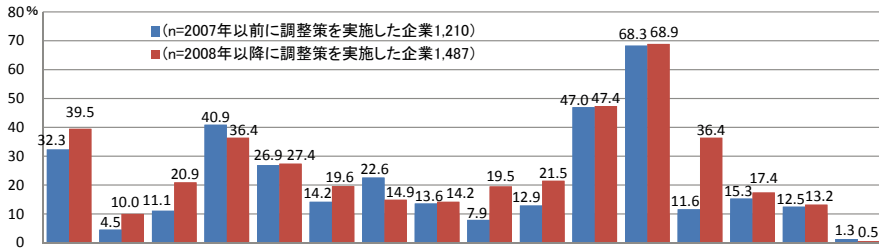


図11 2008年以降と2007年以前で比較した調整策の具体的内容 (複数回答)



「非正社員に対する教育訓練を強化する」(三八・四%) ほか、「従

業員に占める非正社員比率を引き下げ(二六・九%)、「非正社員から正社員への転換者を増やす」(二五・一%) などがあがっている。製造とそれ以外でみると、製造業では相対的に「従業員に占める非正社員比率を引き下げる」(製造業二九・六%、製造業以外二五・五%) が高く、製造業以外では「非正社員から正社員への転換者を増やす」(同一九・〇%、二七・五%) が多い。

「(四八・五%) や「試行的見極め後に正社員として採用するため」(四一・三%) が多くあげられている。

過去三年間に転換者がいた企業は約八割(七八・九%) にのぼり、累積転換者数は、非正社員総数の二〇・三% を数える。向こう三年間の正社員転換は、現在より増加する見通し(一四・七%) が、現在より減少する見通し(一〇・五%) を上回っており、現在と同程度(三五・〇%) からやや増加傾向で推移すると見込む企業が半数を占めている。

(V) 変化の背景② 要員に余裕のない職場

なぜ今、正社員・非正社員の活用のあり方に変化がみられるのか。その理由をこの間、不況等に伴い実施された調整策が、職場に与えた影響にも探ってみる。

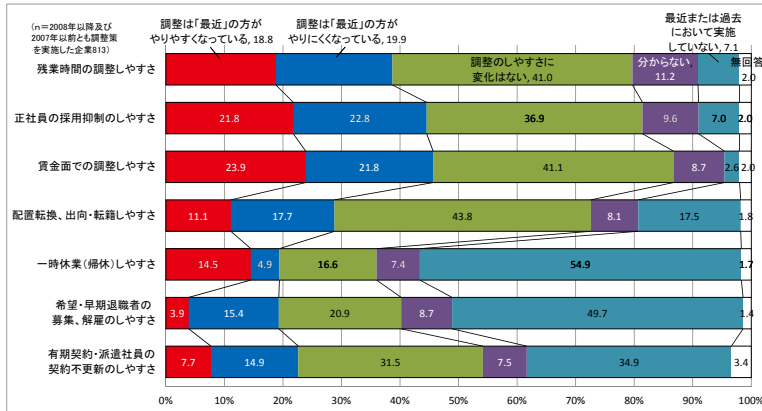
今回の調査では、リーマン・ショックや東日本大震災、欧州経済危機等に見舞われた二〇〇八年以降、雇用、賃金、労働時間など何らかの調整策を実施した企業(四〇・一%) と、ITバブルの崩壊や消費増税等があった二〇〇七年以前の不況期に、何らかの調整策を実施した企業(三二・六%) を比較すると(図11)、いずれも上位は「賞与削減(業績連動部分の結果的な減少含む)」や「賃金削減(定昇停止含む)」といった給与関連だった。

一方この間、「希望退職者の募集」

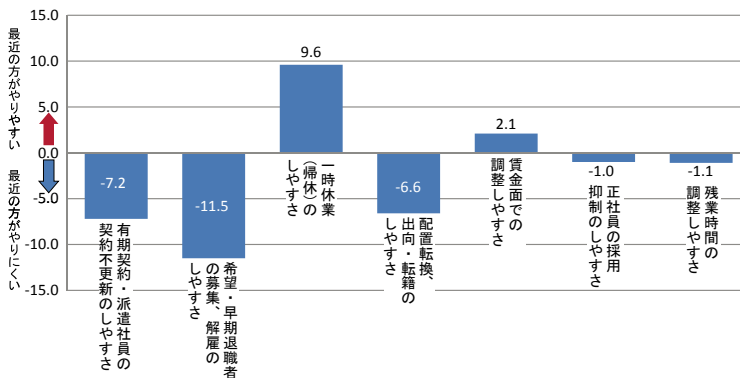
「優秀な人材を確保するための」(八〇・五%)をはじめ、「非正社員の働く意欲を向上させるため」(四八・五%) や「試行的見極め後に正社員として採用するため」(四一・三%) が多くあげられている。

「非正社員から正社員への転換目的(複数回答)には、

図12 項目別にみた調整のしやすさの変化と項目別・調整がしやすくなった・しにくくなった理由 (複数回答)



(調整は「最近」の方がやりやすいー「最近」の方がやりにくい) 割合



解雇」や「新規卒の採用削減・停止」など正社員の雇用面での調整は縮小したが、雇用調整助成金を用いた「一時休業(帰休)」や、「所定外労働時間の削減」「所定内労働時間の短縮」「休日振替、休暇の増加」といった、労働時間面での調整が伸びてきたのが特徴である。また、「非正社員の再契約停止・解雇」「派遣労働者の削減」など非正社員の雇用面での調整に対する依存度

も増したことがわかる。
絞り込まれる正社員
こうしたなか、二〇〇八年以降及び二〇〇七年以前とも、何らかの調整策を実施した企業(二・九%)を対象に、残業時間、正社員の採用抑制、賃金面での調整、配置転換、出向・転籍、一時休業(帰休)、希望・早期退職者の募集・解雇、有期契約・派遣社員の契

約不更新の各項目で調整しやすさの変化を聞いたところ(図12の上図)、正社員の「残業調整」や「採用抑制」「配置転換、出向・転籍」「希望退職の募集・解雇」については、最近(二〇〇八年以降)の方が調整しにくいとする見方が上回った。
理由(複数回答)をみると(図12の下図)、正社員の「採用抑制」は「従業員数をギリギリまで絞り込んでおり一定数のコア人材の定期的な確保が欠かせない」(五九・五%)、「配置転換、出向・転籍」では「組織をギリギリまで絞り込んでおり人材に余裕がない」(七五・〇%)、「希望退職者の募集・解雇」でも「組織人員を既にギリギリまで絞り込んでいる」(五〇・四%)がそれぞれもつとも多く、職場の正社員数に余裕がなくなっている切実な現状が浮き彫りになっている。
常用化する非正社員
一方、最近(二〇〇八年以降)の方が調整しにくいものには、「有期契約・派遣社員の契約不更新」もあるが、その理由(複数回答)には「非正社員の雇用法制や派遣労働法制が強化されている」(七三・六%)ほか、「非正社員でも常用的に不可欠な層が厚くなっている」(四七・一%)ことなどが挙げられている。正社員の絞り込みとともに非正社員でも常用層が厚くなり、職場の要員として不可欠になっている様子が窺える。

実際、今回の調査で非正社員数の常用割合を尋ねたところ、非正社員数の八割以上を「一年以上」常用している企業が二社に二社以上(五五・二%)、同「三年以上」も四社に二社以上(二五・二%)にのぼった。
なお、企業が人員に余裕がないと感じる正社員比率はどれくらいだろうか。正社員採用について「既にギリギリまで絞り込んでおり、一定数のコア人材の定期的な確保が欠かせない」と感じている企業の正社員比率は六九・三%である。同様に、配置転換、出向・転籍がやりにくいほど「組織をギリギリまで絞り込んでおり人材に余裕がない」は六八・三%、希望・早期退職者募集、解雇が難しいほど「組織を既にギリギリまで絞り込んでいる」は七二・二%などとなっており、非正社員比率は概ね三割という数値が浮かび上がる。

⑥ 変化の背景③ 根強い長期雇用志向

正社員・非正社員の活用のあり方に変化がみられる理由としては、そもそも企業が、長期雇用を重視する姿勢に変わりが無いという点も指摘できる。今回の調査で、雇用をめぐる考え方を聞いたところ(図13)、正社員については「長期雇用を維持すべき」に「賛成」あるいは「どちらか」と賛成の企業(八〇・二%)が、「正社員も柔軟に雇用調整しやすくなるべき」に「賛成」あるいは「どちらか」と賛成の企業(二五・三%)を大きく上回っていた。
また、非正社員についても、「出来る限り長く雇用する方がメリットある」(六八・六%)が、「非正社員は人材の新陳代謝を促進する方がメリットある」(二七・〇%)を大きく上回って

図13 雇用をめぐる考え方

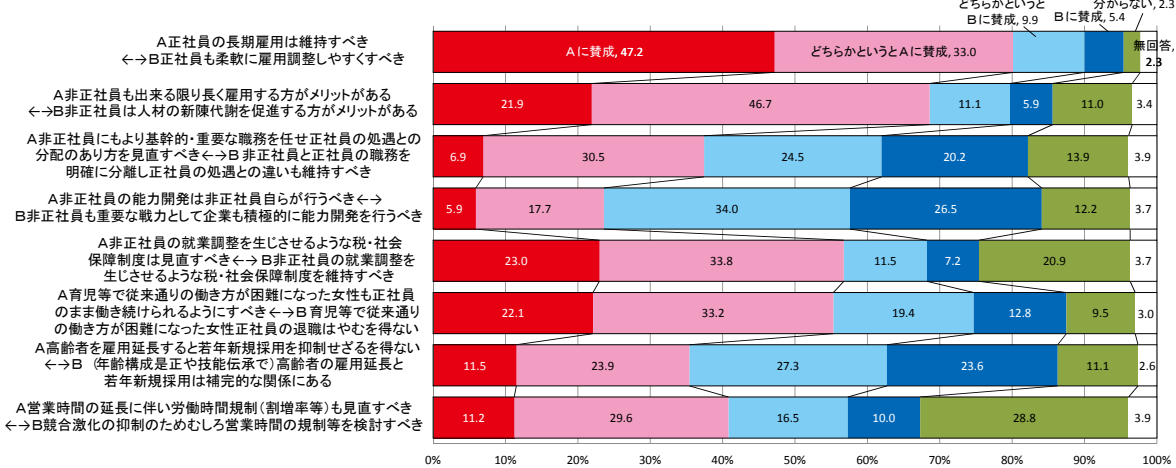
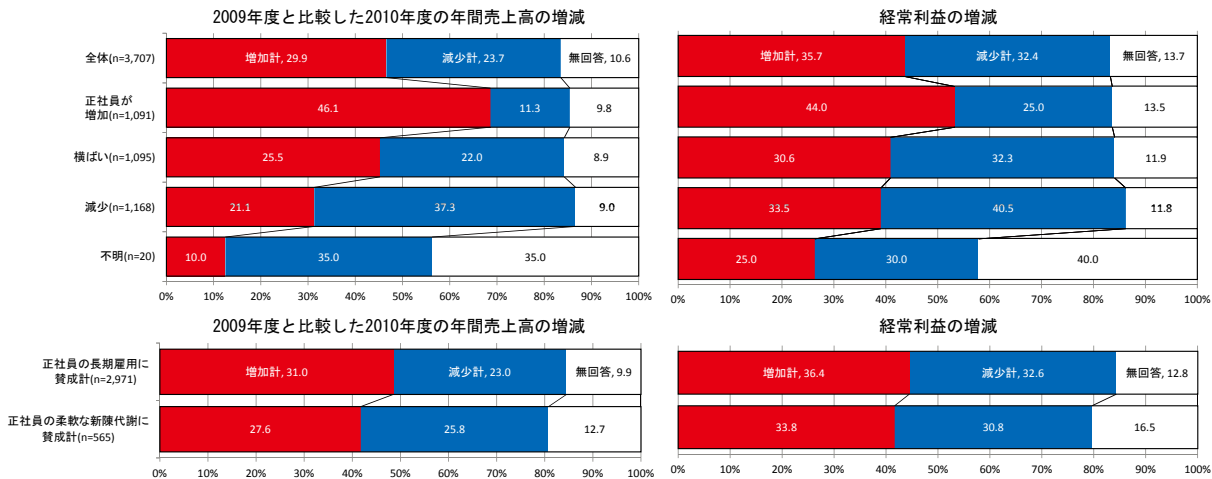


図14 過去3年間の正社員増減や雇用をめぐる考え方と年間売上高・経常利益増減の関係



今回の調査では、雇用をめぐる考え方の一環として、正社員と非正社員の職務・処遇のあり方についても尋ねている。その結果、製造・それ以外を問わず、「非正社員と正社員の職務は明確に分離し正社員の処遇との違いも維持すべき」

◇
◇
◇
◇

今回の調査では、雇用をめぐる考え方の一環として、正社員と非正社員の職務・処遇のあり方についても尋ねている。その結果、製造・それ以外を問わず、「非正社員と正社員の職務は明確に分離し正社員の処遇との違いも維持すべき」

では、企業はそもそもなぜ、正社員を重視するのだろうか。二〇一〇年度の年間売上高及び経常利益の二〇〇九年度と比較した増減と、過去三年間における正社員数の増減推移の関係を見ると、この間、正社員数が増加した企業や、正社員の長期雇用志向がある企業では、年間売上高・経常利益とも増加していることが分かる(図14)。また、正社員比率と経常利益の間には、五%水準で有意の相関もみられた。

すなわち、正社員については引き続き長期雇用志向にあり、非正社員に対しては長期雇用志向が強く、企業自前の教育を重視しようとしている。こうした志向が、正社員の減少傾向に歯止めがかかると背景にあると言えるだろう。

今回の調査結果からは、正社員の減少に歯止めがかかり、ひいては正社員復帰に動き出すとする具体的な内容が、従来型の正社員に依るのか、あるいは新たな正社員像に依るのかまでは分からない。正社員・非正社員をめぐる、今後の動向が注目される。

(主任調査員補佐・渡辺木綿子、調査・解析部長・荻野登)

〔注〕

- このほか、週二〇時間以上・月額賃金八・八万円以上・勤続一年以上の短時間労働者にも厚生年金・健康保険の適用を拡大する措置などを含む、社会保障・税一体改革関連法も八月に成立している。また、パートタイム労働法の改正も検討されている。
- 記者発表資料は「<http://www.jil.go.jp/press/documents/20120528all.pdf>」を参照。
- JILPT「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」
- JILPT「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」
- 厚生労働省の「非正規雇用ビジョン懇談会」が三月にまとめた「望ましい働き方ビジョン」では、希望する非正規労働者のできる限り多くが、「意欲と能力に応じ正規雇用に移行できるような支援すべき」とし、その際には雇用安定と処遇の均等・均衡を前提に、「典型的な正規雇用」以外の形態の正規雇用を視野に入れたことも一助としている。また、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現など「正規雇用の働き方を変えていくことで、非正規雇用との連続性を確保し、『ディーセント・ワーク』を実現する必要がある」などと提言している。

いる。さらに、非正社員の能力開発についても、「非正社員自ら行うべき」とする割合(二二・六%)より、「非

正社員も重要な戦力として企業も積極的に能力開発を行うべき」とする割合(六〇・五%)が高い。