

平成24年6月28日(木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 山口浩一郎)
調査・解析部長 荻野 登
主任調査員補佐 渡辺 木綿子
(電話) 03-5903-6286 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果

— うかがえる正社員回帰の兆し —

調査結果のポイント

<正社員が減少し非正社員が増加する傾向に変化の兆し> (p8第7図、及びp9第8図参照)

過去3年間は、正社員が減少し非正社員が増加・横ばいとなった企業が、「正社員増加横ばい・非正社員減少」を上回ってきたが、今後3年間の見通しでは、「正社員減少・非正社員増加横ばい」の割合が減少し、「正社員増加横ばい・非正社員減少」企業と拮抗する見通しで、非正社員の増勢に変化がみられる。また、3年前からこれまで、正社員は減少・非正社員は全体として増加傾向だったのに対し、3年後は正社員が増加傾向に転じる。非正社員も全体としては増加基調にあるものの、形態別に大きく増加するのは定年再雇用・嘱託とパートタイム労働者で、それ以外は横ばいなし減少傾向に転じる見通しとなっており、正社員回帰の兆しがうかがえる。

<4社に1社が非正社員の8割以上を3年以上常用的に活用している> (p8第6図参照)

派遣、定年再雇用を含め、何らかの形態で非正社員を活用する企業は9割を超える。そのうち、非正社員の8割以上を「1年以上常用」する企業は2社に1社、同「3年以上」は4社に1社にのぼるなど、非正社員が常用的に活用されている。

<人員の絞り込みで正社員の雇用調整は難しく> (p4第2図、及びp5第3図参照)

2008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は約4割にのぼる。2007年以前と比べて実施しやすくなっているのは「一時休業(帰休)」等で、理由では「雇用調整助成金の支給要件が緩和された」などが多い。一方、最近の方が調整しにくくなっているのは、「希望退職募集・解雇」や「配置転換、出向・転籍」など正社員の雇用面や、非正社員の雇用面(「有期契約・派遣社員の契約不更新」)である。

<正社員・非正社員とも長期雇用を維持すべき> (p7第5図参照)

正社員については「長期雇用を維持すべき」に「賛成(どちらかというも含む)」の企業(約80%)が、「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」に「賛成(同)」の企業(約15%)を大きく上回っている。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」(約69%)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」(17%)を大きく上回り、正社員・非正社員とも長期雇用が望ましいと考える企業が多くなっている。

○ 調査の概要

企業経営の観点から雇用の現状や今後の考え方を明らかにし、雇用政策・労働法制のあり方等を展望するための基礎資料を得ることを目的として、企業アンケート調査を実施した。

1. 調査対象：

全国の従業員30人以上の企業20,000社のうち、事前の依頼状送付で調査協力を辞退した企業を除き調査票を配布した19,907社

2. 標本抽出法：

(株)帝国データバンクの企業データベースを母集団に、平成21年経済センサスの構成比に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出した

3. 調査項目数：全20問

4. 調査方法：郵送配布・郵送回収

5. 調査期間：平成24年2月24日～3月23日

6. 有効回収数：

3,707社(18.6%) (従業員300人未満2,334社(26.3%)、300人以上1,373社(12.4%))

7. 回答企業の属性

業種	農業、林業	0.4	従業員規模	29人以下	3.0	所在地別	北海道	3.7	
	漁業	0.2		30～99人	42.7		東北	7.6	
	鉱業、採石業、砂利採取業	0.2		100～299人	16.3		南関東	29.2	
	建設業	8.0		300～499人	14.1		北関東・甲信	6.8	
	製造業(消費関連)	4.6		500～999人	13.6		北陸	6.3	
	製造業(素材関連)	3.7		1,000人以上	10.1		東海	13.0	
	製造業(機械関連)	6.6		無回答	0.2		近畿	14.4	
	製造業(その他)	8.6		1954年以前	22.2		中国	6.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.6		1955～1964年	13.4		四国	2.9	
	情報通信業	2.9		1965～1974年	17.3		九州・沖縄	9.0	
	運輸業、郵便業	9.0		1975～1984年	13.0		無回答	1.0	
	卸売業、小売業	16.9		1985～1994年	11.8		過半数代表の労働組合がある	20.8	
	金融業、保険業	1.8		1995～1999年	4.0		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		2000～2004年	5.0		労働組合はない	71.3	
	教育、学習支援業	3.6		2005～2009年	3.7		無回答	1.9	
	医療、福祉	9.0		2010年以降	0.6				
	学術研究、専門・技術サービス業	2.5		無回答	8.9				
	宿泊業、飲食サービス業	3.9		売上高・経常利益	2009年度と10年度を比較して		47.0		
	生活関連サービス業、娯楽業	1.8			売上高増加・横ばい∩経常利益増加・横ばい				
	複合サービス業(郵便局、協同組合等)	0.2			売上高増加・横ばい∩経常利益減少			16.3	
	サービス業(他に分類されないもの)	12.1			売上高減少∩経常利益増加・横ばい			6.6	
	分類不能の産業	0.2			売上高減少∩経常利益減少			15.9	
	その他	0.0			いずれか無回答		14.2		
	無回答	1.8							

※なお、本資料は調査結果から主要な項目をピックアップしたダイジェスト版です。詳細内容は、ホームページ(<http://www.jil.go.jp/>)をご覧ください。

○ 調査結果の概要

1 雇用、賃金、労働時間等調整の実施状況と今後の見通し

(1) 2008年以降とそれ以前を比べた調整策の実施割合

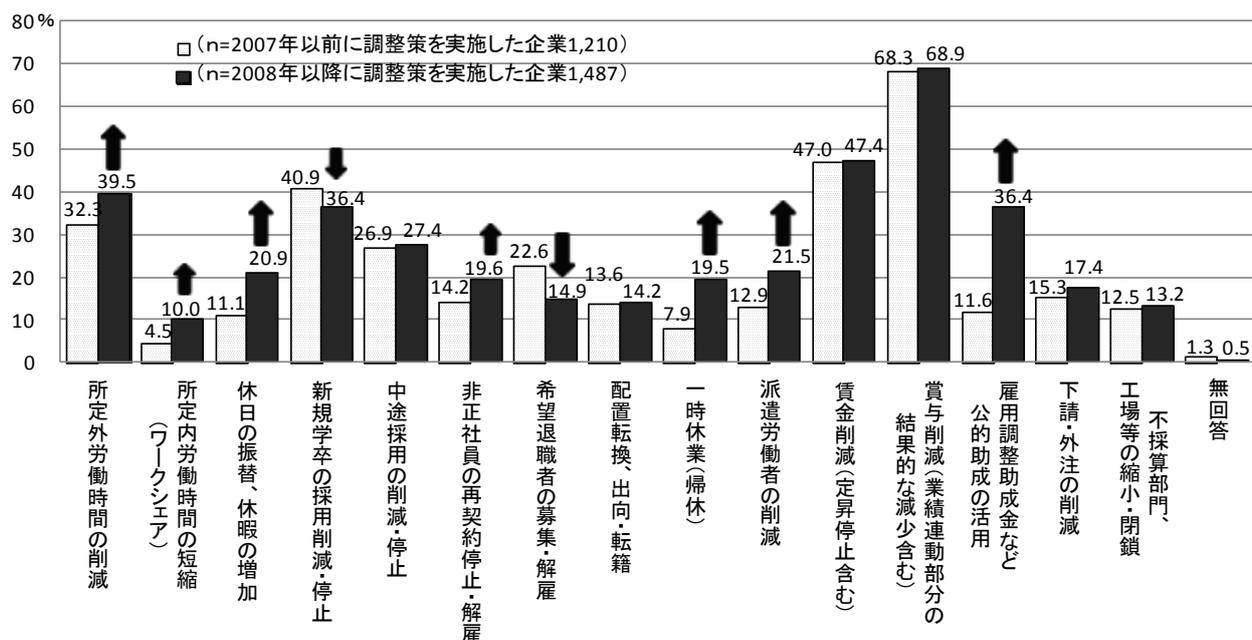
リーマンショックや東日本大震災、欧州経済危機等に見舞われた2008年以降、雇用、賃金、労働時間など何らかの調整策を実施した企業は40.1%で、2007年以前の不況期に何らかの調整策を実施した企業割合(32.6%)を上回っている。

(2) 調整策の具体的内容

2008年以降あるいは2007年以前に、それぞれ何らかの調整策を実施した企業の具体的な内容(複数回答)をみると、いずれも「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)」「新規学卒者の採用削減・停止」「所定外労働時間の削減」が上位にあがっている。

この間、「新規学卒者の採用削減・停止」や「希望退職者の募集・解雇」など、正社員の雇用調整面については実施割合が減少してきている。一方、実施割合が大きく増加してきたのは、支給要件が大幅に緩和されてきた、雇用調整助成金を活用した「一時休業(帰休)」のほか、「所定外労働時間の削減」「所定内労働時間の短縮」「休日の振替、休暇の増加」など労働時間面での調整、また、「非正社員の再契約停止・解雇」「派遣労働者の削減」といった、非正社員の雇用面での調整となっている(第1図)。

第1図 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)



(3) 調整のしやすさの変化に対する見方

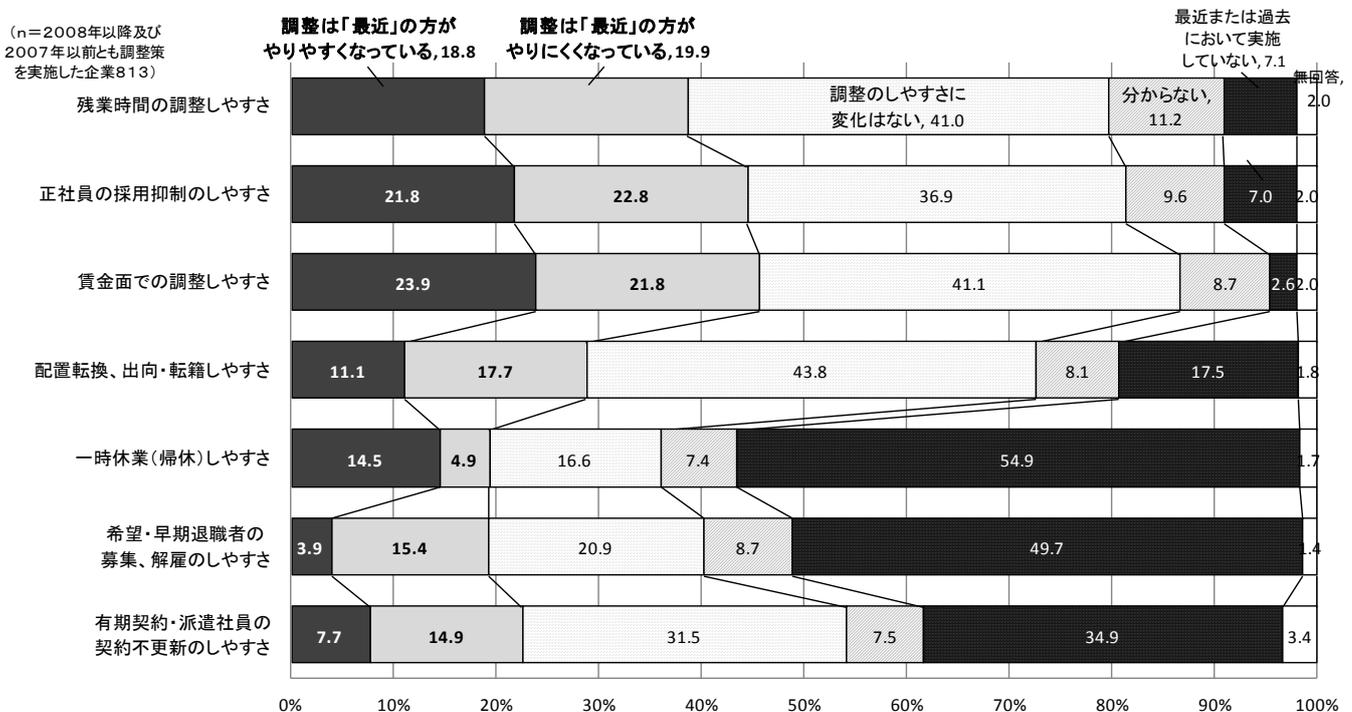
2008年以降及び2007年以前とも、何らかの調整策を実施した企業の割合は21.9%となっている。同企業を対象に残業時間、正社員の採用抑制、賃金面での調整、配置転換、出向・転籍、一時休業（帰休）、希望・早期退職者の募集・解雇、有期契約・派遣社員の契約不更新——の項目別に、調整のしやすさの変化を聞いた（第2図）。

その結果、いずれも「調整のしやすさに変化はない」とする企業がもっとも多いものの、調整しやすくなっている・しにくくなっている割合の差に着目すると、最近（2008年以降）の方が調整しやすくなっているのは「一時休業（帰休）」等。その理由（複数回答）には「雇用調整助成金の支給要件が緩和され受給しやすくなった」（73.7%）ほか、「雇用の確保・維持を優先させるため、労組や労働者の理解が得られやすい」（51.7%）ことなどがあげられている（第3図）。

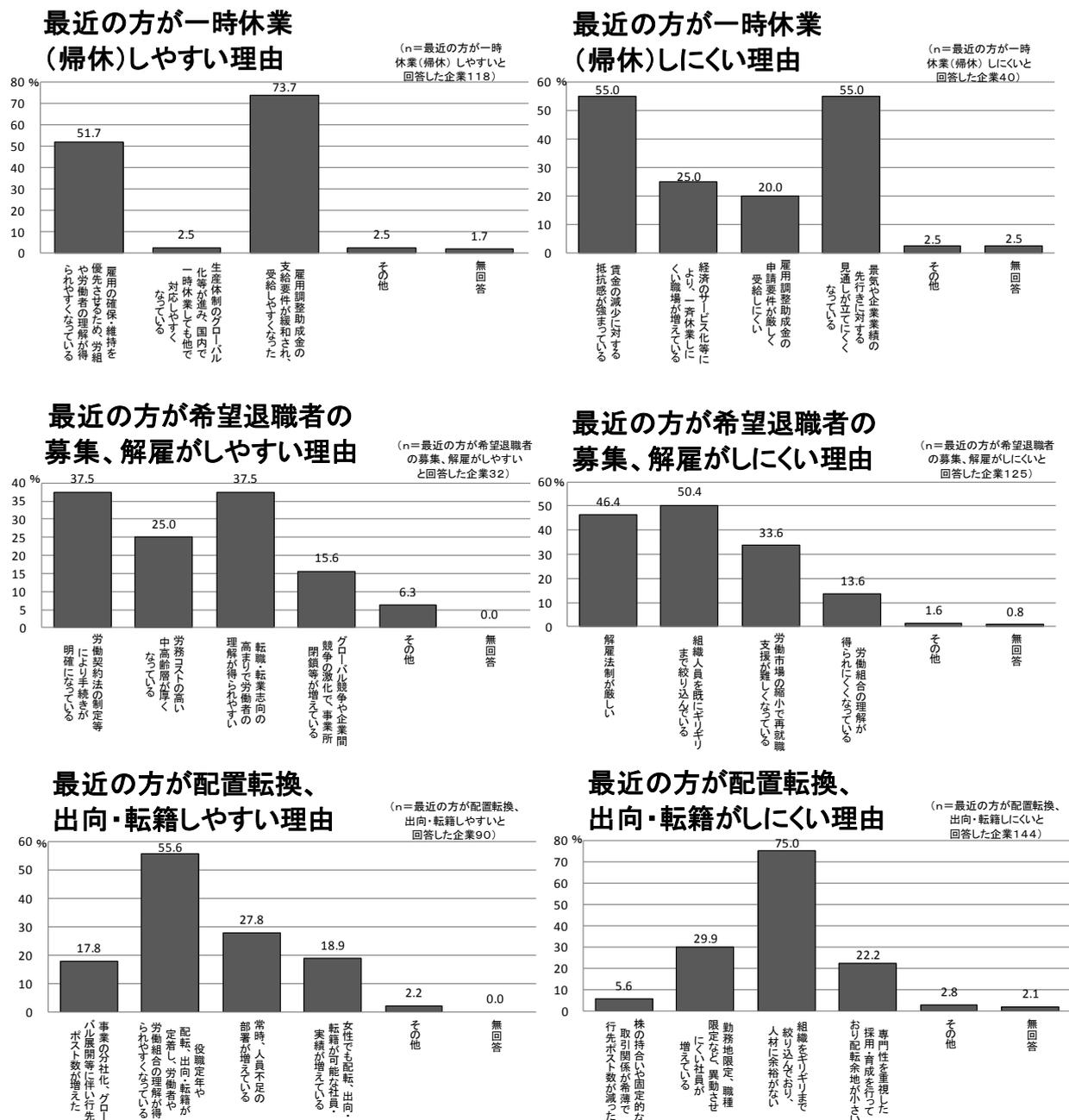
一方、最近の方が調整しにくくなっているのは「希望退職者の募集・解雇」や「配置転換、出向・転籍」「有期契約・派遣社員の契約不更新」などで、その理由（複数回答）として、希望退職では「組織人員を既にギリギリまで絞り込んでいる」（50.4%）、「解雇法制が厳しい」（46.4%）、「労働市場の縮小で再就職支援が難しくなっている」（33.6%）などがあがっている。

また、配転・出向等でも「組織をギリギリまで絞り込んでおり人材に余裕がない」（75.0%）がもっとも多く、職場に余裕がなくなっている現状が浮き彫りになっている。

第2図 項目別にみた調整のしやすさの変化



第3図 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）



2 人材確保・育成の現状と今後の見通し

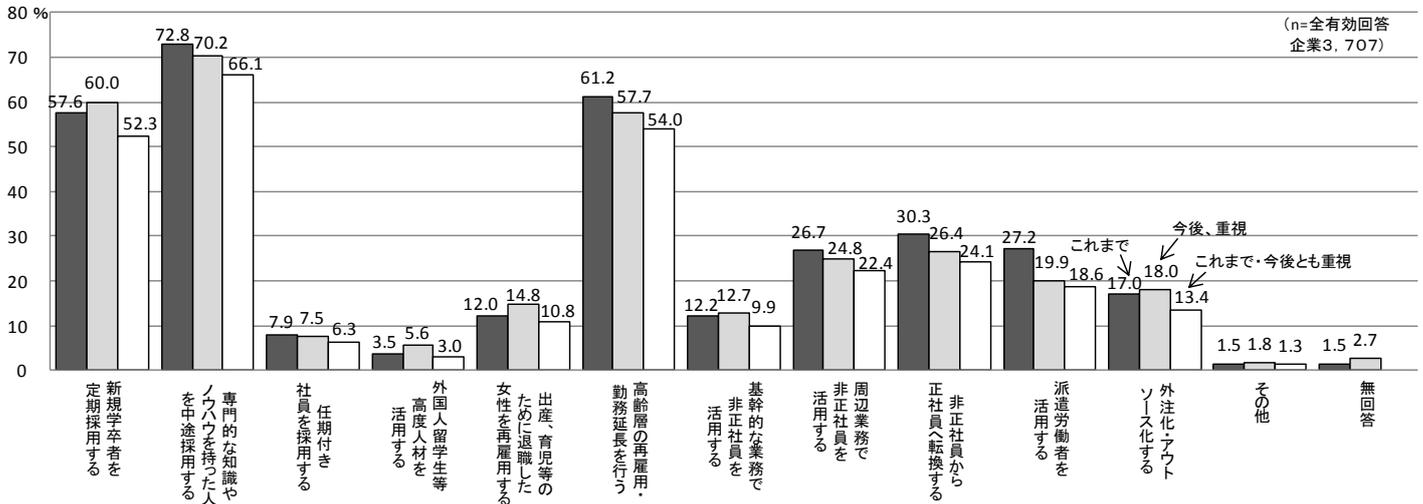
(1) これまで・今後の人材確保方法

人材の確保方法（複数回答）については、これまで・今後とも「専門的な知識・ノウハウを持つ人を中途採用」（66.1%）、「高齢者の再雇用・勤務延長」（54.0%）、「新規学卒者の定期採用」（52.3%）を重視する割合が高い。

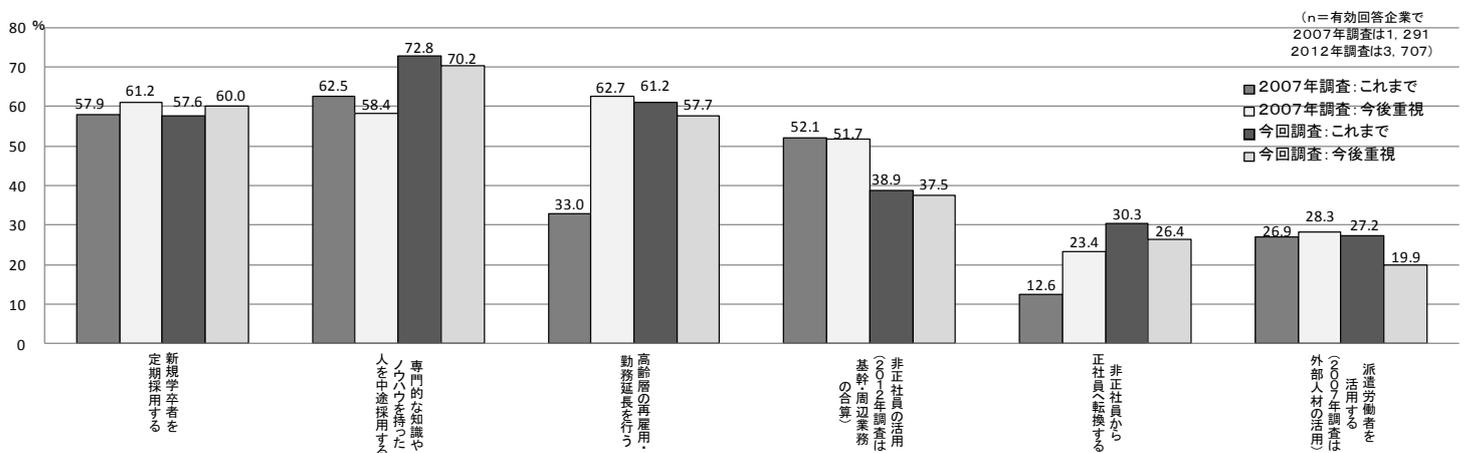
なお、派遣労働者の活用を重視する企業は、「これまで」から「今後」で大きく低下（27.2%→19.9%）している（第4図）。

これを2007年時点の調査¹結果と比較すると、当時の見通し通り大きく伸びてきたのは、「高齢者の再雇用や勤務延長」や「非正社員から正社員へ転換」で、当時の見通しを上回って上昇しているのは「専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用」となっている。一方、「非正社員の活用」を重視する度合いは、2007年調査時点より大きく低下している。

第4図 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



（2）雇用をめぐる考え方

①正社員の雇用について

雇用をめぐる考え方を聞いたところ、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「どちらかという賛成」の企業（80.2%）が、「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」の企業（15.3%）を大きく上回った（第5図）。

¹ 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」

②非正社員の雇用について

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」(68.6%)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」(17.0%)を大きく上回り、正社員・非正社員とも長期雇用が望ましいと考える企業が多くなっている。

③非正社員の職務・処遇のあり方や能力開発について

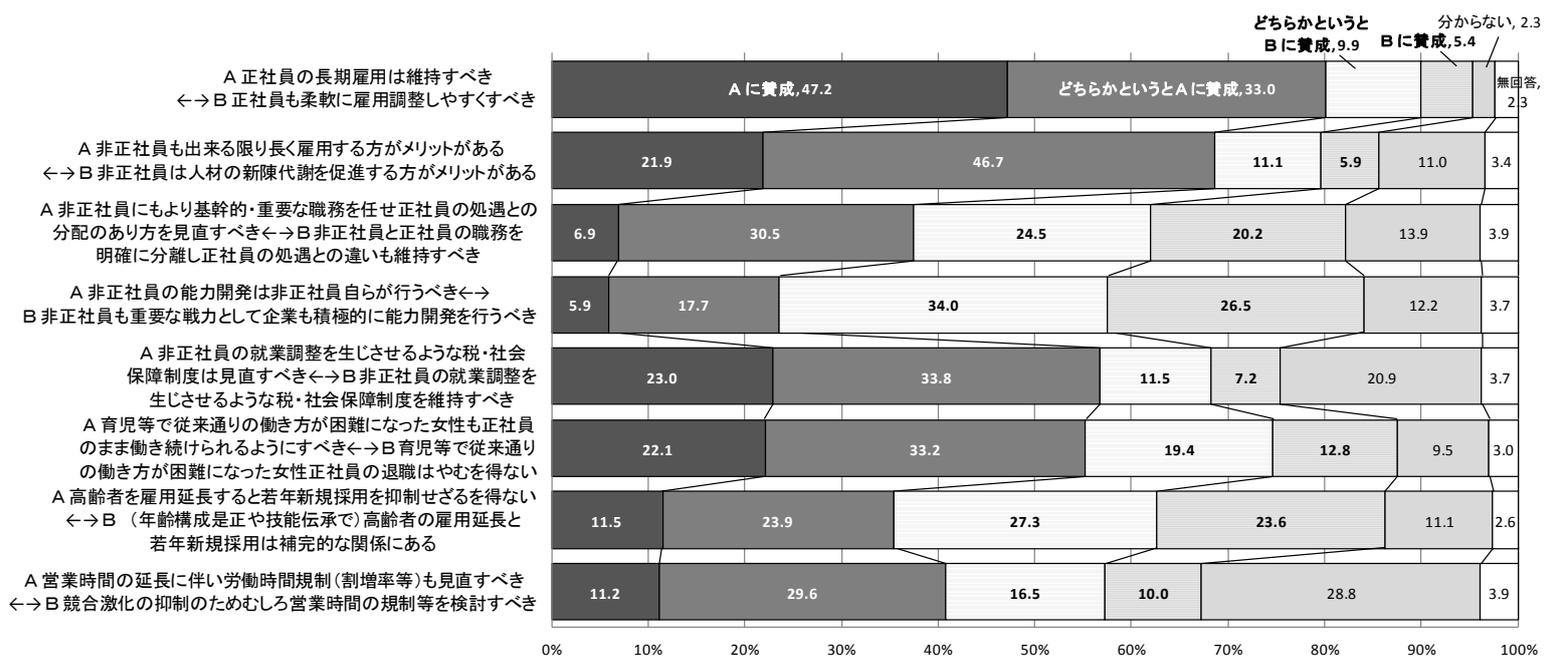
一方、非正社員の職務・処遇のあり方については意見が分かれているものの、「非正社員にもより基幹的・重要な職務を任せ正社員の処遇との分配のあり方を見直すべき」(37.4%)より、「非正社員と正社員の職務は明確に分離し正社員の処遇との違いも維持すべき」(44.7%)が多くなっている。

非正社員の能力開発については、「非正社員自ら行うべき」とする割合(23.6%)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(60.5%)が高い。また、非正社員の就業調整については、「これを生じさせるような税・社会保障制度は見直すべき」(56.8%)が、「維持すべき」(18.7%)を大きく上回っている。

④女性や若年者、高齢者の雇用のあり方について

育児等で従来通りの働き方が困難になった女性については、「正社員のまま働き続けられるようにすべき」(55.3%)の方が、「退職はやむを得ない」(32.2%)より多い。さらに、高齢者の雇用延長と若年者の新規採用の関係についても、「(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(50.9%)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」(35.4%)を上回っている。

第5図 雇用をめぐる考え方



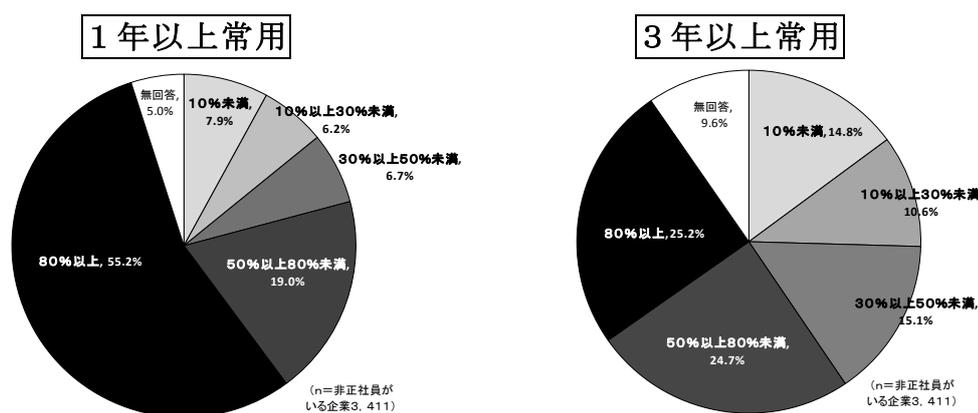
3 非正社員の活用状況と今後の見通し

(1) 非正社員の活用の現状

非正社員の活用状況について聞くと、正社員以外の雇用形態を活用している企業は92.0%にのぼっている(第6図)。

非正社員の8割以上を「1年以上」常用している企業は2社に1社以上(55.2%)にのぼり、非正社員の8割以上を「3年以上」常用している企業は4社に1社以上(25.2%)となっている。

第6図 非正社員を常用している割合



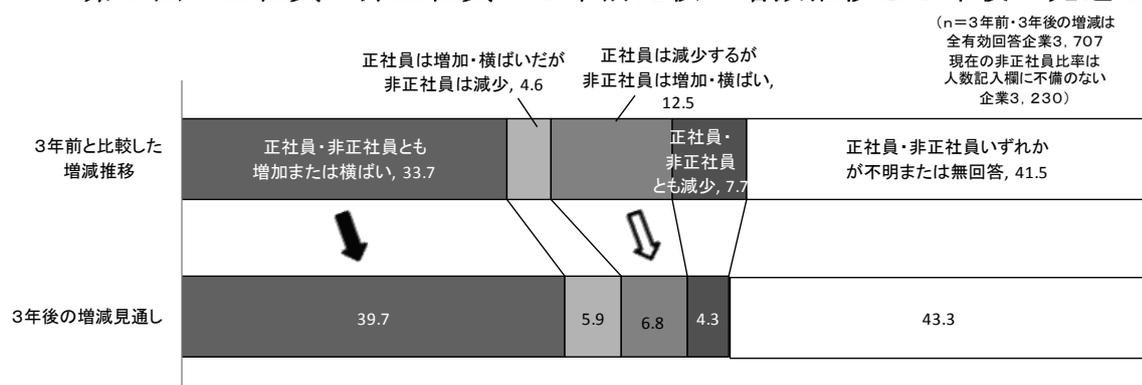
(2) 正社員・非正社員の3年前と比較した増減推移と3年後の見通し

正社員・非正社員の人数を3年前と比較すると、正社員・非正社員とも増加・横ばいで推移した企業(33.7%)がもっとも多い(第7図)。

また、正社員は増加・横ばいで非正社員が減少した企業(4.6%)を、正社員が減少し非社員は増加・横ばいとなった企業(12.5%)が8ポイント程度上回っている。

これに対し、3年後の見通しでも、引き続き正社員・非正社員とも増加・横ばいとみる企業(39.7%)がもっとも多い。ただ、今後3年間についてはこれまでの3年間と異なり、正社員が増加・横ばいで、非正社員は減少するとみている企業(5.9%)と、正社員が減少し非正社員は増加・横ばいとみる企業(6.8%)が、拮抗する見通しとなっている。

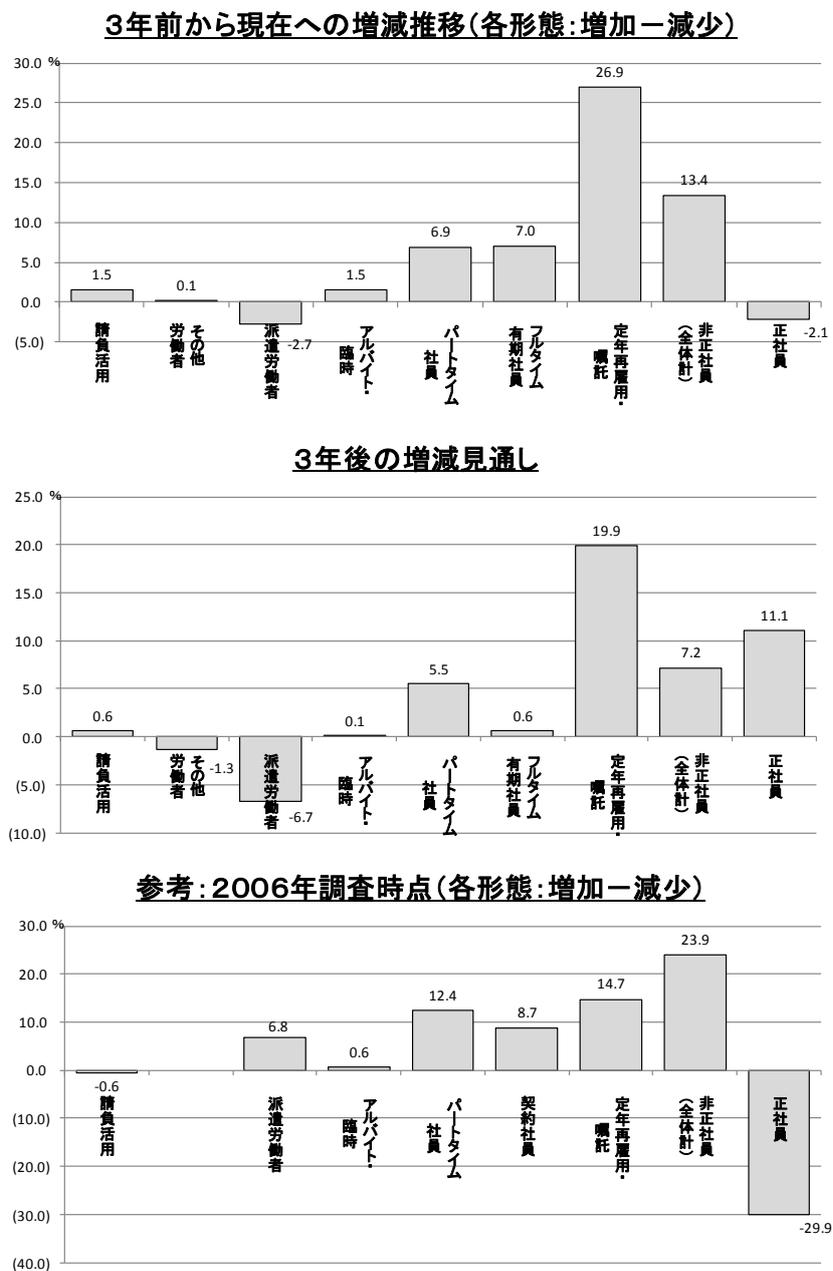
第7図 正社員・非正社員の3年前比較の増減推移と3年後の見通し



これを雇用形態別にみると、3年前からこれまで、これまでから3年後のいずれでも、横ばいの企業が多くなっているが、増加と減少の割合の差に着目すると、3年前からこれまででは正社員が減少・非正社員は全体として増加傾向で、形態別には定年再雇用・嘱託が大幅に増加するとともに、派遣労働者を除くすべてで増加してきたことが分かる（第8図）。

これに対し、3年後は正社員が増加傾向に転じるほか、非正社員も全体としては増加基調にあるものの、形態別にみると大きく増加するのは定年再雇用・嘱託とパートタイム労働者で、それ以外は横ばいあるいは減少傾向に転じる見通しとなっている。こうした傾向は、2006年調査²と経年比較するとさらに顕著で、正社員回帰の兆しがうかがえるとも言えるだろう。

第8図 増減に着目した各雇用形態の3年前からの推移と3年後の見通し



² 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」