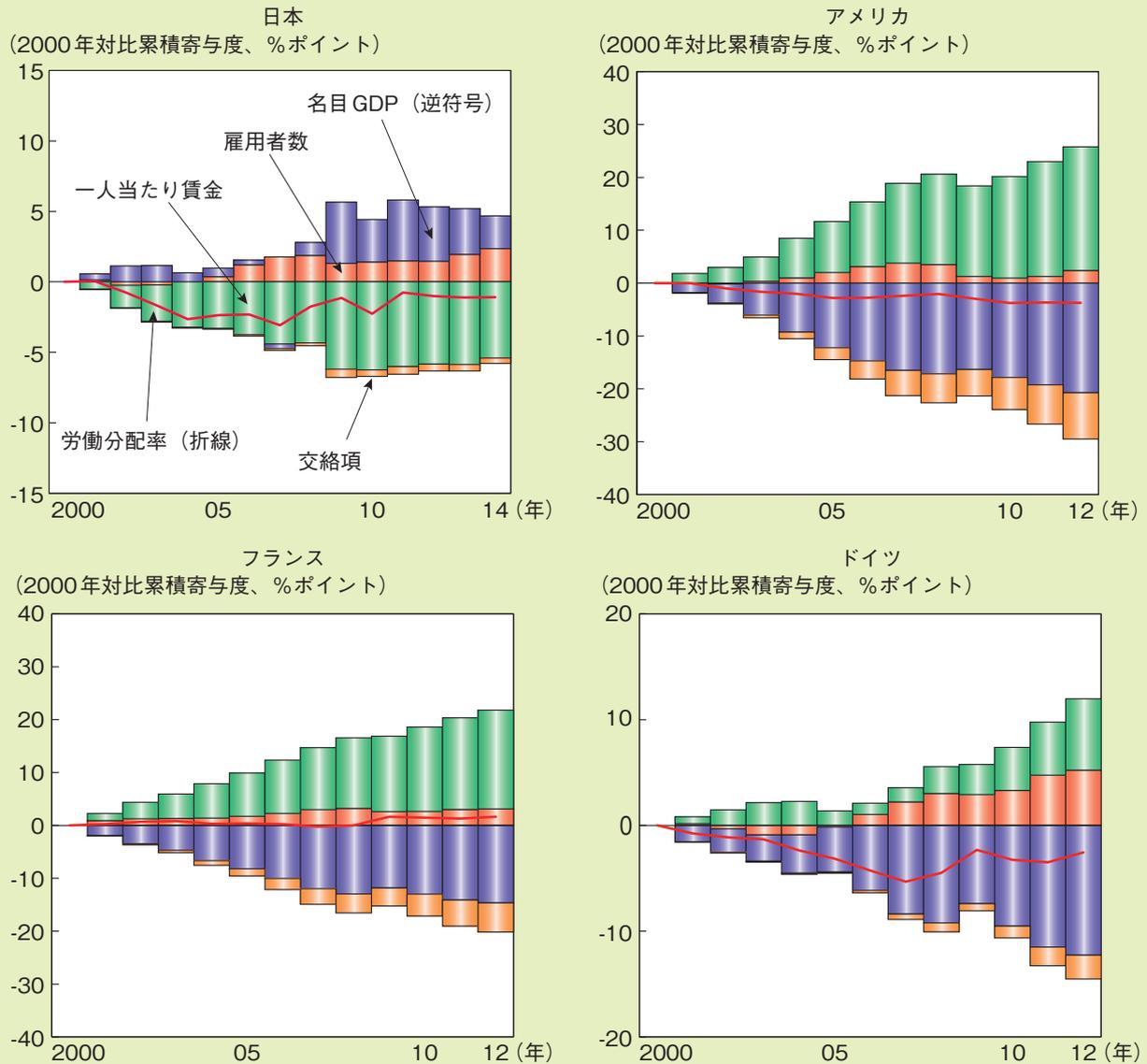


第2-1-8図 労働分配率の要因分解

日本では非正規化による一人当たり賃金の押下げが労働コストの調整に大きく寄与



(備考) 1. OECD.Stat、総務省「労働力調査」により作成。

$$2. \Delta \frac{WL}{Y} = \underbrace{\Delta L \times \frac{W_{t-1}}{Y_{t-1}}}_{\text{雇用者数要因}} + \underbrace{\Delta W \times \frac{L_{t-1}}{Y_{t-1}}}_{\text{賃金要因}} + \underbrace{\Delta \frac{1}{Y} \times W_{t-1} \times L_{t-1}}_{\text{名目GDP要因}}$$

$\frac{WL}{Y}$: 労働分配率、 L : 雇用者数、 W : 一人当たり賃金、 Y : 名目GDP

き続きみられる一方で、若年・中年層などでの非正規化の動きは転換しつつある（前掲第2-1-4図(3)）。不本意非正規雇用者比率も男性・若年層を中心に低下している（前掲第2-1-4図(2)）。また、賃金についても、それぞれ春闘の動きや雇用情勢の改善の影響を受けつつ、正規雇用者と非正規雇用者の所定内給与は共に増加している²⁸。

注 (28) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2014年における所定内給与額（民営事業所、一般労働者、男女計）は、正社員・正職員では前年比+1.0%、正社員・正職員以外では同+2.6%となった。

我が国は既にデフレ状況ではなくなっており、名目売上高からの労働コスト調整圧力が低下していると考えられる中で、企業の雇用スタンスにも変化が生じている可能性がある。さらに、労働供給面から我が国の成長力を高めていくためには、より多様な働き方ができる形で労働参加を拡大していくとともに、人的投資を拡充して労働の質も向上させていく必要がある。次項では、この点について、最近の企業の意識の変化をより詳細に探っていく。

3 雇用形態に対する企業の意識とその変化

前項では、我が国ではこれまで正規雇用者と非正規雇用者の間で賃金水準や雇用調整に関して二分化された度合いが大きいことをみてきた。しかし、アベノミクスの下、労働需給が引き締めつつある中で、多様な雇用形態を広げる動きが一部企業で拡大してきている。本項では、こうした動きについて、企業へのアンケート調査を基に、様々な雇用形態に対する企業の意識とその変化から検証する。

●現時点では正社員と有期雇用者の占める割合が高い

日本に限らず、正規雇用者と非正規雇用者の間で雇用が二分化されることの弊害が認識されるようになっており、二分化を和らげるような政策の必要性が意識されている。例えば、OECDの報告では、各国の政策当局において非正規雇用の拡大が経済全体のパフォーマンス低下をもたらしているという懸念が高まっていること、他方で、様々な対応策を実施するに当たっての困難さがあることも、指摘されている²⁹。

こうした中で、最近では、一部の企業において、雇用形態を広げる動きがみられる。例えば、正規雇用者は、契約期間が無期であることのほか、勤務地・勤務時間・職務内容が無限定であることが大きな特徴とされてきたが、限定正社員という、上記の要素のいずれかが限定された新たな雇用形態を設ける動きがみられる。さらに、非正規雇用者は有期雇用契約であることが特徴であるが、パートタイム雇用者を無期化しようとする動きも指摘されている³⁰。

様々な雇用形態に対して、企業の意識がどのように変化しているのか、またそうした変化がどのような特徴を持つ企業に顕著なのかを明らかにするために、内閣府では「企業の人的資本の活用に関する意識調査」³¹を実施した。

アンケートにおいては、これまでみてきた非正規雇用者の性格を踏まえ、基本的には、契約期間が無期／有期か、労働時間が短いかどうかによって雇用形態を区分した³²。アンケート回

注 (29) 例えば、有期雇用の活用制限は、雇用期間の短期化や再雇用機会の低下を伴うことで、雇用安定への不安感を高めてしまう。また、無期雇用に対する解雇規制を緩和することは、無期雇用の解雇の増加ひいては無期雇用者の所得下落につながり得ることから、職探しへの支援策を併せて行うべきと指摘している。OECD (2014) を参照。

(30) 具体的な事例については、荻野 (2014) を参照。

(31) 2015年2月から3月にかけて、企業の人的資本の活用に関する現状や意識を尋ねた。調査の概要は、付注2-2参照。

(32) 「企業の人的資本の活用に関する意識調査」における雇用形態の区分は付注2-3を参照。