

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。

答企業における、それぞれの雇用形態のおおよその構成比をみると、全産業では、正社員が4分の3と大宗を占め、その後には有期パート、有期その他が続いている（第2-1-9表）。正社員以外の無期雇用者（無期パート、無期その他）が占める割合は非常に小さい³³。

第2-1-9表 我が国の雇用形態の構成比

現時点では正社員と有期雇用者の占める割合が高い

	正社員	限定正社員	無期その他	無期パート	有期その他	有期パート
全産業	76.1%	3.5%	0.5%	1.6%	8.1%	10.0%
機械関連製造業	84.5%	0.8%	0.5%	0.8%	8.2%	5.3%
運輸・小売・宿泊・飲食業	51.8%	4.1%	0.7%	3.0%	6.9%	33.5%
不動産・建設業	83.1%	3.9%	0.2%	0.4%	8.9%	3.5%
情報通信業	82.8%	0.9%	1.3%	1.3%	7.7%	6.0%

(備考) 1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
2. 企業ごとに計算した各雇用形態の構成比を平均したもの。

●正社員へのシフトのほか、一部業種では雇用多様化への意向が顕著

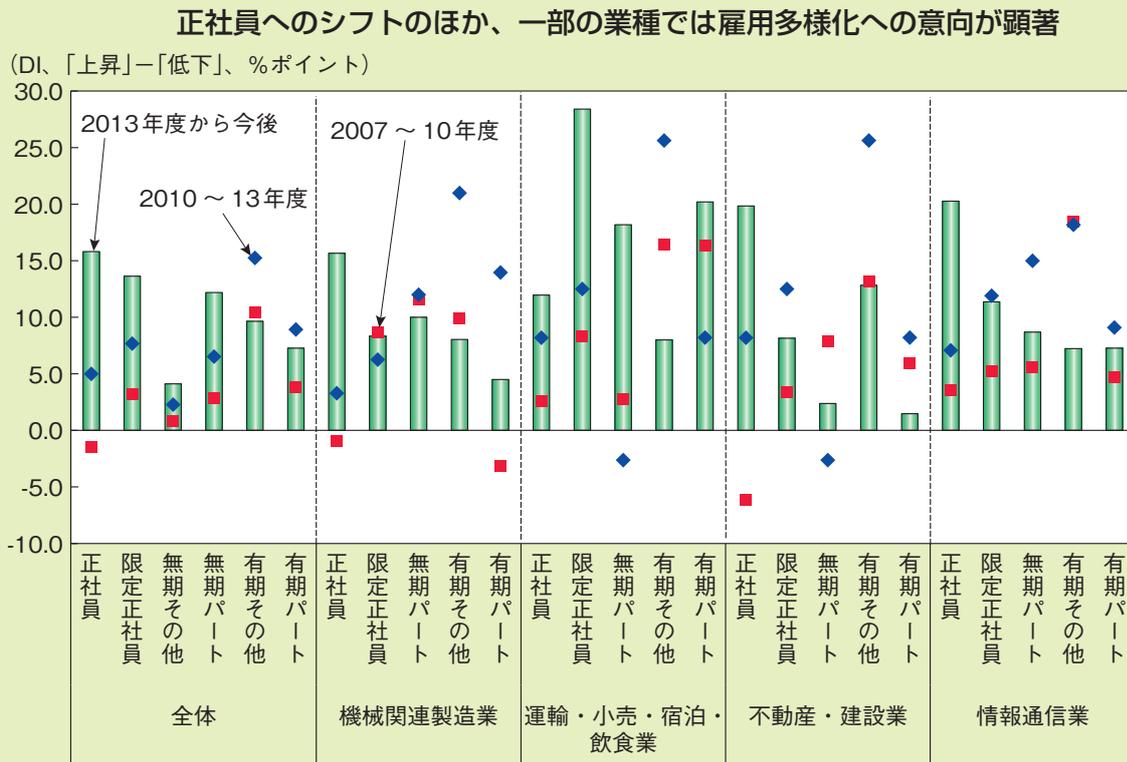
企業はこれまでどのような雇用形態を増やしてきたのか、また今後増やそうとしているのだろうか³⁴。まず、集計対象企業全体でみると、先行き3年間にかけて、正社員を増やそうとする回答が顕著に増加している（第2-1-10図）。他方で、有期パートや有期その他については、過去3年間では増加してきたが、今後3年間にかけては減少方向に転化している。さらに、限定正社員、無期パートや無期その他を増やそうとする回答も増加している。以上の結果からは、最近では、①正社員へのシフトとともに、②前述した正規雇用者と非正規雇用者の中間的な雇用形態（限定正社員、無期パート、無期その他）の増加という傾向が強まっていることが確認できる。さらに業種別にみると、以下のような特徴がみられる³⁵。

第一に、新たな雇用形態を増やそうとする動きは、運輸・小売・飲食・宿泊業で顕著である。限定正社員や無期パートを増やそうとする企業の割合は、過去3年間に比べて大きく上昇している。さらに、正社員を増やそうとする企業の割合が他の雇用形態に比べて余り高くない傾向が続いていることも特徴である。

第二に、機械関連製造業、不動産・建設業、情報通信業では、正社員へのシフトの傾向が目立っている。これらの業種では、正社員を増やそうとする回答が、他の雇用形態に比べ、水準が高いほか、過去3年間から今後3年間にかけての伸びが大きい。他方で、有期パートや有期

- 注 (33) なお、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって、雇用形態別の構成比をみてみると、正社員・正社員が多く、次いで雇用期間の定めがある雇用形態が多くなるという傾向が確認できる（付表2-7）。
- (34) 設問においては、従業員の構成比が上昇するか、低下するかを尋ねている。もっとも、回答結果をみると、いずれの従業員についても上昇すると回答する企業が多い傾向にある。従業員の構成比ではなく、絶対数の方向感をイメージして回答した企業が少なくない可能性がある。このため、異なる企業（群）間でDIの水準感を比較することは適切ではなく、同一企業（群）の中での各雇用形態のDIの相対的な水準感や、変化の度合いを比較することが適切とみられる。また、グラフにおいては、回答の実態に合わせて、「増加」、「減少」と表記する。
- (35) 業種別では、その他の無期雇用者に対する回答数が少ないため、集計結果を表示していない。

第2-1-10図 雇用形態別にみた企業の雇用スタンスの変化



- (備考) 1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
 2. DIは、各雇用形態の従業員数の構成比の増減について尋ねた回答を、大きく上昇=1、やや上昇=0.5、さほど変わらない=0、やや低下=-0.5、大きく低下=-1とした。
 3. 業種別にみると、無期その他は回答企業数が少ないため省略。

その他は、過去3年間から先行き3年間で、減少方向へと大きめに変化している。

運輸・小売・宿泊・飲食業で雇用の多様化への意向が強くみられる背景には、パート雇用者比率が高い（前掲第2-1-9表）中で、人手不足感が高まり、パートタイム雇用者の離職を抑制・定着化を図ろうとする傾向が強いとみられる。他方で、機械関連製造業や他の非製造業（不動産・建設業、情報通信業）では、パートタイム雇用者比率の低さに表れているように、建設やシステム開発等の技術・ノウハウを長期にわたって蓄積する必要性から、正社員を増やそうとする意向が強いものとみられる。

●パートには無期化、正社員には賃金体系の見直し等による生産性上昇を期待

それぞれの雇用形態に対して、企業はどのような期待を持ち、人事制度や処遇を変えていこうとしているのか。賃金・処遇の見直しによって働きぶりや貢献度が増す余地が大きい雇用形態について尋ねた結果をみると、全体としては、正社員と答える傾向が強い（第2-1-11図(1)）。こうした中で、運輸・小売・宿泊飲食では、正社員の回答割合が最も小さく、代わりに有期パートの回答が高めとなっている。運輸・小売・宿泊飲食ではパート比率が高く、他の業

種では正社員の占める割合が多くなっている中（前掲第2-1-9表）、それぞれの主たる労働力について、その潜在的な力を一段と引き出していこうとする傾向が見て取れる。具体的にどのような施策によって、働きぶりや貢献度を増していけるのかについて尋ねてみると、以下のような特徴がみられた（第2-1-11図（2））。

第一に、賃金に関する回答状況をみると、賃金水準の引上げは、どの雇用形態でもおおむね同程度となっている。一方で、賃金体系の見直しについては、正社員で回答割合が高めとなっている。給与設定に当たって、今後重視する度合いを高めたい要素は「能力・成果」が圧倒的に多く、年功的な性格を弱めたいと考える企業が多いようである（第2-1-11図（3））。

第二に、有期雇用と無期雇用の切り替えについてみると、有期雇用者（有期パート、有期その他）では、有期から無期への転換を回答に挙げる企業が相応にみられる。無期雇用者は、勤続年数が長めとなることから、教育・訓練投資のメリットが増し、実際に投資が増えることが期待される。無期化によって、経験・スキルの蓄積が図られ、生産性が上昇することの効果を認めているものと考えられる。

第三に、研修・OJTの充実についてみると、これは人的資本投資を行うことにより労働生産性が高まることを表しているが、特に正社員での回答割合が最も高い。正社員は長期にわたって雇用される傾向が強いことから、長期的な訓練が必要となる高度なスキル等を身に付けやすいと考えられる。さらに、身に付けられたスキル等が活かされ、企業の収益として回収される確率も高いと考えられているとみられる。

前述の雇用スタンスについての分析と併せてみると、大まかに2つの方向性が指摘できる。1つ目は、運輸・小売・宿泊飲食では、人手不足への対応として、パート等の定着に加え、経験・スキルの蓄積による生産性上昇を見込んで、パート等の無期化を進めようとする傾向がある。労働需給が引き締まりつつある中で、パートの時給は上昇しているが、無期化によって生産性の上昇が実現できるのであれば、企業にとっては一定の利潤を確保できる可能性がある³⁶。2つ目の方向性としては、その他の業種において、正社員への雇用シフトを進めていく中で、能力・成果をより反映した賃金体系への変更が意識されている。

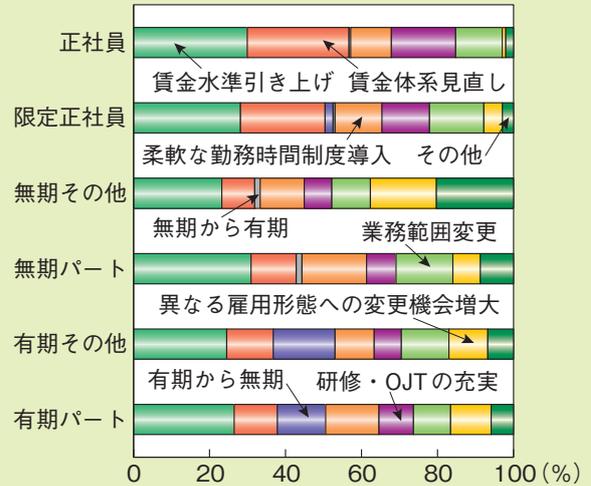
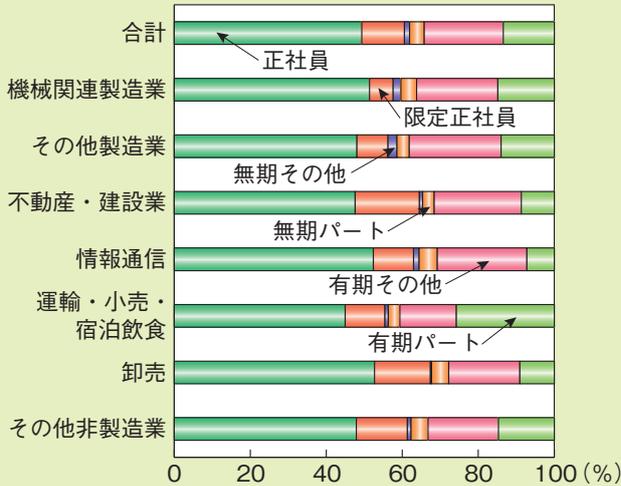
なお、働きぶりや貢献度を増すための施策について、その推進上の課題も確認しておこう（第2-1-11図（4））。最も回答が多いのは、納得性のある評価基準の設定・開示となっており、先にみた、能力・成果を重視した賃金体系への変更を行う上での難しさがうかがわれる。先にみたとおり、正社員に対しては、能力を重視した賃金体系への変更や、研修・OJTの充実を行おうとする度合いが相対的に大きい、いずれについてもその難しさが強く意識されていることが分かる。

注 (36) また、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013）によると、パートタイム雇用者のうち、無期雇用者は、有期雇用者に比べて賃金水準に対する納得性や、仕事・会社に対する満足度が改善する傾向があると指摘されている。

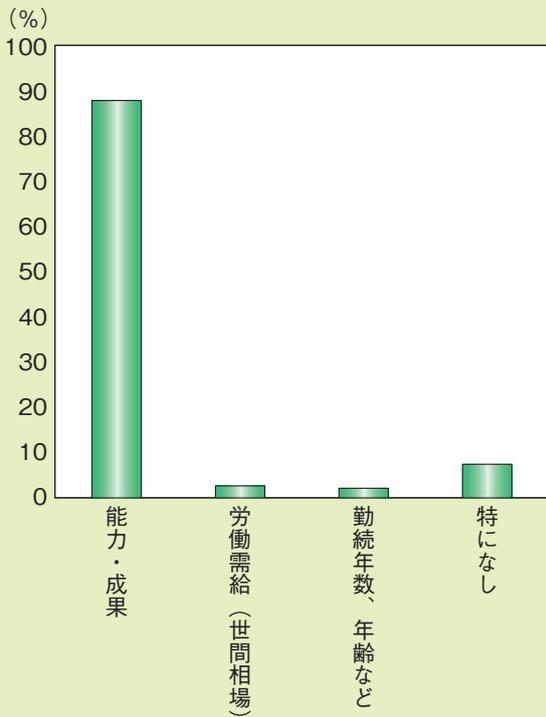
第2-1-11図 人事制度・処遇に対する考え方

パートには無期化、正社員には賃金体系の見直し等による生産性上昇を期待

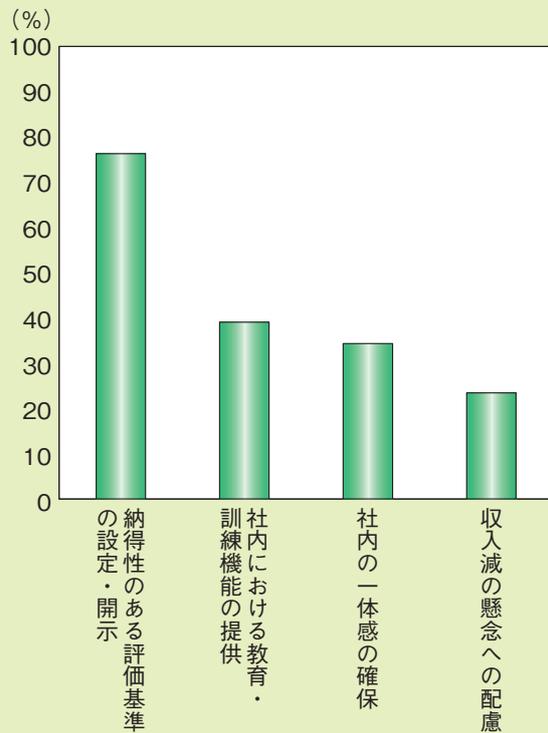
- (1) 賃金・処遇の見直しによって働きぶりや貢献度が増す余地が大きい雇用形態 (2) (1) について具体的に効果が大きい施策



- (3) 正社員の給与設定に当たって、今後重視する度合いを高めていきたいと考える要素



- (4) (2) の施策を推進するに当たっての課題



(備考) 1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
2. (1)、(2) の各分類における回答割合は、回答順位が1位と2位の回答数を合算した上で算出した。

●好業績企業はこれまで有期雇用者を増やしてきたが、先行きは正社員化・無期化を展望

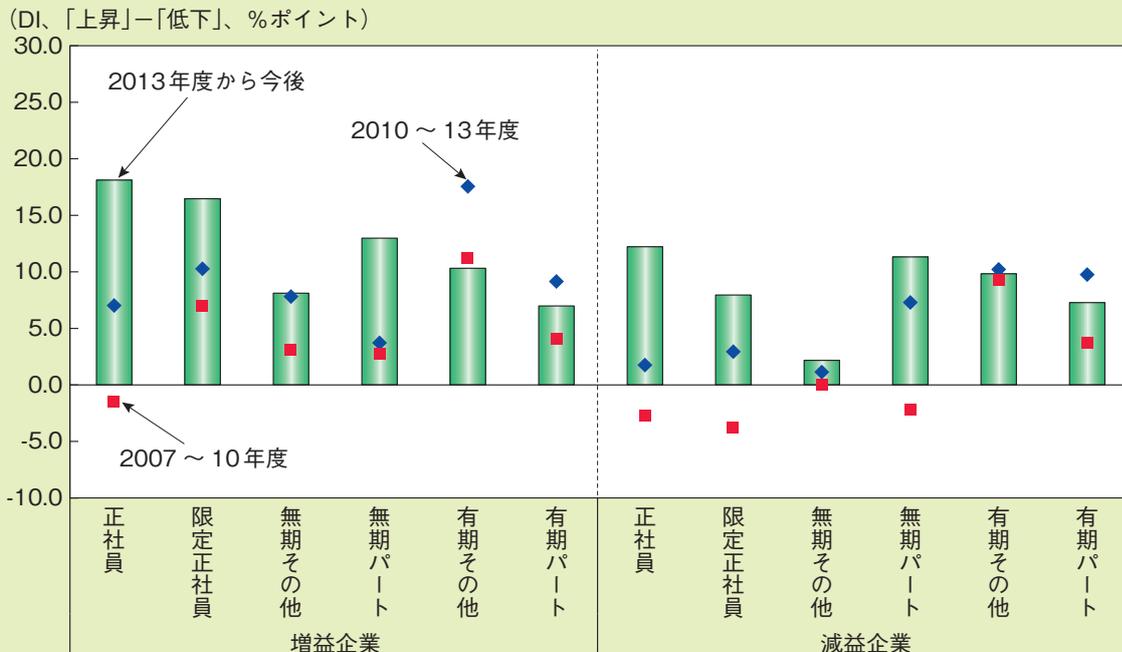
経済環境の変化にあわせて雇用の在り方を見直していくことで、労働生産性を上昇させ、企業業績も改善していくことで、長期的な経済成長につながっていく。雇用の多様化に関する意識は、企業業績とどのような関係があるのだろうか。2010年度から2013年度にかけて増益・減益となった企業に分けて、様々な雇用形態についての意識を確認した。

第一に、増益企業では、過去3年間の雇用スタンスをみると、有期雇用を増やす傾向が強かった（第2-1-12図）。過去の実績についてみる限り、有期雇用を増やし、労働コストを引き下げの中で、企業収益が改善してきたとみられる。ただし、今後3年間の雇用スタンスをみると、これまでとは異なり、無期パートや限定正社員を増やそうとする動きが顕著である。企業業績を改善させるための雇用の在り方について、大きく意識が変化しているとみられる。

第二に、減益企業では、今後、正社員や無期パートを増やそうとする意向は少なくはないものの、増益企業と異なり、他の雇用形態に比べてみて特段強いわけではない。さらに、限定正社員を増やそうとする動きも相対的に小さい。この背景としては、企業収益が減少してきた中で、労働コストを増加させるような雇用ポートフォリオの変更には増益企業ほどには積極的に踏み出しづらいことが考えられる。ただし、有期雇用を増やす一方で、正社員等をほとんど増加させてこなかった過去に比べると、企業の意識は大きく変化している。

第2-1-12図 企業業績別にみた雇用スタンスの違い

好業績企業はこれまで有期雇用者を増やしてきたが、先行きは正社員化や無期化を展望



(備考) 1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
 2. DIは、各雇用形態の従業員数の構成比の増減について尋ねた回答を、大きく上昇=1、やや上昇=0.5、さほど変わらない=0、やや低下=-0.5、大きく低下=-1とした。
 3. 増益/減益企業は、2013年度の経常利益が、2010年度に比べて、増加/減少した企業。