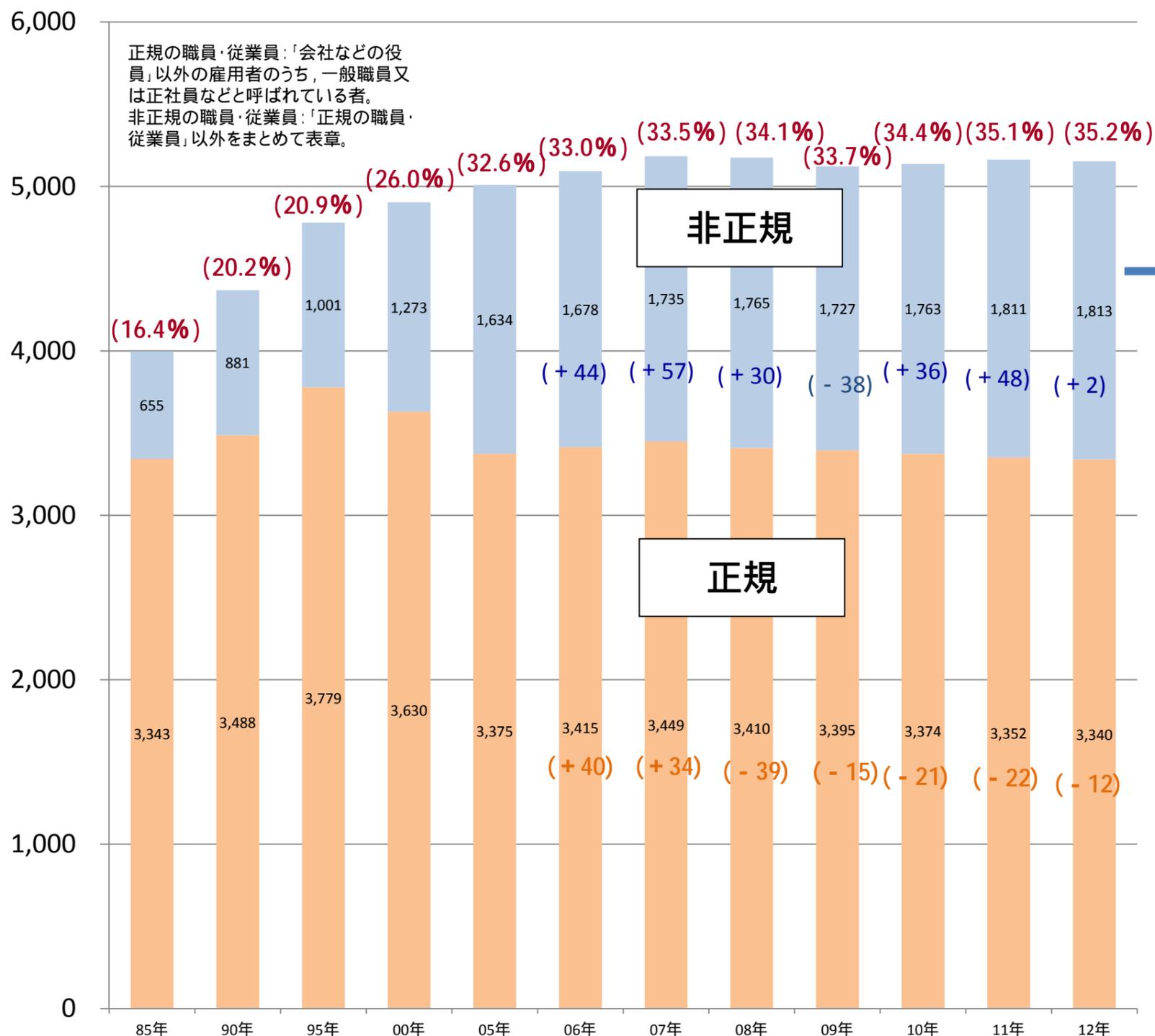


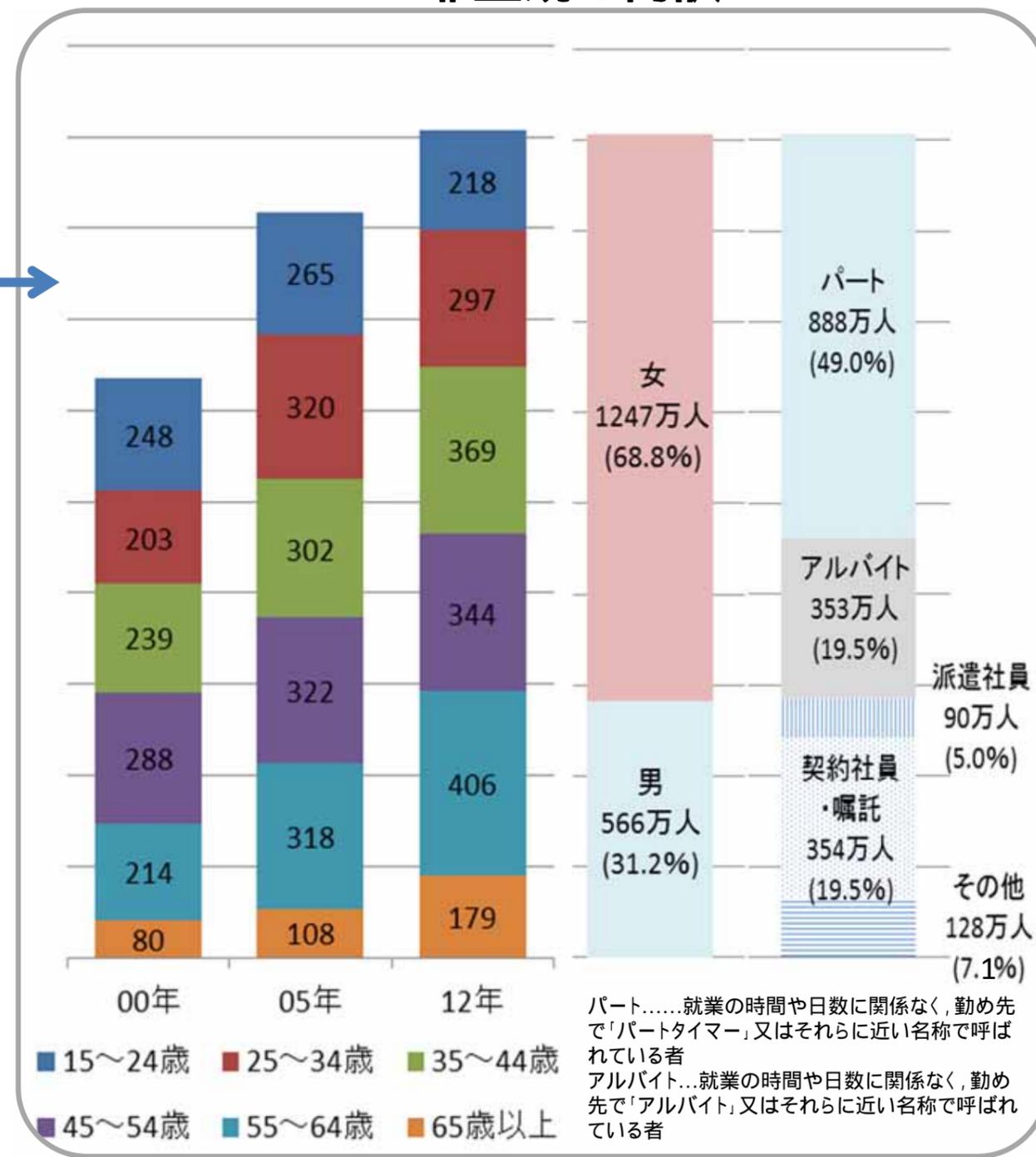
正規雇用・非正規雇用の労働者の推移

非正規雇用の労働者は、全体の3分の1を超え、過去最高の水準。

(万人)



非正規の内訳

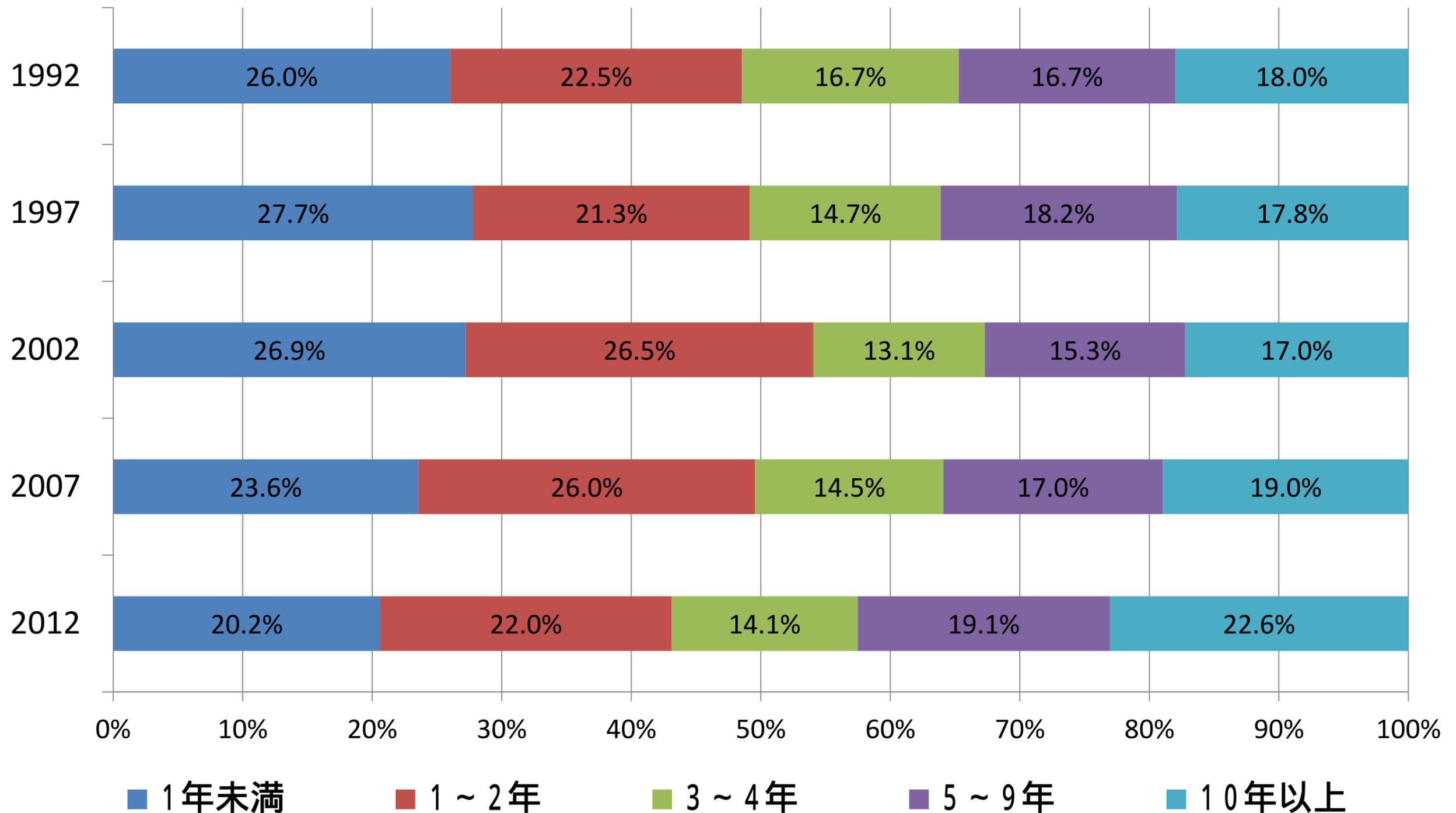


(注) 総務省「就業構造基本統計調査」によると、2012年の非正規労働者の総数は2042万人、雇用者全体に占める割合は38.2%

(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

非正規労働者における継続就業期間別の割合(時系列)

非正規労働の期間が長期化している。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(H24,H19,H14,H9,H4)

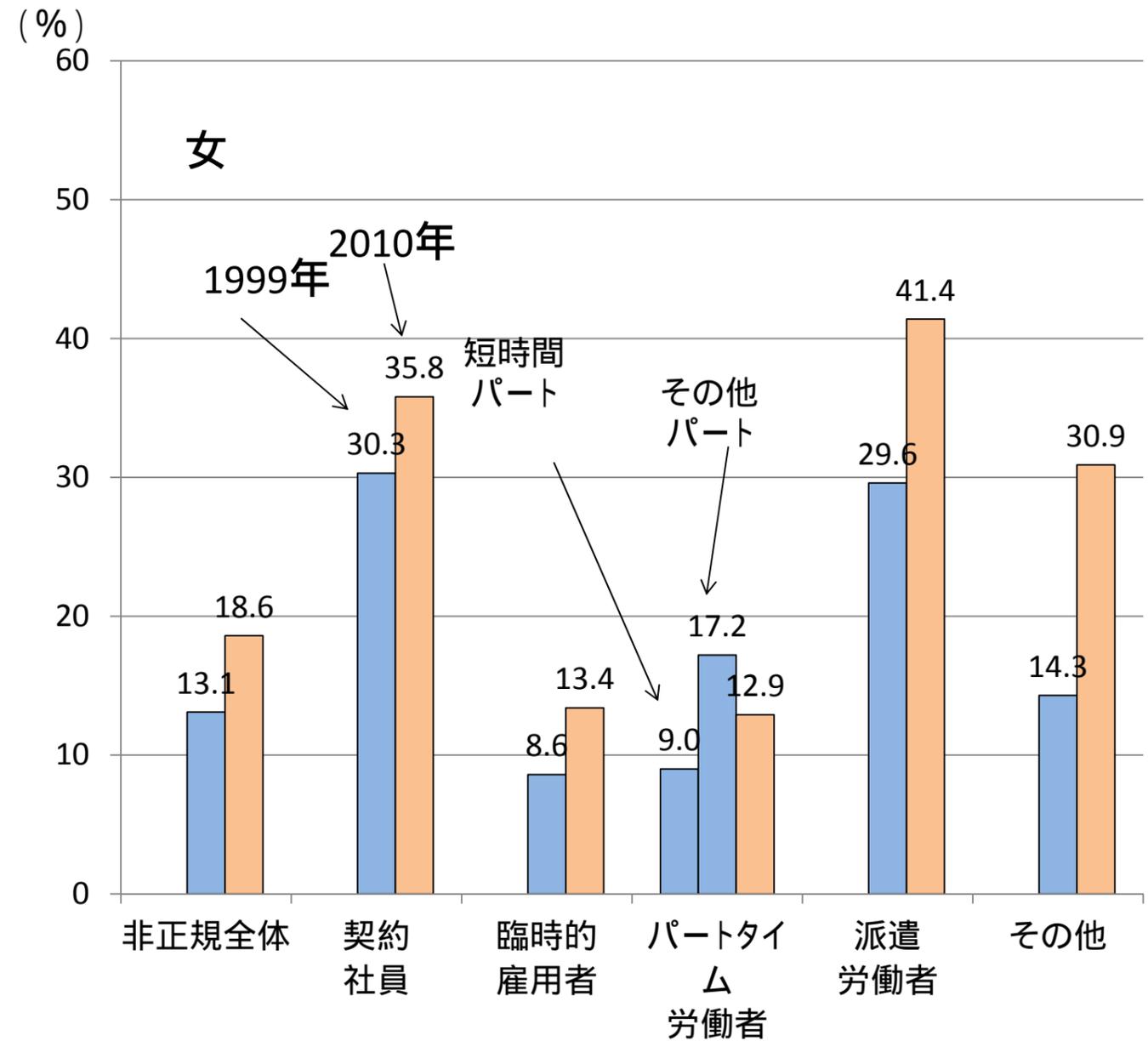
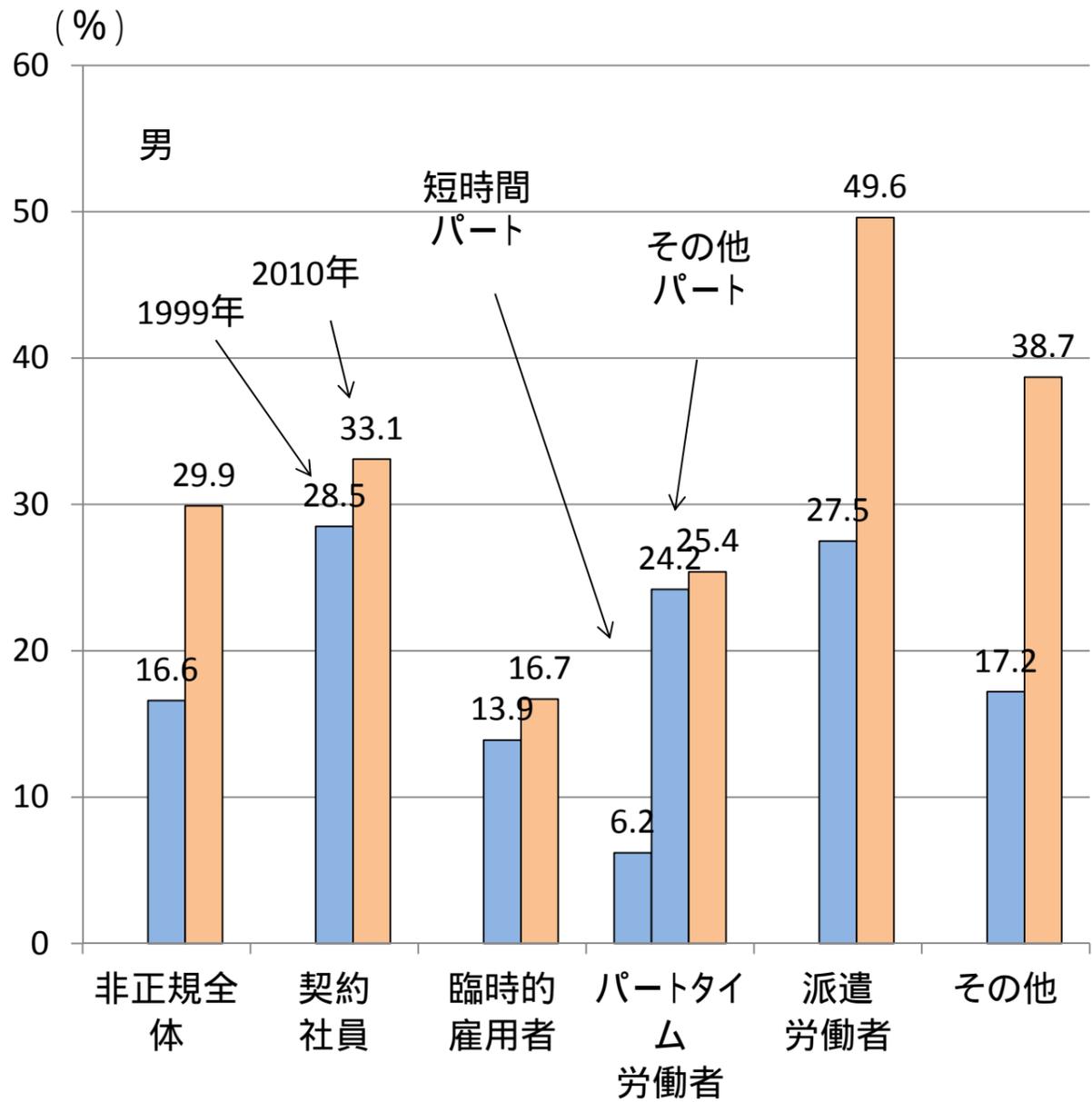
注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者が含まれる。19

正社員として働ける機会がなかったために非正規雇用で働いている者の割合(男女別)

「正社員として働ける機会がなかったために非正規雇用で働いている」と答えた者は、非正規全体で男女ともに増加している。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2010)

注) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」「その他のパート」に分類して集計。

右図については、1999年は労働者計、2010年は「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者計を母数としており、単純な比較ができないことに留意する必要。

契約社員: 特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

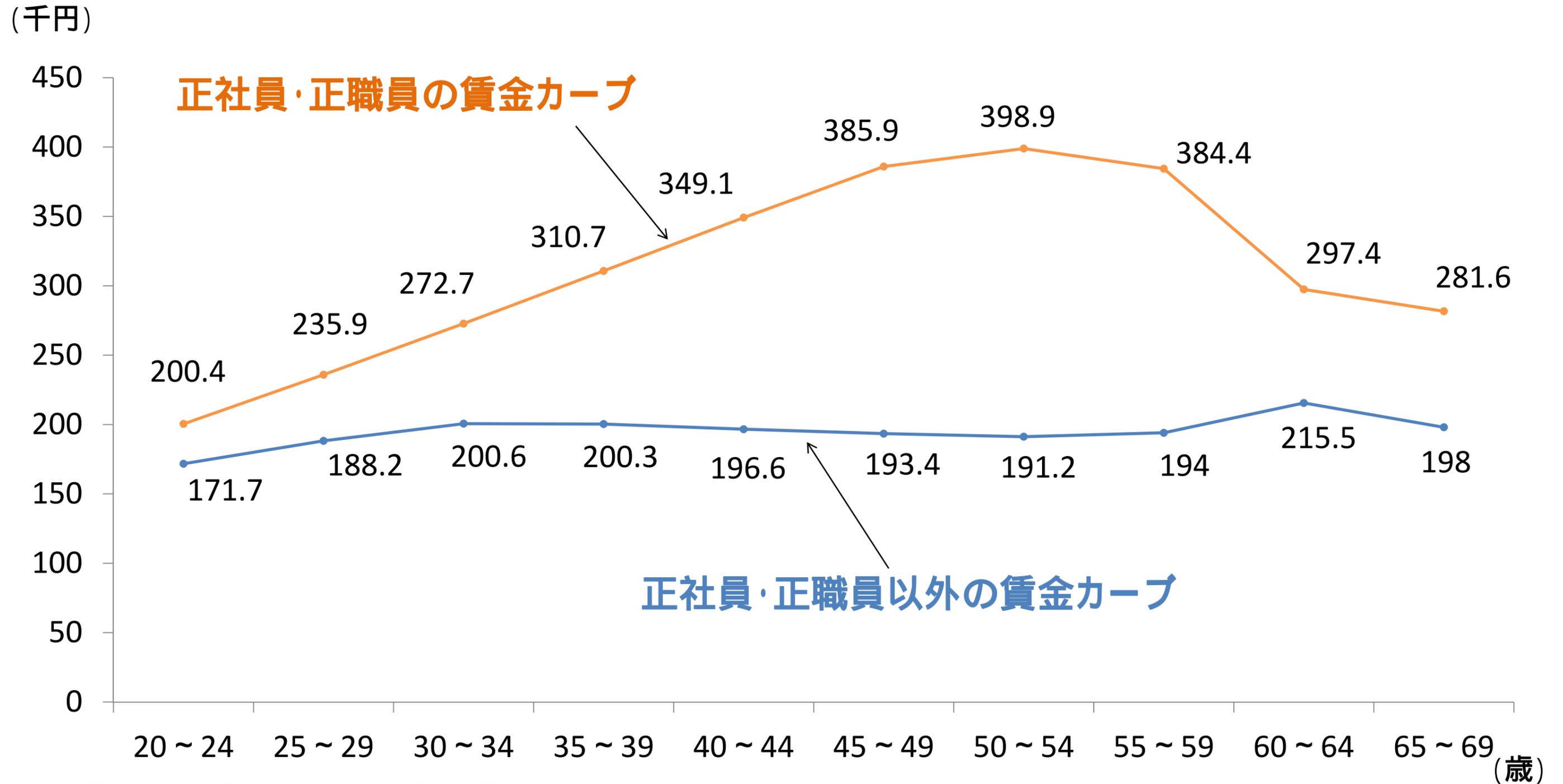
臨時的雇用者: 臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

パートタイム労働者: 正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

派遣労働者: 労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者

雇用形態別の一般労働者の賃金カーブ(月給ベース)

「正社員・正職員以外」では、フラットな賃金カーブとなっている。



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)

(注1)賃金は所定内給与。

(注2)一般労働者とは、短時間労働者以外の者。

(注3)「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所において正社員・正職員とする者。

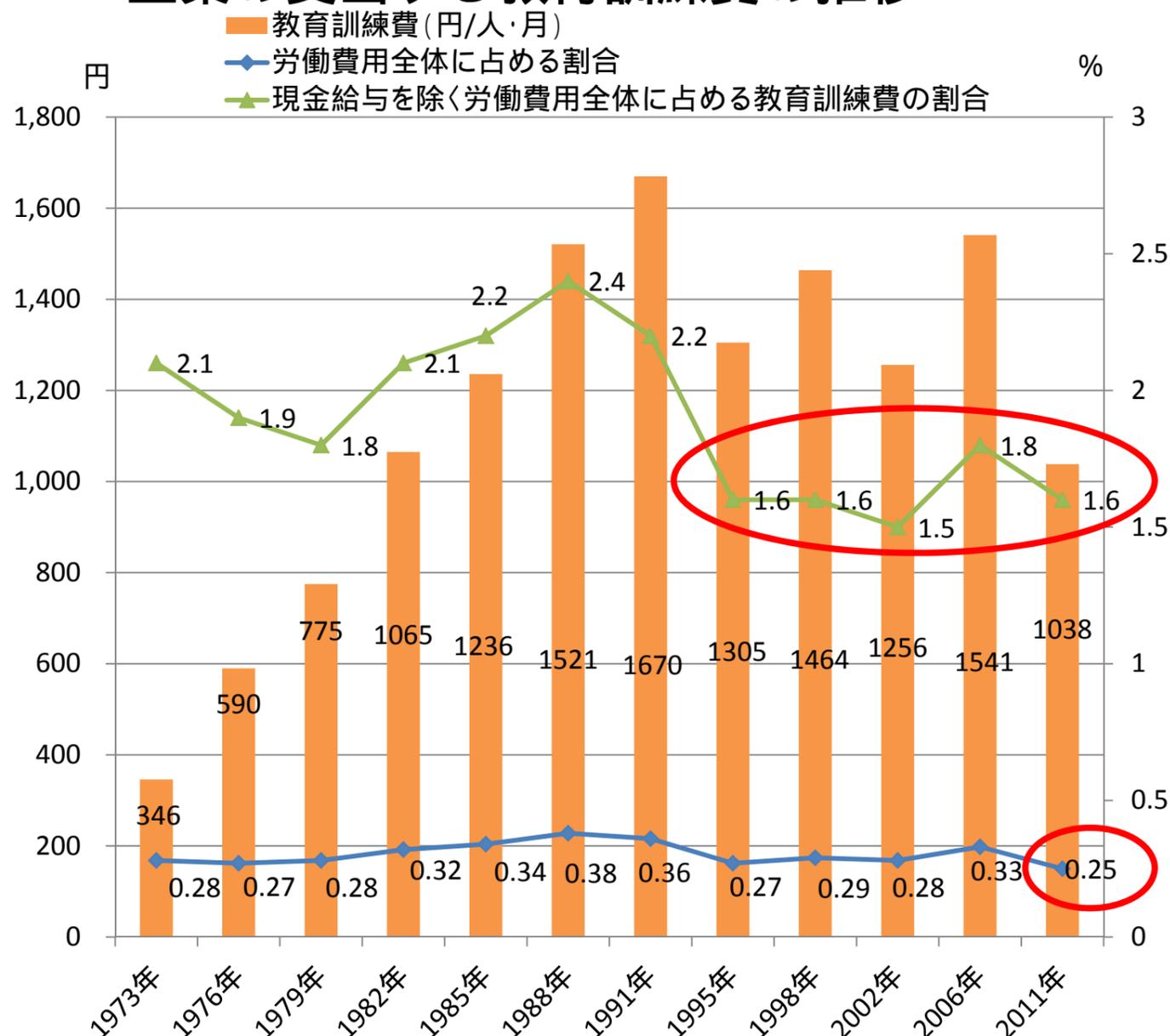
(注4)「正社員・正職員以外」とは、一般労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない者。

(注5)年齢計では「正社員・正職員」が317.0千円、「正社員・正職員以外」が196.4千円。

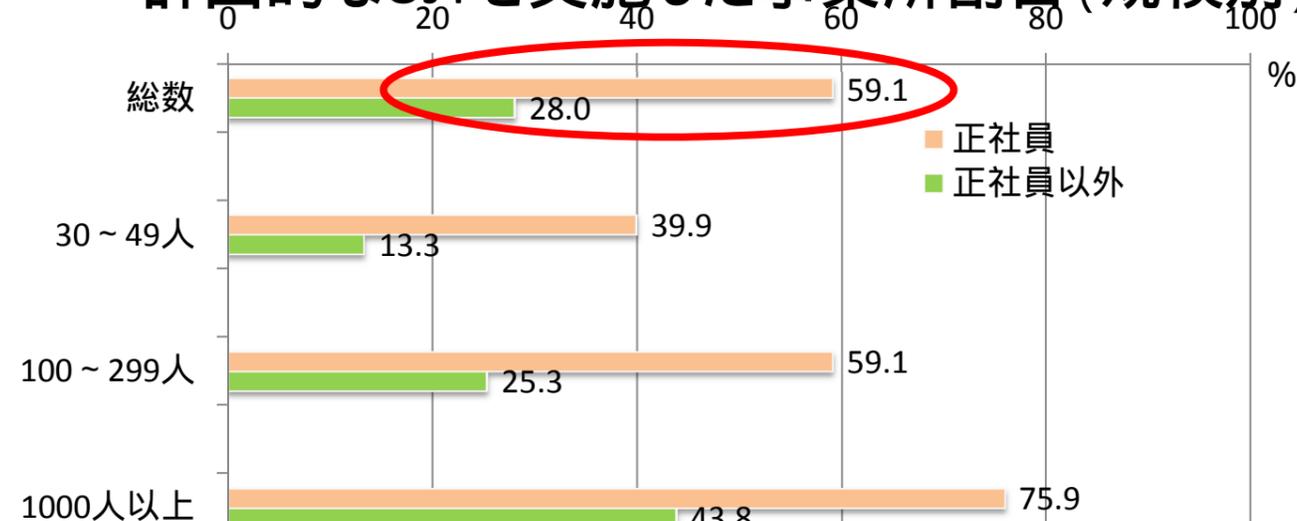
教育訓練・能力開発の現状

民間企業における教育訓練費の動向の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。
OFF-JT及び計画的なOJTともに、企業規模が高くなるほど実施率が高くなっており、正社員と比較して非正社員への能力開発機会は乏しい。

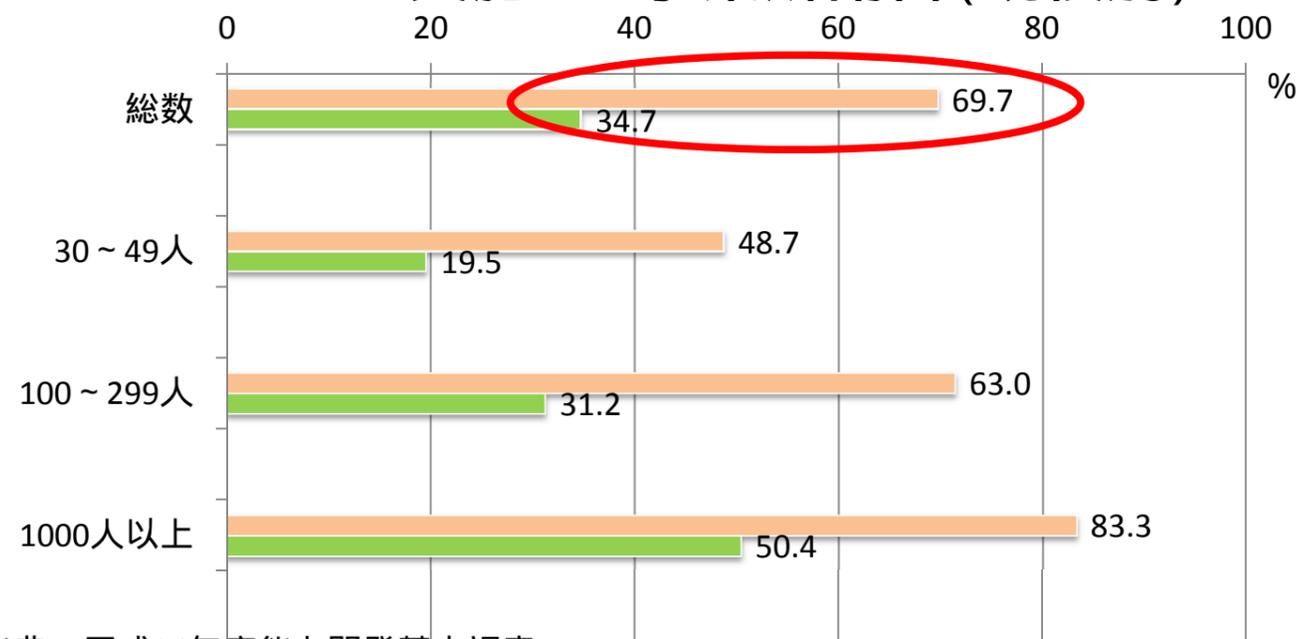
< 企業の支出する教育訓練費の推移 >



< 計画的なOJTを実施した事業所割合(規模別) >



OFF-JTを実施した事業所割合(規模別)



出典：労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

出典：平成24年度能力開発基本調査

注) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

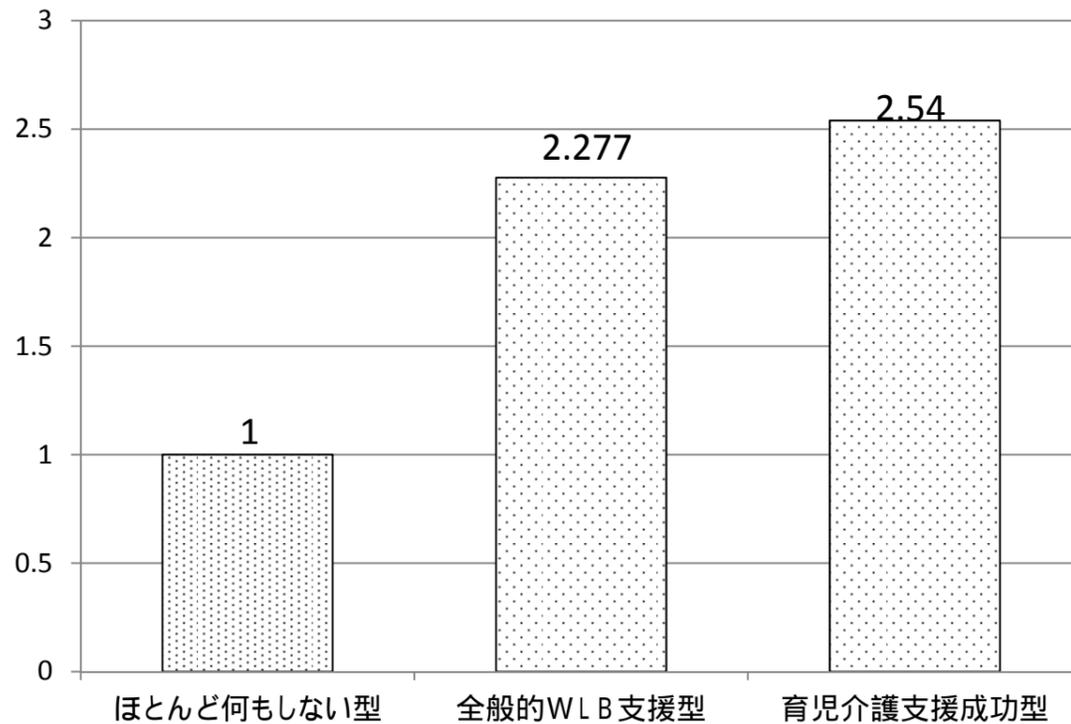
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

ワークライフバランスと生産性

ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い。

WLBに対する取組と粗利益率の関連
(「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)



『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組割合の高い企業

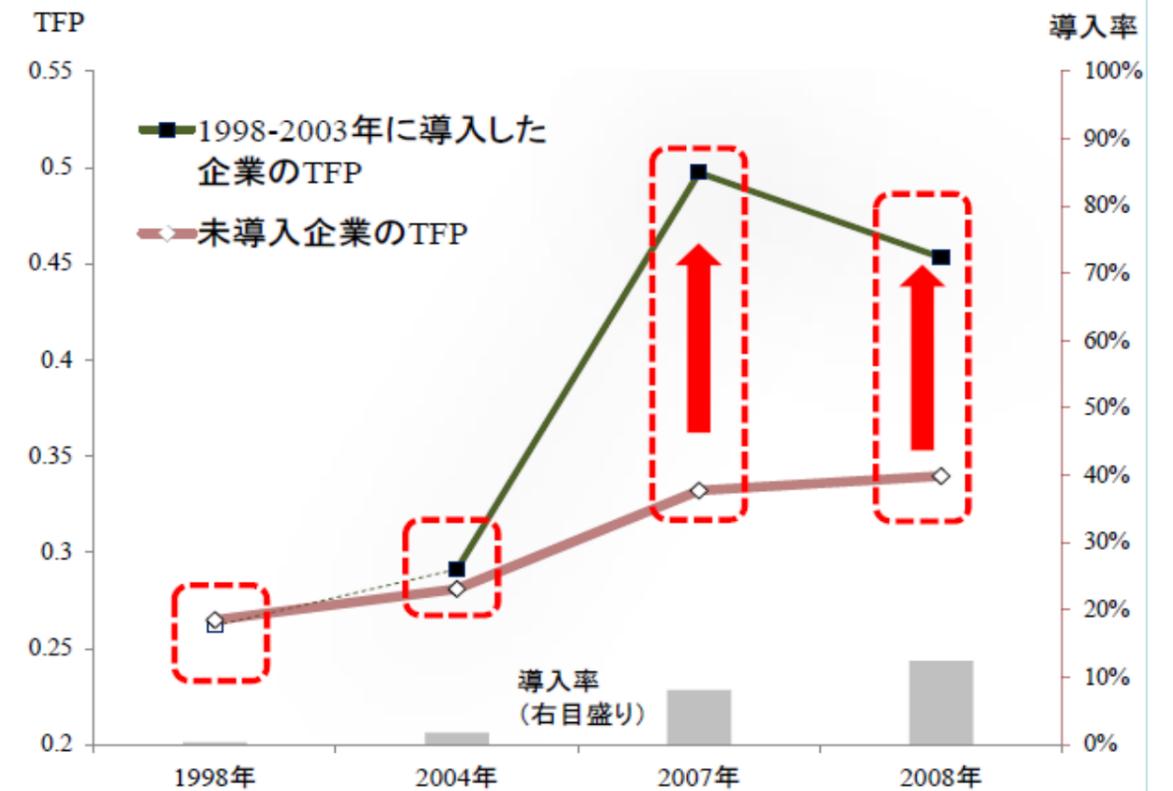
『ほとんど何もしない型』=どちらも取組割合の低い企業

『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成

(出典)RIETI BBL(2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係:RIETIの企業調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典:山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP.山本氏提供。