

## 第3章

# 労働市場における 人材確保・育成の変化



第2章でみたように日本経済を取り巻く情勢や就業構造が変化する中で、日本経済の競争力の強化のためには、その源泉である人材が重要である。そこで第3章では、労働市場における人材の確保・育成の現状と今後の課題を整理、分析することとする。まず第1節では、企業が求める人材をどのように確保しているかを大学生の新規学卒採用を例に分析する。続いて第2節では、我が国企業における雇用システムの特徴と現在直面している課題を、第3節では、近年増加傾向にある非正規雇用労働者の家計面を含めた実態を、それぞれ分析する。

## 第1節 新規学卒採用において企業が求める人材

### 1 学卒者の入職・離職状況

本節では、まず、全般的な入職の動向をみた上で、企業における労働力配分で大きな役割を果たしている学卒入職・離職状況について概観する。次に、新卒就職者の過半数を占める大卒について、企業が採用時に重視する資質を、グローバル人材の例をあげながらみる。さらに、大学生の学力低下の懸念がある中で、学生の就職活動の動向と企業の対応をみることにより、学生の職業への移行における課題を整理する。

#### ●大規模事業所でも増加傾向の転職入職者

グローバル化、国際競争の激化、少子・高齢化の進行と労働力人口の減少、価値観や働き方のニーズの多様化など企業を取り巻く環境が変化する中、企業は必要とする人材をどのように確保しているのだろうか。雇用者の労働市場への入職等として、事業所における常用労働者の流入を第3-(1)-1図によりみってみる。外部労働市場<sup>123</sup>からの流入として転職入職（出向を含む。）、学卒未就業入職、一般未就業入職があり、内部労働市場内での移動として同一企業内部からの転入者（以下「配置転換」<sup>124</sup>という。）があるが、転職入職者数は1981年以降一貫して入職の約半数を占め、転職入職率（常用労働者に対する転職入職者の割合）も上昇傾向にあるものの足下で1割前後とその水準は依然として低い。一方、一般未就業入職者数<sup>125</sup>や配置転換は2001年以降学卒未就業入職者を上回っている。配置転換が増えてきたのは、1990年代終わりや2009年頃であり<sup>126</sup>、企業は経営状況が苦しい時期に、希望退職者の募集等の雇用調整を増やしており、より穏やかな雇用調整の方法として企業内の配置転換により事業間の人員配分を行ったものと推測される。

また、入職についてパートタイムを除いた一般労働者についてみると、中小規模の企業では転職が

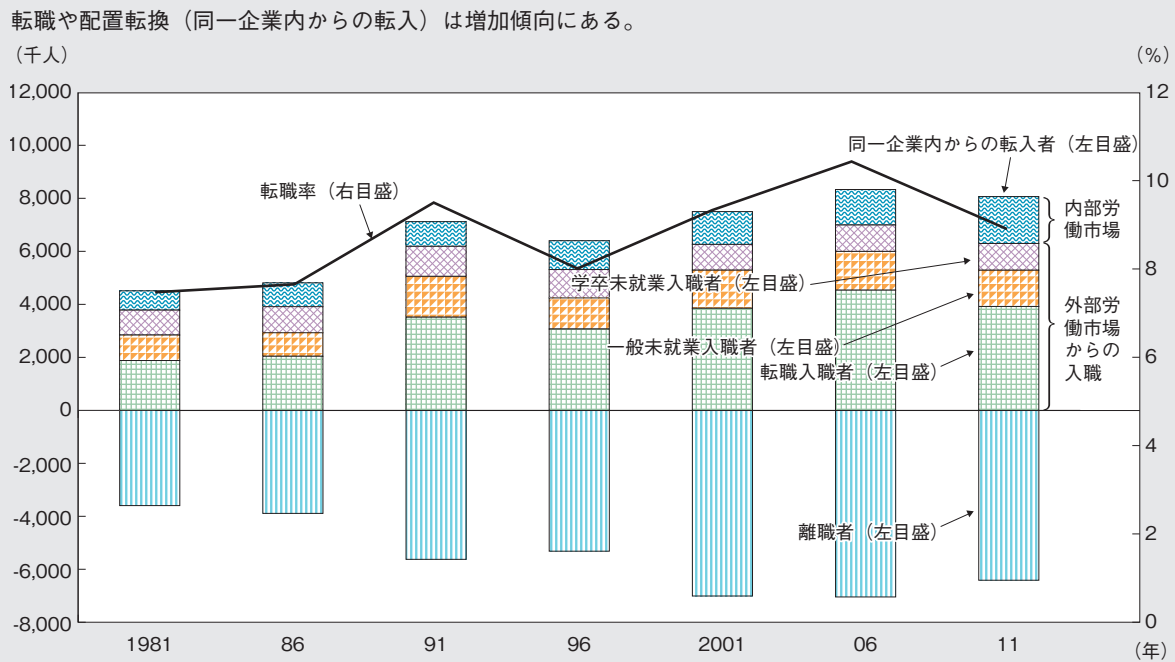
<sup>123</sup> 雇用動向調査では、入職者に他企業からの出向者・出向復帰者が含まれる。

<sup>124</sup> 配置転換は、事業所内配転、事業所間配転、企業間配転などに区別されるが、ここでいう同一企業からの移動は事業所間移動に限定している。

<sup>125</sup> 入職者のうち、入職前1年間に就業経験のない新規学卒者以外の者をいう。

<sup>126</sup> 労働経済動向調査によると、1990年以降で配置転換実施事業所割合の前年同期差は1991年第4四半期～94年第2四半期、1998年第1四半期～99年第2四半期、2001年第4四半期～02年第1四半期、2008年第4四半期～09年第4四半期、2012年第1～第3四半期にプラスとなっている。

第3- (1) -1図 入職、離職の状況の推移



多いと言われるが、1,000人以上の大規模企業において1981年では学卒入職者が入職の約半数を占めていたが2011年には転職入職者が入職の約7割となり、転職による入職が大勢を占めるようになっており、転職率も上昇傾向となっている（付3- (1) -1表）。

このように転職など外部労働市場の活用や配置転換が増えてきているが、まずは企業にとって長年にわたる人材育成とそれに伴う能力開発コストの回収が最も期待できる新規学卒入職についてみていくこととする。

### ●若年採用で重要な位置を占める新卒一括採用

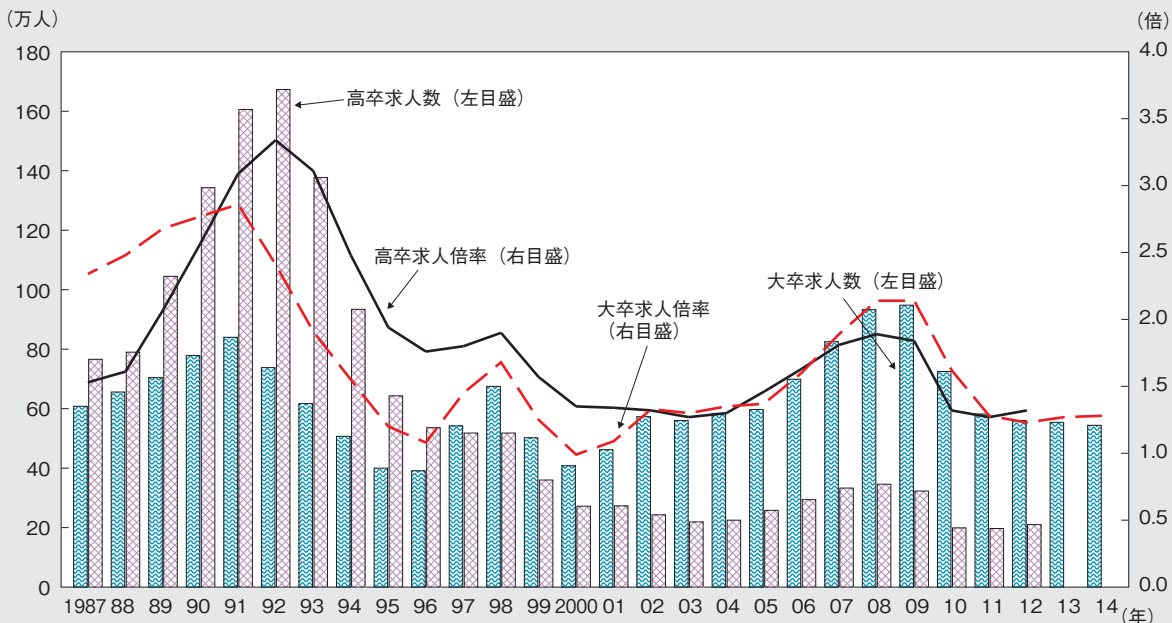
学卒入職の状況を見ると、若年人口は減少してきているが、大学進学率の上昇に伴い新規高卒就職希望者は減少し、新規大卒就職希望者は増加してきている<sup>127</sup>。一方、高卒、大卒の求人数をみると、1990年前後には高卒求人数は大卒求人約2倍の規模であったが、バブル崩壊に伴い高卒、大卒ともに求人数は大きく減少し、求人倍率も低下した。1997年には大卒求人数が高卒求人数を上回り、学卒募集の比率は高卒から大卒にシフトしたものの依然として求人倍率は高卒の方が高かった。2002年頃にかけて大卒求人数が急増し高卒、大卒の求人倍率も同水準となった。その後、高卒求人は大卒の約半分、ピーク時の約8分の1にまで減少したものの、求人倍率は大卒とあまり大きく乖離していない（第3- (1) -2図）。大卒者に対する高卒者の賃金比率を1996年と2012年で比較すると、産業計では高卒と大卒の賃金格差は縮まっておらず、45～49歳、50～54歳層で格差は拡大<sup>128</sup>しており、高卒ではな

<sup>127</sup> 厚生労働省「新規学卒者（高校）の職業紹介状況」及び（株）リクルートワークス研究所「ワークス求人倍率調査」によると、1991、2001、2011年の新規高卒就職希望者は52.0万人、20.4万人、15.5万人、新規大卒就職希望者は29.4万人、42.2万人、45.6万人。

<sup>128</sup> 2時点の同一年齢階級における賃金比率は、労働者の大学進学時の進学率等置かれた状況が異なるため一概には比較できない。

第3-(1)-2図 高卒、大卒の求人数と求人倍率の推移

高卒求人倍率は足下では大卒求人倍率と同程度の水準となっている。



資料出所 厚生労働省「新規学卒者（高校）の職業紹介状況」、株式会社リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

(注) 高卒の求人倍率は各年6月末日までにハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する求人数の割合である。

く大卒で就職するメリットはあるものと考えられる。しかし医療、福祉に従事する男性では年齢階級が上がると比率は低下する傾向にあり、産業によって賃金格差はほとんど無いものもある（付3-(1)-2表）。

新規学卒の求人・採用数については、自社の人材の過不足状況や今後の経済情勢や利益などの見通しなどを考慮して決められると考えられる。新規学卒採用数へのこれらの影響をみるため、常用労働者数に対する新規学卒未就業入職者数の割合（以下「新規学卒入職率」という。）に与える要因をみてみると、労働者が不足し、若年人口割合が高いほど新規学卒入職率は高い、という傾向がみられる。また、常用労働者の過不足状況や若年人口比率から推計した新規学卒入職率と比較すると、1995～1998年などでは実際の新規学卒入職率が企業の置かれた状況を基にした推計値を下回り、企業が採用を抑制する傾向がみられたが、2010～2011年では実際の新規学卒入職率が推計値を上回っており、最近では企業は取り巻く経営環境が厳しい中でも採用数を大幅に減少させないようにしていることがうかがわれる（第3-(1)-3図）。

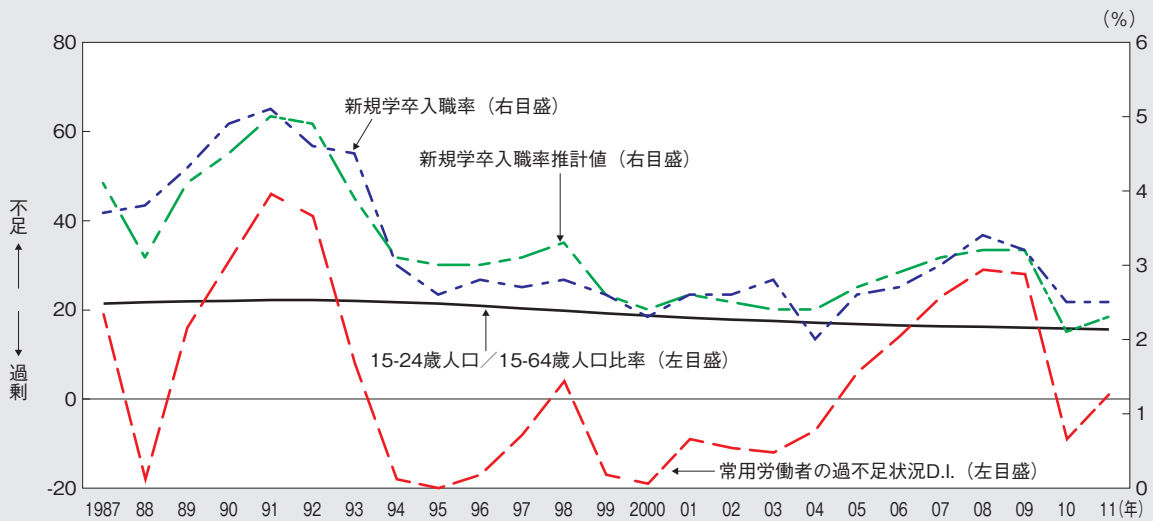
新規学卒については多くの企業で新卒一括採用が行われている<sup>129</sup>が、その理由をみると、「社員の年齢構成を維持できる」、「他社の風習などに染まっていないフレッシュな人材を確保できる」、「定期的に一定数の人材を確保できる」といった点が多くあげられており<sup>130</sup>、企業は育てやすい基幹的人材を定期的に確保するという観点から、他社経験のない新卒者を選好する傾向にあるとされる。このた

<sup>129</sup> 厚生労働省「労働経済動向調査」（2012年8月）によると、過去1年間（平成23（2011）年8月～24（2012）年7月）に新規学卒者採用枠での正社員を募集した事業所のうち春季の一括採用のみと回答した事業所割合は、規模計で70%、1,000人以上規模で73%、300～999人規模で75%、100～299人規模で71%、30～99人規模で55%となっている。

<sup>130</sup> 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」（2006年）

## 第3- (1) -3図 新規学卒入職率の推移 (大企業)

○ 2010～2011年では実際の新規学卒入職率が推計値を上回っており、企業は経営環境が厳しい中でも採用数を極端に減少させないようにしていることがうかがわれる。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「労働経済動向調査」(8月調査)、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 新規学卒入職率は常用労働者のうち一般労働者にかかるもので企業規模1,000人以上、1987～90年は一般産業(建設業以外)の値、91年以降は産業計の値。

2) 常用労働者の過不足状況は事業所規模1,000人以上で、t年の調査結果をt+1年の値として用いている。

3) 新規学卒入職率の推計は以下のとおり算出。

$$Y = 0.028X_1 + 0.213X_2 - 1.016$$

(8.222) (7.413) (-1.835) adjR<sup>2</sup> = 0.845

Y: 新規学卒入職率

1,000人以上規模の常用労働者のうち一般労働者数(毎年1月1日現在)に対する1,000人以上規模の新規学卒未就業者のうち一般労働者数の割合。

X<sub>1</sub>: 常用労働者の過不足状況D.I.

X<sub>2</sub>: 各年における15～24歳人口/15～64歳人口

め、リーマンショック後も、企業の人材採用の動向は大手企業を中心に新卒採用を重視している<sup>131</sup>とみられる。

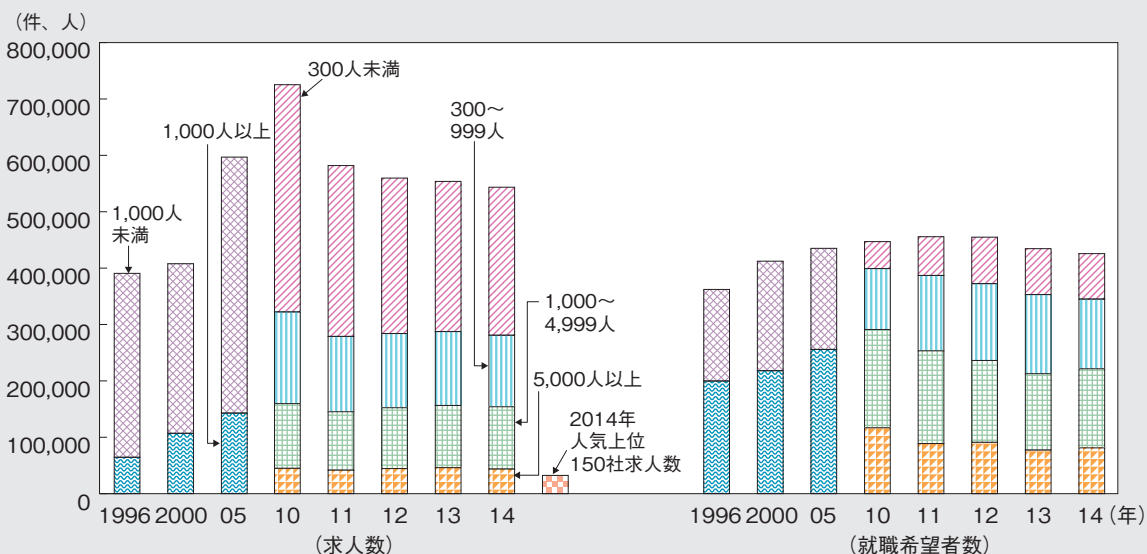
次に学卒の求人倍率を大卒者についてみると、2010年から2012年にかけて企業規模計の求人倍率は低下したものの、1,000人以上大規模企業への希望者が減少しており、5,000人以上や1,000～4,999人規模で求人倍率は上昇している。しかし、2014年では5,000人以上規模の求人倍率は0.54倍、就職希望者全体に対する学生の就職希望企業上位約150社の募集数の割合でみると約8%であり、大規模企業や多くの学生が希望する企業への就職は非常に狭き門となっている(第3- (1) -4図)。

このように規模別ミスマッチは大きいものの、学歴別の新卒就職率の推移をみると、毎年度の変動はあるが、高卒者、大卒者それぞれ約20万人、30万人以上と就職希望者のうちおおむね9割以上が就職している。仮に、新卒一括採用が行われなくなり、多くの欧米諸国のように新卒者も一般労働市場の中での競争となると、職務経験のない学生が職務経験者を相手に競争せざるを得なくなるので、新卒一括採用の慣行の下では就職できた新卒者が就職できにくくなる可能性がある。なお、若年者(15～24歳)の完全失業率を国際比較すると、2011年で、日本は8.0%であるのに対し、アメリカは17.3%、英国は20.0%、フランスは22.1%、ドイツは8.5%、OECD平均は16.2%となっており、日本の若年者完

<sup>131</sup> 永野仁(2012)「企業の人材採用の動向」((独)労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』(No.619))で「白い布」仮説の検証がなされている。「白い布」仮説とは、「白い布は何色でも染められるが、一度違う色に染まった布を染め変えるのは容易ではない」との比喩を用い、新卒者選考を企業が志向する際に用いられる。

第3-(1)-4図 求人数、就職希望者数の企業規模別推移

○ 1,000人以上の大規模企業への就職希望者数は減少傾向であるものの、大規模企業や多くの学生が希望する企業への就職は非常に狭き門となっている。



資料出所 株式会社リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」、株式会社マイナビ「2014年卒大学生就職企業人気ランキング」、日本経済新聞社「2014年春入社採用計画調査（1次集計）」、東洋経済新報社「就職四季報2014年版」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 人気上位150社は、文系及び理系の上位各100社から重複を除外した上で、採用計画数の公表のあった149社合計の値。採用計画数については、会社により短大・専門学校・高専卒を含むなど大卒以外の人数を含む場合もある。
- 2) 就職希望者数及び求人数は各年3月卒業予定の大学生・大学院生を対象としている。

全失業率は比較的低い水準にある（付3-(1)-3表<sup>132</sup>）。このように、新卒一括採用慣行がある中で比較的多くの学生が毎年就職できており、学生にとってもメリットがあるものといえる<sup>133</sup>。

次に就いた職の安定性をみるために、第3-(1)-5図により学歴別に若年雇用者の正規比率の推移をみると、学歴が高くなるほど正規比率も高い。1992年から2002年にかけて全ての学歴で正規比率は低下し、景気の回復に伴い2007年にかけて高校・旧中や大学・大学院では上昇したものの、大学・大学院卒でも8割前後に止まり大幅な回復には至っていない。後述第3節にあるとおり、多くの産業における非正規雇用労働者比率の上昇や、離職後の非正規への再就職などが正規比率の押し下げ要因として推測されるが、経験年数が浅い若年者は中途採用に求められる即戦力を強化するのは難しいことから、入職時のミスマッチを減らすなど離職率を低下させる方策が重要であると考えられる。

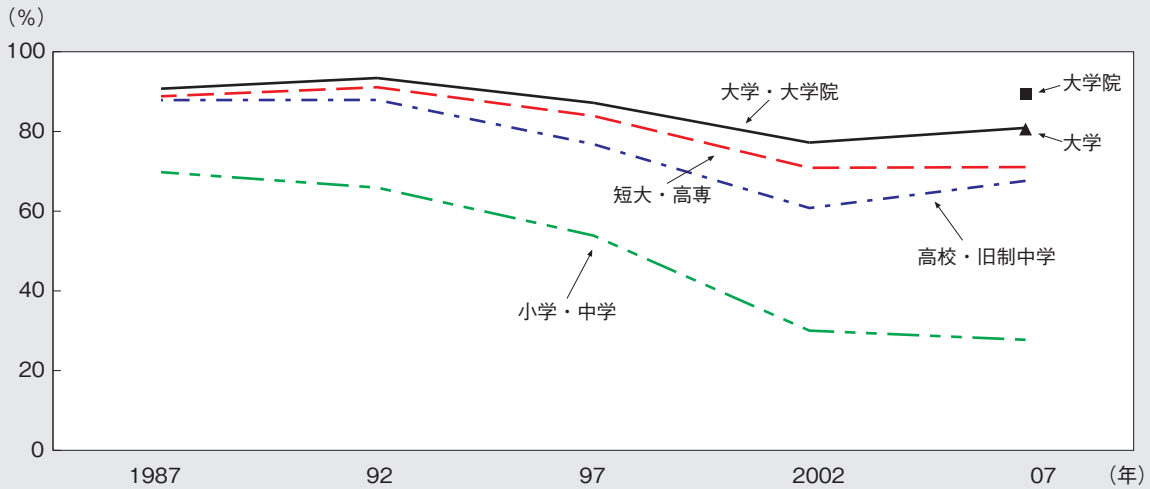
また、学歴別に若年者の職業別就業者数についてみると、高卒者では全ての職業で減少し、特に事務従事者や技能工等での減少が大きい。大卒者では専門的・技術的職業従事者や販売従事者が減少、事務従事者が増加し、これに加えこれまで就業者数が多くなかったサービス職業従事者や技能工等で増加した。技能工等は足下でも高卒で就業者割合が最も高いものの、大卒と高卒の合計での割合は低下した。高卒で多かった事務従事者はIT化などにより企業ニーズが低下したと考えられる（第3-(1)-6図）。

<sup>132</sup> OECDホームページより（[http://www.oecd-ilibrary.org/employment/youth-unemployment-rate\\_20752342-table2](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/youth-unemployment-rate_20752342-table2)）

<sup>133</sup> 学校卒業時の就職環境が厳しい世代は将来の離職が増える可能性（いわゆる「世代効果」）等があることにも留意する必要がある。

第3-1-5図 若年雇用者の学歴別正規比率（男女計）

○ 景気回復に伴い2007年にかけて高校・旧制中学や大学・大学院では上昇したものの、大学・大学院卒でも8割前後に止まり大幅な回復には至っていない。



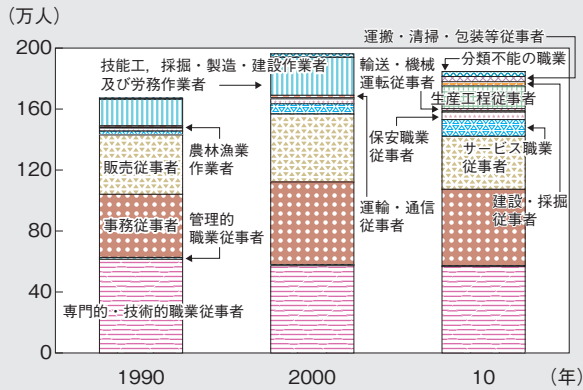
資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 2007年については、専門学校卒は短大・高専に含め、大学・大学院は大学と大学院を合算した。  
 2) 小学・中学、高校・旧制中学は15～19歳、それ以外は20～24歳。  
 3) 正規比率 = (正規の職員・従業員 (卒業者) / 雇用者 (卒業者)) × 100

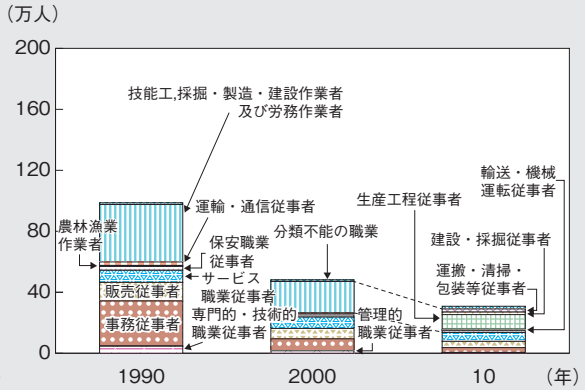
第3-1-6図 大学・大学院卒、高卒の職業別若年就業者数の推移

○ 1990年と2010年を比較すると、大卒・大学院卒では専門的・技術的職業従事者や販売従事者が減少、事務従事者やサービス職業従事者、技能工等で増加。高卒では、全ての職業で減少しており、特に事務従事者や技能工等での減少が大きい。

<大学・大学院卒>



<高卒>



資料出所 総務省統計局「国勢調査」

(注) 高卒は15～19歳の値、大学・大学院卒は25～29歳の値。



## ●新規大卒離職に影響を与える職場の就労条件

新規学卒者の早期離職については、いわゆる世代効果<sup>134</sup>の影響があると言われているが、新規大卒者の卒業後3年目の離職率に影響を与える要因を分析すると、学卒入職時点に就職環境が厳しかった世代ほど離職率が高く、離職時点の就職環境が良いほど離職率が高い傾向がみられ、引き続き世代効果が働いていることが分かる（付注1）。3年目までの離職率は足下では低下傾向で高卒は4割を、大卒も3割を下回っているが、2008年までの入職時には比較的雇用環境が良く、入職後はリーマンショック後で雇用環境が厳しい状況となったため離職率が低下しているものと考えられる。なお、卒業後1年目、2年目の離職率は足下ではリーマンショック後の悪化した雇用環境で入職したことにより上昇傾向にあると考えられ、今後も上昇するおそれがある。

これらの要素に加え、離職時点の賃金が良い年ほど離職率が高い傾向もみられる。賃金水準に不満を持ちつつも入職した者が市場の賃金水準が上がってきた際に離職していると推測される。

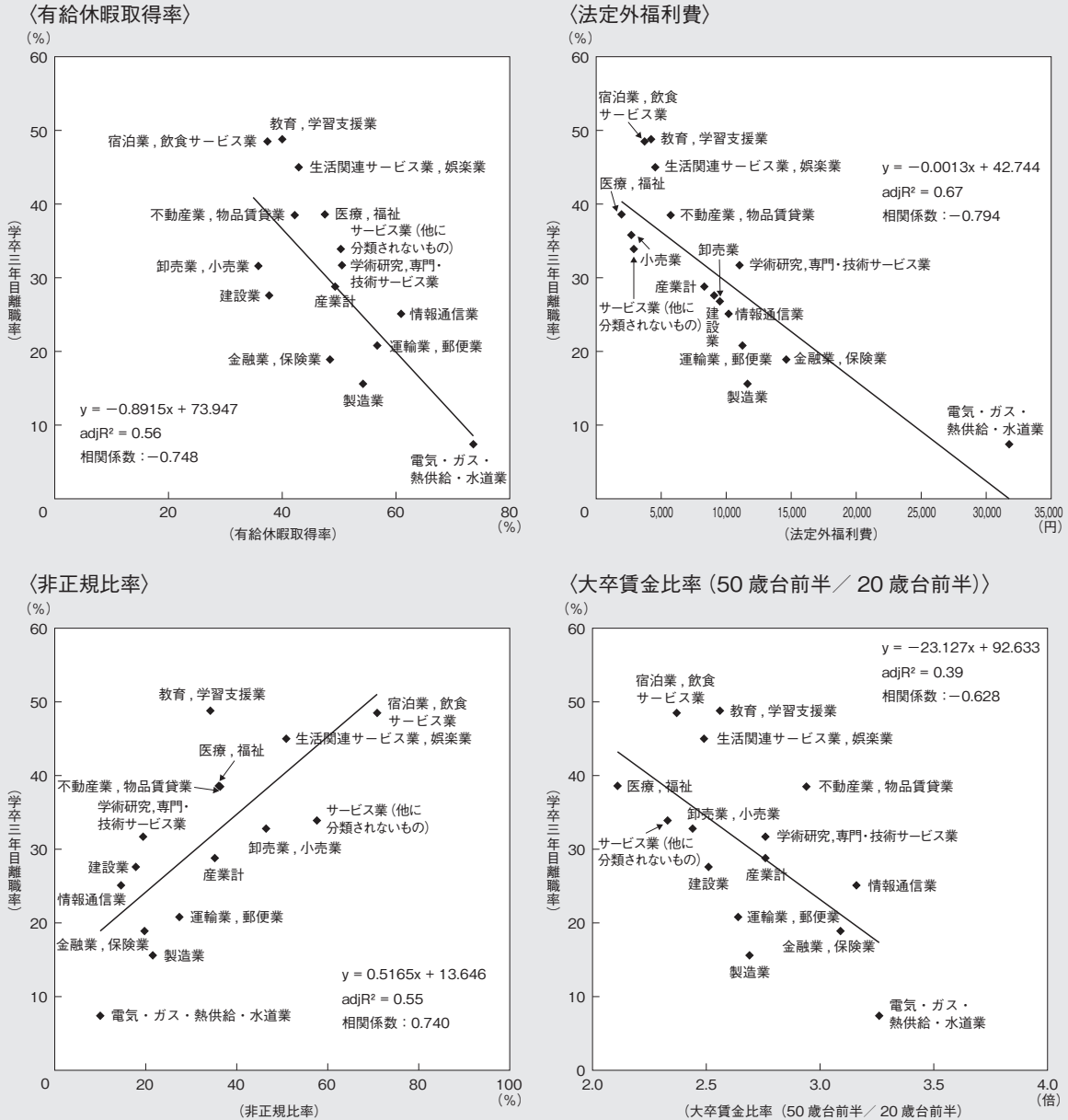
ここまで早期離職の世代効果の影響をみたが、職場の就労条件が離職率に影響を及ぼしているかどうかをみるため、産業別に大卒後3年目の離職率（2009年3月卒）と他の指標との散布図を見てみる。まず、有給休暇取得率との関係を見ると、有給休暇取得率の高い電気・ガス・熱供給・水道業、製造業、運輸業、郵便業、情報通信業などでは離職率は低く、有給休暇取得率の低い宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、生活関連サービス業、娯楽業などで離職率が高いことが分かる。離職率と他の指標との関係も同様で、法定外福利費の高い電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、製造業、運輸業、郵便業などでは社内の各種制度など就労環境への従業員の満足度が高いこともあってか離職率は低く、法定外福利費の低い医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、生活関連サービス業、娯楽業などで離職率が高い。大卒の50歳台前半と20歳台前半の賃金比率でみた賃金の期待上昇率の高い電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業などでは賃金が上昇する期待に伴い定着意欲が高まることもあってか離職率が低い。このように、職場の就労条件が離職に影響を及ぼしていることがうかがわれる（第3-(1)-7図）。非正規比率との関係では、非正規比率が高い産業ほど離職率も高く正の相関が見られる。また、(社)日本能率協会「2013年度新入社員『会社や社会に対する意識調査』」によると、指導の際に期待／重視することや会社員生活で大事なことについて、上司・先輩と新入社員の間で意識のギャップもみられることから、就労条件だけではなく、こうした意識の違いも新規学卒者の離職率の高さに何らかの影響を及ぼしている可能性がある（付3-(1)-4表）。

以上、新規学卒者の入職・離職状況を概観したが、以下においては新規学卒者の中でも最もウエイトの高い大卒者及び大学院卒者（以下「大卒者」という。）について、正社員として採用される人材に求められる能力・資質がどのようなものか検討することとする。

134 厚生労働省「平成14年版労働経済の分析」「平成23年版労働経済の分析」及び内閣府「平成18年版国民生活白書」を参考に分析。なお、ここでは「労働経済の分析」と同様に「世代効果」を世代間の学校卒業時や卒後3年目の雇用環境の違いが雇用の安定性に影響を与えるという意味で用いることとする。

第3-1)-7図 産業別の大卒後3年目離職率（平成21年3月卒）と各指標の関係

職場の就労条件が大卒後3年目の離職率に影響を及ぼしていることがわかる。



資料出所 厚生労働省「平成23年就業条件総合調査」、「平成23年賃金構造基本統計調査」、厚生労働省職業安定局集計、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 大卒3年目離職率は平成21年3月卒の者の値。賃金は民営事業所（10人以上）  
 2) 非正規比率 = 非正規の職員・従業員数 / (正規の職員・従業員数 + 非正規の職員・従業員数) × 100  
 ただし、在学中は除く。

## 2 企業が求める人材

### ●企業は「熱意・意欲」、「行動力・実行力」、「協調性」といった人物要素を重視

(独)労働政策研究・研修機構の「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、若年者の正社員採用に当たり重視する資質として、「仕事に対する熱意・意欲、向上心」(73.6%)、「積極性、チャレンジ精神、行動力」(62.0%)、「組織協調性(チームワークを尊重できる)」(52.5%)、「コミュニケーション能力」(51.7%)、「社会常識やマナー」(48.0%)、「規律性(ルールを

守れる)」(45.4%)をあげる企業割合が高い一方、「語学力」(9.8%)、「学業成績」(8.1%)、「最終学歴」(5.2%)の割合は低い。1990年代との比較では、「コミュニケーション能力」(14.3%ポイント増加)、「積極性、チャレンジ精神、行動力」(10.1%ポイント増加)、「仕事に対する熱意・意欲、向上心」(8.7%ポイント増加)の割合が大きく増加した。このように、熱意・意欲、積極性・行動力、協調性、コミュニケーション能力が重視され、その度合いは強まっている。また、経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」によれば、新規採用の際に重視される要素として、大学卒、大学院卒ともに、「熱意・意欲」、「行動力・実行力」、「協調性」の順で多い(第3-(1)-8表)。近年では「協調性」が高くなっているが、企業内の組織の和やチームワークの重要性が再認識されるようになったことも一つの理由ではないかと考えられる。また、同調査によれば、採用で重視する過程の1位は「面接」となっており、こうした要素の有無や程度は、学生がこれまでに経験した一連の課題発見・解決プロセスを面接において明らかにすることで見極められているものと考えられる。

以上の調査からは、企業が若年者を採用する過程においては、熱意、行動力、協調性といった人間性や人物像をより重視していると考えられる。

第3-(1)-8表 企業の採用で重視される能力

- 大学卒、大学院卒ともに、2004年調査以降「熱意・意欲」が常に1位となっている。
- 遅くとも2008年調査には、大学卒、大学院卒ともに、「熱意・意欲」、「行動力・実行力」、「協調性等」が上位3位に入っており、1999年調査では大学卒、大学院卒ともに3位以内にランクインしていた「論理的思考力」、「専門知識・研究内容」といった、学業に比較的関連性の強い素養・能力の順位が低下している。

大学卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	行動力・実行力	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲
2位	熱意・意欲	行動力・実行力	行動力・実行力	行動力・実行力	行動力・実行力	行動力・実行力
3位	論理的思考力	協調性	協調性	協調性	協調性	チームワーク力 (コミュニケーション能力、協調性等)
4位	創造性	論理的思考力	問題解決力	論理的思考力	論理的思考力	誠実さ、明るさ、素直さ等の性格
5位	専門知識・研究内容	表現力・プレゼンテーション能力	論理的思考力	問題解決力	問題解決力	課題発見・解決力

大学院卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	専門知識・研究内容	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲
2位	熱意・意欲	行動力・実行力	行動力・実行力	行動力・実行力	行動力・実行力	行動力・実行力
3位	行動力・実行力	専門知識・研究内容	専門知識・研究内容	協調性	協調性	チームワーク力 (コミュニケーション能力、協調性等)
4位	論理的思考力	論理的思考力	協調性	専門知識・研究内容	論理的思考力	誠実さ、明るさ、素直さ等の性格
5位	創造性	協調性	論理的思考力	論理的思考力	専門知識・研究内容	課題発見・解決力

資料出所 経済同友会教育委員会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」  
(注) 2012年調査では、大学卒と大学院卒は同じカテゴリとされていた。

●若手社員に「働きかけ力」、「創造力」や「主体性」の発揮を求める企業

企業が重要と考えたものの若手社員に不足しているとされた割合が多い資質について、経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007～社会人基礎力との関係～」によれば、第3-(1)-9図にあるように、順に、「働きかけ力」<sup>135</sup>、「創造力」、「主体性」、「課題発見力」、「発信力」、「計画力」が上がり、これらについて重要と考えた企業のうち半数以上が不足を感じていると考えられる。企業は創造力、計画力を除くこれらの資質と親和性が強い「熱意・意欲」と「行動力・実行力」を最重視しつつ、若手社員や学生にこれらの資質の不足を感じていると考えられる。他方で、「規律性」、「傾聴力」、「ストレスコントロール力」、「柔軟性」、「実行力」、「状況把握力」を不足と考える企業の割合は相対的に小さい。また、企業の規模別にみると、「主体性」、「課題発見力」は企業の規模を問わず過半数が不足としているが、論理的思考力や定型的認識能力が発揮されることで顕在化する能力と考えられる「計画力」、「状況把握力」、「柔軟性」は中堅・中小企業が東証一部上場企業に比べて特に不足を感じている。

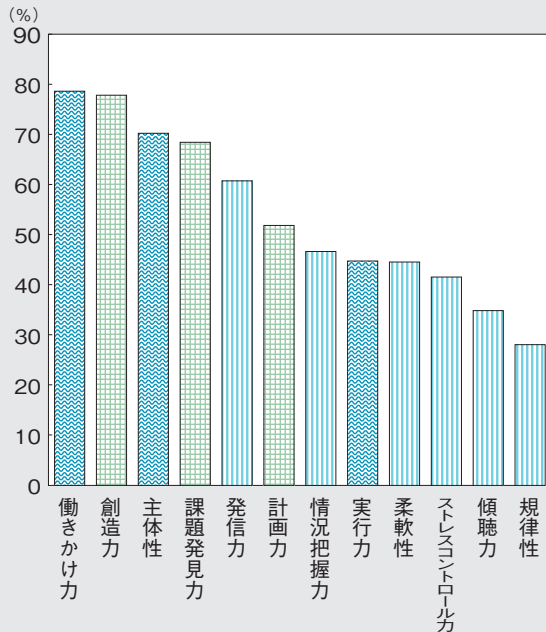
企業はどのような経営環境においてもより積極的な態度の学生を人材として求めており、若手社員に組織における熱意・意欲や行動力・実行力、さらには協調性の発揮を期待しているものと考えられる。

これに関連して、企業が人材として「即戦力」を求めるようになったとの見方がある<sup>136</sup>が、前出「構

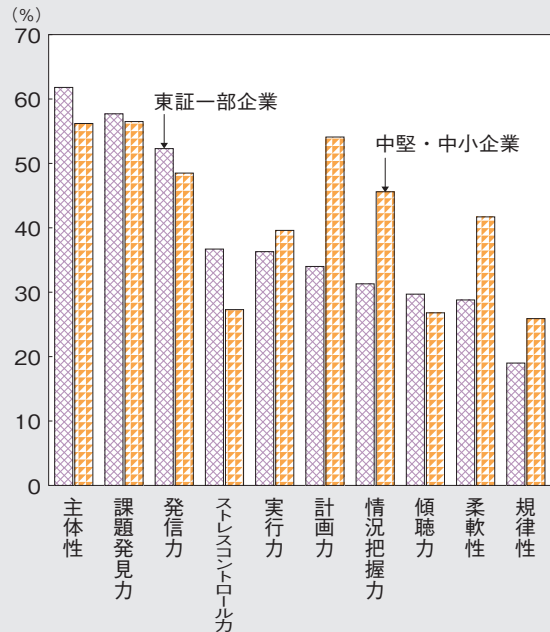
第3-(1)-9図 社会人基礎力の需給差

○ 企業が社会人基礎力として重視するものとしてあげられた能力で、若手社員に特に半数以上の企業が欠けているとした能力として、働きかけ力、創造力、主体性、課題発見力、発信力、計画力と続いた。

企業が若手社員について不足していると考える社会人基礎力



企業が感じる社会人基礎力の不足率（企業規模別）



資料出所 経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007～社会人基礎力との関係～」(平成19年3月)を基に厚生労働省労働政策担当参事官室で算出

- (注) 1) 同調査では、働きかけ力、主体性、実行力を「前に踏み出す力」に、創造力、課題発見力、計画力を「考え抜く力」に、その他6つの能力を「チームで働く力」に、それぞれ分類している。  
2) 当該能力について「若手社員に不足が見られる」とした企業の割合を、当該能力について「企業が求める社会人基礎力」と考える企業の割合で除した。

<sup>135</sup> 同調査によれば、「他人に働きかけ巻き込む力」の意味であり、目的に向かって周囲の人々を動かしていく、といった能力要素である。

<sup>136</sup> 岩脇千裕「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容—企業は『即戦力』を求めているのか—」『Works Review vol.1』(2006年)によると、「即戦力」とは、一般には、採用後に教育訓練なしに職務を遂行できる者のことを指す。企業は特定の職務の遂行に直接役立つ具体的な能力を求めるようになったのではなく、あらゆる職務に必要な基礎能力の水準を高めたり新しい基礎能力を追加したりすることで、新卒者に求める能力の全体的な水準を上昇させていった、との指摘をしている。

造変化の中での企業運営と人材のあり方に関する調査」では、付3-(1)-5表にあるように、若年者の正社員採用に当たって「即戦力を重視」又は「どちらかというとなり即戦力重視」と回答した企業の割合はこれまでの採用では33.5%であったのが今後の採用では21.4%と低下し、他方、(ポテンシャルと即戦力<sup>137</sup>)の「どちらも同じくらい重視」が27.9%から37.4%に上昇している<sup>138</sup>。また、企業は大卒者に対して、即戦力よりも、ポテンシャルを求めていることが分かっており、企業の中核を担う人材を比較的時間をかけて育成していく方針の下、大卒者を採用しているとの指摘もある<sup>139</sup>。

### ●求められるグローバル人材

わが国の企業は、震災の影響による電力問題を始めとして厳しい事業環境にある中で、生産や事業の海外展開が進行しており、企業は激しい国際競争に勝ち抜かなければならない状況にあり、企業が国際的に事業活動を行うためのグローバル人材<sup>140</sup>が必要である。日本生産性本部「第13回 日本的雇用・人事の変容に関する調査」によれば、人事制度に関し、海外関連会社も含めてグローバルで共通に運用している制度（等級制度や賃金制度、評価制度）があるかとの質問について、「ある」が8.4%、「ないが、今後導入にむけて検討中」が30.5%と答えている。さらに、規模別では正社員数5,000人以上の企業の69.6%、2,000～5,000人未満の企業の34.8%が「ないが、今後導入に向けて検討中」と答えており、他方、2,000人未満の企業では20%台であることから、規模の大きい企業ほどグローバル人材の採用を必要なものと考えていることがわかる。

ただ、企業のグローバル人材への需要は確かなものであるにもかかわらず、日本人の語学力の企業ニーズへの合致度は、調査対象全57カ国・地域中55位、留学経験やマネジメント層の国際経験についてもそれぞれ41位、52位となっており、世界的な評価は決して高くない<sup>141</sup>。また、将来の日本のグローバル化を担う国内人材として期待される新入社員の海外志向が低下しているとの調査もあり<sup>142</sup>、少子高齢化の進展によって、海外駐在員の平均年齢は上昇し、1993年に41.3歳だったのが2006年には46.1歳へととなっている<sup>143 144</sup>。

<sup>137</sup> ここでは、ポテンシャルとは、潜在能力であり、入社後にどれだけ成長が期待できるかの意味であり、即戦力とは、採用時点で何ができるかの意味である。

<sup>138</sup> 企業の規模別でみると、これまでの採用について小規模な企業ほど即戦力志向となっており、これは今後の採用においても同様である。

<sup>139</sup> 岡部悟志・樋口健（2009）「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力とその評価方法—採用担当責任者を対象とした量的・質的調査のデータ分析から—」（大学教育学会第31回大会自由研究発表Ⅲ「学士課程教育」発表資料）。同論文が引用したベネッセ教育研究開発センター実施の文部科学省委託「社員採用時の学力評価に関する調査」（2008年9～10月に実施）によれば、企業全体でポテンシャルを「重視」、「やや重視」又は「どちらかといえば重視」の合計が59.4%、即戦力を「重視」、「やや重視」又は「どちらかといえば重視」の合計が13.8%となっている。

<sup>140</sup> 産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会「報告書～産学官でグローバル人材の育成を～」(2010年4月)によれば、グローバル人材の定義は、グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドを持つ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かり易く伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、さらにはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出し、新しい価値を創造できる人材、とされる。また、厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（2012年8月）においては、「急激にグローバル経済の進展する中、海外事業所勤務の場合は勿論、国内勤務の場合であっても、海外企業等との関係は避けて通れない場合が多いことから、勤務地に関係なく、グローバルな視点をもって仕事をして、成果を出すことのできる人材」のことを広く指している。

<sup>141</sup> 産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会「報告書～産学官でグローバル人材の育成を～」

<sup>142</sup> 産業能率大学「第4回 新入社員のグローバル意識調査」の「海外で働きたいと思うか」のアンケートについて「働きたいとは思わない」は2001年度で29.2%、2004年度で28.7%、2007年度で36.2%、2010年度で49.0%となっており、近年、海外勤務を避ける割合が顕著に増えている。

<sup>143</sup> 平賀富一（2011）「グローバル競争時代に挑む企業の人材育成・活用」によると、このような背景には、わが国が経済発展を遂げる中で生活水準が向上して海外旅行が気軽なものとなり海外勤務の魅力度が相対的に低下し、また、日本国内での子女教育をより重視する等により、あえて海外での勤務や海外留学にチャレンジするよりも国内勤務を希望する人が増加したことがあげられる。

<sup>144</sup> 教育政策においても、グローバル人材の養成が課題となっている。第2期教育振興基本計画（2013年4月25日中央教育審議会答申の計画期間は2013～2017年度）においては、グローバル人材を「未来への飛躍を実現する人材」と位置付け、実践的な英語力をはじめとする語学力の向上、海外留学生数等の飛躍的な増加などを旨とするとしている。

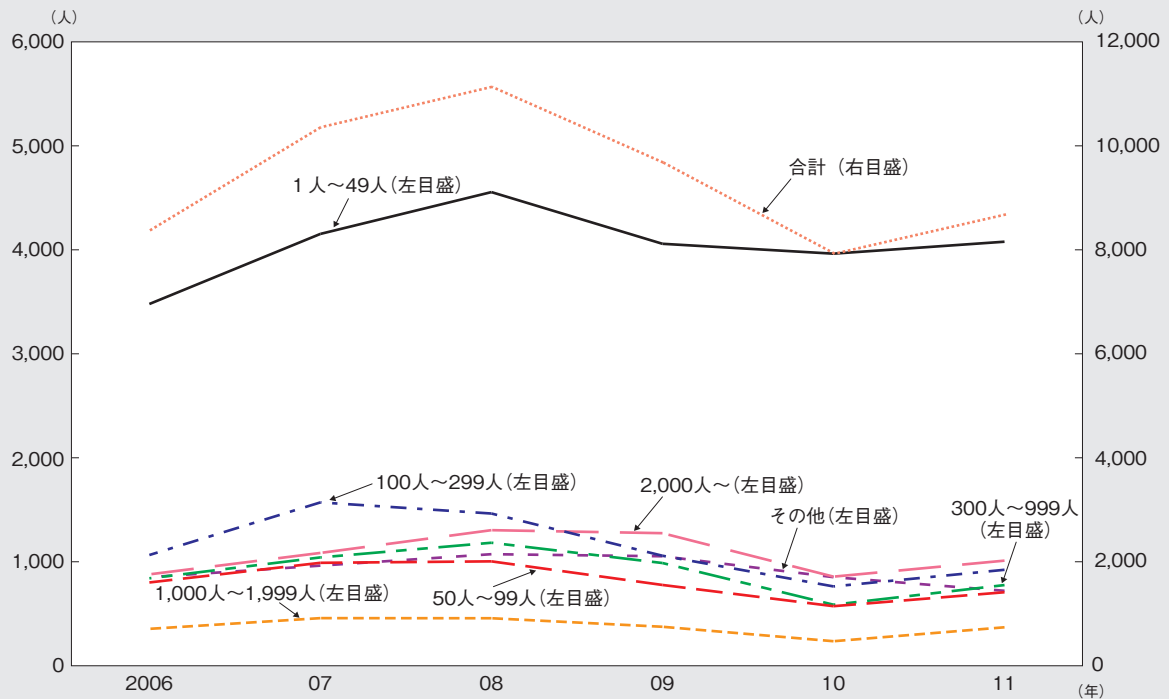
● 外国人留学生の日本企業への就職の動向

グローバル人材の需要に関連して、来日留学生の日本企業等への就職状況についてみると、2008年の11,040人をピークとして、リーマンショック後に減少したものの、2011年には8,586人と毎年おおむね1万人前後で推移している。また、第3- (1) -10図のとおり、企業の規模別にみると、4割以上の留学生が1～49人と比較的小規模の企業に就職している。職務内容では、第3- (1) -11図のとおり、「翻訳・通訳」(29.6%)、「販売・営業」(22.9%)、「情報処理」(6.9%)の順に多く、業種は、製造業よりも非製造業の方が多い。

このように、留学生の日本企業への就職が進んでいるが、日本企業では本社機能が日本に置かれて意思決定や業務遂行が日本語により行われるとともに、長期雇用を前提に社会人としてのキャリアの大部分を1つの企業で形成することが多い中で、留学生と企業との適合の成否が人材育成と組織形成の観点から重要であり、留学生の人材活用をどのような方法で行うかを検討すべきであるとの指摘もある<sup>145</sup>。日本への留学生が日本企業に就職し定着して活躍することは、高度人材の確保・活用を通じた企業の国際競争力の強化という観点からも重要であるため、外国人雇用サービスセンター（東京・愛知・大阪・福岡に設置している外国人版ハローワーク）において、高度外国人材に対するマッチング、定着支援など多様な就業支援メニューを提供している。

第3- (1) -10図 外国人留学生の業種別許可人員（従業員規模別）

- 外国人留学生の就労先の日本企業は4割以上が1～49人の規模となっている。
- 2008年の11,040人をピークとして、リーマンショック後に減少したものの、2011年には8,586人と毎年おおむね1万人前後で推移している。

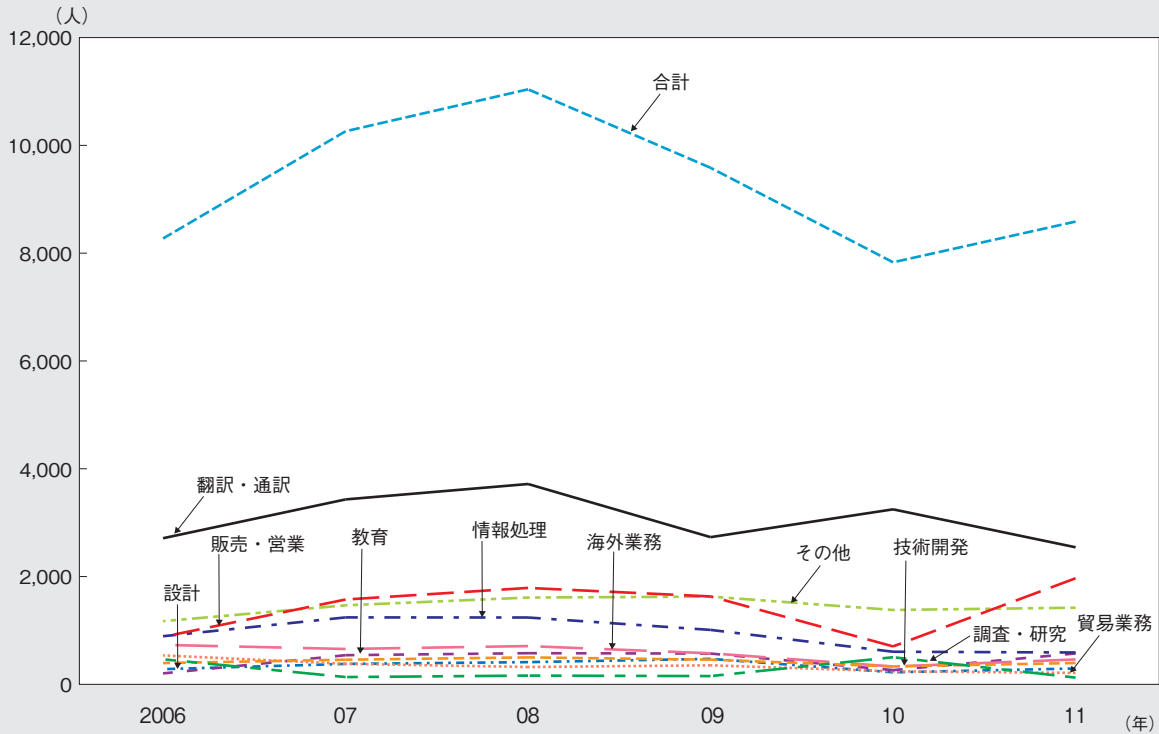


資料出所 法務省「留学生等の日本企業等への就職について」

145 石原直子『「人材のグローバル化」は進むのか—本社における高度外国人材活用の実態から—』『Works Review vol.7』（2012年）

第3-(1)-11図 外国人留学生の職務内容別許可人員

外国人留学生の就労先での職務内容は、「翻訳・通訳」、「販売・営業」、「情報処理」の順に多い。



資料出所 法務省「留学生等の日本企業等への就職について」

### 3 学卒の就職活動の動向と企業の対応

#### ●学生の高い就職意欲

ここからは、増加している大学生について、就職意欲や就職と学力との関係、就職活動の実態をみてみよう。

まず、学生の就職活動についての意識をみる。第3-(1)-12図により学生の就職希望度をみると、「なにがなんでも就職したい」とする学生割合は2001年卒の70%台前半からその後上昇し、近年は90%前後で推移している。

また、第3-(1)-13図にあるように、学生の大手志向は、1993年卒以降の学生では大手志向学生の割合はおおむね4～5割台で推移してきたが、大卒求人倍率が上昇する年に高くなることが多くなっている。2014年卒では文系男子で43.4%、理系男子で51.3%、文系女子で33.8%、理系女子で32.9%といずれも2013年卒に比べて上昇している。2005～2014年卒の10年間の平均では、文系男子で50.1%、理系男子で55.3%、文系女子で42.3%、理系女子で41.7%となっている。前出第3-(1)-4図のとおり2010年にかけて1,000人以上規模の企業も求人数を増加させたが、同規模希望の就職希望者数も増加し求人数を上回っており、中小企業を希望した学生の中には、大手志向であったにもかかわらず中小企業を選んでいる者も存在すると考えられる。

さらに、第3-(1)-14図にあるように、同調査で2000年卒以降の学生の安定志向の推移をみると、学生全体では3割未満で、男女別・文理別でみると、おおむね男子が女子よりも安定を重視する傾向

にある<sup>146</sup>。

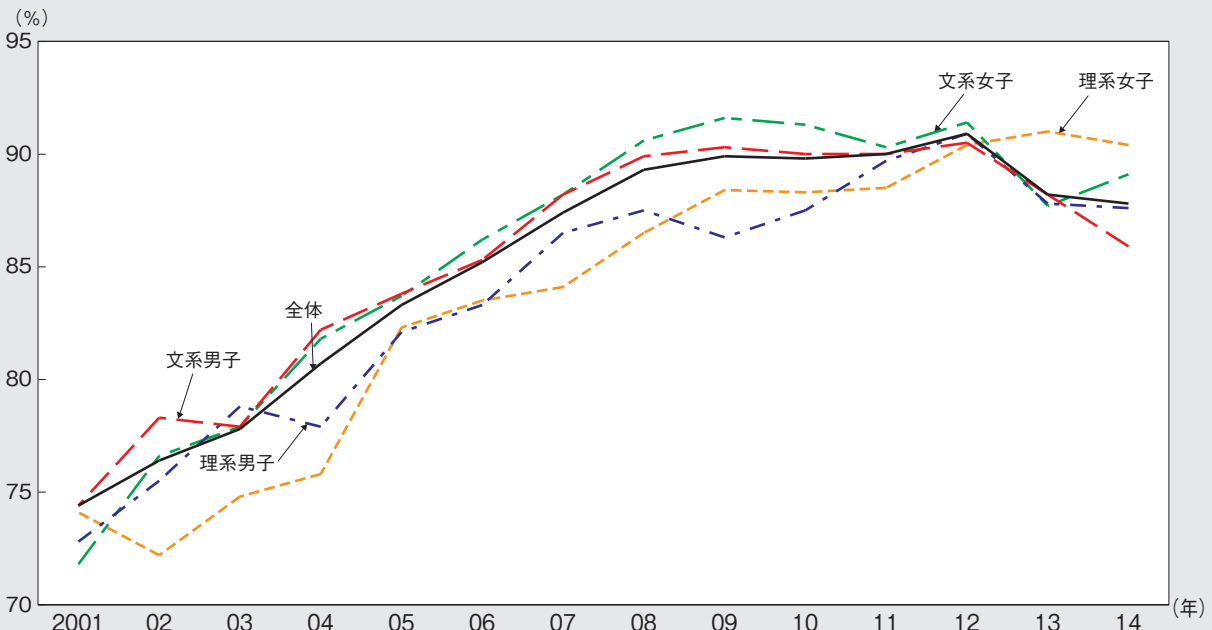
このように、大学生はおおむね、就職への意欲が強い。また、大手志向<sup>147</sup>がミスマッチの原因であるとの見方もあるが、現実の景気動向を踏まえて中堅・中小企業に入社する意欲を持つ学生が増加する傾向もみられる<sup>148</sup>。

さらに、業種別大卒求人倍率をみると、第3-(1)-15図にあるように、2013年は金融業が0.19倍、サービス・情報業が0.42倍、製造業が1.65倍、流通業が3.73倍となっており、業種により人気の偏在が読み取れる。

このように、企業の規模・業種によってはかなりの高倍率になることが考えられるところ、学生1人あたりの平均エントリー数は第3-(1)-16図にあるように、前述の強い就職意欲も相まって、少ない年でも60社を超え、80社以上の年もある。就職活動において、インターネットの活用による企業への応募機会が広がる中で、学生において職業観を深め、目指す社会人のイメージをより具体化させることや、その上で企業及び学生の双方にとって効率的かつ効果的なマッチングが課題となっていると考えられる。

第3-(1)-12図 大学生の就職希望度

大学生の就職希望度は、全体で2001年以降上がり続け、90%前後で推移している。



資料出所 株式会社マイナビ「大学生就職意識調査」

(注) 1) グラフ中の年はアンケートに回答した学生の卒業年。

2) 「なにがなんでも就職したい」、「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」の2つの選択肢のうち、前者を選択した者の割合を就職希望度とした。

<sup>146</sup> また、2010年卒の学生は突出して安定志向の割合が高いが、彼らは2008年9月のリーマンショックの直後に就職活動を開始した学生に相当し、景気の大きな変動に影響を受けたものと考えられる。

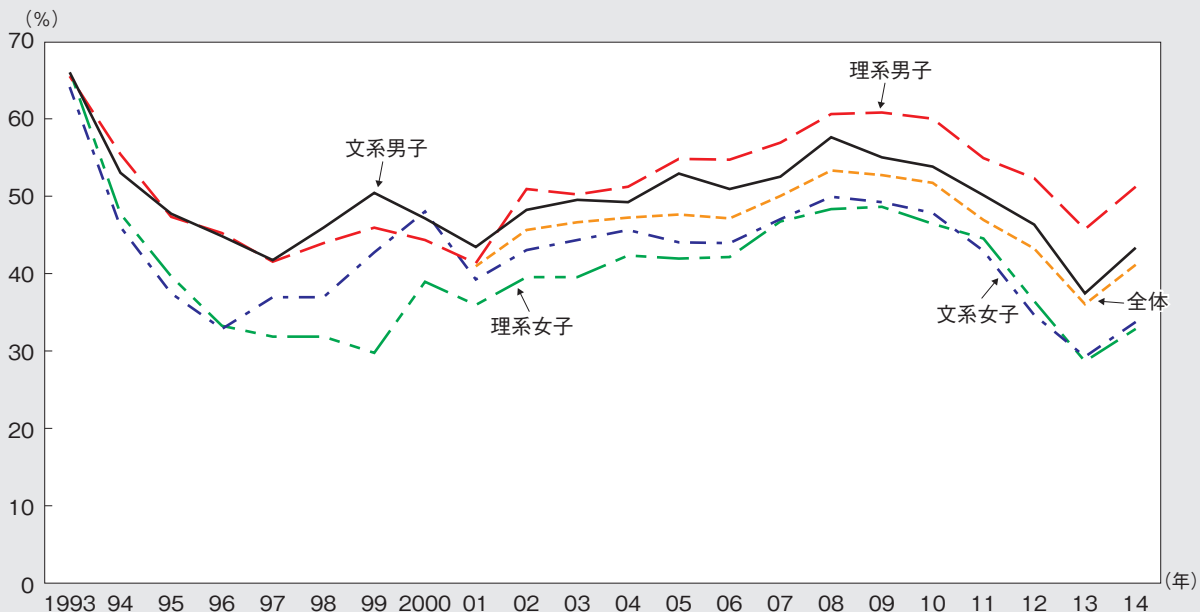
<sup>147</sup> HR総合調査研究所の「2014年卒就職活動動向調査」によれば、文系全体での大企業志向（「絶対大企業に行きたい」の回答者と「できれば大企業に行きたい」のそれぞれの回答者の割合の合計。従業員が1,000人以上の企業を大企業とする）は53%であるのに対し、大学グループによっては大手志向が80%近いものもある。

<sup>148</sup> このような者の割合は、42.5%（2010年卒）→47.6%（2011年卒）→53.4%（2012年卒）→59.2%（2013年卒）→54.2%（2014年卒）と推移している。



第3-(1)-13図 大学生の大手志向

○ 2005年～2014年の全体の大手志向は、全体で平均して46.5%（文系男子で50.1%、理系男子で55.3%、文系女子で42.3%、理系女子で41.7%）であり、概ね4～5割台で推移している。

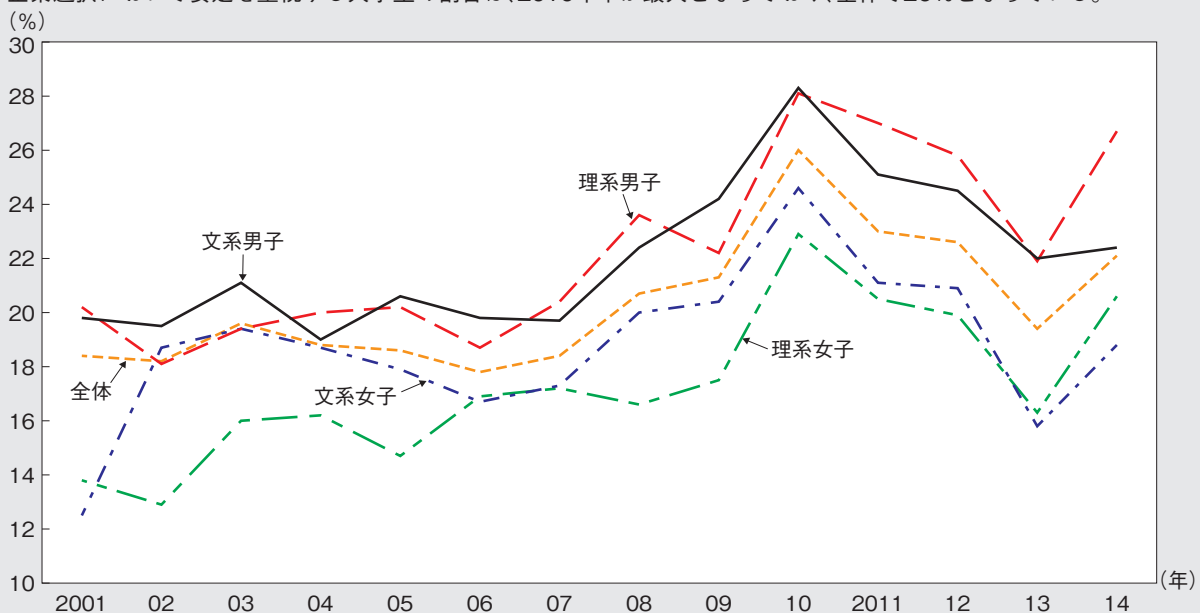


資料出所 株式会社マイナビ「大学生就職意識調査」

- (注) 1) 「絶対に大手企業がよい」、「自分のやりたい仕事のできるのであれば大手企業がよい」、「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業がよい」、「中堅・中小企業がよい」、「その他（公務員、Uターン志望）」、「自分で会社を起こしたい」の6つの選択肢から前2者を選択した者の割合の和を大手志向者とした。  
2) グラフ中の年はアンケートに回答した学生の卒業年。

第3-(1)-14図 大学生が企業選択に当たり安定を重視する割合

企業選択において安定を重視する大学生の割合は、2010年卒が最大となっており、全体で26%となっている。

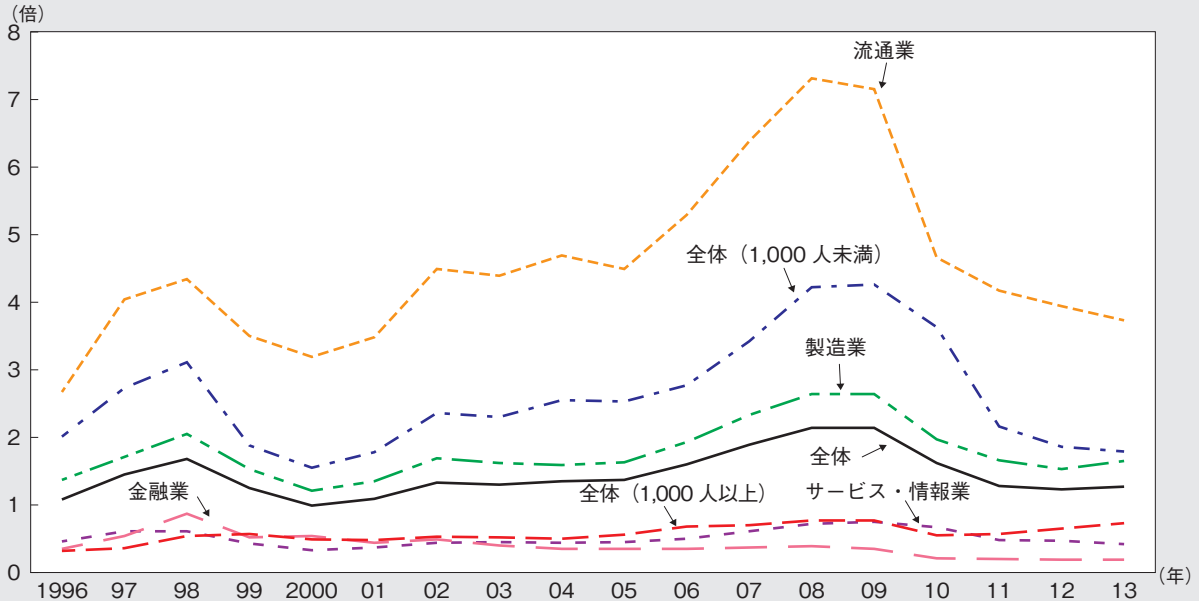


資料出所 株式会社マイナビ「大学生就職意識調査」

- (注) 1) 企業選択のポイント（2つ選択）として、「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」、「働きがいのある会社」、「社風が良い会社」、「安定している会社」、「これから伸びそうな会社」、「勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社」、「自分の能力・専門を活かせる会社」、「一生続けられる会社」、「親しみのある会社」等のうち「安定している会社」を回答した者の割合。  
2) グラフ中の年はアンケートに回答した学生の卒業年。

第3- (1) -15図 企業規模別・業種別大卒求人倍率

- 全体の大卒求人倍率は直近3年において1.2倍台で推移している。
- 2013年入社組は1,000人以上の企業で0.73倍であるのに対し、1,000人未満の企業では1.79倍となっている。また、金融業は0.19倍、サービス・情報業は0.42倍、製造業は1.65倍、流通業は3.73倍となっており、業種によって異なる。

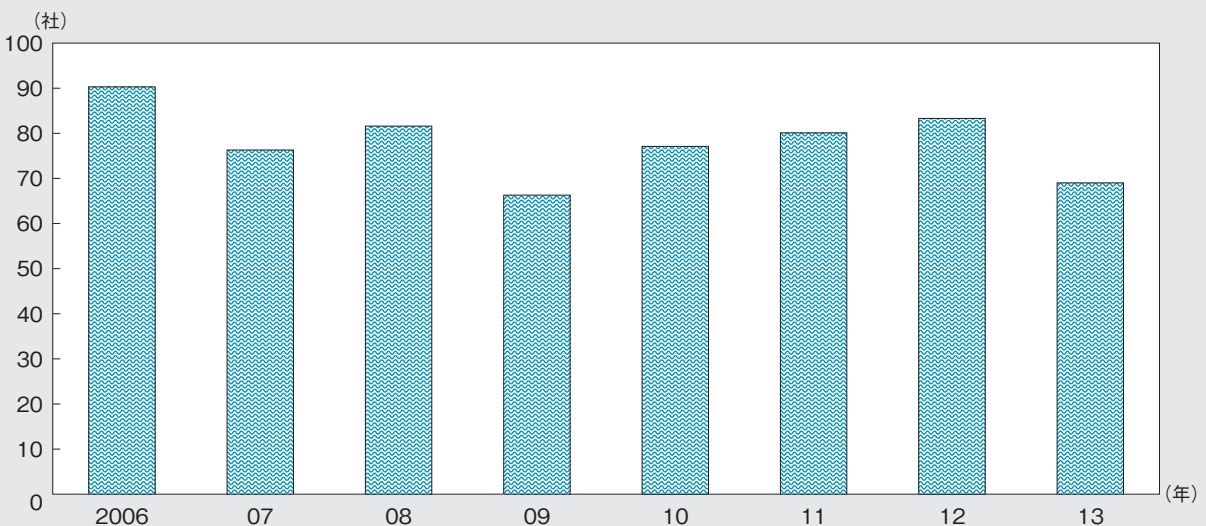


資料出所 株式会社リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

- (注) 1) 年は入社年。
- 2) 製造業には、建設業、農林・水産・鉱業が含まれる。

第3- (1) -16図 大学生の1人当たりエントリー会社数

近年、大学生は60以上の会社にエントリーしている。



資料出所 MYCOM学生就職モニター

- (注) 1) 大学生において、企業の採用ホームページにアカウントを作成したり資料請求をしたりすることを、ここでは「エントリー」とした。
- 2) 数値は当該年に卒業する学生の前年の5月時点を基準とした。

## ●大学生の学力低下の懸念と就職活動

新卒採用において大学生の学力も考慮要素となり得ると考えられるが、「国公立大学・短期大学入学者選抜実施状況の概要」によれば、第3-(1)-17図にあるように、一般入試による入学者の割合が低下しており<sup>149</sup>、いわゆる「大学全入時代」を迎えたことで、大学入試の選抜機能が低下し、文部科学白書によれば総じて大学入学者の基礎学力の担保が課題となっている<sup>150</sup>。

第3-(1)-18図にあるように、「OECD生徒の学習到達度調査」<sup>151</sup>調査では、総合読解力の習熟度別（レベル1～5、レベル1未満の6段階）の割合について、2000年と2006年を比較すると最上位層のレベル5の占める割合は約1割と変わらないが、中堅～上位に区分できるレベル4とレベル3の占める割合が約6割から約5割に低下している。2006年時点で高校1年生相当の生徒が調査対象であることから、現在の新卒採用市場に参入している学生の読解力も、この調査の結果を反映していると考えられる。

中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（平成20年12月24日）によれば、職業生活にも必要な技能として、日本語・外国語での読み・書き・聴き・話す能力、数量的スキル、論理的思考力をあげている。これらの能力は、企業が前述のようにポテンシャルを重視する中、職業人として不可欠の能力を構成するものとして重視されているものと考えられる。

以下では、大学生をマクロに見て学力低下の懸念があるとされていることが、新卒採用においてどのような影響を及ぼしているかみることにする。

第3-(1)-19表にあるように、経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」によれば、採用で重視される過程として、2006年調査までは「筆記試験の結果」が2位だったが、「適性試験の結果」が新たな項目として置かれた2008年調査以降はこれが2位となり、「筆記試験の結果」は3位と後退した。この背景として、大量の応募者を選考可能な合理的人数まで選別する手段として、論理的思考力や表現力を測定する小論文や作文といった従来型の筆記試験よりも基礎学力を測定する適性試験がより重視されていることがうかがえる<sup>152 153</sup>。

企業は、筆記試験のほかにもSPI<sup>154</sup>などの適性試験、面接などの採用過程において、読解力のほか、論理的思考力などの学力を見極めていることが考えられる。

このように、マクロでみて大学生の学力低下の懸念がある中で、面接の前段で、適性試験や筆記試験が大量の応募者を絞り込む過程としても機能していることからすれば、学生としては、大学生活を送る中で基礎学力の向上等の自助努力をし、本格的な採用過程である面接等から遠ざからないようにすることが必要であると考えられる。また、大学の講義を受けるのに大学生において不足している基礎学力を補うため、リメディアル教育<sup>155</sup>を行う大学もあり、このような取組が奏功することで、大学生の学力低下についての企業の懸念を払拭し得るとも考えられる。

<sup>149</sup> 大学入学者総数に占めるアドミッション・オフィス入試による入学者数と推薦入試による入学者数の和の割合は、平成18年度入学者以降、40%台前半で推移している。

<sup>150</sup> 「文部科学白書」（平成20年度版以降）によれば、総じて大学入学者の基礎学力の担保が課題となっている。

<sup>151</sup> PISA（Programme for International Student Assessment）。参加国が共同して国際的に開発した学習到達度問題を、15歳児を対象として読解力、数学、理科の三分野を取り上げて実施。

<sup>152</sup> 平野恵子（2011）「企業からみた学力問題—新卒採用における学力要素の検証—」（独）労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』（No.614）によれば、企業の、学力に不安のない学生をあらかじめ面接可能な人数にまで絞り込みたいとの企業ニーズに、インターネット上又はテストセンターでの適性試験受検が合致しているとされる。

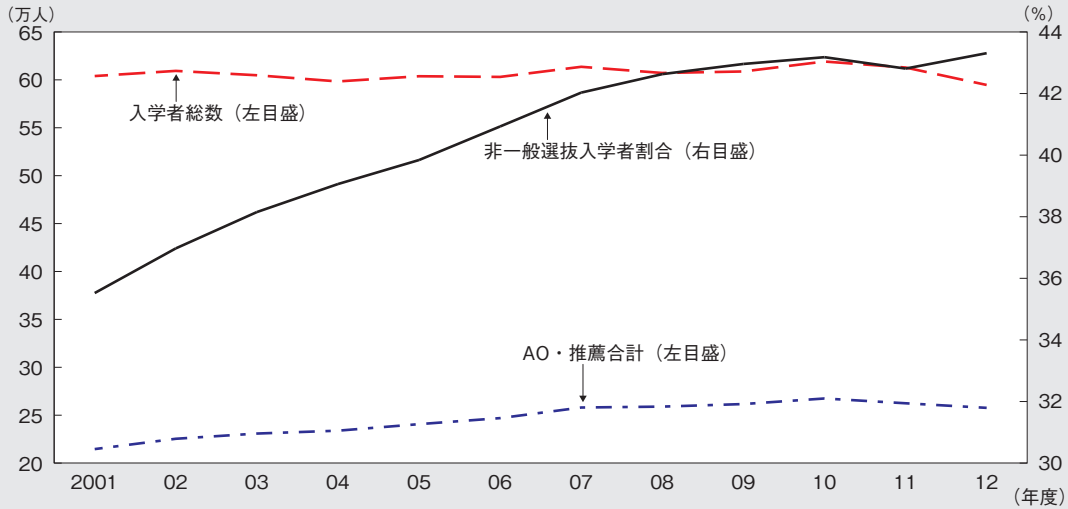
<sup>153</sup> 適性試験は、大学生が受験者となるが、出題レベルは中学卒業の国語や数学の理解を問うものであり、中学卒業程度の出題によって大学生の母集団において選抜機能のある程度果たしていることになる。

<sup>154</sup> SPIとは、基礎学力（言語、非言語）や性格を検査する適性検査。

<sup>155</sup> 参考：日本リメディアル教育学会（<http://www.jade-web.org/jade/guidance/substance.html>）。ここでは、基礎学力の低下した大学生を対象に、中等教育段階までの学力の補充をすること。

第3- (1) -17図 大学入学者に占める非一般選抜入学者割合

2006年度入学者以降、非一般選抜入学者の割合は4割を超えている。

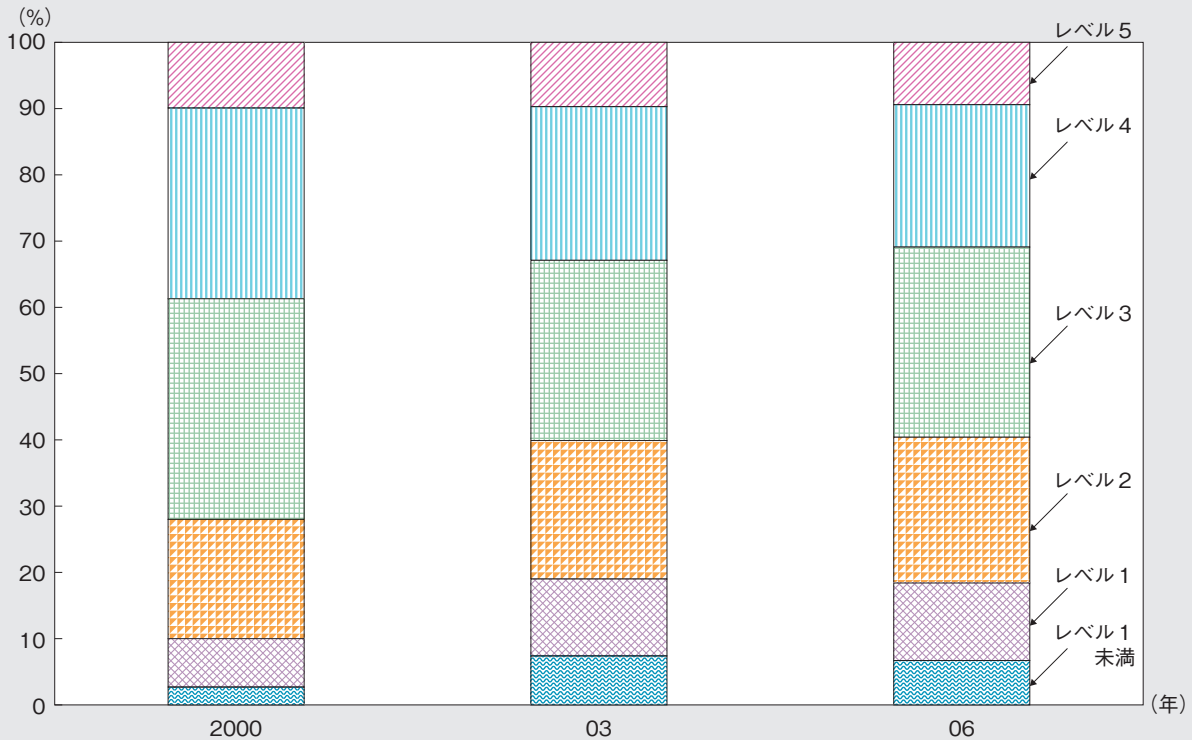


資料出所 文部科学省「国公立大学・短期大学入学者選抜実施状況の概要」

- (注) 1) 非一般選抜入学者とは、国公立大学にアドミッション・オフィス入試又は推薦入試を経て入学した者を指す。  
2) グラフ中の年度は、入学年度。

第3- (1) -18図 PISA調査における日本の15歳児の総合読解力の習熟度別割合の経年変化

- 最も習熟度の高いレベル5の全体に占める割合が1割弱で一定しているが、レベル4の割合が減少し、また、2003年調査以降、レベル4とレベル3の合計の割合が、2000年調査の6割強から5割へと減少している。



資料出所 OECD生徒の学習到達度調査 (PISA)

- (注) 1) グラフの中の年は調査の実施年。  
2) 本調査は、日本では高校1年生相当学年の生徒について実施されている。2009年調査も行われたが、2009年調査では習熟度が2006年以前よりも細分化され、比較が出来ないこと、また、2009年実施の際に調査に参加した生徒は、白書発行時点では就職活動をしておらず、2006年実施の際に調査に参加した生徒が、2012年度に学齢22歳であり、最短で大学4年生として就職活動をしていることから、2006年調査以前で比較した。

**第3-(1)-19表 企業の採用で重視される過程**

- 大学卒も、大学院卒も、最も重視される過程は、常に面接であった。
- 2008年調査以降、選択肢で「筆記試験」と「適性試験」が区別され、大学卒では、同年調査以降、常に「適性試験」又は「適性検査」が2位と重視される結果となった。大学院卒は、2010年調査以降、「適性試験」又は「適性検査」が常に2位となっている。遅くとも2010年調査以降、「適性試験」又は「適性検査」が各社独自の「筆記試験」よりも重視されており、応募する学生の学力が全体的に低下していることへの対応と考えられる。

大学卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接
2位	筆記試験の成績順	筆記試験の成績順	筆記試験の成績	適性試験の結果	適性試験の結果	適性検査 (SPI等)
3位	学校での専攻分野	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験の成績	筆記試験の結果	学校での専攻分野 / 研究内容
4位	学校の成績	学校の成績	学校の成績	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験
5位	その他	その他	その他	その他	その他	その他

大学院卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接
2位	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験の成績	筆記試験の成績	適性試験の結果	適性検査 (SPI等)
3位	筆記試験の成績順	筆記試験の成績順	学校での専攻分野	適性試験の結果	筆記試験の結果	学校での専攻分野 / 研究内容
4位	学校の成績	学校の成績	その他	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験
5位	その他	その他	学校の成績	その他	その他	その他

資料出所 経済同友会教育委員会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」の結果を厚生労働省労働政策担当参事官室にてまとめた。

- (注) 1) 2012年調査では、大学卒と大学院卒は同じカテゴリーとされていた。
- 2) 1999年、2004年、2006年の各調査では、「適性試験の結果」という選択肢が無かった。

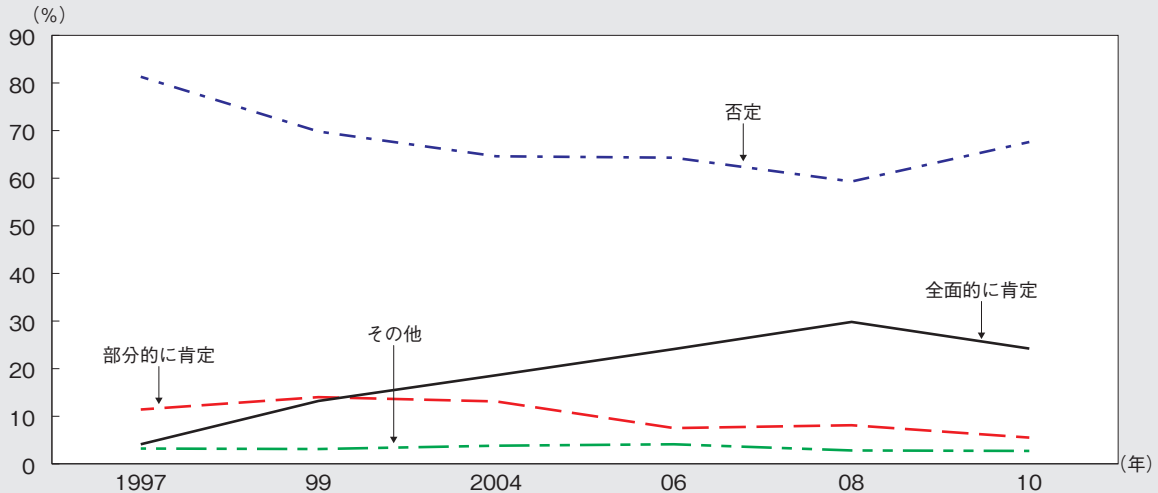
**●インターネットを活用した就職活動と企業の対応**

前出の「企業の採用と教育に関するアンケート調査」によれば、第3-(1)-20図にあるように、採用時に応募者の学校名を聞かずに面接・採用試験を行っている企業は約3割で、総じて6割以上の企業が大学名を考慮している。大学生の数が増え、大量の応募を受け付ける企業の中に、応募学生の学校名を選抜に当たって考慮しているところがあると考えられる<sup>156</sup>。また、(株)ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2012年12月)によると、採用活動の方向感として「学内セミナーへの参加を増やす」とする企業割合が52.8%と前年より4.2%ポイント上昇しており、全学生を対象とした大規模合同企業セミナーで広く接点を持つだけでなく、採用活動を重点的に行う大学(ターゲット大学)を決めてそこに注力する企業が増えてきている。この背景として、インターネットを活用した就職活動が大手企業を中心に定着して学生のエントリー数が多くなっていること、学生の質が多様化する一方でターゲット大学からの採用実績が多いことなどが考えられる。採用活動期間の短縮など効率性が求められる背景はあるが、学内セミナーは興味を持った全ての学生が説明を受けられるよう、企業側には併せて他の広報の充実が求められる。

<sup>156</sup> ただし、学校名が選抜の考慮要素の1つとなっている場合であっても、例えば、前述の大手志向の強い大学グループの学生が大手企業に集中して応募する結果、ミスマッチが生じ得ると考えられる。

## 第3- (1) -20図 採用試験で学校名を聞かずに面接・採用試験を行う企業の割合

- 採用時に学校名を聞かないことを否定した割合が最も少ない2008年で59.3%であり、大半の企業は面接・採用試験時に応募者の学校名を確認している。



資料出所 経済同友会教育委員会「企業の採用と学校教育に関するアンケート調査」  
 (注) グラフ中の年は調査の実施年。

## ● 学生の職業への移行の課題

新規学卒就職者は、かつて中卒や高卒が中心的存在であった時代があったが、今では大卒者が新卒就職者の過半数を占めており、大卒者の職業への円滑な移行がますます大きな課題となっている。

大学としては、学生の能力の向上を実現していくこととともに、学生のインターンシップ参加率を高めていくため、長期インターンシップの単位化、学生・企業間の橋渡しをするだけでなく、自ら積極的にその促進を図っていくべきである。インターンシップへの参加で、学生が企業の求める人材を実感しやすくなり、本格的な就職活動にスムーズに入ることができるからである。また、就職率の高い大学の中には、安易に学生を進級・卒業させることなく、学生の基礎的能力の充実を図るものもみられる<sup>157</sup>。

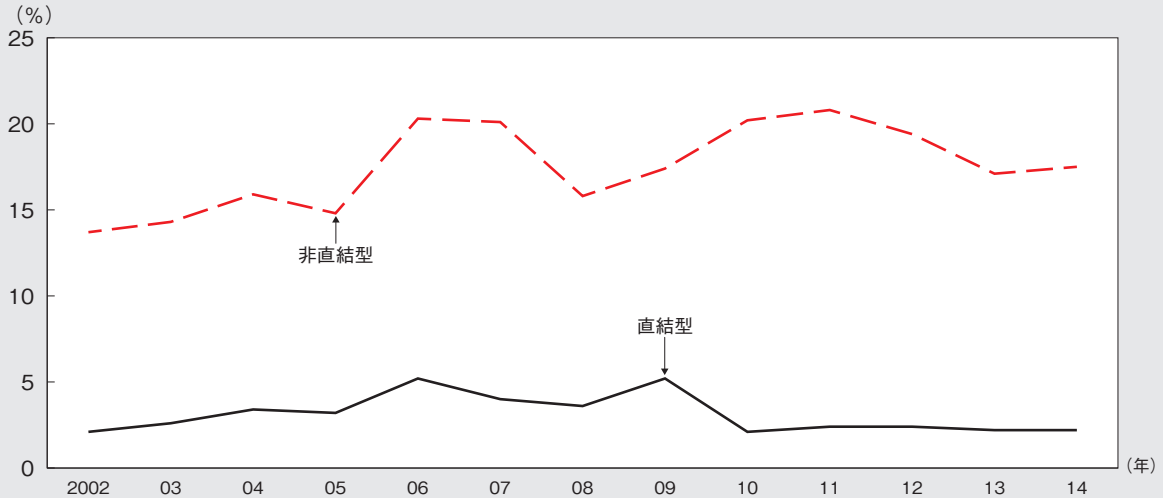
第3- (1) -21図にあるように、体験型で採用非直結型のインターンシップの導入企業割合は近年15～20%で推移しており、おおむね学生の職業観の形成に寄与するものであるので、これの充実が求められる。また、学力低下に関しては、応募者の大学での成績評価を重視するということが考えられる。確かに、大学毎に競争の母集団の学力や成績評価の厳しさも異なるので、様々な大学に通う学生同士を比較することは難しいと思われる。しかし、同じ大学の学生同士を比較する際の考慮事項にはなり得るものであり、企業の合理的選択にも即応したものであると考えられる。また、いかなる人材を求めるのかを一層明確にすべきであると考えられる。企業は望む人材についてどのくらい明らかにしているのか、ライフネット生命保険㈱「新卒採用関係者の意識調査」によると、応募者に対して公開している情報（複数回答）として、入社後の仕事内容や福利厚生については6、7割に上るが、採用予定人数は6割弱、求める能力や人物像などの選考基準は5割を下回り、採用フローも4割となっている。効率的なマッチングのために、企業側にも一層の情報開示・発信が求められる。

企業がどのような人材を採用するかは企業が人材供給側の学生の質・量を踏まえて決定するもので

<sup>157</sup> 日本経済新聞社実施の「人材育成の取り組みで注目する大学」の調査で上位となった大学において、単位認定や進級を厳格にしている例がある。大学側が学生の能力充実を実現していくことで、学生の学力低下の懸念が払拭され、企業が広く学生を採用することにつながると考えられる。

第3-(1)-21図 インターンシップ（採用直結型、採用非直結型）の導入企業割合

採用直結型と比較して採用非直結型は高い割合で実施されているが、全体の概ね15~20%にとどまっている。



資料出所 株式会社マイナビ「マイナビ企業新卒採用予定調査」  
 (注) グラフ中の年はアンケートに回答した学生の卒業年。

あるが、学生にとっては長期化する職業生涯においてどのようにスタートを切ることができるのかは非常に重要なことであり、政府としても、ジョブサポーターの全校担当制、大学などへのジョブサポーターの相談窓口設置・出張相談の強化、中小企業団体・ハローワーク・大学等間の連携強化・情報共有化、若者と中小企業とのマッチングの強化などにより、若者の就職支援を推進することが重要である。

政府では、上記の若者の就職支援や、「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)に盛り込まれた、2015年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施に向けた取組を含めて、成長の原動力としての若者の活躍を促進することとしている。

## 第2節 日本的雇用システムと今後の課題

前節では、企業が若手正社員として求める人材とは何かを中心にみてきたが、企業を取り巻く環境が大きく変化する中で、正社員の雇用システムも変化を求められている。

日本では、大企業を中心に「長期雇用」やいわゆる「年功賃金」という雇用慣行がみられるが、本節では、こうした雇用慣行について、国際比較や長期の推移をみながらその特徴を整理するとともに、それらが定着した時代からの経済社会構造の変化と、企業の雇用システムに対する考え方や対応状況を分析することにより、今後、労働者が意欲と能力を發揮し、企業が活性化するための雇用システムの在り方を検討する。

### 1 長期雇用、年功賃金、労働移動等の状況

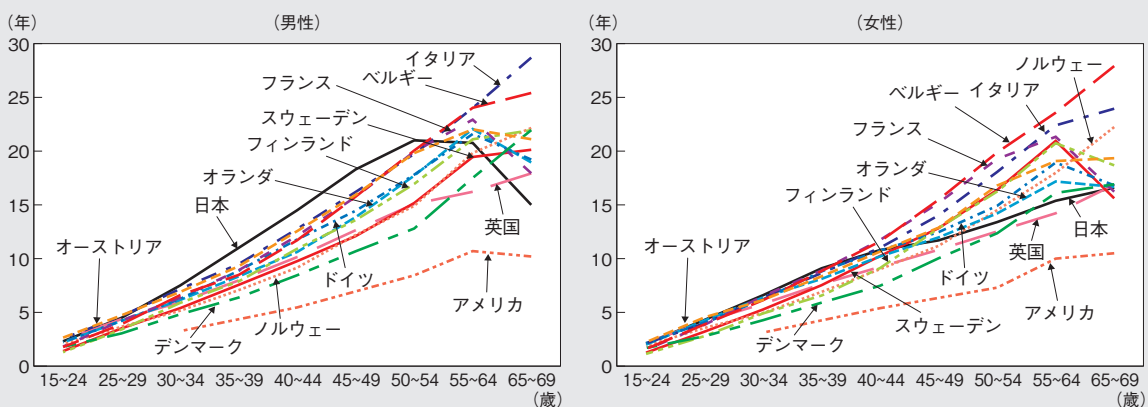
#### ●日本の35～54歳男性の勤続年数は国際的にみて長い

日本では、大企業を中心に「長期雇用」やいわゆる「年功賃金」という企業の雇用慣行がみられるが、こうした慣行は国際的にみて特異なのか、国際比較によりその程度を確認する。

日本の平均勤続年数は、年齢計でみると国際的に長い方に属し、特に男性はイタリアに次ぎ2番目に長い(付3-(2)-1表)。しかし、年齢計では各国の高齢化要因を排除できないため、第3-(2)-1図により、性・年齢階級別平均勤続年数をみると、男性は、アメリカが全体的に他国と比べて極端に短く、デンマーク、英国、スウェーデン、ノルウェーも比較的短い。その他の国については、若年層は大差ないが、54歳までは日本が最も長く、続いてオーストリア、ベルギー、フランス、イタリアといった大陸ヨーロッパ諸国が長い。55歳以上の層では、これら大陸ヨーロッパ諸国に加え、ドイツ、オランダ等の方が日本よりむしろ長くなっている<sup>158</sup>。一方女性は、若年層で日本はやや長いですが、40歳

第3-(2)-1図 性・年齢階級別平均勤続年数の国際比較(2011年)

35～54歳男性の勤続年数は日本が最も長く、続いて大陸ヨーロッパ諸国が長い。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2011年)、U.S. Department of Labor「Employee Tenure in 2012」(2012.9) OECD Database (<http://stats.oecd.org/>)

- (注) 1) 日本は2011年6月末(一般労働者)、アメリカは2012年1月、その他の国は2011年の数値。  
2) アメリカの平均勤続年数は中位数。また、30～34歳は25～34歳の、40～44歳は35～44歳の、50～54歳は45～54歳の、65～69歳は65歳以上の値であり、グラフにおいてはそれらを直線で結んでいる。

<sup>158</sup> 55歳以上の男性について、オーストリア、ベルギー、フランス、イタリアで平均勤続年数が長くなっている背景には、それらの国々における当該年齢層の労働力率が低く、比較的長期間勤続している労働者が働き続ける傾向にあることも考えられる。一方、当該年齢層の日本の男性の平均勤続年数が短くなっている背景には、定年制があることが考えられる。



以上の層では年齢が上がるにつれて短い部類になっている。また、日本は男女差が大きいことが特徴的であるが、その背景の1つには、出産、子育てを機に約6割の女性が離職<sup>159</sup>していることが考えられる。

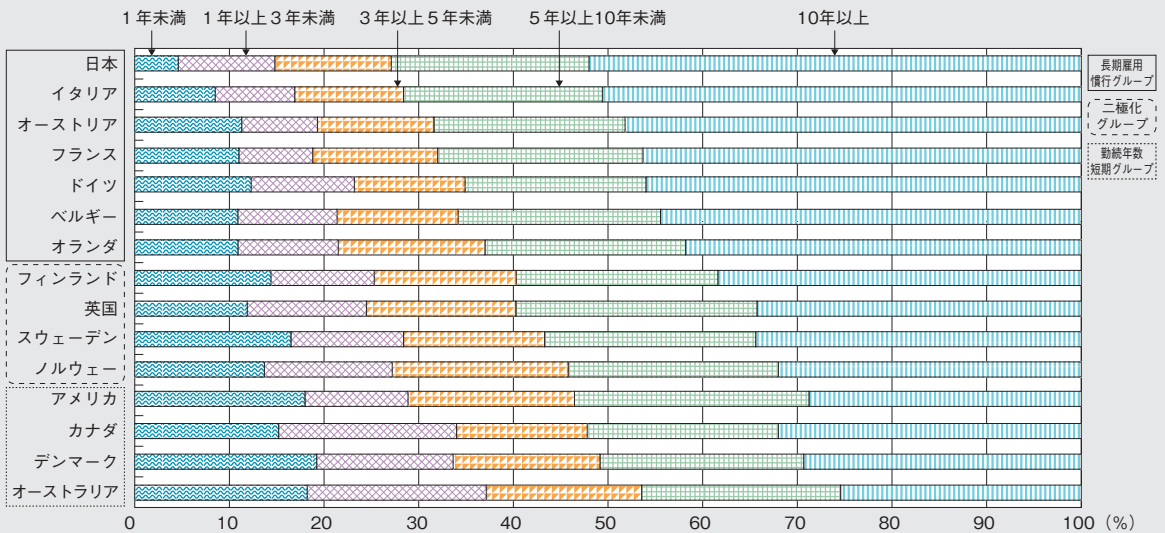
ここで、男性の平均勤続年数の長短の背景として、勤続年数が長い（又は短い）人の割合が高く全体的に長期雇用の慣行がある社会（又は勤続年数が短い者が多い社会）なのか、それとも、勤続年数の長い人がいる一方、転職を繰り返す勤続年数の短い人も一定程度いる二極化された社会なのか、どちらの特徴を持った社会における平均勤続年数なのかを勤続年数別の雇用者分布によりみしてみる。

第3-(2)-2図により25～54歳の男性についてみると、アメリカ、カナダ、オーストラリア、デンマークにおいては、10年以上の労働者が3割程度と他国に比べて少ない一方、1年未満の労働者が2割弱、3年未満の労働者が3割弱～4割弱を占めており、全体的に勤続年数が短い者が多い社会と考えられる。北欧3か国（スウェーデン、ノルウェー、フィンランド）及び英国においては、前述の4か国と比べると、10年以上の労働者が3割強とやや多く、また、1年未満の労働者が1割強、3年未満の労働者が25%前後とやや少ないものの一定程度おり、二極化された社会と考えられる。日本やフランス、ドイツ、イタリアなど的大陸ヨーロッパ諸国では、10年以上の労働者が4～5割を占め、3年未満の労働者は1～2割強という長期雇用の慣行がある社会と考えられる。

なお、国際比較が可能な雇用形態別の勤続年数は把握できない<sup>160</sup>ため、勤続年数が同じだけ短い場合でも、非正規雇用の労働者が多いためなのか、正規雇用の労働者の転職が多いためなのかの詳細な分析はできない。参考までに、テンポラリー労働者<sup>161</sup>の割合をみると、イタリア、フランス、ドイツ

第3-(2)-2図 雇用者の勤続年数別分布の国際比較（男性、25～54歳）

○ アメリカ等は勤続年数が短い者が多い社会、日本や大陸ヨーロッパ諸国は長期雇用の慣行がある社会と考えられる。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2011年）、U.S. Department of Labor “Employee Tenure in 2012”（2012.9）、OECD Database (<http://stats.oecd.org/>)

(注) 日本は2011年6月末（一般労働者）、アメリカは2012年1月、オーストラリア及びカナダは2010年、その他の国は2011年の数値。

<sup>159</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2010年）によると、第1子の出生年が2005～2009年の出産前有職者（妻）のうち第1子出産後の継続就業者の割合は38.0%となっている。

<sup>160</sup> 日本の正社員・正職員の平均勤続年数の推移については、付3-(2)-3表を参照のこと。

<sup>161</sup> 期間の定めのある雇用契約で雇われている者など。テンポラリー労働者の定義は国により異なる。詳細は付3-(2)-2表の（注）を参照のこと。

などで相対的に高い一方、アメリカ、オーストラリア、デンマークなどでは低くなっている（付3-（2）-2表）。こうしたことから、男性について、テンポラリー労働者の割合が低い中で、アメリカ、オーストラリア、デンマークの勤続年数は短く、非テンポラリー労働者の労働移動が相対的に活発であると考えられる。一方、テンポラリー労働者の割合が高い中で、イタリア、フランス、ドイツの勤続年数は長く、非テンポラリー労働者の労働移動は相対的に活発でないと考えられる。日本はテンポラリー労働者の割合が低い、これは非農林業の1年以内の契約で雇われている者のみを対象にしているためであり、2013年1月から新たに把握できるようになった有期契約者を含めた割合（全産業）でみると、2013年1～3月期平均で10.2%と高い部類となり、イタリア、フランス、ドイツと同様、非テンポラリー労働者の労働移動は相対的に活発でないと考えられる。

### ● 勤続年数に応じて上昇する賃金

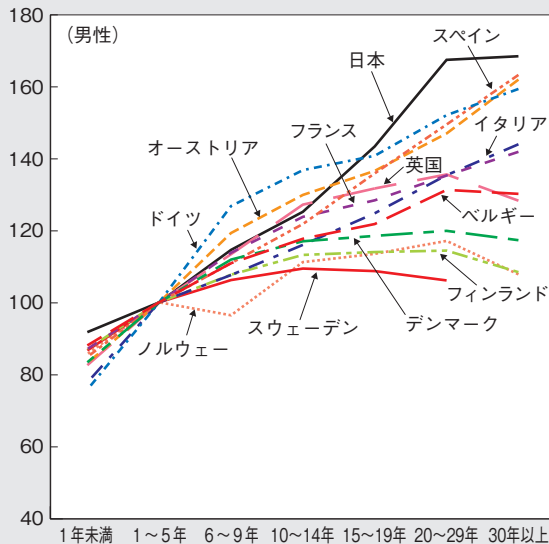
次に、賃金プロファイルについてみる。

第3-（2）-3図により勤続年数階級別の賃金プロファイルを見ると、日本だけでなく大陸ヨーロッパ諸国においても男女ともに勤続年数に応じて上昇する賃金プロファイルを描いている。しかし、日本は、勤続年数15～29年の男性の傾きが他の国々と比べて大きいことが特徴となっている。また、第3-（2）-4図により年齢階級別の賃金プロファイル<sup>162</sup>をみると、男性についてはドイツ、英国等の方が日本よりむしろ傾きが大きくなっている。なお、前掲第3-（2）-1図でみた勤続年数と同様に、日

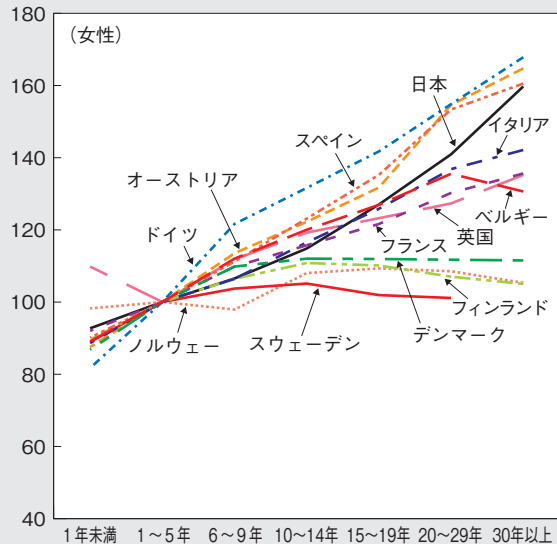
第3-（2）-3図 勤続年数別にみた賃金プロファイルの国際比較（産業計）

日本だけでなく大陸ヨーロッパ諸国においても勤続年数に応じて賃金は上昇。

（勤続年数1～5年（日本は1～4年）の賃金=100）



（勤続年数1～5年（日本は1～4年）の賃金=100）



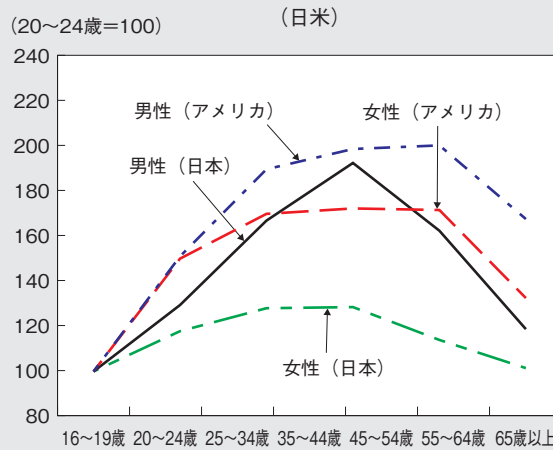
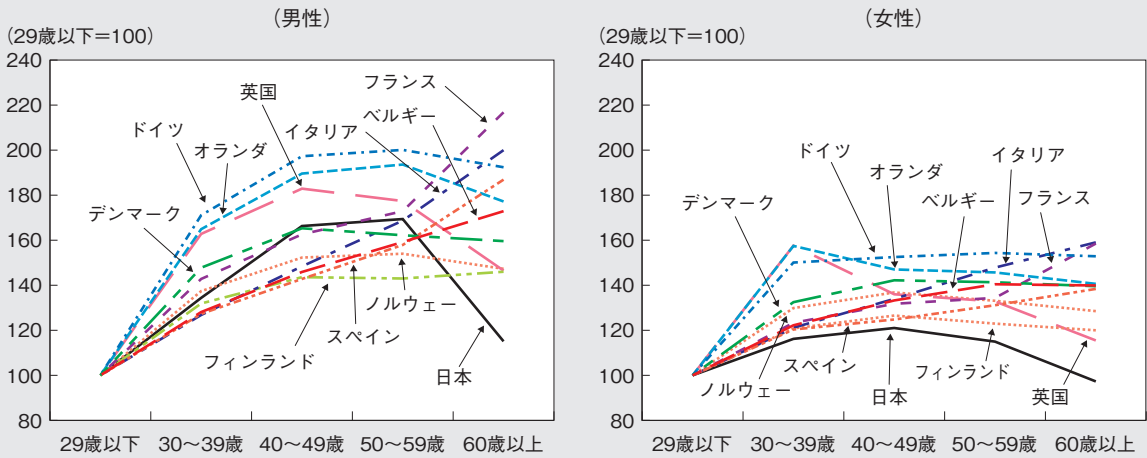
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2010年）、EU"Structure of Earnings Statistics 2010"

- （注） 1）勤続年数1～5年（日本は1～4年）の賃金を100とした場合の数値。なお、日本は一般労働者の所定内給与額。  
 2）勤続年数は日本は、0年、1～4年、5～9年、EUは0年、1～5年、6～9年であり、以降は同一としている。  
 3）デンマークの15～19年の数値は、10～14年と20～29年の中間値としている。

<sup>162</sup> 60歳以上の男性について、フランス、イタリア、スペインなどの賃金が高くなっている背景には、それらの国々における当該年齢層の労働力率が低く、比較的高い賃金の労働者だけが働き続ける傾向にあることも考えられる。一方、当該年齢層の日本の男性の賃金が低くなっている背景には、定年制があることが考えられる。

第3-(2)-4図 年齢階級別にみた賃金プロファイルの国際比較 (産業計)

男性については、ドイツ、英国等の方が日本より賃金プロファイルの傾きが大きい。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010年)、EU "Structure of Earnings Statistics 2010"、U.S. Bureau of Labor Statistics "USUAL WEEKLY EARNINGS OF WAGE AND SALARY WORKERS" (2010年第1四半期)  
 (注) 1) 日本の賃金は一般労働者のきままって支給する現金給与額、EU各国は月間平均収入額 (=monthly earnings)。アメリカの賃金はMedian usual weekly earnings of full-time wage and salary workers。  
 2) オランダの30~39歳の女性については、29歳以下と40~49歳の中間値とした。

本はいずれの賃金プロファイルも男女差が大きくなっている。

このように、程度の差はあれど勤続年数や年齢に応じて賃金が上昇する傾向にある国が多いのは、日本だけでなく他国においても、勤続年数や年齢が上がるとつれて、一般的に技能が蓄積されると考えられていることがうかがわれ、一定の合理性があると考えられる。例えば、ドイツの現業労働者は、職種ごとの労働協約の中で、労働者の熟練度に応じて賃金等級が設けられており、経験年数が長くなり、熟練度が上がれば賃金が上昇する仕組みとなっている<sup>163</sup>。

ただし、勤続年数に応じて同じように賃金が上昇する賃金プロファイルであっても、勤続年数が長くなり、かつ、職務経験を通じて職業能力が高まったことの評価の結果として賃金が上昇する場合や、より賃金が高い職務に就くことにより賃金が上昇する場合などがある。また、年齢に応じて同じように賃金が上昇する賃金プロファイルについても、年齢が上がり、かつ、同じ職場で職業能力が高まったことの評価の結果として賃金が上昇する場合や、高い能力を持つ労働者がより高い賃金を得られる

163 (独) 労働政策研究・研修機構HP「ドイツの賃金制度」、同機構「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—」等を参考。

職場や仕事に移ったことにより賃金が上昇する場合などがある。いずれも、同じ形の賃金プロファイルであっても、賃金制度まで同じということを意味しないことに留意が必要である。

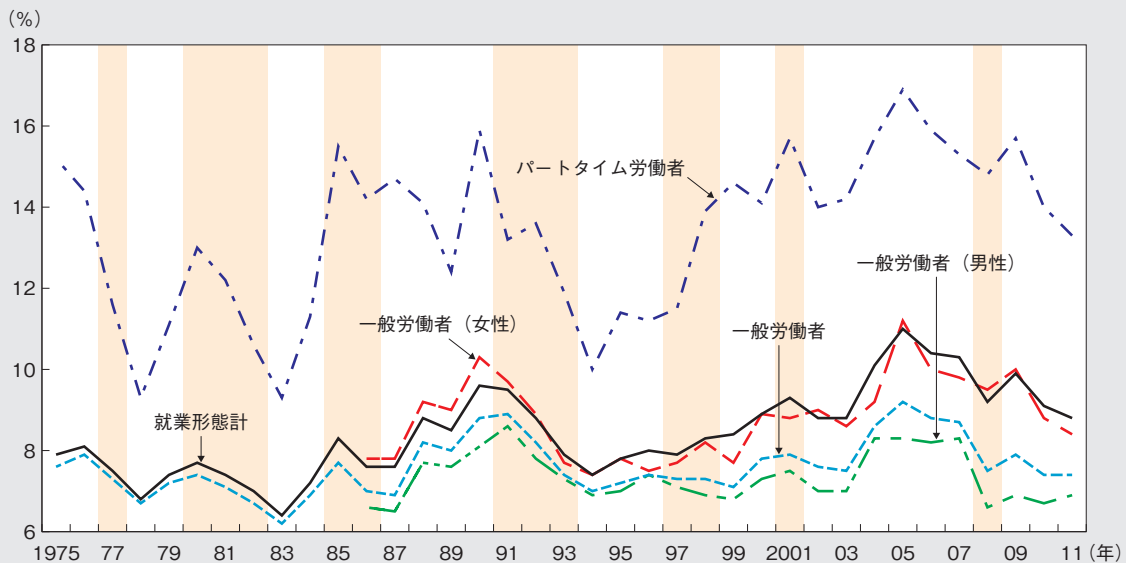
### ●労働移動は好況期に高まっている

続いて、労働移動の状況についてみる。データの制約により直接的に国際比較することは困難であるが、先にみた勤続年数の国際比較からは、日本における労働移動はアメリカほど活発ではなく、大陸ヨーロッパ諸国に近い状況であることがうかがえる。しかし、日本においても、雇用形態、性、年齢、企業規模によってその状況は大きく異なるため、以下、順を追って見ていく。

第3- (2) -5図により、日本における転職入職率の推移をみると、長期的には転職入職率の高い女性やパートタイムの労働者のウェイトが高まっているという構造的な上昇トレンドによって転職入職率は押し上げられている。また、男性の一般労働者の転職入職率は相対的に低いが、女性の一般労働者やパートタイム労働者と同様に、好況期に高まり、不況期に低下する傾向にある。こうした動向は、労働需要が高まる好況期に魅力的な雇用の場があれば労働移動が進むことを示唆しており、経済が成長し雇用の場が創出される中で、労働移動円滑化に向けた支援を行うことがより効果的と考えられる<sup>164</sup>。

第3- (2) -5図 就業形態別・性別の転職入職率の推移

転職入職率は、好況期に高まり、不況期に低下する傾向。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 1991年から建設業を含む。

2) 転職入職率 = (転職入職者 / 1月1日現在の常用労働者数) × 100

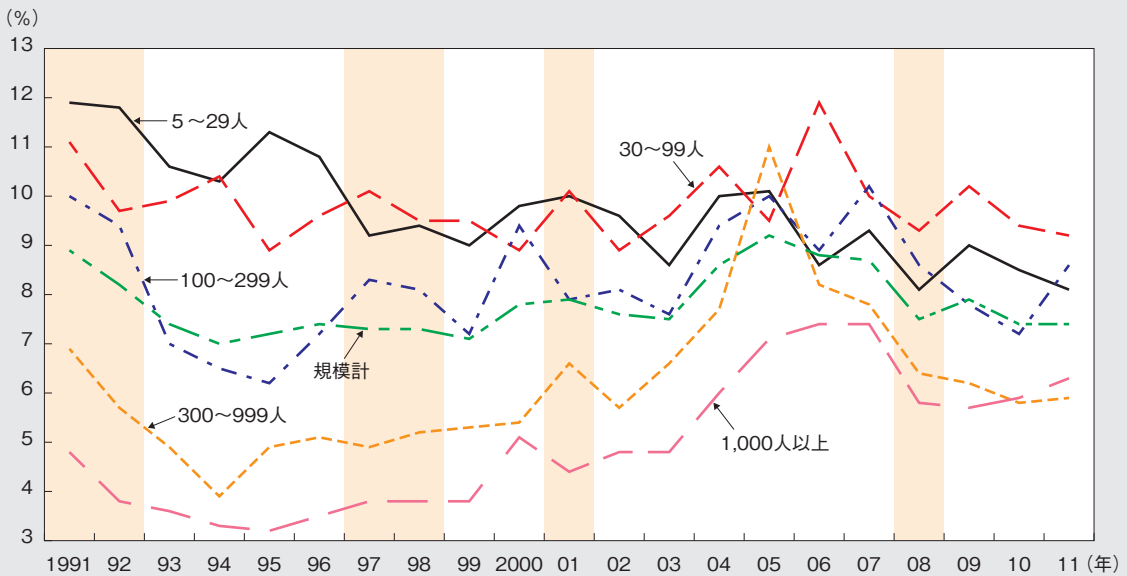
<sup>164</sup> 「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)においては、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換(失業なき労働移動の実現)」として、資格取得等につながる自発的な教育訓練、社会人の学び直しを促進するための雇用保険制度の見直しが行われている。

●中小企業で活発な労働移動

第3-(2)-6図により、一般労働者の企業規模別転職入職率をみると、5～29人規模の企業では長期的に低下傾向にあるものの、300人未満の中小企業は総じて転職入職率が高い水準で推移していることが分かる。一方、300人以上の大企業の転職入職率は中小企業と比べて低い水準にあるものの、特に1,000人以上の大企業の転職入職率は長期的に高まっている。このように、中小企業と大企業とでは転職入職率の水準や推移が異なっており、中小企業では大企業に比べて労働移動が活発であるといえる。

第3-(2)-6図 一般労働者の企業規模別転職入職率の推移

300人未満の中小企業は、総じて転職入職率が高い水準で推移。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 1991年から建設業を含む。

2) 転職入職率 = (転職入職者 / 1月1日現在の常用労働者数) × 100

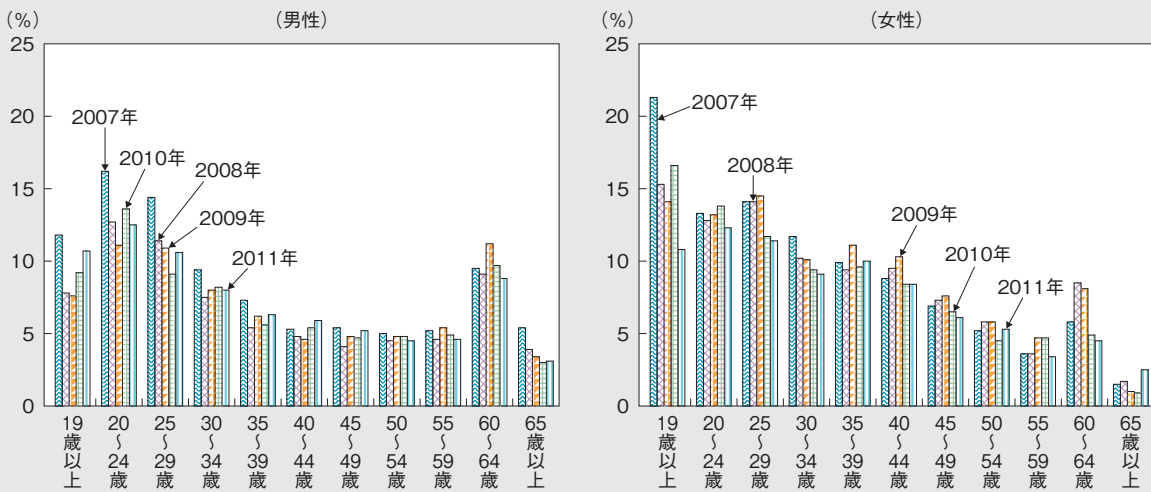
●若年層の労働移動は高い

第3-(2)-7図により、一般労働者の年齢別転職入職率をみると、前掲第3-(2)-5図の年齢計の転職入職率の推移と同様に、景気変動による上下はあるが、若年層の転職入職率は相対的に高い。なお、60～64歳層は、定年年齢の影響により転職入職率が高くなっている。

また、男性正社員の平均勤続年数については、2005年以降の短期間しか把握できないが40歳台前半まではわずかに低下傾向の一方、40歳台後半以降は上昇傾向となっている。なお、企業規模によって平均勤続年数の水準は大きく異なっており、いずれの年齢層でも大企業ほど長い一方、中小企業は相対的に平均勤続年数が短い(付3-(2)-3表)。このように、年齢層によって労働移動や勤続年数等は異なっている。

第3- (2) -7図 一般労働者の年齢階級別転職入職率

若年層の転職入職率は相対的に高い。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 年齢階級別転職入職率 = (年齢階級別転職入職者数 / 6月末日現在の常用労働者数) × 100

### ●大企業ほど多く行われている配置転換

次に、企業による労働力の配分・調整の状況を確認する。日本では、企業内部での労働者の職種変更などによる労働移動が比較的容易であるため、景気後退期に労働時間や賃金の調整を始めとする雇用調整が行えるだけでなく、産業構造の変化等に対して、企業自身が新技術を導入したり新規分野へ進出したりするといった積極的な対応をとる際にも、既存労働者の能力開発や配置転換、出向等をもって対応することができると考えられる<sup>165</sup>。

過去5年間（2013年2月時点。本節では以下同じ。）において、配置転換を行った企業の割合は全体の74.2%となっている。なお、そのうち65.1%は「職種変更を伴うことがあった」としていることから、企業の約半数は労働者の職種変更を伴う配置転換を行っていることが分かる<sup>166</sup>。

配置転換の実施割合を企業規模別にみると、大企業ほど高い。また、産業別にみると、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、その他のサービス業で低く、金融業、保険業、製造業（機械関連）、卸売業、小売業等で高くなっている（付3- (2) -4表）。

配置転換を行った目的をみると、「組織の改編（部門の拡大・縮小等）に伴う異動」、「能力に見合った職務への異動」、「多様な仕事経験による能力向上（キャリア形成）」の割合が高い。このうち「多様な仕事経験による能力向上（キャリア形成）」については、配置転換の実施企業割合が低い29人以下の企業を除き大企業ほど高く、産業別には製造業（その他を除く）、金融業、保険業で高くなっており、これらの企業では配置転換を人材育成を含めた積極的な対応としても活用している。また、製造業（特に機械関連）、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業は、「組織の改編（部門の拡大・縮小等）に伴う異動」及び「職務の再編成」が相対的に高く、産業を取り巻く環境変化が大きいことがうかがわれる（付3- (2) -5表）。

<sup>165</sup> 前掲付2- (2) -2表によると、大企業ほど手がける事業の幅が広く、また、中小企業ほど主力事業を転換する割合が高い。

<sup>166</sup> (独) 労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)

●配置転換と同様、大企業ほど多く行われている出向

出向についてみると、過去5年間に於いて、出向<sup>167</sup>を行った企業は全体の約35%、転籍を行った企業は約20%となっている。

出向、転籍の実施割合を企業規模別にみると、配置転換と同様に大企業ほど高い。また、産業別にみると、出向、転籍ともに、配置転換の実施割合が高い金融業、保険業、製造業（機械関連）のほか、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業で高くなっている（付3-（2）-6表）。

出向を行った目的をみると、「出向先の技術指導・経営指導等」、「能力開発・キャリア開発」の割合が高い。また、転籍を行った目的をみると「転籍先の技術指導・経営指導等」の割合が高いものの、多くの産業で出向に比べてその割合は低下しており、代わって「事業再編」、「高齢者の雇用機会の確保」が高くなっている。また、製造業（特に機械関連）、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業は、配置転換と同様に、「業績悪化に伴う合理化」が相対的に高くなっている（付3-（2）-7表）。

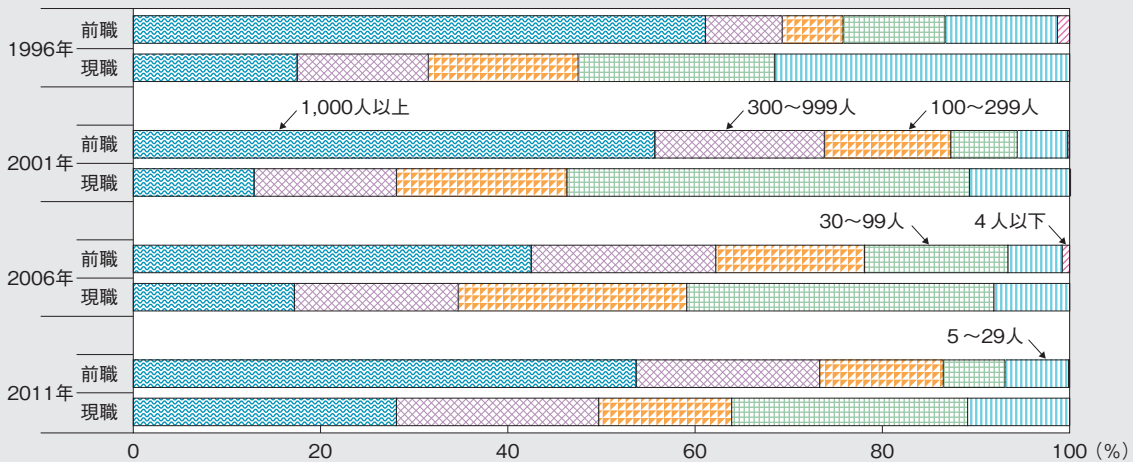
●中小企業、サービス業で出向を受入れ

第3-（2）-8図により、出向元と出向先の企業規模をみると、出向元は大企業、出向先は中小企業の割合が高い傾向が続いているが、2011年は出向先に占める大企業の割合が高くなっている。

また、第3-（2）-9図により、出向により入職した者の産業間移動の状況を5年ごとにみてもみると<sup>168</sup>、出向元としては製造業の割合が一貫して高い。また、日本標準産業分類の改訂により比較は難しいが、サービス業<sup>169</sup>については、1996年、2001年は出向元として1割弱しか占めていなかったが、2011

第3-（2）-8図 出向により入職した者の企業規模間移動状況

出向元は大企業、出向先は中小企業の割合が高い傾向。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 入職者のうち、入職経路が「出向」の者である。「出向先からの復帰」の者についてのデータはないため、ネット（出向-出向からの復帰）の動きは把握できない。  
 2) 前職が出向元、現職が出向先を意味する。

<sup>167</sup> ここでは、出向とは、出向元の労働者と労働契約を保ったまま、子会社・関連会社など他の企業・団体（出向先）で勤務させる形態を指す。転籍とは、労働者を退職させ、子会社・関連会社など他の企業・団体（出向先）と新たに労働契約関係を持つ労働者として勤務させる形態を指す。

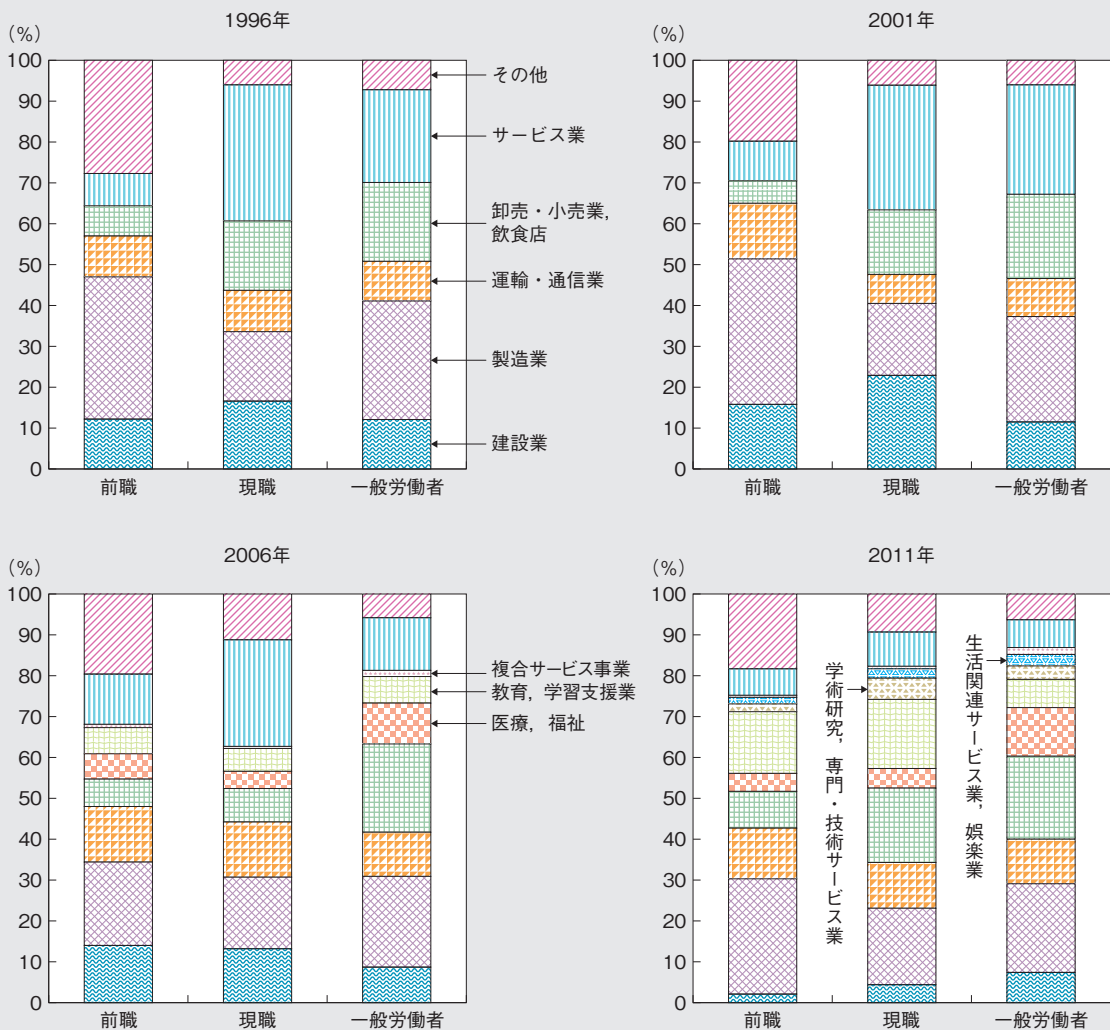
<sup>168</sup> 産業間移動の状況については、「出向先からの復帰」の者については把握できないため、ネット（「出向」-「出向先からの復帰」）の動きは把握できないことに留意が必要である。

<sup>169</sup> ここでは、1996年及び2000年の「サービス業」、2006年の「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」の合計、2011年の「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」の合計をそれぞれ比較している。

年には3割を占めるようになってきている。出向先については、サービス業が1996年の3割強から2011年には4割弱にまで上昇しているが、この背景には出向者に限らない一般労働者の産業構成の中でサービス業の占める割合が高まっていることもある。また、出向元と出向先それぞれに占めるサービス業の割合の差が縮まっており、いずれの産業も同一産業内での出向が多い傾向にあることを踏まえると、サービス業における他産業からの出向の受け入れは縮小傾向にあると考えられる。また、卸売・小売業、飲食店が製造業等他産業から多く出向を受け入れている。前職の産業から現職の産業の拡がりを見ると、製造業、金融業、保険業などで幅広い産業への出向がみられる（付3-（2）-8表）。

第3-（2）-9図 出向により入職した者の産業間移動状況

出向元は製造業の割合が一貫して高く、出向先はサービス業の割合が上昇している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

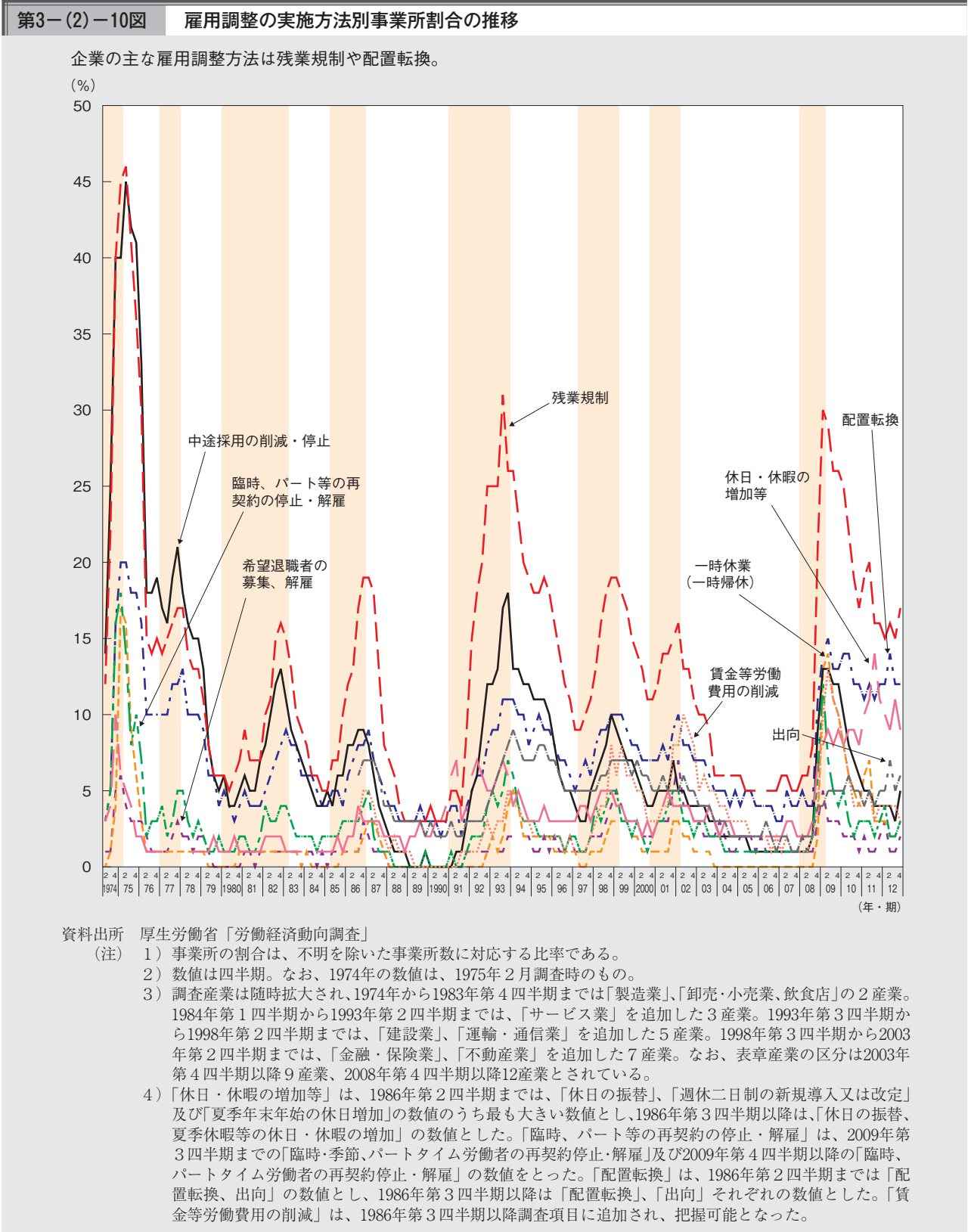
- (注) 1) 入職者のうち、入職経路が「出向」の者である。「出向先からの復帰」の者についてのデータはないため、ネット（出向－出向からの復帰）の動きは把握できない。  
 2) 前職が出向元、現職が出向先を意味する。  
 3) 2006年の「卸売・小売業、飲食店」は「卸売・小売業」及び「飲食店、宿泊業」、「運輸・通信業」は「情報通信業」及び「運輸業」の合計値。また、2011年の「卸売・小売業、飲食店」は「卸売業、小売業」及び「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸・通信業」は「情報通信業」及び「運輸業、郵便業」の合計値。  
 4) 「一般労働者」とは、各年1月1日現在の常用労働者数のうち一般労働者についての産業構成比を参考までに示したものの。



● 残業規制や配置転換が主な雇用調整方法

次に、配置転換、出向等を景気後退期等における雇用調整方法としての側面で見てもみる。

第3-(2)-10図により、企業の雇用調整の実施方法をみると、バブル崩壊後、残業規制がほぼ一貫して最も高い実施割合で推移している。また、1990年代は中途採用の削減・停止も高かったが、2000年



代以降はそれに代わり配置転換が高くなっている。また、出向を行う事業所も一定程度みられる。2011年3月の東日本大震災後は、休日、休暇の増加等や一時休業（一時帰休）が一時的に高まったものの、総じて、残業規制や配置転換といった内部労働市場における雇用調整が、景気後退期に入ると敏感に増加している。こうしたことから、企業は、景気後退期に残業規制や配置転換、中途採用の削減・停止、出向などにより、雇用の削減を伴う雇用調整をできるだけ抑制しようとしていることがうかがえる<sup>170</sup>。

また、賃金等労働費用の削減については、バブル崩壊後の景気後退期において、その実施割合のピークが徐々に高まっており、残業規制や配置転換等に加え、賃金も主な雇用調整方法として実施されている。

## 2 日本の雇用システムをめぐる環境の変化

### ●長引く低成長

これまでみてきたとおり、長期雇用や勤続年数等に応じて賃金が上昇する傾向は、日本だけでなく大陸ヨーロッパ諸国でもみられるものであるが、その背景にある日本の雇用システムの成り立ちと雇用システムをめぐる環境の変化をみってみる。

日本で長期雇用やいわゆる年功賃金といった雇用慣行が定着したのは、高度経済成長期であったとみられている。日本企業にとって、経済成長が引き続き見込まれる中で、長期雇用を前提に長期的な視点に立って人材育成を行い、組織の一体感の醸成、企業特殊的な能力の効率的な形成・蓄積のため、例えば、若年期には労働者の生産性より低く、中高年期には生産性より高い賃金を支給することにより、育成した労働者の移動を防ぎながら、労働者の職業生涯を通じた全体でその生産性に見合った賃金を支給すること<sup>171</sup>は合理的であったと考えられる。

また、労働者や社会にとっても、雇用の安定により収入の安定が図られ、それにより生活不安を原因とした社会不安を大きくせず、また、長期雇用を前提として定着した新規学卒者の一括採用慣行もあり、スキルのない新規学卒者が学校卒業後に失業を経ることなく就職できること等により<sup>172</sup>、若年失業率は国際的に低い水準となるなど（付3-(2)-9表）、労働者の生活の安定、社会の安定につながっていたと考えられる。

他方で、経済成長が鈍化<sup>173</sup>し、賃金制度の前提として当初見込んだような成長の継続が見込めないような状況の場合、制度の見直しが必要となる場合もある<sup>174</sup>。

<sup>170</sup> 厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、2008年2月からの景気後退時期において、一般労働者の所定外労働時間は最高の14.6時間（2008年3月）から最低の10.9時間（2009年5月）まで3.7時間（25.3%）減少した。一方、総務省統計局「労働力調査」によると、同じ時期の雇用者数は最高の5,561万人（2008年6月）から最低の5,465万人（2009年6月）まで96万人（1.7%）減少した。

<sup>171</sup> 労働省「平成8年版労働経済の分析」「平成9年版労働経済の分析」等を参照。こうした考え方は、後払い賃金仮説といわれる。このほかにも、年功賃金については様々な理論がある。清家篤（2004）「年功賃金はどうか」及び三谷直紀（2010）「年功賃金・成果主義・賃金構造」によると、例えば、人的資本理論においては、企業が労働者に対し教育・訓練という投資を行うことにより技能が高まり、それにとまって賃金が上昇するとともに、その費用負担と収益を企業と労働者で分け合っているとされる。また、生活給の理論においては、世帯主としての労働者の年齢に応じた生活費に合わせて賃金が上昇するとされている。

<sup>172</sup> 新卒一括採用の慣行のほか、中卒・高卒者に関しては、学校とハローワークの連携による就職斡旋のシステムが機能していたことなども考えられる。なお、厚生労働省「雇用動向調査」によると、入職者の経路別構成比の推移をみると学校の占める割合は低下（2001年10.9%→2011年6.7%）しており、学校の斡旋機能が低下している可能性が考えられる。

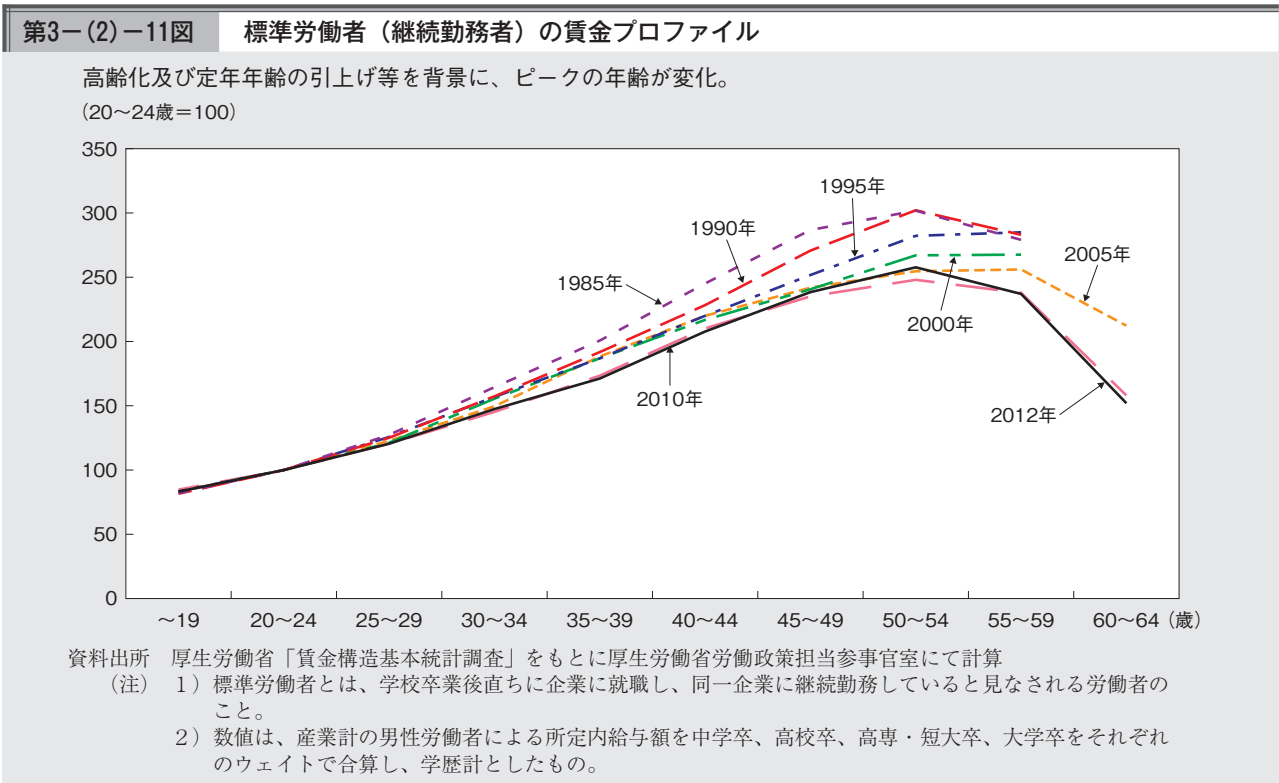
<sup>173</sup> 実質GDP成長率は、1956～1973年平均で9%強、1973年の第1次オイルショック後の1974～1990年平均で4%強、バブル崩壊後の1991～2011年平均で1%弱。

<sup>174</sup> 賃金制度の詳細は「3 今後の日本の雇用システムの在り方」を参照。

●労働者の高齢化

社会全体の少子高齢化が進む中で、企業の人員構成も高齢化が進んでいる。正規の職員・従業員の年齢構成をみると、45歳未満と45歳以上との比率は1985年の7対3から2012年の6対4へ、45歳以上の構成比が高まっており、そのうち特に55～64歳層の伸びが大きい（付3-（2）-10表）。

第3-（2）-11図により、標準労働者（新規学卒者として就職してから同一企業に勤続している継続勤務者）の賃金プロファイルの変化をみると、高齢化及び定年年齢の引上げ<sup>175</sup>等を背景に1985年及び1990年の50歳台前半をピークとする形から、1995～2005年の50歳台後半をピークとする形に、さらには2010年以降の50歳台前半をピークとした後大きく低下する形へと変化している。一方で、人口減少や少子高齢化に伴う労働力人口の減少が課題となっている中、働く意欲と能力のある高齢者が働ける社会の実現がこれまで以上に重要になっており、高齢者の知識、経験等を活用することが課題となっている。



●国際競争の強まりと非正規雇用労働者の増加<sup>176</sup>

1990年代に入ってからバブル崩壊後は実質GDP成長率がゼロ%台やマイナスとなる年もあり、また、経済のグローバル化の進展に伴う国際競争の強まりから、技術革新や製品開発のスピードが高まるとともに、将来の事業についての不確実性が増しているといえる。2000年代の企業会計基準の変更もある中で、企業は短期的経営判断を志向する傾向が高まっていると考えられ、企業内での雇用調整だけでなく、非正規雇用労働者の一層の活用を図っている。こうした変化も背景に、結果として、

<sup>175</sup> 60歳定年義務化の改正法公布は1994年、改正法施行は1998年、雇用確保措置（65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置）の義務化の改正法公布は2004年、改正法施行は2006年。  
<sup>176</sup> 非正規雇用労働者の分析については次節を参照のこと。なお、非正規雇用労働者の増加の背景には、企業など労働需要側の要因だけでなく、高齢者の増加など労働供給側の要因もあることに留意が必要である。

日本の雇用システムの対象者である正社員はバブル経済期以前とほぼ同水準である一方、その対象者とならない非正規雇用労働者は増加傾向が続いている。

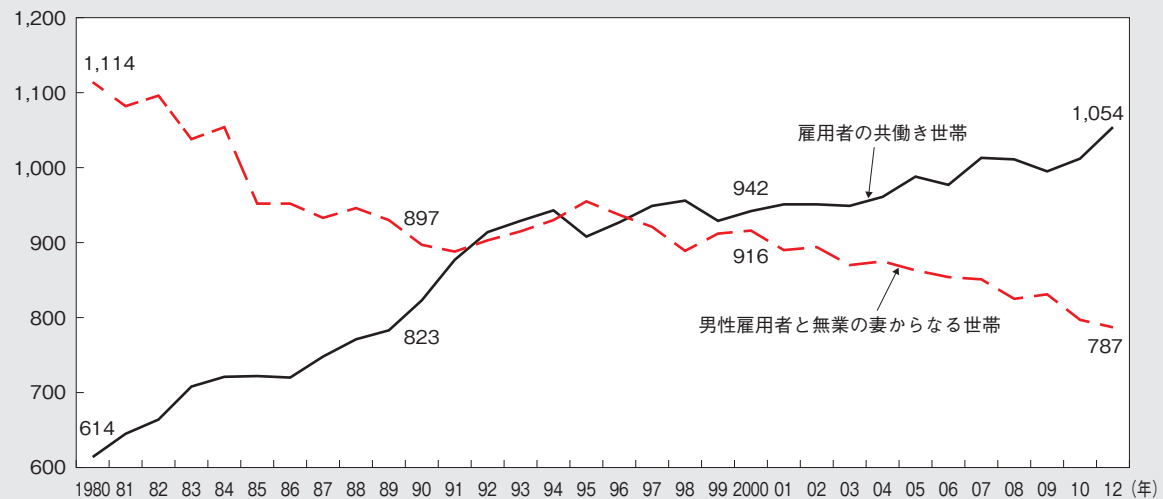
### ● 共働き世帯の増加とワーク・ライフ・バランスの要請、女性の活躍促進

前掲第3- (2) - 1、3、4 図でみたとおり、日本の年齢階級別勤続年数や賃金プロフィールにおいては男女格差が大きく、日本企業の雇用慣行は男性を中心的対象者としてきた。こうした中で、雇用に占める女性の割合をみると、第1次オイルショック後の景気後退期以降一貫して上昇している(付3- (2) - 11表)。これに伴い、第3- (2) - 12図により共働き世帯の数をみると、1980年には男性雇用者と無業の妻からなる世帯(いわゆる「専業主婦世帯」)の半数強だった共働き世帯は、1990年代に専業主婦世帯を上回り、2012年は専業主婦世帯の1.3倍となっている。

第3- (2) - 12図 共働き世帯数の推移

共働き世帯は増加傾向であり、1990年代からは専業主婦世帯を上回っている。

(万世帯)



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(1980年~2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年~2010年、2012年)より作成

- (注) 1) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
 2) 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。  
 3) 1985年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。  
 4) 「労働力調査特別集計」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。  
 5) 被災3県を除く全国の「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」(1~3月期平均)は、2011年が777万世帯、2012年が773万世帯、「雇用者の共働き世帯」(1~3月期平均)は、2011年が1,003万世帯、2012年が1,021万世帯である。

男性正社員の恒常的な長時間労働や、勤務地の移動を伴う配置転換・出向が可能だった背景には、専業主婦世帯が大半を占め、共働きであっても、女性が家計補助的な非正規雇用の労働者といった形で世帯全体で仕事と生活を支え合う社会であったこともあって考えられる。

また、雇用に占める女性割合は上昇している一方、正規雇用に占める女性割合は、把握できる1984年以降わずかな上昇に留まっている(前掲付3- (2) - 11表)。長時間労働といった日本企業の雇用慣行は、子育て期の女性の継続就業、正規雇用での再就業を難しくしていると考えられる。

人口減少社会の中で女性の活躍促進が重要な課題となっており、また、現在でも週間就業時間が60時間以上の男性正規職員・従業員（25～44歳）の割合は2割を超えているということからも<sup>177</sup>、ワーク・ライフ・バランスの推進が男女ともに求められている。

### 〈コラム〉 勤労者の生活時間の実態

勤労者世帯の生活時間はどのようになっているであろうか。総務省統計局「社会生活基本調査」によりみてみよう。

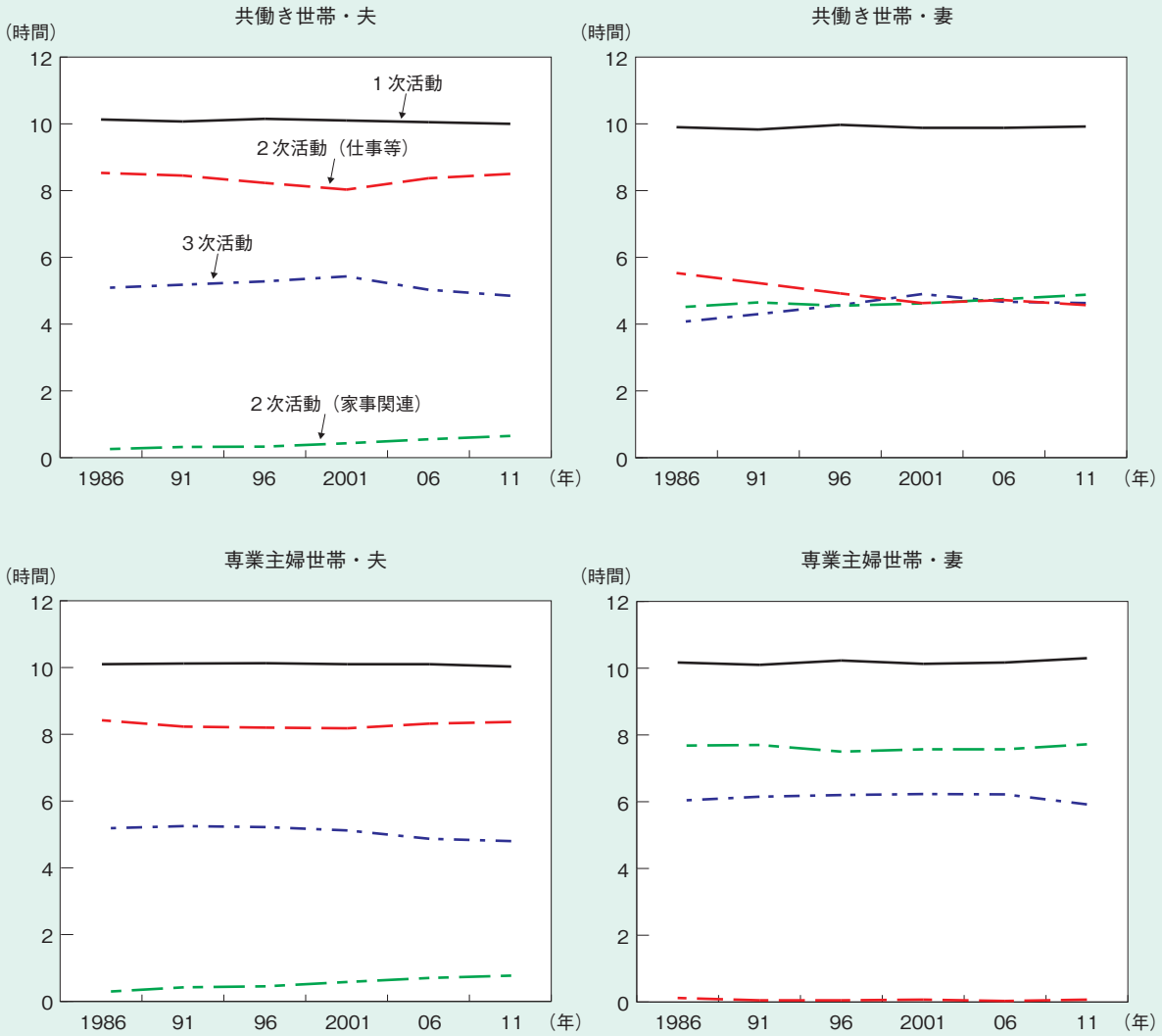
夫婦と子どもの世帯のうち、共働き世帯と専業主婦世帯（夫が有業で妻が無業の世帯）について、夫と妻の生活時間の推移をみると、1次活動（睡眠、食事など生理的に必要な活動）についてはいずれもほとんど変化がみられないが、共働き世帯の妻が専業主婦世帯の妻より20分程度短い傾向が続いている。2次活動（仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動）のうち仕事等については、共働き世帯、専業主婦世帯いずれの夫も減少傾向が続いていたが、2006年に増加に転じており、共働き世帯の妻はおおむね減少傾向である。また、2次活動のうち家事関連については、専業主婦世帯の妻を除き増加傾向となっている。3次活動（1次活動、2次活動以外で各人が自由に使える時間における活動）については、いずれもこのところ減少傾向であり、夫は共働きか否かで大差ないが、妻は、1986年には2時間程度あった差は縮まっているものの、依然、共働き世帯の妻が専業主婦世帯の妻より1時間17分短くなっている。

2次活動の家事関連をさらに詳しくみると、共働き世帯、専業主婦世帯いずれの夫も家事、育児とともに増加傾向であるが、育児時間は専業主婦世帯の夫が共働き世帯の夫より長い傾向にある。また、共働き世帯の妻について、家事時間は減少傾向、育児時間は増加傾向にあるが、夫と妻を比べると、家事についてはその差は縮まっているものの3時間以上あり、育児については逆に差が広がっており2011年で妻が夫より33分長くなっている。ここでは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について、特に育児や家事の時間に注目したが、共働き世帯においては、夫の働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスが特に大きな課題であることがうかがえる。

仕事と生活の調和の必要性の高まりを受けて、2007年12月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使により初めて合意され、2010年6月には新たな合意が結ばれた。また、「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）中の「日本産業再興プラン」においても、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を含む男女がともに仕事と子育て等を両立できる環境の整備が盛り込まれた。

177 総務省統計局「就業構造基本調査」（2007年）によると、25～44歳の週間就業時間が60時間以上の男性正規職員・従業員（年間就業日数が200日以上）の割合は、22.2%である。

共働きか否か、行動の種類別生活時間の推移（週全体、夫婦と子どもの世帯）



（参考）2次活動（家事関連）のうち家事、育児時間の推移

（単位 時間分）

年	共働き世帯・夫						共働き世帯・妻						専業主婦世帯・夫						専業主婦世帯・妻					
	1986	91	96	2001	06	11	1986	91	96	2001	06	11	1986	91	96	2001	06	11	1986	91	96	2001	06	11
家事	0.06	0.08	0.07	0.09	0.11	0.12	3.36	3.38	3.35	3.31	3.28	3.27	0.04	0.06	0.05	0.07	0.08	0.09	5.22	5.14	5.02	4.49	4.42	4.43
育児	0.03	0.03	0.03	0.05	0.08	0.12	0.19	0.19	0.19	0.25	0.36	0.45	0.06	0.08	0.08	0.13	0.17	0.19	1.26	1.30	1.30	1.48	1.57	2.01

資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」

- （注）
- 1) 一人1日当たりの平均時間。なお、該当する種類の行動をしなかった人を含む全員についての平均である。
  - 2) 「1次活動」とは睡眠、食事など生理的に必要な活動、「2次活動」とは仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動、「3次活動」とは1次活動、2次活動以外で各人が自由に使える時間における活動である。また、「2次活動（仕事等）」とは通勤・通学、仕事及び学業、「2次活動（家事関連）」とは家事、介護・看護、育児及び買い物である。
  - 3) 四捨五入の関係等から内訳の合計は必ずしも24時間とはならない。
  - 4) 「共働き世帯」とは夫が有業で妻も有業の世帯、「専業主婦世帯」とは夫が有業で妻が無業の世帯である。
  - 5) 子どもは未婚の子に限る。
  - 6) 1986年の「家事」には「介護・看護」を含む。

### 3 今後の日本の雇用システムの在り方

#### ●企業、労働者双方のために雇用の安定を図る必要

2でみてきたような経済社会構造の変化の中で、企業は今後の雇用システムについてどのように受け止め、対応が必要であると考えているだろうか<sup>178</sup>。

第3-(2)-13図により、正社員の長期雇用は維持すべきという考え方と正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべきという考え方のいずれに賛成かを企業規模別にみると、99人以下の企業では100人以上の企業と比べやや割合が低いものの、全ての企業規模で、正社員の長期雇用は維持すべきという考えに肯定的な企業は75%を超えている。

また、第3-(2)-14図により、正社員の能力開発の責任主体についてみると、企業規模300人以上の大企業では、8割以上の企業が「現在『労働者の能力開発方針は企業主体で決定する』』としている。一方、299人以下の中小企業ではそのように回答した割合は8割未満であるが、今後については現在より『労働者の能力開発方針は企業主体で決定する』とする企業の割合が高まっている。能力開発方針を企業主体で決定するという考えは、長期雇用を前提とするものと考えられ、大企業では「今後『労働者の能力開発方針は労働者個人主体で決定する』』とする割合がやや高まっているものの、引き続き多くの企業で長期雇用のもつ人材育成機能が重視されていると考えられる。また、中小企業ではそうした機能を今後より重視しようとしていると考えられる。

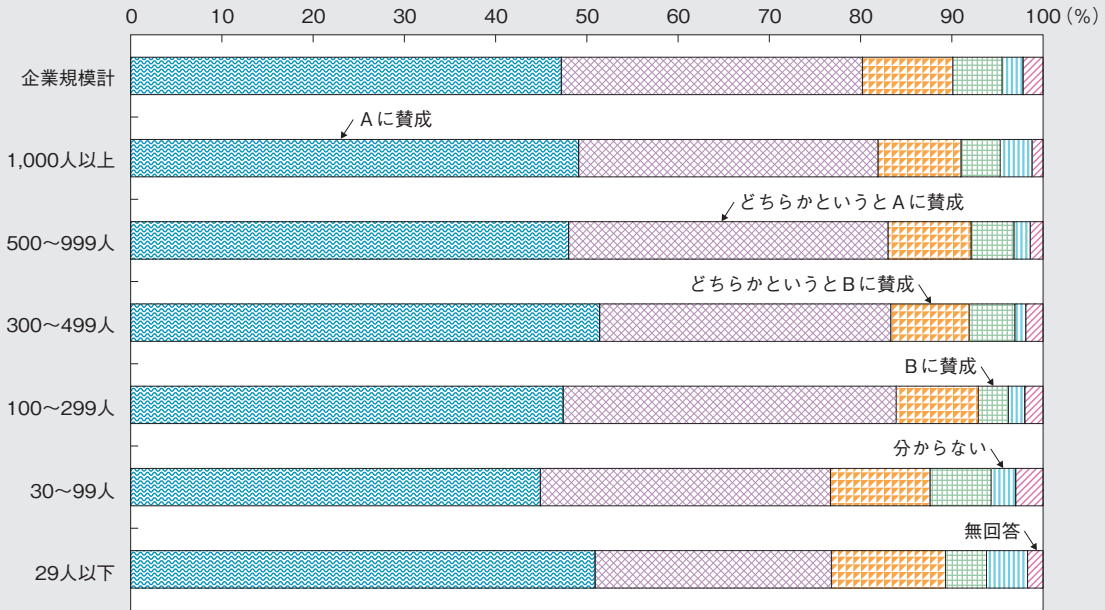
(独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)により、企業が長期雇用の具体的メリットとして考えるものをみると、「知識や技能の継承がしやすい」、「従業員の長期的な人材育成がしやすい」、「組織的な一体感を維持しやすい」などの割合が高くなっている。実際に、第3-(2)-15図により、正社員の採用20年後在籍率別の人材の確保・育成上の課題の有無をみると、正社員の採用20年後在籍率が高く、長期勤続の正社員割合が高い企業ほど求める人材を確保する上での問題が少なく、また、採用費用や教育訓練投資を回収できないという問題も少ないという結果になっており、長期雇用が企業の人材確保・育成の上でメリットとなっていることが分かる。このことから、人材確保・育成の観点からみると、労働者のためだけでなく、企業にとっても雇用の安定を図ることが重要と考えられる。

178 実際には、企業では正規雇用労働者、非正規雇用労働者の双方を含めて人事管理が行われるが、ここでは正規雇用労働者について扱い、次節で非正規雇用労働者について扱うこととする。

第3- (2) -13図 正社員の雇用についての企業の考え方 (企業規模別)

正社員の長期雇用の維持については、約8割の企業が肯定的。

正社員の長期雇用は維持すべき(A) ← → 正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき(B)

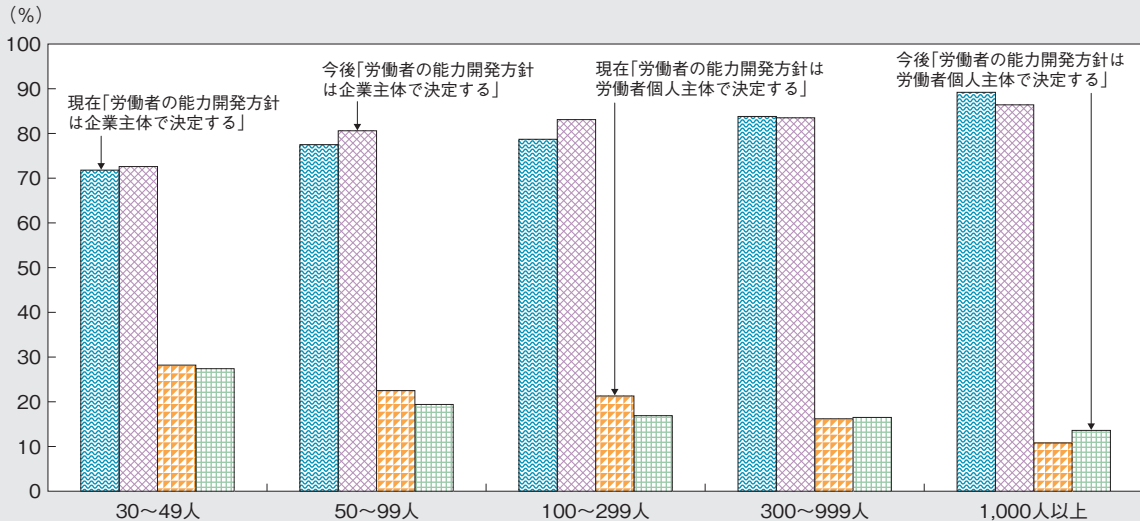


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

- (注) 1) Aとは「正社員の長期雇用は維持すべき」という考え、Bとは「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」という考え。  
 2) 規模計には規模不明の内訳も含まれる。

第3- (2) -14図 正社員の能力開発の方向付け別企業割合 (企業規模別)

正社員の能力開発方針は、多くの企業で引き続き企業主体で決定するとの回答。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2012年度)

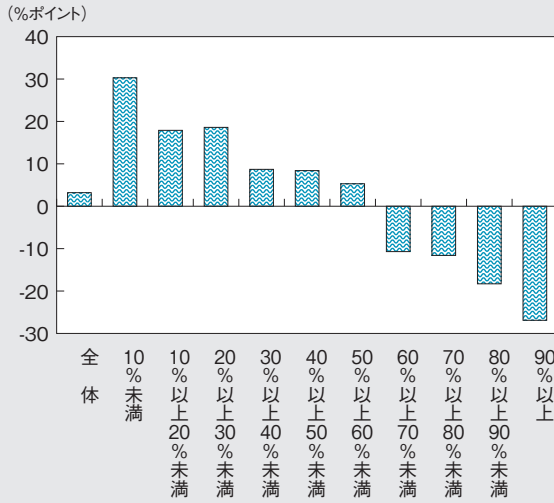
(注) 正社員が在籍している企業計のうち「不明」を除いたものをそれぞれ100とした割合である。



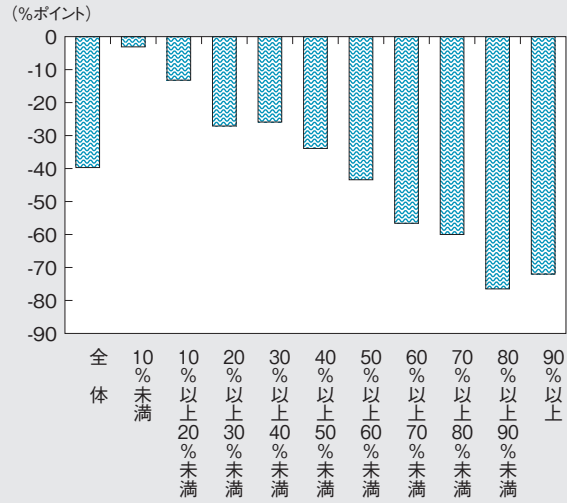
第3-(2)-15図 正社員の採用20年後在籍率別人材の確保・育成上の課題の有無

長期勤続の正社員割合が高い企業ほど、人材確保・育成上の課題は少ない。

正社員の採用20年後在籍率別求める人材(量)の確保が困難と考える企業割合(「困難がある」-「困難がない」)



正社員の採用20年後在籍率別採用費用や教育訓練投資を回収できないという問題があると考える企業割合(「ある」-「ない」)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)

●賃金決定の主要素を占める職務遂行能力

次に、賃金制度についてみる。賃金制度については、これまでも見直しが進められてきた。

前掲第3-(2)-11図でみた賃金プロファイルの右肩上がりの形から、現在でも日本の賃金制度は、年齢や勤続年数に直結して賃金が上昇するイメージで捉えられているが、これは必ずしも適切な理解とは言い難い。確かに、基本給の決定ウェイトについて、年齢、勤続年数、学歴などの属人的要素が半分を超える企業の割合は1992年では最も多く36.9%であった<sup>179</sup>。

第3-(2)-16図により、企業における基本給の決定要素(複数回答)をみても、管理職以外については、学歴、年齢・勤続年数が1996年は9割前後、2001年は約8割を占めていた。しかし、2001年は年齢・勤続年数だけでなく、職務遂行能力も同じく高い割合を占めており、さらに年齢・勤続年数は2012年までにその割合を5~6割まで下げている。日本の賃金プロファイルは、年齢、勤続年数とともに上昇している形になっているが、現在では、年齢、勤続年数が賃金に直結して決められているというわけではないといえる。

また、1990年代に入ってからバブル崩壊以降の厳しい経営環境と、労働者の働きがい高めることを目指す中で、1990年代後半から2000年代前半にかけて、業績・成果主義が強まり、業績・成果を賃金の決定要素とする割合(複数回答)も6~7割強と高かったが、その後、業績評価制度の運用の難しさ等<sup>180</sup>により4割弱~6割へと低下している。代わって、職務・職種など仕事の内容が大企業を中心に高まっているとともに、職務遂行能力は依然、賃金決定要素として最も大きな割合を占めている。職務遂行能力とは、例えば責任感、問題解決力といった潜在的能力であり、企業が長期雇用の中でじっくり評価、判断しようとするものである。

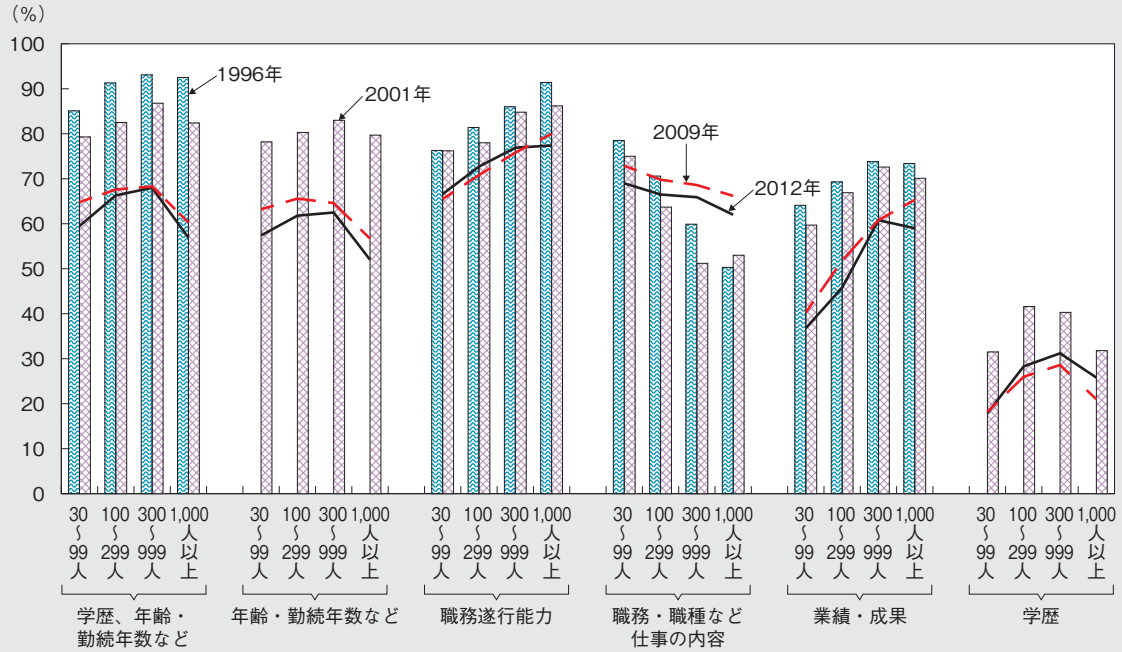
179 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1992年)による。

180 厚生労働省「就労条件総合調査」(2010年)によると、業績評価制度の評価側の課題として、部門間の評価基準の調整が難しい、評価者の研修・教育が十分にできない、評価に手間や時間がかかるなどが主要な問題点としてあげられており、これらは大企業ほど強く意識されている。

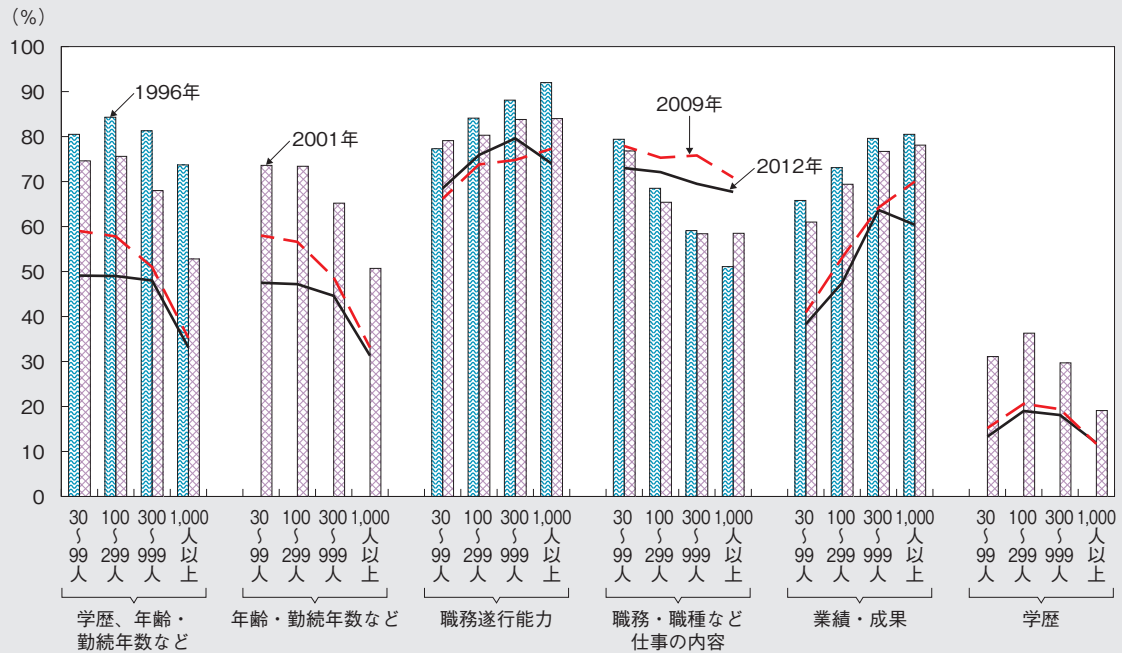
第3- (2) -16図 基本給の決定要素 (企業規模別)

賃金決定の主要要素は職務遂行能力。年齢・勤続年数が賃金に直結しているわけではない。

(i) 管理職以外



(ii) 管理職



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査 (旧賃金労働時間制度等総合調査)」

(注) 1996年及び2001年については、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」を調査対象としており、2009年及び2012年については、「常用労働者が30人以上の民間企業」を調査対象としていることから、数値の比較には注意を要する。

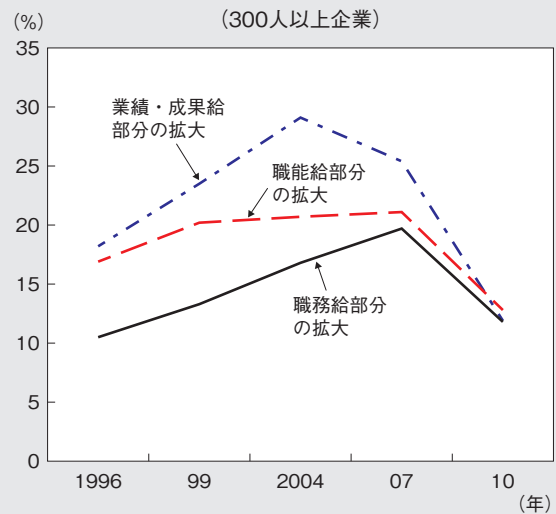
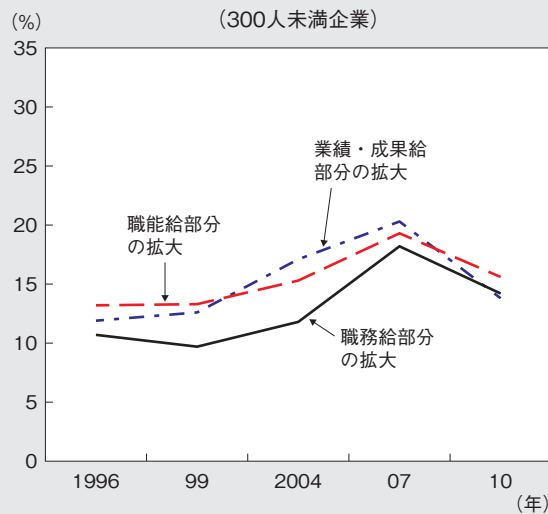
●大企業において導入方針の転換がみられる業績・成果主義

第3-(2)-17図により、賃金制度のうち「職能給」、「職務給」、「業績・成果給」の見直しの内容をみると、1990年代後半から2000年代前半にかけて、業績・成果給部分を拡大した企業割合に上昇がみられ、その後、低下に転じている。特に、300人以上の大企業についてみると、1996年から2004年にかけて、業績・成果給部分を拡大した企業割合が大きく高まったのに対し、2007年には低下に転じ、2010年の低下は更に大きかった。こうした傾向は、管理職でも同様にみられる。

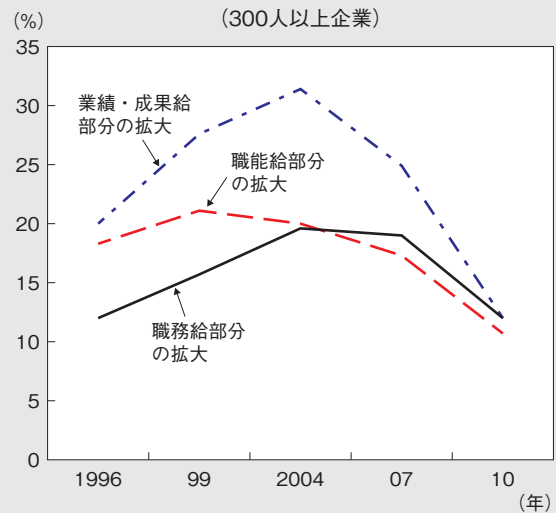
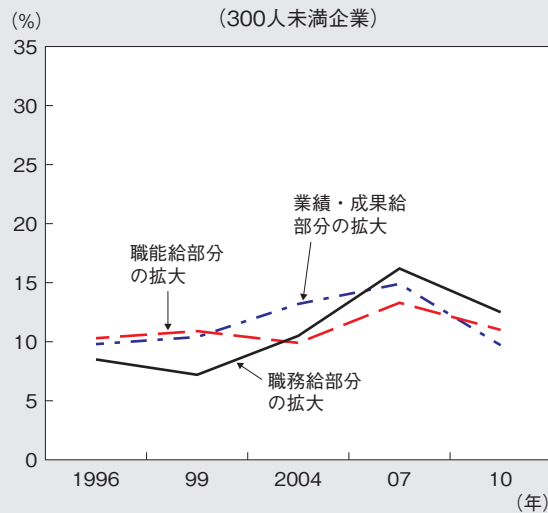
第3-(2)-17図 賃金制度の見直しの内容

業績・成果給部分を拡大した企業割合は、1990年代から2000年代前半にかけて上昇したが、その後低下。

(i) 管理職以外



(ii) 管理職



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査（旧賃金労働時間制度等総合調査）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 企業規模別構成比をもとに300人以上と300人未満に配分した。

●企業は今後、職務遂行能力、役割、中長期的な貢献を重視

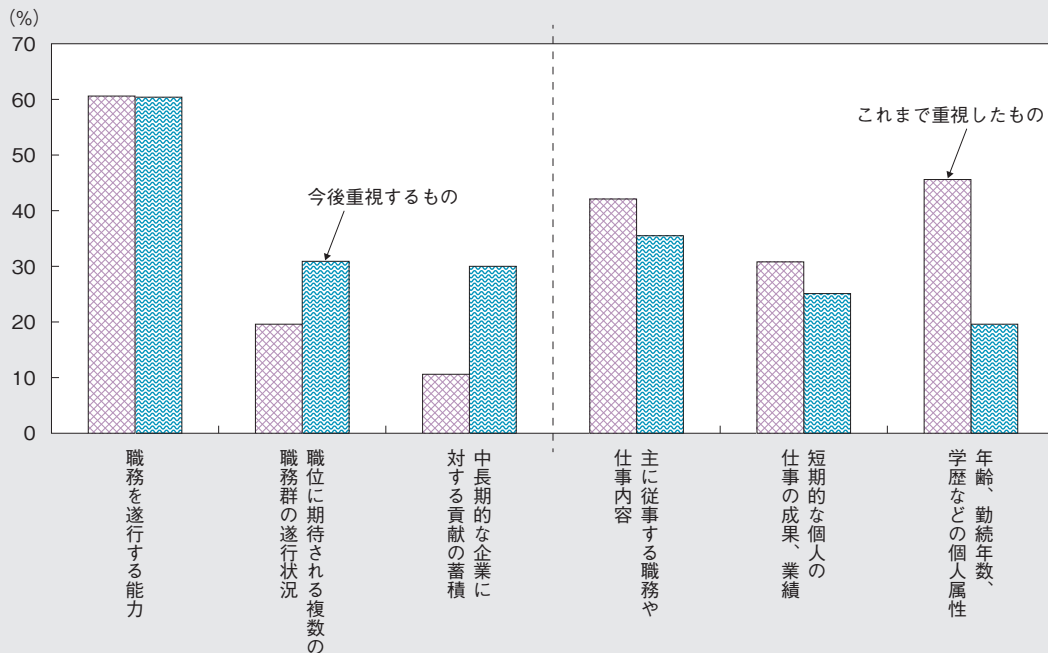
第3-(2)-18図により、企業が今後重視する賃金決定要素をみると、長期雇用の中でじっくり評価、判断しようとするものと考えられている職務遂行能力が引き続き重視される見込みである。一方、年齢、勤続年数、学歴などの個人的属性を重視して賃金に反映する割合はこれまでよりも大きく低下し、主に従事する職務や仕事内容、短期的な個人の仕事の成果、業績も低下が見込まれる。これに対し、「職位に期待される複数の職務群の遂行状況」、「中長期的な企業に対する貢献の蓄積」が賃金の決定要素として高まると考えられる。これらはいずれも、企業が長期雇用を前提に長期的な視点に立って人材育成を行うことと整合的な考えと思われる。「職位に期待される複数の職務群の遂行状況」については、企業は人材育成をするに当たって、ある分野の職務能力を核としながらも様々な職務経験を通じて幅広い職務能力を養成し、一定以上のポストにおいては、複数の職務を遂行しながらそのポストに期待される役割を果たすことを求めていると考えられる。

第3-(2)-19図により、賃金制度の見直し項目として、今後の実施予定企業が多いものをみると、評価（人事考課）による昇進・昇格の厳格化、評価による昇給（査定昇給）の導入、評価（人事考課）による降格・降給の実施が高い割合を示している。

今後、労使の合意の中で、労働者の意欲と能力が発揮され、企業が活性化するための賃金制度に向けた取組が求められる。

第3-(2)-18図 企業が重視する賃金決定要素

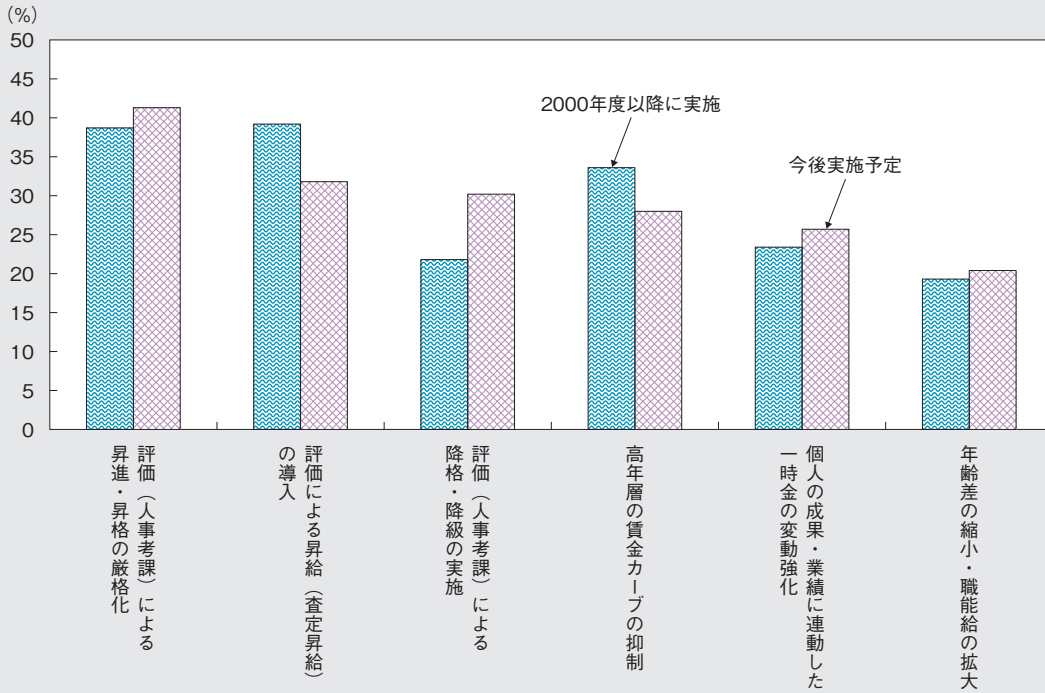
企業は今後、職務遂行能力、役割、中長期的な貢献を重視。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用の在り方に関する調査」(2010年)

第3-(2)-19図 賃金制度の見直し項目（今後の実施予定企業が多いもの）

今後、人事考課による昇進・昇給の厳格化や査定昇給の導入等を実施予定の企業が多い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査」(2009年)  
 (注) 賃金制度の見直し項目として掲げられた22項目のうち、「今後実施する予定」とした企業が調査対象企業の20%を超えた項目をとった。

●労働者の意識

次に、労働者の意識をみてみる。第3-(2)-20図により、新入社員の現在の会社での就業希望をみると、「定年まで働きたい」「とりあえずこの会社で働く」と雇用の継続を前提に考えている者の割合は、1980年代半ばまで上昇傾向にあったが、その後低下し、2000年には38%となった。ところが、その後は上昇傾向にある。

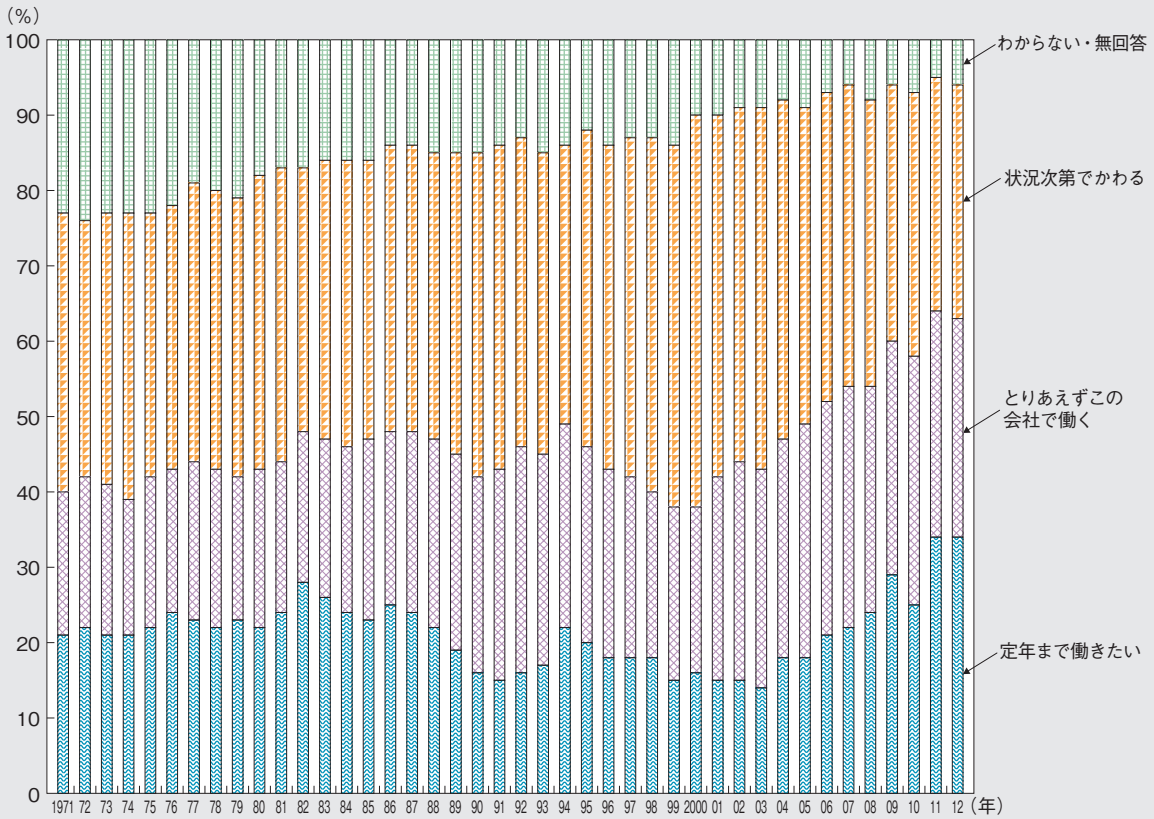
第3-(2)-21図により、長期雇用についての考え方をみると、いわゆる「終身雇用」を評価する割合（「良いことだと思う」及び「どちらかといえば良いことだと思う」の割合）は、1999年の72.3%から2004年の78.0%へと緩やかに上昇し、2011年には、さらに上昇して87.5%となった。

また、いわゆる「年功賃金」についての考え方をみると、年功賃金を評価する割合（「良いことだと思う」及び「どちらかといえば良いことだと思う」の割合）は、1999年の60.8%から2001年の62.3%へとほぼ横ばいで推移した後、2004年に66.7%、2011年に74.5%へと上昇した。また、年功賃金については、終身雇用の評価と違って、否定的な見方をする割合（「良くないことだと思う」及び「どちらかといえば良くないことだと思う」の割合）は相対的に高く、2001年までは3割を超えていたが、2001年の33.7%から2011年には23.2%へと大きく低下した。

このような日本の雇用システムへの意識は、景気動向にも影響を受けると考えられるが、総じてみれば、労働者もメリットを認識しているものと考えられる。

第3- (2) -20図 現在の会社での就業希望

「定年まで働きたい」、「とりあえずこの会社で働く」と考える新入社員の割合は、2000年代から上昇傾向。

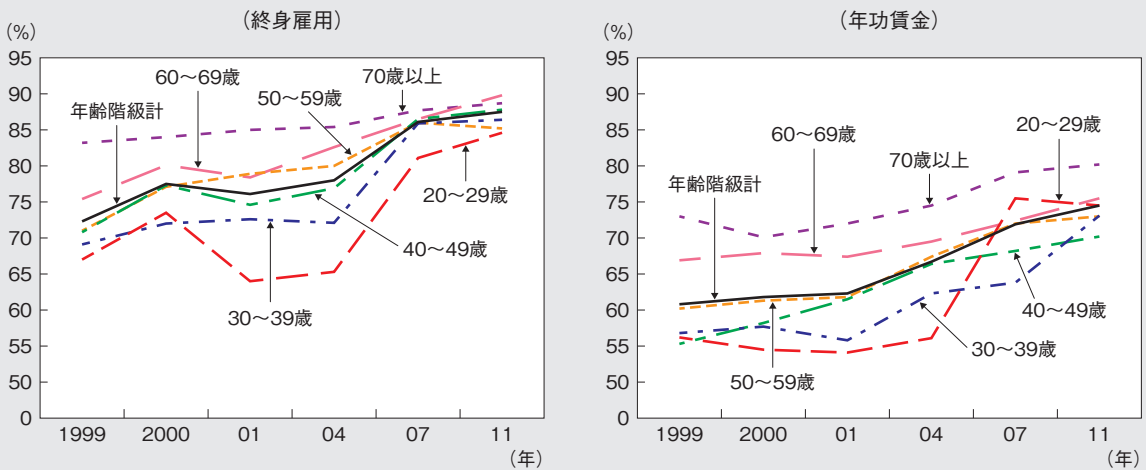


資料出所 日本生産性本部「働くこと意識調査」

- (注) 1) 新入社員に対し、現在の会社ですべて働きたいかを尋ねたもの。  
2) 「わからない・無回答」は100からその他3つの値の合計を除いて算出。

第3- (2) -21図 年齢階級別日本的雇用システムの支持割合の推移

いわゆる「終身雇用」「年功賃金」を評価する者の割合は、2011年の年齢階級計でそれぞれ87.5%、74.5%。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

- (注) 1) 調査では「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」及び「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」について尋ねたもの。  
2) 支持割合は「良いことだと思う」及び「どちらかといえば良いことだと思う」の合計。

### ●中小企業における雇用システム

これまでみてきた日本の雇用システムは主に大企業が中心である。中小企業では男性正社員の平均勤続年数は短く、労働移動は大企業に比べて活発であり、一方、配置転換や出向は大企業ほど行われていない（前掲第3-（2）-6図、付3-（2）-3、4、6表）。

また、第3-（2）-22図により、企業規模別の標準労働者の賃金プロファイルを見ると、企業規模が小さいほど年齢階級別の賃金プロファイルの傾きは緩やかであるとともに、ピークを超えた後の低下幅も小さい。

正社員の能力開発の責任主体については先にみたとおり、企業主体で決定する割合は大企業より相対的に低いが、今後については現在より企業主体で決定しようとする割合が高まっている（前掲第3-（2）-14図）。このように、中小企業の雇用システムや考え方、今後の対応方針等は大企業とは異なっているものの、従業員の育成を重視する意識などは共通している。

また、中小企業においても長期雇用を維持すべきと考える企業は多い一方で（前掲第3-（2）-13図）、離職率は高く<sup>181</sup>、第3-（2）-23図により、学歴別・企業規模別の新卒入職者数の推移をみると、大学・大学院卒の入職者は増加している一方、大企業への入職者はそれほど増えていない。中小企業は大企業に比べて大卒求人倍率が高い<sup>182</sup>など新規学卒の需要が高い中で（前掲第3-（1）-15図）、中小企業と新規学卒者とのミスマッチ解消がこれまで以上に重要となっている。

<sup>181</sup> 厚生労働省「雇用動向調査」によると、一般労働者の企業規模別離職率（年初の常用労働者数に対する離職者数の割合）は、2011年で企業規模計が11.7%、1,000人以上が10.1%、300~999人が10.3%、100~299人が13.3%、30~99人が13.3%、5~29人が12.9%となっている。

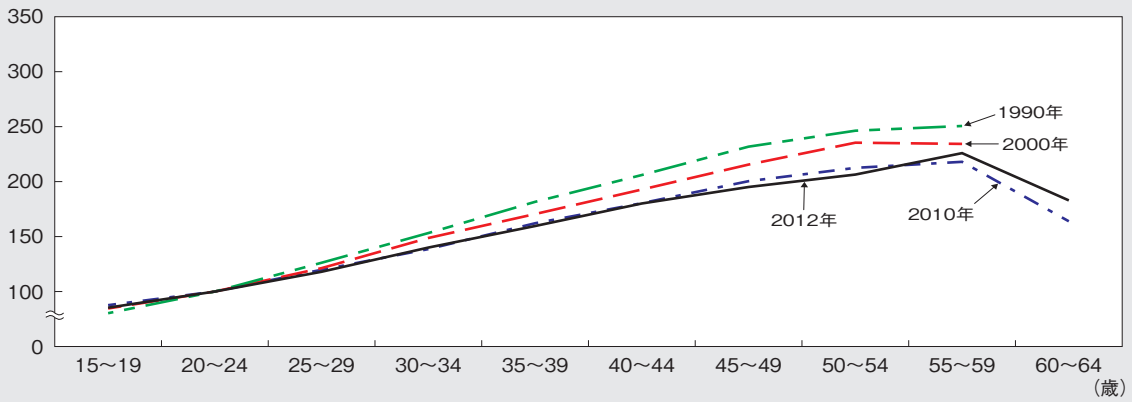
<sup>182</sup> (株)リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」によると、2013年3月卒の大卒求人倍率については、従業員1,000人以上の企業は0.73倍、1,000人未満の企業は1.79倍、300人未満の企業は3.27倍となっている。

第3- (2) -22図 標準労働者（同一企業への継続勤務者）の賃金プロファイル（企業規模別、男性）

企業規模が小さいほど賃金プロファイルの傾きは緩やかであり、ピーク後の低下幅も小さい。

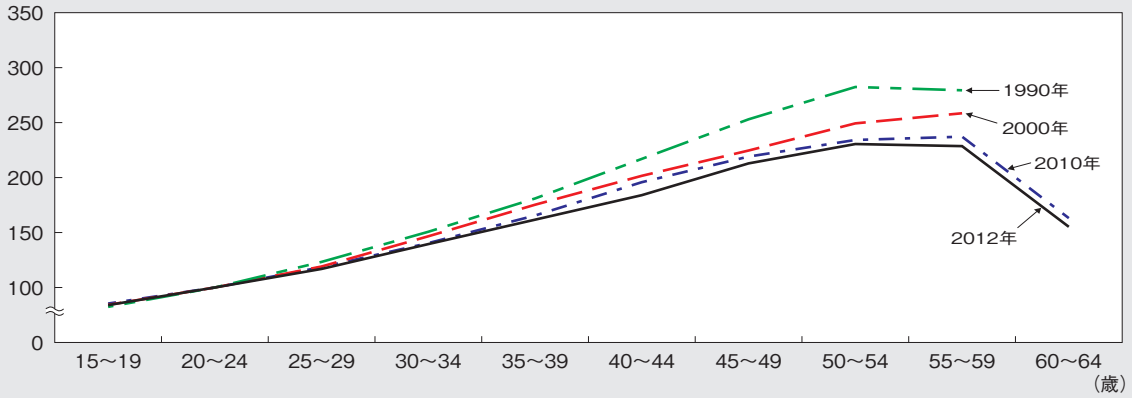
①10～99人規模

(20～24歳=100)



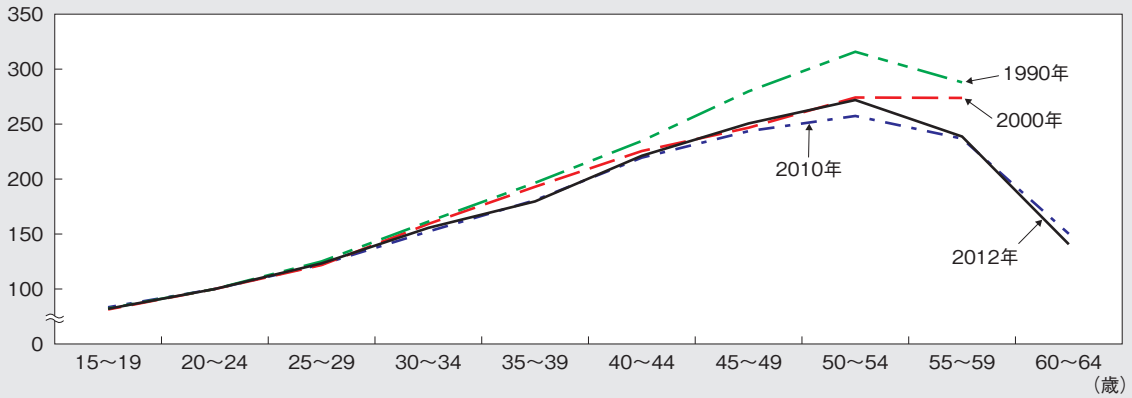
②100～999人規模

(20～24歳=100)



③1,000人以上規模

(20～24歳=100)



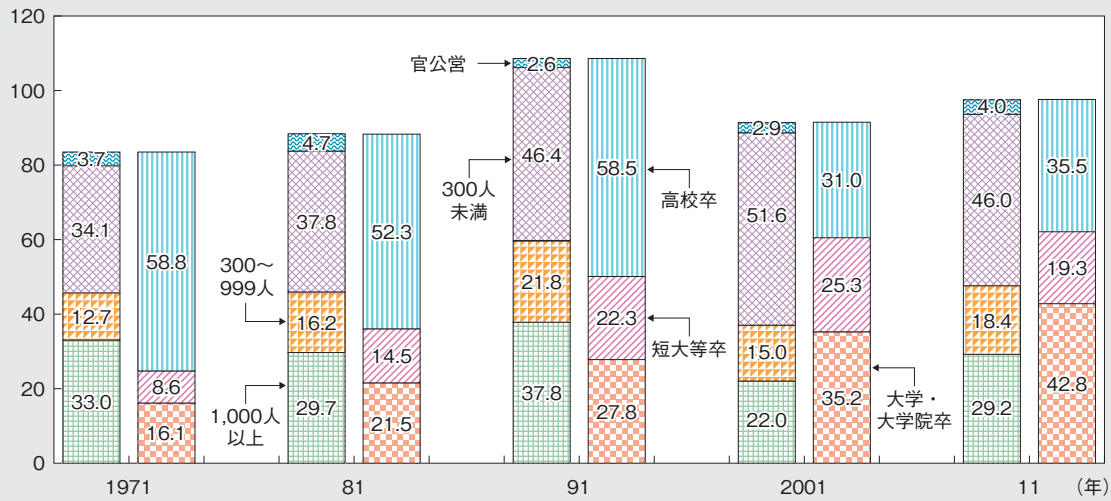
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて計算

(注) 数値は、産業計の男性労働者の所定内給与額を中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し学歴計としたもの。



第3-(2)-23図 学歴別・企業規模別の新卒入職者数の推移

大学・大学院卒の新卒入職者は増加している一方、大企業への入職者はそれほど増えていない。  
(万人) (各年の左側が企業規模別、右側が学歴別)



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 中学の卒業生はここでは掲載していない。  
2) 2001年以降の「短大等」は「専修学校(専門課程)」と「高専・短大」の合計値である。1991年以前の短大等は「短大」の値であり、高等専門学校の卒業生を含む。  
3) 1971年及び1981年は建設業を含まない。  
4) 調査結果は企業規模5人以上。

●今後の方向性

(独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)により、今後、企業が自社の競争力をさらに高めるために強化すべきものとして考えるもの(複数回答)をみると、52.9%の企業が「人材の能力・資質を高める育成体系」を、39.5%が「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度」をあげている。また、同調査により、企業が従業員の能力を最大限発揮させるため重要と考える雇用管理事項(複数回答)をみると、60.2%の企業が「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金アップ」を、51.0%が「安定した(安心して働ける)雇用環境の整備」を、44.8%が「目標管理制度による職務遂行状況の評価」を、40.2%が「評価制度における納得性の向上」をあげている<sup>183</sup>。

日本的雇用システムをめぐる経済社会構造が大きく変化している中で、雇用の安定は、生活の安定を通じて労働者、社会にとってメリットがあるだけでなく、先述のとおり企業にとってもメリットがある。こうした中で、労使の合意の下に、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現しながら正社員として働き続けることができる環境整備や、労働者の意欲と能力が発揮され、企業が活性化するための賃金・処遇制度に向けた取組が今後とも求められる。

また、正社員に対する能力開発の責任主体について、企業主体で決定すべき又はそれに近いと考える企業の割合は高い水準にある中で、これまでも長期雇用の下、企業が主体となり費用を負担しながら能力開発を行い、今後もそうあるべきと考える企業が多いことは、能力開発を効率的・効果的に行える点でメリットもある。しかし、経済情勢が企業の教育訓練実施率に影響を及ぼす可能性もあるこ

<sup>183</sup> 本文中に記載した選択肢以外で割合が高いものは、自社の競争力をさらに高めるために強化すべきものとして、45.5%の企業が「顧客ニーズへの対応力(提案力を含む)」をあげ、従業員の能力を最大限発揮させるため重要と考える雇用管理事項として、51.6%の企業が「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化」をあげている。

と<sup>184</sup>、事業環境の変化や事業転換によって、人材活用の面では、自律的な人材育成の重要性が増したとする企業割合が半数を占めること<sup>185</sup>から、労働者自身による主体的な能力開発も一層求められると考えられる。こうした中で、今後、企業、業界団体、公的部門等社会全体で能力開発機会を確保していくことがより一層重要である。

<sup>184</sup> 厚生労働省「平成24年版労働経済の分析」第3章第2節参照。

<sup>185</sup> 厚生労働省雇用政策研究会報告資料「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））（2012年）

## 第3節 構造変化と非正規雇用

企業は新規学卒者を採用し内部で育成するとともに、パートタイム労働者をはじめとする非正規雇用労働者などの活用を組み合わせてきた。本節では、近年増加している非正規雇用労働者に着目して、その推移と労働需要面からの企業の活用状況、労働供給面の状況を見ることにより、今後の構造変化に対応し、成長による雇用・所得の拡大につながる働き方を展望することとしたい。

なお、本白書における「正規」・「非正規」という区分は、統計上の労働者の区分としての整理であり、一定の価値観をもってこれを区分することは適当でないことを申し添える。

### 1 労働需要と非正規雇用の推移

#### ●日本経済と非正規雇用

我が国経済における非正規雇用は、1950年代から高度経済成長期にかけての出稼ぎ労働者や臨時工、1960年代後半以降に増加した有配偶女性のパートタイム雇用、1980年代後半以降の派遣労働者、有期契約労働者の増加など、その雇用形態を変化させつつも増加してきた。非正規雇用の推移は、我が国企業が経済変動や中長期的な構造変化に対応する中で、貴重な経済成長の源泉である人材の活用の在り方を示す歴史でもあった<sup>186</sup>。

#### ●正規雇用の横ばいと非正規雇用労働者の増加による非正規雇用労働者比率の上昇

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2000年までは「労働力調査特別調査」）により、1985年以降の雇用形態別雇用者数（役員を除く）の変化をみると、経済変動に加えて人口動態の変化の影響を受けながら推移しており、現在、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合（非正規雇用労働者比率）は3分の1を超える水準となっている。第2章第2節でみたように、産業別ではサービス業等において、職業別ではサービス職業従事者等において、それぞれ非正規雇用労働者の割合が高い（第3-（3）-1図）<sup>187</sup>。

1985年と2010年の二時点で見ると、雇用者数（役員を除く）は3,999万人から5,111万人へ1,112万人増加した。その内訳をみると、非正規の職員・従業員が655万人から1,756万人へ1,101万人増となった。一方で正規の職員・従業員が3,343万人から3,355万人へ12万人増となっている。非正規の職員・従業員が大幅に増えているが、正規の職員・従業員もわずかながら増えていることについて、今後の政策を考える上で留意する必要があると考えられる（付3-（3）-1表）。

また、非正規雇用労働者の増加に伴って、非正規雇用労働者比率は1985年の16.4%から2010年の34.4%まで上昇した。この比率は、男女のどの年齢階級においても上昇したが、若年層において上昇が顕著となっている。非農林業ベースで比較すると<sup>188</sup>、15～24歳層で14.9%から46.5%へ、25～34歳層で9.8%から25.8%へとそれぞれ上昇している。非正規雇用労働者は、15～24歳層で89万人から225万人へ、25～34歳層で99万人から298万人へとそれぞれ増加している。一方で若年層の人口が減少する中で、正規雇用は減少している。15～24歳層で1985年の508万人が2010年には260万人へ、25～34歳層で907万人から856万人へとそれぞれ減少している。

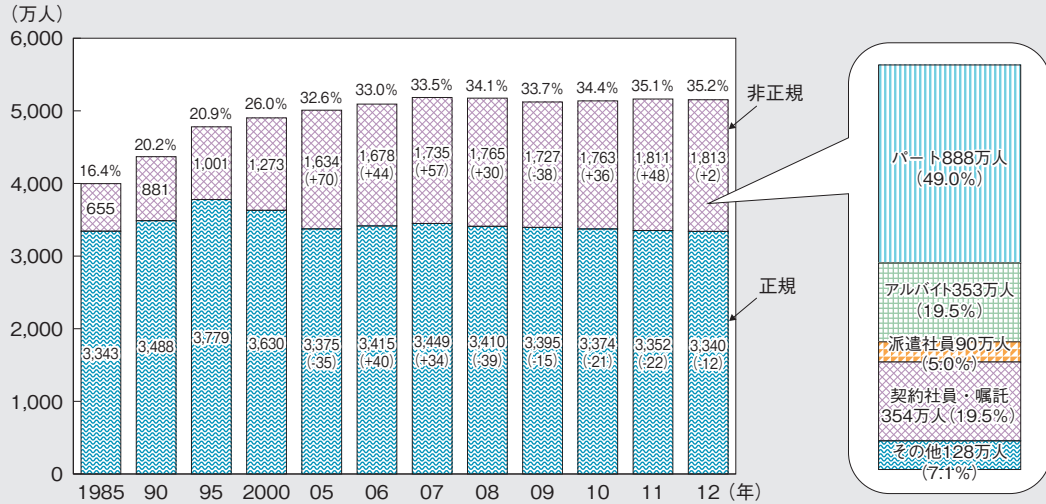
<sup>186</sup>（独）労働政策研究・研修機構（2012）「非正規就業の実態とその政策課題」では、非正規雇用が経済社会の変化の中で、労働需給の両面の要因の結果、パートタイム型非正規、間接雇用型非正規、フルタイム型非正規としてあらわれてきたことを指摘している。

<sup>187</sup> 産業別の正規雇用、非正規雇用の動向は後述する。

<sup>188</sup> 1985年の年齢別は全産業についてみることはできないため、年齢別にみた1985年と2010年の比較は非農林業ベースで行った。

第3- (3) -1図 雇用形態別雇用者数の推移

非正規雇用労働者の割合は、雇用者の3分の1を超える水準で推移している。



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）

- (注) 1) 実数の下の( )は前年差、棒グラフ上の割合は、雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（非正規雇用労働者比率）である。  
 2) 2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）で遡及集計した数値を用いている。2011年の実数及び割合は補完推計値であり、前年差は補完推計値を用いて計算した参考値。  
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

また、労働力の高齢化が進行する中で、高齢者の就労促進政策の効果もあり、55歳以上の雇用者は、1985年には441万人であったのが、2010年には1,086万人へと着実に増加している。正規雇用は1985年の320万人から2010年の548万人へ、非正規雇用は1985年の122万人から2010年の538万人へとそれぞれ増加した。

さらに、非正規雇用労働者の推移を性別にみると、1985年から2010年にかけて、男性は187万人から538万人へ351万人の増加、女性は470万人から1,217万人へ747万人の増加となった。

● 高齢層での非正規雇用が増加

第3- (3) -2表は、非正規雇用の変動を2002年から2012年の二時点間で比較して特徴を整理したもの

第3- (3) -2表 非正規雇用労働者の動向（2002年と2012年）

2002年から2012年にかけて非正規雇用労働者は362万人増加したが、このうち55歳以上が246万人増加した。

(単位 万人)

	非正規の職員・従業員						
	15~34歳 (学生を除く)	学 生	35~44歳	45~54歳	55歳以上	その他パート	
2002年	1,451	343	117	120	138	339	396
2012年	1,813	342	109	198	166	585	413
増 減	362	-1	-8	78	28	246	17

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

- (注) 1) 「学生」は、15~24歳の在学中の者。  
 2) 「その他パート」は、15~54歳の世帯主の配偶者である女性で、非農林業で働くパート・アルバイト。  
 3) 「15~34歳（学生を除く）」、「35~44歳」、「45~54歳」は、「その他パート」を除いた値。

のである。それによると、非正規雇用労働者は1,451万人から1,813万人へ362万人増加したが、このうち55歳以上層の高齢者が246万人増加し、585万人となった。ここからも、近年の非正規雇用労働者は特に高年齢層において増加していることが分かる。

### ●1980年代後半以降の景気変動と非正規雇用

次に、1985年から2010年までの25年間について、景気変動と非正規雇用の大まかな特徴を5年ごとに区切ってみると、以下のとおりである（前掲付3-(3)-1表<sup>189</sup>）。

#### ○1980年代後半：正規雇用とともにパートタイム雇用が増加

1985年9月のプラザ合意を受けて円高不況となったが、1986年11月を景気の谷として回復してからはバブル景気へ移行した。また、1986年には男女雇用機会均等法、労働者派遣法が施行された。1985年から1990年にかけて、正規雇用が145万人、非正規雇用が226万人増加した。正規雇用は男性が89万人増、女性が56万人増となったのに対し、非正規雇用は男性が48万人増、女性が176万人増となった。1985年、1990年ともに非正規雇用の約8割はパート・アルバイトであった。

#### ○1990年代前半：正規雇用の増加が雇用増をけん引

バブル経済が崩壊し、1991年2月を景気の山として景気後退局面に入った。団塊の世代（1947～49年生まれ）が40歳代前半から後半へ移行するとともに、団塊の世代ジュニアの労働市場への参加が進んだ。1992年初めまでは人手不足感が高く、雇用は大幅に増加し、1990年から1995年にかけて、正規雇用が291万人、非正規雇用が120万人増加した。性・年齢別にみると、正規雇用は男性が182万人増、女性が109万人増となった。非正規雇用は男性が21万人増であったのに対し、女性は99万人増加した。このうち45～54歳層で41万人増となり、引き続き最も増加幅が大きかった。

#### ○1990年代後半：正規雇用が減少に転じた一方、パートタイム雇用が大幅に増加

1997年には金融機関の破綻が相次いだが、同年5月を景気の山として、1999年1月にかけて景気後退局面となった。1995年から2000年にかけて、35～44歳層の正規雇用が減少したことなどにより、正規雇用は男性が67万人減、女性が82万人減となった。一方、非正規雇用は男女の全年齢層で増加し、男性が82万人増、女性が189万人増となった。非正規雇用の増加のほとんどはパートタイム雇用であり、女性の非正規雇用は55～64歳層で53万人増、25～34歳層で46万人増、45～54歳層で45万人増となった。

#### ○2000年代前半：正規雇用が大幅に減少した一方、パート以外の非正規雇用が大幅な増加

ITバブルの崩壊後、2002年1月を景気の谷として景気拡張局面となったが、雇用情勢は厳しい状況が続いた。2000年から2005年にかけて、正規雇用が256万人減少した一方、非正規雇用が360万人増加した。正規雇用は男性の減少が大きかった一方、非正規雇用は男女ともに増加した。この期間の特徴は、パートタイム雇用以外の非正規雇用が増加したことである。「契約社員・嘱託」及び「その他」が246万人増となり、このうち55～64歳層の男性の「契約社員・嘱託」及び「その他」が高齢者雇用の進展もあり37万人増となった。また、2004年3月から製造業務における労働者派遣が解禁となった

<sup>189</sup> ここでは5年ごとの整理をしており、我が国の景気循環に基づくものではないことに留意が必要である。我が国の景気基準日付については付1-(1)-1表を参照。

こともあり、2000年から2005年にかけて「労働者派遣事業所の派遣社員」が73万人増となった<sup>190</sup>。

○2000年代後半：正規雇用の減少が小幅となった一方、非正規雇用の増加が継続

2008年2月を景気の山として後退局面に入り、同年9月にはリーマンショックが起こった後、2009年3月を景気の谷として拡張局面に入った。2005年から2010年にかけて、正規雇用は19万人減と比較的小規模であった一方、非正規雇用は123万人増となった。少子化の影響が続き、15～24歳層の正規雇用、非正規雇用ともに減少した。また、リーマンショックを契機とした経済収縮に伴い、2009年には派遣労働者を含む非正規雇用労働者が前年比で減少した。

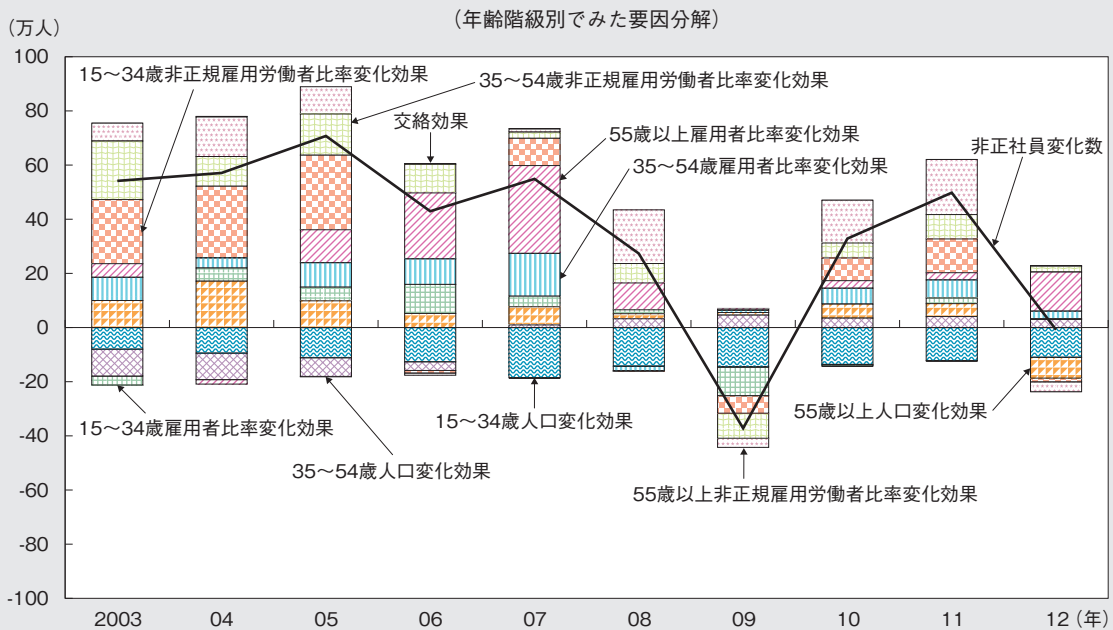
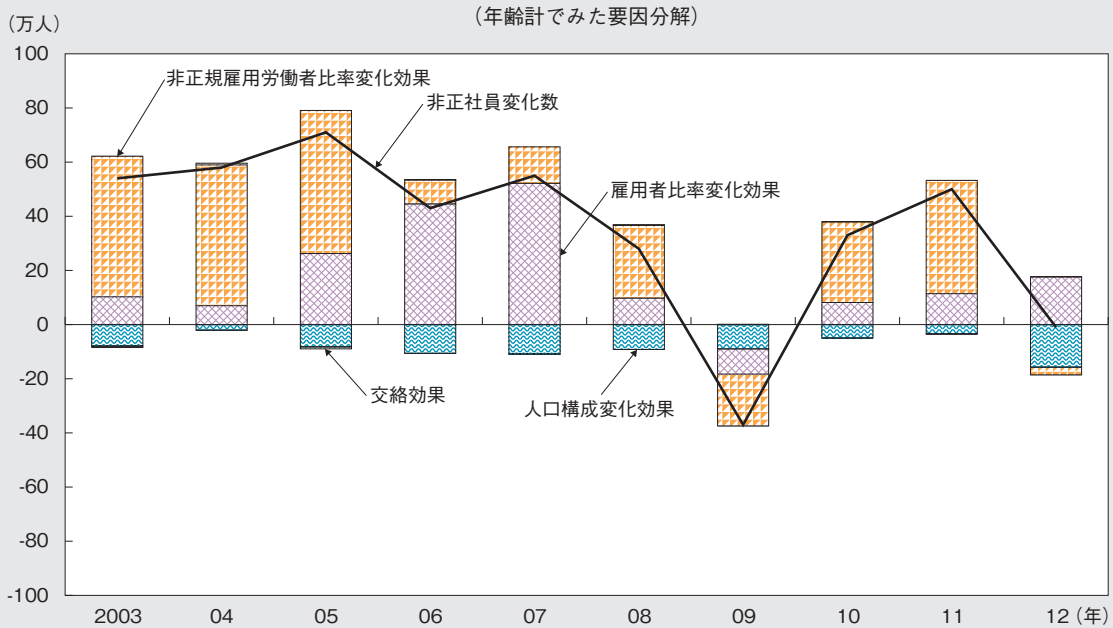
●若年人口が減少する中、雇用者比率、非正規雇用労働者比率の上昇により増加した非正規雇用労働者

第3- (3) - 3図により、非正規雇用の増加を2003年から2012年の10年間でみると、前年比で増加傾向にある。この増減を人口構成変化効果、雇用者比率変化効果、非正規雇用労働者比率変化効果に要因分解すると、若年層（15～34歳層）の人口減少が一貫して非正規雇用労働者数の減少に寄与している。一方、多くの年において雇用者比率（人口に占める雇用者の比率）が上昇しており、これが非正規雇用労働者数の増加に寄与している。また、非正規雇用労働者比率が2009年を除く多くの年でどの年齢層でも上昇しており、これも非正規雇用労働者数の増加に寄与している。

<sup>190</sup> 2000年2月調査では「嘱託・その他」であり、契約社員が調査票上に明記されておらず、厳密に接続しないことに留意が必要である。

第3- (3)-3図 非正規雇用労働者数の変化要因

○ 2003年～2012年でみると、雇用者比率と非正規雇用労働者比率の上昇が非正規雇用労働者数の前年比の増加に寄与している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 非正規雇用労働者数をR、各年齢層の人口をNi、雇用者比率をEi、非正規雇用労働者比率をRiとすると、 $R = \sum Ni * Ei * Ri$ より、

$$\Delta R = \sum_i \left\{ (\Delta Ni) * Ei * Ri + Ni * (\Delta Ei) * Ri + Ni * Ei * (\Delta Ri) + Ni * (\Delta Ei) * (\Delta Ri) + (\Delta Ni) * Ei * (\Delta Ri) + (\Delta Ni) * (\Delta Ei) * Ri + (\Delta Ni) * (\Delta Ei) * (\Delta Ri) \right\}$$

人口構成変化要因 雇用者比率変化要因 非正規雇用労働者比率変化要因

交絡効果

2) 本要因分析では年齢階級別の数値を用いており、四捨五入の関係で年齢計の変化とは必ずしも一致しない。

### ●非正規雇用の増加に寄与した2000年代の転職状況

我が国における就業構造の中長期的な変化として、第2章第1節でみたように、自営業主及び家族従業者の減少と雇用者の増加がみられ、それに伴い、雇用者比率は上昇している。このことから、非正規雇用の増加には、こうした自営業主及び家族従業者の減少と雇用者の増加が影響していると考えられる。これらの従業上の地位間の労働移動はどの程度起こっており、1990年代後半以降の非正規雇用の増加に寄与したのであろうか。

第3-(3)-4表は、総務省統計局「就業構造基本調査」により、転職就業者（過去5年間に前職を辞めた者）の前職及び現職の従業上の地位をみたものである<sup>191</sup>。それによると、自営業主及び家族従業者の減少に伴い、転職就業者のうち、前職が自営業主または家族従業者であった者の割合も低下傾向にある。

また、2002年、2007年の二時点において、性別に転職就業者の変化をみると、男性の転職就業者のうち、前職が自営業主である者は1割を切っており、前職が正規雇用である者、非正規雇用である者はそれぞれ6割台、2割台である。一方、現職が正規雇用である者は5割強にとどまり、3割強が非正規雇用となっている。また、女性の転職就業者の半分近くは一貫して非正規雇用間の移動となっている。

さらに、正規雇用と非正規雇用の間の移動をみると、いずれの時点とも、また、男女とも、正規から非正規への移動の割合が非正規から正規への移動の割合を上回っている。

1990年代後半から2000年代は非正規雇用労働者比率が上昇した時期であったが、その一因として、この間の転職による雇用者の増加が、男女ともに主に非正規雇用の増加によるものであったことが考えられる。

### ●労働需要側の人件費コスト節約、仕事の繁閑への対応等から非正規雇用労働者が増加

次に、非正規雇用労働者が増加した要因を、労働需要面からみてみる。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「多様化調査」）によると、事業所が非正規雇用労働者を活用する理由は、「賃金の節約のため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」「賃金以外の労務コストの節約のため」の順で多いが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応するため」「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「高齢者の再雇用対策のため」といった回答もある。2003年、2007年、2010年で比較すると、いずれの年も「賃金の節約のため」とする割合が最も高い。また、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」や「高齢者の再雇用対策のため」とする割合が上昇傾向にある（付3-(3)-2表）。これを就業形態別にみると、契約社員は「専門的業務に対応するため」、派遣労働者は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、パートタイム労働者は「賃金の節約のため」や「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が高い割合となっている。また、産業別にみると、多くの産業で「賃金の節約のため」が高い割合となっているが、製造業ではそれに次いで「高齢者の再雇用対策のため」が高くなっている<sup>192</sup>。また、我が国における産業構造の変化の特

<sup>191</sup> この分析は、失業、非労働力を含めた労働力状態の移動全体をみたものではないことに留意する必要がある。

<sup>192</sup> 改正高齢者雇用安定法の施行（2013年4月）に伴い、企業が高齢労働者を一層活用し、嘱託など非正規の形態で働く高齢者が増加することも考えられる。（独）労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」（2013年）により、現状より非正社員比率を（やや）高める必要があると考える企業（産業計）について、その理由（複数回答）をみると、「グローバル競争の激化等で、人件費をさらに抑制する必要があるから」（46.0%）、「景気変動や事業再編等の雇用調整に備えるため」（38.7%）に次いで、「高齢者の継続雇用者が増えているから」（35.7%）も多くなっている。



第3- (3) -4表 転職就業者数の従業上の地位の変化

1990年代後半から2000年代の転職が非正規雇用の増加に寄与したことが考えられる。

(1) 1997年→2002年の5年間 (1997年10月以降に前職を辞めた者)

(単位 %)

男女計	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	3.2	1.1	94.1	53.9	40.0
自営業主	6.2	0.5	0.1	5.3	3.9	1.4
家族従業者	1.7	0.1	0.1	1.5	0.9	0.6
雇用者	89.6	2.4	0.9	85.5	47.5	37.7
うち正規	41.2	1.0	0.3	39.4	29.7	9.6
うち非正規	48.3	1.4	0.6	45.9	17.7	28.0
男性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	3.7	0.7	92.9	69.9	22.5
自営業主	8.8	0.7	0.1	7.7	6.4	1.3
家族従業者	1.2	0.0	0.0	1.1	0.8	0.3
雇用者	85.9	2.8	0.6	81.1	60.0	20.8
うち正規	54.9	1.7	0.4	52.1	43.7	8.2
うち非正規	30.8	1.1	0.2	28.8	16.2	12.5
女性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	2.6	1.4	95.5	37.0	58.3
自営業主	3.4	0.4	0.1	2.9	1.3	1.6
家族従業者	2.2	0.1	0.1	2.0	1.0	1.0
雇用者	93.6	2.1	1.2	90.1	34.3	55.6
うち正規	26.8	0.4	0.2	26.1	14.9	11.1
うち非正規	66.8	1.7	1.0	63.9	19.4	44.4

(2) 2002年→2007年の5年間 (2002年10月以降に前職を辞めた者)

(単位 %)

男女計	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	2.7	0.8	95.3	49.1	46.1
自営業主	5.3	0.4	0.1	4.6	3.2	1.5
家族従業者	0.9	0.0	0.0	0.8	0.4	0.4
雇用者	93.8	2.2	0.7	89.8	45.5	44.3
うち正規	40.9	0.8	0.3	39.5	27.9	11.6
うち非正規	50.5	1.3	0.4	48.4	16.1	32.3
男性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	3.3	0.6	94.0	65.9	28.1
自営業主	7.7	0.6	0.1	6.7	5.4	1.4
家族従業者	0.5	0.0	0.0	0.5	0.4	0.1
雇用者	91.7	2.6	0.5	86.7	60.1	26.6
うち正規	53.9	1.2	0.3	51.7	41.1	10.6
うち非正規	33.8	1.1	0.2	31.9	16.3	15.6
女性	前職総数	自営業主	家族従業者	雇用者	うち正規	うち非正規
現職総数	100.0	2.0	1.0	96.6	31.7	64.9
自営業主	2.8	0.3	0.1	2.4	0.9	1.6
家族従業者	1.2	0.0	0.1	1.1	0.4	0.7
雇用者	95.9	1.7	0.9	93.0	30.4	62.6
うち正規	27.4	0.3	0.2	26.9	14.2	12.7
うち非正規	67.8	1.4	0.7	65.6	15.9	49.7

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年、2007年)

(注) 1) 転職就業者数全体に占める割合。

2) 転職就業者数は、1997～2002年で約1,256万人(うち男性約645万人、女性約611万人)、2002～2007年で約1,265万人(うち男性約644万人、女性約621万人)である。

徴として第2章でも取り上げた第3次産業化が、非正規雇用の需要を高めたことが考えられるが<sup>193</sup>、多くのサービス業では「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が高くなっており、これは産業ごとの業務の実態を反映したものと考えられる<sup>194</sup>。

また、厚生労働省「労働経済動向調査」によると、2008年2月を景気の山とする前回の景気後退局面において、事業所の雇用調整の実施方法は残業規制を中心に、配置転換、出向、中途採用の削減・停止、一時休業（一時帰休）や臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇が実施された<sup>195</sup>ほか、その他の調整方法として、派遣労働者の削減も実施された。

### ● サービス業、卸売・小売業・飲食店で大きく増加した非正規雇用

第3-(3)-5図、付3-(3)-3表により産業別に正規雇用・非正規雇用の動向をみると、1987年から2007年間の正規雇用は総じてみると大きく減少しておらず、25万人減少（男性は46万人減少、女性は22万人増加）となった。正規雇用が減少したのは製造業（241万人減少のうち、男性は124万人減少、女性は116万人減少）、卸売・小売業・飲食店（53万人減少のうち、男性は29万人減少、女性は24万人減少）であった。一方、サービス業で154万人増加（うち男性は32万人増加、女性は122万人増加）した。

一方、1987年から2007年間の非正規雇用の動向は1,044万人の増加（男性は351万人増加、女性は693万人増加）となった。非正規雇用は建設業を除く産業で増加し、サービス業で360万人増加（同94万人増加、266万人増加）、卸売・小売業・飲食店で354万人増加（同95万人増加、259万人増加）、運輸・通信業で107万人増加（同55万人増加、53万人増加）、製造業で69万人増加（同67万人増加、3万人増加）となった。

### ● 多くの産業で非正規雇用労働者比率が上昇

こうした変化を踏まえ、建設業を除く産業において非正規雇用労働者比率は上昇した。例えば、1987年から2007年にかけて、卸売・小売業・飲食店で30.0%から52.1%へ、サービス業で20.6%から37.4%へそれぞれ上昇した。産業計の非正規雇用労働者比率の変化について、産業構造要因（非正規雇用労働者比率の高い産業の割合が高まった要因）と産業内要因（各産業における非正規雇用労働者比率が高まった要因）により要因分解すると、1987年から2007年間の5年ごとのいずれの期間においても、産業内要因が大きく寄与していることが分かる（第3-(3)-6図）。

非正規雇用労働者比率の水準は産業により異なっているものの、卸売・小売業・飲食店、サービス業など多くの産業で比率が上昇したことが、産業計の比率の上昇に大きく寄与している。

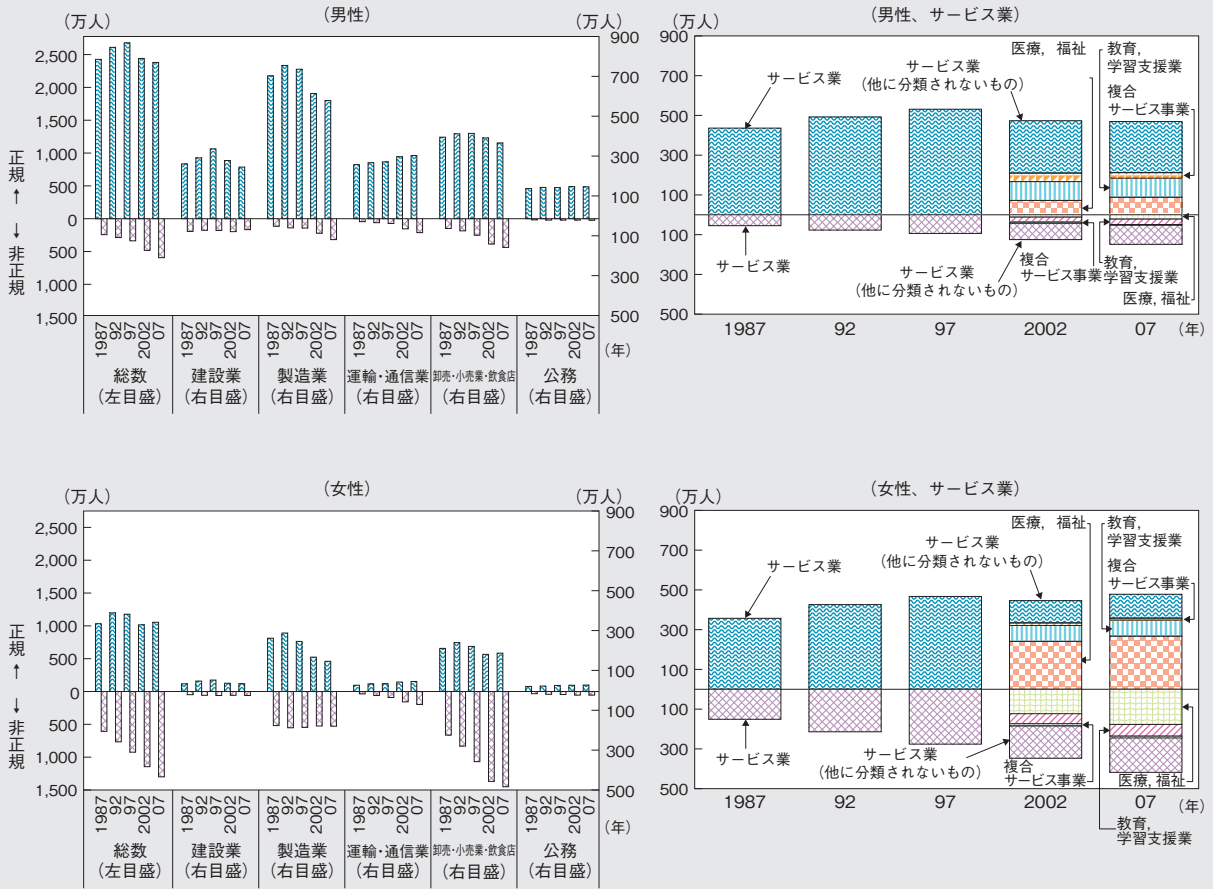
<sup>193</sup> 前出「非正規就業の実態とその政策課題」では、第3次産業の産業的特質として、需要者による消費（生産活動のための消費を含む）が供給と同時に求められる必要があり、サービス提供の現場において「業務の繁閑への対応」が事業上の大きな課題となると指摘している。

<sup>194</sup> 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司（2011）「非正規労働者はなぜ増えたか」は、卸売・小売業、飲食店、サービス業などの消費者志向の産業で雇用の非正規化が顕著になっており、営業（操業）時間の長時間化、日・週における需要変動がこれらの産業の非正規比率を高めているとの分析を行っている。また、小倉一哉（2008）「日本の長時間労働」（独）労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』（No.575）は、商店の営業時間を厳しく規制している外国の例を紹介しながら、日本人に利便性を求める消費行動があることを指摘している。日本国内におけるサービスの在り方が、スポット的な非正規雇用の活用が増加した要因の一つとなっていることも考えられる。

<sup>195</sup> 詳細は第3-(2)-10図を参照。また、「平成24年版労働経済の分析」の第2章第1節において、労働力需要の側からは非正規雇用労働者が人件費の削減と雇用の調整時における緩衝材として活用される側面もあると指摘しているほか、リーマンショックによる経済収縮の雇用への影響は特に派遣社員に大きかったことを分析している。

第3- (3)-5図 性・産業・雇用形態別雇用者数の推移

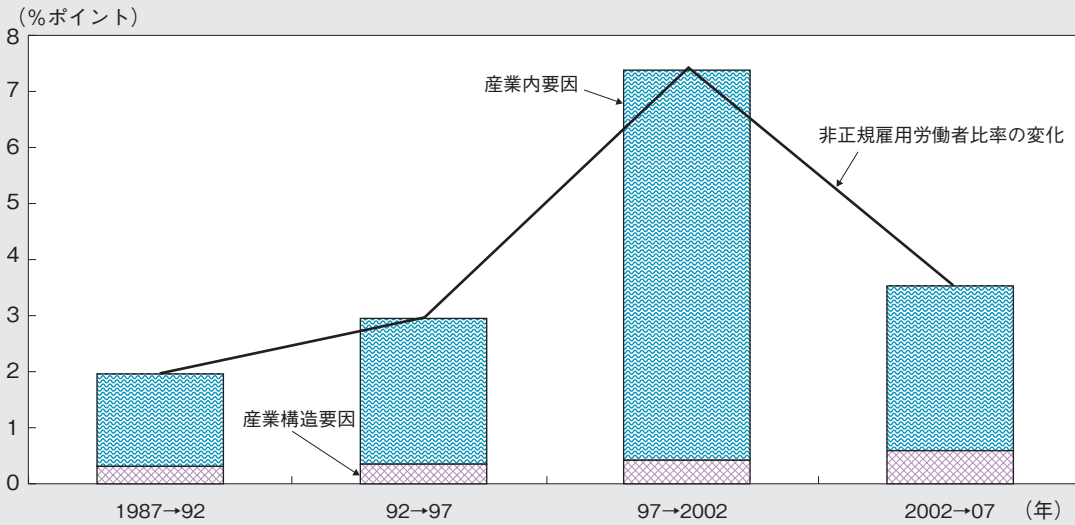
非正規雇用労働者はサービス業、卸売・小売業・飲食店で大きく増加した。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出  
 (注) 1) 非正規の職員・従業員数は、役員を除く雇用者(1997年及び2002年については、雇用者総数から役員数を除して算出)から正規の職員・従業員数を除して算出。  
 2) 非正規の職員・従業員のうち、労働者派遣事業所の派遣社員については、1997年までは派遣元の事業所の産業、2002年からは派遣先の事業所の産業に分類されている点に留意が必要である。  
 3) 「その他(分類不能を含む)」は、産業計の「総数」から「建設業」、「製造業」、「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」及び「公務(他に分類されないもの)」を除いて算出。なお、2002年及び2007年の「運輸・通信業」は「情報通信業」と「運輸業」の合計、「卸売・小売業・飲食店」は「卸売・小売業」と「飲食店、宿泊業」の合計である。

第3- (3) -6図 非正規雇用労働者比率変化の要因分解

○ 非正規雇用者比率の変化は、産業構造変化効果（産業構造要因）と各産業における非正規雇用労働者比率変化効果（産業内要因）に要因分解できるが、後者の寄与が大きい。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

1) 非正規雇用労働者比率の要因分解は以下の式による。

$$\begin{aligned} \Delta R &= \sum_i (r_i + \Delta r_i)(s_i + \Delta s_i) - \sum_i r_i \cdot s_i \\ &= \underbrace{\sum_i (r_i + \frac{1}{2} \Delta r_i) \cdot \Delta s_i}_{\text{産業構造要因}} + \underbrace{\sum_i (s_i + \frac{1}{2} \Delta s_i) \cdot \Delta r_i}_{\text{産業内要因}} \end{aligned}$$

産業を*i*とする。

L：役員を除く雇用者数 ( $L = \sum L_i$ )

t：非正規の職員・従業員数 ( $t = \sum t_i$ )

R：非正規雇用労働者比率 ( $r_i = t_i / L_i$ ,  $R = t / L$ )

s：産業の構成比 ( $s_i = L_i / L$ )

2) 本図の要因分解で、「就業構造基本調査」の各回における産業分類の調整を図るため、2007年及び2002年においては「運輸・通信」を「情報通信業」、「運輸業」の計、「金融・保険・不動産」を「金融・保険」と「不動産業」の計、「サービス業」を「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の計とした。また1997年以前においては、「サービス業」を「飲食店」と「サービス業（他に分類されないもの）」の計とした。公務は除いている。なおこのような調整を行っているが、産業分類改定に伴う影響により各回の厳密な接続ができるわけではないことに留意が必要である。

3) 非正規の職員・従業員のうち、労働者派遣事業所の派遣社員については、1997年までは派遣元の事業所の産業、2002年からは派遣先の事業所の産業に分類されている点に留意が必要である。

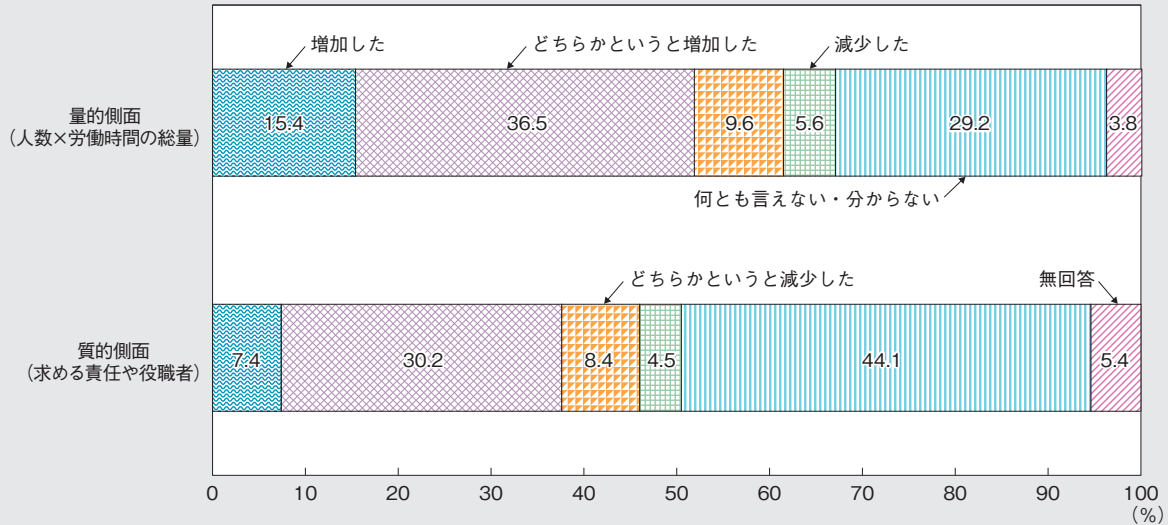
### ● 基幹化・戦力化の動きがみられる非正規雇用労働者の活用

経済競争のグローバル化、IT化・自動化、少子高齢化など企業を取り巻く構造変化の中で、近年、日本の企業において、非正規雇用労働者を労働コスト節約という観点のみならず、コア人材として活用するなど、基幹化・戦力化の動きもみられる。

(独) 労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、企業において非正社員に任せる仕事の「量的側面」(人数×労働時間の総量)が増加したとする割合は半数超(51.9%)となり、減少したとする割合(15.2%)を大きく上回った(第3- (3) -7図)。これを産業別にみると、ほとんどの産業で増加したとする割合の方が高いが、「教育、学習支援業」「複合サービス業(郵便局、協同組合等)」「生活関連サービス業、娯楽業」などのサービス業

第3- (3)-7図 非正社員に任せる仕事（量的側面、質的側面）の近年の推移

○ 企業において非正社員に任せる仕事の「量的側面」が増加したとする割合は半数超となり、減少したとする割合を大きく上回った。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)

などで特に高くなっている。また、「質的側面」(求める責任や役職者)については、増加(37.6%)が減少(12.9%)を大きく上回っている。産業別にみると、「複合サービス業(郵便局、協同組合等)」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで特に高くなっている(付3-(3)-4表)。

また、非正社員のうち、正社員と同じようなコア業務に従事している割合は回答企業の平均で38.0%となっている。ただしこの割合はばらつきが大きく、「90%以上」が13.5%、「10%以上20%未満」が13.3%などとなっている。「0%」(コア業務に従事している非正社員がいない)と回答した企業は12.7%にとどまった(付3-(3)-5表)。

このように、近年、非正社員に任せる仕事が質の両面で重要性を増している中で、非正社員の基幹化・戦力化に取り組む企業の動きがみられる。

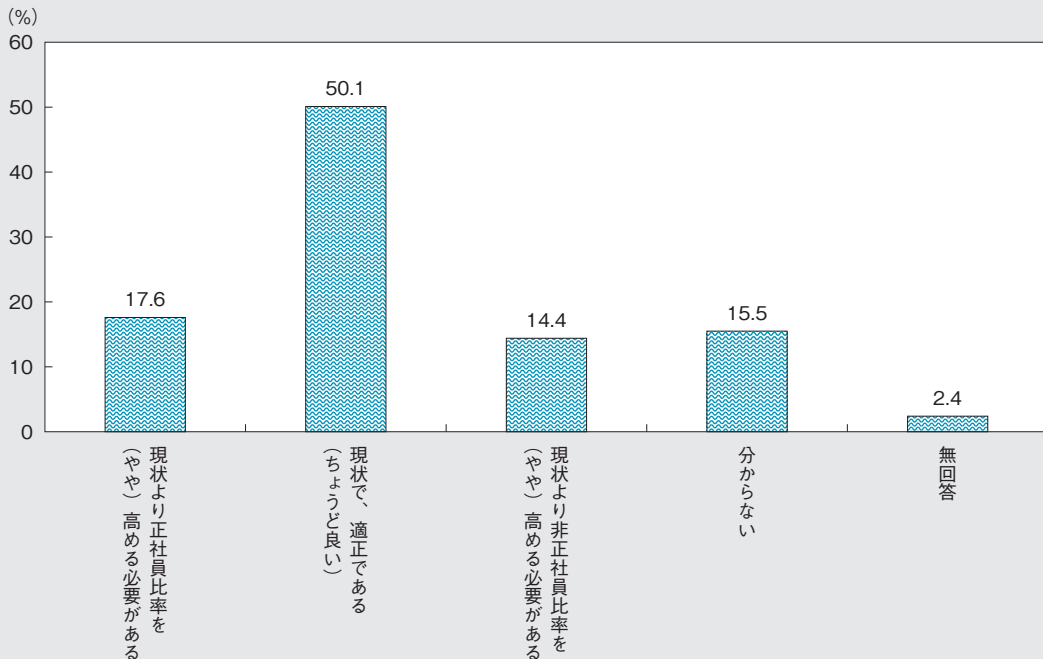
### ● 今後、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回る

第3-(3)-8図によると、企業が考える今後の正社員・非正社員のバランスは、「現状で、適正である(ちょうど良い)」が50.1%と最も多く、「現状より正社員比率を(やや)高める必要がある」(17.6%)の方が「現状より非正社員比率を(やや)高める必要がある」(14.4%)よりも高い割合となっている。これを産業別にみると、いずれの産業も「現状で、適正である(ちょうど良い)」が最も多い。現在の非正社員比率の高いサービス業についてみると、「宿泊業、飲食サービス業」(非正社員比率は56.4%)では、「現状より非正社員比率を(やや)高める必要がある」の方が「現状より正社員比率を(やや)高める必要がある」よりも高い割合となっている一方、「生活関連サービス業、娯楽業」(同46.0%)や「教育、学習支援業」(同40.4%)においては逆の結果となっている(付3-(3)-6表)。

また、「現状より正社員比率を(やや)高める必要がある」と回答した企業について、そのように考える理由(複数回答)をみると、「中長期的な人材育成や能力開発を強化したいから」(53.7%)、「知識や技能、経験等を着実に継承したいから」(51.2%)の順で高くなっている。

第3- (3) -8図 今後の正社員・非正社員のバランスに対する考え方

今後、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回る。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)

### ●非正規雇用労働者と有期契約労働者

総務省統計局「労働力調査」により、非正規雇用労働者を勤め先の呼称別に把握すると、2013年1～3月は1,870万人(役員を除く雇用者に占める割合は36.3%)である。また、有期契約労働者は1,444万人(役員を除く雇用者に占める割合は28.0%)であり、非正規雇用労働者の多くが有期契約労働者であることが考えられる(第3-(3)-9表)。

厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)によると、有期契約労働者の現在の勤務先での勤続年数は、「1年超～3年以内」が25.7%で最も割合が高く、「6か月以内」(18.6%)、「5年超～10年以内」(17.8%)と続き、「10年超」は11.7%となっている。これを労働者の職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、別職務・同水準型、軽易職務型及び事業所に正社員がない場合で「1年超～3年以内」の割合が最も高い一方、高度技能活用型で「10年超」の割合が最も高くなっている。また、産業別にみると、「10年超」の割合は金融・保険業、建設業、製造業などで産業平均を上回っている(付3-(3)-7表)。

また、前出「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、非正社員のうち、勤続5年以上の割合は回答企業の平均で35.6%となっているが、3分の1を上回る企業で「50%以上」となっている(付3-(3)-8表)。この割合は各産業内においてもばらつきがあるものの、金融・保険業などで高くなっている。

前出「有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」及び総務省統計局「労働力調査」により、有期契約労働者のうち勤続年数が5年超の者を推計すると<sup>196</sup>、426万人(2013年1～3月の役員を除く

<sup>196</sup> 活用した両調査の調査時点などが異なっており、推計結果は幅を持つ必要がある。

第3- (3) -9表 雇用者に占める勤続年数5年超の有期契約労働者の推計

- 有期労働契約の雇用者（一般常雇の有期、臨時雇、日雇）は1,444万人で、役員を除く雇用者に占める比率は28.0%であるが、勤続年数5年超の者は約426万人と推計される。

(単位 万人、%)

(従業上の地位)	勤め先における呼称計	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
合計	5,154 (100.0)	3,281 ( 63.7)	1,870 ( 36.3)
無期の契約	3,710 ( 72.0)	3,154 ( 61.2)	553 ( 10.7)
有期の契約・臨時雇・日雇 (①)	1,444 ( 28.0)	127 ( 2.5)	1,316 ( 25.5)
うち勤続年数5年超の者 (②)	426 ( 8.3)		
②のうち65歳以上及び在学中を除く	356 ( 6.9)		

資料出所 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2013年1～3月）より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 括弧内の数字は役員を除く雇用者（5,154万人）に対する比率（%）。  
 2) 四捨五入の関係で各項目の和が合計と合致しない場合がある。  
 3) ②は「平成23年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」（平成23年（2011年）7月1日時点の調査。以下「有期調査」という）における、有期契約労働者数のうち勤続年数5年超の者の割合（29.5%）を①（「労働力調査（詳細集計）」における2013年1～3月の値）に乗じて算出したもの。在学中は15～24歳についてみたもの。  
 4) 労働力調査において、無期の契約とは「一般常雇」（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）のうち、雇用契約期間の定めがないもの（定年までの場合を含む。）、有期の契約とは、「一般常雇」のうち、雇用契約期間が1年を超えるもの、臨時雇とは「1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者」、日雇とは「日々又は1か月未満の契約で雇われている者」と定義されている。一方、有期調査においては有期契約労働者を「①3ヶ月、1年など期間を定めた契約（1ヶ月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている方、②日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている方で、2011年5月及び6月にそれぞれ18日以上雇われた方」としており、労働力調査における「有期の契約」、「臨時雇」、「日雇」の定義と厳密に整合できるわけではないことに留意が必要である。

雇用者の8.3%に相当）となる。また、このうち65歳以上及び在学中の者を除くと、356万人（同6.9%に相当）と推計される（前掲第3- (3) -9表）。

非正規雇用労働者の雇用の安定の観点からは、2013年4月に全面施行された労働契約法で導入された有期労働契約が通算5年を超える場合に労働者の申込みにより無期労働契約に転換させる仕組みの活用等により、より多くの有期契約労働者が無期労働契約の雇用に移行していくことが期待される。

### ●注目される「多様な正社員」という選択肢

企業における非正規雇用の活用や就業ニーズの変化が起こっている中で、最近注目されているのが、職務等を限定した「多様な正社員」である。

厚生労働省委託「多様な形態による正社員に係る企業アンケート調査」（2011年）によると、約5割の企業が多様な形態による正社員の雇用区分を導入している<sup>197</sup>。また、限定している区分別にみると、職種限定の区分は約9割、勤務地限定の区分は約4割、労働時間限定の区分は約1～2割の企業が導入しており、これらの要素を複数組み合わせている区分もみられる。区分を導入している目的（複数回答）としては、「優秀な人材を確保するため」（43.3%）、「従業員の定着を図るため」（38.5%）といった人材確保・定着の必要性や、「仕事と育児や介護の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援

<sup>197</sup> (独) 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」（2010年8月実施）では、「職種限定社員」は「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」で多くなっている。当該調査では、限定正社員のうちで、主に事務を担当する職員で非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された「一般社員」の割合が約3割となっているが、本文中のアンケート調査では、職種限定に「一般社員」も含んだ数字となっているものと考えられる。

のため」(23.7%)が多い。

また、前出「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、職種限定の正社員制度を「現在導入しており、引き続き活用予定」と回答した企業の割合は4割弱(36.9%)、勤務地、労働時間等その他を限定した正社員制度の導入割合はそれぞれ約2割となっている(付3-(3)-9表)。これを産業別にみると、例えば職種限定の正社員制度の導入状況が高いのは、「教育、学習支援業」(59.1%)、「医療、福祉」(51.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(46.2%)などである。企業における人材確保につながり労働者のニーズの多様化にも対応した働き方として、今後、このような選択肢の普及が進むことも考えられる。

## 2 労働供給面からみた非正規雇用と家計の状況

### ●労働供給側が非正規雇用労働者を選択した理由

ここまで労働需要側の非正規雇用の活用実態等をみてきたが、次に、労働供給側の就業希望の観点から、非正規雇用労働者の内訳をみることにする。前出「多様化調査」によると、正社員以外の労働者が現在の就業形態を選択した理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多い。一方、「正社員として働ける会社があったから」と回答した者も存在し、2007年から2010年にかけて、その割合は上昇している<sup>198</sup>(付3-(3)-10表)。また、就業形態別にみると、契約社員及び嘱託社員は「専門的な資格・技能を活かせるから」、派遣労働者は「正社員として働ける会社があったから」、パートタイム労働者は「自分の都合のよい時間に働けるから」がそれぞれ最も高くなっている。

### ●不本意非正規と、正社員を希望する非正規雇用労働者の増加

総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」によると、非正規雇用についての理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者(いわゆる「不本意非正規」)は、2013年1~3月は348万人(役員を除く雇用者に占める割合は6.8%、非正規の職員・従業員に占める割合は18.6%)、うち男性は171万人(同6.0%、28.5%)、女性は177万人(同7.7%、13.9%)となっている。

また、前出「多様化調査」によると、非正規雇用労働者が増加する中で、正社員を希望する非正規雇用労働者の割合は上昇傾向にあり(第3-(3)-10図)、同調査及び総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」に基づき試算すると、2010年は339万人程度(うち男性105万人程度、女性234万人程度)との結果となった<sup>199</sup>。さらに、「正社員になりたい」と回答した正社員以外の者について、その理由をみると、いずれの就業形態においても、「正社員の方が雇用が安定しているから」とともに「より多くの収入を得たいから」が高くなっている(付3-(3)-11表)<sup>200</sup>。

<sup>198</sup> 同調査における「正社員以外の労働者が現在の就業形態を選択した理由」は、2003年は複数回答、2007年及び2010年は3つまでの複数回答となっていることから、2007年と2010年を比較した。

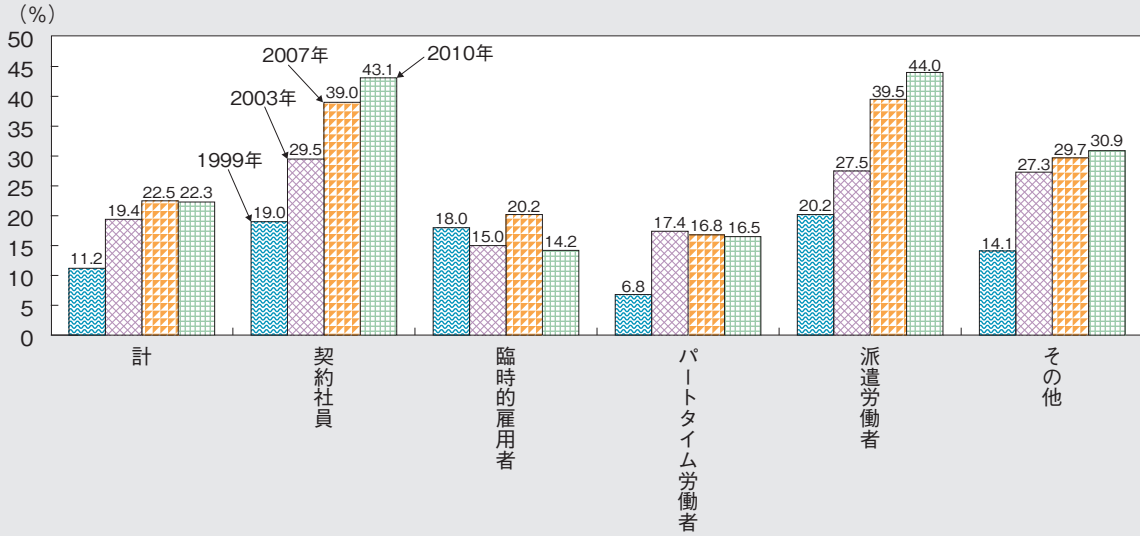
<sup>199</sup> 本試算は、性、年齢階級(15~34歳(在学中を除く)、35~44歳、45~54歳、55歳以上)の別に、「労働力調査(詳細集計)」(2010年)により得られる非正規の職員・従業員数に、「多様化調査」(2010年)による正社員以外の労働者で「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合を掛け合わせたものである。

<sup>200</sup> 非正規雇用問題に係るビジョン(2012年3月)においては、非正規雇用の問題点や課題として、①雇用が不安定であること、②経済的自立が困難であること、③職業キャリアの形成が十分でないこと、④セーフティネットが十分に整備されていないこと、⑤ワークルールの適用が十分に進んでおらず、労働者の声も届きにくいことの5点が整理されている。



第3- (3) -10図 正社員になりたい非正規雇用労働者の割合

非正規雇用労働者のうち、正社員になりたい者の割合は上昇傾向にある。



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」

- (注) 1) 「非正規雇用労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用労働者のうち「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。  
 2) 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。  
 3) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」（短時間でないパート）の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。  
 4) 計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

第3節

### ●非正規雇用世帯の家計の状況

以上にみたように非正規雇用労働者の属性は多様であるが、支援の必要性にかんがみると、その属する世帯の家計の状況に着目することも重要と考えられる。そこでここでは、厚生労働省「国民生活基礎調査」（2010年）の特別集計により、非正規雇用労働者が属する世帯の所得の観点から実情を明らかにする<sup>201</sup>。

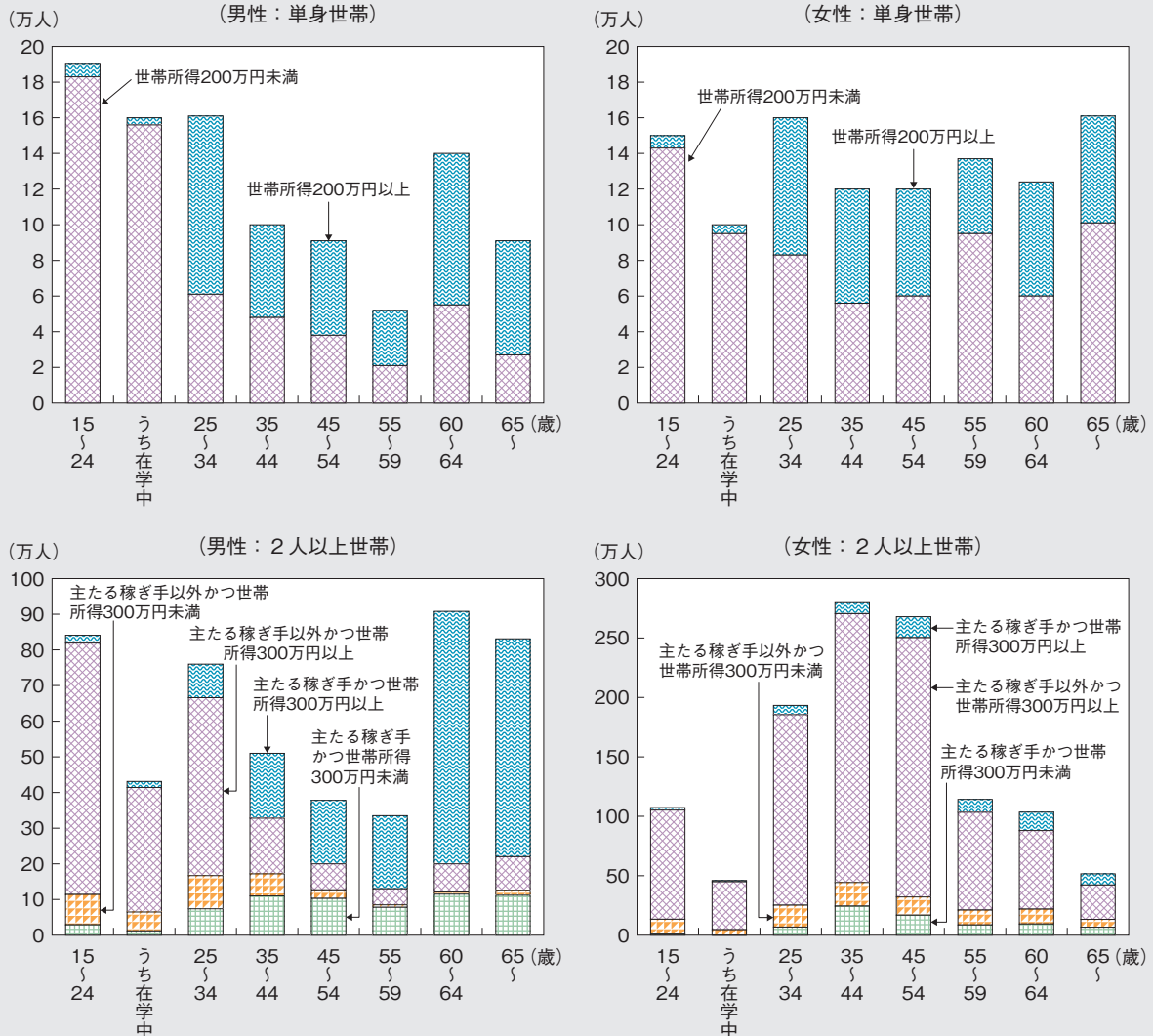
以下では、第3- (3) -11図において、中所得以上の世帯年収を単身世帯で200万円以上、2人以上世帯で300万円以上とみなした場合の試算結果を紹介する<sup>202</sup>。

201 最近の賃金及び勤労者家計の全般的な状況については、第1章第2節及び第3節を参照。

202 本文中のケースのほか、中所得以上の世帯年収を単身世帯で300万円以上、2人以上世帯で500万円以上とみなした場合を含め、試算の詳細は付注2を参照。また、世帯年収の区分については、「平成24年版労働経済の分析」の第2章第2節コラム及び付注9を参照。

第3- (3) -11図 非正規雇用労働者の属性別分布の試算①

○ 非正規雇用労働者は、2人以上世帯の女性で主たる稼ぎ手でなく働く者が多い。また、男性の2人以上世帯では主たる稼ぎ手であり世帯所得が300万円以上の層で働く者も多い。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「国民生活基礎調査」の特別集計をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 推計方法は付注2のとおり。

● 単身で所得が200万円未満の非正規雇用労働者は若年層に多い

単身世帯の男性で非正規雇用労働者は約80万人いるが、そのうち世帯所得が200万円未満の者は約43万人（53.7%）となっている。この内訳をみると、15～24歳層で約18万人と多いが、このうち約16万人は在学中である。

同様の状況は単身の女性についても当てはまり、非正規雇用労働者約95万人中、世帯所得が200万円未満の者は約60万人（62.5%）となっている。この内訳をみると、男性と同様、15～24歳層で約14万人と多いが、このうち約10万人が在学中である。

単身世帯のうち、15～24歳層の在学中、及び60歳以上層を除く、世帯所得が200万円未満である非正規雇用労働者は約54万人（男性約19万人、女性約34万人）となっている。

### ● 2人以上世帯における女性の非正規雇用労働者は主たる稼ぎ手でない者が多い

次に、2人以上の世帯に属する非正規雇用労働者を性別にみると、男性約456万人のうち約62万人（13.6%）、女性約1,117万人のうち約74万人（6.6%）が、自らが主たる稼ぎ手であり、かつ、世帯所得が300万円未満となっている。こうした者は35歳以上層に多くなっている。

主たる稼ぎ手であり、かつ、世帯所得が300万円以上の非正規雇用労働者は、男性で約200万人（全体の43.8%）、女性で約72万人（同6.5%）となっている。このうち60歳以上の高齢者は男性が約132万人、女性が約25万人であり、非正規雇用に従事して世帯を支える高年齢層の男性が多いことがうかがえる。

一方、主たる稼ぎ手でない非正規雇用労働者は、男性が約194万人（全体の42.5%）、女性が約971万人（同87.0%）となっている。女性の内訳をみると、世帯所得が300万円未満で約98万人、300万円以上で約874万人となっており、家計を補助する女性の非正規雇用労働者が多く存在するものと考えられる。

また、2人以上世帯のうち、15～24歳層の在学中、及び60歳以上層を除く、世帯所得が300万円未満である非正規雇用労働者は約96万人（男性約38万人、女性約58万人）となる。

### ● 世帯所得の相対的に低い世帯に属する非正規雇用労働者の状況

いま、世帯所得水準の安定という観点から、非正規雇用労働者のうち世帯所得が相対的に低く、かつ世帯の主な稼ぎ手となっている者（ただし在学中の者や60歳以上の高齢者を除く）を試算すると、第3-（3）-12表のとおり、約149.2万人（2010年の役員を除く雇用者の2.9%に相当）との試算結果が得られる。なお、これに非正規雇用労働者のうち世帯所得が低く、かつ世帯の主な稼ぎ手でない者（ただし、在学中の者や60歳以上の高齢者を除く）を加えると、約244.9万人（2010年の役員を除く雇用者の4.8%に相当）との試算結果が得られる。

以上是非正規雇用労働者が1人以上含まれる全ての世帯についてみたものであるが、主たる稼ぎ手が非正規雇用労働者である者の世帯に含まれる非正規雇用労働者全てをカウントしたもの<sup>203</sup>をみる場合、単身世帯には約92.8万人（うち在学中は約25.1万人）、2人以上世帯には約170.9万人（同約4.0万人）の非正規雇用労働者がいるとの試算結果となった（付3-（3）-12表）。

第3-（3）-12表 非正規雇用労働者の属性別分布の試算②

○ 世帯所得が相対的に低い世帯で主たる稼ぎ手となっている非正規雇用労働者（在学中の者や60歳以上の者を除く）は約149.2万人と試算される。

（単位 万人）

	15～59歳（在学中を除く）	在学中	60歳以上
主たる稼ぎ手	149.2	26.3	63.2
主たる稼ぎ手以外	95.7	9.9	21.1

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「国民生活基礎調査」の特別集計をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）推計方法は付注2のとおり。

<sup>203</sup> 第3-（3）-11図においては、非正規雇用労働者が含まれる世帯において、自らが主たる稼ぎ手である場合の非正規雇用労働者本人のみをカウントしたものであり、ここでは主たる稼ぎ手が非正規雇用労働者である場合、その世帯に含まれる非正規雇用労働者すべてをカウントしたものである。なお、簡略化のため、当該非正規雇用労働者の性、年齢等の属性は集計していない。

### 3 成長による雇用・所得の拡大に向けて

企業が経済のグローバル化等の環境変化に対応する中で、正規雇用は1980年代後半から1990年代後半にかけて増加した後に減少したが、2000年代半ば以降大きく減少していない。一方で、非正規雇用は増加傾向が続いている。就業形態の多様化は、労働需要側の人件費コスト節約、仕事の繁忙への対応、専門的能力の活用、景気変動への対応等の観点とともに、労働供給側の就業ニーズや意識の変化、例えば家庭責任との両立を志向する者等の労働参加が進んだことや、高齢化の進行等の変化に対応するものでもあったと考えられる。企業における非正規雇用の活用が多様化するなかで、総じて基幹化・戦力化の動きが見られるが、今後についてみると、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回っている。また、非正規雇用労働者の多くが有期契約労働者であると考えられることから、有期契約労働者から無期契約労働者になる者が増え、雇用の安定が図られれば、企業にとっても人材の確保・定着等の効果が期待される。

一方で、厳しい雇用情勢の中でやむを得ず非正規雇用労働者となった者もみられる。そのような不本意非正規や正社員を希望する非正規雇用労働者、非正規雇用労働者のうち世帯所得の低い世帯で主な稼ぎ手となっている者など、より支援の必要性の高い者に焦点を当てながら、適切な能力開発の機会の提供等<sup>204</sup>を通じて、雇用の安定や処遇改善を図っていくことが重要である<sup>205</sup>。

こうしたことにより、我が国の労働者全体の人材としての付加価値が高まることが期待されるが、そのためには、企業が成長して良好な雇用が創出され、そのような分野で必要とされる人材が活躍できる仕組みを整備することが重要であると考えられる。

また、現在、労働需要側、労働供給側双方の動向も踏まえ、「多様な働き方」が注目されている。現在、企業でも、そのような働き方を活用する動きがみられているが、正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方が提供される社会を実現するため、より一層こうした働き方の導入促進に向けた取組を推進していくことが重要である。このことは、企業にとって従業員のモチベーション向上や人材の確保・定着を通じた生産性の向上が期待でき、また、非正規雇用労働者のキャリアアップ、より安定的な雇用の機会が確保されることになり、不本意非正規の減少にもつながるものと考えられる。さらには、正社員にとっても長時間労働等の課題を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現の一つの手段となりうるものと期待される。なお、その際には、労働者個人の選択が確保され、その導入により雇用の安定化が図られる層が増えるよう配慮して進めていくことが重要である。さらに、改正労働契約法の全面施行も、「多様な働き方」の普及・促進につながるものとして期待される。

本節で労働需要面、さらには労働供給面からみた雇用者の内訳をまとめると第3-(3)-13図のとおりである。これらの各種統計データについては観点が異なり、重複があり得るものであるが、有期契約労働者の実数に関する統計値は「労働力調査」では2013年1月より表章されたこともあり、今後、雇用契約の無期・有期の別と勤め先における呼称にまたがる統計の蓄積や分析、議論が必要と考えられる。

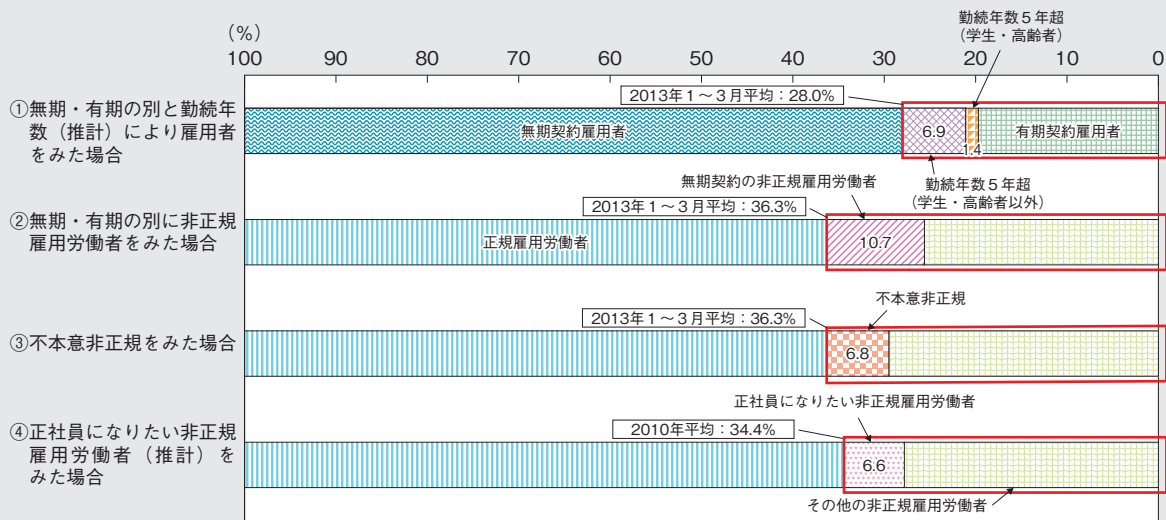
<sup>204</sup> 厚生労働省では、2012年12月、「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」の報告書を取りまとめた。この報告書の内容を踏まえ、政府一丸となって、キャリアアップの支援を始めとする具体的な取組を推進していくこととしている。

<sup>205</sup> 不本意非正規を減少させることの重要性は、労使双方においても認識されている。例えば、日本経済団体連合会「2013年版経営労働政策委員会報告」では、非正規雇用に関して「本質的な課題は、本人の意に反して非正規就労している者への政策的対応である。こうした政策ターゲットを明確にしないままに、一律的な規制強化策を用いれば、多様な働き方を希望する労働者の就業機会を奪うことになる」としている。また、日本労働組合総連合会「連合白書 2013春季生活闘争の方針と課題」は、非正規雇用労働者から望まれる正規雇用への転換制度を課題にあげている。

政府としては、今般明らかになった統計データを踏まえながら、非正規雇用労働者のキャリアアップのための取組を支援し、成熟産業から成長産業への失業を経ない円滑な労働移動が可能な環境の実現を図るなど、経済情勢の好転、企業における成長を支援する取組を、政労使の協力のもと推進していくことが必要である。そして、「多様な働き方」の選択肢が整備されつつ、各企業の労使が中長期的な観点から最適な従業員・雇用の組み合わせを実現していくことが、成長を通じた雇用・所得の増大にもつながっていくものと考えられる<sup>206 207</sup>。

第3-(3)-13図 雇用者の内訳

○ 雇用者の内訳（役員を除く雇用者に占める割合）をみると、有期契約雇用者は28.0%であり、このうち勤続年数5年超の者（学生・高齢者以外）は6.9%と推計される。また、無期契約である非正規雇用労働者の割合は10.7%である。就業希望の観点に着目すると、不本意非正規、正社員になりたい非正規雇用労働者（推計値）は、それぞれ6.8%、6.6%である。



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」(2010年)「平成23年有期労働契約に関する実態調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) ①のうち「勤続年数5年超の有期契約雇用者」は、「平成23年有期労働契約に関する実態調査」、「労働力調査(詳細集計)」(2013年1~3月)に基づく推計値。①のその他及び②は「労働力調査(詳細集計)」(2013年1~3月)の値。詳細は第3-(3)-9表を参照。  
 2) ③は「労働力調査(詳細集計)」(2013年1~3月)の値。  
 3) ④の「正社員になりたい非正規雇用労働者」は、2010年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」及び「労働力調査(詳細集計)」に基づく推計値。  
 4) 雇用者の内訳の各種データは観点が異なり、重複があり得ることに留意が必要である。

第3節

206 内閣府「経済社会構造に関する有識者会議」における「成長のための人的資源活用検討専門チーム」報告書(2013年4月)によると、中期的な制度的対応の方向性として、人的資本をできるだけ損なうことなく、より高い生産性の部門へ失業を経ないで移動できることを目指して、改革のための議論がなされるべきとしている。  
 207 「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)中の「日本産業再興プラン」には、失業なき労働移動や多様な働き方の実現を含む「雇用制度改革・人材力の強化」が盛り込まれた。