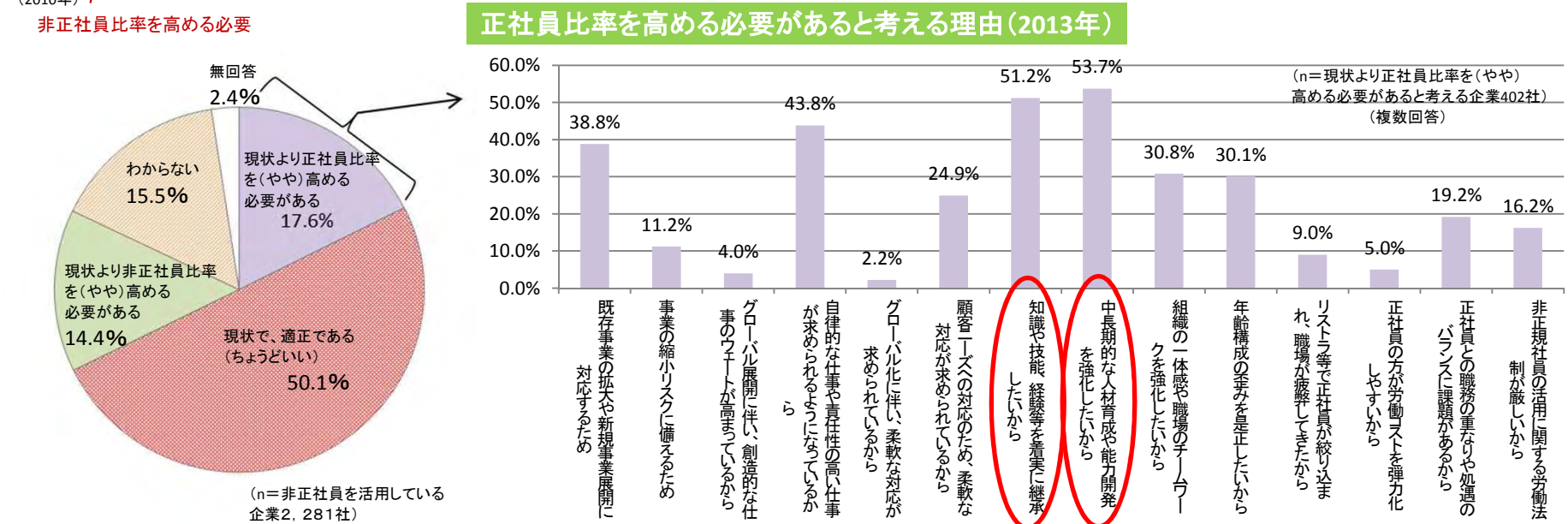
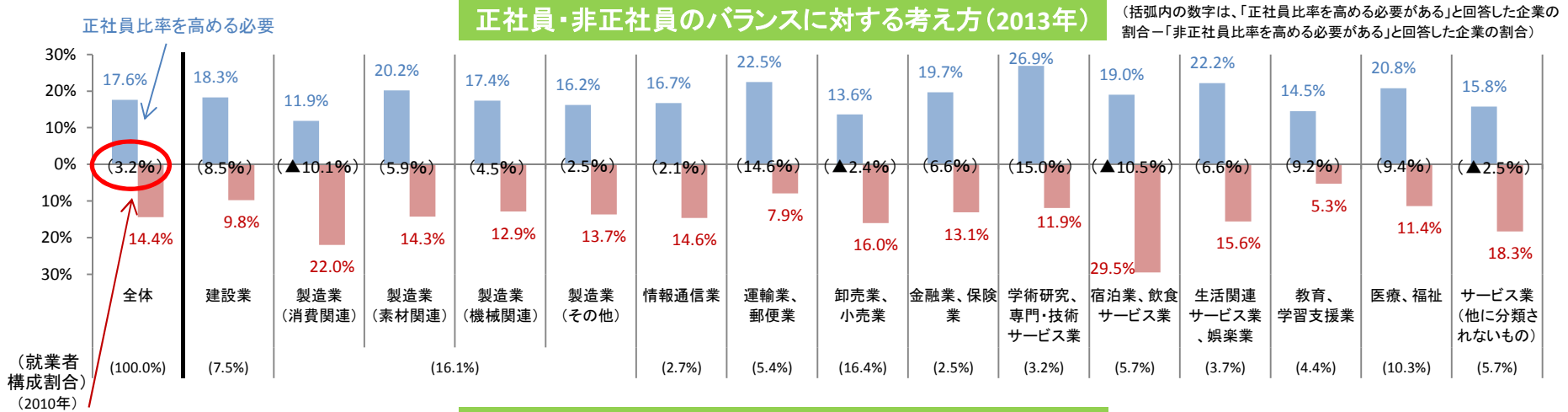


正社員・非正社員のバランスに対する考え方とその理由

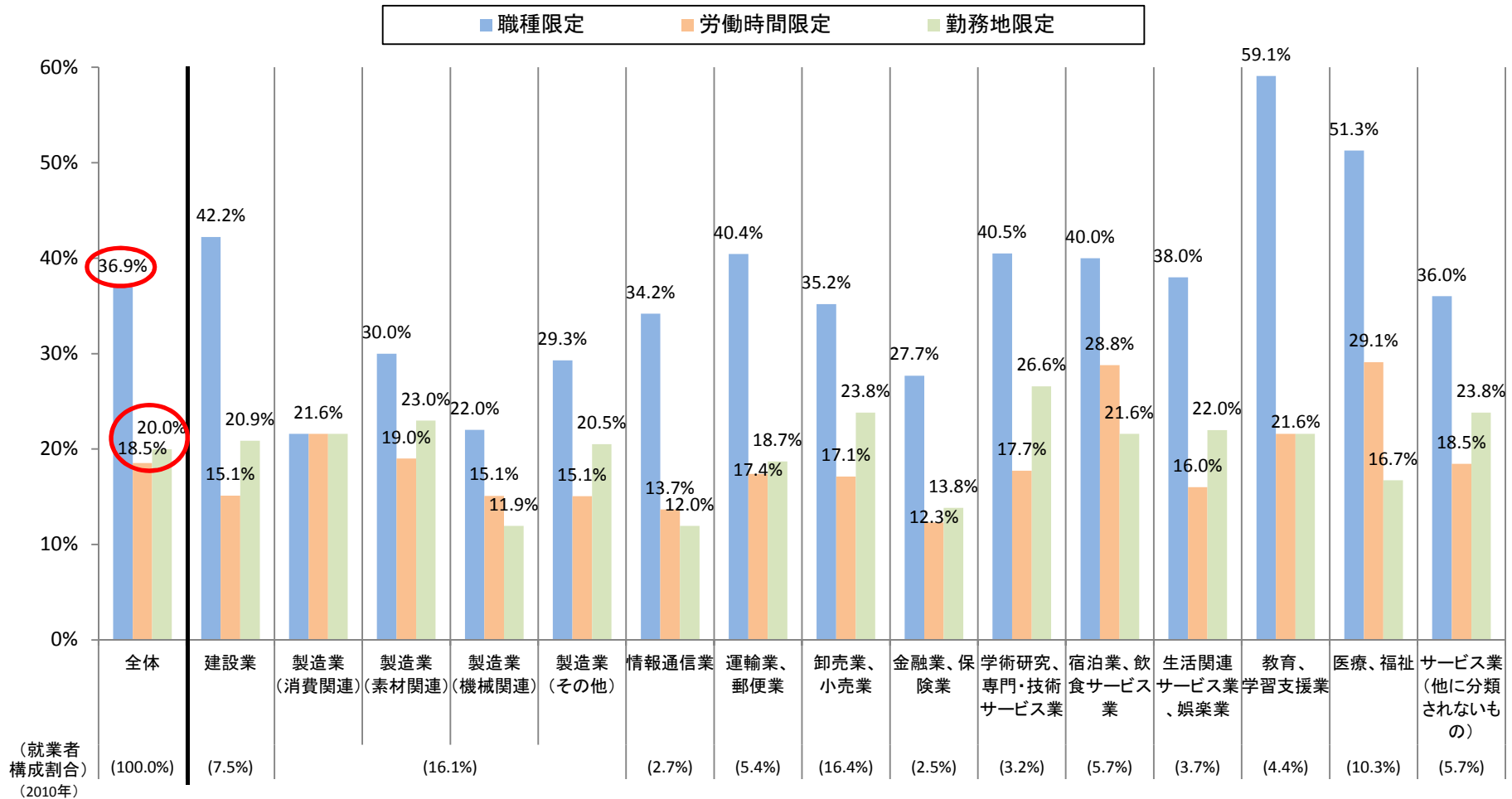
- 産業別では区々であるが、全体では、「正社員比率を高める必要がある」とする企業の割合が、「非正社員比率を高める必要がある」とする企業の割合を上回っている。
- 「正社員比率を高める必要がある」理由としては、人材育成・能力開発や知識・技能・経験の承継を挙げる企業が多い。



(出所)独立行政法人労働政策研究・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)、総務省統計局「平成22年国勢調査」

正社員制度において「多様な働き方」を導入している企業の割合(2013年)

- 職種限定の正社員制度の導入企業は4割弱となっており、教育・学習支援、医療・福祉などのサービス業や建設業において高い割合となっている。
- 労働時間限定や勤務地限定はそれぞれ2割程度となっており、例えば、労働時間限定は、医療・福祉や宿泊業・飲食サービス業において高い割合となっている。



(出所) 独立行政法人労働政策研究・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)、総務省統計局「平成22年国勢調査」
 (注) 複数の働き方要素が限定されている正社員については、それぞれの要素に回答している。

(参考) 「多様な正社員」の導入企業の事例(総括表)

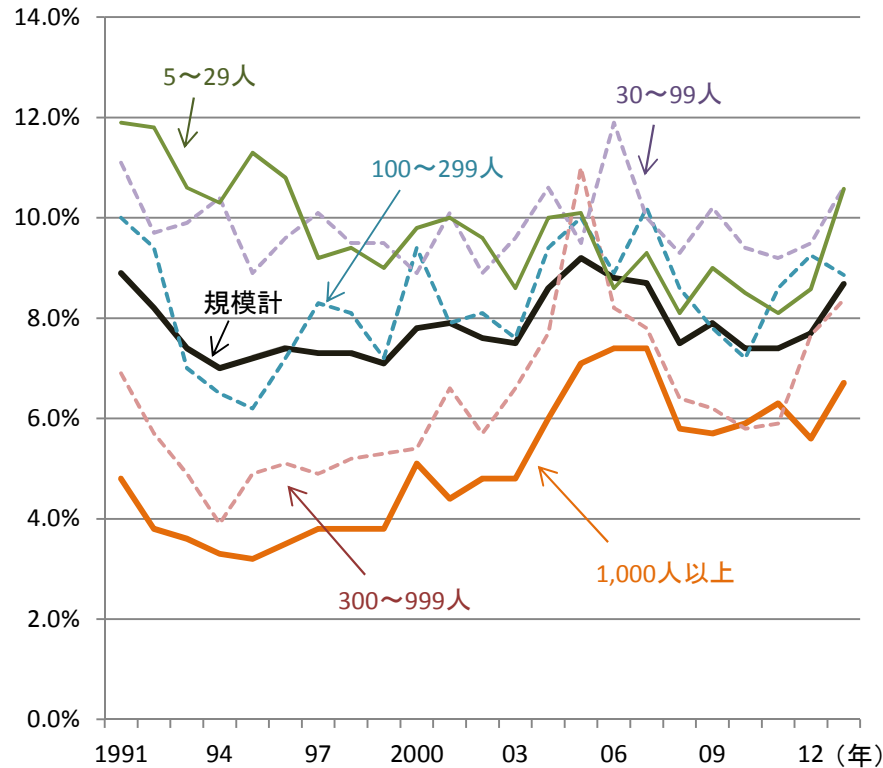
ヒアリング概要	ヒアリングの実施 ⇒ 8企業(製造業、建設業、小売業2、保険業、金融業、旅行業、飲食業) 全企業が勤務地限定の正社員制度を導入。一部は職務、勤務時間も限定あり
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に職務、勤務地等の限定を規定(一部規定のない例あり) ・雇用契約書、労働条件通知書に就業場所の限定状況を具体的に記載する例あり ・地域限定の同意書を本人から提出する例あり
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準 <u>いわゆる正社員と比べ、職務・勤務地限定の正社員は概ね8割～9割。手当による調整例あり。</u> ・昇進 <u>いわゆる正社員とほぼ同じ昇進スピードであるが、上限が異なるものが多い</u>
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用→多様な正社員 一定の要件(勤続年数、評価結果等)の下、本人の申出、面接等により判断 ・多様な正社員→いわゆる正社員 一定の要件の下、本人の申出、所属長の推薦、面接等により判断 ・いわゆる正社員→多様な正社員 一定の要件の下、本人の申出(同意)、所属長の推薦等により判断
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等の定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地・職務への配置転換で対応 本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、退職(会社都合)となる例あり
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着、ワーク・ライフ・バランスの支援 ・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化 ・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備 ・ものづくり技能の安定的な継承、地域に根付いた事業展開(店舗運営)
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・上記制度導入の目的に同じ (優秀な人材の確保・定着のほか、特に職域拡大等による女性の活躍の機会拡大、女性管理者の増加等) ・地域に根ざした生活設計が可能となり、生活への安心感の高まり
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満 ・会社として幅広く活躍することを期待する役割と、本人の価値観や事情とのマッチング(折り合い) ・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあり方(夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい) ・コース転換について、ライフイベントのタイミングでの随時応募等柔軟な対応

資料出所:厚生労働省『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会』の企業ヒアリング結果

転職入職率と勤続年数別分布の推移

- 一般労働者の転職の動向を示す「転職入職率」は、5～29人規模の企業では長期的に低下傾向にあるものの、中小企業は総じて高い水準で推移。一方、1,000人以上の大企業においては、「転職入職率」が長期的に高まっている。
- 一般労働者の勤続年数は、男女25～54歳において、「10年以上」の割合が低下してきている。

一般労働者の企業規模別転職入職率の推移

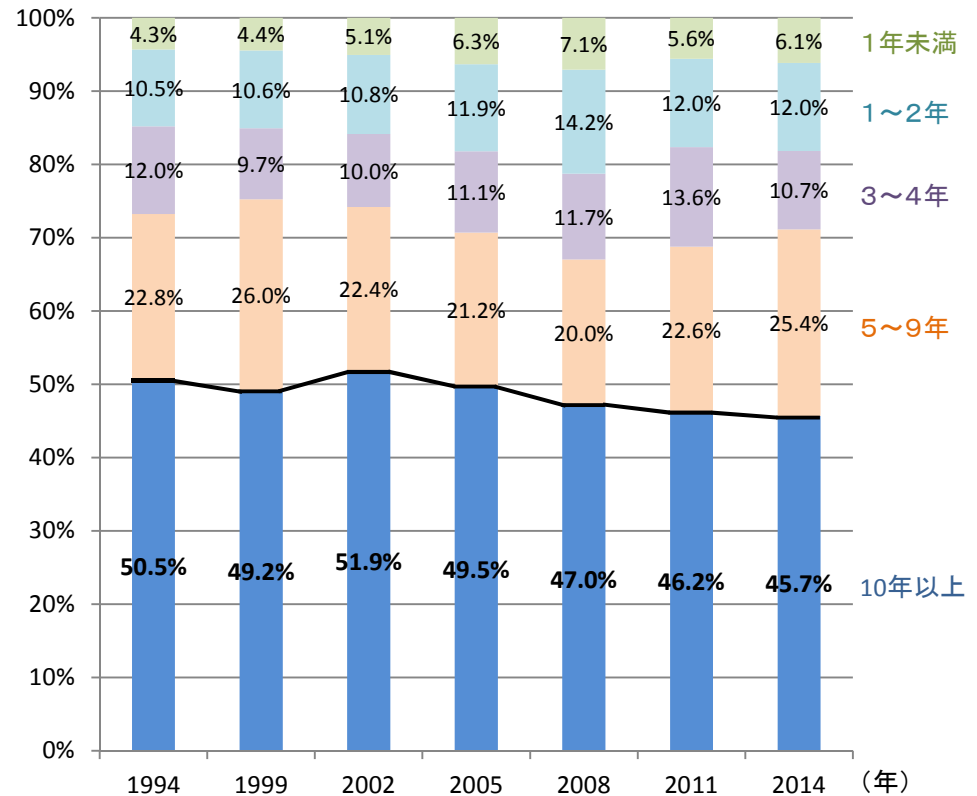


(出所)厚生労働省「雇用動向調査」

(注)一般労働者の転職入職率=(一般労働者の転職入職者/1月1日現在の一般労働者数)×100。
 転職入職者とは、入職者(調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。)のうち、入職前1年間に就業経験のある者のことをいう。ただし、「内職」や1か月未満の就業は含まない。

(参考)一般労働者とは、常用労働者のうち「パートタイム労働者」又は「短時間労働者」(「1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者」又は「その事業所の一般の労働者より1週の所定労働日数が少ない者」)以外の者をいう。

一般労働者の勤続年数別分布の推移(男女25～54歳)

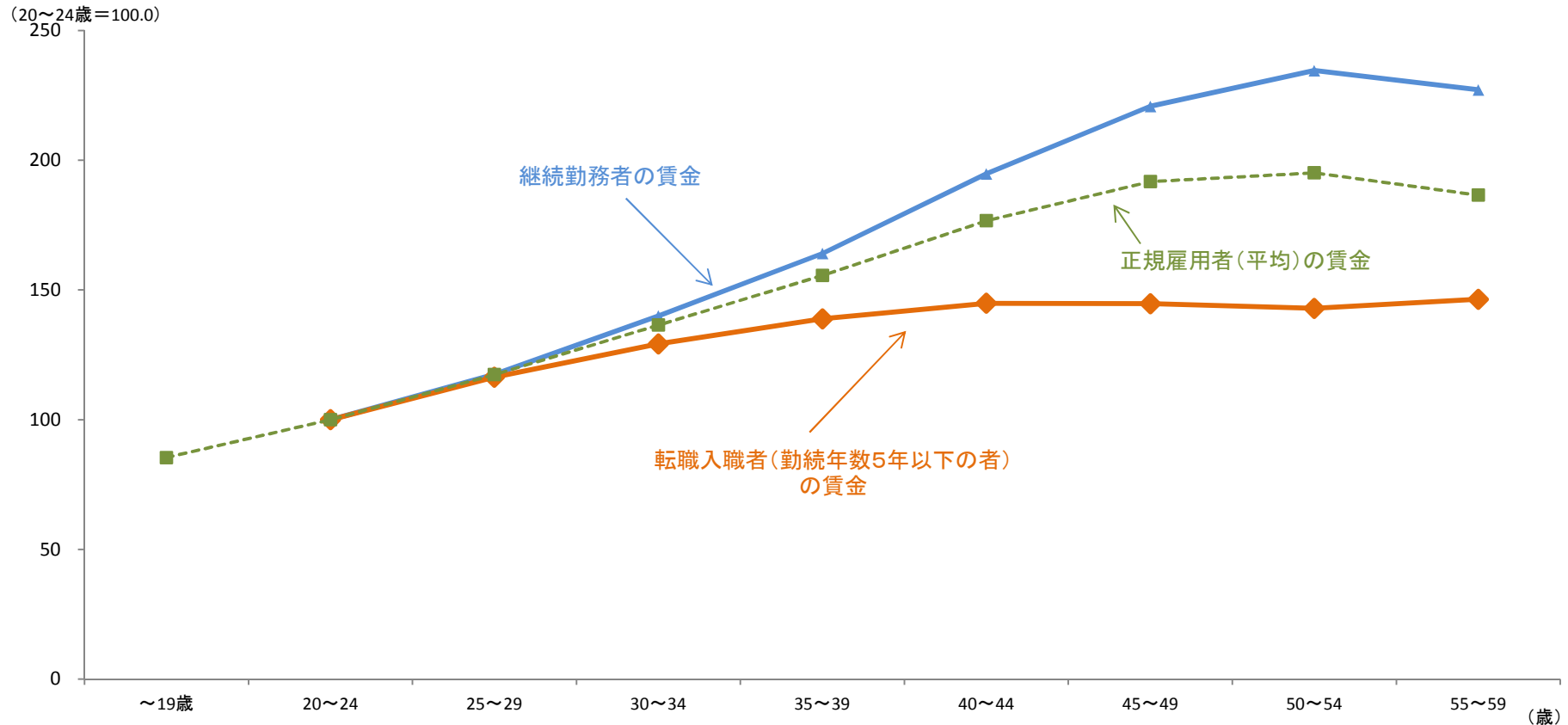


(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注)「民営+公営」のもの。

(参考) 正規雇用者のうち、転職入職者の年齢と賃金の関係

○ 正規雇用者のうち、継続勤務者の賃金は、「年功賃金」により勤続年数に応じて上昇する傾向にある。一方、転職入職者の賃金は、非正規労働者の賃金に似て、年齢に応じて上昇する傾向が弱い。



(出所)厚生労働省「平成23年版 労働経済の分析」 (元データ)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010年)

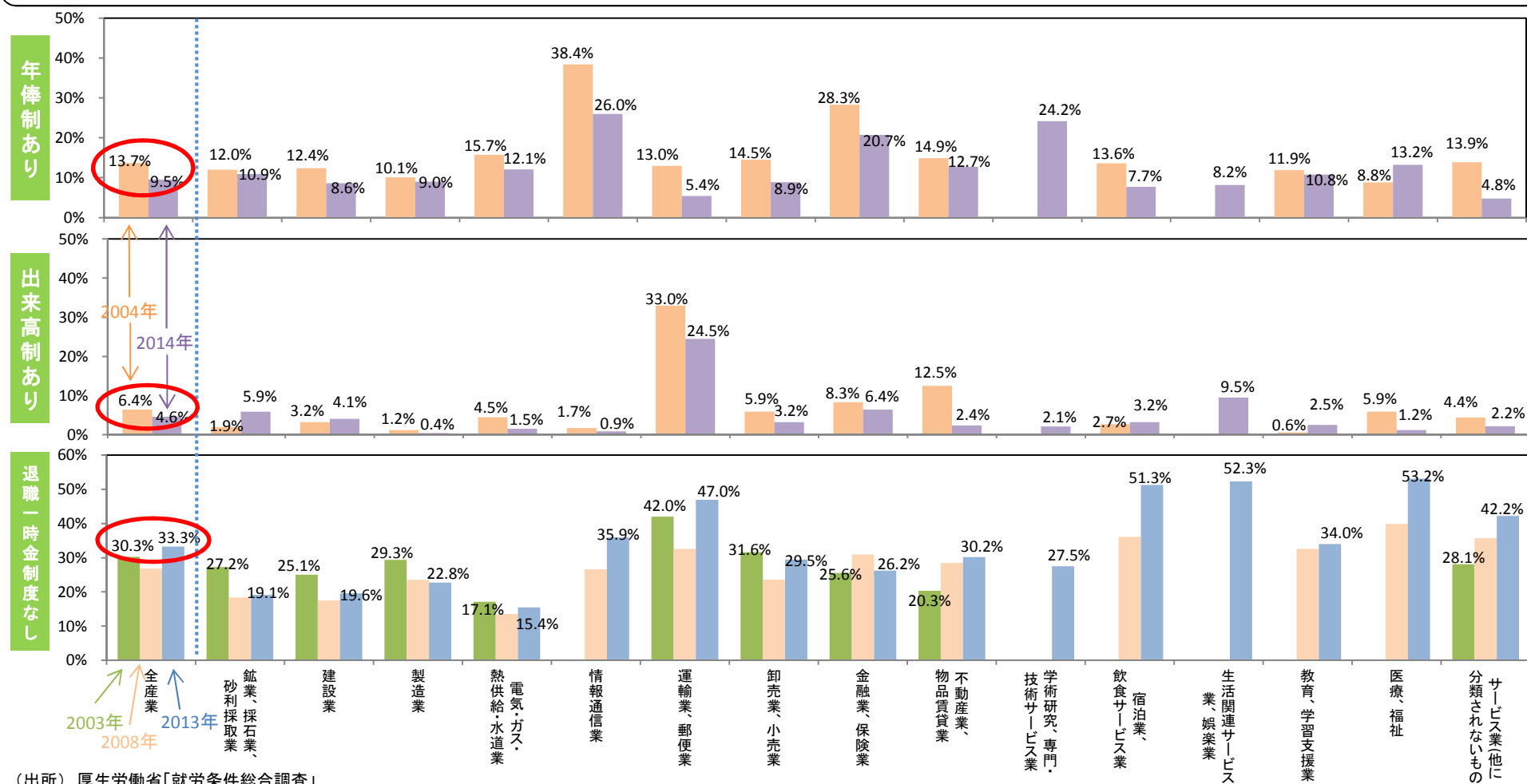
(注1)正規雇用者(平均)の賃金は、一般労働者の正社員・正職員の所定内給与を用いた。

(注2)継続勤務者の賃金は、一般労働者の正社員・正職員のうち、30~34歳層で勤続5年以上の労働者の所定内給与とし、以下、年齢階級が1つ上がるごとに勤続年数を5年以上引き上げることで推計した(30歳未満については正規雇用者(平均)と同じとした)。

(注3)転職入職者の賃金は、一般労働者の正社員・正職員のうち勤続年数5年以下の労働者の所定内給与とした。

賃金形態等の多様化の状況

- 年俸制や出来高制を導入する企業の割合は減少傾向。
- 退職一時金制度を導入していない企業の割合は、2003年と比べると、増加傾向にあり、特にサービス業において高い割合となっている。



(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注1) 「年俸制」とは、適用者の能力や業績に対する評価に応じて、賃金を1年単位で決定するものをいう。

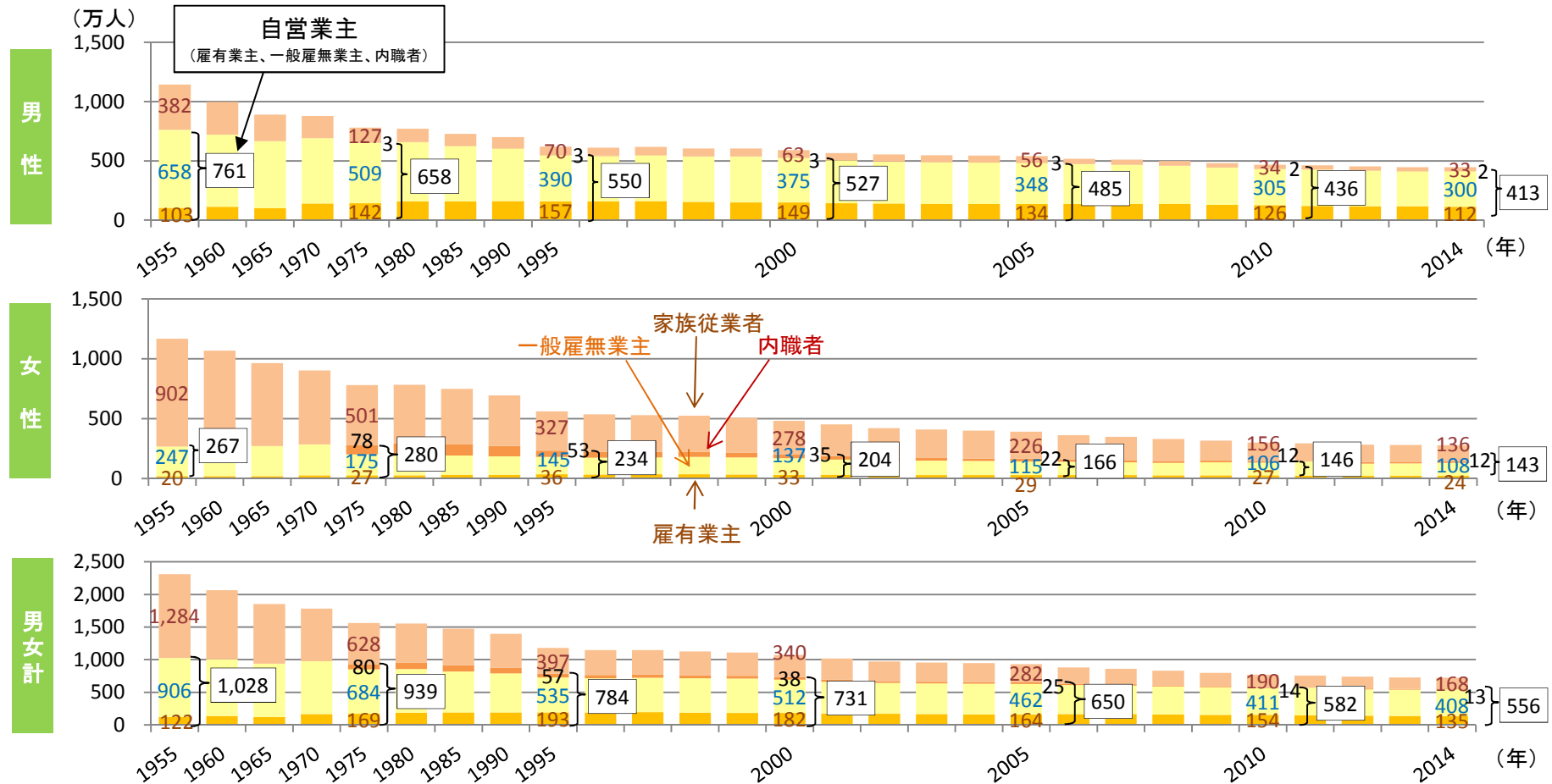
(注2) 2008年、2004年については、鉱業、採石業、砂利採取業は「鉱業」、運輸業、郵便業は「運輸業」、不動産業、物品賃貸業は「不動産業」、宿泊業、飲食サービス業は「飲食店、宿泊業」である。また、「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の分類が存在しない。2003年については、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」の分類が存在しない。また、運輸業、郵便業及び情報通信業は「運輸・通信業」であり、運輸業・郵便業に計上しているのに注意を要する。

(注3) 「退職一時金制度なし」は、退職給付(一時金・年金)制度がある企業に対する割合及びそのうち退職一時金制度のみがある企業の割合を用いて算出。

「雇用者」以外の就労形態の変化

自営業主数、家族従業者数の推移

- 男女ともに自営業主等の数は減少している。
- 男性は一般雇無業主の数が減少しており、女性は家族従業者の数が大幅に減少。

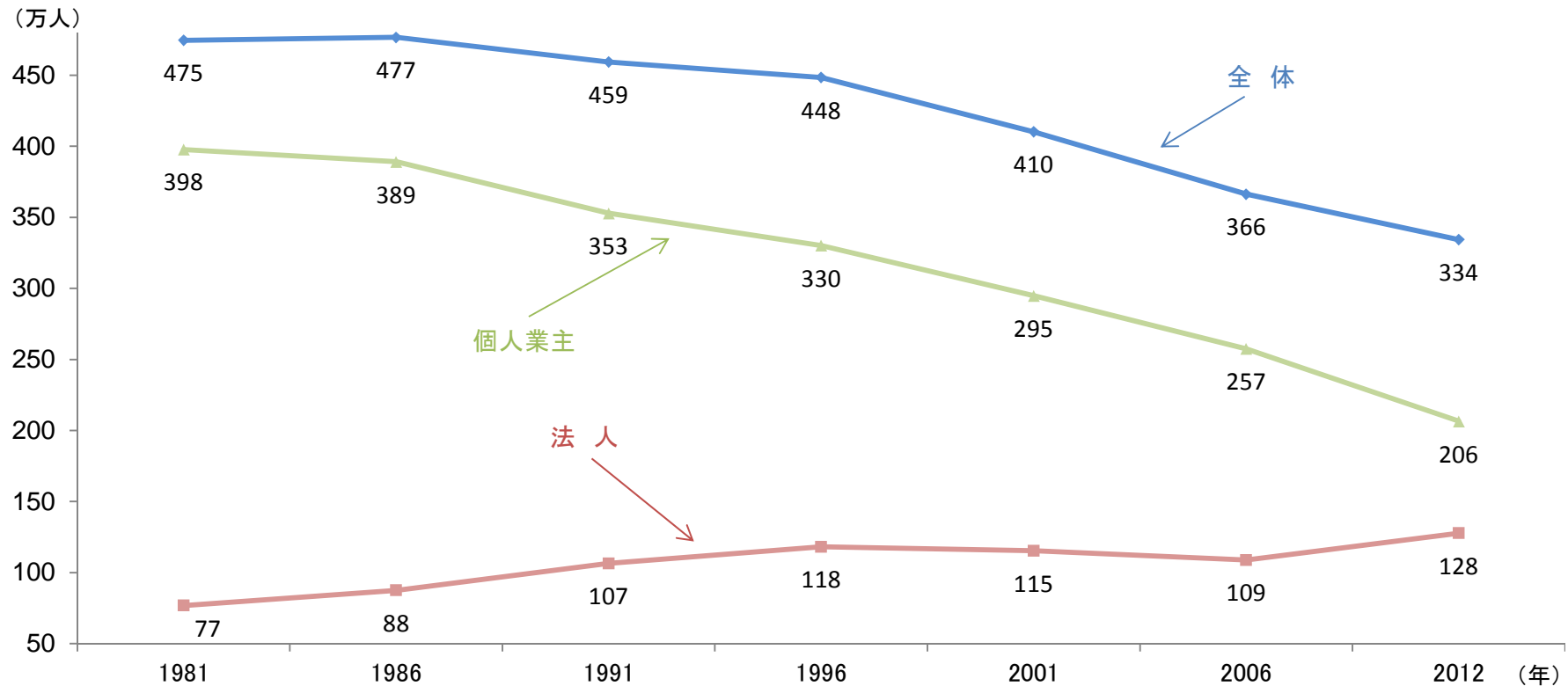


(出所)総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注)1955年から1975年、2005年から2010年の数値については、時系列接続数値を使用。2011年の数値については、補完推計値を使用。ただし、これらの年の「一般雇無業主」、「内職者」については、各年の報告書の数値を使用(1955年から1970年、2011年については、便宜的に全て「一般雇無業主」としている)。

小規模事業者数（法人数＋個人業主数）の推移

○ 小規模事業者数は、個人業主の減少などにより減少傾向にある一方、法人数は増加傾向にあり、小規模事業者数に占める法人数の割合は上昇。



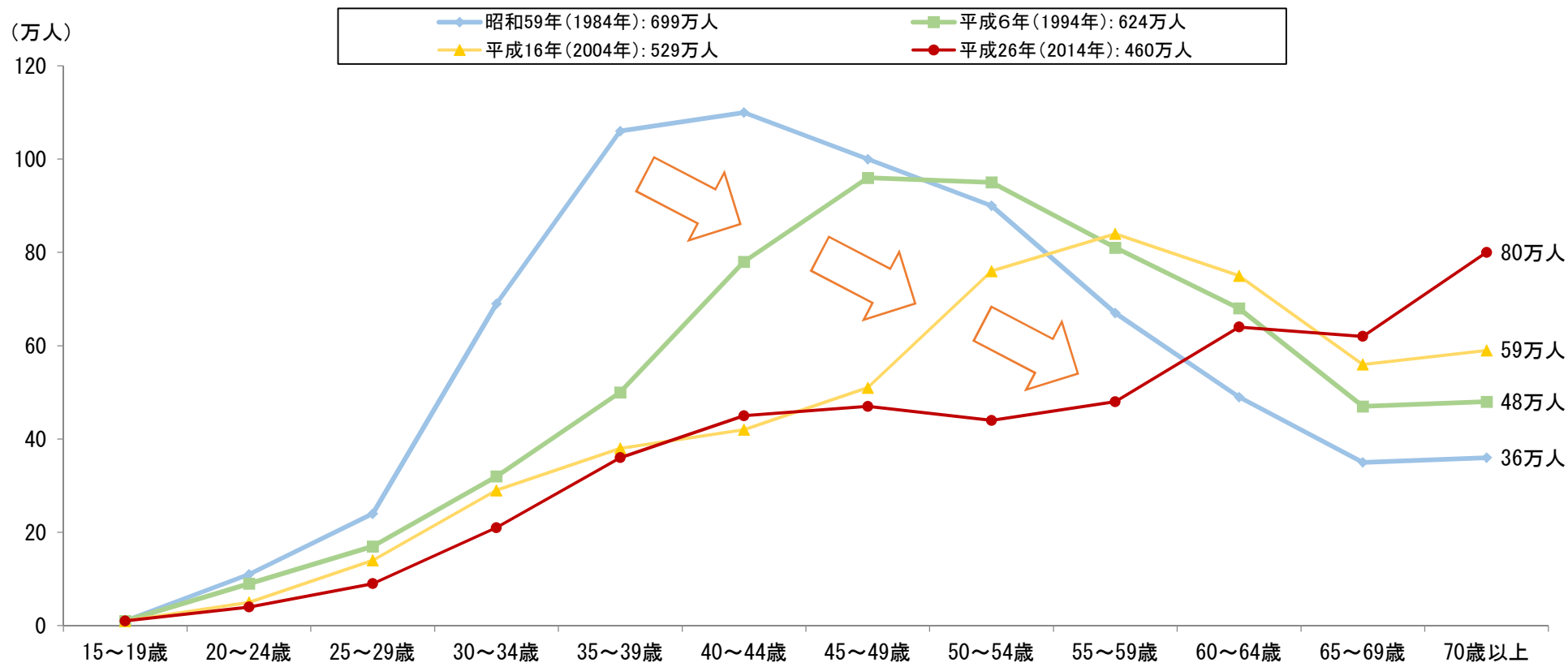
(出所) 中小企業庁「中小企業白書」掲載資料(総務省「事業所・企業統計調査」、総務省・経済産業省「平成24年経済センサス-活動調査」再編加工)より作成。

(注1)「小規模事業者」とは、常時雇用する従業員の数(商業又はサービス業は5人)以下の法人又は個人業主をいう。

(注2)「事業所・企業統計調査」及び「平成24年経済センサス-活動調査」では、農林漁業に属する個人経営の事業所等が調査の対象から除かれていること、SOHOなど外観からでは捕捉が困難な事業所・企業が増加しており、そうした事業所・企業を必ずしも的確に把握できないこと等から、社(者)数が他の統計と乖離している。

年齢階級別自営業主数の推移

○ 全体の自営業主数が減少する中で、30～59歳の自営業主数が減少し、経営者の高齢化が進展。若年層の自営業主数が少ないままの場合、自営業主数の更なる減少が予想される。



(出典) 昭和59年及び平成6年は総務省「労働力調査特別調査」より、平成16年及び平成26年は総務省「労働力調査」より作成。

(注1) 非農林業について集計。

(注2) 自営業主とは、従業上の地位区分のうち「雇人のある業主」、「雇人のない業主」及び「家庭内職者」である人をいう。