

[人事レポート vol.13 2016.3]

◆ 2016 年賃上げの動向

◆ 多様な働き方と人手不足対策としての地域限定社員に関する考察

◆ 2016 年賃上げの動向

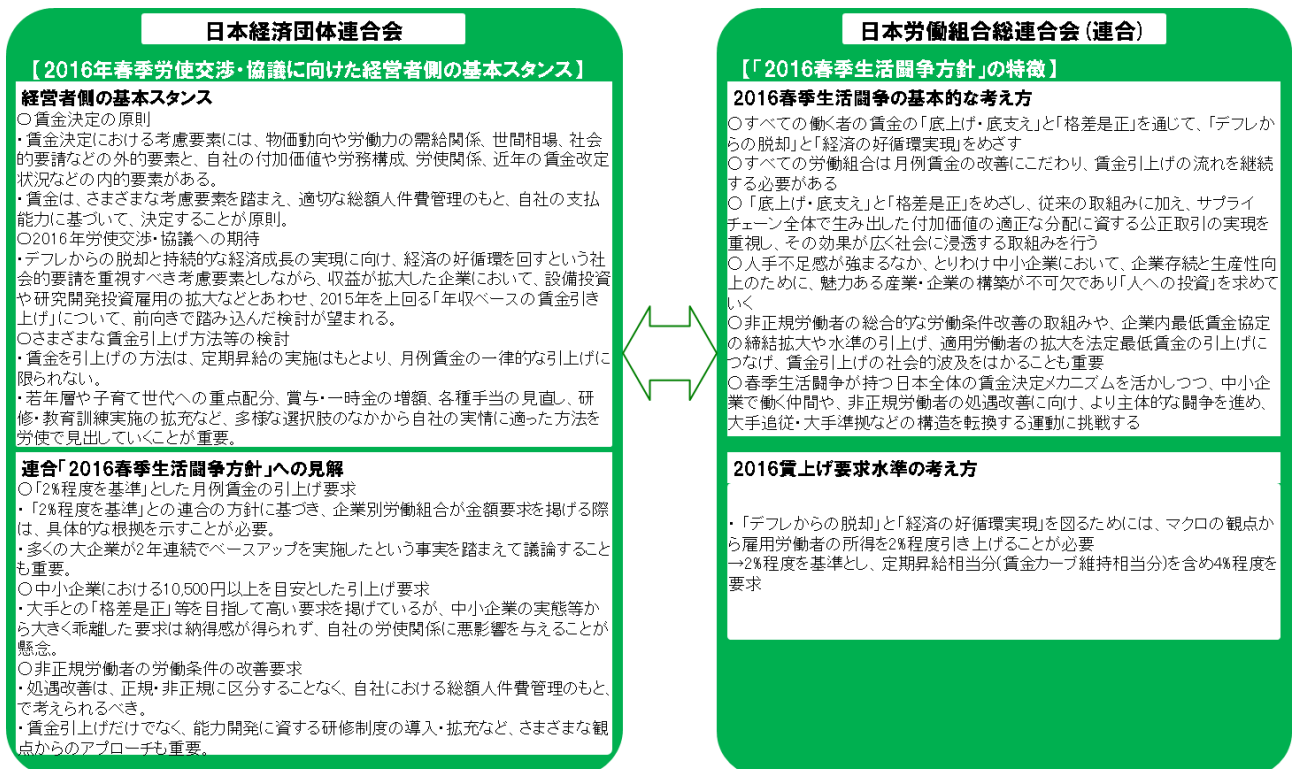
3月16日の集中回答日を前に3月初旬までに主要な産業から賃上げ要求が出揃いました。日銀のマイナス金利も効果は持続せず、先行き不安から円安、株安、中国経済の伸び悩みなどから、大手を中心に第4四半期は当初予測より下振れ、全体的な3月期の決算は昨年を下回る見通しです。しかしながら、企業業績は総じて好調で、賃上げ環境は整っており、その動向は日本経済全体に与える影響は大きいと思われます。

政府の賃上げ要請に対して、労使双方賃上げ(ベア)で応じるといった過去2年と同じ姿勢ではありません。大手を中心に2年連続で賃上げ(ベア)を実施したものの、物価上昇にはつながらず、大手-中小、正規-非正規の格差が広がり、GDPも期待したほどの上昇はありませんでした。また、安倍首相が強く掲げる切れ目なく働ける社会のためには総論賛成で、非正規社員の賃金是正、非正規社員の無期雇用への転換など、企業にとっては人手不足解消のために可能な限り実現したい問題に注目が集まります。

組合側も昨年のような賃上げを強力に打ち出すことなく、定昇を確保したうえでの賃上げ(ベア)とともに、非正規社員の待遇是正を訴えており、原資をどのように配分していくかが攻防のカギとなりそうです。

使用者(会社)側の代表的組織である日本経済団体連合会(経団連)と、労働者側の最大の組織である日本労働組合総連合会(連合)の主張は図表1のようになっています。

【図表1】



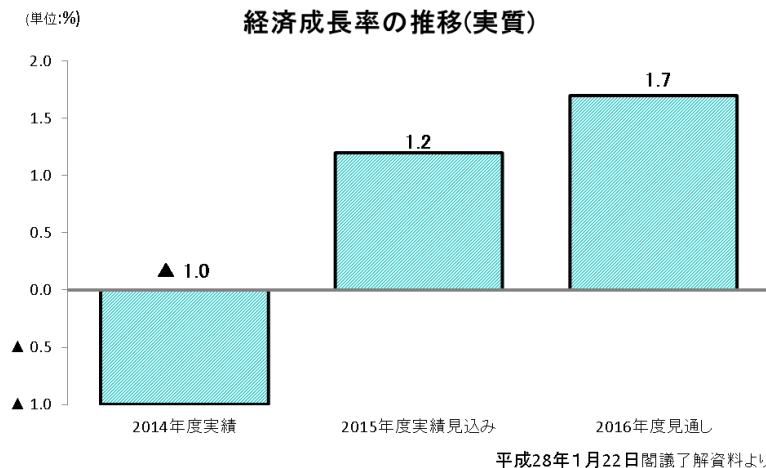
連合は、雇用労働者の所得を 2%上げることが必要とし、定昇に加え、2%の賃上げを要求するとしており、昨年に比べ、「2%以上」といった強い主張から正規-非正規の格差是正の姿勢がうかがわれます。一方、経団連は「2%」賃上げの根拠はなく、2 年連続での賃上げ(ベア)実施を踏まえ、「年収ベースの賃上げ」を検討すべきとし、中小企業の賃上げは必要であるが自社の実態に即したものとし、非正規に限らず自社の総額人件費重視、賃上げに限らない能力開発などへの投資視点も必要としています。

労使双方の課題意識の大きな離れはなく、直近 2 年の賃上げ(ベア)実施からの反省、大手-中小の格差是正、正規-非正規の格差是正などにどのように対処していくかが争点となりそうです。

先行き不安から急速に進んだ円高に加え、原油安の反発リスク、大手は一巡したものの中小まで浸透しない設備投資など、首相も更なる増税延期に含みを持たせる発言にトーンダウンするなど、物価上昇、デフレ脱却が短期的に進み、経済環境が急激に回復することは考えにくいでしょう。

政府の1月の月例経済報告では、雇用・所得環境は改善し、さらに大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起するなど経済財政政策の効果により「景気は緩やかな回復に向かうことが見込まれる」としています。物価は原油価格の下落の影響もあるものの、経済は好循環が進展、物価の基調は緩やかに上昇しているとし、平成 27 年(2015 年)度実質GDP成長率は実質 1.2%、名目 2.7%を見込むとしています。

【図表 2】経済成長率の推移(実質)



以上の点から、2016 年の賃上げは全体としては概ね昨年をやや下回ることが想定されますが、賃金改善企業の割合が減少すること、業績配分の視点から一時金の増額や、非正規社員の賃金上昇等が予想されます。

参考までに昨年の賃上げの実績を以下に掲載します。

【図表 3】2006 年以降の賃上げの実績

	厚生労働省						日本労働組合総連合会(連合)			
	主要企業1000人以上		中堅企業1000人未満*		中小企業300人未満*		業種・単産計		業種・単産計*	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'06	5,661	1.79	3,784	1.51	3,587	1.47	5,237	1.79	3,982	1.59
'07	5,890	1.87	3,979	1.59	3,807	1.55	5,523	1.86	4,167	1.65
'08	6,149	1.99	3,969	1.58	3,787	1.54	5,523	1.88	4,212	1.68
'09	5,630	1.83	'09年より廃止				4,848	1.67	3,470	1.37
'10	5,516	1.82					4,805	1.67	3,550	1.41
'11	5,555	1.83					4,924	1.71	3,786	1.50
'12	5,400	1.78					4,902	1.72	3,740	1.50
'13	5,478	1.80					4,866	1.71	3,619	1.51
'14	6,711	2.19					5,928	2.12	4,157	1.74
'15	7,367	2.38	6,354	2.20	—	—				

注:「*」は単純平均

	日本経団連							
	大手企業500人以上		中小企業300-499人		中小企業100-299人		中小企業100人未満	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'06	5,816	1.76	4,076	1.59	3,794	1.51	3,546	1.51
'07	6,202	1.90	4,410	1.70	3,998	1.59	3,680	1.54
'08	6,271	1.95	4,426	1.71	4,052	1.63	3,723	1.58
'09	5,758	1.81	3,921	1.53	3,135	1.26	3,073	1.28
'10	5,886	1.86	4,221	1.63	3,565	1.44	3,127	1.30
'11	5,842	1.85	4,752	1.71	3,918	1.57	3,632	1.48
'12	5,752	1.81	3,968	1.55	3,888	1.57	3,437	1.44
'13	5,830	1.83	4,100	1.60	4,189	1.69	3,555	1.47
'14	7,370	2.28	4,490	1.76	4,455	1.78	4,232	1.76
'15	8,235	2.52	4,989	1.94	4,591	1.84	4,067	1.69

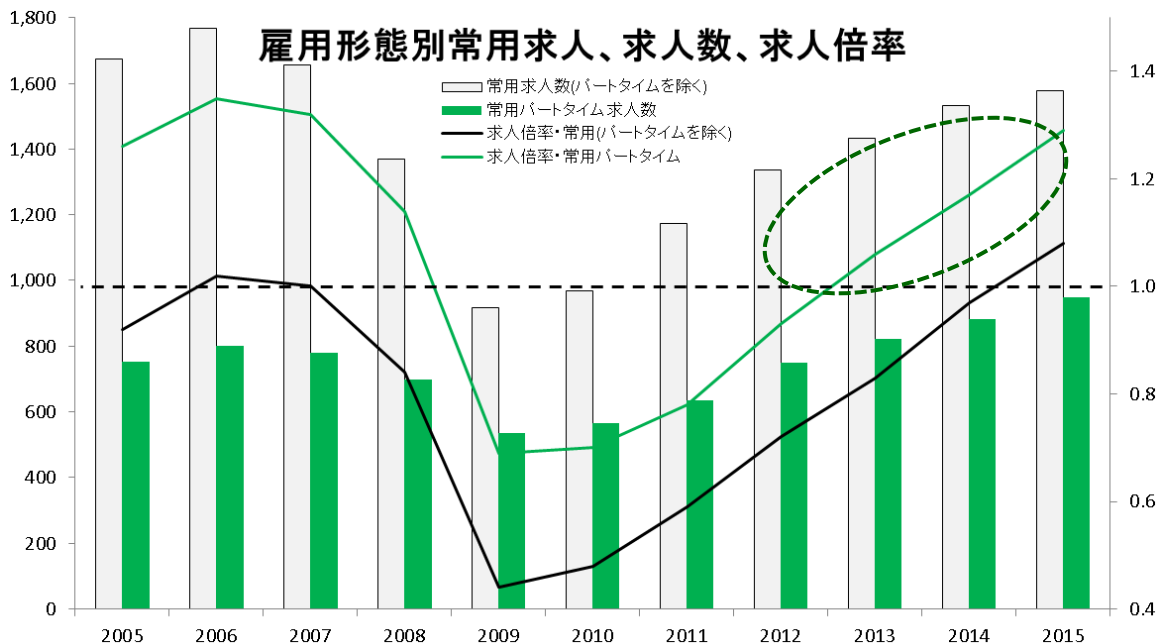
◆多様な働き方と人手不足対策としての地域限定社員に関する考察

「1億総活躍社会」を掲げる政府は、人口減少が進む中、多様な働き方を推奨しており、また中小企業を中心に人手不足による売上・利益拡大の機会を損失するなど、働く側と雇う側双方にとって今後の日本経済のカギを握る可能性のある「限定正社員」について考察をしてみることにします。

1. 企業を取り巻く雇用環境

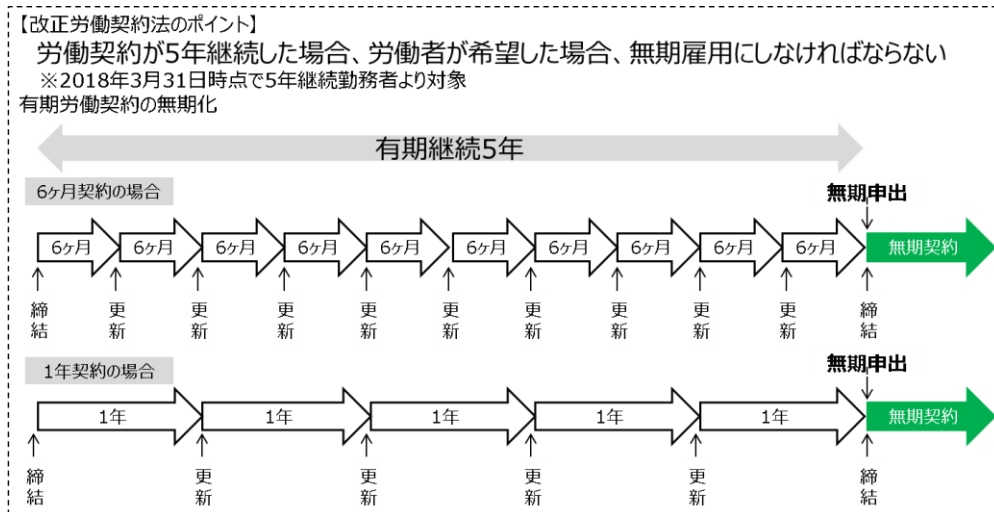
パート労働や契約社員といった非正規社員を中心に人手不足感が拡大しています。とりわけ中小企業や流通業を中心に人手不足感が広がっています。図表4にあるように求人数は2009年を底に2011年以降急激に増加し、求人倍率も増加傾向が顕著になっています。とりわけパートタイムでは2013年以降1.0倍を超え、2015年平均では直近10年間で2番目に高い水準となっています。店舗運営の主力であるパートタイマーである流通業やサービス業では募集してもなかなか採用できないことが推測されます。

【図表4】雇用形態別常用求人、求人数、求人倍率



背景には平成25年(2013年)4月1日から施行された改正労働契約法の影響が大きいと思われます。図表5にあるように「契約社員」、「パートタイマー」等、名称のいかんにかかわらず、有期限の雇用契約を更新し、5年継続勤務となり、本人が申し出をした場合、企業は無期(定年まで)の労働契約を結ぶ義務が生じるようになりました。施行から5年なので、2018年4月1日時点で勤続5年となった有期契約が対象となります。

【図表 5】改正労働契約法のポイント



2. 限定正社員の特徴

現在導入されている限定社員制度の「限定」には①勤務地、②仕事の内容、③勤務日・時間の3つ限定要素があります。働く側と雇う側の立場で、メリットとデメリットを簡単にまとめると図表6のとおりとなります。

【図表 6】限定正社員の種類、働く側-雇う側のメリット、デメリット

限定の種類	①地域限定	②仕事の限定	③勤務日・時間の限定
概要	主に転居を伴う転勤のない異動を含む勤務	仕事の内容を限定する勤務	勤務日や時間を限定する勤務
働く側	メリット	特定の仕事を続けることで熟練度が身につく	育児や介護、その他個人的な事由等、私生活にあった勤務をしやすい
	デメリット	個人的な事情に一定の配慮を受けたうえで、雇用の確保される	モチベーションが保ちにくい
雇う側	メリット	拠点ごとの人員を確保しやすい	希望する日・日数、時間帯・時間数働けないことがある
	デメリット	一定の職種の人員を確保できない	特定の日や時間帯の人員を確保できない

働く側、雇う側双方にそれぞれメリットとデメリットがあり、政府が推奨するように簡単に導入することは難しいと思われます。働く側にとってはパートや契約社員の有期労働契約を早期に終了(雇い止め)となることや処遇面での格差は大きな問題であり、雇う側にとっては容易に契約満了にできないことで固定費の増加につながり、その見極めはむずかしいところです。

法の要請から2年後には各企業は施策を講じる必要があり、現在の採用状況や求人倍率などの雇用情勢、必要な人員確保、優秀な人材の確保のためには採用競争力の弱い企業や求人難が続く企業においては限定正社員は避けて通れないように思われます。

政府は単に法整備をし、しくみを用意するだけでなく、北欧並みとはいかないまでも広くキャリア形成を促進したり、有期契約で満了となる場合のセーフティネットを設けるなど、「1億総活躍社会」の名にふさわしい基盤整備をはかることが重要ではないでしょうか。政府の今後の政策にも注目が集まるところです。