

平成25年11月12日(火)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)

調査・解析部長 荻野 登

調査・解析部主任調査員補佐 荒川 創太 (改正高齢法部分)

調査・解析部主任調査員補佐 渡辺 木綿子 (改正労契法部分)

(電話) 03-5903-6286 (URL) <http://www.iil.go.jp/>

—改正高齢法の影響では、人件費・健康配慮の増大と並び、現場力強化などのプラス面も改正労契法への対応で、フルタイム有期雇用企業の4割超が「無期契約にしていく」と回答—
「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果

調査結果のポイント

I 改正高年齢者雇用安定法への対応について

<企業規模が大きいほど、正社員以外での継続雇用割合やグループ・関連会社を雇用先に含む割合が大きい>
 (p 4 【図表3】)

継続雇用者の雇用形態で「正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」を採用している企業は、100人未満の企業ではおおむね6割だが、1,000人以上の企業では8割を超える。法改正で継続雇用の範囲として拡大された、グループ会社や関連会社が雇用先に含まれる企業は、1,000人以上の企業では約3割だが、100人未満になると1割にも満たない。

<勤務日数・時間、人事評価等について企業規模による傾向あり> (p 6~7 【図表8・9】)

企業規模が大きいほど短日数・短時間など多様な勤務形態を継続雇用者に用意する割合が高く、人事評価も「定年前の評価方法と別の方法で行う」の割合が高くなっている。

<改正法への対応や人事制度変更の影響では、人件費や健康面の配慮責任の増大と並び、現場力の強化や技能伝承の円滑化などプラスの効果を挙げる企業が多い> (p 9 【図表13】)

改正法の影響では(複数回答)、「総額人件費の増大」(26.9%)、「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」(23.9%)に続き、「ベテラン社員の残留による現場力の強化」(23.8%)、「高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」(19.3%)といったプラス面が上位にあがった。

II 改正労働契約法への対応について

<フルタイム有期を雇用する企業の4割超が「何らかの形で無期契約にしていく」、4割弱が「対応方針は未定・分からない」と回答> (p 11 【図表16】)

改正労働契約法では、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、労働者の申込みに基づき期間の定めのない労働契約(無期契約)に転換できるルールが新設された。これに対しどのような対応を検討しているか尋ねると、フルタイム契約労働者およびパートタイム契約労働者とも、「対応方針は未定・分からない」がもっとも多かった(同順に38.6%、35.3%)。だが、これに次ぐのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」(同順に28.4%、27.4%)で、「適性を見ながら5年を超える前に無期契約にしていく」や「雇入れの段階から無期契約にする」と合わせると、何らかの形で無期契約にしていく意向のある企業割合が、フルタイム契約労働者で42.2%、パートタイム契約労働者でも35.5%にのぼった。

<法定を上回る形で、無期契約や正社員に転換する・転換を検討する企業が半数超> (p 13 【図表19】)

何らかの形で無期契約にしていく意向があると回答した企業(上記)を対象に、改正労契法の施行前から雇用している有期契約労働者について、法定(平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約を通算して、5年を超えると無期労働契約への転換権が発生)を上回る形で、無期契約や正社員に転換していく意向があるかも尋ねたところ、「本人の希望があれば、そうした対応を検討したい」が39.5%でもっとも多く、「既にそうした対応を行っている」(16.5%)と合わせて半数を超えた。

○ 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

本年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、高年齢者が年金受給開始年齢まで、意欲と能力に応じて働き続けられるよう、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を、労使協定で限定できる仕組みの廃止などが規定された。

また、改正労働契約法では有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」を法定化する（昨年8月施行）とともに、有期労働契約が反復更新して通算5年を超えた場合の無期契約への転換や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止などが規定された（本年4月施行）。

こうした労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、当機構では厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課および労働基準局労働条件政策課の要請に基づき、「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」を実施した。

2. 調査対象（標本の抽出）：

常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000社（農林漁業、鉱業、公務を除く）※東京商工リサーチが保有する企業データベースを母集団として、産業・従業員規模別に層化無作為抽出した。

3. 調査期間：平成25年7月26日～8月31日

※原則として7月1日現在の状況を記入してもらった。

4. 調査方法：郵送による調査票の配布・回収

5. 有効回収数：7,179件（有効回収率35.9%）

6. 回答企業の属性：

		(%)				
主たる業種	建設業	7.0	(内訳) 一般機械器具製造業 3.6 輸送用機械器具製造業 2.8 精密機械器具製造業 1.4 電気・情報通信機械器具、電子部品製造業 2.9 鉄鋼業、金属・非鉄金属製品製造業 3.5 繊維製品、木材・パルプ製造業 2.7 化学、石油・プラスチック、ゴム製品製造業 4.5 食料品製造業 3.8 その他 2.2 無回答 0.3	雇用者規模 49人以下 6.4 50～99人 36.9 100～299人 34.9 300～499人 6.9 500～999人 5.8 1,000人以上 8 無回答 1.1		
	製造業	27.8				
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.5				
	情報通信業	3.5				
	運輸業、郵便業	9.6				
	卸売業、小売業	19.4				
	金融業、保険業	1.0				
	不動産業、物品賃貸業	1.3				
	学術研究、専門・技術サービス業	2.2				
	宿泊業、飲食サービス業	5.6				
	生活関連サービス業、娯楽業	3.4				
	教育、学習支援業	1.8				
	医療、福祉	3.3				
	複合サービス業（郵便局、協同組合等）	0.2				
	その他サービス業（他に分類されないもの）	12.2			企業設立年 1979年以前 63.6 1980年代 12.2 1990年代 8.9 2000年代 8.9 2010年以降 1.4 無回答 4.9	
	その他	0.2				
	無回答	0.8			うち「労働者派遣会社」に該当 3.6 うち「業務請負会社」に該当 4.4	
	労組等の有無	過半数代表の労働組合がある			18.1	(組合員範囲) うち「定年再雇用者」が組合員に含まれている 6.4 うち「定年再雇用者以外の有期契約労働者」が組合員に含まれている 3.8
		過半数代表ではないが、労働組合がある			5.7	
労働組合はないが、労使協議機関がある		27.5				
労働組合も労使協議機関もない		47.3				
無回答		1.5				

※なお、本資料は調査結果の概要の速報版である。調査結果の全容は、今後実施する企業ヒアリング調査結果を含めた報告書（調査シリーズ）として、来年3月末を目途に公表予定である。

○ 調査結果の概要

I 改正高年齢者雇用安定法への対応について

1. 改正高齢法に対応する前と後の「高年齢者雇用確保措置」

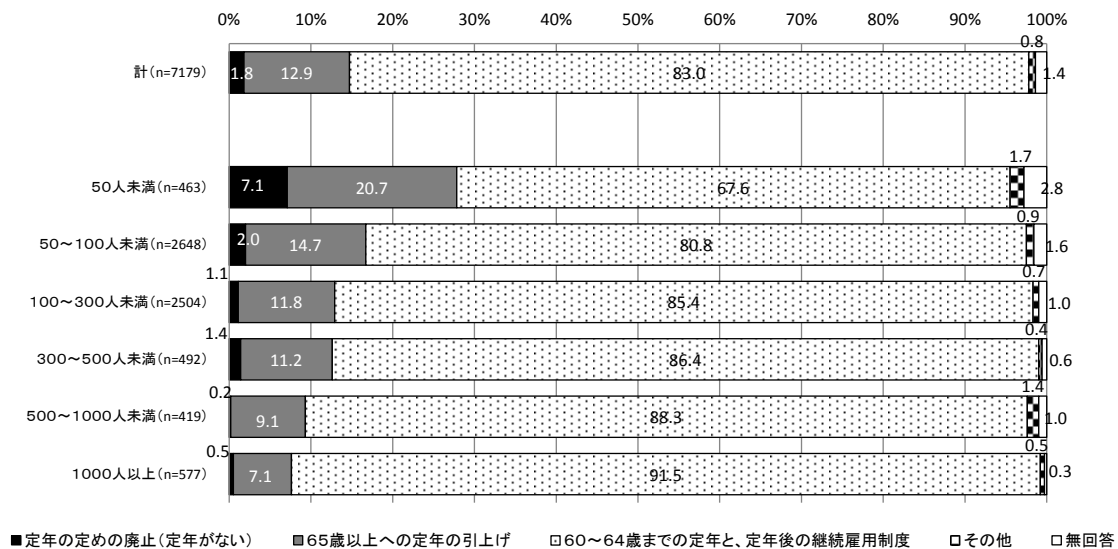
(1) 対応後の状況

改正高年齢者雇用安定法が2013年4月1日から施行され、希望者全員の65歳までの雇用が義務づけられた。そこで、全有効回答企業（n=7,179）に対し、①定年の廃止、②定年の引き上げ、③継続雇用制度¹の導入、のいずれかを指す「高年齢者雇用確保措置」について、法改正への【対応後】の状況を尋ねた。

結果をみると、「定年の定め廃止（定年がない）」が1.8%、「65歳以上への定年の引き上げ」が12.9%、「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」が83.0%、「その他」が0.8%だった（図表1）。

企業規模別の回答をみると、規模が小さいほど「定年の定め廃止（定年がない）」「65歳以上への定年の引き上げ」の回答割合が高い。「50人未満」の企業では、4社に1社が「定年の定め廃止（定年がない）」もしくは「65歳以上への定年の引き上げ」であり、「50人以上100人未満」もいずれかの措置となっている企業が1割を超える。それに対して500人以上の企業規模では「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」の回答割合が90%を超える。

図表1 法改正への対応後の高年齢者雇用確保措置の状況



(2) 定年年齢の内訳

「65歳以上への定年の引き上げ」と回答した企業に、定年年齢を尋ねたところ、「65歳」が79.8%と回答企業の8割を占め、次いで「70歳」が4.6%などとなった。

「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」と回答した企業に、定年年齢を尋ねると、「60歳」が91.2%と9割以上を占めた。

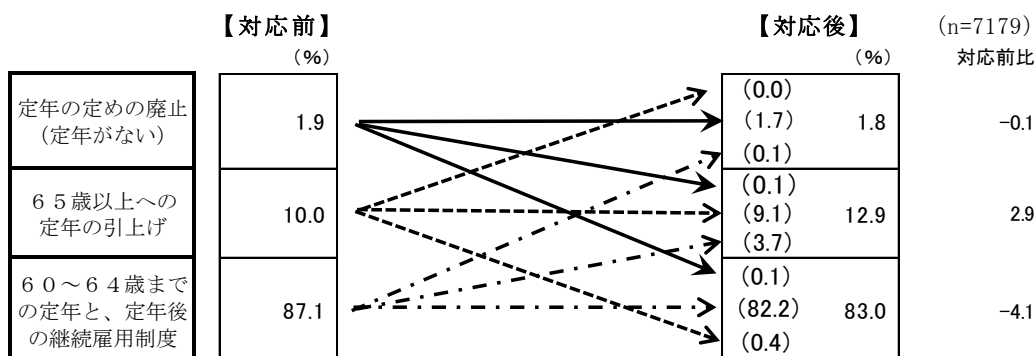
¹ 継続雇用制度とは、「再雇用制度」（定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度）、および「勤務延長制度」（定年年齢が設定されたままで、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度）を指す。

(3) 対応前と対応後の措置内容の変化

本調査では、法改正に対応する前の状況についても尋ねている。「高齢者雇用確保措置」の対応前後の状況を比べると、**図表2**の通り、「定年の定め廃止（定年がない）」の企業割合にはほとんど変化がなかったが（1.9%→1.8%）、「65歳以上への定年の引上げ」の割合は2.9ポイント増加している（10.0%→12.9%）。

また、企業が、対応前から対応後に向けて、どのように措置内容を変更したかをみていくと、対応前に「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」で、対応後に「65歳以上への定年の引上げ」に移行した企業は全体の3.7%となっている。

図表2 高齢者雇用確保措置の対応前と対応後の状況の比較



注【対応後】枠内にあるカッコ内の数値(%)は、対応前から対応後の変化パターン別にみた企業割合。
対応前にその他及び無回答と回答した企業、対応後にその他及び無回答と回答した企業については省略。
そのため、カッコ内の数値を足し合わせても100%にはならない。

2. 継続雇用者の就業状況

(1) 雇用形態

継続雇用制度を持っている企業（n=6,487。以降、2(1)～(7)同様）に、継続雇用者の雇用形態について尋ねたところ（複数回答）、7割近くの企業（68.7%）が「自社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」をあげ、「自社の正社員」が45.8%で続いた。法改正で継続雇用の扱いとなった「グループ・関連会社の正社員」、「グループ・関連会社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」は、ともに10%以下の回答割合となっている（**図表3**）。

企業規模別にみると、「50人未満」「50～100人未満」では、「自社の正社員」の回答が5割を超えた。一方、「500～1,000人未満」と「1,000人以上」では「自社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」が8割を超えるなど、規模が大きくなるほど正社員以外での雇用形態の割合が高まることがみてとれる。

図表3 継続雇用者の雇用形態（複数回答）

	(単位:%)						(単位:人)
	自社の正社員	自社の正社員以外 社員・嘱託・契約社員・パート等	グループ・関連会社の正社員	グループ・関連会社の正社員以外	その他	無回答	継続雇用者の平均雇用人数
計 (n=6487)	45.8	68.7	4.7	8.6	0.7	1.6	15.4
(雇用者規模別)							
50人未満 (n=370)	57.6	57.6	3.8	3.2	1.6	2.7	4.5
50～100人未満 (n=2349)	54.1	60.4	3.8	4.3	0.9	1.8	5.3
100～300人未満 (n=2320)	44.0	71.6	5.0	7.8	0.6	1.5	9.2
300～500人未満 (n=452)	35.6	77.4	4.9	12.2	0.2	1.3	16.9
500～1000人未満 (n=390)	31.5	83.3	5.6	14.4	0.5	1.3	26.4
1000人以上 (n=550)	28.5	83.3	6.7	27.8	0.5	0.2	81.1

「自社の正社員」「自社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」のいずれかを選んだ企業の割合をみると92.2%で、両選択肢およびいずれかだけを選択した企業の割合は86.4%だった。同様に、「グループ・関連会社の正社員」「グループ・関連会社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」のいずれかを選んだ企業の割合をみると11.6%で、両選択肢およびいずれかだけを選択した企業の割合は1.7%だった。

(2) 65歳以降の勤務の可否

継続雇用者が65歳以降も勤務し続けることができるか尋ねたところ、「できる」とした企業が68.7%と7割近くにのぼった。小さい規模の企業ほど「できる」とする割合は高い(図表4)。

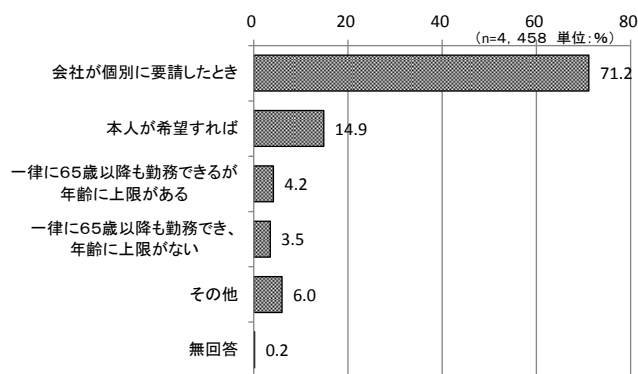
「できる」と回答した企業に、どのような場合にできるのかを尋ねたところ、「会社が個別に要請したとき」が71.2%と圧倒的に多くなっている(図表5)。

図表4 継続雇用者の65歳以降の勤務の可否

(単位:%)

	できる	できない	無回答
計 (n=6487)	68.7	30.0	1.3
(雇用者規模別)			
50人未満 (n=370)	72.4	24.9	2.7
50~100人未満 (n=2349)	72.7	25.9	1.4
100~300人未満 (n=2320)	69.8	28.9	1.3
300~500人未満 (n=452)	62.4	36.5	1.1
500~1000人未満 (n=390)	62.3	37.2	0.5
1000人以上 (n=550)	54.9	44.9	0.2

図表5 65歳以降も勤務できる場合

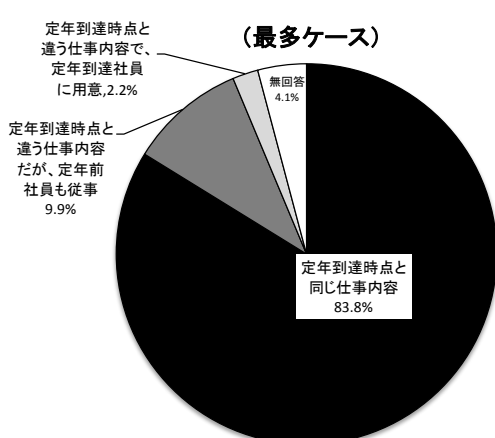


(3) 仕事内容

継続雇用者の仕事内容について、もっとも多いケースを尋ねたところ、「定年到達時点と同じ仕事内容」が83.8%で、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕事」は9.9%などとなっている(図表6)。

また、複数回答での結果もみると、90.9%の企業が「定年到達時点と同じ仕事内容」をあげ、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕事」は全体では35.1%。「1,000人以上」では、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕事」の回答割合が6割を超える。

図表6 継続雇用者の仕事内容



(複数回答) (単位:%)

	定年到達時点と同じ仕事内容	定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事	定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に留意	無回答
計 (n=6487)	90.9	35.1	7.7	2.1
(雇用者規模別)				
50人未満 (n=370)	90.8	22.7	3.8	3.2
50~100人未満 (n=2349)	91.1	28.1	4.8	2.4
100~300人未満 (n=2320)	91.1	34.5	7.8	1.9
300~500人未満 (n=452)	91.4	40.0	10.2	1.8
500~1000人未満 (n=390)	90.3	48.2	10.5	2.3
1000人以上 (n=550)	90.0	63.5	18.2	0.5

(4) 所属部署・勤務場所

①所属部署

継続雇用者の所属部署について、「定年到達時点と同じ部署」と「定年到達時点とは異なる部署」のどちらになるケースが多いか尋ねたところ、「定年到達時点と同じ部署」が93.7%、「定年到達時点とは異なる部署」が4.0%と、同じ部署が90%以上の回答割合となっている（図表7）。

②勤務場所

同様に、勤務場所について、「定年到達時点と同じ事業場」と「定年到達時点とは異なる事業場」のどちらになるケースが多いか尋ねたところ、「定年到達時点と同じ事業場」が95.5%、「定年到達時点とは異なる事業場」が2.0%で、定年時と同じ事業場が圧倒的に多い（図表7）。

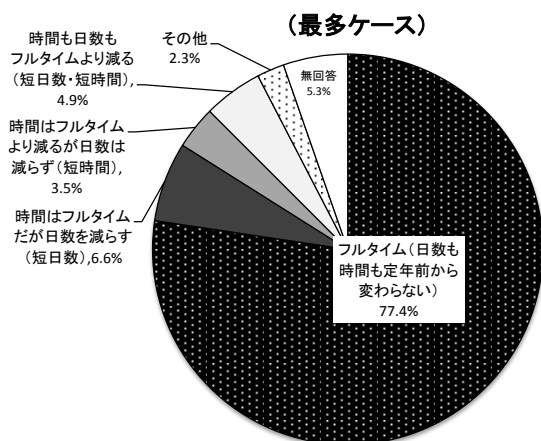
図表7 継続雇用者の所属部署・勤務場所

(単位: %)				(単位: %)			
	定年到達時点と同じ部署	定年到達時点とは異なる部署	無回答		定年到達時点と同じ事業場	定年到達時点とは異なる事業場	無回答
計 (n=6487)	93.7	4.0	2.3	計 (n=6487)	95.5	2.0	2.5
(雇用者規模別)				(雇用者規模別)			
50人未満 (n=370)	95.4	1.4	3.2	50人未満 (n=370)	94.3	1.6	4.1
50~100人未満 (n=2349)	94.4	3.0	2.6	50~100人未満 (n=2349)	96.3	0.8	2.9
100~300人未満 (n=2320)	93.8	4.1	2.2	100~300人未満 (n=2320)	95.9	1.7	2.4
300~500人未満 (n=452)	93.6	4.2	2.2	300~500人未満 (n=452)	95.4	2.0	2.7
500~1000人未満 (n=390)	92.1	5.6	2.3	500~1000人未満 (n=390)	93.8	4.1	2.1
1000人以上 (n=550)	91.1	8.4	0.5	1000人以上 (n=550)	93.3	6.2	0.5

(5) 勤務日数・時間

継続雇用者の勤務日数・時間について、もっとも多いケースを尋ねたところ、「フルタイム（日数も時間も定年前から変わらない）」が77.4%で、「時間はフルタイムだが日数を減らす（短日数）」が6.6%、「時間も日数もフルタイムより減る（短日数・短時間）」が4.9%などとなっている（図表8）。

図表8 継続雇用者の勤務日数・時間



(複数回答)							(単位: %)	
	前（日数も時間も定年前から変わらない）	フルタイム（短日数）	時間はフルタイムより減る（短時間）	時間も日数もフルタイムより減る（短日数・短時間）	フルタイムより減る（短日数・短時間）	その他	無回答	
計 (n=6487)	86.0	26.6	18.2	18.1	3.7	2.7		
(雇用者規模別)								
50人未満 (n=370)	77.0	23.0	13.5	17.3	4.1	4.6		
50~100人未満 (n=2349)	84.6	22.6	13.2	13.9	4.1	2.9		
100~300人未満 (n=2320)	87.1	25.1	17.4	16.2	3.5	2.8		
300~500人未満 (n=452)	89.4	28.3	21.5	21.5	3.5	1.8		
500~1000人未満 (n=390)	87.7	34.1	23.3	25.6	2.6	1.8		
1000人以上 (n=550)	89.3	46.5	40.0	36.2	4.2	1.3		

複数回答の結果でみると、「フルタイム（日数も時間も定年前から変わらない）」が86.0%で最も多く、次いで「時間はフルタイムだが日数を減らす（短日数）」が26.6%、「時間はフルタイムより減るが日数は減らず（短時間）」が18.2%、「時間も日数もフルタイムより減る（短日数・短時間）」が18.1%などという結果となった（図表8）。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では、短日数、短時間も4割台で、短日数・短時間も3割を超えるなど、規模が大きい企業ほど多様な勤務形態を用意する傾向がうかがえる。

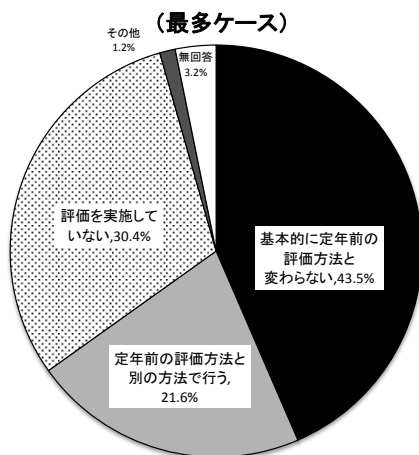
（6）人事評価

継続雇用者の人事評価がどのように行われているかについて、もっとも多いケースをみると、「基本的に定年前の評価方法と変わらない」が43.5%で、「評価を実施していない」が30.4%、「定年前の評価方法と別の方法で行う」が21.6%となっている（図表9）。

複数回答の結果では、「基本的に定年前の評価方法と変わらない」が46.5%で最も多く、次いで「評価を実施していない」が32.8%、「定年前の評価方法と別の方法で行う」が25.0%などとなっている。

企業規模別にみると、「50人未満」「50～100人未満」ではいずれも「基本的に定年前の評価方法と変わらない」が5割を超え、「定年前の評価方法と別の方法で行う」の回答割合が低い。それに対して、規模の大きい企業では「定年前の評価方法と別の方法で行う」の回答割合が高まる。

図表9 継続雇用者の人事評価



(複数回答)

	基本的に定年前 の評価方法と 変わらない	定年前の 評価 方法と別の 方法 で行う	評価を 実施 して いない	その他	無 回 答
計 (n=6487)	46.5	25.0	32.8	1.6	2.5
(雇用者規模別)					
50人未満 (n=370)	54.3	17.8	31.4	1.6	3.2
50～100人未満 (n=2349)	50.1	19.0	32.9	1.5	3.3
100～300人未満 (n=2320)	46.7	24.4	33.9	1.3	2.1
300～500人未満 (n=452)	40.0	35.2	29.0	1.1	2.2
500～1000人未満 (n=390)	40.3	35.1	33.8	2.3	1.8
1000人以上 (n=550)	33.1	43.3	32.2	2.4	0.9

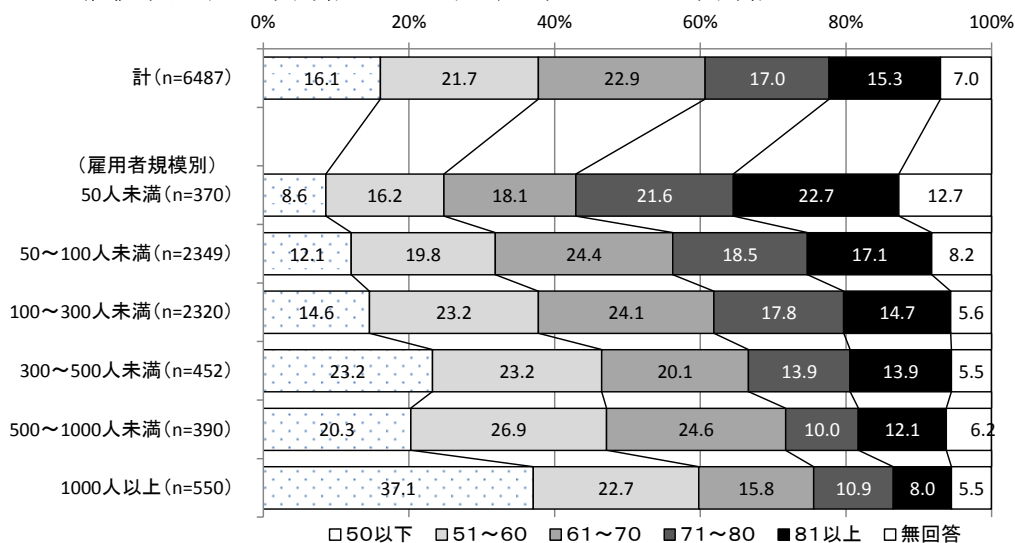
(単位: %)

（7）年間給与

継続雇用者の定年到達時の年間給与（手当や賞与等を含む。公的給付は含まず）を100として、継続雇用後はどの程度の水準（該当者の平均）になるかを尋ねた。結果をみると、全体の平均値は68.3とほぼ7割の水準であり、「61～70」とする企業が22.9%とわずかの差でもっとも多く、次いで「51～60」（21.7%）、「71～80」（17.0%）、「50以下」（16.1%）、「81以上」（15.3%）と続く（図表10）。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど、「50以下」の回答割合が高まる傾向にあり、「1,000人以上」では「50以下」の回答は37.1%と4割近くに及ぶ。一方、「81以上」の回答割合は規模が小さくなるほど増えており、規模の小さい企業ほど、定年到達時の水準からの減額率が小さい傾向にあることがうかがえる。

図表 10 継続雇用者の年間給与の水準（定年到達時の年間給与を100とした場合）



3. 高齢者雇用確保措置の人事制度等に与える影響

(1) 社内組織や人事・処遇制度等の変更の実施について

4月の改正高齢者雇用安定法の施行に対応するため、社内組織や人事・処遇制度等の変更・新設を行ったかどうか、(A) 60歳以上の高齢社員だけにかかる対応措置、(B) 全社的な対応措置、に分けて尋ねた（すべて複数回答）。

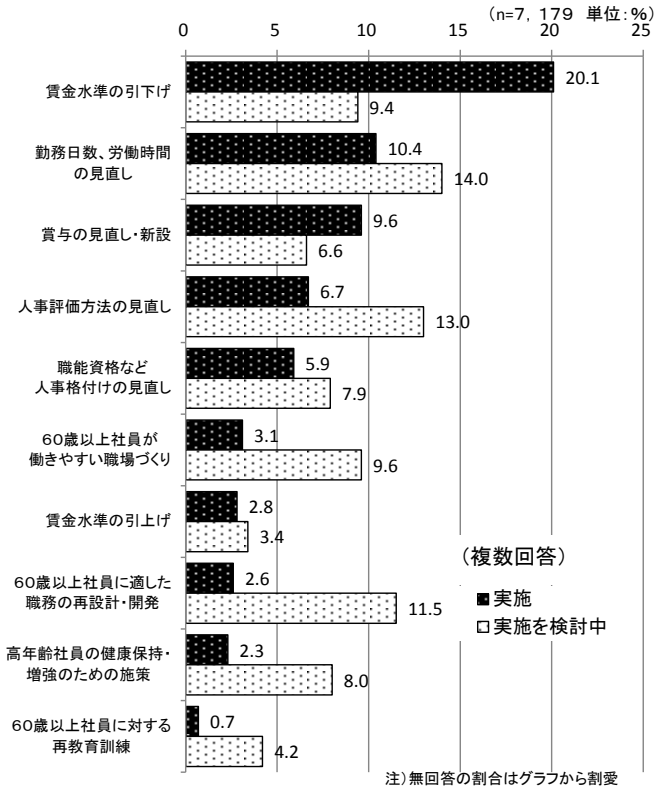
(A) 60歳以上の高齢社員 だけにかかる対応措置

60歳以上の高齢社員 だけにかかる対応措置から結果をみると、実施した措置の中で割合がもっとも高かったのは「賃金水準の引き下げ」で20.1%だった（図表11）。一方、実施を検討中の施策は「勤務日数・労働時間の見直し」（14.0%）、「人事評価の見直し」（13.0%）、「60歳以上社員に適した職務の再設計・開発」（11.5%）が多く、実施した施策としてトップだった「賃金水準の引き下げ」は、実施を検討中とする割合では9.4%と1割以下となっている。

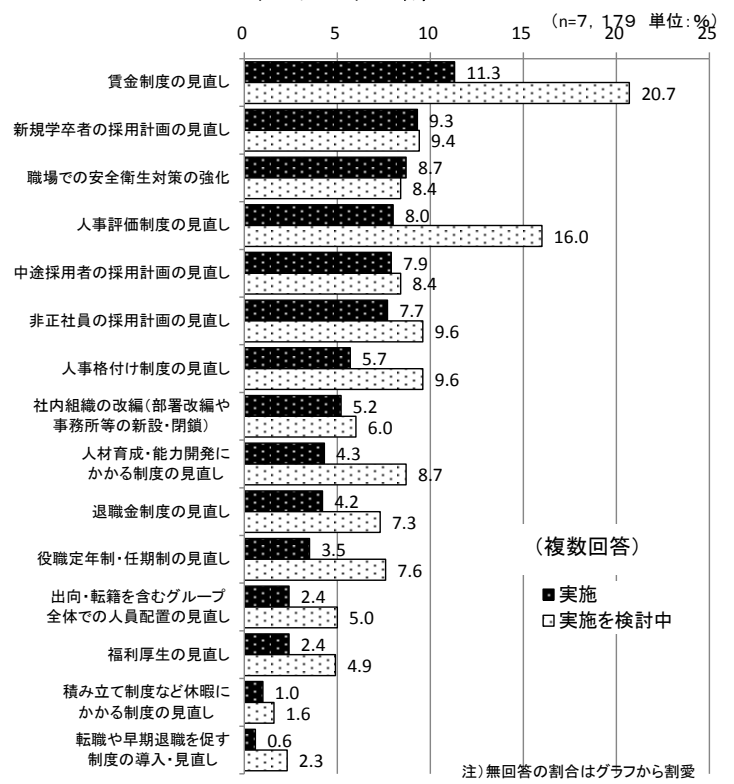
(B) 全社的な対応措置

全社的な対応措置の結果をみると、実施した割合では、ほとんどの項目が10%以下にとどまり、「賃金制度の見直し」が11.3%でもっとも多かった（図表12）。一方、実施を検討中の措置としては、「賃金制度の見直し」が20.7%と2割を超えてもっとも多くなっており、「人事評価制度の見直し」が16.0%でこれに続いた。

図表 1 1 改正法に対応するために実施した
60歳以上の高齢社員にかかる措置



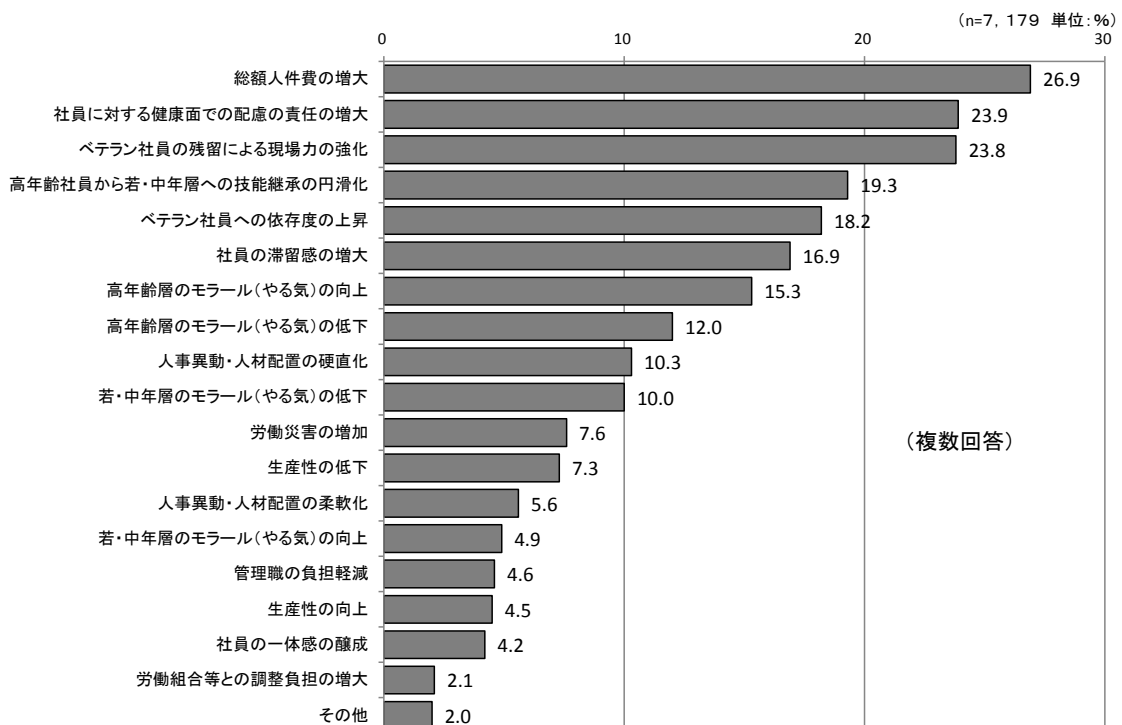
図表 1 2 改正法に対応するために実施した
全社的な対応措置



(2) 法対応や人事制度等変更による影響

改正高齢者雇用安定法への対応や、それに伴う社内組織および人事・処遇制度等の変更により、どのような影響があったか、あるいは、今後どのような影響が出ると思うか尋ねたところ(複数回答)、「総額人件費の増大」が26.9%でもっとも多く、「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」が23.9%でこれに続いた。「ベテラン社員の残留による現場力の強化」(23.8%)、「高齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」(19.3%)といった現場でプラスとなる影響項目も上位にあがった(図表13)。

図表 1 3 法対応や人事制度等変更による影響(今後の見通し含む)

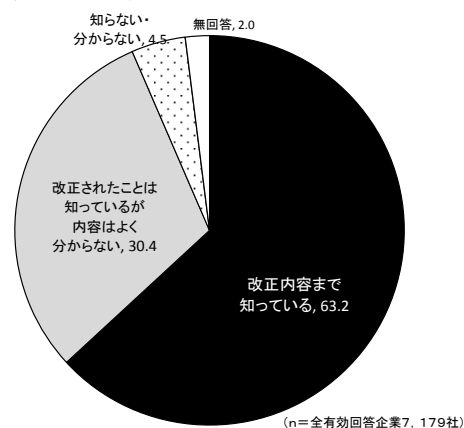


II 改正労働契約法への対応について

1. 改正労働契約法の認知度

全有効回答企業（n = 7, 179）を対象に、本年4月に全面施行された改正労働契約法の認知度を尋ねると、「改正内容まで知っている」が63.2%で6割を超え、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」が30.4%などとなった（図表14）。

図表14 労働契約法が改正されたことを知っているか

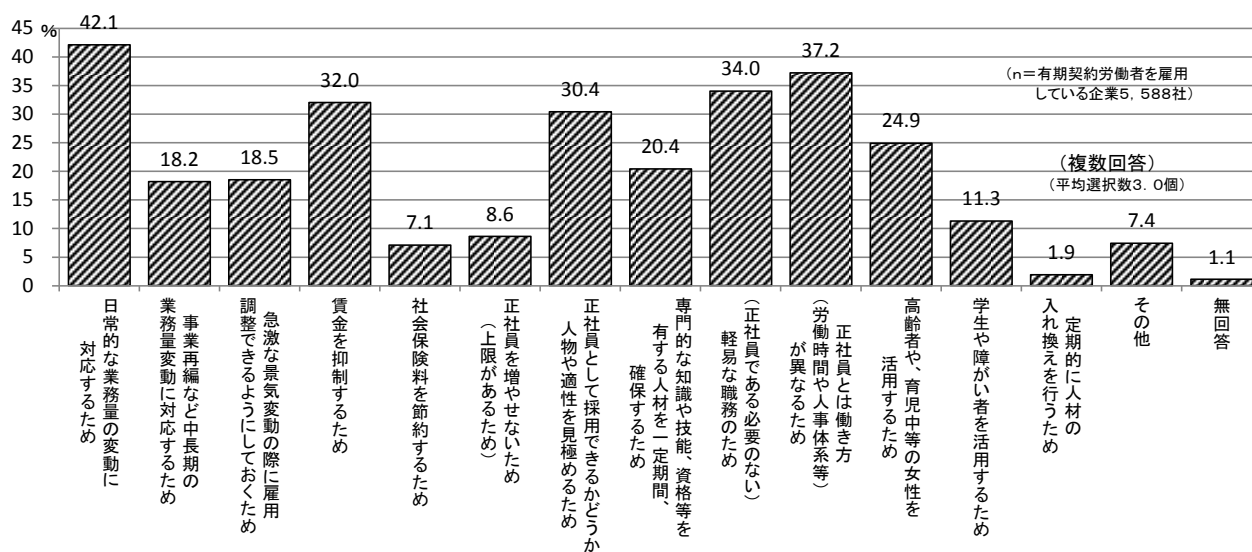


2. 有期契約労働者の活用状況

(1) 必要な労働者を有期契約で雇用している理由

全有効回答企業（n = 7, 179）のうち現在、有期契約労働者²を雇用している割合は77.8%だった³。有期契約労働者を雇用している企業（n = 5, 588）に対して、必要な労働力を有期契約で雇用している理由を尋ねると（複数回答）、多い順に「日常的な業務量の変動に対応するため」（42.1%）、「正社員とは働き方（労働時間や人事体系等）が異なるため」（37.2%）、「（正社員である必要のない）軽易な職務のため」（34.0%）、「賃金を抑制するため」（32.0%）、「正社員として採用できるかどうか人物や適性を見極めるため」（30.4%）——などとなった（図表15）。

図表15 必要な労働力を有期契約で雇用している理由



² 本調査では、「呼称を問わず、労働契約期間に定めがあり、直接雇用されている労働者」と定義した。

³ なお、労働契約法の改正以降、雇止めを行い、現在はもう有期契約労働者を雇用していない企業は、全有効回答企業のうち0.5%と僅少だった。

(2) フルタイム・パートタイム契約労働者を活用している職種

有期契約労働者を雇用している企業から「定年再雇用者」や「臨時労働者（契約期間1ヵ月未満）」のみの企業を除いたうえで、フルタイムの契約労働者を雇用している割合は（全有効回答企業のうち）60.3%、パートタイム契約労働者については58.9%だった。

それぞれを雇用している企業に対して、どのような職種で活用しているか尋ねると（複数回答）、フルタイムの契約労働者では多い順に「事務職」（47.6%）、「生産労務職」（29.2%）、「販売・サービス職」（27.7%）、「専門・技術職（その他⁴）」（26.7%）、「生産以外の労務職」（12.4%）、「管理職」（10.7%）などとなった。

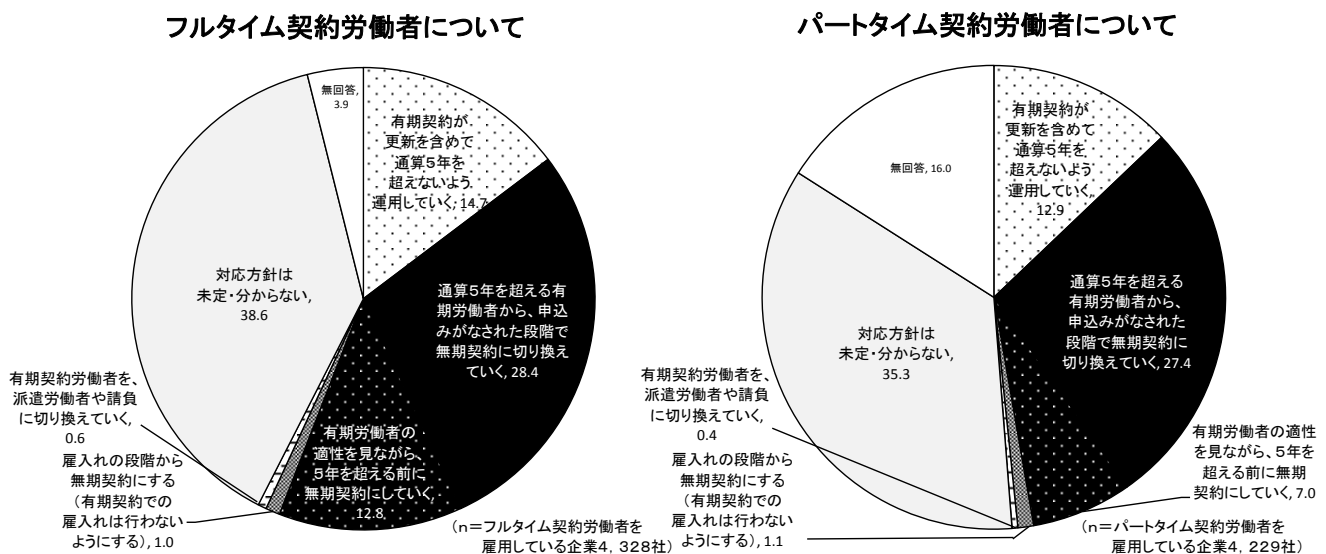
パートタイムの契約労働者については、「事務職」（48.1%）、「生産労務職」（26.6%）、「販売・サービス職」（25.9%）、「生産以外の労務職」（16.4%）、「専門・技術職（その他）」（13.6%）、「その他」（11.6%）などの順だった。

3. 改正労働契約法についての対応意向

(1) 無期契約転換ルールへの対応の検討状況

改正労働契約法では、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合には、労働者の申込みに基づいて期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルールが新たに規定された。これに対してどのような対応を検討しているか尋ねると、フルタイム契約労働者およびパートタイム契約労働者とも、「対応方針は未定・分からない」がもっとも多い（それぞれ38.6%、35.3%）（図表16）。だが、これに次ぐのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」（同順に28.4%、27.4%）で、「適性を見ながら5年を超える前に無期契約にしていく」や「雇入れの段階から無期契約にする」と合わせると、何らかの形で無期契約にしていく意向のある企業が、それぞれ42.2%、35.5%にのぼった。

図表16 無期契約転換ルールにどのような対応を検討しているか

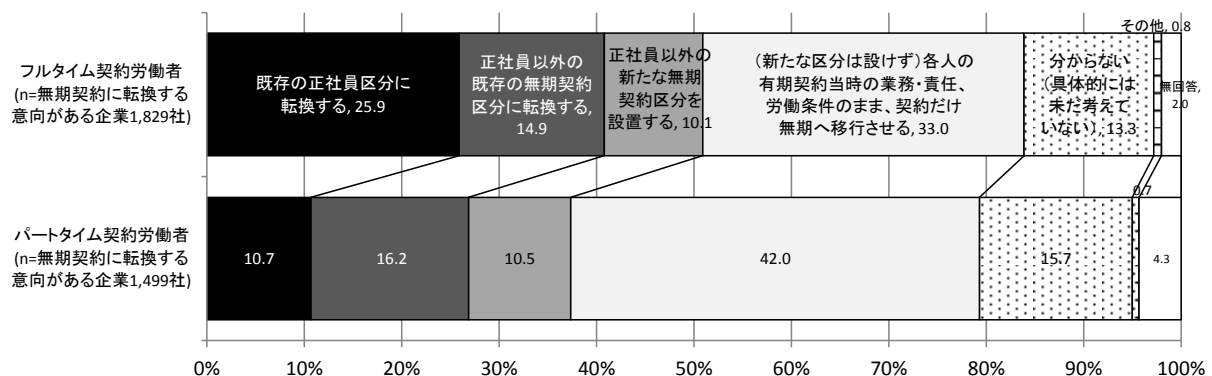


⁴ 医療・介護関係、教育関係以外。

(2) 無期契約への転換方法

(1) で何らかの形で無期契約に転換する意向があったとした企業（フルタイム契約労働者で計42.2%、パートタイム契約労働者で計35.5%）に対して、どのような形で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者およびパートタイム契約労働者とも、「(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多い(それぞれ33.0%、42.0%) (図表17)。次いで、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(25.9%)、パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換する」(16.2%)の順に多くなっている。正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、フルタイム契約労働者で既存・新設合わせて25.0%、パートタイム契約労働者では26.7%となった。

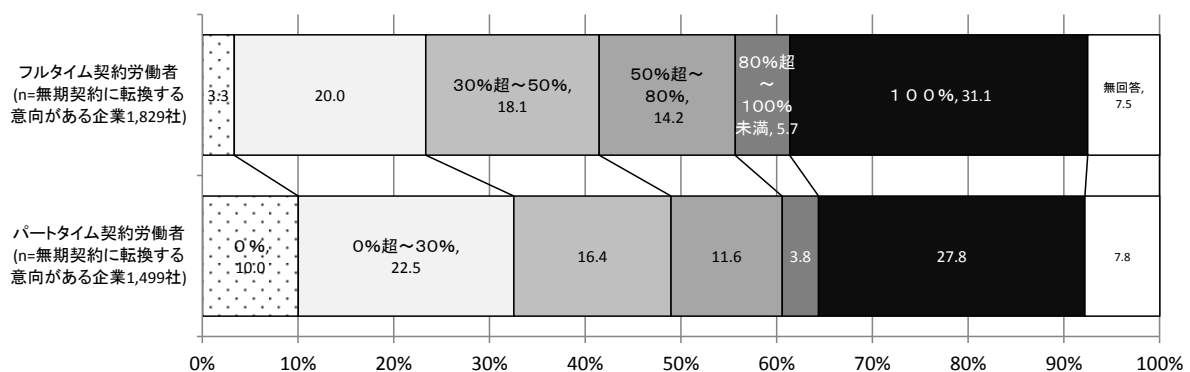
図表17 どのような形で無期契約にするか



(3) 正社員あるいは無期契約に転換させても良いと考える割合

現在、雇用しているフルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の各人数を100として、正社員あるいは無期契約へ転換させても良いと考える割合⁵はどれくらいか尋ねると、図表18の通り分布し、フルタイム契約労働者では平均70.0%、パートタイム契約労働者では平均55.6%となった。

図表18 正社員あるいは無期契約に転換させても良いと考える割合はどれくらいか



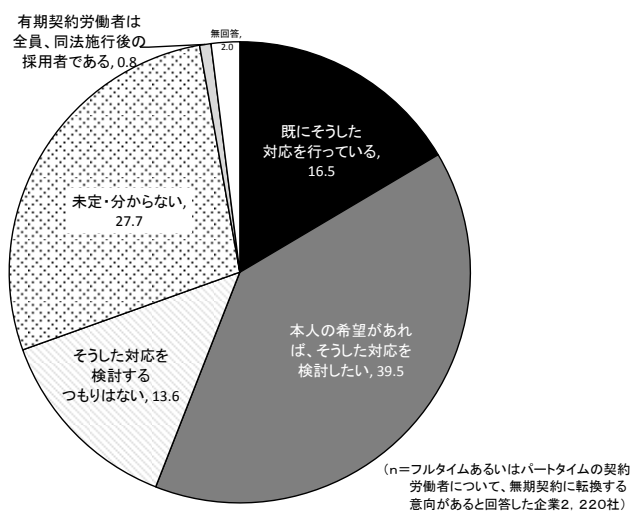
⁵ 「本人の希望があれば、全員を無期契約に転換しても良いと考える場合を100%とする」と定義した。

(4) 法定を上回る形で正社員や無期契約に転換する意向

(1) でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約に転換していく意向があると回答した企業を対象に、改正労働契約法の施行前から雇用している有期契約労働者について、法定（平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約を通算して5年を超えると無期労働契約への転換権が発生）を上回る形で、無期契約や正社員に転換する意向があるかについても尋ねた。

その結果、「本人の希望があれば、そうした対応を検討したい」が39.5%でもっとも多く、これに「既にそうした対応を行っている」(16.5%)が続き合わせて半数を超えた(図表19)。

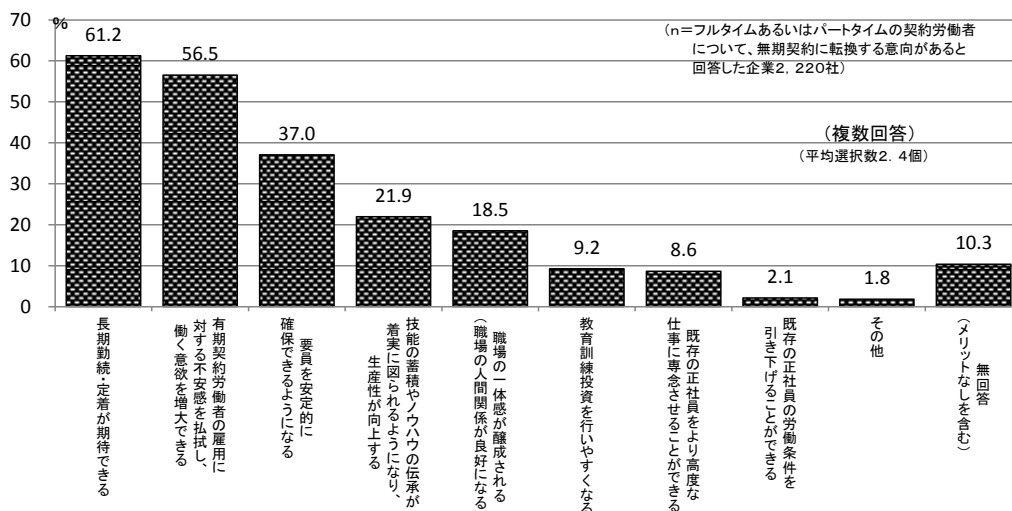
図表19 法定を上回る形で正社員や無期契約に転換する意向はあるか



(5) 無期契約に転換するメリットと課題

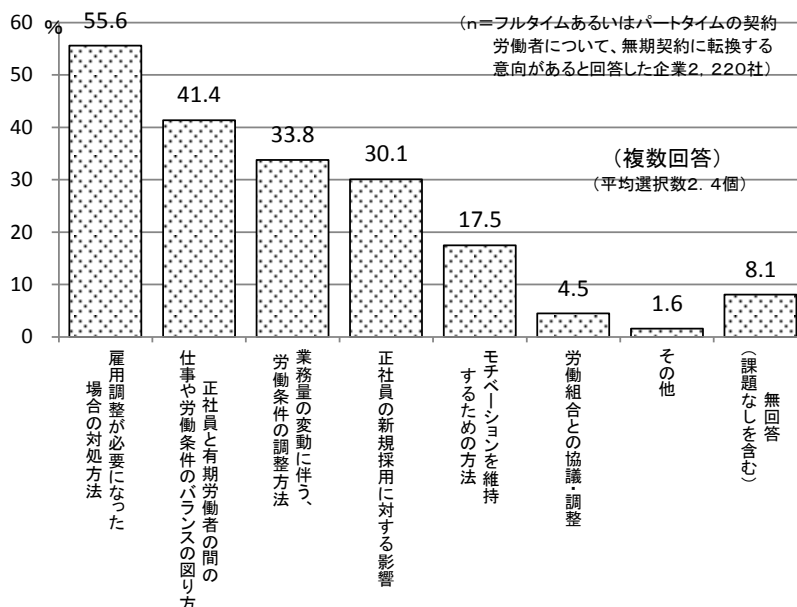
有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねると、89.7%の企業が何らかのメリットがあると回答した。具体的な内容をみると(複数回答)、もっとも多いのは「長期勤続・定着が期待できる」の61.2%で、これに「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(56.5%)、「要員を安定的に確保できるようになる」(37.0%)などが続いている(図表20)。

図表20 無期契約に転換するメリット



一方、有期契約労働者を無期契約に転換すると、雇用管理上のようなことが課題になると思うか尋ねると（複数回答）、多い順に「雇用調整が必要になった場合の対処方法」（55.6%）のほか、「正社員と有期労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」（41.4%）、「業務量の変動に伴う、労働条件の調整方法」（33.8%）、「正社員の新規採用に対する影響」（30.1%）、「モチベーションを維持するための方法」（17.5%）、「労働組合との協議・調整」（4.5%）、「その他」（1.6%）、「無回答（課題なしを含む）」（8.1%）などがあがった（図表21）。

図表21 無期契約に転換するうえでの課題



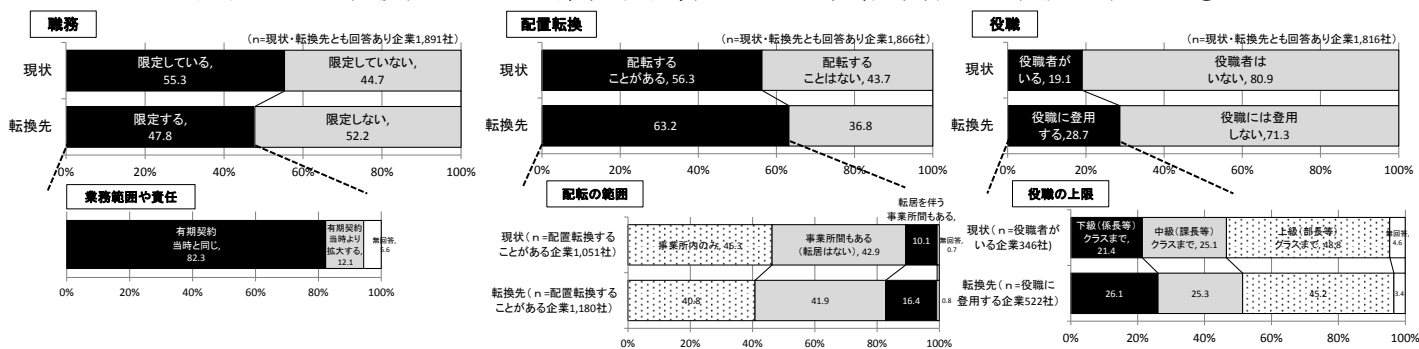
(6) 転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件の設定方法

(1) でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約に転換していく意向があると回答した企業（n=2,220）を対象に、有期契約労働者の転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件をどう設定するか（現時点の考えで構わない）について尋ねた⁶。

i) 職務、配転、役職登用について

その結果、職務については「限定しない」割合が、現状44.7%から転換先52.2%に拡大している（図表22）。また、配置転換についても「することがある」割合が、現状56.3%から転換先63.2%に増加している。役職については、現状「役職者がいる」割合は19.1%だが、転換先となる無期契約区分では「役職に登用する」考えの企業が28.7%と大幅に増加している。

図表22 転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件をどう設定するか①



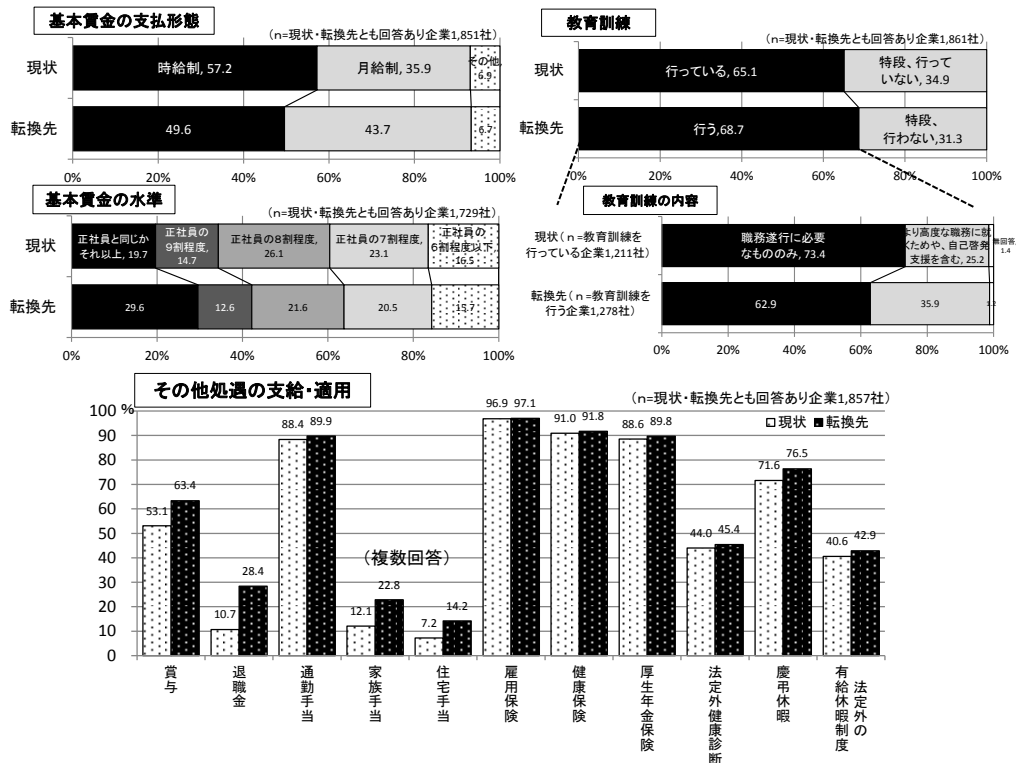
⁶ なお、転換先の処遇・労働条件については「無回答」もみられるため、比較しやすいいずれの項目も、有期契約労働者の現状(もっとも人数が多いケース)と、転換先となる無期契約区分の両方に回答のあった企業で集計した結果を示す。

ii) 基本賃金やその他処遇、教育訓練について

基本賃金の支払形態については、「月給制」が現状35.9%から転換先43.7%に増加している（図表23）。また、基本賃金水準についても、「正社員と同じかそれ以上」の割合が、現状19.7%から転換先29.6%に大幅に増大するなどしている。

その他処遇の支給・適用をみると、「賞与」（現状53.1%→転換先63.4%）や、「退職金」（現状10.7%→28.4%）のほか、一部手当関係で、支給・適用する企業割合が増加している。教育訓練に関しては、「行う」割合が、現状65.1%から転換先68.7%に微増するほか、訓練内容についても「より高度な職務に就くためや自己啓発支援を含む」割合が、現状25.2%から転換先35.9%へ、大幅に増大する結果となっている。

図表23 転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件をどう設定するか②



(7) 通算5年未満への抑制方法

(1)で「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業（フルタイム契約労働者で14.7%、パートタイム契約労働者で12.9%、n計=845）を対象に、どのような方法で通算5年未満に抑制するか尋ねると（複数回答）、「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」（67.0%）がもっとも多く、これに「契約更新時の判断（人物や働きぶり等の選別）を厳格化する」（43.4%）、「契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする」（12.8%）、「途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする⁷⁾」（10.8%）、「有期契約労働者を新規に採用する際、正社員転換や無期転換を希望しない人を選別する」（6.0%）、「その他」（3.0%）——が続いている（無回答1.4%）（平均選択数1.5個）

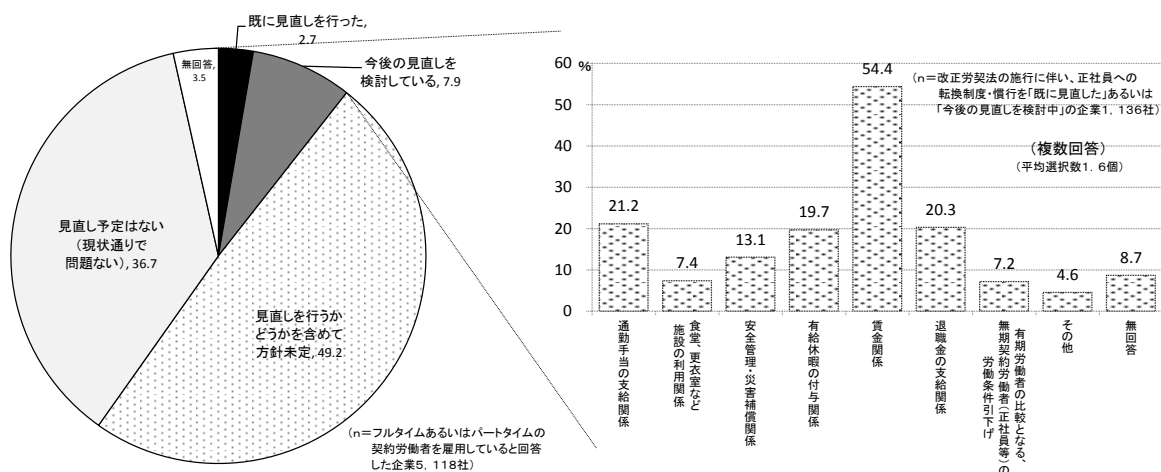
⁷⁾ 「グループ内の複数企業での契約締結」や「出向・転籍の活用」「6ヵ月後に再度雇用する登録制を設置」等を含む。

(8) 有期・無期契約間における労働条件の不合理な相違を禁止するルールへの対応意向

改正労働契約法では、有期契約労働者と無期契約労働者の間で、期間の定めがあることによる、労働条件の不合理な相違を禁止するルールも規定された。これに対応するため、雇用管理上で何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業（n=5, 118）のうち、「既に見直しを行った」割合は2.7%、「今後の見直しを検討している」は7.9%にとどまり、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」が半数弱（49.2%）、「見直し予定はない（現状通りで問題ない）」が36.7%と多かった（図表24）。

「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業（計10.6%）に具体的な見直し内容を尋ねると（複数回答）、「賃金関係」（54.4%）がもっとも多く、次いで「通勤手当の支給関係」（21.2%）や「退職金の支給関係」（20.3%）、「有給休暇の付与関係」（19.7%）などがあがった。

図表24 有期・無期間の不合理な労働条件の相違禁止ルールにどう対応するか



4. 改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響（検証）

(1) 契約期間の上限設定に対する影響

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業に対して、それぞれ1回当たりの契約期間の長さを尋ねると、ともに最多は「1年」（同順に62.4%、51.1%）で、これに「6ヵ月」（13.5%、20.2%）、「3ヵ月」（6.4%、8.7%）などが続いた。

そのうえで、契約の反復更新に係る上限を「設けている」割合は、フルタイム契約労働者で10.1%（内訳は、更新回数上限ありが4.1%、通算勤続年数上限ありが5.4%など）、パートタイム契約労働者で6.5%（同順に1.9%、3.8%など）だった（図表25）。

こうした上限がいつからあるか尋ねると、フルタイム契約労働者については「改正労働契約法に関係なく、以前からある」割合が66.1%で、「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合が32.5%、パートタイム契約労働者ではそれぞれ48.4%、46.5%となった。

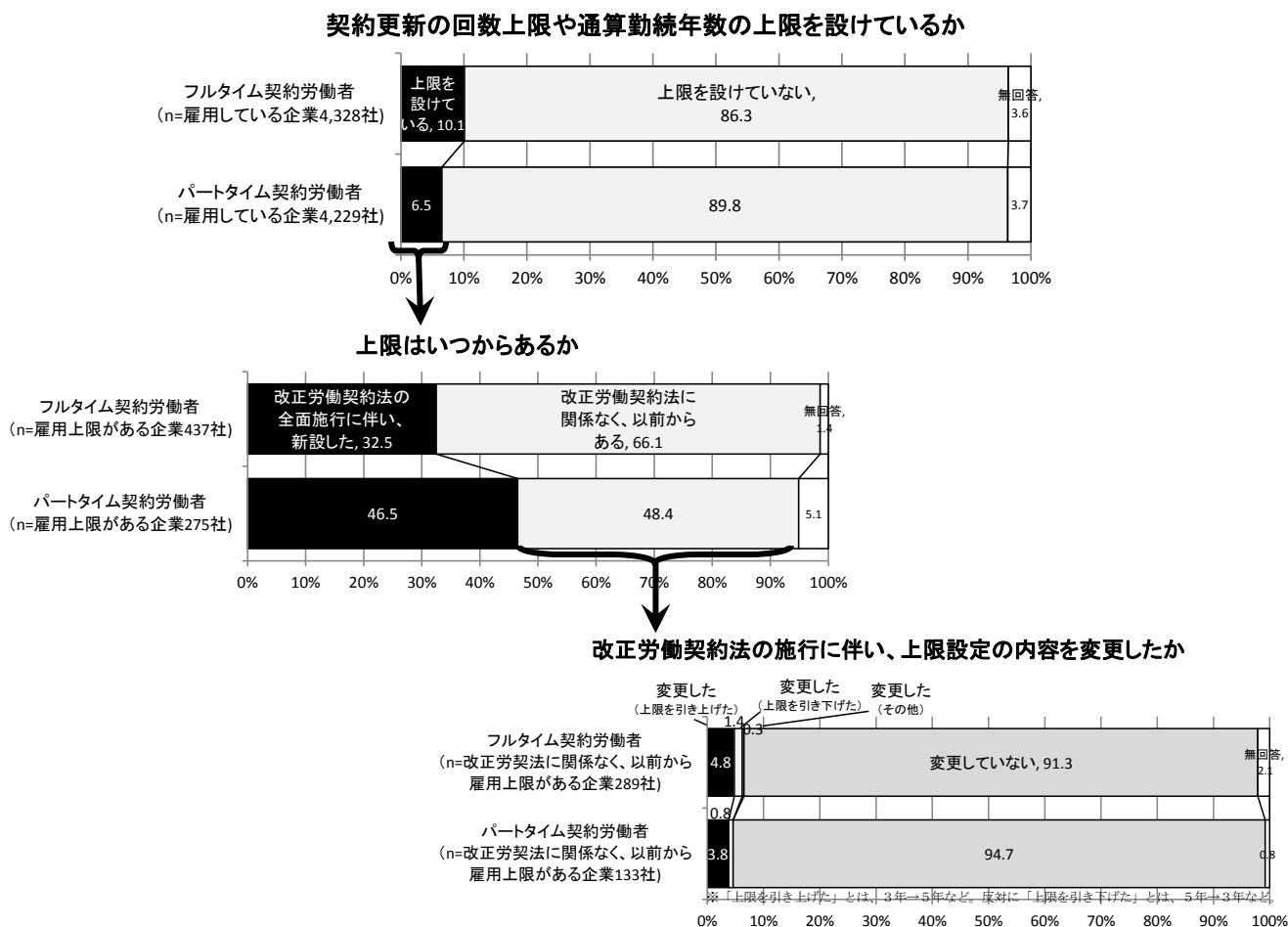
さらに、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」場合に、改正労働契約法の施行に伴い上限設定の内容を変更したか尋ねると、「変更していない」割合がフルタイム契約労働

者で91.3%、パートタイム契約労働者で94.7%にのぼった。「変更した」割合は、フルタイム契約労働者で6.5%（内訳：上限を引き上げたが4.8%、引き下げたが1.4%、その他0.3%）、パートタイム契約労働者で4.6%（内訳：上限を引き上げたが3.8%、引き下げたが0.8%）だった。

以上の各割合を、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業全体に占める割合で表すと、フルタイム契約労働者について現在、契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けている割合は1割程度（10.1%）で、このうち上限を「改正労働契約法の全面施行に伴い新設した」割合は3.3%にとどまっている。また、上限が「以前からある」場合でも、改正労働契約法の施行に伴い内容変更を行った割合は0.4%と僅少である。

同様に、パートタイム契約労働者については、上限がある企業（6.5%）のうち「新設した」割合は3.0%、以前からある上限を「変更した」割合は0.1%となっており、少なくとも現時点において、改正労働契約法が有期契約労働者の契約期間の上限設定に及ぼす影響は、限定的であると言える。

図表 2 5 改正労働契約法の施行に伴い、契約期間の上限設定を変更したか



(2) 正社員への転換制度・慣行に対する影響

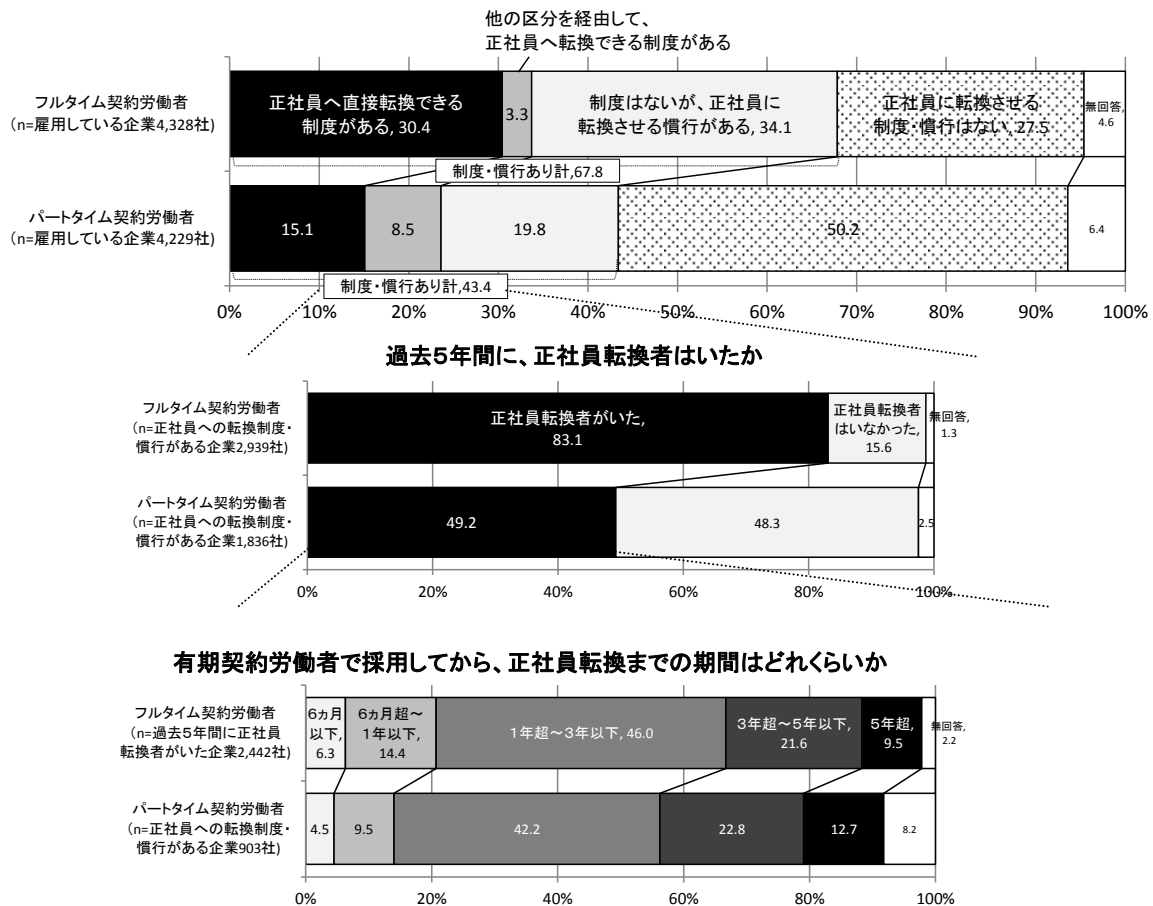
現状、正社員へ転換する制度や慣行が「ある」企業割合は、フルタイム契約労働者で67.8%（うち直接転換30.4%）、パートタイム契約労働者では43.4%（同15.1%）だった（図表 2 6）。正社員へ転換する制度や慣行が「ある」場合に、過去5年間に

「転換者がいた」割合は、フルタイム契約労働者で83.1%、パートタイム契約労働者で49.2%となった。

有期契約労働者で採用してから正社員転換までの期間を上記転換者の平均で尋ねると、フルタイム・パートタイム契約労働者とも、「1年超～3年以下」がもっとも多い（それぞれ46.0%、42.2%）。これに「3年超～5年以下」（21.6%、22.8%）が続き、さらにフルタイム契約労働者では「6ヵ月超～1年以下」（14.4%）、パートタイム契約労働者では「5年超」（12.7%）などの順になっている。

以上の各割合をフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業全体に占める割合で表すと、フルタイム契約労働者に対しては7割弱（67.8%）の企業に正社員への転換制度・慣行があって、その半数超（56.4%）には過去5年間の転換実績もあり、約半数（49.8%）は採用からおおむね5年以内に転換されているようである。一方で、パートタイム契約労働者については、そもそも正社員への転換制度・慣行がある企業が43.4%と半数に満たないほか、過去5年間の転換実績がある割合は21.4%となっている。

図表 2 6 正社員転換制度・慣行の現状



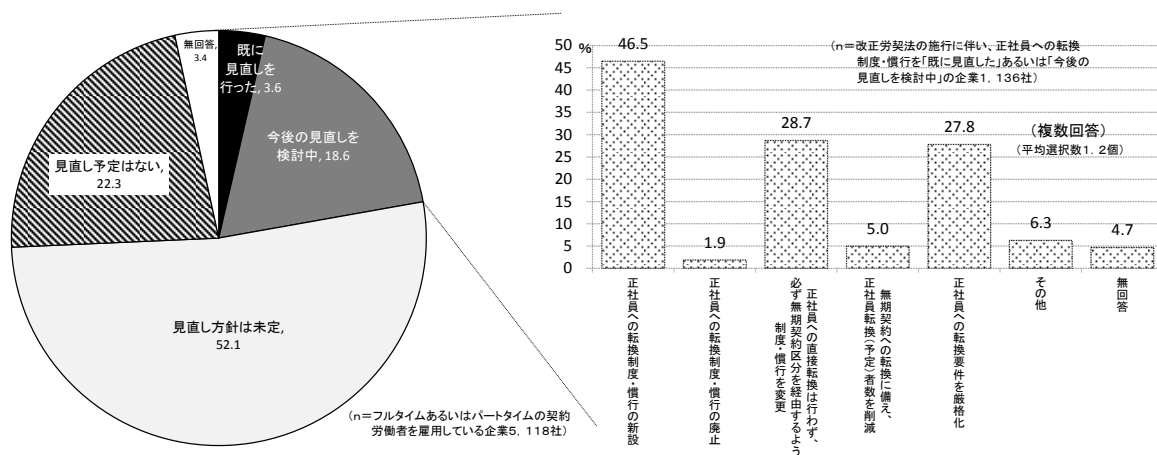
こうしたなか、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業（n=5, 118）に対し、反復更新で通算5年を超えた場合の無期労働契約への転換を定めた改正労働契約法の施行に伴い、正社員に転換する制度・慣行について何らかの見直しを行う予定があるか尋ねると、「見直し方針は未定」が過半数（52.1%）を占めた（図表 2 7）。「既に見直しを行った」（3.6%）あるいは「今後の見直しを検討中」（1

8.6%)と回答した企業は合わせて2割超で、具体的な見直し内容(複数回答)としては「正社員への転換制度・慣行の新設」(46.5%)がもっとも多い。改正労働契約法の施行に伴い、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち10.3%が、正社員への転換制度・慣行を新設する意向であることが分かる。

このほか、具体的な見直し内容としては「正社員への直接転換は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」(28.7%)や、「正社員への転換要件を厳格化」(27.8%)などがあがった。

また、今後5年間ににおける正社員転換者の増減見通しについて尋ねると、フルタイム契約労働者・パートタイム契約労働者とも「横ばいの見通し」(それぞれ28.6%、22.5%)がもっとも多かった。しかしいずれも「減少する見通し」よりは、「増加する見通し」(6.4%<18.2%、4.9%<9.7%)が上回る結果となっている。

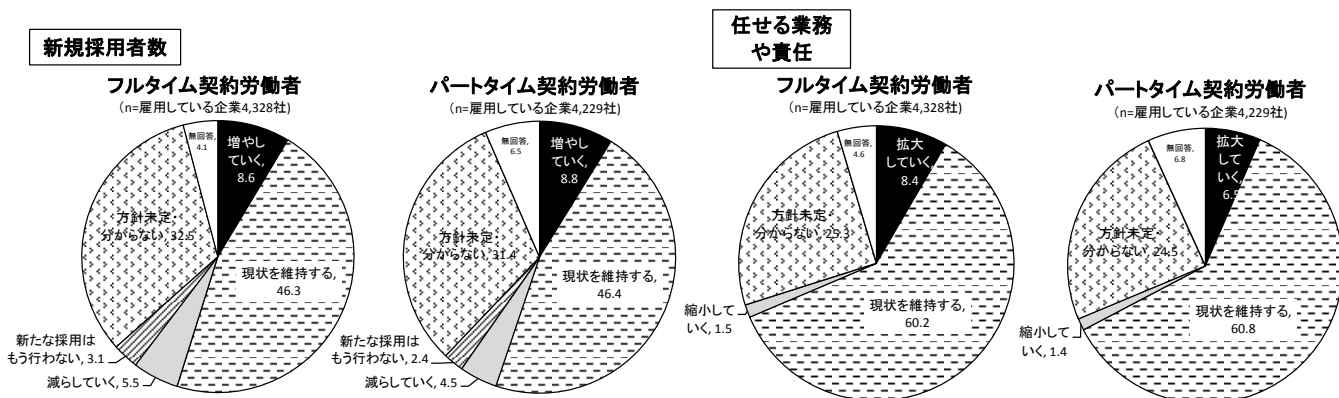
図表27 改正労働契約法の施行に伴い、正社員への転換制度・慣行の内容を見直すか



(3) 有期契約労働者の今後の採用・活用方針について

有期契約労働者の今後の「新規採用者数」および「任せる業務や責任」について尋ねたところ、いずれも「現状を維持する」がもっとも多かった(図表28)。一方で、新規採用者数を「減らしていく」よりは「増やしていく」割合、任せる業務や責任についても「縮小していく」よりは「拡大していく」割合の方が上回っていた。

図表28 有期契約労働者を今後どう採用・活用する方針か



以上