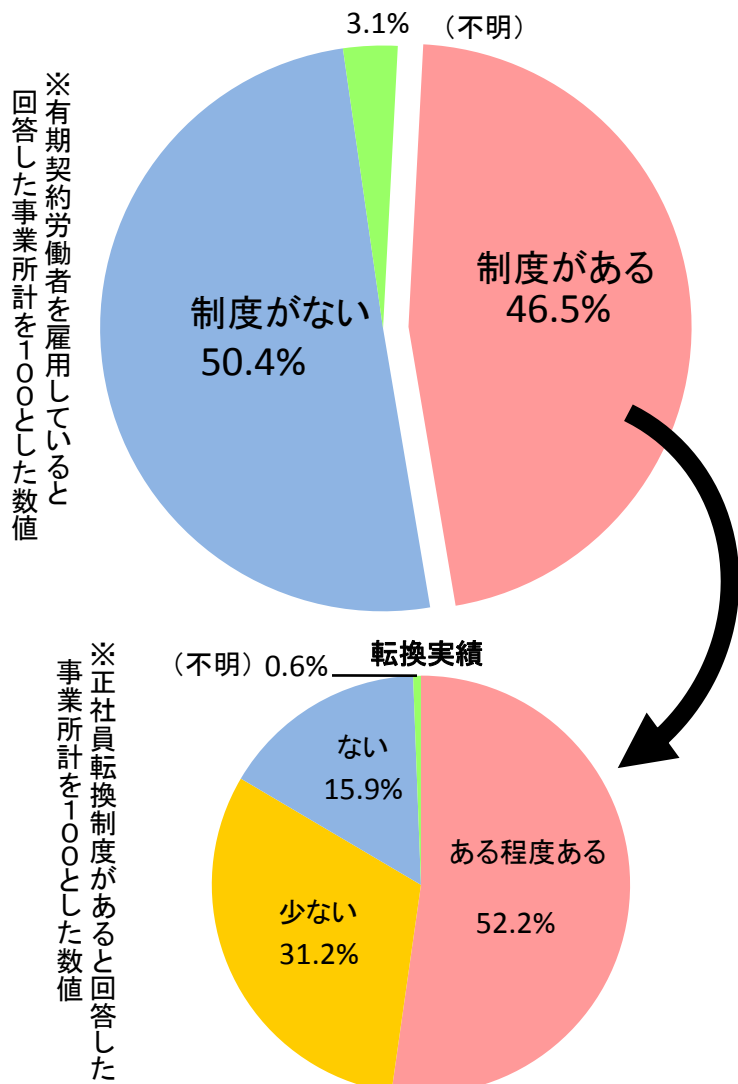


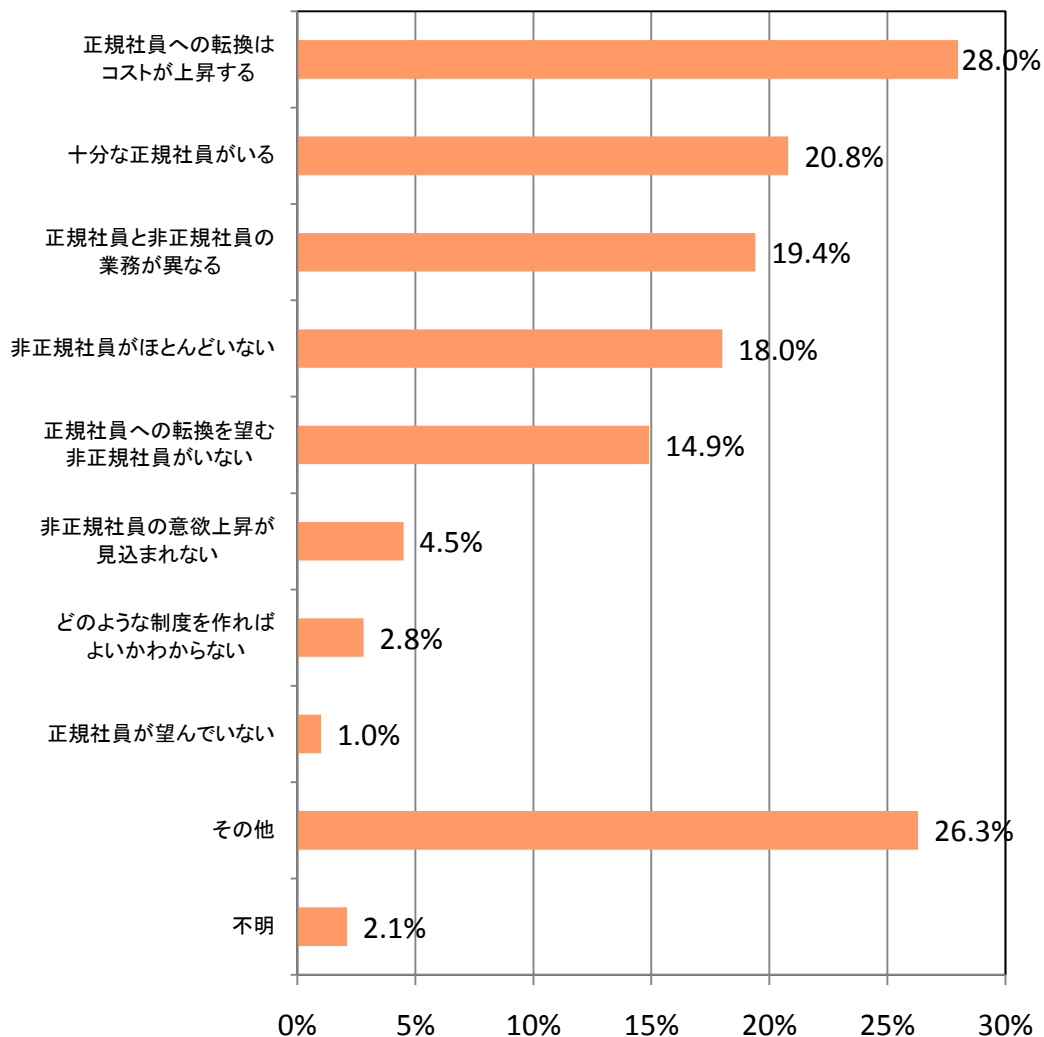
正社員登用制度の導入状況

○ 正社員登用制度の有無についてみると、有期契約労働者を雇用している事業所のうち、およそ半数が正社員登用制度を導入している。

正社員転換制度及び転換実績の有無別事業所の割合



正社員登用制度を検討していない理由



(資料出所)厚生労働省「平成21年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」

(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2007)「経済産業省委託 非典型雇用に関する調査報告書」

非正社員の登用・活用の具体的事例

ロフト

同一労働同一賃金をベースにパート・正社員区分を撤廃、ほとんどを無期雇用社員に転換。

①ロフト社員制度の導入

従来、①本社員(正社員)、②パートタイム社員、③契約社員に分かれていた社員を、契約期間と労働時間で「ロフト社員」「アシスト社員」に再区分。ロフト社員は原則無期契約の社員(60歳以降は再雇用)で、本人の意思を確認した上で①の全員と、②③の大部分が移行。勤務時間は週20~40時間。「アシスト社員」は、2ヶ月限定または6ヶ月契約の短時間労働者で、週20時間未満の勤務。

②職能資格制度の採用

旧パートタイム社員で一般職層に当たる社員を対象に職能資格制度を採用。習熟度合いに応じて時給をアップ。

③主任以上の基幹職務への登用

従来の登用試験(面接)を廃止し、旧制度で本社員(正社員)が務めていた主任以上の基幹職員にも、通常評価で昇級できる仕組みを導入。 等

イズミヤ

正社員とパートの職務体系を一体化、「リーダー契約社員」から正社員への道を開く。

①パートのリーダー職を設定

パートタイマーの中でも売り場運営の責任者として働く者を「オペレーションリーダー」として任用。さらにその上位職として、正社員と同様に部門長となって部門運営を行う1年契約の「リーダー契約社員」を設定。

②職務体系

求められる能力・要件を定めた「業務要件」を作成。正社員、契約社員(新設)、パートタイマーの3区分からなる職務体系を業務要件をベースに一体化。

③正社員登用制度の導入

リーダー契約社員からの正社員登用制度を導入し、パートタイマーとして入社した者へも、正社員までの一貫したキャリアパスを提示。

吉野家

パートタイマーの「エリア社員」登用で、店舗の活性化と人材確保を図る。

①登用ルール

キャスト社員(パートタイマー)で、原則「休日代行」以上のスキルを持つ人を対象に、候補者面談・試験・面接を行い、エリア社員として登用する。

②職務

エリア社員は、エリアを超えた異動のない店長として登用される。このことで、店舗の長期的な運営と活性化が期待される。

③処遇

エリア社員は、グローバル社員(全国転勤を伴う正社員)と共通の職務等級制度で処遇されるので、両者が店長職に就いている際の基本給に差はない。

特徴

主な内容

企業概要

流通・小売業

従業員数:3264人(うち旧パートタイムに当たる職員は2398人)

流通・小売業

従業員数:社員2539人、パートタイマー約1万5000人

外食

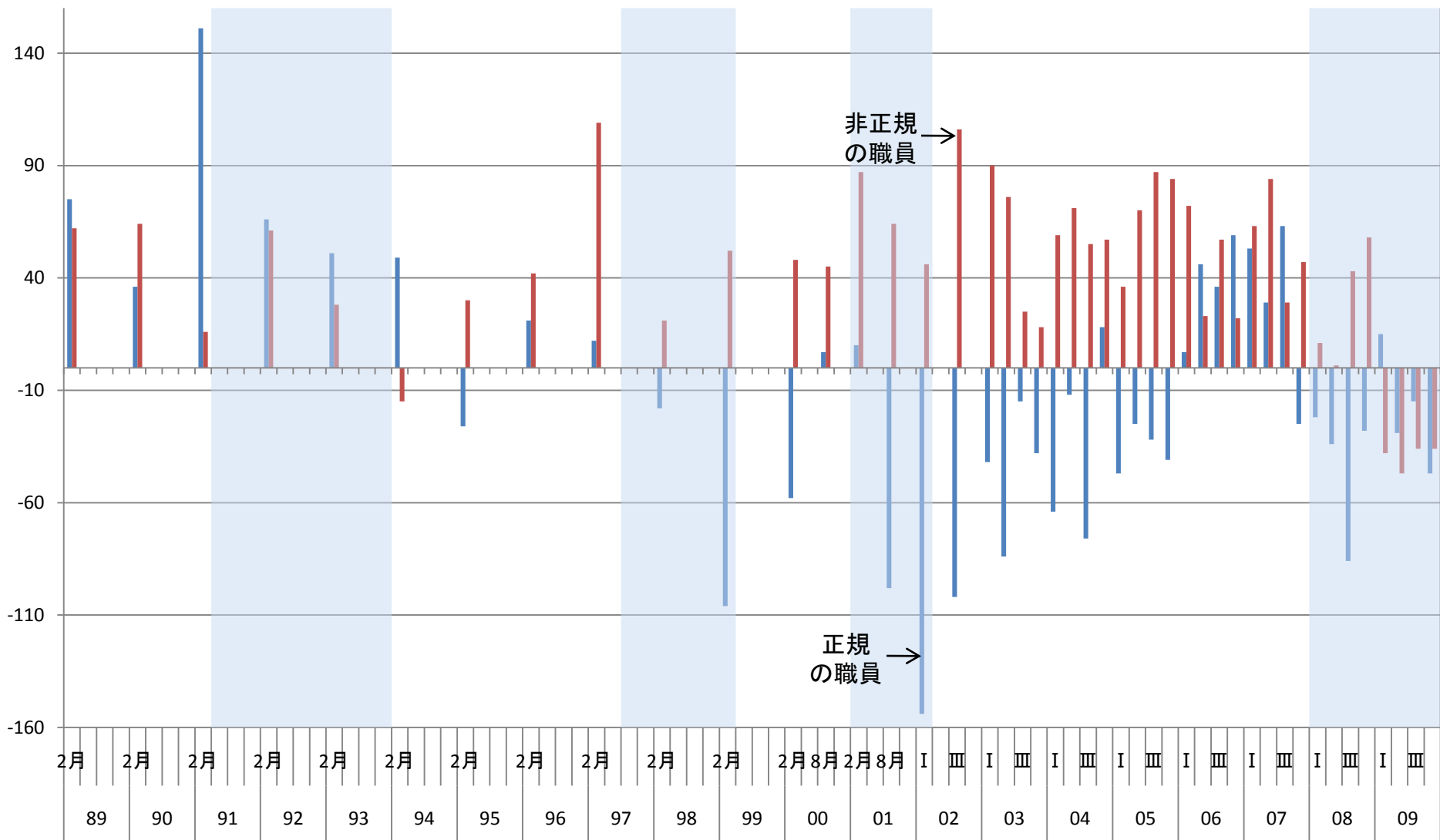
従業員数:約3万5000人(連結)、うち非正規社員数は9割

雇用調整

正規・非正規雇用者の増減(前年差)

- 雇用形態別の雇用者の増減をみると、90年代半ば以降の景気後退期では正規雇用者が減少する一方、非正規雇用者は増加してきたが、今回の景気後退期では正規雇用者、非正規雇用者ともに減少している。
- 特にリーマンショック以降は非正規雇用者の減少幅が大きい。

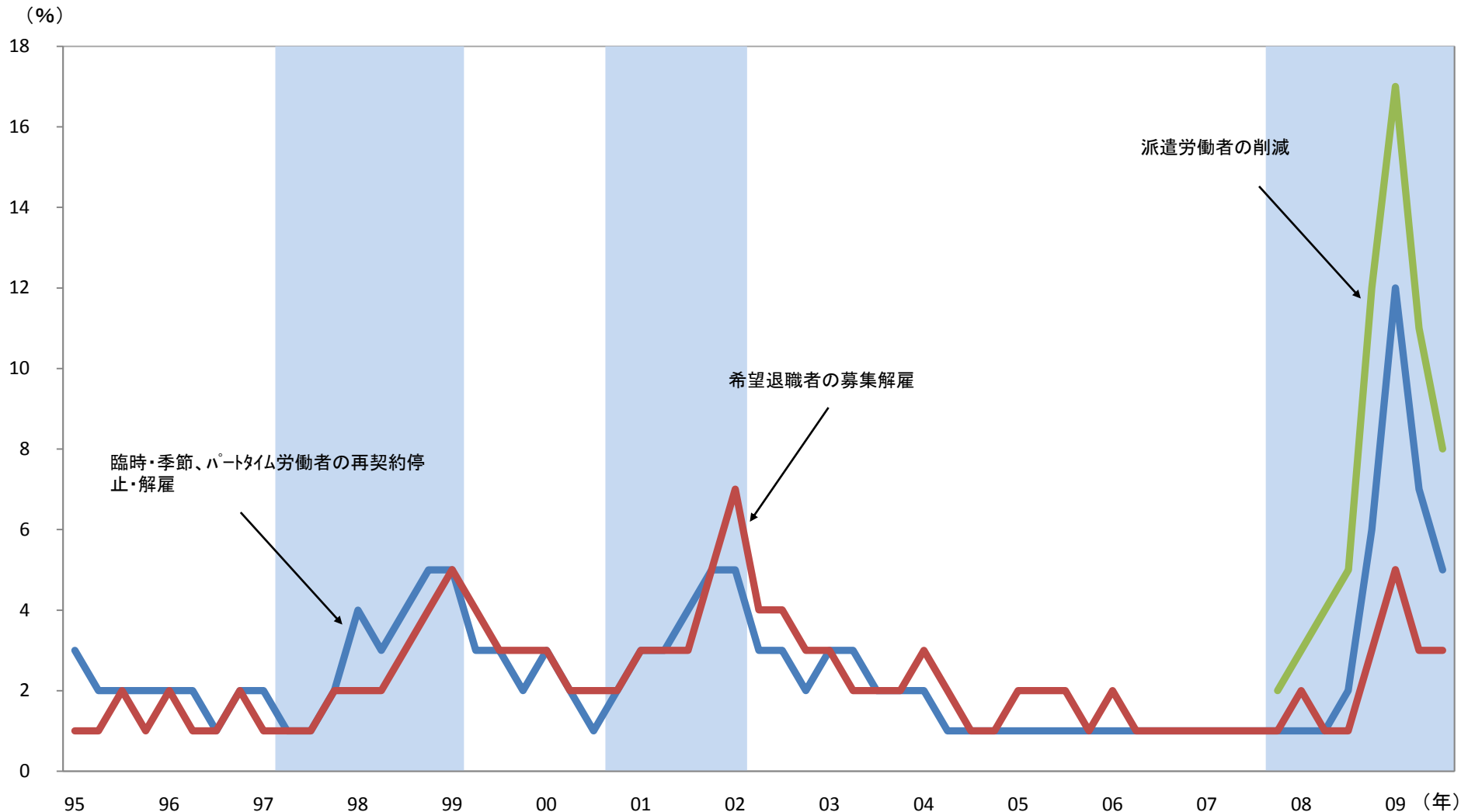
(前年差、万人)



(資料出所) 01年までは総務省「労働力調査特別調査」、02年以降は「労働力調査」(詳細集計)

雇用調整の実施方法別事業所割合の推移

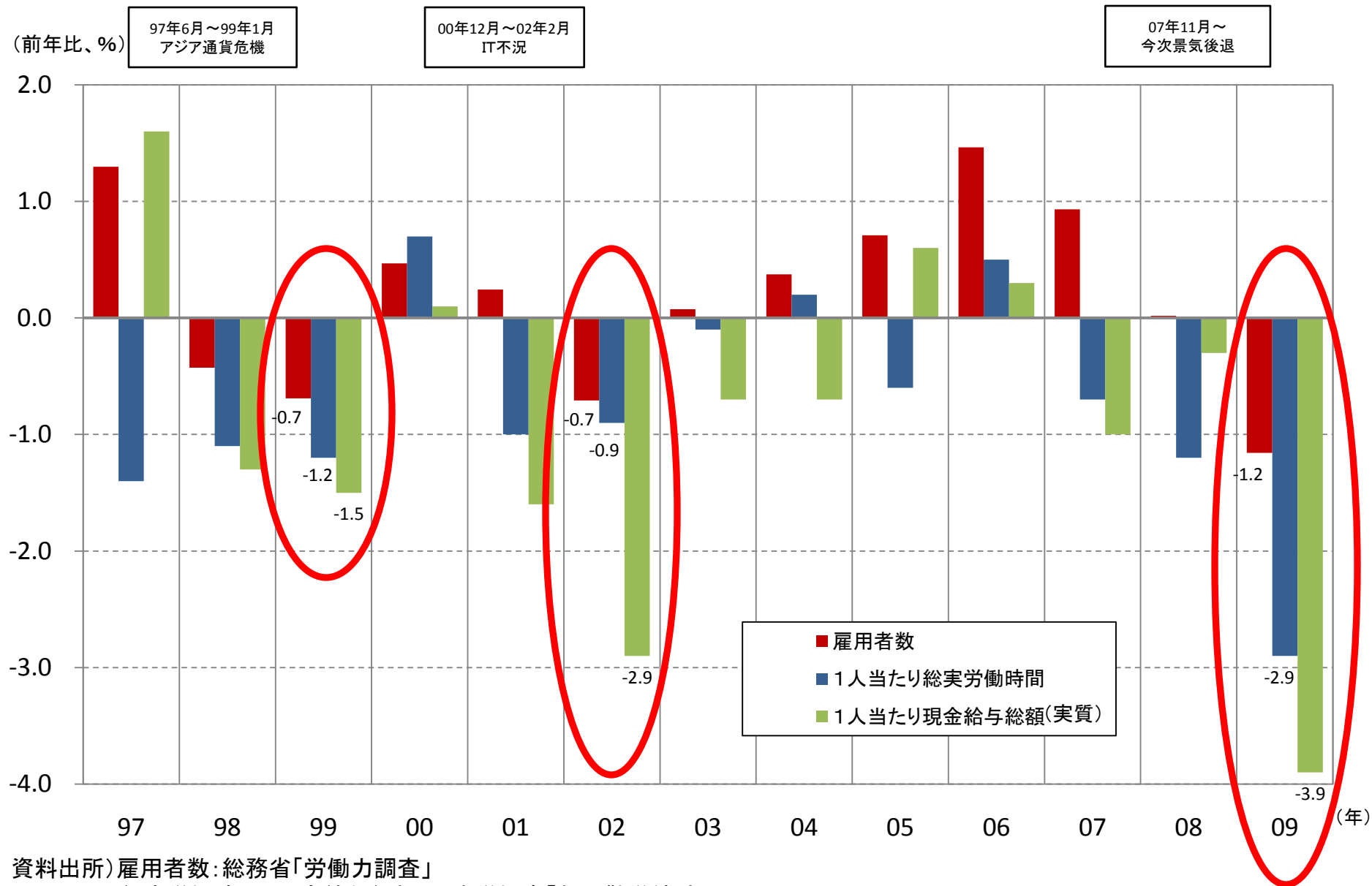
○ 企業の雇用調整の方法として、今次の景気後退期では「派遣労働者の削減」及び「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」の割合が高い。



(資料出所)厚生労働省「労働経済動向調査」
 (注) 1)事業所の割合は、不明を除いた事業所数に対応する比率
 2)数値は四半期。グラフは2009年第3四半期まで。
 3)シャドーは景気後退期を示す。
 4)「派遣労働者の削減」は2007年第4四半期から集計。

雇用者数、労働時間、賃金の増減(前年比)

○ 今次景気後退期では、相対的に労働時間、賃金による調整の幅が大きい。



賃金