

多様な形態による正社員に関する実態調査（アンケート・ヒアリング）の 目的と調査の観点について

1. 目的

- (1) 多様な形態による正社員制度の導入状況や雇用管理のあり方について、実態調査による実態把握を行い、企業が当該制度を導入する際に参考としてもらうためのデータを収集する。
- (2) 非正規労働者の正社員転換の促進及び正社員のワークライフバランスを実現するための多様な働き方として、多様な形態による正社員を労使が選択しうる環境の整備に向け、政策としての検討の参考とするデータを収集する。

2. 実態調査（アンケート・ヒアリング）の観点と仮説

※ 一定の仮説を想定しつつ、調査を組み立ててはどうか。（仮説は斜字）

(1) ニーズの有無

- ・ 多様な形態による正社員という働き方に対する労使のニーズ（アンケート（労使））
 - 企業：優秀な人材の確保、社員のワークライフバランスの実現という観点から、ニーズがあるのではないか。
 - 労働者：安定した雇用が確保される中で働き方の選択が可能になること、働き方を限定することにより就労継続が可能となること、という観点から、ニーズがあるのではないか。

(2) 多様な形態による正社員制度の導入に当たっての問題点

- ・ （ニーズがあるのに）制度が導入されていない場合の阻害要因（アンケート（使））
 - 企業：人事労務管理が複雑になること、労使間での協議が難航するなどの阻害要因があるために制度が導入されていないのではないか。
- ・ 制度を導入している場合は、阻害要因だったこと及びその解決方法（アンケート（使）・ヒアリング）

(3) 多様な形態による正社員制度の設計

- ① 多様な形態による正社員としての働き方（アンケート（労使）・ヒアリング）
 - ・ 就業場所／職務内容（職種）／労働時間の限定
 - ※ 「職種限定正社員」の場合、その限定の範囲をどう考えるか。
 - 「多様な形態による正社員」としては、上記3つの労働条件について限定した働き方が典型的なものではないか。
 - ・ その他の労働条件の限定（アンケート（使）・ヒアリング）

- ② 処遇（賃金、昇進・昇格、教育訓練など）
- ・ 多様な形態による正社員とそれ以外の雇用区分との各種処遇制度の設計の違い（ヒアリング）
→多様な形態による正社員とそれ以外の区分では、賃金テーブルは異なるのではないか。
→雇用区分が多様化することにより複雑化する処遇制度の運用について、企業によって工夫した取組みが見られるのではないか。
 - ・ 多様な形態による正社員とそれ以外の雇用区分との実際の処遇の差とそれに対する満足度（アンケート（労使）※満足度は（労）のみ。・ヒアリング）
→多様な形態による正社員の処遇は、一般的な正社員（社内で最も働き方の限定が少ない正社員）よりは低く、非正規労働者よりは高いのではないか。
→下記の納得できる処遇差の水準より処遇の差が大きい場合は、満足度は低いのではないか。
 - ・ 働き方を限定していることにより、働き方を限定していない正社員との処遇の違いが生じることの納得性の水準（アンケート（労使）・ヒアリング）
企業：どの程度の差が妥当と考えているか。
労働者：どの程度の差であれば納得できるか。
→働き方を限定することにより、ある程度の差が生じることにはやむを得ないのではないか。ただし、妥当と考える差の程度については、労使間で異なるのではないか。
 - ・ 事業所閉鎖、事業縮小などの場合の人事上の取扱いに関する考え方（アンケート（労使）・ヒアリング）
企業：どのような取扱いをすべきと考えているか。
労働者：どのような取扱いを期待しているか。
- ③ 多様な形態による正社員への転換
- ・ 非正規労働者から正社員転換する場合のステップ、又は正社員が限定した働き方を希望して転換する場合の活用状況（アンケート（労使）・ヒアリング）
→多様な形態による正社員制度が導入されている場合は、非正規労働者又は正社員からの転換が進んでいるのではないか。
 - ・ 転換するに当たっての条件（アンケート（労使）・ヒアリング）
企業：転換を認める条件（勤務地、労働時間、勤務年数、登用試験、資格など）
労働者：転換したいと考える条件（現在の処遇と比べた転換後の処遇水準など）
→適切な条件が設定されている場合は、非正規労働者又は正社員からの転換が進んでいるのではないか。

④ 運用上のトラブル

- ・ 制度の運用に当たってのトラブル (アンケート (使)・ヒアリング)
- ・ そのトラブルの解決方法 (ヒアリング)

(4) 多様な形態による正社員の運用のあり方

- ・ 多様な形態による正社員は制度として運用されているか、それとも実態として多様な形態による正社員が存在しているのか。(アンケート (労使)・ヒアリング)

→制度として運用されているケースは少ないのではないかな。

- ・ 多様な形態による正社員として実態上運用されている場合について、制度として運用されている場合と比べて問題点はあるか。(アンケート (使)・ヒアリング)

→制度としてルール化されている場合にはトラブルは少ないのではないかな。(1ポツ目と(3)④とのクロス)

- ・ 制度として運用することのメリットは何か。(アンケート (使)・ヒアリング)

→制度として就業規則等に定められていた場合の方が、多様な形態による正社員への転換が進むのではないかな。(1ポツ目と(3)③とのクロス)

(5) 「多様な形態による正社員」制度の効果

- ・ メリット (アンケート (労使)・ヒアリング)

→企業：優秀な人材の確保、社員のやる気アップ、業務の効率化など

→労働者：安定した雇用が確保される中で働き方の選択が可能になること、働き方を限定することにより就労継続が可能となることなど

- ・ デメリット (アンケート (労使)・ヒアリング)

→企業：人事労務管理が複雑になる、人件費コスト増など

→労働者：処遇が低下する、雇用調整の対象となりやすいのではないかなという不安など

- ・ 今後の制度運用方針及び制度導入の意向とその条件 (アンケート (使)・ヒアリング)

→制度導入のノウハウがわかれば、制度を導入したいという企業が増えるのではないかな。

(6) 労働組合について

- ・ 労働組合の有無 (アンケート (使))

- ・ 多様な形態による正社員制度の導入、運用に当たっての労組の関与 (アンケート (使))

→労働組合があり、労使協議を経て制度が導入、運用されている場合には、トラブルが少ないのではないかな。また、トラブルの解決に当たっても、労働組合が活用されているのではないかな。