

JILPT 調査シリーズ

No.122

2014年5月

改正労働契約法に企業はどうか対応しようとしているのか —「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—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか
—「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—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

「労働契約法の一部を改正する法律」が2012年8月に成立し、有期契約労働者の「雇止め法理」が法定化される（第19条）（2012年8月施行）とともに、有期労働契約を反復更新して通算5年を超えた場合の無期契約への転換（第18条）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（第20条）が新設された（2013年4月施行）。

この調査は、改正労働契約法に企業がどのように対応しようとしているのか、また、有期契約労働者の雇用管理にどういった影響が及び得るのかを把握するため、企業に対するアンケート及びインタビューを行ったものである。

今回の調査は、改正労働契約法の施行から3ヵ月を経過した時点の状況を把握したものであり、引き続き動向を注視していくことが重要となるが、本報告書が今後の政策論議の活性化に資すれば幸いである。調査の実施に当たり、ご協力いただいた多くの企業の方々に厚く御礼申し上げたい。

2014年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

担当者

荒川 創太 調査・解析部 主任調査員補佐 ※

渡辺 木綿子 調査・解析部 主任調査員補佐（執筆）

※改正高年齢者雇用安定法への対応状況に係る調査結果は、調査シリーズ No.121 を参照。

目 次

第1章 調査の概要	1
第1節 調査の趣旨	1
第2節 調査の方法	1
1. アンケート調査	1
2. インタビュー調査	2
第2章 調査結果の概要	3
第1節 アンケート調査結果	3
1. 有効回答企業の主な属性	3
2. 有期契約労働者の活用状況	4
3. 改正労働契約法の認知度	4
4. 必要な労働者を有期契約で雇用している理由	4
5. 有期契約労働者の活用形態	5
6. 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	6
7. 改正労働契約法をめぐる対応方針	6
(1) 無期転換ルールにどう対応するか	6
(2) 無期契約への転換方法	7
(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	8
(4) 法定を上回る形で正社員や無期契約に転換する意向	8
(5) 無期契約に転換するメリットと課題	9
(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	10
(7) 通算5年未満への抑制方法	13
(8) 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	13
8. 改正労働契約法は有期契約労働者の雇用管理にどのような影響を及ぼすか	14
(1) 検証① 契約更新の上限設定に対する影響	14
(2) 検証② 正社員への転換制度・慣行に対する影響	16
(3) 検証③ 有期契約労働者の今後の採用・活用に対する影響	18
第2節 インタビュー調査結果	19
1. なぜ、無期転換に前向きなのか	19
2. どのような無期化形態を考えているか	21
3. 無期転換の希望者はどの程度いるとみるか 現状で5年を超えて働いている有期契約労働者にはどう対応するか	25

4. 無期化区分の雇用契約をどのような形で締結するか	26
5. 無期化区分の職務や処遇・労働条件をどう設定するか	28
6. 無期転換ルールは正社員転換にどういった影響を及ぼすか	30
7. 通算5年未満での雇止め方針を採る企業の考え方	32
(1) なぜ、無期転換は難しいのか	32
(2) 代替機会をどう確保するか	34
8. 有期・無期間の不合理な労働条件の相違禁止ルールをどう捉えるか	35
第3章 考察	37
第1節 無期転換ルールへの対応方針を左右する規定要因は何か	37
1. 基礎的な属性要因	37
2. 雇用管理上の特性要因	41
第2節 なぜ、無期転換に前向きな企業が多いのか	46
1. そもそも多いのか	46
2. なぜ、無期転換方針を採るのか	48
(1) 理由① 従前からの雇用管理手法との親和性	48
(2) 理由② 試行的雇用期間としての活用	49
(3) 理由③ 期間の定めを設ける合理性に関する見直し	49
(4) 理由④ 通算5年超という期間の長さ	49
(5) 理由⑤ 人件費増に直結しないこと	50
(6) 理由⑥ 雇用調整できなくなるわけではないと考えられていること	50
(7) 理由⑦ 雇用ポートフォリオの見直し	50
第3節 総括	51
1. 政策的インプリケーション	51
2. まとめに代えて	52
付属資料	53
① 調査票	55
② 付属統計表	64