

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」結果より—



労働政策研究・研修機構
調査・解析部

＜調査の概要＞

目的： 改正労働契約法(一部を除き、2013年4月施行)への
企業の対応状況・方針と、それが有期契約労働者の
雇用管理に与える影響等を把握する

対象： 常用労働者を50人以上雇用している、全国の民間企業2万社
(農林漁業、鉱業、公務を除く)※民間信用調査機関が保有する
企業データベースを母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出

調査期間： 2013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

調査方法： 郵送配布・郵送回収

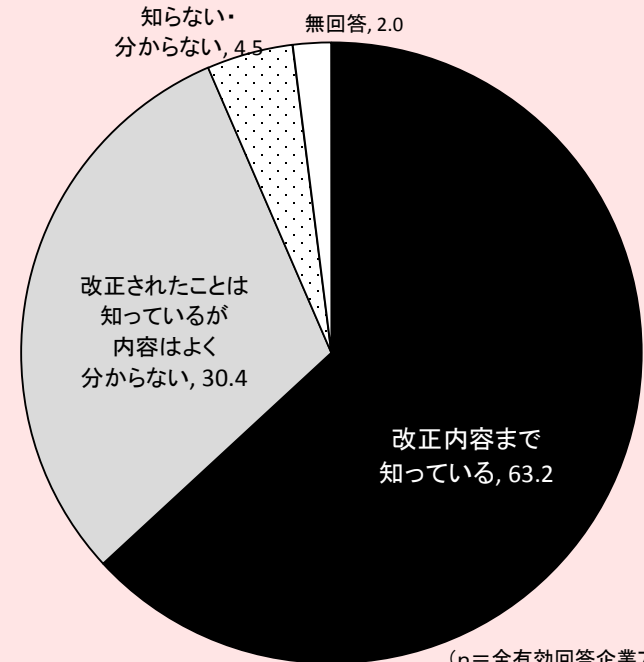
有効回収数： 7,179社 (有効回収率 35.9%)

<有効回答企業の属性>

		(%)		
主たる業種	建設業	7.0	(内訳)	
	製造業	27.8	一般機械器具製造業	3.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	輸送用機械器具製造業	2.8
	情報通信業	3.5	精密機械器具製造業	1.4
	運輸業、郵便業	9.6	電気・情報通信機械器具、電子部品製造業	2.9
	卸売業、小売業	19.4	鉄鋼業、金属・非鉄金属製品製造業	3.5
	金融業、保険業	1.0	繊維製品、木材・パルプ製造業	2.7
	不動産業、物品賃貸業	1.3	化学、石油・プラスチック、ゴム製品製造業	4.5
	学術研究、専門・技術サービス業	2.2	食料品製造業	3.8
	宿泊業、飲食サービス業	5.6	その他	2.2
	生活関連サービス業、娯楽業	3.4	無回答	0.3
	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	うち「労働者派遣会社」に該当	3.6
その他	0.2	うち「業務請負会社」に該当	4.4	
無回答	0.8			
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)	
	過半数代表ではないが、労働組合がある	5.7	うち「定年再雇用者」が組合員に含まれている	6.4
	労働組合はないが、労使協議機関がある	27.5	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
	労働組合も労使協議機関もない	47.3		
無回答	1.5			
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	8.0		
無回答	1.1			
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			

<改正労働契約法の認知度>

Q、本年4月に全面施行され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、反復更新で通算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ました。労働契約法が改正されたことをご存知でしたか。



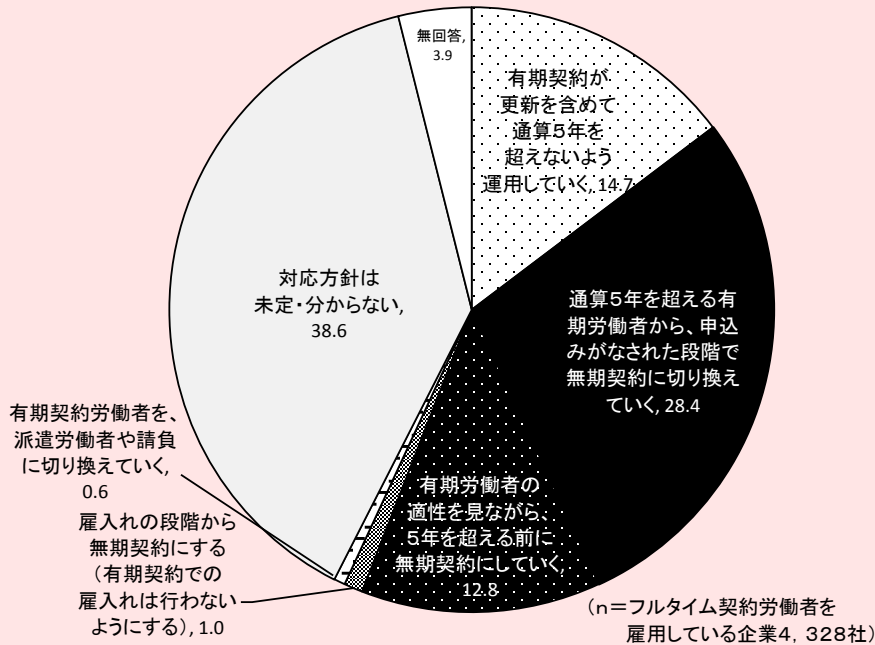
(n=全有効回答企業7,179社)

<改正労働契約法の無期転換ルールへの対応方針>

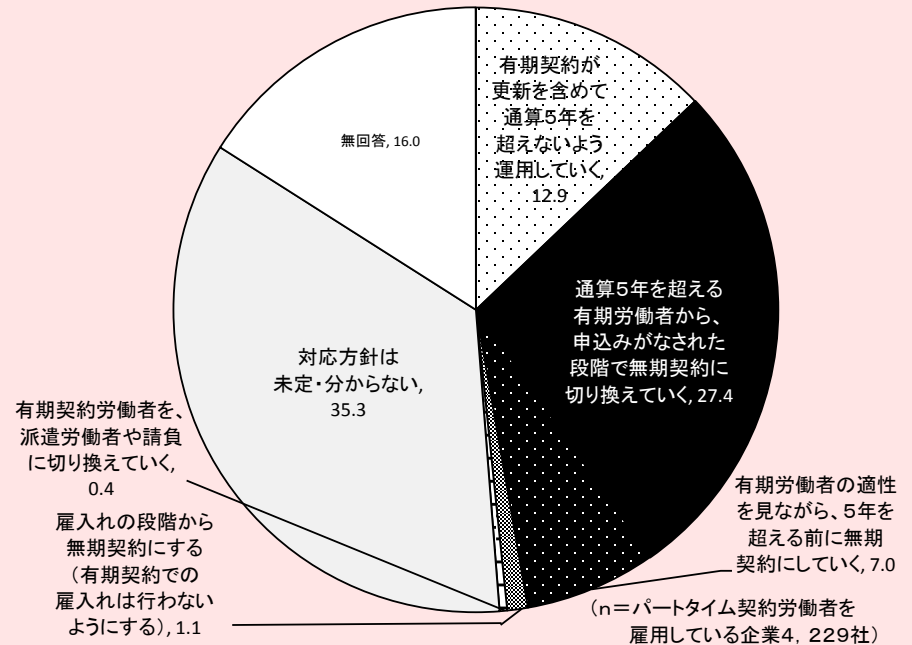
※ 有期契約労働者を雇用している企業から「定年再雇用者」や「臨時労働者(契約期間1ヵ月未満)」のみの企業を除いたうえで、フルタイムの契約労働者を雇用している割合は(全有効回答企業のうち)60.3%、パートタイムの契約労働者は58.9%(いずれか雇用は71.3%)。

Q, 改正労働契約法で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールが規定されました。このルールに対して、貴企業ではどのような対応を検討していますか。

フルタイム契約労働者について



パートタイム契約労働者について

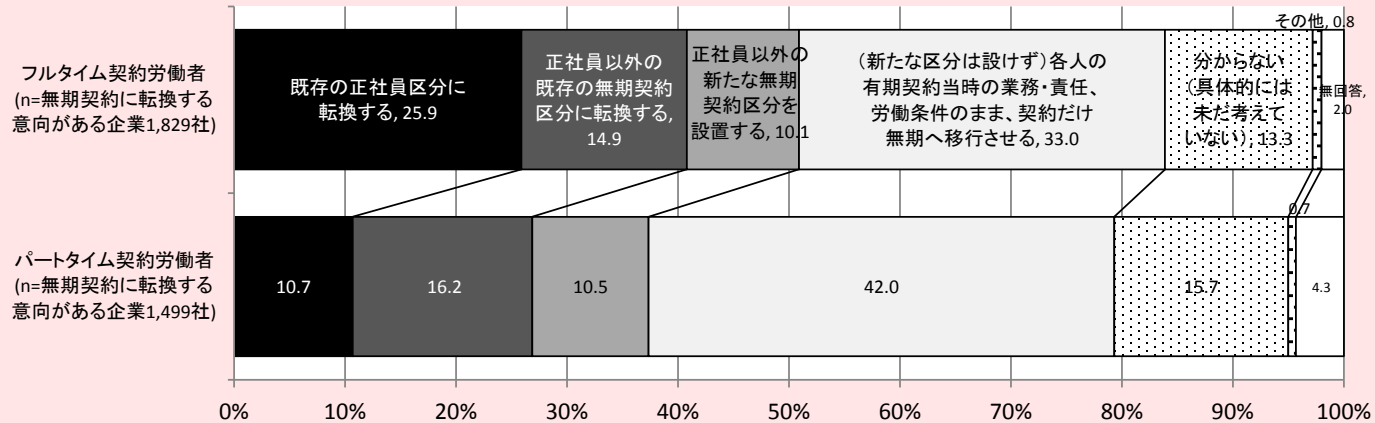


○ フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者とも「対応方針は未定・分からない」が最多一方、何らかの形で無期契約にする意向の企業は、それぞれ計42.2%、35.5%

○ 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ると、「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%)と合わせて半数超

＜無期契約への転換方法＞

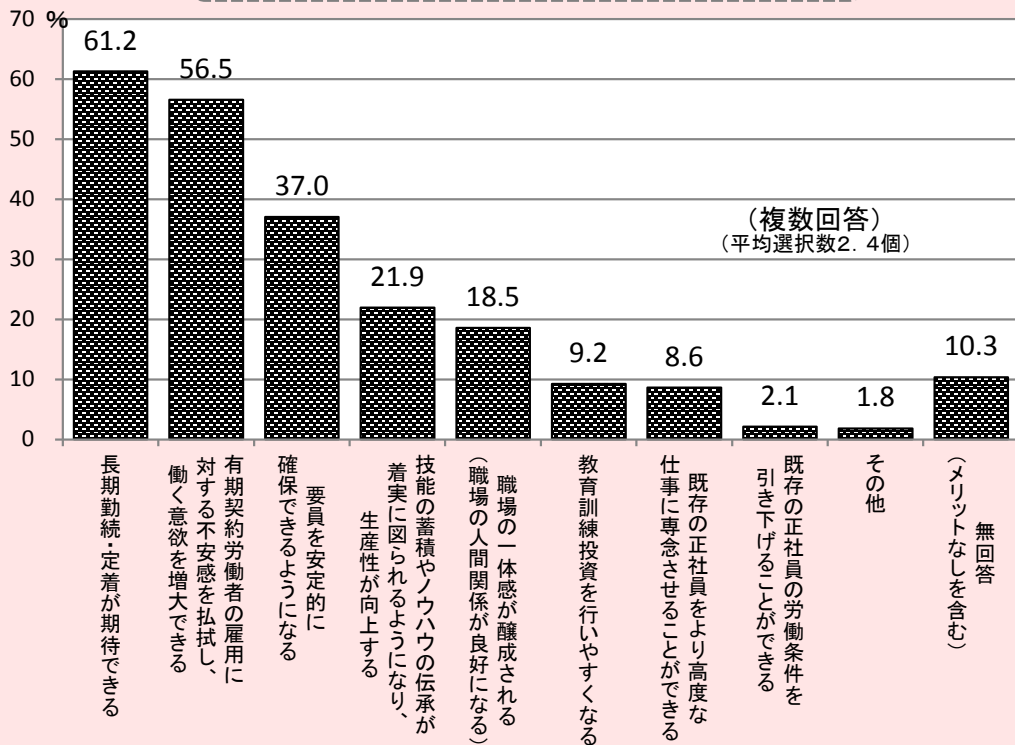
Q, どのような形で、無期契約にしますか。



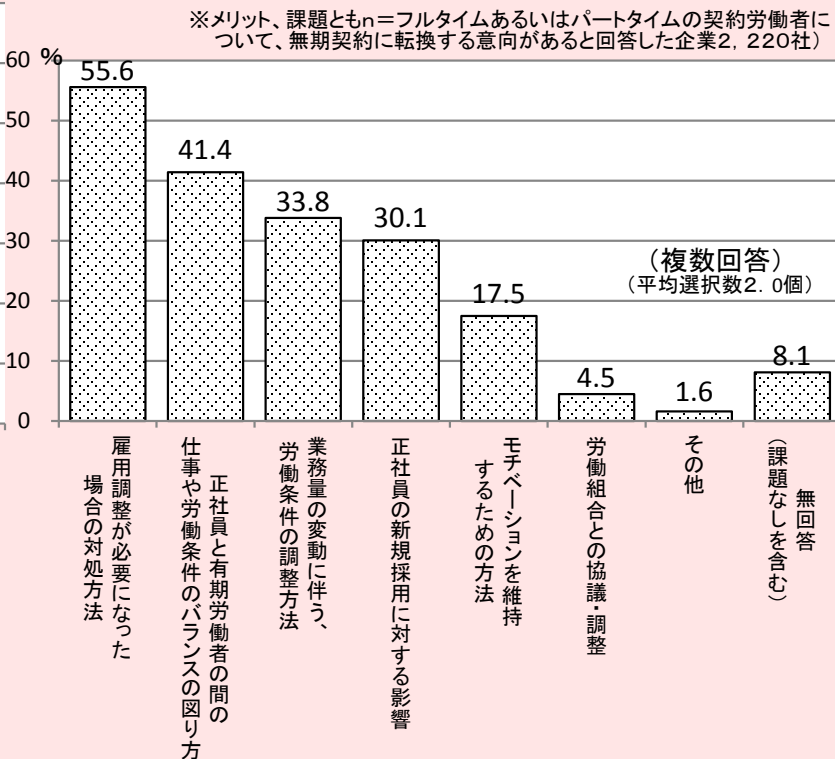
- 何らかの形で無期契約にしていく意向がある企業に対してどのような形で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者とも、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行」が最多次いで、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換」
パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換」
- 正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、既存・新設を合わせて各4社に1社程度(フルタイム契約労働者で25.0%、パートタイム契約労働者で26.7%)

＜無期契約に転換するメリットと課題＞

Q, 有期契約労働者を、無期契約に転換するメリットをどのように考えますか(該当すべてに○)。



Q, 有期契約労働者を無期契約に転換すると、雇用管理上、どのようなことが課題になると思いますか(該当すべてに○)。



何らかの形で無期契約にしていく意向がある企業のうち、

○ 89.7%の企業が、何らかのメリットありと回答

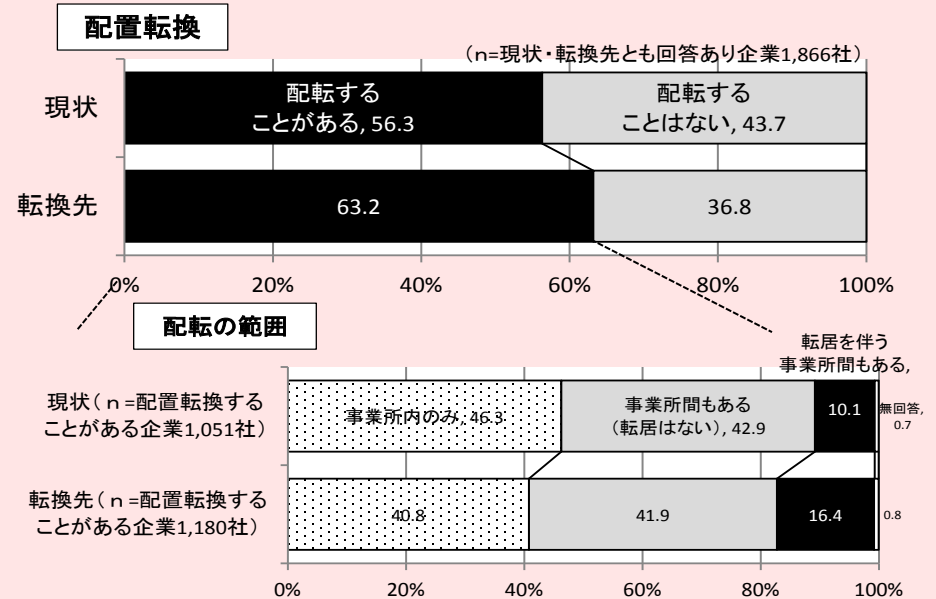
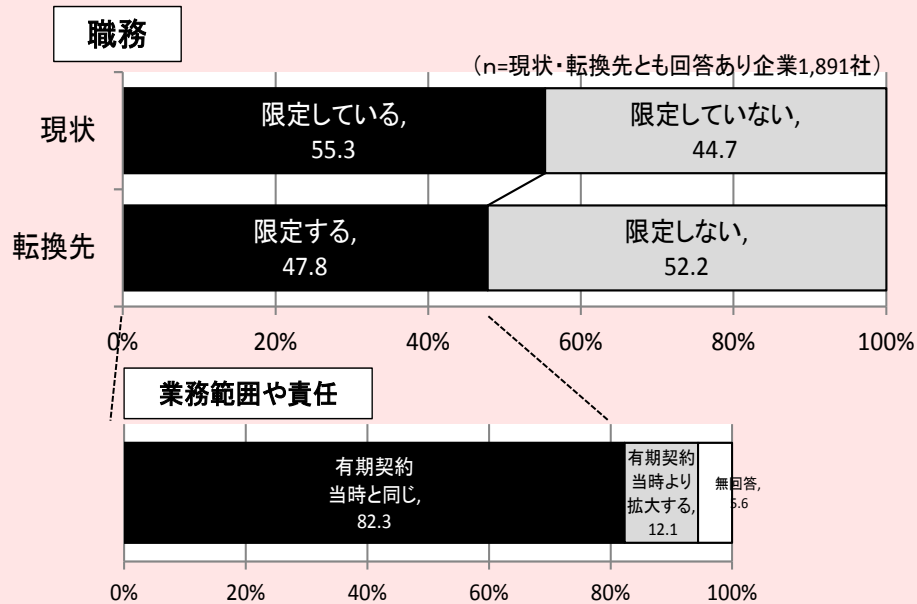
「長期勤続・定着が期待できる」が最多。次いで、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」や「要員を安定的に確保できるようになる」等

○ 91.9%の企業が雇用管理上、何らかの課題ありと回答

「雇用調整が必要になった場合の対処方法」が最多。次いで、「正社員と有期労働者間の仕事や労働条件のバランスの図り方」や「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」等

< 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 >

Q, 有期契約労働者の転換先となる、無期契約区分(「1.既存の正社員区分に転換」の正社員区分を含む。以降、同様)の労働条件を、どのように設定しますか(現時点のお考えで構いません)(注釈付)。現在の有期契約労働者(もっとも人数が多いケース)の労働条件とともに教えてください。
 (注釈)なお、改正労働契約法における無期転換ルールでは、無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一でよく、法律上、労働条件の引き上げまでを求めるものではありません。

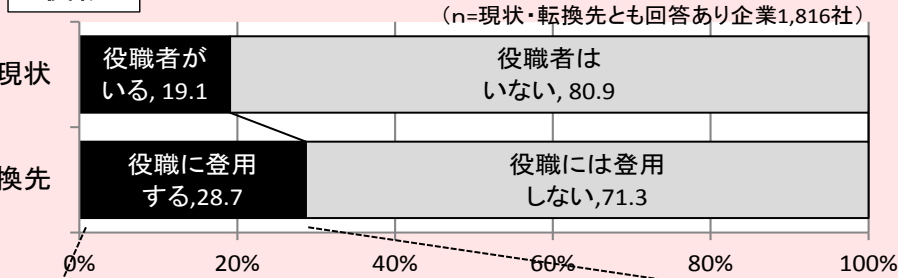


- 職務:「限定しない」割合が、現状44.7%→転換先52.2%に拡大
- 配置転換:「することがある」割合が、現状56.3%→転換先63.2%に増加

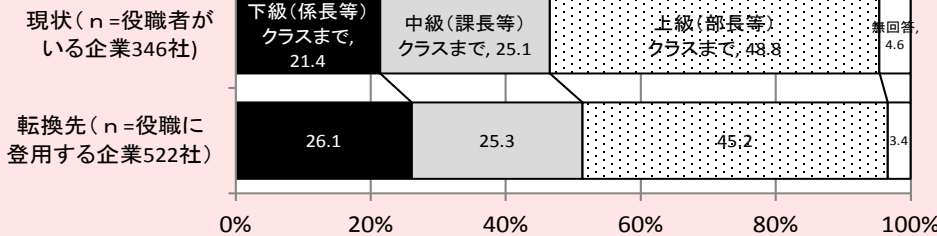
< 転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件の設定方法② >

Q, 有期契約労働者の転換先となる、無期契約区分(「1.既存の正社員区分に転換」の正社員区分を含む。以降、同様)の労働条件を、どのように設定しますか(現時点のお考えで構いません)(注釈付)。現在の有期契約労働者(もともと人数が多いケース)の労働条件とともに教えてください。
 (注釈)なお、改正労働契約法における無期転換ルールでは、無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一でよく、法律上、労働条件の引き上げまでを求めるものではありません。

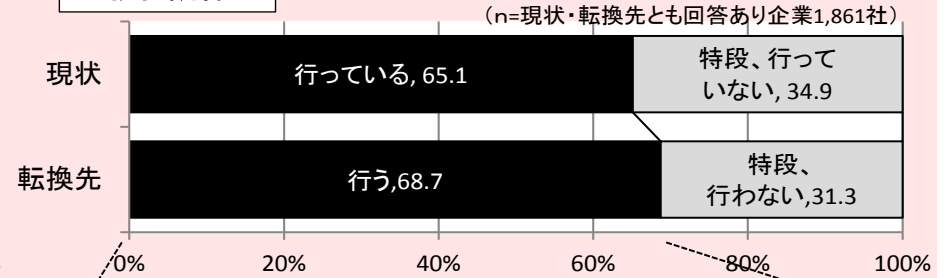
役職



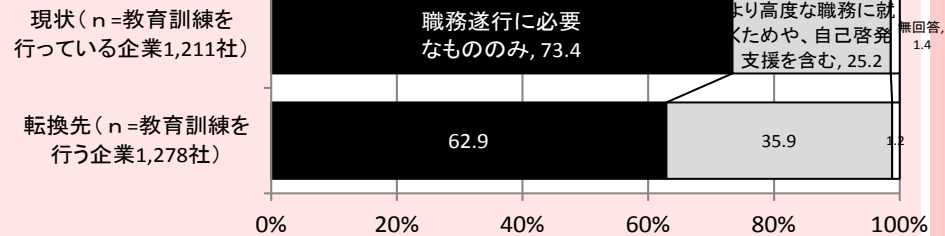
役職の上限



教育訓練



教育訓練の内容

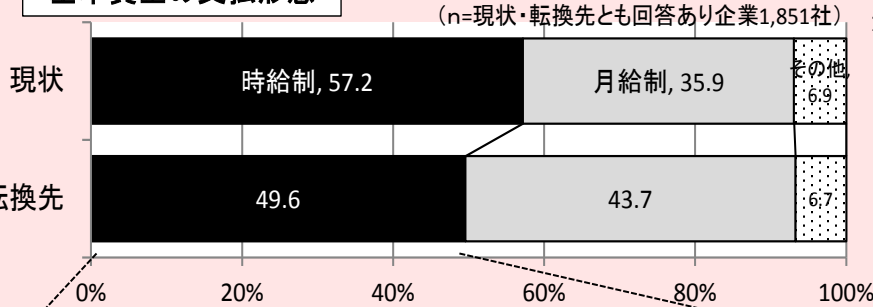


- 役職:現状では「役職者がいる」19.1%→転換先で「役職に登用する」は28.7%と大幅増
- 教育訓練:「より高度な職務に就くためや自己啓発支援を含む」割合が、現状25.2%→転換先35.9%へ大幅増加

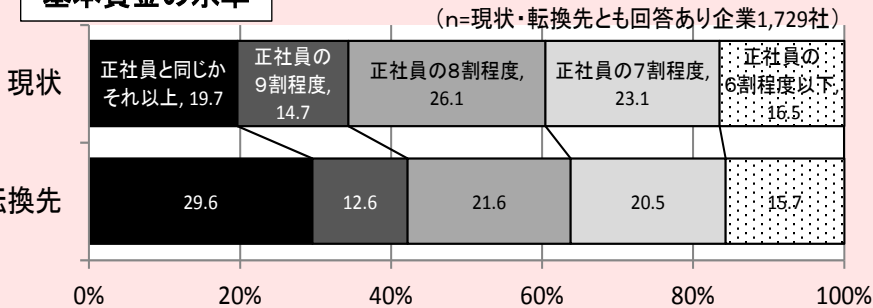
＜転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件の設定方法③＞

Q, 有期契約労働者の転換先となる、無期契約区分(「1.既存の正社員区分に転換」の正社員区分を含む。以降、同様)の労働条件を、どのように設定しますか(現時点のお考えで構いません)(注釈付)。現在の有期契約労働者(もともと人数が多いケース)の労働条件とともに教えてください。
 (注釈)なお、改正労働契約法における無期転換ルールでは、無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一でよく、法律上、労働条件の引き上げまでを求めるものではありません。

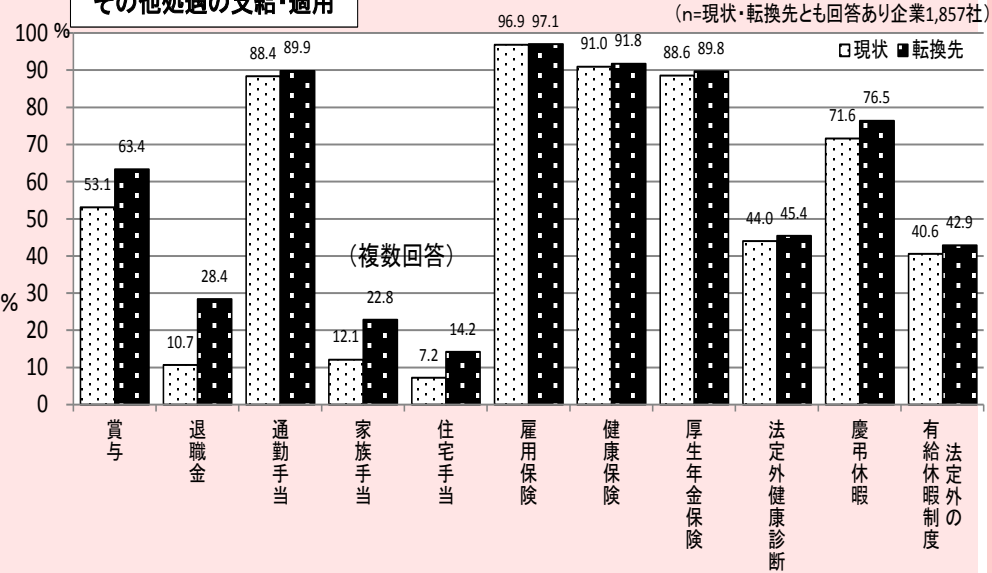
基本賃金の支払形態



基本賃金の水準



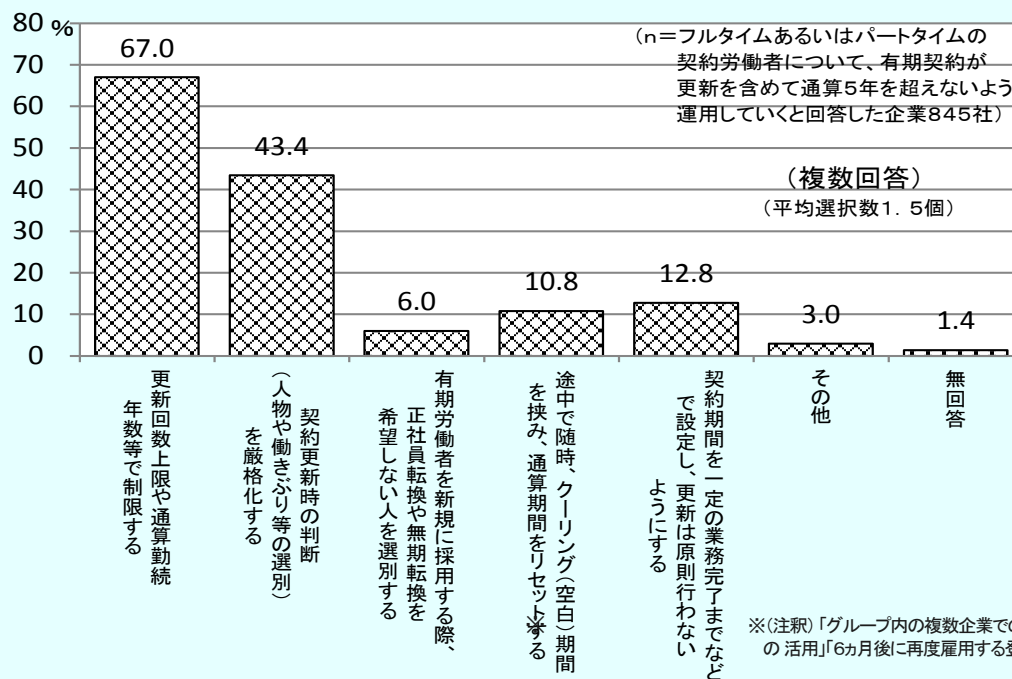
その他処遇の支給・適用



- 基本賃金の支払形態:「月給制」が現状35.9%→転換先43.7%に増加
- 基本賃金水準:「正社員と同じかそれ以上」の割合が、現状19.7%→転換先29.6%に大幅増
- その他処遇:「賞与」(現状53.1%→転換先63.4%)、「退職金」(現状10.7%→28.4%)
一部手当関係で、支給・適用する企業割合が増加

＜通算5年未満への抑制方法＞

Q, どのような方法で、通算5年未満に抑制しますか(該当すべてに○)。

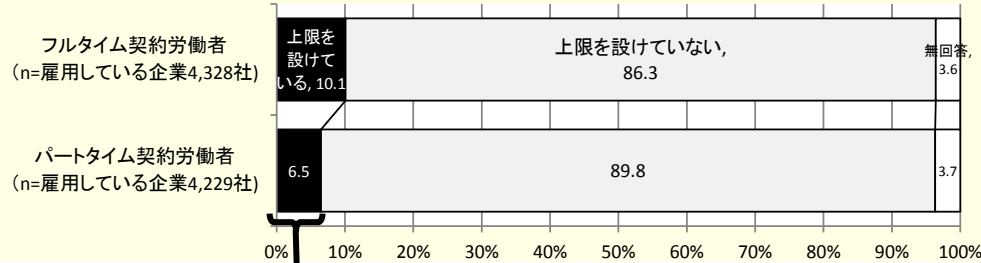


- 改正労働契約法の無期転換ルールに対して「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業(フルタイム契約労働者で14.7%、パートタイム契約労働者で12.9%のn計=845)を対象に、どのような方法で通算5年未満に抑制するか尋ねると(複数回答)、「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」が最多
次いで、「契約更新時の判断(人物や働きぶり等の選別)を厳格化する」など

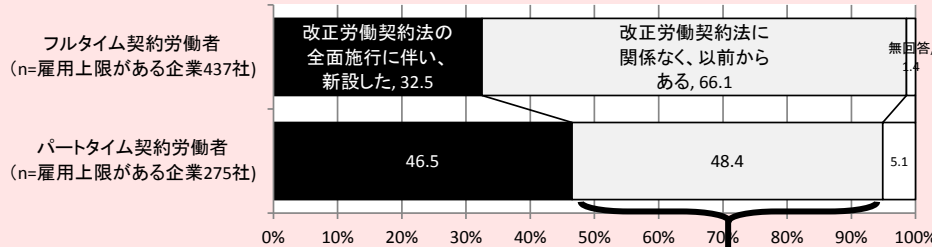
<改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響(検証)>

① 契約更新の上限設定に対する影響

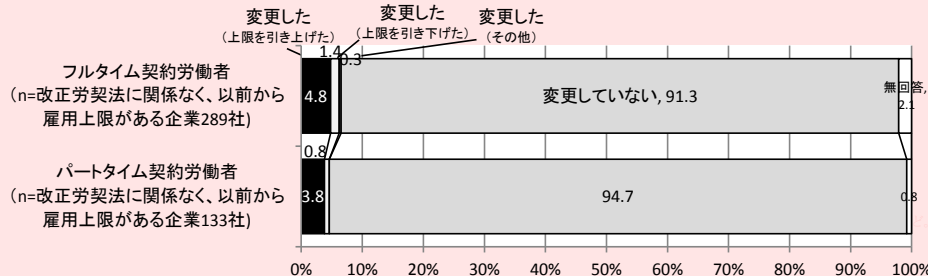
Q, 契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けているか



Q, 上限はいつからあるか



Q, 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



○ 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%)。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%。また、上限が「以前からある」場合で、改正労働契約法の施行に伴い内容を変更した割合は0.4%と僅少

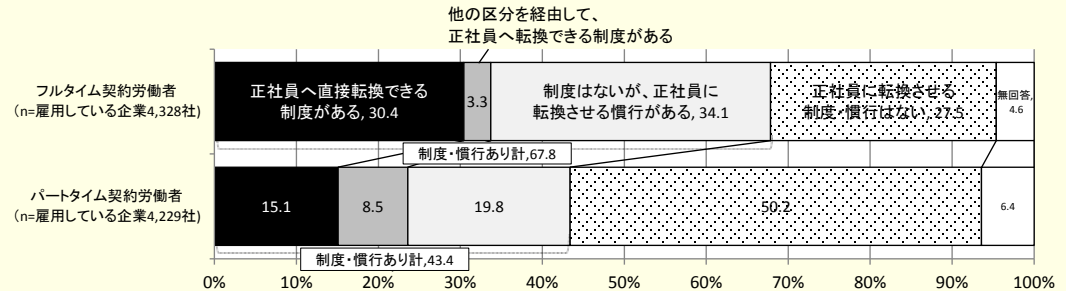
○ パートタイム契約労働者についても、上限がある企業(6.5%)のうち「新設した」割合は3.0%。以前からある上限を「変更した」割合は0.1%

→ 少なくとも調査時点では、改正労働契約法が契約更新の上限設定に及ぼす影響は限定的

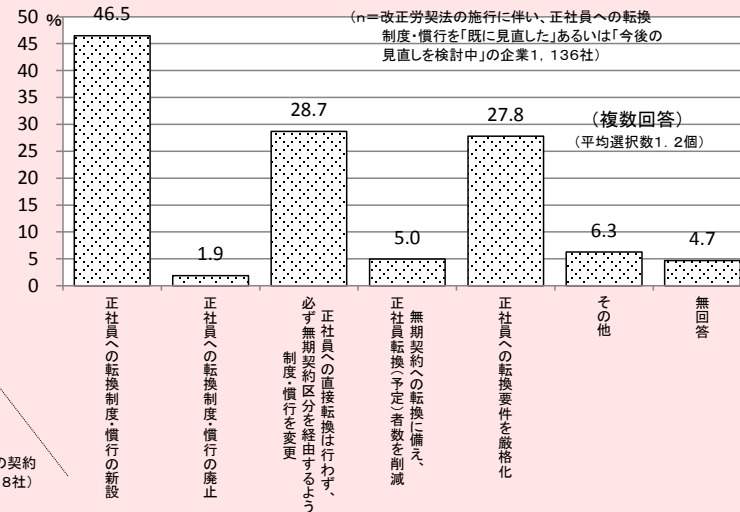
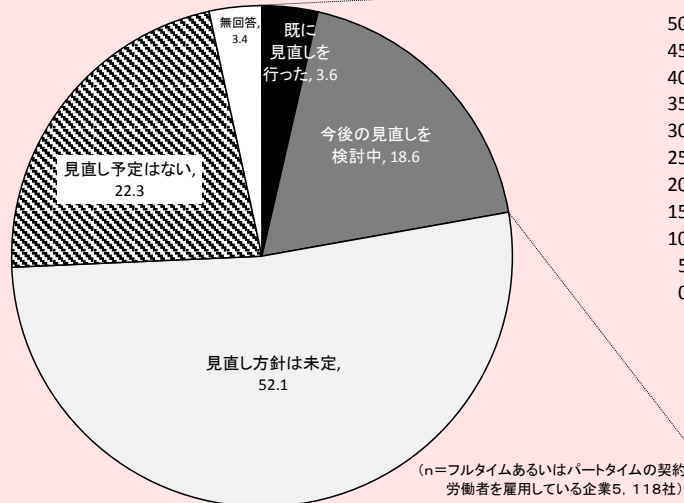
<改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響(検証)>

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43.4%(同15.1%)



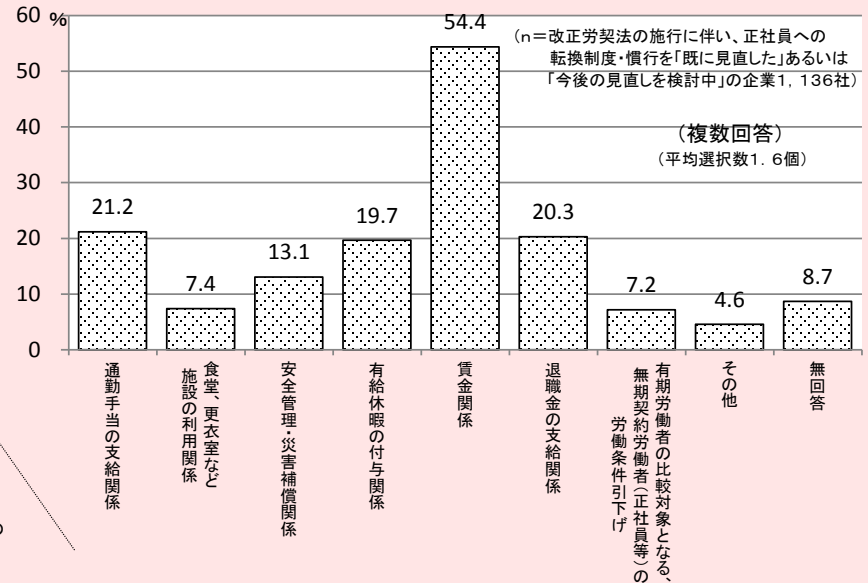
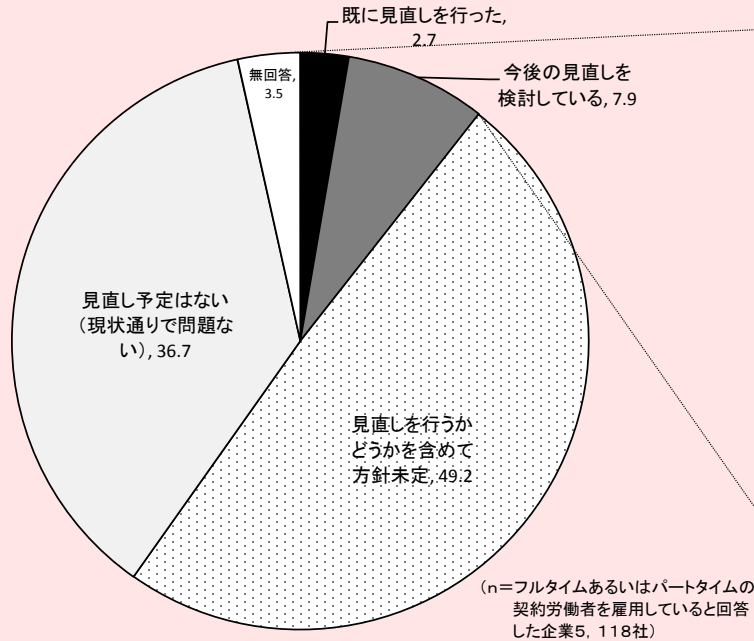
Q, 反復更新で通算5年を超えた場合の無期労働契約への転換を定めた、改正労働契約法の施行に伴い、正社員に転換する制度・慣行について、何らかの見直しを行う予定はありますか。



○ 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で、改正労働契約法の施行に伴う正社員への転換制度・慣行の見直し方針は、「未定」が過半数「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討中」は合わせて2割超で、具体的には「正社員への転換制度・慣行の新設」が最多 → 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10.3%が、正社員への転換制度・慣行を新設する意向(副次的な効果)。一方で、「必ず無期契約区分を経由」(6.4%)や、「正社員への転換要件を厳格化」(6.2%)、「正社員転換者数を削減」(1.1%)、「正社員転換制度・慣行を廃止」(0.4%)など限定的ながら影響も。

＜有期・無期契約労働者間における 労働条件の不合理的相違を禁止するルールへの対応方針＞

Q, 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、不合理的な労働条件の相違を禁止するルールが規定されました。このルールに対応するため、貴企業では雇用管理上、何らかの見直しを行いましたか。



- 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理的相違禁止ルールに対しては、フルタイム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、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」が半数弱で最多「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」が3社に1社超
- 「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%)では、「賃金関係」が最多。次いで、「通勤手当の支給関係」や「退職金の支給関係」「有給休暇の付与関係」が各2割程度など

<参考>

改正労働契約法の無期転換ルールへの対応に係る他調査の結果概要

実施主体	株式会社 アイテム		大阪労働局		大阪商工会議所 関西経済連合会		福岡県経営者協会	
引用資料名	平成25年版 パートタイマー白書 ニュースリリース		改正労働契約法にかかる企業の対応について		第47回経営・経済動向調査		平成24年第2回 雇用問題・賃金等 アンケート集計結果	
調査時点	2013年4月		2012年11～12月		2012年8～9月		2012年10～11月	
調査対象企業	パート・アルバイトと正社員(6人以上)を 雇用している企業		改正労働契約法に関する説明会を 受けた企業約2,000社		会員企業1,733社		協会会員企業374社	
回答数	916社		660社		482社(中小55.0%、非製造業61.0%)		137社 (非製造業70.8%、300人未満58.4%)	
設問	無期労働契約への転換について、 今後どのような対応をとるか		「無期労働契約への転換」に関して どのような対応を検討しているか		「改正労働契約法」の施行が、 企業の人事政策に与える影響は何か		無期雇用への転換等法制強化に伴う 「影響がある」(74.8%)場合に、 どのような対応策をとるか	
SA/MA	複数回答可		複数回答可		複数回答可		複数回答可	
結果	申し出があれば希望者全員を 無期労働契約に転換する	28.5%	労働者から申入れがなされた段階で 無期労働契約に切り換えていく	42.0%	特に影響はない	48.1%	5年経ったら優秀な社員は 無期労働契約へ移行する	55.4%
	雇入れ時から無期労働契約とする	23.0%	他社の動向を見ながら検討する	28.2%	有能な非正社員を正社員採用する	28.0%	5年以下で雇止めを行い、 無期雇用への転換を抑える	37.6%
	転換基準を設け、5年以内に満たした者 は無期労働契約に転換し、それ以外の 者は雇止めにする	14.5%	労働者の適性を見ながら、5年を 超える前に無期労働契約にしていく	18.8%	外注、業務委託など アウトソーシング	13.7%	有期契約社員が行っていた 業務をアウトソーシングする	18.8%
	すべての有期労働契約の契約期間を最大5年 未満とし、無期労働契約への転換は行わない	9.8%	有期労働契約が通算で5年を 超えないよう運用をしていく	17.4%	非正社員の新規採用を減らす	11.4%	短時間正社員を活用するなどの 人事制度を整備する	18.8%
	クーリング期間を設けるなど有期労働契約が 通算5年未満になるように運用し、無期労働 契約への転換は行わない	4.4%	雇入れの段階から無期労働契約とする	3.3%	非正社員の再契約を停止する	10.8%	クーリング期間を活用し、 同一労働者を断続的に雇用する	10.9%
	その他	0.8%	その他	5.0%	正社員を減らす	3.1%	正社員の新規採用を抑制する	9.9%
	分からない	19.0%	特に対応は考えていない	5.0%	その他	4.4%	総従業員数を抑制する	7.9%
					無回答	2.9%	人件費以外のコストを削減する	7.9%
						その他	11.9%	

※掲載は、左から回答数の大きい順。他にも、埼玉労働局「改正労働契約法説明会での労務担当者アンケート」(2013年2月実施、回答数139)、多摩五署「労働契約法改正への対応状況に関するアンケート調査」(2013年6～9月実施、回答数304)、全国求人情報協会・改正二法研究会「労働契約法改正前後の実態調査」(2013年8～9月実施、回答数500)、パソナ「雇用に関する緊急アンケート」(2013年2月公表、回答数730)等がある

- 当機構の調査結果と同様、無期転換に前向きな企業も少なくない。
ただ、当機構の調査でも「対応方針は未定・分からない」とする企業が多くみられたことから、
適宜、同様の調査を行いながら、引き続き動向を注視する必要がある。

<インタビュー調査結果より>

『 企業はなぜ、無期転換に前向きなのか 』

- 契約の更新上限を定めず、反復更新を繰り返してきた企業にとっては、無期転換ルールは既に実質無期状態にあると認識してきた対象者を、契約面で適正化する機会と捉えられている
- 改正労働契約法が求める無期転換自体は、処遇・労働条件の改善までを求めるものではない(人件費の増大に直結するものではない)。それならば、むしろこれを人材の定着促進や生産性の向上等につなげた方が、合理的・効率的であると考えられている
- 無期転換後の契約主体は、(正社員＝本社に対し)各地域支社、各業態・事業、各事業所(店舗)など、さまざまあり得るようである。これに応じた雇用の強さにも違いがある
- 労働力人口の減少や少子高齢化の進展等が見込まれるなか、無期転換ルールを契機に『多様な正社員』区分を新設し、優秀人材の囲込みや採用力の強化、雇用ポートフォリオの見直し等につなげようとする動きもみられる

アンケート調査及びインタビュー調査結果は今春、調査シリーズNo.115として策定予定