



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

2018年3月15日
労働政策フォーラム

〈調査報告〉

JILPT調査から見る改正労働契約法への対応及び 有期契約労働者の処遇見直しの動向

JILPT労働政策研究所 副所長 荻野 登

JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」の概要

・調査目的 ①改正労働契約法の無期転換ルール(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禁止ルール(第20条)に対して、企業がどう対応しようとしているのか、②改正労働契約法の特例(高度専門職の有期契約労働者及び定年後、継続して雇用される高齢者)はどの程度、活用されようとしているか。

・調査概要 15産業分類で、常用労働者を10人以上雇用している、全国の企業3万社を対象に調査(2016年10/5～11/14)。

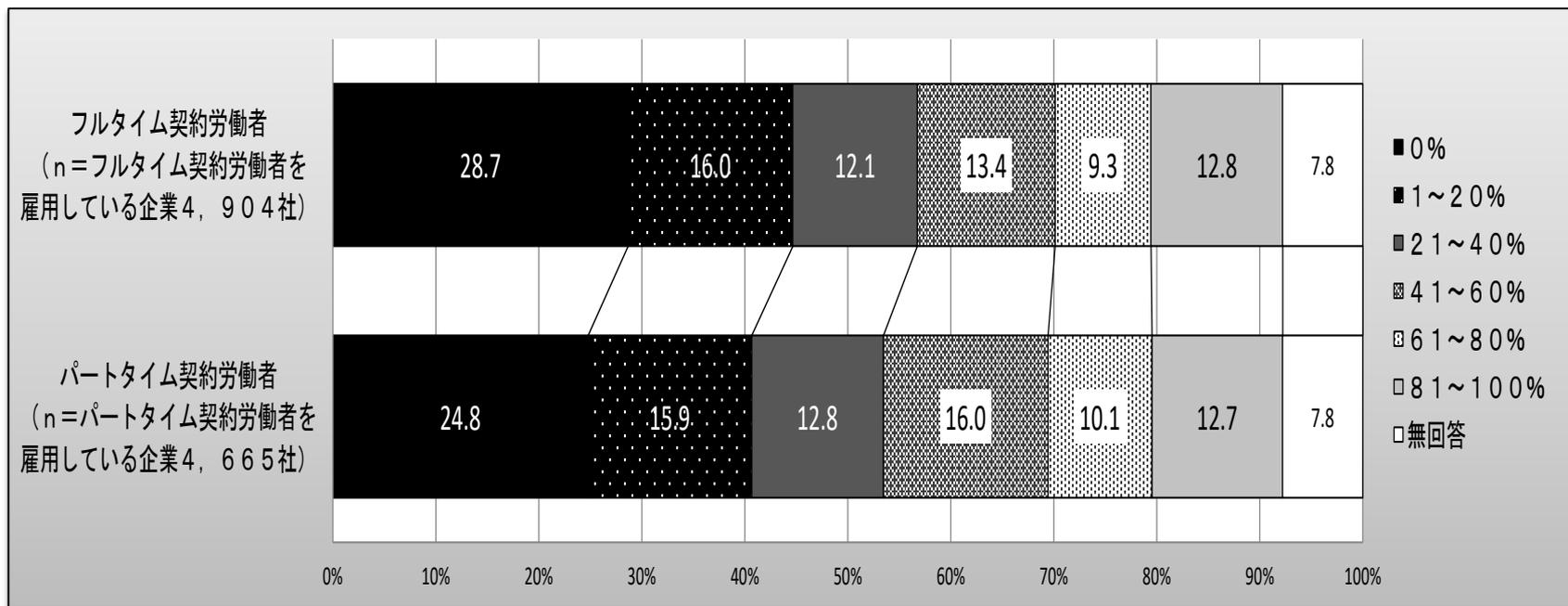
9,639社の有効回答(有効回収率32.1%)を集計。

・調査シリーズ№171「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」(2017年6月)として公表

回答企業のプロフィール

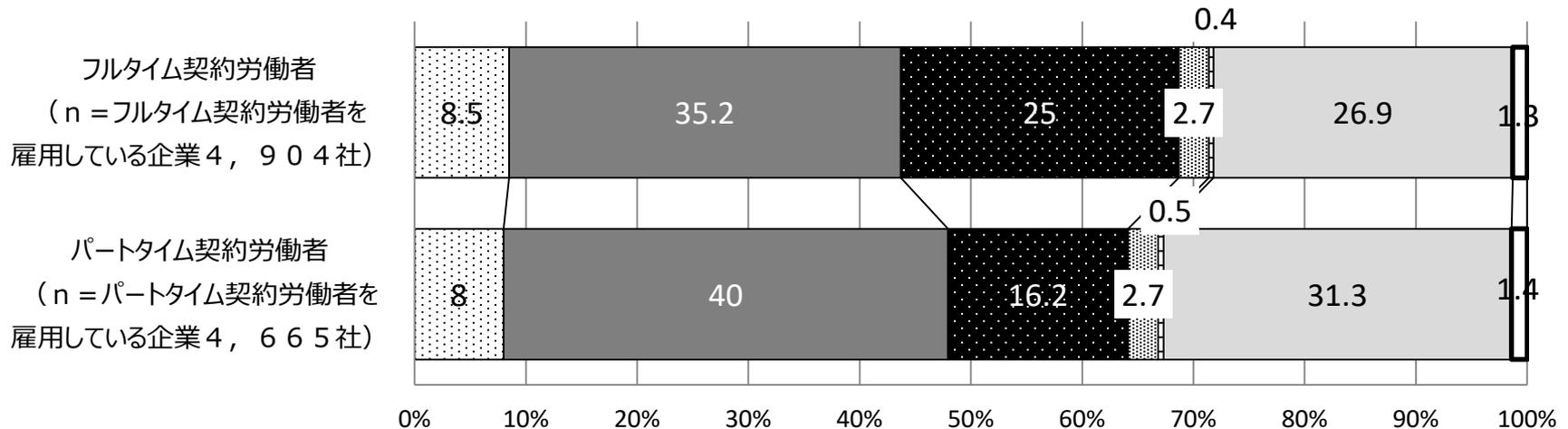
主たる業種	建設業	11.6	雇用者規模	49人以下	36.4
	製造業	24.8		50～99人	26.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.9		100～299人	23.3
	情報通信業	3.4		300～999人	7.3
	運輸業、郵便業	7.6		1,000人以上	3.7
	卸売業、小売業	18.9		無回答	2.5
	金融業、保険業	1.1	労組等の有無	過半数代表の労働組合がある	14.8
	不動産業、物品賃貸業	1.6		過半数代表ではないが、労働組合がある	4.5
	学術研究、専門・技術サービス業	2.7		労働組合はないが、労使協議機関がある	23.9
	宿泊業、飲食サービス業	5.5		労働組合も労使協議機関もない	55.3
	生活関連サービス業、娯楽業	2.9		無回答	1.6
	教育、学習支援業	2.0	事業所	1カ所のみ	36.0
	医療、福祉	4.0		2カ所以上	62.9
	複合サービス業(郵便局、協同組合等)	0.2		無回答	1.1
	その他サービス業(他に分類されないもの)	11.5			
その他	0.3				
無回答	0.9				
サービス業計	22.9				

反復更新を含めて通算勤続年数が5年を超える割合



フルタイム契約労働者・パートタイム契約労働者を雇用している人数を100として、これまでの実績・経験で、反復更新を含めた通算勤続年数が、5年を超える割合について聞いたところ、フルタイムの平均値は34.3%、パートタイムは36.5%となった。

無期転換ルール(第18条)への対応状況・方針

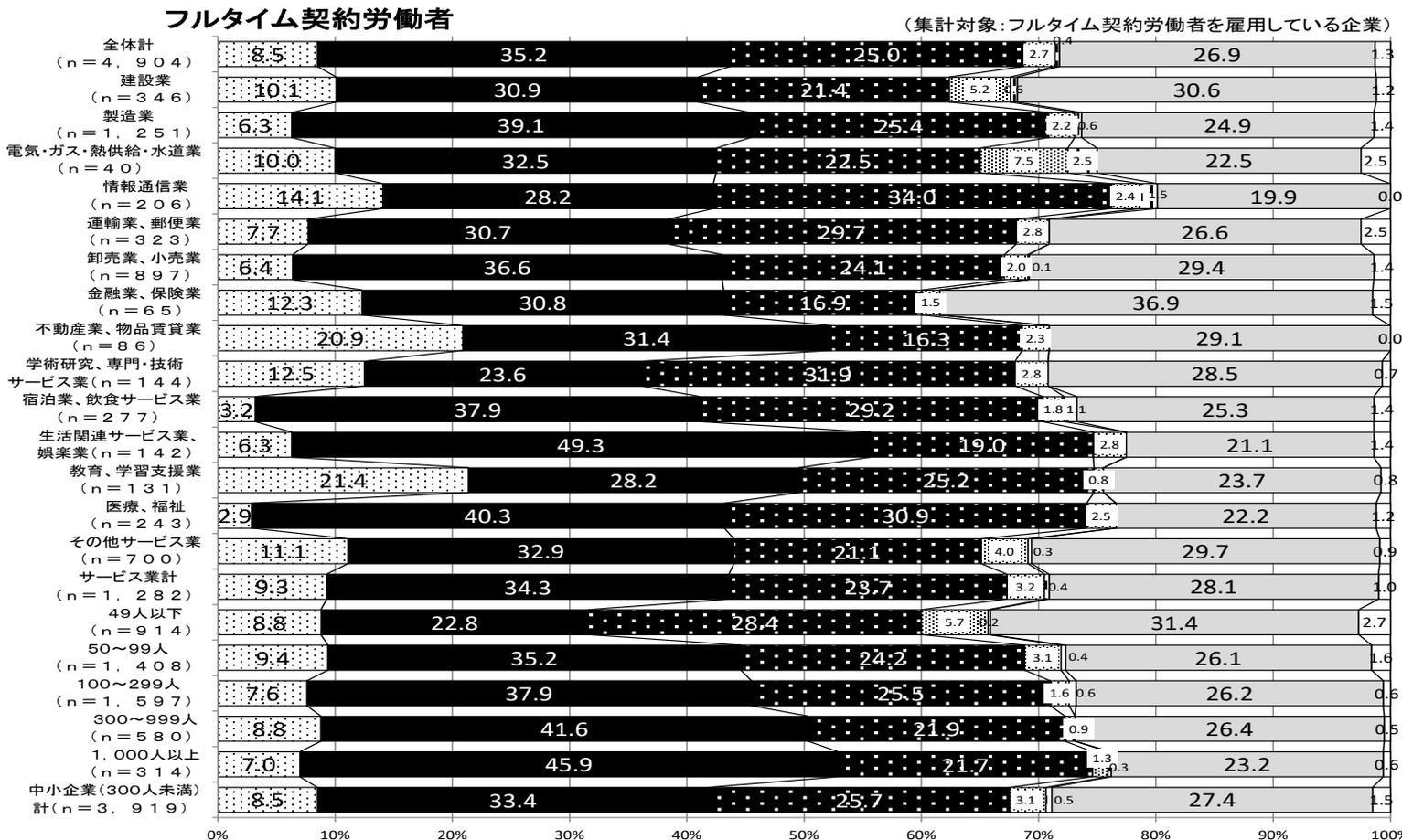


- 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく
- 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく
- 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしてい
- 雇入れの段階から無期契約にする(有期契約での雇入れは行わないようにする)
- 有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく
- 対応方針は未定・分からない
- 無回答

何らかの形(通算5年超から+5年を超える前+雇入れの段階)で無期契約にしてい

ていく企業は、フルタイム契約労働者で計62.9%、パートタイム契約労働者でも計58.9%にのぼり、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」(フル8.5%、パート8.0%)を大きく上回る。

業種・規模別にみたフルタイム契約労働者に対する対応状況・方針



何らかの形で無期契約にしていく割合が高いのは、「医療,福祉」(フルタイムで73.7%、同・パートタイムで67.8%)や「生活関連サービス業,娯楽業」(フル71.1%、パート66.9%)。一方、通算5年を超えないように運用していく割合が高いのは、「教育,学習支援業」(フル21.4%、パート20.6%)や、「不動産業,物品賃貸業」(フル20.9%、パート22.8%)、「情報通信業」(フル14.1%、パート14.2%)

業種・規模別にみたパートタイム契約労働者に対する対応状況・方針



□ 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく

■ 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく

□ 有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り換えていく

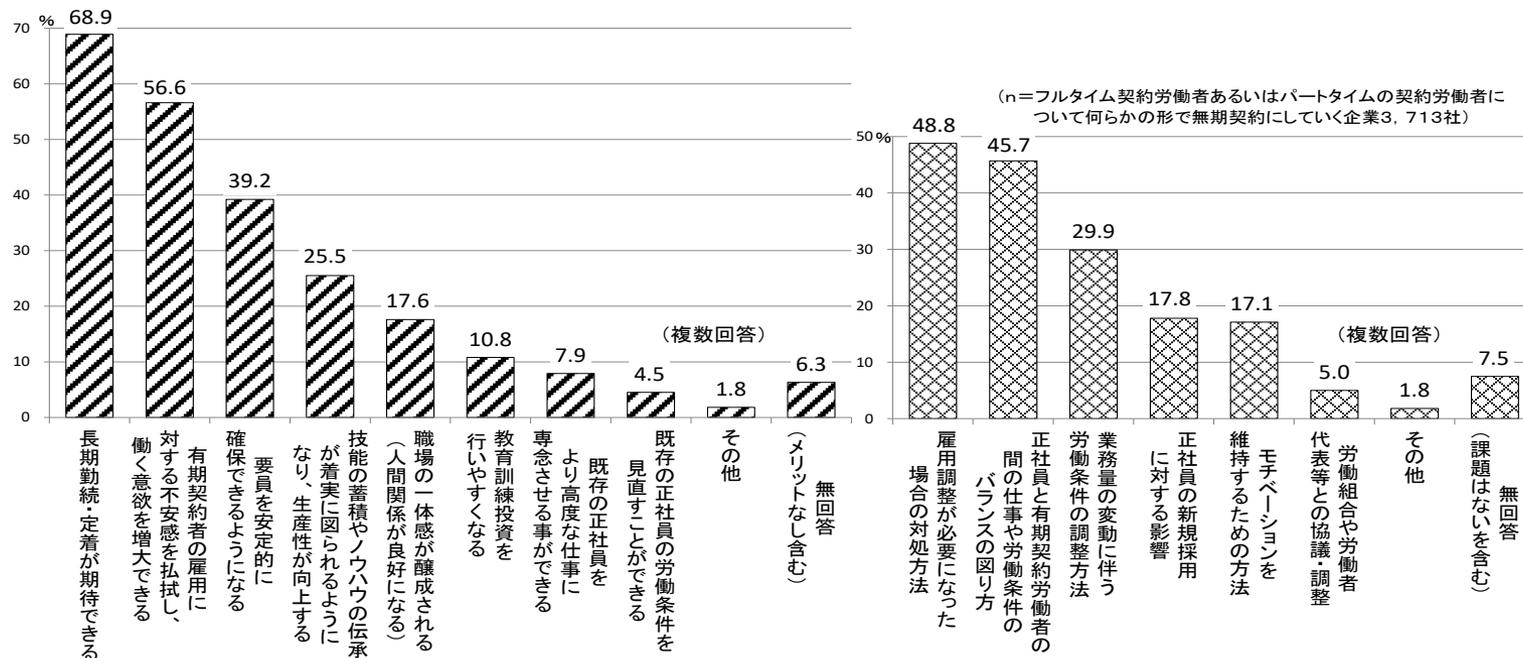
□ 無回答

■ 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

□ 雇入れの段階から無期契約にする(有期契約での雇入れは行わないようにする)

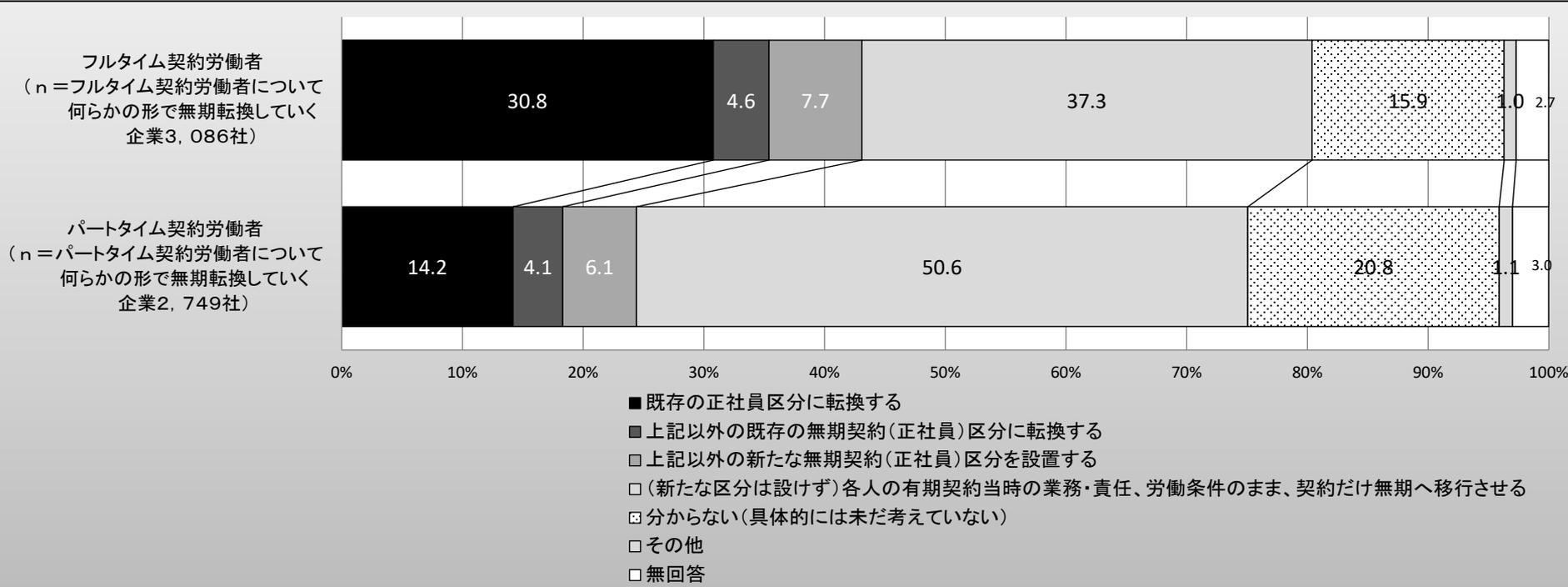
□ 対応方針は未定・分からない

無期契約に転換するメリットや課題



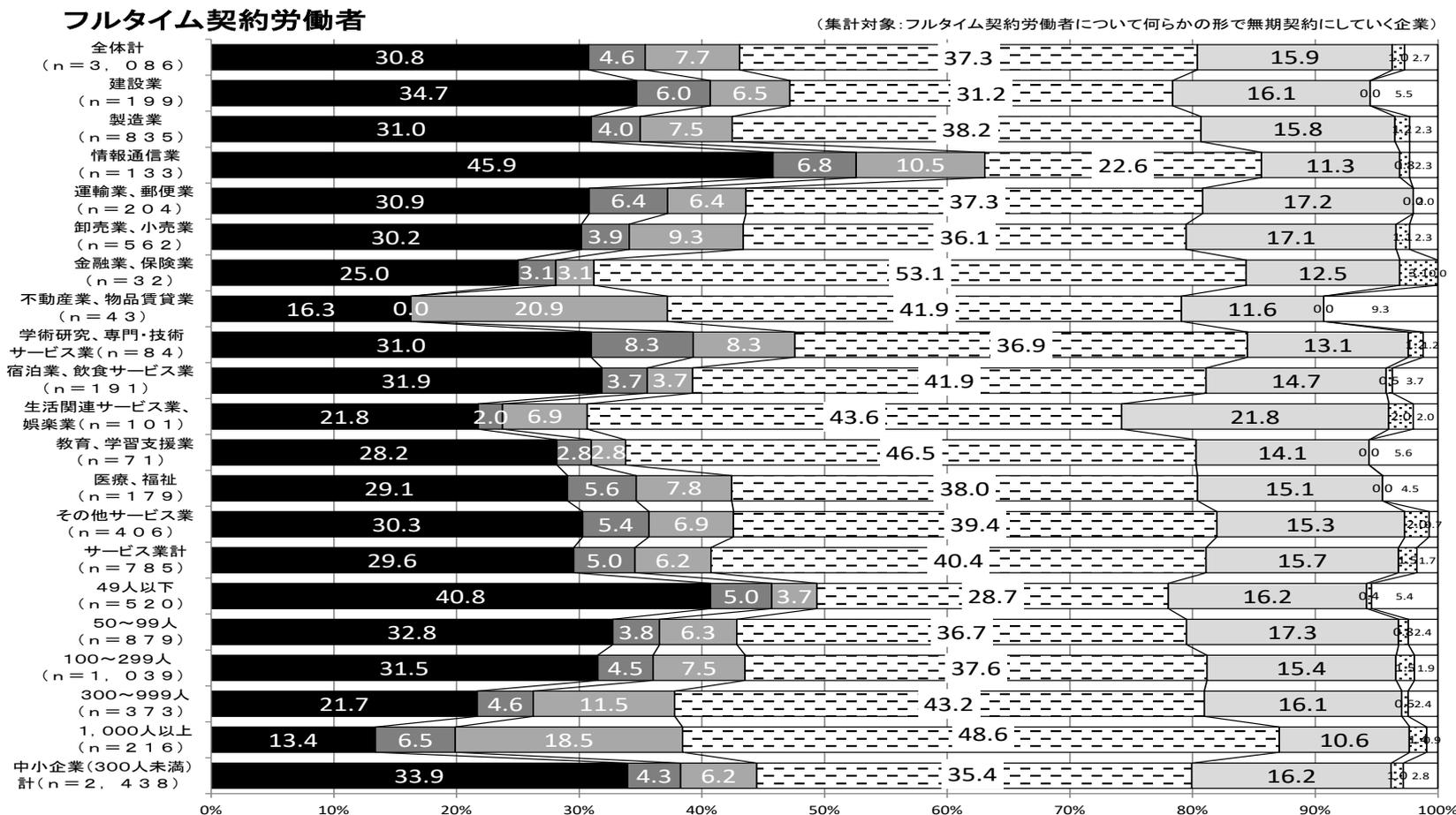
有期契約労働者を無期契約に転換するメリットについては(複数回答)、「長期勤続・定着が期待できる」(68.9%)がもっとも多く、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(56.6%)、「要員を安定的に確保できるようになる」(39.2%)が続く。一方、雇用管理上の課題については(複数回答)、「雇用調整が必要になった場合の対処方法」(48.8%)、「正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」(45.7%)、「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」(29.9%)の順で多い。

無期契約への転換方法



無期契約への転換方法としては、「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」がフルタイム(37.3%)、パートタイムとも(50.5%)がもっとも多い。次いで、正社員に転換するがフル30.8%、パート14.2%で続く。これ以外の既存・新設の正社員区分(多用な正社員等)を活用する割合は、フルタイムで計12.3%、パートタイムで計10.2%と1割程度。

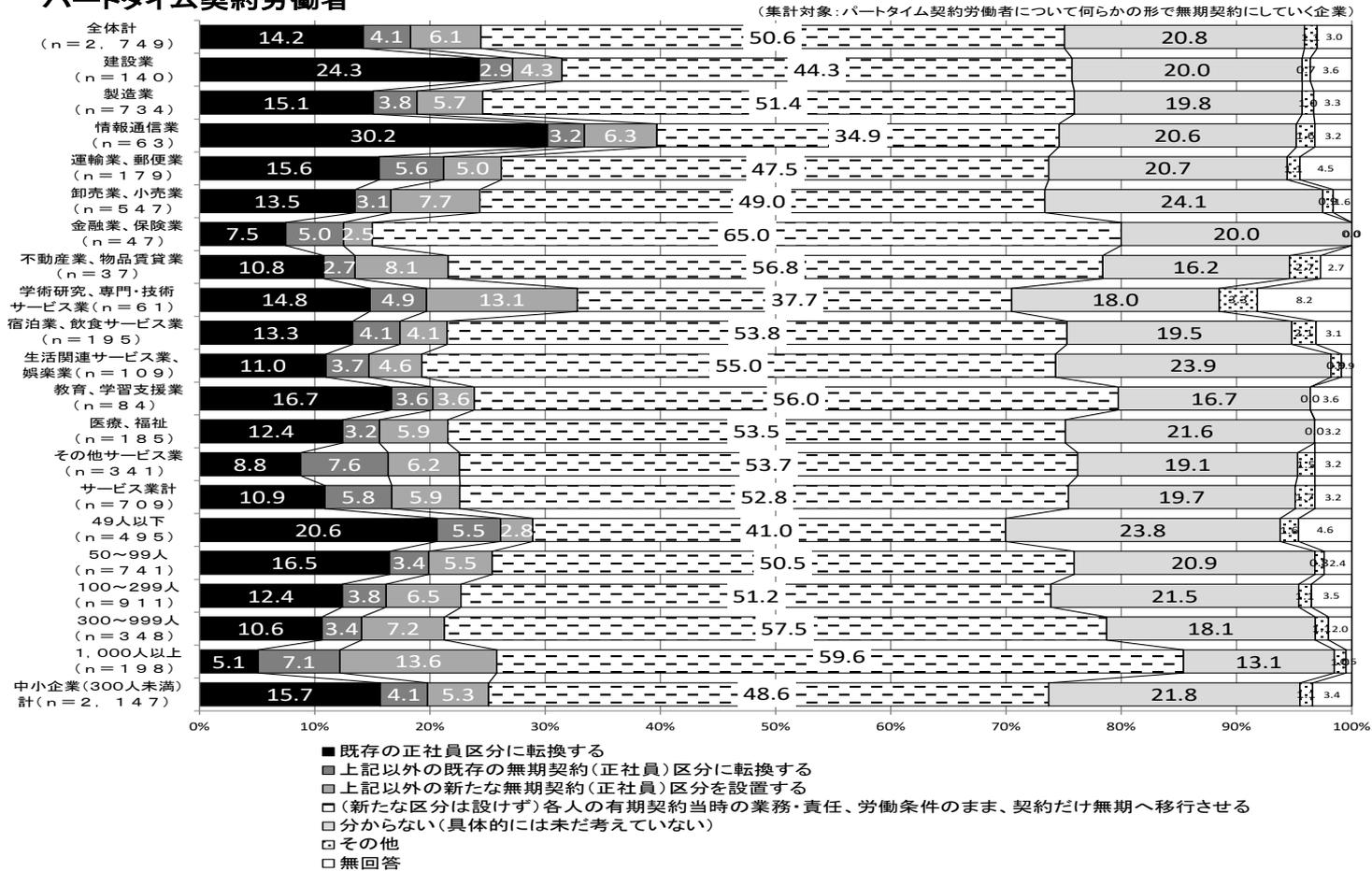
業種・規模別にみたフルタイム契約労働者に対する無期契約への転換方法



業種別にみるとフルタイムを正社員に転換する割合は、「情報通信業」(45.9%)、「建設業」(34.7%)、「宿泊業,飲食サービス業」(31.9%) 等が多い。また、規模別では、フルタイム・パートタイムとも、小規模企業になるほど正社員に転換する割合が高まる。

業種・規模別にみたパートタイム契約労働者に対する無期契約への転換の方法

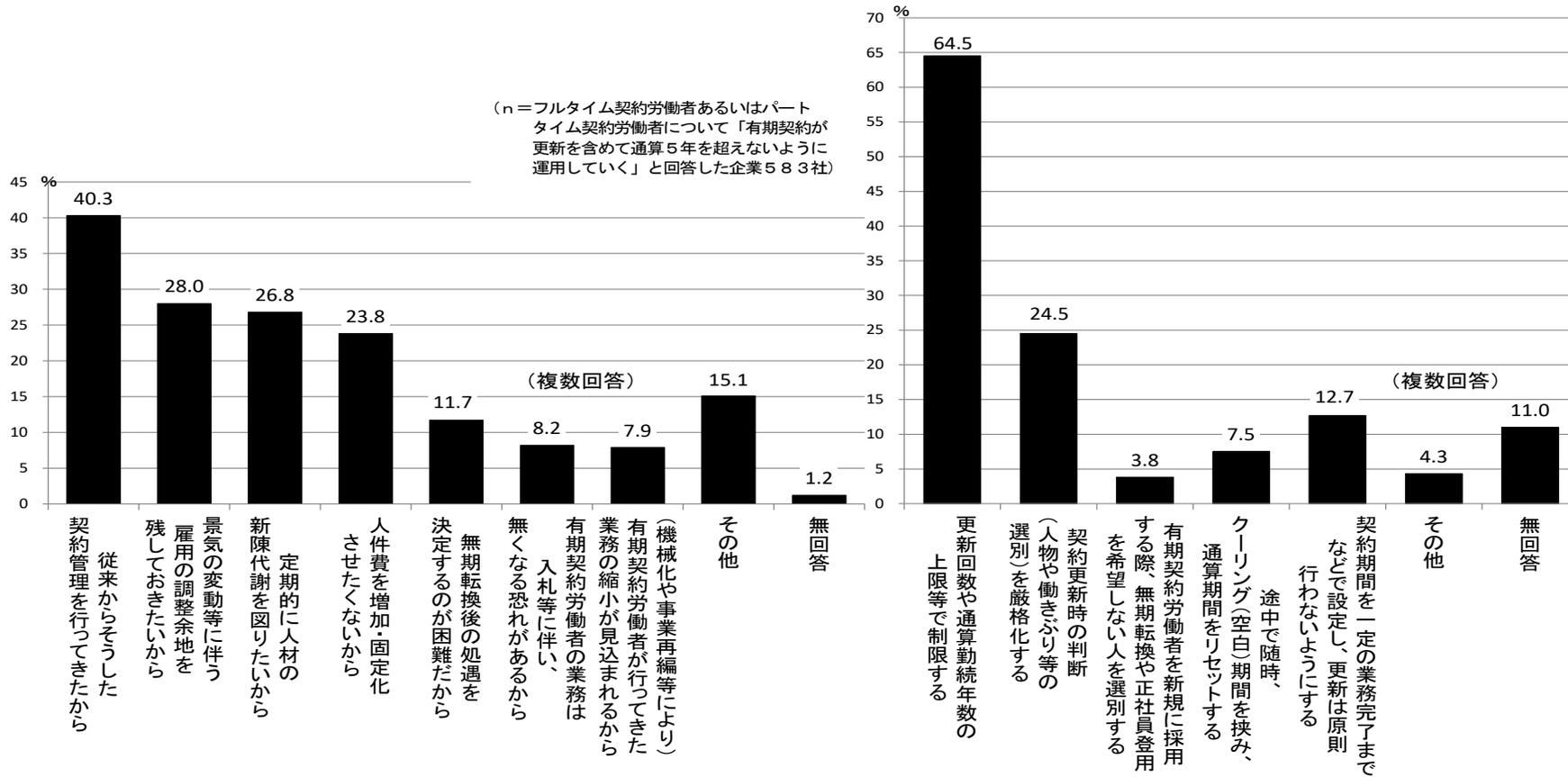
パートタイム契約労働者



パートでは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、「金融業,保険業」(65.0%)、「不動産業,物品賃貸業」(56.8%)等で多い。規模が大きくなるほど、既存・新設の無期契約区分(多様な正社員等)を活用する、「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」割合が高まる傾向に。

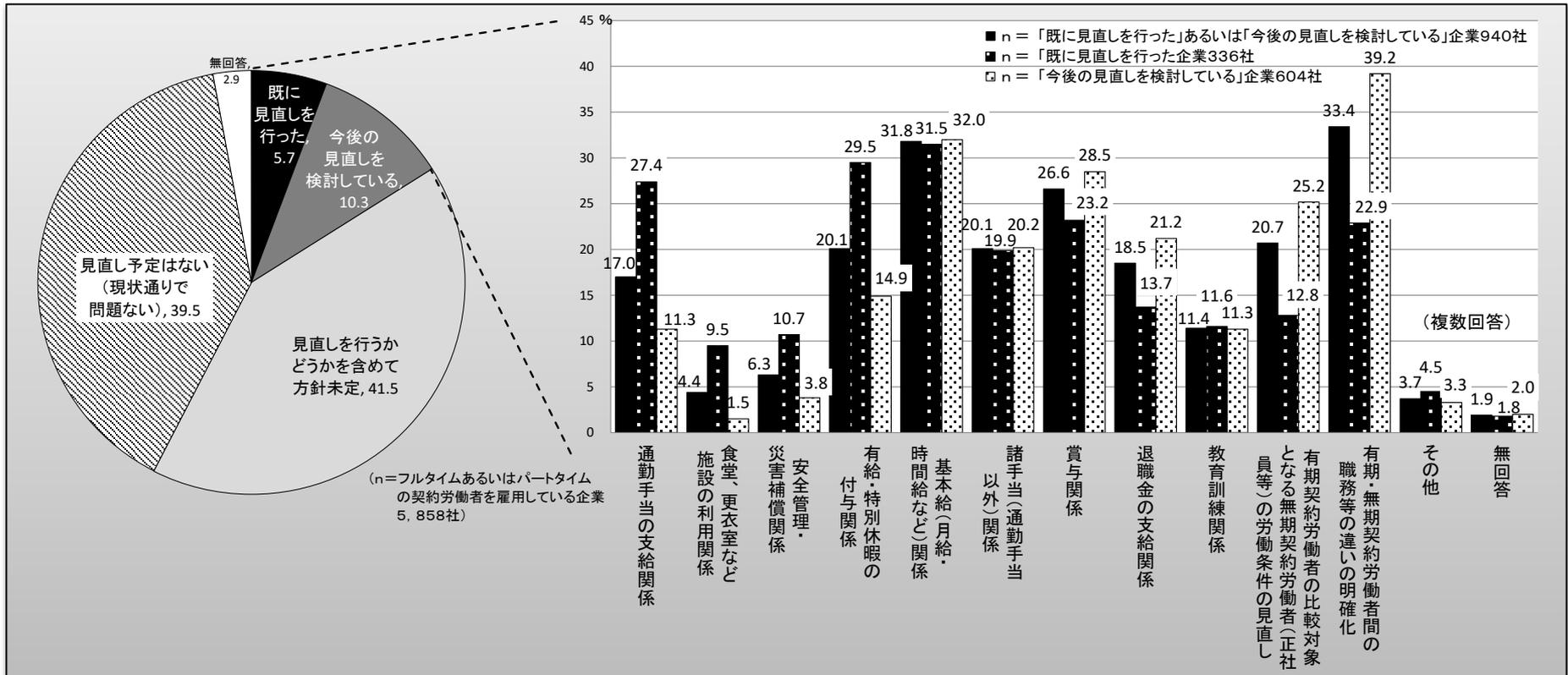
通算5年を超えないように運用する理由、5年未満に抑制する方法

(n=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について「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業583社)



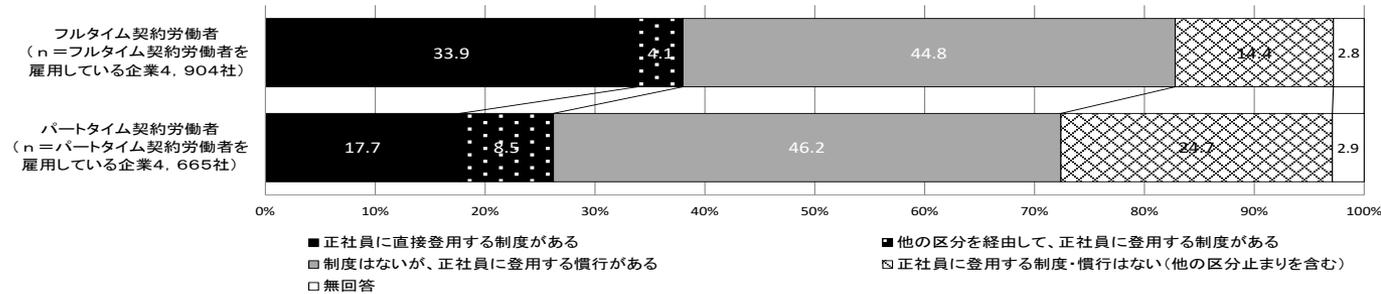
通算5年を超えないように運用する理由は(複数回答)、「従来からそうした契約管理を行ってきたから」(40.3%)、「景気変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」(28.0%)、「定期的に入材の新陳代謝を図りたいから」(26.8%)の順となった。抑制方法は(複数回答)、「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」(64.5%)がもっとも多く、「契約更新時の判断を厳格化する」(24.5%)が続く。

有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール(第20条)への対応状況・方針

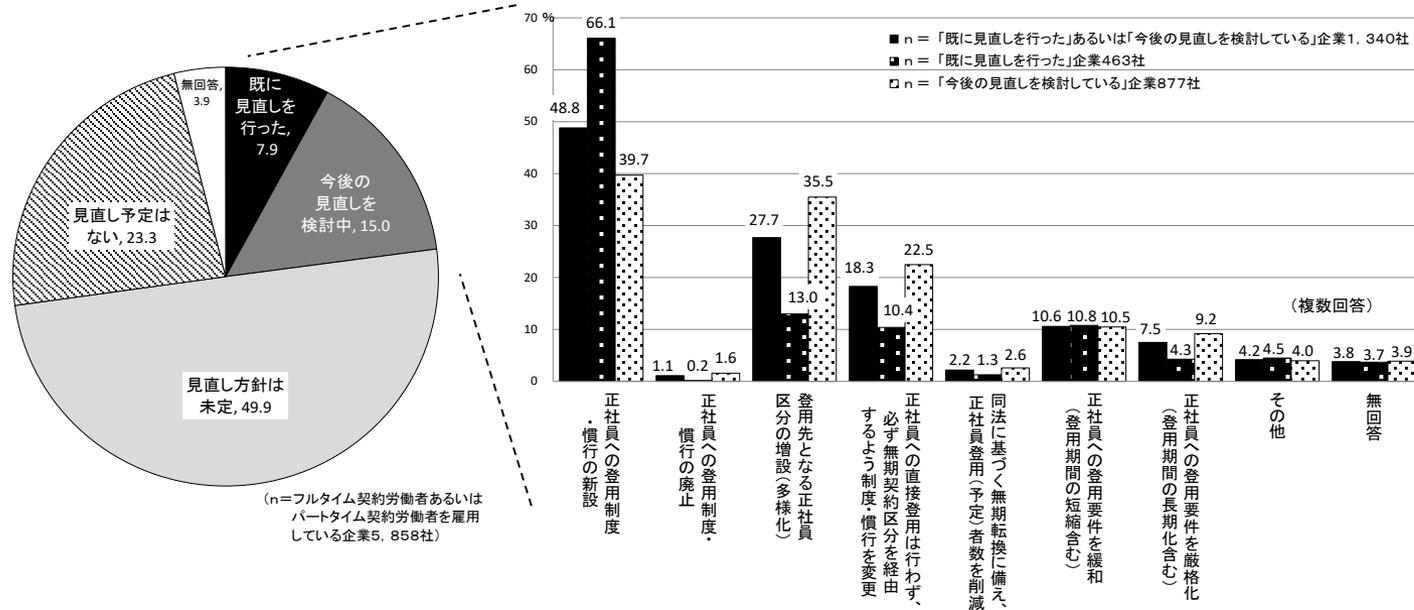


「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討」を合わせても6社に1社程度にとどまる。見直した・見直しを検討の具体的な内容は(複数回答)、「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」がもっとも多くで、「基本給(月給・時間給など)関係」や「賞与関係」等が続く。

正社員登用制度・慣行の導入状況と改正労契法施行で制度・慣行の見直し・予定



「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討中」の見直し内容



正社員登用制度・慣行は、フルタイムを雇用している企業で、「正社員に直接登用する制度がある」(33.9%)、「他の区分を経由して登用する制度がある」(4.1%)、「制度はないが慣行はある」(44.8%)を合わせると8割超。法改正を受けて「見直した+検討中」の内容としては「正社員登用制度・慣行の新設が最多。正社員の「多様化」が続く。

インタビュー調査の概要

「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」

(資料シリーズ№195, 2017年4月)

第18条や第20条への具体的な対応事例を、15事例収集。製造、小売、運輸、郵便、外食、介護、金融、人材サービス、娯楽、学校法人における約60人～約44万人規模の企業労使が対象。

事例No (抜粋)	調査日	調査対象		主な業種	従業員規模	有期契約労働者比率 (無期転換前・概算)	労働組合	主な内容
1	6/6	A社	労組側のみ	娯楽業	約900人	約36%	【嘱託職員】も約34%が加入	有期契約を反復更新してきた約250人の【嘱託職員】(1年毎契約・更新上限無し、フルタイム勤務)を、(勤続に係わらず)全員一斉に、無期契約へ移行させた(2015年4月)。また、【嘱託職員】に対する慶弔休暇(有給の特別休暇)の付与も求めて継続交渉中。
2	6/8	B社	"	郵便業等	約44万人	約45%	【期間雇用社員等】(フルタイム・パートタイム勤務、約19.7万人)のうち、通算5年超の希望者(最大で約半数)に、2016年10月より順次、無期転換申出権を発生させ、新設する【アソシエイト社員】に転換することで労使合意した(2016春闘)(その後、約8万人が転換)。【アソシエイト社員】には、「病気休暇」や「傷病休職」の新設、「年休取得単位の柔軟化」等も措置。	
3	6/10	C社	労使同席	外食業	約5,600人	約93%	【クルー】(高校生、外国人、65歳超の再雇用者を除く)も全員加入	従来型の正社員区分(【グローバル社員】と【地域限定社員】)に、新たに転居を伴う転勤がない【時間限定社員】(フルタイムだが休日を完全保証)や【短時間社員】(1日所定4・6時間で固定)を加え、3年毎の働き方選択制(賃金表は共通で、昇給係数に差。順に1.0.5.0.3.0.1。また、年間2ヶ月+αの賞与も、+α部分を順に1.0.5.0.2.0)を導入した(2015年4月)。
7	8/26	G社	労組側のみ	金融業	約1,200人	約33%	【嘱託等職員】も約72%が加入	雇用年数が3年を超え、希望する全【嘱託等職員】(フルタイム勤務)を対象に、無期雇用転換権を付与することで労使が一致(2014年)。2015年4月の契約更新時より順次、申し出に基づく無期契約への切り換えが行われ、組合調査で276人の移行を確認。第20条関連では、「産前・産後休暇」「災害休暇」「生理休暇」の有給化や、「退職給付別金制度」の導入等を実現。
8	8/29	H社	"	卸売、小売業等	約2,560人	約74%	【フルタイムスタッフ】【定時スタッフ】とも全員加入	同一労働・同一賃金化に注力してきたが、(有期契約で残されていた)【フルタイムスタッフ】と全【定時スタッフ】について、労働契約法の改正論議等を横視みするタイミング(各2012年3月、2013年8月)で、一斉に無期契約へと切り替えた。
10	9/2	J社	労使同席	外食業	約1.3万人	約85%	【全国社員】を中心に組織。【パートタイマー】は数十人が、自主的に加入する程度	従来型の【全国社員】(賃金・退職金110、退職金125)より、異動・配転の範囲や労働時間、職務・職責を限定した、【地域限定フルタイム社員(全て100)】や【30時間(順に75、75、52.5)／20時間(50、45、35)の地域限定短時間社員】を設置(2016年4月)。併せて、通算5年を待たずに転換できる【無期パートタイマー】も新設し、「キャリアアップ転換制度」として整備。
11	9/21	K社	"	運輸業、不動産業	約4,300人	約24%	有期契約労働者は組合員範囲外	これまで「通算5年を超えて雇用しない」(更新は4回迄に制限)として原則にしてきたが、無期転換ルールを受けて方針を転換。中間的な正社員区分(【事業特化型特定職】、2011年設置)を活用しながら、通算5年未満での登用を加速させつつ、能力上、登用までに至らない場合等は契約のみ無期へ移行させるか、本人希望が無ければ有期契約の反復更新で対応を予定。
12	9/23	L社	使用者側のみ	サービス業 (人材派遣・業務請負・有料職業紹介)	約1,300人	約97%	無し	2015年8月に、有期契約の派遣社員から、無期契約の派遣社員(「マスター社員」)へ登用する制度を導入し、既に50人以上を登用。「マスター社員」は月給制で、数万円程度だが賞与も支給し、稼働していない限り無給になる(派遣契約の終了と同時に、雇用契約も解消)派遣社員とは異なり処遇が安定。登用者からは「生活設計がしやすくなり、安心して働くことが出来る」等の評価。
15	11/14	O社	"	教育・学術研究機関	約2,000人	約20%	有期契約の【事務職員】も約30%が加入	独立行政法人化に伴い増え始めた、有期契約の【事務職員】(1年契約毎更新)等を対象に、その雇用上限を1期目・3年上限+契約採用試験)等を経て、2期目を(これまでの3年上限から)2年上限(通算5年限度)に短縮。一方で「無期雇用転換制度」も創設し、2期目の通算4年目と5年目に受験資格を付与。合格した場合は翌年度から、無期契約へ転換させることで労使合意。

< 何らかの無期転換を考える上での対応パターン >

(「無期転換される者の範囲」に着目した場合の分類)

No.	パターン内容	模式図	無期転換される者の範囲	該当する事例
(i)	ある時点以降、対象となる有期契約区分を、(個別・有期契約労働者の選択に依らず)一斉に、無期転換するパターン		全員 あるいは (勤続要件を満たす) 全員	A社、H社
(ii)	法定通りあるいは法定を上回るタイミングで、無期転換申込権を順次、付与していく(実際に無期転換を希望するかどうかは、個別・有期契約労働者の選択に委ねる)パターン		(勤続要件を満たす) 希望者	B社、G社等
(iii)	(別段の定めを設けて)無期転換を事実上、(従来からの)正社員登用制度等に一致させようとするパターン		今後の働き方要件を満たせる希望者で 正社員登用試験等の合格者	E社、F社、 L社、M社、 O社等
(iv)	上記いずれかの複合パターン(例 (ii) + (iii))		今後の働き方要件を満たせる希望者で 正社員登用試験等の合格者 (勤続要件を満たす) 希望者	C社、J社、K社

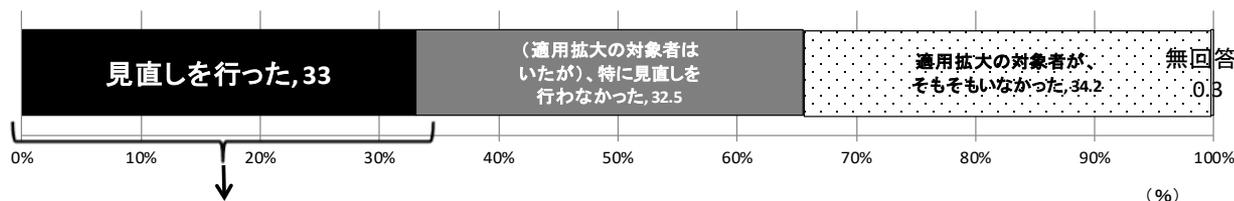
JILPT「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(事業所調査)

これまで一般的に週30時間以上働く人が厚生年金保険・健康保険(社会保険)の加入の対象だったが、2016年10月から、従業員が501人以上の会社について、週20時間以上働く人など(このほか雇用継続の見込1年以上、月額賃金8.8万円以上、学生ではないこと)にも対象が広がった。この制度改正に伴い、短時間労働者の雇用管理がどのように変わったかなどを調査。

1. 調査対象: 5人以上規模の全国の事業所2万社(民間信用調査期間所有のデータベースから産業・規模別に層化無作為抽出)
2. 調査期間: 2017年7月21日～9月7日
3. 調査方法: 郵送による調査票の配布・回収
4. 有効回答数: 事業所 5,523社(27.6%)

社会保険の適用拡大に伴う、雇用管理上の見直し状況と「見直しを行った」場合の具体的な内容

(n=特定適用事業所等1,344社)



具体的な見直し内容(複数回答)		適用拡大策に相当	適用回避策に相当
既存の対象者について	新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数を抑制した等も含む)	57.6	
	新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員(短時間正社員を含む)へ転換した	15.3	
	新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数が増大した等も含む)		66.1
新たな雇用者について	新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた		3.6
	新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)延長した	5.4	
	新規求人に当たっては、出来るだけ正社員(短時間正社員を含む)で採用するようにした	3.2	
	新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)短縮した		15.8
	新規求人に当たり、月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた		1.6
	新規求人に当たり、雇用見込み期間を1年未満に抑制した		0.2
	出来るだけ、(適用除外の)学生を活用するようにした		1.4
出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした		0.2	

平均選択数(個) 2.0

新たな適用拡大に伴い、適用拡大策として、「対象者の所定労働時間を延長した」が57.6%、「対象者を正社員へ転換した」が、15.3%となった。

一方、適用回避策として「所定労働時間を短縮した」が66.1%となっている。

短時間労働者を「雇用している」理由

2012年調査		今回調査		同一項目がある場合の差分
1日の忙しい時間帯に対応するため	36.3	1日の忙しい時間帯に対応するため	36.6	+ 0.3
仕事内容が簡単だから	31.2	経験・知識・技能のある人を活用したいから	35.6	+ 6.6
賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)	29.6	正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから	30.2	+ 21.6
経験・知識・技能のある人を活用したいから	29.0	女性や高齢者を活用するため	29.7	—
人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)	19.8	人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)	21.4	+ 1.6
社会保険の負担が少なくて済むから	18.7	賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)	21.4	— 8.2
高齢者を活用するため	15.8	仕事内容が簡単だから	20.2	— 11.0
季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	16.0	季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	16.2	+ 0.2
責任が軽い仕事だから	13.9	早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため (長い営業時間に対応するため)	14.0	+ 2.7
早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため (長い営業時間に対応するため)	11.3	社会保険の負担が少なくて済むから	12.9	— 5.8
雇用調整が容易だから	10.9	責任が軽い仕事だから	11.3	— 2.6
正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから	8.6	法律上の雇用義務(高齢者雇用安定法や 育児・介護休業法、その他配置基準等)に対応するため	9.7	—
退職した女性正社員を再雇用するため	6.8	学生アルバイトや若年フリーターを活用するため	8.0	+ 3.0
学生アルバイトや若年フリーターを活用するため	5.0	雇用調整が容易だから	7.9	— 3.0
IT化・サービス化の進展により業務内容が変化したから	1.4	外国人や障がい者を活用するため	6.5	
その他	8.1	その他	7.7	— 0.4
無回答	8.7	無回答	3.7	— 5.0
平均選択数(個)	2.9	平均選択数(個)	3.0	

短時間労働者を「雇用している」理由(複数回答)について、2012年調査と比較すると、「1日の忙しい時間帯に対応するため」のトップは変わらないが、今回の調査では、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」(35.6%)がそれに続き、「正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから」(30.2%)が大きく増加した。

JILPT ビジネス・レーパー・ モニター単組調査 「働き方改革への対応」

雇用形態にかかわらず均等・均衡処遇確保のために労使協議している内容 (複数回答)n=19

「基本給」がトップ。以下、「有給休暇」「介護休暇・休職」「定年再雇用」「賞与」「特殊手当」「福利厚生」「慶弔休暇」「育児休暇・休職」等の多岐にわたるテーマを労使が協議中

内 容	回答割合
基本給	26%
有給休暇	21%
介護休暇・休職	21%
定年年齢の設定および定年後の再雇用等の条件	21%
賞与	16%
(勤務シフト等に応じて支給される) 特殊勤務手当	16%
福利厚生施設(食堂・休憩室・更衣室等)の利用	16%
慶弔休暇	16%
育児休暇・休職	16%
(業務内容に応じて支給される) 特殊作業手当	10%
時間外労働手当	10%
深夜・休日労働手当	10%
扶養(家族)手当	10%
出張旅費	10%
看護休暇(短時間勤務含む)	10%
組織化の対象範囲の拡大	10%
通勤手当	5%
住宅手当	5%
(特定地域で働く際に支給される) 地域調整手当	5%
(食費の補助として支給する) 食事手当	5%
単身赴任手当	5%
健康診断に伴う勤務免除・有給保障	5%
病気休職	5%
産前産後休暇	5%
安全管理に関する措置・給付	5%