

特別調査

労働法制の見直しにどう対応するか 〈企業モニターに法改正への対応状況を聞く〉

JILPT調査・解析部で実施している「ビジネス・レーパー・モニター調査」(B L M調査)では、業況調査に合わせて随時、喫緊のテーマとなる政策課題に対する回答も求めている。今回の調査では、労働者派遣法や労働契約法、高齢者雇用安定法の改正など、労働法制の見直しが相次いでいることを受け、その対応状況と今後の意向について、モニター企業に尋ねた。なお、モニター企業は上場大手企業が主だが、今回調査の有効回答は四二社(有効回答率四八・九%)と、母数が限られる点に留意が必要である。

「労働者派遣法の改正」が四・八%となっている(無回答二・四%)。 **四七・五%の企業が派遣労働者の活用を見直し**

そのうえで、派遣労働法制、有期労働契約法制、高齢者雇用法制それぞれへの対応状況と今後の意向を掘り下げた。 **六六・六%が有期契約労働者の雇用管理を見直し**

まず、派遣労働法制についてみると、現在、派遣労働者を活用している企業は九五・二%だった。現状の活用分野は(複数回答)、「事務分野の業務」が八七・五%、「開発分野の業務」が四〇・〇%、「製造分野の業務」が二七・五%、「営業・販売分野の業務」が一七・五%、「その他」が二〇・〇%となっている(無回答二・五%)。

影響が大きいのは改正高齢法

まず、近時の一連の改正労働法制の中で、各モニター企業にとって影響の大きな見直しは何かを尋ねた。その結果(複数回答)、多かった順に「高齢者雇用安定法の改正」が八八・一%、「労働契約法の改正」と「障がい者の法定雇用率の引き上げ」が同率の七八・六%、「労働者派遣法の改正」が四〇・五%、「年金法の改正(短時間労働者に対する社会保険の適用拡大等)」が二一・〇%、「最低賃金の引き上げ」が一・九%、「その他」が二・四%——となった。

このうち、もつとも影響の大きな見直しは何かを尋ねると、多い順に「高齢者雇用安定法の改正」が三五・七%、「労働契約法の改正」が二一・四%、「障害者の法定雇用率の引き上げ」が九・五%、「年金法の改正(同)」が七・一%、

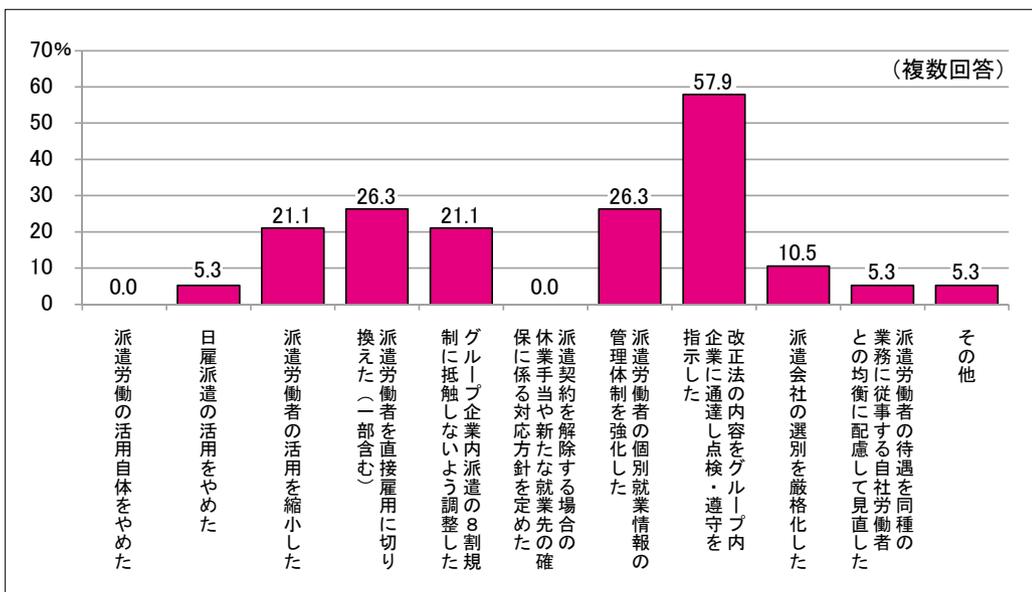
と「派遣労働者の個別就業情報の管理体制を強化した」が同率の二六・三%、「派遣労働者の活用を縮小した」と「グループ企業内派遣の八割規制に抵触しないよう調整した」が同率の二二・一%——などとなった(図1)。

六六・六%が有期契約労働者の雇用管理を見直し

次に、有期労働契約法制(昨年八月一日公布。一部を除き本年四月一日施行)についてみると、現在、すべての企業が有期契約労働者(本調査では派遣労働者以外の直接雇用のフルタイムやパートタイムの有期契約労働者に限定した質問)を活用していた。

同企業を対象に、派遣労働法の改正(昨年一〇月一日施行)に伴い、派遣労働者の活用に関する見直しを行ったか尋ねると、「何らかの見直しを行った」が二七・五%、「今後、何らかの見直しを行う」が二〇・〇%、「見直しは特段行っておらず、今後の見直し予定もない」が五二・五%だった。「何らかの見直しを行った」あるいは「今後、何らかの見直しを行う」と回答した企業(四七・五%)を対象に具体的な見直し内容を探ると(複数回答)、多い順に「改正法の内容をグループ内企業に通達し点検・遵守を指示した」が五七・九%、「派遣労働者を直接雇用に切り換えた(一部含む)」

図1 改正労働者派遣法を踏まえた派遣労働者の活用に関する見直し内容



業医、寮管理者、障がい者、サービスマスター、調理スタッフ——などが挙げられている。そのうえで、労働契約法の改正に伴い、有期契約労働者が五年を超え反復更新された場合には、労働者の申し込みに基づき、無期労働契約へ転換させる仕組みが導入される。これに対応するため、有期契約労働者の雇用管理の

図2 改正労働契約法を踏まえた有期契約労働者の雇用管理の見直し

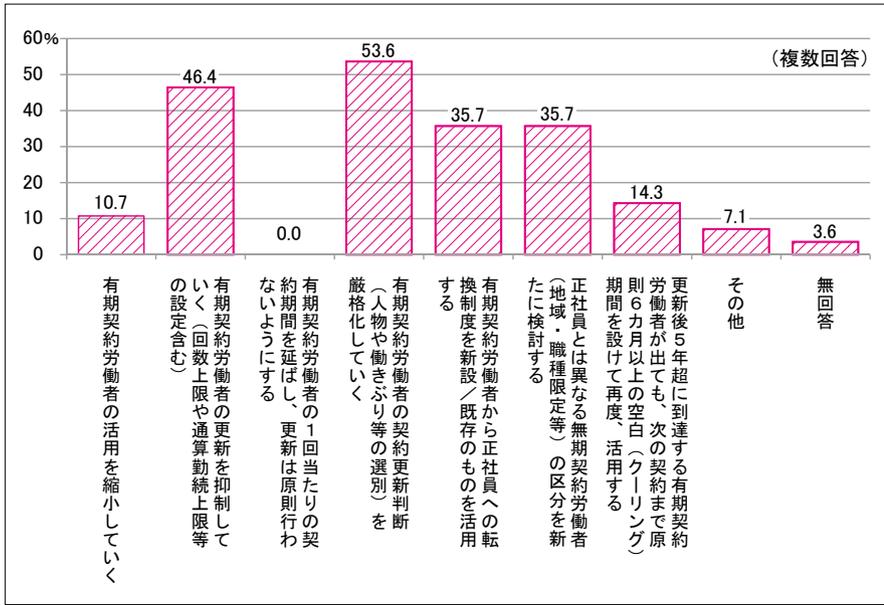
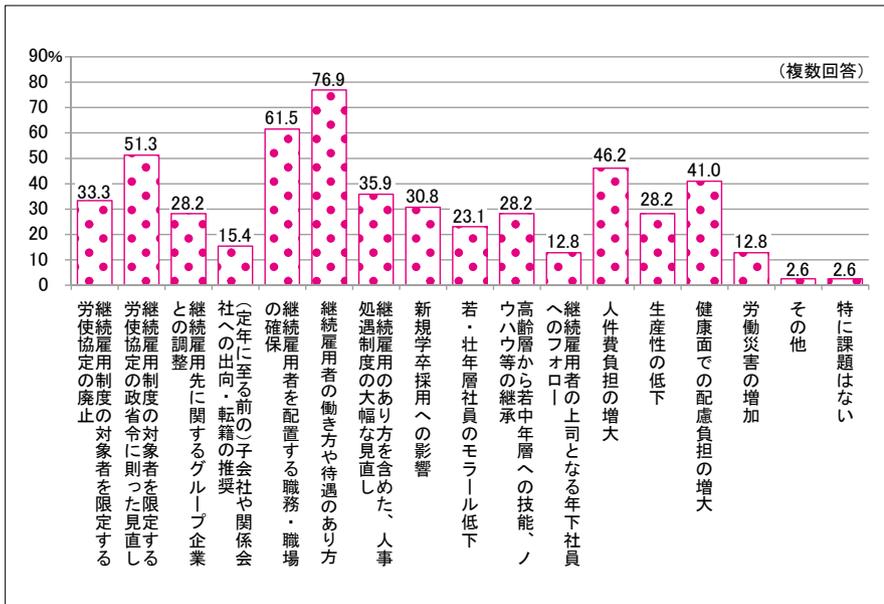


図3 高齢者雇用安定法の改正に伴う高齢者雇用の在り方の見直し内容



見直しを行うか尋ねると、「既に見直しを行った」が七・一%、「今後、何らかの検討・見直しを行う」が五九・五%、「検討・見直しを行うか否かを含め、現時点ではまったく未定」が二六・二%、「見直しを行う予定はない(現在の活用方法で抵触しない)」が七・一%となった。

「既に見直しを行った」あるいは「今後、何らかの検討・見直しを行う」と回答した企業を対象に具体的な内容を尋ねると(複数回答)、「有期契約労働者の契約更新判断(人物や働きぶり等の選別)を厳格化していく」が五三・六%でもっとも多く、次いで「有期契約労働者の更新を抑制していく(回数上限や通算勤続上限等の設定含む)」が四六・四%、「有期契約労働者から正社員への転換制度を新設/既存のものを活用する」と「正社員とは異なる無期契約労働者(地域・職種限定等)の区分を新たに検討する」が同率の三五・七%——などとなった(図2)。

さらに、改正派遣法や改正労契法など非正規社員をめぐる労働法制の変容を受け、非正規社員の活用方針や雇用管理のあり方の抜本的な見直しを行うか尋ねると、「既に見直しを行った」が九・五%、「抜本的な見直しに向けて現在、検討中である」が三三・三%、「抜本的な見直しを行う予定はない」が三八・一%、「分からない」が一六・七%となった(無回答二・四%)。

五四・八%が高齢者雇用のあり方を見直す

最後に、高齢者雇用法制(昨年九月五日公布。本年四月一日施行)への対応について尋ねた。高齢法の改正に伴い、定年に到達する希望者全員を、六五歳まで継続雇用しなければならなくなるが、これに対応するため高齢者雇用のあり方の見直しを行うかについては、「既に見直しを行った」が一・九%、「現在、労使で具体的な見直しを検討中である」が四二・九%、「人事部内で検討を始めているが、労使での検討など具体的にはこれからである」が三八・一%、「行う予定はない(既に定年廃止や六五歳以上定年制などを実施しており、現状で改正内容に抵触しないを含む)」が七・一%となった。

見直しを行う上で、どのようなことが課題になるか(既に見直しを行った場合は、どのようなことが課題になったか)尋ねると(複数回答)、「多い順に「継続雇用者の働き方や待遇のあり方(七六・九%)」、「継続雇用者を配置する職務・職場の確保(六一・五%)」、「継続雇用制度の対象者を限定する労使協定の政省令に則った見直し(五一・三%)」、「人件費負担の増大(四六・二%)」、「健康面での配慮負担の増大(四一・〇%)」、「継続雇用のあり方を含めた、人事処遇制度の大幅な見直し(三五・九%)」——などが挙げられる(図3)、「特に課題はない」は二・六%にとどまった。

(調査・解析部 渡辺木綿子)