

法改正調査

改正高齢法と改正労契法に企業は前向きに対応——JILTPT

トピックス

労働政策研究・研修機構は一月一日、「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」結果を発表した(※)。調査は、今年四月に施行された改正高年齢者雇用安定法および改正労働契約法に、企業がどのように対応したかを明らかにするもの。改正高齢法の影響では、現場力強化などプラス面をあげる企業も多い。改正労契法への対応では、フルタイムの有期社員を雇用する企業の四割超が無期契約への転換に前向きな姿勢を示している。調査は常用労働者を五〇人以上雇用している全国の民間企業二万社を対象に、今年七月時点で実施し、七一七九票(有効回収率三五・九%)の有効回答を集計した。

改正高齢法への対応について

改正高齢法では、高年齢者が年金受給開始年齢まで意欲と能力に応じ働き続けられるようにするため、希望者全員の六五歳までの雇用を企業に義務づけた。法改正への『対応後』の高年齢者雇用確保措置を尋ねたところ、「定年の定め廃止(定年がない)」が一・八%、「六五歳以上の定年の引き上げ」が一・二・九%、「六〇歳〜六四歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」が八三・〇%、「その他」が〇・八%という結果だった。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「定年の定め廃止(定年がない)」、「六五歳以上の定年の引上げ」の回答割合が高くなっており、「五〇人未満」の企業では、四社に「一社が「定年の定め廃止(定年がない)」(七・二%)もしくは「六五歳以上の定年の引き上げ」(二〇・七%)となっている。

改正法に対応するため、社内組織や人事・処遇制度等の変更に新設を行ったかどうか(六〇歳以上の高年齢社員だけにかかる対応措置)〈全社的な対応措置〉にわけて尋ねた(いずれも複数回答)。「六〇歳以上の高年齢社員だけにかかる対応措置」から結果をみると、実施割合がもっとも高かったのは「賃金水準の引き下げ」で二〇・一%。一方、実施を検討中の施策では「勤務日数・労働時間の見直し」(二四・〇%)、「人事評価の見直し」(二三・〇%)、「六〇歳以上社員に適した職務の再設計・開発」(二一・五%)などの割合が高い。

〈全社的な対応措置〉では、実施割合はほとんどの措置が一〇%以下にとどまり、そのなかでは「賃金制度の見直し」が一・三%でもっとも割合が高かった。実施を検討中の措置としては「賃金制度の見直し」が二〇・七%と二割を超えてもっとも多く、「人事評価制度の見直し」が一六・〇%で続いた。

改正労契法への対応について

改正法への対応や、それに伴う社内組織および人事・処遇制度等の変更によりのような影響があったか、あるいは今後、どのような影響が出ると思いか尋ねたところ(複数回答)、「総額人件費の増大」が二六・九%でもっとも多く、「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」が二三・九%でこれに続いた。「ベテラン社員の残留による現場力の強化」(二三・八%)、「高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」(一九・三%)も上位にあがった。

有効回答企業のうち、現在、有期契約労働者を雇用している企業の割合は七七・八%だった。同企業から、雇用しているのが「定年再雇用者」や「臨時労働者(契約期間一カ月未満)」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企業の割合をみると(全有効回答企業のうち)六〇・三%で、パートタイム契約労働者を雇用する企業割合は五八・九%だった。

契約労働者、パートタイム契約労働者の場合それぞれについて尋ねたところ、「対応方針は未定・分からない」がもっとも多かったものの(それぞれ三八・六%、三五・三%)、次いで多いのは「通算五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」(同順に二八・四%、二七・四%)で、「適性を見ながら五年を超える前に無期契約にしてい」や「雇入れの段階から無期契約にする」との回答を合わせ、何らかの形で無期契約にしていく意向のある企業がそれぞれ四二・二%、三五・五%にのぼった。

何らかの形で無期契約に転換する意向があるとした企業に対し、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および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させる」とする回答がもっとも多かった(それぞれ三三・〇%、四二・〇%)。フルタイム契約労働者では、次いで「既存の正社員区分に転換する」(二五・九%)、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する」(一六・二%)が続いた。正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、フルタイム契約労働者で既存・新設合わせて二五・〇%、パートタイム契約労働者では二六・七%だった。(調査・解析部)

※詳細は <http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/115.htm> を参照。