

平成27年12月18日(金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)

調査・解析部長 荻野 登

調査・解析部主任調査員補佐 渡辺 木綿子

(電話) 03-5903-6286 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

— 改正労契法への対応でフルタイム有期雇用企業の2/3が「無期契約にしていく」と回答
多様な正社員区分について、2割超の企業が「今後、新たに導入(増員)する予定」と回答 —
「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」結果

調査結果のポイント

I 改正労働契約法とその特例(有期雇用特別措置法)への対応状況について

＜何らかの形で無期契約にしていく企業が、フルタイム・パートタイムとも6割超＞(p4【図表2】)

フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者を雇用している企業を対象に、改正労働契約法・第18条の無期転換ルールにどのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「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」がもっとも多く(フルタイム契約労働者で45.4%、パートタイム契約労働者で50.8%)、これに「対応方針は未定・分からない」(同順に23.9%、26.9%)、「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」(19.6%、11.1%)、「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」(6.0%、5.8%)などが続いた。前回調査(2013年実施)に比べ、「対応方針は未定・分からない」等が減少する一方、何らかの形で無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者で計66.1%、パートタイム契約労働者で計63.1%と大幅に増大している。

＜有期雇用特別措置法における再雇用有期の特例を活用予定の企業は1/3社超＞(p16【図表16】)

2015年4月に施行された有期雇用特別措置法では、定年後、継続して雇用される高齢の有期契約労働者について、雇用管理計画を作成し認定を受ければ、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が引き続き雇用される期間、発生しないこととする特例等が規定された。これに伴い現在、定年再雇用者を雇用している企業(81.9%)を対象に、特例の活用意向を尋ねると、「活用予定はない」が60.6%にのぼる一方、「既に計画を申請した」が1.9%、「今後、活用予定・検討余地がある」が33.4%などとなった。また、「活用予定はない」とした企業に、定年再雇用者の無期転換権にどう対応するか尋ねると、「特段、何もしない(希望者は恐らくいない)」が45.9%でもっとも多く、これに「通算5年を超えないよう契約管理する」(37.2%)、「就業規則や労働契約書で第二定年を規定する」(11.1%)などが続いた。

II 多様な正社員の活用状況と今後のニーズ、雇用管理上の課題について

＜2割の企業が「多様な正社員」区分を今後、導入(増員)する予定と回答＞(p23【図表23】)

「多様な正社員」区分を今後、新たに導入(既にある場合は増員)する予定があるか尋ねると、73.9%が「導入(増員)の予定はない」とする一方、「導入(増員)する予定がある」とする企業が2割程度(20.4%)みられた。導入(増員)予定がある企業は大規模になるほど多く、1,000人以上では37.2%となっている。多様な正社員区分を導入(増員)する理由としては(複数回答)、「景気回復や少子高齢化等に伴い、必要な労働力の確保に対する危機感が高まっているから」(52.8%)がもっとも多く、次いで「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保(囲込み)したいから」(36.6%)、「もっと女性や若者を採用・活用したいから」(31.8%)、「正社員の働き方を見直すため(長時間労働やメンタルヘルスの改善等)」(28.7%)、「正社員の区分をもっと細分化する必要性を感じているから(労働者の価値観の多様化、仕事と生活の両立支援等)」(22.6%)などとなった。

○ 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

2013年4月より改正労働契約法が全面施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化される（第19条）とともに、新たに反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換（第18条）や、有期・無期契約労働者の間における、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の相違の禁止（第20条）等が規定された。

こうしたなか、高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者や、定年後、継続して雇用される有期契約の高齢者については、その特性に応じた適切な雇用管理がなされる場合、無期契約への転換の申込権を一定期間、発生しないこととする特例が設けられ（有期雇用特別措置法）、2015年4月より施行された。

本調査は、そうした労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の研究要請に基づき実施したものである。

また今後、通算5年を超えた有期契約労働者が無期契約へ転換すること等を通じ、職務や勤務地、労働時間等を限定した無期契約労働者も増加し、結果として正規・非正規の二極化の緩和や優秀な人材の定着、ワーク・ライフ・バランスの確保等に資することが期待されていることから、併せて「多様な正社員」の活用状況や今後のニーズ、雇用管理上の課題等についても把握した。

2. 調査対象（標本の抽出）：

常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000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した。

3. 調査期間：平成27年7月27日～9月11日

※原則として7月1日現在の状況を記入してもらった。

4. 調査方法：郵送による調査票の配布・回収

5. 有効回収数：4,854社（有効回収率24.3%）

6. 回答企業の属性： 下表参照

（内訳）		（％）	
輸送用機械関連	2.5	学術・研究機関	0.3
電機・電子関連	3.6	学校教育	1.4
その他機械関連	2.7	その他教育・学習支援	0.5
金属関連	3.6	専門・技術サービス	2.0
化学関連	1.6	その他	0.0
素材関連	0.9	無回答	0.2
食料品関連	3.5	大学を含んでいる	0.7
その他製造	7.7		
無回答	0.1		
（割合）		（％）	
総合卸（総合商社）	3.1	49人以下	7.9
専門卸（専門商社）	5.2	50～99人	37.9
その他卸売	2.0	100～299人	35.2
総合小売（百貨店、スーパー、コンビニ等）	4.3	300～499人	6.4
専門小売（ドラッグストア、ホームセンター等）	3.6	500～999人	4.9
その他小売（無店舗小売等）	0.9	1,000人以上	6.6
無回答	0.1	無回答	1.1
うち「労働者派遣会社」あるいは「業務請負会社」に該当		4.4	
（組合員範囲）		（％）	
うち「定年再雇用者」が組合員に含まれている	7.2	1979年以前	61.7
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	7.4	1980年代	13.1
		1990年代	9.6
		2000年代	9.3
		2010年以降	2.1
		無回答	4.1
（展開範囲）		（％）	
一定の地域内で展開	73.9	業界平均よりかなり良い	2.4
全国的に展開	19.8	業界平均より良い	19.4
海外を含めて展開	5.8	業界平均並み	59.9
無回答	0.5	業界平均より悪い	12.4
		業界平均よりかなり悪い	2.2
		無回答	3.8

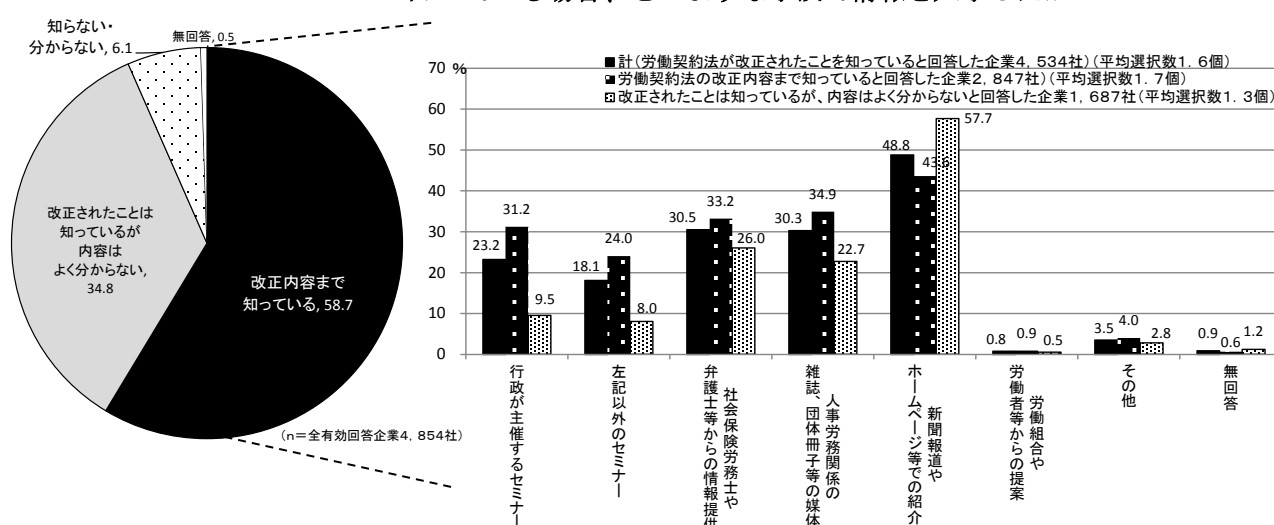
○ 調査結果の概要¹²

I 改正労働契約法への対応について

1. 改正労働契約法の認知度

全有効回答企業（ $n = 4,854$ ）を対象に、労働契約法が改正され、2013年4月より全面施行されたことを知っているか尋ねると、「改正内容まで知っている」企業が58.7%、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」が34.8%などとなった（図表1）。同企業群を対象に、どのような手段で情報を入手したか尋ねると、多かった順に「新聞報道やホームページ等での紹介」（48.8%）、「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」（30.5%）、「人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体」（30.3%）、「行政が主催するセミナー」（23.2%）、「それ以外のセミナー」（18.1%）などとなった。

図表1 労働契約法が改正されたことを知っているか
知っている場合、どのような手段で情報を入手したか



2. 労働契約法の改正以降における有期契約労働者の雇止め・無期転換状況

全有効回答企業（ $n = 4,854$ ）のうち、有期契約労働者（呼称を問わず、労働契約期間に定めがあり、直接雇用されている労働者と定義）を現在、「雇用している」企業は78.3%（ $n = 3,800$ ）で、そのうち「労働契約法の改正（2012年8月）以降、無期契約労働者（正社員を含む）」への転換を「行った」割合は、3社に1社を超えた（34.0%、 $n = 1,291$ ）。

これに対し、有期契約労働者を現在、「雇用していない」企業は21.7%（ $n = 1,052$ ）で、その内訳は「労働契約法の改正前から雇用していない」が93.3%（全有効回答企業ベースでは20.2%）、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」が1.6%（同0.4%）、「労働契約法の改正（同）以降、無期契約労働者（同）に転換した」が2.5%（同0.5%）などとなっている。

¹ 本資料は、調査結果の概要（速報）である。調査結果の全容は、報告書（調査シリーズ）にまとめ、来年5月末を目途に公表予定である。また、前回（2013年実施）の調査結果については、調査シリーズ No.122「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」を参照されたい（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/122.html>）。

² 本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%は合算n数から算出している。そのため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。

3. 改正労働契約法についての対応状況・意向

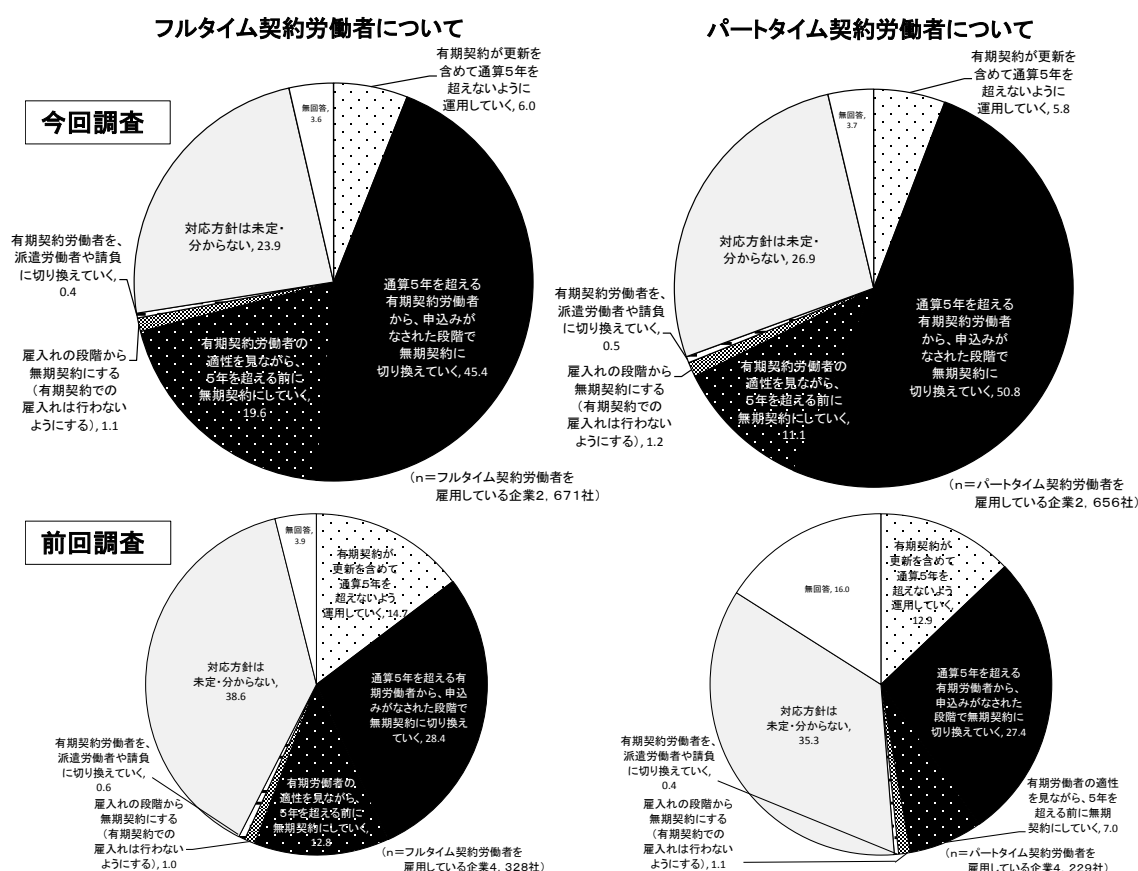
(1) 無期契約転換ルール（第18条）への対応方針・状況

有期契約労働者を現在、「雇用している」企業から、「定年再雇用者（自社の正社員を定年後、再雇用している者）」や「臨時労働者（契約期間が1ヶ月未満）」のみの企業を除いたうえで、「フルタイム契約労働者」を雇用している割合は、（全有効回答企業の）55.0%、「パートタイム契約労働者」は同54.7%（いずれか雇用は67.1%）だった。

同企業群を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合、労働者の申込みに基づいて期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルール（第18条）に、どのような対応を検討しているか尋ねると³、フルタイム・パートタイム契約労働者とも、「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」がもっとも多く（それぞれ45.4%、50.8%）、これに「対応方針は未定・分からない」（23.9%、26.9%）、「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」（19.6%、11.1%）などが続いた（図表2）。

前回調査と比較すると、「対応方針は未定・分からない」や無回答の割合が減少するとともに、「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」企業（6.0%、5.8%）も半減。その分、何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者で23.9%増の計66.1%、パートタイム契約労働者では27.6%増の計63.1%と大幅に増大している。

図表2 無期契約転換ルールにどのような対応を検討しているか

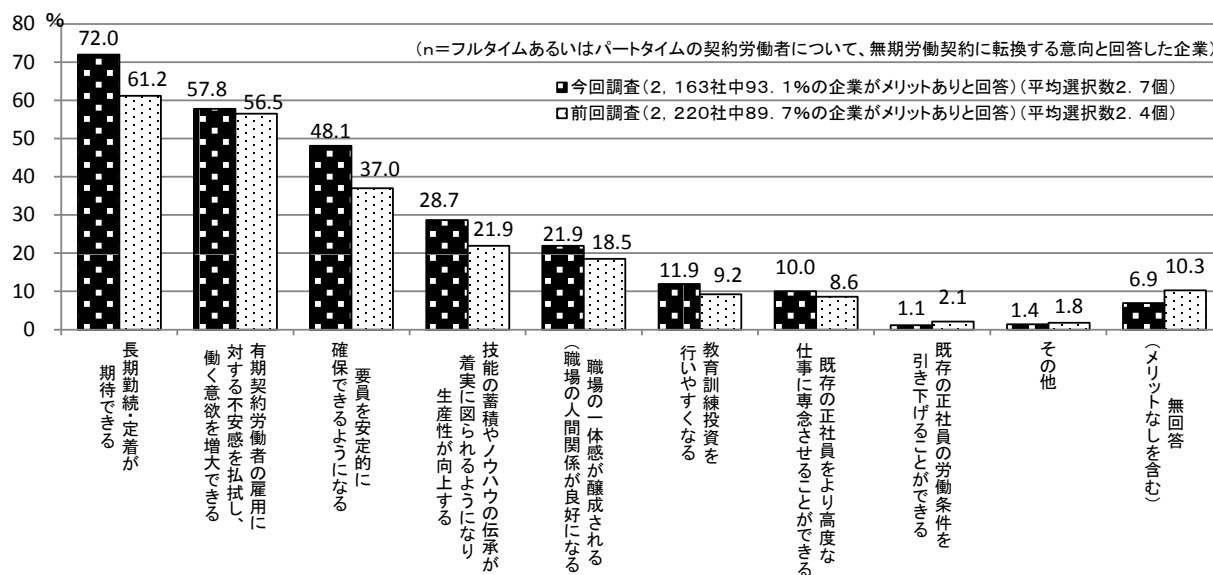


³ 「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率の推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（2014年4月より施行）に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター等については、無期契約に転換するまでの期間が10年に延長されている。そのため、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「5年」を「10年」に読み替えて回答してもらえるよう注釈した。

（２）無期契約に転換するメリットと課題

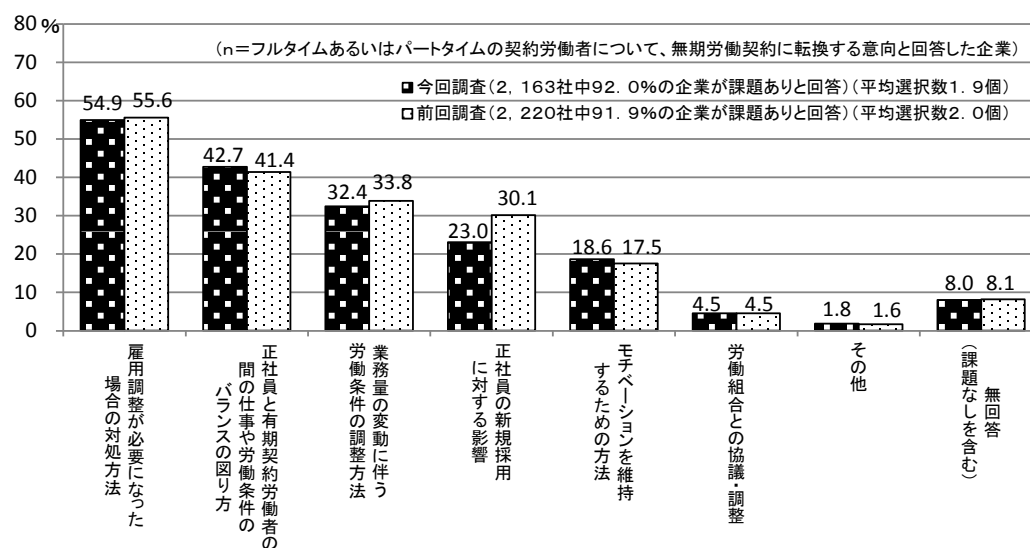
（１）でフルタイムあるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業（ n 計＝ 2, 163）を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねると（複数回答）、もっとも多かったのは「長期勤続・定着が期待できる」（72.0％）で、これに「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」（57.8％）、「要員を安定的に確保できるようになる」（48.1％）などが続いた（図表 3）。前回調査と比較すると、「長期勤続・定着が期待できる」や「要員を安定的に確保できるようになる」が 10 ㊦以上、上昇している。

図表 3 無期契約に転換するメリット



一方、同企業群を対象に、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うか尋ねると（複数回答）、多かった順に「雇用調整が必要になった場合の対処方法」（54.9％）、「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」（42.7％）、「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」（32.4％）、「正社員の新規採用に対する影響」（23.0％）、「モチベーションを維持するための方法」（18.6％）、「労働組合との協議・調整」（4.5％）、「その他」（1.8％）、「（課題なしを含む）無回答」（8.0％）などが挙げた（図表 4）。

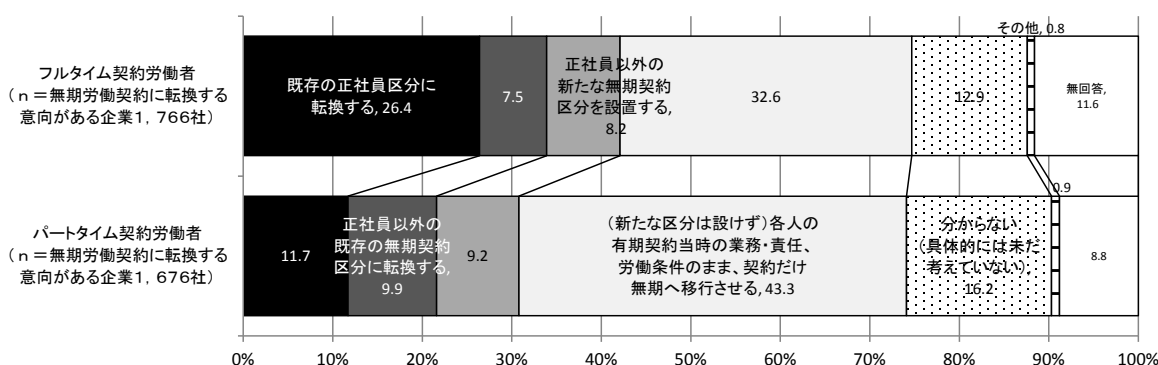
図表 4 無期契約に転換するうえでの課題



（３）無期契約への転換方法

（１）で何らかの形で無期契約にしていけると回答した企業（フルタイム契約労働者で計 66.1%、パートタイム契約労働者で計 63.1%）を対象に、さらにどのような形態で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者及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」割合がもっとも多かった（それぞれ 32.6%、43.3%）（図表 5）。これに、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」（26.4%）、パートタイム契約労働者では「分からない（具体的には未だ考えていない）」（16.2%）などが続く。なお、既存の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・新設計 15.7%、パートタイム契約労働者では計 19.1%となっている。

図表 5 どのような形態で無期契約にするか



（４）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）でフルタイムあるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていけると回答した企業（n 計 = 2,163）を対象に、有期契約労働者の転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件⁴を、どう設定するか（現時点の考えで構わない）についても尋ねた⁵。

i) 職務、職種の変更、勤務地・配置転換の範囲、役職の上限について

結果⁶をみると、職務については「限定しない」割合が、フルタイム契約労働者で現状の 32.3%から転換先の 47.0%まで、また、パートタイム契約労働者では現状が 22.6%のところ、転換先では 31.3%に拡大している（図表 6）。

職種の変更についても、「ある（あり得る）」割合が、フルタイム契約労働者で現状の 36.1%に対し、転換先では 50.2%、パートタイム契約労働者では現状の 27.5%から、転換先の 38.0%まで拡大する見通しとなっている。

⁴ 複数のケースがある場合は、フルタイム・パートタイム契約労働者それぞれ、「人数がもっとも多いケース」について回答してもらえよう注釈した。

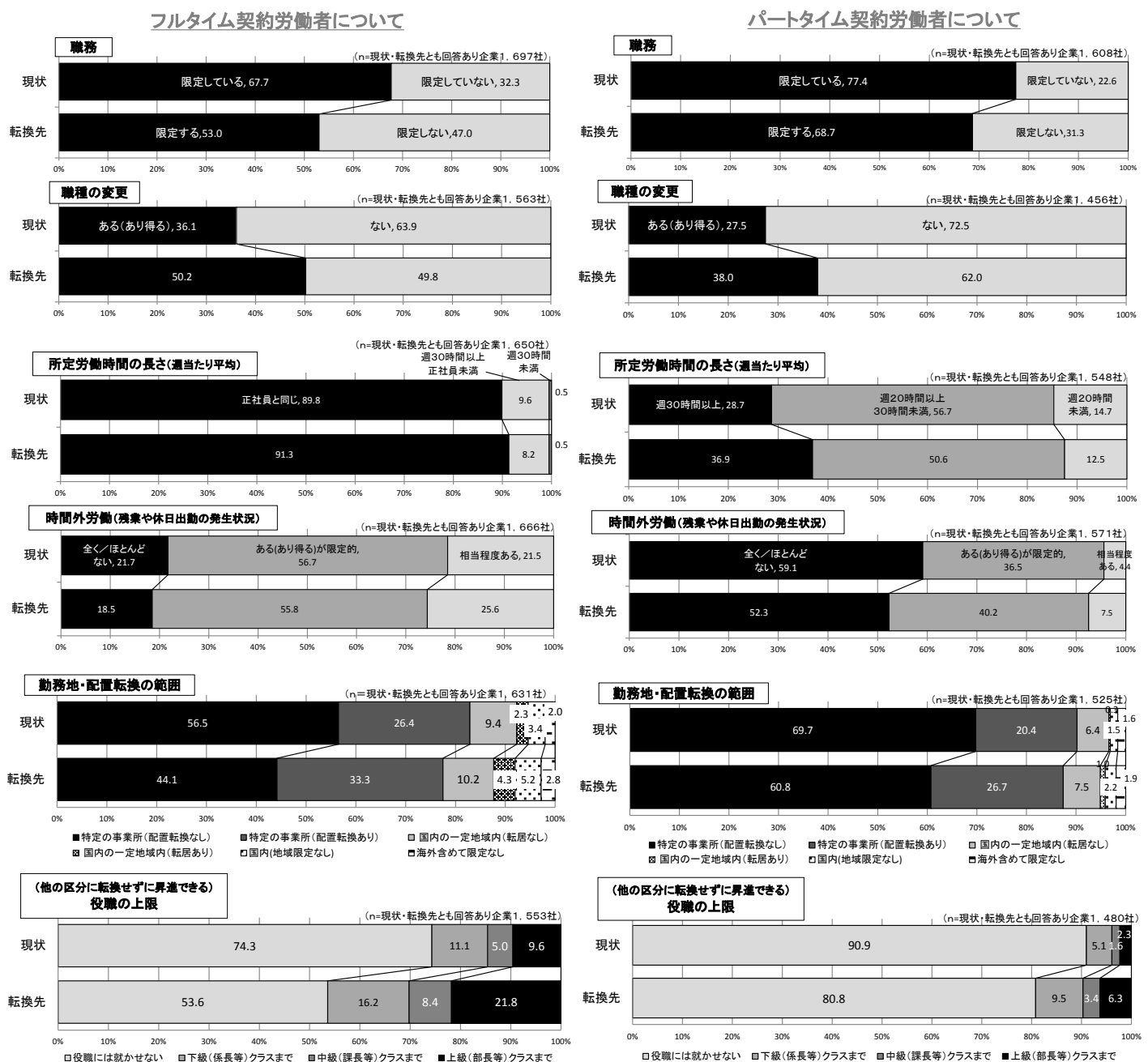
⁵ 転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件は、実際には「既存の正社員区分に転換する」から「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」まで幅がある。そうした中で、本調査の集計の意味合いは、フルタイムあるいはパートタイム契約労働者の総体としての処遇・労働条件が、無期転換前・後でどう変わるかの傾向を見たものになる。

⁶ 転換先の処遇・労働条件については「無回答」もみられるため、比較しやすいようにいずれの項目も、有期契約労働者の現状と、転換先となる無期契約区分の両方に回答のあった企業で集計した結果を示す。

所定労働時間の長さについては、とくにパートタイム契約労働者で「週30時間以上」とする割合が、現状の28.7%から転換先の36.9%に拡大している。また、時間外労働（残業や休日出勤）の発生についても、「全く／ほとんどない」とする割合等が縮小。その分、フルタイム契約労働者では「相当程度ある」とする割合、パートタイム契約労働者でも「ある（あり得る）」が限定的」とする割合が、やや拡大する見通しとなっている。

勤務地・配置転換の範囲に関しては、ともに「特定の事業所で配置転換なし」が縮小し、「特定の事業所で配置転換あり」などとする割合が拡大している。例えば、フルタイム契約労働者の現状は、「特定の事業所（配置転換なし）」が過半数（56.5%）を占めるのに対し、転換先では44.1%まで減少。その分、「特定の事業所（配置転換あり）」が、現状の26.4%から転換先の33.3%まで増加している。

図表6 有期契約労働者の現状と転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件①



こうした働き方の変化を踏まえつつ、(他の区分に転換せずに昇進できる)役職の上限についても、ともに「役職に就かせない」割合が減少し、その分、何らかの役職に登用する割合が、フルタイム契約労働者で現状の計25.7%から転換先の計46.4%まで、また、パートタイム契約労働者では現状の計9.1%から転換先の計19.2%に、増加する見通しとなっている。

ii) 基本賃金やその他処遇、教育訓練について

基本賃金の支払形態については、フルタイム・パートタイム契約労働者のいずれも、「月給制」とする割合が増加している。具体的にみると、「月給制」の割合は、フルタイム契約労働者が現状46.6%のところ転換先では58.0%、同様に、パートタイム契約労働者では現状の3.6%に対し、転換先では15.2%となっている(図表7)。

正社員と比較した基本賃金の水準についても、総じて正社員より低い割合が減少し、「正社員と同じかそれ以上」とする割合が、フルタイム契約労働者で現状の計28.3%から転換先の計42.9%に、また、パートタイム契約労働者でも現状の計9.1%から、転換先では計18.6%まで、それぞれ増大する見通しとなっている。

さらに、基本賃金以外の処遇要素の支給・適用状況をみると(複数回答)、「賞与」(フルタイム契約労働者で現状56.8%→転換先69.8%、パートタイム契約労働者で現状37.1%→転換先45.9%)や、「退職金」(フルタイム契約労働者で現状13.0%→転換先34.5%、パートタイム契約労働者で現状4.3%→転換先15.0%)のほか、家族、住宅など手当関係で、支給・適用する企業割合が増加している。なお、基本賃金以外の処遇要素の平均支給・適用数は、フルタイム契約労働者の現状が4.7個に対し、転換先では5.5個、同様に、パートタイム契約労働者では現状が3.4個のところ、転換先は3.9個といずれも微増している。

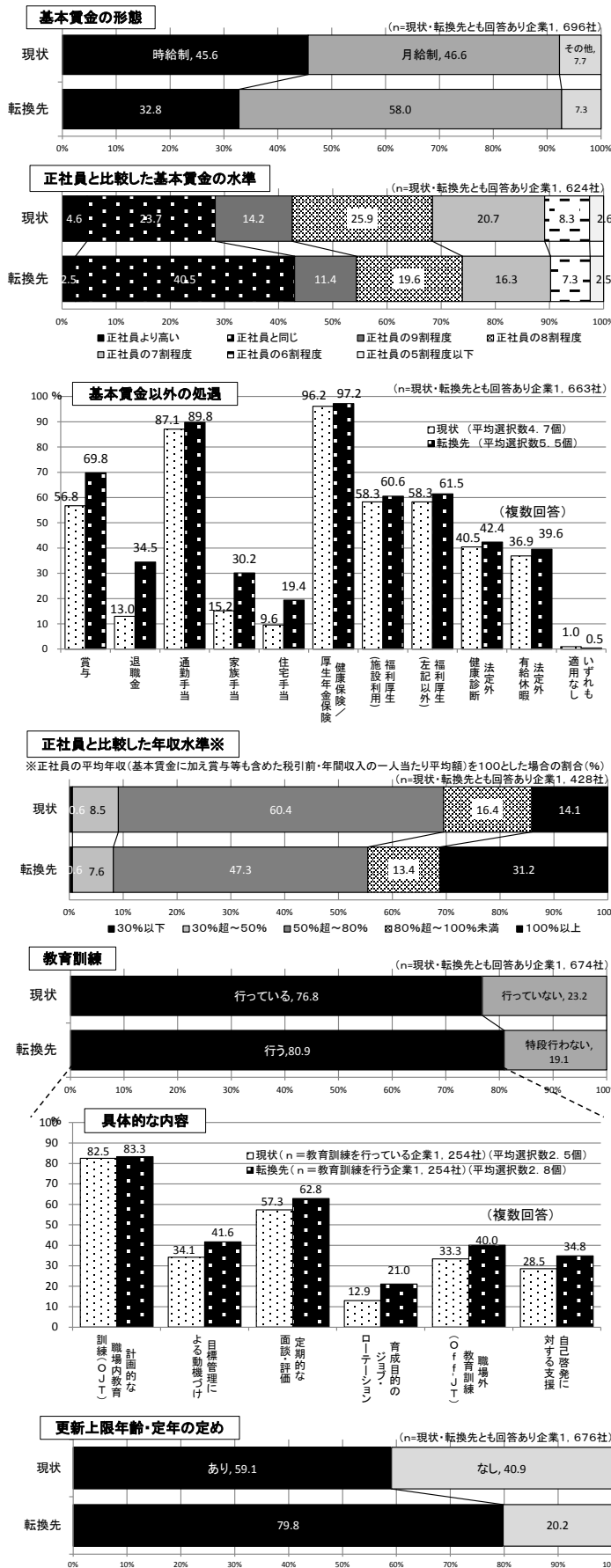
こうしたなか、正社員の平均年収(基本賃金に賞与等も加えた税引き前・年間収入の一人当たり平均額を100とした場合)と比較して、年収水準を「80%超」とする割合は、フルタイム契約労働者で現状の30.5%から転換先の44.5%まで、また、パートタイム契約労働者でも、現状の5.3%から転換先の14.2%に、増大する見通しとなっている。

一方、教育訓練についても、フルタイムかパートタイムかを問わず、「行う」割合が増加している。具体的にみると(複数回答)、「目標管理による動機づけ」等が適用になるほか、「職場外での教育訓練(Off-JT)」等を含めて実施される見通しである(教育訓練メニューの平均適用数も、フルタイム契約労働者が現状2.5個→転換先2.8個、パートタイム契約労働者では現状2.0個→転換先2.3個に微増)。すなわち、「目標管理による動機づけ」の適用率は、フルタイム契約労働者の現状が34.1%のところ転換先では41.6%に、また、パートタイム契約労働者でも現状の21.5%から転換先の28.4%まで上昇している。同様に、「職場外での教育訓練(Off-JT)」の実施率も、フルタイム契約労働者の現状が33.3%に対し転換先は40.0%に、また、パートタイム契約労働者でも現状の18.8%から転換先の23.5%まで増加している。

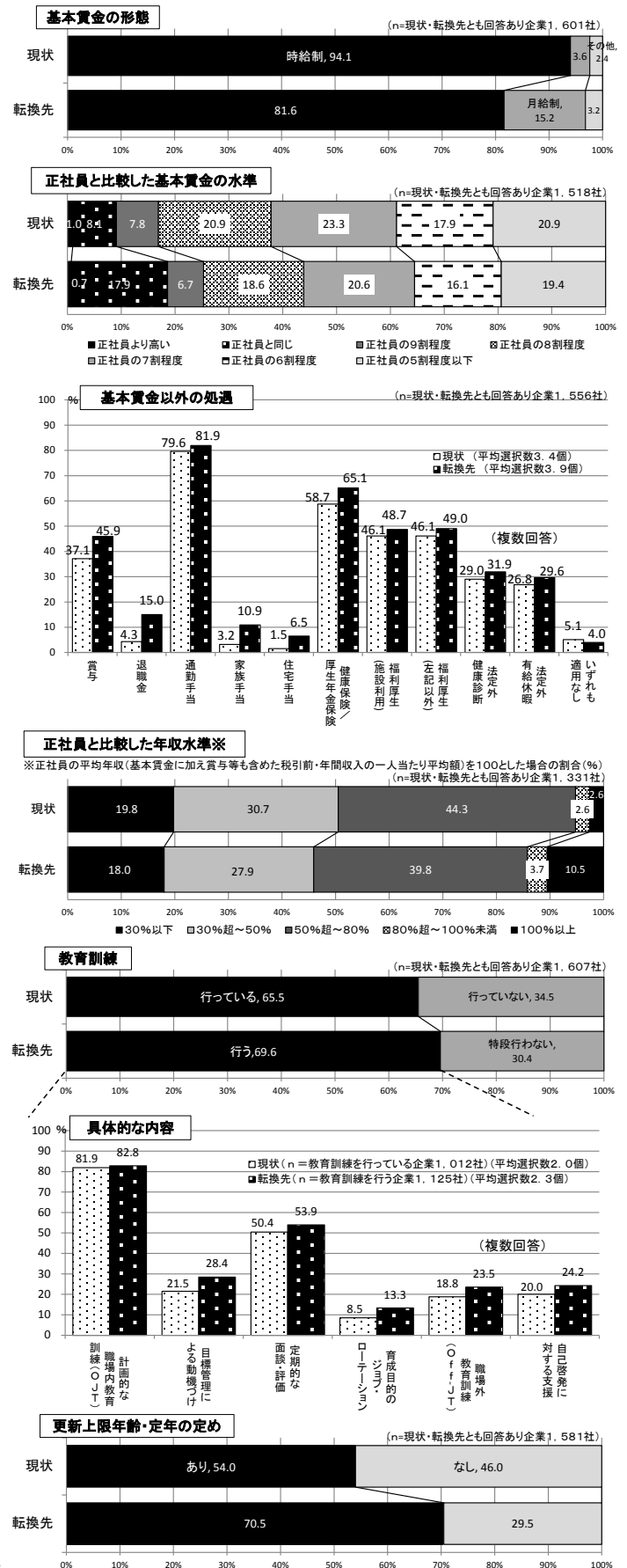
なお、更新の上限年齢や定年についても尋ねると、「定めている(定める)」割合が、フルタイム契約労働者では現状の59.1%から転換先では79.8%に、また、パートタイム契約労働者でも現状の54.0%から転換先の70.5%まで、増加する見通しとなっている。

図表7 有期契約労働者の現状と転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件②

フルタイム契約労働者について



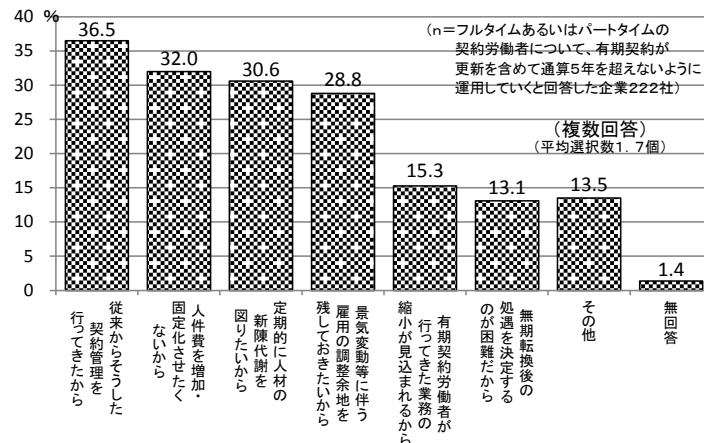
パートタイム契約労働者について



（５）通算５年未満に抑制する理由と抑制方法、代償措置の実施・検討状況

（１）で「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６．０％、パートタイム契約労働者で５．８％、 n 計＝２２２）を対象に、通算５年を超えないように運用する理由を尋ねると（複数回答）、多かった順に「従来からそうした契約管理を行ってきたから」（３６．５％）、「人件費を増加・固定化させたくないから」（３２．０％）、「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」（３０．６％）などとなった（図表８）。

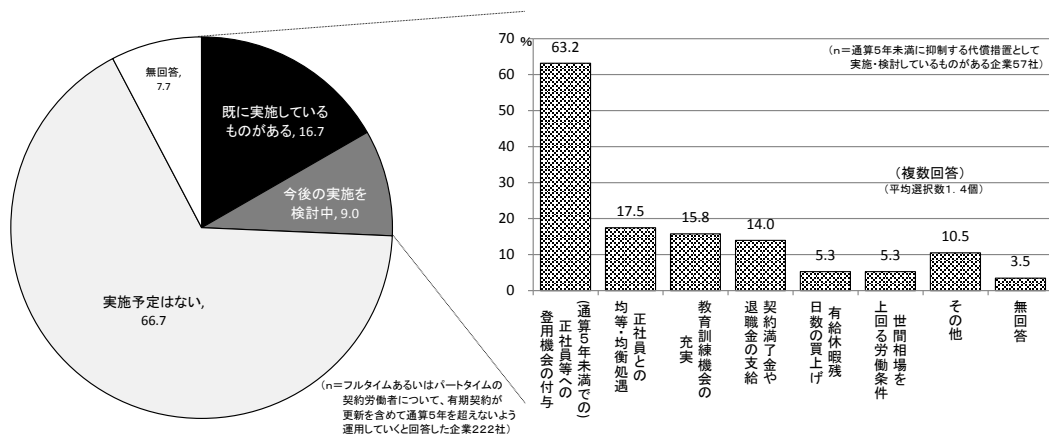
図表８ 通算５年を超えないように運用していくのはなぜか



同企業群を対象に、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」（６６．７％）がもっとも多く、これに「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」（３２．０％）、「契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする」及び「途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする^７」（ともに１０．８％）、「有期契約労働者を新規に採用する際、正社員転換や無期転換を希望しない人を選別する」（５．４％）、「その他」（７．２％）が続く（無回答５．４％）（平均選択数１．４個）。

また、同企業群を対象に、通算５年未満に抑制する（無期転換権を発生させない）代償措置として、実施・検討しているものがあるか尋ねると、「実施予定はない」が約２／３（６６．７％）を占める一方、「既の実施しているものがある」あるいは「今後の実施を検討中」の企業も、計４社に１社を超えた（２５．７％）（図表９）。

図表９ 通算５年未満に抑制する代償措置として実施・検討しているものがあるか



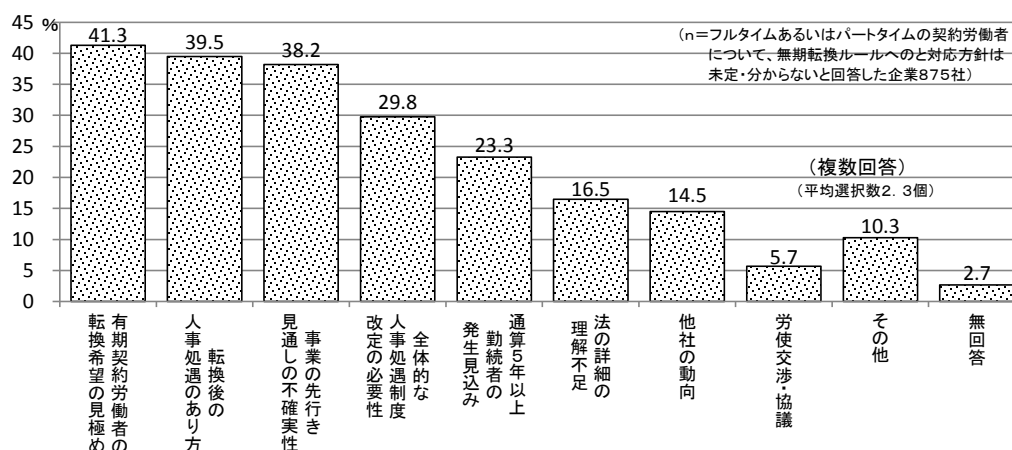
^７ 「グループ内の複数企業での契約締結」や「出向・転籍の活用」「６ヵ月後に再度雇用する登録制を設置」等を含むと定義。

代償措置として実施・検討している内容としては（複数回答）、「（通算5年未満での）正社員等への登用機会の付与」（63.2%）がもっとも多くなっている。これに「正社員との均等・均衡処遇」（17.5%）や「教育訓練機会の充実」（15.8%）、「契約満了金や退職金の支給」（14.0%）などが続く。

（6）対応方針を決める上でのネックと必要な支援

（1）で「対応方針は未定・分からない」と回答した企業（フルタイム契約労働者で23.9%、パートタイム契約労働者で26.9%、n計＝875）を対象に、無期転換ルールへの対応方針を決める上で、ネックとなっていることを尋ねると（複数回答）、多かった順に「有期契約労働者の転換希望の見極め」（41.3%）、「転換後の人事処遇のあり方」（39.5%）、「事業の先行き見通しの不確実性」（38.2%）、「全体的な人事処遇制度改定の必要性」（29.8%）、「通算5年以上勤続者の発生見込み」（23.3%）、「法の詳細の理解不足」（16.5%）、「他社の動向」（14.5%）、「労使交渉・協議」（5.7%）、「その他」（10.3%）、「無回答」（2.7%）となった（図表10）。

図表10 対応方針を決める上でネックとなっていること



同企業群を対象に、対応方針を決める上でどのような支援があれば良いと思うか尋ねると（複数回答）、多かった順に「他社の事例・取組についての紹介」（35.2%）、「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」（30.3%）、「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」（26.9%）、「自社の具体的な対応について相談できる体制の整備」（24.7%）、「その他」（0.6%）となっている（平均選択数1.5個）。（結果として、何らかの支援が必要とする企業は66.5%で、「特段、支援は必要ない」は26.5%だった（無回答7.0%）。）

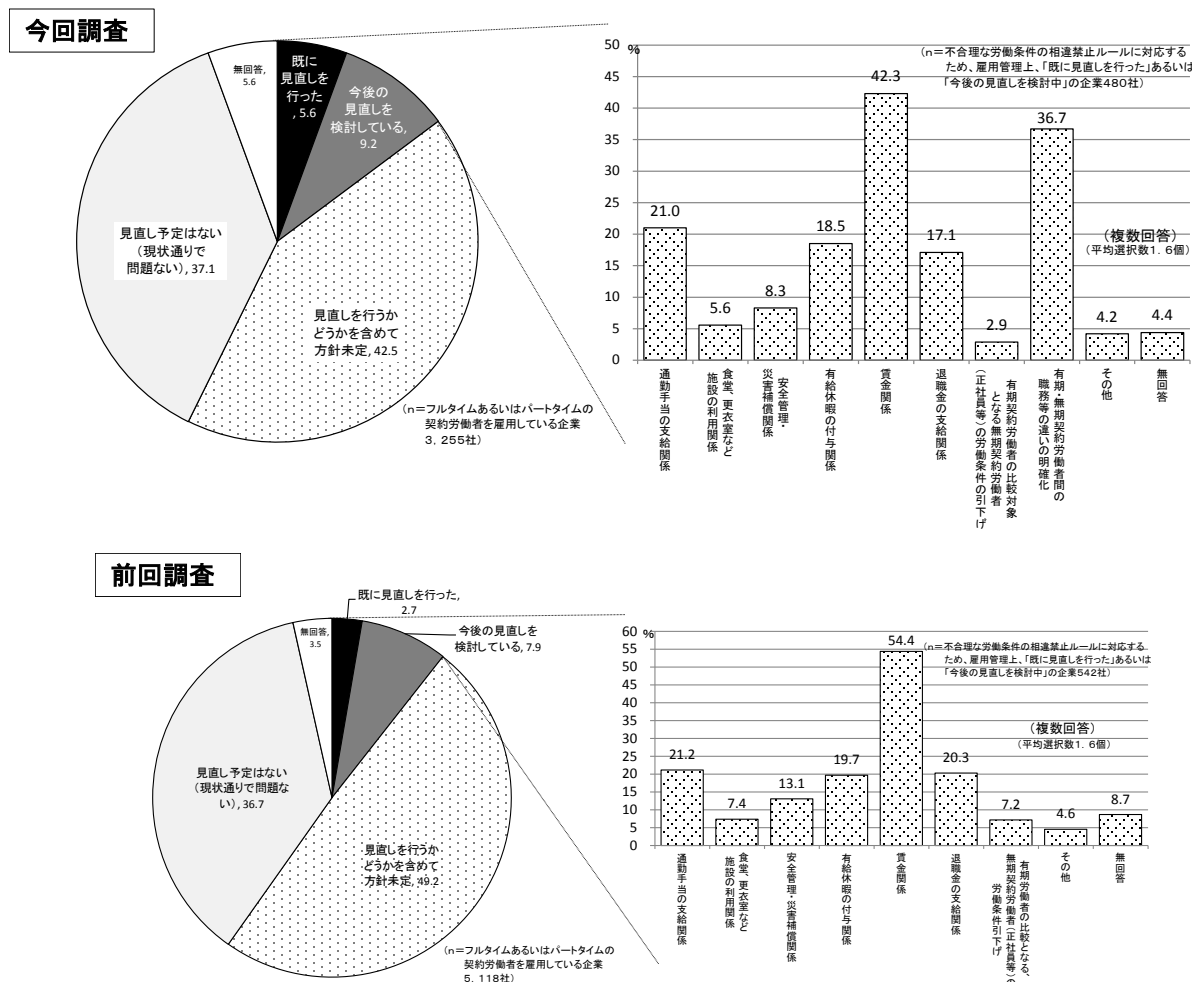
さらに、求める支援として「自社の具体的な対応について相談できる体制の整備」を挙げた企業（24.7%、n＝216）を対象に、相談したい具体的な内容を尋ねると（複数回答）、「契約・更新のあり方」（67.6%）や、「無期転換後の処遇・労働条件」（63.0%）が多かった。これに「人事処遇制度の改定内容」（51.4%）や「労働者との調整・対応方法」（39.8%）、「無期転換後に従事させる業務」（14.4%）、「その他」（1.4%）などが続いた（無回答0.0%）（平均選択数2.4個）。

（７）有期・無期契約間における労働条件の不合理な相違を禁止するルール（第２０条）への対応方針・状況

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、労働条件の不合理な相違を禁止するルール（第２０条）も規定された。これに対応するため、雇用管理上で何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイムあるいはパートタイムの契約労働者を雇用している企業（ n 計＝３，２５５）のうち、「既に見直しを行った」割合は５．６％で、「今後の見直しを検討している」も９．２％にとどまった。最多は「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」で４割を超え（４２．５％）、これに「見直し予定はない（現状通りで問題ない）」が１／３超（３７．１％）で続いた（図表１１）。

「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１４．７％、 n 計＝４８０）を対象に、具体的な見直し内容を尋ねると（複数回答）、「賃金関係」（４２．３％）がもっとも多く、次いで「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」（３６．７％）^８、「通勤手当の支給関係」（２１．０％）、「有給休暇の付与関係」（１８．５％）、「退職金の支給関係」（１７．１％）などが挙げられた。

図表１１ 有期・無期契約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



⁸ 今回の調査から新設した「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」については、これを選択した176社中約1／3社（36．４％）が、「賃金関係」や「通勤手当の支給関係」「有給休暇の付与関係」「退職金の支給関係」等を同時に選択していた。また、約2／3社（63．6％）は単独回答だったものの、先述した「新たな無期契約区分を設置」や、後述する「正社員への登用制度・慣行の新設」を併せて選択していた。すなわち、有期・無期契約間の不合理な労働条件の相違を排除するため、処遇の見直しや雇用区分の適正化を図る過程で、「職務等の違いの明確化」も行った（行う）ものと解釈できる。

4. 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

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に対し、それぞれの1回当たりの契約期間の長さを尋ねると、ともに最多は「1年」（同順に59.2%、48.9%）で、これに「6ヵ月」（15.0%、21.0%）、「3ヵ月」（5.7%、7.4%）などが続いた。

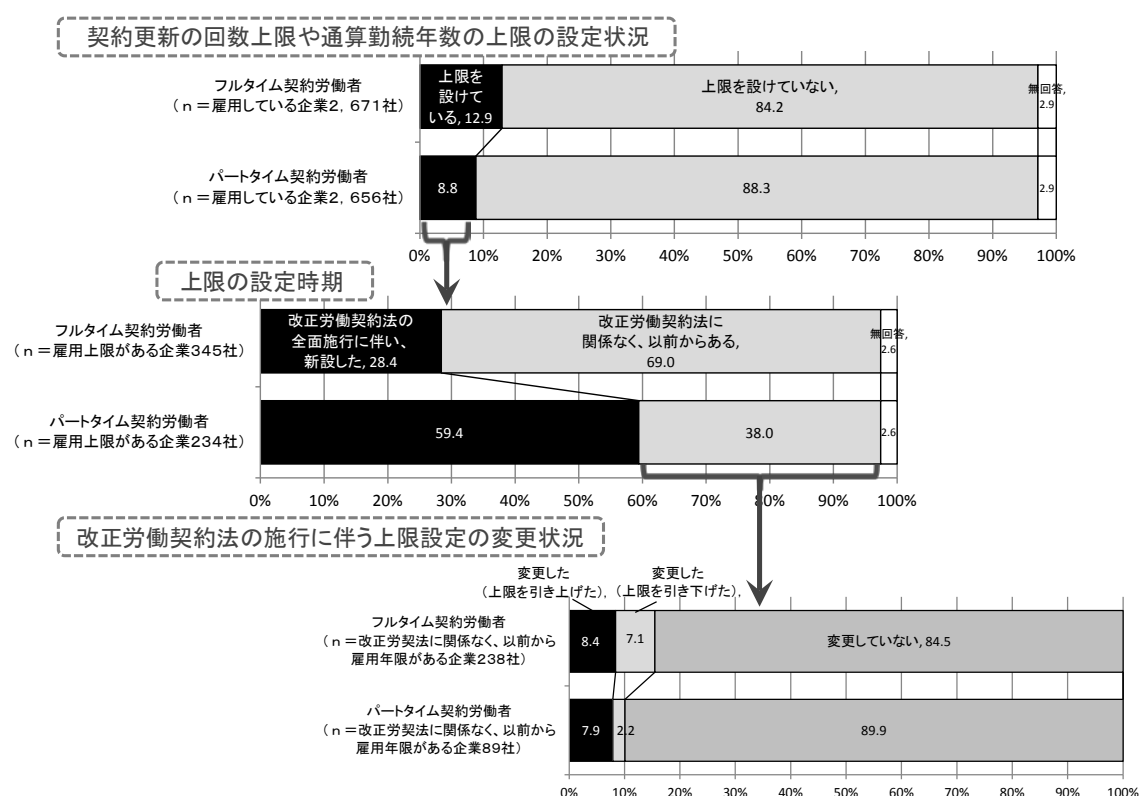
そのうえで、契約の反復更新に係る上限の設定状況を尋ねると、何らかの上限を「設けている」割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業全体の12.9%（内訳は、更新回数上限ありが4.9%、通算勤続年数上限ありが7.4%など）、また、同・パートタイム契約労働者の8.8%（同順に2.6%、5.6%など）となった（図表12）。

上限を「設けている」企業を対象に、こうした上限がいつからあるか尋ねると、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」割合が、フルタイム契約労働者を雇用している企業全体の8.9%、同・パートタイム契約労働者の3.4%となる一方、「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合は同順に3.7%、5.2%だった。

さらに、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」企業を対象に、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尋ねると、「変更していない」割合がフルタイム契約労働者を雇用する企業全体の7.5%、同・パートタイム契約労働者の3.0%となった。「変更した」割合は、フルタイム契約労働者を雇用する企業全体で1.4%（内訳は、上限を引き上げたが0.7%、上限を引き下げたが0.6%など）、また、同・パートタイム契約労働者では0.3%（同順に0.3%、0.1%など）と僅少だった。

総じて、改正労働契約法が有期契約労働者の契約期間の上限設定に及ぼす影響は、限定的となっている。

図表12 改正労働契約法の施行に伴い、契約期間の上限設定を変更したか

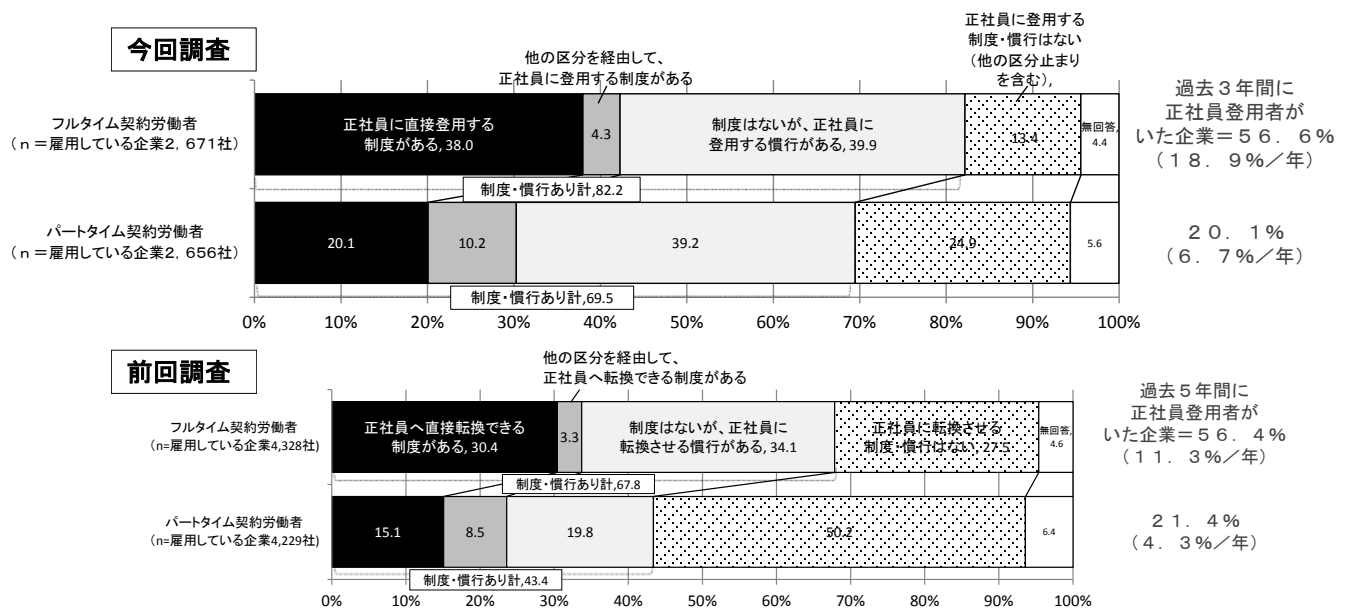


（２）正社員への登用制度・慣行に対する影響

現状、正社員へ登用する制度や慣行⁹が「ある」企業割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業の82.2%（うち直接登用38.0%）、また、パートタイム契約労働者を雇用する企業の69.5%（同20.1%）となった（図表13）。さらに、正社員へ登用する制度や慣行が「ある」企業を対象に登用実績も尋ねると、過去3年間に登用者がいた割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業で56.6%、同様に、パートタイム契約労働者では20.1%となった¹⁰。

こうした結果を前回調査と比較すると、フルタイム・パートタイム契約労働者とも、正社員へ登用する制度や慣行を持つ企業割合が増大するとともに、正社員への登用実績を持つ企業割合も（年間換算で）上昇している様子が見て取れる¹¹。

図表13 正社員登用をめぐる制度・慣行と登用実績



こうしたなか、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（n計＝3,255）に対し、反復更新で通算5年を超えた場合の、無期契約への転換を定めた改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者から正社員に登用する制度や慣行について、何らかの見直しを行う予定があるか尋ねると、「見直し方針は未定」が約半数（48.2%）を占める一方、「既に見直しを行った」（7.3%）あるいは「今後の見直しを検討中」（15.9%）と回答した企業が、合わせて1/4弱となった（図表14）。

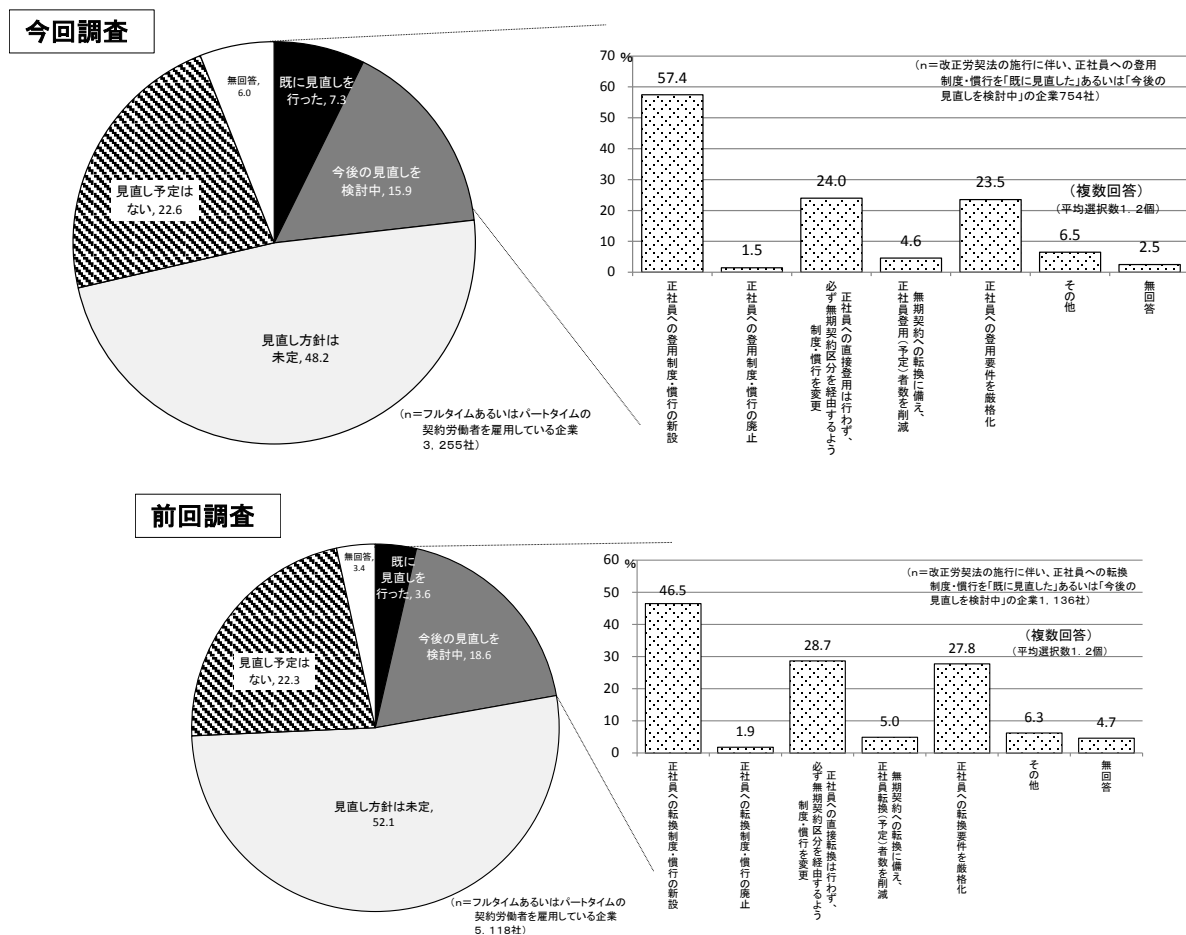
見直し内容（複数回答）としては、「正社員への登用制度・慣行の新設」（57.4%、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業ベースでは13.3%）がもっとも多く、次いで「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」（24.0%、同5.6%）、「正社員への登用要件を厳格化」（23.5%、同5.4%）などとなっている。

⁹ 有期契約労働者を、いわゆる正社員（直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員としている者）に登用する制度や慣行を指す、と定義した。

¹⁰ 先述した無期契約労働者（正社員を含む）への転換者数、本設問の正社員登用者数とも有効回答があった1,121社で集計すると、労働契約法の改正以降の無期契約労働者（正社員を含む）数が計1万9,369人（100%）なのに対し、正社員登用者数は計1万2,175人（62.9%）で、結果として単純・無期転換者数は計7,194人（37.1%）と算出される。

¹¹ なお、前回調査では、正社員登用者数について「過去5年間」の人数を尋ねたが、今回調査では無期転換ルールの影響を検証する観点から、「過去3年間」として尋ねている点に注意を要する（そのため年間換算での比較を行っている）。

図表 1 4 改正労働契約法の施行に伴い、正社員への登用制度・慣行の内容を見直すか

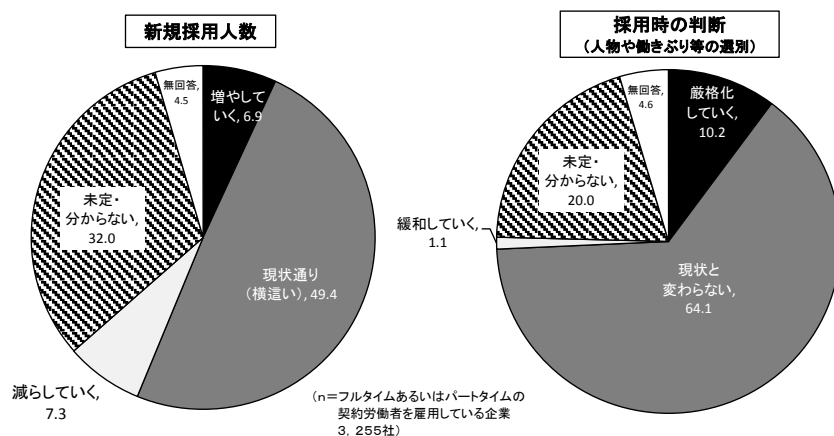


(3) 有期契約労働者の今後の新規採用方針

有期契約労働者の今後の新規採用方針について尋ねると、「採用人数」については「現状通り（横這い）」が49.4%でもっとも多く、これに「未定・分からない」（32.0%）、「減らしていく」（7.3%）、「増やしていく」（6.9%）の順で続いた。

また、「採用時の判断（人物や働きぶり等の選別）」については、「現状と変わらない」が6割を超える（64.1%）一方、「未定・分からない」が20.0%、「厳格化していく」が10.2%で、「緩和していく」が1.1%などとなった。

図表 1 5 有期契約労働者の今後の新規採用方針



Ⅱ 改正労働契約法の特例への対応について

1. 有期雇用特別措置法の認知度

2015年4月に施行された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」では、①高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者や、②定年後引き続いて雇用される高齢の有期契約労働者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請し、都道府県労働局長の認定を受ければ、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定された。こうした特例が設けられたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」企業が18.3%だった一方、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が40.7%、「知らない・分からない」が33.7%などとなった（図表16）。

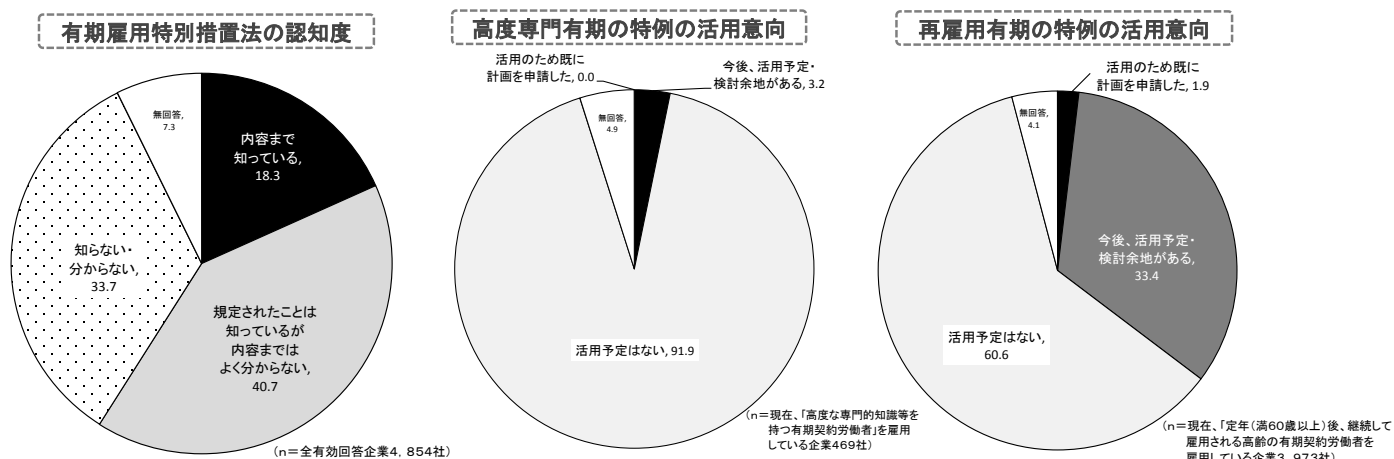
2. 特例の活用意向

現在、高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者を雇用している企業（9.7%、n=469）を対象に、年収が1,075万円以上で5年を超える一定期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事させる場合、10年を上限とするプロジェクト完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例を活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」が91.9%を占める一方、「今後、活用予定・検討余地がある」とする企業も3.2%みられた。

同様に、定年後引き続いて高齢の有期契約労働者を雇用している企業（81.9%、n=3,973）を対象に、同一事業主に継続雇用される期間、無期転換申込権が発生しない特例を活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」が60.6%となる一方、「既に計画を申請した」企業が1.9%で、「今後、活用予定・検討余地がある」企業も33.4%みられた。なお、これを現在、満65歳以上の定年再雇用者を雇用している企業（45.1%、n=2,191）だけで見ると、「活用予定はない」が56.8%に対し、「既に計画を申請した」が2.3%、「今後、活用予定・検討余地がある」が38.3%となっている。

そのうえで、「活用予定はない」とした企業（60.6%、n=2,407）に、定年再雇用者の無期転換権にどう対応するか尋ねると「特段、何もしない（希望者は恐らくいない）」が45.9%となる一方、「通算5年を超えないよう契約管理する」が37.2%、「就業規則や労働契約書で第二定年を規定する」が11.1%、「通算5年を超える前にグループ会社で再雇用する」が1.1%、「その他」が2.5%だった（無回答2.2%）。

図表16 有期雇用特別措置法の認知度と特例の活用意向



Ⅲ 多様な正社員の活用について

1. 多様な正社員の活用状況

正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員としている者」と定義したうえで、その中に働き方（「職種や職務、職域」「勤務地（配転・異動の範囲）」「就ける役職・役割の範囲」「労働時間の長さ」「その他」）が限定されている区分があるか尋ねると、何らかの働き方に関する限定区分を持つ（多様な正社員区分がある）企業割合は、35.5%となった（図表17）。具体的にみると（複数選択）、「職種や職務、職域が限定されている区分」がある企業は約1/4（24.6%）で、「勤務地（同）が限定されている区分」が2割弱（19.4%）、「労働時間の長さが限定されている区分」が6社に1社超（17.1%）などとなっている。

こうした結果を規模別にみると、何らかの働き方に関する限定区分を持つ（同）企業は規模が大きくなるほど多く、1,000人以上では62.2%にのぼっている。中でも、「職種や職務、職域が限定されている区分」や「勤務地（同）が限定されている区分」「就ける役職・役割の範囲が限定されている区分」等を持つ企業割合は、大規模になるほど増大し、1,000人以上の企業で順に40.0%、45.0%、37.5%となっている。

また、業種別にみると、何らかの働き方に関する限定区分を持つ（同）企業の割合は、「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」等に多くなっている。区分別にみると、「職種や職務、職域が限定されている区分」は「医療、福祉」や「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」など、また、「勤務地（同）が限定されている区分」は「生活関連サービス業、娯楽業」や「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」など、さらに「就ける役職・役割の範囲が限定されている区分」は、「金融業、保険業」や「医療、福祉」などに多いようである。

図表17 多様な正社員の活用状況

全有効回答企業4,854社中							
	何らかの 限定区分 がある 企業割合	職種や職務、職域が 限定されている区分	勤務地 （配転・異動の範囲）が 限定されている区分	就ける役職・ 役割の範囲が 限定されている区分	①労働時間の 長さが限定 されている区分	②左記のうち 多様な正社員 区分が育児・介護 休業法への対応 のみが理由	その他何らかの 働き方が 限定されている区分
計	35.5	24.6	19.4	15.8	17.1	6.7	5.2
規模別	49人以下	29.9	21.6	12.2	11.2	5.7	3.4
	50～99人	31.0	21.9	15.1	12.5	5.3	4.8
	100～299人	34.5	23.8	18.2	14.4	7.2	5.1
	300～499人	37.7	26.2	23.6	17.9	6.7	4.5
	500～999人	47.7	30.4	32.1	26.6	10.1	6.3
	1,000人以上	62.2	40.0	45.0	37.5	10.3	8.8
主な業種別	建設業	36.6	28.7	20.7	18.5	13.4	4.0
	製造業	28.4	16.4	14.6	11.3	14.6	4.2
	情報通信業	36.0	18.9	16.0	12.0	18.9	5.1
	運輸業、郵便業	40.3	33.1	19.9	18.6	22.5	6.4
	卸売業、小売業	36.6	24.3	22.9	17.1	15.0	5.0
	金融業、保険業	36.2	25.9	22.4	20.7	13.8	3.4
	学術研究、専門・技術サービス業	32.5	24.8	12.0	15.4	13.7	5.1
	宿泊業、飲食サービス業	39.8	26.6	23.4	18.9	22.1	5.7
	生活関連サービス業、娯楽業	43.8	31.9	29.9	17.4	25.0	4.9
	教育、学習支援業	42.9	33.7	16.3	15.3	17.3	6.1
	医療、福祉	46.2	36.2	20.1	20.6	26.1	10.1
	その他サービス業	38.7	28.5	22.0	18.0	19.4	5.3
	サービス業計	39.0	28.0	22.2	17.8	20.3	5.4
	非製造業計	38.6	27.8	21.4	17.6	18.3	5.6

2. 多様な正社員の就業規則での規定や本人明示、事業所閉鎖等に伴う雇用上の取扱い等

正社員の中で、職種・職務、職域や、勤務地（配転・異動の範囲）、役職の範囲がもっとも広く、また、労働時間がもっとも長い区分を「無限定正社員」とし、それとの比較でいず

れかの働き方が限定されている区分を、「多様な正社員(限定正社員)」と呼ぶと定義した¹²。

そのうえで、多様な正社員区分を持つ企業(35.5%、n計=1,725)を対象に、その限定性や処遇・労働条件等について、就業規則上に規定しているか尋ねると、「規定している」企業が過半数(51.9%)を占める一方、「規定していない」とする企業も1/3超(37.5%)みられた(無回答10.6%)。

併せて、限定性や処遇・労働条件等の内容を、多様な正社員本人に書面で明示しているかについては、「明示している」企業が半数を超える(52.8%)一方、「明示していない」も約1/3(33.6%)となっている(無回答13.6%)。

一方、事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の、多様な正社員区分の人事・雇用上の取扱いについて、就業規則や内規等であらかじめ規定しているか尋ねると、71.1%が「規定していない」と回答。「規定している」とする割合は17.7%にとどまった(無回答11.2%)。

さらに、事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合に、多様な正社員の雇用についてどのように対応する方針か尋ねると、70.7%の企業が「できる限りの雇用維持努力を行う」と回答した。これに「分からない・考えたことがない」(16.9%)が続き、「雇用維持努力を行うことなく、解雇(契約解除する)」は0.9%と僅少だった(無回答11.5%)。

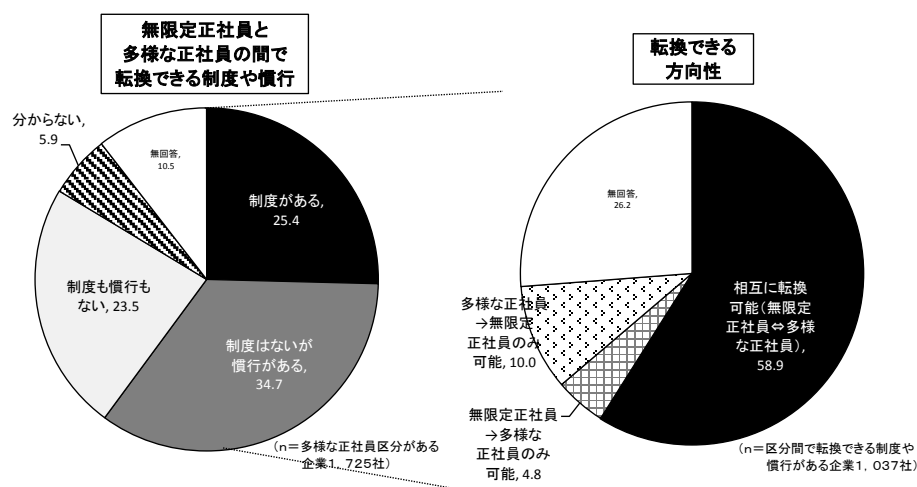
3. 無限定正社員と多様な正社員との区分転換の制度や慣行

無限定正社員と多様な正社員の間で、区分を転換できる制度や慣行があるか尋ねると、「制度がある」企業が25.4%、「制度はないが慣行がある」が34.7%となり、合わせて約6割(60.1%)の企業が、何らかの形で転換可能と回答した(図表18)。

同企業群を対象に、転換できる方向性を尋ねると、「無限定正社員⇄多様な正社員の相互に転換可能」とする企業が58.9%となる一方、「多様な正社員→無限定正社員のみ」転換可能が10.0%、「無限定正社員→多様な正社員のみ」が4.8%などとなった。

なお、過去3年間に転換実績のある企業割合は、44.0%となっている。

図表18 無限定正社員と多様な正社員の間の区分転換の制度や慣行の現状



¹² なお、異なる名称で呼ばれ、採用や昇進を別に管理している場合や、職種や勤務地等の取扱いが異なる場合、賃金等処遇を別体系で決定している場合等は、それぞれ異なる区分とみなす(会社役員や障がい者のためだけの区分、現在の在籍者が退社すれば廃止する区分は除く)、と注釈した。

4. 無限定正社員と多様な正社員間の雇用状況、処遇・労働条件の違い

無限定正社員と多様な正社員をともに雇用している企業群で、両者間の処遇・労働条件の違いを検証した。

(1) 雇用状況（限定性、人数、女性割合、採用・補充方法）の違い

まず、同企業群¹³（ $n = 1,052$ ）で、多様な正社員（もっとも人数が多いケース）が無限定正社員に比べて限定されている働き方要素をみると（複数回答）、「職種・職務」に限定ありが57.2%。次いで「勤務地」が53.3%、「役職（昇進）の上限」が39.3%、「労働時間（時間外労働の有無含む）」が32.7%、「その他」が4.1%となった（平均選択数1.9個）。これらの組合せ状況は、多かったパターン順に、①「役職のみ限定」が14.5%、②「職務のみ限定」が12.7%、③「職務及び勤務地限定」が12.4%、④「職務、勤務地及び労働時間限定」が12.2%、⑤「勤務地のみ限定」が10.4%などとなっている。

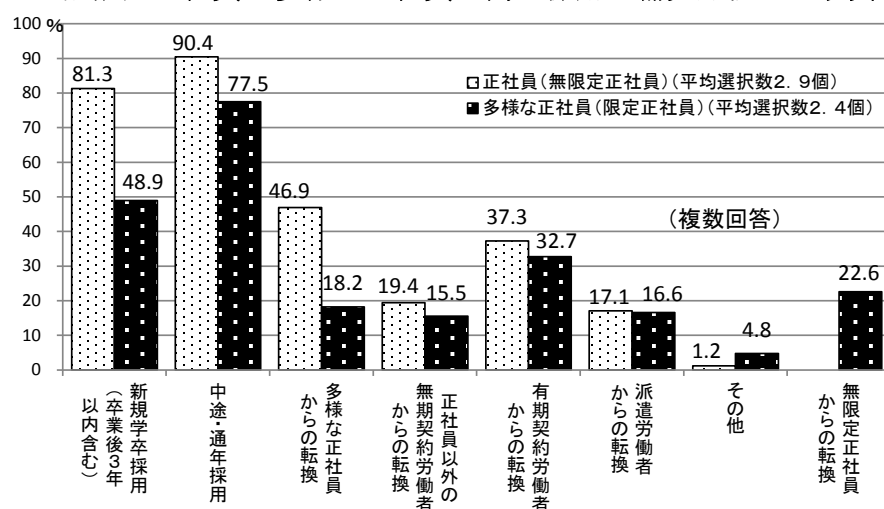
そのうえで、人数については、無限定正社員の中央値が76.0人（平均値は256.6人）に対し、多様な正社員は16.0人（同83.5人）となった（ $n = 1,045$ で比較）。

女性の割合については、無限定正社員の中央値が16.0%（同23.5%）のところ、多様な正社員は60.0%（同54.8%）である（ $n = 1,014$ で比較）。

平均勤続年数については、無限定正社員の中央値が12.0年（同12.3年）に対し、多様な正社員は8.0年（同9.4年）となっている（ $n = 933$ で比較）。

採用・補充方法に関しては（複数選択）、多かった順に、無限定正社員が「中途・通年採用」（90.4%）、「新規学卒採用（卒業後3年以内含む）」（81.3%）、「多様な正社員からの転換」（46.9%）などとなったのに対し、多様な正社員では「新規学卒採用（同）」（48.9%）、「有期契約労働者からの転換」（32.7%）、「無限定正社員からの転換」（22.6%）などの順となっている（ $n = 1,052$ で比較）（図表19）。

図表19 無限定正社員と多様な正社員の間で採用・補充方法はどう異なるのか



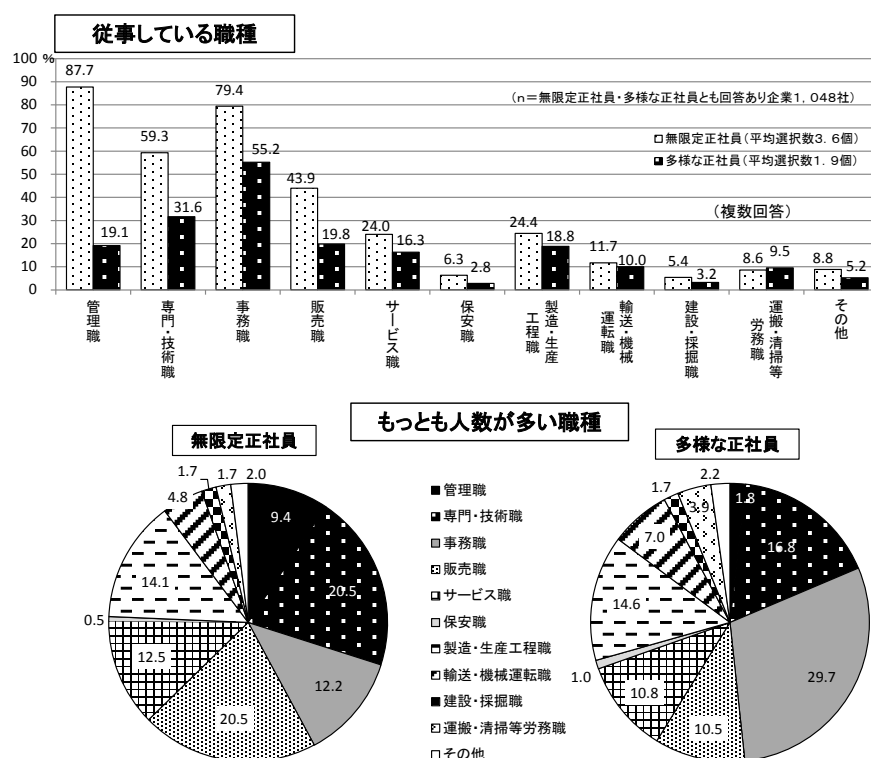
¹³ 「無回答」もみられるため比較しやすいよう、いずれの処遇・労働条件等項目も、無限定正社員と多様な正社員（もっとも人数が多いケース）の両方に回答があった企業で集計した結果を示す。

（２）労働条件（職種・労働時間・時間外労働、勤務時間制度、勤務地・配置転換、役職上限）の違い

従事している職種については（複数回答）、多かった順に、無限定正社員では「管理職」（８７．７％）、「事務職」（７９．４％）、「専門・技術職」（５９．３％）、「販売職」（４３．９％）、「製造・生産工程職」（２４．４％）や「サービス職」（２４．０％）などとなった（平均選択数３．６個）。これに対し、多様な正社員では「事務職」（５５．２％）、「専門・技術職」（３１．６％）、「販売職」（１９．８％）や「管理職」（１９．１％）、「製造・生産工程職」（１８．８％）などとなっている（同１．９個）（図表２０）。

こうしたなか、職種の変更がある（あり得る）割合は、無限定正社員が８５．４％のところ、多様な正社員は５６．７％である（ $n=984$ で比較）。

図表２０ 無限定正社員と多様な正社員の間で職種はどう異なるのか



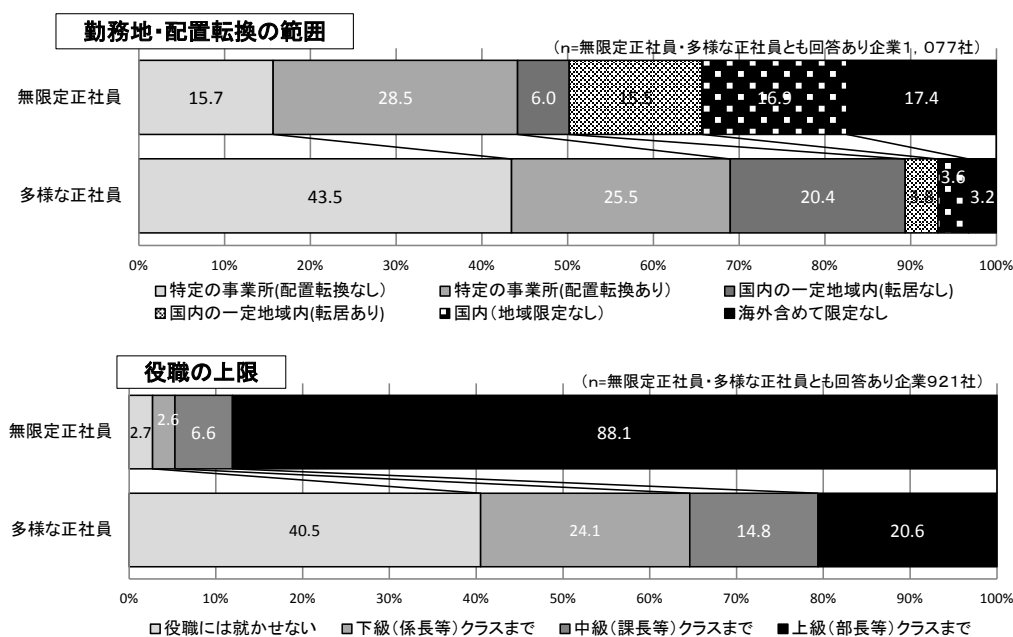
一方、労働時間については、週当たり所定労働時間の長さは、無限定正社員の中央値が４０．０時間（平均値は３９．２時間）に対し、多様な正社員も３９．９時間（同３８．１時間）と近接している（ $n=935$ で比較）。

ただ、時間外労働（残業や休日出勤）の月間平均の発生状況をみると、無限定正社員は「ある（あり得る）が限定的」（５４．０％）、「相当程度ある」（４０．５％）、「全く／ほとんどない」（５．５％）の順に多かったのに対し、多様な正社員では「ある（あり得る）が限定的」（５２．１％）、「全く／ほとんどない」（２９．０％）、「相当程度ある」（１９．０％）の順となっており、顕著な差がある（ $n=1,039$ で比較）。

結果として、月間平均の時間外労働の長さについては、無限定正社員の中央値が２０．０時間（平均値は２０．９時間）のところ、多様な正社員は１０．０時間（同１４．３時間）にとどまっている（ $n=721$ で比較）。

勤務地・配置転換の範囲については、無限定正社員の方が多様な正社員より、総じて異動範囲が広がっている（図表 2 1）。また、役職の上限に関しても、無限定正社員では 88.1%の企業が「上級（部長等）クラスまで」昇進可能としたのに対し、多様な正社員については「役職には就かせない」企業（40.5%）がもっとも多く、これに「下級（係長等）クラスまで」（24.1%）などが続く（n = 921 で比較）。

図表 2 1 無限定正社員と多様な正社員の間で
勤務地・配置転換の範囲や役職の上限はどう異なるのか



(3) 処遇（基本賃金とそれ以外の処遇、年収水準、教育訓練、定年）の違い

基本賃金の形態については、「月給制」の割合は、無限定正社員が 93.9%に対し、多様な正社員は 79.4%となっている（n = 1,090 で比較）。

多様な正社員について、無限定正社員と比較した基本賃金の水準は、「正社員と同じ」が 1/3を超える（34.6%）一方、「正社員の8割程度」（22.6%）、「正社員の9割程度」（18.2%）の順に多く、総じて「正社員の8割以上」が 80%超を占めている（n = 1,173 で比較）（図表 2 2）。

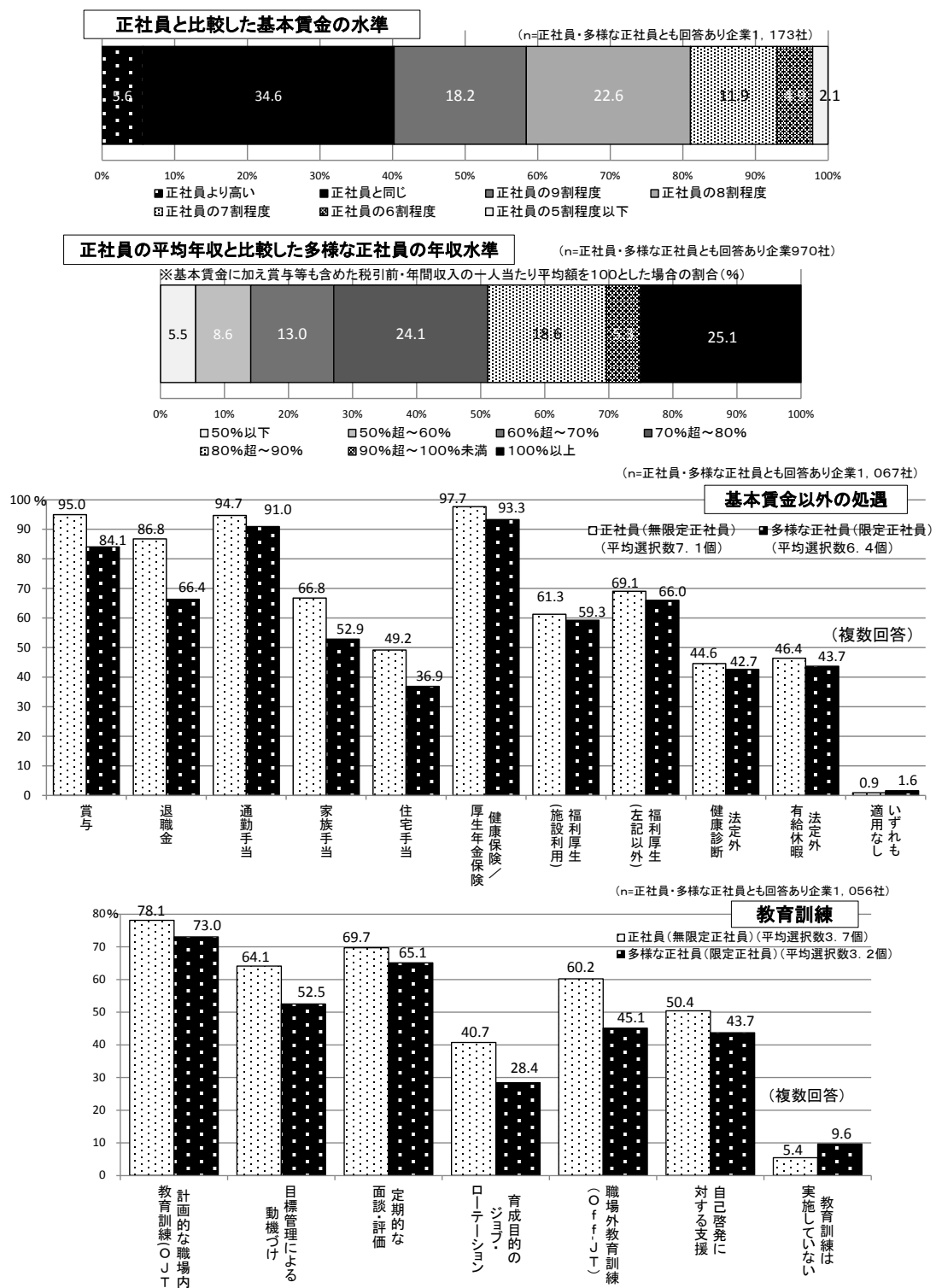
基本賃金以外の処遇をめぐっては、「賞与」については、無限定正社員の支給率が 95.0%に対し、多様な正社員は 84.1%となっている。また、「退職金」については、無限定正社員が 86.8%のところ、多様な正社員は 66.4%である。このほか、「家族手当」や「住宅手当」の支給率についても差がみられるものの、「通勤手当」や「健康保険／厚生年金保険」「福利厚生」など、その他の処遇要素については一定の差異にとどまり、平均選択数は、無限定正社員が 7.1 個に対し、多様な正社員でも 6.4 個となっている（n = 1,067 で比較）。

こうしたなか、無限定正社員の平均年収（基本賃金に賞与等も加えた税引前・年間収入の一人当たり平均額を 100とした場合）と比較した、多様な正社員の年収水準の中央値は 80.0%（平均値は 82.8%）となった（n = 970 で比較）。

一方、教育訓練については、無限定正社員と多様な正社員の間で、「計画的な職場内教育訓練（OJT）」や「定期的な面談・評価」「自己啓発に対する支援」の実施率は近接しているが、「目標管理による動機づけ」（無限定正社員が64.1%に対し、多様な正社員は52.5%）や、「職場外教育訓練（Off-JT）」（同順に60.2%、45.1%）、また、「育成目的にジョブ・ローテーション」（40.7%、28.4%）では、大きな差がみられる状況となっている（n=1,056で比較）。

なお、定年の定めが「ある」割合は、無限定正社員が98.1%（中央値で60.0歳（平均値は60.8歳））に対し、多様な正社員は90.2%（60.0歳（61.1歳））である。

図表2-2 無限定正社員と多様な正社員の間で処遇はどう異なるのか



5. 多様な正社員の今後の活用ニーズ

「多様な正社員」区分を今後、新たに導入（既にある場合は増員）する予定があるか尋ねると、73.9%が「導入（増員）の予定はない」とする一方、「多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する予定がある」とする企業も2割程度（20.4%）みられた。なお、これを規模別にみると、導入（増員）予定がある企業割合は大規模になるほど高く、1,000人以上で37.2%となっている。また、業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」等で「導入（増員）予定」が多い。

多様な正社員区分を導入（増員）する理由については（複数回答）、「景気回復や少子高齢化等に伴い、必要な労働力の確保に対する危機感が高まっているから」が52.8%でもっとも多く、次いで「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保（囲込み）したいから」（36.6%）、「もっと女性や若者を採用・活用したいから」（31.8%）、「正社員の働き方を見直すため（長時間労働やメンタルヘルスの改善等）」（28.7%）、「正社員の区分をもっと細分化する必要性を感じているから（労働者の価値観の多様化、仕事と生活の両立支援等）」（22.6%）、「（有効求人倍率の上昇等に伴い）これまでの正社員や非正社員の処遇・労働条件では、良い人材が採用し難くなっているから」（21.0%）などの順となっている。

一方、多様な正社員区分を導入（増員）するうえでの課題としては（複数回答）、「労務管理が煩雑・複雑になる」（52.7%）ことや、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」（49.2%）こと、「正社員と非正社員の違いが分かり難くなる」（30.2%）ことなどが多く挙げられている。

図表2-3 多様な正社員の今後の活用ニーズ

