

調査報告

雇用の多様性に関する調査 - 2014年との比較 -

雇用の多様性を把握するため、正社員と正社員以外(契約社員、パート・アルバイト)の雇用区分や「勤務時間」「勤務地」「職域・職種」の限定について調査を実施しました。本レポートでは、一部に2014年調査との比較も踏まえ、雇用の多様性についてまとめています。

<正社員の雇用区分で見直し進む>

官民一体で「働き方改革」が推進されるなか、雇用の多様性は広がっているのか、本レポートで確認していきたい。まず、正社員と正社員以外(契約社員、パート・アルバイト)の雇用形態のポートフォリオの変化をみよう。一企業(事業部門)あたりの雇用形態別の雇用区分数の組み合わせをみると(図表1)、上位3つは2014年から変わりはなく、もっとも多い組み合わせは、「正社員1種類、正社員以外1種類」で全体の2割弱があてはまる。

ただし、次に多いのが「正社員2種類、正社員以外1種類」で、2014年12.6%から2017年17.5%に増えている。2014年と比べると、正社員「2種類」の割合が増えている。

正社員の雇用区分数を細かくみると(図表2)、2014年に比べて、「3種類」「4種類」は減っているが、「2種類」が3割台に増えている。特に、従業員規模別で100~300人未満で4割台と多くなっている。

正社員の働き方(時間、勤務地、職域・職種等)の見直しに伴い、雇用区分が整理されているようだ。

<無限定の正社員は減少、勤務時間や勤務地の限定が増加>

どのような見直しがされているのか、具体的な内容を確認する。正社員、正社員以外ともに限定の有無や内容を聞いた。もっとも主要な正社員の限定状況をみると(図表4)、2014年と比較して、無限定が4割を切り減少していることがわかる。無限定についてさらに業種別でみると、外食・小売り・サービスは46.5%だが、医療・介護は20.6%で何らかの限定がある正社員の方が8割と過半数である。

また、限定内容をみると(図表6)、勤務時間、勤務地が2014年より増加している。特に 医療・介護では5割を超えている。

[参考]管理職への登用

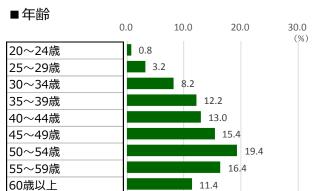
勤務時間、勤務地、職域・職種の限定が広がる正社員において、管理職への登用と限定の関係をみた(図表8)。ここでは限定した働き方、雇用区分の浸透度合いを考慮し、従業員数が500人以上の企業(n=243)を対象に集計した。

もっとも主要な正社員のなかでも、何も限定がない「無限定」において最上位の登用は「役員・経営者クラス」62.5%だが、先述した何らかの限定のうち、1つでもあてはまると47.9%、限定2つでは41.0%、限定3つでは28.6%となった。特に限定3つは、登用が「ない」も28.6%と同様であった。

お問い合わせ先

http://jbrc.recruitjobs.co.jp/jbrc/about.html

【回答プロフィール】





本部長クラス 役員・経営者 8.2 9.8

■従業員数*



*回答者の人事担当の範囲を企業全体、 または特定の事業部門で聞いたため、 それぞれの対象人数で集計した。

調査概要

調査目的	雇用の多様性について実態を把握する
調査手法	インターネット調査(マクロミル社モニター)
調査地域	全国
調査期間	2017年9月27日~2017年9月30日
対象者条件	従業員数300人以上の法人企業もしくは、従業員数100人以上の事業部門の人事担当者、かつ勤続3年以上企業・事業部門内に正社員と非正規社員をともに雇用していること
有効回答数	377

本調査の雇用区分は主要なもの3つまでを回答の対象とし、もっとも主要なものは「正社員A」「契約社員、パート・アルバイトA」、次いで「正社員B」「契約社員、パート・アルバイトB」といった順番で回答してもらった。雇用区分がそれぞれ1つのみの場合は「正社員A」「契約社員、パート・アルバイトA」のみの回答。

図表1:雇用形態ポートフォリオ

回答全体を100とした場合の、それぞれ組み合わせの割合。 たとえば、2017年でもっとも多い組み合わせは、正社員「1種類」かつ契約社員、パート・ アルバイト「1種類」の19.1%。

2017年

		契約社員、パート・アルバイト 区分数					(%)
		全体	1種類	2種類	3種類	4種類以上	
正社員区分数	全体	377	177	103	67	30	
	1種類	159	19.1	11.7	8.5	2.9	
	2種類	125	17.5	9.3	4.0	2.4	
	3種類	46	5.3	3.7	2.9	0.3	
	4種類以上	47	5.0	2.7	2.4	2.4	

2014年

			契約社	員、パート・ア 区分数	ルバイト		(%)
		全体	1種類	2種類	3種類	4種類以上	
正社員区分数	全体	389	181	125	57	26	
	1種類	161	19.3	13.4	6.9	1.8	
	2種類	96	12.6	8.5	3.1	0.5	
	3種類	64	8.2	4.6	2.1	1.5	
	4種類以上	68	6.4	5.7	2.6	2.8	

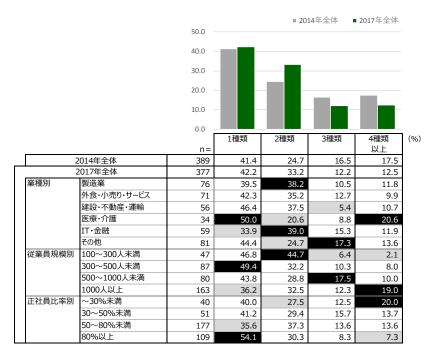
反転シロヌキ・・・・上位3つ

Q:正社員は、貴社の人事制度上(雇用区分上)、何種類に類型されますか?

※正社員とは、雇用期間の定めのない社員を指します。

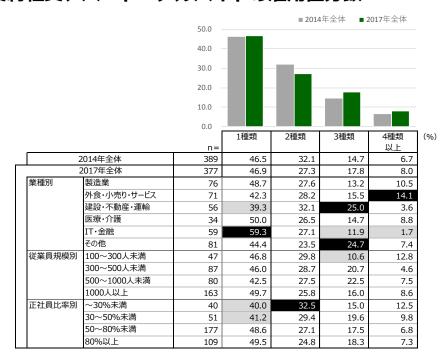
Q:契約社員、パート・アルバイトは、貴社の人事制度上(雇用区分上)、何種類に類型されますか?

図表2:正社員の雇用区分数



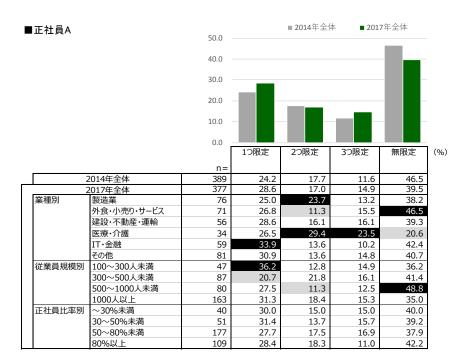
Q:正社員は、貴社の人事制度上(雇用区分上)、何種類に類型されますか? ※正社員とは、雇用期間の定めのない社員を指します。

図表3:契約社員、パート・アルバイトの雇用区分数

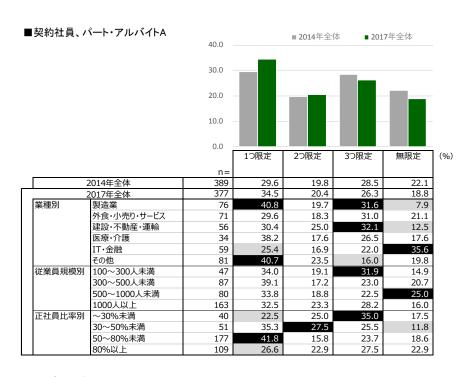


Q:契約社員、パート・アルバイトは、貴社の人事制度上(雇用区分上)、何種類に類型されますか?

図表4:正社員の限定状況(もっとも主要な正社員)



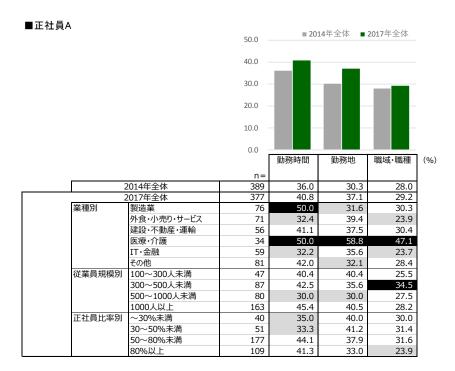
図表5:契約社員、パート・アルバイトの限定状況(もっとも主要な契約社員、パート・アルバイト)



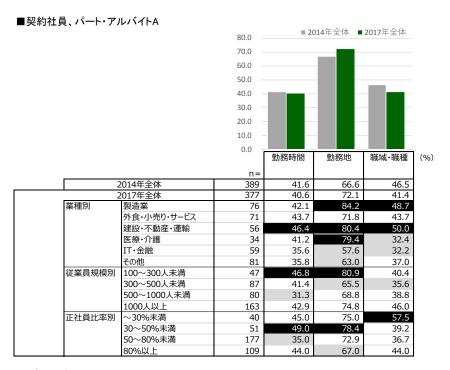
Q:勤務時間に制限(限定)はありますか? ※残業制限は除きます。

Q:勤務地の制限(限定)はありますか? Q:職域・職種に制限(限定)はありますか?

図表6:正社員の限定内容(もっとも主要な正社員)



図表7:契約社員、パート・アルバイトの限定内容(もっとも主要な契約社員、パート・アルバイト)



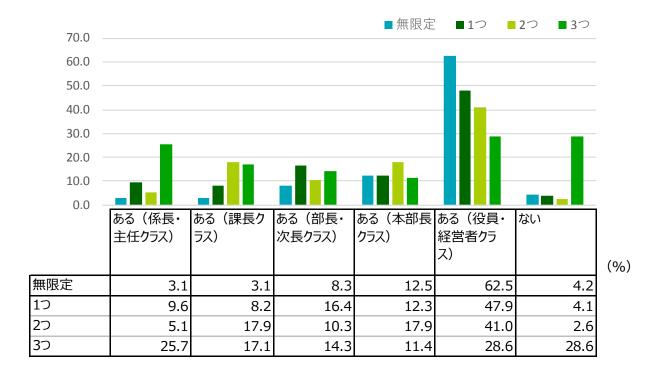
Q:勤務時間に制限(限定)はありますか? ※残業制限は除きます。

Q:勤務地の制限(限定)はありますか?

Q:職域・職種に制限(限定)はありますか?

図表8:管理職への登用と限定

従業員数500人以上(n=243)を対象として、「勤務時間」「勤務地」「職域・職種」の限定数をもとに集計した。



Q:管理職への登用はありますか?ある場合は、最も上位のものをお答えください。

【付録】労働契約法改正に伴う影響

正社員の雇用区分で見直しが進む背景に、2013年に改正された労働契約法*の影響が考えられる。有期労働契約が5年を超え更新された際に、労働者が希望することで、無期労働契約に転換できるようになったことを受け、無期契約の雇用として、正社員の雇用区分のなかで、新設したり、既存のものを見直したりする動きはみられる。

公益社団法人全国求人情報協会が実施した調査によると、2014年12月の調査時点で、改正 労働契約法を受け、「人事制度の見直し済」または「見直し中、予定」と回答は76.8%と大 半であった。また、見直し済のなかでも「既存の人事制度で問題ないので変更はない」は 14.4%であり、見直しによって、何らかの変更が生じている企業の方が多いことがわかる。

出所:「改正労働契約法・改正高年齢者雇用安定法 二つの法改正への対応はどのように進んでいるか 改正二法研究会報告書」、公益社団法人全国求人情報協会、 2015年3月 https://www.zenkyukyo.or.jp/outline/research/investigation_list/

正社員、無期転換のケース

[タリーズコーヒージャパン/飲食業]

地域限定の契約社員70人を正社員とした。給与水準が高まるほか、店長への登用もあり、職務・職域の幅も広げられるようになった。また、アルバイトで勤続5年以上の約300人を対象に希望に応じて無期雇用へ転換する。

[ファンケル/小売り]

店舗での契約社員の雇用区分を廃止し、地域限定正社員を新設した。全国の直営店で働く 971人が対象で、賞与や休日日数の増加など待遇が改善される。

*改正労働契約法の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などを法制することにより、 労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

- 1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に 転換させる仕組みを導入する。
- 2. 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

雇止め法理(判例法理)を制定法化する。

- 3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止
- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、 その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならない ものとする。
- ※1 原則として、6カ月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない
- ※2 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件