

「労働契約法」「高齢者雇用安定法」改正前・後の実態調査 ～7割、8割の企業が改正に対応、若年労働者への影響は微少～

公益社団法人全国求人情報協会は、「改正二法研究会（座長：阿部正浩 中央大学経済学部教授）」を設置し、本年4月に施行された「労働契約法」「高齢者雇用安定法」の改正前・後にわたって、人事採用担当者のアンケート調査を実施しましたのでご報告します。

- ①労働契約法は8割、高齢者雇用安定法は7割の企業が見直しを図るが、具体的対応はまちまち。（詳細は2ページ）
- ②労働契約法は、契約更新の厳格化や抑制ばかりでなく、正社員登用の活用や新設などの対応も進む。（詳細は3ページ）
- ③高齢者雇用安定法では、全世代の報酬見直しが進み、新卒や中途採用の抑制は限定的。（詳細は4ページ）

●調査の概要

- 1) 調査の目的：2013年4月1日に施行された改正労働契約法と改正高齢者雇用安定法が企業の人事制度や採用活動にどのような影響を与えたかを把握する
- 2) 調査対象：施行前調査（2013年3月）では全国1500名の人事担当者、施行後調査（2013年8月～9月）では施行前調査回答者のうち、アルバイト、パート、契約社員の採用を行った全国500名の人事担当者
- 3) 調査時期：施行前調査は2013年3月22日～26日、施行後調査は2013年8月29日～9月3日
- 4) 調査方法：インターネット調査

●研究会メンバー

委員／阿部正浩（座長）、工藤真一（株式会社マイナビ）、村井俊朗（株式会社北海道アルバイト情報社）、柳川昌紀（株式会社リクルートジョブズ）、横道浩一（株式会社インテリジェンス）、吉田修（株式会社リクルートジョブズ）

専門委員／江口匡太（中央大学経済学部教授）、神林龍（一橋大学経済研究所准教授）

調査分析／柳本信一（株式会社アール・リサーチ）

事務局／小林一夫、佐藤日出男、宇佐川邦子、茂戸藤恵（公益社団法人全国求人情報協会）

お問い合わせ先／公益社団法人全国求人情報協会 業務部・佐藤日出男 Tel03-3288-0881 cyousa@zenkyukyo.or.jp

調査結果・研究会報告書は、こちらからダウンロードできます <http://www.zenkyukyo.or.jp/outline/houkoku/002.pdf>

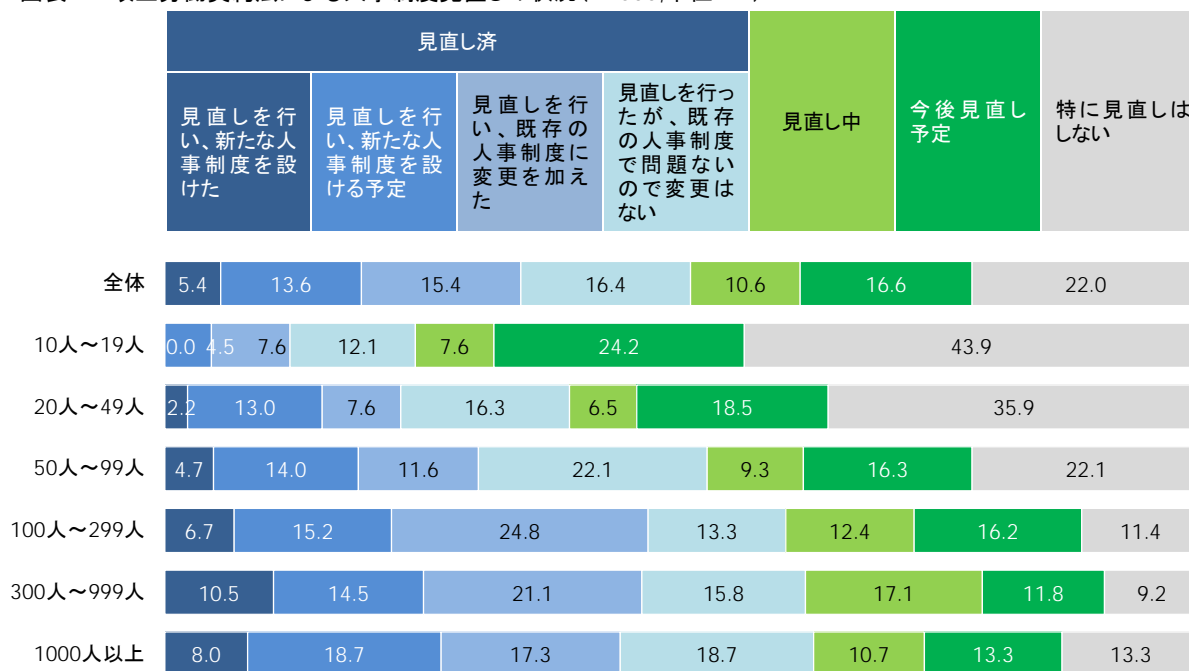
公益社団法人全国求人情報協会（理事長：丹澤直紀 略称：全求協）は、1985年2月に設立。全国の有料求人情報誌・フリーペーパー・折込求人紙・求人サイトを運営・発行する67社の会員で構成されており、自主規制のための掲載基準作成、求人情報に関する苦情・相談業務や調査・研究などの活動を実施。会員の年間求人広告件数は703万件（2012年）にのぼる。求人者と求職者を結ぶ求人メディアとして、労働市場に関する各種の調査を行ってきており、今般の二つの法改正は、求人者の人事制度や人事施策並びに求職者の職業選択行動に大きな影響を与えることが予想されるところから、本年6月、本協会の有期労働部会の中に「改正二法研究会」を発足させ、調査研究を行ってきた。

①労働契約法は8割、高齢者雇用安定法は7割の企業が見直しを図るが、具体的対応はまちまち。(図表1.2)。

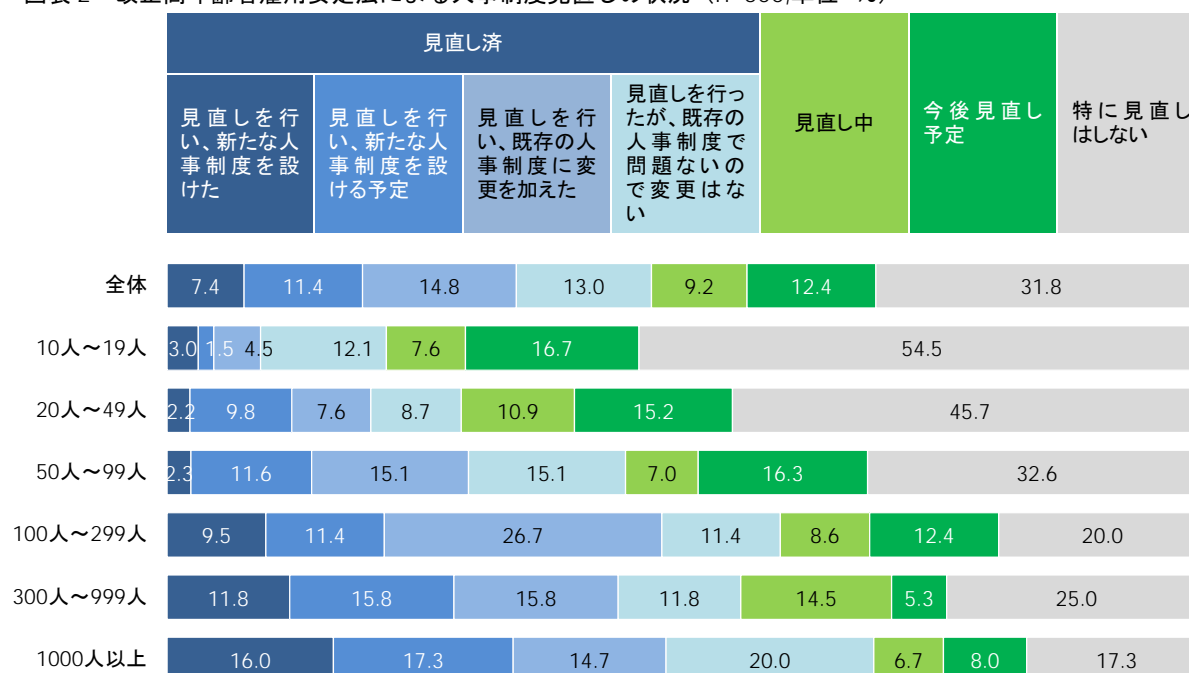
労働契約法に対しては、改正に伴う対応を行った企業と未対応あるいは対応予定なし企業が半々の割合である。高齢者雇用安定法への対応についても、実施済み企業、現在検討中と今後見直し予定企業、そして実施予定なし企業が1/3ずつの割合で分かれる結果となり、企業の対応はまちまちである。

※「見直しはしない」と回答した企業には、改正内容に影響を受けない、既に適用済のため見直し不要としているケースも含まれることに留意が必要。

図表1 改正労働契約法による人事制度見直しの状況(n=500,単位=%)



図表2 改正高齢者雇用安定法による人事制度見直しの状況(n=500,単位=%)

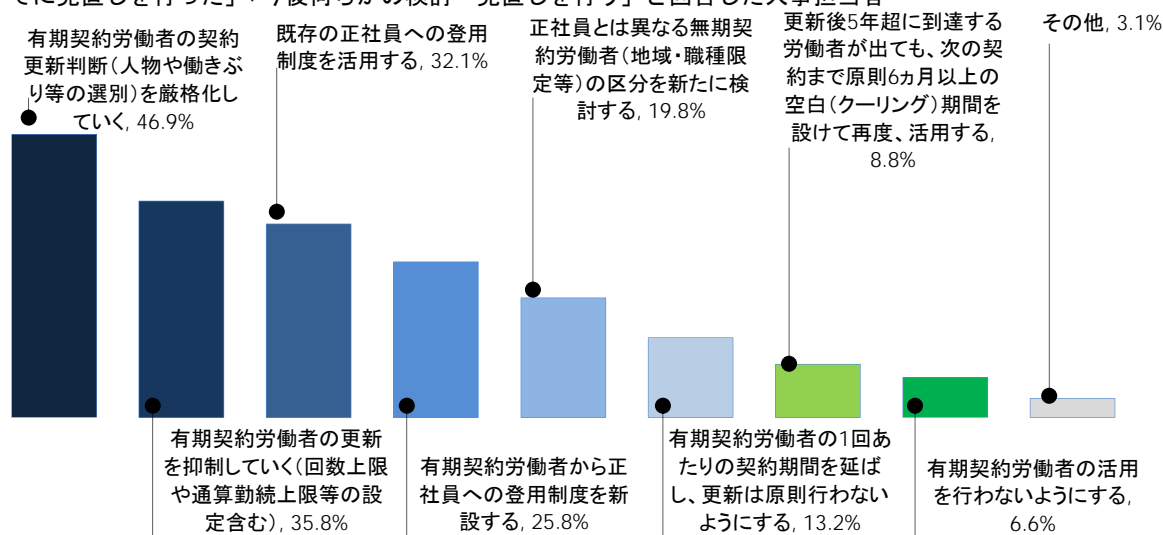


②労働契約法は、契約更新の厳格化や抑制ばかりでなく、正社員登用の活用や新設などの対応も進む（図表3）。

労働契約法の具体的対応は、「有期契約労働者の契約更新判断の厳格化」（46.9%）、「有期契約労働者の更新の抑制」（35.8%）で、有期契約労働者の雇用継続に関する回答が上位にきた。次に「既存の正社員への登用制度を活用する」（32.1%）、「有期契約労働者から正社員への登用制度を新設する」（25.8%）が続いており、正社員化への門戸は広がっている。また、「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」（19.8%）も出現しており、多様な働き方を進める方向に向かっていると言える。また、社員登用・任用する際に、採用時よりも重視したい点は「実務経験（社内）」が20.8%、「実務経験（社内外ともに）」が13.8%、「コミュニケーション能力」および「熱意・意欲」が11.2%で上位に挙げられた。

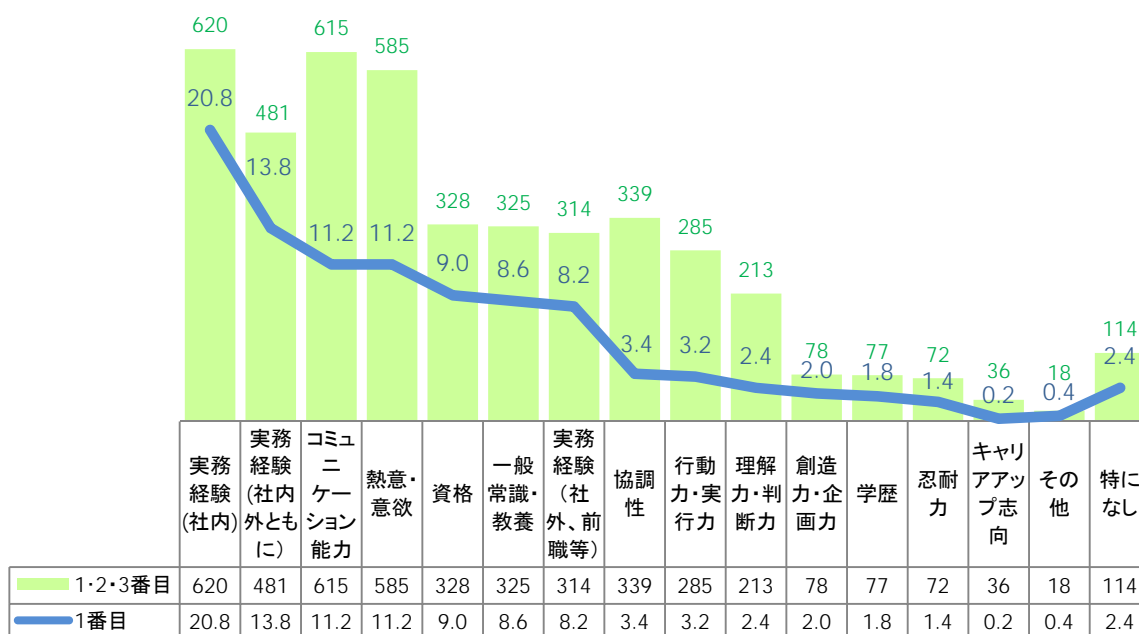
図表3 労働契約法改正に対する具体的対応（n=318,単位=%）

※「すでに見直しを行った」「今後何らかの検討・見直しを行う」と回答した人事担当者



図表4 社員登用・任用時に重視したい点

Q: 社員登用・任用する際に「アルバイト」、「パート」、「契約社員」の採用時よりも重視したい点をお答えください。上位三つをお答えください。ない場合は特になしをお選びください。(n=500,単位=折線グラフは%, 棒グラフはポイント ※上位三つの合計の場合は1番目を5点、2番目3点、3番目1点として集計)



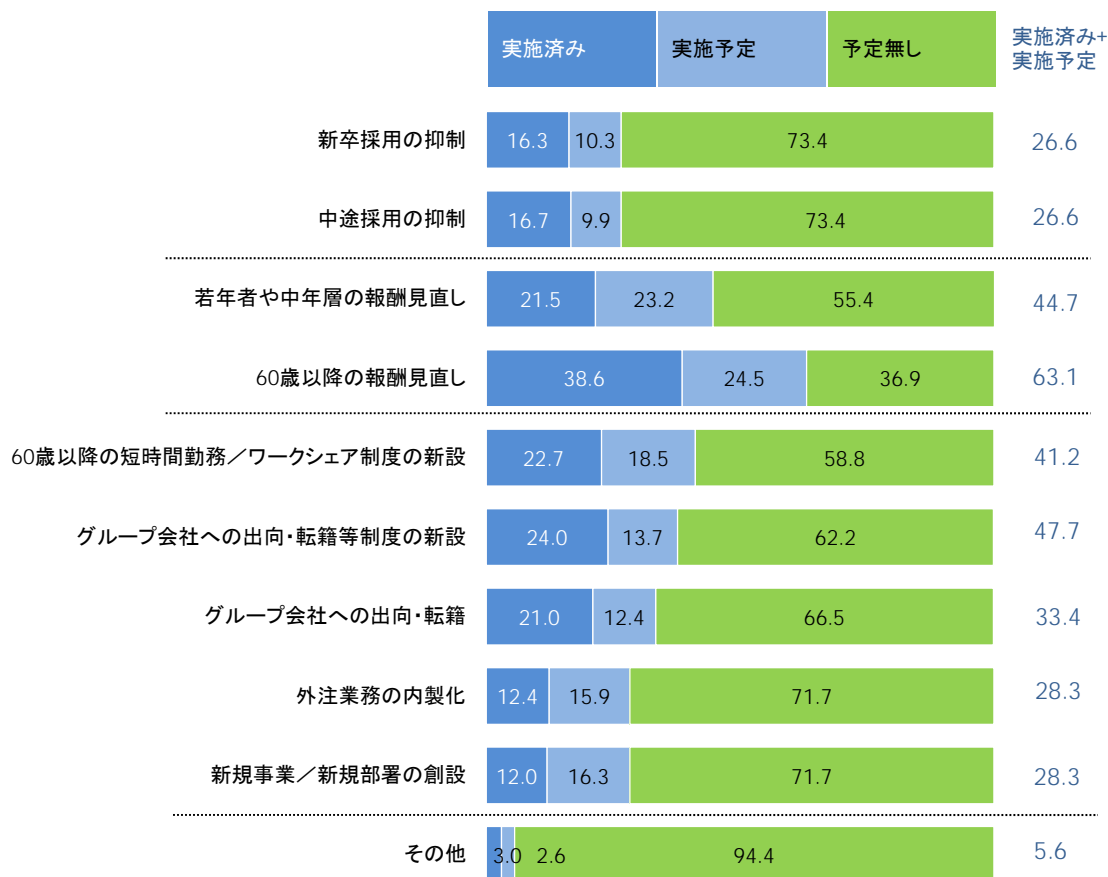
③高齢者雇用安定法では、全世代の報酬見直しが進み、新卒や中途採用の抑制は限定的（図表5）。

高齢者雇用安定法への対応で多いのは「60歳以降の報酬見直し（63.1%）」と「若年層や中年層の報酬見直し（44.7%）」。

人件費増大が課題となる企業では若年層や中年層の報酬も含めて見直しに着手する傾向にある。

一方、改正前に懸念されていた若年層や中年層の雇用への影響は、1/4程度の企業が新卒採用や中途採用の抑制を行うと回答しており、高齢者以外の雇用にも一定の影響はあったようだ。また、時短勤務・ワークシェアの新設、グループ企業への出向など、直接的な影響対象外である労働者層へも法改正が影響していることを示唆している。現在見直し予定の企業が報酬や雇用について今後どのように対応していくか、引き続き経過を観察していく必要がある。

図表5 改正高齢者雇用安定法への対応状況（n=233,単位=%）



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

公布日：2012年8月10日

施行期日：2は2012年8月10日、1と3は2013年4月1日

改正高齢者雇用安定法の概要

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障がい者など働くことができる人すべての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

公布日：2012年9月5日

施行期日：2013年4月1日