

労働契約法への対応は横ばい、高年齢者雇用安定法への対応進む

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、2013年調査に引き続き人事担当者のアンケート調査を実施、「労働契約法」「高年齢者雇用安定法」改正の対応に関する調査に関する調査報告をとりまとめましたのでご報告します。

- ①労働契約法の改正により人事制度の見直しを図った企業は76.8%で、前回調査から増えていない。対応策としては、正社員登用の制度の活用や新設が2割程度の企業で行われている。
- ②高年齢者雇用安定法の改正により人事制度の見直しを図った企業は80.4%で、前回調査より10ポイント以上伸びた。対応策としては、60歳以降の報酬見直しが前回に引き続き4割弱の企業で行われている。
- ③有期契約労働者の無期転換や正社員登用、高年齢社員が増えることにより、ポジティブな影響があると考えている企業が多い。

●調査の概要

- 1) 調査の目的：企業における改正された労働契約法と高年齢者雇用安定法の影響を把握する
- 2) 調査対象：全国500名の人事担当者 うち前回からの継続回答者258名、新規回答者242名
- 3) 調査時期：2014年12月5日～12月11日
※施行前調査2013年3月22日～3月26日、前回調査2013年8月29日～9月3日
- 4) 調査方法：インターネットを利用したWEB調査

●改正二法研究会メンバー

委員／阿部正浩（座長・中央大学経済学部教授）、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（公益社団法人全国求人情報協会）

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

調査分析／小林徹（慶應義塾大学産業研究所共同研究員）

事務局／宇佐川邦子、小林一夫、佐藤日出男、青木朝子（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/investigation_list.php

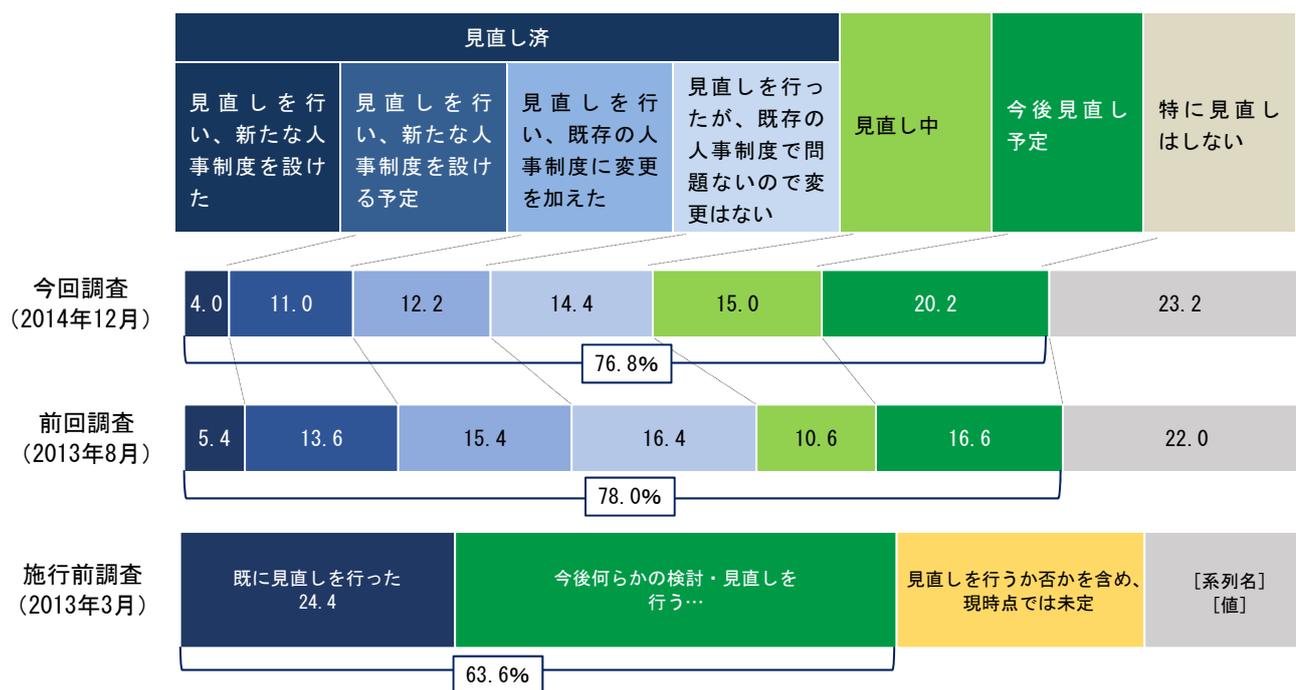
公益社団法人全国求人情報協会（理事長：丹澤直紀 略称：全求協）は、1985年2月に設立。全国のフリーペーパー・折込求人紙・有料求人情報誌・求人サイトを運営・発行する66社の会員で構成されており、自主規制のための掲載基準作成、求人情報に関する苦情・相談業務や調査・研究などの活動を実施。会員の年間求人広告件数は1100万件（2014年）にのぼる。求人者と求職者を結ぶ求人メディアは、アルバイト・パートなどの有期労働者の求人を数多く取り扱っており、その人事評価や育成支援の状況を把握するため、本協会の有期労働部会の中に「有期雇用研究会」を発足させ、調査研究を行ってきた。

①労働契約法の改正により人事制度の見直しを図った企業は76.8%で、前回調査から増えていない。対応策としては、正社員登用の制度の活用や新設が2割程度の企業で行われている。

・労働契約法の改正により、人事制度の見直しを図った企業は76.8%。前回調査から増えておらず、まだ対応を決めかねている企業もあると思われる。

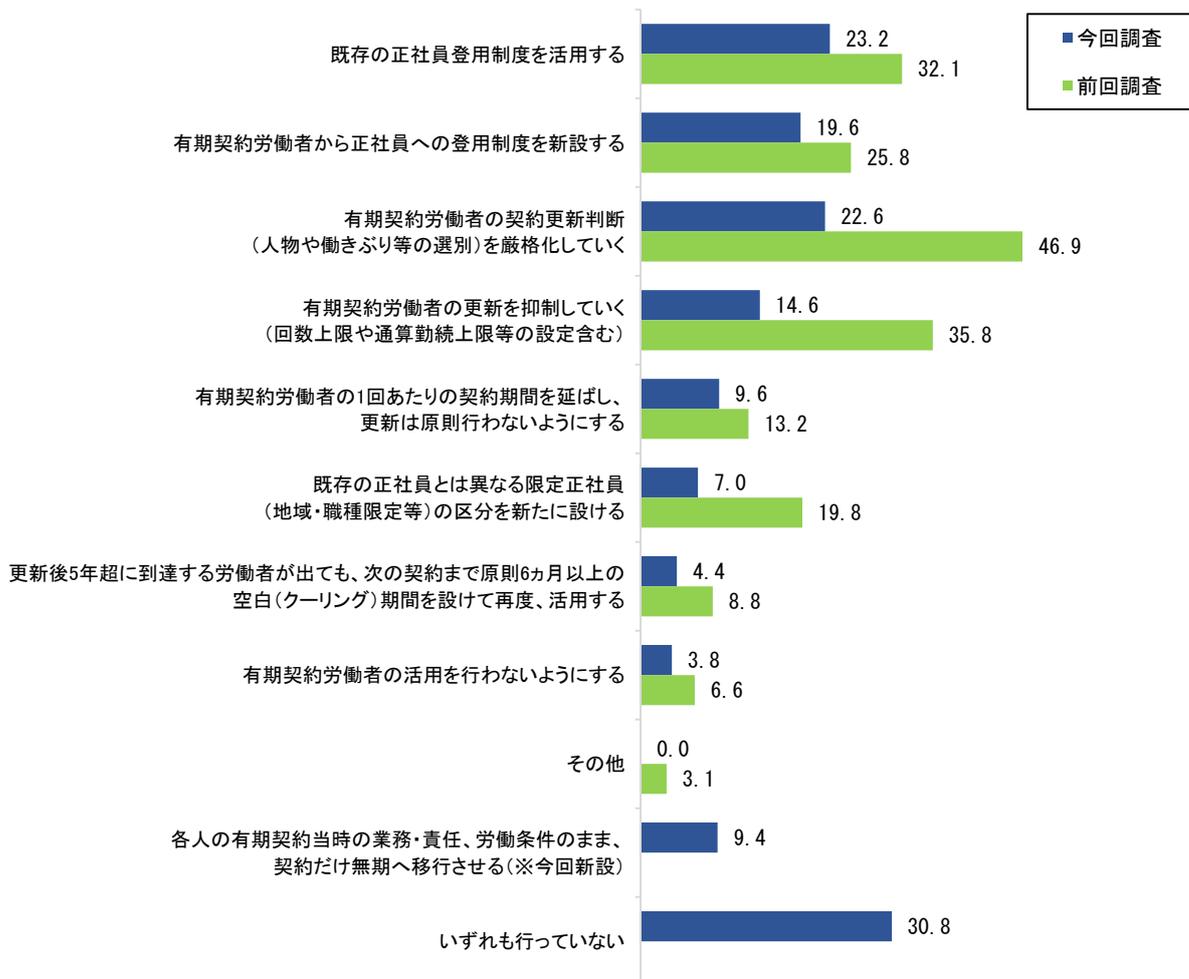
●図表1 改正労働契約法による人事制度見直し状況の推移

Q. 労働契約法の改正を受けた人事制度の見直しについて、現在の状況をお答えください。(n=500, 単位=%)



・対応策としては、正社員登用の制度の活用や新設が2割程度の企業で行われている。契約更新の厳格化や抑制を行うと回答した企業は、前回調査に比べ減少した。

Q. 改正労働契約法への対応について、具体的な内容を教えてください。(今回調査 n=500・前回調査 n=318, 単位=%)

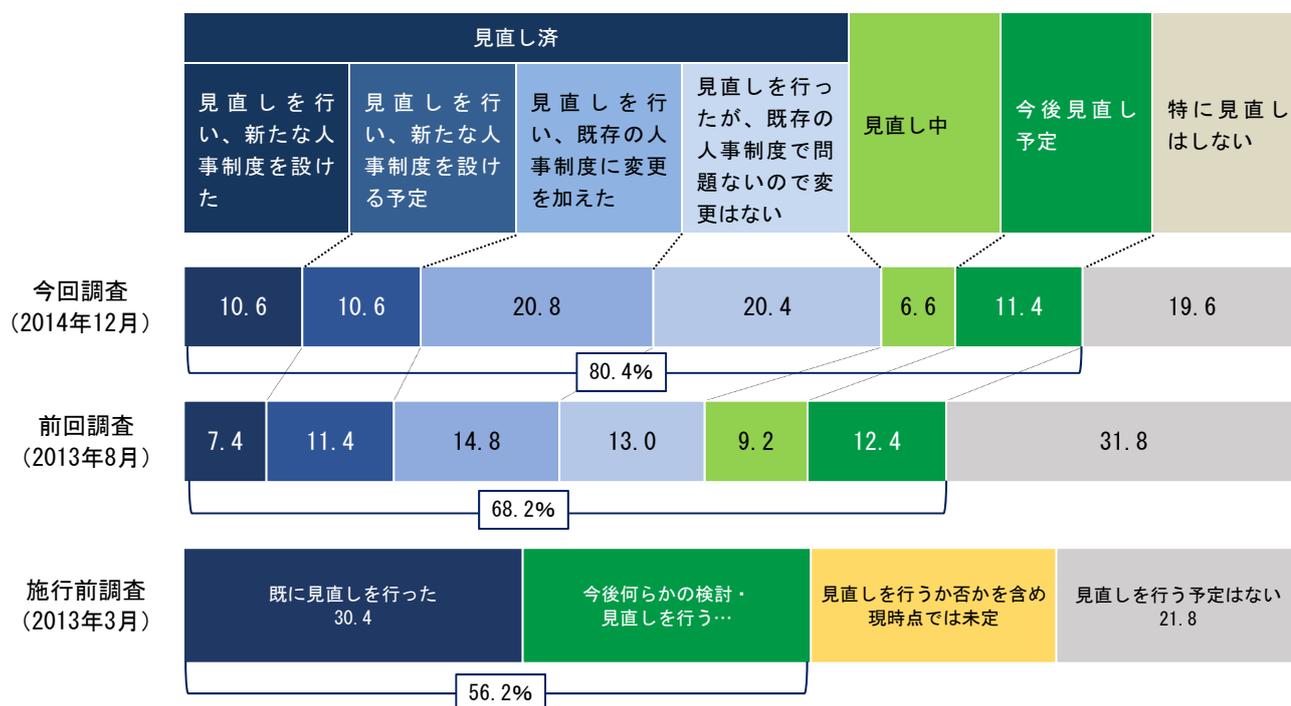


②高齢者雇用安定法の改正により人事制度の見直しを図った企業は80.4%で、前回調査より10ポイント以上伸びた。対応策としては、60歳以降の報酬見直しが前回に引き続き4割弱の企業で行われている。

・高齢者雇用安定法の改正により、人事制度の見直しを図った企業は80.4%。前回調査より10ポイント以上伸びており、見直しは着実に進んでいると考えられる。

●図表 13 改正高齢者雇用安定法による人事制度見直し状況の推移

Q. 高齢者雇用安定法の改正を受けた人事制度の見直しについて、現在の状況をお答えください。(n=500, 単位=%)

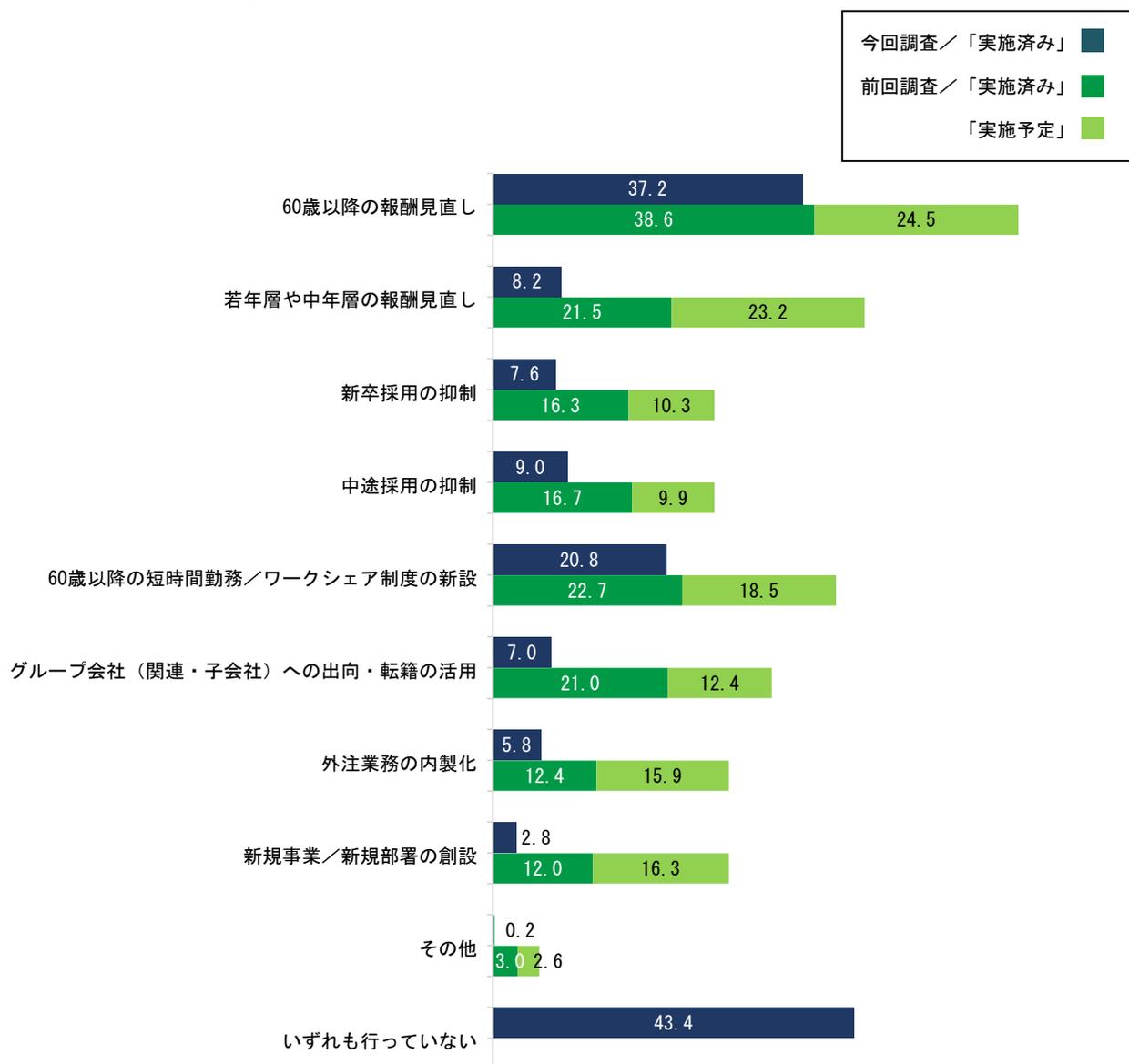


・対応策としては、60歳以降の報酬見直しが前回に引き続き4割弱の企業で行われている。一方で新卒・中途採用の抑制を行うとした割合は減少傾向にあるが、この点については人手不足感が強まっている影響を受けている可能性がある。

●図表 20 改正高年齢者雇用安定法への対応策

Q. 改正高年齢者雇用安定法への対応策として、行ったものをお答えください。

(今回調査 n=500・前回調査 n=233, 単位=%, 複数回答可)

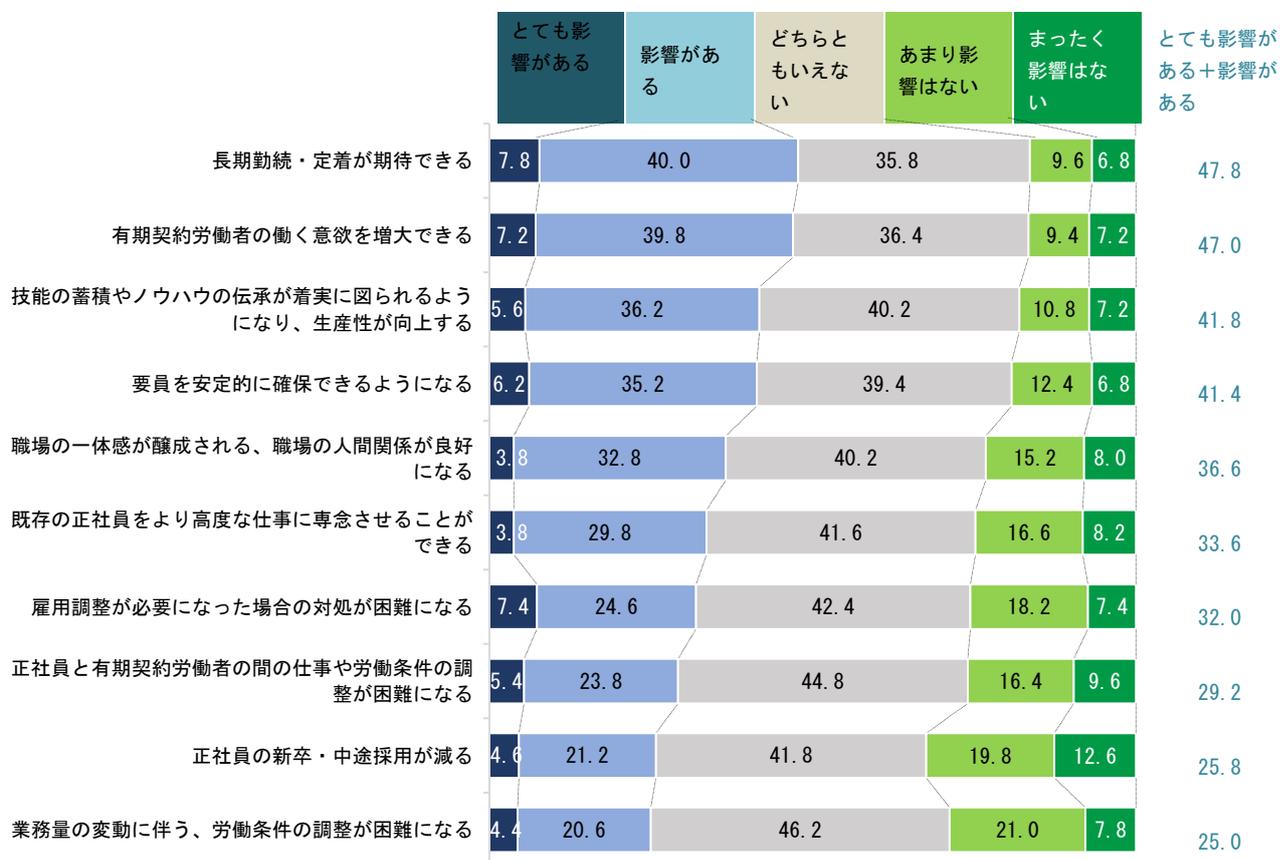


③有期契約労働者の無期転換や正社員登用、高年齢社員が増えることにより、ポジティブな影響があると考えている企業が多い。

・有期契約労働者の無期転換や正社員登用によって、長期勤続・定着や、有期契約労働者の働く意欲増大など、ポジティブな影響があると考える企業が5割弱ある。

●図表 10 無期転換の影響

Q. 有期契約労働者を無期契約に転換あるいは正社員登用することによる影響として下記が考えられますが、それぞれ貴社ではどの程度の影響が出るとお考えですか。(n=500, 単位=%)



・高年齢社員が増えることにより、現場力の強化や、技能継承の円滑化といったポジティブな影響があると考えている企業は4割以上である。

●図表 33 改正高年齢者雇用安定法による影響

Q. 改正高年齢者雇用安定法への対応や、それに伴う社内組織および人事・処遇制度等の変更による影響として下記が考えられますが、それぞれ貴社ではどの程度の影響が出るとお考えですか。(n=500, 単位=%)

