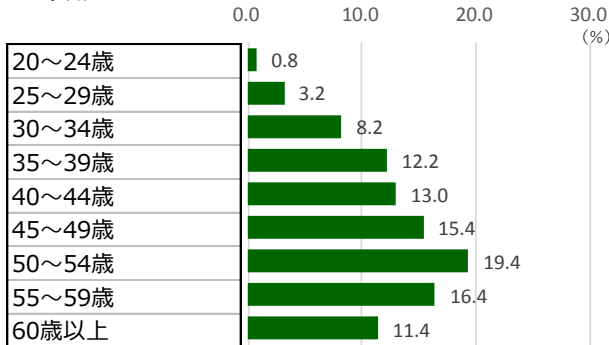
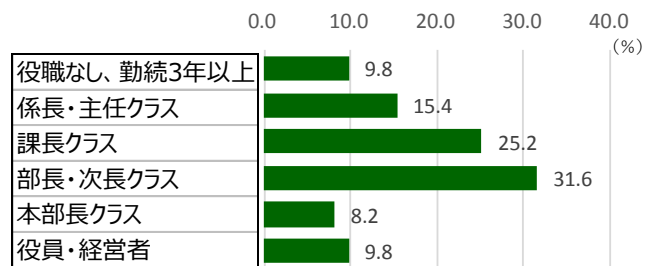


【回答プロフィール】

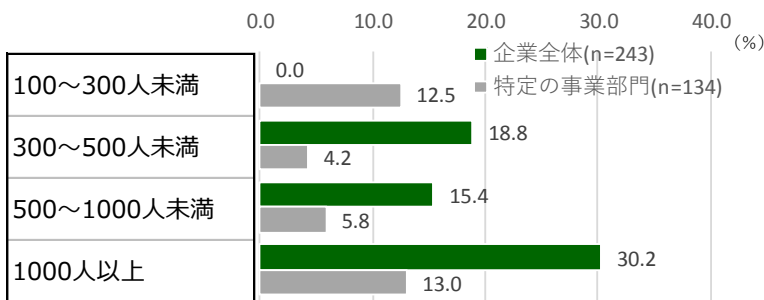
■ 年齢



■ 役職



■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	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	

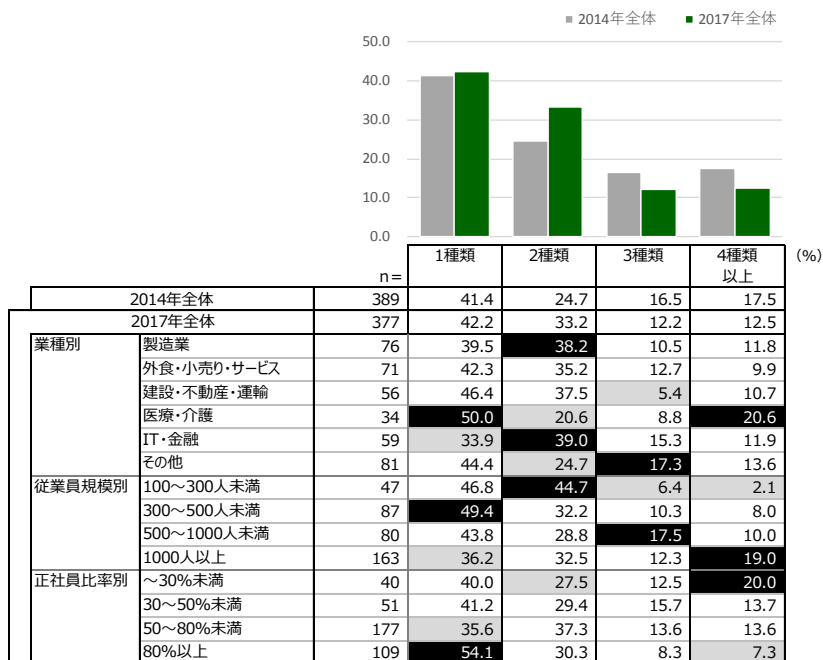
反転シロヌキ …… 上位3つ

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。

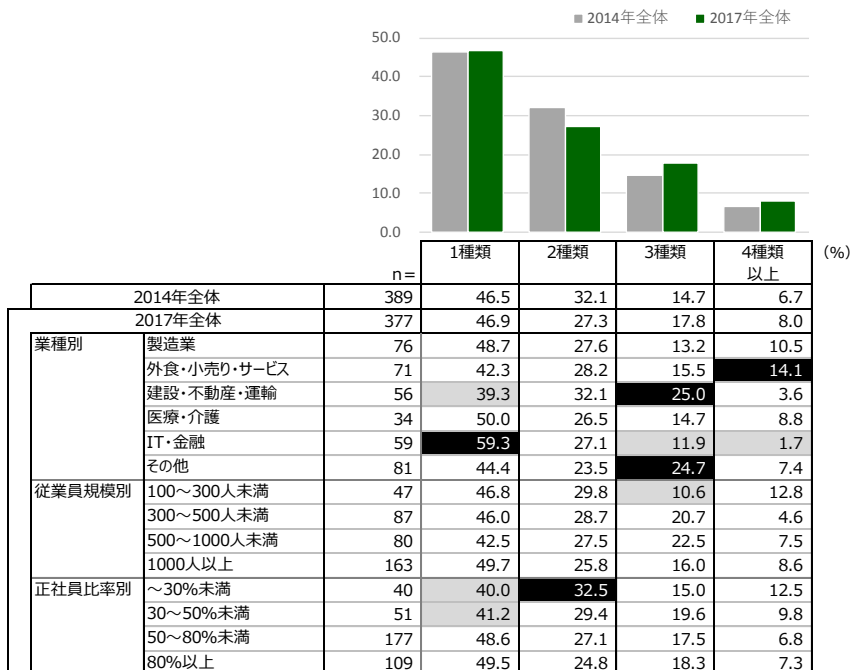
Q：契約社員、パート・アルバイトは、貴社の人事制度上（雇用区分上）、何種類に類型されますか？

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。

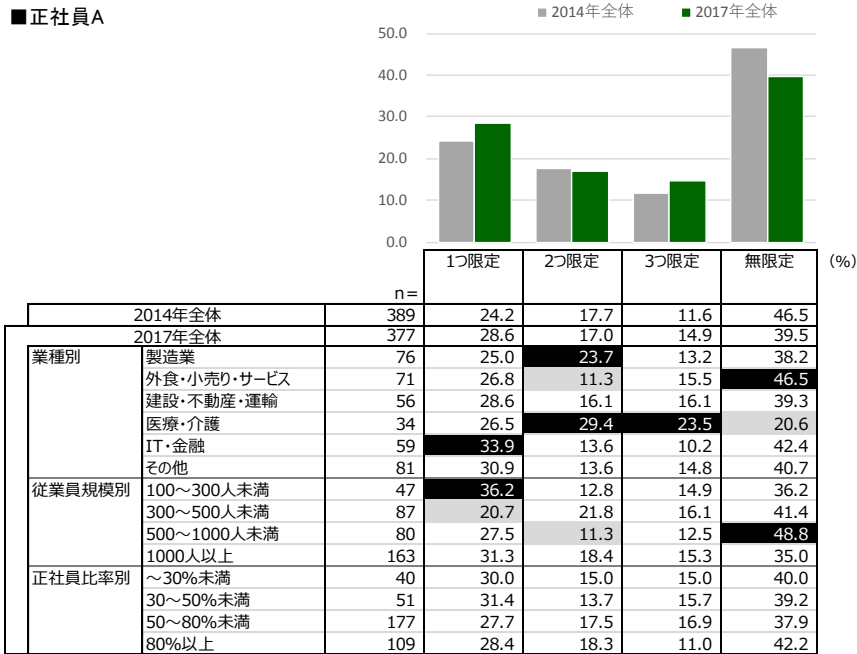
図表3：契約社員、パート・アルバイトの雇用区分数



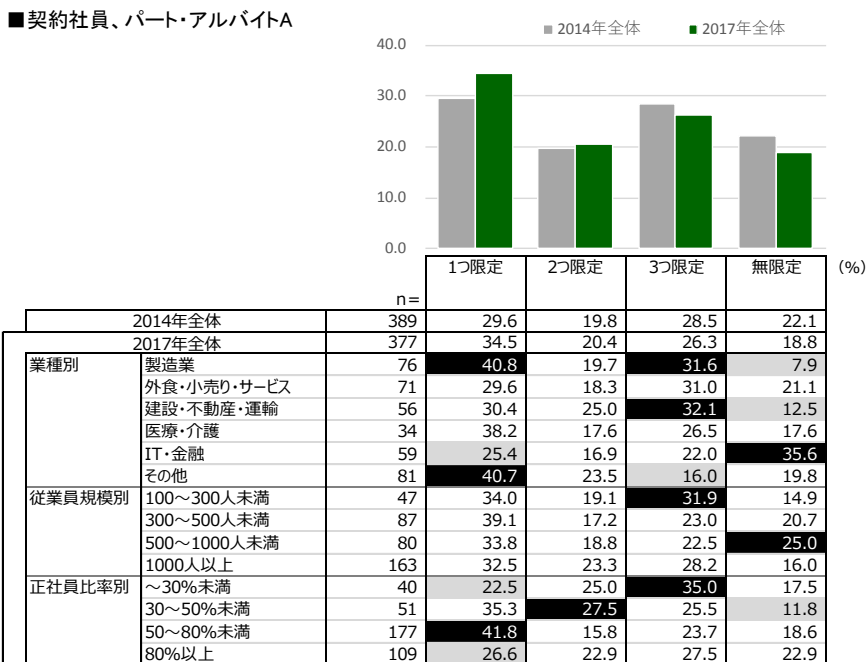
Q：契約社員、パート・アルバイトは、貴社の人事制度上（雇用区分上）、何種類に類型されますか？

※各スコアが全体の数値よりも5ポイント以上プラスの場合は反転シロヌキ、5ポイント以上マイナスの場合はグレーにアミカケ
 ※n=30未満は参考

図表4：正社員の限定状況（もつとも主要な正社員）



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

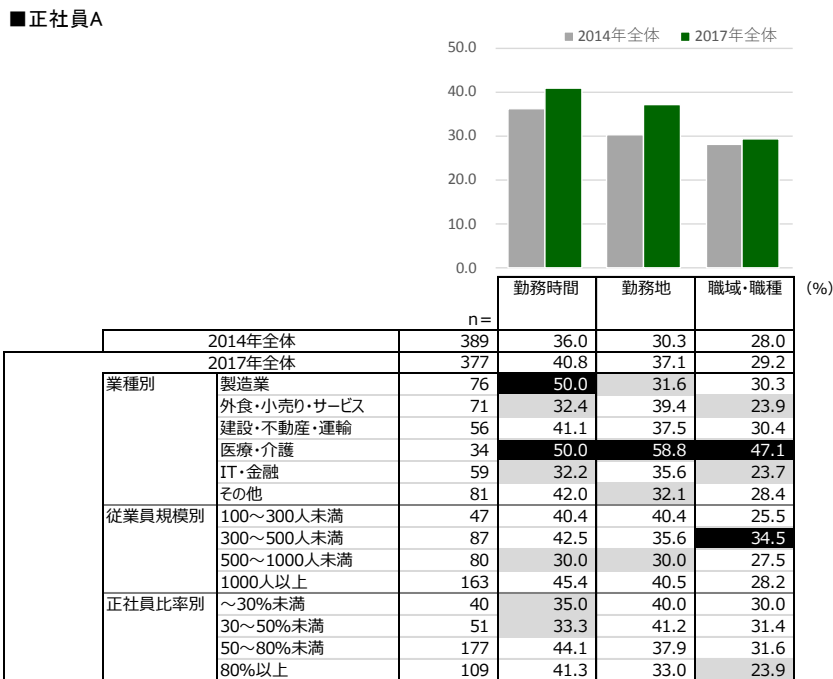


Q：勤務時間に制限（限定）はありますか？ ※残業制限は除きます。

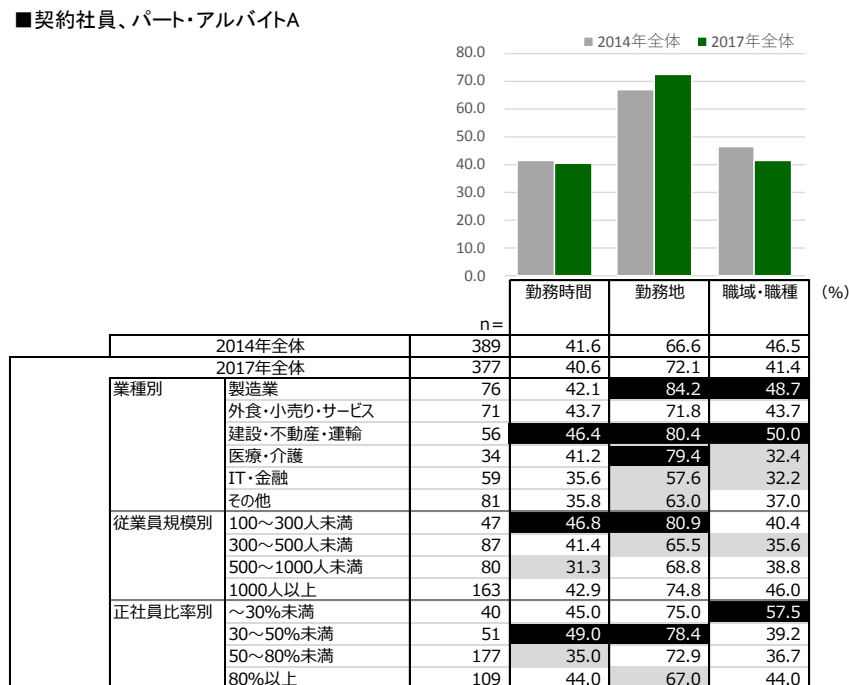
Q：勤務地の制限（限定）はありますか？

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（もつとも主要な正社員）



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



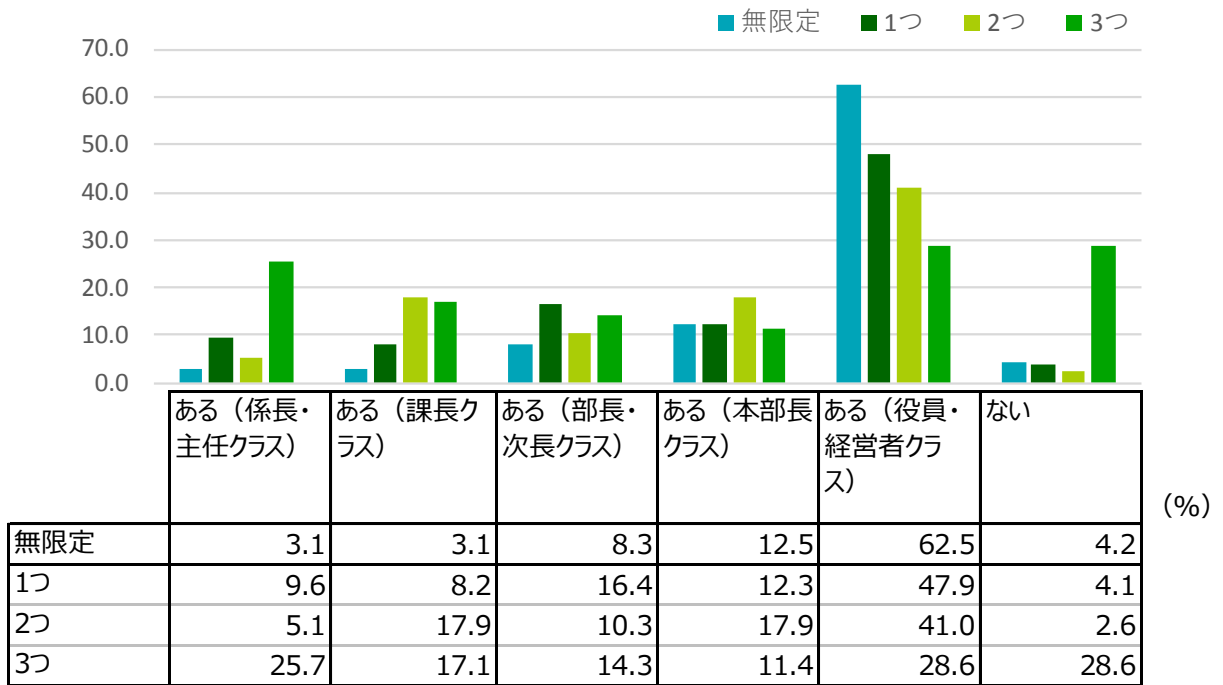
Q：勤務時間に制限（限定）はありますか？ ※残業制限は除きます。

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たことがわかる。

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)を制定法定化する。

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