

○労使の話し合いを通じて正規転換が図られた事例や、人材育成等の観点から無期雇用化が図られた事例がある。

事例A（鉄道・バス運行業）

【背景】

経営合理化のため、人件費抑制を目指し、**新規採用者を契約社員に限定**。契約社員が増加し続け、新制度導入前は全従業員の4分の1が契約社員。

運転業務など、正社員と契約社員の**業務内容はほぼ同一**。

契約社員としての採用は、多数の応募者が集まらないとともに、離職者が増加。

【正規転換等の方法】

労使の話し合いを通じて、**全契約社員を正社員化**。また、**若年正社員に不利な賃金制度を改革**。

契約社員・若年正社員の賃金を上げるとともに、中高年正社員の賃金を10年間かけて緩やかに減額する賃金制度を導入。

定年を60歳から65歳に延長。職責に応じて、管理職の給与を上げ。

契約社員・若年正社員の賃金引上げのため、**労働側は中高年正社員の賃金の減額**に応じるとともに、**経営側は人件費総額の増加分を負担**。

事例B（雑貨専門店チェーン）

【背景】

全社員のうち80～85%が**半年契約のパート**であり、**1年で約半数が退職**。平均勤続年数は2年弱にとどまり、**従業員の知識や技術の習熟が不十分**に。

無期労働契約の社員と差がないパートタイム社員や契約社員が存在。

労働者の就労価値観が多様化し、ワークライフバランスへの配慮が必要になった。

【正規転換等の方法】

パートタイム社員・契約社員と無期労働契約を締結し、勤務地・労働時間を限定する正社員とした。

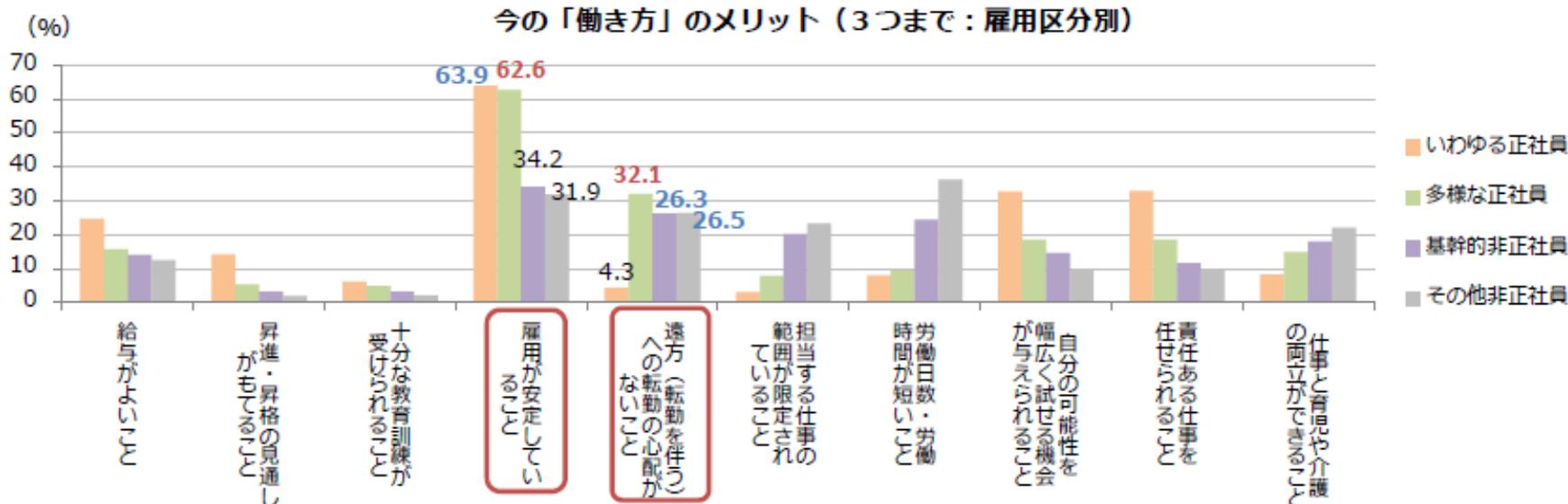
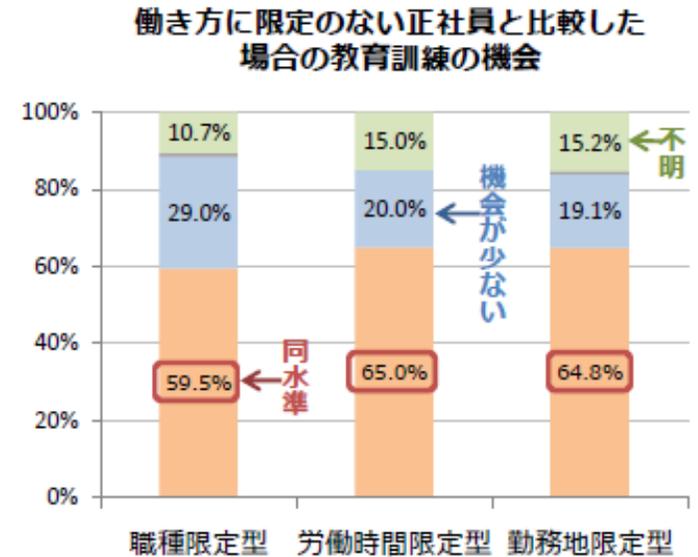
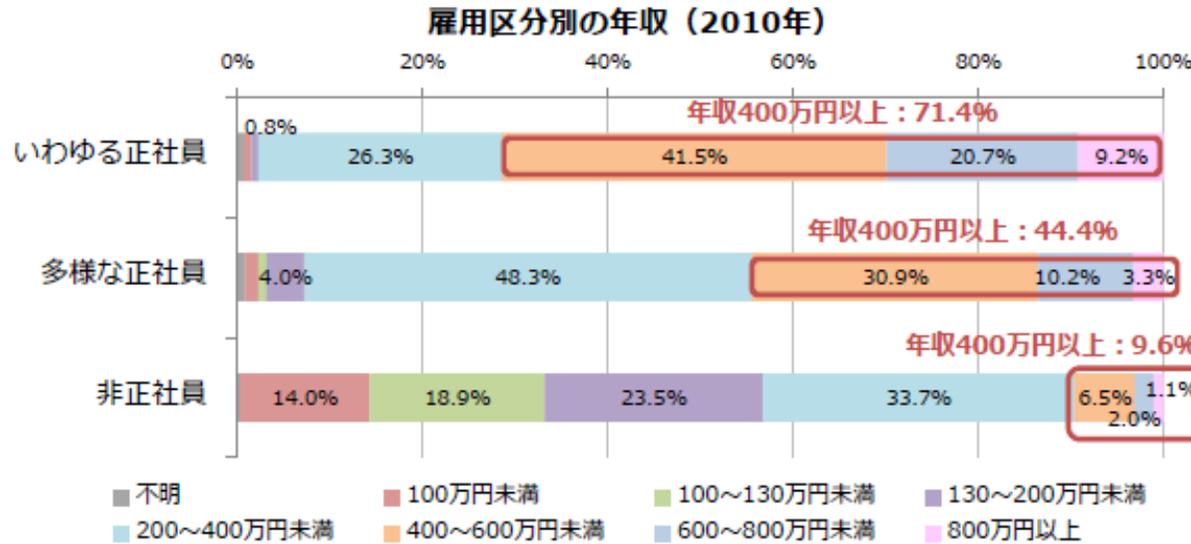
- ・ 職能資格級的な体系に編成。労働時間を20～40時間で選択。
- ・ リーダー以外は勤務先店舗の変更なし。リーダーは「転居を伴わない異動のみ」を選択可能。

勤務地非限定であれば、能力・意欲に応じて、リーダーより**上の階級にステップアップ可能**。

多様な正社員について

図表34

○多様な正社員は、非正規雇用労働者に比べて、賃金水準が一般の正社員により近く、教育訓練の機会も一般の正社員と同水準である場合が多い。また、多様な正社員は「雇用が安定している」「遠方への転勤の心配が無い」というメリットを感じている者が多く、一般の正社員・非正社員双方と同様のメリットを感じている。



資料出所：
厚生労働省「多様な
形態による正社員」
に関する従業員アン
ケート調査・企業ア
ンケート調査（平成
24年）

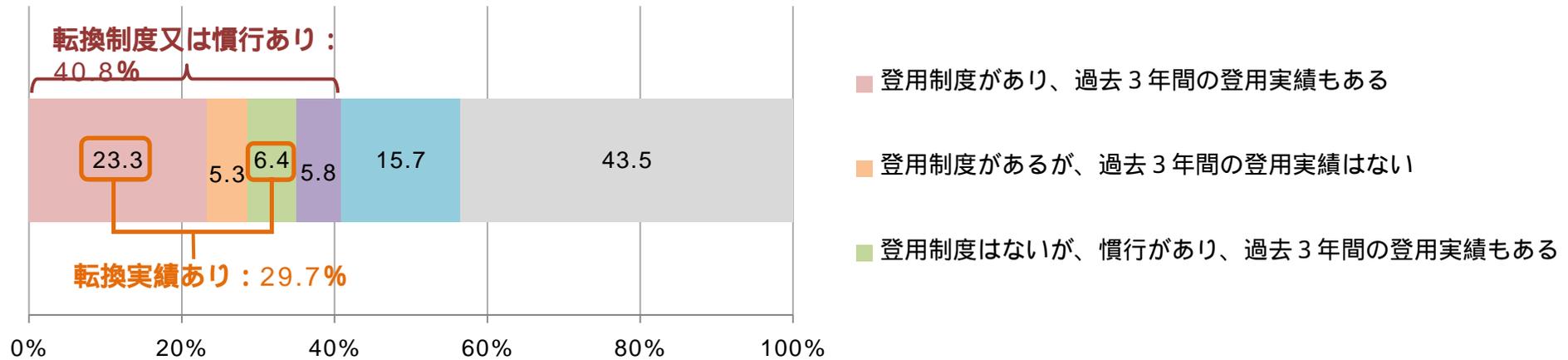
注1：基幹的非正社員
とは、担当する仕事
が同じ正社員がいる
非正社員。
注2：その他正社員と
は、担当する仕事
がおなじ正社員がい
ない非正社員。
注3：下図は、「その
他」「不明」を省
略。

多様な正社員を活用したキャリア・アップ

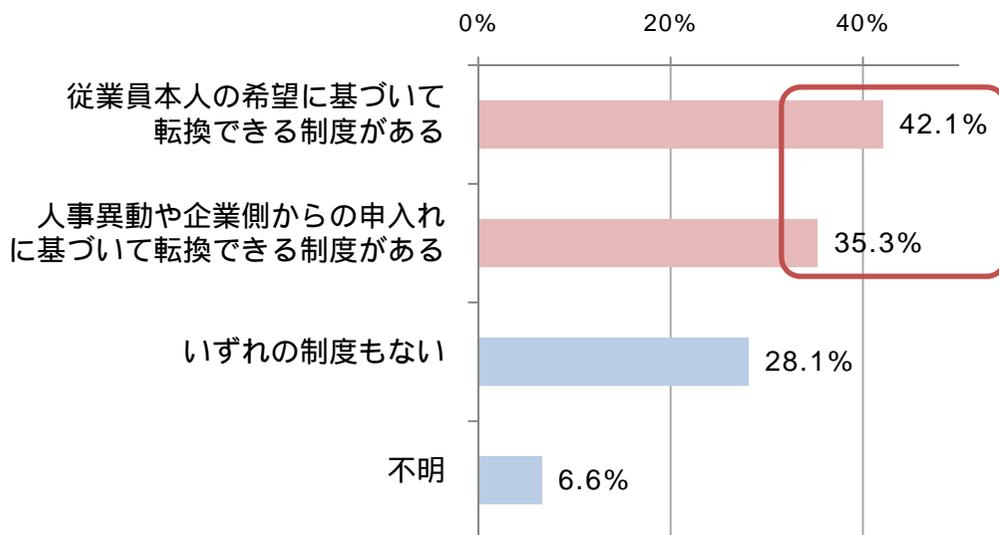
図表35

○多様な正社員を雇用している企業のうち、約40%は非正社員から多様な正社員への転換制度又は慣行があり、約30%は転換実績がある。また、同企業のうち、約70%は多様な正社員から一般の正社員への転換制度があり、そのうち約70%は転換実績がある。

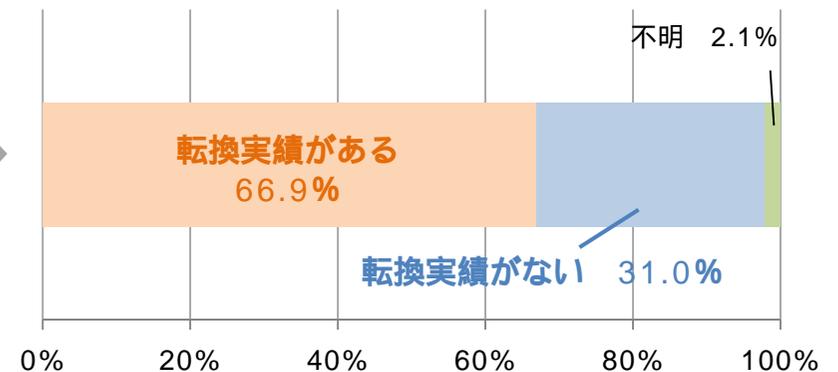
非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績



多様な正社員からいわゆる正社員への転換制度の有無



転換制度がある企業における過去3年間の転換実績



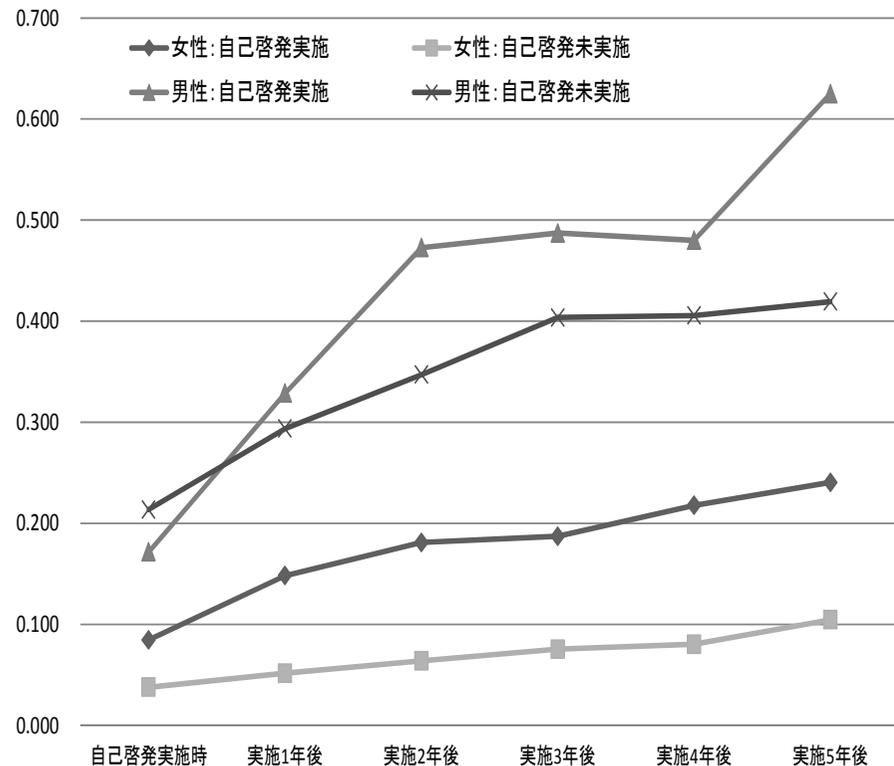
資料出所：厚生労働省「多様な形態による正社員」に関する企業アンケート調査（平成24年）

注1：上図は、多様な正社員・非正社員のいずれも雇用している企業についてのデータ

注2：下の2図は、いわゆる正社員及び多様な正社員の雇用区分を持つ企業についてのデータ

○自己啓発を実施している場合の方が正規雇用転換率が高い。このため、キャリア・アップに向けた取組を支援することが重要。
 ○政府においても、正規雇用移行支援のための措置が行われている。

男女別、自己啓発の有無別、
正規雇用転換率



資料出所: 樋口美雄「日本の貧困動態と非正規労働者の正規雇用化: 最低賃金と能力開発支援の経済効果」『現代経済学の潮流2013』(小川・神取・白路・芹澤編)、2013年
 注: 分析対象はt-1期前に非正規雇用で就業していた59歳以下の男女であり、t期に自己啓発を実施するかどうかを決定する。

◎正規雇用移行を支援する機関

- ①ハローワーク
- ②キャリアアップハローワーク: 派遣等の非正規雇用労働者に対し、担当制による職業相談・職業紹介等を実施。
- ③わかものハローワーク

◎企業への助成措置等による正規雇用移行の支援

- ①ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練
- ②キャリアアップ助成金: 非正規雇用労働者に対して正規雇用への転換、人材育成などを行った事業主に対して助成。
- ③トライアル雇用: 奨励金を支給し、一定期間の試行的な雇用を通じた正規雇用への移行を支援。
- ④学卒未就職者に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援(平成26年度予算案に概算要求)

◎正規雇用移行支援のための法制度による対応

- ①労働契約法の改正: 有期労働契約の無期雇用への転換
- ②労働者派遣法の改正: 一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。

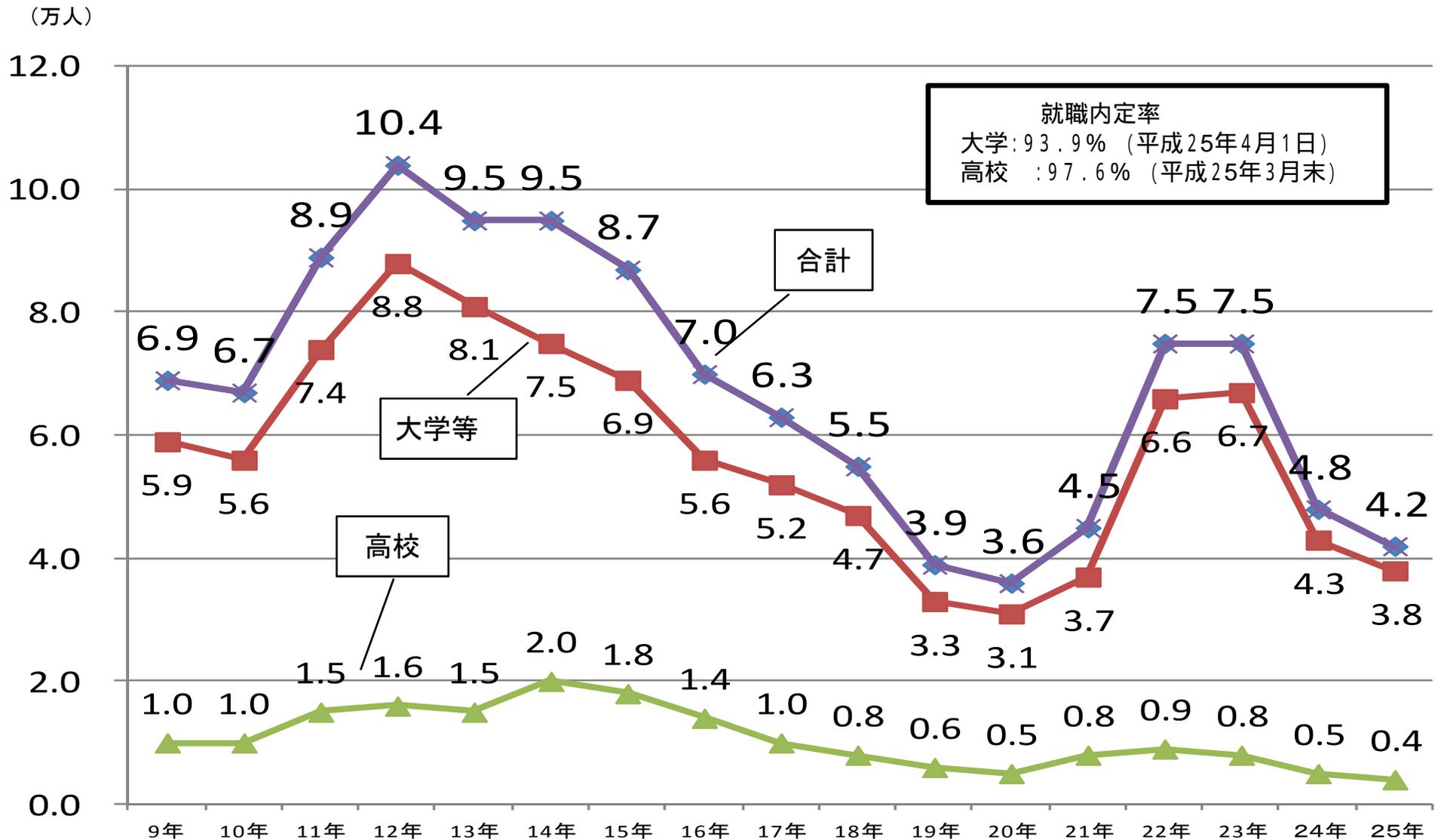
未就職卒業生数の推移

図表37

○就職希望者のうち、就職が決まらないまま卒業する者が約4.2万人存在。

【新規大卒者等(4月1日現在)】就職希望者のうち、内定が得られていない者:3.8万人(前年同期0.5万人減)

【新規高卒者(3月末現在)】就職希望者のうち、内定が得られていない者:0.4万人(前年同期0.1万人減)



(資料出所)「大学等卒業生の就職状況調査」(厚生労働省・文部科学省)及び「職業安定業務統計」(厚生労働省)

※ 数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)

○非正規雇用防止のために企業が取り組んでいる事例や、失業なき労働移動を実現するために公益財団法人が取り組んでいる事例がある。

◎事例A（派遣業）

【目的】

- リーマンショック後の急速に悪化した雇用状況により、学卒の未就職者が増大。
- 一方、景気の好転に伴い正社員への就職を目指しても、前職がアルバイトなどであるため、職務履歴の空白期間が生じ、就職が困難。
- 派遣会社の社員にすることで、この状況を打開すべく発足。

【取組内容】

- 企業の内定式終了後に説明会が開始。一次選考、基礎研修で社会人としての基本を厳しく教える。
 - もう一度自力で就活をするよう促した後、希望者は社員として入社。
 - 高度専門職研修を経た後、パートナー企業に派遣され、パートナー企業あるいは他社に就職。
- 新卒未就業者を社員として雇い入れることで、就職に不利となる履歴上の空白期間の発生を防ぐと同時に、就業に必要な教育訓練を施すことで、本採用を支援している。

◎事例B（公益財団法人）

【目的】

- 産業構造の変化、国際化の進展等に伴う労働力需給の変化に対応した労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与することが目的。

【取組内容】

- 事業主等に対して、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談・あっせん等を行う。
 - 全国47都道府県の事務所に常駐する専任の担当者（地元企業からの出向者等）が企業を訪問し、情報収集やマッチングを行う。
 - まず企業間での移籍・出向の調整を行う。その後、個人と移動先企業のマッチングの実施。
- 労働者が企業に在職している時から支援することができるため、失業を経ず、又は比較的短い失業期間での労働移動を実現することができる。

資料：ヒアリングに基づき作成。