

2017年6月21日 全7頁

経済構造分析レポート - No.61-

2018年4月 正社員増加の追い風が吹く

「無期転換ルール」で非正規から正規への切り替えが起こる

経済調査部
研究員 山口 茜

[要約]

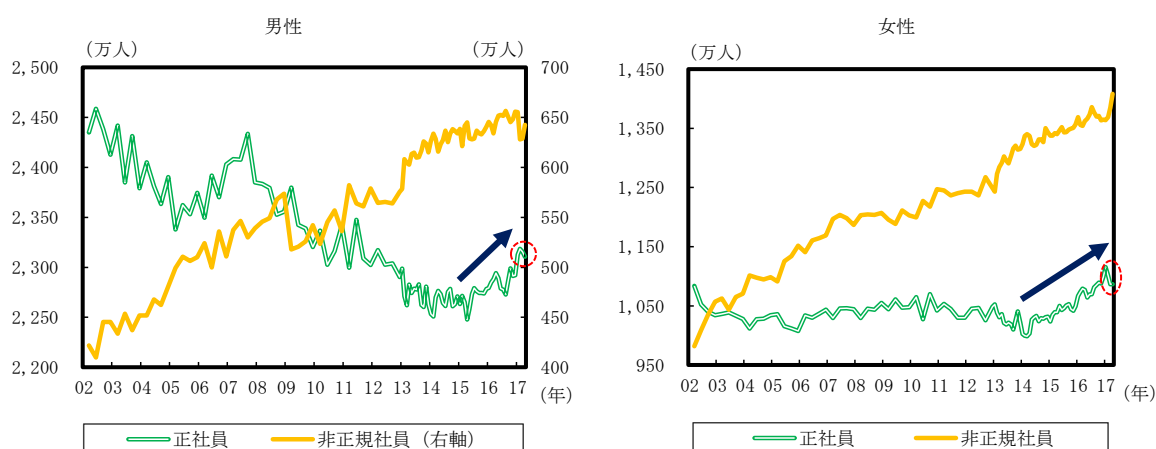
- 2018年4月以降、正社員増加ペースは加速する公算が大きい。それは、2013年4月施行の改正労働契約法が大きく関係している。本稿では、改正労働契約法における「無期転換ルール」と企業の対応についてまとめた。
- 改正労働契約法では、「有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる」と定められた。ただし、その対象は2013年4月以後に開始する有期労働契約であるため、無期契約への本格移行は、その5年後の2018年4月以降である。
- （独）労働政策研究・研修機構が2017年5月に発表したアンケートでは、「何らかの形で無期契約にしていく」と答えた企業が約60%となり、雇止めを想定している企業（約8%）を大きく上回った。さらに、無期転換ルールの本格適用が近づく中で、「5年」という期間にとらわれず、前倒しで無期転換を行う企業も約2割存在することが分かった。また、無期契約に転換すると答えた企業のうち、フルタイム労働者では、正社員に転換する企業（43%）が契約のみ無期にする企業（37%）を上回った。
- まだ対応を決めていない企業も多く、不透明な部分はあるものの、特にフルタイム労働者に関しては、2018年4月以降に正社員に切り替える企業が比較的多く見られる可能性が高い。今後、「無期転換ルール」に後押しされて、非正規社員から正社員への転換が続けば、持続的に賃金も上昇する公算が大きい。

2018年4月以降、正社員はさらに増える

近年、正社員は増加傾向にある。正社員数は人手不足の影響もあり、男性では2015年以降、女性では2014年以降、増加に転じた。ただし、2017年に入ってから、女性を中心に正社員数は落ち込んでおり、先行きについては注意が必要な状況だ。

しかし、2018年4月以降、正社員増加ペースは加速する公算が大きい。それは、2013年4月施行の改正労働契約法が大きく関係している。本稿では、改正労働契約法における「無期転換ルール」と企業の対応についてまとめた。

図表1 雇用形態別 雇用者数



(注) 2012年までのデータは四半期、2013年以降は月次。季節調整は大和総研。
(出所) 総務省統計より大和総研作成

改正労働契約法における「無期転換ルール」

非正規社員は通常、1年契約や6ヶ月契約など、労働契約に期間の定めがあることが多い。そのような、期間を定められた雇用形態で働く人の約3割は、有期労働契約の更新を繰り返し、通算5年を超えて働いている実態があるという¹。その中で、「契約が更新されなかったらどうしよう」といった、いわゆる「雇止め」の不安を抱きながら働いている人も多く、その不安の解消が課題となっていた。

そのような状況を踏まえ、2013年4月に施行された改正労働契約法では、「有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる」と定められた。ただし、その対象は2013年4月以後に開始する有期労働契約である。既に一部の大企業などでは、前倒しで、正社員化を含めた無期転換を

¹ 厚生労働省「労働契約法改正のポイント」
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf)

行っているが、中小企業も含めると、無期労働契約（無期契約）への本格移行は、その5年後の2018年4月以降であると考えられる。

この無期転換ルールをきっかけに、企業側の対応としては、大きく分けて以下の3つが考えられる。①（従来型の）正社員化²、②有期契約の無期化、③雇止め（契約期間が5年を超えないようにする）、である。

図表2 無期転換ルールと想定される企業の対応

改正労働契約法

有期労働契約が反復更新されて
通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、
期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる

※通算契約期間のカウントは、
2013年4月以後に開始する有期労働契約が対象

⇒ **無期契約への本格移行は2018年4月以降**

想定される企業の対応

- ①（従来型の）**正社員化**
- ②**有期契約の無期化**
- ③**雇止め**
（契約期間が5年を超えないようにする）

（出所）大和総研作成

企業の対応（アンケート調査より）

無期契約への転換を行う企業は6割、前倒しで行う企業は2割

（独）労働政策研究・研修機構が2017年5月に発表した「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」³では、この無期転換ルールにどのように対応していくかという問いに対し、「何らかの形で無期契約にしていく」と答えた企業が約60%となり、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」（＝雇止め）と答えた企業（約8%）を大きく上回った。一方で、「未定・分からない」と答えた企業は約30%存在し、本格適用の1年半前の時点において、対応しきれていない企業も多く存在していることが分かった。

今回の調査では、2年前に行った前回調査では調査対象に含まれなかった、より小規模な企業にも対象を広げている⁴。その影響により、「何らかの形で無期契約にしていく」と答えた企業

² 「正社員」は、法律等で明確に定義された概念ではなく、統計や資料によって定義が異なる。例えば、総務省「労働力調査」では、会社、団体等の役員を除く雇用者を勤め先の呼称で判断し、一般職員や正社員などと呼ばれている人を「正規の職員・従業員」と定めている。いわゆる「従来型の正社員」とは、無期契約、直接雇用、フルタイム、職務内容・勤務地などが無限定、を全て満たす社員。

³ 調査期間は2016年10月5日～11月14日。原則として2016年10月1日時点の状況を記入。

詳細：<http://www.jil.go.jp/press/documents/20170523.pdf>

⁴ 前回調査（2015年）では、常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業2万社（農林漁業、鉱業、公務を除く）を対象にしたのに対し、今回調査（2017年）では、常用労働者10人以上雇用している全国の民間企業3万社（農林漁業、鉱業、公務を除く）を対象とした。したがって、単純に比較はできない。

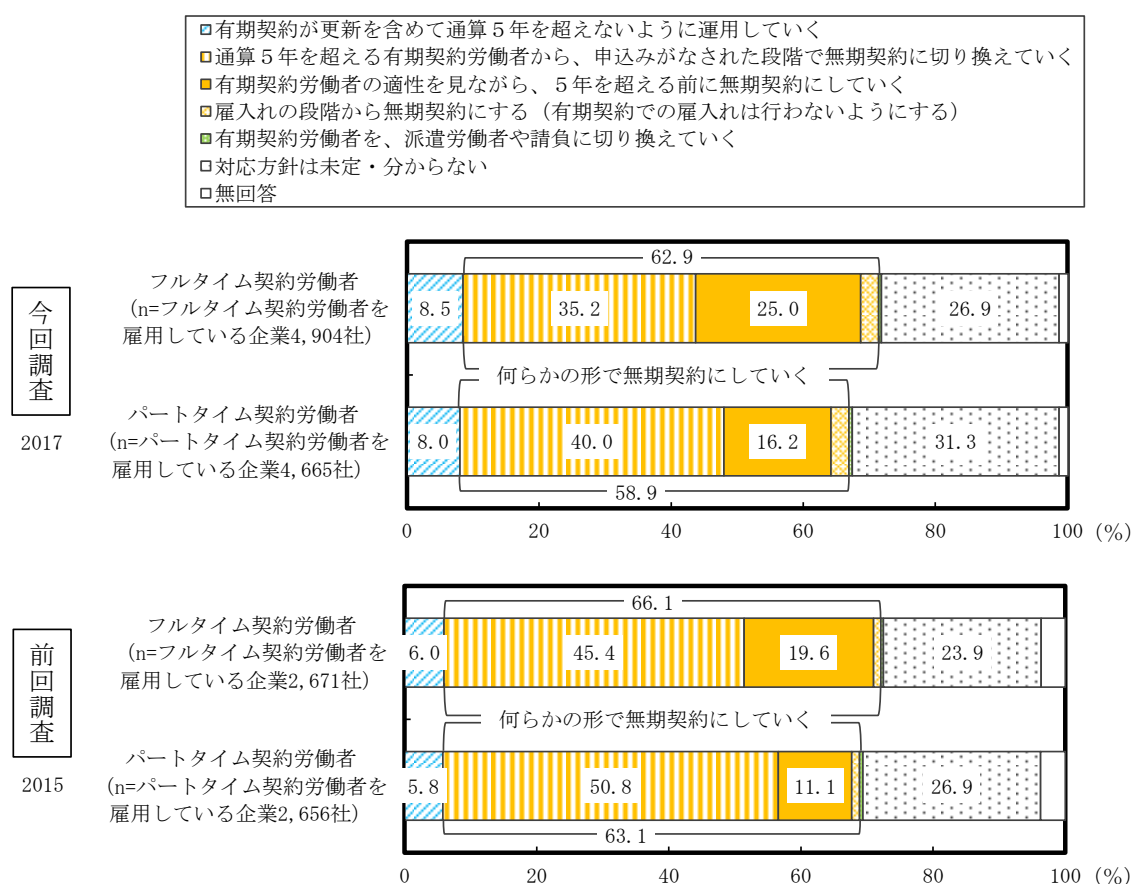
前回調査の詳細：調査期間は2015年7月27日～9月11日。原則として2015年7月1日時点の状況を記入。

の割合は、前回調査から縮小した（フルタイム：前回 66.1%⇒今回 62.9%、パートタイム：前回 63.1%⇒今回 58.9%）。

しかし、注目すべきは、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」と答えた企業の割合である。前回調査では、フルタイムで19.6%、パートタイムで11.1%であったのに対し、今回調査ではフルタイムで25.0%、パートタイムで16.2%と、調査対象を小規模企業にも広げたにもかかわらず拡大している。無期転換ルールの本格適用が近づく中で、「5年」という期間にとらわれず、前倒しで無期転換を行う企業が増えているようだ。

また、調査対象を広げた今回、「未定・分からない」と答えた企業はフルタイム、パートタイム共に拡大した（フルタイム：前回 23.9%⇒今回 26.9%、パートタイム：前回 26.9%⇒今回 31.3%）。無期転換ルール本格適用の1年半前の時点において、小規模な企業ほど対応しきれていない状況が示唆される。

図表3 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



(注) 前回調査では、常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業2万社を対象にしたのに対し、今回調査では、常用労働者10人以上を雇用している全国の民間企業3万社に調査対象を拡大したため、単純には比較ができない。

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」より大和総研作成

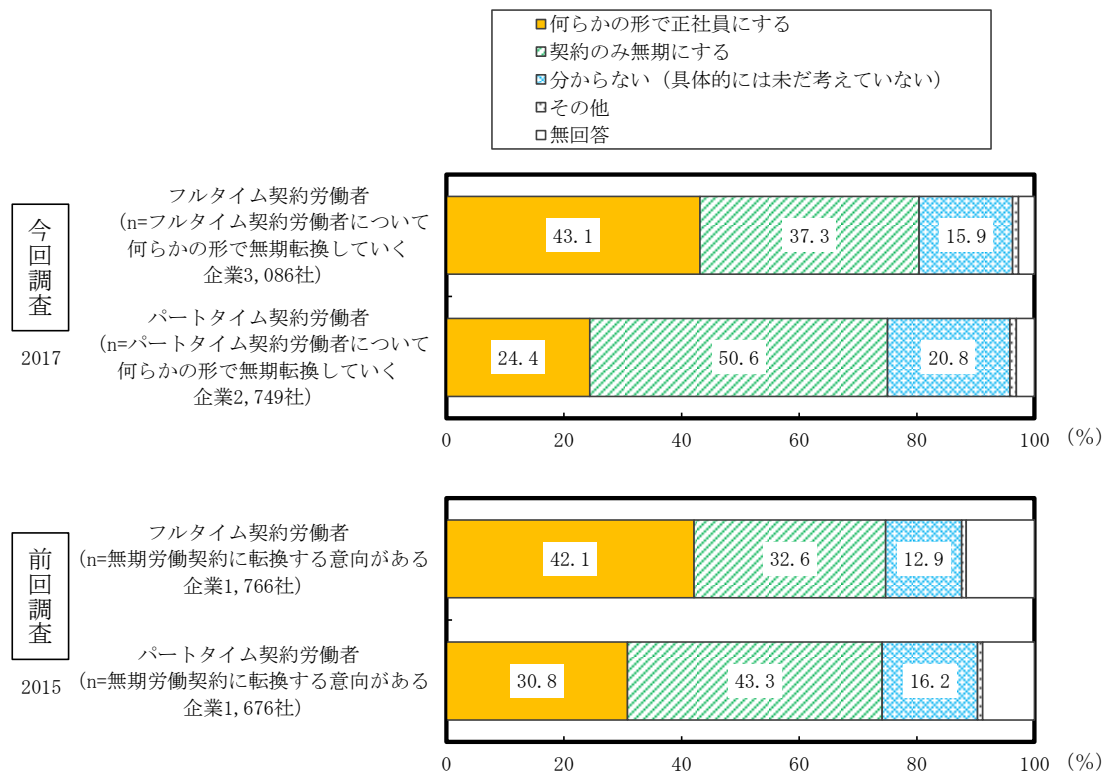
フルタイムでは正社員への転換を想定している企業が多い

無期契約に転換していくと答えた企業では、①（従来型の）正社員化、②有期契約の無期化、のどちらを想定しているのだろうか。

前述の調査によると、フルタイムについては、「何らかの形で正社員にする」と答えた企業は43.1%と、「契約のみ無期にする」と答えた企業（37.3%）を上回った。一方で、パートタイムに関しては、何らかの形で正社員にする企業は24.4%と、契約のみ無期にする企業（50.6%）を大きく下回った。

前回調査と比較すると、調査対象を広げる中、「何らかの形で正社員にする」と答えた企業の割合は、フルタイムでは前回調査より小幅に拡大（前回：42.1%⇒今回：43.1%）した一方、パートタイムでは前回調査より縮小（前回：30.8%⇒今回：24.4%）した。

図表4 どのような形態で無期契約にするか



(注1) 「何らかの形で正社員にする」は「既存の正社員区分に転換する」「上記以外の既存の無期契約（正社員）区分に転換する」「上記以外の新たな無期契約（正社員）区分を設置する」の合計。「契約のみ無期にする」は「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」。

(注2) 前回調査では、常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業2万社を対象にしたのに対し、今回調査では、常用労働者10人以上を雇用している全国の民間企業3万社に調査対象を拡大したため、単純には比較ができない。

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」より大和総研作成

無期転換ルールは正社員増加・賃金上昇の追い風に

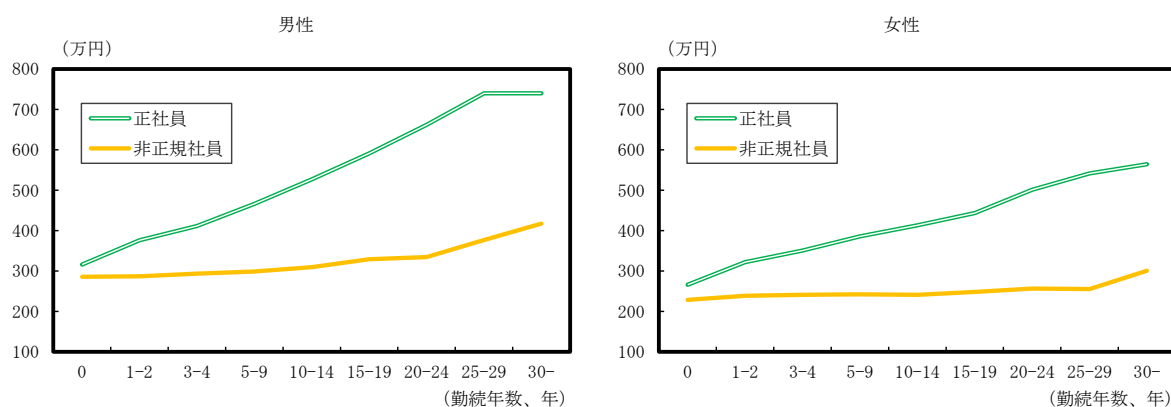
まだ対応を決めていない企業も多く、不透明な部分はあるものの、この結果を踏まえると、特にフルタイムに関しては、2018年4月以降に正社員に切り替える企業が比較的多く見られる可能性が高い。厚生労働省も、非正規社員を正社員にした企業に補助金を出す⁵など、限定正社員（勤務地や労働時間、職務などが限定される、多様な正社員）を含めた正社員化を推し進めている。

一方で、女性を中心に自ら進んで非正規社員を選んでいる人も存在しており、正社員への転換を望まないケースも想定される。また、この無期転換ルールはあくまで「労働者の申し込み」があって成立するもので、それがなければ転換は行われぬ。したがって、実際には企業が想定するほど正社員への転換者は増えない可能性もあるが、それを差し引いたとしても、この無期転換ルールが正社員増加の追い風となることには違いないだろう。

また、今回の調査では、無期転換ルールの「5年」という期間にとらわれず、適性を見ながら前倒しで対応する企業もフルタイムで25%、パートタイムで16%存在することが分かった。このことから、無期転換ルールの影響が、本格適用される2018年4月前に出てくる可能性が考えられる。

正社員と非正規社員では、賃金に大きな違いがあることが知られている。今後、「無期転換ルール」に後押しされて、非正規社員から正社員への転換が続けば、持続的に賃金も上昇する公算が大きい。

図表5 フルタイムの総支給額（2016年）



(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

以上

⁵ 厚生労働省ウェブサイト「キャリアアップ助成金」

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

【経済構造分析レポート】

- ・ No. 60 石橋未来・溝端幹雄「余暇の変化で増えるインターネット消費－『旅行関係費』『食料』『衣類・履物』等の消費拡大に期待が高まる」2017年6月7日
- ・ No. 59 溝端幹雄・石橋未来「長時間労働の是正で消費は増えるのか？－全体への影響は小さいが、個別ではプラスとマイナスが入り混じる」2017年6月6日
- ・ No. 58 溝端幹雄「長時間労働の是正は本当に実現するのか？－周辺制度を含む一体的な『慣行』是正がカギに」2017年4月12日
- ・ No. 57 石橋未来「外国人労働力は介護人材不足を解消しない－雇用環境の改善が先」2017年4月5日
- ・ No. 56 笠原滝平・山口茜「トランプ政策は雇用増加につながるか－IT化の進展が労働投入を抑制」2017年3月1日
- ・ 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・笠原滝平・山口茜・廣野洋太「日本経済中期予測（2017年2月）－非連続的な世界の変化を前に、日本は何をすべきか？」2017年2月6日
- ・ No. 55 溝端幹雄「日本のビジネス環境ランキングを上げるには何をすべきか？－行政手続きの数・時間が3分の1、費用半減で3位は射程圏内に」2016年12月27日
- ・ No. 54 石橋未来「オバマケアはどう変わるか？－米国医療制度の転換となるか、トランプ氏の本気度が問われる」2016年12月5日
- ・ No. 53 石橋未来「財政依存度が高まる米国医療保険制度－高齢化や高額処方薬が影響する大統領選後のオバマケア」2016年11月1日
- ・ No. 52 廣野洋太・溝端幹雄「現役世代の将来不安と消費－満たされなかった貯蓄動機が個人消費の回復を阻む」2016年10月31日
- ・ No. 51 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・山口茜「都市と地方のこれからを考える－多様な働き方を実現するために」2016年9月23日
- ・ No. 50 笠原滝平「一括りにしてはいけないインバウンド－外国人旅行者の季節性、地域性等に配慮した適切な対応が求められる」2016年9月8日
- ・ No. 49 笠原滝平「高付加価値化がもたらす輸出構造の変化－日本の輸出構造は量から質へ稼ぎ方が変化」2016年8月31日
- ・ No. 48 石橋未来「2025年までに必要な介護施設－大都市近郊や地方都市での整備が急務」2016年8月25日

その他のレポートも含め、弊社ウェブサイトにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>