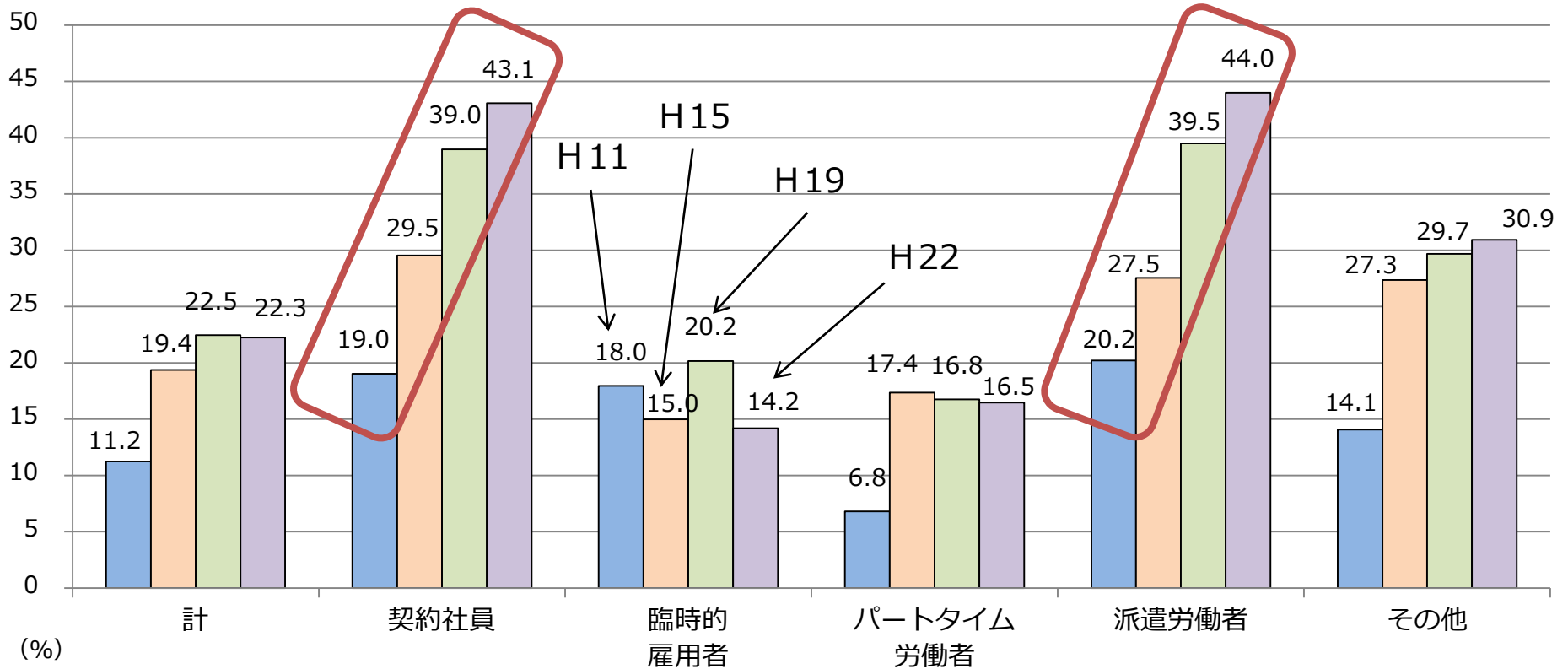


非正規雇用労働者のうち契約社員・派遣労働者は、正社員になりたい者の割合が高いとともに、近年、大幅に増加。

非正規雇用の労働者のうち「正社員になりたい者」の割合



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注) ① 「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合 × うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。

② 契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

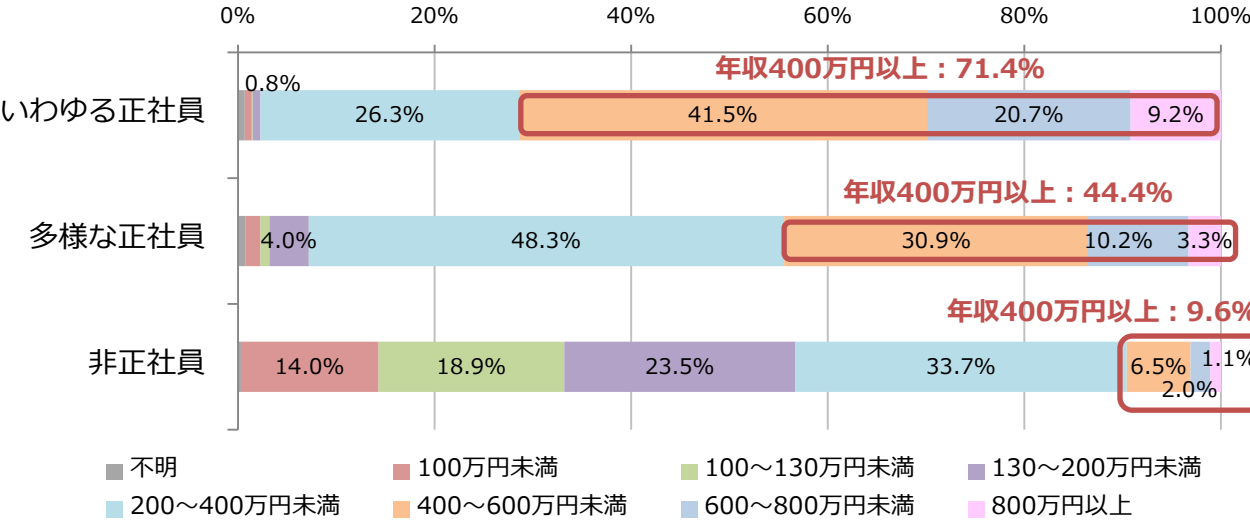
派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者

③ 平成11年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」（短時間でないパート）の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。

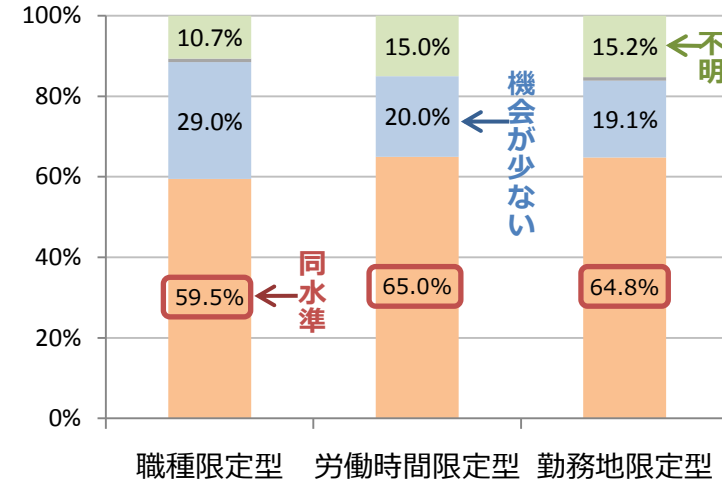
多様な正社員について

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。

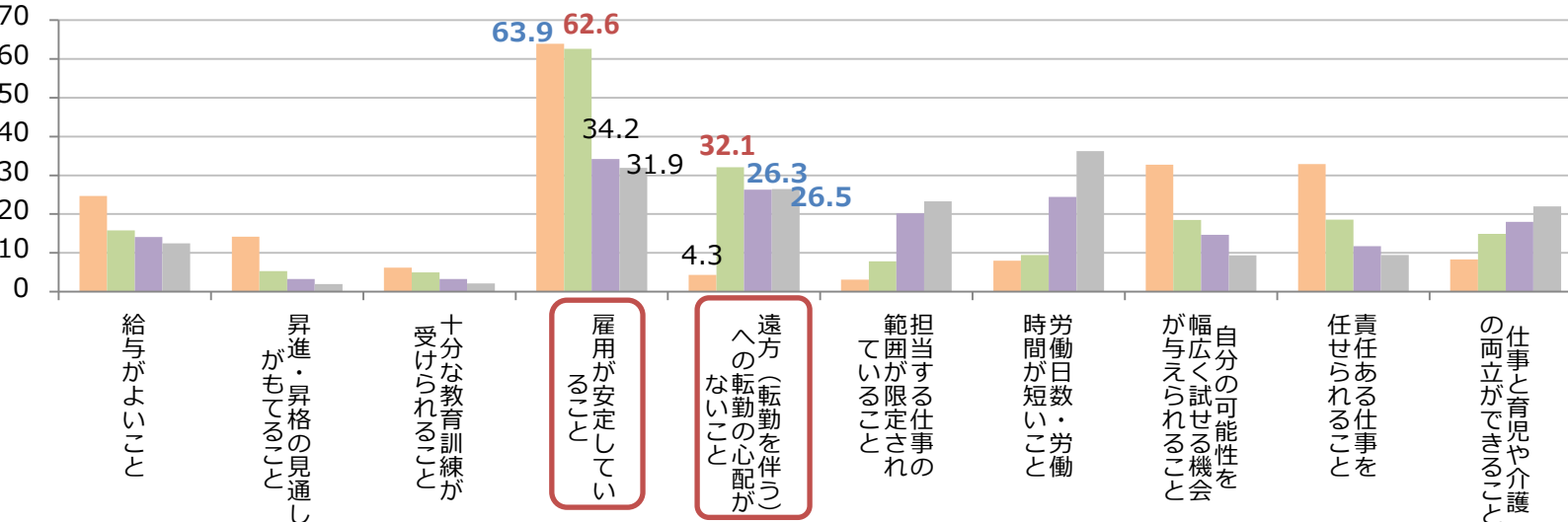
雇用区分別の年収（2010年）



働き方に限定のない正社員と比較した場合の教育訓練の機会



今の「働き方」のメリット（3つまで：雇用区分別）



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、担当する仕事と同じ正社員がいる非正社員。

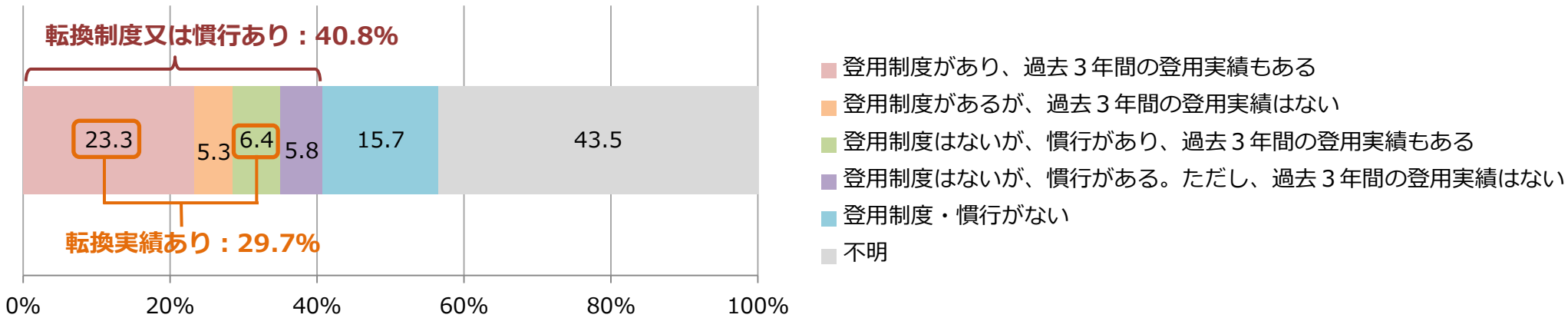
注2：その他正社員とは、担当する仕事がおなじ正社員がいない非正社員。

注3：下図は、「その他」「不明」を省略。

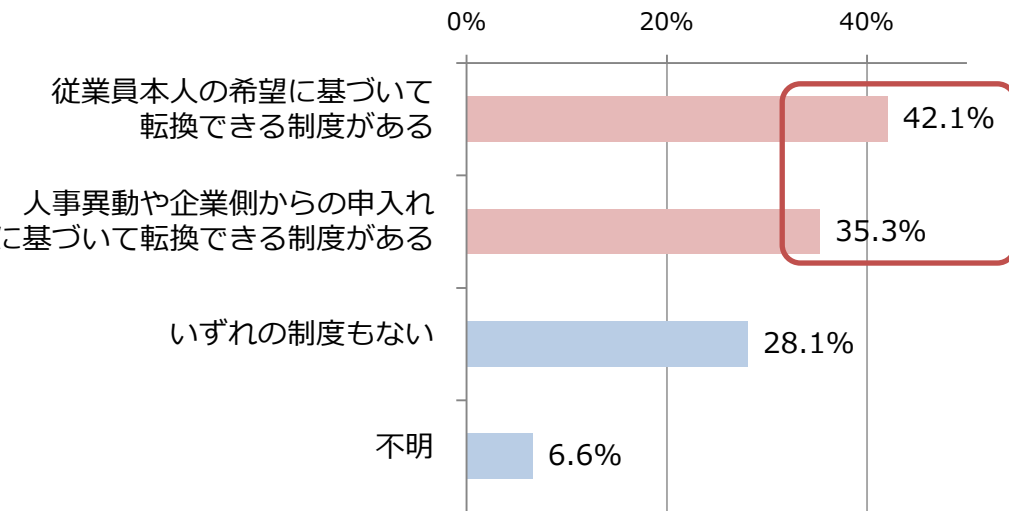
多様な正社員を活用したキャリア・アップ

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。

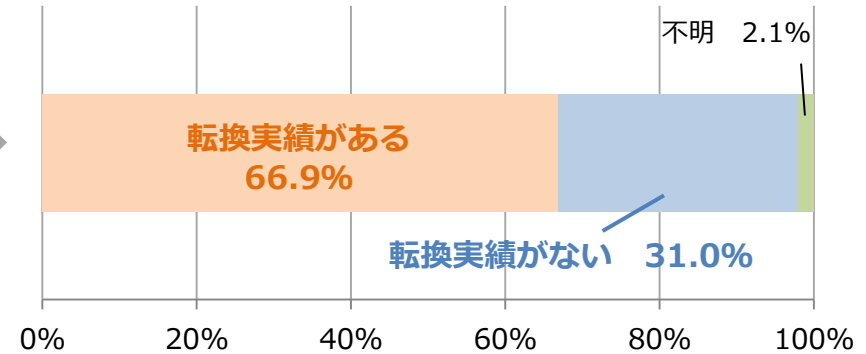
非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績



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

非正規雇用労働者の正規転換等の事例

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**に依るとともに、**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**。