

短時間正社員制度に関する実態調査結果報告書について（概要）と今後の対応

■平成26年度 短時間正社員制度委員会（委員長：松浦民恵 株式会社ニッセイ基礎研究所主任研究員）において、短時間正社員制度に関する実態を調査した。概要は以下のとおり。

【短時間正社員制度に関する実態調査】

調査期間：平成26年8月25日～平成26年9月12日

調査対象：15,000社（有効回答数3,317社、有効回答率22.1%）

短時間正社員制度を以下の3パターンに分けて調査を実施した。

パターン	概要
一時型	・一定期間、短時間もしくは短日勤務する正社員 ※育児・介護休業法に基づく育児・介護のための短時間勤務制度も含む
恒常型	・恒常的または期間を定めずに、短時間もしくは短日勤務する正社員
パート型	・パートタイマーなどが短時間もしくは短日勤務のまま正社員となった従業員

【調査結果概要①】

短時間正社員制度の現状

- 制度の認知度は、
一時型（59.9%）、恒常型（42.6%）、パート型（38.9%）
- 制度を導入している企業の割合は、
一時型（46.6%）、恒常型（13.5%）、パート型（9.8%）
- 制度を利用できる事由は、
一時型：「育児」（90.9%）、「介護」（69.1%）、「定年後の継続雇用」（21.6%）、「傷病」（20.9%）
恒常型：「定年後の継続雇用」（37.3%）、「育児」（29.5%）
- 短時間正社員の女性比率は、
恒常型：41.4%
パート型：53.7%
- 短時間正社員が昇進できる管理的職位の上限は、
恒常型：部長級以上（15.9%）、課長級（12.7%）、係長級（16.9%）、係長級未満（54.5%）
パート型：部長級以上（12.7%）、課長級（5.1%）、係長級（17.7%）、係長級未満（64.6%）

【調査結果概要②】

短時間正社員の労働条件：フルタイム正社員との比較

(月例給与)

■一時型では、「賃金額の決定方法」、「時間当たりの賃金水準」、「職務に関連した手当」、「職務関連手当以外の手当」のすべての項目で、7～8割前後の企業がフルタイム正社員勤務時と同じ仕組みを導入

■上記項目について、恒常型は4割強、パート型は2～3割がフルタイム正社員と同じ仕組みを導入
(賞与)

■一時型では、52.3%がフルタイム正社員勤務時と同じ仕組みを導入

■恒常型では31.1%、パート型では22.7%の企業がフルタイム正社員と同じ仕組みを導入
(退職金)

■一時型では、75.0%がフルタイム正社員勤務時と同じ仕組みを導入

■恒常型では32.6%、パート型では18.6%の企業がフルタイム正社員と同じ仕組みを導入
(福利厚生)

■一時型では94.2%と、ほとんどの企業がフルタイム正社員勤務時と同じ仕組みを導入

■恒常型では79.6%、パート型では67.0%の企業がフルタイム正社員と同じ仕組みを導入

短時間正社員制度を導入しない理由

■制度未導入企業が、制度を導入しない理由は、

「自社の働き方になじまない」(46.2%)、「従業員にニーズがない」(39.3%)、
「雇用管理が複雑になる」(30.6%)、「内容をよく知らない」(30.3%)

短時間正社員制度を導入する上で有益な情報

■制度導入企業が導入する上で有益だと考える情報は、

「短時間正社員の賃金の決定方法」(26.0%)、「勤務条件(適用期間、労働条件)の設定方法」(24.8%)

■制度未導入企業が導入する上で有益だと考える情報は、

「短時間正社員の賃金の決定方法」(43.3%)、「勤務条件(適用期間、労働時間)の設定方法」(38.2%)

短時間正社員制度導入の効果

■制度導入企業が効果としてあげているものは、

「従業員が定着する」(49.3%)、「従業員の会社に対する満足度が向上する」(30.4%)、「人材を確保しやすくなる」(25.0%)、「高齢者を継続雇用しやすくなる」(16.5%)

■制度未導入企業が効果として想定するものは、

「人材を確保しやすくなる」(31.1%)、「高齢者を継続雇用しやすくなる」(20.2%)

【調査結果を受けた課題と示唆】

①短時間正社員の認知度

- 短時間正社員制度の導入が進まない課題の一つとして、認知度が低いことがあげられる。
- 一時型は育児・介護休業法に基づく制度として導入されているケースが多いことから、相対的には認知されているが、恒常型、パート型の認知度は特に低くなっている。
- 短時間正社員制度の導入に向けては、まずは、労務上の課題を解決する手段の一つとして、短時間正社員制度という選択肢があることについて、認知を広げていくことが重要だと考えられる。

②短時間正社員制度を導入しない理由への対応

- 「自社の働き方になじまない」という点については、もし長時間労働が恒常化しているような職場であるから、という意味であれば、短時間正社員制度の導入如何にかかわらず、そもそも働き方の見直しが必要だと考えられる。
- 「従業員にニーズがない」という点については、労務上の課題として、従業員の定着、モチベーションの維持向上、スムーズな職場復帰等があげられていることを踏まえると、短時間正社員制度に対する従業員ニーズは、企業に対して顕在化していないだけで、実際には存在している可能性もある。

③有益な情報の提供

- 制度を導入する上で特に有益と考える情報として、「短時間正社員の賃金の決定方法」、「勤務条件（適用期間、労働条件）の設定方法」、「周囲の従業員への理解の求め方」等があげられていることから、こういった企業にとっての有益な情報が提供されることが期待される。

【調査結果報告書を受けた平成27年度の対応（予定）】

①短時間正社員制度の認知度向上に向けた取組

- 制度の認知度を向上させるため、引き続き、ウェブサイト『短時間正社員制度導入支援ナビ』・『短時間正社員制度導入支援マニュアル』・導入支援セミナーの開催等を通じて制度周知・導入支援策を推進

②労働者調査の実施

- 従業員ニーズを把握するため、労働者向け調査を実施

③有益な情報の提供

- 本調査で明らかになった事業主にとって有益な情報をセミナー等に反映させる