

雇用条件を軸としたマッチング機能の 普及に向けた提言

～求職者に多様な働き方の選択肢を提供するために～

2018年3月



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry

はじめに

2016年8月3日、安倍晋三内閣総理大臣は記者会見において「最大のチャレンジは働き方改革であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、『非正規』という言葉がこの国から一掃します」と述べられました。

バブル期を超える有効求人倍率や人口減少・高齢化による深刻な人手不足も後押しし、多くの企業が「働き方改革」を重要な経営課題と位置づけています。雇用分野に留まらず、「働き方改革」は大きなうねりとなって社会全体を動かし始めました。

「働き方改革」は人材サービス産業にとってもかつてないインパクトを持つ重要なテーマです。高齢者や女性の労働参加が進んでいるものの、労働市場の需給構造の変化を補うまでに至っていません。人材サービス産業は求人者・求職者双方に接点を持っています。求人者の働き方改革を促し、求職者に多様な働き方を提示できるポジションにあります。労働市場から「働き方改革」を後押しすることで社会の抱える雇用・労働問題の解決に向けて重要な役割を担うことができるでしょう。

「働き方改革」によって働き方の多様化が進めば、従来の「正社員」、「契約社員」、「パート」、「アルバイト」などの呼称では表現しきれない働き方が増加します。求人者・求職者間のマッチングは複雑化し、効率低下の要因となる可能性があります。苦情やトラブルの増加にもつながりかねません。求人者・求職者間のマッチング効率向上とトラブル防止は労働市場に関わる私たちの責務です。これらの問題を解決するために、多様な働き方に対応した雇用条件をマッチング機能として活用していくことを提言いたします。労働市場を通じて求人者・求職者双方に働きかけていくことが透明で柔軟な労働市場の創造につながり、ゆくゆくは正規・非正規問題の解決にもつながっていくと考えています。

本提言では多様な働き方に対応した雇用条件を「雇用契約期間」と「就労範囲」として規定し、その代表的区分や表記例を提示しています。これを人材サービス産業全体での共通認識とし、各社の取り組みの参考としてご活用いただけますよう、お願いいたします。



一般社団法人 人材サービス産業協議会
理事長 水田 正道

働き方の多様化は進む

リーマン・ショック以降、労働力は供給過剰の状態が続いていましたが、景気持ち直しを背景に雇用状況は改善傾向をたどってきました。2017年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.59倍、バブル期を超える高水準となっています。2年後に開催されるオリンピックの影響もあり、今後も人手不足は深刻の度合いを深めていくでしょう。

ダイバーシティの推進や高齢者雇用対策などによって女性や高齢者の労働参加が進みつつあります。しかし、人口減少により少子高齢化社会に突入した日本において、中長期的に生産年齢人口はさらに減少していくことが確実です。ITやテクノロジーの進化も後押しし、今後の労働市場の需給構造は逼迫の度合いを深め、社会全体にさらなる変革を求めてくるでしょう。

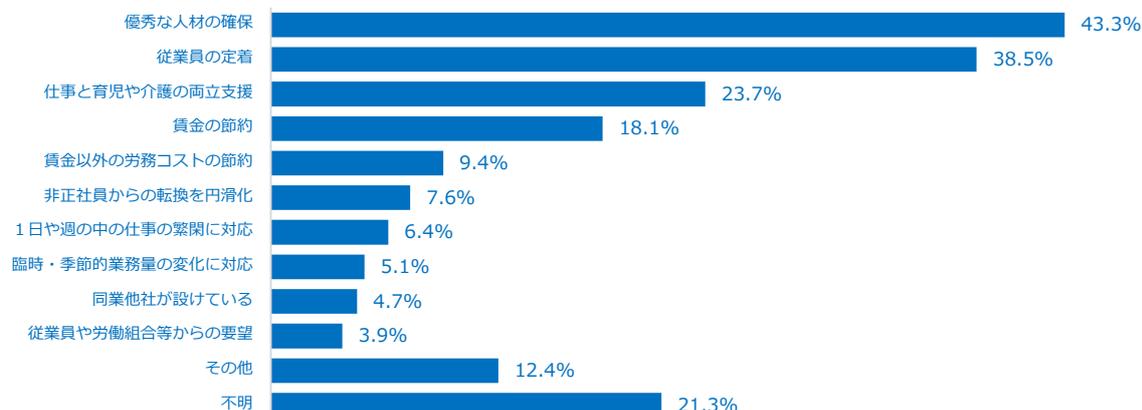
従来「正社員」と呼ばれてきた層にも働き方の多様化が広がりつつあります。厚生労働省の調査（図表1、2）によれば、職種や勤務地、労働時間のいずれかに限定を設けた社員区分を持つ企業はすでに5割を超えています。

そのうち職種限定は約9割、勤務地限定は約4割、労働時間限定も1割以上で、職種や勤務時間、勤務地を限定して働く人たちは正社員の3分の1に達しています。さらに、「優秀な人材の確保」、「従業員の定着」をその導入目的として挙げている企業が最も多く、我々人材サービス産業にとっても注目すべき結果となっています。

図表1 多様な正社員の導入状況
（多様な形態による正社員に関する研究会報告書；厚生労働省）

	企業数	従業員数（人）
全体	1987社 (100%)	1,576,996 (100%)
多様な正社員のある企業	1031社 51.9%	519,152 32.9%
職種限定あり	878社 85.2%	442,020 85.1%
労働時間限定あり	146社 14.2%	53,148 10.2%
勤務地限定あり	382社 37.1%	140,191 27.0%

図表2 多様な正社員の導入目的（多様な形態による正社員に関する研究会報告書；厚生労働省）



また、2018年4月以降本格化する「無期転換ルール」も、この流れを促進するものです。有期契約労働者のうち3割が通算5年を超えて有期雇用契約の更新を繰り返していると言われていています。職種や勤務地、勤務時間などの就労範囲に制限のある無期雇用労働者は今後確実に増加するものと思われます。

もちろん多様化が進んでいるのは就業形態だけではありません。在宅勤務、テレワーク、サテライトオフィスや兼業・副業など、時間や空間に縛られない柔軟な働き方が広がりつつあります。

人材サービス産業は求職者と求人者、双方に接点を持つ稀有なポジションにあります。求人者に働き方改革を促し、育児や介護、傷病など、ライフステージに応じた働き方を希望する人たちや、高い専門スキルを持ち従来の枠組みに当てはまらない働き方を目指す人たちに多様な選択肢を提供することが可能です。「働き方改革」は雇用問題だけでなく、日本の様々な構造的課題の解消につながる大変重要かつ緊急度の高いテーマです。人材サービス産業は業界を挙げて、社会からの期待、要請に応えていかなければなりません。

多様な働き方には透明性の高い基準が不可欠



東京大学社会科学研究所 教授
玄田有史 (GENDA Yuji)

無期契約で一般的な就業時間が適用される正社員と、有期契約で短時間就業の非正社員。従来の正規・非正規問題はこの2元的な図式で語られることがほとんどでした。しかし現状はもっと複雑化しています。制約付き正社員の増加がその一例です。育児や介護などの家庭の事情から就業上の制約が生じたとき、離職や休職よりは短時間勤務での就業継続を望む人は少なくありません。企業としても人材不足は深刻ですから、優秀な人材を手放すより短時間勤務という制約付きの無期雇用契約を結ぶことを選ぶでしょう。多様な働き方は人口減少、共働き世帯の増加など、社会情勢を受けてなるべくしてなっているのであり、その流れは今後も拡大するものと考えられます。

従来型の正社員を社内での役割重視のメンバーシップ型、

非正社員を特定業務に特化したジョブ型とするならば、制約付き正社員はワークライフバランス(WLB)型と言えるでしょう。さらに、今後の拡大が期待されるのが「プロジェクト型」の働き方です。プロジェクトの担い手として、有期契約で専門的なスキルを発揮するプロフェッショナル人材がここに該当します。完了後は、同じ会社で無期契約に転換したり、他社との有期契約でさらに専門スキルを磨くことになるなど、プロジェクト型の働き方はさらに広がっていくでしょう。

働き方の選択基準は、正社員・非正社員というあいまいな「呼称」から、契約期間、就業条件など、どの範囲で労働力を提供するかを明確にする「雇用契約」こそがもっと重視されるべきです。しかし「雇用は契約である」という認識が薄く、被雇用者のうち445万人が自身の雇用契約期間を知らないというのが実態です。

多様な働き方を支え、推進していくためには、透明性の高い基準が不可欠です。労働条件明示を徹底し、契約の認識を高める必要があります。それが労働者の処遇改善や企業の採用力強化にもつながっていくでしょう。

労働市場の課題

多様な働き方が労働市場に与える影響

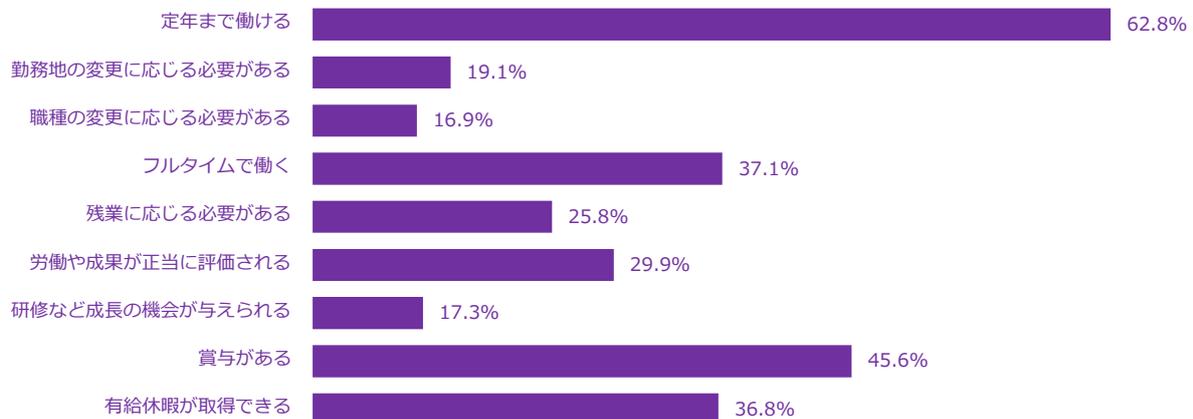
多様な働きが進むと現在の労働市場にも大きな影響が出てきます。働く個人に対する調査（図表3）では、正社員の定義について「定年まで働ける」と答えた人が6割となっていますが、その他の項目については個人の認識にバラつきが見られます。「勤務地変更がある」、「職種変更がある」は2割以下に留まり、「賞与がある（46%）」、「有給休暇が取得できる（37%）」を下回っています。「正社員」という雇用形態の呼称は深く社会に根差している一方で、個々の認識には差があることが

わかります。

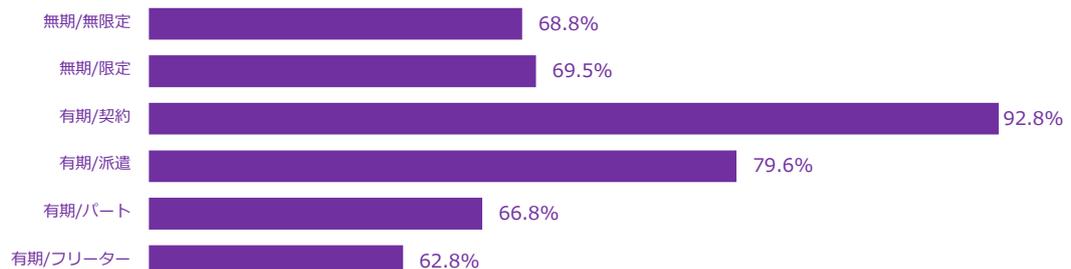
さらに、有期雇用で働く人が無期雇用への転換を求めることができる「無期転換ルール」が、今年4月から本格的に始まります。無期雇用であるが職種や勤務地、勤務時間が限定された働き方が増えてくるなど、従来の「正社員」、「契約社員」、「パート」、「アルバイト」という雇用形態の呼称では多様な働き方を正確に表現することが一層困難になってきます。

また、労働条件の明示、雇用契約書の締結が必ずしも徹

図表3 働いている個人の「正社員」の定義
（正規/非正規に関する調査結果；パーソル総合研究所）



図表4 雇用属性別 雇用契約書の締結率
（雇用区分呼称調査2017；一般社団法人人材サービス産業協議会）

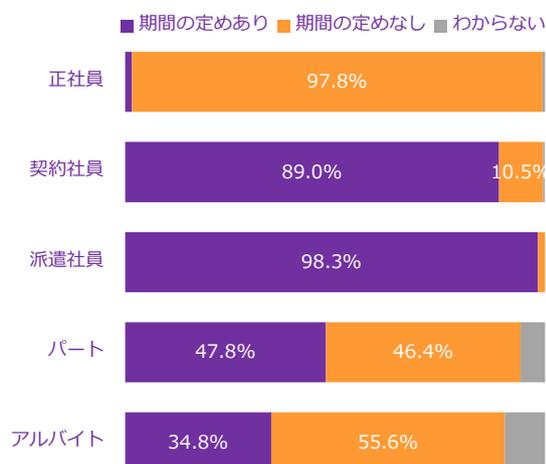


底されていないことも問題です。JHRの調査では、「有期/契約」、「有期/派遣」では8～9割が雇用契約書を締結しているのに対し、「無期雇用契約」では約7割に、「有期/パート」、「有期/フリーター」では6割台にとどまります（5P 図表4）。パート、アルバイトの約半数が自身の雇用契約期間に定めがないと認識していることから、その実態がうかがえます（図表5）。

働き方の多様化が進むと求人者と求職者のマッチングは複雑化し、難易度も上がります。雇用条件に関する求職者と求人者の認識ギャップが生じやすくなり、苦情・トラブルの増加につながる可能性も高まります。「どれだけの期間、どのような範囲で労働提供するか」を明らかにする雇用契約は、働き方の多様性を支える上でより重要度を増してくることになります。

多様な働き方に対応した、より透明で柔軟な労働市場を創造していくためにも、人材サービス業界を挙げて新たな枠組みを構築していく必要があります。

図表5 雇用形態の呼称別 雇用契約期間の認識
（雇用区分呼称調査2017；一般社団法人人材サービス産業協議会）



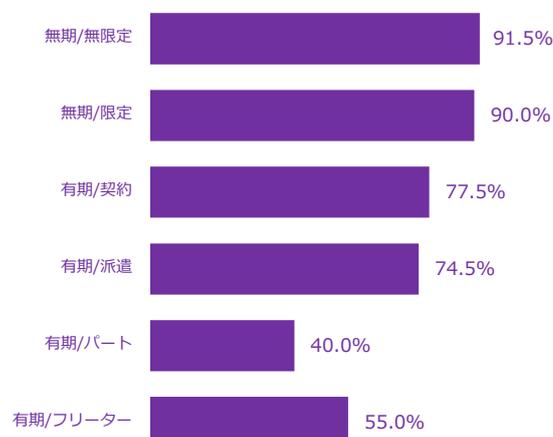
求職者の本音

ここで求職者のニーズを確認してみましょう。「正社員」への転職意向（図表6）については、「有期/パート」、「有期/フリーター」以外の雇用形態では総体的に高く、現在「無期雇用契約」で働く人の9割、「有期/契約」、「有期/派遣」で働く人の7～8割が「正社員」志向を持っていることがわかります。「正社員」という呼称が社会に根強く定着していることが伺えます。

一方、転職の際に譲歩できない雇用条件（図表7）を見ると、求職者のニーズは実に多様であることが伺えます。必ずしも無期雇用を譲歩できない雇用条件としているわけではなく、女性では6割、男性でも4割を超える求職者が「（転居をともなう）転勤がない」ことを譲れない条件としています。

さらに、「正社員」への転職意向を持つ求職者に対して

図表6 現在の雇用属性別「正社員」への転職意向
（雇用区分呼称調査2017；一般社団法人人材サービス産業協議会）



雇用条件別に転職意向（図表8）を尋ねると、「職種変更を伴う異動がない」、「転居を伴う異動（転勤）がない」ことを望む人は約8割、「所定外の労働や休日出勤がない」ことを望む求職者が7割を超えるなか、いずれの制約もない「無限定」という働き方を希望する求職者は46.4%と5割を割り込む結果となりました。「正社員となり、雇用の安定を確保したい」と望む一方で、「職種変更や転勤はしたくない」、「できれば残業や休日出勤はしたくない」と、多くの求職者が本音ではこうした希望を持っていることがわかります。

優秀な人材確保・定着を目的に、多様な働き方を進める企業と、本音では職種や勤務地、労働時間などが限定された働き方を希望する求職者。潜在的には双方のニーズは一致しているのではないのでしょうか。慢性的な人手不足と行政の後押しもあり、リモートワークや在宅勤務、副業・兼業なども含めて企業の取り組みが進めば、求職者の多様な働き方に対するニーズもさらに高まっていく

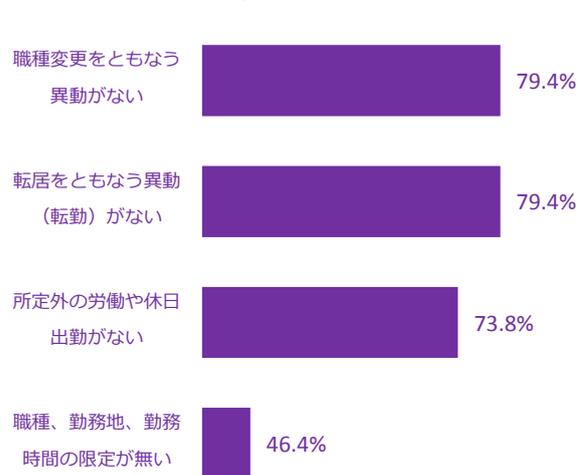
と考えられます。人材サービス産業はこうした多様な働き方に対するニーズに応えていかなければなりません。優秀な人材の採用、定着のために労働市場を通じて求人者の「働き方改革」を推進し、求職者に多様な働き方の選択肢を提供していく。同時に複雑化する雇用条件の重要性を求人者、求職者双方に理解いただき、「雇用は契約である」という認識を社会に浸透させていく。こうした取り組みを通じて多様な働き方に対応した透明で柔軟な労働市場を創造していくことが求められます。

求人者、求職者に接点を持つ人材サービス産業が、双方に働きかけながら多様な働き方に対応した健全かつ円滑な次世代労働市場を創造していく。これは社会からの要請であり、業界全体で応えていくべき大変重要なテーマです。この取り組みが将来的な正規-非正規問題の解消、ひいてはJHRミッションの実現につながっていくことになるでしょう。

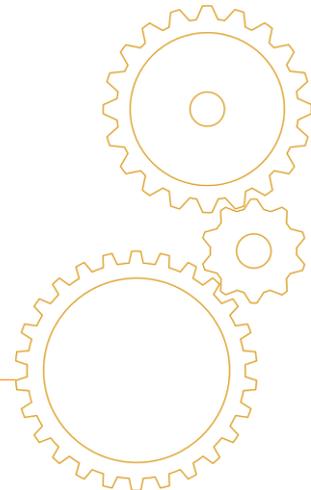
図表7 雇用条件の受容度（譲歩できない雇用条件）
（雇用区分呼称調査2017；一般社団法人人材サービス産業協議会）

		無期雇用	職種変更がない	転居がない	残業・休出がない
性別	男性	37.2%	28.4%	42.2%	15.2%
	女性	27.6%	37.9%	61.0%	23.3%
現在の雇用属性	無期/無限定	44.5%	21.0%	35.5%	11.0%
	無期/限定	48.0%	37.5%	54.0%	25.0%
	有期/契約	27.5%	31.5%	49.0%	19.0%
	有期/派遣	26.5%	33.5%	54.0%	17.0%
	有期/パート	19.5%	44.0%	73.5%	27.5%
	有期/フリーター	23.5%	36.0%	53.0%	20.0%

図表8 「正社員」転職意向者の雇用条件別転職意向
（雇用区分呼称調査2017；一般社団法人人材サービス産業協議会）



雇用条件を活用したマッチング



多様な働き方を推進する雇用条件のフレーム



雇用条件のフレーム

多様な働き方を雇用条件で分類すると「雇用契約期間」と「就労範囲」の2軸で整理することができます。

- ✓雇用契約期間…無期雇用、または有期雇用
 - ✓就労範囲…無限定、または限定
 - ✓就労範囲を限定する条件…職種、勤務地、勤務時間
- このフレームをもとに雇用条件を整理、就労範囲の代表的な区分とその表記例を右頁に提示しました。

導入、求人者への確認のポイント

導入にあたっては求職者ニーズや活用目的などによって、取り入れるべき雇用条件、就労範囲の優先順位が変わってくるものと思われます。必要な雇用条件を選択して導入、及び掲載規定や運用ルールをご検討ください。

また、就労範囲に限定がある場合は求人者にその内容と具体的な範囲を確認し、求職者に明示していくことが重要になります。

■ 導入のポイント

- ✓雇用契約期間と就労範囲の代表的な区分/表記例（右頁）を参考いただき、求職者ニーズや活用目的などを考慮した上で、必要な雇用条件を選択して導入、及び掲載規定や運用ルールなどの規定についてご検討ください。

■ 求人者に確認するポイント

- ✓就労範囲に限定がある場合、その内容と範囲を確認してください。
- ※求人者への確認事項、表現に留意すべき事項、掲載明示項目及び明示に努める事項は「求人情報提供ガイドライン」をご参照ください。

■ 雇用契約期間×就労範囲の代表的な区分/表記例

雇用条件		代表的な区分	補足	表記例		
雇用契約期間	無期雇用	期間の定めのない雇用契約	—	<input type="checkbox"/> 無期雇用		
	有期雇用	期間の定めのある雇用契約	—	<input type="checkbox"/> 有期雇用		
就労範囲	無限定	職種や職務内容、勤務地、勤務時間の範囲がいずれも限定されていない	—	無限定 <input type="checkbox"/> 職種、勤務地、勤務時間がいずれも限定されていない		
		限定	職種、勤務地、勤務時間のいずれかの範囲が限定されている	— ・複数にまたがる場合も該当する。	—	
	職種限定	職種や職務の範囲が限定されている	・担当する職種や職務が一切変わらない	・入社時の職種や職務から他の職種や職務に変わることがない。	職種限定 <input type="checkbox"/> 職種変更なし	
			・担当する職種や職務の範囲が限定されている	・当該求人者の無限定と比べ担当する職種や職務の範囲が限定されている。	職種限定 <input type="checkbox"/> 職種や職務の範囲が限定	
		勤務地限定	勤務地の範囲が限定されている	・転勤が一切ない	・転勤が一切ない。 ・単一事業所で転勤そのものがない。	勤務地限定 <input type="checkbox"/> 転勤なし
				・転居をともなう転勤がない	・転勤があっても、転居をともなう転勤がない。	勤務地限定 <input type="checkbox"/> 転居をともなう転勤なし
			・転勤するエリアが限定されている	・当該求人者の無限定と比べ転勤するエリアが限定されている。	勤務地限定 <input type="checkbox"/> 転勤エリアが限定	
		勤務時間限定	所定労働時間、または所定外労働時間が限定されている	・所定労働時間がフルタイムに比べて短い	・1日、または1週間の所定労働時間がフルタイムの労働者に比べて短い。	勤務時間限定 <input type="checkbox"/> 短時間勤務
	・所定労働時間を超える残業が一切ない			・残業が免除、または禁止されている。	勤務時間限定 <input type="checkbox"/> 残業なし	
	・原則（実態として）所定労働時間を超える残業がない			・実態として所定労働時間を超える残業がない。	勤務時間限定 <input type="checkbox"/> 原則残業なし	

導入に向けて

求人情報の検索

雇用区分呼称調査2017の中で、「雇用契約期間×就労範囲」で求人情報が探せることに対する求職者の感想は以下のようなものでした。

- ✓「自分の希望する求人情報に早くたどり着けそう」
- ✓「雇用条件は面接で聞きにくいので、時間的にも体力的にも効率がよい」
- ✓「重要な労働条件が事前にわかるので、入社後のミスマッチが起これにくい」
- ✓「従来の呼称より具体的に働き方がイメージできる」

このように、自身の希望する雇用条件や働く上での制約が明確になっている求職者ほど、「雇用契約期間×就労範囲」で求人情報が探せることに対して非常にポジティブに捉えていただけました。

■ 求人情報の検索項目例

多様な働き方から探す

雇用契約期間

- 有期契約
- 無期契約

職種の条件（職種限定）

- 職種変更なし

勤務地の条件（勤務地限定）

- 転勤なし
- 転居を伴う転勤なし

勤務時間の条件（勤務時間限定）

- 短時間勤務
- 原則残業なし

その他

- 在宅勤務、リモートワーク可能
- 副業・兼業可能

求人情報の検索項目の設定は求職者の利便性やマッチング効率を左右する大変重要な要素になります。求職者、求人者双方のニーズを踏まえ、どのような検索条件を設定することが価値向上につながるかを十分に検討する必要があります。

「求人情報の検索項目例」を参考に、対象となる求職者のニーズや活用目的を考慮した上で導入する雇用条件や運用ルール、表記等をご検討ください。

求人情報への記載

求人情報には雇用契約期間と就労範囲の具体的な内容を記載していくことが重要です。特に就労範囲のいずれか、または複数に限定がある場合、その具体的な範囲や内容について明記していくことが望まれます。

また、雇用区分調査2017の調査結果によると、就労範囲に限定のある求人において求職者が重要と回答した項目は、「無限定と比べた給与や賞与の水準（76.6%）」、「無限定と比べた賃金以外の待遇や福利厚生（76.4%）」

図表9 限定のある求人において求職者が重要と考える項目（雇用区分呼称調査2017；一般社団法人人材サービス産業協議会）

無限定と比べた給与や賞与の水準	76.6%
無限定と比べた賃金以外の待遇や福利厚生	76.4%
有期雇用から無期雇用へステップアップできる制度がある	68.2%
「限定」「無限定」の雇用区分で相互転換を可能とする制度がある	57.4%
無限定と比べた昇進・昇格の条件や上限	66.6%
無限定と比べた教育訓練や能力開発の機会	59.2%

と、無限定との待遇差に関わる項目を挙げた人が8割近くに達しています（図表9）。次いで7割に近い人が「有期雇用から無期雇用へステップアップできる制度がある」ことを、6割に近い人が「『限定』『無限定』の雇用区分で相互転換を可能とする制度がある」ことを挙げており、ステップアップや相互転換に関する注目度合いが高いことがわかります。

就労範囲の具体的な内容とともに、無限定と比べた待遇や福利厚生、雇用区分の転換ルール、教育研修についても明記していくことが、より求職者の信頼を得て高い応募効果につながってくるものと思われます。

おわりに

多様な働き方に対応した透明で柔軟な労働市場の創造。その実現のために求人者の「働き方改革」を推進し、求職者に多様な働き方の選択肢を提供していく。同時に雇用条件の重要性を求人者、求職者双方に認識、理解いただき、「雇用は契約である」という認識を社会に浸透させていく。この2つの命題に応えるためには曖昧な雇用形態の呼称

に変わる新たなマッチング機能が必要になります。

無期雇用の中でも就労範囲を限定した働き方をしている個人が3割近くに達している実態から、既に多くの企業が自社の雇用区分を整理するために本提言で提示した雇用条件のフレームを活用していると考えられます。一方、実際の求人情報を見てみると、ここ数年の求人難で増加傾向にあるものの、就労範囲を限定した求人はまだまだ少数、といわざるを得ません。

少子高齢化、人口減少など労働市場は構造的な供給側の変化が進み、今後ますます逼迫してくるものと思われます。「働き方改革」は単なるブームではなく、今後も日本の社会課題としてあり続けることになるでしょう。人材サービス産業はこの大きな改革の一端を担う重要なプレイヤーとして社会から大きな期待を寄せられています。

雇用条件を軸としたマッチング機能を業界を横断して普及、推進していく。各社の自主的な取り組みがやがて大きな流れとなり、多様な働き方に対応した透明で柔軟な労働市場の創造につながっていくことを期待しています。

■ 求人情報の記載例

JHR不動産株式会社

〒●●● 東京都港区新橋●-●-● ●●ビル●階
TEL03-●●●●-●●●●

◇募集要項

【契約期間】 無期雇用

【募集職種】 営業職（職種限定）

※他の職種への異動は一切ありません

【勤務地】 新橋（勤務地限定）

※転勤は一切ありません

【勤務時間】 9:00~18:00 ※実働8h

【給与】 月給25万円

【休日休暇】 完全週休2日制（土曜・日曜）祝日
有給・慶弔・夏季・年末年始休暇

【応募資格】 高卒以上 業界未経験者歓迎

【応募方法】 まずは履歴書郵送ください。

追って採否、面接日等連絡します。

■ 限定コースについて

・福利厚生や研修制度は無限定（職種や勤務地の変更がある）コースと同じです。

・年1回本人の希望と上長の推薦により無限定コースへの変更が可能です。

◇会社概要

【業種】 不動産仲介事業

【従業員数】 50名

【事業所】 東京、大阪、名古屋



雇用条件を軸としたマッチング機能の普及に向けた提言
～求職者に多様な働き方の選択肢を提供するために～

2018年3月



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry
〒105-0004 東京都港区新橋1-18-16 日本生命新橋ビル2F

ソーシャル・バリュー推進委員会

水田 正道 パーソル ホールディングス株式会社 代表取締役社長
今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授
牛嶋 素一 株式会社アルプス技研 顧問
鈴木 孝二 エン・ジャパン株式会社 代表取締役社長
戸町 利和 法政大学大学院 客員教授
服部 啓男 株式会社ジェイエーシーリクルートメント 代表取締役副社長
平尾 隆志 フジアルテ株式会社 代表取締役社長

雇用区分検討会

上林 幹敏 株式会社リクルートジョブズ
川野 晋太郎 一般社団法人 日本人材紹介事業協会
木下 学 パーソル キャリア株式会社
佐原 潤 エン・ジャパン株式会社
近本 英人 パーソル キャリア株式会社
土屋 知久 株式会社マイナビ
羽田 吾立 ディップ株式会社
福島 裕介 株式会社アイデム
吉田 修 公益社団法人 全国求人情報協会

池目 雅紀 事務局