

平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）報告書
【概要版】

平成21年9月

目次

I 調査の概要

1 調査の目的	1
2 調査設計	1
3 用語について	1
4 利用上の注意	1

II 結果の概要【個人調査】

1 有期契約労働者の実態	2
2 有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況	4
3 正社員との比較による就業の実態	9
4 解雇・雇止め	13
5 契約期間途中での退職申出の有無	14

I 調査の概要

1. 調査の目的

- ・有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止めの状況等、有期労働契約に関する実態の総合的な把握・分析を行うことを目的とする。

2. 調査設計

- (1) 調査地域
 - ・全国
- (2) 調査対象
 - ・15歳以上の全国の有期契約労働者（契約社員など期間の定めをした契約により雇用されているもの）
- (3) 標本枠
 - ・インターネット調査用アクセスパネル
- (4) 抽出方法
 - ・事前スクリーニング調査回答者より抽出
- (5) 調査方法
 - ・インターネット調査
- (6) サンプル数
 - ・5000サンプル
- (7) 調査実施時期
 - ・平成21年7月1日現在の状況について、平成21年7月3日（金）から7月21日（火）にかけて実施した。
- (8) 調査企画・設計
 - ・株式会社ボーダーズ
- (9) 実査機関
 - ・株式会社ボーダーズ

3. 用語について

- (1) 有期契約労働者
 - ・3ヶ月、1年など期間を定めた契約（1ヶ月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている者。
 - ・日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成21年5月及び6月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- (2) 職務タイプ
 - ・有期契約労働者自身が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の5つに分類した。

- 1：正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者）
- 2：高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事している有期契約労働者）
- 3：別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している有期契約労働者）
 - ※ 正社員の仕事が管理業務で、有期契約労働者の仕事が販売業務である時などに、有期契約労働者の業務内容が明確には高度や軽易でない場合はこれに該当する。
- 4：軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者）
 - ※ 同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当する。
- 5：事業所に正社員がいない場合

4. 利用上の注意

- (1) 統計表の構成比は小数点以下第二位を四捨五入しているため、計は必ずしも100.0とはならない。
- (2) 統計表中「*」はサンプル数の少ないもの（標本数が50以下）であるので注意を要する。
- (3) 統計表ごとの注意点は各統計表の下部に別途記載してある。

Ⅱ 結果の概要

1 有期契約労働者の属性

(1) 職務タイプ

有期契約労働者を職務タイプ別にみると、「輕易職務型」が39.0%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」36.4%、「別職務・同水準型」17.0%、「高度技能活用型」4.4%の順となっている。(第1表)

第1表 性・産業・企業規模、職務タイプ別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性・産業・企業規模	全有期契約労働者計	正社員同様職務型	高度技能活用型	別職務・同水準型	輕易職務型	事業所に正社員がない場合
総数	100.0	36.4	4.4	17.0	39.0	3.2
男性	100.0	45.7	7.4	15.2	27.7	4.0
女性	100.0	31.5	2.8	17.9	44.8	2.9
産業						
鉱業・採石業・砂利採取業	100.0 *	50.0	40.0	10.0	0.0	0.0
建設業	100.0	46.1	7.8	14.5	27.5	4.1
製造業	100.0	48.3	6.4	14.1	30.2	1.0
電機・ガス・熱供給・水道業	100.0	25.0	5.6	16.7	48.6	4.2
情報通信業	100.0	44.1	5.4	16.9	31.4	2.1
運輸業・郵便業	100.0	37.2	1.7	14.6	45.5	1.0
卸売・小売業	100.0	28.9	2.8	19.4	46.6	2.3
金融・保険業	100.0	33.2	2.4	16.2	46.8	1.4
不動産業、物品賃貸業	100.0 *	28.6	4.1	22.4	40.8	4.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	38.6	8.3	12.4	35.9	4.8
宿泊業、飲食サービス業	100.0	34.1	0.6	14.0	46.4	5.0
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	34.6	2.3	20.3	35.3	7.5
教育、学習支援業	100.0	29.8	5.2	19.1	43.0	2.9
医療、福祉	100.0	40.9	5.3	16.4	34.8	2.6
複合サービス事業	100.0	30.3	6.1	21.5	36.4	5.7
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	33.0	3.4	17.9	39.7	6.0
企業規模						
1000人以上	100.0	37.2	3.5	18.0	39.1	2.1
300～999人	100.0	36.5	5.0	17.6	39.0	1.9
100～299人	100.0	36.2	4.3	17.8	39.2	2.5
30～99人	100.0	34.0	4.3	15.8	42.5	3.4
5～29人	100.0	37.0	5.1	12.7	37.0	8.2
4人以下	100.0	38.1	13.3	13.3	17.7	17.7

(2)就業形態

有期契約労働者を就業形態別にみると、「派遣労働者」が34.6%と最も多く、次いで「契約社員」26.0%、「その他のパートタイマー」15.5%となっている。

性別にみると、男性は「契約社員」が最も多く、女性は「派遣労働者」が最も多くなっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、事業所に正社員がいない場合は「契約社員」が最も多く、高度技能活用型、別職務・同水準型、軽易職務型は「派遣労働者」が最も多くなっている。

(第2表)

第2表 性・職務タイプ、就業形態別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性・正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約社員	期間工 (直接雇用)	嘱託社員	短時間のパートタイマー	その他のパートタイマー	派遣労働者	その他
総数	100.0	26.0	1.8	6.3	14.1	15.5	34.6	1.8
男性	100.0	39.4	3.1	9.2	5.5	10.7	30.0	1.9
女性	100.0	18.9	1.0	4.8	18.5	18.0	37.0	1.8
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	37.8	2.4	7.0	7.8	10.2	33.1	1.8
高度技能活用型	100.0	29.9	2.3	11.3	4.5	7.2	41.6	3.2
別職務・同水準型	100.0	25.0	1.4	7.1	14.0	17.1	33.8	1.6
軽易職務型	100.0	15.0	1.1	4.6	20.9	20.2	36.4	1.7
事業所に正社員がいない場合	100.0	25.3	3.7	8.0	14.8	21.6	24.1	2.5

(3)年齢階級

有期契約労働者を年齢階級別にみると、「30歳～34歳」、「35歳～39歳」が共に最も多く16.7%、次いで、「25歳～29歳」14.6%、「40歳～44歳」14.0%となっている。(第3表)

第3表 年齢階級別有期契約労働者の割合及び平均年齢

(単位：%)

	全有期契約労働者計	年 齢 階 級										平均年齢 (歳)	
		15歳～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳		65歳以上
総数	100.0	0.7	4.8	14.6	16.7	16.7	14.0	11.7	7.9	4.9	6.0	2.0	39.9

(4)世帯主との続柄

世帯主との続柄をみると、「世帯主(本人)」が41.0%と最も多く、次いで「世帯主の配偶者」34.0%となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型では「世帯主(本人)」が50.0%、高度技能活用型では「世帯主(本人)」が62.4%であり、別職務・同水準型、事業所に正社員がいない場合でも「世帯主(本人)」が最も多く、軽易職務型では、「世帯主の配偶者」が最も多くなっている。(第4表)

第4表 職務タイプ、世帯主との続柄別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	世帯主(本人)	世帯主の配偶者	子	子の配偶者	孫	父母	祖父母	兄弟姉妹	他の親族	その他
総数	100.0	41.0	34.0	22.8	0.6	0.4	0.2	0.0	0.4	0.0	0.6
職務タイプ											
正社員同様職務型	100.0	50.0	26.0	22.4	0.4	0.3	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3
高度技能活用型	100.0	62.4	19.5	15.8	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
別職務・同水準型	100.0	39.8	35.2	22.6	0.5	0.8	0.4	0.0	0.1	0.0	0.6
軽易職務型	100.0	30.3	42.9	24.2	0.7	0.4	0.1	0.0	0.6	0.1	0.8
事業所に正社員がいない場合	100.0	45.1	32.1	19.1	1.2	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.6

(5) 有期労働契約による年間収入

年間収入をみると、「100万円超～200万円以下」が31.2%と最も多く、次いで「200万円超～300万円以下」25.2%、「50万円超～100万円以下」20.3%となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「200万円超～300万円以下」が最も多くなっており、別職務・同水準型、軽易職務型、事業所に正社員がいない場合では「100万円超～200万円以下」が最も多くなっている。(第5表)

第5表 職務タイプ、年間収入別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	年間収入							
		50万円以下	50万円超～100万円以下	100万円超～200万円以下	200万円超～300万円以下	300万円超～500万円以下	500万円超～1,000万円以下	1,000万円超	
総数	100.0	5.8	20.3	31.2	25.2	13.9	3.3	0.4	
職務タイプ									
正社員同様職務型	100.0	3.0	11.9	25.8	29.8	22.9	6.2	0.4	
高度技能活用型	100.0	4.1	6.3	21.7	29.9	23.5	10.4	4.1	
別職務・同水準型	100.0	4.7	20.1	37.2	24.9	11.0	2.0	0.1	
軽易職務型	100.0	8.4	29.6	34.8	20.9	5.7	0.6	0.1	
事業所に正社員がいない場合	100.0	13.0	22.2	31.5	19.1	13.0	1.2	0.0	

(6) 生活をまかなう主な収入源

主な収入源をみると、「勤務先1カ所からの賃金収入」59.1%、「家族の収入」24.7%となっている。

性別にみると、男女とも「勤務先1カ所からの賃金収入」が最も多くなっているが、女性は男性と比べて、「家族の収入」の割合が高くなっている。(第6表)

第6表 性、主な収入源別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性	全有期契約労働者計	【賃金収入以外】				
		勤務先1カ所からの賃金収入	複数の勤務先からの賃金収入	自らの年金	家族の収入	その他の収入
総数	100.0	59.1	10.7	3.1	24.7	2.4
男性	100.0	67.2	11.6	8.7	8.7	3.8
女性	100.0	54.8	10.2	0.2	33.1	1.7

2 有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況

(1) 契約期間を定めて就業している理由

契約期間を定めて就業している理由をみると、「正社員としての働き口がなかったから」が38.7%と最も多く、次いで「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」32.3%、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」31.0%となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員としての働き口がなかったから」の割合が最も高いのが正社員同様職務型であり、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」の割合が最も高いのが高度技能活用型であった。また、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」の割合が最も高いのは軽易職務型であった。(第7表)

第7表 職務タイプ、契約期間を定めて就業している理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約期間を定めて就業している理由 (複数回答 3つまで)								
		契約期間が自分の希望にあっていたから	勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから	仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから	賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから	正社員と比べると、長く同じ会社に勤める必要がないから	正社員に比べ、勤務時間、仕事の内容が自分の希望にあっていたから	派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	正社員としての働き口がなかったから	その他
総数	100.0	15.3	31.0	32.3	17.6	5.4	11.4	6.4	38.7	13.3
職務タイプ										
正社員同様職務型	100.0	14.8	20.8	27.3	18.1	5.7	7.7	6.8	43.3	16.3
高度技能活用型	100.0	13.1	27.6	39.4	21.3	9.5	10.0	3.2	29.4	15.8
別職務・同水準型	100.0	12.4	29.8	33.8	17.1	5.2	12.4	7.2	41.1	13.5
軽易職務型	100.0	17.8	41.0	35.6	17.1	4.8	14.9	6.2	34.5	9.6
事業所に正社員がいない場合	100.0	10.5	35.2	32.7	14.8	4.3	6.8	3.7	37.7	21.0

(2)現在の契約期間

現在の契約期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が40.0%と最も多くなっており、次いで、「3ヶ月超～6ヶ月以内」22.5%、「2ヶ月超～3ヶ月以内」17.5%となっている。（第8表）

第8表 職務タイプ、現在の契約期間別有期契約労働者の割合及び平均契約期間

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約期間									平均契約期間(月)
		1ヶ月以内	1ヶ月超～2ヶ月以内	2ヶ月超～3ヶ月以内	3ヶ月超～6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	期間の定めはない	
総数	100.0	4.3	4.5	17.5	22.5	40.0	8.1	1.6	1.5	0.0	7.8
職務タイプ											
正社員同様職務型	100.0	3.2	3.1	16.2	21.0	42.4	9.8	2.1	2.3	0.0	8.7
高度技能活用型	100.0	6.3	3.6	11.8	19.0	43.4	10.9	1.4	3.6	0.0	9.2
別職務・同水準型	100.0	3.9	3.7	18.7	20.7	43.3	8.1	0.7	0.8	0.0	7.4
軽易職務型	100.0	5.4	6.1	19.1	25.3	35.6	6.2	1.6	0.7	0.0	6.9
事業所に正社員がない場合	100.0	3.1	6.8	15.4	19.8	42.0	9.3	0.6	3.1	0.0	8.5

(3) 契約期間満了後の希望

契約期間満了後の希望をみると、「引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい」が50.9%で最も多く、次いで「現在の職場で正社員として働きたい」18.6%、「別の会社で正社員として働きたい」が15.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい」では軽易職務型、「現在の職場で正社員として働きたい」では正社員同様職務型、「別の会社で正社員として働きたい」では別職務・同水準型の割合が最も高くなっている。（第9表）

第9表 職務タイプ、契約期間満了後の希望別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	今後も現在の勤務先で働きたいか						その他
		はい、引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい	はい、ただし正社員として働きたい	いいえ、別の会社で有期契約労働者として働きたい	いいえ、別の会社で正社員として働きたい	いいえ、別の会社で派遣社員として働きたい	いいえ、しばらく働きたくない、引退したい	
総数	100.0	50.9	18.6	3.4	15.4	2.6	3.1	6.1
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	45.8	27.3	2.1	15.5	1.7	2.5	5.0
高度技能活用型	100.0	47.5	25.8	4.5	11.8	2.3	3.6	4.5
別職務・同水準型	100.0	48.8	16.4	3.1	18.0	3.2	3.1	7.5
軽易職務型	100.0	56.9	11.2	4.4	14.7	3.3	3.3	6.2
事業所に正社員がない場合	100.0	51.2	10.5	4.3	14.2	1.2	5.6	13.0

(4) 契約更新回数上限、勤続年数上限

勤務先の契約更新回数上限の有無をみると、「契約更新回数上限がない」が95.6%、「契約更新回数上限がある」が4.4%となっている。契約更新回数上限をみると、「2回」、「5回」が19.4%と最も多くなっている。

勤続年数上限の有無をみると、「勤続年数上限がない」が92.3%、「勤続年数上限がある」が7.7%であった。勤続年数上限がある場合の勤続年数上限をみると、「1年超～3年以内」が54.7%と最も多くなっており、次いで、「3年超～5年以内」24.2%、「1年以内」12.2%となっている。（第10-1表、第10-2表）

第10-1表 契約更新回数上限の有無、更新回数上限別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約更新回数上限がない	契約更新回数上限がある	契約更新回数上限								平均更新回数上限(回)
				0回(更新なし)	1回	2回	3回	4回	5回	6回～10回	11回以上	
総数	100.0	95.6	4.4 (100.0)	(5.0)	(12.6)	(19.4)	(17.1)	(17.1)	(19.4)	(7.2)	(2.3)	3.5

注：() は勤務先に契約更新回数上限がある有期契約労働者を100とした割合である。

第10-2表 勤続年数の上限の有無、勤続年数の上限別有期契約労働者の割合

	全有期契約労働者計	勤続年数の上限がない	勤続年数の上限がある	勤続年数の上限					平均勤続年数 上限(年)
				1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	
総数	100.0	92.3	7.7(100.0)	(12.2)	(54.7)	(24.2)	(6.3)	(2.6)	3.7

注：()は勤務先に勤続年数の上限がある有期契約労働者を100とした割合である。

(5) 現在の契約更新回数

現在の契約更新回数をみると、「契約更新している有期契約労働者」は71.9%で、「初回契約の有期契約労働者」は28.1%であった。契約更新している有期契約労働者に更新回数をたずねたところ、「6回～10回」が22.5%で最も多く、次いで「2回」16.1%となっている。また、更新の平均回数は5.7回となっている。

職務タイプ別にみると、事務所に正社員がいない場合を除いた職務タイプにおいて「6回～10回」の割合が最も高くなっている。(第11表)

第11表 職務タイプ、現在の契約更新回数別有期契約労働者の割合及び平均更新回数

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	初回契約の労働者	契約更新している労働者	契約の更新回数										平均更新回数(回)
				1回	2回	3回	4回	5回	6回～10回	11回～15回	16回～20回	21回以上		
総数	100.0	28.1	71.9(100.0)	(15.5)	(16.1)	(14.9)	(8.7)	(9.9)	(22.5)	(6.1)	(4.3)	(2.1)	5.7	
職務タイプ														
正社員同様職務型	100.0	29.5	70.5(100.0)	(14.6)	(18.2)	(15.7)	(8.9)	(10.0)	(22.2)	(5.5)	(3.2)	(1.7)	5.4	
高度技能活用型	100.0	37.6	62.4(100.0)	(15.9)	(12.3)	(13.0)	(11.6)	(13.0)	(19.6)	(7.2)	(6.5)	(0.7)	5.9	
別職務・同水準型	100.0	23.9	76.1(100.0)	(13.8)	(14.1)	(14.4)	(7.7)	(11.6)	(23.2)	(6.8)	(5.1)	(3.3)	6.3	
軽易職務型	100.0	26.8	73.2(100.0)	(16.9)	(15.1)	(14.2)	(8.9)	(8.9)	(22.9)	(6.4)	(4.6)	(2.1)	5.8	
事業所に正社員がいない場合	100.0	37.7	62.3(100.0)	(16.8)	(19.8)	(21.8)	(5.9)	(7.9)	(20.8)	(3.0)	(4.0)	(0.0)	4.6	

注：()は契約を更新している有期契約労働者を100とした割合である。

(6) 現在の通算勤続年数

現在の通算勤続年数をみると、「1年超～3年以内」が30.1%で最も多く、次いで「6ヶ月以内」21.2%、「3年超～5年以内」15.3%となっている。平均勤続年数は3.2年となっている。

職務タイプ別にみると、全ての職務タイプで「1年超～3年以内」の割合が最も高くなっており、次いで「6ヶ月以内」の割合が高くなっている。(第12表)

第12表 職務タイプ、現在の通算勤続年数別有期契約労働者の割合及び平均通算勤続年数

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	勤続年数の上限							平均勤続年数(年)
		6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超		
総数	100.0	21.2	12.4	30.1	15.3	13.4	7.6	3.2	
職務タイプ									
正社員同様職務型	100.0	19.0	12.2	29.3	16.7	13.6	9.2	3.4	
高度技能活用型	100.0	17.6	12.2	32.1	12.2	14.5	11.3	3.5	
別職務・同水準型	100.0	17.3	13.3	29.6	15.8	16.3	7.8	3.4	
軽易職務型	100.0	25.2	12.2	31.1	13.9	11.9	5.8	2.9	
事業所に正社員がいない場合	100.0	24.1	12.3	27.2	19.1	11.7	5.6	3.0	

(7)労働契約締結時の契約・更新に関する労働条件等の明示

労働契約締結時における「契約期間」・「更新の有無」・「更新の判断基準」について明示された割合をみると、「契約期間」が95.4%、「更新の有無」が87.2%、「更新の判断基準」が62.0%であった。

明示手段についてみると、「契約期間」・「更新の有無」・「更新の判断基準」とも「書面で明示された」が最も多くなっているが、「更新の有無」・「更新の判断基準」では「契約期間」と比較して、「口頭で明示された」の割合が高くなっている。（第13-1, 13-2, 13-3表）

第13-1表 契約締結時の契約期間に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

	全有期契約労働者計	明示された	契約期間の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総数	100.0	95.4 (100.0)	(90.6)	(8.6)	(0.7)	4.6

注：（ ）は労働契約締結時に契約期間が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

第13-2表 契約締結時の更新の有無に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

	全有期契約労働者計	明示された	更新の有無の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総数	100.0	87.2 (100.0)	(78.3)	(20.3)	(1.4)	12.8

注：（ ）は労働契約締結時に更新の有無が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

第13-3表 契約締結時の更新の判断基準に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

	全有期契約労働者計	明示された	更新の判断基準の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総数	100.0	62.0 (100.0)	(74.3)	(23.7)	(2.0)	38.0

注：（ ）は労働契約締結時に更新の判断基準が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

(8) 仕事についての満足感

現在満足して働いているかをみると、「満足している」が55.7%となっており、「不満である」が44.3%であった。

職務タイプ別でみると「満足している」の割合が最も高いのが軽易職務型であった。（第14-1表）

第14-1表 職務タイプ、仕事についての満足の有無別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	満足している	不満である
総数	100.0	55.7	44.3
職務タイプ			
正社員同様職務型	100.0	52.4	47.6
高度技能活用型	100.0	50.7	49.3
別職務・同水準型	100.0	50.5	49.5
軽易職務型	100.0	62.0	38.0
事業所に正社員がいない場合	100.0	51.9	48.1

(9) 仕事に満足している理由

仕事に満足している理由（複数回答）をみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」が60.6%で最も多く、次いで、「職場の人間関係が良いから」39.4%、「失業の心配は当面ないから」31.3%となっている。

職務タイプ別にみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」の割合が最も高いのは軽易職務型となっている。また、軽易職務型は「正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから」が、他の職務タイプより約20ポイント高くなっている。（第14-2表）

第14-2表 職務タイプ、満足している理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	満足して働いている有期契約労働者計	満足して働いている理由（複数回答 3つまで）									その他
		失業の心配は当面ないから	賃金水準に満足しているから	労働時間、日数が自分の希望に合致しているから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	休暇制度や福利厚生に満足しているから	職場の人間関係が良いから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員などにステップアップができるから		
総数	(55.7) 100.0	31.3	24.8	60.6	27.0	15.8	39.4	12.1	5.0	8.0	
職務タイプ											
正社員同様職務型	(52.4) 100.0	35.4	29.0	52.6	16.4	19.9	37.7	10.8	7.1	9.2	
高度技能活用型	(50.7) 100.0	38.4	32.1	55.4	15.2	14.3	27.7	14.3	4.5	11.6	
別職務・同水準型	(50.5) 100.0	29.8	25.9	61.3	18.9	14.9	43.1	12.1	5.4	10.7	
軽易職務型	(62.0) 100.0	27.4	20.4	67.4	40.3	13.5	40.8	12.8	3.5	5.3	
事業所に正社員がない場合	(51.9) 100.0	39.3	26.2	57.1	13.1	9.5	34.5	14.3	1.2	13.1	

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、満足して働いている有期契約労働者の割合である。

(10) 仕事に不満がある理由

仕事に不満がある理由（複数回答）をみると、「頑張ってもステップアップが見込めないから」が42.0%、「いつ解雇・雇止めされるかわからないから」が41.1%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が39.9%、「賃金の絶対水準が低いから」が37.0%となっている。（第14-3表）

第14-3表 職務タイプ、不満である理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	働いていて不満がある有期契約労働者計	働いていて不満のある理由（複数回答 3つまで）										その他
		いつ解雇・雇止めされるかわからないから	契約期間が短く、長く働けないから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	労働時間、日数が自分の希望に合致していないから	休暇制度や福利厚生がよくないから	責任が重く、残業が多いから	職場の人間関係が悪いから	契約期間が自分の希望に合致していないから	頑張ってもステップアップが見込めないから	
総数	(44.3) 100.0	41.1	12.0	39.9	37.0	13.1	14.6	11.1	15.9	3.2	42.0	9.9
職務タイプ												
正社員同様職務型	(47.6) 100.0	44.6	10.4	45.7	34.3	11.5	14.2	15.1	15.6	3.2	42.3	8.3
高度技能活用型	(49.3) 100.0	47.7	11.9	46.8	37.6	7.3	22.0	18.3	7.3	3.7	43.1	8.3
別職務・同水準型	(49.5) 100.0	39.0	12.4	40.0	41.9	15.7	15.7	10.7	15.0	3.1	42.6	10.7
軽易職務型	(38.0) 100.0	37.8	13.9	33.9	36.7	14.3	13.1	6.3	17.9	3.2	41.0	10.8
事業所に正社員がない場合	(48.1) 100.0	34.6	10.3	23.1	42.3	12.8	16.7	3.8	16.7	1.3	42.3	17.9

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、働いていて不満のある有期契約労働者の割合である。

(11) 契約更新についての説明

契約更新について受けた説明をみると、「特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明」が32.0%と最も多く、次いで、「期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明」29.5%となっている。（第15表）

第15表 契約更新についての説明内容別有期契約労働者の割合

(単位：%)

全有期契約労働者計	契約更新について受けた説明について					その他	
	原則として更新しない旨の説明	期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明	特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明	期間満了後は正社員として採用する旨の説明	特に説明はない		
総数	100.0	5.9	29.5	32.0	1.4	28.1	3.1

3 正社員との比較による就業の実態

(1) 正社員との比較による、残業時間の有無と平均残業時間

残業の有無についてみると、「残業することがある」は57.7%となっている。

職務タイプ別にみると、「残業することがある」の割合が最も高いのは正社員同様職務型となっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者も、正社員も残業をする」が63.1%、「有期契約労働者は残業せず、正社員はする」が23.6%となっている。平均残業時間の長さでは、「残業時間は等しい」が52.1%と最も多く、次いで「有期契約労働者の方が残業時間が短い」43.3%となっている。(第16-1, 16-2表)

第16-1表 職務タイプ、残業の有無、平均残業時間別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が残業することは少ない	有期契約労働者が残業することがある	平均残業時間			
				週10時間以内	週10時間超20時間以内	週20時間超30時間以内	週30時間超
総数	100.0	42.3	57.7 (100.0)	(64.4)	(17.7)	(9.2)	(8.7)
職務タイプ							
正社員同様職務型	100.0	30.4	69.6 (100.0)	(59.3)	(19.2)	(10.7)	(10.8)
高度技能活用型	100.0	36.7	63.3 (100.0)	(49.3)	(23.6)	(7.9)	(19.3)
別職務・同水準型	100.0	43.5	56.5 (100.0)	(70.0)	(16.3)	(7.9)	(5.8)
軽易職務型	100.0	52.5	47.5 (100.0)	(69.4)	(16.0)	(8.5)	(6.1)
事業所に正社員がない場合	100.0	54.3	45.7 (100.0)	(82.4)	(10.8)	(1.4)	(5.4)

注：() は残業することがある有期契約労働者を100とした割合である。

第16-2表 職務タイプ、正社員と比較した残業の有無、平均残業時間の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計	有期契約労働者は残業せず、正社員はする	有期契約労働者は残業をして、正社員はしない	有期契約労働者は残業せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も残業をする	平均残業時間の長さ		
						有期契約労働者の方が残業時間が長い	有期契約労働者の方が残業時間が短い	残業時間は等しい
総数	(56.4) 100.0	23.6	3.1	10.2	63.1 [100.0]	[4.6]	[43.3]	[52.1]
職務タイプ								
正社員同様職務型	(71.8) 100.0	13.8	3.1	12.2	70.9 [100.0]	[5.1]	[29.8]	[65.2]
高度技能活用型	(69.7) 100.0	25.3	12.3	6.5	55.8 [100.0]	[18.6]	[30.2]	[51.2]
別職務・同水準型	(49.8) 100.0	26.7	3.3	10.9	59.1 [100.0]	[5.6]	[54.0]	[40.4]
軽易職務型	(48.0) 100.0	35.7	1.5	7.6	55.2 [100.0]	[1.0]	[64.4]	[34.6]

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、正社員の残業の有無について「わからない」と回答せず、正社員と残業時間の長さが比較できる有期契約労働者をさし、() は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

注：[] は有期契約労働者と正社員ともに残業があると回答した有期契約労働者を100とした割合である。

(2) 正社員との比較による、異動・転勤の有無と範囲

異動・転勤の有無についてみると、「異動・転勤することがある」が16.3%となっている。

異動・転勤することがある場合の異動・転勤の範囲についてみると、「ブロック内など地域の限定がある」が32.9%と最も多くなっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員はする」が56.7%、「有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする」は20.3%となっている。有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする場合の異動・転勤の範囲では「有期契約労働者と正社員とも事業所外の異動がある」が43.9%と最も多く、次いで、「有期契約労働者と正社員とも事業所内のみの異動」28.8%、「有期契約労働者は事業所内の異動のみで、正社員は事業所外の異動がある」21.4%となっている。(第17-1, 17-2表)

第17-1表 職務タイプ、異動・転勤の有無、範囲別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が異動・転勤することはない	有期契約労働者が異動・転勤することがある	異動・転勤の範囲				わからない
				全国転勤など転勤先の制限がない	ブロック内など地域の限定がある	事業所内の異動のみであるが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署など異動先の制限がある	
総数	100.0	75.5	16.3 (100.0)	(18.3)	(32.9)	(27.1)	(21.7)	8.2
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	69.3	21.5 (100.0)	(19.0)	(32.1)	(27.7)	(21.3)	9.2
高度技能活用型	100.0	67.0	24.4 (100.0)	(31.5)	(35.2)	(24.1)	(9.3)	8.6
別職務・同水準型	100.0	76.4	15.5 (100.0)	(13.7)	(34.4)	(31.3)	(20.6)	8.1
軽易職務型	100.0	81.6	11.6 (100.0)	(16.8)	(30.1)	(25.7)	(27.4)	6.8
事業所に正社員がない場合	100.0	77.8	8.6 (100.0) *	(14.3)	(78.6)	(7.1)	(0.0)	13.6

注：() は異動・転勤することがある有期契約労働者を100とした割合である。

第17-2表 職務タイプ、正社員と比較した異動・転勤の有無、範囲の割合

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計	有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員はする	有期契約労働者は異動・転勤をして、正社員はしない	有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする	異動・転勤の範囲			
						有期契約労働者と正社員とも事業所内のみの異動	有期契約労働者は事業所内の異動のみで、正社員は事業所外の異動がある	有期契約労働者は事業所外の異動があり、正社員は事業所内の異動のみ	有期契約労働者と正社員とも事業所外の異動がある
総数	(60.8) 100.0	56.7	1.1	22.0	20.3 [100.0]	[28.8]	[21.4]	[6.0]	[43.9]
職務タイプ									
正社員同様職務型	(71.2) 100.0	45.5	1.2	27.6	25.7 [100.0]	[31.5]	[18.6]	[4.2]	[45.6]
高度技能活用型	(65.6) 100.0	44.1	1.4	24.1	30.3 [100.0] *	[18.2]	[13.6]	[18.2]	[50.0]
別職務・同水準型	(58.4) 100.0	62.5	1.6	19.2	16.7 [100.0]	[26.5]	[26.5]	[10.8]	[36.1]
軽易職務型	(56.7) 100.0	68.8	0.6	16.3	14.3 [100.0]	[27.2]	[26.6]	[3.8]	[42.4]

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、有期契約労働者自身、正社員の異動・転勤の有無について「わからない」と回答せず、正社員と異動・転勤の範囲が比較できる有期契約労働者をさし、() は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

注：[] は有期契約労働者と正社員ともに異動・転勤があると回答した有期契約労働者を100とした割合である。

(3) 正社員との比較による、昇進の有無

昇進の有無をみると「昇進することがある」が15.6%で、「昇進することはない」が67.5%となっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者は昇進せず、正社員はする」が77.2%と最も多く、次いで「有期契約労働者も、正社員も昇進する」19.1%となっている。(第18-1, 18-2表)

第18-1表 職務タイプ、昇進の有無別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が昇進することがある	有期契約労働者が昇進することはない	わからない
総数	100.0	15.6	67.5	16.9
職務タイプ				
正社員同様職務型	100.0	17.0	67.7	15.3
高度技能活用型	100.0	16.3	71.9	11.8
別職務・同水準型	100.0	15.8	67.8	16.4
軽易職務型	100.0	14.8	67.2	18.0
事業所に正社員がない場合	100.0	8.0	59.9	32.1

第18-2表 職務タイプ、正社員と比較した昇進の有無の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計	有期契約労働者は昇進せず、正社員はする				有期契約労働者も、正社員も昇進する	
		有期契約労働者は昇進せず、正社員はする	有期契約労働者は昇進し、正社員はしない	有期契約労働者は昇進せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も昇進する		
総数	(70.0)	100.0	77.2	0.6	3.2	19.1	
職務タイプ							
正社員同様職務型	(77.6)	100.0	74.7	0.5	4.2	20.5	
高度技能活用型	(73.3)	100.0	74.7	4.9	5.6	14.8	
別職務・同水準型	(70.2)	100.0	78.7	0.5	2.7	18.1	
軽易職務型	(68.2)	100.0	79.4	0.2	2.0	18.5	

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、有期契約労働者自身、正社員の昇進の有無について「わからない」と回答せず、正社員と昇進の有無が比較できる有期契約労働者をさし、() は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

(4) 正社員との比較による、基本給の水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、正社員と比較した基本給の水準についてみると、「正社員に比べてかなり低い」が48.0%と最も多く、次いで「正社員に比べて少し低い」が21.1%、「正社員と同水準」が9.0%となっている。

職務タイプ別にみると、いずれのタイプでも「正社員に比べてかなり低い」が最も多くなっている。「比較対象となる正社員の水準を上回る」の割合が最も高いのは高度技能活用型であり、「正社員と同水準」は正社員同様職務型、高度技能活用型が同程度の割合で高くなっている。(第19表)

第19表 職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計	比較対象となる正社員の水準を上回る				正社員に比べて少し低い		わからない
		正社員と同水準	正社員に比べて少し低い	正社員に比べてかなり低い				
総数	(96.8)	100.0	4.3	9.0	21.1	48.0	17.5	
職務タイプ								
正社員同様職務型	(100.0)	100.0	6.4	16.6	23.8	40.6	12.5	
高度技能活用型	(100.0)	100.0	15.8	16.7	18.6	35.7	13.1	
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	3.3	5.2	21.2	48.3	22.0	
軽易職務型	(100.0)	100.0	1.6	2.7	18.9	56.1	20.7	

注：() は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。

(5) 正社員との比較による、退職金の有無と水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、退職金の有無をみると、「退職金がある」は10.2%となっている。有期契約労働者の退職金がある場合の退職金の水準をみると、「正社員に比べて少ない」が75.9%で最も多くなっており、次いで「正社員とほぼ同水準」が17.6%、「正社員に比べて多い」6.5%となっている。

職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合及び退職金の水準が「正社員に比べて多い」の割合が最も高いのは高度技能活用型となっている。(第20表)

第20表 職務タイプ、正社員と比較した退職金の有無、水準別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計	有期契約労働者の退職金がない	有期契約労働者の退職金がある	退職金の水準			わからない	
				正社員に比べて多い	正社員とほぼ同水準	正社員に比べて少ない		
総数	(96.8)	100.0	74.5	10.2 [100.0]	[6.5]	[17.6]	[75.9]	15.3
職務タイプ								
正社員同様職務型	(100.0)	100.0	75.4	12.1 [100.0]	[6.8]	[26.8]	[66.4]	12.5
高度技能活用型	(100.0)	100.0	77.4	15.8 [100.0] *	[34.3]	[28.6]	[37.1]	6.8
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	74.6	10.6 [100.0]	[2.2]	[10.0]	[87.8]	14.8
軽易職務型	(100.0)	100.0	73.4	7.6 [100.0]	[2.0]	[6.1]	[91.9]	19.0

注：() は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。

注：[] は事業所に正社員がいる有期契約労働者のうち、退職金がある有期契約労働者を100とした割合である。

(6) 正社員との比較による、賞与の有無と水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、賞与の有無をみると、「賞与あり」は28.0%となっている。有期契約労働者について賞与がある場合の賞与の水準についてみると、「正社員に比べて少ない」が85.6%で最も多く、次いで「正社員とほぼ同水準」11.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「賞与あり」の割合が最も高いのは正社員同様職務型となっている。賞与の水準をみると、「正社員に比べて少ない」の割合は軽易職務型が最も高くなっており、「正社員とほぼ同水準」、「正社員に比べて多い」の割合は高度技能活用型が最も高くなってきている。(第21表)

第21表 職務タイプ、正社員と比較した賞与の有無、水準別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計	有期契約労働者の賞与なし	有期契約労働者の賞与あり	賞与の水準			わからない
				正社員に比べて多い	正社員とほぼ同水準	正社員に比べて少ない	
総数	(96.8) 100.0	61.2	28.0 [100.0]	[3.0]	[11.4]	[85.6]	10.8
職務タイプ							
正社員同様職務型	(100.0) 100.0	56.6	35.3 [100.0]	[3.0]	[16.5]	[80.5]	8.1
高度技能活用型	(100.0) 100.0	67.0	28.0 [100.0]	[22.6]	[27.4]	[50.0]	5.0
別職務・同水準型	(100.0) 100.0	62.2	25.1 [100.0]	[1.4]	[8.0]	[90.6]	12.7
軽易職務型	(100.0) 100.0	64.4	22.5 [100.0]	[0.9]	[3.4]	[95.7]	13.1

注：() は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。

注：[] は事業所に正社員がいる有期契約労働者のうち、賞与がある有期契約労働者を100とした割合である。

(7) 正社員との比較による、教育訓練機会

教育訓練機会をみると、「教育訓練機会はない」の割合が40.6%となっている。教育訓練機会の程度をみると、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」が19.7%と最も多く、次いで「業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」が14.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「教育訓練機会はない」の割合が最も高いのは軽易職務型となっている。教育訓練機会の程度をみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」が最も多くなっている。別職務・同水準型、軽易職務型では「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」が最も多くなっている。(第22表)

第22表 職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	勤務先に正社員がいる				勤務先に正社員がいない			わからない	
		正社員よりも教育訓練機会は充実している	正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている	業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ	全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない	教育訓練機会は充実している	業務に必要な教育訓練機会は与えられている	教育訓練機会は少ない		
総数	100.0	1.4	7.7	14.4	19.7	0.1	0.6	0.5	40.6	14.9
職務タイプ										
正社員同様職務型	100.0	1.8	14.1	18.4	17.4	0.0	0.0	0.0	37.0	11.3
高度技能活用型	100.0	6.3	11.3	17.2	14.5	0.0	0.0	0.0	42.5	8.1
別職務・同水準型	100.0	1.3	4.7	15.4	20.8	0.0	0.0	0.0	40.4	17.3
軽易職務型	100.0	0.7	3.3	11.2	23.5	0.0	0.0	0.0	43.8	17.5
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	17.3	16.7	40.7	22.2

(8) 正社員転換制度の有無

正社員転換制度の有無をみると、「正社員転換制度がある」が25.4%、「正社員転換制度がない」が47.6%となっている。(第23表)

第23表 正社員転換制度の有無別有期契約労働者の割合

正社員転換制度の有無	割合
正社員転換制度がある	25.4
正社員転換制度がない	47.6
わからない	27.0

(9) 労働契約について最も改善してほしい点

労働契約について最も改善してほしい点を見ると、「賃金等の労働条件を改善してほしい」が24.6%と最も多く、次いで「正社員として雇用してほしい」22.1%となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「正社員として雇用してほしい」が最も多くなっており、別職務・同水準型、軽易職務型、事業所に正社員がいない場合では「賃金等の労働条件を改善してほしい」が最も多くなっている。(第24表)

第24表 職務タイプ、現在の労働契約について最も改善してほしい点別有期契約労働者の割合

		(単位：%)						
正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	正社員として雇用してほしい	現在の有期契約のままではよいから、更新を続け、長期間働きたい	正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	賃金等の労働条件を改善してほしい	会社の職業訓練を充実させてほしい	特に改めてもらう必要はない	その他
総数	100.0	22.1	20.1	10.8	24.6	1.8	15.7	5.0
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	31.5	19.1	8.9	22.4	1.2	12.6	4.3
高度技能活用型	100.0	31.2	17.2	9.5	20.4	1.4	15.4	5.0
別職務・同水準型	100.0	19.6	19.0	10.0	30.9	2.5	12.6	5.5
軽易職務型	100.0	14.2	22.4	13.6	23.6	1.9	19.5	4.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	11.7	15.4	3.1	34.6	3.7	21.0	10.5

4 解雇・雇止め

(1) 解雇・雇止めの経験

解雇・雇止めの経験をみると、有期契約労働者のうち「自分に解雇・雇止め経験がある」者の割合は20.7%となっており、「自分に解雇・雇止め経験がない」者(79.3%)のうち「自分にはないが、同僚に解雇・雇止めがあった」者の割合は37.2%となっている。(第25表)

第25表 解雇・雇止めの有無、経験者別有期契約労働者の割合

		(単位：%)			
	全有期契約労働者計	自分に解雇・雇止めの経験がある	自分に解雇・雇止めの経験がない	自分にはないが、同僚に解雇・雇止めがあった	自分にも同僚にもなかった
総数	100.0	20.7	79.3 (100.0)	(37.2)	(62.8)

注：() は自分が解雇・雇止めされた経験がない有期契約労働者を100とした割合である。

(2) 雇止めの理由

雇止めの理由(複数回答)をみると、「景気要因などによる業務量の減少」が42.0%と最も多く、次いで「経営状況の悪化」が32.3%、「契約期間の満了」27.6%となっている。(第26表)

第26表 雇止めの理由別有期契約労働者の割合

		(単位：%)							
解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計		雇止めの理由(複数回答 3つまで)							
		景気要因などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の打ち切り・終了	契約期間の満了	契約回数・契約期間・年齢の上限に達したため	その他	特に説明なし
総数	(50.2) 100.0	42.0	32.3	20.2	21.2	27.6	6.7	14.7	6.7

注：() は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。

(3) 雇止め時の手続

雇止め時の手続をみると、「契約を更新しない旨が口頭で伝えられた」が49.6%と最も多く、次いで「上司又は人事担当者との個別面談」19.6%、「契約を更新しない旨が書面で伝えられた」16.0%と続いている。(第27表)

第27表 雇止めに先立つ手続、通告時期別有期契約労働者の割合

解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	契約を更新しない旨が書面で伝えられた	書面での通告時期			口頭での通告時期			予告手当の支給	労使協議	上司又は人事担当者との個別面談	その他				
		契約満了日の30日以上前	契約満了日の1日から29日前	契約満了日の当日	契約満了日の30日以上前	契約満了日の1日から29日前	契約満了日の当日								
		割合	割合	割合	割合	割合	割合								
総数	(50.2)	100.0	16.0	[77.1]	[20.7]	[2.2]	49.6	[100.0]	[61.6]	[34.4]	[3.9]	3.3	1.0	19.6	10.4

注：() は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。
 注：[] は契約を更新しない旨が書面で伝えられた有期契約労働者を100とした割合である。
 注：() は契約を更新しない旨が口頭で伝えられた有期契約労働者を100とした割合である。

(4) 雇止め時のトラブル

雇止め時のトラブルの有無をみると、「トラブルになったことがある」は41.4%となっている。トラブルになったことがある場合のトラブルの原因(複数回答)についてみると、「雇止めの理由が納得できなかった」が52.8%と最も多く、次いで「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」27.7%、「雇止めの人選が納得できなかった」24.4%となっている。(第28表)

第28表 雇止めをめぐるトラブルの有無、原因別有期契約労働者の割合

解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	トラブルになったことはない	トラブルになったことがある	トラブルの原因(複数回答 3つまで)				その他			
			雇止めの理由が納得できなかった	雇止めの人選が納得できなかった	契約更新の可能性について労使の認識が異なっていた	雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった				
総数	(50.2)	100.0	58.6	41.4	[100.0]	[52.8]	[24.4]	[13.4]	[27.7]	[21.9]

注：() は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。
 注：[] は雇止めをめぐるトラブルがあった有期契約労働者を100とした割合である。

5 契約期間途中での退職申出の有無

現在の勤務先で働き始めるより前に有期契約労働者として働いた経験のある有期契約労働者のうち、退職を申し出たことがある者の割合は29.4%となっており、そのうち損害賠償を求められたことがある者の割合は4.0%、退職申出の時期は契約期間の始期から3ヶ月超～6ヶ月以内、1年超～2年以内が最も多く16.8%となっている。(第29表)

第29表 契約期間途中での退職申出の有無、その労働者に対する損害賠償請求の有無、退職を申し出た時期別有期契約労働者の割合

以前に有期契約労働者であった有期契約労働者計	退職を申し出たことはない	退職を申し出たことがある	退職を申し出たことがある	損害賠償請求の有無			
				求められたことはない	求められたことがある		
総数	(19.8)	100.0	70.6	29.4	[100.0]	[96.0]	[4.0]

以前に有期契約労働者であった有期契約労働者計	退職を申し出たことはない	退職を申し出たことがある	退職を申し出た時期									
			契約期間の始期から1ヶ月以内	契約期間の始期から1ヶ月超～3ヶ月以内	契約期間の始期から3ヶ月超～6ヶ月以内	契約期間の始期から6ヶ月超～1年以内	契約期間の始期から1年超～2年以内	契約期間の始期から2年超～3年以内	契約期間の始期から3年超			
総数	(19.8)	100.0	70.6	29.4	[100.0]	[13.6]	[16.0]	[16.8]	[15.2]	[16.8]	[9.6]	[12.0]

注：以前に有期契約労働者であった有期契約労働者とは、現在の勤務先で働き始めるより前に有期契約労働者として働いた経験のある有期契約労働者をさし、() は全有期契約労働者に対する割合である。
 注：[] は退職を申し出たことがある有期契約労働者を100とした割合である。

実態調査(個人調査)の追加集計

(年齢、就業形態、勤続年数別)

I 追加集計(年齢別)

I-1. 就業形態

年齢	契約社員	接期間 雇用(直)	嘱託社員	マバ短 パート 時間の タイ	マバそ パート 他の タイ	派遣労働者	その他	総計
15～19歳	11.1	2.8	2.8	47.2	19.4	16.7	0.0	100.0
20～24歳	24.4	1.7	4.5	14.0	19.0	33.5	2.9	100.0
25～29歳	26.4	1.8	6.0	7.9	11.6	43.6	2.6	100.0
30～34歳	24.7	2.3	3.5	11.1	11.7	45.3	1.4	100.0
35～39歳	24.3	1.7	4.6	14.7	13.1	40.5	1.1	100.0
40～44歳	22.5	1.3	3.4	17.7	16.7	37.9	0.4	100.0
45～49歳	24.4	1.2	5.1	16.6	21.9	28.7	2.1	100.0
50～54歳	28.1	2.0	6.3	19.5	19.5	21.8	2.8	100.0
55～59歳	32.4	3.7	9.8	16.4	22.5	13.1	2.0	100.0
60～64歳	34.9	1.0	25.2	9.0	12.6	13.6	3.7	100.0
65歳以上	39.8	1.0	13.3	13.3	14.3	15.3	3.1	100.0
総計	26.0	1.8	6.3	14.1	15.5	34.6	1.8	100.0

I-2. 1回当たりの契約期間

年齢	1ヶ月以内	2ヶ月以内	3ヶ月以内	6ヶ月以内	1年以上以内	1年以上2年以内	2年以上3年以内	3年以上	総計
15～19歳	11.1	2.8	19.4	27.8	30.6	8.3	0.0	0.0	100.0
20～24歳	6.6	7.9	15.7	24.8	36.4	6.2	1.2	1.2	100.0
25～29歳	5.6	4.5	20.9	20.7	35.6	8.6	2.3	1.8	100.0
30～34歳	4.8	5.6	23.6	21.3	34.0	7.2	2.0	1.4	100.0
35～39歳	4.2	4.2	21.2	20.5	39.2	7.6	1.4	1.7	100.0
40～44歳	4.4	5.0	19.3	25.0	36.5	7.3	1.6	0.9	100.0
45～49歳	4.8	4.4	13.8	28.2	39.3	7.4	1.0	1.0	100.0
50～54歳	2.8	4.3	10.6	24.1	46.3	7.8	1.3	2.8	100.0
55～59歳	2.5	3.3	9.8	24.6	48.0	8.6	1.6	1.6	100.0
60～64歳	0.3	0.7	6.3	13.3	63.1	13.6	1.0	1.7	100.0
65歳以上	2.0	3.1	4.1	19.4	54.1	15.3	1.0	1.0	100.0
総計	4.3	4.5	17.5	22.5	40.0	8.1	1.6	1.5	100.0

I-3. 年間収入額

年齢	50万円以下	50万円超	100万円超	150万円超	200万円超	250万円超	300万円超	総計
15～19歳	38.9	30.6	16.7	5.6	8.3	0.0	0.0	100.0
20～24歳	8.7	21.5	46.7	17.8	5.0	0.0	0.4	100.0
25～29歳	5.1	13.8	31.9	35.0	14.0	0.3	0.0	100.0
30～34歳	3.5	17.8	29.6	30.9	15.6	2.0	0.6	100.0
35～39歳	6.4	20.4	29.6	24.7	16.4	2.5	0.0	100.0
40～44歳	7.7	23.0	29.3	24.6	11.7	3.6	0.0	100.0
45～49歳	5.5	25.6	33.3	18.3	9.6	6.8	0.9	100.0
50～54歳	4.3	26.8	32.9	17.5	12.4	5.3	0.8	100.0
55～59歳	5.3	18.9	26.6	24.6	15.6	7.8	1.2	100.0
60～64歳	3.7	14.3	28.9	21.9	24.9	6.0	0.3	100.0
65歳以上	8.2	25.5	34.7	19.4	9.2	3.1	0.0	100.0
総計	5.8	20.3	31.2	25.2	13.9	3.3	0.4	100.0

I-4. 主な収入源

年齢	入から勤務先1の賃金収入	入から複数の勤務先の賃金収入	自らの年金	家族の収入	その他の収入	総計
15～19歳	33.3	5.6	0.0	55.6	5.6	100.0
20～24歳	56.2	15.7	0.0	25.6	2.5	100.0
25～29歳	68.7	9.8	0.0	19.4	2.1	100.0
30～34歳	66.1	10.9	0.0	20.7	2.3	100.0
35～39歳	63.2	12.8	0.0	22.5	1.4	100.0
40～44歳	56.4	9.9	0.0	31.9	1.9	100.0
45～49歳	50.4	13.3	0.0	33.0	3.2	100.0
50～54歳	51.9	13.4	0.0	32.7	2.0	100.0
55～59歳	58.6	5.7	0.0	29.5	6.1	100.0
60～64歳	54.2	3.0	30.6	8.6	3.7	100.0
65歳以上	26.5	1.0	65.3	6.1	1.0	100.0
総計	59.1	10.7	3.1	24.7	2.4	100.0

I-5. 勤務先事業所における正社員との比較

年齢	従事正社員と同様の職務に従事	内容正社員よりも高度な職務に従事	あるが、高度でも軽易でもない職務に従事	正社員よりも軽易な職務に従事	い事業所に正社員がいない	総計
15～19歳	19.4	13.9	13.9	47.2	5.6	100.0
20～24歳	29.3	3.3	19.8	42.6	5.0	100.0
25～29歳	36.9	2.7	15.7	41.7	2.9	100.0
30～34歳	36.3	4.3	15.8	41.0	2.6	100.0
35～39歳	36.0	4.0	17.6	40.0	2.4	100.0
40～44歳	34.3	3.4	16.9	42.8	2.6	100.0
45～49歳	36.1	5.0	18.8	37.4	2.7	100.0
50～54歳	37.0	4.8	21.8	32.7	3.8	100.0
55～59歳	45.1	7.0	15.6	29.9	2.5	100.0
60～64歳	43.9	6.3	12.0	30.9	7.0	100.0
65歳以上	30.6	11.2	14.3	34.7	9.2	100.0
総計	36.4	4.4	17.0	39.0	3.2	100.0

I-6. 有期契約労働者になることを選んだ理由(複数回答 3つまで)

年齢	契約期間が自分の希望にあっていたから	自働務時間の希望、日数が短かった	仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていた	賃金などの待遇が自分の希望にあっていた	同じ会社から勤めると、長くないから	正社員に比べ、勤務時間が短いから	派遣社員に比べ、直接雇	用であり安心感があるから	正社員として働き口がなかったから	その他
15～19歳	33.3	30.6	27.8	33.3	8.3	11.1	11.1	5.6	22.2	
20～24歳	20.2	25.2	33.9	22.3	8.3	6.6	5.0	34.7	17.4	
25～29歳	18.6	25.4	37.9	18.3	8.2	13.4	5.2	39.4	12.4	
30～34歳	16.9	29.2	34.5	21.0	6.7	10.5	7.5	39.3	11.0	
35～39歳	17.3	33.1	33.0	18.0	4.3	13.9	6.2	37.6	12.2	
40～44歳	15.9	34.2	31.9	16.3	5.4	10.6	6.6	39.5	10.0	
45～49歳	12.0	36.9	31.6	17.8	3.4	12.8	6.7	40.9	10.8	
50～54歳	9.6	34.2	25.1	15.2	4.1	10.4	5.6	40.8	13.7	
55～59歳	7.0	27.9	27.5	13.5	2.5	8.2	7.8	47.1	14.3	
60～64歳	12.3	27.2	27.6	12.0	4.0	8.0	6.3	32.9	27.2	
65歳以上	11.2	31.6	27.6	7.1	3.1	12.2	4.1	29.6	28.6	
総計	15.3	31.0	32.3	17.6	5.4	11.4	6.4	38.7	13.3	

I-7. 現在の勤務先での勤続年数

年齢	内6ヶ月以内	内6ヶ月を超え1年以内	1年以上3年以内	3年以上5年以内	5年以上10年以内	10年以上	総計
15～19歳	41.7	19.4	33.3	2.8	2.8	0.0	100.0
20～24歳	35.5	22.3	36.0	5.0	1.2	0.0	100.0
25～29歳	28.3	14.0	35.7	14.8	7.1	0.1	100.0
30～34歳	23.6	15.3	31.1	16.0	11.0	2.9	100.0
35～39歳	21.6	11.9	31.3	15.3	13.7	6.2	100.0
40～44歳	19.6	11.7	29.8	15.6	15.6	7.7	100.0
45～49歳	19.1	9.1	27.0	16.1	19.1	9.6	100.0
50～54歳	14.2	8.9	25.3	14.9	22.8	13.9	100.0
55～59歳	9.4	7.8	29.1	22.1	14.3	17.2	100.0
60～64歳	12.0	11.6	22.3	14.0	11.6	28.6	100.0
65歳以上	12.2	6.1	19.4	25.5	25.5	11.2	100.0
総計	21.2	12.4	30.1	15.3	13.4	7.6	100.0

I-8. 今後も現在の勤務先で働きたいか

年齢	働のほ 者職い、 と場と して、 働有期 き約 たい たい	は い、 た だ し 正 社 員	て有 働期 き契 たい約 たい 別 の 会 社 で	い正 社 員 と し て 働 き た い	た派 遣 社 員 と し て 働 き た い	た き い え、 し ば ら く 働 き た い	そ の 他	総 計
15～19歳	44.4	16.7	16.7	8.3	2.8	5.6	5.6	100.0
20～24歳	40.9	21.9	4.1	19.0	1.7	3.3	9.1	100.0
25～29歳	38.4	23.4	2.9	21.2	3.4	4.0	6.7	100.0
30～34歳	42.6	23.0	3.7	19.0	3.5	3.4	4.8	100.0
35～39歳	46.6	22.1	2.6	14.7	3.4	2.3	8.3	100.0
40～44歳	49.1	17.7	3.4	18.9	2.9	1.6	6.4	100.0
45～49歳	60.7	15.9	4.1	13.0	1.4	0.5	4.4	100.0
50～54歳	58.2	17.0	2.8	12.9	1.5	1.8	5.8	100.0
55～59歳	68.9	11.1	3.7	7.0	0.8	4.9	3.7	100.0
60～64歳	79.1	3.3	2.3	1.3	1.7	7.6	4.7	100.0
65歳以上	70.4	2.0	3.1	4.1	1.0	12.2	7.1	100.0
総計	50.9	18.6	3.4	15.4	2.6	3.1	6.1	100.0

I-9. 満足して働いているか

年齢	満 足 し て い る	不 満 で あ る	総 計
15～19歳	69.4	30.6	100.0
20～24歳	61.2	38.8	100.0
25～29歳	57.7	42.3	100.0
30～34歳	55.0	45.0	100.0
35～39歳	52.9	47.1	100.0
40～44歳	52.8	47.2	100.0
45～49歳	52.6	47.4	100.0
50～54歳	49.4	50.6	100.0
55～59歳	52.0	48.0	100.0
60～64歳	72.8	27.2	100.0
65歳以上	74.5	25.5	100.0
総計	55.7	44.3	100.0

I-10. 満足している理由(9. で「満足している」と回答した者を対象、最大3つまでの複数選択)

年齢	失業の心配は当面ないから	賃金水準に満足しているから	自分の希望に合致しているから	労働時間、日数が少ないから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	生活に満足しているから	休暇制度や福利厚生が良いから	職場の人間関係が良いから	希望に合致しているから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員なほどできるから	その他
15～19歳	28.0	28.0	44.0	24.0	12.0	44.0	12.0	16.0	4.0			
20～24歳	27.0	31.8	48.0	25.7	14.2	41.2	11.5	4.7	10.8			
25～29歳	28.2	28.9	54.0	28.0	15.9	45.7	9.5	6.9	6.9			
30～34歳	27.0	23.5	56.4	28.3	15.7	41.2	12.0	8.9	9.2			
35～39歳	28.3	25.4	63.5	27.9	19.0	42.4	7.9	5.7	9.1			
40～44歳	29.5	24.4	66.9	30.9	10.8	39.0	10.3	4.1	7.6			
45～49歳	30.5	20.5	65.3	27.6	15.3	44.8	13.0	3.2	6.8			
50～54歳	40.0	28.7	66.2	19.0	19.5	32.3	13.3	1.5	5.6			
55～59歳	47.2	23.6	62.2	20.5	18.1	26.8	11.8	3.1	7.1			
60～64歳	42.5	20.5	59.8	24.7	18.3	25.6	21.0	0.5	9.1			
65歳以上	32.9	16.4	71.2	27.4	8.2	28.8	30.1	0.0	6.8			
総計	31.3	24.8	60.6	27.0	15.8	39.4	12.1	5.0	8.0			

I-11. 不満である理由(9. で「不満である」と回答した者を対象、最大3つまでの複数選択)

年齢	いさいつから解雇か雇わなめ	長らく働けないから	契約期間が短いから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	自分の希望に合致しないから	労働時間、日数が少ないから	生活に満足しているから	休暇制度や福利厚生が良いから	責任が重く、残業が多いから	職場の人間関係が悪いから	希望に合致しているから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張っても見込みがないから	その他
15～19歳	27.3	0.0	9.1	18.2	36.4	18.2	18.2	36.4	0.0	36.4	9.1				
20～24歳	27.7	17.0	35.1	41.5	22.3	14.9	11.7	17.0	2.1	25.5	13.8				
25～29歳	36.9	12.6	41.4	33.3	11.0	13.9	11.0	16.8	3.2	44.7	11.7				
30～34歳	41.8	10.1	40.7	38.0	10.6	14.6	10.9	16.8	2.4	46.5	8.8				
35～39歳	47.6	13.0	41.0	35.1	10.4	13.0	9.9	15.3	3.1	42.0	11.5				
40～44歳	41.2	11.5	39.4	32.7	12.7	13.6	8.8	17.3	2.7	43.9	10.0				
45～49歳	48.4	12.6	40.8	37.5	14.4	14.8	15.2	15.2	5.1	39.7	8.3				
50～54歳	39.0	13.5	36.0	41.5	18.0	13.5	12.0	14.0	3.0	40.5	11.5				
55～59歳	37.6	6.0	44.4	41.9	15.4	23.9	12.0	12.0	5.1	44.4	5.1				
60～64歳	29.3	14.6	41.5	40.2	11.0	17.1	11.0	15.9	0.0	31.7	4.9				
65歳以上	24.0	12.0	28.0	68.0	20.0	12.0	4.0	12.0	8.0	36.0	12.0				
総計	41.1	12.0	39.9	37.0	13.1	14.6	11.1	15.9	3.2	42.0	9.9				

I-12. 正社員と比べた基本給の水準

年齢	準る比較 を上社員 回対象 るのとな 水	準正 社員 と 同 水	て正 社員 に 比 べ	て正 社員 と 比 べ	わ か ら な い	総 計
15~19歳	2.9	17.6	14.7	38.2	26.5	100.0
20~24歳	3.5	11.7	30.0	35.2	19.6	100.0
25~29歳	3.8	8.2	26.9	42.5	18.6	100.0
30~34歳	4.2	11.3	22.1	46.5	15.9	100.0
35~39歳	3.7	7.5	22.1	48.6	18.1	100.0
40~44歳	5.1	8.7	17.3	47.7	21.1	100.0
45~49歳	5.3	9.7	20.6	50.4	14.1	100.0
50~54歳	5.5	8.2	13.2	55.8	17.4	100.0
55~59歳	3.4	8.4	21.0	50.8	16.4	100.0
60~64歳	4.3	8.2	18.9	56.4	12.1	100.0
65歳以上	4.5	5.6	11.2	52.8	25.8	100.0
総計	4.3	9.0	21.1	48.0	17.5	100.0

I-13. 現在の労働契約についてもっとも改善してほしいと思う点

年齢	い正 社員 と し て 雇 用 し て ほ し	間 働 か ら い 更 新 を 続 け 、 長 期 よ	現 在 の 有 期 契 約 の ま ま で	し た 雇 用 形 態 と し て ほ し 安 定	正 社 員 の よ う な 責 任 の 重 い	賃 金 等 の 労 働 条 件 を 改 善 し て ほ し い	会 社 の 職 業 訓 練 を 充 実 さ せ て ほ し い	特 に 改 め て も ら う 必 要 は な い	そ の 他	総 計
15~19歳	16.7	16.7	13.9	11.1	5.6	30.6	5.6	100.0		
20~24歳	28.9	11.6	8.3	22.7	2.1	18.2	8.3	100.0		
25~29歳	28.5	15.7	10.1	20.1	2.5	17.4	5.7	100.0		
30~34歳	29.6	17.7	11.4	21.4	2.4	12.7	4.8	100.0		
35~39歳	25.3	20.4	12.0	23.0	1.6	13.5	4.2	100.0		
40~44歳	21.9	21.0	11.0	25.6	1.4	13.6	5.4	100.0		
45~49歳	17.9	26.2	14.2	24.1	1.5	12.1	3.9	100.0		
50~54歳	17.0	21.5	10.4	31.6	1.0	12.7	5.8	100.0		
55~59歳	12.3	24.6	6.1	36.5	1.6	14.8	4.1	100.0		
60~64歳	1.7	22.3	8.3	30.6	1.0	31.6	4.7	100.0		
65歳以上	2.0	28.6	3.1	27.6	0.0	35.7	3.1	100.0		
総計	22.1	20.1	10.8	24.6	1.8	15.7	5.0	100.0		

II 追加集計(就業形態別)

II-1. 1回当たりの契約期間

就業形態	1ヶ月以内	2ヶ月以内	3ヶ月以内	6ヶ月以内	1年以上6ヶ月以内	1年以上2年以内	2年以上3年以内	3年以上	総計
契約社員	1.5	1.1	6.5	18.7	54.7	12.8	1.9	2.8	100.0
期間工(直接雇用)	6.8	8.0	15.9	28.4	34.1	4.5	1.1	1.1	100.0
嘱託社員	1.0	0.3	3.5	9.8	69.2	10.5	3.2	2.5	100.0
短時間のパートタイマー	2.7	5.1	10.4	33.0	39.5	7.5	1.0	0.7	100.0
その他のパートタイマー	3.2	4.7	10.3	27.1	44.6	7.5	1.6	1.0	100.0
派遣労働者	8.1	7.6	35.5	21.5	20.8	4.7	1.0	0.9	100.0
その他	3.3	1.1	1.1	13.0	60.9	12.0	6.5	2.2	100.0
総計	4.3	4.5	17.5	22.5	40.0	8.1	1.6	1.5	100.0

II-2. 年間収入

就業形態	50万円以下	50万円超100万円以下	100万円超200万円以下	200万円超300万円以下	300万円超500万円以下	500万円超1000万円以下	1000万円超	総計
契約社員	1.9	6.8	29.9	30.5	23.4	6.9	0.6	100.0
期間工(直接雇用)	9.1	11.4	34.1	22.7	20.5	2.3	0.0	100.0
嘱託社員	4.8	9.2	28.6	27.6	21.6	7.0	1.3	100.0
短時間のパートタイマー	14.7	59.2	23.3	1.7	1.0	0.0	0.1	100.0
その他のパートタイマー	5.7	28.9	49.4	11.5	3.4	1.0	0.1	100.0
派遣労働者	4.9	13.5	27.3	36.8	14.9	2.4	0.2	100.0
その他	10.9	15.2	38.0	18.5	13.0	3.3	1.1	100.0
総計	5.8	20.3	31.2	25.2	13.9	3.3	0.4	100.0

II-3. 主な収入源

就業形態	勤務先からの賃金収入	複数の勤務先からの賃金収入	自らの年金	家族の収入	その他の収入	総計
契約社員	71.3	8.2	3.5	14.5	2.5	100.0
期間工(直接雇用)	65.9	10.2	2.3	18.2	3.4	100.0
嘱託社員	56.5	13.7	10.2	17.8	1.9	100.0
短時間のパートタイマー	32.9	10.0	3.3	51.5	2.4	100.0
その他のパートタイマー	51.3	9.3	3.4	33.1	3.0	100.0
派遣労働者	64.8	13.0	1.2	19.0	2.1	100.0
その他	48.9	8.7	8.7	30.4	3.3	100.0
総計	59.1	10.7	3.1	24.7	2.4	100.0

II-4. 勤務先事業所における正社員との比較

就業形態	正社員と同様の職務に従事	正社員よりも高度な内容の職務に従事	正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事	正社員よりも軽易な職務に従事	事業所に正社員がない	総計
契約社員	53.0	5.1	16.3	22.5	3.2	100.0
期間工(直接雇用)	48.9	5.7	13.6	25.0	6.8	100.0
嘱託社員	40.3	7.9	19.0	28.6	4.1	100.0
短時間のパートタイマー	20.2	1.4	16.9	58.0	3.4	100.0
その他のパートタイマー	23.9	2.1	18.7	50.8	4.5	100.0
派遣労働者	34.8	5.3	16.6	41.0	2.3	100.0
その他	35.9	7.6	15.2	37.0	4.3	100.0
総計	36.4	4.4	17.0	39.0	3.2	100.0

II-5. 有期契約労働者になることを選んだ理由(複数回答 3つまで)

就業形態	契約期間が自分の希望にあつてから	自勤務時間の希望、日数が短く、から	自分の希望、責任の程度	賃金などの待遇が自分の希望にあつてから	同じ会社で勤める必要がないから	正社員と比べると、長く	希望、仕事の内容が自分の希望にあつてから	派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	正社員として働きの口がなかったから	その他
契約社員	10.9	17.2	29.3	17.3	4.3	8.5	9.8	47.7	16.3	
期間工(直接雇用)	14.8	13.6	31.8	17.0	4.5	4.5	20.5	48.9	17.0	
嘱託社員	12.1	23.5	30.2	10.2	1.3	10.5	7.9	34.3	27.0	
短時間のパートタイマー	16.5	61.7	30.4	17.9	3.3	15.5	6.5	19.6	10.7	
その他のパートタイマー	13.7	41.5	33.1	15.2	4.0	11.4	7.2	32.8	13.3	
派遣労働者	20.0	26.6	34.7	20.3	8.7	12.4	2.4	42.8	8.6	
その他	7.6	26.1	45.7	13.0	1.1	9.8	4.3	34.8	31.5	
総計	15.3	31.0	32.3	17.6	5.4	11.4	6.4	38.7	13.3	

II-6. 現在の勤務先での勤続年数

就業形態	6ヶ月以内	6ヶ月～1年	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	総計
契約社員	14.3	10.2	30.5	18.2	15.4	11.5	100.0
期間工(直接雇用)	38.6	10.2	26.1	10.2	9.1	5.7	100.0
嘱託社員	16.5	7.0	25.1	15.6	16.2	19.7	100.0
短時間のパートタイマー	21.5	11.8	29.7	15.5	15.4	6.1	100.0
その他のパートタイマー	18.0	10.2	27.0	16.3	18.7	9.8	100.0
派遣労働者	27.0	16.8	32.6	13.2	8.4	2.1	100.0
その他	35.9	5.4	27.2	9.8	10.9	10.9	100.0
総計	21.2	12.4	30.1	15.3	13.4	7.6	100.0

II-7. 今後も現在の勤務先で働きたいか

就業形態	引き続き現在の職場で有期労働者として	現在の職場で正社員として	別の会社で有期労働者として	別の会社で正社員として	別の会社で派遣社員として	引退したくない、しばらく働きたい	その他	総計
契約社員	45.1	26.1	2.8	15.8	0.6	3.2	6.4	100.0
期間工(直接雇用)	42.0	36.4	2.3	9.1	0.0	1.1	9.1	100.0
嘱託社員	54.6	16.8	1.0	14.3	0.6	5.4	7.3	100.0
短時間のパートタイマー	66.6	5.7	6.0	10.4	1.0	3.4	7.0	100.0
その他のパートタイマー	60.1	9.9	4.3	13.6	0.9	3.9	7.4	100.0
派遣労働者	44.8	20.8	2.8	18.9	6.1	2.3	4.4	100.0
その他	45.7	30.4	3.3	8.7	0.0	1.1	10.9	100.0
総計	50.9	18.6	3.4	15.4	2.6	3.1	6.1	100.0

II-8. 更新回数に上限がある場合の上限回数

就業形態	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回 ～ 10回	10回以上	総計
契約社員	4.2	14.1	23.9	14.1	15.5	19.7	7.0	1.4	100.0
期間工(直接雇用)	0.0	0.0	10.0	30.0	10.0	30.0	20.0	0.0	100.0
嘱託社員	4.7	9.3	9.3	11.6	34.9	23.3	7.0	0.0	100.0
短時間のパートタイマー	0.0	16.7	22.2	5.6	11.1	33.3	11.1	0.0	100.0
その他のパートタイマー	9.5	23.8	19.0	4.8	9.5	14.3	14.3	4.8	100.0
派遣労働者	6.5	10.9	19.6	30.4	13.0	10.9	2.2	6.5	100.0
その他	7.7	7.7	30.8	30.8	7.7	15.4	0.0	0.0	100.0
総計	5.0	12.6	19.4	17.1	17.1	19.4	7.2	2.3	100.0

II-9. 勤続年数の上限がある場合の上限

就業形態	1年以内	1年以上 ～ 3年	3年以上 ～ 5年	5年以上 ～ 10年	10年以上	総計
契約社員	13.7	38.9	33.7	8.4	5.3	100.0
期間工(直接雇用)	7.1	71.4	14.3	7.1	0.0	100.0
嘱託社員	3.8	35.8	41.5	15.1	3.8	100.0
短時間のパートタイマー	5.3	42.1	42.1	10.5	0.0	100.0
その他のパートタイマー	18.9	40.5	37.8	0.0	2.7	100.0
派遣労働者	12.1	76.5	6.7	3.4	1.3	100.0
その他	29.4	41.2	29.4	0.0	0.0	100.0
総計	12.2	54.7	24.2	6.3	2.6	100.0

II-10. 満足して働いているか

就業形態	満足している	不満である	総計
契約社員	52.5	47.5	100.0
期間工(直接雇用)	52.3	47.7	100.0
嘱託社員	60.3	39.7	100.0
短時間のパートタイマー	65.3	34.7	100.0
その他のパートタイマー	59.7	40.3	100.0
派遣労働者	51.6	48.4	100.0
その他	59.8	40.2	100.0
総計	55.7	44.3	100.0

II-11. 満足している理由(10. で「満足している」と回答した者を対象、最大3つまでの複数選択)

就業形態	失業の心配は当面ないから	賃金水準に満足しているから	労働時間、日数が自分の希望に合致しているから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	休暇制度や福利厚生に満足しているから	職場の人間関係が良いから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員などにステップアップできるから	その他
契約社員	36.4	26.8	54.3	17.3	24.5	35.8	12.8	8.8	9.4
期間工(直接雇用)	47.8	26.1	41.3	10.9	23.9	47.8	4.3	8.7	6.5
嘱託社員	37.4	25.3	50.0	24.2	24.2	36.3	13.7	2.1	12.6
短時間のパートタイマー	25.5	22.7	78.0	30.3	10.7	38.1	8.5	2.0	8.8
その他のパートタイマー	34.0	21.6	68.0	29.2	13.2	40.9	14.9	4.1	6.7
派遣労働者	27.5	26.0	56.1	33.0	10.5	42.4	12.0	4.6	6.5
その他	23.6	23.6	58.2	25.5	23.6	36.4	12.7	3.6	20.0
総計	31.3	24.8	60.6	27.0	15.8	39.4	12.1	5.0	8.0

II-12. 不満である理由(10. で「不満である」と回答した者を対象、最大3つまでの複数選択)

就業形態	いつ解雇・雇止めされるかわからないから	契約期間が短く、長く働けないから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	労働時間、日数が自分の希望に合致していないから	休暇制度や福利厚生がよくないから	責任が重く、残業が多いから	職場の人間関係が悪いから	契約期間が自分の希望に合致していないから	頑張ってもステップアップが見込めないから	その他
契約社員	42.0	8.6	46.8	40.0	9.7	13.6	13.6	15.2	4.1	43.8	9.4
期間工(直接雇用)	38.1	19.0	38.1	38.1	14.3	21.4	2.4	11.9	2.4	40.5	7.1
嘱託社員	33.6	10.4	44.8	37.6	8.0	16.0	14.4	15.2	2.4	45.6	10.4
短時間のパートタイマー	20.9	8.2	21.3	37.3	25.0	17.6	14.8	20.9	1.6	40.2	12.3
その他のパートタイマー	29.2	7.7	35.6	42.0	16.7	19.6	14.1	15.7	2.6	43.6	12.5
派遣労働者	52.4	16.6	41.1	32.7	11.5	11.7	7.3	15.5	3.3	39.9	8.8
その他	29.7	24.3	43.2	35.1	13.5	21.6	5.4	10.8	2.7	45.9	8.1
総計	41.1	12.0	39.9	37.0	13.1	14.6	11.1	15.9	3.2	42.0	9.9

II-13. 正社員と比べた基本給の水準

就業形態	正社員と比較対象となる水準を上回る	正社員と同水準	正社員に比べて少し低い	正社員と比べてかなり低い	わからない	総計
契約社員	5.6	13.0	24.8	43.0	13.6	100.0
期間工(直接雇用)	7.3	17.1	26.8	35.4	13.4	100.0
嘱託社員	5.6	7.3	17.5	57.0	12.6	100.0
短時間のパートタイマー	1.3	3.8	16.2	54.8	23.9	100.0
その他のパートタイマー	3.5	4.7	20.8	53.9	17.1	100.0
派遣労働者	4.6	9.8	21.2	45.3	19.1	100.0
その他	5.7	12.5	14.8	47.7	19.3	100.0
総計	4.3	9.0	21.1	48.0	17.5	100.0

II-14. 正社員転換制度の有無

就業形態	ある	ない	わからない	総計
契約社員	34.9	41.0	24.1	100.0
期間工(直接雇用)	25.0	47.7	27.3	100.0
嘱託社員	12.7	67.9	19.4	100.0
短時間のパートタイマー	27.5	38.1	34.4	100.0
その他のパートタイマー	26.9	42.4	30.7	100.0
派遣労働者	19.9	53.8	26.3	100.0
その他	8.7	70.7	20.7	100.0
総計	25.4	47.6	27.0	100.0

II-15. 現在の労働契約についてもっとも改善してほしいと思う点

就業形態	正社員として雇用してほしい	長期間から更新を続ける	現在の有期契約のまま	安定した雇用形態として	正社員のようない責任の重	賃金等の労働条件を改善	会社の職業訓練を充実させてほしい	特に改めてもらう必要はない	その他	総計
契約社員	29.5	18.7	8.8	23.9	1.4	13.1	4.6	100.0		
期間工(直接雇用)	34.1	12.5	6.8	23.9	3.4	17.0	2.3	100.0		
嘱託社員	18.1	21.3	9.5	26.3	1.6	18.7	4.4	100.0		
短時間のパートタイマー	6.1	21.8	11.9	28.2	1.4	23.8	6.8	100.0		
その他のパートタイマー	12.0	19.1	12.3	31.7	3.1	17.2	4.7	100.0		
派遣労働者	27.6	20.9	11.7	20.4	1.6	12.9	4.9	100.0		
その他	21.7	26.1	7.6	20.7	0.0	17.4	6.5	100.0		
総計	22.1	20.1	10.8	24.6	1.8	15.7	5.0	100.0		

II-16. 解雇・雇止めを経験

就業形態	解雇・雇止めの経験がある	同僚にはないが、自分があつた	自分にはないが、同僚にもあつた	自分にも同僚にも	総計
契約社員	16.9	33.6	49.5	100.0	
期間工(直接雇用)	28.4	27.3	44.3	100.0	
嘱託社員	12.1	25.4	62.5	100.0	
短時間のパートタイマー	14.5	21.5	64.0	100.0	
その他のパートタイマー	18.2	24.8	57.0	100.0	
派遣労働者	28.9	33.1	38.1	100.0	
その他	13.0	19.6	67.4	100.0	
総計	20.7	29.5	49.8	100.0	

Ⅲ 追加集計(勤続年数別)

Ⅲ-1. 1回当たりの契約期間

縦軸： 勤続年数	1回当たりの契約期間								総計
	1ヶ月以内	内1ヶ月超～2ヶ月以内	内2ヶ月超～3ヶ月以内	内3ヶ月超～6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	
6ヶ月以内	52.1	49.1	26.7	19.1	16.6	10.3	13.9	6.7	21.2
6ヶ月超～1年以内	17.2	15.5	16.2	10.9	11.5	10.3	8.9	5.3	12.4
1年超～3年以内	16.3	21.7	33.5	32.0	28.4	34.7	51.9	21.3	30.1
3年超～5年以内	7.4	8.0	12.1	17.1	17.0	16.3	11.4	26.7	15.3
5年超～10年以内	3.7	5.3	9.1	15.1	15.3	16.0	10.1	25.3	13.4
10年超	3.3	0.4	2.4	5.7	11.2	12.3	3.8	14.7	7.6
総計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ⅲ-2. 今後も現在の勤務先で働きたいか

勤続年数	引き続き現在の職場として	現在の職場で正社員として	別の会社で有期労働者として	別の会社で正社員として	別の会社で派遣社員として	しばらく働きたいが、引退したい	その他	総計
6ヶ月以内	43.4	18.1	4.2	19.0	4.7	2.4	8.1	100.0
6ヶ月超～1年以内	50.6	17.3	4.5	15.3	3.7	3.1	5.5	100.0
1年超～3年以内	47.3	21.5	3.3	17.0	2.4	2.9	5.7	100.0
3年超～5年以内	53.0	19.7	2.9	14.2	1.2	2.9	6.1	100.0
5年超～10年以内	58.2	15.9	3.1	12.7	1.3	3.3	5.4	100.0
10年超	68.8	13.1	0.8	6.3	0.5	5.8	4.7	100.0
総計	50.9	18.6	3.4	15.4	2.6	3.1	6.1	100.0

Ⅲ-3. 満足して働いているか

勤続年数	満足している	不満である	総計
6ヶ月以内	57.8	42.2	100.0
6ヶ月超～1年以内	56.6	43.4	100.0
1年超～3年以内	53.9	46.1	100.0
3年超～5年以内	55.6	44.4	100.0
5年超～10年以内	55.2	44.8	100.0
10年超	56.7	43.3	100.0
総計	55.7	44.3	100.0

Ⅲ-4. 満足している理由(3. で「満足している」と回答した者を対象、最大3つまでの複数選択)

勤続年数	いから失業の心配は当面ない	賃金水準に満足しているから	労働時間の希望に合致しているから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少なから	休暇制度や福利厚生に満足しているから	職場の人間関係が良いから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員などステップアップできるから	その他
6ヶ月以内	27.2	25.4	57.1	27.2	12.6	39.8	13.7	7.2	9.6
6ヶ月超～1年以内	33.0	25.6	53.8	27.9	12.8	41.9	11.1	7.1	7.1
1年超～3年以内	29.1	23.7	62.4	28.7	16.2	40.2	10.0	5.4	7.9
3年超～5年以内	29.6	24.9	60.3	27.0	17.4	40.8	12.0	3.8	7.7
5年超～10年以内	38.5	24.4	68.8	25.7	21.1	37.7	13.6	1.6	6.2
10年超	39.8	26.9	61.1	19.9	16.7	31.0	14.8	1.9	8.3
総計	31.3	24.8	60.6	27.0	15.8	39.4	12.1	5.0	8.0

Ⅲ-5. 不満である理由(3. で「不満である」と回答した者を対象、最大3つまでの複数選択)

勤続年数	解雇・雇止め・見込みないから	契約期間が短く、長く働けないから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	労働時間の希望に合致していないから	休暇制度や福利厚生がよくないから	責任が重く、残業が多いから	職場の人間関係が悪いから	契約期間が自分の希望に合致していないから	頑張ってもステップアップが見込めないから	その他
6ヶ月以内	37.3	22.5	32.8	35.9	16.1	14.1	8.7	19.6	5.1	31.9	13.4
6ヶ月超～1年以内	46.5	13.8	36.8	35.7	14.9	10.0	5.2	15.6	2.2	35.3	11.9
1年超～3年以内	39.4	11.0	41.8	36.9	12.4	16.6	13.0	16.3	3.0	41.3	9.4
3年超～5年以内	42.1	7.1	45.0	37.1	9.4	16.2	12.6	13.5	3.2	50.9	7.9
5年超～10年以内	43.8	7.0	41.1	38.5	11.4	12.7	13.0	16.7	1.7	50.8	8.4
10年超	42.4	4.2	43.6	39.4	15.8	15.2	12.7	7.9	2.4	48.5	6.7
総計	41.1	12.0	39.9	37.0	13.1	14.6	11.1	15.9	3.2	42.0	9.9

Ⅲ-6. 現在の労働契約についてもっとも改善してほしいと思う点

勤続年数	正社員として雇用してほしい	現在の有期契約の更新を続け、長期雇用したい	仕事は雇用形態として責任の重いもの	正社員のようになりたい	賃金等の労働条件を改善してほしい	会社の職業訓練を充実させたい	特に改めてもらう必要はない	その他	総計
6ヶ月以内	22.3	17.4	10.1	20.4	2.2	21.1	6.5	100.0	
6ヶ月超～1年以内	23.9	21.8	11.6	21.5	2.1	14.0	5.2	100.0	
1年超～3年以内	25.3	18.8	9.2	25.1	1.9	15.0	4.7	100.0	
3年超～5年以内	22.6	21.3	10.7	26.9	2.0	11.6	5.0	100.0	
5年超～10年以内	18.4	22.2	13.6	27.5	0.9	13.5	3.9	100.0	
10年超	11.3	24.4	12.6	29.9	0.5	17.6	3.7	100.0	
総計	22.1	20.1	10.8	24.6	1.8	15.7	5.0	100.0	

有期労働契約研究会(第3回、第4回)におけるヒアリングについて

1 対象者

- (1) 企業の人事担当者からのヒアリング
(製造業、流通業、人材派遣業、中小企業)
- (2) 労働組合からのヒアリング
(製造業、流通業、非正規労働者を主に組織している労働組合)
- (3) 労働相談の専門家からのヒアリング

2 実施方法

- (1) 有期労働契約研究会(第3回(H21.5.11)及び第4回(H21.6.18))において、対象者からの説明及び同研究会委員による質疑により聴取。
- (2) ヒアリングは非公開で実施し、議事要旨を後日公表。

有期労働契約研究会(第3回、第4回)ヒアリング概要

(製造業)

- 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、需要変動や季節変動への対応が主なもの。
- 仕事の内容としては、正社員は監督的な仕事など幅広い仕事を行うが、有期契約労働者は直接製造に関わる作業のみに従事している。
- 契約期間の上限に関しては、当社の業務については長期勤続になる方が労働者の習熟度が高まるので、需要変動等に対応しつつも、一定程度の勤続を可能とするものであればよいと考えている。その意味で、現行の労働基準法の契約期間の制限を延長することについては、必要性は薄い。
- 契約の更新については、その時点・時点での本人及び職場のニーズの見極めをすることが必要である。
- 契約更新回数に上限を設けており、一定の期間以上は雇用しないことを原則としている。
- 期間満了まで勤めることを促すため、契約期間を満了した場合には、退職金のようなものを一定額支給している。
- 有期契約労働者にも正社員への登用の途を開いており、かなりの数の者が正社員に登用されている。

(流通業)

- 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、業務の繁閑等に応じて弾力的に契約を締結できることがある。労働者側の事情として、特に主婦が多いことから、残業は原則なし、人事異動についても事業所単位の契約なので原則なしの勤務としていることと相まって、家庭との両立を実現しつつ働きたいという希望にかなうものとなっている。
- 有期契約労働者の仕事は定型業務でサポート的なものが多いことから、長期勤続により習熟度が高まるということよりも、やる気・やりがいを感じて仕事のレベルを上げ働いてもらうことが重要。
- 有期で労働契約を締結できなくなった場合の影響として、経営状況の悪化、雇用の減少、事業活動の低下が考えられる。
- 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、契約締結・更新時に、契約内容の明示、捺印・手交等により、契約内容等を本人に確認することで、トラブルが発生しないようにしている。
- 契約期間の更新は、育児・介護等の状況に応じて、労働者の方が労働時間や休日等の労働条件の見直し、切り替えを行う契機として機能している。

- 契約期間満了により雇止めだが、反復更新により、業務の縮小や店舗の閉鎖がなければ原則 65 歳まで勤務することも可能である。
- 仮に更新回数の上限が制限された場合には、労働者の大半が有期労働契約の業種については、事業運営が成り立たなくなるのではないか。
- 正社員登用制度を設けているが、応募は思ったより少ない。これは、正社員になると、時間外労働増や人事異動が伴うことにより、家庭と仕事の両立面で支障が生じかねないことがあるようである。

(人材派遣業)

- 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、必要な期間に必要な人を派遣してほしいという派遣先企業のニーズと、一定期間だけ働きたい等の労働者のニーズに対応することがある。
- 有期で労働契約を締結できなくなった場合の影響として、派遣先・労働者双方のニーズに応えられなくなること、結果として失われる雇用が相当の量となることが考えられる。
- 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、雇止め時に、労働者の希望に応じて、他の派遣先への就業をあっせんすることや、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に沿って、更新の有無等について明示をしている。また、更新の有無については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を守った上、更新について労使で互いに確認する時期をいつにするか、事前に具体的に労働者に伝えるようにしている。

(中小企業)

- 有期契約労働者へ期待する役割としては、戦力として正社員と同じように働いていただくことである。
- 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、契約締結時に、労働者一人一人に時間をかけて、一つ一つの契約内容を確認することで、納得をした上で契約締結をしてもらえるようにしている。
- 現行の労働基準法の契約期間の制限を延長することについては、現状が望ましく、延長は望まない。長期に働く人は正社員になってもらいたい。
- 正社員登用制度については、拘束時間・自由度という点でだいぶ変わってくるので申し出が少ないのではないかと考えている。

(製造業関係の労働組合)

- パートタイム労働者(6ヶ月契約、更新あり)と正社員のうちの日給月給者を比べると、(1)業務面では明確な差がない。(2)正社員との待遇の差として、賃金水準自体が異なる、賞与の額が勤続年数に応じて変わるほか、通勤手当等がその月の労働時間が(基準より)少ない場合には支給されない、忌引休暇の日数差がある、退職慰労金等が存在しないなどの違いがある。
- 正社員転換制度へのニーズは大きいですが、この1年間での転換事例はない。転換を推進するにはトップダウンが効果的。
- 有期契約労働者は6ヶ月の契約を20回程度更新し、平均勤続年数が約10年というのが実態であり、経営状況を理由とした自己都合による退職以外の労働契約の終了は、現下の不況下を含め行われていない。しかしながら、制度的には常に雇止めの不安を抱えているという声を聞いている。
- 有期労働契約であっても、契約更新を反復すれば、一定期間経過後、無期契約に切り替えるべき。
- 有期契約労働者が6ヶ月の契約を20回更新しているのはおかしいとの考えから、現在、無期契約に移行することを労使で協議中。
- 現行の労働基準法の契約期間の上限を延長することについては、不安定雇用を継続することになるため、反対。
- 有期労働契約の締結事由を制限することについては、無期契約との違いを明確にするためにも、賛成。

(流通業関係の労働組合)

- 小売業では一般的だが、8割程度が有期契約労働者となっており、基幹労働力としての役割を期待している。
- 正社員との均等・均衡については、これまで忌引き休暇や退職慰労金の導入(退職金はない)等の取り組みを図ってきており、近年、人事処遇制度を一本化した。この人事処遇制度では、属性に関わる手当を職務給へ一本化したほか、教育訓練機会も同様であり、同じ評価基準で昇進することになっている。有期契約労働者からも評価されている。
- 正社員は、フルタイム・無期雇用であり「シフト勤務」に組み込まれ、日によって勤務時間帯が異なる不規則勤務となることもある。自宅から離れた他事業場へ配置転換されるケースもある。また、過去には正社員を対象として雇用調整が行われたこともある。
- 正社員登用制度については、複数の有期契約労働者が正社員に転換されている実績がある。無期契約の正社員を希望するというよりも、雇用の安定を望む声が出ているが、会社側が受け止めるに至っていない。

- 有期契約労働者は、平均勤続年数が約11年で、店舗閉鎖時を除き、契約期間が1年の契約を反復更新する形で続けてきているというのが実態であることから、雇止めを巡る大きなトラブルは起きていない。正社員は希望退職者の募集を行った例はあるものの、有期契約労働者には行っていないことも理由かもしれない。

(非正規労働者を組織している労働組合)

- 有期労働契約であるがゆえの、雇止め、中途解雇、契約更新時の労働条件の不利益変更(いわゆる「変更解約告知」のようなもの)などの相談が後を絶たない。20年近く働いていても、簡単に契約更新を拒絶されてしまうのが現状であり、働く中で神経衰弱状態に晒されている。
- 10年ぐらいかかって少しずつ賃上げがあっても、1回の契約更新で大幅に下がることがあるため、均等待遇を実現するためには、有期労働契約そのものの問題とセットにして是正をしていかないと、実効性がなくなることが懸念される。
- 有期労働契約であることから、更新されないことを恐れて、職場内で意見を述べたり、権利の主張もできない状況になっている。また、有期契約労働者同士のカップルが増えている中で、将来設計が描けないことから、子どもを生み育てることも躊躇してしまっている。さらに、先が見えない不安から、働く意欲や会社に対する貢献意欲も低下している。また、妊娠を告げた途端に解雇されるケースも多く、産休・育休を取得しにくい。
- 有期労働契約のメリットは、労働者にとってはないのではないか。
- 派遣労働者については、雇用主である派遣元のみならず、派遣先企業がその労働者を使用し続ける意図があるかどうか、契約更新に影響をしており、ほかの有期契約労働者に比べて、さらに雇用の安定感がないと考えている。
- 仕事は恒常的なものであるにもかかわらず、実際の契約期間は細切れ化してきており、6か月以下が圧倒的に多くなっている。
- 現行の労働基準法の契約期間の上限(3年)については、それが、契約更新の回数や勤続年数の上限であるかのように受け取られ職場の中で一人歩きをしている。現行の労働基準法の契約期間の上限を延長することについては、労働者の方が辞めたいのに拘束されてしまうのではないかと指摘もあるが、1回の契約期間が6か月以下など細切れになってきている中では、そのようなことは、実際にはあまりないと考えている。
- 販売ノルマの未達成を直接理由とした雇止めの事例は聞かないが、ノルマの引上げを拒否したら更新してもらえないと思込み、メンタルヘルス不調の状態になっている例がある。

(労働相談担当者)

- 紛争のあつせん事案から見ると、業務の内容や必要性、一時的な業務など、客観的な理由や、労働者の希望によって、有期労働契約になっていることはほとんどない。雇用の調整弁及び試用期間の機能という会社側の都合があるのだと考えられる。
- 使用者が試用期間自体を形式的に捉えており、試用期間を徒過した後、本来の契約期間の満了直前になって、能力不足等を理由に雇止めの話が出されることがあるが、労働者には予見できず、納得もできない。事前に、指導や教育、至らない点の指摘や、より軽度の処分を行うことも含めて、段階を踏んで手続きをしていくことが重要ではないか。
- 契約期間中の解雇について、特段の事情がないと困難であることについても、認識が乏しい。
- 有期労働契約を反復更新した場合などで、期間の定めのないものと同視すべき状況になっているときに雇止めをすると、雇止めといえども解雇権濫用法理と同様の制限がかかることは、判例上もはっきりしているが、使用者側、特に中小企業には、十分に知られていないのが現状であり、当然雇止め出来るという認識が非常に強い。雇止めの制限について、何らかの形で明確化する必要があるのではないか。
- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について、判断基準の明示、雇止めの理由の明示については、必ずしも守られておらず、周知徹底が必要。