

## Ⅱ 結果の概要



# 1 基礎情報

## (1) 有期契約労働者を雇用している事業所割合

有期契約労働者を雇用している事業所の割合は、35.9%となっている。

これを職務タイプ別（複数回答）にみると、「正社員同様職務型」、「軽易職務型」が53.6%と最も多く、次いで「別職務・同水準型」18.3%、「事業所に正社員がいない場合」3.1%、「高度技能活用型」2.8%の順となっている。

事業所規模別にみると、「1,000人以上」92.8%、「300人～999人」89.2%、「100人～299人」77.7%、「30人～99人」59.3%、「5人～29人」31.0%と、規模が大きいほど有期契約労働者を雇用している事業所の割合が高くなっている。（第1表）

**第1表 産業・労働者派遣事業・事業所規模、有期契約労働者の有無、職務タイプ別事業所の割合**

（単位：％）

産業・労働者派遣事業・事業所規模	事業所計	有期契約労働者を雇用していない事業所	有期契約労働者を雇用している事業所	職務タイプ（有期契約労働者を雇用している場合）				
				①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がいない場合
総数	100.0	64.1	35.9 (100.0)	(53.6)	( 2.8)	(18.3)	(53.6)	( 3.1)
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	79.0	21.0 (100.0)	(75.7)	( 0.6) *	(15.6)	(29.5)	( 4.0) *
建設業	100.0	82.3	17.7 (100.0)	(55.6)	( 1.3)	( 6.1)	(56.7)	( - )
製造業	100.0	71.3	28.7 (100.0)	(71.7)	( 4.6)	(17.1)	(38.0)	( 2.7) *
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	49.6	50.4 (100.0)	(43.9)	(10.4)	( 9.5)	(65.2)	( 1.8) *
情報通信業	100.0	56.5	43.5 (100.0)	(53.1)	(10.3)	(18.5)	(39.6)	( 3.5)
運輸業，郵便業	100.0	56.4	43.6 (100.0)	(64.3)	( 2.7)	(17.2)	(50.1)	( - )
卸売業，小売業	100.0	65.4	34.6 (100.0)	(44.1)	( 1.0)	(17.4)	(58.2)	( 6.9)
金融業，保険業	100.0	40.2	59.8 (100.0)	(45.2)	( 1.8)	( 8.9)	(59.0)	( - )
不動産業，物品賃貸業	100.0	53.6	46.4 (100.0)	(37.4)	( 8.4)	(27.2)	(59.6)	( 1.8) *
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	72.7	27.3 (100.0)	(43.9)	(10.6)	(24.4)	(62.0)	( - )
宿泊業，飲食サービス業	100.0	60.7	39.3 (100.0)	(35.6)	( 0.1)	(19.8)	(63.4)	( 2.9) *
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	62.8	37.2 (100.0)	(59.7)	( 0.9)	(20.8)	(55.8)	( 3.3)
教育，学習支援業	100.0	48.7	51.3 (100.0)	(52.9)	( 8.2)	(33.4)	(57.8)	( - )
医療，福祉	100.0	61.7	38.3 (100.0)	(79.3)	( 4.0)	(19.7)	(47.0)	( 1.9) *
複合サービス事業	100.0	16.4	83.6 (100.0)	(63.4)	( 1.1)	(12.4)	(50.3)	( - )
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	60.0	40.0 (100.0)	(59.9)	( 5.0)	(22.1)	(41.3)	( 2.3)
労働者派遣事業								
行っている	100.0	49.3	50.7 (100.0)	(60.6)	( 6.5)	(24.9)	(58.7)	( 0.5)
行っていない	100.0	64.5	35.5 (100.0)	(53.3)	( 2.7)	(18.0)	(53.4)	( 3.2)
事業所規模								
1,000人以上	100.0	7.2	92.8 (100.0)	(64.5)	(27.3)	(34.7)	(64.4)	( - )
300～999人	100.0	10.8	89.2 (100.0)	(61.3)	(13.6)	(28.5)	(68.0)	( - )
100～299人	100.0	22.3	77.7 (100.0)	(63.5)	( 8.7)	(24.9)	(62.6)	( 0.6)
30～99人	100.0	40.7	59.3 (100.0)	(54.3)	( 4.2)	(21.1)	(63.2)	( 0.6)
5～29人	100.0	69.0	31.0 (100.0)	(52.5)	( 1.8)	(16.8)	(50.0)	( 4.1)

注：（ ）内は有期契約労働者を雇用している事業所を100とした割合である。

## (2) 職務タイプ別常用労働者に占める有期契約労働者の割合

有期契約労働者の割合をみると、常用労働者の22.2%となっている。

これを職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が54.4%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」28.3%、「別職務・同水準型」13.1%、「高度技能活用法」1.0%の順となっている。（第2表）

### 第2表 産業・労働者派遣事業・事業所規模、職務タイプ別常用労働者に占める有期契約労働者の割合

(単位：%)

産業・労働者派遣事業・事業所規模	常用労働者計	有期契約労働者計	職務タイプ（有期契約労働者を雇用している場合）				
			①正社員同様職務型	②高度技能活用法	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がない場合
総数	100.0	22.2 (100.0)	(28.3)	( 1.0)	(13.1)	(54.4)	( 3.1)
鉱業，採石業， 砂利採取業	100.0	6.6 (100.0)	(43.0)	( 0.2) *	(30.1)	(16.3)	(10.4)
建設業	100.0	6.6 (100.0)	(48.3)	( 1.0)	(11.2)	(39.5)	( -)
製造業	100.0	12.9 (100.0)	(31.4)	( 0.8)	( 9.8)	(55.7)	( 2.4)
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	4.1 (100.0)	(26.0)	( 3.6)	(10.3)	(59.8)	( 0.3) *
情報通信業	100.0	11.5 (100.0)	(32.7)	( 3.3)	(14.2)	(46.6)	( 3.2)
運輸業，郵便業	100.0	20.3 (100.0)	(44.3)	( 0.5)	( 6.0)	(49.2)	( -)
卸売業，小売業	100.0	26.7 (100.0)	(18.6)	( 0.5)	( 9.3)	(65.6)	( 6.1)
金融業，保険業	100.0	17.9 (100.0)	(28.3)	( 3.6)	( 6.4)	(61.7)	( -)
不動産業， 物品賃貸業	100.0	21.1 (100.0)	(22.5)	( 2.7)	(23.6)	(46.9)	( 4.4)
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	11.6 (100.0)	(27.7)	( 4.2)	(18.3)	(49.8)	( -)
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	35.9 (100.0)	(22.9)	( 0.0)	(16.6)	(56.8)	( 3.7)
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	29.4 (100.0)	(21.9)	( 0.1)	(16.6)	(58.9)	( 2.6)
教育，学習支援業	100.0	32.8 (100.0)	(27.9)	( 5.6)	(19.7)	(46.9)	( -)
医療，福祉	100.0	20.6 (100.0)	(52.3)	( 0.8)	( 8.7)	(36.6)	( 1.5)
複合サービス事業	100.0	29.1 (100.0)	(46.3)	( 0.4)	(12.9)	(40.4)	( -)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	38.5 (100.0)	(25.4)	( 1.3)	(23.5)	(47.4)	( 2.3)
労働者派遣事業							
行っている	100.0	35.3 (100.0)	(18.8)	( 1.8)	(24.7)	(52.8)	( 2.0)
行っていない	100.0	21.4 (100.0)	(29.3)	( 0.9)	(11.9)	(54.6)	( 3.3)
事業所規模							
1,000人以上	100.0	20.6 (100.0)	(32.5)	( 1.5)	(11.7)	(54.4)	( -)
300～999人	100.0	27.3 (100.0)	(23.0)	( 1.1)	(15.8)	(60.1)	( -)
100～299人	100.0	29.8 (100.0)	(25.8)	( 1.3)	(12.5)	(59.0)	( 1.3)
30～99人	100.0	25.5 (100.0)	(26.4)	( 1.1)	(12.2)	(59.5)	( 0.8)
5～29人	100.0	16.8 (100.0)	(32.8)	( 0.6)	(13.7)	(44.9)	( 8.1)

注：( )内は有期契約労働者を雇用している事業所の有期契約労働者数を100とした割合である。

(3) 有期契約労働者を雇用しない理由

有期契約労働者を雇用していない事業所の雇用しない理由（複数回答）をみると、「その他」を除いて、「正社員に比べ、技能の伝承ができず、将来的な技術水準の維持に不安があるから」が35.5%と最も多く、次いで「正社員に比べ、サービスや品質維持に不安があるから」が27.8%、「請負、委託など、労働契約でない形態（派遣を除く）を活用しているため」11.5%の順となっている。

（第3表）

第3表 有期契約労働者を雇用しない理由別事業所の割合

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用しない事業所計	有期契約労働者を雇用しない理由（複数回答 3つまで）								
		正社員に比べ、サービスや品質維持に不安があるから	正社員に比べ、技能の伝承ができず、将来的な技術水準の維持に不安があるから	請負、委託など、労働契約でない形態（派遣を除く）を活用しているため	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、直接雇用であるため人事労務管理が複雑になるから	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、雇用調整が柔軟に行えないから	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、コストが高いから	有期契約労働者を雇用したが、適当な者がいないため	調査日に、たまたま有期契約労働者がいなかったため	その他
総数	100.0	27.8	35.5	11.5	1.5	1.1	0.8	5.4	8.6	43.2

(4) 有期契約労働者の今後の雇用見込み

有期契約労働者を雇用していない事業所の今後の有期契約労働者の雇用見込みをみると、「当分の間、雇用するつもりはない」が80.2%、「業務の状況により雇用することもある」18.4%となっている。

（第4表）

第4表 有期契約労働者の今後の雇用見込み別事業所の割合

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用しない事業所計	今後の有期契約労働者の雇用見込み			
		既に予定している	業務の状況により雇用することもある	当分の間、雇用するつもりはない	不明
総数	100.0	0.6	18.4	80.2	0.9

(5) 性別、パートタイム労働者の割合

有期契約労働者における性別割合をみると、男は33.2%、女は66.8%となっている。

また、有期契約労働者におけるパートタイム労働者割合をみると、パートタイム労働者は57.4%となっている。

職務タイプ別にみると、男の割合が最も高いのは、「高度技能活用型」で70.7%、女の割合が最も高いのは、「軽易職務型」で72.6%となっている。（第5表）

第5表 職務タイプ、性、パートタイム労働者の割合別有期契約労働者の割合及び1事業所当たりの有期契約労働者数

（単位：％）

職務タイプ	有期契約労働者計	性別		全体のうち、パートタイム労働者	1事業所当たりの有期契約労働者数(人)
		男	女		
総数	[100.0] 100.0	33.2	66.8	57.4	16.5
職務タイプ（有期契約労働者）					
正社員同様職務型	[ 28.3] 100.0	41.6	58.4	39.2	10.5
高度技能活用型	[ 1.0] 100.0	70.7	29.3	31.4	10.2
別職務・同水準型	[ 13.1] 100.0	34.9	65.1	53.0	19.2
軽易職務型	[ 54.4] 100.0	27.4	72.6	67.7	23.1
事業所に正社員がいない場合	[ 3.1] 100.0	40.2	59.8	70.8	14.6

注：〔 〕内は総数を100とした割合である。

(6) 有期契約労働者(軽易職務型)の業務性質

有期契約労働者(軽易職務型)における業務性質をみると、「恒常的な業務に従事している」が87.3%と最も多く、次いで「繁忙期における一時的な業務に従事している」5.9%となっている。(第6表)

第6表 有期契約労働者(軽易職務型)における業務性質別事業所の割合

(単位: %)

	軽易職務型の有期契約労働者の人数を記入した事業所計	有期契約労働者(軽易職務型)における業務性質				
		恒常的な業務に従事している	終期がある業務(プロジェクト等)に従事している	繁忙期における一時的な業務に従事している	その他	不明
総数	100.0	87.3	1.2	5.9	1.8	3.8

(7) 有期契約労働者を雇用している理由

有期契約労働者を雇用している理由(複数回答)をみると、「業務量の中長期的な変動に対応するため」が38.9%と最も多く、次いで「人件費(賃金、福利厚生等)を低く抑えるため」が37.7%、「業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため」24.3%、「経験等を有する高齢者の活用のため」22.1%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「業務量の中長期的な変動に対応するため」37.3%、「高度技能活用品」は「経験等を有する高齢者の活用のため」57.4%、「専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため」55.5%、「別職務・同水準型」は「人件費(賃金、福利厚生等)を低く抑えるため」52.6%、「軽易職務型」では「業務量の中長期的な変動に対応するため」45.6%で高くなっている。(第7表)

第7表 職務タイプ、有期契約労働者を雇用している理由別事業所の割合

(単位: %)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	有期契約労働者を雇用している理由(複数回答 3つまで)											
		業務量の中長期的な変動に対応するため	業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため	労働者の能力不足が判明した場合に雇止めができるようにするため	正社員としての適性があるかどうかを見極めるため	経験等を有する高齢者の活用のため	専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため	人件費(賃金、福利厚生等)を低く抑えるため	正社員の確保が困難であるため	基幹的労働力として活用するため	(貴事業所が派遣会社でない場合)派遣労働者よりメリットがあるため	正社員とは異なる人事体系の者を活用するため	その他
総数	100.0	38.9	24.3	10.9	12.8	22.1	14.5	37.7	13.8	12.4	3.6	18.2	9.8
職務タイプ(有期契約労働者)													
正社員同様職務型	100.0	37.3	22.4	11.5	19.0	29.1	20.2	30.9	11.5	11.1	2.8	12.1	9.6
高度技能活用品	100.0	10.2	0.3	1.4	4.3	57.4	55.5	13.6	6.2	6.9	2.3*	15.7	5.9
別職務・同水準型	100.0	31.0	21.5	13.1	12.2	13.9	11.6	52.6	18.7	7.8	3.8	32.6	11.8
軽易職務型	100.0	45.6	30.3	10.9	7.5	16.4	7.8	42.6	15.1	14.1	4.6	19.7	10.2
事業所に正社員がいない場合	100.0	23.8	3.5*	2.2*	0.1*	6.3	5.5	34.8	17.7	26.9	3.3	33.2	3.8

(8) フルタイム有期契約労働者に求める役割

フルタイム有期契約労働者に求める役割をみると、「フルタイムとパートタイムの有期契約労働者の間で求める役割は大きく異なる」が36.5%と最も多く、次いで「フルタイムの有期契約労働者はパートタイムの有期契約労働者よりも困難な仕事または責任が重い仕事に従事させている」が34.8%、「フルタイムの有期契約労働者は恒常的な業務に対応させるため、パートタイムの有期契約労働者は一定期間における業務の波に対応させるために配置している」11.6%の順となっている。(第8表)

第8表 フルタイム有期契約労働者に求める役割別事業所の割合

(単位：%)

	フルタイムの有期契約労働者とパートタイムの有期契約労働者をいずれも雇用している事業所計	フルタイム有期契約労働者に求める役割				
		フルタイムの有期契約労働者はパートタイムの有期契約労働者よりも困難な仕事または責任が重い仕事に従事させている	フルタイムの有期契約労働者は恒常的な業務に対応させるため、パートタイムの有期契約労働者は一定期間における業務の波に対応させるために配置している	フルタイムとパートタイムの有期契約労働者の間で求める役割は大きく異なる	その他	不明
総数	100.0	34.8	11.6	36.5	5.3	11.8

(9) 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響と理由

有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響をみると、「事業が成り立たない」が53.8%と最も多く、次いで「深刻な影響があるが事業運営上対応が可能」28.9%、「あまり影響はない」15.7%の順となっている。

事業が成り立たないと回答した事業所について、その理由(複数回答)をみると、「人件費コストが増大するから」が54.9%と最も多く、次いで「有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できなくなるから」が44.9%、「業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから」31.4%の順となっている。

深刻な影響があるが事業運営上対応が可能、又は、あまり影響はないと回答した事業所について、その理由(複数回答)をみると、「正社員だけで対応できるから」が67.7%と最も多くなっている。(第9表)

第9表 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響及び理由別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響と理由(理由は最大2つまで)														
		事業が成り立たない	事業が成り立たない、と答えた理由							深刻な影響があるが事業運営上対応が可能	あまり影響はない	事業運営上対応が可能、又はあまり影響はない、と答えた理由				不明
			業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから	将来業務量が急激に減少したときに対応できないから	本人の労働能力が低下した時などに雇止めをする必要があるから	人件費コストが増大するから	有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できないから	その他	不明			正社員だけで対応できるから	派遣労働者、業務請負を活用するから	海外に事業所を移転するから	その他	
総数	100.0	53.8 (100.0)	(31.4)	(15.7)	(3.0)	(54.9)	(44.9)	(7.4)	(0.1)	28.9	15.7	[67.7]	[26.9]	[0.0]	[26.3]	1.5

注：( )内は事業が成り立たないと回答した事業所を100とした割合である。

注：[ ]内は事業運営上対応が可能、又はあまり影響はないと回答した事業所の合計を100とした割合である。

(10) 有期契約労働者割合の傾向及び理由

有期契約労働者割合の傾向をみると、「増えている」が41.6%、「増えていない」56.7%となっている。有期契約労働者割合の傾向について増えていると回答した事業所について、その理由（複数回答）をみると、「事業活動の波に応じた雇用調整を円滑に行う必要性が高まっているから」が40.9%で最も多く、次いで「人件費の削減のために、正社員の数を抑制しているから」が37.2%となっている。

有期契約労働者の傾向が増えている回答した事業所について、事業所規模別にみると、「1,000人以上」73.0%、「300人～999人」60.8%、「100人～299人」55.6%、「30人～99人」49.0%、「5人～29人」38.1%と、規模が大きいほど有期契約労働者割合の傾向が増えているとしている事業所の割合が高くなっている。（第10表）

第10表 事業所規模、有期契約労働者割合の傾向及び理由別事業所の割合

（単位：％）

事業所規模	有期契約労働者を雇用している事業所計	過去10年間の有期契約労働者割合の傾向及び理由							
		増えている	増えている理由（複数回答 最大2つまで）					増えていない	不明
			人件費の削減のために、正社員の数を抑制しているから	事業活動の波に応じた雇用調整を円滑に行う必要性が高まっているから	専門的な能力を有する労働者の必要性が高まっているから	労働基準法の改正により1回の契約期間の上限が1年から3年に延びたから	その他		
総数	100.0	41.6 (100.0)	(37.2)	(40.9)	(17.0)	( 0.5)	(28.3)	56.7	1.7
事業所規模									
1,000人以上	100.0	73.0 (100.0)	(28.6)	(31.2)	(20.1)	( 0.3) *	(48.6)	26.8	0.2 *
300～999人	100.0	60.8 (100.0)	(33.4)	(36.0)	(19.1)	( 1.4)	(39.9)	39.2	-
100～299人	100.0	55.6 (100.0)	(34.9)	(32.6)	(17.4)	( 1.5)	(38.6)	43.9	0.5
30～99人	100.0	49.0 (100.0)	(35.9)	(39.4)	(17.5)	( 0.7)	(34.7)	50.2	0.9
5～29人	100.0	38.1 (100.0)	(38.0)	(42.5)	(16.7)	( 0.3)	(24.5)	59.8	2.0

注：（ ）内は過去10年間の有期労働契約者割合が増えていると回答した事業所を100とした割合である。



## 2 有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況

### (1) 希望する継続雇用期間

希望する継続雇用期間をみると、「できる限り長く」が40.4%で最も多く、次いで「1年超～3年以内」17.9%となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」、「別職務・同水準型」、「軽易職務型」とも「できる限り長く」が最も多くなっているが、「高度技能活用型」は「3年超～5年以内」が28.0%で最も多く、次いで「6ヶ月超～1年以内」が21.7%となっている。（第11表）

### 第11表 職務タイプ、希望する継続雇用期間別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	希望する継続雇用期間							
		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	出来る限り長く	不明
総数	100.0	5.3	11.9	17.9	12.5	6.1	0.9	40.4	5.0
職務タイプ (有期契約労働者)									
正社員同様職務型	100.0	3.5	13.2	20.2	12.9	4.7	0.8	39.2	5.4
高度技能活用型	100.0	3.2*	21.7	9.1	28.0	5.4	0.1*	12.0	20.4
別職務・同水準型	100.0	1.5	8.2	17.2	14.3	5.2	2.6	42.1	9.0
軽易職務型	100.0	8.9	11.4	16.7	10.3	7.0	0.7	42.8	2.1
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.0	9.3	8.5	18.1	16.6*	0.0	35.4	12.2*

## (2) 1回当たりの契約期間

1回当たりの契約期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が54.2%と最も多く、次いで「3ヶ月超～6ヶ月以内」が19.6%となっている。（第12表）

### 第12表 職務タイプ、1回当たりの契約期間別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	1回当たりの契約期間								
		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	不明
総数 職務タイプ (有期契約労働者)	100.0	1.2	4.4	5.1	19.6	54.2	6.9	2.7	4.4	1.6
正社員同様職務型	100.0	1.5	2.6	2.0	16.7	61.7	7.1	3.4	4.0	1.0
高度技能活用型	100.0	0.0	0.0	5.1	19.4	66.5	5.3	1.7	1.5	0.6*
別職務・同水準型	100.0	0.3*	0.9	9.0	26.5	54.0	5.1	1.8	2.3	0.1*
軽易職務型	100.0	1.3	5.1	7.9	21.5	48.5	6.4	2.3	6.0	1.0
事業所に正社員がい ない場合	100.0	0.0	33.1*	0.1*	13.3	16.7	17.1*	0.8*	0.1*	18.9*

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い契約期間である。

## 【参考】平成17年有期契約労働に関する実態調査報告（抜粋） 就業形態、有期契約労働者の1回当たりの契約期間別事業所の割合

(単位：%)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	1回当たりの契約期間							
		1ヵ月以内	1ヵ月超～3ヵ月以内	3ヵ月超～6ヵ月以内	6ヵ月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	不明
契約社員	100.0	0.1	3.1	7.5	69.3	10.3	2.3	4.2	3.1
嘱託社員	100.0	0.6	0.7	8.7	68.6	11.1	2.5	4.4	3.3
短時間のパートタイマー	100.0	1.1	12.8	21.2	43.3	7.3	1.4	7.7	5.3
その他のパートタイマー	100.0	0.6	13.9	18.1	50.3	5.6	1.6	6.3	3.8
その他	100.0	2.9	6.3	6.3	56.0	5.1	0.3	7.9	15.2

注：本調査とは調査法が異なるため結果の比較には注意を要する。

(出典)平成17年有期契約労働に関する実態調査報告(厚生労働省大臣官房統計情報部)

### (3) 更新回数の上限の有無と上限回数

更新回数の上限の有無をみると、「設けている」が9.7%となっている。

設けていると回答した事業所について、その上限回数をみると、「3回～5回」が64.7%と最も多く、次いで「2回」13.5%となっている。

事業所規模別にみると、「1,000人以上」32.9%、「300人～999人」15.4%、「100人～299人」11.4%、「30人～99人」8.8%、「5人～29人」9.7%と、規模が大きいほど更新回数の上限を設けている事業所の割合が高くなる傾向がある。

職務タイプ別にみると、設けていると回答した割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で15.6%、最も低いのは「事業所に正社員がない場合」を除くと、「別職務・同水準型」で3.8%となっている。(第13表)

第13表 職務タイプ、事業所規模、契約更新回数の上限の有無、更新回数の上限別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模、職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約更新回数の上限の有無と上限回数									不明
		設けていない	設けている	契約更新回数の上限回数							
				1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上	不明		
総数	100.0	89.5	9.7 (100.0)	( 11.0)	( 13.5)	( 64.7)	( 8.4)	( 2.3)	( 0.1) *	0.8	
事業所規模											
1,000人以上	100.0	66.3	32.9 (100.0)	( 0.6) *	( 21.3)	( 68.3)	( 8.4)	( 1.4) *	( -)	0.7 *	
300～999人	100.0	84.3	15.4 (100.0)	( 4.6)	( 20.9)	( 66.2)	( 4.3)	( 3.9)	( 0.2) *	0.3	
100～299人	100.0	88.4	11.4 (100.0)	( 6.9)	( 11.0)	( 68.0)	( 7.2)	( 7.1)	( -)	0.1 *	
30～99人	100.0	91.1	8.8 (100.0)	( 15.5)	( 27.3)	( 51.0)	( 5.4)	( 0.2) *	( 0.5) *	0.0 *	
5～29人	100.0	89.2	9.7 (100.0)	( 10.5)	( 9.9)	( 67.9)	( 9.4)	( 2.4)	( -)	1.1	
職務タイプ (有期契約労働者)											
正社員同様職務型	100.0	83.1	15.6 (100.0)	( 12.3)	( 8.7)	( 75.9)	( 1.9)	( 1.3)	( 0.0) *	1.2	
高度技能活用型	100.0	87.7	12.3 (100.0)	( 1.1) *	( 7.6)	( 86.9)	( -)	( -)	( 4.5) *	0.0	
別職務・同水準型	100.0	96.2	3.8 (100.0)	( 11.9)	( 28.7)	( 41.7)	( 2.5)	( 15.2)	( -)	0.0	
軽易職務型	100.0	94.6	5.3 (100.0)	( 6.5)	( 27.4)	( 30.4)	( 32.3)	( 3.4)	( -)	0.0	
事業所に正社員がない場合	100.0	91.2	0.8 (100.0) *	(100.0) *	( -)	( -)	( -)	( -)	( -)	8.0 *	

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い契約更新回数である。

注：( )内は契約更新回数の上限を設けていると回答した事業所を100とした割合である。

#### (4) 契約更新回数

実際の契約更新回数をみると、「3～5回」が39.5%と最も多く、次いで「6～10回」21.9%、「11回以上」14.7%の順となっている。

事業所規模別にみると、「300人～999人」、「100人～299人」、「30人～99人」、「5人～29人」とも「3～5回」が最も多く、次いで「6～10回」となっているが、「1,000人以上」は「3～5回」が49.8%で最も多く、次いで「2回」18.6%となっている。（第14表）

### 第14表 事業所規模、職務タイプ、実際の契約更新回数別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模、職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	実際の契約更新回数						
		0回 (更新しない)	1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上	不明
総数	100.0	6.3	7.1	9.0	39.5	21.9	14.7	1.4
事業所規模								
1,000人以上	100.0	2.6	6.8	18.6	49.8	10.9	9.9	1.5
300～999人	100.0	3.0	6.3	9.0	42.1	20.8	18.4	0.5
100～299人	100.0	2.6	5.4	10.1	39.8	24.4	17.2	0.5
30～99人	100.0	2.2	6.1	10.4	41.4	24.9	14.1	0.8
5～29人	100.0	7.9	7.5	8.5	38.8	20.9	14.7	1.7
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	6.2	9.7	11.4	42.9	16.5	12.3	1.0
高度技能活用型	100.0	7.7	6.6	11.1	46.5	12.6	14.4	1.2
別職務・同水準型	100.0	1.1	5.5	5.4	42.7	24.9	20.3	0.0*
軽易職務型	100.0	7.0	5.2	8.0	35.8	27.6	15.8	0.7
事業所に正社員がい ない場合	100.0	17.1	0.0	0.2*	22.6	23.3	16.6*	20.2

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い契約更新回数である。

注：( )内は契約更新回数の上限を設けていると回答した事業所を100とした割合である。

(5) 勤続年数の上限の有無、勤続年数の上限

勤続年数の上限の有無をみると、「設けている」が8.5%となっている。

勤続年数の上限を設けていると回答した事業所について、その上限年数をみると、「3年超～5年以内」が55.6%と最も多く、次いで「6ヶ月超～1年以内」16.4%、「1年超～3年以内」14.4%の順となっている。

事業所規模別にみると、「1,000人以上」36.7%、「300人～999人」16.8%、「100人～299人」10.8%、「30人～99人」7.9%、「5人～29人」8.4%と、規模が大きいほど更新回数の上限を設けている事業所の割合が高くなる傾向がある。

職務タイプ別にみると、設けていると回答した割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で15.1%、最も低いのは「事業所に正社員がない場合」を除くと、「別職務・同水準型」と「軽易職務型」で3.2%となっている。（第15表）

第15表 職務タイプ、事業所規模、勤続年数の上限の有無、勤続年数の上限別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模、職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	勤続年数の上限の有無と上限年数										不明
		設けていない	設けている	上限年数							不明	
				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	不明		
総数	100.0	90.8	8.5 (100.0)	( 0.6)	( 16.4)	( 14.4)	( 55.6)	( 8.6)	( 4.3)	( 0.1)	0.7	
事業所規模												
1,000人以上	100.0	62.3	36.7 (100.0)	( 1.0)*	( 1.0)*	( 42.3)	( 45.6)	( 6.7)	( 2.3)	( 1.3)*	0.9	
300～999人	100.0	83.1	16.8 (100.0)	( 3.4)	( 4.2)	( 33.3)	( 50.0)	( 2.8)	( 5.5)	( 0.7)	0.2*	
100～299人	100.0	89.1	10.8 (100.0)	( 2.7)	( 7.9)	( 20.9)	( 53.7)	( 6.7)	( 7.9)	( 0.3)*	0.1*	
30～99人	100.0	92.1	7.9 (100.0)	( 0.9)	( 16.3)	( 24.7)	( 45.1)	( 2.7)	( 10.2)	( 0.1)*	0.1*	
5～29人	100.0	90.7	8.4 (100.0)	( 0.3)*	( 17.8)	( 10.1)	( 58.8)	( 10.6)	( 2.4)	( -)	0.9	
職務タイプ (有期契約労働者)												
正社員同様職務型	100.0	84.0	15.1 (100.0)	( 0.2)	( 19.5)	( 9.3)	( 57.9)	( 8.1)	( 4.9)	( 0.0)	0.9	
高度技能活用型	100.0	86.0	13.4 (100.0)	( -)	( -)	( 6.0)	( 89.3)	( 4.1)*	( 0.7)*	( -)	0.6*	
別職務・同水準型	100.0	96.8	3.2 (100.0)	( 0.3)*	( 4.3)*	( 52.2)	( 35.0)	( 4.7)	( 3.5)	( -)	0.0	
軽易職務型	100.0	96.8	3.2 (100.0)	( 3.1)	( 5.4)	( 32.7)	( 43.1)	( 13.4)	( 2.2)	( 0.1)*	0.0	
事業所に正社員がない場合	100.0	92.0	0.1 (100.0)*	( -)	(100.0)*	( -)	( -)	( -)	( -)	( -)	8.0*	

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い勤続年数である。

注：( )内は勤続年数回数の上限を設けていると回答した事業所を100とした割合である。

(6) 勤続年数

有期契約労働者の実際の勤続年数をみると、「1年超～3年以内」が28.7%と最も多く、次いで「3年超～5年以内」28.1%、「5年超～10年以内」22.3%、「10年超」9.1%の順となっている。

事業所規模別にみると、「300人～999人」、「100人～299人」、「30人～99人」、とも「3年超～5年以内」が最も多くなっているが、「1,000人以上」、「5人～29人」は1年超～3年以内」が最も多くなっている。(第16表)

第16表 事業所規模、職務タイプ、実際の勤続年数別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模、職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	実際の勤続年数						
		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	不明
総数	100.0	3.3	7.6	28.7	28.1	22.3	9.1	0.8
事業所規模								
1,000人以上	100.0	2.7	3.7	45.4	30.2	10.4	7.3	0.3*
300～999人	100.0	2.2	5.3	28.0	33.9	21.3	8.8	0.5
100～299人	100.0	2.4	5.7	25.4	32.8	23.7	9.4	0.7
30～99人	100.0	1.4	8.4	28.4	32.0	21.5	8.0	0.3
5～29人	100.0	3.9	7.5	29.0	26.6	22.5	9.4	1.0
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	3.3	7.8	30.1	28.7	22.4	6.6	1.2
高度技能活用型	100.0	0.6*	9.1	41.7	15.4	9.2	23.6	0.5*
別職務・同水準型	100.0	0.9	5.5	30.9	29.2	22.5	11.1	0.0
軽易職務型	100.0	4.4	8.6	24.2	29.3	21.8	11.7	0.1
事業所に正社員がない場合	100.0	0.0	0.1*	47.4	10.6	33.4	0.6*	8.0*

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い勤続年数である。

【参考】平成17年有期契約労働に関する実態調査報告（抜粋）  
就業形態、有期契約労働者の契約の更新をすることがある  
場合における勤続年数別事業所の割合

(単位：%)

就業形態	契約の更新をすることがある事業所計	勤続年数						
		6ヵ月以内	6ヵ月超～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	不明
契約社員	100.0	7.6	9.4	28.5	21.7	15.9	14.9	2.1
嘱託社員	100.0	4.9	7.2	31.4	26.2	11.7	15.4	3.2
短時間のパートタイマー	100.0	6.1	11.0	26.9	21.2	19.0	13.4	2.4
その他のパートタイマー	100.0	8.1	6.7	26.2	26.1	16.0	14.9	2.0
その他	100.0	7.9	15.7	23.3	19.2	15.3	16.0	2.6

注：本調査とは調査法が異なるため結果の比較には注意を要する。(出典)平成17年有期契約労働に関する実態調査報告(厚生労働省大臣官房統計情報部)

(7) クーリング期間の有無

クーリング期間の有無をみると、「クーリング期間を置いている」は2.5%となっている。  
(第17表)

第17表 クーリング期間の有無、期間別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	クーリング期間の有無										不明
		「クーリング」期間を置いている	「クーリング」期間を置いている	平均的なクーリング期間							不明	
				2週間以内	2週間超～1ヶ月間	1か月超～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		
総数	100.0	96.7	2.5 (100.0)	( 43.7)	( 12.6)	( 8.5)	( 5.8)	( 17.1)	( 10.1)	( 1.2)	( 1.0)*	0.8

注：( )内はクーリング期間を設けていると回答した事業所を100とした割合である。

(8) 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」について明示している割合をみると、「契約期間」が91.7%、「更新の有無」が82.9%、「更新の判断基準」が62.2%であった。

明示の方法についてみると、「契約期間」、「更新の有無」、「更新の判断基準」とも「書面の交付」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」と比して「口頭による明示」の割合が高くなっている。

事業所規模別にみると、「契約期間」、「更新の有無」、「更新の判断基準」とも、規模が大きいほど明示された割合が高くなる傾向がある。(第18-1, 18-2, 18-3表)

第 18-1 表 事業所規模、契約締結時の契約期間に関する明示の有無、方法別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の契約期間							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総数	100.0	7.0	91.7 (100.0)	( 6.2)	( 92.9)	( 0.0) *	( 0.8)	( 0.1)	1.3
事業所規模									
1,000人以上	100.0	1.8	98.0 (100.0)	( 0.5)	( 98.9)	( -)	( 0.3) *	( 0.4) *	0.2 *
300～999人	100.0	2.4	97.3 (100.0)	( 2.4)	( 96.6)	( -)	( 0.2) *	( 0.8)	0.3 *
100～299人	100.0	3.1	96.5 (100.0)	( 1.7)	( 97.4)	( 0.1) *	( 0.4)	( 0.4)	0.4
30～99人	100.0	3.6	95.9 (100.0)	( 3.5)	( 96.0)	( -)	( 0.5) *	( -)	0.5
5～29人	100.0	8.3	90.1 (100.0)	( 7.4)	( 91.6)	( -)	( 0.9) *	( 0.1) *	1.6

注：( )内は契約期間を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

第 18-2 表 事業所規模、契約締結時の更新の有無に関する明示の有無、方法別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の更新の有無							
		明示していない	明示している	方法				不明	
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他		不明
総数	100.0	13.8	82.9 (100.0)	( 10.4)	( 87.9)	( 0.1)	( 1.0)	( 0.7)	3.3
事業所規模									
1,000人以上	100.0	7.9	91.8 (100.0)	( 3.3)	( 94.3)	( -)	( 1.3)	( 0.9)	0.3 *
300～999人	100.0	9.4	89.6 (100.0)	( 7.6)	( 89.5)	( -)	( 1.9)	( 1.0)	1.0
100～299人	100.0	14.5	85.1 (100.0)	( 7.6)	( 89.7)	( 0.1) *	( 2.0)	( 0.6)	0.3
30～99人	100.0	11.9	86.8 (100.0)	( 10.4)	( 87.3)	( 0.4) *	( 1.2)	( 0.6)	1.4
5～29人	100.0	14.4	81.5 (100.0)	( 10.6)	( 87.9)	( -)	( 0.8)	( 0.7)	4.1

注：( )内は更新の有無を明示していると回答した事業所を100とした割合である。



第 18-3 表 事業所規模、契約締結時の更新の判断基準に関する明示の有無、方法別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の更新の判断基準							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総数	100.0	32.8	62.2 (100.0)	( 14.7)	( 82.7)	( 0.2)	( 1.6)	( 0.9)	5.0
事業所規模									
1,000人以上	100.0	18.2	80.7 (100.0)	( 7.0)	( 89.2)	( -)	( 2.8)	( 0.9)	0.9
300～999人	100.0	26.9	71.9 (100.0)	( 14.8)	( 80.1)	( -)	( 3.7)	( 1.4)	1.3
100～299人	100.0	28.4	70.4 (100.0)	( 16.2)	( 79.4)	( 0.4)	( 3.3)	( 0.8)	1.2
30～99人	100.0	33.1	64.5 (100.0)	( 17.7)	( 77.7)	( 0.3)*	( 3.3)	( 1.0)	2.4
5～29人	100.0	33.2	60.8 (100.0)	( 13.7)	( 84.5)	( 0.1)*	( 0.9)	( 0.8)*	6.0

注：( )内は更新の判断基準を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

(9) 契約の更新形態

契約の更新形態をみると、「更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名又は記名押印を求めている」が52.3%と最も多く、次いで「更新の都度、労働者の署名または記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない」16.7%、「自動的に更新している」14.4%の順となっている。

事業所規模別にみると、「1,000人以上」2.0%、「300人～999人」4.5%、「100人～299人」5.4%、「30人～99人」7.3%、「5人～29人」17.3%と、規模が小さいほど自動的に更新している事業所の割合が高くなっている。(第19表)

第 19 表 事業所規模、契約の更新形態別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約の更新形態					不明
		自動的に更新している	契約書は交わっているが、期間満了後に締結するなど、形式的なものである	更新の都度、労働者の署名または記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない	更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名または記名押印を求めている	その他	
総数	100.0	14.4	9.2	16.7	52.3	6.3	1.0
事業所規模							
1,000人以上	100.0	2.0	3.1	18.0	68.4	8.2	0.2*
300～999人	100.0	4.5	4.7	17.1	65.9	7.5	0.3
100～299人	100.0	5.4	5.8	21.6	62.6	4.5	0.2*
30～99人	100.0	7.3	5.7	17.6	62.9	6.1	0.4
5～29人	100.0	17.3	10.6	16.1	48.3	6.5	1.3

### (10) 就業規則の適用状況

就業規則の適用状況を見ると、「正社員とは別の就業規則が適用されている」が62.4%と最も多く、次いで「正社員と同じ就業規則が適用されている」28.0%となっている。

正社員とは別の就業規則が適用されているとしている事業所の割合について、事業所規模別にみると、「1,000人以上」85.5%、「300人～999人」77.7%、「100人～299人」71.9%、「30人～99人」70.5%、「5人～29人」59.1%と、規模が大きいほど正社員とは別の就業規則が適用されているとしている事業所の割合が高くなっている。

職務タイプ別にみると、「正社員と同じ就業規則が適用されている」の割合が最も高いのは、「高度技能活用型」で61.9%、最も低いのは「軽易職務型」で12.9%となっている。（第20表）

## 第20表 職務タイプ、事業所規模、就業規則の適用状況別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模、職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	就業規則の適用状況			不明
		正社員と同じ就業規則が適用されている	正社員とは別の就業規則が適用されている	その他(就業規則が存在しない等)	
総数	100.0	28.0	62.4	8.0	1.7
事業所規模					
1,000人以上	100.0	12.2	85.5	2.1	0.2*
300～999人	100.0	19.3	77.7	2.6	0.4
100～299人	100.0	24.2	71.9	3.5	0.4
30～99人	100.0	24.6	70.5	4.6	0.3
5～29人	100.0	29.4	59.1	9.3	2.2
職務タイプ (有期契約労働者)					
正社員同様職務型	100.0	40.9	50.8	7.5	0.8
高度技能活用型	100.0	61.9	28.5	9.1	0.5*
別職務・同水準型	100.0	27.4	66.5	6.0	0.1*
軽易職務型	100.0	12.9	79.3	7.7	0.0
事業所に正社員がいないうち	100.0	18.0	24.2	22.5	35.4

(11) 3年を超える有期契約労働者の有無

3年を超える有期契約労働者の有無をみると、「3年を超える契約の高度で専門的な知識を有する労働者がいる」が3.3%、「3年を超える契約の満60歳以上の労働者（高度で専門的な知識を有する場合を除く）がいる」が5.0%となっている。（第21表）

第21表 3年を超える有期契約労働者の有無及び契約期間別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	3年を超える契約の高度で専門的な知識を有する労働者がいる	最も長い契約期間の区分							平均契約期間(月)	3年を超える契約の高度で専門的な知識を有する労働者がいない	不明
			3年 1ヶ月 ～3年 6ヶ月	3年 7ヶ月 ～3年 11ヶ月	4年	4年 1ヶ月 ～4年 6ヶ月	4年 7ヶ月 ～4年 11ヶ月	5年	不明			
総数	100.0	3.3 (100.0)	( 9.1)	( 4.9)	( 3.3)	( 4.8)	( 4.5)	( 5.3)	(68.1)	52.1	93.5	3.2

注：( )内は3年を超える契約の高度で専門的な知識を有する労働者がいる事業所を100とした割合である。

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	3年を超える契約の満60歳以上の労働者(高度で専門的な知識を有する場合を除く)がいる事業所	最も長い契約期間の区分							平均契約期間(月)	3年を超える契約の満60歳以上の労働者(高度で専門的な知識を有する場合を除く)がいない	不明
			3年 1ヶ月 ～3年 6ヶ月	3年 7ヶ月 ～3年 11ヶ月	4年	4年 1ヶ月 ～4年 6ヶ月	4年 7ヶ月 ～4年 11ヶ月	5年	不明			
総数	100.0	5.0 (100.0)	(15.0)	( 1.4)	( 6.8)	( 4.8)	( 7.6)	(23.9)	(40.6)	48.9	92.2	2.8

注：( )内は3年を超える契約の満60歳以上の労働者(高度で専門的な知識を有する場合を除く)がいる事業所を100とした割合である。

(12) 契約期間の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

契約期間の途中での退職申出の有無をみると、「ある」が56.4%となっている。  
 あると回答した事業所について、その労働者に対する損害賠償請求の有無をみると、「求めたこと  
 とはない」が97.5%、「求めたことがある」が0.7%となっている。(第22表)

第22表 契約期間の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  
 の有無別事業所の割合

(単位：%)

総数	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約期間の途中での退職申出の有無					ない	不明
		ある	その労働者に対する損害賠償請求の有無					
			求めたことはない	求めたことがある	不明			
100.0	56.4 (100.0)	(97.5)	(0.7)	(1.7)	42.9	0.7		

注：( )内は契約期間の途中での退職申出があると回答した事業所を100とした割合である。

(13) 契約期間途中での退職申出の有無、経過期間

契約期間の途中での退職申出があると回答した事業所について、その経過期間をみると、「経過期間の始期から1ヶ月超～6ヶ月以内」が45.5%と最も多く、次いで、「経過期間の始期から6ヶ月超～1年以内」25.0%、「経過期間の始期から1ヶ月以内」11.3%、「経過期間の始期から1年超～2年以内」7.2%、「経過期間の始期から2年超～3年以内」5.8%、「経過期間の始期から3年超」2.0%の順となっている。(第23表)

第23表 契約期間途中での退職申出の有無、経過期間別事業所の割合

(単位：%)

総数	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約期間の途中での退職申出の有無							ない	不明
		ある	経過期間							
			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～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		
100.0	56.4 (100.0)	(11.3)	(45.5)	(25.0)	(7.2)	(5.8)	(2.0)	(3.2)	42.9	0.7

注：( )内は契約期間の途中での退職申出があると回答した事業所を100とした割合である。

### 3 正社員との比較による就業の実態

#### (1) 残業の有無

有期契約労働者の残業の有無についてみると、「残業することがある」は62.5%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」で68.2%となっている。（第24表）

第24表 正社員及び職務タイプ、残業の有無、平均残業時間別事業所の割合（単位：%）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	残業の有無						
		残業することはない	残業することがある	平均残業時間				不明
				週10時間以内	週10時間超30時間以内	週30時間超	不明	
総数 (有期契約労働者)	100.0	34.5	62.5 (100.0)	( 83.7)	( 14.2)	( 1.6)	( 0.5)	3.1
正社員	100.0	8.1	89.2 (100.0)	( 65.4)	( 30.5)	( 3.7)	( 0.4)	2.8
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	29.4	68.2 (100.0)	( 82.0)	( 15.1)	( 1.9)	( 1.0)	2.4
高度技能活用型	100.0	49.7	39.3 (100.0)	( 68.6)	( 28.0)	( 2.4)	( 1.0)	11.0
別職務・同水準型	100.0	28.4	66.4 (100.0)	( 75.8)	( 22.0)	( 2.1)	( 0.1)	5.2
軽易職務型	100.0	40.5	56.7 (100.0)	( 88.6)	( 10.3)	( 1.0)	( 0.0)	2.7
事業所に正社員がない場合	100.0	39.8	60.0 (100.0)	( 97.4)	( 2.6)	( -)	( -)	0.2*

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：( )内は残業することがあると回答した事業所を100とした割合である。

#### (2) 異動・転勤の有無と範囲

有期契約労働者について異動・転勤の有無をみると、「異動・転勤することがある」が21.1%となっている。これを異動・転勤の範囲についてみると、「ブロック内など、地域の制限がある」が48.9%と最も多くなっている。

職務タイプについてみると、「異動・転勤することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で26.8%、次いで「別職務・同水準型」19.8%となっている。（第25表）

第25表 正社員及び職務タイプ、異動・転勤の有無、範囲別事業所の割合（単位：%）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	異動・転勤の有無							
		異動・転勤することはない	異動・転勤することがある	範囲				不明	
				全国転勤など、転勤先の制限がない	ブロック内など、地域の制限がある	事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署などの異動先の制限がある		
総数 (有期契約労働者)	100.0	76.4	21.1 (100.0)	( 7.6)	( 48.9)	( 29.2)	( 13.3)	( 1.0)	2.5
正社員	100.0	24.9	71.9 (100.0)	( 53.7)	( 27.9)	( 12.7)	( 4.2)	( 1.5)	3.3
職務タイプ (有期契約労働者)									
正社員同様職務型	100.0	71.0	26.8 (100.0)	( 8.5)	( 56.1)	( 24.4)	( 10.2)	( 0.7)	2.2
高度技能活用型	100.0	76.0	13.2 (100.0)	( 44.6)	( 29.7)	( 11.2)	( 11.9)	( 2.6)	10.8
別職務・同水準型	100.0	75.2	19.8 (100.0)	( 4.1)	( 45.2)	( 34.3)	( 12.1)	( 4.4)*	5.0
軽易職務型	100.0	81.5	16.9 (100.0)	( 6.2)	( 41.2)	( 36.1)	( 16.3)	( 0.1)	1.6
事業所に正社員がない場合	100.0	90.7	9.3 (100.0)	( -)	( 2.3)*	( 11.9)*	( 85.8)*	( -)	0.0

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：( )内は異動・転勤することがあると回答した事業所を100とした割合である。

(3) 昇進の有無

有期契約労働者について昇進の有無をみると、「昇進することがある」が18.1%となっている。

職務タイプ別にみると、「昇進することがある」の割合が最も高いのは、「事業所に正社員がいない場合」を除くと、「正社員同様職務型」で20.9%、次いで「別職務・同水準型」19.1%となっている。（第26表）

第26表 正社員及び職務タイプ、昇進の有無、範囲別事業所の割合

(単位：%)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	昇進の有無						不明
		昇進することはない	昇進することがある	範囲				
				部長以上など、 ハイレベルの管理職層まで	課長など、中間レベルの管理職層まで	係長・主任など、一般従業員に近い管理職層まで	不明	
総数 (有期契約労働者)	100.0	79.1	18.1 (100.0)	(17.8)	(14.0)	(64.6)	(3.7)	2.8
正社員	100.0	10.0	87.4 (100.0)	(74.9)	(15.9)	(8.3)	(0.8)	2.5
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	76.3	20.9 (100.0)	(26.1)	(21.2)	(51.8)	(0.9)	2.8
高度技能活用型	100.0	75.2	14.1 (100.0)	(57.4)	(5.8)	(33.2)	(3.6)	10.7
別職務・同水準型	100.0	75.9	19.1 (100.0)	(12.3)	(5.8)	(80.3)	(1.6)	5.0
軽易職務型	100.0	83.8	14.3 (100.0)	(8.6)	(9.5)	(72.8)	(9.1)	1.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	66.7	33.3 (100.0)	(-)	(-)	(100.0)	(-)	-

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：( )内は昇進することがあると回答した事業所を100とした割合である。

(4) 基本給の水準

正社員と比較した基本給の水準をみると、「6割以上8割未満」が31.8%と最も多く、次いで「8割以上10割未満」24.7%、「4割以上6割未満」16.9%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「8割以上10割未満」、「6割以上8割未満」がともに28.9%、「高度技能活用型」は「比較対象となる正社員の水準を上回る」33.3%、「別職務・同水準型」では「8割以上10割未満」29.9%、「軽易職務型」では「6割以上8割未満」38.4%で最も高くなっている。（第27表）

第27表 職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した基本給の水準						不明
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	4割未満	
総数	100.0	3.1	16.2	24.7	31.8	16.9	3.6	3.7
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	3.5	26.1	28.9	28.9	9.0	1.5	2.0
高度技能活用型	100.0	33.3	26.4	15.2	12.3	10.2	1.1	1.4
別職務・同水準型	100.0	1.7	13.0	29.9	23.8	25.6	3.3	2.8
軽易職務型	100.0	1.6	6.9	19.2	38.4	22.2	6.0	5.9

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

### (5) 退職金、賞与の有無

有期契約労働者について退職金、賞与の有無をみると、「退職金がある」は12.6%、「賞与がある」は45.6%となっている。

職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合が最も高いのは、「高度技能活用型」で21.9%、「賞与がある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で55.1%となっている。

事業所規模別にみると、賞与がある割合については、「1,000人以上」66.4%、「300人～999人」60.3%、「100人～299人」55.7%、「30人～99人」49.1%、「5人～29人」43.1%と、規模が大きいほど賞与がある事業所の割合が高くなっている。（第28表）

第28表 正社員及び職務タイプ、事業所規模、退職金、賞与、諸手当の有無別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模、 正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を 雇用している事業 所計	退職金	賞与	諸手当						不明
				通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	その他の 手当	
総 (有期契約労働者)	100.0	12.6	45.6	71.9	6.5	9.6	5.3	5.0	24.6	19.0
事業所規模										
1,000人以上	100.0	20.2	66.4	89.4	9.9	5.5	8.6	7.5	34.6	8.3
300～999人	100.0	13.2	60.3	89.4	7.0	11.4	9.4	6.4	29.6	6.1
100～299人	100.0	10.2	55.7	85.7	9.7	14.1	9.7	6.1	31.6	9.1
30～99人	100.0	12.6	49.1	80.0	7.6	10.8	6.1	4.6	28.3	15.0
5～29人	100.0	12.7	43.1	67.5	5.8	8.7	4.6	5.0	22.6	21.5
正社員	100.0	81.0	89.1	88.5	15.0	74.3	64.0	50.3	53.7	7.2
職務タイプ (有期契約労働者)										
正社員同様職務型	100.0	18.0	55.1	73.0	8.0	11.1	8.6	8.6	28.5	16.7
高度技能活用型	100.0	21.9	41.1	73.3	3.7	27.6	17.9	21.3	20.8	21.5
別職務・同水準型	100.0	9.2	42.4	72.8	8.0	14.4	2.8	2.9	19.1	23.7
軽易職務型	100.0	8.5	39.8	72.5	4.9	4.7	2.6	1.6	24.0	18.2
事業所に正社員が いない場合	100.0	1.1	3.5	37.6	0.8*	20.8	0.1*	0.0	2.8	42.8

(6) 退職金の水準

退職金がある場合について、正社員と比較した退職金の水準をみると、「同額程度」が29.9%と最も多く、次いで「2割未満」が24.6%となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「同額程度」31.1%、「2割未満」19.9%、「高度技能活用型」は「同額程度」63.1%、「8割以上10割未満」14.1%、「別職務・同水準型」は「同額程度」28.7%、「2割未満」23.2%、「軽易職務型」では「2割未満」37.0%で高くなっている。(第29表)

第29表 職務タイプ、正社員と比較した退職金の水準別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	退職金があると答えた事業所計	正社員と比較した退職金の水準							
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	2割以上4割未満	2割未満	不明
総数	100.0	1.1	29.9	7.0	13.5	11.2	11.2	24.6	1.6
職務タイプ (有期契約労働者)									
正社員同様職務型	100.0	0.7*	31.1	8.6	18.3	10.7	9.6	19.9	1.2
高度技能活用型	100.0	5.5	63.1	14.1	1.1	4.2	1.1	10.6	0.2*
別職務・同水準型	100.0	2.2*	28.7	6.4	9.5	17.9	10.7	23.2	1.4
軽易職務型	100.0	0.8	23.2	2.9	6.5	10.7	16.1	37.0	2.7

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

(7) 教育訓練機会

教育訓練機会をみると、「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が28.3%と最も多く、次いで「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.6%、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」19.7%、「教育訓練機会はほとんどない」17.0%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」42.3%、「高度技能活用型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」38.6%、「別職務・同水準型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」30.9%、「軽易職務型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.9%で高くなっている。(第30表)

第30表 職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した教育訓練機会						
		正社員よりも教育訓練機会は充実している	全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている	教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、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	教育訓練機会はほとんどない	その他	不明
総数	100.0	0.9	28.3	26.6	19.7	17.0	4.7	2.8
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	1.3	42.3	25.3	13.1	12.3	3.8	1.9
高度技能活用型	100.0	4.7	38.6	18.1	6.9	26.2	4.6	0.8
別職務・同水準型	100.0	1.3	22.4	30.9	22.0	11.1	6.6	5.7
軽易職務型	100.0	0.2	15.8	26.9	26.2	23.1	5.0	2.7

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。



### (8) 福利厚生の有無、内容

有期契約労働者について福利厚生の有無をみると、「福利厚生がある」は84.2%となっている。

福利厚生がある事業所について福利厚生の内容をみると、「食堂・休憩室・更衣室の利用」が75.5%で最も高く、次いで「社内行事への参加」67.6%、「慶弔見舞金」64.6%の順となっている。

福利厚生の内容について正社員との比較をみると、正社員は、「慶弔見舞金」91.4%、「財形貯蓄・企業年金」54.7%、「社宅・寮の利用」39.7%となっている一方、有期契約労働者は、「慶弔見舞金」64.6%、「財形貯蓄・企業年金」19.3%、「社宅・寮の利用」6.8%となっている（第31表）

### 第31表 正社員及び職務タイプ、福利厚生の有無、内容別事業所の割合

(単位：%)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	福利厚生の有無											
		福利厚生はない	福利厚生がある	内容（複数回答 該当するもの全て）									不明
				法定外健康診断(人間ドックなど)	慶弔見舞金	保養施設の利用	託児施設の利用	食堂・休憩室・更衣室の利用	社内行事への参加	財形貯蓄・企業年金	社宅・寮の利用		
総数 (有期契約労働者)	100.0	13.1	84.2 (100.0)	( 42.2)	( 64.6)	( 30.3)	( 2.5)	( 75.5)	( 67.6)	( 19.3)	( 6.8)	2.7	
正社員	100.0	3.6	93.3 (100.0)	( 62.8)	( 91.4)	( 42.4)	( 5.3)	( 73.4)	( 75.6)	( 54.7)	( 39.7)	3.1	
職務タイプ (有期契約労働者)													
正社員同様職務型	100.0	9.4	88.6 (100.0)	( 46.3)	( 68.4)	( 27.1)	( 1.9)	( 75.9)	( 71.1)	( 23.8)	( 9.8)	2.0	
高度技能活用型	100.0	18.2	81.2 (100.0)	( 65.1)	( 88.1)	( 45.0)	( 5.1)	( 89.0)	( 68.1)	( 30.3)	( 25.4)	0.6	
別職務・同水準型	100.0	14.5	80.3 (100.0)	( 48.2)	( 69.1)	( 34.6)	( 4.6)	( 71.7)	( 66.6)	( 12.3)	( 8.0)	5.2	
軽易職務型	100.0	16.1	82.1 (100.0)	( 35.0)	( 58.8)	( 31.6)	( 2.4)	( 76.1)	( 66.4)	( 16.6)	( 2.6)	1.7	
事業所に正社員がいな ない場合	100.0	10.6	70.7 (100.0)	( 34.1)	( 42.9)	( 29.1)	( -)	( 67.1)	( 23.1)	( 11.4)	( 0.1)*	18.7*	

注：( )内は福利厚生があると回答した事業所を100とした割合である。

(9) 正社員転換制度及び転換実績の有無

正社員転換制度の有無をみると、「制度がある」46.5%、「制度はない」50.4%となっている。正社員転換制度がある場合について転換実績をみると、「転換実績がある程度ある」52.2%、「転換実績は少ない」31.2%、「転換実績はない」15.9%となっている。（第32表）

第32表 正社員転換制度及び転換実績の有無別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員への転換							不明
		制度はない	制度がある	転換実績					
				転換実績がある程度ある	転換実績は少ない	転換実績はない	不明		
総数	100.0	50.4	46.5 (100.0)	( 52.2)	( 31.2)	( 15.9)	( 0.6)	3.1	

注：( )内は正社員転換制度があると回答した事業所を100とした割合である。

(10) 正社員転換を実施する上での支障

正社員転換制度がある場合について正社員転換を実施する上での支障（複数回答）をみると、「特に支障はない」が51.3%と最も多く、次いで「正社員としてのポストが少ない」が20.8%、「正社員に転換するには能力が不足している」17.1%、「応募が少ない」15.0%の順となっている。（第33表）

第33表 正社員転換を実施する上での支障別事業所の割合

(単位：%)

	正社員転換制度がある事業所計	正社員転換を実施する上での支障（複数回答 該当するもの全て）							不明
		特に支障はない	正社員に転換するには能力が不足している	正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる	正社員としてのポストが少ない	応募が少ない	転換を受け入れる環境・意識が整っていない	その他	
総数	100.0	51.3	17.1	9.3	20.8	15.0	3.4	7.9	0.9

#### 4 解雇・雇止め

##### (1) 雇止めの有無、理由

過去3年間における雇止めの有無をみると、「雇止めを行ったことがある」30.0%、「雇止めを行っていない」69.4%となっている。

雇止めを行ったことがある場合について雇止めの理由（複数回答）をみると、「業務量の減少のため」が43.4%と最も多く、次いで「労働者の勤務態度の不良のため」38.8%となっている。

雇止めを行ったことがあるとしている事業所の割合について、事業所規模別にみると、「1,000人以上」71.2%、「300人～999人」64.0%、「100人～299人」53.2%、「30人～99人」39.7%、「5人～29人」24.9%と、規模が大きいほど雇止めを行ったことがあるとしている事業所の割合が高くなっている。（第34表）

### 第34表 事業所規模、雇止めの有無、理由別事業所の割合

（単位：％）

事業所規模	有期契約労働者を雇用している事業所計	過去3年間の雇止めの有無											
		雇止めを行っていない	雇止めを行ったことがある	理由（複数回答 該当するもの全て）									不明
				業務量の減少のため	経営状況の悪化のため	労働者の勤務態度の不良のため	労働者の傷病などによる勤続不能のため	業務内容に照らした労働者の能力不足のため	プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	あらかじめ更新しないと契約していたため	その他		
総数	100.0	69.4	30.0 (100.0)	(43.4)	(20.3)	(38.8)	(21.6)	(23.7)	( 9.8)	(23.2)	( 7.8)	0.6	
事業所規模													
1,000人以上	100.0	28.6	71.2 (100.0)	(33.2)	(13.3)	(30.1)	(25.7)	(23.8)	(30.8)	(49.8)	(13.3)	0.2 *	
300～999人	100.0	36.0	64.0 (100.0)	(33.9)	(19.8)	(38.8)	(23.0)	(22.5)	(16.3)	(43.1)	(11.3)	-	
100～299人	100.0	46.7	53.2 (100.0)	(42.7)	(22.8)	(33.3)	(19.7)	(23.7)	(15.0)	(34.3)	(11.1)	0.0 *	
30～99人	100.0	59.8	39.7 (100.0)	(43.1)	(24.7)	(33.4)	(21.7)	(25.8)	( 9.1)	(26.7)	(11.8)	0.4	
5～29人	100.0	74.4	24.9 (100.0)	(44.1)	(18.0)	(42.1)	(21.7)	(22.8)	( 8.9)	(18.9)	( 5.3)	0.7	

注：（ ）内は過去3年間の間に雇止めを行ったことがあると回答した事業所を100とした割合である。

(2) 雇止めに対する考え方

雇止めに対する考え方をみると、「雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う」が52.9%と最も多く、次いで「雇止めのルールはなく、個別に判断する」14.1%となっている。

事業所規模別にみると、期間が満了したら当然雇止めを行うとしている事業所の割合は、「1,000人以上」15.7%、「300人～999人」8.9%、「100人～299人」6.8%、「30人～99人」3.9%、「5人～29人」4.2%と、規模が大きいほど期間が満了したら当然雇止めを行うとしている事業所の割合が高くなる傾向にある一方で、雇止めをするつもりはないとしている事業所の割合は、「1,000人以上」2.5%、「300人～999人」5.4%、「100人～299人」5.5%、「30人～99人」9.0%、「5人～29人」14.7%と、規模が小さいほど雇止めをするつもりはないとしている事業所の割合が高くなっている。（第35表）

第35表 事業所規模、雇止めに対する考え方別事業所の割合

(単位：%)

事業所規模	有期契約労働者を雇用している事業所計	雇止めに対する考え方						
		期間が満了したら当然雇止めを行う	雇止めをするつもりはない	雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う	業務量の変動に応じて雇止めを行う	雇止めのルールはなく、個別に判断する	その他	不明
総数	100.0	4.3	12.9	52.9	7.5	14.1	5.5	2.8
事業所規模								
1,000人以上	100.0	15.7	2.5	41.8	11.3	18.4	8.1	2.2
300～999人	100.0	8.9	5.4	54.0	9.0	15.4	4.9	2.3
100～299人	100.0	6.8	5.5	55.3	7.9	14.2	8.2	2.2
30～99人	100.0	3.9	9.0	56.3	9.1	16.0	4.2	1.5
5～29人	100.0	4.2	14.7	51.8	6.9	13.5	5.7	3.2

(3) 雇止めに先立つ手続き

雇止めを行ったことがある場合について雇止めに先立つ手続きの種類（複数回答）をみると、「契約を更新しない旨を口頭で伝えた」が59.0%と最も多く、次いで「雇止めする労働者との個別面談」43.9%、「契約を更新しない旨を書面で伝えた」38.2%の順となっている。

契約を更新しない旨を書面で伝えたとしている事業所の割合について事業所規模別にみると、「1,000人以上」57.3%、「300人～999人」52.9%、「100人～299人」49.2%、「30人～99人」37.7%、「5人～29人」36.0%と、規模が大きいほど契約を更新しない旨を書面で伝えたとしている事業所の割合が高くなっている。（第36表）

第36表 事業所規模、雇止めに先立つ手続きの種類、通告日数別事業所の割合

(単位：%)

産業・労働者派遣事業・事業所規模	雇止めを行ったことがある事業所	雇止めに先立つ手続きの種類（複数回答 該当するもの全て）										
		契約を更新しない旨を書面で伝えた	契約を更新しない旨を口頭で伝えた	通告日数				予告手当の支給	労使協議	雇止めする労働者との個別面談	特に何もしていない	不明
				契約満了日の30日以上前	契約満了日の1～29日前	契約満了日の当日	不明					
総数	100.0	38.2	59.0	(91.1)	( 6.3)	( - )	( 2.7)	7.0	3.7	43.9	1.8	0.1
事業所規模												
1,000人以上	100.0	57.3	51.5	(98.2)	( 1.8)	( - )	( - )	3.9	2.4	47.8	0.9*	0.7*
300～999人	100.0	52.9	52.2	(96.6)	( 2.4)	( - )	( 1.0)*	4.3	2.0	51.3	1.2	0.1*
100～299人	100.0	49.2	56.3	(97.9)	( 2.0)	( - )	( 0.1)*	5.5	2.8	52.3	0.8	0.7
30～99人	100.0	37.7	63.9	(96.5)	( 2.9)	( - )	( 0.6)*	6.8	3.9	45.7	0.0*	0.2*
5～29人	100.0	36.0	57.5	(87.0)	( 8.8)	( - )	( 4.2)*	7.4	3.8	41.5	2.7	0.0*

注：( )内は契約を更新しない旨を書面で伝えた、又は契約を更新しない旨を口頭で伝えたと回答した事業所の合計を100とした割合である。

(4) 中途解雇・雇止め時の退職金(又は慰労金)の支給の有無

雇止めを行ったことがあると回答した事業所について、中途解雇・雇止め時の退職金(又は慰労金)の支給の有無をみると、「いずれの場合も支給していない」が73.9%と最も多く、次いで「中途解雇時も雇止め時も支給している」13.2%、「中途解雇時は支給するが、雇止め時は支給していない」7.3%、「雇止め時は支給するが、中途解雇時は支給していない」5.1%の順となっている。(第37表)

第37表 中途解雇・雇止め時の退職金(又は慰労金)の支給の有無別事業所の割合

(単位：%)

産業・労働者派遣事業・事業所規模	雇止めを行ったことがある事業所	中途解雇・雇止め時の退職金(又は慰労金)の支給の有無					不明
		中途解雇時も雇止め時も支給している	中途解雇時は支給するが、雇止め時は支給していない	雇止め時は支給するが、中途解雇時は支給していない	いずれの場合も支給していない		
総数	100.0	13.2	7.3	5.1	73.9	0.5	

(5) 雇止めや契約更新をめぐるトラブルの有無、原因

雇止めや契約更新をめぐる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2.5%となっている。

トラブルになったことがある事業所についてトラブルの原因(複数回答)をみると、「更新後の労働条件について納得してもらえなかったため」が39.8%と最も多く、次いで「更新への期待についての認識の違い」37.6%、「雇止めを伝えたのが急だったため」33.2%の順となっている。(第38表)

第38表 雇止めや契約更新をめぐるトラブルの有無、原因別事業所の割合

(単位：%)

有期契約労働者を雇用している事業所計	平成20年4月から平成21年6月の間のトラブルの有無												不明
	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	原因(複数回答 該当するもの全て)										
			雇止めを伝えたのが急だったため	雇止めの人選について納得してもらえなかったため	雇止めの理由について納得してもらえなかったため	更新後の労働条件について納得してもらえなかったため	契約期間の定めについて認識の違い	契約期間の長さについて認識の違い	更新への期待について認識の違い	その他			
総数	100.0	93.2	2.5 (100.0)	(33.2)	(4.5)	(17.0)	(39.8)	(5.0)	(3.0)	(37.6)	(28.1)	4.3	

注：( )内はトラブルになったことがあると回答した事業所を100とした割合である。

(6) 今後の活用方針

今後の活用方針をみると、「現状を維持する」が62.3%と最も多く、次いで「特に決めていない」16.1%、「一層積極的に活用していきたい」15.7%の順となっている。(第39表)

第39表 今後の活用方針別事業所の割合

(単位：%)

有期契約労働者を雇用している事業所計	今後の活用方針					不明
	一層積極的に活用していきたい	現状を維持する	今後は活用を縮小していく方向で検討している	特に決めていない		
総数	100.0	15.7	62.3	5.0	16.1	0.8

