

平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査） 報告書

平成 2 1 年 9 月

目次

I 調査の概要

1	調査の目的	6
2	調査の範囲	6
3	調査事項	6
4	調査の対象期日及び実施期間	7
5	調査機関	7
6	調査の方法	7
7	調査対象数及び有効回答率	7
8	標本設計	8
9	主な用語の説明	9
10	利用上の注意	9

II 結果の概要【事業所調査】

1	基礎情報	1 2
2	有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況	1 8
3	正社員との比較による就業の実態	3 0
4	解雇・雇止め	3 6

III 統計表

第 1 表	産業・事業所規模、労働者派遣事業の有無別事業所の割合	4 2
第 2 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、就業形態別事業所の割合	4 3
第 3 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、就業形態別労働者全体に占める 各労働者区分の割合	4 4
第 4 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、有期契約労働者を雇用しない理由別事業所の割合	4 5
第 5 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、有期契約労働者の今後の 雇用見込み別事業所の割合	4 6
第6-1 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	4 7
第6-2 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 常用労働者に占める有期契約労働者の割合	4 8
第 7 表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	4 9
第 8 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	5 5
第 9 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、人事労務管理上最も重要と考えている 職務タイプ別事業所の割合	5 6
第10 表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、有期契約労働者を雇用している 理由別事業所の割合	5 7
第11 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	6 1
第12 表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	6 2
第13 表	産業・労働者派遣事業・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	6 3
第14 表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、希望する継続雇用期間 別事業所の割合	6 4
第15 表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、1回当たりの契約期間別 事業所の割合	6 8
第16 表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・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	7 2

第17表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、実際の契約更新回数別事業所の割合	76
第18表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・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	80
第19表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、実際の勤続年数別事業所の割合	84
第20表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、クーリング期間の有無、 期間別事業所の割合	88
第21-1表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・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	89
第21-2表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・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	93
第21-3表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・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	97
第22表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、契約の更新形態別事業所の割合	101
第23表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、就業規則の適用状況別事業所の割合	105
第24表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	109
第25-1表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	111
第25-2表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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及び平均経過期間	112
第26表	正社員及び職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、残業の有無、 平均残業時間別事業所の割合	113
第27表	正社員及び職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、異動・転勤の有無、 範囲別事業所の割合	119
第28表	正社員及び職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、昇進の有無、 範囲別事業所の割合	125
第29表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、正社員と比較した基本給の水準別 事業所の割合	131
第30表	正社員及び職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、退職金、賞与、 諸手当の有無別事業所の割合	136
第31表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、正社員と比較した退職金の水準別 事業所の割合	142
第32表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、正社員と比較した教育訓練機会別 事業所の割合	143
第33表	正社員及び職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、福利厚生の有無、内容別 事業所の割合	148
第34-1表	職務タイプ、産業・労働者派遣事業・事業所規模、正社員転換制度及び転換実績の有無別 事業所の割合	154
第34-2表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、正社員転換を実施する上での支障別事業所の割合	159
第35表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、雇止めの有無、理由別事業所の割合	160
第36表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、雇止めに対する考え方別事業所の割合	161
第37表	産業・労働者派遣事業・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	162
第38表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	163
第39表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、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	164
第40表	産業・労働者派遣事業・事業所規模、今後の活用方針別事業所の割合	165

Ⅳ 調査票

調査票	168
-----	-----

I 調査の概要

1 調査の目的

経済のグローバル化による企業間のコスト競争の激化、経済のサービス化の進展、労働者の価値観が多様化する中で、いわゆる正社員に代わって、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等多様な形態で働くいわゆる非正社員が増加している。

これらのいわゆる非正社員の多くにあてはまる有期契約労働については、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第3条に基づき契約期間（現行は原則3年、特例5年）について検討することとされているほか、労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（平成18年12月27日）において、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」とされている。

有期契約労働者は、多様な集団であり、呼称のみによっては実態を必ずしも明らかにできないことから、有期契約労働者を職務によって分類することで、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、有期契約労働に関する実態の総合的な把握・分析を行うこととし、もって、有期労働契約に係る施策の立案に資するものとする。

2 調査の範囲

（1）地域

日本国全域とする。

（2）産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく次に掲げる16大産業とする。

- | | | |
|---------------------|-----------------|--------------|
| ア 鉱業，採石業，砂利採取業 | イ 建設業 | ウ 製造業 |
| エ 電気・ガス・熱供給・水道業 | オ 情報通信業 | カ 運輸業，郵便業 |
| キ 卸売業，小売業 | ク 金融業，保険業 | ケ 不動産業，物品賃貸業 |
| コ 学術研究，専門・技術サービス業 | | |
| サ 宿泊業，飲食サービス業 | シ 生活関連サービス業，娯楽業 | |
| ス 教育，学習支援業 | セ 医療，福祉 | ソ 複合サービス事業 |
| タ サービス業（他に分類されないもの） | | |

（3）調査対象

平成18年事業所・企業統計調査を母集団として、上記（2）に掲げる産業に属し、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所のうちから、無作為に抽出した約10,000事業所とする。有期契約労働者がいない事業所も調査対象とする。

3 調査事項

ア 事業所の属性

（ア）事業所の属する企業全体の常用労働者規模

（イ）労働者派遣事業の有無

（ウ）事業所全体の直接雇用労働者数、他社から受け入れている労働者数及び就業形態別労働者数

イ 有期契約労働者の存在しない事業所の状況

（ア）有期契約労働者を雇用しない主な理由

（イ）有期契約労働者を雇用する見込み

ウ 有期契約労働者の基礎情報

（ア）有期契約労働者の職務タイプ別労働者数、性別労働者及びパートタイム労働者の割合

（イ）有期契約労働者（軽易職務型）の業務の性質

（ウ）人事労務管理上最も重要と考えている職務タイプ

（エ）期間を定めて雇用する主な理由

（オ）フルタイムとパートタイムの有期契約労働者に求める役割

（カ）有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響及びその理由

（キ）有期契約労働者数の動向及びその理由

エ 有期契約労働者の就業状況

- (ア) 希望する継続契約期間
- (イ) 1回当たりの契約期間
- (ウ) 契約更新回数の上限の有無及びその回数
- (エ) 実際の契約更新回数
- (オ) 勤続年数の上限の有無及びその年数
- (カ) 実際の勤続年数
- (キ) クーリングオフ期間の有無及び平均的なクーリングオフ期間
- (ク) 契約締結時の契約期間、更新の有無及び更新の判断基準の明示の有無並びにそれらの明示方法
- (ケ) 労働契約の更新形態
- (コ) 就業規則の適用状況
- (サ) 3年超の有期契約労働者の有無及びその契約期間

オ 有期契約労働者の契約期間途中の退職の申し出の有無、その時期及びその契約期間並びにその労働者に対する損害賠償請求の有無

カ 正社員と比較した労働条件等

- (ア) 所定時間外労働の有無及びその範囲
- (イ) 異動・転勤の有無及びその範囲
- (ウ) 昇進の有無及びその範囲
- (エ) 1時間当たりの基本給の水準
- (オ) 退職金、賞与、諸手当の有無
- (カ) 退職金の水準
- (キ) 教育訓練機会の状況
- (ク) 福利厚生の有無及びその内容

キ 正社員転換制度

- (ア) 正社員転換制度の有無と実態
- (イ) 正社員転換を実施するうえでの支障

ク 雇止めについて

- (ア) 雇止めの有無及び理由
- (イ) 雇止めに対する考え方
- (ウ) 雇止めの手続きの種類及びその事前通告日数
- (エ) 中途解雇・雇止め時の退職金の支給の状況
- (オ) 雇止めをめぐるトラブル発生の有無及び原因

ケ 有期契約労働者の今後の活用方針

4 調査の対象期日及び実施期間

平成21年7月1日現在の状況について、平成21年7月22日から7月29日までに行った。

5 調査機関

厚生労働省労働基準局－民間業者－調査対象者

6 調査の方法

(1) 調査票

「平成21年有期労働契約に関する実態調査票」によって実施した。

(2) 調査票の配付

調査票は、外部の民間業者から調査対象事業所へ郵送した。

(3) 調査票の回収

調査対象事業所において記入した後、平成21年7月29日までに、直接、厚生労働省労働基準局総務課あてに郵送した。

7 調査対象数及び有効回答率

調査対象数 10,298 有効回答数 6,231 有効回答率 60.5%

8 標本設計

1 母集団について

(1) 調査の範囲

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する常用労働者 5 人以上を雇用する民営事業所

(2) 母集団数

約 170 万事業所

(3) サンプルフレーム

平成18年事業所・企業統計調査事業所名簿

2 標本設計について

(1) 抽出方法

事業所を産業、事業所規模別に層化し、一定精度を確保しつつ抽出する、層化無作為抽出法としている。

(2) 目標精度及び標本数

特定の属性を持つ事業所の割合について、産業、事業所規模別の標準誤差が概ね 4 % 以内になるように次の算式により決定した約 1 万事業所

$$V_2 = \frac{N - n}{N - 1} \cdot \frac{P(1 - P)}{n}$$

V : 目標精度

N : 母集団事業所数

n : 標本事業所数

P : 特定の属性を持つ事業所割合 (0.5)

(3) 達成精度

達成精度は「有期契約労働者を雇用している事業所割合」の標準誤差を算出した。産業別・事業所規模別の達成精度は次のとおりである。

産業別・事業所規模別の達成精度
(有期契約労働者を雇用している事業所割合) (単位: %)

分類	推計値	標準誤差
【産業】		
鉱業、採石業、砂利採取業	21.0	3.0
建設業	17.7	1.9
製造業	28.7	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	50.4	2.4
情報通信業	43.5	2.5
運輸業、郵便業	43.6	2.3
卸売業、小売業	34.6	2.3
金融業、保険業	59.8	2.5
不動産業、物品賃貸業	46.4	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	27.3	2.1
宿泊業、飲食サービス業	39.3	2.9
生活関連サービス業、娯楽業	37.2	2.9
教育、学習支援業	51.3	2.3
医療、福祉	38.3	2.0
複合サービス事業	83.6	1.6
サービス業（他に分類されないもの）	40.0	2.3
【事業所規模】		
1000人以上	92.8	1.0
300人～999人	89.2	0.9
100人～299人	77.7	1.0
30人～99人	59.3	1.1
5人～29人	31.0	1.0

9 主な用語の説明

(1) 常用労働者

- ① 期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者
- ② 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
- ③ 取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、上記①又は②のいずれかに該当する者

(2) 有期契約労働者

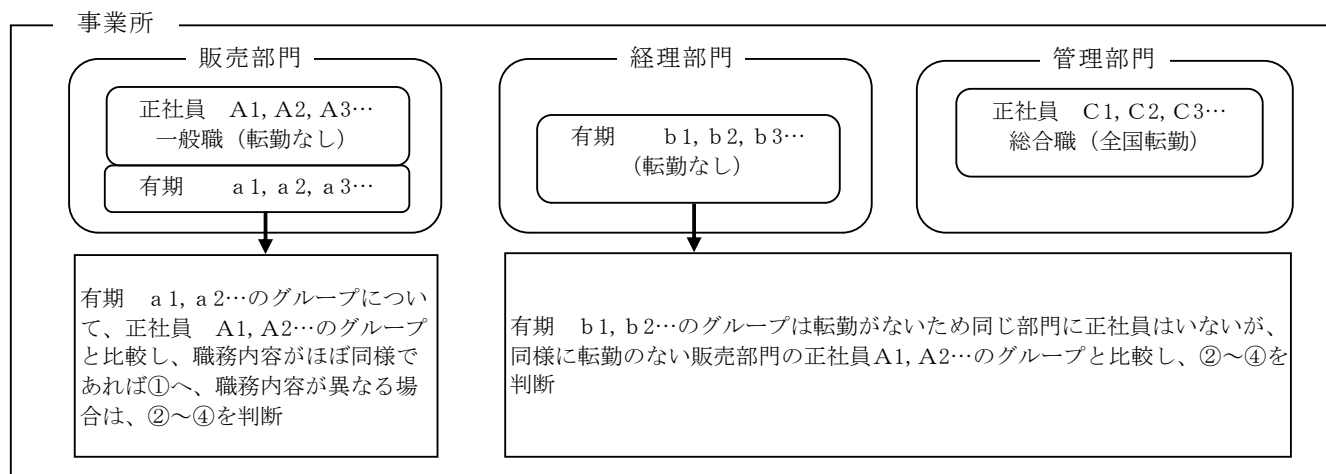
常用労働者のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約（1ヶ月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成21年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

(3) 職務タイプ

有期契約労働者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

※ 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針（転勤の範囲や昇進の方針など）や職務内容（とりわけ責任の程度）に近い正社員（「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等）のグループを比較対象とさせた。派遣会社の場合は、事業所と有期家労働契約を締結している派遣労働者の職務については、事業所の正社員の職務を比較対象とさせた。



(4) 雇止め

使用者が、期間満了後、有期労働契約を更新しないこと。

10 利用上の注意

- (1) この調査は標本調査であるので、母集団に復元したものを調査結果として表章している。
- (2) 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。
- (3) 統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。
- (4) 統計表中「—」は、該当数値がないものである。
- (5) 統計表中「*」はサンプル数の少ないもの（標本数が2以下）であるので注意を要する。
- (6) 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。