

<調査へのご協力のお願ひ>

- この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構（※）が、厚生労働省（労働基準局）の研究要請を受けて実施するものです。多様化する労働契約の実態などについてお聞きするアンケート調査です。調査結果は、今後の労働政策を立案する上での重要な資料として、活用させて頂きたいと考えております。ご多用のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願ひ申し上げます。（※<https://www.jil.go.jp/>）
- 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿って、ご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を（ ）内にご記入ください。
- この調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください（なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください）。
- 特に断りのない場合、2021年1月1日現在の状況をご記入ください。また、「過去5年間」について聞かれている場合には、2016年1月1日から2020年12月末日までの期間についてご回答ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2021年1月29日（金）までに、郵便ポストにご投函ください。
- 調査票の発送、回収、入力、実査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。ご不明点等は、下記担当までお願ひ申し上げます（平日 9:00～12:00/13:00～18:00）

ご不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL<専用フリーダイヤル・無料> **0120-972-916**

（土日祝日を除く9:00～12:00/13:00～18:00）

FAX: 03-3866-4944/E-mail: chosa@ntc-ltd.com

【調査主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（担当：調査部/奥田、郡司）

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社日本統計センター（担当：阿部、原田）

I 貴社の企業概要について

問1. 貴社の企業概要についてお答えください。（各項目1つに○。各比率等については、最も近い1つに○）。

a. 従業員 ¹ 規模	1. 30人未満	3. 50～99人	5. 300～999人
	2. 30～49人	4. 100～299人	6. 1,000人以上
b. 従業員に占める 正社員 ² 比率	1. 0%	3. 30%～60%未満	5. 100%
	2. 0%超～30%未満	4. 60%～100%未満	
c. 主たる業種 (もっとも売上が 大きいもの1つのみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業	10. 学術研究、専門・技術サービス業	
	2. 建設業	11. 宿泊業、飲食サービス業	
	3. 製造業	12. 生活関連サービス業、娯楽業	
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	13. 教育、学習支援業	
	5. 情報通信業	14. 医療、福祉	
	6. 運輸業、郵便業	15. 複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	
	7. 卸売業、小売業	16. サービス業（他に分類されないもの）	
	8. 金融業、保険業	17. その他（ ）	
	9. 不動産、物品賃貸業		
d. 貴社の事業所数	1. 本社のみ（1カ所）	4. 10～14カ所	7. 50～99カ所
	2. 2～4カ所	5. 15～19カ所	8. 100カ所以上
	3. 5～9カ所	6. 20～49カ所	
e. 労働組合の有無	1. 労働組合がある	2. 労働組合がない	
e-1. 有期契約労働者 ³ の労働組合の 加入資格の有無	↓（労働組合がある場合）		
	1. 加入資格がある	2. 加入資格がない	3. 有期契約労働者がいない

¹ 貴社が直接雇用している、正社員 及び 非正社員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください）。

² 正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員を指すものとします（非正社員はそれ以外の従業員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください））。

³ ここでの有期契約労働者とは、フルタイム契約労働者やパートタイム契約労働者など、貴社が直接雇用している労働者であって、貴社との労働契約期間に定めのある者を指します（定義は、本調査票2頁問2参照）。

Ⅱ 多様な正社員、無期転換社員等について

(社員区分についてお尋ねします。)

問2. 貴社には、以下の社員区分がありますか。(該当すべてに○)

有期契約労働者の有無		
1	フルタイム契約労働者	貴社に有期契約(労働期間は1ヵ月以上)で直接雇用されている労働者で、所定労働時間が正社員とほぼ同じ者
2	パートタイム契約労働者	貴社に有期契約(労働期間は1ヵ月以上)で直接雇用されている労働者で、正社員より所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者
3	臨時労働者	貴社に有期契約(契約期間は1ヵ月未満)で直接雇用されている労働者
4	定年再雇用者	貴社の正社員を定年後、再雇用している労働者
5	以上のいずれの社員区分もない	

以下の設問2-1～2-5では、「1. フルタイム契約労働者」や「2. パートタイム契約労働者」の社員区分の社員を雇用している企業にお聞きします(フルタイム・パートタイム契約労働者をともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご回答ください。該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません)。雇用している有期契約労働者が「3. 臨時労働者」「4. 定年再雇用者」のみの場合、あるいは「5. 以上のいずれの社員区分もない」場合は、5頁の問2-6へお進みください。

<回答要領>

例えば、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者を雇用している場合、以下のように、該当する社員区分の欄の数字に○をつけてください。該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません。

		フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
通算勤続年数が 5年を超える割合	0%	1	1
	0%超～30%未満	2	2
	30%～60%未満	3	3
	60%～100%未満	4	4
	100%	5	5

問2-1: 有期契約労働者を、どのような職種で活用していますか。(各項目該当すべてに○)

		フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
有期契約社員を 活用している職種 (該当すべてに○)	管理職	1	1
	専門・技術職	2	2
	事務職	3	3
	販売職	4	4
	サービス職	5	5
	保安職	6	6
	製造・生産工程職	7	7
	輸送・機械運転職	8	8
	建設・採掘職	9	9
	運搬・清掃等労務職	10	10
	その他	11	11

問2-2: 雇用しているフルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の人数を100として、これまでの実績・経験で、反復更新を含めた通算勤続年数が5年を超える割合はどのくらいですか。(各項目1つに○)

		フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
通算勤続年数が 5年を超える割合	0%	1	1
	0%超～30%未満	2	2
	30%超～60%未満	3	3
	60%超～100%未満	4	4
	100%	5	5

問 2-3：労働契約法には、契約期間に定めのある労働者（有期契約労働者）が反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換（無期転換ルール）について規定されていますが、無期転換ルールについて下記の中でご存知のことはありますか。（該当すべてに○）

1. 契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働者に適用される
2. 契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）
3. 同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）
4. 無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる（法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない）
5. 就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる
6. 上記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある
7. 無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない

（問 2-3 でご存知のことがあると回答された企業（選択肢 1～5 のいずれかを回答）にお聞きします。）

問 2-3-1：どのようなルートで、情報を入手しましたか。（該当すべてに○）

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. ホームページ | 6. 社会保険労務士や弁護士等 |
| 2. SNS（ツイッターやフェイスブック等） | 7. セミナーやシンポジウム |
| 3. 新聞報道やテレビ | 8. 労働組合や労働者等からの提案 |
| 4. 人事労務関係の雑誌や本 | 9. その他（ ） |
| 5. 行政や業界団体等のパンフレット・冊子 | |

問 2-4：有期労働契約に関し、契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限は、設けていますか。（各項目 1 つに○）

		フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
契約回数又は通算勤続年数の上限（1 つに○）	上限を設けていない	1	1
	上限を設けている	2	2

以下の問 2-4-1～2-4-5 は、「2. 上限を設けている」企業にお聞きします。「1. 上限を設けていない」企業は問 2-5（4 頁）へ

※複数のケースがある場合は、それぞれ「人数が最も多いケース」についてご回答ください。（フルタイム・パートタイム契約労働者をともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご回答ください。該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません）

問 2-4-1：上限規定の内容を教えてください。（各項目該当すべてに○。上限数値も記入）

フルタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある ➡更新（ ）回まで
2	通算勤続年数の上限がある ➡勤続（ ）年まで

パートタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある ➡更新（ ）回まで
2	通算勤続年数の上限がある ➡勤続（ ）年まで

（問 2-4-1 で更新回数や通算勤続年数の上限があると回答した企業にお聞きします。）

問 2-4-2：更新回数や通算勤続年数の上限を設けている理由について、有期契約労働者に説明していますか。（各項目 1 つに○）

フルタイム契約労働者	
1	契約時に説明している
2	労働者から求められれば説明している
3	説明していない

パートタイム契約労働者	
1	契約時に説明している
2	労働者から求められれば説明している
3	説明していない

問 2-4-3：無期転換ルールは、2012 年 8 月に改正され、2013 年 4 月より全面施行された改正労働契約法に規定されましたが、更新回数や通算勤続年数の上限はいつからありますか。（各項目 1 つに○）

フルタイム契約労働者	
1	改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した
2	改正労働契約法に関係なく、以前からある

パートタイム契約労働者	
1	改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した
2	改正労働契約法に関係なく、以前からある

（問 2-4-3 で「2. 改正労働契約法に関係なく、以前からある」とする企業にお聞きします。）

問 2-4-4：改正労働契約法の施行に伴い、上限設定の内容を変更しましたか。（各項目 1 つに○）

フルタイム契約労働者		
変更していない		1
変更した	上限を引き上げた	2
	上限を引き下げた	3

パートタイム契約労働者		
変更していない		1
変更した	上限を引き上げた	2
	上限を引き下げた	3

※「上限を引き上げた」とは、例えば 3 年→5 年など、反対に、「上限を引き下げた」とは、例えば 5 年→3 年など。

（「上限を引き上げた」、「上限を引き下げた」とする企業にお聞きします。）

問 2-4-5：変更前の上限内容も教えてください。

（各項目該当すべてに○。上限数値も記入）

フルタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある ➡更新（ ）回まで
2	通算勤続年数の上限がある ➡勤続（ ）年まで

パートタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある ➡更新（ ）回まで
2	通算勤続年数の上限がある ➡勤続（ ）年まで

問 2-5：(1) 改正労働契約法で規定された無期転換ルールに対して貴社ではどのような対応をしていますか。（各項目該当すべてに○）また、(2) 選択された対応のなかで、もっとも多いものは何ですか（選択肢番号記入）。

- （注 1）フルタイム・パートタイム契約労働者をともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。フルタイム・パートタイム契約労働者で対応が異なる場合は、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者それぞれについて、該当する問全てにご回答ください。
- （注 2）「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（2014 年 4 月より施行）に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター等については、無期契約に転換するまでの期間が 10 年に延長されました。そのため、上記のフルタイム・パートタイム契約労働者として、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「5 年」を「10 年」に読み替えてご回答ください。

(1) 無期転換ルールに対する対応（各項目該当すべてに○）	フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
有期契約期間が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用している	1	1
通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えている	2	2
有期契約労働者の適性や能力などを見ながら、無期契約にしている	3	3
雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）	4	4
有期契約社員を、派遣労働者や請負に切り替えていく	5	5
対応方針は未定・分からない	6	6
その他（ ）	7	7

(2) 無期転換ルールの対応（上記の選択回答）のなかで、 貴社でもっとも多い対応（選択肢番号を記入⇒）		

（1）無期転換ルールに対する対応において、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者いずれかにおいて、「1. 有期契約期間が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用している」を選択された企業は問 2-5-1、問 2-5-2 にお答えいただいたうえで、問 2-6（5 頁）にお進みください。それ以外の企業は問 2-6（5 頁）へ。

問 2-5-1：通算 5 年を超えないように運用している場合、その理由は何ですか。（該当すべてに○）

1. 従来からそのような契約管理を行ってきたから
2. 景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
3. 定期的に人材の新陳代謝を図りたいから
4. 高年齢の労働者は、無期で雇用するのが困難であると考えから
5. 人件費を増加・固定化させたくないから
6. 有期契約労働者の業務は入札等に伴い、なくなる恐れがあるから
7. (機械化や事業再編等により) 有期契約者が行ってきた業務の縮小が見込まれるから
8. 無期転換後の処遇を決定するのが困難だから
9. 無期転換する者が増えると正社員の新規採用に影響が出るから
10. その他 [具体的に：]

問 2-5-2：通算 5 年を超えないように運用している場合、どのような方法で通算 5 年未満に抑制していますか。（該当すべてに○）

1. 更新回数や通算勤続年数の上限等制限する
2. 契約更新時の判断（人物や働きぶり等の選別）を厳格化する
3. 有期契約労働者の新規採用や契約更新の際、無期転換や正社員登用を希望しない人を選別する
4. 途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする（※）
5. 契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする
6. 定年を段階的に設ける
7. その他 [具体的に：]

※転籍の活用や 6 ヶ月後に再度雇用する登録制を設置等も含まれます。

問 2-6. 無期転換社員についてお聞きします。

(1) 貴社には、有期契約労働者から転換し期間の定めのない契約となった社員（以下、「無期転換社員」）がいますか。無期転換社員には、法律上の無期転換制度で転換した社員も、貴社独自の無期転換制度で無期転換した社員も、いずれも含まれます。（(1)欄の各項目 1 つに○）

(2) 無期転換社員が「いる」とする企業にお聞きします。無期契約化に際しての労働条件は原則、契約期間以外は直前の有期契約と同一になりますが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ労働条件を変更することも可能です。そうした「別段の定め」を活用していますか。（(2)欄の各項目 1 つに○）

	(1) 無期転換社員の有無 (各項目 1 つに○)			(2) 就業規則や個別の契約等での「別段の定め」の活用状況 (各項目 1 つに○)	
	いない	いる		活用している	活用していない
フルタイムの無期転換社員 →	1	2	→	1	2
パートタイムの無期転換社員 →	1	2	→	1	2

フルタイムの無期転換社員、パートタイムの無期転換社員のいずれかにおいて、別段の定めを「活用している」とする企業は以下の問 2-6-1、問 2-6-2、問 2-6-3 にお答えください。それ以外の企業（別段の定めを「活用していない」と回答した企業）及び、「フルタイムの無期転換社員」「パートタイムの無期転換社員」がいない企業は問 2-7（6 頁）にお進みください。

問 2-6-1：別段の定めにより、有期契約時から変更を求める条件は何ですか。（該当すべてに○）

1. 職務（業務の内容・範囲や責任の程度）
2. 勤務地・配置転換の範囲
3. 所定労働時間の長さ
4. 時間外労働の有無・長さ
5. 特殊な勤務時間制の適用
6. 役職登用の有無・範囲
7. 定年年齢
8. 服務規律（兼業規制等）
9. その他（ ）

問 2-6-2：別段の定めにより、有期契約時から労働条件が変更されることに伴い、有期契約時から改善（新たな支給・適用、水準の引き上げ、内容の拡充等）する処遇要素はありますか。（1～10のうち該当すべてに○、「特にない」場合は 11 に○）

1. 基本賃金
2. 通勤手当・住宅手当等の手当
3. 賞与
4. 退職金
5. 福利厚生
6. 法定外健康診断
7. 法定外有給休暇
8. 厚生年金保険／健康保険
9. 教育訓練
10. その他（ ）
11. 特にない

問 2-6-3：別段の定めにより、有期契約時から労働条件が変更されることに伴い、有期契約時よりも労働者に不利（支給の打ち切り・終了、水準の引き下げ、内容の縮小等）になる処遇要素はありますか。

（1～10のうち該当すべてに○、「特にない」場合は11に○）

- | | |
|------------------|-------------------------------|
| 1. 基本賃金 | 7. 法定外有給休暇 |
| 2. 通勤手当・住宅手当等の手当 | 8. 厚生年金保険／健康保険 |
| 3. 賞与 | 9. 教育訓練 |
| 4. 退職金 | 10. その他（ ） |
| 5. 福利厚生 | 11. 特にない |
| 6. 法定外健康診断 | |

問 2-7：無期転換できる機会や無期転換後の労働条件について、就業規則に規定していますか。（1つに○）

1. 無期転換できる機会及び無期転換後の労働条件について規定している
2. 無期転換できる機会のみ規定し、無期転換後の労働条件については規定していない
3. 無期転換後の労働条件のみ規定し、無期転換できる機会については規定していない
4. いずれも規定していないが、今後、規定する
5. いずれも規定していない・今後の予定もない
6. 就業規則がない
7. 有期契約労働者がいないため、規定する必要がない

問 2-7-1：無期転換できる機会の内容について、有期契約労働者に説明していますか。（1つに○）

- | | |
|------------|---------------------|
| 1. 説明している | 3. 説明していない・今後の予定もない |
| 2. 今後、説明する | 4. 有期契約労働者がいない |

問 2-7-2：通算契約期間等を満たした個別の対象者に、無期転換できることを案内していますか。（1つに○）

- | | |
|------------|------------------------|
| 1. 案内している | 3. 案内していない・今後の予定もない |
| 2. 今後、案内する | 4. 通算契約期間等を満たした対象者がいない |

（問 2-7-2 で「1. 案内している」と回答した企業にお聞きします。）

問 2-7-3：無期転換できることを案内する際に、無期転換後の労働条件についても案内していますか。（1つに○）

- | | |
|------------|---------------------|
| 1. 案内している | 3. 案内していない・今後の予定もない |
| 2. 今後、案内する | |

問3. 多様な正社員についてお聞きします。

(1) 貴社では、正社員であるが、いわゆる正社員（勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員（以下、「無限定正社員」という）。以下同じ。）と比較すると、勤務地、職務、労働時間等が限定されている「多様な正社員」の制度がありますか。ある場合は右端の数字（選択肢 1～3）に○をしてください。

（(1)欄の該当すべてに○）

※勤務地、職務、勤務時間のうち2つ以上の項目が限定された社員がいる場合には、そのうち最も主要な限定項目が限定された社員区分に分類してください。（例えば、職務が限定されている結果、勤務地が限定されている場合は、職務限定正社員となります。）

(2) また、多様な正社員がいる場合（選択肢 1～3 のいずれかを選択した企業）は、(2)欄（7 頁）の正社員全体（多様な正社員を含む）の人数に占める多様な正社員の割合について記入してください。

(1) 多様な正社員（勤務地限定正社員等）の有無（該当すべてに○）

		該当者が いる↓
勤務地限定正社員がいる	就業する地域が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ定められている働き方の正社員	1
職務限定正社員がいる	従事する職務（職種）が特定されているか一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員	2
勤務時間限定正社員がいる	所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員	3
以上のいずれの社員区分もない（正社員には、いわゆる正社員（無限定正社員）しかない）		4

→ 7 頁の問 3-1 へ

← 7 頁の(2)をお答えください。

(1)多様な正社員の有無で、該当者がいる場合（選択肢1～3のいずれかを選択した企業）は、以下の(2)にお答えください。）

(2)正社員全体（多様な正社員を含む）の人数に占める、多様な正社員の割合（数値を記入）

	(2)正社員全体の人数に占める、 多様な正社員の割合（※）	回答例
勤務地限定正社員	%	30%
職務限定正社員	%	20%
勤務時間限定正社員	%	10%

※少数点以下は、切り上げてください。正社員全体を100とした割合であるため、割合の合計が100%超とならないよう、ご注意ください。（例えば、正社員全体の人数が100人の場合、そのうち、勤務地限定正社員が30人、職務限定正社員が20人、勤務時間限定正社員が10人であれば、勤務地限定正社員の割合は30%、職務限定正社員の割合は20%、勤務時間限定正社員の割合は10%となります。該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません。）

((1)多様な正社員の有無で、選択肢「4. 以上のいずれの社員区分もない（正社員には、いわゆる正社員（無限定正社員）しかない）」とする企業は、以下の問3-1にお答えください。)

問3-1：いずれの社員区分もない場合、その理由はなんですか。（該当すべてに○）

1. そもそも正社員は多様な働き方が可能だから
2. 労務管理が煩雑になるから
3. 限定に応じた賃金等の労働条件の設定が困難であるから
4. 非正社員を積極的に活用しているから
5. 全事業所が転勤を伴わない範囲内にある又は1つしか事業所がないから
6. 仕事の範囲が1つしかないから
7. 従業員や労働組合等からの要請がないから
8. 導入方法・運用方法に関するノウハウがないから
9. その他()

以下の設問では、次の①、②の社員区分の社員を雇用している企業にお聞きます。（以下では、これらの企業を「多様な正社員等がいる企業」といいます）

- ① 無期転換社員を雇用している企業（5頁の問2-6の(1)で、「フルタイムの無期転換社員」が「いる」、または「パートタイムの無期転換社員」が「いる」と選択した企業）
- ② 多様な正社員を雇用している企業（6頁の問3の(1)で、「1. 勤務地限定正社員がいる」、「2. 職務限定正社員がいる」、「3. 勤務時間限定正社員がいる」のいずれかを選択した企業）

該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません。いずれの多様な正社員等の社員区分もない企業は問5（15頁）へ。

<回答要領>例えば、勤務地限定正社員、職務限定正社員、パートタイムの無期転換社員を雇用している場合、以下のように、該当する社員区分の欄に○をつけてください。該当する社員区分がない場合（回答例では、勤務時間限定正社員、フルタイムの無期転換社員）、空欄でかまいません。

	職種・職務	多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイ ムの無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 無限定正社員に 比べて限定されて いる働き方の内容 (該当すべてに○)	勤務地	①	/	1	1	①
	労働時間（時間外労働の有無含む）	/	②	2	2	②
	役職（昇進）の上限	3	3	/	3	③
	その他（ ）	④	4	4	4	④
		5	5	5	5	5

(「多様な正社員等がいる企業」にお聞きします。)

問4. 多様な正社員及び無期転換社員(以下、まとめて「多様な正社員等」と呼びます)についてお聞きします。

問4-1: 無期転換社員は以下のいずれの社員区分として扱われていますか。(該当すべてに○)

- 1. 無限定正社員
- 2. 勤務地限定正社員
- 3. 職務限定正社員
- 4. 勤務時間限定正社員
- 5. 無期転換社員独自の社員区分がある
- 6. その他()
- 7. 無期転換社員はいない

問4-2: 多様な正社員等の制度や状況について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)。無期転換社員が多様な正社員の社員区分として扱われている場合には、多様な正社員として回答し、無期転換社員の欄に回答する必要はありません。

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 無限定正社員に 比べて限定され ている労働条件 の内容 (該当すべてに○)	職種・職務	1	/	1	1	1
	勤務地	/	2	2	2	2
	労働時間(時間外労働の有無含む)	3	3	/	3	3
	役職(昇進)の上限	4	4	4	4	4
	その他()	5	5	5	5	5
b. 多様な正社員等 がついている 職種 (該当すべてに○)	管理職	1	1	1	1	1
	専門・技術職	2	2	2	2	2
	事務職	3	3	3	3	3
	販売職	4	4	4	4	4
	サービス職	5	5	5	5	5
	保安職	6	6	6	6	6
	製造・生産工程職	7	7	7	7	7
	輸送・機械運転職	8	8	8	8	8
	建設・採掘職	9	9	9	9	9
	運搬・清掃等労務職	10	10	10	10	10
	その他	11	11	11	11	11
c. 無限定正社員に 転換なしで昇進 できる役職の 上限 (1つに○)	役職には就かせない	1	1	1	1	1
	係長相当職まで	2	2	2	2	2
	課長相当職まで	3	3	3	3	3
	部長相当職まで	4	4	4	4	4
	役員まで	5	5	5	5	5
d. 労働組合への 加入の可否 (1つに○)	加入できる	1	1	1	1	1
	加入できない	2	2	2	2	2
	労働組合がない	3	3	3	3	3

問4-3: 多様な正社員等の配置転換等の状況について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 配置転換 (異動)の有無 (1つに○)	配置転換あり(人事の広範な裁量)	1	1	1	1	1
	配置転換あり(やむを得ない場合のみ)	2	2	2	2	2
	配置転換なし	3	3	3	3	3
b. 勤務地の 範囲 (1つに○)	事業所限定	1	1	1	1	1
	事業所間異動あり(転居なし)	2	2	2	2	2
	事業所間異動あり(転居あり)	3	3	3	3	3
	元々事業所が1つしかない	4	4	4	4	4
c. 転籍(※) の有無 (1つに○)	転籍あり	1	1	1	1	1
	転籍なし	2	2	2	2	2
	もともと転籍制度がない	3	3	3	3	3

※ここでの転籍とは、企業からの依頼や指示により、貴社に籍を残さず他社に転籍する場合についてお答えください。なお、会社分割、営業譲渡など企業組織の再編に伴うものは除いてお答えください。

問 4-4 : a. 多様な正社員等の導入時期はいつ頃ですか。また、b. 多様な正社員等の導入理由は何ですか。
 社員区分毎に該当するものに○をつけてください。(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 導入時期 (1つに○)	現在(調査時点)～1年前	1	1	1	1	1
	1年超前～3年前	2	2	2	2	2
	3年超前～6年前	3	3	3	3	3
	6年超前～10年前	4	4	4	4	4
	10年超前	5	5	5	5	5
b. 導入理由 (該当すべて に○)	優秀な人材を採用するため	1	1	1	1	1
	正社員の定着を図るため	2	2	2	2	2
	ワーク・ライフ・バランスを支援するため	3	3	3	3	3
	育児・介護等と仕事との両立への対応のため	4	4	4	4	4
	非正社員から正社員への転換の円滑化のため	5	5	5	5	5
	人材の特性に合わせた多様な雇用管理を行うため	6	6	6	6	6
	高齢者の柔軟な働き方に対応するため	7	7	7	7	7
	1日や週の中の仕事の繁忙など業務量の変化に対応するため	8	8	8	8	8
	女性や若者を採用・活用したいから	9	9	9	9	9
	職務を限定することで、専門性や生産性の向上をより促すため	10	10	10	10	10
	人件費の抑制につながるから	11	11	11	11	11
	改正労働契約法に伴う無期転換に対応するため	12	12	12	12	12
	労働組合・労働者からの要望	13	13	13	13	13

問 4-5 : 無限定正社員と多様な正社員等の制度や状況について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

		無限定 正社員	多様な正社員			無期転換社員	
			勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期 転換社員
a. 賃金の算定 方法(給与 形態) (もっとも多い もの1つに○)	年俸制	1	1	1	1	1	
	月給制	2	2	2	2	2	
	日給制	3	3	3	3	3	
	時給制	4	4	4	4	4	
	その他()	5	5	5	5	5	
b. 正社員 (無限定正 社員)と 比較した 基本賃金の 水準 (1つに○)	正社員より高い		1	1	1	1	
	正社員と同じ		2	2	2	2	
	正社員の9割程度		3	3	3	3	
	正社員の8割程度		4	4	4	4	
	正社員の7割程度		5	5	5	5	
	正社員の6割程度		6	6	6	6	
c. 基本賃金 以外の処遇 (適用される 制度) (該当すべて に○)	正社員の5割程度以下		7	7	7	7	
	賞与	1	1	1	1	1	
	退職金	2	2	2	2	2	
	通勤手当	3	3	3	3	3	
	家族手当	4	4	4	4	4	
	住宅手当	5	5	5	5	5	
	健康保険/厚生年金保険	6	6	6	6	6	
	福利厚生(施設利用)	7	7	7	7	7	
	福利厚生(上記以外)	8	8	8	8	8	
	法定外健康診断	9	9	9	9	9	
	法定外有給休暇	10	10	10	10	10	
いずれも適用なし	11	11	11	11	11		
d. 教育訓練 (該当すべて に○)	計画的な職場内教育訓練(OJT)	1	1	1	1	1	
	目標管理による動機付け	2	2	2	2	2	
	育成目的のジョブ・ローテーション	3	3	3	3	3	
	職場外教育訓練(Off-JT)	4	4	4	4	4	
	教育訓練は実施していない	5	5	5	5	5	

問 4-5-1: 前頁 (問 4-5) の社員区分ごとの待遇差の理由について、合理的に説明できますか。(1つに〇)

- 1. 説明できると思う
- 2. 説明できるものとできないものがあると思う
- 3. 説明できないと思う
- 4. 分からない、考えたことがない

問 4-6: 過去5年間に、多様な正社員等から無限定正社員へ転換 (例えば、職務限定正社員から無限定正社員への転換) した従業員はいますか。(1つに〇)

- 1. いる
- 2. いない

問 4-7: 多様な正社員等から無限定正社員へ転換できる制度はありますか。(該当すべてに〇)

- 1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある
- 2. 人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある
- 3. いずれの制度もない

(問 4-7 で「1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」、「2. 人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と回答した企業にお聞きします。)

問 4-7-1: 多様な正社員等から無限定正社員へ転換するに当たって、条件はありますか。(該当すべてに〇)

- 1. 上司の推薦があること
- 2. 仕事内容等の変化に対応できること
- 3. 選考に合格すること
- 4. 転換後に必要なスキル等を持っていること
- 5. 勤務成績がいいこと
- 6. 転居を伴う異動への対応が可能であること
- 7. 勤続年数
- 8. 転換後の勤務時間に対応できること
- 9. 転換 (応募) 回数が一定以下であること
- 10. 本人の同意があること
- 11. その他 ()
- 12. 従業員の希望のみで転換できる

問 4-8: 過去5年間に、無限定正社員から多様な正社員等へ転換 (例えば、無限定正社員から勤務地限定正社員への転換) した従業員はいますか。(1つに〇)

- 1. いる
- 2. いない

問 4-9: 無限定正社員から多様な正社員等へ転換できる制度はありますか。(該当すべてに〇)

- 1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある
- 2. 人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある
- 3. いずれの制度もない

(問 4-9 で「1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」、「2. 人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と回答した企業にお聞きします。)

問 4-9-1: 無限定正社員から多様な正社員等へ転換するに当たって、条件はありますか。(該当すべてに〇)

- 1. 上司の推薦があること
- 2. 仕事内容等の変化に対応できること
- 3. 選考に合格すること
- 4. 転換後に必要なスキル等を持っていること
- 5. 勤務成績がいいこと
- 6. 勤続年数
- 7. 転換後の勤務時間に対応できること
- 8. 転換 (応募) 回数が一定以下であること
- 9. 本人の同意があること
- 10. 育児や介護の必要性の要件に合致すること
- 11. その他 ()
- 12. 従業員の希望のみで転換できる

問 4-10: 無限定正社員と多様な正社員等の採用・補充方法について、社員区分毎に該当するものに〇をつけてください。(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

		無限定正社員	多様な正社員			無期転換社員	
			勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
採用・補充方法 (該当すべてに〇)	新規学卒採用 (卒後3年以内含む)	1	1	1	1		
	中途・通年採用	2	2	2	2		
	多様な正社員からの転換	3	3	3	3		
	無期転換社員からの転換	4	4	4	4		
	有期契約労働者からの転換	5	5	5	5		
	無限定正社員からの転換		6	6	6		
	その他 ()	7	7	7	7		

問 4-11：無限定正社員と多様な正社員等の雇用の対応方針について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

		無限定正社員	多様な正社員			無期転換社員	
			勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合（※ ¹ ）の雇用の対応方針（1つに○）	無限定正社員の取扱いと全く同じく、出来る限りの雇用維持努力を行う（※ ² ）	1	1	1	1	1	
	無限定正社員の取扱いとは実質的に異なるが、出来る限りの雇用維持努力を行う		2	2	2	2	
	雇用維持努力を行うことなく、解雇（契約解除）する	3	3	3	3	3	
	分からない・考えたことがない	4	4	4	4	4	

※¹ 事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合は、例えば、勤務地限定の正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定の正社員で事業縮小等に伴い担当職務がなくなった場合を指します。

※² 無限定正社員の場合は、「できる限り雇用維持努力を行う」と読み替えて回答してください。

問 4-12：多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）について、以下のどのような方法で規定していますか。（各項目該当すべてに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
労働条件の規定方法（該当すべてに○）	就業規則で規定している	1	1	1	1	1
	労働協約で規定している	2	2	2	2	2
	個別契約で規定している	3	3	3	3	3
	特に規定していない	4	4	4	4	4

（問 4-12 で、多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）について、「4. 特に規定していない」企業にお聞きします。）

問 4-12-1：特に規定していない理由はなんですか。（各項目該当すべてに○）（「4. 特に規定していない」社員区分ごとにお答えください）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
限定内容が明瞭でないから	1	1	1	1	1
従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	2	2	2	2	2
企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	3	3	3	3	3
就業規則を変更するなどの手続が大変だから	4	4	4	4	4
その他（ ）	5	5	5	5	5

問 4-13：多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）について、以下のどのような方法で従業員に説明していますか。（各項目1つに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
労働条件の説明方法（1つに○）	書面（電子によるものを含む）で明示し、口頭でも説明している	1	1	1	1	1
	書面（電子によるものも含む）で明示はするが、口頭での説明はしていない	2	2	2	2	2
	書面（電子によるものも含む）で明示はせず、口頭でのみ説明している	3	3	3	3	3
	特に説明はしていない	4	4	4	4	4

(問 4-13 で、多様な正社員等の労働条件の限定内容(勤務地や職務(職種)、勤務時間など)について、「3. 書面(電子によるものも含む)で明示はせず、口頭でのみ説明している」、「4. 特に説明はしていない」企業にお聞きします。)

問 4-13-1: 書面(電子によるものを含む)で明示しない理由は何ですか。(各項目該当すべてに○)
(選択した社員区分ごとにお答えください)

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
限定内容が明瞭でないから	1	1	1	1	1
従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	2	2	2	2	2
企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	3	3	3	3	3
その他()	4	4	4	4	4

問 4-14: 事業所や部署の廃止等により、限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応について、あらかじめ明示していますか。(各項目 1 つに○)(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
あらかじめ明示はしていない	1	1	1	1	1
あらかじめ明示している	2	2	2	2	2



(問 4-14 で、「あらかじめ明示している」とする企業にお聞きします。)

問 4-14-1: 上記で明示されている限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応は、どういったものですか。
(もっとも多いケースについて 1 つに○)(「2. あらかじめ明示している」を選択した社員区分ごとにお答えください)

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
他の職務や勤務地に勤務させる	1	1	1	1	1
労働契約を終了する	2	2	2	2	2
その他()	3	3	3	3	3

問 4-15: 過去 5 年間に於いて、多様な正社員等の労働条件の限定内容(勤務地や職務(職種)、勤務時間など)を変更したことがありますか。(各項目 1 つに○)
(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

※多様な正社員等の限定内容の変更とは、例えば、職務限定正社員の他職務への配転や、地域限定正社員の転勤の実施などです。

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
過去 5 年間に労働条件の限定内容を変更したことはない	1	1	1	1	1
過去 5 年間に労働条件の限定内容を変更したことがある	2	2	2	2	2



各社員区分で、「過去 5 年間に労働条件の限定内容を変更したことがある」と回答した企業は以下の問 4-15-1 ~ 問 4-15-6 にお答えください。それ以外の企業は問 4-16 (14 頁)にお進みください。

(過去5年間における、多様な正社員等の労働条件の限定内容(勤務地や職務(職種)、勤務時間など)の変更の状況についてお聞きします。)

問 4-15-1: 多様な正社員等の労働条件の限定内容(勤務地や職務(職種)、勤務時間など)の変更内容は何ですか。(各項目該当すべてに○)(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
勤務地の変更(転勤)があった	1	1	1	1	1
他職務(職種)への配転があった	2	2	2	2	2
所定の勤務時間を変更した	3	3	3	3	3

問 4-15-2: 多様な社員等の労働条件の限定内容(勤務地や職務(職種)、勤務時間など)の変更を必要とした理由は何ですか。(各項目該当すべてに○)(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
事業所、部署の廃止	1	1	1	1	1
事業再編	2	2	2	2	2
経営規模縮小	3	3	3	3	3
営業時間の変更	4	4	4	4	4
人手不足	5	5	5	5	5
労働者の希望	6	6	6	6	6
その他()	7	7	7	7	7

問 4-15-3: 限定内容の変更に際して、変更される対象者に対して、特別の配慮をしましたか。(各項目該当すべてに○)(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
居住地を踏まえた勤務地配慮をした	1	1	1	1	1
職務(職種)に配慮をした	2	2	2	2	2
賃金を上げた	3	3	3	3	3
特別の手当を支給	4	4	4	4	4
役職を上げた	5	5	5	5	5
その他()	6	6	6	6	6
特段配慮はない	7	7	7	7	7

問 4-15-4: 多様な正社員等の労働条件の限定内容(勤務地や職務(職種)、勤務時間など)を変更する方法として、どのような手続きをとりましたか。(各項目該当すべてに○)(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
個別の従業員の同意を得て、個別の契約により変更した	1	1	1	1	1
個別の従業員の同意を得て、就業規則等に則り変更した	2	2	2	2	2
個別の従業員の同意は得ず、就業規則等に則り変更した	3	3	3	3	3
就業規則の改正等により変更した	4	4	4	4	4
個別の従業員の同意を得ず、企業の指示のみで変更した	5	5	5	5	5
その他()	6	6	6	6	6

問 4-15-5 : 多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）を変更した際、以下のどのような方法でその変更内容を従業員に説明しましたか。（各項目 1 つに○）
 （該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
書面（電子によるものを含む）で明示し、口頭でも説明している	1	1	1	1	1
書面（電子によるものも含む）で明示はするが、口頭での説明はしていない	2	2	2	2	2
書面（電子によるものも含む）で明示はせず、口頭でのみ説明している	3	3	3	3	3
特に説明はしていない	4	4	4	4	4

（問 4-15-5 で、多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の変更について、「3. 書面（電子によるものも含む）で明示はせず、口頭でのみ説明している」、「4. 特に説明はしていない」企業にお聞きします。）

問 4-15-6 : 書面（電子によるものも含む）で明示しない理由はなんですか。（各項目該当すべてに○）（選択した社員区分ごとにお答えください）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
限定内容が明瞭でないから	1	1	1	1	1
従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	2	2	2	2	2
企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	3	3	3	3	3
手続が大変だから	4	4	4	4	4
通常、労働条件を変更する際に労働条件を明示しないから	5	5	5	5	5
就業規則等で別途変更内容を明記して周知しているから	6	6	6	6	6
その他（ ）	7	7	7	7	7

問 4-16 : 過去 5 年間に、個別の多様な正社員等との間でトラブルとなったことはありますか。（1 つに○）

1. あった 2. ない → 問 5 へ

→ 問 4-16-1 : 多様な正社員等に関する個別のトラブルの原因は何ですか。（該当すべてに○）

1. 会社の指示が就業規則や個別の契約に明記した限定内容に反していると拒否された
2. 会社の指示が口頭で約束していた限定内容に反していると拒否された
3. 会社から限定区分の変更（職務変更や勤務地変更等）を申し入れたが拒否された
4. 多様な正社員等から限定区分や限定内容の変更を希望されたが受け入れなかった
5. 限定内容・規程面で会社と多様な正社員等とで折り合わなかった
6. 多様な正社員等から無限定正社員との待遇差に不満が出た
7. 多様な正社員等から無限定正社員への転換制度がないことに不満が出た
8. その他（ ）

→ 問 4-16-2 : そのときどのような方法で解決しましたか。（該当すべてに○）

1. 本人との話し合いで解決
2. 労働組合との話し合いを通じて解決
3. 社内の苦情処理機関で解決
4. 外部の紛争解決機関で解決
5. 労働審判で解決
6. 裁判で解決（和解を含む。）
7. 解決しなかった（従業員が離職した）
8. その他（ ）

(すべての企業にお聞きします)

問5 無期転換制度の特例等についてお聞きします。

問5-1: 2015年4月に施行された「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」では、①高度な専門的知識等を持つ有期労働者や、②定年後引き続き雇用される高齢者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る契約を申請・認定された場合、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定されています。こうした特例が設けられたことをご存知でしたか。(①②それぞれについて、1つに○)

	①の特例	②の特例
内容まで知っている	1	1
規定されたことは知っているが内容まではよく分からない	2	2
知らない・分からない	3	3

問5-2: 高度な専門的知識等を持つ有期労働者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る契約を申請・認定された場合、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例(問5-1①の特例)を、活用していますか。(1つに○)

1. 活用している 2. 今後活用する予定である 3. 活用していない → 問5-2-3へ

問5-2-1: 「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」場合、関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を行いましたか(行う予定はありますか)。(1つに○)

1. 行った 2. 今後行う予定 3. 行っていない・行う予定もない

問5-2-2: 「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」場合、プロジェクトの内容や高度専門職有期の活用内容を、具体的に教えてください。

具体的に(自由記述):

(問5-2で問5-1①の特例を「3. 活用していない」と回答した企業にお聞きします。) ←

問5-2-3: 専門的知識等を有し年収が1,075万円以上で、5年を超える一定期間内に完了する業務(プロジェクト)に従事する有期契約労働者について、10年を上限とするプロジェクト完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例(問5-1の①の特例)を活用する上での課題は何ですか。

(該当すべてに○)

1. 計画の申請・認定手続(方法が分からない含む) 4. 対象労働者の特性に応じた雇用管理が困難
 2. 対象の要件に該当する労働者がいない 5. その他()
 3. 5年を超えるプロジェクトがない

問5-3: 現在、貴社では正社員等の契約期間の定めのない社員に対して定年制を定めていますか。定めている場合、何歳と定めていますか。(1つに○)

1. 60歳 4. 66歳以上
 2. 61~64歳 5. 職種別に定めている
 3. 65歳 6. 定年制を定めていない

問5-4: 現在、満60歳以上の有期契約労働者はいますか。年齢分布ごとにお答えください。(該当すべてに○)

1. 満60歳以上の有期契約労働者はいない 4. 満70歳以上75歳未満の有期契約労働者がいる
 2. 満60歳以上65歳未満の有期契約労働者がいる 5. 満75歳以上の有期契約労働者がいる
 3. 満65歳以上70歳未満の有期契約労働者がいる

(問5-4で、満60歳以上の有期契約労働者がいると回答した企業(選択肢2~5のいずれかを回答した企業)にお聞きします。)

問5-4-1: 貴社又はグループ会社で定年に達した後、貴社で再雇用した満60歳以上の有期雇用労働者はいますか。(1つに○)

1. いる 2. いない

問 5-5 : 定年後、継続して雇用される高齢者の有期契約労働者（定年再雇用者）について、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例（問 5-1 の②の特例）を、活用していますか。（1つに○）

1. 活用している 2. 今後活用する予定である 3. 活用していない → 問 5-5-3 へ

（問 5-5 で、「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」と回答した企業にお聞きします。）

問 5-5-1 : 「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」場合、関係する労働者（労働組合等）からの意見聴取を行いましたか（行う予定はありますか）。（1つに○）

1. 行った 2. 今後行う予定 3. 行っていない・行う予定もない

（問 5-5 で、「1. 活用している」と回答した企業にお聞きします。「2. 今後活用する予定である」と回答した企業は問 5-6 に進んでください。）

問 5-5-2 : 「1. 活用している」場合、特例が適用されている定年後、継続して雇用される高齢者の有期契約労働者（定年再雇用者）について、更新の上限は定めていますか。（1つに○）

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. 5年未満の更新上限を定めている | 4. 一定の年齢（ 歳）で更新上限を定めている |
| 2. 5年超～10年未満の更新上限を定めている | 5. 更新の上限はない |
| 3. 10年超の更新上限を定めている | 6. 未定 |

※選択肢 4 を選択した場合、「一定の年齢（ 歳）」には数値を記入。

（問 5-5 で、「3. 活用していない」と回答した企業にお聞きします。） ←

問 5-5-3 : 「3. 活用していない」理由はなんですか。（1つに○）

- | | |
|---|--------------------|
| 1. 無期転換後の就業規則や労働契約等で第二定年を規定して雇用管理しているから | 5. 無期転換希望者がいないから |
| 2. 無期転換後は本人が希望する限り働いてもらいたいから | 6. 定年後の再雇用はしていないから |
| 3. 通算 5 年を超えないよう契約管理しているから | 7. 特例の存在を知らなかったから |
| 4. 通算 5 年を超える前に他企業にあっせんしているから | |

問 5-6 : 過去 5 年間に、60 歳未満から有期労働契約を反復更新して満 60 歳に到達した有期契約労働者はいますか。（1つに○）

1. いる 2. いない → 問 5-7 へ

問 5-6-1 : 60 歳未満から有期労働契約を反復更新して満 60 歳に到達した有期契約労働者の無期転換権にどう対応していますか。（1つに○）

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. 無期転換後の就業規則や労働契約で第二定年を規定している | 4. 通算 5 年を超える前に他企業にあっせんしている |
| 2. 無期転換後は本人が希望する限り働ける | 5. 未定（無期転換権を持つ者がまだいない） |
| 3. 通算 5 年を超えないよう契約管理している | |

問 5-7 : 過去 5 年間に、グループ会社以外から満 60 歳以上の者を有期契約労働者として雇い入れたこと（転籍を含みます。）がありますか。（1つに○）

1. ある 2. ない → 回答終了

問 5-7-1 : グループ会社以外から雇い入れた満 60 歳以上の有期契約労働者の無期転換権にどう対応していますか。（1つに○）

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. 無期転換後の就業規則や労働契約で第二定年を規定している | 4. 通算 5 年を超える前に他企業にあっせんしている |
| 2. 無期転換後は本人が希望する限り働ける | 5. 未定（無期転換権を持つ者がまだいない） |
| 3. 通算 5 年を超えないよう契約管理している | |

★★ご回答いただき、誠に有り難うございました。★★

添付の返信用封筒（切手不要）へ入れ、2021年1月29日（金）までにポストにご投函ください。