

参考資料 1 - 1
令和 2 年有期労働契約に関する
実態調査（事業所）
報告書（抜粋）

※報告書の全体版はこちらのリンク先に掲載しています。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/172-2a-3.pdf>

Ⅱ 結果の概要

統計表についての注意点

- ・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。
- ・統計表の構成比は小数点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。
- ・統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。
- ・統計表中「-」は、該当数値がないものである。
- ・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。
- ・統計表中「無回答」は回答が不明なものも含む。
- ・統計表中の「企業規模」は、調査票問1の回答を用いている。
その際、調査票問1が無回答の場合は、「企業規模」については集計対象外としている。
- ・統計表中の「事業所規模」は、調査票問2常用労働者数の回答を分類したものをを用いている。
- ・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。
- ・本調査では、特にことわりのないかぎり、令和2年4月1日現在の状況について回答している。

1 基礎情報

(1) 有期契約労働者を雇用している事業所

有期契約労働者を雇用している事業所の割合は、41.7%となっている。

有期契約労働者の職務タイプ別（複数回答）にみると、「軽易職務型」62.1%が最も高く、次いで「正社員同様職務型」43.4%、「別職務・同水準型」19.7%、「高度技能活用型」4.8%、「事業所に正社員がいない場合」4.0%、となっている。

企業規模別に有期契約労働者を雇用している事業所の割合をみると、「1,000人以上」69.3%、「300人～999人」70.8%、「100人～299人」59.1%、「30人～99人」41.9%、「5人～29人」19.6%となっている。（第1表）

第 1 表 有期契約労働者を雇用している事業所

（単位：％）

	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・複数回答）					
				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	無回答
総 数	100.0	58.3	41.7 (100.0)	(43.4)	(4.8)	(19.7)	(62.1)	(4.0)	(0.2)
鉱業，採石業， 砂利採取業	100.0	66.4	33.6 (100.0)	(61.7)	(4.9)	(18.1)	(57.2)	(-)	(0.8)*
建設業	100.0	81.8	18.2 (100.0)	(64.0)	(1.6)	(18.7)	(30.7)	(-)	(0.1)*
製造業	100.0	68.9	31.1 (100.0)	(51.0)	(6.4)	(15.2)	(66.9)	(-)	(0.6)
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	40.0	60.0 (100.0)	(56.8)	(3.7)	(17.2)	(49.4)	(-)	(-)
情報通信業	100.0	55.7	44.3 (100.0)	(54.5)	(10.2)	(10.6)	(42.3)	(3.8)*	(-)
運輸業，郵便業	100.0	56.0	44.0 (100.0)	(58.9)	(3.7)	(16.5)	(55.3)	(0.1)*	(1.3)
卸売業，小売業	100.0	60.8	39.2 (100.0)	(33.2)	(7.0)	(19.6)	(66.4)	(2.8)*	(0.1)*
金融業，保険業	100.0	44.7	55.3 (100.0)	(33.3)	(0.6)	(12.0)	(73.5)	(-)	(-)
不動産業， 物品賃貸業	100.0	64.2	35.8 (100.0)	(35.1)	(0.3)*	(21.7)	(64.1)	(3.7)	(0.1)*
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	65.3	34.7 (100.0)	(60.6)	(6.0)	(9.1)	(53.8)	(2.6)*	(0.0)*
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	54.5	45.5 (100.0)	(35.9)	(0.4)	(14.7)	(58.5)	(15.6)	(-)
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	46.7	53.3 (100.0)	(45.6)	(3.3)	(16.9)	(59.2)	(5.6)	(0.3)*
教育，学習支援業	100.0	36.8	63.2 (100.0)	(38.5)	(6.4)	(31.2)	(76.5)	(4.3)	(0.3)
医療，福祉	100.0	53.1	46.9 (100.0)	(52.5)	(6.0)	(30.1)	(64.7)	(1.6)*	(0.4)
複合サービス事業	100.0	38.1	61.9 (100.0)	(45.2)	(0.3)	(10.0)	(57.1)	(-)	(-)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	40.6	59.4 (100.0)	(43.9)	(6.6)	(22.1)	(59.8)	(2.7)	(0.2)
企 業 規 模									
1,000人以上	100.0	30.7	69.3 (100.0)	(40.7)	(1.5)	(14.3)	(69.3)	(4.0)	(0.1)
300～999人	100.0	29.2	70.8 (100.0)	(36.5)	(2.7)	(16.9)	(72.4)	(0.7)*	(0.5)
100～299人	100.0	40.9	59.1 (100.0)	(43.8)	(10.5)	(26.4)	(65.9)	(5.7)	(0.2)
30～99人	100.0	58.1	41.9 (100.0)	(52.1)	(4.6)	(20.8)	(57.7)	(0.5)*	(0.4)
5～29人	100.0	80.4	19.6 (100.0)	(44.9)	(4.0)	(19.7)	(44.8)	(8.4)	(0.1)*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

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) 有期契約労働者及び職務タイプ別有期契約労働者等

常用労働者に占める有期契約労働者の割合は22.4%となっている。

有期契約労働者の職務タイプ別の割合は、「軽易職務型」が64.1%と最も多く、次いで「正社員同様な型」19.1%、「別職務・同水準型」12.2%、「事業所に正社員がいない場合」3.0%、「高度技能活用型」0.9%となっている。(第2表)

第2表 有期契約労働者及び職務タイプ別有期契約労働者等

(単位：%)

	常用労働者計	有期契約労働者	職務タイプ(有期契約労働者を雇用している場合)					無回答
			①正社員同様な職務型	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	22.4 (100.0)	(19.1)	(0.9)	(12.2)	(64.1)	(3.0)	(0.7)
鉱業、採石業、 砂利採取業	100.0	9.1 (100.0)	(54.4)	(1.0)	(10.0)	(32.1)	(-)	(2.4)
建設業	100.0	6.3 (100.0)	(49.5)	(1.3)	(24.9)	(24.2)	(-)	(0.0)
製造業	100.0	13.1 (100.0)	(22.8)	(1.0)	(7.6)	(68.1)	(-)	(0.6)
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	7.3 (100.0)	(46.7)	(2.0)	(16.7)	(34.5)	(-)	(-)
情報通信業	100.0	9.0 (100.0)	(40.3)	(6.3)	(6.5)	(46.5)	(0.5)	(-)
運輸業、郵便業	100.0	20.2 (100.0)	(32.6)	(0.3)	(5.7)	(60.0)	(0.2)	(1.2)
卸売業、小売業	100.0	22.8 (100.0)	(15.7)	(0.8)	(7.2)	(72.7)	(3.1)	(0.5)
金融業、保険業	100.0	12.6 (100.0)	(33.1)	(0.4)	(8.0)	(58.6)	(-)	(-)
不動産賃貸業	100.0	20.7 (100.0)	(11.9)	(0.0)*	(19.0)	(63.2)	(5.2)	(0.7)
学術研究、 専門・技術サービス業	100.0	13.3 (100.0)	(33.7)	(4.0)	(10.3)	(50.5)	(1.4)	(0.1)
宿泊業、 飲食サービス業	100.0	38.1 (100.0)	(8.2)	(0.2)	(12.6)	(67.9)	(11.1)	(-)
生活関連サービス業、 娯楽業	100.0	34.9 (100.0)	(17.5)	(0.4)	(13.2)	(66.1)	(2.6)	(0.2)
教育、学習支援業	100.0	39.3 (100.0)	(13.1)	(2.2)	(23.1)	(57.4)	(2.2)	(2.1)
医療、福祉	100.0	22.3 (100.0)	(34.8)	(0.9)	(15.4)	(47.3)	(0.2)*	(1.3)
複合サービス事業	100.0	19.9 (100.0)	(33.0)	(0.1)	(15.9)	(51.1)	(-)	(-)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	34.6 (100.0)	(9.0)	(0.7)	(15.5)	(72.1)	(1.6)	(1.0)
企業規模								
1,000人以上	100.0	28.4 (100.0)	(17.7)	(0.5)	(10.3)	(68.7)	(2.4)	(0.5)
300~999人	100.0	27.7 (100.0)	(17.8)	(0.4)	(16.7)	(62.6)	(0.8)	(1.6)
100~299人	100.0	26.2 (100.0)	(17.5)	(1.2)	(10.0)	(67.0)	(3.6)	(0.8)
30~99人	100.0	14.7 (100.0)	(26.6)	(1.9)	(9.9)	(61.0)	(0.2)	(0.4)
5~29人	100.0	9.2 (100.0)	(24.3)	(1.2)	(14.6)	(43.0)	(16.7)	(0.2)
1事業所当たりの 有期契約労働者数(人)		16.0	7.0	2.9	9.9	16.5	11.9	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：()内は「有期契約労働者」を100とした割合である。

注：1事業所当たりの有期契約労働者数は、各職務タイプの有期契約労働者がいる事業所における人数の平均である。

(3) 有期契約労働者の性別

有期契約労働者における性別の割合をみると、男性は39.0%、女性は60.8%となっている。

職務タイプ別にみると、男性の割合が最も高いのは「高度技能活用型」で83.4%、女性の割合が最も高いのは「事業所に正社員がない場合」で72.1%となっている。（第3表）

第 3 表 有期契約労働者の性別

(単位：%)

	有期契約 労働者計	性別		
		男	女	無回答
総 数	100.0	39.0	60.8	0.2
職 務 タ イ プ (有 期 契 約 労 働 者)				
正 社 員 同 様 職 務 型	100.0	54.0	46.0	0.0 *
高 度 技 能 活 用 型	100.0	83.4	16.6	-
別 職 務 ・ 同 水 準 型	100.0	44.1	55.9	-
軽 易 職 務 型	100.0	33.4	66.3	0.3
事 業 所 に 正 社 員 が い な い 場 合	100.0	27.9	72.1	-
企 業 規 模				
1,000人以上	100.0	38.4	61.1	0.5
300~999人	100.0	39.9	60.1	-
100~299人	100.0	40.9	59.1	-
30~99人	100.0	38.0	62.0	-
5~29人	100.0	34.1	65.8	0.1 *

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(4) 労働契約法における無期転換ルールによる無期転換の申込権の行使状況

労働契約法における無期転換ルール（以下、単に「無期転換ルール」という）について、平成30年度・平成31年度合算で「無期転換ルールによる無期転換を申込む権利が生じた人」のうち、「無期転換を申込む権利を行使した人」の割合は27.8%、無期転換を申込む権利を行使せず「継続して雇用されている人」の割合は65.5%となっている。

無期転換ルールにより無期転換を申込む権利が生じた人のうち、無期転換を申込む権利を行使した人の割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」39.9%、「300～999人」22.2%、「100～299人」22.3%、「30～99人」17.1%、「5～29人」8.6%となっている。（第4-1表）

第 4-1 表 無期転換ルールによる無期転換を申込む権利が生じた労働者、及び、無期転換を申込む権利を行使した労働者

平成30年度・平成31年度合算		(単位：%)					
	無期転換ルールによる無期転換を申込む権利が生じた人計	無期転換を申込む権利を行使した人	無期転換を申込む権利を行使しなかった人				
			継続して雇用されている人	既に退職している人			
				本人の都合により退職した人	雇止め又は契約期間中に解雇を行った人	その他の理由で退職した人	
総 数	100.0	27.8	65.5	5.5	0.5	0.6	
鉱業，採石業， 砂利採取業	100.0	44.6	54.9	-	0.5*	-	
建設業	100.0	32.1	65.8	1.7	0.3	0.0	
製造業	100.0	42.4	51.7	4.1	0.7	1.1	
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	19.9	73.4	4.9	0.9*	0.9	
情報通信業	100.0	34.1	57.5	7.6	0.6	0.2	
運輸業，郵便業	100.0	28.5	65.5	4.6	1.0	0.4	
卸売業，小売業	100.0	37.7	58.4	3.8	0.0	0.1	
金融業，保険業	100.0	51.7	42.7	4.8	0.5	0.3	
不動産業， 物品賃貸業	100.0	30.8	60.8	8.0	0.1	0.2*	
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	26.3	67.6	2.3	2.1	1.7	
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	7.7	81.2	11.1	0.0	0.0*	
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	35.0	60.0	3.4	0.1	1.5	
教育，学習支援業	100.0	11.5	80.8	4.4	2.4	1.0	
医療，福祉	100.0	15.5	78.1	5.9	0.5	0.0	
複合サービス事業	100.0	52.5	45.1	1.8	0.1	0.6	
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	23.8	66.6	6.7	1.0	1.9	
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	39.9	52.9	6.5	0.4	0.3	
300～999人	100.0	22.2	71.6	5.1	0.3	0.8	
100～299人	100.0	22.3	69.7	6.6	0.6	0.7	
30～99人	100.0	17.1	78.1	2.6	0.8	1.4	
5～29人	100.0	8.6	86.9	2.9	1.3	0.3*	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：調査票問4において、「無期転換を申込む権利を行使した人」、「継続して雇用されている人」、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の合計が、「無期転換ルールによる無期転換を申込む権利が生じた人」の人数と一致した事業所の労働者数を集計対象としている。

第 4-2 表 無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた労働者、及び、無期転換を申込み権利を行使した労働者

平成30年度		(単位：%)					
	無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人計	無期転換を申込み権利を行使した人	無期転換を申込み権利を行使しなかった人				
			継続して雇用されている人	既に退職している人			
				本人の都合により退職した人	雇止め又は契約期間中に解雇を行った人	その他の理由で退職した人	
総 数	100.0	32.4	60.3	5.8	0.7	0.8	
鉱業，採石業， 砂利採取業	100.0	57.5	42.5	-	-	-	
建設業	100.0	28.3	68.8	2.3	0.5	0.1	
製造業	100.0	48.8	44.7	4.0	0.9	1.6	
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	28.9	66.5	2.5	0.6*	1.5	
情報通信業	100.0	38.7	51.8	9.0	0.4	0.2*	
運輸業，郵便業	100.0	29.9	63.9	4.8	0.8	0.6	
卸売業，小売業	100.0	44.6	51.6	3.7	0.0	0.1	
金融業，保険業	100.0	56.4	37.2	5.7	0.3	0.4	
不動産業， 物品賃貸業	100.0	35.7	50.8	13.0	0.1	0.3*	
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	33.4	60.6	2.7	1.8	1.4	
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	5.1	83.3	11.5	0.0	0.0*	
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	41.7	52.1	3.8	0.0	2.3	
教育，学習支援業	100.0	15.3	75.6	5.0	2.8	1.2	
医療，福祉	100.0	15.9	77.3	6.0	0.8	0.0	
複合サービス事業	100.0	56.2	41.3	1.9	0.0	0.5	
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	30.0	57.6	8.4	1.3	2.7	
企業規模							
1,000人以上	100.0	45.4	47.0	6.7	0.5	0.5	
300～999人	100.0	25.7	66.8	6.0	0.3	1.1	
100～299人	100.0	27.7	64.3	6.3	0.7	0.9	
30～99人	100.0	20.0	73.7	3.1	1.2	1.9	
5～29人	100.0	9.7	83.8	3.9	2.1	0.5*	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：調査票問4において、「無期転換を申込み権利を行使した人」、「継続して雇用されている人」、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の合計が、「無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人」の人数と一致した事業所の労働者数を集計対象としている。

第 4-3 表 無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた労働者、及び、無期転換を申込み権利を行使した労働者

平成31年度		(単位：%)					
	無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人計	無期転換を申込み権利を行使した人	無期転換を申込み権利を行使しなかった人				
			継続して雇用されている人	既に退職している人			
				本人の都合により退職した人	雇止め又は契約期間中に解雇を行った人	その他の理由で退職した人	
総 数	100.0	19.8	74.8	4.9	0.3	0.2	
鉱業，採石業， 砂利採取業	100.0	22.0	76.5	-	1.5 *	-	
建設業	100.0	36.8	62.1	0.9	0.1	0.0 *	
製造業	100.0	29.9	65.1	4.4	0.4	0.3 *	
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	6.8	83.5	8.2	1.4 *	-	
情報通信業	100.0	23.0	71.2	4.3	1.2	0.4 *	
運輸業，郵便業	100.0	25.7	68.8	4.2	1.2	0.1	
卸売業，小売業	100.0	24.5	71.5	3.9	0.0	0.0 *	
金融業，保険業	100.0	39.8	56.6	2.5	1.0	0.0 *	
不動産業， 物品賃貸業	100.0	24.5	73.7	1.6	0.1	-	
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	12.4	81.3	1.3	2.6	2.3	
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	11.5	78.1	10.4	0.0	-	
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	23.0	74.0	2.7	0.3	-	
教育，学習支援業	100.0	5.4	89.0	3.3	1.7	0.6	
医療，福祉	100.0	14.8	79.4	5.8	0.0	-	
複合サービス事業	100.0	46.6	50.9	1.7	0.1	0.7	
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	13.1	82.3	3.8	0.3	0.4	
企業規模							
1,000人以上	100.0	30.3	63.1	6.2	0.4	0.1	
300~999人	100.0	15.5	80.9	3.2	0.2	0.1	
100~299人	100.0	12.4	79.6	7.2	0.5	0.4	
30~99人	100.0	11.7	86.4	1.6	0.0 *	0.3 *	
5~29人	100.0	6.6	92.3	1.1	0.0 *	-	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：調査票問4において、「無期転換を申込み権利を行使した人」、「継続して雇用されている人」、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の合計が、「無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人」の人数と一致した事業所の労働者数を集計対象としている。

(5) 無期転換の実績

無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して、又は、事業所独自のルールなどで無期転換をした労働者の割合は、平成30年度・平成31年度合算で、「常用労働者」の2.9%となっている。

無期転換した人のうち、「無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」は74.5%、「事業所独自の制度などで無期転換した人」は25.5%となっている。（第5表）

第5表 無期転換ルールにより無期転換した労働者、及び、事業所独自の制度などで無期転換した労働者

(単位：%)

	常用労働者計	平成30年・31年度合算				平成30年度			平成31年度		
		無期転換した人	無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人	事業所独自の制度などで無期転換した人		無期転換した人	無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人	事業所独自の制度などで無期転換した人	無期転換した人	無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人	事業所独自の制度などで無期転換した人
総数	100.0	2.9 (100.0)	(74.5)	(25.5)	1.8 (100.0)	(79.8)	(20.2)	1.0 (100.0)	(65.1)	(34.9)	
鉱業，採石業， 利採取業	100.0	1.7 (100.0)	(96.5)	(3.5)*	1.1 (100.0)	(100.0)	(-)	0.6 (100.0)	(90.3)	(9.7)*	
建設業	100.0	1.3 (100.0)	(34.9)	(65.1)	0.7 (100.0)	(41.7)	(58.3)	0.6 (100.0)	(27.7)	(72.3)	
製造業	100.0	2.6 (100.0)	(70.9)	(29.1)	1.7 (100.0)	(78.2)	(21.8)	0.9 (100.0)	(57.8)	(42.2)	
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	0.5 (100.0)	(92.1)	(7.9)	0.4 (100.0)	(99.1)	(0.9)*	0.1 (100.0)	(68.4)	(31.6)	
情報通信業	100.0	1.4 (100.0)	(38.0)	(62.0)	0.7 (100.0)	(48.0)	(52.0)	0.6 (100.0)	(26.4)	(73.6)	
運輸業，郵便業	100.0	2.4 (100.0)	(83.7)	(16.3)	1.7 (100.0)	(88.8)	(11.2)	0.7 (100.0)	(71.4)	(28.6)	
卸売業，小売業	100.0	3.7 (100.0)	(95.0)	(5.0)	2.8 (100.0)	(96.3)	(3.7)	0.9 (100.0)	(90.5)	(9.5)	
金融業，保険業	100.0	4.7 (100.0)	(57.6)	(42.4)	3.0 (100.0)	(63.3)	(36.7)	1.7 (100.0)	(47.3)	(52.7)	
不動産業， 物品賃貸業	100.0	2.6 (100.0)	(68.8)	(31.2)	1.4 (100.0)	(74.5)	(25.5)	1.2 (100.0)	(61.8)	(38.2)	
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	1.4 (100.0)	(64.3)	(35.7)	0.9 (100.0)	(69.8)	(30.2)	0.4 (100.0)	(52.8)	(47.2)	
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	1.8 (100.0)	(91.6)	(8.4)	1.2 (100.0)	(94.6)	(5.4)	0.6 (100.0)	(85.9)	(14.1)	
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	6.2 (100.0)	(76.5)	(23.5)	2.3 (100.0)	(65.3)	(34.7)	3.8 (100.0)	(83.2)	(16.8)	
教育，学習支援業	100.0	2.2 (100.0)	(68.4)	(31.6)	1.4 (100.0)	(74.5)	(25.5)	0.9 (100.0)	(59.0)	(41.0)	
医療，福祉	100.0	1.8 (100.0)	(71.7)	(28.3)	0.9 (100.0)	(79.1)	(20.9)	1.0 (100.0)	(64.8)	(35.2)	
複合サービス事業	100.0	5.9 (100.0)	(90.1)	(9.9)	3.3 (100.0)	(92.4)	(7.6)	2.7 (100.0)	(87.4)	(12.6)	
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	4.2 (100.0)	(51.7)	(48.3)	2.7 (100.0)	(57.8)	(42.2)	1.5 (100.0)	(40.6)	(59.4)	
企業規模											
1,000人以上	100.0	4.7 (100.0)	(83.0)	(17.0)	3.1 (100.0)	(85.4)	(14.6)	1.5 (100.0)	(78.1)	(21.9)	
300~999人	100.0	3.2 (100.0)	(67.8)	(32.2)	2.0 (100.0)	(74.5)	(25.5)	1.3 (100.0)	(57.5)	(42.5)	
100~299人	100.0	2.2 (100.0)	(75.6)	(24.4)	1.4 (100.0)	(85.7)	(14.3)	0.8 (100.0)	(56.7)	(43.3)	
30~99人	100.0	1.4 (100.0)	(58.3)	(41.7)	0.9 (100.0)	(61.3)	(38.7)	0.5 (100.0)	(53.1)	(46.9)	
5~29人	100.0	1.0 (100.0)	(37.1)	(62.9)	0.4 (100.0)	(44.3)	(55.7)	0.5 (100.0)	(31.2)	(68.8)	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」は、権利が発生した年度に関わらず、該当年度に権利を行使し、無期転換した労働者である。

注：調査票問5の「上記以外の方法で無期転換した人」を「事業所独自の制度などで無期転換した人」として集計している。

注：「無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」、または、「事業所独自の制度などで無期転換した人」のいずれかに記載のあるケースを「無期転換した人」として集計している。

注：() 内は「無期転換した人」を100とした割合である。

(6-1) 無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の状況①

無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の社員区分をみると、「無期転換社員」に転換した割合が89.4%となっており、そのうち、「業務量や賃金等の労働条件がともに変化なし(区分C)」が87.3%を占めている。(第6-1表)

第6-1表 無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の状況

(単位：%)

	無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人計	正社員に転換	限定正社員に転換	無期転換社員に転換		区分A	区分B	区分C	区分D
						業務量変化なし	業務量増加した	業務量変化なし	業務量増加した
						賃金等の労働条件改善した	賃金等の労働条件改善した	賃金等の労働条件変化なし	賃金等の労働条件変化なし
総数	100.0	9.2	1.4	89.4	(100.0)	(10.6)	(1.4)	(87.3)	(0.7)
鉱業、採石業、 砂利採取業	100.0	30.7	19.2	50.0	(100.0)	(50.2)	(7.4)*	(42.3)	(-)
建設業	100.0	21.7	3.8	74.5	(100.0)	(20.4)	(0.3)	(79.3)	(-)
製造業	100.0	3.9	1.1	95.0	(100.0)	(11.6)	(2.3)	(85.8)	(0.3)
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	6.4	7.0	86.6	(100.0)	(9.6)	(-)	(90.4)	(-)
情報通信業	100.0	24.3	7.5	68.1	(100.0)	(21.4)	(11.9)	(66.5)	(0.2)*
運輸業、郵便業	100.0	5.0	2.5	92.5	(100.0)	(32.5)	(2.5)	(64.6)	(0.4)
卸売業、小売業	100.0	2.0	1.6	96.4	(100.0)	(9.4)	(0.0)*	(90.5)	(-)
金融業、保険業	100.0	0.5	0.2*	99.3	(100.0)	(5.5)	(0.2)*	(94.3)	(-)
不動産賃貸業	100.0	51.8	1.7	46.5	(100.0)	(18.9)	(0.5)*	(80.6)	(-)
学術研究、 専門・技術サービス業	100.0	12.3	0.7	87.1	(100.0)	(7.9)	(1.2)	(90.8)	(-)
宿泊業、 飲食サービス業	100.0	26.3	0.3	73.4	(100.0)	(1.8)	(1.1)	(95.6)	(1.6)
生活関連サービス業、 娯楽業	100.0	32.4	0.0	67.6	(100.0)	(0.4)	(0.6)	(98.9)	(0.1)
教育、学習支援業	100.0	4.9	2.0	93.2	(100.0)	(11.2)	(0.7)	(87.8)	(0.4)
医療、福祉	100.0	14.2	1.3	84.6	(100.0)	(8.8)	(8.7)	(82.0)	(0.4)
複合サービス事業	100.0	2.1	1.0	97.0	(100.0)	(36.6)	(1.3)	(62.2)	(-)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	5.7	2.5	91.8	(100.0)	(11.9)	(0.4)*	(84.0)	(3.7)
企業規模									
1,000人以上	100.0	5.1	1.2	93.7	(100.0)	(7.0)	(0.7)	(92.1)	(0.2)
300~999人	100.0	11.0	1.6	87.4	(100.0)	(10.5)	(0.4)	(87.9)	(1.1)
100~299人	100.0	10.0	1.4	88.5	(100.0)	(17.8)	(1.7)	(80.3)	(0.2)
30~99人	100.0	6.6	1.1	92.3	(100.0)	(26.3)	(0.8)	(69.6)	(3.3)
5~29人	100.0	58.1	2.0	39.9	(100.0)	(14.0)	(30.8)	(55.3)	(-)

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：()内は「無期転換社員に転換」した人を100とした割合である。

注：社員区分についての詳細は、P.6(調査の概要の主な用語の説明のページ)参照。

(6-2) 無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の状況②
 無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の社員区分を有期契約労働者であったときの職務タイプ別にみると、いずれも「無期転換社員に転換」が最も高いが、「正社員同様職務型」では、次いで、「正社員に転換」が33.4%となっている。
 「無期転換社員」に転換した人の業務量や労働条件の変化についてみると、いずれも「業務量や賃金等の労働条件がともに変化なし（区分C）」が最も高い。（第6-2表）

第 6-2 表 無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の状況

(単位：%)

	無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人計	正社員に転換	限定正社員に転換	無期転換社員に転換		区分A	区分B	区分C	区分D
						業務量変化なし	業務量増加した	業務量変化なし	業務量増加した
						賃金等の労働条件改善した	賃金等の労働条件改善した	賃金等の労働条件変化なし	賃金等の労働条件変化なし
総 数	100.0	9.2	1.4	89.4	(100.0)	(10.6)	(1.4)	(87.3)	(0.7)
職 務 タ イ プ (有期契約労働者の時)									
正社員同様職務型	100.0	33.4	1.8	64.8	(100.0)	(17.3)	(5.9)	(74.5)	(2.3)
高度技能活用型	100.0	0.1	0.6 *	99.3	(100.0)	(17.7)	(0.3)	(82.0)	(-)
別職務・同水準型	100.0	1.3	1.4	97.3	(100.0)	(11.8)	(3.5)	(84.7)	(0.0)
軽易職務型	100.0	3.5	1.2	95.3	(100.0)	(9.4)	(0.3)	(90.1)	(0.3)
事業所に正社員がい ない場合	100.0	0.4	0.3	99.3	(100.0)	(2.2)	(-)	(91.4)	(6.4)

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：（ ）内は「無期転換社員に転換」した人を100とした割合である。

注：社員区分についての詳細は、P.6（調査の概要の主な用語の説明のページ）参照。

注：上記表における職務タイプは、無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使した人が有期契約労働者であったときの職務タイプである。

(7) 期間を定めて雇用する主な理由

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、期間を定めて雇用する主な理由（複数回答・最大3つ）をみると、「経験等を有する高齢者の活用のため」が31.4%と最も高く、次いで、「業務量の中長期的な変動に対応するため」27.7%、「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」が25.0%、「正社員の確保が困難であるため」18.1%となっている。

職務タイプ別にみると、「経験等を有する高齢者の活用のため」が最も高いのが、「正社員同様職務型」38.4%、「高度技能活用品型」56.8%、「別職務・同水準型」34.4%となっており、「輕易職務型」は「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」が38.5%、「事業所に正社員がいない場合」は「正社員の確保が困難であるため」が43.6%と最も高くなっている。（第7表）

**第 7 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて
期間を定めて雇用する主な理由**

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	期間を定めて雇用する主な理由（複数回答・最大3つ）												無回答
		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	派遣労働者よりもメリットがあるため（派遣会社でない事業所）	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	27.7	15.3	8.0	15.5	31.4	13.5	25.0	18.1	15.3	3.1	14.6	10.9	1.9
企業規模														
1,000人以上	100.0	37.6	16.5	8.5	9.7	20.0	12.4	33.8	17.7	23.1	5.4	24.0	7.3	0.9
300～999人	100.0	24.9	16.7	9.8	14.1	32.5	7.8	30.3	19.9	14.4	4.9	16.9	12.6	1.5
100～299人	100.0	22.2	19.0	13.1	11.8	50.1	15.7	19.4	17.5	12.6	2.4	10.1	12.1	1.1
30～99人	100.0	26.3	8.6	5.7	19.6	21.8	7.1	19.7	10.5	19.2	1.8	15.1	13.3	2.0
5～29人	100.0	25.3	15.6	3.9	22.8	34.3	21.5	19.7	22.8	6.4	1.1	6.7	10.8	3.8
職務タイプ （有期契約労働者）														
正社員同様職務型	100.0	26.1	13.4	8.2	26.7	38.4	19.6	12.7	18.7	11.8	1.5	6.3	12.7	2.1
高度技能活用品型	100.0	5.1	3.7	4.0	8.5	56.8	29.9	7.7	4.6	10.9	0.6*	2.4	5.2	4.6*
別職務・同水準型	100.0	29.4	27.7	4.4	13.6	34.4	18.0	31.4	14.3	11.6	6.2	17.2	8.3	0.3
輕易職務型	100.0	32.7	14.8	9.6	6.9	22.3	5.7	38.5	17.3	20.1	4.2	23.7	8.8	1.8
事業所に正社員がいない場合	100.0	5.1	15.9	1.9	5.2	27.6	7.2	0.8	43.6	13.3	1.5*	4.1	27.9	2.9*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者を雇用する理由である。

(8) 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の事業運営上の影響と理由

有期契約労働者を雇用できなくなった場合の事業運営上の影響をみると、「有期契約労働者がいないと事業が成り立たない」が62.4%と高く、次いで、「有期契約労働者がいなくてもあまり影響はない」が16.0%、「有期契約労働者がいないと深刻な影響があるが事業運営上対応が可能」が7.8%となっている。

「有期契約労働者がいないと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・最大2つ）をみると、「人件費コストが増大するから」が41.1%と最も高く、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」36.3%、「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」34.7%となっている。

「有期契約労働者がいないと深刻な影響があるが事業運営上対応が可能」、又は、「有期契約労働者がいなくてもあまり影響はない」と回答した事業所について、その理由（複数回答・最大2つ）をみると、「正社員だけで対応できるから」が74.3%と最も高くなっている。（第8表）

第 8 表 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の事業運営上の影響と理由

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇っていた事業所計	有期契約労働者を雇用できなくなった場合の事業運営上の影響															
		有期契約労働者がいないと事業が成り立たない理由 (複数回答・最大2つ)										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 (複数回答・最大2つ)			無回答		
		有期契約労働者がいないと事業が成り立たない	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とき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くなるから	その他	有期契約労働者がいないと深刻な影響があるが事業運営上対応が可能	有期契約労働者がいなくてもあまり影響はない	正社員だけで対応できるから	派遣労働者、請負者を用いるから	海外に事業所を移転するから	その他		無回答	
総 数	100.0	62.4	(100.0)	(34.7)	(15.4)	(5.5)	(41.1)	(36.3)	(12.0)	7.8	16.0	[74.3]	[14.3]	[-]	[19.5]	[4.4]	13.7
企 業 規 模																	
1,000人以上	100.0	82.8	(100.0)	(40.4)	(12.5)	(4.8)	(37.0)	(42.5)	(7.4)	6.2	6.4	[56.9]	[28.0]	[-]	[8.8]	[20.3]*	4.6
300~999人	100.0	76.4	(100.0)	(34.6)	(9.7)	(2.0)	(41.7)	(39.7)	(13.4)	6.0	9.1	[92.0]	[25.8]	[-]	[3.4]	[-]	8.4
100~299人	100.0	70.1	(100.0)	(27.7)	(23.2)	(6.5)	(54.5)	(38.0)	(11.4)	8.8	11.5	[78.3]	[11.9]	[-]	[14.8]	[-]	9.6
30~99人	100.0	45.9	(100.0)	(28.0)	(17.9)	(10.4)	(38.0)	(29.6)	(13.0)	10.0	31.6	[81.8]	[15.2]	[-]	[20.8]	[2.0]*	12.5
5~29人	100.0	43.5	(100.0)	(38.3)	(16.3)	(6.1)	(34.5)	(25.7)	(17.0)	8.2	21.1	[67.4]	[6.8]	[-]	[28.4]	[4.0]	27.2

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：調査票問10（1）において、有期契約労働者を雇用できなくなった場合の事業運営上の影響について、「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とき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くなるから」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「有期契約労働者がいないと事業が成り立たない」として集計している。

注：（ ）内は「有期契約労働者がいないと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「有期契約労働者がいないと深刻な影響があるが事業運営上対応が可能」又は「有期契約労働者がいなくてもあまり影響はない」と回答した事業所の合計を100とした割合である。

2 有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況

(1) 事業所が希望する継続雇用期間

事業所が希望する有期契約労働者の継続雇用期間（1人当たり平均）をみると、いずれの職務タイプでも「できる限り長く」が最も高い。「正社員同様職務型」「高度技能活用型」「別職務・同水準型」「軽易職務型」では「3年超～5年以内」が次いで高く、「事業所に正社員がいない場合」は、「1年超～3年以内」が次いで高くなっている。（第9表）

第9表 事業所が希望する継続雇用期間

（単位：％）

職務タイプ （有期契約労働者）	当該職務タイプの有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	希望する継続雇用期間（1人当たり平均）							
		6か月以内	6か月超～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	できる限り長く	無回答
正社員同様職務型	100.0	4.2	7.5	8.3	17.1	2.8	0.4	43.2	16.5
高度技能活用型	100.0	4.6	4.9	6.5	19.5	1.6	0.7	39.3	22.9
別職務・同水準型	100.0	3.3	4.2	9.7	14.6	2.7	1.3	40.2	23.9
軽易職務型	100.0	4.3	6.1	11.9	14.6	4.8	1.3	49.0	8.1
事業所に正社員がいない場合	100.0	5.5	3.9	18.2	16.5	4.1	0.5	29.2	22.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していたことが他の問含め調査票から確認できた事業所を集計対象とした。

(2) 1回当たりの契約期間

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、1回当たりの契約期間をみると、「6か月超～1年以内」が55.9%と最も多く、次いで「3か月超～6か月以内」が16.2%となっている。

職務タイプ別にみると、いずれも「6か月超～1年以内」が最も高いが、「高度技能活用型」で「3年超」30.4%が次いで高くなっている。(第10表)

第10表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての1回当たりの契約期間

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	1回当たりの契約期間								
		1か月以内	1か月超～2か月以内	2か月超～3か月以内	3か月超～6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	無回答
総数	100.0	0.4	0.9	3.8	16.2	55.9	7.3	2.7	9.4	3.4
企業規模										
1,000人以上	100.0	0.0 *	2.9	3.0	28.6	47.4	10.1	0.7	6.5	0.8
300～999人	100.0	0.4	0.0 *	5.1	16.1	66.5	3.4	0.2	6.5	1.6
100～299人	100.0	0.3 *	0.1	2.3	13.2	59.5	8.4	6.9	8.5	1.0
30～99人	100.0	1.3 *	0.4	3.5	10.0	64.9	7.3	1.6	8.5	2.3
5～29人	100.0	0.1 *	0.4 *	5.0	11.1	47.4	6.5	4.0	15.1	10.4
職務タイプ (有期契約労働者)										
正社員同様職務型	100.0	0.7	0.2	2.3	8.5	60.8	9.2	2.2	12.3	3.8
高度技能活用型	100.0	-	1.8 *	0.1 *	10.7	37.0	5.1	0.6 *	30.4	14.4
別職務・同水準型	100.0	0.8	0.0 *	2.1	25.2	48.1	7.7	8.0	6.3	1.7
軽易職務型	100.0	0.1	0.6	6.2	22.8	56.5	5.7	0.5	6.3	1.5
事業所に正社員がいな場合	100.0	-	13.1 *	0.2	4.5	39.9	7.3 *	18.5	1.8	14.6 *

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、1回当たりの契約期間である。

注：複数の契約期間がある場合は、最も労働者数の多い契約期間を回答している。

(3) 勤続年数の上限の有無と上限年数

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、勤続年数の上限の有無をみると、「設けている」が14.2%となっている。

上限を設けている事業所について、その上限年数をみると、「3年超～5年以内」が49.3%と最も多く、次いで「6か月超～1年以内」24.4%、「1年超～3年以内」16.5%の順となっている。

企業規模別にみると、上限を設けているのは「1,000人以上」12.9%、「300～999人」16.2%、「100～299人」13.2%、「30～99人」19.8%、「5～29人」11.0%となっている。

職務タイプ別にみると、上限を設けているのは「正社員同様職務型」18.3%、「高度技能活用型」5.7%、「別職務・同水準型」19.0%、「軽易職務型」10.9%、「事業所に正社員がいない場合」2.6%となっている。（第11表）

第 1 1 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての勤続年数の上限の有無と上限年数

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	勤続年数の上限の有無と上限年数									
		設けていない	設けている	上限年数						無回答	
				6か月以内	6か月超～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	82.9	14.2 (100.0)	(3.8)	(24.4)	(16.5)	(49.3)	(5.0)	(1.0)	2.9	
企 業 規 模											
1,000人以上	100.0	84.3	12.9 (100.0)	(2.1)	(22.0)	(20.7)	(48.2)	(4.1)	(2.8)	2.8	
300～999人	100.0	82.5	16.2 (100.0)	(1.2)*	(34.4)	(12.7)	(47.3)	(3.3)	(1.0)	1.4	
100～299人	100.0	85.0	13.2 (100.0)	(0.6)	(9.5)	(19.9)	(61.9)	(7.0)	(1.2)	1.8	
30～99人	100.0	78.7	19.8 (100.0)	(-)	(27.6)	(13.8)	(55.9)	(2.7)	(-)	1.5	
5～29人	100.0	82.8	11.0 (100.0)	(17.6)	(27.7)	(15.5)*	(30.2)	(8.9)	(-)	6.2	
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)											
正社員同様職務型	100.0	77.7	18.3 (100.0)	(4.0)	(15.9)	(18.7)	(57.0)	(3.7)	(0.7)	4.0	
高度技能活用型	100.0	81.1	5.7 (100.0)	(31.2)*	(7.3)	(19.3)*	(41.8)	(0.3)*	(-)	13.2	
別職務・同水準型	100.0	79.2	19.0 (100.0)	(5.9)	(38.2)	(17.1)	(29.8)	(7.9)	(1.1)	1.8	
軽易職務型	100.0	87.6	10.9 (100.0)	(1.4)	(32.7)	(13.0)	(45.4)	(5.9)	(1.6)	1.5	
事業所に正社員がいない場合	100.0	95.5	2.6 (100.0)	(-)	(13.9)*	(-)	(86.1)*	(-)	(-)	1.9	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、勤続年数の上限有無と上限年数である。

注：勤続年数の上限について、「6か月以内」、「6か月超～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」のいずれかの回答を選択したケースを「設けている」として集計している。

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

(4) 契約更新回数の上限の有無と上限回数

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、契約更新回数の上限をみると、「設けている」が11.0%となっている。

上限を設けている事業所について、その上限回数をみると、「3～5回」が61.1%と最も高く、次いで「1回」が17.0%、「2回」が12.9%となっている。

企業規模別にみると、上限を設けているのは「1,000人以上」9.9%、「300～999人」7.5%、「100～299人」16.5%、「30～99人」12.5%、「5～29人」8.9%となっている。

職務タイプ別にみると、上限を設けているのは「正社員同様職務型」14.2%、「高度技能活用型」22.2%、「別職務・同水準型」8.7%、「軽易職務型」5.4%、「事業所に正社員がいない場合」34.1%となっている。(第12表)

第 12 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての
契約更新回数の上限の有無と上限回数

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	契約更新回数の上限の有無と上限回数								
		設けていない	設けている	契約更新の上限回数					無回答	
				1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上		
総数	100.0	85.4	11.0	(100.0)	(17.0)	(12.9)	(61.1)	(8.2)	(0.8)	3.6
企業規模										
1,000人以上	100.0	86.9	9.9	(100.0)	(24.0)	(6.7)	(58.9)	(9.0)	(1.5)	3.1
300～999人	100.0	91.1	7.5	(100.0)	(5.7)	(17.5)	(66.1)	(9.3)	(1.4)	1.4
100～299人	100.0	81.7	16.5	(100.0)	(6.9)	(2.9)	(81.2)	(7.8)	(1.2)*	1.7
30～99人	100.0	86.0	12.5	(100.0)	(31.1)	(6.8)	(53.5)	(8.7)	(-)	1.5
5～29人	100.0	82.0	8.9	(100.0)	(15.8)	(40.3)*	(37.4)	(6.5)	(-)	9.2
職務タイプ (有期契約労働者)										
正社員同様職務型	100.0	80.3	14.2	(100.0)	(30.0)	(6.4)	(58.2)	(4.6)	(0.8)	5.5
高度技能活用型	100.0	64.6	22.2	(100.0)	(0.1)*	(0.6)*	(91.3)	(8.0)*	(-)	13.2
別職務・同水準型	100.0	89.3	8.7	(100.0)	(14.2)	(10.7)	(56.0)	(17.6)	(1.5)	2.0
軽易職務型	100.0	93.0	5.4	(100.0)	(2.2)	(12.6)	(70.0)	(14.0)	(1.3)	1.6
事業所に正社員がいない場合	100.0	64.0	34.1	(100.0)	(-)	(49.6)*	(43.5)	(6.8)*	(-)	1.9

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、契約更新回数の上限の有無と上限回数である。

注：契約更新回数の上限について、「1回」、「2回」、「3～5回」、「6～10回」、「11回以上」のいずれかの回答を選択したケースを「設けている」として集計している。

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) 実際の契約更新回数

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、実際の契約更新回数をみると、「3～5回」が36.4%と最も高く、次いで「6～10回」20.4%、「11回以上」16.8%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」は「11回以上」29.9%、「300～999人」は「3～5回」43.9%、「100～299人」は「3～5回」39.7%、「30～99人」は「3～5回」49.5%、「5～29人」は「3～5回」25.0%がそれぞれ最も高くなっている。

職務タイプ別にみると、いずれも「3～5回」が最も高い。（第13表）

**第 13 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての
実際の契約更新回数**

(単位：%)

	有期契約労働者 を雇用している、又は、雇用 していた事業所 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	無回答
総 数	100.0	5.4	7.1	9.3	36.4	20.4	16.8	4.5
企 業 規 模								
1,000人以上	100.0	1.1	9.9	5.0	29.2	23.3	29.9	1.6
300～999人	100.0	1.8	2.3	7.8	43.9	26.4	15.2	2.7
100～299人	100.0	4.5	3.8	9.9	39.7	21.8	18.3	2.0
30～99人	100.0	1.3	8.8	12.7	49.5	18.1	7.6	2.0
5～29人	100.0	16.7	9.3	12.0	25.0	14.3	9.5	13.3
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	7.0	9.9	9.3	33.9	22.1	11.1	6.7
高度技能活用型	100.0	26.7	1.0	3.8	34.3	4.4	12.6	17.2
別職務・同水準型	100.0	2.8	6.1	9.2	34.6	23.9	20.2	3.2
軽易職務型	100.0	1.4	4.8	8.3	39.9	21.0	22.7	1.9
事業所に正社員が いない場合	100.0	19.0	13.2*	25.0	32.0	2.4	5.3	3.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、実際の契約更新回数である。

注：複数の契約更新回数がある場合は、最も労働者数の多い契約更新回数を回答している。

(6) 実際の勤続年数

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、実際の勤続年数をみると、「3年超～5年以内」が29.2%と最も高く、次いで、「1年超～3年以内」22.0%、「5年超～10年以内」20.4%、「10年超」13.4%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」は「3年超～5年以内」30.0%、「300～999人」は「5年超～10年以内」30.8%、「100～299人」は「3年超～5年以内」35.4%、「30～99人」は「3年超～5年以内」34.3%、「5～29人」は「3年超～5年以内」21.9%がそれぞれ最も高くなっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」、「高度技能活用法」、「別職務・同水準型」、「事業所に正社員がいない場合」では「3年超～5年以内」が最も高く、「軽易職務型」では「1年超～3年以内」が最も高くなっている。（第14表）

第 14 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての
実際の勤続年数

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	実際の勤続年数（契約期間×更新回数）						
		6か月以内	6か月超～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	無回答
総 数	100.0	2.2	8.0	22.0	29.2	20.4	13.4	4.7
企 業 規 模								
1,000人以上	100.0	0.6	7.1	21.0	30.0	18.0	21.5	1.8
300～999人	100.0	1.5	2.5	27.2	25.7	30.8	9.8	2.6
100～299人	100.0	0.1	8.5	17.1	35.4	20.7	16.6	1.6
30～99人	100.0	0.9	8.5	31.6	34.3	16.6	5.9	2.3
5～29人	100.0	7.5	12.4	16.6	21.9	18.8	8.8	13.9
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	3.8	6.7	20.1	28.5	25.4	9.3	6.2
高度技能活用法	100.0	4.5	21.0	9.2	29.4	8.4	13.9	13.6
別職務・同水準型	100.0	2.7	6.7	16.5	37.3	17.3	16.3	3.1
軽易職務型	100.0	0.7	8.7	27.1	26.3	19.1	16.1	2.0
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.1*	5.8*	14.3	45.4	3.9	16.0	14.6*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、実際の勤続年数（契約期間×更新回数）である。

注：複数の勤続年数がある場合は、最も労働者数の多い実際の勤続年数（契約期間×更新回数）を回答している。

(7) クーリング期間の有無、及び、平均的なクーリング期間

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、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3.0%となっている。

クーリング期間を置いている場合の平均的なクーリング期間をみると、「2か月以内」が26.7%、次いで「6か月超～9か月以内」が26.6%となっている。

企業規模別にみると、「「クーリング期間」を置いている」のは、「1,000人以上」4.0%、「300～999人」1.2%、「100～299人」1.4%、「30～99人」5.3%、「5～29人」2.6%となっている。

職務タイプ別にみると、「「クーリング期間」を置いている」のは、「正社員同様職務型」3.2%、「高度技能活用品」0.3%、「別職務・同水準型」1.7%、「軽易職務型」3.6%となっている。

(第15表)

第15表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについてのクーリング期間の有無、及び、平均的なクーリング期間

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	クーリング期間の有無									
		「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						無回答	
				2か月以内	2か月超～4か月以内	4か月超～6か月以内	6か月超～9か月以内	9か月超～1年以内	1年超		
総数	100.0	92.9	3.0 (100.0)	(26.7)	(15.7)	(13.9)	(26.6)	(11.0)	(6.0)	4.1	
企業規模											
1,000人以上	100.0	94.1	4.0 (100.0)	(8.3)	(10.8)	(10.0)	(63.4)	(0.4)	(7.1)	1.9	
300～999人	100.0	96.5	1.2 (100.0)	(5.4)*	(34.7)	(12.5)	(29.6)	(5.1)	(12.7)	2.3	
100～299人	100.0	96.2	1.4 (100.0)	(4.5)	(18.0)*	(12.3)	(7.8)	(53.8)	(3.7)*	2.4	
30～99人	100.0	92.3	5.3 (100.0)	(72.4)	(18.1)	(3.2)	(4.1)*	(0.9)*	(1.3)*	2.3	
5～29人	100.0	86.5	2.6 (100.0)	(-)	(12.6)	(39.3)*	(10.2)*	(27.3)*	(10.7)*	10.9	
職務タイプ (有期契約労働者)											
正社員同様職務型	100.0	91.0	3.2 (100.0)	(4.2)	(17.2)	(25.9)	(50.5)	(1.0)	(1.2)*	5.9	
高度技能活用品	100.0	86.2	0.3 (100.0)	(-)	(19.8)*	(80.2)*	(-)	(-)	(-)	13.6	
別職務・同水準型	100.0	95.7	1.7 (100.0)	(0.4)*	(42.8)	(13.2)	(27.3)	(5.5)*	(10.8)	2.6	
軽易職務型	100.0	94.2	3.6 (100.0)	(48.6)	(11.3)	(3.7)	(7.1)	(19.9)	(9.3)	2.2	
事業所に正社員がい ない場合	100.0	97.0	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	3.0	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、クーリング期間の有無と平均的なクーリング期間である。

注：クーリング期間の有無について、「2か月以内」、「2か月超～4か月以内」、「4か月超～6か月以内」、「6か月超～9か月以内」、「9か月超～1年以内」、「1年超」のいずれかの回答を選択したケースを「「クーリング期間」を置いている」として集計している。

注：「「クーリング期間」を置く」とは、一定の更新回数又は勤続年数に達した時に、いったん雇止めをし、一定期間をおいてから再び労働契約を締結することをいう。

注：()内は「「クーリング期間」を置いている」と回答した事業所を100とした割合である。

(8) 契約締結時の契約期間の明示

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、契約締結時に契約期間を「明示している」事業所の割合は91.7%となっている。契約期間の明示方法（複数回答・該当するもの全て）をみると、「書面の交付」が97.8%となっている。（第16表）

第 16 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての
契約締結時の契約期間の明示

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	契約締結時の契約期間の明示							
		明示していない	明示している		明示方法（複数回答・該当するもの全て）				無回答
					口頭による明示	書面の交付	電子メール等により明示	その他	
総数	100.0	3.2	91.7	(100.0)	(16.3)	(97.8)	(0.5)	(0.8)	5.1
企業規模									
1,000人以上	100.0	2.1*	96.1	(100.0)	(22.1)	(98.9)	(1.0)	(0.0)	1.8
300~999人	100.0	0.1	97.8	(100.0)	(12.0)	(98.8)	(0.7)	(4.8)	2.1
100~299人	100.0	0.5	97.5	(100.0)	(16.8)	(99.4)	(0.4)	(0.0)	2.0
30~99人	100.0	3.1	90.5	(100.0)	(16.1)	(93.5)	(0.2)	(0.0)*	6.4
5~29人	100.0	8.8	78.5	(100.0)	(13.0)	(97.7)	(-)	(0.0)*	12.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、契約締結時の契約期間の明示の有無、方法である。

注：契約締結時の契約期間の明示は、「口頭による明示」、「書面の交付」、「電子メール等により明示」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「明示している」として集計している。

注：（ ）内は「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) 契約締結時の更新の有無の明示

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、契約締結時に更新の有無を「明示している」事業所の割合は89.4%となっている。更新の有無の明示方法（複数回答・該当するもの全て）をみると、「書面の交付」が95.1%となっている。（第17表）

第 17 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての
契約締結時の更新の有無の明示

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	契約締結時の更新の有無の明示							
		明示していない	明示している		明示方法（複数回答・該当するもの全て）				無回答
					口頭による明示	書面の交付	電子メール等により明示	その他	
総数	100.0	4.8	89.4	(100.0)	(17.6)	(95.1)	(0.7)	(1.0)	5.8
企業規模									
1,000人以上	100.0	2.5	95.9	(100.0)	(20.4)	(97.5)	(1.4)	(0.2)	1.6
300~999人	100.0	1.3	95.7	(100.0)	(13.7)	(97.5)	(1.1)	(5.0)	3.1
100~299人	100.0	2.3	96.0	(100.0)	(16.1)	(96.8)	(0.4)	(0.0)	1.7
30~99人	100.0	7.1	87.9	(100.0)	(17.1)	(91.5)	(0.2)	(0.2)*	5.0
5~29人	100.0	10.2	74.3	(100.0)	(19.5)	(91.1)	(-)	(0.2)*	15.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、契約締結時の更新の有無に関する明示の有無、方法である。

注：契約締結時の更新の有無の明示は、「口頭による明示」、「書面の交付」、「電子メール等により明示」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「明示している」として集計している。

注：（ ）内は「明示している」と回答した事業所を100とした割合である。

(10) 契約締結時の更新の判断基準の明示

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、契約締結時に更新の判断基準を「明示している」事業所の割合は77.9%となっている。更新の判断基準の明示方法（複数回答・該当するもの全て）をみると、「書面の交付」が87.1%となっている。（第18表）

第 18 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての
契約締結時の更新の判断基準の明示

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	契約締結時の更新の判断基準の明示							
		明示していない	明示している	明示方法（複数回答・該当するもの全て）				無回答	
				口頭による明示	書面の交付	電子メール等により明示	その他		
総数	100.0	13.6	77.9 (100.0)	(21.7)	(87.1)	(1.3)	(2.8)	8.5	
企業規模									
1,000人以上	100.0	9.8	87.9 (100.0)	(22.5)	(89.0)	(3.9)	(2.4)	2.4	
300~999人	100.0	11.8	82.8 (100.0)	(16.5)	(92.7)	(1.0)	(7.2)	5.4	
100~299人	100.0	9.4	88.0 (100.0)	(20.8)	(88.9)	(0.2)	(2.7)	2.5	
30~99人	100.0	7.9	82.0 (100.0)	(23.5)	(82.4)	(0.3)	(1.2)	10.2	
5~29人	100.0	27.5	52.3 (100.0)	(25.8)	(80.4)	(-)	(0.8)	20.2	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、契約締結時の更新の判断基準の明示の有無、方法である。

注：契約締結時の更新の判断基準の明示は、「口頭による明示」、「書面の交付」、「電子メール等により明示」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「明示している」として集計している。

注：（ ）内は「明示している」と回答した事業所を100とした割合である。

(11) 契約更新の形態

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、契約更新の形態をみると、「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55.8%と最も高く、次いで、「更新の都度、労働者の署名又は記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない」が15.7%、「自動的に更新している」が14.1%となっている。

自動的に更新している事業所の割合について、企業規模別にみると、「1,000人以上」5.5%、「300～999人」2.3%、「100～299人」7.3%、「30～99人」28.4%、「5～29人」26.4%となっている。

自動的に更新している事業所の割合について、職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」14.3%、「高度技能活用型」18.4%、「別職務・同水準型」10.6%、「軽易職務型」12.0%、「事業所に正社員がいない場合」40.5%となっている。（第19表）

第 19 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての契約更新の形態

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	契約更新の形態					
		自動的に更新している	契約書は交わしているが、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、労働者の署名又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、労働者の署名又は記名押印を求めている	その他	無回答
総 数	100.0	14.1	7.2	15.7	55.8	3.4	3.8
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	5.5	3.5	8.5	76.7	2.4	3.3
300～999人	100.0	2.3	6.8	25.0	63.1	1.3	1.5
100～299人	100.0	7.3	9.6	25.0	56.6	0.5	1.0
30～99人	100.0	28.4	7.2	11.6	46.6	4.0	2.1
5～29人	100.0	26.4	8.7	12.2	34.9	8.0	9.9
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)							
正社員同様職務型	100.0	14.3	8.2	14.2	51.2	5.8	6.4
高度技能活用型	100.0	18.4	6.8	24.8	33.1	3.4	13.6
別職務・同水準型	100.0	10.6	10.1	20.8	55.1	1.4	1.9
軽易職務型	100.0	12.0	6.0	15.0	63.8	1.8	1.3
事業所に正社員がいない場合	100.0	40.5	1.5*	15.5	39.7	1.4*	1.5*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、契約更新の形態である。

(12) 就業規則の適用状況

人事管理上最も重要と考えている職務タイプについて、就業規則の適用状況をみると、「正社員とは別の就業規則が適用されている」が62.8%と最も高く、次いで、「正社員と同じ就業規則が適用されている」が29.3%となっている。

企業規模別にみると、「正社員とは別の就業規則が適用されている」が最も高いのは、「1,000人以上」79.5%、「300～999人」76.4%、「100～299人」62.5%、「30～99人」70.5%となっており、「5～29人」は「正社員と同じ就業規則が適用されている」49.4%が最も高くなっている。

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」、「事業所に正社員がない場合」では「正社員とは別の就業規則が適用されている」が最も高く、「高度技能活用型」では「正社員と同じ就業規則が適用されている」が最も高くなっている。(第20表)

第 20 表 人事管理上最も重要と考えている職務タイプについての就業規則の適用状況

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	就業規則の適用状況			
		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)	無回答
総 数	100.0	29.3	62.8	4.5	3.3
企 業 規 模					
1,000人以上	100.0	16.5	79.5	2.8	1.1
300～999人	100.0	16.5	76.4	6.0	1.1
100～299人	100.0	35.7	62.5	0.8	1.0
30～99人	100.0	25.6	70.5	2.0	1.8
5～29人	100.0	49.4	30.3	9.9	10.4
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)					
正社員同様職務型	100.0	40.8	50.2	4.0	5.0
高度技能活用型	100.0	56.1	17.9	12.4	13.6
別職務・同水準型	100.0	33.3	60.6	4.7	1.4
軽易職務型	100.0	15.0	78.9	4.7	1.4
事業所に正社員がない場合	100.0	31.8	65.3	0.1*	2.9*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「人事管理上最も重要と考えている職務タイプ」の有期契約労働者の、就業規則の適用状況である。

(13-1) 3年を超える契約を結んでいる有期契約労働者の有無、及び、その契約期間①
 3年を超える契約を結んでいる高度で専門的な知識を有する有期契約労働者の有無をみると、「高度で専門的な知識を有する労働者がいる」は8.9%となっている。(第2 1-1表)

第 2 1-1 表 3年を超える契約を結んでいる有期契約労働者の有無、及び、その契約期間①

高度で専門的な知識を有する労働者												(単位：%)
総数	有期契約労働者を雇用している事業所計	3年を超える契約を結んでいる高度で専門的な知識を有する有期契約労働者はいない	3年を超える契約を結んでいる高度で専門的な知識を有する有期契約労働者がいる	契約期間の区分								無回答
				3年1か月～3年6か月	3年7か月～3年11か月	4年	4年1か月～4年6か月	4年7か月～4年11か月	5年	その他		
総数	100.0	52.1	8.9 (100.0)	(14.9)	(9.1)	(6.9)	(0.4)	(7.1)	(18.1)	(43.4)	39.1	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働基準法では、一回の契約期間の長さについて、原則上限を3年としているが、博士の学位を有する者や公認会計士等の資格試験に合格している者など高度で専門的な知識を有する労働者及び満60歳以上の労働者については特例として上限5年としている。

注：複数の該当者がいる場合は、最も長い契約期間を回答している。

注：3年を超える契約を結んでいる高度で専門的な知識を有する有期契約労働者は、「3年1か月～3年6か月」、「3年7か月～3年11か月」、「4年」、「4年1か月～4年6か月」、「4年7か月～4年11か月」、「5年」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「3年を超える契約を結んでいる高度で専門的な知識を有する労働者がいる」として集計している。

注：()内は「3年を超える契約を結んでいる高度で専門的な知識を有する有期契約労働者がいる」と回答した事業所を100とした割合である。

(13-2) 3年を超える契約を結んでいる有期契約労働者の有無、及び、その契約期間②
 3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の労働者で定年を超えて引き続き雇用されている有期契約労働者（高度で専門的な知識を有する労働者は除く）の有無をみると、「満60歳以上の労働者で定年を超えて引き続き雇用されている労働者（高度で専門的な知識を有する労働者を除く）がいる」は29.0%となっている。(第2 1-2表)

第 2 1-2 表 3年を超える契約を結んでいる有期契約労働者の有無、及び、その契約期間②

満60歳以上で定年を超えて引き続き雇用されている労働者 (高度で専門的な知識を有する労働者は除く)												(単位：%)
総数	有期契約労働者を雇用している事業所計	3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の労働者で定年を超えて引き続き雇用されている有期契約労働者(高度で専門的な知識を有する労働者は除く)はいない	3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の労働者で定年を超えて引き続き雇用されている有期契約労働者(高度で専門的な知識を有する労働者は除く)がいる	契約期間の区分								無回答
				3年1か月～3年6か月	3年7か月～3年11か月	4年	4年1か月～4年6か月	4年7か月～4年11か月	5年	その他		
総数	100.0	39.4	29.0 (100.0)	(12.5)	(5.2)	(2.5)	(2.1)	(1.9)	(29.2)	(46.7)	31.7	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働基準法では、一回の契約期間の長さについて、原則上限を3年としているが、博士の学位を有する者や公認会計士等の資格試験に合格している者など高度で専門的な知識を有する労働者及び満60歳以上の労働者については特例として上限5年としている。

注：複数の該当者がいる場合は、最も長い契約期間を回答している。

注：3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の労働者で定年を超えて引き続き雇用されている有期契約労働者(高度で専門的な知識を有する労働者は除く)は、「3年1か月～3年6か月」、「3年7か月～3年11か月」、「4年」、「4年1か月～4年6か月」、「4年7か月～4年11か月」、「5年」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の労働者で定年を超えて引き続き雇用されている有期契約労働者(高度で専門的な知識を有する労働者は除く)がいる」として集計している。

注：()内は「3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の労働者で定年を超えて雇用されている有期契約労働者(高度で専門的な知識を有する労働者は除く)がいる」と回答した事業所を100とした割合である。

(13-3) 3年を超える契約を結んでいる有期契約労働者の有無、及び、その契約期間③

3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の有期契約労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）の有無をみると、「満60歳以上の労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）」は13.5%となっている。（第21-3表）

第 21-3 表 3年を超える契約を結んでいる有期契約労働者の有無、及び、その契約期間③

		満60歳以上の労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）										無回答
		(単位：%)										
総数	有期契約労働者を雇用している事業所計	3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の有期契約労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）										
		3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の有期契約労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）										
		契約期間の区分										
		3年 1か月 ～ 3年 6か月	3年 7か月 ～ 3年 11か月	4年	4年 1か月 ～ 4年 6か月	4年 7か月 ～ 4年 11か月	5年	その他				
総数	100.0	37.8	13.5	(100.0)	(14.0)	(0.6)	(1.6)	(6.4)	(0.9)	(16.3)	(60.2)	48.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働基準法では、一回の契約期間の長さについて、原則上限を3年としているが、博士の学位を有する者や公認会計士等の資格試験に合格している者など高度で専門的な知識を有する労働者及び満60歳以上の労働者については特例として上限5年としている。

注：複数の該当者がいる場合は、最も長い契約期間を回答している。

注：3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の有期契約労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）は、「3年1か月～3年6か月」、「3年7か月～3年11か月」、「4年」、「4年1か月～4年6か月」、「4年7か月～4年11か月」、「5年」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の有期契約労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）がいる」として集計している。

注：（ ）内は「3年を超える契約を結んでいる満60歳以上の有期契約労働者（高度で専門的な知識を有する労働者、及び、定年を超えて引き続き雇用されている労働者を除く）がいる」と回答した事業所を100とした割合である。

(14) 契約期間の途中での退職申出の有無、経過期間

過去3年間における契約期間の途中での有期契約労働者からの退職申出の有無をみると、「有期契約労働者が契約期間の途中で退職を申し出たことがある」が50.4%となっている。

退職申出がある事業所についてその経過期間をみると、「契約期間の始期から1か月超～6か月以内」が36.8%と最も高く、次いで、「契約期間の始期から6か月超～1年以内」が25.8%、「契約期間の始期から1か月以内」10.6%となっている。

企業規模別にみると、「有期契約労働者が契約期間の途中で退職を申し出たことがある」は、「1,000人以上」66.8%、「300～999人」61.0%、「100～299人」49.5%、「30～99人」54.8%、「5～29人」30.2%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、経過期間

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	契約期間の途中での退職申出の有無									無回答
		有期契約労働者が契約期間の途中で退職を申し出たことがある	経過期間							有期契約労働者が契約期間の途中で退職を申し出たことはない	
			契約期間の始期から1か月以内	契約期間の始期から1か月超～6か月以内	契約期間の始期から6か月超～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(3年を超える契約期間の者に限る)			
総数	100.0	50.4 (100.0)	(10.6)	(36.8)	(25.8)	(9.4)	(8.4)	(9.0)	35.0	14.6	
企業規模											
1,000人以上	100.0	66.8 (100.0)	(10.4)	(44.1)	(23.7)	(7.6)	(3.2)	(11.0)	25.4	7.8	
300～999人	100.0	61.0 (100.0)	(2.4)	(29.4)	(40.9)	(10.3)	(10.2)	(6.7)	35.4	3.6	
100～299人	100.0	49.5 (100.0)	(13.4)	(28.0)	(17.5)	(14.8)	(17.5)	(8.8)	45.4	5.1	
30～99人	100.0	54.8 (100.0)	(9.6)	(29.7)	(33.4)	(10.9)	(4.3)	(12.2)	34.2	11.0	
5～29人	100.0	30.2 (100.0)	(17.6)	(47.8)	(14.3)	(4.8)	(10.8)	(4.6)	35.9	33.9	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：複数の該当者がいる場合は、最も該当者が多い事例を回答している。

注：契約期間途中での退職申出について、「契約期間の始期から1か月以内」、「契約期間の始期から1か月超～6か月以内」、「契約期間の始期から6か月超～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」のいずれかの回答を選択したケースを「有期契約労働者が契約期間の途中で退職を申し出たことがある」として集計している。

注：()内は「契約期間の途中で退職を申し出たことがある」と回答した事業所を100とした割合である。

注：契約が更新されている場合は、新たな契約期間の始期からの経過期間である。

3 無期転換した人、有期契約労働者、正社員の就業の実態

(1) 残業の有無及び平均残業時間

無期転換した人の残業の有無について、「残業することがある」割合は、「正社員同様職務型」77.3%、「高度技能活用型」31.9%、「別職務・同水準型」54.6%、「軽易職務型」58.0%、「事業所に正社員がない場合」18.4%となっており、「正社員同様職務型」、「別職務・同水準型」、「高度技能活用型」、「軽易職務型」のいずれも「正社員」と比較して「残業することがある」割合が低い。

無期転換した人の平均残業時間についてみると、いずれも「週10時間以内」が最も高い。（第23表）

第23表 残業の有無及び平均残業時間

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計（注参照）	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			
				週10時間以内	週10時間超 30時間以内	週30時間超	
＜正社員同様職務型＞							
無期転換した人	100.0	22.7	77.3	(100.0)	(75.9)	(22.9)	(1.2)
有期契約労働者	100.0	19.6	80.4	(100.0)	(85.2)	(13.9)	(0.9)
正社員（注参照）	100.0	6.2	93.8	(100.0)	(63.9)	(33.4)	(2.7)
＜高度技能活用型＞							
無期転換した人	100.0	68.1	31.9	(100.0)	(82.0)	(16.2)	(1.8)
有期契約労働者	100.0	68.2	31.8	(100.0)	(82.4)	(15.8)	(1.8)
正社員（注参照）	100.0	6.7	93.3	(100.0)	(65.0)	(30.7)	(4.3)
＜別職務・同水準型＞							
無期転換した人	100.0	45.4	54.6	(100.0)	(92.8)	(6.5)	(0.7)
有期契約労働者	100.0	44.3	55.7	(100.0)	(93.7)	(5.6)	(0.7)
正社員（注参照）	100.0	3.7	96.3	(100.0)	(59.9)	(37.3)	(2.8)
＜軽易職務型＞							
無期転換した人	100.0	42.0	58.0	(100.0)	(90.7)	(8.9)	(0.4)
有期契約労働者	100.0	43.8	56.2	(100.0)	(92.7)	(6.9)	(0.4)
正社員（注参照）	100.0	3.0	97.0	(100.0)	(67.8)	(29.3)	(2.9)
＜事業所に正社員がない場合＞							
無期転換した人	100.0	81.6	18.4	(100.0)	(87.8)	(10.9)	(1.3)*
有期契約労働者	100.0	81.6	18.4	(100.0)	(88.3)	(11.7)	(-)

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：残業の有無及び平均残業時間は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者・正社員と比較するため、職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」のいずれも回答があり、「正社員」にも回答がある事業所を集計対象とした（＜事業所に正社員がない場合＞については、「事業所に正社員がない場合の有期契約労働者から無期転換した人」、「事業所に正社員がない場合の有期契約労働者」のいずれも回答がある事業所を集計対象とした）。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：正社員については、職務タイプの区別はなく、その事業所にいる正社員について回答している。

注：残業の有無は、「週10時間以内」、「週10時間超30時間以内」、「週30時間超」のいずれかの回答を選択したケースを「残業することがある」として集計している。

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

無期転換した人の異動・転勤の有無について、「異動・転勤することがある」割合は、「正社員同様職務型」49.1%、「高度技能活用型」24.5%、「別職務・同水準型」41.1%、「軽易職務型」36.3%、「事業所に正社員がいない場合」24.5%となっており、「事業所に正社員がいない場合」を除いた全職務タイプで「正社員」と比較して「異動・転勤することがある」割合が低い。

無期転換した人の異動・転勤の範囲についてみると、「正社員同様職務型」、「別職務・同水準型」は「ブロック内など、地域の制限がある」、「高度技能活用型」、「軽易職務型」、「事業所に正社員がいない場合」は「事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない」が最も高くなっている一方、正社員の異動・転勤の範囲についてみてみると「正社員同様職務型」、「別職務・同水準型」、「高度技能活用型」、「軽易職務型」のいずれも「全国転勤など、転勤先の制限がない」が最も高くなっている。（第24表）

第 24 表 異動・転勤の有無と範囲

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計（注参照）	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				
				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、部署など異動先の制限がある	
＜正社員同様職務型＞								
無期転換した人	100.0	50.9	49.1	(100.0)	(18.2)	(38.0)	(31.7)	(12.1)
有期契約労働者	100.0	53.9	46.1	(100.0)	(11.2)	(40.7)	(34.1)	(13.9)
正社員（注参照）	100.0	25.4	74.6	(100.0)	(68.9)	(19.3)	(6.1)	(5.7)
＜高度技能活用型＞								
無期転換した人	100.0	75.5	24.5	(100.0)	(11.0)	(14.3)	(71.2)	(3.4)
有期契約労働者	100.0	75.9	24.1	(100.0)	(9.2)	(14.8)	(72.5)	(3.5)
正社員（注参照）	100.0	39.9	60.1	(100.0)	(77.7)	(8.0)	(9.5)	(4.8)
＜別職務・同水準型＞								
無期転換した人	100.0	58.9	41.1	(100.0)	(5.8)	(58.0)	(28.7)	(7.5)
有期契約労働者	100.0	60.4	39.6	(100.0)	(4.6)	(57.7)	(30.2)	(7.5)
正社員（注参照）	100.0	26.2	73.8	(100.0)	(73.6)	(12.6)	(11.0)	(2.8)
＜軽易職務型＞								
無期転換した人	100.0	63.7	36.3	(100.0)	(6.8)	(33.5)	(41.2)	(18.5)
有期契約労働者	100.0	64.9	35.1	(100.0)	(5.7)	(31.5)	(41.9)	(20.8)
正社員（注参照）	100.0	12.3	87.7	(100.0)	(62.3)	(27.4)	(8.2)	(2.0)
＜事業所に正社員がいない場合＞								
無期転換した人	100.0	75.5	24.5	(100.0)	(8.2)*	(14.3)	(72.3)	(5.2)
有期契約労働者	100.0	75.5	24.5	(100.0)	(8.1)*	(14.3)	(72.6)	(5.0)

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：異動・転勤の有無と範囲は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者・正社員と比較するため、職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」のいずれも回答があり、「正社員」にも回答がある事業所を集計対象とした（＜事業所に正社員がいない場合＞については、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者から無期転換した人」、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者」のいずれも回答がある事業所を集計対象とした）。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：正社員については、職務タイプの区別はなく、その事業所にいる正社員について回答している。

注：複数の選択肢に該当する場合は、平均的な労働者について回答している。

注：異動・転勤の有無は、「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、部署など異動先の制限がある」のいずれかの回答を選択したケースを「異動・転勤することがある」として集計している。

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) 昇進の有無と範囲

無期転換した人の昇進の有無について、「昇進することがある」割合は、「正社員同様職務型」40.9%、「高度技能活用型」8.2%、「別職務・同水準型」21.1%、「輕易職務型」12.4%、「事業所に正社員がいない場合」26.8%となっており、「事業所に正社員がいない場合」を除いた全職務タイプで「正社員」と比較して「昇進することがある」割合が低い。

無期転換した人の昇進の範囲についてみると、いずれも「係長・主任など一般従業員に近い管理職層まで」が最も高くなっている。(第25表)

第 25 表 昇進の有無と範囲

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計(注参照)	昇進の有無					
		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	
＜正社員同様職務型＞							
無期転換した人	100.0	59.1	40.9 (100.0)	(37.5)	(19.2)	(43.3)	
有期契約労働者	100.0	68.4	31.6 (100.0)	(21.0)	(22.6)	(56.4)	
正社員(注参照)	100.0	7.0	93.0 (100.0)	(79.2)	(13.1)	(7.7)	
＜高度技能活用型＞							
無期転換した人	100.0	91.8	8.2 (100.0)	(21.1)	(10.4)	(68.4)	
有期契約労働者	100.0	91.9	8.1 (100.0)	(19.9)	(10.0)	(70.1)	
正社員(注参照)	100.0	6.0	94.0 (100.0)	(66.0)	(28.3)	(5.7)	
＜別職務・同水準型＞							
無期転換した人	100.0	78.8	21.2 (100.0)	(10.8)	(8.7)	(80.5)	
有期契約労働者	100.0	80.5	19.5 (100.0)	(6.3)	(9.0)	(84.7)	
正社員(注参照)	100.0	2.6	97.4 (100.0)	(76.2)	(21.0)	(2.7)	
＜輕易職務型＞							
無期転換した人	100.0	87.6	12.4 (100.0)	(3.1)	(12.5)	(84.4)	
有期契約労働者	100.0	91.7	8.3 (100.0)	(2.4)	(18.6)	(79.0)	
正社員(注参照)	100.0	1.3	98.7 (100.0)	(74.9)	(18.0)	(7.0)	
＜事業所に正社員がいない場合＞							
無期転換した人	100.0	73.2	26.8 (100.0)	(1.8)*	(3.4)*	(94.8)	
有期契約労働者	100.0	73.3	26.7 (100.0)	(1.4)*	(3.4)*	(95.1)	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：昇進の有無と範囲は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者・正社員と比較するため、職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」のいずれも回答があり、「正社員」にも回答がある事業所を集計対象とした(＜事業所に正社員がいない場合＞については、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者から無期転換した人」、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者」のいずれも回答がある事業所を集計対象とした)。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：正社員については、職務タイプの区別はなく、その事業所にいる正社員について回答している。

注：昇進の有無は、「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」のいずれかの回答を選択したケースを「昇進することがある」として集計している。

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) 正社員と比較した基本給の水準

無期転換した人の正社員と比較した1時間当たりの基本給の水準は、「正社員同様職務型」は「同額程度」45.4%、「高度技能活用型」は「同額程度」47.6%、「別職務・同水準型」は「6割以上8割未満」40.1%、「輕易職務型」は「6割以上8割未満」32.4%がそれぞれ最も高くなっている。

(第26表)

第 26 表 正社員と比較した基本給の水準

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計(注参照)	正社員と比較した1時間当たりの基本給の水準					
		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	4割未満
< 正社員同様職務型 >							
無期転換した人	100.0	0.6	45.4	25.9	16.1	11.0	0.9
有期契約労働者	100.0	0.7	41.1	31.2	15.9	10.2	0.8
< 高度技能活用型 >							
無期転換した人	100.0	2.5	47.6	23.3	16.1	7.2	3.3
有期契約労働者	100.0	2.8	46.9	23.6	16.2	7.1	3.3
< 別職務・同水準型 >							
無期転換した人	100.0	0.5	14.1	25.8	40.1	17.1	2.4
有期契約労働者	100.0	0.3	13.1	25.6	48.5	10.6	1.8
< 輕易職務型 >							
無期転換した人	100.0	0.2	14.7	31.3	32.4	16.1	5.4
有期契約労働者	100.0	0.1	12.7	28.3	36.3	17.3	5.3

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：正社員と比較した1時間当たりの基本給の水準は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者と比較するため、職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」のいずれにも回答がある事業所を集計対象とした。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：比較対象の正社員は人事管理方針や職務内容(とりわけ責任の程度)が最も似通った者(「一般職」の正社員など)の平均的な者との比較とする。

(5) 退職金、賞与、諸手当の有無

無期転換した人の退職金、賞与、諸手当の有無（複数回答・事業所にあるもの全て）について、「退職金」がある場合は、「正社員同様職務型」17.6%、「高度技能活用品」3.3%、「別職務・同水準型」10.6%、「輕易職務型」8.5%、「事業所に正社員がいない場合」2.5%となっている。

「賞与」については、「正社員同様職務型」52.7%、「高度技能活用品」21.7%、「別職務・同水準型」29.1%、「輕易職務型」44.2%、「事業所に正社員がいない場合」13.3%となっている。

「事業所に正社員がいない場合」を除いた全職務タイプで「正社員」と比較して「退職金」、「賞与」がある割合が低い。（第27表）

第27表 退職金、賞与、諸手当の有無

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計（注参照）	退職金、賞与、諸手当の有無（複数回答・事業所にあるもの全て）								
		退職金	賞与	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	無回答
< 正社員同様職務型 >										
無期転換した人	100.0	17.6	52.7	71.2	7.3	26.9	16.6	12.3	32.6	22.1
有期契約労働者	100.0	9.8	58.6	83.9	6.0	27.1	16.2	17.0	32.3	8.1
正社員（注参照）	100.0	73.6	89.6	95.4	13.5	83.1	66.7	54.1	53.1	1.8
< 高度技能活用品 >										
無期転換した人	100.0	3.3	21.7	45.0	1.5	13.7	19.8	5.9	17.4	37.6
有期契約労働者	100.0	2.9	21.4	53.1	1.5	13.3	25.5	5.9	17.2	29.5
正社員（注参照）	100.0	61.7	91.2	94.1	9.4	75.9	76.6	50.3	47.6	5.9
< 別職務・同水準型 >										
無期転換した人	100.0	10.6	29.1	73.6	1.1	8.9	17.5	7.3	28.5	17.4
有期契約労働者	100.0	9.4	31.1	78.0	1.2	8.1	18.7	6.7	29.2	13.0
正社員（注参照）	100.0	64.4	85.7	93.1	6.1	67.6	65.1	39.4	41.2	6.6
< 輕易職務型 >										
無期転換した人	100.0	8.5	44.2	78.4	3.1	8.6	8.9	3.0	25.2	14.3
有期契約労働者	100.0	7.6	45.1	83.3	3.5	7.7	9.3	4.3	25.8	8.0
正社員（注参照）	100.0	76.7	83.7	84.0	6.4	69.4	67.2	47.6	45.7	14.4
< 事業所に正社員がいない場合 >										
無期転換した人	100.0	2.5	13.3	31.3	1.6	4.6	5.4	5.6	14.2	65.3
有期契約労働者	100.0	2.4	27.8	62.0	1.6	19.2	5.3	5.6	14.3	34.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：退職金、賞与、諸手当の有無は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者・正社員と比較するため、職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」、「正社員」のいずれもを雇用している、又は、雇用していたことが他の問合わせ調査票から確認できた事業所を集計対象とした（< 事業所に正社員がいない場合 >については、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者から無期転換した人」、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者」のいずれもを雇用している、又は、雇用していたことが他の問合わせ調査票から確認できた事業所を集計対象とした。）。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：正社員については、職務タイプの区別はなく、その事業所にいる正社員について回答している。

(6) 正社員と比較した退職金の水準

無期転換した人の正社員と比較した退職金の水準は、「正社員同様職務型」は「同額程度」47.7%、「高度技能活用型」は「2割以上4割未満」52.3%、「別職務・同水準型」は「4割以上6割未満」25.8%、「軽易職務型」は「2割以上4割未満」27.2%がそれぞれ最も高くなっている。(第28表)

第28表 正社員と比較した退職金の水準

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計(注参照)	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	無回答
< 正社員同様職務型 >									
無期転換した人	100.0	0.2*	47.7	7.8	2.1	4.4	5.9	18.4	13.5
有期契約労働者	100.0	0.2*	47.7	7.8	2.3	4.3	5.9	18.7	13.2
< 高度技能活用型 >									
無期転換した人	100.0	4.0	16.9	12.6*	7.1*	2.0	52.3	3.7	1.3*
有期契約労働者	100.0	4.0	17.7	12.6*	7.1*	2.0	51.6*	3.7	1.3*
< 別職務・同水準型 >									
無期転換した人	100.0	-	9.1	13.1	7.8	25.8	18.5	10.0	15.7
有期契約労働者	100.0	-	9.1	13.1	7.8	25.8	18.5	10.0	15.7
< 軽易職務型 >									
無期転換した人	100.0	-	4.5	4.0	9.8	3.9	27.2	20.3	30.2
有期契約労働者	100.0	-	5.2	4.1	9.8	27.4	27.0	19.8	6.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：正社員と比較した退職金の水準は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人で退職金がある人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者で退職金がある人と比較するため、各職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」、「正社員」のいずれも雇用している、又は、雇用していたことが他の問合わせ調査票から確認できた事業所であり、調査票問27において「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」及び「正社員」のいずれも退職金があると回答した事業所を集計対象とした。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：比較対象の正社員は人事管理方針や職務内容(とりわけ責任の程度)が最も似通った者(「一般職」の正社員など)で同じ勤続年数で退職した場合の平均との比較とする。

(7) 正社員と比較した教育訓練機会

無期転換した人の正社員と比較した教育訓練機会は、「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」が最も高いのは「正社員同様職務型」51.8%、「高度技能活用型」32.5%、「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」が最も高いのは、「別職務・同水準型」43.9%、「軽易職務型」40.2%となっている。（第29表）

第 29 表 正社員と比較した教育訓練機会

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計（注参照）	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
< 正社員同様職務型 >							
無期転換した人	100.0	0.1 *	51.8	27.9	13.0	6.5	0.8
有期契約労働者	100.0	1.2 *	48.2	26.8	15.9	7.0	0.8
< 高度技能活用型 >							
無期転換した人	100.0	0.1 *	32.5	30.9	20.0	12.9	3.6
有期契約労働者	100.0	0.1 *	32.0	30.9	20.5	12.9	3.6
< 別職務・同水準型 >							
無期転換した人	100.0	0.1	27.1	43.9	13.5	14.0	1.3
有期契約労働者	100.0	0.2	25.4	44.6	14.5	14.1	1.3
< 軽易職務型 >							
無期転換した人	100.0	0.6	14.7	40.2	24.0	18.9	1.7
有期契約労働者	100.0	0.6	12.6	40.2	25.8	19.2	1.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：正社員と比較した教育訓練機会は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者と比較するため、職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」のいずれにも回答がある事業所を集計対象とした。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：複数の選択肢に該当する場合は、平均的な労働者について回答している。

(8) 福利厚生の有無、内容

無期転換した人の福利厚生の有無について、「福利厚生がある」割合は、「事業所に正社員がいない場合」を除きいずれも90%を超えており、「正社員」「有期契約労働者」との差はない。(第30表)

第 30 表 福利厚生の有無、内容

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計(注参照)	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)								
				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	
< 正社員同様職務型 >												
無期転換した人	100.0	1.3	98.7	(100.0)	(65.9)	(74.7)	(30.4)	(6.3)	(84.0)	(73.5)	(24.2)	(13.1)
有期契約労働者	100.0	1.3	98.7	(100.0)	(65.6)	(71.0)	(29.8)	(6.2)	(84.1)	(72.2)	(23.1)	(14.2)
正社員(注参照)	100.0	0.6*	99.4	(100.0)	(70.5)	(84.8)	(34.3)	(7.5)	(85.6)	(78.9)	(56.8)	(43.6)
< 高度技能活用品 >												
無期転換した人	100.0	5.4	94.6	(100.0)	(54.9)	(54.4)	(33.9)	(4.2)	(77.9)	(57.9)	(21.2)	(9.9)
有期契約労働者	100.0	5.4	94.6	(100.0)	(54.9)	(54.1)	(33.9)	(4.2)	(77.8)	(57.9)	(20.3)	(9.8)
正社員(注参照)	100.0	2.2*	97.8	(100.0)	(61.1)	(68.3)	(39.5)	(6.5)	(86.3)	(81.1)	(40.3)	(32.2)
< 別職務・同水準型 >												
無期転換した人	100.0	2.7	97.3	(100.0)	(53.5)	(48.8)	(33.5)	(4.0)	(86.0)	(54.9)	(15.2)	(6.6)
有期契約労働者	100.0	2.7	97.3	(100.0)	(52.5)	(47.2)	(33.5)	(4.0)	(85.9)	(53.8)	(14.7)	(6.6)
正社員(注参照)	100.0	1.1*	98.9	(100.0)	(55.9)	(78.6)	(38.2)	(5.2)	(90.9)	(67.0)	(40.0)	(22.5)
< 軽易職務型 >												
無期転換した人	100.0	3.8	96.2	(100.0)	(52.8)	(71.4)	(35.2)	(11.2)	(80.6)	(57.5)	(16.3)	(4.4)
有期契約労働者	100.0	5.2	94.8	(100.0)	(52.9)	(69.4)	(29.1)	(9.8)	(80.3)	(56.8)	(14.9)	(4.6)
正社員(注参照)	100.0	0.5	99.5	(100.0)	(68.0)	(90.8)	(45.0)	(12.1)	(81.6)	(65.8)	(69.7)	(59.5)
< 事業所に正社員がいない場合 >												
無期転換した人	100.0	10.5	89.5	(100.0)	(63.3)	(45.1)	(35.0)	(2.0)	(70.5)	(64.3)	(29.5)	(12.9)
有期契約労働者	100.0	10.5	89.5	(100.0)	(63.2)	(44.4)	(35.0)	(2.0)	(70.5)	(64.3)	(27.8)	(12.9)

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：福利厚生の有無、内容は、各職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人について、同じ事業所の同じ職務タイプの有期契約労働者・正社員と比較するため、職務タイプごとに「当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人」、「同じ職務タイプの有期契約労働者」のいずれも回答があり、「正社員」にも回答がある事業所を集計対象とした(＜事業所に正社員がいない場合＞については、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者から無期転換した人」、「事業所に正社員がいない場合の有期契約労働者」のいずれも回答がある事業所を集計対象とした)。

注：上記表における「無期転換した人」の職務タイプは、当該労働者が有期労働契約であったときの職務タイプである。

注：正社員については、職務タイプの区別はなく、その事業所にいる正社員について回答している。

注：福利厚生の有無は、「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」のいずれかの回答を選択したケースを「福利厚生がある」として集計している。

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。

4 有期契約労働者の正社員等への転換及び更新要件

(1) 正社員転換制度の有無

有期契約労働者が事業所独自の制度によって無期転換する際に正社員に転換する制度の有無についてみると、「正社員転換制度がある」割合は「正社員同様職務型」54.6%、「高度技能活用型」21.7%、「別職務・同水準型」36.2%、「輕易職務型」34.3%となっている。

一方、「正社員転換制度はない（無期転換社員に転換）」割合は、「正社員同様職務型」29.0%、「高度技能活用型」32.8%、「別職務・同水準型」40.5%、「輕易職務型」47.6%となっている。

(第31表)

第 3 1 表 正社員転換制度の有無

(単位：%)

職務タイプ (有期契約労働者)	当該職務タイプの 有期契約労働者を 雇用している、又 は、雇用していた 事業所計	正社員転換制度の有無				
		正社員転換制度 がある	正社員に転換	限定正社員に転換	正社員転換制度は ない(無期転換社 員に転換)	無回答
正社員同様職務型	100.0	54.6 (100.0)	(97.0)	(3.0)	29.0	16.4
高度技能活用型	100.0	21.7 (100.0)	(98.6)	(1.4)	32.8	45.5
別職務・同水準型	100.0	36.2 (100.0)	(84.8)	(15.2)	40.5	23.2
輕易職務型	100.0	34.3 (100.0)	(87.4)	(12.6)	47.6	18.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していたことが他の問含め調査票から確認できた事業所を集計対象とした。

注：正社員転換制度の有無は「正社員に転換」または「限定正社員に転換」のいずれかの回答を選択したケースを「正社員転換制度がある」として集計している。

注：() 内は「正社員転換制度がある」事業所を100とした割合である。

(2) 正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績

正社員転換制度がある場合の正社員への転換実績、限定正社員転換制度がある場合の限定正社員への転換実績、及び、無期転換社員への転換実績についてみると、「正社員転換制度がある場合」に「正社員に転換」した実績がある割合は、「正社員同様職務型」66.8%、「高度技能活用品型」26.0%、「別職務・同水準型」41.3%、「輕易職務型」50.0%となっている。「限定正社員転換制度がある場合」に「限定正社員に転換」した実績がある割合は、「別職務・同水準型」55.4%、「輕易職務型」46.1%となっている。(第32表)

第 3 2 表 正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績

(単位：%)

	正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換制度があるかどうかの回答した当該職務タイプの有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績							正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績はない	無回答
		正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績がある	全員が転換	5割以上10割未満	2割以上5割未満	2割未満				
正社員同様職務型										
正社員に転換する制度がある	100.0	66.8	(100.0)	(32.7)	(23.0)	(15.1)	(29.2)	22.7	10.5	
限定正社員に転換する制度がある	100.0	36.4	(100.0)	(2.1)	(26.1)	(11.6)	(60.2)	33.7	29.8	
無期転換社員に転換する制度がある(正社員転換制度はない)	100.0	7.1	(100.0)	(44.2)	(26.2)	(8.8)	(20.9)	70.8	22.1	
高度技能活用品型										
正社員に転換する制度がある	100.0	26.0	(100.0)	(25.5)	(14.6)	(13.5)	(46.3)	36.9	37.1	
限定正社員に転換する制度がある	100.0	29.9	(100.0)	(5.5)*	(5.7)*	(3.9)*	(84.9)	63.0	7.1	
無期転換社員に転換する制度がある(正社員転換制度はない)	100.0	2.1	(100.0)	(23.5)	(29.6)	(2.8)	(44.2)	67.7	30.2	
別職務・同水準型										
正社員に転換する制度がある	100.0	41.3	(100.0)	(5.4)	(9.2)	(11.1)	(74.2)	37.3	21.3	
限定正社員に転換する制度がある	100.0	55.4	(100.0)	(1.4)	(21.4)	(0.8)	(76.4)	17.8	26.8	
無期転換社員に転換する制度がある(正社員転換制度はない)	100.0	12.8	(100.0)	(20.8)	(18.5)	(43.8)	(17.0)	62.5	24.6	
輕易職務型										
正社員に転換する制度がある	100.0	50.0	(100.0)	(8.0)	(14.6)	(8.7)	(68.8)	40.0	10.0	
限定正社員に転換する制度がある	100.0	46.1	(100.0)	(0.7)	(6.7)	(3.6)	(89.0)	29.2	24.7	
無期転換社員に転換する制度がある(正社員転換制度はない)	100.0	16.3	(100.0)	(36.8)	(31.9)	(5.3)	(25.9)	60.0	23.6	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績は、「全員が転換」、「5割以上10割未満」、「2割以上5割未満」、「2割未満」のいずれかの回答を選択したケースを「正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績がある」として集計している。

注：()内は「正社員、限定正社員又は無期転換社員への転換実績」がある事業所を100とした割合である。

(3) 正社員転換を実施する上での支障

有期契約労働者の正社員転換を実施する上で支障になっていること（複数回答・該当するもの全て）をみると、「有期契約労働者が正社員になることを希望しない」が31.9%と最も多く、次いで「特に支障はない」23.9%、「正社員に転換するには能力が不足している」15.0%、「正社員としてのポストが少ない」12.3%、「応募が少ない」12.2%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

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	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）								
		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	有期契約労働者が正社員となることを希望しない	その他	特に支障はない	無回答
総 数	100.0	15.0	7.7	12.3	12.2	5.5	31.9	9.6	23.9	20.4
企 業 規 模										
1,000人以上	100.0	19.2	8.9	13.7	16.5	2.7	40.2	7.3	23.9	13.5
300~999人	100.0	14.2	7.9	12.9	17.3	9.6	31.1	7.2	31.7	10.9
100~299人	100.0	17.1	14.3	15.8	12.2	8.4	42.1	8.1	22.0	11.1
30~99人	100.0	14.3	4.0	11.6	15.0	6.7	39.3	11.1	26.2	11.8
5~29人	100.0	11.2	4.8	8.3	4.0	3.2	15.1	12.4	20.0	42.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(4) 有期契約労働者の契約更新にあたっての要件の有無、内容

有期契約労働者の契約更新にあたっての要件の有無について職務タイプ別にみると、「要件がある」割合は、「正社員同様職務型」48.6%、「高度技能活用品型」22.5%、「別職務・同水準型」33.5%、「軽易職務型」51.7%、「事業所に正社員がいない場合」33.5%となっている。

要件があると回答した事業所についてその内容（複数回答・該当するもの全て）をみると、「本人が希望し、上長等に申込みを行うこと」が「正社員同様職務型」59.8%、「高度技能活用品型」68.6%、「別職務・同水準型」63.1%、「軽易職務型」62.8%、「事業所に正社員がいない場合」46.1%となっている。（第34表）

第 3 4 表 有期契約労働者の契約更新にあたっての要件の有無、内容

(単位：%)

職務タイプ (有期契約労働者)	当該職務タイプの有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	有期契約労働者の更新にあたっての要件の有無										
		要件がない (自動的に更新している)	要件がある			内容 (複数回答・該当するもの全て)						無回答
						本人が希望し、上長等に申込みを行うこと	筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること	人事評価が一定以上であること	一定の年齢以下であること	更新後の通算勤続年数又は契約更新回数が一定以上に達しないこと	その他	
正社員同様職務型	100.0	27.4	48.6	(100.0)	(59.8)	(15.2)	(48.3)	(17.5)	(4.9)	(16.3)	24.0	
高度技能活用品型	100.0	23.0	22.5	(100.0)	(68.6)	(9.4)	(32.2)	(28.7)	(22.7)	(14.0)	54.5	
別職務・同水準型	100.0	30.0	33.5	(100.0)	(63.1)	(9.8)	(48.6)	(19.6)	(5.2)	(21.3)	36.5	
軽易職務型	100.0	30.1	51.7	(100.0)	(62.8)	(8.2)	(39.3)	(17.0)	(6.3)	(14.8)	18.2	
事業所に正社員がいない場合	100.0	29.5	33.5	(100.0)	(46.1)	(17.0)	(54.6)	(17.4)	(3.9)	(10.3)	36.9	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していたことが他の問含め調査票から確認できた事業所を集計対象とした。

注：有期契約労働者の更新にあたっての要件の有無は、「本人が希望し、上長等に申込みを行うこと」、「筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること」、「人事評価が一定以上であること」、「一定の年齢以下であること」、「更新後の通算勤続年数又は契約更新回数が一定以上に達しないこと」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「要件がある」として集計している。

注：()内は「要件がある」と回答した事業所を100とした割合である。

5 雇止め等

(1) 過去2年間の雇止めの有無、理由

過去2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」10.7%、「雇止めを行っていない」85.6%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・該当するもの全て）をみると、「あらかじめ更新しないと契約（更新上限を設定）していたため」が28.4%と最も多く、次いで「労働者の勤務態度の不良のため」24.9%、「業務量減少のため」22.0%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、企業規模別にみると、「1,000人以上」13.8%、「300人～999人」15.4%、「100人～299人」8.8%、「30～99人」6.1%、「5人～29人」9.7%となっている。（第35表）

第35表 過去2年間の雇止めの有無、理由

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	過去2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）										無回答
				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（更新上限を設定）していたため	今後、無期契約での雇用継続を行うことが困難と見込まれたため	その他		
総数	100.0	85.6	10.7	(100.0)	(22.0)	(11.6)	(24.9)	(18.3)	(15.8)	(10.3)	(28.4)	(2.5)	(15.0)	3.7
鉱業、採石業、 砂利採取業	100.0	93.8	3.9	(100.0)	(14.3)*	(57.2)*	(57.2)*	(-)	(-)	(-)	(14.3)*	(14.3)*	(-)	2.2*
建設業	100.0	88.7	5.5	(100.0)	(8.3)	(0.7)*	(8.7)	(14.0)	(14.5)	(65.5)	(75.4)	(4.1)*	(5.2)	5.8
製造業	100.0	84.2	11.6	(100.0)	(33.6)	(6.3)	(39.9)	(23.3)	(6.7)	(1.1)	(12.2)	(0.6)*	(14.8)*	4.3
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	83.2	10.2	(100.0)	(29.1)	(-)	(-)	(7.9)*	(1.7)*	(13.3)	(58.0)	(-)	(18.4)	6.6
情報通信業	100.0	87.2	10.4	(100.0)	(2.2)*	(3.2)*	(27.6)	(5.2)	(26.3)	(10.0)	(47.8)	(3.2)*	(12.5)	2.4
運輸業、郵便業	100.0	88.7	8.8	(100.0)	(20.2)	(14.6)*	(5.2)	(6.1)	(16.6)	(0.1)*	(42.6)	(26.7)	(16.7)	2.5
卸売業、小売業	100.0	84.7	10.8	(100.0)	(45.1)	(23.0)	(25.6)	(20.6)	(20.7)	(2.0)	(6.2)	(-)	(23.1)	4.4
金融業、保険業	100.0	93.4	5.3	(100.0)	(1.4)*	(1.0)*	(10.5)	(2.4)	(3.4)	(18.9)	(40.3)	(-)	(27.2)	1.4*
不動産賃貸業	100.0	87.2	10.0	(100.0)	(29.8)	(2.1)*	(6.8)	(4.2)	(5.2)	(4.3)*	(37.3)	(0.3)*	(25.9)*	2.8
学術研究、 専門・技術サービス業	100.0	81.0	12.7	(100.0)	(20.1)	(2.2)	(20.0)	(11.2)	(24.9)	(30.8)	(39.7)	(1.6)*	(5.1)	6.3
宿泊業、 飲食サービス業	100.0	92.1	4.6	(100.0)	(1.2)	(1.2)	(8.3)	(75.2)	(2.5)	(6.7)*	(7.4)	(0.8)	(1.1)	3.4*
生活関連サービス業、 娯楽業	100.0	83.0	17.0	(100.0)	(5.1)	(15.0)	(4.6)	(1.4)*	(16.5)	(27.3)	(59.1)	(1.4)*	(1.7)	0.1
教育、学習支援業	100.0	71.2	21.0	(100.0)	(10.2)	(20.9)	(28.0)	(16.8)	(10.8)	(20.8)	(44.6)	(0.7)	(4.2)	7.8
医療、福祉	100.0	90.5	7.9	(100.0)	(0.9)	(0.4)	(54.0)	(8.5)	(10.9)	(1.1)	(28.6)	(0.2)	(11.8)	1.6
複合サービス事業	100.0	95.4	2.9	(100.0)	(11.6)	(1.6)*	(43.5)	(15.2)	(17.5)	(3.2)*	(22.8)	(-)	(8.9)	1.6
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	71.1	23.5	(100.0)	(18.4)	(6.3)	(24.4)	(17.8)	(22.2)	(11.3)	(39.5)	(5.4)	(21.7)	5.4
企業規模														
1,000人以上	100.0	81.4	13.8	(100.0)	(8.3)	(22.2)	(14.5)	(24.2)	(7.8)	(16.0)	(34.6)	(2.2)	(6.1)	4.9
300～999人	100.0	79.2	15.4	(100.0)	(14.4)	(5.6)	(11.9)	(9.7)	(6.3)	(6.9)	(36.1)	(1.1)	(41.6)	5.4
100～299人	100.0	89.9	8.8	(100.0)	(22.2)	(9.0)	(22.3)	(10.1)	(8.1)	(3.1)	(43.1)	(6.0)	(4.6)	1.3
30～99人	100.0	93.7	6.1	(100.0)	(9.7)	(2.7)	(42.4)	(11.3)	(15.4)	(6.8)	(19.0)	(0.0)*	(27.5)	0.2
5～29人	100.0	84.9	9.7	(100.0)	(48.7)	(9.5)	(40.9)	(26.3)*	(37.5)	(12.0)	(10.7)	(2.8)*	(5.0)	5.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「雇止め」とは、有期労働契約の期間満了後、当該有期労働契約を更新しないことを指す。

注：過去2年間の雇止めの有無は、「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（更新上限を設定）していたため」、「今後、無期契約での雇用継続を行うことが困難と見込まれたため」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「雇止めを行ったことがある」として集計している。

注：（ ）内は過去2年間に「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

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り行う」が39.5%と最も高く、次いで「雇止めをするつもりはない」19.8%、「雇止めのルールはなく、個別に判断する」18.4%となっている。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限り行う」が最も高くなっている。（第36表）

第 36 表 雇止めに対する考え

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	雇止めに対する考え方						
		期間が満了したか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り行う	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	無回答
総 数	100.0	1.9	19.8	39.5	2.2	18.4	2.4	15.9
企 業 規 模								
1,000人以上	100.0	2.1	25.0	46.3	1.4	17.1	2.8	5.3
300～999人	100.0	2.2	20.0	37.4	2.0	23.4	3.9	11.0
100～299人	100.0	2.6	15.6	49.9	3.3	17.7	2.9	8.1
30～99人	100.0	2.7	20.3	39.6	2.4	23.0	2.3	9.7
5～29人	100.0	0.8	17.5	28.6	2.0	15.0	0.9	35.3

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(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・該当するもの全て）をみると、「契約を更新しない旨を口頭で伝えた」が56.9%と最も多く、次いで「雇止めする労働者との個別面談」54.0%、「契約を更新しない旨を書面で伝えた」40.6%の順となっている。

契約を更新しない旨を書面または口頭で伝えた場合にいつ伝えたかについては、「契約満了日の30日以上前」が96.7%となっている。

企業規模別にみると、雇止めに先立つ手続きの種類は、いずれの規模でも「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」、「雇止めする労働者との個別面談」が高いが、「1,000人以上」ではそれに次いで「予告手当の支給」17.9%となっている。（第37表）

第 37 表 雇止めに先立つ手続き

(単位：%)

	雇止めを行ったことがある、有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	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	通告のタイミング				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	無回答
				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	無回答					
総数	100.0	40.6	56.9	(96.7)	(3.3)	(-)	(0.0)	6.4	0.7	54.0	1.6	5.2
企業規模												
1,000人以上	100.0	49.4	62.2	(96.9)	(3.0)	(-)	(0.1)	17.9	0.2	58.0	0.1	2.8
300～999人	100.0	55.8	59.5	(99.2)	(0.8)	(-)	(0.1)*	0.6	2.7	56.0	4.4 *	8.8
100～299人	100.0	66.4	41.2	(98.1)	(1.9)	(-)	(-)	2.7	0.9	37.3	-	0.3 *
30～99人	100.0	20.7	76.4	(92.2)	(7.8)	(-)	(-)	5.8	-	24.0	-	7.3
5～29人	100.0	11.9	51.6	(95.0)	(5.0)*	(-)	(-)	0.6 *	-	67.7	2.7	7.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：調査票問7において、過去2年間に「雇止めを行ったことがある」と回答した事業所を集計対象とした。

注：（ ）内は「契約更新しない旨を書面で伝えた」、又は、「契約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) 契約期間中の解雇・雇止め時の退職金（又は慰労金）の支給の有無

契約期間中の解雇・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51.3%と高くなっている。（第38表）

第 38 表 契約期間中の解雇・雇止め時の退職金（又は慰労金）の支給の有無

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	契約期間中の解雇・雇止め時の退職金（又は慰労金）支給の有無					無回答
		解雇時も雇止め時も支給している	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、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	8.6	2.2	4.3	51.3	33.7	
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	8.9	1.4	3.3	69.7	16.7	
300～999人	100.0	9.2	1.8	5.1	60.7	23.2	
100～299人	100.0	12.8	1.7	7.0	47.4	31.0	
30～99人	100.0	7.3	5.7	2.0	43.9	41.1	
5～29人	100.0	5.6	1.2	4.3	38.5	50.4	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(5) 雇止めをめぐるトラブルの有無、原因

過去2年間における雇止め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11.0%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・該当するもの全て）をみると、「雇止めの理由について納得してもらえなかったため」が57.2%と最も多く、次いで「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」45.7%、「更新への期待についての認識の違い」23.6%の順となっている。（第39表）

第 39 表 雇止めをめぐるトラブルの有無、原因

(単位：%)

	雇止めを行ったことがある、有期契約労働者を雇用している、又雇用していた事業所計	雇止めをめぐるトラブルの有無														無回答
		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）											その他	
				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	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	契約期間の定め無についての認識の違い	今後、無期契約での雇用継続が困難との理由による雇止めに納得してもらえなかったため	無期転換を逃れるための雇止めだと思われたため	雇止めの理由（左記以外）について納得してもらえなかったため	契約期間の長さについての認識の違い	更新への期待についての認識の違い				
総 数	100.0	86.9	11.0	(100.0)	(1.1)	(4.3)	(45.7)	(9.9)	(1.1)	(0.5)	(57.2)	(4.6)	(23.6)	(7.2)	2.1	
企 業 規 模																
1,000人以上	100.0	80.8	19.0	(100.0)	(0.7)	(2.9)	(87.9)	(1.0)	(0.4)*	(0.4)	(94.9)	(-)	(6.4)	(0.6)	0.2	
300~999人	100.0	81.2	12.0	(100.0)	(3.2)*	(12.4)	(6.2)	(36.5)*	(0.9)	(0.9)	(15.6)	(20.2)	(29.9)	(1.8)	6.8	
100~299人	100.0	90.1	9.7	(100.0)	(-)	(-)	(2.5)*	(0.8)*	(5.4)*	(0.8)*	(36.4)	(-)	(4.5)	(51.2)	0.2*	
30~99人	100.0	95.3	3.7	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(33.2)*	(-)	(-)	(49.8)*	(-)	(50.2)*	(-)	1.0*	
5~29人	100.0	93.1	5.0	(100.0)*	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(0.3)*	(-)	(99.7)*	(-)	1.9*	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：調査票問7において、過去2年間に「雇止めを行ったことがある」と回答した事業所を集計対象とした。

注：雇止めをめぐるトラブルの有無は、平成30年4月1日から現在（令和2年4月1日）までの期間に発生したトラブルである。

注：雇止めをめぐるトラブルの有無は、「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」、「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」、「契約期間の定め無についての認識の違い」、「今後、無期契約での雇用継続が困難との理由による雇止めに納得してもらえなかったため」、「無期転換を逃れるための雇止めだと思われたため」、「雇止めの理由（左記以外）について納得してもらえなかったため」、「契約期間の長さについての認識の違い」、「更新への期待についての認識の違い」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「トラブルになったことがある」として集計している。

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 今後の有期契約労働者の活用方針

(1) 今後の有期契約労働者の活用方針

今後の有期契約労働者の活用方針をみると、「現状を維持する」48.8%が最も高く、次いで「特に決めていない」23.7%、「一層積極的に活用していきたい」11.6%の順となっている。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「現状を維持する」が最も高いが、「1,000人以上」では、それに次いで「一層積極的に活用していきたい」が26.1%と高くなっている。（第40表）

第 40 表 今後の有期契約労働者の活用方針

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計	今後の有期契約労働者の活用方針				
		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	無回答
総 数	100.0	11.6	48.8	4.0	23.7	11.8
企 業 規 模						
1,000人以上	100.0	26.1	54.3	2.4	15.6	1.7
300～999人	100.0	12.6	60.0	3.6	20.1	3.7
100～299人	100.0	8.8	58.7	9.0	18.7	4.7
30～99人	100.0	7.1	43.8	6.3	35.8	7.0
5～29人	100.0	4.1	35.0	1.1	28.3	31.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。