

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、母集団に還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)	(-)	(-)	
不動産賃貸業、 物品販売業	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、「輕易職務型」が64.1%と最も多く、次いで「正社員同様型」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）					
			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輕易職務型	⑤事業所に正 社員がいない 場合	無回答
総 数	100.0	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「事業所に正社員がいない場合」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み権利が生じた人」のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合は27.8%、無期転換を申込み権利を行使せず「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み権利が生じた人のうち、無期転換を申込み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・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	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 4-2 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	
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，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	
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，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， 砂利採取業	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， 飲食サービスの業	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			
						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%、「高度技能活用法」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）												
			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	無回答
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、雇用していた事業所計	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	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)							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	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
				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い止める必要があるから	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	正社員だけで対応できるから			派遣労働者、業務請負を用いるから	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い止める必要があるから」、「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：％）

	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
職務タイプ （有期契約労働者）									
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
輕易職務型	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 ない場合	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 11 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」、「高度技能活用型」、「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
高度技能活用型	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%、「高度技能活用型」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
高度技能活用型	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」、「事業所に正社員がいない場合」では「正社員と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
事業所に正社員がいない場合	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：%)	
	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：%)
	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）												(単位：%)
	有期契約労働者を雇用している事業所計	3年を超える契約を結んでいる満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）はいない	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	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	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年間に於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 2 2 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									
		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	無回答
			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)
<事業所に正社員がいない場合>							
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%、「輕易職務型」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」、「輕易職務型」、「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」、「輕易職務型」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)
< 輕易職務型 >								
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)
< 軽易職務型 >							
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
< 軽易職務型 >							
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%、「高度技能活用型」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%、「高度技能活用型」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
< 高度技能活用型 >										
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
< 軽易職務型 >										
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」のいずれをも雇用している、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（＜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」のいずれをも雇用している、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：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含め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%、「輕易職務型」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)
< 高度技能活用型 >												
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：%)

	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	
職 務 タ イ プ （ 有 期 契 約 労 働 者 ）							
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
軽 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と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、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 34 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	
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）									その他	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			
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 *
不動産業，物品賃貸業		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って行う」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って行う」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						
		期間が満了したら当然雇止めを行う	雇止めをするつもりはない	雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う	業務量の変動に応じて雇止めを行う	雇止めのルールはなく、個別に判断する	その他	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				
		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	無回答
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、又は、雇用していた事業所計	雇止めをめぐるトラブルの有無													
			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）											無回答
					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	契約期間の定めのないものであることへの認識の違い	今後、無期契約での雇用継続が困難となる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るため	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		
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」、「契約期間の定めの有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。

参考資料 1－2 令和 3 年有期労働契約に関する 実態調査（個人） 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/172-3a-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「無期転換者」は、「契約期間の定めのある働き方から定めがない働き方に転換した」と回答した者を指す。
- ・統計表中「無期転換者（無期転換ルールによる転換）」は、調査票問14（1）にて選択肢1「無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった」を選択した者を指し、「無期転換者（会社独自の制度等による転換）」は、調査票問14（1）にて選択肢2「無期転換ルール以外の独自の制度を用いて無期契約労働者となった」又は選択肢3「その他」のいずれかの回答を選択した者を指す。
- ・統計表中の「有期契約労働者となることを選んだ理由」において、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は、調査票問4（最大3つ選択）にて選択肢8「正社員としての働き口がなかったから」を選択した者、「上記の回答を選択しなかった者」は、調査票問4にて選択肢8を選択しなかった（ただし無回答を除く）者である。
- ・統計表中の「企業規模」は、令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）の調査票問1の回答を用いている。その際、令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）の調査票問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。
- ・統計表ごとの注意点は各統計表の下部に別途記載してある。
- ・統計表に「現在」とある場合は、調査基準日の令和3年1月1日現在のことをいう。

1 有期契約労働者及び無期転換者の属性

(1) 性別

有期契約労働者の性別は、「男性」28.5%、「女性」71.3%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「男性」26.0%、「女性」73.5%、「300～999人」では「男性」24.5%、「女性」75.2%、「100～299人」では「男性」38.4%、「女性」61.6%、「30～99人」では「男性」27.2%、「女性」72.8%、「5～29人」では「男性」23.9%、「女性」76.1%となっている。

無期転換者の性別は、「男性」24.3%、「女性」75.6%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「男性」21.7%、「女性」78.1%、「300～999人」では「男性」34.0%、「女性」65.9%、「100～299人」では「男性」25.4%、「女性」74.6%、「30～99人」では「男性」16.4%、「女性」83.6%、「5～29人」では「男性」21.5%、「女性」78.5%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「男性」20.8%、「女性」79.0%、「会社独自の制度等による転換」では「男性」35.1%、「女性」64.9%であった。（第1表）

第 1 表 性別

(単位：%)

	有期契約労働者計、 又は、無期転換者計	性別		
		男性	女性	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	28.5	71.3	0.2
企 業 規 模				
1,000人以上	100.0	26.0	73.5	0.5*
300～999人	100.0	24.5	75.2	0.3*
100～299人	100.0	38.4	61.6	-
30～99人	100.0	27.2	72.8	-
5～29人	100.0	23.9	76.1	-
有期契約労働者となることを選んだ理由				
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	29.3	70.7	-
上記の回答を選択しなかった者	100.0	28.2	71.5	0.3
無 期 転 換 者	100.0	24.3	75.6	0.1
企 業 規 模				
1,000人以上	100.0	21.7	78.1	0.3
300～999人	100.0	34.0	65.9	0.0*
100～299人	100.0	25.4	74.6	0.0*
30～99人	100.0	16.4	83.6	-
5～29人	100.0	21.5	78.5	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	20.8	79.0	0.2
(会社独自の制度等による転換)	100.0	35.1	64.9	-

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 年齢

有期契約労働者の年齢は、「60～64歳」が15.9%で最も高く、次いで「40～44歳」13.4%、「50～54歳」12.4%、「45～49歳」12.3%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「40～44歳」18.3%、「45～49歳」12.3%、「35～39歳」11.2%と続き、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「60～64歳」17.3%、「50～54歳」13.1%、「40～44歳」12.8%、「45～49歳」12.5%となっている。

無期転換者の年齢は、「50～54歳」が22.1%で最も高く、次いで「45～49歳」17.5%、「55～59歳」15.5%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」では「50～54歳」24.2%、「45～49歳」19.0%、「55～59歳」17.9%、「会社独自の制度等による転換」は「35～39歳」19.6%、「50～54歳」15.6%の順に割合が高い。（第2表）

第 2 表 年齢

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	年齢												
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	1.1	3.7	5.5	9.1	8.4	13.4	12.3	12.4	7.2	15.9	7.0	3.2	0.9
企 業 規 模														
1，000人以上	100.0	2.7	6.0	8.1	10.2	8.8	12.2	15.7	13.1	6.8	12.0	3.7	0.5	0.2
300～999人	100.0	0.3*	3.2	2.5	14.1	12.8	12.1	11.2	12.7	5.9	11.4	6.4	7.2	0.2*
100～299人	100.0	0.0*	1.5	3.5	7.1	8.6	13.0	11.4	14.1	7.0	19.6	9.5	4.6	-
30～99人	100.0	-	1.5	3.2	4.5	3.3	22.3	7.5	10.3	9.9	17.9	11.8	2.6	5.1*
5～29人	100.0	-	3.9	9.3	6.6	5.6	8.1	10.5	7.6	7.7	29.0	8.5	3.2	-
有期契約労働者となることを選んだ理由														
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.2*	3.9	8.9	9.7	11.2	18.3	12.3	10.3	10.0	10.7	4.1	0.4	0.1*
上記の回答を選択しなかった者	100.0	1.3	3.8	4.1	9.0	7.8	12.8	12.5	13.1	6.3	17.3	7.4	3.4	1.1
無 期 転 換 者	100.0	0.5*	2.6	6.6	5.0	11.9	9.1	17.5	22.1	15.5	5.8	1.5	0.4	1.6
企 業 規 模														
1，000人以上	100.0	0.2*	1.0	5.8	4.5	12.6	8.0	18.6	23.0	17.8	6.2	0.4	0.3	1.6
300～999人	100.0	-	1.9	3.3	5.1	6.4	10.0	17.2	30.1	12.5	8.3	0.8	0.5	4.0
100～299人	100.0	2.4*	2.8	3.8	4.5	15.9	13.2	22.0	14.4	12.8	2.7	5.4	0.2*	-
30～99人	100.0	-	2.1	8.3	6.2	17.7	8.0	12.2	22.0	14.8	5.8	1.8*	1.2*	-
5～29人	100.0	-	21.7	33.0	10.4	6.0	5.8	4.2	3.1	13.1	-	2.8*	-	-
（無期転換ルールによる転換）	100.0	-	1.5	4.9	3.9	9.5	8.1	19.0	24.2	17.9	7.1	1.4	0.4	2.1
（会社独自の制度等による転換）	100.0	1.9*	5.8	11.7	8.7	19.6	12.0	12.9	15.6	7.9	1.7	1.8	0.3*	-

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 学歴・在学の状況

有期契約労働者の学歴・在学の状況は、「高校卒」が43.2%で最も高く、次いで「大学卒」22.3%、「高専・短大卒」16.7%となっている。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「高校卒」の割合が最も高く、30人以上では「大学卒」がそれに続いている。一方、「5～29人」では「高専・短大卒」27.7%が2番目に高くなっている。

無期転換者では、「高校卒」が44.6%で最も高く、次いで「高専・短大卒」20.6%、「大学卒」18.3%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」は「高校卒」54.4%、「300～999人」は「高校卒」29.8%、「大学卒」29.3%、「100～299人」は「高校卒」47.9%、「30～99人」は「高専・短大卒」34.3%、「高校卒」32.5%、「5～29人」では「専修学校（専門課程）卒」54.7%の割合がそれぞれ高い。

(第3表)

第 3 表 学歴・在学の状況

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	学歴・在学の状況													無回答
		最終学歴						在学中の学校（在学中の場合）							
		中学卒	高校卒	専修学校（専門課程）卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	中学在学中	高校在学中	専修学校（専門課程）在学中	高専・短大在学中	大学在学中	大学院在学中		
有期契約労働者	100.0	2.7	43.2	10.6	16.7	22.3	1.0	-	0.9	0.0	0.0	2.2	0.0 *	0.3	
企業規模															
1,000人以上	100.0	2.9	42.1	8.8	16.6	21.0	0.9	-	2.1	0.1 *	0.0 *	5.1	0.0 *	0.4	
300～999人	100.0	2.0	36.9	11.7	16.5	29.9	1.0	-	-	0.0 *	0.1 *	1.9	-	-	
100～299人	100.0	1.8	51.1	10.9	13.8	22.1	0.3	-	0.1 *	0.0 *	0.0 *	0.0 *	-	-	
30～99人	100.0	5.3	44.4	12.0	14.4	19.6	3.3	-	-	-	-	-	-	1.0 *	
5～29人	100.0	1.8	39.3	13.2	27.7	16.9	-	-	1.2 *	-	-	-	-	-	
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	1.2	45.7	10.3	17.1	23.7	1.6	-	0.3 *	-	0.1 *	0.0 *	-	0.1	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	3.0	42.4	11.0	15.9	22.7	1.0	-	1.1	0.1	0.0 *	2.9	0.0 *	0.1	
無期転換者	100.0	2.3	44.6	12.4	20.6	18.3	1.2	-	0.2	0.0 *	0.1	0.0	0.0 *	0.3	
企業規模															
1,000人以上	100.0	1.4	54.4	9.2	17.0	16.5	1.2	-	0.0 *	-	0.0	0.0	0.0 *	0.4	
300～999人	100.0	3.1	29.8	13.6	22.7	29.3	1.0	-	0.1 *	0.0 *	0.3 *	0.0 *	-	0.1 *	
100～299人	100.0	3.8	47.9	8.3	22.1	16.2	1.1	-	0.5 *	-	-	0.1 *	-	-	
30～99人	100.0	3.2	32.5	11.5	34.3	15.4	2.3 *	-	0.8 *	-	-	-	-	-	
5～29人	100.0	2.5 *	16.3	54.7	19.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	2.5 *	
（無期転換ルールによる転換）	100.0	1.8	46.5	12.1	20.3	18.2	0.9	-	0.0 *	0.0 *	0.1	0.0	-	0.1	
（会社独自の制度等による転換）	100.0	3.9	38.7	13.4	21.4	18.7	2.1	-	0.6 *	-	-	0.1 *	0.0 *	1.1	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(4) 勤務先の業種

有期契約労働者の勤務先の業種は、「医療、福祉」が16.1%で最も高く、「卸売業、小売業」15.3%、「製造業」14.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」14.0%、「宿泊業、飲食サービス業」13.5%と続いている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「製造業」19.7%、「サービス業（他に分類されないもの）」15.2%、「医療、福祉」14.0%の順に、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「卸売業、小売業」17.0%、「医療、福祉」16.2%、「宿泊業、飲食サービス業」14.2%、「サービス業（他に分類されないもの）」14.1%の順に割合が高い。

無期転換者の勤務先の業種は、「卸売業、小売業」が23.7%で最も高く、「製造業」19.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」13.1%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「卸売業、小売業」が29.5%で最も高く、「製造業」18.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」10.3%と続き、「会社独自の制度等による転換」では「製造業」が25.9%最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」21.9%、「医療、福祉」11.9%、「金融業、保険業」11.2%となっている。（第4表）

第 4 表 勤務先の業種

		(単位：％)																	
		有期契約労働者計、又は、無期転換者計	勤務先の業種																
			鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	無回答
有 期 契 約 労 働 者		100.0	0.0	2.3	14.4	0.5	1.5	5.3	15.3	2.7	0.8	1.9	13.5	4.1	4.8	16.1	2.5	14.0	0.3
企 業 規 模																			
1，000人以上		100.0	0.0	1.7	12.0	0.4	1.3	7.2	16.2	3.9	0.4	1.0	23.5	4.1	3.4	8.0	1.3	15.2	0.4
300～999人		100.0	0.0	3.4	17.3	0.0	2.8	3.9	12.4	2.0	1.4	3.1	10.4	2.4	8.5	15.4	2.9	13.8	0.2
100～299人		100.0	0.0	1.9	16.0	1.7	1.4	5.0	17.4	3.1	0.6	1.4	7.7	4.0	3.2	25.3	2.0	9.2	0.2
30～99人		100.0	0.0	3.1	17.6	0.1	1.6	4.1	17.6	1.1	0.6	2.8	7.1	5.7	3.4	21.1	0.8	12.9	0.4*
5～29人		100.0	0.0	1.6	9.3	0.1	0.6	2.5	8.4	1.2	1.9	3.1	2.7*	5.5	8.6	20.3	11.1	23.3	-
有期契約労働者となることを選んだ理由																			
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者		100.0	0.0	2.7	19.7	0.7	4.0	6.4	9.6	2.4	0.8	3.5	6.9	2.7	6.3	14.0	5.0	15.2	0.2
上記の回答を選択しなかった者		100.0	0.0	2.2	13.3	0.5	1.0	4.9	17.0	2.8	0.8	1.6	14.2	4.2	4.7	16.2	2.0	14.1	0.3
無 期 転 換 者		100.0	0.0	2.4	19.9	0.9	1.5	5.8	23.7	6.3	0.6	1.3	5.3	5.6	2.3	9.3	1.9	13.1	0.1
企 業 規 模																			
1，000人以上		100.0	0.0	2.7	15.2	0.4	0.6	9.2	31.5	7.2	0.4	1.1	8.3	3.7	1.6	4.6	1.1	12.3	0.2
300～999人		100.0	0.1	2.6	25.8	0.2	2.5	1.0	24.5	5.6	0.6	1.1	3.0	3.3	3.6	12.1	1.9	12.0	0.2
100～299人		100.0	-	0.5	31.2	4.0	1.4	3.3	6.3	9.9	2.1	1.1	2.6	6.5	2.8	11.2	3.8	13.3	-
30～99人		100.0	-	4.9	20.8	0.2	3.9	3.3	19.3	0.0*	0.2*	1.4	-	10.7	1.9	14.3	2.2	16.8	-
5～29人		100.0	-	0.2*	9.6	0.0*	2.4	2.0*	-	-	0.5*	3.9	-	23.2	3.3*	31.5	4.0	19.5	-
(無期転換ルールによる転換)		100.0	0.0	2.4	18.0	1.0	0.8	6.3	29.5	4.7	0.4	1.1	6.5	6.5	2.1	8.4	1.8	10.3	0.1
(会社独自の制度等による転換)		100.0	-	2.3	25.9	0.4	3.7	4.3	5.7	11.2	1.5	1.7	1.3	3.0	3.0	11.9	2.1	21.9	0.3*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(5) 就業形態

有期契約労働者の就業形態は、「パートタイム労働者」50.5%が半数を占め、次いで「契約社員」24.7%、「嘱託社員」14.1%となっている。企業規模別でも同様の傾向となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「契約社員」46.6%が最も高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「パートタイム労働者」56.2%が高い。

無期転換者の就業形態は、「パートタイム労働者」40.6%が最も高く、次いで「正社員」25.0%、「契約社員」15.5%となっている。

企業規模別に「正社員」の割合をみると、「1,000人以上」14.1%、「300～999人」27.9%、「100～299人」35.6%、「30～99人」32.8%、「5～29人」79.6%となっている。

転換の経緯別にみると「無期転換ルールによる転換」は「パートタイム労働者」49.8%が高く、「会社独自の制度等による転換」では「正社員」66.9%が高い。（第5表）

第 5 表 就業形態

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	就業形態							
		正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	派遣労働者	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	-	0.0 *	24.7	14.1	50.5	2.3	7.9	0.4
企 業 規 模									
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	-	0.0 *	21.7	7.9	58.8	2.9	8.5	0.3
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	-	-	25.0	17.9	45.4	2.4	8.9	0.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	-	-	27.0	20.9	41.2	0.7	10.2	0.0 *
3 0 ～ 9 9 人	100.0	-	-	27.5	14.9	49.4	3.6	3.3	1.3
5 ～ 2 9 人	100.0	-	-	26.5	15.1	50.4	1.9	5.4	0.6 *
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	-	0.0 *	46.6	14.4	23.1	3.9	11.7	0.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	-	0.0 *	20.4	14.1	56.2	2.0	7.1	0.2
無 期 転 換 者	100.0	25.0	0.0 *	15.5	5.2	40.6	5.0	8.4	0.3
企 業 規 模									
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	14.1	-	12.9	4.0	56.5	4.7	7.4	0.3
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	27.9	-	22.7	7.2	29.1	4.6	8.1	0.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	35.6	0.0 *	17.1	8.0	27.4	6.1	5.2	0.6
3 0 ～ 9 9 人	100.0	32.8	-	17.3	5.7	17.9	7.3	18.9	0.1 *
5 ～ 2 9 人	100.0	79.6	-	5.0	0.2 *	3.4	2.2 *	9.7	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	11.5	0.0 *	19.0	6.1	49.8	3.0	10.4	0.3
(会社独自の制度等による転換)	100.0	66.9	-	4.7	2.5	12.1	11.1	2.1	0.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(6) 現在の職種

有期契約労働者の現在の職種は、「事務的な仕事」が33.7%と最も高く、次いで「サービスの仕事」20.2%、「専門的・技術的な仕事」14.3%となっている。

無期転換者の職種では、「事務的な仕事」が38.4%と最も高く、次いで「サービスの仕事」14.3%、「生産工程の仕事」14.1%となっている。

転換の経緯別にみると、いずれも「事務的な仕事」が最も高いが、「無期転換ルールによる転換」は「サービスの仕事」15.6%、「販売の仕事」15.1%、「生産工程の仕事」12.5%が続き、「会社独自の制度等による転換」では「生産工程の仕事」19.0%、「専門的・技術的な仕事」15.1%、「サービスの仕事」10.5%が続いている。（第6表）

第 6 表 現在の職種

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	現在の職種											
		管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	無回答
有期契約労働者	100.0	4.0	14.3	33.7	9.1	20.2	0.5	6.3	1.6	0.4	5.4	3.5	1.0
企業規模													
1,000人以上	100.0	2.2	9.9	30.3	15.5	27.3	0.5	4.2	0.7	0.0	5.8	1.9	1.5
300～999人	100.0	3.4	14.4	40.2	5.7	14.1	0.6	7.9	1.7	0.9	6.5	3.8	0.8
100～299人	100.0	10.5	14.3	28.5	8.7	15.8	0.7	6.1	2.7	0.4	6.1	5.1	0.9
30～99人	100.0	1.7	17.6	38.1	2.2	15.8	0.0*	11.4	1.9	0.2	4.2	6.4	0.7
5～29人	100.0	0.8	26.2	40.4	1.4*	20.8	1.2	4.3	2.0	0.8	1.2	1.1	0.0*
有期契約労働者となることを選んだ理由													
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	2.7	13.4	41.9	3.5	19.1	0.8	10.1	2.2	0.0	3.5	2.0	0.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	4.4	14.5	32.4	10.0	19.8	0.5	5.5	1.6	0.5	6.0	3.9	0.9
無期転換者	100.0	1.8	8.6	38.4	12.1	14.3	0.7	14.1	1.0	0.5	5.2	1.7	1.6
企業規模													
1,000人以上	100.0	1.9	4.4	35.4	19.5	16.2	0.4	10.7	1.4	0.0	6.9	1.2	1.9
300～999人	100.0	1.1	8.8	54.1	7.3	6.7	0.1*	14.1	0.6	1.7	3.0	1.8	0.8
100～299人	100.0	1.6	8.5	34.6	2.8	13.4	1.5	25.0	0.3	0.1*	5.5	3.9	2.7
30～99人	100.0	4.7	16.7	43.3	0.6	9.9	1.8*	18.6	0.3*	0.8*	1.6	1.3	0.3*
5～29人	100.0	0.2*	38.0	6.7	3.5*	36.5	1.5*	9.0	1.1*	0.2*	3.3	0.0*	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	1.0	6.6	38.6	15.1	15.6	0.6	12.5	0.9	0.2	5.5	1.9	1.6
(会社独自の制度等による転換)	100.0	4.6	15.1	37.6	2.9	10.5	1.0	19.0	1.1	1.4	4.4	1.1	1.3

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(7) 現在の会社での年間収入

有期契約労働者の現在の会社での年間収入は、「100万円超～200万円以下」の割合が34.3%で最も高く、「200万円超～300万円以下」が30.4%、「50万円超～100万円以下」15.1%、「300万円超～500万円以下」13.4%と続く。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は「200万円超～300万円以下」51.7%が半数を占め、次いで「100万円超～200万円以下」21.3%、「300万円超～500万円以下」17.9%となっており、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「100万円超～200万円以下」36.7%が最も高く、「200万円超～300万円以下」26.1%、「50万円超～100万円以下」17.8%、「300万円超～500万円以下」12.4%と続いている。

無期転換者の現在の会社での年間収入は、「200万円超～300万円以下」が33.5%と最も高く、次いで「100万円超～200万円以下」30.8%、「300万円超～500万円以下」22.6%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「100万円超～200万円以下」が35.7%と最も高く、次いで「200万円超～300万円以下」33.9%となっている。「会社独自の制度等による転換」では「300万円超～500万円以下」が41.5%と最も高く、「200万円超～300万円以下」32.4%と続いている。（第7表）

第 7 表 現在の会社での年間収入

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	現在の会社での年間収入								
		50万円以下	50万円超～100万円以下	100万円超～200万円以下	200万円超～300万円以下	300万円超～500万円以下	500万円超～1000万円以下	1000万円超	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	1.5	15.1	34.3	30.4	13.4	3.4	0.1	0.9	0.8
企 業 規 模										
1，000人以上	100.0	1.9	16.2	39.0	26.5	13.3	1.9	0.0*	0.6	0.7
300～999人	100.0	1.7	18.2	29.8	30.3	15.4	3.5	0.1	0.3	0.8
100～299人	100.0	0.7	8.9	31.7	34.3	14.4	7.4	0.3*	1.8	0.5
30～99人	100.0	0.8	14.6	33.0	35.2	10.2	2.0	0.4*	1.3*	2.5
5～29人	100.0	2.6	20.7	31.7	29.9	12.5	2.6	-	-	-
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	1.0	3.2	21.3	51.7	17.9	2.7	-	1.0	1.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	1.7	17.8	36.7	26.1	12.4	3.6	0.2	0.8	0.5
無 期 転 換 者	100.0	0.3	9.2	30.8	33.5	22.6	3.0	0.0	0.2	0.3
企 業 規 模										
1，000人以上	100.0	0.1	12.7	37.9	28.4	17.3	2.9	0.1	0.3	0.4
300～999人	100.0	0.9	6.9	27.4	32.0	30.2	2.5	0.0*	0.0*	0.1*
100～299人	100.0	0.3	6.7	26.9	31.5	31.2	3.4	0.0*	0.0*	0.0*
30～99人	100.0	-	3.3	16.9	58.2	18.1	2.6	-	-	1.0
5～29人	100.0	1.5*	-	6.9	55.1	29.7	6.7*	-	-	-
（無期転換ルールによる転換）	100.0	0.3	11.5	35.7	33.9	16.6	1.4	0.0	0.2	0.3
（会社独自の制度等による転換）	100.0	0.3*	1.8	15.3	32.4	41.5	8.1	0.1	0.1	0.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(8) 世帯全体の年間収入

有期契約労働者の世帯全体の年間収入は、「500万円超～1000万円以下」の割合が29.2%で最も高く、「300万円超～500万円以下」が24.6%、「200万円超～300万円以下」14.0%と続く。

企業規模別にみると、いずれも「500万円超～1000万円以下」、「300万円超～500万円以下」のどちらかの割合が最も高く、それに次いで「200万円超～300万円以下」の割合が高い。

無期転換者の世帯全体の年間収入は、「500万円超～1000万円以下」の割合が32.9%で最も高く、「300万円超～500万円以下」が23.0%と続く。

企業規模別にみると、「5～29人」を除き、いずれも「500万円超～1000万円以下」、「300万円超～500万円以下」の割合が高いが、「5～29人」では「500万円超～1000万円以下」に次いで、「200万円超～300万円以下」の割合が高くなっている。（第8表）

第 8 表 世帯全体の年間収入

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	世帯全体の年間収入								
		50万円以下	50万円超～100万円以下	100万円超～200万円以下	200万円超～300万円以下	300万円超～500万円以下	500万円超～1000万円以下	1000万円超	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	0.2	0.7	4.9	14.0	24.6	29.2	6.6	11.5	8.1
企 業 規 模										
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	0.1	0.9	6.1	10.2	22.5	29.2	6.7	13.6	10.8
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	0.9	1.3	5.5	16.3	27.7	26.5	5.1	8.4	8.4
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	-	-	3.5	13.9	26.1	33.1	3.3	15.1	5.1
3 0 ～ 9 9 人	100.0	0.3 *	0.5 *	6.0	17.7	18.6	30.6	13.7	8.2	4.4
5 ～ 2 9 人	100.0	-	0.6 *	1.0 *	20.4	33.8	22.4	6.1	5.5	10.2
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.3 *	1.1	4.4	17.5	25.6	26.7	4.3	11.3	8.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.2	0.6	5.0	13.8	24.5	30.0	7.3	11.9	6.8
無 期 転 換 者	100.0	0.1 *	0.3	3.9	11.2	23.0	32.9	8.6	12.2	7.8
企 業 規 模										
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	0.0 *	0.1	4.7	13.0	22.5	28.8	8.7	15.0	7.1
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	0.3 *	0.7	2.6	5.7	22.7	37.0	14.1	7.6	9.2
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	-	0.2 *	4.8	10.8	24.9	43.5	4.1	9.0	2.7
3 0 ～ 9 9 人	100.0	-	0.3 *	1.7	12.6	31.4	30.6	5.7	10.9	6.7
5 ～ 2 9 人	100.0	-	-	1.5 *	13.0	9.2	32.6	4.5 *	14.4	24.7
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.1 *	0.3	4.5	10.4	21.9	33.7	9.3	12.0	7.7
(会社独自の制度等による転換)	100.0	0.0 *	0.2	2.0	13.5	26.4	30.6	6.7	12.8	7.8

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(9) 回答者からみた世帯主の続柄及び扶養家族の人数

有期契約労働者からみた世帯主の続柄について、「世帯主（本人）」は39.4%で、扶養家族の人数は「1人」46.7%、「2人」10.8%となっている。

企業規模別にみると、「世帯主（本人）」は「1,000人以上」33.6%、「300～999人」44.0%、「100～299人」48.4%、「30～99人」34.6%、「5～29人」38.9%となっている。

無期転換者からみた世帯主の続柄について、「世帯主（本人）」は33.5%で、扶養家族の人数は、「1人」26.1%、「2人」19.7%となっている。

企業規模別にみると、「世帯主（本人）」は「1,000人以上」33.0%、「300～999人」36.1%、「100～299人」34.2%、「30～99人」30.1%、「5～29人」32.3%となっている。

転換の経緯別では「無期転換ルールによる転換」は「世帯主（本人）」が30.6%、「会社独自の制度等による転換」では「世帯主（本人）」が42.8%であった。（第9表）

第 9 表 回答者からみた世帯主の続柄及び扶養家族の人数

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	回答者からみた世帯主の続柄											
		世帯主（本人）	扶養家族の人数								世帯主以外	無回答	
			1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人以上	無回答			
有 期 契 約 労 働 者	100.0	39.4	(100.0)	(46.7)	(10.8)	(4.7)	(0.8)	(0.0)*	(0.1)*	(-)	(36.8)	59.7	0.9
企 業 規 模													
1，000人以上	100.0	33.6	(100.0)	(39.6)	(11.4)	(1.7)	(0.6)	(-)	(-)	(-)	(46.6)	66.1	0.3
300～999人	100.0	44.0	(100.0)	(49.6)	(9.2)	(0.7)	(0.4)*	(-)	(-)	(-)	(40.0)	55.8	0.2
100～299人	100.0	48.4	(100.0)	(55.2)	(5.0)	(11.2)	(1.5)	(-)	(0.4)*	(-)	(26.6)	51.2	0.4
30～99人	100.0	34.6	(100.0)	(48.5)	(8.9)	(7.1)	(0.8)*	(0.1)*	(-)	(-)	(34.5)	61.5	3.9
5～29人	100.0	38.9	(100.0)	(37.3)	(32.8)	(-)	(0.5)*	(-)	(-)	(-)	(29.5)	60.0	1.1 *
有期契約労働者となることを選んだ理由													
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	43.5	(100.0)	(37.7)	(17.8)	(2.4)	(1.0)	(-)	(-)	(-)	(41.2)	55.3	1.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	38.6	(100.0)	(49.6)	(9.0)	(5.5)	(0.5)	(0.0)*	(-)	(-)	(35.3)	60.7	0.7
無 期 転 換 者	100.0	33.5	(100.0)	(26.1)	(19.7)	(3.3)	(0.6)	(-)	(-)	(-)	(50.3)	66.1	0.4
企 業 規 模													
1，000人以上	100.0	33.0	(100.0)	(24.6)	(18.8)	(3.7)	(0.1)	(-)	(-)	(-)	(52.8)	66.7	0.3
300～999人	100.0	36.1	(100.0)	(23.3)	(22.4)	(4.7)	(2.0)	(-)	(-)	(-)	(47.6)	63.8	0.0 *
100～299人	100.0	34.2	(100.0)	(40.2)	(16.6)	(0.9)	(0.2)*	(-)	(-)	(-)	(42.2)	64.4	1.4 *
30～99人	100.0	30.1	(100.0)	(14.5)	(30.5)	(3.6)	(0.7)*	(-)	(-)	(-)	(50.7)	69.8	0.1 *
5～29人	100.0	32.3	(100.0)	(29.8)	(9.3)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(60.9)	67.4	0.4 *
（無期転換ルールによる転換）	100.0	30.6	(100.0)	(25.6)	(19.2)	(3.3)	(0.7)	(-)	(-)	(-)	(51.4)	69.0	0.4
（会社独自の制度等による転換）	100.0	42.8	(100.0)	(27.3)	(21.0)	(3.5)	(0.4)	(-)	(-)	(-)	(47.8)	56.9	0.3

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：（ ）は「世帯主（本人）」と回答した労働者を100とした割合である。

注：回答者からみた世帯主の続柄について、「世帯主の配偶者」、「子」、「子の配偶者」、「孫」、「父母」、「祖父母」、「兄弟姉妹」、「他の親族」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「世帯主以外」として集計している。

(10) 労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示

有期契約労働者の労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示について、「明示された」は96.8%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」97.2%、「口頭」2.8%であった。

無期転換者の労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示について、「明示された」は95.4%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」91.3%、「口頭」8.7%であった。（第10表）

第 10 表 労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	労働契約の内容（注参照）の明示					
		明示されていない	明示された		明示方法		無回答
					書面（電子によるものを含む）	口頭	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	0.3	96.8	(100.0)	(97.2)	(2.8)	2.9
企 業 規 模							
1，000人以上	100.0	0.2	98.6	(100.0)	(96.5)	(3.5)	1.3
300～999人	100.0	0.5	95.3	(100.0)	(97.0)	(3.0)	4.3
100～299人	100.0	0.2＊	97.9	(100.0)	(96.8)	(3.2)	2.0
30～99人	100.0	0.4＊	93.4	(100.0)	(99.1)	(0.9)	6.2
5～29人	100.0	0.4	95.8	(100.0)	(98.3)	(1.7)	3.8
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.3	95.5	(100.0)	(98.4)	(1.6)	4.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.2	97.3	(100.0)	(96.9)	(3.1)	2.5
無 期 転 換 者	100.0	0.7	95.4	(100.0)	(91.3)	(8.7)	3.9
企 業 規 模							
1，000人以上	100.0	0.8	95.2	(100.0)	(92.5)	(7.5)	4.0
300～999人	100.0	0.4	97.1	(100.0)	(87.0)	(13.0)	2.5
100～299人	100.0	0.6	94.7	(100.0)	(96.9)	(3.1)	4.7
30～99人	100.0	1.0＊	91.5	(100.0)	(93.4)	(6.6)	7.4
5～29人	100.0	－	100.0	(100.0)	(77.1)	(22.9)	－
（無期転換ルールによる転換）	100.0	0.4	95.6	(100.0)	(92.0)	(8.0)	4.0
（会社独自の制度等による転換）	100.0	1.5	94.9	(100.0)	(88.8)	(11.2)	3.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の労働契約の内容の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：労働契約締結時の労働契約の内容は、調査票問3「②契約期間」、「③契約期間の定めがある理由」、「④更新の有無」、「⑤更新の上限回数（又は期間）の有無」、「⑥更新の上限回数（又は期間）を設定する理由」、「⑦更新の判断基準」を除く。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(11) 有期労働契約締結時の契約期間の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の契約期間の明示について、「明示された」は97.2%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」97.3%、「口頭」2.7%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の契約期間の明示について、「明示された」は94.0%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」93.1%、「口頭」6.9%であった。（第11表）

第 1 1 表 有期労働契約締結時の契約期間の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の契約期間の明示					
		明示されていない	明示された		明示方法		無回答
					書面（電子によるものを含む）	口頭	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	0.3	97.2	(100.0)	(97.3)	(2.7)	2.5
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	0.1	98.0	(100.0)	(97.4)	(2.6)	1.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	0.3	96.2	(100.0)	(98.0)	(2.0)	3.5
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	0.8	97.3	(100.0)	(98.3)	(1.7)	2.0
3 0 ～ 9 9 人	100.0	0.3 *	96.6	(100.0)	(94.3)	(5.7)	3.1
5 ～ 2 9 人	100.0	0.4	96.7	(100.0)	(97.4)	(2.6)	2.9
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.1 *	98.0	(100.0)	(98.3)	(1.7)	2.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.4	97.4	(100.0)	(96.9)	(3.1)	2.2
無 期 転 換 者	100.0	2.1	94.0	(100.0)	(93.1)	(6.9)	3.9
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	1.8	94.0	(100.0)	(95.4)	(4.6)	4.2
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	1.7	96.6	(100.0)	(88.6)	(11.4)	1.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	2.6	91.0	(100.0)	(96.0)	(4.0)	6.4
3 0 ～ 9 9 人	100.0	3.9	93.6	(100.0)	(95.9)	(4.1)	2.5
5 ～ 2 9 人	100.0	1.5 *	93.1	(100.0)	(75.4)	(24.6)	5.4 *
（無期転換ルールによる転換）	100.0	1.2	94.9	(100.0)	(92.4)	(7.6)	3.9
（会社独自の制度等による転換）	100.0	4.8	91.3	(100.0)	(95.5)	(4.5)	3.9

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の契約期間の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(12) 有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示について、「明示された」は75.7%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」86.2%、「口頭」13.8%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示について、「明示された」は75.3%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」87.7%、「口頭」12.3%であった。（第12表）

第 12 表 有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示の有無、並びに明示方法

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示					
		明示されていない	明示された		明示方法		無回答
					書面（電子によるものを含む）	口頭	
有期契約労働者	100.0	19.1	75.7	(100.0)	(86.2)	(13.8)	5.2
企業規模							
1，000人以上	100.0	18.2	77.2	(100.0)	(87.6)	(12.4)	4.5
300～999人	100.0	17.7	77.1	(100.0)	(91.8)	(8.2)	5.2
100～299人	100.0	17.7	78.7	(100.0)	(83.4)	(16.6)	3.5
30～99人	100.0	24.8	66.3	(100.0)	(84.5)	(15.5)	8.9
5～29人	100.0	19.1	74.5	(100.0)	(78.5)	(21.5)	6.4
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	22.6	71.5	(100.0)	(81.5)	(18.5)	5.9
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.5	76.8	(100.0)	(86.7)	(13.3)	4.7
無期転換者	100.0	18.6	75.3	(100.0)	(87.7)	(12.3)	6.1
企業規模							
1，000人以上	100.0	17.9	76.9	(100.0)	(90.2)	(9.8)	5.2
300～999人	100.0	24.4	73.0	(100.0)	(89.4)	(10.6)	2.6
100～299人	100.0	20.8	69.8	(100.0)	(93.2)	(6.8)	9.4
30～99人	100.0	11.6	82.7	(100.0)	(71.1)	(28.9)	5.7
5～29人	100.0	8.2	70.9	(100.0)	(70.3)	(29.7)	20.9
（無期転換ルールによる転換）	100.0	19.4	75.5	(100.0)	(88.5)	(11.5)	5.1
（会社独自の制度等による転換）	100.0	16.1	74.6	(100.0)	(85.0)	(15.0)	9.3

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(13) 有期労働契約締結時の更新の有無の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の更新の有無の明示について、「明示された」は92.7%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」92.7%、「口頭」7.3%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新の有無の明示について、「明示された」は88.8%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」89.9%、「口頭」10.1%であった。（第13表）

第 13 表 有期労働契約締結時の更新の有無の明示の有無、並びに明示方法

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の有無の明示					
		明示されていない	明示された		明示方法		無回答
					書面（電子によるものを含む）	口頭	
有期契約労働者	100.0	3.2	92.7	(100.0)	(92.7)	(7.3)	4.1
企業規模							
1,000人以上	100.0	2.1	94.8	(100.0)	(93.4)	(6.6)	3.1
300～999人	100.0	2.3	93.8	(100.0)	(95.6)	(4.4)	3.8
100～299人	100.0	4.2	93.5	(100.0)	(95.2)	(4.8)	2.2
30～99人	100.0	4.5	87.0	(100.0)	(88.5)	(11.5)	8.5
5～29人	100.0	5.0	89.1	(100.0)	(83.4)	(16.6)	5.8
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	5.8	89.0	(100.0)	(86.1)	(13.9)	5.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	2.8	93.8	(100.0)	(93.8)	(6.2)	3.3
無期転換者	100.0	6.2	88.8	(100.0)	(89.9)	(10.1)	5.0
企業規模							
1,000人以上	100.0	7.6	87.5	(100.0)	(92.2)	(7.8)	4.9
300～999人	100.0	4.2	93.5	(100.0)	(86.1)	(13.9)	2.3
100～299人	100.0	4.3	87.7	(100.0)	(90.2)	(9.8)	8.0
30～99人	100.0	4.3	91.7	(100.0)	(93.0)	(7.0)	4.0
5～29人	100.0	9.1	80.6	(100.0)	(76.0)	(24.0)*	10.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	5.6	89.7	(100.0)	(90.3)	(9.7)	4.7
(会社独自の制度等による転換)	100.0	8.1	85.8	(100.0)	(88.7)	(11.3)	6.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新の有無の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(14) 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示について、「明示された」は62.2%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」89.1%、「口頭」10.9%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示について、「明示された」は63.4%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」87.8%、「口頭」12.2%であった。（第14表）

第 1 4 表 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示					
		明示されていない	明示された		明示方法		無回答
					書面（電子によるものを含む）	口頭	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	31.6	62.2	(100.0)	(89.1)	(10.9)	6.2
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	30.3	64.6	(100.0)	(94.7)	(5.3)	5.1
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	25.6	69.5	(100.0)	(90.6)	(9.4)	4.9
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	34.4	59.8	(100.0)	(87.4)	(12.6)	5.7
3 0 ～ 9 9 人	100.0	35.7	55.6	(100.0)	(81.8)	(18.2)	8.7
5 ～ 2 9 人	100.0	36.0	54.0	(100.0)	(74.4)	(25.6)	10.0
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	37.9	56.1	(100.0)	(88.2)	(11.8)	6.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	30.7	63.4	(100.0)	(88.9)	(11.1)	5.9
無 期 転 換 者	100.0	30.1	63.4	(100.0)	(87.8)	(12.2)	6.5
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	31.3	63.2	(100.0)	(89.6)	(10.4)	5.5
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	31.7	65.2	(100.0)	(86.3)	(13.7)	3.1
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	21.1	68.6	(100.0)	(93.3)	(6.7)	10.2
3 0 ～ 9 9 人	100.0	38.8	55.6	(100.0)	(83.4)	(16.6)	5.6
5 ～ 2 9 人	100.0	22.2	56.9	(100.0)	(63.2)	(36.8)	20.9
（無期転換ルールによる転換）	100.0	29.6	64.9	(100.0)	(89.2)	(10.8)	5.4
（会社独自の制度等による転換）	100.0	31.5	58.8	(100.0)	(83.2)	(16.8)	9.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(15) 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示について、「明示された」は55.6%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」83.9%、「口頭」16.1%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示について、「明示された」は57.1%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」84.3%、「口頭」15.7%であった。（第15表）

第 15 表 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示					
		明示されていない	明示された		明示方法		無回答
					書面（電子によるものを含む）	口頭	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	37.9	55.6	(100.0)	(83.9)	(16.1)	6.6
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	36.0	58.7	(100.0)	(88.0)	(12.0)	5.3
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	30.7	63.7	(100.0)	(86.6)	(13.4)	5.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	38.5	55.7	(100.0)	(80.2)	(19.8)	5.9
3 0 ～ 9 9 人	100.0	45.4	45.1	(100.0)	(74.5)	(25.5)	9.5
5 ～ 2 9 人	100.0	46.1	43.2	(100.0)	(81.1)	(18.9)	10.6
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	42.1	51.6	(100.0)	(82.5)	(17.5)	6.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	37.7	56.0	(100.0)	(83.6)	(16.4)	6.3
無 期 転 換 者	100.0	35.5	57.1	(100.0)	(84.3)	(15.7)	7.3
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	37.0	56.1	(100.0)	(87.2)	(12.8)	6.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	37.2	59.7	(100.0)	(79.4)	(20.6)	3.2
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	30.4	58.8	(100.0)	(90.8)	(9.2)	10.8
3 0 ～ 9 9 人	100.0	38.9	54.8	(100.0)	(80.5)	(19.5)	6.3
5 ～ 2 9 人	100.0	22.6	56.4	(100.0)	(62.9)	(37.1)	20.9
（無期転換ルールによる転換）	100.0	35.5	58.0	(100.0)	(85.6)	(14.4)	6.5
（会社独自の制度等による転換）	100.0	35.5	54.6	(100.0)	(80.1)	(19.9)	9.9

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(16) 有期労働契約締結時の更新判断基準の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の更新判断基準の明示について、「明示された」は75.3%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」88.7%、「口頭」11.3%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新判断基準の明示について、「明示された」は71.8%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」86.3%、「口頭」13.7%であった。（第16表）

第 16 表 有期労働契約締結時の更新の判断基準の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の判断基準の明示					
		明示されていない	明示された		明示方法		無回答
					書面（電子によるものを含む）	口頭	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	18.8	75.3	(100.0)	(88.7)	(11.3)	5.9
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	17.9	76.6	(100.0)	(89.9)	(10.1)	5.5
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	18.3	76.4	(100.0)	(88.9)	(11.1)	5.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	14.4	82.3	(100.0)	(91.0)	(9.0)	3.3
3 0 ～ 9 9 人	100.0	19.5	70.8	(100.0)	(84.4)	(15.6)	9.7
5 ～ 2 9 人	100.0	32.8	58.4	(100.0)	(83.4)	(16.6)	8.8
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	29.3	63.7	(100.0)	(89.3)	(10.7)	7.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	16.9	77.9	(100.0)	(88.3)	(11.7)	5.3
無 期 転 換 者	100.0	21.4	71.8	(100.0)	(86.3)	(13.7)	6.8
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	23.2	70.1	(100.0)	(89.9)	(10.1)	6.7
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	21.2	75.3	(100.0)	(77.2)	(22.8)	3.5
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	21.1	68.0	(100.0)	(88.9)	(11.1)	10.9
3 0 ～ 9 9 人	100.0	14.7	79.0	(100.0)	(89.8)	(10.2)	6.3
5 ～ 2 9 人	100.0	16.2	73.5	(100.0)	(75.2)	(24.8)*	10.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	19.2	74.1	(100.0)	(86.8)	(13.2)	6.7
(会社独自の制度等による転換)	100.0	28.2	64.5	(100.0)	(84.3)	(15.7)	7.2

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新判断基準の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

2 有期契約労働者の就業状況

(1) 有期契約労働者となることを選んだ理由

有期契約労働者となることを選んだ理由（最大3つ、複数回答）は、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあったから」43.8%と最も高く、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあったから」33.3%、「賃金などの待遇が自分の希望にあったから」19.2%と続く。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では、「派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから」24.7%、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあったから」21.2%の順に割合が高い。一方、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあったから」51.2%、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあったから」41.5%の順に割合が高くなっている。（第17表）

第 17 表 有期契約労働者となることを選んだ理由

（単位：％）

	有期契約労働者計	有期契約労働者となることを選んだ理由（最大3つ、複数回答）									
		契約期間が自分の希望にあったから	勤務時間、日数が短く、自分の希望にあったから	仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあったから	賃金などの待遇が自分の希望にあったから	正社員に比べ、長く同じ会社で働く必要がないから	正社員に比べ、勤務時間、仕事の内容が自分の希望にあったから	派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	正社員としての働き口がなかったから	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	17.2	33.3	43.8	19.2	3.9	15.4	15.3	17.7	11.1	4.0
企 業 規 模											
1,000人以上	100.0	16.9	31.8	41.6	15.1	4.2	14.5	16.8	19.1	11.8	4.8
300～999人	100.0	15.1	31.7	40.2	17.3	4.4	16.5	18.8	17.8	12.1	3.3
100～299人	100.0	14.5	33.6	47.6	17.0	2.3	17.0	11.9	11.8	13.1	4.7
30～99人	100.0	22.8	37.8	43.9	25.4	6.5	17.4	13.3	19.4	8.2	1.5
5～29人	100.0	20.2	34.8	50.9	35.9	1.5	8.8	13.8	23.6	6.4	4.5
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	7.2	4.7	21.2	16.1	1.9	3.1	24.7	100.0	6.7	-
上記の回答を選択しなかった者	100.0	20.3	41.5	51.2	20.9	4.6	19.0	14.0	-	12.7	-

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 1回あたりの契約期間

1回あたりの契約期間は、「6か月超～1年以内」の割合が高く、62.3%となっており、次いで「3か月超～6か月以内」19.6%となっている。

企業規模別にみると、いずれも「6か月超～1年以内」の割合が最も高く、「1,000人以上」では「3か月超～6か月以内」28.1%、「5～29人」では「1年超～2年以内」22.3%が次いで高くなっている。（第18表）

第 18 表 1回あたりの契約期間

(単位：%)

	有期契約労働者計	1回あたりの契約期間								
		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
有期契約労働者	100.0	0.0 *	0.5	3.3	19.6	62.3	10.2	0.8	1.7	1.6
企業規模										
1,000人以上	100.0	-	0.8	3.0	28.1	58.0	6.4	0.5	1.0	2.2
300～999人	100.0	0.0 *	0.3 *	4.7	17.8	63.8	10.4	0.7	0.5	1.8
100～299人	100.0	-	0.1 *	3.3	12.2	69.2	10.6	0.7	2.8	0.9
30～99人	100.0	-	0.5 *	2.5	12.6	67.2	11.9	2.1	2.4	0.8
5～29人	100.0	-	-	3.6	16.9	52.4	22.3	0.2 *	2.4	2.2
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.0 *	0.4 *	4.7	15.5	66.2	9.3	1.4	2.3	0.1
上記の回答を選択しなかった者	100.0	-	0.5	3.0	21.2	62.0	10.4	0.7	1.6	0.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 現在の契約の更新回数

有期契約労働者の現在の契約の更新について、「更新したことがある」は85.2%となっている。

「更新したことがある」と回答した有期契約労働者の更新回数については、「3～5回」28.4%が最も高く、次いで「1回」16.9%、「6～10回」16.9%となっている。

企業規模別にみると、「更新したことがある」と回答した割合に大きな違いはないが、「更新したことがある」と回答した有期契約労働者の更新回数について、「1,000人以上」は「3～5回」28.9%、「300～999人」は「3～5回」25.3%、「100～299人」は「3～5回」28.1%、「30～99人」は「3～5回」31.6%、「5～29人」は「1回」34.2%の割合がそれぞれ最も高い。（第19表）

第 19 表 契約更新の有無、現在の契約更新回数

(単位：%)

	有期契約 労働者計	契約更新の有無									
		更新した ことはな い	更新したことがある	現在の契約更新回数							無回答
				1 回	2 回	3 ～ 5 回	6 ～ 10回	11回以上	無回答		
有 期 契 約 労 働 者	100.0	13.5	85.2	(100.0)	(16.9)	(14.6)	(28.4)	(16.9)	(13.5)	(9.8)	1.3
企 業 規 模											
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	11.2	86.8	(100.0)	(13.0)	(15.6)	(28.9)	(17.5)	(15.7)	(9.3)	2.0
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	16.3	82.5	(100.0)	(20.2)	(21.1)	(25.3)	(14.3)	(14.7)	(4.4)	1.2
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	12.5	86.7	(100.0)	(13.1)	(9.4)	(28.1)	(21.8)	(14.9)	(12.7)	0.8
3 0 ～ 9 9 人	100.0	17.6	82.3	(100.0)	(18.6)	(15.3)	(31.6)	(9.8)	(7.7)	(16.9)	0.1 *
5 ～ 2 9 人	100.0	14.0	84.3	(100.0)	(34.2)	(9.3)	(27.8)	(18.4)	(6.9)	(3.5)	1.7
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	15.7	84.3	(100.0)	(17.9)	(21.0)	(31.3)	(12.1)	(13.0)	(4.7)	0.0 *
上記の回答を選択しなかった者	100.0	12.9	86.7	(100.0)	(16.8)	(13.5)	(27.7)	(18.0)	(13.7)	(10.4)	0.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：現在の契約更新回数は、「更新したことがある」を選択した労働者が、実際の更新回数を数値記入で回答したものを分類したものである。

注：（ ）内は「更新したことがある」と回答した労働者を100とした割合である。

(4) 契約更新回数の上限

有期契約労働者の契約更新回数の上限について、「上限がある」は31.8%となっている。

上限がある場合の契約更新回数の上限は、「3～5回」47.7%が最も高く、次いで「11回以上」19.1%、「6～10回」14.5%と続く。

企業規模別にみると「上限がある」は、「1,000人以上」35.1%、「300～999人」33.3%、「100～299人」28.5%、「30～99人」20.5%、「5～29人」41.3%となっている。上限がある場合の契約更新回数の上限は、いずれの規模も「3～5回」が最も高いが、「1,000人以上」は「11回以上」30.8%、「300～999人」は「11回以上」23.4%、「100～299人」は「6～10回」15.2%、「30～99人」は「6～10回」19.2%、「5～29人」は「1回」32.0%が次いで高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「上限がある」は「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は33.1%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は31.5%であった。上限がある場合の契約更新回数の上限は、「3～5回」が最も高いが、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は「1回」29.0%が次いで高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「11回以上」21.3%が次いで高い。

(第20表)

第 20 表 契約更新回数の上限の有無、契約更新回数の上限

(単位：%)

	有期契約労働者計	契約更新回数の上限の有無								
		上限はない	上限がある	契約更新回数の上限					無回答	
				1 回	2 回	3 ～ 5 回	6 ～10回	11回以上		
有 期 契 約 労 働 者	100.0	63.1	31.8	(100.0)	(11.8)	(6.9)	(47.7)	(14.5)	(19.1)	5.2
企 業 規 模										
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	57.3	35.1	(100.0)	(9.6)	(5.8)	(38.1)	(15.7)	(30.8)	7.6
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	64.4	33.3	(100.0)	(8.7)	(9.9)	(47.1)	(10.8)	(23.4)	2.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	67.0	28.5	(100.0)	(6.1)	(8.4)	(63.5)	(15.2)	(6.8)	4.4
3 0 ～ 9 9 人	100.0	74.5	20.5	(100.0)	(14.4)	(11.2)	(51.7)	(19.2)	(3.5)	5.0
5 ～ 2 9 人	100.0	56.0	41.3	(100.0)	(32.0)	(-)	(52.1)	(11.7)	(4.2)*	2.8
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	63.1	33.1	(100.0)	(29.0)	(4.9)	(43.8)	(13.8)	(8.5)	3.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	64.7	31.5	(100.0)	(7.3)	(6.8)	(49.8)	(14.8)	(21.3)	3.8

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

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「上限がある」として集計している。

注：() 内は「上限がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(5) 通算した勤続年数の上限

有期契約労働者の通算した勤続年数の上限について、「上限がある」は52.5%となっている。

上限がある場合の通算した勤続年数の上限は、「3年超～5年以内」29.6%、「1年超～3年以内」25.6%の順に割合が高い。

企業規模別にみると「上限がある」は、「1,000人以上」54.1%、「300～999人」54.3%、「100～299人」53.3%、「30～99人」42.5%、「5～29人」56.8%となっている。上限がある場合の通算した勤続年数の上限は、「1,000人以上」では「1年超～3年以内」32.0%、「300～999人」では「3年超～5年以内」28.4%、「100～299人」では「3年超～5年以内」42.9%、「30～99人」では「1年超～3年以内」38.2%、「5～29人」では「3年超～5年以内」33.6%が最も高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「上限がある」は「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」52.9%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」52.6%であった。

上限がある場合の通算した勤続年数の上限については、「3年超～5年以内」、「1年超～3年以内」の割合が高いが、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」で、「10年超」19.5%が次いで高くなっている。（第21表）

第 21 表 通算した勤続年数の上限の有無、通算した勤続年数の上限

(単位：%)

	有期契約 労働者計	通算した勤続年数の上限の有無									無回答
		上限はな い	上限がある		通算した勤続年数の上限						
					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	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	43.9	52.5	(100.0)	(3.1)	(8.1)	(25.6)	(29.6)	(15.0)	(18.6)	3.6
企 業 規 模											
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	40.2	54.1	(100.0)	(1.2)	(8.0)	(32.0)	(23.4)	(14.4)	(20.9)	5.7
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	44.0	54.3	(100.0)	(2.4)	(12.6)	(21.6)	(28.4)	(13.9)	(21.1)	1.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	44.8	53.3	(100.0)	(0.3)*	(3.3)	(15.1)	(42.9)	(17.7)	(20.7)	1.9
3 0 ～ 9 9 人	100.0	54.2	42.5	(100.0)	(2.6)	(9.0)	(38.2)	(22.4)	(14.4)	(13.5)	3.3
5 ～ 2 9 人	100.0	39.7	56.8	(100.0)	(18.9)	(10.1)	(17.2)	(33.6)	(14.0)	(6.3)	3.5
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	44.2	52.9	(100.0)	(9.2)	(10.4)	(28.9)	(31.1)	(10.9)	(9.5)	2.9
上記の回答を選択しなかった者	100.0	45.0	52.6	(100.0)	(1.8)	(7.9)	(25.0)	(30.0)	(15.7)	(19.5)	2.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：通算した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「上限がある」として集計している。

注：（ ）内は「上限がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(6) 現在の会社での通算した契約期間

有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間は、「1年超～3年以内」が30.7%と最も高く、次いで「10年超」20.6%、「3年超～5年以内」17.7%、「5年超～10年以内」17.6%となっている。有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、いずれも「1年超～3年以内」が最も高いが、「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者は「3年超～5年以内」22.0%、「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者は「10年超」20.7%が次いで高くなっている。（第22表）

第 22 表 現在の会社での通算した契約期間

（単位：％）

	有期契約労働者計	現在の会社での通算した契約期間						
		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
有期契約労働者	100.0	3.4	8.0	30.7	17.7	17.6	20.6	2.0
企業規模								
1,000人以上	100.0	3.7	6.6	33.6	14.4	16.5	21.9	3.2
300～999人	100.0	4.0	7.6	31.8	19.1	18.9	17.8	0.8
100～299人	100.0	2.2	5.7	23.1	20.4	25.2	22.1	1.1
30～99人	100.0	3.1	8.8	35.2	20.0	11.8	19.3	1.7
5～29人	100.0	4.6	18.6	27.7	18.2	10.0	19.1	1.7
有期契約労働者となることを選んだ理由								
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	3.1	13.1	30.8	22.0	11.8	18.8	0.3
上記の回答を選択しなかった者	100.0	3.7	6.9	31.5	17.1	19.5	20.7	0.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「通算した契約期間」とは、現在の勤務先において働き始めてから現在の労働契約の直前の労働契約までの通算した勤続年数に、現在の労働契約における契約期間を加えた期間を指す。

(7) 契約締結時における契約更新の方針に関する説明

有期契約労働者の契約締結時における契約更新の方針に関する説明について、「説明を受けた」は90.0%となっている。

説明を受けた場合の契約更新の方針に関する説明の内容（複数回答）は、「毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する」57.8%が最も高く、「特別の事情がなければ直ちに更新する」44.1%、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」17.7%と続く。

企業規模別にみると、いずれも「毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する」、「特別の事情がなければ直ちに更新する」の割合が高いが、「5～29人」ではそれに次いで「原則として更新しない」11.3%が高くなっている。（第23表）

第 23 表 契約締結時における契約更新の方針に関する説明

（単位：％）

	有期契約 労働者計	契約締結時における契約更新の方針に関する説明の有無										
		説明を受 けていな い	説明を受けた		説明の内容（複数回答）							無回答
					原則とし て更新し ない	労働契約 法におけ る無期転 換ルール の利用が 可能であ る	毎回の契 約期間満 了時に更 新の可否 を判断す る	特別の事 情がなけ れば直ち に更新す る	毎回一定 のクーリ ング期間 において 更新する	今回の契 約期間満 了後は正 社員とし て採用す る	その他	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	7.4	90.0	(100.0)	(3.0)	(17.7)	(57.8)	(44.1)	(1.6)	(0.9)	(1.6)	2.6
企 業 規 模												
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	8.2	87.7	(100.0)	(3.2)	(21.5)	(63.5)	(36.9)	(1.1)	(0.2)	(0.7)	4.1
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	7.9	90.8	(100.0)	(1.1)	(16.9)	(58.2)	(45.6)	(3.2)	(1.6)	(1.8)	1.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	4.2	94.3	(100.0)	(1.3)	(18.3)	(51.3)	(52.1)	(1.3)	(0.5)	(1.4)	1.5
3 0 ～ 9 9 人	100.0	12.3	86.2	(100.0)	(2.1)	(14.4)	(53.9)	(52.0)	(1.9)	(1.9)	(1.5)	1.5
5 ～ 2 9 人	100.0	3.4	93.2	(100.0)	(11.3)	(7.4)	(56.0)	(37.9)	(1.1)	(1.8)*	(4.8)	3.3
有期契約労働者となることを選んだ理由												
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	9.0	90.9	(100.0)	(8.0)	(22.6)	(66.0)	(35.3)	(0.1)	(0.3)	(0.6)	0.1
上記の回答を選択しなかった者	100.0	7.1	91.3	(100.0)	(1.9)	(16.8)	(55.9)	(45.8)	(1.9)	(1.1)	(1.8)	1.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：契約締結時における契約更新の方針に関する使用者の説明について、「原則として更新しない」、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」、「毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する」、「特別の事情がなければ直ちに更新する」、「毎回一定のクーリング期間をおいて更新する」、「今回の契約期間満了後は正社員として採用する」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「説明を受けた」として集計している。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

注：（ ）内は「説明を受けた」と回答した労働者を100とした割合である。

(8) 契約締結時に説明されたクーリング期間の長さ

有期契約労働者の労働契約締結時に説明されたクーリング期間の長さについて、「9か月超～1年以内」44.5%が最も高く、「6か月超～9か月以内」26.1%、「4か月超～6か月以内」11.7%と続く。6か月超の合計では74.3%となっている。（第24表）

第 2 4 表 契約締結時に説明されたクーリング期間の長さ

（単位：％）

	契約締結時に「毎回一定のクーリング期間をおいて更新する」と説明を受けた有期契約労働者計	契約締結時に説明されたクーリング期間の長さ							
		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	特に説明はない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	3.8	5.0	11.7	26.1	44.5	3.7 *	4.8	0.4 *
企 業 規 模									
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	12.1	14.6	36.2	8.7	6.9	2.3 *	19.3	-
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	2.2 *	2.1 *	0.4 *	46.9 *	47.3 *	-	-	1.2 *
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	-	-	0.8 *	41.9	39.7	17.6 *	-	-
3 0 ～ 9 9 人	100.0	-	3.6 *	-	-	96.4 *	-	-	-
5 ～ 2 9 人	100.0	-	-	37.5	-	62.5 *	-	-	-
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	-	14.9 *	65.0	-	-	-	20.0 *	-
上記の回答を選択しなかった者	100.0	4.1	5.2	11.9	27.8	46.7	4.0 *	0.0 *	0.4 *

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

(9) 直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明

現在の契約を更新したことがある有期契約労働者の直近の契約更新時における契約更新の方針に関する説明について、「説明を受けた」は22.8%となっている。

説明を受けた場合の契約更新の方針に関する説明の内容（複数回答）は、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」61.1%の割合が高く、次いで「契約更新の上限回数（又は期間）を設ける」14.1%となっている。

第23表の契約締結時における契約更新の方針に関する説明と比べると、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」という説明を受けた割合が、「契約締結時」17.7%、「直近の契約更新時」61.1%と高くなっている。（第25表）

第 2 5 表 直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明

（単位：％）

	契約を「更新したことがある」と回答した有期契約労働者計	直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明の有無										
		説明を受けていない（通算した契約期間によって方針に変更はない）	説明を受けた		説明の内容（複数回答）							無回答
					労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	今回の契約期間満了後は正社員として採用する	原則として更新しない方針に変更する	契約の更新に要件（試験での合格など）を課す	契約更新の上限回数（又は期間）を設ける	クーリング期間において更新する方針に変更する	その他	
有 期 契 約 労 働 者	100.0	73.5	22.8	(100.0)	(61.1)	(3.5)	(4.7)	(6.0)	(14.1)	(1.9)	(10.6)	3.7
企 業 規 模												
1, 0 0 0 人 以 上	100.0	69.0	26.5	(100.0)	(63.3)	(2.6)	(9.0)	(8.1)	(14.5)	(0.4)	(5.1)	4.5
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	76.7	20.8	(100.0)	(63.4)	(4.7)	(2.3)	(8.8)	(14.5)	(0.8)*	(7.0)	2.5
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	77.1	19.2	(100.0)	(63.0)	(1.7)*	(0.2)*	(4.6)	(11.7)	(2.2)	(16.7)	3.8
3 0 ～ 9 9 人	100.0	75.5	21.7	(100.0)	(65.6)	(0.9)	(3.0)*	(1.8)*	(8.8)	(7.1)*	(17.2)	2.8
5 ～ 2 9 人	100.0	74.5	22.1	(100.0)	(36.0)	(14.4)*	(0.3)*	(-)	(24.0)	(3.4)	(21.9)	3.4
有期契約労働者となることを選んだ理由												
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	66.0	30.2	(100.0)	(60.6)	(8.4)	(2.3)	(7.4)	(11.9)	(0.7)	(10.2)	3.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	75.2	21.5	(100.0)	(61.1)	(2.1)	(5.6)	(5.1)	(15.1)	(2.3)	(10.9)	3.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明は、調査票問6で現在の契約を「更新したことがある」と回答した労働者を集計対象としている。

注：直近の契約更新時における契約更新の方針に関する使用者の説明について、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」、「今回の契約期間満了後は正社員として採用する」、「原則として更新しない方針に変更する」、「契約の更新に要件（試験での合格など）を課す」、「契約更新の上限回数（又は期間）を設ける」、「クーリング期間において更新する方針に変更する」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「説明を受けた」として集計している。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

注：（ ）内は「説明を受けた」と回答した労働者を100とした割合である。

(10) 直近の契約更新時に説明されたクーリング期間の長さ

現在の契約を更新したことがあると回答した有期契約労働者の直近の契約更新時に「クーリング期間において更新する方針に変更する」と説明されたクーリング期間の長さについて、「9か月超～1年以内」58.3%が最も高い。

6か月超の合計では61.7%となっている。（第26表）

第 26 表 直近の契約更新時にクーリング期間において更新する方針に変更すると説明されたクーリング期間の長さ

(単位：%)

	契約を「更新したことがある」と回答したうち、直近の契約更新時に「クーリング期間において更新する方針に変更する」と説明を受けた有期契約労働者計	直近の契約更新時にクーリング期間において更新する方針に変更すると説明されたクーリング期間の長さ							
		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	特に説明はない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	2.8 *	12.1	0.6	1.8 *	58.3	1.6 *	21.5 *	1.3 *
企 業 規 模									
1,000人以上	100.0	29.1 *	10.3 *	5.1 *	18.3 *	23.4 *	-	-	13.9 *
300～999人	100.0 *	-	-	-	-	-	-	100.0 *	-
100～299人	100.0	-	52.9 *	-	-	39.6 *	7.6 *	-	-
30～99人	100.0 *	-	-	-	-	100.0 *	-	-	-
5～29人	100.0	-	-	0.7 *	-	-	-	99.3 *	-
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	-	-	7.7	-	-	-	84.8 *	7.6 *
上記の回答を選択しなかった者	100.0	3.2 *	13.7	-	2.0 *	63.5 *	0.0 *	16.9 *	0.8 *

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：直近の契約更新時にクーリング期間において更新する方針に変更すると説明されたクーリング期間の長さは、調査票問6で現在の契約を「更新したことがある」と回答した労働者のうち、直近の契約更新時に「クーリング期間において更新する方針に変更する」と説明を受けたと回答した労働者を集計対象としている。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

3 有期契約労働者の無期転換に関する知識

(1) 無期転換ルールに関する知識の有無、内容

有期契約労働者の労働契約法における無期転換ルールに関する知識について、いずれか1つでも知っている」と回答した割合（「無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）」割合）は38.5%となっている。

無期転換ルールについて知っている内容（複数回答）については、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される」が68.9%と最も高く、次いで「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」51.9%、「無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」46.0%の割合が高い。（第27表）

第 27 表 無期転換ルールに関する知識の有無、内容

（単位：％）

	有期契約労働者計	無期転換ルールに関する知識の有無									
		無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）	無期転換ルールについて知っている内容（複数回答）					左記の内容はどれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある	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	無回答	
			契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される	無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である	職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される	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）	契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない				
有 期 契 約 労 働 者	100.0	38.5	(100.0)	(68.9)	(46.0)	(32.1)	(19.5)	(51.9)	17.8	39.9	3.8
企 業 規 模											
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	43.3	(100.0)	(63.6)	(52.4)	(35.2)	(27.7)	(55.3)	19.0	34.4	3.4
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	35.0	(100.0)	(60.4)	(41.1)	(34.2)	(15.6)	(57.5)	16.5	45.8	2.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	31.9	(100.0)	(74.3)	(43.7)	(23.1)	(14.4)	(58.9)	17.1	44.4	6.7
3 0 ～ 9 9 人	100.0	38.2	(100.0)	(78.3)	(48.1)	(41.4)	(17.0)	(42.9)	18.7	41.2	1.9
5 ～ 2 9 人	100.0	41.9	(100.0)	(81.2)	(27.8)	(18.4)	(4.3)	(28.7)	16.2	37.8	4.0
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	44.7	(100.0)	(67.9)	(50.4)	(34.4)	(15.1)	(56.2)	20.6	34.0	0.7
上記の回答を選択しなかった者	100.0	38.2	(100.0)	(69.1)	(45.1)	(31.6)	(20.6)	(51.3)	17.5	41.8	2.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換ルールに関する知識の有無について、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される」、「無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」、「職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される」、「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）」、「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）」として集計している。

注：（ ）内は「無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）」と回答した労働者を100とした割合である。

(2) 無期転換ルールに関する知識の情報入手ルート

有期契約労働者の無期転換ルールに関する知識について情報を入手したルート（複数回答）は、「勤務先（派遣会社を含む）」55.5%の割合が高く、次いで「新聞報道やテレビ、雑誌や本」18.6%、「職場の同僚や友人、家族等」13.2%、「厚生労働省ホームページ」10.4%と続く。企業規模別にみても、いずれも「勤務先（派遣会社を含む）」の割合が高い。（第28表）

第 28 表 無期転換ルールに関する知識の情報入手ルート

（単位：％）

	無期転換ルールに関して知っている内容があると回答した有期契約労働者計	無期転換ルールに関する知識の情報入手ルート（複数回答）									
		厚生労働省ホームページ	S N S	勤務先（派遣会社を含む）	新聞報道やテレビ、雑誌や本	ポスターやパンフレット	セミナーやシンポジウム	職場の同僚や友人、家族等	労働組合	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	10.4	3.7	55.5	18.6	2.0	0.8	13.2	1.4	3.5	12.8
企 業 規 模											
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	8.1	3.8	63.7	19.1	1.1	1.1	9.7	0.8	0.5	14.6
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	15.9	2.1	59.6	20.6	0.7	0.8	8.9	2.4	0.4	9.9
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	10.7	4.0	47.4	19.9	2.8	1.2	19.2	0.5	3.4	20.7
3 0 ～ 9 9 人	100.0	7.4	7.2	43.2	14.4	4.7	0.2 *	12.8	2.7 *	17.0	8.8
5 ～ 2 9 人	100.0	15.7	-	47.5	17.3	3.0 *	-	24.1	1.5 *	2.0 *	0.4 *
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	7.0	2.9	55.5	23.5	1.3	0.4	21.0	2.8	1.7	8.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	11.5	3.9	55.8	17.1	2.2	1.0	11.0	1.0	4.0	14.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度

有期契約労働者の勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度については、「そうした制度があるかわからない」割合が65.6%と高くなっている。「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」は19.0%となっており、制度があると回答したうち、制度の種類（複数回答）については、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」が69.8%、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」が35.4%となっている。

企業規模別にみると「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」のは、「1,000人以上」22.9%、「300～999人」20.9%、「100～299人」18.0%、「30～99人」10.2%、「5～29人」16.0%となっている。（第29表）

第 29 表 勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の有無、種類

（単位：％）

	有期契約労働者計	無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の有無						
		無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある	制度の種類（複数回答）		そうした制度はない	そうした制度があるかわからない	無回答	
			無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある	期間を問わず業績等に応じて無期転換できる独自の制度がある				
有 期 契 約 労 働 者	100.0	19.0	(100.0)	(69.8)	(35.4)	10.8	65.6	4.6
企 業 規 模								
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	22.9	(100.0)	(79.4)	(30.0)	8.2	65.7	3.2
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	20.9	(100.0)	(63.8)	(37.6)	10.8	63.5	4.8
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	18.0	(100.0)	(60.3)	(42.9)	10.8	64.5	6.7
3 0 ～ 9 9 人	100.0	10.2	(100.0)	(47.9)	(53.0)	13.2	70.4	6.2
5 ～ 2 9 人	100.0	16.0	(100.0)	(77.1)	(22.9)	18.4	63.3	2.3
有期契約労働者となることを選んだ理由								
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	21.0	(100.0)	(68.1)	(35.0)	10.5	63.3	5.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.8	(100.0)	(70.6)	(35.4)	11.2	66.9	3.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の有無について、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」もしくは「期間を問わず業績等に応じて無期転換できる独自の制度がある」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」として集計している。

注：（ ）内は「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(4) 独自の制度により無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明

第29表の、無期転換ルール以外で無期転換ルールの5年より早期に無期転換できる独自の制度、又は、期間を問わず業績に応じて無期転換できる独自の制度があると回答したうち、有期契約労働者が無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明について、「説明を受けた」は69.5%となっている。

説明を受けたと回答したうち、無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明の内容は、「有期労働契約であった時から業務量・労働条件ともに変わらない」の割合が52.6%と最も高く、次いで「有期労働契約であった時から業務量は変わらずに、労働条件が改善する」が19.1%、「有期労働契約であった時より業務量が増大し、労働条件が改善する」17.5%となっている。

企業規模別では、「説明を受けた」割合が「5～29人」で85.7%と高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「説明を受けた」のは、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」70.1%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」70.5%となっている。（第30表）

第 30 表 独自の制度により無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明の内容

(単位：%)

	無期転換 ルールの5 年より早期 に無期転換 できる独自 の制度又は 期間を問わ ず業績に応 じて無期転 換できる独 自の制度が あると回答 した有期契 約労働者計	独自の制度により無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明の有無								無回答
		説明を受け ていない	説明を受けた	説明の内容						
				有期労働契 約であった 時より業務 量が増大 し、労働条 件が改善す る	有期労働契 約であった 時より業務 量が増大す る一方、労 働条件は変 わらない	有期労働契 約であった 時から業務 量は変わら ずに、労働 条件が改善 する	有期労働契 約であった 時から業務 量・労働条 件ともに変 わらない	その他		
有 期 契 約 労 働 者	100.0	28.3	69.5	(100.0)	(17.5)	(5.2)	(19.1)	(52.6)	(5.6)	2.1
企 業 規 模										
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	29.3	69.8	(100.0)	(16.2)	(2.9)	(16.1)	(60.6)	(4.2)	0.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	26.3	70.0	(100.0)	(15.0)	(6.6)	(24.7)	(44.4)	(9.2)	3.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	31.3	64.3	(100.0)	(23.4)	(5.1)	(17.8)	(46.3)	(7.5)	4.4
3 0 ～ 9 9 人	100.0	33.3	65.3	(100.0)	(22.4)	(6.6)*	(24.1)	(44.6)	(2.2)*	1.5 *
5 ～ 2 9 人	100.0	14.3 *	85.7	(100.0)	(12.6)*	(12.1)*	(21.0)*	(50.0)	(4.3)*	-
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	28.8	70.1	(100.0)	(8.9)	(4.4)	(23.0)	(51.1)	(12.7)	1.1 *
上記の回答を選択しなかった者	100.0	27.3	70.5	(100.0)	(20.0)	(5.5)	(18.5)	(52.5)	(3.6)	2.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明について、「有期労働契約であった時より業務量が増大し、労働条件が改善する」、「有期労働契約であった時より業務量が増大する一方、労働条件は変わらない」、「有期労働契約であった時から業務量は変わらずに、労働条件が改善する」、「有期労働契約であった時から業務量・労働条件ともに変わらない」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「説明を受けた」として集計している。

注：（ ）内は「説明を受けた」と回答した労働者を100とした割合である。

(5) 無期転換の希望の有無

有期契約労働者の無期転換の希望の有無について、「無期転換することを希望する」は18.9%で、うち希望する無期転換の方法は「無期転換ルールを用いて無期転換することを希望する」77.9%、「無期転換ルール以外の方法により無期転換することを希望する」22.1%となっている。

企業規模別にみると、「無期転換することを希望する」は、「1,000人以上」19.5%、「300～299人」26.8%、「100～299人」14.1%、「30～99人」13.6%、「5～29人」21.1%であった。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「無期転換することを希望する」が38.7%と最も高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「わからない」が57.4%と高くなっている。

(第31表)

第 3 1 表 無期転換の希望の有無

(単位：%)

	有期契約労働者計	無期転換の希望の有無						
		無期転換することを希望する	転換方法		無期労働契約への転換は希望しない（有期労働契約を継続したい）	わからない	無回答	
			無期転換ルールを用いて無期転換することを希望する	無期転換ルール以外の方法により無期転換することを希望する				
有 期 契 約 労 働 者	100.0	18.9	(100.0)	(77.9)	(22.1)	22.6	53.6	4.9
企 業 規 模								
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	19.5	(100.0)	(81.9)	(18.1)	19.4	56.3	4.7
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	26.8	(100.0)	(66.5)	(33.5)	18.2	51.2	3.8
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	14.1	(100.0)	(82.9)	(17.1)	24.2	55.5	6.2
3 0 ～ 9 9 人	100.0	13.6	(100.0)	(81.0)	(19.0)	29.8	51.9	4.7
5 ～ 2 9 人	100.0	21.1	(100.0)	(79.4)	(20.6)	29.2	44.9	4.7
有期契約労働者となることを選んだ理由								
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	38.7	(100.0)	(75.2)	(24.8)	17.6	40.9	2.9
上記の回答を選択しなかった者	100.0	14.9	(100.0)	(79.7)	(20.3)	24.0	57.4	3.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換の希望の有無について、「無期転換ルールを用いて無期転換することを希望する」又は「無期転換ルール以外の方法により無期転換することを希望する」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換することを希望する」として集計している。

注：（ ）内は「無期転換することを希望する」と回答した労働者を100とした割合である。

(6) 無期転換を希望する理由

有期契約労働者が無期転換を希望する理由（最大3つ、複数回答）は、「雇用不安がなくなるから」81.2%が最も高く、次いで「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」55.6%、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」35.0%となっている。

企業規模別にみると、「5～29人」では「雇用不安がなくなるから」が79.4%と最も高いが、それに次いで、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」56.7%、「法定された権利だから」48.7%が高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみても、「雇用不安がなくなるから」、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」が高くなっている。（第32表）

第 3 2 表 無期転換を希望する理由

（単位：％）

	無期転換を希望する有期契約労働者計	無期転換を希望する理由（最大3つ、複数回答）								
		雇用不安がなくなるから	長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	他者にすすめられたから	社会的な信用が高まるから	会社の中核メンバーになれるから	法定された権利だから	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	81.2	55.6	35.0	2.8	7.1	2.2	13.2	2.3	1.1
企 業 規 模										
1, 000人以上	100.0	84.2	53.2	30.0	4.1	8.4	1.6	8.0	1.7	1.5
300～999人	100.0	79.6	56.2	44.6	3.4	8.6	4.2	12.4	4.1	0.4*
100～299人	100.0	86.3	61.5	22.9	2.5*	6.3	3.4	8.6	0.8*	2.3*
30～99人	100.0	67.0	67.3	29.3	-	4.9	0.5*	7.7	5.2*	-
5～29人	100.0	79.4	42.8	56.7	-	2.1*	-	48.7	-	-
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	84.8	56.0	36.8	1.8	8.4	2.4	10.1	1.1	1.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	79.4	56.3	34.7	3.5	6.6	2.2	15.0	3.1	0.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(7) 無期転換を希望しない理由

有期契約労働者が無期転換を希望しない理由（最大3つ、複数回答）は、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」40.2%が最も高く、次いで「現状に不満はないから」30.2%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「頑張ってもステップアップが見込めないから」37.3%、「契約期間だけ無くなっても意味がないから」35.6%、「無期労働契約ではなく正社員になりたいから」34.5%の割合が高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「高齢だから、定年後の再雇用者だから」43.9%、「現状に不満はないから」32.2%が高くなっている。（第33表）

第 33 表 無期転換を希望しない理由

（単位：％）

	無期転換を希望しない有期契約労働者計	無期転換を希望しない理由（最大3つ、複数回答）													
		契約期間だけ無くなっても意味がないから	責任や残業等、負荷が高まりそうだから	辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	頑張ってもステップアップが見込めないから	制度や手続がよく分からないから	会社側に希望を伝えにくいから	無期労働契約ではなく正社員になりたいから	学生だから（他の会社就職するから）	高齢から、定年後の再雇い用者から	育児・介護休業等の正社員に復帰するから	他に本業や副業があるから	現状に不満はないから	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	20.5	15.8	15.9	13.0	3.0	1.6	6.6	5.3	40.2	0.4*	3.4	30.2	9.4	2.0
企 業 規 模															
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	19.7	12.3	10.1	17.6	0.7	1.0	14.0	13.4	22.6	0.4*	3.5	29.7	12.6	4.7
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	16.7	15.0	16.7	8.1	1.3	1.1*	1.7	7.3	29.7	-	3.4	27.7	16.5	2.6
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	30.5	19.7	12.5	2.7	4.5	1.4	3.5	-	59.8	0.9*	3.3	24.8	4.2	0.6*
3 0 ～ 9 9 人	100.0	11.2	17.2	35.1	25.1	4.4*	2.8	2.2	-	44.6	-	3.5	32.4	4.6	0.0*
5 ～ 2 9 人	100.0	22.9	16.1	6.4	7.7	5.9*	1.9*	6.0*	-	53.9	-	3.3*	40.8	10.2	-
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	35.6	4.1	22.3	37.3	6.5	2.4	34.5	-	23.4	-	-	18.0	27.5	0.3*
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.5	17.8	15.5	8.5	2.5	1.5	2.3	6.4	43.9	0.4*	4.1	32.2	6.1	0.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

4 無期転換者の勤務先に対する意識

(1) 無期契約労働者となった経緯

無期転換者が無期契約労働者となった経緯は、「無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった」の割合が75.7%、「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」は24.3%となっている。

企業規模別にみると、「無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった」のは「1,000人以上」81.4%、「300～999人」81.9%、「100～299人」59.8%、「30～99人」65.5%、「5～29人」56.9%となっている。「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」のは、「1,000人以上」18.6%、「300～999人」18.1%、「100～299人」40.2%、「30～99人」34.5%、「5～29人」43.1%であった。（第34表）

第 34 表 無期契約労働者となった経緯

(単位：%)

	無期転換者計	無期契約労働者となった経緯	
		無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった	無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった
無 期 転 換 者	100.0	75.7	24.3
企 業 規 模			
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	81.4	18.6
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	81.9	18.1
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	59.8	40.2
3 0 ～ 9 9 人	100.0	65.5	34.5
5 ～ 2 9 人	100.0	56.9	43.1
(無 期 転 換 ルールによる転換)	100.0	100.0	-
(会社独自の制度等による転換)	100.0	-	100.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期契約労働者となった経緯について、「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」又は「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」として集計している。

注：会社との労働契約における契約期間の定めについて、「契約期間の定めがある働き方から定めがない働き方に転換した」と回答したが、無期契約労働者となった経緯について「無回答」のケースは、本調査では集計対象外としている。

(2) 無期転換後の勤務先に対する意識の変化

無期転換者の無期転換後の勤務先に対する意識の変化については、「特に変わらない（現在の業務量・労働条件に満足している）」が43.6%となっている。

変化の内容（複数回答）は、「より長く働きたいと思うようになった」41.9%が最も高く、次いで「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」11.9%となっている。

転換の経緯別にみると、「特に変わらない（現在の業務量・労働条件に満足している）」は「無期転換ルールによる転換」では43.9%、「会社独自の制度等による転換」では42.6%となっている。

変化の内容（複数回答）は、「無期転換ルールによる転換」では「より長く働きたいと思うようになった」41.3%、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」12.6%、「会社独自の制度等による転換」では、「より長く働きたいと思うようになった」43.8%、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」9.7%の割合が高い。（第35表）

第 35 表 無期転換後の勤務先に対する意識の変化

（単位：％）

	無期転換者計	無期転換後の勤務先に対する意識の変化							
		特に変わらない （現在の業務量・労働条件に満足している）	変化の内容（複数回答）					その他	無回答
			より長く働き続けたいと思うようになった	早く退職・転職したいと思うようになった	正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった			
無期転換者	100.0	43.6	41.9	2.5	11.9	0.8	2.5	4.4	
企業規模									
1，000人以上	100.0	39.4	45.5	2.5	11.3	0.9	1.7	5.3	
300～999人	100.0	39.1	43.6	1.4	18.2	0.3	2.4	5.8	
100～299人	100.0	48.6	40.1	2.6	9.7	1.6	4.3	0.8	
30～99人	100.0	56.2	31.5	6.0	7.7	0.7＊	1.4	3.1	
5～29人	100.0	68.1	22.8	－	6.4	－	7.4	2.1＊	
（無期転換ルールによる転換）	100.0	43.9	41.3	2.3	12.6	0.6	1.8	5.1	
（会社独自の制度等による転換）	100.0	42.6	43.8	3.3	9.7	1.3	4.7	2.4	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由

無期転換者で無期転換したことで会社への意識が変わった（注参照）と回答したうち、無期転換者の無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由（最大3つ、複数回答）では、「正社員として雇用されるわけではないから」が45.9%と最も高く、「頑張ってもステップアップが見込めないから」39.6%、「労働条件が変わらなかったから」39.2%と続く。

無期転換後の勤務先に対する意識の変化別にみると、「早く退職・転職したいと思うようになった」では「頑張ってもステップアップが見込めないから」63.1%、「正社員として雇用されるわけではないから」53.0%、「労働条件が変わらなかったから」49.6%が高く、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」では「正社員として雇用されるわけではないから」45.7%、「労働条件が変わらなかったから」39.4%、「頑張ってもステップアップが見込めないから」36.6%が高い。また、「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった」では「業務量が増大したから」67.0%、「責任が重くなったから」49.5%が高くなっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「正社員として雇用されるわけではないから」53.9%が高く、「会社独自の制度等による転換」は「責任が重くなったから」45.9%が高い。（第36表）

第 36 表 無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由

（単位：％）

	無期転換後の勤務先に対する意識が変化した無期転換者計（注参照）	無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由（最大3つ、複数回答）							
		業務量が増大したから	責任が重くなったから	正社員として雇用されるわけではないから	労働条件が変わらなかったから	頑張ってもステップアップが見込めないから	定期的又は不定期的に契約継続のための要件（試験など）を課されるようになったから	その他	無回答
無 期 転 換 者	100.0	12.3	25.1	45.9	39.2	39.6	1.5	5.3	8.0
企 業 規 模									
1,000人以上	100.0	13.4	23.0	52.1	46.2	42.9	2.2	3.6	3.8
300～999人	100.0	6.8	28.3	32.1	29.6	32.6	0.0*	6.4	21.3
100～299人	100.0	26.3	33.1	49.3	35.8	30.2	3.4*	6.3	0.6*
30～99人	100.0	6.9	21.6	53.4	44.5	61.9	－	0.9*	2.1*
5～29人	100.0	－	－	33.8*	4.6*	24.2*	－	42.0*	－
無期転換後の勤務先に対する意識の変化									
早く退職・転職したいと思うようになった	100.0	19.1	27.3	53.0	49.6	63.1	1.2*	6.4	0.3*
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	100.0	8.7	23.7	45.7	39.4	36.6	0.9	5.2	9.7
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	100.0	67.0	49.5	33.0	6.1	25.5	13.8	5.1	0.4*
（無期転換ルールによる転換）	100.0	9.3	19.1	53.9	43.3	42.5	2.0	2.9	9.0
無期転換後の勤務先に対する意識の変化									
早く退職・転職したいと思うようになった	100.0	8.3	4.3	75.9	65.8	78.3	1.8*	5.2	0.2*
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	100.0	7.5	21.0	51.3	41.8	38.0	1.1	2.6	10.6
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	100.0	56.8	26.5	50.1	7.8	36.6	23.3	2.7*	0.7*
（会社独自の制度等による転換）	100.0	22.8	45.9	18.3	25.1	29.5	0.1*	13.8	4.5
無期転換後の勤務先に対する意識の変化									
早く退職・転職したいと思うようになった	100.0	42.0	76.6	4.1	14.9	30.7	－	8.9	0.6*
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	100.0	13.3	34.9	23.5	29.4	30.5	0.1*	15.8	6.3
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	100.0	82.0	83.1	8.1	3.6	9.3	－	8.5	－

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由は、調査票問14(2)で「早く退職・転職したいと思うようになった」、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」、「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった」のいずれかの回答を選択した労働者が回答している。

5 正社員と比較した有期契約労働者及び無期転換者の労働条件等

(1) 正社員と比較した有期契約労働者及び無期転換者の職務タイプ

有期契約労働者の職務タイプでは、「軽易職務型」42.8%、「正社員同様職務型」36.6%の割合が高く、次いで「別職務・同水準型」11.4%となっている。

企業規模別について「正社員同様職務型」の割合をみると、「1,000人以上」33.1%、「300～999人」38.0%、「100～299人」36.0%、「30～99人」39.8%、「5～29人」45.0%となっている。また、「軽易職務型」については、「1,000人以上」49.6%、「300～999人」37.3%、「100～299人」41.3%、「30～99人」38.4%、「5～29人」36.1%であった。

無期転換者の職務タイプでは、「正社員同様職務型」46.0%、「軽易職務型」36.4%の割合が高く、次いで「別職務・同水準型」14.0%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「軽易職務型」43.8%の割合が最も高いが、他の規模では「正社員同様職務型」の割合が最も高い。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」では「軽易職務型」42.6%、「会社独自の制度等による転換」では「正社員同様職務型」が64.8%と最も高くなっている。（第37表）

第 37 表 正社員と比較した職務タイプ

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	正社員と比較した職務タイプ					
		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	事業所に正社員がいない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	36.6	1.8	11.4	42.8	4.0	3.4
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	33.1	1.6	10.3	49.6	3.2	2.2
300～999人	100.0	38.0	3.3	16.9	37.3	1.5	3.1
100～299人	100.0	36.0	2.0	9.0	41.3	7.5	4.1
30～99人	100.0	39.8	1.3	11.5	38.4	5.2	3.9
5～29人	100.0	45.0	0.4*	10.4	36.1	1.8	6.2
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	50.2	1.5	9.7	34.4	1.8	2.3
上記の回答を選択しなかった者	100.0	33.1	1.7	11.5	45.9	4.7	3.1
無 期 転 換 者	100.0	46.0	1.3	14.0	36.4	0.6	1.7
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	39.6	1.2	13.9	43.8	0.7	0.8
300～999人	100.0	52.7	2.0	15.9	27.6	0.5	1.2
100～299人	100.0	50.3	1.4	15.0	30.8	0.4	2.1
30～99人	100.0	47.5	1.2	15.7	33.6	0.9*	1.1
5～29人	100.0	69.2	-	1.3*	18.3	-	11.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	39.9	1.0	15.0	42.6	0.6	0.9
(会社独自の制度等による転換)	100.0	64.8	2.3	10.9	17.3	0.7	4.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「職務タイプ」とは、勤務先の事業所における正社員と比べてどのような関係にあるかを指す。詳細はP.6（調査の概要の主な用語の説明のページ）参照。
ここにいう「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(2) 正社員と比較した所定内労働時間の水準

有期契約労働者の正社員と比較した所定内労働時間の水準は、「正社員と比べて短い」46.4%、「正社員とほぼ同水準」42.3%の割合が高い。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」で「正社員とほぼ同水準」が60.9%と高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「正社員と比べて短い」が50.5%と高くなっている。

無期転換者の正社員と比較した所定内労働時間の水準は、「正社員とほぼ同水準」54.8%が高く、「正社員と比べて短い」36.7%と続く。

転換の経緯別にみると、「会社独自の制度等による転換」で「正社員とほぼ同水準」が76.9%と高くなっている。（第38表）

第 38 表 正社員と比較した所定内労働時間の水準

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	正社員と比較した所定内労働時間の水準				
		正社員と比べて長い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて短い	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	2.8	42.3	46.4	7.2	1.3
企 業 規 模						
1，000人以上	100.0	3.1	36.1	50.9	9.3	0.6
300～999人	100.0	0.9	50.2	42.1	5.1	1.8
100～299人	100.0	4.7	48.3	41.2	4.3	1.6
30～99人	100.0	1.7	40.4	43.8	11.3	2.6
5～29人	100.0	2.0	41.9	52.3	3.1＊	0.7＊
有期契約労働者となることを選んだ理由						
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	5.8	60.9	29.3	3.1	0.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	2.1	38.5	50.5	7.5	1.4
無 期 転 換 者	100.0	2.6	54.8	36.7	3.9	2.0
企 業 規 模						
1，000人以上	100.0	2.6	44.7	45.6	4.1	3.0
300～999人	100.0	0.6	60.5	34.0	3.7	1.1
100～299人	100.0	0.8	62.6	31.1	4.6	1.0
30～99人	100.0	1.1	78.1	17.2	3.7	－
5～29人	100.0	20.4＊	74.7	4.0	－	0.9＊
（無期転換ルールによる転換）	100.0	2.7	48.0	42.9	3.9	2.4
（会社独自の制度等による転換）	100.0	2.2	76.9	16.7	3.7	0.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

注：「所定内労働時間数」とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいう。
なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除く。

(3) 正社員と比較した基本給の水準

有期契約労働者の正社員と比較した基本給の水準は、「正社員と比べて低い」65.3%が高い。企業規模別にみると、いずれも「正社員と比べて低い」の割合が最も高いが、「5～29人」では「正社員とほぼ同水準」が23.4%と他の規模と比べて高くなっている。

無期転換者の正社員と比較した基本給の水準は、「正社員と比べて低い」62.1%が高く、「わからない」18.4%、「正社員とほぼ同水準」16.9%と続く。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「正社員と比べて低い」71.7%が高い一方で、「5～29人」は「正社員とほぼ同水準」77.7%が高く、企業規模により差がある。

転換の経緯別でみると、「無期転換ルールによる転換」は「正社員と比べて低い」が70.3%と高く、「会社独自の制度等による転換」では「正社員とほぼ同水準」が43.7%と最も高く、次いで「正社員と比べて低い」35.8%となっている。（第39表）

第 39 表 正社員と比較した基本給の水準

(単位：%)

		有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	正社員と比較した基本給の水準				
			正社員と比べて高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて低い	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者		100.0	1.8	9.6	65.3	21.8	1.5
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上		100.0	1.2	3.9	72.7	21.3	0.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人		100.0	0.3	11.5	67.2	19.3	1.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人		100.0	4.6	10.9	63.1	19.6	1.9
3 0 ～ 9 9 人		100.0	0.7	12.1	56.7	27.6	2.8
5 ～ 2 9 人		100.0	2.6	23.4	48.2	25.1	0.6 *
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者		100.0	1.7	11.7	71.9	13.5	1.2
上記の回答を選択しなかった者		100.0	1.9	9.2	64.2	23.2	1.6
無 期 転 換 者		100.0	1.0	16.9	62.1	18.4	1.6
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上		100.0	1.1	8.8	71.7	16.3	2.1
3 0 0 ～ 9 9 9 人		100.0	1.9	16.2	59.0	22.0	0.9
1 0 0 ～ 2 9 9 人		100.0	0.3	24.0	56.9	17.6	1.2
3 0 ～ 9 9 人		100.0	0.3 *	23.1	49.8	25.7	1.1 *
5 ～ 2 9 人		100.0	-	77.7	8.2	13.2	0.9 *
（無期転換ルールによる転換）		100.0	0.4	8.6	70.3	19.1	1.6
（会社独自の制度等による転換）		100.0	2.9	43.7	35.8	15.8	1.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(4) 正社員と比較した退職金の水準

有期契約労働者の正社員と比較した退職金の水準は、「制度がない」62.9%が最も高く、次いで「わからない」18.6%、「正社員と比べて低い」14.7%となっている。

無期転換者の正社員と比較した退職金の水準は、「制度がない」54.7%が最も高く、次いで「正社員と比べて低い」19.4%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「制度がない」62.2%が高く、「会社独自の制度等による転換」では「正社員とほぼ同水準」が33.0%と最も高く、「制度がない」30.8%と続いている。（第40表）

第 40 表 正社員と比較した退職金の水準

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	正社員と比較した退職金の水準					
		正社員と比べて高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて低い	わからない	制度がない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	0.0 *	1.5	14.7	18.6	62.9	2.2
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	0.1 *	0.5	16.4	18.2	62.4	2.5
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	0.0 *	0.8	21.1	14.7	62.2	1.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	-	1.8	12.1	20.0	64.3	1.8
3 0 ～ 9 9 人	100.0	-	1.4	7.8	20.5	67.0	3.2
5 ～ 2 9 人	100.0	-	6.7	12.1	23.0	56.3	2.0
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.1 *	2.8	14.4	16.6	64.6	1.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.0 *	1.3	14.8	18.6	63.0	2.4
無 期 転 換 者	100.0	0.6	10.9	19.4	13.5	54.7	0.9
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	0.8	5.2	15.0	12.5	65.9	0.7
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	0.5	14.4	34.9	10.2	38.8	1.2
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	0.0 *	17.0	25.3	19.1	37.4	1.1
3 0 ～ 9 9 人	100.0	0.3 *	17.6	7.3	11.4	62.6	0.9
5 ～ 2 9 人	100.0	-	28.1	5.6	25.4	40.1	0.9
（無期転換ルールによる転換）	100.0	0.1	4.1	20.3	12.7	62.2	0.6
（会社独自の制度等による転換）	100.0	2.0	33.0	16.8	16.0	30.8	1.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(5) 正社員と比較した賞与の水準

有期契約労働者の正社員と比較した賞与の水準は、「正社員と比べて低い」43.7%が最も高く、次いで「制度がない」34.9%となっている。

無期転換者の正社員と比較した賞与の水準は、「正社員と比べて低い」47.6%が最も高く、次いで「制度がない」27.9%、「正社員とほぼ同水準」14.0%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「正社員と比べて低い」53.3%が高く、「制度がない」31.6%と続く。「会社独自の制度等による転換」は「正社員とほぼ同水準」が39.4%と最も高く、次いで「正社員と比べて低い」29.1%となっている。（第41表）

第 4 1 表 正社員と比較した賞与の水準

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	正社員と比較した賞与の水準					
		正社員と比べて高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて低い	わからない	制度がない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	1.1	4.5	43.7	14.0	34.9	1.8
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	0.2	2.2	43.1	17.9	34.2	2.5
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	0.4	3.2	45.6	7.3	42.8	0.8
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	4.4	4.2	47.5	11.4	31.3	1.3
3 0 ～ 9 9 人	100.0	0.4 *	4.7	47.6	14.7	29.9	2.6
5 ～ 2 9 人	100.0	0.0 *	17.6	27.1	15.8	38.5	1.1 *
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.4 *	9.4	51.0	9.3	28.9	1.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	1.3	3.5	42.8	14.4	36.0	2.0
無 期 転 換 者	100.0	0.6	14.0	47.6	9.2	27.9	0.8
企 業 規 模							
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	0.8	6.1	52.6	5.7	34.2	0.5
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	0.8	15.6	51.9	8.8	21.9	1.1
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	0.0 *	21.7	42.6	15.3	19.3	1.1
3 0 ～ 9 9 人	100.0	0.4 *	23.5	36.2	23.9	15.2	0.9 *
5 ～ 2 9 人	100.0	-	52.4	9.0	3.0 *	34.7	0.9 *
（無期転換ルールによる転換）	100.0	0.2	6.1	53.3	8.3	31.6	0.5
（会社独自の制度等による転換）	100.0	2.0	39.4	29.1	12.3	15.7	1.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(6) 労働組合への加入状況

有期契約労働者の労働組合への加入状況は、「労働組合には加入していない」65.7%が高く、次いで「わからない」17.1%、「正社員と同一の労働組合に加入している」14.9%となっている。

無期転換者の労働組合への加入状況は、「労働組合には加入していない」52.3%が高く、「正社員と同一の労働組合に加入している」31.9%と続く。

転換の経緯別にみても「労働組合には加入していない」が最も高くなっている。（第42表）

第 4 2 表 労働組合への加入状況

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	労働組合への加入状況				
		正社員と同一の労働組合に加入している	正社員とは別の労働組合に加入している	労働組合には加入していない	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	14.9	0.9	65.7	17.1	1.4
企 業 規 模						
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	25.8	2.2	53.2	18.3	0.6
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	11.1	0.2 *	69.7	17.9	1.1
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	8.2	0.2	72.2	17.4	2.0
3 0 ～ 9 9 人	100.0	8.9	-	72.7	14.8	3.6
5 ～ 2 9 人	100.0	1.4	0.1 *	84.4	13.7	0.4 *
有期契約労働者となることを選んだ理由						
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	17.8	0.9	62.1	18.8	0.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	14.7	0.1	67.4	16.3	1.5
無 期 転 換 者	100.0	31.9	0.4	52.3	13.7	1.6
企 業 規 模						
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	40.2	0.5	45.5	11.8	1.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	24.9	0.1 *	60.8	14.0	0.2
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	16.3	0.0 *	66.6	15.6	1.4
3 0 ～ 9 9 人	100.0	25.0	0.9 *	59.9	12.3	1.9
5 ～ 2 9 人	100.0	33.8	-	31.2	31.1	3.9
（無期転換ルールによる転換）	100.0	31.4	0.4	52.0	14.5	1.8
（会社独自の制度等による転換）	100.0	33.8	0.4	53.5	11.3	1.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

6 現在の働き方に関する満足度

(1) 現在の働き方に関する満足度の有無

有期契約労働者の現在の働き方に関する満足度は、「満足している」65.5%、「満足していない」21.9%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「満足していない」が46.1%と高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「満足している」が71.9%と高い。

無期転換者の現在の働き方に関する満足度の有無は、「満足している」60.7%、「満足していない」28.5%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「満足している」59.8%、「満足していない」30.1%、「会社独自の制度等による転換」は「満足している」63.4%、「満足していない」23.3%となっている。（第43表）

第 43 表 現在の働き方に関する満足度の有無

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	現在の働き方に関する満足度の有無			
		満足している	満足していない	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	65.5	21.9	10.9	1.8
企 業 規 模					
1,000人以上	100.0	62.8	25.0	11.2	0.9
300～999人	100.0	64.2	24.5	9.9	1.3
100～299人	100.0	63.6	22.5	13.0	1.0
30～99人	100.0	72.4	15.6	9.4	2.6
5～29人	100.0	72.5	12.2	8.5	6.7
有期契約労働者となることを選んだ理由					
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	40.1	46.1	12.7	1.1
上記の回答を選択しなかった者	100.0	71.9	16.5	10.0	1.6
無 期 転 換 者	100.0	60.7	28.5	10.0	0.9
企 業 規 模					
1,000人以上	100.0	60.0	29.5	10.2	0.3
300～999人	100.0	59.6	32.5	7.4	0.4
100～299人	100.0	58.3	27.8	13.3	0.6*
30～99人	100.0	66.9	21.0	11.8	0.3*
5～29人	100.0	67.7	16.4	4.6	11.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	59.8	30.1	9.6	0.5
(会社独自の制度等による転換)	100.0	63.4	23.3	11.1	2.2

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 現在の働き方に満足している理由

有期契約労働者の現在の働き方に満足している理由（最大3つ、複数回答）は、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が63.1%と最も高く、次いで「職場の人間関係が良いから」39.1%の割合が高い。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は「失業の心配は当面ないから」54.4%が最も高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」66.1%が最も高い。

無期転換者の現在の働き方に満足している理由では、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が56.7%と最も高く、次いで「失業の心配は当面ないから」51.4%が続く。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が59.0%と最も高く、「失業の心配は当面ないから」51.9%が続く「会社独自の制度等による転換」でも「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が50.0%と最も高く、次いで「失業の心配は当面ないから」が49.9%となっている。（第44表）

第 44 表 現在の働き方に満足している理由

（単位：％）

	現在の働き方に満足している有期契約労働者、無期転換者計	現在の働き方に満足している理由（最大3つ、複数回答）									
		失業の心配は当面ないから	賃金水準に満足しているから	労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	休暇制度や福利厚生に満足しているから	職場の人間関係が良いから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員などにステップアップできるから	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	27.0	20.4	63.1	21.6	18.5	39.1	9.3	3.3	3.1	5.0
企 業 規 模											
1,000人以上	100.0	31.2	14.6	62.1	18.2	19.4	45.8	6.7	3.6	6.2	6.0
300～999人	100.0	27.4	20.1	64.5	19.3	17.2	47.5	7.8	4.8	2.3	1.9
100～299人	100.0	21.1	23.1	55.5	21.8	15.4	30.3	12.4	2.4	1.2	8.2
30～99人	100.0	32.1	16.4	62.0	35.3	16.3	30.9	9.5	4.3	0.1*	4.2
5～29人	100.0	16.2	41.9	81.4	14.8	27.7	32.8	13.4	-	1.7*	0.8*
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	54.4	21.5	38.9	22.1	25.5	26.8	1.6	7.4	0.4	1.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	22.3	19.5	66.1	21.5	17.5	41.3	10.4	2.8	3.5	5.2
無 期 転 換 者	100.0	51.4	14.7	56.7	17.8	25.0	39.4	2.5	4.5	0.6	3.2
企 業 規 模											
1,000人以上	100.0	51.7	12.9	55.6	16.7	25.3	35.4	3.7	5.4	0.9	4.6
300～999人	100.0	61.3	22.0	56.7	13.3	24.7	32.4	1.6	3.3	0.6	1.1
100～299人	100.0	42.3	15.0	61.4	21.2	18.2	42.3	1.9	5.2	0.1*	1.9
30～99人	100.0	43.3	8.2	74.5	36.0	13.7	52.1	0.5*	3.5	-	3.4
5～29人	100.0	50.1	15.1	24.4	2.8	60.7	71.5	-	0.5*	0.3*	-
（無期転換ルールによる転換）	100.0	51.9	11.2	59.0	22.4	25.8	39.5	3.2	4.7	0.1	3.2
（会社独自の制度等による転換）	100.0	49.9	25.0	50.0	4.3	22.7	39.1	0.3	4.0	2.0	3.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 現在の働き方に満足していない理由

有期契約労働者の現在の働き方に満足していない理由（最大3つ、複数回答）は、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が44.9%と最も高く、次いで「賃金の絶対水準が低いから」39.2%の割合が高い。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「賃金水準が正社員に比べて低いから」53.9%が最も高く、次いで「頑張ってもステップアップが見込めないから」が46.4%となっている。「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「賃金の絶対水準が低いから」40.2%が最も高く、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が38.8%が続いている。

無期転換者の現在の働き方に満足していない理由では、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が51.1%と最も高く、次いで「賃金の絶対水準が低いから」44.3%の割合が高い。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「賃金水準が正社員に比べて低いから」51.6%が最も高く、「賃金の絶対水準が低いから」41.5%、「頑張ってもステップアップが見込めないから」37.9%と続いている。「会社独自の制度等による転換」は「賃金の絶対水準が低いから」が55.6%と最も高く、次いで「賃金水準が正社員に比べて低いから」49.1%、「職場の人間関係が悪いから」45.0%となっている。（第45表）

第 4 5 表 現在の働き方に満足していない理由

（単位：％）

	現在の働き方に満足していない有期契約労働者、無期転換者計	現在の働き方に満足していない理由（最大3つ、複数回答）												
		いつ解雇止めされるかわからないから	契約期間が短く、現在の会社では長く働けないから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	労働時間・日数が自分の希望に合致していないから	休暇制度や福利厚生がよいから	責任が重く、残業が多いから	職場の人間関係が悪いから	契約期間が自分の希望に合致していないから	頑張ってもステップアップが見込めないから	希望しても契約期間の延長や無期労働契約への転換がなされる保障がないから	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	26.4	9.0	44.9	39.2	10.1	5.5	7.3	13.8	2.4	32.3	10.4	4.5	3.3
企 業 規 模														
1,000人以上	100.0	26.0	10.3	49.0	40.7	15.7	5.2	8.4	6.9	3.6	32.0	12.7	2.9	2.0
300～999人	100.0	41.3	1.3	51.1	34.3	3.2	2.9	8.5	14.6	1.8	44.6	9.9	9.4	1.8
100～299人	100.0	16.8	16.5	41.2	35.6	3.3	3.6	5.9	25.4	2.1	22.8	7.7	2.7	2.0
30～99人	100.0	23.0	5.9	20.8	44.0	15.7	8.2	1.6	17.4	-	26.4	3.6	2.5	16.1*
5～29人	100.0	19.7	0.0*	49.9	53.2	8.1	21.7	11.7*	10.7*	-	39.2	19.7*	12.4	-
有期契約労働者となることを選んだ理由														
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	35.9	5.9	53.9	40.2	7.1	4.9	7.0	7.7	2.7	46.4	13.7	2.3	4.6
上記の回答を選択しなかった者	100.0	21.2	10.9	38.8	40.2	10.4	6.2	7.1	18.5	2.2	25.1	7.6	6.2	2.6
無 期 転 換 者	100.0	12.8	-	51.1	44.3	7.0	13.3	13.0	18.0	0.2	34.5	0.6	5.7	4.3
企 業 規 模														
1,000人以上	100.0	17.2	-	50.7	43.4	6.9	14.2	11.8	22.3	0.2*	30.8	1.1	6.8	4.0
300～999人	100.0	6.8	-	56.8	58.6	7.2	15.5	7.7	6.1	0.1*	41.3	0.2*	4.4	3.4
100～299人	100.0	7.5	-	50.1	28.8	8.7	9.9	25.4	20.5	-	34.5	-	7.3	3.8
30～99人	100.0	5.3*	-	58.0	25.8	6.8*	10.4	19.9	19.4	-	33.9	-	0.1*	12.6
5～29人	100.0	25.1*	-	1.8*	64.3	-	2.2*	-	19.6*	-	48.8	-	-	-
（無期転換ルールによる転換）	100.0	14.7	-	51.6	41.5	7.0	14.8	10.7	11.4	0.1*	37.9	0.2	6.2	4.5
（会社独自の制度等による転換）	100.0	5.2	-	49.1	55.6	7.0	7.5	22.1	45.0	0.4*	20.8	2.5*	3.5	3.3

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「解雇」とは、労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の打ち切りをいう。

注：「雇止め」とは、有期労働契約の期間満了後、その有期労働契約を更新せずに労働契約を打ち切ることをいう。

(4) 現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点

有期契約労働者の現在の労働契約について、「改善してもらいたいと思う点がある」56.4%、「特に改善してもらいたい点はない」41.1%となっている。改善してもらいたい点があると回答したうち、最も改善してほしい点（最大3つ、複数回答）は、「賃金等の労働条件を改善してほしい」が61.5%と最も高く、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」31.1%、「正社員として雇用してほしい」21.1%と続いている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、ともに「賃金等の労働条件を改善してほしい」が最も高いが、次いで「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者では「正社員として雇用してほしい」44.1%、「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者では「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」34.2%が高い。

無期転換者の現在の労働契約について、「改善してもらいたいと思う点がある」65.7%、「特に改善してもらいたい点はない」30.5%となっている。改善してもらいたい点があると回答したうち、最も改善してほしい点は、「賃金等の労働条件を改善してほしい」が72.4%と最も高く、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」24.6%と続いている。

転換の経緯別にみると、いずれも「賃金等の労働条件を改善してほしい」が最も高いが、次いで、「無期転換ルールによる転換」は「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」26.2%、「会社独自の制度等による転換」は「会社の職業訓練を充実させてほしい」21.1%が高くなっている。（第46表）

第 4 6 表 現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点

（単位：％）

	有期契約 労働者 計、又は、無期 転換者計	現在の労働契約について改善してほしいと思う点の有無									
		特に改善 してもらい たい点 はない	改善してもらいた い点がある	最も改善してほしいと思う点（最大3つ、複数回答）						無回答	
				正社員として 雇用して ほしい	契約更新や 正社員への 転換に必要な 条件を明確 に示して ほしい	正社員のような責任の 重い仕事は したくない が、安定した 雇用形態 としてほしい	賃金等の労働 条件を改 善してほ しい	会社の職業 訓練を充 実させて ほしい	その他		
有 期 契 約 労 働 者	100.0	41.1	56.4	(100.0)	(21.1)	(14.9)	(31.1)	(61.5)	(11.3)	(8.8)	2.5
企 業 規 模											
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	38.1	60.4	(100.0)	(20.9)	(10.2)	(27.8)	(68.6)	(8.7)	(8.8)	1.4
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	34.6	62.0	(100.0)	(26.8)	(25.1)	(31.5)	(61.0)	(7.0)	(12.0)	3.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	41.4	57.2	(100.0)	(18.1)	(11.2)	(45.0)	(57.7)	(12.3)	(2.9)	1.3
3 0 ～ 9 9 人	100.0	52.8	44.9	(100.0)	(12.6)	(11.9)	(22.7)	(50.5)	(20.0)	(7.2)	2.3
5 ～ 2 9 人	100.0	46.4	44.9	(100.0)	(30.4)	(30.0)	(19.2)	(52.9)	(20.8)	(22.1)	8.7
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	15.6	82.2	(100.0)	(44.1)	(28.3)	(22.8)	(58.2)	(11.7)	(8.7)	2.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	46.2	51.7	(100.0)	(13.2)	(10.4)	(34.2)	(62.7)	(11.6)	(9.0)	2.1
無 期 転 換 者	100.0	30.5	65.7	(100.0)	(18.6)	(11.1)	(24.6)	(72.4)	(10.7)	(7.0)	3.8
企 業 規 模											
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	29.8	68.1	(100.0)	(18.5)	(11.1)	(29.0)	(66.8)	(10.4)	(6.3)	2.1
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	23.7	72.2	(100.0)	(18.6)	(10.9)	(19.7)	(79.8)	(11.0)	(9.6)	4.1
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	41.4	54.6	(100.0)	(27.3)	(15.9)	(25.9)	(67.1)	(15.2)	(10.0)	4.0
3 0 ～ 9 9 人	100.0	25.2	68.1	(100.0)	(8.9)	(2.8)	(18.2)	(86.9)	(8.7)	(1.5)	6.8
5 ～ 2 9 人	100.0	42.1	43.4	(100.0)	(16.9)	(20.2)*	(0.4)*	(91.8)	(1.9)	(3.7)*	14.5
（無期転換ルールによる転換）	100.0	25.6	71.1	(100.0)	(20.5)	(11.8)	(26.2)	(73.3)	(8.4)	(7.0)	3.2
（会社独自の制度等による転換）	100.0	45.6	48.8	(100.0)	(10.4)	(8.1)	(17.8)	(68.2)	(21.1)	(6.9)	5.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点について、「正社員として雇用してほしい」、「契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい」、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」、「賃金等の労働条件を改善してほしい」、「会社の職業訓練を充実させてほしい」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「改善してもらいたい点がある」として集計している。

注：（ ）内は「改善してもらいたい点がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(5) 正社員等との処遇差

有期契約労働者の無期契約労働者との間の処遇差について不合理だと感じたことがあるかは、「ある」21.5%、「ない」74.1%であった。処遇差について不合理だと感じたことがあると回答したうち、その処遇差について会社に説明を求めたいと考えるかについては、「必要ない」が51.2%で、「求めたい」36.7%、「説明された」8.6%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、処遇差について不合理だと感じたことが「ある」のは、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」45.6%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」16.3%であった。

無期転換者の正社員との間の処遇差について不合理だと感じたことがあるかは、「ある」30.0%、「ない」68.2%であった。処遇差について不合理だと感じたことがあると回答したうち、その処遇差について会社に説明を求めたいと考えるかについては、「必要ない」が52.9%で、「求めたい」34.9%、「説明された」10.6%となっている。（第47表）

第 47 表 正社員等との処遇差について不合理だと感じたことの有無、
処遇差の理由に関する説明の要否

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	正社員等との処遇差について不合理だと感じたことの有無							
		ある	処遇差の理由に関する説明の要否				ない	無回答	
			求めたい	必要ない	説明された	無回答			
有 期 契 約 労 働 者	100.0	21.5	(100.0)	(36.7)	(51.2)	(8.6)	(3.5)	74.1	4.4
企 業 規 模									
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	22.0	(100.0)	(41.5)	(50.5)	(5.6)	(2.5)	75.7	2.3
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	28.6	(100.0)	(52.5)	(33.6)	(13.1)	(0.8)	68.5	2.9
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	20.7	(100.0)	(21.8)	(68.1)	(6.9)	(3.2)	74.6	4.6
3 0 ～ 9 9 人	100.0	17.7	(100.0)	(17.2)	(64.3)	(5.9)	(12.5)	72.7	9.5
5 ～ 2 9 人	100.0	13.3	(100.0)	(37.0)	(37.3)	(22.4)	(3.3)*	79.4	7.3
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	45.6	(100.0)	(40.7)	(47.9)	(8.2)	(3.3)	50.9	3.5
上記の回答を選択しなかった者	100.0	16.3	(100.0)	(34.3)	(52.7)	(9.2)	(3.8)	79.7	3.9
無 期 転 換 者	100.0	30.0	(100.0)	(34.9)	(52.9)	(10.6)	(1.6)	68.2	1.8
企 業 規 模									
1 , 0 0 0 人 以 上	100.0	32.6	(100.0)	(33.4)	(56.1)	(10.0)	(0.6)	66.8	0.6
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	35.1	(100.0)	(41.7)	(42.3)	(11.4)	(4.6)	61.2	3.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	23.7	(100.0)	(37.3)	(49.2)	(13.3)	(0.1)*	75.3	1.0
3 0 ～ 9 9 人	100.0	26.9	(100.0)	(25.4)	(62.8)	(9.9)	(1.9)*	72.5	0.6 *
5 ～ 2 9 人	100.0	5.7	(100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	83.0	11.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	31.3	(100.0)	(29.8)	(58.9)	(9.7)	(1.7)	67.2	1.4
(会社独自の制度等による転換)	100.0	25.7	(100.0)	(54.4)	(30.3)	(14.1)	(1.2)	71.3	3.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：有期契約労働者の回答は、有期契約労働者と無期契約労働者の処遇差についてのものであり、無期転換者の回答は、無期転換者と正社員の処遇差についてのものである。

注：()内は正社員等との処遇差について不合理だと感じたことが「ある」と回答した労働者を100とした割合である。

7 過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験

(1) 過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験の有無

有期契約労働者の過去5年間の解雇・雇止めの経験は、「解雇や雇止めの経験はない」93.9%で、「期間満了時の雇止めの経験がある」3.4%、「期間途中の解雇の経験がある」0.9%、「解雇と雇止め両方の経験がある」0.1%となっている。

無期転換者の過去5年間の解雇・雇止めの経験は、「解雇や雇止めの経験はない」96.7%で、「期間満了時の雇止めの経験がある」1.8%、「期間途中の解雇の経験がある」0.4%、「解雇と雇止め両方の経験がある」0.1%となっている。（第48表）

第 48 表 過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験の有無

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験の有無				
		解雇や雇止めの経験はない	期間途中の解雇の経験がある	期間満了時の雇止めの経験がある	解雇と雇止め両方の経験がある	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	94.2	0.8	3.2	0.1	1.6
企 業 規 模						
1,000人以上	100.0	95.2	0.6	3.3	0.3	0.7
300～999人	100.0	93.1	0.8	4.6	0.0*	1.5
100～299人	100.0	95.3	1.3	1.9	0.0*	1.5
30～99人	100.0	93.0	1.5	2.8	0.1*	2.7
5～29人	100.0	91.0	0.0*	4.1	-	4.9
有 期 契 約 労 働 者	100.0	93.9	0.9	3.4	0.1	1.7
有期契約労働者となることを選んだ理由						
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	91.6	1.3	4.8	0.6	1.7
上記の回答を選択しなかった者	100.0	94.4	0.8	3.1	0.1	1.6
無 期 転 換 者	100.0	96.7	0.4	1.8	0.1	1.0
(無期転換ルールによる転換)	100.0	97.6	0.5	1.5	0.1	0.3
(会社独自の制度等による転換)	100.0	93.9	0.2	2.8	0.1*	3.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 過去5年間における有期労働契約時の解雇の理由

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇の理由について、「理由があった」のは67.1%であった。

理由があったと回答したうち、解雇の理由（最大3つ、複数回答）は、「景気要因などによる業務量の減少」73.2%が最も高く、次いで「経営状況の悪化」38.8%、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」20.6%となっている。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇の理由について「理由があった」のは87.7%であった。

理由があったと回答したうち、解雇の理由は、「経営状況の悪化」70.1%が最も高く、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」45.5%、「景気要因などによる業務量の減少」38.7%と続く。（第49表）

第 49 表 過去5年間における有期労働契約時の解雇の理由

（単位：％）

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇の理由説明の有無								
		特に理由の説明はなかった	理由があった	解雇の理由（最大3つ、複数回答）						無回答
				景気要因などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の打ち切り・終了	その他		
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	18.7	68.3	(100.0)	(70.7)	(41.1)	(4.6)	(22.4)	(20.3)	13.0
企業規模										
1，000人以上	100.0	3.3	71.4	(100.0)	(87.8)	(7.9)	(3.2)*	(16.6)	(9.4)	25.3
300～999人	100.0	1.2＊	77.4	(100.0)	(78.9)	(39.8)	(4.3)*	(22.9)	(－)	21.3＊
100～299人	100.0	1.8＊	96.9	(100.0)	(59.5)	(62.9)	(6.6)*	(28.1)*	(39.0)	1.3＊
30～99人	100.0	78.3＊	18.9	(100.0)	(17.8)*	(100.0)	(－)	(18.7)*	(18.7)*	2.8＊
5～29人	100.0＊	－	50.0＊	(100.0)*	(－)	(－)	(－)	(－)	(100.0)*	50.0＊
有期契約労働者	100.0	19.5	67.1	(100.0)	(73.2)	(38.8)	(3.7)*	(20.6)	(21.4)	13.4
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	3.7＊	75.0	(100.0)	(85.0)	(27.8)	(7.8)*	(6.7)*	(2.7)*	21.3
上記の回答を選択しなかった者	100.0	27.6	62.8	(100.0)	(67.4)	(46.0)	(1.3)*	(29.3)	(31.3)	9.6
無期転換者	100.0	6.5	87.7	(100.0)	(38.7)	(70.1)	(15.8)*	(45.5)	(7.0)	5.8＊
（無期転換ルールによる転換）	100.0	0.9＊	96.0	(100.0)	(41.0)	(73.4)	(16.8)*	(43.0)	(7.4)	3.1＊
（会社独自の制度等による転換）	100.0	41.7＊	36.0＊	(100.0)*	(－)	(13.7)*	(－)	(86.3)*	(－)	22.4＊

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：解雇の理由説明の有無について、「景気要因などによる業務量の減少」、「経営状況の悪化」、「勤務成績」、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「理由があった」として集計している。

注：（ ）内は「理由があった」と回答した労働者を100とした割合である。

(3) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの理由

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めの理由について、「理由があった」のは81.6%であった。

理由があったと回答したうち、雇止めの理由（最大3つ、複数回答）は、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」31.9%が最も高く、「景気要因などによる業務量の減少」28.8%、「経営状況の悪化」24.8%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めの理由について、「理由があった」のは50.4%であった。

理由があったと回答したうち、雇止めの理由は、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」54.7%が最も高くなっている。（第50表）

第 50 表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの理由

（単位：％）

	過去5年間に雇止め の経験がある 有期契約労働者計、又は、 無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めの理由説明の有無								
		特に理由の 説明はな かった	理由があった		雇止めの理由（最大3つ、複数回答）					無回答
					景気要因などによる業 務量の減少	経営状況の 悪化	勤務成績	担当してい た業務・職 務の打ち切 り・終了	その他	
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	9.1	79.6	(100.0)	(28.3)	(24.2)	(5.1)	(32.8)	(34.6)	11.2
企 業 規 模										
1，000人以上	100.0	20.6	73.4	(100.0)	(24.8)	(24.1)	(9.8)	(27.6)	(28.9)	6.0
300～999人	100.0	0.3＊	88.7	(100.0)	(50.3)	(40.0)	(1.6)＊	(34.3)	(20.7)	11.0＊
100～299人	100.0	3.9	91.6	(100.0)	(23.2)	(14.4)	(6.6)＊	(23.5)	(62.5)	4.4＊
30～99人	100.0	0.8＊	75.5	(100.0)	(16.0)	(17.8)＊	(0.3)＊	(45.5)	(39.4)	23.6＊
5～29人	100.0	－	73.4	(100.0)	(－)	(－)	(－)	(48.0)＊	(52.0)＊	26.6＊
有 期 契 約 労 働 者	100.0	9.6	81.6	(100.0)	(28.8)	(24.8)	(4.8)	(31.9)	(35.1)	8.8
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	2.2	88.7	(100.0)	(38.6)	(26.7)	(10.1)＊	(24.5)	(39.9)	9.1＊
上記の回答を選択しなかった者	100.0	12.9	78.0	(100.0)	(24.0)	(21.8)	(2.8)	(37.0)	(35.1)	9.1
無 期 転 換 者	100.0	2.2	50.4	(100.0)	(15.7)	(9.7)	(11.6)	(54.7)	(22.5)	47.4
（無期転換ルールによる転換）	100.0	0.6＊	37.1	(100.0)	(8.3)	(20.5)	(4.8)＊	(38.0)	(38.3)	62.3＊
（会社独自の制度等による転換）	100.0	4.8＊	72.6	(100.0)	(22.0)	(0.6)＊	(17.5)＊	(68.9)	(9.1)	22.6＊

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：雇止めの理由説明の有無について、「景気要因などによる業務量の減少」、「経営状況の悪化」、「勤務成績」、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「理由があった」として集計している。

注：（ ）内は「理由があった」と回答した労働者を100とした割合である。

(4) 過去5年間ににおける有期労働契約時の解雇が行われた際の通算した契約期間

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇が行われた際の通算した契約期間は、「6か月超～1年以内」27.7%が最も高く、次いで「5年超～10年以内」17.7%、「3年超～5年以内」16.1%の割合が高い。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇が行われた際の通算した契約期間は、「1年超～3年以内」40.9%が最も高く、次いで「6か月以内」17.5%、「10年超」16.7%の割合が高い。（第51表）

第 5 1 表 過去5年間ににおける有期労働契約時の解雇が行われた際の通算した契約期間

（単位：％）

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間ににおける有期労働契約時の解雇が行われた際の通算した契約期間							
		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	わからない	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	9.3	26.2	6.7	15.3	17.3	1.3	10.8	13.1
企業規模									
1,000人以上	100.0	2.2	2.9	4.5	2.9*	39.8	1.6	22.6	23.6
300～999人	100.0	4.6*	41.8*	2.0	1.1*	17.3*	5.1*	—	28.2
100～299人	100.0	24.0*	8.3*	5.0*	49.5*	3.1*	—	10.1*	—
30～99人	100.0	4.5*	76.8*	15.9	—	—	—	—	2.8*
5～29人	100.0*	—	—	—	—	—	50.0*	50.0*	—
有期契約労働者	100.0	8.8	27.7	4.6	16.1	17.7	0.4*	11.3	13.5
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.7*	7.9*	6.3*	4.8*	32.2	1.1*	24.3*	22.7
上記の回答を選択しなかった者	100.0	12.9	37.9	2.8	21.9*	10.6	—	4.9*	9.0*
無期転換者	100.0	17.5	2.5	40.9	2.8*	11.3*	16.7	2.5*	5.8*
（無期転換ルールによる転換）	100.0	13.6	2.1*	42.5	3.2*	13.2*	19.4	2.9*	3.1*
（会社独自の制度等による転換）	100.0	41.7*	4.9*	31.0*	—	—	—	—	22.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(5) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めが行われた際の通算した契約期間

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めが行われた際の通算した契約期間は、「1年超～3年以内」が38.1%と最も高く、「3年超～5年以内」19.1%、「6か月以内」10.9%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めが行われた際の通算した契約期間は、「3年超～5年以内」が13.5%と最も高く、「1年超～3年以内」12.4%と続いている。（第52表）

第 5 2 表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めが行われた際の通算した契約期間

（単位：％）

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めが行われた際の通算した契約期間							
		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	わからない	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	10.6	9.8	36.5	18.8	5.4	7.1	3.1	8.8
企業規模									
1,000人以上	100.0	14.2	3.5	37.2	24.2	12.2	1.3	7.4	0.1
300～999人	100.0	0.1*	13.5	70.9	3.4	1.0	－	0.0*	11.0*
100～299人	100.0	9.0*	20.4	11.1	48.4	1.2*	5.5*	－	4.4*
30～99人	100.0	－	21.6	19.5	18.1	－	17.1*	－	23.6*
5～29人	100.0	35.2*	－	－	－	－	38.1*	－	26.6*
有期契約労働者	100.0	10.9	9.8	38.1	19.1	5.4	7.3	3.2	6.2
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	4.3*	15.6	43.4	8.7	1.5	16.7	9.8*	－
上記の回答を選択しなかった者	100.0	13.9	8.0	33.3	24.0	7.1	4.0*	0.9*	8.9
無期転換者	100.0	6.7	9.4	12.4	13.5	6.0	3.9	0.2*	48.0
（無期転換ルールによる転換）	100.0	1.0*	4.7*	10.1	7.1	7.6	6.3	－	63.2
（会社独自の制度等による転換）	100.0	16.1	17.2	16.1	24.2*	3.3*	－	0.4*	22.6*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(6) 過去5年間における有期労働契約時の解雇の時の手続きの状況

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇の伝達の方法は、「口頭で伝えられた」80.4%、「書面で伝えられた」7.2%となっている。

解雇される旨が伝達された時期は、「30日以上前」48.8%が最も高く、「当日」26.2%、「1～29日前」12.6%と続く。その他の手続き（複数回答）では、「上司又は人事担当者との個人面談」33.7%が最も高く、次いで「解雇や雇止めに関する労使協議」18.8%となった。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇の伝達の方法は、「口頭で伝えられた」66.5%、「書面で伝えられた」24.9%となっている。

解雇される旨が伝達された時期は、「1～29日前」49.4%が最も高く、次いで「30日以上前」30.5%と続く。その他の手続きでは、「退職金（又は慰労金）の支給」29.5%が最も高く、次いで「上司又は人事担当者との個別面談」24.0%となっている。（第53表）

第 5 3 表 過去5年間における有期労働契約時の解雇の時の手続きの状況

(単位：%)

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇の時の手続き													
		伝達の方法				伝達された時期				その他の手続き（複数回答）					
		書面で伝えられた	口頭で伝えられた	その他	無回答	30日以上前	1～29日前	当日	無回答	予告手当の支給	退職金（又は慰労金）の支給	解雇や雇止めに関する労使協議	上司又は人事担当者との個人面談	その他	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	8.2	79.6	0.2*	12.0	47.7	14.8	25.3	12.2	13.7	17.6	17.9	33.2	-	27.6
企業規模															
1,000人以上	100.0	7.3	69.1	-	23.6	47.5	4.8	23.7	24.0	29.6	11.1	2.4*	20.1	-	49.2
300～999人	100.0	30.5	47.1	1.1*	21.3*	68.7	6.6	3.3*	21.3*	18.6	16.8	3.6*	51.6	-	27.6
100～299人	100.0	3.6*	96.4	-	-	61.4	38.6	-	-	1.9*	34.1*	-	63.2	-	10.9
30～99人	100.0	-	97.2	-	2.8*	15.5	4.9*	76.8*	2.8*	-	6.9*	76.8*	1.5*	-	14.8
5～29人	100.0*	-	50.0*	-	50.0*	50.0*	-	-	50.0*	-	50.0*	-	50.0*	-	-
有期契約労働者	100.0	7.2	80.4	-	12.4	48.8	12.6	26.2	12.4	14.1	16.9	18.8	33.7	-	26.2
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	9.8	70.7	-	19.4	49.7	6.6*	24.3*	19.4	34.1	5.6	1.7*	10.4	-	56.5
上記の回答を選択しなかった者	100.0	4.9	86.1	-	9.0*	48.8	14.8	27.4*	9.0*	4.2*	22.7	26.6*	45.7	-	11.3
無期転換者	100.0	24.9	66.5	2.8*	5.8*	30.5	49.4	11.9*	8.2	6.7	29.5	3.7*	24.0	-	50.5
（無期転換ルールによる転換）	100.0	24.0	69.7	3.2*	3.1*	30.4	49.9	13.8*	5.9*	7.8	34.2	4.2*	15.4*	-	55.0
（会社独自の制度等による転換）	100.0	31.0*	46.6*	-	22.4*	31.0*	46.6*	-	22.4*	-	-	-	77.6	-	22.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(7) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの時の手続きの状況

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めの伝達方法は、「口頭で伝えられた」64.2%、「書面で伝えられた」21.9%となっている。

雇止めされる旨が伝達された時期は、「30日以上前」が80.9%と高い。その他の手続き（複数回答）では、「上司又は人事担当者との個人面談」50.6%が高くなっている。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めの伝達方法は、「口頭で伝えられた」40.7%、「書面で伝えられた」10.4%となっている。

雇止めされる旨が伝達された時期は、「30日以上前」が最も高く、39.0%であった。その他の手続きでは、「上司又は人事担当者との個人面談」が26.3%と最も高くなっている。（第54表）

第 5 4 表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの時の手続きの状況

(単位：%)

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めの時の手続き													
		伝達の方法				伝達された時期				その他の手続き（複数回答）					
		書面で伝えられた	口頭で伝えられた	その他	無回答	30日以上前	1～29日前	当日	無回答	予告手当の支給	退職金（又は慰労金）の支給	解雇や雇止めに関する労使協議	上司又は人事担当者との個人面談	その他	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	21.2	62.7	6.3	9.9	78.3	10.3	2.5	8.9	10.6	7.6	2.5	49.1	9.0	31.8
企 業 規 模															
1，000人以上	100.0	30.1	66.5	3.4	-	78.4	15.5	6.1	-	4.7	7.4	2.0	46.7	13.0	29.9
300～999人	100.0	11.1	77.7	0.2*	11.0*	81.2	7.8	-	11.0*	30.5	8.6	5.9	45.8	3.4	40.3
100～299人	100.0	7.0	48.7	39.8*	4.4*	91.6	2.7*	-	5.8*	-	2.6*	2.2*	92.9	-	7.1
30～99人	100.0	13.2	53.6	-	33.2*	61.9	14.4	-	23.6*	9.6*	17.9*	-	29.0	0.3*	43.2
5～29人	100.0	35.2*	38.1*	-	26.6*	73.4	-	-	26.6*	-	-	-	38.1*	26.6*	35.2*
有 期 契 約 労 働 者	100.0	21.9	64.2	6.6	7.4	80.9	10.1	2.7	6.4	11.1	7.7	2.3	50.6	9.4	29.7
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	31.0	69.0	-	-	74.6	15.7	9.0*	0.6*	-	8.7	6.0	62.7	19.6	11.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	19.4	60.7	9.4	10.5	84.2	6.7	0.3*	8.8	13.1	7.7	1.0*	48.3	5.8	36.4
無 期 転 換 者	100.0	10.4	40.7	1.8	47.1*	39.0	13.9	-	47.1*	2.6	5.3	6.1	26.3	3.2	63.3
（無期転換ルールによる転換）	100.0	7.1	28.3	2.9	61.8*	25.6	12.7	-	61.8*	1.1*	0.7*	0.9*	13.9	3.8	80.0
（会社独自の制度等による転換）	100.0	15.9	61.5	-	22.6*	61.4	16.0	-	22.6*	4.9	12.7	14.7	46.8	2.2*	35.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(8) 過去5年間における有期労働契約時の解雇をめぐるトラブルの発生有無及び原因

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇をめぐって「トラブルになったことがある」は50.0%となっている。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因（複数回答）は、「理由が納得できなかった」61.0%が最も高く、「予告がなかった、又は遅かった」19.7%、「人選が納得できなかった」19.2%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇をめぐって「トラブルになったことがある」は40.1%であった。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因は、「契約の継続（又は更新）を希望していた」73.4%が最も高く、「理由が納得できなかった」22.6%、「予告がなかった、又は遅かった」20.5%となっている。（第55表）

第 55 表 過去5年間における有期労働契約時の解雇をめぐる
トラブル発生の有無及び原因

（単位：％）

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇をめぐるトラブル発生の有無								
		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）						無回答
				契約の継続（又は更新）を希望していた	理由が納得できなかった	人選が納得できなかった	予告がなかった、又は遅かった	その他		
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	38.5	49.4	(100.0)	(17.0)	(59.2)	(18.3)	(19.7)	(15.2)	12.0
企業規模										
1，000人以上	100.0	44.3	32.1	(100.0)	(20.6)	(81.9)	(2.0)*	(80.9)	(5.9)*	23.6
300～999人	100.0	10.4	68.3	(100.0)	(23.6)	(13.4)	(67.8)	(1.9)*	(－)	21.3*
100～299人	100.0	66.0	34.0	(100.0)	(24.1)*	(18.9)*	(18.9)*	(5.2)*	(70.7)*	－
30～99人	100.0	12.6*	84.6	(100.0)	(7.4)*	(92.6)*	(－)	(－)	(－)	2.8*
5～29人	100.0*	50.0*	50.0*	(100.0)*	(－)	(－)	(100.0)*	(－)	(100.0)*	－
有期契約労働者	100.0	37.6	50.0	(100.0)	(14.3)	(61.0)	(19.2)	(19.7)	(15.9)	12.4
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	39.9	40.7	(100.0)	(28.1)	(95.8)	(21.9)	(61.4)*	(－)	19.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	36.8	54.1	(100.0)	(9.4)	(49.1)*	(18.5)*	(4.4)	(20.3)*	9.0*
無期転換者	100.0	54.2	40.1	(100.0)	(73.4)	(22.6)	(－)	(20.5)	(1.3)*	5.8*
（無期転換ルールによる転換）	100.0	57.9	39.0	(100.0)	(87.4)	(9.8)*	(－)	(22.4)	(1.6)*	3.1*
（会社独自の制度等による転換）	100.0	31.0*	46.6*	(100.0)*	(－)	(89.4)*	(－)	(10.6)*	(－)	22.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：解雇をめぐったトラブルについて、「契約の継続（又は更新）を希望していた」、「理由が納得できなかった」、「人選が納得できなかった」、「予告がなかった、又は遅かった」、「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」と回答した労働者を100とした割合である。

(9) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めをめぐるトラブル発生の有無及び原因

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めをめぐって「トラブルになったことがある」は32.8%となっている。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因（複数回答）は、「契約の継続（又は更新）を希望していた」82.5%が最も高く、「理由が納得できなかった」42.2%、「予告がなかった、又は遅かった」36.2%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めをめぐって「トラブルになったことがある」は20.9%であった。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因は、「契約の継続（又は更新）を希望していた」92.6%と高く、次いで「理由が納得できなかった」26.9%となっている。（第56表）

第 5 6 表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めをめぐる
トラブル発生の有無及び原因

（単位：％）

	過去5年間に雇止め の経験がある 有期契約労働者計、又は、 無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めをめぐるトラブル発生の有無								
		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）					無回答
					契約の継続 （又は更新）を希望 していた	理由が納得 できなかった	人選が納得 できなかった	予告がな かった、又は遅かった	その他	
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	54.5	32.1	(100.0)	(83.0)	(41.6)	(5.5)	(35.2)	(2.2)	13.5
企 業 規 模										
1 ， 0 0 0 人 以 上	100.0	45.8	47.4	(100.0)	(77.6)	(51.6)	(3.8)	(48.2)	(3.0)	6.8
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	47.5	39.6	(100.0)	(97.1)	(27.6)	(10.0)	(15.8)	(0.6)*	12.9
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	73.8	17.0	(100.0)	(77.4)	(25.3)*	(2.6)*	(-)	(-)	9.2
3 0 ～ 9 9 人	100.0	70.8	5.6	(100.0)	(48.5)	(1.5)*	(-)	(43.2)*	(8.3)*	23.6 *
5 ～ 2 9 人	100.0	64.8 *	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	35.2 *
有 期 契 約 労 働 者	100.0	56.6	32.8	(100.0)	(82.5)	(42.2)	(5.0)	(36.2)	(2.2)	10.6
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	57.2	31.1	(100.0)	(86.4)	(15.5)	(2.9)*	(25.9)	(1.3)*	11.7
上記の回答を選択しなかった者	100.0	54.4	34.9	(100.0)	(81.2)	(51.4)	(5.8)	(39.7)	(2.5)	10.7
無 期 転 換 者	100.0	23.0	20.9	(100.0)	(92.6)	(26.9)	(17.5)*	(11.2)	(2.9)*	56.1
（無期転換ルールによる転換）	100.0	21.5	16.7	(100.0)	(96.9)	(52.5)	(35.0)*	(10.6)*	(5.8)*	61.8 *
（会社独自の制度等による転換）	100.0	25.5	27.9	(100.0)	(88.2)	(1.6)*	(-)	(11.8)*	(-)	46.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：雇止めをめぐったトラブルについて、「契約の継続（又は更新）を希望していた」、「理由が納得できなかった」、「人選が納得できなかった」、「予告がなかった、又は遅かった」、「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」と回答した労働者を100とした割合である。

(10) 過去5年間における有期労働契約時の雇止め時の契約更新の希望の有無

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止め時、契約更新の希望が「あった」は46.7%、「なかった」は37.5%となっている。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止め時、契約更新の希望が「あった」は38.1%、「なかった」は49.1%であった。(第57表)

第 5 7 表 過去5年間における有期労働契約時の雇止め時の契約更新の希望の有無

(単位：%)

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約の雇止め時の契約更新の希望の有無		
		あった	なかった	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	46.2	38.2	15.6
企 業 規 模				
1,000人以上	100.0	62.2	26.9	11.0
300～999人	100.0	44.6	52.3	3.2
100～299人	100.0	17.2	53.4	29.4
30～99人	100.0	6.4	35.5	58.0
5～29人	100.0	64.8 *	35.2 *	-
有 期 契 約 労 働 者	100.0	46.7	37.5	15.8
有期契約労働者となることを選んだ理由				
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	43.7	25.9	30.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	50.0	40.8	9.2
無 期 転 換 者	100.0	38.1	49.1	12.8
(無期転換ルールによる転換)	100.0	20.3	71.3	8.4
(会社独自の制度等による転換)	100.0	67.7	12.2	20.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

参考資料 2 - 1
令和 2 年有期労働契約に関する実態調査票（事業所）

統計法に基づく一般統計調査

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省

秘

政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

有期労働契約に関する実態調査票

所在地

事業所名

都道府県番号 事業所一連番号

産業分類番号

法人番号

ご記入担当者様 記載欄

所属課名

電話番号

氏名

宛名の所在地、貴事業所名等に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

※法人番号欄が未記入の場合、国税庁から指定された13桁の法人番号を記入して下さい。

- 調査にあたって
- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
 - この調査は問1以外は**事業所を単位**として行います。本社・支社・工場及び営業所ごとに別の事業所となりますので、問2以下の項目についての回答は、**貴事業所の分について記入してください。**
 - 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**について記入してください。
 - 特にことわりのないかぎり、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。**
 - 用語の説明を「（注○）」として記載していますので、ご参照ください。

I 基礎情報

問1 貴事業所を含む**会社全体**の**常用労働者**（注1）は何人ですか。

5～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
1	2	3	4	5

（注1）「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者をいいます。
なお、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、上記に該当すれば、常用労働者です。

ここから先は、会社全体についてではなく、**貴事業所**についてお答えください。

問2 貴事業所で直接雇用及び他社から受け入れている労働者はどのくらいいますか。常用労働者に限らず全ての労働者についてお答えください。
また、「直接雇用」している労働者について、以下の区分ごとに内訳人数を記入してください。
なお、貴事業所が派遣会社の場合は、他社に派遣している有期契約の派遣社員は「有期契約労働者」としてカウントしてください。

直接雇用 (注2)	他社からの受入れ	
	派遣労働者	請負労働者など

（注2） 貴事業所が派遣会社の場合は、雇用している派遣労働者は「直接雇用」としてください。

常用労働者	正社員 (注3)	正社員以外		常用労働者以外 (注5)
		正社員以外で労働契約期間の定めのない労働者 (無期パートや他社からの出向者などを含む)	有期契約労働者 (注4)	

- （注3）「正社員」とは、貴事業所において正社員・正職員として働いている者を指し、育児・介護休業中の正社員もここに該当します。（注11を参照）
- （注4）「有期契約労働者」とは、貴事業所が直接雇用している常用労働者であって、例えば3か月や1年など、貴事業所との労働契約期間に定めのある者を指します（「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問いません。）。
- （注5）日々雇われている者又は1か月未満の期間を定めて雇用されている者などがここに該当します。

本調査は、**有期契約労働者についてお聞きするもの**です。

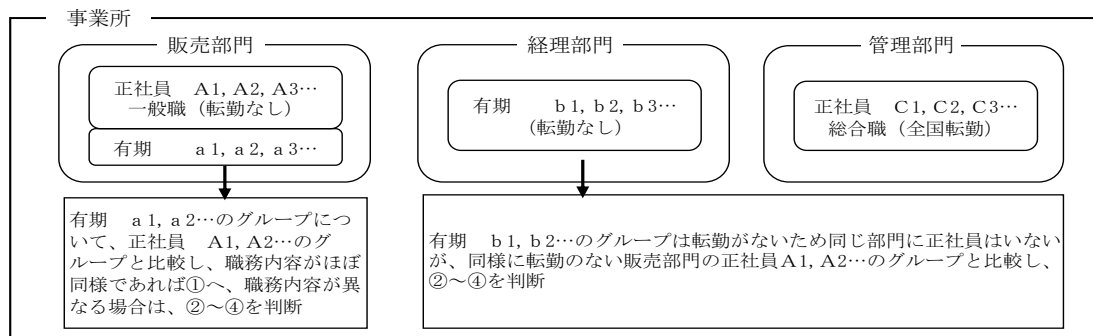
問2の有期契約労働者（網掛け部分）が、

- ・ **これまでに1人以上いた事業所は、問3へお進みください。**
- ・ **これまでいたことがない事業所については、これで調査終了です。**ご協力ありがとうございました。

問3 貴事業所において、現在、**有期契約労働者（問2における網掛け部分の労働者）**はどのくらいいますか。
該当する人数及び男女別の内訳の概数を以下①～⑤の職務タイプ（注6）ごとに記入してください。
なお、有期契約労働者個人ごとに職務を比較するのではなく、人事管理上のグループの区分があれば、そのグループごとの職務について正社員との大まかな比較でお答えください。

		正社員と職務が同様					正社員と異なる職務内容										⑤事業所に正社員がない場合										
							①正社員同様職務型					②高度技能活用型										③別職務・同水準型					④軽易職務型
		【正社員と同様の職務に従事】					【正社員よりも高度な内容の職務に従事】					【正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事】 (注7)					【正社員よりも軽易な職務に従事】(注8)										
全体	約					人	約					人	約				人	約				人	約				人
男	約					人	約					人	約				人	約				人	約				人
女	約					人	約					人	約				人	約				人	約				人

（注6） 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して職務タイプを分類してください（次の図を参考にしてください）。
貴事業所が派遣会社である場合、貴事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務については、貴事業所の正社員の職務と比較してください。



（注7）例えば、正社員が管理業務で有期契約労働者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当します。

（注8）例えば、正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当します。

問4 平成30年度（平成30年4月1日から平成31年3月31日まで）及び平成31年度（平成31年4月1日から令和2年3月31日）の間に、**労働契約法における無期転換ルール**（注9）による**無期転換を申込み権利が生じた人**はどのくらいいますか。その権利の行使の有無別に、該当する人数をお答えください。また、そのうち無期転換を申込み権利を行使しなかった人については、現在の就業状況別に該当する人数を記入し、また、現在既に退職している人については、退職した理由ごとに該当する人数をお答えください。

		平成30年度				平成31年度			
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					人				人
無期転換を申込み権利を行使した人					人				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				人				人
	既に退職している人	本人の都合により退職した人							人
		雇止め（注10）又は契約期間中に解雇を行った人							人
		その他の理由で退職した人							人

（注9） 「労働契約法における無期転換ルール」とは、同じ使用者（企業）との間で、平成25年4月1日以降に開始された有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者が申込みにより、有期労働契約が終了する日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換（移行）できるルールをいいます。

（注10）「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いいます。

問5 平成30年度及び平成31年度の間に実際に**有期労働契約から無期転換した人**はどのくらいいますか。
労働契約法における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とそれ以外の方法（事業所独自の制度など）で無期転換した人に分けてお答えください。

	平成30年度				平成31年度			
労働契約法における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				人				人
上記以外の方法で無期転換した人				人				人

問6 労働契約法における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について、無期転換後の社員区分（注11）別に問3の職務タイプごとの人数をお答えください。無期転換社員に転換した人については、無期転換後の業務量や賃金等の労働条件が、無期転換する前と比較してどのように変わったかについて、以下A～Dの区分に該当する人数を記入してください。

（有期契約労働者であったときの職務タイプ）

				業務 量	賃金等の 労働条件	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 がない場合			
（無期 転換 後の 状況）	正社員				約		人	約		人	約		人
	限定正社員				約		人	約		人	約		人
	無期 転換 社員	区分 A	変化 なし	改善した	約		人	約		人	約		人
		区分 B	増加 した	改善した	約		人	約		人	約		人
		区分 C	変化 なし	変化 なし	約		人	約		人	約		人
		区分 D	増加 した	変化 なし	約		人	約		人	約		人

（注11）社員区分については、無期転換後の職務・勤務時間・勤務地等に応じて、以下に分類してください。
「正社員」：職務・勤務時間・勤務地等の限定がない正社員に転換した場合、ここに該当します。
「限定正社員」：職務・勤務時間・勤務地等の限定がある正社員に転換した場合、ここに該当します。
「無期転換社員」：無期転換前の有期労働契約と同一の労働条件のまま、契約期間のみが無期となった場合など、正社員又は限定正社員以外に転換した場合、ここに該当します。

問7 過去2年間に雇止めを行ったことはありますか。雇止めを行ったことがある場合、その理由は何ですか。
該当するもの全てに○を付けてください。

雇止めを行った理由	業務量の減少のため	1
	経営状況の悪化のため	2
	労働者の勤務態度の不良のため	3
	労働者の傷病などによる勤続不能のため	4
	業務内容に照らした労働者の能力不足のため	5
	プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	6
	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	7
	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	8
	その他	9
雇止めを行ったことがない		10

問8 問3の職務タイプ（①～⑤）のうち、**人事管理上最も重要と考えている職務タイプ**（最も人数が多い、基幹的労働力となっているなど）はどれですか

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事業所に正社員がない場合
1	2	3	4	5

問9 **問8で選択した職務タイプについて**、期間を定めて雇用する主な理由は何ですか。
該当する番号を**最大3つまで**に○を付けてください。

業務量の中長期的な変動に対応するため	1
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	2
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	3
正社員としての適性があるかどうかを見極めるため	4
経験等を有する高齢者の活用のため	5
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	6
人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため	7
正社員の確保が困難であるため	8
基幹的労働力として活用するため	9
（貴事業所が派遣会社でない場合）派遣労働者よりもメリットがあるため	10
正社員とは異なる人事体系の者を活用するため	11
その他	12

問10（１） 有期契約労働者を雇用できなくなると、事業運営上どのような影響が生じますか。
該当する番号を**最大２つまで**に○を付けて下さい。

がが有	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	1
成い期	将来業務量が急激に減少したときに対応できないから	2
りな契	本人の労働能力が低下したときなどに雇止めをする必要があるから	3
立い約	人件費コストが増大するから	4
たと勞	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	5
な事働	その他	6
い業者	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	7
	有期契約労働者がいなくてもあまり影響はない	8

（２）（（１）で7、8と答えた場合）その理由は何ですか。
該当する番号を**最大２つまで**に○を付けてください。

正社員だけで対応できるから	1
派遣労働者、業務請負を活用するから	2
海外に事業所を移転するから	3
その他	4

Ⅱ 有期契約労働者の就業状況

問11 有期契約労働者について、一人当たり平均してどのくらいの期間、継続して雇用したいと考えていますか。問3の職務タイプごとにお答えください。

	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
6か月以内	1	1	1	1	1
6か月超～1年以内	2	2	2	2	2
1年超～3年以内	3	3	3	3	3
3年超～5年以内	4	4	4	4	4
5年超～10年以内	5	5	5	5	5
10年超	6	6	6	6	6
できる限り長く	7	7	7	7	7

問12～問20は、問8で選択した職務タイプについてお答えください。

問12 問8で選択した職務タイプについて、一回当たりの契約期間はどのくらいですか。なお、2つ以上の契約期間がある場合は、最も人数が多い契約期間をお答えください。

1か月以内	1
1か月超～2か月以内	2
2か月超～3か月以内	3
3か月超～6か月以内	4
6か月超～1年以内	5
1年超～2年以内	6
2年超～3年以内	7
3年超	8

問13 問8で選択した職務タイプについて、勤続年数の上限を設けていますか。
設けている場合、その年数はどのくらいですか。

設 け て い る	6か月以内	1
	6か月超～1年以内	2
	1年超～3年以内	3
	3年超～5年以内	4
	5年超～10年以内	5
	10年超	6
設けていない		7

問14 問8で選択した職務タイプについて、契約更新回数の上限を設けていますか。
設けている場合、その回数は何回ですか。

設 け て い る	1回	1
	2回	2
	3～5回	3
	6～10回	4
	11回以上	5
設けていない		6

問15 問8で選択した職務タイプについて、実際の契約更新回数はどのくらいですか。なお、実際の契約更新回数が様々である場合は、最も人数が多い契約更新回数をお答えください。

0回（更新しない）	1
1回	2
2回	3
3～5回	4
6～10回	5
11回以上	6

問16 問8で選択した職務タイプについて、実際の勤続年数（契約期間 × 更新回数）はどのくらいですか。なお、実際の勤続年数が様々である場合は、最も人数が多い勤続年数をお答えください。

6か月以内	1
6か月超～1年以内	2
1年超～3年以内	3
3年超～5年以内	4
5年超～10年以内	5
10年超	6

問17 問8で選択した職務タイプについて、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（いわゆる「クーリング期間」をおく）ことを行っていますか。行っている場合、平均的な「クーリング期間」はどのくらいですか。

問 「 ク ー リ ン グ 期 間 」 を 置 い て い る	2か月以内	1
	2か月超～4か月以内	2
	4か月超～6か月以内	3
	6か月超～9か月以内	4
	9か月超～1年以内	5
	1年超	6
	「クーリング期間」を置いていない	7

問18 問8で選択した職務タイプについて、契約締結時に契約期間、更新の有無、更新の判断基準の明示をしていますか。明示している場合、その方法はどれですか。**該当するもの全て**に○を付けてください。

		契約期間	更新の有無	更新の判断基準
明 い 示 る し て	口頭による明示	1	1	1
	書面の交付	2	2	2
	電子メール等により明示	3	3	3
	その他	4	4	4
明示していない		5	5	5

問19 問8で選択した職務タイプについて、契約更新の形態はどのようになっていますか。

自動的に更新している	1
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	2
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	3
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	4
その他	5

問20 問8で選択した職務タイプへの、就業規則の適用はどのようになっていますか。

正社員と同じ就業規則が適用されている	1
正社員とは別の就業規則が適用されている	2
その他（就業規則が存在しない等）	3

ここからは、有期契約労働者については、問8で選択した職務タイプに限らず、貴事業所で雇用する有期契約労働者全体についてお答えください。
貴事業所で雇用していない職務タイプについては、空欄で結構です。

問21 貴事業所には、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労働者又は満60歳以上の労働者（注12）はいますか。契約期間の区分ごとにお答えください。なお、複数の該当者がいる場合、最も長い契約期間を記入してください。
また、満60歳以上の労働者については、定年を超えて引き続き雇用されている方とそれ以外の方に分けてお答えください。

（注12）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3年としています。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年としています。

		高度で専門的な知識を有する労働者	左記以外の満60歳以上の労働者	
			定年を超えて引き続き雇用されている者	左記以外の者
上す高 のる度 労働 者者 門 が又的 いはな る6知 0識 歳を 以有	3年1か月～3年6か月	1	1	1
	3年7か月～3年11か月	2	2	2
	4年	3	3	3
	4年1か月～4年6か月	4	4	4
	4年7か月～4年11か月	5	5	5
	5年	6	6	6
	その他	7	7	7
高度で専門的な知識を有する労働者又は60歳以上の労働者はいない		8	8	8

問22 過去3年間に、有期契約労働者（3年超の契約期間の者だけでなく全ての有期契約労働者が対象です。）が、契約期間の途中（注13）で退職を申し出たことはありますか。複数の該当者がいる場合、最も該当者が多い事例について記入してください。

（注13）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をお答えください。

と退契 が職約 あを期 る申間 しの出 途た中 こで	契約期間の始期から1か月以内	1
	契約期間の始期から1か月超～6か月以内	2
	契約期間の始期から6か月超～1年以内	3
	契約期間の始期から1年超～2年以内	4
	契約期間の始期から2年超～3年以内	5
	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ります。）	6
契約期間の途中で退職を申し出たことはない		7

問23 残業することがあります。残業することがある場合、平均残業時間はどのくらいですか。正社員と、問3の職務タイプごとに有期契約労働者と無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）についてお答えください。

		正社員	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	
			有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
残業するかどうか	週10時間以内	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	週10時間超30時間以内	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	週30時間超	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
残業することはない		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

問24 異動・転勤することがありますか。異動・転勤することがある場合、その範囲はどのようになっていますか。正社員と、問3の職務タイプごとに有期契約労働者と無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）についてお答えください。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お答えください。

		正社員	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	
			有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
異動・転勤することがある	全国転勤など、転勤先の制限がない	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	ブロック内など、地域の制限がある	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
異動・転勤することはない		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

問25 昇進することがありますか。昇進することがある場合、その範囲（制度又は慣行により可能性がある範囲）はどのようになっていますか。正社員と、問3の職務タイプごとに有期契約労働者と無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）についてお答えください。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お答えください。

		正社員	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	
			有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
昇進することがある	部長以上などハイレベルの管理職層まで	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	課長など中間レベルの管理職層まで	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	係長・主任など一般従業員に近い管理職層まで	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
昇進することはない		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

問26 1時間当たりの基本給の平均的な水準は、正社員と比較してどのくらいですか。問3の職務タイプごとに有期契約労働者と無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）についてお答えください。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してください。

	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	
	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
比較対象となる正社員の水準を上回る	1	1	1	1	1	1	1	1
同額程度	2	2	2	2	2	2	2	2
8割以上10割未満	3	3	3	3	3	3	3	3
6割以上8割未満	4	4	4	4	4	4	4	4
4割以上6割未満	5	5	5	5	5	5	5	5
4割未満	6	6	6	6	6	6	6	6

問27 退職金、賞与、諸手当はどのようになっていますか。正社員と、問3の職務タイプごとに
 有期契約労働者と無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）について
貴事業所にあるもの全てに○を付けてください。

	正社員	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事業所に正社員がない場合	
		有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
退職金	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
賞与	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
通勤手当	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
精勤手当	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
役職手当	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
家族手当	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
住宅手当	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
その他の手当	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

問28 問27で、職務タイプ①～④について退職金があると答えた事業所にお尋ねします。退職金の平均的な額は、正社員と比較してどのくらいですか。問3の職務タイプごとに有期契約労働者及び無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）についてお答えください。
 比較対象の正社員は、人事管理方針や職務の内容（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してください。

	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	
	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
比較対象となる正社員の水準を上回る	1	1	1	1	1	1	1	1
同額程度	2	2	2	2	2	2	2	2
8割以上10割未満	3	3	3	3	3	3	3	3
6割以上8割未満	4	4	4	4	4	4	4	4
4割以上6割未満	5	5	5	5	5	5	5	5
2割以上4割未満	6	6	6	6	6	6	6	6
2割未満	7	7	7	7	7	7	7	7

問29 貴事業所において与えている教育訓練機会は、正社員と比較してどのようになっていますか。問3の職務タイプごとに有期契約労働者と無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）についてお答えください。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お答えください。

	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	
	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
正社員よりも教育訓練機会は充実している	1	1	1	1	1	1	1	1
全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機회가与えられている	2	2	2	2	2	2	2	2
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	3	3	3	3	3	3	3	3
全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない	4	4	4	4	4	4	4	4
教育訓練機会はほとんどない	5	5	5	5	5	5	5	5
その他	6	6	6	6	6	6	6	6

問30 福利厚生についてはどのようになっていますか。正社員と問3の職務タイプごとに有期契約労働者と無期転換した人（職務タイプは有期労働契約であったときのもの）について、
該当するもの全てに○を付けてください。

	正社員	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事業所に正社員がない場合	
		有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人	有期契約労働者	無期転換した人
法定外健康診断（人間ドックなど）	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
慶弔見舞金	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
保養施設の利用	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
託児施設の利用	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
食堂・休憩室・更衣室の利用	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
社内行事への参加	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
財形貯蓄・企業年金	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
社宅・寮の利用	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
福利厚生はない	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

問31（１） 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はありますか。転換後の社員区分別に、問３の職務タイプごとにお答えください。

		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
正社員転換 制度がある	正社員に転換	1	1	1	1
	限定正社員に転換	2	2	2	2
正社員転換制度はない（無期転換社員に転換）		3	3	3	3

（２） 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の、各社員区分への転換実績はどのようになっていますか。各社員区分への転換について、問３の職務タイプごとにお答えください。

		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
正社員に 転換	全員が転換	1	1	1	1
	5割以上10割未満	2	2	2	2
	2割以上5割未満	3	3	3	3
	2割未満	4	4	4	4
	転換実績はない	5	5	5	5
限定 正社員 に 転換	全員が転換	1	1	1	1
	5割以上10割未満	2	2	2	2
	2割以上5割未満	3	3	3	3
	2割未満	4	4	4	4
	転換実績はない	5	5	5	5
無期 転換 社員 に 転換	全員が転換	1	1	1	1
	5割以上10割未満	2	2	2	2
	2割以上5割未満	3	3	3	3
	2割未満	4	4	4	4
	転換実績はない	5	5	5	5

問32 労働契約法の無期転換ルールや事業所独自の制度によって有期契約労働者の正社員転換を実施する上で支障となっていることはありますか。該当するもの全てに○を付けてください。

正社員に転換するには能力が不足している	1
正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる	2
正社員としてのポストが少ない	3
応募が少ない	4
転換を受け入れる環境・意識が整っていない	5
有期契約労働者が正社員となることを希望しない	6
その他	7
特に支障はない	8

問33 有期契約労働者の労働契約の更新に当たって、何らかの要件を設けていますか。問３の職務タイプごとに、該当するもの全てに○を付けてください。

		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
要件が ある	本人が希望し、上長等に 申込みを行うこと	1	1	1	1	1
	筆記試験や適性検査、面接 試験等に合格すること	2	2	2	2	2
	人事評価が一定以上 であること	3	3	3	3	3
	一定の年齢以下であること	4	4	4	4	4
	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	5	5	5	5	5
	その他	6	6	6	6	6
要件がない （自動的に更新している）		7	7	7	7	7

問34 雇止めに対する考え方はどれですか。

期間が満了したら当然雇止めを行う	1
雇止めをするつもりはない	2
雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う	3
業務量の変動に応じて雇止めは行う	4
雇止めのルールはなく、個別に判断する	5
その他	6

問35 雇止めを行った場合、どのような手続きをとりましたか。該当するもの全てに○を付けてください。
また、契約を更新しない旨を書面または口頭で伝えた（1又は2の手続きをした）場合、いつ伝えたかについてもお答えください。

契約を更新しない旨を書面で伝えた	1	→	契約満了日の30日以上前	1
契約を更新しない旨を口頭で伝えた	2		契約満了日の1～29日前	2
予告手当の支給	3		契約満了日の当日	3
労使協議	4			
雇止めする労働者との個別面談	5			
特に何もしていない	6			

問36 有期契約労働者の契約期間中の解雇・雇止め時に、退職金（又は慰労金）を支給しますか（懲戒処分の場合を除きます。）。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お答えください。

解雇時も雇止め時も支給している	1
解雇時は支給するが、雇止め時は支給していない	2
雇止め時は支給するが、解雇時は支給していない	3
いずれの場合も支給していない	4

問37 雇止めをめぐって平成30年4月1日から現在までの間にトラブルはありましたか。
トラブルになったことがある場合、その原因はどのようなものと考えられますか。
該当するもの全てに○を付けてください。

トラブルになった ことが ある	雇止めを伝えたのが急だったため	1
	雇止めの人選について納得してもらえなかったため	2
	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	3
	契約期間の定めの有無についての認識の違い	4
	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	5
	無期転換を逃れるための雇止めだと思われたため	6
	雇止めの理由（上記以外）について納得してもらえなかったため	7
	契約期間の長さについての認識の違い	8
	更新への期待についての認識の違い	9
	その他	10
トラブルになったことはない		11

問38 今後、有期契約労働者をどのように活用する方針ですか。

一層積極的に活用していきたい	1
現状を維持する	2
今後は活用を縮小していく方向で検討している	3
特に決めていない	4

質問は以上です。ご協力大変ありがとうございました。

参考資料 2 - 2 令和3年有期労働契約に関する実態調査票（個人）



政府統計
統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項は、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和3年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）

都道府県番号	事業所一連番号	個人番号
1	2	3

- （記入上の注意）
- （注）又は8～11頁の記入要領を参照して記入してください。
 - 特に断りのない限り、**令和3年1月1日**現在の状況を記入してください。
 - 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
 - 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
また、回答欄が **1 2 3 4** のように網掛けと白マスの組合せになっている場合は、白マスを選ばない場合のみ複数回答が可能です。
 - 令和3年2月16日（火）**までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。

この調査は、「令和2年有期労働契約に関する実態調査」に回答した事業所で、「**有期契約労働者として働いている方**」及び「**有期労働契約から無期労働契約に転換して働いている方**」を対象に回答をお願いしています。（2頁の注2・3を参照）
事業所から誤って本調査票の配布を受けた場合には、恐れ入りますが、配布元の事業所への返却をお願いします。

問1 あなた自身についてお答えください。

（1）あなたの性別をお答えください。（1つ）（2）あなたの現在の年齢をお答えください。（1つ）

男 性	女 性	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
1	2	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

（3）あなたが最後に卒業した学校（在学中の方は在学している学校）についてお答えください。（1つ）
（中途退学の場合は、その前の学歴を最終学歴としてお答えください。）

	中 学	高 校	専修学校 （専門課程）（注1）	高専・短大	大 学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校（在学中の場合）	07	08	09	10	11	12

注1 「専修学校（専門課程）」とは、専修学校で専門課程（高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校）を修了した人であり、専修学校（高等課程・一般課程）修了者はここには含めません。
専修学校（高等課程）を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでの学歴には専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除きます。

（4）あなたの会社の業種をお答えください。8頁の「事業の種類」を参照し、該当するものをお答えください。（1つ）

鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
01	02	03	04	05	06	07	08
不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）
09	10	11	12	13	14	15	16

（5）あなたの就業形態についてお答えください。9頁の「就業形態」を参照し、該当するものをお答えください。（1つ）

正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	派遣労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

(6) あなたと会社の労働契約における契約期間の定めについてお答えください。(1つ)

契約期間の定めがある (有期契約労働者) (注2)	契約期間の定めがある働き方から 定めがない働き方に転換した (無期契約労働者) (注3)	契約期間の定めについては わからない
1	2	3

9

(※)「1」又は「2」に該当しない方は、1頁の(記入上の注意)の下欄の二重囲み部分をご参照ください。

注2 「有期契約労働者」とは、事業所から直接雇用されている常用労働者であって、例えば3か月や1年など、事業所との労働契約期間に定めのある者を指します。(「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問いません。)

注3 「無期契約労働者」とは、事業所から直接雇用されている常用労働者であって、事業所との労働契約で契約期間の定めがない者を指します。(「正社員」、「パート」、「契約社員」等の名称を問いません。)

(7) あなたの職種についてお答えください。(1つ)

10頁の「職種分類表」を参照し、該当するものをお答えください。

いくつもの職種を兼務している場合は、「①報酬の最も多い職種」か、「②(①により難しい場合は)就業時間の最も長い職種」を以下から1つ選んでください。また、以下に完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを選んでください。

管理的な 仕事	専門的・ 技術的な 仕事	事務的な 仕事	販売の 仕事	サービスの 仕事	保安の 仕事	生産工程 の仕事	輸送・ 機械運転 の仕事	建設・採 掘の仕事	運搬・清 掃・包装 等の仕事	その他の 仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

10

具体的に:

問2(1) あなたの現在の会社での年間収入と世帯全体の年間収入についてお答えください。税込みの金額でお答えください。

(それぞれ1つ)

	50万円以下	50万円超～ 100万円以下	100万円超～ 200万円以下	200万円超～ 300万円以下	300万円超～ 500万円以下	500万円超～ 1000万円以下	1000万円超	わからない
現在の会社 での年間収入	1	2	3	4	5	6	7	8
世帯全体の 年間収入	1	2	3	4	5	6	7	8

11

12

(2) あなたからみた世帯主の続柄は何ですか。(1つ)

世帯主 (本人)	世帯主の 配偶者	子	子の 配偶者	孫	父母	祖父母	兄弟姉妹	他の親族	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13

(3) 扶養家族は何人いますか。(1つ)

1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人以上
1	2	3	4	5	6	7

14

問3 あなたの労働契約の締結時に、以下の①～⑦の事項が明示されたかお答えください。(それぞれ1つ)

	書面(電子によるもの を含む)で明示された (注4)	口頭で明示された	明示されていない
①労働契約の内容(②～⑦を除く)	1	2	3
②契約期間	1	2	3
③契約期間の定めがある理由	1	2	3
④更新の有無	1	2	3
⑤更新の上限回数(又は期間)の有無	1	2	3
⑥更新の上限回数(又は期間)を設定する理由	1	2	3
⑦更新の判断基準	1	2	3

15

16

17

18

19

20

21

(※)問1(6)で「2」と回答した方(無期労働契約に転換した方)は、②～⑦は有期労働契約の締結時のことをお答えください。

注4 「電子による労働契約の明示の方法」については、例えば以下①～③の方法を指します。

①FAX ②Eメールや、Yahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス ③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

問4から問13は、問1(6)で「1」と回答した方(有期契約労働者の方)にお尋ねします。

問4 あなたが有期契約労働者となることを選んだ理由についてお答えください。(最大3つ)

契約期間が自分の希望にあっていたから	1
勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから	2
仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから	3
賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから	4
正社員に比べ、長く同じ会社に勤める必要がないから	5
正社員に比べ、勤務時間、仕事の内容が自分の希望にあっていたから	6
派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	7
正社員としての働き口がなかったから	8
その他()	9

22

問5 あなたの1回あたりの契約期間についてお答えください。(1つ)

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
1	2	3	4	5	6	7	8

23

問6 あなたの現在の契約の更新回数についてお答えください。(1つ)

更新したことはない	1
更新したことがある	2

24

() 回

問7 あなたの現在の契約における契約更新回数の上限についてお答えください。(1つ)

1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上	上限はない
1	2	3	4	5	6

25

問8 あなたの現在の契約における更新した場合の通算勤続年数の上限についてお答えください。(1つ)

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	上限はない
1	2	3	4	5	6	7

26

問9 あなたの現在の会社での通算した契約期間(注5)についてお答えください。(1つ)

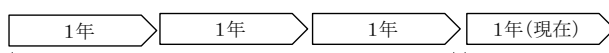
6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 3年以内	3年超～ 5年以内	5年超～ 10年以内	10年超
1	2	3	4	5	6

27

注5 「通算した契約期間」とは、

現在の勤務先において働き始めてから現在の労働契約の直前の労働契約までの通算した勤続年数に、
現在の労働契約における契約期間を加えた期間を指します。

例) 1年ごとの契約更新を3回繰り返して働いている場合



現在の勤務先における通算した勤続年数 + 現在の労働契約の契約期間 = 通算した契約期間 (4年)

問10 (1) 現在の会社との契約締結時に、契約更新の方針について、
どのような説明を受けたかお答えください。(該当するもの全て)

原則として更新しない	1
労働契約法における無期転換ルール(注6)の利用が可能である	2
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	3
特別の事情がなければ直ちに更新する	4
毎回一定のクーリング期間(注7)をおいて更新する	5
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	6
その他()	7
説明を受けていない	8

28

(3) (1)で「5」と回答した方について、
説明を受けたクーリング期間の長さをお答えください。(1つ)

2か月以内	1
2か月超～4か月以内	2
4か月超～6か月以内	3
6か月超～9か月以内	4
9か月超～1年以内	5
1年超	6
特に説明はない	7

30

(2) 直近の契約更新時に、契約更新の方針について
変更する旨の説明を受けたかお答えください。(該当するもの全て)

受けていない(通算した契約期間によって方針に変更はない)	1
労働契約法における無期転換ルール(注6)の利用が可能である	2
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	3
原則として更新しない方針に変更する	4
契約の更新に要件(試験での合格など)を課す	5
契約更新の上限回数(又は期間)を設ける	6
クーリング期間(注7)をおいて更新する方針に変更する	7
その他()	8

29

(4) (2)で「7」と回答した方について、
説明を受けたクーリング期間の長さをお答えください。(1つ)

2か月以内	1
2か月超～4か月以内	2
4か月超～6か月以内	3
6か月超～9か月以内	4
9か月超～1年以内	5
1年超	6
特に説明はない	7

31

注6 「労働契約法における無期転換ルール」とは、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に規定されたルールであり、同じ使用者（企業）との間で、平成25年4月1日以降に開始された有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者が申込むことにより、有期労働契約が終了する日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換（移行）できるルールをいいます。
なお、同じ使用者（企業）であっても、契約の終了から一年以上（契約期間が1年以上の場合は6か月等）のクーリング期間が空いている場合、通算5年のカウントはリセットされます。

注7 「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指します。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はありません。）

問11 (1) 「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」といいます)について、
知っていることをお答えください。(該当するもの全て)

契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される	1
無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始(更新)された、有期労働契約である	2
職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される	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
契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない	5
1～5はどれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある	6
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	7

32

(2) 情報を入手したルートについて
お答えください。

厚生労働省ホームページ	1
SNS	2
勤務先(派遣会社を含む)	3
新聞報道やテレビ、雑誌や本	4
ポスターやパンフレット	5
セミナーやシンポジウム	6
職場の同僚や友人、家族等	7
労働組合	8
その他()	9

33

問12 (1) あなたの会社は無期転換ルール以外で有期労働契約から無期労働契約への転換(無期転換)ができる制度があるかお答えください。(該当するもの全て)

無期転換ルールの5年よりも 早期に無期転換できる 独自の制度がある	期間を問わず業績等 に応じて無期転換できる 独自の制度がある	そうした制度はない	そうした制度があるか わからない
1	2	3	4

34

(2) 問12(1)で「1」又は「2」と回答した方にお尋ねします。

あなたは、無期労働契約に転換した場合の業務量・労働条件の変化について、どのような説明を受けたかお答えください。(1つ)

有期労働契約であった時より業務量が増大し、労働条件が改善する	1
有期労働契約であった時より業務量が増大する一方、労働条件は変わらない	2
有期労働契約であった時から業務量は変わらずに、労働条件が改善する	3
有期労働契約であった時から業務量・労働条件ともに変わらない	4
その他()	5
説明を受けていない	6

35

問13 (1) あなたは、将来、無期転換することを希望するかどうかお答えください。(1つ)

無期転換ルールを用いて 無期転換することを希望する	無期転換ルール以外の方法により 無期転換することを希望する	無期労働契約への転換は希望しない (有期労働契約を継続したい)	わからない
1	2	3	4

36

(2) 問13(1)で「1」又は「2」と回答した方にお尋ねします。

無期転換を「希望する」理由をお答えください。(最大3つ)

雇用不安がなくなるから	1
長期的なキャリア形成の見通しや、 将来的な生活設計が立てやすくなるから	2
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	3
他者にすすめられたから	4
社会的な信用が高まるから	5
会社の中核メンバーになれるから	6
法定された権利だから	7
その他()	8

37

(3) 問13(1)で「3」と回答した方にお尋ねします。

無期転換を「希望しない」理由をお答えください。(最大3つ)

契約期間だけ無くなっても意味がないから	01
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	02
辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)	03
頑張ってもステップアップが見込めないから	04
制度や手続がよく分からないから	05
会社側に希望を伝えにくいから	06
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	07
学生だから(他の会社に就職するから)	08
高齢だから、定年後の再雇用者だから	09
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	10
他に本業や副業があるから	11
現状に不満はないから	12
その他()	13

38

問14は、問1(6)で「2」と回答した方(無期契約労働者に転換した方)にお尋ねします。

問14 (1) あなたが無期契約労働者になった経緯についてお答えください。(1つ)

※「無期転換ルール」の意味については、4頁の注6をご覧ください。

無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった	1
無期転換ルール以外の独自の制度を用いて無期契約労働者となった	2
その他()	3

39

(2) あなたが無期契約労働者になったことで、有期契約労働者であった時と比べて会社への意識が変わったかどうかお答えください。(該当するもの全て)

より長く働きたいと思うようになった	1
早く退職・転職したいと思うようになった	2
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	3
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	4
特に変わらない(現在の業務量・労働条件に満足している)	5
その他()	6

40

(3) (2)で「2」「3」「4」を選んだ方にお尋ねします。そのように意識が変わった理由についてお答えください。(最大3つ)

業務量が増大したから	1
責任が重くなったから	2
正社員として雇用されるわけではないから	3
労働条件が変わらなかったから	4
頑張ってもステップアップが見込めないから	5
定期的又は定期的に契約継続のための要件(試験など)を課されるようになったから	6
その他()	7

41

ここからは、すべての方にお尋ねします。(問15で「5」と回答した方は、問16及び問17への回答は不要です。)

問15 あなたが従事する職務は、勤務先の事業所における正社員(注8)と比べてどのような関係にあるかお答えください。(1つ)
11頁の「職務タイプ」を参照し、該当するものをお答えください。

正社員同様職務型	高度技能活用型	別職務・同水準型	輕易職務型	事業所に正社員がいない
1	2	3	4	5

注8 ここにいう「正社員」は、契約期間の定めがある働き方から定めがない働き方に転換したことで正社員となった方以外の正社員を指します。

問16 あなたの所定内労働時間(注9)、基本給・退職金・賞与の水準は、正社員と比べてどのような状況にあるかお答えください。(それぞれ1つ)

	正社員と比べて長い/高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて短い/低い	わからない	制度がない
所定内労働時間	1	2	3	4	
基本給	1	2	3	4	
退職金	1	2	3	4	5
賞与	1	2	3	4	5

注9 「所定内労働時間数」とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいいます。なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除きます。

問17 あなたの労働組合への加入状況をお答えください。(1つ)

正社員と同一の労働組合に加入している	1
正社員とは別の労働組合に加入している	2
労働組合には加入していない	3
わからない	4

問18 (1) あなたは現在の働き方に満足しているかお答えください。(1つ)

満足している	満足していない	わからない
1	2	3

(2) 「満足している」理由をお答えください。(最大3つ)

失業の心配は当面ないから	1
賃金水準に満足しているから	2
労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	3
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	4
休暇制度や福利厚生に満足しているから	5
職場の人間関係が良いから	6
契約期間が自分の希望に合致しているから	7
頑張れば正社員などにステップアップできるから	8
その他()	9

(3) 「満足していない」理由をお答えください。(最大3つ)

いつ解雇や雇止め(注10・11)されるかわからないから	01
契約期間が短く、現在の会社では長く働けないから	02
賃金水準が正社員に比べて低いから	03
賃金の絶対水準が低いから	04
労働時間・日数が自分の希望に合致していないから	05
休暇制度や福利厚生がよくないから	06
責任が重く、残業が多いから	07
職場の人間関係が悪いから	08
契約期間が自分の希望に合致していないから	09
頑張ってもステップアップが見込めないから	10
希望しても契約期間の延長や無期労働契約への転換がなされる保障がないから	11
その他()	12

注10 「解雇」とは、労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の打ち切りをいいます。

注11 「雇止め」とは、有期労働契約の期間満了後、その有期労働契約を更新せずに、労働契約を打ち切ることをいいます。

問19 あなたの現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点はあるかお答えください。(最大3つ)

正社員として雇用してほしい	1
契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい	2
正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	3
賃金等の労働条件を改善してほしい	4
会社の職業訓練を充実させてほしい	5
その他()	6
特に改善してもらいたい点はない	7

問20(1) あなたは、無期契約労働者と有期契約労働者の間、あるいは期間の定めのある働き方から定めがない働き方に転換した無期契約労働者と正社員の間の処遇差について、不合理だと感じたことはあるかお答えください。(1つ)

ある	1
ない	2

52

(2) 処遇差の理由について、会社に説明を求めたいと考えるかお答えください。(1つ)

求めたい	1
必要ない	2
説明された	3

53

問21 あなたは過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇や期間満了時の雇止めの経験があるかお答えください。(1つ)

解雇や雇止め の経験はない	期間途中の解雇 の経験がある	期間満了時の雇止め の経験がある	解雇と雇止め両方 の経験がある
1	2	3	4

54

問22は、問21で「2」「3」「4」のいずれかを選んだ方にお尋ねします。(「2」又は「3」を選んだ方は、解雇又は雇止めのうち、経験したことがあるものについてのみお答えください。また、どちらか一方について複数回経験がある場合は、直近の事例についてお答えください。)
問21で「1」と回答した方は、これで調査が終わりです。ご協力ありがとうございました。

問22 (1) 解雇や雇止めの理由についてお答えください。(それぞれ最大3つ)

	解雇	雇止め
景気要因などによる業務量の減少	1	1
経営状況の悪化	2	2
勤務成績	3	3
担当していた業務・職務の打ち切り・終了	4	4
その他()	5	5
特に理由の説明はなかった	6	6

55

56

(2) 解雇や雇止めが行われた際の通算した契約期間についてお答えください。(それぞれ1つ)

	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	わからない
解雇	1	2	3	4	5	6	7
雇止め	1	2	3	4	5	6	7

57

58

(3) 解雇や雇止めの時の手続についてお答えください。

①解雇や雇止めの伝達の方法(それぞれ1つ)

	書面で伝えられた	口頭で伝えられた	その他
解雇	1	2	3
雇止め	1	2	3

②解雇や雇止めされる旨が伝達された時期
(解雇や雇止めの何日前か)(それぞれ1つ)

	30日以上前	1～29日前	当日
解雇	1	2	3
雇止め	1	2	3

61

62

[具体的に:]

③その他の手続の有無(それぞれ該当するもの全て)

	予告手当の支給	退職金(又は慰労金) の支給	解雇や雇止め に関する労使協議	上司又は人事担当者 との個別面談	その他
解雇	1	2	3	4	5
雇止め	1	2	3	4	5

63

64

[具体的に:]

(4) 解雇や雇止めにめぐってトラブルはあったかお答えください。
(それぞれ該当するもの全て)

	解雇	雇止め
契約の継続(又は更新)を希望していた	1	1
理由が納得できなかった	2	2
人選が納得できなかった	3	3
予告がなかった、又は遅かった	4	4
その他()	5	5
トラブルになったことはない	6	6

65

66

(5) 問21で「3」又は「4」を選んだ方にお尋ねします。
雇止めの時、契約更新の希望があったかお答えください。

あった	1
なかった	2

67

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

令和3年2月16日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

問 1 (4)

事業の種類

事業の種類		この調査における定義
01	鉱業、採石業、 砂利採取業	鉱物の掘採、採石、砂利を採取する事業が該当します。 ○ 鉱物を探査するための地質調査や開坑、掘さく、排土などの鉱山開発作業も含まれます。
02	建設業	建設工事を行う事業が該当します。 ○ 電気工事、管工事など建築物の一部の設備を工事する事業も含まれます。 × 測量や、建設工事のコンサルタント、設計、監理を行う事業は、「学術研究、専門・技術サービス業」に該当します。
03	製造業	製品を製造し、卸売・小売業者に販売する事業が該当します。 ○ 製造した製品を工場や建設業者、病院、ホテルといった、業務用に販売する場合や、同一企業の他の事業所に製品を引き渡す場合も含まれます。 ○ 他の事業所からの委託による賃加工も含まれます。 × 製造して、その場所で消費者に小売を行っている場合は、「卸売業、小売業」に該当します。
04	電気・ガス・ 熱供給・水道業	各資源エネルギーの供給を行う事業が該当します。 ○ 蒸気、温水、冷水等を導管により供給する事業なども含まれます。 ○ 下水道業を行う事業も含まれます。 × 電気・ガス・水道事業場から検針・集金業務を請け負う場合は、「サービス業(他に分類されないもの)」に該当します。
05	情報通信業	情報の伝達、処理、提供などを行う事業が該当します。 ○ 電気通信業、放送業、ソフトウェア業、データ入力業、サイト運営業、映画・ビデオ・テレビ番組制作業、新聞社、出版社なども含まれます。 ○ 携帯電話の契約、解約を行う代理店も含まれます(携帯電話の販売も併せて行っている場合は、「卸売業、小売業」にも該当します。) × 新聞、書籍等の印刷のみを行う場合は、「製造業」に該当します。
06	運輸業、郵便業	旅客や貨物の運送を行う事業、郵便物又は信書便物を送達する事業が該当します。 ○ 物品を保管することを業とする倉庫業、運輸に関係するサービス業も含まれます(こん包、運送業務の代理なども含まれます。) × 家用倉庫は倉庫を管理する事業場の産業に該当します。
07	卸売業、小売業	購入した商品を別の業者に販売したり、商品を個人や家庭に販売する事業が該当します。 ○ 主として業務用に使用される商品を販売する場合も含まれます(事務用機器・家具、建設材料などを販売。) ○ 手数料を得て、他の事業所のために商品の売買の代理又は仲立を行う事業も含まれます。 ○ 製造して、その場所で消費者に小売をしている場合も含まれます。 ○ 同種の商品を販売・修理している場合も含まれます。 ○ 店舗を持たず、カタログ、新聞、インターネット等による通信販売を行う事業も含まれます。 × 同一の場所で製造して卸売を行っている場合は、「製造業」に該当します。
08	金融業、保険業	資金の融通を行う事業や保険・共済を取り扱う事業が該当します。 ○ 資金取引の仲介を行う金融商品取引業、商品先物取引業、商品投資顧問業なども含まれます。
09	不動産業、 物品賃貸業	土地、建物の売買・賃貸・管理を行う事業、物品を賃貸する事業が該当します。 ○ 不動産の取引の代理・仲介を行う事業、駐車場業も含まれます。 × 建物の建設を自ら行い、分譲する場合は、「建設業」に該当します。
10	学術研究、 専門・技術サービス業	学術的研究、専門的な知識・技術を提供する事業が該当します。 ○ 法律事務所、公認会計士事務所、社会保険労務士事務所などの専門的な知識を提供する事業及び研究所なども含まれます。 ○ デザイン業、建築設計業、機械設計業、商品検査業、写真業なども含まれます。 ○ 純粋持株会社も含まれます。
11	宿泊業、 飲食サービス業	宿泊場所を提供する事業、客の注文に応じ調理した飲食料品を、その場所で飲食させる又は持ち帰りや配達により提供する事業 ○ 病院給食、施設給食、ケータリングサービスを行う事業も含まれます。 × 飲食料品を作り置きなどし、販売する場合は、「卸売業、小売業」に該当します。
12	生活関連サービス業、 娯楽業	個人を対象に家庭生活に関連したサービスや娯楽を提供する事業が該当します。 ○ クリーニング業、理・美容業、浴場業、旅行業、冠婚葬祭業などのサービスを提供する事業も含まれます。 ○ 映画館、劇団、競馬場、野球場、フィットネスクラブ、パチンコ店など娯楽あるいは余暇利用・スポーツに係る施設を提供する事業も含まれます。
13	教育、学習支援業	学校教育や教養・技能などを教授する事業が該当します。 ○ 資金取引の仲介を行う金融商品取引業、商品先物取引業、商品投資顧問業なども含まれます。 × 乳児又は幼児を保育する保育所は、「医療、福祉」に該当します。
14	医療、福祉	医療や社会福祉に関するサービスを提供する事業が該当します。 ○ 成人病集団検診業、健康保険組合など保健衛生や社会保険に関するサービスを提供する事業、保育所、老人ホーム、訪問介護事業なども含まれます。 × 調剤薬局は、「卸売業、小売業」に該当します。 × 獣医療は、「学術研究、専門・技術サービス業」に該当します。
15	複合サービス業	信用事業、保険事業又は共済事業と併せて複数の大分類にわたる各種のサービスを提供する事業であって、法的に事業の種類や範囲が決められている郵便局、農業協同組合等が該当します。
16	サービス業 (他に分類されないもの)	主として個人又は事業場に対してサービスを提供する他の大分類に分類されない事業が該当します。 ○ 廃棄物処理業、自動車や機械等の整備・修理を行う事業も含まれます。 ○ 労働者を派遣する事業も含まれます。 × 同種の商品を販売・修理している場合は、「卸売業、小売業」に該当します。

問 1 (5)

就業形態

就業形態		この調査における定義
1	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、正社員をいいます。多様な正社員(職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員)も含まれます。
2	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)
3	契約社員(※1)	特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者 「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種をいいます。
4	嘱託社員(※2)	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者
5	パートタイム労働者	常用労働者(※3)のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者
6	派遣労働者	「労働者派遣法(※4)」に基づく派遣元事業所から派遣された者
7	その他	上記以外の労働者(例えば、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ(フルタイム)でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている者等)

※1 契約社員、※2 嘱託社員

定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。
「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」とし、「嘱託職員」の定義にあてはまる場合は「嘱託社員」としてください。

※3 常用労働者とは、下記の①又は②に該当する労働者のことです。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者

なお、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給与の支払を受けている者、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を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者です。

※4 労働者派遣法

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）」をいい、「派遣元事業所」とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受けている事業所をいいます。

問 1 (7)

職 種 分 類 表

職種		職種内容
1	管理的な仕事	課（課相当を含む）以上の組織の管理的仕事に従事する者をいいます。 例えば、部長、課長、支店長、工場長など
2	専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。 例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
3	事務的な仕事	一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4	販売の仕事	商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5	サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。 例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェイター、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
6	保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。 例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
7	生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8	輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに位置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9	建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。（ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。） 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10	運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11	その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※上記の表は、日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）に基づいています。

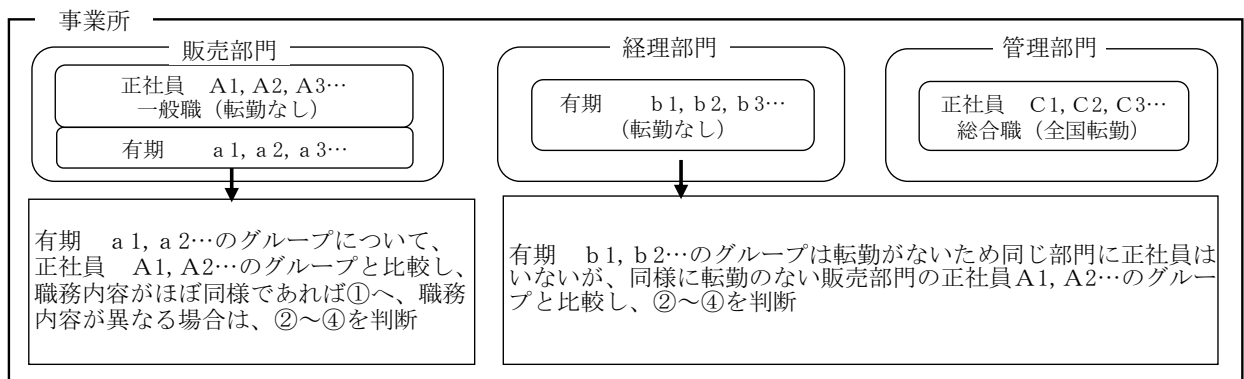
問15

職務タイプ

職務タイプ		この調査における定義
①	正社員同様職務型	正社員と同様の職務に従事するタイプです。
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するタイプです。
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するタイプです。例えば、正社員が管理業務で有期労働契約者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当します。
④	軽易職務型	正社員よりも軽易な職務に従事するタイプです。例えば、正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当します。

(※) 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して職務タイプを分類してください（次の図を参考にしてください）。

貴事業所が派遣会社である場合、貴事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務については、貴事業所の正社員の職務と比較してください。



＜調査へのご協力をお願い＞

- 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い申し上げます。（※<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、下記担当までお願い申し上げます（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 2. 30～49人	3. 50～99人 4. 100～299人	5. 300～999人 6. 1,000人以上
b. 従業員に占める 正社員 ² 比率	1. 0% 2. 0%超～30%未満	3. 30%～60%未満 4. 60%～100%未満	5. 100%
c. 主たる業種 （もっとも売上高が 大きいもの1つのみ）	1. 鉱業、採石業、砂利採取業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業、郵便業 7. 卸売業、小売業 8. 金融業、保険業 9. 不動産、物品賃貸業	10. 学術研究、専門・技術サービス業 11. 宿泊業、飲食サービス業 12. 生活関連サービス業、娯楽業 13. 教育、学習支援業 14. 医療、福祉 15. 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） 16. サービス業（他に分類されないもの） 17. その他（ ）	
d. 貴社の事業所数	1. 本社のみ（1カ所） 2. 2～4カ所 3. 5～9カ所	4. 10～14カ所 5. 15～19カ所 6. 20～49カ所	7. 50～99カ所 8. 100カ所以上
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、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
2. SNS（ツイッターやフェイスブック等）
3. 新聞報道やテレビ
4. 人事労務関係の雑誌や本
5. 行政や業界団体等のパンフレット・冊子
6. 社会保険労務士や弁護士等
7. セミナーやシンポジウム
8. 労働組合や労働者等からの提案
9. その他（ ）

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「人数がもっとも多いケース」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」がいずれもない企業は問 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

(1～10のうち該当すべてに○、「特になし」場合は11に○)

- 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○）

- 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○）

- 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○)

- (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○)

- 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正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○）

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。

		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○）	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

(「多様な正社員等がいる企業」にお聞きます。)

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

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閑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	1
	月給制	2	2	2	2	2	2
	日給制	3	3	3	3	3	3
	時給制	4	4	4	4	4	4
	その他()	5	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	1
	正社員と同じ		2	2	2	2	2
	正社員の9割程度		3	3	3	3	3
	正社員の8割程度		4	4	4	4	4
	正社員の7割程度		5	5	5	5	5
	正社員の6割程度		6	6	6	6	6
	正社員の5割程度以下		7	7	7	7	7
c. 基本賃金 以外の処遇 (適用される 制度) (該当すべて に○)	賞与	1	1	1	1	1	1
	退職金	2	2	2	2	2	2
	通勤手当	3	3	3	3	3	3
	家族手当	4	4	4	4	4	4
	住宅手当	5	5	5	5	5	5
	健康保険/厚生年金保険	6	6	6	6	6	6
	福利厚生(施設利用)	7	7	7	7	7	7
	福利厚生(上記以外)	8	8	8	8	8	8
	法定外健康診断	9	9	9	9	9	9
	法定外有給休暇	10	10	10	10	10	10
	いずれも適用なし	11	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	1
	目標管理による動機付け	2	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	3
	職場外教育訓練(Off-JT)	4	4	4	4	4	4
	教育訓練は実施していない	5	5	5	5	5	5

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

1. いる 2. いない

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

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

1. いる 2. いない

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

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

		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○)	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	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	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	3
	分からない・考えたことがない	4		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とは、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
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、こ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、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

(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

(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」企業にお聞きます。）

問 4-15-6：書面（電子によるものを含む）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年間において、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定年後引き続いて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)
2. 対象の要件に該当する労働者がいない
3. 5 年を超えるプロジェクトがない
4. 対象労働者の特性に応じた雇用管理が困難
5. その他()

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
2. 61~64 歳
3. 65 歳
4. 66 歳以上
5. 職種別に定めている
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
2. 満 60 歳以上 65 歳未満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
4. 満 70 歳以上 75 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

(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。

参考資料 2 - 4 多様化する労働契約の在り 方に関する調査票（個人）

あなたと仕事に関するアンケート

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。
回答は、各ページ60分以内に送信をしてください。
JavaScriptおよびCookieを有効にしてください。

次へ

-----<改ページ>-----

あなたと仕事に関するアンケート

本調査は、厚生労働省所管の独立行政法人 労働政策研究・研修機構の委託を受けて、(株)マーケティング・コミュニケーションズが実施するものです。本調査は、ご回答された皆様の労働契約に関する状況についてお聞きするものです。調査結果は、働く皆様の就労環境改善のため、厚生労働施策の基礎資料として活用いたします。ご回答は統計的に処理され、個別の内容が特定されることは一切、ございません。ありのままをご記入ください。

■あなたご自身のことについて、お尋ねします。

Q1 あなたの性別をお教えてください。

☐ 男性

☐ 女性

Q2 あなたの現在（調査時点）の年齢をご記入ください。

（半角数字でご入力ください）。

満 歳

-----<改ページ>-----

【終了（END3）】
Q2で『1.満』に[20]より少なく 数値を入力した方のみ

-----<改ページ>-----

Q3 あなたには現在、配偶者（「事実婚」を含む）がいますか。

☐ 配偶者あり

☐ 配偶者なし

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q3で『1.配偶者あり』いずれかを選択した方のみ

Q4 配偶者の方は仕事を持っていますか。

☐ 有職

☐ 無職

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『1.有職』いずれかを選択した方のみ

Q5 配偶者が有職の方にお聞きます。配偶者の就業形態は何ですか。

☐ 正社員

☐ 非正社員

☐ その他（自営、フリーランス、経営者など）

-----<改ページ>-----

Q6 あなたの収入が世帯の収入に占める割合はどのくらいですか。

☐ 5割より少ない

☐ 5割程度

☐ 5割より多い

-----<改ページ>-----

Q7 現在、あなたの世帯に以下のような事情はありますか。（複数回答可）

☐ 未就学児の子どもがいる

☐ 小学生の子どもがいる

☐ 中学生の子どもがいる

☐ 介護・介助が必要な親族がいる（通院への付き添い等も含みます。）

☐ あなた自身に定期的に通院を要する持病がある

☐ 以上のいずれもない

-----<改ページ>-----

Q8 現在の就業状況をお教えてください。当てはまるものがない場合は、現在の就業状況に最も近いと思われるものを回答してください。

正社員

☐ （雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員をいいます。多様な正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定される正社員）も含まれます。また、他企業より出向契約に基づき出向してきている方（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）も含まれます。）

☐ パート・アルバイト

(フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ(フルタイム)でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含まれます。)

契約社員

☐ (例えばフルタイムで事務系の仕事に従事している有期契約社員等、特定職種に従事し、又は専門的能力の発揮を目的として雇用される方をいいます。)

嘱託

☐ (定年退職者等を再雇用する目的で契約し、雇用される方をいいます。)

労働者派遣事業所の派遣社員

☐ (労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という)

☐ 経営者・役員

☐ 自営業主、家族従業者

☐ 自由業

☐ 無職

-----<改ページ>-----

【終了(END4)】
Q8で『6.経営者・役員』～『9.無職』いずれかを選択した方のみ

-----<改ページ>-----

Q9

現在の勤務先の業種は次のどれにあたりますか。

※派遣社員の場合は、派遣先の業種をお選びください。

☐ 農林漁業

☐ 鉱業、採石業、砂利採取業

☐ 建設業

☐ 製造業

☐ 電気・ガス・熱供給・水道業

☐ 情報通信業

☐ 運輸業、郵便業

☐ 卸売業、小売業

☐ 金融業、保険業

☐ 不動産業、物品賃貸業

☐ 学術研究、専門技術サービス業

☐ 宿泊業、飲食サービス業

☐ 生活関連サービス業、娯楽業

☐ 教育、学習支援業

☐ 医療、福祉

☐ 複合サービス業(郵便局、協同組合等)

☐ サービス業(他に分類されないもの)

☐ 公務

-----<改ページ>-----

【終了(END5)】
Q9で『1.農林漁業』、『18.公務』いずれかを選択した方のみ

-----<改ページ>-----

Q10	勤務先の会社全体の従業員数をお教えてください。
	※勤務先の事業所以外も含めてお答えください。 ※派遣社員の場合は、派遣先の会社全体の従業員数をお答えください。

- ☐ 29人以下
- ☐ 30人～49人
- ☐ 50人～99人
- ☐ 100人～299人
- ☐ 300人～499人
- ☐ 500人～999人
- ☐ 1000人以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】 Q8で『1.正社員（雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員をいいます。多様な正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定される正社員）も含まれます。また、他企業より出向契約に基づき出向してきている方（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）も含まれます。）』いずれかを選択した方のみ
--

Q11	勤務先企業での働き方は、次のどれに当たりますか。もっとも近いと思われるものを選択してください。
-----	---

- ☐ いわゆる正社員
（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）
- ☐ 多様な正社員
（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】 Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した方のみ

Q12	あなたは、以下のどの多様な正社員にあたりますか。もっとも近いと思われるものを選択してください。
-----	---

- ☐ 勤務地限定正社員
（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決められている働き方の正社員）
- ☐ 職務限定正社員
（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）
- ☐ 勤務時間限定正社員
（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）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】 Q8で『2.パート・アルバイト（フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。）』～『5.労働者派遣事業所の派遣社員（労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という）』いずれかを選択した方のみ

Q13

現在の雇用形態は雇用期間の定めのある契約ですか。

※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での雇用契約期間についてお答えください。

☐ 期間の定めがある（有期契約）

☐ 期間の定めがない（無期契約）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q13で『1.期間の定めがある（有期契約）』いずれかを選択した方のみ

Q14

雇用契約期間の定めがある場合の雇用契約期間についてお答えください。

※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での雇用契約期間についてお答えください。

☐ 3か月未満

☐ 3か月

☐ 3か月超6か月未満

☐ 6か月

☐ 6か月超1年未満

☐ 1年

☐ 1年超3年未満

☐ 3年

☐ 3年超5年未満

☐ 5年

☐ 5年超（具体的に：
 年）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q14で『9.3年超5年未満』～『11.5年超（具体的に：』いずれかを選択した方のみ

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3年としていますが、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年としています。

Q15

あなたは、3年超の雇用契約期間となっていますが、労働基準法の規定に従い、以下のいずれかに該当しますか。（複数回答可）

☐ 高度で専門的な知識を有する労働者

☐ 満60歳以上の労働者

☐ いずれにも該当しない

-----<改ページ>-----

Q16

期間の定めが1年を超える有期労働契約（一定の場合を除く）の場合には、労働契約期間の初日から1年を経過した日以降においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる、という労働基準法上の規定があることを知っていますか。

☐ 知っている

☐ 知らない

-----<改ページ>-----

Q17

これまでで、あなたは有期契約の契約期間の途中に退職を申し出たことはありますか。ある場合、契約期間の始期(※)からどのくらい経過してからですか。

※契約が更新されていた場合は、最後の有期労働契約の始期(例えば、1年契約を2回更新し、3回目(3年目)の契約期間中に退職を申し出た場合は、3回目(3年目)の初日)とします。

- ☐ 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～3か月以内
- ☐ 契約期間の始期から3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
- ☐ 契約期間の途中で退職を申し出たことはない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q17で『1.契約期間の始期から1か月以内』～『7.契約期間の始期から3年超』いずれかを選択した方のみ

Q18

契約期間の途中で退職を申し出たことで、使用者とトラブルになりましたか。(複数回答可)

- ☐ 辞めないでほしいと引き留められ、希望の時期に退職できなかった
- ☐ 損害賠償を求められた
- ☐ 辞めないでほしいと引き留められるなどしたが、希望の時期に退職できた
- ☐ その他
- ☐ トラブルにはならなかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q8で『1.正社員(雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員をいいます。多様な正社員(勤務地、職務(職種)、勤務時間等のいずれかが限定される正社員)も含まれます。また、他企業より出向契約に基づき出向してきている方(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)も含まれます。』いずれかを選択した

または
Q13で『2.期間の定めがない(無期契約)』いずれかを選択した方のみ

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では、「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などが規定されました。

Q19

あなたは、改正労働契約法の上記の規定または会社独自の無期転換ルールにより、有期契約労働者から転換し無期化した社員(以下、「無期転換社員」)ですか。

※あなたが派遣社員の場合、派遣元での無期契約への転換についてお答えください。

- ☐ 無期転換社員である
- ☐ 無期転換社員ではなく、もともと無期契約(無期社員)だった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ

Q20

有期契約の社員区分から無期転換した際の労働条件の変更は、契約期間のみでしたか、契約期間以外の労働条件（賃金や勤務地等）も変更しましたか。

- ☐ 転換時に変更されたのは契約期間のみ
（有期契約から無期契約への変更のみで、契約期間以外は無期契約時の労働条件を引き継いでいる）
- ☐ 転換時に契約期間以外の労働条件も変更された

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ

無期転換社員（有期契約労働者から転換し無期化した社員）の方にお聞きます。

Q21

無期転換をする前後の変化についてお聞きます。無期転換後、働き方（契約内容）に、次のような変化はありましたか。（複数回答可）

- ☐ 職種が変更になった
- ☐ 難しい仕事を任されたり、責任が重くなった
- ☐ 役職への登用があり得るようになった
- ☐ つける役職の上限が引き上げられた
- ☐ 事業所内の異動（配置転換）があり得るようになった
- ☐ 事業所間の、転居を伴わない転勤があり得るようになった
- ☐ 事業所間の、転居を伴う転勤があり得るようになった
- ☐ 所定労働時間が長くなった（フルタイムになった）
- ☐ 残業や休日出勤が増えた
- ☐ シフト勤務／交代制や変形労働時間制等の勤務制度が、適用されるようになった
- ☐ その他
- ☐ 働き方に変化はない
※「働き方に変化はない」とそれ以外の選択肢を同時に選択することはできません。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q21で『1.職種が変更になった』いずれかを選択した方のみ

「職種が変更になった」と回答した方にお聞きます。

Q22

有期契約当時の職種は、何でしたか。

- ☐ 管理職
- ☐ 専門・技術職
- ☐ 事務職
- ☐ 販売職
- ☐ サービス職

☐ 保安職

☐ 製造・生産工程職

☐ 輸送・機械運転職

☐ 建設・採掘職

☐ 運搬・清掃等労務職

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ

Q23

無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）に、次のような変化はありましたか。（複数回答可）

☐ 賃金の支払形態が変わった（時給制→月給制等）

☐ 基本的な賃金の水準がアップした

☐ 目標管理制度や人事評価制度が新たに適用されるようになった

☐ 勤続年数等に伴う定期的な昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした

☐ 評価等に応じた個別の昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした

☐ 新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした

☐ 賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした

☐ 退職金・退職手当制度が新たに適用されたり、その内容が充実した

☐ 厚生年金・健康保険に新たに加入した

☐ 福利厚生制度（施設・サービスの利用補助や共済加入等）が新たに適用されたり、その内容が充実した

☐ 有給休暇の日数が増えた（病気休暇や慶弔休暇、リフレッシュ休暇など法定外の休暇の付与等）

☐ 健康診断の内容が充実した

☐ 職場内での教育訓練が充実した

☐ 職場外での教育訓練（自己啓発支援を含む）が新たに行われたり、その内容が充実した

☐ その他

☐ 賃金や労働条件に変化はない
※「賃金や労働条件に変化はない」とそれ以外の選択肢を同時に選択することはできません。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q23で『6.新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした』いずれかを選択した方のみ

「新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした」と回答した方にお聞きます。

Q24

変化があったのは、どのような手当ですか。（複数回答可）

☐ 住宅手当

☐ 家族（配偶者・子ども等）手当

☐ 通勤手当・出張手当

☐ 精勤（皆勤）手当

☐ 食事手当

☐ 地域手当

☐ 資格・役職手当

☐ 時間外労働手当

☐ 休日・深夜労働手当

☐ 危険度や作業環境に応じた特殊作業手当

☐ 交代制等の適用に応じた特殊勤務手当

☐ その他

-----<改ページ>-----

Q25 無期転換ルールについてお聞きます。無期転換ルールとは、有期契約労働者が、有期契約の契約更新等により契約期間が通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約へ移行できる制度です。この制度は、有期契約労働者の雇用の安定を図るために導入されたものです。
 無期転換ルールは、有期労働契約者の雇用の安定化にどの程度有効だと思いますか。

☐ 大いに有効

☐ どちらかといえば有効

☐ どちらかといえば有効ではない

☐ まったく有効ではない

☐ 何とも言えない・分からない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q25で『3.どちらかといえば有効ではない』～『4.まったく有効ではない』いずれかを選択した方のみ

Q26 有効ではないと思う理由はなんですか。（複数回答可）

☐ 労働者の多くは希望しないと思うから

☐ 無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから

☐ 有期労働契約でも、雇用はある程度、安定しているから

☐ かえって更新上限設定等による雇止めが増える恐れがあるから

☐ 会社側に希望を言い出しにくいから（自動で無期転換するわけじゃないから）

☐ 更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから

☐ 勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから

☐ 罰則等の拘束力がないから

☐ その他

-----<改ページ>-----

Q27

現在の勤務先での勤続年数は、何年ですか。以下で最も近いと思われる年数を選択してください。

※出向や転勤中の方は企業グループ全体での勤続年数をお答えください。契約期間に定めがある（有期契約）場合、通算の勤続年数をお答えください。

※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での通算の勤続年数をお答えください。

- ☐ 1年未満
- ☐ 1年以上2年未満
- ☐ 2年以上3年未満
- ☐ 3年以上4年未満
- ☐ 4年以上5年未満
- ☐ 5年以上6年未満
- ☐ 6年以上7年未満
- ☐ 7年以上10年未満
- ☐ 10年以上20年未満
- ☐ 20年以上30年未満
- ☐ 30年以上40年未満
- ☐ 40年以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q8で『2.パート・アルバイト（フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。）』～『4.嘱託（定年退職者等を再雇用する目的で契約し、雇用される方をいいます。）』いずれかを選択したかつ

Q13で『1.期間の定めがある（有期契約）』いずれかを選択した方のみ

Q28

あなたの現在の契約において、契約更新をする場合の通算勤続年数の上限は何年ですか。通算勤続年数ではなく更新回数について上限が設けられている場合には、あなたの契約期間でその更新回数分更新した場合の通算勤続年数をお答えください。

- ☐ 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
- ☐ 上限はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q28で『1.6か月以内』～『4.3年超～5年以内』いずれかを選択した方のみ

Q29

会社からその通算勤続年数の上限が設けられている理由について説明はありましたか。

- ☐ 説明を求める前に会社から説明があった
- ☐ 説明を求めたら会社から説明を受けられた
- ☐ 説明を求めても会社は説明してくれなかった
- ☐ 会社から特に説明はなかった（説明を求めたこともない）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q29で『3.説明を求めても会社は説明してくれなかった』～『4.会社から特に説明はなかった(説明を求めたこともない)』いずれかを選択した方のみ

Q30 会社に対して、なぜ通算勤続年数の上限を設けているのか説明を求めたいですか。

☐ 求めたい

☐ 必要ない

☐ 分からない

-----<改ページ>-----

【終了(END2)】

-----<改ページ>-----

Q31

現在の職種は次のどれにあたりますか。

※派遣社員の場合は、派遣先で従事する職種をお選びください。

☐ 管理職

☐ 専門・技術職

☐ 事務職

☐ 販売職

☐ サービス職

☐ 保安職

☐ 製造・生産工程職

☐ 輸送・機械運転職

☐ 建設・採掘職

☐ 運搬・清掃等労務職

☐ その他

-----<改ページ>-----

Q32 あなたの賃金の算定方法(給与形態)は次のどれに当たりますか。

☐ 時間給

☐ 日給

☐ 週給

☐ 月給

☐ 年俸

☐

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した

または

Q8で『2.パート・アルバイト（フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。）』～『5.労働者派遣事業所の派遣社員（労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という）』いずれかを選択した方のみ

Q33

いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）に転換することなしに（現在の社員区分のままで）昇進できる役職の上限は何ですか。

- ☐ 役員まで
- ☐ 部長相当職まで
- ☐ 課長相当職まで
- ☐ 係長相当職まで
- ☐ 役職者に就くことはない
- ☐ わからない

Q34

現在の働き方（限定された労働条件（勤務地、職務（職種）、勤務時間等）のある働き方）を選んだ理由は何ですか。（複数回答可）

- ☐ 自分の都合のよい時間帯・曜日に働きたいから
- ☐ 勤務時間や労働日数が短いから（残業がない・少ない等）
- ☐ 労働時間・業務内容に比して賃金が高いから
- ☐ 専門性のある仕事に就きたかったから
- ☐ 資格・技能を活かして働きたかったから
- ☐ 責任の重くない仕事に就きたかったから
- ☐ 勤務地が限定されているから（自宅・親族から近い等）
- ☐ 正社員に比べて辞めやすいから
- ☐ 正社員の働き口がなかったから
- ☐ 育児・介護の事情があったから
- ☐ 疾患を抱えていたから
- ☐ 定年後の再雇用だから
- ☐ その他
- ☐ 特に理由はない（たまたま採用された等）

現在の会社には、あなたとほとんど同じ仕事（業務内容と責任の範囲）をしている正社員がいますか。

Q35

※あなたが多様な正社員（例えば、勤務地限定正社員や職務限定正社員、勤務時間限定正社員の場合）である場合には、あなたとほとんど同じ仕事をしている「いわゆる正社員」がいるかどうか、で回答してください。

※あなたが正社員ではない場合（例えば、パート・アルバイトや契約社員、嘱託、派遣社員などの場合）は、「いわゆる正社員」や「多様な正社員」を含めた「正社員」について、あなたとほとんど同じ仕事をしている「正社員」がいるかどうか、で回答してください。

※あなたが派遣社員の場合、派遣先の職場でお考えください。

- ☐ いる
- ☐ 正社員はいるがほとんど同じ仕事の正社員はいない

正社員がいない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q35で『1.いる』いずれかを選択した方のみ

以下の設問では、現在の会社に、あなたとほとんど同じ仕事（業務内容と責任の範囲）をしている正社員が「いる」という方にお聞きします。

※あなたが派遣社員の場合、派遣先の職場でお考えください。

※あなたが多様な正社員である場合（例えば、勤務地限定正社員や職務限定正社員、勤務時間限定正社員の場合）は、あなたとほとんど同じ仕事をしている「いわゆる正社員」について、お答えください。

※あなたが正社員でない場合（例えば、パート・アルバイトや契約社員、嘱託、派遣社員などの場合）は、あなたとほとんど同じ仕事をしている「いわゆる正社員」や多様な正社員を含めた「正社員」について、お答えください。

Q36

あなたとほとんど同じ仕事をしている正社員とはどんな人ですか。代表的な人の以下の属性（①性別、②年齢、③タイプ）についてわかる範囲でお答えください。（複数いる場合は、もっとも人数が多い属性をお答えください。）

①性別

☐ 男性

☐ 女性

②年齢

☐ 25歳未満

☐ 25～30歳未満

☐ 30歳代

☐ 40歳代

☐ 50歳代

☐ 60歳以上

③タイプ

☐ 採用されて間もない正社員

☐ 育児や介護などの事情を抱えている正社員

☐ 勤務地、職務（職種）、勤務地等が限定されている正社員

☐ 上記のタイプ以外の職場の一般的な正社員

☐ その他

Q37

ほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、あなたの基本的な賃金（基本給）の水準をどう思いますか。

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員よりも高い賃金水準である

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員と同等の賃金水準である

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員より低い賃金水準である

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員の賃金がわからない

Q38

賃金以外の処遇などで、仕事がほとんど同じ正社員と比べて、差があると思うものはありますか。

制度があり、正社員との比較において				
そもそも会社	正社員にのみ	（金額が低い。自分にも制度	正社員と同等	わからない

		に制度がない（正社員にもない）	制度の適用があり、自分には適用されない	が適用されるが、待遇が低い 使用制限がある等）	以上の取り扱い	
定期昇給	→	○	○	○	○	○
賞与	→	○	○	○	○	○
退職金	→	○	○	○	○	○
通勤手当	→	○	○	○	○	○
家族手当	→	○	○	○	○	○
住宅手当	→	○	○	○	○	○
健康保険／厚生年金保険	→	○	○	○	○	○
福利厚生（施設利用）	→	○	○	○	○	○
福利厚生（上記以外）	→	○	○	○	○	○
法定外健康診断	→	○	○	○	○	○
法定外有給休暇	→	○	○	○	○	○

Q39

教育訓練面において、仕事がほとんど同じ正社員と比べて、差があると思うものはありますか。

		制度があり、正社員との比較において				
		そもそも会社に制度がない（正社員にもない）	正社員にのみ制度の適用があり、自分には適用されない	自分にも制度が適用されるが、待遇が低い （OFF-JTが少ない等）	正社員と同等以上の取り扱い	わからない
計画的な職場内教育訓練（OJT）	→	○	○	○	○	○
目標管理による動機付け	→	○	○	○	○	○
育成目的のジョブ・ローテーション	→	○	○	○	○	○
職場外教育訓練（Off-JT）	→	○	○	○	○	○
自己啓発費用補助	→	○	○	○	○	○

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q35で『1.いる』 いずれかを選択した方のみ

以下の設問では、あなたとほとんど同じ仕事をしている正社員との比較でお答えください。

Q40 仕事がほとんど同じ正社員との待遇の差について、会社から説明を受けたことはありますか。

- ☐ ある
- ☐ ない
- ☐ 分からない

Q41 勤務先企業における、ほとんど同じ仕事をしている正社員と待遇（御自身の就労状況・処遇・昇進）を比較して、あなたの満足度はどうですか。

- ☐ 非常に満足
- ☐ やや満足
- ☐ やや不満
- ☐ 非常に不満

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q41で『3.やや不満』～『4.非常に不満』 いずれかを選択した方のみ

Q42 不満を感じた具体的な事柄について、教えてください。（複数回答可）

- ☐ 昇進に上限がある
- ☐ 不合理な昇進スピードの差がある
- ☐ 不合理な賃金差がある
- ☐ 福利厚生適用で不合理な差がある（食堂や更衣室などの利用制限など）
- ☐ 教育訓練で不合理な差がある
- ☐ 短時間労働しかできない中、締切までに十分な余裕のない仕事発注が多い
- ☐ 労働時間と比較して、業務量が過大である
- ☐ 共有がしっかりとされない情報が多い
- ☐ 正社員と他の社員区分との間の転換制度が設けられていない
- ☐ 限定した職務内容以外の業務を手伝うように発注・指示される
- ☐ その他

Q43 不満を感じている正社員との待遇の差の理由について、会社に説明を求めたいですか。

- ☐ 求めたい
- ☐ 必要ない
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

Q44

現在の会社には、多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）として、以下の就業形態がありますか。（複数回答可）

- ☐ 勤務地限定正社員
（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決められている働き方の正社員）
- ☐ 職務限定正社員
（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）
- ☐ 勤務時間限定正社員
（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）
- ☐ 以上の社員区分がない
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q44で『1.勤務地限定正社員（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決められている働き方の正社員）』～『3.勤務時間限定正社員（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）』いずれかを選択した

または

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した方のみ

あなたは、現在の会社で、あなたの現在の就業形態から、以下の就業形態に転換すること（※）ができますか。（複数回答可）

Q45

※ここでの「就業形態の転換」とは、正社員から勤務地限定正社員に転換することや、パートから正社員への転換制度や登用などを通じて就業形態が変わることをいいます（転職や中途採用により就業形態が変わることではありません）。

- ☐ いわゆる正社員に転換できる
- ☐ 勤務地限定正社員に転換できる
- ☐ 職務限定正社員に転換できる
- ☐ 勤務時間限定正社員に転換できる
- ☐ 以上のいずれにも転換できない
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

Q46

あなたの現在の就業形態は、現在の会社で、転換によって就いた就業形態ですか。

（例えば、契約社員から正社員に転換した場合や、有期契約から無期契約に転換した場合、いわゆる正社員から勤務地限定正社員に転換した場合など）。

- ☐ 転換したことで現在の就業形態になった
- ☐ 転換したことで現在の就業形態になったわけではない
（新卒採用や中途採用、求人応募などで現在の就業形態になった）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q46で『1.転換したことで現在の就業形態になった』いずれかを選択した方のみ

Q47

転換したことで現在の就業形態になった方にお聞きます。現在の就業形態に転換する前に就いていた就業形態（転換前の就業形態）は何でしたか。以下の就業形態でもっとも近いものを選択してください。

- ☐ いわゆる正社員

- ☐ 勤務地限定正社員
- ☐ 職務限定正社員
- ☐ 勤務時間限定正社員
- ☐ パート・アルバイト（有期契約）
- ☐ パート・アルバイト（無期契約）
- ☐ 契約社員（有期契約）
- ☐ 契約社員（無期契約）
- ☐ 嘱託（有期契約）
- ☐ 嘱託（無期契約）
- ☐ 派遣社員（有期契約）
- ☐ 派遣社員（無期契約）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した

または

Q8で『2.パート・アルバイト（フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。）』～『5.労働者派遣事業所の派遣社員（労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という）』いずれかを選択した方のみ

Q48 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）に転換できる制度があったとしたら、転換を希望しますか。

- ☐ 希望する
- ☐ 希望しない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q48で『1.希望する』いずれかを選択した方のみ

Q49 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）への転換を希望する理由はなんですか。（複数回答可）

- ☐ 賃金が上昇するから
- ☐ 職務や権限の範囲が拡大するから
- ☐ 昇進が早くなるから
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q48で『2.希望しない』いずれかを選択した方のみ

Q50 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）への転換を希望しない理由はなんですか。（複数回答可）

- ☐ 自分の都合のよい時間で働けなくなるから
- ☐ 家事・育児・介護等と両立できなくなるから
- ☐ 勤務時間や労働日数が長くなるのはいやだから
- ☐ 配置転換などで現在の仕事や職場で働けなくなるのはいやだから
- ☐ 管理監督などの責任を負うのがいやだから
- ☐ 仕事内容が難しくなる／仕事の範囲が広がるのがいやだから
- ☐ 通勤時間が長くなるのは困るから／いやだから
- ☐ 転勤がありうるのは困るから／いやだから
- ☐ 賃金や待遇が特によくなるわけではないから
- ☐ 賃金の調整ができなくなるから
- ☐ 組織に縛られる働き方はいやだから
- ☐ 自分の都合で辞めることができないから
- ☐ 精神的、体力的に対応できないから
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『1.いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）』いずれかを選択した方のみ

Q51 今後、5年先を見据えて、多様な正社員（例えば、勤務地限定正社員や職務限定正社員、勤務時間限定正社員）といった働き方を希望する可能性があると思いますか。現在の勤務先企業における多様な正社員といった働き方の導入の有無にかかわらず、今後の意向を教えてください。

※いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が、会社にある前提でお答えください。

- ☐ 希望する可能性がある
- ☐ 希望することはない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q51で『1.希望する可能性がある』いずれかを選択した方のみ

Q52 多様な正社員を希望する可能性がある理由は何ですか。（複数回答可）

- ☐ 仕事と育児の両立
- ☐ 仕事と介護の両立
- ☐ 仕事と病気治療の両立
- ☐ 余暇時間を大切にしたい
- ☐ 勤務地を限定して働きたい（転勤等で住み慣れた場所を離れたくない）
- ☐ 職務を限定して専門性を高めたい
- ☐ 職務を限定した方が今後のキャリア設計をしやすい
- ☐ 雇用が保障される・維持される
- ☐ 賃金上がる
- ☐ 定年が近い
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q51で『2.希望することはない』いずれかを選択した方のみ

Q53

多様な正社員を希望しない理由は何ですか。（複数回答可）

- ☐ 賃金が低下する
- ☐ 昇進が遅れる
- ☐ 多様な経験を通じて、能力を向上させたい
- ☐ 結婚して子供がいる可能性が低い
- ☐ 親が介護を要するようになっている可能性が低い
- ☐ 職務を限定し専門性を向上させても、それに見合った額の賃金が払われない
- ☐ 職務を限定すると、キャリア設計も限定される
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『1.いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）』いずれかを選択した方のみ

Q54

多様な正社員制度の利用に際して、必要な支援や配慮は何だと思いますか。（複数回答可）

※いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が、会社にある前提でお答えください。

- ☐ 採用段階から多様な正社員の採用枠を設けてほしい
- ☐ 多様な正社員の人数を増やしてほしい
- ☐ 希望を出せる勤務地・職務の選択肢を増やしてほしい
- ☐ 転換希望を出せる頻度を増やしてほしい（転換意向聴取時期を増やす等）
- ☐ 多様な正社員といわゆる正社員との相互転換を容易にしてほしい
- ☐ 多様な正社員への転換で生じる賃金低下を納得できるものにしてほしい
- ☐ 多様な正社員への転換によって昇進スピードが遅れないようにしてほしい
- ☐ 勤務地や職務等の限定でキャリア形成に支障がでないように研修を強化してほしい
- ☐ 勤務地や職務等の限定内容を書面等で明示してほしい
- ☐ 勤務地や職務等の限定内容に応じて、将来のキャリア展望の情報開示をしてほしい
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した
または
SC13×SC19で『1.SC13で『2.期間の定めがない（無期契約）』いずれかを選択したかつSC19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ』いずれかを選択した方のみ

Q55 あなたの労働条件の限定内容（例えば、労働条件で勤務地や職務（職種）、勤務時間などの限定がある場合など）について、会社側はどのような方法で規定していますか。（複数回答可）

- ☐ 就業規則で規定している
- ☐ 労働協約で規定している
- ☐ 個別契約で規定している
- ☐ その他
- ☐ 特に規定されていない
- ☐ 会社側が労働条件を設定している方法はわからない

Q56 あなたの労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容について、会社側からどのような方法で説明を受けましたか。

- ☐ 書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた
- ☐ 書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった
- ☐ 書面は渡されず、口頭でのみ説明を受けた
- ☐ 一切、説明を受けていない

Q57 このような会社側の説明方法や、会社から説明がなかったことなどにより、労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容について、変更を命じられるのではないかと不安に思ったことはありますか。

- ☐ ある
- ☐ ない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した

または

SC13×SC19で『1.SC13で『2.期間の定めがない（無期契約）』いずれかを選択したかつSC19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ』いずれかを選択した方のみ

Q58 現在の会社において、過去5年間で、あなたの労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更したことはありますか。

- ☐ 現在の会社において、過去5年間に変更はない
- ☐ 会社の都合で変更した
- ☐ 自分の都合で変更した
- ☐ 会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q58で『2.会社の都合で変更した』～『4.会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある』いずれかを選択した方のみ

Q59 変更した労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容はなんですか。（複数回答可）

- ☐ 勤務地の変更があった
- ☐ 他の職務（職種）への配転による変更があった
- ☐ 所定の勤務時間の変更があった

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q59で『1.勤務地の変更があった』いずれかを選択した方のみ

Q60 「勤務地の変更があった」場合、その変更によって転勤（転居転勤）はありましたか。

- ☐ 転居転勤があった
- ☐ 転居転勤はなかった
(転居転勤を要せずに、勤務地が変更された)

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q58で『2.会社の都合で変更した』～『4.会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある』いずれかを選択した方のみ

Q61 労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更した際に、労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更する方法は何でしたか。（複数回答可）

- ☐ 就業規則で変更した
- ☐ 労働協約で変更した
- ☐ 個別契約で変更した
- ☐ その他
- ☐ 特段の手続きを経ることなく変更した
- ☐ 会社側がどのような方法で労働条件を変更したかわからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q58で『2.会社の都合で変更した』、『4.会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある』いずれかを選択した方のみ

Q62 会社側はあなたの同意を得てから労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更しましたか。

- ☐ 同意を得て労働条件を変更した
- ☐ 同意を得ずに労働条件を変更された

Q63 労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容の変更に際して、会社側からどのような方法で説明を受けましたか。

- ☐ 書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた
- ☐ 書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった
- ☐ 書面は渡されず、口頭でのみ説明を受けた
- ☐ 一切、説明を受けていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した

または

SC13×SC19で『1.SC13で『2.期間の定めがない（無期契約）』いずれかを選択したかつSC19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ』いずれかを選択した方のみ

Q64 現在の会社において、過去5年間で、あなたは、限定された労働条件についてトラブルになったことはありますか。

- ☐ あった
- ☐ なかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q64で『1.あった』いずれかを選択した方のみ

Q65 トラブルの原因は何ですか。（複数回答可）

- ☐ 会社の指示が限定内容に反していたから
- ☐ 限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）に納得がいかなかった
- ☐ 限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）に対する説明が不十分
- ☐ 限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）を受け入れた場合の補償や配慮が足りない
- ☐ 限定区分や限定内容の変更に関する協議に会社側が応じない
- ☐ 限定内容・規程面で会社側と多様な正社員側とで折り合わなかった
- ☐ 正社員との待遇差に不満があった
- ☐ 正社員に転換できる制度がないことに不満があった
- ☐ その他
-

Q66 そのときどのようにして解決しましたか。（複数回答可）

- ☐ 会社との話し合いで解決
- ☐ 労働組合との話し合いを通じて解決
- ☐ 社内の苦情処理機関で解決
- ☐ 外部の紛争解決機関で解決
- ☐ 労働審判制で解決
- ☐ 裁判で解決（和解を含む。）
- ☐ その他
-
- ☐ 解決しなかった（現在係争中、うやむやにされたなど）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『1.いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）』いずれかを選択した方のみ

Q67 勤務先企業における多様な正社員と、御自身の就労状況・処遇・昇進を比較して、不満を感じたことがありますか。

- ☐ 非常に不満である

- ☐ まあ不満である
- ☐ あまり不満はない
- ☐ まったく不満はない
- ☐ 職場に多様な正社員がいない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q67で『1.非常に不満である』～『2.まあ不満である』いずれかを選択した方のみ

Q68 不満を感じた具体的な事柄について、教えてください。（複数回答可）

- ☐ 合理的な賃金差が設けられていない
- ☐ 合理的な昇進スピードの差が設けられていない
- ☐ 多様な正社員の就労状況に配慮するため、自身の計画的な休暇が取得しづらくなった
- ☐ 労働時間と比較して、業務量が過大になった
- ☐ 多様な正社員以外の社員の転勤が増えた
- ☐ 多様な正社員以外の社員の望まない配置転換が増えた
- ☐ 職務内容が限定された従業員に対する仕事の割振りや調整が難しくなった
- ☐ いわゆる正社員と多様な正社員との間の転換制度が設けられていない
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

Q69

これまでに労働条件の変更（新たな労働条件で新しい労働契約を結ぶ場合を含みます。）を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明されつつ、労働条件の変更を求められたことはありますか。
（複数回ある場合は、直近の出来事についてお答えください）

- ☐ あった
- ☐ なかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q69で『1.あった』いずれかを選択した方のみ

Q70

その際あなたはどのように対応しましたか。
（複数回ある場合は、直近の出来事についてお答えください）

- ☐ 異議なく受け入れた
- ☐ 異議を述べたが結局受け入れた
- ☐ 変更を受け入れず退職した
- ☐ その他

Q71 その際に変更を求められた労働条件は何でしたか。（複数回答可）

- ☐ 賃金
- ☐ 勤務時間
- ☐ 職務（職種）
- ☐ 勤務地（就業場所の変更、転勤など）
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

あなたが勤めている現在の会社には労働組合がありますか。

Q72

※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での労働組合の有無についてお答えください。

- ☐ 労働組合がある
- ☐ 労働組合がない
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q72で『1.労働組合がある』いずれかを選択した方のみ

Q73

あなたは現在の会社の労働組合に加入する資格がありますか。

- ☐ ある
- ☐ ない
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q73で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

Q74

あなたは労働組合に加入していますか。

- ☐ 労働組合に加入している
- ☐ 労働組合に加入していない
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q72で『2.労働組合がない』～『3.わからない』いずれかを選択した
または

Q73で『2.ない』～『3.わからない』いずれかを選択した方のみ

Q75

あなたは、もし労働組合に加入できることとなった場合には、労働組合に加入したいですか。

- ☐ 加入したい

☐ 加入したくない

☐ わからない

-----<改ページ>-----

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等 に関する現状

目次

I 雇用を取り巻く環境

- 足下の雇用情勢について…………… 4
- 労働力人口の推移…………… 5
- 就業者数の推移…………… 6
- 企業及び労働者の無期転換ルール認知度…………… 26
- 無期転換ルールの認知度（企業等とそこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係）…………… 27
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況）…………… 28
- 無期転換申込権の状態に係る認識…………… 29
- 企業の対応の状況（無期転換ルールへの対応方針）…………… 30
- 企業の対応の状況（通算5年を超えないように運用していく理由）…………… 31
- 企業の対応の状況（通算5年を超えないように運用していく方法）…………… 32
- 企業の対応の状況（クーリングの実施状況）…………… 33
- 企業の対応の状況（契約更新上限の設定状況）…………… 34
- 無期転換の実績…………… 35
- 無期転換までの期間の見通し…………… 36
- 無期転換希望の状況…………… 37
- 無期転換ルールの有効性に対する見解…………… 38
- 無期転換後の心境の変化…………… 39
- 無期転換ルールの有効性に対する見解…………… 40
- 労働局における相談、助言・指導、あっせんの実績…………… 41
- 労契法による無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例…………… 42
- 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要…………… 47
- 無期転換ルールの特例の利用状況…………… 48
- 無期転換ルールの周知啓発等…………… 49

II 有期契約労働者に関する現状

- 非正規雇用労働者と有期契約労働者の数…………… 8
- 有期契約の労働者数及び割合の推移…………… 9
- 雇用契約期間別有期契約労働者の割合の推移…………… 10
- 勤続年数別有期契約労働者の割合の推移…………… 11
- 産業別有期契約労働者・無期契約労働者割合…………… 12
- 有期雇用労働者の属性…………… 13
- 有期雇用労働者を雇用する理由…………… 14
- 有期契約労働者が現在の働き方を選択した理由…………… 15
- 有期雇用労働者の今後の働き方の希望…………… 16
- 有期雇用労働者が正社員になった場合に希望したい制度…………… 17
- 有期雇用労働者の現在の会社や仕事に対する不満…………… 18

III 無期転換ルール等に関する現状

- 労働契約法の概要…………… 20
- 無期転換ルールの概要…………… 21
- 「雇止め法理」の概要…………… 22
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要…………… 23
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会の整備状況）…………… 24
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会を設けている理由）…………… 25

目次

IV 多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

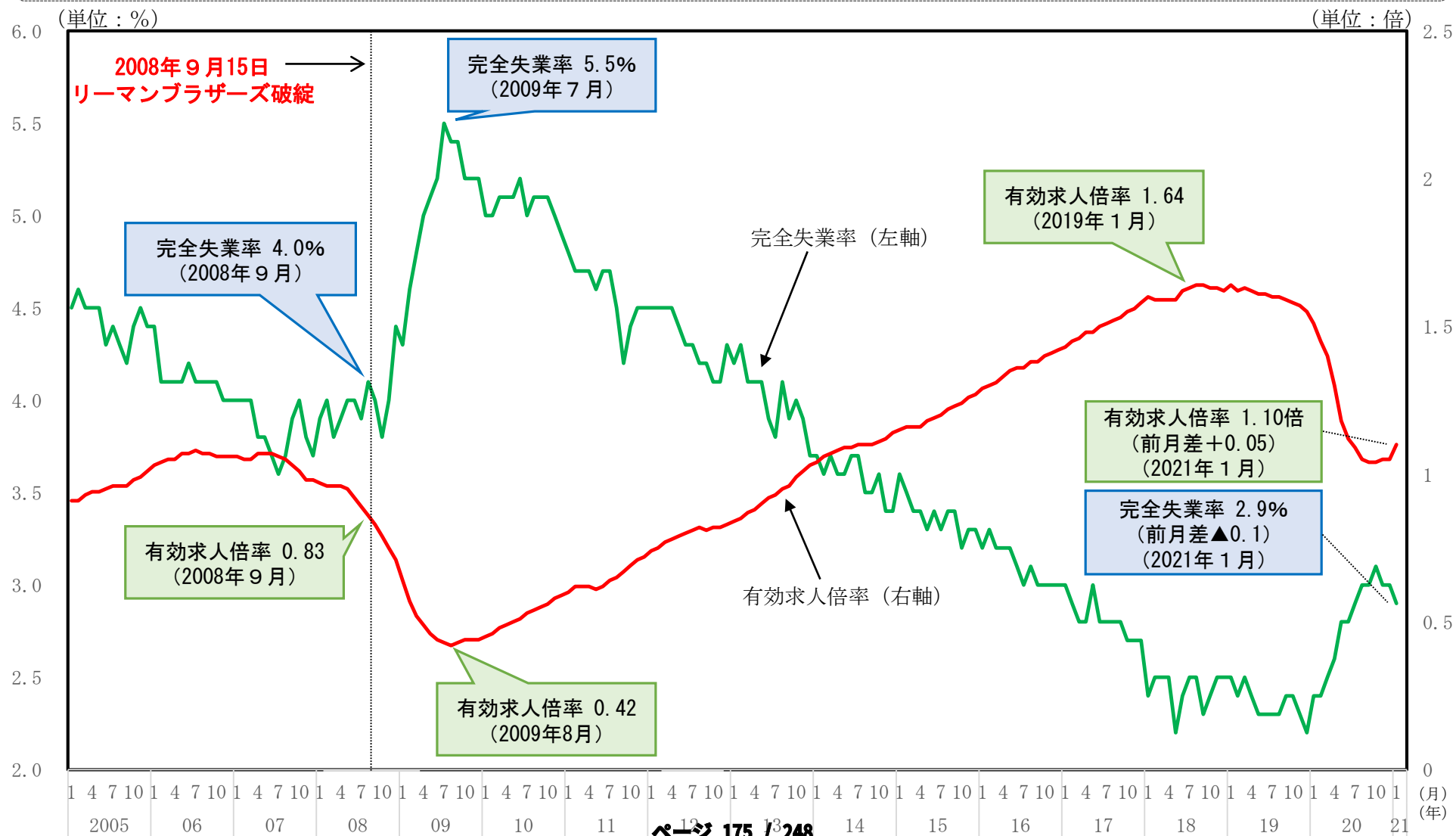
- 多様な正社員の活用状況……………51
- 多様な正社員の人数割合……………52
- 企業が多様な正社員を導入する理由……………53
- 導入する上での課題等……………54
- 企業における転換制度の整備状況……………55
- 事業所閉鎖等に直面した際の対応……………56
- 「多様な正社員」に係るこれまでの検討の経緯……………57
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会概要・
報告書のポイント……………58
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告等
を踏まえた対応……………59
- 現行制度の概要① 就業規則……………60
- 現行制度の概要② 労働条件の明示……………61
- 「多様な正社員」の規定例（就業規則）……………62
- 限定正社員の労働条件通知書の例……………63
- 就業規則における規定、書面による本人明示の実施状況……………64
- 「多様で安心できる働き方」の導入促進……………65
- キャリアアップ助成金について……………66

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等については、
直近の状況を別途調査しており、当該調査の結果については、
今後、本検討会の資料として提出予定。

雇用を取り巻く環境

雇用を取り巻く環境 一足下の雇用情勢一

- 足下の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

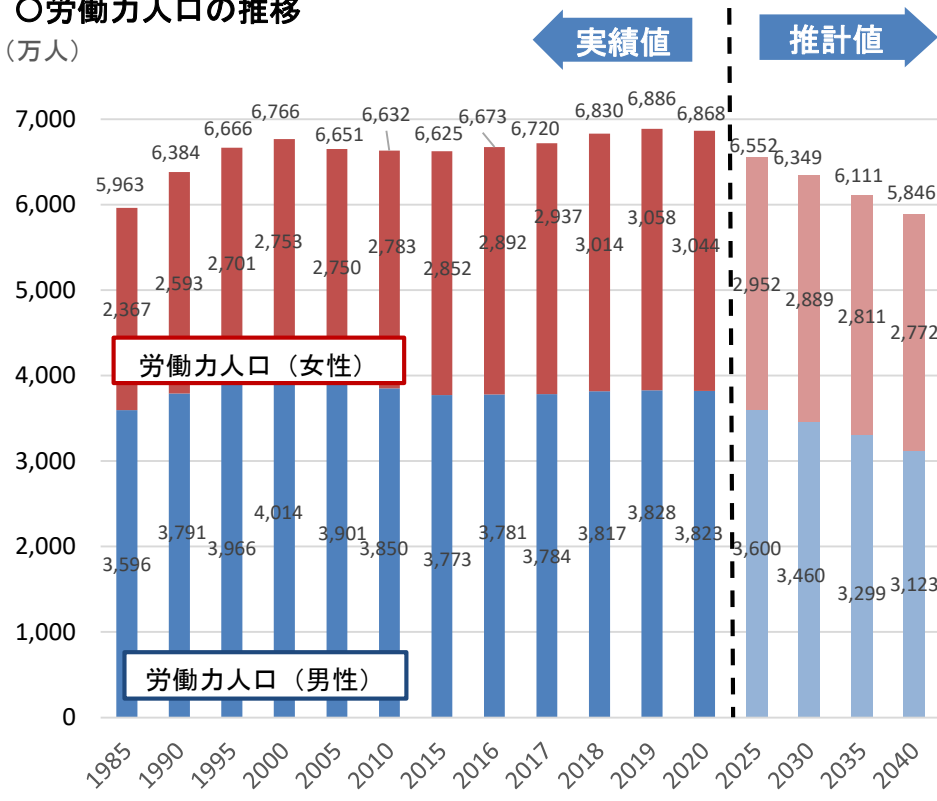
- 人口が減少する中であっても、2015年以降労働力人口は増加が続いている。他方、推計においては2020年以降減少する見込みであり、人手不足の傾向が継続するものと考えられる。
- 男女別の労働力人口比率（※）をみると、男女ともに全世代において、2020年における比率は1990年における比率を上回っているか、ほぼ同等となっている。

（※）労働力人口比率 = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口

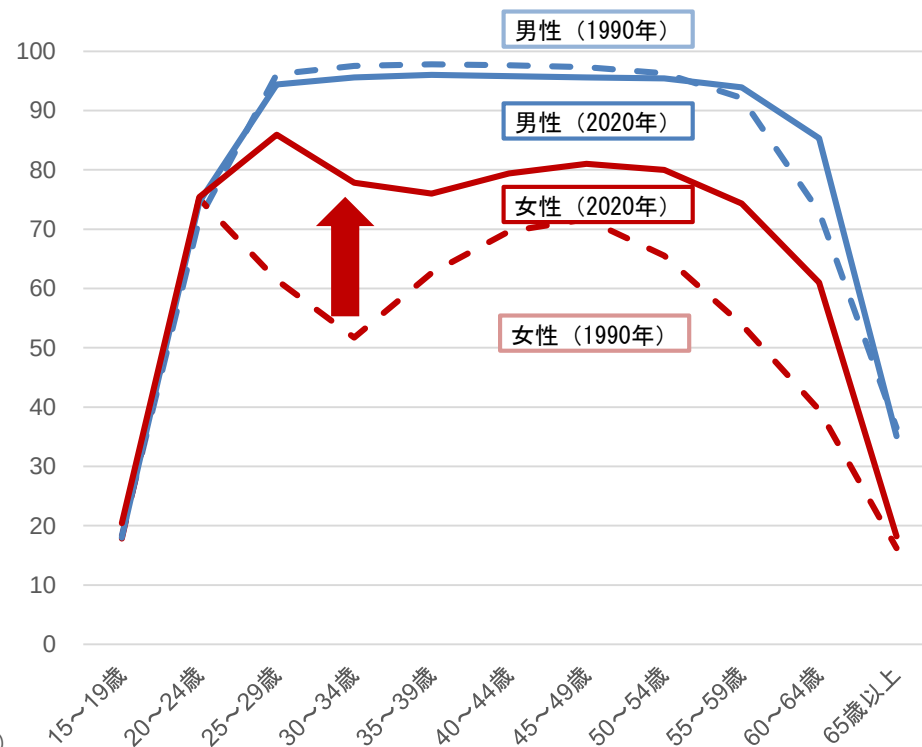
- 特に女性はいわゆるM字カーブといわれる、20代後半から30代にかけての労働力人口比率の落ち込みが大幅に解消されており、人口減少下の労働力人口増加に寄与している。

○労働力人口の推移

（万人）

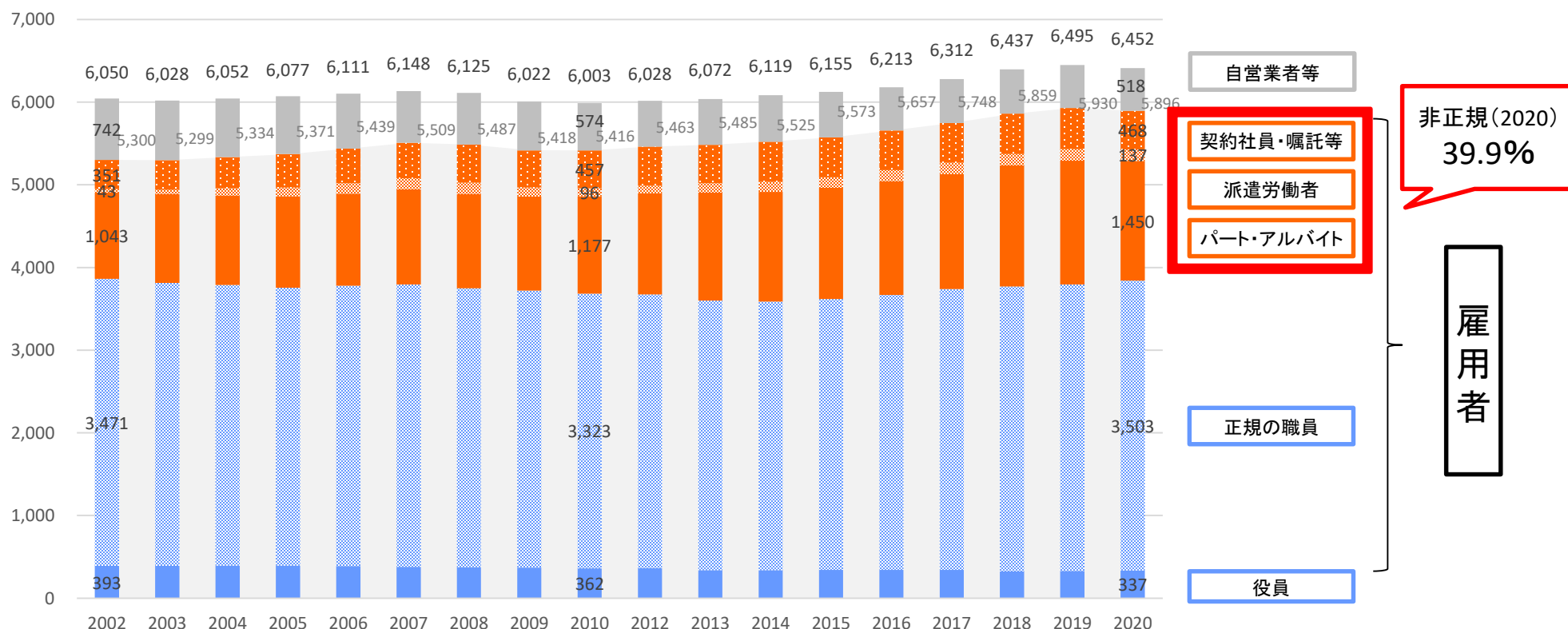


○労働力人口比率の推移



- 労働力人口の中でも、就業者数（非農林業）の推移をみると、就業者の大宗が雇用者である状況が続いており、2020年において雇用者が就業者に占める割合は約91.4%となっている。
- 現在は、雇用者の中でも、非正規の職員が4割近くを占めている。

○非農林業における就業形態別就業者数の推移（年平均）



(出所) 総務省「労働力調査」

(注) 自営業者等には、内職者・家事従業者を含み、非雇用者の合計を示している。契約社員・嘱託等には、上記の就業形態に分類されないその他の非正規雇用労働者を含む。

有期契約労働者に関する現状

有期契約労働者に関する現状 – 非正規雇用労働者と有期契約労働者の数 –

役員を除く雇用者（全産業）：5,629万人【2020年】

正規の職員・従業員（3,539万人）

有期の契約：273万人（正規の職員・従業員のうち7.7%）

有期の契約：304万人
（契約社員・嘱託のうち
77.0%）

契約社員・嘱託
（395万人）

有期の契約：708万人
（パート・アルバイトのうち
48.1%）

パート・アルバイト
（1,473万人）

有期の契約
101万人
（派遣社員の
うち73.2%）

派遣社員
（138万人）

有期の契約
44万人
（その他の
うち51.8%）

その他
（85万人）

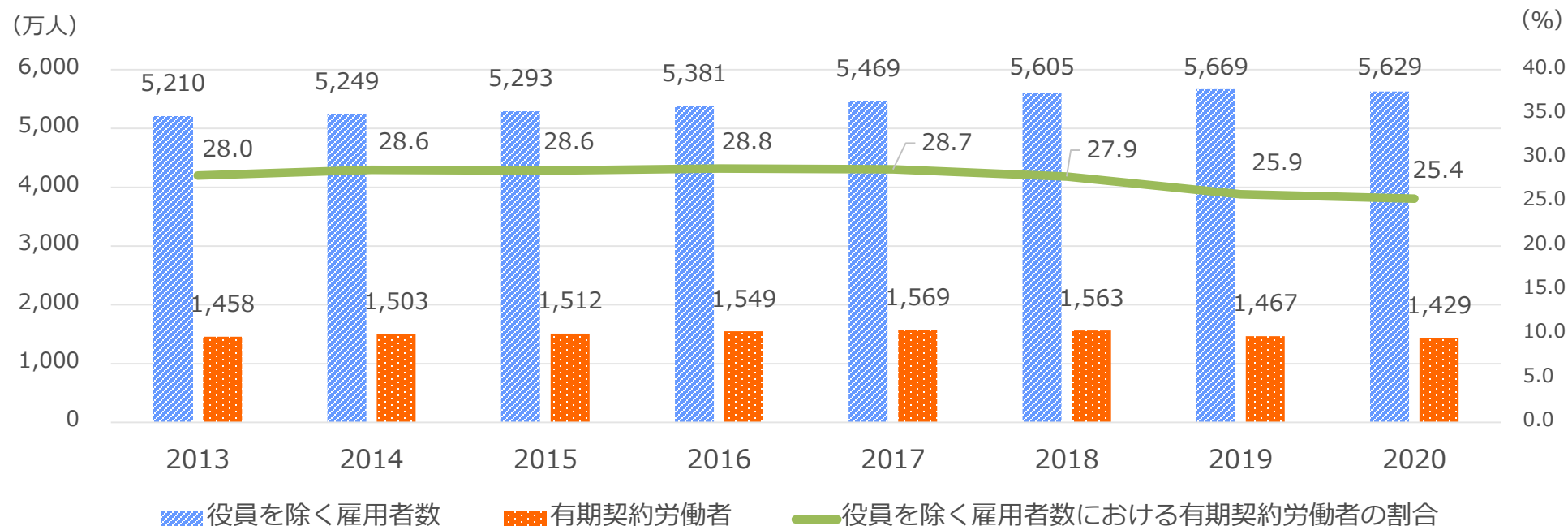
有期契約労働者
1,429万人

非正規の職員・従業員：2,090万人

※「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」等の区分は、勤務先での呼称による。

有期契約労働者に関する現状 – 有期契約の労働者数及び割合の推移 –

○役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合



※・2012年以前は「有期の契約」を調査していないため不算出。

・2013年～2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。

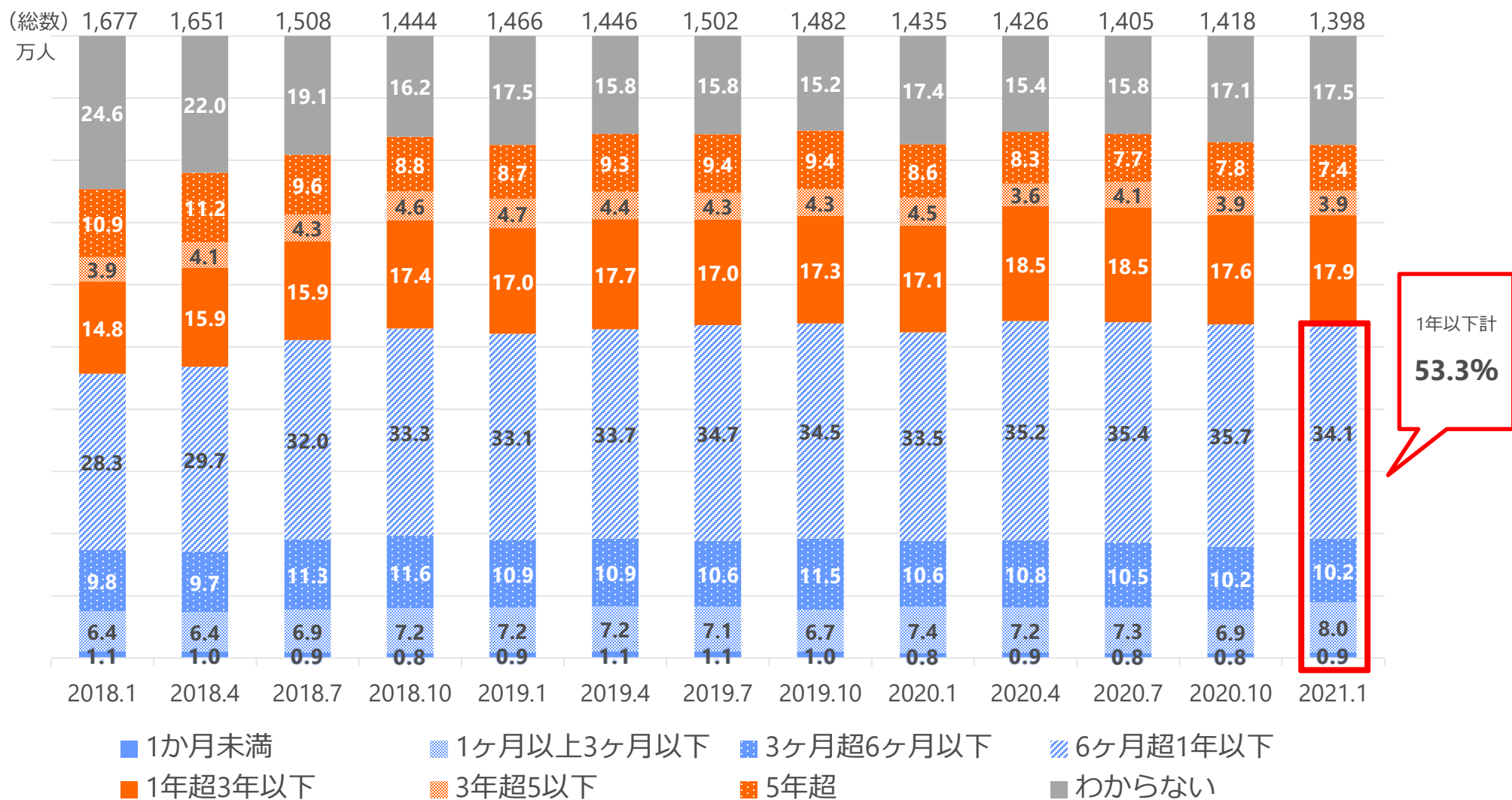
・2018年以降は「有期の契約」のみ（雇用契約期間の定めのある雇用者数の合計であり、実質的には①～③の合計と同様の内容）の数値。

<月次データ>

	2018.1	2018.4	2018.7	2018.10	2019.1	2019.4	2019.7	2019.10	2020.1	2020.4	2020.7	2020.10	2021.1
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610
有期契約労働者数 (万人)	1,677	1,651	1,508	1,444	1,466	1,446	1,502	1,482	1,435	1,426	1,405	1,418	1,398
有期契約労働者の割合 (%)	30.1	29.6	26.8	25.4	26.0	25.7	26.4	25.9	25.3	25.5	25.0	25.1	24.9

有期契約労働者に関する現状 – 雇用契約期間別有期契約労働者の割合の推移 –

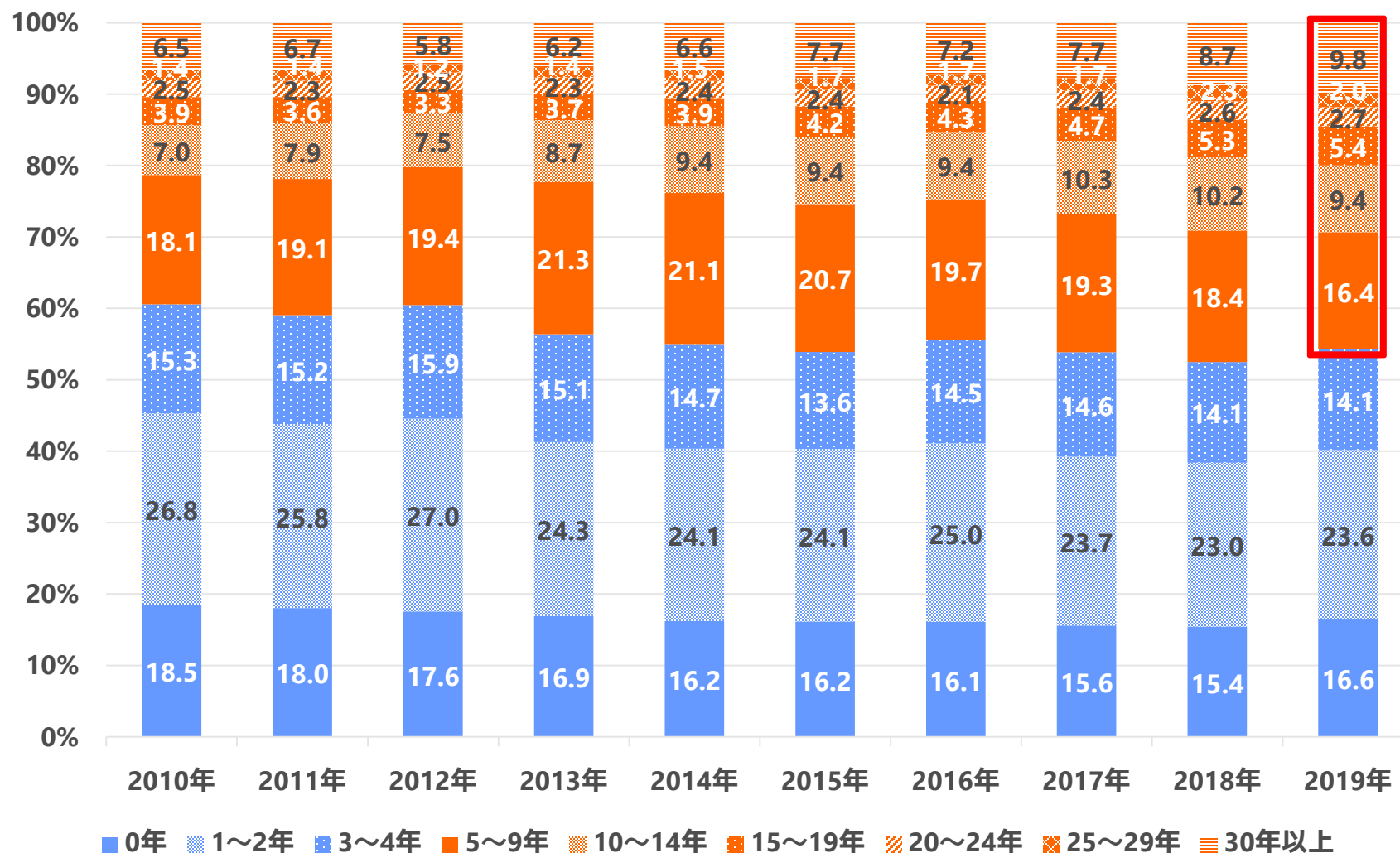
○ 1 回当たりの雇用契約期間別有期契約労働者の割合 ※単位：％



有期契約労働者に関する現状 – 勤続年数別有期契約労働者の割合の推移 –

○勤続年数別有期契約労働者の割合（※）

※単位：％

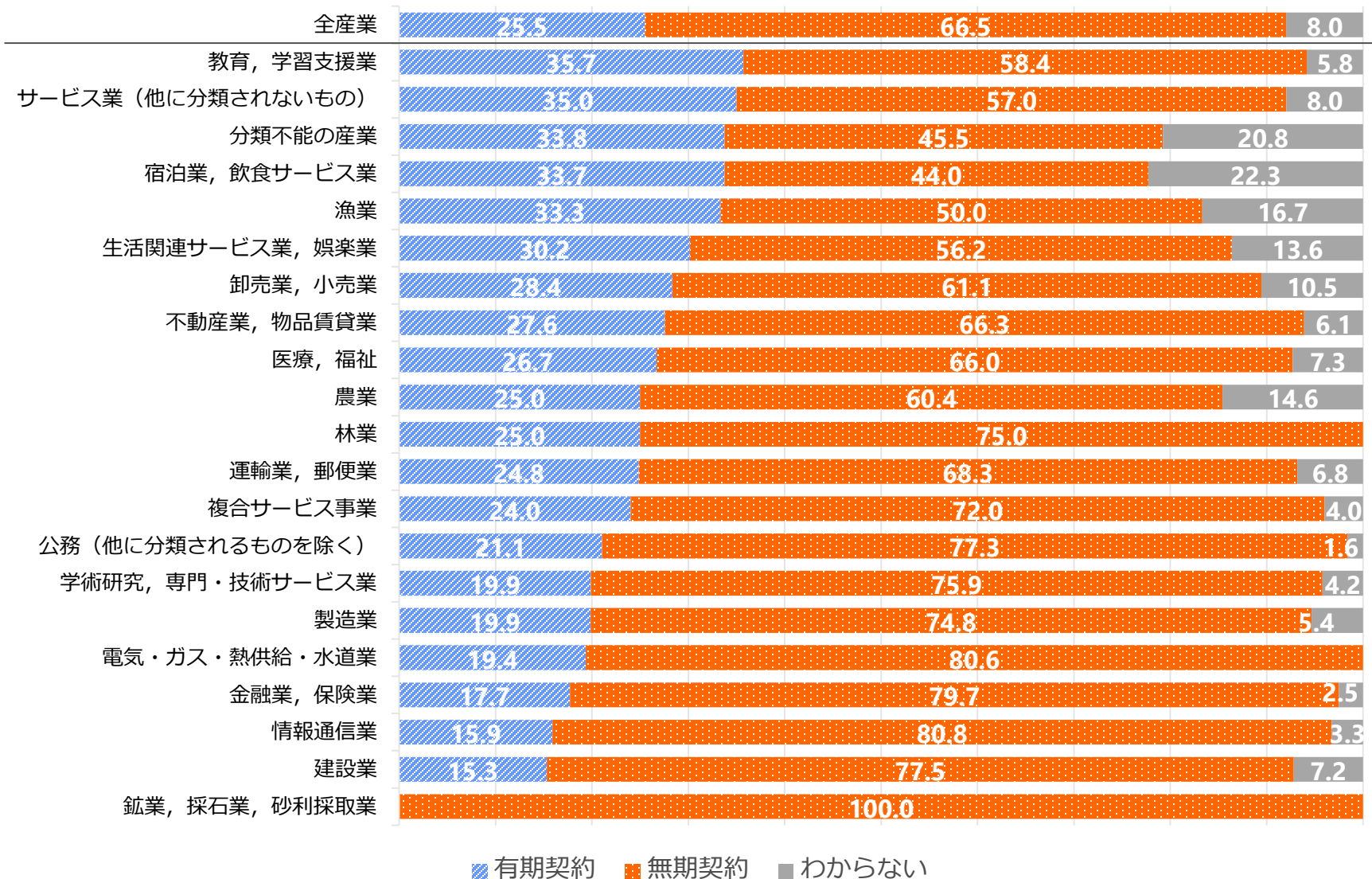


5年以上計

45.7%

※定年後の再雇用の場合は、定年以前の勤続年数も通算して回答。

○産業別有期契約労働者・無期契約労働者割合 ※単位：％

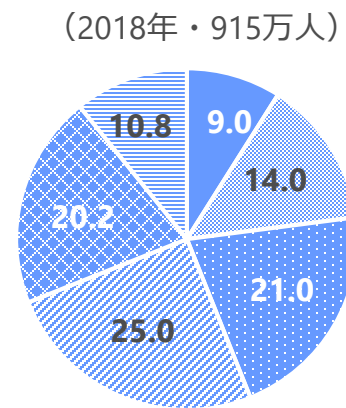
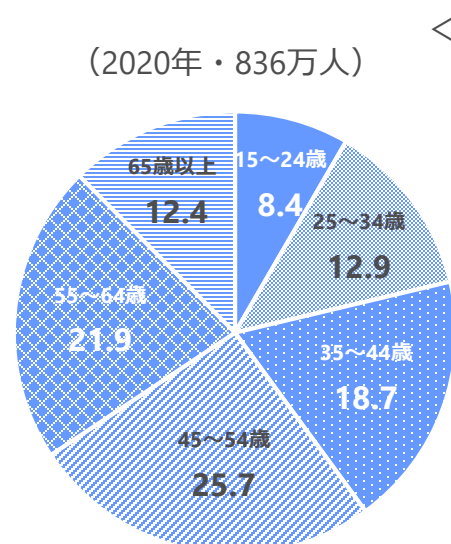
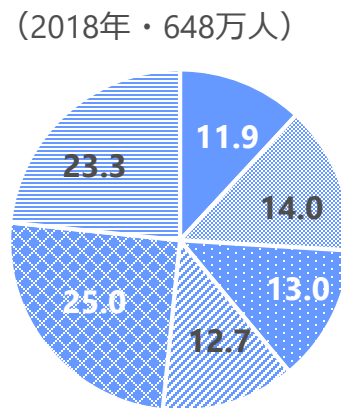
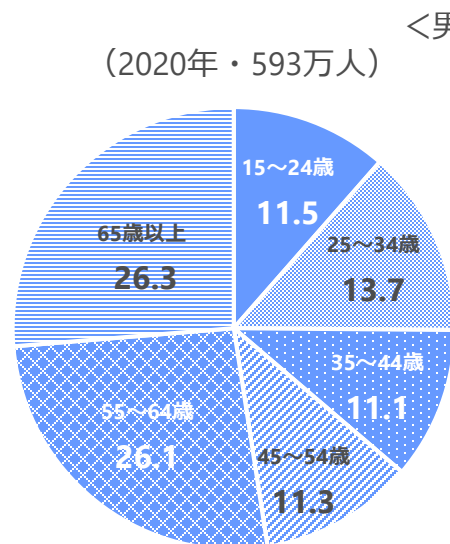


資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」年次結果（2020年）

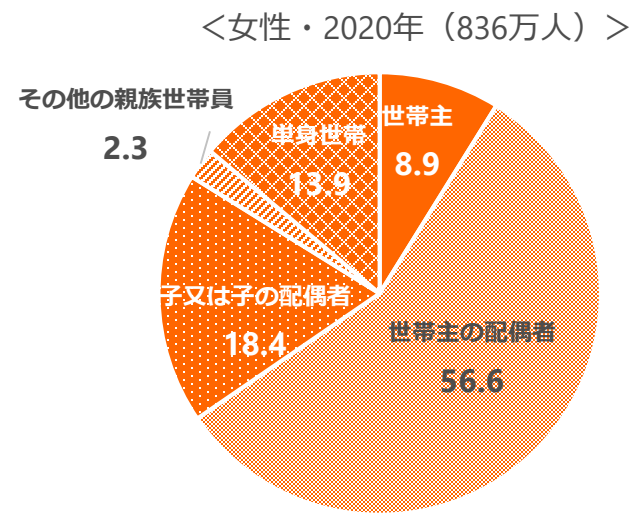
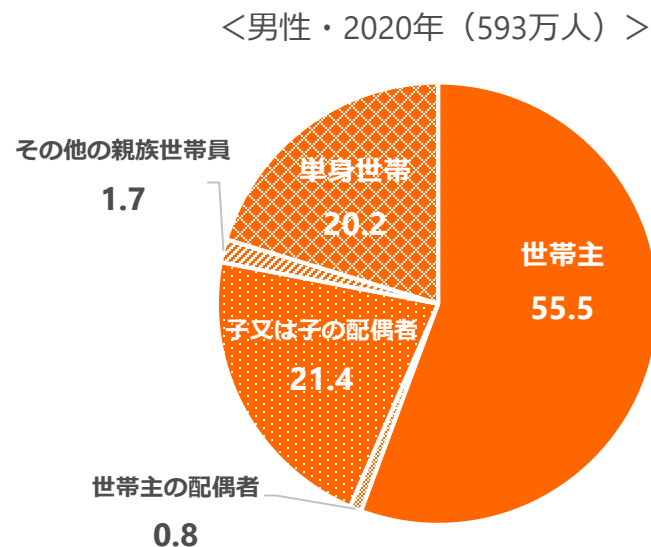
有期契約労働者に関する現状 – 有期契約労働者の属性 –

○有期契約労働者の年齢階級及び世帯の状況別割合 ※単位：％

(年齢階級別)

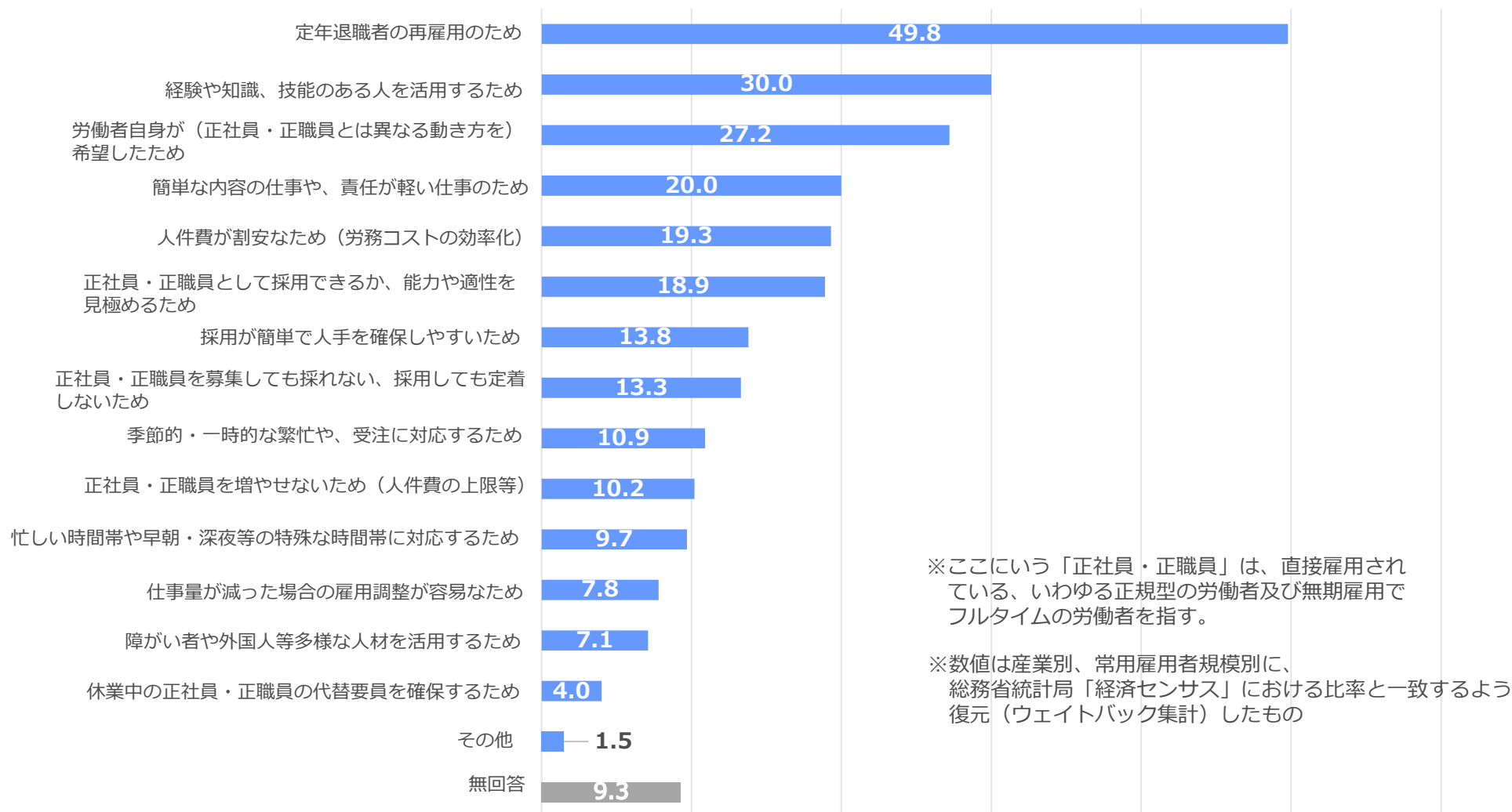


(世帯の状況別)



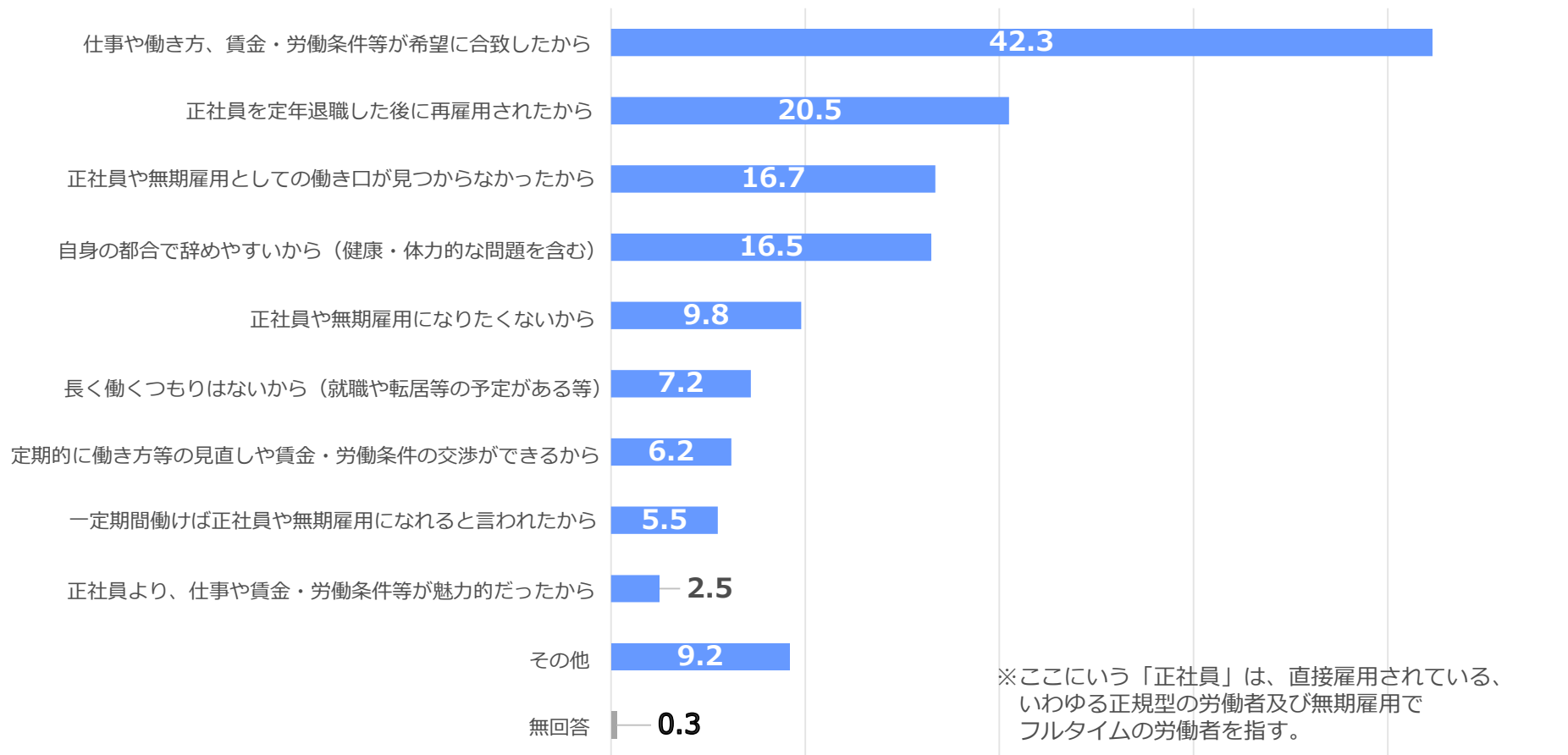
○有期労働契約で雇用している理由 (企業・2019年7月時点)

【n=有期雇用の労働者を雇用している企業）、単位：％（複数回答）】



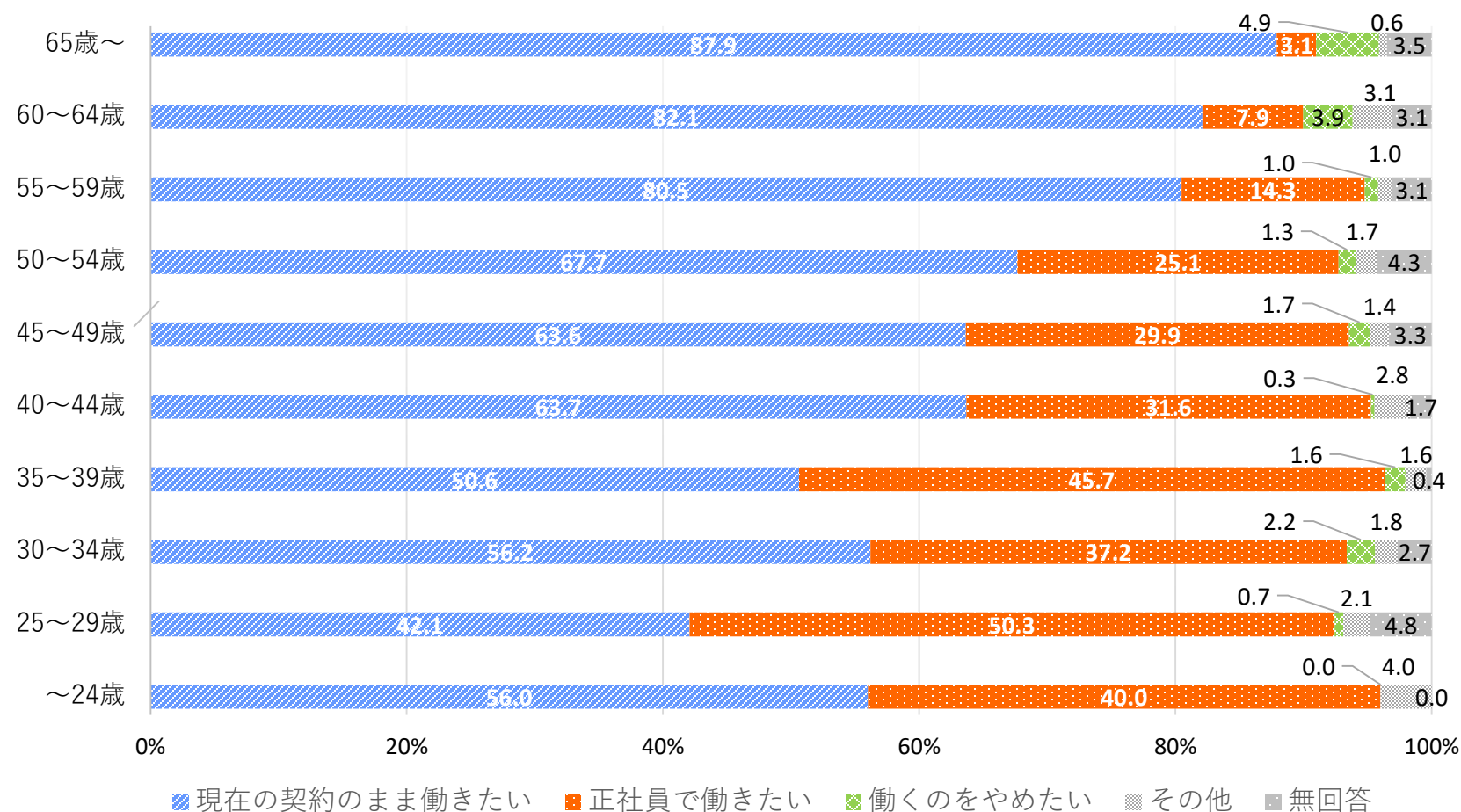
○有期雇用労働者が現在の働き方を選択した理由 (個人・2019年7月時点)

【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：%（複数回答）】



○今後の働き方の希望(個人・2019年7月時点)

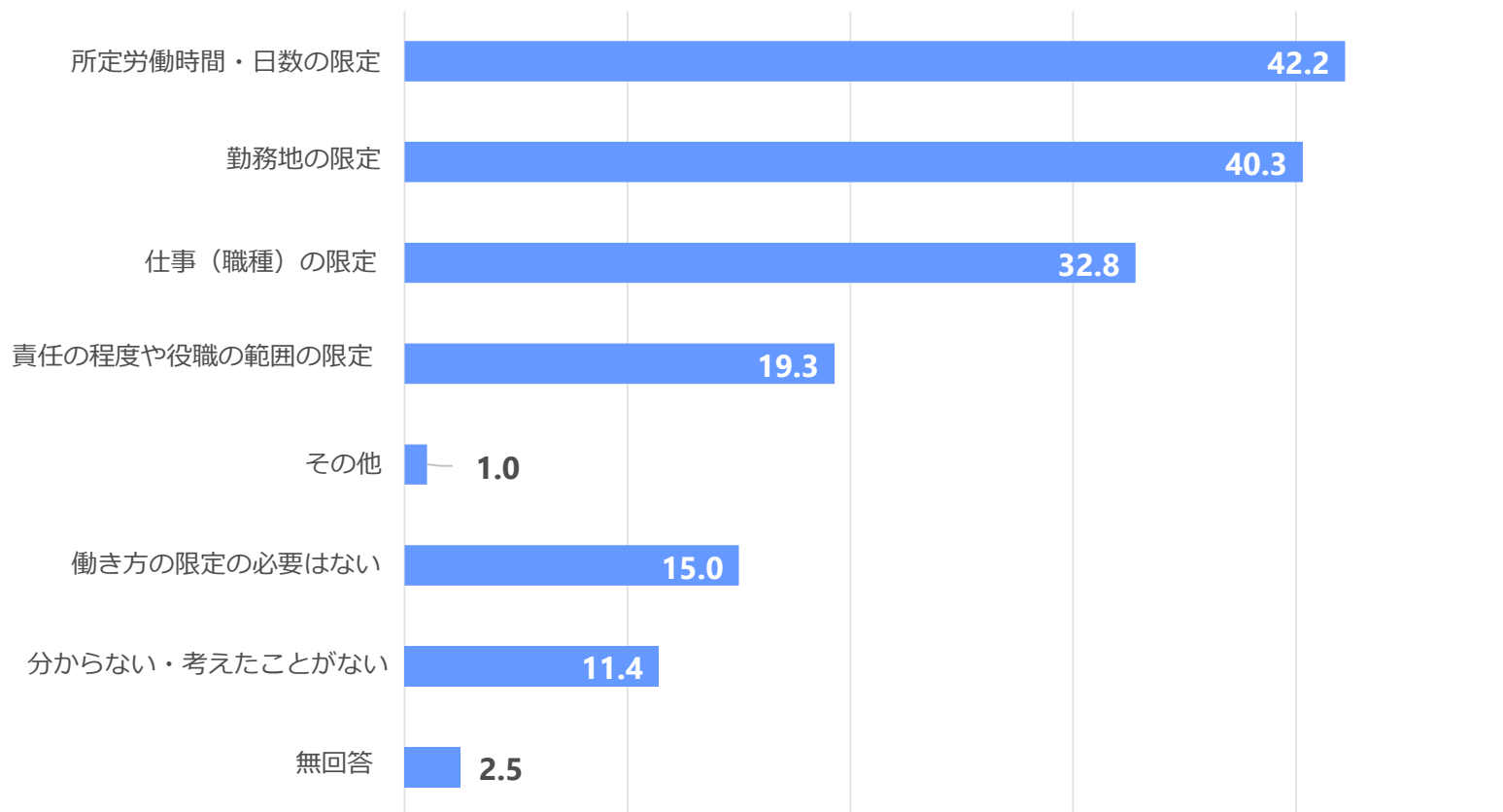
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期契約)」と回答した者、単位：％】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

○正社員としての働き方の限定を選べるとしたらどのような限定を希望するか (個人・2019年7月時点)

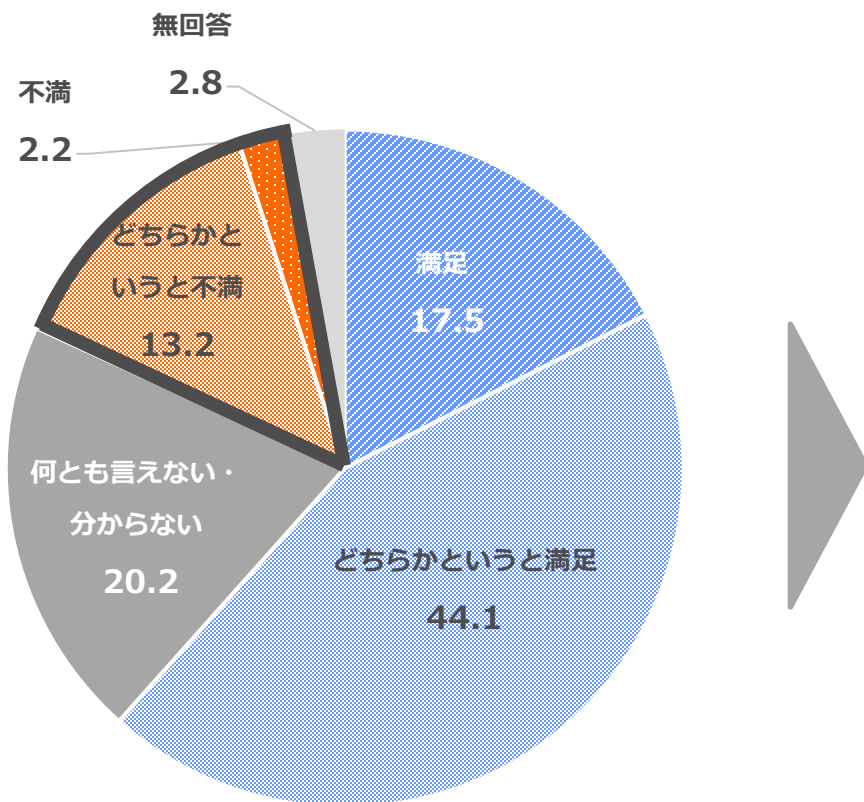
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％（複数回答）】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

○現在の勤務先や仕事に対する満足度及び不満の理由 (個人・2019年7月時点)

【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％】



不満である理由 ※複数回答、単位：％	
仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない	59.1
正社員に比べて、賃金や労働条件が低い	49.8
仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない	46.0
働かない人がいる	33.1
人事評価が無い、あっても公正に評価されない	30.4
職場の人間関係や雰囲気が悪い	26.6
いつ解雇・雇止めされるか分からない	23.4
有給休暇が取れない、取りにくい	20.6
正社員や無期雇用になれない	17.7
仕事がきつい、就労環境が悪い	16.7
パワハラ、セクハラ、いじめ・嫌がらせがある	13.9
教育訓練の機会が無い、少ない	12.7
残業が多い、長い	9.1
契約の更新回数や勤続年数に上限がある	7.3
所定の労働時間や労働日数が希望に合わない	6.7
交通費が支払われない	6.0
社会保険に入れない	3.8
(勤務先が引き留めて) 辞められない	1.8
その他	6.9

※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

無期転換ルール等に関する現状

就業形態の多様化・個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整えるもの 《労働契約に関する基本的な民事ルールを定める》

労働契約の基本原則

- 労働契約は、労使が対等な立場での合意に基づき締結・変更すべきもの
- 労働契約は、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すべきもの、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結・変更すべきもの
- 労働条件・契約内容について労働者の理解を深めるようにし、契約内容をできる限り書面により確認すること
- 使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をすること

労働契約の成立・変更

- 労働契約の締結時に、使用者が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた場合、就業規則の内容が労働契約の内容となる
- 合意により契約内容を変更できる
- 就業規則の変更により労働者の合意なく労働条件の不利益変更はできない
- 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して就業規則の変更が合理的な場合には、変更後の就業規則の内容が労働条件となる
【就業規則の不利益変更についての最高裁判例の法定化】

労働契約の継続・終了

- 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする
- 出向・懲戒の権利濫用は無効

有期労働契約の継続・終了

- 契約期間中は、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇できない
- 同一の使用者との間で有期労働契約が更新され通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる
(平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象)

○①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合か、あるいは②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合であって、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される

- 有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件が相違する場合には、その相違は、職務の内容等を考慮して不合理と認められるものであってはならない

(※) この規定は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）にて削除（令和2年4月1日施行（中小企業については令和3年4月1日））

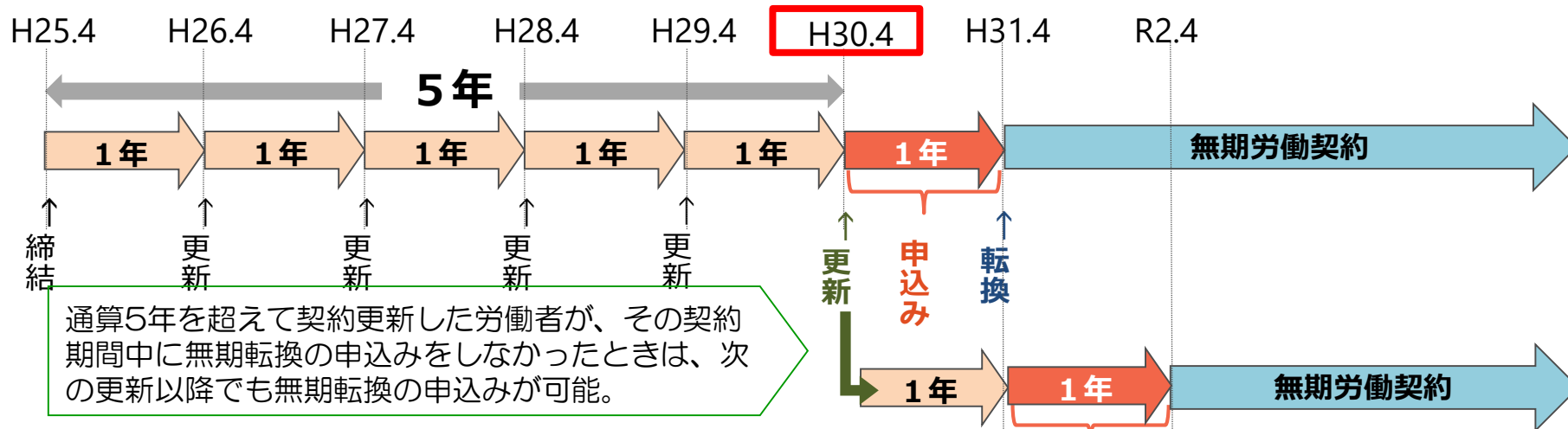
- 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

- 「雇止め法理」とは、過去の最高裁判例により確立された、雇止めについて一定の場合にこれを無効とする判例上のルールを、その内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化されたものをいう。

(労働契約法第19条：公布日（平成24年8月10日）施行)

※ 「雇止め」…有期労働契約において、使用者が更新を拒否したときに契約期間の満了により雇用が終了すること。

対象となる 有期労働契約

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由（※）があると認められるもの

(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。

2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならない。

要件と効果

- 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

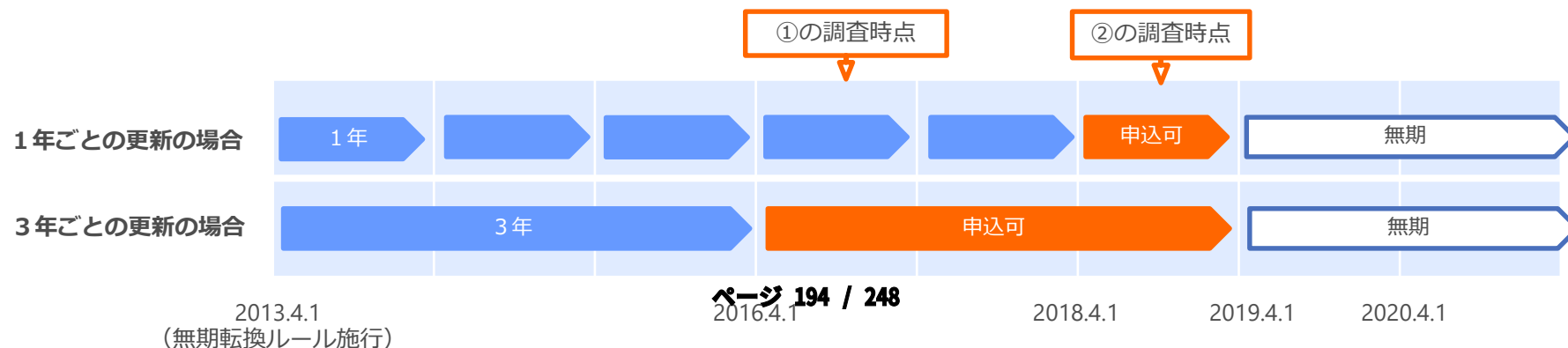
無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

○独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要

①改正労働契約法とその特例への対応状況 及び多様な正社員の活用状況に関する調査		②無期転換ルールへの対応状況等に関する調査
調査期間	2016年10月5日～11月14日	2018年11月1日～12月末日
調査時点	2016年10月1日時点	2018年11月1日時点
調査対象（※1）	常用労働者を10人以上雇用している 全国の民間企業30,000社	常用労働者を10人以上雇用している 全国の企業等20,000社と その企業等で働く有期契約労働者等約55,000人（※2）
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
有効回収(回答)率	32.1%（有効回収数 9,639社）	企業等：23.4%（有効回答数 4,685社） 有期契約労働者等：7.7%（有効回答数 4,215人）

- ※1 ①の調査の対象は、民間信用調査機関が所有する企業データベースを母集団として抽出。
②の調査の対象は、総務省「平成28年経済センサス活動調査」の企業等情報を母集団として抽出。
- ※2 会社企業に加え、学校法人や独立行政法人など、法人格を有する団体も対象としているため「企業等」と総称。
有期契約労働者に加え、無期労働契約への転換者や派遣労働者等も対象としているため、「有期契約労働者等」と総称。

（参考）調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



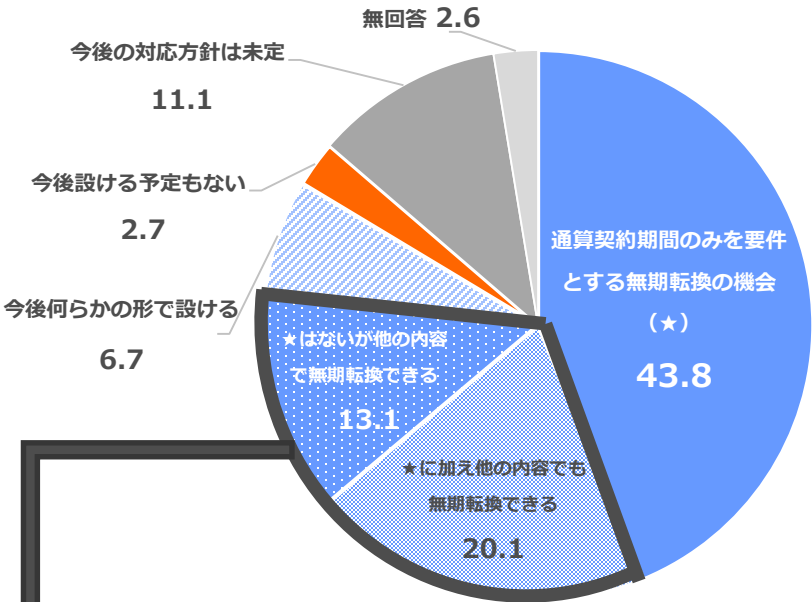
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労基法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換できる機会の整備状況(企業・2018年11月時点)

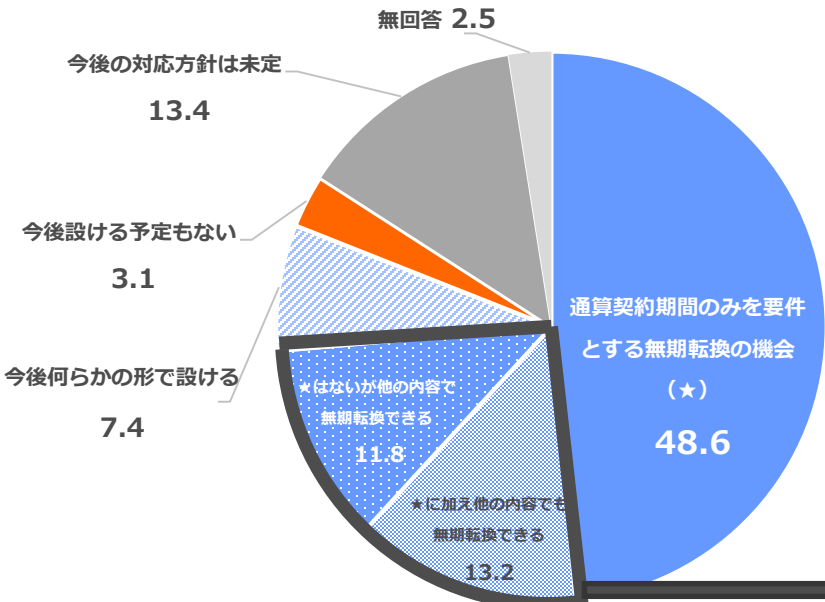
＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【n=フルタイム有期契約労働者を雇用している企業、単位：％】



＜パートタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【n=パートタイム有期契約労働者を雇用している企業、単位：％】



※企業規模が大きいほど、無期転換できる機会を設けている企業等が増加する。（1000人以上の企業等では、「何らかの形で設けている」がフルタイム有期契約労働者を雇用している企業等については87.3%、パートタイム有期契約労働者を雇用している企業等については88.5%）

○その他の要件（通算契約期間以外）の内容 【n=その他の要件を設けている企業（複数回答）、単位：％】

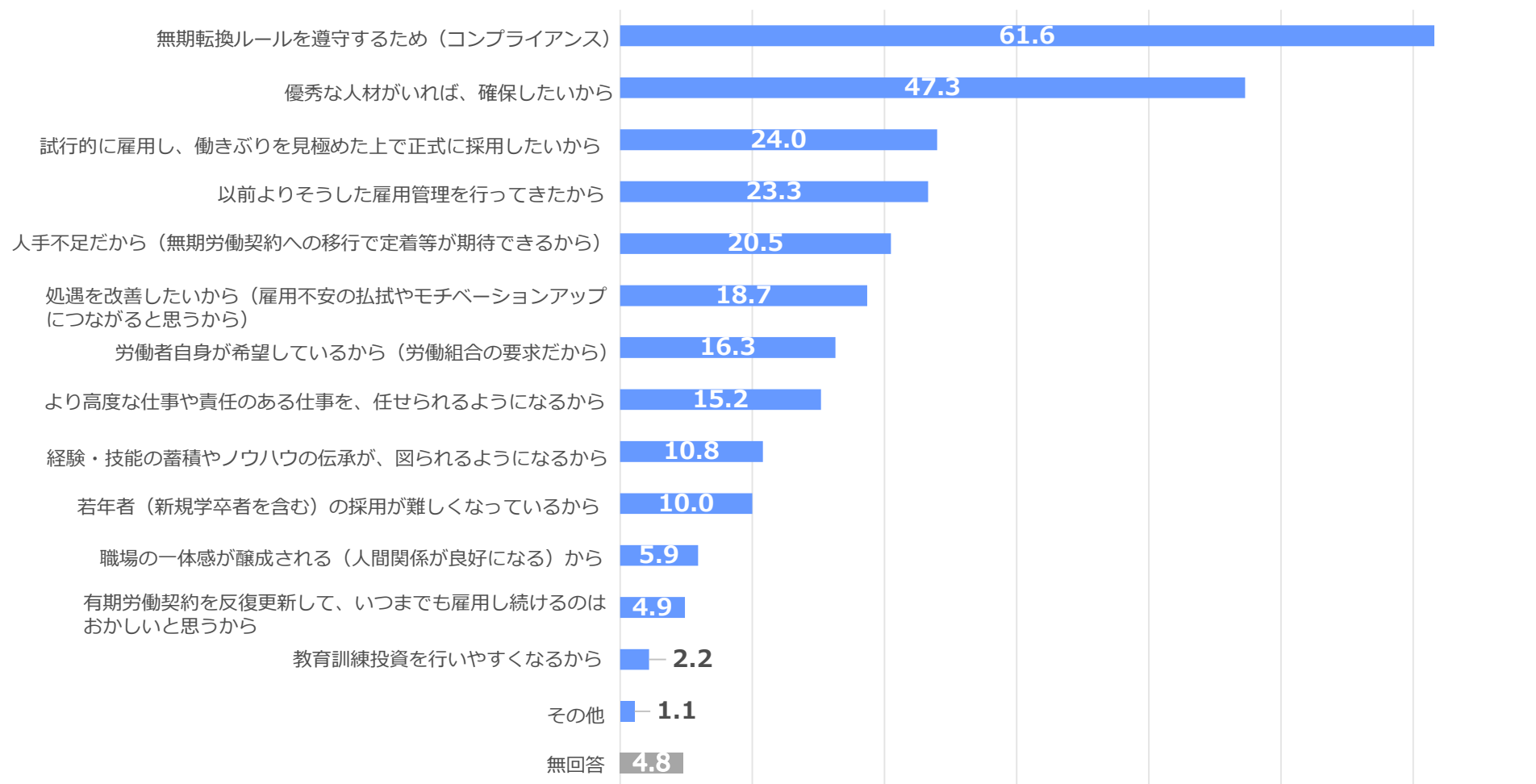
	通算勤続年数又は契約更新回数	申請書の提出	無期転換後の労働条件等への同意	上長や職場の推薦	試験での合格	一定以上の人事評価	一定以下の年齢	一定の資格・免許等の保有	その他
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	11.0	50.5	40.0	41.5	19.0	54.5	1.5	19.0	2.0
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	9.1	58.8	45.5	39.0	15.5	49.2	2.1	17.1	1.1

無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換できる機会を設けている理由 (企業・2018年11月時点)

【n=フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％（複数回答）】

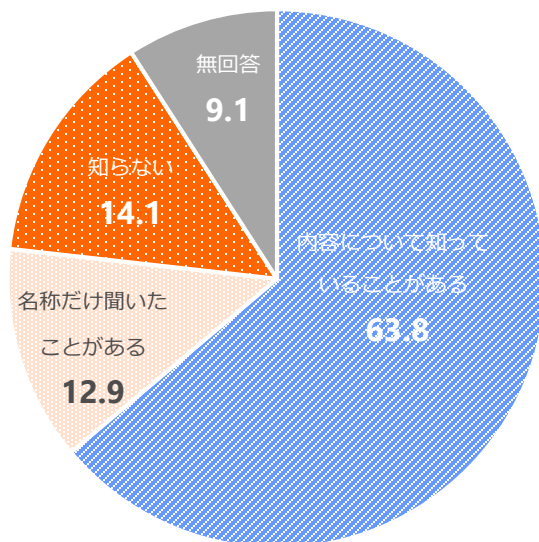


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

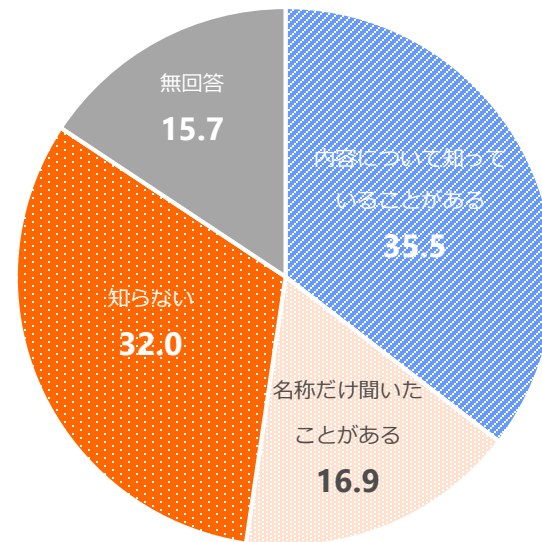
○企業の認知度(企業・2018年11月時点) ○労働者の認知度(個人・2018年11月時点)

【n=全有効回答企業等、単位：%】



情報入手ルート（上位3つ） ※複数回答、単位：%	
新聞報道やテレビ	42.4
社会保険労務士や弁護士等	34.5
行政や業界団体等のパンフレット・冊子	31.6

【n=有期契約労働者計、単位：%】



情報入手ルート（上位3つ） ※複数回答、単位：%	
勤務先（派遣会社含む）	45.1
新聞報道やテレビ、雑誌や本	41.6
職場の同僚や友人、家族等	13.7

※労働者であれば、下記について1つでも知っていることがあれば、「内容について知っていることがある」にカウント。（企業に対しては、一部異なる選択肢あり。）

- ・呼称を問わず、また高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される
- ・無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である
- ・職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される
- ・同一の使用者との間で労働契約を締結していない期間が一定以上あるとクーリングされる
- ・通算契約期間が5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない

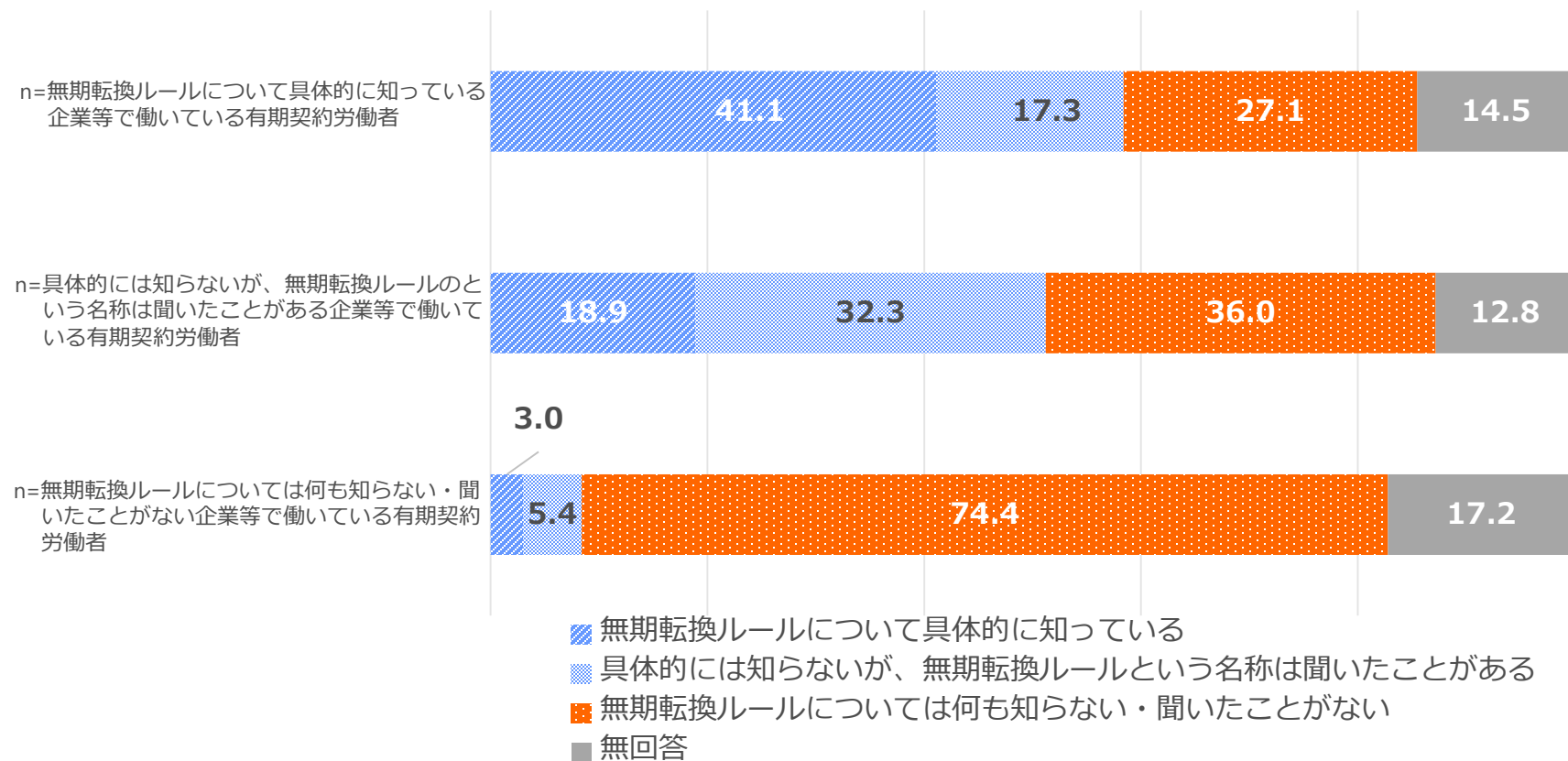
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○企業等とそこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係(個人・2018年11月時点)

【単位：％】



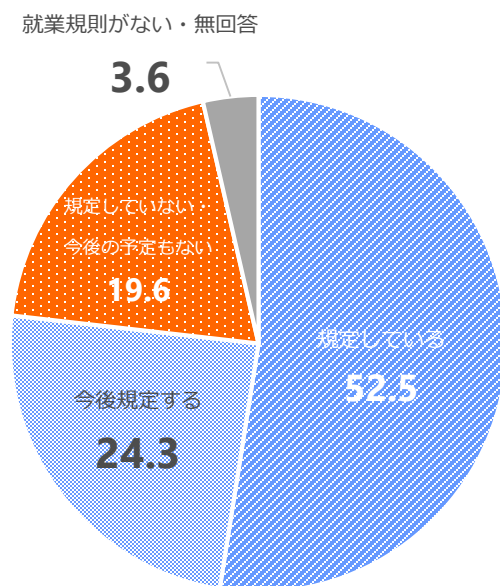
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

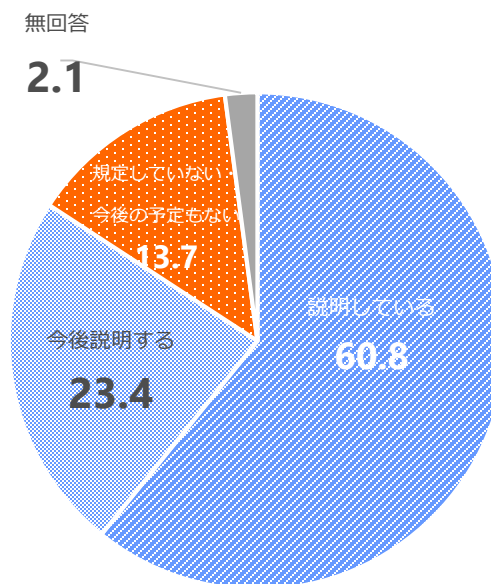
○無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】

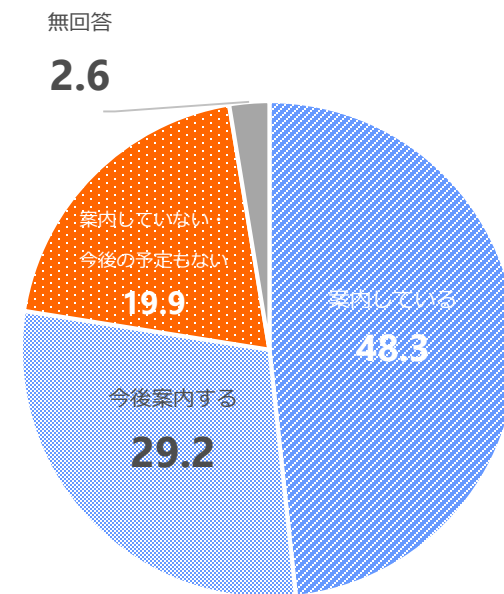
＜就業規則での規定＞



＜無期転換できる機会の内容の説明＞



＜無期転換のための要件を満たした者への案内＞



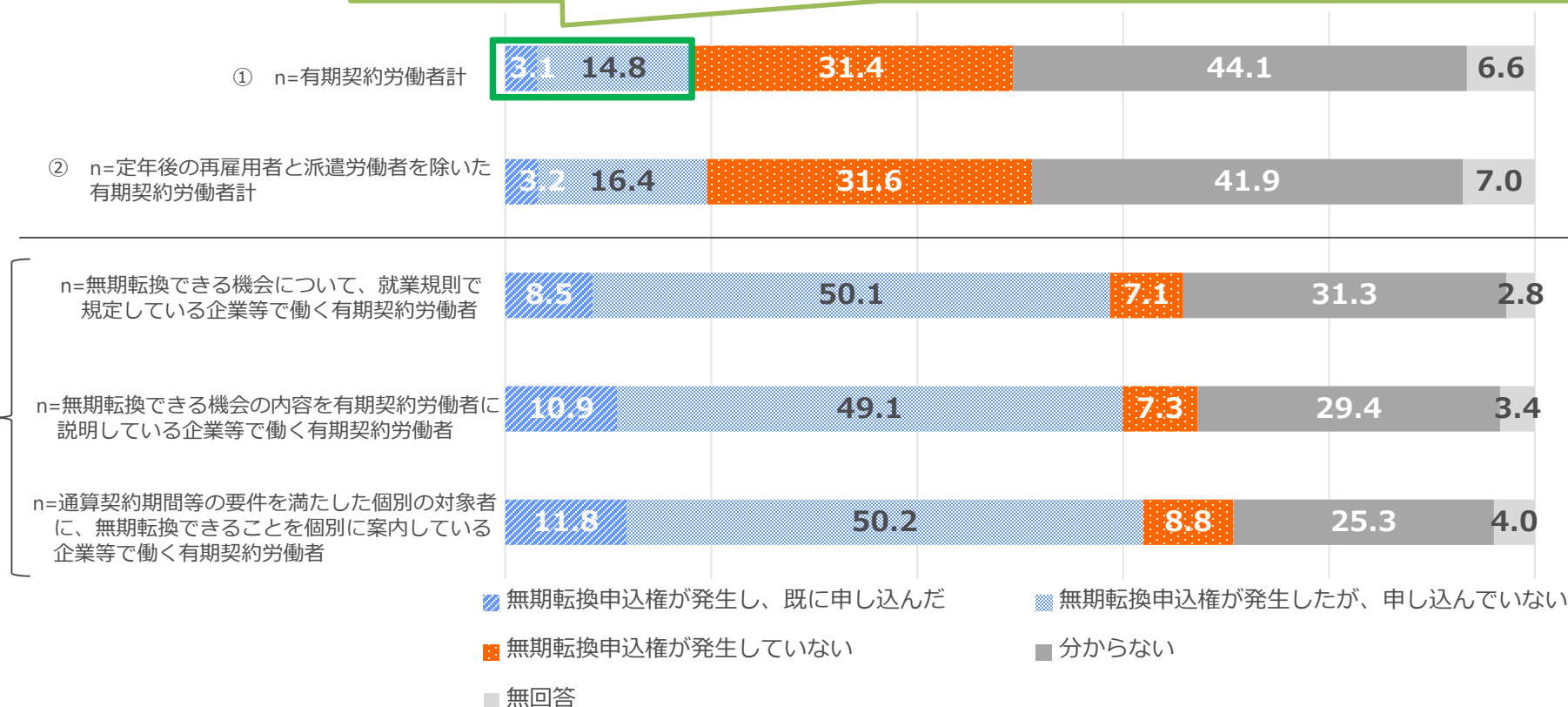
無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換申込権の状態に係る認識(個人・2018年11月時点) 【単位：％】

n = 無期転換申込権が発生したと回答した有期契約労働者とする、「既に申し込んだ」の割合は**17.3％**（※）

②のうち



※自らの無期転換申込権の状態について、「分からない」「無回答」とした有期契約労働者においても、実際には無期転換申込権が発生している可能性があることに留意が必要。

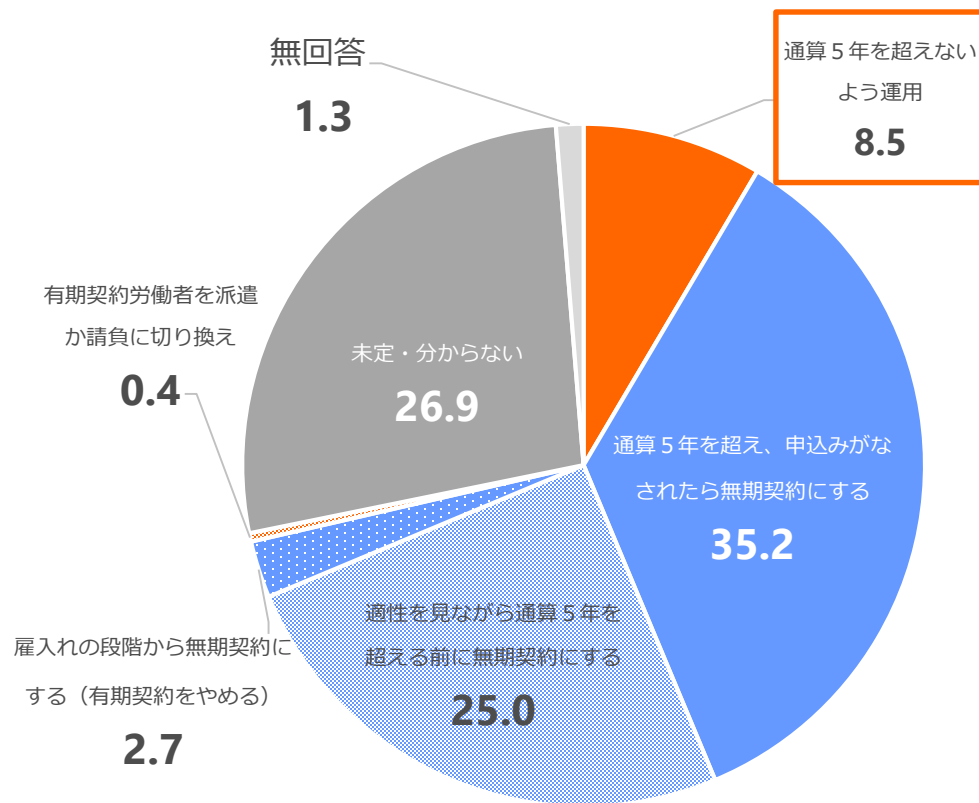
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールへの対応方針(企業・2016年10月時点)

<フルタイム契約労働者を雇用している企業>

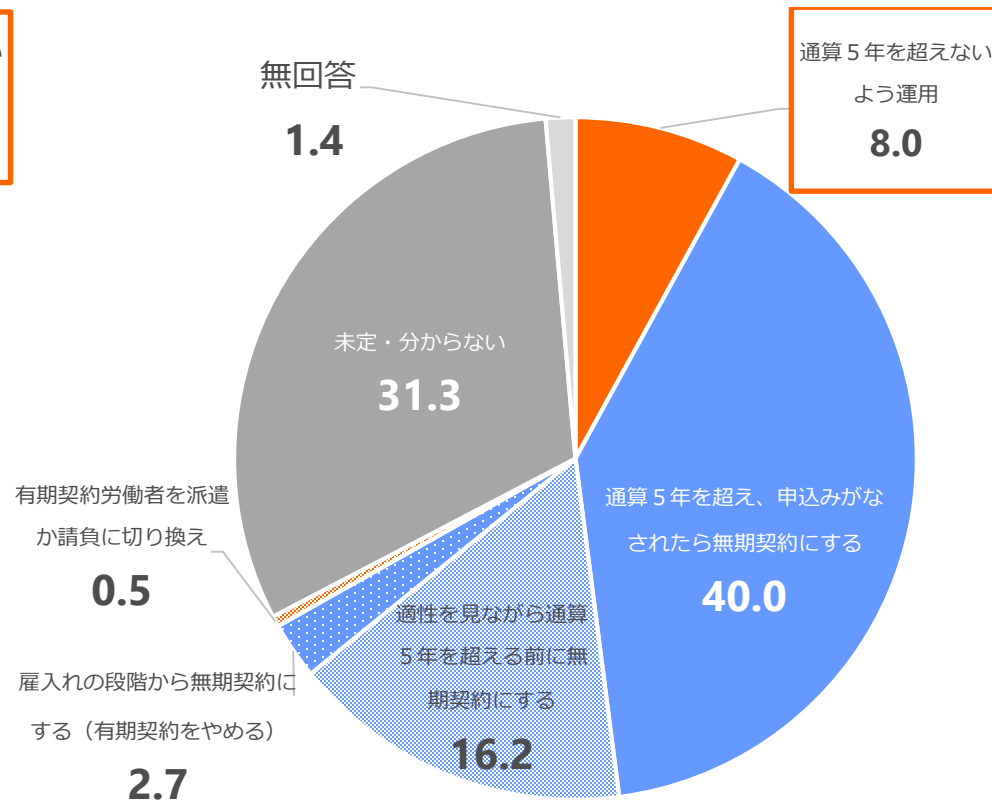
【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



何らかの形で無期契約に切り換える計：62.9%

<パートタイム契約労働者を雇用している企業>

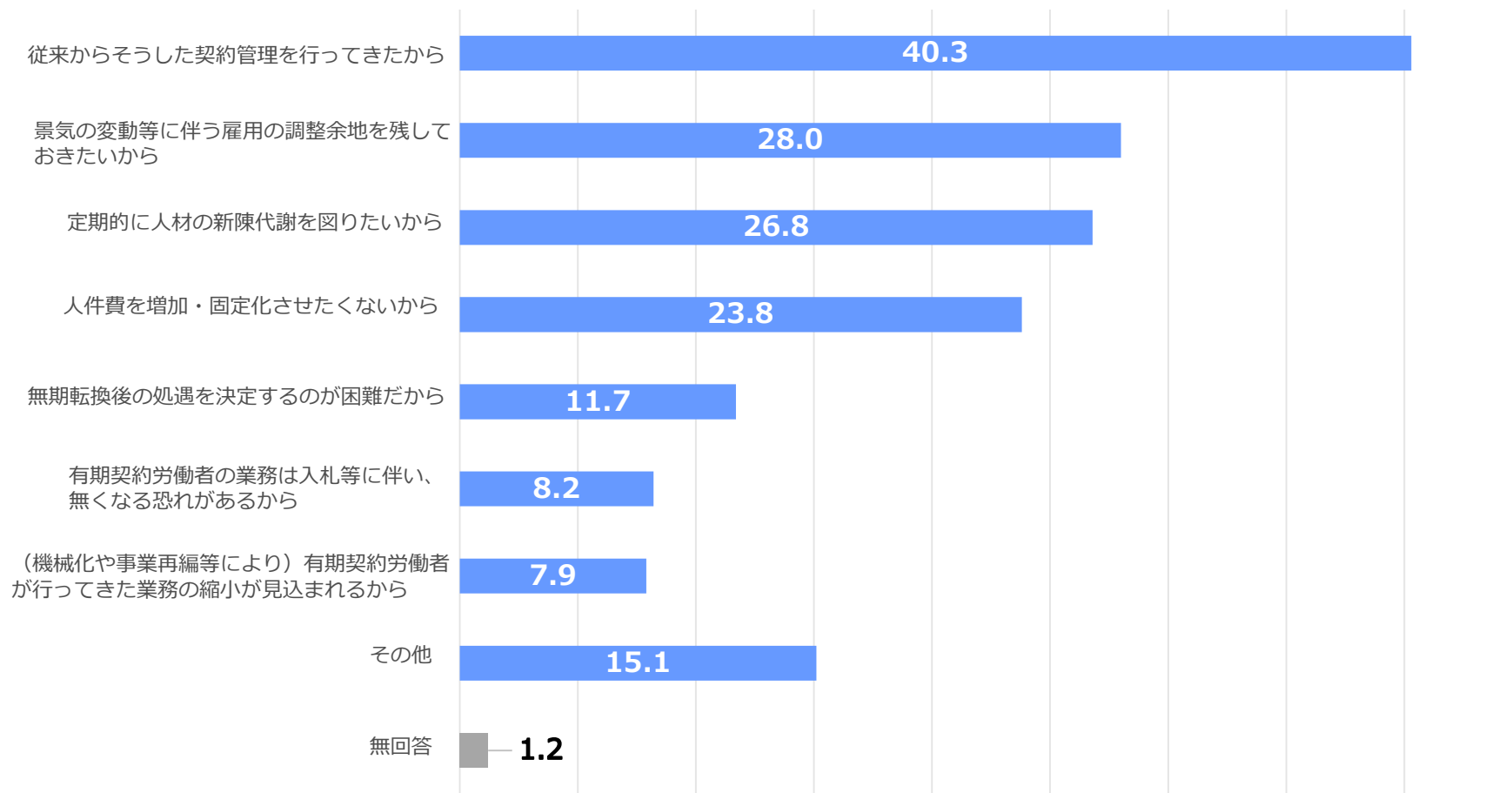
【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



何らかの形で無期契約に切り換える計：58.9%

○通算5年を超えないように運用していく理由 (企業・2016年10月時点)

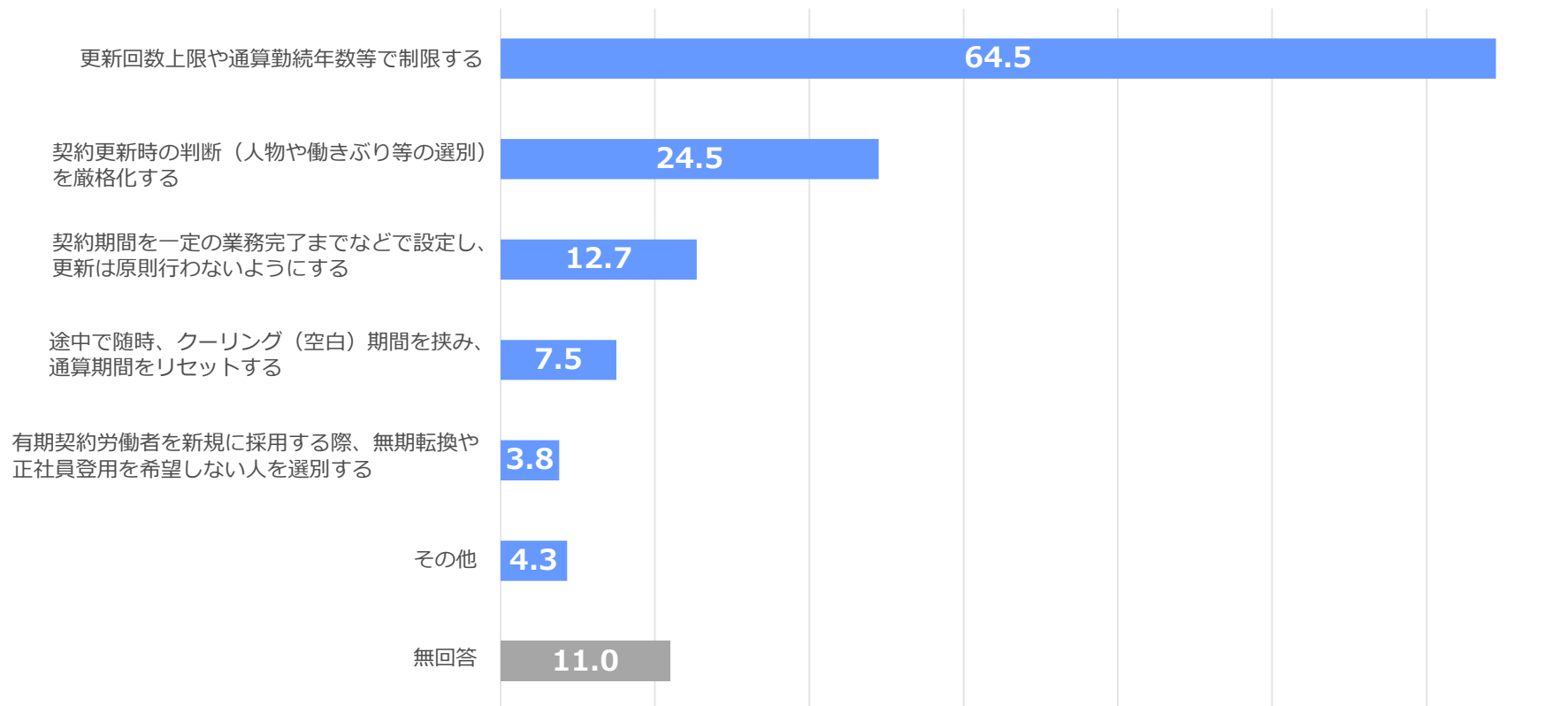
【n=フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について「有期契約が通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業、単位：％】



資料出所) JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」(2016年10月1日調査時点)

○通算5年を超えないように運用していく方法 (企業・2016年10月時点)

【n=フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について「有期契約が通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業、単位：％】



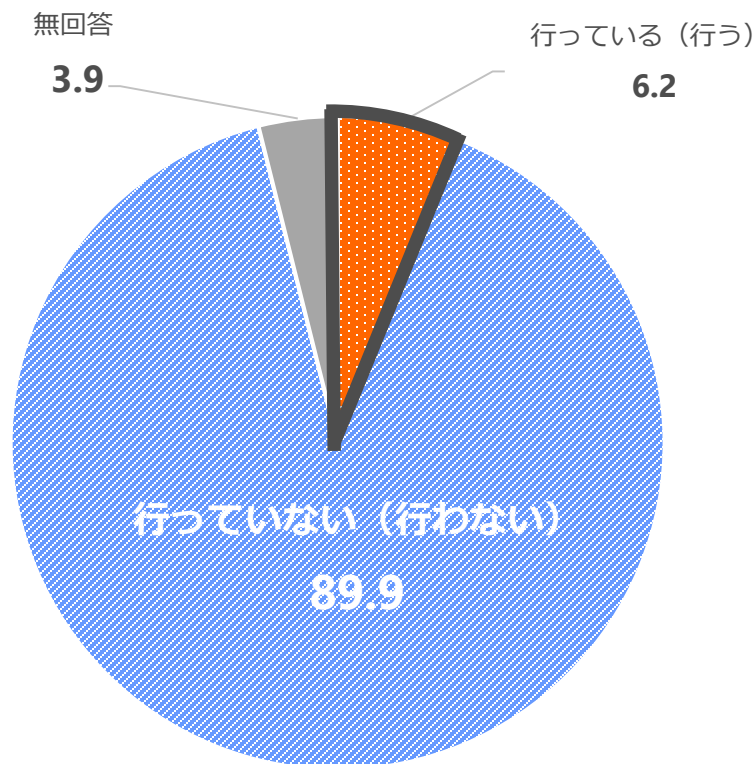
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

資料出所) JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（2016年10月1日調査時点）

無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

〇クーリングの実施状況(企業・2018年11月時点) 【n=有期契約労働者を雇用している企業等、単位：％】



クーリング期間の長さ ※単位：％

6ヶ月未満	32.7
6ヶ月	38.2
6ヶ月超1年以内	18.2
1年超	7.3
無回答	3.6

クーリングの仕組みの導入時期 ※単位：％

無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した	38.2
以前から行っているが、期間の長さを変更した	1.8
以前から行っており、何も変更していない	50.9
無回答	9.1

クーリング後の再雇用 ※単位：％

約束している	14.5
約束していない	43.6
未定・分からない	40.0
無回答	1.8

無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

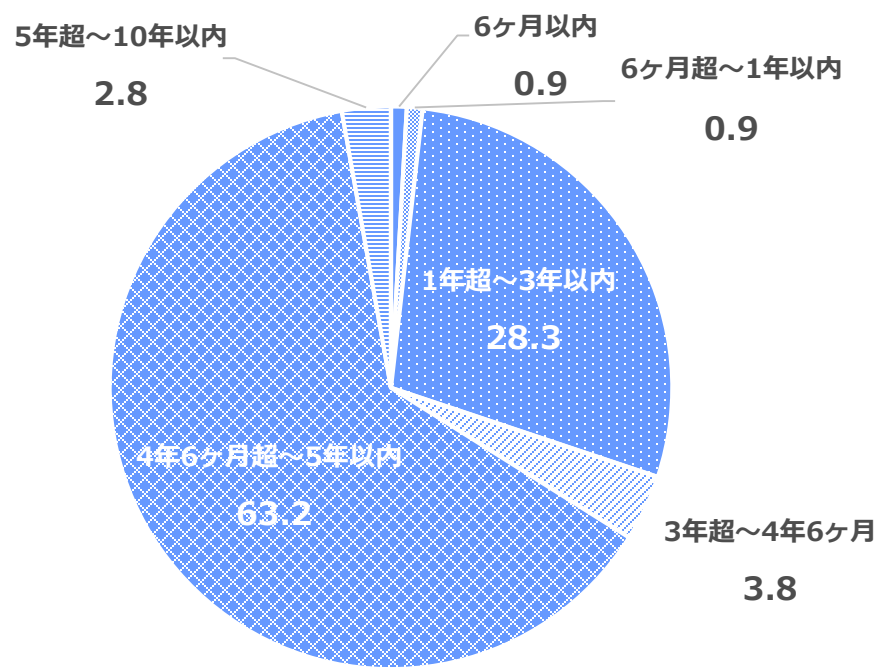
※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○契約更新上限の設定状況(企業・2018年11月時点)

＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

○フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等のうち、
契約の更新回数や通算の勤続年数の**上限を設けている企業等は11.9%**
(通算の勤続年数で上限を設けている企業等に限ると6.9%)。

【n=フルタイム有期契約労働者を雇用している企業のうち
通算の勤続年数で上限を設けている企業等、単位：％】

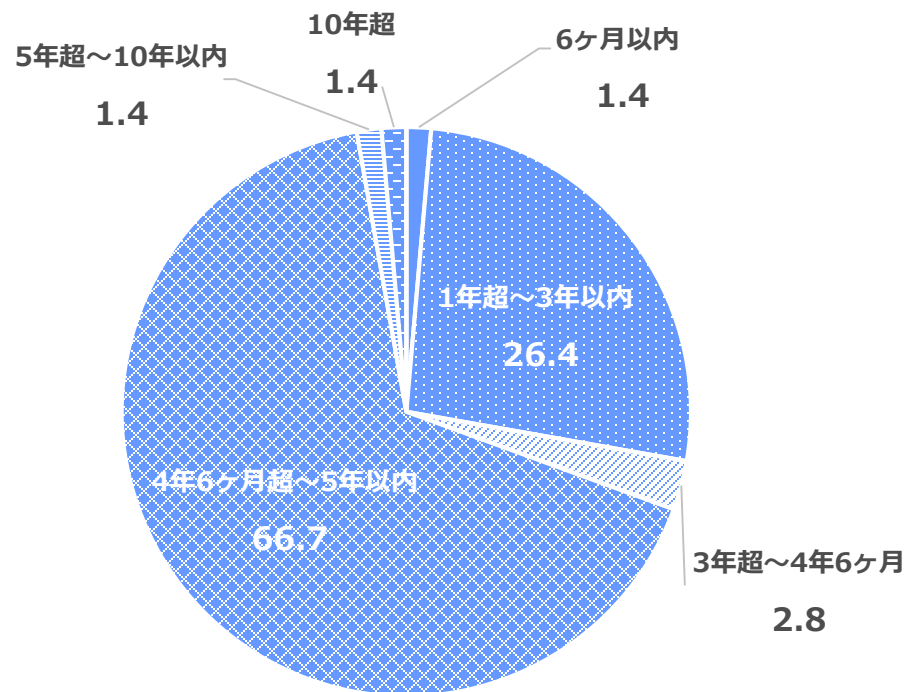


5年以内計：97.1%

＜パートタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

○パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等のうち、
契約の更新回数や通算の勤続年数の**上限を設けている企業等は8.5%**
(通算の勤続年数で上限を設けている企業等に限ると4.5%)。

【n=パートタイム有期契約労働者を雇用している企業のうち
通算の勤続年数で上限を設けている企業等、単位：％】



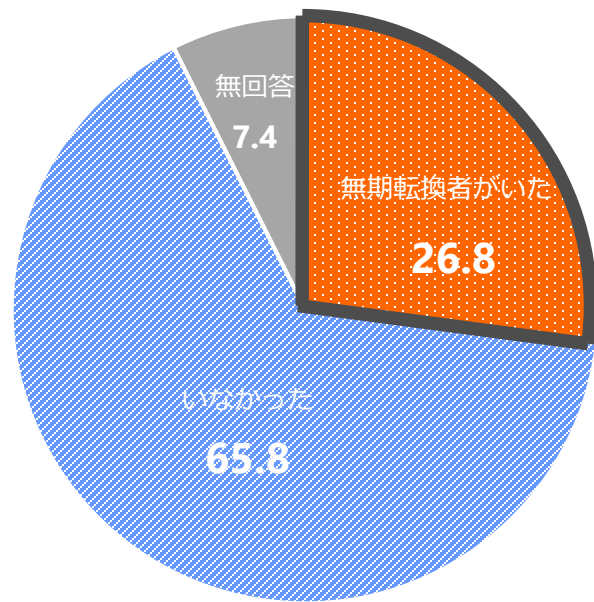
5年以内計：97.3%

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換の実績 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールの施行から2018年3月末までの無期転換者の有無(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】



※通算勤続年数のみを要件として無期転換できる機会を設けている企業に限った場合、無期転換者がいた企業は25.9%

○無期転換後の形態(企業・2018年11月時点)

【n=2,017年度中までに無期転換した者がいる企業等、単位：％】

	フルタイムの有期契約労働者	パートタイムの有期契約労働者
正社員	27.2	1.6
限定正社員	8.1	0.3
無期転換社員A	47.7	95.6
無期転換社員B	0.8	0.2
無期転換社員C	16.2	2.3

- ※各社員区分の定義は以下のとおり。
- ・正社員：「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」
 - ・限定正社員：仕事や責任、勤務地等の限定がもっとも少なく、労働時間がもっとも長い「正社員」に比べて「働き方に何らかの限定がある正社員」（一般にはその分、賃金や労働条件が低減。有期契約労働時と比べて、働き方が変化し、賃金・労働条件は改善。）
 - ・無期転換社員A：有期労働契約時と比べて、働き方や賃金・労働条件が変化しなかった無期転換社員
 - ・無期転換社員B：有期契約労働時と比べて、働き方は若干負荷増となったものの、賃金・労働条件は変化しなかった無期転換社員
 - ・無期転換社員C：有期契約労働時と比べて、働き方は変化しなかったものの、賃金・労働条件は若干改善した無期転換社員

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換までの期間の見通し –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○採用されてから無期転換されるまでの期間の見通し(企業・2018年11月時点)

<フルタイム有期契約労働者を雇用している企業>

【n=フルタイム有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】

	(制度設計上の) 最短の見通し	平均的な見通し
1年以内	25.6	14.2
1年超2年以内	12.5	9.3
2年超3年以内	6.7	7.7
3年超4年以内	4.3	6.2
4年超5年以内	6.5	8.2
5年超6年以内	21.7	22.4
6年超	1.3	2.0
分からない	17.2	21.5
無回答	4.2	8.4

<パートタイム有期契約労働者を雇用している企業>

【n=パートタイム有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】

	(制度設計上の) 最短の見通し	平均的な見通し
1年以内	17.2	9.9
1年超2年以内	7.6	6.3
2年超3年以内	4.2	5.1
3年超4年以内	3.9	3.7
4年超5年以内	8.2	9.8
5年超6年以内	27.2	27.5
6年超	1.2	1.7
分からない	22.5	29.0
無回答	7.9	7.0

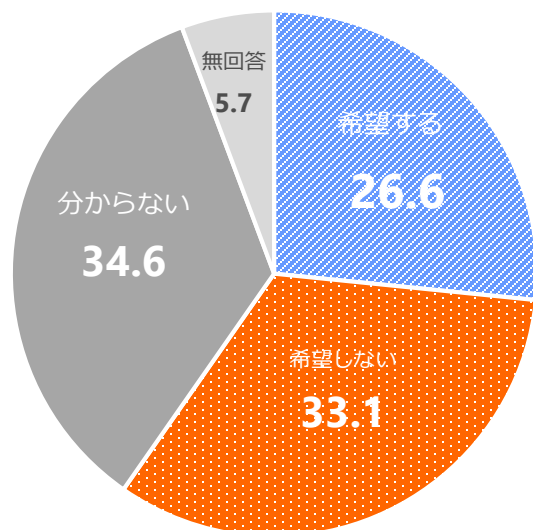
※企業規模別に見ると、「1年以内」は小規模な企業等ほど多く、「5年超6年以内」は大規模な企業等ほど多い。

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換希望の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールに基づく無期転換の希望とその理由(個人・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者計、単位：％】



希望する理由（主なもの）	※複数回答、単位：％
雇用不安が無くなるから	83.7
長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	39.9
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	27.3
法定された権利だから	16.1
社会的な信用が高まるから	13.2

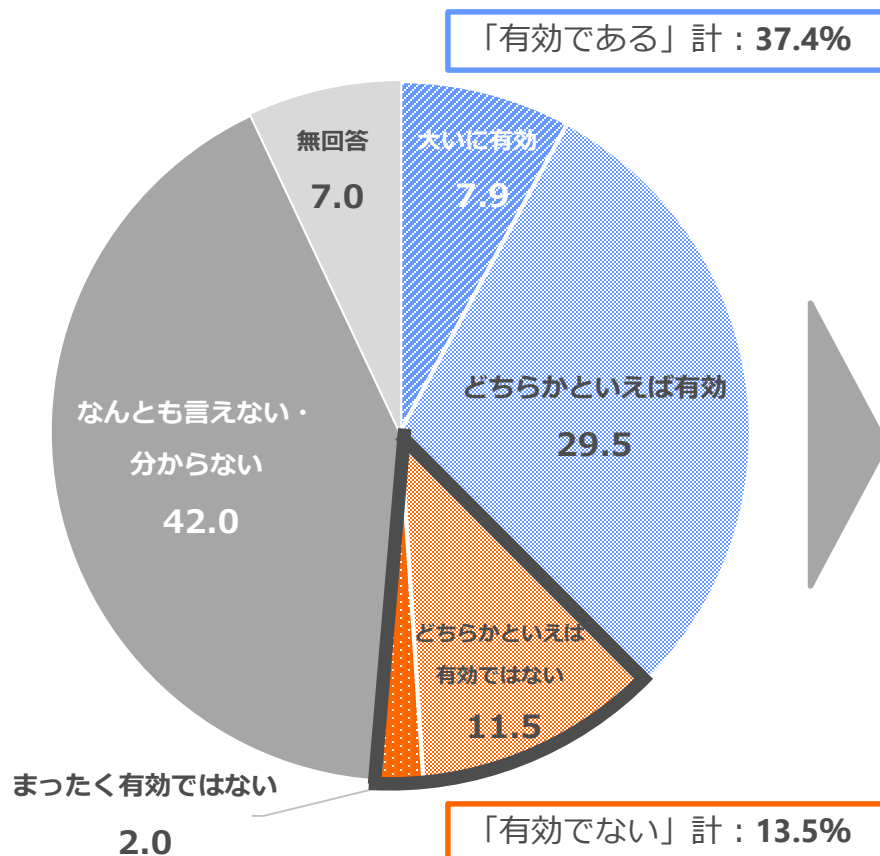
希望しない理由（主なもの）	※複数回答、単位：％
高齢だから、定年後の再雇用者だから	31.7
現状でも雇用は比較的安定しているから	28.6
契約期間だけなくなっても意味がないから	27.5
現状に不満はないから	25.3
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	20.2
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	20.0

- ※ 定年後再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者について見ると、「希望する」が29.2%に増加し、「希望しない」が29.8%に減少する。
- ※ 年齢が低いほど「希望する」割合は増加する。
(満29歳以下の有期契約労働者では、「希望する」が35.8%)
- ※ 無期転換ルールの認知度が高いほど「希望する」割合は増加する。
(内容を具体的に知っている有期契約労働者では、「希望する」が37.5%)

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの有効性に対する見解 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールの有効性に対する見解 (個人・2018年11月時点) 【n=全有効回答労働者、単位：％】



※無期転換者について見ると、「大いに有効」「どちらかといえば有効」の合計が45.1%に増加し、「まったく有効でない」「どちらかといえば有効でない」の合計は12.8%に減少する。

有効ではないと思う理由 ※複数回答、単位：％

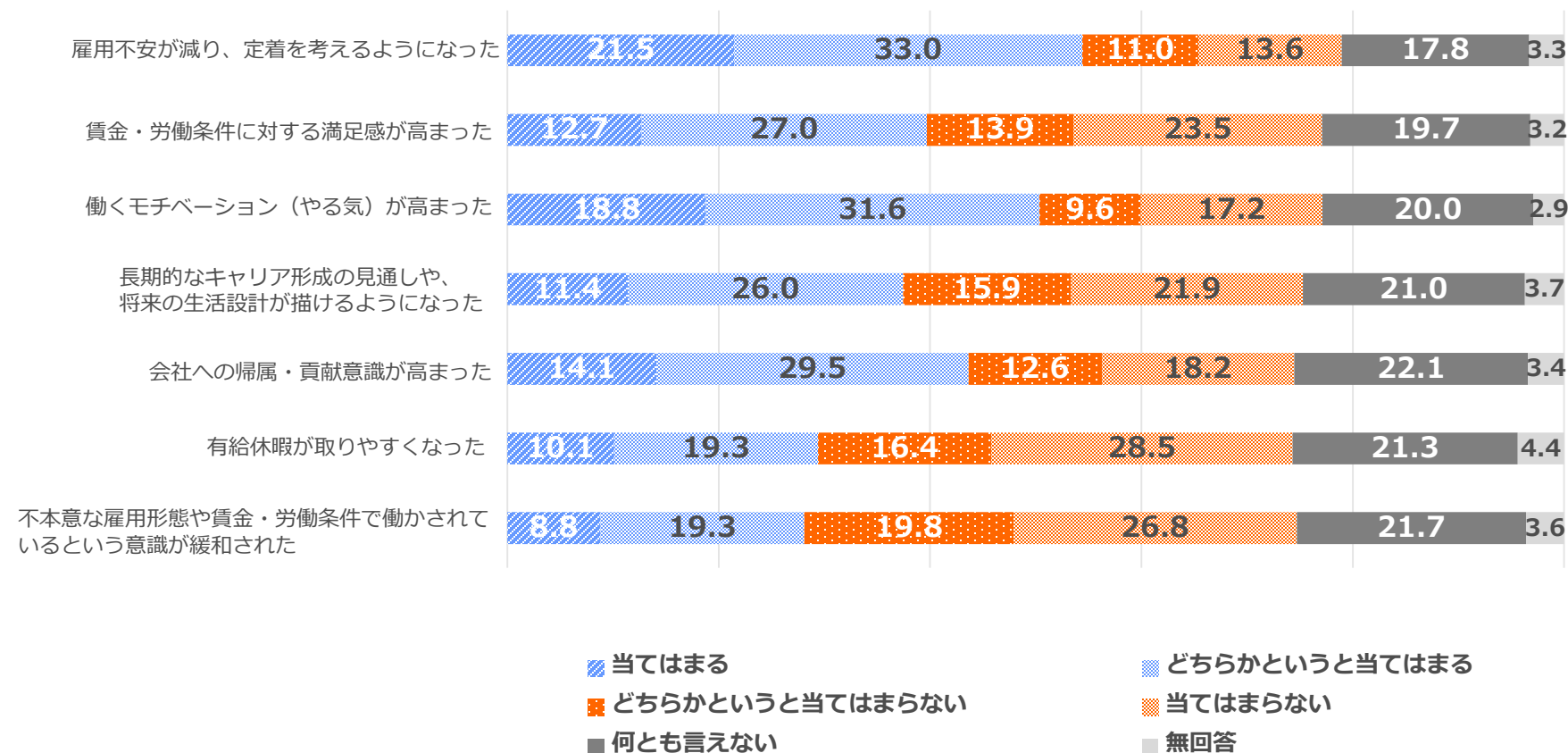
無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから	66.1
かえって雇止めが増える恐れがあるから	43.3
会社側に希望を言い出しにくいから （自動で無期転換するわけではないから）	22.8
更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから	20.9
勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから	20.5
有期労働契約でも雇用はある程度安定しているから	19.8
罰則等の拘束力が無いから	17.0
労働者の多くは希望しないと思うから	12.5
その他	5.4

※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、正社員・正規の職員として処遇されている者を指す。

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換後の心境の変化 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換後の心境の変化 (個人・2018年11月時点) 【n=無期転換者計、単位：％】

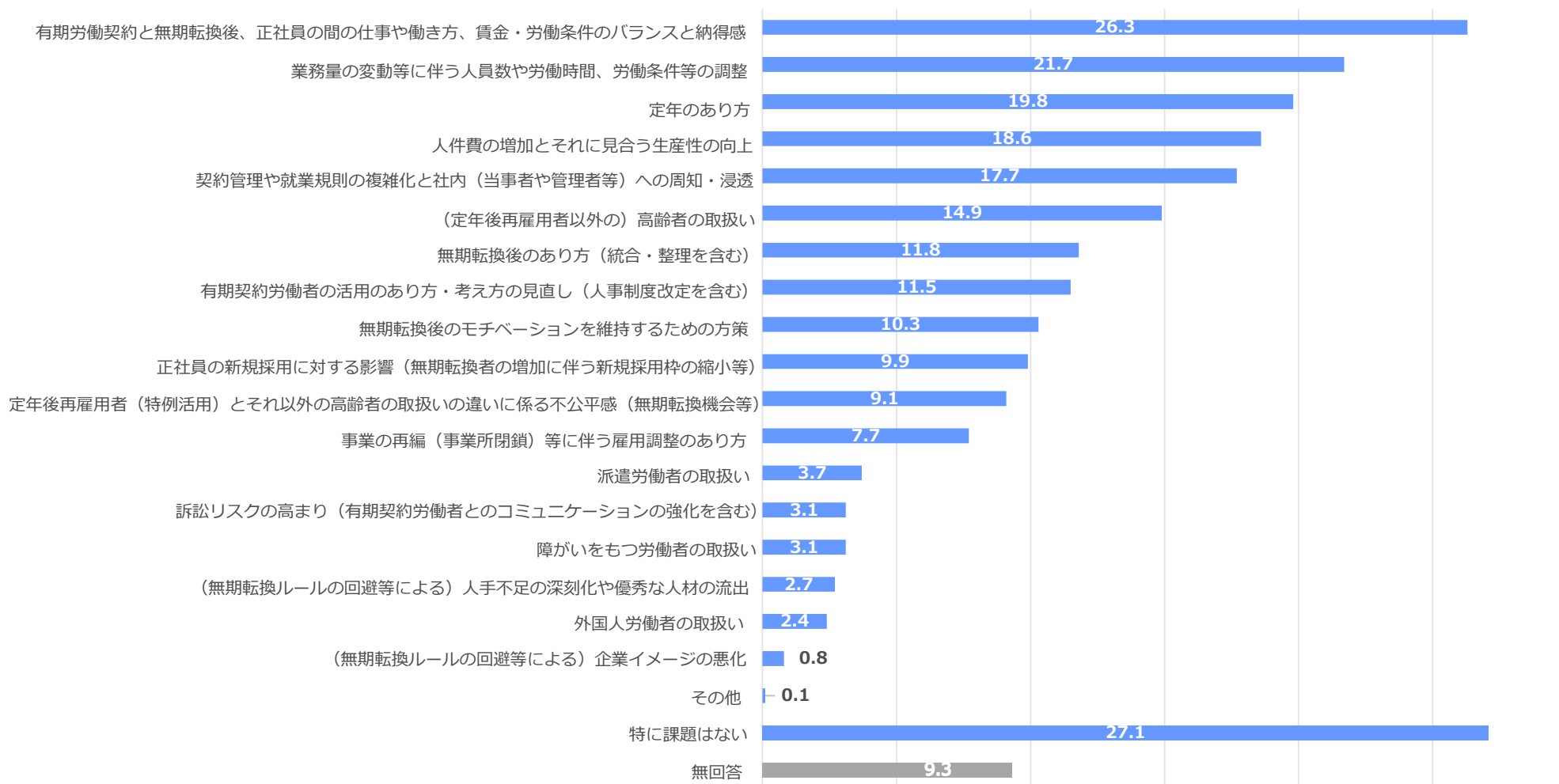


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールに対応する上での課題 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

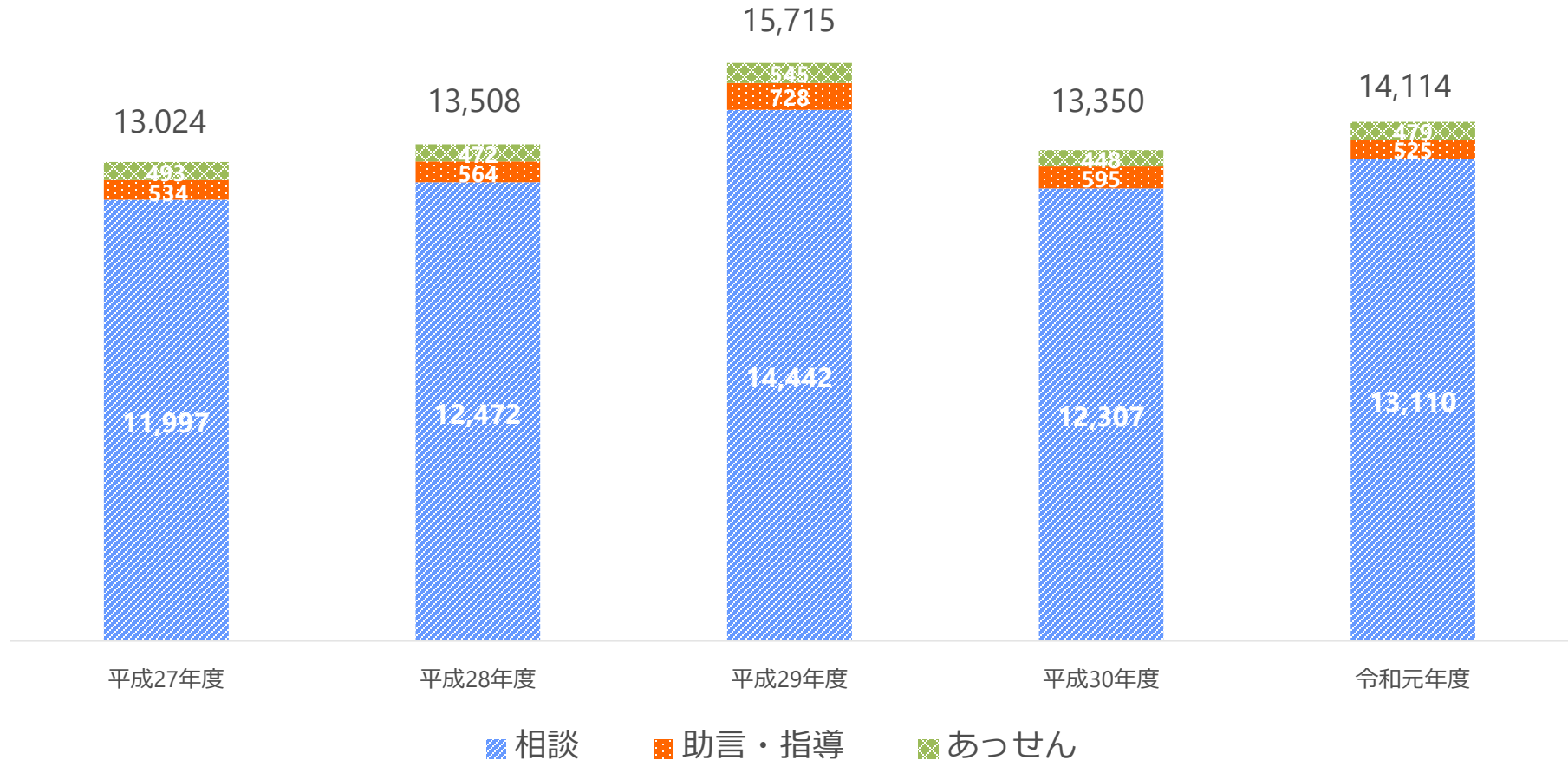
○無期転換ルールに対応する上での課題（企業・2018年11月時点）

【n=有期契約労働者を雇用している企業等（定年後再雇用者のみを除く）、単位：％（複数回答）】



○雇止め（※）に関する相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数 ※単位：件

※無期転換ルール関連に限らず、雇止め全般を含む

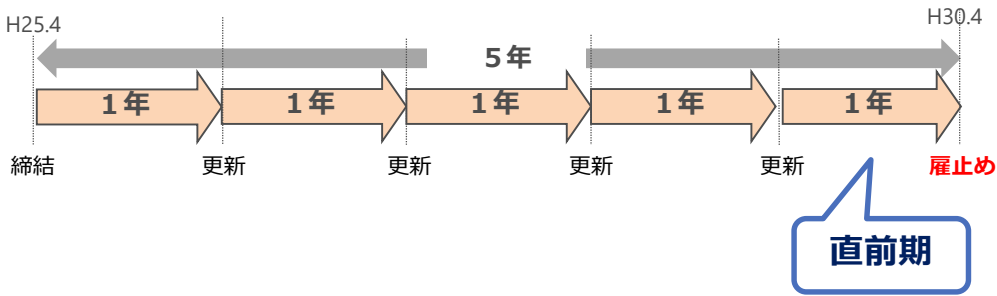


<個別労働関係紛争解決制度>

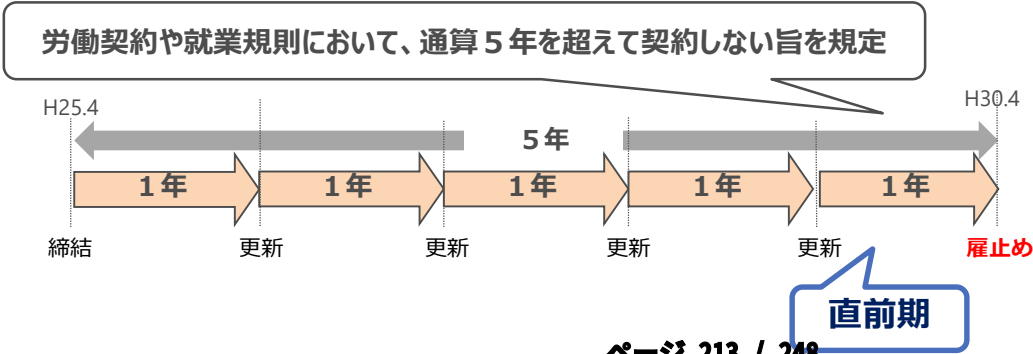
- ・ **都道府県労働局長による助言・指導**：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度
- ・ **紛争調整委員会によるあっせん**：労働問題の専門家であるあっせん委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ① 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め
- … 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、合理的な理由なく（労働者の勤務態度や経営上の理由等の名目で）、雇止めを行う場合



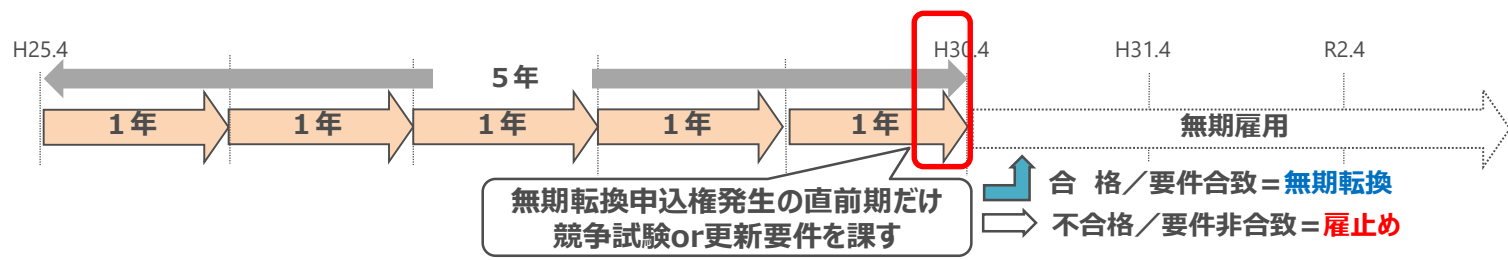
- ② 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）不更新条項を設定して当該条項を理由に雇止め
- … 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、一方的に合理的な理由なく労働契約や就業規則において、契約更新上限（5年等）を新たに規定・適用し、通算期間が5年を超える前に雇止めを行う等、無期転換申込権が発生する前に雇止めを行う場合



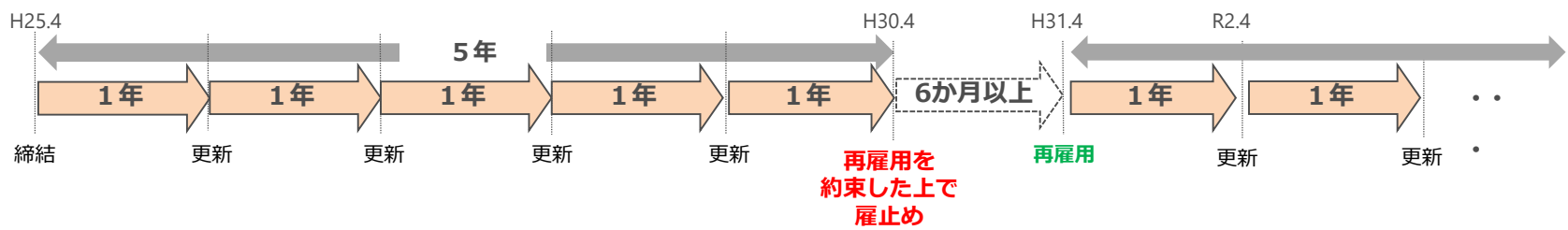
※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ③ 5年の更新上限を設けた上で一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し実際は不合格とする
- …
- ・ 次の契約更新で無期転換できるという期待が相当高い直前期に新たに競争試験や更新要件を課すように、一方的に合理的な理由なくルールを変更し、合格した者のみに契約更新が認められる場合

・ 一定の合格者等が出ると示唆していたにもかかわらず、実際には無期転換する者が発生しないような厳しい要件や試験等を課していたり、不合理な基準・評価方法が用いられていたりする場合

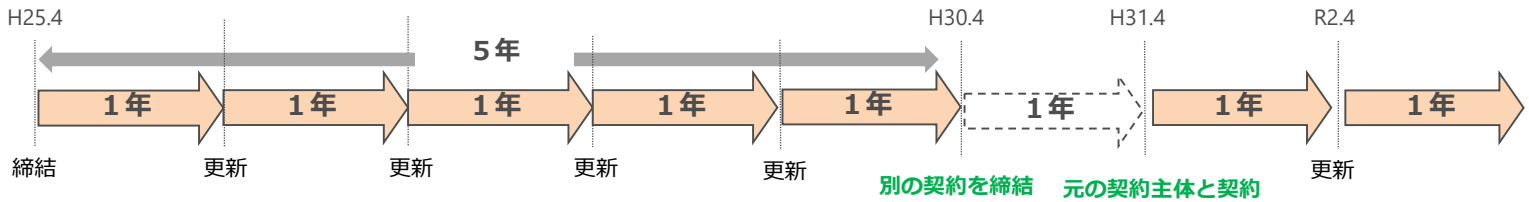


- ④ 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用
- … 無期転換申込権発生前に雇止めをするが、通算期間の算定がリセットされるクーリング期間（6か月）をおいて再度雇い入れることを明示的に約束しているような場合



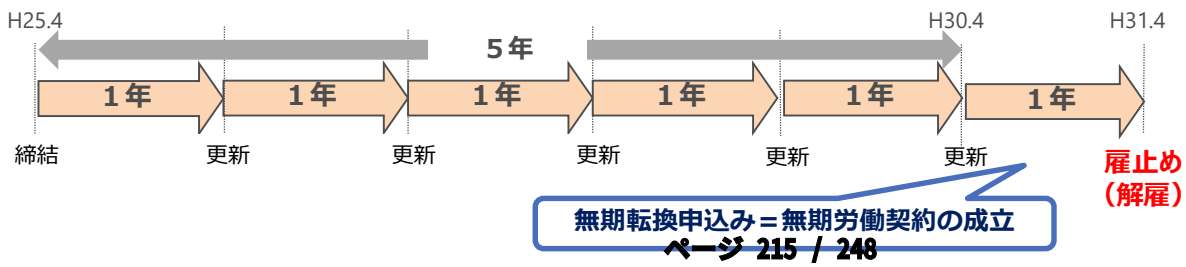
※雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

⑤ 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え
… 就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権の発生を避ける目的で、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合
【施行通達で、上記の場合には「同一の使用者」との労働契約が継続していると解される旨を明記】



⑥ 無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制
… 職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件が、実質的に無期転換申込権の行使を妨げるような内容となっている場合
(例 ・ 無期転換後の労働条件を従前よりも大幅に低下させる【施行通達において望ましくない旨を明記】
・ 実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換の申込みを抑制する目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に配転条項等を定める 等

⑦ 無期転換申込みの拒否
… 労働者から労働契約法第18条の要件を満たした無期転換申込みがなされたにもかかわらず、合理的な理由なく無期転換を拒否し、当該労働者を有期労働契約の期間満了時に雇止めする場合

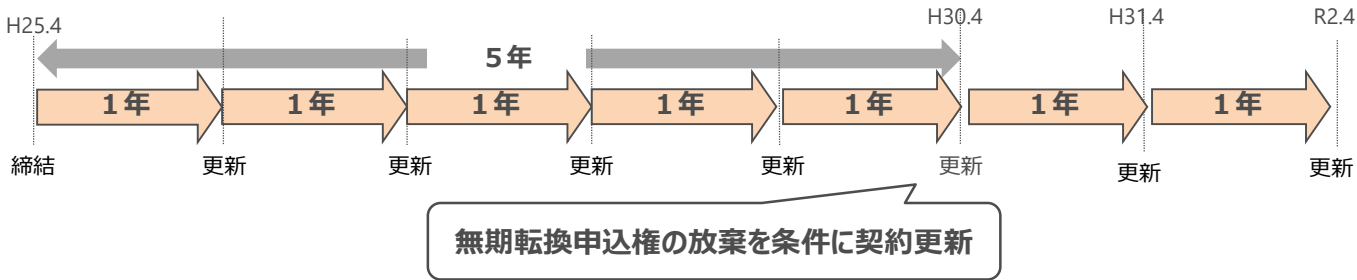


※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

⑧ 無期転換申込権の事前放棄の強要

… 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させること。

【施行通達において、こうした有期契約労働者の意思表示は公序良俗に反し、無効と解される旨を明記】



⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職

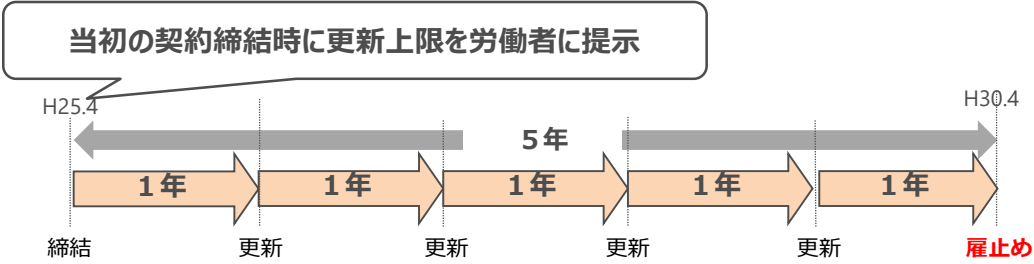
… 無期転換後、いずれの年齢であったとしても、数年で定年退職となるように、無期転換する際の年齢に対応して、細切れな定年を就業規則に設定する場合

【細切れ定年の例】

無期転換申込時満年齢	定年日
65歳未満	満66歳誕生日
65歳以上67歳未満	満68歳誕生日
67歳以上69歳未満	満70歳誕生日
69歳以上71歳未満	満72歳誕生日
...	...

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ⑩ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め
- … 労働者に5年を超える有期労働契約の更新についての合理的な期待が生じないよう、当初の契約締結時に契約更新上限（5年等）を労働者に対して提示した場合



有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。【施行日：平成27年4月1日】

主な内容

1 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長

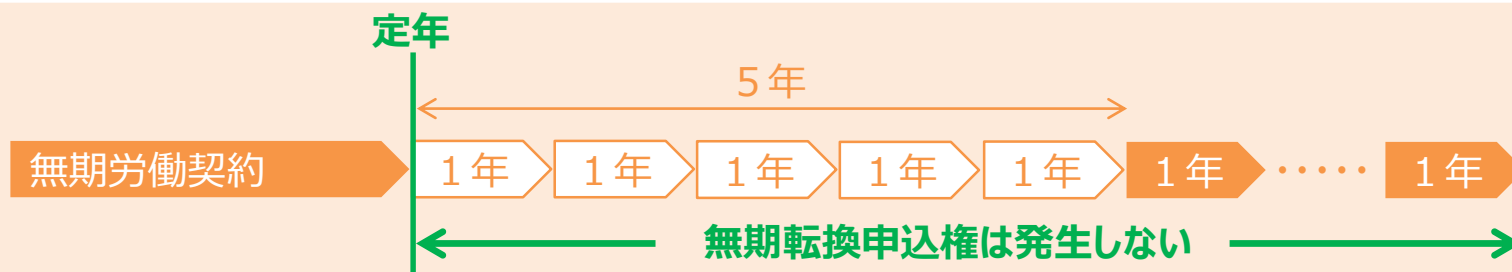
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）
- ② II の者：定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

【要件を満たした上で定年後に有期契約で継続雇用される高齢者の場合】



無期転換ルールに関する現状 – 無期転換ルールの特例の利用状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

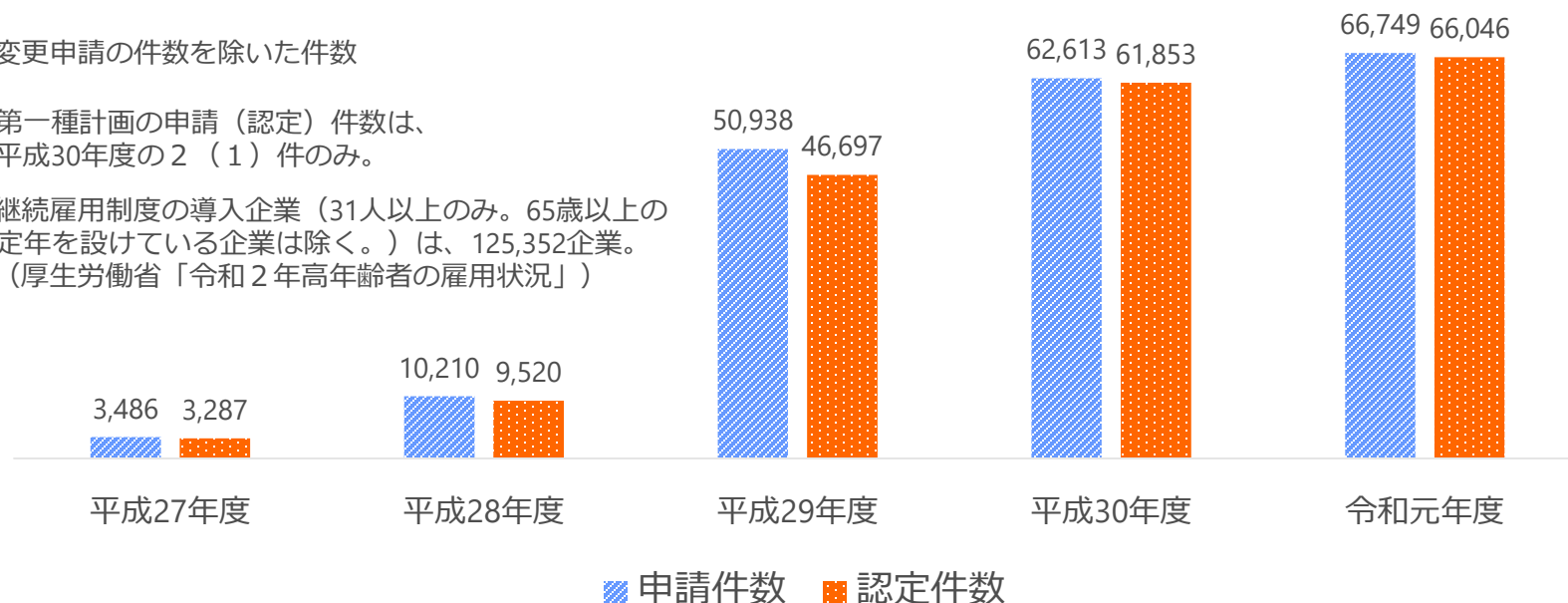
○有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数（累計）

（※）専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行）

※変更申請の件数を除いた件数

※第一種計画の申請（認定）件数は、
平成30年度の2（1）件のみ。

※継続雇用制度の導入企業（31人以上のみ。65歳以上の
定年を設けている企業は除く。）は、125,352企業。
（厚生労働省「令和2年高齢者の雇用状況」）



（参考）有期特措法に基づく無期転換ルールの特例適用の流れ

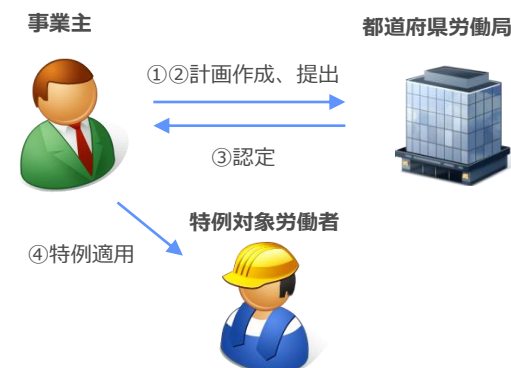
①特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）
に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての**計画を作成**
※高度専門職については第一種計画、継続雇用の高齢者については第二種計画を作成

②事業主は、都道府県労働局に作成した**計画を提出**

③都道府県労働局は、事業主から申請された計画が**適切であれば認定**

④認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について**特例適用**

ページ 219 / 248



①無期転換ルールを知らない層に対して、知ってもらうための取組

下線部は直近の実績

【労使双方向け】

○ポータルサイトの開設(無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q&A、無期転換社員インタビューなどについて情報発信)

※アクセス件数:405,296件(令和元年度実績)

○セミナーの開催(無期転換ルールをはじめとする労働契約法等について解説。令和2年度は主にオンラインで開催)

※セミナー参加者数:10,986人(令和2年度実績)。一般労働者・事業主向けセミナー(182回)、中小・小規模企業等向けセミナー(66回)、労働者向けセミナー(3回)、追加セミナー(80回)の参加者数の合計。)

○広告用動画の作成・配信 ※再生回数:労働者向け 約67万回、使用者向け 約46万回(令和3年3月17日時点)

【使用者向け】

○労働局等が実施する改正法の説明会など、あらゆる機会を活用した周知

○経団連、日商、中央会、社労士会に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、会員企業等に対する周知への協力依頼

【労働者向け】

○インターネット(ヤフー、グーグル、フェイスブック等)を活用した周知広報

※ヤフー、グーグルのリスティング広告等のクリック件数:264,538件(令和元年度実績)

○連合に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、連合が開催する会議、勉強会等での周知への協力依頼

②無期転換ルールを知っている層に対して、その導入のためのツール提供の取組

○モデル就業規則の作成(無期転換ルールや多様な正社員関係のモデル就業規則(飲食・小売・製造・金融の4業種に加え、平成29年度に全業種版を約5万部作成)をポータルサイト、労働局等で周知)

○パンフレットとして、「無期転換ルールハンドブック」、「無期転換ルールのよくある質問(Q&A)」の作成(約15万部(令和2年度実績))。無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブック等を作成し、ポータルサイト、労働局等で周知)

③無期転換ルールを知っていて、導入しようとする層に対する支援の取組

○企業に対するコンサルティングの実施(無期転換ルールへの対応を検討中の企業に無料で実施)

※コンサルティング社数:69社(令和元年度実績)

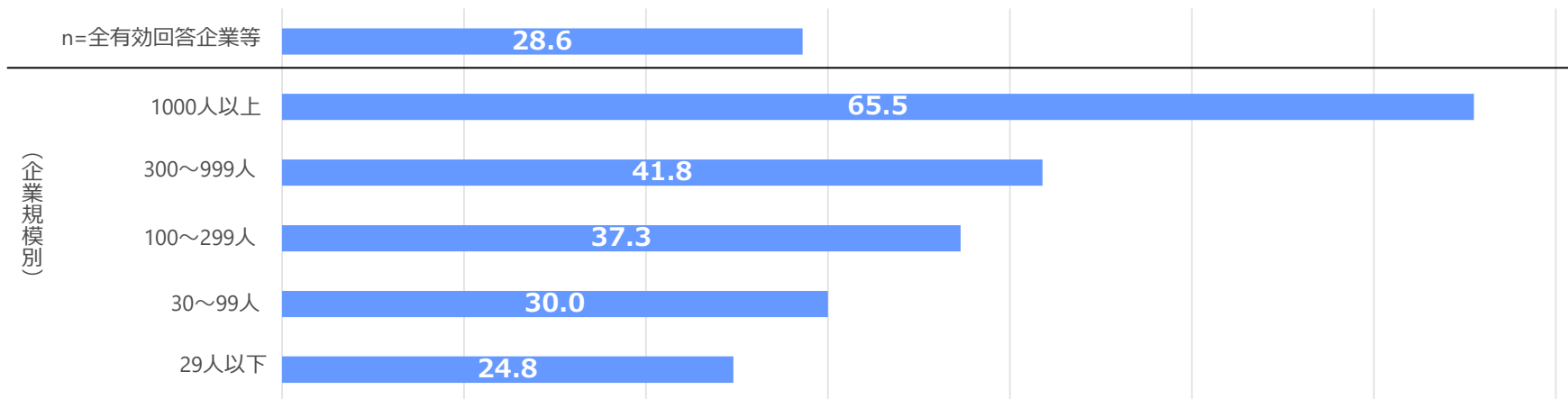
○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を実践できる「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の作成

○キャリアアップ助成金の支給(有期契約労働者を無期契約労働者等に転換した場合、一定の条件のもと、支給)

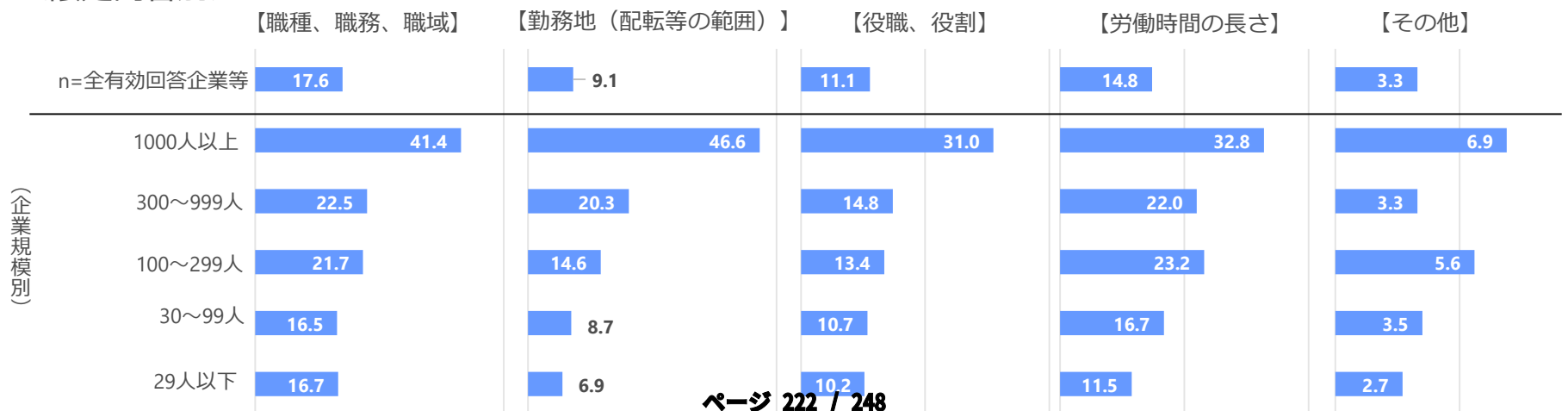
多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

○多様な正社員の活用状況 (企業・2018年11月時点) 【単位：％】

<多様な正社員区分がある企業>

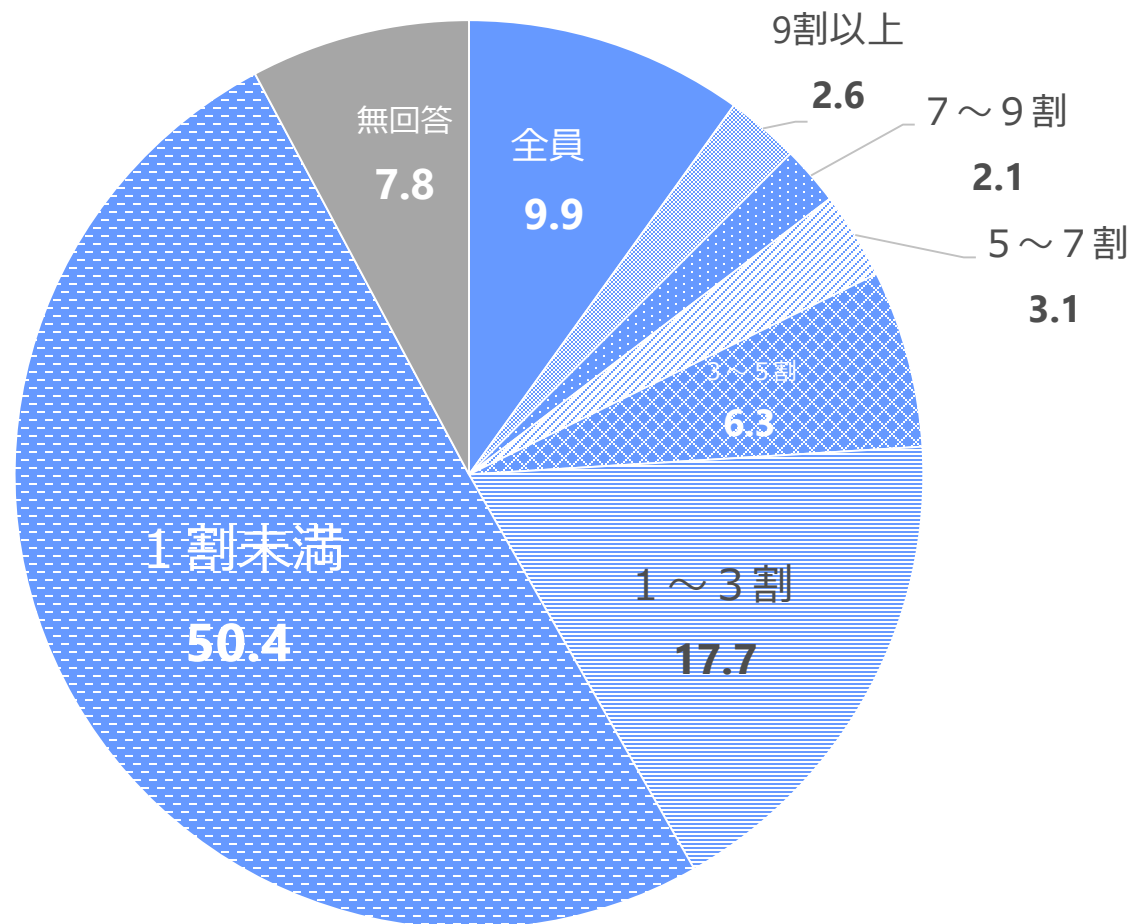


<限定内容別>



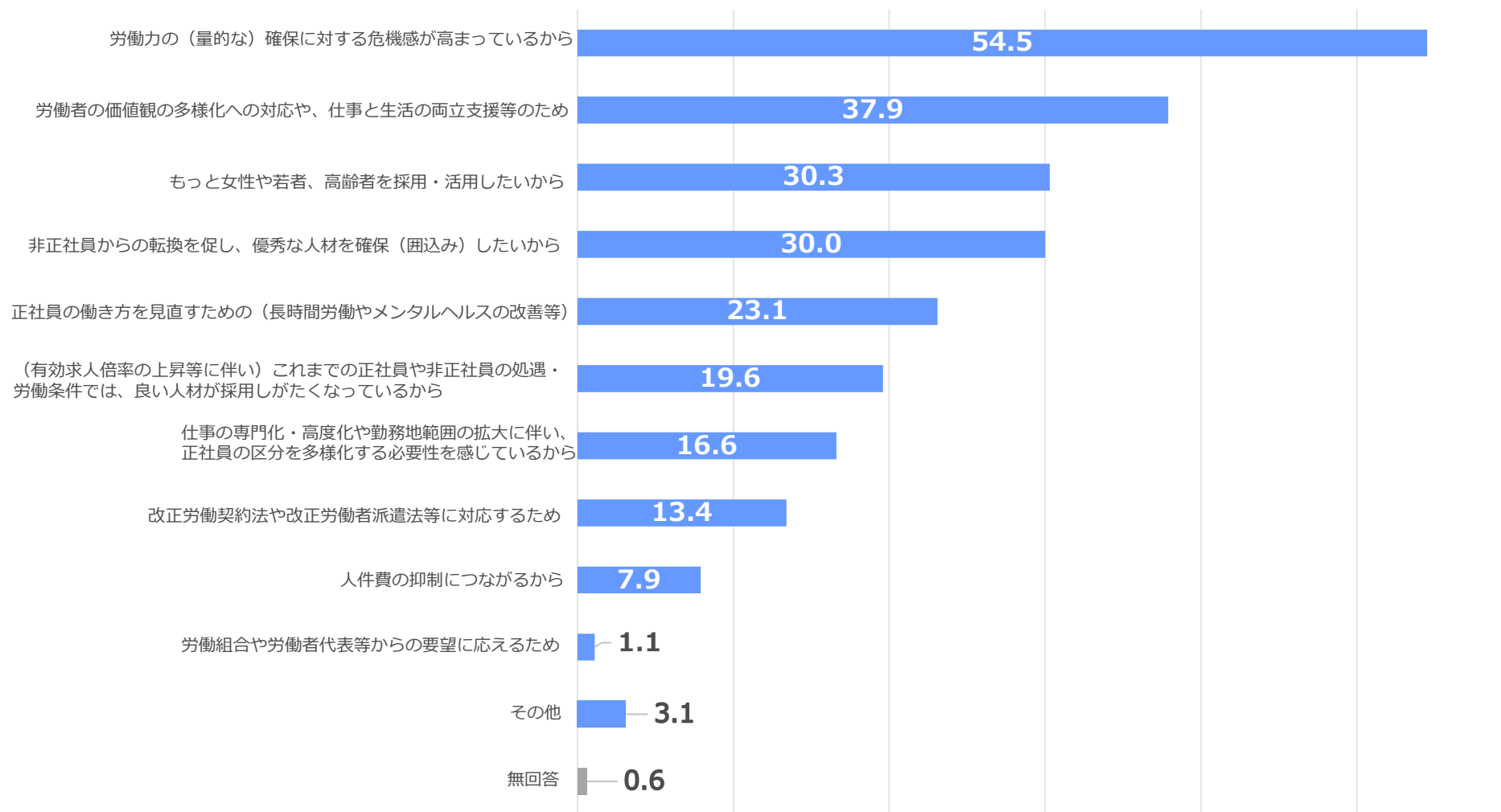
○多様な正社員の人数割合 (企業・2018年11月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業等、単位：％】



※今後の増減方針について尋ねたところ、「現状維持」が48.7%と最も多く、次いで「分からない」が37.6%となっている。

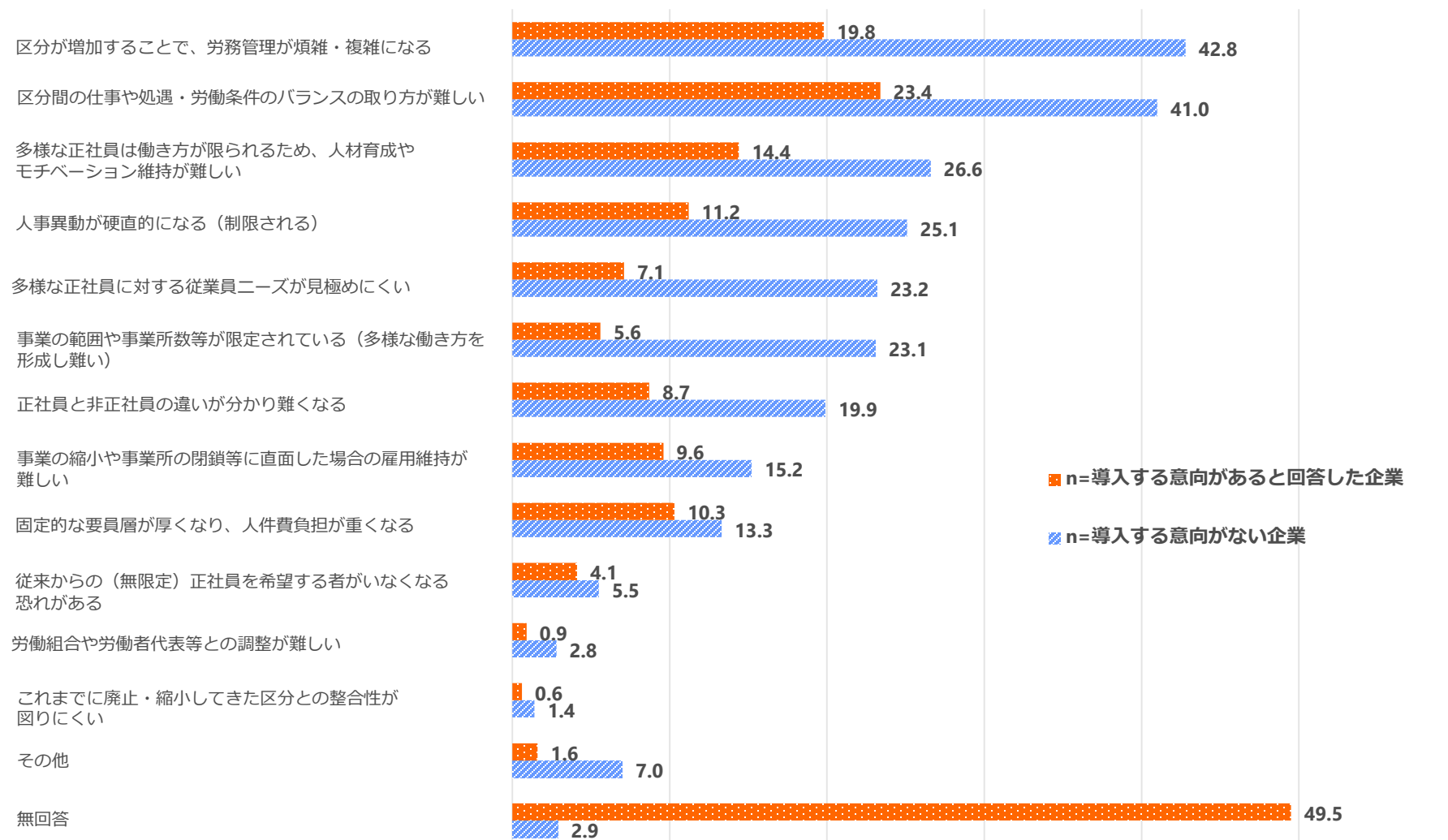
○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点) 【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、単位：%】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

○多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由(企業・2016年10月時点)

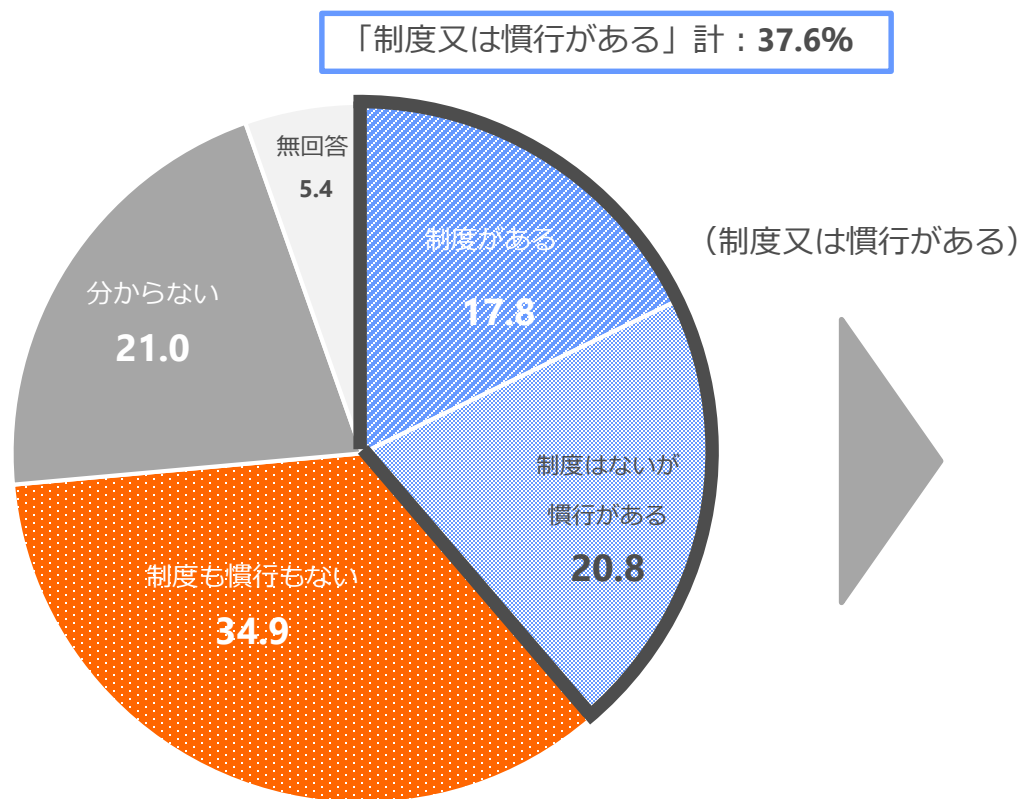
【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、導入する意向はないと回答した企業、単位：％】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

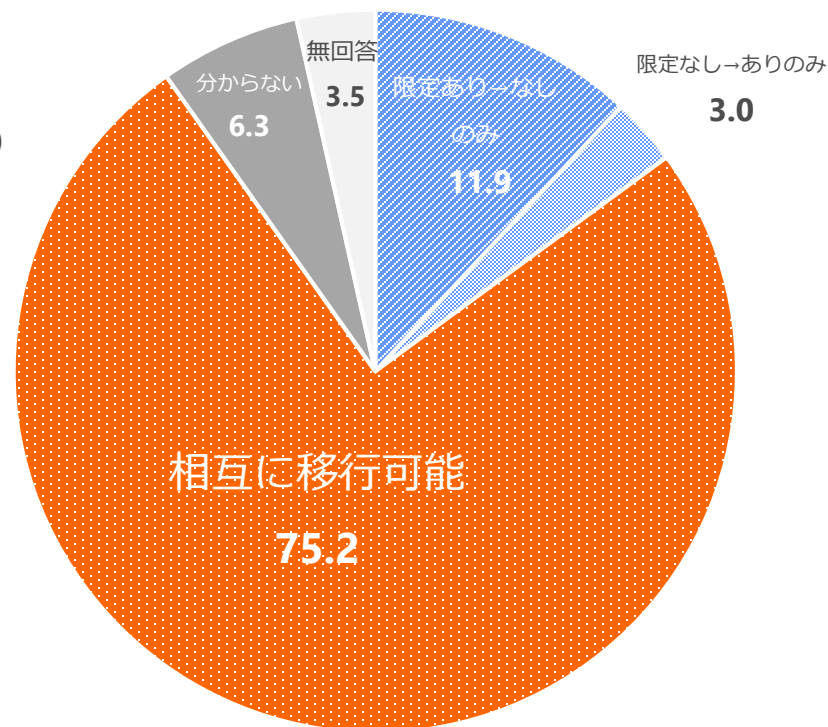
○正社員と多様な正社員の間の移行制度の有無(企業・2018年11月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業等、単位：%】



＜移行の方向性別割合＞

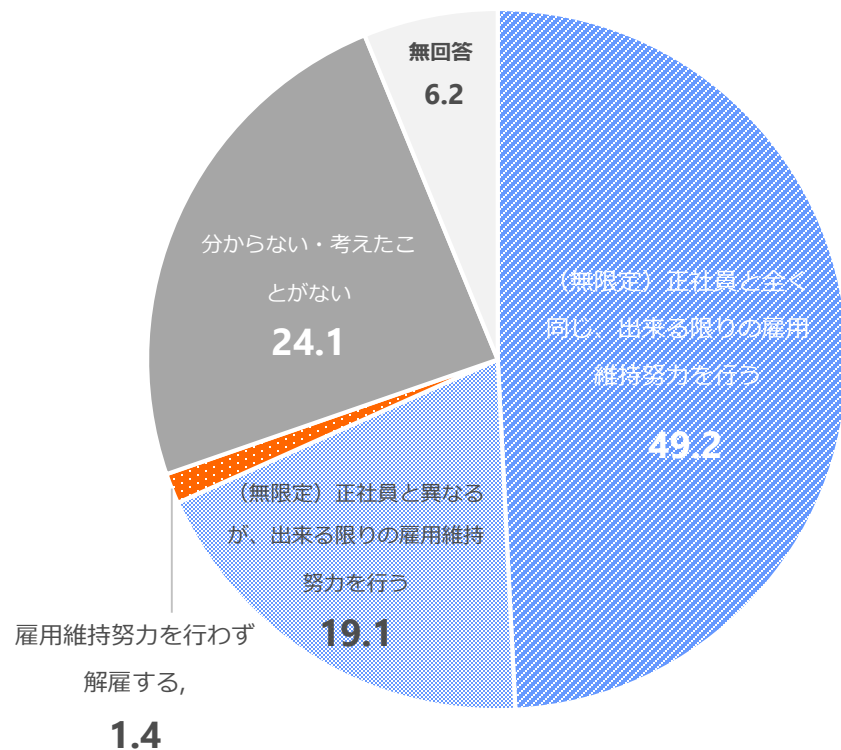
【n=多様な正社員区分がある企業等のうち移行制度又は慣行がある企業等、単位：%】



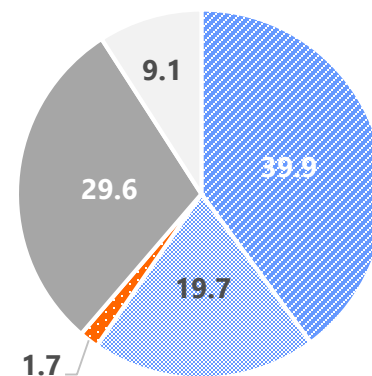
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

○事業所閉鎖等に直面した場合にはどう対応する方針か (企業・2016年10月時点)

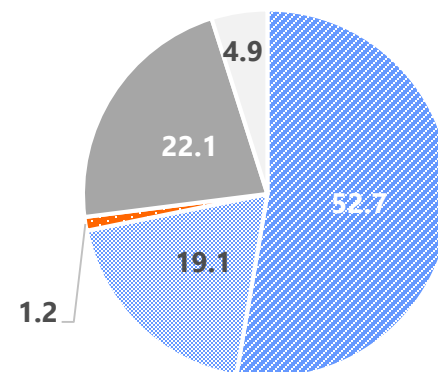
【n=多様な正社員区分がある企業、単位：％】



＜事業所数が1ヶ所の企業の場合＞



＜事業所数が2ヶ所以上の企業の場合＞



「多様な正社員」に係るこれまでの検討の経緯

閣議決定文書

厚生労働省における動き

「日本再生の基本戦略」（2011年12月24日 閣議決定・抄）

非正規雇用問題に横断的に取り組むための総合的ビジョンの取りまとめ

「社会保障・税一体改革大綱」（2012年2月17日閣議決定・抄）

非正規労働者の公正な待遇確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの年度内の策定

規制改革実施計画（2013年6月14日 閣議決定・抄）

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

日本再興戦略（2013年6月14日 閣議決定・抄）

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。

規制改革実施計画（2014年6月24日 閣議決定・抄）

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示などの雇用管理上の留意点、好事例及びそれらを踏まえた就業規則の規定例等を取りまとめ、周知を図る。等

日本再興戦略改定2014（2014年6月24日 閣議決定・抄）

「多様な正社員」の普及の動きが多くの企業で生み出されるよう、本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。

規制改革実施計画（2017年6月9日 閣議決定・抄）

平成29年公表の実態調査の結果を踏まえ、関係法令の整備を含む更に必要となる方策について検討を行い、必要な措置を講ずる。

未来投資戦略2018（2018年6月15日 閣議決定・抄）

職種限定、地域限定等「多様な正社員」について、プロフェッショナル人材の受け皿等として企業での活用を促すため、直近の活用状況を踏まえつつ、職務の内容や能力等にに応じた評価や処遇、雇用保障等の在り方について整理を行い、労使双方が参考としている「雇用管理上の留意事項」への反映やモデル就業規則の策定等の対応を検討する。 ※2019年・2020年にも同様の文言有り。

規制改革実施計画（2019年6月21日 閣議決定・抄）

〔ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化の検討〕
「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。（以下略）

経済財政運営と改革の基本方針2020（2020年7月17日 閣議決定・抄）

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

非正規雇用のビジョンに関する懇談会
(座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部長)

「望ましい働き方ビジョン」

(2012年3月27日)

不本意非正規就業者に焦点を当て、正規雇用への転換を促進。その際、業務や勤務地等が限定的な「多様な正社員」も視野。

「多様な形態による正社員」に関する研究会

(座長：佐藤博樹 東京大学社研教授)

研究会報告書（2012年3月28日）

正社員・非正社員の現状、多様な形態による正社員の活用状況、多様な正社員のメリットと課題を整理。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会

(座長：今野浩一郎 学習院大学教授)

懇談会報告書（2014年7月30日）

労使関係者の参考となる「雇用管理上の留意事項」のとりまとめ、労働条件の明示、処遇、転換等に係るモデル就業規則の策定。

多様化する労働契約のルールに関する検討会

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

趣旨・経緯

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)・「規制改革実施計画」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(座長: 今野浩一郎学習院大学教授)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。(平成26年7月30日)

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授	(※肩書き等は懇談会開催時のもの)
神林 龍	一橋大学経済研究所准教授	
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院准教授	
黒澤 昌子	政策研究大学院大学教授	
櫻庭 涼子	神戸大学大学院法学研究科教授	
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授	
竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授	
野田 知彦	大阪府立大学経済学部教授	
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授	
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授	

(◎ 座長)

懇談会報告書のポイント

◆ 政策提言

8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について提言。

- | | | |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------|
| ① 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース | ④ 転換制度 | ⑦ 人材育成・職業能力開発 |
| ② 労働者に対する限定の内容の明示 | ⑤ 処遇(賃金、昇進・昇格) | ⑧ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使のコミュニケーション |
| ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応 | ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し | |

◆ 「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

上記の8項目に沿って雇用管理上の留意事項等を整理するとともに、労働条件の明示、処遇、転換等に係る規定例を整理。

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出し、周知。

政策提言を踏まえた対応

〈政策提言例〉

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。

→ 平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、子育てをしやすくすることを目的として職務や勤務地等を限定する制度を導入した場合、限定の内容を労働者に明示することが重要であり、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換ができることが望ましい旨を記載。

「雇用管理上の留意事項」の周知

〈主な留意事項等の内容〉

労働者に対する限定の内容の明示	紛争の未然防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など
転換制度	労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要 など
事業所閉鎖や職務の廃止等への対応	勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など

→ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出。パンフレットやモデル就業規則等により周知。

モデル就業規則等の周知

〈主な就業規則における規定例〉

職務の限定	●職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」 ●特定された職務に限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」 など
-------	---

→ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

○ 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない。（労働基準法第89条）

※「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいう。

〈就業規則における記載事項（労働基準法第89条）〉

絶対的必要記載事項 …いかなる場合であっても必ず記載しなければならない事項	①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項 ②賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ③退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
相対的必要記載事項 …定めをする場合においては必ず記載しなければならない事項	①退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ②臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項 ③労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項 ④安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑤職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑦表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項 ⑧その他
任意記載事項 …使用者において任意に記載し得る任意記載事項	例：就業規則の制定趣旨ないし根本精神を宣言した規定、就業規則の解釈及び適用に関する規定等

- ◆ 就業規則の作成・変更をする際には、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。（労働基準法第90条）
- ◆ 就業規則の内容は、法令や事業場における労働協約に反してはならない。（労働基準法第92条）
- ◆ 就業規則は、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、労働者に交付するなどの方法により周知しなければならない。（労働基準法第106条）
- ◆ 労働基準法第89条の規定に違反した場合、30万円以下の罰金に処する。（労働基準法第120条）

- 労働条件が不明確なことによる紛争の未然防止のため、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならない。（労働基準法第15条第1項）
 - 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとされている（注）。（労働契約法第4条第1項）
- （注）締結時だけでなく、労働契約の締結前や、変更時なども含む。

	労働基準法第15条	労働契約法第4条
明示時点	労働契約締結時（契約期間満了後、契約を更新する場合や、出向の場合も含まれる。）（※1） ※1 労働関係の継続中において就業規則の変更等により労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外	労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面（施行通達）
明示事項	（労働基準法施行規則第5条） ①労働契約の期間に関する事項 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（※2） ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項 ⑤賃金（退職手当及び⑧の賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）賞与及び第8条各号に掲げる賃金（※3）並びに最低賃金額に関する事項 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項	※2 解釈例規（通達）において、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」としている。 ・労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件 ・有効に締結又は変更された労働契約の内容 ※3 1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当
明示の方法	①から⑥までの事項（昇給に関する事項を除く）については、労働者に対する書面の交付（※4）（労働基準法施行規則第5条第3項・第4項） ※4 労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等による明示が可能	できる限り書面で確認する（労働契約法第4条第2項）
罰則	あり（30万円以下の罰金（労働基準法第120条））	なし

「多様な正社員」の規定例(就業規則)

「勤務時間」限定のみの就業規則例

第〇条 社員区分

社員を以下のとおりフルタイム正社員と短時間正社員に区分する。

- (1) フルタイム正社員は、1週間の所定労働時間が40時間の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者をいう。
- (2) 短時間正社員は、1週間の所定労働時間が〇時間以上〇時間以下の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者(育児・介護短時間勤務制度の適用を受ける者を除く。)をいう。

「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ①

第〇条 社員の定義

社員とは総合職社員、地域職社員をいう。

- (1) 総合職社員は、転居を伴う異動があり、かつ総合的な基幹業務を行う。
- (2) 地域職社員は、勤務する地域を限定し、転居を伴う異動をせず、かつ限定分野の基幹業務を行う。

「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ②

第〇条 勤務地

社員の勤務地は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員の勤務地は、全国(海外勤務含む)とする。
- (2) 地域職社員の勤務地は限定された地区(エリア単位)とする。エリア区分は以下のとおりとする。

エリア区分	都道府県名
北海道・東北エリア	北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
...	...

第〇条 業務範囲の区分

社員の業務範囲の区分は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員は、業務範囲の区分を限定しない。
- (2) 地域職社員は、〇〇業務または〇〇業務のいずれかに従事する業務の範囲を限定する。

厚生労働省「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会「企業ヒアリング(事例1~8)」、同事務局による企業ヒアリング結果をもとに事務局で作成

限定正社員の労働条件通知書の例

労働条件通知書

XXXXXXXXXXXX 殿

年 月 日

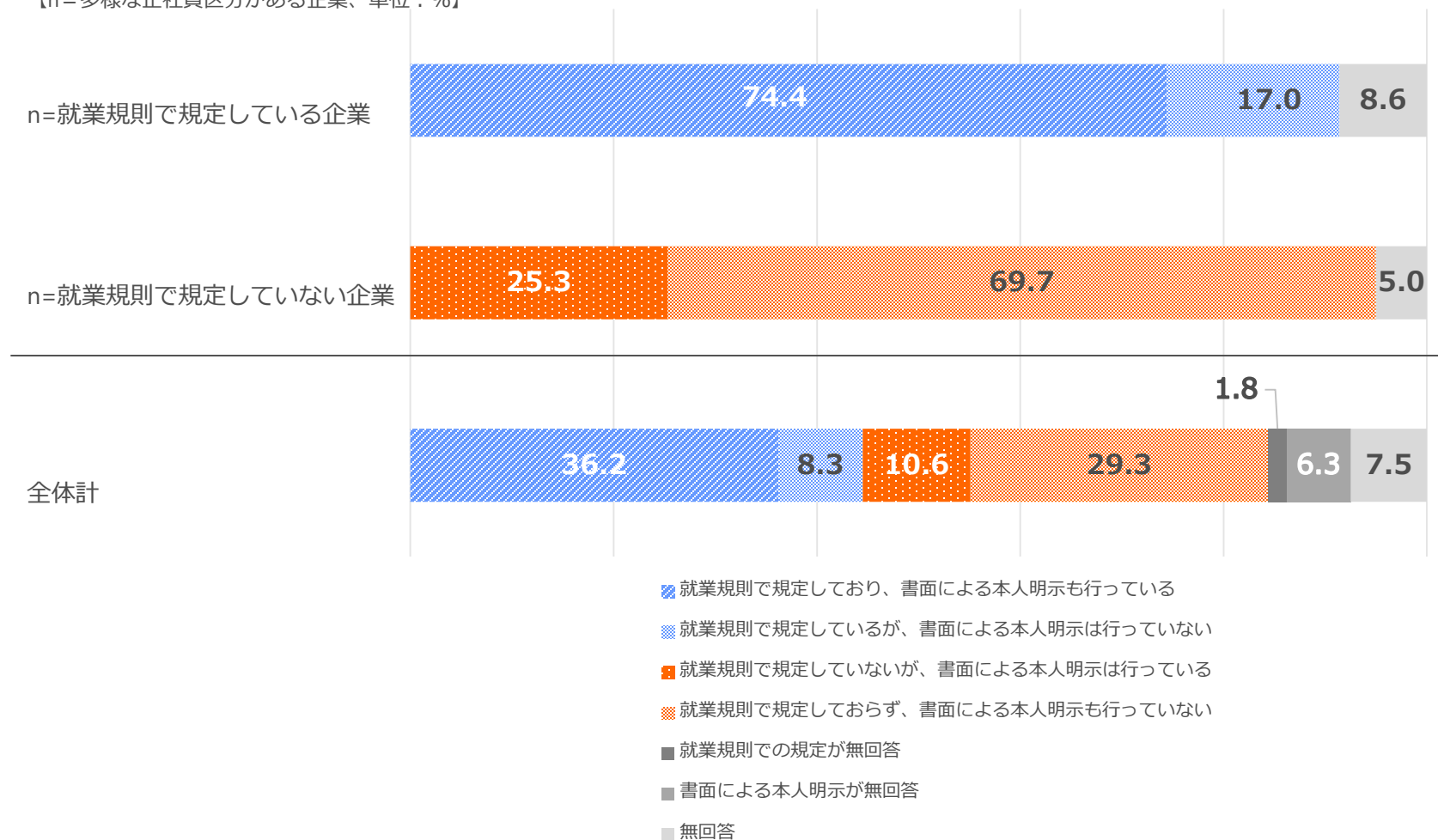
事業場名称・所在地 XXXXXXXXXXXX
使用者名 XXXXXXXXXXXX

雇用内容	限定正社員
契約期間	期間の定めなし
勤務地	本社内に限定する
従事すべき業務の内容	投資銀行部門における資金調達業務に限定する。
勤務時間	"午前9時00分から午後4時00分まで 休憩時間12時～13時 但し業務の都合上、勤務時間・休憩時間を変更する場合があるが、 勤務時間は6時間とする。"
休日	毎週土・日曜日、国民の休日 但し、業務の都合により上記休日 を変更する場合がある
賃金	1. 基本給 月給 XXX,XXX 円 2. 手当
昇給	年1回(△月)
退職	1. 定年制 有(60歳) 2. 継続雇用制度 有(65歳まで) 3. 自己都合退職の手続き(退職する○日以上前に届出ること) 4. 解雇の事由及び手続・詳細は、就業規則第○条を参照"
その他	社会保険の加入状況(厚生年金、健康保険) 雇用保険の適用 有

事業所を本社に限定
する勤務地限定の場合職務内容を「資金調達
業務」とする職務限定
の場合勤務時間を6時間とする
勤務時間限定の場合

○多様な正社員の限定性や処遇・労働条件等を就業規則上に規定しているか、本人に書面で明示しているか(企業・2016年10月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業、単位：％】



短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の普及・促進を図るため、制度導入支援セミナーの開催により、制度導入に当たっての雇用管理上の留意点や制度を導入している企業の事例紹介を行うとともに、支援員による「多様な正社員」制度導入支援を実施する。また、専用サイト(多様な人材活用で輝く企業応援サイト)において、「多様な正社員」制度を導入している企業の取組事例等を掲載することにより、「多様な正社員」制度の導入に向けた企業の取組を支援する。

導入支援の取組

○制度導入支援セミナーの開催

「多様な正社員」制度に関心のある企業や人事労務担当者等を対象として、制度を導入する上での留意事項等を説明するとともに、「多様な正社員」制度を導入している企業の事例を紹介し、制度の導入に向けた企業の取組を支援

○制度導入支援の実施

「多様な正社員」制度導入支援員が、制度の導入を検討する事業主に対して制度の設計方針や具体的な導入手法について助言及び支援

周知・啓発の取組

○専用サイト(多様な人材活用で輝く企業応援サイト)による情報発信

「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」(<https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>)において、「多様な正社員」制度の導入により優秀な人材の確保や労働者のモチベーションアップ等につながった企業の取組事例や、企業による取組の優れた点や具体的な手法、制度導入の効果等についてのポイントをまとめた動画、支援員による「多様な正社員」制度導入支援事例等を広く周知する。

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といったいゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース (一部新規)	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>(大企業も同額)加算 (注)令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象とします(令和3年度限り)。 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>(大企業も同額)、②③：1人当たり4.75万円<6万円>(大企業も同額)加算 ※勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>)加算
	障害者正社員化コース (新規)	障害者を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり90万円(67.5万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり120万円(90万円) ②有期→無期：1人当たり45万円(33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円(45万円) ③無期→正規：1人当たり45万円(33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円(45万円)
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>) 4人～6人：1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>) 7人～10人：1事業所当たり28.5万円<36万円>(19万円<24万円>) 11人～100人：1人当たり2.85万円<3.6万円>(1.9万円<2.4万円>) ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円<6万円>(3.325万円<4.2万円>) 4人～6人：1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>) 7人～10人：1事業所当たり14.25万円<18万円>(9.5万円<12万円>) 11人～100人：1人当たり1.425万円<1.8万円>(0.95万円<1.2万円>) ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円<1.2万円>さらに加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円<0.6万円>さらに加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>)加算
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ※ 対象労働者1人当たり、2万円<2.4万円>(1.5万円<1.8万円>)加算
	諸手当制度等共通化コース (一部新規)	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用労働者等を対象に法定外の健康診断制度を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>(28.5万円<36万円>) ※ 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円<1.8万円>(1.2万円<1.4万円>)加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円<19.2万円>(12万円<14.4万円>)加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>) ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算 2%以上：1.9万円<2.4万円>(1.4万円<1.8万円>) 3%以上：2.9万円<3.6万円>(2.2万円<2.7万円>) 5%以上：4.7万円<6万円>(3.6万円<4.5万円>) 7%以上：6.6万円<8.3万円>(5万円<6.3万円>) 10%以上：9.4万円<11.9万円>(7.1万円<8.9万円>) 14%以上：13.2万円<16.6万円>(9.9万円<12.5万円>) ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合に、10万円(7.5万円)加算
	短時間労働者労働時間延長コース	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円<28.4万円>(16.9万円<21.3万円>) ※ 労働者の手取りが減少しない取組を、1時間以上5時間未満延長でも助成(上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可) 1時間以上2時間未満：4.5万円<5.7万円>(3.4万円<4.3万円>) 2時間以上3時間未満：9万円<11.4万円>(6.8万円<8.6万円>) 3時間以上4時間未満：13.5万円<17万円>(10.1万円<12.8万円>) 4時間以上5時間未満：18万円<22.7万円>(13.5万円<17万円>)

検討会におけるこれまでの主な議論

- ※ ●は委員発言、○はヒアリング結果。ヒアリング結果は主な制度・運用の改善要望等を抜粋。
- ※ 事務局作成。

1 無期転換ルール関係

(0) 総論

- 正社員になっても、仕事がなくなれば整理解雇が有効とされうるということを前提として、そもそも無期雇用とは何か、無期転換とはどういう労働者にとっての権利なのかを検討し、広くそれを共有すべきではないか。
- 行動経済学の視点から、無期転換ルールをポジティブに評価する理屈としては、人間は先送り行動をしがちであることを踏まえて、お互い適切な判断ができるようにするため、締切りを設けているという点で、無期転換ルールをポジティブに評価できるのではないか。
- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定し、社員の安心感や定着率の向上につながっている点が挙げられたほか、無期転換した従業員から、無期契約になったことで様々なキャリアを展開できる点、有期雇用の時に感じていた疎外感を解消できる点が挙げられた。
他方、課題としては、特定の業務には能力を発揮するが別のキャリアを担わせたりジョブローテを行うと能力不足を感じる人が多い点、社員間の均等均衡が挙げられた。(企業)
- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定したという点、労働条件が向上した点が挙げられた。
他方、課題としては、転勤や職務の限定の観点から正社員と無期転換社員で賃金が同一ではない点や、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点、制度の活用促進の点が挙げられた。(労働組合)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、現状に不満がない点、無期転換しても働き方や待遇に変化がないという点、有期契約のままでも雇用不安定と感じていない点が挙げられた。(企業・企業が行った中小企業アンケート)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、業務内容の拡大、責任の増加、全国転勤等を避けたい点が挙げられた。(労働組合)
- グローバルな企業もあれば、中小零細企業もあり、有期雇用の必要性は一律ないしは同一平面上で論じられるものではない。(使側弁護士)
- 無期転換ルールの意義(雇止めの不安から当たり前の権利行使を躊躇う有期契約労働者の深刻な実態を踏まえその待遇改善の契機とする)は極めて重要であり画期的な制度であるが、その活用状況は不十分。活用が不十分である要因は、

必ずしも当該労働者・使用者への周知の不徹底だけでなく、無期転換権という権利行使を躊躇わせる職場風土の存在、無期転換阻止を意図する使用者を現行法では防止できない立法上の課題等にもあり、あわせてその是正が必要。（労側弁護士）

（１）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 無期転換をした場合や多様な正社員になった場合の労働条件について規定を整備していないことにより不明瞭であるということが、労使双方にとっての課題の一つである。これは、労働条件の設定に関する点と周知に関する点の双方において重要。
- 無期転換に係る周知については、労働者が、無期転換を希望するかしないかを考える機会を提供するという意味での情報提供も必要。
- 無期転換申込権とそれに関する制度について、労働者に認知されるような施策について検討することは重要な論点である。
- 無期転換のルールについて労働者側に周知する必要性はもちろんあると思うが、個々の労働者に権利があるかどうかということはある程度将来のことなので、いつから知らせるべきかという点は、制度を具体的に設計していくに当たっては重要になってくる。
- 周知を義務づける場合には、労働者に対する周知だけではなくて、中小企業の経営者にもルールの周知・教育・広告が必要。
- 労働者に対する無期転換申込み機会確保のための個別通知の義務付けについては、契約更新に対する合理的期待（労契法 19 条の法理）との関係でも検討をする必要がある。
- 毎年 4 月の給与明細で無期転換権の保持者及び今後 1 年以内に無期転換権が発生する者に対して案内を掲載している例、1 回目の契約更新（1 年／6 ヶ月）をもって無期転換している例、法定どおり 5 年経過時点で無期転換申込み可としているが、有期契約労働者には更新毎に面談を行い、希望があれば 5 年未満でも無期転換している例があった。（企業）
- 無期転換権が発生する前の契約更新の段階から説明している。（労働組合）
- 5 年を契約上限にしている企業も含めて、無期転換・正社員転換制度について、労働者への周知や相談体制の整備・周知など、促進にむけた取り組みがさらに必要。（労働組合）
- 無期転換ルールやその趣旨について、初回契約時や更新の度に企業側から周知させれば、企業側が趣旨に反する対応をすることに対して一定のプレッシャーになるのではないか。

この周知義務に違反した場合に罰則を設けた義務化を進めることが必要。また、有期契約の労働者数が一定の割合を超えた企業に対し、有期契約の雇入れ人数と無期転換の人数をホームページ上で公開させるなども効果的だと考える。（労働

組合)

- 労働者の中には無期転換についての理解が不十分な人もいるが、働く上でどのような権利が与えられているのかについての理解が足りていないため、学校でのワークルール教育などが必要と考える。(労働組合)
- 無期転換ルールの周知を求めるとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 中小企業においては有期雇用が長期間継続しているケースも多く、使用者が無期転換ルールの存在を知ると、怖くなって却って雇止めをすることもありえるため、無期転換ルール認知度と企業体力が低い中小零細企業に対する規制の強化は、却って雇止めを誘発する可能性が高い。(使側弁護士)
- 使用者から労働者に対し、有期雇用契約締結時の書面による明示事項として、無期転換ルールが適用され得る契約であることを示すべきことを労基法上定めるべき。また、無期転換権が発生する更新時に、使用者は労働者に対して無期転換権が発生していることを通知しなければならないという義務を課すことは極めて有効。さらに、求人段階においても周知をすべき。(労側弁護士)

(2) 無期転換前の雇止め

- 中小企業では、人手不足の問題があるため、無期転換前の雇止めは概ね発生していないとの声があった。(企業・労働組合)
- 5年以内の雇い止めは非常に増えている。例えば独立行政法人などはかなり予算で縛られるような傾向がある。(労働組合)
- 法律によって雇止め等を強制的に禁止した場合、企業活動の柔軟性が失われ、企業倒産による労働者全体の失業が増加する可能性があるということを認識しておくべき。(使側弁護士)
- 更新上限合意に対する規制は、結果的に、有期雇用に対する雇止めの前倒しを誘発すると思われるため、法による介入・規制には反対。仮に、無期転換権ルールを脱法する意図に基づく雇止めがあったとすれば、その点は労契法19条の該当性判断の中で考慮されるほか、仮に無期転換権が発生することを避けるための雇止めであっても、そのことがただちに公序良俗に反するものではない。(使側弁護士)
- 使用者による無期転換権行使の妨害を禁じる規定(労契法)、妨害がなされた場合に無期転換権行使が推定される規定の創設が必要。(労側弁護士)
- 無期転換期間よりも短い不更新条項を定めることは実質的な脱法であるため、契約更新の途中に更新上限規定(不更新条項)を定めることを禁止する規定を労契法に創設すべき。特段の事情ない限り、不更新条項によって更新回数・更新年度を制限することはできないことを明文化し、特段の事情の内容を指針により明確化していくべき。労働契約締結時に不更新条項を入れる場合、条項を入れる必要性について、対象労働者への説明義務を使用者側に課すべき。(労側弁護士)

- 無期転換権行使直前に行われる雇止めを原則として禁止とし、脱法目的ではないこと、客観的合理性のある雇止め理由があること、及び雇止めに社会的相当性があることの立証責任を使用者側に課すべき。(労側弁護士)

(3) 通算契約期間及びクーリング期間

- 元々長期雇用を望んでいない短期雇用の従業員もあり、従業員から早めの無期転換の希望やクーリング期間の制度の廃止の希望の声は聞いたことがない。(企業)
- 一人前になったか見極めるのに5年程度かかると考えているため、現行の法定の5年という通算契約期間の年数はちょうどいいと感じている。(企業)
- 通算契約期間について、労働基準法第14条に無期労働契約以外の労働契約期間は3年を超えてはならないと定められていることを勘案し、雇用の安定の観点から3年等もう少し短くすべきではないか。最初は有期で雇用するにしても、無期転換まで5年も必要ないのではないか。(労働組合)
- 有期雇用について一定の期間制限を設けること自体には賛成であり、現状の5年という期間がちょうどよい。無期転換権発生期間の短縮は、雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながる恐れがあり反対。(使側弁護士)
- 通算解約期間5年は長すぎるので2年にすべき。(労側弁護士)
- 更新上限まで勤務して、クーリング期間後にまた勤務したいと言う方もいるが、クーリングの仕組みがなくなると、エントリーする機会がなくなる。会社としても採用目標を達成して生産を安定させていくといったお互いのニーズに関わる問題になってくると考えている。(企業)
- いわゆるクーリングは、ごく少数の企業における事象に過ぎないのであり、その規制を行うことによる雇用の救済がどれだけあるのか疑問。生産量の柔軟な調整が必要な業界にとっては死活的に重要な問題である。既に放出された雇用を吸収する柔軟なプロセスを司る労働市場が形成されているのであり、クーリングに対するこれ以上の規制導入には反対。(使側弁護士)
- クーリング期間について、無期転換阻止の雇止めにおいて悪用されている実態がある(例えば、派遣・請負を入れ込み就労継続させるケース、クーリング期間終了後に再雇用の約束するケース)ので、廃止すべき。(労側弁護士)

(4) 無期転換後の労働条件

- 無期転換後について、正規雇用労働者よりも労働条件に劣っている部分があったとしても、フルタイムであれば、同一労働同一賃金の対象とはならない。無期転換によって、別段の定めに基づき労働条件が下がるということについても、整理する必要がある。
- 無期転換したら処遇が上がるべきとの意見があるが、業務内容が変わらないのに無期転換するだけで処遇が上がるというのは違和感がある。通常は無期転

換する際に責任が重くなること等がセットで処遇が上がっているということがなかなか理解されない。また、無期転換後は雇用保障が強くなった分、保険料分だけ賃金が安くなってもしかるべきと考えることもできるのではないか。

- 法的理解とは違うが、労働組合側としては、無期転換は正社員化につながっているという認識のようである。法制度・専門家の理解と現場の認識のずれを踏まえて、検討会としてメッセージを出していく必要がある。
- 無期転換後の労働条件について、施行通達で「引き下げることは望ましいものではない」という記載をしているが、原則引き下げ可能と読める。不利益変更は原則不可で、例外的に合理性や合意があれば可能という話。引き下げができる場合をもっと具体的に説明すべき。
- 有期雇用だと業務を切り出すという点が気になった。人事管理上の問題であろうが、なぜ業務を切り出して担当させるのか、いわゆる同一労働同一賃金との関係か、そのあたりを含め有期雇用の場合の担当業務のあり方も気になった。
- 無期転換後の労働条件について議論するにあたっては、労契法 18 条と旧 20 条の関係性も検討する必要がある。
- 派遣労働者のケースとして、無期転換をきっかけに、有期になったほうが紹介できる仕事の幅が広がると言われる、という事例がある。(労働組合)
- 無期転換にあたり、職務の内容等が変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないことの徹底を求める。(労働組合)
- 無期転換後の労働者の労働条件については、各企業の個別的状況を踏まえて労使自治に委ねるべきであり、法が介入すべき問題ではない。(使側弁護士)
- 立法当時も労契法旧 20 条との両輪で労契法 18 条が機能することが想定されており、具体的には、無期転換ルールの規定の中の「別段の定め」を活用して労使関係の中で待遇が改善されることを念頭に法律がつくられていると理解しており、国会審議の中でもそのような議論がなされた。しかし、別段の定めによる処遇改善は、極めて不十分でこれだけでは実効性がないことが明らかとなった。無期転換ルールの存在意義自体が問われる。(労側弁護士)
- 非正規労働者は、一般的に、賃金も低い立場にあるので、無期転換に伴って労働条件が下がることが正当化される場面が思い浮かばない。(労側弁護士)
- 労使協議の中で、有期のみ労働条件を上げて無期転換はそのままにするのは理にかなっていないという点は会社も理解し、同一労働同一賃金関連法を参考にしながら、無期転換社員と社員との間の労働条件の不合理な差異をなくすようにした。(労働組合)
- 無期転換労働者は同一労働同一賃金による処遇改善の対象外であり、労働組合はあらゆる雇用形態間での均等・均衡を求めて交渉はしているが、その点、法制度がもう少し後押ししてくれると良いという意見もある。均等・均衡ある処遇を前提とした働き方の転換ができる制度の導入が必要。(労働組合)

- 労契法旧 20 条の裁判などをやるために、転換権を行使しない方もいることも踏まえ、無期転換権行使後の労働者と、同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者との間で、不合理な労働条件を禁じる規定を創設すべき。合理性を主張する立証責任を使用者に課すべき。無期契約労働者間の均衡規定が不要とは言わないが、無期転換者に限定した規定だけを進めてもバランスの悪さはあまり感じない。(労側弁護士)

(5) 有期雇用特別措置法の活用状況

- 有期特措法に関して制度面で改善を求めたい事項について、定年後については高年齢者雇用確保措置があり、無期転換ルールを定年後再雇用者に適用すること自体が、制度を無駄に複雑にしているという意見、定年後の再雇用にあたって届出を必要とする制度は煩雑であり、届出を不要とすべきという意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 有期特措法については、高齢者の活用事例のみ確認された。(労働組合)
- 長期プロジェクト担当として外国人弁護士を雇用し、その者について特措法第 4 条に基づく第一種の適用対象としている。
当該弁護士と当社のスタイルがマッチするか分からないから期限を設けざるを得ない(※)が、プロジェクト期間が 5 年を超えることは多くあるので、仮にマッチする人材であれば、5 年の手前で手放すことになるのは避けたい。そうした観点から、有期特措法第 1 種の制度があるのはありがたい。(企業)
※ 労基法 14 条柱書き(期間の定めのある労働契約であっても一定の事業の完了に必要な期間を定めるものであれば 3 年を超える労働契約を締結できる)では対応できない、との趣旨。
- 労働者の多様な働き方を可能とする選択肢を用意する制度として評価しており、利用を狭める方向での法改正は行うべきではないと考えているが、制度の周知・普及に資する措置は必要。(使側弁護士)
- 有期特措法のうち、第一種は利用されておらず廃止してよい。第二種は高年齢者の地位の不安定化を招くほか、不公正な処遇の契機になりうるので廃止すべき。(労側弁護士)

(6) その他

- 職務自体が期間限定の場合を除き、直接・無期雇用を基本とすべき。臨時的・突発的業務以外の業務というのは本来無期雇用の労働者に担わせるべき。入口規制を導入すべき。5 年上限が増えている中で、恒常的な仕事に有期雇用労働者を従事させない入口規制を設けなければ基本的に対応できないのではないか。(労働組合)
- 仮に入口規制を行った際でも、会社にとってそれが本当に必要な業務である限りは何らかの形で雇用は発生するのではないか。雇用機会を減少させる可能性があるとの意見もあるが、景気変動による影響から考えれば、ごく小さいと考

える。(労働組合)

- 労働契約における「期間の定め」が有する法的意義は、雇用調整機能であり、企業の経済活動の柔軟性を担保してきたが、現下の解雇権濫用法理を維持したまま「入口規制」を導入することは、企業の経済活動の柔軟性を削ぎ、労働需要そのものを減退させ、結果的に多数の労働者の就業可能性を奪う可能性が高い法規制である。(使側弁護士)
- 入口規制の導入とは別に、入口規制を導入しないのであれば、有期雇用契約を締結する場合には契約締結時にその理由の明示・説明を義務付ける必要がある。(労側弁護士)
- 日常的に労使関係を構築していれば、無期転換した事例もあるが、労使関係がそうした状況にない場合は無期転換も厳しくなってくるという印象。(労働組合)
- 「別段の定め」を巡っては、集団的な労使関係がなければ実のある交渉は難しい。労働組合の組織化において、この無期転換のルールをもっとうまくアピールできるはずだと考えている。(労側弁護士)
- 無期転換は補助金の対象になっているが支給が遅いとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 期間の定めがなくなるというのは企業からすれば大変なことであり、労使で話し合いながら雇用の安定を図っているにもかかわらず一律に5年で無期転換権が発生するのはどうかと思うほか、無期転換を悪用する人も出てくる可能性もあることから、無期転換ルールについて撤廃を求めたいとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 限定した職務がなくなったら雇用調整できるというルールが社会的に認知されるのであれば、タダ無期を存続させてもよいと思うが、これまでの裁判実務に照らすと、職務限定の場合でも配置転換を模索せよと言われると思われ、その意味で企業からするとタダ無期の存在は扱いづらいと思う。(使側弁護士)

2 多様な正社員関係

(0) 総論

- いわゆる正社員であっても、何らかの限定があると言える部分もありえる中で、無限定の働き方であることを前提に議論することやそれを肯定するような形で議論することはいいのだろうか。多様な正社員だけを念頭に置くのではなく、いわゆる正社員についても念頭において議論していくべきではないか。
- 正社員や多様な正社員は、法制度で定められている概念ではないので、広めに色々視野に入れた上で検討することになるのではないか。
- 多様な正社員の制度があるということと、制度が活用されている、運用されているということは、必ずしも一致していないことに留意が必要。
- 多様な正社員制度の導入によるプラスの影響としては、育児・病気を理由とした制度利用の例が多く多様な雇用形態の実現に資することができた点、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に定着しているという点、生活に合わせたスタイルで正社員になるステップを導入することができた点等が挙げられた。(企業)
- 中小企業では正社員の勤務地や勤務時間の限定という希望は実現できており、特に限定正社員を設定する必要性はうすいとの意見があった。(労働組合)
- ジョブ型人材マネジメントは、そのジョブだけの雇用というものではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネジメントという意味合いである。(労働組合)
- 多様な正社員制度については、肯定的な意見が多い一方で、雇用区分が異なる人がいると社内の団結が難しくなるという意見やどのような基準で社内での制度導入の検討をすればいいのかわからないという意見もあった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 地域限定ということの裏返しの問題として、そもそも全国転勤を可能にするありよう自体を見直す必要があるのではないか。(労働組合)
- 多様な働き方の浸透とともに、「正社員」という概念自体が曖昧になりつつあり、「正社員」「非正規雇用」という枠組みから離れる必要があるとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 各企業において正社員層をどのように仕分けて活用していくかは、企業の人事権そのものに関するものであり、法の介入は控えるべき。現状、全国転勤が想定されている企業では、雇用区分が整理されており、転勤範囲が不明という事例は殆ど見たことがない。配転可能な範囲を限定してしまうと、時間経過や環境変化による企業再編時に行き先がなくなり、却ってトラブルの種となる可能性がある。(使側弁護士)
- 労使合意によって、長時間労働や使用者の配転命令権への歯止めがかかる働き方が「ジョブ型正社員」として模索されることに反対はしない。しかし、配偶

者の遠隔地配転が実施されたり長時間労働が放置される限り、他方配偶者の離職を事実上強いられる（特に女性労働者が直面）問題は、「ジョブ型正社員」では解決ができない。「ジョブ型正社員」に関して、使用者が解雇規制緩和の一方策として利用できる、利用しやすい形での制度推進はあってはならない。均等・均衡確保のルール of 抜け道として利用されることはあってはならない。（労側弁護士）

- 転勤を巡っては、育児介護休業法 26 条による歯止めがあるとはいえ、あまり機能はしていないというのが自分の実務の実感であり、いつまでもその状態がいいのかと思っている。（労側弁護士）

（１）雇用ルールの明確化

- 多様な正社員を有期雇用者の無期転換先としてだけ捉えるのではなく、正社員から多様な正社員になる動きも踏まえて、多様な正社員の雇用ルールの明確化について整理していかなければならないのではないかな。
- 転勤拒否即解雇ということになっていないとしても、配転に関するルールを知らないことで応じなくてもよかったかもしれない配転に不本意に応じる、ひいては多様な働き方が妨げられるような事例があり得るのではないかな、そういう観点で、配転に関するルールが知られること自体は意味があるのではないかな。
- 不必要な事務負担拡大は避けるべきであるほか、雇用契約書についてまだ理解できていない中小企業は多いので、あまり項目を増やすよりは現行の明示事項を徹底することが大事。（企業）
- 就業規則が複雑過ぎて内容を把握出来ていない経営者が多いため存在価値がないという意見や紙でなくネットで労使双方がいつでも閲覧できるのが望ましいとの意見、就業規則の年 1 回以上の説明を推進すべき、10 人未満の企業でも就業規則の作成義務を導入すべき、雇用時に就業規則の説明を必須事項とすべきという意見があった。（企業が行った中小企業アンケート）
- 法制度に限定内容を明示することについては、職務をどの程度詳細に書き込むのか次第で取り得る反応が違ってくる。例えば、限定された職務の範囲が一般事務業務とされた場合、どこまで入るのか、話し合いが必要になる。中小ではそこまでできずに曖昧になる懸念。職務が明確だからそれ以外の仕事を断れるというメリットはあるが、デメリットとしては当該職務が無くなったことが賃金減額や解雇の理由となりえ、労使の課題と思っている。（労働組合）
- 限定正社員等に対する労基法による就業規則への記載義務化について、勤務地・職種限定等は、個別の合意によることが多く、仮にこの点を就業規則の必要記載事項として立法化すると、就業規則の記載と個別合意のどちらを優先するか等をめぐり、却って誤解やトラブルが生じる可能性がある。例えば、就業規則に勤務地限定と記載されているが、労働者本人が勤務地にこだわらず個別合意

で勤務地限定を外すケースにおいて、当初は労働者本人も納得していたが、途中で勤務地の変更を嫌になった場合、その時点でトラブルが生じうる。そのため、立法プランには賛成できない。(使側弁護士)

- 限定正社員等に対する労働条件明示義務(雇入れ時、契約変更時)と限定正社員等に対する労働契約締結時や変更時の書面確認について、規制を行う必要性は特段認められない。正社員を含め、立法措置について特段の必要性を認めない。(使側弁護士)
- 配置転換について権利の濫用が見られることから、労働契約法第14条の条文の「出向」を「出向及び配置転換」に改正すべきとの意見があった。(労働組合)
- 配転命令については、現状、異議を唱えつつ、人事権濫用か否かを争うことも可能であり、それ以上の規制強化が必要とは認識していない。育児介護休業法26条の制定・施行以降、企業が、労働者本人の意思に反して強行的・一方的に転居を伴う配転命令を行う事例は少なくなっている。東亜ペイントの判断枠組みをそのまま立法化することについて、ルールをより周知できるという点で一定の意義はあると思う。(使側弁護士)
- 勤務地変更(転勤)の有無や転勤の場合の条件が明示されること自体は、義務付けは使用者に合意内容を遵守させるため役立つので、反対ではないが、明示された勤務地や職務が無くなったことを理由に、解雇等労働者側の不利益が促進されるような悪用に繋がることはあってはならない。限定された勤務地、職務等がなくなったときに直ちに解雇等が認められるわけではなく、緩やかであっても何らかの歯止めの徹底が必要。既に労使関係が存在する「変更」時は、労使の力関係の差異がより大きく影響するので、より悪用を防ぐ必要性が高い。(労側弁護士)

(2) その他

- 事業所閉鎖等の場合、多様な正社員にも正社員と全く同じ雇用維持努力を行うという企業がおよそ半数だが、実態も同様になっているのかは確認が必要。
- 正社員として採用された場合、一度限定社員になったとしても、正社員に戻ることは多くの企業で可能かと思うが、限定正社員として採用された場合、正社員になるためには、求められている水準に違いがあるなどの理由で試験や面接などがある可能性がある。そのため、どういう形で採用されたのかによって、正社員と多様な正社員間の移行の可能性や容易さに違いがあることに留意が必要。
- 同じ基準で雇用保障するかという点について、正社員と多様な正社員の間で、どういう関係にあるのかというところをさらに明らかにする必要がある。
- 転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人も多いが、他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで待遇差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。(企業)

3 その他

- 大企業と中小企業では法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。
(企業)
- 一律の制度設計には慎重であるべきとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)