参考資料１

※第５回検討会資料１
（４月６日修正版）

無期転換ルールと
多様な正社員の雇用ルール等
に関する実態調査の概況

目次

Ⅰ　調査の概要　・・・・・・2

Ⅱ　無期転換・有期労働契約に関する現状　・・・・・・17

Ⅲ　多様な正社員の雇用ルール等に関する現状　・・・・・・81

Ⅰ　調査の概要

有期労働契約に関する実態調査の概要

○厚生労働省による有期労働契約に関する実態調査の概要

	①令和２年有期労働契約に関する実態調査（事業所）(※１)	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）(※１)
調査期間	2020年７月１日～７月29日	2021年１月15日～２月16日
調査時点	2020年４月１日時点	2021年１月１日時点
調査対象（※2）	常用労働者を５人以上雇用している全国の民営事業所 11,473事業所	事業所調査に回答のあった 常用労働者を５人以上雇用している事業所で働く 有期契約労働者、無期転換者10,016人
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	49.4%（有効回収数 5,662事業所）	66.6%（有効回答数 6,668人）

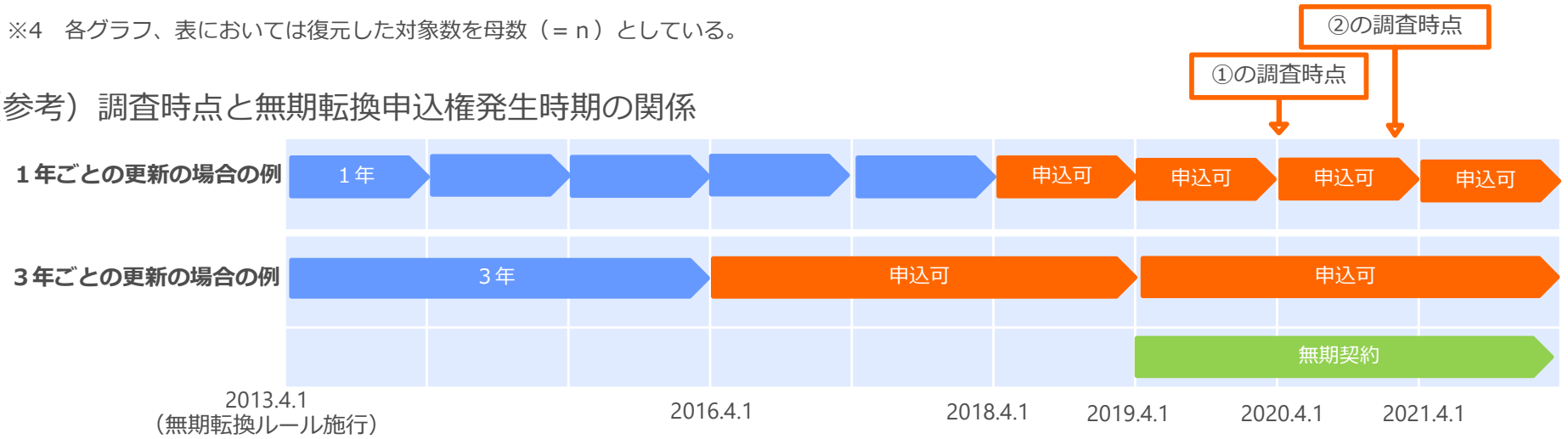
※１　統計法第19条第1項に基づく総務大臣の承認を受けた一般統計調査

※２　①の調査の対象は、事業所母集団データベース（平成30年次フレーム）を母集団として日本標準産業分類に基づく16大産業に属する事業所のみ抽出。
②の調査の対象は、事業所調査の対象事業所のうち、回答のあった事業所に就業している有期契約労働者、無期転換ルール及び独自制度による無期転換者を母集団として抽出。

※3　①、②いずれの調査も標本調査のため、母集団に復元したものを調査結果として表章している。

※4　各グラフ、表においては復元した対象数を母数（＝ｎ）としている。

（参考）調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要

○独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要

	③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）	④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）
調査期間	2021年１月15日～３月１日	2021年１月14日～１月28日
調査時点	2021年１月１日時点	2021年１月時点
調査対象	従業員規模30人以上の全国20,000の民間企業等（※１）	20歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員20,000人
調査方法	郵送配布・郵送回収	WEB調査
有効回収数	5,729件（有効回収率：28.6%）	20,000 件（※2）

※１　調査対象は事業所ではなく、企業（会社企業（株式会社、有限会社等）とそれ以外の法人（学校法人や独立行政法人等））である。
「平成28年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布した。

※２　個人調査については、回収目標を20,000件として「就業構造基本調査（2017年）」の「性」「年齢」「就業形態」の分布に合わせた層化割付回収とした。

※３　本調査結果は単純集計した結果である（業種と規模の分布の偏りを、母集団分布どおりに復元（補正）した集計結果ではない）。

※４　当該調査結果は本資料では速報値を示している。

○　以降、①令和２年有期労働契約に関する実態調査（事業所）は「有期／事業所」、②令和３年有期契約労働に関する実態調査（個人）は「有期／個人」、また、③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）は「多様化／企業」、④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）は「多様化／個人」と表記する。

有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説①

	①令和２年有期労働契約に関する実態調査（事業所）	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
常用労働者	① 期間を定めずに、又は１ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者 ② 取締役、理事などの役員であっても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も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、①に該当すれば常用労働者とする。	
有期契約労働者	事業所から直接雇用されている常用労働者（正社員以外）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す。（「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問わない。）	
無期契約労働者	－	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す。（「正社員」、「パート」、「契約社員」等の名称を問わない。）
無期転換者	－	「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」と回答した者を指す。（問１（６））
正社員	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該当する。	６頁の社員区分参照。
労働契約法における無期転換ルール	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。	
無期転換制度	労働契約法における無期転換ルールのみならず、事業所独自の制度等の無期転換ルール以外の方法による無期転換制度を含む。	
クーリング期間	「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。	「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。）
解雇・雇止め	「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。 「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。（事業所調査においては、「使用者が、期間満了後、有期労働契約を更新しないこと。」と定義）	

有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説②

	①令和２年有期労働契約に関する実態調査（事業所）	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
社員区分	－	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、正社員をいう（多様な正社員を含む）。 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は問わない） ③「契約社員」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（※１） ④「嘱託社員」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（※１） ⑤「パートタイム労働者」常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、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（※２）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

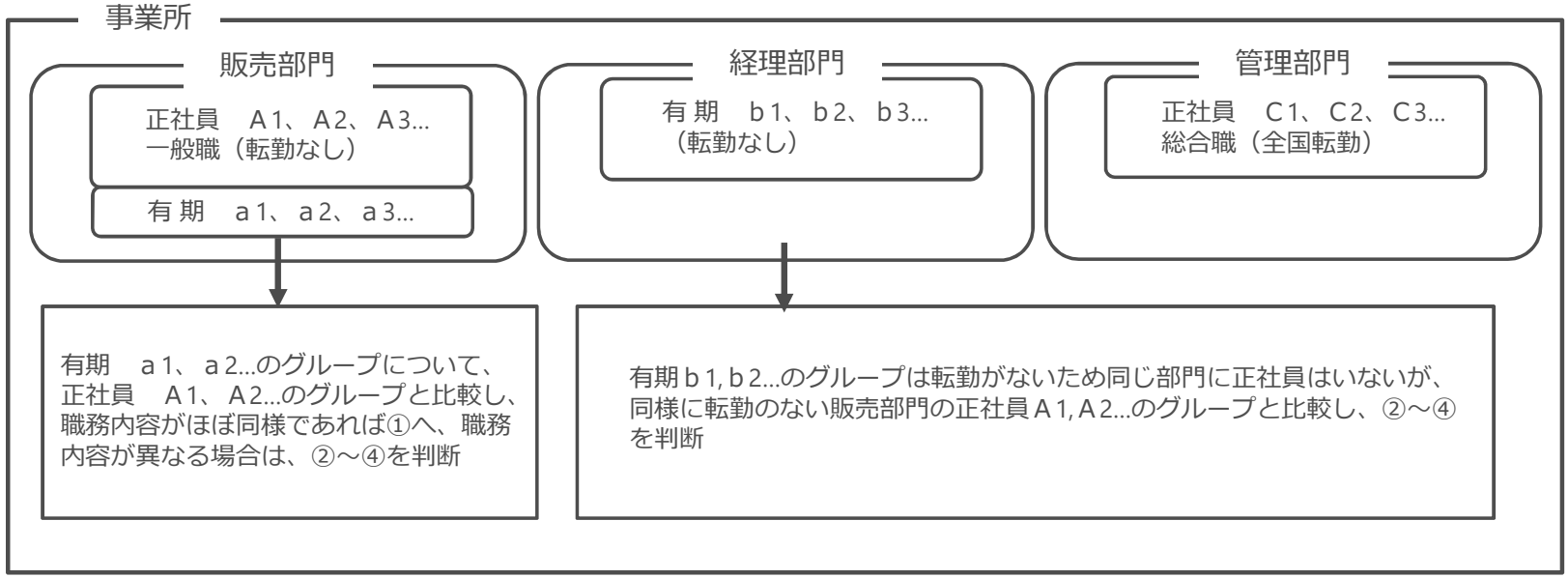
※１　定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義に当てはまる場合は「契約社員」とする。「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義に当てはまる場合は、「契約社員」とし、「嘱託社員」の定義に当てはまる場合は「嘱託社員」とする。

※２　労働者派遣法とは、「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う。

有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説③

	①令和２年有期労働契約に関する実態調査（事業所）	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
職務タイプ	有期契約労働者および無期契約労働者に転換した者（事業所調査については有期契約労働者のみ）が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の５つに分類した。 ①正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事） 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） 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） ※ 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する。 ④軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事） ※ 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する。 ⑤事業所に正社員がいない ※ 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た。派遣会社の場合は、派遣元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、派遣元事業所の正社員の職務を比較対象とした。	



多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要

○調査の用語解説

	③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）	④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）
正社員	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。	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員。多様な正社員や他企業より出向契約に基づき出向している方も含む。
有期契約労働者	フルタイム契約労働者やパートタイム契約労働者など、企業が直接雇用している労働者であって、企業との労働契約期間に定めがある者を指す。	ー
フルタイム契約労働者／パートタイム契約労働者	企業に有期契約で直接雇用されている労働者（臨時労働者・定年後再雇用者を除く）で、 所定労働時間が正社員とほぼ同じ者 ／正社員より所定労働時間が短いか、１週間の所定労働日数が少ない者	ー
無期転換社員	改正労働契約法の無期転換ルール又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	
いわゆる正社員/無限定正社員	勤務地、職務（職種）、労働時間等が限定されていない正社員	
多様な正社員	正社員ではあるが、無限定正社員と比較すると、勤務地、職務、労働時間等が限定されている社員。	
多様な正社員等	多様な正社員及び無期転換社員のことをいう。	ー
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	

有期労働契約に関する実態調査の概要　－対象の属性等－

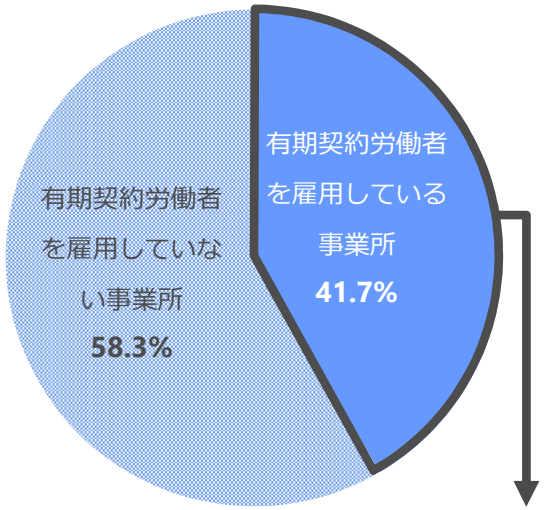
○　有期契約労働者を雇用している事業所の割合は４割超となっている。
○　常用労働者に占める正社員の割合は約６割、有期契約労働者の割合は約２割であり、有期契約労働者の職務タイプとしては「軽易職務型」の割合が最も高い。
○　人事管理上、最も重要な職務タイプの割合が最も高いのは「軽易職務型」であり、次いで「正社員同様職務型」となっている。

○有期実態調査（事業所）における有期契約労働者を雇用している事業所及び有期契約労働者と職務タイプ

（有期／事業所・2020年４月時点）

＜有期契約労働者を雇用している事業所＞

【n=常用労働者を雇用している事業所、単位：%】

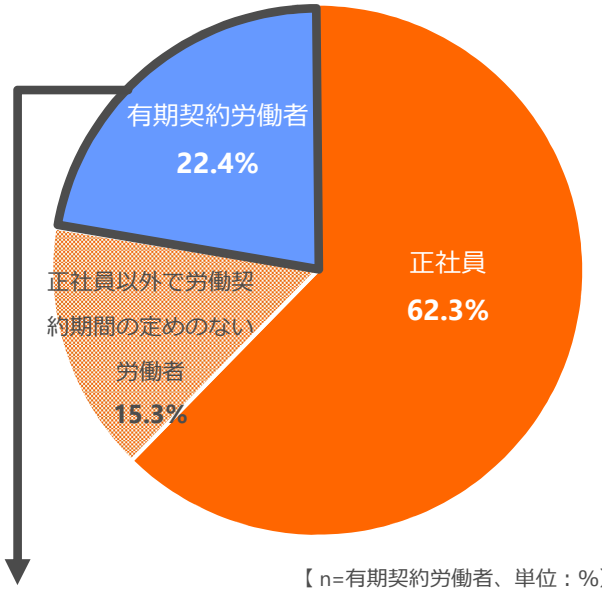


【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：%（複数回答）】

雇用している有期契約労働者の職務タイプ	
①正社員同様職務型	43.4
②高度技能活用型	4.8
③別職務・同水準型	19.7
④軽易職務型	62.1
⑤事業所に正社員がいない場合	4.0
無回答	0.2

＜常用労働者に占める有期契約労働者＞

【n=常用労働者、単位：%】

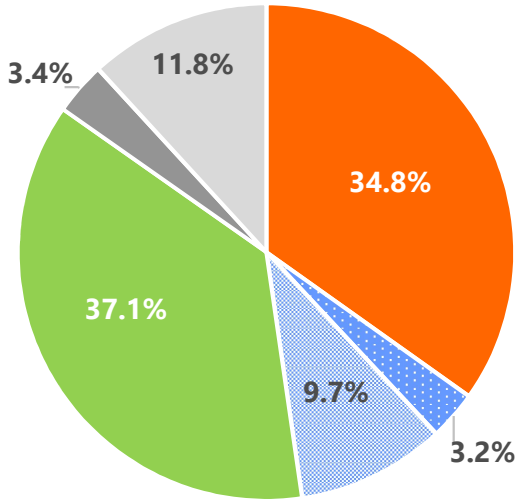


【n=有期契約労働者、単位：%】

有期契約労働者の職務タイプ	
①正社員同様職務型	19.1
②高度技能活用型	0.9
③別職務・同水準型	12.2
④軽易職務型	64.1
⑤事業所に正社員がいない場合	3.0
無回答	0.7

＜人事管理上、事業所が最も重要と考えている有期契約労働者の職務タイプ＞

【n=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、単位：%】



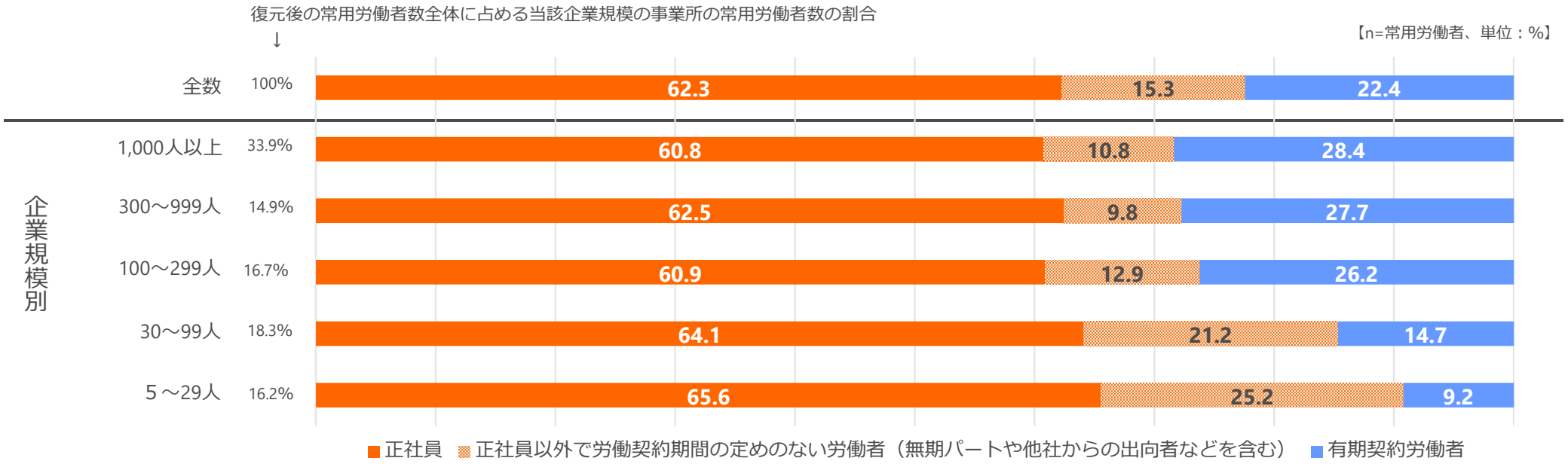
※１　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。　※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照。　資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

有期労働契約に関する実態調査の概要　ー対象の属性等ー

○　概ね企業規模が大きい程、常用労働者に占める有期契約労働者の割合が高くなっている。

○有期実態調査（事業所）における企業規模別・常用労働者に占める各就業形態の割合

（有期／事業所・2020年４月時点）



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

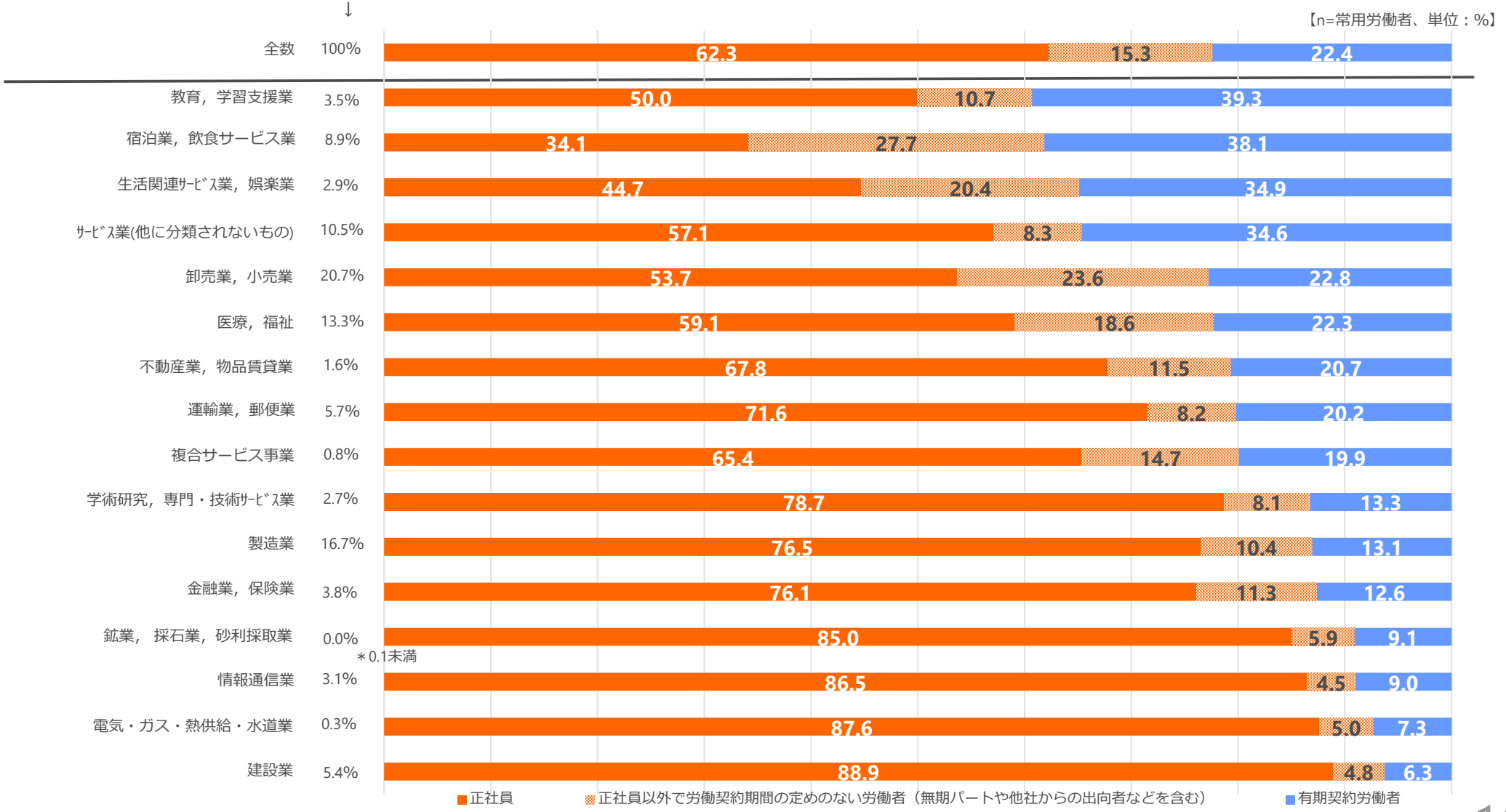
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

有期労働契約に関する実態調査の概要　－対象の属性等－

○　常用労働者に占める有期契約労働者の割合を業種別にみると、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の順で割合が高くなっている。

○有期実態調査（事業所）における業種別・常用労働者に占める各就業形態の割合

（有期／事業所・2020年４月時点）



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

有期労働契約に関する実態調査の概要　－対象の属性等－

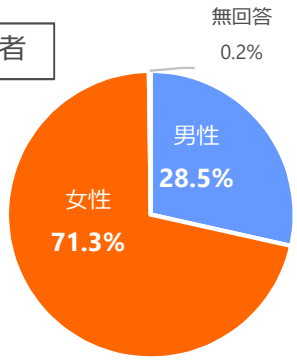
○　有期契約労働者、無期転換者とも女性の割合が高いが、無期転換ルールによる無期転換者は独自制度による無期転換者に比べて特に女性の割合が高い。
○　性別、年代ごとに見ると、男性の有期契約労働者では５割超が60代以上となっている。

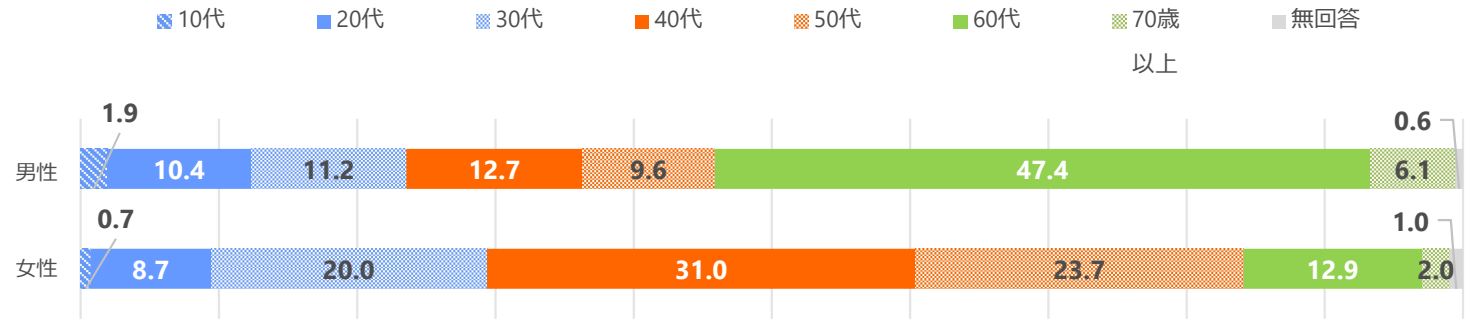
○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細（有期／個人・2021年１月時点）

※１　各種用語は５～６頁の用語解説参照
※２　有期実態調査（個人）の分析対象となる労働者は「有期契約労働者」、「無期転換ルールによる無期転換者」、「独自制度による無期転換者」である。

＜性別、年齢の分布＞

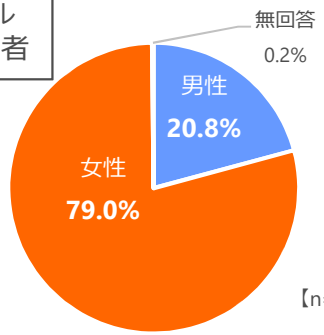
有期契約労働者

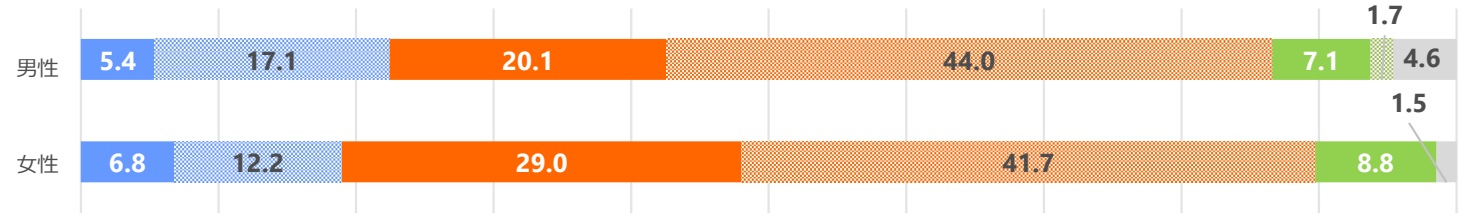




【n=有期契約労働者、単位：%】

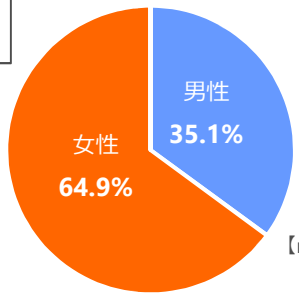
無期転換ルールによる無期転換者

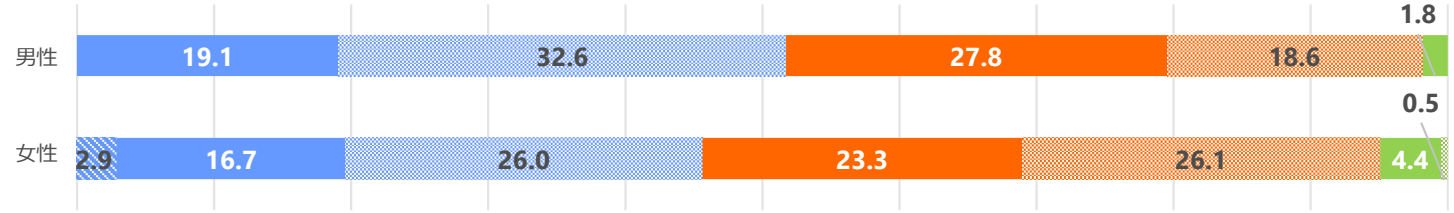




【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：%】

会社独自の制度等による無期転換者





【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：%】

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

有期労働契約に関する実態調査の概要　－対象の属性等－

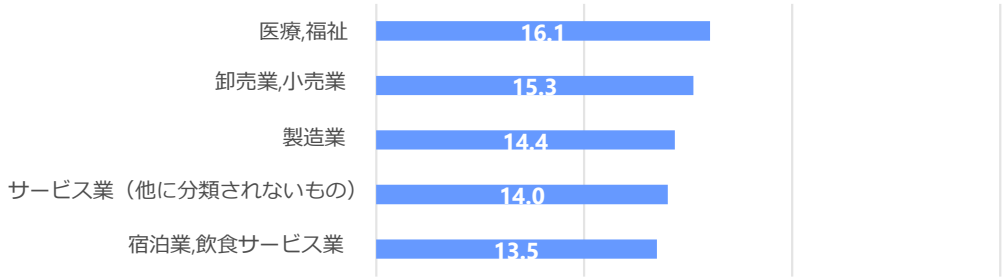
○　契約区分ごとの最も割合が高い業種は、有期契約労働者では医療、福祉、無期転換ルールによる無期転換者では卸売業、小売業、独自制度による無期転換者では製造業となっている。
○　契約区分ごとの就業形態では、有期労働契約、無期転換ルールによる無期転換者ではパートタイム契約労働者の割合が最も高く、約５割を占めるのに対し、独自制度による無期転換者では正社員の割合が７割近くを占めている。

○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細

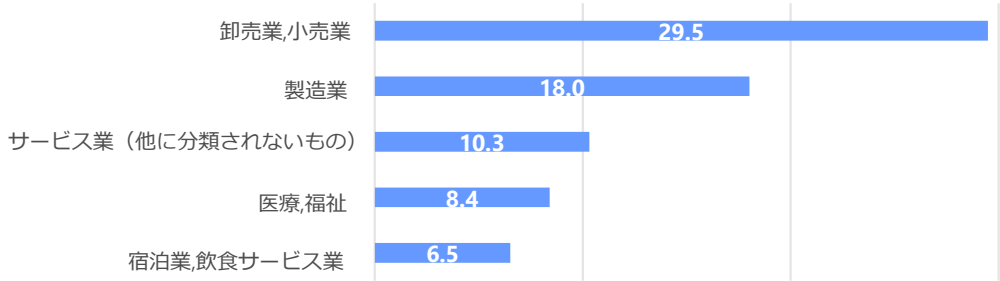
（有期／個人・2021年１月時点）

＜勤務先の業種の割合（上位５つ）＞

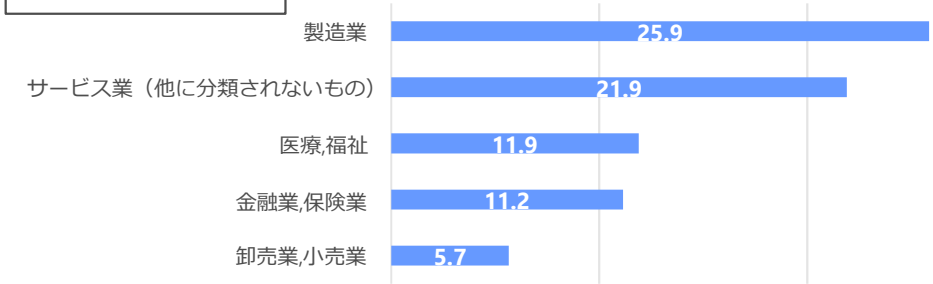
有期契約労働者　【n=有期契約労働者、単位：%】



無期転換ルールによる無期転換者　【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：%】

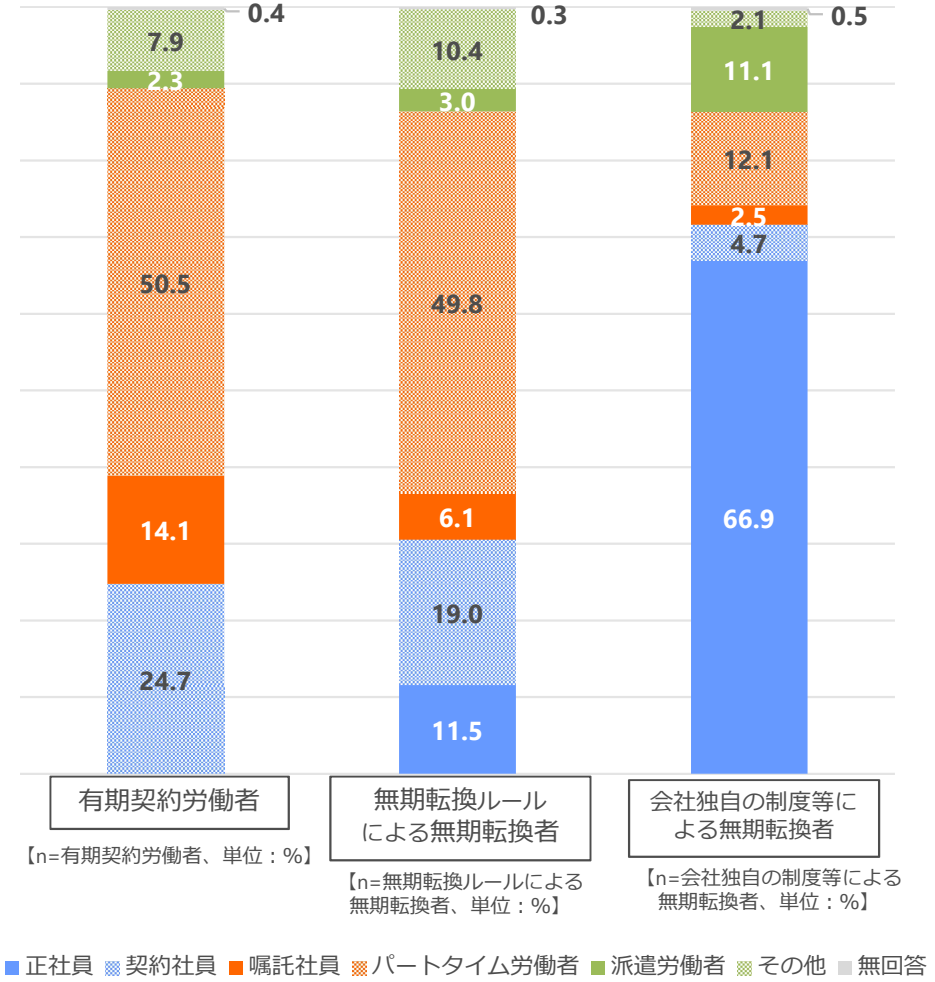


会社独自の制度等による無期転換者　【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：%】



＜就業形態の割合＞

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照



資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

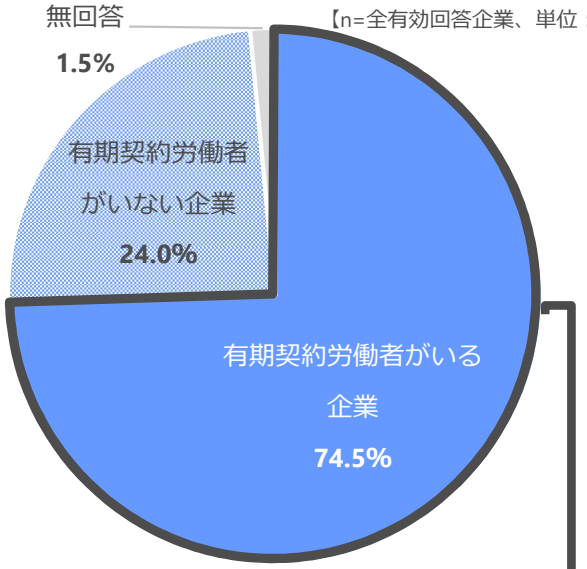
多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要　－対象の属性等－

○　回答企業のうち、有期契約労働者がいる企業の割合は74.5%、無期転換社員がいる企業の割合は32.4%となっている。
○　有期契約労働者がいる企業のうち、パートタイム契約労働者がいる企業は９割超、フルタイム契約労働者がいる企業は８割超となっており、無期転換社員がいる企業のうち、フルタイムの無期転換社員がいる企業も、パートタイムの無期転換社員がいる企業も６～７割となっている。

○多様化調査（企業）における有期契約労働者・無期転換者がいる企業（多様化／企業・2021年１月時点）

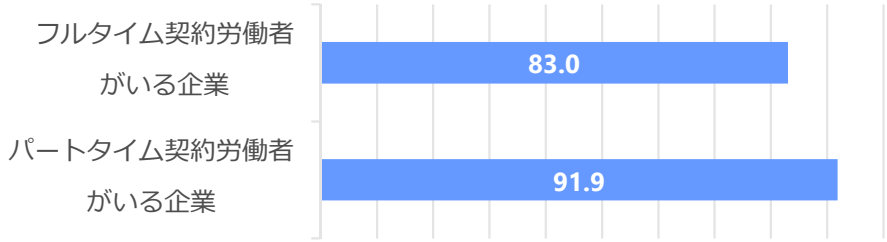
＜有期契約労働者がいる企業＞

【n=全有効回答企業、単位：%】



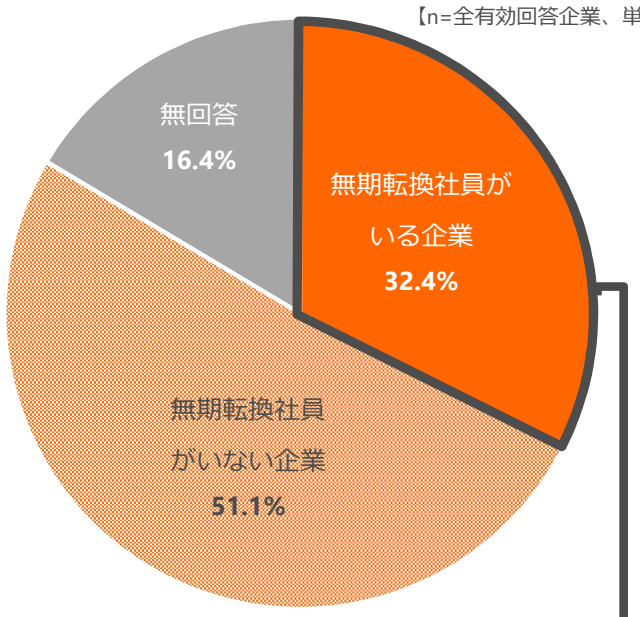
※１　有期契約労働者とは「フルタイム契約労働者」又は「パートタイム契約労働者」のことであり、「臨時労働者」（契約期間１カ月未満）「定年再雇用者」は除いた。

【n=有期契約用労働者がいる企業、単位：%】



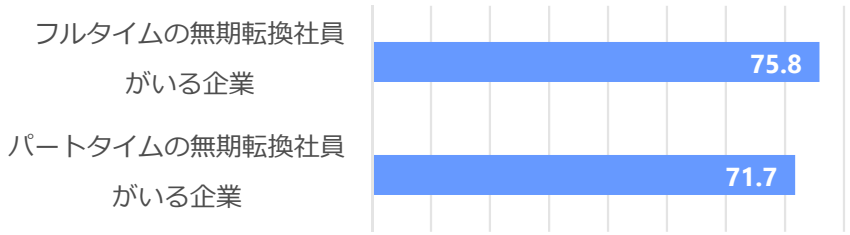
＜無期転換社員がいる企業＞

【n=全有効回答企業、単位：%】



※２　「フルタイムの無期転換社員」又は「パートタイムの無期転換社員」のいずれかがいると回答した企業を「無期転換社員がいる企業」とした。

【n=無期転換社員がいる企業、単位：%】



※３　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

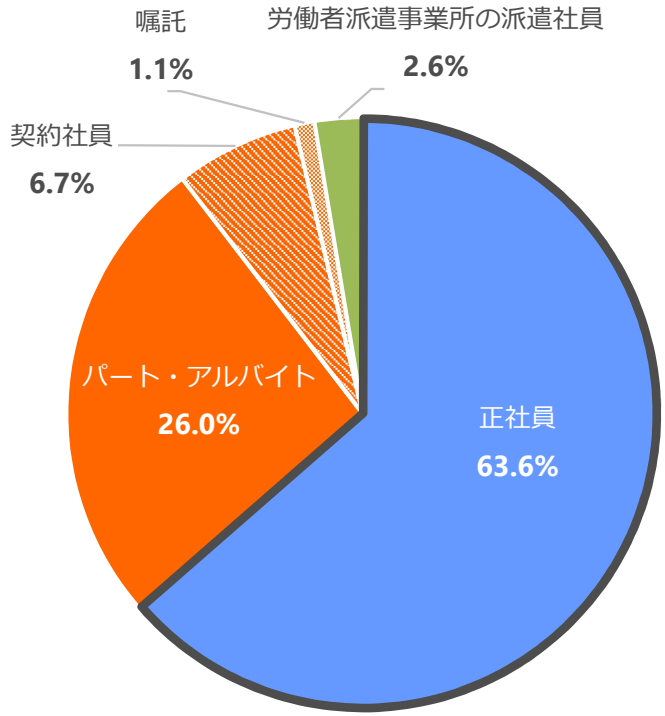
多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要　－対象の属性等－

○　回答者全体に占める正社員（いわゆる正社員と多様な正社員も含む）の割合は63.6%。
○　その正社員に占める多様な正社員の割合は12.3%。多様な正社員の内訳としては、勤務地限定正社員の割合が最も高く、職務限定正社員、勤務時間限定正社員と続く。

○多様化調査（個人）における回答者（労働者）の詳細（多様化／個人・2021年１月時点）

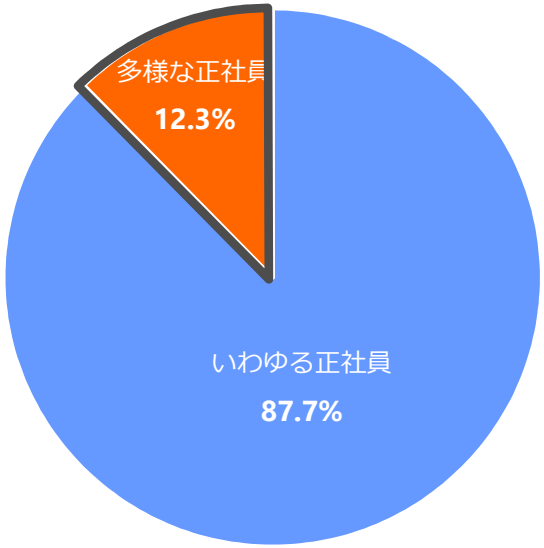
＜回答者（労働者）の就業状況＞

【 n=回答者、単位：% 】



＜正社員に占める多様な正社員の割合＞

【 n=現在の就業状況を正社員と回答した者、単位：%】



【 n=多様な正社員、単位：%】

多様な正社員の内訳	
勤務地限定正社員	50.6
職務限定正社員	33.4
勤務時間限定正社員	16.0

※１　多様な正社員の限定内容はもっとも近いと思われるものを選択している。
※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】基に作成。

多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要　－対象の属性等－

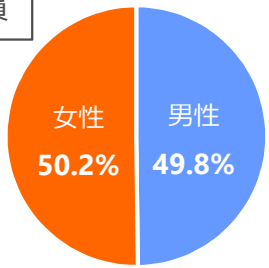
○　勤務地限定正社員は男性と女性の割合はほぼ同じで、年代では20代及び40代の割合が最も高い。
○　職務限定正社員は男性の割合の方が若干高い。年代では40代、次いで20代の割合が高くなっている。
○　勤務時間限定正社員は男性の割合の方が若干高く、年代では50代、次いで30代の割合が高い。
○　いずれの限定区分であっても、勤務先の業種は「製造業」の割合が最も高く、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」が続いている。

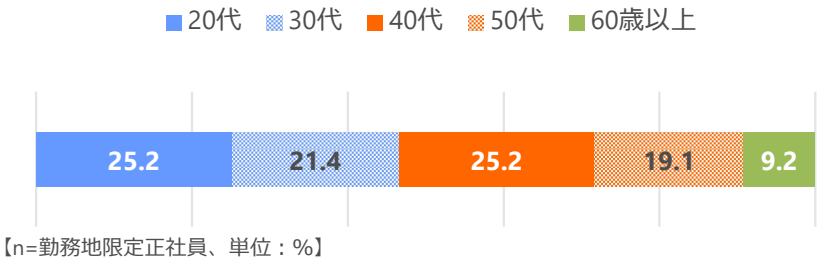
○多様化調査（個人）における多様な正社員の詳細（多様化／個人・2021年１月時点）

＜性別、年齢の分布＞

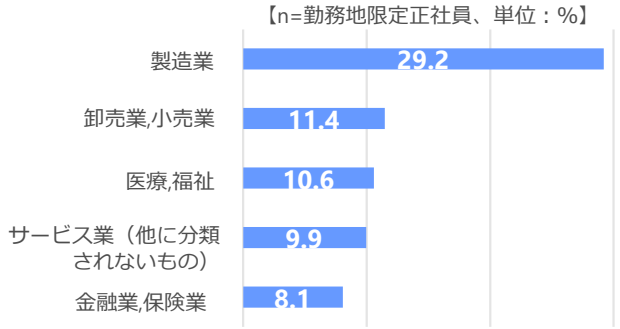
＜勤務先の業種の割合　上位５つ＞

勤務地限定正社員

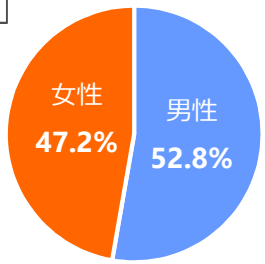


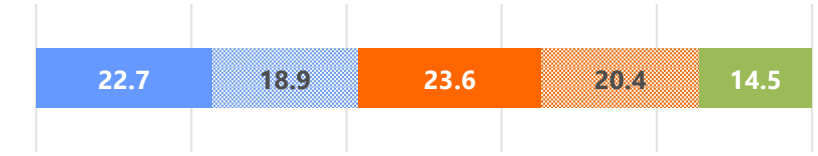


【n=勤務地限定正社員、単位：%】

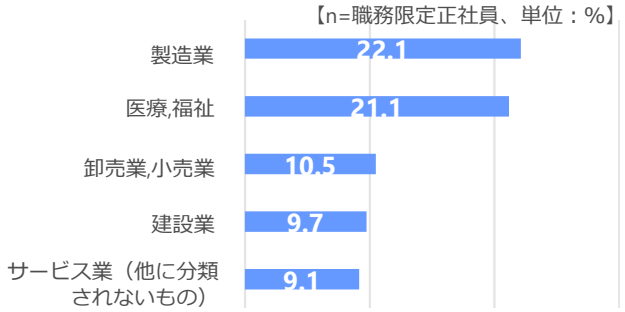


職務限定正社員

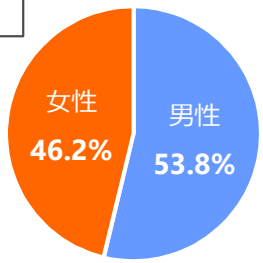


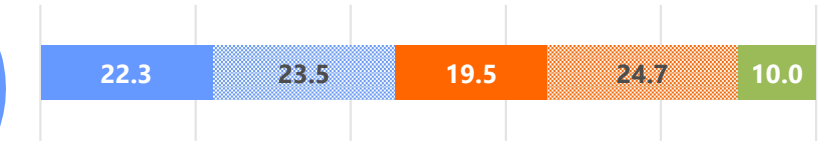


【n=職務限定正社員、単位：%】

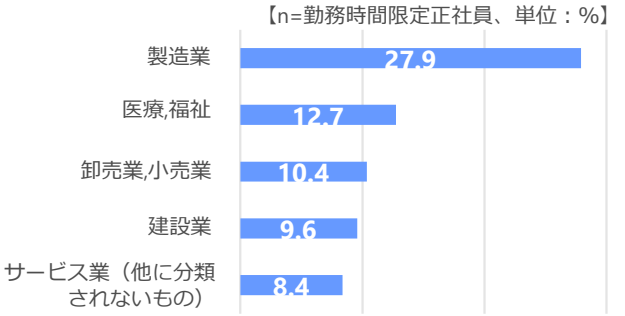


勤務時間限定正社員





【n=勤務時間限定正社員、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】基に作成。

Ⅱ　無期転換・有期労働契約に関する現状

無期転換に関する現状　－無期転換申込権が生じた人の状況等－

○　無期転換ルールによる無期転換を申込む権利が生じた人がいる事業所のうち、「実際に無期転換申込権を行使した労働者がいる事業所」の割合は35.9%で、「無期転換申込権を行使せず継続雇用されている労働者がいる事業所」の割合は80.4%となっている。

○**無期転換ルール**による無期転換申込権が生じた人がいる事業所

（有期／事業所・2020年４月時点）

＜2018年度・2019年度合算＞

【 n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：％ （複数回答） 】

			2018年度・2019年度合算
無期転換を申込む権利を行使した人がいる事業所			**35.9**
無期転換を申込む権利を行使しなかった人がいる事業所	継続して雇用されている人がいる事業所		**80.4**
	既に退職している人がいる事業所	本人の都合により退職した人がいる事業所	**18.3**
		雇止め又は契約期間中に解雇を行った人がいる事業所	**2.2**
		その他の理由で退職した人がいる事業所	**2.6**

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

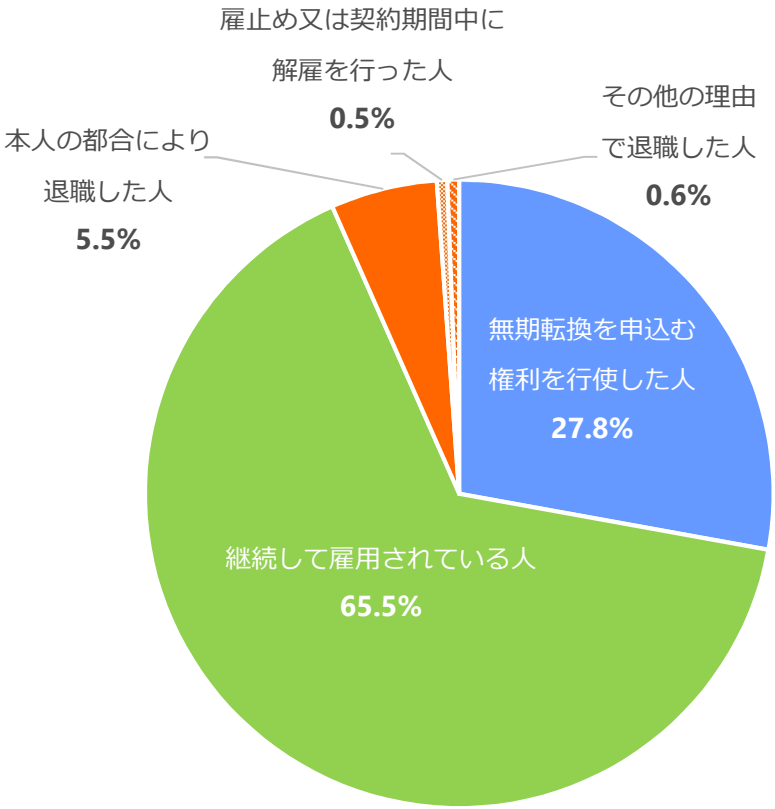
無期転換に関する現状　－無期転換申込権が生じた人の状況等－

○　無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込む権利を行使した人」は約３割、「申込権を行使せず継続雇用されている人」は６割超、「既に退職している人」は１割未満となっている。
○　年度別にみると、2018年度では「無期転換申込権を行使した人」の割合は32.4%であったのに対し、2019年度は19.8%であった。

○ **無期転換ルール**による無期転換申込権が生じた人の状況（有期／事業所・2020年４月時点）

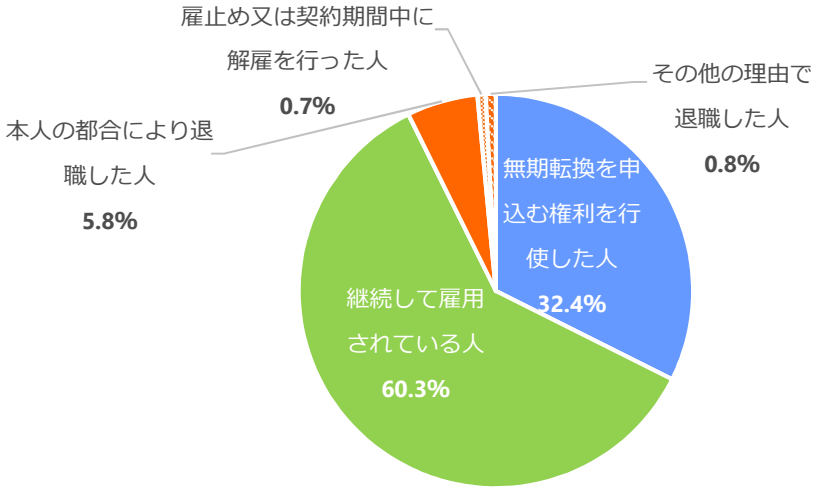
＜2018年度・2019年度合算＞

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



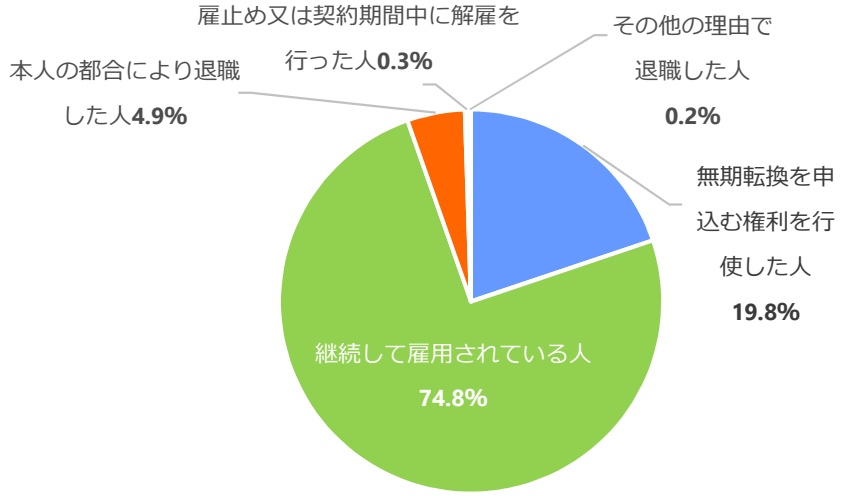
＜2018年度＞

【n=2018年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



＜2019年度＞

【n=2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換申込権が生じた人の状況等－

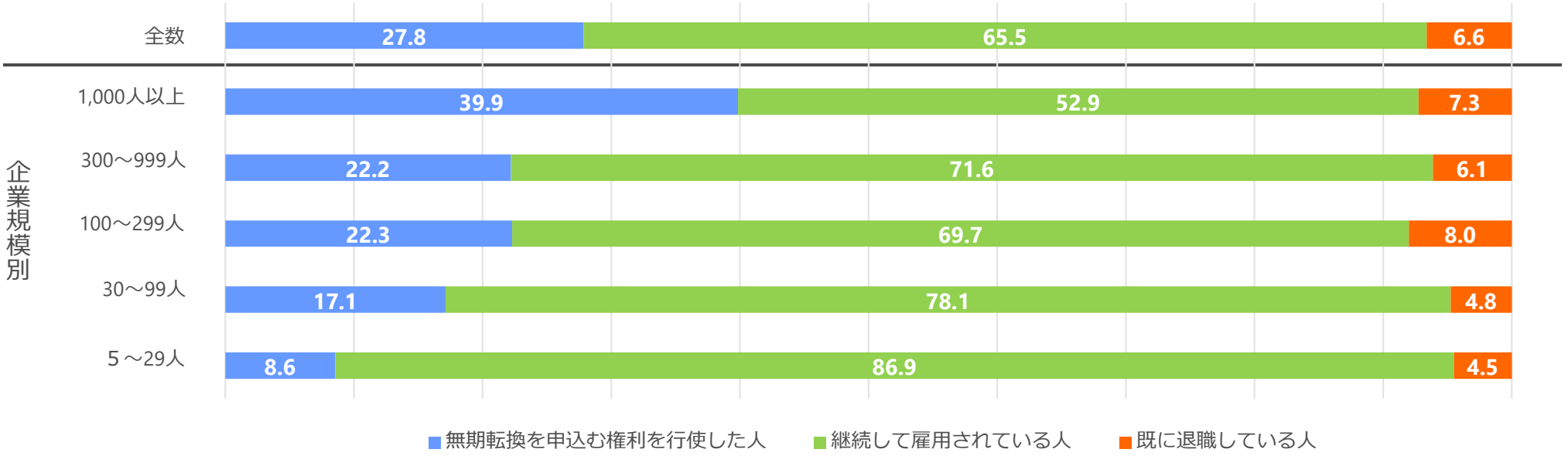
○　企業規模別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込む権利を行使した人」の割合が最も高いのは「1,000人以上」の企業規模で約4割となっているが、最も割合が低いのは「５～29人」の企業規模であり、１割未満となっている。
○　既に退職した人の割合は、いずれの企業規模でも４～８%程度となっている。

○ 企業規模別・**無期転換ルール**による無期転換申込権が生じた人の状況

（有期／事業所・2020年４月時点）

＜2018年度・2019年度合算：企業規模別＞

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



※１「既に退職している人」とは、「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」の割合を合算した割合
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

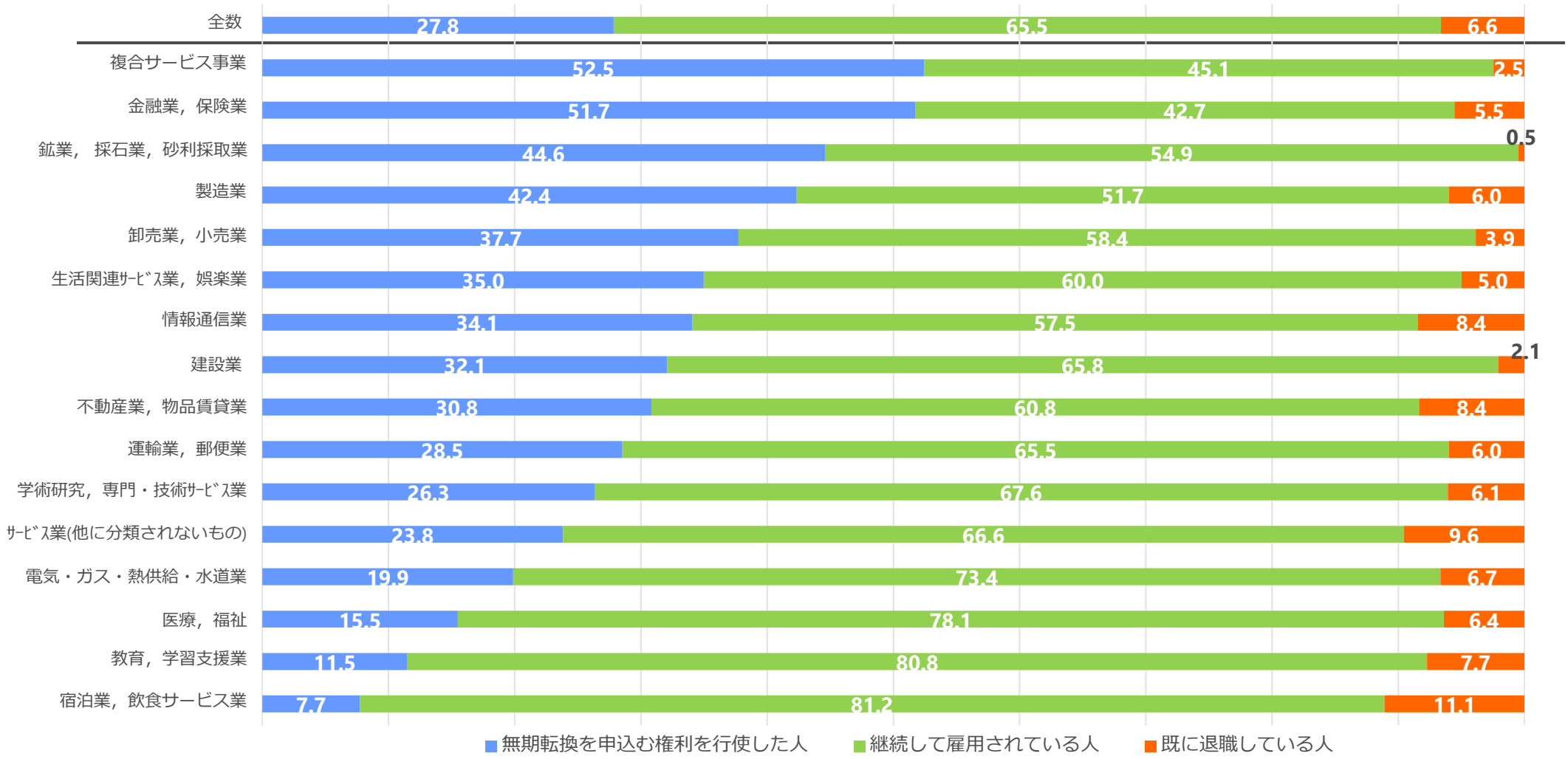
無期転換に関する現状　－無期転換申込権が生じた人の状況等－

○　業種別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込む権利を行使した人」の割合が高いのは「複合サービス業」、次いで「金融業、保険業」であり、ともに５割を超える。一方、「無期転換を申込む権利を行使した人」の割合が最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」であり、１割未満となっている。

○ 業種別・**無期転換ルール**により無期転換申込権が生じた人の状況（有期／事業所・2020年４月時点）

＜2018年度・2019年度合算：業種別＞

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



※１「既に退職している人」とは、「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」の割合を合算した割合

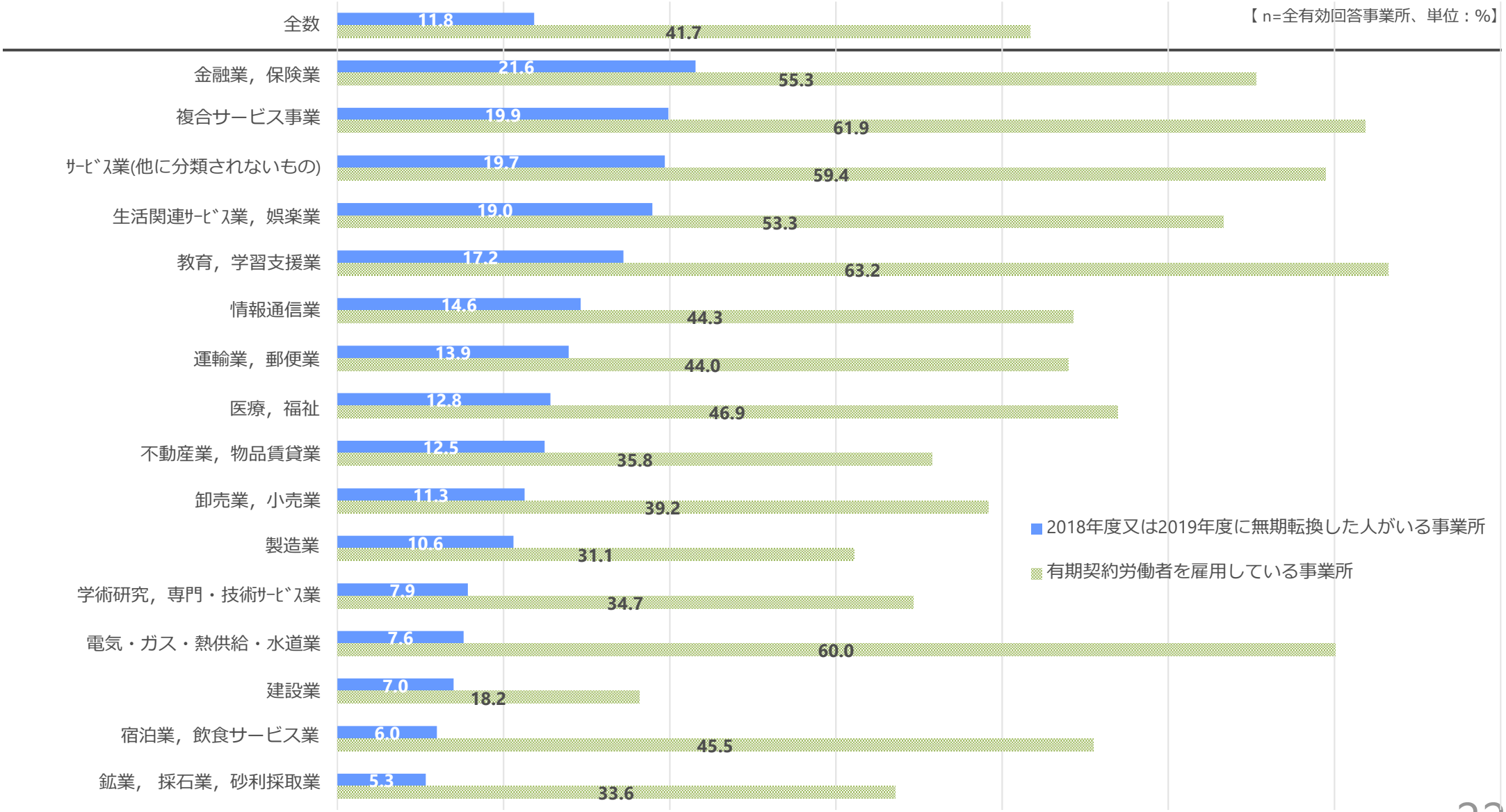
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換した人のいる事業所－

○　「有期契約労働者を雇用している事業所」の割合は41.７％であるのに対し、「無期転換した人がいる事業所」の割合は全体で11.8％であった。業種別にみると以下のとおりである。

○ 業種別・有期契約労働者がいる事業所・無期転換した人がいる事業所（有期／事業所・2020年４月時点）



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

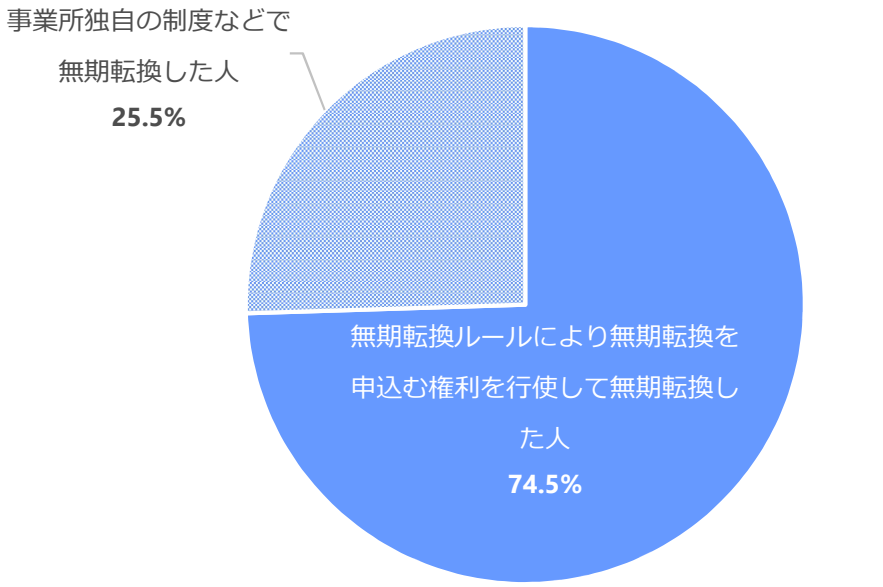
無期転換に関する現状　－無期転換した人の内訳－

○　無期転換した人のうち、「無期転換ルールにより無期転換を申込む権利を行使して無期転換した人」の割合は74.5%、「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合は25.5%となっている。
○　企業規模別に見ると、「1,000人以上」の規模では「無期転換ルールにより無期転換を申込む権利を行使して無期転換した人」の割合が最も高く、「５～29人」の規模で「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が最も高い。

○2018年度・2019年度合算：無期転換した人の内訳　（有期／事業所・2020年４月時点）

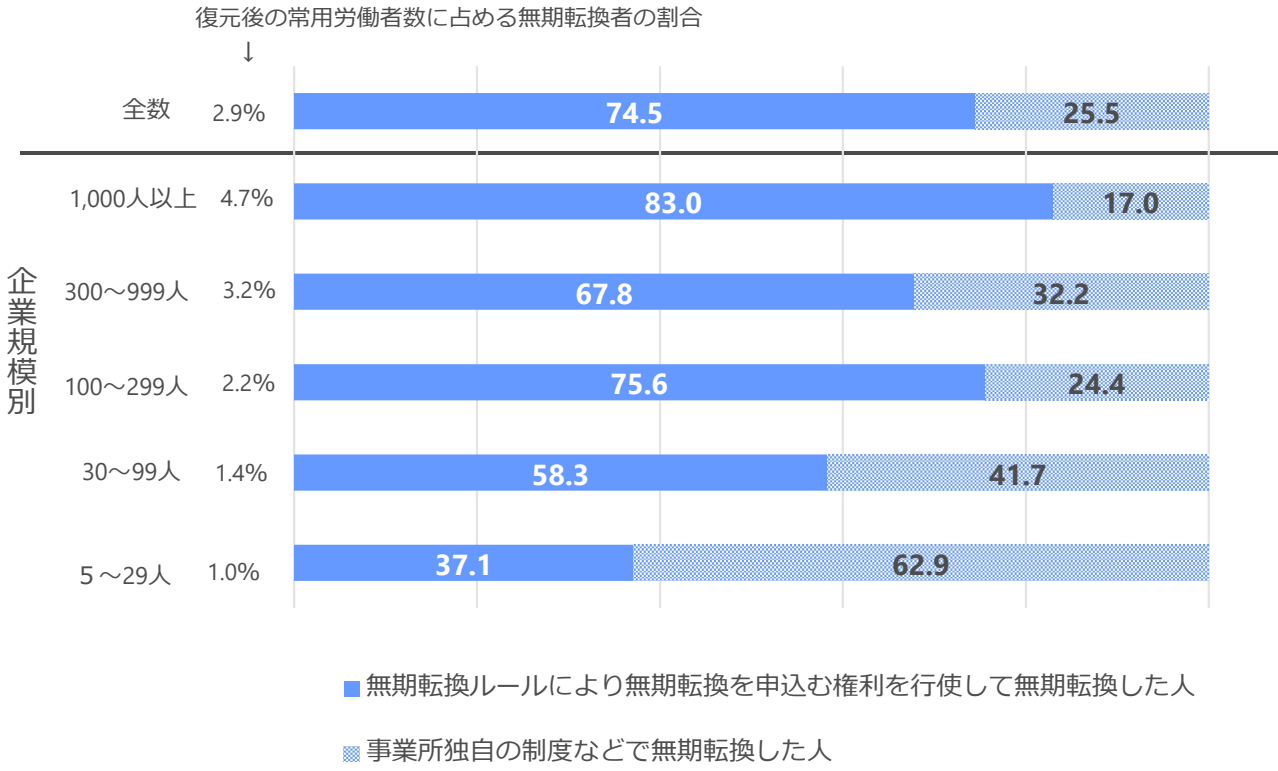
＜2018年度・2019年度合算＞

【n=無期転換した人、単位：%】



＜2018年度・2019年度合算：企業規模別＞

【n=無期転換した人、単位：%】



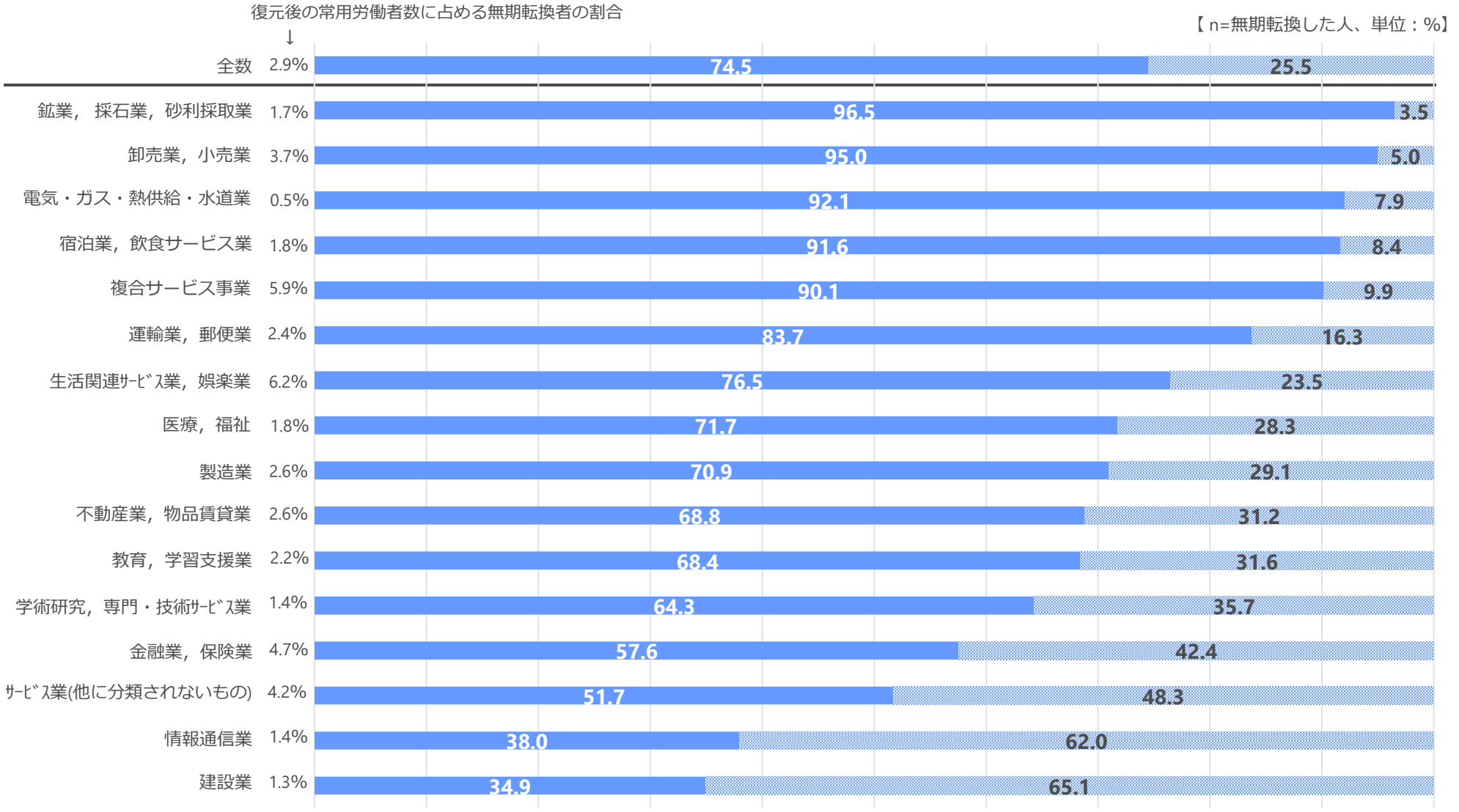
※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換した人の内訳－

○　業種別に見ると、無期転換した人のうち、「鉱業、採石業、砂利採取業」や「卸売業、小売業」では「無期転換ルールにより無期転換を申込む権利を行使して無期転換した人」の割合が高く、「建設業」や「情報通信業」では「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が高い。

○2018年度・2019年度合算：業種別・無期転換した人の内訳　（有期／事業所・2020年４月時点）



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

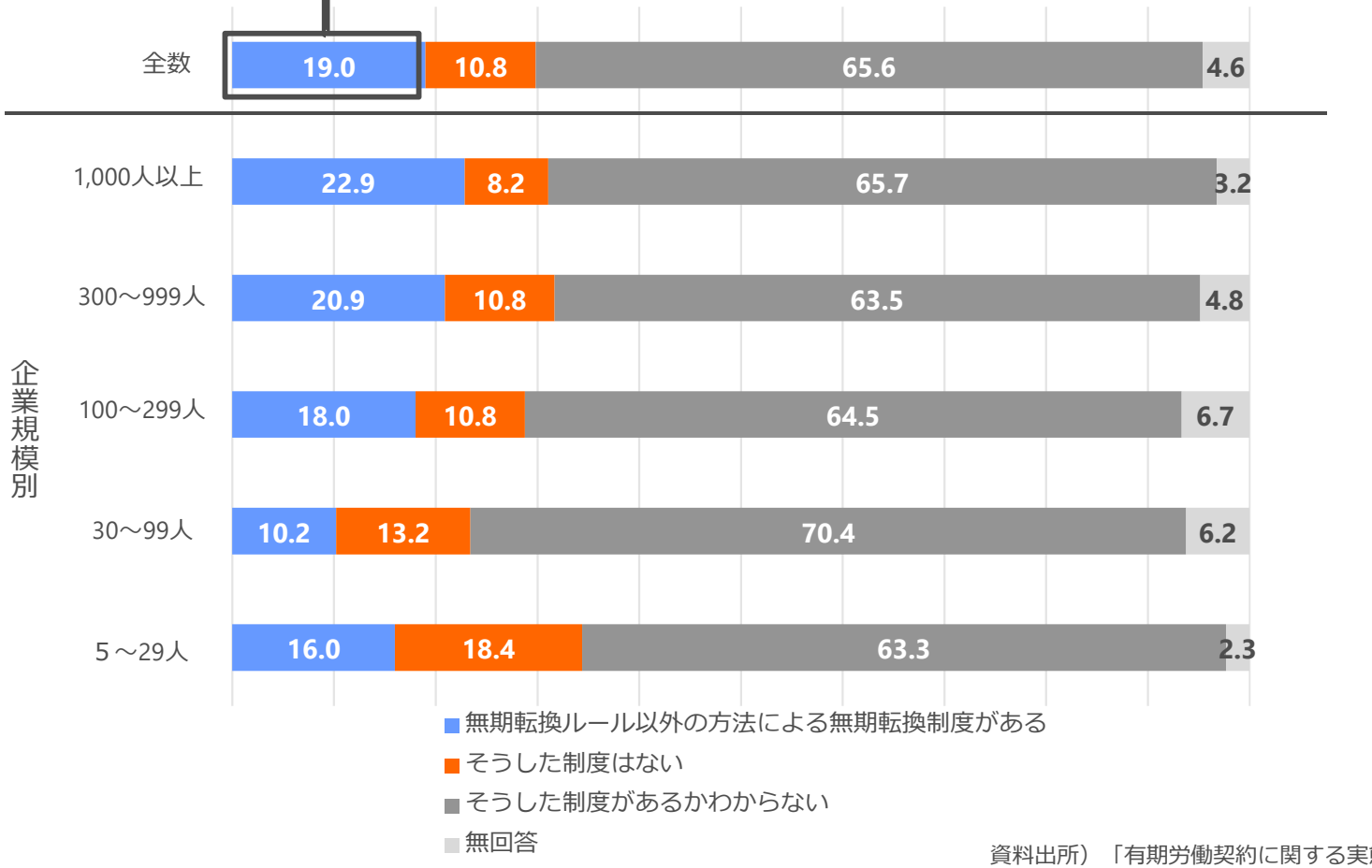
無期転換に関する現状　－無期転換ルール以外の無期転換制度の状況－

○　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、「制度がある」割合は19.0%となっている。
○　無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の種類としては、「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」割合が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」割合が35.4%となっている。

○**無期転換ルール以外**の無期転換制度の状況（有期／個人・2021年１月時点）

＜無期転換ルール以外の無期転換制度の有無＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



＜無期転換ルール以外の独自の無期転換制度の内容＞

【n=無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】

無期転換制度の種類	
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	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	35.4

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

無期転換に関する現状　－無期転換労働者の転換後の意識の変化－

○　無期転換後における勤務先への意識の変化について、「特に変わらない」の割合は43.0%、「より長く働き続けたいと思うようになった」の割合が41.9%であった。
○　「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」等の意識の変化があった無期転換者にその理由について尋ねたところ、「正社員として雇用されるわけではないから」の割合が最も高い。

○無期転換後の意識の変化及びその理由（有期／個人・2021年１月時点）

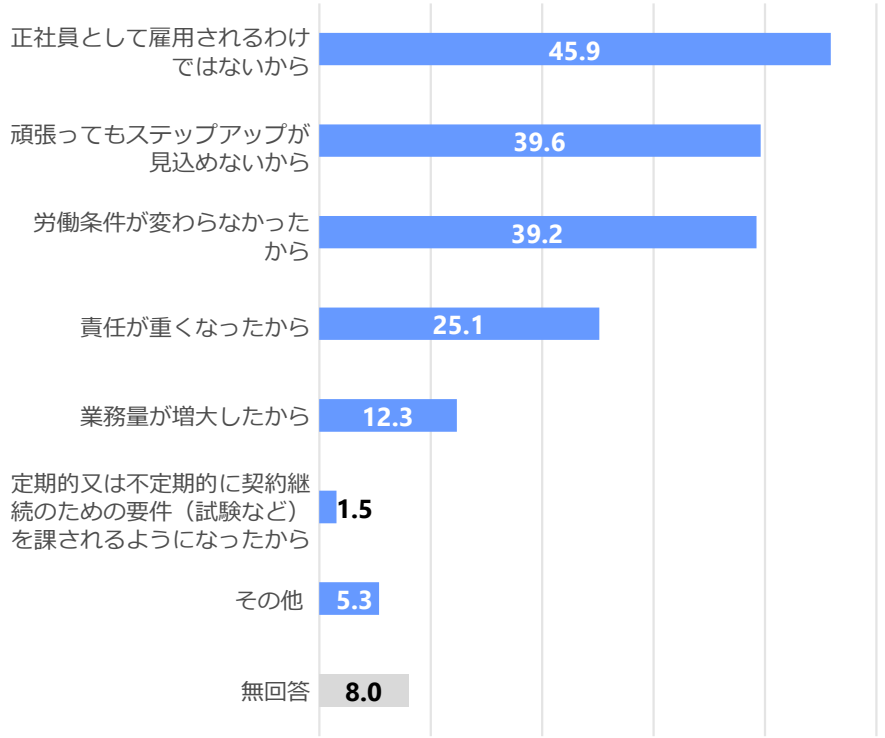
＜無期転換後における勤務先への意識の変化の有無＞

【n=無期転換者、単位：%】

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）		43.6
変化の内容（複数回答）	より長く働き続けたいと思うようになった	41.9
	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
	早く退職・転職したいと思うようになった	2.5
	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	0.8
	その他	2.5
無回答		4.4

＜意識が変化した理由＞

【n=左図で変化の内容として、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたい」、「早く退職・転職したい」、「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたい」を選択した無期転換者、単位：%（複数回答・最大３つ）】



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

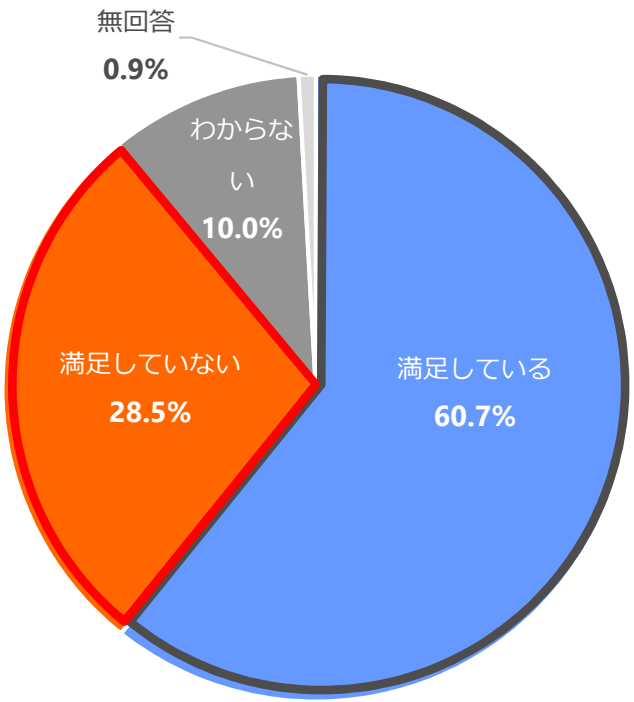
無期転換に関する現状　－無期転換労働者の満足感－

○　無期転換者のうち、現在の働き方について「満足している」割合は60.7%、「満足していない」割合は28.5%となっている。
○　満足している理由としては、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」「失業の心配が当面ないから」の割合が高くなっており、満足していない理由としては、「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」の割合が高くなっている。

○無期転換者の現在の働き方に関する満足感及びその理由　（有期／個人・2021年１月時点）

＜働き方に満足しているか＞

【n=無期転換労働者、単位：%】



＜満足している理由（上位７つ）＞

【n=満足していると回答した無期転換者、単位：%（複数回答・最大３つ）】

満足している理由	
労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	56.7
失業の心配は当面ないから	51.4
職場の人間関係が良いから	39.4
休暇制度や福利厚生に満足しているから	25.0
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	17.8
賃金水準に満足しているから	14.7
頑張れば正社員などにステップアップできるから	4.5

＜満足していない理由（上位７つ）＞

【n=満足していないと回答した無期転換者、単位：%（複数回答・最大３つ）】

満足していない理由	
賃金水準が正社員に比べて低いから	51.1
賃金の絶対水準が低いから	44.3
頑張ってもステップアップが見込めないから	34.5
職場の人間関係が悪いから	18.0
休暇制度や福利厚生がよくないから	13.3
責任が重く、残業が多いから	13.0
いつ解雇や雇止めされるかわからないから	12.8

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

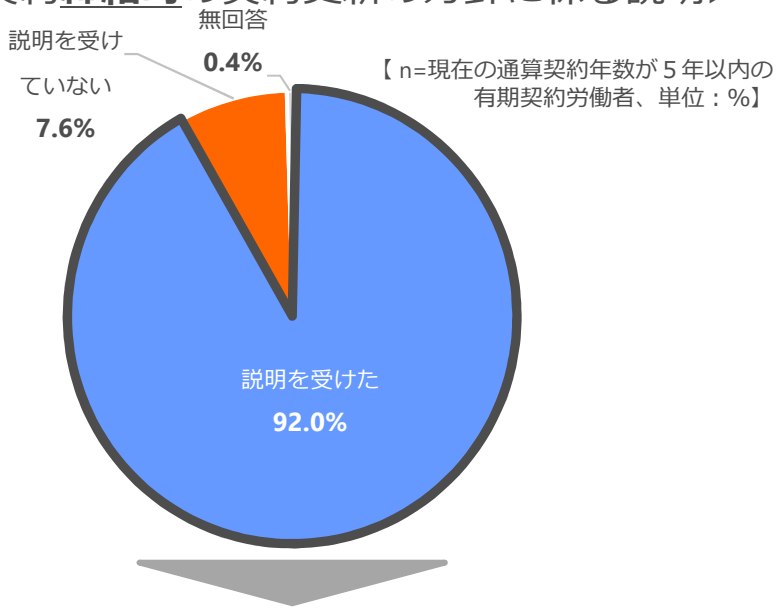
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－有期契約労働の時の説明－

○　有期労働契約締結時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が５年以内）は９割超となっている。
○　有期労働契約更新時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が５年超、かつ、契約更新経験あり）は26.6%となっており、そのうち「「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」と説明を受けた割合」は約７割となっている。

○有期契約労働者（※）の契約更新に係る説明状況（有期／個人・2021年１月時点）　※１　60歳以上の嘱託を除く。

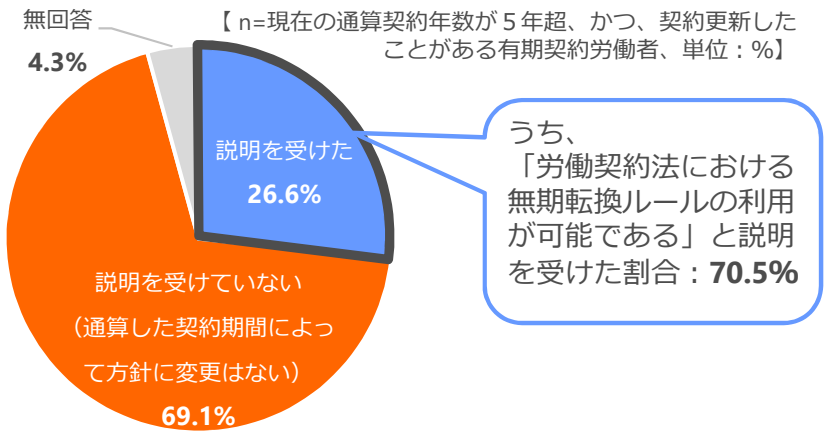
＜有期労働契約**締結時**の契約更新の方針に係る説明＞



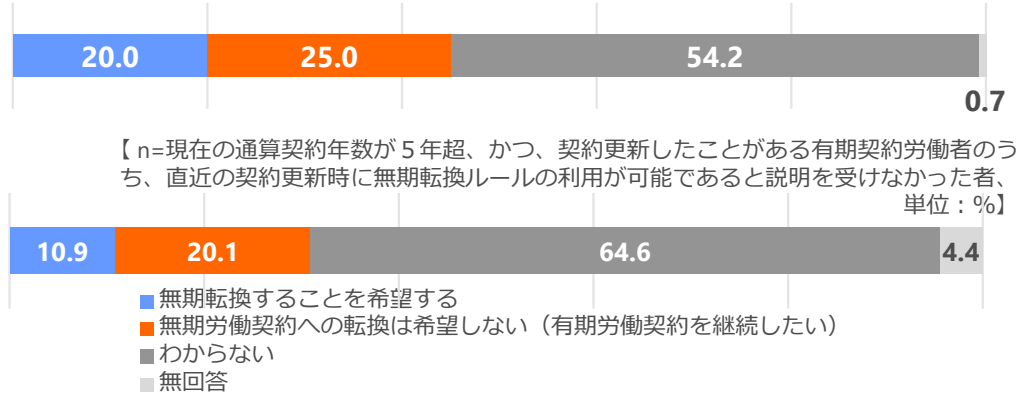
【n=現在の通算契約年数が５年以内の有期契約労働者のうち契約締結時に契約更新の方針に関する説明を受けた者、単位：%（複数回答）】

説明の内容	
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	57.4
特別の事情がなければ直ちに更新する	42.7
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	18.2
原則として更新しない	3.7
毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	2.1
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	1.6
その他	1.5

＜直近の有期労働契約**更新時**の契約更新の方針に係る説明＞



＜無期転換希望の有無＞



※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

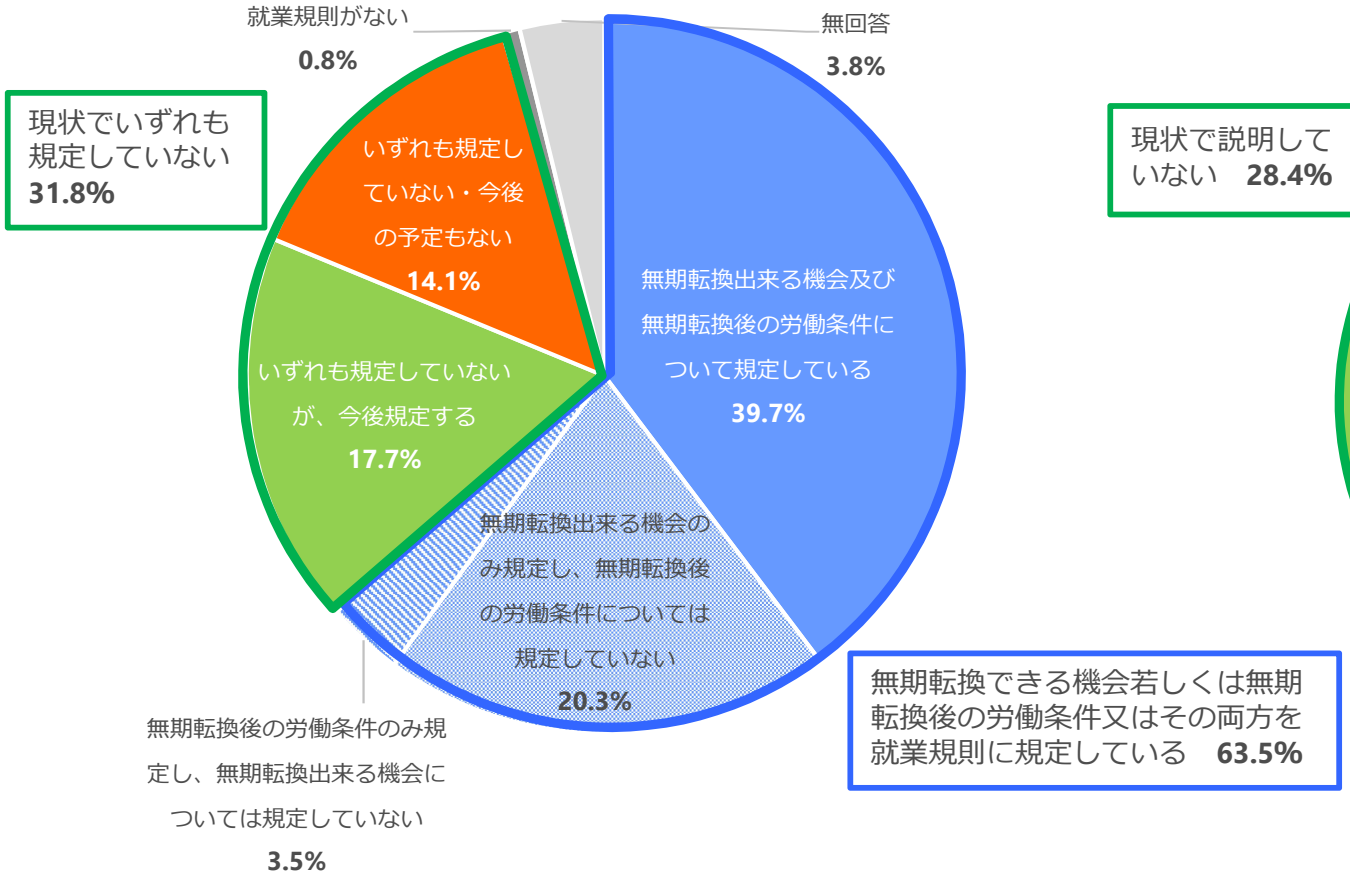
無期転換に関する現状　－無期転換できる機会の規定や説明－

○　「無期転換できる機会若しくは無期転換後の労働条件又はその両方を就業規則に規定している」企業の割合は63.5%、「現状でいずれも規定していない」企業の割合は31.8%となっている。
○　無期転換できる機会の説明について、「説明している」企業の割合は67.1%、現状で「説明していない」企業の割合は28.4%となっている。

○無期転換できる機会の規定や説明（多様化／企業・2021年１月時点）

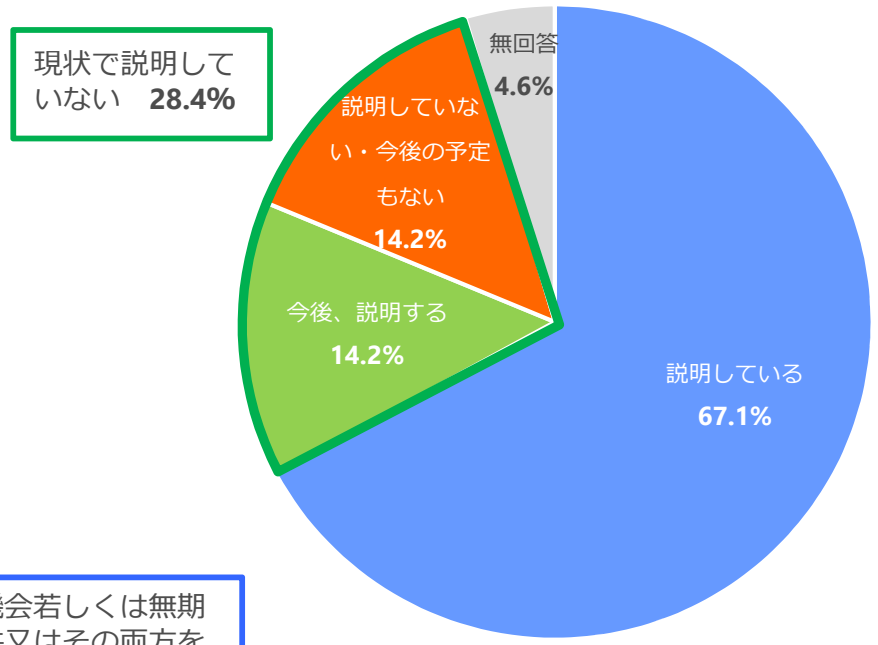
＜無期転換できる機会の就業規則への規定の有無＞

【 n=無期転換社員のいる企業（有期契約労働者がいない企業を除く）、単位：%】



＜有期契約労働者に対する無期転換できる機会の説明状況＞

【 n=無期転換社員のいる企業（有期契約労働者がいない企業を除く）、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－無期転換できる機会等の案内－

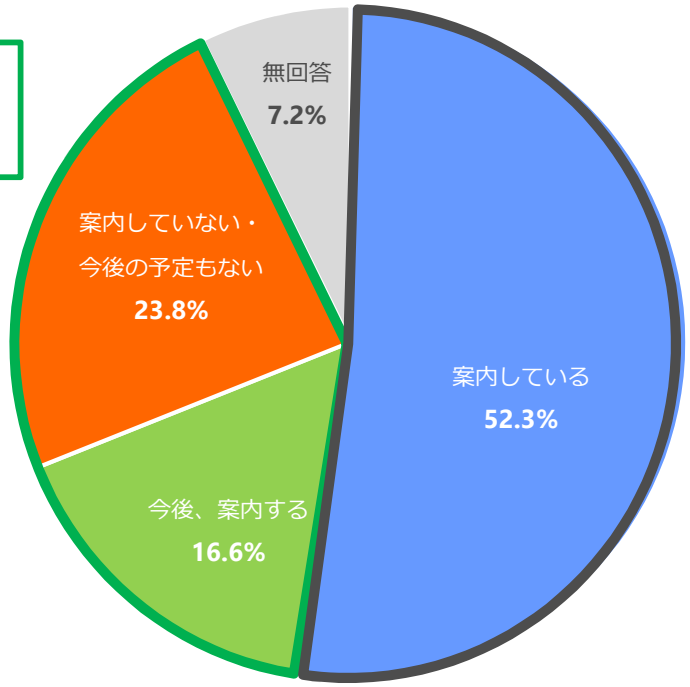
○　５年の通算期間を満たした労働者に対し、無期転換できることを「案内している」企業の割合は52.3%であり、「現状で案内していない」企業の割合は40.4%となっている。
○　無期転換できる機会を案内する際、同時に無期転換後の労働条件を「案内している」企業の割合は89.3%となっている。

○無期転換できる機会や転換後の労働条件の案内の有無（多様化・企業）

＜通算期間等を満たした労働者への無期転換できる機会を案内しているか＞

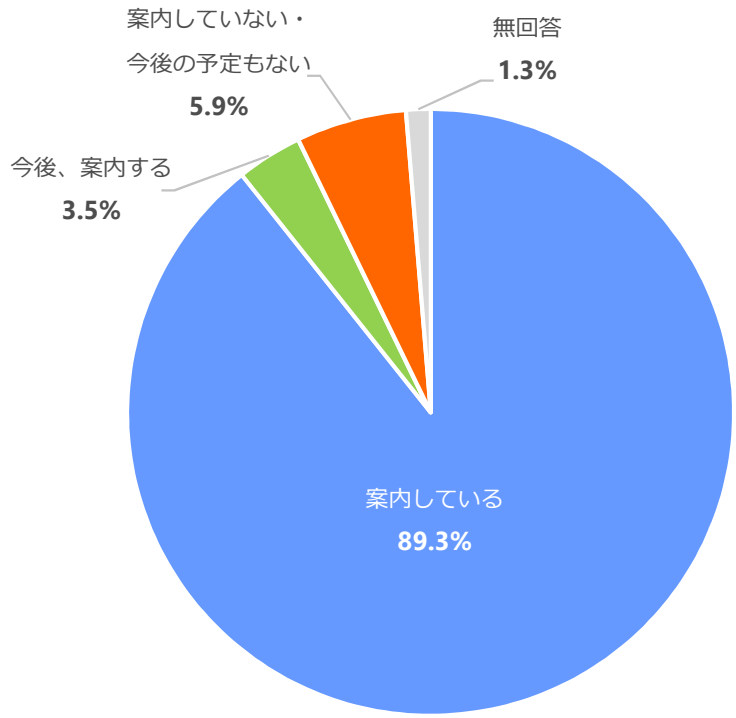
【 n=無期転換社員のいる企業（通算契約期間等を満たした対象者がいない企業を除く）、単位：%】

現状で案内していない　**40.4%**



＜無期転換機会の案内と同時に転換後の労働条件を案内しているか＞

【 n=左図で案内していると回答した企業、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

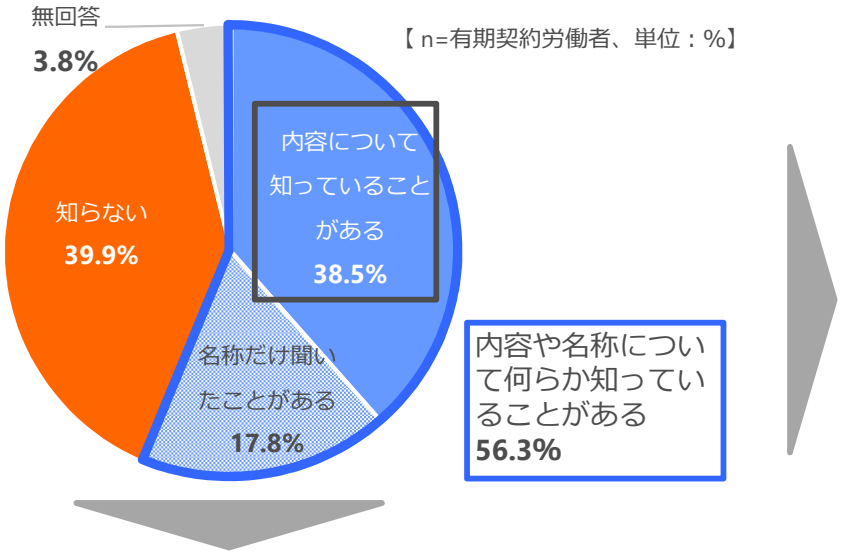
無期転換に関する現状　－有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況－

○　無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
○　無期転換ルールに関する情報を入手したルートとしては「勤務先」の割合が最も高い。

○有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況（有期／個人・2021年１月時点）

＜無期転換ルールに関する知識の有無＞

【n=有期契約労働者、単位：%】

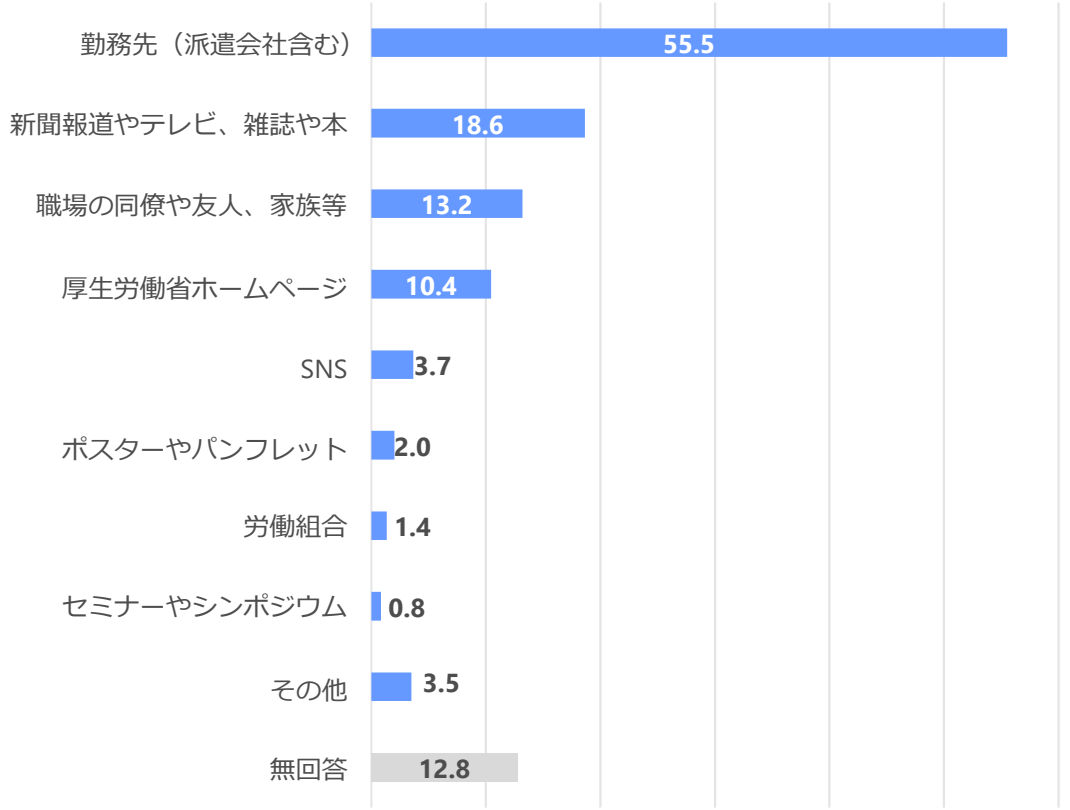


【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】

無期転換ルールについて知っている内容	
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	68.9
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
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	32.1
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）	19.5

＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

【n=左図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－企業の無期転換ルールの認知状況－

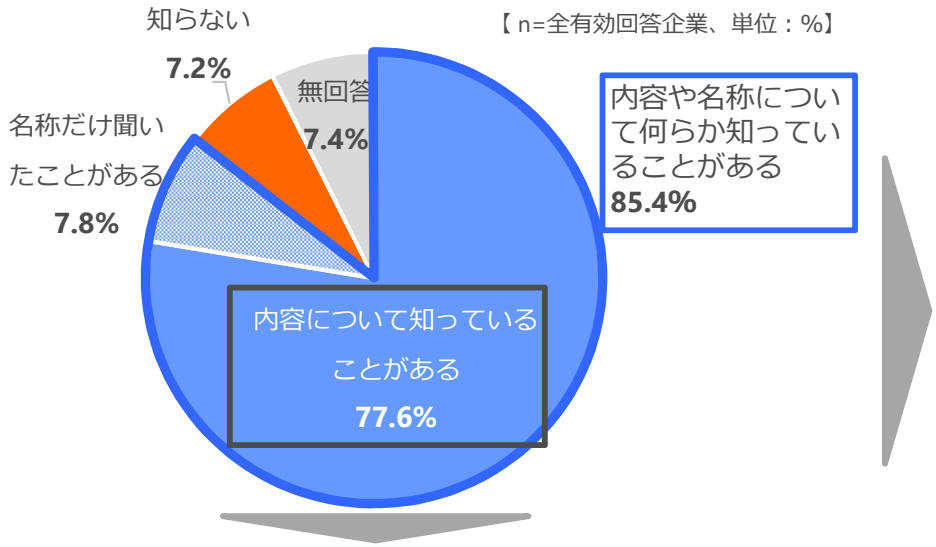
○　無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。
○　無期転換ルールに関する情報入手ルートとしては「社会保険労務士や弁護士等」や「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」」」の割合が最も高い。

○企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年１月時点）

※　各種用語は８頁の用語解説参照

＜無期転換ルールに関する知識の有無＞

【n=全有効回答企業、単位：%】

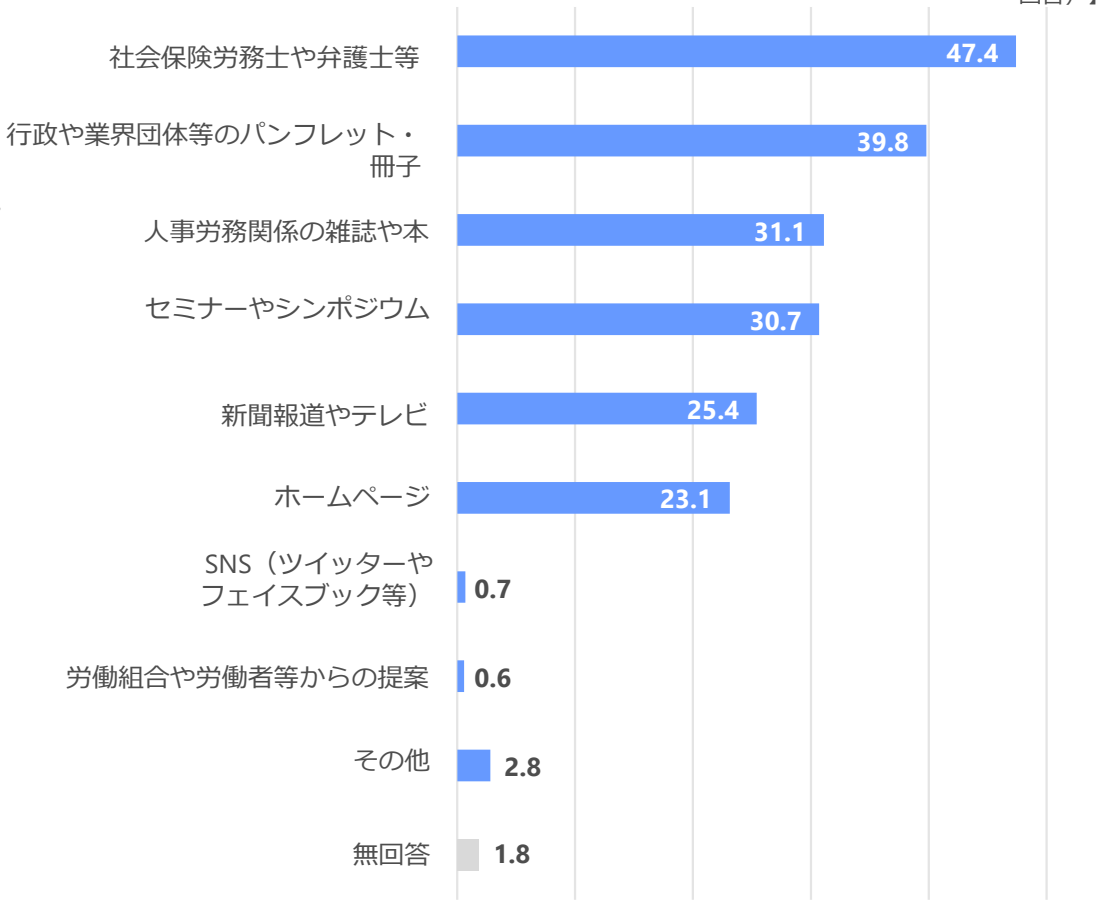


【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある企業、単位：%（複数回答）】

無期転換ルールについて知っている内容	
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）	91.5
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	73.7
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）	59.4
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）	40.4
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	38.6

＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

【n=左図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある企業、単位：%（複数回答）】



資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

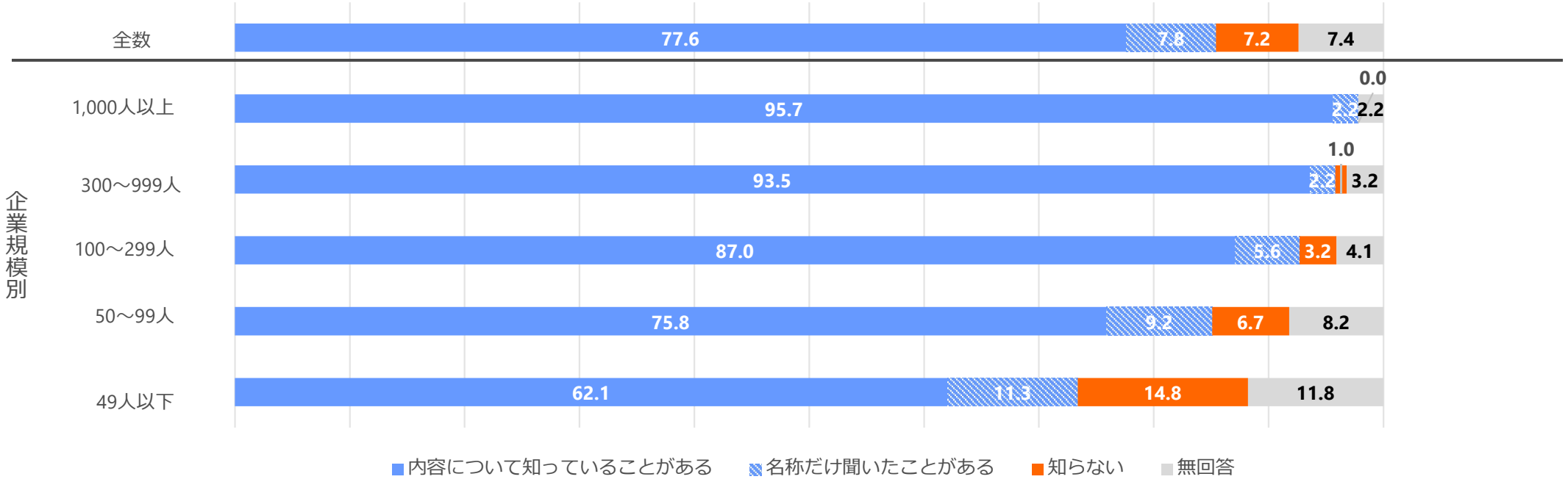
無期転換に関する現状　－企業の無期転換ルールの認知状況－

○　企業規模別に企業の無期転換ルールへの認知状況をみると、企業規模が大きいほど、「内容について知っていることがある」割合が高くなり、企業規模が小さいほど、「知らない」割合が高くなっている。

○企業規模別・企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年１月時点）

＜無期転換ルールに関する知識の有無＞

【n=全有効回答企業、単位：%】



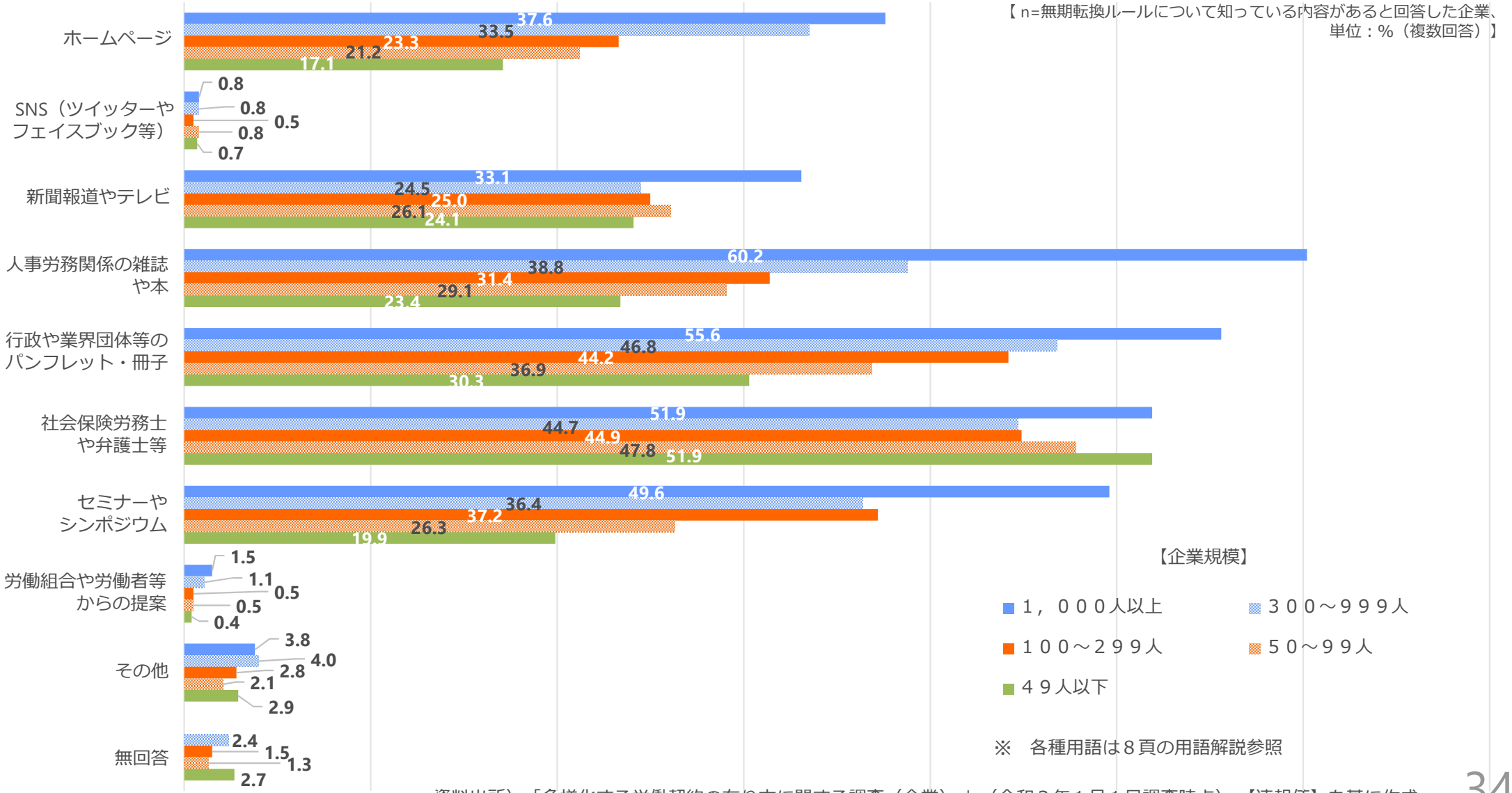
※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－企業の無期転換ルールの情報入手ルート－

○　企業規模別に無期転換ルールの情報入手ルートについてみると、最も割合が高いのは、1,000人以上の企業規模では「人事労務関係の雑誌や本」、300～999人の企業規模では「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」、299人以下の企業規模では「社会保険労務士や弁護士等」となっている。

○企業規模別・企業の無期転換ルールの情報入手ルート　（多様化／企業・2021年１月時点）



※　各種用語は８頁の用語解説参照

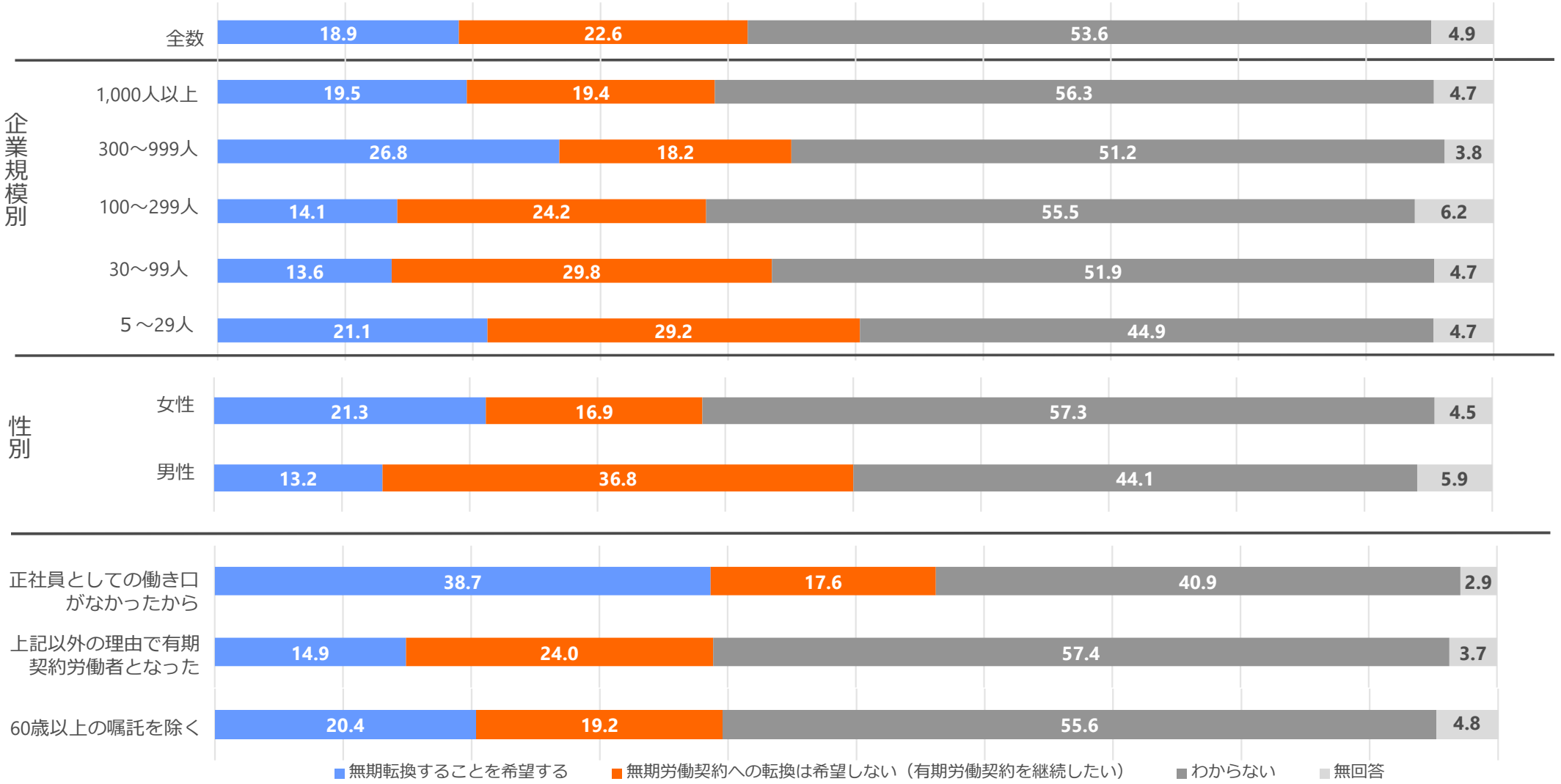
資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－有期契約労働者の無期転換希望状況－

○　有期契約労働者に、将来、無期転換することを希望するか尋ねたところ、「無期転換することを希望する」割合は18.9%、「無期労働契約への転換は希望しない」割合は22.6%、「わからない」割合は53.6%であった。
○　企業規模別に見ると、無期転換することを希望する労働者の割合が高いのは「300～999人」の企業規模の有期契約労働者、一方、無期転換を希望しない割合が高くなっているのは「30～99人」の企業規模の有期契約労働者となっている。

○有期契約労働者の無期転換の希望の有無（有期／個人・2021年１月時点）

【n=有期契約労働者、単位：%】



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

無期転換に関する現状　－無期転換を希望する理由－

○　無期転換することを希望する有期契約労働者の無期転換することを希望する理由について、最も割合が高いのは「雇用不安がなくなるから」、次いで「長期的なキャリア形成の見通しや、将来歴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」となっている。
○　性別、有期契約労働者となった理由別、 60歳以上かつ嘱託社員の就業形態の有期契約労働者を除いた結果についてみても、同様の傾向である。

○無期転換を希望する理由（有期／個人・2021年１月時点）

【 n=有期契約労働者のうち無期転換することを希望する者、単位：%（複数回答・最大３つ）】

	合計	男性	女性	正社員としての働き口がなかったから	それ以外	60歳以上の嘱託を除く
雇用不安がなくなるから	81.2	71.8	83.5	84.8	79.4	81.8
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	46.5	57.9	56.0	56.3	56.1
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	35.0	34.0	35.2	36.8	34.7	34.5
法定された権利だから	13.2	11.7	13.6	10.1	15.0	12.5
社会的な信用が高まるから	7.1	10.6	6.2	8.4	6.6	7.3
他者にすすめられたから	2.8	2.3	2.9	1.8	3.5	2.7
会社の中核メンバーになれるから	2.2	5.6	1.4	2.4	2.2	2.1
その他	2.3	6.6	1.3	1.1	3.1	2.4
無回答	1.1	2.2	0.8	1.2	0.4	0.7

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

無期転換に関する現状　－無期転換を希望しない理由－

○　無期転換することを希望しない有期契約労働者の無期転換を希望しない理由について、最も割合が高いのは「高齢だから、定年後の再雇用だから」となっている。
○　有期契約労働者となった理由別に見ると、「正社員としての働き口がなかったから」と回答した者で、最も割合が高いのは「頑張ってもステップアップが見込めないから」となっている。
○　60歳以上かつ嘱託社員の就業形態の有期契約労働者を除いた結果についてみると「現状に不満はないから」の割合が最も高い。

○無期転換を希望しない理由（有期／個人・2021年１月時点）

【n=有期契約労働者のうち無期転換することを希望しない者、単位：%（複数回答・最大３つ）】

	合計	男性	女性	正社員としての働き口がなかったから	それ以外	60歳以上の嘱託を除く
高齢だから、定年後の再雇用者だから	40.2	59.6	23.2	23.4	43.9	24.7
現状に不満はないから	30.2	22.5	36.5	18.0	32.2	36.6
契約期間だけ無くなっても意味がないから	20.5	21.7	19.6	35.6	18.5	20.5
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	15.9	13.5	18.0	22.3	15.5	16.7
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	15.8	18.3	13.6	4.1	17.8	18.8
頑張ってもステップアップが見込めないから	13.0	6.3	19.0	37.3	8.5	16.2
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	6.6	3.5	9.4	34.5	2.3	8.7
学生だから（他の会社に就職するから）	5.3	7.5	3.4	―	6.4	7.0
他に本業や副業があるから	3.4	2.9	3.9	―	4.1	4.5
制度や手続がよく分からないから	3.0	3.8	2.3	6.5	2.5	2.7
会社側に希望を伝えにくいから	1.6	0.5	2.5	2.4	1.5	2.1
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.4	―	0.7	―	0.4	0.5
その他	9.4	1.8	16.0	27.5	6.1	11.6
無回答	2.0	0.9	3.0	0.3	0.5	2.3

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

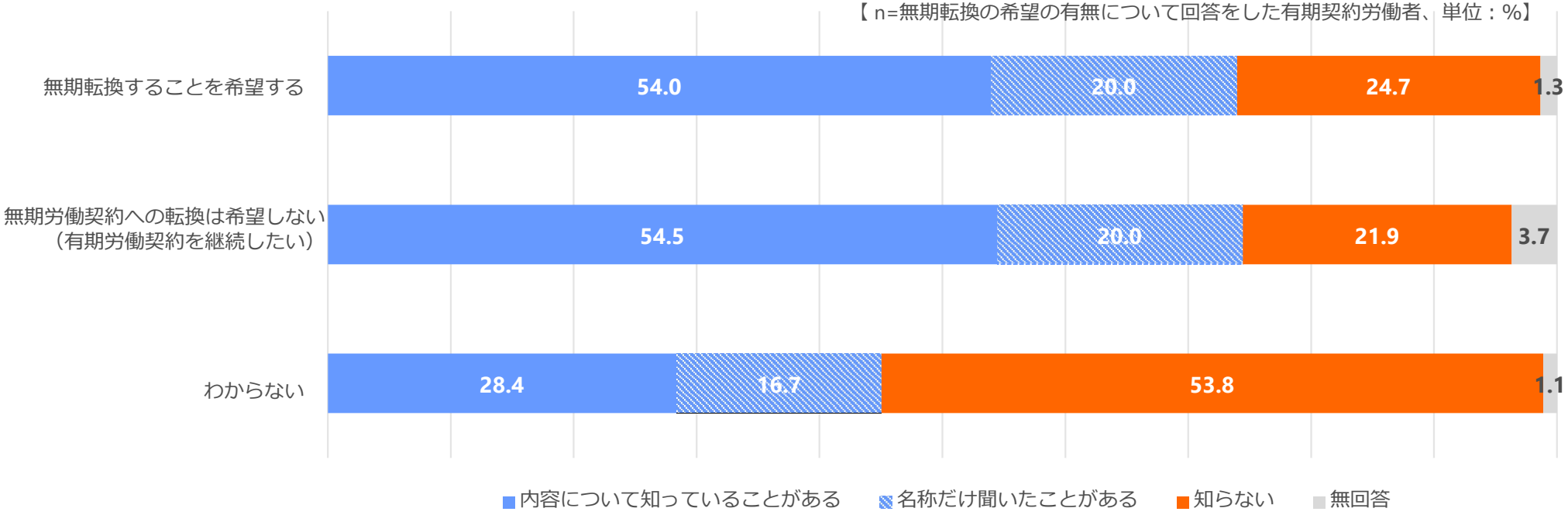
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

無期転換に関する現状　－無期転換の希望と無期転換ルールの認知の関係－

○　無期転換の希望の状況と無期転換ルールの認知状況の関係についてみてみると、「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」と回答した有期契約労働者はいずれも、無期転換ルールの認知状況について「内容について知っていることがある」割合が最も高くなっているが、無期転換の希望について「わからない」と回答した有期契約労働者については、無期転換ルールについて「知らない」割合が最も高くなっている。

○無期転換の希望の有無と無期転換ルールの認知状況の関係（有期／個人・2021年１月時点）

＜無期転換の希望状況と無期転換ルールの認知状況の関係＞



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成。

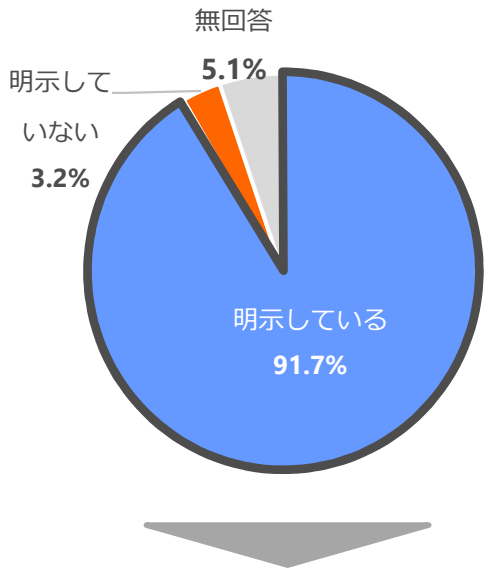
有期労働契約に関する現状　－契約締結時の明示－

○　有期契約労働者に対して契約締結時に契約期間及び更新の有無を「明示している」割合は約９割、更新の判断基準を「明示している」割合は約８割となっている。明示方法はいずれも「書面の交付」による割合が最も高い。

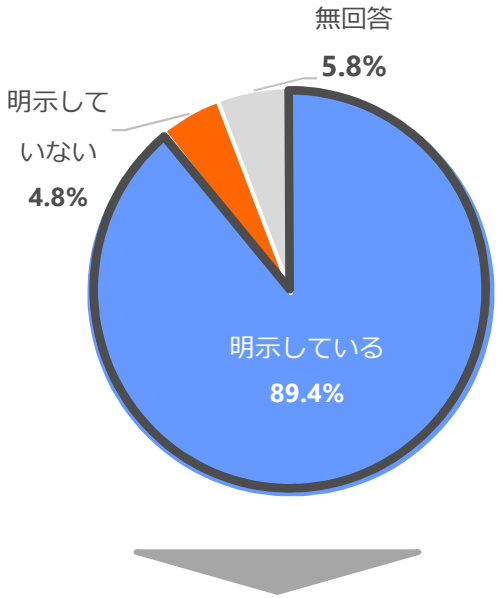
○有期契約労働者（※）に対する労働契約締結時の契約期間等の明示状況（有期／事業所・2020年４月時点）

【n=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、単位：%】

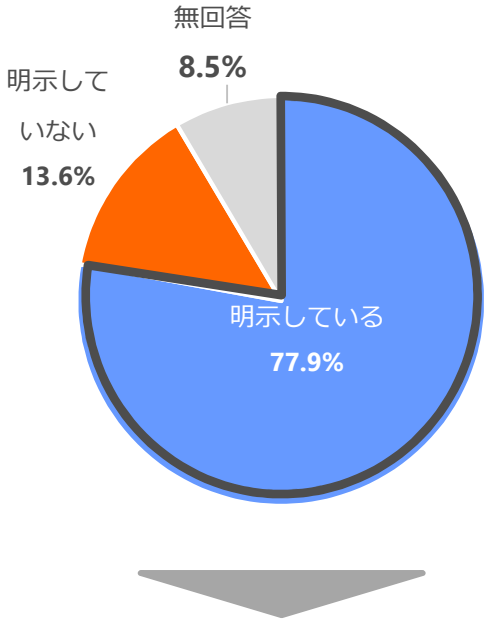
＜契約期間の明示＞



＜更新の有無の明示＞



＜更新の判断基準の明示＞



【n=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のうち明示している事業所、単位：%（複数回答）】

明示方法	
書面の交付	97.8
口頭による明示	16.3
電子メール等により明示	0.5
その他	0.8

明示方法	
書面の交付	95.1
口頭による明示	17.6
電子メール等により明示	0.7
その他	1.0

明示方法	
書面の交付	87.1
口頭による明示	21.7
電子メール等により明示	1.3
その他	2.8

※１　各種用語は５～６頁の用語解説参照
※２　人事管理上最も重要な職務タイプ

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

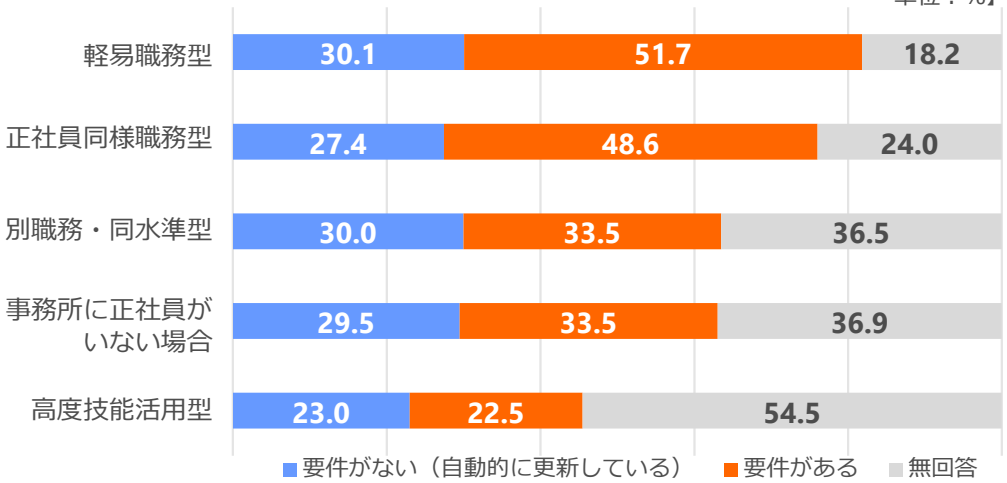
有期労働契約に関する現状　－契約更新要件等－

○　雇用している有期契約労働者の職務タイプ別の契約更新の際の要件の有無についてみると、「軽易職務型」や「正社員同様職務型」では、「要件がある」割合が約５割となっている。
○　要件の内容としては、「本人が希望し、上長等に申込みを行うこと」「人事評価が一定以上であること」の割合が高い。

○職務タイプ別・有期契約労働者の契約更新に関する要件（有期／事業所・2020年４月時点）

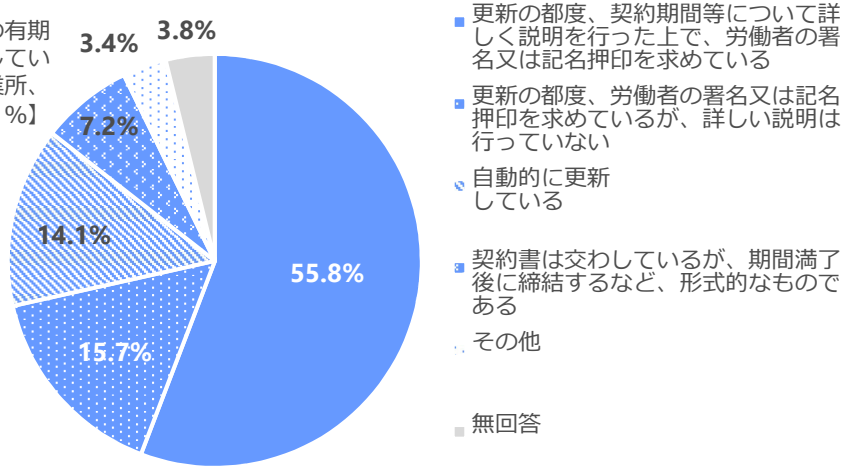
＜有期契約労働者の契約更新の際の要件の有無＞

【n=各職務タイプの有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】



＜有期契約労働者（※）の契約更新形態＞

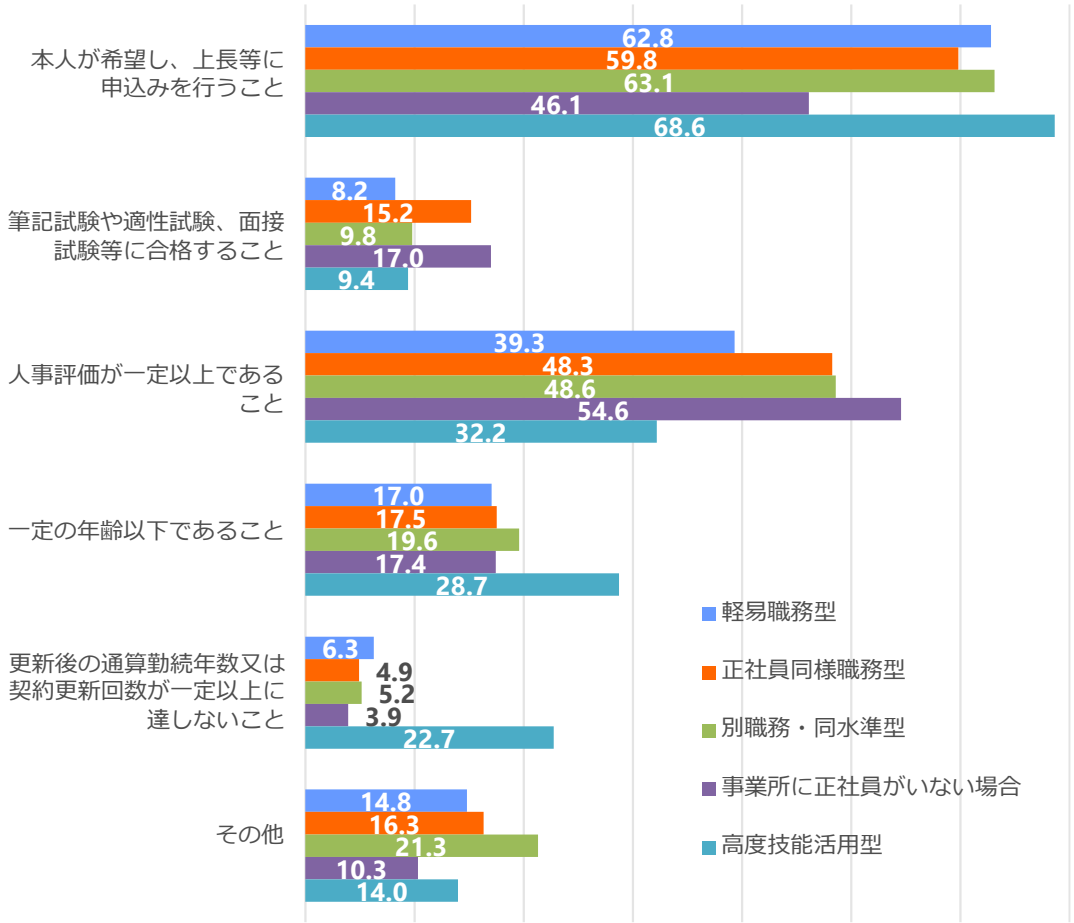
【n=各職務タイプの有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】



※１　有期契約労働者の契約更新形態については、人事管理上最も重要な職務タイプについての回答。

＜要件の内容＞

【n=各職務タイプの有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所のうち契約更新の際に要件がある事業所、単位：%（複数回答）】



※２　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。
※３　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

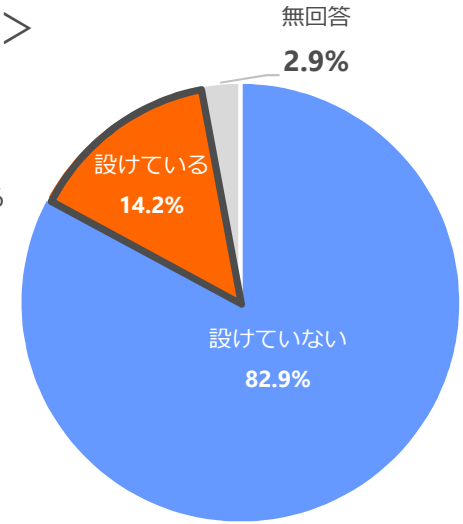
有期労働契約に関する現状　－勤続年数の上限設定－

○　有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」事業所の割合が14.2%、「設けていない」事業所の割合が82.9%。
○　上限を設けている事業所のうち、５年以内の上限を設定している事業所の割合は94.0%である。
○　５年以内の勤続年数の上限についてみると、「５年以内の勤続年数の上限を設けている」割合は13.4%、企業規模別にみると上限設定を設けている割合が最も高いのは「30～99人」の企業規模となっている。

○有期契約労働者（※）の勤続年数の上限の設定（有期／事業所・2020年４月時点）

＜勤続年数の上限設定の有無＞

【n=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、単位：%】



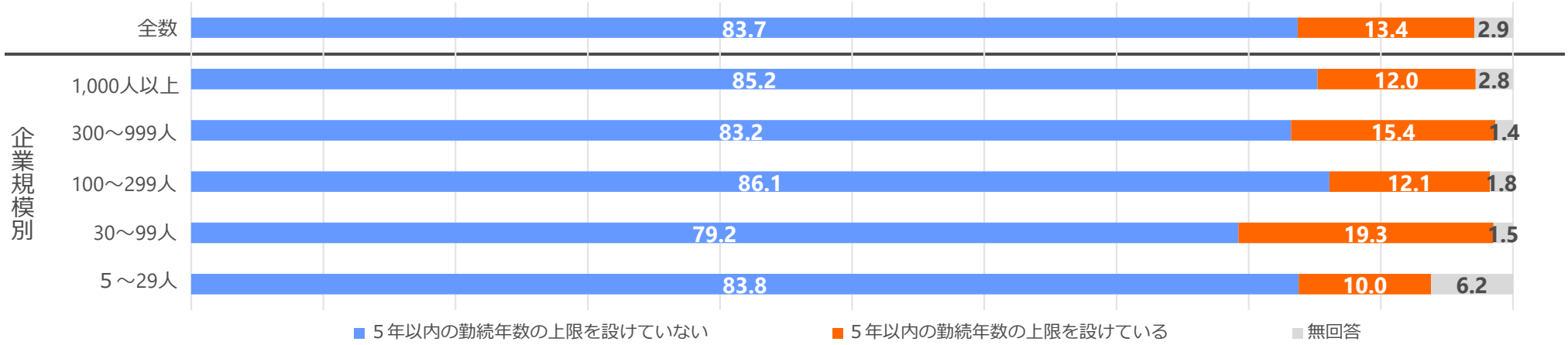
【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

上限年数　※単位：%	
６か月以内	3.8
６か月超～１年以内	24.4
１年超～３年以内	16.5
３年超～５年以内	49.3
５年超～10年以内	5.0
10年超	1.0

５年以内の上限がある **94.0%**

＜企業規模別・５年以内の勤続年数の上限設定の有無＞

【n=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、単位：%】



※１　事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）を基に作成

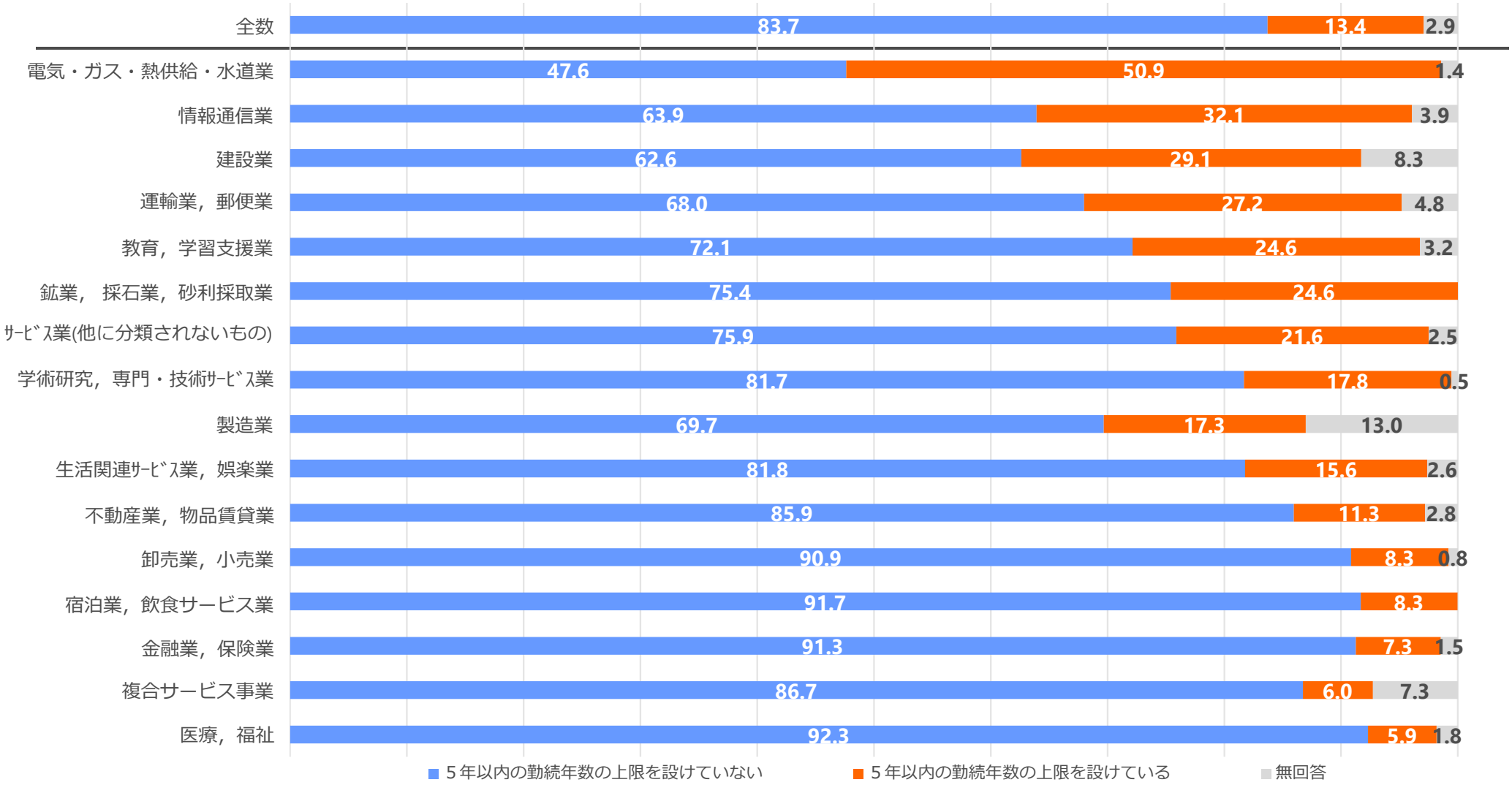
有期労働契約に関する現状　－勤続年数の上限設定－

○　業種別に５年以内の勤続年数の上限についてみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「建設業」の順に５年以内の勤続年数の上限を設けている事業所の割合が高い。

○業種別・有期契約労働者（※）の勤続年数の上限の設定（有期／事業所・2020年４月時点）

＜５年以内の勤続年数の上限設定の有無＞

【n=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、単位：%】



※１　事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）を基に作成

有期労働契約に関する現状　－勤続年数・更新回数の上限設定－

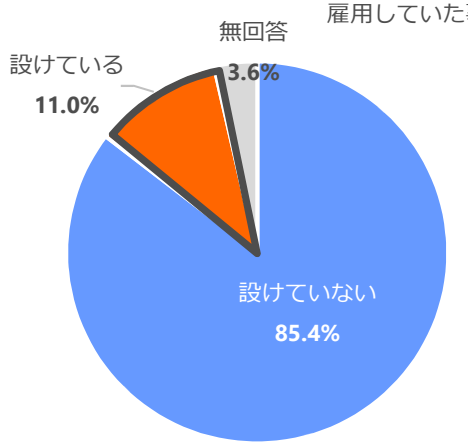
○　勤続年数又は契約更新回数のいずれかの上限を設けている事業所の割合は18.3%となっている。
○　契約更新回数の上限がある事業所のうち、「１回あたりの契約期間」の回答と組み合わせて、通算契約期間の上限が５年以内となる事業所の割合は72.7%となっている。

○有期契約労働者（※）の勤続年数及び契約更新回数の上限の設定状況（有期／事業所・2020年４月時点）

※１　事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

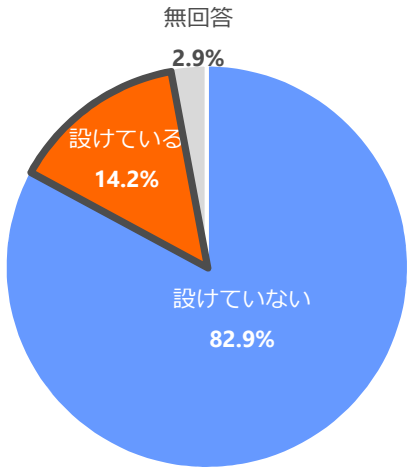
＜契約更新回数の上限設定の有無＞

【n=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、単位：%】

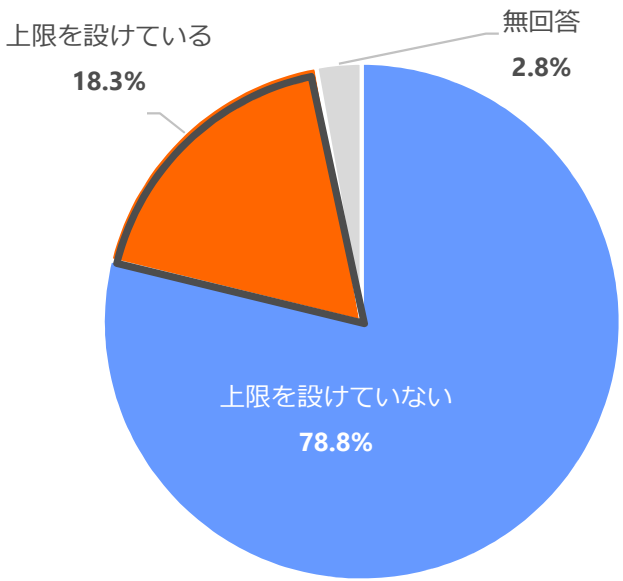


＜勤続年数の上限設定の有無＞

【n=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、単位：%】

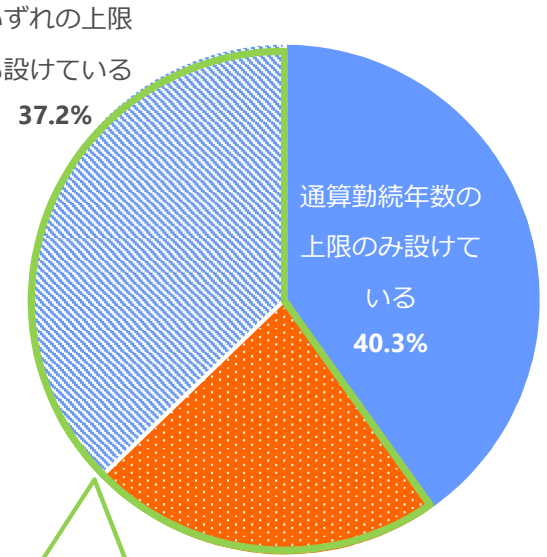


＜勤続年数又は契約更新回数の上限の設定の有無＞



【n=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、単位：%】

＜勤続年数と契約更新回数の上限の設定の別＞



うち、「契約更新回数の上限」と「１回あたりの契約期間」から、通算契約期間の上限が５年以内となる事業所
72.7%

【n=左図のうち、上限を設けている事業所、単位：%】

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）を基に作成

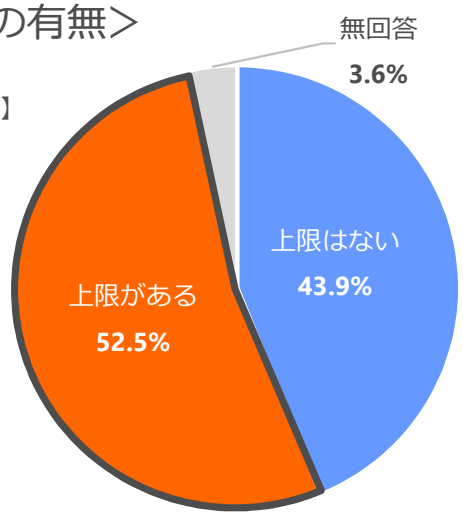
有期労働契約に関する現状　－勤続年数の上限設定－

○　勤続年数の上限について有期契約労働者に聞いたところ、「上限がある」割合は約５割、上限がある有期契約労働者のうち５年以内の上限年数がある割合は６割超となっている。
○　５年以内の通算勤続年数の上限についてみると、「５年以内の通算勤続年数の上限がある」割合は34.9%、企業規模別にみると「５～29人」の企業規模で「上限がある」割合が最も高い。

○有期契約労働者の勤続年数の上限の設定状況（有期／個人・2021年１月時点）

＜勤続年数の上限設定の有無＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



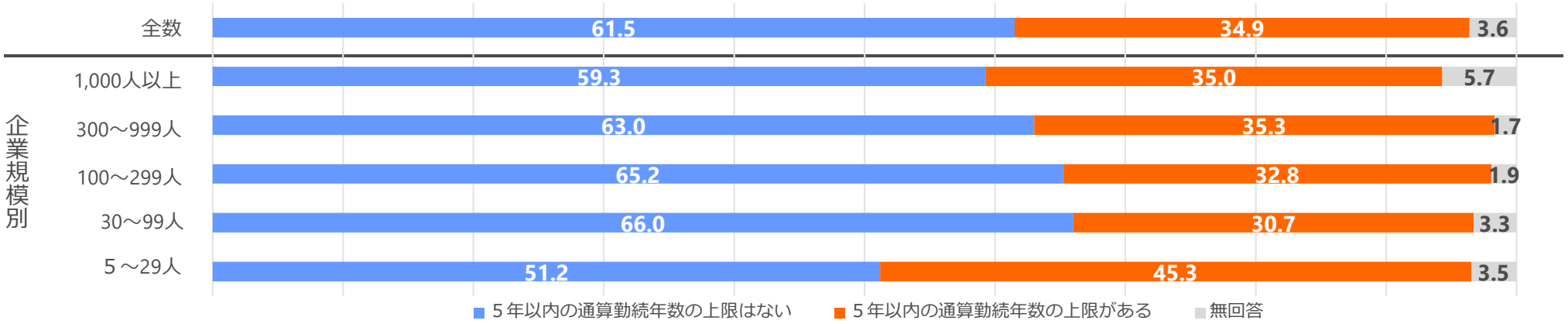
【n=有期契約労働者のうち勤続年数に上限があるもの、単位：%】

通算した勤続年数の上限	
６か月以内	3.1
６か月超～１年以内	8.1
１年超～３年以内	25.6
３年超～５年以内	29.6
５年超～10年以内	15.0
10年超	18.6

５年以内の上限がある **66.4%**

＜企業規模別・５年以内の勤続年数の上限設定の有無＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

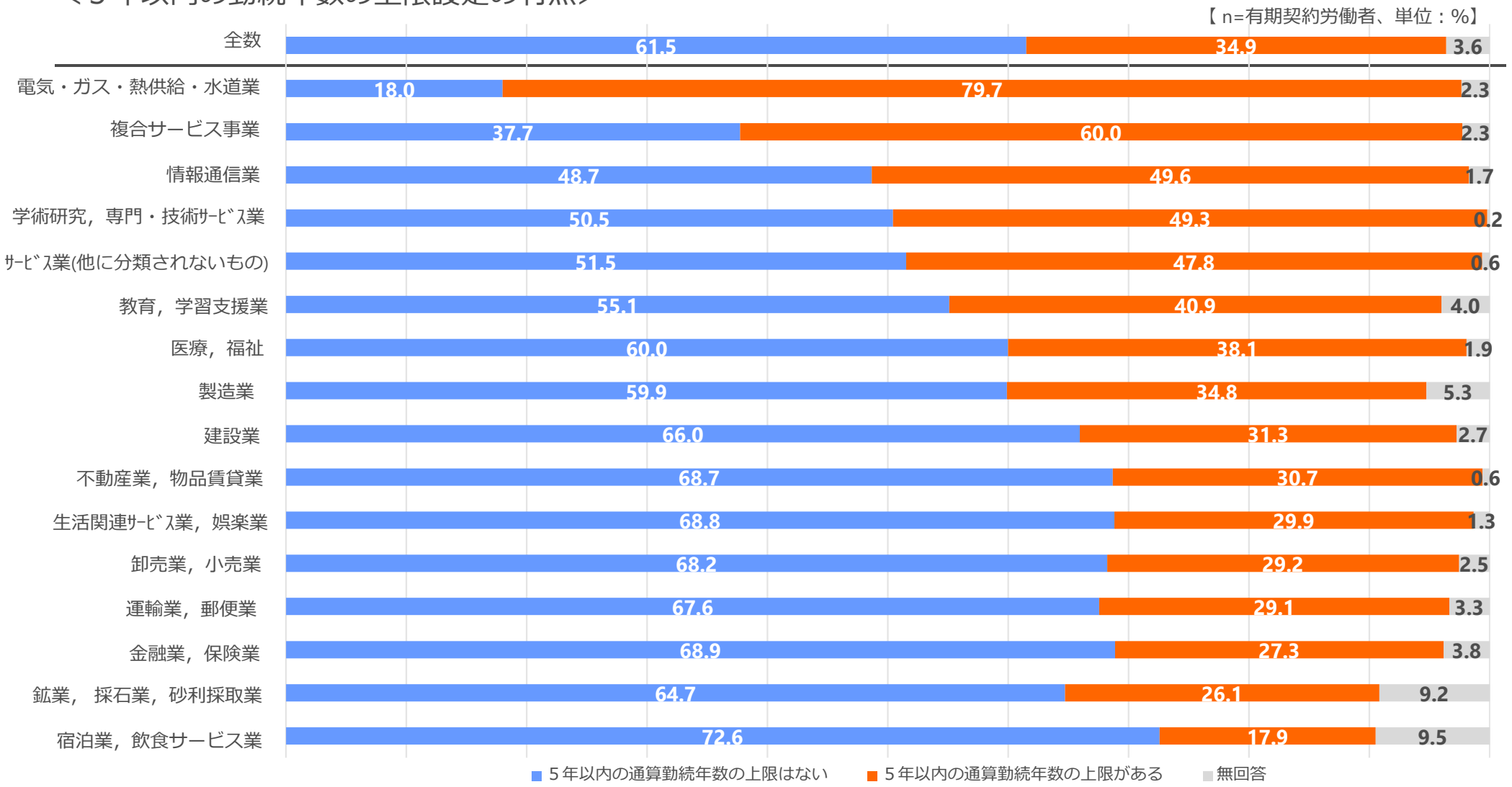
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

有期労働契約に関する現状　－勤続年数の上限設定－

○　業種別に５年以内の通算勤続年数の上限についてみると、「５年以内の通算勤続年数の上限がある」割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」で約８割、「上限がない」割合が最も高いのは「宿泊業・飲食サービス業」で７割超となっている。

○業種別・有期契約労働者の勤続年数の上限の設定状況　（有期／個人・2021年１月時点）

＜５年以内の勤続年数の上限設定の有無＞



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

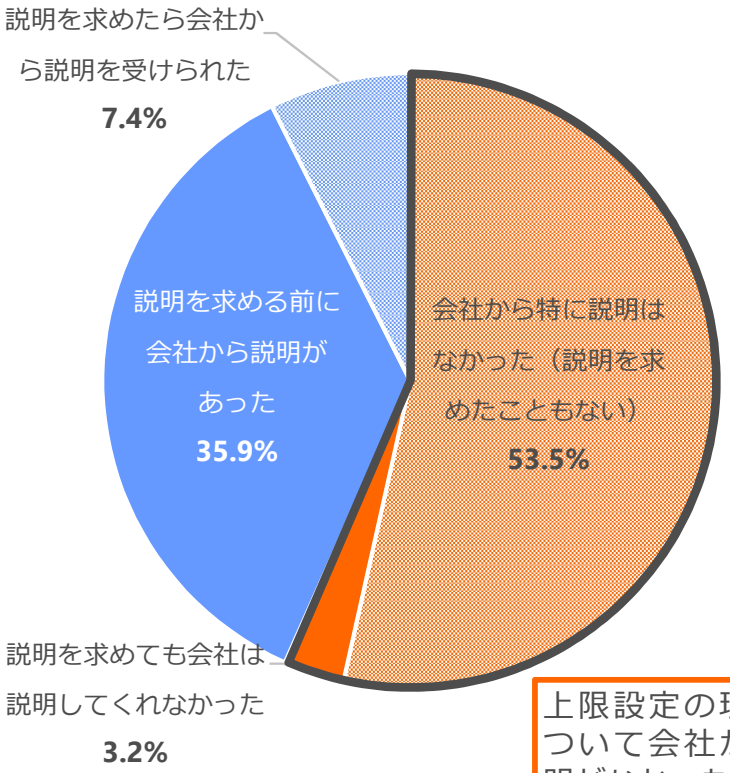
有期労働契約に関する現状　－通算勤続年数の上限設定－

○　通算勤続年数の上限設定理由の説明について、「上限が定まっている理由を会社から説明されたことがない」割合は56.7%となっている。
○　そのうち、上限設定の理由について「会社に説明を求めたい」割合は16.2%となっている。

○通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無等（多様化／個人・2021年１月時点）

＜通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無＞

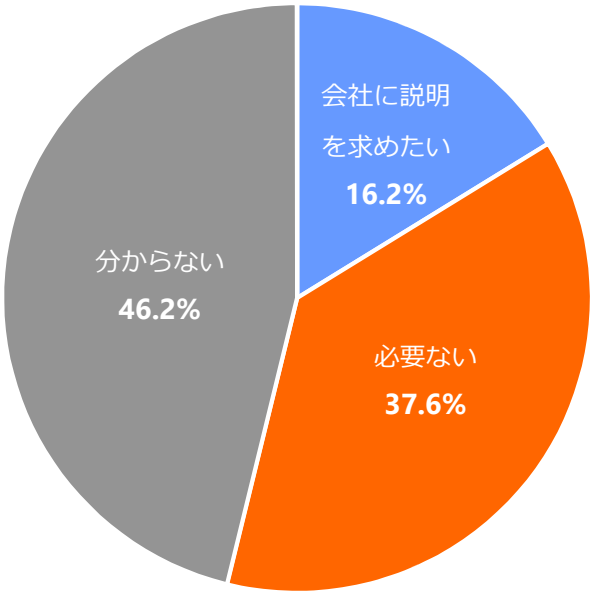
【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で、通算勤続年数の上限が５年以内の労働者、単位：%】



上限設定の理由について会社から説明がなかった
56.7%

＜上限設定理由の説明希望＞

【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で通算勤続年数の上限が５年以内の労働者のうち、通算勤続年数の上限設定理由について説明がなかった者、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

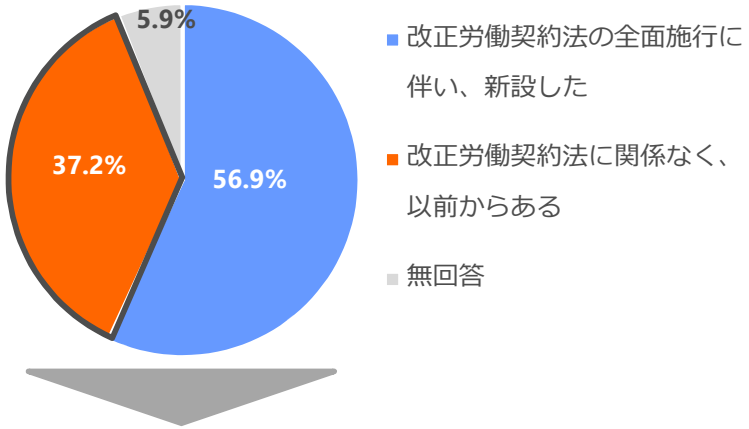
有期労働契約に関する現状　－上限設定のタイミング－

○　フルタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業及びパートタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業における上限の設定時期について、「改正労働契約法の前面施行に伴い、新設した」割合がいずれも約６割となっている。

○改正労働契約法と上限設定との関係（多様化／企業・2021年１月時点）

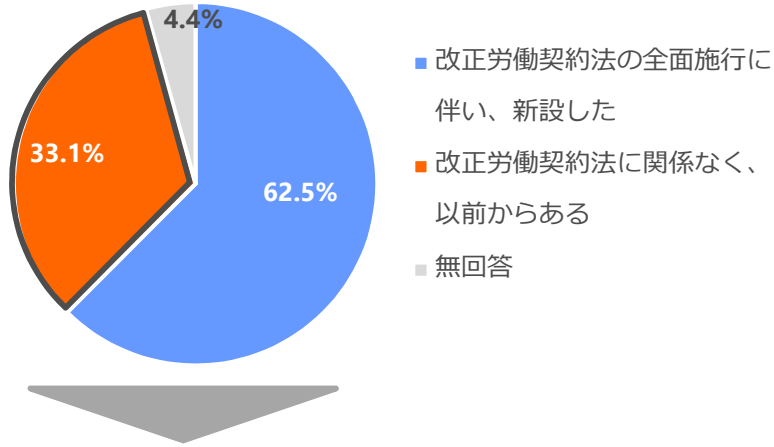
＜フルタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：%】



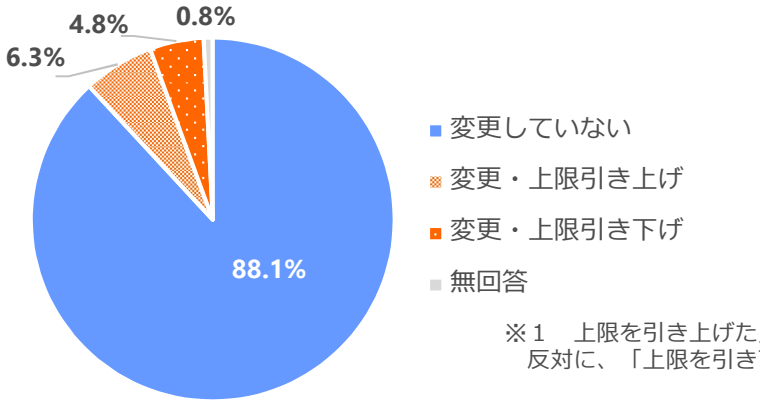
＜パートタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：%】



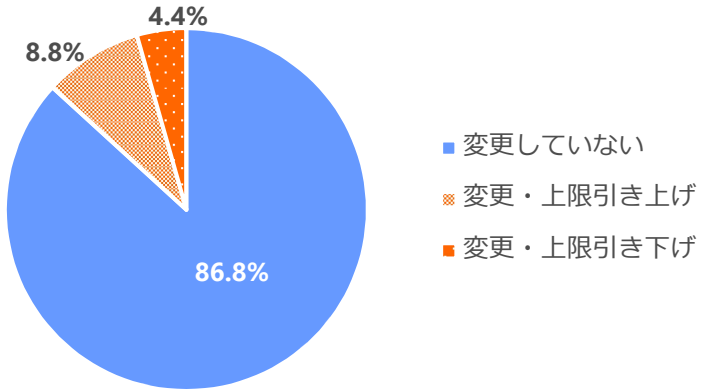
＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：%】



＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：%】



※１　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。

※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

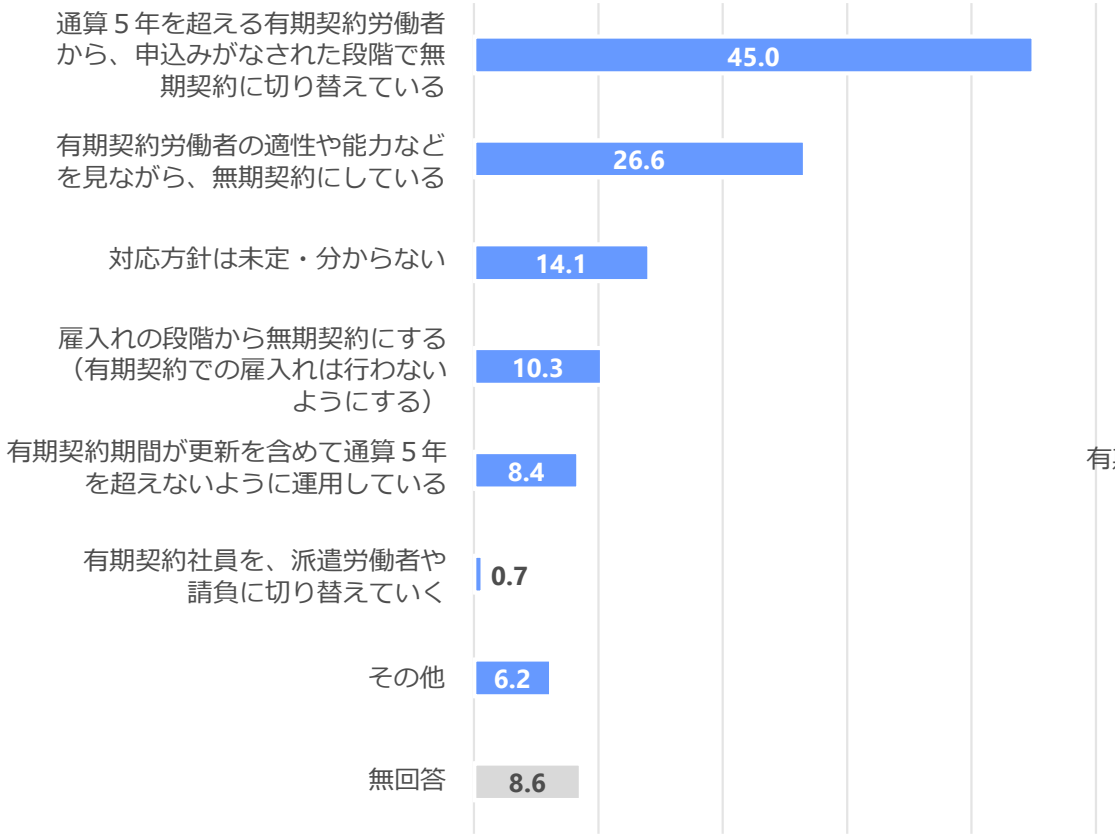
無期転換に関する現状　－無期転換ルールへの企業の対応－

○　フルタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申込がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算５年を超えないように運用している」割合が8.4%となっている。
○　パートタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申込がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算５年を超えないように運用している」企業の割合が6.4%となっている。

○無期転換ルールに対する企業の対応状況（多様化／企業・2021年１月時点）

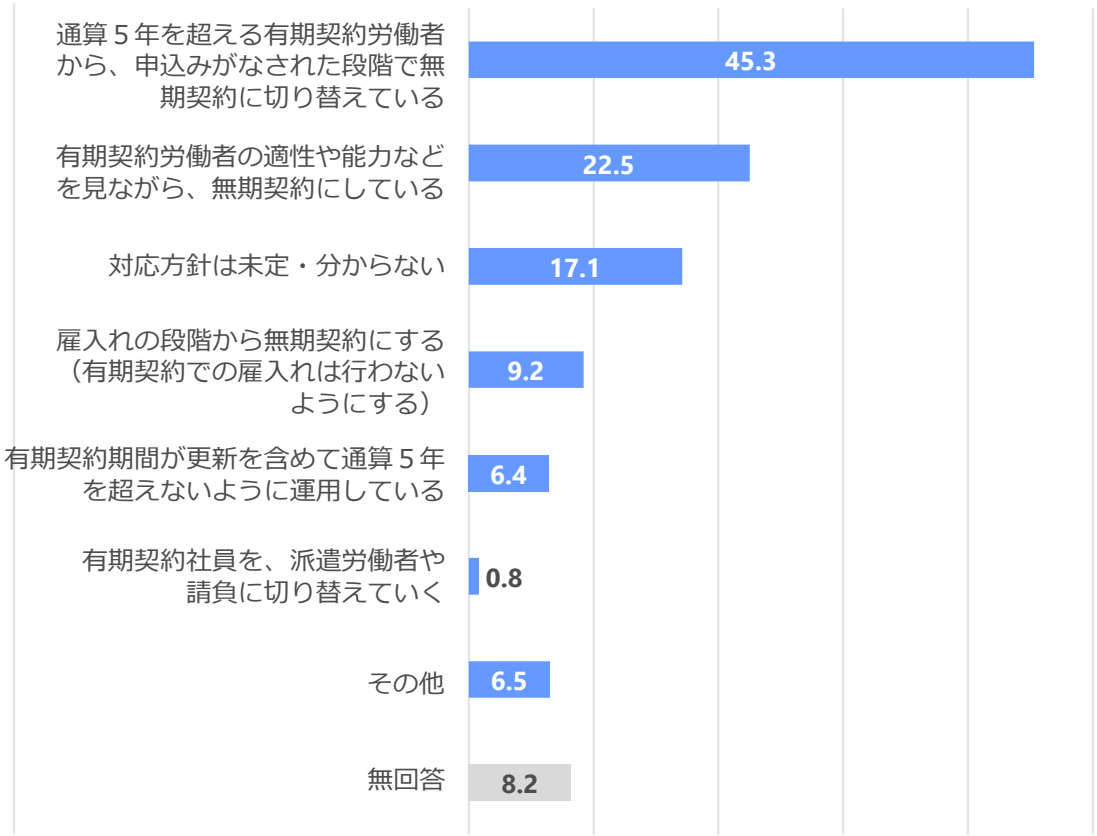
<フルタイム契約労働者に対する対応>

【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：%（複数回答）】



<パートタイム契約労働者に対する対応>

【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：%（複数回答）】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

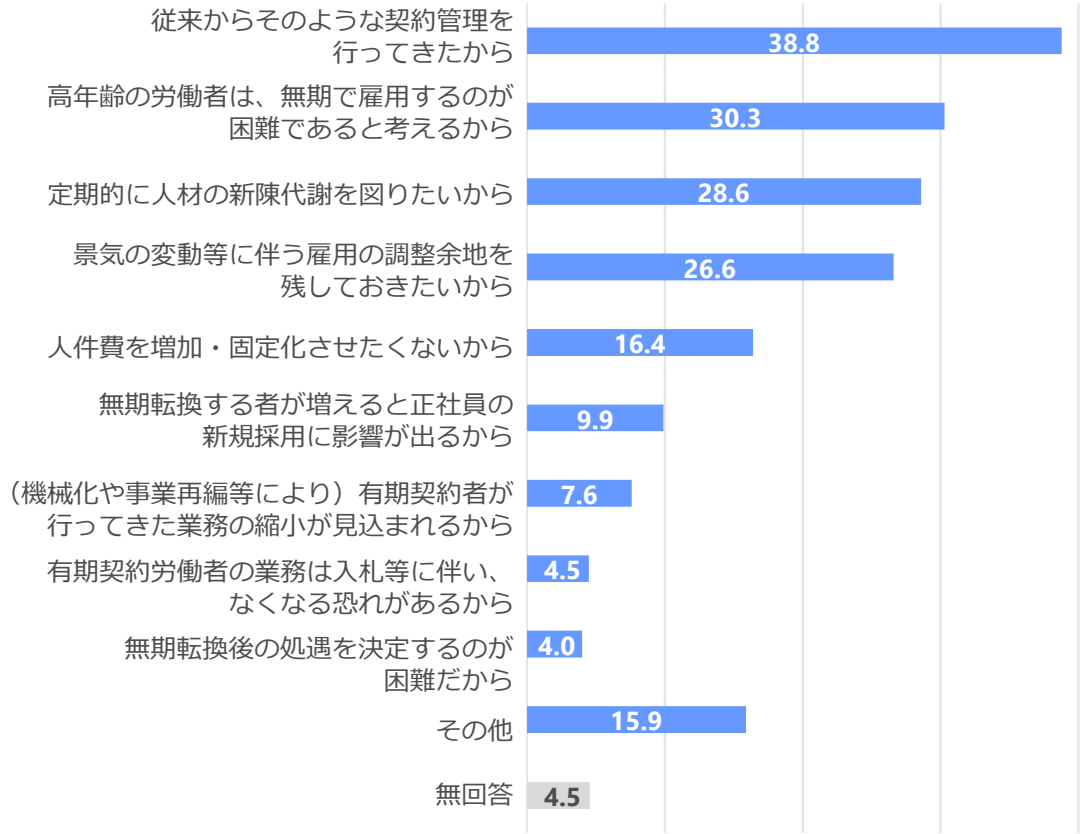
無期転換に関する現状　－無期転換ルールへの企業の対応－

○　無期転換ルールへの対応として通算５年を超えないように運用している理由として、最も割合が高いのは「従来からのそのような契約管理を行ってきたから」となっている。
○　また、通算５年を超えないような運用方法として最も割合が高いのは「更新回数や通算勤続年数の上限等制限する」、次いで「契約更新時の判断を厳格化する」となっている。

○通算５年を超えないように運用している場合の理由及び方法（多様化／企業・2021年１月時点）

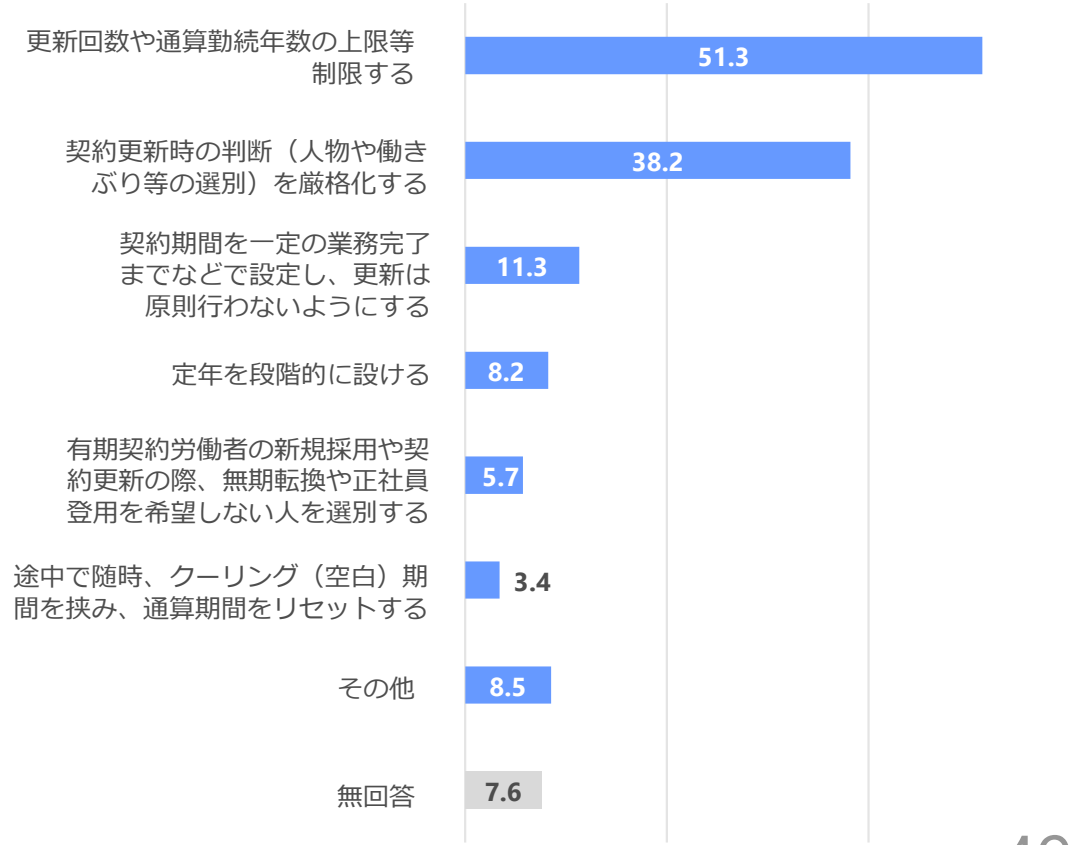
＜5年を超えないように運用している理由＞

【n=フルタイム又はパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち有期契約期間が通算５年を超えないように運用していると回答した企業、単位：%（複数回答）】



＜5年を超えないように運用している方法＞

【n=フルタイム又はパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち有期契約期間が通算５年を超えないように運用していると回答した企業、単位：%（複数回答）】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

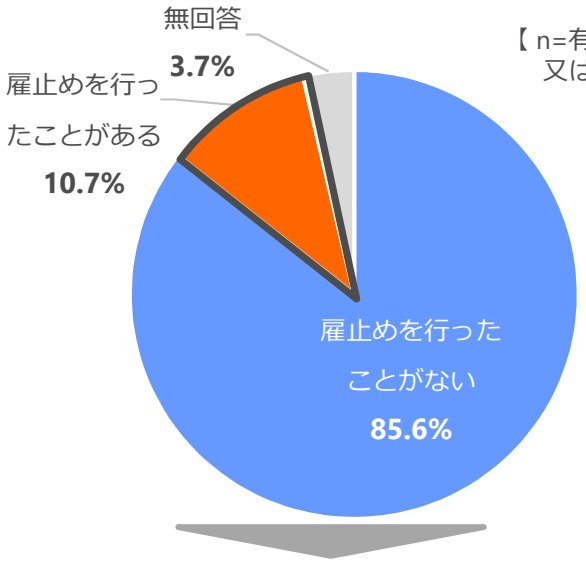
有期労働契約に関する現状　－事業所に聞いた雇止めの状況－

○　「過去２年間に雇止めを行ったことがある」割合は10.7%となっており、その理由としては「あらかじめ更新しない契約としていたため」の割合が最も高い。
○　また、雇止めに関する考え方を聞いたところ、やむを得ない場合等には「雇止めを行う」割合は約４割となっている。

○雇止めの状況　（有期／事業所・2020年４月時点）

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

＜過去２年間の雇止めの有無＞



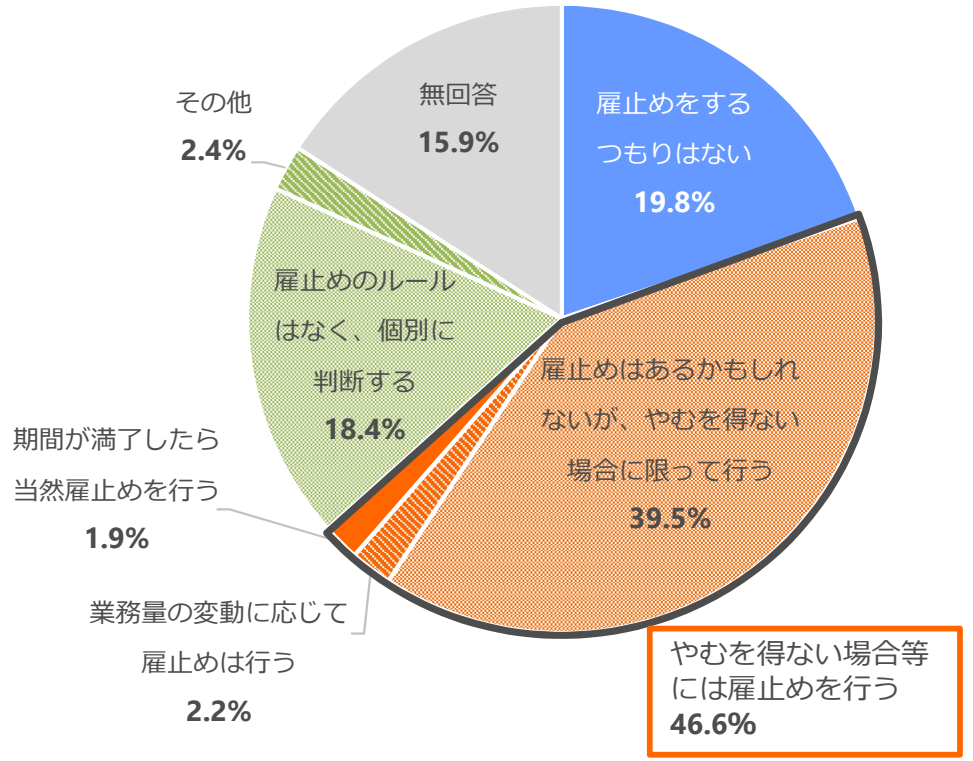
【n=有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】

【n=過去２年間に雇止めを行ったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

雇止めを行った理由	
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	28.4
労働者の勤務態度の不良のため	24.9
業務量の減少のため	22.0
労働者の傷病などによる勤続不能のため	18.3
業務内容に照らした労働者の能力不足のため	15.8
経営状況の悪化のため	11.6
プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	10.3
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	2.5

＜雇止めに関する考え方＞

【n=有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】



資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

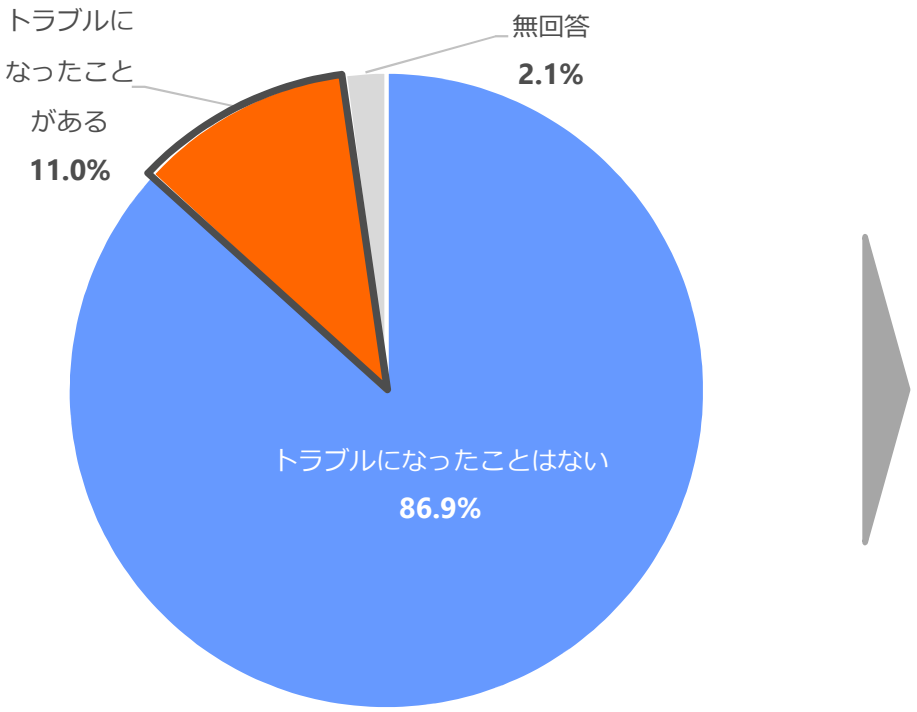
有期労働契約に関する現状　－雇止めに対するトラブル－

○　雇止めをめぐって過去２年間に「トラブルになったことがある」割合は11.0%となっている。
○　その原因としては、「雇止めの理由について納得してもらえなかったため」の割合が最も高く、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」となっている。

○雇止めに対するトラブルの状況（有期／事業所・2020年４月）

＜過去２年間に雇止めをめぐってのトラブルの有無＞

【n=雇止めを行ったことがある事業所、単位：%】



＜トラブルの原因＞

【n=雇止めによりトラブルになったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

トラブルの原因	
雇止めの理由（下記以外のもの）について納得してもらえなかったため	57.2
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	45.7
更新への期待についての認識の違い	23.6
契約期間の定めの有無についての認識の違い	9.9
契約期間の長さについての認識の違い	4.6
雇止めの人選について納得してもらえなかったため	4.3
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もらえなかったため	1.1
雇止めを伝えたのが急だったため	1.1
無期転換を逃れるための雇止めだと思われたため	0.5
その他	7.2

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

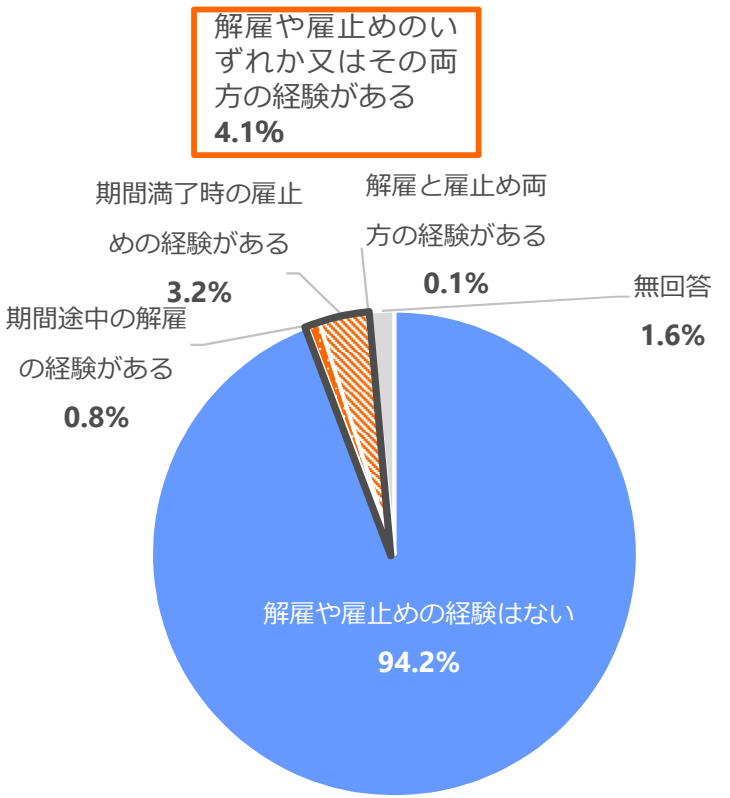
有期労働契約に関する現状　－労働者に聞いた雇止めの状況－

○　「過去５年間における解雇や雇止めのいずれか又はその両方の経験がある」割合は4.1%となっている。
○　過去５年間に雇止めの経験がある労働者のうち、雇止めが行われた際の通算した契約期間で最も割合が高いのは「１年超～３年以内」となっている。

○有期契約労働者の雇止め及び解雇の状況（有期／個人・2021年１月時点）

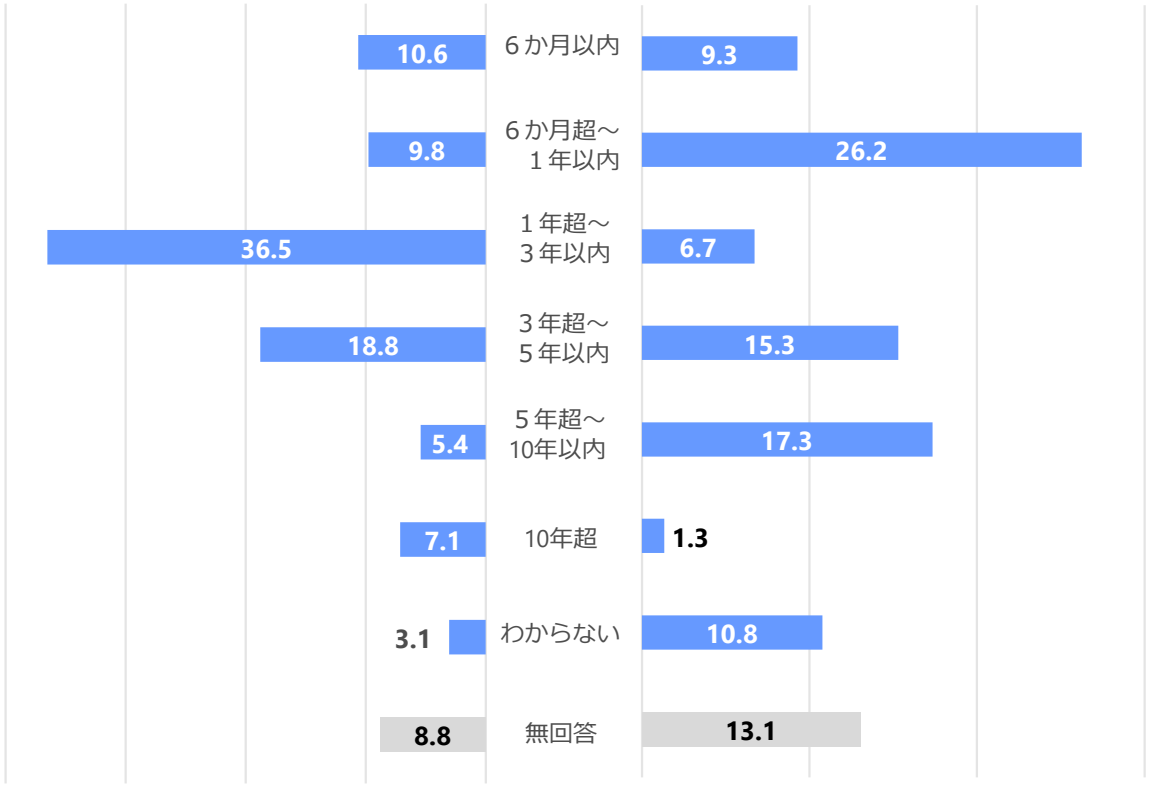
＜過去５年間における有期労働契約時の雇止めや解雇の経験の有無＞

【n=有期契約労働者・無期転換者、単位：%】



＜雇止めや解雇時の通算した契約期間＞

【n=雇止めの経験がある労働者、単位：%】　【n=解雇の経験がある労働者、単位：%】



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

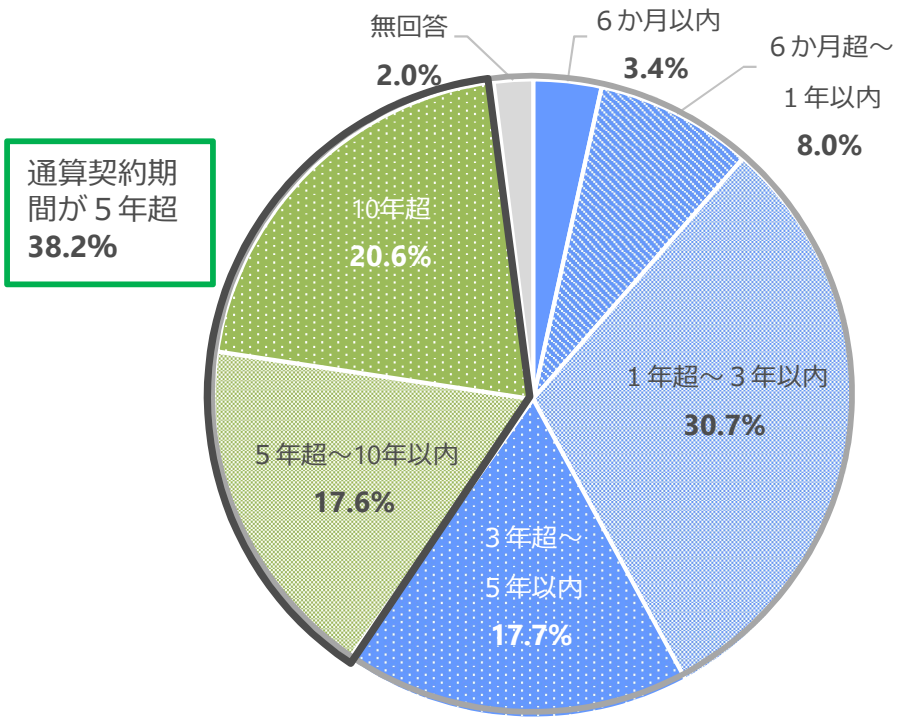
有期労働契約に関する現状　－通算契約期間及び契約更新回数－

○　有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間についてみると、通算契約期間が５年超の割合は38.2%となっている。
○　また、現在の契約の更新状況についてみると、「更新したことがある」割合は85.2%となっている。

○有期契約労働者の通算契約期間及び契約更新状況（有期／個人・2021年１月時点）

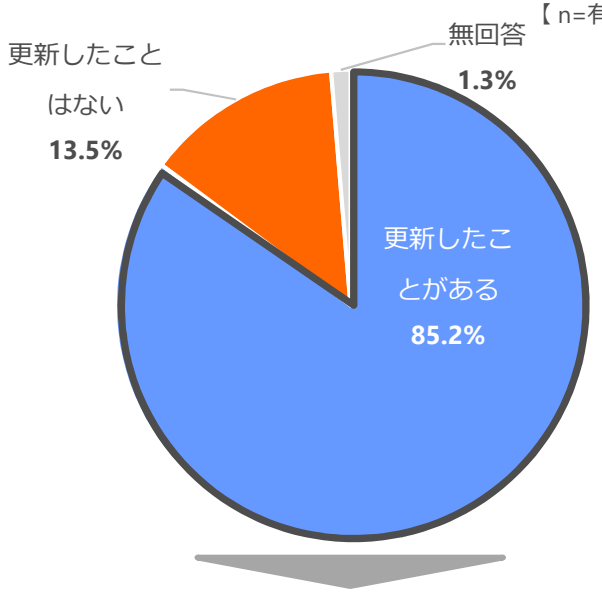
＜現在の会社での通算契約期間＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



＜現在の契約の更新状況＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



【n=現在の契約を更新したことがある有期契約労働者、単位：%】

現在の契約更新回数	
１回	16.9
２回	14.6
３～５回	28.4
６～10回	16.9
11回以上	13.5
無回答	9.8

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

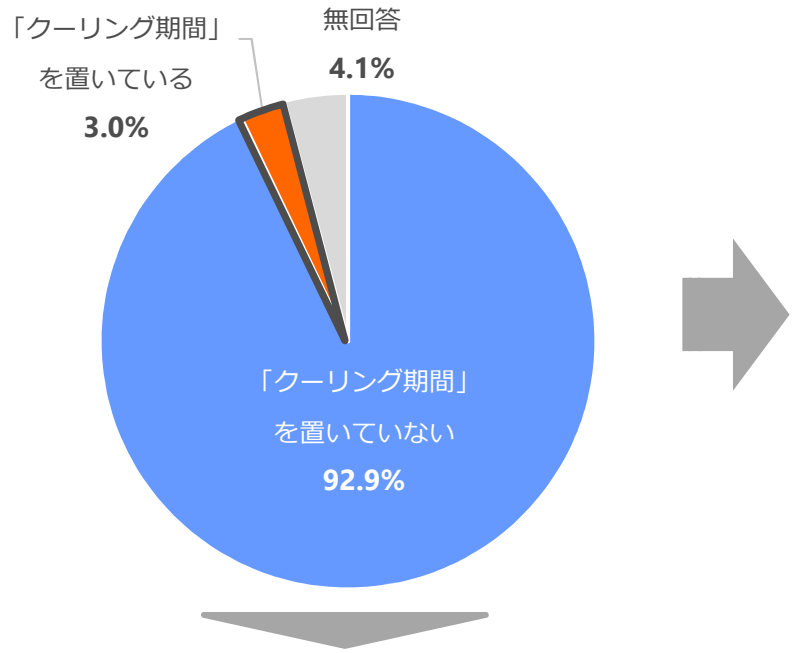
有期労働契約に関する現状　－クーリング期間の設定状況－

○　「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「２か月以内」、「６か月超～９か月以内」の割合が高くなっている。

○クーリング期間（※）設定の有無及びその期間（有期／事業所・2020年４月時点）

＜クーリング期間を置いているか＞

【n=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、単位：%】



＜企業規模別・クーリング期間を置いているか＞



＜クーリング期間の長さ＞

【n=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のうちクーリング期間をおいている事業所、単位：%】

平均的なクーリング期間	
２か月以内	26.7
２か月超～４か月以内	15.7
４か月超～６か月以内	13.9
６か月超～９か月以内	26.6
９か月超～１年以内	11.0
１年超	6.0

※１　「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。

※２　事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

※３　各種用語は５～６頁の用語解説参照

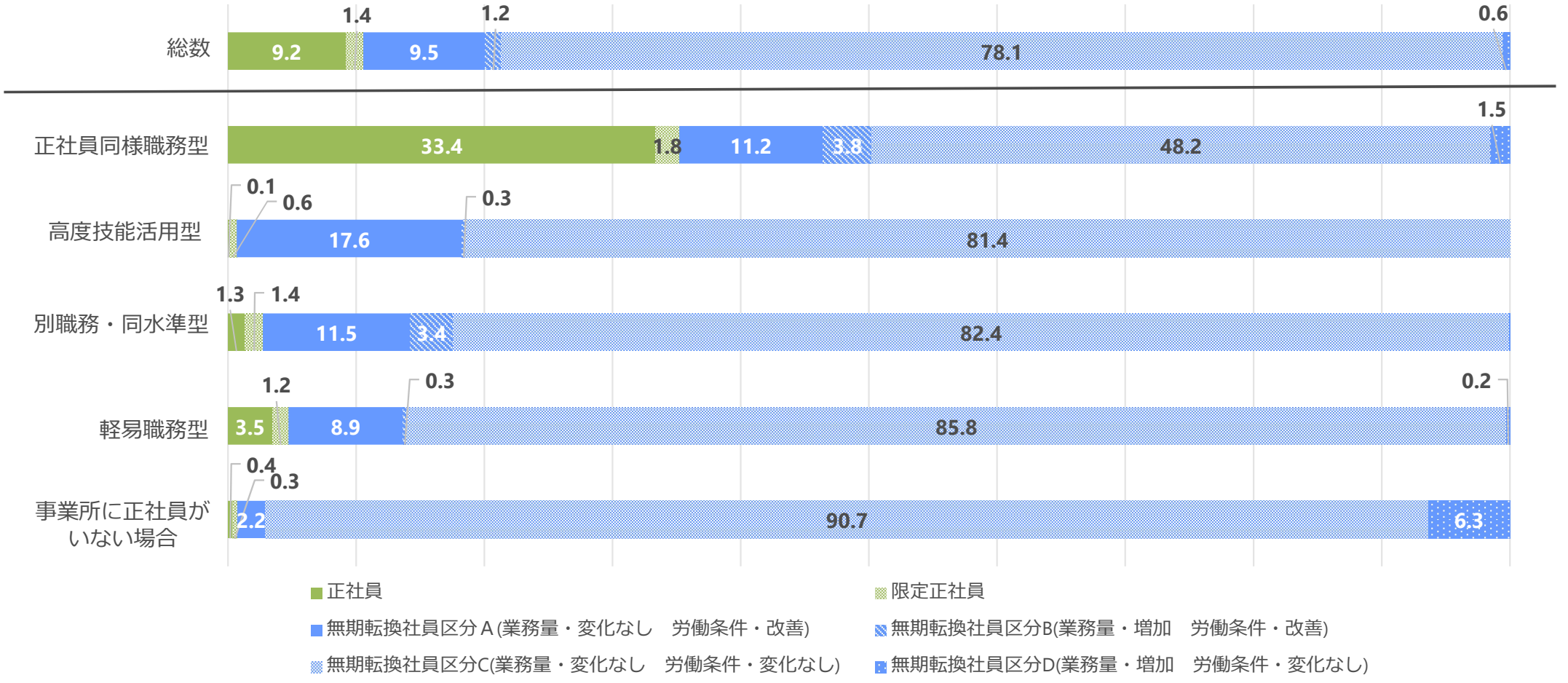
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換者の転換後の状況－

○　無期転換者の無期転換後の状況について、「業務量・労働条件ともに変化なし」の割合が最も高く、８割近くとなっている。
○　有期労働契約時の職務タイプ別にみると「正社員同様職務型」の有期契約労働者から無期転換した無期転換者については、「正社員」に転換した割合が高くなっている。

○有期労働契約の時の職務タイプ別無期転換後の労働条件等の変化（有期／事業所・2020年４月時点）

【n=無期転換ルールにより無期転換を申込む権利を行使して無期転換した人、単位：%】



※１　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

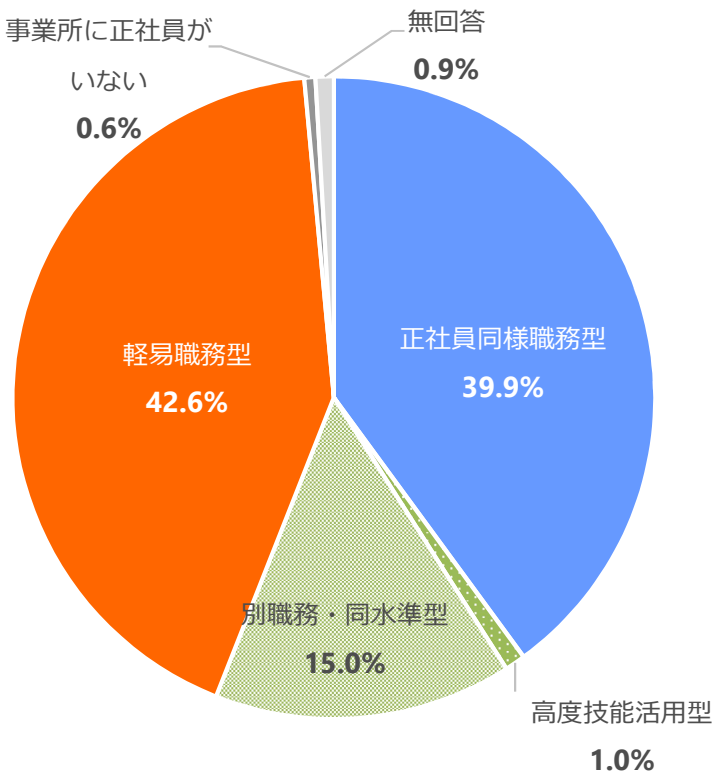
無期転換に関する現状　－無期転換者の転換後の状況－

○　無期転換ルールによる無期転換者の正社員と比較した際の現在の職務タイプについてみると、「軽易職務型」や「正社員同様職務型」の割合が高くなっている。
○　会社独自の制度等による無期転換者の正社員と比較した際の現在の職務タイプについてみると、「正社員同様職務型」の割合が最も高くなっている。

○無期転換者の転換後の職務タイプ（※）の割合（有期／個人・2021年１月時点）

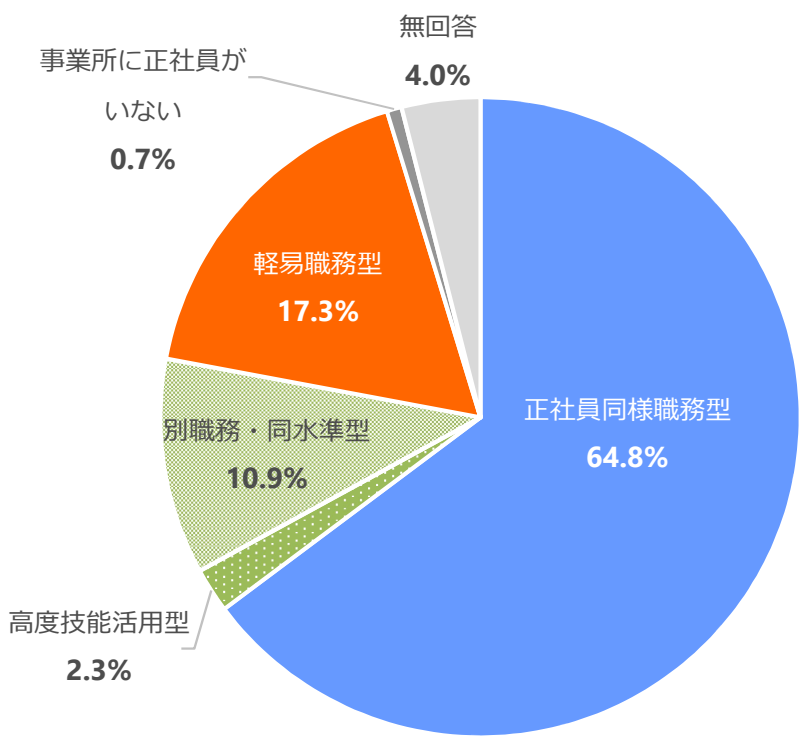
【無期転換ルール】

【 n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：%】



【独自制度】

【 n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：%】



※１　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

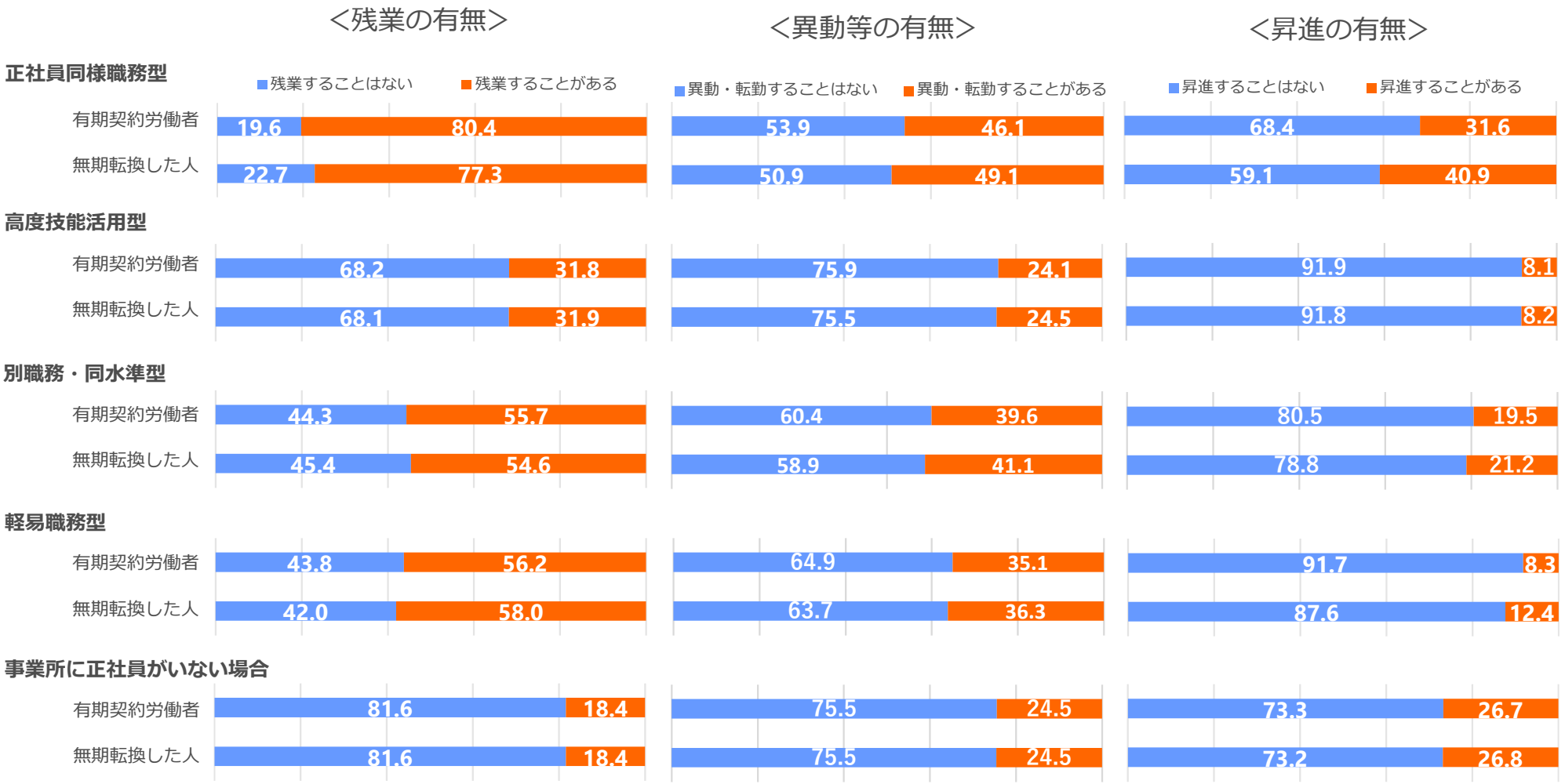
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

○　職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「残業の有無」、「異動等の有無」、「昇進の有無」のいずれも、同じ職務タイプの有期契約労働者とほぼ同様の割合となった。

○職務タイプ別・無期転換後の残業や異動等の状況（有期／事業所・2020年４月時点）

【n=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、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、単位：%】



※１　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。　※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

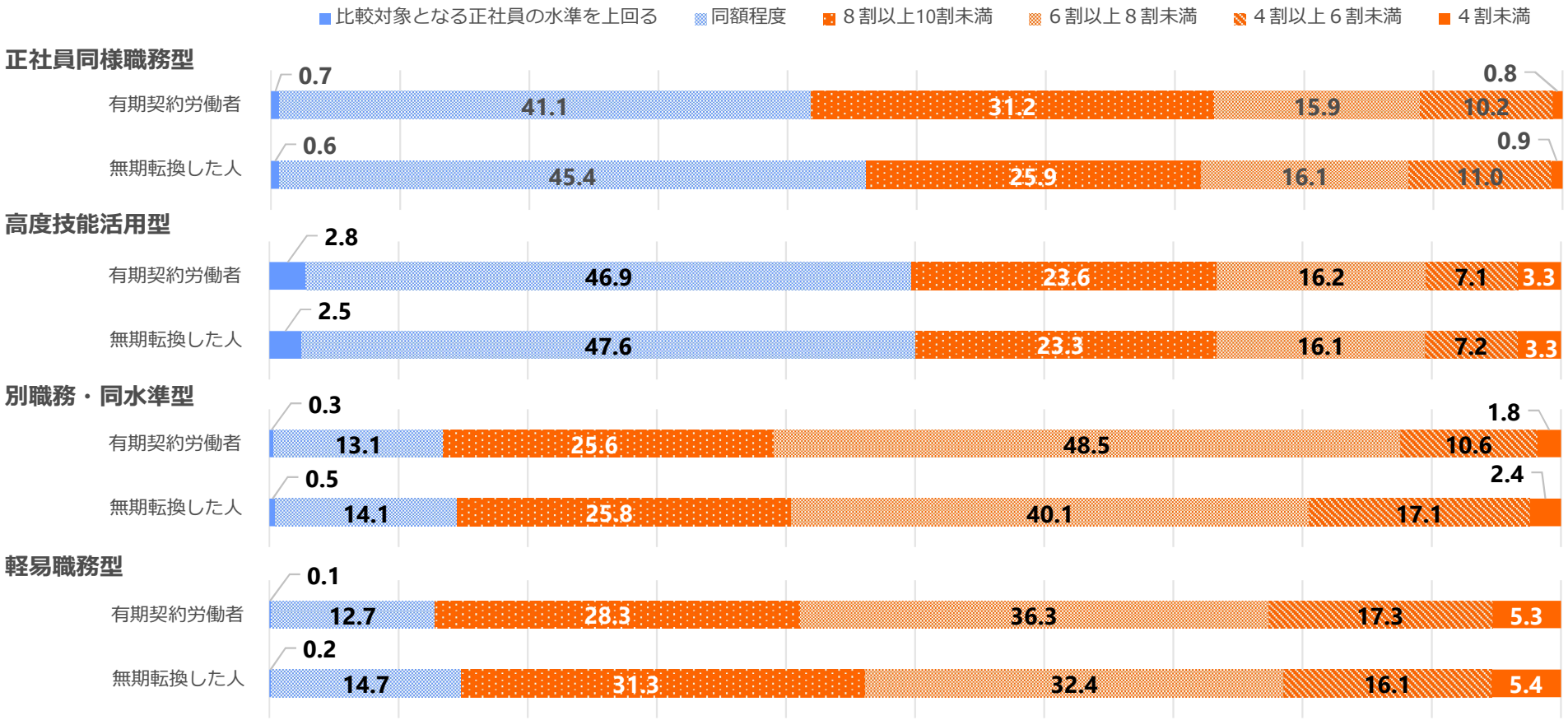
無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

○　職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「正社員と比較した基本給の水準」について、同じ職務タイプの有期契約労働者とほぼ同様の結果、又は、無期転換した人について「正社員と同程度」の割合が若干多い結果となった。

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した基本給の水準の状況

（有期／事業所・2020年４月時点）

【 n=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、単位：%】



※１　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

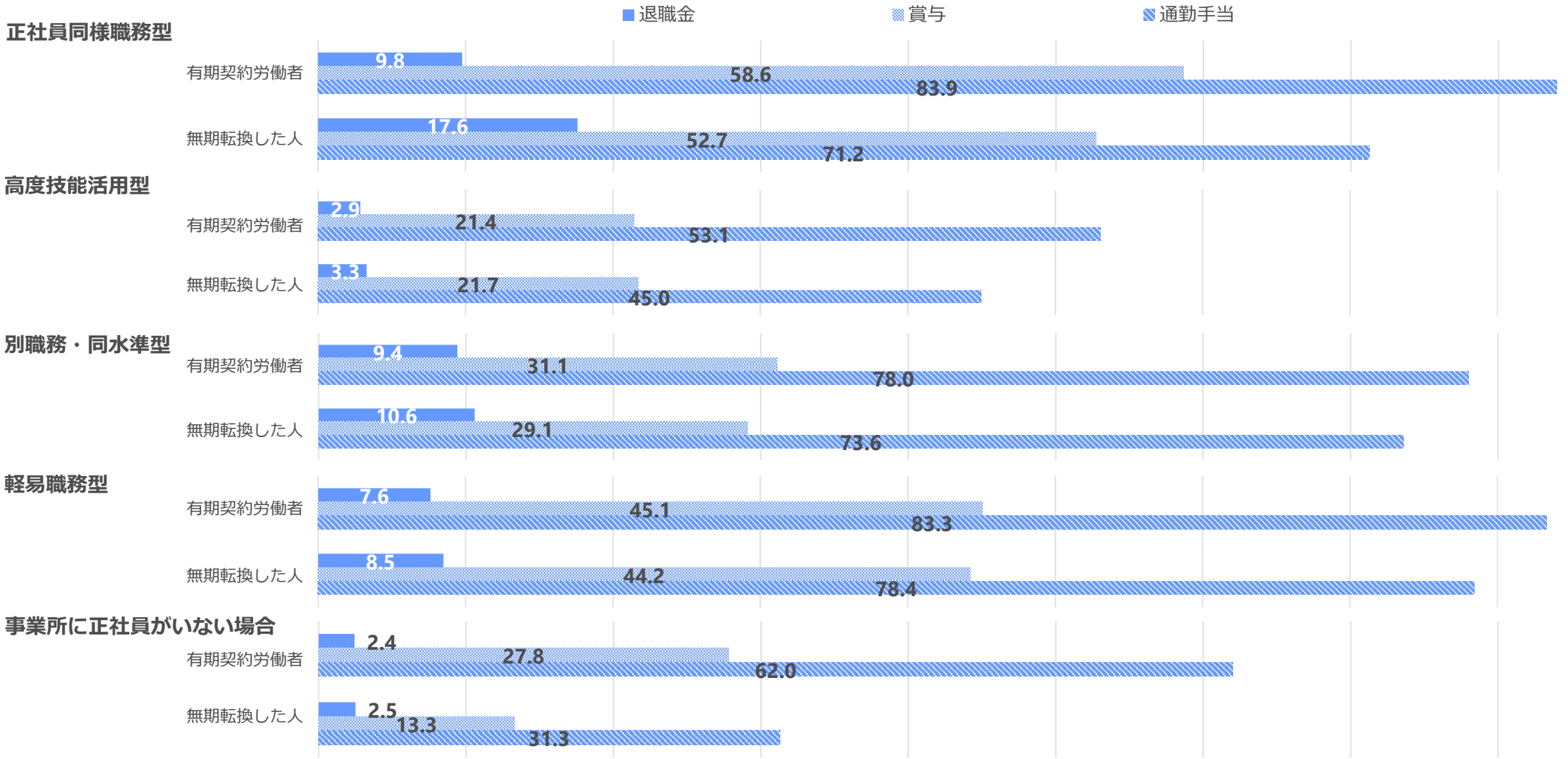
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

○　職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者について、同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「手当の有無」について以下のとおりとなった。

○職務タイプ別・無期転換後の諸手当の状況（有期／事業所・2020年４月時点）

【n=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、雇用していた事業所計、単位：%】



※１　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。　※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

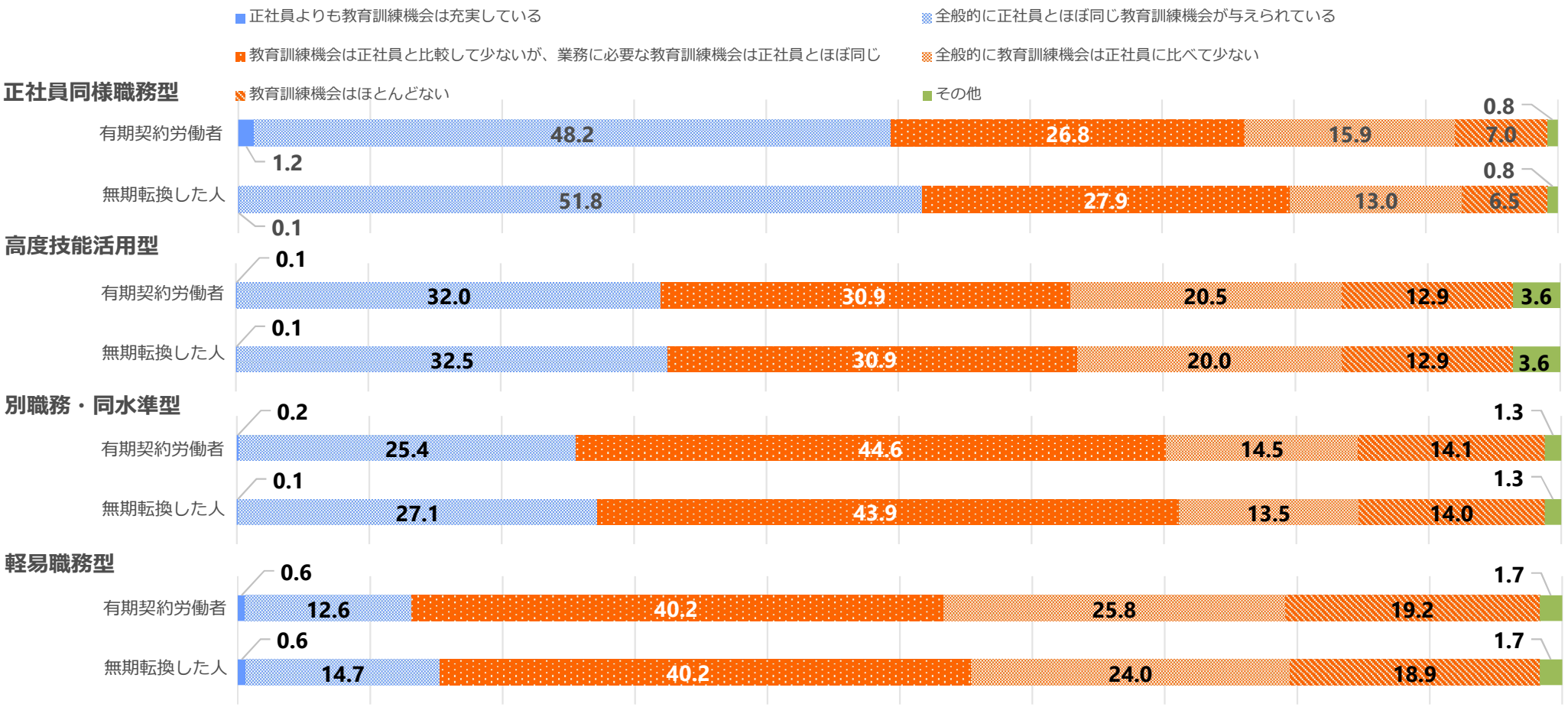
無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

○　職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の「教育訓練機会」の状況について比較すると、いずれも同じ職務タイプの有期契約労働者より若干「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」割合が高い。

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した教育訓練機会の状況

（有期／事業所・2020年４月時点）

【n=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、単位：%】



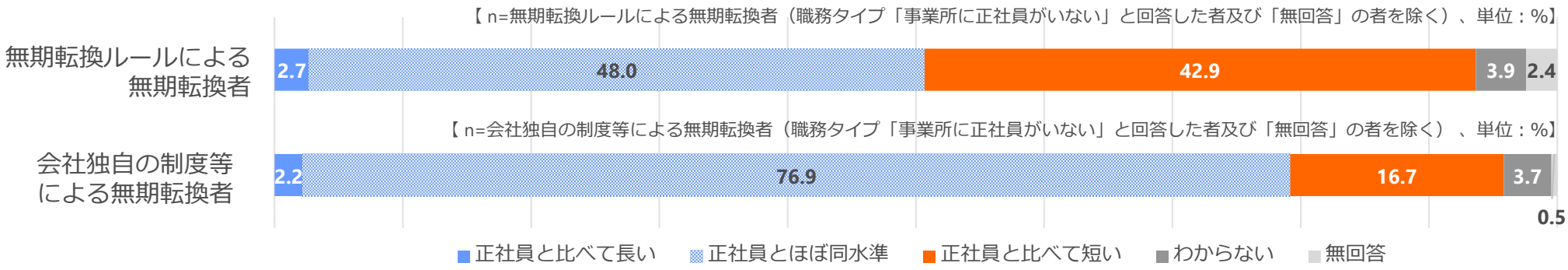
※１　「職務タイプ」については、７頁の用語解説参照。　※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

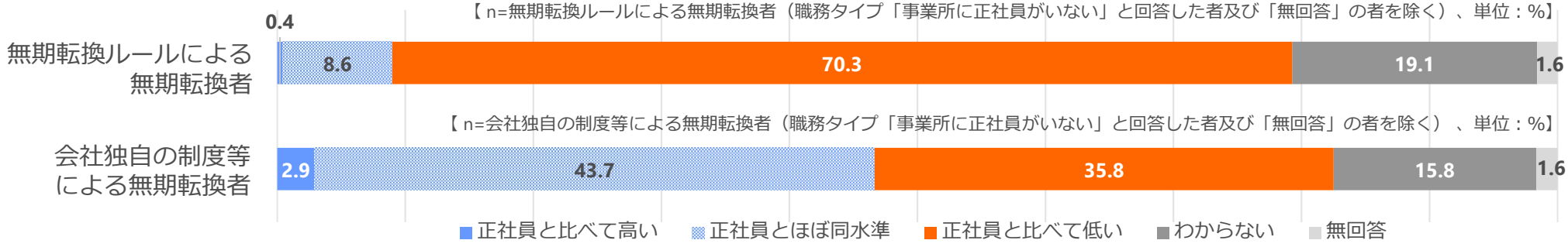
○　正社員と比較した無期転換者の所定労働時間の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」は「正社員とほぼ同水準」、「正社員と比べて短い」の順となっており、「会社独自の制度等による無期転換者」は「正社員とほぼ同水準」の割合が約８割となっている。
○　正社員と比較した無期転換者の基本給の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」は「正社員と比べて低い」の割合が高く、「会社独自の制度等による無期転換者」については「正社員とほぼ同水準」の割合が最も高い。

○正社員と比較した無期転換者の所定労働時間の水準の状況　（有期／個人・2021年１月時点）



※１　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間と終業時刻の間の実労働時間数をいう。

○正社員と比較した無期転換者の基本給の水準の状況　（有期／個人・2021年１月時点）



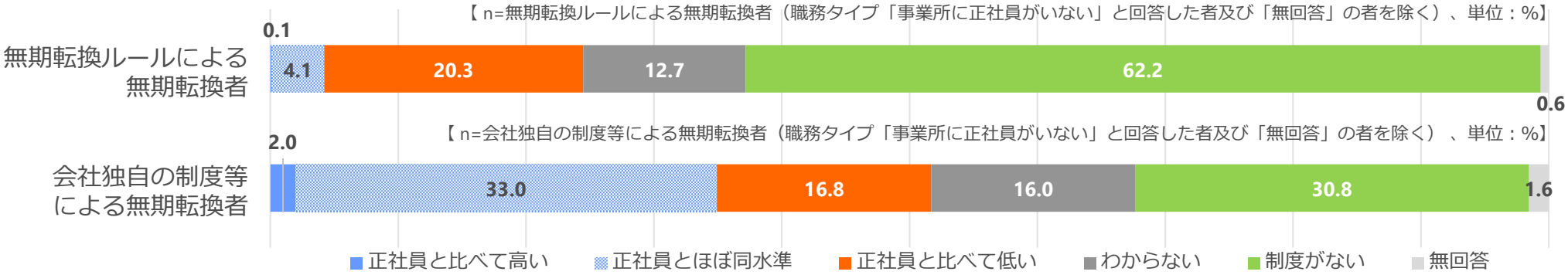
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

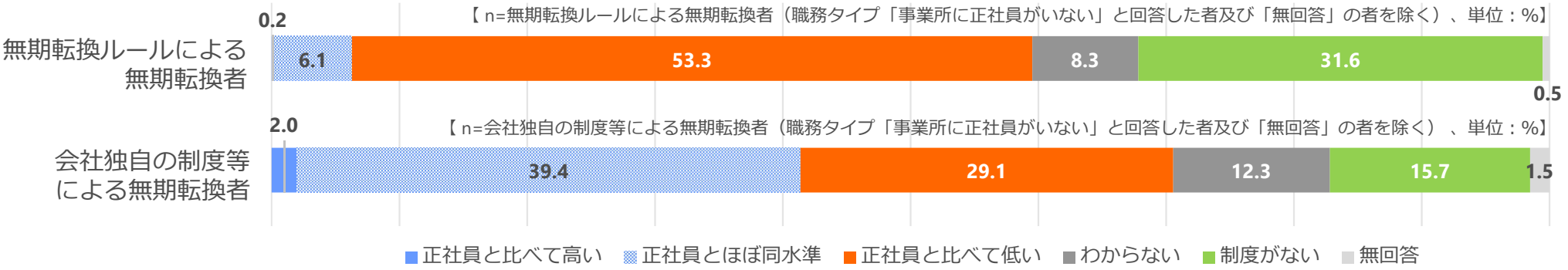
無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

○　正社員と比較した無期転換者の退職金の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」では「制度がない」の割合が最も高いが、「会社独自の制度等による無期転換者」については「正社員とほぼ同水準」の割合が最も高い。
○　正社員と比較した無期転換者の賞与の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」では「正社員と比べて低い」の割合が最も高いが、「会社独自の制度等による無期転換者」については「正社員とほぼ同水準」の割合が最も高い。

○正社員と比較した無期転換者の退職金の水準の状況　（有期／個人・2021年１月時点）



○正社員と比較した無期転換者の賞与の水準の状況　（有期／個人・2021年１月時点）



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

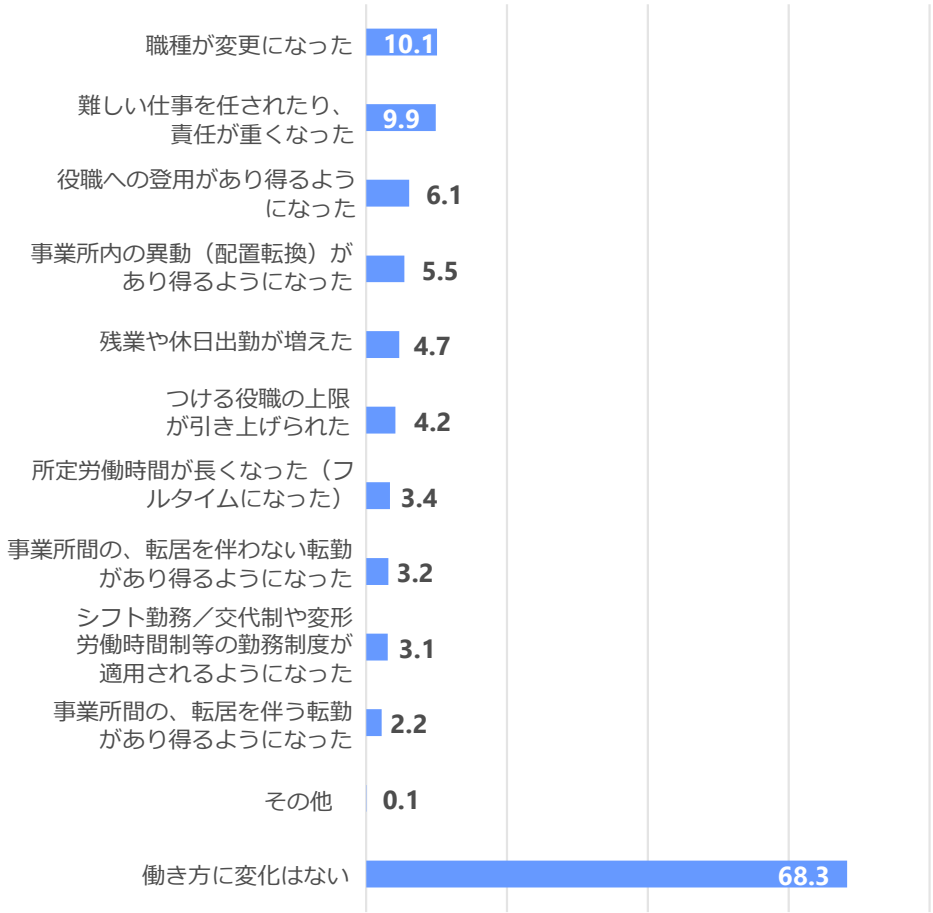
無期転換に関する現状　－無期転換者の転換後の労働条件－

○　無期転換後の働き方の変化について、「働き方に変化はない」の割合が最も高くなっている。
○　無期転換者の無期転換後の賃金や労働条件の変化についても、「賃金や労働条件に変化はない」の割合が最も高くなっている。

○無期転換後の働き方や処遇の変化（多様化／個人・2021年１月時点）

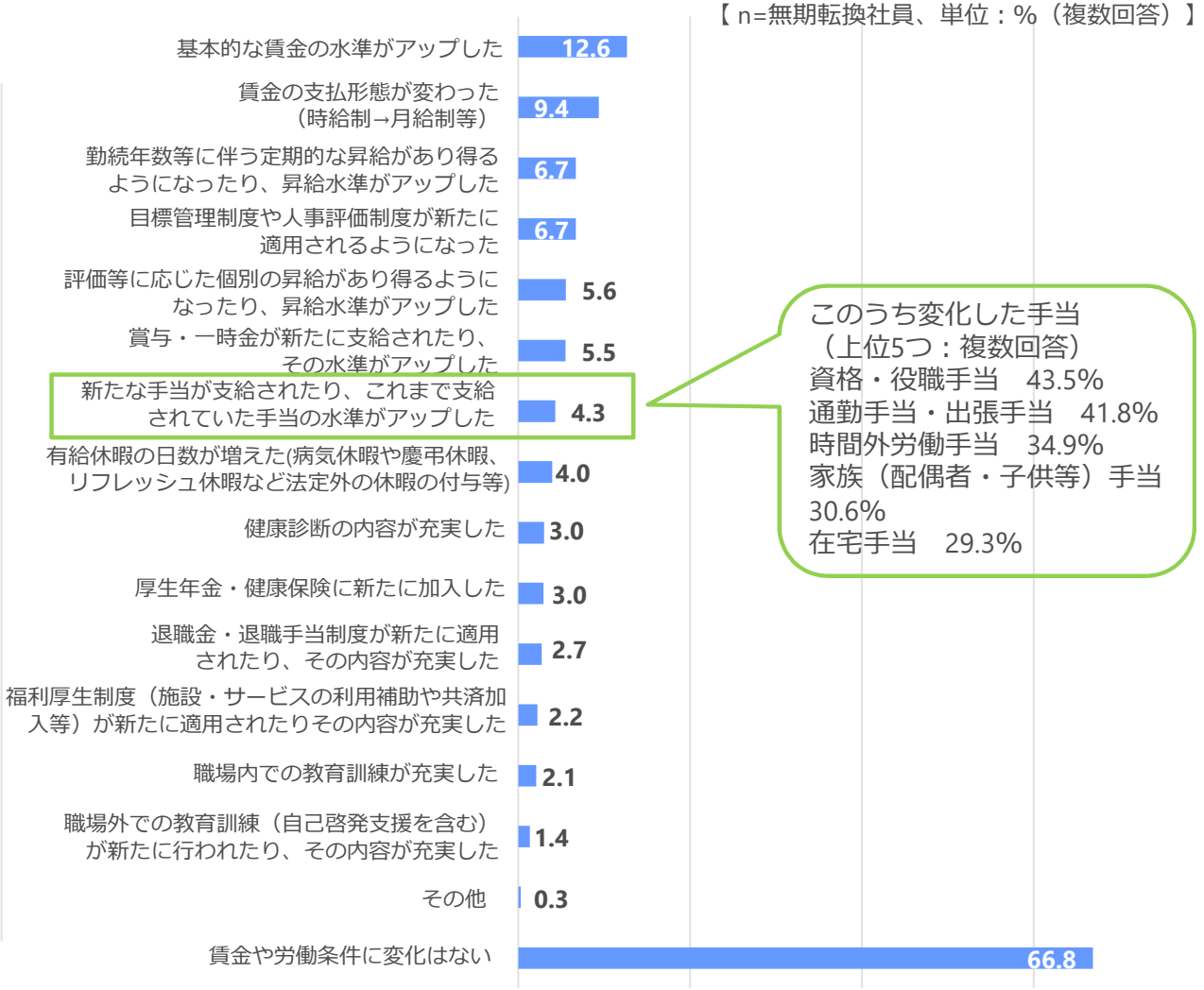
＜無期転換後の働き方（契約内容）の変化＞

【 n=無期転換社員、単位：%（複数回答）】



＜無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）の変化＞

【 n=無期転換社員、単位：%（複数回答）】



このうち変化した手当（上位5つ：複数回答）
資格・役職手当　43.5%
通勤手当・出張手当　41.8%
時間外労働手当　34.9%
家族（配偶者・子供等）手当　30.6%
在宅手当　29.3%

※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

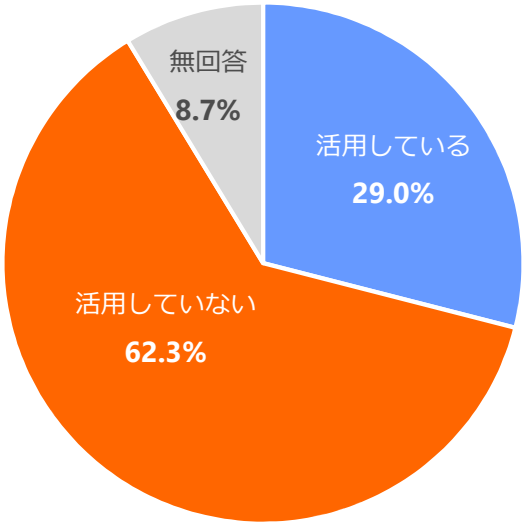
無期転換に関する現状　－無期転換社員の別段の定め－

○　フルタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は29.0%となっている。
○　パートタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は9.2%となっている。

○無期転換に当たって別段の定め（※）の活用状況（多様化／企業・2021年１月時点）

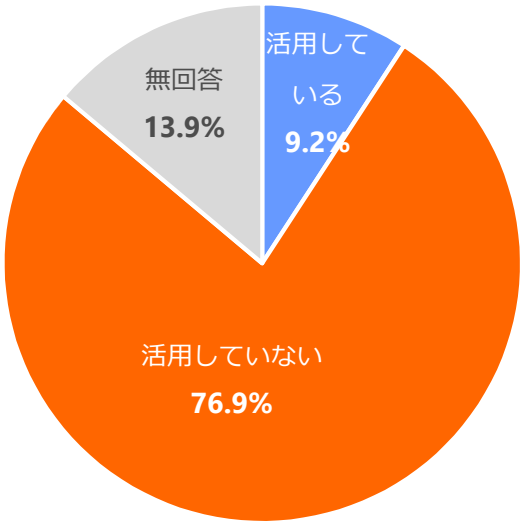
＜フルタイムの無期転換社員に係る別段の定めの活用状況＞

【 n=フルタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



＜パートタイムの無期転換社員に係る別段の定めの活用状況＞

【 n=パートタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



※１　別段の定めとは、労働契約法第18条第1項において、無期転換後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るが、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の変更が可能であること。

※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

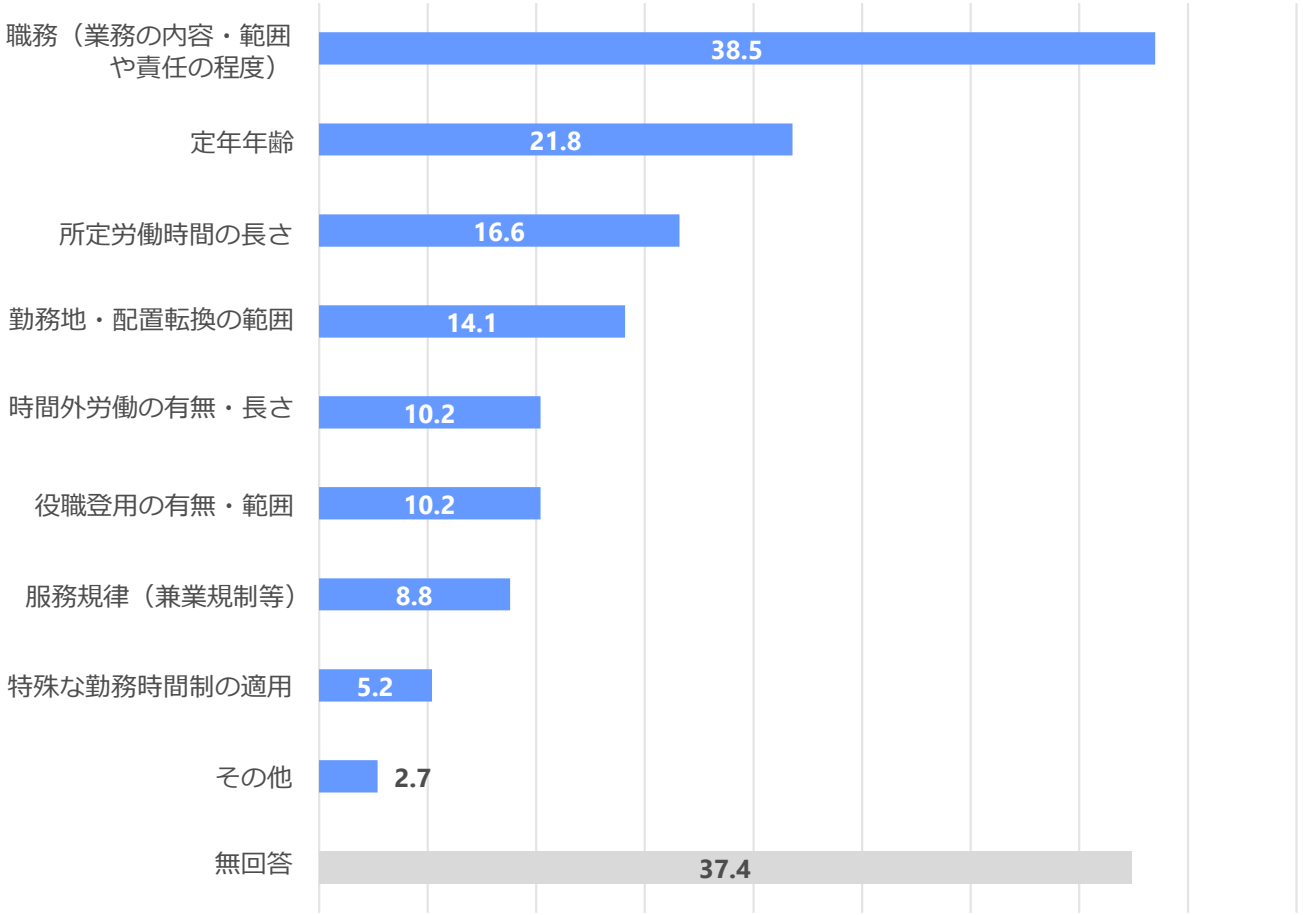
無期転換に関する現状　－無期転換社員の別段の定め－

○　別段の定めを活用している企業のうち、別段の定めにより変更を求める労働条件としては、「職務」の割合が最も高く、次いで「定年年齢」となっている。
○　別段の定めにより改善される処遇がある企業の割合は46.2%、労働者に不利になる処遇がある企業の割合は5.2%となっている。

○別段の定めによる変更の状況（多様化／企業・2021年１月）

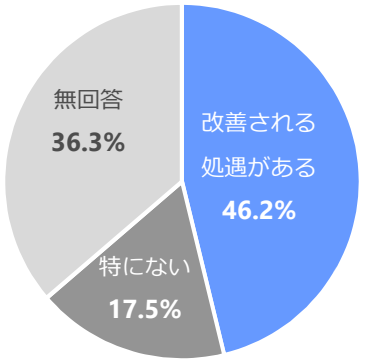
＜有期契約時から変更を求める労働条件＞

【 n無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%（複数回答）】



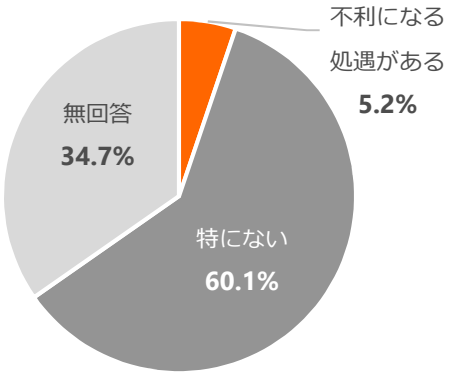
＜有期契約時から改善される処遇の有無＞

【 n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



＜有期契約時よりも労働者に不利になる処遇の有無＞

【 n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－無期転換社員の別段の定め－

○　別段の定めにより有期契約時から改善される処遇の内容について、最も割合が高いのは「基本給」、次いで「賞与」となっている。
○　有期契約時よりも労働者に不利になる処遇については、「特にない」の割合が約６割と最も高くなっている。

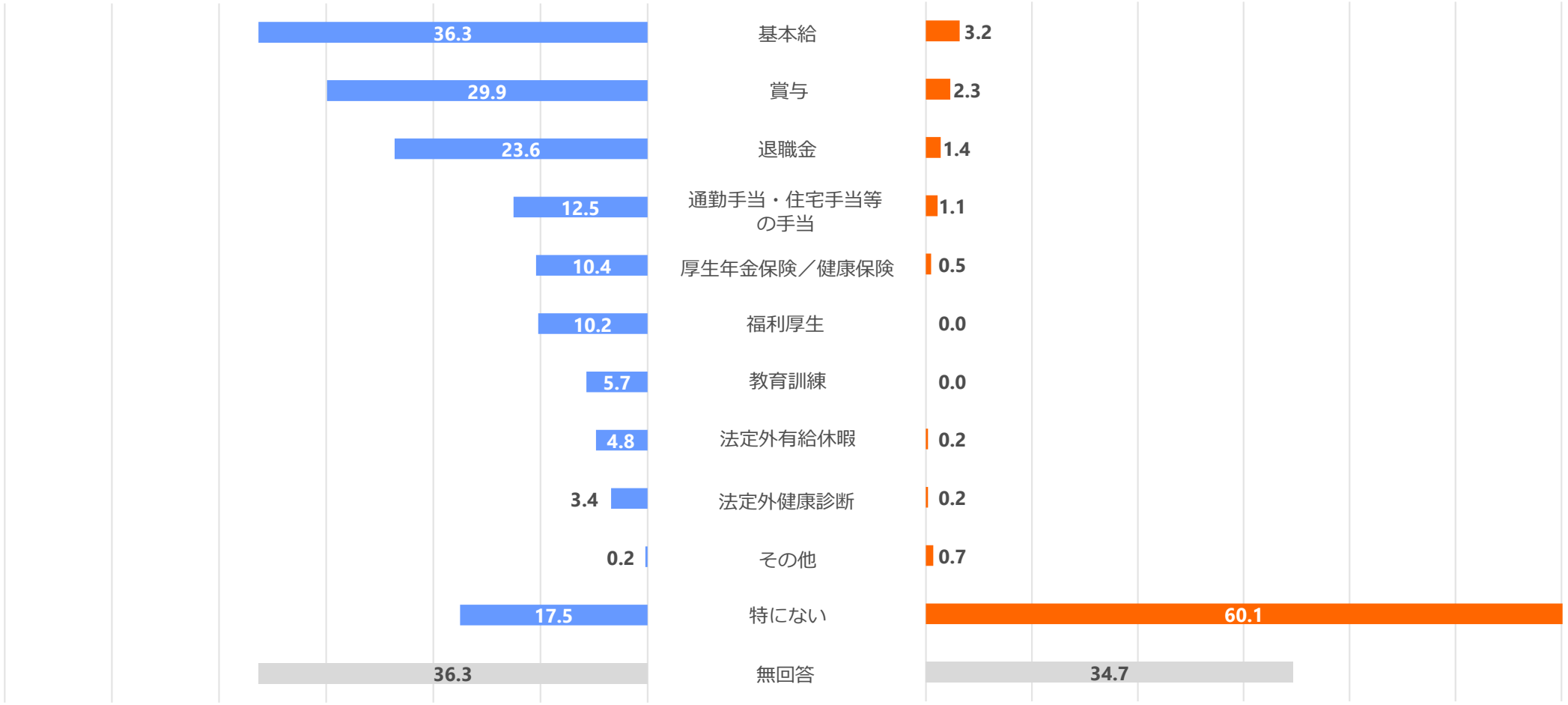
○別段の定めによる変更の状況　（多様化／企業・2021年１月時点）

＜有期契約時から改善される処遇＞

【 n=無期転換にあたって別段の定めを活用していると回答した企業、単位：%（複数回答）】

＜有期契約時よりも労働者不利になる処遇＞

【 n=無期転換にあたって別段の定めを活用していると回答した企業、単位：%（複数回答）】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－無期転換社員と正社員との処遇－

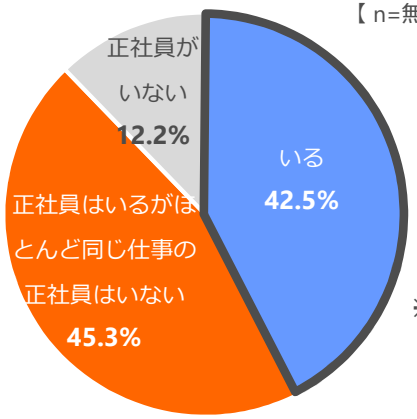
○　無限定正社員である者を除いた無期転換社員のうち、現在の会社にほとんど同じ仕事をしている正社員がいる無期転換社員の割合は42.5%。
○　そのうち、そうした正社員より賃金水準が低いという無期転換社員の割合は28.5%、手当等の処遇にも差があると回答した無期転換社員が一定の割合でいた。

○仕事がほぼ同じ正社員の待遇と比較した際の無期転換社員の処遇

（多様化／個人・2021年１月時点）

＜仕事がほぼ同じ（※）いわゆる正社員の有無＞

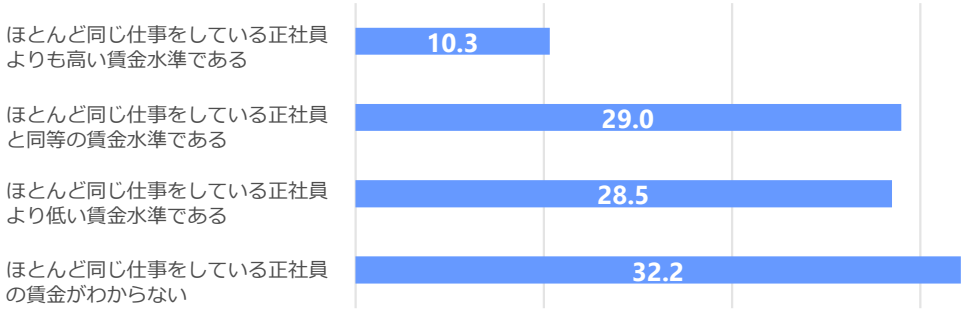
【n=無期転換社員（現在無限定正社員である者を除く）、単位：%】



※１　仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

＜基本的な賃金（基本給）の水準＞

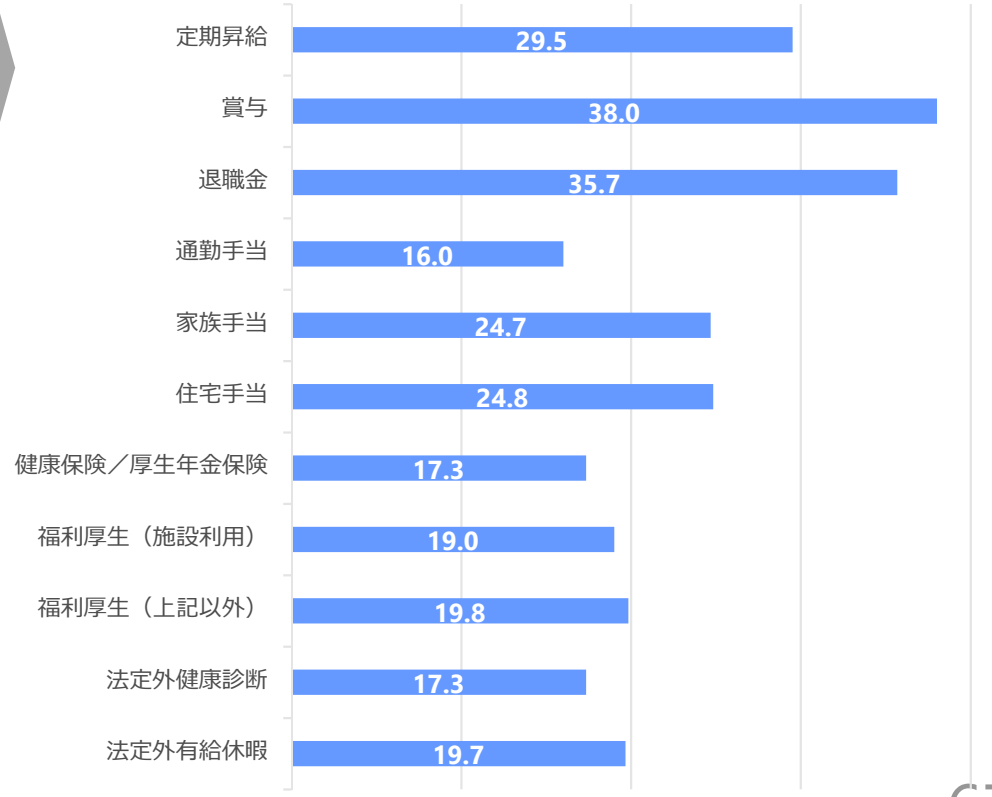
【n=仕事がほぼ同じ正社員がいる無期転換社員、単位：%】



＜いわゆる正社員との処遇の差の有無＞

※２　正社員にのみ適用がある、又は、適用はあるが待遇が低いと回答した無期転換社員の割合を抽出。

【n=仕事がほぼ同じ正社員がいる無期転換社員、単位：%】



※３　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－無期転換社員と正社員との処遇－

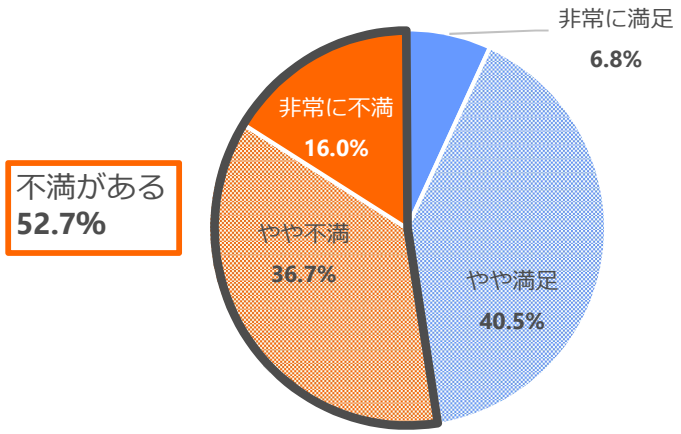
○　仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという無期転換社員の割合は52.7%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
○　また、正社員と比較した待遇差について、会社から説明があったという無期転換社員は15.7%、説明がなかったのは62.0%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等を比較した際の無期転換社員の満足度

（多様化／個人・2021年１月時点）

＜仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等を比較した満足度＞

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】



※１　仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

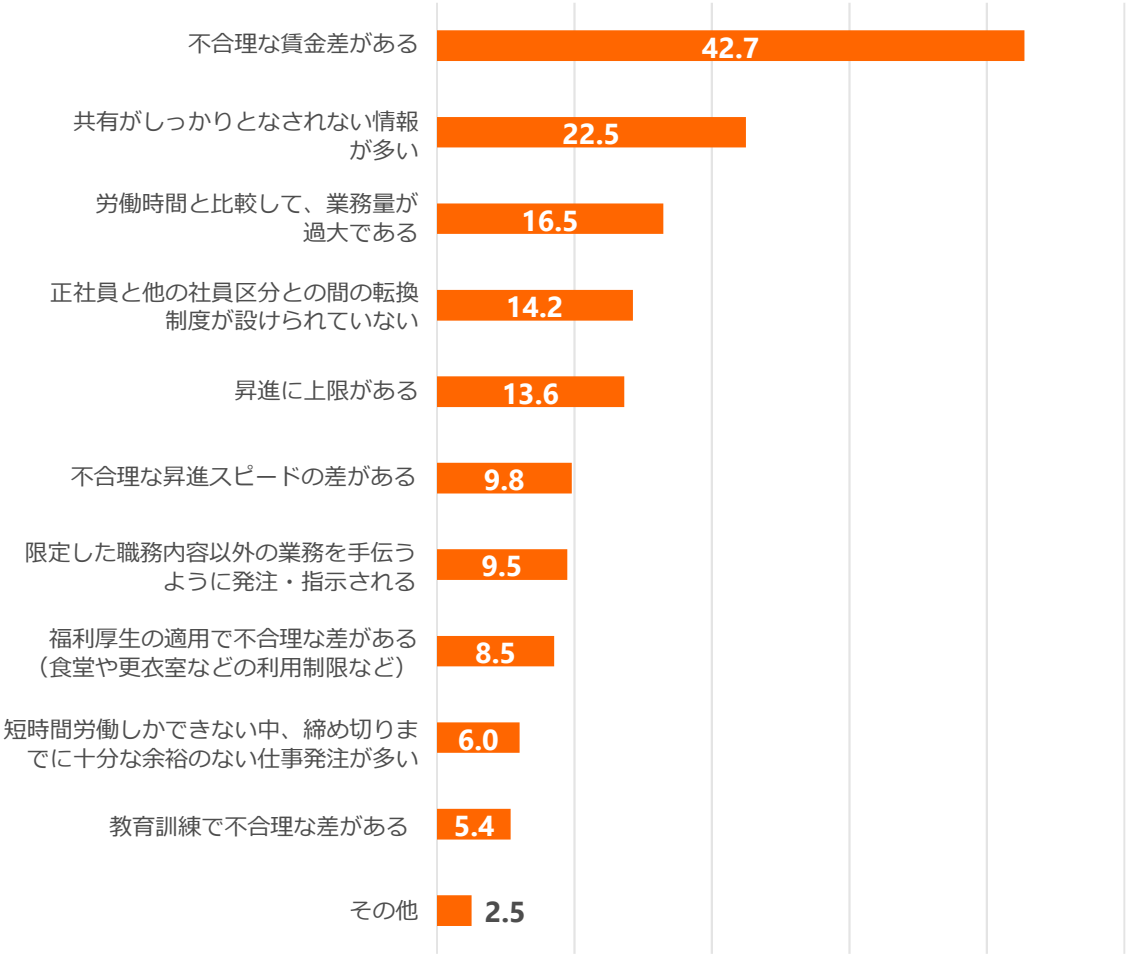
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：**30.4%**、必要ない：**27.2%**、分からない：**42.4%**

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】

正社員と比較した待遇差への説明があったか	
ある	15.7
ない	62.0
分からない	22.3

＜不満を感じた具体的な事柄＞

【n=左図でやや不満又は非常に不満とした無期転換社員、単位：%（複数回答）】



※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

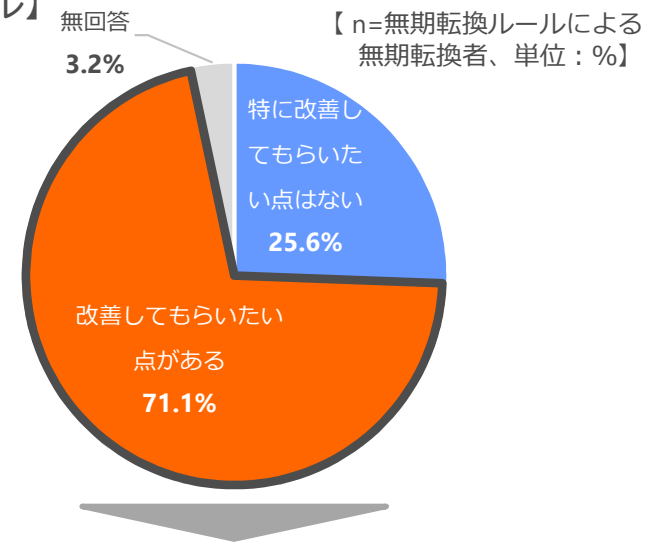
無期転換に関する現状　－無期転換者の労働契約に関する改善希望－

○　無期転換ルールによる無期転換者について、現在の労働契約に「改善してもらいたい点がある」割合は71.1%であり、その内容としては、「賃金等の労働条件を改善してほしい」割合が最も高い。
○　無期転換ルール以外の会社独自の制度等による無期転換者について、現在の労働契約に「改善してもらいたい点がある」割合は48.8%であり、その内容としては、「賃金等の労働条件を改善してほしい」の割合が最も高い。

○無期転換後の労働契約について改善してほしい点の内容（有期／個人・2021年１月時点）

＜無期転換後の労働契約について改善してほしい点＞

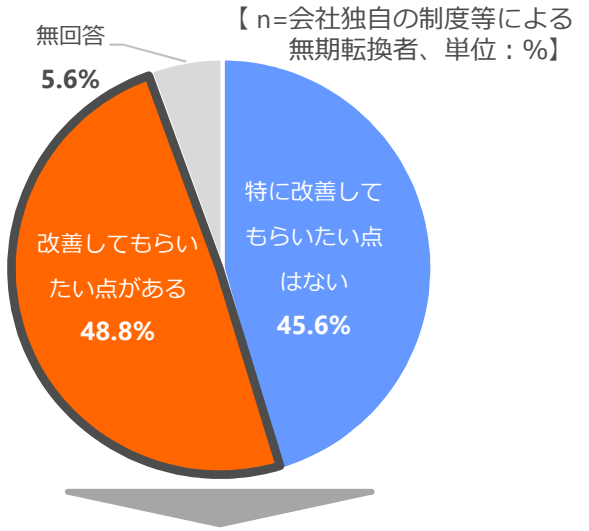
【無期転換ルール】



【n=現在の労働契約について改善してもらいたい点がある無期転換ルールによる無期転換者、単位：%（複数回答・最大３つ）】

最も改善してほしいと思う点	
賃金等の労働条件を改善してほしい	73.3
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
正社員として雇用してほしい	20.5
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	11.8
会社の職業訓練を充実させてほしい	8.4
その他	7.0

【独自制度】



【n=現在の労働契約について改善してもらいたい点がある会社独自の制度等による無期転換者、単位：%（複数回答・最大３つ）】

最も改善してほしいと思う点	
賃金等の労働条件を改善してほしい	68.2
会社の職業訓練を充実させてほしい	21.1
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	17.8
正社員として雇用してほしい	10.4
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	8.1
その他	6.9

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

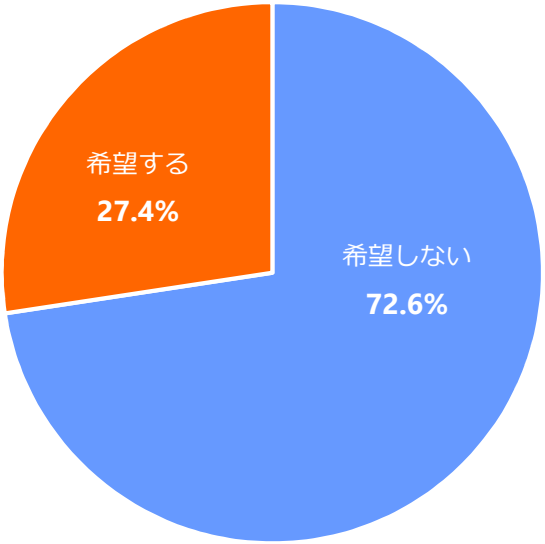
有期労働契約に関する現状　－有期契約労働者のいわゆる正社員への転換－

○　有期契約労働者のいわゆる正社員への転換希望について、「希望する」割合が27.4%、「希望しない」割合が72.6%であった。
○　年齢別では「20-29歳」の有期契約労働者が正社員への転換を「希望する」割合が最も高く、雇用形態でいうと「派遣社員」「契約社員」の有期契約労働者が正社員への転換を「希望する」割合が高い。

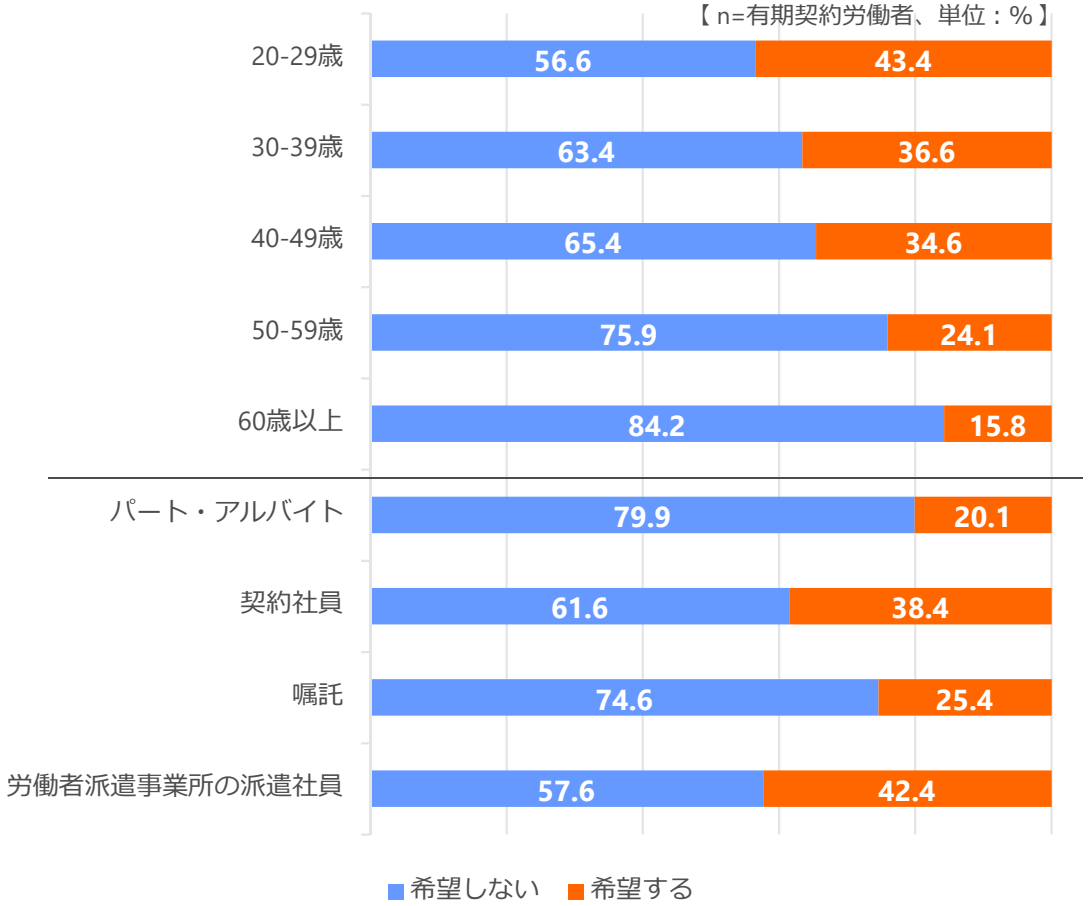
○有期契約労働者のいわゆる正社員への転換希望（多様化／個人・2021年１月）

＜いわゆる正社員への転換希望＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



＜年齢・就業形態別＞



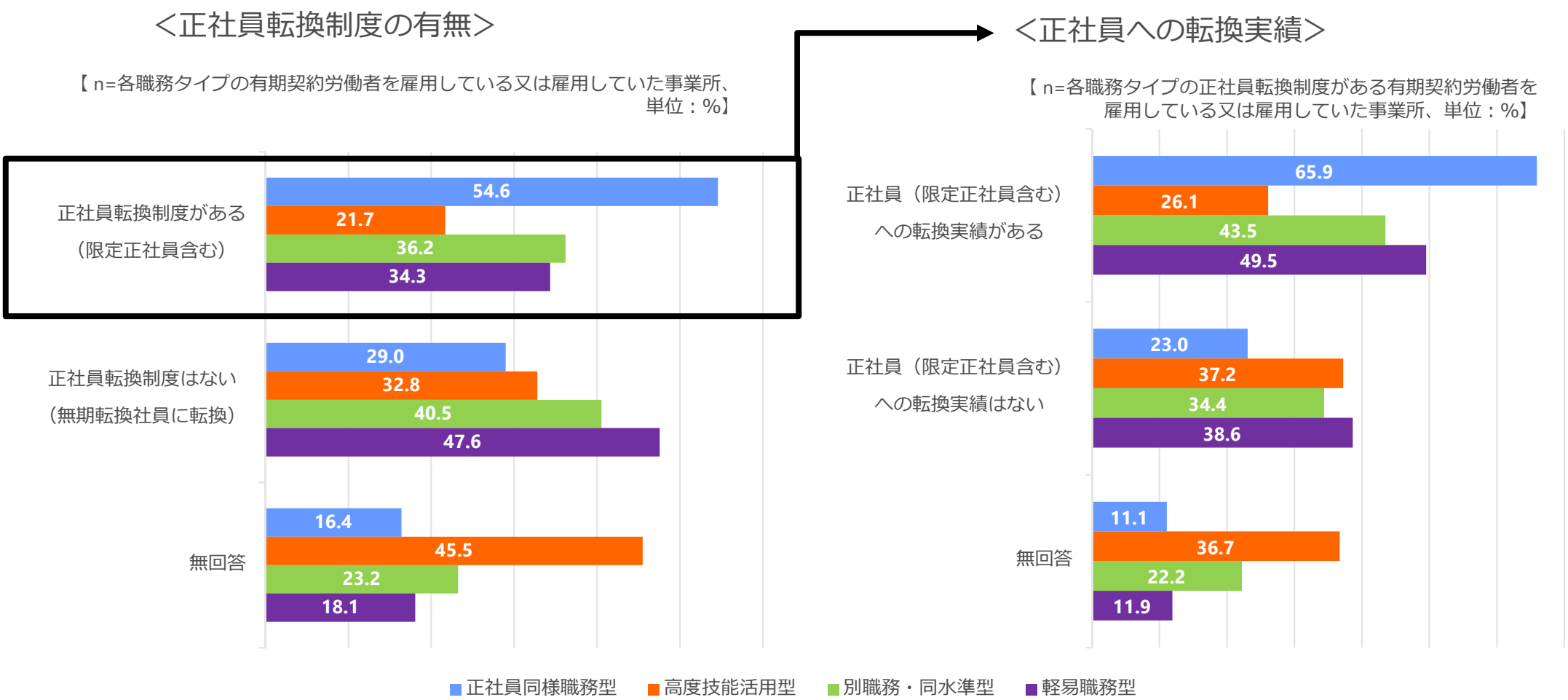
※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－事業所独自の正社員転換制度－

○　事業所独自の制度による、職務タイプ別有期契約労働者が正社員に転換する制度について、「正社員転換制度がある」割合は「正社員同様職務型」で54.6%と最も高い。
○　正社員に転換する制度がある事業所における職務タイプ別の有期契約労働者の転換実績について、「正社員への転換実績がある」割合は「正社員同様職務型」で65.9%と最も高く、「正社員への転換実績はない」割合は「軽易職務型」で38.6%と最も高くなっている。

○事業所独自の正社員転換制度　（有期／事業所・2020年４月時点）



※１　正社員の転換制度や転換実績については、限定正社員によるものも含む。
※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

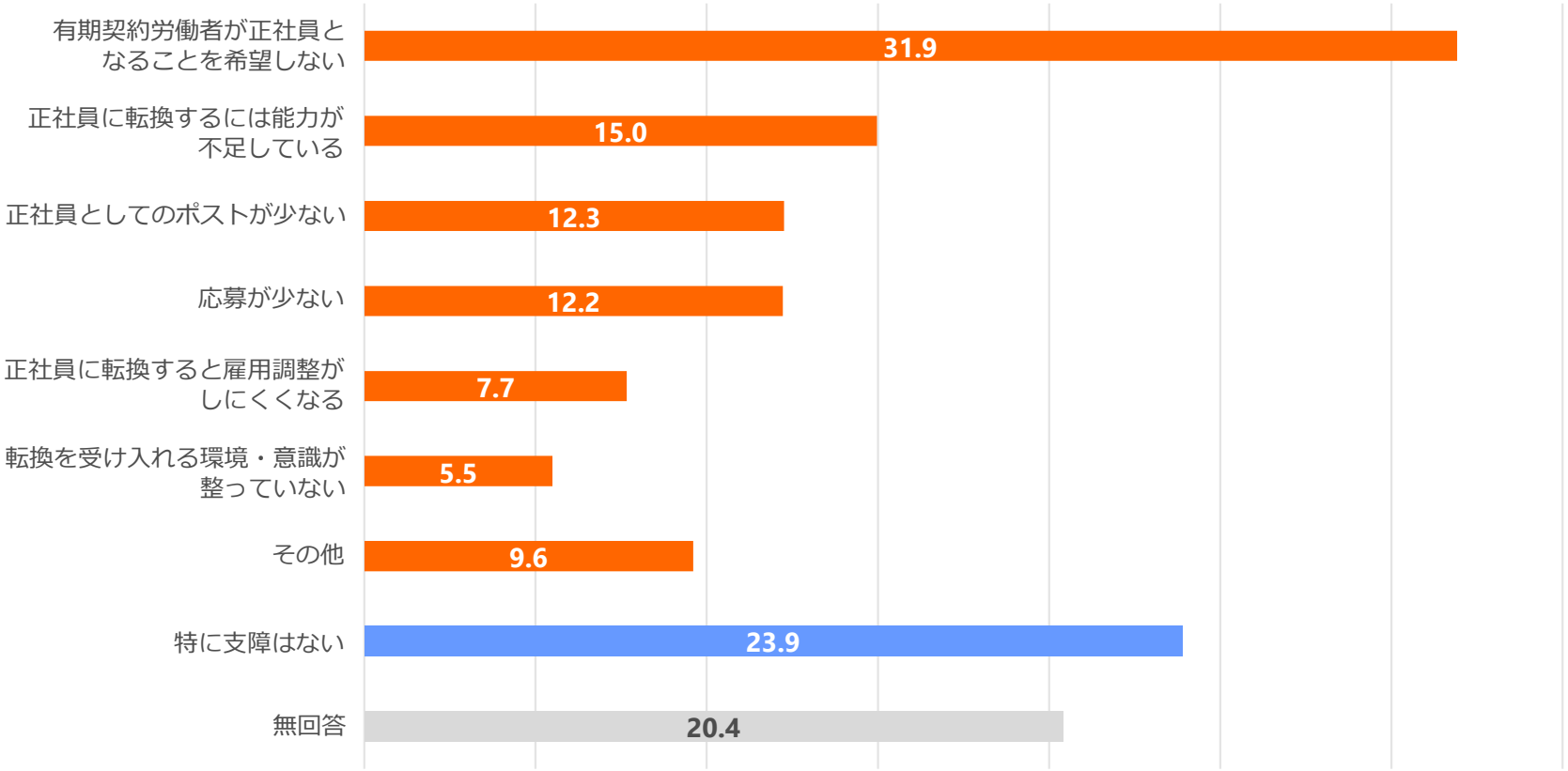
資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）を基に作成

有期労働契約に関する現状　－正社員転換を実施する上での支障－

○　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の支障について、「有期契約労働者が正社員となることを希望しない」の割合が最も高く、次いで「正社員に転換するには能力が不足している」、「正社員としてのポストが少ない」となっている。「特に支障はない」は23.9%となっている。

○有期契約労働者の正社員転換を実施する上での支障　（有期／事業所・2020年４月時点）

【 n=有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%（複数回答）】



※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

有期特措法に関する現状　－特例に関する認知状況－

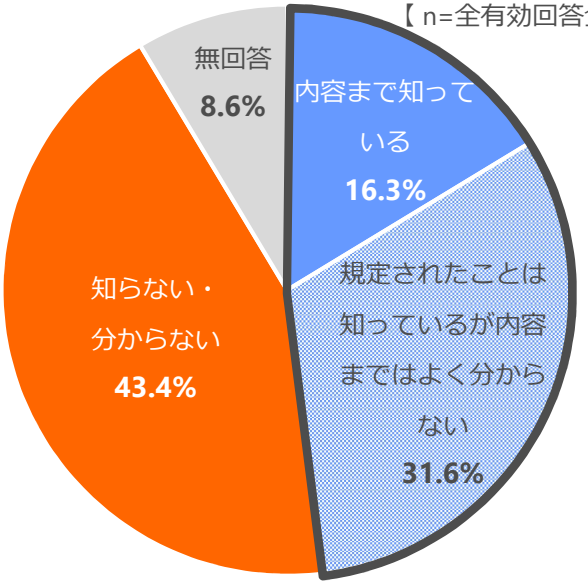
○　有期特措法（※）に基づく特例について、「高度な専門的知識等を持つ有期労働者に関する特例」について知っている企業、「定年後引き続いて雇用される高齢者についての特例」について知っている企業の割合はともに５割弱となっている。

○「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」の認知状況

（多様化／企業・2021年１月時点）

＜高度な専門的知識等を持つ有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞

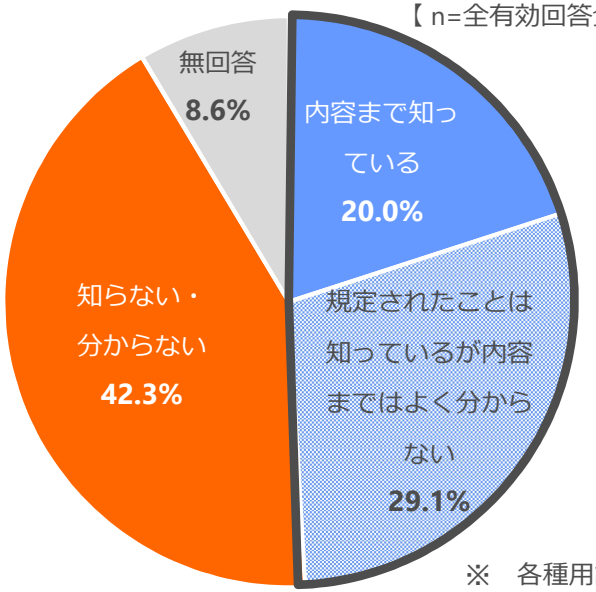
【n=全有効回答企業等、単位：%】



内容や規定されたことについて知っている　**47.9%**

＜定年後再雇用高齢者の有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞

【n=全有効回答企業等、単位：%】



内容や規定されたことについて知っている　**49.1%**

※　各種用語は８頁の用語解説参照

（※）**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。）

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、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。

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を有する有期契約労働者
- Ⅱ）定年後に有期契約で継続雇用されている高齢者

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（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。
- 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）
- Ⅱの者：定年後引き続き雇用されている期間

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

有期特措法に関する現状　－特例の活用状況－

○　有期特措法（※）に基づく高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例を「今後活用する予定である」割合は2.3%となっている。
○　特例を活用する上での課題としては、「対象の要件に該当する労働者がいない」が最も多く、次いで「５年を超えるプロジェクトがない」となっている。

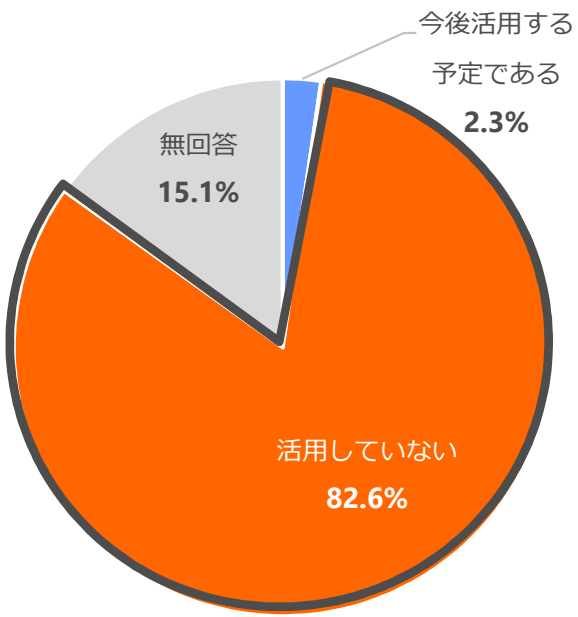
（※）　専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行。）に基づき、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間を延長する特例を設けるもの。

○高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例の活用状況

（多様化／企業・2021年１月時点）

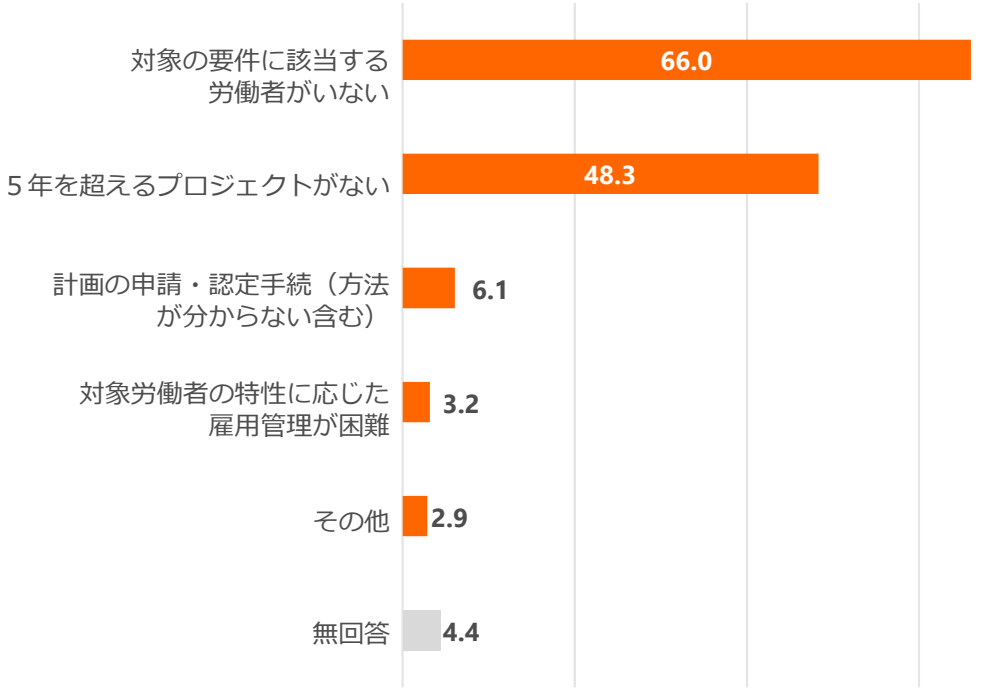
＜高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例の活用状況＞

【 n=全有効回答企業、単位：%】



＜特例を活用する上での課題＞

【 n=左図で活用していないと回答した企業、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

有期特措法に関する現状　－特例の活用状況－

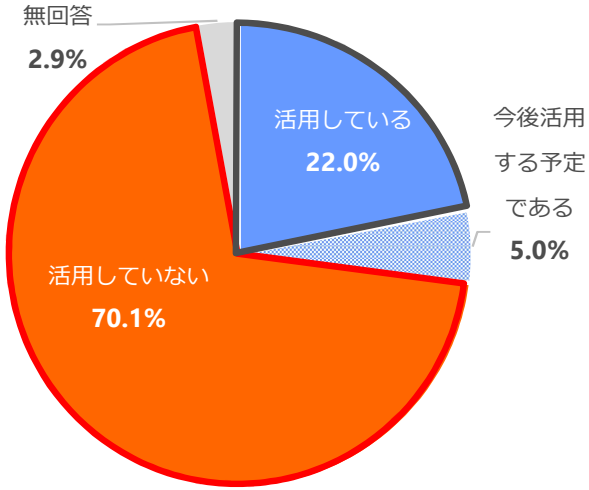
○　有期特措法（※）に基づく定年後再雇用高齢者の有期契約労働者に関する特例を「活用している」割合は22.0%となっている。
○　活用している場合の更新上限について、一定の年齢で更新上限を定めている割合は61.8%。

（※）　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。）に基づき、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間を延長する特例を設けるもの。

○定年後再雇用の有期契約労働者に関する特例の活用状況　（多様化／企業・2021年１月時点）

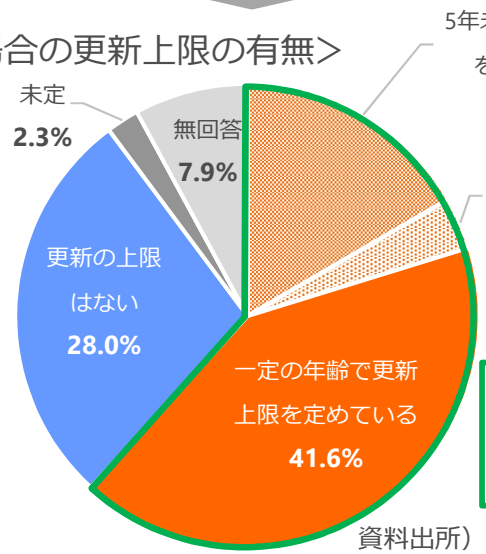
＜定年後再雇用の有期契約労働者に関する特例の活用状況＞

【n=定年制があり、かつ、再雇用した満60歳以上の有期契約労働者がいる企業、単位：%】



＜特例を活用している場合の更新上限の有無＞

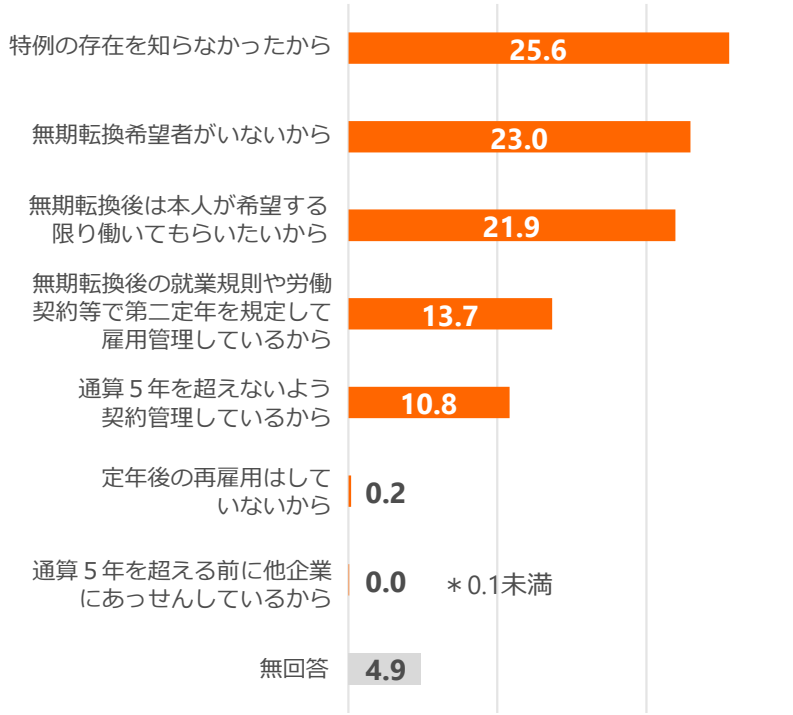
【n=上図で特例を活用していると回答した企業、単位：%】



更新上限を定めている
61.8%

＜特例を活用していない理由＞

【n=左図で特例を活用していないと回答した企業、単位：%（複数回答）】



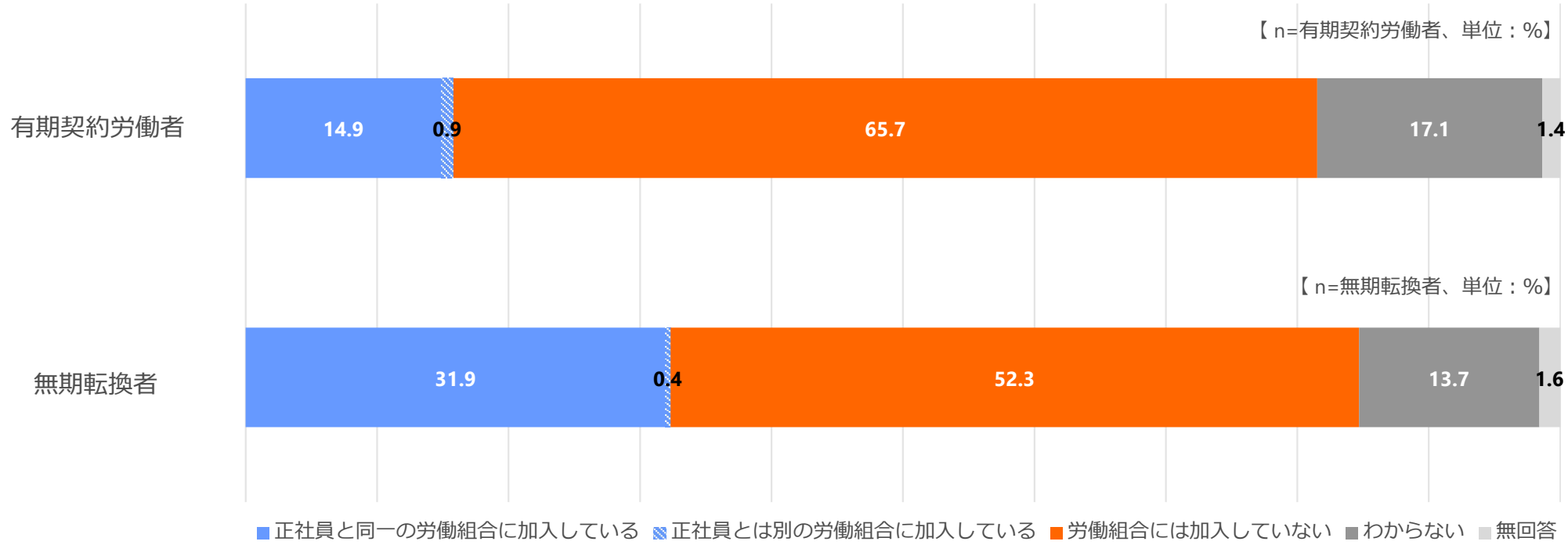
※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

その他　－有期契約労働者及び無期転換者と労働組合との関係－

○　労働組合への加入状況について、有期契約労働者、無期転換者のいずれについても「加入していない」の割合が最も高いが、有期契約労働者と比べ無期転換者の方が「正社員と同一の労働組合に加入している」割合が高くなっている。

○有期契約労働者及び無期転換者の労働組合への加入状況（有期／個人・2021年１月時点）



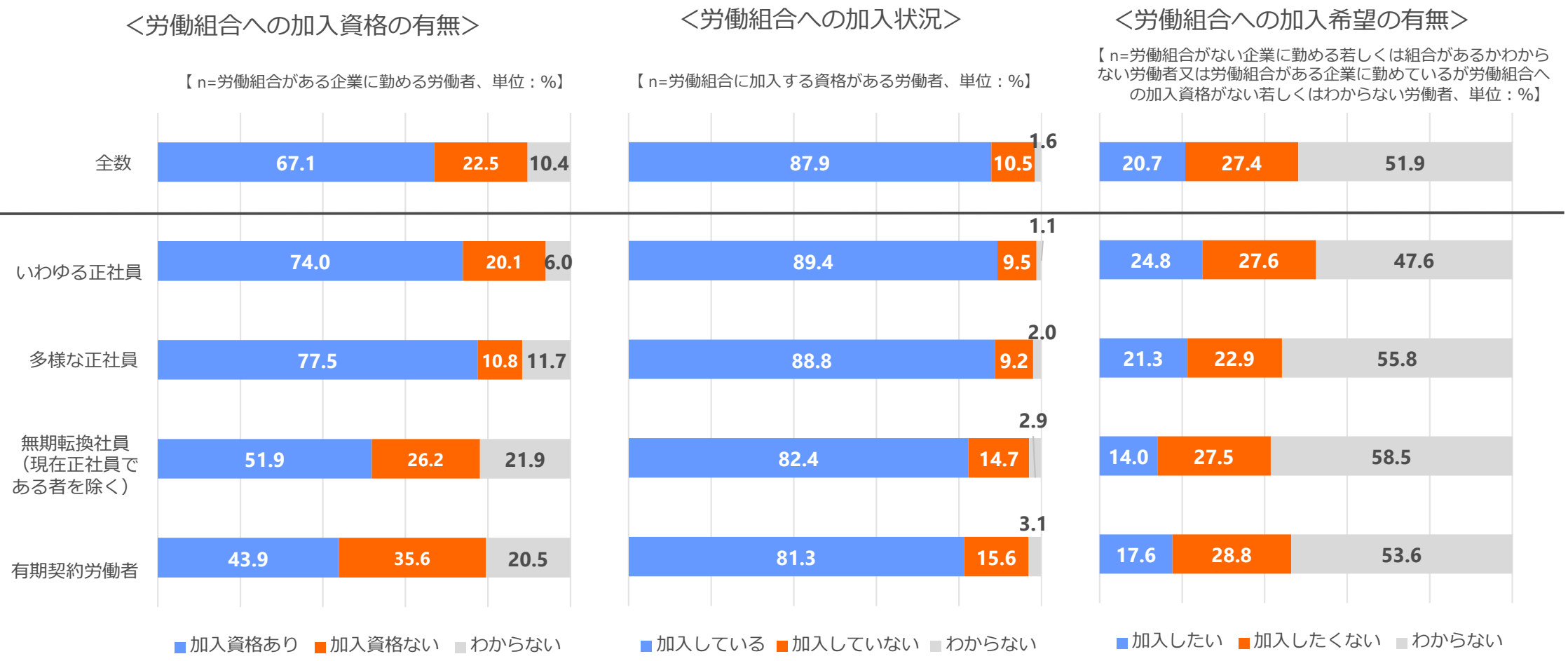
※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）

その他　－有期契約労働者及び無期転換者と労働組合との関係－

○　労働組合への加入資格を就業形態別に見ると、「加入資格がある」割合は「いわゆる正社員」と「多様な正社員」が７割超、「無期転換社員」が５割超、「有期契約労働者」が４割超となっている。
○　加入資格がある労働者について労働組合への加入状況を就業形態別に見ると、「加入している」割合はどの就業形態でも８割超となっている。

○就業形態別・労働組合への加入資格の有無等（多様化／個人・2021年１月時点）



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

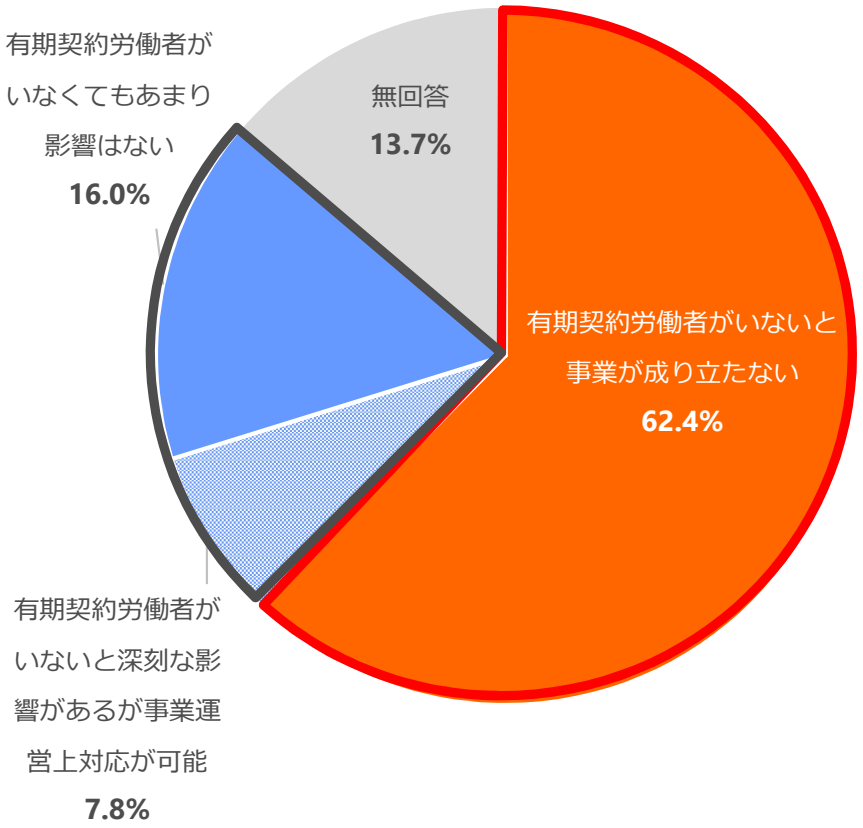
その他　－事業所の有期契約労働者に関する意見－

○　有期契約労働者を雇用できなくなった場合の事業運営への影響について、「有期契約労働者がいないと事業が成り立たない」割合は62.4%であった。
○　有期契約労働者がいないと事業が成り立たない理由としては「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」、「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」の割合が高い。

○有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響（有期／事業所・2020年４月時点）

＜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＞

【 n=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、単位：%】



＜有期契約労働者がいないと事業が成り立たない理由＞

【 n=左図のうち、事業が成り立たないと回答した事業所、単位：%（複数回答・最大２つ）】

事業が成り立たない理由	
人件費コストが増大するから	41.1
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
将来業務量が急激に減少したときに対応できないから	15.4
本人の労働能力が低下したときなどに雇い止めをする必要があるから	5.5
その他	12.0

＜事業運営上対応が可能又はあまり影響はない理由＞

【 n=左図のうち、深刻な影響があるが事業運営上対応が可能又はあまり影響はないと回答した事業所、単位：%（複数回答・最大２つ）】

事業運営上対応が可能、又は、あまり影響はないと答えた理由	
正社員だけで対応できるから	74.3
派遣労働者、業務請負を活用するから	14.3
その他	19.5
無回答	4.4

※　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

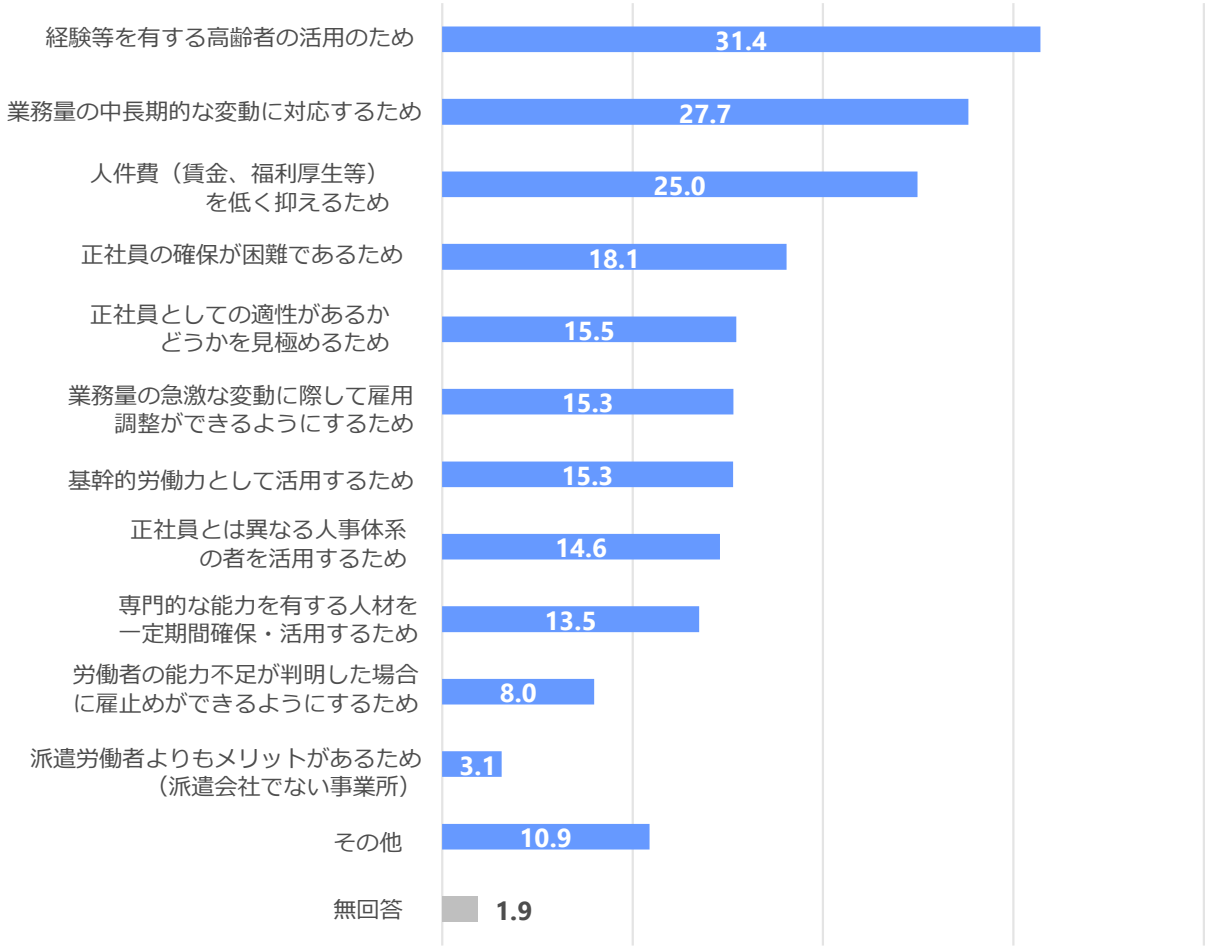
その他　－有期契約労働者を雇用する理由及び今後の活用方針－

○　有期契約労働者について期間を定めて雇用する理由としては、「経験等を有する高齢者の活用のため」、「業務量の中長期的な変動に対応するため」、「人件費を低く抑えるため」の割合が高くなっている。
○　また、有期契約労働者の今後の活用方針としては、「現状を維持する」の割合が約５割となっている。

○有期契約労働者を雇用する理由及び今後の活用方針（有期／事業所・2020年４月時点）

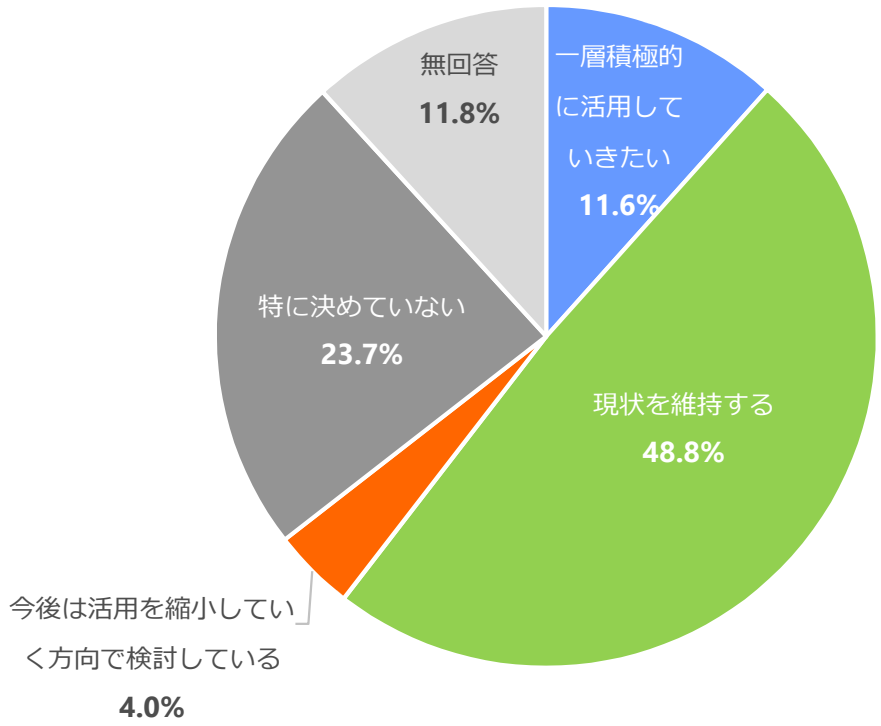
＜有期契約労働者（※）を期間を定めて雇用する理由＞

【n=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、単位：%（複数回答・最大３つ）】



＜有期契約労働者の今後の活用方針＞

【n=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、単位：%】



※１　事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

※２　各種用語は５～６頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和２年４月１日調査時点）

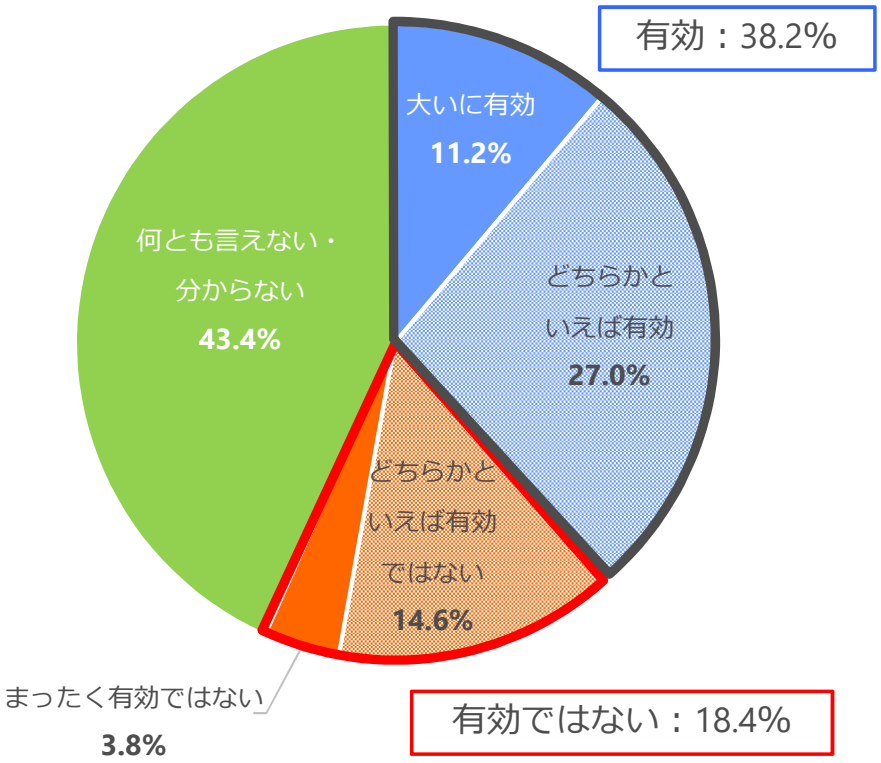
その他　－労働者の無期転換ルールに関する意見－

○　無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化のために有効だと考える割合は38.2%、有効でないと考える割合は18.4%となっている。
○　有効ではないと考える理由としては、「かえって更新上限等による雇止めが増える恐れがあるから」の割合が最も高く、次いで「労働者の多くは希望しないと思うから」となっている。

○無期転換ルールに関する労働者の意見（多様化／個人・2021年１月時点）

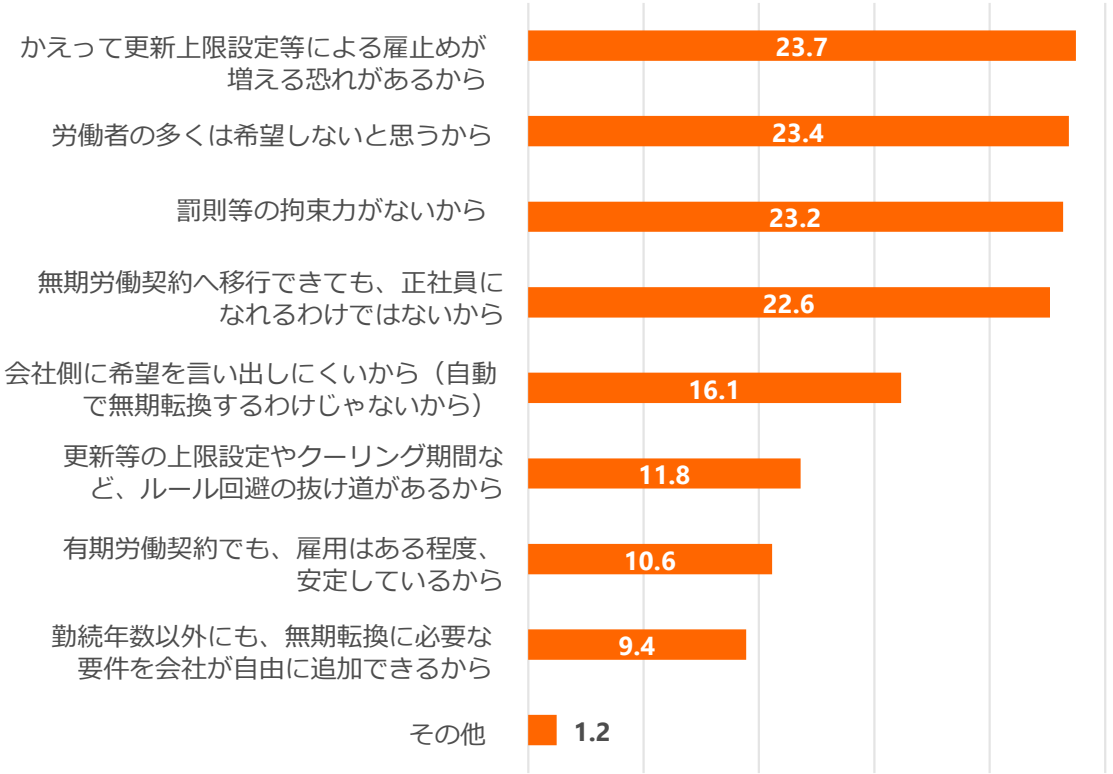
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【n=有期契約労働者又は無期転換社員、単位：%】



＜有効ではないと考える理由＞

【n=左図でどちらかといえば有効ではない又はまったく有効ではないと回答した有期契約労働者又は無期転換社員、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

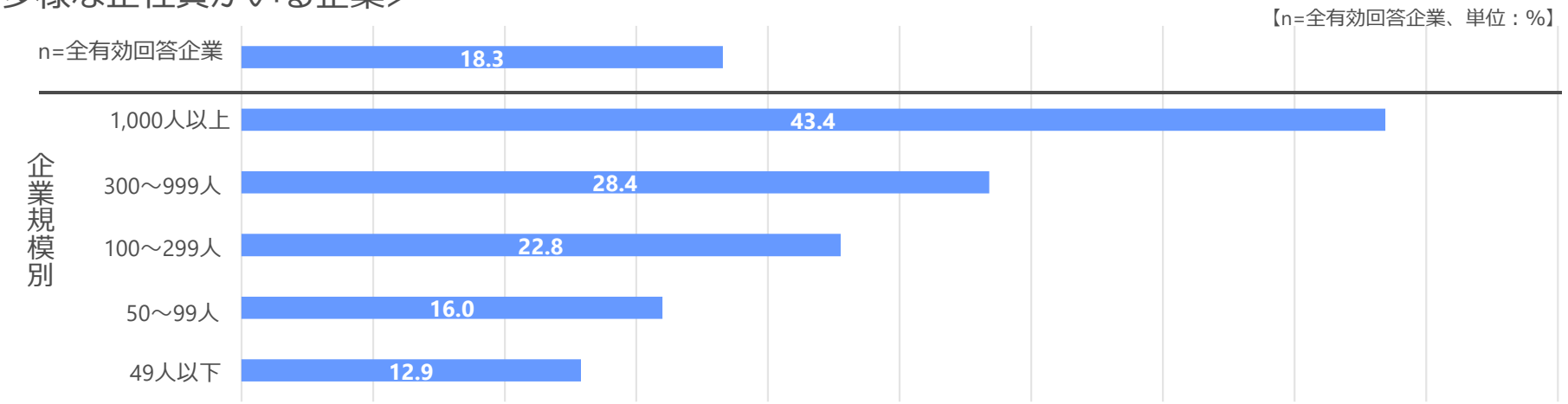
Ⅲ　多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

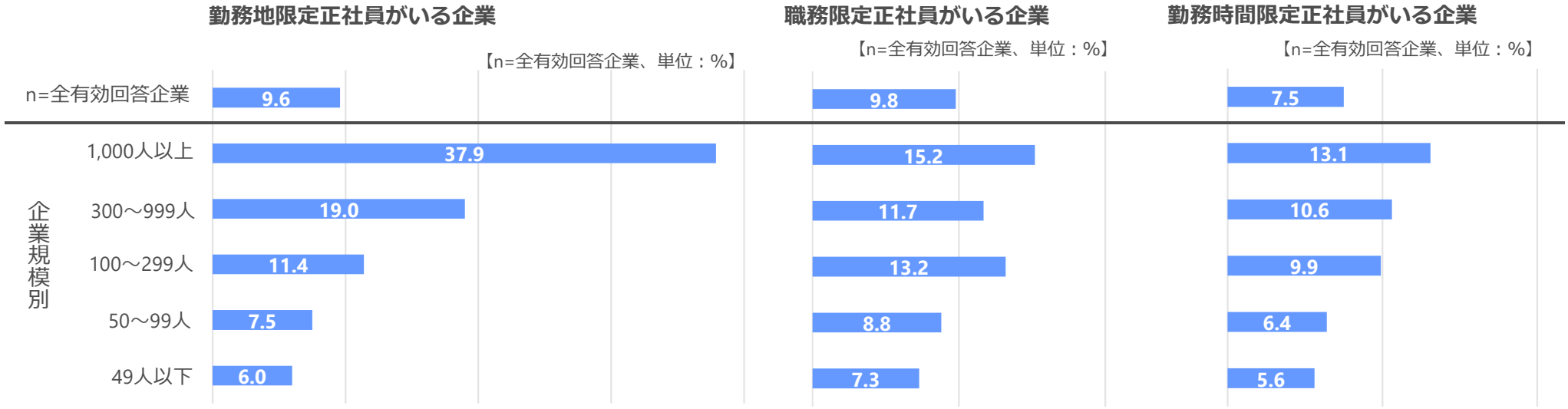
○　多様な正社員がいる企業は全体で18.3%となっており、企業規模が大きくなるにつれて多様な正社員がいる企業の割合が大きくなっている。
○　限定内容別でみると、従業員1,000人以上の企業規模で勤務地限定正社員がいる企業の割合が高くなっている。

○企業規模別の多様な正社員がいる企業の状況（多様化／企業・2021年１月時点）

＜多様な正社員がいる企業＞



＜限定内容別＞　※１　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



※２　各種用語は８頁の用語解説参照　　資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

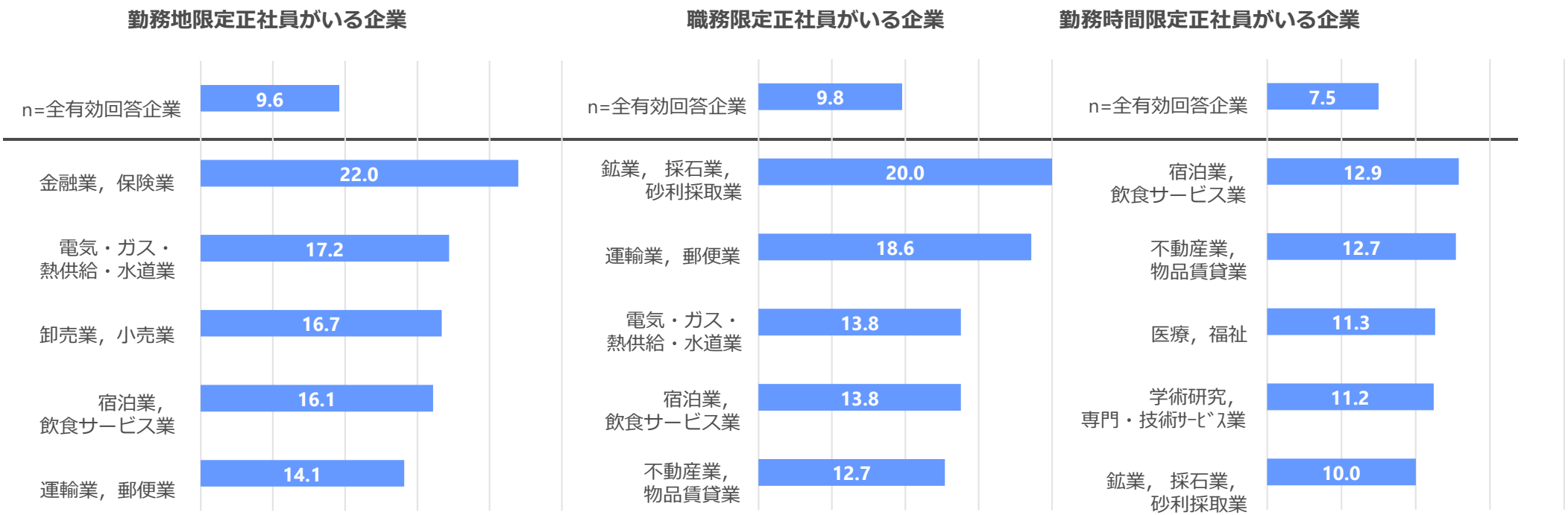
多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

○　限定内容別に多様な正社員がいる企業の上位を見てみると、「勤務地限定正社員がいる企業」は「金融業，保険業」が最も割合が高く、「職務限定正社員がいる企業」は「鉱業，採石業，砂利採取業」が最も割合が高く、「勤務時間限定正社員がいる企業」は「宿泊業，飲食サービス業」が最も割合が高い。

○業種・限定内容別・多様な正社員がいる企業の状況（多様化／企業・2021年１月時点）

※１　割合の高い上位５つを記載

【n=全有効回答企業、単位：%】



※２　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

※３　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

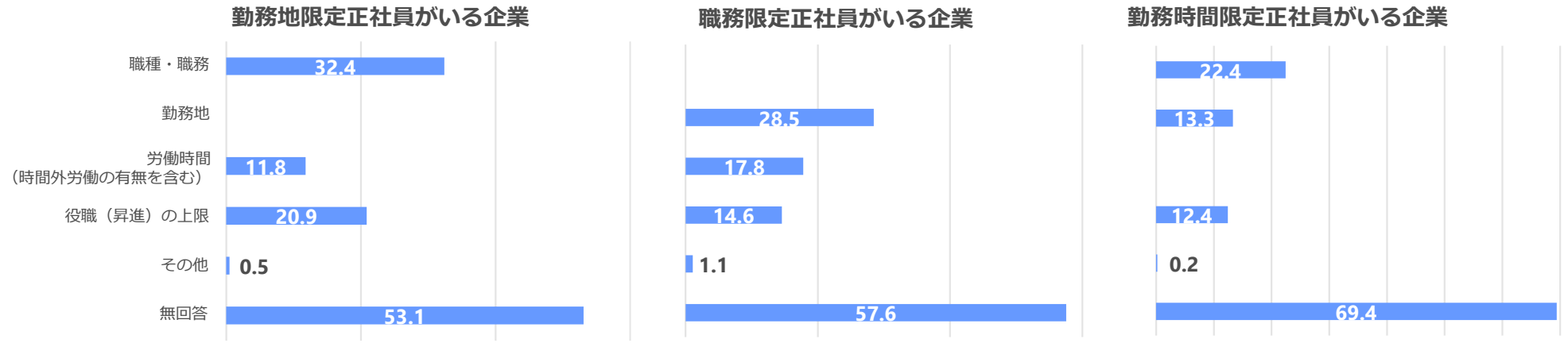
多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

○　多様な正社員の限定されているもの以外も含めた労働条件等については以下のデータのとおりである。

○企業における多様な正社員の状況（多様化／企業・2021年１月時点）

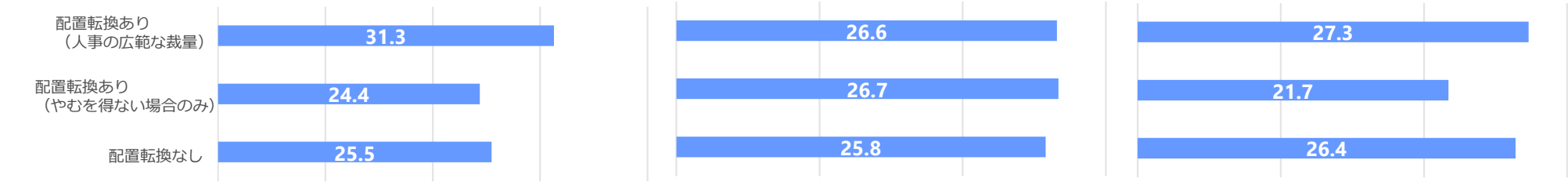
＜無限定正社員に比べて限定されている労働条件（主たる限定内容以外）＞

【 n=各多様な正社員がいる企業 、単位：% （複数回答）】



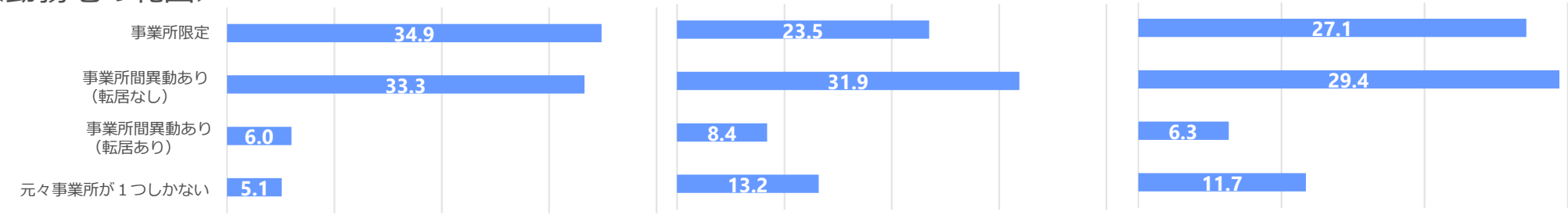
＜配置転換（異動）の有無＞

【 n=各多様な正社員がいる企業 、単位：% 】



＜勤務地の範囲＞

【 n=各多様な正社員がいる企業 、単位：% 】



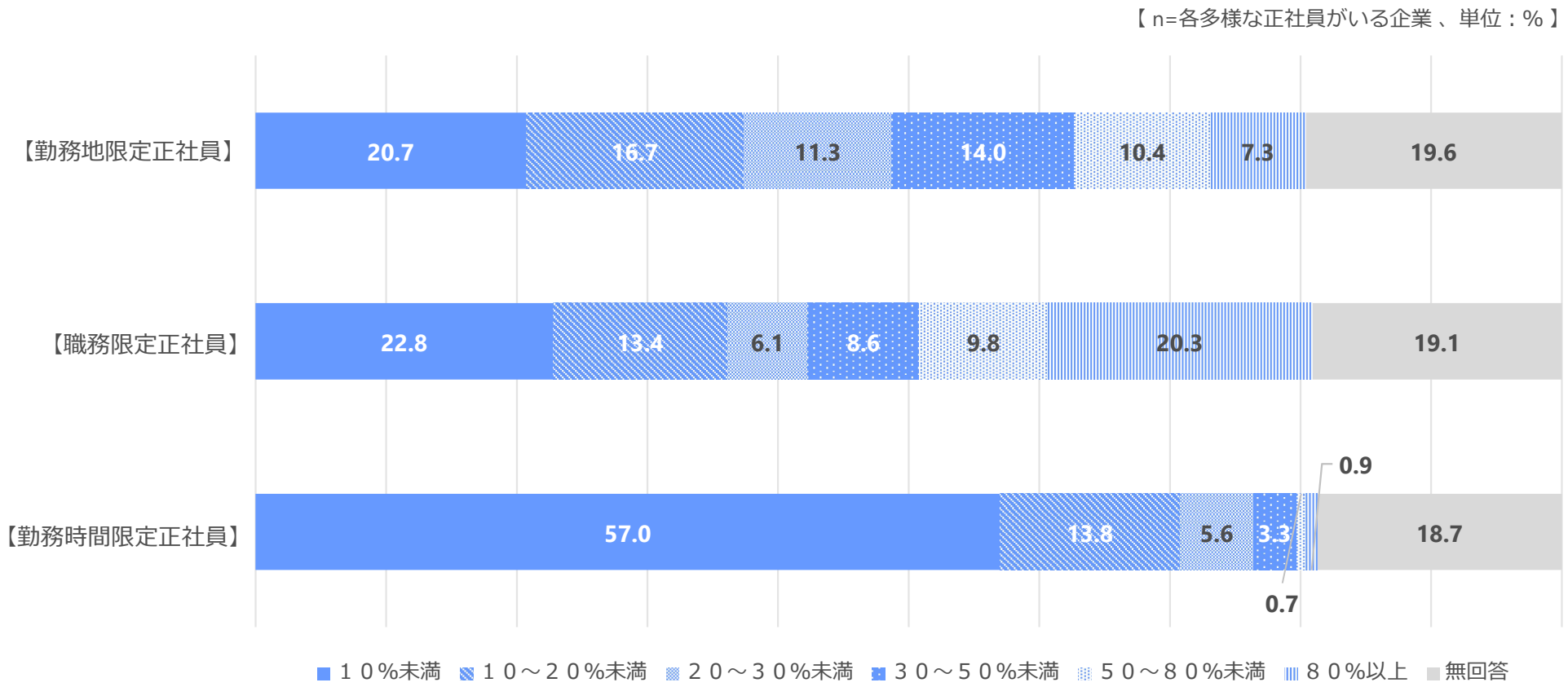
※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

○　限定内容別に正社員全体に多様な正社員が占める割合を見てみると、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」は正社員全体に対して「10%未満」「10～20%未満」を占めるという企業の割合が高くなっており、「勤務時間限定正社員」は正社員全体に対して「10%未満」を占めるという企業の割合が高い。

○企業における正社員全体に多様な正社員が占める割合（多様化／企業・2021年１月時点）



※１　小数点以下は切り上げ
※２　各種用語は８頁の用語解説参照

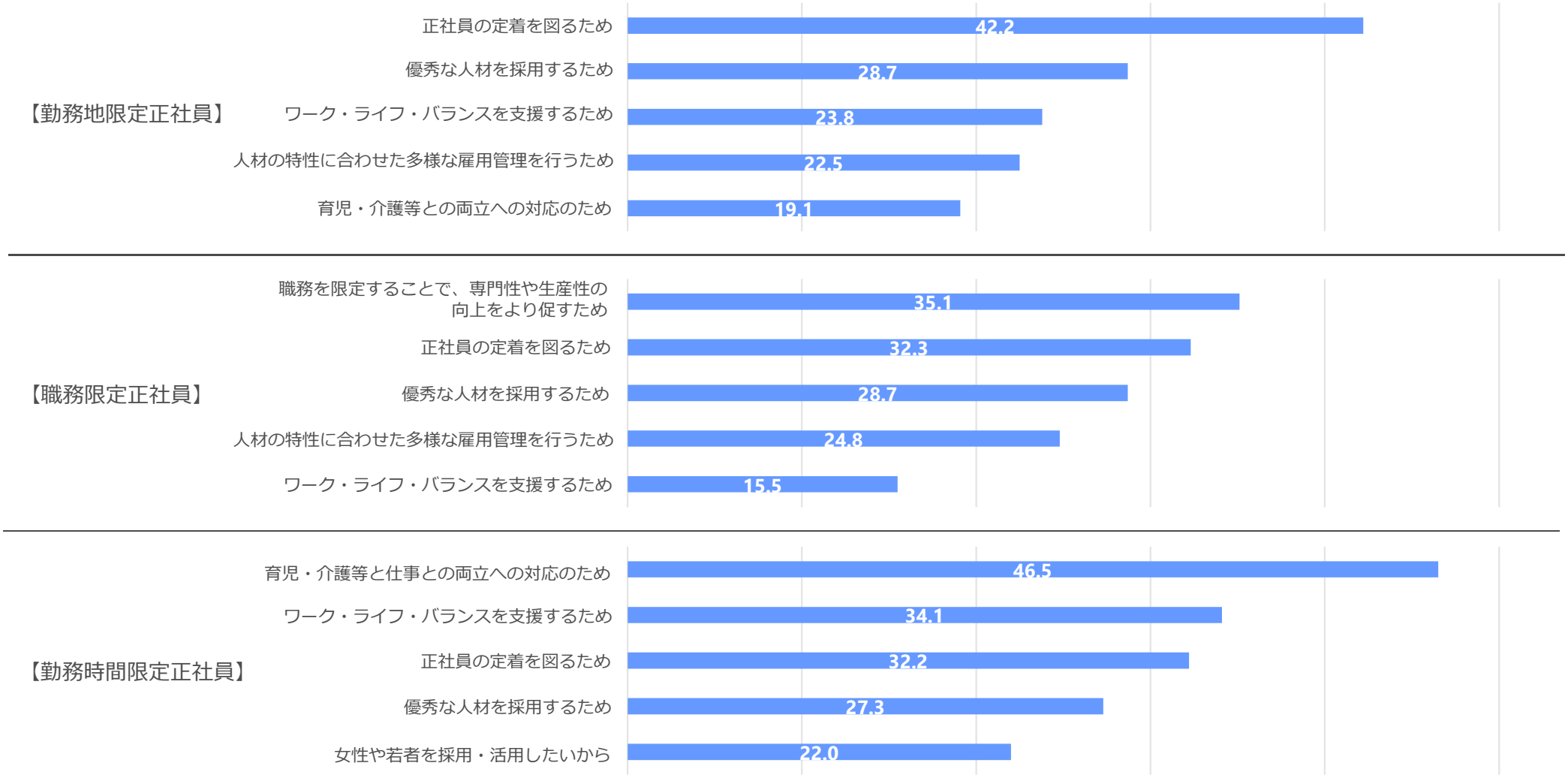
資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

○　限定内容別に企業が多様な正社員を導入した理由を見てみると、「勤務地限定正社員」では「正社員の定着を図るため」が、「職務限定正社員」は「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」が、「勤務時間限定正社員」は「育児・介護等と仕事との両立への対応のため」の割合が最も高く、限定内容に応じた導入理由となっている。

○企業における多様な正社員を導入した理由（上位５つ）（多様化／企業・2021年１月時点）

【 n=各多様な正社員がいる企業 、単位：% （複数回答） 】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

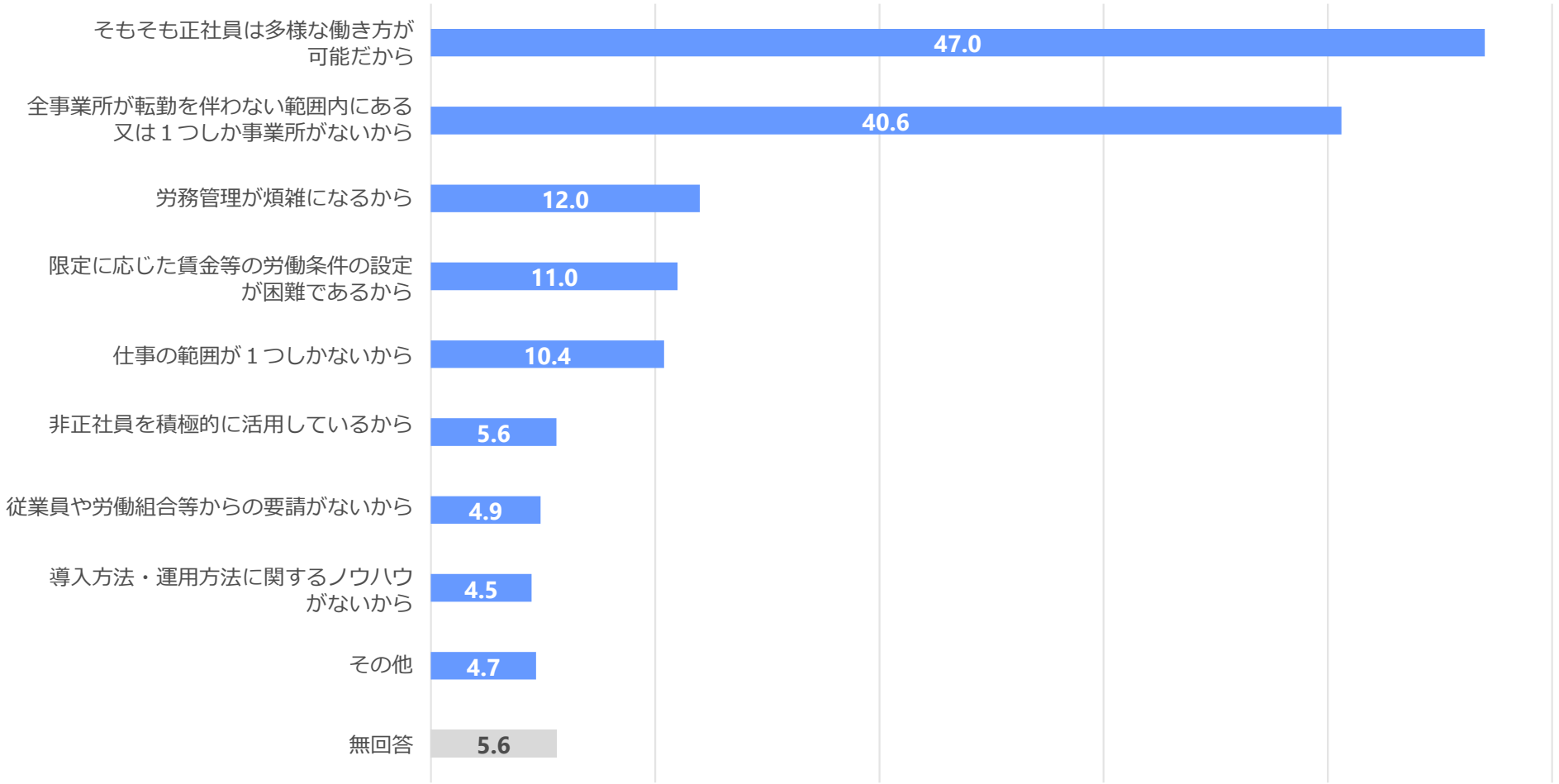
資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

○　多様な正社員がいない理由としては、「そもそも正社員は多様な働き方が可能だから」と「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」の割合が高くなっている。

○企業における多様な正社員がいない理由（多様化／企業・2021年１月時点）

【 n=多様な正社員区分がない（正社員には、いわゆる正社員（無限定正社員）しかいない）企業、単位：%（複数回答） 】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

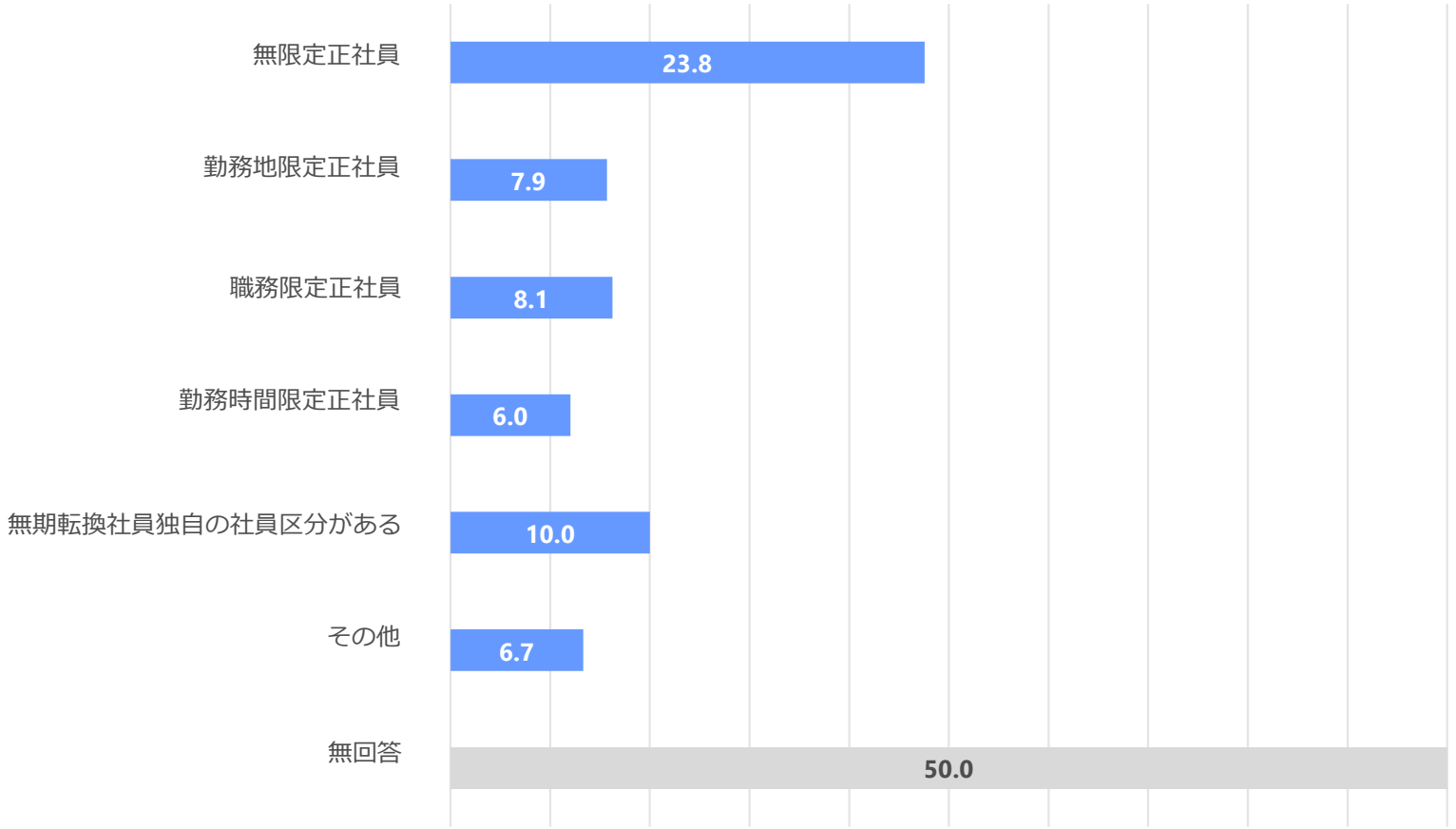
資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

○　無期転換社員がいずれかの社員区分であるかについては、無限定正社員であると回答した企業の割合は２割超、各多様な正社員区分であると回答した企業は１割未満、無期転換社員独自の社員区分があると回答した企業は１割となっている。

○無期転換社員の社員区分（多様化／企業・2021年１月時点）

【 n=無期転換社員のいる企業、単位：%（複数回答） 】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

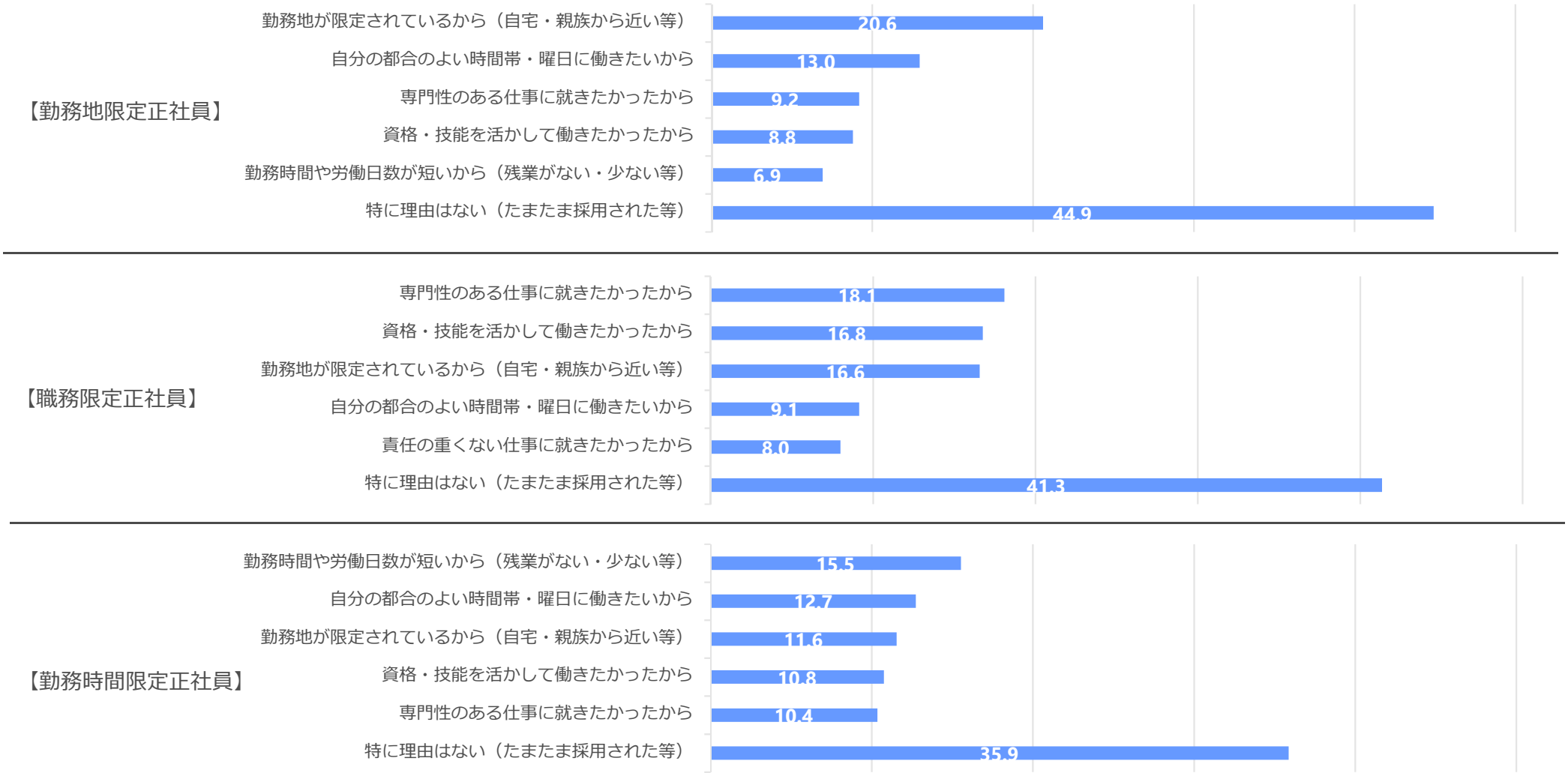
資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－労働者における多様な正社員の状況－

○　多様な正社員が現在の働き方を選んだ理由としては、いずれの限定内容であっても「特に理由はない」の割合が最も多いが、「勤務地限定正社員」は「勤務地が限定されているから」が、「職務限定正社員」は「専門性のある仕事に就きたかったから」が、「勤務時間限定正社員」は「勤務時間や労働日数が短いから」と、限定内容に対応した理由の割合が高くなっている。

○多様な正社員が今の働き方を選んだ理由（上位６つ）（多様化／個人・2021年１月）

【 n=限定内容別の多様な正社員 、単位：%（複数回答） 】



※　各種用語は８頁の用語解説参照　　資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

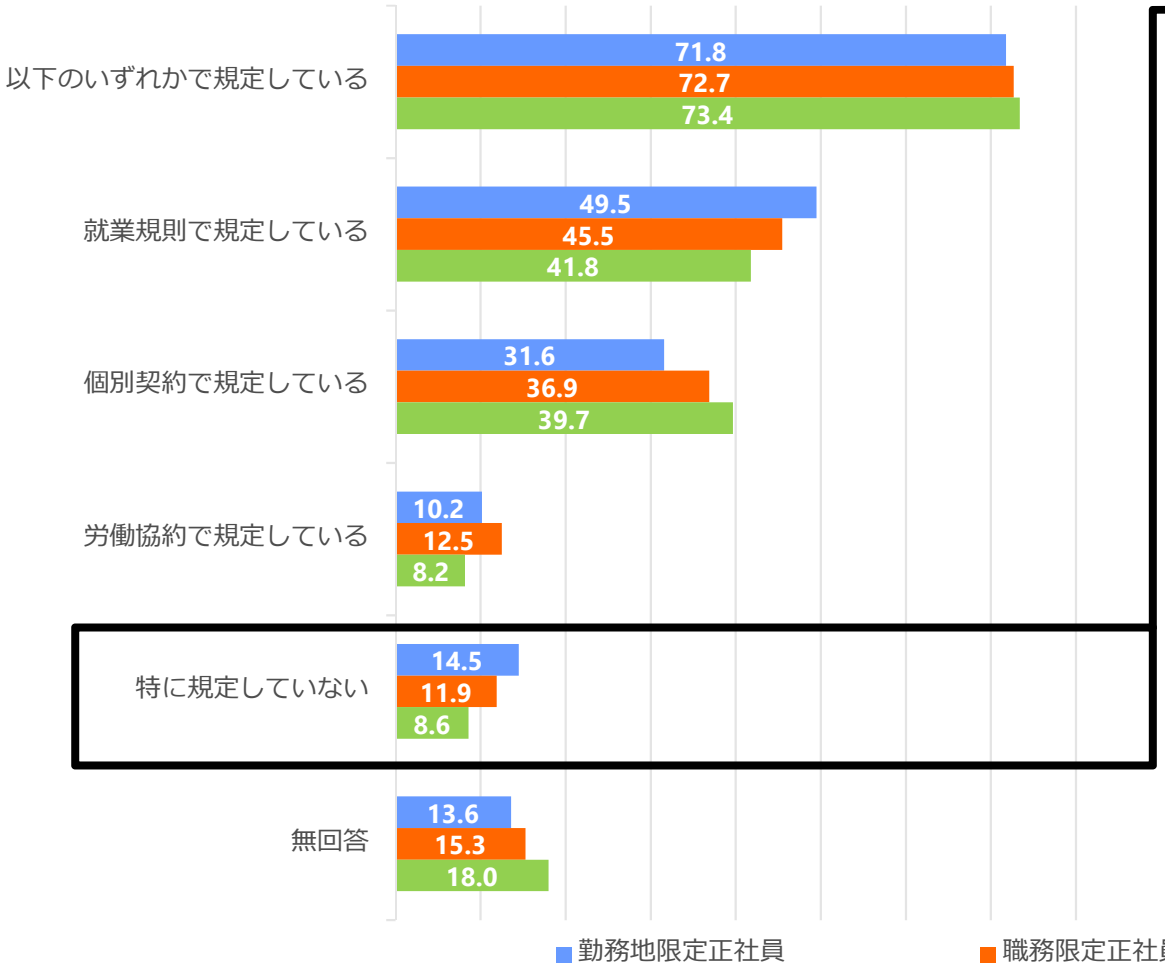
多様な正社員に関する現状　－企業における限定した労働条件の規定－

○　多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれかの方法で規定している企業の割合が７割超となっている。
○　規定方法については、「就業規則で規定している」「個別契約で規定している」企業の割合が高くなっている。
○　「特に規定していない」理由について、「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」「企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「限定内容が明瞭でないから」の割合が高くなっている。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定（多様化／企業・2021年１月）

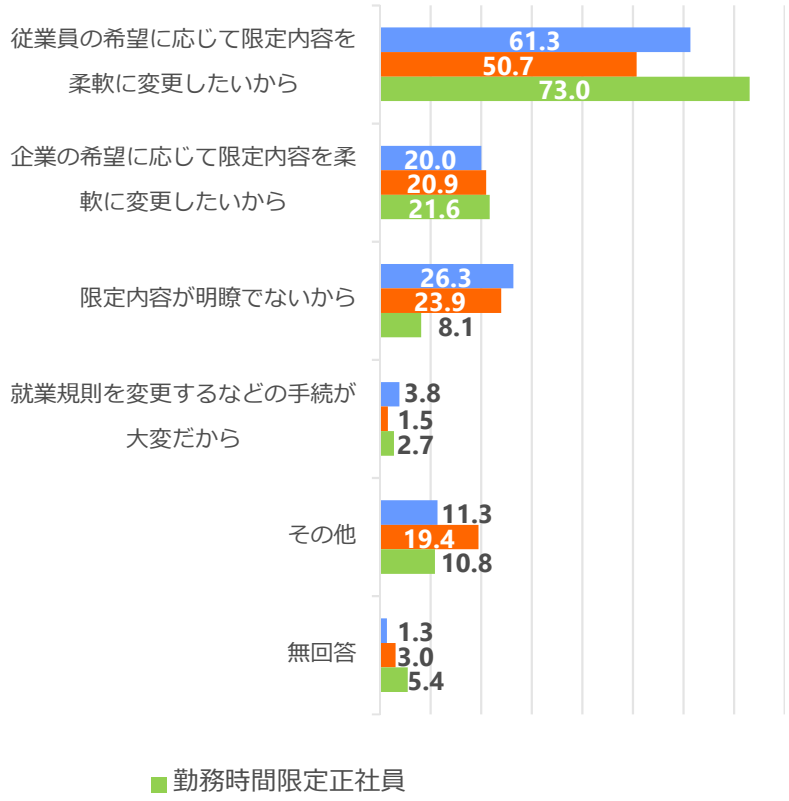
＜多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法＞

【 n=多様な正社員がいる企業、単位：％ （複数回答） 】



＜多様な正社員の労働条件の限定内容を規定していない理由＞

【 n=多様な正社員がいるが、限定内容を規定していないと回答した企業、単位：％ （複数回答） 】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

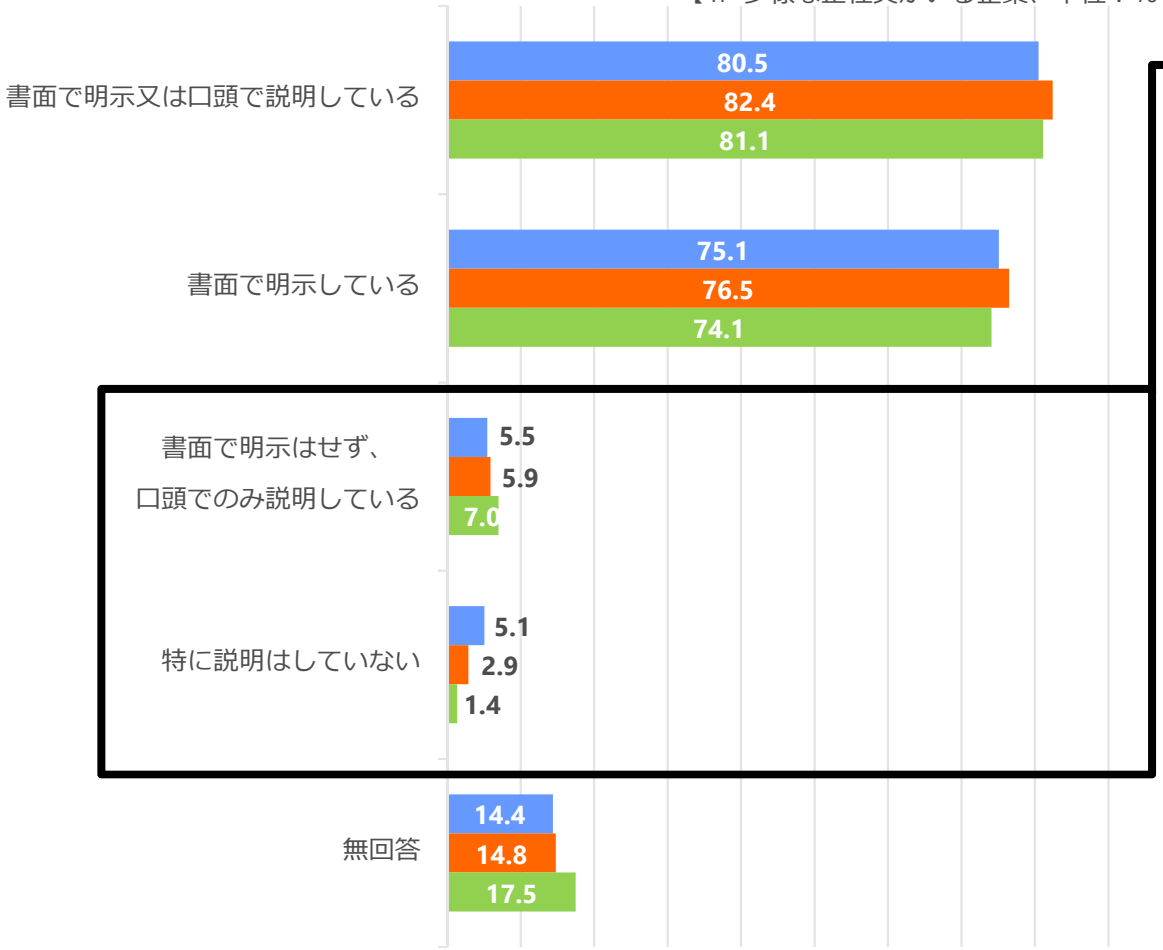
多様な正社員に関する現状　－企業における限定した労働条件の説明－

○　多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が８割超となっている。「書面で明示していない」理由について、「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」「企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「限定内容が明瞭でないから」の割合が高くなっている。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定（多様化／企業・2021年１月）

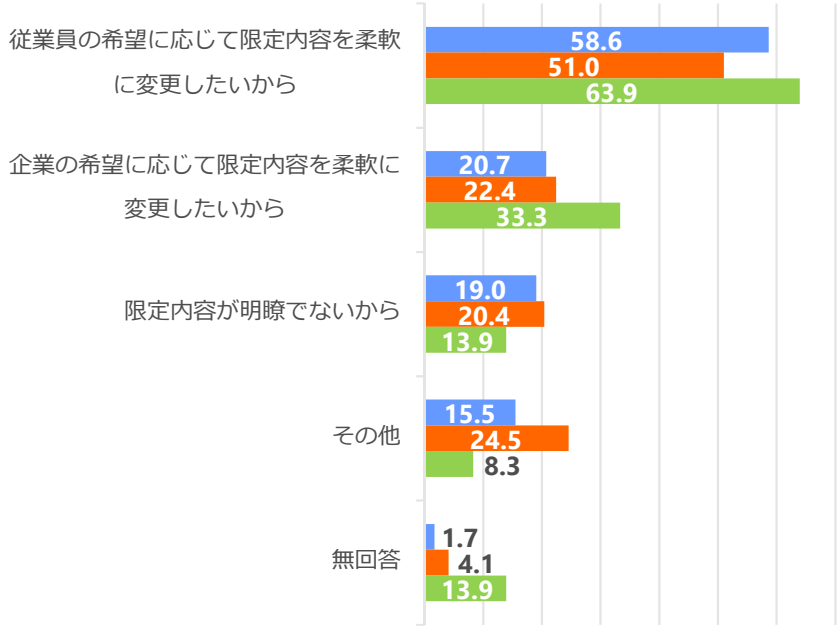
<多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法>

【 n=多様な正社員がいる企業、単位：% 】



<多様な正社員の労働条件の限定内容を書面で明示していない理由>

【 n=多様な正社員がいるが、書面で明示していないと回答した企業、単位：% （複数回答） 】



■勤務地限定正社員　■職務限定正社員　■勤務時間限定正社員

※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

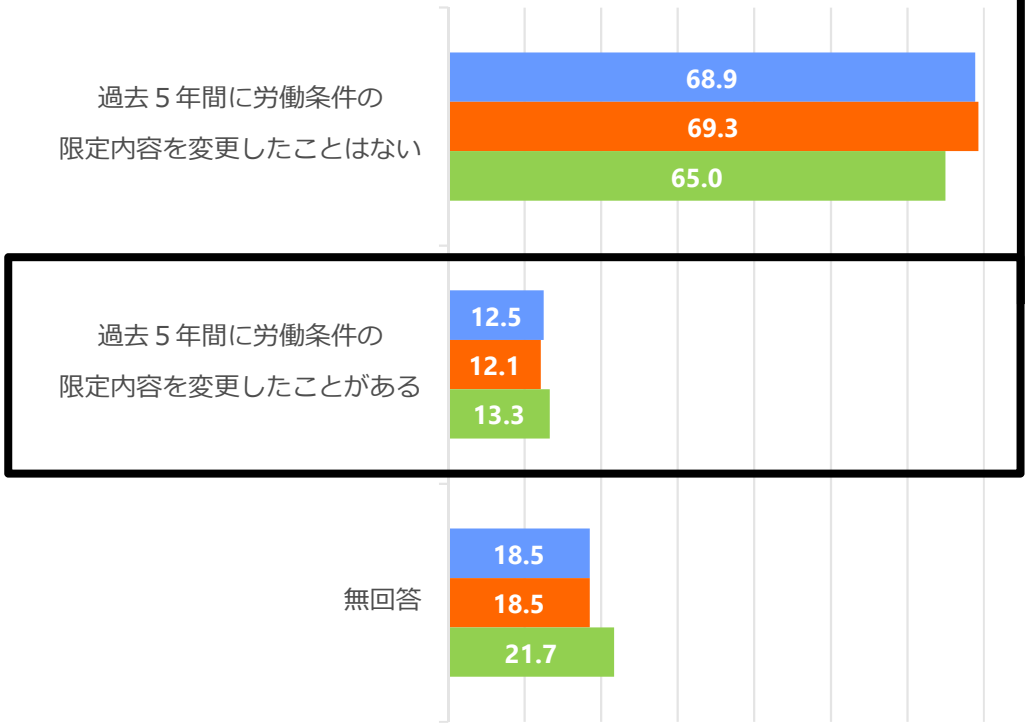
多様な正社員に関する現状　－企業における限定した労働条件の変更－

○　過去５年間において多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれも１割超の企業が変更したことがあると回答した。その変更した限定内容は、勤務地限定正社員は「勤務地の変更（転勤）」、職務限定正社員は「他職務（職種）への配転」、勤務時間限定正社員は「所定勤務時間の変更」の割合が最も高かった。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の変更（多様化／企業・2021年１月）

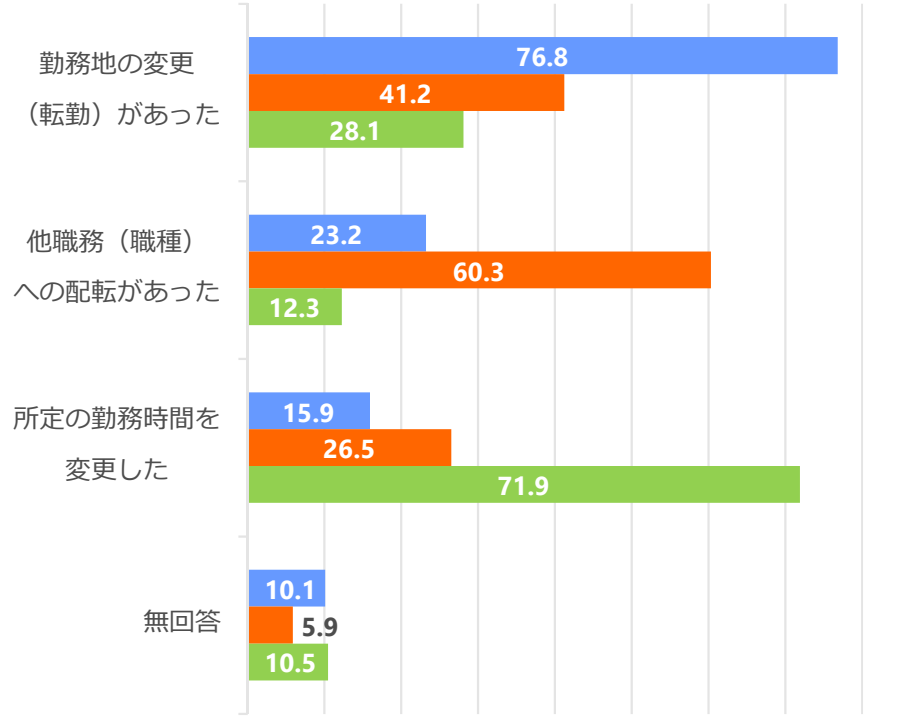
<過去５年間における多様な正社員の限定した労働条件の変更の有無>

【n=各多様な正社員がいる企業、単位：%】



<多様な正社員の限定した労働条件の変更内容>

【n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことのある企業、単位：%（複数回答）】



■勤務地限定正社員　■職務限定正社員　■勤務時間限定正社員

※１　多様な正社員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転換や、地域限定正社員の転勤の実施等をいう。
※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

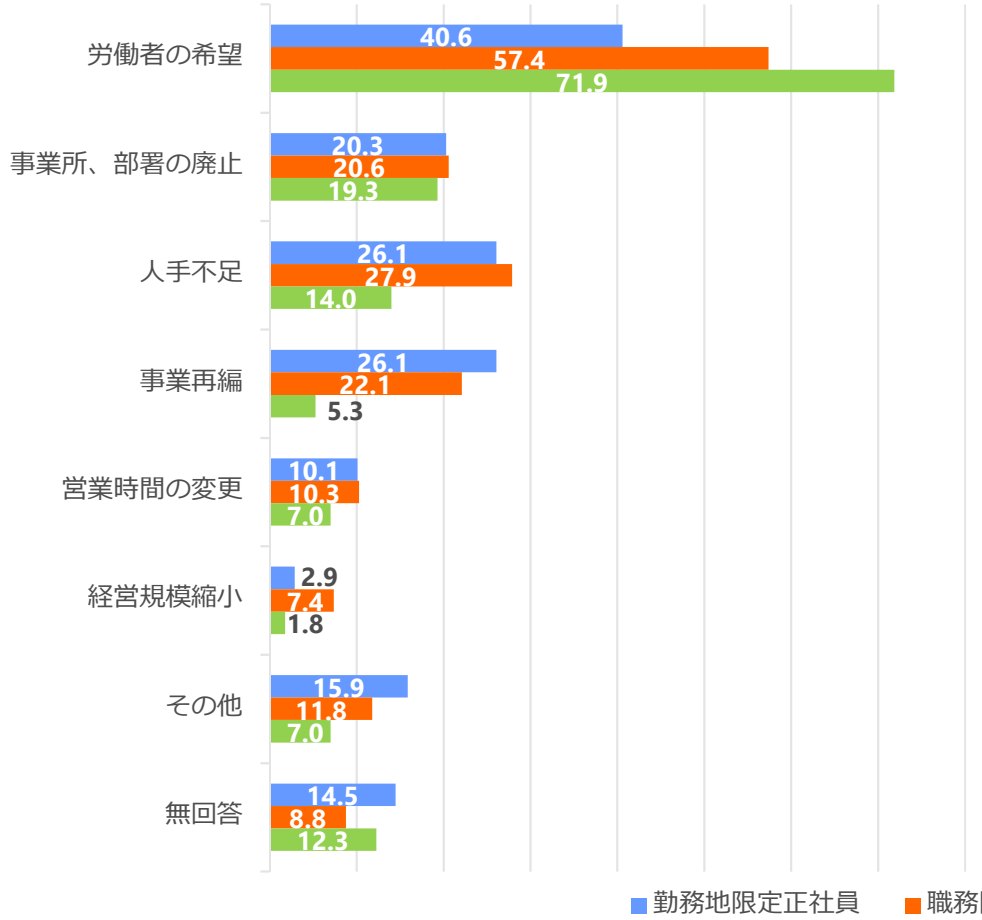
多様な正社員に関する現状　－企業における限定した労働条件の変更－

○　多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した理由としては、「労働者の希望」と回答した企業の割合が最も高くなっており、ほかに「事業所、部署の廃止」「人手不足」「事業再編」などがある。
○　変更時の特別な配慮としては、勤務地限定正社員に対しては「居住地を踏まえた勤務地配慮をした」の割合が最も高く、職務限定正社員は「職務（職種）に配慮した」の割合が最も高くなっている。勤務時間限定正社員は「特段配慮はない」が最も高い。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の変更（多様化／企業・2021年１月）

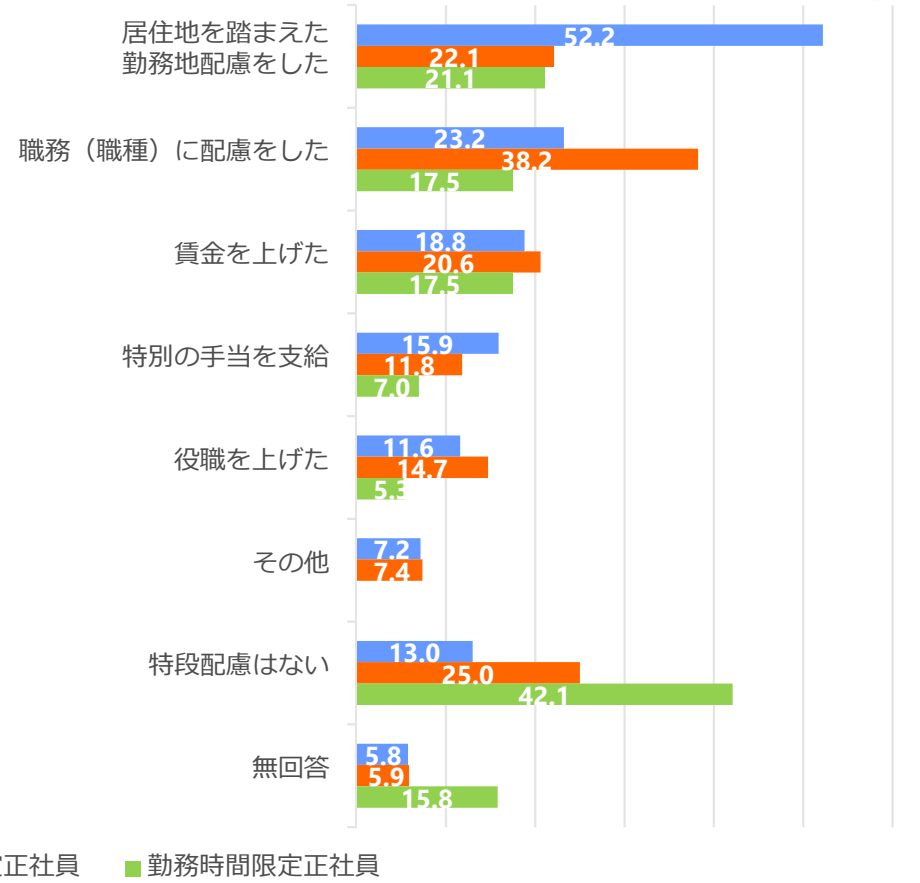
<多様な正社員の限定した労働条件を変更した理由>

【 n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことのある企業、単位：％ （複数回答）】



<多様な正社員の限定した労働条件を変更したときの特別な配慮>

【 n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことのある企業、単位：％ （複数回答）】



■勤務地限定正社員　■職務限定正社員　■勤務時間限定正社員

※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

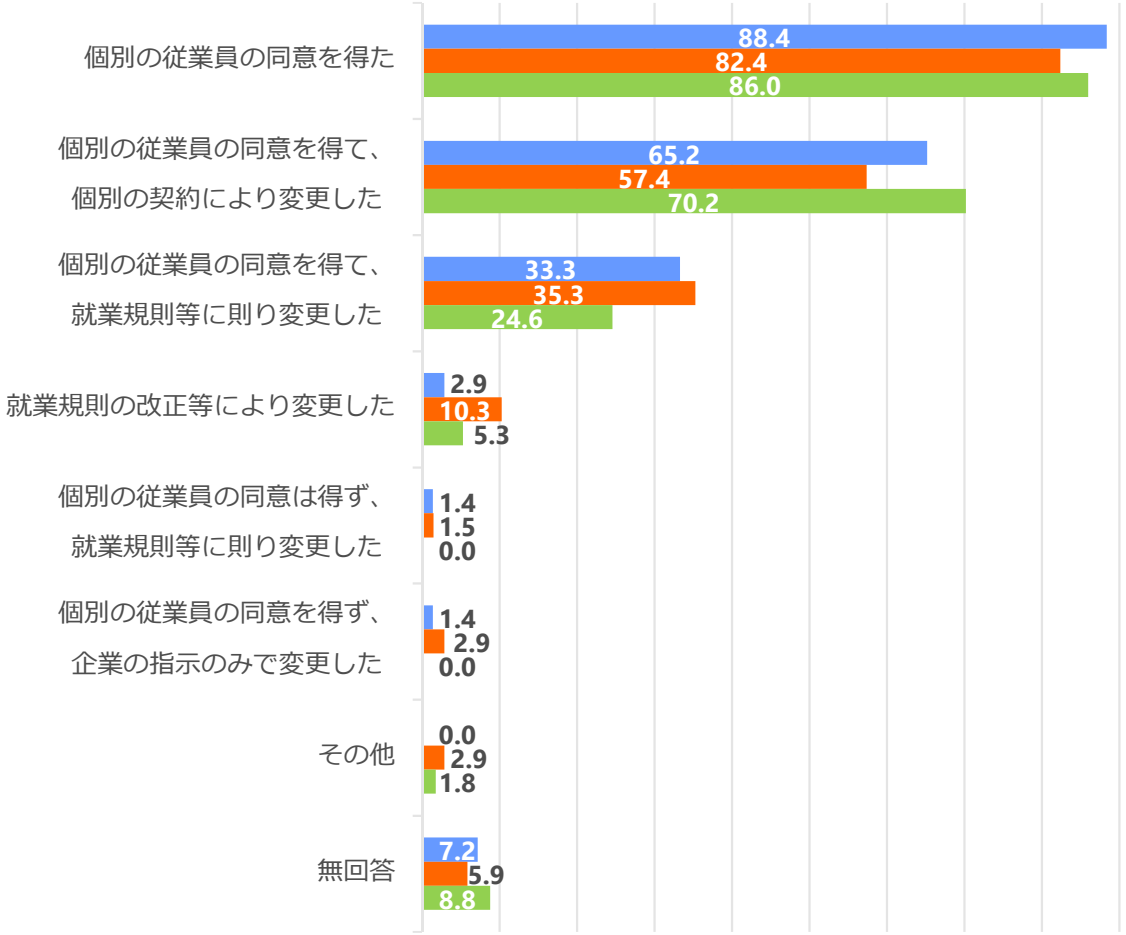
多様な正社員に関する現状　－企業における限定した労働条件の変更－

○　多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した際の手続としては、個別の従業員の同意を得た企業の割合が８割超で、個別の従業員の同意を得て個別の契約により変更した企業の割合が６割前後となっている。
○　限定内容を変更した際の説明について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が約９割となっている。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定（多様化／企業・2021年１月）

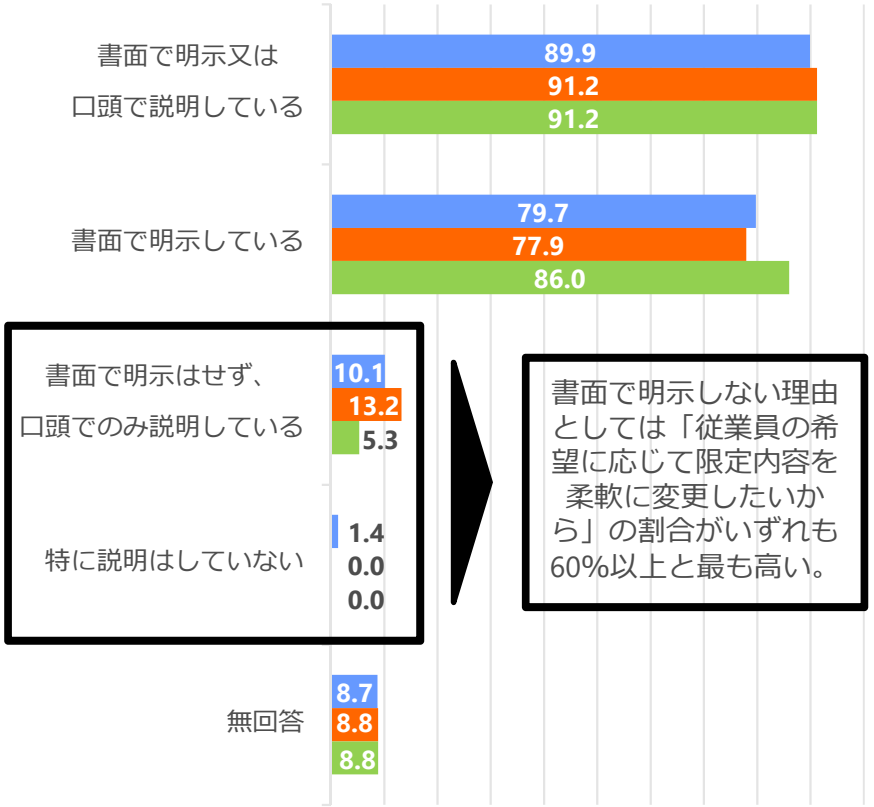
＜多様な正社員の限定した労働条件の変更時の手続き＞

【 n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことのある企業、単位：％ （複数回答）】



＜多様な正社員の限定した労働条件の変更時の説明方法＞

【 n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことのある企業、単位：％ （複数回答）】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

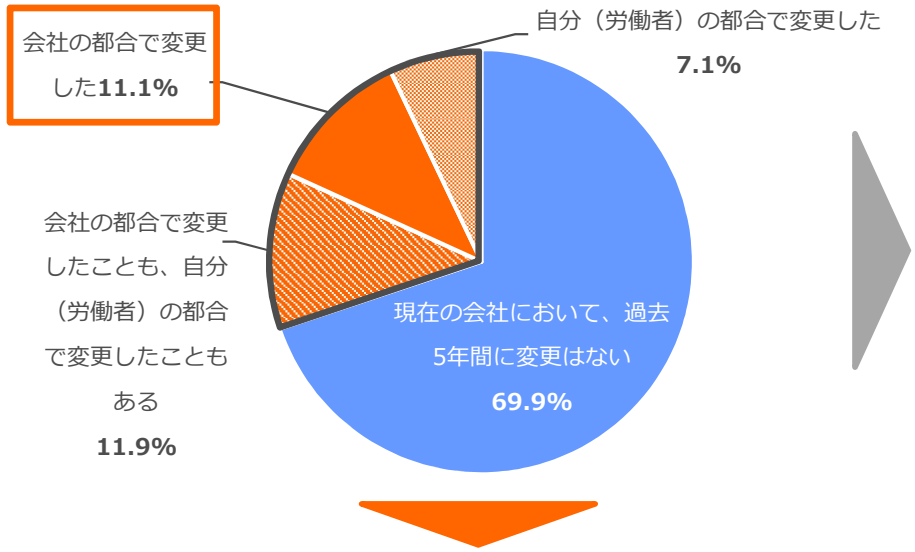
多様な正社員に関する現状　－労働者における限定した労働条件の変更－

○　限定した労働条件について、過去５年間に変更したことがある多様な正社員の割合は30.1%であった。変更した労働条件の内容について、勤務地の変更があったもののうち、転居転勤があった勤務地限定正社員の割合は約３割であった。
○　労働条件に関する会社側の説明方法や会社から説明がなかったことにより、限定内容について変更を命じられるのではないかと「不安に思ったことがある」多様な正社員の割合は28.9%となっている。

○多様な正社員の限定した労働条件の変更（多様化／個人・2021年１月）

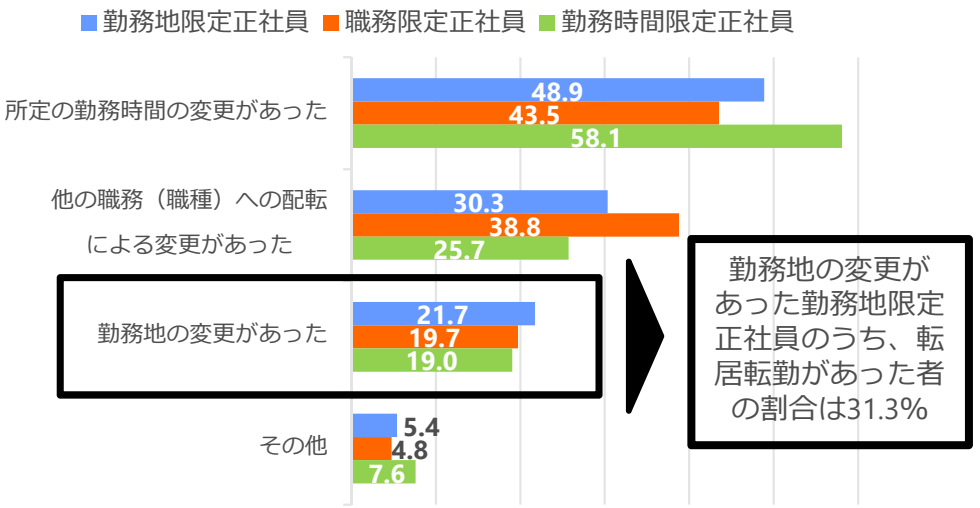
＜過去５年間における限定した労働条件の変更の有無＞

【n=多様な正社員、単位：%】



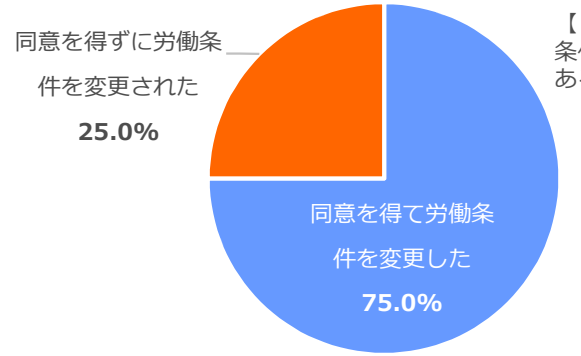
＜変更した労働条件の限定内容＞

【n=限定した労働条件を変更したことがある多様な正社員、単位：%】



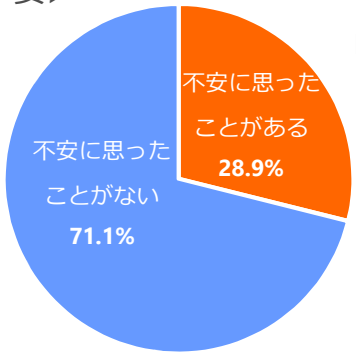
＜個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無＞

【n=会社都合でのみ限定した労働条件を個別契約で変更したことがある多様な正社員、単位：%】



＜説明方法や説明がなかったことによる限定内容を変更されることへの不安＞

【n=多様な正社員、単位：%】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

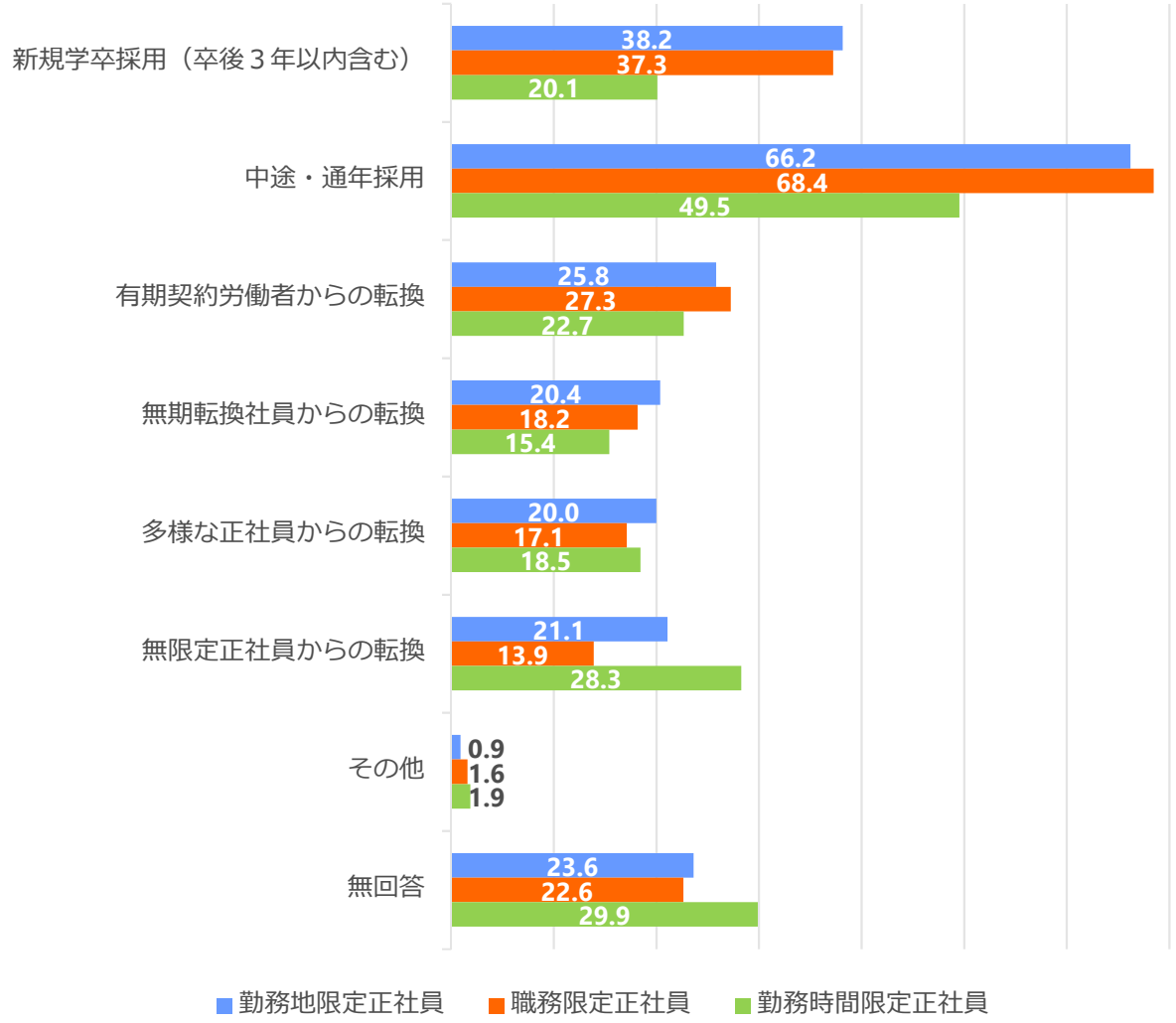
資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の採用・補充－

○　多様な正社員の採用・補充方法では「中途・通年採用」である企業の割合が最も多い。
○　「有期契約労働者からの転換」や「無期転換者からの転換」により多様な正社員を補充している企業の割合も約２割となっている。

○企業における多様な正社員の採用・補充方法（多様化／企業・2021年１月）

【 n=多様な正社員いる企業、単位：％ （複数回答）】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

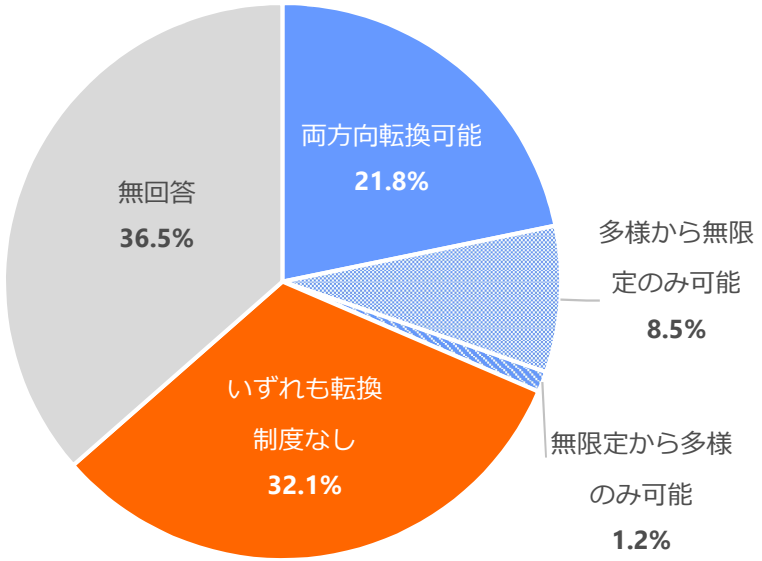
多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の転換－

○　企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度について、「多様な正社員等から無限定正社員への転換」及び「無限定正社員から多様な正社員等への転換」の両方の制度があると回答した企業が約２割であった。
○　転換制度がある企業のうち、多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員がいる企業も、無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員がいる企業も約５割であった。

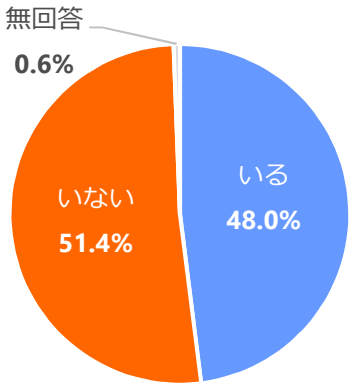
○企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度及び転換実績（多様化／企業・2021年１月）

＜無限定正社員と多様な正社員等の転換制度＞

【 n=多様な正社員又は無期転換社員のいる企業、単位：% 】

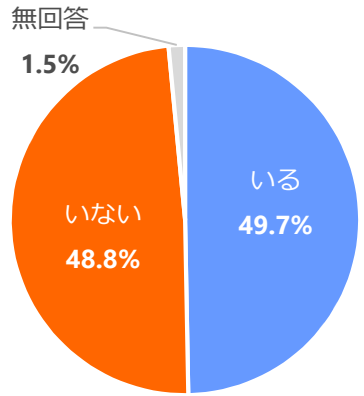


＜過去5年間に多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員の有無＞



【 n=多様な正社員等から無限定正社員への転換制度がある企業、単位：% 】

＜過去5年間に無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員の有無＞



【 n=無限定正社員から多様な正社員等への転換制度がある企業、単位：% 】

※１　「無限定正社員から多様な正社員等への転換制度の有無」と「多様な正社員等から無限定正社員への転換制度の有無」について尋ねた問から集計したため、いずれかの転換制度があると回答したものの、もう一方の転換制度について無回答の場合は、集計の際に無回答に含めている。
※２　多様な正社員等には無期転換社員も含む
※３　各種用語は８頁の用語解説参照

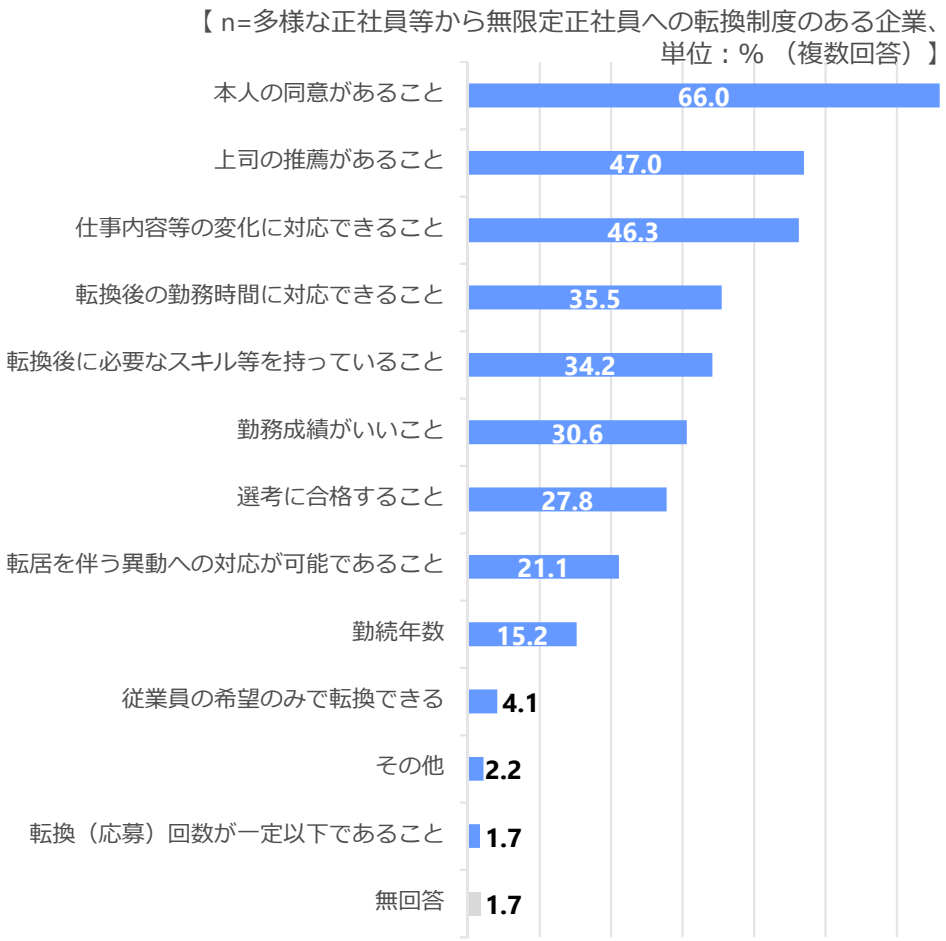
資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の転換－

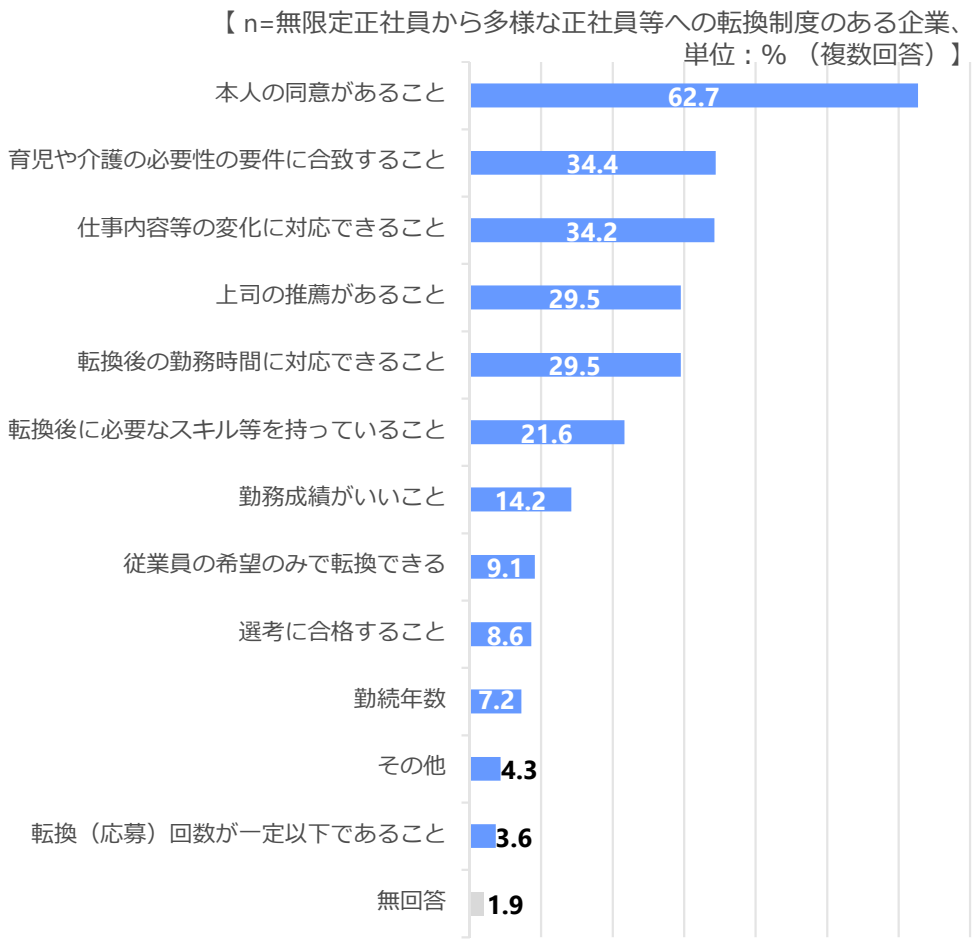
○　多様な正社員から無限定正社員への転換の際の条件については「本人の同意があること」が最も多く、「上司の推薦があること」「仕事内容等の変化に対応できること」の順に割合が多い。
○　一方、無限定正社員から多様な正社員への転換の際の条件について、「本人の同意があること」が最も多く、「育児や介護の必要性の要件に合致すること」「仕事内容等の変化に対応できること」の順に割合が多い。

○企業における多様な正社員と無限定正社員の転換条件（多様化／企業・2021年１月）

＜多様な正社員等から無限定正社員への転換条件＞



＜無限定正社員から多様な正社員等への転換条件＞



※１　多様な正社員等には無期転換社員も含む　　※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

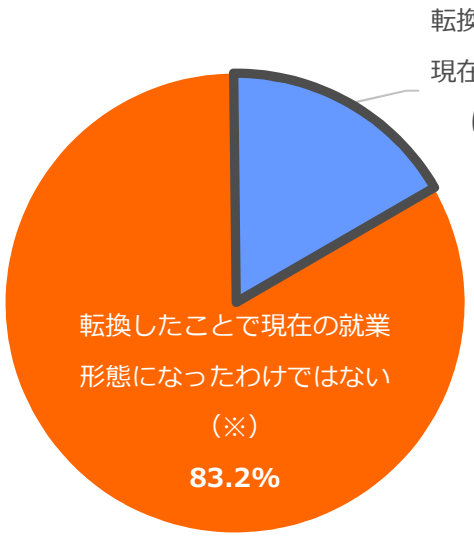
多様な正社員に関する現状　－多様な正社員の転換状況－

○　現在の就業形態になった経緯について、他の就業形態から転換した多様な正社員の割合が16.8%であった。
○　転換して多様な正社員になった者の、転換前の就業形態としては「いわゆる正社員」の割合が最も高い。

○多様な正社員になった経緯・転換前の職業形態（多様化／個人・2021年１月）

＜多様な正社員になった経緯（転換の有無）＞

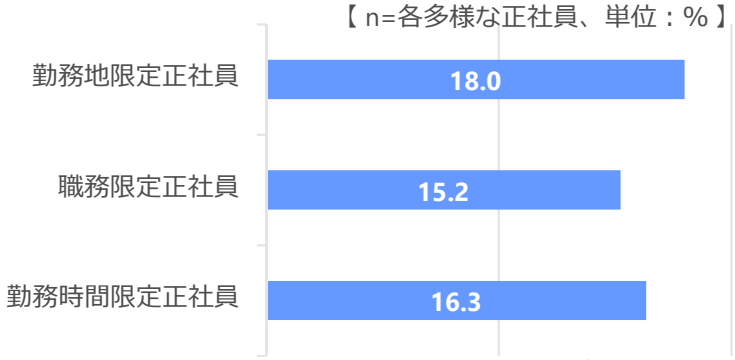
【 n=多様な正社員、単位：% 】



※１　新規採用や中途採用、求人応募などで現在の就業形態になった。

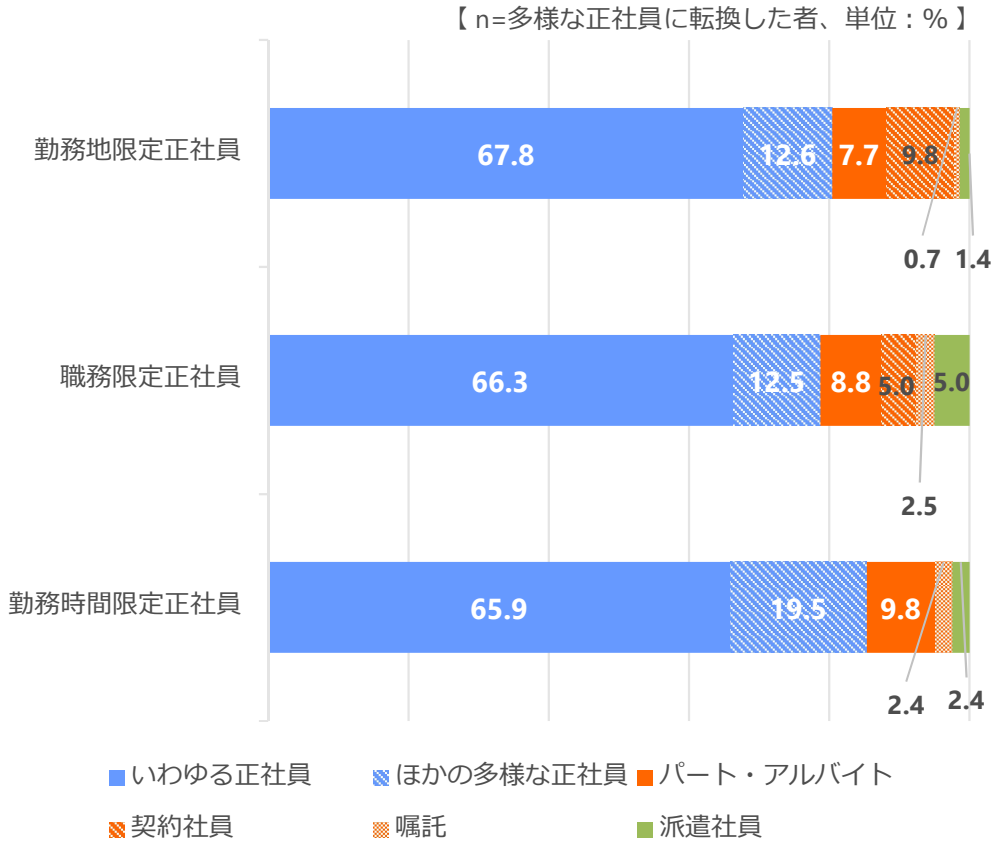
＜転換したことで多様な正社員になった割合＞

【 n=各多様な正社員、単位：% 】



＜多様な正社員に転換する前の職業形態＞

【 n=多様な正社員に転換した者、単位：% 】



※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

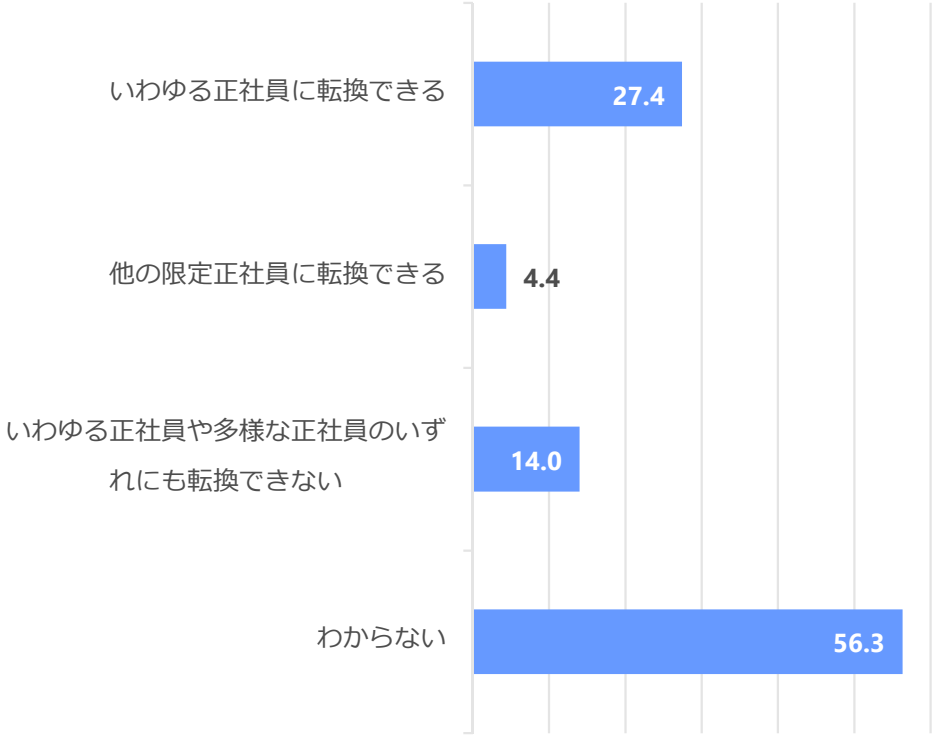
多様な正社員に関する現状　－多様な正社員の転換状況－

○　多様な正社員や無限定正社員に他の就業形態に転換することができるか聞いたところ、いずれも「わからない」と回答した割合が最も高い。
○　多様な正社員からいわゆる正社員への転換ができると回答した多様な正社員は27.4%であった。

○多様な正社員と無限定正社員の転換（多様化／個人・2021年１月）

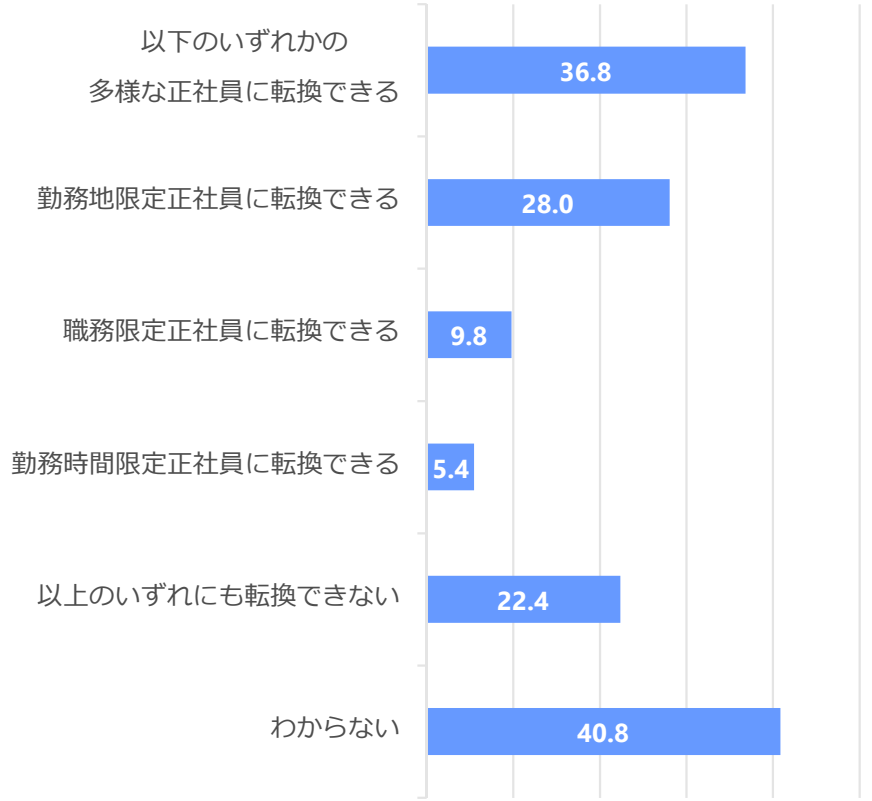
＜多様な正社員からの転換＞

【 n=多様な正社員、単位：% （複数回答）】



＜無限定正社員からの転換＞

【 n=多様な正社員いる企業で働く無限定正社員、単位：% （複数回答）】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

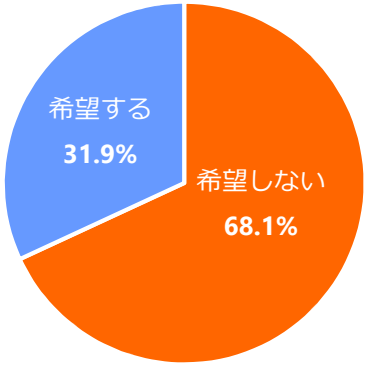
多様な正社員に関する現状　－多様な正社員の転換状況－

○　いわゆる正社員への転換希望について、「希望する」多様な正社員の割合が約３割、「希望しない」割合が約７割であった。
○　いわゆる正社員への転換を希望する理由としては、「賃金が上昇するから」の割合が最も高く、「希望しない」理由としては、「自分の都合の良い時間で働けなくなる」の割合が最も高い。

○多様な正社員のいわゆる正社員への転換希望（多様化／個人・2021年１月）

＜いわゆる正社員への転換希望＞

【 n=多様な正社員、単位：% 】



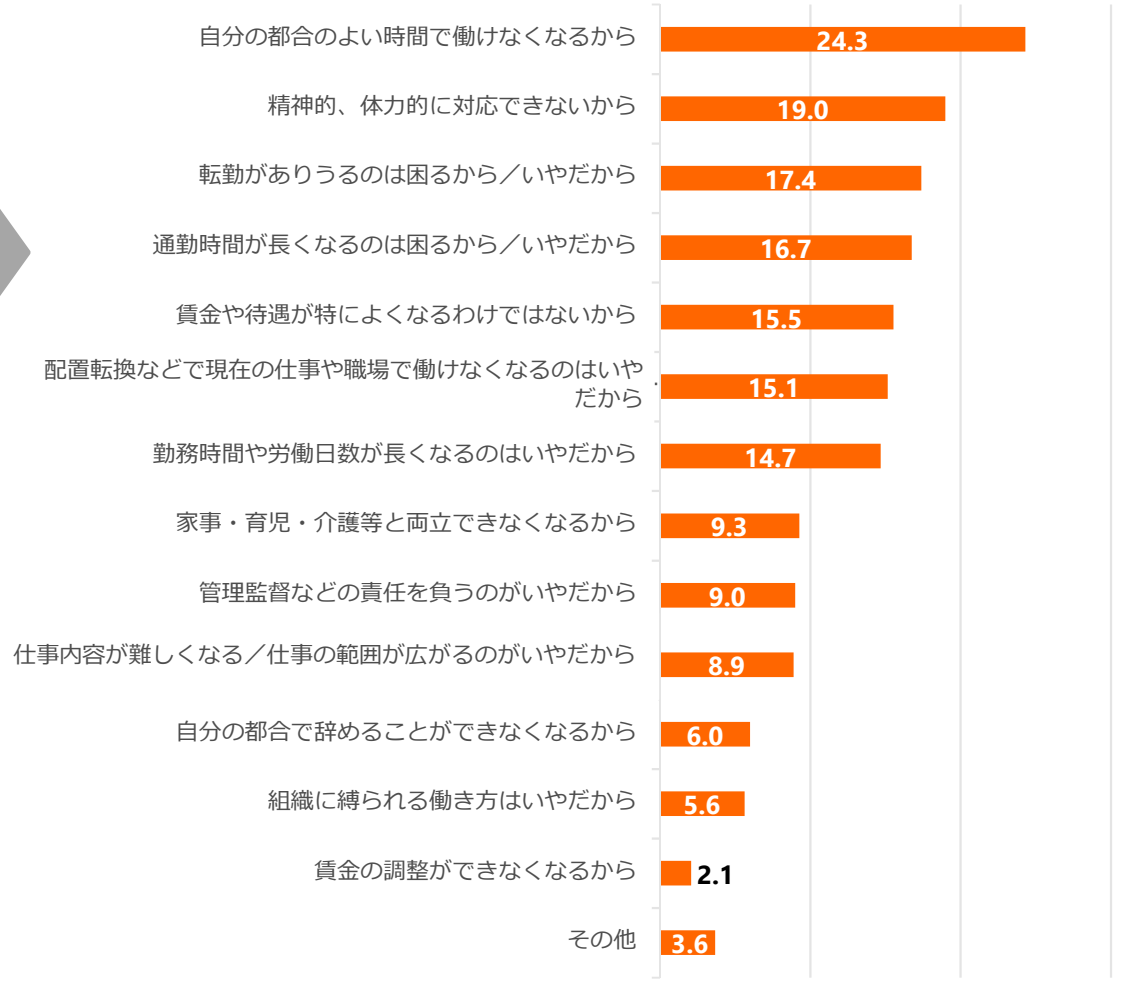
＜正社員に転換を希望する理由＞

【 n=いわゆる正社員への転換を希望する多様な正社員、単位：%（複数回答） 】

正社員に転換を希望する理由	
賃金が上昇するから	75.2
職務や権限の範囲が拡大するから	35.5
昇進が早くなるから	13.2
その他	2.8

＜正社員に転換を希望しない理由＞

【 n=いわゆる正社員への転換を希望しない多様な正社員、単位：%（複数回答） 】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－正社員における多様な正社員の認識－

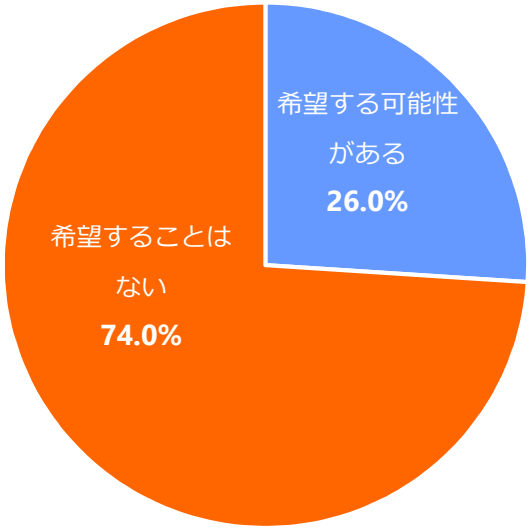
○　今後５年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性について、いわゆる正社員のうち「ある」と回答したのは26%で、その理由としては「余暇時間を大切にしたい」「仕事と育児の両立」等がある一方、「ない」と回答したのは74%で、その理由は「賃金が低下する」「職務を限定すると、キャリア設計も限定される」等がある。

○いわゆる正社員が多様な正社員として働くことを希望する可能性等

（多様化／個人・2021年１月）

＜いわゆる正社員が今後５年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性の有無＞

【n=いわゆる正社員、単位：%】



※１　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回答。

※２　各種用語は８頁の用語解説参照

【n=多様な正社員として働くことを希望する可能性がある いわゆる正社員、単位：%（複数回答）】

多様な正社員を希望する可能性がある理由（上位５つ）	
余暇時間を大切にしたい	43.9
仕事と育児の両立	28.8
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）	24.6
賃金が上がる	22.4
雇用が保障される・維持される	18.7

【n=多様な正社員として働くことを希望することはない いわゆる正社員、単位：%（複数回答）】

多様な正社員を希望しない理由（上位５つ）	
賃金が低下する	40.1
職務を限定すると、キャリア設計も限定される	23.1
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	19.5
多様な経験を通じて、能力を向上させたい	12.5
昇進が遅れる	8.6

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

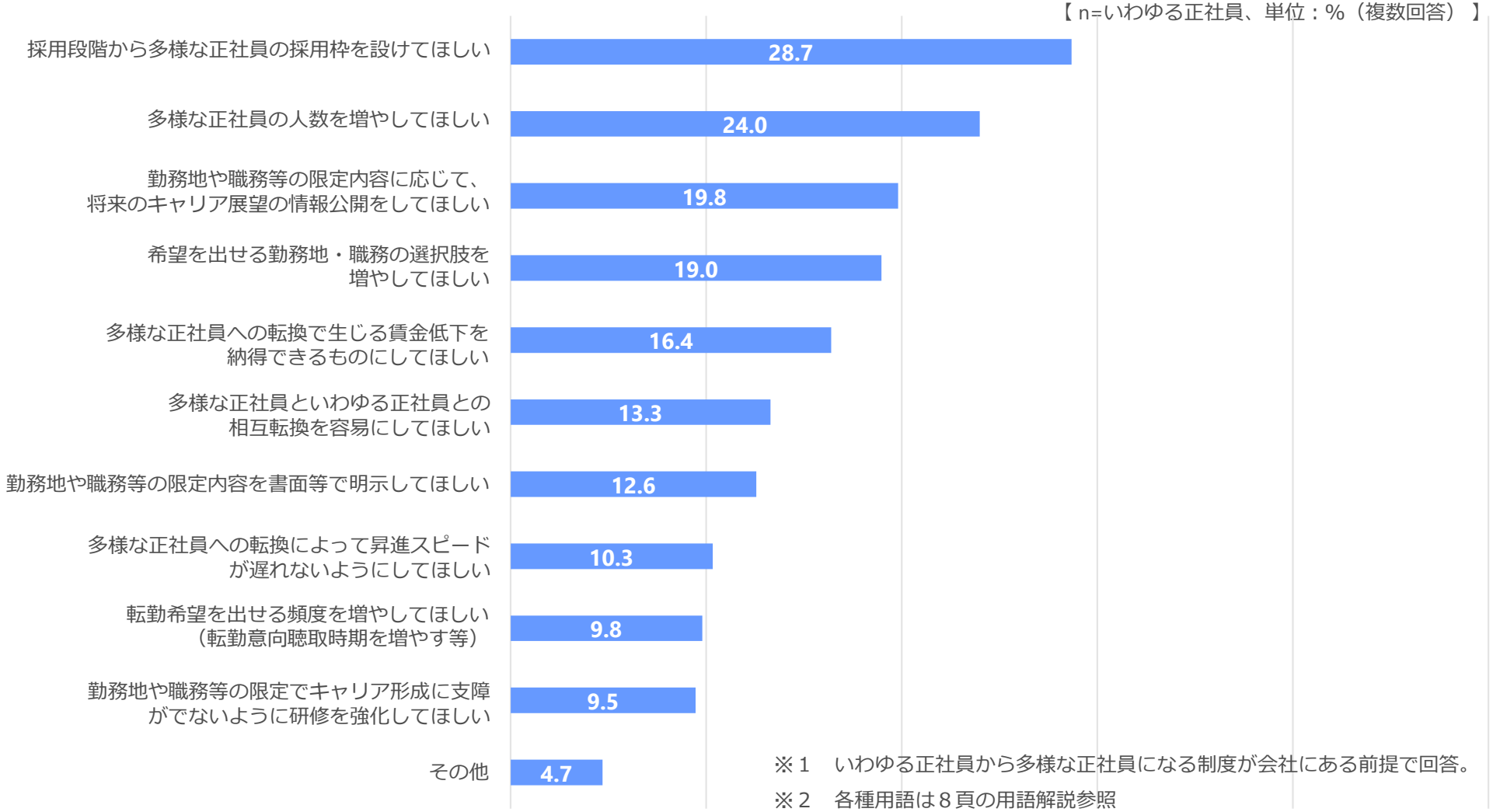
多様な正社員に関する現状　－正社員における多様な正社員の認識－

○　多様な正社員制度利用に必要な支援や配慮についていわゆる正社員に聞いたところ、「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」、「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」の順に割合が高くなっている。

○多様な正社員制度利用に必要だといわゆる正社員が考える支援や配慮

（多様化／個人・2021年１月時点）

【 n=いわゆる正社員、単位：%（複数回答） 】



※１　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回答。

※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

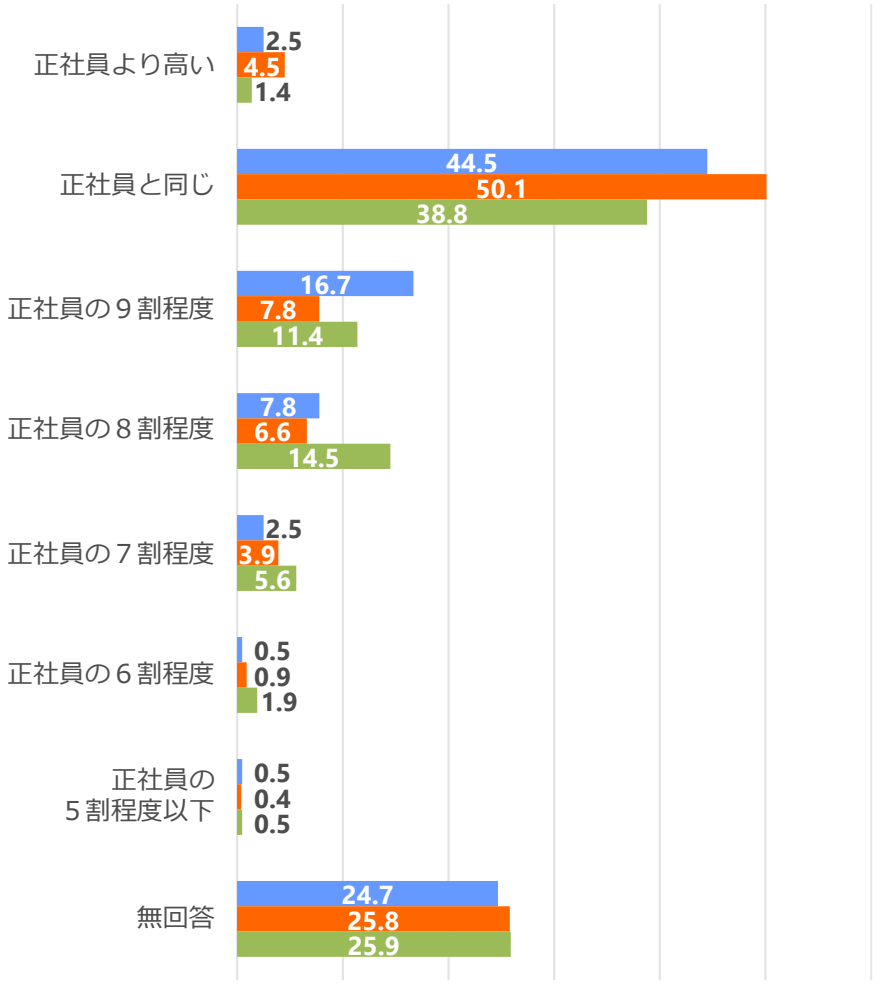
多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の処遇－

○　多様な正社員の無限定正社員と比較した基本賃金の水準としては、「正社員と同じ」の割合が最も高い。
○　その他の諸手当については、無限定正社員に適用がある場合はいずれにおいても８割超の多様な正社員にも適用がある。

○無限定正社員と比較した多様な正社員の処遇（多様化／企業・2021年１月時点）

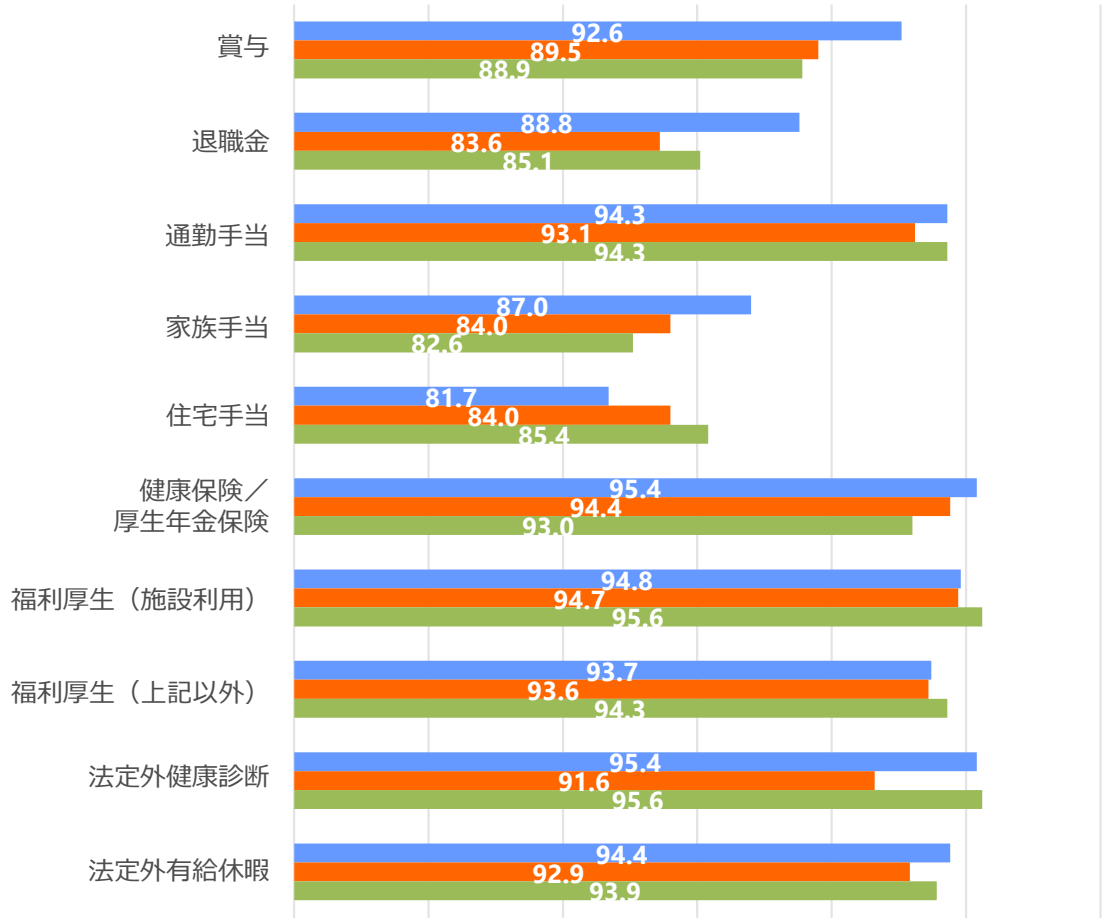
＜多様な正社員の基本賃金の水準＞

【 n=各多様な正社員のいる企業、単位：% 】



＜同じ企業で働く無限定正社員に適用がある手当等の制度について多様な正社員への適用状況＞

【 n=各多様な正社員のいる企業、単位：% 】



■勤務地限定正社員　■職務限定正社員　■勤務時間限定正社員

※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－多様な正社員の処遇－

○　現在の会社にほとんど同じ仕事をしている正社員がいるという多様な正社員の割合は約６割。
○　そのうち、そうした正社員より賃金水準が低いという多様な正社員の割合は17.9%。手当等の処遇にも差があると回答があった多様な正社員が一定の割合でいた。

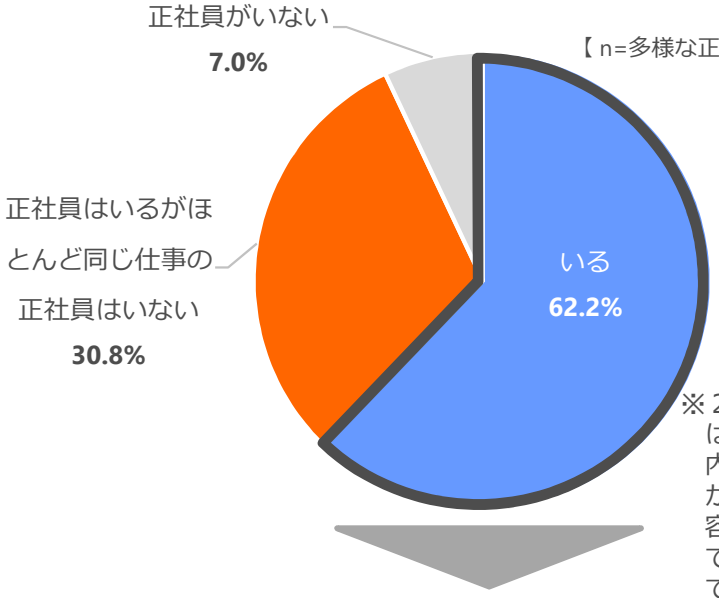
○仕事がほぼ同じ正社員の待遇と比較した際の多様な正社員の処遇

※１　各種用語は８頁の用語解説参照

（多様化／個人・2021年１月時点）

＜仕事がほぼ同じ（※）いわゆる正社員の有無＞

【 n=多様な正社員、単位：% 】

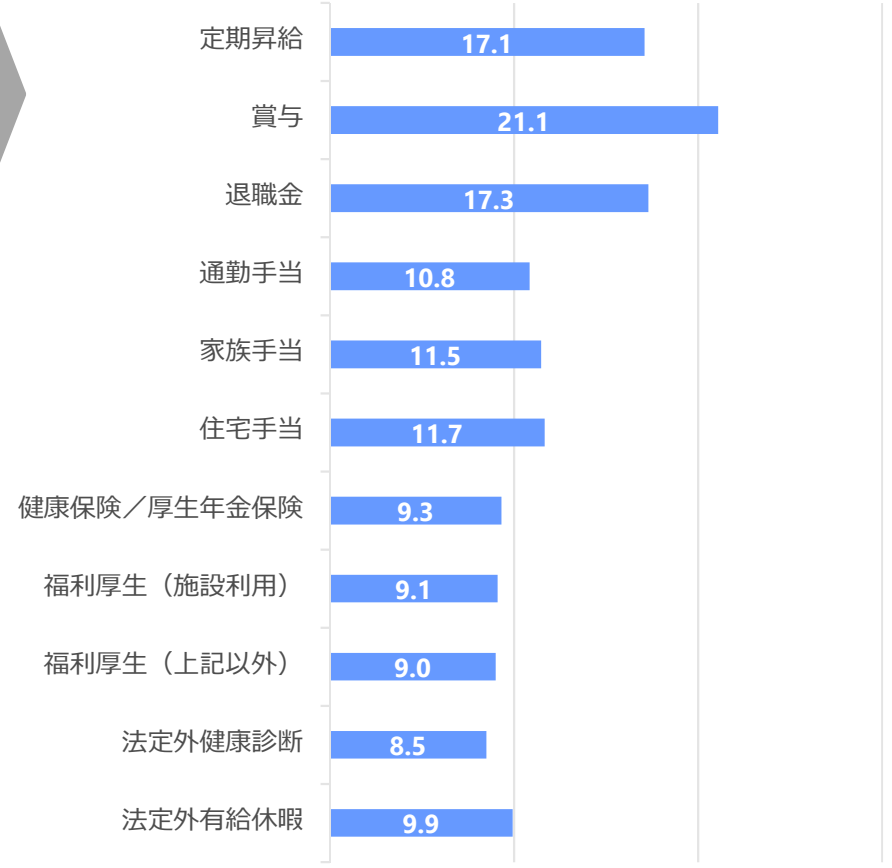


※２　仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

＜いわゆる正社員との処遇の差の有無＞

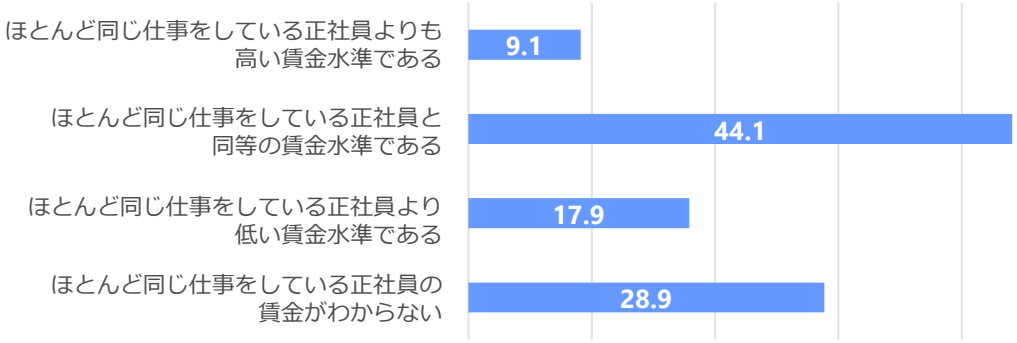
【 n=仕事がほぼ同じ正社員がいる多様な正社員、単位：% 】

※３　正社員にのみ適用がある、又は、適用はあるが待遇が低いと回答した割合を抽出。



＜基本的な賃金（基本給）の水準＞

【 n=仕事がほぼ同じ正社員がいる多様な正社員、単位：% 】



資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－多様な正社員の処遇－

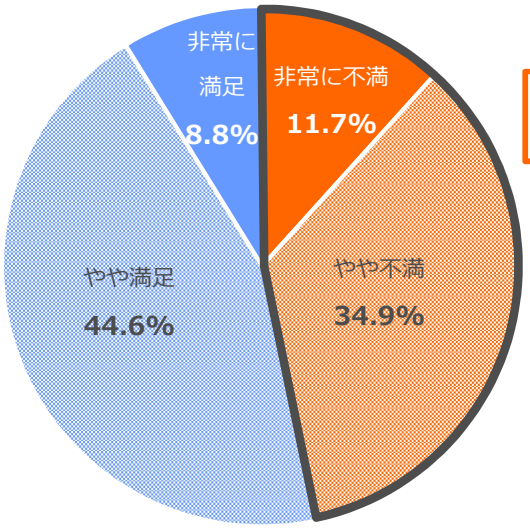
○　仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという多様な正社員の割合は46.6%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
○　また、正社員と比較した待遇差への説明について、説明があったという多様な正社員は15.7%、説明がなかったのは59.8%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等と比較した際の多様な正社員の満足度

（多様化／個人・2021年１月時点）

＜仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等を比較した満足度＞

【 n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：% 】



不満がある
46.6%

※１　仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

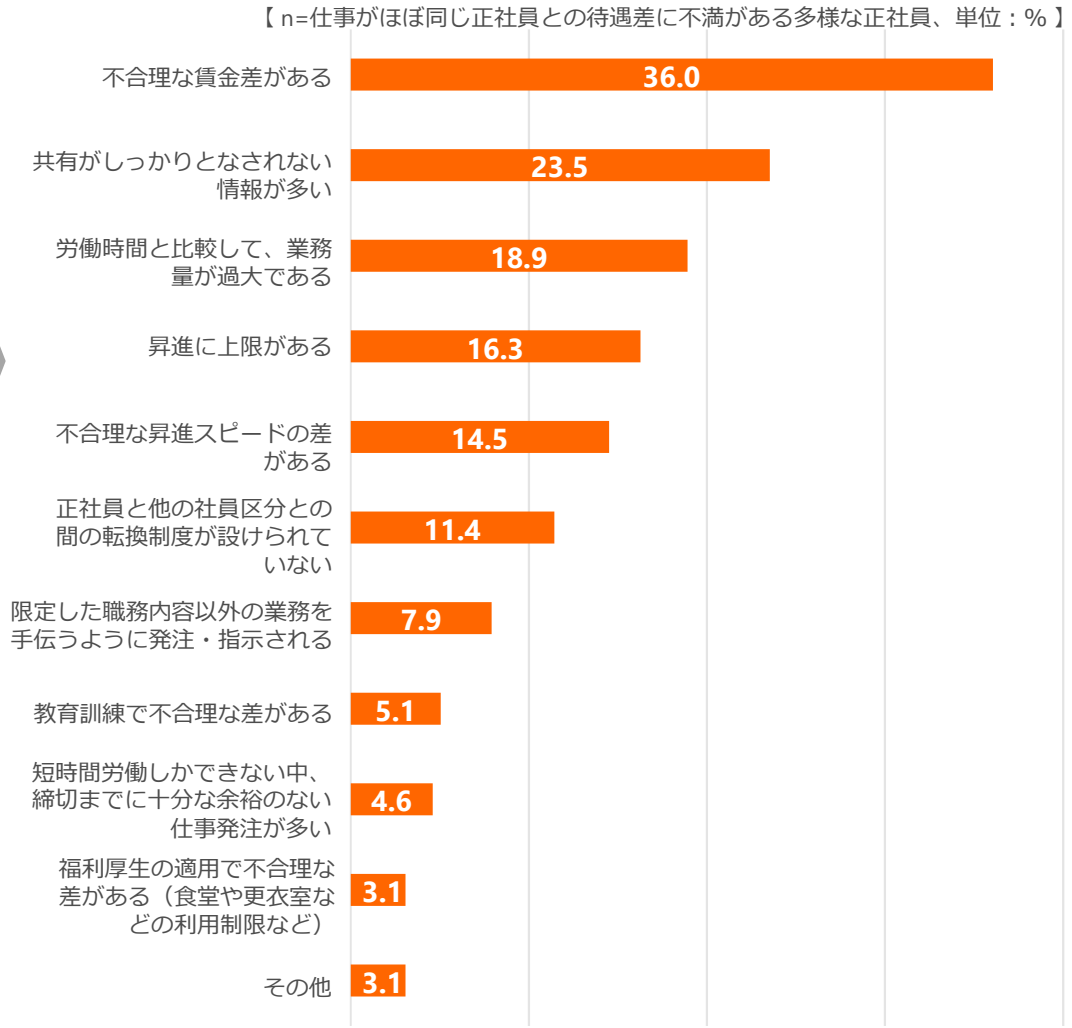
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：**30.8%**、必要ない：**25.1%**、分からない：**44.2%**

【 n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：% 】

正社員と比較した待遇差への説明があったか	
ある	15.7
ない	59.8
分からない	24.6

＜不満を感じた具体的な事柄＞

【 n=仕事がほぼ同じ正社員との待遇差に不満がある多様な正社員、単位：% 】



※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

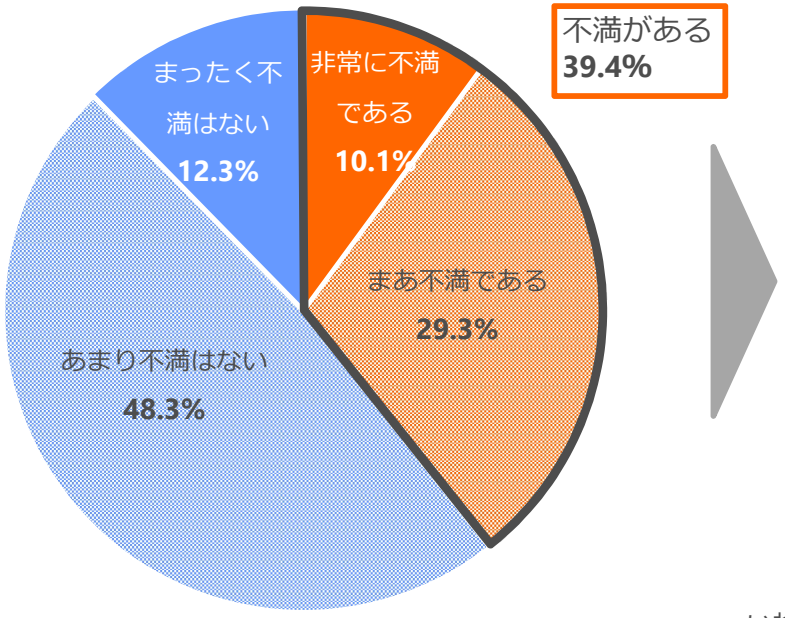
多様な正社員に関する現状　－多様な正社員の処遇－

○　多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際に不満について、「不満がある」といういわゆる正社員の割合は約４割 。
○　不満を感じた事項としては、「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」「労働時間と比較して、業務量が課題になった」の順に割合が高い。

○多様な正社員と比較した際のいわゆる正社員の不満（多様化／個人・2021年１月時点）

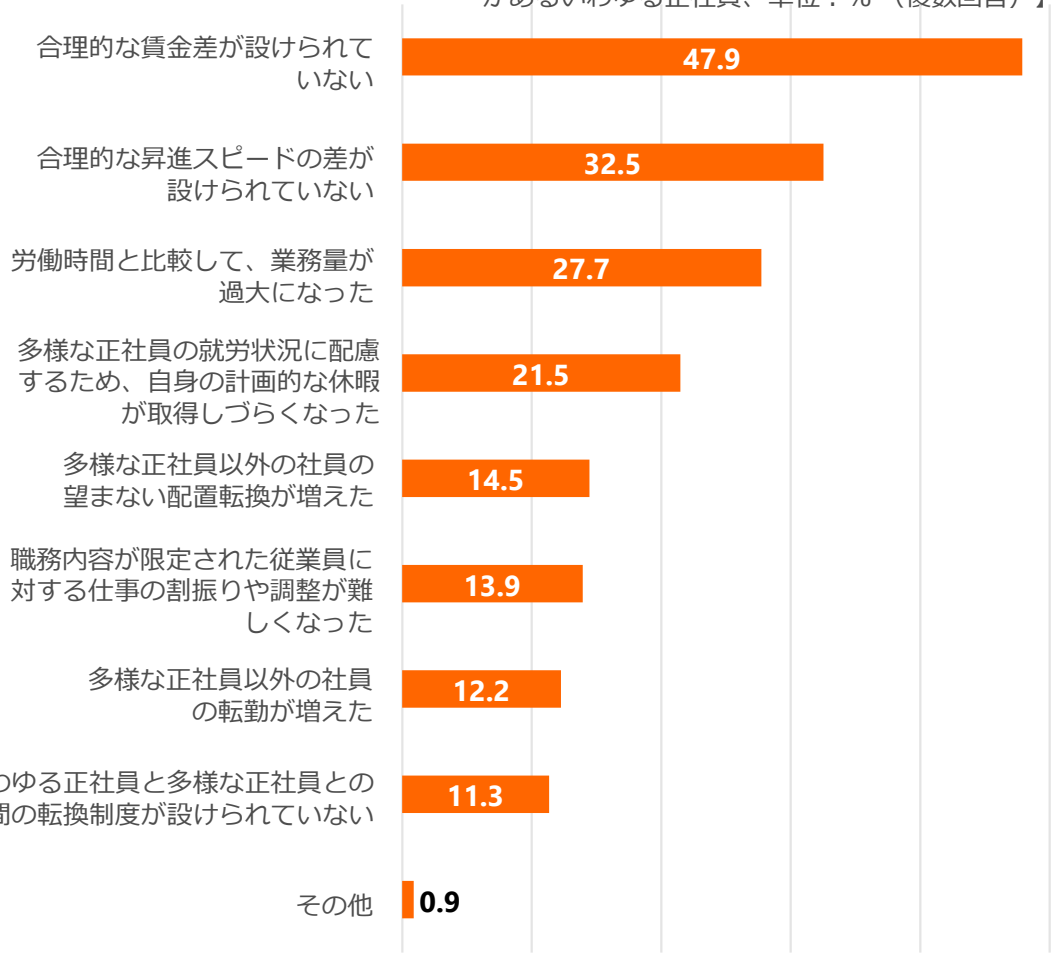
＜多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際の不満＞

【 n=職場に多様な正社員がいるいわゆる正社員、単位：% 】



＜不満を感じた事柄＞

【 n=多様な正社員との就労状況・処遇・昇進を比較して不満があるいわゆる正社員、単位：% （複数回答）】



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の雇用対応方針－

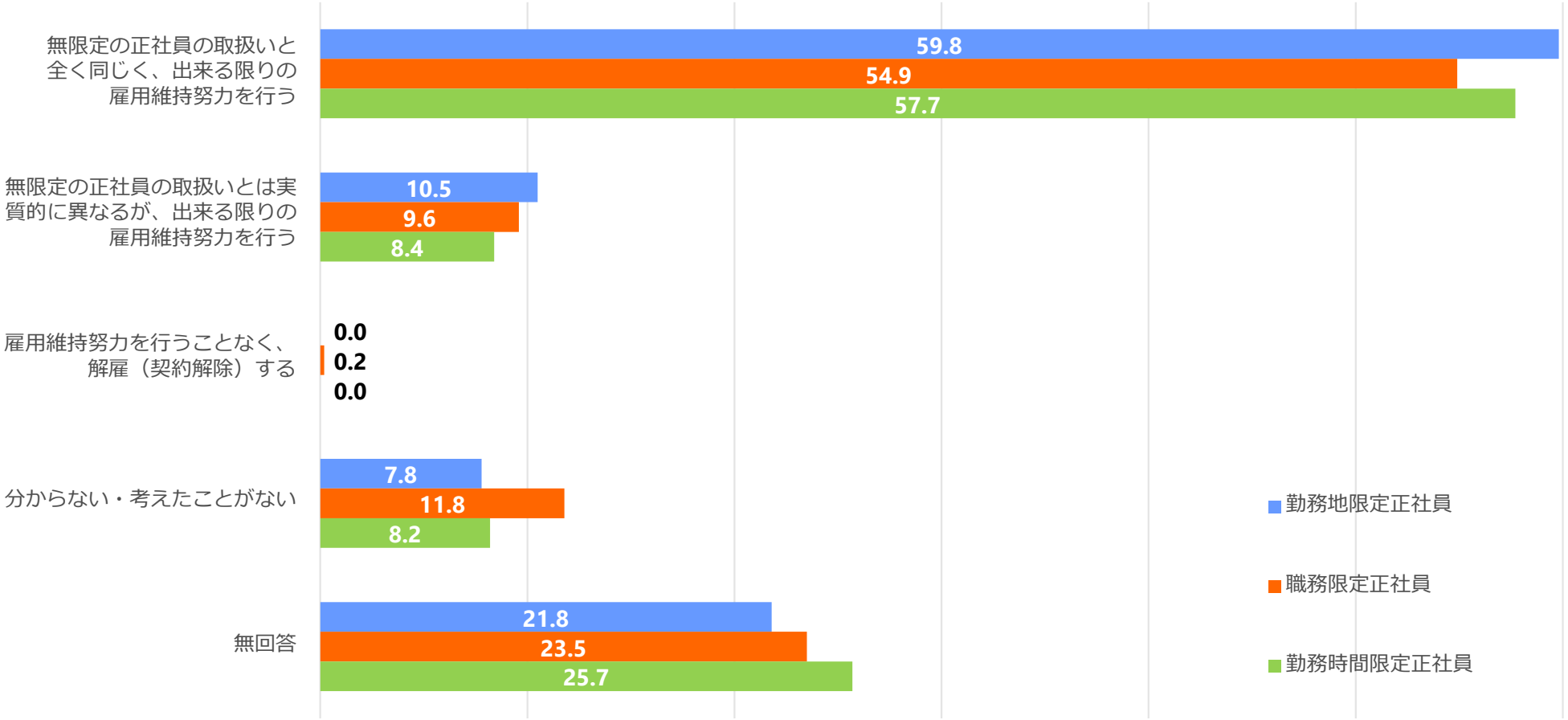
○　事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の多様な正社員の雇用の対応方針について、「無限定正社員の取扱いと全く同じく、できる限りの雇用維持努力を行う」と回答した企業の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員の事業所閉鎖等に直面した際の対応方針

（多様化／企業・2021年１月時点）

＜多様な正社員の雇用維持方針＞

【 n=多様な正社員がいる企業、単位：% 】



※１　事業所閉鎖等に直面した場合とは、例えば、勤務地限定正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定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す。

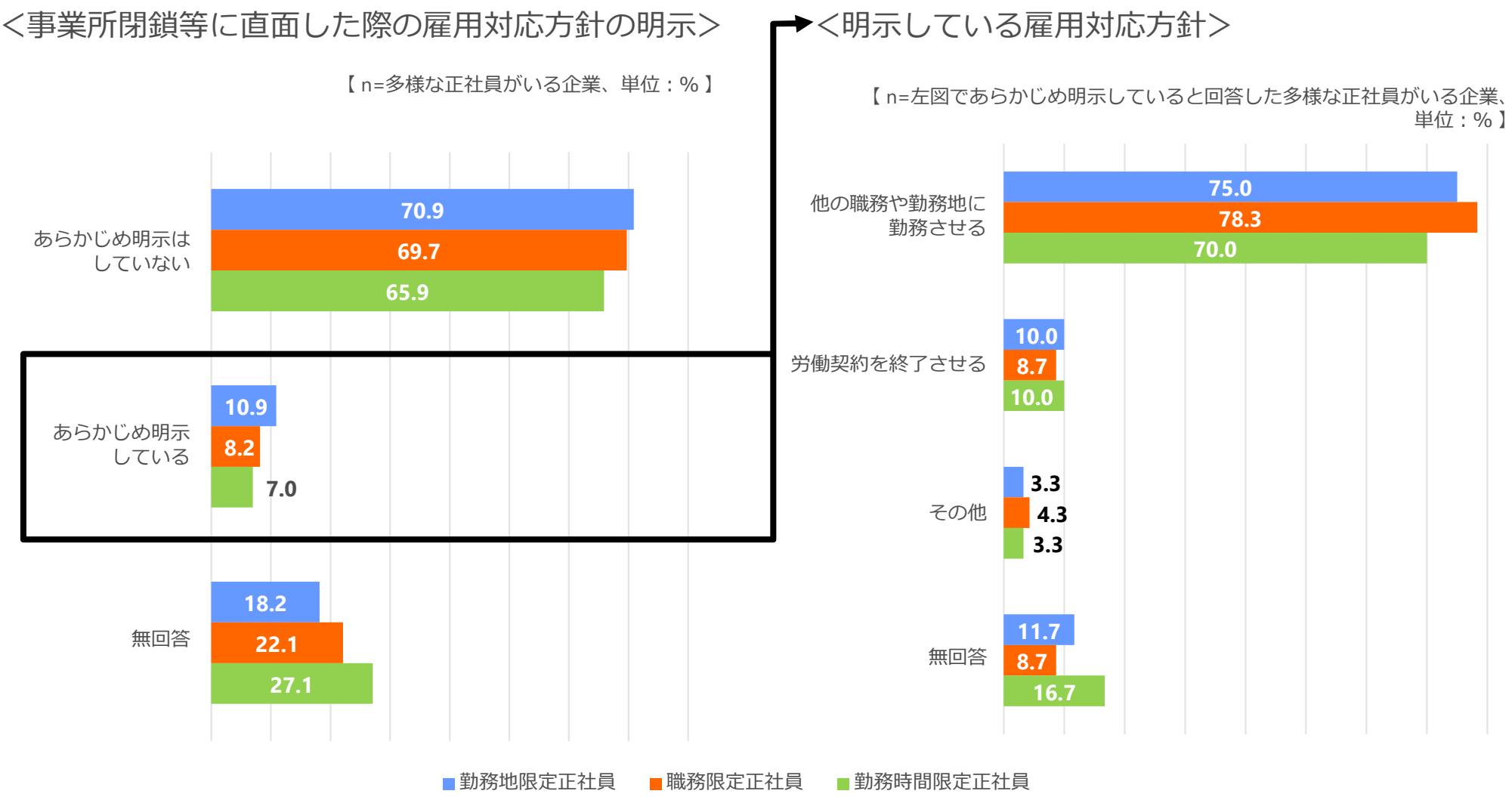
※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の雇用対応方針－

○　事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の雇用対応方針について、「あらかじめ明示している」企業の割合が約１割で、明示している内容としては「他の職務や勤務地に勤務させる」の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の変更（多様化／企業・2021年１月時点）



※　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

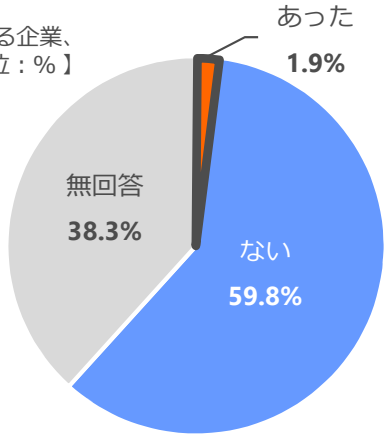
多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員とのトラブル－

○　過去５年間において多様な正社員等とトラブルがあった企業の割合は1.9%であった。
○　そのトラブルの原因は、「会社から限定区分の変更を申し入れたが拒否された」の割合が最も高く、「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」「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」と続く。トラブルの解決方法としては、「本人との話し合いで解決」の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員等とのトラブル（多様化／企業・2021年１月）

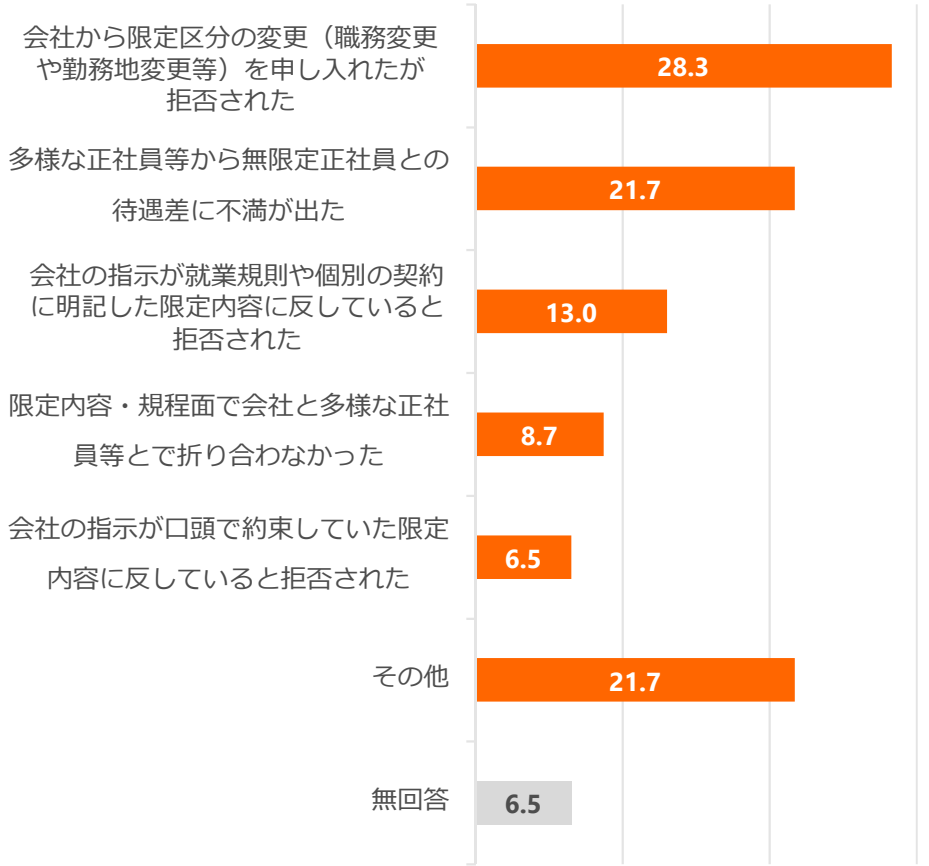
＜過去５年間における多様な正社員等とのトラブル＞

【n=多様な正社員等がいる企業、単位：%】



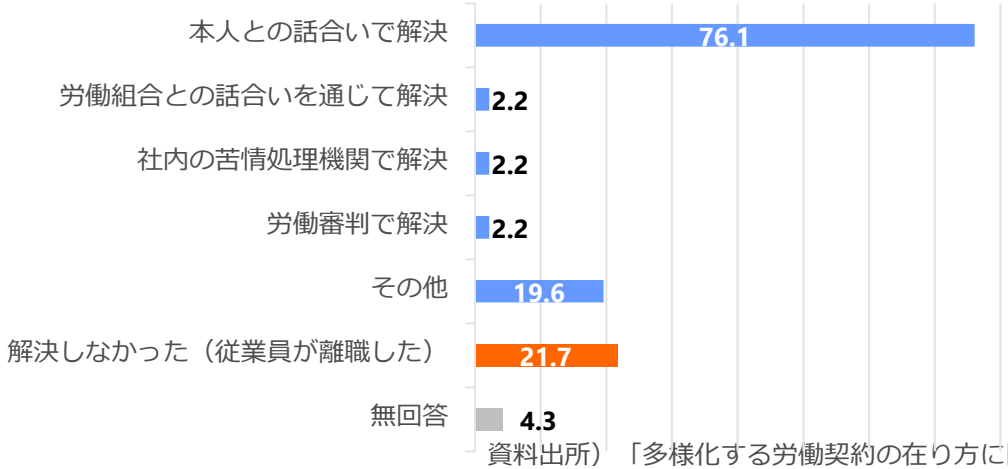
＜トラブルの原因＞

【n=トラブルがあった多様な正社員等がいる企業、単位：%（複数回答）】



＜トラブルの解決方法＞

【n=トラブルがあった多様な正社員等がいる企業、単位：%（複数回答）】



※１　多様な正社員等には無期転換社員も含む　　※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

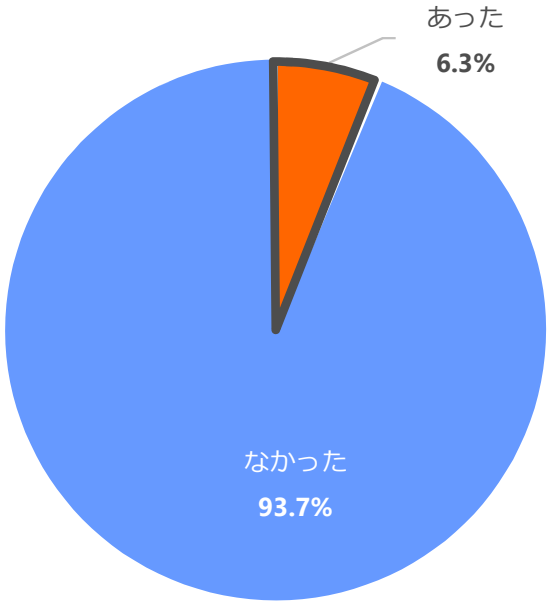
多様な正社員に関する現状　－多様な正社員における会社とのトラブル－

○　過去５年間における現在の会社とトラブルがあった多様な正社員等の割合は6.3%であった。
○　解決方法としては、「会社との話し合いで解決」が36.9%、「解決しなかった」が31.2%であった。

○多様な正社員等における企業とのトラブル（多様化／個人・2021年１月時点）

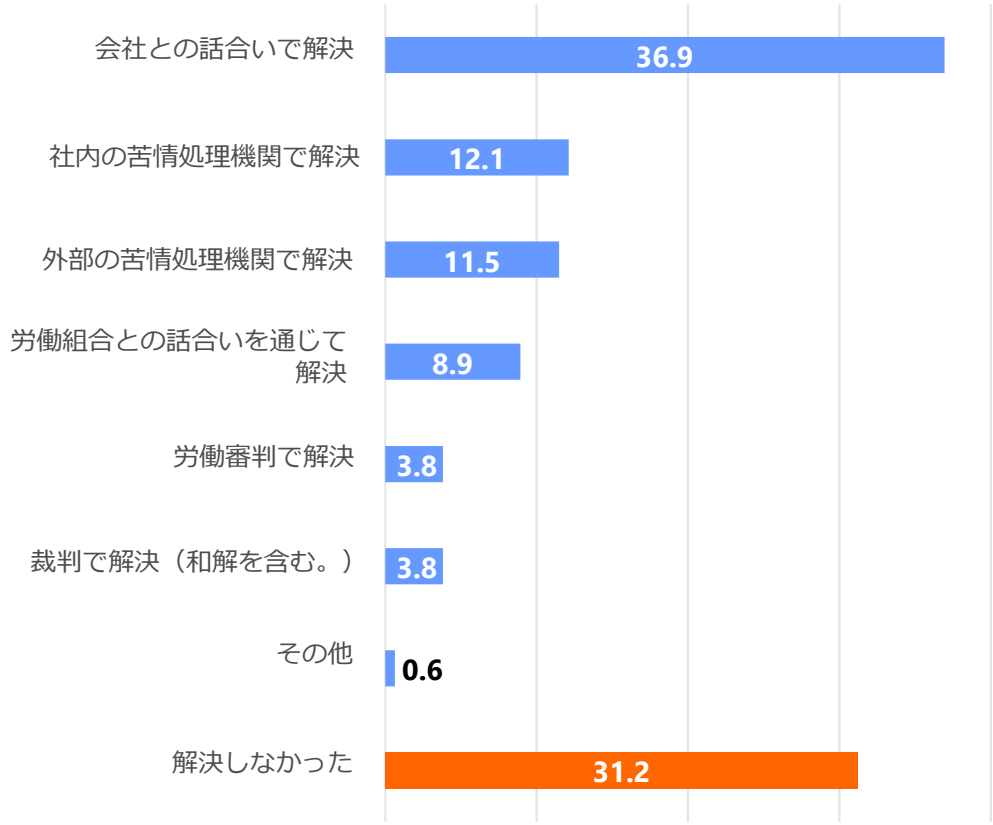
＜過去５年間における現在の会社とのトラブル＞

【 n=多様な正社員等、単位：% 】



＜トラブルの解決方法＞

【 n=トラブルがあった多様な正社員等、単位：%（複数回答） 】



※１　多様な正社員等には無期転換社員も含む

※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

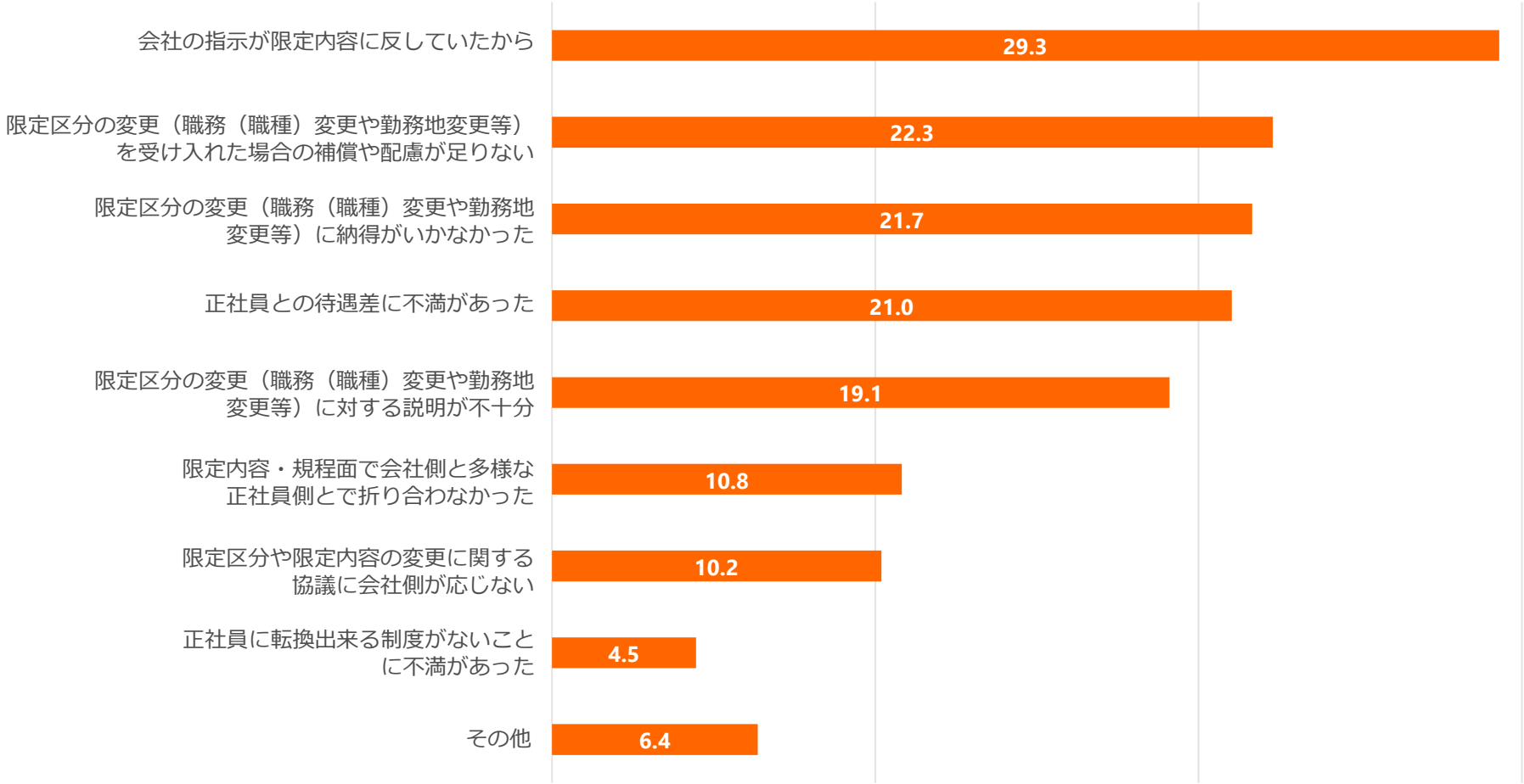
多様な正社員に関する現状　－多様な正社員における会社とのトラブル－

○　多様な正社員等の会社とのトラブルの原因は、「会社の指示が限定内容に反していたから」の割合が最も高く、「限定区分の変更に納得がいかなかった」「限定区分の変更に対する説明が不十分」「正社員との待遇差に不満があった」と続く。

○多様な正社員等における企業とのトラブル（多様化／個人・2021年１月時点）

＜トラブルの原因＞

【 n=トラブルがあった多様な正社員、単位：%（複数回答）】



※１　多様な正社員等には無期転換社員も含む

※２　各種用語は８頁の用語解説参照

資料出所）「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。