

厚生労働省発表
平成 18 年 6 月

厚生労働省大臣官房統計情報部
担当係：雇用統計課労働経済第一係
電 話：03 (5253) 1111 内線 7622
03 (3595) 3145 (ダイヤルイン)

平成 17 年有期契約労働に関する実態調査結果の概況

目次

調査の概要	1
結果の概要	4
【事業所調査】	
1 有期契約労働者の就業状況	4
2 契約更新の状況	8
3 正社員と比較した労働条件等	11
4 代替的な雇用	14
5 契約更新に関する説明	14
6 雇止めの状況	15
7 正社員への転換	17
【個人調査】	
1 有期契約労働者の属性	18
2 有期契約労働者の就業状況	20
3 有期契約の状況	23
4 正社員と比較した労働条件等	25
5 雇止めの状況	27
6 途中退職	28

平成 17 年有期契約労働に関する実態調査結果の概況は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス <http://www.mhlw.go.jp/>

調 査 の 概 要

1 調査の目的

パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等の多くにあてはまる有期契約労働については、労働基準法の改正（平成 15 年法律第 104 号）において契約期間の上限の引上げ等の見直しが行われた。そこで、有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止めの状況等、有期契約労働に関する実態の総合的な把握・分析を行うこととし、もって、有期契約労働の在り方に関する検討をはじめ、今後の有期契約労働に関する厚生労働行政の施策の立案に資するものとする。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域 日本国全域とする。ただし一部地域を除く。

(2) 事業所調査

日本標準産業分類に基づく 14 大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（ただし、その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。）〕に属する常用労働者を 5 人以上雇用している民営事業所のうちから、層化無作為抽出した事業所。有期契約労働者がいない事業所も調査対象とする。

(3) 個人調査

事業所調査の調査対象事業所において就業している有期契約労働者のうち、無作為に抽出した有期契約労働者。

3 調査の実施時期

事業所調査は、平成 17 年 9 月 1 日現在の状況について、平成 17 年 9 月 1 日から 9 月 30 日までの間に行った。ただし、項目によっては平成 16 年 1 月 1 日以降の状況を調査した。

個人調査は、平成 17 年 9 月 1 日現在の状況について、平成 17 年 9 月 1 日から 10 月 10 日までの間に行った。

4 主な調査事項

(1) 事業所調査

事業所の属性、有期契約労働者の就業状況、契約更新の状況、正社員と比較した労働条件等、雇止めの状況、正社員への転換、途中退職

(2) 個人調査

個人の属性、就業の状況、有期契約の状況、正社員と比較した労働条件等、雇止めの状況、途中退職

5 調査機関

(1) 事業所調査

厚生労働省大臣官房統計情報部―都道府県労働局―公共職業安定所―統計調査員―調査対象者

(2) 個人調査

厚生労働省大臣官房統計情報部―都道府県労働局―公共職業安定所―統計調査員―調査対象者

6 調査の方法

(1) 調査票の配布

ア 事業所票については、統計調査員が調査対象事業所へ配布を行った。

イ 個人票については、統計調査員が調査対象事業所において抽出し、調査対象事業所に配布を依頼した。

(2) 調査票の回収、提出

ア 事業所票については、調査対象事業所において記入の上、統計調査員がこれを回収し、審

査の上、公共職業安定所を経由して、都道府県労働局長に提出した。都道府県労働局長は、提出された調査票をとりまとめの上、厚生労働省大臣官房統計情報部長に提出した。

イ 個人票については、調査対象者が自ら調査票に記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部あてに返送した。

7 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

事業所調査：調査対象数 12,394 有効回答数 8,324 有効回答率 67.2%

個人調査：調査対象数 22,017 有効回答数 12,489 有効回答率 56.7%

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

ア 期間を定めずに、又は1ヵ月を超える期間を定めて雇用されている者。

イ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成17年7月及び8月の各月に各々18日以上雇われた者。

ウ なお、取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、上記ア又はイのいずれかに該当する者。

(2) 有期契約労働者

常用労働者のうち3ヵ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者。ただし、日々雇われている者及び当該事業所を出向先とする出向社員を除く。派遣元事業所（兼業している場合も含む。）においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を除く。

(3) 有期契約

期間の定めのある労働契約。

(4) 就業形態

この調査における有期契約労働者の就業形態は次の通り定義した。

ア 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。

※契約社員の定義における「特定職種」

科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種。

イ 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する者。

ウ 短時間のパートタイマー

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。

エ その他のパートタイマー

正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者。

オ その他

上記以外の労働者（常用労働者の定義に当てはまる者のみ）。

(5) 業務の専門性

従事する業務に関する専門的な知識や高度な技術の必要性やその程度。

(6) 業務に対する責任

トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の内容、ノルマの多寡や与えられた権限の範

囲。

(7) 業務の恒常性

恒常的な業務とは、一定期間後に作業終了が予定されているなどの変化がなく、事業所に常時必要とされている業務。

臨時的な業務とは、一定期間で作業終了が予定される業務（プロジェクトの完了等）や、歳暮の発送など毎年行われる業務であっても一定期間しか行われない業務。

(8) 雇止め

使用者が有期労働契約を更新しないこと。ただし、更新が可能な有期労働契約を締結している場合に、あらかじめ労働者が契約の更新を希望しない旨を申し出ていた場合を除く。また、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含まない。

9 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第二位を四捨五入としているため、計は必ずしも 100.0 とはならない。
- (2) 統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。
- (3) 事業所調査では最も多い労働者の事例等を調査した。

結 果 の 概 要

【事業所調査】

1 有期契約労働者の就業状況

(1) 有期契約労働者の雇用の有無

調査期日（平成 17 年 9 月 1 日。以下同じ。）現在で、有期契約労働者を雇用している事業所の割合は 51.0%となっている。

これを就業形態別にみると、「短時間のパートタイマー」が 31.9%と最も多く、次いで「その他のパートタイマー」17.5%、「嘱託社員」13.7%、「契約社員」12.1%の順となっている。

有期契約労働者を雇用している事業所の割合を産業別にみると、複合サービス事業で 70.3%と最も高く、次いで教育、学習支援業 69.0%、金融・保険業 64.0%、飲食店、宿泊業 58.3%、卸売・小売業 58.2%の順となっている。

事業所規模別にみると 1,000 人以上 93.6 %、300～999 人 91.2 %、100～299 人 85.4%、30～99 人 70.4%、5～29 人 47.0%と、規模が大きいほど有期契約労働者を雇用している事業所の割合が高くなっている。（表 1）

表 1 産業・事業所規模、有期契約労働者の雇用の有無、就業形態別事業所の割合

（単位：％）

産 業 ・ 事 業 所 規 模	事業所計	有期契約労働者を雇用している事業所	就業形態（複数回答）					有期契約労働者を雇用していない事業所
			契約社員	嘱託社員	短時間のパートタイマー	その他のパートタイマー	そ の 他	
総 数	100.0	51.0	12.1	13.7	31.9	17.5	6.0	49.0
鉱 業	100.0	39.8	6.4	20.8	16.1	8.1	8.5	60.2
建設業	100.0	31.9	7.5	12.8	9.0	4.9	9.5	68.1
製造業	100.0	43.8	8.1	20.7	26.4	18.9	4.4	56.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	54.4	8.8	31.5	26.0	10.9	6.2	45.6
情報通信業	100.0	54.8	26.7	13.0	22.4	15.5	3.7	45.2
運輸業	100.0	48.9	8.9	25.1	24.7	12.4	7.3	51.1
卸売・小売業	100.0	58.2	15.3	9.6	37.2	21.8	6.1	41.8
金融・保険業	100.0	64.0	13.4	17.6	40.5	21.5	6.5	36.0
不動産業	100.0	52.8	9.7	22.9	26.5	14.3	3.8	47.2
飲食店、宿泊業	100.0	58.3	9.9	6.5	50.5	21.2	3.4	41.7
医療、福祉	100.0	53.6	13.0	9.5	43.5	18.1	7.7	46.4
教育、学習支援業	100.0	69.0	21.8	16.9	52.6	15.2	7.5	31.0
複合サービス事業	100.0	70.3	9.6	13.4	21.3	38.9	11.9	29.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	45.1	12.0	17.1	25.8	14.7	5.2	54.9
事業所規模								
1,000 人以上	100.0	93.6	51.2	72.2	50.8	29.4	27.9	6.4
300～999 人	100.0	91.2	36.1	58.3	62.5	43.6	20.9	8.8
100～299 人	100.0	85.4	29.4	49.5	61.1	38.4	17.5	14.6
30～99 人	100.0	70.4	18.0	30.9	46.1	29.5	9.4	29.6
5～29 人	100.0	47.0	10.6	9.9	28.9	15.0	5.1	53.0

(2) 有期契約労働者の割合

調査期日現在で、有期契約労働者の割合をみると、常用労働者の 24.5%となっている。

これを就業形態別にみると、「短時間のパートタイマー」が 13.4%と最も多く、次いで「その他のパートタイマー」4.3%、「契約社員」2.7%、「嘱託社員」1.9%の順となっている。

産業別にみると、飲食店、宿泊業で 48.2%と最も高く、次いで卸売・小売業 33.9%、教育、学習支援業 33.9%、サービス業（他に分類されないもの）26.3%、不動産業 25.6%の順となっている。

事業所規模別にみると、100～299 人が 27.9%で最も高く、次いで 30～99 人 27.1%、5～29 人 23.7%、300～999 人 22.4%、1,000 人以上 10.5%となっている。（表 2）

有期契約労働者の性別構成をみると、男は 36.3%、女は 63.7%となっている。これを就業形態別にみると、男は、嘱託社員 78.8%、契約社員 50.4%で高く、女は短時間のパートタイマー 75.0%、その他のパートタイマー 67.1%で高くなっている。（表 3）

表 2 産業・事業所規模、就業形態別常用労働者に占める有期契約労働者の割合

（単位：％）

産 業 ・ 事 業 所 規 模	常用労働者計	有期契約労働者	就業形態				
			契約社員	嘱託社員	短時間のパートタイマー	その他のパートタイマー	そ の 他
総 数	100.0	24.5 (100.0)	2.7 (11.0)	1.9 (7.7)	13.4 (54.9)	4.3 (17.4)	2.2 (9.1)
鉱 業	100.0	8.6	0.9	2.5	1.7	0.9	2.7
建設業	100.0	9.7	1.2	2.0	1.3	0.7	4.5
製造業	100.0	15.1	1.6	1.9	5.3	4.1	2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.3	0.5	1.5	1.3	0.6	0.4
情報通信業	100.0	13.1	3.5	1.0	4.1	3.4	1.1
運輸業	100.0	17.8	2.8	3.7	7.1	2.8	1.3
卸売・小売業	100.0	33.9	2.8	1.0	23.1	5.4	1.7
金融・保険業	100.0	16.8	2.1	2.3	7.2	3.0	2.1
不動産業	100.0	25.6	3.4	6.3	10.0	3.9	2.0
飲食店，宿泊業	100.0	48.2	2.0	0.7	37.3	6.4	1.8
医療，福祉	100.0	23.3	4.0	1.2	12.1	3.9	2.2
教育，学習支援業	100.0	33.9	9.1	2.1	17.0	2.9	2.8
複合サービス事業	100.0	21.2	1.7	1.6	5.9	8.1	3.9
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	26.3	3.9	3.4	11.4	5.1	2.6
事業所規模							
1,000 人以上	100.0	10.5	2.3	0.9	3.2	1.7	2.4
300～999 人	100.0	22.4	2.7	1.5	11.2	4.1	2.9
100～299 人	100.0	27.9	2.9	2.4	14.5	5.2	2.9
30～99 人	100.0	27.1	2.7	2.2	15.1	4.9	2.3
5～29 人	100.0	23.7	2.7	1.7	13.7	3.9	1.7

注：（ ）は有期契約労働者を 100 とした割合である。

表3 就業形態、性別有期契約労働者の割合

(単位：％)

就 業 形 態	有 期 契 約 労 働 者 計	男	女
総 数	100.0	36.3	63.7
契 約 社 員	100.0	50.4	49.6
嘱 託 社 員	100.0	78.8	21.2
短時間のパートタイマー	100.0	25.0	75.0
その他のパートタイマー	100.0	32.9	67.1
そ の 他	100.0	58.1	41.9

(3) 有期契約労働者を雇用している事業所の雇用している主な理由（複数回答）をみると、総数で「人件費節約のため」が52.3％と最も多く、次いで「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」38.8％、「経験等を有する高齢者の活用のため」26.9％、「専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため」24.6％、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」23.6％の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため」、嘱託社員は「経験等を有する高齢者の活用のため」、短時間のパートタイマーは「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」、その他のパートタイマーは「人件費節約のため」が最も多くなっている。（表4）

表4 就業形態、有期契約労働者を雇用している主な理由別事業所の割合

(単位：％)

就 業 形 態	有期契約労働者を雇用している事業所計	雇用している主な理由（複数回答 3つまで）										不 明
		景気変動への対応のため	1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	能力、適性を極限まで活用し、調整のしやすさを求めるため	経験等を有する高齢者の活用のため	専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため	人件費の節約のため	正社員が困難であるため	正社員としての適性をみるため	その他	
総 数	100.0	22.7	38.8	23.6	20.1	26.9	24.6	52.3	14.4	10.6	12.7	2.5
契 約 社 員	100.0	18.7	12.7	13.2	18.7	14.5	41.0	39.1	10.8	19.4	6.4	3.4
嘱 託 社 員	100.0	6.9	3.6	6.1	13.3	69.0	36.7	23.7	8.2	3.6	10.0	2.7
短時間のパートタイマー	100.0	21.2	52.1	22.9	13.7	7.7	7.9	51.0	11.2	2.7	9.7	3.3
その他のパートタイマー	100.0	22.2	24.1	19.6	19.9	8.9	9.4	53.7	12.3	8.3	9.2	3.5
そ の 他	100.0	14.1	14.8	22.2	10.3	10.0	15.1	39.8	16.7	11.3	13.6	14.0

- (4) 有期契約とする理由の説明の有無をみると、すべての就業形態で「何らかの説明を書面でしている」が最も多く、契約社員 69.1%、嘱託社員 71.0%、短時間のパートタイマー 54.5%、その他のパートタイマー 54.9%となっている（表 5）。

表 5 就業形態、有期契約とする理由の説明の有無別事業所の割合

(単位：%)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	有期契約とする理由の説明の有無			不明
		何らかの説明を書面でしている	何らかの説明を口頭のみでしている	特に説明していない	
契約社員	100.0	69.1	22.1	5.5	3.3
嘱託社員	100.0	71.0	22.0	4.0	3.0
短時間のパートタイマー	100.0	54.5	30.0	11.9	3.5
その他のパートタイマー	100.0	54.9	28.8	13.0	3.3
その他	100.0	58.6	18.5	6.7	16.2

注：「何らかの説明を書面でしている」には、書面と口頭の両方で説明した場合を含む。

- (5) 有期契約労働者の 1 回当たりの契約期間をみると、すべての就業形態で「6 ヶ月超～1 年以内」が最も多く、契約社員 69.3%、嘱託社員 68.6%、短時間のパートタイマー 43.3%、その他のパートタイマー 50.3%となっている（表 6）。

表 6 就業形態、有期契約労働者の 1 回当たりの契約期間別事業所の割合

(単位：%)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	1 回当たりの契約期間							不明
		1 ヶ月以内	1 ヶ月超～3 ヶ月以内	3 ヶ月超～6 ヶ月以内	6 ヶ月超～1 年以内	1 年超～2 年以内	2 年超～3 年以内	3 年超	
契約社員	100.0	0.1	3.1	7.5	69.3	10.3	2.3	4.2	3.1
嘱託社員	100.0	0.6	0.7	8.7	68.6	11.1	2.5	4.4	3.3
短時間のパートタイマー	100.0	1.1	12.8	21.2	43.3	7.3	1.4	7.7	5.3
その他のパートタイマー	100.0	0.6	13.9	18.1	50.3	5.6	1.6	6.3	3.8
その他	100.0	2.9	6.3	6.3	56.0	5.1	0.3	7.9	15.2

注：9 利用上の注意 (3) (3 頁) を参照。

2 契約更新の状況

(1) 契約の更新

有期契約労働者の契約の更新をすることがある事業所の割合をみると、契約社員 94.7%、嘱託社員 95.0%、短時間のパートタイマー 94.2%、その他のパートタイマー 94.6%となっている。

契約の更新をすることがある場合の事例をみると、すべての就業形態で「個々の労働者のケースごとに更新するかどうかを判断する」が最も多くなっている。（表7）

表7 就業形態、有期契約労働者の契約の更新の有無別事業所の割合

（単位：％）

就 業 形 態	有期契約を 労働用として 雇用する事業 所計	個々の労働 者のケース ごとに更新 するかどうか を判断する ※1	労使のいずれ からも終了を 申し出なければ 自動的に更新 する ※2	その他（左 記以外）の ルールによる 更新 ※3	契約の更新 をしない	不明	再 掲
							契約の更新を することがある （※1、※2及 び※3の合計）
契 約 社 員	100.0	56.2	32.1	6.3	1.7	3.6	94.7
嘱 託 社 員	100.0	58.6	29.4	7.0	2.1	2.9	95.0
短時間のパートタイマー	100.0	45.5	43.2	5.5	2.3	3.5	94.2
その他のパートタイマー	100.0	48.1	39.0	7.5	2.1	3.4	94.6
そ の 他	100.0	39.9	30.3	6.8	8.1	14.9	77.0

注：9 利用上の注意(3)（3頁）を参照。

(2) 契約更新回数

有期契約労働者の契約の更新をすることがある事業所における契約更新回数をみると、すべての就業形態で「3回～5回」が最も多く、契約社員 30.8%、嘱託社員 40.6%、短時間のパートタイマー 33.7%、その他のパートタイマー 31.2%となっている（表8）。

表8 就業形態、有期契約労働者の契約の更新をすることがある場合における
契約更新回数別事業所の割合

（単位：％）

就業形態	更新する事業所の契約を結ぶ割合	契約更新回数					
		1回	2回	3回～5回	6回～10回	11回以上	不明
契約社員	100.0	16.5	18.9	30.8	15.7	11.8	6.4
嘱託社員	100.0	18.9	17.8	40.6	12.9	5.1	4.7
短時間のパートタイマー	100.0	14.5	12.2	33.7	14.0	18.8	6.9
その他のパートタイマー	100.0	14.6	9.5	31.2	16.3	21.0	7.4
その他	100.0	20.1	10.7	30.3	15.1	17.3	6.6

注：9 利用上の注意(3)（3頁）を参照。

(3) 勤続年数

有期契約労働者の契約の更新をすることがある事業所における勤続年数をみると、すべての就業形態で「1年超～3年以内」が最も多く、契約社員 28.5%、嘱託社員 31.4%、短時間のパートタイマー 26.9%、その他のパートタイマー 26.2%となっている（表9）。

表9 就業形態、有期契約労働者の契約の更新をすることがある場合における勤続年数別事業所の割合

（単位：％）

就業形態	契約の更新をすることがある事業所計	勤続年数						
		6カ月以内	6カ月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	不明
契約社員	100.0	7.6	9.4	28.5	21.7	15.9	14.9	2.1
嘱託社員	100.0	4.9	7.2	31.4	26.2	11.7	15.4	3.2
短時間のパートタイマー	100.0	6.1	11.0	26.9	21.2	19.0	13.4	2.4
その他のパートタイマー	100.0	8.1	6.7	26.2	26.1	16.0	14.9	2.0
その他の	100.0	7.9	15.7	23.3	19.2	15.3	16.0	2.6

注：9 利用上の注意(3)(3頁)を参照。

(4) 契約更新の判断基準

有期契約労働者の契約の更新をすることがある事業所における判断基準（複数回答）をみると、総数で「本人の意志による」が70.5%と最も多く、次いで「労働者の勤務成績・勤務態度による」61.8%、「期間満了時の業務量による」40.1%、「事業所の経営状況による」39.9%、「上限年齢を設定しており、これに達したかどうかによる」16.2%の順となっている。就業形態別にみると、すべての就業形態で「本人の意志による」が最も多くなっている。（表10）

表10 就業形態、有期契約労働者の契約の更新をすることがある場合における契約更新の判断基準別事業所の割合

（単位：％）

就業形態	契約更新をすることがある事業所計	判断基準（複数回答）									不明
		期間満了時の業務量による	事業所の経営状況による	プロジェクトなど従事している業務の進捗による	労働者の勤務成績・態度による	本人の意志による	更新回数上限を設定しており、これに達したかどうかによる	勤続年数上限を設定しており、これに達したかどうかによる	年齢上限を設定しており、これに達したかどうかによる	その他	
総数	100.0	40.1	39.9	7.2	61.8	70.5	2.4	2.0	16.2	5.2	0.9
契約社員	100.0	39.1	34.6	11.3	65.0	67.6	2.4	1.8	10.6	4.2	1.5
嘱託社員	100.0	36.4	37.4	9.6	61.0	65.2	4.4	3.9	26.9	3.3	1.5
短時間のパートタイマー	100.0	35.1	37.1	3.2	56.1	70.5	0.9	0.9	11.7	4.6	1.8
その他のパートタイマー	100.0	37.5	43.1	4.4	63.5	68.6	0.9	1.1	13.0	6.6	1.1
その他の	100.0	39.1	39.9	4.6	57.2	58.4	1.2	2.4	8.3	8.8	0.6

(5) 労働条件の見直しの事例

契約更新の際の労働条件の見直しの事例をみると、契約社員、その他のパートタイマーは「勤務成績・勤務態度を考慮して労働条件を決定する」が、嘱託社員、短時間のパートタイマーは「自動的に前回と同じ条件で更新する」が最も多くなっている（表 11）。

表 11 就業形態、契約更新の際の労働条件の見直しの事例別事業所の割合

(単位：%)

就 業 形 態	契約更新の 事例がある 事業所計	労働条件の見直しの事例				
		自動的に前回 と同じ条件で 更新する	勤務成績・勤 務態度を考慮 して労働条件 を決定する	自動的に労 働条件を一 律に変更す る	そ の 他	不 明
契 約 社 員	100.0	35.3	51.6	2.6	5.0	5.5
嘱 託 社 員	100.0	49.1	38.7	4.2	5.6	2.4
短時間のパートタイマー	100.0	46.0	41.8	2.7	5.8	3.7
その他のパートタイマー	100.0	39.2	49.5	4.3	5.2	1.8
そ の 他	100.0	41.6	40.8	1.2	10.9	5.4

注：9 利用上の注意(3)(3頁)を参照。

3 正社員と比較した労働条件等

(1) 業務の専門性、業務に対する責任、業務の恒常性

正社員と比較した有期契約労働者の業務の専門性をみると、契約社員、嘱託社員、その他のパートタイマーは「同じである」が、短時間のパートタイマーは「より専門性が低い」が最も多くなっている（表 12）。

業務に対する責任をみると、契約社員、嘱託社員は「同じである」が、短時間のパートタイマー、その他のパートタイマーは「より責任が軽い」が最も多くなっている（表 13）。

業務の恒常性をみると、すべての就業形態で「同じである」が最も多くなっている（表 14）。

表 12 就業形態、有期契約労働者の正社員と比較した業務の専門性別事業所の割合

(単位：％)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	業務の専門性					不明
		より専門性が高い	同じである	より専門性が低い	比較できる正社員がない		
契約社員	100.0	21.0	55.9	11.7	8.0		3.3
嘱託社員	100.0	22.2	56.7	10.0	7.7		3.4
短時間のパートタイマー	100.0	3.6	35.6	40.4	16.1		4.3
その他のパートタイマー	100.0	2.5	45.2	33.4	15.3		3.6
その他	100.0	4.3	39.2	15.6	24.9		15.9

注：9 利用上の注意(3)(3頁)を参照。

表 13 就業形態、有期契約労働者の正社員と比較した業務に対する責任別事業所の割合

(単位：％)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	業務に対する責任					不明
		より責任が重い	同じである	より責任が軽い	比較できる正社員がない		
契約社員	100.0	4.8	56.4	30.1	4.9		3.8
嘱託社員	100.0	4.8	57.9	29.0	4.9		3.4
短時間のパートタイマー	100.0	0.7	23.6	60.1	11.1		4.4
その他のパートタイマー	100.0	0.0	31.4	52.8	11.9		3.9
その他	100.0	1.5	38.1	29.2	15.3		15.9

注：9 利用上の注意(3)(3頁)を参照。

表 14 就業形態、有期契約労働者の正社員と比較した業務の恒常性別事業所の割合

(単位：％)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	業務の恒常性				不明
		より恒常的である	同じである	より臨時的である	比較できる正社員がない	
契約社員	100.0	10.2	74.2	6.4	5.7	3.4
嘱託社員	100.0	8.4	76.5	7.0	4.7	3.4
短時間のパートタイマー	100.0	8.4	48.4	26.9	12.0	4.3
その他のパートタイマー	100.0	7.9	60.8	15.8	11.9	3.6
その他	100.0	7.2	46.2	13.9	16.8	15.9

注：9 利用上の注意(3)(3頁)を参照。

(2) 1日の所定労働時間、所定時間外労働の頻度

正社員と比較した有期契約労働者の1日の所定労働時間をみると、契約社員、嘱託社員、その他のパートタイマーは「同じである」が、短時間のパートタイマーは「短い」が最も多くなっている（表15）。

所定時間外労働の頻度をみると、契約社員、嘱託社員、短時間のパートタイマー、その他のパートタイマーでは「少ない」が最も多くなっている（表16）。

表15 就業形態、有期契約労働者の正社員と比較した1日の所定労働時間別事業所の割合

(単位：%)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	1日の所定労働時間				
		長い	同じである	短い	比較できる正社員がいない	不明
契約社員	100.0	2.2	67.9	22.1	4.5	3.3
嘱託社員	100.0	0.3	76.5	16.3	3.4	3.5
短時間のパートタイマー	100.0	0.0	5.1	83.9	6.6	4.3
その他のパートタイマー	100.0	0.5	49.8	39.1	7.3	3.4
その他	100.0	0.3	55.8	12.3	15.7	15.9

注：9 利用上の注意(3)(3頁)を参照。

表16 就業形態、有期契約労働者の正社員と比較した所定時間外労働の頻度別事業所の割合

(単位：%)

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	所定時間外労働の頻度				
		多い	同じである	少ない	比較できる正社員がいない	不明
契約社員	100.0	1.2	44.2	45.8	5.5	3.3
嘱託社員	100.0	0.5	39.0	52.8	4.3	3.4
短時間のパートタイマー	100.0	0.4	6.0	79.7	9.8	4.1
その他のパートタイマー	100.0	0.9	19.0	67.0	9.7	3.3
その他	100.0	0.2	33.2	32.0	18.7	15.9

注：9 利用上の注意(3)(3頁)を参照。

(3) 評価（昇進・昇格）制度

正社員と比較した有期契約労働者の評価（昇進・昇格）制度をみると、契約社員は「別の基準の評価制度」が、嘱託社員、短時間のパートタイマー、その他のパートタイマーは「評価制度はない」が最も多くなっている（表 17）。

表 17 就業形態、有期契約労働者の正社員と比較した評価（昇進・昇格）制度別事業所の割合

（単位：％）

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	評価（昇進・昇格）制度					不明
		同じ基準の評価制度	別の基準の評価制度	評価制度はない	比較できる正社員がい	ない	
契約社員	100.0	17.2	40.8	33.0	5.6	3.3	
嘱託社員	100.0	10.0	27.3	53.5	5.7	3.5	
短時間のパートタイマー	100.0	9.3	32.8	43.6	10.5	3.8	
その他のパートタイマー	100.0	9.6	35.0	42.9	8.9	3.6	
その他	100.0	12.3	15.5	38.7	17.7	15.9	

注：9 利用上の注意 (3) (3 頁) を参照。

(4) 正社員との均衡（バランス）

有期契約労働者の処遇決定の際の正社員との均衡の考慮の有無をみると、すべての就業形態で「すべての有期契約労働者について考慮している」が最も多く、契約社員 42.4%、嘱託社員 46.0%、短時間のパートタイマー 35.6%、その他のパートタイマー 33.9%となっている（表 18）。

表 18 就業形態、有期契約労働者の処遇決定の際の正社員との均衡（バランス）の考慮別事業所の割合

（単位：％）

就業形態	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員との均衡（バランス）					不明
		すべての有期契約労働者について考慮している	作業の難易度や責任など職務が正社員と同じ有期契約労働者について、考慮している	現在は考慮していないが、今後は考慮する必要があると思う	現在は考慮していないし、今後も考慮する必要はないと思う	比較できる正社員がい	
契約社員	100.0	42.4	24.3	14.8	5.4	8.3	4.7
嘱託社員	100.0	46.0	18.6	10.2	10.6	10.7	4.0
短時間のパートタイマー	100.0	35.6	12.6	18.3	13.0	16.7	3.9
その他のパートタイマー	100.0	33.9	20.5	18.2	10.1	13.2	3.9
その他	100.0	32.0	16.8	10.5	4.1	20.5	16.1

4 代替的な雇用

調査期日まで（平成 16 年 1 月 1 日以降平成 17 年 9 月 1 日現在まで。以下同じ。）に有期契約労働者を雇用していたことがある事業所 55.5%のうち、期間の定めのない労働者の解雇による有期契約労働者の代替的な雇用の有無をみると、「ある」が総数で 5.2%となっている（表 19）。

表 19 期間の定めのない労働者の解雇による有期契約労働者の代替的な雇用の有無別事業所の割合
（平成 16 年 1 月 1 日以降平成 17 年 9 月 1 日現在まで）

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用していたことがある事業所計	期間の定めのない労働者の代替的な雇用の有無				
		あ	る	な	い	わ かわ からない
総 数	[55.5] 100.0		5.2		84.8	3.8
						6.3

注：[] は有期契約労働者を雇用していたことがある事業所の全事業所に対する割合である。

5 契約更新に関する説明

調査期日までに有期契約労働者を雇用していたことがある事業所で、新たに契約を締結する又は更新する際に有期契約労働者の契約更新に関する説明内容をみると、契約社員は「期間満了時に更新の可否を判断すること及びその判断基準の説明をする」が、嘱託社員、短時間のパートタイマー、その他のパートタイマーは「特別な事情がなければ自動的に更新する旨を説明する」が最も多くなっている（表 20）。

表 20 就業形態、有期契約労働者の契約更新に関する説明の有無別事業所の割合
（平成 16 年 1 月 1 日以降平成 17 年 9 月 1 日現在まで）

（単位：％）

就 業 形 態	有期契約労働者を雇用した事業所計	更新に関する説明					
		原則として更新しない旨を説明する	期間満了時に更新の可否を判断すること及びその判断基準の説明をする	期間満了時に更新の可否を判断することを説明するが、判断基準は説明しない	特別な事情がなければ自動的に更新する旨を説明する	特に説明していない	不明
契 約 社 員	[14.0] 100.0	5.1	36.9	12.7	32.6	4.6	8.1
嘱 託 社 員	[15.3] 100.0	4.0	31.6	15.7	35.4	5.4	7.7
短時間のパートタイマー	[34.0] 100.0	3.1	25.7	9.5	40.1	11.4	10.2
その他のパートタイマー	[20.3] 100.0	3.3	26.7	10.2	43.0	8.2	8.6
そ の 他	[6.6] 100.0	3.6	25.1	13.3	27.1	12.5	18.5

注：1）[] は有期契約労働者を雇用していたことがある事業所の全事業所に対する割合である。

2）9 利用上の注意 (3) (3 頁) を参照。

6 雇止めの状況

(1) 雇止めの有無、雇止めの理由

調査期日までに有期契約労働者を雇用していたことがある事業所で、有期契約労働者の雇止めの有無をみると、「雇止めを行った」が総数で 30.3% となっており、雇止めの理由（複数回答）をみると、「業務量の減少」が最も多く 37.1%、次いで「労働者の勤務態度の不良」35.5%、「業務内容に照らし労働者の能力不足」25.3%の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「業務量の減少」、嘱託社員は「あらかじめ更新しないと契約していたため」、短時間のパートタイマー、その他のパートタイマーは「労働者の勤務態度の不良」が最も多くなっている。（表 21）

表 21 就業形態、有期契約労働者の雇止めの有無、雇止めの理由別事業所の割合
（平成 16 年 1 月 1 日以降平成 17 年 9 月 1 日現在まで）

（単位：％）

就業形態	有期契約労働者を用いたことがある事業所計	雇止めの有無											
		雇止めを行った事業所	雇止めの理由（複数回答）								雇止めをしたことがない事業所	不明	
			業務量の減少	経営状況の悪化	労働者の勤務態度の不良	労働者などによる勤続不能	業務内容に照らし労働者の能力不足	プロジェクトの終了など従った業務の終了・中止	あらかじめ更新しないと契約していたため	その他			
総数	100.0	30.3 [100.0]	[37.1]	[14.1]	[35.5]	[17.0]	[25.3]	[11.5]	[22.3]	[13.2]	61.7	8.0	
契約社員	100.0	30.0 [100.0]	[34.3]	[10.2]	[29.0]	[13.7]	[27.5]	[14.2]	[21.3]	[15.3]	60.9	9.1	
嘱託社員	100.0	29.0 [100.0]	[27.7]	[13.7]	[17.5]	[16.9]	[9.0]	[5.4]	[28.7]	[18.0]	62.0	9.0	
短時間のパートタイマー	100.0	23.2 [100.0]	[39.1]	[13.7]	[46.3]	[17.2]	[31.1]	[11.0]	[17.0]	[8.5]	65.4	11.4	
その他のパートタイマー	100.0	24.5 [100.0]	[38.0]	[14.8]	[45.9]	[20.0]	[25.9]	[7.2]	[17.0]	[8.0]	66.8	8.7	
その他	100.0	29.5 [100.0]	[49.6]	[19.5]	[22.3]	[12.5]	[12.2]	[11.4]	[22.7]	[13.0]	54.5	16.0	

注：[] は雇止めを行った事業所を 100 とした割合である。

(2) 雇止めや契約更新をめぐるトラブル発生の有無、トラブルの原因

調査期日までに有期契約労働者を雇用していたことがある事業所で、有期契約労働者とのトラブル発生の有無をみると、「トラブルがあった」が総数で3.4%となっており、トラブルの原因（複数回答）をみると、「雇止めの理由について納得してもらえなかったため」が最も多く35.7%、次いで「更新への期待についての認識の違い」32.0%、「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」22.8%の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「契約期間の定めの有無についての認識の違い」、嘱託社員、短時間のパートタイマーは「雇止めの理由について納得してもらえなかったため」、その他のパートタイマーは「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」が最も多くなっている。（表22）

表22 就業形態、有期契約労働者とのトラブル発生の有無、トラブルの原因別事業所の割合
（平成16年1月1日以降平成17年9月1日現在まで）

（単位：％）

就業形態	有期労働者雇用していた事業所計	トラブル発生の有無											トラブルになったことはない	不明
		トラブルがあった事業所	トラブルの原因（複数回答）							その他				
			雇止めの旨を伝えただけであったため	雇止めの人選について納得してもらえなかったため	雇止めの理由について納得してもらえなかったため	更新後の労働条件について納得してもらえなかったため	契約期間の定めの有無についての認識の違い	契約期間の長さについての認識の違い	更新への期待についての認識の違い					
総数	100.0	3.4 [100.0]	[14.5]	[15.8]	[35.7]	[22.8]	[13.6]	[2.0]	[32.0]	[10.0]	87.9	8.7		
契約社員	100.0	2.7 [100.0]	[21.5]	[18.5]	[10.2]	[12.9]	[25.3]	[4.7]	[15.5]	[7.6]	86.2	11.1		
嘱託社員	100.0	2.8 [100.0]	[35.4]	[1.0]	[40.1]	[7.3]	[8.3]	[0.7]	[8.4]	[7.7]	87.1	10.1		
短時間のパートタイマー	100.0	2.6 [100.0]	[15.5]	[22.4]	[37.0]	[32.4]	[9.6]	[1.8]	[20.0]	[13.8]	85.0	12.5		
その他のパートタイマー	100.0	2.8 [100.0]	[20.9]	[6.1]	[28.7]	[32.9]	[16.2]	[2.9]	[18.8]	[7.8]	85.2	12.0		
その他	100.0	5.8 [100.0]	[11.6]	[3.1]	[13.1]	[1.1]	[0.9]	[－]	[78.7]	[0.9]	76.1	18.1		

注：[] はトラブルがあった事業所を100とした割合である。

7 正社員への転換

(1) 転換制度・転換事例の有無

調査期日までに有期契約労働者を雇用していたことがある事業所で、有期契約労働者の正社員への転換制度・転換事例の有無をみると、「転換制度がある又は転換事例がある」が契約社員 43.3%、嘱託社員 10.0%、短時間のパートタイマー 23.2%、その他のパートタイマー 34.4%となっている（表 23）。

表 23 就業形態、有期契約労働者の正社員への転換制度・転換事例の有無別事業所の割合
（平成 16 年 1 月 1 日以降平成 17 年 9 月 1 日現在まで）

（単位：％）

就業形態	有期契約労働者を雇用していたことがある事業所計	正社員への転換						再掲		
		制度の有無			事例の有無			転換制度がある又は転換事例がある	制度・事例もない	不明
		制度がある	制度がない	不明	事例がある	事例がない	不明			
契約社員	100.0	34.6	58.6	6.8	30.6	60.8	8.5	43.3	49.2	7.5
嘱託社員	100.0	7.6	83.3	9.1	6.4	83.6	10.0	10.0	79.8	10.3
短時間のパートタイマー	100.0	19.5	68.9	11.6	13.2	73.6	13.2	23.2	64.2	12.6
その他のパートタイマー	100.0	26.5	64.8	8.8	25.2	65.0	9.7	34.4	56.4	9.1
その他の	100.0	22.7	59.8	17.5	26.7	55.8	17.5	30.0	51.8	18.2

(2) 転換基準

調査期日までに有期契約労働者を雇用していたことがある事業所で、有期契約労働者の正社員への転換制度がある又は転換事例がある事業所で転換基準（複数回答）をみると、すべての就業形態で「労働者の勤務成績・勤務態度」が最も多く、契約社員 85.4%、嘱託社員 75.4%、短時間のパートタイマー 76.2%、その他のパートタイマー 80.7%となっている（表 24）。

表 24 就業形態、有期契約労働者の正社員への転換基準別事業所の割合
（平成 16 年 1 月 1 日以降平成 17 年 9 月 1 日現在まで）

（単位：％）

就業形態	転換制度がある又は転換事例がある事業所計	転換基準（複数回答）							不明
		労働者の勤務成績・態度	労働者の能力	労働者の希望	契約の更新回数	所要の年数	業務上の必要性	その他	
契約社員	100.0	85.4	78.1	55.8	3.6	8.3	61.3	5.0	3.2
嘱託社員	100.0	75.4	73.7	47.1	1.8	4.8	51.7	4.4	10.8
短時間のパートタイマー	100.0	76.2	74.9	66.9	0.9	6.4	57.7	6.1	5.2
その他のパートタイマー	100.0	80.7	78.0	61.4	1.1	12.3	57.0	5.3	1.1
その他の	100.0	73.3	70.1	55.5	5.0	14.1	63.9	6.4	0.7

【個人調査】

1 有期契約労働者の属性

(1) 年齢

有期契約労働者を年齢階級別にみると、「50～54歳」が最も多く13.1%、次いで、「40～44歳」12.3%、「60～64歳」11.6%の順となっている。

就業形態別に労働者割合の多い年齢階級をみると、契約社員は、男は「60～64歳」、女は「30～34歳」、嘱託社員は、男女とも「60～64歳」、短時間のパートタイマーは、男は「60～64歳」、「20～24歳」、女は「40～44歳」、その他のパートタイマーは、男は「20～24歳」、女は「50～54歳」となっている。（表25）

表25 性、就業形態、年齢階級別有期契約労働者の割合及び平均年齢

（単位：％，歳）

性、就業形態	全有期契約労働者計	年齢階級											平均年齢
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	
総数	100.0	1.8	7.8	8.7	10.0	8.9	12.3	10.8	13.1	10.2	11.6	5.0	44.1
男	100.0	4.4	10.9	9.2	6.7	4.1	4.1	4.7	6.4	10.6	26.0	12.8	47.3
女	100.0	0.7	6.6	8.5	11.3	10.7	15.6	13.2	15.7	10.0	5.9	1.9	42.8
就業形態													
契約社員	100.0	0.2	8.8	14.4	15.2	8.1	12.4	9.7	8.2	11.0	9.2	2.8	41.6
男	100.0	0.3	4.8	11.3	9.6	7.0	9.4	9.7	8.1	16.5	17.4	5.8	46.7
女	100.0	0.1	12.0	16.9	19.6	8.9	14.7	9.6	8.3	6.6	2.8	0.5	37.6
嘱託社員	100.0	0.1	0.7	1.1	1.1	1.8	2.3	2.0	4.3	8.4	58.6	19.7	60.0
男	100.0	0.1	0.3	0.6	0.7	1.4	1.6	1.2	2.6	7.9	61.8	22.0	61.2
女	100.0	0.0	2.4	3.0	3.0	3.6	5.1	5.0	10.8	10.2	46.2	10.9	55.5
短時間のパートタイマー	100.0	2.9	7.8	6.8	9.7	9.3	14.9	13.0	14.7	9.3	7.7	3.9	43.2
男	100.0	12.3	18.5	9.6	8.3	2.2	1.9	3.8	5.2	5.3	18.9	14.0	41.6
女	100.0	0.9	5.7	6.3	10.0	10.7	17.5	14.8	16.6	10.2	5.4	1.8	43.5
その他のパートタイマー	100.0	0.4	9.4	12.7	10.7	10.9	9.6	10.4	15.6	11.2	5.4	3.8	42.3
男	100.0	1.2	15.8	15.4	6.4	6.0	3.4	4.4	9.9	14.8	12.3	10.5	43.8
女	100.0	0.1	7.3	11.7	12.2	12.6	11.7	12.4	17.6	9.9	3.0	1.5	41.7
その他	100.0	1.1	9.1	12.0	11.3	9.7	10.6	7.4	11.3	13.9	9.7	3.8	42.9
男	100.0	1.3	12.0	12.4	9.1	7.9	8.1	6.6	9.4	15.9	11.4	6.0	43.7
女	100.0	0.9	7.2	11.7	12.8	10.9	12.3	8.0	12.5	12.6	8.6	2.3	42.4

(2) 主な収入源

主な収入源をみると、「主に左記以外の収入で暮らしている」58.6%、「主に当該有期契約による賃金収入で暮らしている」40.1%となっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員では、男女とも「主に当該有期契約による賃金収入で暮らしている」が多くなり、短時間のパートタイマーでは、男女とも「主に左記以外による賃金収入で暮らしている」が、その他のパートタイマーは、男は「主に当該有期契約による賃金収入で暮らしている」が、女は「主に左記以外の収入で暮らしている」が多くなっている。(表 26)

表 26 性、就業形態、主な収入源別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性、就業形態	全有期契約労働者計	主に当該有期契約による賃金収入で暮らしている	主に左記以外の収入で暮らしている	不明
総数	100.0	40.1	58.6	1.3
男	100.0	63.6	35.6	0.8
女	100.0	30.8	67.7	1.5
就業形態				
契約社員	100.0	71.3	27.2	1.5
男	100.0	83.2	15.4	1.4
女	100.0	62.1	36.4	1.5
嘱託社員	100.0	68.3	30.4	1.3
男	100.0	72.2	27.3	0.5
女	100.0	53.3	42.0	4.7
短時間のパートタイマー	100.0	21.2	77.6	1.2
男	100.0	34.2	65.2	0.6
女	100.0	18.5	80.2	1.3
その他のパートタイマー	100.0	53.6	44.9	1.5
男	100.0	78.4	21.3	0.2
女	100.0	45.0	53.1	1.9
その他	100.0	68.1	30.6	1.3
男	100.0	80.5	17.5	2.1
女	100.0	59.8	39.5	0.7

(3) 労働組合

労働組合への加入の有無をみると、「正社員と同一の労働組合に加入している」9.1%、「正社員とは別の労働組合に加入している」1.9%、「未加入である」83.9%となっている。

就業形態別にみると、「正社員と同一の労働組合に加入している」の割合が最も高いのは、契約社員となっている。(表 27)

表 27 就業形態、労働組合への加入の有無別有期契約労働者の割合

(単位：%)

就業形態	全有期契約労働者計	正社員と同一の労働組合に加入している	正社員とは別の労働組合に加入している	未加入である	不明
総数	100.0	9.1	1.9	83.9	5.1
契約社員	100.0	13.3	0.8	80.6	5.3
嘱託社員	100.0	9.7	1.4	79.9	8.9
短時間のパートタイマー	100.0	7.9	2.0	86.0	4.0
その他のパートタイマー	100.0	9.9	2.6	81.4	6.1
その他	100.0	9.4	1.8	82.9	5.9

2 有期契約労働者の就業状況

(1) 職種

職種別にみると、「事務的な仕事」が最も多く 26.5%、次いで「サービスの仕事」20.8%、「販売の仕事」16.5%の順となっている。

これを性別にみると、男は「サービスの仕事」が最も多く 17.6%、次いで「専門的、技術的な仕事」15.3%、「生産工程・労務の仕事」15.2%の順となっており、女は「事務的な仕事」が最も多く 32.9%、次いで「サービスの仕事」22.1%、「販売の仕事」17.7%の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員は「専門的、技術的な仕事」が、嘱託社員、その他のパートタイマーは「事務的な仕事」が、短時間のパートタイマーは「サービスの仕事」が最も多くなっている。(表 28)

表 28 性、就業形態、職種別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性、就業形態		全有期 契約労働者計	専門的、 技術的な仕事	管理的 な仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	保安の 仕事	運輸・ 通信の 仕事	生産工 程・労 務の仕 事	その他 の仕事
総	数	100.0	11.0	2.7	26.5	16.5	20.8	1.9	2.9	11.8	5.9
	男	100.0	15.3	7.0	10.0	13.5	17.6	6.2	8.8	15.2	6.3
	女	100.0	9.3	1.0	32.9	17.7	22.1	0.2	0.6	10.5	5.8
就業形態											
	契約社員	100.0	34.8	3.8	25.8	8.3	10.3	3.3	3.7	7.7	2.4
	男	100.0	40.1	7.0	9.8	6.2	8.4	6.9	7.7	10.5	3.3
	女	100.0	30.7	1.3	38.1	10.0	11.8	0.5	0.5	5.4	1.6
	嘱託社員	100.0	16.7	12.9	23.4	6.1	8.7	6.4	8.5	12.3	4.9
	男	100.0	17.0	15.8	17.7	6.1	7.6	8.1	10.3	12.8	4.7
	女	100.0	15.7	1.8	45.1	6.2	13.3	-	1.7	10.3	5.9
	短時間のパートタイマー	100.0	6.9	1.0	25.5	21.9	26.9	1.2	1.6	8.4	6.8
	男	100.0	6.4	3.4	4.9	25.9	31.3	6.2	6.6	7.2	8.1
	女	100.0	7.0	0.5	29.7	21.0	26.0	0.2	0.5	8.6	6.6
	その他のパートタイマー	100.0	6.8	1.5	28.9	13.9	18.7	1.3	4.4	21.0	3.5
	男	100.0	6.4	3.4	10.2	10.0	19.7	4.6	14.8	28.1	2.8
	女	100.0	6.9	0.8	35.3	15.3	18.4	0.1	0.8	18.6	3.8
	その他	100.0	10.4	6.1	31.3	7.6	10.3	1.6	2.4	20.0	10.3
	男	100.0	13.5	5.9	9.6	8.6	8.5	4.1	5.8	30.9	13.1
	女	100.0	8.3	6.2	45.8	6.9	11.5	-	0.2	12.7	8.4

(2) 契約期間を定めて就業している理由

契約期間を定めて就業している理由（複数回答）をみると、「現在従事している仕事の場合、有期契約という働き方が一般的だから」が最も多く 26.8%、次いで「正社員として働きたいが、働ける職場がないから」が 25.9%、「正社員として働きたいが、個人的な事情により勤務時間、日数を短くしたいから」が 21.3%の順となっている。

これを性別にみると、男は「現在従事している仕事の場合、有期契約という働き方が一般的だから」が最も多く、女は「正社員として働きたいが、個人的な事情により勤務時間、日数を短くしたいから」が最も多くなっている。

就業形態別にみると、契約社員、その他のパートタイマーは「正社員として働きたいが、働ける職場がないから」が、嘱託社員は「現在従事している仕事の場合、有期契約という働き方が一般的だから」が、短時間のパートタイマーは「正社員として働きたいが、個人的な事情により勤務時間、日数を短くしたいから」が最も多くなっている。（表 29）

表 29 性、就業形態、契約期間を定めて就業している理由別有期契約労働者の割合

（単位：％）

性、就業形態	全有期契約労働者計	具体的な理由（複数回答）							不明
		有期契約の方が賃金などの待遇がいから	現在従事している仕事の場合、有期契約という働き方が一般的だから	契約期間が自分の希望にあったから（期間満了後は辞められるから）	定年まで同じ会社で勤めたいから（一つの会社にとどまりたいから）	正社員として働きたいが、個人的な事情により勤務時間、日数を短くしたいから	正社員として働きたいが、働ける職場がないから	その他	
総数	100.0	6.2	26.8	17.3	2.2	21.3	25.9	26.1	3.4
男	100.0	9.6	31.3	20.4	2.5	8.2	24.7	31.9	1.8
女	100.0	4.9	25.0	16.1	2.1	26.5	26.3	23.9	4.0
就業形態									
契約社員	100.0	9.4	30.8	13.7	3.5	8.7	41.0	26.3	1.4
男	100.0	9.4	34.6	14.9	3.9	3.1	38.7	29.4	1.2
女	100.0	9.3	27.9	12.7	3.2	13.1	42.8	23.9	1.6
嘱託社員	100.0	8.3	43.5	20.2	1.2	3.4	20.7	29.6	2.1
男	100.0	8.6	47.8	21.2	1.0	2.1	18.6	30.0	1.4
女	100.0	7.1	26.8	16.4	1.6	8.5	28.8	28.2	4.9
短時間のパートタイマー	100.0	5.5	25.2	19.5	1.8	30.8	17.9	23.9	4.3
男	100.0	11.3	23.6	25.5	2.4	17.3	13.4	35.4	2.4
女	100.0	4.3	25.5	18.3	1.7	33.5	18.8	21.6	4.7
その他のパートタイマー	100.0	4.9	23.7	14.0	3.2	14.0	37.5	27.6	2.8
男	100.0	7.7	26.3	20.2	2.4	7.0	32.8	27.8	1.9
女	100.0	4.0	22.8	11.9	3.5	16.4	39.2	27.6	3.1
その他	100.0	7.2	23.3	11.9	1.7	8.3	37.8	33.7	2.5
男	100.0	9.8	24.6	12.8	3.2	3.4	35.5	34.5	1.8
女	100.0	5.5	22.5	11.2	0.8	11.6	39.4	33.2	3.0

(3) 契約更新についての説明内容

契約更新についての説明内容をみると、「特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明」が最も多く 37.5%、次いで「期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明」34.0%、「特に説明はない」17.3%の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員、短時間のパートタイマー、その他のパートタイマーは「特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明」が、嘱託社員は「期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明」が最も多くなっている。(表 30)

表 30 就業形態、契約更新についての説明内容別有期契約労働者の割合

(単位：%)

就 業 形 態	全有期契約労働者計	原則として更新しない旨の説明	期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明	特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明	期間満了後は正社員として採用する旨の説明	特に説明はない	そ の 他	不 明
総 数	100.0	2.0	34.0	37.5	1.1	17.3	6.1	2.1
契 約 社 員	100.0	1.7	36.0	40.5	3.2	14.1	3.0	1.5
嘱 託 社 員	100.0	4.2	43.0	33.3	1.3	11.9	5.3	0.9
短時間のパートタイマー	100.0	1.4	31.9	38.4	0.2	18.8	6.6	2.7
その他のパートタイマー	100.0	1.4	34.9	36.7	1.9	19.1	4.9	1.1
そ の 他	100.0	4.7	34.8	33.2	2.5	13.0	9.6	2.2

3 有期契約の状況

(1) 現在の契約期間

現在の契約期間をみると、「6ヵ月超～1年以内」が最も多く43.0%、次いで「3ヵ月超～6ヵ月以内」18.4%、「3年超」11.7%の順となっている。

就業形態別にみると、すべての就業形態で「6ヵ月超～1年以内」が最も多く、契約社員60.2%、嘱託社員58.1%、短時間のパートタイマー34.7%、その他のパートタイマー45.9%となっている。(表31)

表31 就業形態、現在の契約期間別有期契約労働者の割合

(単位：%)

就 業 形 態	全有期契約労働者計	1ヵ月以内	1ヵ月超～3ヵ月以内	3ヵ月超～6ヵ月以内	6ヵ月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	不 明
総 数	100.0	1.0	8.9	18.4	43.0	9.8	2.0	11.7	5.2
契 約 社 員	100.0	0.9	6.8	8.4	60.2	10.6	2.2	7.1	3.8
嘱 託 社 員	100.0	0.3	1.9	11.3	58.1	14.0	2.9	8.0	3.5
短時間のパートタイマー	100.0	1.2	11.1	22.3	34.7	8.5	1.5	14.8	5.9
その他のパートタイマー	100.0	0.8	8.2	18.3	45.9	11.7	2.0	9.1	3.9
そ の 他	100.0	1.2	5.3	12.9	54.1	9.5	3.7	6.9	6.5

(2) 現在の契約の状況

契約期間3年以内の有期契約労働者の現在の契約の状況をみると、「更新」している場合の割合79.3%、「平均更新回数」7.0回、「平均通算勤続年数」5年となっている。

就業形態別にみると、「更新」している場合の割合が最も高いのは、その他のパートタイマーの84.2%、「平均更新回数」が最も多いのは、短時間のパートタイマーの7.8回、「平均通算勤続年数」が最も長いのは、その他のパートタイマーの5年7月となっている。(表32)

表32 就業形態、現在の契約の状況別有期契約労働者の割合

(単位：%)

就 業 形 態	契約期間3年以内の有期契約労働者計		初回契約の労働者	更新している場合の労働者	平均更新回数			平均勤続年数	不明
					平均更新回数	平均勤続年数	平均勤続年数		
総 数	[83.1]	100.0	19.3	79.3	(回) 7.0	(年) 5	(月) 0	1.4	
契 約 社 員	[89.1]	100.0	23.3	75.6	5.6	4	8	1.1	
嘱 託 社 員	[88.5]	100.0	25.8	72.1	4.0	4	5	2.2	
短時間のパートタイマー	[79.3]	100.0	18.3	80.1	7.8	4	11	1.6	
その他のパートタイマー	[86.9]	100.0	15.3	84.2	7.3	5	7	0.6	
そ の 他	[86.6]	100.0	22.0	76.1	5.9	5	3	1.8	

注：[] は契約期間3年以内と回答した有期契約労働者の全有期契約労働者に対する割合である。

(3) 契約期間満了後の希望

契約期間満了後の希望をみると、「契約を更新したい」が最も多く 60.0%、次いで「現在の会社で正社員として働きたい」8.9%、「現在の会社で非正社員として、継続して（期間の定めのない契約で）働きたい」6.8%の順となっている。

就業形態別にみると、すべての就業形態で「契約を更新したい」が最も多く、契約社員 54.7%、嘱託社員 63.9%、短時間のパートタイマー 62.3%、その他のパートタイマー 58.9% となっている。（表 33）

表 33 就業形態、契約期間満了後の希望別有期契約労働者の割合

（単位：％）

就 業 形 態	全有期契約労働者計	契約を更新したい	現在の会社で正社員として働きたい	現在の会社で非正社員として、継続して（期間の定めのない契約で）働きたい	別の会社で有期契約労働者として働きたい	別の会社で期間の定めのない契約（正社員、非正社員にかかわらず）で働きたい	しばらく働かない、引退したい	そ の 他	不 明
総 数	100.0	60.0	8.9	6.8	1.2	5.0	5.5	8.8	3.8
契 約 社 員	100.0	54.7	20.6	4.8	0.6	7.1	2.9	6.3	3.0
嘱 託 社 員	100.0	63.9	5.2	6.1	1.3	2.3	13.1	5.8	2.3
短時間のパートタイマー	100.0	62.3	4.3	7.0	1.3	4.2	5.9	10.1	4.9
その他のパートタイマー	100.0	58.9	13.5	8.6	1.6	5.5	2.7	7.1	2.1
そ の 他	100.0	51.1	16.9	4.6	0.6	8.8	5.4	10.1	2.5

(4) 今後継続して勤めたい期間

契約を更新したい有期契約労働者で今後継続して勤めたい期間をみると、「1 年超～3 年以内」が最も多く 29.9%、次いで「3 年超～5 年以内」23.4%、「5 年超～10 年以内」20.3%の順となっている。

就業形態別にみると、すべての就業形態で「1 年超～3 年以内」が最も多く、契約社員 29.0%、嘱託社員 43.5%、短時間のパートタイマー 30.2%、その他のパートタイマー 25.2% となっている。（表 34）

表 34 就業形態、今後継続して勤めたい期間別有期契約労働者の割合

（単位：％）

就業形態	契約を更新したい有期契約労働者計	継続して勤めたい期間							不明
		6カ月以内	6カ月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超		
総数	[60.0] 100.0	2.1	7.3	29.9	23.4	20.3	14.0	3.1	
契約社員	[54.7] 100.0	1.7	5.9	29.0	25.8	18.9	15.3	3.2	
嘱託社員	[63.9] 100.0	1.6	9.4	43.5	27.7	10.6	5.5	1.8	
短時間のパートタイマー	[62.3] 100.0	2.4	6.8	30.2	23.1	21.3	13.1	3.2	
その他のパートタイマー	[58.9] 100.0	1.7	7.3	25.2	21.2	24.6	16.2	3.8	
その他	[51.1] 100.0	2.2	10.7	24.4	22.7	15.2	23.4	1.3	

注：〔 〕は「契約を更新したい」と回答した有期契約労働者の全有期契約労働者に対する割合である。

4 正社員と比較した労働条件等

(1) 業務の専門性、業務に対する責任、業務の恒常性

業務の専門性を同じ部署に働く正社員と比較した場合をみると、「同じである」が最も多く42.1%、次いで「より専門性が低い」31.5%、「わからない」12.3%の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員、その他のパートタイマーは「同じである」が、短時間のパートタイマーは「より専門性が低い」が最も多くなっている。(表35)

業務に対する責任をみると、「同じである」が最も多く41.8%、次いで「より責任が軽い」40.9%、「より責任が重い」8.0%の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員、その他のパートタイマーは「同じである」が、短時間のパートタイマーは「より責任が軽い」が最も多くなっている。(表36)

業務の恒常性をみると、「同じである」が最も多く55.6%、次いで「より臨時的である」16.1%、「わからない」13.3%の順となっている。

就業形態別にみると、すべての就業形態で業務の恒常性が「同じである」が最も多くなっている。(表37)

表35 就業形態、業務の専門性を正社員と比較した場合別有期契約労働者の割合

(単位：%)

就業形態	同じ部署に働く正社員がいる有期契約労働者計	業務の専門性				
		より専門性が高い	同じである	より専門性が低い	わからない	不明
総数	[76.8] 100.0	11.7	42.1	31.5	12.3	2.5
契約社員	[81.0] 100.0	17.1	56.6	16.0	8.8	1.5
嘱託社員	[83.4] 100.0	20.2	59.8	11.1	5.7	3.2
短時間のパートタイマー	[74.4] 100.0	9.6	34.3	38.8	14.3	2.9
その他のパートタイマー	[82.3] 100.0	10.1	44.4	31.6	12.2	1.8
その他	[70.1] 100.0	12.7	48.4	26.4	10.7	1.8

注：[] は、同じ部署に働く正社員がいる有期契約労働者の全有期契約労働者に対する割合である。

表36 就業形態、業務に対する責任を正社員と比較した場合別有期契約労働者の割合

(単位：%)

就業形態	同じ部署に働く正社員がいる有期契約労働者計	業務に対する責任				
		より責任が重い	同じである	より責任が軽い	わからない	不明
総数	100.0	8.0	41.8	40.9	6.7	2.5
契約社員	100.0	10.5	59.8	23.4	4.7	1.5
嘱託社員	100.0	11.2	62.8	20.3	2.1	3.5
短時間のパートタイマー	100.0	6.9	33.9	49.3	7.0	2.9
その他のパートタイマー	100.0	8.3	40.6	40.4	8.9	1.9
その他	100.0	7.9	48.5	33.9	8.0	1.7

表 37 就業形態、業務の恒常性を正社員と比較した場合別有期契約労働者の割合

(単位：％)

就 業 形 態	同じ部署に働く正社員がいる有期契約労働者計	業務の恒常性				
		より恒常的である	同じである	より臨時的である	わからない	不明
総 数	100.0	11.0	55.6	16.1	13.3	3.9
契 約 社 員	100.0	14.1	67.0	9.7	7.5	1.7
嘱 託 社 員	100.0	10.4	72.3	8.8	5.1	3.4
短時間のパートタイマー	100.0	10.4	48.7	19.7	16.0	5.2
その他のパートタイマー	100.0	11.0	56.8	14.5	15.3	2.3
そ の 他	100.0	11.9	65.3	12.9	8.1	1.8

(2) 正社員と比較した賃金

正社員と比較した賃金についての意識をみると、「適当と思う」が最も多く 31.5％、次いで「低く納得できない」25.6％、「低いが納得できる」21.4％の順となっている。

就業形態別にみると、契約社員、その他のパートタイマーは「低く納得できない」が、嘱託社員は「低いが納得できる」が、短時間のパートタイマーは「適当と思う」が最も多くなっている。(表 38)

表 38 就業形態、正社員と比較した賃金についての意識別有期契約労働者の割合

(単位：％)

就 業 形 態	同じ部署に働く正社員がいる有期契約労働者計 (正社員と比較して業務の専門性、責任、恒常性がすべて「同じである」)	正社員と比較した賃金についての意識					不明
		適当と思う	低い が納得 できる	低く 納得で きない	わからない	比較できる 正社員がい ない	
総 数	[18.9] 100.0	31.5	21.4	25.6	16.1	4.9	0.5
契 約 社 員	[32.1] 100.0	25.2	16.9	30.3	22.6	4.6	0.4
嘱 託 社 員	[36.8] 100.0	31.9	39.7	15.8	7.3	4.3	1.0
短時間のパートタイマー	[12.6] 100.0	36.5	19.5	23.4	14.9	5.5	0.2
その他のパートタイマー	[20.8] 100.0	24.9	17.0	33.8	20.0	3.2	1.1
そ の 他	[22.5] 100.0	36.4	17.3	24.3	14.6	7.1	0.4

注：[] は同じ部署に働く正社員が「いる」と回答し、業務の専門性、責任、恒常性を正社員と比較した場合、すべて「同じである」と回答した有期契約労働者の全有期契約労働者に対する割合である。

5 雇止めの状況

有期契約労働者が、現在の仕事の前にも有期契約労働者だったことがある場合の雇止め経験の有無をみると、「雇止めの経験がある」20.6%となっており、これを性別でみると、男25.6%、女19.4%となっている。

就業形態別にみると、「雇止めの経験がある」のは、嘱託社員28.2%と契約社員22.6%で高くなっている。(表39)

雇止め経験のある者の説明された雇止めの主な理由をみると、「契約期間の満了」35.7%が最も多くなっている。

就業形態別にみると、すべての就業形態で「契約期間の満了」が最も多くなっている。(表40)

雇止めの理由の説明で受けた意識をみると、「特に不満は感じなかった」59.4%が最も多くなっている。

就業形態別にみると、すべての就業形態で「特に不満は感じなかった」が最も多くなっている。(表41)

表39 性・就業形態、雇止めの経験の有無別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性 ・ 就 業 形 態	有期契約労働者だったことがある労働者計	雇止めの経験の有無		
		雇止めの経験がある	雇止めの経験はない	不 明
総 数	[25.9] 100.0	20.6	75.3	4.1
男	[18.5] 100.0	25.6	67.5	6.9
女	[28.9] 100.0	19.4	77.2	3.4
就 業 形 態				
契 約 社 員	[25.6] 100.0	22.6	73.1	4.3
嘱 託 社 員	[11.4] 100.0	28.2	66.2	5.6
短時間のパートタイマー	[27.9] 100.0	18.7	77.4	3.8
その他のパートタイマー	[24.8] 100.0	19.3	75.7	5.0
そ の 他	[29.4] 100.0	29.1	67.2	3.7

注：[] は現在の仕事の前にも有期契約労働者だったことがある労働者の全有期契約労働者に対する割合である。

表40 就業形態、雇止め経験がある者の説明された雇止めの主な理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

就 業 形 態	雇止めの経験がある労働者計	景気の変動などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の終了	契約期間の満了	契約・回約期間・年齢の上限に達したため	育児休業・介護休業の申出をしたため	その他	特に説明なし	不 明
総 数	100.0	18.3	10.5	0.9	17.8	35.7	3.2	0.2	7.8	2.5	3.1
契 約 社 員	100.0	9.0	11.8	0.0	20.2	40.9	1.6	0.3	8.9	3.3	4.0
嘱 託 社 員	100.0	15.8	7.4	-	14.9	35.6	13.0	-	8.6	0.7	4.0
短時間のパートタイマー	100.0	22.6	13.0	1.3	19.0	31.0	2.1	0.2	5.9	2.8	2.1
その他のパートタイマー	100.0	19.6	8.6	1.5	11.0	28.1	6.0	0.1	17.0	3.3	4.8
そ の 他	100.0	9.6	2.7	-	19.8	58.1	2.4	-	3.7	0.1	3.6

表 41 就業形態、雇止めの理由の説明で受けた意識別有期契約労働者の割合

(単位：％)

就 業 形 態	雇止めの理由の説明ありの労働者計	本 当 の 動 機 を 隠 した 説明で、 あな 不満 だった	本 当 の 動 機 を 隠 した 説明で、 あな 不満 だった	特 に 不 満 は 感 じ な か っ た	不 明
総 数	100.0	16.2	22.8	59.4	1.6
契 約 社 員	100.0	12.2	30.1	55.6	2.1
嘱 託 社 員	100.0	18.5	16.6	64.9	-
短時間のパートタイマー	100.0	20.7	22.3	56.6	0.4
その他のパートタイマー	100.0	13.3	25.4	58.9	2.3
そ の 他	100.0	4.7	18.0	72.2	5.1

注：雇止めの理由の説明ありの労働者とは、表 40 において「景気の要因などによる業務量の減少」から「その他」と回答した有期契約労働者のことである。

6 途中退職

契約期間の途中で退職できずに困った有期契約労働者は 11.1％、その内容（複数回答）をみると、「職場の人間関係に溝が生じ、強い心理的負荷を感じたまま勤務を継続せざるを得なかった」、「仕事の量・内容が過重で、肉体的・精神的に疲れ果てたまま勤務を継続せざるを得なかった」が多くなっている（表 42）。

表 42 契約期間の途中で退職することができずに困ったかどうかの有無、困った内容別有期契約労働者の割合

(単位：％)

就 業 形 態	全有期契約労働者計	契約期間の途中で退職できずに困った	途中で退職できずに困った内容（複数回答）					契約期間中の退職がために困ったことはない	不 明
			仕事の量・内容が過重で、肉体的・精神的に疲れ果てたまま勤務を継続せざるを得なかった	職場の人間関係に溝が生じ、強い心理的負荷を感じたまま勤務を継続せざるを得なかった	育児、介護などの家族的責任を十分に果たすことができなかった	転職の機会を逃すなど、職業生活設計に支障が生じた	そ の 他		
総 数	100.0	11.1	3.6	4.3	0.7	1.4	4.8	78.6	10.4
契 約 社 員	100.0	12.7	4.8	4.2	0.6	2.6	4.9	81.0	6.3
嘱 託 社 員	100.0	9.5	3.8	3.4	0.5	0.9	4.7	80.2	10.3
短時間のパートタイマー	100.0	11.0	3.2	4.3	0.6	0.9	5.2	77.3	11.7
その他のパートタイマー	100.0	12.9	4.8	5.6	1.0	2.8	4.7	79.1	8.0
そ の 他	100.0	7.0	2.2	2.5	0.3	1.0	2.6	81.3	11.7