

# 平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書 【概要版】

平成 2 1 年 9 月

---

## 目次

### I 調査の概要

1	調査の目的	1
2	調査の範囲	1
3	調査の対象期日及び実施期間	1
4	調査機関	1
5	調査対象数及び有効回答率	1
6	主な用語の説明	2
7	利用上の注意	2

### II 結果の概要【事業所調査】

1	基礎情報	3
2	有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況	6
3	正社員との比較による就業の実態	10
4	解雇・雇止め	14

---

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

経済のグローバル化による企業間のコスト競争の激化、経済のサービス化の進展、労働者の価値観が多様化する中で、いわゆる正社員に代わって、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等多様な形態で働くいわゆる非正社員が増加している。

これらのいわゆる非正社員の多くにあてはまる有期契約労働については、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第3条に基づき契約期間（現行は原則3年、特例5年）について検討することとされているほか、労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（平成18年12月27日）において、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」とされている。

有期契約労働者は、多様な集団であり、呼称のみによっては実態を必ずしも明らかにできないことから、有期契約労働者を職務によって分類することで、有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止め等の状況等、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、有期労働契約に係る施策の立案に資するものとする。

## 2 調査の範囲

### (1) 地域

日本国全域とする。

### (2) 産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく次に掲げる16大産業とする。

ア 鉱業，採石業，砂利採取業	イ 建設業	ウ 製造業
エ 電気・ガス・熱供給・水道業	オ 情報通信業	カ 運輸業，郵便業
キ 卸売業，小売業	ク 金融業，保険業	ケ 不動産業，物品賃貸業
コ 学術研究，専門・技術サービス業		
サ 宿泊業，飲食サービス業	シ 生活関連サービス業，娯楽業	
ス 教育，学習支援業	セ 医療，福祉	ソ 複合サービス事業
タ サービス業（他に分類されないもの）		

### (3) 調査対象

平成18年事業所・企業統計調査を母集団として、上記（2）に掲げる産業に属し、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、無作為に抽出した約10,000事業所とする。有期契約労働者がいない事業所も調査対象とする。

## 3 調査の対象期日及び実施期間

平成21年7月1日現在の状況について、平成21年7月22日から7月29日までに行った。

## 4 調査機関

厚生労働省労働基準局－民間業者－調査対象者

## 5 調査対象数及び有効回答率

調査対象数 10,298      有効回答数 6,231      有効回答率 60.5%

## 6 主な用語の説明

### (1) 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 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成21年5月及び6月にそれぞれ18日以上雇われた者
- 3 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1又は2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ヶ月、1年など期間を定めた契約（1ヶ月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成21年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

### (3) 職務タイプ

有期契約労働者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している有期契約労働者）
- 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している有期契約労働者）
- 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している有期契約労働者）
  - ※ 正社員の仕事が管理業務で、有期契約労働者の仕事が販売業務である時などに、有期契約労働者の業務内容が明確には高度や軽易でない場合はこれに該当する。
- 4：軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者）
  - ※ 同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当する。
- 5：事業所に正社員がない場合

### (4) 雇止め

使用者が、期間満了後、有期労働契約を更新しないこと。

## 7 利用上の注意

- (1) この調査は標本調査であるので、母集団に復元したものを調査結果として表章している。
- (2) 統計表の構成比は小数点以下第二位を四捨五入しているため、計は必ずしも100.0とはならない。
- (3) 統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。
- (4) 統計表中「-」は、該当数値がないものである。
- (5) 統計表中「\*」はサンプル数の少ないもの（標本数が2以下）であるので注意を要する。
- (6) 統計表ごとの注意点は各統計表の下部に別途記載してある。

## Ⅱ 結果の概要

### 1 基礎情報

#### (1) 有期契約労働者を雇用している事業所割合

有期契約労働者を雇用している事業所の割合は、35.9%となっている。

これを職務タイプ別（複数回答）にみると、「正社員同様職務型」、 「軽易職務型」が53.6%と最も多く、次いで「別職務・同水準型」18.3%、「事業所に正社員がいない場合」3.1%、「高度技能活用型」2.8%の順となっている。

事業所規模別にみると、「1,000人以上」92.8%、「300人～999人」89.2%、「100人～299人」77.7%、「30人～99人」59.3%、「5人～29人」31.0%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。（第1表）

第1表 産業・事業所規模、有期契約労働者の有無、職務タイプ別事業所の割合

（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ない事業所	有期契約労働者を雇用している事業所	職務タイプ（有期契約労働者を雇用している場合）				
				①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がいない場合
総数	100.0	64.1	35.9 (100.0)	(53.6)	( 2.8)	(18.3)	(53.6)	( 3.1)
鉱業，採石業， 砂利採取業	100.0	79.0	21.0 (100.0)	(75.7)	( 0.6) *	(15.6)	(29.5)	( 4.0) *
建設業	100.0	82.3	17.7 (100.0)	(55.6)	( 1.3)	( 6.1)	(56.7)	( -)
製造業	100.0	71.3	28.7 (100.0)	(71.7)	( 4.6)	(17.1)	(38.0)	( 2.7) *
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	49.6	50.4 (100.0)	(43.9)	(10.4)	( 9.5)	(65.2)	( 1.8) *
情報通信業	100.0	56.5	43.5 (100.0)	(53.1)	(10.3)	(18.5)	(39.6)	( 3.5)
運輸業，郵便業	100.0	56.4	43.6 (100.0)	(64.3)	( 2.7)	(17.2)	(50.1)	( -)
卸売業，小売業	100.0	65.4	34.6 (100.0)	(44.1)	( 1.0)	(17.4)	(58.2)	( 6.9)
金融業，保険業	100.0	40.2	59.8 (100.0)	(45.2)	( 1.8)	( 8.9)	(59.0)	( -)
不動産業， 物品賃貸業	100.0	53.6	46.4 (100.0)	(37.4)	( 8.4)	(27.2)	(59.6)	( 1.8) *
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	72.7	27.3 (100.0)	(43.9)	(10.6)	(24.4)	(62.0)	( -)
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	60.7	39.3 (100.0)	(35.6)	( 0.1)	(19.8)	(63.4)	( 2.9) *
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	62.8	37.2 (100.0)	(59.7)	( 0.9)	(20.8)	(55.8)	( 3.3)
教育，学習支援業	100.0	48.7	51.3 (100.0)	(52.9)	( 8.2)	(33.4)	(57.8)	( -)
医療，福祉	100.0	61.7	38.3 (100.0)	(79.3)	( 4.0)	(19.7)	(47.0)	( 1.9) *
複合サービス事業	100.0	16.4	83.6 (100.0)	(63.4)	( 1.1)	(12.4)	(50.3)	( -)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	60.0	40.0 (100.0)	(59.9)	( 5.0)	(22.1)	(41.3)	( 2.3)
事業所規模								
1,000人以上	100.0	7.2	92.8 (100.0)	(64.5)	(27.3)	(34.7)	(64.4)	( -)
300～999人	100.0	10.8	89.2 (100.0)	(61.3)	(13.6)	(28.5)	(68.0)	( -)
100～299人	100.0	22.3	77.7 (100.0)	(63.5)	( 8.7)	(24.9)	(62.6)	( 0.6)
30～99人	100.0	40.7	59.3 (100.0)	(54.3)	( 4.2)	(21.1)	(63.2)	( 0.6)
5～29人	100.0	69.0	31.0 (100.0)	(52.5)	( 1.8)	(16.8)	(50.0)	( 4.1)

注：（ ）内は有期契約労働者を雇用している事業所を100とした割合である。

## (2) 職務タイプ別常用労働者に占める有期契約労働者の割合

有期契約労働者の割合をみると、常用労働者の22.2%となっている。

これを職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が54.4%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」28.3%、「別職務・同水準型」13.1%、「高度技能活用型」1.0%の順となっている。（第2表）

### 第2表 産業・事業所規模、職務タイプ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	有期契約労働者計	職務タイプ（有期契約労働者を雇用している場合）				
			①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がいない場合
総数	100.0	22.2 (100.0)	(28.3)	( 1.0)	(13.1)	(54.4)	( 3.1)
鉱業，採石業， 砂利採取業	100.0	6.6 (100.0)	(43.0)	( 0.2) *	(30.1)	(16.3)	(10.4)
建設業	100.0	6.6 (100.0)	(48.3)	( 1.0)	(11.2)	(39.5)	( -)
製造業	100.0	12.9 (100.0)	(31.4)	( 0.8)	( 9.8)	(55.7)	( 2.4)
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	4.1 (100.0)	(26.0)	( 3.6)	(10.3)	(59.8)	( 0.3) *
情報通信業	100.0	11.5 (100.0)	(32.7)	( 3.3)	(14.2)	(46.6)	( 3.2)
運輸業，郵便業	100.0	20.3 (100.0)	(44.3)	( 0.5)	( 6.0)	(49.2)	( -)
卸売業，小売業	100.0	26.7 (100.0)	(18.6)	( 0.5)	( 9.3)	(65.6)	( 6.1)
金融業，保険業	100.0	17.9 (100.0)	(28.3)	( 3.6)	( 6.4)	(61.7)	( -)
不動産業， 物品賃貸業	100.0	21.1 (100.0)	(22.5)	( 2.7)	(23.6)	(46.9)	( 4.4)
学術研究， 専門・技術サービス業	100.0	11.6 (100.0)	(27.7)	( 4.2)	(18.3)	(49.8)	( -)
宿泊業， 飲食サービス業	100.0	35.9 (100.0)	(22.9)	( 0.0)	(16.6)	(56.8)	( 3.7)
生活関連サービス業， 娯楽業	100.0	29.4 (100.0)	(21.9)	( 0.1)	(16.6)	(58.9)	( 2.6)
教育，学習支援業	100.0	32.8 (100.0)	(27.9)	( 5.6)	(19.7)	(46.9)	( -)
医療，福祉	100.0	20.6 (100.0)	(52.3)	( 0.8)	( 8.7)	(36.6)	( 1.5)
複合サービス事業	100.0	29.1 (100.0)	(46.3)	( 0.4)	(12.9)	(40.4)	( -)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	38.5 (100.0)	(25.4)	( 1.3)	(23.5)	(47.4)	( 2.3)
事業所規模							
1,000人以上	100.0	20.6 (100.0)	(32.5)	( 1.5)	(11.7)	(54.4)	( -)
300～999人	100.0	27.3 (100.0)	(23.0)	( 1.1)	(15.8)	(60.1)	( -)
100～299人	100.0	29.8 (100.0)	(25.8)	( 1.3)	(12.5)	(59.0)	( 1.3)
30～99人	100.0	25.5 (100.0)	(26.4)	( 1.1)	(12.2)	(59.5)	( 0.8)
5～29人	100.0	16.8 (100.0)	(32.8)	( 0.6)	(13.7)	(44.9)	( 8.1)

注：( )内は有期契約労働者を雇用している事業所の有期契約労働者数を100とした割合である。

(3) 有期契約労働者を雇用しない理由

有期契約労働者を雇用していない事業所の雇用しない理由（複数回答）をみると、「その他」を除いて、「正社員に比べ、技能の伝承ができず、将来的な技術水準の維持に不安があるから」が35.5%と最も多く、次いで「正社員に比べ、サービスや品質維持に不安があるから」が27.8%、「請負、委託など、労働契約でない形態（派遣を除く）を活用しているため」11.5%の順となっている。（第3表）

第3表 有期契約労働者を雇用しない理由別事業所の割合

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用しない事業所計	有期契約労働者を雇用しない理由（複数回答 3つまで）								
		正社員に比べ、サービスや品質維持に不安があるから	正社員に比べ、技能の伝承ができず、将来的な技術水準の維持に不安があるから	請負、委託など、労働契約でない形態（派遣を除く）を活用しているため	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、直接雇用であるため人事労務管理が複雑になるから	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、雇用調整が柔軟に行えないから	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、コストが高いから	有期契約労働者を雇用したいが、適当な者がいないため	調査日に、たまたま有期契約労働者がいなかったため	その他
総数	100.0	27.8	35.5	11.5	1.5	1.1	0.8	5.4	8.6	43.2

(4) 有期契約労働者を雇用している理由

有期契約労働者を雇用している理由（複数回答）をみると、「業務量の中長期的な変動に対応するため」が38.9%と最も多く、次いで「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」が37.7%、「業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため」24.3%、「経験等を有する高齢者の活用のため」22.1%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「高度技能活用型」は「経験等を有する高齢者の活用のため」57.4%、「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」55.5%、「別職務・同水準型」は「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」52.6%、「輕易職務型」では「業務量の中長期的な変動に対応するため」45.6%で高くなっている。（第4表）

第4表 職務タイプ、有期契約労働者を雇用している理由別事業所の割合

（単位：％）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	有期契約労働者を雇用している理由（複数回答 3つまで）											
		業務量の中長期的な変動に対応するため	業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため	労働者の能力不足が判明した場合に雇止めができるようにするため	正社員としての適性があるかどうかを見極めるため	経験等を有する高齢者の活用のため	専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため	人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため	正社員の確保が困難であるため	基幹的労働力として活用するため	（貴事業所が派遣会社でない場合）派遣労働者よりメリットがあるため	正社員とは異なる人事体系の者を活用するため	その他
総数	100.0	38.9	24.3	10.9	12.8	22.1	14.5	37.7	13.8	12.4	3.6	18.2	9.8
職務タイプ（有期契約労働者）													
正社員同様職務型	100.0	37.3	22.4	11.5	19.0	29.1	20.2	30.9	11.5	11.1	2.8	12.1	9.6
高度技能活用型	100.0	10.2	0.3	1.4	4.3	57.4	55.5	13.6	6.2	6.9	2.3*	15.7	5.9
別職務・同水準型	100.0	31.0	21.5	13.1	12.2	13.9	11.6	52.6	18.7	7.8	3.8	32.6	11.8
輕易職務型	100.0	45.6	30.3	10.9	7.5	16.4	7.8	42.6	15.1	14.1	4.6	19.7	10.2
事業所に正社員がいない場合	100.0	23.8	3.5*	2.2*	0.1*	6.3	5.5	34.8	17.7	26.9	3.3	33.2	3.8

### (5) 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響と理由

有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響をみると、「事業が成り立たない」53.8%と最も多く、次いで「深刻な影響があるが事業運営上対応が可能」28.9%、「あまり影響はない」15.7%の順となっている。

事業が成り立たないと回答した事業所について、その理由（複数回答）をみると、「人件費コストが増大するから」が54.9%と最も多く、次いで「有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できなくなるから」が44.9%、「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」31.4%の順となっている。

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について、その理由（複数回答）をみると、「正社員だけで対応できるから」が67.7%と最も多くなっている。（第5表）

### 第5表 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響及び理由別事業所の割合

(単位：%)

		有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響と理由(理由は最大2つまで)														
		事業が成り立たない	事業が成り立たない、と答えた理由							深刻な影響があるが事業運営上対応が可能	あまり影響はない	事業運営上対応が可能、又はあまり影響はない、と答えた理由				不明
有期契約労働者を雇用している事業所計	事業が成り立たない		業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから	将来業務量が減少したときに対応できないから	本人の労働能力が低下した時などに雇止めをする必要があるから	人件費コストが増大するから	有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できなくなるから	その他	不明			正社員だけで対応できるから	派遣労働者、業務請負を活用するから	海外に事業所を移転するから	その他	
総数	100.0	53.8 (100.0)	(31.4)	(15.7)	( 3.0)	(54.9)	(44.9)	( 7.4)	( 0.1)	28.9	15.7	[67.7]	[26.9]	[ 0.0]	[26.3]	1.5

注：( )内は事業が成り立たないと回答した事業所を100とした割合である。

注：[ ]内は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の合計を100とした割合である。

## 2 有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況

### (1) 希望する継続雇用期間

希望する継続雇用期間をみると、「できる限り長く」が40.4%で最も多く、次いで「1年超～3年以内」17.9%となっている。（第6表）

### 第6表 希望する継続雇用期間別事業所の割合

(単位：%)

		希望する継続雇用期間								
有期契約労働者を雇用している事業所計	希望する継続雇用期間	6ヶ月以内	6ヶ月超～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	出来る限り長く	不明	
総数	100.0	5.3	11.9	17.9	12.5	6.1	0.9	40.4	5.0	

## (2) 1回当たりの契約期間

1回当たりの契約期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が54.2%と最も多く、次いで「3ヶ月超～6ヶ月以内」が19.6%となっている。(第7表)

### 第7表 職務タイプ、1回当たりの契約期間別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	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								
		1ヶ月以内	1ヶ月超～2ヶ月以内	2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	不明
総数	100.0	1.2	4.4	5.1	19.6	54.2	6.9	2.7	4.4	1.6
職務タイプ (有期契約労働者)										
正社員同様職務型	100.0	1.5	2.6	2.0	16.7	61.7	7.1	3.4	4.0	1.0
高度技能活用型	100.0	0.0	0.0	5.1	19.4	66.5	5.3	1.7	1.5	0.6*
別職務・同水準型	100.0	0.3*	0.9	9.0	26.5	54.0	5.1	1.8	2.3	0.1*
軽易職務型	100.0	1.3	5.1	7.9	21.5	48.5	6.4	2.3	6.0	1.0
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.0	33.1*	0.1*	13.3	16.7	17.1*	0.8*	0.1*	18.9*

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い契約期間である。

## (3) 契約更新回数

実際の契約更新回数をみると、「3～5回」が39.5%と最も多く、次いで「6～10回」が21.9%、「11回以上」が14.7%の順となっている。(第8表)

### 第8表 職務タイプ、実際の契約更新回数別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	実際の契約更新回数						
		0回 (更新しない)	1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上	不明
総数	100.0	6.3	7.1	9.0	39.5	21.9	14.7	1.4
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	6.2	9.7	11.4	42.9	16.5	12.3	1.0
高度技能活用型	100.0	7.7	6.6	11.1	46.5	12.6	14.4	1.2
別職務・同水準型	100.0	1.1	5.5	5.4	42.7	24.9	20.3	0.0*
軽易職務型	100.0	7.0	5.2	8.0	35.8	27.6	15.8	0.7
事業所に正社員がいない場合	100.0	17.1	0.0	0.2*	22.6	23.3	16.6*	20.2

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い契約更新回数である。



#### (4) 勤続年数

有期契約労働者の実際の勤続年数をみると、「1年超～3年以内」が28.7%と最も多く、次いで「3年超～5年以内」28.1%、「5年超～10年以内」22.3%、「10年超」9.1%の順となっている。（第9表）

### 第9表 職務タイプ、実際の勤続年数別事業所の割合

（単位：％）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	実際の勤続年数						
		6ヶ月以内	6ヶ月超～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
総数	100.0	3.3	7.6	28.7	28.1	22.3	9.1	0.8
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	3.3	7.8	30.1	28.7	22.4	6.6	1.2
高度技能活用型	100.0	0.6*	9.1	41.7	15.4	9.2	23.6	0.5*
別職務・同水準型	100.0	0.9	5.5	30.9	29.2	22.5	11.1	0.0
軽易職務型	100.0	4.4	8.6	24.2	29.3	21.8	11.7	0.1
事業所に正社員がい ない場合	100.0	0.0	0.1*	47.4	10.6	33.4	0.6*	8.0*

注：職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い勤続年数である。

(5) 労働契約締結時の契約・更新に関する労働条件等の明示

労働契約締結時における「契約期間」、「更新の有無」、「更新の判断基準」について明示している割合をみると、「契約期間」が91.7%、「更新の有無」が82.9%、「更新の判断基準」が62.2%であった。

明示の方法についてみると、「契約期間」、「更新の有無」、「更新の判断基準」とも「書面の交付」が最も多くなっているが、「更新の有無」、「更新の判断基準」では「契約期間」と比して「口頭による明示」の割合が高くなっている。（第10-1, 10-2, 10-3表）

第 10-1 表 契約締結時の契約期間に関する明示の有無、方法別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の契約期間							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総数	100.0	7.0	91.7 (100.0)	( 6.2)	( 92.9)	( 0.0)*	( 0.8)	( 0.1)	1.3

注：( )内は契約期間を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

第 10-2 表 契約締結時の更新の有無に関する明示の有無、方法別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の更新の有無							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総数	100.0	13.8	82.9 (100.0)	( 10.4)	( 87.9)	( 0.1)	( 1.0)	( 0.7)	3.3

注：( )内は更新の有無を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

第 10-3 表 契約締結時の更新の判断基準に関する明示の有無、方法別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の更新の判断基準							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総数	100.0	32.8	62.2 (100.0)	( 14.7)	( 82.7)	( 0.2)	( 1.6)	( 0.9)	5.0

注：( )内は更新の判断基準を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

## (6) 契約の更新形態

契約の更新形態をみると、「更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名または記名押印を求めている」が52.3%と最も多く、次いで「更新の都度、労働者の署名または記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない」16.7%、「自動的に更新している」14.4%の順となっている。（第11表）

### 第11表 契約の更新形態別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約の更新形態					不明
		自動的に更新している	契約書は交わしているが、期間満了後に締結するなど、形式的なものである	更新の都度、労働者の署名または記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない	更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名または記名押印を求めている	その他	
総数	100.0	14.4	9.2	16.7	52.3	6.3	1.0

## 3 正社員との比較による就業の実態

### (1) 残業の有無

有期契約労働者の残業の有無についてみると、「残業することがある」は62.5%となっている。職務タイプ別にみると、「残業することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で68.2%となっている。（第12表）

### 第12表 正社員及び職務タイプ、残業の有無、平均残業時間別事業所の割合

(単位：%)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	残業の有無						不明
		残業することはない	残業することがある	平均残業時間				
				週10時間以内	週10時間超30時間以内	週30時間超	不明	
総数 (有期契約労働者)	100.0	34.5	62.5 (100.0)	( 83.7)	( 14.2)	( 1.6)	( 0.5)	3.1
正社員	100.0	8.1	89.2 (100.0)	( 65.4)	( 30.5)	( 3.7)	( 0.4)	2.8
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	29.4	68.2 (100.0)	( 82.0)	( 15.1)	( 1.9)	( 1.0)	2.4
高度技能活用型	100.0	49.7	39.3 (100.0)	( 68.6)	( 28.0)	( 2.4)	( 1.0)	11.0
別職務・同水準型	100.0	28.4	66.4 (100.0)	( 75.8)	( 22.0)	( 2.1)	( 0.1)	5.2
軽易職務型	100.0	40.5	56.7 (100.0)	( 88.6)	( 10.3)	( 1.0)	( 0.0)	2.7
事業所に正社員がい ない場合	100.0	39.8	60.0 (100.0)	( 97.4)	( 2.6)	( -)	( -)	0.2*

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：( )内は残業することがあると回答した事業所を100とした割合である。

## (2) 異動・転勤の有無と範囲

有期契約労働者について異動・転勤の有無をみると、「異動・転勤することがある」が21.1%となっている。異動・転勤することがある場合について異動・転勤の範囲をみると、「ブロック内など、地域の制限がある」が48.9%と最も多くなっている。

職務タイプについてみると、「異動・転勤することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で26.8%、次いで「別職務・同水準型」19.8%となっている。（第13表）

第13表 正社員及び職務タイプ、異動・転勤の有無、範囲別事業所の割合（単位：%）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	異動・転勤の有無							
		異動・転勤することはない	異動・転勤することがある	範囲					不明
				全国転勤など、転勤先の制限がない	ブロック内など、地域の制限がある	事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署などの異動先の制限がある	不明	
総数 (有期契約労働者)	100.0	76.4	21.1 (100.0)	( 7.6)	( 48.9)	( 29.2)	( 13.3)	( 1.0)	2.5
正社員	100.0	24.9	71.9 (100.0)	( 53.7)	( 27.9)	( 12.7)	( 4.2)	( 1.5)	3.3
職務タイプ (有期契約労働者)									
正社員同様職務型	100.0	71.0	26.8 (100.0)	( 8.5)	( 56.1)	( 24.4)	( 10.2)	( 0.7)	2.2
高度技能活用型	100.0	76.0	13.2 (100.0)	( 44.6)	( 29.7)	( 11.2)	( 11.9)	( 2.6)	10.8
別職務・同水準型	100.0	75.2	19.8 (100.0)	( 4.1)	( 45.2)	( 34.3)	( 12.1)	( 4.4) *	5.0
軽易職務型	100.0	81.5	16.9 (100.0)	( 6.2)	( 41.2)	( 36.1)	( 16.3)	( 0.1)	1.6
事業所に正社員がいない場合	100.0	90.7	9.3 (100.0)	( -)	( 2.3) *	( 11.9) *	( 85.8) *	( -)	0.0

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：( )内は異動・転勤することがあると回答した事業所を100とした割合である。

## (3) 昇進の有無

有期契約労働者について昇進の有無をみると、「昇進することがある」が18.1%となっている。

職務タイプ別にみると、「昇進することがある」の割合が最も高いのは、「事業所に正社員がいない場合」を除くと、「正社員同様職務型」で20.9%、次いで「別職務・同水準型」19.1%となっている。（第14表）

第14表 正社員及び職務タイプ、昇進の有無、範囲別事業所の割合（単位：%）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	昇進の有無						不明
		昇進することはない	昇進することがある	範囲				
				部長以上など、ハイレベルの管理職層まで	課長など、中間レベルの管理職層まで	係長・主任など、一般従業員に近い管理職層まで		
総数 (有期契約労働者)	100.0	79.1	18.1 (100.0)	( 17.8)	( 14.0)	( 64.6)	( 3.7)	2.8
正社員	100.0	10.0	87.4 (100.0)	( 74.9)	( 15.9)	( 8.3)	( 0.8)	2.5
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	76.3	20.9 (100.0)	( 26.1)	( 21.2)	( 51.8)	( 0.9)	2.8
高度技能活用型	100.0	75.2	14.1 (100.0)	( 57.4)	( 5.8)	( 33.2)	( 3.6)	10.7
別職務・同水準型	100.0	75.9	19.1 (100.0)	( 12.3)	( 5.8)	( 80.3)	( 1.6)	5.0
軽易職務型	100.0	83.8	14.3 (100.0)	( 8.6)	( 9.5)	( 72.8)	( 9.1)	1.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	66.7	33.3 (100.0)	( -)	( -)	( 100.0)	( -)	-

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：( )内は昇進することがあると回答した事業所を100とした割合である。

#### (4) 基本給の水準

正社員と比較した基本給の水準をみると、「6割以上8割未満」が31.8%と最も多く、次いで「8割以上10割未満」24.7%、「4割以上6割未満」16.9%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「8割以上10割未満」、「6割以上8割未満」がともに28.9%、「高度技能活用型」は「比較対象となる正社員の水準を上回る」33.3%、「別職務・同水準型」では「8割以上10割未満」29.9%、「輕易職務型」では「6割以上8割未満」38.4%で最も高くなっている。(第15表)

第15表 職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した基本給の水準						
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	4割未満	不明
総数 (有期契約労働者)	100.0	3.1	16.2	24.7	31.8	16.9	3.6	3.7
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	3.5	26.1	28.9	28.9	9.0	1.5	2.0
高度技能活用型	100.0	33.3	26.4	15.2	12.3	10.2	1.1	1.4
別職務・同水準型	100.0	1.7	13.0	29.9	23.8	25.6	3.3	2.8
輕易職務型	100.0	1.6	6.9	19.2	38.4	22.2	6.0	5.9

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

#### (5) 退職金、賞与の有無

有期契約労働者について退職金、賞与の有無をみると、「退職金がある」は12.6%、「賞与がある」は45.6%となっている。

職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合が最も高いのは、「高度技能活用型」で21.9%、「賞与がある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で55.1%となっている。(第16表)

第16表 正社員及び職務タイプ、退職金、賞与、諸手当の有無別事業所の割合

(単位：%)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	退職金	賞与	諸手当						不明
				通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	その他の手当	
総数 (有期契約労働者)	100.0	12.6	45.6	71.9	6.5	9.6	5.3	5.0	24.6	19.0
正社員	100.0	81.0	89.1	88.5	15.0	74.3	64.0	50.3	53.7	7.2
職務タイプ (有期契約労働者)										
正社員同様職務型	100.0	18.0	55.1	73.0	8.0	11.1	8.6	8.6	28.5	16.7
高度技能活用型	100.0	21.9	41.1	73.3	3.7	27.6	17.9	21.3	20.8	21.5
別職務・同水準型	100.0	9.2	42.4	72.8	8.0	14.4	2.8	2.9	19.1	23.7
輕易職務型	100.0	8.5	39.8	72.5	4.9	4.7	2.6	1.6	24.0	18.2
事業所に正社員がない場合	100.0	1.1	3.5	37.6	0.8*	20.8	0.1*	0.0	2.8	42.8

## (6) 退職金の水準

退職金がある場合について、正社員と比較した退職金の水準をみると、「同額程度」が29.9%と最も多く、次いで「2割未満」が24.6%となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「同額程度」31.1%、「2割未満」19.9%、「高度技能活用品型」は「同額程度」63.1%、「8割以上10割未満」14.1%、「別職務・同水準型」は「同額程度」28.7%、「2割未満」23.2%、「軽易職務型」では「2割未満」37.0%で高くなっている。(第17表)

第17表 職務タイプ、正社員と比較した退職金の水準別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	退職金があると答えた事業所計	正社員と比較した退職金の水準							
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	2割以上4割未満	2割未満	不明
総数	100.0	1.1	29.9	7.0	13.5	11.2	11.2	24.6	1.6
職務タイプ (有期契約労働者)									
正社員同様職務型	100.0	0.7*	31.1	8.6	18.3	10.7	9.6	19.9	1.2
高度技能活用品型	100.0	5.5	63.1	14.1	1.1	4.2	1.1	10.6	0.2*
別職務・同水準型	100.0	2.2*	28.7	6.4	9.5	17.9	10.7	23.2	1.4
軽易職務型	100.0	0.8	23.2	2.9	6.5	10.7	16.1	37.0	2.7

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

## (7) 教育訓練機会

教育訓練機会をみると、「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が28.3%と最も多く、次いで「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.6%、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」19.7%、「教育訓練機会はほとんどない」17.0%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」42.3%、「高度技能活用品型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」38.6%、「別職務・同水準型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」30.9%、「軽易職務型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.9%で高くなっている。(第18表)

第18表 職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別事業所の割合

(単位：%)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した教育訓練機会						
		正社員よりも教育訓練機会は充実している	全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている	教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ	全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない	教育訓練機会はほとんどない	その他	不明
総数	100.0	0.9	28.3	26.6	19.7	17.0	4.7	2.8
職務タイプ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	1.3	42.3	25.3	13.1	12.3	3.8	1.9
高度技能活用品型	100.0	4.7	38.6	18.1	6.9	26.2	4.6	0.8
別職務・同水準型	100.0	1.3	22.4	30.9	22.0	11.1	6.6	5.7
軽易職務型	100.0	0.2	15.8	26.9	26.2	23.1	5.0	2.7

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

(8) 正社員転換制度及び転換実績の有無

正社員転換制度の有無をみると、「制度がある」46.5%、「制度はない」50.4%となっている。正社員転換制度がある場合について転換実績をみると、「転換実績がある程度ある」52.2%、「転換実績は少ない」31.2%、「転換実績はない」15.9%となっている。（第19表）

第19表 正社員転換制度及び転換実績の有無別事業所の割合

(単位：%)

総数	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員への転換							不明
		制度はない	制度がある	転換実績					
				転換実績がある程度ある	転換実績は少ない	転換実績はない	不明		
100.0	50.4	46.5	(100.0)	(52.2)	(31.2)	(15.9)	(0.6)	3.1	

注：( )内は正社員転換制度があると回答した事業所を100とした割合である。

(9) 正社員転換を実施する上での支障

正社員転換制度がある場合について正社員転換を実施する上での支障（複数回答）をみると、「特に支障はない」が51.3%と最も多く、次いで「正社員としてのポストが少ない」が20.8%、「正社員に転換するには能力が不足している」17.1%、「応募が少ない」15.0%の順となっている。（第20表）

第20表 正社員転換を実施する上での支障別事業所の割合

(単位：%)

総数	正社員転換制度がある事業所計	正社員転換を実施する上での支障（複数回答 該当するもの全て）							不明
		特に支障はない	正社員に転換するには能力が不足している	正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる	正社員としてのポストが少ない	応募が少ない	転換を受け入れられる環境・意識が整っていない	その他	
100.0	51.3	17.1	9.3	20.8	15.0	3.4	7.9	0.9	

4 解雇・雇止め

(1) 雇止めの有無、理由

過去3年間における雇止めの有無をみると、「雇止めを行ったことがある」30.0%、「雇止めを行ったことがない」69.4%となっている。

雇止めを行ったことがある場合について雇止めの理由（複数回答）をみると、「業務量の減少のため」が43.4%と最も多く、次いで「労働者の勤務態度の不良のため」38.8%となっている。（第21表）

第21表 雇止めの有無、理由別事業所の割合

(単位：%)

総数	有期契約労働者を雇用している事業所計	過去3年間の雇止めの有無										不明
		雇止めを行ったことがない	雇止めを行ったことがある	理由（複数回答 該当するもの全て）								
				業務量の減少のため	経営状況の悪化のため	労働者の勤務態度の不良のため	労働者の傷病などによる勤続不能のため	業務内容に照らした労働者の能力不足のため	プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	あらかじめ更新しないと契約していたため	その他	
100.0	69.4	30.0	(100.0)	(43.4)	(20.3)	(38.8)	(21.6)	(23.7)	(9.8)	(23.2)	(7.8)	0.6

注：( )内は過去3年間の間に雇止めを行ったことがあると回答した事業所を100とした割合である。

## (2) 雇止めに対する考え方

雇止めに対する考え方をみると、「雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う」が52.9%と最も多く、次いで「雇止めのルールはなく、個別に判断する」14.1%となっている。  
(第2表)

### 第2表 雇止めに対する考え方別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	雇止めに対する考え方						不明
		期間が満了したら当然雇止めを行う	雇止めをするつもりはない	雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う	業務量の変動に応じて雇止めを行う	雇止めのルールはなく、個別に判断する	その他	
総数	100.0	4.3	12.9	52.9	7.5	14.1	5.5	2.8

## (3) 雇止めに関わる先立つ手続き

雇止めを行ったことがある場合について雇止めに関わる先立つ手続きの種類（複数回答）をみると、「契約を更新しない旨を口頭で伝えた」が59.0%と最も多く、次いで「雇止めする労働者との個別面談」43.9%、「契約を更新しない旨を書面で伝えた」38.2%の順となっている。（第3表）

### 第3表 雇止めに関わる先立つ手続きの種類、通告日数別事業所の割合

(単位：%)

	雇止めを行ったことがある事業所	雇止めに関わる先立つ手続きの種類（複数回答 該当するもの全て）										
		契約を更新しない旨を書面で伝えた	契約を更新しない旨を口頭で伝えた	通告日数				予告手当の支給	労使協議	雇止めする労働者との個別面談	特に何もしていない	不明
				契約満了日の30日以上前	契約満了日の1～29日前	契約満了日の当日	不明					
総数	100.0	38.2	59.0	(91.1)	(6.3)	(-)	(2.7)	7.0	3.7	43.9	1.8	0.1

注：（ ）内は契約を更新しない旨を書面で伝えた、又は契約を更新しない旨を口頭で伝えたと回答した事業所の合計を100とした割合である。

## (4) 今後の活用方針

今後の活用方針をみると、「現状を維持する」が62.3%と最も多く、次いで「特に決めていない」16.1%、「一層積極的に活用していきたい」15.7%の順となっている。（第4表）

### 第4表 今後の活用方針別事業所の割合

(単位：%)

	有期契約労働者を雇用している事業所計	今後の活用方針				不明
		一層積極的に活用していきたい	現状を維持する	今後は活用を縮小していく方向で検討している	特に決めていない	
総数	100.0	15.7	62.3	5.0	16.1	0.8