

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21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：事業所に正社員がいない場合

(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	
			業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから	将来業務量が急激に減少したときに対応できないから	本人の労働能力が低下した時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	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					
		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	不明
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						
		残業することはない	残業することがある	平均残業時間				不明
				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							不明
		異動・転勤することはない	異動・転勤することがある	範囲					
				全国転勤など、転勤先の制限がない	ブロック内など、地域の制限がある	事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署など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	不明	
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%、「軽易職務型」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
軽易職務型	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
軽易職務型	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」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22表）

第22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						
		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は行う	雇止めのルールはなく、個別に判断する	その他	不明
総数	100.0	4.3	12.9	52.9	7.5	14.1	5.5	2.8

(3) 雇止めに先立つ手続き

雇止めを行ったことがある場合について雇止めに先立つ手続きの種類（複数回答）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23表）

第23表 雇止めに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24表）

第24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				
		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	不明
総数	100.0	15.7	62.3	5.0	16.1	0.8

平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）報告書 【概要版】

平成21年9月

目次

I 調査の概要

1	調査の目的	1
2	調査設計	1
3	用語について	1
4	利用上の注意	1

II 結果の概要【個人調査】

1	有期契約労働者の実態	2
2	有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況	4
3	正社員との比較による就業の実態	8
4	解雇・雇止め	13

I 調査の概要

1. 調査の目的

- ・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、有期労働契約に関する実態の総合的な把握・分析を行うことを目的とする。

2. 調査設計

- (1) 調査地域
 - ・全国
- (2) 調査対象
 - ・15歳以上の全国の有期契約労働者（契約社員など期間の定めをした契約により雇用されているもの）
- (3) 標本枠
 - ・インターネット調査用アクセスパネル
- (4) 抽出方法
 - ・事前スクリーニング調査回答者より抽出
- (5) 調査方法
 - ・インターネット調査
- (6) サンプル数
 - ・5000サンプル
- (7) 調査実施時期
 - ・平成21年7月1日現在の状況について、平成21年7月3日（金）から7月21日（火）にかけて実施した。
- (8) 調査企画・設計
 - ・株式会社ボーダーズ
- (9) 実査機関
 - ・株式会社ボーダーズ

3. 用語について

- (1) 有期契約労働者
 - ・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。
 - ・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。
- (2) 職務タイプ
 - ・有期契約労働者自身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. 利用上の注意

- (1) 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。
- (2) 統計表中「*」はサンプル数の少ないもの（標本数が50以下）であるので注意を要する。
- (3) 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 有期契約労働者の属性

(1) 職務タイプ

有期契約労働者を職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が39.0%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」36.4%、「別職務・同水準型」17.0%、「高度技能活用型」4.4%の順となっている。（第1表）

第1表 性・産業・企業規模、職務タイプ別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性・産業・企業規模	全有期契約労働者計	正社員同様職務型	高度技能活用型	別職務・同水準型	軽易職務型	事業所に正社員がない場合
総数	100.0	36.4	4.4	17.0	39.0	3.2
男性	100.0	45.7	7.4	15.2	27.7	4.0
女性	100.0	31.5	2.8	17.9	44.8	2.9
産業						
鉱業・採石業・砂利採取業	100.0 *	50.0	40.0	10.0	0.0	0.0
建設業	100.0	46.1	7.8	14.5	27.5	4.1
製造業	100.0	48.3	6.4	14.1	30.2	1.0
電機・ガス・熱供給・水道業	100.0	25.0	5.6	16.7	48.6	4.2
情報通信業	100.0	44.1	5.4	16.9	31.4	2.1
運輸業、郵便業	100.0	37.2	1.7	14.6	45.5	1.0
卸売・小売業	100.0	28.9	2.8	19.4	46.6	2.3
金融・保険業	100.0	33.2	2.4	16.2	46.8	1.4
不動産業、物品賃貸業	100.0 *	28.6	4.1	22.4	40.8	4.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	38.6	8.3	12.4	35.9	4.8
宿泊業、飲食サービス業	100.0	34.1	0.6	14.0	46.4	5.0
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	34.6	2.3	20.3	35.3	7.5
教育、学習支援業	100.0	29.8	5.2	19.1	43.0	2.9
医療、福祉	100.0	40.9	5.3	16.4	34.8	2.6
複合サービス事業	100.0	30.3	6.1	21.5	36.4	5.7
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	33.0	3.4	17.9	39.7	6.0
企業規模						
1000人以上	100.0	37.2	3.5	18.0	39.1	2.1
300～999人	100.0	36.5	5.0	17.6	39.0	1.9
100～299人	100.0	36.2	4.3	17.8	39.2	2.5
30～99人	100.0	34.0	4.3	15.8	42.5	3.4
5～29人	100.0	37.0	5.1	12.7	37.0	8.2
4人以下	100.0	38.1	6 ¹	13.3	17.7	17.7

(2)就業形態

有期契約労働者を就業形態別にみると、「派遣労働者」が34.6%と最も多く、次いで「契約社員」26.0%、「その他のパートタイマー」15.5%となっている。

性別にみると、男性は「契約社員」が最も多く、女性は「派遣労働者」が最も多くなっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、事業所に正社員がいない場合は「契約社員」が最も多く、高度技能活用型、別職務・同水準型、軽易職務型は「派遣労働者」が最も多くなっている。

(第2表)

第2表 性・職務タイプ、就業形態別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性・正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約社員	期間工 (直接雇用)	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	派遣労働者	その他
総数	100.0	26.0	1.8	6.3	14.1	15.5	34.6	1.8
男性	100.0	39.4	3.1	9.2	5.5	10.7	30.0	1.9
女性	100.0	18.9	1.0	4.8	18.5	18.0	37.0	1.8
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	37.8	2.4	7.0	7.8	10.2	33.1	1.8
高度技能活用型	100.0	29.9	2.3	11.3	4.5	7.2	41.6	3.2
別職務・同水準型	100.0	25.0	1.4	7.1	14.0	17.1	33.8	1.6
軽易職務型	100.0	15.0	1.1	4.6	20.9	20.2	36.4	1.7
事業所に正社員がいない場合	100.0	25.3	3.7	8.0	14.8	21.6	24.1	2.5

(3)年齢階級

有期契約労働者を年齢階級別にみると、「30歳～34歳」、「35歳～39歳」が共に最も多く16.7%、次いで、「25歳～29歳」14.6%、「40歳～44歳」14.0%となっている。(第3表)

第3表 年齢階級別有期契約労働者の割合及び平均年齢

(単位：%)

	全有期契約労働者計	年 齢 階 級											平均年齢 (歳)
		15歳～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	
総数	100.0	0.7	4.8	14.6	16.7	16.7	14.0	11.7	7.9	4.9	6.0	2.0	39.9

(4)世帯主との続柄

世帯主との続柄をみると、「世帯主(本人)」が41.0%と最も多く、次いで「世帯主の配偶者」34.0%となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型では「世帯主(本人)」が50.0%、高度技能活用型では「世帯主(本人)」が62.4%であり、別職務・同水準型、事業所に正社員がいない場合でも「世帯主(本人)」が最も多く、軽易職務型では、「世帯主の配偶者」が最も多くなっている。(第4表)

第4表 職務タイプ、世帯主との続柄別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	世帯主(本人)	世帯主の配偶者	子	子の配偶者	孫	父母	祖父母	兄弟姉妹	他の親族	その他
総数	100.0	41.0	34.0	22.8	0.6	0.4	0.2	0.0	0.4	0.0	0.6
職務タイプ											
正社員同様職務型	100.0	50.0	26.0	22.4	0.4	0.3	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3
高度技能活用型	100.0	62.4	19.5	15.8	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
別職務・同水準型	100.0	39.8	35.2	22.6	0.5	0.8	0.4	0.0	0.1	0.0	0.6
軽易職務型	100.0	30.3	42.9	24.2	62.0.7	0.4	0.1	0.0	0.6	0.1	0.8
事業所に正社員がいない場合	100.0	45.1	32.1	19.1	1.2	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.6

(5) 有期労働契約による年間収入

年間収入をみると、「100万円超～200万円以下」が31.2%と最も多く、次いで「200万円超～300万円以下」25.2%、「50万円超～100万円以下」20.3%となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「200万円超～300万円以下」が最も多くなっており、別職務・同水準型、軽易職務型、事業所に正社員がいない場合では「100万円超～200万円以下」が最も多くなっている。（第5表）

第5表 職務タイプ、年間収入別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	50万円以下	50万円超～100万円以下	100万円超～200万円以下	200万円超～300万円以下	300万円超～500万円以下	500万円超～1,000万円以下	1,000万円超
総数	100.0	5.8	20.3	31.2	25.2	13.9	3.3	0.4
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	3.0	11.9	25.8	29.8	22.9	6.2	0.4
高度技能活用型	100.0	4.1	6.3	21.7	29.9	23.5	10.4	4.1
別職務・同水準型	100.0	4.7	20.1	37.2	24.9	11.0	2.0	0.1
軽易職務型	100.0	8.4	29.6	34.8	20.9	5.7	0.6	0.1
事業所に正社員がいない場合	100.0	13.0	22.2	31.5	19.1	13.0	1.2	0.0

(6)生活をまかなう主な収入源

主な収入源をみると、「勤務先1カ所からの賃金収入」59.1%、「家族の収入」24.7%となっている。

性別にみると、男女とも「勤務先1カ所からの賃金収入」が最も多くなっているが、女性は男性と比べて、「家族の収入」の割合が高くなっている。（第6表）

第6表 性、主な収入源別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性	全有期契約労働者計	勤務先1カ所からの賃金収入	複数の勤務先からの賃金収入	【賃金収入以外】		
				自らの年金	家族の収入	その他の収入
総数	100.0	59.1	10.7	3.1	24.7	2.4
男性	100.0	67.2	11.6	8.7	8.7	3.8
女性	100.0	54.8	10.2	0.2	33.1	1.7

2 有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況

(1) 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をみると、「正社員としての働き口がなかったから」が38.7%と最も多く、次いで「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」32.3%、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」31.0%となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員としての働き口がなかったから」の割合が最も高いのが正社員同様職務型であり、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」の割合が最も高いのが高度技能活用型であった。また、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」の割合が最も高いのは軽易職務型であった。（第7表）

第7表 職務タイプ、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：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約期間を定めて就業している理由（複数回答 3つまで）								
		契約期間が自分の希望にあっていたから	勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから	仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから	賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから	正社員と比べると、長く同じ会社に勤める必要がないから	正社員に比べ、勤務時間、仕事の内容が自分の希望にあっていたから	派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	正社員としての働き口がなかったから	その他
総数	100.0	15.3	31.0	32.3	17.6	5.4	11.4	6.4	38.7	13.3
職務タイプ										
正社員同様職務型	100.0	14.8	20.8	27.3	18.1	5.7	7.7	6.8	43.3	16.3
高度技能活用型	100.0	13.1	27.6	39.4	21.3	9.5	10.0	3.2	29.4	15.8
別職務・同水準型	100.0	12.4	29.8	33.8	17.1	5.2	12.4	7.2	41.1	13.5
軽易職務型	100.0	17.8	41.0	35.6	17.1	4.8	14.9	6.2	34.5	9.6
事業所に正社員がいない場合	100.0	10.5	35.2	32.7	14.8	4.3	6.8	3.7	37.7	21.0

(2)現在の契約期間

現在の契約期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が40.0%と最も多くなっており、次いで、「3ヶ月超～6ヶ月以内」22.5%、「2ヶ月超～3ヶ月以内」17.5%となっている。（第8表）

第8表 職務タイプ、現在の契約期間別有期契約労働者の割合及び平均契約期間

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約期間									平均契約期間(月)
		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	期間の定めはない	
総数	100.0	4.3	4.5	17.5	22.5	40.0	8.1	1.6	1.5	0.0	7.8
職務タイプ											
正社員同様職務型	100.0	3.2	3.1	16.2	21.0	42.4	9.8	2.1	2.3	0.0	8.7
高度技能活用品	100.0	6.3	3.6	11.8	19.0	43.4	10.9	1.4	3.6	0.0	9.2
別職務・同水準型	100.0	3.9	3.7	18.7	20.7	43.3	8.1	0.7	0.8	0.0	7.4
軽易職務型	100.0	5.4	6.1	19.1	25.3	35.6	6.2	1.6	0.7	0.0	6.9
事業所に正社員がない場合	100.0	3.1	6.8	15.4	19.8	42.0	9.3	0.6	3.1	0.0	8.5

(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、「引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい」が50.9%で最も多く、次いで「現在の職場で正社員として働きたい」18.6%、「別の会社で正社員として働きたい」が15.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい」では軽易職務型、「現在の職場で正社員として働きたい」では正社員同様職務型、「別の会社で正社員として働きたい」では別職務・同水準型の割合が最も高くなっている。（第9表）

第9表 職務タイプ、契約期間満了後の希望別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	今後も現在の勤務先で働きたいか						その他
		はい、引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい	はい、ただし正社員として働きたい	いいえ、別の会社で有期契約労働者として働きたい	いいえ、別の会社で正社員として働きたい	いいえ、別の会社で派遣社員として働きたい	いいえ、しばらく働きたくない、引退したい	
総数	100.0	50.9	18.6	3.4	15.4	2.6	3.1	6.1
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	45.8	27.3	2.1	15.5	1.7	2.5	5.0
高度技能活用品	100.0	47.5	25.8	4.5	11.8	2.3	3.6	4.5
別職務・同水準型	100.0	48.8	16.4	3.1	18.0	3.2	3.1	7.5
軽易職務型	100.0	56.9	11.2	4.4	14.7	3.3	3.3	6.2
事業所に正社員がない場合	100.0	51.2	10.5	4.3	14.2	1.2	5.6	13.0

(4) 現在の契約更新回数

現在の契約更新回数をみると、「契約更新している有期契約労働者」は71.9%で、「初回契約の有期契約労働者」は28.1%であった。契約更新している有期契約労働者に更新回数をたずねたところ、「6回～10回」が22.5%で最も多く、次いで「2回」16.1%となっている。また、更新の平均回数は5.7回となっている。

職務タイプ別にみると、事務所に正社員がない場合を除いた職務タイプにおいて「6回～10回」の割合が最も高くなっている。（第10表）

第10表 職務タイプ、現在の契約更新回数別有期契約労働者の割合及び平均更新回数

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	初回契約の労働者	契約更新している労働者	契約の更新回数									平均更新回数(回)
				1回	2回	3回	4回	5回	6回～10回	11回～15回	16回～20回	21回以上	
総数	100.0	28.1	71.9 (100.0)	(15.5)	(16.1)	(14.9)	(8.7)	(9.9)	(22.5)	(6.1)	(4.3)	(2.1)	5.7
職務タイプ													
正社員同様職務型	100.0	29.5	70.5 (100.0)	(14.6)	(18.2)	(15.7)	(8.9)	(10.0)	(22.2)	(5.5)	(3.2)	(1.7)	5.4
高度技能活用品	100.0	37.6	62.4 (100.0)	(15.9)	(12.3)	(13.0)	(11.6)	(13.0)	(19.6)	(7.2)	(6.5)	(0.7)	5.9
別職務・同水準型	100.0	23.9	76.1 (100.0)	(13.8)	(14.1)	(14.4)	(7.7)	(11.6)	(23.2)	(6.8)	(5.1)	(3.3)	6.3
軽易職務型	100.0	26.8	73.2 (100.0)	(16.9)	(15.1)	(14.2)	(8.9)	(8.9)	(22.9)	(6.4)	(4.6)	(2.1)	5.8
事業所に正社員がない場合	100.0	37.7	62.3 (100.0)	(16.8)	(19.8)	(21.8)	(5.9)	(7.9)	(20.8)	(3.0)	(4.0)	(0.0)	4.6

注：（ ）は契約を更新している有期契約労働者を100とした割合である。

(5) 現在の通算勤続年数

現在の通算勤続年数をみると、「1年超～3年以内」が30.1%で最も多く、次いで「6ヶ月以内」21.2%、「3年超～5年以内」15.3%となっている。平均勤続年数は3.2年となっている。

職務タイプ別にみると、全ての職務タイプで「1年超～3年以内」の割合が最も高くなっており、次いで「6ヶ月以内」の割合が高くなっている。（第11表）

第11表 職務タイプ、現在の通算勤続年数別有期契約労働者の割合及び平均通算勤続年数

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	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	平均勤続年数(年)
総	100.0	21.2	12.4	30.1	15.3	13.4	7.6	3.2
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	19.0	12.2	29.3	16.7	13.6	9.2	3.4
高度技能活用型	100.0	17.6	12.2	32.1	12.2	14.5	11.3	3.5
別職務・同水準型	100.0	17.3	13.3	29.6	15.8	16.3	7.8	3.4
軽易職務型	100.0	25.2	12.2	31.1	13.9	11.9	5.8	2.9
事業所に正社員がない場合	100.0	24.1	12.3	27.2	19.1	11.7	5.6	3.0

(6) 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」について明示された割合をみると、「契約期間」が95.4%、「更新の有無」が87.2%、「更新の判断基準」が62.0%であった。

明示手段についてみると、「契約期間」・「更新の有無」・「更新の判断基準」とも「書面で明示された」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」と比較して、「口頭で明示された」の割合が高くなっている。（第12-1, 12-2, 12-3表）

第12-1表 契約締結時の契約期間に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

(単位：%)

	全有期契約労働者計	明示された	契約期間の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総	100.0	95.4 (100.0)	(90.6)	(8.6)	(0.7)	4.6

注：（ ）は労働契約締結時に契約期間が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

第12-2表 契約締結時の更新の有無に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

(単位：%)

	全有期契約労働者計	明示された	更新の有無の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総	100.0	87.2 (100.0)	(78.3)	(20.3)	(1.4)	12.8

注：（ ）は労働契約締結時に更新の有無が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

第12-3表 契約締結時の更新の判断基準に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

(単位：%)

	全有期契約労働者計	明示された	更新の判断基準の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総	100.0	62.0 (100.0)	(74.3)	(23.7)	(2.0)	38.0

注：（ ）は労働契約締結時に更新の判断基準が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

(7) 仕事についての満足感

現在満足して働いているかをみると、「満足している」が55.7%となっており、「不満である」が44.3%であった。

職務タイプ別でみると「満足している」の割合が最も高いのが軽易職務型であった。（第13-1表）

第13-1表 職務タイプ、仕事についての満足の有無別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	満足している	不満である
総数	100.0	55.7	44.3
職務タイプ			
正社員同様職務型	100.0	52.4	47.6
高度技能活用型	100.0	50.7	49.3
別職務・同水準型	100.0	50.5	49.5
軽易職務型	100.0	62.0	38.0
事業所に正社員がない場合	100.0	51.9	48.1

(8) 仕事に満足している理由

仕事に満足している理由（複数回答）をみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」が60.6%で最も多く、次いで、「職場の人間関係が良いから」39.4%、「失業の心配は当面向かないから」31.3%となっている。

職務タイプ別にみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」の割合が最も高いのは軽易職務型となっている。また、軽易職務型は「正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから」が、他の職務タイプより約20ポイント高くなっている。（第13-2表）

第13-2表 職務タイプ、満足している理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	満足して働いている有期契約労働者計	満足して働いている理由（複数回答 3つまで）								
		失業の心配は当面向かないから	賃金水準に満足しているから	労働時間、日数が自分の希望に合致しているから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	休暇制度や福利厚生に満足しているから	職場の人間関係が良いから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員などにステップアップができるから	その他
総数	(55.7) 100.0	31.3	24.8	60.6	27.0	15.8	39.4	12.1	5.0	8.0
職務タイプ										
正社員同様職務型	(52.4) 100.0	35.4	29.0	52.6	16.4	19.9	37.7	10.8	7.1	9.2
高度技能活用型	(50.7) 100.0	38.4	32.1	55.4	15.2	14.3	27.7	14.3	4.5	11.6
別職務・同水準型	(50.5) 100.0	29.8	25.9	61.3	18.9	14.9	43.1	12.1	5.4	10.7
軽易職務型	(62.0) 100.0	27.4	20.4	67.4	40.3	13.5	40.8	12.8	3.5	5.3
事業所に正社員がない場合	(51.9) 100.0	39.3	26.2	57.1	13.1	9.5	34.5	14.3	1.2	13.1

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、満足して働いている有期契約労働者の割合である。

(9) 仕事に不満がある理由

仕事に不満がある理由（複数回答）をみると、「頑張ってもステップアップが見込めないから」が42.0%、「いつ解雇・雇止めされるかわからないから」が41.1%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が39.9%、「賃金の絶対水準が低いから」が37.0%となっている。（第13-3表）

第13-3表 職務タイプ、不満である理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	働いていて不満がある有期契約労働者計	働いていて不満のある理由（複数回答 3つまで）										
		いつ解雇・雇止めされるかわからないから	契約期間が短く、長く働けないから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	労働時間、日数が自分の希望に合致していないから	休暇制度や福利厚生がよくないから	責任が重く、残業が多いから	職場の人間関係が悪いから	契約期間が自分の希望に合致していないから	頑張ってもステップアップが見込めないから	その他
総数	(44.3) 100.0	41.1	12.0	39.9	37.0	13.1	14.6	11.1	15.9	3.2	42.0	9.9
職務タイプ												
正社員同様職務型	(47.6) 100.0	44.6	10.4	45.7	34.3	11.5	14.2	15.1	15.6	3.2	42.3	8.3
高度技能活用型	(49.3) 100.0	47.7	11.9	46.8	37.6	7.3	22.0	18.3	7.3	3.7	43.1	8.3
別職務・同水準型	(49.5) 100.0	39.0	12.4	40.0	41.9	15.7	15.7	10.7	15.0	3.1	42.6	10.7
軽易職務型	(38.0) 100.0	37.8	13.9	33.9	36.7	14.3	13.1	6.3	17.9	3.2	41.0	10.8
事業所に正社員がない場合	(48.1) 100.0	34.6	10.3	23.1	66.2	12.8	16.7	3.8	16.7	1.3	42.3	17.9

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、働いていて不満のある有期契約労働者の割合である。

(10) 契約更新についての説明

契約更新について受けた説明をみると、「特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明」が32.0%と最も多く、次いで、「期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明」29.5%となっている。(第14表)

第14表 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：%)

	全有期契約労働者計	契約更新について受けた説明について					その他
		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	
総数	100.0	5.9	29.5	32.0	1.4	28.1	3.1

3 正社員との比較による就業の実態

(1) 正社員との比較による、残業時間の有無と平均残業時間

残業の有無についてみると、「残業することがある」は57.7%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となっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者も、正社員も残業をする」が63.1%、「有期契約労働者は残業せず、正社員はする」が23.6%となっている。平均残業時間の長さでは、「残業時間は等しい」が52.1%と最も多く、次いで「有期契約労働者の方が残業時間が短い」43.3%となっている。(第15-1, 15-2表)

第15-1表 職務タイプ、残業の有無、平均残業時間別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が残業することは少ない	有期契約労働者が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20時間以内	週20時間超30時間以内	週30時間超
総数	100.0	42.3	57.7 (100.0)	(64.4)	(17.7)	(9.2)	(8.7)
職務タイプ							
正社員同様職務型	100.0	30.4	69.6 (100.0)	(59.3)	(19.2)	(10.7)	(10.8)
高度技能活用型	100.0	36.7	63.3 (100.0)	(49.3)	(23.6)	(7.9)	(19.3)
別職務・同水準型	100.0	43.5	56.5 (100.0)	(70.0)	(16.3)	(7.9)	(5.8)
軽易職務型	100.0	52.5	47.5 (100.0)	(69.4)	(16.0)	(8.5)	(6.1)
事業所に正社員がない場合	100.0	54.3	45.7 (100.0)	(82.4)	(10.8)	(1.4)	(5.4)

注：（ ）は残業することがある有期契約労働者を100とした割合である。

第15-2表 職務タイプ、正社員と比較した残業の有無、平均残業時間の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計	有期契約労働者は残業せず、正社員はする	有期契約労働者は残業をして、正社員はしない	有期契約労働者は残業せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も残業をする	平均残業時間の長さ		
						有期契約労働者の方が残業時間が長い	有期契約労働者の方が残業時間が短い	残業時間は等しい
総数	(56.4) 100.0	23.6	3.1	10.2	63.1 [100.0]	[4.6]	[43.3]	[52.1]
職務タイプ								
正社員同様職務型	(71.8) 100.0	13.8	3.1	12.2	70.9 [100.0]	[5.1]	[29.8]	[65.2]
高度技能活用型	(69.7) 100.0	25.3	12.3	6.5	55.8 [100.0]	[18.6]	[30.2]	[51.2]
別職務・同水準型	(49.8) 100.0	26.7	3.3	10.9	59.1 [100.0]	[5.6]	[54.0]	[40.4]
軽易職務型	(48.0) 100.0	35.7	1.5	7.6	55.2 [100.0]	[1.0]	[64.4]	[34.6]

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、正社員の残業の有無について「わからない」と回答せず、正社員と残業時間の長さが比較できる有期契約労働者をさし、（ ）は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

注：[]は有期契約労働者と正社員ともに残業があると回答した有期契約労働者を100とした割合である。

(2) 正社員との比較による、異動・転勤の有無と範囲

異動・転勤の有無についてみると、「異動・転勤することがある」が16.3%となっている。

異動・転勤することがある場合の異動・転勤の範囲についてみると、「ブロック内など地域の限定がある」が32.9%と最も多くなっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員はする」が56.7%、「有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする」は20.3%となっている。有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする場合の異動・転勤の範囲では「有期契約労働者と正社員とも事業所外の異動がある」が43.9%と最も多く、次いで、「有期契約労働者と正社員とも事業所内のみの異動」28.8%、「有期契約労働者は事業所内の異動のみで、正社員は事業所外の異動がある」21.4%となっている。（第16-1、16-2表）

第16-1表 職務タイプ、異動・転勤の有無、範囲別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が異動・転勤することはない	有期契約労働者が異動・転勤することがある	異動・転勤の範囲				わからない
				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限定がある	事業所内の異動のみであるが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署など異動先の制限がある	
総数	100.0	75.5	16.3 (100.0)	(18.3)	(32.9)	(27.1)	(21.7)	8.2
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	69.3	21.5 (100.0)	(19.0)	(32.1)	(27.7)	(21.3)	9.2
高度技能活用型	100.0	67.0	24.4 (100.0)	(31.5)	(35.2)	(24.1)	(9.3)	8.6
別職務・同水準型	100.0	76.4	15.5 (100.0)	(13.7)	(34.4)	(31.3)	(20.6)	8.1
軽易職務型	100.0	81.6	11.6 (100.0)	(16.8)	(30.1)	(25.7)	(27.4)	6.8
事業所に正社員がない場合	100.0	77.8	8.6 (100.0) *	(14.3)	(78.6)	(7.1)	(0.0)	13.6

注：（ ）は異動・転勤することがある有期契約労働者を100とした割合である。

第16-2表 職務タイプ、正社員と比較した異動・転勤の有無、範囲の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計	有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員はする	有期契約労働者は異動・転勤をして、正社員はしない	有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする	異動・転勤の範囲			
						有期契約労働者と正社員とも事業所内のみの異動	有期契約労働者は事業所内の異動のみで、正社員は事業所外の異動がある	有期契約労働者は事業所外の異動があり、正社員は事業所内の異動のみ	有期契約労働者と正社員とも事業所外の異動がある
総数	(60.8) 100.0	56.7	1.1	22.0	20.3 [100.0]	[28.8]	[21.4]	[6.0]	[43.9]
職務タイプ									
正社員同様職務型	(71.2) 100.0	45.5	1.2	27.6	25.7 [100.0]	[31.5]	[18.6]	[4.2]	[45.6]
高度技能活用型	(65.6) 100.0	44.1	1.4	24.1	30.3 [100.0] *	[18.2]	[13.6]	[18.2]	[50.0]
別職務・同水準型	(58.4) 100.0	62.5	1.6	19.2	16.7 [100.0]	[26.5]	[26.5]	[10.8]	[36.1]
軽易職務型	(56.7) 100.0	68.8	0.6	16.3	14.3 [100.0]	[27.2]	[26.6]	[3.8]	[42.4]

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、有期契約労働者自身、正社員の異動・転勤の有無について「わからない」と回答せず、正社員と異動・転勤の範囲が比較できる有期契約労働者をさし、

() は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

注：[] は有期契約労働者と正社員ともに異動・転勤があると回答した有期契約労働者を100とした割合である。

(3) 正社員との比較による、昇進の有無

昇進の有無をみると「昇進することがある」が15.6%で、「昇進することはない」が67.5%となっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者は昇進せず、正社員はする」が77.2%と最も多く、次いで「有期契約労働者も、正社員も昇進する」19.1%となっている。（第17-1, 17-2表）

第17-1表 職務タイプ、昇進の有無別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が昇進することがある	有期契約労働者が昇進することはない	わからない
総数	100.0	15.6	67.5	16.9
職務タイプ				
正社員同様職務型	100.0	17.0	67.7	15.3
高度技能活用型	100.0	16.3	71.9	11.8
別職務・同水準型	100.0	15.8	67.8	16.4
軽易職務型	100.0	14.8	67.2	18.0
事業所に正社員がいない場合	100.0	8.0	59.9	32.1

第17-2表 職務タイプ、正社員と比較した昇進の有無の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計	有期契約労働者は昇進せず、正社員はする	有期契約労働者は昇進し、正社員はしない	有期契約労働者は昇進せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も昇進する	
総数	(70.0)	100.0	77.2	0.6	3.2	19.1
職務タイプ						
正社員同様職務型	(77.6)	100.0	74.7	0.5	4.2	20.5
高度技能活用型	(73.3)	100.0	74.7	4.9	5.6	14.8
別職務・同水準型	(70.2)	100.0	78.7	0.5	2.7	18.1
軽易職務型	(68.2)	100.0	79.4	0.2	2.0	18.5

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、有期契約労働者自身、正社員の昇進の有無について「わからない」と回答せず、正社員と昇進の有無が比較できる有期契約労働者をさし、()は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

(4) 正社員との比較による、基本給の水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、正社員と比較した基本給の水準についてみると、「正社員に比べてかなり低い」が48.0%と最も多く、次いで「正社員に比べて少し低い」が21.1%、「正社員と同水準」が9.0%となっている。

職務タイプ別にみると、いずれのタイプでも「正社員に比べてかなり低い」が最も多くなっている。「比較対象となる正社員の水準を上回る」の割合が最も高いのは高度技能活用型であり、「正社員と同水準」は正社員同様職務型、高度技能活用型が同程度の割合で高くなっている。（第18表）

第18表 職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別 有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計	比較対象となる正社員の水準を上回る	正社員と同水準	正社員に比べて少し低い	正社員に比べてかなり低い	わからない	
総数	(96.8)	100.0	4.3	9.0	21.1	48.0	17.5
職務タイプ							
正社員同様職務型	(100.0)	100.0	6.4	16.6	23.8	40.6	12.5
高度技能活用型	(100.0)	100.0	15.8	16.7	18.6	35.7	13.1
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	3.3	5.2	21.2	48.3	22.0
軽易職務型	(100.0)	100.0	1.6	2.7	18.9	56.1	20.7

注：()は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。

(5) 正社員との比較による、退職金の有無と水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、退職金の有無をみると、「退職金がある」は10.2%となっている。有期契約労働者の退職金がある場合の退職金の水準をみると、「正社員に比べて少ない」が75.9%で最も多くなっており、次いで「正社員とほぼ同水準」が17.6%、「正社員に比べて多い」6.5%となっている。

職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合及び退職金の水準が「正社員に比べて多い」の割合が最も高いのは高度技能活用型となっている。（第19表）

第19表 職務タイプ、正社員と比較した退職金の有無、水準別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計		有期契約労働者の退職金がない	有期契約労働者の退職金がある	退職金の水準			わからない
					正社員に比べて多い	正社員とほぼ同水準	正社員に比べて少ない	
総数	(96.8)	100.0	74.5	10.2 [100.0]	[6.5]	[17.6]	[75.9]	15.3
職務タイプ								
正社員同様職務型	(100.0)	100.0	75.4	12.1 [100.0]	[6.8]	[26.8]	[66.4]	12.5
高度技能活用型	(100.0)	100.0	77.4	15.8 [100.0] *	[34.3]	[28.6]	[37.1]	6.8
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	74.6	10.6 [100.0]	[2.2]	[10.0]	[87.8]	14.8
軽易職務型	(100.0)	100.0	73.4	7.6 [100.0]	[2.0]	[6.1]	[91.9]	19.0

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。

注：[]は事業所に正社員がいる有期契約労働者のうち、退職金がある有期契約労働者を100とした割合である。

(6) 正社員との比較による、賞与の有無と水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、賞与の有無をみると、「賞与あり」は28.0%となっている。有期契約労働者について賞与がある場合の賞与の水準についてみると、「正社員に比べて少ない」が85.6%で最も多く、次いで「正社員とほぼ同水準」11.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「賞与あり」の割合が最も高いのは正社員同様職務型となっている。賞与の水準をみると、「正社員に比べて少ない」の割合は軽易職務型が最も高くなっており、「正社員とほぼ同水準」、「正社員に比べて多い」の割合は高度技能活用型が最も高くなってきている。（第20表）

第20表 職務タイプ、正社員と比較した賞与の有無、水準別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計		有期契約労働者の賞与なし	有期契約労働者の賞与あり	賞与の水準			わからない
					正社員に比べて多い	正社員とほぼ同水準	正社員に比べて少ない	
総数	(96.8)	100.0	61.2	28.0 [100.0]	[3.0]	[11.4]	[85.6]	10.8
職務タイプ								
正社員同様職務型	(100.0)	100.0	56.6	35.3 [100.0]	[3.0]	[16.5]	[80.5]	8.1
高度技能活用型	(100.0)	100.0	67.0	28.0 [100.0]	[22.6]	[27.4]	[50.0]	5.0
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	62.2	25.1 [100.0]	[1.4]	[8.0]	[90.6]	12.7
軽易職務型	(100.0)	100.0	64.4	22.5 [100.0]	[0.9]	[3.4]	[95.7]	13.1

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。

注：[]は事業所に正社員がいる有期契約労働者のうち、賞与がある有期契約労働者を100とした割合である。

(7) 正社員との比較による、教育訓練機会

教育訓練機会をみると、「教育訓練機会はない」の割合が40.6%となっている。教育訓練機会の程度をみると、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」が19.7%と最も多く、次いで「業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」が14.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「教育訓練機会はない」の割合が最も高いのは軽易職務型となっている。教育訓練機会の程度をみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」が最も多くなっている。別職務・同水準型、軽易職務型では「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」が最も多くなっている。（第21表）

第21表 職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	勤務先に正社員がいる				勤務先に正社員がいない			教育訓練機会はない	わからない
		正社員よりも教育訓練機会は充実している	正社員とほぼ同じ教育訓練機会は与えられている	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	教育訓練機会は充実している	業務に必要な教育訓練機会は与えられている	教育訓練機会は少ない		
総数	100.0	1.4	7.7	14.4	19.7	0.1	0.6	0.5	40.6	14.9
職務タイプ										
正社員同様職務型	100.0	1.8	14.1	18.4	17.4	0.0	0.0	0.0	37.0	11.3
高度技能活用型	100.0	6.3	11.3	17.2	14.5	0.0	0.0	0.0	42.5	8.1
別職務・同水準型	100.0	1.3	4.7	15.4	20.8	0.0	0.0	0.0	40.4	17.3
軽易職務型	100.0	0.7	3.3	11.2	23.5	0.0	0.0	0.0	43.8	17.5
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	17.3	16.7	40.7	22.2

(8) 正社員転換制度の有無

正社員転換制度の有無をみると、「正社員転換制度がある」が25.4%、「正社員転換制度がない」が47.6%となっている。（第22表）

第22表 正社員転換制度の有無別有期契約労働者の割合

(単位：%)

	全有期契約労働者計	正社員転換制度がある	正社員転換制度がない	わからない
総数	100.0	25.4	47.6	27.0

(9) 労働契約について最も改善してほしい点

労働契約について最も改善してほしい点をみると、「賃金等の労働条件を改善してほしい」が24.6%と最も多く、次いで「正社員として雇用してほしい」22.1%となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「正社員として雇用してほしい」が最も多くなっており、別職務・同水準型、軽易職務型、事業所に正社員がいない場合では「賃金等の労働条件を改善してほしい」が最も多くなっている。（第23表）

第23表 職務タイプ、現在の労働契約について最も改善してほしい点別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	正社員として雇用してほしい	現在の有期契約のままではよいから、更新を続け、長期間働きたい	正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	賃金等の労働条件を改善してほしい	会社の職業訓練を充実させてほしい	特に改めてもらう必要はない	その他
総数	100.0	22.1	20.1	10.8	24.6	1.8	15.7	5.0
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	31.5	19.1	8.9	22.4	1.2	12.6	4.3
高度技能活用型	100.0	31.2	17.2	9.5	20.4	1.4	15.4	5.0
別職務・同水準型	100.0	19.6	19.0	10.0	30.9	2.5	12.6	5.5
軽易職務型	100.0	14.2	22.4	13.6	23.6	1.9	19.5	4.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	11.7	15.4	3.1	34.6	3.7	21.0	10.5

4 解雇・雇止め

(1) 雇止めの理由

雇止めの理由（複数回答）をみると、「景気要因などによる業務量の減少」が42.0%と最も多く、次いで「経営状況の悪化」が32.3%、「契約期間の満了」27.6%となっている。（第24表）

第24表 雇止めの理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	雇止めの理由（複数回答 3つまで）								
	景気要因などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の打ち切り・終了	契約期間の満了	契約回数・契約期間・年齢の上限に達したため	その他	特に説明なし	
総数	(50.2) 100.0	42.0	32.3	20.2	21.2	27.6	6.7	14.7	6.7

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。

(2) 雇止め時の手続

雇止め時の手続をみると、「契約を更新しない旨が口頭で伝えられた」が49.6%と最も多く、次いで「上司又は人事担当者との個別面談」19.6%、「契約を更新しない旨が書面で伝えられた」16.0%と続いている。（第25表）

第25表 雇止めに先立つ手続、通告時期別有期契約労働者の割合

(単位：%)

解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	契約を更新しない旨が書面で伝えられた	書面での通告時期			契約を更新しない旨が口頭で伝えられた	口頭での通告時期			予告手当の支給	労使協議	上司又は人事担当者との個別面談	その他	
		契約満了日の30日以上前	契約満了日の1日から29日前	契約満了日の当日		契約満了日の30日以上前	契約満了日の1日から29日前	契約満了日の当日					
総数	(50.2) 100.0	16.0 [100.0]	[77.1]	[20.7]	[2.2]	49.6 [100.0]	{61.6}	{34.4}	{3.9}	3.3	1.0	19.6	10.4

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。

注：[]は契約を更新しない旨が書面で伝えられた有期契約労働者を100とした割合である。

注：{ }は契約を更新しない旨が口頭で伝えられた有期契約労働者を100とした割合である。

(3) 雇止め時のトラブル

雇止め時のトラブルの有無をみると、「トラブルになったことがある」は41.4%となっている。トラブルになったことがある場合のトラブルの原因（複数回答）についてみると、「雇止めの理由が納得できなかった」が52.8%と最も多く、次いで「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」27.7%、「雇止めの人選が納得できなかった」24.4%となっている。（第26表）

第26表 雇止めをめぐるトラブルの有無、原因別有期契約労働者の割合

(単位：%)

解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	トラブルになったことはない	トラブルになったことがある	トラブルの原因（複数回答 3つまで）				その他	
			雇止めの理由が納得できなかった	雇止めの人選が納得できなかった	契約更新の可能性について労使の認識が異なっていた	雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった		
総数	(50.2) 100.0	58.6	41.4 [100.0]	[52.8]	[24.4]	[13.4]	[27.7]	[21.9]

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。

注：[]は雇止めをめぐる自分もしくは同僚にトラブルがあった有期契約労働者を100とした割合である。