

平成23年有期労働契約に関する実態調査票

所在地	宛名シール添付	
事業所名		
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号

記入担当者
所属課名
電話番号
氏名

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

調査にあたって

- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
- この調査は問1以外は事業所を単位として行います。本社・支社・工場及び営業所ごとに別の事業所となりますので、問2以下の項目についての回答は、貴事業所の分について記入してください。
- 特にことわりのないかぎり、平成23年7月1日現在の状況について記入してください。
- 特にことわりのないかぎり、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。
- 用語の説明を「(注○)」として記載していますので、ご参照ください。

I 基礎情報

問1 貴事業所を含む会社全体の常用労働者^(注1)は何人ですか。

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

(注1) 「常用労働者」とは次のいずれかに該当する労働者をいいます。

- 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- 日々又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成23年5月及び6月にそれぞれ18日以上雇われた者
なお、取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月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れば常用労働者です。

ここから先は、会社全体についてではなく、貴事業所についてお答えください。

問2 貴事業所で直接雇用及び他社から受け入れている労働者はどのくらいいますか。常用労働者に限らずすべての労働者についてお答えください。

また、「直接雇用」している労働者について、以下の区分ごとに内訳人数を記入してください。

なお、貴事業所が派遣会社の場合は、他社に派遣している登録型などの有期契約の派遣社員は「有期契約労働者」としてカウントしてください。

直接雇用 (注2)	他社からの受け入れ	
	派遣労働者	請負労働者など
人	人	人

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

常用労働者	正社員 (貴事業所において、 正社員・正職員とさ れている者)	正社員以外		常用労働者以外 (注4)
		正社員以外で労働契 約期間の定めのない 労働者 (無期パートや他社 からの出向者など を含む)	有期契約労働者 (注3)	
人	人	人	人	人

(注3) 「有期契約労働者」
貴事業所が直接雇用している労働者であって、例えば3か月や1年など、貴事業所との労働契約期間に定めのある者がここに該当します(「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問いません。)

(注4) 日々雇われている者又は1か月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成23年5月と6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用していなかった者などがここに該当します。

本調査は、有期契約労働者についてお聞きするものです。
問2の有期契約労働者(網掛け部分)が、
・1人以上いる事業所は、問3へお進みください。
・有期契約労働者のいない事業所については、これで調査終了です。ご協力ありがとうございました。

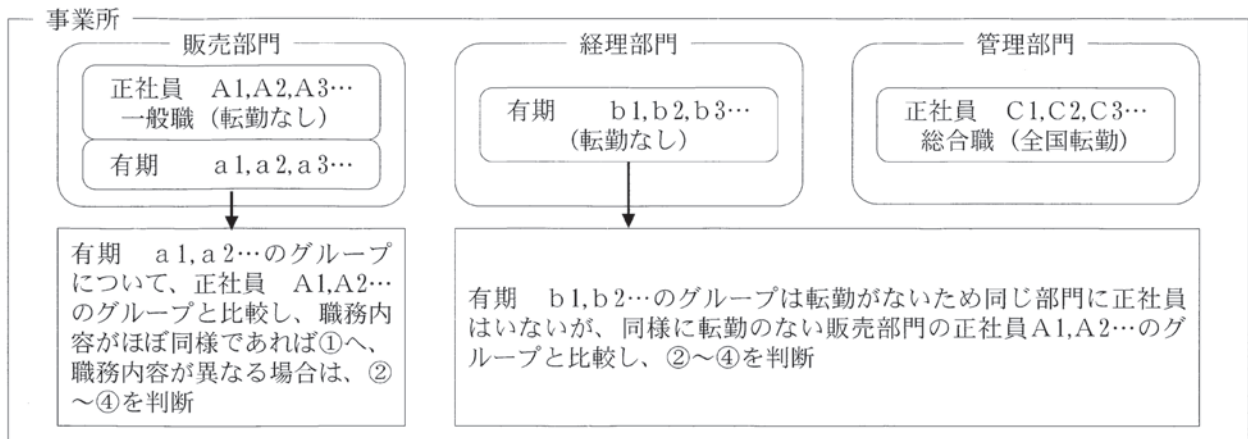
問3 貴事業所における有期契約労働者(問2における網掛け部分の労働者。「パート」等であっても有期契約であれば含みます。)の職務はどのようなものですか。以下①~⑤の職務タイプ(注5)ごとに、該当する人数、男女別の内訳及びパートタイム労働者の内訳の概数を記入してください。

なお、有期契約労働者個人ごとに職務を比較するのではなく、人事管理上のグループの区分があれば、そのグループごとの職務について正社員との大まかな比較でお答えください。

	正社員と職務が同様		正社員と異なる職務内容				⑤事業所に正社員 がない場合	
	①正社員同様職務型 【正社員と同様の 職務に従事】	②高度技能活用型 【正社員よりも高 度な内容の職務に 従事】	③別職務・同水準型 【正社員とは別の 職務であるが、高 度でも軽易でもな い職務に従事】 (注6)	④軽易職務型 【正社員よりも軽 易な職務に従事】 (注7)	約	人		約
全体	約	人	約	人	約	人	約	人
男	約	人	約	人	約	人	約	人
女	約	人	約	人	約	人	約	人
全体のうち パート労働者数	約	人	約	人	約	人	約	人

(注5) 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針(転勤の範囲や昇進の方針など)や職務内容(とりわけ責任の程度)に近い正社員(「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等)のグループを比較対象として職務タイプを分類してください(次ページの図を参考にしてください)。

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



(注6) 例えば、正社員が管理業務で有期契約労働者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当します。

(注7) 例えば、正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当します。

問4 問3の職務タイプ(①～⑤)のうち、人事労務管理上最も重要と考えている職務タイプ(最も人数が多い、基幹的労働力となっているなど)はどれですか。

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

問5 問4で選択した職務タイプについて、期間を定めて雇用する主な理由は何ですか。該当する番号を最大3つまでに○を付けてください。

業務量の中長期的な変動に対応するため	1
業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため	2
労働者の能力不足が判明した場合に雇止めができるようにするため	3
正社員としての適性があるかどうかを見極めるため	4
経験等を有する高齢者の活用のため	5
専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため	6
人件費(賃金、福利厚生等)を低く抑えるため	7
正社員の確保が困難であるため	8
基幹的労働力として活用するため	9
(貴事業所が派遣会社でない場合) 派遣労働者よりもメリットがあるため	10
正社員とは異なる人事体系の者を活用するため	11
その他	12

問6(1) 有期契約労働者を雇用できなくなると、事業運営上どのような影響が生じますか。該当する番号を最大2つまでに○を付けてください。

有期契約労働者がいないと深刻な影響があるが事業運営上対応が可能	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	1
	将来業務量が急激に減少したときに対応できない	2
	本人の労働能力が低下したときなどに雇止めをする必要がある	3
	人件費コストが増大する	4
	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	5
	その他	6
有期契約労働者がいないと深刻な影響があるが事業運営上対応が可能	7	
有期契約労働者がいなくてもあまり影響はない	8	

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

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

II 有期契約労働者の就業状況

問7 有期契約労働者について、一人当たり平均してどのくらいの期間、継続して雇用したいと考えていますか。
問3の職務タイプごとにお答えください。

	①正社員同様 職務型	②高度技能 活用型	③別職務・ 同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員 がない場合
6か月以内	1	1	1	1	1
6か月超～1年以内	2	2	2	2	2
1年超～3年以内	3	3	3	3	3
3年超～5年以内	4	4	4	4	4
5年超～10年以内	5	5	5	5	5
10年超	6	6	6	6	6
できる限り長く	7	7	7	7	7

問8～問16は、問4で選択した職務タイプについてお答えください。

問8 問4で選択した職務タイプについて、一回当たりの契約期間はどのくらいですか。なお、2つ以上の契約期間がある場合は、最も人数が多い契約期間をお答えください。

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

問9 問4で選択した職務タイプについて、契約更新回数の上限を設けていますか。
設けている場合、その回数は何回ですか。

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

問10 問4で選択した職務タイプについて、実際の契約更新回数はどのくらいですか。なお、実際の契約更新回数が様々である場合は、最も人数が多い契約更新回数をお答えください。

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

問11 問4で選択した職務タイプについて、勤続年数の上限を設けていますか。
設けている場合、その年数はどのくらいですか。

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

問12 問4で選択した職務タイプについて、実際の勤続年数（契約期間 × 更新回数）はどのくらいですか。なお、実際の勤続年数が様々である場合は、最も人数が多い勤続年数をお答えください。

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

問13 問4で選択した職務タイプについて、一定の更新回数又は勤続年数に達した時に、いったん雇止め（期間満了後、有期労働契約を更新しないこと）をし、一定期間をおいてから再び労働契約を締結する（いわゆる「クーリング期間」をおく）ことを行っていますか。

行っている場合、平均的な「クーリング期間」はどのくらいですか。

置いている「クーリング期間」を	2週間以内	1
	2週間超～1か月以内	2
	1か月超～2か月以内	3
	2か月超～3か月以内	4
	3か月超～6か月以内	5
	6か月超～1年以内	6
	1年超	7
「クーリング期間」を置いていない		8

問14 問4で選択した職務タイプについて、契約締結時に契約期間、更新の有無、更新の判断基準の明示をしていますか。明示している場合、その方法はどれですか。

		契約期間	更新の有無	更新の判断基準
明示している	口頭による明示	1	1	1
	書面の交付	2	2	2
	電子メールにより明示	3	3	3
	その他	4	4	4
明示していない		5	5	5

問15 問4で選択した職務タイプについて、契約更新の形態はどのようになっていますか。

自動的に更新している	1
契約書は交わしているが、期間満了後に締結するなど、形式的なものである	2
更新の都度、労働者の署名又は記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない	3
更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名又は記名押印を求めている	4
その他	5

問16 問4で選択した職務タイプへの、就業規則の適用はどのようになっていますか。

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

ここからは、問4で選択した職務タイプに限らず、貴事業所で雇用する有期契約労働者（名称が「パート」であっても有期契約であれば含みます。）全体についてお答えください。
貴事業所で雇用していない職務タイプについては、空欄で結構です。

問17 貴事業所には、3年を超える契約を結んでいる、高度で専門的な知識を有する労働者又は60歳以上の労働者^(注8)はいますか。

いる場合、何年契約ですか（複数の該当者がいる場合、最も長い契約期間を記入してください）。

(注8) 労働基準法では一回の契約期間の長さについて、原則上限3年としていますが、博士の学位を有する者や公認会計士等の資格試験に合格している者など高度で専門的な知識を有する労働者及び満60歳以上の労働者については特例として上限5年としています。

		高度で専門的な知識を要する労働者	左記以外の満60歳以上の労働者
以有高 上す 度の るで 労 働 者 的 が 又 な い は 知 る 60 歳 を	3年1か月～3年6か月	1	1
	3年7か月～3年11か月	2	2
	4年	3	3
	4年1か月～4年6か月	4	4
	4年7か月～4年11か月	5	5
	5年	6	6
	その他	7	7
高度で専門的な知識を有する労働者又は60歳以上の労働者はいない		8	8

問18(1) 過去3年間の間に、有期契約労働者（3年超の契約期間の者だけでなく全ての有期契約労働者が対象です。）が、契約期間の途中^(注9)で退職を申し出たことはありますか。複数の該当者がいる場合、直近の事例について記入してください。

(注9) 契約が更新されている場合は、各契約期間の始期からの経過期間をお答えください。

と退契 が職約 あるを 期申 すの 出途 た中 で	契約期間の始期から1か月以内	1
	契約期間の始期から1か月超～6か月以内	2
	契約期間の始期から6か月超～1年以内	3
	契約期間の始期から1年超～2年以内	4
	契約期間の始期から2年超～3年以内	5
	契約期間の始期から3年超（3年を超える契約期間の者に限ります）	6
契約期間の途中で退職を申し出たことはない		7

(2) ((1)で1～6と答えた場合) 有期契約労働者から退職の申し出があったときに、損害の賠償を求めたことがありますか。

求めたことはない	1
求めたことがある	2

問19 残業することがありますか。残業することがある場合、平均残業時間はどのくらいですか。正社員と問3の職務タイプごとにお答えください。

		正社員	①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がない場合
と残 業 が あ る こ と	週10時間以内	1	1	1	1	1	1
	週10時間超30時間以内	2	2	2	2	2	2
	週30時間超	3	3	3	3	3	3
残業することはない		4	4	4	4	4	4

問20 異動・転勤することはありますか。

異動・転勤することがある場合、その範囲はどのようになっていますか。正社員と問3の職務タイプごとにお答えください。複数の選択肢に該当する場合は、平均的な労働者についてお答えください。

		正社員	①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がない場合
異動・転勤する	全国転勤など、転勤先の制限がない	1	1	1	1	1	1
	ブロック内など、地域の制限がある	2	2	2	2	2	2
	事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	3	3	3	3	3	3
	事業所内の異動のみであり、部署など異動先の制限がある	4	4	4	4	4	4
異動・転勤することはない		5	5	5	5	5	5

問21 昇進することがありますか。

昇進することがある場合、その範囲（制度又は慣行により可能性のある範囲）はどのようになっていますか。正社員と問3の職務タイプごとにお答えください。

		正社員	①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がない場合
昇進すること	部長以上など、ハイレベルの管理職層まで	1	1	1	1	1	1
	課長など、中間レベルの管理職層まで	2	2	2	2	2	2
	係長・主任など、一般従業員に近い管理職層まで	3	3	3	3	3	3
昇進することはない		4	4	4	4	4	4

問22 1時間当たりの基本給の水準は、正社員と比較してどのくらいですか。問3の職務タイプごとにお答えください。比較対象の正社員は、人事管理方針や職務内容（とりわけ責任の程度）が最も似通った者（「一般職」の正社員など）の平均的な者との比較としてください。

	①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型
比較対象となる正社員の水準を上回る	1	1	1	1
同額程度	2	2	2	2
8割以上10割未満	3	3	3	3
6割以上8割未満	4	4	4	4
4割以上6割未満	5	5	5	5
4割未満	6	6	6	6

問23 退職金、賞与、諸手当はどのようになっていますか。正社員と問3の職務タイプごとに、貴事業所にあるもの全てに○を付けて下さい。

	正社員	①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がない場合
退職金	1	1	1	1	1	1
賞与	2	2	2	2	2	2
通勤手当	3	3	3	3	3	3
精勤手当	4	4	4	4	4	4
役職手当	5	5	5	5	5	5
家族手当	6	6	6	6	6	6
住宅手当	7	7	7	7	7	7
その他の手当	8	8	8	8	8	8

問24 問23で、①～④について退職金があると答えた事業所にお尋ねします。

退職金の額は、正社員と比較してどのくらいですか。問3の職務タイプごとにお答えください。比較対象の正社員は、人事管理方針や職務の内容（とりわけ責任の程度）が最も似通った者（「一般職」の正社員など）で同じ勤続年数で退職した場合の平均との比較としてください。

	①正社員同様 職務型	②高度技能 活用法	③別職務・ 同水準型	④軽易職務型
比較対象となる正社員の水準を上回る	1	1	1	1
同額程度	2	2	2	2
8割以上10割未満	3	3	3	3
6割以上8割未満	4	4	4	4
4割以上6割未満	5	5	5	5
2割以上4割未満	6	6	6	6
2割未満	7	7	7	7

問25 貴事業所において与えている教育訓練機会は、正社員と比較してどのようになっていますか。問3の職務タイプごとにお答えください。

	①正社員同様 職務型	②高度技能 活用法	③別職務・ 同水準型	④軽易職務型
正社員よりも教育訓練機会は充実している	1	1	1	1
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	2	2	2	2
教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ	3	3	3	3
全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない	4	4	4	4
教育訓練機会はほとんどない	5	5	5	5
その他	6	6	6	6

問26 福利厚生についてはどのようになっていますか。

福利厚生がある場合、その内容はどのようになっていますか。正社員と問3の職務タイプごとに、該当するもの全てに○を付けてください。

		正社員	①正社員同様 職務型	②高度技能 活用法	③別職務・ 同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員 がない場合
福利 厚生 が あ る	法定外健康診断（人間ドックなど）	1	1	1	1	1	1
	慶弔見舞金	2	2	2	2	2	2
	保養施設の利用	3	3	3	3	3	3
	託児施設の利用	4	4	4	4	4	4
	食堂・休憩室・更衣室の利用	5	5	5	5	5	5
	社内行事への参加	6	6	6	6	6	6
	財形貯蓄・企業年金	7	7	7	7	7	7
	社宅・寮の利用	8	8	8	8	8	8
福利厚生はない	9	9	9	9	9	9	

問27(1) 正社員転換制度はありますか。

正社員転換制度がある	1
正社員転換制度はない	2

- (2) 正社員転換実績はどのようになっていますか。
問3の職務タイプごとにお答えください。

	①正社員同様 職務型	②高度技能 活用型	③別職務・ 同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員 がない場合
転換実績がある程度ある	1	1	1	1	1
転換実績は少ない	2	2	2	2	2
転換実績はない	3	3	3	3	3

- 問28 正社員転換を実施する上で支障となっていることはありますか。該当するもの全てに○を付けてください。

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

- 問29 過去2年間の間に雇止め（期間満了後、有期労働契約を更新しないこと）を行ったことはありますか。
雇止めを行ったことがある場合、その理由は何ですか。該当するもの全てに○を付けてください。

雇 止 め を 行 っ た こ と が あ る	業務量の減少のため	1
	経営状況の悪化のため	2
	労働者の勤務態度の不良のため	3
	労働者の傷病などによる勤続不能のため	4
	業務内容に照らした労働者の能力不足のため	5
	プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	6
	あらかじめ更新しないと契約していたため	7
	東日本大震災の影響のため	8
	その他	9
雇止めを行ったことがない	10	

- 問30 雇止めに対する考え方はどれですか。

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

- 問31 雇止めを行った場合、どのような手続をとりましたか。該当するもの全てに○を付けてください。
また、契約を更新しない旨を書面または口頭で伝えた（1又は2の手続をした）場合、いつ伝えましたか。

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

問32 中途解雇・雇止め時に、退職金（又は慰労金）を支給しますか（懲戒処分の場合を除きます）。
複数の選択肢に該当する場合は、平均的な労働者についてお答えください。

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

問33 雇止めをめぐって平成22年4月から平成23年6月の間にトラブルはありましたか。

トラブルになったことがある場合、その原因はどのようなものでしたか。該当するもの全てに○を付けてください。

こ と が ブ ル ア ル に な っ た	雇止めを伝えたのが急だったため	1
	雇止めの人選について納得してもらえなかったため	2
	雇止めの理由について納得してもらえなかったため	3
	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	4
	契約期間の定めの有無についての認識の違い	5
	契約期間の長さについての認識の違い	6
	更新への期待についての認識の違い	7
	その他	8
トラブルになったことはない		9

問34 今後、有期契約労働者をどのように活用する方針ですか。

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

質問は以上です。ご協力大変ありがとうございました。