

JILPT 調査シリーズ

No.171

2017年6月

# 「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



# 「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

2013年4月より、改正労働契約法が全面的に施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化される（第19条）とともに、新たに、反復更新で通算5年を超えた場合の、無期契約への転換（第18条）や、有期・無期契約労働者間に於ける、期間の定めのあることによる、不合理な労働条件の相違の禁止（第20条）等が規定された。

その後、研究開発能力の強化や教育研究の活性化等の観点から、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、大学等及び研究開発法人の研究者や教員等については、無期転換申込権の発生までの期間（5年）を10年とする、特例が設けられた（2014年4月より施行）。

また、活力ある社会の実現等を目指す観点から、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が公布され、①高度専門職で年収が1,075万円以上の有期契約労働者や、②定年後、同一の使用者に継続して雇用される高齢者については、その特性に応じた雇用管理に係る特別の措置が講じられる場合、①5年を超える一定の期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事する期間（10年上限）、あるいは、②定年後、引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例も、設けられた（2015年4月より施行）。

本調査は、そうした労働法制の見直しに対する企業の対応状況等を明らかにするため、改正労働契約法の全面施行から3年半、また、特例の施行から1年半を経過した時点の状況を把握したものである。

なお、今後、通算5年を超えた有期契約労働者が、無期契約へ転換すること等を通じて、職務や勤務地、労働時間等を限定した無期契約労働者も増加し、結果として、正規－非正規の二極化の緩和や優秀な人材の定着、ワーク・ライフ・バランスの確保等に資することが期待されている。そこで、本調査では併せて、「多様な正社員」の活用状況や今後の導入ニーズ、また、雇用管理上の課題等についても把握した。

本報告書が、政策論議の活性化に資すれば幸いである。調査にご協力いただいた、1万社近い企業の方々に厚く御礼申し上げたい。

2017年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 担当者

荻野 登	労働政策研究所副所長
新井 栄三	調査部主任調査員（政策課題担当）
渡辺 木綿子	調査部主任調査員補佐（政策課題担当）（執筆）

## 目 次

第1章 調査の概要	1
第1節 調査の趣旨	1
第2節 調査の方法	1
第2章 調査結果の概要	3
第1節 改正労働契約法に、企業はどう対応しようとしているのか	3
1. 有効回答企業の主な属性	3
2. 改正労働契約法の認知度	4
3. 労働契約法の改正以降に於ける有期契約労働者の雇止め・無期転換状況	5
4. 有期契約労働者の雇用理由	6
5. 有期契約労働者の活用状況	7
6. 有期契約労働者を活用している職種	8
7. 契約期間の長さと同算勤続年数が5年を超える割合	9
8. 改正労働契約法についての対応状況・方針	11
(1) 無期転換ルールへの対応状況・方針	11
(2) 無期契約に転換するメリットと課題	15
(3) 無期契約への転換方法	17
(4) 今後3年間に無期契約に転換している割合	21
(5) 「別段の定め」の活用意向	22
(6) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向	24
(7) 有期契約で採用してから無期転換するまでの期間	24
(8) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法	25
(9) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	27
(10) 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理的な相違を禁止する ルールについての対応状況・方針	29
(11) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	31
9. 改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響	32
(1) 検証① 契約更新の上限設定に対する影響	32
(2) 検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響	34
(3) 検証③ 有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方 に対する影響	36

<b>第2節 改正労働契約法の特例に、企業はどう対応しようとしているのか</b>	<b>37</b>
1. 有期雇用特別措置法の認知度	37
2. 高度専門職有期に係る特例の活用状況・方針	38
3. 定年再雇用有期に係る特例の活用状況・方針	39
<b>第3節 多様な正社員の活用状況・見通しはどうなっているのか</b>	<b>40</b>
1. 多様な正社員の活用状況	40
2. 就業規則に於ける規定状況と書面による本人への明示状況	42
3. 無限定正社員と多様な正社員の間の区分転換の制度や慣行	43
4. 事業所閉鎖等に直面した場合の対応方針	44
5. 多様な正社員の今後の活用ニーズ	45
6. 就業規則や賃金表の策定状況	49
<b>第3章 考察</b>	<b>51</b>
<b>第1節 ウェイトバック集計による一連の調査結果</b>	<b>51</b>
1. ウェイトバック集計の基礎情報	51
2. ウェイトバック集計による主要な調査結果	52
(1) 有効回答企業の主な属性	52
(2) 改正労働契約法の認知度	53
(3) 有期契約労働者の雇用状況と労働契約法の改正以降に於ける 雇止め等状況	54
(4) 有期契約労働者の活用状況	56
(5) 無期転換ルールへの対応状況・方針	56
(6) 無期契約に転換するメリットと課題	58
(7) 無期契約への転換方法	59
(8) 「別段の定め」の活用意向	61
(9) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向	63
(10) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法	64
(11) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	65
(12) 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理な相違を禁止する ルールについての対応状況・方針	69
(13) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	70
(14) 改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響	72
(15) 有期雇用特別措置法の認知度	76
(16) 特例の活用状況・方針	76

3. 今回の調査結果から示唆されること（小活）	77
<b>第2節 ウェイトバック集計による過去2度の調査結果との比較</b>	<b>79</b>
1. ウェイトバック集計の基礎情報	79
2. ウェイトバック集計による主要な調査結果	81
(1) 改正労働契約法の認知度	81
(2) 有期契約労働者の雇用状況・理由と労働契約法の改正以降に於ける 雇止め等状況	81
(3) 無期転換ルールへの対応状況・方針	83
(4) 無期契約に転換するメリットと課題	87
(5) 無期契約への転換方法	88
(6) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法	90
(7) 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理的な相違を禁止する ルールについての対応状況・方針	91
(8) 改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響	92
3. 過去2度の調査結果との比較から示唆されること（小活）	95
<b>第4章 総括（政策的インプリケーション）</b>	<b>97</b>
<b>付属資料</b>	<b>101</b>
調査票	103
附属統計表	111

## 第1章 調査の概要

### 第1節 調査の趣旨

2013年4月より、改正労働契約法が全面的に施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化される（第19条）とともに、新たに反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換（第18条）や、有期・無期契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違の禁止（第20条）等が規定された。

その後、大学等及び研究開発法人の研究者や教員等については、無期転換申込権の発生までの期間（5年）を10年とする、特例が設けられた（2014年4月より施行）。また、「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者」や「定年後、継続して雇用される有期契約の高齢者」についても、その特性に応じた適切な雇用管理がなされる場合、無期契約への転換申込権を一定期間、発生しないこととする「特例」が設けられた（2015年4月より施行）。

そうした一連の労働法制の見直しに対する、企業の対応状況等を明らかにするため、厚生労働省（労働基準局労働関係法課）からの要請に基づき、改正労働契約法の全面施行より3年半、特例の施行から1年半を経過した時点の状況を把握することとした。

なお、今後は通算5年を超える有期契約労働者から、職務や勤務地、労働時間等が限定された無期契約労働者（「多様な正社員」）に転換する者も増加し、結果として「正規－非正規の二極化の緩和」や「優秀な人材の定着」「ワーク・ライフ・バランスの確保」等に資することが期待されている。そこで、本調査では併せて、「多様な正社員」の活用状況や今後の導入ニーズ、また、雇用管理上の課題等についても把握した。

### 第2節 調査の方法

調査対象（標本）は、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス業（郵便局、協同組合等）、サービス業（他に分類されないもの）の15産業分類で、常用労働者を10人以上、雇用している全国の民間企業30,000社である。民間信用調査機関が所有する企業データベースを母集団に、産業分類と規模区分（1,000人以上、300～999人、100～299人、50～99人、10～49人の5区分）を掛け合わせた75層別に、無作為抽出を行った（層化無作為抽出）。

調査項目は、調査票（付属資料）の通り、全25問である。

具体的には、①改正労働契約法の認知度、②有期契約労働者の雇用状況と雇用理由、③労働契約法の改正以降に於ける雇止め状況や無期契約労働者への転換状況、④有期契約労働者の職種の活用状況、⑤契約状況や更新上限等の設定・改定状況、⑥改正労働契約法の無期転

換ルールへの対応状況・方針、⑦通算5年を超えないように運用する場合の理由と方法、⑧対応方針が未定・分からない場合の検討状況や、対応方針を決める上でネックになっていることと行政支援の必要性、⑨今後3年間に無期転換している割合と無期化の形態、⑩「別段の定め」の活用意向と変更する労働条件・処遇要素、⑪無期転換に伴うメリットと雇用管理上の課題、⑫正社員への登用制度・慣行の導入状況とこの間の登用実績、⑬改正労働契約法の施行に伴う、正社員登用制度・慣行の見直し状況・方針、⑭有期・無期契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違禁止ルールへの対応状況・方針、⑮対応方針を決める上でネックになっていることと行政支援の必要性、⑯改正労働契約法の特例の認知度、⑰高度専門職有期の雇用状況と特例の活用意向、⑱定年再雇用有期の雇用状況と特例の活用意向、⑲多様な正社員の活用状況、⑳無限定正社員⇔多様な正社員間に於ける転換制度・慣行の有無と転換実績、㉑就業規則に於ける規定状況と書面による本人への明示状況、㉒事業所閉鎖等に直面した場合の対応方針、㉓多様な正社員の今後の活用ニーズとその理由、㉔就業規則や賃金表の策定状況、㉕企業の概要（主たる業種と一部業種の主な分野、雇用者規模と金融危機に伴う変動状況、労働組合等の有無と組合員範囲、事業所数と展開状況、企業設立年、過去3年間の経営状況）等である。

なお、本調査は、対象企業を固定して継続的に調査する「パネル調査」ではないものの、改正労働契約法への対応部分については、基本的に前回調査と比較できるよう設計し、過去2度にわたり同様の調査を実施してきた経緯がある<sup>1</sup>。

そのため、今回の調査でも、基本的には前回までの調査項目を可能な限り踏襲したが、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、（調査時点で）残すところ1年半に迫るなか、より小規模な企業の状況も把握したいと、調査対象を「50人以上<sup>2</sup>」から「10人以上」に拡大した。結果として、今回の調査結果と過去の調査結果を、単純に比較することは出来ない点に注意する必要がある。

調査期間は2016年10月5日～11月14日で、10月1日時点の状況を尋ねた。

調査方法は、郵送配付・郵送回収方式であり、有効回収数は9,639社（有効回収率32.1%）となった<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> JILPT 調査シリーズ No.122 「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか -『高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査』結果- 』（2013年）、JILPT 調査シリーズ No.151 「改正労働契約法とその特例に企業はどう対応しようとしているのか、多様な正社員の活用状況・見通しはどうなっているのか -『改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査』結果- 』（2015年）。

<sup>2</sup> 厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査」（平成23年）によれば、有期契約労働者を雇用している事業所の割合は、5～29人では29.4%にとどまるのに対し、30～99人で62.6%に上昇し、以降、100～299人で81.9%、300～999人で90.8%、1,000人以上で92.1%となっている。こうした現状を踏まえ、過去2度の調査では「50人以上」の企業を対象としてきた。

<sup>3</sup> 本調査の結果で示す%表示は、すべてn数から算出し、小数点以下第2位を四捨五入したものである。そのため、本文や図表の中の内訳構成比(%)の合算が、必ずしも100%あるいは総計に一致しないこともある。

## 第2章 調査結果の概要

### 第1節 改正労働契約法に、企業はどう対応しようとしているのか

#### 1. 有効回答企業の主な属性

全有効回答企業（n=9,639）の主な属性は、下記の通りである。

業種別構成は、上位から、製造業が24.8%、サービス業計<sup>4</sup>が22.9%、卸売業、小売業が18.9%、建設業が11.6%、運輸業、郵便業が7.6%等となっている（図表1）。

雇用者の規模別構成は、1,000人以上が3.7%、300～999人が7.3%、100～299人が23.3%、50～99人が26.9%、49人以下が36.4%であり、300人未満の中小企業が約87%を占めている。

労使関係については、「過半数代表の労働組合がある」企業が14.8%で、「過半数代表ではないが、労働組合がある」企業が4.5%（労働組合ありは計19.2%）、「労働組合はないが、労使協議機関がある」が23.9%で、「いずれもない」が55.3%となった。なお、定年再雇用以外の有期契約労働者が、組合員に含まれている企業は1.8%となっている。

図表1 有効回答企業の主な属性

主たる業種		業種別構成 (%)	
建設業	11.6	建設業	11.6
製造業	24.8	製造業	24.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	電気・ガス・熱供給・水道業	0.9
情報通信業	3.4	情報通信業	3.4
運輸業、郵便業	7.6	運輸業、郵便業	7.6
卸売業、小売業	18.9	卸売業、小売業	18.9
金融業、保険業	1.1	金融業、保険業	1.1
不動産業、物品賃貸業	1.6	不動産業、物品賃貸業	1.6
学術研究、専門・技術サービス業	2.7	学術研究、専門・技術サービス業	2.7
宿泊業、飲食サービス業	5.5	宿泊業、飲食サービス業	5.5
生活関連サービス業、娯楽業	2.9	生活関連サービス業、娯楽業	2.9
教育、学習支援業	2.0	教育、学習支援業	2.0
医療、福祉	4.0	医療、福祉	4.0
複合サービス業(郵便局、協同組合等)	0.2	複合サービス業(郵便局、協同組合等)	0.2
その他サービス業(他に分類されないもの)	11.5	その他サービス業(他に分類されないもの)	11.5
その他	0.3	その他	0.3
無回答	0.9	無回答	0.9
サービス業計	22.9	サービス業計	22.9

業種別構成 (%)	
輸送用機械関連	2.6
化学関連	1.7
電機・電子関連	3.3
素材関連	0.8
その他機械関連	2.1
食料品関連	3.1
金属関連	3.3
その他製造	7.9
無回答	0.2

業種別構成 (%)	
学術・研究機関	0.2
学校教育	1.5
その他教育・学習支援	0.4
専門・技術サービス	2.1
その他	0.1
無回答	0.4
大学を含んでいる	0.6

業種別構成 (%)	
総合卸(総合商社)	2.9
専門卸(専門商社)	5.5
その他卸売	3.0
総合小売(百貨店、スーパー、コンビニ等)	3.0
専門小売(ドラッグストア、ホームセンター等)	2.7
その他小売(無店舗小売等)	1.6
無回答	0.2

業種別構成 (%)	
うち「労働者派遣会社」あるいは「業務請負会社」に該当	3.4

業種別構成 (%)	
総合員範囲	
うち「定年再雇用者」が組合員に含まれている	4.8
うち「定年再雇用者以外の有期契約労働者」が組合員に含まれている	1.8

業種別構成 (%)	
展開範囲	
一定の地域内で展開	47.5
全国的に展開	11.8
海外を含めて展開	2.9
無回答	0.6

業種別構成 (%)	
企業設立年	
1949年以前	10.8
1950年代	11.5
1960年代	14.7
1970年代	16.7
1980年代	14.3
1990年代	11.6
2000年代	11.1
2010年以降	3.5
無回答	5.9

業種別構成 (%)	
過去3年間の経営状況	
業界平均よりかなり良い	1.9
業界平均より良い	14.7
業界平均並み	60.2
業界平均より悪い	15.3
業界平均よりかなり悪い	3.5
無回答	4.2

業種別構成 (%)	
雇用者数の変動	
大幅に(10%以上)減少した	8.3
やや(5%以上10%未満)減少した	10.9
ほぼ横這い(5%未満の増減)で推移した	53.6
やや(5%以上10%未満)増加した	8.3
大幅に(10%以上)増加した	4.5
不明・分からない	11.0
無回答	3.4

業種別構成 (%)	
事業所	
1ヶ所のみ	36.0
2ヶ所以上	62.9
無回答	1.1

業種別構成 (%)	
雇用者規模	
49人以下	36.4
50～99人	26.9
100～299人	23.3
300～999人	7.3
1,000人以上	3.7
無回答	2.5

<sup>4</sup> 「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス業(郵便局、協同組合等)」「その他サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

事業所の展開状況については、1ヶ所のみ企業が36.0%で、2ヶ所以上が62.9%となった。2ヶ所以上の内訳は、「一定の地域内で展開」が47.5%で、「全国的に展開」が11.8%、「海外を含めて展開」が2.9%等となっている。

企業の設立年は、「1970年代」(16.7%)、「1960年代」(14.7%)、「1980年代」(14.3%)等の順に多く、平均値で1974.9年(中央値で1975.0年)である。

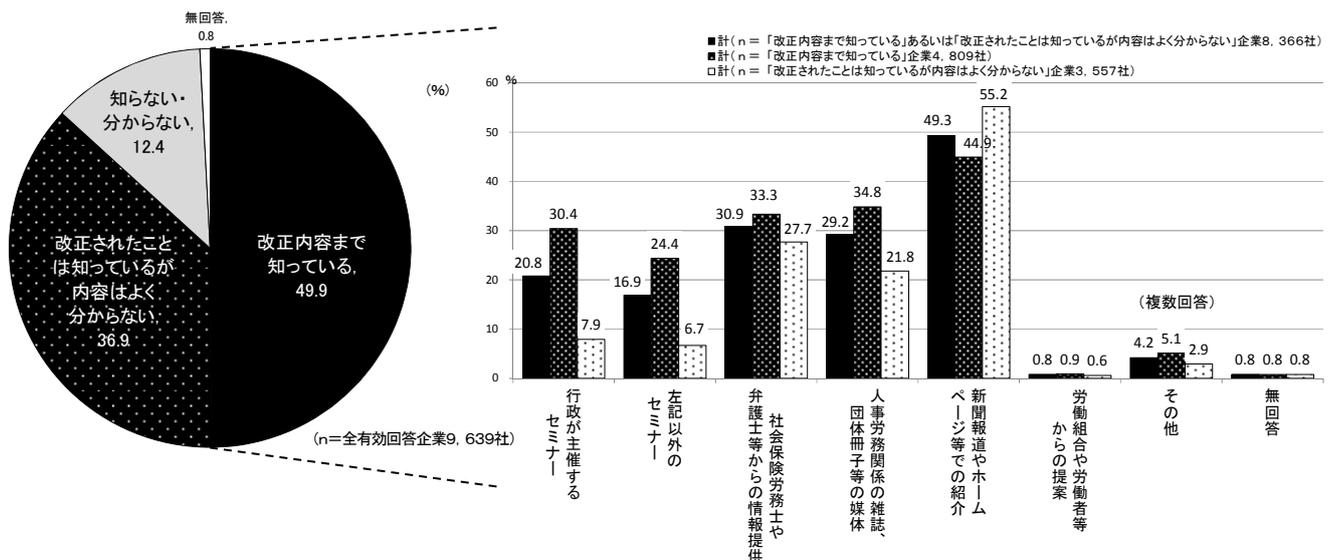
また、過去3年間に於ける経営状況は、「業界平均並み」が60.2%で、「業界平均より良い」が16.7%、「業界平均より悪い」が18.8%等となった。

## 2. 改正労働契約法の認知度

全有効回答企業(n=9,639)を対象に、2012年8月に労働契約法が改正され、2013年4月より全面施行されたことを知っているか尋ねると、「改正内容まで知っている」企業が49.9%、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」企業が36.9%等となった(図表2)。

「改正内容まで知っている」あるいは「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」企業(n=8,366)を対象に、どのような手段で情報を入手したか尋ねると(複数回答)、多かった順に、「新聞報道やホームページ等での紹介」(49.3%)、「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」(30.9%)、「人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体」(29.2%)等となっている(1企業当たりの入手ルート数は平均1.5<sup>5</sup>)。

図表2 労働契約法が改正されたことを知っているか(左)  
知っている場合、どのような手段で情報を入手したか(右)



<sup>5</sup> 複数選択時の平均選択数は、すべて無回答企業を除いて算出している(無回答を除く複数選択の全累積数÷(回答対象企業数-無回答企業数))。

「改正内容まで知っている」企業と「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」企業の間で比較すると、前者では相対的に「行政が主催するセミナー」や「それ以外のセミナー」、また、「人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体」等による情報入手も多いのに対し、後者では「新聞報道やホームページ等での紹介」が多い点が特徴となっている。

なお、こうした結果を主な業種別にみると、労働契約法が改正されたことを「知らない・分からない」企業の割合は、「建設業」で1/5を超えている(22.5%) (附属統計表 114 頁)。また、雇用者規模別では、小規模企業になるほど「知らない・分からない」との回答が増え、「49 人以下」で1/5 超(23.7%)となっている(なお、「建設業」では「49 人以下」の企業割合が約 6 割を占めている)。

### 3. 労働契約法の改正以降に於ける有期契約労働者の雇止め・無期転換状況

全有効回答企業 (n=9,639) のうち、現在、有期契約労働者(「呼称を問わず労働契約期間に定めがあり、直接雇用されている労働者」と定義)を「雇用している」割合は、67.3% (n=6,490) となった。同企業を対象に、労働契約法の改正(2012 年 8 月)以降に於ける、有期契約労働者から無期契約労働者(正社員含む)への転換<sup>6</sup>状況を尋ねると、転換を「行った」との回答が 4 割を超えた(41.3%、n=2,682)。

一方、有期契約労働者を現在、「雇用していない」企業は 32.7% (n=3,149) で、その内訳は、「労働契約法の改正前から雇用していない」が 29.0%、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」が 0.8%、「労働契約法の改正以降、無期契約労働者(正社員含む)に転換した」が 1.6% (n=153) 等となっている。

総じて、(有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず)、労働契約法の改正以降、有期契約労働者から無期契約労働者(正社員含む)への転換を行っている割合は、全有効回答企業の約 3 割(29.4%、n=2,835) となった<sup>7</sup>。

なお、無期契約労働者(正社員含む)のうち、(いわゆる)正社員への登用者と、正社員以外の無期契約労働者への転換者の内訳を、上記・無期契約労働者(正社員含む)への転換者数と、後述する正社員への登用制度・慣行による登用者数の、両欄に有効回答(数値記入、0 含む)があった企業 (n=1,962) で試算すると、労働契約法の改正以降に於ける、無期契約労働者(正社員含む)への転換者数は計 3 万 2,375 人(100%)にのぼり、その内訳は(い

<sup>6</sup> 改正労働契約法を踏まえ、有期契約労働者を一斉に無期転換したケースや、同法の施行前から雇用している有期契約労働者について、法定を上回る形で無期転換したケース、また、改正労働契約法を見据えつつ、正社員登用制度等を通じて無期転換したケース等(無期転換の形態(正社員区分、新設の無期契約区分、契約だけ無期へ移行等)は問わない)を、全て含めて回答してもらえるよう注釈した。

<sup>7</sup> なお、後述する正社員への登用制度・慣行による登用実績にのみ回答のあった割合は、全有効回答企業の 8.1% (n=784) となった。総じて、労働契約法の改正以降、無期転換あるいは正社員登用を行っている企業割合は 37.5% (n=3,619) と算出される。

わゆる) 正社員への登用者数が計 2 万 7,362 人 (84.5%) で、正社員以外の無期契約労働者への転換者数が計 5,013 人 (15.5%) と算出された。また、(いわゆる) 正社員への登用者数の内訳は、「無限定正社員」が 2 万 4,756 人 (76.5%) で、それ以外の「多様な正社員」が 2,606 人 (8.0%) となった。

こうした結果を主な業種別にみると、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」結果として現在、有期契約労働者を雇用していない割合は、「不動産業,物品賃貸業」(2.0%) や「情報通信業」(1.8%) 等で、相対的にはやや高くなっている。また、雇用者規模別にみると、(有期契約労働者を雇用していない企業のうち)「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」割合は、大規模企業になるほど高い傾向がみられる(「49 人以下」で 2.2%~「1,000 人以上」で 9.1%) が、雇止めを行った結果として現在、有期契約労働者を雇用していない割合は、規模に依らず総じて僅少なながら、小規模企業で相対的にはやや高くなっている(「49 人以下」で 1.3%~「1,000 人以上」で 0.3%)。

一方、(有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず)、「労働契約法の改正以降、無期契約労働者(正社員含む)に転換した」企業の割合を、主な業種別にみると、「医療,福祉」(46.6%) や「教育,学習支援業」(39.3%)、「金融業,保険業」(35.8%)、「情報通信業」(35.6%)、「生活関連サービス業,娯楽業」(35.2%) 等で 1/3 を超えた。同様に、雇用者規模別では、大規模企業になるほど高まる傾向がみられ(「49 人以下」で 13.6%、「50~99 人」で 29.4%、「100~299 人」で 42.1%、「300~999 人」で 54.3%、「1,000 人以上」で 63.3%)、300 人以上で半数超にのぼっている。

#### 4. 有期契約労働者の雇用理由

現在、有期契約労働者を雇用している企業 (n=6,490) を対象に、有期契約労働者を雇用している理由を尋ねると(複数回答)、「高齢者や女性を活用するため」(40.0%) がもっとも多く、これに「正社員とは働き方(労働時間や人事体系)が異なるため」(37.6%)、「(正社員である必要のない)軽易な職務のため」(32.3%)、「日常的な業務量の変動に対応するため」(32.1%)、「正社員として採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため」(27.4%) 等が続いた(1 企業当たりの理由数は平均 2.7) (図表 3) <sup>8</sup>。

こうした結果を、主な業種別にみると、「高齢者や女性を活用するため」と回答した企業は「運輸業,郵便業」(49.5%) 等に多い(附属統計表 116 頁)。また、「正社員とは働き方(労働時間や人事体系)が異なるため」については、「医療,福祉」(53.3%) や「生活関連サービ

<sup>8</sup> なお、3. で、有期契約労働者から無期契約労働者(正社員含む)への転換を「行った」企業(n=2,682)に絞ってみると、「正社員として採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため」(全体平均を 19.3 割上回る)のほか、「正社員とは働き方(労働時間や人事体系)が異なるため」(同 6.2 割)や「日常的な業務量の変動に対応するため」(同 4.1 割増)、「事業再編等、中長期の業務量変動に対応するため」(同 4.0 割)といった理由で、有期契約労働者を雇用している企業が多くなっている。

ス業、娯楽業」(51.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(50.6%)で半数を超えている。更に、「(正社員である必要のない) 軽易な職務のため」とする企業割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」(40.4%)等で多くなっている。一方、「日常的な業務量の変動に対応するため」については「宿泊業、飲食サービス業」(50.0%)等に多い。また、「正社員として採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため」についても、「宿泊業、飲食サービス業」(38.4%)や「情報通信業」(37.9%)、「医療、福祉」(36.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(35.0%)で1/3を超え多くなっている。総じて、有期契約労働者を雇用している理由については、業種による顕著な違い(特徴)が見て取れる。

同様に、雇用者規模別では、「その他」を除くいずれの選択肢も、大規模企業になるほど概ね回答割合が高まる(即ち、有期契約労働者を多様な理由で雇用している)傾向がみられる(1企業当たりの理由数は、「49人以下」で2.2~「1,000人以上」で3.8等)。

図表3 有期契約労働者を雇用している理由

	有効回答企業計(社)	平均より10%以上高い										平均より5%以上高い			その他	無回答	
		変動的な業務量の変動に対応するため	日常的な業務量の変動に対応するため	業務量変動に対応するため	事業再編等、中長期の視点で対応するため	急激な景気変動の際に雇用調整できるようにしておくため	賃金を抑制するため	社会保険料を節約するため	ない(正社員である必要のない)軽易な職務のため	正社員とは働き方が異なるため	正社員を増やせないため(上限があるため)	見極めるため	正社員として採用できる	一定期間、確保するため			専門的な知識や技能、資格等を有する人材を
全体計	6,490	32.1	16.0	10.1	18.6	3.3	32.3	37.6	7.5	27.4	18.1	1.4	40.0	9.8	8.2	2.6	
主な業種	建設業	519	28.7	12.1	6.4	10.2	1.5	22.5	29.1	2.3	21.6	28.9	1.2	40.7	4.8	12.1	5.0
	製造業	1,690	31.2	16.9	15.9	20.1	2.3	34.0	30.6	6.3	27.3	14.7	0.6	43.8	8.5	8.0	2.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	55	30.9	18.2	9.1	18.2	-	32.7	27.3	5.5	12.7	27.3	-	29.1	5.5	5.5	7.3
	情報通信業	235	27.7	17.9	7.2	12.3	-	27.2	32.8	3.8	37.9	29.4	2.6	26.8	8.9	5.1	3.4
	運輸業、郵便業	471	32.1	13.6	9.8	18.3	5.9	26.3	34.4	6.2	28.0	13.2	0.6	49.5	7.0	8.3	2.1
	卸売業、小売業	1,225	28.2	12.6	6.6	18.2	3.2	34.3	41.1	4.7	24.2	14.7	1.1	42.9	11.3	8.7	2.6
	金融業、保険業	100	39.0	18.0	7.0	20.0	2.0	24.0	47.0	8.0	13.0	19.0	-	39.0	18.0	5.0	2.0
	不動産業、物品賃貸業	114	20.2	18.4	3.5	16.7	2.6	36.8	32.5	12.3	19.3	21.1	1.8	39.5	7.0	5.3	0.9
	学術研究、専門・技術サービス業	183	32.8	25.1	7.7	10.9	1.1	35.0	31.7	10.4	27.9	38.8	2.7	38.8	9.3	4.4	0.5
	宿泊業、飲食サービス業	336	50.0	13.7	13.4	25.3	6.0	38.4	50.6	7.7	38.4	6.0	3.3	33.0	22.9	5.4	3.3
	生活関連サービス業、娯楽業	183	38.8	12.0	9.8	23.0	8.2	40.4	51.9	12.0	35.0	14.2	1.6	36.1	12.6	4.9	3.3
	教育、学習支援業	170	38.2	24.1	10.0	26.5	4.7	32.4	49.4	20.0	31.8	43.5	4.7	23.5	10.0	8.8	0.6
	医療、福祉	300	35.0	18.0	7.0	24.7	8.3	25.3	53.3	14.7	36.7	16.3	1.0	30.3	12.3	11.3	2.3
	その他サービス業	844	30.9	18.8	9.0	17.7	3.1	34.6	40.3	10.8	27.1	18.5	2.0	38.5	8.2	8.5	1.7
サービス業計	1,565	36.5	17.9	9.8	19.4	4.0	36.1	42.7	10.6	30.4	17.8	2.3	36.9	12.0	6.8	2.0	
雇用者規模	49人以下	1,408	27.4	12.2	7.6	14.1	3.3	22.2	28.1	7.0	20.7	16.3	0.9	34.2	2.3	11.6	6.1
	50~99人	1,979	28.9	14.0	9.0	17.1	2.9	28.0	34.2	7.3	24.7	18.8	1.3	42.7	3.8	8.9	2.3
	100~299人	1,977	32.9	18.3	11.8	21.0	3.7	36.8	40.2	7.7	30.4	16.7	1.1	42.4	11.9	6.8	1.3
	300~999人	665	40.8	21.4	11.3	23.5	3.8	41.7	49.5	8.7	36.4	18.5	2.3	38.0	22.4	5.0	0.8
	1,000人以上	343	46.4	21.6	13.4	22.4	3.8	53.6	58.9	8.5	35.6	30.6	4.1	38.8	38.5	3.5	0.3
中小企業(300人未満)計	5,364	30.0	15.1	9.7	17.8	3.3	29.7	34.8	7.4	25.7	17.4	1.1	40.3	6.4	8.9	2.9	
無期転換	行った	2,682	36.2	20.0	12.4	19.9	3.5	35.6	43.8	7.5	46.7	17.2	1.4	37.3	13.3	5.9	0.5
	行っていない	3,808	29.1	13.2	8.5	17.6	3.2	29.9	33.2	7.5	13.8	18.8	1.3	41.8	7.4	9.7	4.1

## 5. 有期契約労働者の活用状況

現在、有期契約労働者を雇用している企業(n=6,490)を対象に、その活用形態(4区分)を尋ねると、有期契約(契約期間は1ヶ月以上)で、フルタイム(正社員と所定労働時間がほぼ同じ)の労働者(以下、「フルタイム契約労働者」という)を雇用している割合は75.6%(全有効回答企業に占める割合では50.9%)となった。同様に、パートタイム(正社員より

1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない)の労働者(以下、「パートタイム契約労働者」という)を雇用している企業は71.9%(同48.4%)で、臨時労働者(契約期間が1ヶ月未満)は4.5%(同3.1%)、定年再雇用者(正社員を定年後、再雇用している労働者)は83.2%(同56.0%)となっている(1企業当たりの活用形態数は平均2.4)。

なお、活用形態の組合せ状況を算出すると、「フルタイム契約労働者+パートタイム契約労働者+定年再雇用者」の3種類を活用している企業が、4割超(44.9%、全有効回答企業に占める割合では30.2%)でもっとも多い。次いで、「フルタイム契約労働者+定年再雇用者」を活用する企業が14.2%(同9.6%)で、「パートタイム契約労働者+定年再雇用者」が10.9%(同7.3%)、「定年再雇用者のみ」が9.3%(同6.2%)、「フルタイム契約労働者+パートタイム契約労働者」が8.9%(同6.0%)等となっている。

その上で、以降はフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者のいずれか(両方含む)を、雇用している企業(有期契約労働者を雇用している企業に占める割合では90.3%、全有効回答企業に占める割合は60.8%)を対象<sup>9</sup>に、掘り下げた調査を行った。

## 6. 有期契約労働者を活用している職種

フルタイム契約労働者を雇用している企業(n=4,904)を対象に、どのような職種で活用しているか尋ねると(複数回答)、もっとも多かったのは「事務職」(45.4%)で、これに「製造・生産工程職」(24.1%)、「専門・技術職(その他<sup>10</sup>)」(20.6%)、「販売職(営業含む)」(13.9%)、「サービス職(その他<sup>11</sup>)」(11.3%)等が続いた(1企業当たりの職種活用数は平均1.8)。これらのうち、人数がもっとも多い職種は、「製造・生産工程職」(19.7%)や「事務職」(19.6%)で、次いで「専門・技術職(その他)」(10.8%)等となった。

同様に、パートタイム契約労働者を雇用している企業(n=4,665)で、活用職種(複数回答)をみると、「事務職」(43.6%)がもっとも多く、これに「製造・生産工程職」(21.4%)、「運搬・清掃等労務職」(16.7%)、「サービス職(その他)」(13.1%)、「専門・技術職(その他)」(11.6%)等が続く(1企業当たりの職種活用数は平均1.6)。また、人数がもっとも多い職種としては、「事務職」(22.6%)や「製造・生産工程職」(17.5%)が多く、次いで「運搬・清掃等労務職」(9.2%)、「サービス職(その他)」(8.6%)等が挙げられている。

なお、人数がもっとも多い職種を主な業種別にみると、フルタイム契約労働者については、例えば「建設業」で「建設・採掘職」(30.3%)、「製造業」で「製造・生産工程職」(66.4%)、「情報通信業」で「専門・技術職(情報処理関係)」(37.9%)、「運輸業,郵便業」で「輸送・機械運転職」(37.5%)といった具合に、主たる業種を代表するような職種が最多となっている(図表4)。また、パートタイム契約労働者についても、例えば「製造業」では「製造・

<sup>9</sup> 即ち、雇用する有期契約労働者が臨時労働者や定年再雇用者のみの企業は除かれている。

<sup>10</sup> 医療、教育、情報処理関係以外。

<sup>11</sup> 介護、飲食関係以外。

生産工程職」(56.6%)がもっとも多く、同様に「宿泊業,飲食サービス業」では「サービス職(飲食関係)」(64.2%)、「生活関連サービス業,娯楽業」では「サービス職(その他)」(47.2%)、「教育,学習支援業」では「専門・技術職(教育関係)」(52.5%)等となっている。

これに対し、例えば「卸売業,小売業」のように、「販売職(営業含む)」(フル26.1%、パート19.5%)よりは「事務職」(フル27.2%、パート28.2%)が上回る、「事務職」優位の業種も(特にパートタイム契約労働者で多く)確認出来る。

本調査では、設問に該当するケースが複数ある場合は、「人数がもっとも多いケース」について回答してもらえよう注釈している。そのため、7.以降の結果を読み解くに当たっては、こうした結果に充分、留意する必要があるだろう。

図表4 主な業種別にみた人数がもっとも多い職種

	有効回答企業計(社)	管理職	専門・技術職(医療関係)	専門・技術職(教育関係)	専門・技術職(情報処理関係)	専門・技術職(その他)	事務職	販売職(営業含む)	サービス職(介護関係)	サービス職(飲食関係)	サービス職(その他)	保安職	生産工程職	機械運転職	建設・採掘職	労働・清掃等	その他	無回答
	4,904	1.7	1.1	1.7	2.4	10.8	19.6	6.8	2.2	4.3	6.7	1.1	19.7	3.8	2.4	4.3	4.5	6.9
<b>フルタイム契約労働者を雇用している企業計</b>	<b>4,904</b>	<b>1.7</b>	<b>1.1</b>	<b>1.7</b>	<b>2.4</b>	<b>10.8</b>	<b>19.6</b>	<b>6.8</b>	<b>2.2</b>	<b>4.3</b>	<b>6.7</b>	<b>1.1</b>	<b>19.7</b>	<b>3.8</b>	<b>2.4</b>	<b>4.3</b>	<b>4.5</b>	<b>6.9</b>
建設業	346	3.5	0.3	-	0.6	23.4	17.6	2.3	0.9	0.6	1.7	0.9	4.3	0.9	30.3	0.9	2.9	9.0
製造業	1,251	1.7	0.2	-	0.6	6.7	10.1	1.8	-	0.4	0.3	0.6	66.4	1.4	0.3	1.4	2.0	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	40	-	-	-	-	35.0	27.5	7.5	-	-	5.0	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	10.0
情報通信業	206	1.5	0.5	-	37.9	13.6	26.7	5.8	-	-	2.9	-	0.5	-	-	-	6.3	4.4
運輸業、郵便業	323	1.5	0.6	-	0.6	3.4	15.2	1.2	-	1.2	3.7	-	4.6	37.5	-	13.9	9.0	7.4
卸売業、小売業	897	1.6	1.3	0.4	0.4	7.8	27.2	26.1	0.2	0.9	5.1	0.4	4.9	3.8	0.2	5.1	6.4	8.0
金融業、保険業	65	4.6	-	-	-	1.5	72.3	3.1	-	-	3.1	-	1.5	1.5	-	1.5	3.1	7.7
不動産業、物品賃貸業	86	3.5	-	-	-	10.5	48.8	7.0	-	2.3	10.5	-	2.3	-	1.2	3.5	5.8	4.7
学術研究、専門・技術サービス業	144	1.4	0.7	0.7	4.2	44.4	27.1	-	-	-	3.5	0.7	1.4	-	0.7	2.1	6.3	6.9
宿泊業、飲食サービス業	277	1.1	-	-	-	4.0	2.2	5.1	-	63.5	11.2	0.4	2.2	-	-	1.1	0.7	8.7
生活関連サービス業、娯楽業	142	0.7	0.7	-	0.7	4.9	14.8	6.3	0.7	2.8	43.7	2.1	4.9	-	0.7	6.3	3.5	7.0
教育、学習支援業	131	0.8	2.3	48.1	-	6.1	28.2	0.8	-	-	3.1	-	-	0.8	-	2.3	2.3	5.3
医療、福祉	243	0.8	10.7	4.5	-	17.3	7.4	-	41.6	1.2	5.3	0.4	0.4	-	-	0.8	4.1	5.3
その他サービス業	700	1.3	0.4	0.6	2.6	13.1	26.4	2.1	0.1	1.0	18.1	4.7	5.1	1.3	0.3	10.0	6.6	6.1
サービス業計	1,282	1.2	0.4	0.4	2.0	13.7	20.5	3.0	0.2	14.6	17.6	3.0	4.1	0.7	0.3	6.6	4.9	6.9
<b>パートタイム契約労働者を雇用している企業計</b>	<b>4,665</b>	<b>0.5</b>	<b>1.4</b>	<b>2.4</b>	<b>1.1</b>	<b>5.9</b>	<b>22.6</b>	<b>5.0</b>	<b>2.7</b>	<b>5.9</b>	<b>8.6</b>	<b>1.1</b>	<b>17.5</b>	<b>1.8</b>	<b>0.5</b>	<b>9.2</b>	<b>7.1</b>	<b>6.8</b>
建設業	263	0.8	0.8	0.4	0.8	11.8	42.6	2.7	1.5	0.4	4.2	1.1	4.6	-	7.6	8.7	5.3	6.8
製造業	1,177	0.5	0.4	0.1	0.6	3.6	14.7	0.8	0.2	1.6	0.8	0.3	56.6	0.8	-	6.9	4.2	7.8
電気・ガス・熱供給・水道業	34	-	-	-	-	5.9	35.3	-	-	5.9	17.6	11.8	-	-	-	-	14.7	8.8
情報通信業	127	0.8	0.8	-	17.3	10.2	47.2	0.8	-	-	3.1	0.8	3.1	-	-	-	11.0	4.7
運輸業、郵便業	297	0.3	-	0.3	0.3	2.4	23.6	1.0	1.0	1.3	5.1	1.0	4.7	16.8	-	19.9	15.8	6.4
卸売業、小売業	897	0.2	1.4	0.6	0.9	3.3	28.2	19.5	0.1	1.6	7.7	0.4	8.2	1.2	-	9.9	9.8	6.8
金融業、保険業	78	1.3	-	-	1.3	78.2	1.3	-	1.3	5.1	-	1.3	-	-	-	5.1	1.3	3.8
不動産業、物品賃貸業	79	-	-	-	2.5	39.2	5.1	-	2.5	20.3	1.3	2.5	-	-	-	11.4	10.1	2.5
学術研究、専門・技術サービス業	116	0.9	2.6	1.7	1.7	34.5	34.5	1.7	-	0.9	0.9	0.9	1.7	-	0.9	4.3	4.3	8.6
宿泊業、飲食サービス業	307	-	-	0.7	-	1.0	0.7	2.3	-	64.2	11.7	0.3	1.3	0.7	-	6.5	2.9	7.8
生活関連サービス業、娯楽業	163	-	-	0.6	-	5.5	12.3	4.3	0.6	3.7	47.2	1.2	4.3	0.6	-	9.8	3.7	6.1
教育、学習支援業	160	0.6	3.1	52.5	1.3	5.6	18.1	-	-	-	5.6	-	-	0.6	-	1.3	5.0	6.3
医療、福祉	273	-	12.1	4.4	-	13.2	5.9	-	42.1	2.2	7.0	-	-	-	0.7	-	2.9	4.8
その他サービス業	646	0.8	0.5	0.5	0.8	7.3	26.0	2.5	-	2.9	18.4	4.0	4.5	0.9	0.2	17.0	7.9	5.9
サービス業計	1,248	0.6	0.5	0.6	0.6	8.0	18.8	2.7	0.1	17.9	18.8	2.5	3.4	0.7	0.2	12.1	5.9	6.7

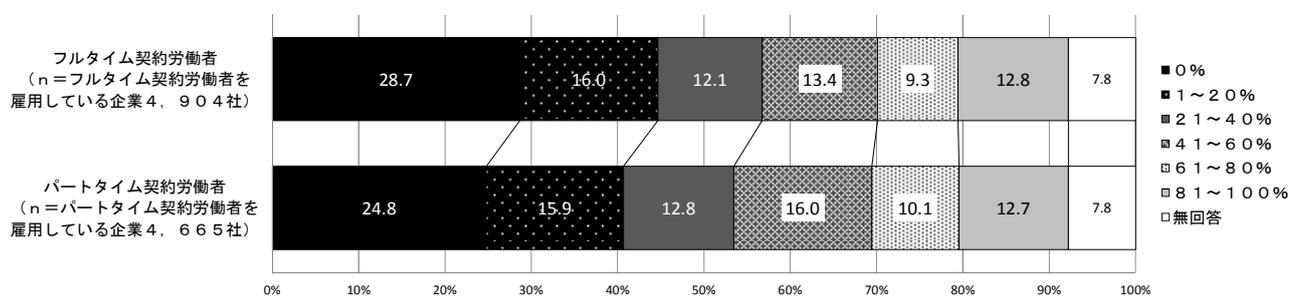
### 7. 契約期間の長さと同算勤続年数が5年を超える割合

フルタイム契約労働者を雇用している企業 (n=4,904) を対象に、1回当たりの契約期間の長さについて尋ねると、最多は「1年」で6割を超え(60.8%)、これに「6ヶ月」(13.5%)、「6ヶ月超~1年未満」(6.0%)、「3ヶ月」(5.4%)等が続いた。同様に、パートタイム契約労働者を雇用している企業 (n=4,665) でも、「1年」が過半数(51.9%)を占め、次いで「6ヶ月」(17.8%)、「6ヶ月超~1年未満」(7.7%)、「3ヶ月」(6.9%)等となっている。

なお、6. の人数がもっとも多い職種別にみると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、契約期間を「3ヶ月」に設定している企業は、「専門・技術職（情報処理関係）」（フルタイム契約労働者で23.3%、パートタイム契約労働者で17.0%）や「製造・生産工程職」（フル10.5%、パート13.1%）に多いといった特徴がみられる。また、「6ヶ月」の企業についても、「製造・生産工程職」（フル20.9%、パート22.4%）や「販売職（営業含む）」（フル17.7%、パート28.5%）、「輸送・機械運転職」（フル17.0%、パート22.9%）等でやや多くなっている。

こうしたなか、雇用している人数を100として、これまでの実績・経験で、反復更新を含めた通算勤続年数が、5年を超える割合はどれくらいか尋ねると、フルタイム契約労働者では、「0%」（いない）の企業が1/4を超えた（28.7%）ものの、1%以上を記入（結果として「いる」と回答）した企業も6割超（63.6%）みられ、平均値で34.3%（中央値25.0%）と算出された（図表5）。同様に、パートタイム契約労働者についても、「0%」が1/4程度（24.8%）となったが、1%以上の記入が2/3を上回り（67.4%）、平均値で36.5%（中央値30.0%）と算出された。

図表5 反復更新を含めて通算勤続年数が5年を超える割合はどれくらいか



主な業種別にみると、フルタイム契約労働者については「医療,福祉」（平均値38.8%（中央値35.0%））や「生活関連サービス業,娯楽業」（同38.7%（31.5%））等、また、パートタイム契約労働者では「金融業,保険業」（同47.3%（53.0%））や「製造業（同41.4%（40.0%））」、「医療,福祉」（同41.0%（39.0%））等で、通算勤続年数が5年を超える割合がやや高くなっている（附属統計表124頁）。

同様に、雇用者規模別にみると、フルタイム契約労働者については大規模企業ほど、通算勤続年数が5年を超える割合が高まる傾向がみられ（「49人以下」で平均値30.9%（中央値10.0%）～「1,000人以上」で同38.5%（36.0%））、パートタイム契約労働者についても999人以下については、規模が大きいほど高まる様子が見て取れる（「49人以下」で平均値34.6%（中央値20.0%）～「300~999人」で同39.2%（37.0%））。

## 8. 改正労働契約法についての対応状況・方針

### (1) 無期転換ルールへの対応状況・方針

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルール（第18条）について、どのような対応を検討しているか尋ねると<sup>12</sup>、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業がもっとも多く（フルタイム契約労働者で35.2%、パートタイム契約労働者で40.0%）、これに「対応方針は未定・分からない」（フル26.9%、パート31.3%）、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（フル25.0%、パート16.2%）、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」（フル8.5%、パート8.0%）等が続いた（図表6）。

総じて、何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で、無期契約にしていく企業の割合が、フルタイム契約労働者で6割を超え（計62.9%）、パートタイム契約労働者でも6割近い（計58.9%）状況となっている。

なお、フルタイム契約労働者とパートタイム契約労働者をともに雇用している企業（n=3,626）でみると、両方とも対応方針が定まっている割合は2/3超（67.9%）で、このうち両契約労働者で方針が一致している割合は58.6%、一致しない割合が9.3%となっている（他に、両方とも不明が26.6%、いずれか不明が5.5%）。

こうした結果を主な業種別にみると、何らかの形で無期契約にしていく企業割合が高いのは、「医療,福祉」（フルタイム契約労働者を雇用している企業で73.7%、同・パートタイム契約労働者で67.8%）や「生活関連サービス業,娯楽業」（フル71.1%、パート66.9%）等となった。その上で、どのような形で無期契約にしていくかの内訳として、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業が多いのは「生活関連サービス業,娯楽業」（フル49.3%、パート54.0%）等、また、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業が多いのは「情報通信業」（フル34.0%）や「医療,福祉」（パート22.0%）等となっている。

これに対し、「有期契約が更新を含めて、通算5年を超えないように運用していく」企業割合が高いのは、「教育,学習支援業」（フル21.4%、パート20.6%）や、「不動産業,物品賃貸業」（フル20.9%、パート22.8%）、「情報通信業」（フル14.1%、パート14.2%）等となった。

<sup>12</sup> 「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（2014年4月より施行）に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター等については、無期契約に転換するまでの期間が10年に延長されている。そのため、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「5年」を「10年」に読み替えて回答してもらえよう注釈した。

図表6 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか  
(全体計, 主たる業種別, 雇用者規模別)



有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく  
 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超えない前に無期契約に  
 有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り換えていく  
 無回答  
 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく  
 雇入れの段階から無期契約にする(有期契約での雇入れは行わないようにする)  
 対応方針は未定・分からない

同様に、雇用者規模でみると、フルタイム契約労働者であるか、パートタイム契約労働者であるかを問わず、何らかの形で無期契約にしていく企業割合は総じて約 6～7 割にのぼるが、大規模企業になるほど緩やかに高まる傾向が見て取れる（「49 人以下」（フル 56.9%、パート 57.6%）～「1,000 人以上」（フル 68.8%、パート 64.3%））。

どのような形で無期契約にしていくかの内訳をみると、概ね規模が大きくなるほど「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」割合が高まる（「49 人以下」（フル 22.8%、パート 29.3%）～「1,000 人以上」（フル 45.9%、パート 48.1%））。一方で、小規模企業になるほど「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」割合が高い（「49 人以下」（フル 28.4%、パート 21.4%）～「1,000 人以上」（フル 21.7%、パート 15.9%））。

なお、「有期契約が更新を含めて、通算 5 年を超えないように運用していく」企業については、規模に依らず 6～9%台と、いずれも一定程度にとどまっている。

こうした結果を 6. との関連で、人数がもっとも多い職種別にみると、何らかの形で無期契約にしていく企業の割合が高いのは、「サービス職（介護関係）」（フルタイム契約労働者を雇用している企業で 82.4%、同・パートタイム契約労働者で 69.8%）や「サービス職（飲食関係）」（フル 71.1%、パート 64.5%）、「販売職（営業含む）」（フル 68.8%、パート 65.1%）のほか、フルタイム契約労働者では「専門・技術職（情報処理関係）」（72.5%）等、パートタイム契約労働者では「製造・生産工程職」（65.3%）等となっている（図表 7）。

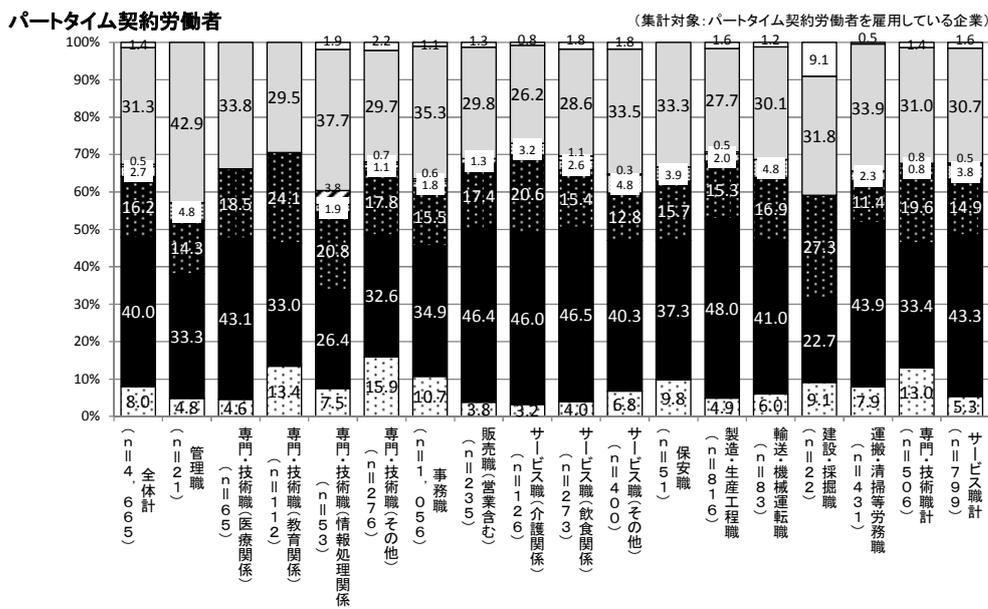
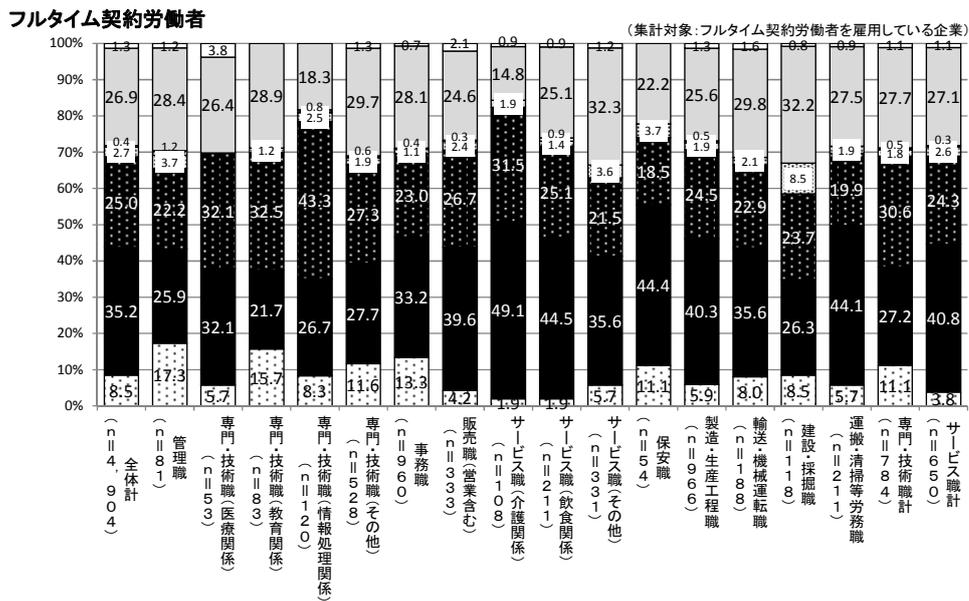
どのような形で無期契約にしていくかの内訳として、「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業の割合が高いのは、「サービス職（介護関係）」（フル 49.1%、パート 46.0%）や「製造・生産工程職」（パート 48.0%）、「販売職（営業含む）」（パート 46.4%）、「サービス職（飲食関係）」（フル 44.5%、パート 46.5%）、「保安職」（フル 44.4%）、「運搬・清掃等労務職」（フル 44.1%、パート 43.9%）等である。これに対し、「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」との回答割合は、フルタイム契約労働者で「専門・技術職（情報処理関係）」（43.3%）等、また、パートタイム契約労働者では「建設・採掘職」（27.3%）や「専門・技術職（教育関係）」（24.1%）等で特に高い。

一方、「有期契約が更新を含めて、通算 5 年を超えないように運用していく」企業の割合が高いのは、「管理職」（フル 17.3%）や「専門・技術職（その他）」（パート 15.9%）、「専門・技術職（教育関係）」（フル 15.7%、パート 13.4%）、「事務職」（フル 13.3%）等となっている。

また、7. の通算勤続年数が 5 年を超える割合との関係でみると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、何らかの形で無期契約にしていく割合が高いの

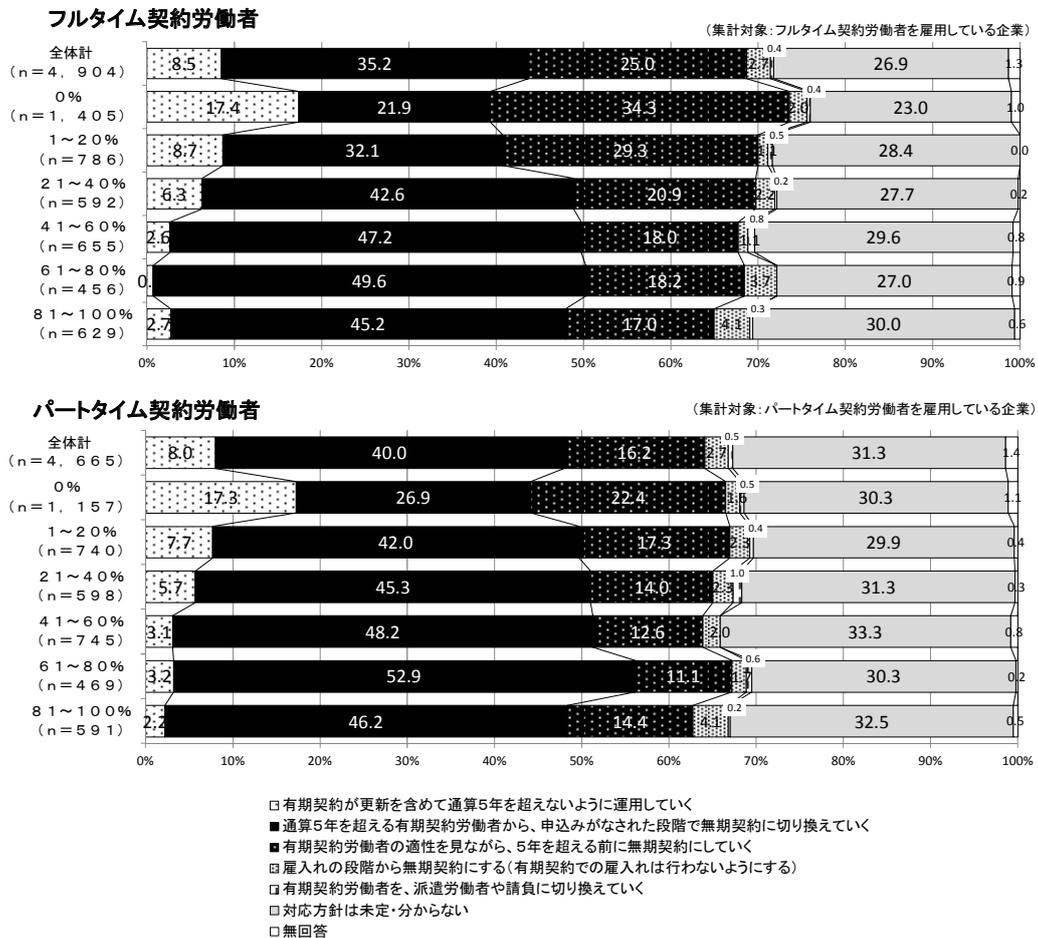
は、「61～80%」の企業（フルで71.5%、パートで65.7%）である（図表8）。更に、「61～80%」を下回る企業群については、通算勤続年数が5年を超える割合が低下するほど「有期契約が更新を含めて、通算5年を超えないように運用していく」割合や、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」割合が高くなり、一方で、通算勤続年数が5年を超える割合が上昇するほど、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」割合が高まる傾向が見て取れる。

図表7 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか(もともと人数が多い職種別)



- 無回答
- 対応方針は未定・分からない
- 有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく
- 雇入れの段階から無期契約にする(有期契約での雇入れは行わないようにする)
- 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく
- 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく
- 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく

図表 8 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか  
(通算勤続年数が5年を超える割合別)



## (2) 無期契約に転換するメリットと課題

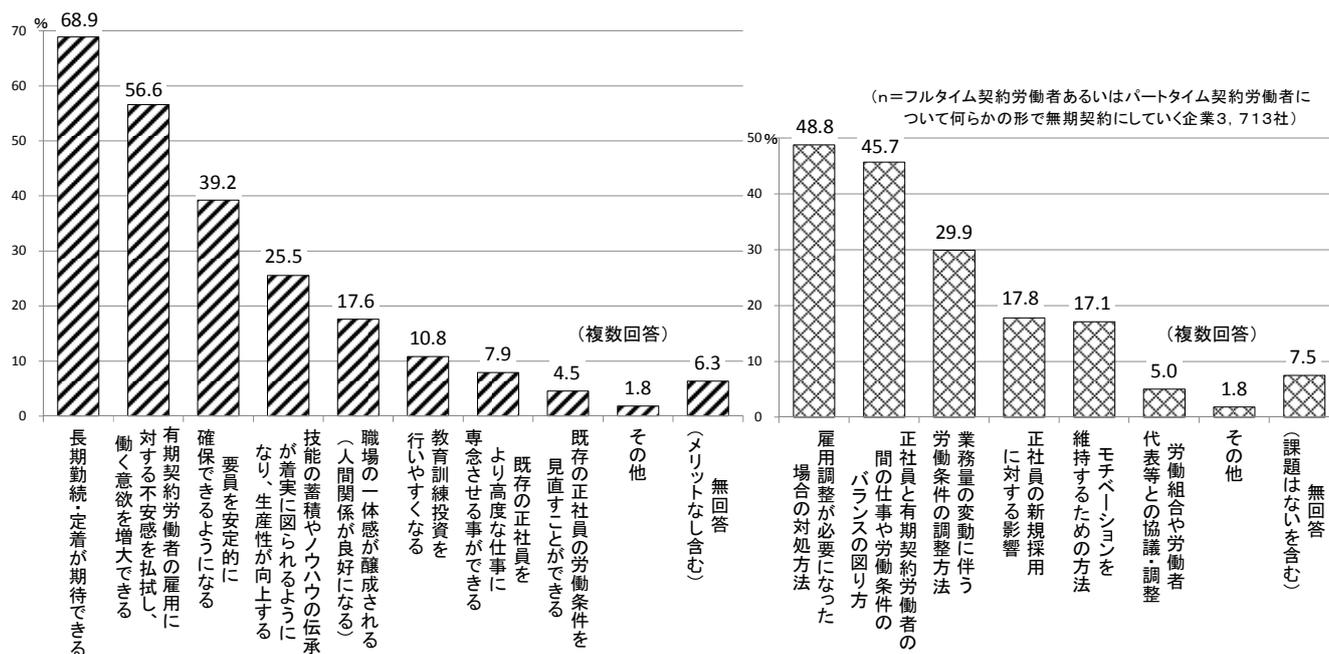
(1) でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業 (n=3,713) を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねると (複数回答)、「長期勤続・定着が期待できる」(68.9%) がもっとも多く、これに「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(56.6%)、「要員を安定的に確保できるようになる」(39.2%) 等が続いた (1 企業当たりのメリット数は平均 2.5)。なお、結果として 93.7% の企業が、何らかのメリットがあると回答したことになる (図表 9)。

こうした結果を主な業種別にみると、「長期勤続・定着が期待できる」については、「宿泊業,飲食サービス業」(77.7%) や「運輸業,郵便業」(74.9%)、「医療,福祉」(74.4%) 等で回答割合が高い (附属統計表 142 頁)。また、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」については、「不動産業,物品賃貸業」(70.6%) や「金融業,保険業」(66.0%) 等、更に、「要員を安定的に確保できるようになる」は、「医療,福祉」(49.3%)

や「宿泊業,飲食サービス業」(46.4%)等で高くなっている。

同様に、雇用者規模別では、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(「49人以下」で51.8%～「1,000人以上」で62.3%)や「要員を安定的に確保できるようになる」(同順に37.8%～45.8%)等について、大規模企業になるほど緩やかに高まる傾向が見て取れる。

図表9 無期契約に転換するメリット(左)や課題(右)をどう考えるか



一方、有期契約労働者を無期契約に転換すると、雇用管理上、どのようなことが課題になると思うか尋ねると(複数回答)、多かった順に「雇用調整が必要になった場合の対処方法」(48.8%)や、「正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」(45.7%)、また、「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」(29.9%)等が挙げた(1企業当たりの課題数は平均1.8)。なお、結果として92.5%の企業が、何らかの課題があると回答したことになる。

主な業種別にみると、「雇用調整が必要になった場合の対処方法」については、「その他サービス業」(56.4%)など「サービス業計」(52.2%)や「製造業」(52.0%)等で回答割合が高い(附属統計表142頁)。また、「正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」については、「生活関連サービス業,娯楽業」(56.8%)や「医療,福祉」(52.6%)等で高くなっている。更に、「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」については「情報通信業」(39.4%)、「不動産業,物品賃貸業」及び「学術研究,専門・技術サービス業」(ともに37.3%)、「金融業,保険業」(36.2%)で1/3を超えた。

雇用者規模別では、「雇用調整が必要になった場合の対処方法」（「49人以下」で38.2%～「1,000人以上」で61.9%）や「正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」（同順に39.9%～59.7%）のほか、「労働組合や労働者代表等との協議・調整」（同1.8%～13.6%）等について、大規模企業になるほど回答割合が高まる傾向が見て取れる。なお、「正社員の新規採用に対する影響」（同16.8%～15.7%）等については、規模に依らず一定程度となっているのが特徴である。

### （3）無期契約への転換方法

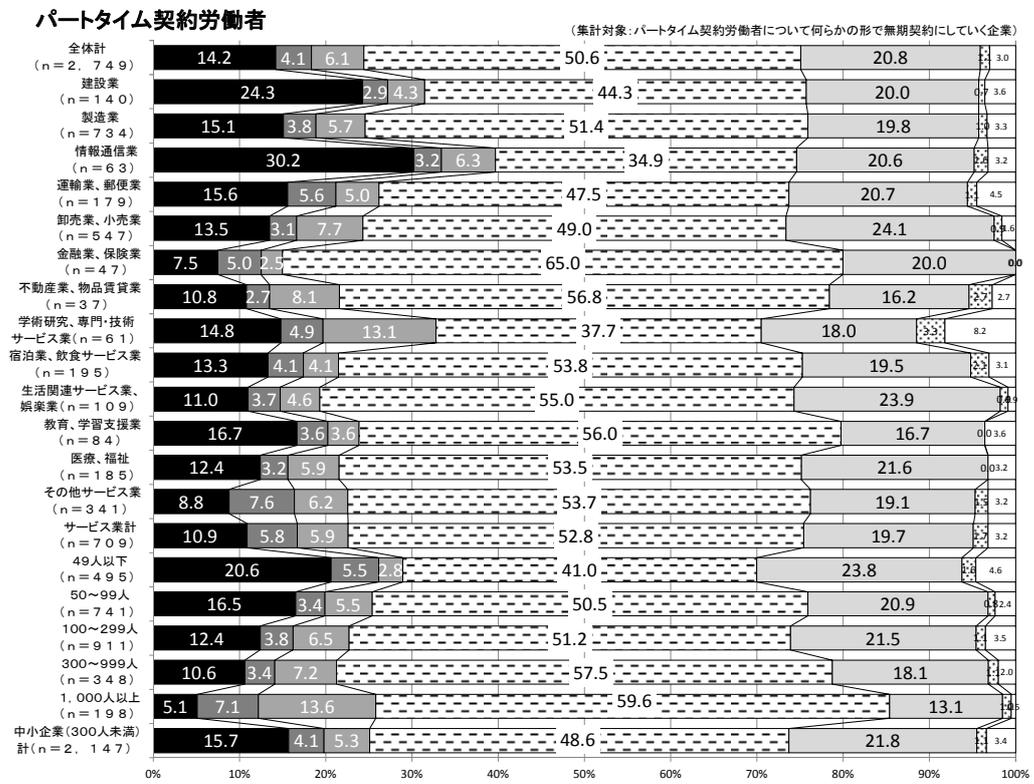
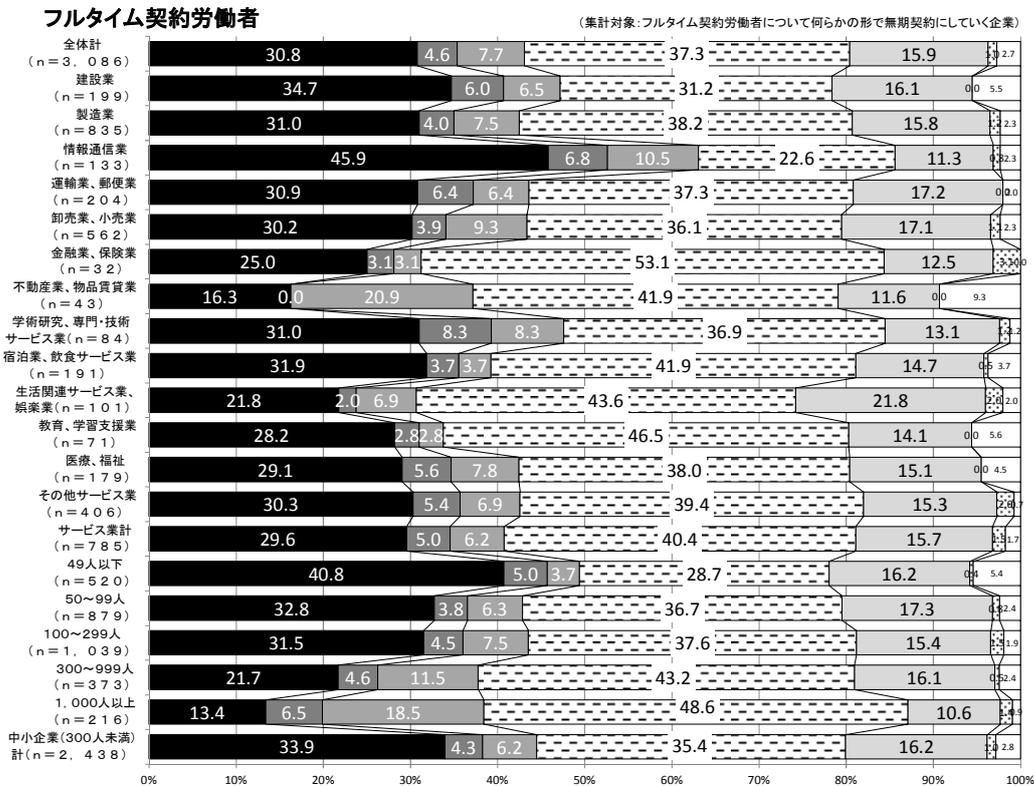
（1）で何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業を対象に、どのような形態で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者（n=3,086）、パートタイム契約労働者（n=2,749）のいずれも、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多くなった（フル37.3%、パート50.6%）（図表10）。これに、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」（30.8%）や、「分からない（具体的には未だ考えていない）」（15.9%）等、また、パートタイム契約労働者については「分からない（同）」（20.8%）や、「既存の正社員区分に転換する」（14.2%）等が続く。なお、正社員以外の無期契約区分<sup>13</sup>を活用する割合は、フルタイム契約労働者で「既存の無期契約区分」が4.6%、「新たな無期契約区分」が7.7%で計12.3%に対し、パートタイム契約労働者でも同順に4.1%、6.1%の計10.2%と、いずれも1割程度にとどまっている。

こうした結果を主な業種別にみると、フルタイム契約労働者を「既存の正社員区分に転換する」企業は、「情報通信業」（45.9%）等に多い。また、パートタイム契約労働者について、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」企業は、「金融業,保険業」（65.0%）等で多くなっている。

雇用者規模別では、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者とも、小規模企業になるほど「既存の正社員区分に転換する」割合が高まる。一方で、大規模企業になるほど、中間的な「既存・新設の無期契約区分」を活用する割合や、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま契約だけ無期へ移行させる」割合が、高まる傾向が見て取れる。

<sup>13</sup> 正社員の中に複数の区分がある場合、「既存の正社員区分」とは職種・職務や勤務地（配転・異動）、役職の範囲がもっとも広く、また、労働時間がもっとも長い「（無限定）正社員」を指すとし、その場合、「既存・新設の無期契約（正社員）区分」とは、上記いずれかの働き方が限定されている「多様な正社員」に相当すると注釈した。

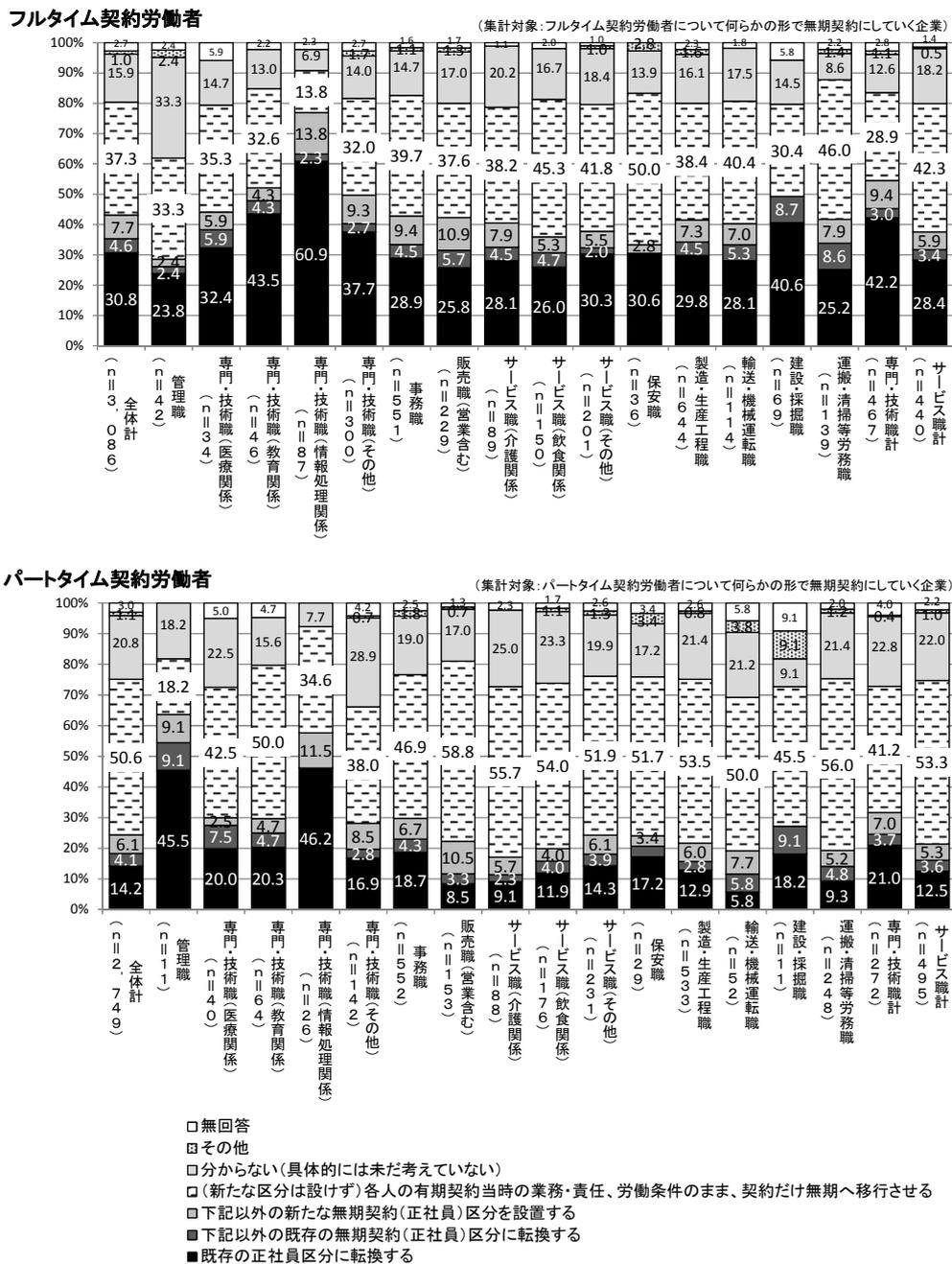
図表10 どのような形態で無期契約にするか  
(全体計, 主たる業種別, 雇用者規模別)



- 既存の正社員区分に転換する
- 上記以外の既存の無期契約(正社員)区分に転換する
- 上記以外の新たな無期契約(正社員)区分を設置する
- (新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任・労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる
- 分からない(具体的には未だ考えていない)
- その他
- 無回答

6. との関連で、人数がもっとも多い職種別にみると、フルタイム契約労働者について「既存の正社員区分に転換する」企業の割合は、「専門・技術職（情報処理関係）」（60.9%）で突出して高くなっている（図表11）。また、「専門・技術職（教育関係）」（43.5%）や「建設・採掘職」（40.6%）等でも4割を超えて高い。一方、中間的な「既存・新設の無期契約区分」を活用する企業の割合は、職種を問わず1割台にとどまるが、やや高いのは「販売職（営業含む）」（16.6%）や「運搬・清掃等労務職」（16.5%）、「専門・技術職（情報処理関係）」（16.1%）等である。

図表11 どのような形態で無期契約にするか  
(もっとも人数の多い職種別)

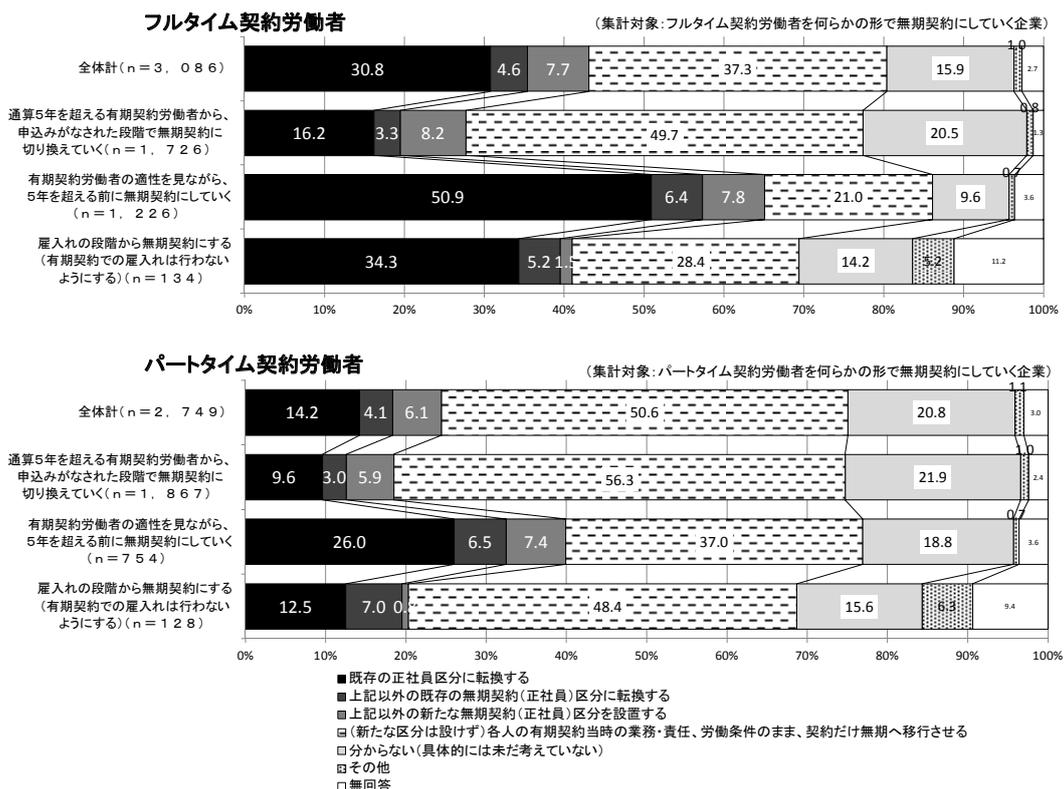


また、「(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」企業の割合が高いのは、「保安職」(50.0%)や「運搬・清掃等労務職」(46.0%)、「サービス職(飲食関係)」(45.3%)等となっている。なお、「分からない(具体的には未だ考えていない)」については、「管理職」(33.3%)等で高い。

同様に、パートタイム契約労働者について「既存の正社員区分に転換する」企業の割合は、「専門・技術職(情報処理関係)」(46.2%)や「管理職」(45.5%)で4割を超えた。また、中間的な「既存・新設の無期契約区分」についても、「管理職」(18.2%)等で高くなっている。これに対し、「(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」企業の割合が高いのは、「販売職(営業含む)」(58.8%)等である。なお、「分からない(具体的には未だ考えていない)」については、「専門・技術職(その他)」(28.9%)等で高い。

一方、(1)の無期転換ルールへの対応状況・方針との関係を調べると、少なくともフルタイム契約労働者については、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業で「(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が高いのに対し、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業では「既存の正社員区分に転換する」割合が高く、「雇入れの段階から無期契約にする」企業はその中間的な分布といった、顕著な違いが見て取れる(図表12)。

図表12 無期転換ルールへの対応状況・方針と無期契約への転換方法の関係



パートタイム契約労働者についても同様の傾向が窺えるが、フルタイム契約労働者と異なり、いずれの方針であっても、無期化の形態は「(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」企業がもっとも多い点が特徴である。即ち、無期転換ルールの効果は、フルタイム契約労働者－パートタイム契約労働者の間で異なる可能性があると言える。

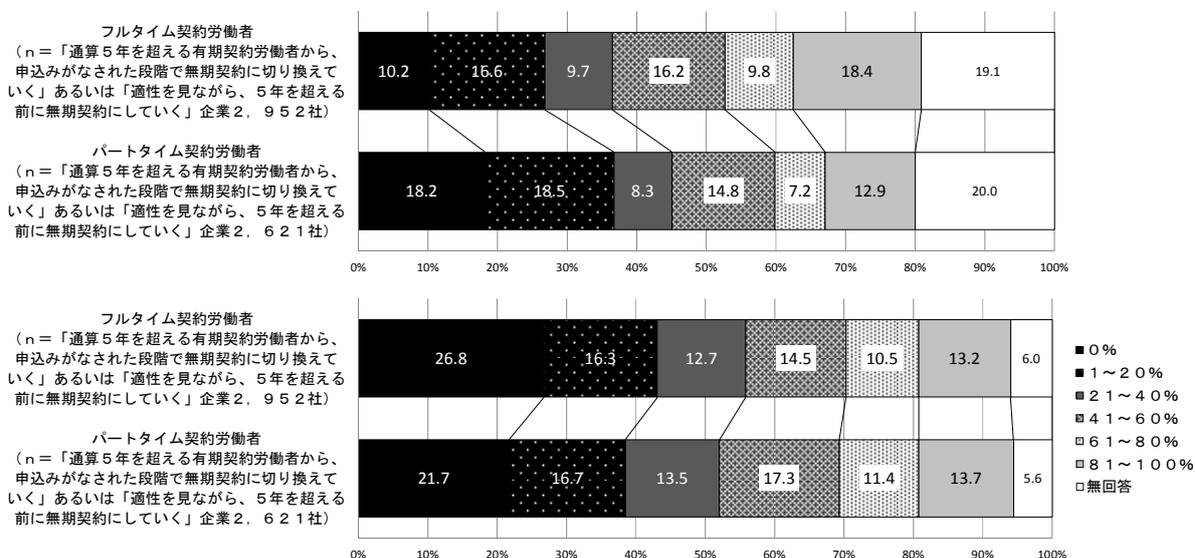
なお、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、無期化の形態が「分からない(具体的には未だ考えていない)」企業が2割を超えてやや多いのは、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業となっている。

#### (4) 今後3年間に無期契約に転換している割合

(1)で「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」あるいは「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」と回答した企業を対象に、雇用している人数を100として、今後3年間(2019年9月末まで)に、無期契約に転換している割合はどれくらいだと思うか尋ねると、フルタイム契約労働者(n=2,952)については、「0%」が1割程度(10.2%)みられたものの、最多は「81~100%」(18.4%)で、平均値は47.7%(中央値50.0%)と算出された(図表13)。

同様に、パートタイム契約労働者(n=2,621)についても、18.2%の企業が「0%」とし、もっとも多い回答も「1~20%」(18.5%)となったが、これに続くのは「41~60%」(14.8%)で、平均値は37.9%(中央値30.0%)と算出された。

図表13 今後3年間に無期契約に転換している割合はどれくらいだと思うか(上)  
これまでの実績・経験で通算勤続年数が5年を超える割合はどれくらいか(下)



なお、7. でみた通算勤続年数が 5 年を超える人数割合を、同様の企業で集計し直すと、フルタイム契約労働者の平均値は 35.9%（中央値 29.0%）、パートタイム契約労働者では 38.8%（中央値 33.0%）と算出される。

総じて、今後 3 年間に無期契約に転換している割合については、無回答となった企業も少ないものの、概ね、フルタイム契約労働者については、これまでの実績・経験で通算勤続年数が 5 年を超える人数割合を大きく上回る無期転換が、また、パートタイム契約労働者についても、概ね通算勤続年数が 5 年を超える人数割合に沿った無期転換が、想定されていることが分かる。

その上で、今後 3 年間に無期契約に転換している割合を主な業種別にみると、フルタイム契約労働者については「不動産業,物品賃貸業」（平均値 57.4%（中央値 60.0%））や「金融業,保険業」（同 54.4%（50.0%））等で半数を超えて高い（**附属統計表 137 頁**）。また、パートタイム契約労働者についても、「金融業,保険業」（同 51.8%（50.0%））等で高くなっている。

一方、雇用者規模別では特段、特徴的な傾向はみられず、フルタイム契約労働者については総じて 4~5 割程度、パートタイム契約労働者は 3~4 割程度となっている。

#### （5）「別段の定め」の活用意向

改正労働契約法の第 18 条に依れば、無期契約化に際しての労働条件は原則、直前の有期契約と同一になるが、就業規則や個別の契約等に「別段の定め」を設ければ、変更することも可能であるとされている。

そこで、（1）で「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」あるいは「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」と回答した企業（n=3,543）を対象に、そうした「別段の定め」を活用する意向があるか尋ねると、「活用する」割合は約 2 割（19.1%）で、「活用しない」（28.9%）が上回る結果となった（**図表 1 4**）。なお、もっとも多かったのは「未定・分からない」で、半数近い（48.0%）。

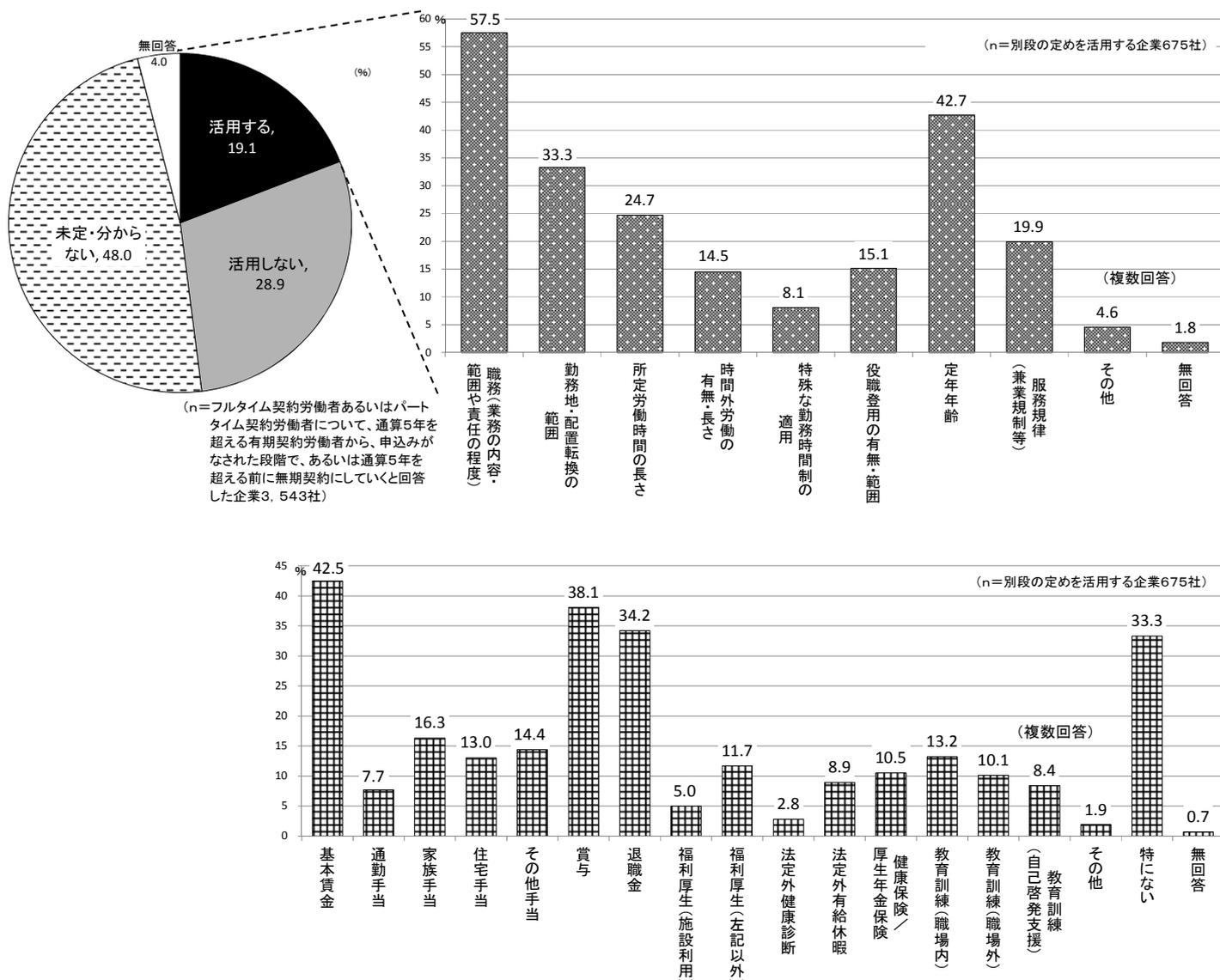
その上で、「別段の定め」を「活用する」とした企業（n=675）に対して、有期契約時から変更を求める労働条件を具体的に尋ねると（複数回答）、多かった順に「職務（業務の内容・範囲や責任の程度）」（57.5%）、「定年年齢」（42.7%）、「勤務地・配置転換の範囲」（33.3%）、「所定労働時間の長さ」（24.7%）、「服務規律（兼業規制等）」（19.9%）等が挙げられた（変更する労働条件数は 1 企業当たり平均 2.2）。

同様に、「別段の定め」により、有期契約時から改善（新たな支給・適用、水準の引き上げ等）する処遇要素があるか尋ねると（複数回答）、もっとも多かったのは「基本賃金」（42.5%）で、これに「賞与」（38.1%）や「退職金」（34.2%）、「家族手当」（16.3%）、「その他手当」（14.4%）、「教育訓練（職場内）」（13.2%）、「住宅手当」（13.0%）等が続いた（改善する処

遇要素数は1企業あたり平均2.7)。

なお、有期契約時から変更を求める労働条件と、有期契約時から改善(新たな支給・適用、水準の引き上げ等)する処遇要素の関係をみると、例えば「職務(業務の内容・範囲や責任の程度)」を変更する企業(n=388)では、同時に「勤務地・配置転換の範囲」(43.3%や「定年年齢」(33.8%)、「所定労働時間の長さ」(27.8%)等も変更するとしているが、改善する処遇要素としては、多かった順に「基本賃金」(52.3%)、「賞与」(45.6%)、「退職金」(41.2%)等を挙げている(改善する処遇要素数は1企業あたり平均3.1)。

図表14 「別段の定め」を活用するか(左)  
 有期契約時から変更を求める労働条件は何か(右上)  
 改善(新たな支給・適用、水準の引き上げ等)する処遇要素は何か(右下)

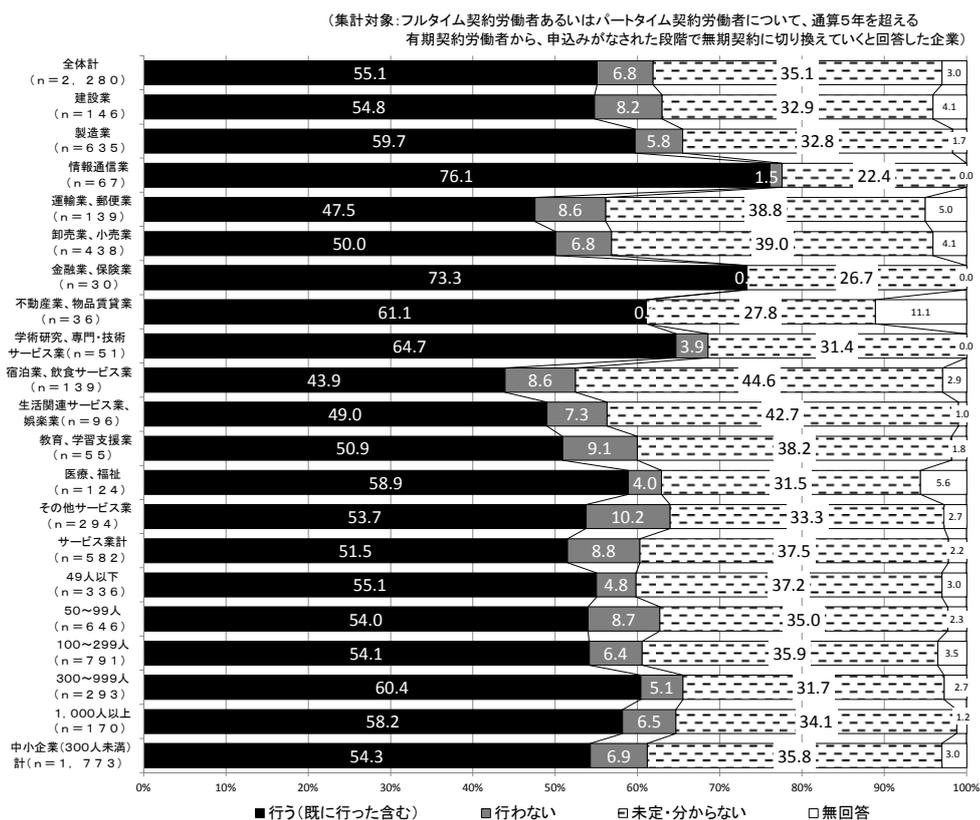


## (6) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向

(1) で「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」と回答した企業 (n=2,280) を対象に、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者について、無期契約への転換申込権が発生する旨の周知を行う予定があるか尋ねると、「行う(既に行った含む)」との回答が半数(55.1%)を超え、明確に「行わない」とする企業は6.8%にとどまった。ただ、「未定・分からない」企業も、1/3超(35.1%)みられた(図表15)。

主な業種別にみると、「行う(既に行った含む)」企業の割合は、「情報通信業」(76.1%)や「金融業,保険業」(73.3%)、「学術研究,専門・技術サービス業」(64.7%)等で高くなっている(附属統計表136頁)。一方、「行わない」とする企業の割合は、「その他サービス業(他に分類されないもの)」(10.2%)等でやや高い。なお、「未定・分からない」割合が高いのは、「宿泊業,飲食サービス業」(44.6%)や「生活関連サービス業,娯楽業」(42.7%)等である。

図表15 無期転換申込権の発生に係る周知を行う予定はあるか



## (7) 有期契約で採用してから無期転換するまでの期間

(1) で「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」と回答した企業を対象に、有期契約で採用してからどの程度の期間で、無期契約にしていくか尋ねると、フルタイム契約労働者 (n=1,226) については、「4年超~5年以下」が2割超

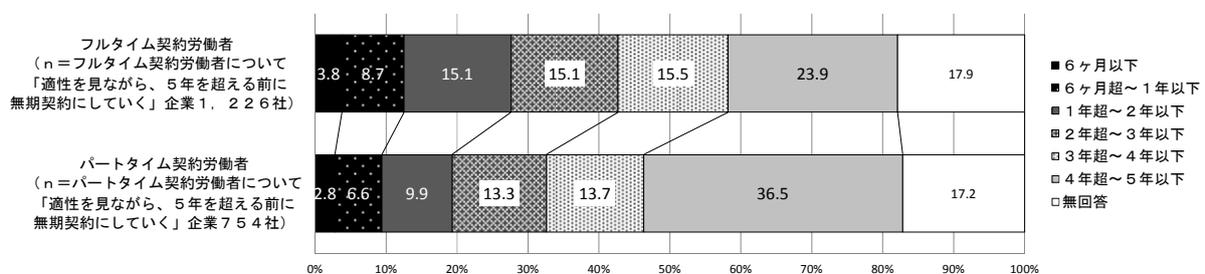
(23.9%) で、これに「3年超～4年以下」(15.5%)、「1年超～2年以下」及び「2年超～3年以下」(ともに15.1%)等が続いた(図表16)。

同様に、パートタイム契約労働者(n=754)についても、最多は「4年超～5年以下」で1/3を超え(36.5%)、次いで「3年超～4年以下」(13.7%)、「2年超～3年以下」(13.3%)等となっている。

総じて、「1年以下」とする企業は1割程度(フル計12.6%、パート計9.4%)で、これを「1年超～3年以下」(フル30.2%、パート23.2%)と合わせると、「3年以下」としている企業が、フルタイム契約労働者で4割を超え(計42.7%)、パートタイム契約労働者でも3割超(計32.6%)となった。

なお、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」姿勢を基本に据えつつも、無期契約にするまで「4年超～5年以下」を要するとした企業(フルタイム契約労働者を雇用している企業に占める割合で6.0%、同・パートタイム契約労働者で5.9%)については、無期契約にするか否かの最終的な判断を、転換申込権が発生する直前の契約更新時点で行っていく可能性が高いのではないかとみられる。即ち、適性を見極める中では、結果として、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えない」ような運用に至る恐れもある点に、留意する必要があると思われる。

図表16 有期契約労働者で採用してから、どの程度の期間で無期契約にしていくか



### (8) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法

一方、(1)で「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業(n=583)を対象に、通算5年を超えないように運用する理由を尋ねると(複数回答)、多かった順に「従来からそうした契約管理を行ってきたから」(40.3%)、「景気変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」(28.0%)、「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」(26.8%)、「人件費を増加・固定化させたくないから」(23.8%)等が挙げられた(1企業当たりの理由数は平均1.6)(図表17)。

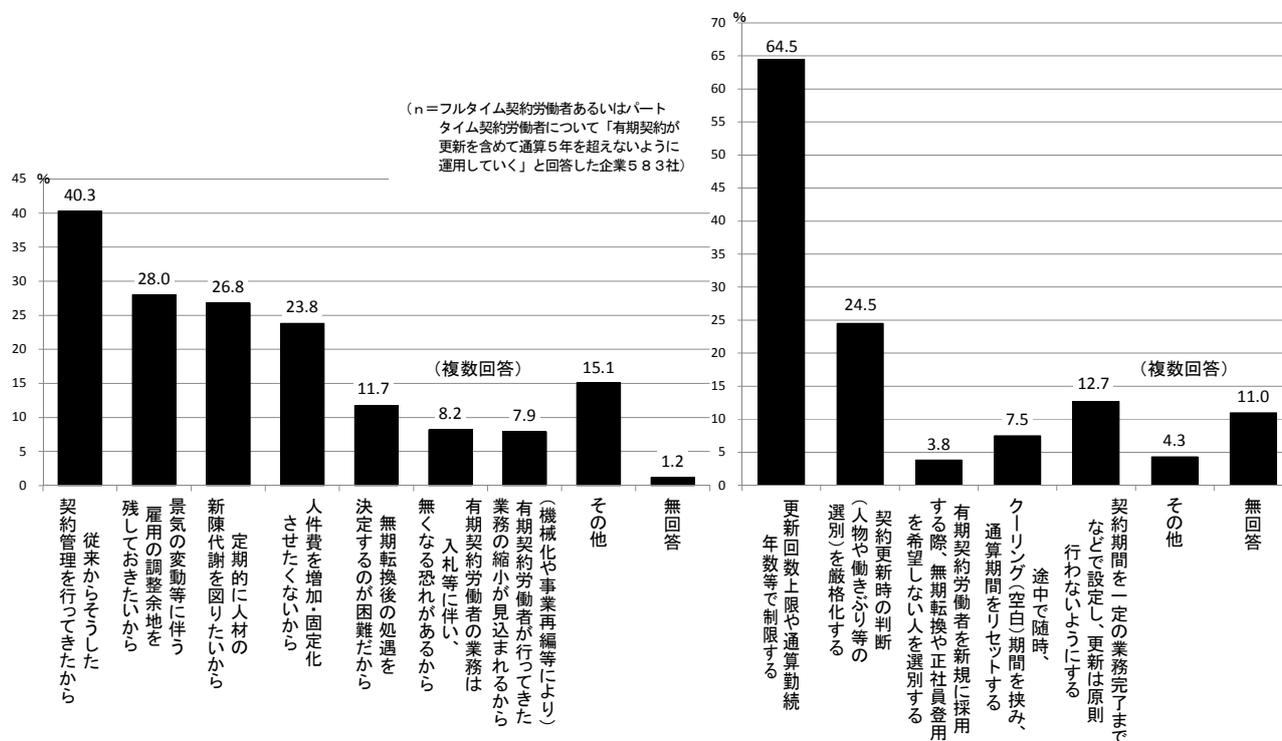
主な業種別にみると、「従来からそうした契約管理を行ってきたから」については、「教育、学習支援業」(62.2%)や「学術研究,専門・技術サービス業」(53.6%)等で回答割合が高い

(附属統計表 133 頁)。また、「景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」については、「医療、福祉」(46.7%)や「製造業」(41.0%)等、更に「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」は、「不動産業、物品賃貸業」(42.3%)や「教育、学習支援業」(40.5%)等で、回答割合が4割を超え高くなっている。

雇用者規模別では「人件費を増加・固定化させたくないから」等について、大規模企業になるほど回答割合が高まる傾向が見て取れる(「49人以下」で18.3%～「1,000人以上」で37.5%)。

一方、同企業を対象に、どのような方法で通算5年未満に抑制するか尋ねると(複数回答)、もっとも多かったのは「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」(64.5%)で、これに「契約更新時の判断(人物や働きぶり等の選別)を厳格化する」(24.5%)、「契約期間を一定の業務完了まで等で設定し、更新は原則行わないようにする」(12.7%)、「途中で随時、クーリング(空白)期間を挟み、通算期間をリセットする<sup>14)</sup>」(7.5%)等が続いた(1企業当たりの抑制方法数は平均1.3)。

図表 17 通算5年を超えないように運用していく理由は何か(左)  
どのような方法で通算5年未満に抑制するか(右)



<sup>14)</sup> 「グループ内の複数企業での契約締結」や「出向・転籍の活用」「6ヶ月後に再度雇用する登録制を設置」等を含むと注釈した。

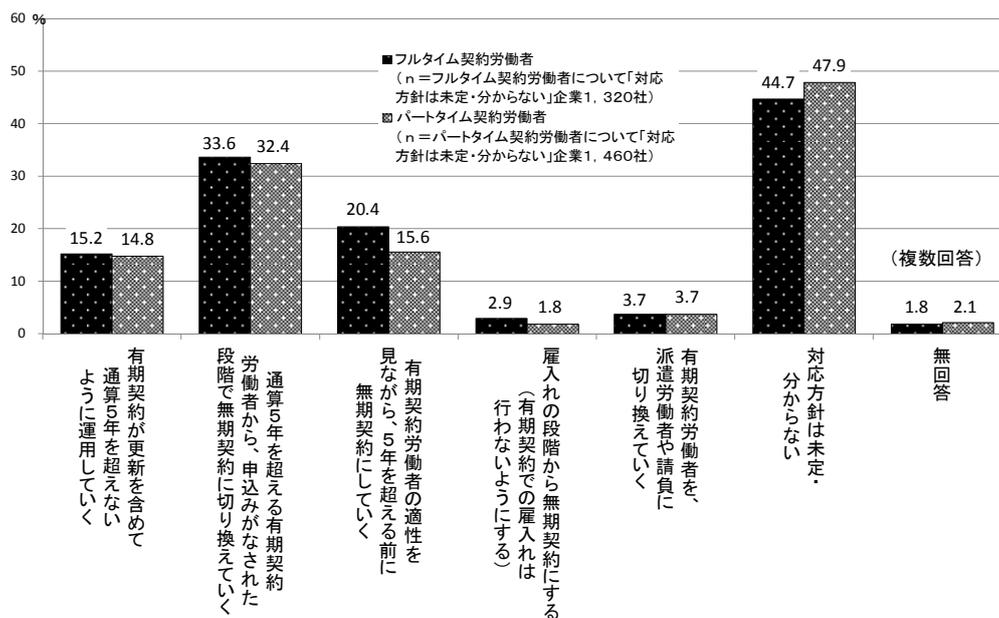
主な業種別にみると、「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」企業は、「金融業,保険業」(90.0%)や「教育,学習支援業」(81.1%)、「不動産業,物品賃貸業」(80.8%)等、また、「契約更新時の判断(人物や働きぶり等の選別)を厳格化する」企業は、「運輸業,郵便業」(32.3%)等に多い(附属統計表 133 頁)。

雇用者規模別では、「1,000人以上」で「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」割合が8割を超え(81.3%)、また、「300~999人以下」でも3/4を占め(75.0%)、特に高くなっている。

### (9) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援

(1)で「対応方針は未定・分からない」と回答した企業を対象に、現時点ではどのような対応を検討しているか尋ねると(複数回答)、フルタイム契約労働者(n=1,320)、パートタイム契約労働者(n=1,460)とも、あくまで「対応方針は未定・分からない」とした割合が、同順に44.7%、47.9%と半数近くになったものの、次いで挙げたのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」(フル33.6%、パート32.4%)であり、これに「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」(フル20.4%、パート15.6%)や、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」(フル15.2%、パート14.8%)等が続いた(図表18)(1企業当たりの方針数は、フルタイム・パートタイム契約労働者とも平均1.2)。

図表 18 無期転換ルールへの対応方針が未定・分からない場合でも、現時点ではどのような対応を検討しているか

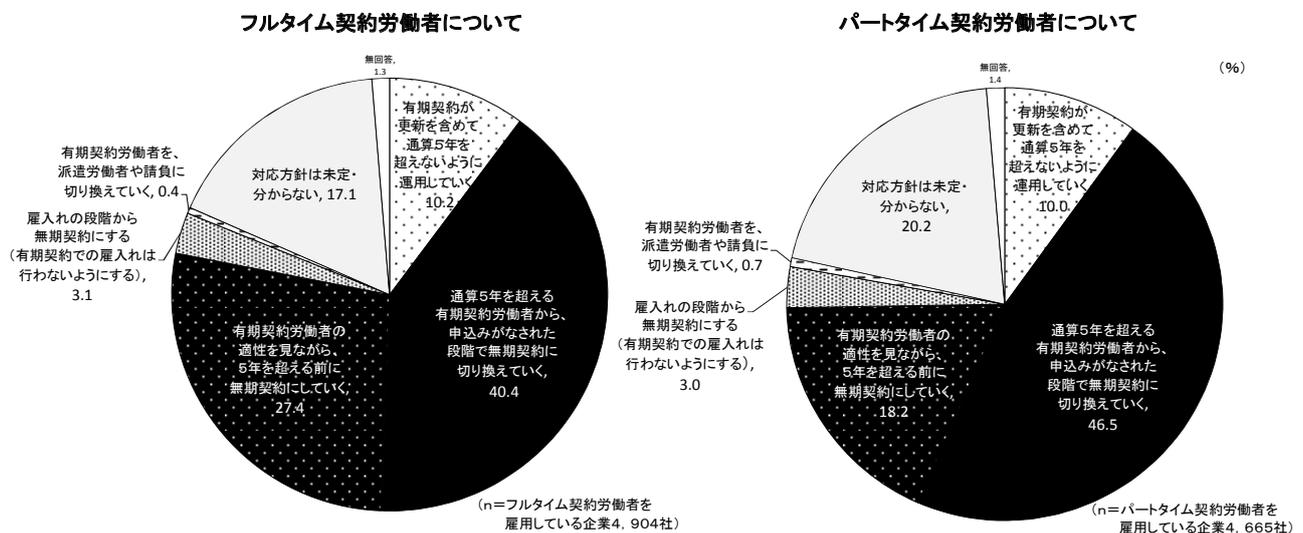


なお、上記のうち、いずれかの方針のみを単一回答した企業割合を算出すると、フルタイム契約労働者（n=1,320）については、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」が6.5%、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」が19.5%、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」が9.0%、「雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）」が1.2%、「有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく」が0.2%となった（計36.4%）。なお、「対応方針は未定・分からない」のみを選択した企業割合は44.7%である。

同様に、パートタイム契約労働者（n=1,460）については、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」が6.4%、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」が20.8%、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」が6.6%、「雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）」が1.0%、「有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく」が0.8%で（計35.5%）、「対応方針は未定・分からない」のみが47.9%となった。

こうした結果を、(1)の無期転換ルールへの対応状況・方針に反映して試算すると、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業は、フルタイム契約労働者で40.4%、パートタイム契約労働者でも46.5%まで増大し、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（フル27.4%、パート18.2%）や「雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）」（フル3.1%、パート3.0%）と合わせて、何らかの形で無期転換していく企業が、フルタイム契約労働者で7割を超え（70.9%）、パートタイム契約労働者でも2/3超（67.8%）にのぼる（図表19）。

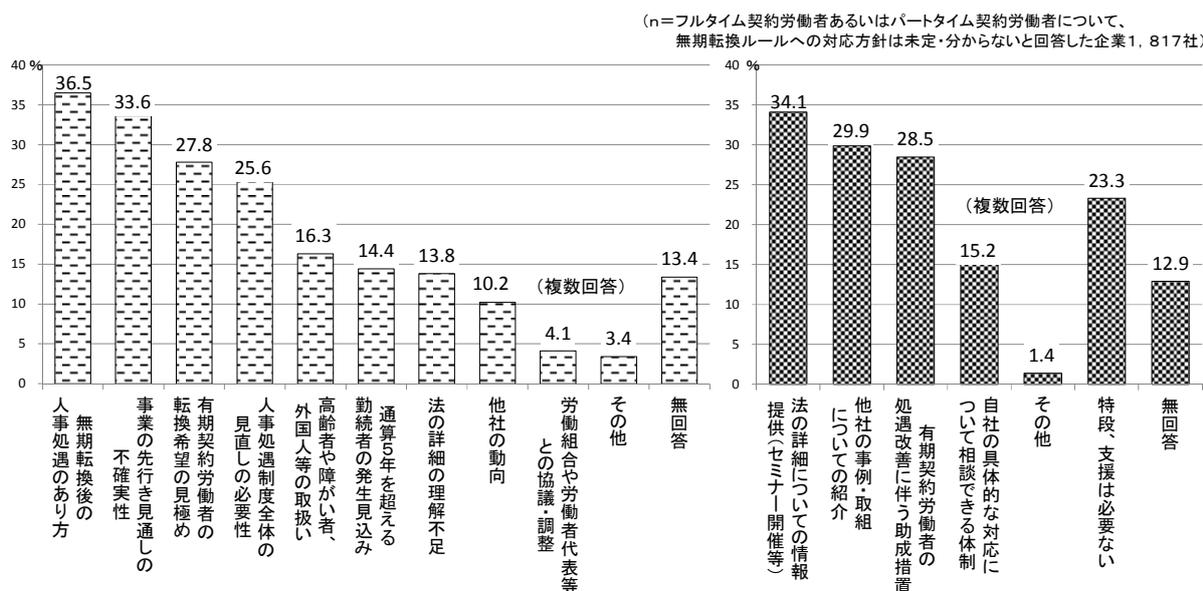
図表19 現時点での候補を反映した無期転換ルールへの対応状況・方針（試算）



フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について、「対応方針は未定・分からない」と回答した企業（n=1,817）を対象に、無期転換ルールへの対応方針を決める上で、ネックになっていることを尋ねると（複数回答）、「無期転換後の人事処遇のあり方」（36.5%）がもっとも多く、これに「事業の先行き見通しの不確実性」（33.6%）や「有期契約労働者の転換希望の見極め」（27.8%）、「人事処遇制度全体の見直しの必要性」（25.6%）等が続いた（図表20）（1企業当たりの課題数は平均2.1）。

また、同企業を対象に、対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか尋ねると（複数回答）、多かった順に「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」（34.1%）、「他社の事例・取組についての紹介」（29.9%）、「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」（28.5%）等が挙げられた（1企業当たりの内容数は平均1.5）。

図表20 対応方針を決める上でネックになっていることは何か（左）  
対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか（右）



### (10) 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理的相違を禁止するルールについての対応状況・方針

改正労働契約法では、有期契約労働者と無期契約労働者の間で、期間の定めがあることによる、労働条件の不合理的相違を禁止するルール（第20条）も規定している。これに対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業（n=5,858）のうち、「既に見直しを行った」割合は5.7%で、「今後の見直しを検討している」割合も10.3%にとどまった。これに対し、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」（41.5%）と「見直し予定はない（現状通りで問題ない）」（39.5%）がともに4割前後みられ、合わせて8割を超えた（図表21）。

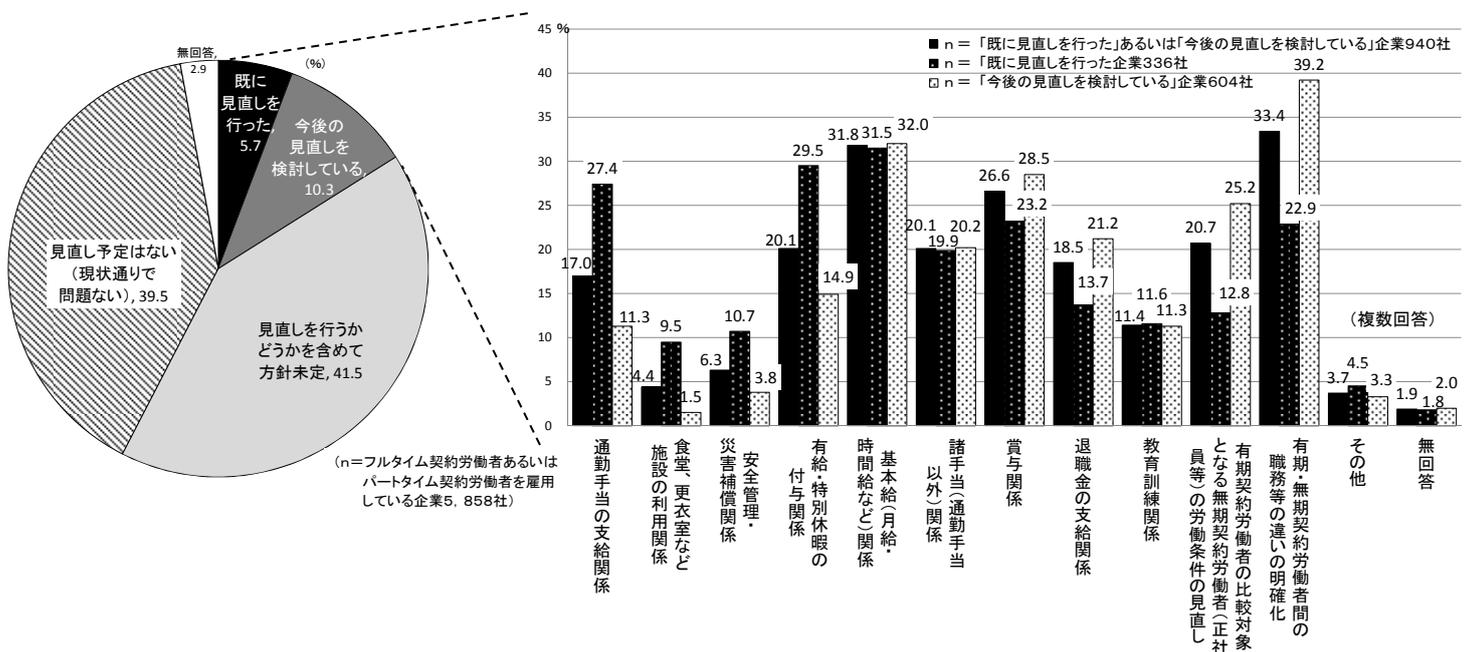
「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業（n=940）を対象に、具体的な見直し内容を尋ねると（複数回答）、もっとも多いのは「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」で1/3を超え（33.4%）、これに「基本給（月給・時間給など）関係」（31.8%）や「賞与関係」（26.6%）等が続いた（1企業当たりの見直し内容数は平均2.2）。なお、「基本給関係」と「諸手当（通勤手当以外）関係」「賞与関係」を「賃金関係」として、いずれかを選択している割合を算出すると48.5%となり、具体的な見直し内容の最多項目に浮上する。

こうした結果を「既に見直しを行った」企業と、「今後の見直しを検討している」企業の間で比較すると、前者では「有給・特別休暇の付与関係」や「通勤手当の支給関係」等を挙げる割合が相対的に高い。一方、後者では「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」や「有期契約労働者の比較対象となる無期契約労働者（正社員等）の労働条件の見直し」のほか、「賞与関係」や「退職金の支給関係」等を挙げる割合が相対的に高くなっている。

なお、主な業種別や雇用者規模別でも、「既に見直しを行った」企業は、「医療、福祉」（12.9%）を除き、総じて1割未満である（附属統計表147頁）。また、「今後の見直しを検討している」割合は、大規模企業になるほど高まる傾向がみられるが、「1,000人以上」でも1/7程度（14.0%）にとどまっている。

具体的な見直し内容（複数回答）としては、「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」が、「金融業、保険業」（71.4%）で突出して高い。また、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「49人以下」で15.9%～「1,000人以上」で50.7%）。

図表2-1 有期・無期契約間の不合理な労働条件の相違禁止ルールにどう対応するか（左）  
「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討している」場合、見直し内容は何か（右）



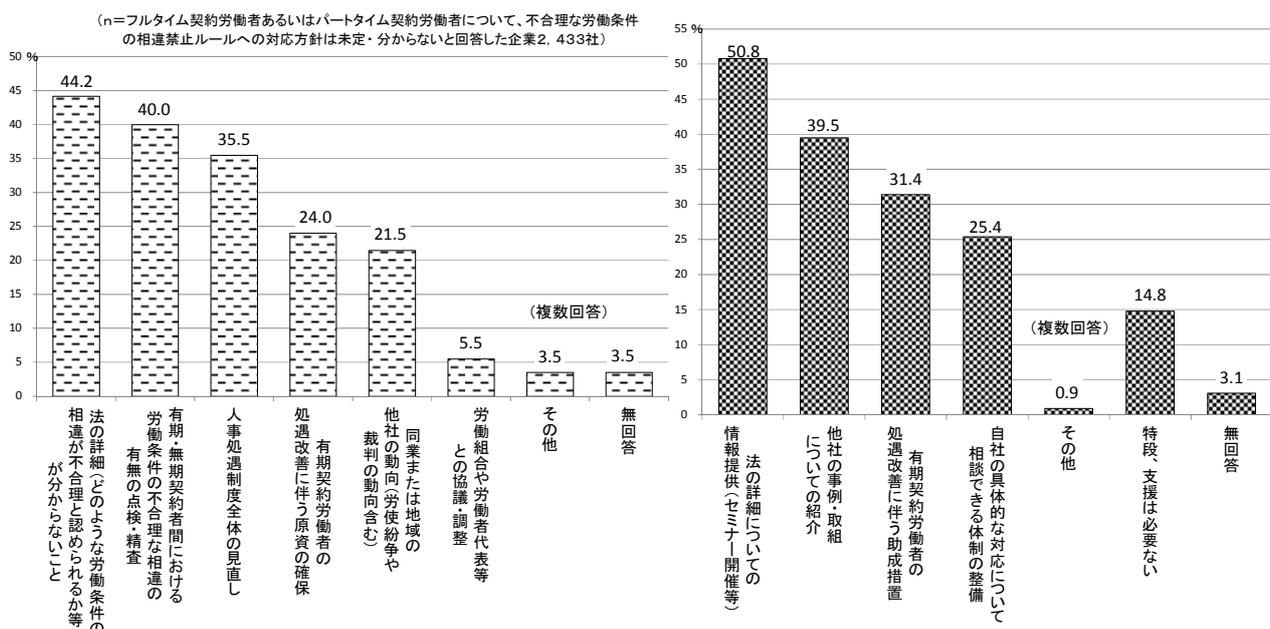
一方、「基本給（月給・時間給など）関係」については、「宿泊業,飲食サービス業」（50.0%）や「建設業」（41.0%）、「医療,福祉」（40.5%）等で回答割合が高く、また、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「49人以下」で45.7%～「1,000人以上」で20.5%）。

このほか、「有給・特別休暇の付与関係」を挙げた企業の割合は、「不動産業,物品賃貸業」（38.5%）や「学術研究,専門・技術サービス業」（36.0%）、「情報通信業」（34.1%）等で高い。また、企業規模が小さいほど高くなっている（「49人以下」で26.8%～「1,000人以上」で13.7%）。同様に、「通勤手当の支給関係」についても、「学術研究,専門・技術サービス業」（24.0%）や「宿泊業,飲食サービス業」（23.5%）等で高く、また、小規模企業になるほど回答割合が高まっている（「49人以下」で21.3%～「1,000人以上」で12.3%）。

### （11）対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援

（10）で「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」と回答した企業（n=2,433）を対象に、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違を禁止するルールへの対応方針を決める上で、ネックになっていることを尋ねると（複数回答）、最多は「法の詳細（どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等）が分からないこと」で4割を超えた（44.2%）（図表22）。次いで、「有期・無期契約者間に於ける労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」（40.0%）や「人事処遇制度全体の見直し」（35.5%）が挙がり、これに「有期契約労働者の処遇改善に伴う原資の確保」（24.0%）、「同業または地域の他社の動向（労使紛争や裁判の動向含む）」（21.5%）等が続いている（1企業当たりの課題数は平均1.8）。

図表22 対応方針を決める上でネックになっていることは何か（左）  
対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか（右）



こうした結果を、主な業種別や雇用者規模別にみても、総じて4割以上の企業が、「法の詳細（どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等）が分からない」ことを挙げている（附属統計表 148 頁）。中でも、「不動産業, 物品賃貸業」（54.3%）や「金融業, 保険業」（52.3%）、「教育, 学習支援業」（50.8%）、「生活関連サービス業, 娯楽業」（50.6%）等で半数を超えている。また、「有期・無期契約者間に於ける労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」については、「不動産業, 物品賃貸業」（54.3%）や「学術研究, 専門・技術サービス業」（48.5%）等で回答割合が高く、また、大規模企業になるほど高くなっている（「49人以下」で31.4%～「1,000人以上」で54.9%）。

一方、対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか尋ねると（複数回答）、「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」が半数を超えてもっとも多く（50.8%）、次いで、「他社の事例・取組についての紹介」（39.5%）、「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」（31.4%）、「自社の具体的な対応について相談できる体制の整備」（25.4%）等が挙げられた（1企業当たりの内容数は平均1.7）。

主な業種別や雇用者規模別でみると、「法の詳細についての情報提供」は、「金融業, 保険業」（65.9%）や「医療, 福祉」（59.8%）等で高い。また、企業規模に依らず4～5割程度となっている。「他社の事例・取組についての紹介」は、「金融業, 保険業」（54.5%）や「教育, 学習支援業」（52.3%）、「不動産業, 物品賃貸業」（51.4%）で半数を超えて高い。また、大規模企業になるほど、ニーズが高まる傾向が見て取れる（「49人以下」で34.6%～「1,000人以上」で55.7%）。

## 9. 改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響

### （1）検証① 契約更新の上限設定に対する影響

改正労働契約法が、有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響を検証するため、契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況や、正社員登用制度・慣行の導入・見直し状況、また、有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方等についても尋ねている。

それによると、まず、契約の反復更新に係る上限の設定状況については、何らかの上限を「設けている」割合が、フルタイム契約労働者を雇用している企業（n=4,904）で17.1%（内訳は、更新回数の上限ありが6.0%、通算勤続年数の上限ありが10.3%等）、パートタイム契約労働者を雇用している企業（n=4,665）で10.0%（同順に2.7%、6.5%等）となった（図表23）。

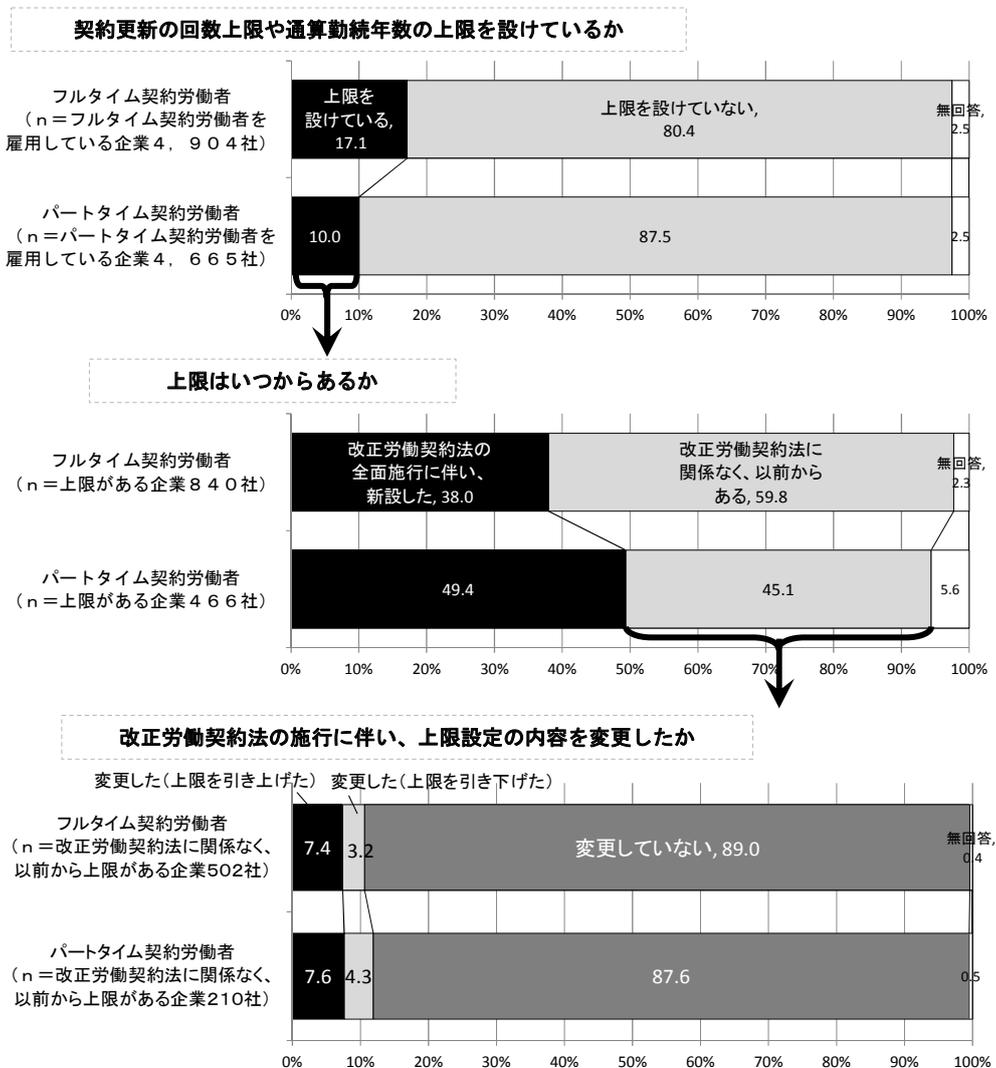
主な業種別にみると、何らかの上限を「設けている」企業の割合は、「教育, 学習支援業」（フル38.9%、パート27.5%）で顕著に高くなっている（附属統計表 125～126 頁）。また、

「学術研究,専門・技術サービス業」(フル 29.9%、パート 18.1%) や、「不動産業,物品賃貸業」(フル 29.1%、パート 27.8%) 等でも高い。

雇用者規模別では、大規模企業になるほど、何らかの上限を「設けている」割合が高まる傾向がみられ、「1,000人以上」についてはフルタイム契約労働者で1/4を超え(26.4%)、パートタイム契約労働者でも1/6超(17.9%)となっている。

また、6. のもっとも人数が多い職種別にみると、フルタイム契約労働者では「専門・技術職(教育関係)」(31.3%)や「事務職」(24.7%)、「管理職」(23.5%)等、同様にパートタイム契約労働者についても、「専門・技術職(医療関係)」(18.5%)や「専門・技術職(その他)」(17.4%)等で、何らかの上限を「設けている」企業の割合が高い。

図表 2 3 契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況



その上で、契約の反復更新に係る上限を「設けている」企業を対象に、こうした上限がいつからあるか尋ねると、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」割合が、フルタイム契

約労働者（n＝840）で 59.8%（フルタイム契約労働者を雇用している企業に占める割合では 10.2%、以下同）、パートタイム契約労働者（n＝466）で 45.1%（4.5%）となる一方、「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合は、フルタイム契約労働者で 38.0%（6.5%）、パートタイム契約労働者では 49.4%（4.9%）となった。

更に、契約更新の上限が「改正労働契約法に関係なく、以前からある」企業を対象に、改正労働契約法の施行に伴い、上限設定の内容を変更したかについても尋ねると、「変更していない」割合が、フルタイム契約労働者（n＝502）で 89.0%（9.1%）、パートタイム契約労働者（n＝210）で 87.6%（3.9%）となっている。「変更した」割合は、フルタイム契約労働者で上限を「引き上げた<sup>15</sup>」が 7.4%、「引き下げた」が 3.2%で計 10.6%（1.1%）。同様に、パートタイム契約労働者では、上限を「引き上げた」が 7.6%で、「引き下げた」が 4.3%の計 11.9%（0.5%）などとなった。

主な業種別にみると、「改正労働契約法の全面施行に伴い、（上限を）新設した」割合は、フルタイム契約労働者で「金融業,保険業」（フルタイム契約労働者を雇用している企業に占める割合で 15.4%）等、また、パートタイム契約労働者については「教育,学習支援業」（同・パートタイム契約労働者で 11.9%）等で高くなっている（**附属統計表 127 頁**）。

雇用者規模別では、概ね、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（フル「49 人以下」で 6.1%～「1,000 人以上」で 10.2%、パート「49 人以下」で 3.0%～「1,000 人以上」で 9.1%）。

更に、6. の人数がもっとも多い職種別にみると、「改正労働契約法の全面施行に伴い、（上限を）新設した」企業の割合は、フルタイム契約労働者で「専門・技術職（教育関係）」（10.8%）や「専門・技術職（情報処理関係）」（10.0%）等、また、パートタイム契約労働者では「専門・技術職（医療関係）」（7.7%）や、「専門・技術職（教育関係）」（7.1%）等でやや高くなっている。

## （2）検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響

次に、正社員へ登用する制度や慣行<sup>16</sup>の導入状況について尋ねると、フルタイム契約労働者を雇用している企業（n＝4,904）では、「正社員に直接登用する制度がある」割合が 33.9%、「他の区分を経由して、正社員に登用する制度がある」が 4.1%で、何らかの制度がある企業が計 38.0%となった（**図表 2 4**）。これに「制度はないが、正社員に登用する慣行がある」が 4 割超（44.8%）で続き、総じて制度や慣行がある企業は 8 割超（計 82.8%）となっている。

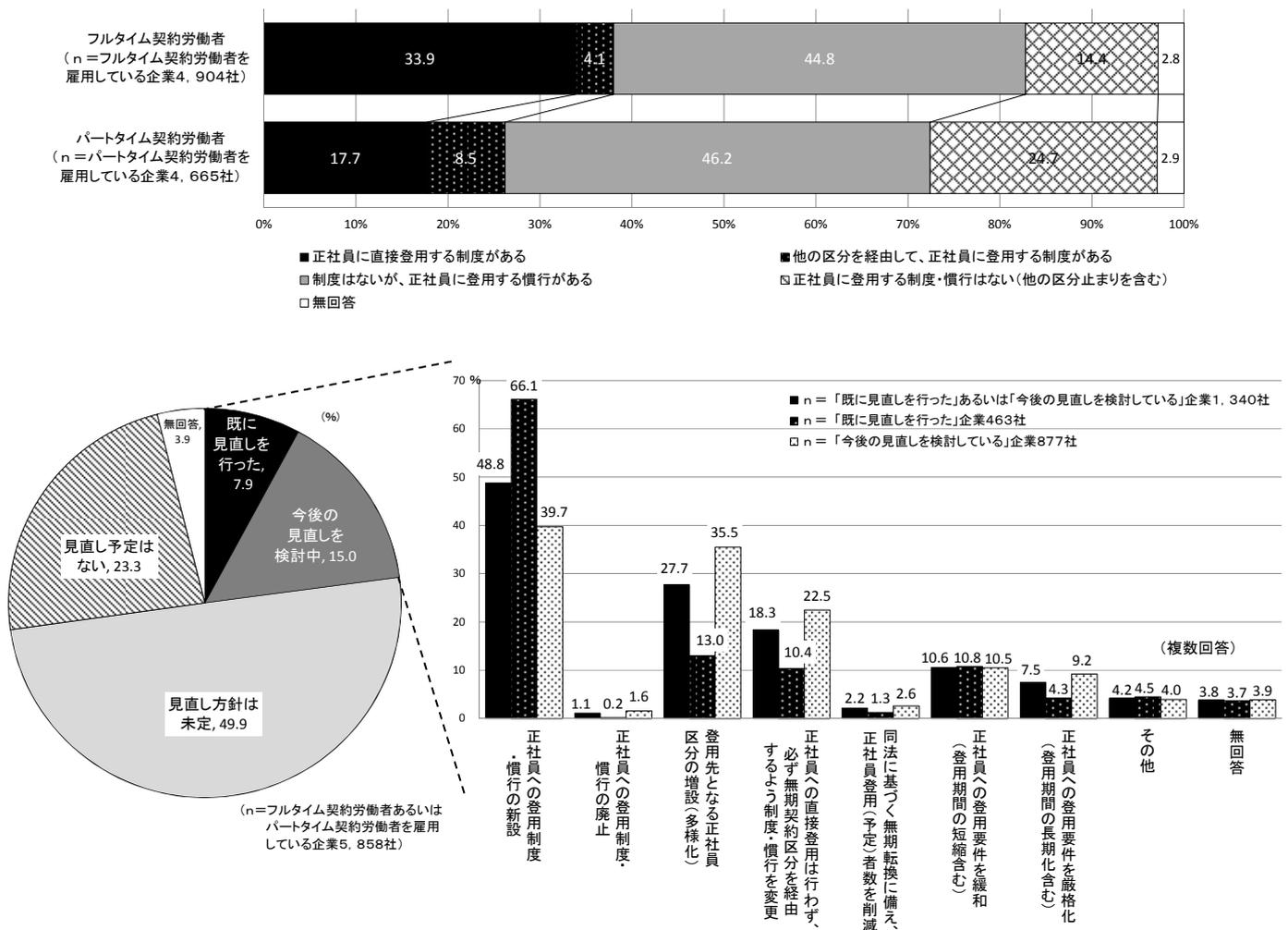
<sup>15</sup> 上限を「引き上げた」とは例えば 3 年→5 年等、反対に「引き下げた」とは例えば 5 年→3 年等と注釈した。

<sup>16</sup> 有期契約労働者を、いわゆる正社員（直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員としている者）に登用する制度や慣行を指す、と注釈した。

同様に、パートタイム契約労働者を雇用する企業（n=4,665）でみると、「正社員に直接登用する制度がある」割合は17.7%、「他の区分を経由して、正社員に登用する制度がある」は8.5%で、何らかの制度がある企業が計26.2%となった。これに「制度はないが、正社員に登用する慣行がある」（46.2%）が続き、総じて制度や慣行がある企業は7割超（計72.3%）となっている。

なお、正社員へ登用する制度や慣行がある企業を対象に、労働契約法の改正（2012年8月）以降に於ける登用実績も尋ねると、登用者が「いた」割合は、フルタイム契約労働者（n=4,062）で6割を超え（64.3%）、パートタイム契約労働者（n=3,375）でも2割超（23.0%）となった。

図表24 正社員への登用制度・慣行の導入状況（上）と  
改正労働契約法の施行に伴い、同制度・慣行の見直しを行う予定はあるか（左下）  
「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討中」の場合、見直し内容は何か（右下）



その上で、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業（n=5,858）を対象に、反復更新で通算5年を超えた場合の、無期契約への転換を定めた改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者から正社員へ登用する制度や慣行について、何らかの見直しを行う予定があるか尋ねると、「見直し方針は未定」とする企業が約半数（49.9%）を占める一方、「既に見直しを行った」（7.9%）あるいは「今後の見直しを検討中」（15.0%）の企業も合わせて2割を超えた（**図表24**）。

見直し内容としては（複数回答）、「正社員への登用制度・慣行の新設」（48.8%）がもっとも多く、これに「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」（27.7%）、「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」（18.3%）、「正社員への登用要件を緩和（登用期間の短縮含む）」（10.6%）等が続く（1企業当たりの内容数は平均1.3）。

「既に見直しを行った」企業と「今後の見直しを検討している」企業で内容を比較すると、前者では「正社員への登用制度・慣行の新設」等が相対的に多いのに対し、後者では「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」や「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」等が相対的に多くなっている。

こうした結果を主な業種別にみると、改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者から正社員に登用する制度や慣行について、何らかの見直しを「既に行った」あるいは「今後の見直しを検討中」の企業の割合は、業種を問わず10%台後半～20%台である。一方、雇用者規模別では、大規模企業になるほど高まる傾向がみられ、「1,000人以上」で1/3超（33.9%）となっている。

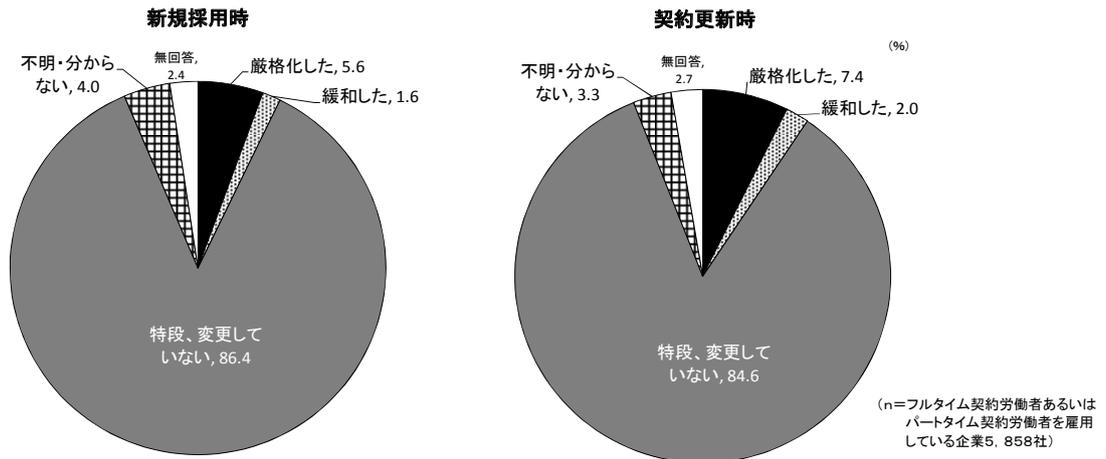
こうしたなか、見直し内容（複数回答）として、「正社員への登用制度・慣行の新設」を挙げた企業の割合は、「学術研究,専門・技術サービス業」（60.0%）や「医療,福祉」（56.6%）、「製造業」（53.2%）等で高く、また、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「49人以下」で53.4%～「1,000人以上」で35.1%）。「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」については、「生活関連サービス業,娯楽業」や「学術研究,専門・技術サービス業」（ともに34.3%）、「金融業,保険業」（33.3%）等でやや高く、大規模企業ほど回答割合が高くなっている（「49人以下」で17.2%～「1,000人以上」で48.2%）。

### （3）検証③ 有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方に対する影響

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業（n=5,858）を対象に、改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方について、何らかの変更を行ったか尋ねると、いずれも「特段、変更していない」とする企業が大勢を占めた（新規採用時で86.4%、契約更新時で84.6%）（**図表25**）。一方、判断のあり方を「厳格化した」企業は、新規採用時で5.6%、契約更新時には7.4%みられたものの、総じて何らかの変更を加えた割合は1割未満にとどまっている。

なお、主な業種別にみると、契約更新時の判断のあり方を「厳格化した」企業の割合は「学術研究, 専門・技術サービス業」(14.6%) や「教育, 学習支援業」(12.6%)、「不動産業, 物品賃貸業」(14.2%) 等でやや高い(附属統計表 130 頁)。また、大規模企業になるほど高まる傾向がみられ、「1,000 人以上」で 17.0% 等となっている。

図表 2 5 有期契約労働者の新規採用時(左)や契約更新時(右)の判断のあり方を変更したか



## 第 2 節 改正労働契約法の特例に、企業はどう対応しようとしているのか

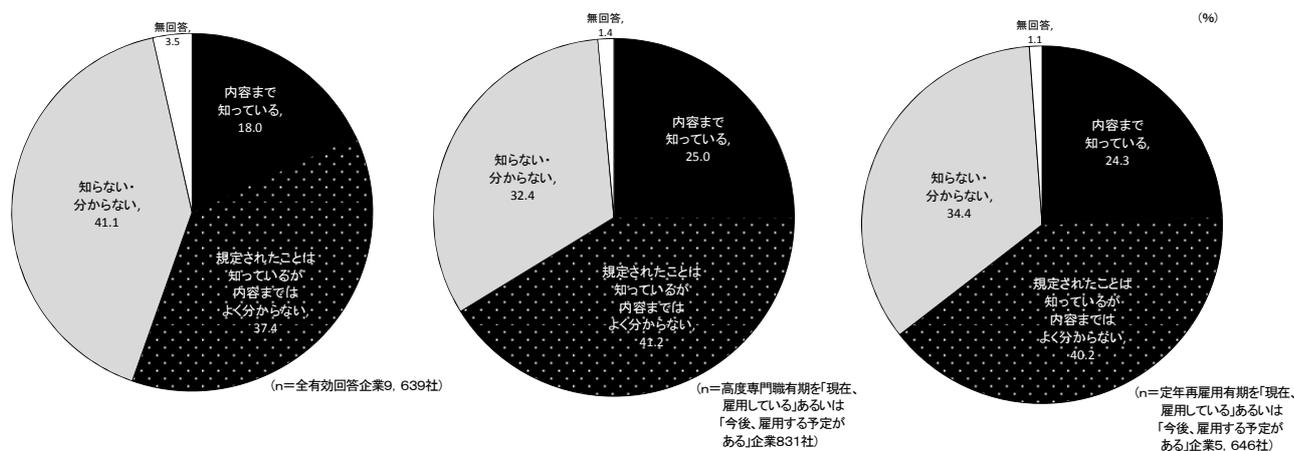
### 1. 有期雇用特別措置法の認知度

2015 年 4 月に施行された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」では、①高度な専門的知識等を有する有期契約労働者や、②定年後、引き続いて雇用される高齢の有期契約労働者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請し、都道府県労働局長に認定されれば、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定された。

全有効回答企業 (n=9,639) を対象に、こうした特例が設けられたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」割合が 18.0% で、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が 37.4% (総じて有期雇用特別措置法の認知度は半数超) となる一方、「知らない・分からない」企業も 4 割を超えた (41.1%) (図表 2 6)。

なお、後述する 2 及び 3. を交え、「高度な専門的知識等を有する有期契約労働者」あるいは「定年後、引き続いて雇用される高齢の有期契約労働者」を雇用している企業に絞ってみると、「内容まで知っている」割合はともに 1/4 程度まで増加し、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」と合わせた法の認知度は約 2/3 となっている。

図表 2 6 有期雇用特別措置法による特例が設けられたことを知っているか



## 2. 高度専門職有期に係る特例の活用状況・方針

現在、有期契約労働者を雇用している企業（n=6,490）を対象に、高度な専門的知識等を有する有期契約労働者<sup>17</sup>（高度専門職有期）の雇用状況を尋ねると、「現在、雇用しておらず、今後の予定もない」が84.8%にのぼる一方、「現在、雇用している」企業は11.8%で、「今後、雇用する予定がある」との回答も1.0%みられた。

高度専門職有期を雇用している企業の割合を、主な業種別にみると、「学術研究, 専門・技術サービス業」（36.1%）や「教育, 学習支援業」（25.3%）、「建設業」（25.2%）、「情報通信業」（22.1%）で2割を超えて高い（附属統計表 149 頁）。また、雇用者規模別では、「1,000人以上」（21.3%）で2割を超えるが、他はいずれも1割程度となっている。

その上で、高度専門職有期を「現在、雇用している」あるいは「今後、雇用する予定がある」企業（n=831）を対象に、高度な専門的知識等を有し、年収が1,075万円以上で、5年を超える一定期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事する有期契約労働者について、10年を上限とするプロジェクト完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」企業が87.7%にのぼる一方、「活用のため、既に計画を申請した」（0.5%）あるいは「今後、活用予定・検討余地がある」（9.3%）といった回答も、合わせて1割程度みられた（図表 2 7）。

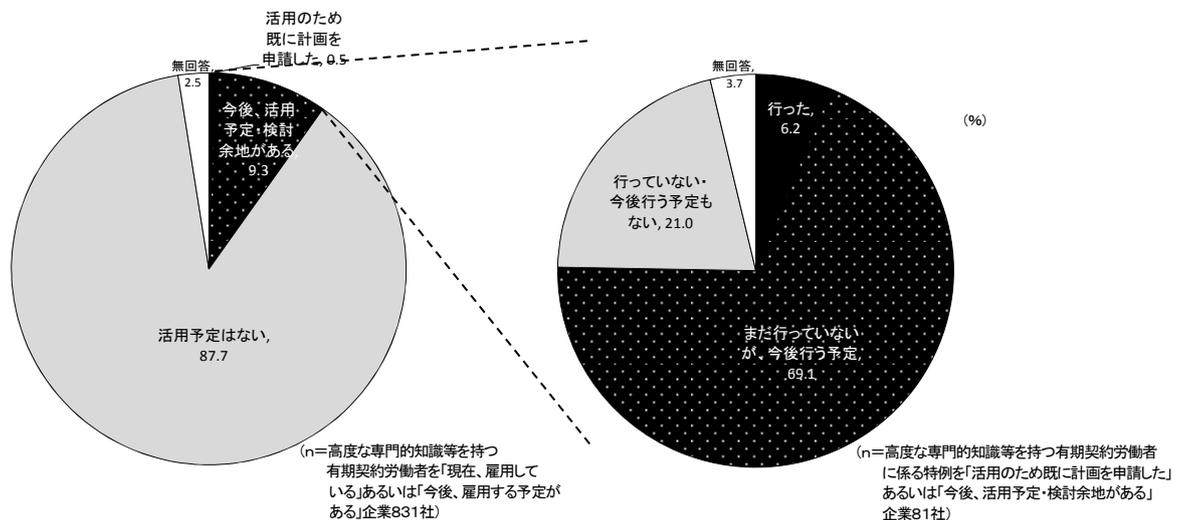
なお、全有効回答企業（n=9,639）ベースに換算すると、「活用のため、既に計画を申請した」割合は0.0%、「今後、活用予定・検討余地がある」割合も0.8%と非常に僅少である。

<sup>17</sup> 博士の学位を有する者、公認会計士、税理士、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、弁護士、社会保険労務士、一級建築士、不動産鑑定士、弁理士、技術士、ITストラテジスト・システムアナリスト・アクチュアリー資格試験合格者、特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者。また、大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する、農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア、デザイナー、システムエンジニアとして実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントと注釈した。

主な業種別にみると、「活用のため、既に計画を申請した」あるいは「今後、活用予定・検討余地がある」企業の割合は、「教育、学習支援業」（3.6%）や「情報通信業」（2.1%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（1.9%）等でやや高い（附属統計表 149 頁）。また、雇用者規模別では、「1,000人以上」で4.0%とやや高くなっている。

こうしたなか、高度専門職有期に係る特例の「活用のため、既に計画を申請した」あるいは「今後、活用予定・検討余地がある」企業（n=81）を対象に、関係する労働者（労働組合等）からの意見聴取を行ったか（行う予定があるか）尋ねると、意見聴取を既に「行った」企業は6.2%にとどまるものの、「まだ行っていないが、今後行う予定」が69.1%にのぼった。ただ、「行っていない・今後、行う予定もない」企業も2割を超えた（21.0%）。

図表 27 高度専門職有期に係る特例を活用するか（左）  
活用する場合、労働者（労働組合等）からの意見聴取を行うか（右）



### 3. 定年再雇用有期に係る特例の活用状況・方針

現在、有期契約労働者を雇用している企業（n=6,490）を対象に、（自社を満60歳以上で）定年した高齢の有期契約労働者（定年再雇用有期）の雇用状況を尋ねると、定年再雇用有期を「現在、雇用している」企業が8割を超え（81.5%）、「今後、雇用する予定がある」も5.5%みられた。「雇用しておらず、今後の予定もない」企業は、10.1%にとどまった。

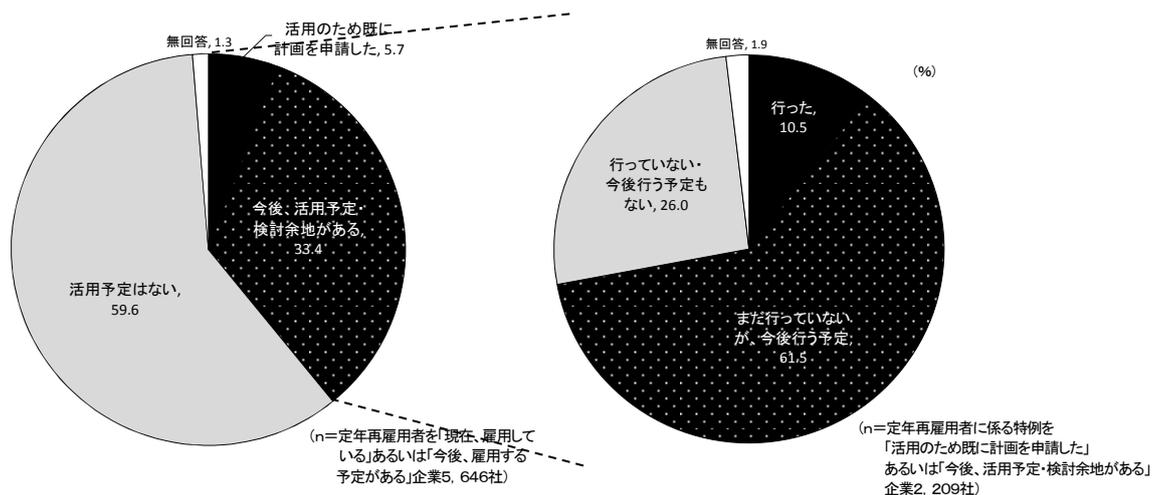
その上で、定年再雇用有期を「現在、雇用している」あるいは「今後、雇用する予定がある」企業（n=5,646）を対象に、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合に、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」との回答が約6割（59.6%）にのぼったものの、「活用のため、既に計画を申請した」企業も5.7%みられ、ま

た、「今後、活用予定・検討余地がある」企業も1/3程度となった（33.4%）（図表28）。

なお、これを現在、定年再雇用有期の中に（特例の当に対象となるような）「満65歳以上」の人が含まれている企業（n=3,461）だけでみると、「活用のため、既に計画を申請した」割合は6.7%、「今後、活用予定・検討余地がある」割合は37.0%で、「活用予定はない」が55.2%と算出される。

こうしたなか、定年再雇用有期に係る特例の「活用のため、既に計画を申請した」あるいは「今後、活用予定・検討余地がある」企業（n=2,209）を対象に、関係する労働者（労働組合等）からの意見聴取を行ったか（行う予定があるか）尋ねると、意見聴取を既に「行った」企業は10.5%で、「まだ行っていないが、今後行う予定」が61.5%にのぼった。ただ、「行っていない・今後、行う予定もない」とする企業も1/4超みられた（26.0%）。

図表28 定年再雇用有期に係る特例を活用するか（左）  
活用する場合、労働者（労働組合等）からの意見聴取を行うか（右）



### 第3節 多様な正社員の活用状況・見通しはどうなっているのか

#### 1. 多様な正社員の活用状況

正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員としている者」と定義して、その中に働き方（「職種や職務、職域」「勤務地（配転・異動の範囲）」「就ける役職・役割の範囲」「労働時間の長さ」「その他」）が、限定されている区分があるか尋ねると、全有効回答企業（n=9,639）のうち、働き方に係る何らかの限定区分がある（多様な正社員区分がある）割合は、1/4超となった（26.8%）（図表29）。

具体的にみると（複数選択）、「職種や職務、職域が限定されている区分」を持つ企業が19.7%で、「勤務地（同）が限定されている区分」が12.4%（参考：事業所数が2ヶ所以上

の企業は 62.9%)、「就ける役職・役割の範囲が限定されている区分」が 10.4%で、「労働時間の長さが限定されている区分」が 12.2%（育児・介護休業法への対応のみを理由とするもの<sup>18</sup>を除くと 4.8%）等となっている。

なお、何らかの多様な正社員区分があると回答した企業（n=2,585）を対象に、労働契約法の改正（2012年8月）以降に於ける導入状況を尋ねると、多様な正社員区分を「新設・増員した」割合は2割超（20.5%、全有効回答企業に占める割合では5.5%）となった。

図表 2 9 多様な正社員の活用状況

	有効回答企業数(社)	職種や職務 職域	勤務地 (配転・ 異動の範囲)	就ける 役職・ 役割の範囲	労働時間の 長さ	(左記のうち、 育児・介護 休業法 への対応以外)	その他	何らかの多様な正社員 区分がある企業 計	労働契約法の 改正以降、新設 (増員)した割合		
<b>全体計</b>	<b>9,639</b>	<b>19.7</b>	<b>12.4</b>	<b>10.4</b>	<b>12.2</b>	<b>4.8</b>	<b>2.2</b>	<b>26.8</b>	<b>5.5</b>		
主な業種	建設業	1,122	17.1	9.6	8.4	8.3	3.2	1.1	22.0	3.9	
	製造業	2,391	13.3	10.1	7.7	9.3	3.4	1.4	20.7	3.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	89	16.9	12.4	11.2	7.9	3.4	1.1	21.3	4.5	
	情報通信業	326	17.2	10.1	7.7	14.1	4.3	1.2	25.2	6.4	
	運輸業、郵便業	737	26.5	12.9	11.4	10.7	5.6	2.3	30.1	5.8	
	卸売業、小売業	1,818	21.9	16.6	11.8	14.6	5.1	1.5	30.9	7.1	
	金融業、保険業	109	22.0	11.9	20.2	22.9	3.7	1.8	36.7	5.5	
	不動産業、物品賃貸業	153	23.5	17.0	14.4	14.4	4.6	3.9	30.7	5.2	
	学術研究、専門・技術サービス業	260	23.1	10.4	11.5	14.6	6.5	3.5	30.0	6.9	
	宿泊業、飲食サービス業	534	23.6	15.2	10.3	13.3	6.0	4.3	30.3	7.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	284	18.0	15.5	11.6	14.4	7.0	4.6	28.9	6.0	
	教育、学習支援業	196	29.6	9.2	16.8	14.8	6.6	4.6	35.2	2.6	
	医療、福祉	384	36.2	16.1	18.5	20.8	7.3	4.9	42.7	8.9	
	その他サービス業	1,106	19.3	11.7	10.8	13.4	6.2	3.3	27.0	6.2	
	サービス業計	2,204	20.6	12.8	10.8	13.6	6.3	3.7	28.3	6.6	
	雇用者規模	49人以下	3,505	16.8	6.7	7.5	8.1	4.1	1.7	20.7	3.8
		50～99人	2,590	18.7	11.5	10.2	12.0	4.8	2.5	25.4	5.0
100～299人		2,245	20.8	15.1	11.6	15.3	5.2	2.8	30.6	6.9	
300～999人		700	25.7	22.9	16.1	18.3	5.9	1.7	38.7	7.1	
1,000人以上		354	37.9	39.5	25.4	25.1	7.6	2.3	53.4	15.0	
事業所数											
1ヶ所のみ	3,472	15.5	5.0	7.4	9.0	3.9	1.8	20.2	3.4		
2ヶ所以上	6,063	22.2	16.8	12.2	14.2	5.3	2.5	30.9	6.7		

こうした結果を主な業種別にみると、多様な正社員区分がある企業は、「医療、福祉」や「金融業、保険業」「教育、学習支援業」等に多いことが分かる。具体的には、「職種や職務、職域が限定されている区分」は「医療、福祉」や「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」等、「勤務地（同）が限定されている区分」は「不動産業、物品賃貸業」等、また、「就ける役職・役割の範囲が限定されている区分」は「金融業、保険業」等、「労働時間の長さが限定されている区分」（育児・介護休業法への対応以外）は「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」等に多くなっている。

雇用者規模別にみると、働き方に係る何らかの限定区分を持つ割合は、大規模企業になる

<sup>18</sup> 育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者について、「短時間勤務制度」を設けること等を義務づけている。

ほど高く、「1,000人以上」で過半数（53.4%）を占めている。限定性の内容を問わず、大規模企業になるほど増加する傾向がみられるが、中でも「職種や職務、職域が限定されている区分」や「勤務地（同）が限定されている区分」がある割合は、「1,000人以上」で各4割程度（同順に37.9%、39.5%）と特に高くなっている。

更に、こうした多様な正社員区分を、労働契約法の改正以降に「新設・増員した」割合も、大規模企業になるほど高い。また、主な業種別では「医療,福祉」や「宿泊業,飲食サービス業」「卸売業,小売業」等でやや高くなっている。

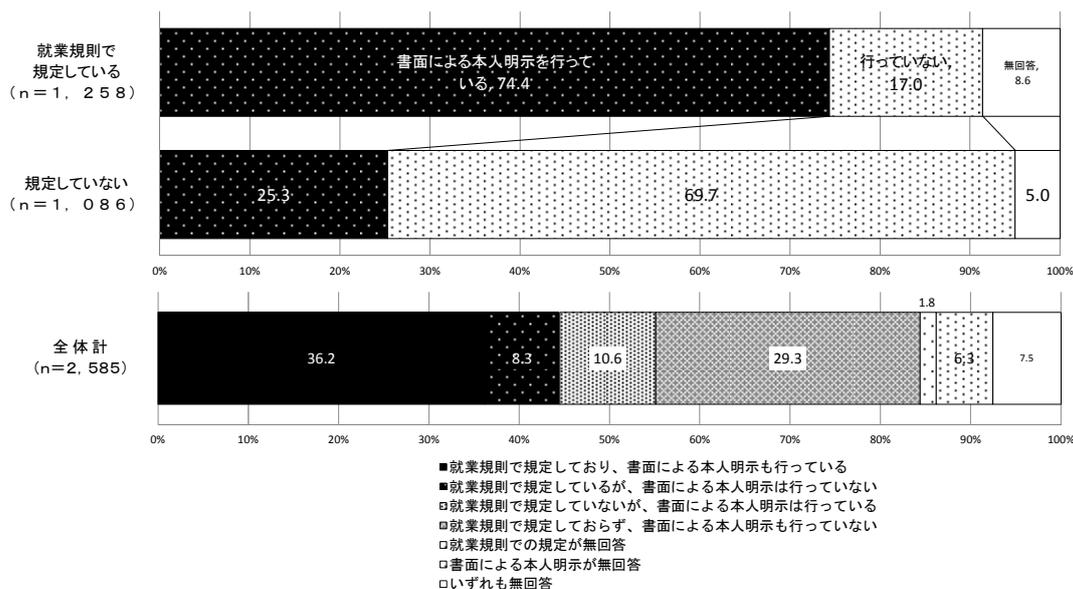
## 2. 就業規則に於ける規定状況と書面による本人への明示状況

多様な正社員区分がある企業（n=2,585）を対象に、その限定性や処遇・労働条件等について、就業規則上に規定しているか尋ねると、「規定している」企業は約半数（48.7%）で、4割超（42.0%）が「規定していない」と回答した。

また、限定性や処遇・労働条件等の内容を、多様な正社員本人に書面で明示しているかについても、「明示している」企業が半数近い（47.8%）ものの、「明示していない」も4割近い（38.4%）状況となっている。

なお、こうした結果を組み合わせると、多様な正社員区分について、就業規則上に「規定している」企業は、本人に対しても書面で「明示している」割合が高く、どちらも行っているか、いずれも行っていないかの、両極の状態が多くなっていることが分かる（図表30）。

図表30 多様な正社員の限定性や処遇・労働条件等を就業規則上に規定しているか、本人に書面で明示しているか



主な業種別にみると、多様な正社員の限定性や処遇・労働条件等について、就業規則上に「規定していない」企業や、多様な正社員本人に書面で「明示していない」企業の割合は、「医療,福祉」(同順に 51.2%、49.4%) や「建設業」(同 47.8%、43.3%)、「教育,学習支援業」(同 44.9%、46.4%) 等で高くなっている(附属統計表 155 頁)。

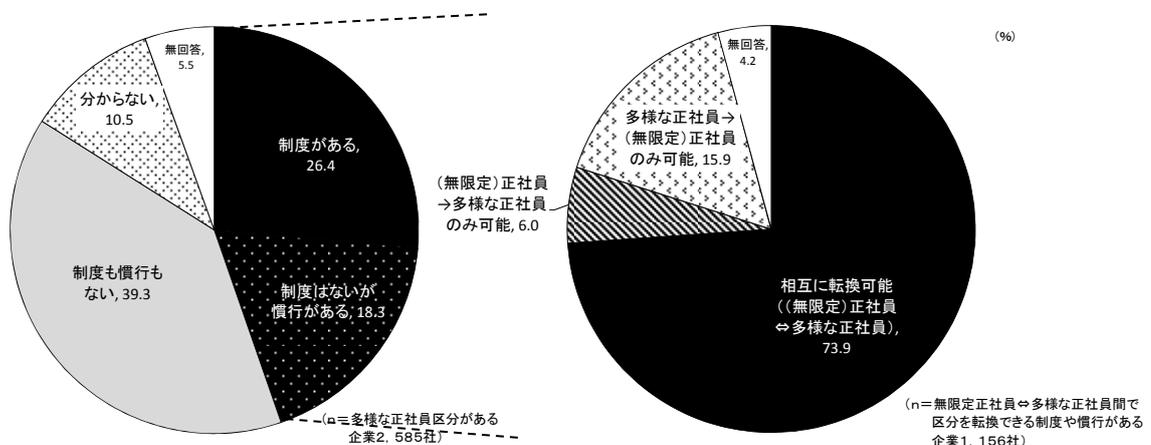
また、雇用者規模別では、小規模企業になるほど高い。「49 人以下」の企業で、就業規則上に「規定していない」割合は 46.8%、多様な正社員本人に書面で「明示していない」割合は 42.3%となったのに対し、「1,000 人以上」の企業では同順に 24.3%、25.4%となっている。

### 3. 無限定正社員と多様な正社員との区分転換の制度や慣行

多様な正社員区分がある企業 (n = 2,585) を対象に、無限定正社員と多様な正社員の間で、区分を転換できる制度や慣行があるか尋ねると、「制度がある」割合は 26.4%、「制度はないが、慣行がある」割合は 18.3%で、合わせて 4 割超 (44.7%) の企業が、何らかの形で転換可能と回答した(図表 3 1)。なお、「制度も慣行もない」企業も約 4 割 (39.3%) みられ、「分からない」が 10.5%となっている。

また、無限定正社員と多様な正社員の間で、区分を転換できる制度や慣行がある企業 (n = 1,156) を対象に、転換できる方向性についても尋ねると、「無限定正社員⇄多様な正社員の相互に転換可能」とする企業が 7 割を超える (73.9%) 一方、「多様な正社員→無限定正社員のみ」転換可能は 15.9%で、「無限定正社員→多様な正社員のみ」転換可能が 6.0%となった。なお、労働契約法の改正 (2012 年 8 月) 以降に於ける転換実績が「ある」企業は、約半数 (49.4%) である。

図表 3 1 無限定正社員と多様な正社員の間で、区分を転換できる制度や慣行はあるか(左)  
制度や慣行がある場合、転換できる方向性はどうなっているか(右)

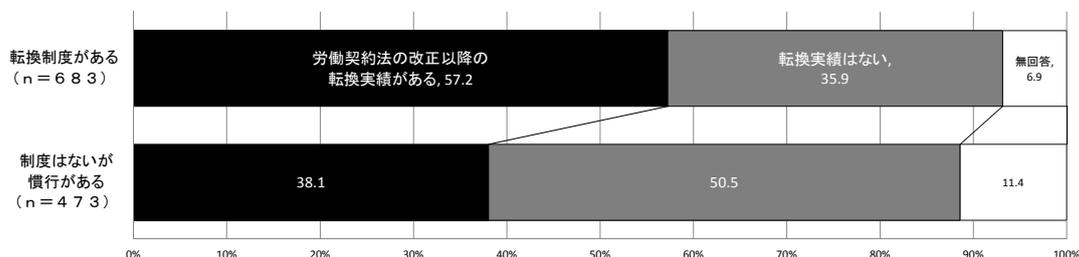


こうしたなか、制度・慣行の導入状況と転換の方向性や実績の関係を調べると、制度化しているか慣行のみかによって、転換出来る方向性には大きな違いがないものの、労働契約法の改正以降に於ける転換実績の有無には顕著な違いがみられた。即ち、区分転換を制度化している企業の方が、転換実績がある割合も（慣行のみの企業の）約 1.5 倍と多くなっていることが分かる（図表 3 2）。

なお、無限定正社員と多様な正社員の間で、区分を転換できる制度や慣行の導入状況を、主な業種別にみると、制度や慣行がある企業の割合は「金融業,保険業」（60.0%（うち相互に転換可能は 47.5%））や「不動産業,物品賃貸業」（55.3%（同 36.2%））、「生活関連サービス業,娯楽業」（54.9%（同 40.2%））、「情報通信業」（53.7%（同 40.2%））で 5 割を超えて高い。また、雇用者規模別には、大規模企業になるほど高まる傾向がみられ、「1,000 人以上」で 73.5%（うち相互に転換可能は 50.8%）にのぼっている。

制度や慣行がある場合に、労働契約法の改正以降に於ける転換実績が「ある」企業の割合は、「金融業,保険業」（66.7%）や「教育,学習支援業」（61.9%）、「生活関連サービス業,娯楽業」（57.8%）等で高い。また、雇用者規模が大きくなるほど高く、「1,000 人以上」で 7 割を超えている（72.7%）。

図表 3 2 制度・慣行の導入状況と転換の方向性や実績の関係



#### 4. 事業所閉鎖等に直面した場合の対応方針

一方、多様な正社員区分がある企業（n=2,585）を対象に、事業の縮小や事業所の閉鎖等に直面した場合<sup>19</sup>、多様な正社員の雇用についてはどのように対応する方針か尋ねると、「（無限定）正社員の取扱いと全く同じ、出来る限りの雇用維持努力を行う」と回答した企業が約半数（49.2%）となった（図表 3 3）。また、「（無限定）正社員の取扱いとは実質的に異なるが、出来る限りの雇用維持努力を行う」とする企業も 19.1%みられ、「雇用維持努力を行うことなく、解雇（契約解除）する」企業（1.4%）は僅少にとどまっている。ただ、「分からない・考えたことがない」との回答も 1/4 程度（24.1%）みられた。

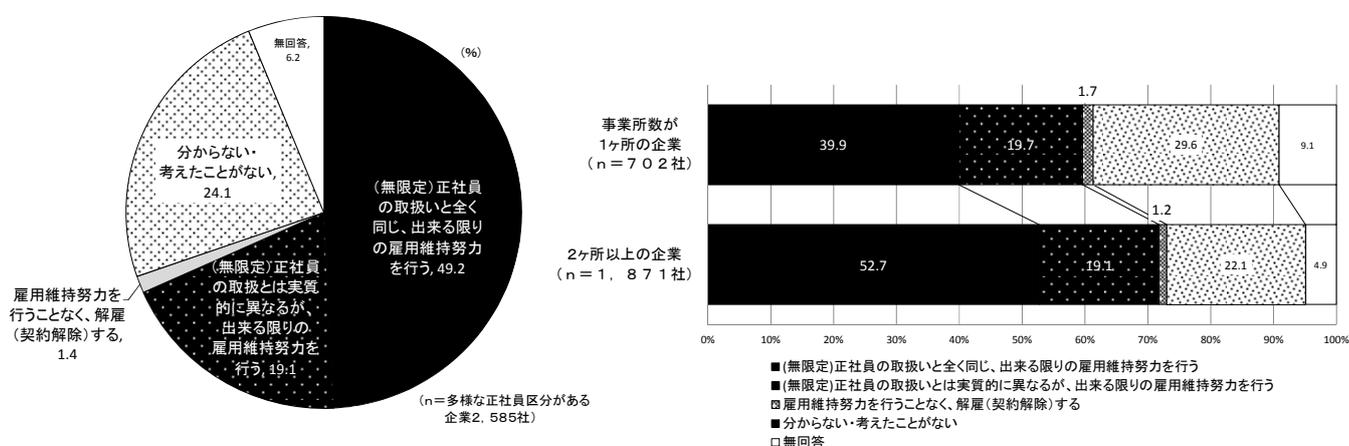
<sup>19</sup> 例えば、職種・職務限定の正社員で事業の縮小等に伴い業務が消失したり、勤務地限定の正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖した場合等と注釈した。

こうした結果を、事業所数が1ヶ所のみ企業と2ヶ所以上の企業の間で比較すると、「(無  
 限定)正社員の取扱いと全く同じ、出来る限りの雇用維持努力を行う」割合は、事業所数が  
 2ヶ所以上の企業で高くなっている。対して、事業所が1ヶ所のみ企業では、「分からない・  
 考えたことがない」や無回答の割合が高い。

主な業種別にみると、「(無限定)正社員の取扱いと全く同じ、出来る限りの雇用維持努力  
 を行う」割合は、「情報通信業」(59.8%)や「生活関連サービス業,娯楽業」(56.1%)等  
 でやや高くなっている(附属統計表155頁)。また、「(無限定)正社員の取扱いとは実質的に  
 異なるが、出来る限りの雇用維持努力を行う」については「学術研究,専門・技術サービス業」  
 (23.1%)等でやや高く、「分からない・考えたことがない」割合は、「教育,学習支援業」  
 (36.2%)や「医療,福祉」(35.4%)等で高い。

同様に、雇用者規模別にみると、大規模企業になるほど「(無限定)正社員の取扱いと全  
 く同じ、出来る限りの雇用維持努力を行う」割合が高く、反対に小規模企業になるほど、「(無  
 限定)正社員の取扱いとは実質的に異なるが、出来る限りの雇用維持努力を行う」との回答  
 が増加する傾向が見て取れる。

図表3-3 事業所閉鎖等に直面した場合にはどう対応する方針か

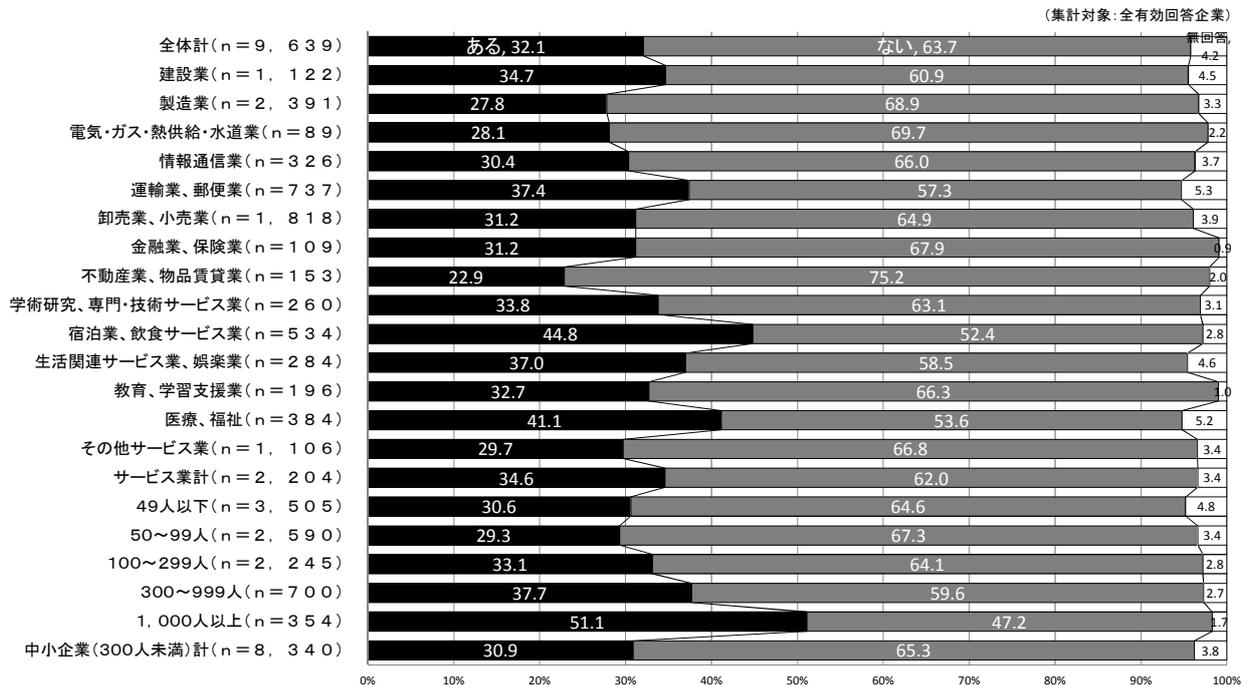


### 5. 多様な正社員の今後の活用ニーズ

多様な正社員区分を今後、新たに導入(既にある場合は増員)する予定があるか尋ねると、  
 63.7%の企業が「導入(増員)の予定はない」とする一方、「多様な正社員区分を今後、新た  
 に導入(増員)する予定がある」との回答も3割を超えた(32.1%)(図表3-4)。

多様な正社員区分を導入(増員)する予定がある企業の割合を、主な業種別にみると、「宿  
 泊業,飲食サービス業」(44.8%)や「医療,福祉」(41.1%)、「運輸業,郵便業」(37.4%)、「生  
 活関連サービス業,娯楽業」(37.0%)等で高い。また、雇用者規模別では、大規模企業にな  
 るほど高く、「1,000人以上」で過半数を占めている(51.1%)。

図表 3 4 多様な正社員を今後、新たに導入（増員）する予定はあるか

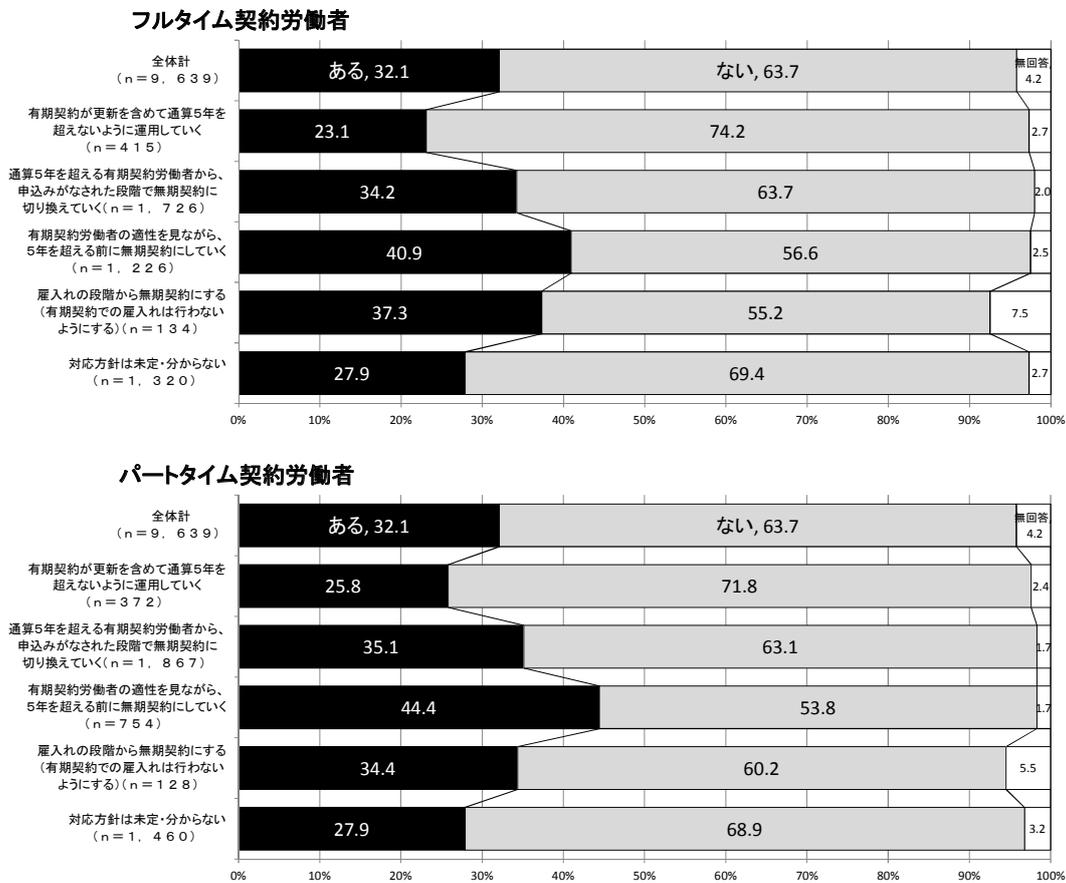


なお、多様な正社員区分の導入（増員）に係る意向を、4.でみた、有期契約労働者の雇用理由（6～7頁）と掛け合わせてみると、「多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する予定がある」企業の割合は、「学生や障がい者を雇用するため」（43.5%）や「社会保険料を節約するため」（41.5%）等で特に高くなっている。

障がい者を巡っては、2013年4月1日より法定雇用率が0.2%引き上げられ、その雇用者数は13年連続で過去最高を更新している。また、社会保険を巡っては、2016年10月1日から、厚生年金・健康保険の適用が、501人以上規模の企業等については、「①週20時間以上で、②月額賃金が8.8万円以上、③勤務期間が1年以上の見込み（但し学生は除く）」に拡大された。こうした法制の見直し等も背景に、多様な正社員区分の導入（増員）意向が、高まっているのではないかと考えられる。

また、多様な正社員区分の導入（増員）に係る意向と、無期転換ルールへの対応状況・方針の関係についても調べると、「多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する予定がある」割合は、特に「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしてい」企業（フル40.9%、パート44.4%）等で高いことが分かる（図表35）。即ち、改正労働契約法の副次的な効果として期待される、多様な正社員区分の導入（増員）は、無期転換ルールに対して、特に「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしてい」企業等で進展しやすいとみられる。

図表 3 5 無期転換ルールへの対応状況・方針と  
多様な正社員区分の導入（増員）に係る意向の関係



こうしたなか、多様な正社員区分を導入（増員）する理由を尋ねると（複数回答）、「労働力の（量的な）確保に対する危機感が高まっているから」（54.5%）がもっとも多く、これに「労働者の価値観の多様化への対応や、仕事と生活の両立支援等のため」（37.9%）、「もっと女性や若者、高齢者を採用・活用したいから」（30.3%）、「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保（囲込み）したいから」（30.0%）、「正社員の働き方を見直すため（長時間労働やメンタルヘルスの改善等）」（23.1%）等が続いた（1企業当たりの理由数は平均2.4）（図表36）。総じて「改正労働契約法や改正労働者派遣法等に対応するため」といった理由より、積極的な企業ニーズに基づくものが上回る状況となっている。

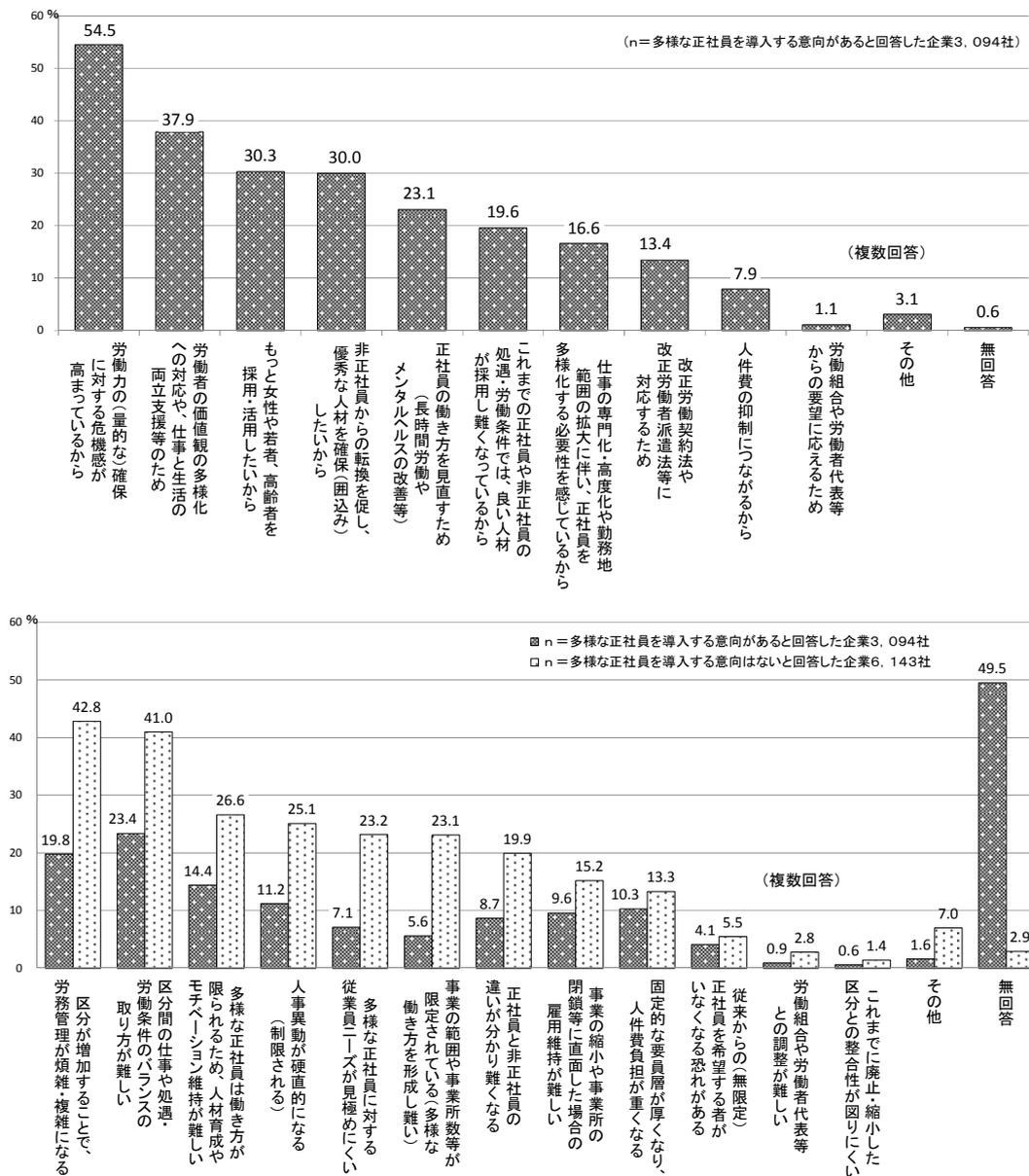
一方、多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する上での課題については（複数回答）、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」（23.4%）や、「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」（19.8%）等が挙がり、総じて何らかの課題があるとする割合は、半数程度（50.5%）となった（1企業当たりの課題数は平均2.3）。

また、多様な正社員区分の導入（増員）予定はないとした企業（n=6,143）に対しても、

その理由を尋ねると（複数回答）、「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」（42.8%）や、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」（41.0%）が多く、これに「多様な正社員は働き方が限られるため、人材育成やモチベーション維持が難しい」（26.6%）や「人事異動が硬直的になる（制限される）」（25.1%）、「多様な正社員に対する従業員ニーズが見極めにくい」（23.2%）、「事業の範囲や事業所数等が限定されている（多様な働き方を形成し難い）」（23.1%）、「正社員と非正社員の違いが分かり難くなる」（19.9%）等が続いた（1企業当たりの理由数は平均 2.5）。

図表 3 6 多様な正社員を導入（増員）する理由は何か（上）

新設（増員）する上での課題や多様な正社員の導入が難しい理由は何か（下）



なお、こうした結果を主な業種別にみると、多様な正社員区分を導入（増員）する理由として（複数回答）、「労働力の（量的な）確保に対する危機感が高まっているから」とする割合が特に高いのは、「宿泊業,飲食サービス業」（70.3%）や「運輸業,郵便業」（68.8%）、「建設業」（67.1%）、「医療,福祉」（62.7%）等である（**附属統計表 156 頁**）。また、「労働者の価値観の多様化への対応や、仕事と生活の両立支援等のため」については、「情報通信業」（61.6%）のほか、「不動産業,物品賃貸業」や「生活関連サービス業,娯楽業」（ともに 45.7%）等で高い。こうしたなか、「もっと女性や若者、高齢者を採用・活用したいから」については、「教育,学習支援業」を除き、総じて 2～3 割台となっている。

雇用者規模別にみると、「労働者の価値観の多様化への対応や仕事と生活の両立支援等のため」（「49 人以下」で 29.8%～「1,000 人以上」で 57.5%）や「仕事の専門化・高度化や、勤務地範囲の拡大（グローバル化）等に伴い、正社員の区分を多様化する必要性を感じているから」（同順に 14.0%～23.8%）、また、「改正労働契約法や改正労働者派遣法等に対応するため」（同順に 7.1%～26.0%）等については、概ね大規模企業になるほど回答割合が高まる傾向が見て取れる。

## 6. 就業規則や賃金表の策定状況

このほか、今回の調査では基礎的な雇用管理事項として、就業規則や賃金表の策定状況についても尋ねたところ、就業規則を「定めている」企業は 97.6%にのぼり、「定めていない」企業は 1.4%と僅少にとどまった（**図表 3 7**）。主な業種や雇用者規模でも、「定めている」割合が総じて 95%を超えている。

一方、賃金表<sup>20</sup>については、「正社員・非正社員（直接雇用）とも定めている」企業が 37.6%で、「正社員のみ定めている（非正社員を雇用していない含む）」が 35.8%。賃金表を「定めている」割合は、合わせて 7 割超となった（73.4%）ものの、「（正社員についても）定めていない」企業も 1/4 程度（24.5%）みられた。

主な業種別にみると、「正社員・非正社員（直接雇用）とも定めている」企業割合は、「教育,学習支援業」（60.7%）や「医療,福祉」（57.6%）、「運輸業,郵便業」（48.3%）等で高い。また、「正社員のみ定めている」については、「情報通信業」（52.5%）や「金融業,保険業」（44.0%）等で高くなっている。これに対し、「（正社員についても）定めていない」企業割合は、「建設業」（33.5%）や「製造業」（30.2%）、「宿泊業,飲食サービス業」（28.1%）等で高いことが分かる。

<sup>20</sup> 形式を問わず、基本給額または昇給額が、明確に定められたものを指す。なお、表形式になっていなくても、勤続年数や職務内容により金額を設定するなどして、基本給額または昇給額がどれくらいになるかを明確にしたものは該当すると注釈した。

雇用者規模別にみると、「正社員・非正社員（直接雇用）とも定めている」割合は大規模企業になるほど高く、逆に、小規模企業ほど「（正社員についても）定めていない」割合が高まる傾向が見て取れる（「49人以下」で36.9%～「1,000人以上」で5.6%）。

図表37 就業規則と賃金表の策定状況

	就業規則				賃金表					
	全有効回答企業	定めている	定めていない	無回答	全有効回答企業	正社員・非正社員（直接雇用）とも定めている	正社員のみ定めている（非正社員を雇用していない含む）	（正社員についても）定めていない	無回答	
<b>全体計</b>	<b>9,639</b>	<b>97.6</b>	<b>1.4</b>	<b>1.0</b>	<b>9,639</b>	<b>37.6</b>	<b>35.8</b>	<b>24.6</b>	<b>1.9</b>	
主な業種	建設業	1,122	96.2	3.1	0.7	1,122	32.4	31.8	33.5	2.3
	製造業	2,391	99.1	0.6	0.3	2,391	32.8	35.8	30.2	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	89	98.9	1.1	-	89	42.7	41.6	14.6	1.1
	情報通信業	326	99.1	0.6	0.3	326	30.1	52.5	17.2	0.3
	運輸業、郵便業	737	99.1	0.4	0.5	737	48.3	33.4	16.4	1.9
	卸売業、小売業	1,818	97.3	2.3	0.4	1,818	32.4	39.5	26.7	1.3
	金融業、保険業	109	100.0	-	-	109	45.9	44.0	8.3	1.8
	不動産業、物品賃貸業	153	100.0	-	-	153	40.5	39.9	19.0	0.7
	学術研究、専門・技術サービス業	260	97.3	2.7	-	260	36.2	42.3	20.8	0.8
	宿泊業、飲食サービス業	534	97.4	2.1	0.6	534	37.3	33.0	28.1	1.7
	生活関連サービス業、娯楽業	284	97.5	2.1	0.4	284	47.2	28.5	22.9	1.4
	教育、学習支援業	196	98.5	1.0	0.5	196	60.7	33.7	5.1	0.5
	医療、福祉	384	97.4	1.8	0.8	384	57.6	27.9	12.5	2.1
	その他サービス業	1,106	99.1	0.5	0.4	1,106	42.8	36.2	20.3	0.7
	サービス業計	2,204	98.2	1.4	0.4	2,204	41.4	35.1	22.5	1.0
雇用者規模	49人以下	3,505	96.2	3.4	0.5	3,505	34.4	27.1	36.9	1.6
	50～99人	2,590	99.6	0.3	0.1	2,590	37.1	38.5	23.3	1.2
	100～299人	2,245	99.7	0.1	0.2	2,245	39.0	44.1	16.0	0.9
	300～999人	700	99.4	-	0.6	700	47.0	42.7	9.0	1.3
	1,000人以上	354	99.2	-	0.8	354	50.8	42.9	5.6	0.6
中小企業（300人未満）計	8,340	98.2	1.5	0.3	8,340	36.5	35.2	27.1	1.3	

### 第3章 考察

#### 第1節 ウェイトバック集計による一連の調査結果

##### 1. ウェイトバック集計の基礎情報

今回の調査では、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、(調査時点で)残すところ1年半に迫るなか、より小規模な企業も含めた現況を把握したいと、その対象を(過去2度の調査フレームである)50人以上規模の企業から、10人以上規模の企業に拡大した。

なお、本調査は対象企業を固定して継続調査する「パネル調査」ではないものの、改正労働契約法への対応部分については、基本的に前回調査と比較できるよう設計・実施してきた経緯がある。

そこで、調査票の配付に当たっては、過去2度の調査と同様に50人以上で2万社を確保した上で、新たに10人以上49人以下の企業を1万社追加した。結果として、経済センサスの企業構成比に照らして、10人以上49人以下の企業層が薄くなっている。そこで、一連の結果を主な業種×雇用者規模別の重み付け(図表38)で、ウェイトバック集計した結果を改めて示すこととしたい。

図表38 ウェイトバック集計の基礎情報

上段左:今回調査に於ける有効回収数(注1)、下段左:平成26年経済センサスに基づく企業存在比(注2)、上段右:ウェイト値(母集団分布÷回収分布)、下段右:復元数(四捨五入して整数で表示)

	計		10~49人		50~99人		100~299人		300人以上	
	計	-	計	-	計	-	計	-	計	-
	<b>9,343</b>	-	<b>3,484</b>	-	<b>2,579</b>	-	<b>2,232</b>	-	<b>1,048</b>	-
	100.00000	9,343	78.79799	7,362	11.04527	1,032	7.12315	666	3.03359	283
1 建設業	1,102	-	673	1.61434	245	0.28482	133	0.22696	51	0.22200
	12.81966	1,198	11.62851	1,086	0.74689	70	0.32308	30	0.12118	11
2 製造業	2,344	-	749	2.06149	724	0.36284	631	0.28956	240	0.30868
	22.08654	2,064	16.52632	1,544	2.81168	263	1.95561	183	0.79292	74
3 電気・ガス・熱供給・水道業	86	-	48	0.12075	21	0.08013	15	0.08310	2	0.42588
	0.10251	10	0.06204	6	0.01801	2	0.01334	1	0.00912	1
4 情報通信業	319	-	108	1.79662	99	0.40605	86	0.36066	26	0.58249
	3.00113	280	2.07680	194	0.43026	40	0.33198	31	0.16210	15
5 運輸業、郵便業	712	-	226	2.14411	225	0.44125	184	0.37169	77	0.29732
	7.22610	675	5.18643	485	1.06264	99	0.73199	68	0.24504	23
6 卸売業、小売業	1,789	-	668	2.62734	466	0.47077	425	0.32482	230	0.28064
	23.30126	2,177	18.78478	1,755	2.34807	219	1.47755	138	0.69086	65
7 金融業、保険業	106	-	25	1.46918	25	0.23184	34	0.13687	22	0.27668
	0.57012	53	0.39312	37	0.06204	6	0.04981	5	0.06515	6
8 不動産業、物品賃貸業	152	-	60	2.72771	36	0.60766	41	0.36837	15	0.41272
	2.21377	207	1.75171	164	0.23414	22	0.16165	15	0.06626	6
9 学術研究、専門・技術サービス業	259	-	110	1.96736	81	0.31111	42	0.37543	26	0.27886
	2.83236	265	2.31627	216	0.26972	25	0.16877	16	0.07760	7
10 宿泊業、飲食サービス業	517	-	153	4.36349	124	0.65038	144	0.34711	96	0.22614
	8.77614	820	7.14560	668	0.86318	81	0.53499	50	0.23236	22
11 生活関連サービス業、娯楽業	278	-	92	3.75727	73	0.83013	68	0.49004	45	0.26084
	4.83067	451	3.69977	346	0.64861	61	0.35666	33	0.12563	12
12 教育、学習支援業	193	-	62	1.60367	57	0.25330	39	0.18484	35	0.10447
	1.33502	125	1.06419	99	0.15454	14	0.07716	7	0.03913	4
13 医療、福祉	376	-	137	2.38211	105	0.39986	104	0.17579	30	0.15719
	4.18850	391	3.49298	326	0.44938	42	0.19567	18	0.05047	5
14 複合サービス業(郵便局、協同組合等)	20	-	12	0.00692	3	0.00000	4	0.00519	1	0.00000
	0.00133	0	0.00089	0	0.00000	0	0.00022	0	0.00022	0
15 その他サービス業(他に分類されないもの)	1,090	-	361	1.20827	295	0.29965	282	0.24672	152	0.21854
	6.71490	627	4.66857	436	0.94612	88	0.74467	70	0.35555	33

注1:結果として、問19(主な業種)と、問20(雇用者規模)の両方とも、有効回答が得られた企業が集計対象になる。

注2:経営形態は会社企業で、産業中分類×常用雇用者のデータより算出した。

なお、本調査の母集団は本来、民間信用調査機関の企業名簿になるが、その利用は実務上の制約に依るものであり、また、そもそも関心があるのは日本企業の属性分布通りに復元した場合である。そこで、敢えて経済センサスの企業構成比に基づくウェイトバック集計を試みたが、その意味で、あくまで試算という位置づけであることを前提に、お読み取りいただきたい。

ウェイトバック集計結果は、本章では主要な結果のみ紹介するが、その全容については**附属統計表**の各末尾を参照されたい。また、ウェイトバック集計の対象は、必然的に主な業種と雇用者規模の両方に有効回答があった企業群（以下、「業種・規模の両有効回答企業」（ $n=9,343$ ）になる点に留意されたい。なお、ウェイトバック集計後の $n$ 数も示しているが、あくまで参考値（復元の積み上げにより算出された結果）に過ぎない点に、注意する必要がある（そのため、必ずしも $n$ 数の合算が内訳と一致しない場合や、本問一枝問間の $n$ 数が整合的でない場合等もある）。

## 2. ウェイトバック集計による主要な調査結果

### (1) 有効回答企業の主な属性

ウェイトバック集計後の主な企業属性は、下表の通りである（**図表 3 9**）。

ウェイトバック集計後に於ける、業種・規模の両有効回答企業（ $n=9,343$ ）の主な業種構成をみると、全有効回答企業（ $n=9,639$ ）の単純集計結果（**3 頁・図表 1**）と比較して、「製造業」（2.7 ㊦減）や「その他サービス業（他に分類されないもの）」（4.8 ㊦減）等がやや少なく、「卸売業,小売業」（4.4 ㊦増）や「宿泊業,飲食サービス業」（3.3 ㊦増）等がやや多い。また、規模別にみると「49 人以下」が約 8 割を占め、これに関連して「労働組合も労使協議機関もない」割合（13.9 ㊦増）や、事業所が「1ヶ所のみ」の割合（14.8 ㊦増）も大きく上昇している。

なお、今回の調査では、これまでより小規模な企業群についても、初めてその実態を把握した。そこで以降は、（10 人以上）49 人以下の企業群と 50 人以上規模の企業群の間で、改正労働契約法への対応状況・方針等がどのように異なるかについても、比較しながら見ていくこととしたい。

それによると、（10 人以上）49 人以下の企業では相対的に、50 人以上の企業に比べて「建設業」の割合が高く、「卸売業,小売業」等の割合もやや高くなっている。その分、50 人以上の企業では「製造業」や「サービス業計」等の割合がやや高い。

また、（10 人以上）49 人以下では「労働組合も労使協議機関も無い」割合が 3/4 を占めるが、50 人以上では半数程度で、その分、「過半数代表の労働組合がある」企業（20.5%）と「過半数代表ではないが、労働組合がある」企業（5.9%）で 1/4 を超えている。また、事業所数についても、（10 人以上）49 人以下では「1ヶ所のみ」が約 6 割（58.3%）だが、50 人以上では「2ヶ所以上」が 3/4 超（76.9%）となっている。

図表 3 9 業種・規模の両有効回答企業の主な属性（ウェイトバック集計後）

		(%)			
		全体計	49人以下	50人以上	
主たる業種	建設業	12.8	14.8	5.6	
	製造業	22.1	21.0	26.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	0.1	0.2	
	情報通信業	3.0	2.6	4.3	
	運輸業、郵便業	7.2	6.6	9.6	
	卸売業、小売業	23.3	23.8	21.3	
	金融業、保険業	0.6	0.5	0.9	
	不動産業、物品賃貸業	2.2	2.2	2.2	
	学術研究、専門・技術サービス業	2.8	2.9	2.4	
	宿泊業、飲食サービス業	8.8	9.1	7.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	4.8	4.7	5.4	
	教育、学習支援業	1.3	1.3	1.3	
	医療、福祉	4.2	4.4	3.3	
	複合サービス業（郵便局、協同組合等）	0.0	0.0	0.0	
	その他サービス業（他に分類されないもの）	6.7	5.9	9.6	
	その他	-	-	-	
	無回答	-	-	-	
	サービス業計	23.2	22.6	25.1	
	雇業者規模	49人以下	78.8	100.0	-
		50～99人	11.0	-	52.1
100～299人		7.1	-	33.6	
300～999人		2.0	-	9.4	
1,000人以上		1.0	-	4.9	
無回答		-	-	-	
労組等の有無	過半数代表の労働組合がある	6.9	3.2	20.5	
	過半数代表ではないが、労働組合がある	2.3	1.3	5.9	
	労働組合はないが、労使協議機関がある	20.5	18.7	27.1	
	労働組合も労使協議機関もない	69.2	75.5	45.9	
	無回答	1.1	1.3	0.6	
事業所	1ヶ所のみ	50.8	58.3	23.0	
	2ヶ所以上	48.6	41.0	76.9	
	無回答	0.6	0.7	0.2	

## （2）改正労働契約法の認知度

ウェイトバック集計は、(10人以上)49人以下の企業の回答傾向が色濃く反映されるため、改正労働契約法の認知度についても、全有効回答企業の単純集計結果（4頁・図表2）より、「改正内容まで知っている」割合が大きく低下（17.2 ㊦減）する一方、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」企業（9.3 ㊦増）や、「知らない・分からない」企業（7.7 ㊦増）の割合が上昇する結果となった（図表40）。その上で、「改正されたこと」に対する認知度は、(10人以上)49人以下の企業（n=7,362）でも約3/4にのぼり、50人以上の企業（n=1,981）では9割を超えて高い。但し、「内容まで」の認知度については、50人以上が6割を超えた（62.2%）のに対し、(10人以上)49人以下では1/4程度にとどまり（24.7%）、「知らない・分からない」割合も未だ1/4弱（23.9%）みられる状況となっている<sup>21</sup>。

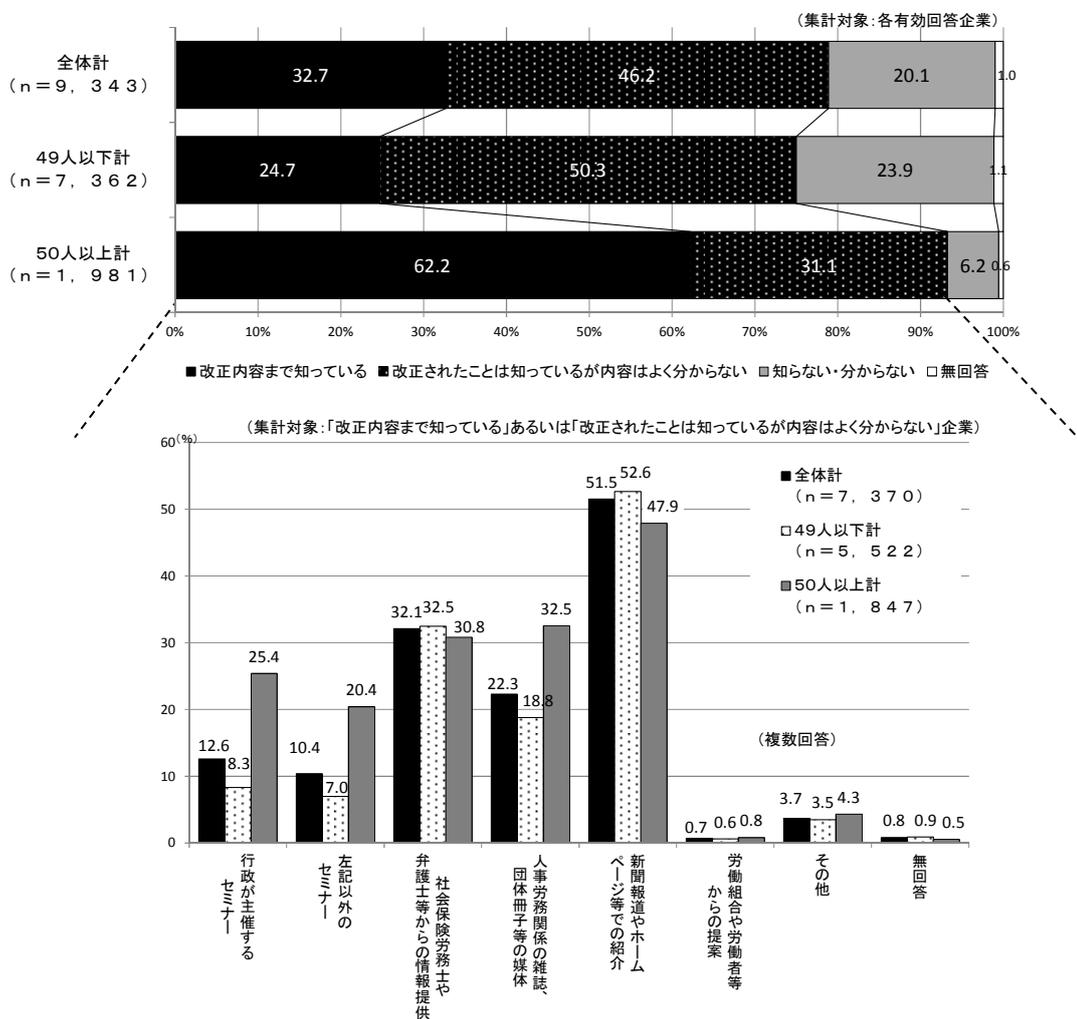
その上で、情報入手の手段をみると（複数回答）、全体では「新聞報道やホームページ等での紹介」を挙げる企業が半数を超えて（51.5%）多い。これに「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」（32.1%）や「人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体」（22.3%）等が続き、「行政が主催するセミナー」も12.6%となっている（1企業当たりの入手ルート数は平均1.3）。(10人以上)49人以下の企業と50人以上の企業で比較すると、前者では「新聞報道やホームページ等での紹介」や「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」への依存度合いが高い（1企業当たりの入手ルート数は平均1.2）のに対し、後者では何らかの「雑誌、媒体」を読んだり、「セミナー」に参加するといった多様なルートで、情報を入手している様

<sup>21</sup> なお、(10人以上)49人以下の企業では、そもそも有期契約労働者を雇用している割合も低い。そこで、有期契約労働者を雇用している企業に絞ってみると、「改正内容まで知っている」割合は34.5%に上昇するが、それでも1/3程度にとどまり、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」が49.2%等となっている。同様に、有期契約労働者を雇用している50人以上の企業でみると、「改正内容まで知っている」割合は67.8%で、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」が27.9%等となった。

子が見て取れる（1企業当たりの入手ルート数は平均1.6）。

厚生労働省では、「労働契約等解説セミナー」の開催（全国で200回以上）や、無期転換制度等の導入を検討する企業に対するコンサルティングの実施、また、正社員化等を行う事業主への「キャリアアップ助成金」の拡充等の取り組みを通じ、その周知を強化しているところだが、より小規模な企業に対しては、例えば新聞の広告・記事から資料の請求や具体的な相談につながるような工夫を施したり、セミナーの内容をホームページでも視聴出来るようにしたりといった、また違ったアプローチを考える必要もあるのではないかと思料される。

図表40 改正労働契約法の認知度（上）と情報入手の手段（下）  
（ウェイトバック集計後）



### (3) 有期契約労働者の雇用状況と労働契約法の改正以降に於ける雇止め等状況

業種・規模の両有効回答企業（n=9,343）のうち、現在、有期契約労働者を「雇用している」割合は49.1%（n=4,589）で、労働契約法の改正（2012年8月）以降、有期契約労働者から無期契約労働者（正社員を含む）への転換を「行った」割合は16.8%（n=1,573）

となった。

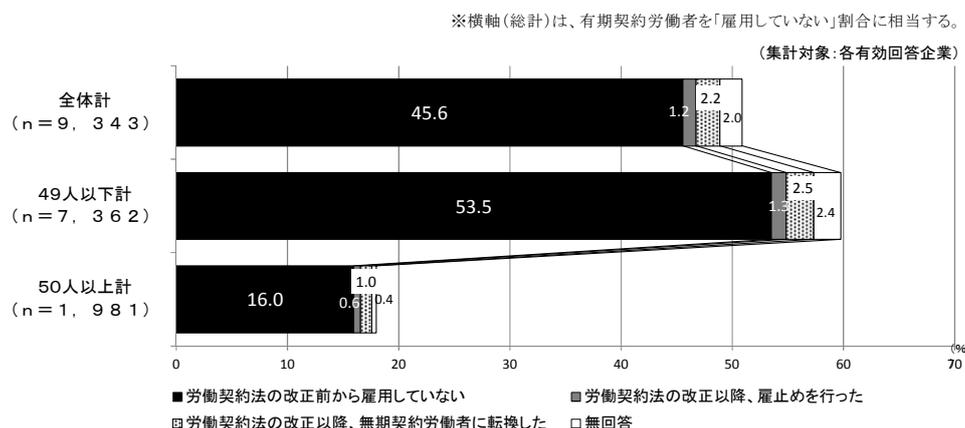
一方、有期契約労働者を現在、「雇用していない」企業は50.9%（n=4,754）で、その内訳は、「労働契約法の改正前から雇用していない」割合が45.6%を占め、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」割合は1.2%、「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」割合が2.2%（n=202）等となっている（図表41）。

総じて、経済センサスの企業構成比に復元しても、労働契約法の改正以降、有期契約労働者の雇止めを行った割合は僅少（全体の1.2%）であり、少なくとも調査時点で、無期転換ルールの反作用による有期契約労働者の雇止めは、社会全体として見ればそれほど多く惹起してはいない様子が見て取れる（と言って、限定的ながらも現に発生している雇止めが深刻でない訳ではない）。

また、労働契約法の改正（2012年8月）以降、有期契約労働者から無期契約労働者（正社員を含む）への転換を「行った」企業の割合は、（有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず）全体の2割近くとなり（19.0%）、有期契約労働者から無期契約労働者（正社員含む）への転換が、着実に進んでいる様子が浮き彫りになった。

こうした結果を、（10人以上）49人以下の企業（n=7,362）と、50人以上の企業（n=1,981）で比較すると、現在、有期契約労働者を「雇用している」割合は、前者が40.2%に対し、後者は約2倍の82.1%となっている。逆に、有期契約労働者を「雇用していない」割合は、前者が59.8%で、後者が17.9%になるが、このうち大半は「労働契約法の改正前から雇用していない」企業（（10人以上）49人以下53.5%、50人以上16.0%）であり、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」割合は、前者が1.3%で後者も0.6%といずれも僅少にとどまっている。また、（有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず）「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」割合は、50人以上の企業で4割近く（37.4%）、（10人以上）49人以下の企業でも1/7程度（14.1%）となった。

図表41 有期契約労働者を「雇用していない」企業の割合と労働契約法の改正以降に於ける雇止め等状況（ウェイトバック集計後）



#### (4) 有期契約労働者の活用状況

現在、有期契約労働者を「雇用している」企業（n=4,589）に於ける活用形態をみると（複数回答）、「フルタイム契約労働者」を雇用している企業が69.0%（業種・規模の両有効回答企業に占める割合では33.9%）で、「パートタイム契約労働者」が67.1%（同33.0%）、「臨時労働者」が3.5%（同1.7%）、「定年再雇用者」が74.2%（同36.4%）となった（1企業当たりの活用形態数は平均2.1）。

なお、フルタイム契約労働者か、パートタイム契約労働者のいずれか（両方含む）を雇用している割合は、有期契約労働者を雇用している企業の87.8%（同43.1%）となっている。

同様に、（10人以上）49人以下の企業（n=2,964）と50人以上の企業（n=1,626）を比較すると、前者では「フルタイム契約労働者」を雇用している企業が、（有期契約労働者を雇用している企業の）64.4%（ウェイトバック集計の有効回答企業ベースでは25.9%）、「パートタイム契約労働者」が63.5%（同25.5%）で、「臨時労働者」が2.8%（同1.1%）、「定年再雇用者」が67.0%（同27.0%）である（1企業当たりの活用形態数は平均2.0）。これに対し、後者では同順に77.4%（同63.5%）、73.7%（同60.5%）、4.7%（同3.9%）、87.2%（同71.6%）となっていて（1企業当たりの活用形態数は平均2.4）、前者より「定年再雇用者」を雇用している企業等がやや多い。

なお、フルタイム契約労働者か、パートタイム契約労働者のいずれか（両方含む）を雇用している割合は、（10人以上）49人以下の企業で86.2%（同34.7%）、50人以上の企業で90.8%（同74.6%）となっている。

#### (5) 無期転換ルールへの対応状況・方針

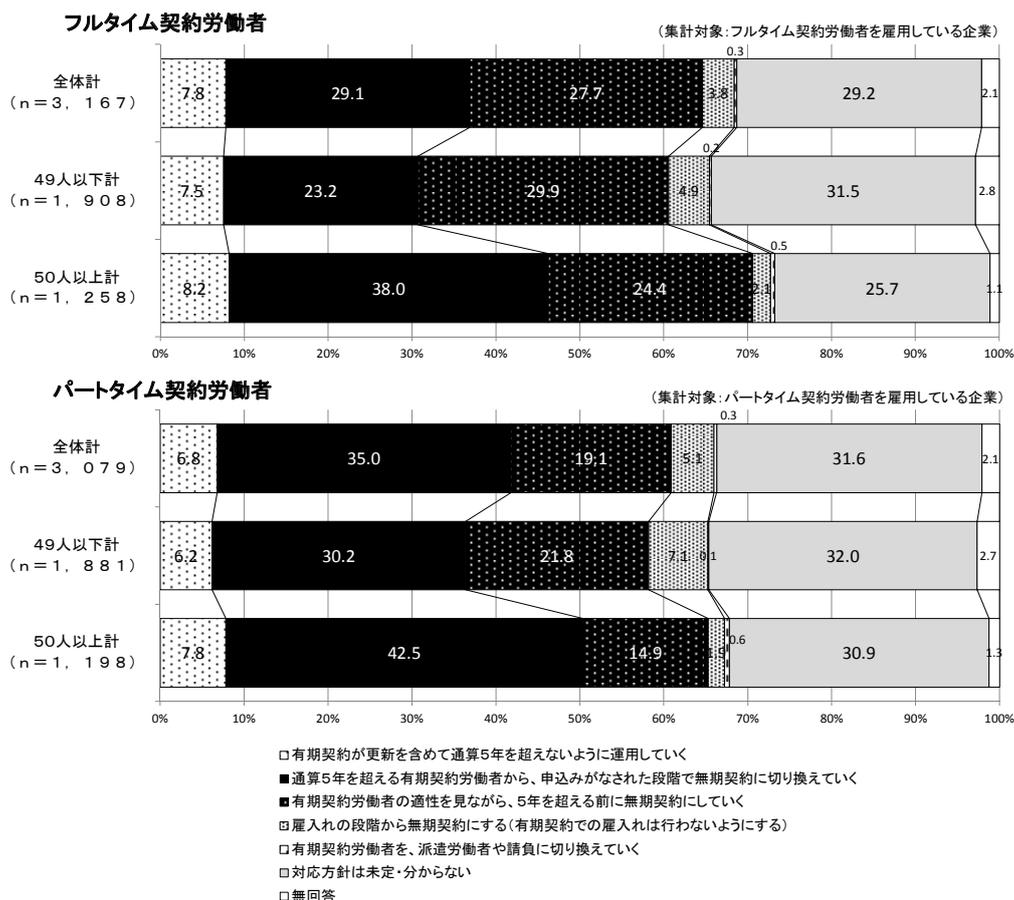
フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルール（第18条）について、どのような対応を検討しているか尋ねた結果をみると、フルタイム契約労働者（n=3,167）では「対応方針は未定・分からない」（29.2%）と「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」（29.1%）が拮抗し、これに「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（27.7%）等が続いた（**図表4-2**）。

また、パートタイム契約労働者（n=3,079）で最多は「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」（35.0%）であり、次いで「対応方針は未定・分からない」（31.6%）、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（19.1%）等となっている。

総じてみると、復元後はフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者とも、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」割合がやや増加するものの、何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契

約にしていく企業が、いずれも 6 割前後にのぼる点は一貫している。なお、「有期契約が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用していく」割合についても、全有効回答企業の単純集計結果よりやや減少し、フルタイム契約労働者で 7.8%、パートタイム契約労働者でも 6.8%となっている。

図表 4 2 無期転換ルールへの対応状況・方針（ウェイトバック集計後）



こうした結果を規模別にみると、(10人以上)49人以下の企業でも、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、何らかの形で無期契約にしていく割合が半数を超え、「有期契約が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用していく」割合を大きく上回っている。50人以上の企業と比較すると、(10人以上)49人以下の企業では未だ、「対応方針は未定・分からない」とする割合や無回答の割合がやや高い。また、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」割合が相対的に高く、特にフルタイム契約労働者ではもっとも優勢となっている。なお、「雇入れの段階から無期契約にする(有期契約での雇入れは行わないようにする)」企業もやや多く、両者を合わせるとフルタイム契約労働者で 34.7%、パートタイム契約労働者では 28.9%になる。これに対し、50人以上の企業では「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に

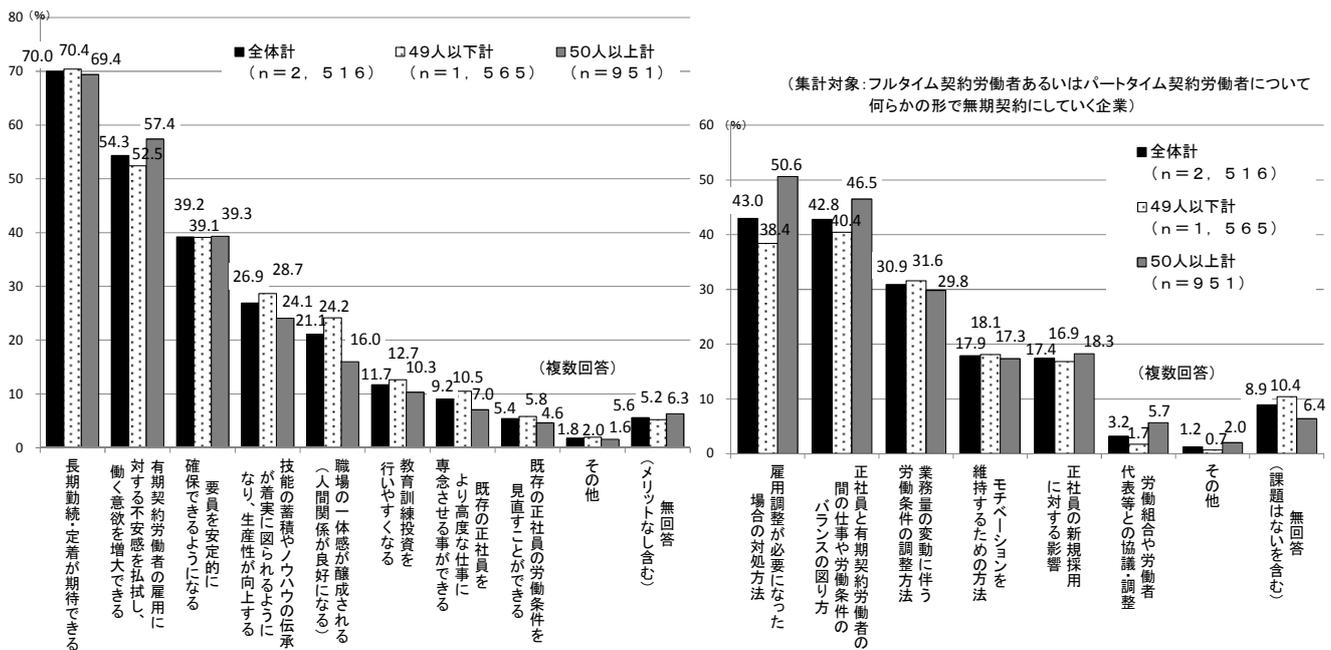
切り換えていく」企業が、フルタイム契約労働者で 38.0%、また、パートタイム契約労働者でも 42.5%と最も優勢で、(10 人以上) 49 人以下の企業とは顕著な違いがみられている。

### (6) 無期契約に転換するメリットと課題

(5) でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業 (n = 2,516) を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねた結果をみると(複数回答)、全有効回答企業の単純集計結果と同様に、「長期勤続・定着が期待できる」(70.0%) が最も多く、これに「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(54.3%)、「要員を安定的に確保できるようになる」(39.2%) 等が続いた(1 企業当たりのメリット数は平均 2.5)(結果として、94.4%がメリット有りと回答)(図表 4 3)。

(10 人以上) 49 人以下の企業と、50 人以上の企業でみてもほぼ同様の傾向だが、前者では相対的に「技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する」(28.7%) や「職場の一体感が醸成される(職場の人間関係が良好になる)」(24.2%) 等がやや高いのに対し(1 企業当たりのメリット数は平均 2.6)、後者では「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(57.4%) 等がやや高くなっている(1 企業当たりのメリット数は平均 2.5)。こうした結果には、後述するように無期転換ルールへの対応方針や、無期契約への転換方法に係る選好の違い等が反映されているものとみられる。

図表 4 3 無期契約に転換するメリット(左)や課題(右)



一方、有期契約労働者を無期契約に転換すると、雇用管理上、どのようなことが課題になると思うか尋ねると（複数回答）、多かった順に「雇用調整が必要になった場合の対処方法」（43.0%）や「正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」（42.8%）、「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」（30.9%）等が挙げられた（1企業当たりの課題数は平均 1.7）（結果として、91.1%が課題有りと回答）。

（10人以上）49人以下の企業群と、50人以上の企業群で比較すると、「雇用調整が必要になった場合の対処方法」（50.6%）や、「正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」（46.5%）といった課題意識は、前者（1企業当たりの課題数は平均 1.7）よりも後方で、高くなっていることが分かる（1企業当たりの課題数は平均 1.8）。

### （7）無期契約への転換方法

（5）で何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業を対象に、どのような形態で無期契約にするか尋ねた結果をみると、フルタイム契約労働者（ $n=1,919$ ）では「既存の正社員区分に転換する」割合がもっとも高く（36.3%）、これに「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」（32.8%）等が続いた（図表 4 4）。全有効回答企業の単純集計結果（18 頁・図表 10）では、「既存の正社員区分に転換」が 30.8%、「契約だけ無期へ移行」が 37.3%等となっていたことから、小規模企業の回答がより反映される復元後は、その順序が入れ代わったことが分かる。

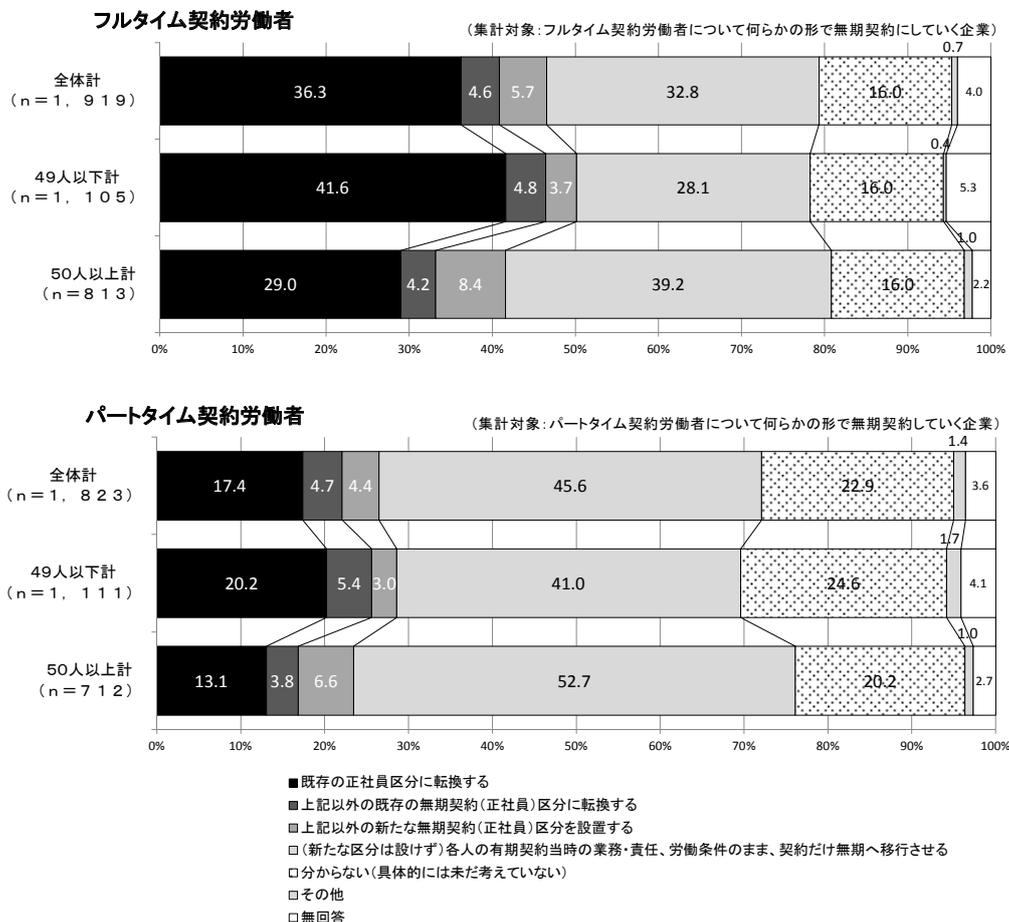
これに対し、パートタイム契約労働者（ $n=1,823$ ）では「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」が半数近く（45.6%）、これに「分からない（具体的には未だ考えていない）」（22.9%）等が続く。全有効回答企業の単純集計結果と比較しても、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が大勢を占める点に変わりはないが、フルタイム契約労働者と同様、「既存の正社員区分に転換する」割合がやや高まっている。

こうした結果を、（10人以上）49人以下の企業と、50人以上の企業で比較すると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、前者では「既存の正社員区分に転換する」割合が相対的に高く、後者では「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が高くなっている。例えば、フルタイム契約労働者では、（10人以上）49人以下の企業で「既存の正社員区分に転換する」割合が 4 割を超え（41.6%）、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合（28.1%）を大きく凌いでいるのに対し、50人以上の企業ではむしろ、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が 4 割近い（39.2%）点で、対照的となっている。パートタイム契約労働者でも同様の傾向がみられるが、（10人以上）49人以下の企

業でも、「既存の正社員区分に転換する」割合は 2 割程度（20.2%）にとどまり、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が 4 割を超えている（41.0%）。また、「分からない（具体的には未だ考えていない）」とする割合も、1/4 程度（24.6%）とやや高くなっている。

なお、規模によるこうした選好の違いが、先述した無期転換ルールへの対応方針や、無期契約に転換するメリット等に反映されているものと考えられる。即ち、（10 人以上）49 人以下の企業では、「有期契約労働者の適性を見ながら 5 年を超える前」等に、「既存の正社員区分」等へ転換することを想定している企業が多いため、「技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する」や「職場の一体感が醸成される（職場の人間関係が良好になる）」等のメリットを享受しやすいとみられる。一方、50 人以上の企業では、「通算 5 年を超える有期契約労働者から申込みがなされた段階」等で、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」こと等を想定している企業が多いため、そのメリットも「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」こと等を期待するものとなっている。

図表 4 4 無期契約への転換方法（ウェイトバック集計後）

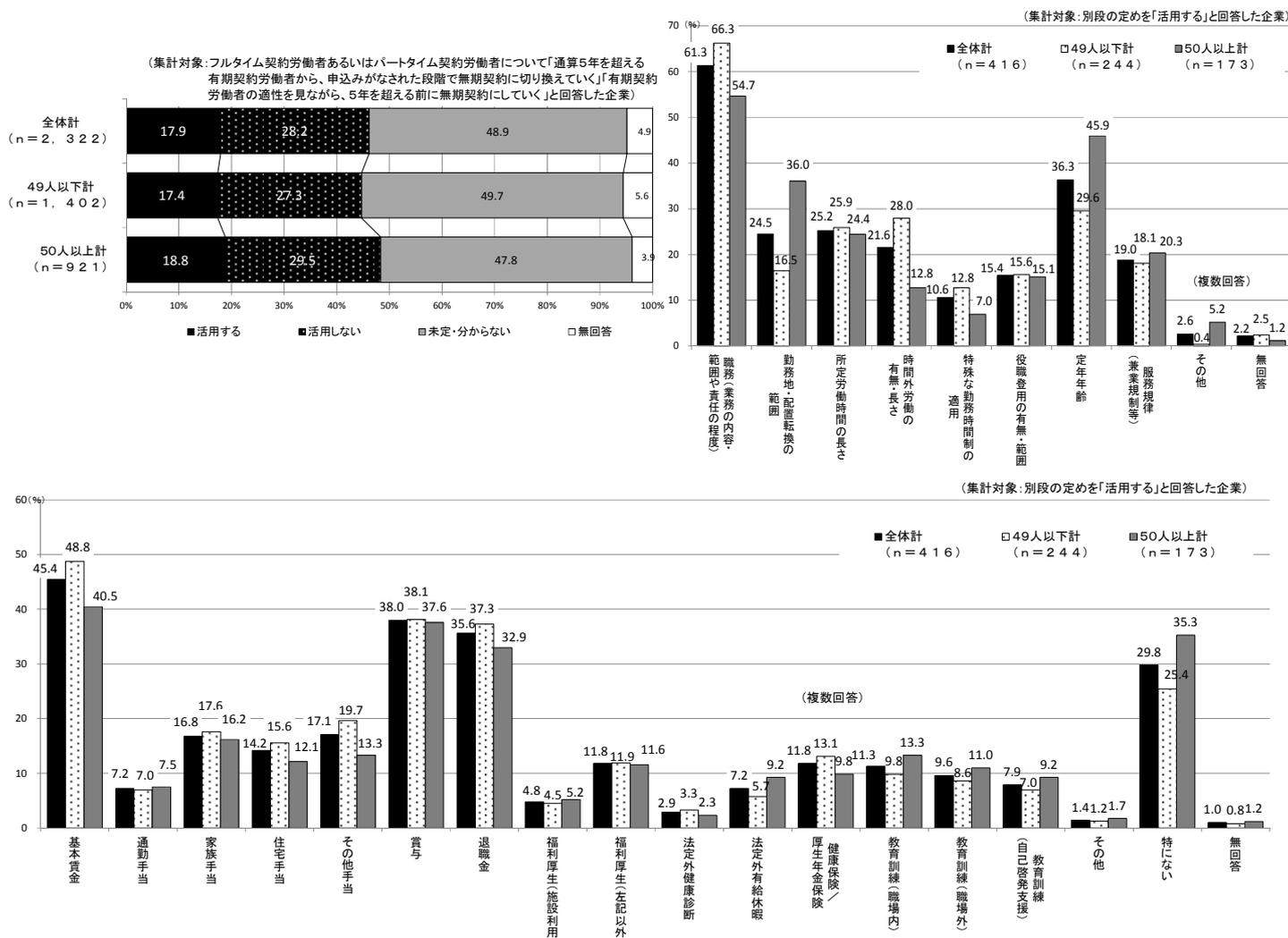


## (8) 「別段の定め」の活用意向

(5) で「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」あるいは「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」と回答した企業（n=2,322）を対象に、「別段の定め」を活用する意向があるか尋ねた結果については、全有効回答企業の単純集計結果（23頁・図表14）とほぼ同様、明確に「活用する」とした企業は17.9%で、「活用しない」が28.2%となった。最多は「未定・分からない」で、半数弱（48.9%）を占めた（図表45）。なお、（10人以上）49人以下の企業と、50人以上の企業に分けてみても、そうした回答傾向に大きな相違はみられない。

有期契約時から変更を求める具体的な労働条件としては（複数回答）、多かった順に「職務（業務の内容・範囲や責任の程度）」（61.3%）、「定年年齢」（36.3%）、「所定労働時間の長さ」（25.2%）、「勤務地・配置転換の範囲」（24.5%）、「時間外労働の有無・長さ」（21.6%）等となった（変更する労働条件数は1企業あたり平均2.2）。

図表45 「別段の定め」の活用意向（左上）と「別段の定め」を活用する場合に有期契約時から変更を求める労働条件（右上）と改善する処遇要素（下）  
（ウェイトバック集計後）



(10人以上) 49人以下の企業と、50人以上の企業でみると、前者では「職務(業務の内容・範囲や責任の程度)」(66.3%)や「時間外労働の有無・長さ」(28.0%)等を挙げる割合が相対的に高い(変更する労働条件数は1企業当たり平均2.2)のに対し、後者では「定年年齢」(45.9%)や「勤務地・配置転換の範囲」(36.0%)等を挙げる割合が高くなっている(変更する労働条件数は1企業当たり平均2.2)。

同様に、「別段の定め」により、有期契約時から改善(新たな支給・適用、水準の引き上げ等)する処遇要素があるかについても、全有効回答企業の単純集計結果と同じく、「基本賃金」(45.4%)がもっとも多く、これに「賞与」(38.0%)や「退職金」(35.6%)等が続いている(改善する処遇要素数は1企業当たり平均2.8)。

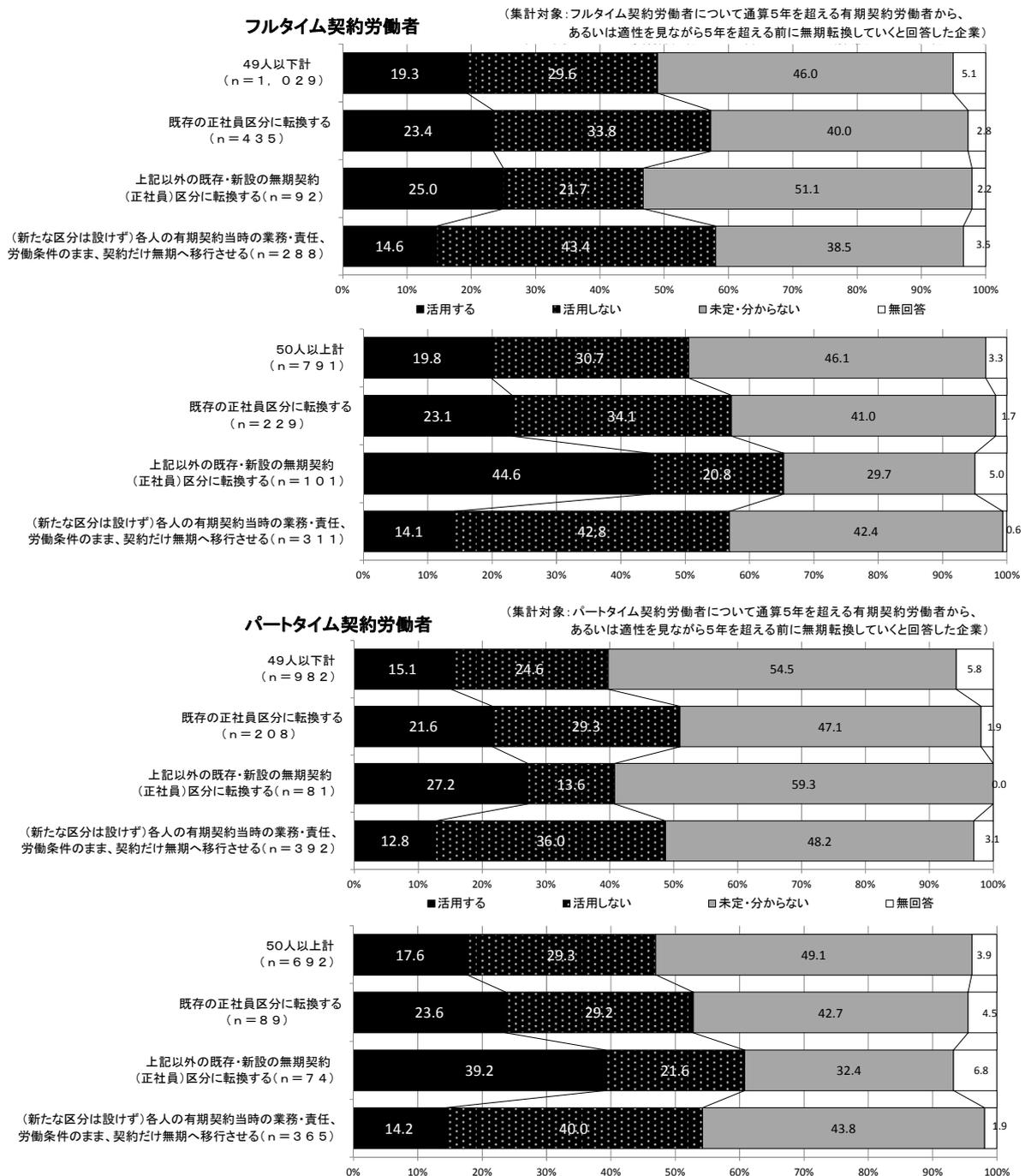
その上で、規模別にみると、(10人以上) 49人以下の企業では「基本賃金」(48.8%)や「退職金」(37.3%)等を挙げる割合が、相対的にやや高い(改善する処遇要素数は1企業当たり平均2.8)のに対し、50人以上の企業では(有期契約時から変更を求める労働条件として「定年年齢」が多かったこと等に関連して)、「特に無い」(35.3%)とする割合等もやや高くなっている(改善する処遇要素数は1企業当たり平均2.7)。

こうしたなか、「別段の定め」の必要性がどの程度、理解されているかを確認するため、無期化の形態との関係を調べると<sup>22</sup>、「別段の定め」を活用する必要があると認識している企業の割合は、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、50人以上で「既存・新設の無期契約区分」を活用する場合で高いものの、それでも半数に届いていない。また、「既存の正社員区分」に転換する場合には、規模に依らず1/4弱にとどまっており、「別段の定め」の必要性に対する理解が、未だ充分とは言い難い(あるいは、そもそも没却している恐れもある)様子が浮き彫りになった(図表46)。

無期転換申込権は、通算5年を超えた有期契約労働者の一方的な意思表示で成就する(使用者による「承諾みなし」(合意擬制)により、無期契約の成立を阻止し得ない)「形成権」である。そのため、無期転換後の労働条件を確実に変更する必要がある場合には、予め「別段の定め」として就業規則や労働協約、個別契約で規定して置く必要がある。無期転換ルールの効力が、本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、残すところ(調査時点で)1年半に迫るなか、労使間のトラブルを未然に防止するためにも、「別段の定め」の必要性に対する企業周知の徹底が、喫緊の課題ではないかと思料される。

<sup>22</sup> 「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業及び「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業については、別段の定めを活用意向と無期化の形態をいずれも尋ねている。そこで、本来的には「別段の定め」を活用しなければならないであろう(「既存の正社員」区分や「既存・新設の無期契約(正社員)」区分に転換すると回答した)企業に於ける、「別段の定め」の活用意向を確認した。

図表 4 6 無期契約への転換方法と「別段の定め」の活用意向（ウェイトバック集計後）



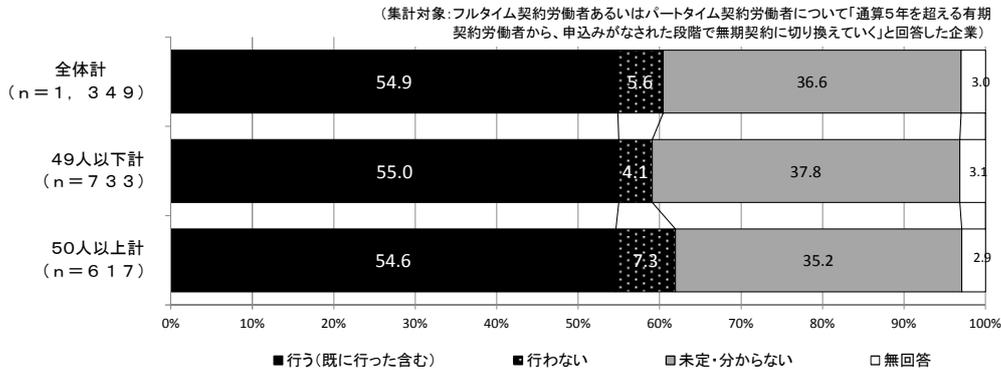
## (9) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向

(5) で「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」と回答した企業 (n=1,349) を対象に、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者について、無期契約への転換申込権が発生する旨の周知を行う予定があるか尋ねると、全有効回答企業の単純集計結果 (24 頁・図表 15) と同様に、「行う (既に行った含む)」との回答が過半数 (54.9%) を占め、明確に「行わない」とした企業は 5.6%にとどまった。

ただ、「未定・分からない」も、1/3を超えた（36.6%）（図表47）。

なお、（10人以上）49人以下の企業群と50人以上の企業群でも、そうした傾向に大きな違いはみられない。

図表47 無期転換申込権の発生に係る周知の意向



### (10) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法

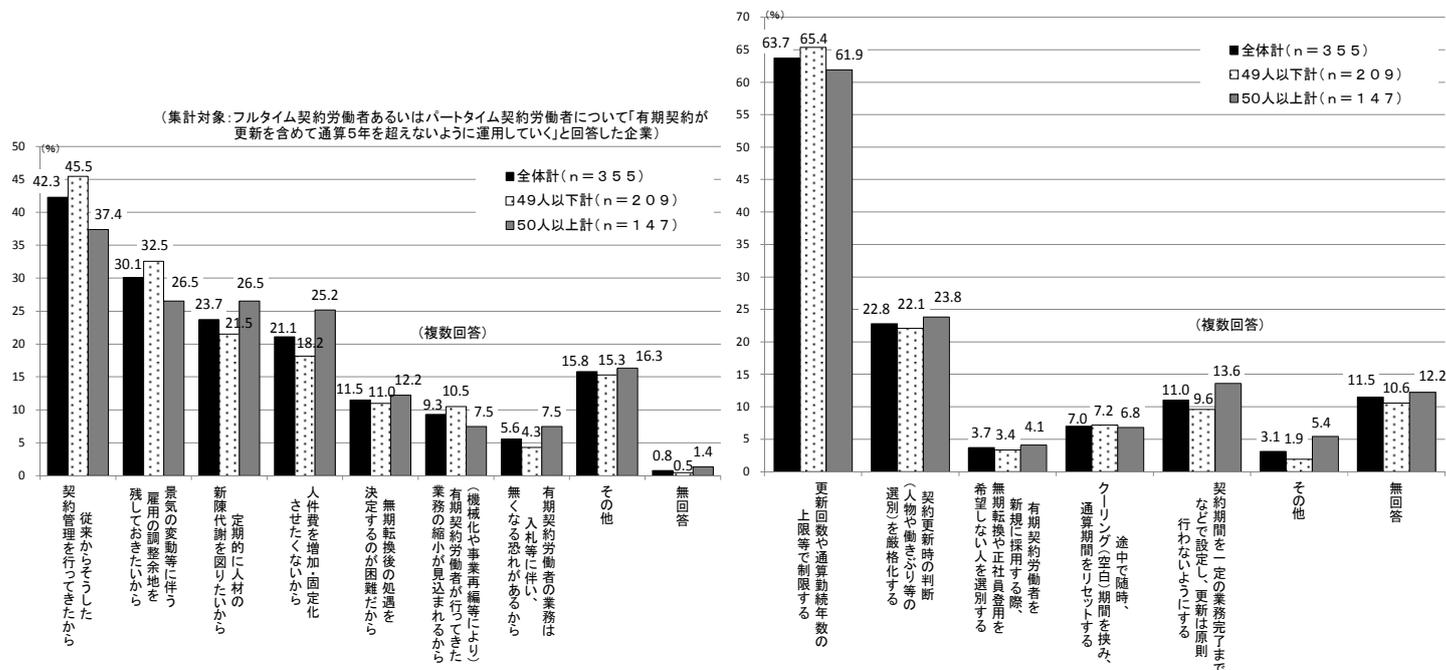
(5) で、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について、「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業（n=355）を対象に、その理由を尋ねた結果をみると（複数回答）、全有効回答企業の単純集計結果（26頁・図表17）と同順に、「従来からそうした契約管理を行ってきたから」（42.3%）がもっとも多く、次いで「景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」（30.1%）や「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」（23.7%）、「人件費を増加・固定化させたくないから」（21.1%）等が挙げられた（1企業当たりの理由数は平均1.6）（図表48）。

そうした結果を、（10人以上）49人以下の企業と50人以上の企業で比較すると、前者では「従来からそうした契約管理を行ってきたから」（45.5%）や「景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」（32.5%）等がやや多く（1企業当たりの理由数は平均1.6）、一方、後者では「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」（26.5%）や「人件費を増加・固定化させたくないから」（25.2%）等が多いといった特徴がみられる（1企業当たりの理由数は平均1.6）。

また、「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業（n=355）を対象に、どのような方法で通算5年未満に抑制するか尋ねた結果についても（複数回答）、全有効回答企業の単純集計結果と同様の傾向であり、最多は「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」で6割を超え（63.7%）、これに「契約更新時の判断（人物や働きぶり等の選別）を厳格化する」（22.8%）、「契約期間を一定の業務完了まで等で設定し、更新は原則行わないようにする」（11.0%）、「途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする」（7.0%）等が続いた（1企業当たりの抑制方法数は平均1.3）。

なお、(10人以上)49人以下の企業(1企業当たりの抑制方法数は平均1.2)と、50人以上の企業(1企業当たりの抑制方法数は平均1.3)で比較しても、大きな相違はみられない。また、規模を問わず、無回答が1割程度となっている。

図表48 通算5年未満に抑制する理由(左)と抑制方法(右)(ウェイトバック集計後)

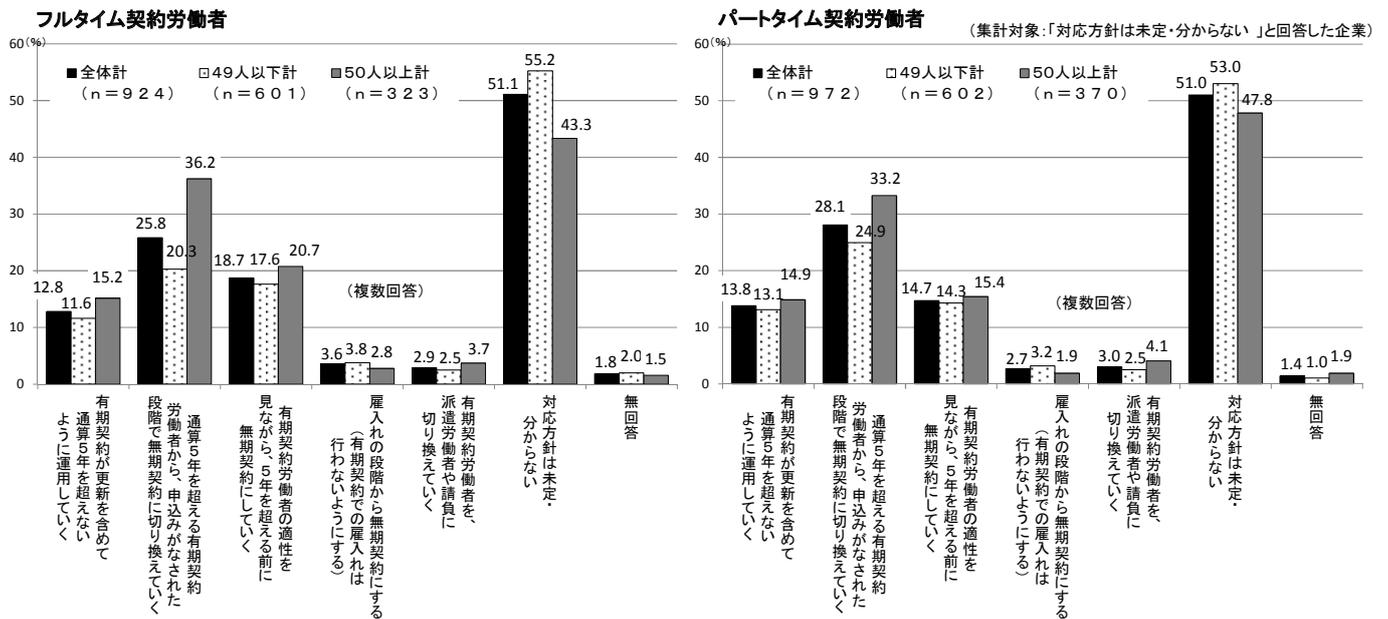


### (11) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援

(5)でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について、「対応方針は未定・分からない」と回答した企業(n=フル924、パート972)を対象に、現時点ではどのような対応を検討しているか尋ねた結果をみると(複数回答)、フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、あくまで「対応方針は未定・分からない」とする企業が半数を超えた(フル51.1%、パート51.0%)。だが、次いで多かったのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」(フル25.8%、パート28.1%)であり、これに「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」(フル18.7%、パート14.7%)、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」(フル12.8%、パート13.8%)等が続く(図表49)(1企業当たりの方針数は、フルタイム契約労働者で平均1.2、パートタイム契約労働者で平均1.1)。

こうした傾向は、(10人以上)49人以下の企業と、50人以上の企業に分けてみても確認することが出来る。但し、前者はあくまで「対応方針は未定・分からない」とする割合が、後者より(特にフルタイム契約労働者で顕著に)高くなっている。

図表 4 9 無期転換ルールへの「対応方針は未定・分からない」場合の候補

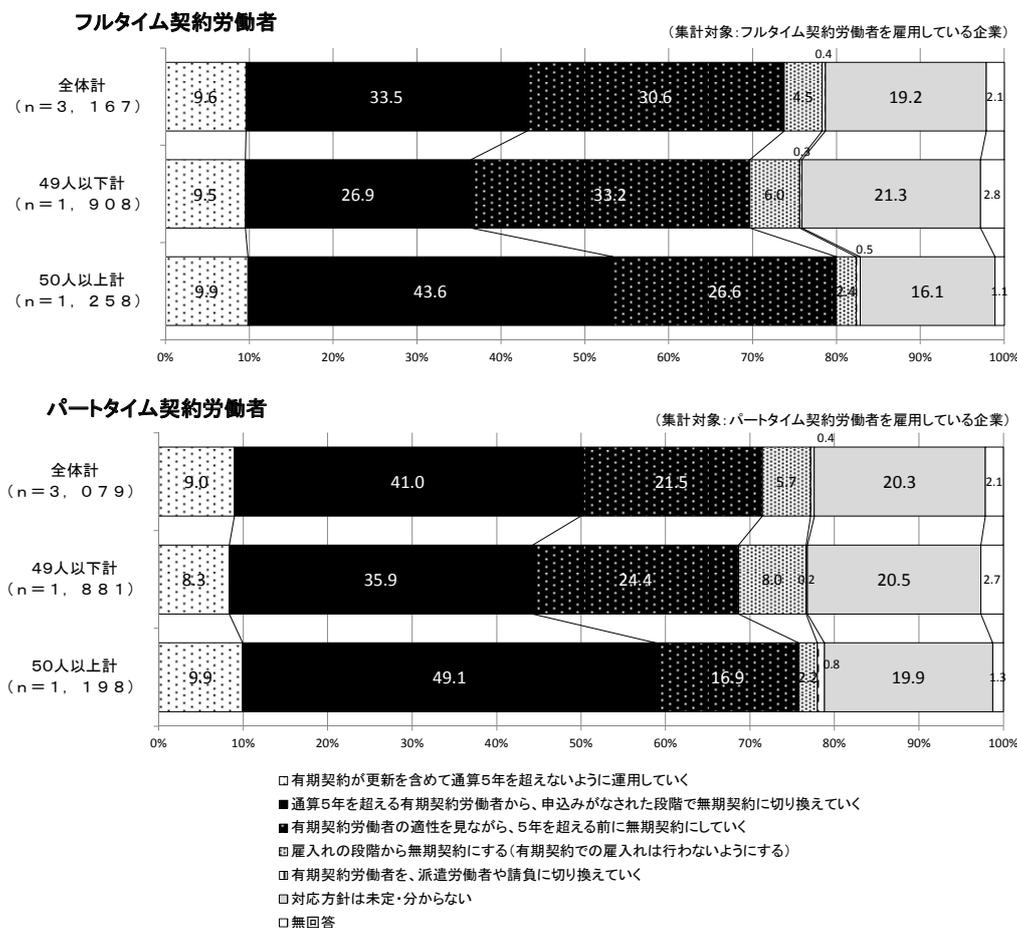


なお、上記のうち、いずれかの方針のみを単一回答した企業割合を算出すると、フルタイム契約労働者（n＝788）では、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」が7.4%で、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」が17.8%、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」が11.8%、「雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）」が3.0%、「有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく」が0.2%と算出された（計40.1%）。なお、「対応方針は未定・分からない」のみを選択した企業の割合は59.9%である。

同様に、パートタイム契約労働者（n＝844）については、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」が7.8%で、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」が22.0%、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」が8.6%、「雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）」が2.3%、「有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく」が0.6%となった（計41.3%）。なお、「対応方針は未定・分からない」のみを選択した企業の割合は58.7%である。

こうした結果を、無期転換ルールへの対応方針に反映して試算すると、何らかの形で無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、2/3を超えた（フル68.7%、パート68.2%）（図表50）。また、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業は1割を下回ったほか、調査時点で候補となる方針が全く無い企業も2割程度にとどまった。

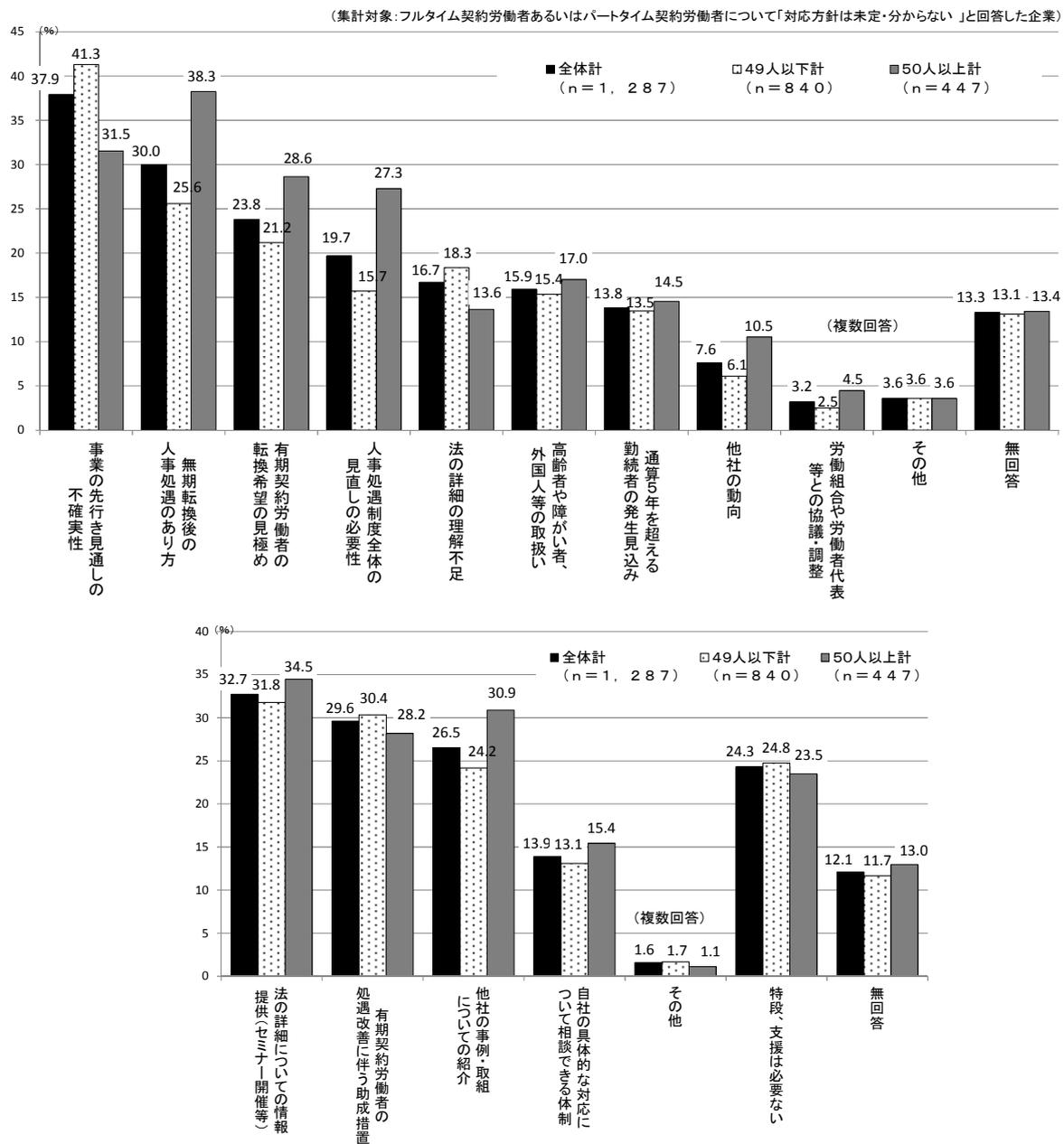
図表 5 0 現時点での候補を反映した無期転換ルールへの対応状況・方針（試算）



そうしたなか、(5) でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について、「対応方針は未定・分からない」と回答した企業 (n=1,287) を対象に、無期転換ルールへの対応方針を決める上で、ネックになっていることを尋ねた結果をみると(複数回答)、「事業の先行き見通しの不確実性」(37.9%) がもっとも多く、これに「無期転換後の人事処遇のあり方」(30.0%) や「有期契約労働者の転換希望の見極め」(23.8%)、「人事処遇制度全体の見直しの必要性」(19.7%)、「法の詳細の理解不足」(16.7%)、「高齢者や障がい者,外国人等の取扱い」(15.9%) 等が続いた (1企業当たりの課題数は平均 2.0) (図表 5 1)。

全有効回答企業の単純集計結果 (31 頁・図表 22) では 2 番目に位置していた「事業の先行き見通しの不確実性」が、小規模企業の回答がより反映される復元後はトップに浮上していることが分かる。

図表 5 1 対応方針を決める上でのネック（上）と必要な行政支援（下）  
（ウェイトバック集計後）



（10人以上）49人以下の企業と50人以上の企業で比較すると、「事業の先行き見通しの不確実性」（41.3%）が顕著に高いのは、前者である（1企業当たりの課題数は平均1.9）。その意味で、現時点でどのような対応を検討しているかについての結果でも、あくまで「対応方針は未定・分からない」とする割合が高いこと（66頁・図表49）等と整合的である。（10人以上）49人以下の企業では、無期転換申込権が発生する直前に於ける「事業の見通し」が明らかにならない限り、対応方針も決まり難い（ギリギリまで揺れ動く）恐れがあることを、示唆しているのではないかと考えられる。

これに対し、後者では「無期転換後の人事処遇のあり方」(38.3%)のほか、「有期契約労働者の転換希望の見極め」(28.6%)や「人事処遇制度全体の見直しの必要性」(27.3%)等も1/4を超えて高い(1企業当たりの課題数は平均2.2)。こうしたことがネックになり、なかなか方針が決められない様子が窺える。

一方、対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うかについても(複数回答)、全有効回答企業の単純集計結果と同様、「法の詳細についての情報提供(パンフレット配布、セミナー開催等)」(32.7%)が最多に挙げた。但し、次いで多かったのは「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」(29.6%)であり、これに「他社の事例・取組についての紹介」(26.5%)が続いた(1企業当たりの内容数は平均1.5)。

(10人以上)49人以下の企業と50人以上の企業でみると、「他社の事例・取組についての紹介」(30.9%)や「法の詳細についての情報提供(パンフレット配布、セミナー開催等)」(34.5%)に係るニーズがより高いのは、(対応方針を決める上で、ネックになっていることとして「無期転換後の人事処遇のあり方」や「人事処遇制度全体の見直しの必要性」等が相対的に多い)後者であり(1企業当たりの内容数は平均1.4)、前者ではむしろ「事業の先行き見通しの不確実性」が顕著に高かったこと等にも関連して「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」(30.4%)がやや高くなっている(1企業当たりの内容数は平均1.5)。

## (12) 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理な相違を禁止するルールについての対応状況・方針

有期・無期契約労働者間に於ける労働条件の不合理な相違を禁止するルール(第20条)に対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねた結果をみると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業(n=4,030)のうち、「既に見直しを行った」割合は5.7%であり、「今後の見直しを検討している」割合(9.4%)を合わせても一定程度にとどまった(図表52)。全有効回答企業の単純集計結果(30頁・図表21)と同様、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」(42.0%)や「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」(39.2%)とする企業が、ともに4割前後で大勢を占めている。

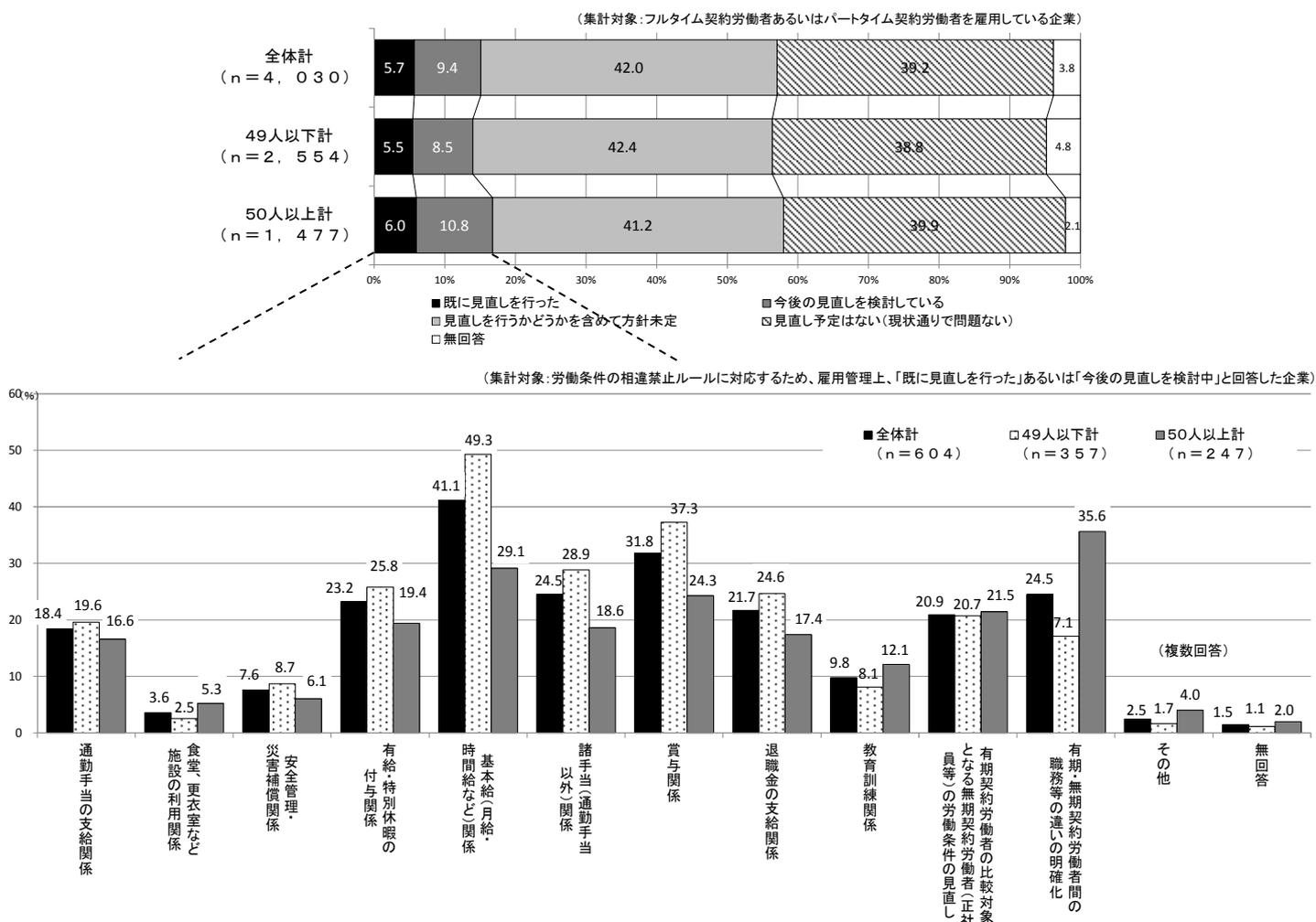
その上で、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業(n=604)を対象に、具体的な見直し内容を尋ねた結果をみると(複数回答)、「基本給(月給・時間給など)関係」(41.1%)が最多で、これに「賞与関係」(31.8%)等が続いた(1企業当たりの内容数は平均2.3)。全有効回答企業の単純集計結果では「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」が1/3を超えてもっとも多かったものの、小規模企業の回答の影響が多分に現出する復元後は、その様相も異なっていることが分かる。

こうした結果を(10人以上)49人以下の企業と、50人以上の企業でみても、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」割合が、いずれも一定程度にとどま

る点に相違はない。

一方、具体的な見直し内容（複数回答）については、前者では「基本給（月給・時間給など）関係」（49.3%）や「賞与関係」（37.3%）、「有給・特別休暇の付与関係」（25.8%）、「退職金の支給関係」（24.6%）等が多い（1企業当たりの内容数は平均2.5）のに対し、後者では「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」が1/3を超えて多く（35.6%）、次いで「基本給（月給・時間給など）関係」（29.1%）や「賞与関係」（24.3%）等となっている（1企業当たりの内容数は平均2.1）。

図表52 労働条件の不合理な相違を禁止するルールへの対応状況・方針（上）と「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討している」場合の見直し内容（下）（ウェイトバック集計後）

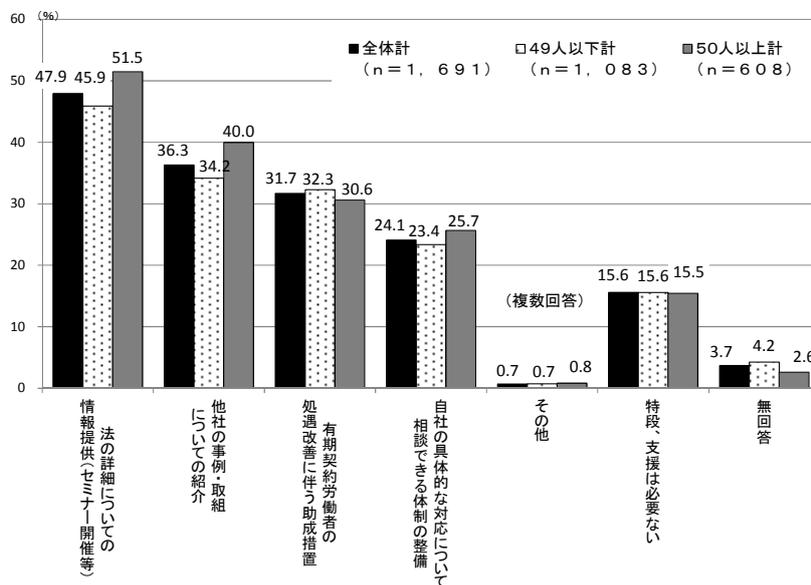
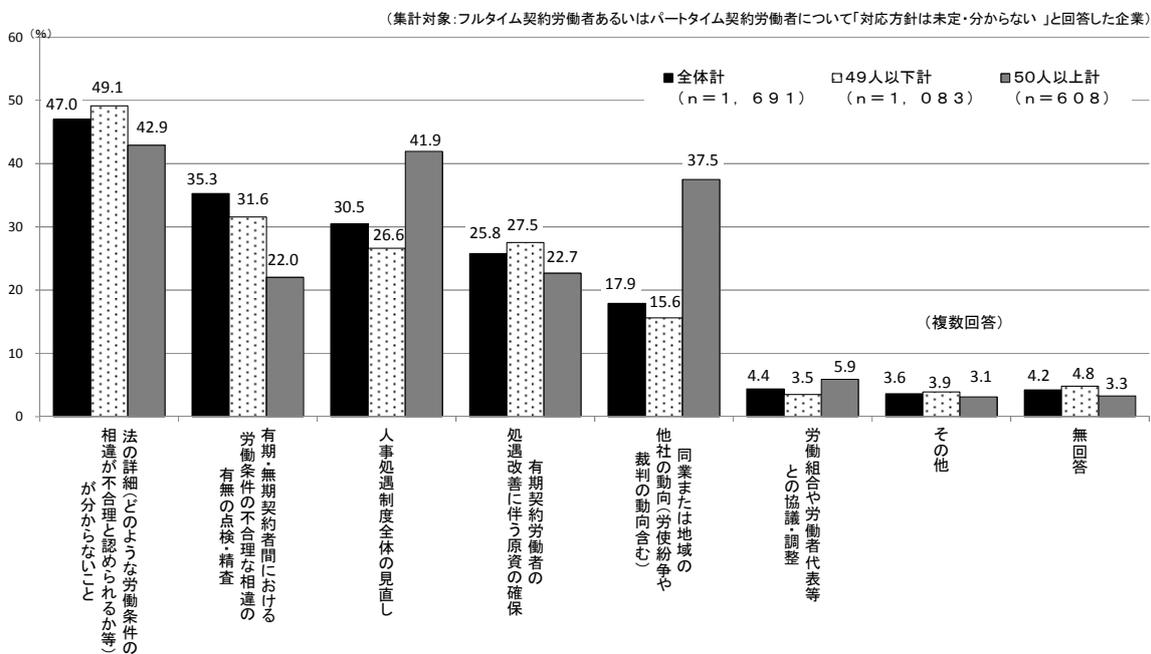


### (13) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援

(12)で「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」と回答した企業（n=1,691）を対象に、有期・無期契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違禁止ルールへの対応方

針を決める上で、ネックになっていることを尋ねた結果では（複数回答）、「法の詳細（どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等）が分からないこと」が最多で半数近く（47.0%）、これに「有期・無期契約者間に於ける労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」（35.3%）や「人事処遇制度全体の見直し」（30.5%）、「有期契約労働者の処遇改善に伴う原資の確保」（25.8%）等が続いた（1企業当たりの内容数は平均1.7）（図表53）。全有効回答企業の単純集計結果（31頁・図表22）と同様の傾向だが、ウェイトバック集計による小規模企業の構成比の上昇に伴い、「法の詳細（どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等）が分からないこと」が先鋭化している。

図表53 対応方針を決める上でのネック（上）と必要な行政支援（下）  
（ウェイトバック集計後）



こうした結果を規模別にみても、「法の詳細（どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等）が分からないこと」を挙げる割合はいずれも高く、特に（10人以上）49人以下の企業で半数近くなっている（49.1%）（1企業当たりの内容数は平均1.7）。また、50人以上の企業では、「法の詳細（どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等）が分からないこと」（42.9%）に加え、「人事処遇制度全体の見直し」（41.9%）や「同業または地域の他社の動向（労使紛争や裁判の動向含む）」（37.5%）等も顕著に高い（1企業当たりの内容数は平均1.8）。

対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うかについても（複数回答）、「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」がもっとも多く（47.9%）、これに「他社の事例・取組についての紹介」（36.3%）や「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」（31.7%）等が続いた（1企業当たりの内容数は平均1.6）。

（10人以上）49人以下の企業（1企業当たりの内容数は平均1.6）と50人以上の企業（1企業当たりの内容数は平均1.7）でみると、「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」（51.5%）や「他社の事例・取組についての紹介」（40.0%）等に対するニーズは、後者でより高くなっていることが分かる。

#### （14）改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響

##### i. 検証① 契約更新の上限設定に対する影響

改正労働契約法が、有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響を検証するため、まず、契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況について確認すると、何らかの上限を「設けている」割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業（ $n=3,167$ ）で1/6程度（16.5%）、また、パートタイム契約労働者を雇用している企業（ $n=3,079$ ）では1割程度（8.9%）となった（図表54）。

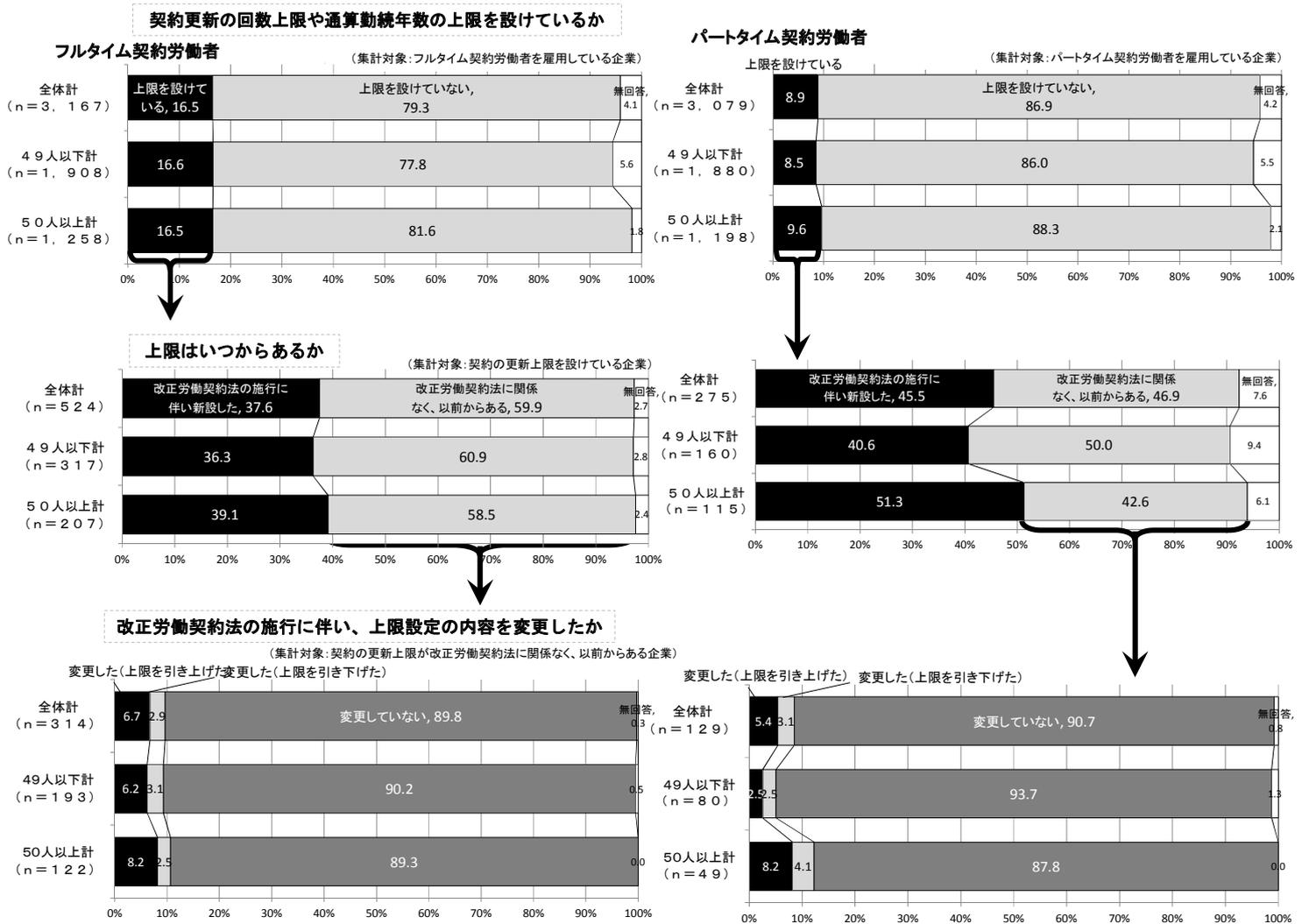
その上で、そうした上限がいつからあるかについては、フルタイム契約労働者で「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合が6.2%に対し、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」割合が9.9%。同様に、パートタイム契約労働者では「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」が4.1%で、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」が4.2%となっている。

こうした結果を規模別に眺めても、傾向に大きな相違はみられない。何らかの上限を「設けている」割合は、（10人以上）49人以下の企業でフルタイム契約労働者が16.6%に対し、50人以上の企業でも16.5%となっている。また、パートタイム契約労働者についても同順に8.5%、9.6%である。

そうした上限がいつからあるかについては、パートタイム契約労働者で「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合が、特に50人以上の企業でやや高いものの、総じて改

正労働契約法が、有期契約労働者の契約更新の上限設定・見直しに及ぼしている影響は、規模に依らず一定程度にとどまっている。

図表 5 4 契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況（ウェイトバック集計後）

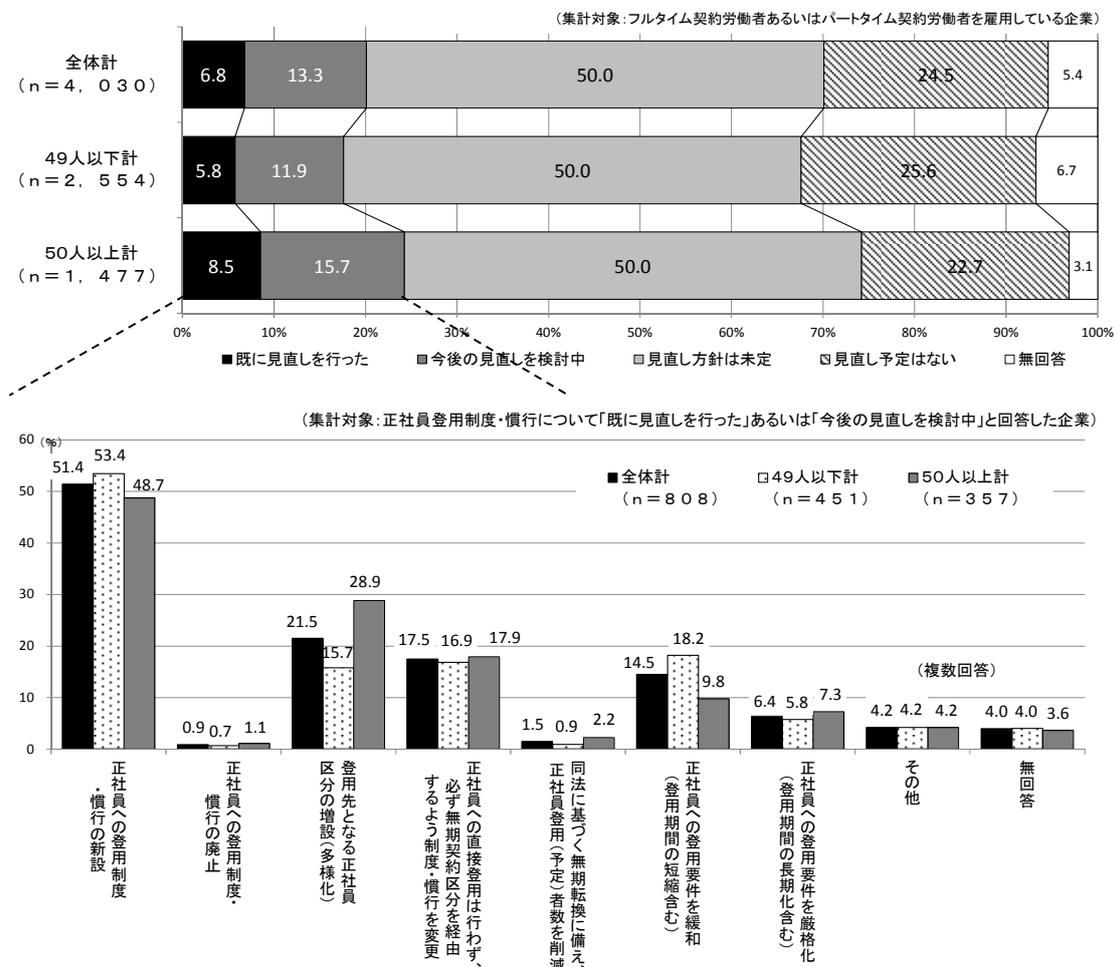


ii. 検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響

改正労働契約法が、有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響を検証するため、正社員登用制度・慣行の導入・見直し状況・方針についても確認すると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業（n=4,030）のうち、正社員に登用する制度や慣行について「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討中」の割合は、合わせて約2割となった（図表55）。50人以上の企業では計1/4程度みられ、改正労働契約法の副次的な効果として、正社員登用制度・慣行の見直しが進められ（ようとし）ている様子が窺える。

具体的な見直し内容としては（複数回答）、「正社員への登用制度・慣行の新設」が半数を超え（51.4%）、これに「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」（21.5%）や、「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」（17.5%）、「正社員への登用要件を緩和（登用期間の短縮含む）」（14.5%）等が続いている（1企業当たりの内容数は平均 1.2）。規模に依らず「正社員への登用制度・慣行の新設」が多いほか、50人以上の企業では「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」（28.9%）等も多くなっているのが特徴である。総じて、改正労働契約法は、有期契約労働者から正社員への登用機会の拡充に、一定の効果をもたらしている。

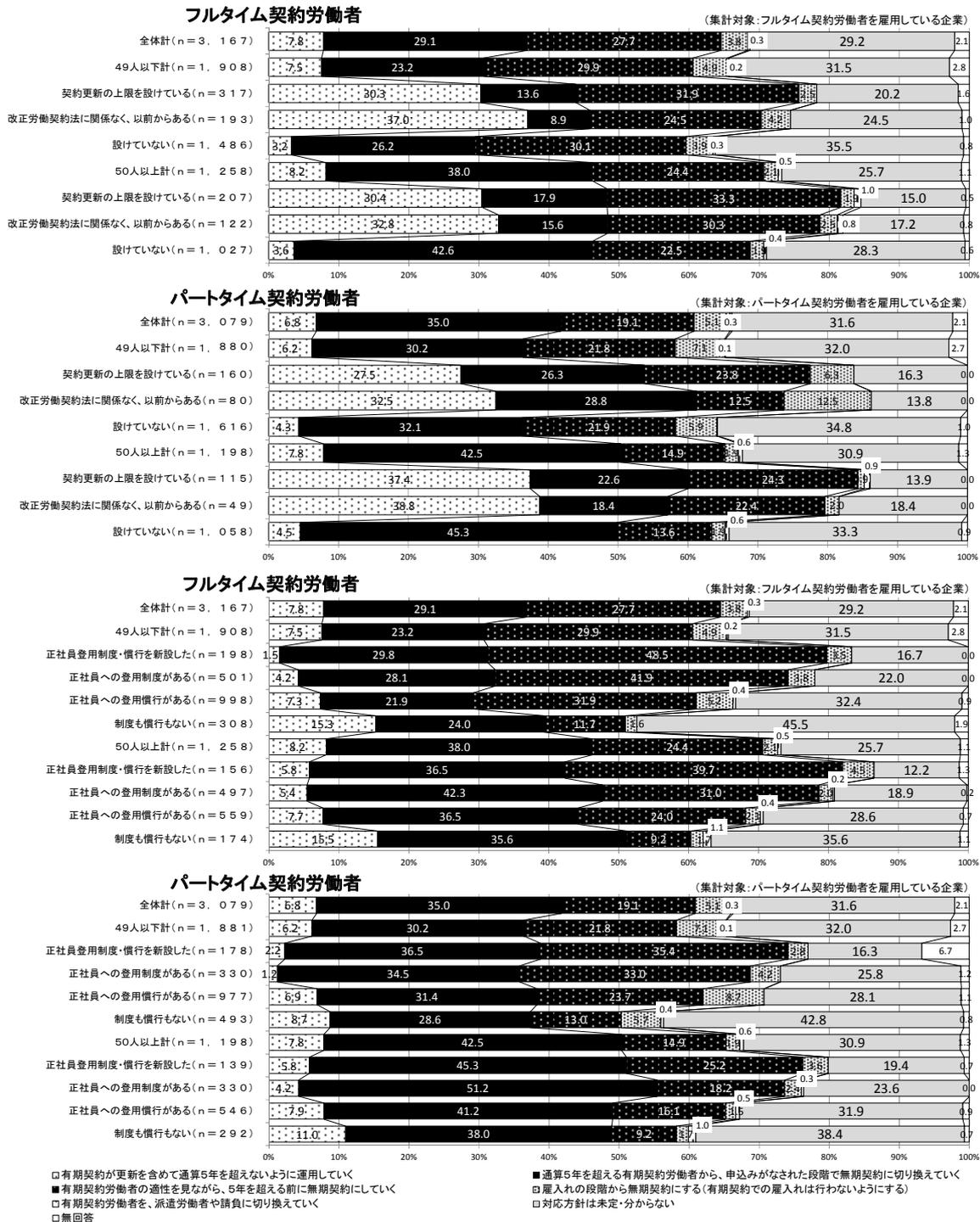
図表 5 5 正社員への登用制度・慣行の見直し状況（上）と  
「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討中」の場合の見直し内容（下）  
（ウェイトバック集計後）



なお、(i) と (ii) に関連して、過去 2 度の調査で指摘してきた、契約更新の上限設定や正社員登用制度・慣行の有無と、無期転換ルールへの対応状況・方針の関係について、よ

り小規模な企業も含めた今回の調査で改めて確認すると、(10人以上)49人以下か、50人以上であるかを問わず、契約更新の上限を設けている企業では、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」方針を選択している割合が高く、しかも契約更新の上限が「改正労働契約法に関係なく、以前からある」企業で、その割合が更に高まること分かる(図表56)。

図表56 契約更新の上限設定や正社員登用制度・慣行の導入状況と無期転換ルールへの対応方針



一方、正社員への登用制度や慣行がある企業では、「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」方針を選択する割合や「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」方針を選んでいる割合等が高い。なお、改正労働契約法の施行に伴い、正社員への登用制度・慣行を新設した企業では、その割合が更に高まっている。

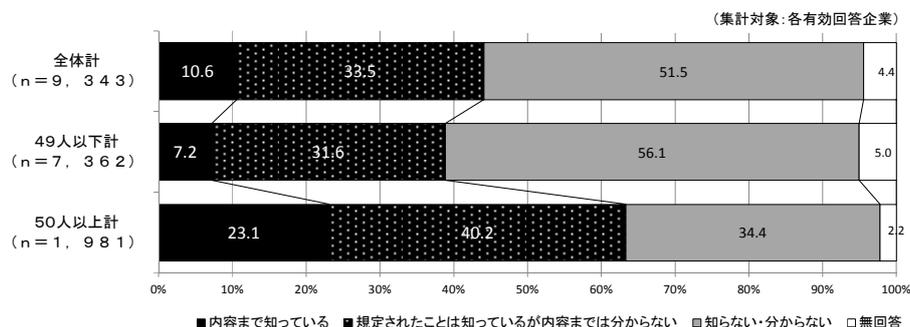
即ち、無期転換ルールへの対応状況・方針は規模を問わず、従前からの雇用管理手法に依存しやすいことを示唆していると考量される。各社の雇用管理手法は、その経営・事業展開の必要性や、人材の確保・活用の狙い等に裏打ちされ、漸次、形成（導入・改善等）されてきたものである。而して、無期転換ルールへの対応に当たっても、（少なくとも当面は）その延長線上で考えるのが合理的ということだろう。

### （15）有期雇用特別措置法の認知度

業種・規模の両有効回答企業（n=9,343）を対象に、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」で、労働契約法の特例が設けられたことに対する認知度を尋ねた結果をみると、「知らない・分からない」とする企業が過半数を占め（51.5%）、「内容まで知っている」割合は 10.6%にとどまった。また、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」割合は 33.5%となった（図表 57）。

（10 人以上）49 人以下の企業と 50 人以上の企業でみると、前者の「内容まで」の認知度は 1 割に満たず、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」を合わせても計 4 割弱にとどまるのに対し、後者では「内容まで知っている」割合だけで 1/4 弱で、「内容まではよく分からない」を合わせると 6 割超となっている。

図表 57 有期雇用特別措置法の認知度（ウェイトバック集計後）



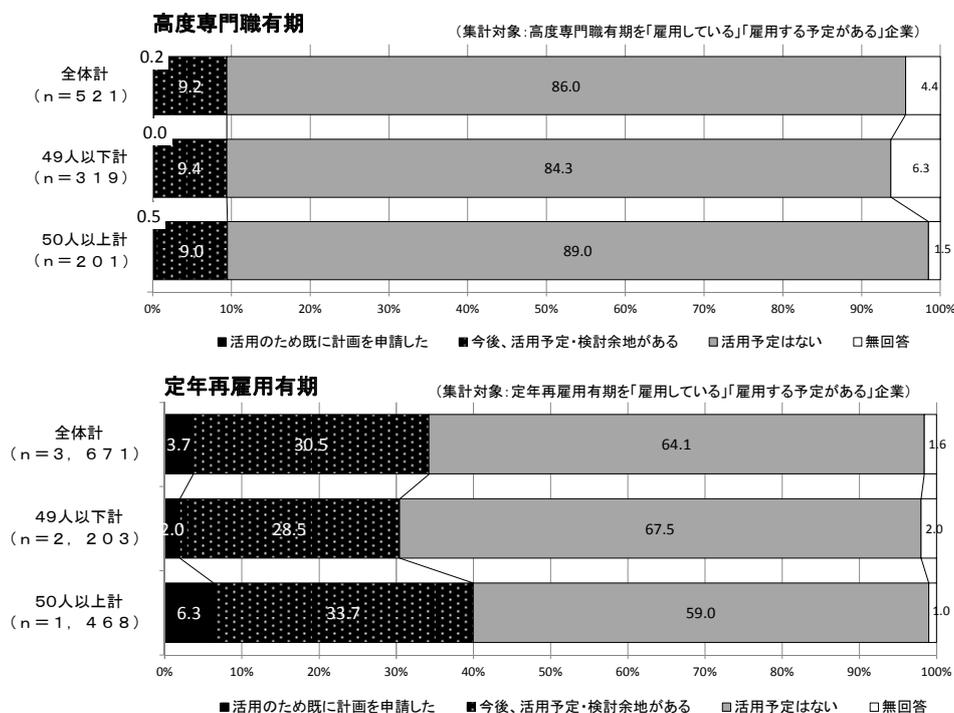
### （16）特例の活用状況・方針

高度専門職有期を「現在、雇用している」あるいは「今後、雇用する予定がある」企業（n=521）を対象に、高度な専門的知識等を有し、年収が 1,075 万円以上で、5 年を超える一定期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事する有期契約労働者について、10 年を上限と

するプロジェクト完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」とした企業が 86.0%にのぼり、「活用のため、既に計画を申請した」企業（0.2%）や「今後、活用予定・検討余地がある」企業（9.2%）は、合わせても 1 割未満にとどまった（図表 5 8）。

同様に、定年再雇用有期を「現在、雇用している」（72.7%）あるいは「今後、雇用する予定がある」企業（7.3%）（n 計=3,671）を対象に、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合に、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例を活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」とする企業が 6 割を超えた（64.1%）ものの、「活用のため、既に計画を申請した」企業（3.7%）や「今後、活用予定・検討余地がある」企業（30.5%）も合わせて 1/3 程度みられた。

図表 5 8 高度専門職有期や定年再雇用有期に係る特例の活用状況・方針(ウェイトバック集計後)



### 3. 今回の調査結果から示唆されること (小活)

今回の調査では、これまでの調査より小規模な企業もその対象に加えた結果、無期転換ルールや、有期・無期契約労働者間に於ける不合理な労働条件の相違を禁止するルールへの対応のあり方について、(10人以上)49人以下の企業と、50人以上の企業の間には、共通している部分もあれば相違している部分もある事実が明らかになった。

まず、無期転換ルールを巡っては、規模を問わず何らかの形で(通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から)無期契約にしていく企業が、「有期契約が更新を含めて通算

5年を超えないように運用していく」企業を大きく上回る結果となった。

その上で、(10人以上)49人以下の企業では「適性を見ながら5年を超える前に」あるいは「雇入れの段階から」、無期契約にしていく割合が相対的に高いのに対し、50人以上の企業では「通算5年を超え、申込みがなされた段階で」無期契約に切り換えていく割合が高いといった特徴がみられた。また、無期化の形態についても、(10人以上)49人以下では、特にフルタイム契約労働者で「既存の正社員区分」等の割合が高いのに対し、50人以上ではフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、「各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が高くなっている。

なお、無期化の形態に関連して、今回の調査では初めて「別段の定め」の活用意向についても把握した。結果として、「未定・分からない」とする企業は多く、「別段の定め」の必要性に対する理解が、その規模に依らず充分とは言い難い様子が浮き彫りになった。無期転換申込権は通算5年を超えた有期契約労働者の、一方的な意思表示で成就する(使用者による「承諾みなし」(合意擬制)により無期契約の成立を阻止し得ない)、「形成権」である。そのため、無期転換後の労働条件を確実に変更する必要がある場合には、予め「別段の定め」として就業規則や労働協約、個別契約で規定しておく必要がある。

無期転換ルールが、本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、残すところ(調査時点で)1年半に迫るなか、労使間のトラブルを防止するためにも、「別段の定め」に対する企業周知の徹底が、喫緊の課題ではないかと考量される。

一方、有期・無期契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違を禁止するルールを巡っては、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業は、規模に係わらず一定程度にとどまっていた、「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」とする企業が大きく上回る結果となった。また、依然として「対応方針は未定・分からない」とする企業も多く、そのネックとして「法の詳細が分からないこと」等が多く挙げられた。同ルールについては、その規定に未だ不分明なところもあることから、より分かり易い形で具体的に明確化する必要もあるのではないかと思料される。

なお、改正労働契約法の更なる周知に当たっては、(10人以上)49人以下の企業と50人以上の企業の間で、アプローチを変える必要があることも示唆された。前者は相対的に「新聞報道やホームページ等での紹介」や「社会保険労務士等からの情報提供」等に依存する割合が高く、後者のように自ら「雑誌や媒体」を通じて情報を入手したり、「セミナー」に参加する余地等は限られている。特に(10人以上)49人以下の企業については、内容までの認知度が1/4程度にとどまっていることから、例えば新聞の広告・記事から資料の請求や実際の相談につながるような工夫を施したり、セミナーの内容をホームページでも視聴出来るようにするなど、より一層の周知を図る必要があろう。

## 第2節 ウェイトバック集計による過去2度の調査結果との比較

### 1. ウェイトバック集計の基礎情報

本調査では、改正労働契約法への対応部分について基本的には前回調査と比較できるように設計し、過去2度にわたり同様に実施してきた経緯がある。だが、第1節の冒頭で述べたように、今回はその対象を（これまでの調査フレームである）50人以上規模の企業から、10人以上規模の企業に拡大したため、一連の集計結果を単純には比較出来ない状況となっている。そこで、これを正確に比較出来るよう、過去2度の調査についても経済センサス（母集団）の企業構成比に基づくウェイトバック集計を行い、改正労働契約法を巡る企業の対応状況・方針が、どのように推移しているかを確認することとした。

なお、調査は民間信用調査機関が保有する企業データベースに、例えば50人以上規模で登録されていた企業を対象に調査票を配付しても、ダウンサイジングの情報反映が追い付いていない等の事情により、結果として回収時は49人以下の企業も含まれてきてしまうのが実情である。そのため、今回の比較に当たっては、いずれの調査も（回収ベースで）50人以上の企業に限定し、その上で下記の通り、主な業種×雇用者規模別の重み付け（**図表59**）で、ウェイトバック集計（経済センサスの企業構成比通りに復元）した結果（あくまで試算の位置づけ）を示すこととした。

図表59 ウェイトバック集計の基礎情報

上段左:今回調査に於ける有効回収数(注1)、下段左:平成26年経済センサスに基づく企業存在比(注2)、上段右:ウェイト値(母集団分布÷回収分布)、下段右:復元数(四捨五入して整数で表示)

2013年調査		計		50～99人		100～299人		300人以上	
		6,613	-	2,634	-	2,498	-	1,481	-
計		100.00000	6,613	52.09539	3,445	33.59657	2222	14.30804	946
1	建設業	451	-	246	0.94699	144	0.69980	61	0.61963
		5.61813	372	3.52274	233	1.52383	101	0.57157	38
2	製造業	1,900	-	779	1.12577	773	0.78909	348	0.71067
		26.22493	1,734	13.26139	877	9.22372	610	3.73983	247
3	電気・ガス・熱供給・水道業	36	-	18	0.31209	11	0.37829	7	0.40621
		0.19087	13	0.08495	6	0.06292	4	0.04300	3
4	情報通信業	232	-	86	1.56045	96	1.07859	50	1.01117
		4.35964	288	2.02932	134	1.56578	104	0.76454	51
5	運輸業、郵便業	619	-	257	1.28965	244	0.93570	118	0.64769
		9.62014	636	5.01196	331	3.45247	228	1.15572	76
6	卸売業、小売業	1,324	-	524	1.39766	470	0.98054	330	0.65297
		21.30212	1,409	11.07475	732	6.96892	461	3.25845	215
7	金融業、保険業	63	-	21	0.92141	18	0.86307	24	0.84669
		0.83480	55	0.29260	19	0.23492	16	0.30728	20
8	不動産業、物品賃貸業	83	-	28	2.60819	34	1.48294	21	0.98416
		2.17929	144	1.10433	73	0.76244	50	0.31253	21
9	学術研究、専門・技術サービス業	140	-	68	1.23714	43	1.22417	29	0.83463
		2.43414	161	1.27213	84	0.79600	53	0.36601	24
10	宿泊業、飲食サービス業	383	-	88	3.05944	138	1.20916	157	0.46162
		7.69045	509	4.07123	269	2.52328	167	1.09594	72
11	生活関連サービス業、娯楽業	216	-	73	2.77129	88	1.26413	55	0.71245
		5.33392	353	3.05919	202	1.68219	111	0.59254	39
12	教育、学習支援業	116	-	44	1.09547	43	0.55967	29	0.42090
		1.27737	84	0.72888	48	0.36391	24	0.18458	12
13	医療、福祉	226	-	98	1.43024	97	0.62919	31	0.50785
		3.28048	217	2.11952	140	0.92290	61	0.23807	16
14	複合サービス業(郵便局、協同組合等)	15	-	6	0.00000	6	0.01156	3	0.00000
		0.00210	0	0.00000	0	0.00105	0	0.00105	0
15	その他サービス業(他に分類されないもの)	809	-	298	0.99027	293	0.79271	218	0.50870
		9.65161	638	4.46241	295	3.51225	232	1.67694	111

注1:結果として、主な業種と雇用者規模の両方も、有効回答が得られた企業が集計対象になる。

注2:経営形態は会社企業で、産業中分類×常用雇用者のデータより算出した。

2015年調査		計		50～99人		100～299人		300人以上	
		4,334	-	1,799	-	1,680	-	855	-
計		100.00000	4,334	52.09539	2,258	33.59657	1456	14.30804	620
1	建設業	322	-	187	0.81645	94	0.70258	41	0.60419
		5.61813	243	3.52274	153	1.52383	66	0.57157	25
2	製造業	1,178	-	507	1.13363	496	0.80596	175	0.92619
		26.22493	1,137	13.26139	575	9.22372	400	3.73983	162
3	電気・ガス・熱供給・水道業	25	-	9	0.40907	12	0.22726	4	0.46589
		0.19087	8	0.08495	4	0.06292	3	0.04300	2
4	情報通信業	162	-	71	1.23874	65	1.04401	26	1.27442
		4.35964	189	2.02932	88	1.56578	68	0.76454	33
5	運輸業、郵便業	433	-	200	1.08609	158	0.94703	75	0.66785
		9.62014	417	5.01196	217	3.45247	150	1.15572	50
6	卸売業、小売業	871	-	356	1.34826	313	0.96496	202	0.69912
		21.30212	923	11.07475	480	6.96892	302	3.25845	141
7	金融業、保険業	56	-	17	0.74596	23	0.44267	16	0.83235
		0.83480	36	0.29260	13	0.23492	10	0.30728	13
8	不動産業、物品賃貸業	39	-	11	4.35106	22	1.50200	6	2.25748
		2.17929	94	1.10433	48	0.76244	33	0.31253	14
9	学術研究、専門・技術サービス業	93	-	42	1.31272	38	0.90786	13	1.22023
		2.43414	105	1.27213	55	0.79600	34	0.36601	16
10	宿泊業、飲食サービス業	224	-	55	3.20813	90	1.21510	79	0.60124
		7.69045	333	4.07123	176	2.52328	109	1.09594	47
11	生活関連サービス業、娯楽業	126	-	47	2.82096	53	1.37559	26	0.98772
		5.33392	231	3.05919	133	1.68219	73	0.59254	26
12	教育、学習支援業	91	-	34	0.92911	37	0.42627	20	0.39998
		1.27737	55	0.72888	32	0.36391	16	0.18458	8
13	医療、福祉	181	-	68	1.35088	72	0.55553	41	0.25165
		3.28048	142	2.11952	92	0.92290	40	0.23807	10
14	複合サービス業(郵便局、協同組合等)	9	-	1	0.00000	5	0.00909	3	0.00000
		0.00210	0	0.00000	0	0.00105	0	0.00105	0
15	その他サービス業(他に分類されないもの)	524	-	194	0.99691	202	0.75357	128	0.56780
		9.65161	418	4.46241	193	3.51225	152	1.67694	73

2016年調査		計		50～99人		100～299人		300人以上	
		5,859	-	2,579	-	2,232	-	1,048	-
計		100.00000	5,859	52.09539	3,052	33.59657	1968	14.30804	838
1	建設業	429	-	245	0.84244	133	0.67129	51	0.65663
		5.61813	329	3.52274	206	1.52383	89	0.57157	33
2	製造業	1,595	-	724	1.07318	631	0.85645	240	0.91299
		26.22493	1,537	13.26139	777	9.22372	540	3.73983	219
3	電気・ガス・熱供給・水道業	38	-	21	0.23701	15	0.24578	2	1.25964
		0.19087	11	0.08495	5	0.06292	4	0.04300	3
4	情報通信業	211	-	99	1.20099	86	1.06673	26	1.72285
		4.35964	255	2.02932	119	1.56578	92	0.76454	45
5	運輸業、郵便業	486	-	225	1.30511	184	1.09935	77	0.87940
		9.62014	564	5.01196	294	3.45247	202	1.15572	68
6	卸売業、小売業	1,121	-	466	1.39242	425	0.96073	230	0.83006
		21.30212	1,248	11.07475	649	6.96892	408	3.25845	191
7	金融業、保険業	81	-	25	0.68574	34	0.40482	22	0.81835
		0.83480	49	0.29260	17	0.23492	14	0.30728	18
8	不動産業、物品賃貸業	92	-	36	1.79730	41	1.08954	15	1.22073
		2.17929	128	1.10433	65	0.76244	45	0.31253	18
9	学術研究、専門・技術サービス業	149	-	81	0.92017	42	1.11042	26	0.82479
		2.43414	143	1.27213	75	0.79600	47	0.36601	21
10	宿泊業、飲食サービス業	364	-	124	1.92366	144	1.02666	96	0.66887
		7.69045	451	4.07123	239	2.52328	148	1.09594	64
11	生活関連サービス業、娯楽業	186	-	73	2.45532	68	1.44940	45	0.77149
		5.33392	313	3.05919	179	1.68219	99	0.59254	35
12	教育、学習支援業	131	-	57	0.74921	39	0.54671	35	0.30899
		1.27737	75	0.72888	43	0.36391	21	0.18458	11
13	医療、福祉	239	-	105	1.18269	104	0.51993	30	0.46494
		3.28048	192	2.11952	124	0.92290	54	0.23807	14
14	複合サービス業(郵便局、協同組合等)	8	-	3	0.00000	4	0.01536	1	0.06145
		0.00210	0	0.00000	0	0.00105	0	0.00105	0
15	その他サービス業(他に分類されないもの)	729	-	295	0.88628	282	0.72973	152	0.64640
		9.65161	565	4.46241	261	3.51225	206	1.67694	98

なお、第2節のウェイトバック集計についても、必然的に主な業種と雇用者規模の両方に、有効回答が得られた企業が集計対象となる点には留意されたい。また、繰り返しになるが、ウェイトバック集計後のn数は、あくまで参考値（復元を積み上げて算出された結果）に過ぎない点にも注意する必要がある。

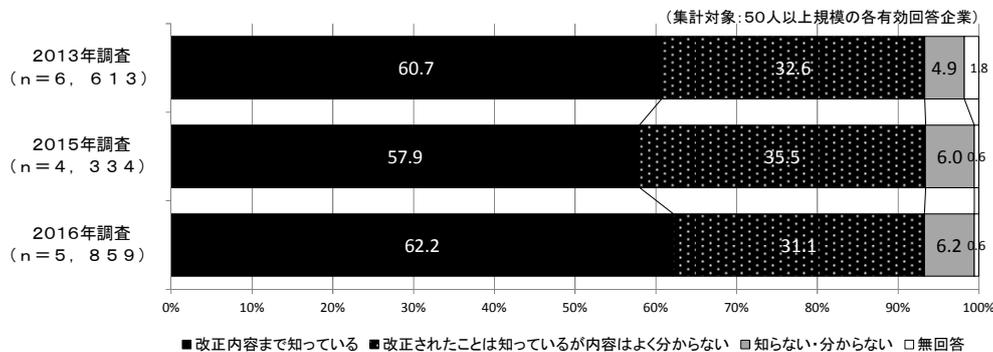
## 2. ウェイトバック集計による主要な調査結果

### (1) 改正労働契約法の認知度

それによると、まず、改正労働契約法の認知度については、過去2度の調査から今回の調査に掛けて大きな変化は見られない（図表60）。「改正内容まで知っている」企業の割合は概ね6割程度で推移しており、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」企業と合わせて9割超となっている。

同法に限らず認知度については、概ねS字状のカーブ（普及曲線）等を描いて「改正内容まで知っている」割合が増加していくものと予測していたが、「改正内容まで知っている」ことが具体的にどのような状態であるかについては、回答者によって受け止め方も様々だろう。こうした聴き方では限界があることを、示唆しているのかも知れない（むしろ、規定内容の理解度を、具体的に尋ねるような設問の方が望ましいのかも知れない）。

図表60 改正労働契約法の認知度（ウェイトバック集計後）

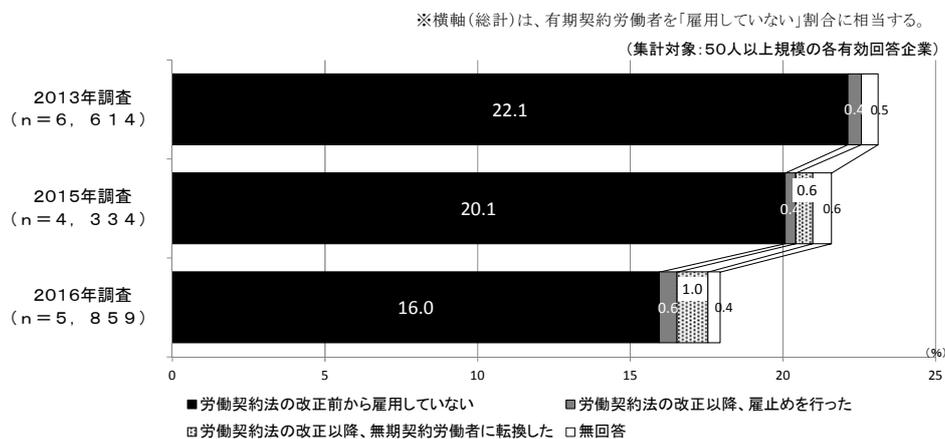


### (2) 有期契約労働者の雇用状況・理由と労働契約法の改正以降に於ける雇止め等状況

有期契約労働者を「雇用していない」企業の割合は、過去2度の調査から今回の調査に掛けて減少し（図表61）、有期契約労働者を「雇用している」企業の割合が着実に増加した。「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」企業は僅少であり、この間、ほぼ横這いで推移している。即ち、少なくともこれまでのところ、改正労働契約法の施行を契機とする企業の急激な雇止め行動は、社会全体として見ればそう多く惹起してはいないことが分かる。

一方、(有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず)「労働契約法の改正以降、無期契約労働者(正社員含む)に転換した」企業の割合は、同様の設問がある2015年調査では1/4程度(計27.0%)となっていたのに対し、2016年調査では10%以上、増大して1/3を超えた(計37.3%)。2013年調査でも、改正労働契約法の施行前から雇用している有期契約労働者について、法定(2013年4月1日以降に締結した有期契約を通算して5年を超えると無期転換申込権が発生)を上回る形で、無期契約や正社員に転換していきたくとする企業が、一定程度みられたこと等を勘案すると、恐らくは昨今の人手不足等を背景に、改正労働契約法への前倒し対応を含めた無期契約労働者(正社員含む)への転換が、既に行われ(始め)ているのではないかと推量される。

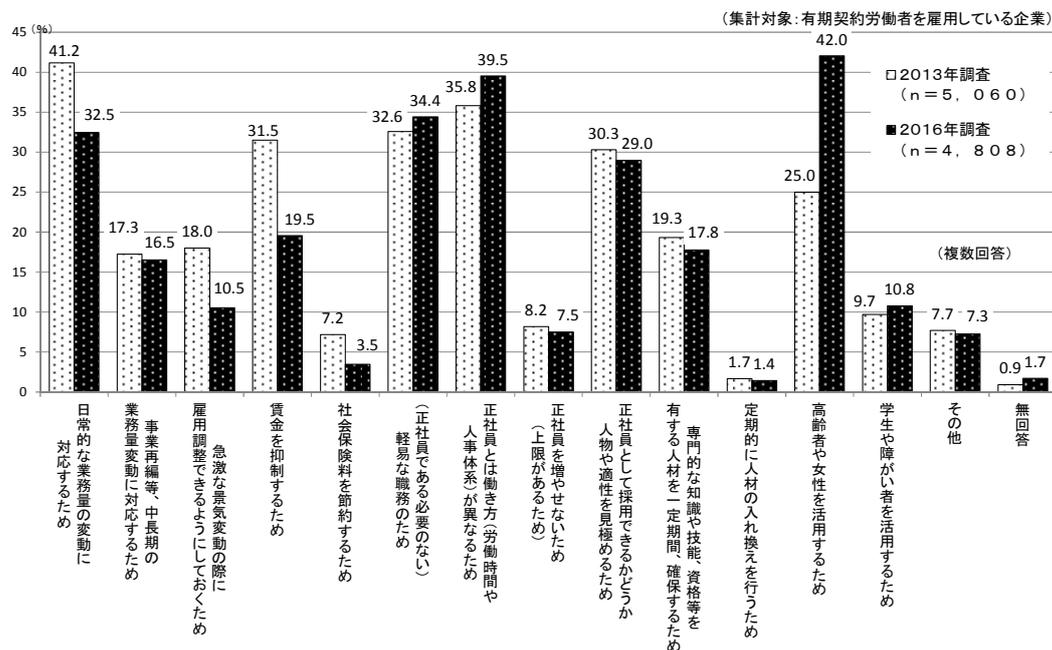
図表6-1 有期契約労働者を「雇用していない」企業の割合と労働契約法の改正以降に於ける雇止め等状況(ウェイトバック集計後)



こうしたなか、有期契約労働者を雇用している理由(複数回答)について、同様の設問がある2013年調査と今回の調査を比較すると、この間、「賃金を抑制するため」や「日常的な業務量の変動に対応するため」、また、「急激な景気変動の際に雇用調整出来るようにしておくため」といった理由で、有期契約労働者を雇用する企業の割合が大きく低下する一方、「高齢者や女性を活用するため」等の理由による雇用が、大幅に上昇したことが分かる(図表6-2)。

少子高齢化や景気の回復等による人手不足の深刻化のほか、最低賃金の上昇や社会保険の適用拡大等、企業を取り巻く環境の変化等を背景に、有期契約労働者の雇用理由も大きく変容している様子が窺える。この点については以降、過去2度の調査と今回の調査を比較する上で、念頭に置いておく必要があると思われる。

図表 6 2 有期契約労働者を雇用している理由（ウェイトバック集計後）



### (3) 無期転換ルールへの対応状況・方針

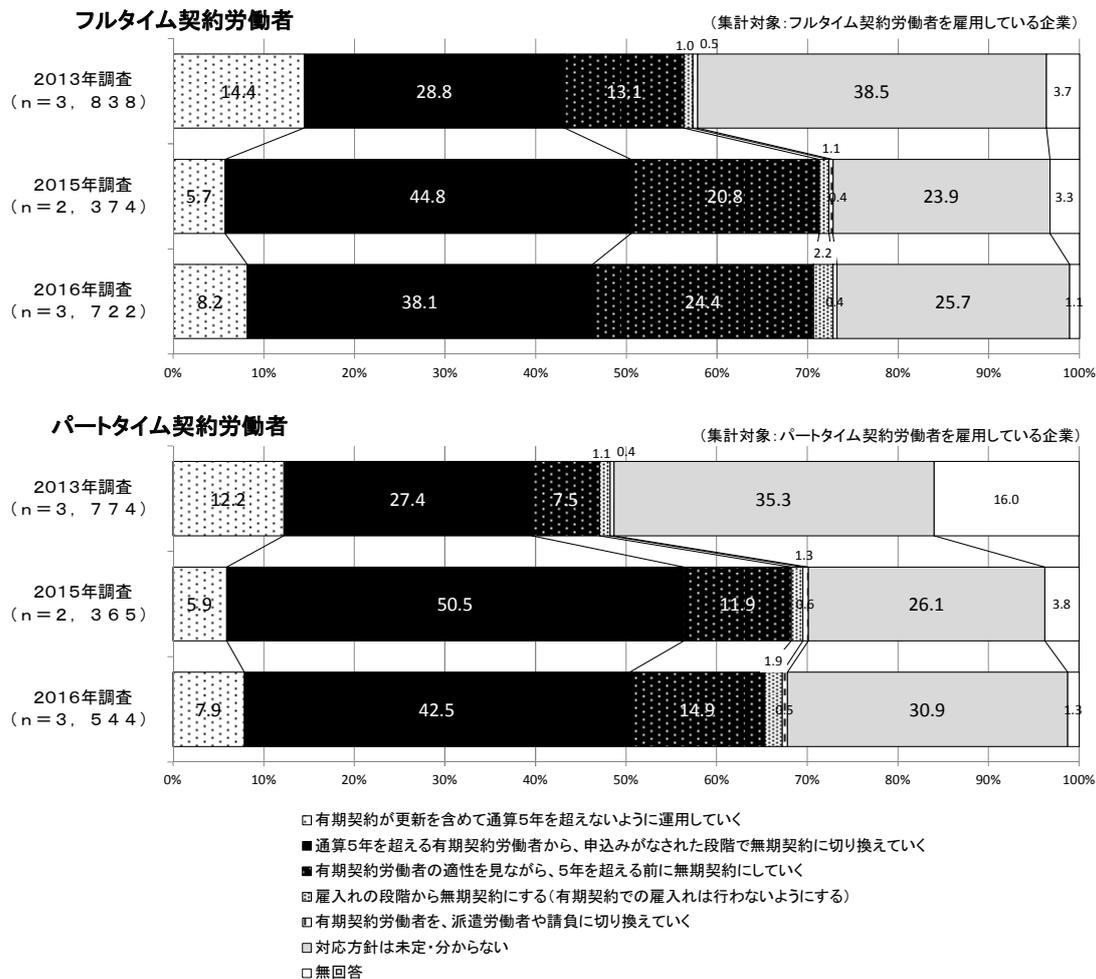
フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、無期転換ルール(第18条)について、どのような対応を検討しているか尋ねた結果をみると、総じてこの間、何らかの形で(通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から)無期契約にしていく企業が、増大してきた様子が見て取れる。

その上で、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業については、2013年調査から2015年調査に掛け、大幅に縮小(フルタイム契約労働者で14.4%→5.7%、パートタイム契約労働者で12.2%→5.9%)したものの、2015年調査から2016年調査に掛けては、やや揺り戻したようである(i)(同順に5.7%→8.2%、5.9%→7.9%)(図表63)。

また、何らかの形で無期契約にしていく企業の中でも、その内容に顕著な変化がみられ、2015年調査から2016年調査に掛けては、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業の割合が減少(フル44.8%→38.1%、パート50.5%→42.5%)し、その分、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業(フル20.8%→24.4%、パート11.9%→14.9%)等の割合が増加した(ii)。

なお、「対応方針は未定・分からない」と無回答を合わせた割合は、2015年調査と2016年調査の間で、フルタイム契約労働者についてはほぼ横這い(27.2%→26.7%)で推移しているものの、パートタイム契約労働者ではやや増加した(iii)ことが分かる(29.9%→32.2%)。

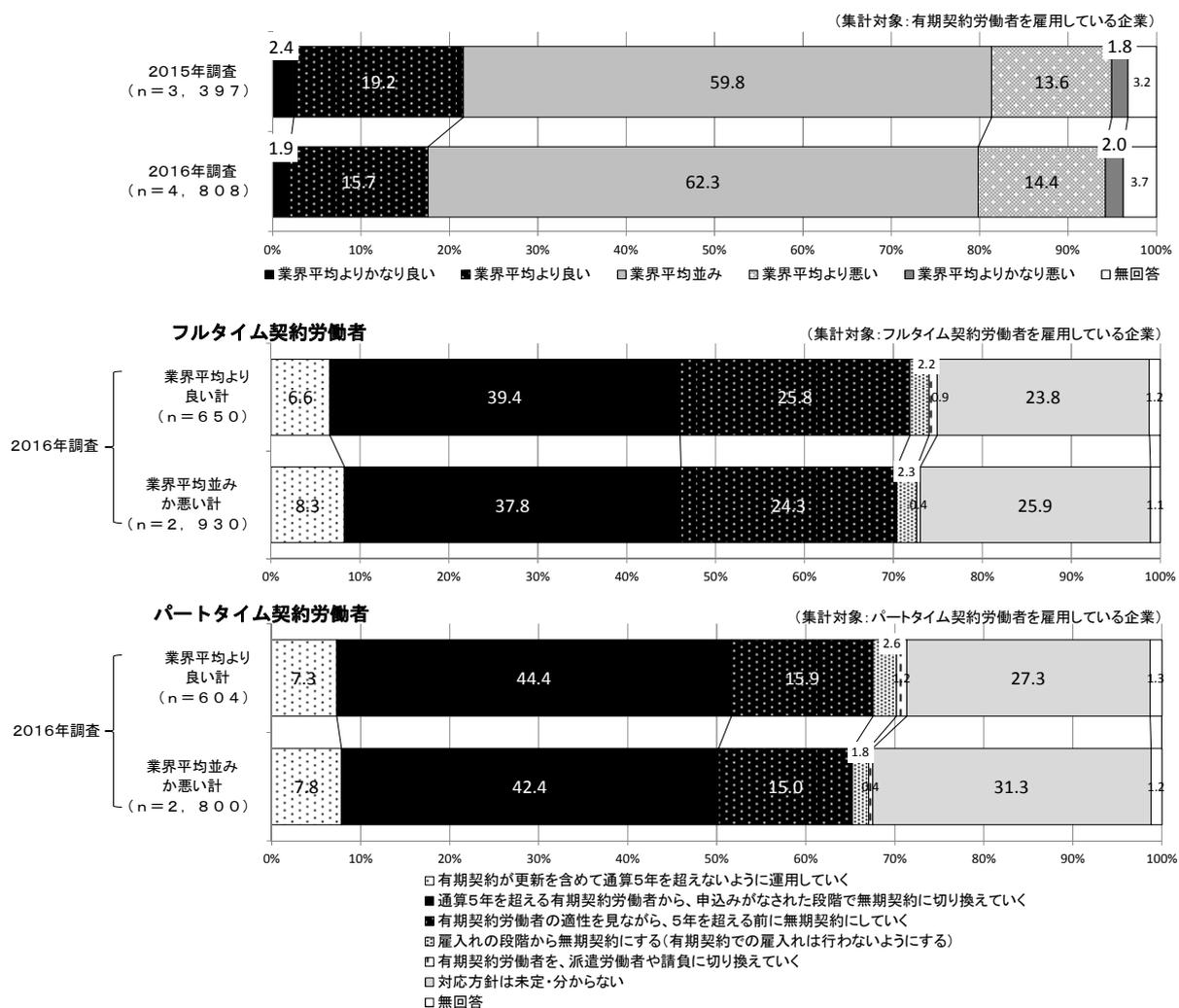
図表 6 3 無期転換ルールへの対応状況・方針（ウェイトバック集計後）



そもそも「パネル調査」ではなく、また、標本調査であることに伴う誤差等も鑑みると、2～3%程度の微妙な変化をどこまで論じて良いかという問題もあるが、仮に上記のような変化を生じているとしたら何故だろうか。

まず、2015年調査から2016年調査に掛けて、(i)「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業がやや増加した点や、(iii)特にパートタイム契約労働者で「対応方針は未定・分からない」等がやや増加した点については、業況観の悪化等が関係しているとみられる。即ち、業況が「かなり良い・良い」企業群と、業況が「平均並み」ないし「悪い・かなり悪い」企業群の間で、無期転換ルールへの対応状況・方針は近似しているが、2015年調査から2016年調査に掛けては、業況が「かなり良い・良い」企業割合が減少し(計21.6%→17.6%)、一方で「平均並み」ないし「悪い・かなり悪い」とする企業割合が増加した(計75.2%→79.4%)ことを受け、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業や、特にパートタイム契約労働者で「対応方針は未定・分からない」等とする企業の微増に、つながったのではないかと考えられる(図表64)。

図表 6 4 業況観の変化と業況観別にみた無期転換ルールへの対応状況・方針  
(ウェイトバック集計後)



また、(i)「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業がやや増加している点については、併せて、通算5年を超えないように抑制する具体的な方法についての無回答が、増加していること(2015年調査で5.2%→2016年調査で12.4%)(90頁・図表68)にも、留意する必要があると思われる。即ち、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答し、更に、通算5年を超えないように抑制する具体的な方法についても明確になっている企業割合を算出すると、フルタイム契約労働者で2015年調査5.6%→2016年調査7.4%、パートタイム契約労働者では2015年調査5.6%→2016年調査6.8%となり、両者の差は1%台まで縮小する。「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」考えの企業であっても、具体的な方法まで定まっていない場合は、今後の状況次第で対応方針が変動する可能性もあろう。この点、割り引いて考える必要があると思われる。

なお、何らかの形で（通算 5 年超から +5 年を超える前に + 雇入れの段階から）無期契約にしていく企業についても、無期契約への具体的な転換方法まで明確になっている割合を算出してみると、フルタイム契約労働者で 2015 年調査 59.0%→2016 年調査 63.2%、パートタイム契約労働者では 2015 年調査 57.9%→2016 年調査 57.8%となった。即ち、フルタイム契約労働者については、具体的な転換方法まで明確な形で、何らかの形で無期契約にしていく企業が増加しているのに対し、パートタイム契約労働者についてはほぼ横ばいで推移していることが分かる。

これに関連して、また、特にパートタイム契約労働者で「対応方針は未定・分からない」等とする企業がやや増加していることにも関連し、この間に、社会保険の適用拡大が施行（2018 年 10 月）されたこと等も影響しているのではないかと推量される。データによる裏付けは無いものの、社会保険の適用拡大に伴い、パートタイム契約労働者の労働時間の長時間化や短時間化等が進み<sup>23</sup>、一部はフルタイム契約労働者（正社員含む）になり、また、パートタイム契約労働者にとどまってもより短時間になるなどして、無期転換ルールへの対応状況・方針に影響している可能性もあるのではないかと考えられる。

一方、何らかの形で無期契約にしていく企業の中でも、(ii)「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」割合等が増加した理由については、2015 年調査から 2016 年調査に掛けて、(有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず)「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」企業の割合が、前回調査の 1/4 程度（計 27.0%）から、今回調査では 1/3 超（計 37.3%、全有効回答企業の 4 割弱）まで、10 ㊦以上増大したこと等が挙げられるだろう。

と言うのも、「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業のうち、フルタイム契約労働者については 2/3 超（69.0%）が、また、パートタイム契約労働者でも 6 割超（60.8%）が、併せて「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」と回答している。恐らくは昨今の人手不足等を直接の理由として、企業が人材の囲い込みを加速させているために、無期転換ルールへの対応に当たっても、通算 5 年を超える時点を待たずに（待てずに）、無期契約（正社員含む）への切換えを行う企業が現われており、「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」割合の増加に反映されたのではないかとみられる。

そしてこのことは、無期転換ルールへの対応を折り込んだ無期契約（正社員含む）への切換えが既に行われ（始め）ていること、また、これに伴い無期転換ルールへの対応状況・方針も漸次、変化しつつあること、更に今後、無期契約労働者（正社員含む）に転換しやすい有期契約労働者が減少していく中では、(残された有期契約労働者の中で、高齢者や学生、労

<sup>23</sup> JILPT 調査シリーズ No.114「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果—短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか（2013 年）を参照。

働時間が極めて短い女性、外国人等の割合が高まるなどして) 無期転換ルールへの対応方針も、変容する恐れがあること等を示唆していると思われる。

無期転換ルールの効果や影響を検証するに当たっては、やはりその動向を継続的に調査していく必要がある。

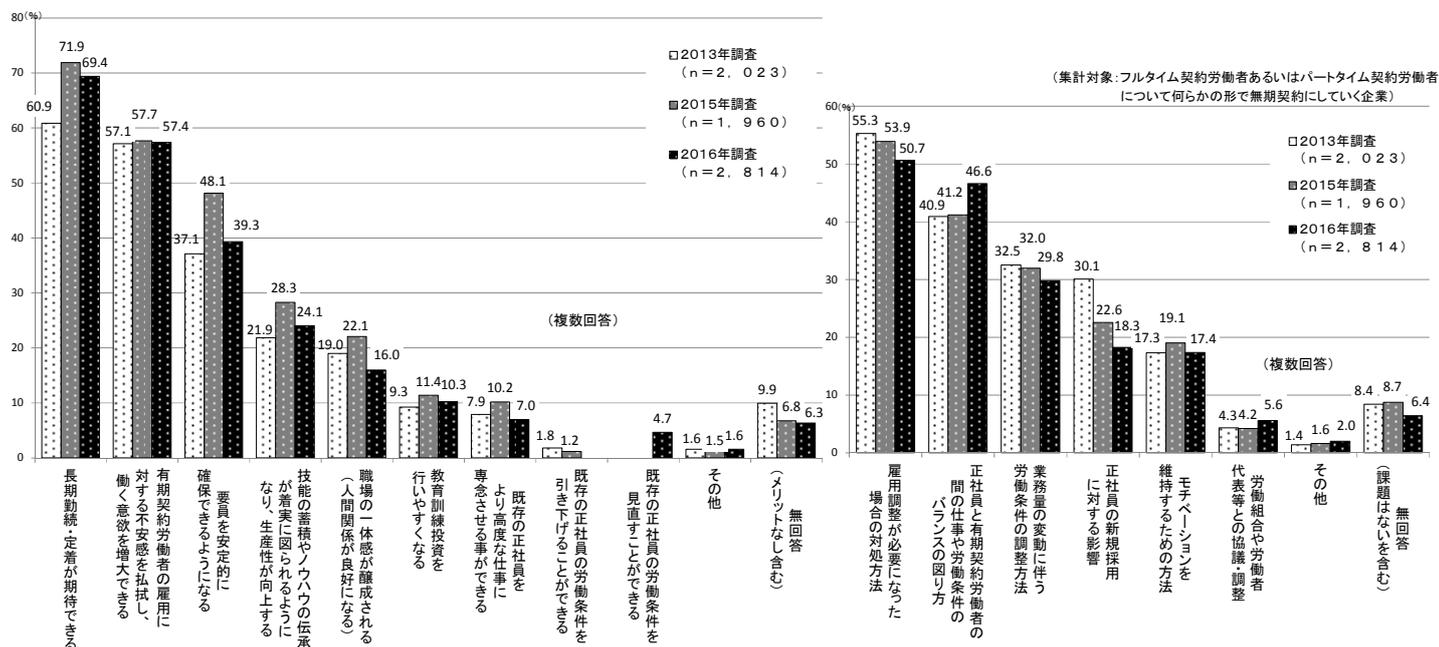
#### (4) 無期契約に転換するメリットと課題

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねた結果をみると(複数回答)、2013年調査から2015年調査に掛けて、大きく上昇した「長期勤続・定着が期待出来る」(60.9%→71.9%)については、引き続き2016年調査でも最上位に挙がっていることが分かる(69.4%) (図表65)。

また、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」についても、2013年調査から一貫して6割程度を維持している(2013年調査57.1%→2015年調査57.7%→2016年調査57.4%)。だが、2015年調査で高まった「要員を安定的に確保できるようになる」(48.1%)等については、2016年調査で顕著に低下(39.3%)した。

このことは、(3)で見たように「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業の割合が増加していること等に関連しているのではないかと考えられる。即ち、既に無期契約労働者(正社員含む)への転換が進んでいるために、「長期勤続・定着が期待出来る」点や「雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」点には変わらないものの、(既に転換してしまったため、引き続き)「要員を安定的に確保できるようになる」訳ではないといった企業もあるということではないだろうか。

図表65 無期契約に転換するメリット(左)や課題(右)(ウェイトバック集計後)



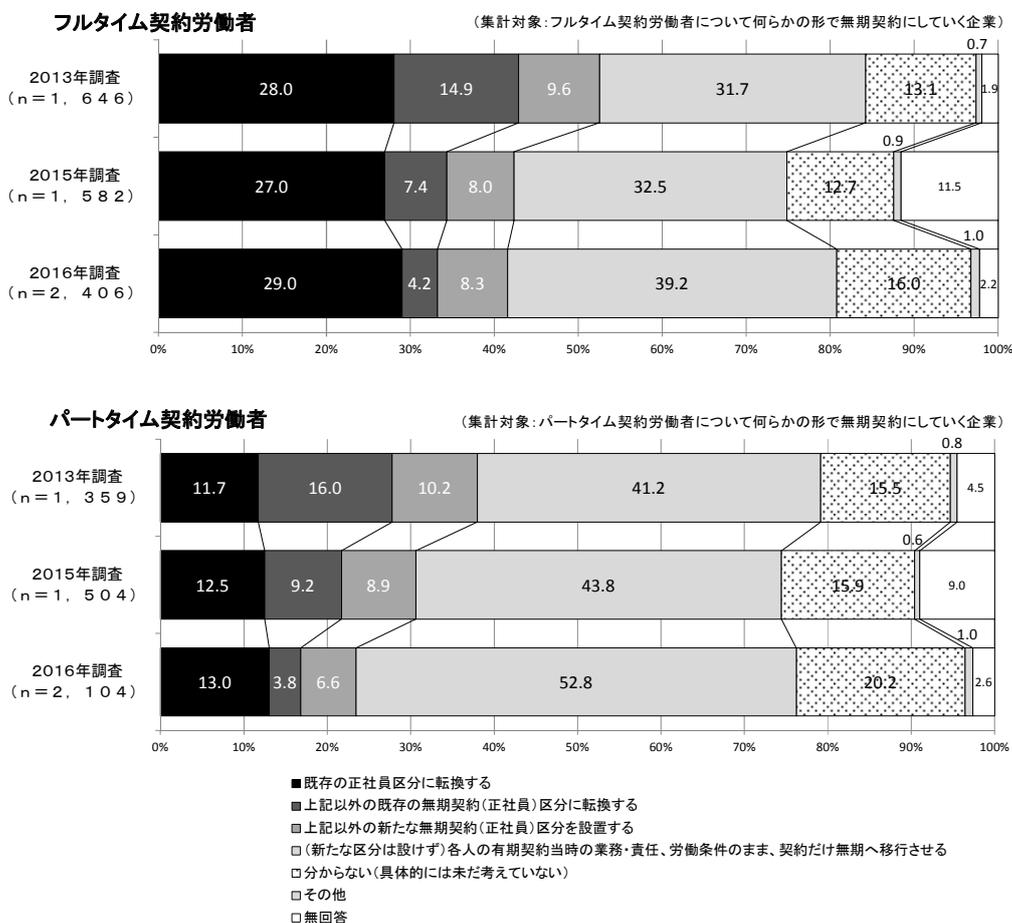
同様に、雇用管理上の課題については（複数回答）、2013年調査から2016年調査に掛けて、「雇用調整が必要になった場合の対処方法」や、「正社員の新規採用に対する影響」等に対する懸念が顕著に後退し、むしろ「正社員と有期契約労働者間の仕事や労働条件のバランスの図り方」など、無期転換後の具体的な待遇のあり方等に関心が移っている様子が窺える。

無期転換ルールに伴う雇用管理上の課題は、今後も推移していく可能性があると思われる、政策上も適時、必要な対応を検討していく必要がある。

### （5）無期契約への転換方法

何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業を対象に、どのような形態で無期契約にするか尋ねた結果をみると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、「既存の正社員区分」にする企業については、経年的に一定割合をキープする一方で、中間的な位置づけの「既存・新設の無期契約（正社員）区分」を活用する企業は徐々に減少し、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が、着実に増加してきた様子が見て取れる（図表66）。

図表66 無期契約への転換方法（ウェイトバック集計後）

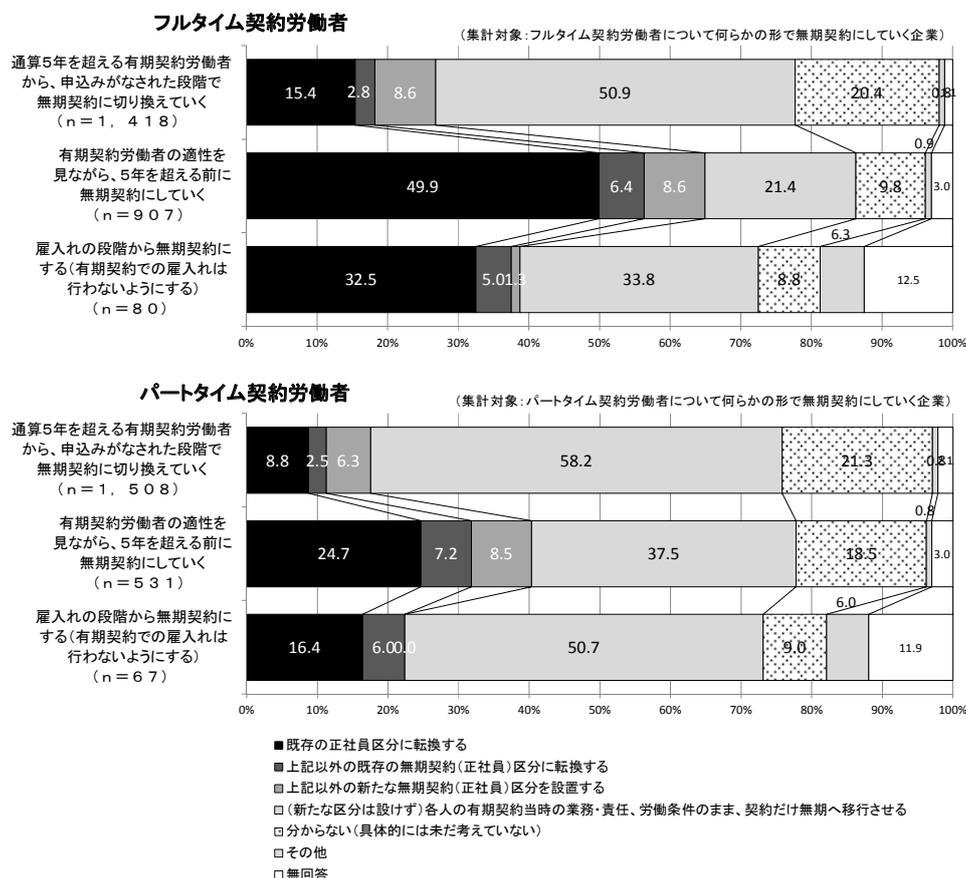


即ち、無期契約への転換方法については、「既存の正社員区分」か「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」かの両極が多い状態になりつつあり、その意味で無期転換ルールへの対応を契機にしたいいわゆる「多様な正社員」の拡大は、なかなか進み難いのではないかとみられる。

また、2016年の調査時点で、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」企業は、フルタイム契約労働者で約4割、パートタイム契約労働者では5割を超える状況となっていて、無期転換ルールはフルタイム契約労働者にとっては、「既存の正社員区分」への登用機会を拡大する効果を発揮するとともに、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、(通算5年を超えた時点等での)契約を適正化する効果が、期待出来るのではないかと考えられる。

なお、2016年調査で(3)の無期転換ルールへの対応状況・方針と(5)無期契約への転換方法の関係をみると、フルタイム契約労働者については「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業で、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が高くなっている(図表67)。

図表67 無期転換ルールへの対応状況・方針と無期契約への転換方法の関係  
(ウェイトバック集計後)



また、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業では、「既存の正社員区分」を活用する割合が高い。同様に、「雇入れの段階から無期契約にする（無期契約での雇入れは行わないようにする）」企業では、「既存の正社員区分」と「契約だけ無期へ移行」する割合が拮抗している。無期転換ルールへの対応状況・方針に依存して、無期化の形態も変わってくるのが分かる。

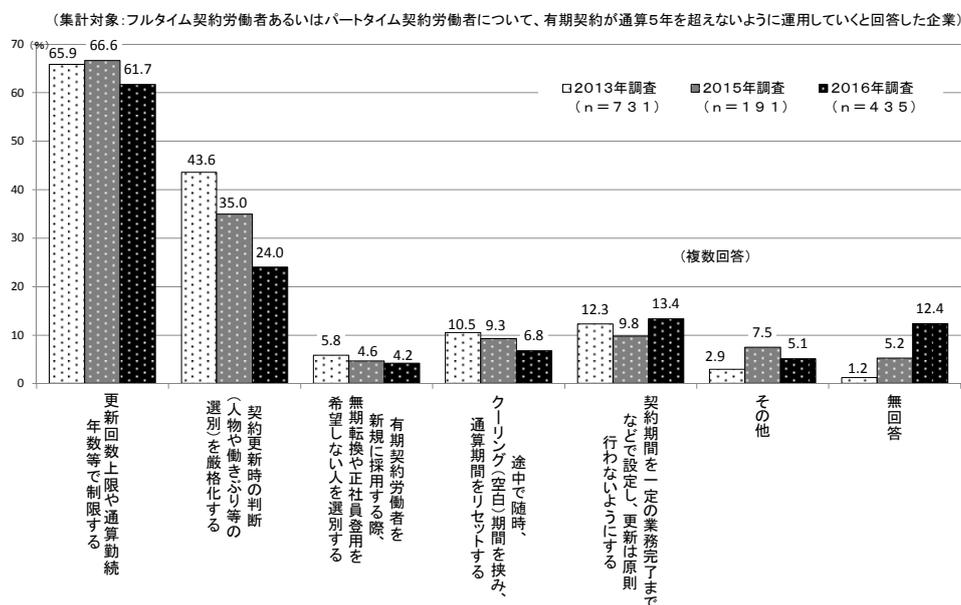
一方、パートタイム契約労働者については、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業では、「既存の正社員区分」を活用する割合も1/4程度とやや高いものの、基本的には無期転換ルールへの対応状況・方針に依らず、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多い。無期転換ルールの効果・影響は、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者の間で異なることを示唆していると思われる。

### (6) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法

一方、無期転換ルールへの対応状況・方針で、「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業を対象に、どのような方法で通算5年未満に抑制するか尋ねた結果をみると（複数回答）、2013年調査から2016年調査に掛けて、「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」企業が6割を超えもっとも多くなっている（図表68）。

一方でこの間、「契約更新時の判断（人物や働きぶり等の選別）を厳格化する」や「途中で随時、クーリング期間（空白）を挟み、通算期間をリセットする」、また、「有期契約労働者を新規に採用する際、無期転換や正社員登用を希望しない人を選別する」といった、個別対応のような曖昧さの残る方法は減少傾向を辿っており、企業にとってはなかなか採り難い方法であると、判断されてきた側面もあるのではないかと考えられる。

図表68 通算5年未満への抑制方法（ウェイトバック集計後）

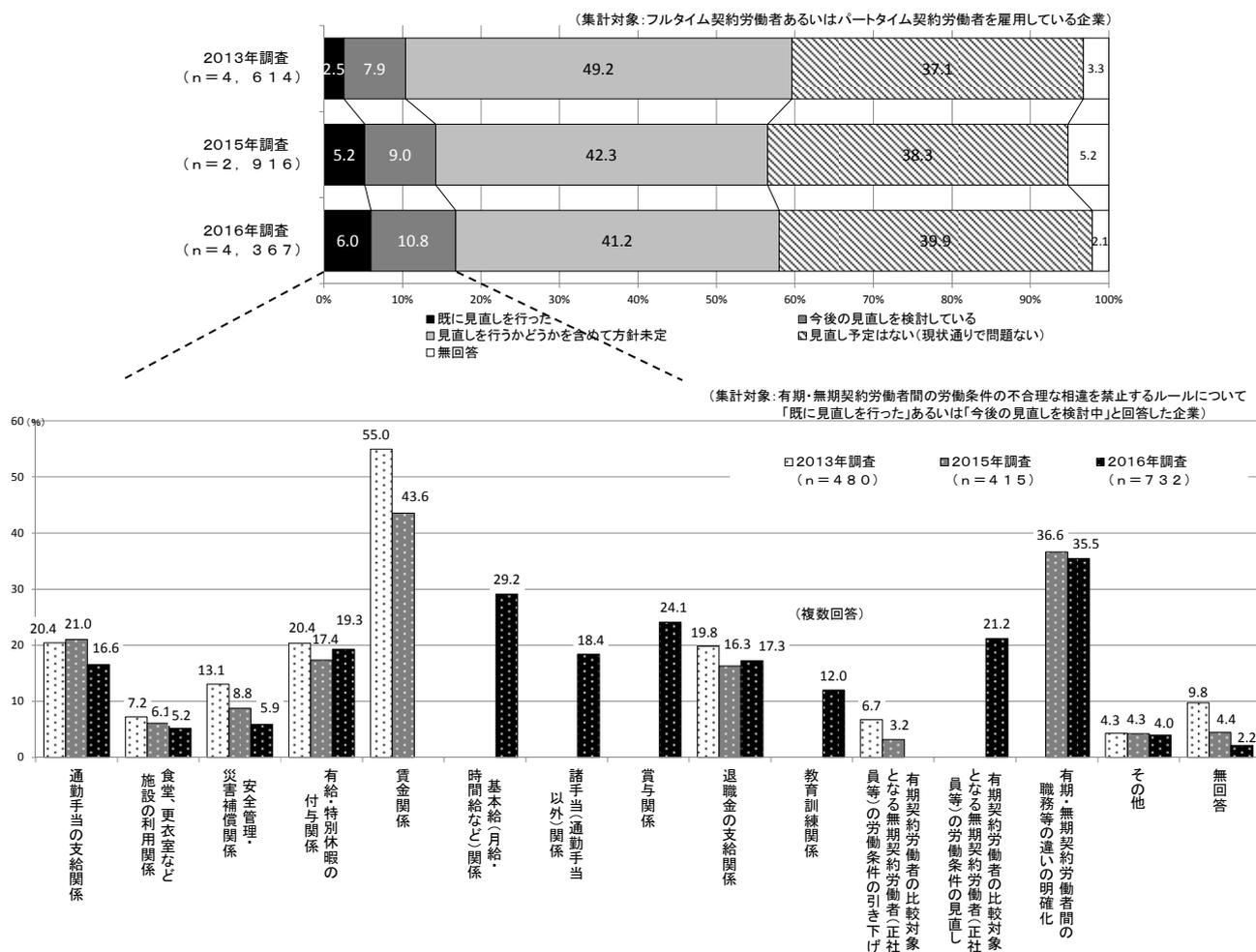


なお、無回答の割合も増加しており、(3)で指摘したように、無期転換ルールへの対応状況・方針については未だ、流動的な企業も含まれているとみられる。

### (7) 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理な相違を禁止するルールについての対応状況・方針

有期・無期契約労働者間に於ける、労働条件の不合理な相違を禁止するルール(第20条)に対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねた結果をみると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」割合は、2013年の調査以降、徐々に増加しているが、2016年の調査時点でも計1/6程度(16.8%)と、一定程度にとどまっていることが分かる(図表69)。

図表69 労働条件の不合理な相違を禁止するルールへの対応状況・方針(上)と「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討している」場合の見直し内容(下)  
(ウェイトバック集計後)



むしろ各約4割が「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」あるいは「見直し予定はない」と回答しており、その意味で、有期・無期の契約労働者間に於ける労働条件の不合理な相違を禁止するルール自体が、有期契約労働者の雇用管理に直接、及ぼす効果は限定的である恐れが高いと推量される。

その上で、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業で、具体的な内容をみると（複数回答）、一貫して「賃金関係」が最多である（2016年調査でも、「基本給（月給・時間給など）関係」及び「諸手当（通勤手当以外）」「賞与関係」を一括りにして、いずれかの選択割合を算出すると最多である）。次いで多いのは「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」であり、新たに追加した2015年の調査以降、1/3超となっている。

なお、有期・無期契約労働者間に於ける、労働条件の不合理な相違を禁止するルールを巡る潜脱が無いかを確認するため、2013年及び2015年調査では「有期契約労働者の比較対象となる無期契約労働者（正社員等）の労働条件の引き下げ」としていた選択肢について、2016年調査ではその表現を「労働条件の見直し」に改訂した結果、数%程度から一気に2割超まで上昇する結果となった。このことは、労働条件の引き下げではない見直し——即ち、無期契約労働者の労働条件の強化等も、（フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業ベースでは3~4%程度と僅少なながら）、進められている可能性があることを示唆しているのではないかと思料される。

## （8）改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響

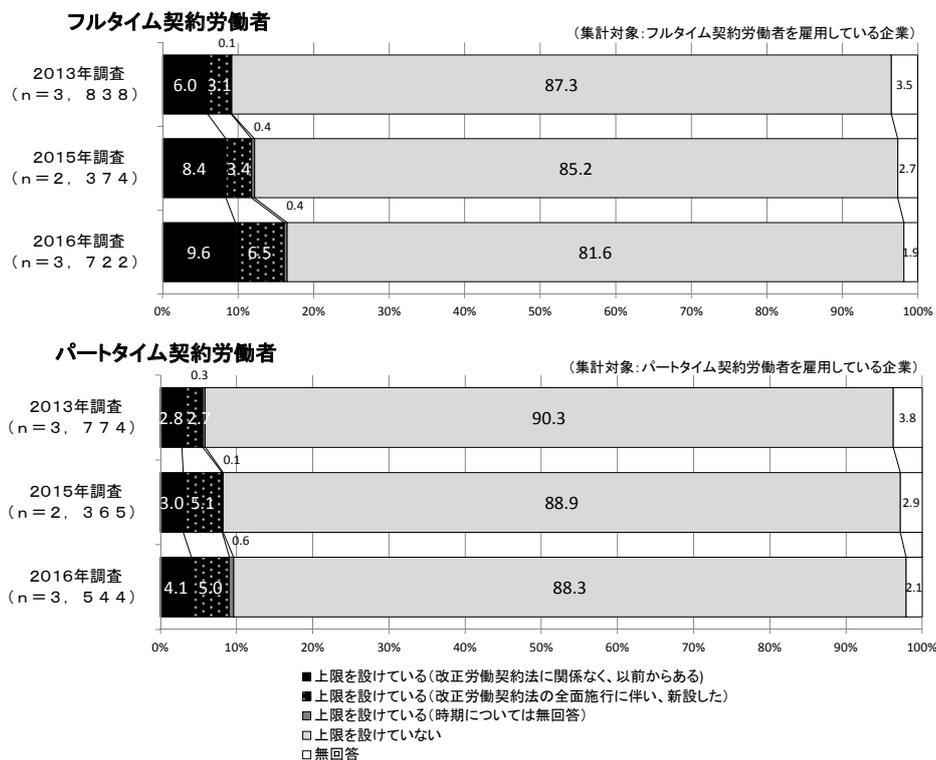
### i. 検証① 契約更新の上限設定に対する影響

改正労働契約法が、有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響を検証するため、契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況についても確認すると、何らかの上限を「設けている」割合は、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業とも、徐々に増加してきた様子が見て取れる（図表70）。

但しこの間、有期契約労働者を「雇用している」企業が増加していること等も影響しており、「改正労働契約法の全面施行に伴い、（契約の更新上限を）新設した」割合自体は、2016年調査でもフルタイム契約労働者で6.5%、パートタイム契約労働者でも5.0%に過ぎない。

その意味で、労働契約法の改正時に反作用として懸念された、有期契約の反復更新に係る上限設定に及ぼしている影響は、（少なくとも2016年の調査時点までは未だ）一定程度にとどまっていると言えるだろう。

図表 7 0 契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況（ウェイトバック集計後）

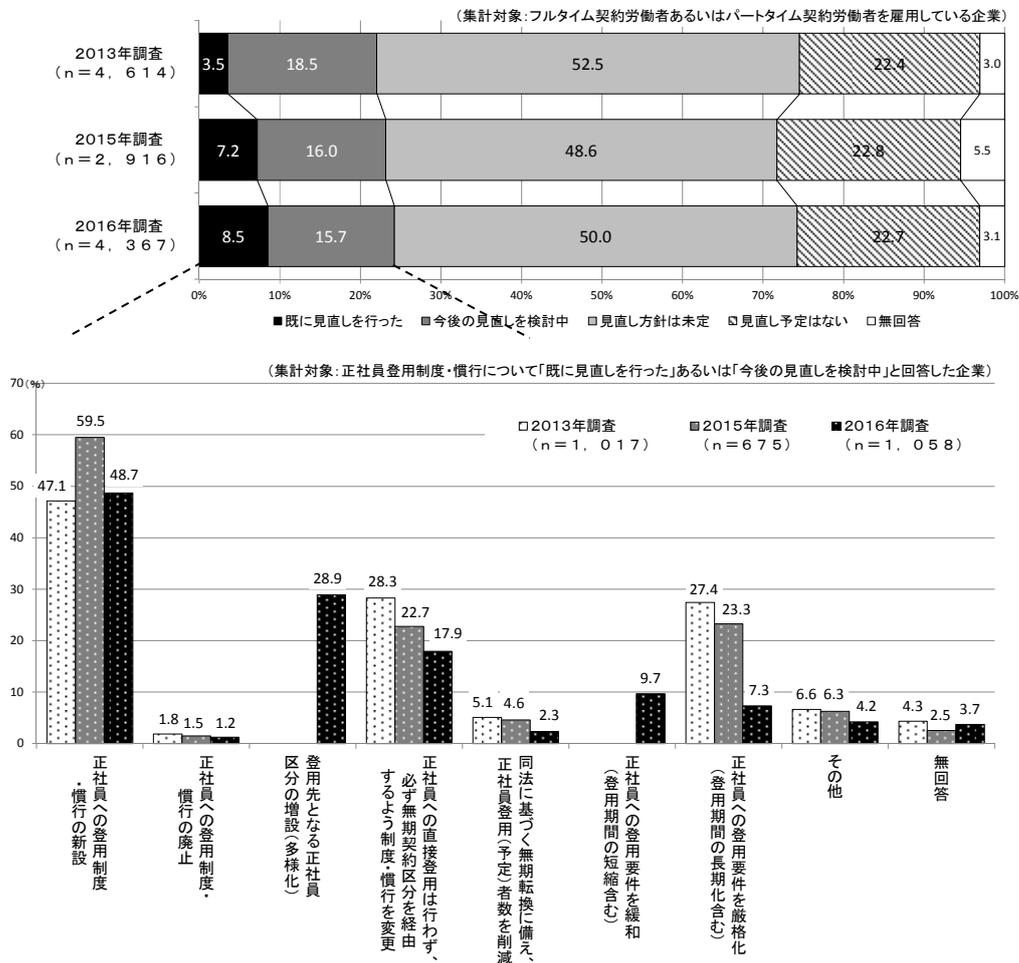


## ii. 検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響

改正労働契約法が、有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響を検証するため、正社員への登用制度・慣行の導入・見直し状況についても確認すると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち、正社員に登用する制度や慣行について「既に見直しを行った」割合は僅少なながらも、着実に増加していることが分かる(図表 7 1)。但しその分、「今後の見直しを検討中」の企業が漸減しており、両者を合わせて何らかの見直しを実施・検討している割合自体は、計 22~24%程度で推移している。また、「見直し方針は未定」や「見直し予定はない」とする企業は、調査年次を問わずそれぞれ半数程度、1/5程度と大きな動きが無い様子も見て取れる。

その上で、見直し内容をみると(複数回答)、「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」する、あるいは「正社員への登用要件を厳格化(登用期間の長期化含む)」するといった割合が顕著に減少し、一方で「正社員への登用制度・慣行の新設」が、2013年調査の 47.1%から 2015年調査で 59.5%、2016年調査では(新設した「登用先となる正社員区分の増設(多様化)」のいずれかを選択している割合で) 70.1%と着実に増加している。

図表 7 1 正社員への登用制度・慣行の見直し状況（上）と  
「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討中」の場合の見直し内容（下）  
（ウェイトバック集計後）



無期転換ルールは、その副次的な効果として正社員への登用制度・慣行の新設等に一定程度、寄与しているものとみられ、このことは、先述した通り「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業の増大にも、つながっているものと思料される。無期転換ルールが正社員への登用機会の拡大に資することは、不本意・有期契約労働者の解消等にもつながり得るものとして、政策上、望ましい方向性であろうと考えられるものの、結果として無期転換ルールが、これまでの正社員登用制度・慣行と同義のものに狭小化されてしまう（即ち、有期契約労働者にとっては本来、広く付与されるはずの無期転換申込権の行使が実質的に制約されてしまう）恐れもある点には、充分注意する必要があると思われる。

### 3. 過去2度の調査結果との比較から示唆されること（小活）

過去2度の調査結果と比較出来るよう、今回の調査も含めて50人以上の企業に限定し、改めて経済センサスの業種×雇用者規模の企業構成比を基にウェイトバック集計（復元）を試みた結果、様々なことが示唆された。

まず、無期転換ルールへの対応状況・方針については、2016年調査でも何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で、無期契約にしていく企業が大勢を占める点には変化が無いことが確認された。但し、2015年調査から2016年調査に掛けては、何らかの形で無期契約にしていく企業の中でも「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」割合がやや増加するといった変化も観察された。その理由としては、2015年調査から2016年調査に掛け、（有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず）「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」企業の割合が、1/4程度から1/3超（全有効回答企業の4割弱）まで、増大したこと等が関連しているのではないかと思料される。

即ち、企業が人材の囲い込みを加速させているために、通算5年を超える時点を待たずに（待てずに）、無期転換ルールへの対応を折り込んだ無期契約（正社員含む）への切換えが、既に現出しているのではないかとみられる。そしてこのことは今後、無期契約労働者（正社員含む）に転換しやすい有期契約労働者が減少していく中で、結果として純粋・有期契約労働者の濃度が高まるなどして、無期転換ルールへの対応状況・方針も、大きく変容する恐れがあること等を示唆しているのではないかと考量される。而して、無期転換ルールの効果や影響を見極める<sup>24</sup>に当たっては、その動向を継続的に調査していく必要があると思われる。

こうしたなか、無期契約への転換方法をみると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、「既存の正社員区分」とする企業が経年的に一定割合をキープする一方で、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が増加してきた様子が浮き彫りになった。

また、改正労働契約法の施行に伴う、正社員への登用制度・慣行の見直し状況をみると、「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」したり、「正社員への登用要件を厳格化（登用期間の長期化含む）」する企業は顕著に減少し、「正社員への登用制度・慣行の新設」に取り組む企業が、2013年調査の47.1%から2015年調査で59.5%、2016年調査では（新設した「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」のいずれかを選択している割合で）70.1%と、着実に増加していることが分かる。

その意味で、無期転換ルールは（通算5年を超えた段階等での）契約の適正化を図る効果

<sup>24</sup> 改正労働契約法では施行後8年を経過した場合に（つまり2021年には）、無期転換ルールの施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしている。

とともに、「既存の正社員区分」への登用機会を拡大する効果が、期待出来るのではないかと  
思料される。但し、その結果として、無期転換ルールが、従前から存在する正社員登用制度・  
慣行と同義のものに狭小化されてしまう恐れもある点には、充分留意する必要があると思わ  
れる。

なお、労働契約法の改正時に懸念された反作用についても確認すると、労働契約法の改正  
以降、有期契約労働者の雇止めを行った企業は、(少なくとも 2016 年調査までは) 僅少であ  
ることが判明した。

また、契約の反復更新に係る上限を「設定している」企業の割合は、2013 年の調査以降、  
徐々に増加しているが、「改正労働契約法の全面施行に伴い、(契約の更新上限を) 新設した」  
割合自体は、2016 年の調査でも、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を  
雇用している企業の各 5~6%程度にとどまっている。

即ち、改正労働契約法が、有期契約労働者の雇止めや反復更新の上限設定に及ぼしている  
影響は、(少なくとも調査時点までは) 未だ限定的であると言える。但し、無期転換ルールの  
効力が本格的に発揮されてくるであろう 2018 年 4 月以降へ向けて、「雇止め」は一定の場合  
に無効とされることや、無期転換ルールの回避を企図した「雇止め」は望ましくないこと等  
について、今一度、周知を徹底しておく必要があるだろう。

## 第4章 総括（政策的インプリケーション）

今回の調査では、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、（調査時点で）残すところ1年半に迫るなか、より小規模な企業も含めた現況を把握したいと、その対象を（過去2度の調査フレームである）50人以上規模の企業から、10人以上規模の企業に拡大した。

なお、一連の結果を主な業種×雇用者規模別の重み付けで、経済センサスの企業構成比通りにウェイトバック集計（復元）した結果も試算（第3章）したが、その多くは第2章で見た全有効回答企業の単純集計結果と概ね同様の傾向であることも確認された。

その上で、無期転換ルール（第18条）や有期・無期の契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違を禁止するルール（第20条）への対応のあり方を巡っては、（10人以上）49人以下の企業と50人以上の企業の間で、共通している部分もあれば、相違している部分もある事実が明らかになった。

まず、無期転換ルールについては規模を問わず、何らかの形で（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）無期契約にしていく企業が、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業を大きく上回る点で共通していた。但し、（10人以上）49人以下の企業では、「適性を見ながら5年を超える前に」あるいは「雇入れの段階から」、無期契約にしていく割合も相対的に高いのに対し、50人以上の企業では「通算5年を超え、申込みがなされた段階で」無期契約に切り換えていく割合が高いといった特徴がみられた。また、関連する無期化の形態についても、前者では特にフルタイム契約労働者で「既存の正社員区分」等に転換していく割合が高いものの、後者ではフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を問わず、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合等が高くなっている。

なお、今回の調査では初めて「別段の定め」の活用意向についても把握した。無期化の形態との関連をみると、「別段の定め」の必要性に対する企業の理解は、規模を問わず充分とは言いがたい（そもそも没却している恐れもある）。無期転換申込権は通算5年を超えた有期契約労働者の、一方的な意思表示で成就する（使用者による「承諾みなし」（合意擬制）により、無期契約の成立を阻止し得ない）「形成権」であるだけに、労使トラブルを未然に防ぐためにも、「別段の定め」の必要性についての企業周知が、喫緊の課題になっていると思料される。

一方、有期・無期契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違を禁止するルールについては、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業は、規模を問わず一定程度にとどまることが判明した。また、依然として「対応方針は未定・分からない」

とする企業も多く、対応方針を決める上でのネックは「法の詳細が分からないこと」等が、規模に依らず多く挙がった。同ルールを巡っては、規定の内容に未だ不分明なところもあることから、より具体的に分かり易い形で、明確化する必要もあるのではないかと考量される。

なお、改正労働契約法の更なる周知に当たっては、(10人以上)49人以下の企業と50人以上の企業の間で、アプローチを変える必要性も示唆された。前者では相対的に、「新聞報道やホームページ等での紹介」や「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」等に依存している割合が高く、後者のように自ら「雑誌や媒体」を通じて情報を入手したり、「セミナー」に参加する余地等は限られている。特に(10人以上)49人以下の企業では、法の内容までの認知度が1/4程度(有期契約労働者を雇用している企業だけで見ても1/3程度)にとどまっていることから、「ホームページ等」での案内の捩入れや「パンフレット等」の更なる配付、また、例えば新聞の広告・記事から、資料の請求や実際の相談につながるような工夫を施したり、セミナーの内容をホームページでも視聴出来るようにするといった、より一層の周知を図る必要があると思われる。

一方、今回の調査では、過去2度の調査結果とも比較出来るよう、50人以上の企業に限定し、改めて経済センサスの業種×雇用者規模の企業構成比でウェイトバック集計(復元)を試みた結果、いくつかのことが示唆された。

まず、無期転換ルールへの対応状況・方針については、2016年調査でも何らかの形(通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から)で、無期契約にしていく企業が大勢を占める点には変化が無いことが確認された。但し、2015年調査から2016年調査に掛けては、何らかの形で無期契約にしていく企業の中でも、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」割合がやや増加するといった変化が観察された。その理由としては、(有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず)「労働契約法の改正以降、無期契約労働者(正社員含む)に転換した」企業の割合が、2015年調査の1/4程度から、2016年調査では1/3超(全有効回答企業の4割弱)まで、増大したこと等が関連しているのではないかと思料される。

即ち、企業が(昨今の人手不足等を背景に)人材の囲い込みを加速させているために、通算5年を超える時点を待たずに(待たずに)、無期転換ルールへの対応を折り込んだ無期契約(正社員含む)への切換えが、既に現出しているのではないかとみられる。そしてこのことは今後、無期契約労働者(正社員含む)に転換しやすい有期契約労働者が減少していく中で、結果として純粹・有期契約労働者の濃度が高まるなどして、無期転換ルールへの対応状況・方針も、大きく変容する恐れがあること等を示唆していると考量される。而して、無期転換ルールの効果や影響を見極めるためにも、その状況を継続的に把握していく必要がある。

なお、労働契約法の改正時に懸念された反作用について確認すると、まず、労働契約法の

改正以降、有期契約労働者の雇止めを行った企業は、(少なくとも 2016 年調査までは) 僅少であることが判明した。また、契約の反復更新に係る上限を「設定している」企業の割合については、2013 年の調査以降、徐々に増加しているものの、「改正労働契約法の全面施行に伴い、(契約の更新上限を) 新設した」割合自体は、2016 年調査でも、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業の各 5~6%程度にとどまっている。

即ち、改正労働契約法が、有期契約労働者の雇止めや反復更新の上限設定に及ぼしている影響は、(少なくとも調査時点までは) 未だ限定的であると言えるだろう。但し、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう 2018 年 4 月以降へ向けて、「雇止め」は一定の場合に無効とされることや、無期転換ルールの回避を企図した「雇止め」は望ましくないこと等について、今一度、周知を徹底しておく必要があると思われる。

また、改正労働契約法の施行に伴う、正社員への登用制度・慣行の見直し状況をみると、「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」したり、「正社員への登用要件を厳格化(登用期間の長期化含む)」する企業は顕著に減少し、一方で「正社員への登用制度・慣行の新設」に取り組む企業が、着実に増加してきたことが分かる。

その意味で、無期転換ルールは(通算 5 年を超えた段階等での) 契約の適正化を図る効果とともに、「既存の正社員区分」への登用機会を拡大する効果が期待出来るのではないかと考えられるが、結果として無期転換ルールが、従前から存在する正社員登用制度・慣行と同義のものに狭小化されてしまう恐れもある点には、充分留意する必要があると思われる。

# 付属資料

## 改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査

### — アンケート調査へのご協力のお願い —

2013年4月より改正労働契約法が全面施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化されるとともに、新たに反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換や、有期・無期契約労働者の間の不合理な労働条件の相違の禁止などが規定されました。

こうしたなか、高度専門職の有期契約労働者や定年後、継続して雇用される高齢者については、その特性に応じた適切な雇管理がなされる場合、無期契約への転換の申込権を一定期間、発生しないこととする特例が設けられ（有期雇用特別措置法）、2015年4月より施行されました。本調査は、そうした労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の要請に基づき、同省所管の調査研究機関である（独）労働政策研究・研修機構（<http://www.jil.go.jp>）が実施するものです。

また今後、通算5年を超えた有期契約労働者が無期契約へ転換すること等により、職務や勤務地、労働時間等を限定した無期契約労働者も増加し、正規—非正規の二極化の緩和や優秀な人材の定着、ワーク・ライフ・バランスの確保等に資することが期待されています。そこで、本調査では併せて「多様な正社員」に対する今後のニーズ等についても、把握したいと考えております。

つきましては、業務ご多用のなか職に恐縮に存じますが、本調査へのご回答に是非ともご協力賜りますようお願い申し上げます。調査票は、民間信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配付しております。ご回答は統計的に処理され、個別の記入内容が特定されることは一切ございません。また、ご希望に応じ本調査の結果の概要、及び本テーマに係る政策情報を無料で謹呈致します。労働政策の今後のあり方を検討する上での資料として有効に活用して参りますので、ご回答へのご協力のほど重ねてお願い申し上げます。

2016年10月

### — 調査票へのご記入にあたって —

1. 原則として、2016年10月1日現在の状況についてご記入ください。
2. 本調査は、**企業を単位**として行っています。そのため、**本社だけでなく支店、出張所、工場、研究所、店舗、営業所など、すべての事業所を含めた全体の状況**についてご回答ください。
3. 特段の指定がない限り、前かへ順を追ってご回答ください。ご回答欄は「**本枠内**」です。「1つだけ〇」「該当すべてに〇」「数値を記入」など、調査票に示された指定に沿ってご記入ください。また、選択肢で「その他」を選ばれた場合は、具体的な内容を（カッコ内）にご記入ください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）へ入れ、2016年10月21日（金）までに、郵便ポストに**ご投函**ください。
5. 調査についてご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせいただければ幸いです。なお、調査票の発送、回収、入力につきましては、（株）日本統計センターに委託しております。ご照会内容に応じまして、下記の担当までお電話ください。

調査の趣旨、目的について	調査票の発送、回答方法、回収について
 <p>（独）労働政策研究・研修機構            担当：調査・解析部（政策課題）            渡辺・荻野            電話：【03-5903-6286 / 6281】            受付時間：【平日 9:00～17:30】</p>	 <p>（株）日本統計センター            担当：原田・松田            電話：【03-3861-5391】            受付時間：【平日 9:00～12:00 13:00～18:00】</p>

**I 改正労働契約法への対応状況について**

問1、2012年8月に改正され、2013年4月より全面施行された改正労働契約法では「契約期間に定めのある労働者（有期契約労働者）」が反復更新で通算5年を超えた場合の申込みによる無期契約への転換や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止などが規定されました。こうした改正が行われたことをご存知ですか（1つだけ○）。

改正内容まで知っている	1
改正されたことは知っているが内容はよく分からない	2
知らない・分からない	3

付問、どのような手段で情報を入手しましたか（該当すべてに○）。

行政が主催するセミナー	1
上記以外のセミナー	2
社会保険労務士や弁護士等からの情報提供	3
人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体	4
新聞報道やホームページ等での紹介	5
労働組合や労働者等からの提案	6
その他（具体的に）	7

問2、貴社では現在、有期契約労働者（※）を雇用していますか（1つだけ○）。

※本調査では契約社員、準社員、パート・アルバイトなど呼称を問わず、6ヶ月以上労働契約期間に定めがあり、貴社に直接、雇用されている労働者と見做しますが、派遣会社から受け入れられている派遣労働者は含まれません。ただし、貴社が派遣会社の場合は、他社に派遣している登録型派遣労働者等も含めてご回答ください。

現在、有期契約労働者を雇用している

1	労働契約法の改正（2012年8月）前から雇用していない
2	労働契約法の改正以降、雇止めを行った
3	労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した

付問、いつから雇用していませんか（1つだけ○、数値も記入）。

1	労働契約法の改正（2012年8月）前から雇用していない
2	労働契約法の改正以降、雇止めを行った
3	労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した

付問①、有期契約労働者を雇用している理由は何ですか（該当すべてに○）。

1	日常的な業務量の変動に対応するため
2	事業再編等、中長期の業務量変動に対応するため
3	急激な景気変動の際に、雇用調整できる
4	賃金を抑制するため
5	社会保険料を節約するため
6	（正社員である必要のない）軽易な職務のため
7	正社員とは働き方（労働時間や人事体系等）が異なるため
8	正社員を増やせないため（上限があるため）
9	正社員として採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため
10	専門的な知識や技能、資格等を有する人材を一定期間、確保するため
11	定期的に人材の入れ換えを行うため
12	高齢者や女性を活用するため
13	学生や障がい者を活用するため
14	その他（具体的に）

付問②、労働契約法の改正（2012年8月）以降、有期契約労働者から無期契約労働者（正社員含む）への転換<sup>1</sup>を行いましたか（1つだけ○）。

1	行った
2	行っていない

付問、転換者数は、総計で何人ですか（数値を記入）。

人
---

1 改正労働契約法を踏まえ、有期契約労働者を一旦に無期転換したケースや、同法の施行前から雇用している有期契約労働者について、法定を上回る形で無期転換したケース、また、改正労働契約法を見据えつつ、正社員登用制度等を通じて無期転換したケース等を、すべて含めてご回答ください。なお、無期転換の形態（正社員区分、新設の無期契約区分、契約移行等）は問いません。

問3、雇用している有期契約労働者の形態は何ですか（該当すべてに○）。フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者を雇用している場合、人数も教えてください（数値を記入）。

フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者	臨時労働者	定年再雇用者
貴社に有期契約（契約期間が1ヶ月以上）で直接雇用されている労働者 所定労働時間が正社員とほぼ同じ者 短い、1週間の所定労働日数が少ない者	貴社に有期契約（契約期間は1ヶ月未満）で直接雇用されている労働者	貴社の正社員を定年後、再雇用された労働者	貴社の正社員を定年後、再雇用された労働者
1	2	3	4

→ ( ) 人 → ( ) 人

※契約社員、準社員、パート・アルバイトなど呼称は関係なく、契約・労働条件で判断してください。

問4以降は、「フルタイム契約労働者」や「パートタイム契約労働者」について伺います。雇用している有期契約労働者が「臨時労働者」あるいは「定年再雇用者」のみの場合は、P11の間14へお進みください。

問4、有期契約労働者を、どのような職種で活用していますか（それぞれ該当すべてに○）。また、活用している職種のうち、人数がもっとも多いものは何ですか（数値を記入）。

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	管理職	9	管理職
2	専門・技術職(医療関係)	10	専門・技術職(医療関係)
3	専門・技術職(教育関係)	11	保安職
4	専門・技術職(情報・心理関係)	12	製造・生産工程職
5	専門・技術職(その他)	13	輸送・機械運転職
6	事務職	14	建設・採掘職
7	販売職(営業含む)	15	販売職(営業含む)
8	サービスマン(介護関係)	16	サービスマン(介護関係)
	上記○のうち人数がもっとも多い職種番号		上記○のうち人数がもっとも多い職種番号

問5、有期契約労働者の契約状況（※）について教えてください。

※複数のケースがある場合は、それぞれ人数がもっとも多いケースについてご回答ください。  
フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。

(1) 1回当たりの契約期間の長さは、どうなっていますか（それぞれ1つだけ○）。

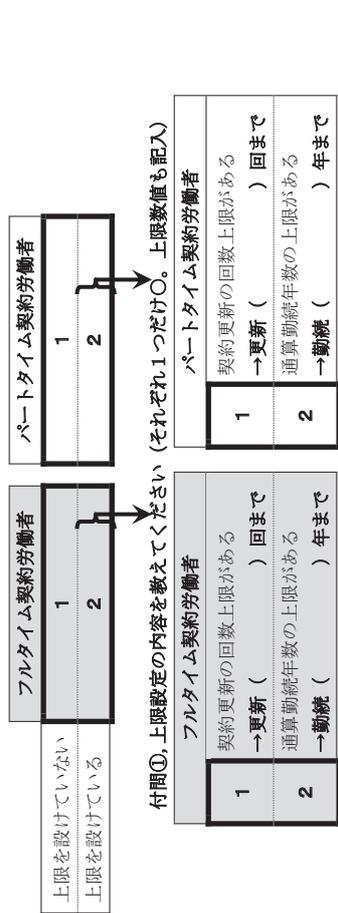
フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	3ヶ月未満	5	6ヶ月超～1年未満
2	3ヶ月	6	1年
3	3ヶ月超～6ヶ月未満	7	1年超～3年未満
4	6ヶ月	8	3年以上

付問、雇用しているフルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の人数を100として、これまでの実績・経費で、反復更新を含めた通算勤続年数が5年を超える割合はどれくらいですか（数値を記入）。

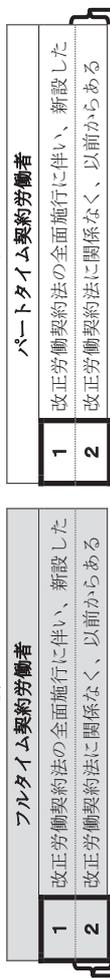
フルタイム契約労働者	%
パートタイム契約労働者	%

(2) 契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限は、設けていますか(※) (それぞれ1つだけ○)。

※ 複数のケースがある場合は、それぞれ人数がもっとも多いケースについてご回答ください。  
フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。



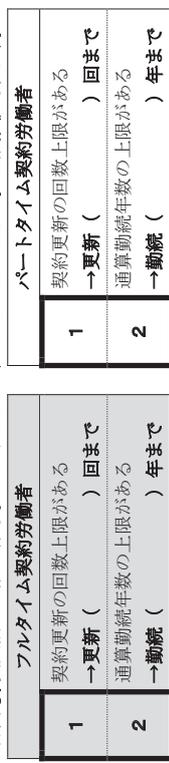
付問②、上限はいつからありますか(それぞれ1つだけ○)。



付問③、改正労働契約法の施行に伴い、上限設定の内容を変更しましたか(それぞれ1つだけ○)。



付問④、変更前の上限内容も教えてください(それぞれ1つだけ○。上限数値も記入)。



(3) 改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方について、何らかの変更を行いましたか(それぞれ1つだけ○)。



問6、改正労働契約法で、有期契約が反復更新されて通算5年<sup>2</sup>を超えたときは、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約(無期契約)に転換できるルールが規定されました。このルールに対して、貴社ではどのような対応を検討していますか(それぞれもともあてはまるものに1つだけ○)。

※フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。  
フルタイム・パートタイム契約労働者で対応が異なる場合は、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者それぞれについて、該当する付問すべてにご回答ください。

フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
1 有期契約を含めて通算5年を超えないように運用していく	1 ⇒ 付問① ~
2 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく	2 ⇒ 付問⑥ ~
3 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく	3 ⇒ 付問⑦ ~
4 雇入れの段階から無期契約にする(有期契約での雇入れは行わないようにする)	4 ⇒ P8 問8 ~
5 有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく	5 ⇒ P9 問11 ~
6 対応方針は未定・分らない	6 ⇒ 付問③ ~

付問①~⑥は、「1. 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」を選択された企業に対する設問です。

付問①、通算5年を超えないように運用していく理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1 従来からそうした契約管理を行ってきたから
2 景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
3 定期的に人材の新陳代謝を図りたいから
4 人件費を増加・固定化させたくないから
5 有期契約労働者の業務は入札等に伴い、無くなる恐れがあるから
6 (機械化や事業再編等により)有期契約労働者が行ってきた業務の縮小が見込まれるから
7 無期転換後の処遇を決定するのが困難だから
8 その他(具体的に )

付問②、どのような方法で、通算5年未満に抑制しますか(該当すべてに○)。

1 更新回数や通算勤続年数の上限等で制限する
2 契約更新時の判断(人物や働きぶり等の選別)を厳格化する
3 有期契約労働者を新規に採用する際、無期転換や正社員登用を希望しない人を選別する
4 途中で随時、クーリング(空白)期間を挟み、通算期間をリセットする(※)
5 契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする
6 その他(具体的に )

※グループ内の複数企業での契約縮減や出向・転籍の活用、6ヶ月後に再度雇用する登録制を配置、等が含まれます。 → P9の問11へ

2 「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」(2014年4月より施行)に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、リサーチアシスタント、リサーチャー等については、無期契約に転換するまでの期間が10年に延長されました。そのため、上記のフルタイム・パートタイム契約労働者として、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「10年」を「10年」に読み替えてご回答ください。

付問③～⑤は、「6. 対応方針は未定・分からない」を選択された企業に対する設問です。

付問⑧、現時点では、どのような対応を検討していますか  
(候補となっている該当すべてに○)。

	フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
有期契約を更新を含めて通算5年を超えないように運用していく	1	1
通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく	2	2
有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく	3	3
雇入れの段階から無期契約にする (有期契約での雇入れは行わないようにする)	4	4
有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく	5	5
全く未定・何も考えていない	6	6

付問④、対応方針を決める上で、ネックになっていることは何ですか (該当すべてに○)。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
事業の先行き見通しの不確実性										
他社の動向										
法の詳細の理解不足										
通算5年を超える勤続者の発生見込み										
有期契約労働者の転換希望の見極め										
無期転換後の人事処遇のあり方										
人事処遇制度全体の見直しの必要性										
労働組合や労働者代表等との協議、調整										
高齢者や障がい者、外国人等の取扱い										
その他 (具体的に)										

付問⑤、対応方針を決める上で、行政によるどのような支援があれば良いと思いますか  
(1～5のうち該当すべてに○、「特段、支援は必要ない」と思う場合は6を選択)。

	1	2	3	4	5	6
法の詳細についての情報提供 (パンフレット配布、セミナー開催等)						
有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置						
他社の事例・取組についての紹介						
自社の具体的な対応について相談できる体制 (講師の派遣、窓口の紹介等)						
その他 (具体的に)						
特段、支援は必要ない						

回答後は  
P.9の間11へ

付問⑥ 及び ⑧以降は、「2. 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」を選択された企業に対する設問です。

付問⑥、通算5年を超える有期契約労働者に対して、無期契約への転換申込権が発生する旨の周知を行う予定はありますか (1つだけ○)。

	1	2	3
行う (既に行った含む)			
行わない			
未定・分からない			

回答後は  
付問⑧へ

付問⑦ 及び ⑧以降は、「3. 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約に切り換えていく」を選択された企業に対する設問です。

付問⑦、有期契約労働者で採用してから、どの程度の期間で無期契約にしていますか (1つだけ○)。

	フルタイム契約労働者						パートタイム契約労働者					
1	6ヶ月以下	4	2年超～3年以下	1	6ヶ月以下	4	2年超～3年以下					
2	6ヶ月超～1年以下	5	3年超～4年以下	2	6ヶ月超～1年以下	5	3年超～4年以下					
3	1年超～2年以下	6	4年超～5年以下	3	1年超～2年以下	6	4年超～5年以下					

回答後は  
付問⑧へ

付問⑧、雇用しているフルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の人数を100として、今後3年間 (2019年9月末迄) に、無期契約に転換している割合はどれくらいだと思いますか (数値を記入)。

フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
□ □ □ □ %	□ □ □ □ %

付問7、無期契約化に際しての労働条件は原則、直前の有期契約と同一になりますが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ変更することも可能です。そうした別段の定めを活用しますか (1つだけ○)。

1	2	3
活用する	活用しない	未定・分からない

付問⑨、別段の定めにより、有期契約時から変更を求めらる労働条件は何ですか (該当すべてに○)。

1	2	3	4	5	6	7	8	9
職務 (業務の内容・範囲や責任の程度)	勤務地・配置転換の範囲	所定労働時間の長さ	時間外労働の有無・長さ	特殊な勤務時間割の適用	役職登用の有無・範囲	定年年齢	服務規律 (兼業規制等)	その他 (具体的に)

付問⑩、上記に伴い、有期契約時から改善 (新たな支給・適用、水準の引き上げ、内容の拡充等) する処遇要素はありますか (1～16のうち該当すべてに○、「特にない」場合は17を選択)。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
基本資金	通勤手当	家族手当	住宅手当	その他手当	賞与	退職金	福利厚生 (施設利用)	福利厚生 (上記以外)	法定外健康診断	法定外有給休暇	健康保険/厚生年金保険	教育訓練 (職場内)	教育訓練 (職場外)	教育訓練 (自己啓発支援)	その他 (具体的に)	特にない

付問8、どのような形で、無期契約にしますか (それぞれ1つだけ○)。

※フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。

	フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
既存の正社員区分 <sup>3</sup> に転換する	1	1
上記以外の既存の無期契約 (正社員) 区分 <sup>3</sup> に転換する	2	2
上記以外の新たな無期契約 (正社員) 区分 <sup>3</sup> を設置する	3	3
(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる	4	4
分からない (具体的に) 未定・考えていない	5	5
その他 (具体的に)	6	6

<sup>3</sup> 正社員の中に複数の区分がある場合、「既存の正社員区分」とは、職種・職務や勤務地 (配転・異動)、夜勤の範囲がもつと広く、また、労働時間がもつと長い (無限定) 正社員を指します。その場合、「上記以外の既存・新設の無期契約 (正社員) 区分」とは、上記いずれかの働き方が限定されている「多様な正社員」に相当します。

問 1 2、反復更新で通算5年を超えた場合の無期労働契約への転換を定めた、改正労働契約法の施行に伴い、有期労働契約者が正社員に転換する制度や慣行について、何らかの見直しを行う予定はありますか(1つだけ○)。

付問、見直し内容は何か(該当すべてに○)。

1	正社員への登用制度・慣行の新設
2	正社員への登用制度・慣行の廃止
3	登用先となる正社員区分の増設(多様化)
4	正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更
5	同法に基づき無期転換に備え、正社員登用(予定)者数を削減
6	正社員への登用要件を緩和(登用期間の短縮含む)
7	正社員への登用要件を厳格化(登用期間の長期化含む)
8	その他(具体的に)

1	既に見直しを行った
2	今後の見直しを検討中
3	見直し方針は未定
4	見直し予定はない

問 9、有期労働契約者を無期契約に転換するメリットを、どのように考えますか(該当すべてに○)。

1	長期勤続・定着が期待できる
2	教育訓練投資を行いやすくなる
3	要員を安定的に確保できるようになる
4	有期労働契約者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる
5	技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する
6	職場の一体感が醸成される(職場の人間関係が良好になる)
7	既存の正社員をより高度な仕事に専念させることができる
8	既存の正社員の労働条件を見直すことができる
9	その他(具体的に)

問 1 0、有期労働契約者を無期契約に転換すると、雇用管理上どのようなことが課題になると感じますか(該当すべてに○)。

1	業務量の変動に伴う労働条件の調整方法
2	雇用調整が必要になった場合の対処方法
3	モチベーションを維持するための方法
4	正社員の新規採用に対する影響
5	正社員と有期労働契約者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方
6	労働組合や労働者代表等との協議・調整
7	その他(具体的に)

問 1 1、有期労働契約者から正社員に転換する制度や慣行はありますか(※)(それぞれ1つだけ○)。

※有期労働契約者でない有期労働契約者(直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員として働いている者)に転換する制度や慣行を指すものとします。なお、改正労働契約法では、無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り直前の有期契約と同一になります。したがって、有期労働契約への移行は含まれていません。

※フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	正社員に直接登用する制度がある	1	フルタイム契約労働者から正社員への転換
2	他の区分を経由して、正社員に転換する制度がある	2	パートタイム契約労働者から正社員への転換
3	制度はないが、正社員に転換する慣行がある	3	フルタイム契約労働者からパートタイム契約労働者への転換
4	正社員に転換する制度・慣行はない(他の区分止まりを含む)	4	パートタイム契約労働者からパートタイム契約労働者への転換

付問①、労働契約法の改正(2012年8月)以降、有期労働契約者から正社員への転換はありましたか。転換者がいた場合、転換形態と人数(労働契約法の改正以降の総計)も教えてください(数値を記入)。

1	いた	2	いなかった
(無限定) 正社員 <sup>①</sup> に転換		(無限定) 正社員 <sup>②</sup> に転換	
上記以外の多様な正社員 <sup>③</sup> に転換		上記以外の多様な正社員 <sup>③</sup> に転換	

付問②、有期契約で採用してから、正社員に転換するまでに要する平均的な期間はどれくらいですか。

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	6ヶ月以下	4	3年超～5年以下
2	6ヶ月超～1年以下	5	5年超～10年以下
3	1年超～3年以下	6	10年超

問 1 3、改正労働契約法では、有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる、不合理な労働条件の相違を禁止するルールが規定されました。このルールに対応するため、貴社では雇用管理上、何らかの見直しを行いましたか(1つだけ○)。

付問、見直し内容は何か(該当すべてに○)。

1	通勤手当の支給関係
2	食堂、更衣室など施設の利用関係
3	安全管理・災害補償関係
4	有給・特別休暇の付与関係
5	賃金関係(月給・時間給など)関係
6	諸手当(通勤手当以外)関係
7	賞与関係
8	退職金の支給関係
9	教育訓練関係
10	有期労働契約労働者の比較対象となる、無期労働契約労働者(正社員等)の労働条件の見直し
11	有期・無期労働契約労働者間の職務等の違いの明確化
12	その他(具体的に)

1	既に見直しを行った
2	今後の見直しを検討している
3	見直しを行うかどうかを含めて方針未定
4	見直し予定はない(現状通りで問題ない)

付問①、対応方針を決める上で、ネックになっていることは何か(該当すべてに○)。

1	法の詳細(どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等)が分からないこと
2	同業または地域の他社の動向(労使紛争や裁判の動向を含む)
3	有期・無期労働契約労働者間における労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査
4	有期労働契約労働者の処遇改善に伴う原資の確保
5	人事処遇制度全体の見直し
6	労働組合や労働者代表等との協議・調整
7	その他(具体的に)

付問②、対応方針を決める上で、行政によるどのような支援があれば良いと思いますか(1～5のうち該当すべてに○、「特段、支援は必要ない」と思う場合は6を選択)。

1	法の詳細についての情報提供(シナプレットの配布、セミナー開催等)
2	自社の具体的な対応について相談できる体制の整備
3	他社の事例・取組についての紹介
4	有期労働契約労働者の処遇改善に伴う助成措置
5	その他(具体的に)
6	特段、支援は必要ない

## II 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への対応状況について

問14、2015年4月に施行された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」では、

- ①高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者や、②定年後引き続き雇用される高齢者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請・認定された場合、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しなかったか(1つだけ○)。

1	内容まで知っている
2	規定されたことは知っているが内容までよく分からない
3	知らない・分からない

問15、貴社では現在、「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者」(※)を雇用していますか(1つだけ○)。

※ 博士の学位を有する者、公認会計士、税理士、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、弁護士、社会保険労務士、一般建築士、不動産鑑定士、弁理士、技術士、ITプロフェッショナル・ビジネスアナリスト、アクチュアリー等の資格試験合格者、特許発明の発明者、発明意匠の創作人、発明・発明品種の育成者。また、大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する、農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア、デザイナー、システムエンジニアとして実務経験5年以上を有する、システムコミュニケーション・コンサルタント。

1	現在、雇用している	2	今後、雇用する予定がある	3	雇用しておらず、今後の予定もない
---	-----------	---	--------------	---	------------------

付問、高度な専門的知識等を有し年収が1,075万円以上で、5年を超える一定期間内に完了する業務(プロジェクト)に従事する有期契約労働者について、10年を上限とするプロジェクト完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定はありますか(1つだけ○)。

1	活用のため既に計画を申請した	2	今後、活用予定・検討余地がある	3	活用予定はない
---	----------------	---	-----------------	---	---------

付問、関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を行いましたが(行う予定はありますか)(1つだけ○)。

1	行った
2	まだ行っていないが、今後行う予定
3	行っていない・今後行う予定もない

問16、貴社では現在、「(自社を満60歳以上で)定年した高齢の有期契約労働者(定年再雇用者)」を雇用していますか(1つだけ○)。

1	現在、雇用している	2	今後、雇用する予定がある	3	雇用しておらず、今後の予定もない
---	-----------	---	--------------	---	------------------

付問①、満65歳以上の人は含まれていますか(含まれる見込みですか)(1つだけ○)。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問②、定年後、継続して雇用される高齢の有期契約労働者(定年再雇用者)について、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定はありますか(1つだけ○)。

付問、関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を行いましたが(行う予定はありますか)(1つだけ○)。

1	活用のため既に計画を申請した	2	今後、活用予定・検討余地がある	3	活用予定はない
---	----------------	---	-----------------	---	---------

1	行った
2	まだ行っていないが、今後行う予定
3	行っていない・今後行う予定もない

## III 多様な正社員の活用状況について

問17、正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員としている者」と定義します。

正社員の中に、次のような区分<sup>4</sup>はありますか(それぞれ1つずつ○)。

職種や職務、領域が限定されている区分	1	ある	2	ない
勤務地(配転・異動の範囲)が限定されている区分	1	ある	2	ない
就ける役職・役割の範囲が限定されている区分	1	ある	2	ない
労働時間の長さが限定されている(短い)区分	1	ある	2	ない
その他、何らかの働き方が限定されている区分(具体的に)	1	ある	2	ない

1つでも「ある」場合は付問へ  
すべて「ない」場合は問18へ

付問①、こうした区分を、労働契約法の改正(2012年8月)以降に新設・増員しましたか(1つだけ○)。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問②、育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者について「短時間勤務制度」を設けること等を義務付けています。上記のうち「労働時間の長さが限定されている区分」は、同法への対応のみを理由とします(1つだけ○)。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問③、正社員の中で、職種・職務、領域や勤務地(配転・異動の範囲)、役職の範囲がもっとも広く、また、(所定)労働時間がもっとも長い区分を「(無限定)正社員」とし、それとの比較で、いずれかの働き方が限定されている区分を「多様な正社員」とします。それぞれの人数を教えてください(数値を記入)。

(無限定)正社員	人	多様な正社員	人
----------	---	--------	---

付問④、(無限定)正社員と多様な正社員の間で、区分を転換できる制度や慣行はありますか。制度や慣行がある場合、転換できる方向性や、転換実績(労働契約法の改正(2012年8月)以降の総計)についても教えてください(それぞれ1つだけ○、転換実績がある場合は数値も記入)。

転換できる方向性

1	制度がある	1	相互に転換可能(無限定)正社員⇄多様な正社員
2	制度はないが慣行がある	2	(無限定)正社員→多様な正社員のみ可能
3	制度も慣行もない	3	多様な正社員→(無限定)正社員のみ可能
4	分からない		

労働契約法の改正(2012年8月)以降の転換実績

1	ある	2	ない
(無限定)正社員→多様な正社員へ(計)	人		
多様な正社員→(無限定)正社員へ(計)	人		

付問⑤、「多様な正社員」の限定性や処遇・労働条件等について、就業規則で規定していますか。また、その内容を「多様な正社員」本人に対し、書面で明示していますか(それぞれ1つだけ○)。

就業規則で	1	規定している	2	規定していない
書面による本人明示を	1	行っている	2	行っていない

<sup>4</sup> 異なる名称で呼ばれ、採用や昇進を別に管理している場合や、職種や勤務地等の取扱いが異なる場合、賞金等処遇を別体系で決定している場合等は、それぞれ異なる区分とみなさない。会社役員や職が異なる者のための区分、現在の在籍者が退社すれば廃止する区分は除きます。また、管理職層については、貴社の分け方に準じてご回答ください。

付問⑥、事業の縮小や事業所の閉鎖等に直面した場合（※）、「多様な正社員」の雇用については、どのように対応する方針ですか（1つだけ○）。

※例えば、職種・職務限定の正社員で事業の縮小に伴い業務が消失したり、勤務地限定の正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖した場合等。

1	(無限定) 正社員の取扱いと全く同じ、出来る限りの雇用維持努力を行う
2	(無限定) 正社員の取扱いは実質的に異なるが、出来る限りの雇用維持努力を行う
3	雇用維持努力を行うことなく、解雇(契約解除)する
4	分からない・考えたことがない

問18、「多様な正社員」を今後、新たに導入（既にある場合は増員）する予定はありますか（1つだけ○）。

1	ある
2	ない

付問①、今、「多様な正社員」を導入（増員）する理由は何ですか（該当すべてに○）。

1	労働力の（量的な）確保に対する危機感が高まっているから
2	非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保（囲込み）したいから
3	(有効求人倍率の上昇等に伴い) これまでの正社員や非正社員の処遇・労働条件では、良い人材が採用し難くなっているから
4	改正労働契約法や改正労働者派遣法等に対応するため
5	労働者の価値観の多様化への対応や、仕事と生活の両立支援等のため
6	仕事の専門化・高度化や、勤務地範囲の拡大（グローバル化）等に伴い、正社員の区分を多様化する必要性を感じているから
7	正社員の働き方を見直すため（長時間労働やメンタルヘルスの改善等）
8	人件費の抑制につながるから
9	労働組合や労働者代表等からの要望に応えるため
10	もっと女性や若者、高齢者を採用・活用したいから
11	その他（具体的に )

付問①、「多様な正社員」の導入（増員）が難しい 付問②、「多様な正社員」を新設（増員）する上での課題は理由は何ですか（該当すべてに○）。

1	区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる
2	人事異動が硬直的になる（制限される）
3	多様な正社員は働き方が限られるため、人材育成やモチベーション維持が難しい
4	区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい
5	正社員と非正社員の違いが分かり難くなる
6	固定的な要員層が厚くなり、人件費負担が重くなる
7	事業の縮小や事業所の閉鎖等に直面した場合の雇用維持が難しい
8	事業の範囲や事業所数等に限定されている（多様な働き方を形成し難い）
9	多様な正社員に対する従業員ニーズが見極めにくい
10	従来からの（無限定）正社員を希望する者がいなくなる恐れがある
11	これまでに廃止・縮小してきた区分との整合性が図りにくい
12	労働組合や労働者代表等との調整が難しい
13	その他（具体的に )

IV 貴社の概要について

問19、主たる業種は何ですか（1つだけ○）。

1	建設業	9	学術研究、専門・技術サービス業
2	製造業	10	宿泊業、飲食サービス業
3	電気・ガス・熱供給・水道業	11	生活関連サービス業、娯楽業
4	情報通信業	12	教育、学習支援業
5	運輸業、郵便業	13	医療、福祉
6	卸売業、小売業	14	複合サービス業（郵便局、協同組合等）
7	金融業、保険業	15	その他サービス業（他に分類されないもの）
8	不動産業、物品賃貸業	16	その他（具体的に )

付問①へ ←

付問②へ ←

付問①、主な分野を教えてください（1つだけ○）。

1	輸送用機械関連	3	電機・電子関連	5	その他機械関連	7	金属関連
2	化学関連	4	素材関連	6	食品関連	8	その他製造

付問②、主な分野を教えてください（1つだけ○）。

1	卸売業	1	総合卸（総合商社）	2	専門卸（専門商社）	3	その他卸売
2	小売業	4	総合小売 (百貨店、スーパー、コンビニ等)	5	専門小売 (ドラッグストア、ホームセンター等)	6	その他小売 (無店舗小売等)

付問③、主な分野を教えてください（1つだけ○）。

1	学術・研究機関	2	学校教育	3	その他教育・学習支援	4	専門・技術サービス	5	その他
---	---------	---	------	---	------------	---	-----------	---	-----

付問、大学が含まれていますか。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問④、「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当しますか。

1	該当する	2	該当しない
---	------	---	-------

問20、雇用人（正社員）及び直接雇用の非正社員の合計は何人ですか（1つだけ○）。

1	29人以下	4	100～299人	7	1,000人以上
2	30～49人	5	300～499人		
3	50～99人	6	500～999人		

付問、2008年9月に発生した金融危機（いわゆる「リーマン・ショック」）に伴い、貴社の雇用人者数はいくつ程度の程度、変動しましたか（1つだけ○）。

1	大幅に（10%以上）減少した	4	やや（5%以上10%未満）増加した
2	やや（5%以上10%未満）減少した	5	大幅に（10%以上）増加した
3	ほぼ横ばい（5%未満の増減）で推移した	6	不明・分からない（※）

※企業の設立が2008年10月以降である場合を含みます。

問 2 1、労働組合や労使協議機関はありますか。組合員の範囲も教えてください（それぞれ1つだけ○）。

1	過半数代表の労働組合がある	3	労働組合はないが、労使協議機関がある
2	過半数代表ではないが、労働組合がある	4	労働組合も労使協議機関もない

定年再雇用者		(左記以外の) 有期契約労働者	
1	組合員に（一部でも）なっている	1	組合員に（一部でも）なっている
2	組合員になっていない	2	組合員になっていない

問 2 2、就業規則や賃金表の策定状況について教えてください（それぞれ1つだけ○）。

付問①、就業規則を定めていますか。

1	定めている	2	定めていない
---	-------	---	--------

付問②、賃金表（※）を定めていますか。

※形式を問わず、基本給額または昇給額が、明確に定められたものを指すものとします。（案になっても、勤続年数や職務内容により金額を設定するなどして、基本給額または昇給額が、どれくらいになるかを明確にしたものは該当します。）

1	正社員・非正社員(直接雇用)とも定めている	2	正社員のみ定めている (非正社員を雇用していないを含む)	3	(正社員についても)定めていない
---	-----------------------	---	---------------------------------	---	------------------

問 2 3、事業所数（本会社含む）を教えてください。

2ヶ所以上の場合、事業所の展開範囲も教えてください（それぞれ1つだけ○）。

1	1ヶ所のみ	2	2ヶ所以上
---	-------	---	-------

1	一定の地域内で展開
2	全国的に展開
3	海外を含めて展開

問 2 4、企業設立年をご記入ください（数値を記入）。

西暦				年
----	--	--	--	---

問 2 5、過去3年間の経営状況について教えてください（1つだけ○）。

1	業界平均よりかなり良い	3	業界平均並み	5	業界平均よりかなり悪い
2	業界平均より良い	4	業界平均より悪い		

Q、本調査にご協力いただいた御礼として、調査結果の要約版報告書（無料）の送付を希望されますか。

Q、改正労働契約法への対応状況について、貴社を訪問し、より詳しいお話を伺いすることは可能でしょうか。

1	希望する	2	希望しない
1	応じても良い	2	応じたくない

○ ご送付先・ご連絡先を教えてください。

貴社名：  
TEL：  
住所：  
記入者のお名前：  
e-mail：

質問は以上です。ご記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒】（切手不要）へ入れ、2016年10月21日（金）までに郵便ポストにご投函ください。ご協力いただき、誠に有難うございました。

## 附属統計表・目次

### I 改正労働契約法への対応状況について

問 1. 改正労働契約法の認知度と情報の入手手段(MA) .....	114
問 2. 有期契約労働者の雇用状況 .....	115
付問. 有期契約労働者を雇用していない場合の期間と 有期契約労働者から無期契約労働者(正社員含む)への転換状況 .....	115
付問①. 有期契約労働者を雇用している理由(MA) .....	116
付問②. 有期契約労働者を雇用している場合の 有期契約労働者から無期契約労働者(正社員含む)への転換状況 .....	117
問 3. 雇用している有期契約労働者の形態(MA) .....	118
付問. フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の各雇用人数 .....	118
問 4. 有期契約労働者の職種の活用状況(MA、最多) .....	119
問 5. 有期契約労働者の契約状況	
(1) 1 回当たりの契約期間の長さ .....	123
付問. 反復更新を含めた通算勤続年数が 5 年を超える人数割合 .....	124
(2) 契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限の設定状況 .....	125
付問①. 上限設定の内容 .....	125
付問②. 上限の設定時期 .....	127
付問③. 改正労働契約法の施行に伴う上限設定の変更状況 .....	127
付問④. 変更前の上限設定の内容 .....	127
(3) 有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方に係る変更状況 .....	130
問 6. 無期転換ルールへの対応状況・方針 .....	131
付問①. 通算 5 年未満への抑制理由(MA) .....	133
付問②. 通算 5 年未満への抑制方法(MA) .....	133
付問③. 「対応方針は未定・分からない」場合の現時点での対応策候補(MA) .....	134
付問④. 対応方針を決める上でのネック(MA) .....	135
付問⑤. 対応方針を決める上で必要な行政支援(MA) .....	135
付問⑥. 通算 5 年を超える有期契約労働者に対する転換申込権の発生に係る周知の意向 .....	136
付問⑦. 5 年を超える前に無期契約にしていく場合の予定期間 .....	136
付問⑧. 雇用している人数を 100 として今後 3 年間に無期契約に転換している割合 .....	137
問 7. 別段の定めでの活用意向 .....	138
付問①. 別段の定めにより有期契約時から変更を求める労働条件(MA) .....	138
付問②. 上記に伴い有期契約時から改善(新たな支給・適用等)する処遇要素(MA) .....	139
問 8. 何らかの形で無期契約にしていく場合の無期化の形態 .....	140
問 9. 有期契約労働者を無期契約に転換するメリット(MA) .....	142

問 10.	有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題(MA)……………	142
問 11.	有期契約労働者から正社員に登用する制度や慣行の有無……………	143
	付問①. 労働契約法の改正以降に於ける正社員への登用実績……………	143
	付問②. 有期契約で採用してから、正社員に登用するまでに要する平均的な期間……………	145
問 12.	改正労働契約法の施行に伴う正社員登用制度・慣行の見直し状況・方針……………	146
	付問. 具体的な見直し内容(MA)……………	146
問 13.	有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルールへの対応状況・方針……………	147
	付問. 具体的な見直し内容(MA)……………	147
	付問①. 対応方針を決める上でのネック(MA)……………	148
	付問②. 対応方針を決める上で必要な行政支援(MA)……………	148

## II 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への対応状況について

問 14.	有期雇用特別措置法の認知度……………	149
問 15.	高度専門職有期の雇用状況……………	149
	付問. 高度専門職有期に係る特例の活用予定……………	149
	付問. 関係する(労働組合等)からの意見聴取状況……………	149
問 16.	定年再雇用有期の雇用状況……………	150
	付問①. 満 65 歳以上の人が含まれているか……………	150
	付問②. 定年再雇用有期に係る特例の活用予定……………	150
	付問. 関係する(労働組合等)からの意見聴取状況……………	150

## III 多様な正社員の活用状況について

問 17.	多様な正社員(正社員における限定区分)の活用状況(MA)……………	151
	付問①. 労働契約法の改正以降に於ける新設・増員状況……………	151
	付問②. 育児・介護休業法への対応による「労働時間限定正社員」の導入状況……………	151
	付問③. 無限定正社員と多様な正社員の各雇用人数……………	152
	付問④. 無限定正社員⇔多様な正社員間に於ける転換制度・慣行の導入状況と 転換できる方向性、労働契約法の改正以降の転換実績……………	153
	付問⑤. 多様な正社員の限定性や処遇・労働条件等の就業規則での規定状況と 本人への書面による明示状況……………	155
	付問⑥. 事業の縮小や事業所の閉鎖等に直面した場合の対応方針……………	155
問 18.	多様な正社員の今後の導入(増員)意向……………	156
	付問①. 多様な正社員を導入(増員)する理由(MA)……………	156
	付問②. 多様な正社員の導入(増員)が難しい理由(MA) (あるいは多様な正社員を導入(動員)する上での課題)(MA)……………	157

#### IV 企業の概要について

問 19.主たる業種	158
付問①. 製造業の主な分野	158
付問②. 卸売業,小売業の主な分野	159
付問③. 学術研究,専門・技術サービス業あるいは教育,学習支援業の主な分野	159
付問④. 「労働者派遣会社」や「業務請負会社」への該当有無	159
問 20.雇用者(正社員及び直接雇用の非正社員)の人数規模	160
付問. 2008年9月に発生した金融危機に伴う雇用者数の変動幅	160
問 21. 労働組合や労使協議機関の有無と組合員の範囲	161
問 22. 付問①. 就業規則の策定状況	161
付問②. 賃金表の策定状況	161
問 23. 事業所数と展開範囲	162
問 24. 企業設立年	162
問 25. 過去3年間の経営状況	162

#### ＜統計利用上の注意＞

1. 上段にn数、下段に構成比(%)を掲載している。
2. 「総数」には属性が不明の企業を含んでいる。
3. 構成比は、表章単位未満を四捨五入している。  
そのため、内訳構成比(%)の合算が必ずしも100%あるいは総計に一致しないこともある。
4. ーは回答が無いものを指す。
5. 集計表の各最下段に、経済センサスの企業構成比通りにウェイトバック集計(試算)した結果を示している。参考値としてn数も示しているが、あくまで復元された結果であり、集計の精度(少数点以下の反映上の制約)や表章単位未満を四捨五入した関係で、必ずしも単純集計のn数と一致していない場合や、本問一枝間間のn数が整合的でない場合もある。







問2付問②、労働契約法の改正（2012年8月）以降、有期契約労働者から無期契約労働者（正社員含む）への転換（※）を行いましたか（1つだけ○）。転換を「行った」場合、転換者数は総計で何人ですか（数値を記入）。

※改正労働契約法を踏まえ、有期契約労働者を一者に無期転換したケースや、同法の施行前に入用している有期契約労働者について、法定を上回る形で無期転換したケース、また、改正労働契約法を見据えつつ、正社員登用制度等を通じて無期転換したケース等を、すべて含めて回答（無期転換の形態（正社員区分、新設の無期契約区分、契約だけ無期→移行等）は問わない）、と注釈。

	有期契約労働者を雇用している企業計	行った	行っていない	無回答	転換を行った企業計	無期契約労働者への転換者数										平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
						1～2人	3～5人	6～10人	11～50人	50人以上	無回答									
合計	6,490	2,682	3,808	77	2,682	839	636	420	590	148	49	17.4	5	82.6	1	3,247				
主な業種																				
建設業	519	163	356	77	163	70	29	25	34	2	3	7.8	3	12.4	1	109				
製造業	1,690	314	68.6	100.0	42.9	17.8	15.3	20.9	1.2	1.8	12.5	4	36.2	1	630					
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	41.4	58.6	100.0	33.5	27.5	13.6	19.2	4.6	1.7	3.2	2	2.7	1	11					
情報通信業	100.0	32.7	67.3	100.0	50.0	33.3	5.6	5.6	-	5.6	10.3	3	39.4	1	393					
運輸業、郵便業	100.0	46.0	54.0	100.0	41.7	25.9	11.1	15.7	1.9	3.7	34.7	8	132.4	1	1,500					
卸売業、小売業	471	174	297	100.0	174	39	33	31	54	16	21.5	4	155.4	1	3,247					
金融業、保険業	100.0	36.9	63.1	100.0	22.4	19.0	17.8	31.0	9.2	0.6	9.3	3	17.9	1	81					
不動産業、物品賃貸業	1,220	605	720	100.0	34.3	24.2	16.2	20.0	3.4	2.0	9.6	5	15.0	1	66					
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	41.2	58.8	100.0	38.0	26.3	7.9	10.5	5.3	2.6	7.9	3	14.8	1	89					
宿泊業、飲食サービス業	100.0	35.5	64.5	100.0	41.5	29.2	12.3	13.8	3.1	-	20.0	7	30.8	1	194					
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	50.9	49.1	100.0	22.8	18.7	15.8	30.4	10.5	1.8	32.0	7	76.6	1	500					
教育、学習支援業	183	97	86	100.0	53.0	47.0	100.0	20.6	25.8	11.3	28.9	13.4	10.7	5	16.1	1	89			
医療、福祉	170	76	94	100.0	44.7	55.3	100.0	21.1	31.6	19.7	23.7	3.9	11.4	6	17.9	1	117			
複合サービス業	300	178	122	100.0	44	42	42	40	6	4	7.2	6	5.3	1	15					
その他サービス業	100.0	59.3	40.7	100.0	24.7	23.6	23.2	22.5	3.4	2.2	22.6	6	53.4	1	479					
無回答	19	6	13	100.0	16.7	16.7	33.3	33.3	-	-	22.6	6	53.4	1	479					
サービス業計	1,665	681	884	100.0	43.5	36.5	100.0	25.8	20.9	15.4	28.7	9.5	11.6	1	500					
製造業の主な分野																				
輸送用機械関連	100.0	47.7	52.3	100.0	32.3	19.4	14.0	24.7	8.6	1.1	16.8	5	33.2	1	173					
化学関連	132	48	84	100.0	41.7	25.9	17.3	11.5	0.7	2.9	6.9	2	14.2	1	95					
電機・電子関連	100.0	36.4	63.6	100.0	31.3	29.2	18.8	12.5	4.2	4.2	17.5	4	65.8	1	630					
素材関連	100.0	40.8	59.2	100.0	38.5	26.9	8.7	21.2	3.8	1.0	15.1	6	26.9	1	120					
その他機械関連	100.0	33.9	66.1	100.0	25.0	25.0	20.0	25.0	5.0	3.0	16.3	3	31.2	1	146					
食品関連	100.0	35.3	64.7	100.0	40.8	22.4	8.2	10.2	12.2	6.1	11.1	5	15.1	1	75					
金属関連	100.0	51.7	48.3	100.0	22.6	33.3	15.3	22.6	4.7	1.9	8.8	4	15.3	1	107					
その他製造	190	70	120	100.0	30.0	35.7	15.7	15.7	2.9	-	7.6	3	11.1	1	80					
無回答	100.0	40.2	59.8	100.0	37.3	27.5	13.1	18.1	2.0	1.5	11.8	2	17.8	1	45					
卸売業の主な分野																				
総合卸	178	57	121	100.0	47.4	21.1	12.3	15.8	3.5	-	19.7	3	90.3	1	681					
専門卸	388	139	249	100.0	41.7	25.9	17.3	11.5	0.7	2.9	6.3	3	11.5	1	111					
その他卸売	100.0	35.8	64.2	100.0	62	31	12	5	1	1	6.9	2	14.2	1	95					
総合小売	100.0	36.7	63.3	100.0	50.0	19.4	19.4	8.1	1.6	1.6	19.1	6	50.2	1	400					
専門小売	100.0	51.0	49.0	100.0	22	23	18	30	5	2	56.5	6	320.9	1	3,247					
その他小売	100.0	33.9	66.1	100.0	22.0	23.0	18.0	30.0	5.0	2.0	6.5	3	6.9	1	27					
無回答	100.0	32.0	68.0	100.0	35.5	25.8	16.1	22.6	-	-	11.8	8	11.3	1	29					
学術研究等の主な分野																				
学術・研究機関	100.0	45.5	54.5	100.0	20.0	20.0	20.0	40.0	-	-	5.5	3	8.4	1	26					
学校教育	100.0	42.1	57.9	100.0	50.0	37.5	15.7	12.5	-	-	12.6	6	18.2	1	89					
その他教育・学習支援	100.0	47.2	52.8	100.0	20.0	28.3	18.3	28.3	5.0	-	7.2	5	5.2	2	20					
専門・技術サービス	100.0	41.9	58.1	100.0	15.4	38.5	30.4	15.4	2	-	7.4	3	15.8	1	89					
その他	100.0	34.8	65.2	100.0	42.6	29.8	14.9	8.5	4.3	-	7.3	4	9.3	1	21					
無回答	100.0	40.0	60.0	100.0	25.0	50.0	-	25.0	-	-	6.3	3	8.1	1	26					
大学が含まれている	100.0	29.0	71.0	100.0	44.4	22.2	11.1	22.2	-	-	18.9	8	26.1	1	89					
大学が含まれていない	100.0	44.4	55.6	100.0	20.8	25.0	16.7	25.0	12.5	-	8.0	5	8.1	1	36					
無回答	100.0	47.2	52.8	100.0	23.8	33.3	14.3	28.6	-	-	4.0	4	2.8	2	6					
派遣労働者の状況																				
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当する	272	136	136	100.0	31	22	25	45	10	3	20.2	7	50.5	1	479					
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当しない	100.0	50.0	50.0	100.0	22.8	16.2	18.4	33.1	7.4	2.2	23.8	6	54.8	1	400					
無回答	100.0	45.5	54.5	100.0	49.0	20.0	0	20.0	20.0	-	39.6	4	77.0	1	177					
雇用者数																				
49人以下	1,408	385	1,023	100.0	385	197	115	47	22	1	3.9	2	5.0	1	55					
50～99人	1,979	729	1,250	100.0	51.2	29.9	12.2	5.7	0.3	0.8	5.8	3	7.0	1	50					
100～299人	1,977	921	1,056	100.0	921	269	207	168	245	18	10.3	5	15.3	1	160					
300～999人	665	380	285	100.0	29.2	22.5	18.2	26.6	2.0	1.5	25.7	11	44.6	1	420					
1,000人以上	343	223	120	100.0	223	19	26	21	75	74	94.4	26	267.7	1	3,247					
無回答	100.0	65.0	35.0	100.0	8.5	11.7	9.4	33.6	33.2	3.6	23.0	4	57.0	1	300					
中小企業（300人未満）計	5,364	2,035	3,329	100.0	37.6	25.6	16.3	18.4	0.9	1.3	7.5	4	11.6	1	160					
50人以上計	4,964	2,253	2,711	100.0	28.0	22.6	16.3	25.0	6.3	1.8	19.6	5	89.6	1	3,247					
労働組合																				
過半数代表の労働組合がある	1,311	604	707	100.0	604	154	138	86	158	56	24.8	6	84.8	1	1,500					
過半数代表ではないが、労働組合がある	100.0	46.1	53.9	100.0	25.5	22.8	14.2	26.2	9.3	2.0	45.4	8	257.1	1	3,247					
労働組合はないが、労務協議機関がある	1,742	762	980	100.0	762	260	169	142	183	18	10.3	4	26.7	1	479					
労働組合も労務協議機関もない	2,981	1,126	1,855	100.0	1,126	390	285	161	216	51	13.9	4	41.7	1	666					
無回答	100.0	37.8	62.2	100.0	34.6	25.3	14.3	19.2	4.5	2.0	13.9	5	20.1	1	84					
組合員																				
定年再雇用以外の有期契約労働者も組合員に（一部でも）なっている	171	87	84	100.0	11	19	7	28	20	2	44.5	13	74.9	1	400					
定年再雇用以外の有期契約労働者は組合員になっ	691	360	331	100.0	360	95	75	87	97	29	29.1	6	181.8	1	3,247					
無回答	100.0	32.1	67.9	100.0	26.0	20.8	15.8	26.9	8.1	1.4	26.4	6	101.7	1	1,500					
認知																				
改正労働契約法の改正内容まで知っている	4,032	1,893	2,139	100.0	1,893	535	424	310	456	131	21.0	5	97.2	1	3,247					
改正内容までは知っているが内容はよく分からない	2,028	687	1,341	100.0	687	256	183	103	120	17	9.1	4	22.1	1	393					
知らない・分からない	100.0	33.9	66.1	100.0	37.3	26.6	15.0	17.5	2.5	1.2	5.5	3	8.1	1	45					
無回答	100.0	23.6	76.4	100.0	46.2	28.6	7.7	13.2	-	-	7.2	1	12.8	1	42					
合計（復元）	4,589	1,873	3,015	100.0	1,873	643	425	225	228	40	10.2	2	-	1	3,247					
無回答	100.0	34.3	65.7	100.0	40.9	27.0	14.3	14.2	2.5	1.1	-	-	-	-	-					



問4、有期契約労働者を、どのような職種で活用していますか(該当すべてに〇)。

〇フルタイム契約労働者について

Table with columns for industry sector (e.g., 建設業, 製造業), job category (e.g., 管理職, 専門職), and average number of respondents. The table is a grid of data points across these categories.

# 〇パートタイム契約労働者について

業種	パートタイム契約労働者を雇用している企業計		平均選択数
	管理職	事務職	
合計	4,665 100.0	61 1.3	133 2.9
建設業	263 100.0	5 1.9	1.4
製造業	1,177 100.0	20 1.7	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	34 100.0	1 2.9	1.6
情報通信業	127 100.0	1 0.8	1.3
運輸業・郵便業	297 100.0	6 2.0	1.5
卸売業、小売業	897 100.0	19 0.8	1.5
金融業、保険業	78 100.0	2 2.6	1.2
不動産業、物品賃貸業	79 100.0	1 2.5	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	116 100.0	4 3.2	1.6
宿泊業、飲食サービス業	307 100.0	3 0.3	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	163 100.0	1 0.6	2.0
教育、学習支援業	160 100.0	4 2.5	1.9
医療・福祉	273 100.0	3 1.1	1.9
複合サービス業	16 100.0	1 12.5	1.6
その他サービス業	11 100.0	1 1.7	1.6
その他	14 100.0	1 1.8	1.3
無回答	1 100.0	1 1.8	1.4
サービス業計	1,248 100.0	19 1.5	1.7
製造業の主な分野	84 100.0	3 3.6	1.7
輸送用機械関連	100.0	1.5	1.5
化学関連	84 100.0	3 3.6	1.7
電機・電子関連	187 100.0	2 1.1	1.5
素材関連	39 100.0	1 2.2	1.6
その他機械関連	100.0	2	1.6
食料品関連	165 100.0	1 0.6	1.7
金属関連	126 100.0	2 1.6	1.5
その他製造	4 100.0	0.3	1.4
無回答	6 100.0	1	1.8
卸売業の主な分野	118 100.0	1 0.8	1.4
総合卸	254 100.0	1 1.6	1.4
専門卸	110 100.0	0.9	1.5
その他卸売	164 100.0	2 1.2	1.7
総合小売	165 100.0	1 0.6	1.7
専門小売	75 100.0	1	1.5
その他小売	11 100.0	1	1.3
無回答	16 100.0	1	2.6
学術・研究機関	122 100.0	1	1.9
学校教育	28 100.0	1	1.7
その他教育・学習支援	83 100.0	1	1.3
専門・技術サービス	6 100.0	1	1.5
その他	21 100.0	1	1.8
無回答	52 100.0	1	2.6
大学が含まれている	83 100.0	1	1.7
大学が含まれていない	3 100.0	1	1.0
無回答	209 100.0	1	1.6
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当する	428 100.0	1	1.6
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当しない	9 100.0	1	2.2
無回答	860 100.0	1	1.3
雇用者数	1,309 100.0	1	1.4
49人以下	1,525 100.0	1	1.7
50～99人	308 100.0	1	2.1
100～299人	86 100.0	1	1.6
300～999人	3,694 100.0	1	1.5
1,000人以上	100.0	1	1.5
無回答	3,719 100.0	1	1.7
中小企業（300人未満）計	100.0	1	1.7
50人以上計	919 100.0	1	1.7
労働組合等	346 100.0	1	1.7
過半数代表の労働組合がある	577 100.0	1	1.8
過半数代表ではないが、労働組合がある	1,235 100.0	1	1.6
労働組合はないが、労使協議機関がある	211 100.0	1	1.5
労働組合も労使協議機関もない	100.0	1	1.8
無回答	154 100.0	1	2.1
組合員以外に労働者もいる	100.0	1	1.8
組合員に（一部でも）なっている	576 100.0	1	1.8
組合員以外に労働者もいる	535 100.0	1	1.6
組合員に（一部でも）なっている	2,987 100.0	1	1.7
組合員以外に労働者もいる	1,398 100.0	1	1.5
組合員に（一部でも）なっている	241 100.0	1	1.3
組合員以外に労働者もいる	33 100.0	1	1.4
組合員に（一部でも）なっている	3,079 100.0	1	1.5

問4、また、活用している職種のうち、人数がもっとも多いものは何ですか（数値を記入）。

○フルタイム契約労働者について

Table with columns for industry sectors (e.g., 建設業, 製造業, 卸売業) and rows for various sub-categories and counts. The table is organized into multiple sections with sub-headers like '主な業種', '主な分野', and '雇用者数'.



問5、有期契約労働者の契約状況（複数のケースがある場合は「人数がもっとも多いケース」）について教えてください。

○フルタイム契約労働者について

Table with multiple columns: 業種, 契約期間, 1年未満, 1年以上, 無回答, etc. It contains detailed data for full-time and part-time contract workers across various industries and contract durations.











○パートタイム契約労働者について

	契約更新の回数上限がある企業計	契約更新の上限回数							平均値	中央値	標準偏差	通算勤続年数の上限がある企業計	通算勤続の上限年数						
		1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	無回答					1年以下	2年	3年	4年	5年	6年以上	無回答
合計	2	1	1					2.5	2.5	0.7	18	10	3	4	1	7.7	3.0	12.6	
100.0		50.0	50.0								100.0	55.6	16.7	22.2	5.6				
主な業種																			
建設業																			
製造業																			
電気・ガス・熱供給・水道業																			
情報通信業																			
運輸業、郵便業																			
卸売業、小売業																			
金融業、保険業																			
不動産業、物品賃貸業																			
学術研究、専門・技術サービス業	2	1	1					2.5	2.5	0.7	2				1	5.0	5.0	0.0	
100.0		50.0	50.0								100.0				50.0				
宿泊業、飲食サービス業																			
生活関連サービス業、娯楽業																			
教育、学習支援業																			
医療、福祉																			
複合サービス業																			
その他サービス業																			
その他																			
無回答																			
サービス業計	2	1	1					2.5	2.5	0.7	4	2	1	1	3.7	3.0	1.2		
100.0		50.0	50.0								100.0	50.0	25.0	25.0					
製造業の主な分野																			
輸送用機械関連																			
化学関連																			
電機・電子関連																			
素材関連																			
その他機械関連																			
食料品関連																			
金属関連																			
その他製造																			
無回答																			
卸売業の主な分野																			
総合卸																			
専門卸																			
小売業の主な分野																			
その他卸売																			
総合小売																			
専門小売																			
その他小売																			
無回答																			
学術研究等の主な分野																			
学術・研究機関																			
学校教育																			
その他教育・学習支援																			
専門・技術サービス																			
その他																			
無回答																			
大学が含まれている	2	1	1					2.5	2.5	0.7	1	1			3.0	3.0	0.0		
100.0		50.0	50.0								100.0	100.0							
大学が含まれていない																			
無回答																			
派遣・「業務請負会社」に該当する																			
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当しない																			
無回答																			
雇用者数																			
49人以下																			
50～99人	1	1						2.0	2.0	0.0	1				30.0	30.0	35.4		
100.0		100.0									100.0				3.0	3.0	0.0		
100～299人	1							3.0	3.0	0.0	8				3.9	3.0	2.5		
100.0			100.0								100.0				87.5				
300～999人																			
1,000人以上																			
無回答																			
中小企業（300人未満）計	2	1	1					2.5	2.5	0.7	11	8	1	2	8.5	3.0	15.6		
100.0		50.0	50.0								100.0	72.7	9.1	18.2					
50人以上計	2	1	1					2.5	2.5	0.7	16	10	2	3	4.7	3.0	3.4		
100.0		50.0	50.0								100.0	62.5	12.5	18.8	6.3				
労働組合等の有無																			
過半数代表の労働組合がある																			
過半数代表ではないが、労働組合がある																			
労働組合はないが、労使協議機関がある																			
労働組合も労使協議機関もない																			
無回答																			
組合員に（一部でも）なっている																			
組合員になっていない																			
無回答																			
【改正労働契約法】の改正内容まで知っている	2	1	1					2.5	2.5	0.7	17	10	2	4	1	7.9	3.0	13.0	
100.0		50.0	50.0								100.0	58.8	11.8	23.5	5.9				
改正されたことは知っているが内容はよく分からない																			
知らない・分からない																			
無回答																			
合計（復元）	1	0	0					2.5	0.9		8	3	3	2	0	16.1	1.1		
100.0		0.0	0.0								100.0	37.5	37.5	25.0	0.0				

問 5 (3), 改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方について、何らかの変更を行いましたか(それぞれ1つだけ○)。

○新規採用時の判断のあり方 ○契約更新時の判断のあり方

	○新規採用時の判断のあり方					○契約更新時の判断のあり方						
	有期契約労働者を採用している企業計	厳格化した	緩和した	特段、変更していない	不明・分からなくて(※)	有期契約労働者を採用している企業計	厳格化した	緩和した	特段、変更していない	不明・分からなくて(※)		
合計	5,858	329	94	5,060	236	139	5,858	435	116	4,954	195	158
主な業種	100.0	5.6	1.6	86.4	4.0	2.4	100.0	7.4	2.0	84.6	3.3	2.7
建設業	410	18	5	355	21	11	410	22	7	351	17	13
製造業	1,491	90	16	1,301	54	30	1,491	122	23	1,264	42	40
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	6.0	1.1	87.3	3.6	2.0	100.0	8.2	1.5	84.8	2.8	2.7
情報通信業	222	19	2	199	4	2	222	10	2	190	8	6
運輸業、郵便業	100.0	8.6	0.5	84.2	4.5	2.3	100.0	8.6	0.5	85.6	3.6	1.8
卸売業、小売業	1,105	48	19	959	49	30	1,105	70	25	938	44	28
金融業、保険業	100.0	4.3	1.7	86.8	4.4	2.7	100.0	6.3	2.3	84.9	4.0	2.5
不動産業、物品賃貸業	100.0	3.2	-	94.6	2.2	-	100.0	4.3	-	95.7	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	171	18	2	142	6	3	171	25	3	134	6	3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	10.5	1.2	83.0	3.5	1.8	100.0	14.6	1.8	78.4	3.5	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	327	13	4	280	13	12	327	17	7	279	11	13
教育、学習支援業	100.0	4.0	2.8	85.6	4.0	3.7	100.0	5.2	2.1	85.3	3.4	4.0
医療、福祉	173	6	2	154	8	3	173	4	2	155	7	5
複合サービス業	100.0	3.5	1.2	89.0	4.6	1.7	100.0	2.3	1.2	89.6	4.0	2.9
その他サービス業	100.0	10.2	2.4	83.2	2.4	1.8	100.0	12.6	1.8	80.8	3.0	1.8
その他	287	14	8	249	6	10	287	17	11	246	4	9
無回答	100.0	4.9	2.8	86.8	2.1	3.5	100.0	5.9	3.8	85.7	1.4	3.1
サービス業計	19	-	-	94.7	5.3	-	100.0	-	-	100.0	-	-
	798	46	11	689	38	14	798	60	14	668	34	22
	100.0	5.8	1.4	86.3	4.8	1.8	100.0	7.5	1.8	83.7	4.3	2.8
	100.0	11.1	-	83.3	5.6	-	100.0	27.8	-	66.7	5.6	-
	26	1	-	21	-	4	26	1	-	21	-	4
	100.0	3.8	-	80.8	-	15.4	100.0	3.8	-	80.8	-	15.4
製造業の主な分野	1,488	83	24	1,283	66	32	1,488	106	26	1,256	58	43
輸送用機械関連	100.0	5.6	1.6	86.2	4.4	2.2	100.0	7.1	1.7	84.3	3.9	2.9
化学関連	178	10	1	155	7	5	178	18	1	143	7	9
電機・電子関連	100.0	5.0	0.6	87.1	3.9	2.2	100.0	10.1	0.9	80.3	3.9	5.0
素材関連	115	6	-	104	3	2	115	12	-	97	3	3
その他機械関連	100.0	5.2	-	90.4	2.6	1.7	100.0	10.4	-	84.3	2.6	2.6
食料品関連	238	10	3	210	10	5	238	16	6	203	7	6
金属材料関連	100.0	4.2	1.3	88.2	4.2	2.1	100.0	6.7	2.2	85.3	2.9	2.5
食料品関連	51	5	-	45	1	-	51	5	-	46	-	-
金属材料関連	100.0	9.8	-	88.2	2.0	-	100.0	9.8	-	90.2	-	-
食料品関連	100.0	2.5	0.8	91.0	4.9	0.8	100.0	4.1	0.8	91.0	2.5	1.6
金属材料関連	190	13	1	167	6	3	190	18	3	160	5	4
食料品関連	100.0	6.8	0.5	87.9	3.2	1.6	100.0	9.5	1.6	84.2	2.6	2.1
金属材料関連	164	9	4	139	4	3	164	11	4	137	5	3
食料品関連	100.0	5.5	2.4	83.5	4.3	4.3	100.0	6.7	2.4	83.5	3.0	4.3
金属材料関連	426	34	6	366	14	6	426	37	8	360	12	9
食料品関連	100.0	8.0	1.4	85.9	3.3	1.4	100.0	8.7	1.9	84.5	2.8	2.1
金属材料関連	100.0	-	-	85.7	-	14.3	100.0	-	-	100.0	-	-
食料品関連	158	8	3	125	16	6	158	12	3	125	13	5
金属材料関連	100.0	5.1	1.9	79.1	10.1	3.8	100.0	7.6	1.9	79.1	8.2	3.2
食料品関連	344	14	4	307	13	6	344	25	6	295	13	5
金属材料関連	100.0	4.1	1.2	89.2	3.8	1.7	100.0	7.3	1.7	85.8	3.8	1.5
食料品関連	142	7	1	126	4	4	142	9	2	123	4	4
金属材料関連	100.0	4.9	0.7	88.7	2.2	2.8	100.0	6.3	1.4	86.6	2.8	2.8
食料品関連	185	8	5	156	8	8	185	10	6	154	7	8
金属材料関連	100.0	4.3	2.7	84.3	4.3	4.3	100.0	5.4	3.2	83.2	3.8	4.3
食料品関連	179	4	3	162	5	5	179	6	4	160	4	5
金属材料関連	100.0	2.2	1.7	90.5	2.8	2.8	100.0	3.4	2.9	89.4	2.2	2.8
食料品関連	86	5	2	76	3	-	86	6	3	74	3	-
金属材料関連	100.0	5.8	2.3	88.4	3.5	-	100.0	7.0	3.5	86.0	3.5	-
食料品関連	100.0	11	-	7	-	11	100.0	11	-	7	-	11
金属材料関連	100.0	18.2	9.1	63.6	-	9.1	100.0	18.2	9.1	63.6	-	9.1
食料品関連	19	5	-	14	-	-	19	6	-	12	-	1
金属材料関連	100.0	26.3	-	73.7	-	-	100.0	31.6	-	63.2	-	5.3
食料品関連	126	13	2	107	3	1	126	18	1	100	4	2
金属材料関連	100.0	10.3	1.6	84.9	2.4	0.8	100.0	14.3	0.8	79.4	3.2	2.4
食料品関連	30	2	1	25	-	2	30	3	1	26	-	-
金属材料関連	100.0	6.7	3.3	83.3	-	6.7	100.0	10.0	3.3	86.7	-	-
食料品関連	100.0	9.6	0.8	82.4	4.8	2.4	100.0	10.4	0.8	82.4	4.8	1.6
金属材料関連	100.0	-	-	90.0	1	-	100.0	10.0	-	80.0	10.0	-
食料品関連	28	3	2	23	-	28	28	5	3	20	-	-
金属材料関連	100.0	10.7	7.1	82.1	-	-	100.0	17.9	10.7	71.4	-	-
食料品関連	54	8	-	46	-	-	54	11	-	43	-	-
金属材料関連	100.0	14.8	-	85.2	-	-	100.0	20.4	-	79.6	-	-
食料品関連	88	10	2	72	3	1	88	13	1	66	4	4
金属材料関連	100.0	11.4	2.3	81.8	3.4	1.1	100.0	14.8	1.1	75.0	4.5	4.5
食料品関連	100.0	3	-	3	-	-	100.0	3	-	3	-	-
金属材料関連	255	17	3	218	10	7	255	23	4	210	9	9
食料品関連	100.0	6.7	1.2	85.5	3.9	2.7	100.0	9.0	1.6	82.4	3.5	3.5
金属材料関連	532	28	8	461	28	7	532	36	10	448	25	13
食料品関連	100.0	5.3	1.5	86.7	5.3	1.3	100.0	6.8	1.9	84.2	4.7	2.4
金属材料関連	100.0	9.1	-	90.9	-	-	100.0	9.1	-	90.9	-	-
食料品関連	1,205	47	23	983	94	58	1,205	47	31	975	81	71
金属材料関連	100.0	3.9	1.9	81.6	7.8	4.8	100.0	3.9	2.6	80.9	6.7	5.9
食料品関連	1,718	72	25	1,518	64	39	1,718	107	36	1,483	46	46
金属材料関連	100.0	4.2	1.5	88.4	3.7	2.3	100.0	6.2	2.1	86.3	2.7	2.7
食料品関連	1,840	119	35	1,610	50	26	1,840	157	37	1,582	38	26
金属材料関連	100.0	6.5	1.9	87.5	2.7	1.4	100.0	8.5	2.0	86.0	2.1	1.4
食料品関連	648	46	3	571	18	10	648	60	4	555	20	9
金属材料関連	100.0	7.1	0.5	88.1	2.8	1.5	100.0	9.3	0.6	85.6	3.1	1.4
食料品関連	336	38	4	287	5	2	336	57	4	288	5	2
金属材料関連	100.0	11.3	1.2	85.4	1.5	0.6	100.0	17.0	1.2	79.8	1.5	0.6
食料品関連	111	7	4	91	5	4	111	7	4	91	5	4
金属材料関連	100.0	6.3	3.6	82.2	4.5	3.6	100.0	6.3	3.6	82.0	4.5	3.6
食料品関連	4,763	238	83	4,111	208	123	4,763	311	104	4,040	165	143
金属材料関連	100.0	5.0	1.7	86.3	4.4	2.6	100.0	6.5	2.2	84.8	3.5	3.0
食料品関連	4,542	275	67	3,986	137	77	4,542	381	81	3,888	109	83
金属材料関連	100.0	6.1	1.5	87.8	3.0	1.7	100.0	8.4	1.8	85.6	2.4	1.8
食料品関連	1,213	87	12	1,051	44	19	1,213	115	14	1,031	36	17
金属材料関連	100.0	7.2	1.0	86.6	3.6	1.6	100.0	9.5	1.2	85.0	3.0	1.4
食料品関連	363	34	9	310	6	4	363	46	8	299	5	5
金属材料関連	100.0	9.4	2.5	85.4	1.7	1.1	100.0	12.7	2.2	82.4	1.4	1.4
食料品関連	1,566	92	31	1,353	48	42	1,566	123	40	1,322	36	45
金属材料関連	100.0	5.9	2.0	86.4	3.1	2.7	100.0	7.9	2.6	84.4	2.3	2.9
食料品関連	2,651	114	41	2,297	134	65	2,651	148	53	2,254	115	81
金属材料関連	100.0</											















問7、無期契約化に際しての労働条件は原則、直前の有期契約と同一になりますが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ、変更することも可能です。そうした別段の定めを活用しますか（1つだけ○）。付問①、活用する場合、別段の定めにより、有期契約時から変更を求める労働条件は何ですか（該当すべてに○）。

活用する企業計	有期契約時から変更を求める労働条件											平均選択数	
	職務(業務)の内容	勤務・配置転換の範囲	所定労働時間の長さ	時間外労働の有無・長さ	特殊な勤務時間の適用	従業員有無・範囲	定年齢	服務規律(兼業規程等)	その他	無回答			
合計	3,543 100.0	1,025 28.9	1,700 48.0	143 4.0									
建設業	217	41	108	5									
製造業	970 100.0	18.9 2.0	29.0 3.0	49.8 3.6	2.3								
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	20.0	30.4	45.9	3.6								
情報通信業	137 100.0	27.7	32.1	37.2	2.9								
運輸業・郵便業	241 100.0	14.1	30.3	49.8	5.8								
卸売業、小売業	668 100.0	15.6	27.4	52.2	4.8								
金融業、保険業	46 100.0	17.4	26.1	56.5									
不動産業、物品賃貸業	47 100.0	19.1	27.7	46.8	6.4								
学術研究、専門・技術サービス業	98 100.0	25.5	22.4	46.9	5.1								
宿泊業、飲食サービス業	216 100.0	44	61	97	14								
生活関連サービス業、娯楽業	119 100.0	19	30	65	5								
教育、学習支援業	160 100.0	13.0	26.1	58.7	2.2								
医療、福祉	206 100.0	22.8	26.7	47.6	2.9								
複合サービス業	4 100.0	25.0	50.0	25.0									
その他サービス業	438 100.0	89	140	195	14								
その他	10 100.0	3	3	4									
無回答	9 100.0	3	3	4									
サービス業計	875 100.0	178 20.3	255 29.1	404 46.2	38 4.3								
製造業	111 100.0	20	40	48	3								
化学関連	18 100.0	18.0	36.0	43.2	2.7								
電気・電子関連	149 100.0	21.1	39.5	39.5	5								
素材関連	100.0	18.8	28.2	51.7	2.0								
その他機械関連	36 100.0	16.7	33.3	50.0									
食料品関連	62 100.0	17.7	35.5	37.1	9.7								
金属関連	150 100.0	28	36	79	7								
その他製造	106 100.0	18.7	24.0	52.7	4.7								
無回答	273 100.0	22.7	30.8	42.9	3.7								
卸売業	80 100.0	10	19	49	2								
小売業	201 100.0	17.4	28.4	50.2	4.0								
その他卸売	82 100.0	9	28	43	2								
総合小売	131 100.0	11.0	21.7	53.4	2.4								
専門小売	117 100.0	14.5	27.5	51.9	6.1								
その他小売	16 100.0	16.2	25.6	41.3	6.8								
無回答	50 100.0	22.0	26.0	46.0	6.0								
学術・研究機関	10 100.0	6	1	2	1								
学校教育	70 100.0	60.0	10.0	20.0	10.0								
その他教育・学習支援	18 100.0	12.9	25.7	58.6	2.9								
専門・技術サービス	69 100.0	11.1	33.3	55.6	6								
その他	7 100.0	14.3	14.3	71.4	7								
無回答	16 100.0	18.8	37.5	43.8	7								
大学が含まれている	24 100.0	8.3	32.3	54.2	4.2								
大学は含まれていない	53 100.0	22.6	18.9	54.7	3.8								
無回答	3 100.0	33.3	33.3	33.3									
派遣	155 100.0	35	50	65	5								
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当する	279 100.0	22.6	32.3	41.9	3.2								
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当しない	4 100.0	19.0	32.3	45.3	3.2								
無回答	100.0	25.0	75.0										
雇用者数	644 100.0	117.5	180	219	32								
50～99人	1,011 100.0	16.5	30.1	49.2	4.3								
100～299人	1,177 100.0	19.3	28.0	49.1	3.7								
300～999人	409 100.0	94	129	176	10								
1,000人以上	23.0 100.0	26.0	31.5	43.0	2.4								
無回答	67 100.0	17.7	27.4	50.6	4.2								
中小企業（300人未満）計	2,832 100.0	507	813	1,394	118								
50人以上計	2,832 100.0	549	831	1,349	103								
労働組合	726 100.0	140	215	337	34								
過半数代表者がいる	222 100.0	47	69	100	6								
過半数代表者がいないが、労働組合がある	1,013 100.0	209	309	460	35								
労働組合がないが、労使協議機関がある	1,566 100.0	275	427	578	43								
労働組合も労使協議機関もない	26 100.0	15.4	19.2	57.7	7.7								
組合員	112 100.0	25.0	33.0	38.4	3.6								
定年再雇用以外の有期契約労働者も組合員に（一部でも）なっている	406 100.0	20.0	28.1	47.3	4.7								
定年再雇用以外の有期契約労働者は組合員になっていない	78 100.0	18.1	30.9	47.0	4.0								
無回答	2,483 100.0	508	794	1,091	90								
【改正労働契約法】の内容が変更されているが別	20.5 100.0	32.0	43.9	3.6									
内容がよく分からない	103 100.0	13.6	26.2	56.3	3.9								
知らない・分からない	20 100.0	5	1	0	1								
無回答	25.0 100.0	20.0	20.0	5.0									
合計（複数）	2,322 100.0	416	655	1,136	114								

※その他の自由記述として「出勤日や休日のあり方」「勤務評価の適用」「懲戒規程」「欠勤や休職の条件」「育児休業の取得期間」「具体的には検討中」等。





○フルタイム契約労働者について

○パートタイム契約労働者について

Table with columns: フルタイム契約労働者について何らかの形で(※1)無期契約にしていく企業計, 既存の正社員(左記)に転換する, 正社員(左記)以外の無期契約区分に転換する, 新たな区分(左記)以外の無期契約区分に転換する, 従来の区分(左記)に転換する, その他, 無回答. Rows include: 合計, 企業別(1949年以前, 1950年代, 1960年代, 1970年代, 1980年代, 1990年代, 2000年代, 2010以降), 認知度別(【改正労働契約法】の内容が知られていない, 改正されたことは知っているが, 内容はよく分からない, 知らない・分からない), 情報手段別(行政が主催するセミナー, 上記以外のセミナー, 社会保険労務士や弁護士等からの情報提供, 人事労務関係の雑誌, 団体報子等の媒体, 新聞報道やホームページ等での紹介, 労働組合や労働者等からの提案, その他), 第18号別表1(労働契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく, 通算5年を超える労働契約労働者か), 契約区分別(何らかの形で無期転換 計), 雇用形態別(管理職, 専門・技術職(医療関係), 専門・技術職(教育関係), 専門・技術職(情報処理関係), 専門・技術職(その他), 事務職, 販売職(営業含む), サービス職(介護関係), サービス職(飲食関係), サービス職(その他), 保安職, 製造・生産工程職, 輸送・機械運転職, 建設・採掘職, 運転・清掃等労働職, その他), 人数が10人以上の職業別(管理職, 専門・技術職(医療関係), 専門・技術職(教育関係), 専門・技術職(情報処理関係), 専門・技術職(その他), 事務職, 販売職(営業含む), サービス職(介護関係), サービス職(飲食関係), サービス職(その他), 保安職, 製造・生産工程職, 輸送・機械運転職, 建設・採掘職, 運転・清掃等労働職, その他)

Table with columns: パートタイム契約労働者について何らかの形で(※1)無期契約にしていく企業計, 既存の正社員(左記)に転換する, 正社員(左記)以外の無期契約区分に転換する, 新たな区分(左記)以外の無期契約区分に転換する, 従来の区分(左記)に転換する, その他, 無回答. Rows include: 合計, 企業別(1949年以前, 1950年代, 1960年代, 1970年代, 1980年代, 1990年代, 2000年代, 2010以降), 認知度別(【改正労働契約法】の内容が知られていない, 改正されたことは知っているが, 内容はよく分からない, 知らない・分からない), 情報手段別(行政が主催するセミナー, 上記以外のセミナー, 社会保険労務士や弁護士等からの情報提供, 人事労務関係の雑誌, 団体報子等の媒体, 新聞報道やホームページ等での紹介, 労働組合や労働者等からの提案, その他), 第18号別表1(労働契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく, 通算5年を超える労働契約労働者か), 契約区分別(何らかの形で無期転換 計), 雇用形態別(管理職, 専門・技術職(医療関係), 専門・技術職(教育関係), 専門・技術職(情報処理関係), 専門・技術職(その他), 事務職, 販売職(営業含む), サービス職(介護関係), サービス職(飲食関係), サービス職(その他), 保安職, 製造・生産工程職, 輸送・機械運転職, 建設・採掘職, 運転・清掃等労働職, その他), 人数が10人以上の職業別(管理職, 専門・技術職(医療関係), 専門・技術職(教育関係), 専門・技術職(情報処理関係), 専門・技術職(その他), 事務職, 販売職(営業含む), サービス職(介護関係), サービス職(飲食関係), サービス職(その他), 保安職, 製造・生産工程職, 輸送・機械運転職, 建設・採掘職, 運転・清掃等労働職, その他)







問1 1付問②、有期契約で採用してから、正社員に登用するまでに要する平均的な期間はどれくらいですか(1つだけ○)。

○フルタイム契約労働者について

○パートタイム契約労働者について

業種	6ヶ月以下	6ヶ月超～1年以下	1年超～3年未満	3年超～5年未満	5年超～10年未満	10年超	無回答	パートタイム契約労働者について								
								6ヶ月以下	6ヶ月超～1年以下	1年超～3年未満	3年超～5年未満	5年超～10年未満	10年超	無回答		
合計	4,062	207	384	1,176	799	324	46	1,126	3,375	54	119	456	414	246	48	2,038
主な業種	100.0	5.1	9.5	29.0	19.7	8.0	1.1	27.7	100.0	1.6	3.5	13.5	12.3	7.3	1.4	60.4
建設業	283	21	30	67	40	26	3	96	172	2	8	11	14	13	2	122
製造業	1,053	48	79	308	230	81	12	295	852	13	20	110	110	67	14	518
電気・ガス・熱供給・水道業	29	4	7.5	21.8	21.8	1.1	1.1	28.8	100.0	1.5	2.3	12.9	12.9	7.9	1.8	69.8
情報通信業	168	7	26	43	36	12	2	44	100.0	1	4	3	5	3	3	159
運輸業・郵便業	265	16	30	71	48	19	2	79	198	5	6	25	27	14	-	121
卸売業・小売業	100.0	6.0	11.3	26.8	18.1	7.2	0.8	29.8	100.0	2.5	3.0	12.6	13.6	7.1	-	61.1
金融業、保険業	53	1	3	11	9	7	3	19	62	-	3	10	6	12	1	30
不動産業、物品賃貸業	100.0	1.9	5.7	20.8	17.0	13.2	5.7	35.8	100.0	-	4.8	16.1	9.7	19.4	1.6	48.4
学術研究、専門・技術サービス業	118	-	12	34	18	9	1	44	77	-	2	8	8	1	1	57
宿泊業、飲食サービス業	254	-	10.2	28.8	15.3	7.6	0.8	37.3	100.0	-	2.2	8.9	13.3	-	-	75.6
生活関連サービス業、娯楽業	120	5	11	43	31	6	1	23	125	4	7.9	25.3	17.0	3.8	1.1	41.5
教育、学習支援業	100.0	4.2	9.2	35.8	25.8	5.0	0.8	19.2	100.0	3.2	3.2	23.2	9.6	5.6	1.6	53.6
医療、福祉	210	-	8	36	18	5	3	32	107	-	2	19	13	9	2	62
複合サービス業	12	-	7.8	35.3	17.6	4.9	2.9	31.4	100.0	-	1.9	17.8	12.1	8.4	1.9	57.9
その他サービス業	100.0	6.2	9.5	23.1	29.5	11.4	1.0	18.6	100.0	3.2	6.4	11.0	13.3	9.6	3.7	52.8
その他	9	-	1	1	2	-	-	5	11	-	-	1	3	-	-	7
サービス業計	1,057	61	120	348	188	65	12	263	919	20	40	162	118	43	13	533
製造業の主な分野	100.0	5.8	11.4	32.9	17.8	6.1	1.1	24.9	100.0	2.2	4.4	16.5	12.8	4.7	1.4	58.0
輸送用機械関連	135	9	10	162	90	35	7	147	103	-	1	13	48	7	1	294
化学関連	76	2	3	24	17	7	-	23	49	-	-	6	4	8	1	30
電機・電子関連	100.0	2.6	3.0	31.6	22.4	9.2	1	30.3	141	1	3	19	8.2	16.3	2.0	61.2
素材関連	38	3	4	9	8	2	-	12	28	1	-	1	3	2	-	19
その他機械関連	82	1	5	24	16	4	-	32	66	-	1	5	9	3	-	48
食料品関連	145	3	10	46	36	12	4	39	82	-	2	17	12	14	5	77
金属関連	110	11	11	27	19	6	1	35	91	1	3	17	7	6	1	56
その他製造	100.0	10.0	10.0	24.5	17.3	5.5	0.9	31.8	100.0	1.1	3.3	18.7	7.7	6.6	1.1	61.5
無回答	7	-	28.6	28.6	14.3	-	14.3	14.3	100.0	-	20.0	4.0	20.0	-	-	20.0
卸売業の主な分野	101	3	6	24	9	1	3	78	100.0	-	3.8	10.3	11.5	6.4	3.8	64.1
総合卸	228	10	18	61	40	20	1	78	170	3	3	23	15	14	-	112
専門卸	100.0	4.4	7.9	26.8	17.5	8.8	0.4	34.2	100.0	1.8	4.8	13.5	8.8	8.2	-	65.9
小売業の主な分野	100.0	6.3	11.6	22.1	17.9	10.5	1.1	30.5	100.0	1.2	2.4	11.0	8.5	12.2	1.2	63.4
総合小売	138	7	9	40	31	18	-	33	138	-	5	22	23	19	2	67
専門小売	100.0	5.1	6.5	29.0	22.5	13.0	-	23.9	100.0	-	3.6	15.9	16.7	13.8	1.4	48.6
その他小売	56	4	6	12	8	8	-	18	52	-	3	6	5	5	-	33
無回答	8	-	12.5	12.5	-	-	-	12.5	100.0	-	11.1	11.1	-	-	-	77.8
学術研究等の主な分野	100.0	-	6.7	23.0	17.3	20.0	6.7	26.4	100.0	-	11.1	-	-	-	-	88.9
学術・研究機関	77	-	7	28	14	3	2	23	82	-	2	13	10	8	2	47
学校教育	100.0	-	9.1	36.4	18.2	3.9	2.6	29.9	100.0	-	2.4	15.9	12.2	9.8	2.4	57.3
その他教育・学習支援	20	-	5.0	30.0	10.0	10.0	5.0	40.0	100.0	-	4.8	19.0	9.5	-	-	66.7
専門・技術サービス	82	-	8	26	10	5	-	33	55	-	-	4	7	1	1	42
その他	100.0	-	9.8	31.7	12.2	6.1	-	40.2	100.0	-	7.3	12.7	1.8	1.8	1.8	76.4
無回答	19	-	15.8	26.3	26.3	5.3	-	26.3	100.0	-	7.7	23.1	15.4	7.7	-	46.2
大学が含まれている	100.0	-	5.6	33.3	22.2	8.3	2.8	27.8	100.0	-	3.4	13.8	3.4	6.9	3.4	69.0
大学が含まれていない	55	-	6	19	8	3	2	17	60	-	1	9	9	6	1	34
無回答	1	-	10.9	34.5	14.5	5.5	3.6	30.9	100.0	-	1.7	15.0	15.0	10.0	1.7	56.7
派遣請負	197	10	29	55	41	15	3	44	155	1	6	16	21	10	1	100
「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当する	347	5	14.7	27.4	20.8	15.5	22.3	100.0	0.0	3.9	10.3	13.1	6.5	0.0	64.7	
「業務請負会社」や「業務請負会社」に該当しない	100.0	6.6	11.5	30.0	16.7	5.5	1.2	28.5	100.0	2.1	2.5	11.4	10.7	5.0	1.8	66.5
無回答	9	-	11.1	33.3	-	11.1	-	44.4	100.0	-	-	-	-	-	-	87.5
雇用者数	702	53	77	149	92	50	11	270	581	14	33	81	69	42	7	335
50～99人	1,147	7.5	11.0	21.2	13.1	7.1	1.6	38.5	100.0	2.4	5.7	13.9	11.9	7.2	1.2	57.7
100～299人	1,353	63	125	435	277	109	12	332	1,143	15	26	152	121	83	20	726
300～999人	100.0	4.7	9.2	32.2	20.5	8.1	0.9	24.5	100.0	1.3	2.3	13.3	10.6	7.3	1.7	63.5
1,000人以上	278	3	17	98	78	35	1	46	247	1	7	40	43	18	2	136
無回答	100.0	1.1	6.1	35.3	28.1	12.6	0.4	16.5	100.0	0.4	2.8	16.2	17.4	7.3	0.8	55.1
中小企業（300人未満）計	3,202	179	314	884	572	236	36	981	2,609	44	98	338	291	193	40	1,605
50人以上計	3,287	146	301	1,005	692	267	35	841	2,733	38	84	364	338	198	40	1,671
労働組合	894	32	73	256	229	80	11	213	685	5	11	70	79	49	10	461
過半数代表のある労働組合がある	250	3.6	8.2	28.6	25.6	8.9	1.2	23.8	100.0	0.7	1.6	10.2	11.5	7.2	1.5	67.3
過半数代表のない労働組合がある	1,112	5	22	78	50	28	6	61	158	-	6	29	23	15	5	132
労働組合はないが、労使協議機関がある	1,771	58	118	314	207	92	9	314	894	17	26	104	108	76	14	549
労働組合も労使協議機関もない	100.0	5.2	10.6	28.2	18.6	8.3	0.8	28.2	100.0	1.9	2.9	11.8	11.8	8.5	1.6	61.4
無回答	35	4	1	12	2	2	1	13	32	-	4.8	16.0	3	3	-	20
組合員(一部でも)になっている	137	3	8	42	33	21	-	30	122	-	2	21	15	9	3	72
定年再雇用以外の有期契約労働者は組合員になっていない	495	2	5.8	30.7	24.1	15.3	-	21.9	100.0	-	1.6	17.2	12.3	7.4	2.5	59.0
組合員になっていない	1,125	15	42	155	124	47	-	106	416	-	2	49	49	26	6	279
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	100.0	3.0	8.3	31.3	25.1	9.5	1.2	21.4	100.0	0.5	1.2	11.8	11.8	6.3	1.4	67.1
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	100.0	19	45	137	122	40	11	138	357	3	10	29	38	29	6	242
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	100.0	4.7	8.8	28.8	23.8	7.8	2.1	27.0	100.0	0.8	2.8	8.1	10.6	8.1	1.7	67.8
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	2,509	114	268	834	587	223	30	674	1,956	36	84	287	283	181	30	1,382
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	1,125	7.4	9.9	28.7	18.6	8.5	12	38.2	994	24	46	144	115	83	16	566
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	100.0	6.6	8.8	25.5	16.5	7.6	1.1	34.0	100.0	2.4	4.6	14.5	11.6	8.4	1.6	56.9
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	100.0	19	17	38	19	12	4	63	158	-	8	21	12	4	63	
【改正労働契約法】の内容がよく分からない	100.0	11.0	9.8	22.5	11.0	6.9	2.3	36.4	100.0	2.5	5.1	13.3	9.5	9.5	1.3	58.9
無回答	30	-	11	7	4	-	-	8	28	-	1	4	4	2	-	17
無回答	100.0	-	36.7	23.3	13.3	-	-	26.7	100.0	-	14.3	14.3	14.3	-	-	69.7
合計(復元)	2,556	177	270	605	411	196	37	826	2,182	48	111	299	263	152	30	1,282
	100.0	6.9	10.6	25.0	16.1	7.7	1.4	32.4	100.0	2.2	5.1	13.7	11.9	7.0	1.4	58.8





問1 3付問①, 対応方針を決める上で、ネックになっていることは何ですか (該当すべてに○)。

付問②, 対応方針を決める上で、行政によるどのような支援がそれ良いと思いますか (1〜5のうち該当すべてに○, 「特段、支援は必要ない」と思う場合は6を選択)。

区分	対応方針は未定・分らない企業計	法的な情報提供(パンフレット配布、セミナー開催等)	法に詳しくない事業者の紹介	他社との取引の紹介	有期契約労働者の改善に伴う助成措置	その他	特種な支援は必要ない	無回答	平均選択指数	
合計	2,433 1,075 524 974 584 864 135 84 85 1.8	44.2 21.5 40.0 24.0 35.5 6.5 3.5 3.5	7.1 3.3 5.6 3.3 5.0 7.6 6.8 8.8	3.1 2.0 2.0 3.0 3.2 4.2 3.6 4.4	3.6 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	1.7
主な業種	建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業・郵便業 卸売業、小売業 金融業、保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業、飲食サービス業 生活関連サービス業、娯楽業 教育、学習支援業 医療・福祉 複合サービス業 その他サービス業 その他	165 43.0 617 100.0 44.2 21.5 40.0 24.0 35.5 6.5 3.5 3.5 1.6 7.1 3.3 5.6 3.3 5.0 7.6 6.8 8.8 3.1 2.0 2.0 3.0 3.2 4.2 3.6 4.4	3.1 2.0 2.0 3.0 3.2 4.2 3.6 4.4 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	1.6

区分	法的な情報提供(パンフレット配布、セミナー開催等)	法に詳しくない事業者の紹介	他社との取引の紹介	有期契約労働者の改善に伴う助成措置	その他	特種な支援は必要ない	無回答	平均選択指数		
合計	2,433 1,075 524 974 584 864 135 84 85 1.8	44.2 21.5 40.0 24.0 35.5 6.5 3.5 3.5	7.1 3.3 5.6 3.3 5.0 7.6 6.8 8.8	3.1 2.0 2.0 3.0 3.2 4.2 3.6 4.4	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	1.7
主な業種	建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業・郵便業 卸売業、小売業 金融業、保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業、飲食サービス業 生活関連サービス業、娯楽業 教育、学習支援業 医療・福祉 複合サービス業 その他サービス業 その他	165 43.0 617 100.0 44.2 21.5 40.0 24.0 35.5 6.5 3.5 3.5 1.6 7.1 3.3 5.6 3.3 5.0 7.6 6.8 8.8 3.1 2.0 2.0 3.0 3.2 4.2 3.6 4.4	3.1 2.0 2.0 3.0 3.2 4.2 3.6 4.4 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	2.2 2.2	1.7

※その他の自由記述として「現時点では対象者がいない」「少ない」「高齢者や障がいの取扱い」「親会社の方針やグループ会社内での制度の統一」「同一労働同一賃金の政策の動向」等。

III 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への対応状況について

問14、2015年4月に施行された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」では、①高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者や、②定年、引き続いで雇用される高齢者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請・認定された場合、改正労働契約法に伴う無期転換申請権が一定期間、発生しなかったこととする特例が規定されました。こうした特例が設けられたことをご存知ですか(1つだけ○)。

Table with columns for '全有効回答企業計', '内容', '規定されたことについて', '知らない・分らない', '無回答', and various numerical data points for different categories.

問15、貴社では現在、下記に該当する「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者(※)」を雇用していますか(1つだけ○)。付問①、(現在、雇用している/今後、雇用する予定がある場合)、高度な専門的知識等を有し年収が1,075万円以上で、5年を超える一定期間内に完了する、業務(プロジェクト)に従事する有期契約労働者について、10年を上限とするプロジェクト完了までの期間、無期転換申請権が発生しないこととする特例を、活用する予定はありますか(1つだけ○)。付問②、既に計画書を申請した/今後、活用予定/検討余地がある場合、関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を行いましたか(行う予定はありますか) (1つだけ○)。

※博士の学位を有する者、公認会計士、税理士、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、弁護士、社会保険労務士、一級建築士、不動産鑑定士、弁理士、技術士、ITシステムエンジニア・システムアナリスト、プログラマー等の資格取得者、教育・研修機関の発行者、登録資格種の育成者、主に大学等で5年、短大・高等専修で6年、専修で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア、デザイナー、システムエンジニアとして実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント、と注釈。

Table with multiple columns for employment status (現在雇用している, 今後雇用する予定がある, etc.), company size, and various numerical data points for different categories.























問 2 1、労働組合や労使協議機関はありますか(それぞれ1つだけ○)。  
付間、労働組合や労使協議機関がある場合、組合員の範囲も教えてください。

問 2 2、就業規則や賃金表の策定状況について教えてください(それぞれ1つだけ○)。  
※iformerを問わず、基本給額または昇給額、明確に定められたものを指す(表になって  
なくても、勤続年数や職務内容により金額を設定するなどして、基本給額または昇給額  
が、どれくらい異なるかを明確にしたものは該当する、と注釈

Table with 10 columns: 全有効回答企業計, 半数代表の労働組合がある, 過半数代表の労働組合がある, 労働組合はないが労使協議機関がある, 労働組合も労使協議機関もない, 無回答, 定年再雇用者, 労働組合あり(一部で定年再雇用者も), 労働組合がない(一部で定年再雇用者も), 労働組合も定年再雇用者も利用している企業計. Rows include 計, 主な業種 (建設業, 製造業, etc.), 製造業 (化学関連, 電気・電子関連, etc.), 卸売業, 小売業, 学術・研究機関, etc.

Table with 10 columns: 定年再雇用者, 労働組合あり(一部で定年再雇用者も), 労働組合がない(一部で定年再雇用者も), 労働組合も定年再雇用者も利用している企業計. This table is a detailed breakdown of the '定年再雇用者' category from the first table.

Table with 10 columns: (左記以外の) 有期契約労働者, 労働組合あり(左記以外の有期契約労働者も利用している企業計), 労働組合がない(左記以外の有期契約労働者も), 労働組合も左記以外の有期契約労働者も利用している企業計. This table details '有期契約労働者'.

Table with 10 columns: 就業規則, 有期定めている, 有期定めていない, 無回答. This table details the status of '就業規則'.

Table with 10 columns: 賃金表, 正社員のみ(正社員も定めている), 正社員のみ(正社員も定めていない), 正社員も定めていない, 無回答. This table details the status of '賃金表'.



---

JILPT 調査シリーズ No.171

「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び  
多様な正社員の活用状況に関する調査」結果

発行年月日 2017年6月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 調査部 TEL 03-5903-6286

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2017 JILPT Printed in Japan

\* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)