

付 属 資 料

高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

— アンケート調査へのご協力をお願い —

本年4月より改正高齢者雇用安定法が施行され、高齢者が年金受給開始年齢まで、意欲と能力に応じて働き続けられる環境が整備されました。同法では、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を、労使協定で限定できる仕組みの廃止などを規定しています。

また、改正労働契約法では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」を法定化するとともに、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。

本調査は、これらの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。

民間の信用調査機関所有のデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出して調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いしております。回答は統計的に処理され、企業名や個別の記入内容が特定されることは一切ございません。

ご多忙のところ恐縮に存じますが、今後の労働政策を検討する際の基礎資料として、有効に活用致しますので、何卒ご回答くださいますようお願い申し上げます。なお、ご希望があれば、本調査結果の概要冊子を無料で謹呈致しますので、ご協力のほど重ねてお願い申し上げます。

【調査票のご記入にあたって】

- 調査内容は、原則として2013年7月1日現在の状況をご記入ください。
- この調査は、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。企業グループがある場合、貴社のみの状況についてご回答ください。
- 特段の指定がない限り、ご回答は前から順を追ってご記入ください。ご回答欄は **太枠に囲まれた欄** です。「1つだけ○」「該当すべてに○」など、調査票にある回答方法の指定に沿ってご回答ください。また、選択肢で「その他」を選ばれた場合や付間で数値記入をお願いする場合は、具体的な内容を()内や **□**内にご記入ください。
- ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）で、2013年8月12日（月）までに、郵便ポストにご投函ください。
- 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ください。調査票の発送、回収、入力、株式会社日本統計センターに委託しております。ご質問・ご照会内容に応じまして、下記担当までお願い申し上げます。

調査票の発送、回答方法など実査、回収について	調査票の趣旨、目的について
株式会社日本統計センター 調査部 担当：【渡邊、門川】 電話：【03-3861-5391】 受付時間：【平日 9:30～17:00】	（独）労働政策研究・研修機構 調査・解析部（政策課題担当） 担当：【渡辺、荒川】 電話：【03-5903-6286／03-5991-5144】 受付時間：【平日 9:30～17:00】



当社は個人情報の保護を
お約束する「プライバシーマーク」
の認定を受けております。

I 改正高齢者雇用安定法への対応状況について

本パートでは、改正高齢者雇用安定法への対応状況や高齢者の活用状況について伺います。

問1、改正高齢者雇用安定法が本年4月1日より施行され、希望者全員の65歳までの雇用が義務付けられるなど、65歳までの雇用確保措置の充実が図られました。貴社における「高齢者雇用確保措置」(※)について、改正法への【対応前】と【対応後】の措置内容をお答えください。

※高齢者雇用確保措置とは①定年の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を指します。

【対応前】(1つだけ○)		※改正高齢法の施行前から対応していた場合でも必ず記入	
1	定年の定め廃止(定年がない)		
2	65歳以上への定年の引上げ →付問、定年年齢 ¹ は()歳		
3	60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度 ² →付問①、定年年齢は()歳 →付問②、継続雇用制度 ² では、対象者を限定する基準を設けていましたか。	1	設けていた
		2	設けていなかった(希望者全員としていた)
4	その他(具体的に)		

【対応後】(1つだけ○)		※改正高齢法に未だ対応していない場合でも、現状を必ず記入	
1	定年の定め廃止(定年がない) →問3(5ページ)へ		
2	65歳以上への定年の引上げ →付問①、定年年齢は()歳 →付問②、定年後の継続雇用制度を設けていますか。	1	設けている →問2へ
		2	設けていない →問3へ
3	60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度 →付問①、定年年齢は()歳 →付問②、継続雇用の対象者を限定する基準を引き続き利用する経過措置 ³ を使っていますか。	1	使っている →基準を適用できる継続雇用者の年齢を明確にするため、就業規則を(1. 変更した 2. 変更せず) →回答後、問2へ
		2	使っていない →問2へ
4	その他(具体的に) →継続雇用制度がある場合は問2、ない場合は問3(5ページ)へ		

¹ 全社一律の定年制でない場合には、もっとも多くの正社員が該当する定年年齢をお答えください(以降、同様)。

² 継続雇用制度とは、「再雇用制度」及び「勤務延長制度」を指し、それぞれの制度内容は次の通りとします。「再雇用制度」は、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度。「勤務延長制度」は、定年年齢が設定されたままで、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度(以降、同様)。

³ 改正法の施行前(平成25年3月31日)に、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた企業は、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について、対象者を限定する基準を定めることができます。

☆ 問2に進むのは、問1の【対応後】の回答が下記◆のいずれかに該当する方です。

それ以外の方は、問3（5ページ）へお進みください。

- ◆「2 65歳以上への定年の引上げ」を選択し、さらに「付問②」で継続雇用制度を「1 設けている」と回答。
- ◆「3 60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」を選択。
- ◆「4 その他」を選び、継続雇用制度がある企業。

○継続雇用者の就業状況

問2、「高年齢者雇用確保措置」として定年後の継続雇用制度を設けている企業にお聞きます。

(1) 現在の継続雇用制度における継続雇用者の雇用形態をお答えください（該当すべてに○）。

1	自社の正社員
2	自社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート・アルバイト等）
3	グループ・関連会社の正社員
4	グループ・関連会社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート・アルバイト等）
5	その他（具体的に)

付問：○をつけたもののうち、もっとも多いケースは（ ）（番号を記入）

(2) 継続雇用者の雇用契約期間をお答えください（該当すべてに○）。

1	6ヶ月未満の単位
2	6ヶ月以上1年未満の単位
3	1年単位
4	65歳までの一括契約
5	その他（具体的に)

付問：○をつけたもののうち、もっとも多いケースは（ ）（番号を記入）

(3) 貴社では、継続雇用者は65歳以降も勤務し続けることができますか（1つだけ○）。

1	できる
2	できない

付問、それはどのような場合ですか（1つだけ○）。

1	会社が個別に要請したとき
2	本人が希望すれば
3	一律に65歳以降も勤務できるが年齢に上限がある →年齢の上限は（ ）歳
4	一律に65歳以降も勤務でき、年齢に上限がない
5	その他（具体的に)

(4) 継続雇用者の仕事内容をお答えください(該当すべてに○)。

1	定年到達時点と同じ仕事内容
2	定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前の社員も従事している仕事
3	定年到達時点と違う仕事内容で、定年に到達した社員に用意された仕事

付問：○をつけたもののうち、もっとも多いケースは() (番号を記入)

(5) 継続雇用者の①所属部署、②勤務場所は、どちらになるケースが多いですか(それぞれ1つだけ○)。

① 所属部署

1	定年到達時点と同じ部署
2	定年到達時点とは異なる部署

② 勤務場所

1	定年到達時点と同じ事業場
2	定年到達時点とは異なる事業場

※同じ敷地内の別の建物に移る場合は、同じ事業場とみなします。

(6) 継続雇用者の勤務日数・時間をお答えください(該当すべてに○)。

1	フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない)
2	時間はフルタイムだが日数を減らす(短日数)
3	時間をフルタイムより減らすが、日数は減らない(短時間)
4	時間も日数もフルタイムより減る(短日数・短時間)
5	その他(具体的に)

付問：○をつけたもののうち、もっとも多いケースは() (番号を記入)

(7) 継続雇用者の人事評価についてお答えください(該当すべてに○)。

1	基本的に定年前の評価方法と変わらない
2	評価項目や評価の視点を変更するなど、定年前の評価方法と別の方法で行う
3	評価を実施していない
4	その他(具体的に)

付問：○をつけたもののうち、もっとも多いケースは() (番号を記入)

(8) 継続雇用者の定年到達時の【年間給与】(手当や賞与等を含む。公的給付は含まず)を100とすると、継続雇用後はどの程度の水準になりますか(数値を記入)。該当者全体の平均で結構です。

年間給与…定年到達時を100とすると、継続雇用後の平均は			
------------------------------	--	--	--

(9) 継続雇用者が61歳に達して公的年金(報酬比例部分)を受け取ることとなった時点で、
【年間給与】(手当や賞与等を含む。公的給付は含まず)の水準を変更しますか(1つだけ○)。

1	変更する → その場合、年金受給前に比べ()%にする
2	変更しない
3	検討中
4	制度上、61歳の継続雇用者は発生しない

(10) 継続雇用者に賞与を支給していますか(1つだけ○)。

1	支給している
2	支給していない

付問、支給額の決定にあたり、どのような要素を考慮していますか
(該当すべてに○)。

1	定年到達時点の支給額	4	保有資格
2	職務の内容	5	労働時間・日数
3	人事制度上の格付け	6	その他

(11) 改正法では、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たしえないこと等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢にかかわるものを除く)に該当する場合には、継続雇用しないこともできるようになっています。貴社では、これらと同じ内容を継続雇用しない事由として、解雇・退職事由とは別に規定していますか(1つだけ○)。

1	規定している
2	規定していない

付問、何で規定していますか(該当すべてに○)。

1	就業規則
2	労使協定
3	その他(具体的に)

(12) 貴社では、第二定年を就業規則で定めていますか(1つだけ○)。定めている場合、それは何歳ですか。
※第二定年とは、60代後半等で設定する二回目の定年。

1	定めている → ()歳
2	定めていない

○高年齢者の雇用確保措置が人事制度等に与える影響

問3、貴社では、この4月の改正高年齢者雇用安定法の施行にかかわらず、従来から以下のような50歳以上の正社員にかかるキャリア・処遇に関わる施策を実施していましたか(該当すべてに○)。

役職定年制・任期制	1
ライン管理(職制)から外れる専門職制度	2
高技能者をスペシャリストとして任用する制度	3
50歳台の後半に賃金水準が上がらなくなったり、下がる制度・慣行	4
定年前にグループ・関連会社に在籍出向し、そこで定年を迎える人事	5
定年前にグループ・関連会社に転籍する人事	6
転職や起業などへのチャレンジを支援する制度	7
他社への転職の紹介やあっせん	8

問4、この4月の改正高齢者雇用安定法の施行に対応するため、貴社では、社内組織や人事・処遇制度等の変更・新設を行いましたか。(1) 60歳以上の高齢社員(※)だけにかかる対応措置、(2) 全社的な対応措置、のそれぞれについて、実施したもの、あるいは、実施を検討しているものはありますか。

※60歳以上の高齢社員は、正社員だけでなく、嘱託など有期契約の継続雇用者も該当します。

(1) 60歳以上の高齢社員だけにかかる対応措置(それぞれ1～10の中から該当すべてに○)

	項目名	実施したもの	実施を検討しているもの
a	職能資格など人事格付けの見直し	1	1
b	人事評価方法の見直し	2	2
c	賃金水準の引上げ	3	3
d	賃金水準の引下げ	4	4
e	賞与の見直し・新設	5	5
f	勤務日数、労働時間の見直し	6	6
g	60歳以上社員に適した職務の再設計・開発	7	7
h	60歳以上社員に対する再教育訓練	8	8
i	60歳以上社員が働きやすい職場づくり (身体的に)	9	9
j	高齢社員の健康保持・増強のための施策	10	10

(2) 全社的な対応措置(それぞれ1～15の中から該当すべてに○)

	項目名	実施したもの	実施を検討しているもの
a	人事格付け制度の見直し	1	1
b	役職定年制・任期制の見直し	2	2
c	人事評価制度の見直し	3	3
d	賃金制度の見直し	4	4
e	出向・転籍を含むグループ全体での人員配置の見直し	5	5
f	新規学卒者の採用計画の見直し	6	6
g	中途採用者の採用計画の見直し	7	7
h	非正社員(パート・アルバイト、契約社員、派遣社員等)の 採用計画の見直し	8	8
i	転職や早期退職を促す制度の導入・見直し	9	9
j	人材育成・能力開発にかかる制度の見直し	10	10
k	積み立て制度など休暇にかかる制度の見直し	11	11
l	退職金制度の見直し	12	12
m	福利厚生の見直し	13	13
n	職場での安全衛生対策の強化	14	14
o	社内組織の改編(部署の改編や事務所・工場の新設・閉鎖等)	15	15

問5, 改正高年齢者雇用安定法への対応や、それに伴う社内組織及び人事・処遇制度等の変更により、貴社ではどのような影響がありましたか、あるいは今後、どのような影響が出るとお考えですか（該当すべてに○）。

1	ベテラン社員の残留による現場力の強化	10	社員の滞留感の増大
2	高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化	11	ベテラン社員への依存度の上昇
3	管理職の負担軽減	12	総額人件費の増大
4	人事異動・人材配置の柔軟化	13	人事異動・人材配置の硬直化
5	高年齢層のモラル（やる気）の向上	14	高年齢層のモラル（やる気）の低下
6	若・中年層のモラル（やる気）の向上	15	若・中年層のモラル（やる気）の低下
7	社員の一体感の醸成	16	労働組合等との調整負担の増大
8	生産性の向上	17	生産性の低下
9	社員に対する健康面での配慮の責任の増大	18	労働災害の増加
19	その他（具体的に		）

問6, 以下の状況を教えてください（数値を記入）。

(1) 正社員の平均年齢		歳
(2) 正社員数		人
全体のうち、50～54歳の人数		人
全体のうち、55～59歳の人数		人
全体のうち、60～64歳の人数		人
全体のうち、65歳以上の人数		人
(3) (自社に勤務している) 継続雇用者数		人

付問, 継続雇用者数が現在ゼロの場合、貴社で継続雇用の対象者が発生するのは何年先ですか（1つだけ○）。

1	3年未満
2	3年以上5年未満
3	5年以上

II 改正労働契約法への対応状況について

本パートでは、改正労働契約法への対応状況や有期契約労働者の活用状況についてお伺いします。

問7, 本年4月に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）」が安心して働き続けられるよう、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。労働契約法が改正されたことをご存知でしたか（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

問8, 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ヶ月や1年など労働契約期間に定めがあり、貴企業に直接雇用されている労働者と定義します。定年再雇用者も含まれますが、派遣会社から受け入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お答えください。

現在、有期契約労働者を

雇用している	1
雇用していない	2

付問, 貴企業の雇用者全体に占める、

有期契約労働者の割合はどれくらいですか（1つだけ○）。

10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 90%未満	90%以上
1	2	3	4	5	6

付問, いつから雇用していませんか（1つだけ○）。

労働契約法の改正(昨年8月)前から雇用していない	1
労働契約法の改正以降、雇止めを行った	2

→ III(17ページ)へ

問9, 必要な労働者を、有期契約で雇用している理由は何ですか（該当すべてに○）。

日常的な業務量の変動に対応するため	1
事業再編など中長期の業務量変動に対応するため	2
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	3
賃金を抑制するため	4
社会保険料を節約するため	5
正社員を増やせないため（上限があるため）	6
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	7
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	8
（正社員である必要のない）軽易な職務のため	9
正社員とは働き方（労働時間や人事体系等）が異なるため	10
高齢者や、育児中等の女性を活用するため	11
学生や障がい者を活用するため	12
定期的に人材の入れ換えを行うため	13
その他（具体的に)	14

問10, 貴社で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場合は、それぞれの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
貴企業に有期契約 (契約期間は1ヶ月以上) で直接雇用されている労働者	貴企業に有期契約 (契約期間は1ヶ月未満) で直接雇用されている労働者	貴企業に有期契約 (契約期間は1ヶ月未満) で直接雇用されている労働者	貴企業の正社員を定年後、再雇用している労働者
所定労働時間が正社員とほぼ同じ者	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に関係なく、契約・労働条件で判断してください。

問11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」について伺います。「臨時労働者」あるいは「定年再雇用者」のみの場合は、Ⅲ (17ページ) へお進みください

問11, 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、どのような職種で活用していますか (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該当欄⁴について、該当すべてに○)。また、その中で人数がもっとも多い職種は何ですか (○をつけた中から1つだけ番号を記入)。

職種	フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
専門・技術職 (医療・介護関係)	1	1
専門・技術職 (教育関係)	2	2
専門・技術職 (その他)	3	3
管理職	4	4
事務職	5	5
販売・サービス職	6	6
生産労務職	7	7
生産以外の労務職	8	8
運輸・通信職	9	9
保安職	10	10
その他	11	11

人数がもっとも多い職種番号 ...

⁴ 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場合は、両方の回答欄にそれぞれ○してください (以降、同様)。

問1 2, 契約状況⁵について教えてください。

(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	1	3ヶ月未満	5	6ヶ月超～1年未満
2	3ヶ月	6	1年	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	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	4	6ヶ月	8	3年以上

(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○)。

	フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
上限を設けていない	1	1
上限を設けている	2	2

付問①, 上限設定の内容を教えてください(それぞれ1つだけ○。上限数値も記入)

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある →更新()回まで	1	契約更新の回数上限がある →更新()回まで
2	通算勤続年数の上限がある →勤続()年まで	2	通算勤続年数の上限がある →勤続()年まで

付問②, 上限はいつからありますか(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	改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した	1	改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した
2	改正労働契約法に関係なく、以前からある	2	改正労働契約法に関係なく、以前からある

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○)。

フルタイム契約労働者			パートタイム契約労働者		
変更していない		1	変更していない		1
変更した ⁶	上限を引き上げた	2	変更した ⁶	上限を引き上げた	2
	上限を引き下げた	3		上限を引き下げた	3
	その他	4		その他	4

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)

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある →更新()回まで	1	契約更新の回数上限がある →更新()回まで
2	通算勤続年数の上限がある →勤続()年まで	2	通算勤続年数の上限がある →勤続()年まで

⁵ 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お答えください。

⁶ 「上限を引き上げた」とは、3年→5年など。反対に、「上限を引き下げた」とは、5年→3年など。

問13, 改正労働契約法で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）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、貴企業ではどのような対応を検討していますか。

○フルタイム契約労働者について（もっともあてはまるものに1つだけ○）

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	1	付問①へ
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②へ
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	
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	問15へ (15ページ)
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	
対応方針は未定・分からない	6	

○パートタイム契約労働者について（もっともあてはまるものに1つだけ○）

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	1	付問①へ
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②へ
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	
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	問15へ (15ページ)
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	
対応方針は未定・分からない	6	

付問①, 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○）。

更新回数上限や通算勤続年数等で制限する	1	問15へ (15ページ)
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	2	
有期契約労働者を新規に採用する際、正社員転換や無期転換を希望しない人を選別する	3	
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 （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）	4	
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	5	
その他（具体的に)	6	

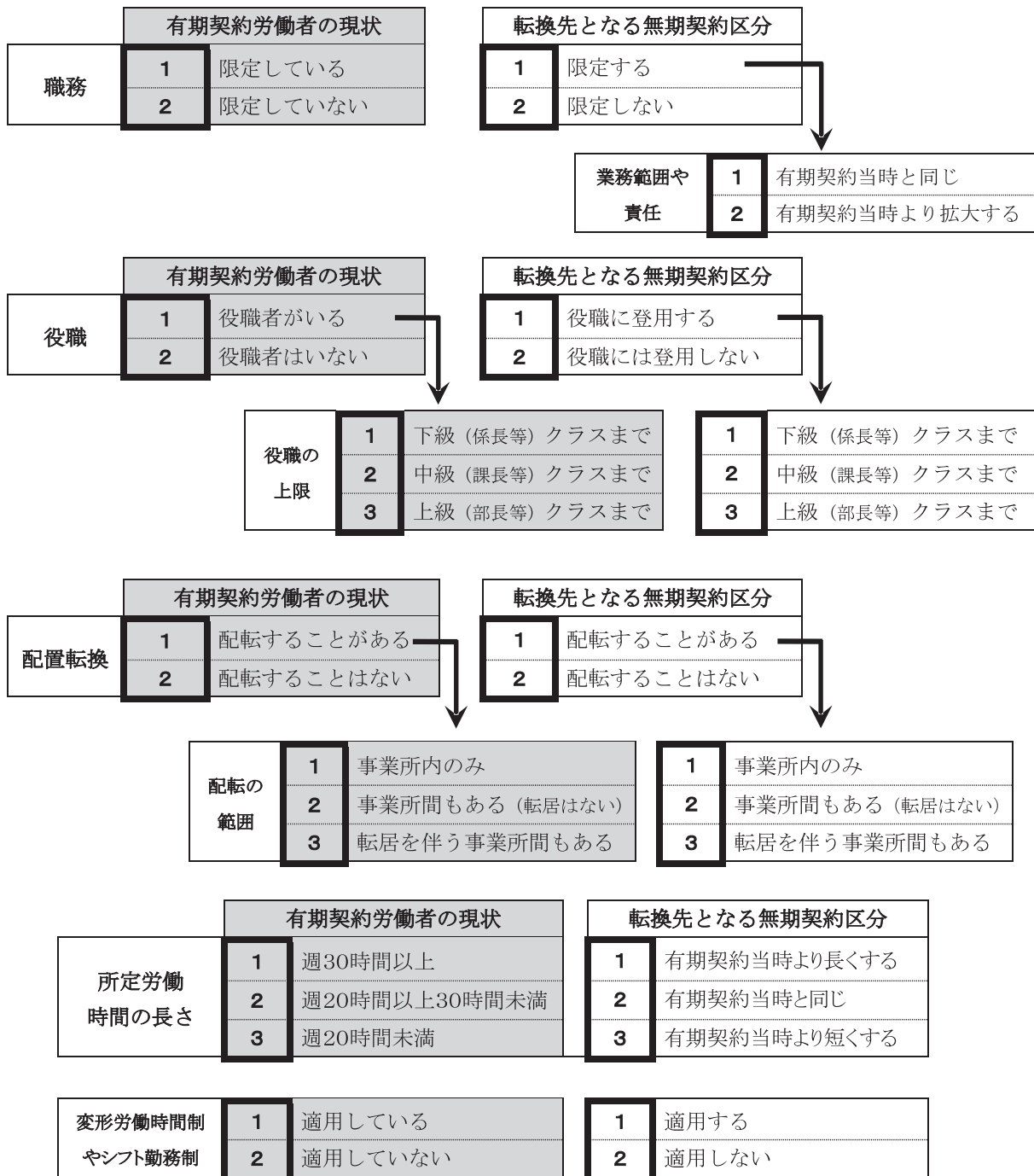
付問②, どのような形で、無期契約にしますか
（それぞれ1つだけ○）。

	フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
既存の正社員区分に転換する	1	1
正社員以外の既存の無期契約区分に転換する	2	2
正社員以外の新たな無期契約区分を設置する	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（具体的には未だ考えていない）	5	5
その他（具体的に)	6	6

問14へ
(次ページ)

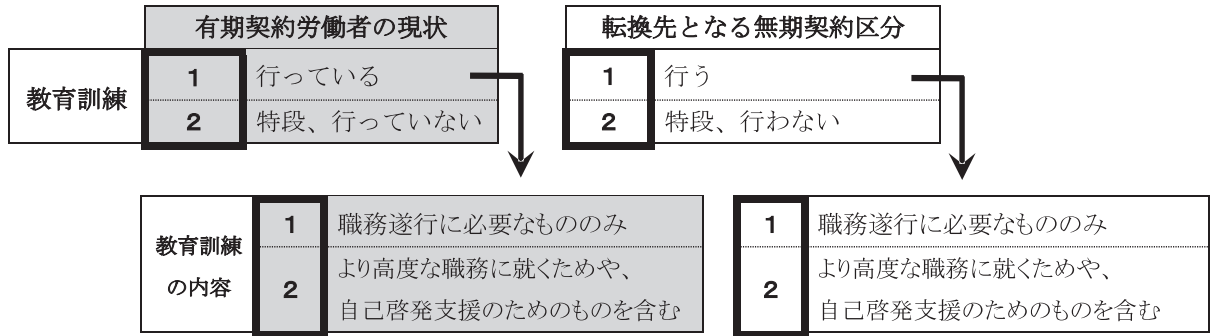
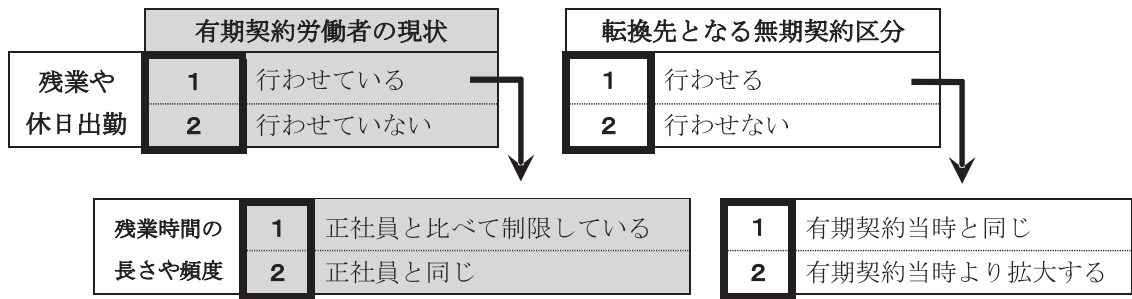
問14、有期契約労働者の転換先となる、無期契約区分（「1. 既存の正社員区分に転換」の正社員区分を含む。以降、同様の労働条件を、どのように設定しますか（現時点のお考えで構いません）⁷。現在の有期契約労働者⁸（もっとも人数が多いケース）の労働条件とともに教えてください。

(1) 職務、役職、配置転換、労働時間、教育訓練について（それぞれ1つだけ○）



⁷ なお、改正労働契約法における無期転換ルールでは、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、直前の有期労働契約と同一でよく、法律上、労働条件の引き上げまでを求めるものではありません。

⁸ 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場合は、フルタイム契約労働者についてお答えください。



(2) 基本賃金、その他処遇条件について

(それぞれ1つだけ○)

	有期契約労働者の現状			転換先となる無期契約区分		
基本賃金の 支払形態	1	時給制	1	時給制		
	2	月給制	2	月給制		
	3	その他	3	その他		
基本賃金 の水準	1	正社員と同じかそれ以上	1	正社員と同じかそれ以上		
	2	正社員の9割程度	2	正社員の9割程度		
	3	正社員の8割程度	3	正社員の8割程度		
	4	正社員の7割程度	4	正社員の7割程度		
	5	正社員の6割程度以下	5	正社員の6割程度以下		

(支給・適用の該当すべてに○)

	賞与	退職金	通勤手当	家族手当	住宅手当	雇用保険	健康保険	厚生年金保険	法定外健康診断 (人間ドック等)	慶弔休暇	法定外の 有給休暇制度
有期契約 労働者の現状	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
転換先となる 無期契約区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(3) 有期契約労働者を、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○)。

長期勤続・定着が期待できる	1
教育訓練投資を行いやすくなる	2
要員を安定的に確保できるようになる	3
有期契約労働者の雇用に対する不安感を払しょくし、働く意欲を増大できる	4
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	5
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)	6
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	7
既存の正社員の労働条件を引き下げることができる	8
その他 (具体的に)	9

(4) 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いますか (該当すべてに○)。

業務量の変動に伴う、労働条件の調整方法	1
雇用調整が必要になった場合の対処方法	2
モチベーションを維持するための方法	3
正社員の新規採用に対する影響	4
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	5
労働組合との協議・調整	6
その他 (具体的に)	7

(5) 現在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、正社員あるいは無期契約へ転換させても良いと考える割合はどれくらいですか (数値を記入)。
※本人の希望があれば、全員を無期契約に転換しても良いと考える場合を100%とします。

フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %

(6) 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 (平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約を通算して5年を超えると無期労働契約への転換権が発生) を上回る形で、無期契約や正社員に転換する意向はありますか (1つだけ○)。

既にそうした対応を行っている	1
本人の希望があれば、そうした対応を検討したい	2
そうした対応を検討するつもりはない	3
未定・分からない	4
有期契約労働者は全員、同法施行後の採用者である	5

問15、有期契約労働者から正社員に転換する制度や慣行⁹について教えてください。

(1) 有期契約労働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○)。

	フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
正社員へ直接転換できる制度がある	1	1
他の区分を経由して、正社員へ転換できる制度がある	2	2
制度はないが、正社員に転換させる慣行がある	3	3
正社員に転換させる制度・慣行はない(他の区分止まりを含む)	4	4

付問①、過去5年間に、正社員転換者はいましたか。

(それぞれ1つだけ○。いる場合、転換者数も記入)

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	正社員転換者がいた →計()人	1	正社員転換者がいた →計()人
2	正社員転換者はいなかった	2	正社員転換者はいなかった

付問②、有期契約労働者で採用してから、正社員転換までの期間はどれくらいですか。上記転換者の平均でお答えください(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	6ヶ月以下	1	6ヶ月以下
2	6ヶ月超～1年以下	2	6ヶ月超～1年以下
3	1年超～3年以下	3	1年超～3年以下
4	3年超～5年以下	4	3年超～5年以下
5	5年超	5	5年超

付問③、今後5年間における、正社員転換者の増減見通しはどうですか(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	増加する見通し	1	増加する見通し
2	横ばいの見通し	2	横ばいの見通し
3	減少する見通し	3	減少する見通し
4	分からない	4	分からない

⁹本調査で「有期契約労働者から正社員に転換する制度や慣行」とは、有期契約労働者をいわゆる正社員(典型的には無期労働契約、フルタイム、直接雇用で、長期雇用慣行の下、勤続年数に応じた処遇・雇用管理がなされ、職務や勤務地等の限定が少ない社員)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、特段の定めがない限り直前の有期労働契約と同一となりますが、そうした無期契約区分への転換は、ここでいう「正社員に転換する制度や慣行」には含まないでください。

問 1 6, 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、正社員に転換する制度・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○）。

既に見直しを行った	1	付問, 見直し内容は何ですか（該当すべてに○）。	正社員への転換制度・慣行の新設	1
今後の見直しを検討中	2		正社員への転換制度・慣行の廃止	2
見直し方針は未定	3		正社員への直接転換は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更	3
見直し予定はない	4		無期契約への転換に備え、正社員転換(予定)者数を削減	4
			正社員への転換要件を厳格化	5
			その他（具体的に)	6

問 1 7, 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中で、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、貴企業では雇用管理上、何らかの見直しを行いましたか（1つだけ○）。

既に見直しを行った	1	付問, 見直し内容は何ですか（該当すべてに○）。	通勤手当の支給関係	1
今後の見直しを検討している	2		食堂、更衣室など施設の利用関係	2
見直しを行うかどうかを含めて方針未定	3		安全管理・災害補償関係	3
見直し予定はない（現状通りで問題ない）	4		有給休暇の付与関係	4
			賃金関係	5
			退職金の支給関係	6
			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)の労働条件の引下げ	7
			その他（具体的に)	8

問 1 8, 有期契約労働者の今後の採用・活用方針を教えてください（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
新規採用者数	増やしていく	1	1
	減らしていく	2	2
	現状を維持する	3	3
	新たな採用はもう行わない	4	4
	方針未定・分からない	5	5
任せる業務や責任	拡大していく	1	1
	縮小していく	2	2
	現状を維持する	3	3
	方針未定・分からない	4	4

Ⅲ 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, 製造業の中のどの業種ですか (1つだけ○)。

1	一般機械器具製造業	5	鉄鋼業、金属・非鉄金属製品製造業
2	輸送用機械器具製造業	6	繊維製品、木材・パルプ製造業
3	精密機械器具製造業	7	化学、石油・プラスチック、ゴム製品製造業
4	電気・情報通信機械器具、電子部品製造業	8	食料品製造業
9	その他 (具体的に)		

付問①, 貴社は労働者派遣法に基づき、労働者派遣事業を行っている「労働者派遣会社」に該当しますか (1つだけ○)。

1	該当する
2	該当しない

付問②, 貴社は他社から受注した業務を遂行するために、貴企業の労働者が当該他社で就業している「業務請負会社」に該当しますか (1つだけ○)。

1	該当する
2	該当しない

問20, 貴社の雇用者規模 (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○)。

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

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○)。

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

定年再雇用者		定年再雇用者以外の 有期契約労働者	
1	組合員に含まれている	1	組合員に含まれている
2	含まれていない	2	含まれていない

問 2 2, 企業設立年をご記入ください (数値を記入)。

西暦					年
----	--	--	--	--	---

問 2 3, 貴企業の過去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
2	業界平均より良い
3	業界平均並み
4	業界平均より悪い
5	業界平均よりかなり悪い

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。	1	希望する	2	希望しない
Q, 改正高年齢者雇用安定法や改正労働契約法への対応状況について、貴社を訪問し、より詳しいお話を聴かせていただくことは可能でしょうか。	1	応じて良い	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：

住所：

TEL：

ご記入者のお名前：

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、2013年8月12日(月)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。

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止し、定年後の雇用の雇用希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・ 継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定（衆議院での修正）

- ・ 事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

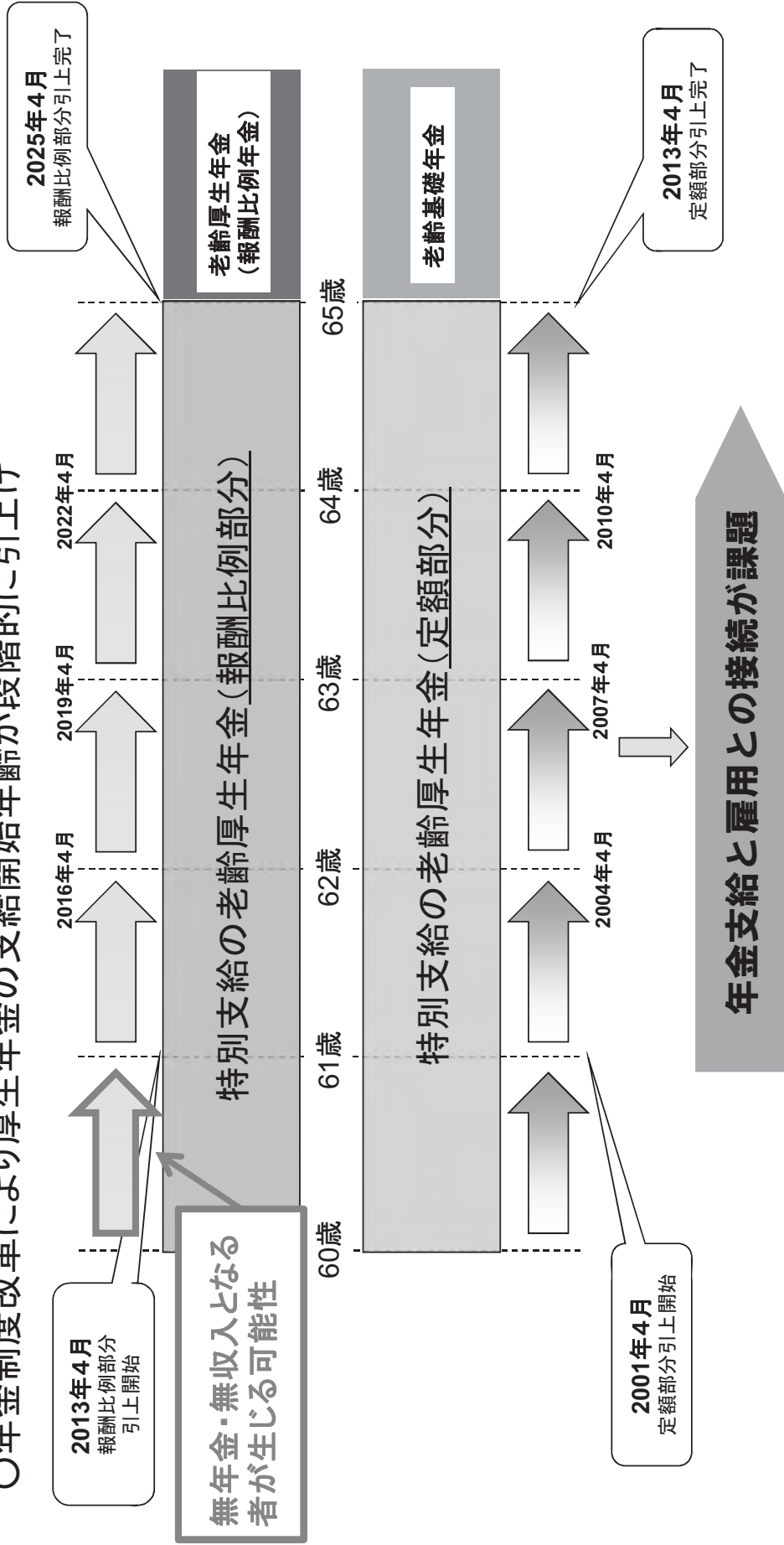
- ・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができず（法第8条）。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、平成16年改正ですでに義務付けられている。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）
- ③ 定年の定めの廃止

いずれかの措置の実施がすでに義務化されている

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない

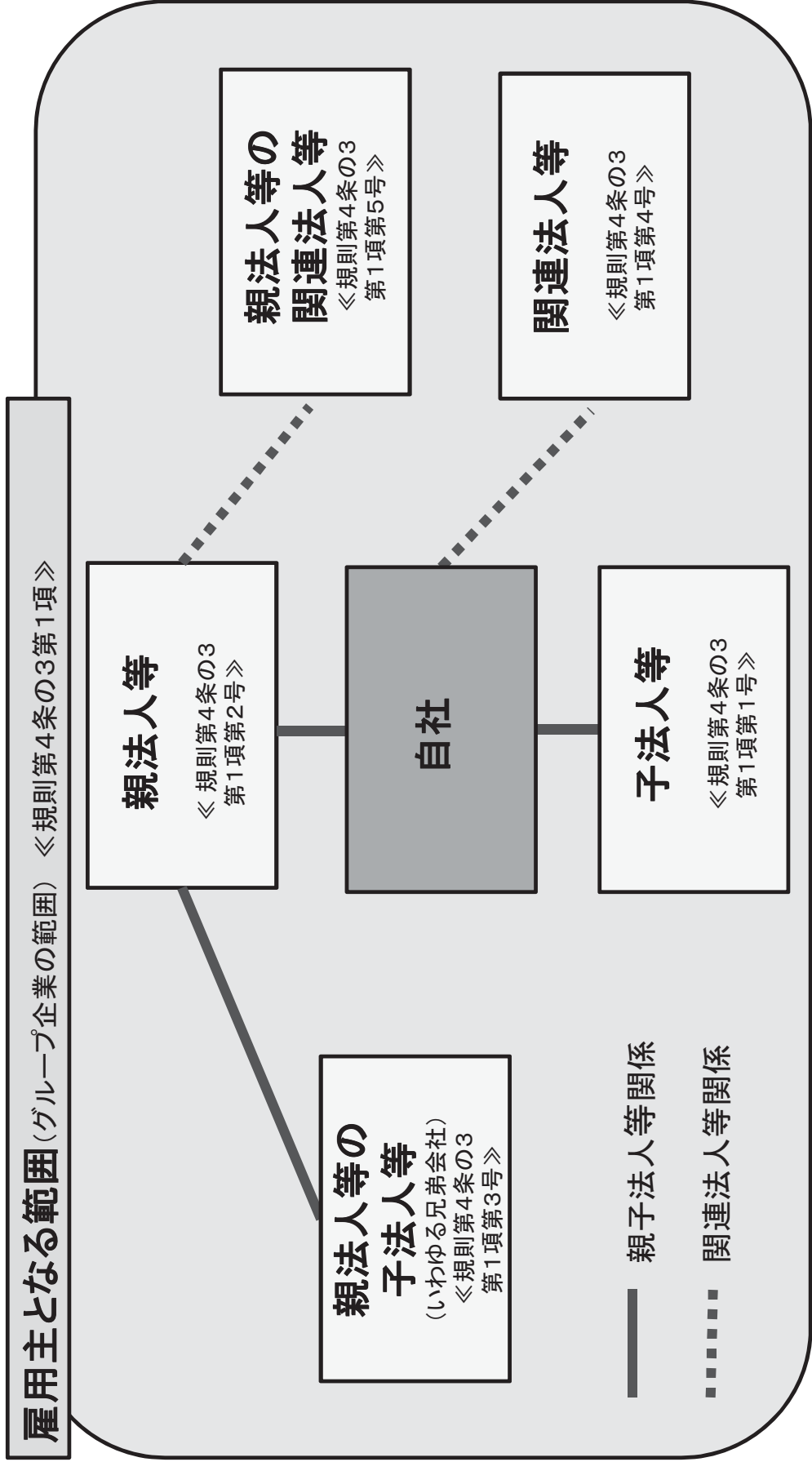
※定年引上げの義務化ではない

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）

- ・高年齢者雇用確保措置導入割合：92.3%
- ・過去一年間の定年到達者（約37万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.2%（約4,400人）（ともに31人以上規模企業を集計。2013（平成25年）6月1日現在）

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲（雇用主となる範囲）

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。



※自社以外の場合には、自社との雇用先になる法人との契約が必要

経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。

