

付 属 資 料

調 査 票

無期転換ルールへの対応状況等に関する調査

＜ご協力をお願い＞

- 2012年8月に労働契約法が改正され、無期転換ルール等が規定されました。無期転換ルールとは、契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、2013年4月1日以降に締結された有期労働契約が、通算5年を超えて更新された場合には、労働者自身の申込みにより、(申込み時点の有期労働契約が終了次第) 期間の定めのない労働契約(無期労働契約)へ移行(無期転換)されるというものです。この調査は、そうした法制度へ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の研究要請を受けて、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(<https://www.jil.go.jp>)が実施するものです。今後の政策形成に反映する重要な調査となりますので、お忙しいなか誠に恐縮に存じますが、是非ともご回答にご協力を賜りますようお願い申し上げます。
- 調査票は、「経済センサス活動調査」(国の基幹統計)のデータベースから、無作為に抽出された全国の企業を対象に配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿ってご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を()内にご記入ください。
- この調査は、企業を単位として行います。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、研究所、店舗など、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。
- 特に断りのない場合、2018年11月1日現在の状況についてご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(緑色:切手不要)に入れ、2018年11月27日(火曜)までに郵便ポストにご投函ください。
- なお、調査票の発送・回収・入力は、実査機関である(株)タイム・エージェントに委託しています。ご不明点等は、専用フリーダイヤル(無料)までお問合せください。

【お問合せ窓口】

TEL <専用フリーダイヤル(無料)> 0800-111-6661 (土日祝日を除く9:00~17:30)

FAX 03-3770-6820 E-mail roudou@timeagent.co.jp

【調査の実施主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (担当) 調査部/渡辺、新井、荻野

【調査票の発送・回収・入力 委託先】 株式会社 タイム・エージェント (担当) 調査本部/荒木、大濱



I 企業の概要についてお伺いします。

問1: 貴社について教えてください(いずれの項目も1つに○)。

主たる業種 (もっとも売上高が 大きいもの1つのみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業	10. 学術研究、専門・技術サービス業 ⇒ 付問③へ
	2. 建設業	11. 宿泊業、飲食サービス業
	3. 製造業 ⇒ 付問①へ	12. 生活関連サービス業、娯楽業
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	13. 教育、学習支援業 ⇒ 付問③へ
	5. 情報通信業	14. 医療、福祉
	6. 運輸業、郵便業	15. 複合サービス事業(郵便局、協同組合など)
	7. 卸売業、小売業 ⇒ 付問②へ	16. サービス業(他に分類されないもの) ⇒ 付問④へ
	8. 金融業、保険業	17. その他()
	9. 不動産業、物品賃貸業	

(付問がある場合は、下記へお進みください。それ以外は次ページの「雇用者の規模」へお進みください)

付問①: 「製造業」の 主な分野	1. 輸送用機械	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. 食料品関連	8. その他

付問②: 「卸売業、小売業」 の主な分野	1. 総合卸売(総合商社)	3. その他卸売	5. 専門小売
	2. 専門卸売(専門商社)	4. 総合小売	6. その他小売

付問③： 「学術研究」「教育」 等の主な分野	1. 学術・研究機関	3. その他教育・学習支援	5. その他
	2. 学校教育	4. 専門・技術サービス	

付問：大学が含まれていますか。 1. はい 2. いいえ

付問④：貴社は、「人材派遣会社」や「業務請負会社」ですか。	1. はい	2. いいえ
-------------------------------	-------	--------

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

人手の過不足感	1. 大いに不足	3. 過不足なし	5. 大いに過剰
	2. やや不足	4. やや過剰	

事業所数	1. 1ヶ所（本社のみ）	2. 2ヶ所以上
------	--------------	----------

付問：事業所の展開範囲も、教えてください。
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

本社の所在地	都道府県名を記入（ ）
--------	-------------

5年前と比べた 経営状況	1. 良好	3. 横ばい	5. 悪化
	2. どちらかと言えば良好	4. どちらかと言えば悪化	6. 設立から5年未満

II 無期転換ルールの認知度についてお伺いします。

問2：無期転換ルールについて、下記の中でご存知のことはありますか(該当すべてに○)。

1つでも○ があれば 付問も	1. 契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される	} 問3へ
	2. 契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない(使用者は承諾したとみなされる)	
	3. 同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される(クーリングされる)	
	4. 無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる(法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない)	
	5. 就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる	
	6. 上記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある	
	7. 無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない	

付問：どのようなルートで、情報を入手しましたか(該当すべてに○)。

1. ホームページ	6. 社会保険労務士や弁護士等
2. SNS (ツイッターやフェイスブック等)	7. セミナーやシンポジウム
3. 新聞報道やテレビ	8. 労働組合や労働者等からの提案
4. 人事労務関係の雑誌や本	9. その他 ()
5. 行政や業界団体等のパンフレット・冊子	

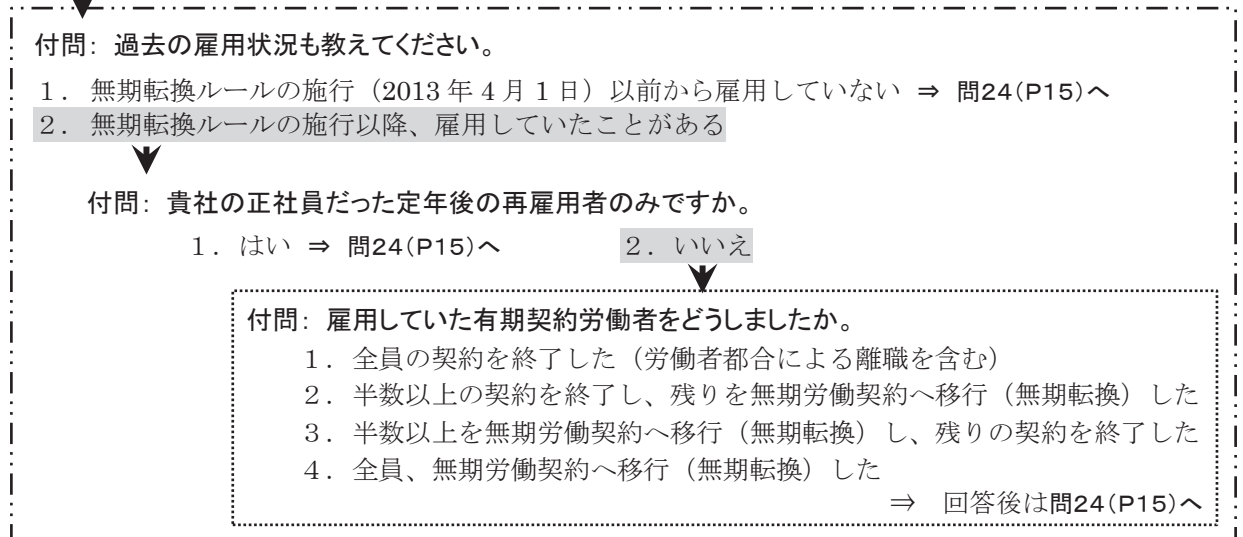
¹ 貴社に直接雇用されている労働者の総計とします。呼称や雇用形態は問いませんが、派遣・請負労働者は含まれません。

Ⅲ 有期契約労働者の雇用状況等についてお伺いします。

問3: 現在、「有期契約労働者※」を雇用していますか(それぞれ1つに○)。

※本調査では、契約社員やパート、アルバイト、嘱託など呼称を問わず、6ヶ月や1年など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定義します。定年後の再雇用者も含まれますが、人材派遣会社から受け入れている派遣労働者や、請負会社の労働者は含まれません。ただし、貴社が人材派遣会社である場合は、他社に派遣している派遣労働者も含めてご回答ください。

1. 雇用している ⇒問4へ
2. 雇用していない

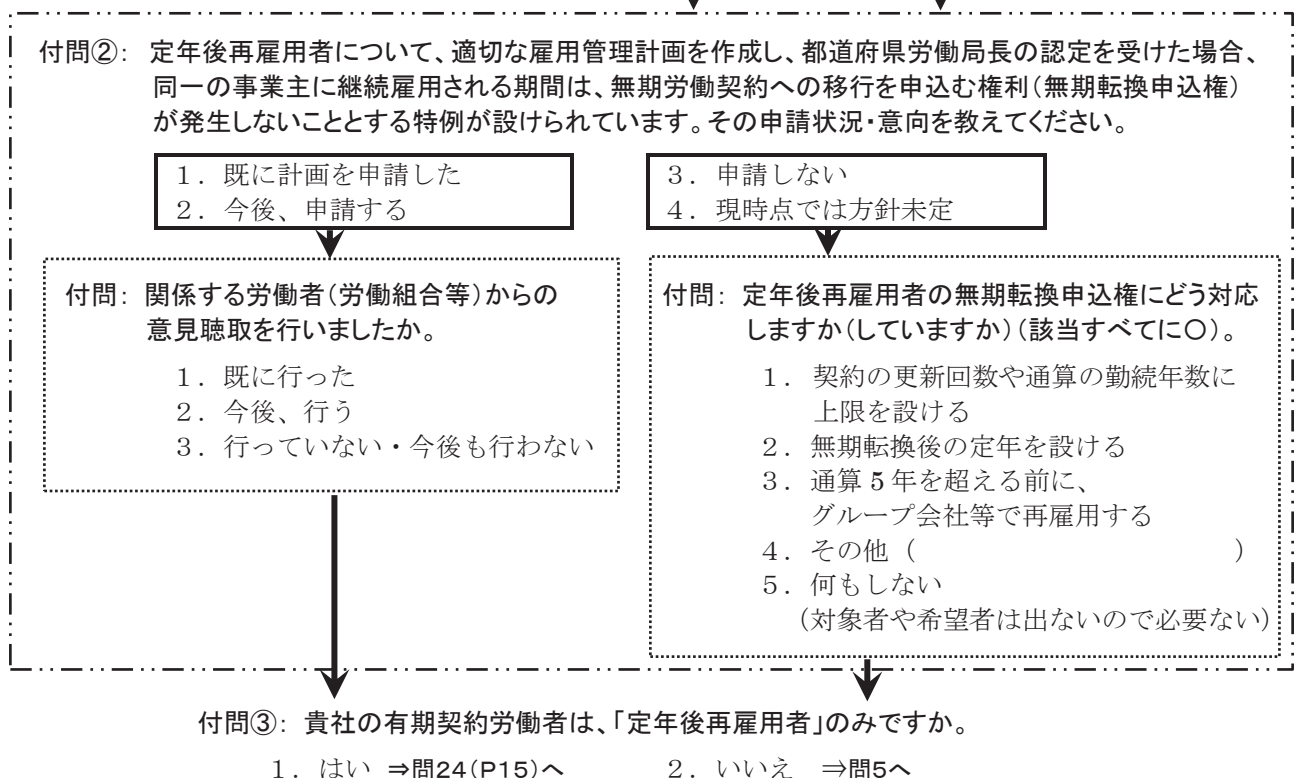


問4: 現在、「定年後再雇用者」(貴社の正社員を定年後の再雇用者)を雇用していますか(それぞれ1つに○)。

1. 雇用している
2. 雇用していない ⇒問5へ

付問①: 満65歳以上の人はいますか。

1. いる
2. いない



問5: 「有期労働契約(期間に定めのある契約)」で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応じて、柔軟に雇用者数を調整するため
2. 季節循環的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため
3. 事業再編や入札等、中長期的な業務量の変動に応じて雇用者数を調整できるようにしておくため
4. 急激な景気変動や業績悪化等が生じた場合に、雇用調整できるようにしておくため
5. 専門的な知識や技能、資格・免許等を持つ人材を必要な期間、確保するため
6. 正社員として正式に採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため
7. 正社員を増やせないため(定員が決まっている、人件費に上限がある等)
8. 労働者が有期労働契約を希望しているため
9. 労働者が正社員とは異なる働き方(パートタイムや職務・勤務地限定等)を希望しているため
10. 採用手続きが簡単なため
11. 仕事や働き方が軽易なため
12. 定期的に契約内容(働き方や賃金・労働条件等)を見直す必要があるため
13. 人件費を抑制するため
14. 定期的に人材を入れ換えるため(常に若年者を確保、モチベーションの維持、情報の機密保持、不祥事故の防止等)
15. 有期契約労働者の働きぶり(モチベーション、緊張感等)を維持するため
16. 育児・介護等による休業者等の代替要員を確保するため
17. 高齢者を(健康状態等を見極めながら)活用するため
18. (育児や介護、家事優先等の事情がある)女性を活用するため
19. 障がい者を活用するため(障がい者の雇用義務に対応するため)
20. 学生を活用するため
21. 外国人を活用するため(技能実習生等)
22. その他()

付問①: 無期転換ルール(2013年4月1日)以降、有期契約労働者の新規採用量はどうなっていますか(1つに○)。

- | | | |
|----------|----------|--------------------------------------|
| 1. 大幅に増加 | 3. やや減少 | 5. ほぼ横ばい |
| 2. やや増加 | 4. 大幅に減少 | 6. 施行前は雇用していなかった
／施行後はまだ新規採用していない |

付問: 「減少」している理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 人手不足だから(応募がない・少ないから)
2. 事業再編等で、有期契約労働者の仕事自体が縮小しているから
3. 仕事や働き方のあり方を見直して、効率化が進んでいるから(機械化・自動化を含む)
4. 派遣労働者や委託・請負契約への切換えを進めたから
5. 無期転換ルールの施行に伴い、採用人数を絞り込んでいるから
6. できるだけ無期労働契約(正社員を含む)で採用するようになったから
7. 定年後再雇用者が増えたから
8. 無期労働契約への移行者が増え、人材需要が満たされているから
9. その他()

付問②: 有期労働契約が濫用(乱用)されるのを防止するため、諸外国では有期労働契約を締結できる場合を限定しています(例えば「業務上の一時的な必要性がある場合」「育児休暇中等の代替要員を確保する場合」「労働者自身が希望している場合」等)。そうした法制的あり方についてどう考えますか(1つに○)。

1. 自社への影響が大きく、趣旨に賛同できない
2. 自社への影響は小さいが、趣旨に賛同できない
3. 趣旨には賛同するが、自社への影響が大きい
4. 趣旨に賛同し、自社への影響も小さい
5. 何とも言えない・分からない

問6:雇用している「有期契約労働者」の人数を教えてください。また、そのうち、契約期間が更新を通算して5年を超えている人数も教えてください(数値を記入)。※いない場合は空欄にせず、必ず「0」とご記入ください。

フルタイム	パートタイム
所定労働時間の長さが 正社員とほぼ同じ者	1日の所定労働時間の長さが正社員より短いか、 1週間の所定労働日数が少ない者
()人	()人
↓	↓
そのうち、通算5年を超えている人数 ()人	そのうち、通算5年を超えている人数 ()人

付問①:雇用者全体に占める、有期契約労働者の人数割合を教えてください(それぞれ1つに○)。

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 1割未満 | 3. 3割以上5割未満 | 5. 7割以上9割未満 |
| 2. 1割以上3割未満 | 4. 5割以上7割未満 | 6. 9割以上 |

付問②:人数割合は、無期転換ルールの実行以降、どのように推移していますか。

1. 大幅に増加傾向	3. やや減少傾向	5. ほぼ横ばい
2. やや増加傾向	4. 大幅に減少傾向	

問7:有期契約労働者の契約状況について教えてください(それぞれ1つに○)。

※なお、複数のケースがある場合は、「人数が最も多いケース」についてご回答ください。

フルタイム・パートタイムをともに雇用している場合は、お手数ですが、必ず両方の欄にご記入ください。

付問①:1回当たりの契約期間の長さは、どうなっていますか。

フルタイム	パートタイム
1. 3ヶ月未満	1. 3ヶ月未満
2. 3ヶ月	2. 3ヶ月
3. 3ヶ月超6ヶ月未満	3. 3ヶ月超6ヶ月未満
4. 6ヶ月	4. 6ヶ月
5. 6ヶ月超1年未満	5. 6ヶ月超1年未満
6. 1年	6. 1年
7. 1年超3年未満	7. 1年超3年未満
8. 3年以上	8. 3年以上

付問②:契約の更新回数や通算の勤続年数に、上限を設けていますか。

1. 設けている	2. 設けていない	1. 設けている	2. 設けていない
----------	-----------	----------	-----------

付問③:上限設定の内容を、教えてください(数値も記入)。

フルタイム	パートタイム
1. 契約の更新回数で () 回まで	1. 契約の更新回数で () 回まで
2. 通算の勤続年数で () 年 () ヶ月まで	2. 通算の勤続年数で () 年 () ヶ月まで

付問④:上限はいつからありますか(数値も記入)。

1. 無期転換ルールの施行に伴い、新設した ⇒ (西暦) 年 () 月頃	1. 無期転換ルールの施行に伴い、新設した ⇒ (西暦) 年 () 月頃
2. 無期転換ルールに関係なく、以前からある	2. 無期転換ルールに関係なく、以前からある

付問⑤:無期転換ルールの施行に伴い、上限設定の内容を変更しましたか。

1. 変更していない	3. 上限を引き下げた
2. 上限を引き上げた	2. 上限を引き上げた

IV 無期転換ルールへの対応状況等についてお伺いします。

※問6の回答に応じて、雇用しているフルタイムあるいはパートタイム欄にご記入ください。
 両方とも雇用している場合は、お手数ですが、必ず両欄にご記入をお願いします。

問8：無期転換ルールに対応するため、貴社では、有期労働契約から無期労働契約（正社員を含む）へ移行（無期転換）できる機会を設けていますか（1～6の中からそれぞれ1つに○）。

	フルタイム	パートタイム	
契約期間を通算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている（※）	1	1	フルタイム、パートタイムの両方とも1は問9(次頁)へ
上記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)	2	2	
上記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)	3	3	付問①へ
無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある	4	4	
無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない	5	5	フルタイム、パートタイムの両方とも4～6は問17(P12)へ
無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定	6	6	

付問①：無期転換に当たっては、どのような要件を設けていますか（該当すべてに○・数値も記入）。

	フルタイム	パートタイム
通算勤続年数（や契約更新回数）が一定以上に達すること ⇒通算勤続年数で（ ）年（ ）ヶ月以上	1	1
本人が希望し、上長等に申請書を提出する（申込みを行う）こと	2	2
無期転換後の働き方や労働条件に同意できること ⇒ 付問②も	3	3
上長や職場の推薦を得ること	4	4
筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること	5	5
人事評価が一定以上であること（勤怠等の働きぶりに問題がないこと）	6	6
一定の年齢以下であること ⇒ 満（ ）歳以下	7	7
一定の資格や免許、経験等を有していること	8	8
その他（ ）	9	9

付問②：どういった働き方ですか（該当すべてに○）。

	フルタイム	パートタイム
フルタイムで働くこと	1	1
残業がある（あり得る）こと	2	2
変形労働時間制やシフト勤務等、特殊な労働時間制度が適用になること	3	3
職種や仕事内容の変更がある（あり得る）こと	4	4
転居を伴わない勤務地の変更がある（あり得る）こと	5	5
転居を伴う勤務地の変更がある（あり得る）こと	6	6
役職への登用がある（あり得る）こと	7	7
目標やノルマが管理・評価されること	8	8
その他（ ）	9	9

以降、何らかの形で「無期労働契約（正社員を含む）へ移行させる」ことを、
「無期転換」と総称します。

問9:採用されてから何らかの形で無期転換されるまでに、最短・平均でどれくらいかかる見通しですか
(それぞれ1つに○)。

フルタイムについて

(制度の設計上) 最短の見通し		平均的な見通し	
1. 1年以内	5. 4年超5年以内	1. 1年以内	5. 4年超5年以内
2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内	2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内
3. 2年超3年以内	7. 6年超	3. 2年超3年以内	7. 6年超
4. 3年超4年以内	8. 分からない	4. 3年超4年以内	8. 分からない

パートタイムについて

(制度の設計上) 最短の見通し		平均的な見通し	
1. 1年以内	5. 4年超5年以内	1. 1年以内	5. 4年超5年以内
2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内	2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内
3. 2年超3年以内	7. 6年超	3. 2年超3年以内	7. 6年超
4. 3年超4年以内	8. 分からない	4. 3年超4年以内	8. 分からない

問10:無期転換できる機会を設けている(設ける)理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 無期転換ルールを遵守するため(コンプライアンス)
2. 以前よりそうした雇用管理を行ってきたから
3. 試行的に雇用し、働きぶりを見極めた上で正式に採用したいから
4. 人手不足だから(無期労働契約への移行で定着等が期待できるから)
5. 優秀な人材がいれば、確保したいから
6. 若年者(新規学卒者を含む)の採用が難しくなっているから
7. より高度な仕事や責任のある仕事を、任せられるようになるから
8. 教育訓練投資を行いやすくなるから
9. 労働者自身が希望しているから(労働組合の要求だから)
10. 処遇を改善したいから(雇用不安の払拭やモチベーションアップにつながると思うから)
11. 経験・技能の蓄積やノウハウの伝承が、図られるようになるから
12. 職場の一体感が醸成される(人間関係が良好になる)から
13. 有期労働契約を反復更新して、いつまでも雇用し続けるのはおかしいと思うから
14. その他 ()

問11: 無期転換できる機会について、就業規則に規定していますか(1つに○)。

- 1. 規定している
- 2. 今後、規定する
- 3. 規定していない・今後の予定もない
- 4. 就業規則がない

付問①: 無期転換できる機会の内容について、有期契約労働者に説明していますか(1つに○)。

- 1. 説明している
- 2. 今後、説明する
- 3. 説明していない・今後の予定もない

付問②: 通算契約期間等の要件を満たした個別の対象者に、無期転換できることを案内していますか(1つに○)。

- 1. 案内している
- 2. 今後、案内する
- 3. 案内していない・今後の予定もない

問12: 無期転換を希望しない場合、契約期間を通算して5年を超えても、有期契約労働者として働き続けられる仕組みになっていますか(1つに○)。

- 1. なっている
- 2. なっていない

付問①: 無期転換ルールの施行前(2013年3月以前)は、どうなっていましたか(1つに○)。

- 契約期間を通算して5年を超えても、有期契約労働者として働き続けられる仕組みに
- 1. なっていた
 - 2. なっていなかった

付問②: 無期転換を希望しない対象者がいた場合、それを宣誓するような書類の提出を求めますか(1つに○)。

- 1. 求める
- 2. 求めない

問13: 無期転換後の形態は、有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件と比較して、概ねどのようなものですか(該当すべてに○)。

※問6の回答に応じて、雇用しているフルタイムあるいはパートタイム欄にご記入ください。
両方とも雇用している場合は、お手数ですが、必ず両欄にご記入をお願いします。

	無期契約社員 A	無期契約社員 B	無期契約社員 C	限定正社員	正社員
働き方	変化しない	若干負荷増	変化しない	変化する	大幅に変化する
賃金・労働条件	変化しない	変化しない	若干改善	改善する	大幅に改善する
フルタイム	1	2	3	4	5
パートタイム	1	2	3	4	5

※本調査で「正社員」とは、「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」とします。
 なお、「限定正社員」とは、仕事や責任、勤務地等の限定がもっとも少なく、労働時間がもっとも長い「正社員」に比べて「働き方に何らかの限定がある正社員」(一般にはその分、賃金や労働条件が低減されます)を指すものとします。



付問: 上記のうち、転換人数がもっとも多い(だろう)無期転換後の形態はどれですか(それぞれ1つに○)。

	無期契約社員 A	無期契約社員 B	無期契約社員 C	限定正社員	正社員
フルタイム	1	2	3	4	5
パートタイム	1	2	3	4	5

問14： 有期契約労働者の人数がもっとも多い職種は、何ですか(それぞれ1つに○)。

※問6の回答に応じて、雇用しているフルタイムあるいはパートタイム欄にご記入ください。
両方とも雇用している場合は、お手数ですが、必ず両欄にご記入をお願いします。

フルタイム		パートタイム	
1. 管理職	10. 警備・保安職	1. 管理職	10. 警備・保安職
2. 専門・技術職(医療関係)	11. 製造・生産工程職	2. 専門・技術職(医療関係)	11. 製造・生産工程職
3. 専門・技術職(教育関係)	12. 輸送・運転職	3. 専門・技術職(教育関係)	12. 輸送・運転職
4. 専門・技術職(その他)	13. 建設・採掘職	4. 専門・技術職(その他)	13. 建設・採掘職
5. 事務職	14. 清掃等労務職	5. 事務職	14. 清掃等労務職
6. 販売職(営業を含む)	15. その他	6. 販売職(営業を含む)	15. その他
7. サービス職(介護関係)		7. サービス職(介護関係)	
8. サービス職(飲食関係)		8. サービス職(飲食関係)	
9. サービス職(その他)		9. サービス職(その他)	



付問： 上記で回答した職種の有期契約労働者が、無期転換する場合の働き方や賃金・労働条件の変化について詳しく教えてください。なお、比較のため、貴社の「正社員」についても同様に教えてください。

	フルタイム		パートタイム		正社員 (人数最多のケース)
	有期労働契約時	無期転換後	有期労働契約時	無期転換後	
週当たりの 所定労働時間の長さ (それぞれ1つに○)	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム
※「フルタイム」は、貴社における最長の所定労働時間を指すものとします。					
残業や休日出勤 (それぞれ1つに○)	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない
残業時間の長さや頻度 (それぞれ1つに○)	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	— —
勤務地の範囲 (それぞれ1つに○)	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり
事業所内での異動 (それぞれ1つに○)	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし
正社員と比較した 仕事・責任の範囲 (それぞれ1つに○)	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	— — —

	フルタイム		パートタイム		正社員 (人数最多のケース)
	有期労働契約時	無期転換後	有期労働契約時	無期転換後	
役職への登用 (それぞれ1つに○)	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない

基本賃金の支払形態 (それぞれ1つに○)	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他
-------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

正社員(100)と 比較した 平均的な 基本賃金の水準 (それぞれ1つに○)	1. 全く同じ	1. 全く同じ	1. 全く同じ	1. 全く同じ	—
	2. 90%程度	2. 90%程度	2. 90%程度	2. 90%程度	—
	3. 80%程度	3. 80%程度	3. 80%程度	3. 80%程度	—
	4. 70%程度	4. 70%程度	4. 70%程度	4. 70%程度	—
	5. 60%程度以下	5. 60%程度以下	5. 60%程度以下	5. 60%程度以下	—

※「程度」は四捨五入でお考えください

勤続年数や能力の向上に 伴う昇給(それぞれ1つに○)	1. ある	1. ある	1. ある	1. ある	1. ある
	2. ない	2. ない	2. ない	2. ない	2. ない

個別の成果等の 評価制度と その結果の昇給への反映 (それぞれ1つに○)	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし
	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし
	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり

基本賃金以外に 支給・適用されるもの (該当すべてに○)	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金
	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当
	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)
	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅
	5. 家族手当	5. 家族手当	5. 家族手当	5. 家族手当	5. 家族手当
	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険
	7. 雇用保険	7. 雇用保険	7. 雇用保険	7. 雇用保険	7. 雇用保険
	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇
	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇
	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇
	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目
	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)
	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練
	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練
	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援

定年の定め(それぞれ 1つに○・数値も記入)	1. 有()歳	1. 有()歳	1. 有()歳	1. 有()歳	1. 有()歳
	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無

再雇用の有無(それぞれ 1つに○・数値も記入)	1. 有()歳まで	1. 有()歳まで	1. 有()歳まで	1. 有()歳まで	1. 有()歳まで
	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無

問15: 貴社で正社員として働いていた定年後再雇用者以外の、高齢(60歳以上)の有期契約労働者の雇用状況や、無期転換ルールへの対応状況等についてお伺いします(それぞれ1つに○)。

付問①: 定年後再雇用者以外の、高齢(60歳以上)の有期契約労働者を雇用していますか。

1. 雇用している 2. 雇用していない ⇒問16へ

付問②: 高齢(60歳以上)の有期契約労働者については、無期転換ルールにどう対応しますか。

1. 無期労働契約への移行者(無期転換者)は一切、出さない(全員の契約を終了する)
2. 一般的な有期契約労働者よりは少ないが、無期労働契約への移行者(無期転換者)を出す
3. 一般的な有期契約労働者と全く同様に、無期労働契約への移行者(無期転換者)を出す
4. 方針は未定・分からない

付問③: 高齢(60歳以上)の有期契約労働者から、無期労働契約への移行者(無期転換者)を出さないため、あるいは無期転換している期間をできるだけ短くするために、無期転換後の定年を設けていますか。

1. 設けている 2. 設けていない

付問④: 無期転換後の定年を複数、設けていますか。設けている場合、合計でいくつですか(数値も記入)。

1. 設けている ⇒ () っ
2. 設けていない

※例えば、無期転換(65歳)後に、68歳、70歳、73歳の定年が設けられている場合は、「3つ」になります。

問16: 採用した有期契約労働者のうち、結果として無期転換に至る割合はどの程度と見込んでいますか(1つに○)。

フルタイムについて

- | | | |
|----------------|-----------------|--------------|
| 1. いない (0%) | 4. 30%以上 50%未満 | 7. 全員 (100%) |
| 2. 0%超 10%未満 | 5. 50%以上 80%未満 | 8. 分からない |
| 3. 10%以上 30%未満 | 6. 80%以上 100%未満 | |

パートタイムについて

- | | | |
|----------------|-----------------|--------------|
| 1. いない (0%) | 4. 30%以上 50%未満 | 7. 全員 (100%) |
| 2. 0%超 10%未満 | 5. 50%以上 80%未満 | 8. 分からない |
| 3. 10%以上 30%未満 | 6. 80%以上 100%未満 | |

(定年後再雇用者以外の「有期契約労働者」についてご回答ください)

問17: 無期転換ルールの実行以降、2017年度中(2018年3月末)までに、有期契約労働者から無期転換した人はいましたか(1つに○)。

1. いた 2. いなかった

付問: 具体的にはどのような形態へ、何人が移行(無期転換)しましたか(数値を記入)。

	無期契約社員 A	無期契約社員 B	無期契約社員 C	限定正社員	正社員
働き方	変化しない	若干負荷増	変化しない	変化する	大幅に変化する
賃金・労働条件	変化しない	変化しない	若干改善	改善する	大幅に改善する
フルタイム	()人	()人	()人	()人	()人
パートタイム	()人	()人	()人	()人	()人

※無期転換後の形態の定義は、問13と同じです。

付問①: 2018年度中(2019年3月末まで)に、無期転換を申込み権利が与えられる人はいますか。いる場合、(最大)人数も合わせて教えてください(1つに○・数値も記入)。

1. いる 2. いない

フルタイム	パートタイム
()人	()人

付問②: 無期転換ルールの実行前(2013年3月以前)から雇用してきた有期契約労働者について、優先的に無期労働契約へ移行(無期転換)させる「優遇措置」を行いましたか(1つに○)。

1. 行った 2. 行っていない

問18: 無期転換ルールの実行以降、貴社の都合で有期労働契約を終了(雇止め)することはありましたか(1つに○)。

1. かなりあった 2. 多少あった

3. 一切、なかったが、今後はある(あり得る) ⇒問19へ
4. 一切、なかったし、今後もない ⇒問20へ
5. 一切、なかったが、今後は分からない ⇒問19へ

付問①: 有期労働契約を終了(雇止め)した理由は、何でしたか(該当すべてに○)。

1. 業務上、臨時的・一時的にしか必要なかったから
2. 業務量の変動や事業所の閉鎖等に伴い、雇用者数を調整する必要があったから
3. 万一に備えて、雇用者数を調整できる余地を残しておきたいから
4. 定期的に人材を入れ換えたいから(常に若年者を確保、モチベーションの維持、情報の機密保持、不祥事故の防止等)
5. 勤務態度や能力等に問題があったから、職場に合わなかったから
6. 正社員として採用できる能力や資質がなかったから
7. 人件費を固定化させたくないから
8. 以前よりそうした契約・雇用管理を行ってきたから
9. 無期転換ルールに伴う転換申込権の発生をできるだけ回避したかったから
10. その他()

付問②: 無期転換を申込み権利を持つ人が出ないようにするため、あるいはその人数を減らすため、2018年3月末までに、有期労働契約の終了(雇止め)を行いましたか(1つに○)。

1. 行った 2. 行っていない

問19へ

問19：有期労働契約の終了(雇止め)に当たっては、どのような方法をとっていますか(該当すべてに○)。

1. 契約の更新回数や通算勤続年数の上限を設定する
2. (回数上限等は設定せず) 契約の更新等において「更新しない」旨を伝える
3. 契約期間を一定の業務終了までなど一括で設定し、更新は原則、行わない
4. 採用時に無期転換を希望しない人や配偶者の転勤がある人、学生等を選別する
5. その他 ()

付問：同じ有期契約労働者を再び雇用する際、前回の契約終了から今回の契約開始までに、一定の空白期間を設ける「クーリング」を行っていますか(1つに○)。

1. 行っている (行う) 2. 行っていない (行わない)



付問①：空白期間の長さはどれくらいですか(1つに○)。

1. 6ヶ月未満 2. 6ヶ月 3. 6ヶ月超1年以内 4. 1年超

付問②：クーリングの仕組みは、無期転換ルールの施行に伴い導入したものですか(1つに○)。

1. 無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した
2. クーリング自体は以前から行っているが、期間の長さ等を変更した
3. クーリング自体、以前から行っており、何も変更していない

付問③：クーリング後の再雇用を約束していますか(1つに○)。

1. 約束している 2. 約束していない 3. 未定・分からない

問20：無期労働契約への移行機会を付与しない(無期転換させない)代償として、実施しているものはありますか(該当すべてに○)。

1. 契約終了手当(契約満了金)や退職手当(退職金)の支給 ⇒付問も
2. 世間相場を上回る賃金水準や労働条件
3. 教育訓練機会の充実
4. 再就職先の紹介や、再就職先を探すための支援(有給休暇の付与等)
5. その他 ()
6. 実施しているものはない

付問：平均的な支給水準は、月給に換算してどれくらいですか(1つに○)。

1. 1/2ヶ月分未満 4. 2ヶ月分以上3ヶ月分未満
2. 1/2ヶ月分以上1ヶ月分未満 5. 3ヶ月分以上
3. 1ヶ月分以上2ヶ月分未満

問21: 無期転換ルールの施行前(2013年3月以前)に、有期契約労働者から「正社員」(限定正社員は含めません)に転換する制度はありましたか(1つに○)。

1. あった
2. なかった

付問: 無期転換ルールの施行に伴い、正社員への転換制度について次のような影響はありましたか(該当すべてに○)。

1. 正社員への転換制度の廃止 (限定正社員や無期契約社員化止まりを含む)
2. 正社員への直接転換ルートの廃止 (必ず限定正社員等を経由)
3. 正社員に転換するまでに必要な期間の長期化
4. 正社員に転換するまでに必要な期間の短縮化
5. 正社員への転換要件の厳格化
6. 正社員への転換要件の緩和
7. 正社員への転換者数の減少
8. 正社員への転換者数の増加
9. 少なくとも上記のような影響は出ていない

※選択肢の矛盾回答にご注意ください(<にまたがる選択肢を選ぶ際はいずれか1つのみです。また、9を選択できるのは、1~8に○が無い場合です)。

問22: 無期転換ルールに対応する上で、課題になっていることはありますか(該当すべてに○)。

1. 業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整
2. 事業の再編(事業所閉鎖)等に伴う雇用調整のあり方
3. 無期転換後のモチベーションを維持するための方策
4. 正社員の新規採用に対する影響(無期転換者の増加に伴う新規採用枠の縮小等)
5. 無期転換後のあり方(統合・整理を含む)
6. 有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成
7. 契約管理や就業規則の複雑化と社内(当事者や管理者等)への周知・浸透
8. (定年後再雇用者以外の)高齢者の取扱い
9. 定年後再雇用者(特例活用)とそれ以外の高齢者の取扱いの違いに係る不公平感(無期転換機会等)
10. 定年のあり方
11. (無期転換ルールの回避等による)人手不足の深刻化や優秀な人材の流出
12. (無期転換ルールの回避等による)企業イメージの悪化
13. 人件費の増加とそれに見合う生産性の向上
14. 有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し(人事制度改定を含む)
15. 訴訟リスクの高まり(有期契約労働者とのコミュニケーションの強化を含む)
16. 派遣労働者の取扱い
17. 障がいをもつ労働者の取扱い
18. 外国人労働者の取扱い
19. その他()
20. 特に課題はない

付問: 無期労働契約と有期労働契約の間、フルタイムとパートタイムの間の待遇差やその理由について、合理的に説明することは出来ますか(1つに○)。

1. ほとんど説明できると思う
2. 説明できるものと出来ないものがあると思う
3. ほとんど説明できないと思う
4. 分からない・考えたことがない

問23:無期転換ルールへの対応方針の見直しを行う予定は、ありますか(1つに○)。

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 見直す予定がある | 3. 見直しの予定・検討余地はない |
| 2. 予定はないが、今後の検討余地はある | 4. 分からない |

付問: 見直しを行う場合、対応方針のあり方に影響する要素は何だと思えますか(該当すべてに○)。

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| 1. 無期労働契約への移行状況
(無期転換者の増加状況) | 7. 企業業績や景気の動向 |
| 2. 有期契約労働者の希望状況
(労働組合の要求等状況を含む) | 8. 事業の改廃・見直し状況 |
| 3. 無期転換の効果の検証
(働きぶりやモチベーション等) | 9. 機械化・自動化の進展状況 |
| 4. 無期転換に対する職場の評価 | 10. 他社の対応動向 |
| 5. 人件費の増加状況 | 11. 同一労働同一賃金への対応動向 |
| 6. 労働力需給(人手不足)の状況 | 12. 定年の見直しや定年後再雇用者の増加状況 |
| | 13. その他() |
| | 14. 分からない |

V 限定正社員の活用状況についてお伺いします。

問24: 正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」と定義する時、正社員の中に次のような区分は、ありますか(それぞれ1~2のいずれかに○)。

職種や職務、職域が限定されている区分	1. ある	2. ない
勤務地(配置転換や事業所間異動の範囲)が限定されている区分	1. ある	2. ない
つける役職や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 ()	1. ある	2. ない

すべて「ない」場合は問28へ

付問: 育児・介護休業法への対応のみを理由として、設けている区分ですか(1つに○)。

1. はい 2. いいえ

問25: 正社員全体のうち、働き方に何らかの限定がある人(問24の「ある」に該当する人)の人数割合は、どれくらいですか(1つに○)。

- | | | |
|-------------|----------------|-------------|
| 1. 1割未満 | 4. 5割以上7割未満 | 7. 全員 ⇒問28へ |
| 2. 1割以上3割未満 | 5. 7割以上9割未満 | |
| 3. 3割以上5割未満 | 6. 9割以上(10割未満) | |

付問: 働き方に何らかの限定がある人の人数割合について、今後の増減方針を教えてください(1つに○)。

- | | | |
|-----------|--------------|-----------|
| 1. 大幅に増やす | 3. 現状維持(横ばい) | 5. 大幅に減らす |
| 2. やや増やす | 4. やや減らす | 6. 分からない |

無期転換ルールへの対応状況等に関する調査

<ご協力のお願ひ>

- 2012年8月に労働契約法が改正され、無期転換ルール等が規定されました。無期転換ルールとは、契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、派遣労働者など呼称を問わず、2013年4月1日以降に締結された有期労働契約が、通算5年を超えて更新された場合には、労働者自身の申込みにより、(申込み時点の有期労働契約が終了次第) 期間の定めのない労働契約(無期労働契約)へ移行(無期転換)されるというものです。この調査は、そうした法制度へ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の研究要請を受けて、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(<https://www.jil.go.jp>)が実施するものです。今後の政策形成に反映する重要な調査となりますので、お忙しいなか誠に恐縮に存じますが、是非ともご回答にご協力を賜りますようお願い申し上げます。
- 調査票は、「平成28年経済センサス活動調査」(国の基幹統計)のデータベースから、無作為に抽出された全国の企業を通じて配布しています。ご回答は統計的に処理され、個人が特定されたり、個別の内容が他に漏れることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。
- 調査票は、「**契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)で雇用されている方(有期契約労働者)**」、あるいは「**2013年4月以降に、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)から、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換された方(正社員を含む)**」がご回答ください。なお、人材派遣会社に有期労働契約で雇用され、派遣先の会社へ派遣されている方も含まれますが、無期転換ルールが適用されるのは(派遣先の会社ではなく)「人材派遣会社」である等、注意点がありますので、設問に付されている注釈(※)を確認しながらご回答ください。
- 設問へのご回答は、矢印や「問*へ」といった接続に注意しながら、前から順を追ってご記入ください。また、「主なもの1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」等、記入方法の指定に沿ってご回答ください。ご回答は、選択肢の番号を○で囲んでください。「その他」を選択される場合は、具体的な内容を()内にご記入ください。
- 特に断りのない限り、**2018年11月1日現在の状況**についてご記入ください。ご記入が終わりましたら、別添の返信用封筒(茶色:切手不要)に入れ、**2018年11月27日(火曜)まで**に郵便ポストへご投函ください。
- なお、調査票の発送・回収・入力は、実査機関である(株)タイム・エージェントに委託していますが、確かに当機構が主体となり、調査・分析を行うものに間違いございません(実査の期間中は、ホームページ上<https://www.jil.go.jp/information/enquete/index.html>にも明示します)。ご回答に当たり、ご不明な点等は下記の専用フリーダイヤル(無料)までお問合せください。

【お問合せ窓口】

TEL <専用フリーダイヤル(無料)> 0800-111-6661(土日祝日を除く9:00~17:30)

FAX 03-3770-6820 E-mail roudou@timeagent.co.jp

【調査の実施主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (担当) 調査部/渡辺、新井、荻野

【調査票の発送・回収・入力 委託先】 株式会社 タイム・エージェント (担当) 調査本部/荒木、大濱



I 現在の会社での仕事や責任、勤務地、賃金・労働条件等の状況についてお伺いします。

問1:職種は何ですか(主なもの1つに○)。

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 管理的な仕事 | 10. 警備・保安の仕事 |
| 2. 専門的・技術的な仕事(医療関係) | 11. 製造・生産工程の仕事 |
| 3. 専門的・技術的な仕事(教育関係) | 12. 輸送・運転の仕事 |
| 4. 専門的・技術的な仕事(その他) | 13. 建設・採掘の仕事 |
| 5. 事務の仕事 | 14. 清掃など労務の仕事 |
| 6. 販売の仕事(営業を含む) | 15. その他() |
| 7. サービスの仕事(介護関係) | |
| 8. サービスの仕事(接客、飲食関係) | |
| 9. サービスの仕事(その他) | |

付問①:あなたの仕事と、業務の内容や責任の重さが同じ正社員はいますか(1つに○)。

※本調査を通じ、正社員とは「直接雇用かつ無期労働契約で、正社員・正規の職員として処遇されている者」とします。
 なお、あなたが「派遣労働者」である場合は、「派遣先の会社」の正社員についてご回答ください。

1. 同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる
2. 同じ内容の業務を行っているが、責任の重さは異なる正社員がいる
3. 同じ内容の業務を行っている正社員はいない
4. 分からない

付問②:役職についていますか(1つに○)。

1. ついでいる
2. ついでいない

付問:職位は何ですか(1つに○)。

1. 管理職(※)
2. それ以外の役職

※肩書きではなく、管理職＝「残業や休日出勤に係る手当の代わりに、管理職手当等が支払われている者」か否かで、ご回答ください。

問2:勤務先の業種は、何ですか(複数ある場合でも主なもの1つに○)。

※日本標準産業分類に基づく。

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 10. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2. 建設業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3. 製造業 | 12. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13. 教育、学習支援業 |
| 5. 情報通信業 | 14. 医療、福祉 |
| 6. 運輸業、郵便業 | 15. 複合サービス事業(郵便局、協同組合など) |
| 7. 卸売業、小売業 | 16. サービス業(他に分類されないもの) |
| 8. 金融業、保険業 | 17. その他() |
| 9. 不動産業、物品賃貸業 | 18. 分からない |

付問:勤務先は「大学」ですか(1つに○)。

1. はい
2. いいえ

付問①:勤務先の(会社)全体の従業員規模はどれくらいですか(1つに○)。

- | | | | |
|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 1. 29人以下 | 3. 50~99人 | 5. 300~499人 | 7. 1,000人以上 |
| 2. 30~49人 | 4. 100~299人 | 6. 500~999人 | 8. 分からない |

付問②:本社を含めて、事業所はいくつありますか(1つに○)。

1. 事業所は1つ(本社のみ)
2. 事業所は2つ以上
3. 分からない

付問③:勤務場所について、「事業所間の異動(転勤)」や「事業所内の異動(配置転換)」の有無は、どのように決められていますか(それぞれ1つに○)。

事業所間の異動(転勤)	事業所内の異動(配置転換)
1. 事業所は限定(異動なし)	1. ある
2. 事業所間の異動はあるが、転居を伴う転勤はない	2. ない
3. 事業所間の異動があり、転居を伴う転勤がある	3. 分からない
4. 分からない	

付問④:勤務地の範囲(「事業所間の異動(転勤)」と「事業所内の異動(配置転換)」の両方とも)が、あなたと同じ正社員はいますか(1つに○)。

1. いる 2. いない 3. 分からない

問3:1週間当たりの、所定労働時間(休憩時間は除く)はどのように決められていますか(1つに○)。

※例えば、9～16時(休憩1時間)で週3日勤務の契約なら(7-1)時間×3日で、1週間当たりでみると18時間になります。

1. 週 10 時間未満 4. 週 30 時間以上 40 時間未満
2. 週 10 時間以上 20 時間未満 5. 週 40 時間(以上を含む)
3. 週 20 時間以上 30 時間未満 6. 分からない

付問①:1週間当たりで、実際に勤務している労働時間(休憩時間は除く。残業時間を含む)は、平均的にどれくらいですか(1つに○)。

※例えば、上記の所定労働時間(1週間当たり18時間)に加え、毎回1時間くらい残業している場合は、18時間+(残業1時間×週3日勤務)で21時間になります。

1. 週 10 時間未満 4. 週 30 時間以上 40 時間未満
2. 週 10 時間以上 20 時間未満 5. 週 40 時間以上 50 時間未満
3. 週 20 時間以上 30 時間未満 6. 週 50 時間以上 60 時間未満
7. 週 60 時間以上

付問②:あなたに、下記のような勤務制度は適用されていますか(1つに○)。

1. シフト勤務/交代制 4. フレックスタイム制
2. 変形労働時間制 5. 裁量労働制
3. 事業場外みなし労働制 6. どれも適用されていない

問4:賃金・労働条件について教えてください。

付問①:基本的な賃金は、どのように決められていますか(主なもの1つに○・数値も記入)。

1. 時間給 ⇒ 1時間当たり ()円
2. 日給 ⇒ 1日当たり ()円
3. 月給 ⇒ 1ヶ月当たり ()円
4. その他()※ ⇒ 1ヶ月平均 ()円
※その他を選択された場合は、「歩合給」や「年俸制」など、基本的な賃金の支払形態も()にご記入ください。

付問②:勤続年数等に伴う定期的な昇給や、評価等に応じた個別の昇給はありますか(1つに○)。

1. 勤続年数等に応じた定期的な昇給のみある
2. 評価等に応じた個別の昇給のみある
3. 両方ともある
4. どちらもない
5. 分からない

付問③：その他の労働条件として、下記の中に支給・適用されているものはありますか(該当すべてに○)。

- | | | |
|-------------|-----------------|--------------------------|
| 1. 賞与・一時金 | 6. その他手当 | 1 1. 職場内での教育訓練 |
| 2. 退職金・退職手当 | 7. 厚生年金・健康保険 | 1 2. 職場外での教育訓練 |
| 3. 通勤手当・交通費 | 8. 雇用保険 | 1 3. 自己啓発支援 |
| 4. 住宅手当 | 9. 法定を上回る有給休暇 | 1 4. 福利厚生 (施設利用補助や共済加入等) |
| 5. 家族手当 | 1 0. 法定を上回る健康診断 | 1 5. 支給・適用されているものはない |

付問④：現在の会社からの、昨年(2017年1月1日～12月31日)の税込み年収はどれくらいでしたか
(1つに○)。

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. 65万円未満 | 8. 250万円以上 330万円未満 |
| 2. 65万円以上 100万円未満 | 9. 330万円以上 500万円未満 |
| 3. 100万円以上 103万円未満 | 1 0. 500万円以上 695万円未満 |
| 4. 103万円以上 130万円未満 | 1 1. 695万円以上 850万円未満 |
| 5. 130万円以上 150万円未満 | 1 2. 850万円以上 1,000万円未満 |
| 6. 150万円以上 195万円未満 | 1 3. 1,000万円以上 |
| 7. 195万円以上 250万円未満 | 1 4. 昨年は現在の会社で働いていない |

付問⑤：現在の賃金や労働条件に、納得していますか(1つに○)。

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 納得している | 3. どちらかといえば納得していない |
| 2. どちらかといえば納得している | 4. 納得していない |
| | 5. 何とも言えない・分からない |

問5：現在の会社で、働いている理由は何ですか(該当すべてに○)。

1. 労働時間や出勤日数が短いから
(家庭や育児・介護、学業等の優先、健康・体力的な問題、就業調整しやすい等)
2. 残業が無い・少ないから
3. 休みやすいから (自分の都合を言いやすいから)
4. 賃金が魅力的だから (賃金水準が高い、昇給や賞与がある等)
5. 賃金以外の労働条件が魅力的だから (福利厚生や退職金制度等)
6. 自宅に近いから (通勤が楽だから)
7. 勤務地が限定されているから (事業所間の異動や転居を伴う転勤がない)
8. 仕事内容が魅力的だから (キャリアアップや経験につながる、やりがいがある等)
9. 事業内容や経営方針が魅力的だから
- 1 0. 資格や技能、経験を活かして働きたいから
- 1 1. 責任・ノルマの少ない仕事や、定型的な仕事をしたいから
- 1 2. 職場の人間関係や雰囲気が良好だから
- 1 3. 正社員としての働き口が見つからなかったから
- 1 4. 正社員に応募できる機会があるとされたから、試用期間中だから
- 1 5. 定年後の再雇用だから
- 1 6. 知人や、以前勤めていた会社等に誘われたから
- 1 7. 家業だから
- 1 8. 転職先が見つからないから (転職するのが面倒だから)
- 1 9. 特に理由は無い (たまたま採用されたから等)
- 2 0. その他 ()

問6: 期間の定めのある「有期労働契約」で働くことを、あえて選択しましたか(1つに○)。

1. はい (あえて選択した) 2. いいえ (そういう求人だった、会社の制度だから等)

付問: あえて「有期労働契約」を選択した理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 期間限定で働きたいから (進学や就職、転居、独立等の予定があるから等)
2. 自分の都合で辞めやすいから (家庭や育児、介護等の優先、健康・体力的な問題等)
3. 職場や組織に縛られたくないから (自身の能力を活かしたい、人間関係がわずらわしい等)
4. 正社員や無期労働契約にはなりたくないから (残業や転勤、責任やノルマ等を避けたいから)
5. 賃金や労働条件の改善交渉がしやすいから (会社と対等でいられるから)
6. 契約終了時に手当等がもらえるから
7. その他 ()

問7: 現在の会社で、有期労働契約で働き始めてから、どれくらいになりますか(1つに○)。

※更新をすべて通算した勤続年数を教えてください。なお、現在の会社の正社員を定年後の再雇用者である場合は、有期労働契約になってからの期間をご記入ください。また、あなたが「無期労働契約への移行者」の場合は、現在の会社で有期労働契約で働き始めてから現在までの経過年数をご記入ください。

- | | | |
|------------|-------------|--------------|
| 1. 1年以内 | 3. 3年超5年以内 | 5. 10年超20年以内 |
| 2. 1年超3年以内 | 4. 5年超10年以内 | 6. 20年超 |

問8: あなたは有期労働契約から、期間の定めのない無期労働契約(正社員を含む)への移行者(無期転換者)ですか(1つに○)。

1. はい (移行者である) ⇒ 問15(P8)へ 2. いいえ

付問①: あなたは、現在の会社の正社員だった、定年後の再雇用者ですか(1つに○)。

※他の会社の正社員で、定年後に現在の会社で働き始めた場合は「いいえ」になります。

1. はい (定年後再雇用者である) ⇒ 問9へ 2. いいえ

付問②: あなたは、人材派遣会社に雇用されている「派遣労働者」ですか(1つに○)。

1. はい (派遣労働者である) 2. いいえ

問9: 1回当たりの契約期間の長さは、どれくらいですか(1つに○)。

- | | | |
|--------------|-------------|------------|
| 1. 3ヶ月未満 | 4. 6ヶ月 | 7. 1年超3年未満 |
| 2. 3ヶ月 | 5. 6ヶ月超1年未満 | 8. 3年以上 |
| 3. 3ヶ月超6ヶ月未満 | 6. 1年 | 9. 分からない |

付問: 契約の更新回数や通算の勤続年数等に、上限は設けられていますか(該当すべてに○)。

上限がある場合は、その内容も教えてください(数値を記入)。

※現在の会社の正社員だった定年後再雇用者である場合は、有期労働契約上の設定状況についてご記入ください。

1. 契約の更新回数に上限がある ⇒ () 回まで
2. 通算の勤続年数に上限がある ⇒ () 年 () ヶ月まで
3. 勤務できる年齢に上限(定年)がある ⇒ () 歳まで
4. 3の後、再雇用された場合の最終定年がある ⇒ () 歳まで
5. 上記以外の上限がある(具体的に)
6. 上限は設けられていない
7. 分からない

II 無期転換ルールの認知度や対応状況・意向等についてお伺いします。

問10:「無期転換ルール」について、下記の中で知っていることはありますか(該当すべてに○)。

- 1つでも○があれば付問も
- | |
|---|
| 1. 契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての有期契約労働者に適用される |
| 2. 無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始(更新)された、有期労働契約である |
| 3. 職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される |
| 4. 同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一年以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される(クーリングされる) |
| 5. 契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない |
| 6. 上記はどれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある |
| 7. 無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない |
- 問11へ

付問: どのようなルートで、情報を入手しましたか(該当すべてに○)。

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 1. ホームページ | 6. セミナーやシンポジウム |
| 2. SNS (ツイッターやフェイスブック等) | 7. 職場の同僚や友人、家族等 |
| 3. 勤務先(派遣会社を含む) | 8. 労働組合 |
| 4. 新聞報道やテレビ、雑誌や本 | 9. その他() |
| 5. ポスターやパンフレット | |

問11: 「無期転換ルール」とは、更新等により有期労働契約が通算5年を超えた場合には、労働者自身の申込みにより、無期労働契約へ移行(無期転換)されるというものです。そうした無期転換ルールに基づいて、(現在の会社にかかわらず)「無期労働契約(期間の定めのない契約)」へ転換することを希望しますか(ただし、法定では原則、現行の働き方や賃金・労働条件のまま、契約期間の定めだけが無くなります)(1つに○)。 ※なお、「派遣労働者」の場合は「人材派遣会社」で、無期転換することになる点にご留意ください。

1. 希望する

2. 希望しない

3. 分からない

付問: 「希望する」理由は何ですか(該当すべてに○)。

- 雇用不安が無くなるから
- 長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから
- その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから
- 法定された権利だから
- 労働組合等、他者にすすめられたから
- 社会的な信用が高まるから
- 会社の中核メンバーになれるから
- その他()

付問: 「希望しない」理由は何ですか(該当すべてに○)。

- 契約期間だけ無くなっても意味がないから
- 責任や残業等、負荷が高まりそうだから
- 辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)
- 現状でも雇用は比較的、安定しているから
- 失業保険の受給等で、不利になると聞いたから
- 制度や手続きがよく分からないから
- 会社側に希望を伝えるのが難しいから
- 無期労働契約ではなく、正社員になりたいから(無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから)
- 学生だから(他の会社に就職するから)
- 高齢だから、定年後の再雇用者だから
- 育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから
- 他に本業や副業があるから
- 現状に不満はないから
- その他()

問12:「無期転換ルール」では、2013年4月1日以降に締結・更新された有期労働契約がカウント対象(※)になります。現在の会社で、無期労働契約(正社員を含む)への移行(無期転換)を申込み権利について、あなたは現在、どのような状態にありますか(1つに○)。

※同じ会社でも、契約の終了から一定以上(契約期間が1年の場合は6ヶ月等)の期間が空いている場合、カウントはリセットされます。
 ※あなたが「派遣労働者」の場合、現在の会社とは「人材派遣会社」を指します(問13・問14も同様)。

1. 無期労働契約に申込み権利が発生し、既に移行を申し込んだ ⇒問13へ
2. 無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申し込んでいない
3. 無期労働契約に申込み権利は発生していない(※)
4. 分からない

※無期転換申込権が発生しない特例適用の認定を受けた会社の「定年後再雇用者」を含みます。

付問: 今後、移行の申込みを行う予定はありますか(1つに○)。

1. ある
2. ない
3. 分からない

付問: 現在の会社で、無期労働契約へ移行(無期転換)することを希望しますか(1つに○)。

1. 希望する
2. 希望しない
3. 分からない

問13: 現在の会社に、5年超(あるいはそれより短い期間)の勤続年数のみを満たせば、有期労働契約時の働き方のまま、無期労働契約(正社員を含む)へ移行できる機会(制度や実績)はありますか(1つに○)。

1. ある
2. ない
3. 分からない

問14: 現在の会社に、問13とは異なる要件で、無期労働契約(正社員を含む)へ移行できる機会(制度や実績)はありますか(1つに○)。

1. ある
2. ない
3. 分からない

付問①: 移行後の雇用形態は、どのようなものですか(1つに○)。

※複数ある場合には、移行実績のもっとも多い移行先についてご回答ください。

1. 正社員
2. 上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員
3. 有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員
4. その他 ()
5. 分からない

付問②: 要件の難易度について、どのように感じていますか(1つに○)。

1. かなり簡単
2. やや簡単
3. やや困難
4. かなり困難
5. 分からない

付問 a: 仮にそうした機会があるとして、どのような要件が求められると、移行は難しいと思いますか(該当すべてに○)。

付問 a: どのような要件が求められていますか(該当すべてに○)。

1. 遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと
2. 人事評価が一定以上であること
3. 上長や職場の推薦を得ること
4. 筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること
5. 一定の年齢以下であること
6. 一定の資格や免許、経験があること
7. 移行後の働き方に応じられること
8. その他 ()
9. 分からない

付問 b: 働き方の内容も教えてください(該当すべてに○)。

1. フルタイムで働けること、残業が発生すること
2. シフト制等の勤務制度が適用されること
3. 仕事の内容が変わる可能性があること
4. 配置転換や事業所間の転勤の可能性があること
5. 役職(管理的な立場)につく可能性があること
6. その他 ()

⇒ 回答後は問18(P10)へお進みください

それ以外の方は、問18(P10)へお進みください

Ⅲ 無期労働契約への移行状況等についてお伺いします。

問15: 有期労働契約から、無期労働契約(正社員を含む)へ転換したのはいつですか(1つに○)。

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. 2013年3月31日以前 | 5. 2016年4月1日以降 2017年3月31日以前 |
| 2. 2013年4月1日以降 2014年3月31日以前 | 6. 2017年4月1日以降 2018年3月31日以前 |
| 3. 2014年4月1日以降 2015年3月31日以前 | 7. 2018年4月1日以降 |
| 4. 2015年4月1日以降 2016年3月31日以前 | |

付問①: 無期転換時点で、現在の会社での、有期労働契約としての勤続年数はどれくらいでしたか(1つに○)。

- | | | |
|--------------|-------------|---------------|
| 1. 6ヶ月以内 | 3. 1年超 3年以内 | 5. 5年超 10年以内 |
| 2. 6ヶ月超 1年以内 | 4. 3年超 5年以内 | 6. 10年超 20年以内 |
| | | 7. 20年超 |

付問②: 無期転換後の現在の雇用形態は、どのようなものですか(1つに○)。

1. 正社員
2. 上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員
3. 有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員
4. その他 ()
5. 分からない

問16: 無期転換後、働き方や賃金・労働条件がどのように変化したか教えてください。

付問①: 無期転換後の働き方(契約内容)に、次のような変化はありましたか(該当すべてに○)。

1. 職種が変更になった ⇒ 付問aも
2. 難しい仕事を任されたり、責任が重くなった
3. 役職への登用があり得るようになった
4. つける役職の上限が引き上げられた
5. 事業所内の異動(配置転換)があり得るようになった
6. 事業所間の、転居を伴わない転勤があり得るようになった
7. 事業所間の、転居を伴う転勤があり得るようになった
8. 所定労働時間が長くなった(フルタイムになった)
9. 残業や休日出勤が増えた
10. シフト勤務/交代制や変形労働時間制等の勤務制度が、適用されるようになった
11. その他 ()
12. 働き方に変化はない ※12を選択できるのは、1~11に○が無い場合です。

付問 a: 有期労働契約当時の職種は、何でしたか(主なもの1つに○)。

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 管理的な仕事 | 10. 警備・保安の仕事 |
| 2. 専門的・技術的な仕事(医療関係) | 11. 製造・生産工程の仕事 |
| 3. 専門的・技術的な仕事(教育関係) | 12. 輸送・運転の仕事 |
| 4. 専門的・技術的な仕事(その他) | 13. 建設・採掘の仕事 |
| 5. 事務の仕事 | 14. 清掃など労務の仕事 |
| 6. 販売の仕事(営業を含む) | 15. その他 () |
| 7. サービスの仕事(介護関係) | |
| 8. サービスの仕事(接客、飲食関係) | |
| 9. サービスの仕事(その他) | |

※問1(P1)の、現在(無期転換後)の職種とは異なっていることをご確認ください。

付問②: 有期労働契約当時、1週間当たりで実際に勤務していた労働時間(休憩時間は除く。残業時間を含む)は、平均的にどれくらいでしたか(1つに○)。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 週 10 時間未満 | 4. 週 30 時間以上 40 時間未満 |
| 2. 週 10 時間以上 20 時間未満 | 5. 週 40 時間以上 50 時間未満 |
| 3. 週 20 時間以上 30 時間未満 | 6. 週 50 時間以上 60 時間未満 |
| | 7. 週 60 時間以上 |

付問③: 無期転換後の賃金や労働条件(契約内容)に、次のような変化はありましたか(該当すべてに○)。

1. 賃金の支払形態が変わった(時給制→月給制等)
2. 基本的な賃金の水準がアップした
3. 目標管理制度や人事評価制度が、新たに適用されるようになった
4. 勤続年数等に伴う定期的な昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした
5. 評価等に応じた個別の昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした
6. 新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした ⇒ 付問 b も
7. 賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした
8. 退職金・退職手当制度が新たに適用されたり、その内容が充実した
9. 厚生年金・健康保険に新たに加入した
10. 福利厚生制度(施設・サービスの利用補助や共済加入等)が新たに適用されたり、その内容が充実した
11. 有給休暇の日数が増えた(病気休暇や慶弔休暇、リフレッシュ休暇など法定外休暇の付与等)
12. 健康診断の内容が充実した
13. 職場内での教育訓練が充実した
14. 職場外での教育訓練(自己啓発支援を含む)が新たに行われたり、その内容が充実した
15. その他()
16. 賃金や労働条件に変化はない ※16を選択できるのは、1~15に○が無い場合です。

付問 b: 変化があったのは、どのような手当ですか(該当すべてに○)。

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. 住宅手当 | 7. 資格・役職手当 |
| 2. 家族(配偶者・子ども等)手当 | 8. 時間外労働手当 |
| 3. 通勤手当・出張手当 | 9. 休日・深夜労働手当 |
| 4. 精勤(皆勤)手当 | 10. 危険度や作業環境に応じた特殊作業手当 |
| 5. 食事手当 | 11. 交代制等の適用に応じた特殊勤務手当 |
| 6. 地域手当 | 12. その他() |

付問④: 有期労働契約当時、基本的な賃金はどのように決められていましたか(主なもの1つに○・数値も記入)。

- | | |
|------------|---------------|
| 1. 時間給 | ⇒ 1時間当たり ()円 |
| 2. 日給 | ⇒ 1日当たり ()円 |
| 3. 月給 | ⇒ 1ヶ月当たり ()円 |
| 4. その他()※ | ⇒ 1ヶ月平均 ()円 |
- ※その他を選択された場合は、「歩合給」や「年俸制」など、基本的な賃金の支払形態も()にご記入ください。

付問⑤: 有期労働契約当時の税込み年収は、どれくらいでしたか(1つに○)。

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 65万円未満 | 8. 250万円以上 330万円未満 |
| 2. 65万円以上 100万円未満 | 9. 330万円以上 500万円未満 |
| 3. 100万円以上 103万円未満 | 10. 500万円以上 695万円未満 |
| 4. 103万円以上 130万円未満 | 11. 695万円以上 850万円未満 |
| 5. 130万円以上 150万円未満 | 12. 850万円以上 1,000万円未満 |
| 6. 150万円以上 195万円未満 | 13. 1,000万円以上 |
| 7. 195万円以上 250万円未満 | |

付問⑥: 有期労働契約当時の賃金や労働条件に、納得していましたか(1つに○)。

1. 納得していた
2. どちらかといえば納得していた
3. どちらかといえば納得していなかった
4. 納得していなかった
5. 何とも言えない

問17: 無期転換後、あなたの心境に次のような変化はありましたか(それぞれ1つに○)。

	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	何とも言えない
働くモチベーション(やる気)が高まった	1	2	3	4	5
賃金・労働条件に対する満足感が高まった	1	2	3	4	5
会社への帰属・貢献意識が高まった	1	2	3	4	5
雇用不安が減り、定着を考えるようになった	1	2	3	4	5
有給休暇が取りやすくなった	1	2	3	4	5
不本意な雇用形態や賃金・労働条件で働かされているという意識が緩和された	1	2	3	4	5
長期的なキャリア形成の見通しや、将来の生活設計が描けるようになった	1	2	3	4	5

IV 有期労働契約のあり方や無期転換ルール等に対する見解をお伺いします。

問18: 無期転換ルールが施行された2013年4月1日以降、これまでに次のような経験はありますか

(経験があることすべてに○)。 ※現在の会社に限らず2013年4月1日以降、働いたすべての会社でお考えください。

1. 契約の更新回数や通算の勤続年数に、新たに上限が設けられた
2. 契約の更新回数や通算の勤続年数が短縮された(最長雇用期間が短縮された)
3. 契約の終了から次の開始までに、一定の(クーリング)期間が設けられた
4. 契約更新時の判断基準が、厳格化された(一定の評価要件や試験の導入等)
5. 会社側から一方的に、契約終了(雇止め)を言い渡された
6. 賃金や労働条件が改善された
7. 人事評価制度が導入・改定された
8. 正社員に転換できる機会が新設・拡大された
9. 正社員に転換できる機会が廃止・縮小された
10. 正社員や他の雇用形態との、仕事や働き方の違いが明確化された
11. 働き方や賃金・労働条件が文書等で交付(明示)されるようになった
12. 以上のような経験は無い

問19: 現在、有期労働契約が終了(雇止め)されるかも知れないという、雇用不安を感じていますか(1つに○)。

1. 感じている
2. 感じていない
3. 何とも言えない

付問①: リーマンショック(2008年秋)当時に、有期契約労働者として働いていましたか(1つに○)。

1. 働いていた
2. 働いていない

付問②: 有期契約労働者として働く中で、都道府県労働局の「総合労働相談コーナー」等の行政窓口へ、相談した経験はありますか(1つに○)。

1. ある
2. ない

付問③:労働組合に加入していますか(1つに○)。

1. 現在の職場の労働組合に加入している
2. 職場以外の、外部の労働組合に加入している (コミュニティユニオン等)
3. 労働組合には加入していないが、相談 (電話等) したことはある
4. 労働組合に加入しておらず、相談経験もない

付問④:無期労働契約と有期労働契約の間、あるいはフルタイムとパートタイムの間の処遇差について、不合理だと感じたことはありますか(1つに○)。

1. ある
2. ない
3. 分からない

付問:処遇差の理由について、会社に説明を求めたいと思いませんか(1つに○)。

1. 求めたい
2. 必要ない
3. 分からない

問20:有期労働契約が濫用(乱用)されるのを防止するため、諸外国では会社が労働者と有期労働契約を締結できる場合を限定しています(例えば「業務上の一時的な必要性がある場合」「育児休暇中等の代替要員を確保する場合」「労働者自身が希望している場合」等)。そうした法制度のあり方について、あなたはどのように思いますか(1つに○)。 ※なお、そうした法制度には「新規雇用の抑制」や「企業の海外移転」「締結理由をめぐる紛争の発生」等の課題もあるとされています。

1. 大いに賛成 (良いことだと思う)
2. どちらかといえば賛成
3. どちらかといえば反対
4. 大いに反対 (良くないことだと思う)
5. 何とも言えない・分からない

付問:諸外国では、有期労働契約の終了(雇止め)に当たり、契約終了手当の支払いを義務づけています。そうした法制度のあり方については、どう思いますか(1つに○)。

※なお、そうした法制度は「無期転換」を促進する可能性がある一方、企業が「雇止め」をしやすくなるとの見方もあります。

1. 大いに賛成 (良いことだと思う)
2. どちらかといえば賛成
3. どちらかといえば反対
4. 大いに反対 (良くないことだと思う)
5. 何とも言えない・分からない

問21:無期転換ルールは、有期契約労働者の雇用の安定化にどの程度、有効だと思いますか(1つに○)。

1. 大いに有効
2. どちらかといえば有効
3. どちらかといえば有効ではない
4. まったく有効ではない
5. 何とも言えない・分からない

付問:有効ではないと思う理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 労働者の多くは希望しないと思うから
2. 無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから
3. 有期労働契約でも、雇用はある程度、安定しているから
4. かえって雇止めが増える恐れがあるから
5. 会社側に希望を言い出しにくいから (自動で無期転換するわけではないから)
6. 更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから
7. 勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから
8. 罰則等の拘束力が無いから
9. その他 ()

V ご回答者の概要についてお伺いします。

問22:あなたの属性について、教えてください(指定が無い限り、原則1つに○)。

性別	1. 男性	2. 女性
年齢	数値を記入 ⇒ 満 () 歳	
婚姻状況	1. 現在、結婚している	2. 離婚・死別後、独身 3. 未婚で独身
世帯主との続柄	1. 世帯主本人	3. 世帯主の父母 5. その他
	2. 世帯主の配偶者	4. 世帯主の子ども 6. 分からない
主にあなたが面倒をみている子どもや介護者	1. いる	2. いない
最終学歴	1. 中学校	3. 短大・高専、専門学校 5. その他
	2. 高校	4. 大学・大学院
居住地	都道府県名を記入 ⇒ ()	
住居の種類	1. 自身や家族の持ち家	2. 社宅・寮 3. 2以外の借家等

付問①:学校を卒業して、初めてついた仕事は有期労働契約でしたか(1つに○)。

1. はい (有期労働契約だった) 2. いいえ 3. 分からない

付問:「派遣労働者」でしたか(1つに○)。 1. はい 2. いいえ

付問②:これまでに転職した経験はありますか(1つに○・数値も記入)。

1. ある → (転職回数 回) (最も長く働いた転職先での勤続年数 年 ヶ月)
2. ない

付問③:社会保険への加入回避や税金の抑制、また、手当や年金の受給等を目的とした「就業調整」(労働時間の長さや年収水準の調整)を行っていますか(1つに○)。

1. 行っている 2. 行っていない

付問④:現在の会社での仕事以外に、他の会社でも働いたり、本業・副業を持つなど仕事を掛け持ちしていますか(1つに○)。

1. している 2. していない

付問:掛け持ち分も含めた、昨年(2017年1月1日~12月31日)の税込み年収はどれくらいでしたか。

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 65万円未満 | 8. 250万円以上 330万円未満 |
| 2. 65万円以上 100万円未満 | 9. 330万円以上 500万円未満 |
| 3. 100万円以上 103万円未満 | 10. 500万円以上 695万円未満 |
| 4. 103万円以上 130万円未満 | 11. 695万円以上 850万円未満 |
| 5. 130万円以上 150万円未満 | 12. 850万円以上 1,000万円未満 |
| 6. 150万円以上 195万円未満 | 13. 1,000万円以上 |
| 7. 195万円以上 250万円未満 | 14. 昨年は働いていない(年収なし) |

※現在の会社からの、昨年の税込み年収(問4の付問④(P4))以上になっていることをご確認ください。

付問⑤:掛け持ちしている仕事も含めて、あなたが働くのを辞めると、家計はどうなりますか(主なもの1つに○)。

1. 日々の生活が維持できなくなる
2. 日々の生活は何とかできるが、ローンの返済や学費・教育費、仕送り等の支払いが難しくなる
3. 日々の生活に支障は無いが、自身の小遣いや世帯の娯楽費、将来の貯蓄等ができなくなる
4. 自身の収入が無くなっても、日々の生活に何ら変わるところはない
5. 何とも言えない・分からない

— 調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠に有難うございました。

返信用封筒(茶色:切手不要)に入れ、2018年11月27日(火曜)までに郵便ポストへご投函ください。