

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。

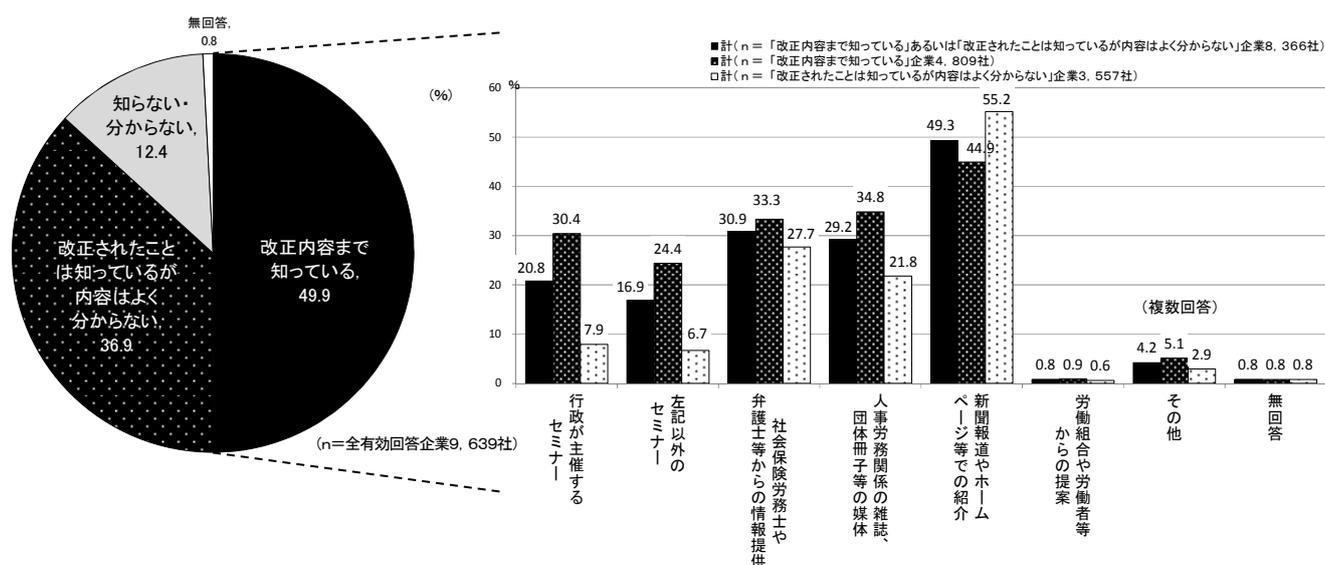
また、過去3年間に於ける経営状況は、「業界平均並み」が60.2%で、「業界平均より良い」が16.7%、「業界平均より悪い」が18.8%等となった。

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1.5⁵)。

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)



⁵ 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⁶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⁷。

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

⁶ 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。

⁷ 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) ⁸。

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

⁸ 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 対上回る)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 対)や「日常的な業務量の変動に対応するため」(同 4.1 対増)、「事業再編等、中長期の業務量変動に対応するため」(同 4.0 対)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	業務量変動に中長期の対応するため	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(労働時間や人事体系)	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かどうかが人物や適性を見るため	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確保するため			定期的に入材の入れ換えを行うため
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⁹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¹⁰)」(20.6%)、「販売職(営業含む)」(13.9%)、「サービス職(その他¹¹)」(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・

⁹ 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。

¹⁰ 医療、教育、情報処理関係以外。

¹¹ 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	機械運送・運転職	建設・採掘職	労働・清掃等	その他	無回答	(%)
フルタイム契約労働者を雇用している企業計	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	
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	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	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	
パートタイム契約労働者を雇用している企業計	4,665	0.5	1.4	2.4	1.1	5.9	22.6	5.0	2.7	5.9	8.6	1.1	17.5	1.8	0.5	9.2	7.1	6.8	
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	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	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	

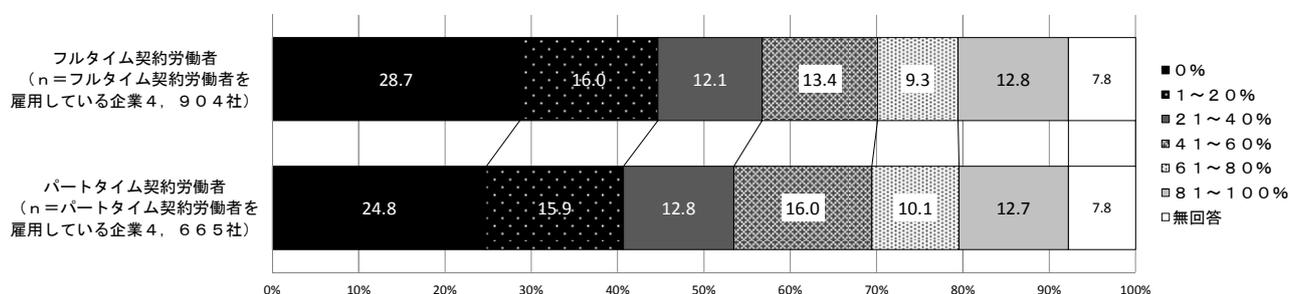
7. 契約期間の長さと同算勤続年数が5年を超える割合

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¹²、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。

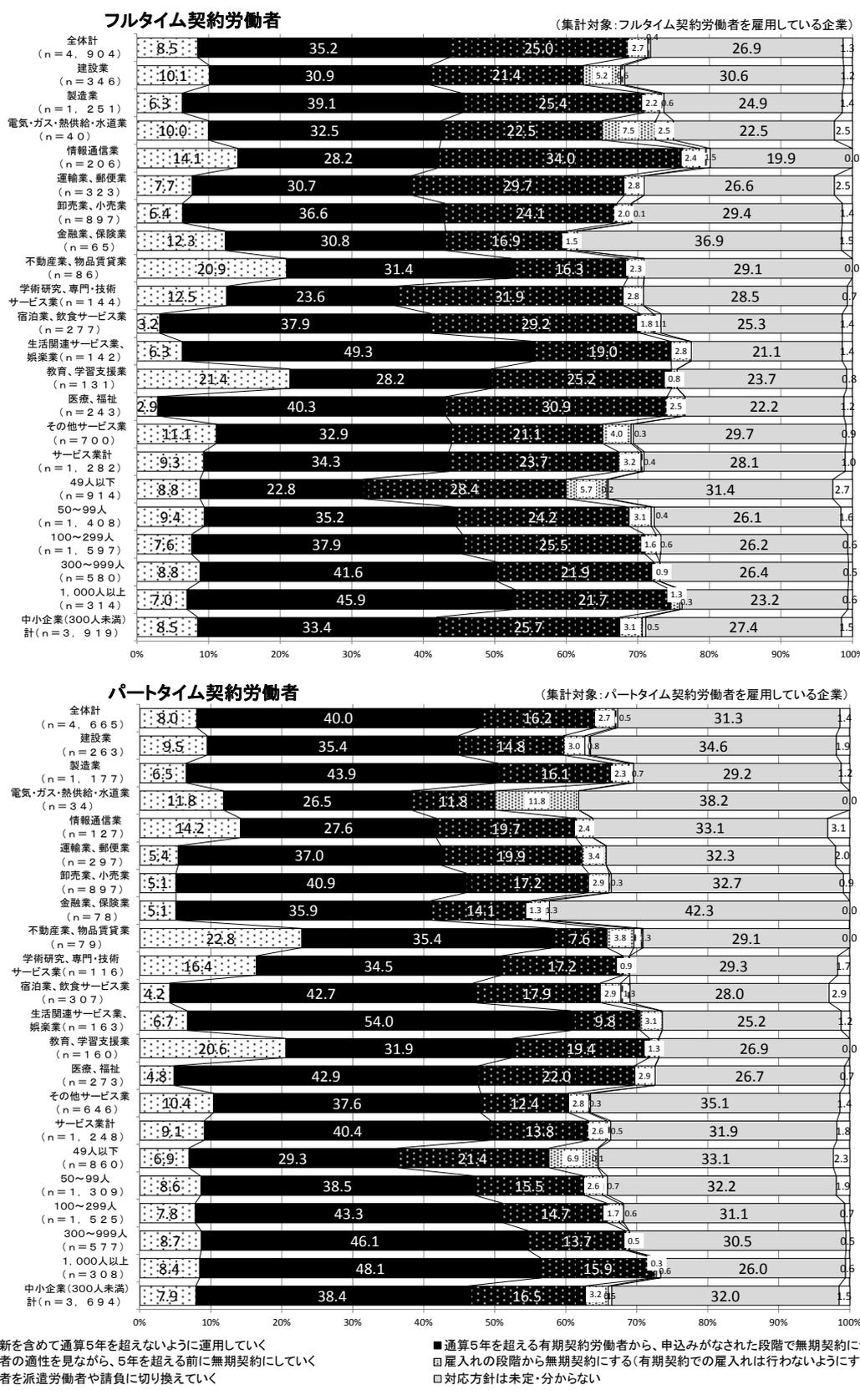
なお、フルタイム契約労働者とパートタイム契約労働者をともに雇用している企業（n=3,626）でみると、両方とも対応方針が定まっている割合は2/3超（67.9%）で、このうち両契約労働者で方針が一致している割合は58.6%、一致しない割合が9.3%となっている（他に、両方とも不明が26.6%、いずれか不明が5.5%）。

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。

¹² 「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)



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）。

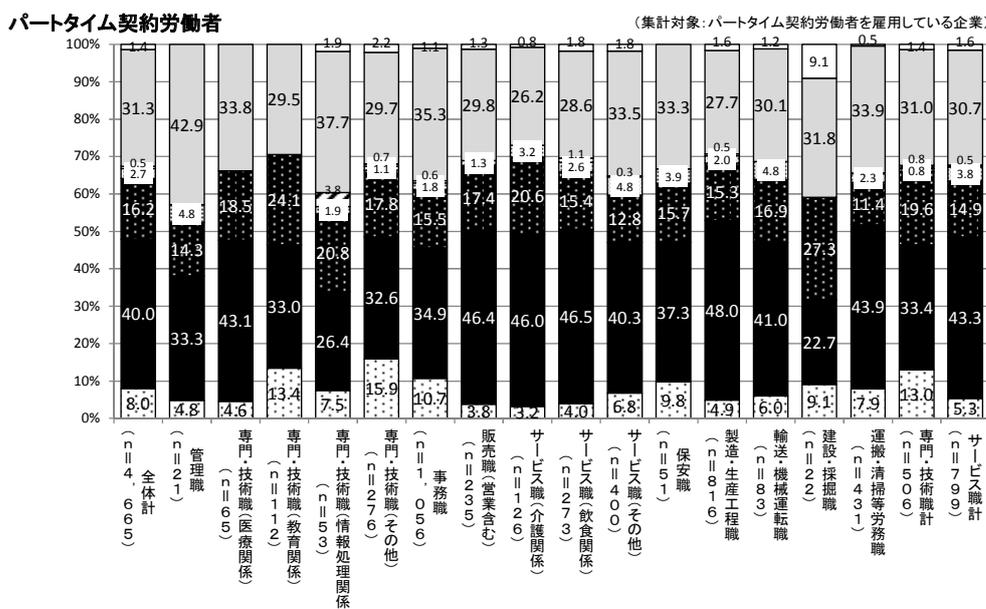
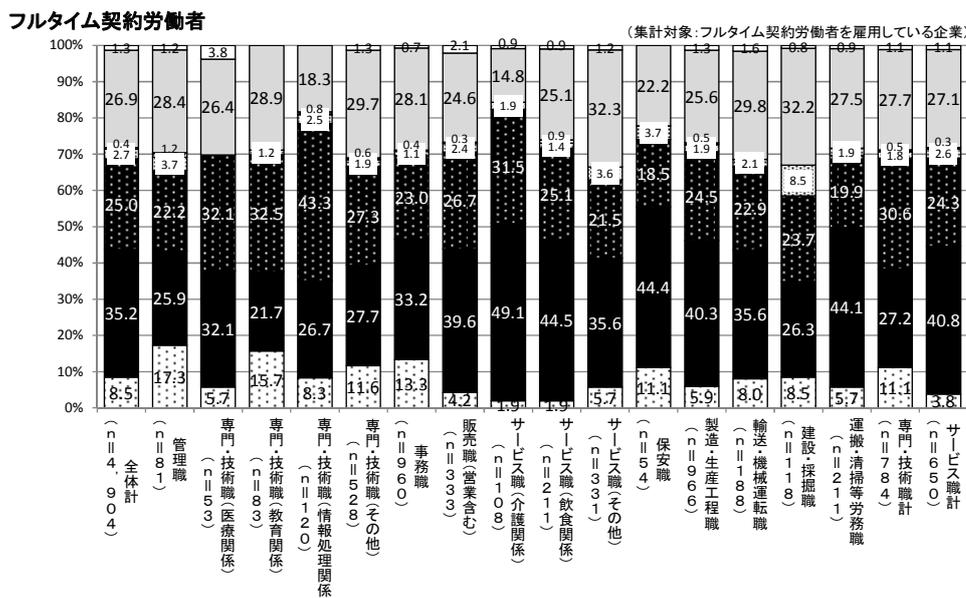
どのような形で無期契約にしていくかの内訳として、「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業の割合が高いのは、「サービス職（介護関係）」（フル 49.1%、パート 46.0%）や「製造・生産工程職」（パート 48.0%）、「販売職（営業含む）」（パート 46.4%）、「サービス職（飲食関係）」（フル 44.5%、パート 46.5%）、「保安職」（フル 44.4%）、「運搬・清掃等労務職」（フル 44.1%、パート 43.9%）等である。これに対し、「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」との回答割合は、フルタイム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

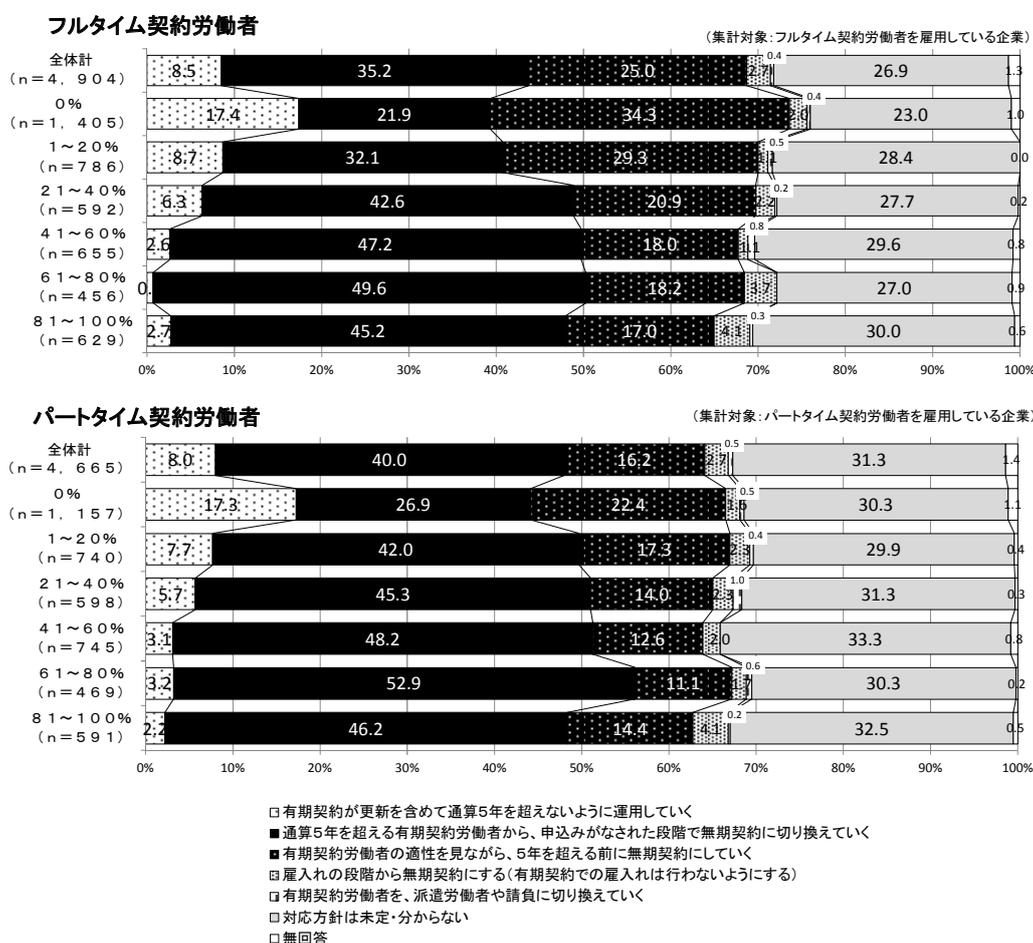
は、「61～80%」の企業（フルで71.5%、パートで65.7%）である（図表8）。更に、「61～80%」を下回る企業群については、通算勤続年数が5年を超える割合が低下するほど「有期契約が更新を含めて、通算5年を超えないように運用していく」割合や、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」割合が高くなり、一方で、通算勤続年数が5年を超える割合が上昇するほど、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」割合が高まる傾向が見て取れる。

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

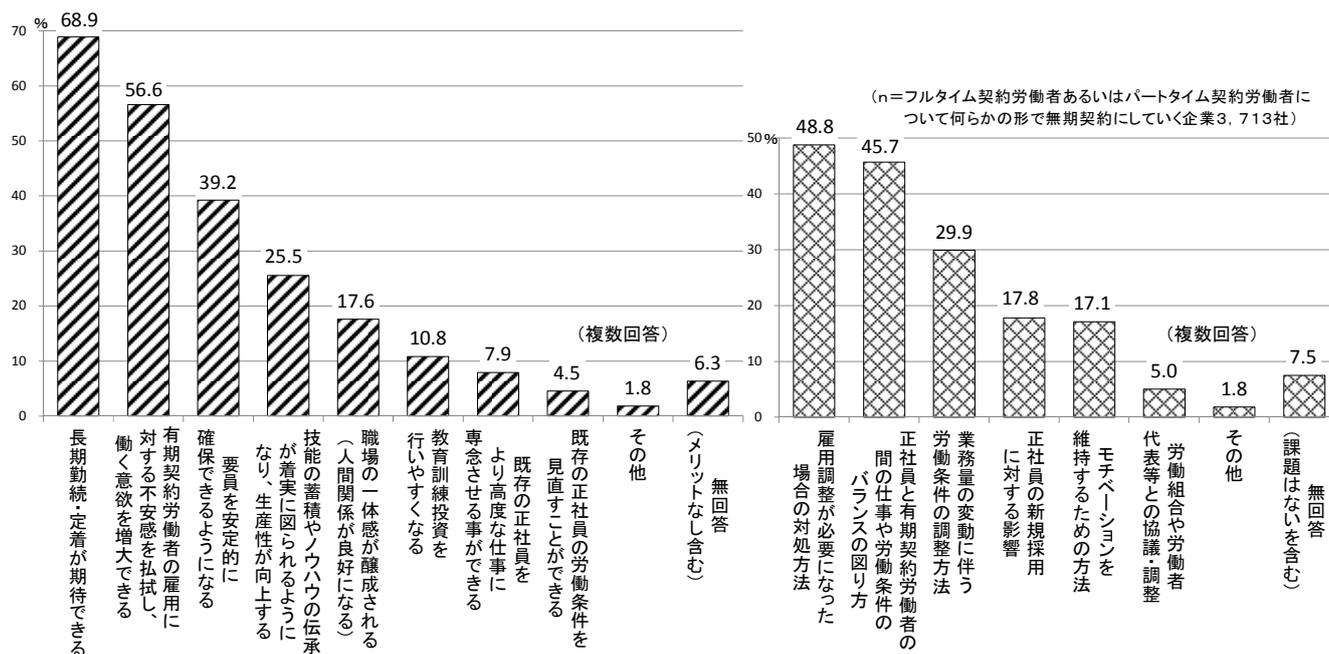
(1) でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていると回答した企業 (n=3,713) を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねると (複数回答)、「長期勤続・定着が期待できる」(68.9%) がもっとも多く、これに「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(56.6%)、「要員を安定的に確保できるようになる」(39.2%) 等が続いた (1企業当たりのメリット数は平均 2.5)。なお、結果として 93.7%の企業が、何らかのメリットがあると回答したことになる (図表 9)。

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

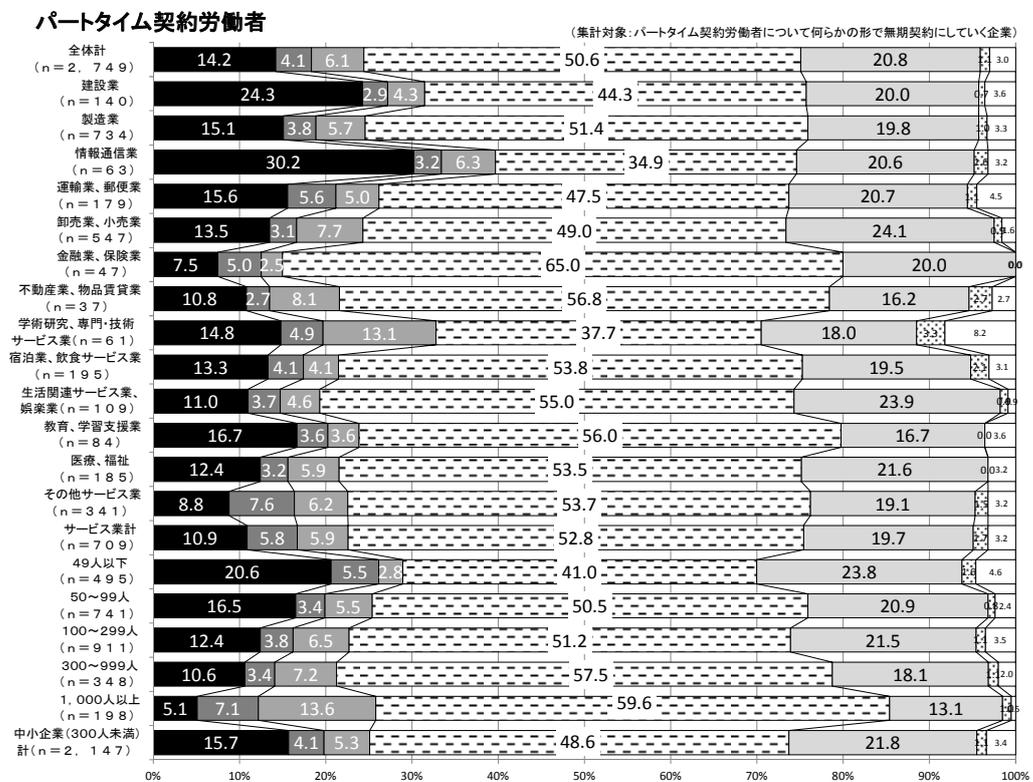
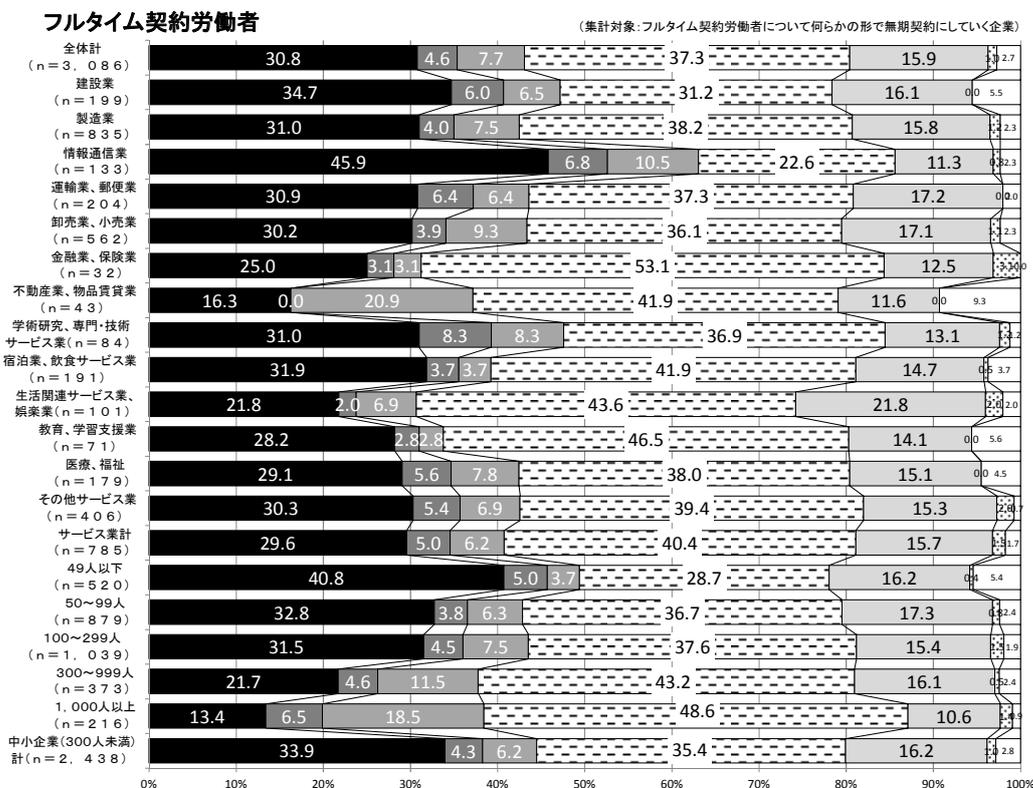
（1）で何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業を対象に、どのような形態で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者（n=3,086）、パートタイム契約労働者（n=2,749）のいずれも、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多くなった（フル37.3%、パート50.6%）（図表10）。これに、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」（30.8%）や、「分からない（具体的には未だ考えていない）」（15.9%）等、また、パートタイム契約労働者については「分からない（同）」（20.8%）や、「既存の正社員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

¹³ 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。

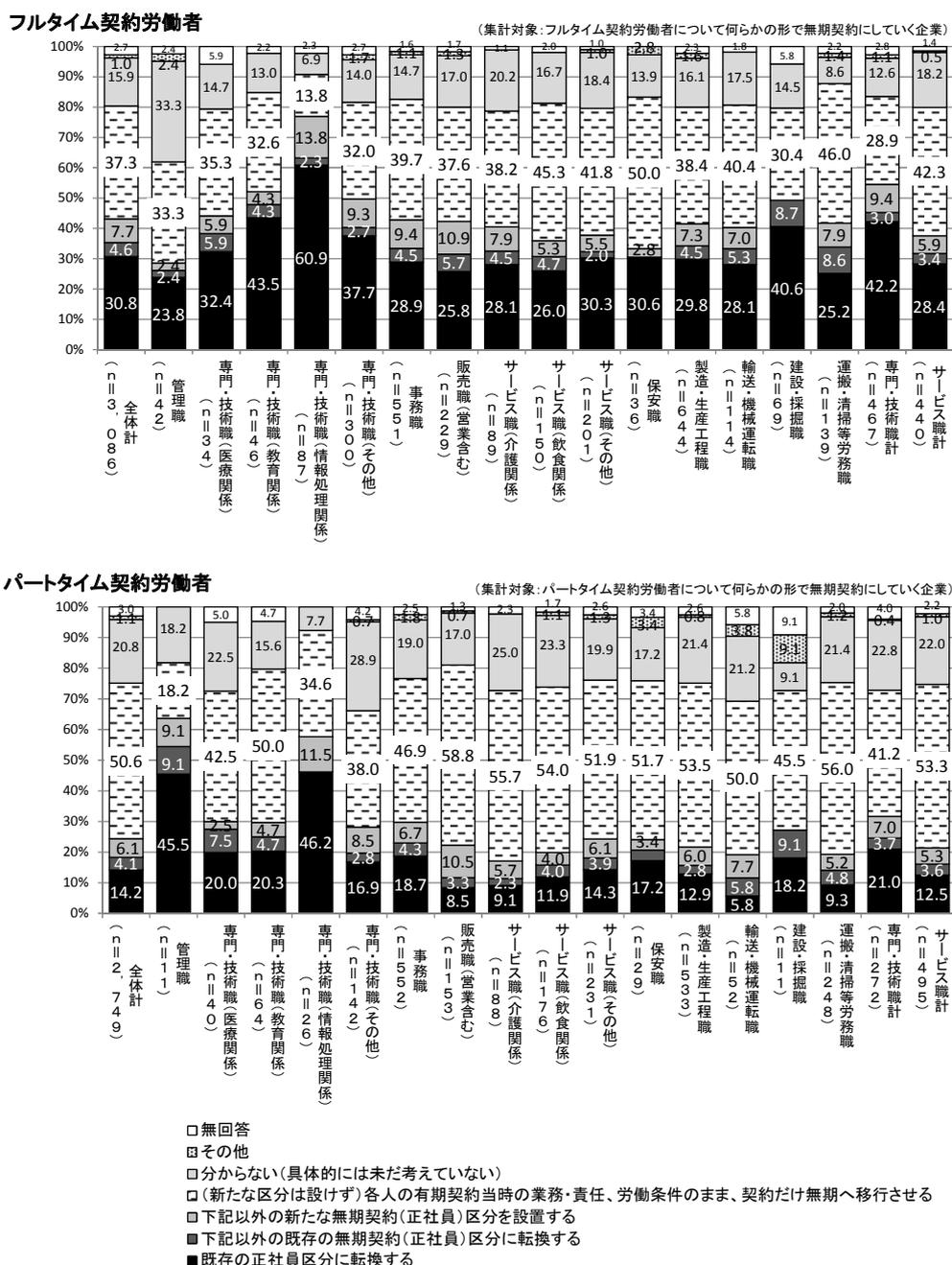
図表10 どのような形態で無期契約にするか
(全体計, 主たる業種別, 雇用者規模別)



- 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)

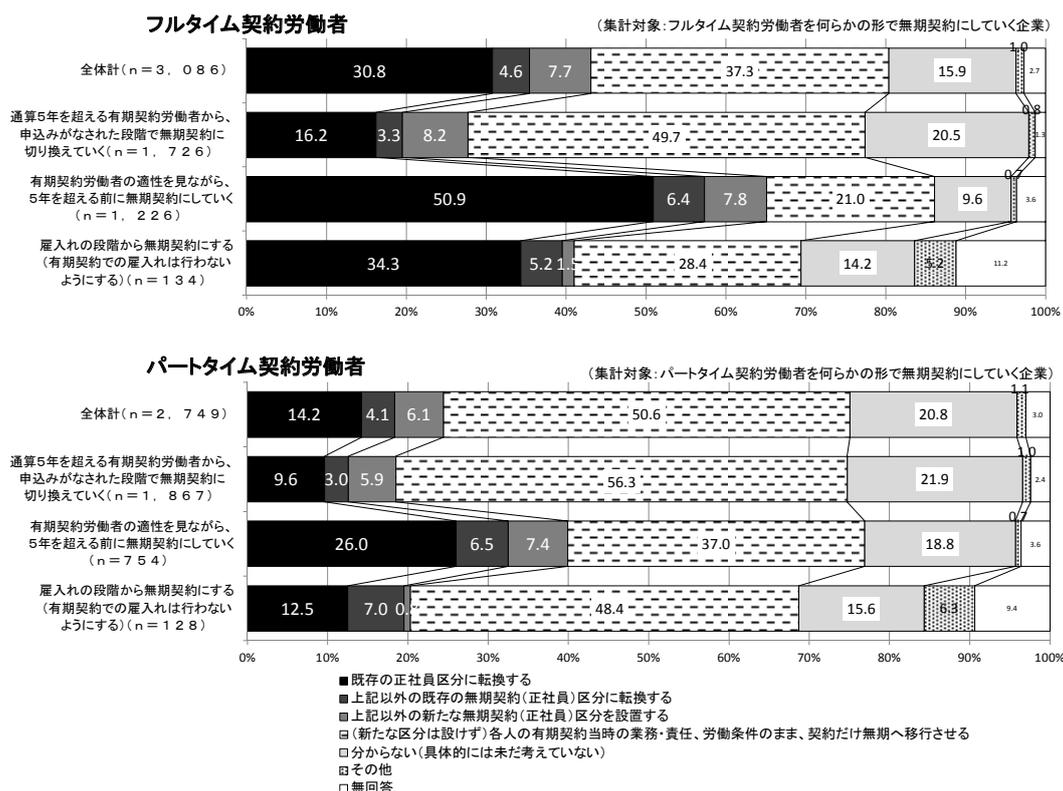


また、「(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」企業の割合が高いのは、「保安職」(50.0%)や「運搬・清掃等労務職」(46.0%)、「サービス職(飲食関係)」(45.3%)等となっている。なお、「分からない(具体的には未だ考えていない)」については、「管理職」(33.3%)等で高い。

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。

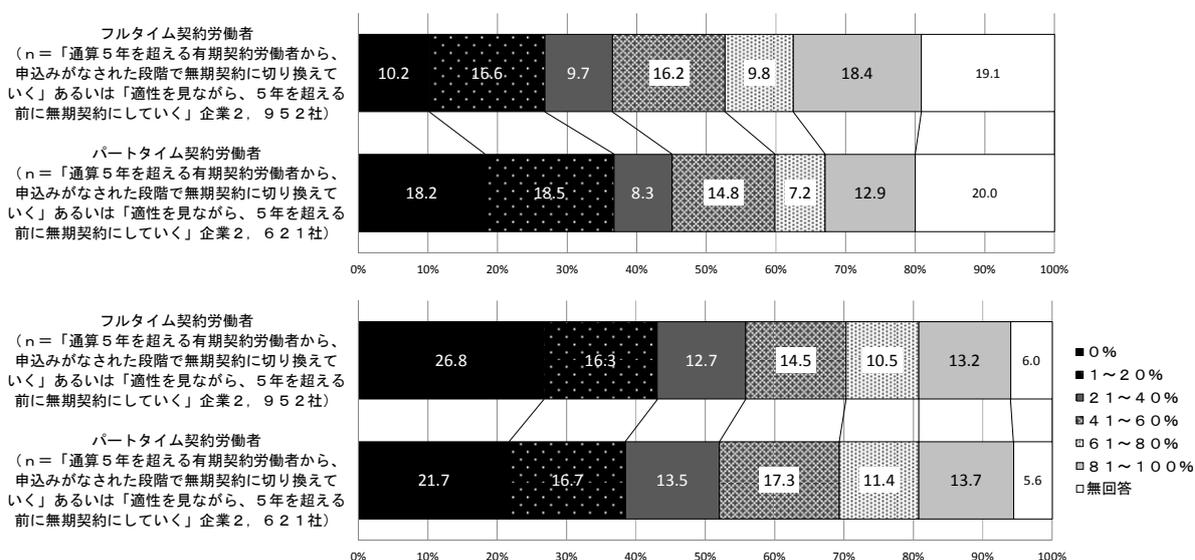
(4) 今後3年間に無期契約に転換している割合

(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14**）。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%）。

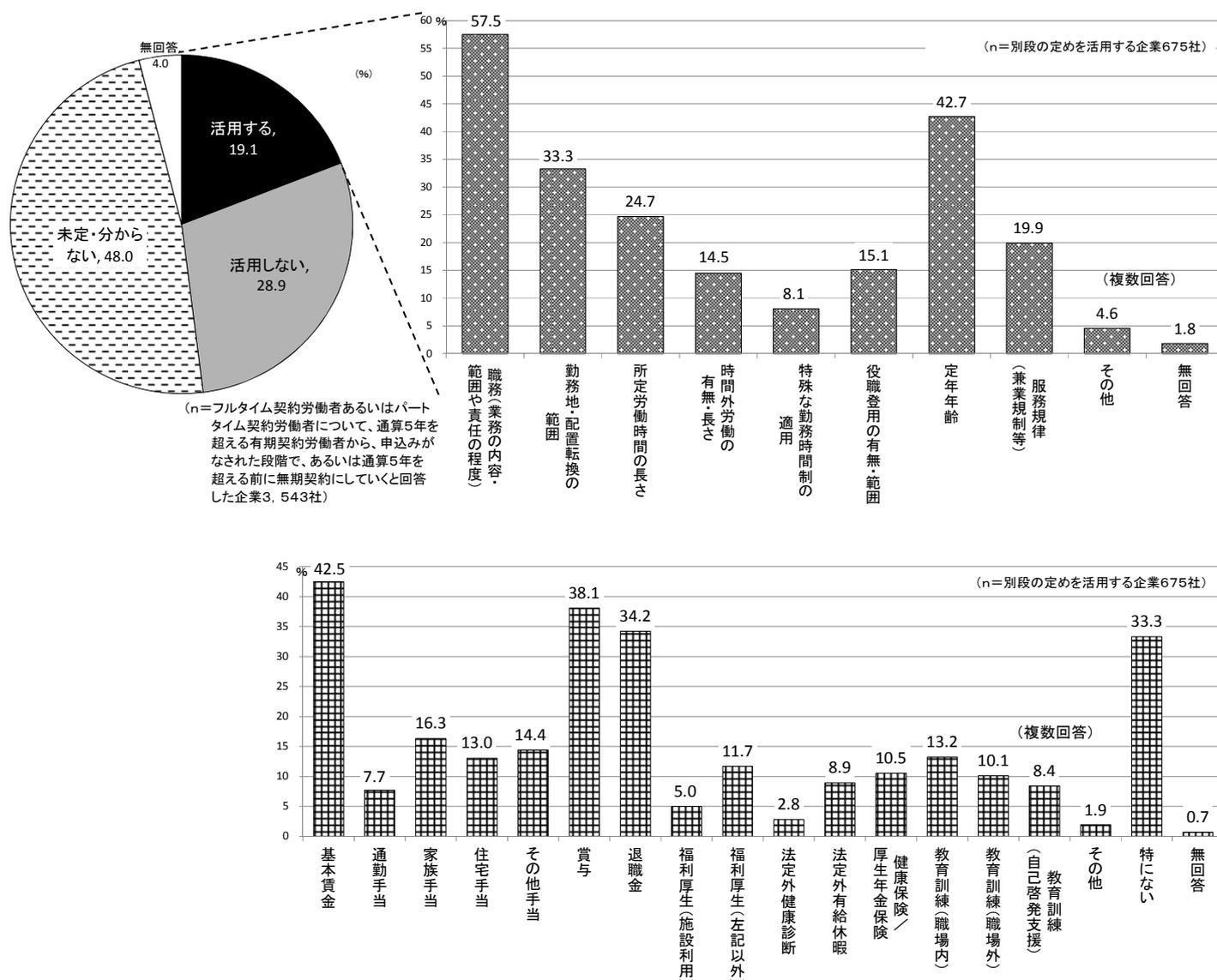
その上で、「別段の定め」を「活用する」とした企業（ $n=675$ ）に対して、有期契約時から変更を求める労働条件を具体的に尋ねると（複数回答）、多かった順に「職務（業務の内容・範囲や責任の程度）」（57.5%）、「定年年齢」（42.7%）、「勤務地・配置転換の範囲」（33.3%）、「所定労働時間の長さ」（24.7%）、「服務規律（兼業規制等）」（19.9%）等が挙げられた（変更する労働条件数は1企業当たり平均2.2）。

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)

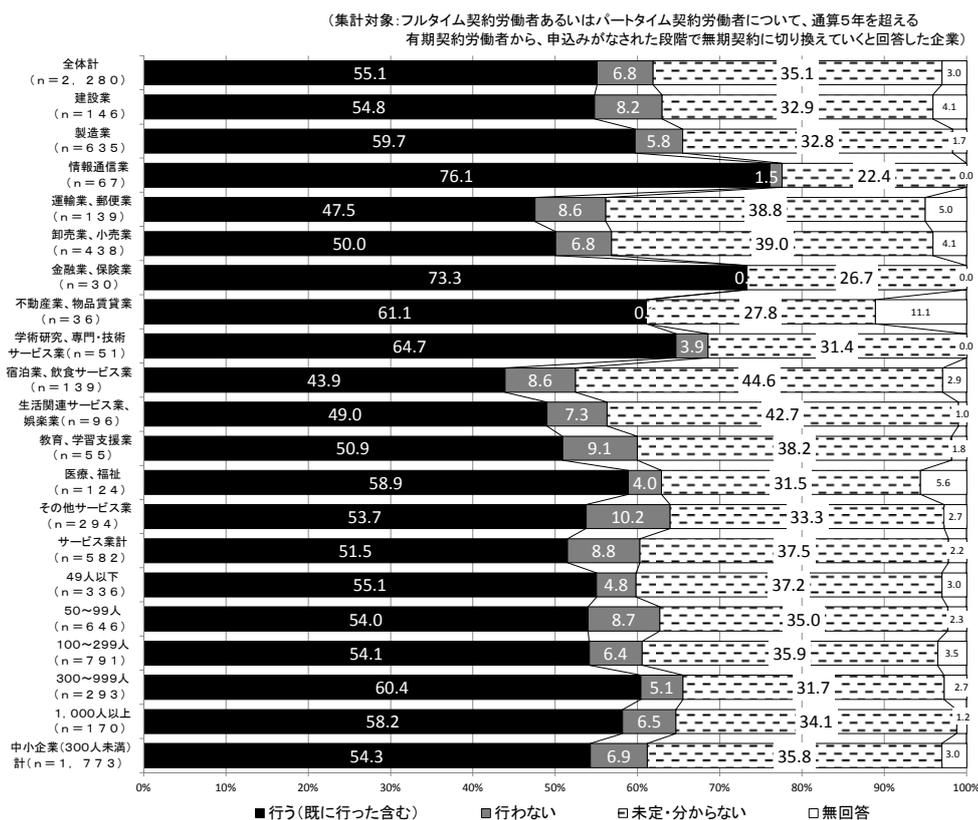


(6) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向

(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

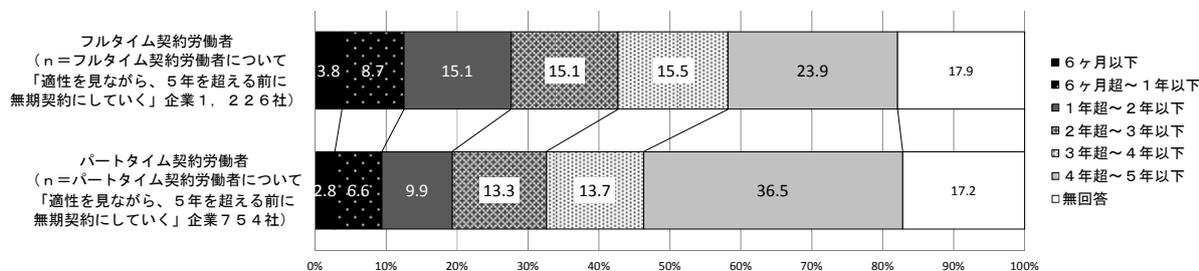
(23.9%) で、これに「3年超～4年以下」(15.5%)、「1年超～2年以下」及び「2年超～3年以下」(ともに15.1%)等が続いた(図表16)。

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)。

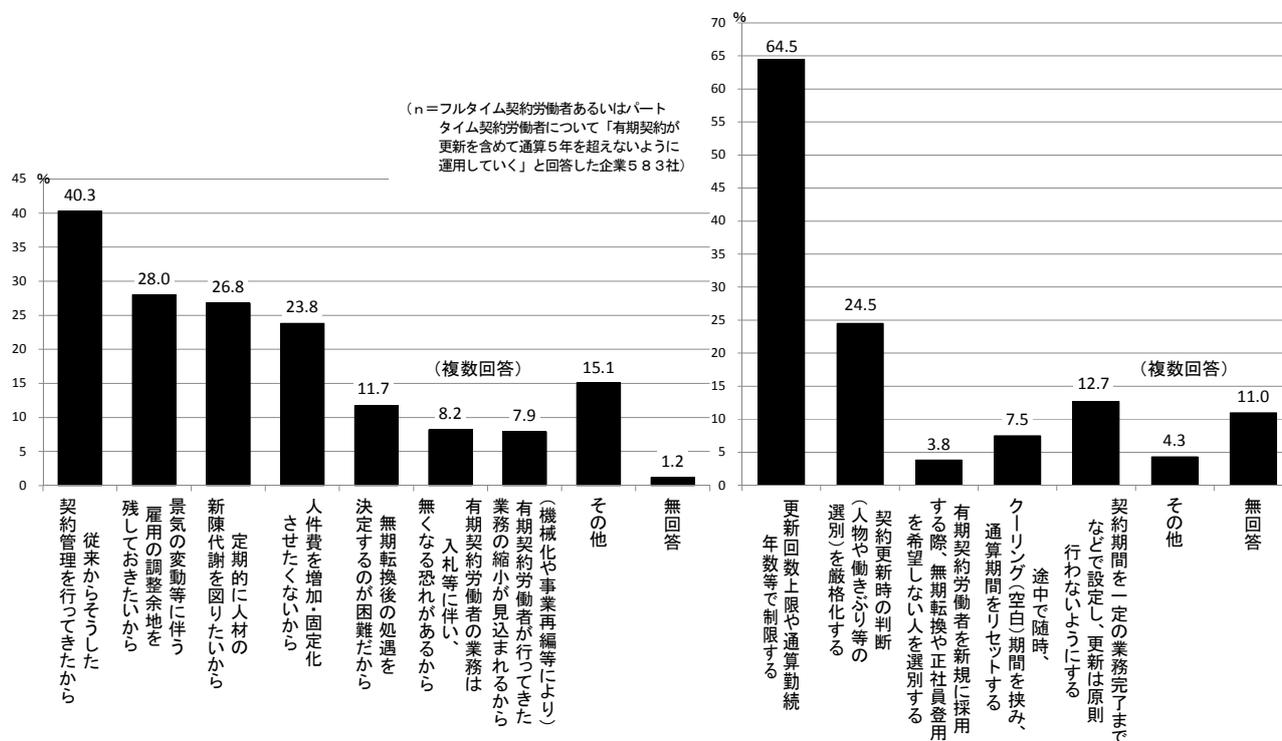
主な業種別にみると、「従来からそうした契約管理を行ってきたから」については、「教育、学習支援業」(62.2%)や「学術研究,専門・技術サービス業」(53.6%)等で回答割合が高い

(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¹⁴⁾」(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)



¹⁴⁾ 「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。

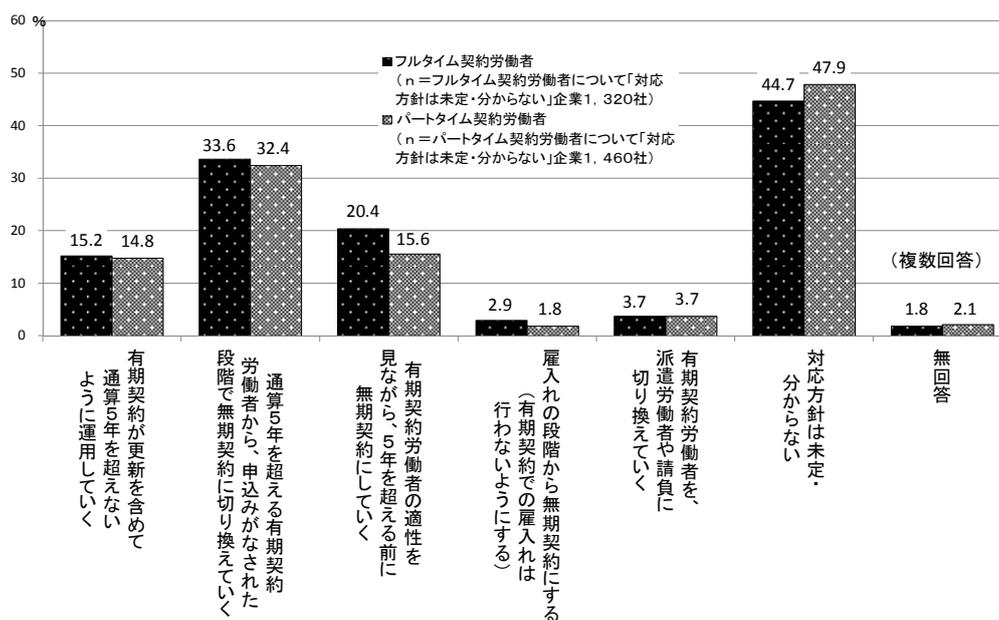
主な業種別にみると、「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」企業は、「金融業,保険業」(90.0%)や「教育,学習支援業」(81.1%)、「不動産業,物品賃貸業」(80.8%)等、また、「契約更新時の判断(人物や働きぶり等の選別)を厳格化する」企業は、「運輸業,郵便業」(32.3%)等に多い(附属統計表 133 頁)。

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

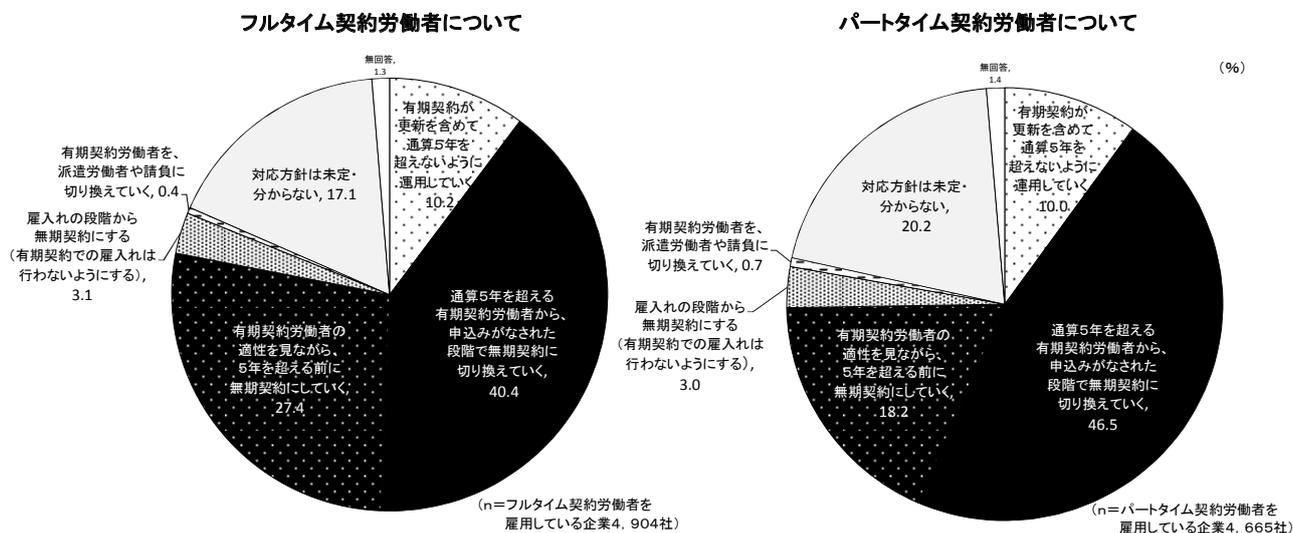


なお、上記のうち、いずれかの方針のみを単一回答した企業割合を算出すると、フルタイム契約労働者（ $n=1,320$ ）については、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」が6.5%、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」が19.5%、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」が9.0%、「雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）」が1.2%、「有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく」が0.2%となった（計36.4%）。なお、「対応方針は未定・分からない」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

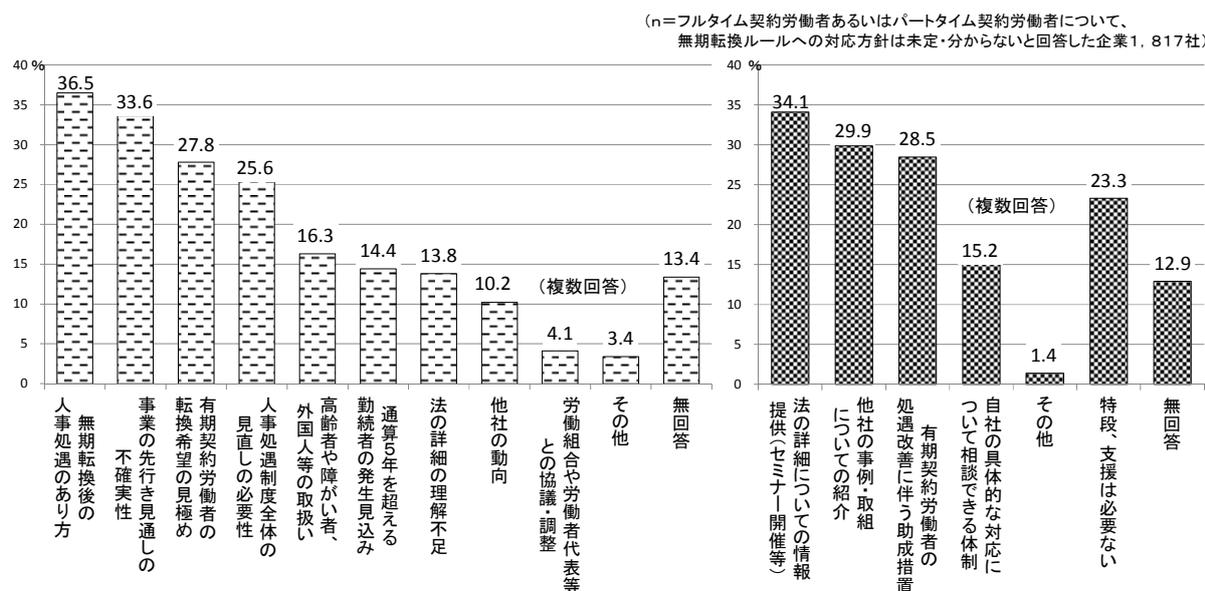
図表19 現時点での候補を反映した無期転換ルールへの対応状況・方針（試算）



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）。

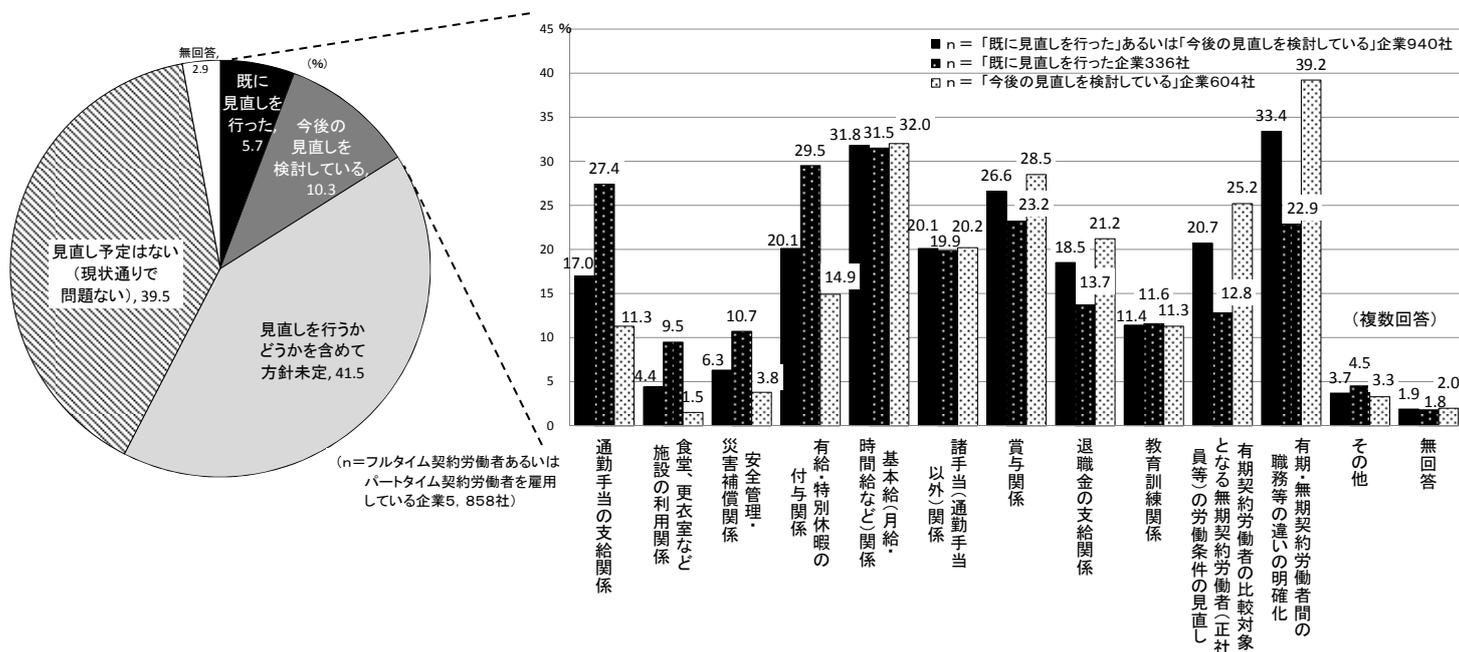
「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業（n=940）を対象に、具体的な見直し内容を尋ねると（複数回答）、もっとも多いのは「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」で1/3を超え（33.4%）、これに「基本給（月給・時間給など）関係」（31.8%）や「賞与関係」（26.6%）等が続いた（1企業当たりの見直し内容数は平均2.2）。なお、「基本給関係」と「諸手当（通勤手当以外）関係」「賞与関係」を「賃金関係」として、いずれかを選択している割合を算出すると48.5%となり、具体的な見直し内容の最多項目に浮上する。

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）



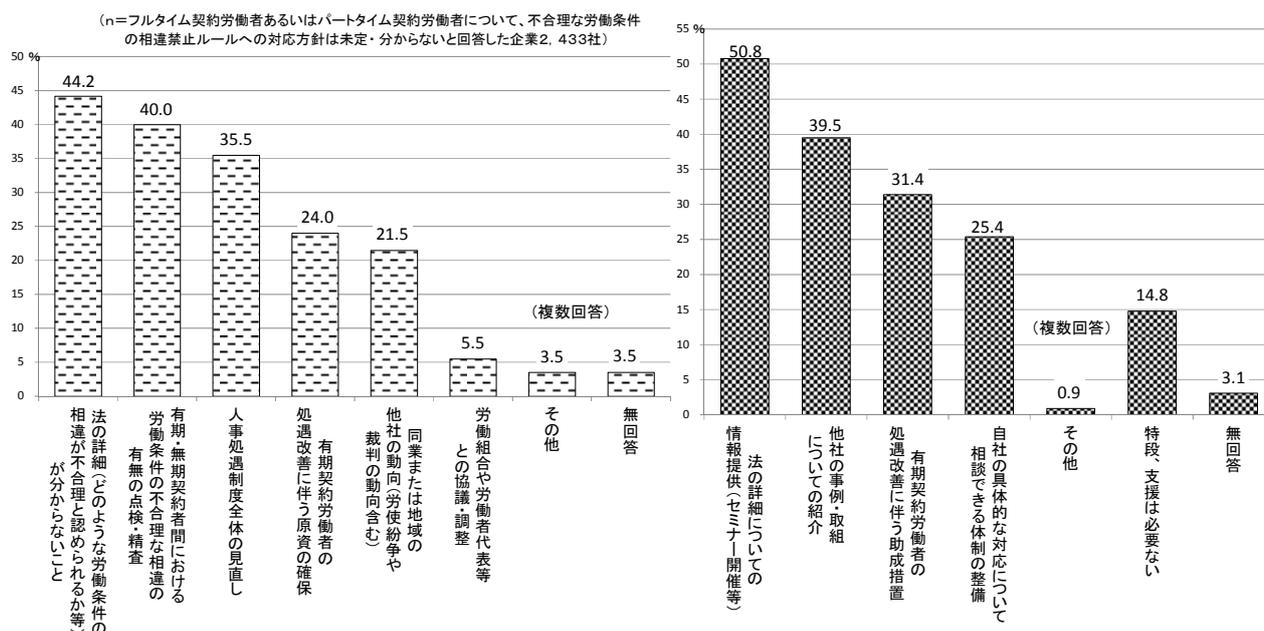
一方、「基本給（月給・時間給など）関係」については、「宿泊業,飲食サービス業」（50.0%）や「建設業」（41.0%）、「医療,福祉」（40.5%）等で回答割合が高く、また、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「49人以下」で45.7%～「1,000人以上」で20.5%）。

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）。

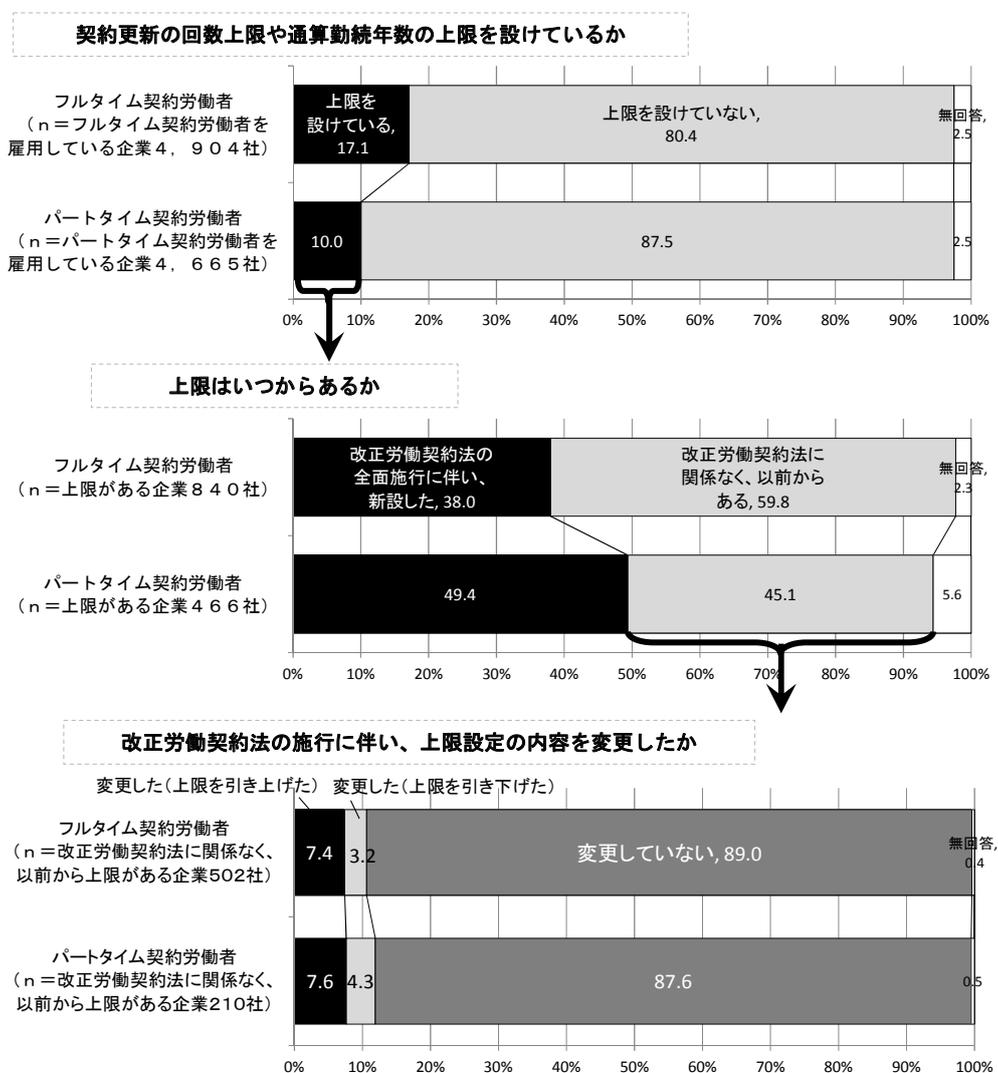
主な業種別にみると、何らかの上限を「設けている」企業の割合は、「教育, 学習支援業」（フル38.9%、パート27.5%）で顕著に高くなっている（附属統計表 125～126 頁）。また、

「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¹⁵」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¹⁶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。

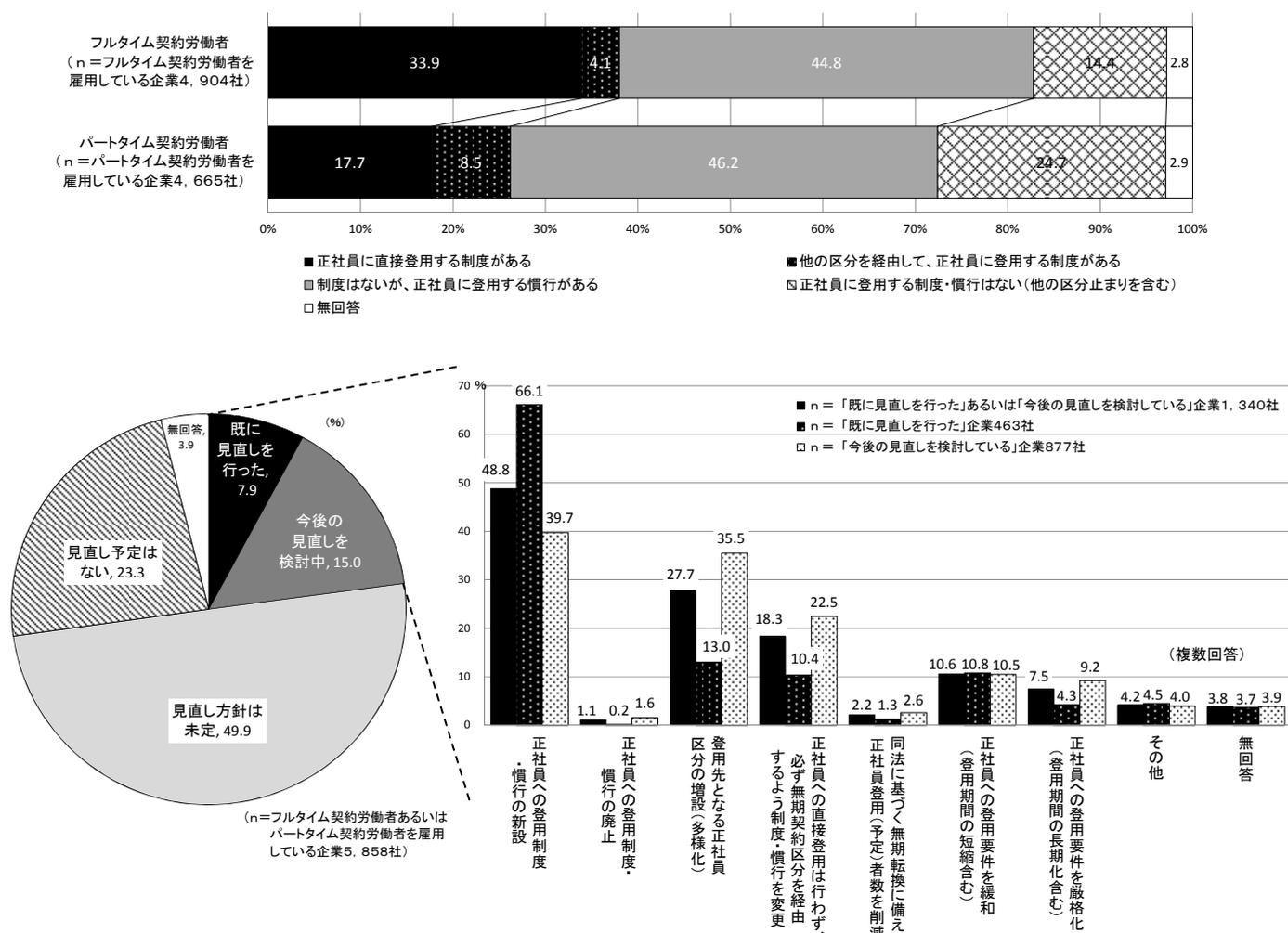
¹⁵ 上限を「引き上げた」とは例えば 3 年→5 年等、反対に「引き下げた」とは例えば 5 年→3 年等と注釈した。

¹⁶ 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 2 4**）。

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。

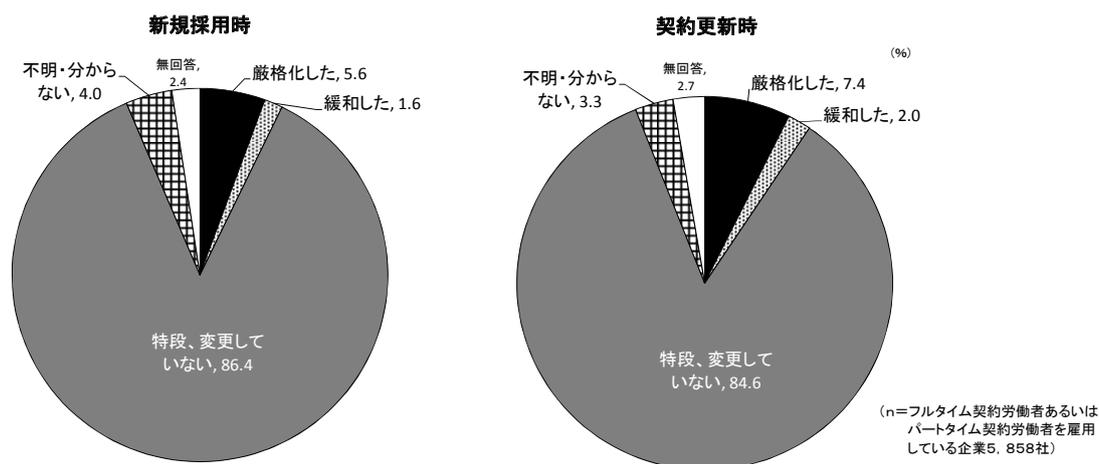
こうしたなか、見直し内容（複数回答）として、「正社員への登用制度・慣行の新設」を挙げた企業の割合は、「学術研究, 専門・技術サービス業」（60.0%）や「医療, 福祉」（56.6%）、「製造業」（53.2%）等で高く、また、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「49 人以下」で 53.4%～「1,000 人以上」で 35.1%）。「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」については、「生活関連サービス業, 娯楽業」や「学術研究, 専門・技術サービス業」（ともに 34.3%）、「金融業, 保険業」（33.3%）等でやや高く、大規模企業ほど回答割合が高くなっている（「49 人以下」で 17.2%～「1,000 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 2 5**）。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%、契約更新時では 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

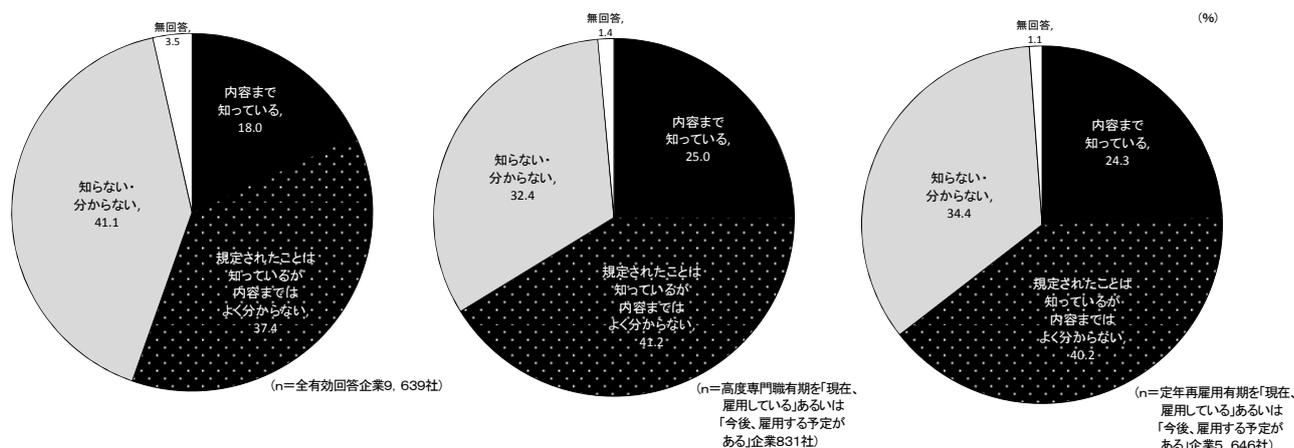
1. 有期雇用特別措置法の認知度

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26)。

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¹⁷（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**）。

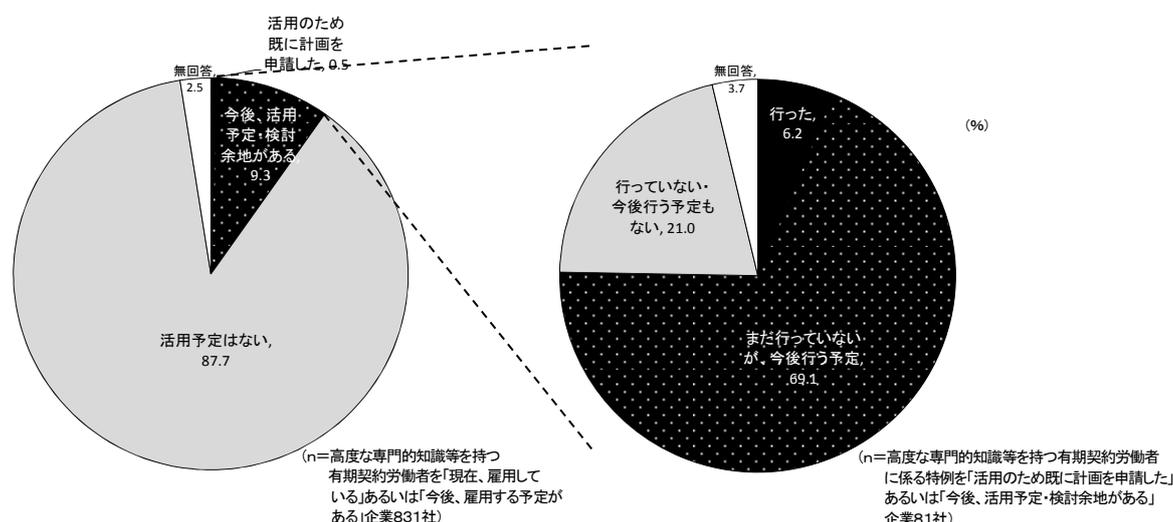
なお、全有効回答企業（ $n=9,639$ ）ベースに換算すると、「活用のため、既に計画を申請した」割合は0.0%、「今後、活用予定・検討余地がある」割合も0.8%と非常に僅少である。

¹⁷ 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。

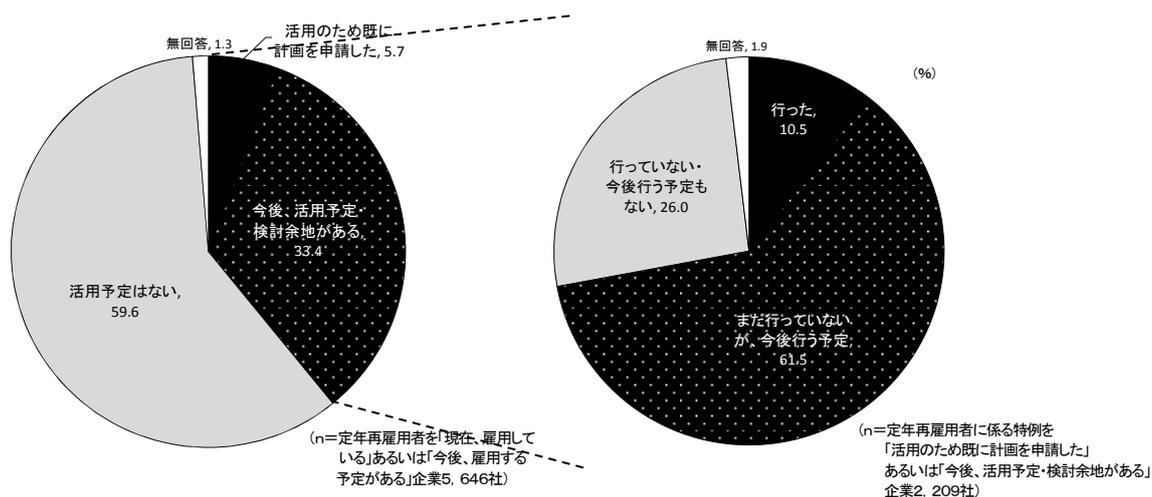
その上で、定年再雇用有期を「現在、雇用している」あるいは「今後、雇用する予定がある」企業（n=5,646）を対象に、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合に、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」との回答が約6割（59.6%）にのぼったものの、「活用のため、既に計画を申請した」企業も5.7%みられ、ま

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）だけで見ると、「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¹⁸等を除くと 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		
全体計	9,639	19.7	12.4	10.4	12.2	4.8	2.2	26.8	5.5		
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	
中小企業(300人未満)計	8,340	18.5	10.5	9.4	11.3	4.6	2.3	24.8	5.0		
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

¹⁸ 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。

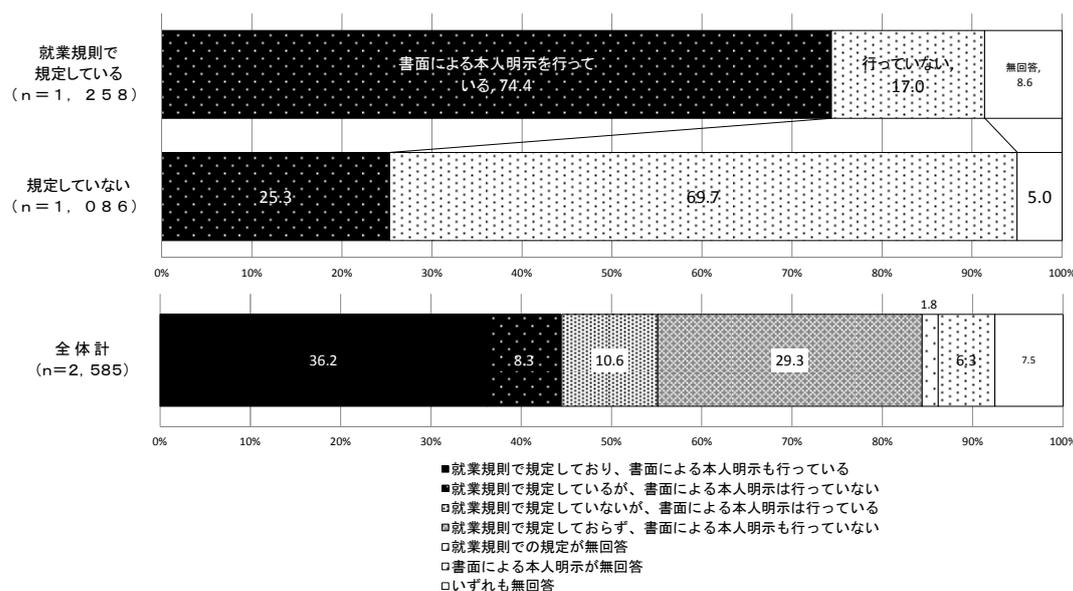
2. 就業規則に於ける規定状況と書面による本人への明示状況

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）。

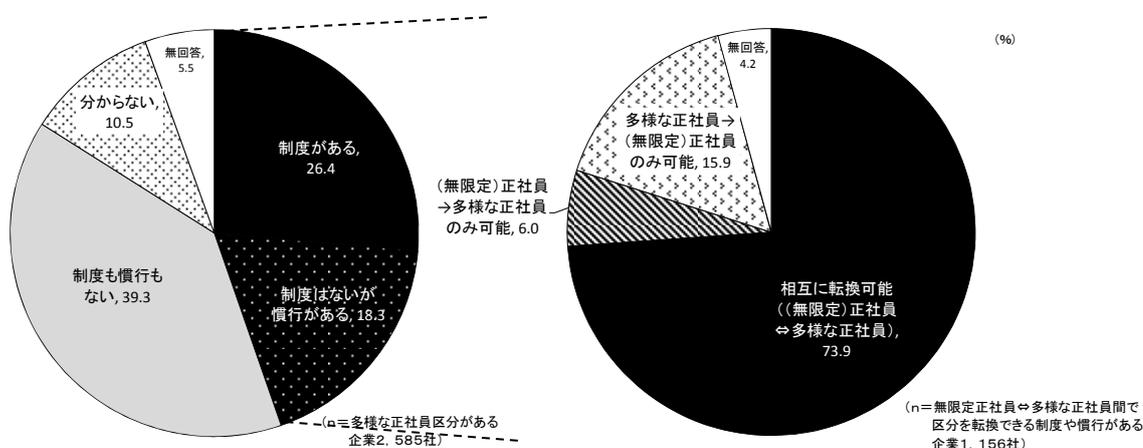
また、雇用者規模別では、小規模企業になるほど高い。「49 人以下」の企業で、就業規則上に「規定していない」割合は 46.8%、多様な正社員本人に書面で「明示していない」割合は 42.3%となったのに対し、「1,000 人以上」の企業では同順に 24.3%、25.4%となっている。

3. 無限定正社員と多様な正社員間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)

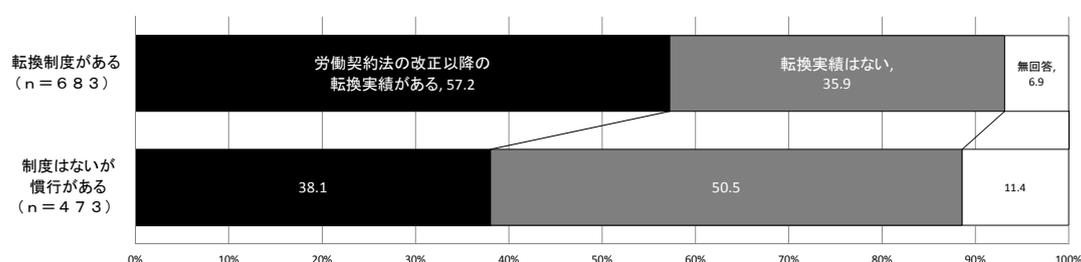


こうしたなか、制度・慣行の導入状況と転換の方向性や実績の関係を調べると、制度化しているか慣行のみかによって、転換出来る方向性には大きな違いがないものの、労働契約法の改正以降に於ける転換実績の有無には顕著な違いがみられた。即ち、区分転換を制度化している企業の方が、転換実績がある割合も（慣行のみの企業の）約 1.5 倍と多くなっていることが分かる（図表 3 2）。

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¹⁹、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。

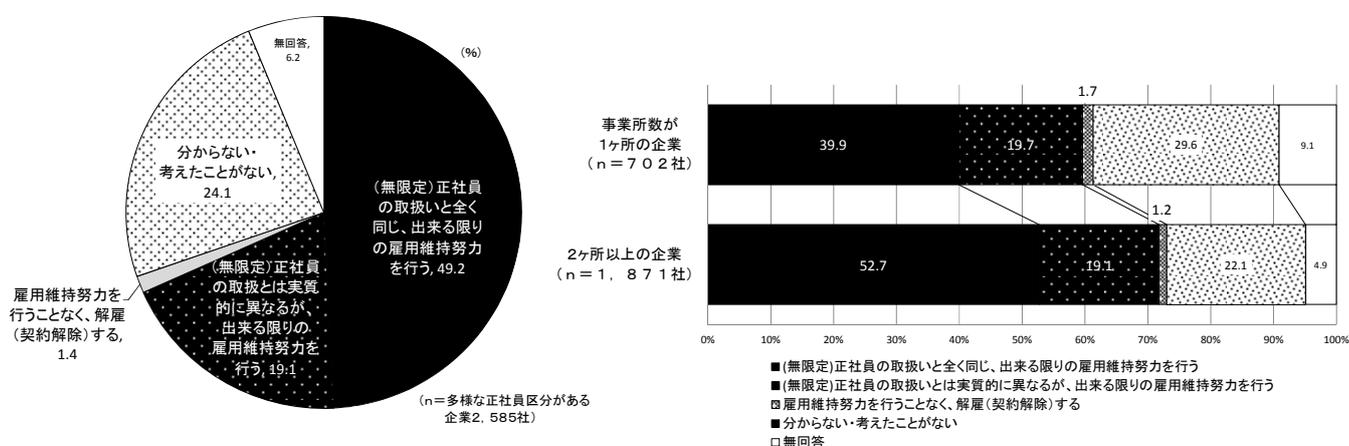
¹⁹ 例えば、職種・職務限定の正社員で事業の縮小等に伴い業務が消失したり、勤務地限定の正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖した場合等と注釈した。

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、事業所数が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

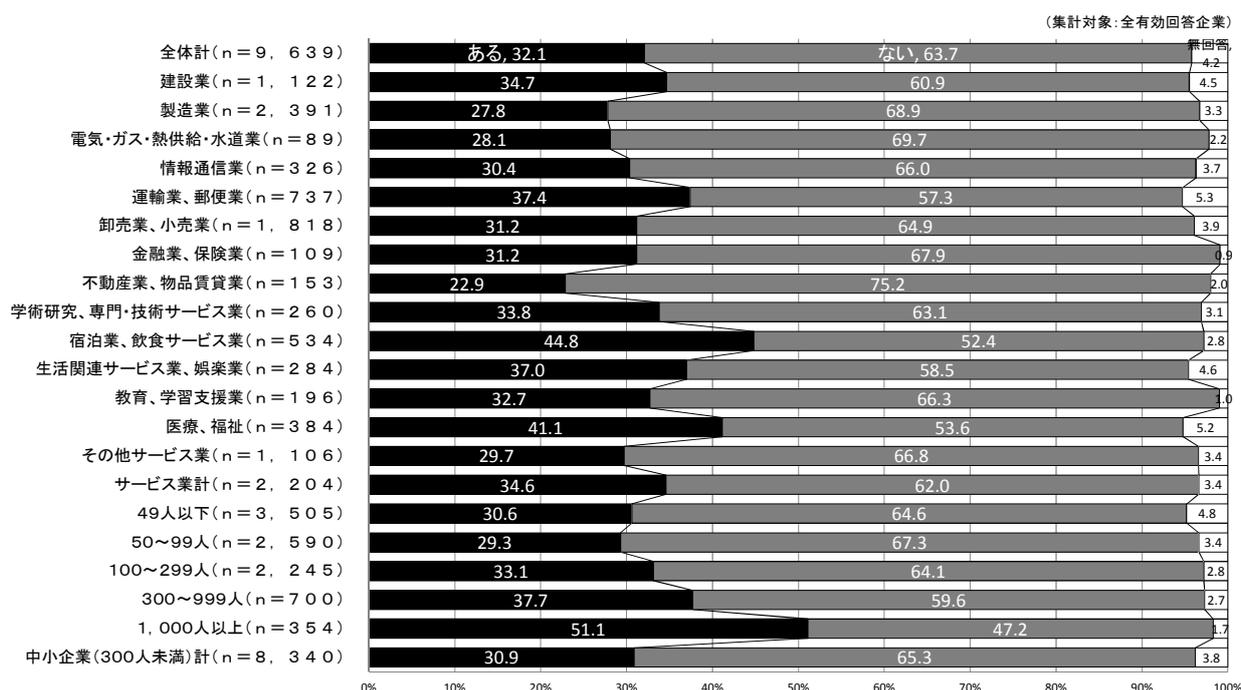


5. 多様な正社員の今後の活用ニーズ

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

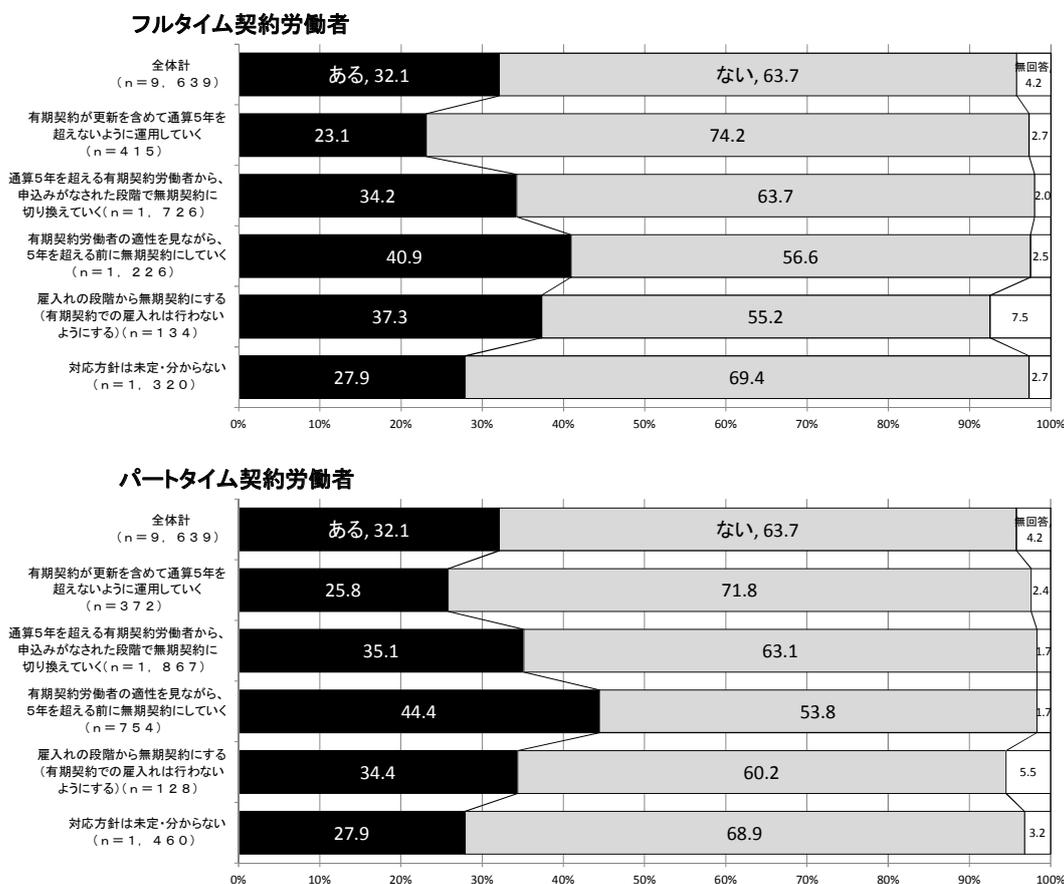


なお、多様な正社員区分の導入（増員）に係る意向を、4.でみた、有期契約労働者の雇用理由（6～7頁）と掛け合わせてみると、「多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する予定がある」企業の割合は、「学生や障がい者を雇用するため」（43.5%）や「社会保険料を節約するため」（41.5%）等で特に高くなっている。

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。

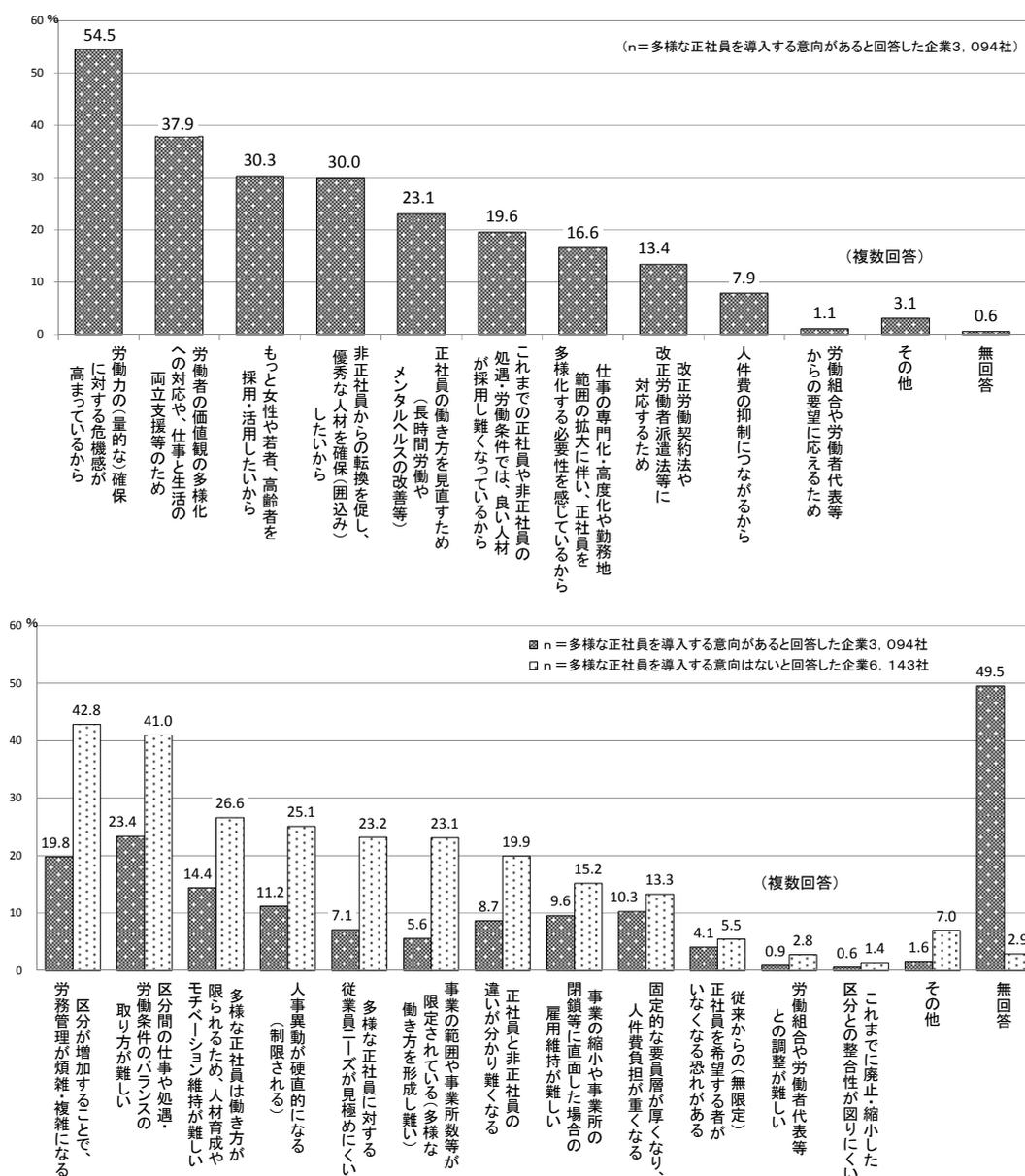
一方、多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する上での課題については（複数回答）、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」（23.4%）や、「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」（19.8%）等が挙がり、総じて何らかの課題があるとする割合は、半数程度（50.5%）となった（1企業当たりの課題数は平均2.3）。

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²⁰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。

²⁰ 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	
全体計	9,639	97.6	1.4	1.0	9,639	37.6	35.8	24.6	1.9	
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	