

第3章 考察

第1節 ウェイトバック集計による一連の調査結果

1. ウェイトバック集計の基礎情報

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

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

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

図表38 ウェイトバック集計の基礎情報

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

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

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

注2:経営形態は会社企業で、産業中分類×常用雇用者のデータより算出した。

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

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

2. ウェイトバック集計による主要な調査結果

（1）有効回答企業の主な属性

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

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

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

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

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

図表 3 9 業種・規模の両有効回答企業の主な属性（ウェイトバック集計後）

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

（2）改正労働契約法の認知度

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

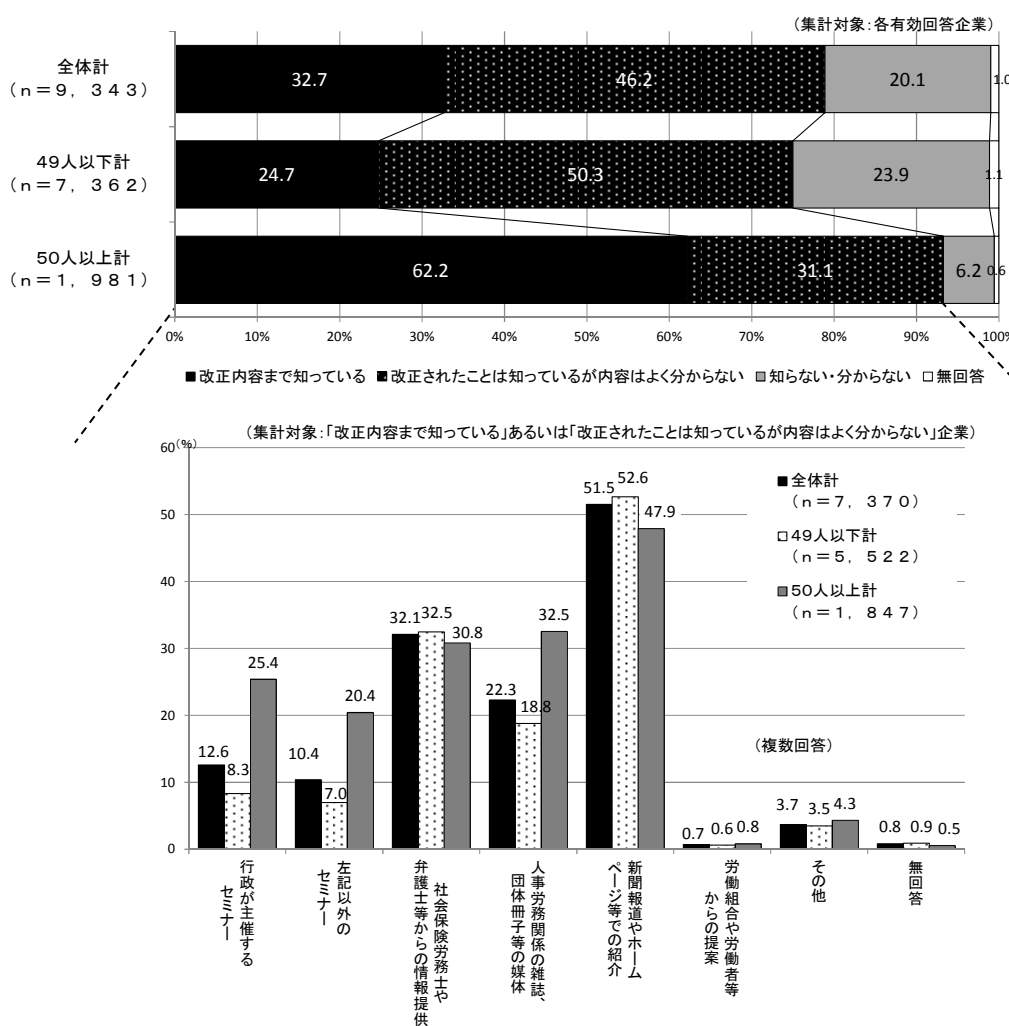
その上で、情報入手の手段をみると（複数回答）、全体では「新聞報道やホームページ等での紹介」を挙げる企業が半数を超えて（51.5%）多い。これに「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」（32.1%）や「人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体」（22.3%）等が続き、「行政が主催するセミナー」も12.6%となっている（1企業当たりの入手ルート数は平均1.3）。(10人以上)49人以下の企業と50人以上の企業で比較すると、前者では「新聞報道やホームページ等での紹介」や「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」への依存度合いが高い（1企業当たりの入手ルート数は平均1.2）のに対し、後者では何らかの「雑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

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

子が見て取れる（1企業当たりの入手ルート数は平均1.6）。

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

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



（3）有期契約労働者の雇用状況と労働契約法の改正以降に於ける雇止め等状況

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

となった。

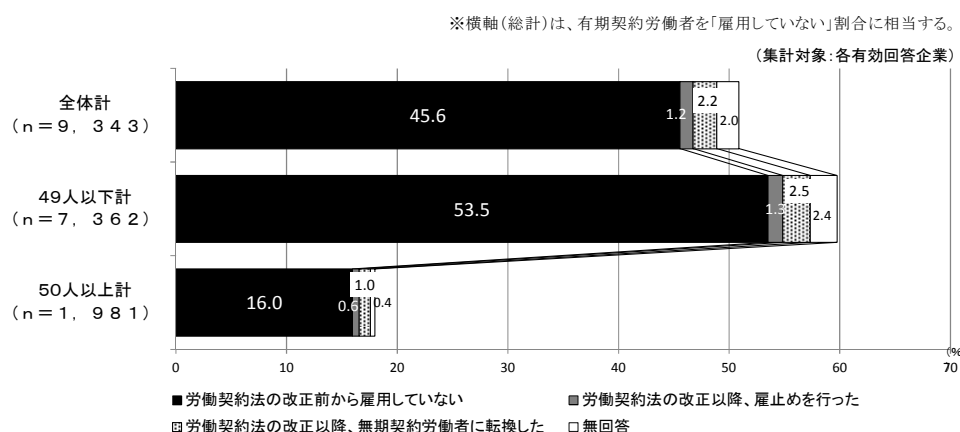
一方、有期契約労働者を現在、「雇用していない」企業は50.9%（n=4,754）で、その内訳は、「労働契約法の改正前から雇用していない」割合が45.6%を占め、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」割合は1.2%、「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」割合が2.2%（n=202）等となっている（図表41）。

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

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

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

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



（４）有期契約労働者の活用状況

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

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

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

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

（５）無期転換ルールへの対応状況・方針

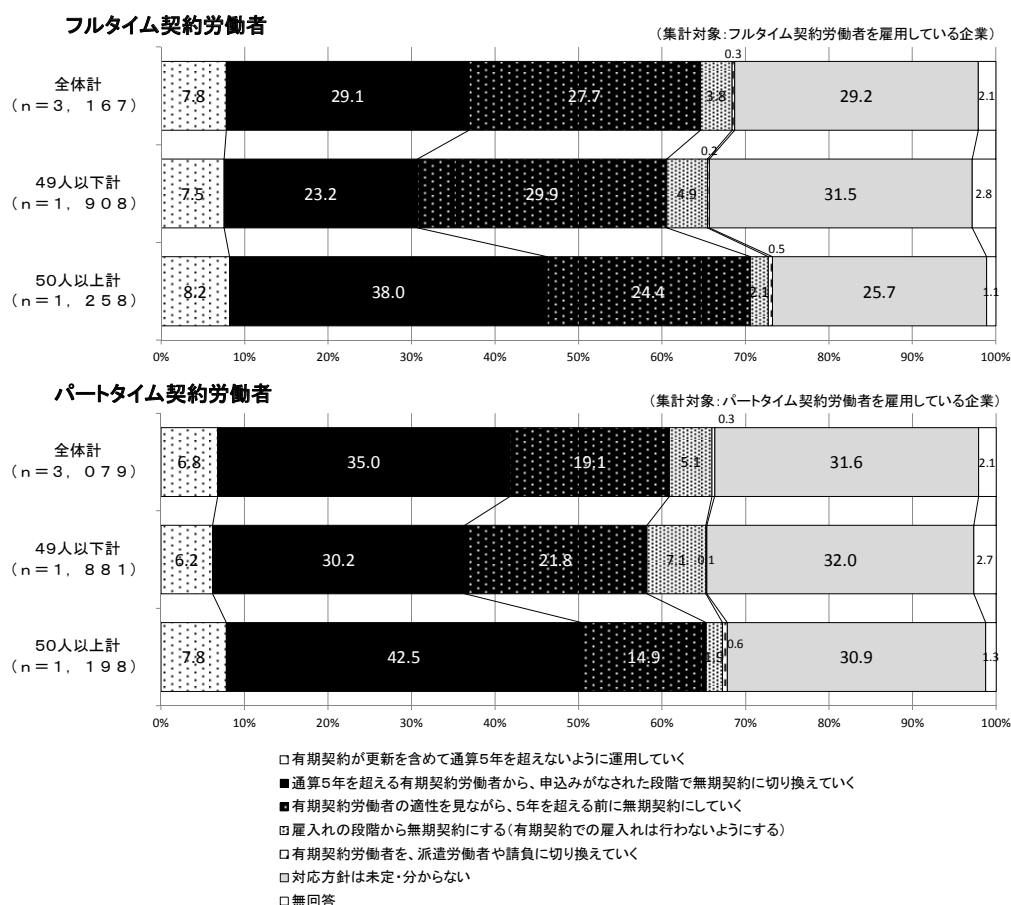
フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルール（第18条）について、どのような対応を検討しているか尋ねた結果をみると、フルタイム契約労働者（ $n=3,167$ ）では「対応方針は未定・分からない」（29.2%）と「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」（29.1%）が拮抗し、これに「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（27.7%）等が続いた（**図表4-2**）。

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

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

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

図表 4 2 無期転換ルールへの対応状況・方針（ウェイトバック集計後）



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

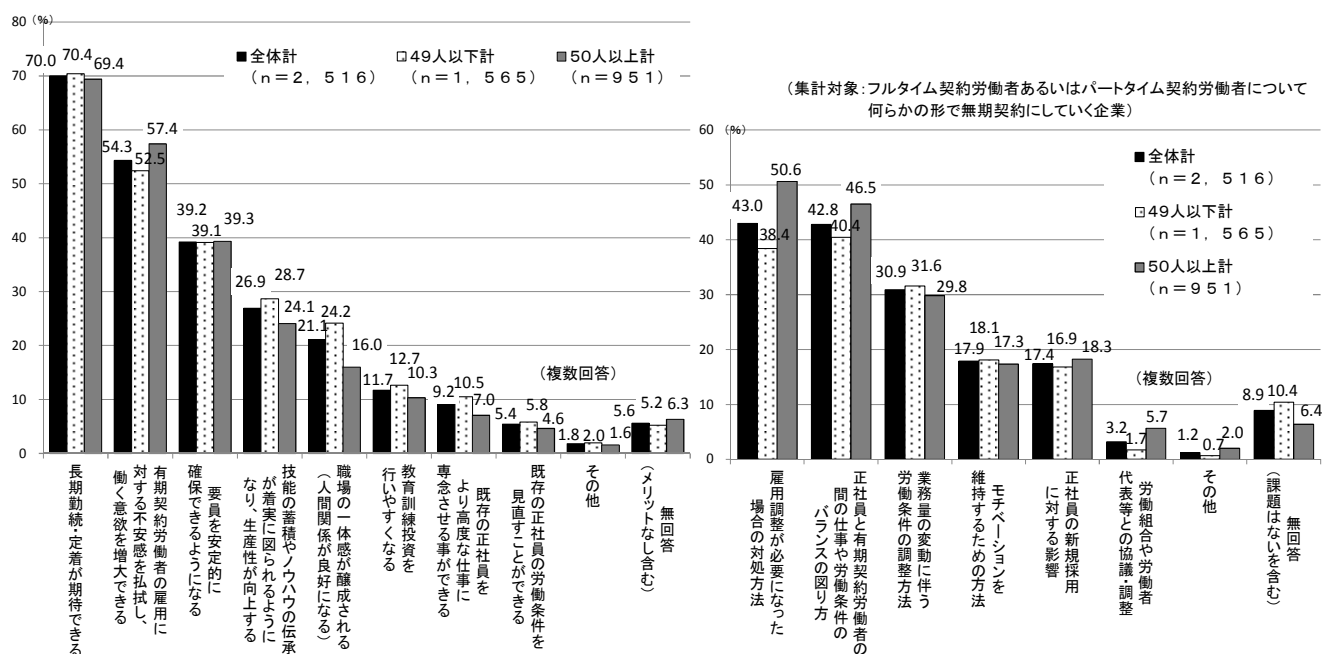
切り換えていく」企業が、フルタイム契約労働者で38.0%、また、パートタイム契約労働者でも42.5%ともっとも優勢で、(10人以上)49人以下の企業とは顕著な違いがみられている。

(6) 無期契約に転換するメリットと課題

(5) でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業 (n=2,516) を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねた結果をみると(複数回答)、全有効回答企業の単純集計結果と同様に、「長期勤続・定着が期待できる」(70.0%) がもっとも多く、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」(54.3%)、「要員を安定的に確保できるようになる」(39.2%) 等が続いた(1企業当たりのメリット数は平均2.5)(結果として、94.4%がメリット有りと回答)(図表43)。

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

図表43 無期契約に転換するメリット(左)や課題(右)



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

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

（7）無期契約への転換方法

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

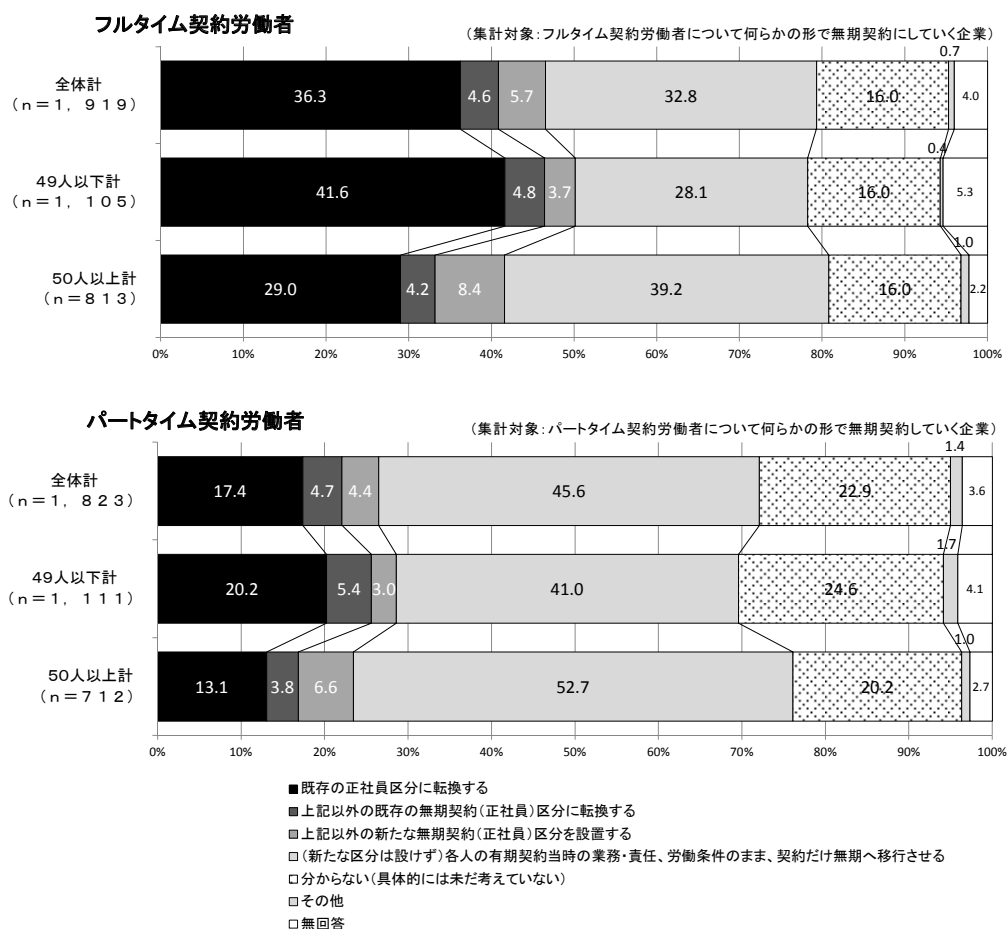
これに対し、パートタイム契約労働者（ $n=1,823$ ）では「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」が半数近く（45.6%）、これに「分からない（具体的には未だ考えていない）」（22.9%）等が続く。全有効回答企業の単純集計結果と比較しても、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が大勢を占める点に変わりはないが、フルタイム契約労働者と同様、「既存の正社員区分に転換する」割合がやや高まっている。

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

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

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

図表 4 4 無期契約への転換方法（ウェイトバック集計後）

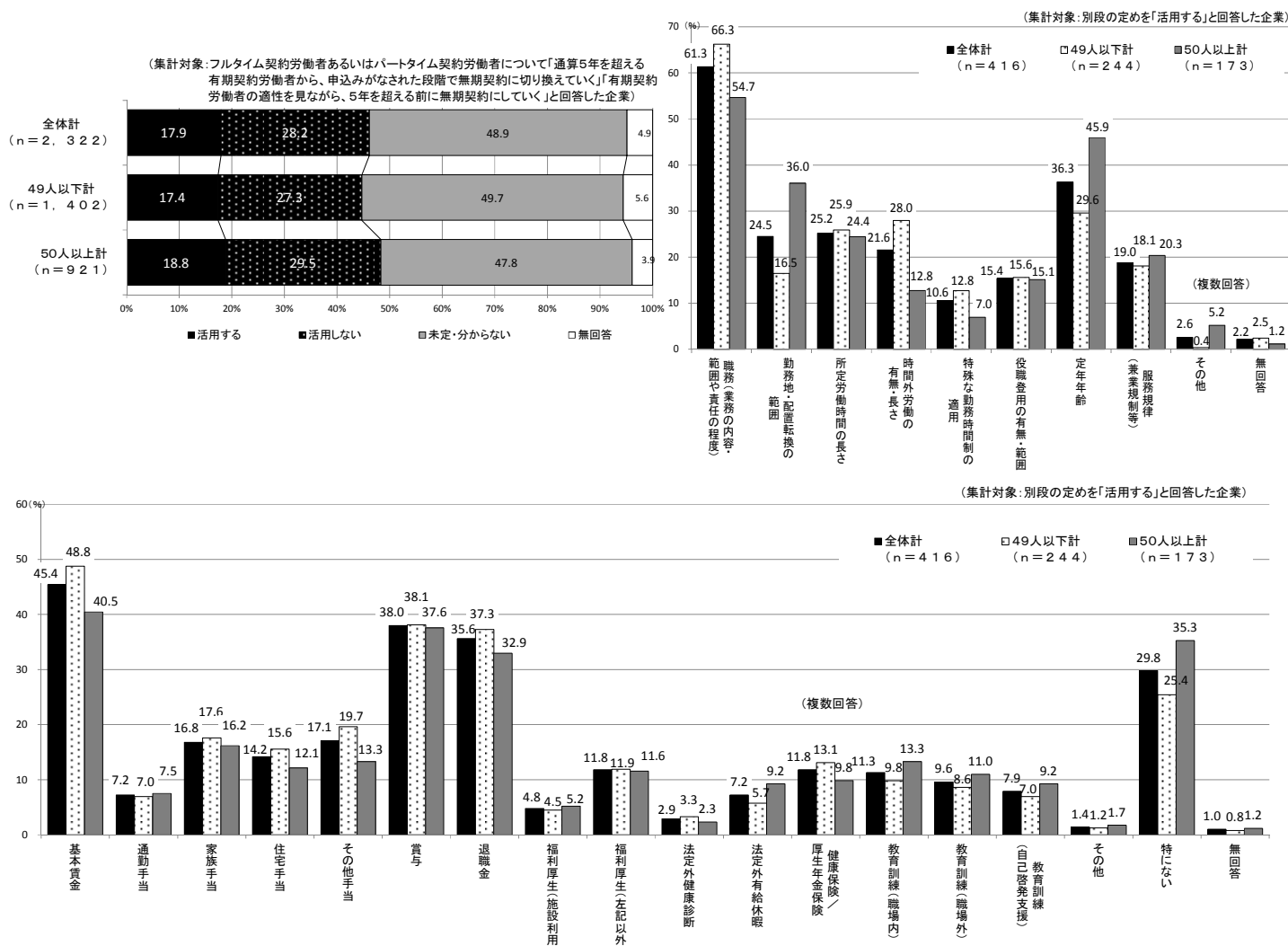


(8)「別段の定め」の活用意向

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

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

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



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

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

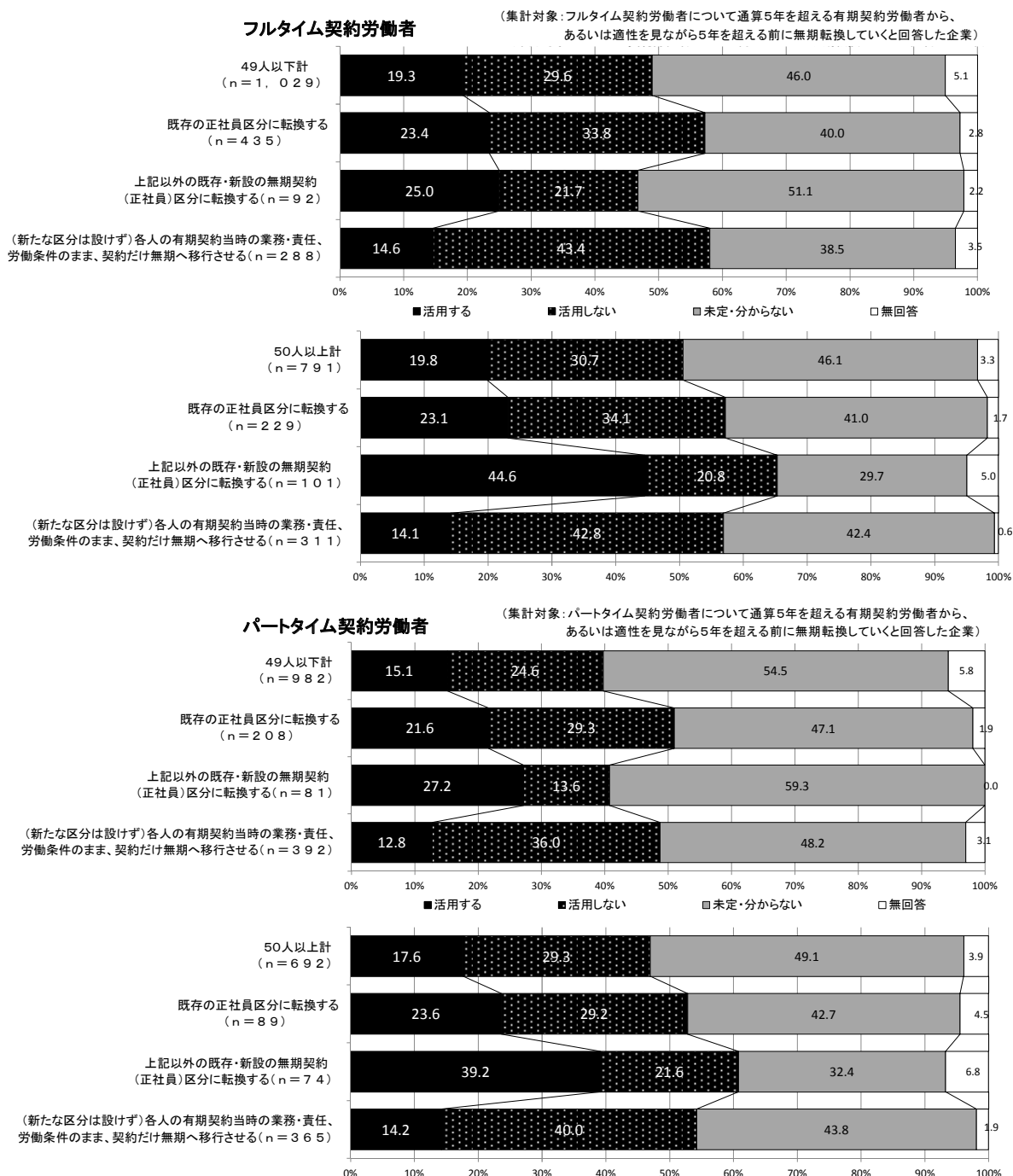
その上で、規模別にみると、(10人以上) 49人以下の企業では「基本賃金」(48.8%)や「退職金」(37.3%)等を挙げる割合が、相対的にやや高い(改善する処遇要素数は1企業当たり平均2.8)のに対し、50人以上の企業では(有期契約時から変更を求める労働条件として「定年年齢」が多かったこと等に関連して)、「特に無い」(35.3%)とする割合等もやや高くなっている(改善する処遇要素数は1企業当たり平均2.7)。

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

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

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

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



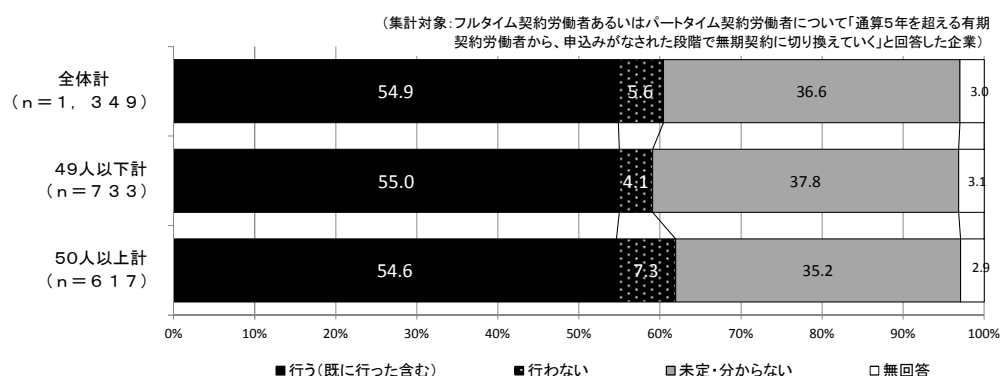
(9) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向

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

ただ、「未定・分からない」も、1/3を超えた（36.6%）（図表47）。

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

図表47 無期転換申込権の発生に係る周知の意向



(10) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法

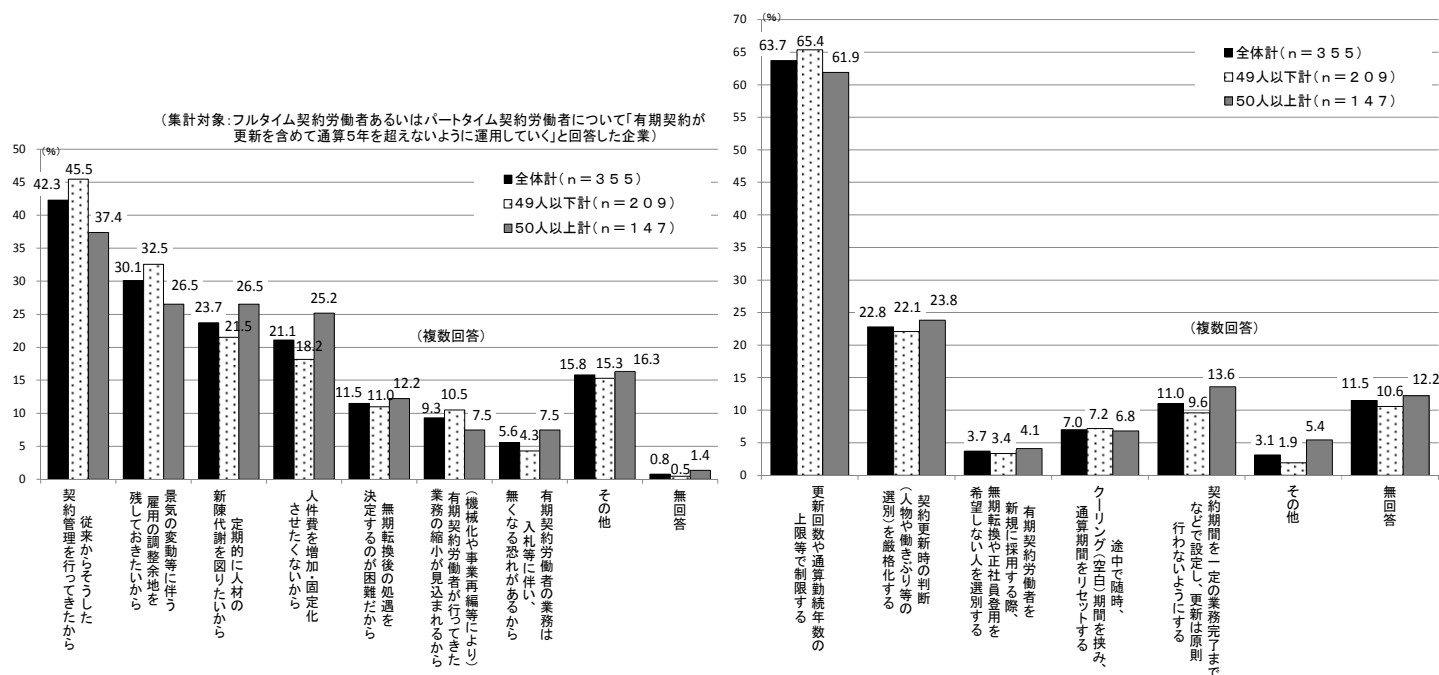
(5) で、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について、「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業（n=355）を対象に、その理由を尋ねた結果をみると（複数回答）、全有効回答企業の単純集計結果（26頁・図表17）と同順に、「従来からそうした契約管理を行ってきたから」（42.3%）がもっとも多く、次いで「景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」（30.1%）や「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」（23.7%）、「人件費を増加・固定化させたくないから」（21.1%）等が挙げられた（1企業当たりの理由数は平均1.6）（図表48）。

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

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

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

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

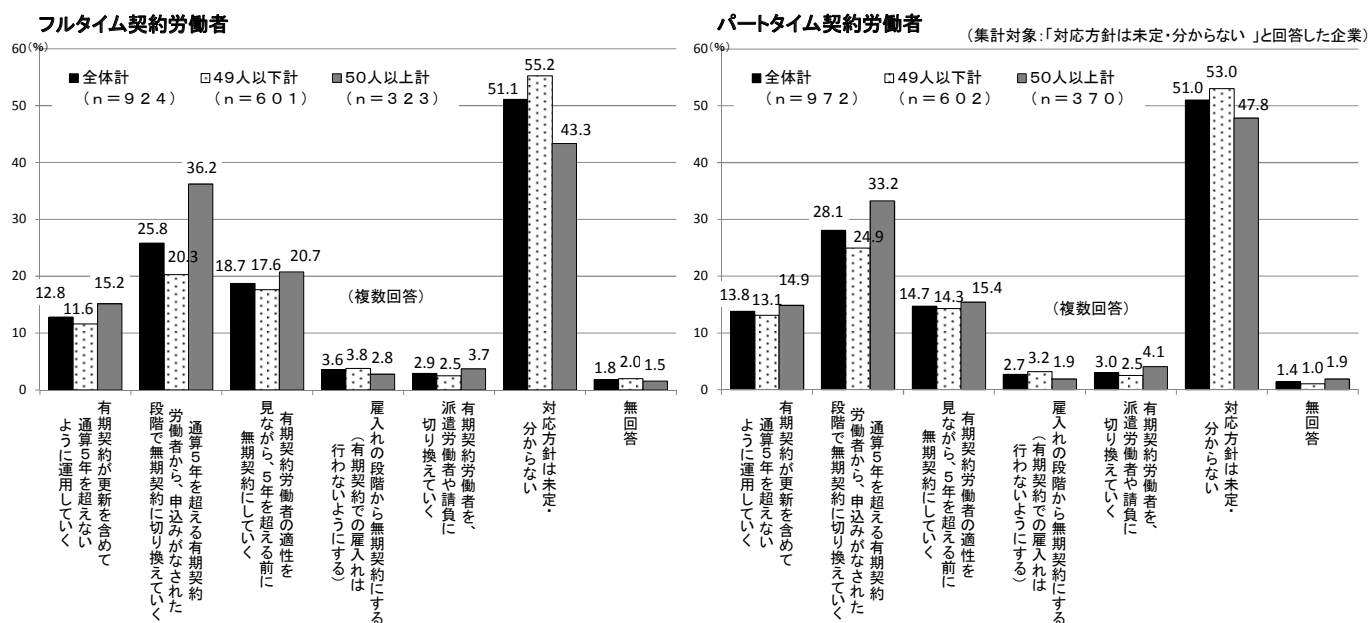


(11) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援

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

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

図表 4 9 無期転換ルールへの「対応方針は未定・分からない」場合の候補

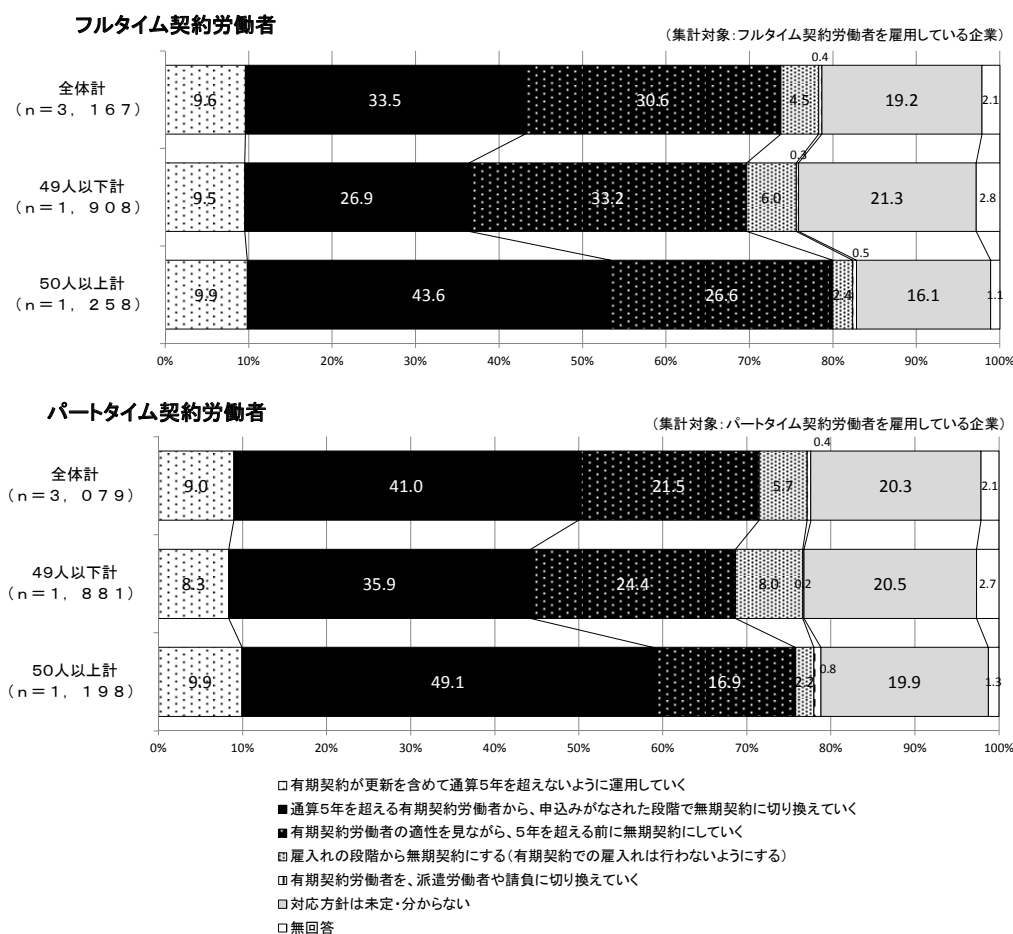


なお、上記のうち、いずれかの方針のみを単一回答した企業割合を算出すると、フルタイム契約労働者 (n=788) では、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」が7.4%で、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」が17.8%、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」が11.8%、「雇入れの段階から無期契約にする(有期契約での雇入れは行わないようにする)」が3.0%、「有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく」が0.2%と算出された(計40.1%)。なお、「対応方針は未定・分からない」のみを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

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

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

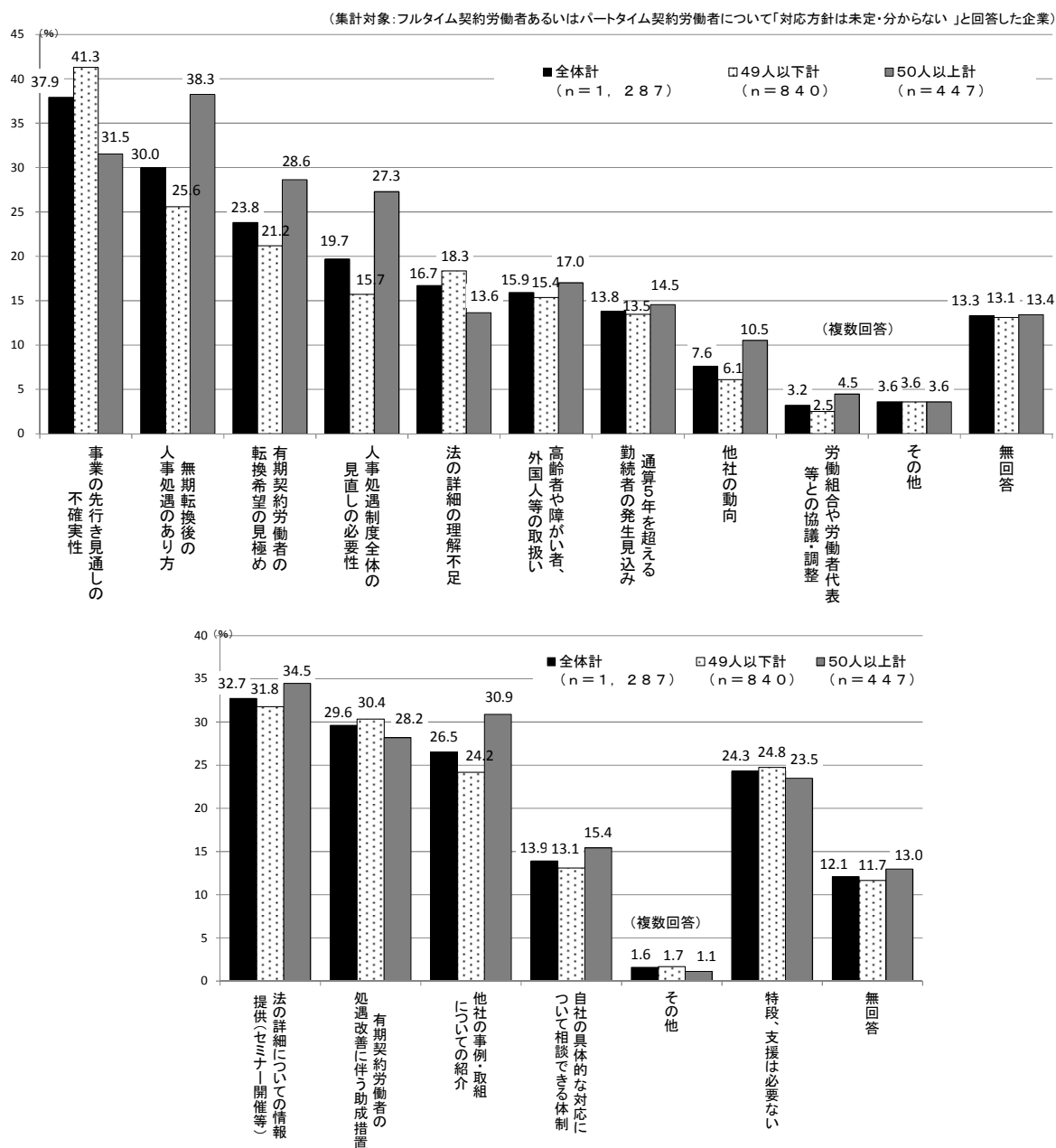
図表50 現時点での候補を反映した無期転換ルールへの対応状況・方針（試算）



そうしたなか、(5)でフルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について、「対応方針は未定・分からない」と回答した企業(n=1,287)を対象に、無期転換ルールへの対応方針を決める上で、ネックになっていることを尋ねた結果をみると(複数回答)、「事業の先行き見通しの不確実性」(37.9%)がもっとも多く、これに「無期転換後の人事処遇のあり方」(30.0%)や「有期契約労働者の転換希望の見極め」(23.8%)、「人事処遇制度全体の見直しの必要性」(19.7%)、「法の詳細の理解不足」(16.7%)、「高齢者や障がい者、外国人等の取扱い」(15.9%)等が続いた(1企業当たりの課題数は平均2.0)(図表51)。

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

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



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

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

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

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

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

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

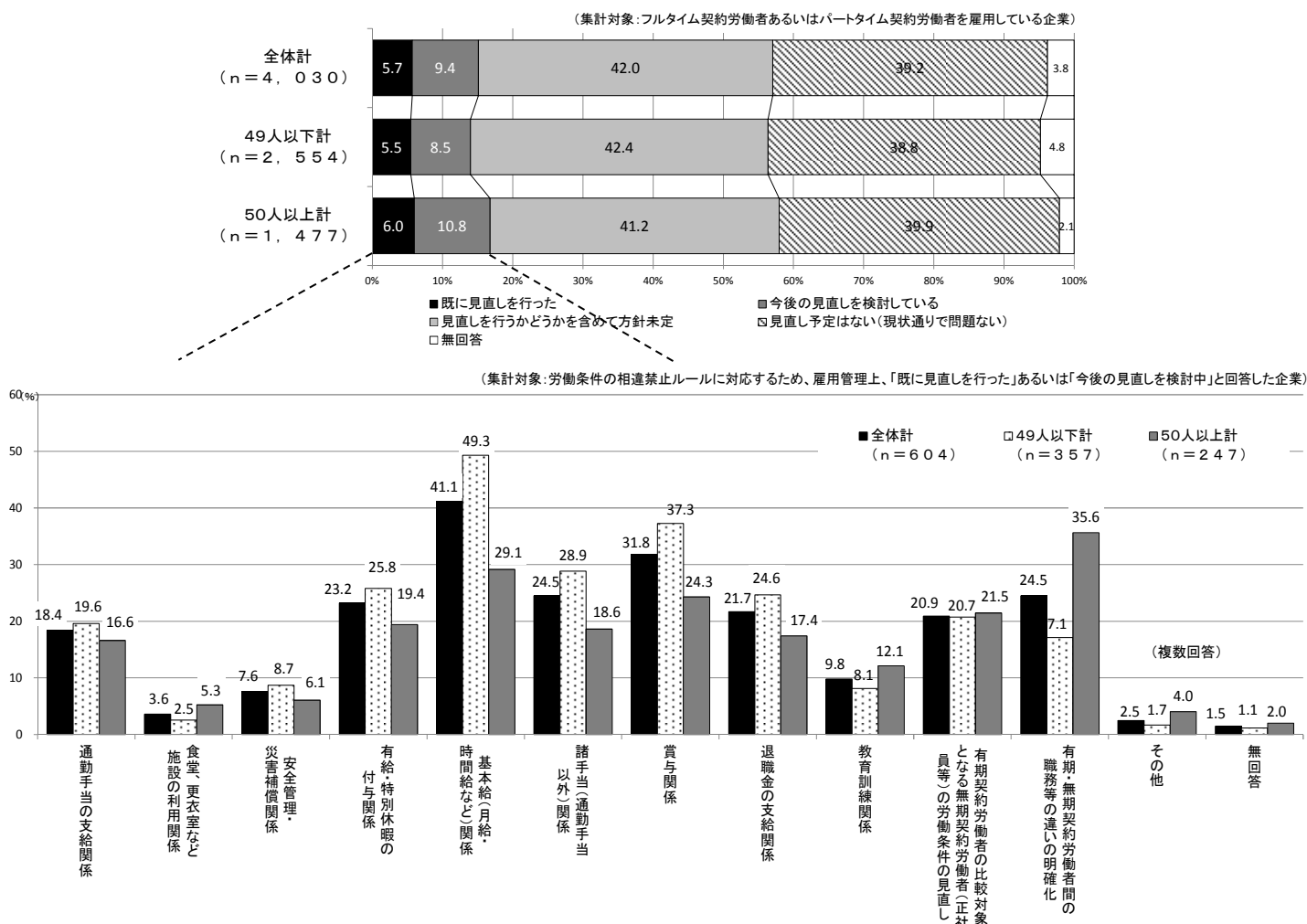
その上で、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業（n=604）を対象に、具体的な見直し内容を尋ねた結果をみると（複数回答）、「基本給（月給・時間給など）関係」（41.1%）が最多で、これに「賞与関係」（31.8%）等が続いた（1企業当たりの内容数は平均2.3）。全有効回答企業の単純集計結果では「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」が1/3を超えてもっとも多かったものの、小規模企業の回答の影響が多分に現出する復元後は、その様相も異なっていることが分かる。

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

る点に相違はない。

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

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

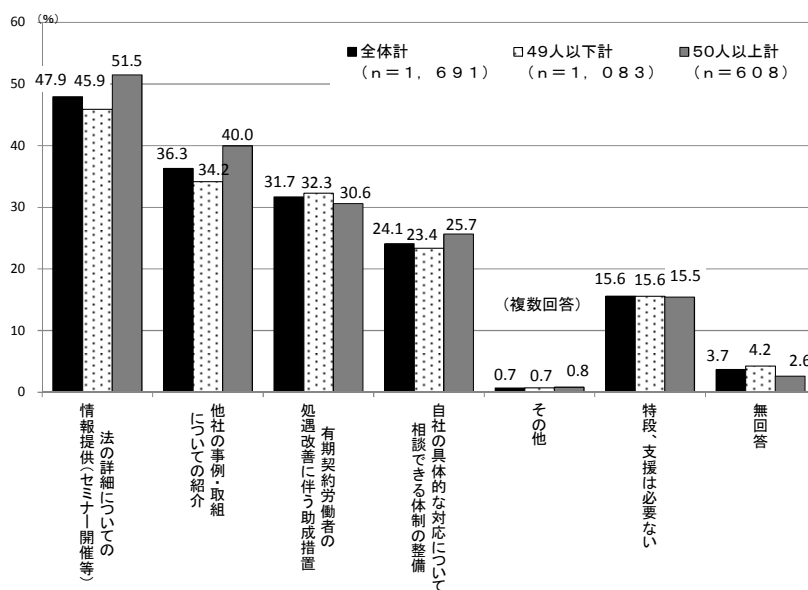
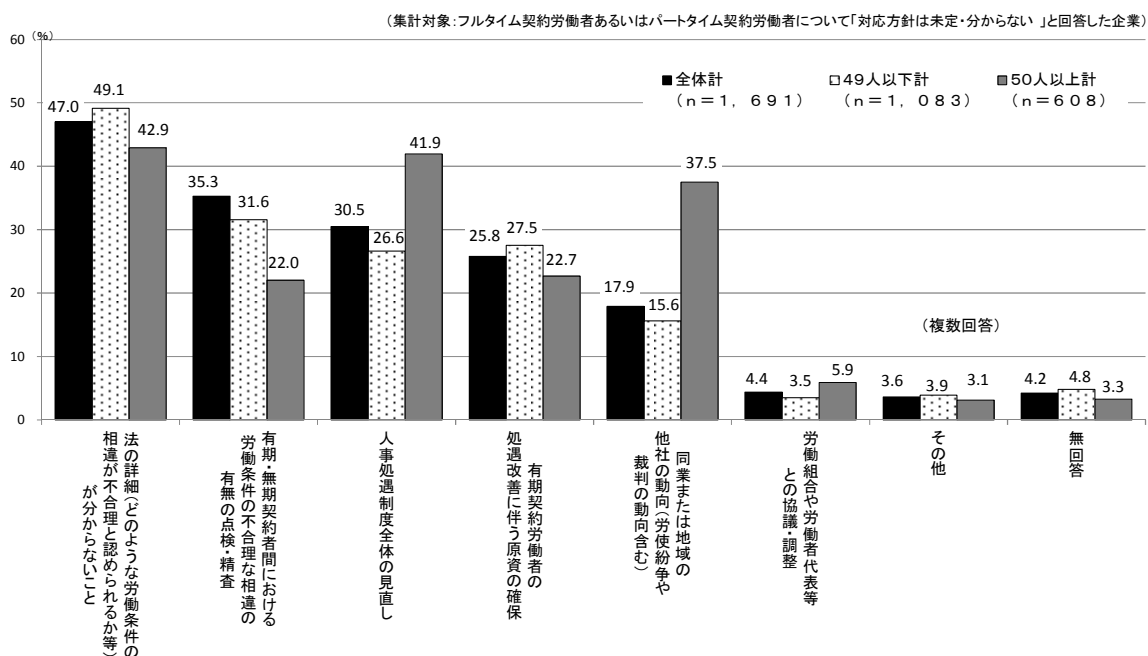


(13) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援

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

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

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



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

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

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

（14）改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響

i. 検証① 契約更新の上限設定に対する影響

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

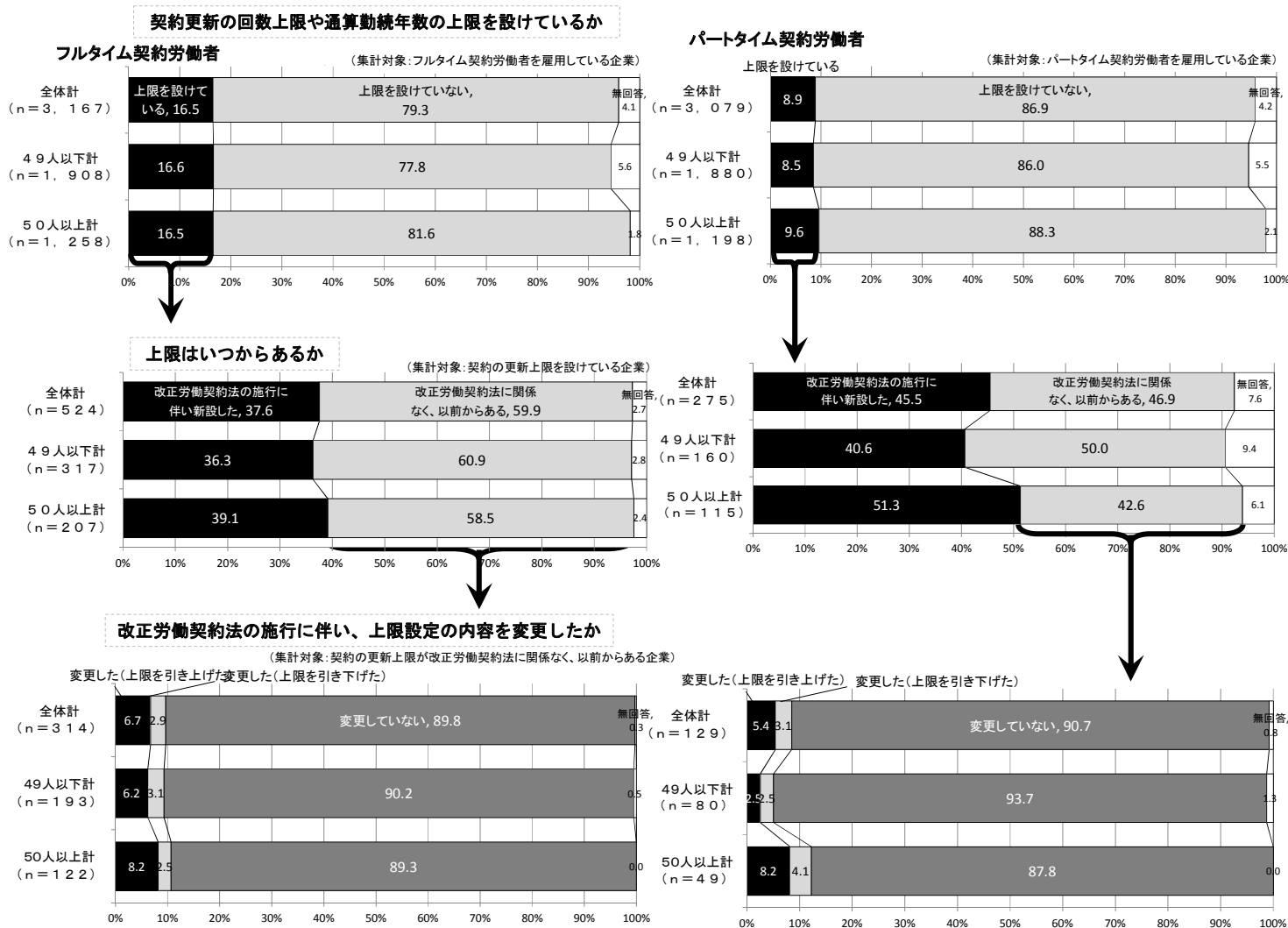
その上で、そうした上限がいつからあるかについては、フルタイム契約労働者で「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合が6.2%に対し、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」割合が9.9%。同様に、パートタイム契約労働者では「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」が4.1%で、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」が4.2%となっている。

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

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

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

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

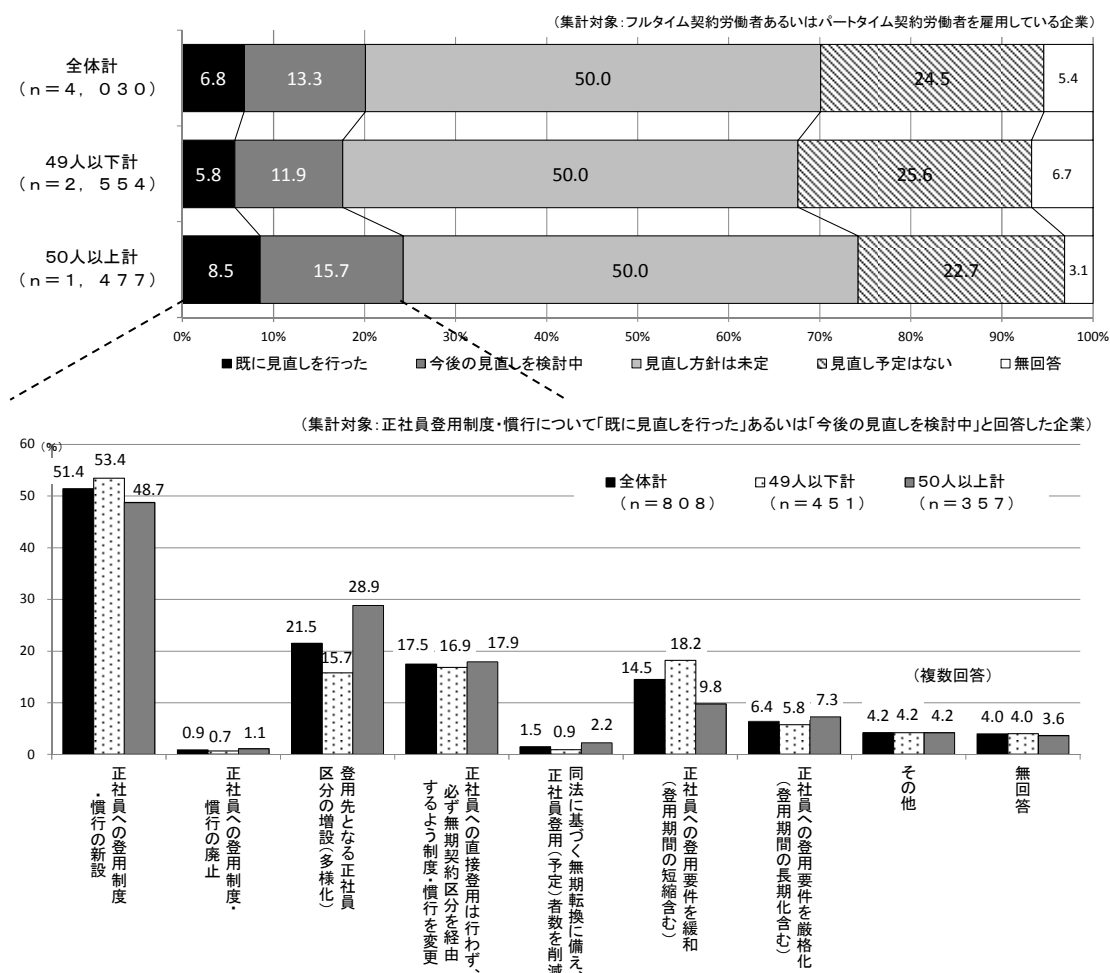


ii. 検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響

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

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

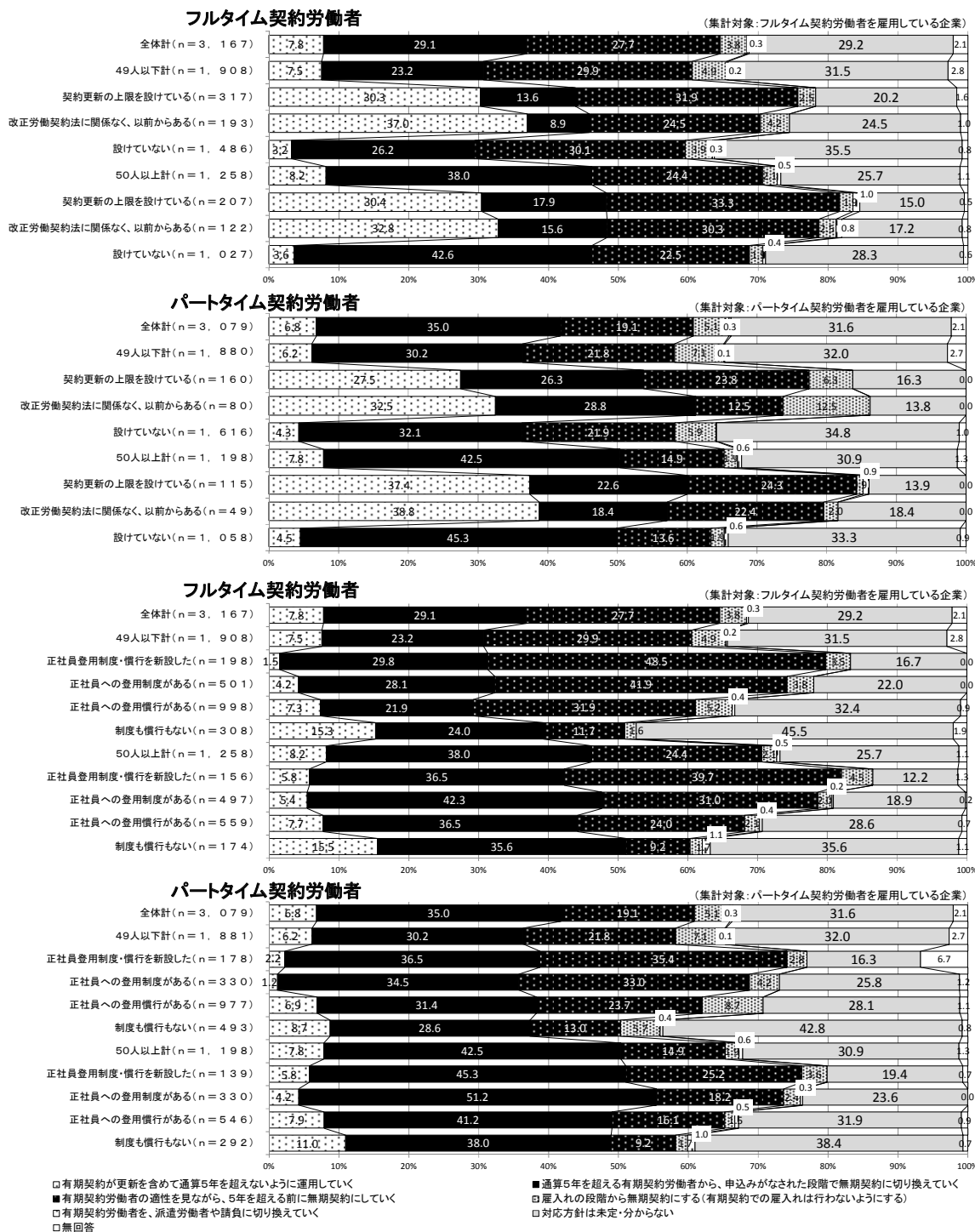
図表 5 5 正社員への登用制度・慣行の見直し状況（上）と
「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討中」の場合の見直し内容（下）
（ウェイトバック集計後）



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

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

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



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

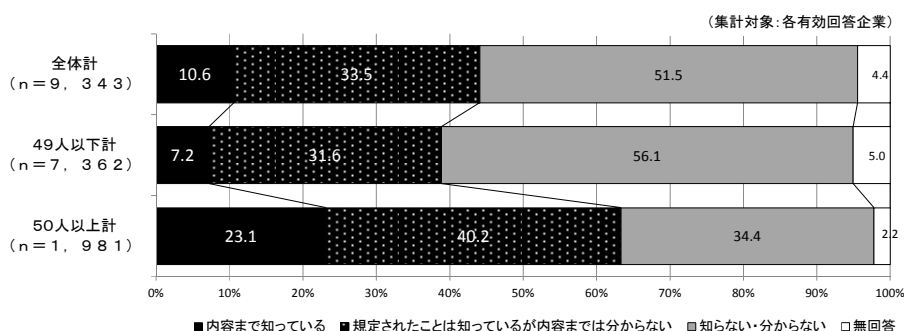
即ち、無期転換ルールへの対応状況・方針は規模を問わず、従前からの雇用管理手法に依存しやすいことを示唆していると考量される。各社の雇用管理手法は、その経営・事業展開の必要性や、人材の確保・活用の狙い等に裏打ちされ、漸次、形成（導入・改善等）されてきたものである。而して、無期転換ルールへの対応に当たっても、（少なくとも当面は）その延長線上で考えるのが合理的ということだろう。

（15）有期雇用特別措置法の認知度

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

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

図表 57 有期雇用特別措置法の認知度（ウェイトバック集計後）



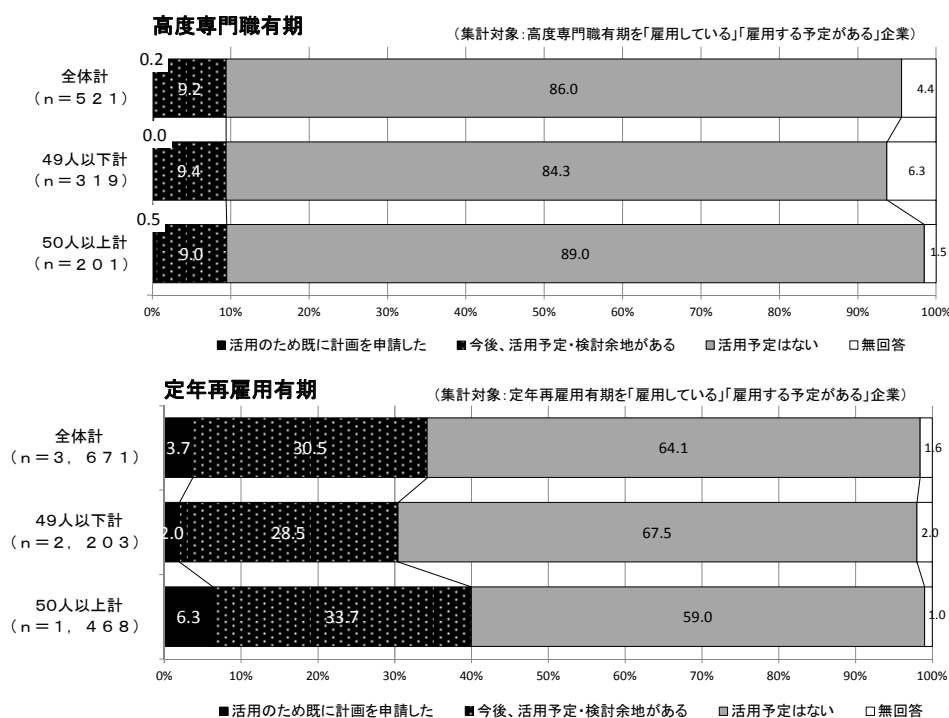
（16）特例の活用状況・方針

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

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

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

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



3. 今回の調査結果から示唆されること（小活）

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

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

5年を超えないように運用していく」企業を大きく上回る結果となった。

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

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

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

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

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

第2節 ウェイトバック集計による過去2度の調査結果との比較

1. ウェイトバック集計の基礎情報

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

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

図表59 ウェイトバック集計の基礎情報

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

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

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

注2:経営形態は会社企業で、産業中分類×常用雇用者のデータより算出した。

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

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

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

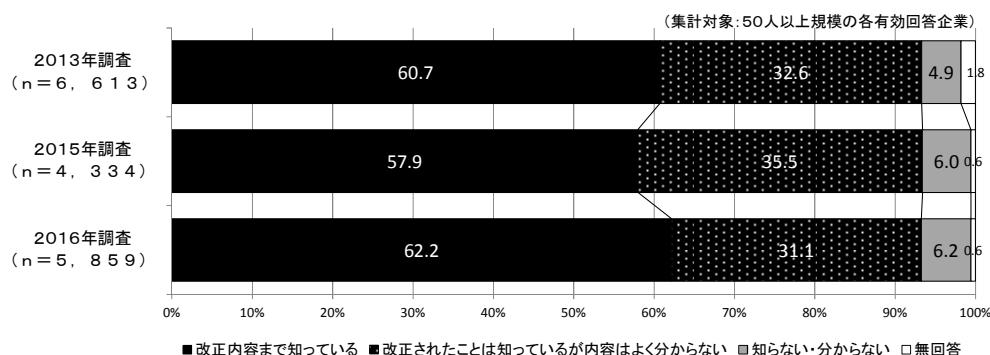
2. ウェイトバック集計による主要な調査結果

(1) 改正労働契約法の認知度

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

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

図表60 改正労働契約法の認知度（ウェイトバック集計後）

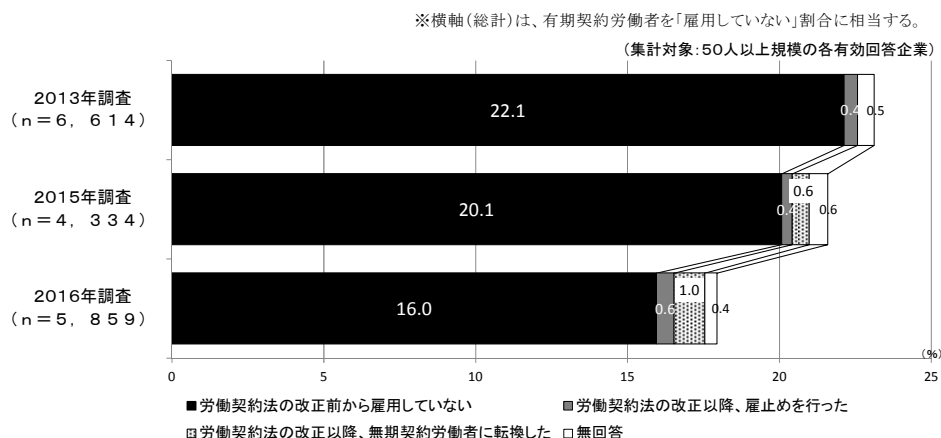


(2) 有期契約労働者の雇用状況・理由と労働契約法の改正以降に於ける雇止め等状況

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

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

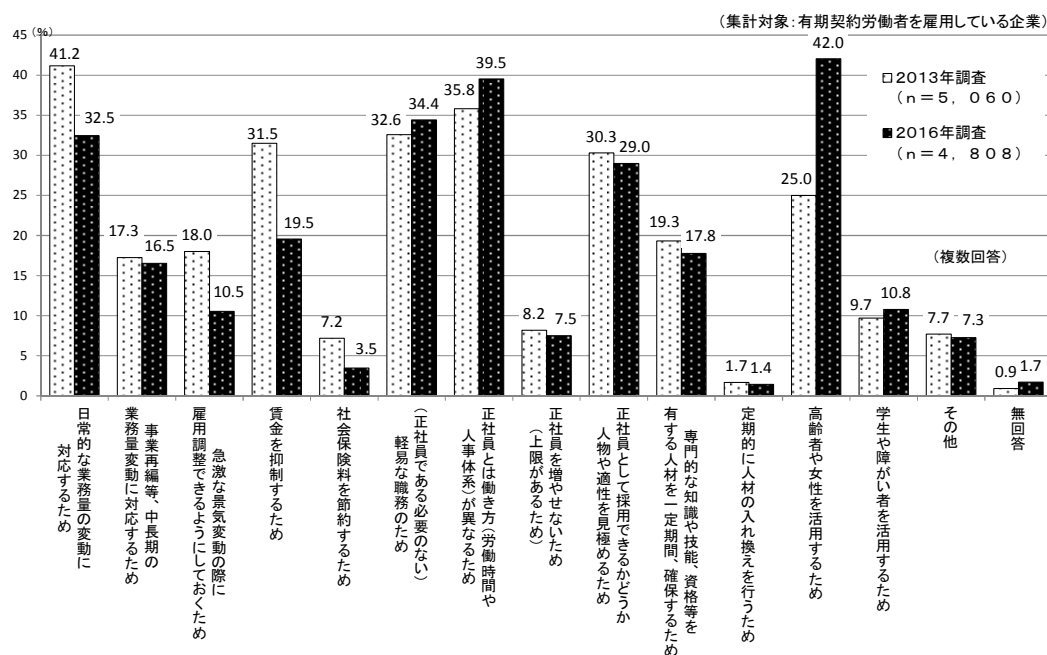
図表6-1 有期契約労働者を「雇用していない」企業の割合と労働契約法の改正以降に於ける雇止め等状況(ウェイトバック集計後)



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

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

図表 6 2 有期契約労働者を雇用している理由（ウェイトバック集計後）



(3) 無期転換ルールへの対応状況・方針

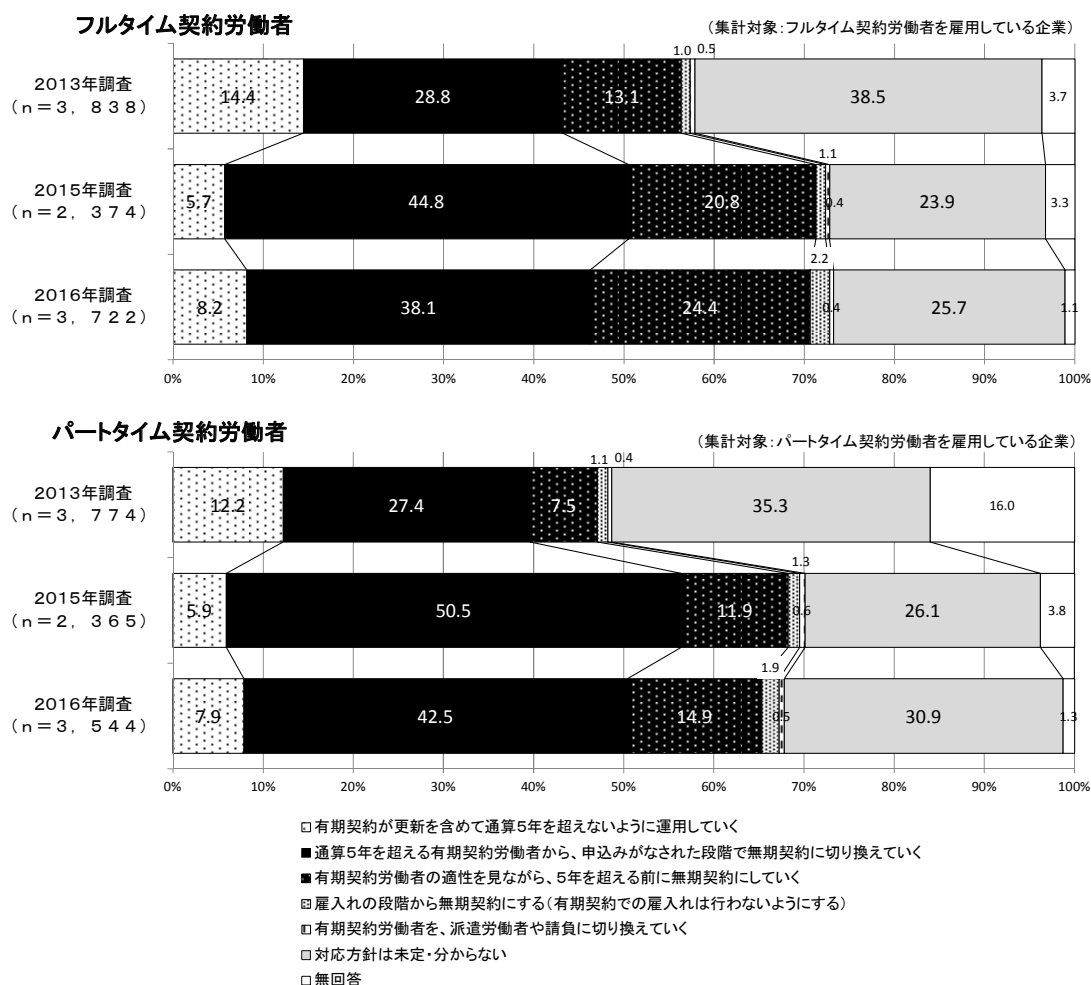
フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、無期転換ルール(第18条)について、どのような対応を検討しているか尋ねた結果をみると、総じてこの間、何らかの形で(通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から)無期契約にしていく企業が、増大してきた様子が見て取れる。

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

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

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

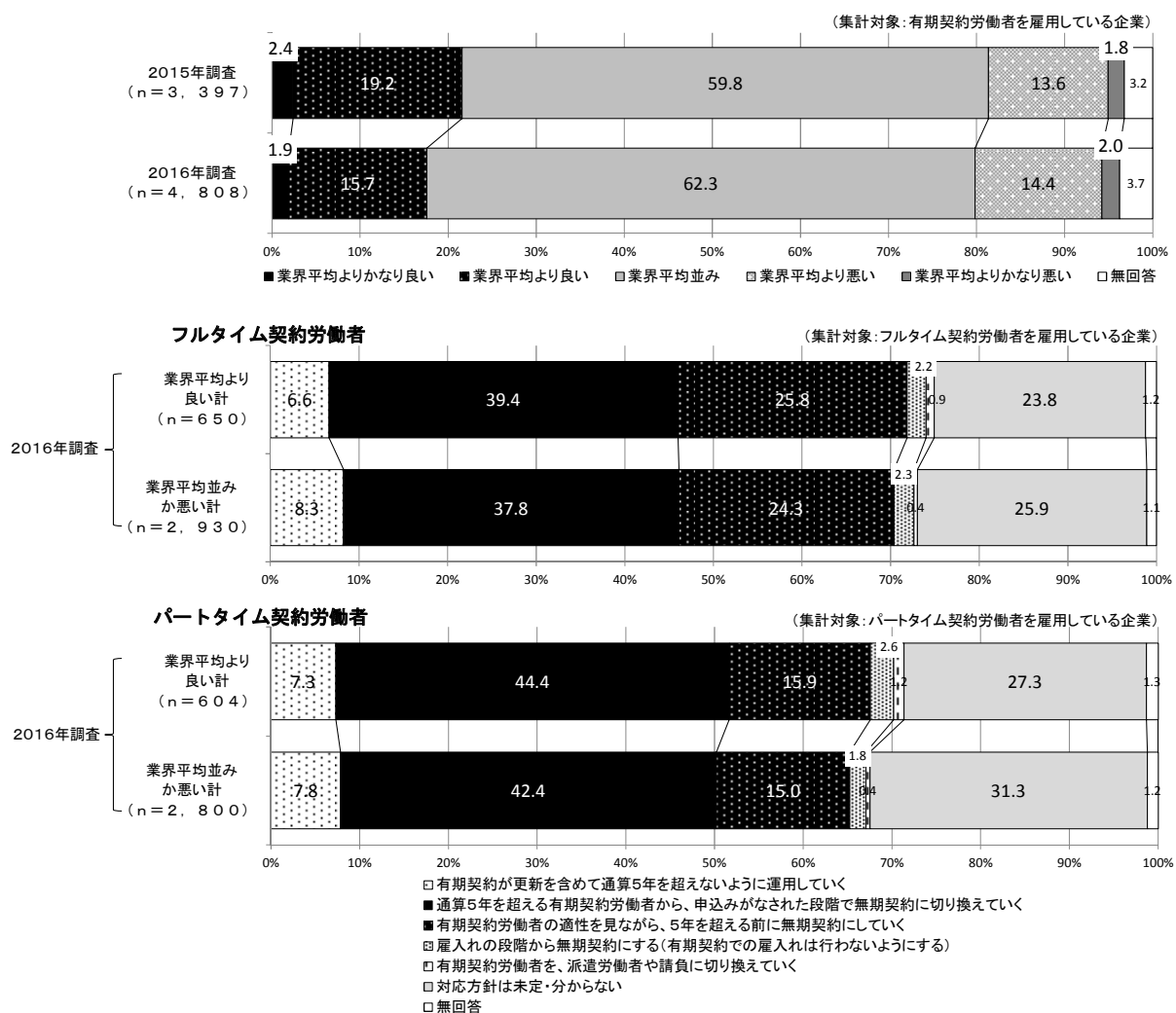
図表 6 3 無期転換ルールへの対応状況・方針（ウェイトバック集計後）



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

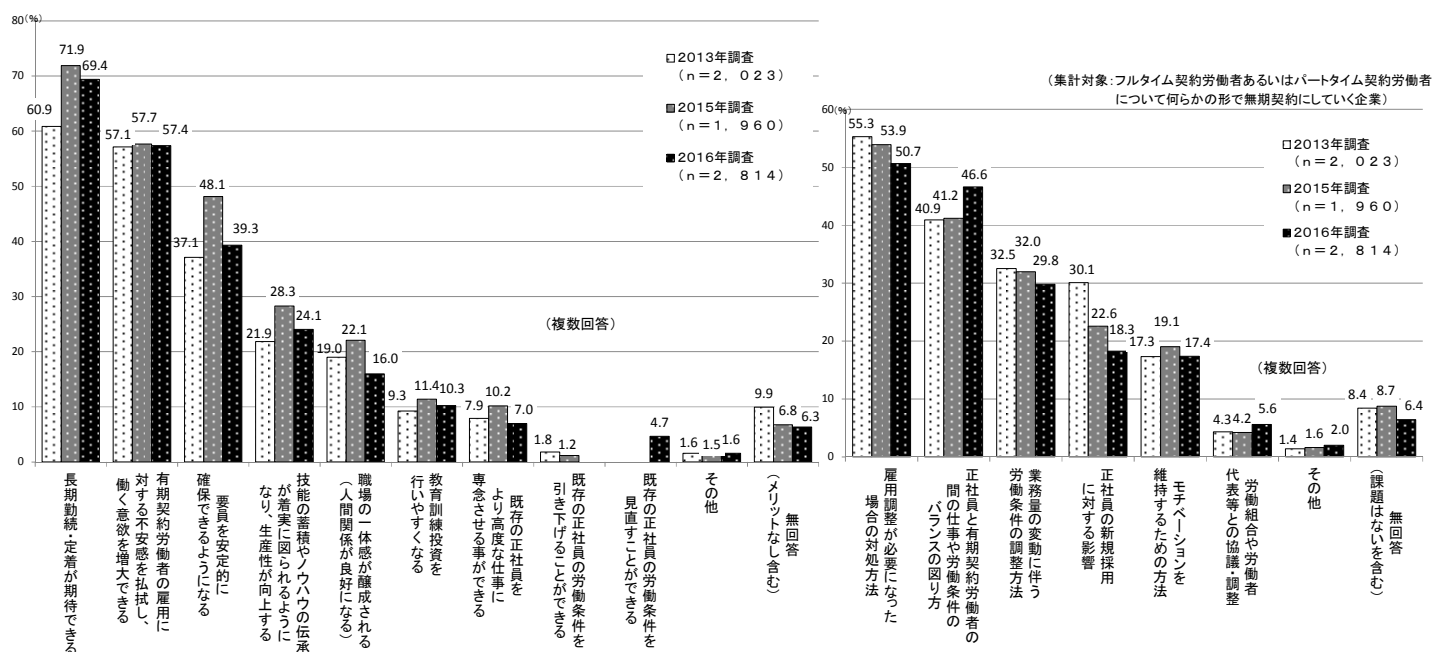
(4) 無期契約に転換するメリットと課題

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

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

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

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



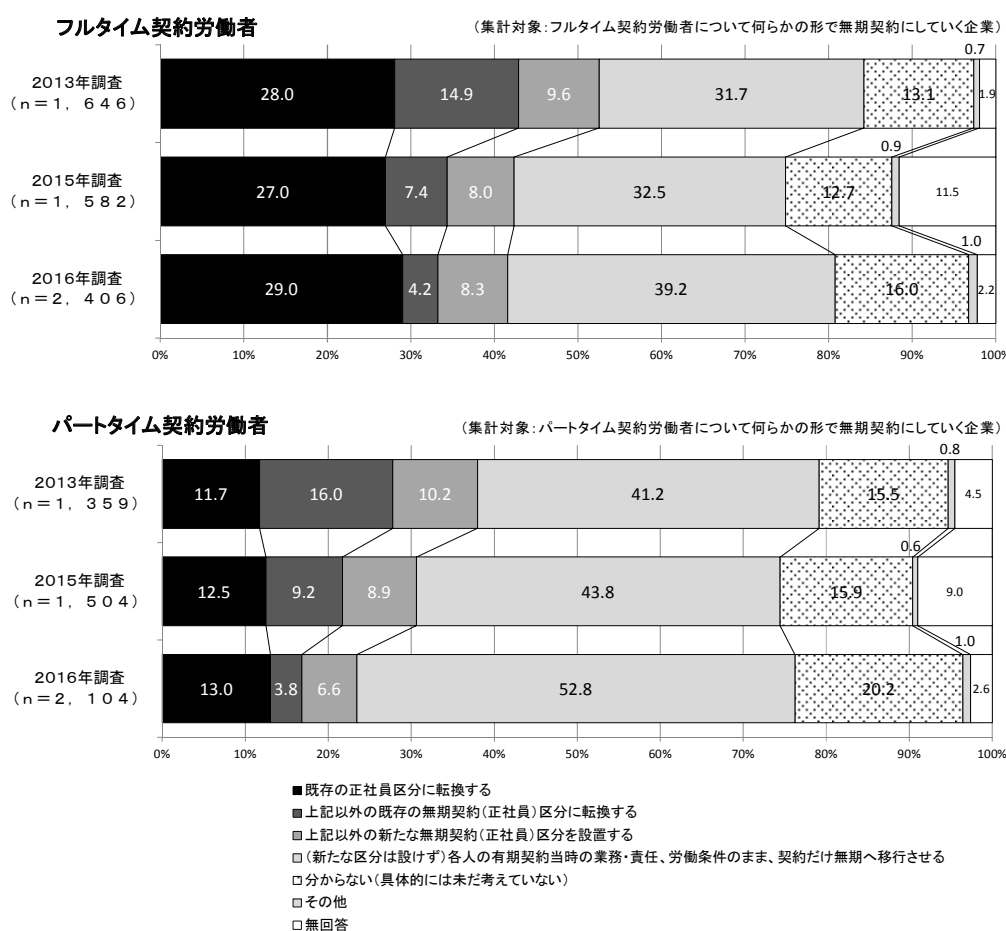
同様に、雇用管理上の課題については（複数回答）、2013年調査から2016年調査に掛けて、「雇用調整が必要になった場合の対処方法」や、「正社員の新規採用に対する影響」等に対する懸念が顕著に後退し、むしろ「正社員と有期契約労働者間の仕事や労働条件のバランスの図り方」など、無期転換後の具体的な待遇のあり方等に関心が移っている様子が窺える。

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

（5）無期契約への転換方法

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

図表66 無期契約への転換方法（ウェイトバック集計後）

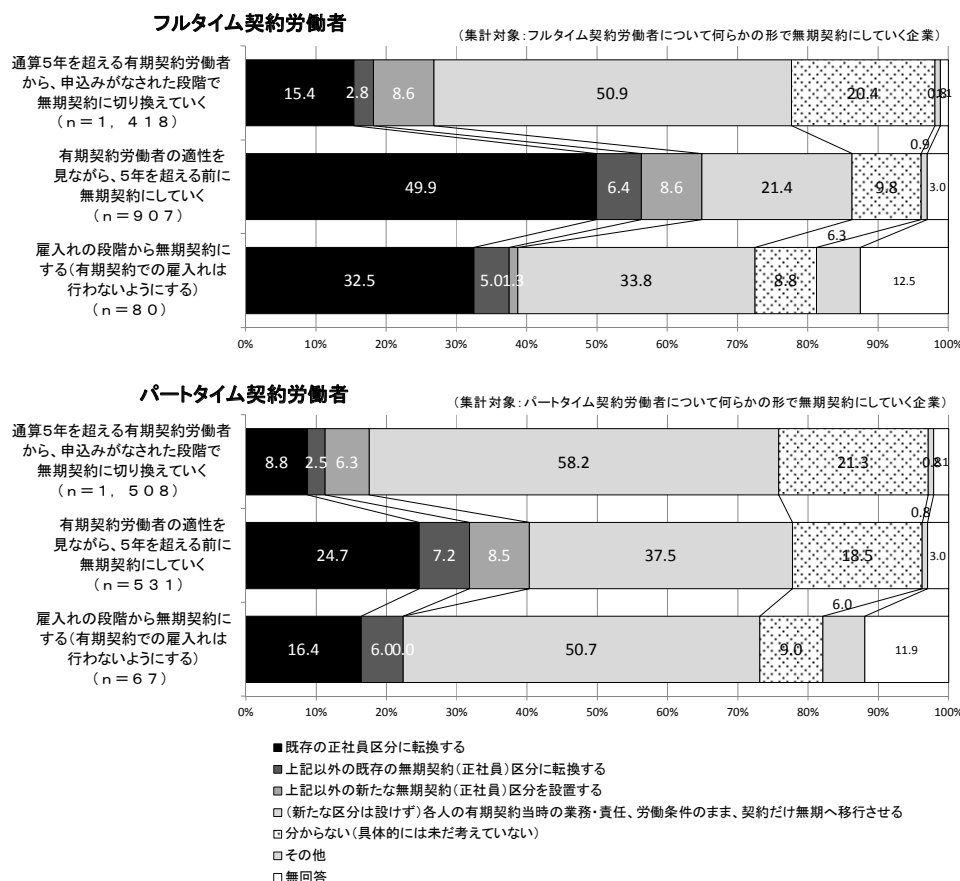


即ち、無期契約への転換方法については、「既存の正社員区分」か「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」かの両極が多い状態になりつつあり、その意味で無期転換ルールへの対応を契機にしたいいわゆる「多様な正社員」の拡大は、なかなか進み難いのではないかとみられる。

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

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

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



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

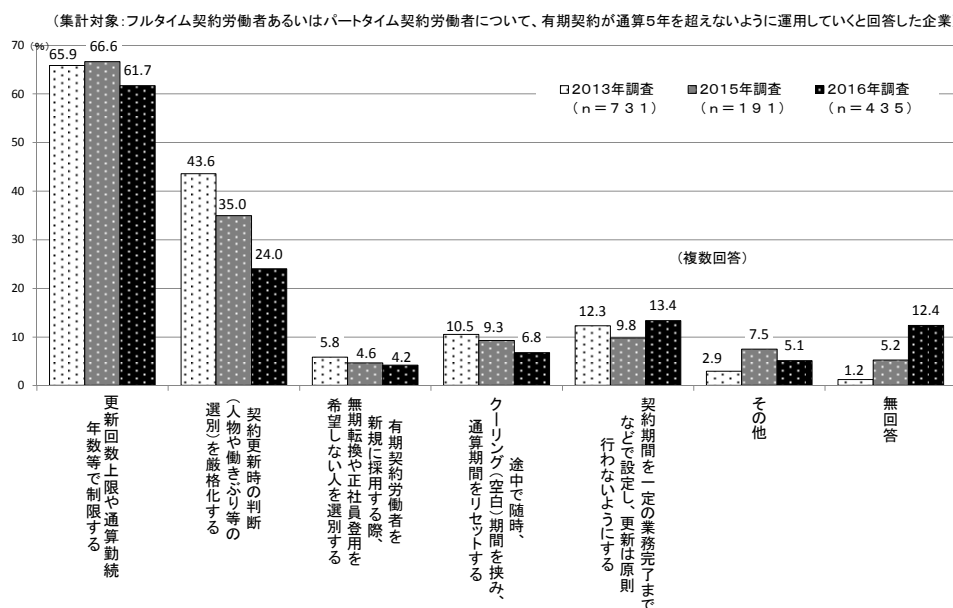
一方、パートタイム契約労働者については、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」企業では、「既存の正社員区分」を活用する割合も1/4程度とやや高いものの、基本的には無期転換ルールへの対応状況・方針に依らず、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多い。無期転換ルールの効果・影響は、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者の間で異なることを示唆していると思われる。

(6) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法

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

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

図表68 通算5年未満への抑制方法（ウェイトバック集計後）

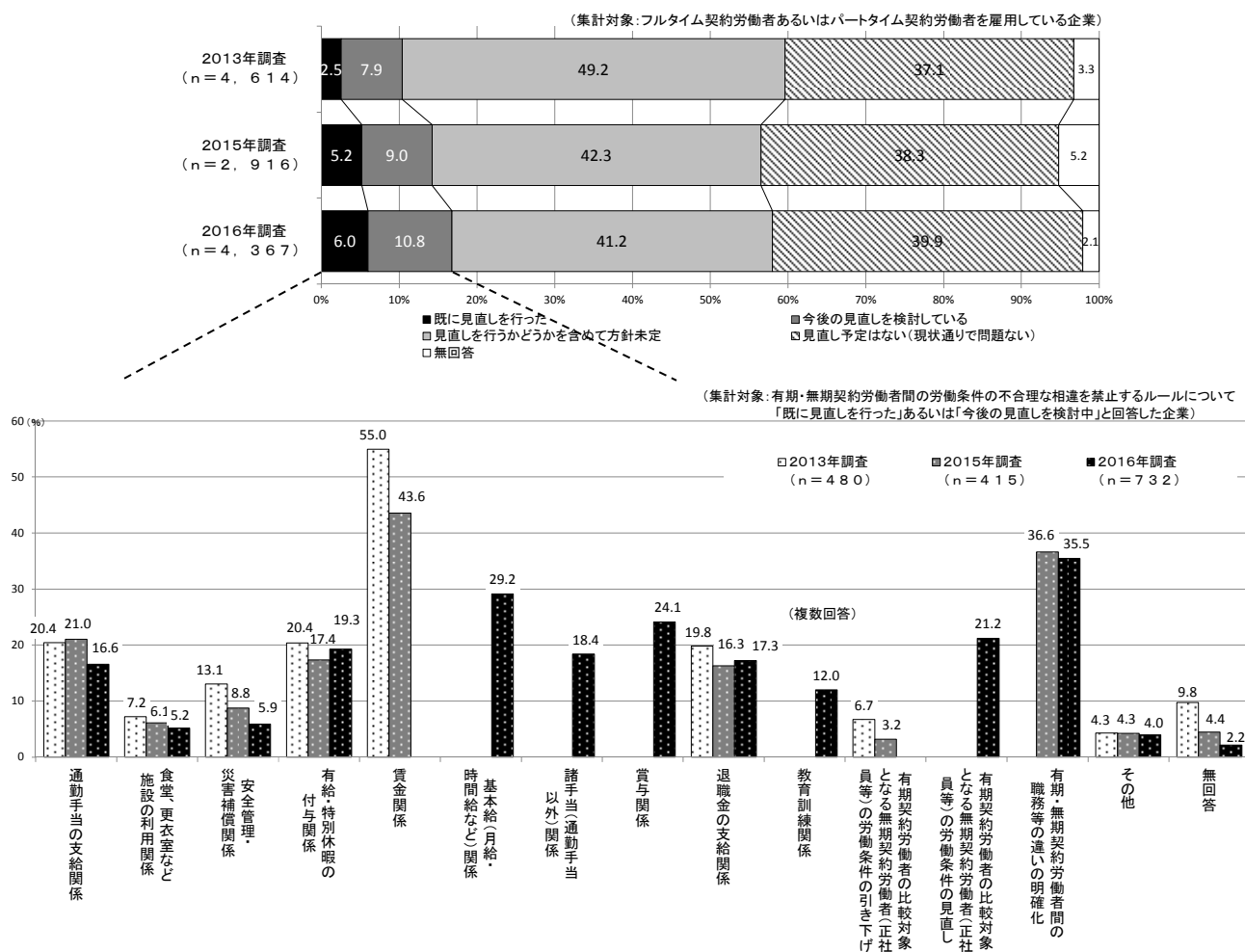


なお、無回答の割合も増加しており、(3)で指摘したように、無期転換ルールへの対応状況・方針については未だ、流動的な企業も含まれているとみられる。

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

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

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



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

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

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

（8）改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響

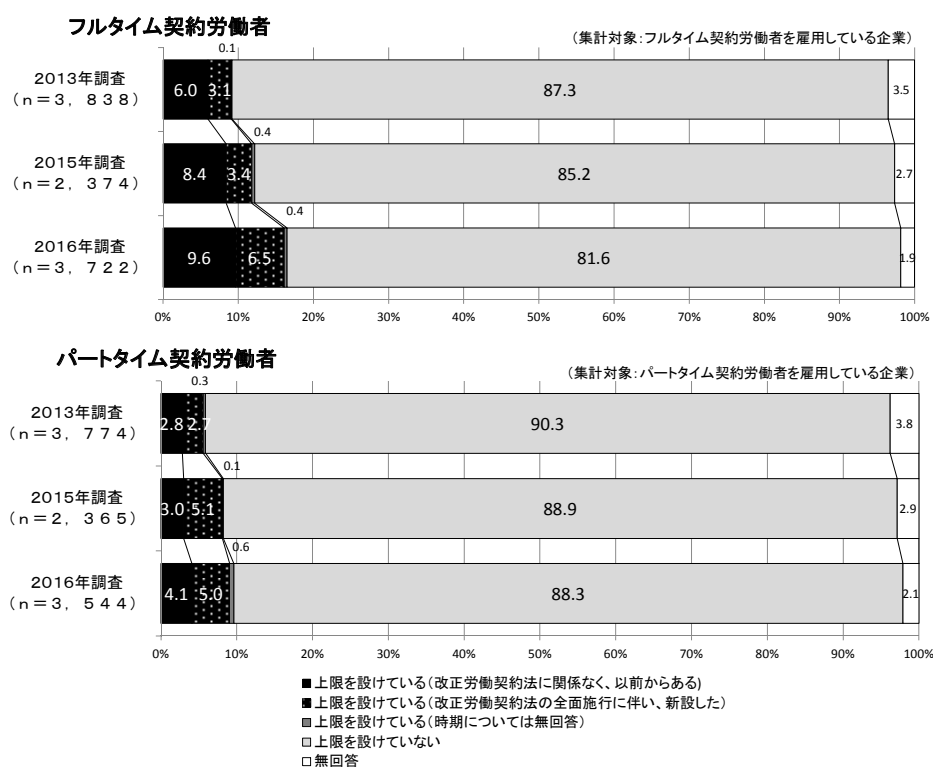
i. 検証① 契約更新の上限設定に対する影響

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

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

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

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

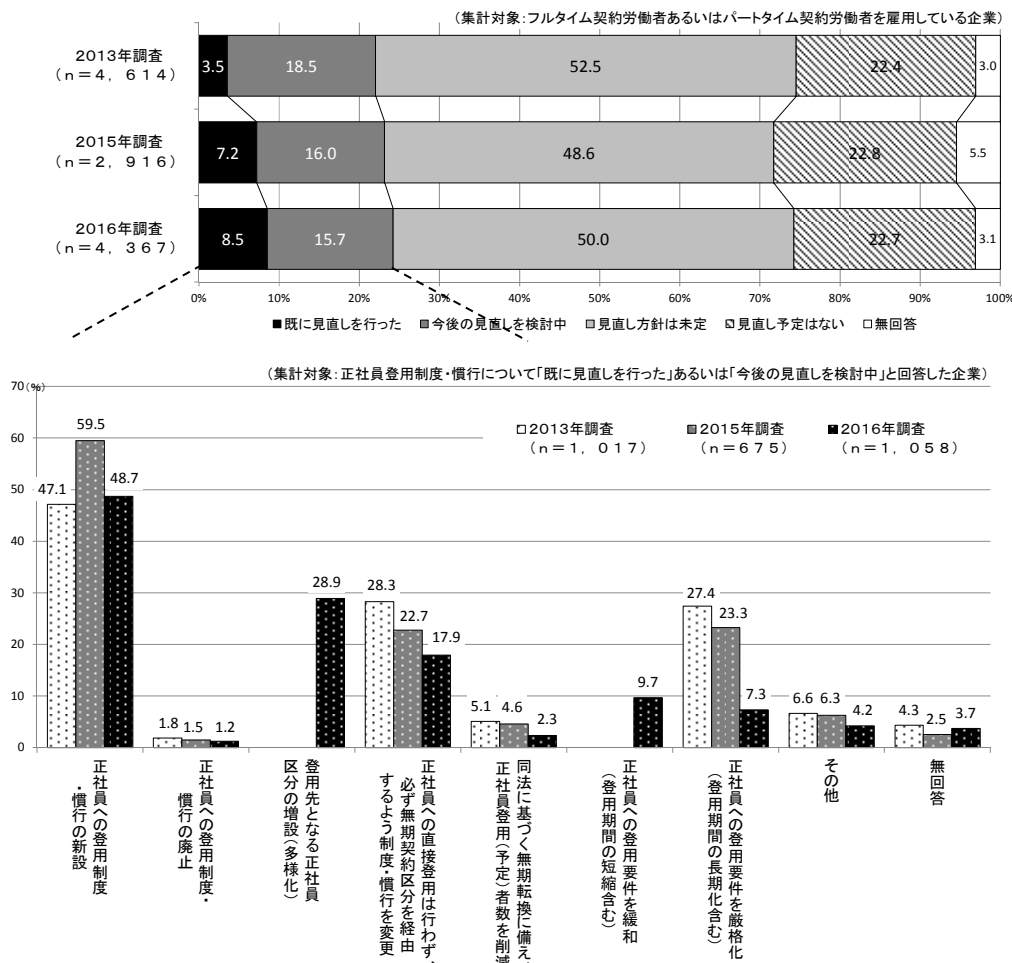


ii. 検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響

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

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

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



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

3. 過去2度の調査結果との比較から示唆されること（小活）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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