

第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

2012年8月に改正労働契約法が成立し、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化される（第19条）とともに、新たに反復更新で通算5年を超えた場合の無期労働契約への転換（第18条）等が規定され、2013年4月より全面的に施行された。

その後、「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者」や「定年後、継続して雇用される有期契約の高齢者」については、その特性に応じた適切な雇用管理がなされる場合、無期労働契約への転換申込権を一定期間、発生しないこととする「特例」が設けられた（有期雇用特別措置法、2015年4月施行）¹。

そうした労働法制の一連の見直しに対する、喫緊の対応動向等を把握するため、改正労働契約法の全面施行より5年半、特例の施行からは3年半を経過した時点でアンケート調査を実施した。同様の調査を過去3度に渡り実施してきたが²、今回は、2018年4月より本格的に有期契約労働者の無期転換申込権が発生していることが見込まれる中、初めて行った調査である。また、企業等だけでなく、そこで働く有期契約労働者等も対象に、無期転換申込権の状態や法定に基づく無期転換の希望等について尋ねた点が特徴となっている。

第2節 調査の方法

調査対象（標本）は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス業（郵便局、協同組合等）」「サービス業（他に分類されないもの）」の16産業分類で、常用労働者10人以上を雇用する全国の企業等2万社と、そこで働く有期契約労働者等約5.5万人である^{3,4}。

¹ 大学等及び研究開発法人の研究者や教員等については、無期転換申込権の発生までの期間を10年とする特例も、設けられている（研究開発力強化法、2014年4月施行）。

² 調査シリーズ No.122「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—『高年齢社員や有期契約社員の法定後の活用状況に関する調査』結果」（2014年）、調査シリーズ No.151「改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか、多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—『改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査』結果」（2016年）、調査シリーズ No.171「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果（2017年）。

³ ①有期契約労働者（契約社員やパート・アルバイトなど呼称は問わない）だけでなく、②無期労働契約（正社員を含む）への転換者や、①や②がいなければ派遣労働者や定年後の再雇用者も含めて調査票の配布を依頼したため、「有期契

企業等については、総務省統計局より「平成 28 年経済センサス活動調査」の企業等情報（「会社企業」と「それ以外の法人」⁵。農林漁業と公務を除く。常用雇用者 10 人以上規模／約 49.8 万件）を借受け^{6,7}、産業・規模別に層化無作為抽出した。また、有期契約労働者及び無期労働契約への転換者については、企業等の調査票に同梱して配布を依頼し、返送は企業等と、個別の有期契約労働者等それぞれから、直接、受けた。

調査項目は、調査票（付属資料）の通り、企業等票が全 28 問、有期契約労働者等票が全 22 問である。

企業等票では、①無期転換ルールの認知度と情報の入手ルート、②有期契約労働者の雇用状況、③定年後の再雇用者の雇用状況と特例の申請状況、④有期労働契約で雇用している理由、⑤無期転換ルールの施行以降の有期契約労働者の新規採用量、⑥有期労働契約の入口規制に対する見解、⑦有期契約労働者の契約状況と上限設定の内容、上限の設定時期、⑧無期転換ルールへの対応状況、⑨無期転換できる機会を設けている理由、⑩無期転換できる機会の規定・説明等状況、⑪無期転換後の形態と具体的な働き方や賃金・労働条件の変化、⑫定年後の再雇用者以外の高齢者（60 歳以上）に係る無期転換ルールへの対応状況等、⑬採用した有期契約労働者のうち結果として無期転換に至る割合、⑭無期転換ルールの施行以降、2017 年度中迄に無期転換した人の有無と無期転換後の形態別の人数、及び 2018 年度中に無期転換申込権を与えられる人の有無と総人数、⑮無期転換ルールの施行以降の有期労働契約の終了（雇止め）状況、雇止めを行った理由、無期転換申込権を持つ人が出ないようにするための雇止めの有無、⑯有期労働契約の終了（雇止め）方法とクーリングの実施状況・内容、⑰有期契約労働者から「正社員」に転換する制度の有無と無期転換ルールの施行に伴う影響、⑱無期転換ルー

約労働者等」と総称する。

⁴ 10～29 人規模には 1 部、30～99 人規模には 3 部、100～299 人規模には 6 部、300～999 人規模には 12 部、1,000 人以上規模には 18 部の調査票を同梱した（計 5 万 4,697 人）。

⁵ 会社企業（経営組織が、株式会社、有限会社、相互会社、合名会社、合資会社及び合同会社）と、それ以外の法人（法人格を有する団体のうち、前述の会社を除く法人。例えば、学校法人や独立行政法人、財団法人、公益法人、社会福祉法人、医療法人、協同組合、国民健康保険組合等）で構成しているため、「企業等」と総称する。無期転換ルールを巡っては、緩やかな景気回復を背景に、少子高齢化等が進む中、深刻化する人手不足に直面してきた「会社企業」より、むしろ予算や人員等に制約がある「それ以外の法人」の方が、難しい対応を迫られているのではないかと推察されるなか、今回は明確に、「会社企業」と「それ以外の法人」を調査対象とした。

⁶ 過去 3 度の調査はすべて、民間の信用調査機関が所有する「企業データベース」（主に与信管理用であり、会社企業だけでなく、それ以外の法人も含まれているが、任意収集にとどまっている）を活用してきたが、規制改革会議の「規制改革に関する第 4 次答申」（平成 28 年 5 月 19 日）で、「無期転換ルールを含む有期雇用法制の在り方を検討するため、引き続き、有期雇用法制の見直しに対する企業の対応につき実態把握を行うとともに、その際の調査手法については、より正確な実態の把握が可能となるよう特に留意する」などと指摘されたことを受け、今回、初めて経済センサスの企業等情報の利用を申請した。

⁷ 上記の経緯から、今回の調査結果と過去の調査結果を、単純には比較できない点に留意されたい。

ルに対応する上での課題、⑲無期転換ルールへの対応方針の見直し予定とそのあり方に影響する要素、⑳働き方に何らかの限定がある区分（多様な正社員）の活用状況と活用上の課題等について把握した。

また、有期契約労働者等票では、①現在の会社での仕事や責任、勤務地、賃金・労働条件等の状況、②有期労働契約で働くことをあえて選択したか否かと選択理由、③有期労働契約から無期労働契約（正社員を含む）への移行状況、④有期労働契約期間の長さで上限の設定状況、⑤無期転換ルールの認知度と情報の入手ルート、⑥無期転換ルールに基づく無期転換希望の有無とその理由、⑦無期転換申込権の状態、⑧有期労働契約から無期労働契約へ移行できる機会（制度や実績）の有無と、求められると移行が難しいと思う要件、⑨有期労働契約から無期労働契約へ転換した時期と転換時点の勤続年数、⑩無期転換後の雇用形態と働き方や賃金・労働条件の変化、⑪無期転換後の心境の変化、⑫無期転換ルールが施行されて以降、新たな契約上限が設けられた等の経験有無、⑬有期労働契約の入口規制や出口規制に対する見解、⑭無期転換ルールの雇用の安定化に於ける有効性と有効でないと思う場合の理由等について尋ねた。

調査期間は2018年11月1日～12月末日で、11月1日時点の状況についての記入を依頼した。

なお、実査のタイミングを上記に設定したのは、例えば1回当たりの契約期間が6ヶ月や3ヶ月等の有期労働契約を締結し、（途中で6ヶ月超のクーリング期間を挟むことなく）2013年4月1日からの契約を通算して5年を超える有期契約労働者が、2018年4月1日以降、初めて無期転換申込権を獲得し、今まさに行使しようとしている様子や、権利を行使後、無期契約へ移行したばかりの無期契約労働者の様子等を、把握できるのではないかと考えたためである。

調査方法は、郵送による配布・回収方式（郵送法）であり、有効回答数は企業等が4,685社（有効回答率は23.4%）、有期契約労働者等が4,215人（同7.7%⁸）となった⁹。

なお、本報告書では企業等票データ、有期契約労働者等票データ、及び有期契約労働者等票に相対する企業等票を連結した労使のマッチングデータを単純集計した結果を紹介するが、付属統計表には業種と規模の分布の偏りを、母集団分布

⁸ 有期契約労働者等を雇用していない企業等も含めた、対配布数ベースの算出値である。

⁹ 本調査結果で示す%表示はすべてn数から算出し、表章単位未満（小数点以下第2位）を四捨五入している。そのため、本文や図表の中の内訳構成比（%）の合算は、必ずしも100%や総計に一致しないことがある。

通りに復元（補正）したウェートバック集計結果も参考として示す。その集計に当たり、用いたウェート値は下表の通りである。

	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
鉱業、採石業、砂利採取業	33.11111111	46.50000000	-	-	-
建設業	101.53810624	78.50400000	91.62500000	78.20000000	130.00000000
製造業	122.22707424	95.65505226	95.58695652	91.44827586	77.45454545
電気・ガス・熱供給・水道業	9.00000000	23.28571429	-	21.00000000	-
情報通信業	118.18965517	82.66000000	119.07692308	182.66666667	68.00000000
運輸業、郵便業	131.39370079	96.74038462	116.48148148	84.30000000	86.00000000
卸売業、小売業	159.66165414	136.70652174	125.03703704	113.19047619	79.00000000
金融業、保険業	84.19047619	68.66666667	45.90909091	58.80000000	40.60000000
不動産業、物品賃貸業	106.55172414	114.77272727	86.44444444	128.50000000	-
学術研究、専門・技術サービス業	99.36274510	108.96875000	154.16666667	116.66666667	-
宿泊業、飲食サービス業	185.22834646	169.12244898	215.36363636	77.90000000	172.50000000
生活関連サービス業、娯楽業	121.29787234	135.25000000	159.90000000	78.00000000	66.50000000
教育、学習支援業	110.95890411	74.78947368	61.60000000	34.71428571	46.00000000
医療、福祉	82.65869565	64.84687500	76.38095238	56.18181818	65.66666667
複合サービス事業	23.50000000	28.25000000	33.62500000	34.87500000	19.00000000
サービス業(他に分類されないもの)	120.73717949	92.32110092	128.25000000	64.09523810	62.14285714

第2章 調査結果の概要

第1節 企業等に対する調査結果

1. 有効回答企業等の属性

全有効回答企業等（n=4,685）の属性をみると、主たる業種については回答割合の高い順に「医療、福祉」（20.0%）、「製造業」（18.7%）、「サービス業計¹⁰」（18.2%）、「卸売業、小売業」（14.3%）、「建設業」（12.4%）などとなった（図表1-1）。

雇用者の規模については、「29人以下」が半数を超え（55.9%）、「30～49人」（17.0%）と合わせて約3/4となった。また、「50～99人」（13.2%）までの99人以下計では、約86%となっている。

事業所数は、「1ヶ所（本社のみ）」が約半数（48.9%）で、「2ヶ所以上」（39.2%）の場合も、その展開範囲は「一定の地域内」が大半となった。

図表1-1 有効回答企業等の属性

		計	経済センサス 母集団	有期契約労働者を 雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く)			計	有期契約労働者を 雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く)		
企業等数		4,685	498,099	1,858	企業等数		877	321		
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.1	0.1	製造業の 主な分野	輸送用機械	8.0	10.0		
	建設業	12.4	11.2	6.4		化学関連	4.4	6.9		
	製造業	18.7	19.2	17.3		電機・電子関連	10.9	14.3		
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.7	0.1	0.5		素材関連	4.6	4.7		
	情報通信業	2.7	2.7	3.1		その他機械関連	9.7	10.9		
	運輸業、郵便業	5.8	6.2	4.6		食品関連	16.3	16.5		
	卸売業、小売業	14.3	19.8	13.0		金属関連	16.9	14.3		
	金融業、保険業	1.2	0.7	1.9		その他	27.7	22.1		
	不動産業、物品賃貸業	1.9	2.0	2.3		無回答	1.5	0.3		
	学術研究、専門・技術サービス業	3.1	3.0	2.5		卸売業、 小売業 の主な 分野		企業等数	669	242
	宿泊業、飲食サービス業	4.2	7.1	2.5		総合卸売（総合商社）	3.7	3.3		
	生活関連サービス業、娯楽業	3.3	3.9	2.9		専門卸売（専門商社）	19.4	19.8		
	教育、学習支援業	3.6	2.9	6.4		その他卸売	17.9	15.3		
	医療、福祉	20.0	14.0	27.1		総合小売	9.1	12.4		
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	0.8	0.2	1.5		専門小売	24.5	24.0		
	サービス業（他に分類されないもの）	6.9	6.9	7.7		その他小売	19.0	21.1		
	その他	0.3	-	0.3		無回答	6.3	4.1		
雇用者の規模	29人以下	55.9	61.4	35.8	学術研究、 教育等 の主な 分野	企業等数	312	165		
	30～49人	17.0	26.8	18.1		学術・研究機関	1.0	1.2		
	50～99人	13.2	-	17.9		学校教育	29.5	44.2		
	100～299人	8.8	8.2	16.7		その他教育・学習支援	13.1	14.5		
	300～499人	2.3	2.7	5.0		専門・技術サービス	38.8	26.1		
	500～999人	1.5	-	3.4		その他	2.2	2.4		
	1,000人以上	1.2	0.9	3.0		無回答	15.4	11.5		
本社の所在地	北海道	5.2	4.3	6.4	含まれて いるか 大学が 人材派遣や 請負か	企業等数	95	75		
	東北	9.3	7.3	8.9		はい	28.4	34.7		
	南関東	21.1	27.0	21.8		いいえ	69.5	62.7		
	北関東・甲信	7.7	7.6	7.2	無回答	2.1	2.7			
	北陸	6.0	4.9	5.8	企業等数	321	143			
	東海	13.2	12.3	12.4	はい	35.5	45.5			
	近畿	14.0	15.7	15.3	いいえ	57.0	48.3			
	中国	6.8	6.1	5.9	無回答	7.5	6.3			
	四国	3.7	3.2	3.0	企業等数	1,837	942			
	九州	12.8	11.6	13.2	一定の地域内で展開	88.6	87.2			
所事業数	1ヶ所（本社のみ）	48.9	-	40.0	全国的に展開	8.0	8.9			
	2ヶ所以上	39.2	-	50.7	海外を含めて展開	2.1	3.1			
	無回答	11.9	-	9.3	無回答	1.3	0.8			

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

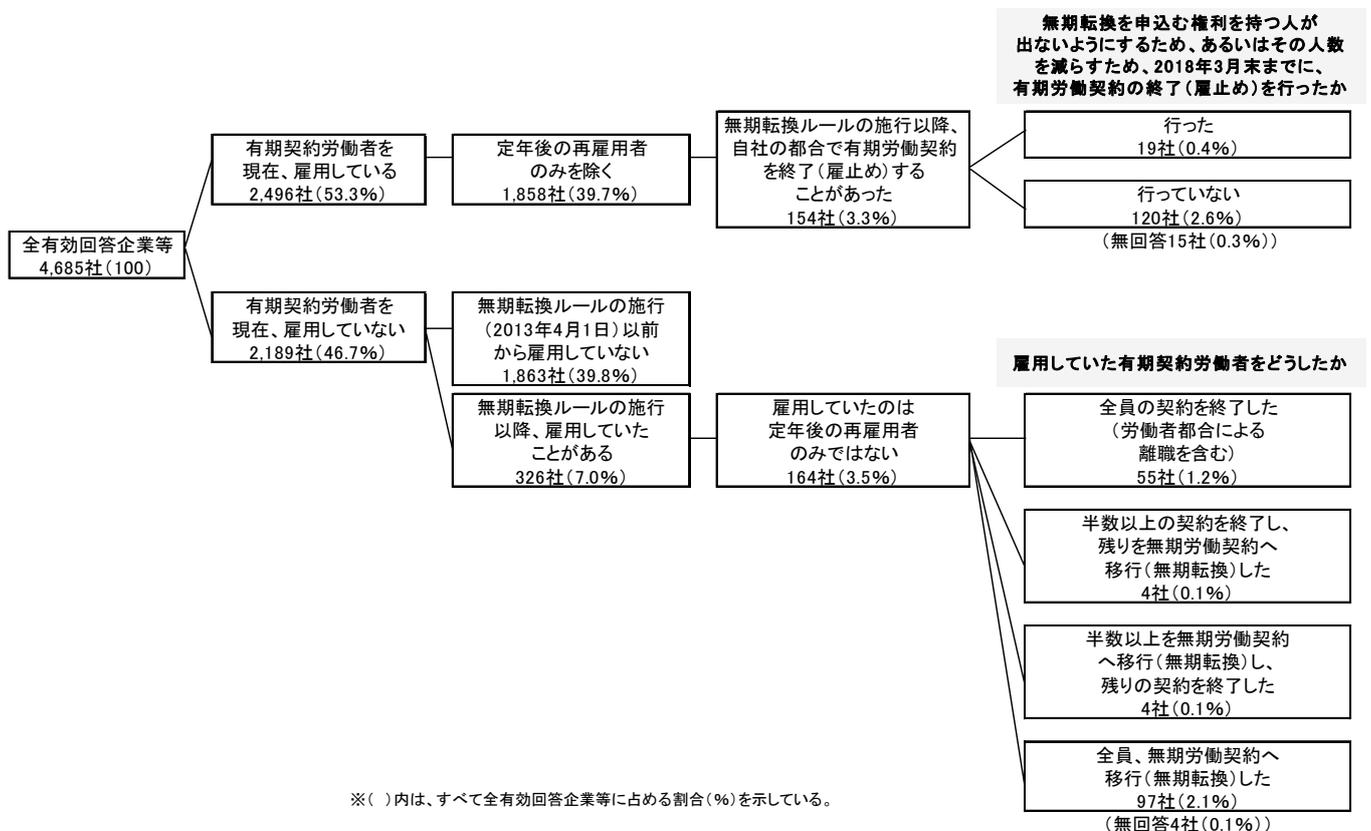
2. 有期契約労働者の雇用状況と、無期転換ルールへの移行以降の雇止め等状況

全有効回答企業等（n= 4,685）を100（以下同¹¹）とすると、有期契約労働者（「呼称を問わず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）を現在、「雇用している」割合は53.3%で、そのうち、雇用しているのが「定年後の再雇用者のみ」の企業等を除くと39.7%となった（図表1-2）。

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）で、無期転換ルールへの移行以降、自社の都合で有期労働契約を終了（雇止め）することが「あった」割合は3.3%で、更に無期転換を申込み権利を持つ人が出ないようにするため、あるいはその人数を減らすため、2018年3月末迄に有期労働契約の終了（雇止め）を行った割合は0.4%となった。

一方、全有効回答企業等（n= 4,685）のうち、有期契約労働者を現在、「雇用していない」割合は46.7%で、その内訳は「無期転換ルールへの移行（2013年4月1日）以前から雇用していない」割合が39.8%、「無期転換ルールへの移行以降、雇用していたことがある」割合が7.0%となった。

図表 1-2 有期契約労働者の雇用状況と無期転換ルールへの移行以降の雇止め状況



¹¹ 社会全体の概況として把握する必要がある設問群のため、あえて全有効回答企業等=100とした割合で示す(以降も必要に応じ、同様に対応する)。その結果、付属統計表の割合表示とは、異なる場合もある点に留意されたい。

なお、「無期転換ルールの施行以降、雇用していたことがある」企業等で、「定年後の再雇用者のみではない」場合（3.5%）に、雇用していた有期契約労働者をどうしたか尋ねると、「全員、無期労働契約へ移行（無期転換）した」割合が2.1%で、「全員の契約を終了した（労働者都合による離職を含む）」が1.2%などとなった。

3. 無期転換ルールの認知度と情報の入手ルート

全有効回答企業等（n=4,685）を対象に、無期転換ルールの具体的な内容を5つ挙げて認知度を尋ねると、「契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）」ことを知っている割合（56.0%）がもっとも高く、これに「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される」ことを知っている割合（43.5%）などが続いた（図表1-3）。

図表 1-3 無期転換ルールの認知度と情報の入手ルート

		(複数回答)						左記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある		無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない		(96)
		右記の中で知っていることがある計	契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される	契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）	同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間を通算対象から除外される（クレンジングされる）	無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる（法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない）	就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる					
全有効回答企業等計 (n=4,685)		63.8	43.5	56.0	18.0	26.4	16.6	12.9	14.1	9.1		
雇用状況	現在、有期契約労働者を雇用している (n=2,496)	77.9	55.8	70.2	27.7	39.6	24.8	8.5	7.4	6.1		
	雇用していない (n=2,189)	47.7	29.5	39.9	6.9	11.2	7.3	17.9	21.8	12.6		
現在、有期契約労働者を雇用している企業等の規模	29人以下 (n=1,030)	64.6	41.7	53.7	11.7	21.8	13.8	11.6	13.9	10.0		
	30～99人 (n=894)	82.8	58.1	76.2	27.1	41.4	23.5	8.5	4.0	4.7		
	100～299人 (n=344)	93.0	73.5	89.5	50.6	62.5	39.5	3.8	1.5	1.7		
	300～999人 (n=170)	95.9	80.6	90.0	62.9	73.5	50.0	2.9	0.6	0.6		
	1,000人以上 (n=58)	98.3	93.1	96.6	82.8	93.1	77.6	-	-	1.7		

		情報の入手ルート (複数回答)										(%)	(個)
		新聞報道やテレビ	社会保険労務士や弁護士等	行政や業界団体等のパンフレット・冊子	セミナーやシンポジウム	人事労務関係の雑誌や本	ホームページ	SNS (ツイッターやフェイスブック等)	労働組合や労働者等からの提案	その他	無回答	複数回答の選択数	
全有効回答企業等計 (n=2,990)		42.4	34.5	31.6	23.8	19.5	16.8	1.1	0.6	2.7	2.3	1.8	
雇用状況	現在、有期契約労働者を雇用している (n=1,945)	37.0	37.2	37.5	30.1	23.8	20.8	0.9	0.8	2.9	2.0	1.9	
	雇用していない (n=1,045)	52.5	29.6	20.6	12.2	11.5	9.4	1.4	0.2	2.3	2.8	1.4	
現在、有期契約労働者を雇用している企業等の規模	29人以下 (n=665)	42.0	34.0	24.1	15.3	15.2	14.1	1.2	1.1	3.2	2.9	1.5	
	30～99人 (n=740)	35.3	38.0	37.2	30.0	21.8	18.4	0.4	0.4	3.5	1.9	1.9	
	100～299人 (n=320)	29.1	39.1	51.9	44.1	28.8	30.3	0.6	0.6	2.2	1.3	2.3	
	300～999人 (n=163)	39.9	44.2	57.7	50.3	43.6	31.3	1.8	1.2	1.2	1.2	2.7	
	1,000人以上 (n=57)	36.8	35.1	61.4	68.4	64.9	47.4	1.8	3.5	1.8	-	3.2	

総じて、無期転換ルールの具体的な内容（5つのいずれか）を知っている企業等の割合は約 2/3（63.8%）となり、他に「左記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある」が 12.9%、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が 14.1%などとなった。

こうした結果を有期契約労働者の雇用状況別にみると、具体的な内容を知っている割合は現在、有期契約労働者を「雇用している」企業等（n= 2,496）で 3/4 を超えた（77.9%）のに対し、有期契約労働者を「雇用していない」企業等（n= 2,189）では半数を下回っている（47.7%）。

また、有期契約労働者を「雇用している」企業等の中で規模別にみると、無期転換ルールの具体的な内容を知っている割合は規模が大きくなるほど高く、100人以上で9割を超えている¹²。一方、29人以下では約 2/3（64.6%）に留まるなど小規模企業等ほど低下し、その分、「いずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある」とする割合や、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」割合などが高まる傾向が見て取れる。

こうしたなか、無期転換ルールの具体的な内容を知っている企業等（n= 2,990）を対象に、どのようなルートで情報を入手したか尋ねると（複数回答）、①「新聞報道やテレビ」を挙げた割合（42.4%）がもっとも高く、次いで、②「社会保険労務士や弁護士等」（34.5%）、③「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」（31.6%）などとなった。

現在、有期契約労働者を「雇用している」企業等（n= 1,945）では、②「社会保険労務士や弁護士等」（37.2%）や、③「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」（37.5%）の割合が、①「新聞報道やテレビ」（37.0%）と同程度であり、次いで「セミナーやシンポジウム」（30.1%）、「人事労務関係の雑誌や本」（23.8%）、「ホームページ」（20.8%）などの順となっている。これに対し、有期契約労働者を「雇用していない」企業等（n= 1,045）では、①「新聞報道やテレビ」の割合が半数を超え（52.5%）、これに②「社会保険労務士や弁護士等」（29.6%）、③「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」（20.6%）などが続くが、他のルートは2割を下回っている。

また、有期契約労働者を「雇用している」企業等の中でも、規模が小さいほど「新聞報道やテレビ」などのルートに偏重しやすいのに対し、大規模になるほどより多様なチャンネルを通じ、情報を入手している様子がうかがえる（平均選択数は「29人以下」で 1.5～「1,000人以上」で 3.2）。

¹² 本稿の図表を通じ、降順や昇順の特徴が見られる場合に矢印を付した。

4. 定年後の再雇用者の無期転換申込権に係る特例の申請状況・意向

全有効回答企業等（n= 4,685）のうち、現在、「定年後の再雇用者」（「貴社の正社員を定年後の再雇用者」と注釈）を「雇用している」割合は約4割（42.1%）（更に「満65歳以上の人」がいる割合は30.0%）となった。

定年後の再雇用者については適切な雇用管理計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合に、同一の事業主に継続雇用される期間は、無期労働契約への移行を申込み権利（無期転換申込権）が発生しないこととする特例が設けられている。

そこで、定年後の再雇用者を雇用している企業等（n=1,971）を対象に、その申請状況・意向を尋ねると、「現時点では方針未定」とする割合が半数を超えた（54.0%）ものの、「既に計画を申請した」との回答が22.2%に対し、「今後、申請する」が6.5%となった（図表1-4）。

その上で、「既に計画を申請した」ないし「今後、申請する」企業等（n=566）を対象に、関係する労働者（労働組合等）からの意見聴取の状況を尋ねると、半数超（54.1%）が「既に行った」と回答し、「今後、行う」（21.4%）と合わせて3/4を超えたが、「行っていない・今後も行わない」とする割合も17.0%あった。

図表 1-4 「定年後の再雇用者」の無期転換申込権に係る特例の申請状況・意向

		(%)				
		既に計画を申請した	今後、申請する	申請しない	現時点では方針未定	無回答
定年後の再雇用者を雇用している企業等(n=1,971)		22.2	6.5	14.2	54.0	3.1
雇用者の規模	29人以下(n=746)	8.6	6.0	17.4	64.2	3.8
	30~99人(n=704)	19.7	8.0	12.4	57.7	2.3
	100~299人(n=305)	39.3	5.9	11.5	40.0	3.3
	300~999人(n=160)	51.9	3.8	10.0	30.0	4.4
	1,000人以上(n=56)	57.1	5.4	21.4	16.1	-

		(%)				(%)					
		関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取				定年後の再雇用者の無期転換申込権への対応状況・方針(複数回答)					
		既に行った	今後、行う	行っていない・今後も行わない	無回答	契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を設ける	無期転換後の定年を設ける	通算5年を超える前に、グループ会社等で再雇用する	その他	何もしない(対象者や希望者が出ないので必要ない)	無回答
「既に計画を申請した」あるいは「今後、申請する」企業等(n=566)		54.1	21.4	17.0	7.6	19.9	18.2	1.3	10.0	40.2	13.8
既に計画を申請した(n=438)		65.1	8.0	18.5	8.4	17.1	19.6	1.1	6.8	47.9	11.8
今後、申請する(n=128)		16.4	67.2	11.7	4.7	20.7	17.9	1.3	10.8	38.2	14.3
雇用者の規模	29人以下(n=109)	46.8	27.5	14.7	11.0	19.2	13.1	1.5	9.9	45.5	13.1
	30~99人(n=195)	52.8	26.7	15.4	5.1	19.1	19.9	1.4	10.3	39.1	14.0
	100~299人(n=138)	54.3	17.4	15.9	12.3	21.7	26.8	0.6	10.8	30.6	13.4
	300~999人(n=89)	57.3	12.4	27.0	3.4	28.1	25.0	-	6.3	28.1	20.3
	1,000人以上(n=35)	74.3	11.4	11.4	2.9	23.8	42.9	-	9.5	19.0	9.5

また、特例を「申請しない」あるいは「現時点では方針未定」の企業等（n=1,344）に対し、定年後の再雇用者の無期転換申込権にどう対応する（している）か尋ねると（複数回答）、①「何もしない（対象者や希望者は出ないので必要ない）」との回答が約4割（40.2%）で、これに②「契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を設ける」（19.9%）、③「無期転換後の定年を設ける」（18.2%）などが続いた。

こうした結果を規模別にみると、定年後の再雇用者の無期転換申込権に係る特例について、「既に計画を申請した」割合は大規模企業等になるほど高く、300人以上で半数を超えている。一方、規模が小さい企業等ほど、「現時点では方針未定」とする割合が高まる傾向が見て取れる。また、特例を「申請しない」ないし「現時点では方針未定」の企業等に、定年後の再雇用者の無期転換申込権にどう対応する（している）か尋ねた結果では、「何もしない（対象者や希望者は出ないので必要ない）」割合が小規模ほど高く、29人以下で45.5%となった。一方、「契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を設ける」割合は、999人以下の企業等で規模が大きいほど概ね高まる傾向が見られ、更に1,000人以上の企業等では、「無期転換後の定年を設ける」割合が42.9%と特に高くなっている。

5. 有期労働契約（期間に定めのある契約）で雇用している理由

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く¹³）（n=1,858）を対象に、「有期労働契約（期間に定めのある契約）」で雇用している理由を尋ねると（複数回答）、①「労働者が正社員とは異なる働き方（パートタイムや職務・勤務地限定等）を希望しているため」とする割合（49.7%）がもっとも高く、次いで②「日常的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため」（28.2%）、③「正社員として正式に採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため」（28.0%）、④「労働者が有期労働契約を希望しているため」（26.5%）、⑤「人件費を抑制するため」（22.8%）、⑥「高齢者を（健康状態等を見極めながら）活用するため」（22.2%）などが挙げられた（図表 1-5）。

規模別にみると、②「日常的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため」については、30人以上の企業等で規模が大きくなるほど高まる傾向が見て取れる。また、⑤「人件費を抑制するため」についても、999人以下の企業等で規模が大きいほど高い。更に、「仕事や働き方が軽易なため」や「育児・介護等による休業者等の代替要員を確保するため」「障がい者を活用するため（障がい者の雇用義

¹³ 以降 42 頁 21. の設問まで、「定年後の再雇用者以外」の有期契約労働者」についての回答を依頼した（調査票参照）。

務に対応するため)」「事業再編や入札等、中長期的な業務量の変動に応じて雇用者数を調整できるようにしておくため」「学生を活用するため」については、大規模企業等になるほど回答割合が高く、1,000人以上で同順に33.9%、25.0%、46.4%、21.4%、17.9%となっている。

図表 1-5 有期労働契約で雇用している理由（複数回答）

	(複数回答)											無回答
	労働者が正社員とは異なる働き方(パートタイムや職務・勤務地限定等)を希望しているため	日常的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため	正社員として正式に採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため	労働者が有期労働契約を希望しているため	人件費を抑制するため	高齢者を(健康状態等を見極めながら)活用するため	専門的な知識や技能、資格・免許等を持つ人材を必要な期間、確保するため	仕事や働き方が軽易なため	正社員を増やせないため(定員が決まっている、人件費に上限がある等)	(育児や介護、家事優先等の事情がある)女性を活用するため	急激な景気変動業績悪化等が生じた場合に、雇用調整できるようにしておくため	
有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)	49.7	28.2	28.0	26.5	22.8	22.2	20.6	17.7	16.8	12.1	11.5	
29人以下(n=665)	43.8	28.0	23.8	22.6	20.5	18.0	17.9	13.2	17.0	10.5	10.8	
30~99人(n=669)	51.1	25.1	28.1	28.0	20.9	23.0	22.4	16.3	15.5	11.2	12.0	
100~299人(n=311)	55.6	29.3	35.4	33.4	25.4	28.6	19.0	23.2	17.7	15.4	13.2	
300~999人(n=157)	52.9	31.8	31.2	23.6	32.5	24.2	25.5	25.5	21.0	13.4	10.8	
1,000人以上(n=56)	62.5	51.8	26.8	26.8	30.4	19.6	25.0	33.9	12.5	17.9	7.1	

	(複数回答)											その他	無回答
	季節循環的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため	定期的に契約内容(働き方や賃金・労働条件等)を見直す必要があるため	育児・介護等による休業者等の代替要員を確保するため	障がい者を活用するため(障がい者の雇用義務に対応するため)	事業再編や入札等、中長期的な業務量の変動に応じて雇用者数を調整できるようにしておくため	学生を活用するため	外国人を活用するため(技能実習生等)	有期契約労働者の働きぶり(モチベーション、緊張感等)を維持するため	採用手続きが簡単なため	定期的に人材を入れ替えるため(常に若年者を確保、モチベーションの維持、情報の機密保持、不祥事故の防止等)	その他		
有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)	11.0	9.8	9.0	8.3	6.2	5.3	3.2	3.1	1.8	1.5	2.3	2.0	
29人以下(n=665)	9.2	8.4	5.7	1.5	4.8	3.6	2.3	3.8	2.3	1.2	2.4	3.2	
30~99人(n=669)	11.4	8.4	7.3	4.3	4.9	4.2	2.4	3.0	1.5	1.5	2.2	1.6	
100~299人(n=311)	10.6	12.2	11.6	15.1	7.7	5.1	5.5	2.3	1.3	1.0	2.3	1.6	
300~999人(n=157)	14.0	15.3	19.1	27.4	8.9	12.7	5.1	3.8	1.3	1.9	2.5	0.6	
1,000人以上(n=56)	21.4	16.1	25.0	46.4	21.4	17.9	7.1	-	3.6	7.1	-	-	

6. 無期転換ルールの施行以降の有期契約労働者の新規の採用状況

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）を対象に、無期転換ルールの施行（2013年4月1日）以降、有期契約労働者の新規の採用量がどうなっているか尋ねると、「ほぼ横ばい」との回答が約2/3（66.4%）となる中で、「大幅に・やや増加」が計10.3%に対し、「大幅に・やや減少」が計13.2%となった（図表1-6）。

有期契約労働者の新規の採用量が「減少」していると回答した企業等（n=246）にその理由も尋ねると（複数回答）、①「人手不足だから（応募がない・少ないから）」とする割合がもっとも高く（67.5%）、これに②「できるだけ無期労働契約（正社員を含む）で採用するようになったから」（26.0%）、③「定年後再雇用者が増えたから」（8.1%）などが続いた。

なお、規模別にみると、29人以下の企業等では「施行前は雇用していなかった／施行後はまだ新規採用していない」割合（12.3%）がやや高い。また、「増加」しているとの回答は、大規模企業等になるほど概ね高まる傾向が見られ、1,000人以上で「減少」を上回っている（「増加」計19.6%＞「減少」計17.9%）。他の規模ではいずれも「減少」が優勢だが、「減少」している理由（複数回答）については規模を問わず、①「人手不足だから（応募がない・少ないから）」の回答割合がもっとも高い。これに、999人以下の企業等では、②「できるだけ無期労働契約（正社員を含む）で採用するようになったから」が続く。なお、②については99人以上の企業等で小規模ほど高い。一方、「無期労働契約への移行者が増え、人材需要が満たされているから」については、割合が限られるものの、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。

図表 1-6 有期契約労働者の新規採用状況と「減少」している場合の理由

	大幅に増加	やや増加	やや減少	大幅に減少	ほぼ横ばい	施行前は雇用していなかった／施行後はまだ新規採用していない	無回答	増加計	減少計
有期契約労働者を雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く) (n=1,858)	1.3	8.9	9.7	3.5	66.4	7.6	2.5	10.3	13.2
29人以下 (n=665)	0.8	8.1	9.6	2.7	62.3	12.3	4.2	8.9	12.3
30～99人 (n=669)	1.2	8.4	8.4	3.4	70.0	7.2	1.5	9.6	11.8
100～299人 (n=311)	1.3	11.3	11.6	5.8	66.2	1.9	1.9	12.5	17.4
300～999人 (n=157)	3.2	8.3	10.2	3.2	71.3	2.5	1.3	11.5	13.4
1,000人以上 (n=56)	5.4	14.3	16.1	1.8	60.7	1.8	-	19.6	17.9

	人手不足だから (応募がない・少ないから)	できるだけ無期労働契約(正社員を含む)で採用するようになったから	定年後再雇用者が増えたから	事業再編等で、有期契約労働者の仕事自体が縮小しているから	仕事や働き方あり方を見直して、効率化が進んでいるから(機械化・自動化を含む)	無期労働契約への移行者が増え、人材需要が満たされているから	派遣労働者や委託・請負契約への切り換えを進めたから	無期転換ルールの施行に伴い、採用人数を絞り込んでいるから	その他	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く) (n=246)	67.5	26.0	8.1	6.1	5.3	4.9	3.3	1.2	2.0	-
29人以下 (n=82)	74.4	19.5	7.3	8.5	6.1	3.7	1.2	-	3.7	-
30～99人 (n=79)	58.2	34.2	6.3	7.6	3.8	3.8	2.5	1.3	1.3	-
100～299人 (n=54)	77.8	27.8	14.8	-	1.9	5.6	5.6	1.9	1.9	-
300～999人 (n=21)	52.4	23.8	4.8	-	9.5	9.5	9.5	4.8	-	-
1,000人以上 (n=10)	60.0	10.0	-	20.0	20.0	10.0	-	-	-	-

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）を対象に、雇用者全体に占める有期契約労働者の人数割合を尋ねると、「1割以上3割未満」の割合（30.1%）がもっとも高く、これに「1割未満」（24.3%）、「3割以上5割未満」（18.7%）などが続いた。総じて、「3割未満」計で半数を超え（計54.5%）、「5割未満」計で約3/4（73.2%）となっている（図表1-7）。

その上で、雇用者全体に占める有期契約労働者の人数割合に有効回答があった（無回答を除く）企業等（n=1,782）で、そうした人数割合が無期転換ルールの施行以降、どのように推移しているかもみると、「ほぼ横ばい」が約 2/3（64.3%）で、「増加傾向」が計 8.5%に対し、「減少傾向」が計 11.5%となった。

こうした結果を規模別にみると、999人以下の企業等は「5割未満」計が総じて7割台で、1,000人以上のみ6割を下回っている（58.9%）。また、人数割合の推移については、999人以下の企業等で規模が大きいほど、「減少傾向」の割合が高まる傾向が見て取れる（「29人以下」で計9.3%～「300～999人」で計17.0%）。

図表 1-7 雇用者全体に占める有期契約労働者の人数割合と
無期転換ルールの施行以降の推移

	(%)							
	1割未満	1割以上 3割未満	3割以上 5割未満	5割以上 7割未満	7割以上 9割未満	9割以上	無回答	5割 未満計
有期契約労働者を雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)	24.3	30.1	18.7	11.7	6.9	4.1	4.1	73.2
29人以下(n=665)	23.6	28.0	19.5	12.6	6.0	6.0	4.2	71.1
30～99人(n=669)	26.0	31.4	17.5	12.0	6.0	3.4	3.7	74.9
100～299人(n=311)	23.8	33.8	20.3	10.3	6.8	1.6	3.5	77.8
300～999人(n=157)	21.7	28.7	20.4	10.8	9.6	2.5	6.4	70.7
1,000人以上(n=56)	23.2	25.0	10.7	7.1	23.2	7.1	3.6	58.9

	(%)							
	無期転換ルールの施行以降の推移						増加 傾向計	減少 傾向計
	大幅に 増加傾向	やや 増加傾向	やや 減少傾向	大幅に 減少傾向	ほぼ 横ばい	無回答		
有期契約労働者を雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,782)	1.0	7.5	8.9	2.6	64.3	15.8	8.5	11.5
29人以下(n=637)	0.9	8.2	7.8	1.4	60.9	20.7	9.1	9.3
30～99人(n=644)	0.6	6.7	6.8	3.4	68.8	13.7	7.3	10.2
100～299人(n=300)	1.7	7.7	13.0	2.3	63.3	12.0	9.3	15.3
300～999人(n=147)	2.0	7.5	12.9	4.1	57.8	15.6	9.5	17.0
1,000人以上(n=54)	-	7.4	13.0	3.7	72.2	3.7	7.4	16.7

7. 有期契約労働者の契約更新に際した上限の設定状況

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）のうち、所定労働時間の長さが正社員とほぼ同じ、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している割合は82.3%で、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している割合は85.4%となった。

なお、フルタイムの有期契約労働者の人数と、そのうち契約期間が更新を通算して5年を超えている人数の両方に有効回答が得られた企業等（n=1,337）でみると、雇用している「フルタイムの有期契約労働者」数が計4万2,979人に対し、通

算5年を超えている人数は1万7,421人で、その割合は40.5%と算出される。

同様に、パートタイムの有期契約労働者について、両人数記入欄に有効回答が得られた企業等（n=1,463）で見ると、雇用している「パートタイムの有期契約労働者」数が計12万2,344人のところ、通算5年を超えている人数は3万4,134人で、その割合は27.9%と算出された¹⁴。

「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=1,529）を対象に、フルタイムの有期契約労働者の1回当たりの契約期間の長さを尋ねると、「1年」の割合（63.2%）がもっとも高く、これに「6ヶ月」（9.5%）、「6ヶ月超1年未満」（6.1%）、「3ヶ月」（4.9%）などが続いた。

また、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=1,529）を100とすると、契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を「設けている」割合は11.9%で、そうした上限の設定時期の内訳は「無期転換ルールに関係なく、以前からある」割合が8.2%、「無期転換ルールの施行に伴い、新設した」割合が3.4%となった（図表1-8）。

図表 1-8 フルタイムの有期契約労働者の契約更新に際した上限の設定状況

	契約の更新回数や通算の勤続年数の上限			上限を設けた時期			上限を「設けている」場合の設定内容		
	設けている	設けていない	無回答	無期転換ルールの施行に伴い、新設した	無期転換ルールに関係なく、以前からある	無回答	契約の更新回数で	通算の勤続年数で	無回答
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等 (n=1,529)	11.9	86.4	1.7	3.4	8.2	0.3	3.9	6.9	1.1
29人以下 (n=482)	10.0	86.7	3.3	2.9	6.6	0.4	3.5	5.0	1.5
30~99人 (n=554)	11.4	87.2	1.4	2.9	8.5	-	4.7	5.8	0.9
100~299人 (n=289)	10.4	89.3	0.3	2.4	7.3	0.7	2.8	6.6	1.0
300~999人 (n=149)	20.1	79.2	0.7	6.7	12.8	0.7	4.7	15.4	-
1,000人以上 (n=55)	20.0	80.0	-	9.1	10.9	-	1.8	14.5	3.6

	「契約の更新回数で」設定している場合の具体的な内容							平均値		中央値	
	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	無回答	(%)	(回)		
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等 (n=59)	20.3	11.9	6.8	33.9	23.7	3.4	-	3.5	4.0		

	「通算の勤続年数で」設定している場合の具体的な内容								平均値		中央値	
	6ヶ月以内	6ヶ月超~1年以内	1年超~3年以内	3年超~4年6ヶ月以内	4年6ヶ月超~5年以内	5年超~10年以内	10年超	無回答	(%)	(年)		
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等 (n=106)	0.9	0.9	28.3	3.8	63.2	2.8	-	-	4.4	5.0		

¹⁴ なお、フルタイムとパートタイムの有期契約労働者を合算すると、通算5年超計5万1,555人÷人数計16万5,323人=31.2%と算出される。

なお、「無期転換ルールの施行に伴い、新設した」場合（n=52）の具体的な時期としては、無期転換ルールの施行直後となる「2013年4/1以降 2014年3/31以前」の割合（21.2%）がもっとも高く、これに無期転換申込権が本格的に発生する1年前の「2017年4/1以降 2018年3/31以前」（19.2%）や、「2018年4月1日以降」（17.3%）などが続く（付属統計表）。

また、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=1,529）を100として、契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を「設けている」場合（11.9%）に、その設定方法としては「通算の勤続年数で」設定している割合が6.9%に対し、「契約の更新回数で」設定している割合が3.9%となった。

その上で、上限を「通算の勤続年数で」設定している場合（n=106）の具体的な内容としては、「4年6ヶ月超～5年以内」の割合がもっとも高く（63.2%）、これに「1年超～3年以内」（28.3%）などが続いた（中央値5.0年、平均値4.4年）。また、「契約の更新回数で」設定している場合（n=59）の具体的な内容については、「4回」の割合がもっとも高く（33.9%）、次いで「5回」（23.7%）、「1回」（20.3%）などとなった（中央値4.0回、平均値3.5回）。

同様に、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=1,586）を対象に、パートタイムの有期契約労働者の1回当たりの契約期間の長さを尋ねると、「1年」の割合（60.9%）がもっとも高く、これに「6ヶ月」（11.8%）、「6ヶ月超1年未満」（6.2%）、「3ヶ月」（5.6%）などが続いた。

また、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=1,586）を100とすると、契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を「設けている」割合は8.5%で、そうした上限の設定時期の内訳は「無期転換ルールに関係なく、以前からある」が5.4%、「無期転換ルールの施行に伴い、新設した」が3.0%となった（図表1-9）。

なお、「無期転換ルールの施行に伴い、新設した」場合（n=48）の具体的な時期としては、無期転換ルールの施行直後となる「2013年4/1以降 2014年3/31以前」の割合がもっとも高く（22.9%）、これに無期転換申込権が本格的に発生する1年前の「2017年4/1以降 2018年3/31以前」（20.8%）などが続いた。

また、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=1,586）を100とすると、契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を「設けている」場合（8.5%）の設定方法としては、「通算の勤続年数で」設定している割合が4.5%に対し、「契約の更新回数で」設定が2.7%となった。

その上で、上限を「通算の勤続年数で」設定している場合（n=72）の具体的な内容としては、「4年6ヶ月超～5年以内」の割合がもっとも高く（66.7%）、これ

に「1年超～3年以内」(26.4%)などが続いた(中央値5.0年、平均値4.5年)。また、「契約の更新回数で」設定している場合(n=43)の具体的な内容については、「4回」の割合がもっとも高く(37.2%)、次いで「5回」が20.9%、「2回」が18.6%などとなった(中央値4.0回、平均値3.6回)。

図表 1-9 パートタイムの有期契約労働者の契約更新に際した上限の設定状況

	契約の更新回数や通算の勤続年数の上限			上限を設けた時期			上限を「設けている」場合の設定内容		
	設けている	設けていない	無回答	無期転換ルール の施行に伴い、 新設した	無期転換 ルールに 関係なく、 以前からある	無回答	契約の 更新 回数で	通算の 勤続 年数で	無回答
パートタイムの有期契約労働者を 雇用している企業等(n=1,586)	8.5	89.7	1.8	3.0	5.4	0.1	2.7	4.5	1.3
29人以下(n=528)	7.0	88.8	4.2	2.3	4.5	0.2	0.9	4.2	1.9
30～99人(n=567)	7.4	91.7	0.9	2.5	4.9	-	3.9	2.5	1.1
100～299人(n=296)	7.8	92.2	-	2.7	5.1	-	2.4	4.4	1.0
300～999人(n=143)	16.8	82.5	0.7	7.0	9.1	0.7	5.6	11.2	-
1,000人以上(n=52)	17.3	82.7	-	7.7	9.6	-	1.9	13.5	1.9

	「契約の更新回数で」設定している場合の具体的な内容								平均値		中央値	
	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	無回答	(%)	(回)	(%)	(回)	
パートタイムの有期契約労働者を 雇用している企業等(n=43)	14.0	18.6	4.7	37.2	20.9	4.7	-	3.6	4.0			

	「通算の勤続年数で」設定している場合の具体的な内容								平均値		中央値	
	6ヶ月 以内	6ヶ月超 ～ 1年以内	1年超～ 3年以内	3年超～ 4年6ヶ月 以内	4年6ヶ月 超～ 5年以内	5年超～ 10年以内	10年超	無回答	(%)	(年)	(%)	(年)
パートタイムの有期契約労働者を 雇用している企業等(n=72)	1.4	-	26.4	2.8	66.7	1.4	1.4	-	4.5	5.0		

8. 無期転換ルールへの対応状況・方針

有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)を対象に、有期労働契約から無期労働契約(正社員を含む)へ移行(無期転換)できる機会の設定状況・方針を尋ねると、「契約期間を通算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている(※)」割合がもっとも高く、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等(n=1,529)で43.8%、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等(n=1,586)で48.6%となった(図表1-10)。

次いで挙げたのは「左記¹⁵(※)」に加えて、他の内容でも無期転換できる機会

¹⁵ 調査票では「上記」となっているが、図表上、不自然に見える場合は「左記」とし、その場合、説明文も図表の表記に合わせている。

を設けている（左記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある）」割合であり、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で 20.1%、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で 13.2%となった。

なお、これら 2 つの選択肢を合わせ、通算勤続年数を要件として無期転換できる機会を設けている企業等の割合は、それぞれ 63.9%、61.8%と算出された。

図表 1-10 無期転換ルールへの対応状況・方針

		契約期間を通算して5年(あるいはそれより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている(※)	左記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(左記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)	左記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(左記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)	無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定	無回答	通算勤続年数のみを要件に、無期転換できる機会を設けている企業等計	何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等計
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等計 (n=1,529)		43.8	20.1	13.1	6.7	2.7	11.1	2.6	63.9	77.0
雇 用 者 の 規 模	29人以下 (n=482)	42.1	15.8	11.8	7.5	2.5	16.8	3.5	57.9	69.7
	30~99人 (n=554)	40.1	20.0	15.7	7.8	2.2	11.9	2.3	60.1	75.8
	100~299人 (n=289)	49.1	20.4	13.1	6.6	4.2	5.2	1.4	69.6	82.7
	300~999人 (n=149)	49.7	31.5	8.7	2.7	2.0	4.0	1.3	81.2	89.9
	1,000人以上計 (n=55)	50.9	27.3	9.1	-	3.6	3.6	5.5	78.2	87.3
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等計 (n=1,586)		48.6	13.2	11.8	7.4	3.1	13.4	2.5	61.8	73.6
雇 用 者 の 規 模	29人以下 (n=528)	43.2	9.5	11.2	9.3	3.4	20.1	3.4	52.7	63.8
	30~99人 (n=567)	46.6	12.2	14.1	7.9	2.8	14.1	2.3	58.7	72.8
	100~299人 (n=296)	52.7	16.9	11.5	6.8	3.7	6.4	2.0	69.6	81.1
	300~999人 (n=143)	62.2	22.4	7.0	2.8	0.7	4.2	0.7	84.6	91.6
	1,000人以上計 (n=52)	65.4	15.4	7.7	-	5.8	3.8	1.9	80.8	88.5

		無期転換に際しての要件(複数回答)									
		通算勤続年数(や契約更新回数)が一定以上に達すること	本人が希望し、上長等に申請書を提出する(申込みを行う)こと	無期転換後の働き方や労働条件に同意できること	上長や職場の推薦を得ること	筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること	人事評価が一定以上であること(勤怠等の働きぶりに問題がないこと)	一定の年齢以下であること	一定の資格や免許、経験等を有していること	その他	無回答
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等 (n=200)		11.0	50.5	40.0	41.5	19.0	54.5	1.5	19.0	2.0	1.0
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等 (n=187)		9.1	58.8	45.5	39.0	15.5	49.2	2.1	17.1	1.1	1.6

このほか、「左記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている（左記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある）」割合が、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で 13.1%、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で 11.8%となった。総じて¹⁶、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等の割合は、それぞれ 77.0%、73.6%と算出された。

¹⁶ 無期転換ルールでは、無期労働契約の労働条件について「別段の定め」(労働協約や就業規則、個々の労働契約による個別の労使合意)を行うこともできるとされている。

なお、「左記（※）は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている（左記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある）」企業等が、無期転換に当たり設けている要件についても尋ねると（複数回答）、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=200）では、①「人事評価が一定以上であること（勤怠等の働きぶりに問題がないこと）」を挙げた割合（54.5%）がもっとも高く、これに②「本人が希望し、上長等に申請書を提出する（申込みを行う）こと」（50.5%）、③「上長や職場の推薦を得ること」（41.5%）、④「無期転換後の働き方や労働条件に同意できること」（40.0%）などが続いた。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等（n=187）では、①「本人が希望し、上長等に申請書を提出する（申込みを行う）こと」を挙げた割合（58.8%）がもっとも高く、次いで②「人事評価が一定以上であること（勤怠等の働きぶりに問題がないこと）」（49.2%）、③「無期転換後の働き方や労働条件に同意できること」（45.5%）などとなった。

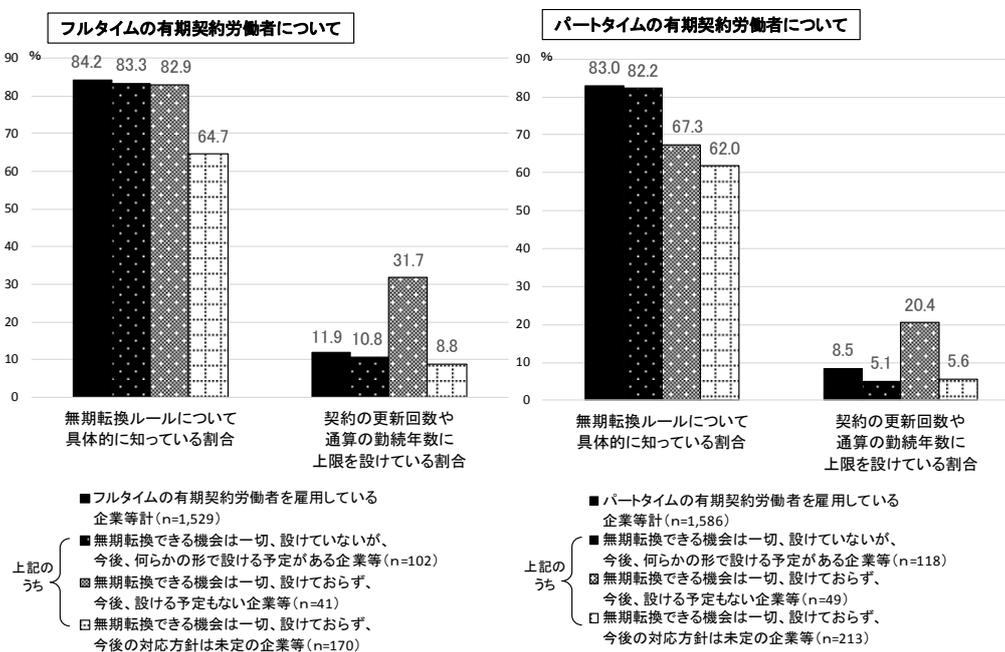
一方、調査時点で「無期転換できる機会は一切、設けていない」割合は、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で計 20.5%、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で計 24.0%と算出された。このうち、それぞれ約 1/3（同順に 6.7%、7.4%）は、無期転換できる機会を「今後、何らかの形で設ける予定がある」としているが、いずれも半数超（「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で 11.1%、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で 13.4%）は、「今後の対応方針は未定」と回答している。

なお、こうした結果を規模別にみると、「フルタイムの有期契約労働者」あるいは「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等とも、「契約期間を通算して 5 年（あるいは、それより短い期間）を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている」割合は、規模が大きくなるほど高まる傾向が見て取れる。これに対し、小規模企業等ほど「無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定」の割合が高くなっている。

その上で、「無期転換できる機会は一切、設けていない」企業等群について掘り下げると¹⁷、「無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定」とする企業等は、そもそも無期転換ルールの具体的な内容を知っている割合が低いことが分かる（図表 1-11）。

¹⁷ 無期転換する環境等が整っていない場合でも、通算 5 年を超えた有期契約労働者が発生し、本人が申込みを行えば無期転換させなければならないが、「承諾みなし」等を知らない企業等がこうした事態に直面すれば、労使トラブルに発展する恐れや労働者の当然の権利行使が妨げられる恐れなどがある。

図表 1-11 無期転換ルールへの対応状況・方針別にみた
無期転換ルールの認知度や契約の更新回数上限の設定状況



また、「無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない」企業等では¹⁸、契約の更新回数や通算の勤続年数の上限を設けている割合が高くなっている。

更に、「無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない」企業等では、有期労働契約で雇用している理由（複数回答）として、とくに「フルタイムの有期契約労働者」については「正社員として正式に採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため」などを挙げている割合が顕著に低い（図表 1-12）。他方、「高齢者を（健康状態等を見極めながら）活用するため」とする割合が高い。また、「フルタイムの有期契約労働者」及び「パートタイムの有期契約労働者」とも、「専門的な知識や技術、資格・免許等を持つ人材を必要な期間、確保するため」などとする割合が高くなっている。更に、「パートタイムの有期契約労働者」については「季節循環的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整できるようにしておくため」などを挙げている割合が高いといった特徴も読み取れる。

¹⁸ 主な業種別にみると、「無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない」とする割合は、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等では「電気・ガス・熱供給・水道業」（14.3%）のほか、「金融業、保険業」（6.1%）等でやや高い。また、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等では、「電気・ガス・熱供給・水道業」（40.0%）をはじめ、「学術研究、専門・技術サービス業」ないし「教育、学習支援業」で「大学」が含まれている場合（7.7%）や「建設業」（7.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」で「人材派遣会社」や「業務請負会社」に該当する場合（6.9%）などでやや高くなっている。

図表 1-12 無期転換できる機会を設けていない企業等が
有期労働契約で雇用している理由

		(複数回答)										
		労働者が正社員とは異なる働き方(パートタイムや職務・勤務地限定等)を希望しているため	日常的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため	正社員として正式に採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため	労働者が有期労働契約を希望しているため	人件費を抑制するため	高齢者(健康状態等を見極めながら)活用するため	専門的な知識や技能、資格・免許等を持つ人材を必要期間、確保するため	仕事や働き方が軽易なため	正社員を増やせないため(定員が決まっている、人件費に上限がある等)	(育児や介護、家事優先等の事情がある)女性を活用するため	急激な景気変動や業績悪化等が生じた場合に、雇用調整できるようにしておくため
有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)		49.7	28.2	28.0	26.5	22.8	22.2	20.6	17.7	16.8	12.1	11.5
雇用している企業等 フルタイムの労働者を	無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある(n=102)	44.1	27.5	27.5	25.5	18.6	27.5	23.5	13.7	15.7	12.7	10.8
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない(n=41)	24.4	19.5	4.9	14.6	14.6	39.0	34.1	17.1	12.2	7.3	4.9
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定(n=170)	42.9	24.7	15.3	21.8	22.9	24.7	21.2	11.8	16.5	5.3	11.2
雇用している企業等 パートタイムの労働者を	無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある(n=118)	51.7	32.2	17.8	22.9	21.2	26.3	19.5	14.4	18.6	14.4	8.5
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない(n=49)	34.7	26.5	16.3	22.4	14.3	26.5	32.7	16.3	16.3	8.2	4.1
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定(n=213)	51.6	29.6	14.1	25.4	20.2	24.4	20.2	16.4	16.0	11.3	10.3

		(複数回答)											(%)	
		季節循環的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため	定期的に契約内容(働き方や賃金・労働条件等)を見直す必要があるため	育児・介護等による休業者等の代替要員を確保するため	障がい者を活用するため(障がい者の雇用義務に対応するため)	事業再編や入札等、中長期的な業務量の変動に応じて雇用者数を調整できるようにしておくため	学生を活用するため	外国人を活用するため(技能実習生等)	有期契約労働者の働きぶり(モチベーション、緊張感等)を維持するため	採用手続きが簡単なため	定期的に入れ替えるため(常に若年者を確保、モチベーションの維持、情報の機密保持、不祥事故の防止等)	その他	無回答	
有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)		11.0	9.8	9.0	8.3	6.2	5.3	3.2	3.1	1.8	1.5	2.3	2.0	
雇用している企業等 フルタイムの労働者を	無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある(n=102)	12.7	7.8	4.9	2.9	4.9	4.9	6.9	4.9	1.0	2.0	2.0	1.0	
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない(n=41)	14.6	9.8	7.3	2.4	12.2	2.4	2.4	7.3	-	4.9	-	2.4	
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定(n=170)	12.4	8.2	5.9	5.9	5.3	4.1	4.1	2.9	2.9	1.8	1.2	0.6	
雇用している企業等 パートタイムの労働者を	無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある(n=118)	11.0	9.3	6.8	3.4	3.4	8.5	4.2	4.2	0.8	1.7	1.7	1.7	
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない(n=49)	26.5	6.1	4.1	4.1	12.2	4.1	2.0	2.0	4.1	4.1	2.0	2.0	
	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定(n=213)	10.8	10.8	6.6	5.6	6.6	5.6	2.3	3.3	2.8	1.9	0.5	2.8	

9. 採用されてから無期転換されるまでに要する期間と

採用した有期契約労働者のうち、結果として無期転換に至る割合

「フルタイムの有期契約労働者」について無期転換できる機会を設けている企業等¹⁹(n=1,177)を対象に、採用されてから何らかの形で無期転換されるまでに、最短でどれくらいかかる見通しかを尋ねると、「1年以内」とした割合(25.6%)がもっとも高く、これに「5年超6年以内」(21.7%)などが続いた(図表 1-13)。また、平均でどれくらいかかる見通しかについては、「5年超6年以内」とする割合

¹⁹ 4. の設問で、「契約期間を通算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている(※)」あるいは「左記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(左記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)」あるいは「左記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(左記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)」と回答した企業等の合計。

(22.4%) がもっとも高く、次いで「分からない」(21.5%) などが挙げた。

同様に、「パートタイムの有期契約労働者」について無期転換できる機会を設けている企業等 (n=1,167) でみると、最短の期間見通しでもっとも割合が高いのは「5年超 6年以内」(27.2%) であり、これに「分からない」(22.5%) が続く。また、平均的な期間見通しでは、「分からない」とした割合(29.0%) がもっとも高く、次いで「5年超 6年以内」(27.5%) などが挙げた。

こうした結果を規模別にみると、「フルタイムの有期契約労働者」か「パートタイムの有期契約労働者」であるかに依らず、最短・平均いずれの見通しも、「1年以内」などの割合は小規模企業等ほど高いのに対し、規模が大きくなるほど「5年超 6年以内」などを挙げる割合が高まる様子が見て取れる。

図表 1-13 採用されてから何らかの形で無期転換されるまでの期間見通し

	(制度の設計上)最短の見通し										平均的な見通し									
	1年以内	1年超 2年以内	2年超 3年以内	3年超 4年以内	4年超 5年以内	5年超 6年以内	6年超	分からない	無回答	5年以内計	1年以内	1年超 2年以内	2年超 3年以内	3年超 4年以内	4年超 5年以内	5年超 6年以内	6年超	分からない	無回答	5年以内計
フルタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,177)	25.6	12.5	6.7	4.3	6.5	21.7	1.3	17.2	4.2	55.6	14.2	9.3	7.7	6.2	8.2	22.4	2.0	21.5	8.4	45.6
29人以下(n=336)	33.9	11.0	8.0	2.1	6.8	13.1	0.9	19.0	5.1	61.9	21.7	10.4	8.6	3.9	8.0	12.5	1.8	21.1	11.9	52.7
30~99人(n=420)	25.7	15.7	6.4	3.6	4.3	19.3	1.4	19.0	4.5	55.7	15.0	11.4	7.1	6.2	6.0	22.1	2.1	21.0	9.0	45.7
100~299人(n=239)	19.7	9.6	7.1	5.0	6.7	28.0	1.3	17.6	5.0	48.1	7.9	7.1	9.6	5.9	9.2	25.9	2.5	24.3	7.5	39.7
300~999人(n=134)	19.4	14.2	5.2	9.0	10.4	29.9	1.5	9.7	0.7	58.2	7.5	5.2	5.2	13.4	13.4	32.8	1.5	19.4	1.5	44.8
1,000人以上(n=48)	12.5	4.2	2.1	10.4	10.4	47.9	2.1	8.3	2.1	39.6	4.2	6.3	4.2	4.2	8.3	47.9	2.1	20.8	2.1	27.1
	(制度の設計上)最短の見通し										平均的な見通し									
	1年以内	1年超 2年以内	2年超 3年以内	3年超 4年以内	4年超 5年以内	5年超 6年以内	6年超	分からない	無回答	5年以内計	1年以内	1年超 2年以内	2年超 3年以内	3年超 4年以内	4年超 5年以内	5年超 6年以内	6年超	分からない	無回答	5年以内計
パートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,167)	17.2	7.6	4.2	3.9	8.2	27.2	1.2	22.5	7.9	41.2	9.9	6.3	5.1	3.7	9.8	27.5	1.7	29.0	7.0	34.8
29人以下(n=337)	22.8	7.1	5.9	3.3	7.1	12.8	0.3	27.0	13.6	46.3	14.5	8.0	8.6	3.9	8.6	14.5	0.9	31.5	9.5	43.6
30~99人(n=413)	19.9	9.7	2.2	3.1	7.7	25.7	1.5	22.5	7.7	42.6	11.6	8.5	3.4	3.1	9.4	27.8	1.9	26.6	7.5	36.1
100~299人(n=240)	10.8	6.3	5.8	4.6	7.9	35.8	2.1	22.5	4.2	35.4	5.0	3.3	4.6	3.8	10.4	31.7	2.5	32.5	6.3	27.1
300~999人(n=131)	9.9	7.6	3.8	6.9	11.5	41.2	1.5	15.3	2.3	39.7	3.1	3.1	3.8	6.1	11.5	40.5	2.3	26.7	3.1	27.5
1,000人以上(n=46)	6.5	-	2.2	4.3	13.0	63.0	-	8.7	2.2	26.1	4.3	-	2.2	-	13.0	60.9	-	19.6	-	19.6

他方、採用した有期契約労働者のうち、結果として無期転換に至る割合を尋ねると、「フルタイムの有期契約労働者」については (n=1,177)、「分からない」とする割合(28.7%) がもっとも高いものの、次いで挙げたのは「0%超 10%未満」(11.9%) と「80%以上 100%未満」(11.5%) の両極であり、これに「いない(0%)」(10.5%) や「全員(100%)」(9.5%) などが続いた(図表 1-14)。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」についてみると (n=1,167)、「分からない」割合が約 1/3(33.7%) で、以下、「いない(0%)」(15.4%)、「0%超 10%未満」(12.3%)、「10%以上 30%未満」(9.5%) などとなった。

総じて、「フルタイムの有期契約労働者」については、50%以上計が約3割(30.1%)となったのに対し、「パートタイムの有期契約労働者」のそれは約2割(20.7%)で、結果として「パートタイムの有期契約労働者」の方が、無期転換に至ると見込まれている割合は低いことが分かる。

なお、規模別にみると、「フルタイムの有期契約労働者」では「いない(0%)」や「全員(100%)」等、また、「パートタイムの有期契約労働者」の「分からない」については、小規模企業等になるほど高くなっている。

図表 1-14 採用した有期契約労働者のうち結果として無期転換に至る割合

	フルタイムの有期契約労働者について 何らかの形で無期転換できる機会を設けている 企業等 (n=1,177)										パートタイムの有期契約労働者について 何らかの形で無期転換できる機会を設けている 企業等 (n=1,167)										
	いない (0%)	0%超 10% 未満	10% 以上 30% 未満	30% 以上 50% 未満	50% 以上 80% 未満	80% 以上 100% 未満	全員 (100%)	分から ない	無回答	50% 以上計	いない (0%)	0%超 10% 未満	10% 以上 30% 未満	30% 以上 50% 未満	50% 以上 80% 未満	80% 以上 100% 未満	全員 (100%)	分から ない	無回答	50% 以上計	
フルタイムの有期契約労働者について 何らかの形で無期転換できる機会を設けている 企業等 (n=1,177)	10.5	11.9	7.4	8.2	9.1	11.5	9.5	28.7	3.2	30.1	パートタイムの有期契約労働者について 何らかの形で無期転換できる機会を設けている 企業等 (n=1,167)	15.4	12.3	9.5	5.8	6.9	8.1	5.7	33.7	2.5	20.7
29人以下 (n=336)	10.1	9.2	4.2	6.8	9.2	9.2	↑11.9	33.6	5.7	30.4	29人以下 (n=337)	15.7	8.6	7.4	5.3	7.1	6.5	5.6	↑39.2	4.5	19.3
30~99人 (n=420)	↑13.1	11.0	7.4	7.4	↑10.0	11.2	11.4	26.4	2.1	32.6	30~99人 (n=413)	17.4	11.1	9.0	4.8	6.5	8.0	8.0	32.9	2.2	22.5
100~299人 (n=239)	10.5	14.6	9.2	8.8	8.8	11.3	6.3	27.6	2.9	26.4	100~299人 (n=240)	18.3	15.8	10.8	5.4	5.4	8.8	3.3	30.8	1.3	17.5
300~999人 (n=134)	5.2	14.9	↓11.9	10.4	7.5	16.4	5.2	26.9	1.5	29.1	300~999人 (n=131)	6.9	↓18.3	↓13.0	8.4	9.9	↓10.7	3.1	29.0	0.8	23.7
1,000人以上 (n=48)	4.2	↓16.7	8.3	↓16.7	6.3	↓16.7	4.2	25.0	2.1	27.1	1,000人以上 (n=46)	4.3	15.2	13.0	↓13.0	8.7	8.7	6.5	28.3	2.2	23.9

こうした結果を無期転換できる機会別にみると、「フルタイムの有期契約労働者」について、結果として50%以上が無期転換に至ると見込む割合は、①「契約期間を通算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている(※)」企業等(26.0%)より、②「上記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)」企業等(36.7%)や、③「上記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)」企業等(33.5%)で高いことが分かる(図表 1-15)。

一方、「パートタイムの有期契約労働者」について、結果として50%以上が無期転換に至ると見込む割合は、むしろ①「契約期間を通算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている(※)」企業等(21.7%)や、②「上記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)」企業等(21.5%)で高く、③「上記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(上記は無いが、

従前からの正社員転換など他の機会ならある)」企業等（16.0％）を上回っている。

なお、「いない（0％）」とする割合は、「パートタイムの有期契約労働者」では①や③の企業等で高くなっている。

図表 1-15 無期転換できる機会別にみた結果として無期転換に至る割合

	フルタイムの有期契約労働者について (%)										パートタイムの有期契約労働者について (%)									
	いない (0%)	0%超 10% 未満	10% 以上 30% 未満	30% 以上 50% 未満	50% 以上 80% 未満	80% 以上 100% 未満	全員 (100 %)	分から ない	無回答	50% 以上 計	いない (0%)	0%超 10% 未満	10% 以上 30% 未満	30% 以上 50% 未満	50% 以上 80% 未満	80% 以上 100% 未満	全員 (100 %)	分から ない	無回答	50% 以上 計
契約期間を遡算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている企業等(※)(n=669)	11.4	10.8	8.1	7.0	7.0	9.7	9.3	33.2	3.6	26.0	16.2	11.5	8.8	4.9	7.5	7.8	6.4	34.2	2.6	21.7
上記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)企業等(n=308)	9.4	13.6	7.1	12.3	13.3	11.0	12.3	18.2	2.6	36.7	8.1	16.7	13.4	11.5	8.6	9.1	3.8	27.3	1.4	21.5
上記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)企業等(n=200)	9.0	13.0	5.5	6.0	9.5	18.0	6.0	30.0	3.0	33.5	20.3	10.7	8.0	3.2	2.7	8.0	5.3	38.5	3.2	16.0

10. 無期転換できる機会を設けている理由

フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,413)を対象に、無期転換できる機会を設けている理由を尋ねると(複数回答)、①「無期転換ルールを遵守するため(コンプライアンス)」とした割合(61.6%)がもっとも高く、次いで②「優秀な人材がいれば、確保したいから」(47.3%)、③「試行的に雇用し、働きぶりを見極めた上で正式に採用したいから」(24.0%)、④「以前よりそうした雇用管理を行ってきたから」(23.3%)、⑤「人手不足だから(無期労働契約への移行で定着等が期待できるから)」(20.5%)、⑥「処遇を改善したいから(雇用不安の払拭やモチベーションアップにつながると思うから)」(18.7%)、⑦「労働者自身が希望しているから(労働組合の要求だから)」(16.3%)、⑧「より高度な仕事や責任のある仕事を、任せられるようになるから」(15.2%)などが挙げられた(図表 1-16)。

規模別にみると、①「無期転換ルールを遵守するため(コンプライアンス)」については、大規模企業等ほど高まる傾向が見て取れる。また、⑦「労働者自身が希望しているから(労働組合の要求だから)」についても、999人以下の企業等で規

模が大きくなるほど高い。一方、③「試行的に雇用し、働きぶりを見極めた上で正式に採用したいから」や、④「以前よりそうした雇用管理を行ってきたから」などについては、999人以下で小規模企業等ほど高くなっている。また、「若年者（新規学卒者を含む）の採用が難しくなっているから」については、1,000人以上の企業等も含めて小規模になるほど回答割合が高い。こうしたなか、②「優秀な人材がいれば、確保したいから」や、「人手不足だから（無期労働契約への移行で定着等が期待できるから）」などについては、企業等の規模に依らず、共通して一定程度、挙げられているのが特徴となっている。

図表 1-16 無期転換できる機会を設けている理由

		(複数回答)														(%)
		無期転換 ルールを 遵守する ため(コンプライアンス)	優秀な 人材が いれば、 確保 したいから	試行的に 雇用し、 働きぶり を見極めた 上で正式に 採用したい から	以前より そうした 雇用管理 を行って きたから	人手不足 だから (無期労働 契約への 移行で定着 等が期待 できるから)	処遇を改善 したいから (雇用不安の 払拭やモチ ベーション アップにつな がると思うから)	労働者 自身が 希望して いるから (労働組合 の要求 だから)	より高度な 仕事や 責任のある 仕事を、 任せられる ように なるから	経験・技能 の蓄積や ノウハウの 伝承が、 図られる ように なるから	若年者 (新規 学卒者 を含む)の 採用が 難しく なっ て いるから	職場の 一体感が 醸成される (人間 関係が 良好に なる)から	有期労働 契約を 反復更新 して、いつ までも 雇用し続け るのは おかし いと思 うから	教育訓練 投資を 行い やす くなる から	その他	無回答
フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,413)		61.6	47.3	24.0	23.3	20.5	18.7	16.3	15.2	10.8	10.0	5.9	4.9	2.2	1.1	4.8
上記のうち、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,185)		68.5	43.2	22.2	19.7	20.6	17.6	15.2	12.9	10.3	9.9	5.6	5.0	1.9	1.1	5.6
設 け て 可 い る 形 で 無 期 転 換 を 期 望 す る 企 業 等	29人以下(n=452)	44.5	43.1	↑29.4	↑26.8	20.4	16.4	↓13.9	15.3	12.8	↑11.7	↑6.9	6.2	↑2.7	2.0	8.2
	30~99人(n=505)	60.6	52.1	↑25.9	↑25.7	19.6	20.0	16.4	17.6	9.3	9.9	↑6.1	3.8	2.2	0.4	4.0
	100~299人(n=261)	73.6	46.7	↑17.6	↑21.1	21.1	19.5	↑17.6	13.0	10.3	9.2	↑5.0	4.2	1.9	0.8	3.4
	300~999人(n=143)	88.1	44.1	↑14.7	↑11.2	22.4	21.7	↓21.0	14.0	11.9	8.4	↑4.2	6.3	0.7	1.4	0.7
	1,000人以上(n=52)	↓88.5	48.1	15.4	13.5	21.2	13.5	15.4	5.8	7.7	3.8	5.8	3.8	3.8	1.9	1.9

1 1 . 無期転換できる機会の規定・説明等状況

フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等（n=1,413）を対象に、無期転換できる機会の就業規則での規定状況を尋ねると、「規定している」割合が半数を超え（52.5%）、「今後、規定する」が 24.3%に対し、「規定していない・今後の予定もない」が 19.6%となった（図表 1-17）。

また、無期転換できる機会の内容について、有期契約労働者への説明状況を尋ねると、「説明している」割合は約 6 割（60.8%）で、「今後、説明する」が 23.4%に対し、「説明していない・今後の予定もない」が 13.7%となっている。

更に、通算契約期間等の要件を満たした個別の対象者に、無期転換できることを案内しているか尋ねると、「案内している」企業等が半数近く（48.3%）、「今後、案内する」が 29.2%で、「案内していない・今後の予定もない」が 19.9%となった。

こうした結果を規模別にみると、無期転換できる機会について就業規則に「規定している」割合や、有期契約労働者に「説明している」割合、また、個別の対象者に「案内している」割合のいずれも、大規模企業等ほど高まる傾向が見て取れる。一方で小規模企業等になるほど、規定や説明を「していない・今後の予定もない」割合が高い。

図表 1-17 無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況

	無期転換できる機会の就業規則での規定状況					無期転換できる機会の内容の有期契約労働者に対する説明状況				要件を満たした個別の対象者に対する無期転換できることの案内状況				
	規定している	今後、規定する	規定していない・今後の予定もない	就業規則がない	無回答	説明している	今後、説明する	説明していない・今後の予定もない	無回答	案内している	今後、案内する	案内していない・今後の予定もない	無回答	
フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等 (n=1,413)	52.5	24.3	19.6	2.1	1.5	60.8	23.4	13.7	2.1	48.3	29.2	19.9	2.6	
上記のうち、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等 (n=1,185)	55.6	23.8	17.0	2.0	1.6	62.3	22.7	12.9	2.1	51.6	27.5	18.5	2.4	
設け換かける形での企業等	29人以下 (n=452)	39.6	29.4	23.7	5.3	2.0	50.4	29.9	16.6	3.1	41.4	34.5	20.4	3.8
	30～99人 (n=505)	49.5	27.9	19.6	1.0	2.0	60.4	24.2	13.3	2.2	47.7	31.1	18.2	3.0
	100～299人 (n=261)	62.5	19.2	17.2	0.4	0.8	67.0	19.5	11.9	1.5	51.0	26.8	20.7	1.5
	300～999人 (n=143)	74.1	9.8	16.1	-	-	76.2	12.6	10.5	0.7	63.6	16.1	19.6	0.7
	1,000人以上 (n=52)	84.6	9.6	5.8	-	-	80.8	9.6	9.6	-	57.7	13.5	28.8	-

1.2. 無期転換を希望しない場合の措置

フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等 (n=1,413) に対し、無期転換を希望しない場合には、契約期間を通算して5年を超えても有期契約労働者として働き続けられる仕組みになっているか尋ねると、「なっている」割合が約9割 (89.8%) にのぼり、「なっていない」は8.5%となった (図表 1-18)。

無期転換ルールの実行前 (2013年3月以前) はどうなっていたかについても尋ねると、有期契約労働者として働き続けられる仕組みに「なっていた」割合が81.7%に対し、「なっていなかった」が14.9%となっている。

総じて、無期転換ルールの実行前後で、有期契約労働者にとっては (無期転換できる機会が整備されるとともに)、仮に契約期間を通算して5年を超えても有期契約労働者のまま働き続けられる仕組みの整備も、やや進展した (働き続けられることが明確になった) 様子が見えてくる²⁰。

²⁰ なお、現状と実行前の両方に有効回答が得られた企業等 (n=1,365) でみても、実行前に「なっていた」かつ現状も「なっている」割合が81.9%、実行前に「なっていなかった」かつ現状も「なっていない」が5.8%となる中で、実行前は「なっていなかった」が現状は「なっている」が9.6%に対し、実行前は「なっていた」が現状は「なっていない」が2.7%となっている。

規模別にみると、無期転換ルールの施行前に契約期間を通算して5年を超えても、有期契約労働者として働き続けられる仕組みに「なっていた」とする割合は大規模企業等になるほど高く、「なっていなかった」割合は小規模企業等ほど概ね高まる傾向が見て取れる。現状で「なっている」割合と施行前に「なっていた」割合の差は、いずれの規模もプラスである。

なお、無期転換を希望しない対象者がいた場合に、それを宣誓するような書類の提出を求めるかについても尋ねると、「求める」との回答も15.1%あったものの、「求めない」企業等が8割を超えた(81.2%)。「求めない」とする割合は、大規模企業等ほど高くなっている。

図表 1-18 無期転換を希望しない場合の措置

	(%)			(%)			(現状なっている —施行前に なっていた) 割合差※	(%)			
	通算5年を超えても、有期契約労働者として働き続けられる仕組みになっているか			無期転換ルールの施行前は どうなっていたか				無期転換を希望しない対象者がいた場合、その宣誓書等の提出を求めるか			
	なっている	なっていない	無回答	なっていた	なっていなかった	無回答		求める	求めない	無回答	
フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,413)	89.8	8.5	1.7	81.7	14.9	3.3	8.1	15.1	81.2	3.7	
上記のうち、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,185)	90.4	7.9	1.7	81.6	15.1	3.3	8.8	15.6	80.8	3.6	
設 け ら れ て い る 形 で 無 期 転 換 を 希 望 し な い 対 象 者 が い た 場 合 に 、 そ れ を 宣 誓 す る よ う な 書 類 の 提 出 を 求 め る か	29人以下(n=452)	83.8	12.8	3.3	76.8	18.4	4.9	7.1	15.3	79.9	4.9
	30～99人(n=505)	92.1	6.5	1.4	82.8	13.9	3.4	9.3	16.0	80.2	3.8
	100～299人(n=261)	94.6	4.6	0.8	83.1	14.9	1.9	11.5	14.2	82.8	3.1
	300～999人(n=143)	90.9	9.1	—	88.1	9.8	2.1	2.8	13.3	84.6	2.1
	1,000人以上(n=52)	92.3	7.7	—	90.4	9.6	—	1.9	13.5	86.5	—

1 3 . 無期転換後の形態

フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等を対象に、有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件と比較して、無期転換後の形態は概ねどのようなものか尋ねると(複数回答)、「フルタイムの有期契約労働者」については(n=1,177)、働き方も賃金・労働条件も変化しない「無期契約社員 A」が約2/3(65.7%)で、これに「正社員」(27.4%)や、働き方は変化しないが賃金・労働条件については若干改善する「無期契約社員 C」(14.0%)、働き方が変化し賃金・労働条件も改善する「限定正社員」(10.5%)などが続いた(図表 1-19)。

同様に、「パートタイムの有期契約労働者」についても(n=1,167)、「無期契約社員 A」が7割を超え(72.1%)、次いで「正社員」(18.1%)、「無期契約社員 C」(11.2%)、「限定正社員」(9.0%)などの順となっている。

転換人数がもっとも多い（だろう）形態はどれか尋ねたところ、「フルタイムの有期契約労働者」では「無期契約社員A」が半数を超え（57.4%）、「正社員」が約1/5（20.5%）などとなった。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」では、「無期契約社員A」が約2/3（66.9%）で、「正社員」が12.3%などとなっている。

図表 1-19 無期転換後の形態

働き方		(複数回答)				正社員	無回答
		無期契約社員A	無期契約社員B	無期契約社員C	限定正社員		
賃金・労働条件		変化しない	若干負荷増	変化しない	変化する		
変化しない			変化しない	若干改善	改善する		
フルタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,177)		65.7	5.6	14.0	10.5	27.4	4.1
上記のうち、フルタイムの有期契約労働者について、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等(n=977)		71.2	5.1	12.9	9.6	24.7	3.6
転換できる形態で企業等	29人以下(n=336)	56.3	6.8	14.3	9.8	29.5	6.3
	30~99人(n=420)	63.6	5.7	15.7	11.2	27.4	3.1
	100~299人(n=239)	72.8	5.0	13.8	10.9	26.4	3.3
	300~999人(n=134)	75.4	4.5	11.9	8.2	24.6	3.7
	1,000人以上(n=48)	87.5	2.1	4.2	12.5	27.1	2.1
パートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,167)		72.1	5.7	11.2	9.0	18.1	4.4
上記のうち、パートタイムの有期契約労働者について、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等(n=980)		78.9	5.7	10.8	6.9	14.9	2.6
転換できる形態で企業等	29人以下(n=337)	66.5	7.1	12.8	11.3	17.5	5.9
	30~99人(n=413)	67.8	5.8	13.1	9.9	18.2	4.6
	100~299人(n=240)	79.6	5.4	7.9	7.1	19.2	3.8
	300~999人(n=131)	77.9	3.8	10.7	5.3	18.3	1.5
	1,000人以上(n=46)	95.7	2.2	2.2	4.3	15.2	2.2

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

上記のうち、転換人数がもっとも多いもの

		(単一回答)						無期契約社員計	正社員計
		無期契約社員A	無期契約社員B	無期契約社員C	限定正社員	正社員	無回答		
フルタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,177)		57.4	2.7	9.9	5.4	20.5	4.2	70.0	25.8
上記のうち、フルタイムの有期契約労働者について、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等(n=977)		63.1	2.3	9.0	4.5	17.6	3.6	74.3	22.1
転換できる形態で企業等	29人以下(n=336)	46.7	4.2	10.4	7.1	25.3	6.3	61.3	32.4
	30~99人(n=420)	56.4	2.4	11.2	5.5	21.4	3.1	70.0	26.9
	100~299人(n=239)	63.6	2.1	9.2	3.3	18.0	3.8	74.9	21.3
	300~999人(n=134)	67.9	2.2	8.2	4.5	13.4	3.7	78.4	17.9
	1,000人以上(n=48)	81.3	-	2.1	4.2	10.4	2.1	83.3	14.6
パートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等(n=1,167)		66.9	2.6	8.3	5.2	12.3	4.7	77.8	17.5
パートタイムの有期契約労働者について、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等(n=980)		73.2	2.6	8.0	4.0	9.7	2.7	83.7	13.7
転換できる形態で企業等	29人以下(n=337)	58.5	3.9	9.5	8.0	13.6	6.5	71.8	21.7
	30~99人(n=413)	63.7	2.9	9.4	5.6	13.6	4.8	76.0	19.1
	100~299人(n=240)	74.6	0.8	5.8	2.9	11.7	4.2	81.3	14.6
	300~999人(n=131)	75.6	2.3	8.4	3.1	9.2	1.5	86.3	12.2
	1,000人以上(n=46)	93.5	-	2.2	-	2.2	2.2	95.7	2.2

規模別にみると、「フルタイムの有期契約労働者」であるか「パートタイムの有期契約労働者」かに依らず、大規模企業等ほど「無期契約社員 A」を挙げる割合が高いのに対し、小規模企業等になるほど「正社員」の割合が高まる傾向が見て取れる。

なお、無期転換後の形態について無期転換できる機会別でもみると、①「契約期間を通算して5年（あるいは、それより短い期間）を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている（※）」企業等では「無期契約社員 A」を挙げた割合が高くなっている。一方、②「上記（※）に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている（上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある）」企業等や、③「上記（※）は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている（上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある）」企業等では、「正社員」などを挙げる割合が高い。

具体的に、転換人数がもっとも多い（だろう）形態でみると、「フルタイムの有期契約労働者」については、①の企業等の71.0%が「無期契約社員 A」を挙げたのに対し、②や③はそれぞれ45.8%、30.0%に漸減してその分、「正社員」の割合がそれぞれ29.5%、34.5%と高まっている（図表1-20）。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」についても、①では「無期契約社員 A～C」が計88.3%に対し、②や③では「正社員（限定正社員と合算）」の割合が、それぞれ24.9%、37.4%と高まる様子が見て取れる。

図表 1-20 無期転換できる機会と無期転換後の形態の関係

		(単一回答)						(%)	
		無期契約社員A	無期契約社員B	無期契約社員C	限定正社員	正社員	無回答	無期契約社員計	正社員計
		変化しない 変化しない	若干負荷増 変化しない	変化しない 若干改善	変化する 改善する				
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	契約期間を通算して5年（あるいはそれより短い期間）を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている企業等（※）(n=669)	71.0	2.1	7.5	4.0	12.1	3.3	80.6	16.1
	上記（※）に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている（上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある）企業等（n=308）	45.8	2.6	12.3	5.5	29.5	4.2	60.7	35.1
	上記（※）は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている（上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある）企業等（n=200）	30.0	5.0	14.0	9.5	34.5	7.0	49.0	44.0
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	契約期間を通算して5年（あるいはそれより短い期間）を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている企業等（※）(n=771)	78.9	2.5	7.0	3.5	7.1	1.0	88.3	10.6
	上記（※）に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている（上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある）企業等（n=209）	52.2	2.9	11.5	5.7	19.1	8.6	66.5	24.9
	上記（※）は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている（上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある）企業等（n=187）	34.2	2.7	10.2	11.8	25.7	15.5	47.1	37.4

14. 無期転換後の働き方や賃金・労働条件の具体的な内容

何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等を対象に、有期契約労働者の人数がもっとも多い職種を尋ねると、「フルタイムの有期契約労働者」については（n=1,177）、回答割合の高い順に①「サービス職」（計 21.9%）、②「専門・技術職」（計 21.3%）、③「製造・生産工程職」（15.8%）などとなった（図表 1-21）。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」でも（n=1,167）、回答割合がもっとも高いのは①「サービス職」（計 26.6%）で、これに②「専門・技術職」（計 18.5%）、③「事務職」（16.8%）などが続いた。

図表 1-21 無期転換前後の仕事や働き方の具体的な内容

		フルタイムの有期契約労働者について		パートタイムの有期契約労働者について		正社員について
		有期労働契約時	無期転換後	有期労働契約時	無期転換後	
企業等数※		1,177		1,167		1,413
人数がもっとも多い職種	管理職	1.1	-	0.1	-	-
	専門・技術職(医療関係)	3.6	-	4.5	-	-
	専門・技術職(教育関係)	5.9	-	7.2	-	-
	専門・技術職(その他)	11.8	-	6.9	-	-
	事務職	13.5	-	16.8	-	-
	販売職(営業を含む)	6.0	-	5.7	-	-
	サービス職(介護関係)	13.6	-	15.6	-	-
	サービス職(飲食関係)	2.5	-	3.6	-	-
	サービス職(その他)	5.9	-	7.5	-	-
	警備・保安職	0.8	-	0.5	-	-
	製造・生産工程職	15.8	-	14.4	-	-
	輸送・運転職	3.5	-	2.7	-	-
	建設・採掘職	3.1	-	0.8	-	-
	清掃等労務職	1.4	-	4.3	-	-
	その他	3.5	-	3.9	-	-
	無回答	8.1	-	5.7	-	-
	専門・技術職計	21.3	-	18.5	-	-
	サービス職計	21.9	-	26.6	-	-
所定の長さ	週20時間未満	1.2	1.0	21.9	19.5	0.8
	週20時間以上30時間未満	2.2	2.1	45.8	41.2	1.3
	週30時間以上フルタイム未満	14.4	12.3	20.2	20.7	4.9
	フルタイム	75.5	78.5	5.4	12.8	79.3
	無回答	6.7	6.0	6.6	5.8	13.6
労働日	ある(あり得る)	77.3	81.7	49.0	55.5	81.5
	ない	16.5	12.7	45.4	40.0	4.4
	無回答	6.2	5.6	5.6	4.5	14.2
や頻度	正社員と同じ	58.4	64.8	22.7	30.7	-
	正社員より制限	41.0	34.5	75.5	67.3	-
	無回答	0.7	0.7	1.7	2.0	-
勤務地	事業所限定	68.8	63.1	79.1	75.9	37.9
	事業所間異動あり転居転動なし	22.1	25.6	15.0	17.8	27.7
	転居転動あり	2.8	5.5	0.7	1.9	18.9
	無回答	6.3	5.8	5.2	4.4	15.6
で事業所内	配置転換あり	49.9	55.7	35.7	40.4	66.5
	なし	43.9	38.5	59.0	55.5	17.9
	無回答	6.2	5.8	5.3	4.1	15.6
責任の範囲・比較	仕事・責任とも限定	57.2	48.8	76.8	71.3	-
	責任のみ限定	12.6	10.6	7.0	7.3	-
	正社員と同じ	23.5	34.5	10.2	16.5	-
	無回答	6.7	6.1	6.0	5.0	-
登役職	役職につける	23.8	39.8	9.8	15.9	78.7
	つけない	69.4	53.9	84.1	78.8	6.1
	無回答	6.8	6.4	6.1	5.2	15.2

※「フルタイムの有期契約労働者」については、「フルタイムの有期契約労働者」が何らかの形で、無期転換できる機会を設けている企業等（同様に、「パートタイムの有期契約労働者」）。「正社員」については、「フルタイムの有期契約労働者」あるいは「パートタイムの有期契約労働者」が何らかの形で、無期転換できる機会を設けている企業等で集計。

その上で、こうした職種の有期契約労働者が、無期転換する場合の仕事や働き方の変化について詳しく尋ねると、「フルタイムの有期契約労働者」であるか「パートタイムの有期契約労働者」かに依らず、有期労働契約時と比較して無期転換後は、週当たりの所定労働時間がやや長くなる傾向が見て取れる²¹。

また、残業や休日出勤が「ある（あり得る）」割合が高まり、残業時間の長さや頻度が「正社員と同じ」になる割合も高くなる。

勤務地の範囲についても、無期転換後は「転居転勤あり」や「事業所間異動あり転居転勤なし」の割合が高まるとともに、事業所内で「配置転換あり」の割合も高くなっている。

更に、正社員と比較した仕事・責任の範囲については、「仕事・責任とも限定」の割合が低下し、「正社員と同じ」になる割合等が高まっている。例えば「正社員と同じ」になる割合は、「フルタイムの有期契約労働者」では有期労働契約当時の23.5%から無期転換後は34.5%へ上昇し、「パートタイムの有期契約労働者」でも同順に10.2%、16.5%となっている。

同様に、役職に「つける」機会も拡がり、「フルタイムの有期契約労働者」では有期労働契約当時の23.8%から無期転換後は39.8%へ、また、「パートタイムの有期契約労働者」でも同様に9.8%から15.9%に高まっている。

こうしたなか、無期転換前後の賃金・労働条件の変化について尋ねると、「フルタイムの有期契約労働者」であるか「パートタイムの有期契約労働者」かに依らず、基本賃金の支払形態については「時給制」の割合が低くなり、その分、「月給制」の割合が高まる傾向が読み取れる（**図表 1-22**）。

また、正社員（100）と比較した平均的な基本賃金の水準についても、「90%程度」以下の割合が低下し、その分、「全く同じ」になる割合が高まる。更に、勤続年数や能力の向上に伴う昇給が「ある」割合が高まるとともに、個別の成果等の評価制度が「あり」、評価の結果として昇給への反映も「あり」とする割合が高くなる。例えば、勤続年数や能力の向上に伴う昇給が「ある」割合は、「フルタイムの有期契約労働者」で有期労働契約当時の70.0%から無期転換後は76.2%へ上昇し、「パートタイムの有期契約労働者」でも同様に65.7%から70.3%に高まっている。

一方、基本賃金以外に支給・適用するもの（複数回答）については、「賞与・一時金」や「退職金・退職手当」をはじめ、「住宅手当や社宅」や「家族手当」「通勤手当（交通費）」、慶弔時や病気時の「有給休暇」、職場内外の「教育訓練」や「自

²¹ 無期転換後の形態には様々ある中で、それらの仕事や働き方、賃金・労働条件の変化を総じて眺めた結果になる。

己啓発支援」、「法定外の健康診断項目」や「福利厚生（施設利用や共済等）」など、無期転換後の支給・適用割合が軒並み上昇する結果となっている。例えば、「賞与・一時金」の支給割合は、「フルタイムの有期契約労働者」で有期労働契約当時の60.7%から無期転換後は70.3%へ高まり、「パートタイムの有期契約労働者」でも同様に46.4%から51.2%へ上昇している。「退職金・退職手当」の支給割合についても、「フルタイムの有期契約労働者」では有期労働契約当時の22.1%から無期転換後は36.8%まで高まり、「パートタイムの有期契約労働者」でも同様に11.3%、19.3%となっている。

図表 1-22 無期転換前後の賃金・労働条件の具体的な内容

		フルタイムの有期契約労働者について		パートタイムの有期契約労働者について		正社員について
		有期労働契約時	無期転換後	有期労働契約時	無期転換後	
企業等数		1,177		1,167		1,413
基本 支払 形態 の	時給制	41.0	34.8	85.8	79.3	2.3
	月給制	46.9	54.4	6.5	13.6	80.4
	その他	5.8	5.0	1.8	2.2	2.5
	無回答	6.4	5.8	5.9	4.9	14.9
正社員 と比較し （100% 水準の 平均的）	全く同じ	26.0	35.6	13.2	18.9	-
	90%程度	19.9	15.6	11.0	10.5	-
	80%程度	22.7	20.5	18.5	17.0	-
	70%程度	16.1	13.8	20.1	19.3	-
	60%程度以下	5.9	5.9	26.0	24.2	-
	無回答	9.3	8.7	11.2	10.2	-
労働 向上に 伴う 昇給 の 数	ある	70.0	76.2	65.7	70.3	79.3
	ない	23.5	17.8	27.8	24.5	2.3
	無回答	6.5	5.9	6.4	5.2	18.4
個別 評価 への 成果 反映 と等	評価制度なし	43.0	38.7	54.3	50.8	18.3
	評価制度あり昇給反映なし	11.6	9.3	8.1	7.8	6.7
	評価制度あり昇給反映あり	38.3	45.5	31.0	35.8	59.4
	無回答	7.1	6.5	6.5	5.6	15.6
基本 賃金 以外 に 支給 ・ 適用 され る もの （ 複数 回答 ）	賞与・一時金	60.7	70.3	46.4	51.2	80.4
	退職金・退職手当	22.1	36.8	11.3	19.3	69.8
	通勤手当（交通費）	81.4	86.0	77.3	79.9	80.4
	住宅手当や社宅	12.7	21.6	3.3	8.3	43.8
	家族手当	14.7	25.2	4.7	10.5	54.2
	厚生年金・健康保険	84.1	89.3	52.3	58.6	82.2
	雇用保険	86.4	90.9	77.5	81.0	82.2
	慶弔時の有給休暇	62.8	72.1	48.8	55.1	77.6
	病気時の有給休暇	55.3	62.3	45.1	49.2	65.1
	上記以外の法定を上回る有給休暇	29.1	32.5	20.7	23.5	34.6
	法定外の健康診断項目	32.5	35.8	23.9	26.6	35.5
	福利厚生（施設利用や共済等）	53.4	58.9	43.6	47.6	60.4
	職場内教育訓練	55.6	60.2	48.7	52.0	61.3
	職場外教育訓練	39.6	45.9	28.4	33.7	57.2
自己啓発支援	27.0	31.7	20.2	23.2	38.1	
無回答	9.7	6.0	7.9	6.3	15.4	
定 年 の	有	61.5	75.9	55.4	66.5	80.0
	無	27.9	17.1	37.1	26.9	5.2
	無回答	10.6	7.1	7.5	6.6	14.7
再 雇 用	有	54.4	66.1	50.8	57.2	72.6
	無	31.7	24.4	37.9	32.1	10.1
	無回答	13.9	9.5	11.3	10.7	17.3

なお、「定年」や「再雇用」の定めについても、無期転換後は「あり」の割合が高まる様子が見て取れる。

15. 有期契約労働者からの無期転換の実績と見通し

フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等（n=1,413）のうち、無期転換ルールの施行（2013年4月1日）以降、2018年3月末（2017年度中）までに、有期契約労働者から無期転換した人が「いた」割合は約1/4（26.8%）となった（図表1-23）。

なお、無期転換した人が「いた」場合で、人数記入欄にも有効回答があった企業等（n=360）で集計すると、無期転換者数は「フルタイムの有期契約労働者」で計2,187人、「パートタイムの有期契約労働者」で計3,758人となった。内訳をみると、「フルタイムの有期契約労働者」については、働き方も賃金・労働条件も変化しない「無期契約社員A」が計1,043人と半数近い（47.7%）が、「正社員」も計594人と1/4を超えている（27.2%）。このほか、働き方は変化しないが賃金・労働条件が若干改善する「無期契約社員C」が計355人（16.2%）、「限定正社員」が計178人（8.1%）などとなった。一方、「パートタイムの有期契約労働者」については、働き方も賃金・労働条件も変化しない「無期契約社員A」が計3,593人と大勢（95.6%）を占めた。このほか、「無期契約社員C」が計86人（2.3%）、「正社員」が計59人（1.6%）などとなっている。

図表 1-23 有期契約労働者から無期労働契約への転換状況・見通し

		(%)		
		2017年度中までに 無期転換した人がいた	無期転換ルールの施行前 から雇用してきた有期契約 労働者に優遇措置を行った	2018年度中に 無期転換申込権が 与えられる人がいる
フルタイムあるいはパートタイム の有期契約労働者について 何らかの形で無期転換できる 機会を設けている企業等 (n=1,413)		26.8	18.2	48.6
上記のうち、通算勤続年数 のみを要件として、無期転換できる 機会を設けている企業等 (n=1,185)		25.9	19.1	50.5
設 換 可 能 な 形 を 取 る 企 業 等 を 期	29人以下 (n=452)	20.4	17.0	33.2
	30～99人 (n=505)	27.3	20.0	45.1
	100～299人 (n=261)	29.9	19.5	60.9
	300～999人 (n=143)	32.9	15.4	76.9
	1,000人以上 (n=52)	46.2	11.5	76.9

		無期契約社員A	無期契約社員B	無期契約社員C	限定正社員	正社員	計
フルタイムの 有期契約労働者	人数(人)	1,043	17	355	178	594	2,187
	構成比(%)	47.7	0.8	16.2	8.1	27.2	100.0
パートタイムの 有期契約労働者	人数(人)	3,593	9	86	11	59	3,758
	構成比(%)	95.6	0.2	2.3	0.3	1.6	100.0

こうしたなか、無期転換ルールの施行前から雇用してきた有期契約労働者について、優先的に無期労働契約へ移行（無期転換）させる「優遇措置」を「行った」割合は18.2%となった。

一方、フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等（n=1,413）のうち、2019年3月末まで（2018年度中）に、無期転換を申込み権利が与えられる有期契約労働者が「いる」割合は約半数（48.6%）となった。

なお、無期転換を申込み権利が与えられる有期契約労働者が「いる」場合に、人数記入欄にも有効回答が得られた企業等（n=662）で集計すると、対象者数は計2万7,369人（「フルタイムの有期契約労働者」が9,978人＋「パートタイムの有期契約労働者」が1万7,391人）と算出された。

こうした一連の結果を規模別にみると、2017年度中までに無期転換した人が「いた」とする企業等の割合や、2018年度中に無期転換を申込み権利が与えられる人が「いる」企業等の割合は、規模が大きくなるほど高まる傾向が見て取れる。

16. 高齢の有期契約労働者についての無期転換ルールへの対応状況・方針等

フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等（n=1,413）のうち、定年後の再雇用者以外の高齢（60歳以上）の有期契約労働者を「雇用している」割合は、約6割（60.1%）となった（図表1-24）。

その上で、定年後の再雇用者以外の高齢（60歳以上）の有期契約労働者を「雇用している」企業等（n=849）を対象に、無期転換ルールにどう対応する意向か尋ねると、「方針は未定・分からない」割合が約1/3（34.3%）となったものの、これに続くのは「一般的な有期契約労働者と全く同様に、無期労働契約への移行者（無期転換者）を出す」（30.6%）であり、「無期労働契約への移行者（無期転換者）は一切、出さない（全員の契約を終了する）」との回答（20.6%）を上回った。

こうした結果を規模別にみると、定年後の再雇用者以外の高齢の有期契約労働者を「雇用している」割合は大規模企業等になるほど高い。また、無期転換ルールへの対応は「一般的な有期契約労働者と全く同様に、無期労働契約への移行者（無期転換者）を出す」と、「無期労働契約への移行者（無期転換者）は一切、出さない（全員の契約を終了する）」のいずれも、大規模企業等ほど回答割合が高まるとともに、どの規模層でも前者が後者を上回る結果となっている。

一方、定年後の再雇用者以外の高齢の有期契約労働者を「雇用している」企業等（n=849、以下同）を対象に、高齢（60歳以上）の有期契約労働者から無期労働契約への移行者（無期転換者）を出さないため、あるいは無期転換している期間をできるだけ短くするために、無期転換後の定年を設けているか尋ねると、「設けていない」割合が56.2%に対し、「設けている」割合が39.5%となった。

そのうち、無期転換後の定年を複数、「設けている」との回答は11.8%であり、その設定数は約半数（6.0%）が「2つ」で、中央値で2.0つ、平均値では2.8つと算出された。

なお、こうした結果についても規模別にみると、高齢の有期契約労働者に係る無期転換後の定年を「設けている」割合は、大規模企業等になるほど高い。また、その場合に定年を複数、「設けている」割合についても、大規模企業等ほど高くなっている。

図表 1-24 高齢の有期契約労働者についての無期転換ルールへの対応状況・方針と無期転換後の定年の設定状況

	定年後の再雇用者以外の、 高齢(60歳以上)の 有期契約労働者の雇用状況 (%)			高齢(60歳以上)の有期契約労働者に係る 無期転換ルールへの対応状況・方針 (%)					
	雇用して いる	雇用して いない	無回答	無期労働契約への 移行者(無期転換者) は一切、出さない(全員 の契約を終了する)	一般的有期契約 労働者よりは少ないが、 無期労働契約への移行 者(無期転換者)を出す	一般的有期契約 労働者と全く同様に、 無期労働契約への移行 者(無期転換者)を出す	方針は未定・ 分らない	無回答	
フルタイムあるいはパートタイム の有期契約労働者について 何らかの形で無期転換できる 機会を設けている企業等(n=1,413)	60.1	37.2	2.7	20.6	11.4	30.6	34.3	3.1	
29人以下(n=452)	43.4	51.5	5.1	15.8	12.8	26.5	41.8	3.1	
30~99人(n=505)	60.6	37.8	1.6	19.3	10.1	27.8	38.9	3.9	
100~299人(n=261)	71.6	26.1	2.3	23.5	10.7	31.6	31.6	2.7	
300~999人(n=143)	81.1	18.2	0.7	24.1	13.8	39.7	20.7	1.7	
1,000人以上(n=52)	84.6	15.4	-	29.5	11.4	40.9	15.9	2.3	

	高齢(60歳以上)の有期契約 労働者に係る無期転換後の 定年を設けているか (%)			無期転換後の定年を 複数、設けているか (%)			定年の設定数 (%)				平均値	中央値
	設けて いる	設けて いない	無回答	設けて いる	設けて いない	無回答	2つ	3つ	4つ 以上	無回答		
フルタイムあるいはパートタイム の有期契約労働者について 何らかの形で無期転換できる 機会を設けている企業等(n=849)	39.5	56.2	4.4	11.8	27.1	0.6	6.0	2.0	2.0	1.8	2.8	2.0
29人以下(n=196)	28.1	67.3	4.6	7.7	19.9	0.5	3.6	1.0	1.0	2.0	2.9	2.0
30~99人(n=306)	35.0	60.8	4.2	9.2	25.2	0.7	4.2	2.0	1.6	1.3	2.8	2.0
100~299人(n=187)	43.9	51.9	4.3	15.5	27.3	1.1	8.6	2.7	2.1	2.1	2.7	2.0
300~999人(n=116)	58.6	38.8	2.6	15.5	43.1	-	7.8	1.7	4.3	1.7	3.1	2.0
1,000人以上(n=44)	52.3	38.6	9.1	22.7	29.5	-	13.6	4.5	2.3	2.3	2.6	2.0

17. 有期労働契約を終了（雇止め）した理由や方法、クーリングの実施状況

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）のうち、無期転換ルールの施行以降、自社の都合で有期労働契約を終了（雇止め）することが「かなりあった」割合は0.3%、「多少あった」は8.0%で、合わせて「あった」とする割合が計8.3%（全有効回答企業等に占める割合では計3.3%）となった（図表1-25）。

図表 1-25 有期労働契約を終了（雇止め）した理由

(%)

	無期転換ルールの施行以降に、自社の都合で有期労働契約を終了（雇止め）したこと							あった計	「あった」+ 「今後はある（あり得る）」 「分からない」計
	かなりあった	多少あった	一切、なかったが、今後はある（あり得る）	一切、なかったし、今後もない	一切、なかったが、今後は分からない	無回答	あった計		
有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）	0.3	8.0	5.8	46.1	33.4	6.4	8.3	47.5	
29人以下（n=665）	0.5	6.2	5.6	43.3	35.8	8.7	6.6	48.0	
30～99人（n=669）	0.1	6.1	6.1	47.7	34.1	5.8	6.3	46.5	
100～299人（n=311）	-	6.4	6.1	49.5	33.1	4.8	6.4	45.7	
300～999人（n=157）	0.6	15.3	6.4	47.8	25.5	4.5	15.9	47.8	
1,000人以上（n=56）	1.8	39.3	1.8	37.5	19.6	-	41.1	62.5	

(%)

	有期労働契約を終了（雇止め）した理由（複数回答）										
	勤務態度や能力等に問題があったから、職場に合わなかったから	業務量の変動や事業所の閉鎖等に伴い、雇用者数を調整する必要があったから	業務上、臨時的・一時的にしか必要なかったから	正社員として採用できる能力や資質がなかったから	以前よりそうした契約・雇用管理を行ってきたから	定期的に人材を入れ換えたいから（常に若年者を確保、モチベーションの維持、情報の機密保持、不祥事故の防止等）	人件費を固定化させたくないから	万一に備えて、雇用者数を調整できる余地を残しておきたいから	無期転換ルールに伴う転換申込権の発生をできるだけ回避したかったから	その他	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=154）	46.1	31.8	27.9	16.2	11.7	5.8	3.9	3.2	3.2	1.9	-
29人以下（n=44）	50.0	27.3	31.8	15.9	6.8	2.3	2.3	6.8	-	2.3	-
30～99人（n=42）	50.0	26.2	19.0	19.0	11.9	11.9	7.1	-	7.1	-	-
100～299人（n=20）	40.0	35.0	15.0	20.0	5.0	-	-	-	-	10.0	-
300～999人（n=25）	32.0	36.0	44.0	12.0	16.0	-	8.0	8.0	8.0	-	-
1,000人以上（n=23）	52.2	43.5	30.4	13.0	21.7	13.0	-	-	-	-	-

(%)

	有期労働契約を終了（雇止め）方法（複数回答）					
	（回数上限等は設定せず）契約の更新等に際して「更新しない」旨を伝える	契約の更新回数や通算勤続年数の上限を設定する	契約期間を一定の業務終了までなど一括で設定し、更新は原則、行わない	採用時に無期転換を希望しない人や配偶者の転勤がある人、学生等を選別する	その他	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=882）	64.3	15.4	6.9	2.7	2.2	13.6
有期労働契約を終了することがあった（n=154）	68.8	28.6	7.1	0.6	0.6	6.5
一切、なかったが今後はある／今後は分からない（n=728）	63.3	12.6	6.9	3.2	2.5	15.1
29人以下（n=319）	54.9	15.0	7.8	3.8	3.8	16.9
30～99人（n=311）	65.6	11.6	7.4	2.9	1.6	14.8
100～299人（n=142）	77.5	13.4	4.9	1.4	1.4	9.9
300～999人（n=75）	73.3	28.0	5.3	-	-	5.3
1,000人以上（n=35）	65.7	34.3	5.7	2.9	-	5.7

有期労働契約を終了（雇止め）することが「あった」企業等（n=154）を対象に、有期労働契約を終了（雇止め）した理由を尋ねると（複数回答）、①「勤務態度や能力等に問題があったから、職場に合わなかったから」を挙げた割合（46.1%）がもっとも高く、これに、②「業務量の変動や事業所の閉鎖等に伴い、雇用者数を調整する必要があったから」（31.8%）、③「業務上、臨時的・一時的にしか必要なかったから」（27.9%）、④「正社員として採用できる能力や資質がなかったから」（16.2%）、⑤「以前よりそうした契約・雇用管理を行ってきたから」（11.7%）などが続いた。

また、無期転換ルールの施行以降、有期労働契約を終了（雇止め）することは「一切なかったし、今後もない」との回答を除いた（則ち、有期労働契約を終了（雇止め）することがあったか、なくても今後はあり得る・分からない）企業等（n=882）を対象に、有期労働契約の終了（雇止め）に当たり、どのような方法をとった（とる）か尋ねると（複数回答）、①「（回数上限等は設定せず）契約の更新等に際して『更新しない』旨を伝える」割合が6割を超えてもっとも高く（64.3%）、次いで、②「契約の更新回数や通算勤続年数の上限を設定する」（15.4%）、③「契約期間を一定の業務終了までなど一括で設定し、更新は原則、行わない」（6.9%）などが挙げられた。

こうした結果を規模別にみると、無期転換ルールの施行以降、自社の都合で有期労働契約を終了（雇止め）することが「あった」割合は、300～999人の企業等で15.9%とやや高く、1,000人以上で4割を超えている（41.1%）。

また、有期労働契約を終了（雇止め）した理由としては（複数回答）、300～999人規模（「業務上、臨時的・一時的にしか必要なかったから」が最多）を除き、「勤務態度や能力等に問題があったか、職場に合わなかったから」とする割合がもっとも高い。更に、有期労働契約の終了（雇止め）方法については（複数回答）、規模に依らず、①「（回数上限等は設定せず）契約の更新等に際して『更新しない』旨を伝える」割合がもっとも高く、30人以上では大規模企業等になるほど、②「契約の更新回数や通算勤続年数の上限を設定する」との回答が高まる傾向も見て取れる。

他方、有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）を対象に、同じ有期契約労働者を再び雇用する際、直前の契約終了から次の契約開始までに一定の空白期間を設ける、いわゆる「クーリング」の実施状況を尋ねると、「行っていない（行わない）」割合が大勢を占めた（89.9%）ものの、「行っている（行う）」との回答も6.2%あった（図表 1-26）。

規模別にみると、クーリングを「行っている（行う）」割合は、30人以上の企業

等で大規模になるほど高まる傾向が見て取れる²²。

「クーリング」を「行っている（行う）」企業等（n=55）を対象に、空白期間の長さがどれくらいか尋ねると、「6ヶ月」（38.2%）と「6ヶ月未満」（32.7%）の割合がともに3割を超え、「6ヶ月超1年以内」が18.2%などとなった。

また、「クーリング」の仕組みの導入時期については、「クーリング自体、以前から行っており、何も変更していない」とする割合が50.9%となったものの、「無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した」とする割合も1/3を超え（38.2%）ている。

更に、「クーリング」を「行っている（行う）」企業等（n=55）のうち、クーリング後の再雇用を「約束している」割合は14.5%で、「約束していない」が43.6%、「未定・分からない」が40.0%となった。

図表 1-26 「クーリング」の実施状況

		(%)		
		行っている (行う)	行っていない (行わない)	無回答
有期労働契約を終了(雇止め)することがあったか、 なくても今後はあり得る・分からない企業等計(n=882)		6.2	89.9	3.9
有期労働契約を終了することがあった(n=154)		9.1	89.0	1.9
一切、なかったが今後はある/今後は分からない(n=728)		5.6	90.1	4.3
29人以下(n=319)		5.6	89.3	5.0
30~99人(n=311)		5.1	91.0	3.9
100~299人(n=142)		7.0	90.1	2.8
300~999人(n=75)		9.3	88.0	2.7
1,000人以上(n=35)		11.4	88.6	-

	(%)					(%)				(%)			
	空白期間の長さ					クーリングの仕組みの導入時期				クーリング後の再雇用			
	6ヶ月 未満	6ヶ月	6ヶ月超 1年以内	1年超	無回答	無期転換ルールの 施行に伴い、 新たに導入した	クーリング自体は 以前から行っているが、 期間の長さ等を変更した	クーリング自体、 以前から行っており、 何も変更していない	無回答	約束 している	約束して いない	未定・ 分から ない	無回答
クーリングを行って いる(行う)企業等 (n=55)	32.7	38.2	18.2	7.3	3.6	38.2	1.8	50.9	9.1	14.5	43.6	40.0	1.8

18. 無期転換させないことに対する代償措置

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）を対象に、無期労働契約への移行機会を付与しない（無期転換させない）代償として実施しているものがあるか尋ねると、「実施しているものはない」との回答が3/4を超えた（77.0%）ものの、実施しているものとしては（複数回答）、「世間相場を

²² なお、クーリングを「行っている（行う）」企業等はn数が限られるが、「学術研究、専門・技術サービス業」や「教育、学習支援業」で「大学」が含まれている場合（31.6%）のほか、「製造業」の「輸送用機械」（17.6%）などで顕著に高い。また、クーリングの仕組みを「無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した」企業等の割合も、「情報通信業」や「大学」が含まれている場合（いずれも66.7%）等で高くなっている。

上回る賃金水準や労働条件」(3.1%)や「契約終了手当(契約満了金)や退職手当(退職金)の支給」(2.6%)、「再就職先の紹介や再就職先を探すための支援(有給休暇の付与等)」(2.4%)、「教育訓練機会の充実」(2.0%)などが挙げられた(図表 1-27)。総じて、何らか実施しているものがある企業等の割合は、8.7%と算出された。

こうした結果を規模別にみると、無期労働契約への移行機会を付与しない代償として実施しているものがあるとする割合は、小規模企業等ほど高くなっている。これに対し、「実施しているものはない」割合は、大規模企業等ほど高い。

図表 1-27 無期転換させないことに対する代償措置

	(複数回答)						(%)	
	右記の中で実施しているものがある計	世間相場を上回る賃金水準や労働条件	契約終了手当(契約満了金)や退職手当(退職金)の支給	再就職先の紹介や、再就職先を探すための支援(有給休暇の付与等)	教育訓練機会の充実	その他	実施しているものはない	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)	8.7	3.1	2.6	2.4	2.0	0.6	77.0	14.4
29人以下(n=665)	↑13.1	4.5	4.8	3.6	2.4	0.8	70.2	16.7
30~99人(n=669)	7.9	2.8	1.5	2.2	2.4	1.0	78.0	14.1
100~299人(n=311)	4.5	1.6	1.9	0.6	1.6	-	82.6	12.9
300~999人(n=157)	3.8	2.5	-	1.3	-	-	83.4	12.7
1,000人以上(n=56)	1.8	-	-	1.8	-	-	↓94.6	3.6

19. 無期転換ルールの施行が正社員転換制度に与えた影響

有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)を対象に、無期転換ルールの施行前(2013年3月以前)に於ける、有期契約労働者から「正社員」(限定正社員は含まない)に転換する制度の有無を尋ねると、「あった」とする割合は約1/3(33.6%)で、「なかった」が59.2%となった(図表 1-28)。

その上で、無期転換ルールの施行前から正社員への転換制度があった企業等(n=625)を対象に、無期転換ルールの施行に伴い同制度に何らかの影響があったか尋ねると(複数回答)、「正社員への転換要件の緩和」(4.3%)や「正社員への転換者数の増加」(3.4%)など、何らかの影響があったとする割合は9.6%と算出され、「少なくとも上記のような影響は出ていない」との回答が88.6%となった。

規模別にみると、無期転換ルールの施行前から正社員への転換制度があった割合は、999人以下では大規模企業等になるほど高くなっている。また、無期転換ルールの施行に伴い同制度に何らかの影響があったかについては規模に依らず、「少なくとも上記のような影響は出ていない」との回答が大勢を占め、何らかの影響があった割合は高くても1割程度に留まっている。

図表 1-28 無期転換ルールの施行が正社員への転換制度に及ぼした影響

	(%)		
	あった	なかった	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)	33.6	59.2	7.2
29人以下(n=665)	19.8	69.3	10.8
30~99人(n=669)	35.4	58.6	6.0
100~299人(n=311)	48.2	46.3	5.5
300~999人(n=157)	51.0	47.1	1.9
1,000人以上(n=56)	46.4	51.8	1.8

右記の中で 何らかの 影響が あった計	無期転換ルールの施行に伴う影響(複数回答)									少なくとも 左記のような 影響は 出ていない	無回答
	正社員への転換 制度の廃止 (限定正社員や 無期契約社員化 止まりを含む)	正社員への直接 転換ルートの廃止 (必ず限定正社員 等を経由)	正社員に転換 するまでに 必要な期間の 長期化	正社員に転換 するまでに 必要な期間の 短縮化	正社員への 転換要件の 厳格化	正社員への 転換要件の 緩和	正社員への 転換者数の 減少	正社員への 転換者数の 増加			
有期契約労働者を雇用している企業等 (定年後の再雇用者のみを除く)(n=625)	9.6	0.3	0.6	0.2	2.9	1.4	4.3	0.5	3.4	88.6	1.8
29人以下(n=132)	7.6	0.8	0.8	-	-	0.8	3.0	0.8	2.3	91.7	0.8
30~99人(n=237)	11.4	0.4	0.4	0.4	4.2	1.7	4.6	0.8	4.2	86.9	1.7
100~299人(n=150)	8.0	-	-	-	4.0	1.3	6.0	-	2.0	88.7	3.3
300~999人(n=80)	12.5	-	2.5	-	2.5	2.5	2.5	-	5.0	86.3	1.3
1,000人以上(n=26)	3.8	-	-	-	-	-	3.8	-	3.8	96.2	-

20. 無期転換ルールに対応する上での課題と対応方針の見直し意向

有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)を対象に、無期転換ルールに対応する上で課題になっていることがあるか尋ねると(複数回答)、①「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」(26.3%)がもっとも高く、無期転換に続く課題として、無期転換後の形態を含めた労働条件等のバランス等に直面しやすい様子がうかがえる(図表 1-29)。

次いで、回答割合の高い順に、②「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」(21.7%)、③「定年のあり方」(19.8%)、④「人件費の増加とそれに見合う生産性の向上」(18.6%)、⑤「契約管理や就業規則の複雑化と社内(当事者や管理者等)への周知・浸透」(17.7%)、⑥「(定年後再雇用者以外の)高齢者の取扱い」(14.9%)、⑦「無期転換後のあり方(統合・整理を含む)」(11.8%)、⑧「有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し(人事制度改定を含む)」(11.5%)、⑨「無期転換後のモチベーションを維持するための方策」(10.3%)、⑩「正社員の新規採用に対する影響(無期転換者の増加に伴う新規採用枠の縮小等)」(9.9%)、⑪「定年後再雇用者(特例活用)とそれ以外の高齢者の取扱いの違いに係る不公平感(無期転換機会等)」(9.1%)などが挙げられた。何らかの課題があるとする企業等の割合は63.6%と算出され、「特に課題はない」が27.1%となった。

規模別にみると、①「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」や、⑤「契約管理や就業規則の複雑化と社内（当事者や管理者等）への周知・浸透」については、特に大規模企業等で回答割合が高く、「1,000人以上」でともに4割を超えている（①48.2%、⑤42.9%）。また、⑤「契約管理や就業規則の複雑化と社内（当事者や管理者等）への周知・浸透」のほか、「有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し（人事制度改定を含む）」や「事業の再編（事業所閉鎖）等に伴う雇用調整のあり方」「無期転換後のモチベーションを維持するための方策」などを挙げた割合は、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。

こうしたなか、②「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」や、④「人件費の増加とそれに見合う生産性の向上」などについては、規模に依らず一定の回答割合が見られ、大規模・小規模企業等ともに共通する課題となっていることが分かる。また、③「定年のあり方」や、⑥「（定年後再雇用者以外の）高齢者の取扱い」、⑩「定年後再雇用者（特例活用）とそれ以外の高齢者の取扱いの違いに係る不公平感（無期転換機会等）」は高齢者関連であり、いずれも規模にかかわらず、一定の企業等が直面する課題となっている様子がうかがえる。

図表 1-29 無期転換ルールに対応する上での課題

何らかの課題がある計	(複数回答)										
	有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成	業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整	定年のあり方	人件費の増加とそれに見合う生産性の向上	契約管理や就業規則の複雑化と社内(当事者や管理者等)への周知・浸透	(定年後再雇用者以外の)高齢者の取扱い	無期転換後のあり方(統合・整理を含む)	有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し(人事制度改定を含む)	無期転換後のモチベーションを維持するための方策	正社員の新規採用に対する影響(無期転換者の増加に伴う新規採用枠の縮小等)	
有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)	63.6	26.3	21.7	19.8	18.6	17.7	14.9	11.8	11.5	10.3	9.9
29人以下(n=665)	53.7	19.4	22.0	15.5	18.2	11.9	10.8	8.0	8.6	7.5	9.9
30~99人(n=669)	67.0	30.5	22.7	20.3	20.5	17.6	15.7	11.2	12.3	11.4	9.9
100~299人(n=311)	68.5	27.0	21.5	25.7	17.7	19.9	20.9	15.8	12.9	11.9	10.6
300~999人(n=157)	76.4	28.7	17.2	22.3	14.6	29.3	17.2	19.7	15.9	12.7	8.3
1,000人以上(n=56)	76.8	48.2	21.4	23.2	16.1	42.9	14.3	19.6	17.9	14.3	10.7

(%)

	(複数回答)										
	定年後再雇用者(特例活用)とそれ以外の高齢者の取扱いの違いに係る不公平感(無期転換機会等)	事業の再編(事業所閉鎖)等に伴う雇用調整のあり方	派遣労働者の取扱い	訴訟リスクの高まり(有期契約労働者とのコミュニケーションの強化を含む)	障がいをもつ労働者の取扱い	(無期転換ルールの回避等による)人手不足の深刻化や優秀な人材の流出	外国人労働者の取扱い	(無期転換ルールの回避等による)企業イメージの悪化	その他	特に課題はない	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)(n=1,858)	9.1	7.7	3.7	3.1	3.1	2.7	2.4	0.8	1.0	27.1	9.3
29人以下(n=665)	7.4	5.7	2.3	2.7	1.1	2.9	1.2	1.1	1.5	31.7	14.6
30~99人(n=669)	9.4	7.6	3.9	3.0	2.2	3.3	2.8	0.9	0.7	25.3	7.8
100~299人(n=311)	13.8	8.4	6.4	2.3	5.5	1.9	3.2	-	0.3	25.1	6.4
300~999人(n=157)	7.0	10.8	2.5	1.9	7.6	1.9	2.5	0.6	1.3	21.7	1.9
1,000人以上(n=56)	5.4	19.6	5.4	17.9	12.5	1.8	7.1	1.8	1.8	21.4	1.8

また、有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）を対象に、無期労働契約と有期労働契約の間、フルタイムとパートタイムの間の待遇差やその理由について合理的に説明することができるか尋ねると、「ほとんど説明できると思う」が 35.5%で「説明できるものとできないものがあると思う」が 33.6%、「分からない・考えたことがない」が 13.1%などとなった（図表 1-30）。

規模別にみると、「ほとんど説明できると思う」割合は、大規模企業等ほど高まる傾向が見て取れる。これに対し、「分からない・考えたことがない」割合は、小規模企業等になるほど高い。

図表 1-30 待遇差の理由についての合理的な説明

	(%)				
	ほとんど説明 できると思う	説明できるものと 出来ないものがあると思う	ほとんど説明 できないと思う	分からない・ 考えたことがない	無回答
有期契約労働者を雇用している 企業等（定年後の再雇用者 のみを除く）(n=1,858)	35.5	33.6	4.3	13.1	13.6
29人以下(n=665)	↓ 29.2	28.9	4.7	↑ 18.2	↑ 19.1
30～99人(n=669)	↓ 36.5	35.6	3.9	↑ 12.0	↑ 12.1
100～299人(n=311)	↓ 38.6	35.4	4.2	↑ 10.0	↑ 11.9
300～999人(n=157)	↓ 43.3	42.7	4.5	↑ 6.4	↑ 3.2
1,000人以上(n=56)	↓ 58.9	30.4	3.6	↑ 3.6	↑ 3.6

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）を対象に、無期転換ルールへの対応方針の見直しを行う予定があるか尋ねると、「分からない」が 4割を超えた（42.9%）ものの、「見直す予定がある」割合は 5.8%で、「予定はないが、今後の検討余地はある」が 22.3%、「見直しの予定・検討余地はない」が 21.0%となった（図表 1-31）。

その上で、対応方針を「見直す予定がある」ないし「予定はないが、今後の検討余地はある」と回答した企業等（n=522）を対象に、見直しを行う場合に対応方針のあり方に影響する要素は何だと思うか尋ねると（複数回答）、①「人件費の増加状況」を挙げた割合が 1/3 を超えてもっとも高く（35.1%）、これに②「無期転換の効果の検証（働きぶりやモチベーション等）」（31.4%）、③「企業業績や景気の動向」（29.1%）、④「同一労働同一賃金への対応動向」（28.7%）、⑤「有期契約労働者の希望状況（労働組合の要求等状況を含む）」（28.2%）、⑥「労働力需給（人手不足の状況）」（28.0%）、⑦「定年の見直しや定年後再雇用者の増加状況」（24.9%）、⑧「無期労働契約への移行状況（無期転換者の増加状況）」（20.9%）などが続いた。

こうした結果を規模別にみると、対応方針の「見直しの予定・検討余地はない」とする割合は、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。一方、「見直す予定がある」割合は規模に依らず1割未満だが、「予定はないが、今後の検討余地はある」割合は総じて2割前後となっている。

その上で、見直しを行う場合に対応方針のあり方に影響する要素としてもっとも回答割合が高いのは（複数回答）、99人以下の企業等は①「人件費の増加状況」であり、100～999人の企業等では④「同一労働同一賃金への対応動向」、1,000人以上の企業等では②「無期転換の効果の検証（働きぶりやモチベーション等）」となっている。また、①「人件費の増加状況」や③「企業業績や景気の動向」、⑤「有期契約労働者の希望状況（労働組合の要求等状況を含む）」、⑥「労働力需給（人手不足）の状況」については、小規模企業等になるほど概ね高まる傾向が見て取れる。これに対し、④「同一労働同一賃金への対応動向」や⑩「他社の対応動向」を挙げた割合は、大規模企業等ほど高くなっている。

図表 1-31 対応方針の見直し意向とそのあり方に影響する要素

	見直す予定がある	予定はないが、今後の検討余地はある	見直しの予定・検討余地はない	分らない	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）	5.8	22.3	21.0	42.9	8.0
29人以下（n=665）	5.4	20.3	15.8	46.8	11.7
30～99人（n=669）	7.2	23.3	19.3	43.2	7.0
100～299人（n=311）	4.2	24.1	27.0	37.6	7.1
300～999人（n=157）	4.5	23.6	30.6	40.8	0.6
1,000人以上（n=56）	7.1	19.6	44.6	28.6	-

	対応方針のあり方に影響する要素（複数回答）														
	人件費の増加状況	無期転換の効果の検証（働きぶりやモチベーション等）	企業業績や景気の動向	同一労働同一賃金への対応動向	有期契約労働者の希望状況（労働組合の要求等状況を含む）	労働力需給（人手不足）の状況	定年の見直しや定年後再雇用者の増加状況	無期労働契約への移行状況（無期転換者の増加状況）	無期転換に対する職場の評価	事業の改廃・見直し状況	他社の対応動向	機械化・自動化の進展状況	その他	分らない	無回答
有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=522）	35.1	31.4	29.1	28.7	28.2	28.0	24.9	20.9	10.9	8.4	8.2	5.4	0.8	2.5	4.8
29人以下（n=171）	↑39.8	31.6	↑36.3	↓16.4	↑27.5	↑33.3	21.1	16.4	8.2	10.5	7.6	5.3	0.6	4.1	4.1
30～99人（n=204）	35.3	27.9	26.5	24.5	↑31.4	↑27.9	22.5	21.1	11.8	7.4	4.4	5.4	1.0	1.5	5.9
100～299人（n=88）	30.7	37.5	25.0	45.5	↑28.4	↑22.7	35.2	23.9	14.8	5.7	11.4	4.5	1.1	2.3	6.8
300～999人（n=44）	25.0	25.0	20.5	↓56.8	20.5	20.5	34.1	20.5	11.4	6.8	15.9	6.8	-	2.3	-
1,000人以上（n=15）	33.3	60.0	33.3	46.7	↓13.3	↓20.0	13.3	53.3	6.7	20.0	↓26.7	6.7	-	-	-

2.1. 有期労働契約の入口規制に対する見解

有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）

(n=1,858) を対象に、「有期労働契約が濫用（乱用）されるのを防止するため、諸外国では有期労働契約を締結できる場合を限定している（例えば「業務上の一時的な必要性がある場合」「育児休暇中等の代替要員を確保する場合」「労働者自身が希望している場合」等）」ことを明記して、そうした法制度のあり方についてどのように考えるか尋ねると、「何とも言えない・分からない」とする割合が約半数（48.5%）となったものの、次いで挙げたのは「趣旨に賛同し、自社への影響も小さい」（17.9%）であり、これに「趣旨には賛同するが、自社への影響が大きい」（12.4%）、「自社への影響が大きく、趣旨に賛同できない」（7.2%）、「自社への影響は小さいが、趣旨に賛同できない」（5.5%）が続いた（図表 1-32）。

総じて、趣旨には「賛同する」割合が約 3 割（計 30.4%）で、「賛同できない」割合の計 12.8%を上回った。

規模別にみると、「自社への影響が大きく、趣旨に賛同できない」とする割合は、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。一方、「趣旨に賛同し、自社への影響も小さい」や、「何とも言えない・分からない」とする割合は、小規模企業等ほど高い。こうした中で、規模に依らず、総じて趣旨には「賛同する」割合が、「賛同できない」割合を上回る結果となっている。

図表 1-32 有期労働契約の入口規制に対する見解

	(%)							
	自社への影響が大きく、趣旨に賛同できない	自社への影響は小さいが、趣旨に賛同できない	趣旨には賛同するが、自社への影響が大きい	趣旨に賛同し、自社への影響も小さい	何とも言えない・分からない	無回答	趣旨に賛同できない計	趣旨には賛同する計
有期労働契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）(n=1,858)	7.2	5.5	12.4	17.9	48.5	8.3	12.8	30.4
29人以下(n=665)	↓ 5.4	5.0	8.0	↑ 20.3	↑ 51.3	10.1	↓ 10.4	28.3
30～99人(n=669)	↓ 6.4	↑ 6.7	14.1	↑ 17.6	↑ 48.6	6.6	↓ 13.2	31.7
100～299人(n=311)	↓ 8.0	↑ 6.1	13.8	↑ 16.1	↑ 46.0	10.0	↓ 14.1	29.9
300～999人(n=157)	↓ 12.1	↑ 3.2	19.7	↑ 15.3	↑ 43.9	5.7	↓ 15.3	35.0
1,000人以上(n=56)	↓ 19.6	↑ 1.8	17.9	↑ 10.7	↑ 42.9	7.1	↓ 21.4	28.6

2.2. 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・正規の職員として処遇されている者」と定義して、多様な正社員の活用状況を限定の種類ごとに尋ねると、全有効回答企業等（n=4,685）のうち、正社員の中に「職種や職務、職域が限定されている区分」がある割合は 17.6%、「勤務地（配置転換や事業所間異動の範囲）が限定されている区分」がある割合は 9.1%、「つける役職や役割の範囲が限定されている区分」がある割合は 11.1%、「労働時間の長さが限定されている区

分」がある割合は14.8%、「その他、何らかの働き方が限定されている区分」がある割合は3.3%となった。何らかの多様な正社員区分がある企業等の割合は、28.6%と算出された（図表 1-33）。

規模別にみると、多様な正社員区分がある企業等の割合は、29人以下の約1/4（24.8%）から、1,000人以上の約2/3（65.5%）まで、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。中でも、「職種や職務、職域が限定されている区分」や「勤務地（配置転換や事業所間異動の範囲）が限定されている区分」がある割合は、1,000人以上の企業等で4割超（それぞれ41.4%、46.6%）と高い。また、「つける役職や役割の範囲が限定されている区分」がある割合についても、大規模企業等になるほど高まる傾向が見られ、「労働時間の長さが限定されている区分」とともに、1,000人以上の企業等で3割を超えている（それぞれ31.0%、32.8%）。

図表 1-33 多様な正社員の活用状況

	職種や職務、 職域が限定 されている区分	勤務地 (配置転換や事業所 間異動の範囲) が限定されている区分	つける役職や 役割の範囲が 限定されている区分	労働時間の 長さが限定 されている区分	その他 何らかの 働き方が限定 されている区分	多様な 正社員区分 がある計
全有効回答企業等(n=4,685)	17.6	9.1	11.1	14.8	3.3	28.6
有期契約労働者を雇用している 企業等(定年後の再雇用者 のみを除く)(n=1,858)	19.7	12.2	13.5	17.0	5.4	34.0
全有効回答企業等						
29人以下(n=2,620)	16.7	6.9	10.2	11.5	2.7	24.8
30~99人(n=1,415)	16.5	8.7	10.7	16.7	3.5	30.0
100~299人(n=410)	21.7	14.6	13.4	23.2	5.6	37.3
300~999人(n=182)	22.5	20.3	14.8	22.0	3.3	41.8
1,000人以上(n=58)	41.4	46.6	31.0	32.8	6.9	65.5

また、多様な正社員区分がある企業等(n=1,342)を対象に、正社員全体のうち、働き方にそうした限定がある人の人数割合を尋ねると、「1割未満」が約半数（50.4%）で、これに「1割以上3割未満」（17.7%）が続いた（図表 1-34）。

その上で、働き方に限定がある人の割合が10割未満の（則ち、正社員全員に何らかの働き方の限定がある場合を除いた）企業等(n=1,104)を対象に、同割合の今後の増減方針を尋ねると、「現状維持（横ばい）」が約半数（48.7%）で、「分からない」が37.6%となっているものの、「減らす」（計3.4%）よりは「増やす」（計7.2%）との回答割合がやや上回る結果となった。

規模別にみても、総じて「増やす」が「減らす」を上回っており、特に1,000人以上の企業等では「増やす」割合が計17.1%とやや高くなっている。

図表 1-34 多様な正社員の人数割合と今後の増減方針

	1割未満	1割以上 3割未満	3割以上 5割未満	5割以上 7割未満	7割以上 9割未満	9割以上 (10割未満)	全員	無回答	5割 未満計	5割 以上計
多様な正社員区分がある 企業等 (n=1,342)	50.4	17.7	6.3	3.1	2.1	2.6	9.9	7.8	74.4	17.7
29人以下 (n=651)	44.1	20.3	6.0	3.8	2.2	2.8	12.3	8.6	70.4	21.0
30～99人 (n=424)	56.4	14.6	5.2	2.1	2.6	2.1	8.5	8.5	76.2	15.3
100～299人 (n=153)	57.5	15.7	7.8	2.6	0.7	4.6	6.5	4.6	81.0	14.4
300～999人 (n=76)	55.3	14.5	11.8	2.6	2.6	-	6.6	6.6	81.6	11.8
1,000人以上 (n=38)	52.6	23.7	7.9	5.3	-	2.6	5.3	2.6	84.2	13.2

	今後の増減方針								
	大幅に 増やす	やや 増やす	現状維持 (横ばい)	やや 減らす	大幅に 減らす	分からない	無回答	増やす 計	減らす 計
多様な正社員区分がある 企業等 (n=1,104)	0.5	6.6	48.7	2.3	1.2	37.6	3.1	7.2	3.4
29人以下 (n=515)	0.6	6.8	48.9	2.3	1.7	35.5	4.1	7.4	4.1
30～99人 (n=352)	0.3	6.0	48.6	1.4	0.9	40.1	2.8	6.3	2.3
100～299人 (n=136)	1.5	3.7	47.1	2.9	0.7	43.4	0.7	5.1	3.7
300～999人 (n=66)	-	9.1	57.6	3.0	-	27.3	3.0	9.1	3.0
1,000人以上 (n=35)	-	17.1	37.1	5.7	-	40.0	-	17.1	5.7

2.3. 正社員と多様な正社員の間での移行制度・実績

多様な正社員区分がある（正社員全員に何らかの働き方の限定がある場合を除く）企業等（n=1,104）を対象に、働き方に限定がある区分から、そうした限定のない区分へ移行できる制度や慣行（実際の移行実績）があるか尋ねると、「制度がある」は17.8%、「制度はないが、慣行がある」は20.8%で、制度や慣行が「ある」割合が合わせて1/3を超えた（図表 1-35）。一方、「制度も慣行もない」も1/3程度（34.9%）となったが、「分からない」との回答も21.0%あった。

その上で、制度や慣行が「ある」とした企業等（n=427）に対し、移行できる方向性について尋ねると、「相互に移行可能」が約3/4（75.2%）で、「限定あり区分→限定なし区分のみ移行可能」が11.9%に対し、「限定なし区分→限定あり区分のみ移行可能」が3.0%となった。

規模別にみると、働き方に限定がある区分から、そうした限定のない区分へ移行できる「制度がある」割合は、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。一方、「制度も慣行もない」や「分からない」とする割合は、小規模企業等になるほど高い。また、移行できる方向性については規模を問わず、「相互に移行可能」の割合がもっとも高いが、1,000人以上の企業等については、「限定あり区分→限定なし区分のみ移行可能」も約1/4（24.1%）と高くなっている。

図表 1-35 正社員と多様な正社員との移行制度・実績

	(%)					
	制度がある	制度はないが、 慣行がある	制度も 慣行もない	分からない	無回答	制度または 慣行がある計
多様な正社員区分がある 企業等(全員を除く)(n=1,104)	17.8	20.8	34.9	21.0	5.4	38.7
29人以下(n=515)	9.1	19.6	39.0	26.0	6.2	28.7
30~99人(n=352)	16.8	23.9	34.4	19.0	6.0	40.6
100~299人(n=136)	27.2	18.4	32.4	17.6	4.4	45.6
300~999人(n=66)	48.5	19.7	21.2	10.6	-	68.2
1,000人以上(n=35)	62.9	20.0	14.3	-	2.9	82.9

	移行できる方向性 (%)				
	限定あり区分→ 限定なし区分の み移行可能	限定なし区分→ 限定あり区分の み移行可能	相互に 移行可能	分からない	無回答
多様な正社員区分がある 企業等(全員を除く)(n=427)	11.9	3.0	75.2	6.3	3.5
29人以下(n=148)	8.8	2.7	75.0	9.5	4.1
30~99人(n=143)	12.6	3.5	73.4	5.6	4.9
100~299人(n=62)	14.5	1.6	79.0	4.8	-
300~999人(n=45)	8.9	4.4	80.0	4.4	2.2
1,000人以上(n=29)	24.1	3.4	69.0	-	3.4

2.4. 事業所の閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の雇用上の取扱い

多様な正社員区分がある（正社員全員に何らかの働き方の限定がある場合を除く）企業等（n=1,104）を対象に、事業所の閉鎖や事業の縮小等に直面した場合、働き方に何らかの限定がある区分の雇用上の取扱いについて、就業規則や内規等であらかじめ規定しているか尋ねると、「規定しておらず、今後の予定もない」とする割合が約 2/3（66.8%）で、「規定している」が 13.1%に対し、「今後の規定を予定」が 13.5%となった（図表 1-36）。

規模別にみると、「規定している」割合は大規模企業等になるほど高まる傾向が見られるが、100人以上でも 2割台となっている。また、「今後の規定を予定」している割合は、小規模企業等ほど高いものの、総じて規模に依らず「規定しておらず、今後の予定もない」とする割合が、6割台でもっとも高くなっている。

図表 1-36 事業所の閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の雇用上の取扱い

	(%)			
	規定している	今後の 規定を予定	規定しておらず、 今後の予定もない	無回答
多様な正社員区分がある 企業等(全員を除く)(n=1,104)	13.1	13.5	66.8	6.5
29人以下(n=515)	9.5	14.8	68.2	7.6
30~99人(n=352)	12.8	13.1	67.9	6.3
100~299人(n=136)	20.6	12.5	60.3	6.6
300~999人(n=66)	22.7	10.6	65.2	1.5
1,000人以上(n=35)	22.9	8.6	65.7	2.9

25. 働き方に限定がある区分を活用する上での課題

多様な正社員区分がある（正社員全員に何らかの働き方の限定がある場合を除く）企業等（n=1,104）を対象に、働き方に何らかの限定がある区分を活用する上での課題を尋ねると（複数回答）、①「労務管理が煩雑・複雑になる」（27.4%）や、②「区分間の仕事や責任、賃金・労働条件等のバランスと納得感の醸成が難しい」（27.2%）を挙げる割合が1/4を超え、これに③「正社員とそれ以外の違いが分かりにくくなる」（14.7%）、④「働き方に限定がないはずの区分のまま、育児や介護、病気等の事情で、一定期間、仕事や勤務地、労働時間等が実質的に限定される人と、そもそも働き方に限定がある区分で働いている人の間で、不公平感がある」（13.9%）、⑤「昇進・昇格や役職につく機会・範囲が限定され、モチベーションの維持が難しい」（13.4%）、⑥「働き方に限定がない人とある人の間の人間関係等、職場の雰囲気が悪化する」（12.9%）、⑦「働き方に限定がある区分の利用が、女性に偏重する」（11.2%）、⑧「人材育成・キャリア形成のための異動が硬直的になる（制限される）」（11.1%）などが続いた（図表 1-37）。総じて、何らかの課題があるとする企業等の割合は約 6 割（58.2%）と算出され、「特に課題はない」が 22.3%となった。

図表 1-37 働き方に限定がある区分を活用する上での課題

	(複数回答)								
	何らかの課題がある計	労務管理が煩雑・複雑になる	区分間の仕事や責任、賃金・労働条件等のバランスと納得感の醸成が難しい	正社員とそれ以外の違いが分かりにくくなる	働き方に限定がないはずの区分のまま、育児や介護、病気等の事情で、一定期間、仕事や勤務地、労働時間等が実質的に限定される人と、そもそも働き方に限定がある区分で働いている人の間で、不公平感がある	昇進・昇格や役職につく機会・範囲が限定され、モチベーションの維持が難しい	働き方に限定がない人とある人の間の人間関係等、職場の雰囲気が悪化する	働き方に限定がある区分の利用が、女性に偏重する	人材育成・キャリア形成のための異動が硬直的になる（制限される）
多様な正社員区分がある企業等（全員を除く）(n=1,104)	58.2	27.4	27.2	14.7	13.9	13.4	12.9	11.2	11.1
29人以下(n=515)	49.3	21.0	21.9	12.2	9.7	8.2	11.5	8.5	6.6
30～99人(n=352)	64.2	31.5	29.5	16.8	18.2	15.3	15.6	12.8	11.6
100～299人(n=136)	65.4	35.3	33.1	19.9	18.4	22.1	14.0	11.8	18.4
300～999人(n=66)	72.7	36.4	34.8	10.6	18.2	24.2	9.1	15.2	16.7
1,000人以上(n=35)	74.3	31.4	42.9	17.1	8.6	17.1	8.6	25.7	31.4

	(複数回答)							(%)	
	固定的な要員層が厚くなり、人件費負担が重くなる	事業所の閉鎖や事業縮小に当たった際の雇用維持・調整が難しい	働き方に何らかの限定がある区分に対する、労働者ニーズが見極めにくい	店舗の新設等、事業展開に必要な異動が硬直的になる（制限される）	従来からの正社員を希望する人がいなくなってしまう	労働組合や労働者代表等との調整が難しい	その他	特に課題はない	無回答
多様な正社員区分がある企業等（全員を除く）(n=1,104)	9.7	9.5	6.6	6.5	4.5	1.4	1.2	22.3	19.5
29人以下(n=515)	10.9	8.7	4.7	4.1	2.9	0.4	1.2	28.3	22.3
30～99人(n=352)	10.5	8.5	8.2	6.8	6.5	1.4	1.4	15.3	20.5
100～299人(n=136)	5.9	8.8	9.6	6.6	5.9	2.9	0.7	21.3	13.2
300～999人(n=66)	6.1	12.1	9.1	10.6	3.0	1.5	1.5	16.7	10.6
1,000人以上(n=35)	5.7	28.6	2.9	31.4	5.7	8.6	-	17.1	8.6

規模別にみると、何らかの課題があるとする割合は、大規模企業等ほど高まる傾向が見て取れる。具体的には（複数回答）、①「労務管理が煩雑・複雑になる」や②「区分間の仕事や責任、賃金・労働条件等のバランスと納得感の醸成が難しい」が、トップないし次点であるのは規模に依らず共通している。その上で、②「区分間の仕事や責任、賃金・労働条件等のバランスと納得感の醸成が難しい」については、規模が大きくなるほど高く、1,000人以上で42.9%となっている。また、⑦「働き方に限定がある区分の利用が、女性に偏重する」や⑧「人材育成・キャリア形成のための異動が硬直的になる（制限される）」、⑩「事業所の閉鎖や事業縮小に当たっての雇用維持・調整が難しい」、⑫「店舗の新設等、事業展開に必要な異動が硬直的になる（制限される）」についても大規模企業等で高く、1,000人以上でそれぞれ25.7%、31.4%、28.6%、31.4%となっている。

なお、999人以下の企業等では①「労務管理が煩雑・複雑になる」や、⑤「昇進・昇格や役職につく機会・範囲が限定され、モチベーションの維持が難しい」についても規模が大きくなるほど高い。また、⑩「事業所の閉鎖や事業縮小に当たっての雇用維持・調整が難しい」については、30人以上で大規模企業等ほど高くなっている。

第2節 有期契約労働者等に対する調査結果²³

1. 有効回答労働者の属性

全有効回答労働者（n=4,215）のうち、「有期契約労働者計」は3,074人で、「無期転換者」は1,076人となった（不明65人）。なお、「有期契約労働者計」の中には、「定年後の再雇用者」が550人、「派遣労働者」が54人含まれており、これらを除いた、定年後の再雇用者以外で直接雇用の「有期契約労働者」は、2,351人と算出された（不明119人）。

全有効回答労働者の属性をみると、性別は「女性」が6割を超え（63.5%）、「男性」が約1/3となった（図表2-1）。なお、「男性」の割合は、「有期契約労働者計」が36.5%に対し、「無期転換者」では29.7%となっている。

年齢層は、回答割合の高い順に「満60歳以上満64歳以下」（13.6%）、「満45歳以上満49歳以下」（13.4%）、「満40歳以上満44歳以下」（12.4%）などとなった。

図表 2-1 有効回答労働者の属性

				（%）				
		計	有期契約労働者計	左記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	計	有期契約労働者計	左記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	無期転換者
労働者数		4,215	3,074	2,351				1,076
性別	男性	34.9	36.5	28.9	5.5	5.4	5.7	6.2
	女性	63.5	61.9	69.8	9.1	9.3	9.1	8.6
	無回答	1.6	1.6	1.3	19.6	19.4	19.1	20.9
					7.6	8.3	9.0	5.8
年齢	満19歳以下	0.1	0.2	0.3	6.8	7.3	6.8	5.4
	満20歳以上満29歳以下	7.4	7.3	8.8	12.4	11.8	12.4	13.8
	満30歳以上満34歳以下	7.0	6.6	8.3	13.6	13.2	13.4	15.4
	満35歳以上満39歳以下	9.7	9.0	11.3	6.2	6.3	5.8	6.2
	満40歳以上満44歳以下	12.4	11.7	14.7	2.9	3.3	3.0	1.9
	満45歳以上満49歳以下	13.4	11.7	14.5	12.2	11.9	12.3	13.3
	満50歳以上満54歳以下	11.9	10.3	12.9	3.9	3.9	3.5	2.4
	満55歳以上満59歳以下	9.9	9.5	12.0	73.5	74.6	72.9	71.4
	満60歳以上満64歳以下	13.6	16.6	7.2	1.5	1.5	1.7	1.6
	無回答	10.6	13.3	6.6	21.3	20.4	22.3	24.6
婚姻状況	現在、結婚している	66.8	68.3	66.1	3.6	3.5	3.1	2.4
	離婚・死別後、独身	11.7	11.2	11.0	2.8	2.8	2.2	2.8
	未婚で独身	19.4	18.5	21.2	42.8	42.3	41.0	44.1
	無回答	2.0	2.0	1.7	29.0	28.2	31.3	32.5
続柄	世帯主本人	40.9	42.1	33.7	22.4	23.9	23.0	19.0
	世帯主の配偶者	41.8	41.2	47.1	0.9	0.8	0.8	0.8
	それ以外	14.8	14.2	16.9	2.1	2.0	1.7	0.7
	分からない	0.2	0.2	0.3	16.6	16.4	18.0	17.8
	無回答	2.3	2.3	2.0	72.8	72.7	70.8	74.0
※1等	いる	45.2	44.8	48.6	7.3	7.6	8.5	6.4
	いない	51.4	52.0	48.6	3.3	3.3	2.7	1.9
	無回答	3.4	3.3	2.8	78.2	77.2	79.8	82.8
調整業	行っている	16.4	17.9	19.5	18.8	19.9	17.4	15.6
	行っていない	79.4	78.4	76.8	3.0	2.9	2.8	1.6
	無回答	4.2	3.7	3.7	5.5	6.2	6.5	3.4
働くことに對する影響	日々の生活が維持できなくなる	42.9	40.7	43.0	92.3	91.7	91.5	95.1
	日々の生活は何とかなるが、ローンの返済や学費・教育費、住み送り等の支払いが難しくなる	13.1	13.0	14.8	2.2	2.0	2.0	1.5
	日々の生活に支障は無いが、自身の小遣いや世帯の娯楽費、将来の貯蓄等ができなくなる	21.9	23.6	22.6				
	自身の収入が無くなっても、日々の生活に何ら変わるところはない	4.7	5.3	4.3				
	何とも言えない・分からない	7.9	8.4	7.0				
無回答	9.5	9.0	8.2					
居住地	北海道				5.5	5.4	5.7	6.2
	東北				9.1	9.3	9.1	8.6
	南関東				19.6	19.4	19.1	20.9
	北関東・甲信				7.6	8.3	9.0	5.8
	北陸				6.8	7.3	6.8	5.4
	東海				12.4	11.8	12.4	13.8
	近畿				13.6	13.2	13.4	15.4
	中国				6.2	6.3	5.8	6.2
	四国				2.9	3.3	3.0	1.9
	九州				12.2	11.9	12.3	13.3
居住の種類	自身や家族の持ち家				3.9	3.9	3.5	2.4
	社宅・寮				73.5	74.6	72.9	71.4
	上記以外の借家等				1.5	1.5	1.7	1.6
	無回答				21.3	20.4	22.3	24.6
最終学歴	中学校				3.6	3.5	3.1	2.4
	高校				2.8	2.8	2.2	2.8
	短大・高専・専門学校				42.8	42.3	41.0	44.1
	大学・大学院				29.0	28.2	31.3	32.5
	その他				22.4	23.9	23.0	19.0
	無回答				0.9	0.8	0.8	0.8
	無回答				2.1	2.0	1.7	0.7
※2初職	有期労働契約だった				16.6	16.4	18.0	17.8
	有期労働契約ではない				72.8	72.7	70.8	74.0
	分からない				7.3	7.6	8.5	6.4
経験転職	無回答				3.3	3.3	2.7	1.9
	ある				78.2	77.2	79.8	82.8
	ない				18.8	19.9	17.4	15.6
※1等	無回答				3.0	2.9	2.8	1.6
	している				5.5	6.2	6.5	3.4
	していない				92.3	91.7	91.5	95.1
※1等	無回答				2.2	2.0	2.0	1.5

※1：主に自身が面倒をみている子どもや介護者。※2：学校を卒業して初めてついた仕事。

23 有期契約労働者等に対する調査結果を見る上では、そもそも調査票の同梱枚数に規模に応じた傾斜配分という制約がある中で、企業等に配布を依頼している点に留意する必要がある。また、その前提上、調査時点で、調査対象の企業等で就労している有期契約労働者等が、配布の対象となっている点にも留意されたい。

「有期契約労働者計」では、「満 60 歳以上満 64 歳以下」(16.6%) や「満 65 歳以上」(13.3%) の割合がやや高まるのに対し、「無期転換者」では「満 45 歳以上満 49 歳以下」(18.8%) や「満 50 歳以上満 54 歳以下」(16.4%)、「満 40 歳以上満 44 歳以下」(14.5%) などの割合がやや高いといった特徴が見られる。

婚姻状況は、「現在、結婚している」割合が約 2/3 (66.8%) で、「未婚で独身」が 19.4%、「離婚・死別後、独身」が 11.7% となった。「現在、結婚している」割合は、「有期契約労働者計」(68.3%) でやや高い。これに対し、「未婚で独身」や「離婚・死別後、独身」の割合は、「無期転換者」でやや高くなっている(それぞれ 22.9%、13.2%)。

続柄については、「世帯主の配偶者」(41.8%) と「世帯主本人」(40.9%) が、それぞれ約 4 割となった。「世帯主本人」である割合は、「有期契約労働者計」(42.1%) が、「無期転換者」(37.6%) を上回っている。

就業調整については、「行っていない」との回答が約 8 割 (79.4%) で、「行っている」割合は 16.4% となった。就業調整を「行っていない」割合は、「無期転換者」(83.7%) でやや高くなっている。

こうしたなか、自身が働くのを辞めた場合に家計がどうなるか尋ねると、全体では「日々の生活が維持できなくなる」が 4 割を超え (42.9%)、これに「日々の生活に支障は無いが、自身の小遣いや世帯の娯楽費、将来の貯蓄等ができなくなる」(21.9%)、「日々の生活は何とかなるが、ローンの返済や学費・教育費、仕送り等の支払いが難しくなる」(13.1%) などが続いた。「日々の生活が維持できなくなる」との回答は、「無期転換者」で約半数 (50.9%) となり、「有期契約労働者計」(40.7%) を上回った。その分、「有期契約労働者計」では、「日々の生活に支障は無いが、自身の小遣いや世帯の娯楽費、将来の貯蓄等ができなくなる」(23.6%) などの回答割合が、「無期転換者」(17.9%) より高くなっている。

居住地については、回答割合の高い順に「南関東」(19.6%)、「近畿」(13.6%)、「東海」(12.4%)、「九州」(12.2%) などとなった。住居の種類は「自身や家族の持ち家」が 73.5% で、「社宅や寮」(1.5%) 以外の「借家等」が 21.3% などとなっている。

最終学歴は、回答割合の高い順に「高校」卒が 42.8%、「短大・高専、専門学校」卒が 29.0%、「大学・大学院」卒が 22.4% などとなった。「無期転換者」では「高校」卒 (44.1%) や「短大・高専、専門学校」卒 (32.5%) の割合がやや高いのに対し、「有期契約労働者計」では「大学・大学院」卒 (23.9%) がやや高い。

学校を卒業して初めてついた仕事が「有期労働契約だった」割合は 16.6% となった。初職が「有期労働契約だった」割合は、「有期契約労働者計」(16.4%) と「無期転換者」(17.8%) で同程度となっている。

これまでに転職した経験が「ある」割合は3/4を超え(78.2%)、「ない」が18.8%となった。転職経験が「ある」割合は「無期転換者」(82.8%)でやや高く、「有期契約労働者計」(77.2%)を上回っている。

仕事の掛け持ちについては、「していない」との回答が大勢(92.3%)を占め、「している」割合は5.5%に留まった。仕事を掛け持ち「している」割合は、「有期契約労働者計」(6.2%)が、「無期転換者」(3.4%)を上回った。

2. 現在の勤務先での就労状況

全有効回答労働者に現在の勤務先での就労状況を尋ねると、職種については「事務の仕事」が約3割(29.5%)で、これに「サービスの仕事」(「介護関係」「接客、飲食関係」「その他」の合計で16.8%。以下同じ)や、「専門的・技術的な仕事」(「医療関係」「教育関係」「その他」の合計で16.7%。以下同じ)等が続いた(図表2-2)。

「有期契約労働者計」でも「無期転換者」でも、「事務の仕事」の割合(同順に29.8%、29.4%)がもっとも高く²⁴、次いで「サービスの仕事」(同順に17.2%、16.8%)、「専門的・技術的な仕事」(同順に16.9%、16.0%)が挙がる。これに「製造・生産工程の仕事」が続くが、「有期契約労働者計」では8.1%に対し、「無期転換者」は14.7%となっている。なお、割合は限られるが、「有期契約労働者計」では「管理的な仕事」(3.9%)が、「無期転換者」(1.8%)の倍以上となっている。

役職に「ついている」割合は全体では12.3%で、「有期契約労働者計」が13.0%に対し、「無期転換者」は9.3%となった。

勤務場所として、事業所間の異動(転勤)の有無を尋ねると、全体では「事業所は限定(異動なし)」の割合が約6割(58.7%)で、これに「事業所間の異動はあるが、転居を伴う転勤はない」(21.8%)等が続いた。「事業所は限定(異動なし)」の割合は「有期契約労働者計」(60.1%)が「無期転換者」(54.1%)を上回ったのに対し、「事業所間の異動はあるが、転居を伴う転勤はない」割合(同順に20.9%、25.3%)や、「事業所間の異動があり、転居を伴う転勤がある」割合(同順に5.6%、8.0%)は後者が前者を上回っている。

事業所内の異動(配置転換)については、全体では「ある」が4割を超え(42.1%)、「ない」が35.3%、「分からない」が13.9%となった。事業所内の異動(配置転換)が「ある」割合は、「有期契約労働者計」が39.2%に対し、「無期転換者」では51.6%となっている。

²⁴ 調査票を企業等の本社経由で配布してもらったことが影響していると見られる。

こうしたなか、勤務地の範囲（「事業所間の異動（転勤）」と「事業所内の異動（配置転換）」の両方とも）が自身と同じ正社員の有無を尋ねると、全体では「いる」との回答が4割を超え（42.7%）、「いない」が34.7%、「分からない」が20.2%となった。「いる」割合は、「有期契約労働者計」が約4割（40.2%）に対し、「無期転換者」では約半数（50.4%）となっている。

一方、1週間当たりの所定労働時間（休憩時間は除く）の長さを尋ねると、全体では「週30時間以上40時間未満」の割合（38.3%）がもっとも高く、これに「週40時間（以上を含む）」（30.9%）などが続いた。「有期契約労働者計」と「無期転換者」で比較すると、週30時間以上の割合は後者が上回っている。

同様に、1週間当たりで実際に勤務している労働時間（休憩時間は除く、残業時間は含む）が平均的にどれくらいか尋ねると、全体では「週30時間以上40時間未満」（35.6%）や「週40時間以上50時間未満」（32.2%）の割合が高く、これに「週20時間以上30時間未満」（15.8%）などが続いた。「有期契約労働者計」と「無期転換者」で比較すると、週40時間以上の割合は後者が上回っている。

図表 2-2 現在の勤務先での仕事や責任、労働時間等の状況

		計	有期契約労働者計	左記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	無期転換者
労働者数		4,215	3,074	2,351	1,076
職種	管理的な仕事	3.4	3.9	3.1	1.8
	専門的・技術的な仕事(医療関係)	5.1	5.1	5.5	5.1
	専門的・技術的な仕事(教育関係)	4.2	4.4	5.1	3.8
	専門的・技術的な仕事(その他)	7.5	7.4	6.2	7.9
	事務の仕事	29.5	29.8	31.5	29.4
	販売の仕事(営業を含む)	4.5	4.7	4.3	4.3
	サービスの仕事(介護関係)	8.8	8.6	9.9	9.4
	サービスの仕事(接客、飲食関係)	4.0	4.2	4.9	3.1
	サービスの仕事(その他)	4.1	4.3	4.2	3.5
	警備・保安の仕事	0.7	0.6	0.5	0.8
	製造・生産工程の仕事	9.9	8.1	7.4	14.7
	輸送・運転の仕事	2.4	2.6	2.1	1.8
	建設・採掘の仕事	1.8	1.8	1.6	1.8
	清掃など労務の仕事	2.0	1.9	2.2	2.1
その他	0.5	0.6	0.6	0.3	
無回答	11.7	11.9	10.9	10.3	
役職	ついている	12.3	13.0	10.7	9.3
	ついていない	84.3	83.5	86.2	88.0
	無回答	3.4	3.5	3.1	2.7
異動(転勤)の(事業所間の)	事業所は限定(異動なし)	58.7	60.1	60.4	54.1
	事業所間の異動はあるが、転居を伴う転勤はない	21.8	20.9	21.4	25.3
	事業所間の異動があり、転居を伴う転勤がある	6.1	5.6	4.6	8.0
	分からない	9.2	9.1	10.4	9.9
	無回答	4.1	4.4	3.1	2.7
異動(転勤)の(事業所内の)	ある	42.1	39.2	38.0	51.6
	ない	35.3	37.9	37.5	27.4
	分からない	13.9	14.4	16.1	13.2
	無回答	8.7	8.5	8.5	7.8

		計	有期契約労働者計	左記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	無期転換者
範囲が同じ正社員	いる	42.7	40.2	37.7	50.4
	いない	34.7	37.0	37.5	27.8
	分からない	20.2	20.3	22.8	20.6
	無回答	2.4	2.5	2.0	1.2
1週間当たりの所定労働時間	週10時間未満	1.9	2.2	2.1	0.9
	週10時間以上20時間未満	6.3	7.1	7.7	4.2
	週20時間以上30時間未満	14.7	15.9	18.2	11.2
	週30時間以上40時間未満	38.3	37.3	36.6	41.0
	週40時間(以上を含む)	30.9	29.9	27.9	34.3
	分からない	4.4	4.2	4.6	4.9
	無回答	3.5	3.4	2.9	3.4
1週間に実際に勤務している労働時間	週10時間未満	1.8	2.1	2.1	0.7
	週10時間以上20時間未満	6.8	7.7	8.4	4.5
	週20時間以上30時間未満	15.8	17.2	19.3	12.3
	週30時間以上40時間未満	35.6	35.6	34.5	35.4
	週40時間以上50時間未満	32.2	30.5	29.3	37.6
	週50時間以上60時間未満	4.8	4.2	3.9	6.7
	無回答	1.7	1.5	1.6	2.3
勤務制度	シフト勤務/交代制	30.4	29.1	32.8	34.6
	変形労働時間制	10.4	10.8	9.4	8.9
	事業場外みなし労働制	0.6	0.5	0.4	0.5
	フレックスタイム制	3.1	2.8	2.4	4.1
	裁量労働制	1.1	1.1	1.0	1.0
	どれも適用されていない	52.0	53.5	52.3	48.4
業務の内容や責任の重さが同じ正社員	無回答	2.4	2.1	1.7	2.5
	同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる	27.9	25.0	22.2	36.5
	同じ内容の業務を行っているが、責任の重さは異なる正社員がいる	28.4	29.2	30.5	26.6
	同じ内容の業務を行っている正社員はいない	34.0	35.7	37.0	29.3
	分からない	7.1	7.5	8.0	5.9
	無回答	2.6	2.6	2.3	1.8

こうしたなか、自身の仕事と業務の内容や責任の重さが同じ正社員の有無を尋ねると、全体では「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」とする割合がもっとも高く（34.0%）、これに「同じ内容の業務を行っているが、責任の重さは異なる正社員がいる」（28.4%）、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」（27.9%）などが続いた。「有期契約労働者計」では「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」との回答が1/3を超えた（35.7%）のに対し、「無期転換者」では「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」との回答が1/3超（36.5%）となっている。

一方、基本的な賃金がどのように決められているか尋ねると、全体では「時間給」（45.5%）と「月給」（45.1%）の割合が同程度となった。「有期契約労働者計」では「時間給」の割合（48.8%）が高まり、「月給」（41.6%）を上回ったのに対し、「無期転換者」では「月給」が半数を超え（54.9%）、「時間給」（37.5%）を大きく上回っている（図表 2-3）。

基本的な賃金の水準（数値記入欄のため、それぞれ有効回答があったもののみで集計）については、「時間給」が中央値で950円、平均値で1,037.7円、「月給」が中央値で20万円、平均値で22万5,989.0円となった。「有期契約労働者計」で見ると、「時間給」が中央値で950円、平均値で1,037.6円に対し、「月給」が中央値で20万5,000円、平均値で23万1,321.2円となっている。また、「無期転換者」では、「時間給」が中央値で970円、平均値で1,041.5円に対し、「月給」が中央値で20万円、平均値で21万4,338.9円となった。

昇給については、「勤続年数等に応じた定期的な昇給のみある」割合が20.0%、「評価等に応じた個別の昇給のみある」が17.6%、「両方ともある」が14.4%で、何らかの昇給がある割合は半数を超え、「どちらもない」が30.9%となった。何らかの昇給がある割合は、「無期転換者」で約2/3と「有期契約労働者計」（約半数）を大きく上回っている。

一方、その他の労働条件として支給・適用されているものがあるか尋ねると（複数回答）、「通勤手当・交通費」を挙げた割合（77.5%）がもっとも高く、これに「雇用保険」（72.0%）や「厚生年金・健康保険」（69.9%）、「賞与・一時金」（60.3%）、「福利厚生（施設利用補助や共済加入等）」（28.9%）、「退職金・退職手当」（25.8%）などが続いた。いずれも「無期転換者」に対する支給・適用割合が、「有期契約労働者計」のそれを上回っている。例えば「賞与・一時金」の支給割合は「無期転換者」が69.8%に対し、「有期契約労働者計」は57.0%で、「退職金・退職手当」の支給割合は「無期転換者」が40.0%に対し、「有期契約労働者計」は20.7%となっている。

現在の会社からの昨年（2017年1月1日～12月31日）の税込み年収がどれくらいだったか尋ねると、全体では回答割合の高い順に、「195万円以上250万円未満」（16.3%）、「250万円以上330万円未満」（16.0%）、「330万円以上500万円未満」（15.1%）などとなった。「有期契約労働者計」と「無期転換者」で比較すると、いずれも「195万円以上250万円未満」の割合（同順に15.2%、19.9%）がもっとも高いものの、前者は「65万円未満」（3.0%）～「103万円以上130万円未満」（9.2%）などにも幅広く分布し、年収の低い階級で後者を上回っているのに対し、「無期転換者」では「250万円以上330万円未満」（19.8%）や「330万円以上500万円未満」（17.4%）などに収斂している様子が見て取れる。

現在の賃金や労働条件に対する納得度合いを尋ねると、全体では「納得している（どちらかといえば含む）」割合が約6割（59.2%）に対し、「納得していない（同）」との回答が29.2%となった。「納得していない（同）」割合は、「無期転換者」（33.4%）でやや高くなっている。

図表 2-3 現在の勤務先での賃金・労働条件等の状況

		計	有期契約労働者計	左記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	無期転換者			計	有期契約労働者計	左記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	無期転換者
労働者数		4,215	3,074	2,351	1,076	現在の会社からの昨年の税込み年収	65万円未満	2.5	3.0	3.5	1.3
支払形態	基本賃金						65万円以上100万円未満	7.0	7.9	9.1	4.7
	時間給	45.5	48.8	54.0	37.5		100万円以上103万円未満	4.3	4.5	5.1	3.8
	日給	6.2	6.3	6.2	5.7		103万円以上130万円未満	8.7	9.2	10.7	7.5
	月給	45.1	41.6	37.5	54.9		130万円以上150万円未満	5.2	5.3	6.0	5.1
	その他	2.1	2.5	1.6	1.0		150万円以上195万円未満	9.5	9.3	10.2	10.2
	無回答	1.0	0.9	0.7	0.8		195万円以上250万円未満	16.3	15.2	15.1	19.9
基本賃金の水準	時間給(中央値)(円)	950	950	940	970		250万円以上330万円未満	16.0	14.6	12.7	19.8
	時間給(平均値)(円)	1,037.7	1,037.6	1,025.4	1,041.5		330万円以上500万円未満	15.1	14.2	11.6	17.4
	日給(中央値)(円)	8,000	8,100	8,000	8,000		500万円以上695万円未満	4.2	4.1	3.1	4.3
	日給(平均値)(円)	9,178.4	9,146.1	9,008.3	9,156.8		695万円以上850万円未満	1.5	1.9	1.2	0.7
	月給(中央値)(円)	200,000	205,000	200,000	200,000		850万円以上1,000万円未満	0.4	0.5	0.3	0.2
	月給(平均値)(円)	225,989.0	231,321.2	229,202.0	214,338.9		1,000万円以上	0.6	0.6	0.5	0.3
昇給の有無	勤続年数等に応じた定期的な昇給のみある	20.0	19.1	21.9	22.9		昨年は現在の会社で働いていない	6.1	7.4	8.8	2.8
	評価等に応じた個別の昇給のみある	17.6	16.3	17.7	21.5		無回答	2.4	2.4	2.0	2.0
	両方ともある	14.4	12.1	12.5	20.5		納得している	28.6	29.5	29.2	25.7
	どちらもない	30.9	34.7	28.8	20.1		どちらかといえば納得している	30.7	30.8	30.2	30.9
	分からない	16.4	17.2	18.8	14.5		どちらかといえば納得していない	17.8	16.9	17.3	20.2
	無回答	0.7	0.6	0.4	0.6		納得していない	11.4	10.9	11.2	13.2
支給・適用されている労働条件	賞与・一時金	60.3	57.0	56.1	69.8	何とも言えない・分からない	10.0	10.3	10.6	9.1	
	退職金・退職手当	25.8	20.7	20.3	40.0	無回答	1.5	1.5	1.5	0.8	
	通勤手当・交通費	77.5	76.3	77.2	81.5	現在の労働条件や					
	住宅手当	10.1	8.0	6.9	16.2	納得している	28.6	29.5	29.2	25.7	
	家族手当	12.0	10.1	8.5	16.8	どちらかといえば納得している	30.7	30.8	30.2	30.9	
	その他手当	20.3	19.8	18.9	21.4	どちらかといえば納得していない	17.8	16.9	17.3	20.2	
	厚生年金・健康保険	69.9	67.6	65.3	77.3	納得していない	11.4	10.9	11.2	13.2	
	雇用保険	72.0	70.1	71.8	78.1	何とも言えない・分からない	10.0	10.3	10.6	9.1	
	法定を上回る有給休暇	14.5	14.1	12.8	16.1	無回答	1.5	1.5	1.5	0.8	
	法定を上回る健康診断	15.6	14.9	13.5	17.6						
	職場内での教育訓練	22.9	21.5	20.4	27.5						
	職場外での教育訓練	14.5	12.9	12.3	19.2						
	自己啓発支援	6.8	6.2	6.2	8.9						
	福利厚生(施設利用補助や共済加入等)	28.9	27.2	26.8	34.7						
	支給・適用されているものはない	2.3	2.6	2.1	1.3						
無回答	1.9	2.0	1.8	0.8							

3. 現在の会社で働いている理由

全有効回答労働者（n=4,215）を対象に、現在の会社で働いている理由を尋ねると（複数回答）、回答割合の高い順に、①「自宅に近いから（通勤が楽だから）」（44.6%）、②「休みやすいから（自分の都合を言いやすいから）」（36.0%）、③「職場の人間関係や雰囲気が良いから」（27.9%）、④「残業が無い・少ないから」（25.8%）、⑤「労働時間や出勤日数が短いから（家庭や育児・介護、学業等の優先、健康・体力的な問題、就業調整しやすい等）」（23.3%）、⑥「資格や技能、経験を活かして働きたいから」（21.9%）、⑦「仕事内容が魅力的だから（キャリアアップや経験につながる、やりがいがある等）」（20.8%）などとなった（図表 2-4）。

「有期契約労働者計」（n=3,074）でみると、「定年後の再雇用だから」（18.4%）や「労働時間や出勤日数が短いから（家庭や育児・介護、学業等の優先、健康・体力的な問題、就業調整しやすい等）」（25.2%）などの割合がやや高まる²⁵。これに対し、「無期転換者」（n=1,076）では「職場の人間関係や雰囲気が良好だから」（32.2%）や、「転職先が見つからないから（転職するのが面倒だから）」（12.9%）、「仕事内容が魅力的だから（キャリアアップや経験につながる、やりがいがある等）」（23.5%）、「自宅に近いから（通勤が楽だから）」（47.2%）などを挙げる割合が相対的にやや高くなっている。

図表 2-4 現在の会社で働いている理由

	(複数回答)									
	自宅に近いから(通勤が楽だから)	休みやすいから(自分の都合を言いやすいから)	職場の人間関係や雰囲気が良好だから	残業が無い・少ないから	労働時間や出勤日数が短いから(家庭や育児・介護、学業等の優先、健康・体力的な問題、就業調整しやすい等)	資格や技能、経験を活かして働きたいから	仕事内容が魅力的だから(キャリアアップや経験につながる、やりがいがある等)	勤務地が限定されているから(事業所間の異動や転居を伴う転勤がない)	定年後の再雇用だから	知人や、以前勤めていた会社等に誘われたから
全有効回答労働者(n=4,215)	44.6	36.0	27.9	25.8	23.3	21.9	20.8	19.5	14.0	10.1
有期契約労働者計(n=3,074)	43.8	35.4	26.5	26.2	25.2	23.0	20.0	19.5	18.4	10.0
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)	46.7	37.3	27.6	27.6	28.2	21.7	21.7	19.6	4.3	12.0
無期転換者(n=1,076)	47.2	37.7	32.2	24.4	18.2	19.3	23.5	19.9	2.2	10.3

	(複数回答)										
	賃金が魅力的だから(賃金水準が高い、昇給や賞与がある等)	転職先が見つからないから(転職するのが面倒だから)	責任・ノルマの少ない仕事や、定型の仕事をしたいため	正社員としての働き口が見つからなかったから	事業内容や経営方針が魅力的だから	賃金以外の労働条件が魅力的だから(福利厚生や退職金制度等)	特に理由は無い(たまたま採用されたから等)	家業だから	正社員に応募できる機会があると言われたから、試用期間中だから	その他	無回答
全有効回答労働者(n=4,215)	9.8	9.3	9.2	7.6	5.7	5.6	2.9	2.7	2.5	1.8	1.3
有期契約労働者計(n=3,074)	9.1	8.2	9.3	7.0	5.3	4.9	2.8	3.1	2.4	1.9	1.3
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)	9.7	9.0	9.6	8.2	5.8	5.1	3.2	3.1	2.9	2.2	1.1
無期転換者(n=1,076)	12.0	12.9	9.3	9.8	6.9	7.2	3.3	1.2	2.8	1.2	0.7

²⁵ なお、「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」でも、「定年後の再雇用だから」との回答が見られるが、現在の勤務先ではない「他社」を定年した後の再就職などを指していると考量される。

4. 有期労働契約の状況と、有期労働契約で働くことに対する志向性

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、1回当たりの契約期間の長さを尋ねると、「1年」が半数を超え(56.2%)、これに「分からない」(12.0%)、「6ヶ月」(9.1%)などが続いた(図表2-5)。

その上で、契約の更新回数や通算の勤続年数等の上限の設定状況を尋ねると、「上限は設けられていない」割合が約3割(30.7%)で、これに「分からない」(29.1%)、「勤務できる年齢に上限(定年)がある」(20.1%)、「左記の後、再雇用された場合の最終定年がある」(8.7%)などが続く。何らかの上限が設けられている割合は27.8%と算出されたが、「契約の更新回数に上限がある」(4.3%)や「通算の勤続年数に上限がある」(4.0%)、「左記以外の上限がある」(0.7%)のいずれかを選択し、(最終)定年以外で何らかの上限があるとする割合は1割未満に留まっている。

「契約の更新回数に上限がある」場合(n=133)の具体的な内容としては、「5回」の割合(41.4%)がもっとも高く、これに「4回」(30.8%)などが続いた(中央値で4.0回、平均値で4.1回)。また、「通算の勤続年数に上限がある」場合(n=123)は、「4年6ヶ月超～5年以内」とする割合が7割を超えてもっとも高く(72.4%)、次いで「1年超～3年以内」(22.8%)となっている(中央値で5.0年、平均値で4.4年)。

図表 2-5 契約期間の長さ と 上限の設定状況

(%)										
	3ヶ月未満	3ヶ月	3ヶ月超 6ヶ月未満	6ヶ月	6ヶ月超 1年未満	1年	1年超 3年未満	3年以上	分からない	無回答
有期契約労働者計(n=3,074)	1.0	3.0	0.4	9.1	1.5	56.2	3.1	0.7	12.0	13.0
上記のうち、定年後の再雇用者と 派遣労働者を除いた 有期契約労働者(n=2,351)	0.9	2.8	0.4	9.7	1.7	53.2	3.1	0.8	13.2	14.1

(%)									
	何らかの 上限が ある計	契約の 更新回数に 上限がある	通算の 勤続年数に 上限がある	勤務できる 年齢に 上限(定年) がある	左記の後、 再雇用された 場合の最終 定年がある	左記 以外の 上限が ある	上限は 設けられ ていない	分か ら ない	無回答
有期契約労働者計(n=3,074)	27.8	4.3	4.0	20.1	8.7	0.7	30.7	29.1	12.5
上記のうち、定年後の再雇用者と 派遣労働者を除いた 有期契約労働者(n=2,351)	23.8	3.2	3.9	17.4	6.6	0.6	30.7	32.1	13.4

(%)										
	1回	2回	3回	4回	5回	6回 以上	無回答	平均値	中央値	
有期契約労働者計(n=133)	4.5	7.5	10.5	30.8	41.4	2.3	3.0	4.1	4.0	
上記のうち、定年後の再雇用者と 派遣労働者を除いた 有期契約労働者(n=76)	5.3	11.8	10.5	43.4	23.7	1.3	3.9	3.8	4.0	

(%)									
	6ヶ月 以内	6ヶ月超～ 1年以内	1年超～ 3年以内	3年超～ 4年6ヶ月以内	4年6ヶ月超 ～5年以内	5年超	無回答	平均値	中央値
有期契約労働者計(n=123)	-	1.6	22.8	-	72.4	-	3.3	4.4	5.0
上記のうち、定年後の再雇用者と 派遣労働者を除いた 有期契約労働者(n=92)	-	1.1	19.6	-	78.3	-	1.1	4.5	5.0

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、期間の定めのある「有期労働契約」で働くことを、あえて選択したか尋ねると、「いいえ(そういう求人だった、会社の制度だから等)」が3/4を超えた(75.9%)ものの、「あえて選択した」との回答も約2割(19.6%)見られた(図表2-6)。

あえて「有期労働契約」で働くことを選択した場合(n=604)の理由としては(複数回答)、①「自分の都合で辞めやすいから(家庭や育児、介護等の優先、健康・体力的な問題等)」とする割合(58.9%)がもっとも高く、これに②「正社員や無期労働契約にはなりたくないから(残業や転勤、責任やノルマ等を避けたいから)」(27.5%)、③「期間限定で働きたいから(進学や就職、転居、独立等の予定があるから等)」(20.4%)などが続いた。

図表 2-6 有期労働契約で働くことに対する志向性とその理由

	(%)		
	はい (あえて 選択した)	いいえ (そういう求人 だった、会社の 制度だから等)	無回答
有期契約労働者計(n=3,074)	19.6	75.9	4.5
上記のうち、定年後の再雇用者と 派遣労働者を除いた 有期契約労働者(n=2,351)	19.3	77.2	3.5

「有期労働契約」で働くことをあえて選択した理由(複数回答)								(%)	
	自分の都合で辞め やすいから(家庭や 育児、介護等の 優先、健康・体力 的な問題等)	正社員や無期労働 契約にはなりたく ないから(残業や 転勤、責任やノ ルマ等を避けたい から)	期間限定で働きた いから(進学や就 職、転居、独立等 の予定があるから 等)	職場や組織に縛ら れたくないから (自身の能力を 活かしたい、 人間関係が わずらわしい等)	賃金や労働 条件の改善交渉 がしやすいから (会社と対等で いられるから)	契約 終了時に 手当等が もらえる から	その他	無回答	
有期契約労働者計(n=604)	58.9	27.5	20.4	16.1	4.8	0.5	10.1	1.7	
上記のうち、定年後の再雇用者と 派遣労働者を除いた 有期契約労働者(n=453)	58.1	32.9	19.9	17.2	4.2	0.2	10.8	0.9	

5. 有期労働契約で働き始めてからの期間と雇用不安の有無

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、現在の会社で有期契約労働者として働き始めてからの勤続年数を尋ねると、「1年以内」(15.3%)と「1年超3年以内」(22.2%)を合わせた3年以内の割合が1/3を超え、「5年超10年以内」(16.1%)と「10年超20年以内」(11.8%)、「20年超」(3.6%)を合わせた5年超が約3割となった(図表2-7)。

図表 2-7 現在の会社で有期契約労働者として働き始めてからの勤続年数

	(%)							
	1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超 20年以内	20年超	無回答	5年超計
有期契約労働者計(n=3,074)	15.3	22.2	19.1	16.1	11.8	3.6	12.0	31.5
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)	14.6	20.2	18.5	16.8	13.7	3.5	12.6	34.1

「有期契約労働者計」(n=3,074)に現在、(有期労働)契約が終了(雇止め)されるかも知れないという雇用不安を感じているか尋ねると、「感じていない」との回答が約半数(50.6%)で、雇用不安を「感じている」割合(12.0%)を大きく上回ったものの、「何とも言えない」も3割超(31.0%)となった(図表 2-8)。

なお、有期契約労働者計のうち、リーマンショック(2008年秋)当時も有期契約労働者として「働いていた」割合は1/4超(27.3%)となったが、これと雇用不安を掛け合わせると、リーマンショック時も有期契約労働者だった場合(n=840)に雇用不安を「感じている」割合は17.3%とやや高まることが分かる。

一方、雇用不安を「感じている」割合は勤続年数が長くなるにつれて低下するが、「5年超」でも有期契約労働者計の1割程度(10.8%)は、雇用不安を「感じている」と回答している。

図表 2-8 雇用不安の有無

		(%)			
		感じている	感じていない	何とも言えない	無回答
有期契約労働者計(n=3,074)		12.0	50.6	31.0	6.4
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)		12.3	50.7	31.0	6.0
有期契約労働者	リーマンショック当時に有期契約労働者として働いていた(n=840)	17.3	49.0	32.7	1.0
	1年以内(n=469)	17.1	51.4	28.1	3.4
	1年超3年以内(n=682)	14.4	50.4	31.4	3.8
	3年超5年以内(n=586)	12.5	52.9	30.4	4.3
	5年超(n=969)	10.8	52.3	31.9	5.0

6. 無期転換ルールの認知度

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、無期転換ルールの具体的な内容を5つ挙げて認知度を尋ねると(複数回答)、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される」ことを知っている割合(26.4%)がもっとも高く、これに「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から『申込み』を行わなければ無期転換されない」ことを知っている割合(18.1%)や、「無期転換ルールが

適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」ことを知っている割合（15.4%）などが続いた（図表 2-9）。

総じて、具体的な内容（5つのいずれか）を知っている割合は約1/3（35.5%）で、「左記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある」（16.9%）を合わせても半数を下回った。このほか、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が32.0%となった。

こうした結果を性別にみると、「無期転換ルールについて何も知らない・聞いたことがない」とする割合は「女性」でやや高い。また、年齢層別では「満29歳以下」で、具体的な内容を知っている割合がやや低く、その分、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が約4割（40.4%）となっている。

その上で、具体的な内容を知っている有期契約労働者（n=1,090）を対象に、どのようなルートで情報を入手したか尋ねると（複数回答）、①「勤務先（派遣会社を含む）」（45.1%）と②「新聞報道やテレビ、雑誌や本」（41.6%）がともに4割を超え、次いで③「職場の同僚や友人、家族等」（13.7%）、④「ホームページ」（11.2%）などが挙げられた。

合が 2-9 無期転換ルールの認知度と情報の入手ルート

		(複数回答)									(%)
		右記の中で、知っていることがある計	契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される	無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である	職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される	同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）	契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない	左記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある	無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない	無回答	
有期契約労働者計(n=3,074)		35.5	26.4	15.4	8.9	5.5	18.1	16.9	32.0	15.7	
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)		36.0	26.0	15.9	8.6	5.2	18.8	17.2	32.0	14.8	
性別	男性(n=1,123)	36.4	29.7	16.8	11.4	7.9	19.1	17.4	29.8	16.4	
	女性(n=1,902)	35.1	24.6	14.8	7.5	4.2	17.7	16.6	33.6	14.7	
年齢層別	満29歳以下(n=230)	31.3	26.5	15.2	9.1	4.8	14.8	18.7	40.4	9.6	
	満30歳台(n=478)	35.1	25.7	16.5	10.7	6.5	18.2	15.1	36.0	13.8	
	満40歳台(n=719)	37.6	26.0	16.3	7.9	4.9	20.2	17.8	33.1	11.5	
	満50歳台(n=608)	37.0	26.3	14.8	7.1	4.1	19.1	17.3	27.6	18.1	
	満60歳以上(n=920)	34.7	27.7	14.8	10.2	7.2	16.6	16.0	31.4	17.9	

		情報の入手ルート(複数回答)										(%)	(個)
		ホームページ	SNS (ツイッターやフェイスブック等)	勤務先 (派遣会社を含む)	新聞報道やテレビ、雑誌や本	ポスターやパンフレット	セミナーやシンポジウム	職場の同僚や友人、家族等	労働組合	その他	無回答	複数回答の平均選択数	
有期契約労働者計(n=1,090)		11.2	2.2	45.1	41.6	4.1	4.8	13.7	1.9	2.7	2.8	1.3	
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=846)		10.5	2.6	46.3	40.8	3.7	3.3	14.4	2.1	2.1	2.4	1.3	
性別	男性(n=409)	15.2	1.0	38.6	47.2	7.1	8.8	12.0	2.2	4.2	3.7	1.4	
	女性(n=668)	8.7	2.8	49.6	38.5	2.4	2.2	15.0	1.6	1.5	1.8	1.2	
年齢層別	満29歳以下(n=72)	15.3	5.6	51.4	31.9	2.8	-	18.1	4.2	1.4	1.4	1.3	
	満30歳台(n=168)	13.7	3.6	42.3	41.7	3.0	1.8	19.0	2.4	1.8	1.8	1.3	
	満40歳台(n=270)	9.6	2.6	47.8	43.3	3.0	3.0	13.3	0.7	1.5	2.6	1.3	
	満50歳台(n=225)	8.0	1.8	52.9	39.1	1.3	4.0	14.7	1.8	2.2	0.4	1.3	
	満60歳以上(n=319)	11.9	-	38.9	44.8	8.2	9.1	10.7	1.9	4.1	4.4	1.4	

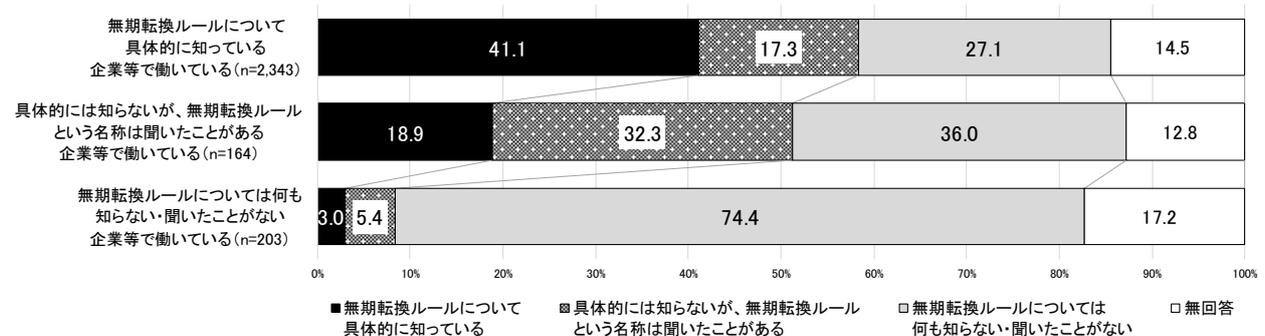
性別にみると、「男性」では「新聞報道やテレビ、雑誌や本」（47.2%）、「女性」では「勤務先（派遣会社を含む）」（49.6%）を挙げた割合がもっとも高い。年齢層別にみると、「満 29 歳以下」（51.4%）～「満 50 歳台」（52.9%）では、「勤務先（派遣会社を含む）」の割合がもっとも高いのに対し、「満 60 歳以上」では「新聞報道やテレビ、雑誌や本」を挙げる割合がもっとも高くなっている。

なお、勤務先の企業等からも有効回答が得られた有期契約労働者を対象に、企業等のデータを連結して労使のマッチング集計を試みると、**図表 2-10** の通りになった。

無期転換ルールについて具体的な内容を知っている企業等で働く有期契約労働者（n=2,343）は、自身も内容までの認知度が 4 割を超えている（41.1%）のに対し、無期転換ルールについては「何も知らない・聞いたことがない」企業等で働く有期契約労働者（n=203）は、同様に「何も知らない・聞いたことがない」とする割合が約 3/4（74.4%）にのぼっている。

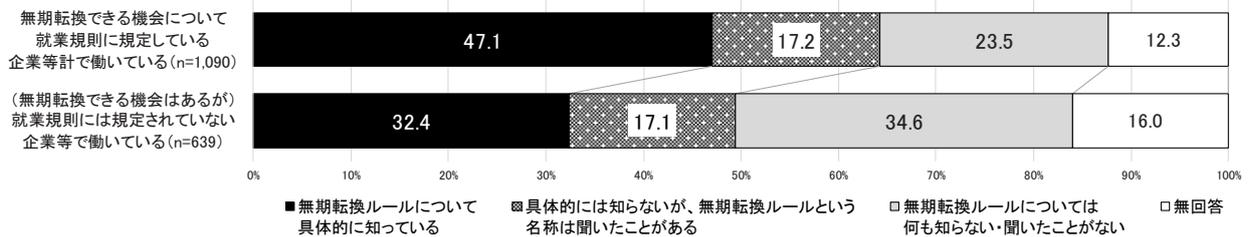
このことは、企業等が無期転換ルールの内容を具体的に知っているかどうか、その情報を「勤務先」から得ることも多い有期契約労働者の認知度をも、左右している可能性があることなどを示唆していると思料される。

図表 2-10 企業等とそこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係



なお、無期転換できる機会が設けられており、就業規則で「規定している」企業等で働く有期契約労働者（n=1,090）は、無期転換ルールの具体的な内容までの認知度が約半数（47.1%）と、更に高まることも分かる（**図表 2-11**）。

図表 2-11 無期転換できる機会の就業規則への規定状況と
そこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係



7. 無期転換ルールに基づく転換希望とその理由

法定では原則、現行の働き方や賃金・労働条件のまま、契約期間の定めだけが無くなることを明記した上で、「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、「無期転換ルール」(「更新等により有期労働契約が通算5年を超えた場合に、労働者自身の申込みにより、無期労働契約へ移行(無期転換)されるもの」と説明)に基づき、(現在の会社にかかわらず)「無期労働契約(期間の定めのない契約)」へ転換することを希望するか尋ねると、「希望する」割合は約1/4(26.6%)で、「希望しない」割合(33.1%)や「分からない」との回答(34.6%)を下回った(図表2-12)。

その上で、「無期労働契約(期間の定めのない契約)」への転換を「希望する」場合(n=818)の理由としては(複数回答)、①「雇用不安が無くなるから」がもっとも高く8割を超えた(83.7%)。これに、②「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」(39.9%)や、③「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」(27.3%)、④「法定された権利だから」(16.1%)、⑤「社会的な信用が高まるから」(13.2%)などが続いている。

一方、「希望しない」場合(n=1,018)の理由としては(複数回答)、(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」の割合(31.7%)がもっとも高く、次いで、(2)「現状でも雇用は比較的、安定しているから」(28.6%)、(3)「契約期間だけ無くなっても意味がないから」(27.5%)、(4)「現状に不満はないから」(25.3%)、(5)「辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)」(20.2%)、(6)「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」(20.0%)、(7)「制度や手続きがよく分からないから」(6.9%)、(8)「無期労働契約ではなく、正社員になりたいから(無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから)」(6.6%)などが挙げられた。

図表 2-12 無期転換ルールに基づく「無期労働契約」への転換希望とその理由

		希望する理由(複数回答)			
		雇用不安がなくなるから	長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	法定された権利だから
有期契約労働者計(n=3,074)		83.7	39.9	27.3	16.1
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)		83.7	40.1	28.9	16.2
定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	性別				
	男性(n=679)	80.3	42.8	32.4	16.2
	女性(n=1,642)	84.6	39.4	27.4	16.2
	年齢層別				
	満29歳以下(n=212)	81.6	50.0	30.3	10.5
	満30歳台(n=462)	80.3	51.0	32.0	12.9
満40歳台(n=685)	81.9	41.2	30.1	14.8	
満50歳台(n=587)	87.8	26.2	24.4	20.9	
満60歳以上(n=324)	83.9	37.5	25.0	21.4	
無期転換ルールの認知度別	無期転換ルールの内容を、具体的に知っている(n=846)	37.5	32.6	26.1	3.8
	無期転換ルールという名称は聞いたことがある(n=405)	30.6	32.3	35.6	1.5
	無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない(n=752)	25.1	31.0	43.0	0.9

		希望しない理由(複数回答)														
		高齢だから、定年後の再雇用者だから	現状でも雇用は比較的、安定しているから	契約期間だけ無くなった意味がないから	現状に不満はないから	辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)	責任や残業等、負荷が高まりそうだから	制度や手続きがよく分からないから	無期労働契約ではなく、正社員になりたいから(無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから)	会社側に希望を伝えるににくいから	失業の受給等で、不利になると聞いたから	他に本業や副業があるから	育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	学生だから(他の会社に就職するから)	その他	無回答
有期契約労働者計(n=1,018)		31.7	28.6	27.5	25.3	20.2	20.0	6.9	6.6	4.0	2.3	1.6	0.9	0.8	3.2	1.6
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=700)		15.6	30.4	33.6	29.4	22.0	23.0	8.0	8.7	5.3	2.4	1.9	1.3	1.1	4.0	1.6
定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者	性別															
	男性(n=187)	33.2	24.1	27.8	30.5	15.0	13.4	4.3	8.0	3.2	1.6	4.3	-	3.2	4.3	2.1
	女性(n=506)	8.9	32.6	35.6	29.2	24.1	26.5	9.5	9.1	6.1	2.8	1.0	1.8	0.4	4.0	1.4
	年齢層別															
	満29歳以下(n=51)	-	17.6	31.4	15.7	43.1	35.3	9.8	29.4	3.9	-	-	2.0	13.7	3.9	-
	満30歳台(n=116)	-	34.5	37.1	17.2	31.9	27.6	6.0	15.5	6.0	2.6	3.4	4.3	-	4.3	2.6
満40歳台(n=185)	0.5	31.4	42.7	31.9	16.8	23.8	8.6	10.8	6.5	2.7	1.6	1.6	0.5	4.9	2.7	
満50歳台(n=179)	8.4	30.2	35.2	34.1	16.8	24.0	10.6	3.9	5.0	5.0	1.7	-	-	3.9	1.7	
満60歳以上(n=153)	59.5	31.4	17.6	34.6	18.3	12.4	5.9	-	4.6	-	2.0	-	-	3.3	-	

なお、一連の結果を「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」で見ると、「無期労働契約」へ転換することを「希望する」割合は 29.2%とやや高まり、「希望しない」割合(29.8%)と拮抗するが、それでも「分からない」との回答が 35.1%でもっとも高い。

また、無期転換ルールに基づく転換希望を無期転換ルールの認知度別にみると、「無期労働契約（期間の定めのない契約）」へ転換することを「希望する」割合は、無期転換ルールの具体的な内容を知っている場合で 37.5%と高まることが分かる。

その上で、「希望する」場合（n=686）の理由については（複数回答）、①「雇用不安が無くなるから」（83.7%）のほか、②「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」（40.1%）や、③「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」（28.9%）、④「法定された権利だから」（16.2%）、⑤「社会的な信用が高まるから」（13.8%）などを挙げる割合がやや高まる。

一方、「希望しない」場合（n=700）の理由としては（複数回答）、定年後の再雇用者等が抜けることで順序が入れ代わり、(3)「契約期間だけ無くなっても意味がないから」とする割合（33.6%）がもっとも高く、これに(2)「現状でも雇用は比較的、安定しているから」（30.4%）、(4)「現状に不満はないから」（29.4%）、(6)「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」（23.0%）、(5)「辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）」（22.0%）、(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」（15.6%）、(8)「無期労働契約ではなく、正社員になりたいから（無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから）」（8.7%）、(7)「制度や手続きがよく分からないから」（8.0%）などが続く。

こうした結果を性別にみると、「女性」の方が希望する・しないの意向がより明確であり、「男性」では「分からない」や無回答の割合がやや高いことが分かる。また、年齢層別では、若年層ほど「希望する」割合が高まり、「満 29 歳以下」で 1/3 を超えている（35.8%）。一方、年齢層が上昇するほど「希望しない」割合が高まり、「満 60 歳以上」で 47.2%となっている。

また、「希望する」理由として（複数回答）、「女性」では①「雇用不安が無くなるから」等を挙げる割合がやや高い。これに対し、「男性」では②「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」、③「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」などの回答割合がやや高まるほか、⑤「社会的な信用が高まるから」が顕著に高い。また、①「雇用不安が無くなるから」とする割合は、どの年齢層でも 8 割を超えてもっとも高い。更に、②「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」などについては、年齢層が低下するほど概ね高まる傾向が見られるのに対し、④「法定された権利だから」を挙げる割合は、年齢層が上昇するほど高くなっている。

他方、「希望しない」理由として（複数回答）、(3)「契約期間だけ無くなっても意味がないから」や、(2)「現状でも雇用は比較的、安定しているから」、(6)「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」、(5)「辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）」などについては、いずれも「女性」が「男性」を大きく上回っている。

これに対し、「男性」では(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」とした割合が特に高い。こうしたなか、(4)「現状に不満はないから」や(8)「無期労働契約ではなく、正社員になりたいから（無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから）」については、男女とも同程度となっている。

また、年齢層別にみると、(5)「辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）」や(6)「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」のほか、(8)「無期労働契約ではなく、正社員になりたいから（無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから）」とする割合は、若年層ほど概ね高まる傾向が見て取れる。これに対し、(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」とする割合は、「満60歳以上」で特に高い。また、(2)「現状でも雇用は比較的、安定しているから」は「満30歳台」で1/3を超え、(3)「契約期間だけ無くなっても意味がないから」は「満40歳台」でもっとも高くなっている。

8. 無期転換申込権の状態

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、現在の会社で無期労働契約（正社員を含む）への移行（無期転換）を申込み権利がどのような状態にあるか尋ねると²⁶、「無期労働契約に申込み権利が発生し、既に移行を申し込んだ」とする割合が3.1%に対し²⁷、「無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申し込んでいない」が14.8%、「無期労働契約に申込み権利は発生していない²⁸」が31.4%となった（図表2-13）。結果として、今まさに無期転換申込権を行使したばかりの有期契約労働者の存在を確認することが出来た一方、「有期契約労働者計」の4割超（44.1%）は、自身の権利の状態が「分からない」という状況も浮き彫りになった。

「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」に絞ってみても同様の傾向だが、性別にみると「無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申し込んでいない」などの割合は「女性」で高まることが分かる。これに対し、「男性」では「分からない」や無回答の割合などがやや高い。「男性」は、自身の権利の状態に対する認識がより曖昧である様子がうかがえる。

また、年齢層別にみると、「無期労働契約に申込み権利は発生していない」割合

²⁶ 無期転換ルールでは「2013年4月1日以降に締結・更新された有期労働契約がカウント対象になること」や「同じ会社でも、契約の終了から一定以上（契約期間が1年の場合は6ヶ月等）の期間が空いている場合、カウントはリセットされること」「無期転換申込権が発生しない特例適用の認定を受けた会社の定年後の再雇用者は、『無期労働契約に申込み権利は発生していない』に含まれること」を注釈している。

²⁷ 調査時点で、既に無期労働契約へ移行している人については、「無期転換者」として回答している点に留意する必要がある。

²⁸ 「無期転換申込権が発生しない特例措置の認定を受けた会社の『定年後再雇用者』を含む」と注釈した。

は若年層ほど高く、「無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申込んでいない」割合は、「満50歳台」まで年齢層が上昇するほど高まる傾向が見て取れる。こうしたなか、自身の権利の状態が「分からない」とする割合は、性別や年齢層を問わず4割前後となっている。

図表 2-13 無期転換申込権の状態

		（％）				
		無期労働契約に 申込み権利が発生し、 既に移行を申し込んだ	無期労働契約に 申込み権利は発生したが、 移行は申込んでいない	無期労働契約に 申込み権利は 発生していない	分からない	無回答
有期契約労働者計(n=3,074)		3.1	14.8	31.4	44.1	6.6
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を 除いた有期契約労働者(n=2,351)		3.2	16.1	31.5	42.2	6.9
派遣 定年 有期 後 の 再 雇 用 者 を 除 いた 有 期 契 約 労 働 者 と	性別					
	男性(n=679)	2.2	9.4	33.9	44.5	10.0
	女性(n=1,642)	3.7	19.0	30.8	41.3	5.2
	年齢層別					
	満29歳以下(n=212)	1.9	2.4	49.1	42.0	4.7
	満30歳台(n=462)	3.7	13.2	37.9	39.4	5.8
	満40歳台(n=685)	1.9	19.4	28.8	43.1	6.9
満50歳台(n=587)	4.8	19.9	24.2	43.1	8.0	
満60歳以上(n=324)	3.4	17.3	32.4	41.0	5.9	

		（％）				（％）			
		今後、移行の申込みを行う予定				現在の会社で、無期労働契約へ 移行（無期転換）すること			
		ある	ない	分からない	無回答	希望する	希望しない	分からない	無回答
有期契約労働者計(n=455)		14.1	42.6	34.5	8.8	18.4	27.3	44.2	10.1
上記のうち、定年後の再雇用者と 派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=379)		14.2	38.5	38.3	9.0	20.2	23.4	46.2	10.2
派遣 定年 有期 後 の 再 雇 用 者 を 除 いた 有 期 契 約 労 働 者 と	性別								
	男性(n=64)	15.6	51.6	31.3	1.6	20.1	23.3	47.3	9.2
	女性(n=312)	14.1	35.9	39.4	10.6	20.3	23.3	46.0	10.4
	年齢層別								
	満29歳以下(n=5)	20.0	20.0	60.0	—	25.3	19.7	42.4	12.6
	満30歳台(n=61)	11.5	32.8	39.3	16.4	23.9	18.4	46.2	11.5
	満40歳台(n=133)	18.0	25.6	48.9	7.5	21.1	17.4	51.4	10.1
満50歳台(n=117)	16.2	41.0	32.5	10.3	19.5	24.4	46.5	9.6	
満60歳以上(n=56)	5.4	73.2	17.9	3.6	12.2	45.2	35.4	7.1	

一方、「無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申込んでいない」と回答した場合（n=455）に「今後、移行の申込みを行う予定があるか」についても尋ねると、申込みを行う予定は「ない」との回答が4割を超え（42.6%）、「ある」（14.1%）を大きく上回ったほか、「分からない」が34.5%となった。

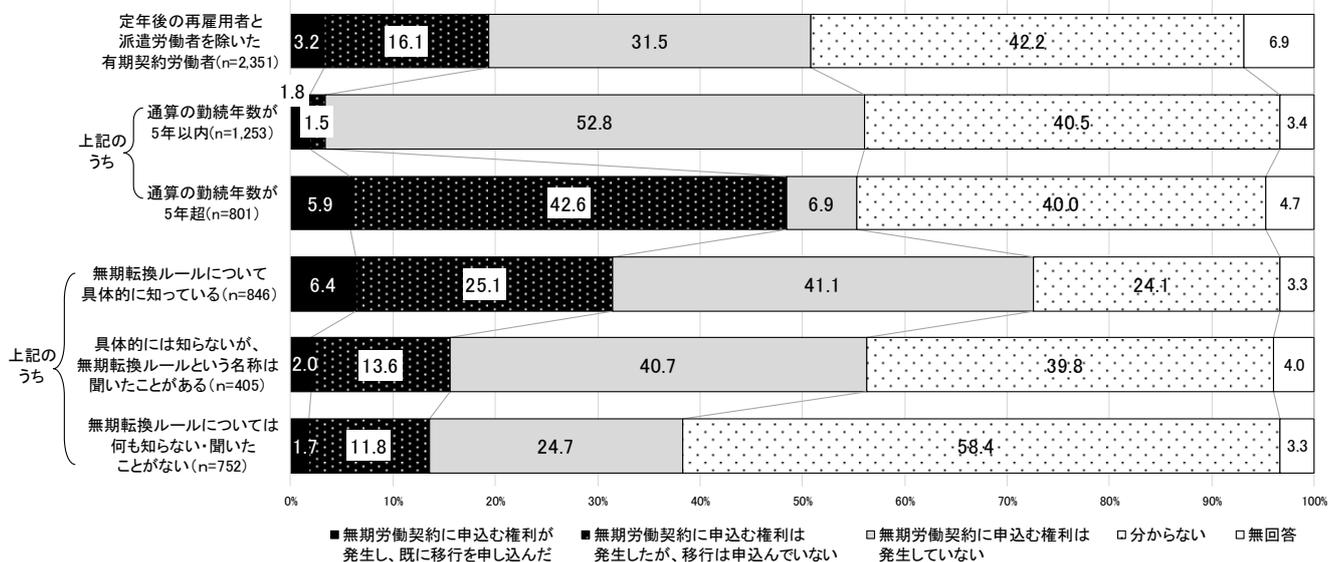
「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」で性別にみると、今後、移行の申込みを行う予定が「ない」とする割合は、「男性」で半数を超えた（51.6%）のに対し、「女性」では「分からない」（39.4%）や無回答の割合が高くなっている。また、年齢層別では今後、移行の申込みを行う予定が「ない」とする割合が高年齢層ほど概ね上昇し、「満60歳以上」で73.2%となっている。反対に、若年層になるほど「分からない」割合が、概ね高まる傾向が読み取れる。

また、「無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申込んでいない」あるいは「無期労働契約に申込み権利は発生していない」「分からない」と回答した場合（n=2,776）にも、現在の会社で無期労働契約へ移行（無期転換）することを希望するか尋ねると、「分からない」が4割を超える（44.2%）中、「希望する」（18.4%）よりは「希望しない」（27.3%）割合が上回る結果となった。

これを「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」で性別にみると、現在の会社で無期労働契約へ移行（無期転換）することを「希望する」割合は若年層になるほど高く、「満29歳以下」で約1/4（25.3%）となっている。これに対し、「希望しない」割合は高齢層ほど概ね高まる傾向が見られ、「満60歳以上」で45.2%となっている。

その上で、無期転換申込権の状態に係る認識について、有期労働契約で働いた通算の勤続年数（57～58頁）と掛け合わせてみると、通算5年を超える有期契約労働者であっても、やはり4割は自身の権利の状態が「分からない」と回答していることが分かる（図表2-14）²⁹。

図表 2-14 通算の勤続年数や無期転換ルールの認知度別にみた
無期転換申込権の状態に係る認識



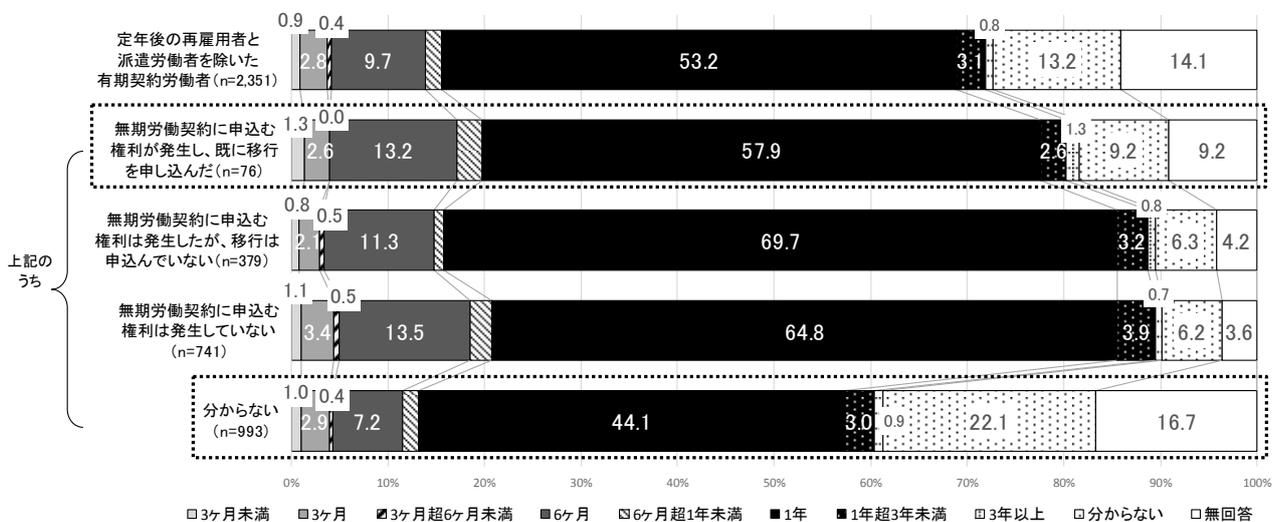
²⁹ 通算の勤続年数が5年以内であっても、「無期労働契約に申込み権利が発生し、既に移行を申し込んだ」との回答が見受けられるが、企業等により（法定通りだけでなく）様々な無期転換要件が設けられている（16頁）ためと考量される。同様に、通算の勤続年数が5年超であっても、「無期労働契約に申込み権利は発生していない」とする回答が見られるが、本人の認識不足等だけでなく、10年特例に該当する有期契約労働者である可能性や、途中で6ヶ月を超える空白期間を挟んでいる有期契約労働者の可能性などもあると見られる。

また、無期転換ルールの認知度との関係もみると、具体的な内容まで知っている有期契約労働者ほど自身の権利の状態も明確になっており、一方で「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」程度だったり、「何も知らない・聞いたことがない」場合は、自身の権利の状態が「分からない」とする割合も高くなっていることが分かる。

なお、自身の権利の状態が「分からない」労働者の割合が高いことに関連して、無期転換申込権の状態と1回当たりの契約期間の長さに係る認識との関係を調べると、**図表 2-15**の通りになる。則ち、自身の権利の状態が「分からない」としている者（n=993）の約4割（計38.8%）は、そもそも契約期間の長さが分かっていない（「分からない」と回答か無回答となっている）様子が浮かび上がる。

また、そもそも契約期間の長さが分かっていない（同）割合は、「無期労働契約に申し込む権利が発生し、既に移行を申し込んだ」場合（n=76）でも約2割（計18.4%）見られ、無期転換ルールに伴う過渡的な立場ゆえの³⁰、雇用上の位置づけの曖昧さ等が影響している恐れもあるのではないかと思料される。

図表 2-15 無期転換申込権の状態別にみた契約期間の長さに係る認識

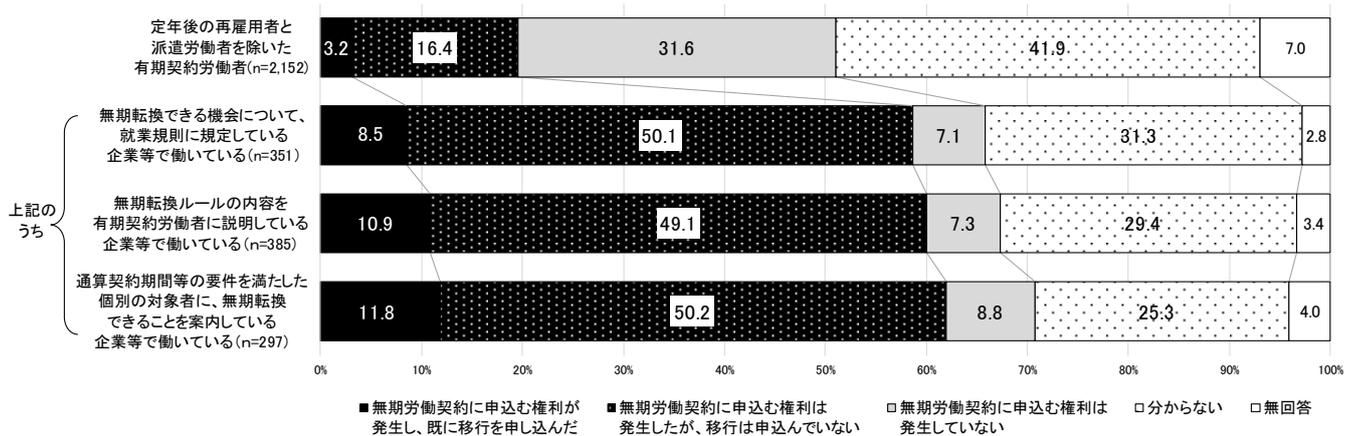


なお、勤務先の企業等からも有効回答が得られた有期契約労働者を対象に労使マッチングデータを形成して集計すると、無期転換できる機会の内容について、就業規則に「規定している」企業等や有期契約労働者に「説明している」企業等、

³⁰ 正式に無期労働契約へ移行するのは、無期転換を申し込んだ時点の有期労働契約の満了後になるが、対象労働者が「申込み」を行った時点で無期労働契約みなしが成立するのであり、(事業主が「解雇通知」を行わない限りは)自動的に無期転換されることになる。

また、個別の対象者に無期転換できることを「案内している」企業等で働く有期契約労働者ほど、「無期労働契約に申込み権利が発生し、既に移行を申し込んだ」割合が高く、一方で自身の権利の状態が「分からない」割合が低下する様子が見て取れる（図表 2-16）。

図表 2-16 企業等での無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況にみた有期契約労働者の無期転換申込権の状態



9. 無期転換できる機会の有無と求められている要件、求められると厳しい要件

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、現在の会社に5年超(あるいはそれより短い期間)の勤続年数のみを満たせば、有期労働契約時の働き方のまま、無期労働契約(正社員を含む)へ移行できる機会(制度や実績)があるか尋ねると、半数超(55.1%)が「分からない」と回答し、「ある」は22.3%で、「ない」が16.6%となった(図表 2-17)。

また、現在の会社に上記とは異なる要件で、無期労働契約(正社員を含む)へ移行できる機会(制度や実績)があるかについても尋ねると、「分からない」が半数を超えた(57.6%)ものの、「ある」とする割合が22.1%で、「ない」が13.7%となった。その上で、同機会が「ある」と回答した場合(n=679)に、移行後の雇用形態がどのようなものか尋ねると³¹、「正社員」を挙げた割合が約2/3(67.3%)で、これに「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」(18.0%)や、「左記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」(6.6%)などが続いた。

³¹ 複数ある場合には、移行実績のもっとも多い移行先について回答してもらえよう注釈した。

こうした結果を年齢層別にみると、現在の会社に5年超（あるいはそれより短い期間）の勤続年数のみを満たせば、有期労働契約時の働き方のまま、無期労働契約（正社員を含む）へ移行できる機会（制度や実績）が「ある」と（認識）している割合は、「満50歳台」まで年齢層が上昇するほど高まる傾向が見て取れる。これに対し、上記とは異なる要件で無期労働契約（正社員を含む）へ移行できる機会（制度や実績）が「ある」とする割合は、若年層になるほど高い。また、移行後の雇用形態として、「正社員」を挙げた割合も若年層ほど高くなっている。

5年超（あるいはそれより短い期間）の勤続年数のみを満たせば、有期労働契約時の働き方のまま、無期労働契約へ移行できる機会とは異なる要件で、無期転換できる機会が「ある」と回答した有期契約労働者（n=679）を対象に、どのような要件が求められているか尋ねると（複数回答）、回答割合の高い順に①「移行後の働き方に応じられること」（37.3%）、②「遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと」（33.6%）、③「人事評価が一定以上であること」（31.7%）、④「上長や職場の推薦を得ること」（29.3%）、⑤「筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること」（25.0%）、⑥「一定の資格や免許、経験があること」（19.0%）などが挙げられた。

なお、①「移行後の働き方に応じられること」を挙げた場合（n=253）にその具体的な内容についても尋ねると（複数回答）、(1)「フルタイムで働けること、残業が発生すること」（70.4%）がもっとも高く、これに(2)「仕事の内容が変わる可能性があること」（55.3%）、(3)「配置転換や事業所間の転勤の可能性があること」（49.4%）、(4)「役職（管理的な立場）につく可能性があること」（40.3%）、(5)「シフト制等の勤務制度が適用されること」（26.1%）などが続いた。

その上で、こうした要件の難易度についてどのように感じているか尋ねると、「分からない」が約1/3（34.3%）となったものの、「困難（どちらかといえば含む）」との回答が計30.8%で、「簡単（同）」の計22.4%を上回った。

こうしたなか、難易度の認識と要件の内容を掛け合わせると、「困難（同）」と回答した有期契約労働者では、①「移行後の働き方に応じられること」と④「上長や職場の推薦を得ること」が同率（48.9%）でもっとも高く、次いで③「人事評価が一定以上であること」及び⑤「筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること」（ともに46.0%）、②「遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと」（37.9%）などが挙がる。これに対し、「簡単（同）」とする有期契約労働者では、回答割合の高い順に①「移行後の働き方に応じられること」（43.2%）、②「遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと」（40.5%）、③「人事評価が一定以上であること」（31.5%）などとなっている。

図表 2-17 無期労働契約（正社員を含む）へ移行できる機会の有無とその具体的な内容

					(%)			
					5年超（あるいはそれより短い期間）の勤続年数のみを満たせば、有期労働契約時の働き方のまま、無期労働契約（正社員を含む）へ移行できる機会（制度や実績）			
					ある	ない	分からない	無回答
有期契約労働者計 (n=3,074)					22.3	16.6	55.1	6.0
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者 (n=2,351)					23.3	14.5	56.1	6.1
派遣労働者の再雇用者を除いた有期契約労働者	性別	男性 (n=679)			22.5	14.4	54.5	8.5
		女性 (n=1,642)			23.6	14.7	56.9	4.8
	年齢層別	満29歳以下 (n=212)			19.3	13.2	61.8	5.7
		満30歳台 (n=462)			22.5	12.1	59.5	5.8
		満40歳台 (n=685)			24.2	14.5	56.1	5.3
		満50歳台 (n=587)			24.9	17.4	51.1	6.6
		満60歳以上 (n=324)			20.4	15.4	57.7	6.5

					(%)			
					左記とは異なる要件で、無期労働契約（正社員を含む）へ移行できる機会（制度や実績）			
					ある	ない	分からない	無回答
有期契約労働者計 (n=3,074)					22.1	13.7	57.6	6.6
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者 (n=2,351)					23.3	11.7	58.5	6.4
派遣労働者の再雇用者を除いた有期契約労働者	性別	男性 (n=679)			23.7	13.1	54.3	8.8
		女性 (n=1,642)			23.3	11.2	60.5	5.0
	年齢層別	満29歳以下 (n=212)			28.8	8.5	58.0	4.7
		満30歳台 (n=462)			27.9	8.4	58.4	5.2
		満40歳台 (n=685)			24.1	9.8	60.7	5.4
		満50歳台 (n=587)			20.8	13.8	57.9	7.5
		満60歳以上 (n=324)			16.0	18.8	57.7	7.4

							(%)					
							移行後の雇用形態					
							正社員	左記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員	有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員	その他	分からない	無回答
有期契約労働者計 (n=679)							67.3	6.6	18.0	1.2	4.9	2.1
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者 (n=548)							67.5	6.0	18.1	1.3	5.5	1.6
派遣労働者の再雇用者を除いた有期契約労働者	性別	男性 (n=161)			68.9	6.8	19.3	1.2	3.1	0.6		
		女性 (n=382)			67.0	5.5	17.5	1.3	6.5	2.1		
	年齢層別	満29歳以下 (n=61)			77.0	1.6	16.4	-	3.3	1.6		
		満30歳台 (n=129)			69.8	7.0	12.4	1.6	7.8	1.6		
		満40歳台 (n=165)			68.5	5.5	14.5	3.0	6.1	2.4		
		満50歳台 (n=122)			63.1	5.7	26.2	-	4.9	-		
		満60歳以上 (n=52)			57.7	11.5	25.0	-	3.8	1.9		

											(%)									
											移行に際して求められる要件（複数回答）									
											遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと	人事評価が一定以上であること	上長や職場の推薦を得ること	筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること	一定の年齢以下であること	一定の資格や免許、経験があること	移行後の働き方に応じられること	その他	分からない	無回答
有期契約労働者計 (n=679)											33.6	31.7	29.3	25.0	10.3	19.0	37.3	2.2	9.0	14.1
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者 (n=548)											31.0	31.0	29.4	26.6	10.4	18.8	37.2	2.2	10.4	14.6
派遣労働者の再雇用者を除いた有期契約労働者	性別	男性 (n=161)			41.0	32.9	26.7	22.4	9.9	16.8	21.7	1.9	8.7	18.6						
		女性 (n=382)			26.7	30.4	30.9	28.8	10.7	19.9	44.0	2.4	11.3	12.6						
	年齢層別	満29歳以下 (n=61)			34.4	36.1	39.3	31.1	6.6	13.1	27.9	1.6	11.5	13.1						
		満30歳台 (n=129)			33.3	34.9	34.1	32.6	6.2	14.7	35.7	2.3	8.5	15.5						
		満40歳台 (n=165)			28.5	31.5	30.9	23.6	10.3	20.0	49.1	3.0	9.7	11.5						
		満50歳台 (n=122)			27.0	27.9	23.0	29.5	10.7	22.1	37.7	2.5	13.9	19.7						
		満60歳以上 (n=52)			36.5	26.9	19.2	17.3	25.0	26.9	19.2	-	9.6	5.8						
難易度	簡単計 (n=111)			40.5	31.5	27.9	17.1	8.1	23.4	43.2	1.8	9.0	13.5							
	困難計 (n=174)			37.9	46.0	48.9	46.0	16.1	24.7	48.9	5.2	1.7	3.4							

											(%)						
											働き方の具体的な内容（複数回答）						
											フルタイムで働けること、残業が発生すること	シフト制等の勤務制度が適用されること	仕事の内容が変わる可能性があること	配置転換や事業所間の転勤の可能性があること	役職（管理的な立場）につく可能性があること	その他	無回答
有期契約労働者計 (n=253)											70.4	26.1	55.3	49.4	40.3	3.2	0.8
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者 (n=204)											71.1	28.4	54.9	49.0	38.7	3.4	1.0
派遣労働者の再雇用者を除いた有期契約労働者	性別	男性 (n=35)			57.1	31.4	48.6	40.0	40.0	-	2.9						
		女性 (n=168)			73.8	28.0	56.5	51.2	38.7	4.2	0.6						
	年齢層別	満29歳以下 (n=17)			76.5	29.4	64.7	52.9	58.8	-	-						
		満30歳台 (n=46)			71.7	28.3	65.2	54.3	45.7	2.2	-						
		満40歳台 (n=81)			72.8	23.5	54.3	48.1	35.8	2.5	1.2						
		満50歳台 (n=46)			69.6	34.8	47.8	50.0	32.6	6.5	2.2						
		満60歳以上 (n=10)			70.0	50.0	40.0	40.0	20.0	10.0	-						
難易度	簡単計 (n=48)			68.8	35.4	50.0	37.5	47.9	4.2	-							
	困難計 (n=85)			72.9	27.1	62.4	65.9	37.6	3.5	1.2							

											(%)							
											要件の難易度評価							
											かなり簡単	やや簡単	やや困難	かなり困難	分からない	無回答	簡単計	困難計
有期契約労働者計 (n=679)											6.2	16.2	20.6	10.2	34.3	12.5	22.4	30.8
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者 (n=548)											6.0	14.2	20.1	11.7	37.0	10.9	20.3	31.8
派遣労働者の再雇用者を除いた有期契約労働者	性別	男性 (n=161)			6.8	18.6	12.4	9.3	39.8	13.0	25.5	21.7						
		女性 (n=382)			5.8	12.6	23.6	12.8	35.3	9.9	18.3	36.4						
	年齢層別	満29歳以下 (n=61)			1.6	16.4	23.0	13.1	37.7	8.2	18.0	36.1						
		満30歳台 (n=129)			4.7	14.0	21.7	14.0	35.7	10.1	18.6	35.7						
		満40歳台 (n=165)			7.9	10.3	24.2	10.9	32.7	13.9	18.2	35.2						
		満50歳台 (n=122)			6.6	17.2	17.2	13.1	35.2	10.7	23.8	30.3						
		満60歳以上 (n=52)			7.7	17.3	11.5	7.7	48.1	7.7	25.0	19.2						

一方、現在の会社に5年超（あるいはそれより短い期間）の勤続年数のみを満たせば、有期労働契約時の働き方のまま、無期労働契約へ移行できる機会とは異なる要件で、無期転換できる機会は「ない」ないし「分からない」と回答した有期契約労働者（n=2,192）に対しても、仮にそうした機会があるとして、どのような要件が求められると移行は難しいと思うか尋ねると（複数回答）、「分からない」が37.5%となったものの、具体的な回答があった中では、①「移行後の働き方に応じられること」及び⑦「一定の年齢以下であること」（ともに21.5%）、⑥「一定の資格や免許、経験があること」（13.6%）、⑤「筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること」（13.0%）、②「遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと」（12.7%）、③「人事評価が一定以上であること」（11.5%）などが挙げられた（図表2-18）

また、「移行後の働き方に応じられること」を挙げた場合（n=472）の具体的な内容としては（複数回答）、回答割合の高い順に（1）「フルタイムで働けること、残業が発生すること」（59.5%）や（2）「仕事の内容が変わる可能性があること」（51.5%）が半数を超え、次いで、（3）「配置転換や事業所間の転勤の可能性があること」（41.3%）、（5）「シフト制等の勤務制度が適用されること」（26.1%）、（4）「役職（管理的な立場）につく可能性があること」（19.7%）などとなった。

図表 2-18 仮に無期労働契約へ移行できる機会があった場合に
求められると移行は難しいと思う要件

		求められると移行は難しいと思う要件(複数回答)										
		遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと	人事評価が一定以上であること	上長や職場の推薦を得ること	筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること	一定の年齢以下であること	一定の資格や免許、経験があること	移行後の働き方に応じられること	その他	分からない	無回答	
有期契約労働者計(n=2,192)		12.7	11.5	9.5	13.0	21.5	13.6	21.5	0.6	37.5	10.4	
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=1,652)		13.0	11.4	9.6	15.2	21.7	14.3	23.7	0.6	35.9	10.2	
派遣有期労働者の再雇用者と除いた労働者	性別											
		男性(n=458)	15.1	11.1	10.5	12.7	24.2	14.4	13.1	0.9	39.1	9.2
		女性(n=1,178)	12.2	11.5	9.3	16.4	20.9	14.3	27.8	0.5	34.4	10.5
	年齢層別	満29歳以下(n=141)	12.1	11.3	17.0	18.4	7.8	19.9	22.0	0.7	31.2	10.6
		満30歳台(n=309)	12.6	12.9	13.9	21.7	15.5	17.8	26.2	0.3	35.3	10.0
		満40歳台(n=483)	15.3	9.9	8.1	13.0	21.7	10.6	26.3	0.4	37.9	9.5
		満50歳台(n=421)	10.9	10.2	7.6	15.4	22.8	15.7	22.8	0.7	36.1	11.6
満60歳以上(n=248)		13.3	13.7	6.9	10.9	37.5	12.9	19.0	1.2	32.7	7.7	

		働き方の具体的な内容(複数回答)							
		フルタイムで働けること、残業が発生すること	シフト制等の勤務制度が適用されること	仕事の内容が変わる可能性があること	配置転換や事業所間の転勤の可能性があること	役職(管理的な立場)につく可能性があること	その他	無回答	
有期契約労働者計(n=472)		59.5	26.1	51.5	41.3	19.7	1.7	1.1	
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=391)		60.1	27.6	52.4	43.5	21.0	0.8	0.8	
派遣有期労働者の再雇用者と除いた労働者	性別								
		男性(n=60)	31.7	23.3	56.7	38.3	21.7	1.7	-
		女性(n=328)	65.5	28.4	52.1	44.5	20.7	0.6	0.9
	年齢層別	満29歳以下(n=31)	58.1	16.1	67.7	48.4	32.3	-	-
		満30歳台(n=81)	66.7	32.1	46.9	44.4	22.2	-	1.2
		満40歳台(n=127)	66.9	28.3	50.4	40.9	21.3	0.8	1.6
		満50歳台(n=96)	57.3	24.0	57.3	52.1	20.8	1.0	-
満60歳以上(n=47)		42.6	31.9	51.1	27.7	10.6	2.1	-	

この結果を性別にみると、求められると移行は難しい要件として（複数回答）、「男性」では相対的に、⑦「一定の年齢以下であること」（24.2%）や②「遅刻や欠勤等、勤務態度に問題がないこと」（15.1%）などを挙げる割合が高い。これに対し、「女性」では①「移行後の働き方に応じられること」（27.8%）や、⑤「筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること」（16.4%）などの回答割合が高くなっている。また、年齢層別にみると、④「上長や職場の推薦を得ること」などについては若年層になるほど高まる傾向が見られるのに対し、⑦「一定の年齢以下であること」は年齢層が上昇するほど高くなっている。

なお、「移行後の働き方に応じられること」を挙げた場合の具体的な働き方として（複数回答）、「男性」では（2）「仕事の内容が変わる可能性があること」（56.7%）の割合がやや高いのに対し、「女性」では（1）「フルタイムで働けること、残業が発生すること」（65.5%）のほか、（3）「配置転換や事業所間の転勤の可能性があること」（44.5%）などを挙げる割合が顕著に高くなっている。また（1）、「フルタイムで働けること、残業が発生すること」を挙げた割合は、「満30歳台」や「満40歳台」でともに約2/3と高い。また、「満29歳以下」等では、（2）「仕事の内容が変わる可能性があること」も高くなっている。更に、「役職（管理的な立場）につく可能性があること」については、若年層ほど高まる傾向が見て取れる。

10. 無期転換の時期と現在の雇用形態

「無期転換者計」（n=1,076）を対象に、有期労働契約から無期労働契約（正社員を含む）へ転換した時期を尋ねると、「2018年4月1日以降」の割合がもっとも高く（47.1%）、これに「2017年4月1日以降 2018年3月31日以前」（15.9%）などが続いた（図表2-19）。

なお、調査票は2013年4月以降の無期転換者（正社員を含む）を対象に配布してもらえよう依頼したが、結果として2013年3月末以前に無期転換したとする回答も11.4%含まれていた。そこで以降は、無期転換ルール（2013年4月）以降の無期転換者（計86.5%）に絞った集計結果も併せて示す。

図表 2-19 無期転換の時期



また、無期転換者の属性として、リーマンショック（2008年秋）当時に、有期契約労働者として「働いていた」割合を調べると、「2013年4月以降の無期転換者」（n=931）では41.4%と、2013年3月末以前の無期転換者のそれ（37.4%）より高い割合で含まれていることが分かる（図表 2-20）。更に、現在の会社で働いている理由（複数回答）として、「正社員としての働き口が見つからなかったから」を挙げた割合についても、「2013年4月以降の無期転換者」は約1割（10.4%）と、2013年3月末以前の無期転換者のそれ（5.7%）を大きく上回っている。

図表 2-20 無期転換者の属性

	(%)	
	リーマンショック当時に 有期契約労働者だった	現在の会社で働いている理由が「正社員 としての働き口が見つからなかったから」
2013年4月以降の無期転換者(n=931)	41.4	10.4
2013年3月末前の無期転換者(n=123)	37.4	5.7
(参考)有期契約労働者計(n=3,074)	27.3	7.0

その上で、「無期転換者計」（n=1,076）を対象に、現在の雇用形態はどのようなものか尋ねると、「正社員」（45.3%）と「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」（42.4%）がともに4割超となった（図表 2-21）。

なお、「2013年4月以降の無期転換者」（n=931）に絞ると、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」の割合（46.4%）がやや高まり、「正社員」（42.3%）を上回っている。

図表 2-21 無期転換後（現在）の雇用形態

		(%)					
		正社員	上記より働き方や 賃金・労働条件が 限定された正社員	有期労働契約時の働き方や 賃金・労働条件を引き継ぎ、 主に契約期間が無くなる だけの無期契約社員	その他	分からない	無回答
無期転換者計(n=1,076)		45.3	4.2	42.4	2.3	4.8	1.0
上記のうち、2013年4月以降 の無期転換者(n=931)		42.3	4.4	46.4	2.5	4.0	0.4
2013年4月以降 の無期転換者	性別						
	男性(n=245)	62.9	5.7	25.7	1.2	3.7	0.8
	女性(n=680)	34.7	3.8	54.1	2.9	4.1	0.3
	年齢層別						
	満29歳以下(n=83)	81.9	2.4	14.5	-	1.2	-
	満30歳台(n=197)	66.0	5.1	25.4	2.0	1.5	-
満40歳台(n=323)	38.4	4.6	49.5	2.8	4.0	0.6	
満50歳台(n=243)	18.9	2.1	70.8	2.5	5.3	0.4	
満60歳以上(n=62)	19.4	12.9	51.6	6.5	8.1	1.6	

性別にみると、「男性」では「正社員」が6割を超えたのに対し、「女性」では「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」の割合が半数を超えている。また、若年層ほど「正社員」の割合が高まり、「満29歳以下」で81.9%となったのに対し、年齢層が上昇するほど「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」を挙げる割合が高まり、「満50歳台」で70.8%となっている。

なお、無期転換時点に於ける、現在の会社での有期労働契約としての勤続年数がどれくらいだったか尋ねると、「無期転換者」(n=1,076)では、「5年超10年以内」の割合(26.3%)がもっとも高く、これに「10年超20年以内」(17.9%)、「1年超3年以内」(17.4%)などが続いた(図表2-22)。「2013年4月以降の無期転換者」(n=931)でも同様の傾向で、総じて通算「5年超」の割合が約半数(47.3%)となっている。

この結果を性別にみると、「男性」では「1年超3年以内」の割合(26.5%)がもっとも高いのに対し、「女性」では「5年超10年以内」の割合(29.3%)がもっとも高くなっている。また、勤続年数が5年以内までは、若年層ほど回答割合が概ね高まる傾向が見られるのに対し、高齢層ほど通算5年超の割合が高く、「満50歳台」で68.3%となっている。

図表 2-22 無期転換時点に於ける
現在の会社での有期労働契約としての勤続年数

		6ヶ月以内	6ヶ月超 1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超 20年以内	20年超	無回答	通算 5年超計
無期転換者計(n=1,076)		11.8	10.1	17.4	11.5	26.3	17.9	3.3	1.7	47.5
上記のうち、2013年4月以降の 無期転換者(n=931)		11.1	10.5	18.5	12.0	26.6	18.2	2.5	0.6	47.3
2013年4月 以降の 無期転換者	性別									
	男性(n=245)	14.7	11.8	26.5	18.8	19.6	6.9	1.6	-	28.2
	女性(n=680)	9.7	10.1	15.4	9.4	29.3	22.4	2.8	0.9	54.4
	年齢層別									
	満29歳以下(n=83)	↑22.9	↑19.3	26.5	↑21.7	9.6	-	-	-	9.6
	満30歳台(n=197)	16.2	14.7	30.5	15.2	16.8	6.6	-	-	23.4
	満40歳台(n=323)	10.2	9.0	15.2	12.4	33.7	18.3	0.6	0.6	52.6
満50歳台(n=243)	5.8	6.2	10.7	7.8	30.0	↓32.5	5.8	1.2	↓68.3	
満60歳以上(n=62)	1.6	8.1	17.7	6.5	30.6	25.8	↓8.1	1.6	64.5	

1.1. 無期転換後の働き方や賃金・労働条件の変化

「無期転換者計」(n=1,076)を対象に、無期転換後の働き方(契約内容)にどのような変化があったか尋ねると、「働き方に変化はない」との回答が約2/3(65.0%)となったものの、変化があった中では(複数回答)、①「難しい仕事を

任されたり、責任が重くなった」とする割合（17.7%）がもっとも高く、次いで②「役職への登用があり得るようになった」（8.1%）、③「残業や休日出勤が増えた」（7.1%）、④「所定労働時間が長くなった（フルタイムになった）」（6.8%）、⑤「事業所内の異動（配置転換）があり得るようになった」（6.1%）等が挙げられた（図表2-23）。

「2013年4月以降の無期転換者」（n=931）でみると、「働き方に変化はない」とする割合（67.0%）がやや高まるが、変化があった中では（複数回答）、やはり①「難しい仕事を任されたり、責任が重くなった」とする割合（17.0%）がもっとも高く、これに③「残業や休日出勤が増えた」（7.6%）、②「役職への登用があり得るようになった」（7.4%）、④「所定労働時間が長くなった（フルタイムになった）」（6.8%）、⑤「事業所内の異動（配置転換）があり得るようになった」（6.4%）などが続いている。

無期転換後の雇用形態別にみると、「働き方に変化はない」との回答は「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」で9割超と高い。一方、①～④については「正社員」や「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」で回答割合が高くなっている。

図表 2-23 無期転換後の働き方の変化

		無期転換後の働き方の変化(複数回答)											働き方に 変化は ない	無回答	
		働き方に 何らかの 変化が あった計	職種が 変更に なった	難しい 仕事を 任されたり、 責任が 重くなった	役職への 登用が あり得る ように なった	つける 役職の 上限が 引き上げ られた	事業所 内の異動 (配置転換) があり得る ように なった	事業所間 の、転居を 伴わない 転勤が あり得る ように なった	事業所間 の、転居を 伴う転勤が あり得る ように なった	所定労働 時間が 長くなった (フルタイム になった)	残業や 休日出勤 が増えた	シフト勤務 ／交代制や 変形労働 時間制等の 勤務制度が 適用される ようになった			その他
無期転換者計(n=1,076)		33.3	5.8	17.7	8.1	1.3	6.1	3.6	2.0	6.8	7.1	3.4	0.3	65.0	1.8
上記のうち、2013年4月以降の 無期転換者(n=931)		32.0	4.7	17.0	7.4	1.3	6.4	3.9	2.3	6.8	7.6	3.0	0.2	67.0	1.0
以 降 の 2 0 1 3 年 4 月 以 降 の 無 期 転 換 者	正社員(n=394)	↑57.4	↑6.1	↑34.8	↑16.5	↑2.8	11.2	5.8	↑4.6	↑12.9	↑16.5	5.3	-	42.6	-
	上記より働き方や 賃金・労働条件が 限定された正社員(n=41)	53.7	2.4	22.0	7.3	2.4	17.1	9.8	2.4	9.8	2.4	9.8	-	41.5	4.9
	有期労働契約時の働き方や 賃金・労働条件を引き継ぎ、 主に契約期間が無くなる だけの無期契約社員(n=432)	8.3	3.0	1.9	0.2	-	1.6	1.9	-	1.2	1.2	0.2	0.5	90.7	0.9

一方、「無期転換者計」（n=1,076）を対象に、無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）にどのような変化があったかについても尋ねると、「賃金や労働条件に変化はない」との回答（45.7%）が4割を超えたものの、変化があった中では（複数回答）、(1)「基本的な賃金の水準がアップした」割合（25.0%）がもっとも高く、これに(2)「賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした」

(23.0%)、(3)「新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水
準がアップした」(18.3%)、(4)「賃金の支払形態が変わった(時給制→月給制等)」
(17.8%)、(5)「退職金・退職手当制度が新たに適用されたり、その内容が充実
した」(16.6%)、(6)「勤続年数等に伴う定期的な昇給があり得るようになったり、
昇給水準がアップした」(14.3%)、(7)「評価等に応じた個別の昇給があり得るよ
うになったり、昇給水準がアップした」(12.0%)、(8)「厚生年金・健康保険に新
たに加入した」(11.3%)、(9)「有給休暇の日数が増えた(病気休暇や慶弔休暇、
リフレッシュ休暇など法定外休暇の付与等)」(10.4%)、(10)「目標管理制度や人
事評価制度が、新たに適用されるようになった」(9.9%)などが続いた(図表 2-24)。

図表 2-24 無期転換後の賃金・労働条件の変化

		賃金・労働条件の変化(複数回答)									
		賃金や労働条件に何らかの変化があった計	賃金の支払形態が変わった(時給制→月給制等)	基本的な賃金水準がアップした	目標管理制度や人事評価制度が、新たに適用されるようになった	勤続年数等に伴う定期的な昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした	評価等に応じた個別の昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした	新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした	賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした	退職金・退職手当制度が新たに適用されたり、その内容が充実した	
無期転換者計(n=1,076)		50.5	17.8	25.0	9.9	14.3	12.0	18.3	23.0	16.6	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者(n=931)		49.8	18.4	24.5	10.3	14.1	12.1	17.8	23.4	16.9	
2013年4月以降の無期転換者	正社員(n=394)	87.3	37.8	47.7	20.8	31.2	25.4	36.8	50.3	36.8	
	上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員(n=41)	80.5	46.3	34.1	17.1	9.8	14.6	17.1	24.4	14.6	
	有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員(n=432)	16.0	0.5	5.8	0.9	0.9	1.2	2.3	1.4	0.9	

		賃金・労働条件の変化(複数回答)									
		厚生年金・健康保険に新たに加入した	福利厚生制度(施設・サービスの利用補助や共済加入等)が新たに適用されたり、その内容が充実した	有給休暇の日数が増えた(病気休暇や慶弔休暇、リフレッシュ休暇など法定外休暇の付与等)	健康診断の内容が充実した	職場内での教育訓練が充実した	職場外での教育訓練(自己啓発支援を含む)が新たに行われたり、その内容が充実した	その他	賃金や労働条件に変化はない	無回答	
無期転換者計(n=1,076)		11.3	5.5	10.4	7.0	4.4	4.6	2.0	45.7	3.8	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者(n=931)		10.0	5.8	10.2	6.2	4.1	4.3	1.9	47.3	2.9	
2013年4月以降の無期転換者	正社員(n=394)	17.8	11.7	17.3	10.7	8.4	8.1	1.8	11.7	1.0	
	上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員(n=41)	14.6	14.6	24.4	9.8	4.9	12.2	2.4	19.5	-	
	有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員(n=432)	2.8	0.2	3.0	2.1	0.5	0.7	1.4	80.6	3.5	

		手当の具体的な内容(複数回答)												
		住宅手当	家族(配偶者・子ども等)手当	通勤手当・出張手当	精勤(皆勤)手当	食事手当	地域手当	資格・役職手当	時間外労働手当	休日・深夜労働手当	危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	交代制等の適用に応じた特殊勤務手当	その他	無回答
無期転換者計(n=197)		34.0	29.9	22.3	15.2	6.1	5.1	33.0	20.8	8.1	0.5	5.6	3.6	-
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者(n=166)		37.3	30.1	20.5	13.3	5.4	5.4	27.7	20.5	7.2	0.6	6.0	2.4	-

なお、「新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした」場合（n=197）に、変化があったのはどのような手当かも尋ねると（複数回答）、回答割合の高い順に（i）「住宅手当」（34.0%）、（ii）「資格・役職手当」（33.0%）、（iii）「家族（配偶者・子ども等）手当」（29.9%）、（iv）「通勤手当・出張手当」（22.3%）、（v）「時間外労働手当」（20.8%）、（vi）「精勤（皆勤）手当」（15.2%）などが挙げられた。

同様に、無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）にどのような変化があったかについて、「2013年4月以降の無期転換者」（n=931）でも「賃金や労働条件に変化はない」とする割合が半数近い（47.3%）ものの、変化があった中では（複数回答）、（1）「基本的な賃金の水準がアップした」割合（24.5%）がもっとも高く、これに（2）「賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした」（23.4%）、（4）「賃金の支払形態が変わった（時給制→月給制等）」（18.4%）、（3）「新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした」（17.8%）、（5）「退職金・退職手当制度が新たに適用されたり、その内容が充実した」（16.9%）、（6）「勤続年数等に伴う定期的な昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした」（14.1%）、（7）「評価等に応じた個別の昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした」（12.1%）などが続いた。

また、「新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした」場合（n=166）に変化があった手当としては（複数回答）、回答割合の高い順に、（i）「住宅手当」（37.3%）、（iii）「家族（配偶者・子ども等）手当」（30.1%）、（ii）「資格・役職手当」（27.7%）などとなった。

こうした結果を無期転換後の雇用形態別にみると、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」より、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」や「正社員」で軒並み回答割合が高まる傾向が見て取れる。例えば、「正社員」で（2）「賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした」割合は半数を超え、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」でも約1/4（24.4%）となっている。また、（1）「基本的な賃金の水準がアップした」とする割合も「正社員」で半数近く（47.7%）、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」でも約1/3（34.1%）となっている。なお、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」についても、「賃金や労働条件に変化はない」とする割合は約8割（80.6%）で、（1）「基本的な賃金の水準がアップした」や（9）「有給休暇の日数が増えた（病気休暇や慶弔休暇、リフレッシュ休暇など法定外休暇の付与等）」等については若干の該当が見られた。

1 2. 無期転換後の心境の変化

無期転換後の心境にどのような変化があったか尋ねると、【雇用不安が減り、定着を考えるようになった】かについては、「無期転換者計」(n=1,076)で「当てはまる(「どちらかという」と含む)」との回答が半数を超え(54.5%)、「当てはまらない(同)」割合(24.5%)を大きく上回った(図表 2-25)。同様に、【働くモチベーション(やる気)が高まった】かについても、「当てはまる(同)」割合が50.4%に対し、「当てはまらない(同)」は26.8%で、「当てはまる(同)」が優勢となっている。【会社への帰属・貢献意識が高まった】かについても、「当てはまる(同)」が43.6%に対し、「当てはまらない(同)」は30.9%で、「当てはまる(同)」が「当てはまらない(同)」を10割以上上回った。

一方、【有給休暇が取りやすくなった】かについては、「当てはまる(同)」と回答した割合が29.5%に対し、「当てはまらない(同)」が44.9%となっている。

図表 2-25 無期転換後の心境の変化

【雇用不安が減り、定着を考えるようになった】 (%)										【賃金・労働条件に対する満足感が高まった】 (%)									
		当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない	何とも 言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計			当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない	何とも 言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計
無期転換者計(n=1,076)		21.5	33.0	11.0	13.6	17.8	3.3	54.5	24.5			12.7	27.0	13.9	23.5	19.7	3.2	39.7	37.5
2013年4月以降の無期転換者(n=931)		21.2	33.4	11.2	14.9	16.9	2.5	54.6	26.1			11.4	26.7	14.3	25.9	19.1	2.6	38.1	40.2
2013年4月以降の無期転換者	正社員(n=394)	33.2	37.8	10.4	5.6	10.7	2.3	71.1	16.0			21.3	43.1	12.2	9.9	10.7	2.8	64.5	22.1
	上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員(n=41)	24.4	39.0	12.2	7.3	12.2	4.9	63.4	19.5			14.6	41.5	14.6	9.8	17.1	2.4	56.1	24.4
	有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員(n=432)	11.3	29.9	11.1	24.5	21.8	1.4	41.2	35.6			2.8	11.1	15.3	43.3	25.9	1.6	13.9	58.6
【働くモチベーション(やる気)が高まった】 (%)										【長期的なキャリア形成の見通しや、将来の生活設計が描けるようになった】 (%)									
		当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない	何とも 言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計			当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない	何とも 言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計
無期転換者計(n=1,076)		18.8	31.6	9.6	17.2	20.0	2.9	50.4	26.8			11.4	26.0	15.9	21.9	21.0	3.7	37.5	37.8
2013年4月以降の無期転換者(n=931)		18.0	31.0	9.7	19.2	19.8	2.3	49.1	28.9			10.8	25.9	15.5	24.0	20.9	2.9	36.7	39.4
2013年4月以降の無期転換者	正社員(n=394)	31.7	45.2	5.1	5.6	10.4	2.0	76.9	10.7			19.8	38.8	13.7	9.6	14.7	3.3	58.6	23.4
	上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員(n=41)	24.4	39.0	12.2	7.3	14.6	2.4	63.4	19.5			14.6	36.6	22.0	4.9	19.5	2.4	51.2	26.8
	有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員(n=432)	5.8	18.5	12.7	33.6	27.8	1.6	24.3	46.3			3.2	13.4	15.7	40.0	25.7	1.9	16.7	55.8
【会社への帰属・貢献意識が高まった】 (%)										【有給休暇が取りやすくなった】 (%)									
		当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない	何とも 言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計			当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない	何とも 言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計
無期転換者計(n=1,076)		14.1	29.5	12.6	18.2	22.1	3.4	43.6	30.9			10.1	19.3	16.4	28.5	21.3	4.4	29.5	44.9
2013年4月以降の無期転換者(n=931)		13.3	29.0	12.9	20.3	21.9	2.6	42.3	33.2			9.3	18.5	16.6	30.9	20.9	3.7	27.8	47.6
2013年4月以降の無期転換者	正社員(n=394)	23.6	41.4	10.7	7.6	14.2	2.5	65.0	18.3			15.7	24.6	20.6	22.6	13.2	3.3	40.4	43.1
	上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員(n=41)	17.1	41.5	12.2	7.3	19.5	2.4	58.5	19.5			12.2	34.1	19.5	12.2	17.1	4.9	46.3	31.7
	有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員(n=432)	4.2	17.8	14.1	34.0	28.0	1.9	22.0	48.1			3.2	11.8	13.2	41.7	27.1	3.0	15.0	54.9

また、【不本意な雇用形態や賃金・労働条件で働かされているという意識が緩和された】かについても、「当てはまる（同）」割合が 28.2%に対し、「当てはまらない（同）」は 46.6%で、ともに「当てはまらない（同）」との回答が「当てはまる（同）」を大きく上回っている。

こうしたなか、【賃金・労働条件に対する満足感が高まった】かについては、「当てはまる（同）」割合が 39.7%に対し、「当てはまらない（同）」割合も 37.5%と拮抗している。

なお、「2013年4月以降の無期転換者」（n=931）でみても同様の傾向となったが、これを無期転換後の雇用形態別にみると、いずれの心境についても「正社員」に近いほど「当てはまる（同）」割合が高く、一方で「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」ほど「当てはまらない（同）」割合が高くなっている。

例えば【雇用不安が減り、定着を考えるようになった】かについて、「当てはまる（同）」と回答した割合は、「正社員」の場合（n=394）で 71.1%、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」（n=41）で 63.4%に対し、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」（n=432）では 41.2%に留まり、その分、約 1/3（35.6%）が「当てはまらない（同）」と回答している。

また、「正社員」と「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」の間で、「当てはまる（同）」割合の差がもっとも開いたのは【働くモチベーション（やる気）が高まった】（正社員で 76.9%、無期契約社員で 24.3%）であり、これに【賃金・労働条件に対する満足感が高まった】（正社員で 64.5%、無期契約社員で 13.9%）、【会社への帰属・貢献意識が高まった】（正社員で 65.0%、無期契約社員で 22.0%）などが続いている。

1.3. 無期転換ルールの実行以降の就労環境の変化

全有効回答労働者（n=4,215）を対象に、現在の会社に限らず³²、無期転換ルールが施行された 2013年4月1日以降これまでの間に、**図表 2-26**に挙げたような経験があるか尋ねると、該当する「経験は無い」との回答が 6割を超えた（61.1%）ものの、経験があった中では（複数回答）、①「働き方や賃金・労働条件が文書等で交付（明示）されるようになった」を挙げた割合（9.6%）がもっとも高く、こ

³² 「現在の会社に限らず、2013年4月1日以降、働いたすべての会社」での経験について回答してもらえるよう、注釈した。

れに②「賃金や労働条件が改善された」(9.2%)、③「正社員に転換できる機会が新設・拡大された」(4.8%)、④「人事評価制度が導入・改定された」(3.6%)、⑤「正社員や他の雇用形態との、仕事や働き方の違いが明確化された」(2.4%)、⑥「契約の更新回数や通算の勤続年数に、新たに上限が設けられた」(2.0%)、⑦「会社側から一方的に、契約終了(雇止め)を言い渡された」及び「契約の終了から次の開始までに、一定の(クーリング)期間が設けられた」(ともに0.9%)、⑧「契約更新時の判断基準が、厳格化された(一定の評価要件や試験の導入等)」及び「正社員に転換できる機会が廃止・縮小された」(ともに0.7%)などが続いた。

なお、こうした経験の有無について、性別や年齢層別による特段の特徴は見られない。

図表 2-26 無期転換ルールの施行以降の就労環境の変化

何らかの経験がある計		(複数回答)											以上のよう な経験は 無い	無回答	
		働き方 や賃金・ 労働条件 が文書等 で交付 (明示) されるよ うになっ た	賃金や 労働 条件が 改善 された	正社員 に転換 できる 機会が 新設・ 拡大 された	人事 評価 制度が 導入・ 改定 された	正社員 や他 の雇用 形態の 、仕事 や働 き方の 違いが 明確化 された	契約の更新 回数や通算 の勤続年数 に、新た に上限が 設けられ た	会社側から 一方的に、 契約終了 (雇止め)を 言い渡され た	契約の終了 から次の 開始までに、 一定の(クー リング)期間 が設けられ た	契約更新時 の判断基準 が、厳格化 された(一定 の評価要件 や試験の 導入等)	正社員 に転換 できる 機会が 廃止・ 縮小 された	契約の更新 回数や通算 の勤続年数 が短縮され た(最長雇 用期間が短 縮された)			
全有効回答労働者(n=4,215)		25.6	9.6	9.2	4.8	3.6	2.4	2.0	0.9	0.9	0.7	0.7	0.6	61.1	13.4
有期契約労働者計(n=3,074)		24.5	10.2	9.2	3.9	3.1	2.1	2.2	0.9	0.9	0.7	0.7	0.4	63.4	12.1
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)		24.8	9.1	9.7	4.5	3.5	2.2	2.0	1.0	1.1	0.8	0.7	0.4	64.5	10.7
派遣・定年後の有期契約労働者を除いた	性別														
	男性(n=679)	21.2	7.7	8.2	4.9	2.2	1.6	1.9	1.2	0.4	0.6	0.6	0.7	68.0	10.8
	女性(n=1,642)	26.7	9.8	10.5	4.4	4.1	2.4	2.1	1.0	1.3	0.9	0.8	0.3	63.6	9.7
	年齢層別														
	満29歳以下(n=212)	22.6	9.0	8.0	3.3	2.8	1.9	2.4	0.9	1.9	0.5	0.9	0.9	71.7	5.7
	満30歳台(n=462)	26.8	9.1	9.7	5.2	6.1	2.8	1.9	1.1	1.5	0.6	1.3	0.4	66.2	6.9
満40歳台(n=685)	24.5	8.5	10.9	4.8	3.6	1.9	2.0	1.0	0.7	0.9	0.9	0.1	66.9	8.6	
満50歳台(n=587)	25.6	8.9	9.5	5.6	1.5	2.2	1.9	0.9	0.9	1.0	0.3	0.7	60.8	13.6	
満60歳以上(n=324)	24.4	12.0	9.3	2.2	4.0	2.2	2.5	0.9	1.2	0.6	0.3	0.3	62.7	13.0	

1.4. 無期労働契約と有期労働契約、フルタイムとパートタイムの間の処遇差を不合理だと感じた経験の有無

全有効回答労働者(n=4,215)を対象に、無期労働契約と有期労働契約の間、あるいはフルタイムとパートタイムの間の処遇差について、不合理だと感じたことがあるか尋ねると、「ある」は15.5%で、「ない」が43.4%、「分からない」が32.5%となった(図表 2-27)。

その上で、不合理だと感じたことが「ある」場合(n=655)に、処遇差の理由について会社に説明を求めたいと思うか尋ねると、「求めたい」とする割合が4割(40.0%)で、「必要ない」が27.0%、「分からない」が31.9%となった。

「有期契約労働者計」でも同様の傾向となったが、働き方別に展開すると、処遇差を不合理だと感じたことが「ある」割合、処遇差の理由について会社に説明を「求めたい」割合とも、有期契約労働者の中でも「業務の内容と責任の重さが（両方とも）同じ正社員がいる」場合（それぞれ 20.4%、47.1%）や、「業務の内容と責任の重さ、勤務地の範囲がいずれも同じ正社員がいる」場合（それぞれ 20.9%、48.0%）に高いことが分かる。また、処遇差を不合理だと感じたことが「ある」割合は、「現在の会社で働いている理由（複数回答）に「正社員としての働き口が見つからなかったから」を挙げている場合（29.8%）でも顕著に高くなっている。

図表 2-27 処遇差を不合理だと感じた経験の有無と
処遇差の理由についての会社説明に対する希望

		処遇差が不合理だと感じたこと				処遇差の理由についての会社の説明			
		ある	ない	分からない	無回答	求めたい	必要ない	分からない	無回答
全有効回答労働者 (n=4,215)		15.5	43.4	32.5	8.5	40.0	27.0	31.9	1.1
有期契約労働者計 (n=3,074)		15.5	44.4	33.3	6.9	40.5	26.7	31.9	0.8
有期契約労働者	正社員との勤務場所の異なり	20.9	41.8	32.4	4.8	48.0	23.0	29.0	-
	業務の内容と責任の重さ、勤務地の範囲が いずれも同じ正社員がいる (n=478)	20.9	41.8	32.4	4.8	48.0	23.0	29.0	-
	勤務地の範囲（事業所間の異動（転勤）と事業所内の異動（配置転換）が同じ正社員がいる (n=1,235)	19.0	44.4	30.9	5.7	42.6	25.5	31.9	-
	業務の内容と責任の重さが同じ正社員がいる (n=769)	20.4	41.9	32.5	5.2	47.1	25.5	26.8	0.1
	業務の内容は同じだが、責任の重さは異なる正社員がいる (n=898)	16.7	45.1	31.7	6.5	40.0	26.7	33.3	-
理由労働者	現在の会社で働いているのは「正社員としての働き口が見つからなかったから」 (n=215)	29.8	31.2	34.9	4.2	39.1	25.0	32.8	3.1
	現在の職場の労働組合に加入している (n=213)	18.3	48.4	31.5	1.9	30.8	23.1	46.2	-
	労働組合に加入しておらず、相談経験もない (n=2,559)	16.2	47.2	34.7	1.8	41.7	27.2	30.4	0.7

なお、全有効回答労働者（n=4,215）のうち、有期契約労働者として働く中で都道府県労働局の「総合労働相談コーナー」等の行政窓口にて、相談した経験が「ある」割合は 1.0%となった。また、労働組合への加入状況について尋ねると、「労働組合に加入しておらず、相談経験もない」割合が 8 割を超え（80.5%）、「現在の職場の労働組合に加入している」が 8.4%、「職場以外の、外部の労働組合に加入している（コミュニティユニオン等）」が 0.3%などとなった。

処遇差を不合理だと感じた経験の有無等と労働組合への加入状況等と掛け合わせてみると、処遇差を不合理だと感じたことが「ある」割合は、「現在の職場の労働組合に加入している」場合（18.3%）でも、「労働組合に加入しておらず、相談経験もない」場合（16.2%）でも大きな差は見られない。ただ、処遇差の理由について会社に説明を「求めたい」とする割合は、「労働組合に加入しておらず、相談経験もない」場合で 41.7%と、「現在の職場の労働組合に加入している」場合（30.8%）を大きく上回っている。

15. 雇用の安定化に対する無期転換ルールの有効性

全有効回答労働者（n=4,215）を対象に、無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化にどの程度、有効だと思うか尋ねると、「何とも言えない・分からない」が4割を超えた（42.0%）ものの、「有効（「どちらかといえば」含む）」だと思う割合（37.4%）が、「有効ではない（同）」（13.5%）を上回った（図表2-28）。

また、「有効ではない」と思う場合（n=570）にその理由を尋ねると（複数回答）、①「無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから」を挙げた割合（66.1%）がもっとも高く、これに②「かえって雇止めが増える恐れがあるから」（43.3%）、③「会社側に希望を言い出しにくいから（自動で無期転換するわけではないから）」（22.8%）、④「更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから」（20.9%）、⑤「勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから」（20.5%）などが続いた。

こうした結果を属性別にみると、無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化に「有効（同）」だと思う割合は、「有期契約労働者計」（n=3,074）で35.5%に対し、「無期転換者計」（n=1,076）では45.1%と、「無期転換者計」でより高いことが分かる。その分、「有期契約労働者計」では、「何とも言えない・分からない」割合が44.9%（「無期転換者計」では36.2%）と高くなっている。

図表2-28 無期転換ルールの有効性に対する見解

	大いに有効	どちらかといえば有効	どちらかといえば有効ではない	まったく有効ではない	何とも言えない・分からない	無回答	有効計	有効ではない計
全有効回答労働者(n=4,215)	7.9	29.5	11.5	2.0	42.0	7.0	37.4	13.5
有期契約労働者計(n=3,074)	6.9	28.6	11.9	2.1	44.9	5.5	35.5	14.1
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=2,351)	6.4	29.3	13.0	2.1	44.3	5.0	35.6	15.1
無期転換者計(n=1,076)	11.2	33.9	10.9	1.9	36.2	5.9	45.1	12.7
上記のうち、2013年4月1日以降の無期転換者(n=931)	11.7	34.3	11.6	2.1	34.3	6.0	46.0	13.7
有期契約労働者 現在の会社で働いているのは「正社員としての働き口が見つからなかったから」(n=320)	10.3	25.0	25.0	6.6	29.7	3.4	35.3	31.6
有期契約労働者 リーマンショック当時に有期契約労働者として働いていた(n=1,276)	9.5	33.1	14.6	2.0	39.7	1.2	42.6	16.5
有期契約労働者 無期労働契約と有期労働契約等の間の処遇差を不合理だと感じたことが「ある」(n=655)	12.1	34.8	23.5	4.7	24.7	0.2	46.9	28.2

	無期転換ルールが有効ではないと思う理由(複数回答)									
	無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから	かえって雇止めが増える恐れがあるから	会社側に希望を言い出しにくいから(自動で無期転換するわけではないから)	更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから	勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから	有期労働契約でも、雇用はある程度、安定しているから	罰則等の拘束力が無いから	労働者の多くは希望しないと思うから	その他	無回答
全有効回答労働者(n=570)	66.1	43.3	22.8	20.9	20.5	19.8	17.0	12.5	5.4	0.4
有期契約労働者計(n=432)	64.8	44.9	25.7	21.5	20.8	20.8	16.0	13.2	4.6	0.5
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者(n=354)	66.7	42.1	27.4	22.0	21.5	18.6	17.5	12.4	4.5	0.6
無期転換者計(n=137)	70.1	38.7	13.1	19.0	19.7	16.8	20.4	10.2	8.0	-
上記のうち、2013年4月1日以降の無期転換者(n=128)	72.7	37.5	13.3	18.8	20.3	18.0	19.5	10.2	8.6	-
有期契約労働者 現在の会社で働いているのは「正社員としての働き口が見つからなかったから」(n=101)	78.2	38.6	25.7	28.7	29.7	12.9	22.8	6.9	9.9	1.0
有期契約労働者 リーマンショック当時に有期契約労働者として働いていた(n=211)	67.3	38.4	20.4	19.0	20.9	24.6	17.5	11.4	7.1	0.5
有期契約労働者 無期労働契約と有期労働契約等の間の処遇差を不合理だと感じたことが「ある」(n=185)	74.1	38.4	24.9	27.6	29.7	11.4	25.9	9.2	7.6	-

また、「有効ではない」と思う理由（複数回答）について、「有期契約労働者計」（n=432）と「無期転換者計」（n=137）で比較すると、前者では相対的に②「かえって雇止めが増える恐れがあるから」（44.9%）や、③「会社側に希望を言い出しにくいから（自動で無期転換するわけではないから）」（25.7%）、⑥「有期労働契約でも、雇用はある程度、安定しているから」（20.8%）などの回答割合が高くなっている。対して後者（「無期転換者計」）は、①「無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから」（70.1%）や、⑦「罰則等の拘束力が無いから」（20.4%）などを挙げている割合が高い。

16. 有期労働契約の入口規制や出口規制に対する見解

「有期労働契約が濫用（乱用）されるのを防止するため、諸外国では会社が労働者と有期労働契約を締結できる場合を限定している（例えば「業務上の一時的な必要性がある場合」「育児休暇中等の代替要員を確保する場合」「労働者自身が希望している場合」等）」ことを明記（なお、「そうした法制度には『新規雇用の抑制』や『企業の海外移転』『締結理由をめぐる紛争の発生』等の課題もあるとされている」旨も注釈）した上で、そうした法制度のあり方についてどう思うか尋ねると、全有効回答労働者（n=4,215）の半数超（54.4%）が「何とも言えない・分からない」と回答したものの、「賛成（「どちらかといえば」含む）」が約1/3（34.2%）で、「反対（同）」（3.7%）を大きく上回る結果となった（図表2-29）。

図表2-29 有期労働契約の入口規制に対する見解

		大いに賛成 (良いことだと思う)	どちらかとい えば賛成	どちらかとい えば反対	大いに反対 (良くないことだと思う)	何とも言えな い・分からない	無回答	賛成計	反対計
全有効回答労働者 (n=4,215)		10.2	24.0	3.0	0.7	54.4	7.7	34.2	3.7
有期契約労働者計 (n=3,074)		9.9	23.9	2.9	0.8	56.3	6.2	33.7	3.7
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者 を除いた有期契約労働者 (n=2,351)		9.5	23.8	3.1	0.6	57.4	5.6	33.3	3.7
無期転換者計 (n=1,076)		11.8	25.7	3.3	0.4	52.0	6.8	37.5	3.7
上記のうち、2013年4月1日以降の無期転換者 (n=931)		12.9	25.8	3.0	0.4	51.0	6.9	38.7	3.4
有 期 契 約 者	現在の会社で働いているのは「正社員としての 働き口が見つからなかったから」(n=320)	12.2	30.0	3.4	0.3	49.7	4.4	42.2	3.8
	無期労働契約と有期労働契約等の間の処遇 差を不合理だと感じたことが「ある」(n=655)	22.1	35.0	3.2	0.5	37.9	1.4	57.1	3.7

また、「諸外国では有期労働契約の終了（雇止め）に当たり、契約終了手当の支払いを義務づけている」ことを記載（なお、「そうした法制度は『無期転換』を促

進する可能性がある一方、企業が『雇止め』をしやすくなるとの見方もある」旨も注釈) した上で、そうした法制度のあり方についてどう思うか尋ねると、全有効回答労働者 (n=4,215) の 4 割超 (44.1%) が「何とも言えない・分からない」と回答したものの、「賛成 (「どちらかといえば」含む)」が 44.6% に対し、「反対 (同)」は 3.7% に留まり、賛成が反対を大きく上回った (図表 2-30)。

図表 2-30 有期労働契約の出口規制に対する見解

		(%)							
		大いに賛成 (良いことだと思う)	どちらかとい えれば賛成	どちらかとい えれば反対	大いに反対 (良くないことだと思う)	何とも言えな い・分からない	無回答	賛成計	反対計
全有効回答労働者 (n=4,215)		22.3	22.3	2.8	0.9	44.1	7.5	44.6	3.7
有期契約労働者計 (n=3,074)		22.6	21.9	2.5	0.9	46.2	5.9	44.5	3.4
上記のうち、定年後の再雇用者と派遣労働者 を除いた有期契約労働者 (n=2,351)		23.1	21.9	2.4	0.9	46.2	5.5	45.0	3.3
無期転換者計 (n=1,076)		22.8	24.7	4.0	1.0	40.8	6.7	47.5	5.0
上記のうち、2013年4月1日以降の無期転換者 (n=931)		24.7	24.6	3.4	1.0	39.3	7.0	49.3	4.4
有 期 契 約 者	現在の会社で働いているのは「正社員としての 働き口が見つからなかったから」(n=320)	32.2	24.7	4.7	1.3	31.9	5.3	56.9	5.9
	無期労働契約と有期労働契約等の間の処遇 差を不合理だと感じたことが「ある」(n=655)	41.7	28.2	3.8	1.2	24.1	0.9	69.9	5.0