

## 特例の有期労働契約を利用した理由は「労働者が希望するから」が 52.2%

### 企業、有期契約労働者の過半数が特例の有期契約制度の「対象業務の拡大を希望」

～ 「有期契約社員に関する調査」(労働に関する WEB 企業調査・従業員調査)～

#### 調査の概要

本調査は、パート・アルバイト、非常勤、嘱託、契約社員等の有期契約社員の増加を背景として、有期労働契約についての考え方や実態について明らかにすることを目的に実施したものである。

調査は、上場企業と店頭登録企業合わせて 3,574 社に企業調査への協力をお願いするとともに、その企業の有期契約社員 5 人に従業員調査票の配布をお願いした。企業調査は 199 社、従業員調査は 366 人から協力をいただいた。調査の実施期間は、平成 14 年 10 月 21 日～11 月 7 日である。

なお、企業調査は対象企業に調査依頼状を郵送し、WEB 上に構築した調査システムを通してオンラインで回答を提出していただいた。従業員調査は企業から従業員へ調査票を配布し、個別に郵送で回答を提出していただいた。

#### 調査結果の概要

##### < 骨子 >

##### 企業調査結果

1. 約 9 割の企業が、有期契約社員がいる(いた)と回答、うち特例の有期契約社員がいる(いた)のは 12.9%

現在又は過去に有期契約社員がいる(いた)企業は、89.4%、産業別でもすべての産業で約 9 割の企業で有期契約社員がいる(いた)としている(図 1)。

有期契約社員がいる(いた)場合のその種類は、「契約期間が 1 年以内の有期契約社員(契約を更新している場合も含む)」がいる(いた)企業が 99.4%、「契約期間が 1 年を超える有期契約社員(特例の有期契約社員)」がいる(いた)企業が 12.9%(図 2)。

##### 2. 特例の有期契約社員の状況

(1) 特例の有期労働契約を利用した理由は、「労働者が 1 年より長い期間を希望するから」など

特例の有期労働契約を利用した理由は、「労働者が 1 年より長い期間を希望するから」が 52.2% と最も多く、「企業で行った能力開発・教育が仕事に反映されるためには、1 年では足りないから」が 34.8%、「1 年契約で労働者が更新に応じなかった場合に、業務に支障があるから」が 30.4% などとなっている(図 3)。

(2) 約 8 割の企業は、特例の有期労働契約に問題はないと回答

特例の有期労働契約について、一般の有期労働契約にはない問題点が「ない」とする企業は 78.3%、「ある」とする企業は 21.7% で、「ある」場合の具体的な問題点は、「契約後に(社員が)不適格であった場合の処遇」、「更新が不可能である」などがあげられている。

**(3)特例の有期契約社員の賃金形態は「年俸制」が39.1%、昇給は「ない」が65.2%**

特例の有期契約社員の賃金形態は、「年俸制」が39.1%、「月給制」が30.4%、「時間給制」が17.4%、「日給制」が13.0%で、一般の有期契約社員と比較して「年俸制」の割合が高い(図4)。また、昇給については、「ない」が65.2%と、「ある」(34.8%)を上回っている。

特例の有期契約社員の労働時間管理は、「通常的时间管理(固定的な出退勤時間)」が73.9%、「裁量労働制」が17.4%、「フレックスタイム制」が8.7%となっている(図5)。

正社員の平均と比較した特例の有期契約社員の労働時間は、「かわらない」が65.2%、「短い」が30.4%となっている(図6)。

**(4)特例の有期契約社員の業務は、「経営管理、総務、人事・労務、関係会社管理、法務・特許」(56.5%)、「営業、販売促進、マーケティング・販売企画」(30.4%)など**

特例の有期契約社員が従事している業務は、「経営管理、総務、人事・労務、関係会社管理、法務・特許」が56.5%と最も高く、次いで「営業、販売促進、マーケティング・販売企画」が30.4%、「製品・サービス・技術開発、研究開発」が21.7%などとなっている(図7)。

**(5)契約期間終了後の雇用関係は、「更新する」と回答企業は特例で69.6%、一般で89.8%**

特例の有期契約社員の契約期間終了後の雇用関係で最も多いケースを聞くと、「有期労働契約を更新する」が69.6%となっており、「契約を更新しない(雇用関係を終了する)」(30.4%)を上回った。また、一般の有期契約社員についても、「契約を更新する」が89.8%と大部分を占めている(図8)。

**(6)52.2%の企業が、特例の有期契約社員の契約期間満了前の退職の規定は、設けていないと回答**

特例の有期契約社員が、契約期間の満了より前に退職する場合の規定については、「特段の規定は設けていない」が52.2%、「退職予定日より一定期間以上前に、退職する意向を伝えることを義務付けている」が39.1%、「契約期間中、一定期間経過後には、社員から契約を解除できることとしている」が17.4%となっている(図9)。

### 3.今後の有期労働契約のあり方

**(1)特例・一般の契約期間の上限については、現状のままでよいとする企業が6割弱、延長すべき又は延長しても問題ないとする企業が4割程度**

すべての企業に特例の有期労働契約の期間の上限(3年)について聞いたところ、「現状のままでよい」が59.8%、「3年契約で支障はないが、3年より長い期間に延長しても問題はない」が34.7%、「3年契約では支障があるので、3年よりも長い期間に延長する方がよい」が3.0%となっている(図10)。

一般の上限(1年)については、「現状のままでよい」が58.3%、「1年契約で支障はないが、1年より長い期間に延長しても問題はない」が35.7%、「1年契約では支障があるので、1年よりも長い期間に延長する方がよい」が5.5%となっている(図11)。

また、「1年契約で支障がある」場合の具体的な支障には、「有能な人材を継続雇用できない」、「弾力的な配置ができない」などがあげられている。

**(2)特例の有期労働契約の要件については、約5割の企業は、対象業務を限定しない方がよいと回答**

特例の有期労働契約に定められている対象となる業務等の要件については、「対象となる業務を限定しない方がよい」が48.7%、「今の要件を変えないほうがよい」が22.6%、「『新たに』就く場合に限る要件をなくし、特例契約を更新できるようにする方がよい」が21.6%などとなっている(図12)。

**(3)29.6%の企業は、契約期間や対象業務が拡大されれば、「一般の有期契約社員を増やす可能性がある」と回答**

仮に契約の上限期間の延長や対象業務が拡大された場合に、有期労働契約を利用する可能性があるかどうかについては、「一般の有期契約社員を増やす可能性がある」が29.6%、「特例の有期契約社員を増やす可能性がある」が8.0%となっている(図13)。

## 従業員調査結果

### 1. 特例の契約期間の上限について、延長しても問題ない、延長する方がよいと回答した従業員は約 8 割、業務範囲等の要件については、約 6 割が、業務を限定しない方がよいと回答

労働期間が 1 年を超える一定期間である従業員に、特例の有期労働契約の上限 3 年について聞くと、「3 年よりも長い期間に延長するメリットはわからないが、3 年よりも長い期間に延長しても問題はない」が 68.8%、「現状のままでよい」が 21.9%、「3 年よりも長い期間に延長する方がよい」が 9.4%となっており、企業調査結果と比較すると「3 年よりも長い期間に延長する方がよい」、「3 年よりも長い期間に延長しても問題はない」とする割合が高い(図 2)。なお、「上限を短くすべき」とする回答はなかった。

また、特例の有期労働契約に定められている業務等の要件については、「対象となる業務を限定しない方がよい」が 56.3%、「『新たに』就く場合に限る要件をなくし、特例契約を更新できるようにする方がよい」が 37.5%、「今の要件を変えない方がよい」が 6.3%となっている(図 3)。

### 2. 一般の契約期間の上限を延長した場合のメリットは「雇用保障期間が長くなる」、「勤務先、仕事に愛着がもてる」など

労働契約が 1 年以内である従業員に、一般の労働契約の上限 1 年について聞いたところ、「1 年よりも長い期間に延長するメリットはわからないが、1 年よりも長い期間に延長しても問題はない」とするものが 26.7%、「現状のままでよい」とするものが 24.0%、「1 年よりも長い期間に延長する方がよい」が 11.9%、「無回答」が 37.4%となっている。なお、「上限を短くすべき」とする回答はなかった(図 4)。

また、「1 年よりも長い期間に延長する方がよい」と回答した場合の具体的なメリットとしては、「雇用保障期間が長くなる」、「勤務先、仕事に愛着がもてる」、「安定した収入確保と慣れた仕事に従事することができる」などがあげられている。

\*\*\*\*\*

## 解説「有期労働契約について」

**有期労働契約とは、3ヶ月、1年、3年など期間を定めて交わす雇用契約です。契約の更新の有無や回数を問わず、期間を定めて交わしている雇用契約は、すべて有期労働契約です。**

有期労働契約については、労働基準法により、次のように定められています。

### 〔原則〕

労働契約は、期間の定めのないものを除き、1年以内の契約にしなくてはなりません。

(ただし、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約(建設現場など事業場が一定期間終了後なくなるもの)については1年を超えた労働契約の締結が可能です。)

### 〔特例〕

次の場合には、3年以内の期間を定めて契約することができます。

新商品、新サービス、新技術の開発または科学に関する研究に必要な高度の専門的知識等を有する労働者を新たに雇い入れる場合の労働契約

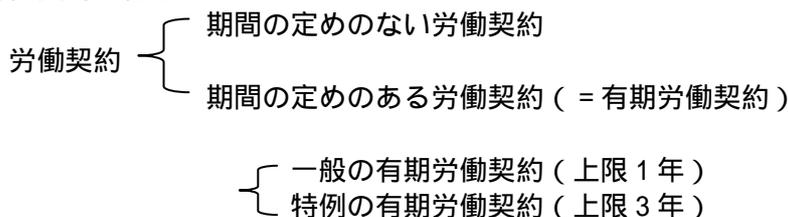
事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって、一定の期間内に完了することが予定されるものに必要な高度の専門的知識等を有する労働者を新たに雇い入れる場合の労働契約  
満60歳以上の労働者との労働契約

\* 、 の「高度の専門的知識等を有する労働者」とは以下のいずれかに該当する労働者を指します。

- 1) 博士の学位を有する者
- 2) 修士の学位を有するもので、実務経験2年以上の者
- 3) 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、弁理士、技術士、社会保険労務士のうちのいずれかの資格を有する者
- 4) 情報処理技術者試験のうち一定の試験合格者、アクチュアリーに関する資格試験合格者
- 5) 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- 6) 大卒であれば実務経験5年、短大卒であれば実務経験6年、高卒であれば実務経験7年を有する者であって、年収575万円以上の次の者  
・農林水産業・鉱工業の技術者、機会・電気技術者、建築・土木技術者  
・システムエンジニア  
・デザイナー
- 7) システムエンジニアとしての実務経験5年を有するシステムコンサルタントで年収575万円以上の者

\* 、 については、期間の上限3年の特例は1回しか利用できず、これを更新する場合には、一般の有期労働契約(上限1年)または期間の定めのない労働契約を結ぶことになります。

### 労働契約の種類

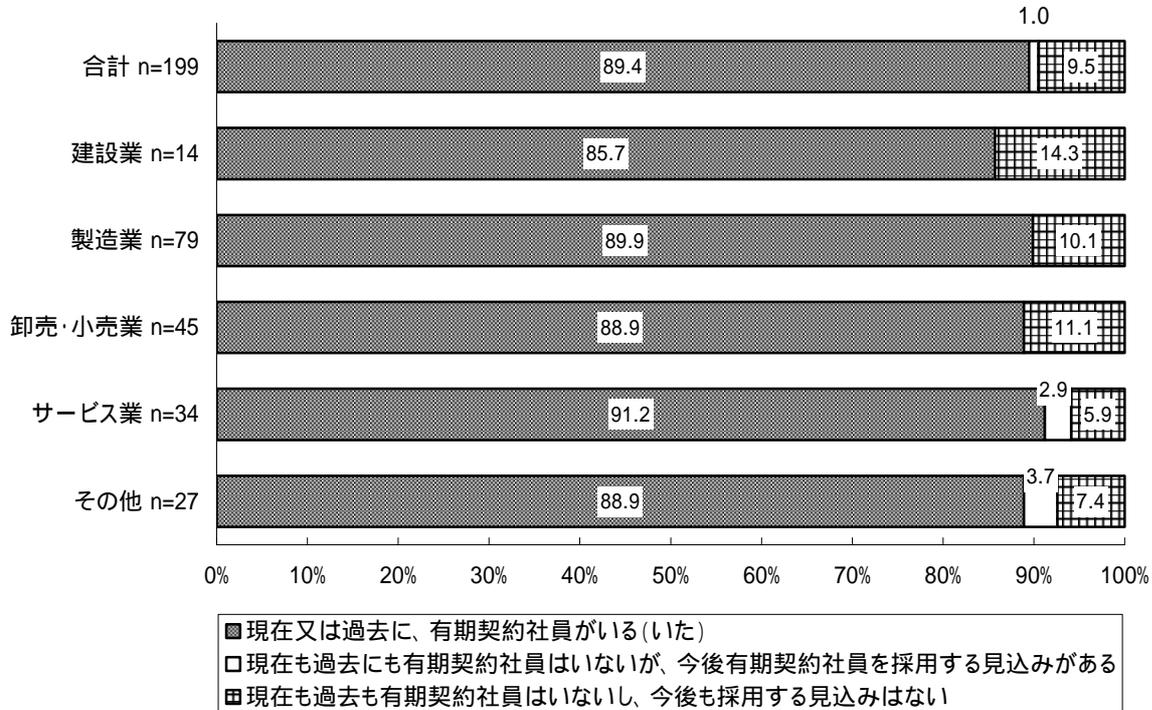


## 企業調査結果

### 1. 有期契約社員の採用状況

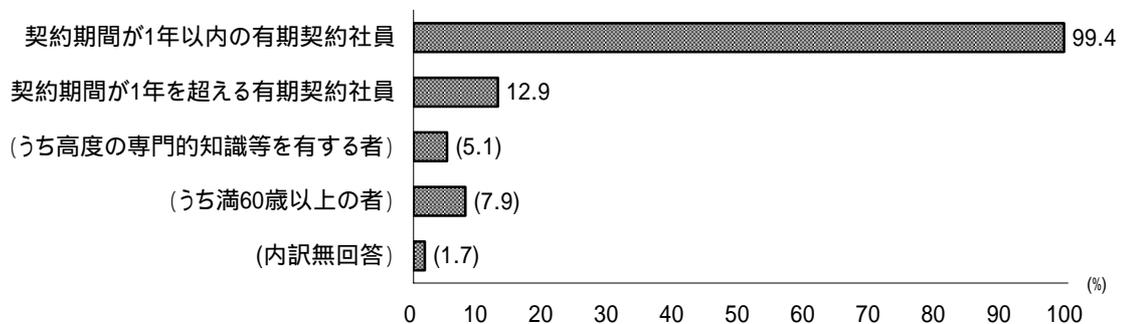
有期契約社員の採用状況についてみると、「現在又は過去に、有期契約社員がいる(いた)」とする企業が89.4%となっている。産業別でも、すべての産業で約9割の企業が「有期契約社員がいる(いた)」としている。

図1 有期契約社員の採用状況



また、「有期契約社員がいる(いた)」場合にその種類をみると、「契約期間が1年以内の有期契約社員(契約を更新している場合を含む)」がいる(いた)企業が99.4%、「契約期間が1年を超える有期契約社員(特例の有期契約社員)」がいる(いた)企業が12.9%となっている。「契約期間が1年を超える有期契約社員」を種類別にみると、「高度の専門的知識等を有する者」が5.1%、「満60歳以上の者」が7.9%となっている。

図2 有期契約社員の種類(複数回答)  
(有期契約社員がいる(いた)と回答した企業 n=178)



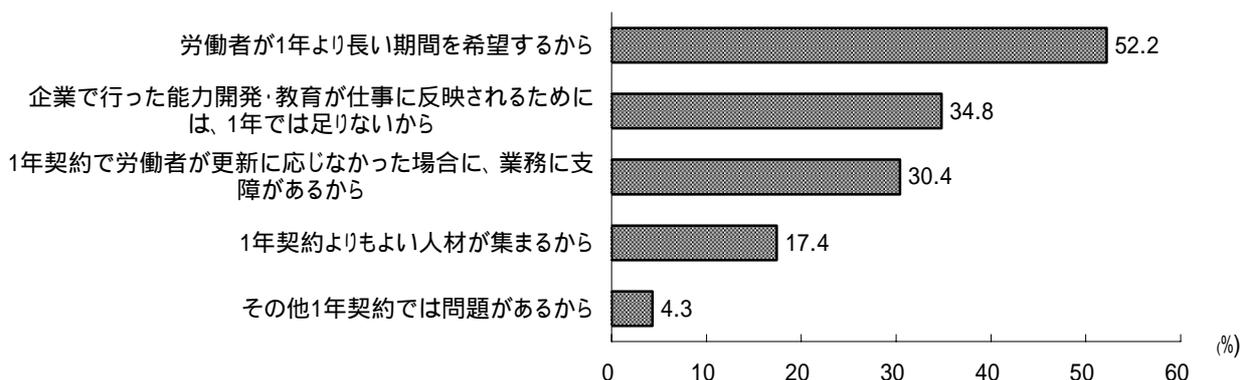
(注) ( )は、「契約期間が1年を超える有期契約社員」がいる(いた)企業12.9%の内数。

## 2. 特例の有期契約社員(1年を超える労働契約期間の有期契約社員)の状況

### (1) 特例の有期労働契約を利用した理由

特例の有期契約社員がいる(いた)とする企業に、特例の有期労働契約を利用した理由を聞くと、「労働者が1年より長い期間を希望するから」が52.2%と最も多く、「企業で行った能力開発・教育が仕事に反映されるためには、1年では足りないから」が34.8%、「1年契約で労働者が更新に応じなかった場合に、業務に支障があるから」が30.4%、「1年契約よりもよい人材が集まるから」が17.4%となっている。

図3 特例の有期労働契約を利用した理由(2つまでの複数回答)  
(特例の有期契約社員がいる(いた)と回答した企業 n=23)



### (2) 特例の有期労働契約の問題点

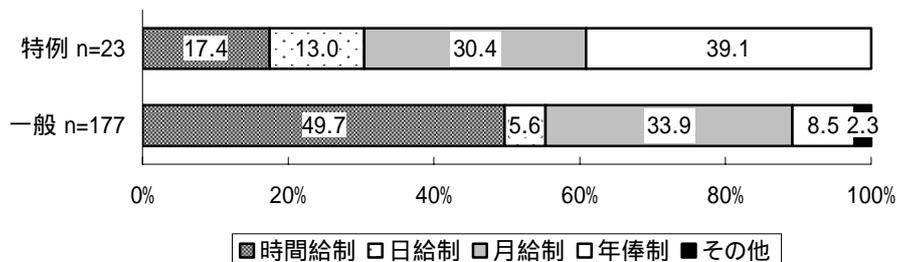
特例の有期契約社員がいる(いた)と回答した企業に対し、特例の有期労働契約に一般の有期労働契約にはない問題点があるかどうかについてきいたところ、「ない」が78.3%と約8割となっており、「ある」とするのは21.7%である。「ある」場合の具体的な問題点としては、「契約後に(社員が)不適格であった場合の処遇に困る」、「更新が不可能である」などが指摘されている。

### (3) 有期契約社員の労務管理

#### 賃金

特例の有期契約社員の賃金形態については、「年俸制」が39.1%、「月給制」が30.4%、「時間給制」が17.4%、「日給制」が13.0%となっており、一般の有期契約社員と比較して、「時間給制」の割合が低く「年俸制」の割合が高い。

図4 有期契約社員の労務管理(賃金形態)  
(特例(一般)の有期契約社員がいる(いた)と回答した企業)

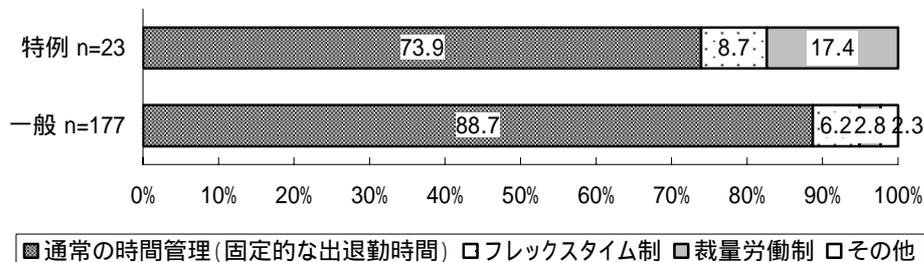


また、特例の有期契約社員については、昇給が「ない」とする企業は65.2%で、「ある」とする企業(34.8%)を上回っている(一般の有期契約社員については、「ある」が69.5%、「ない」が30.5%)

#### 労働時間

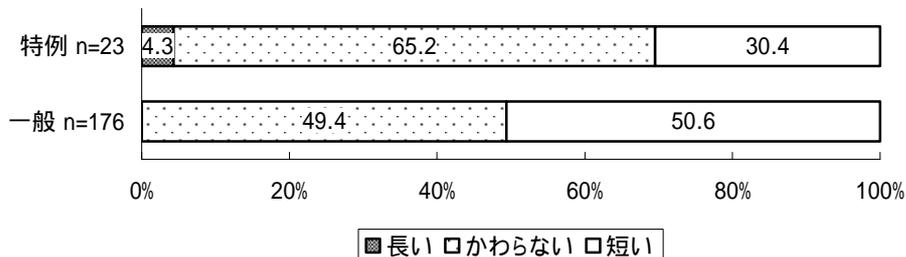
特例の有期契約社員の労働時間管理は、「通常的时间管理(固定的な出退勤時間)」が73.9%、「裁量労働制」が17.4%、「フレックスタイム制」が8.7%となっている。

図5 有期契約社員の労務管理(労働時間管理)  
(特例(一般)の有期契約社員がいる(いた)と回答した企業)



また、正社員の平均と比べた労働時間については、特例の有期契約社員では「かわらない」が65.2%、「短い」が30.4%、「長い」が4.3%となっている。

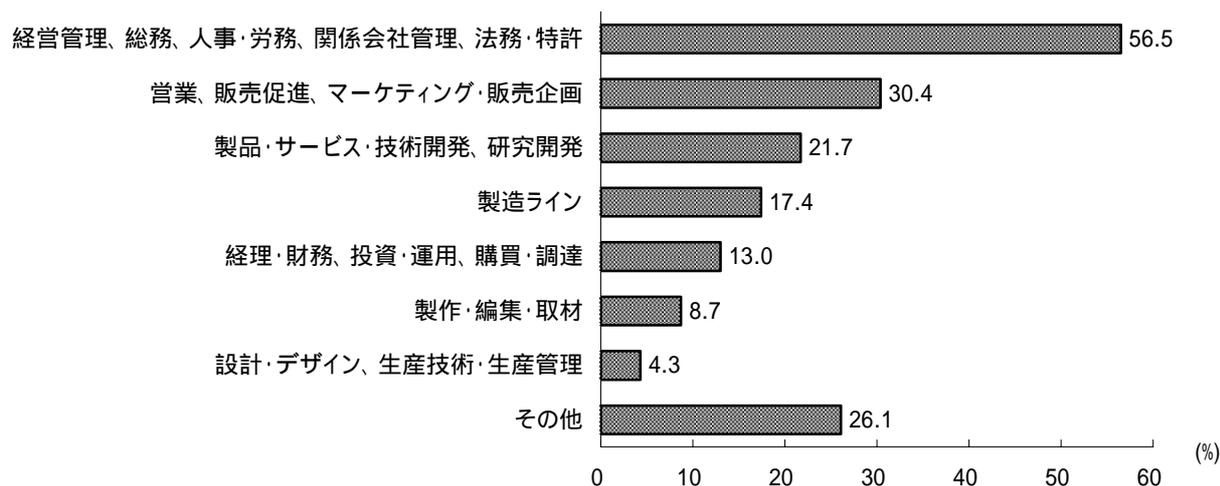
図6 正社員の平均と比較した有期契約社員の労働時間  
(特例(一般)の有期契約社員がいる(いた)と回答した企業)



#### (4) 特例の有期契約社員の業務

特例の有期契約社員が従事している業務をみると、「経営管理、総務、人事・労務、関係会社管理、法務・特許」が56.5%と最も高く、「営業、販売促進、マーケティング・販売企画」が30.4%、「製品・サービス・技術開発、研究開発」が21.7%、「製造ライン」が17.4%とこれに次ぐ。「その他」も26.1%あり、具体的な内容としては、運転手、守衛などが挙げられている。

図7 特例の有期契約社員が従事している業務(複数回答)  
(特例の有期契約社員がいる(いた)と回答した企業 n=23)

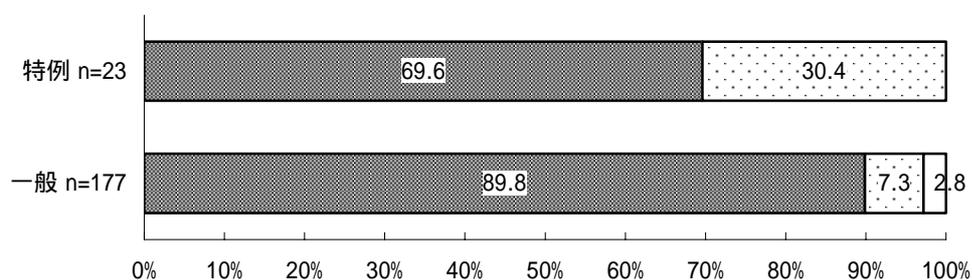


#### (5) 有期契約社員の契約期間終了後の雇用関係

特例の有期契約社員について、契約期間終了後の雇用関係で最も多いケースをみると、「有期労働契約を更新する」が69.6%と「契約を更新しない(雇用関係を終了する)」(30.4%)を上回った。一般の有期契約社員についても、「契約を更新する」が89.8%と大部分を占めている。

また、特例と一般の有期契約社員と比較すると、特例の「契約を更新しない」とする割合がやや高くなっている。

図8 有期契約社員の契約期間終了後の雇用関係(最も多いケース)  
(特例(一般)の有期契約社員がいる(いた)と回答した企業)

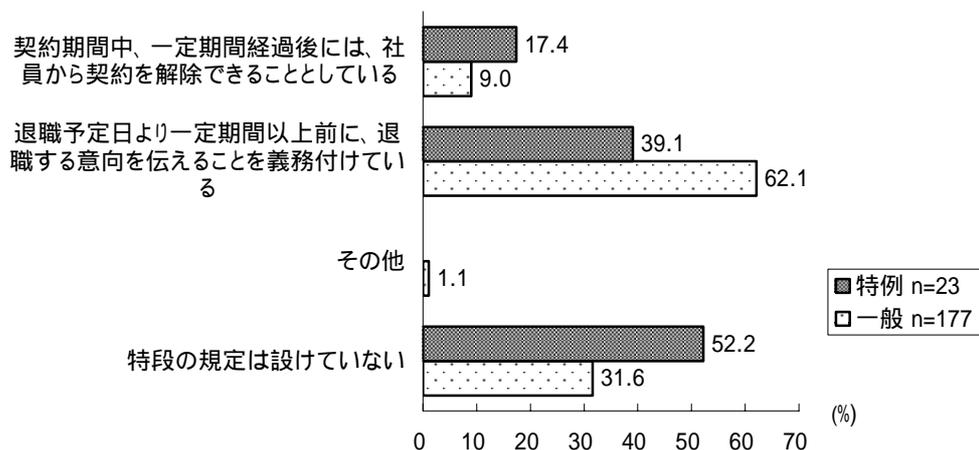


■ 有期労働契約を更新する □ 契約を更新しない(雇用関係を終了する) ▨ 正社員として採用する

### (6) 有期契約社員の契約期間満了前の退職についての規定

特例の有期契約社員が、契約期間の満了より前に退職しようとする場合の規定については、「特段の規定は設けていない」とするものが52.2%、「退職予定日より一定期間以上前に、退職する意向を伝えることを義務付けている」が39.1%、「契約期間中、一定期間経過後には、社員から契約を解除できることとしている」が17.4%となっている。

図9 有期契約社員が契約期間の満了前に退職する場合の規定(複数回答)



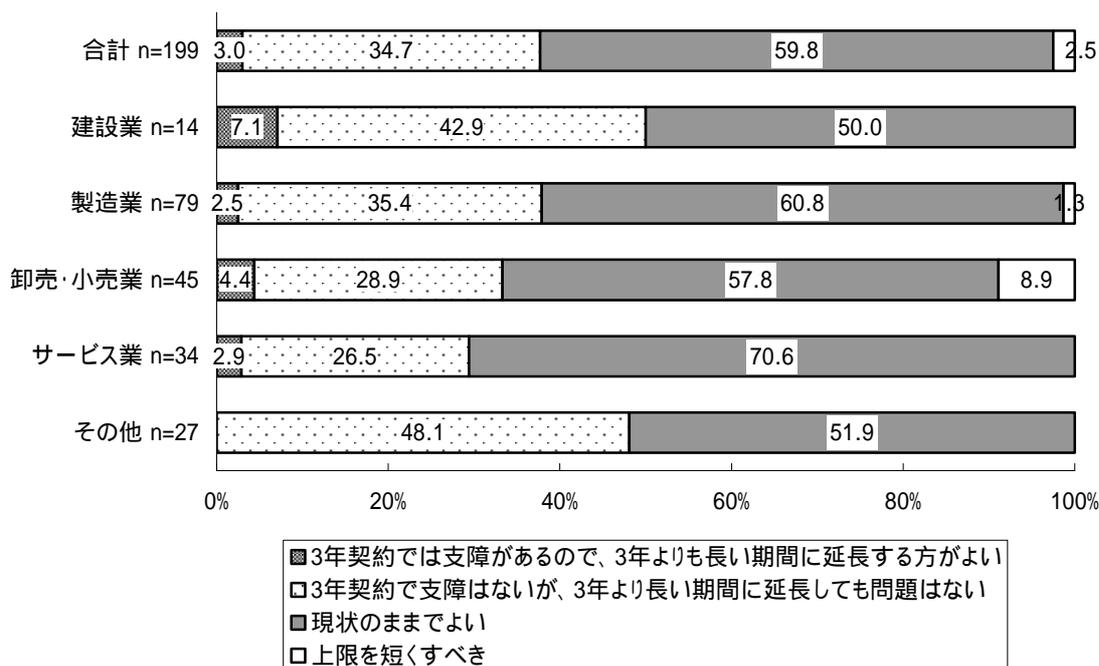
### 3. 今後の有期労働契約のあり方

有期契約社員の有無を問わず、すべての企業に対して、有期労働契約の期間の上限や対象業務など、今後の有期労働契約のあり方についてきいた。

#### (1) 契約期間の上限

特例の有期労働契約の期間の上限(3年)については、「現状のままでよい」が59.8%、「3年契約で支障はないが、3年より長い期間に延長しても問題はない」が34.7%、「3年契約では支障があるので、3年よりも長い期間に延長する方がよい」が3.0%となっている。

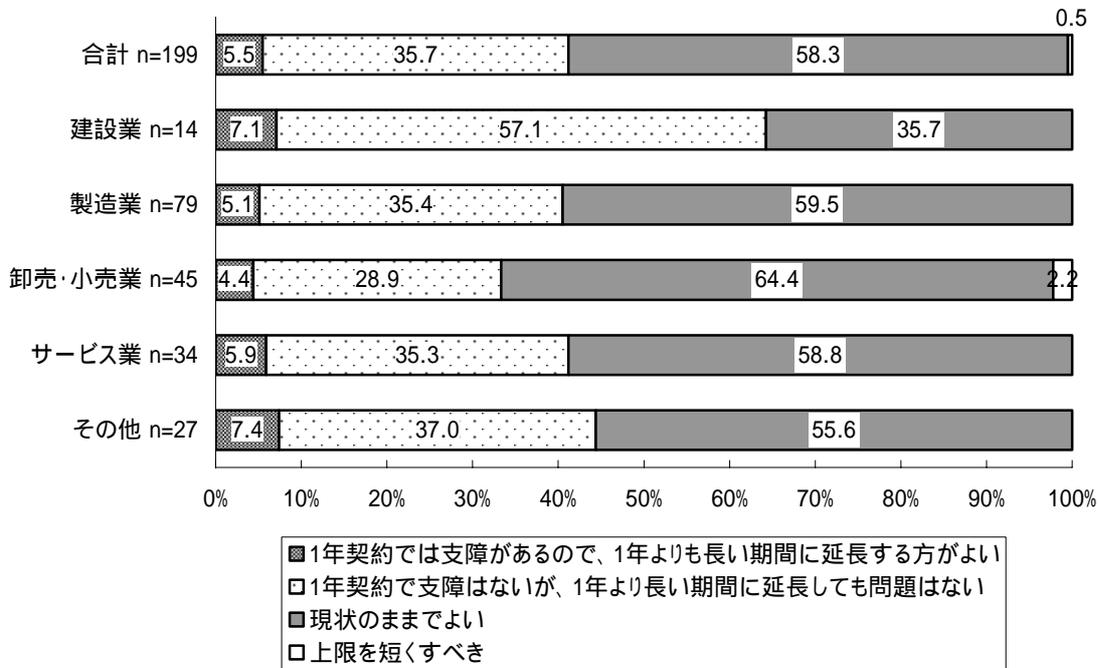
図10 特例の有期労働契約の上限(3年)について



一般の有期労働契約の上限(1年)については、「現状のままでよい」が58.3%、「1年契約で支障はないが、1年より長い期間に延長しても問題はない」が35.7%、「1年契約では支障があるので、1年よりも長い期間に延長する方がよい」が5.5%となっている。

また、「1年契約では支障がある」とした場合の具体的な支障には、「有能な人材を継続雇用できない」、「弾力的な配置ができない」、「1年では業務成果を十分に発揮できない場合もある」などがあげられている。

図11 一般の有期労働契約の上限(1年)について

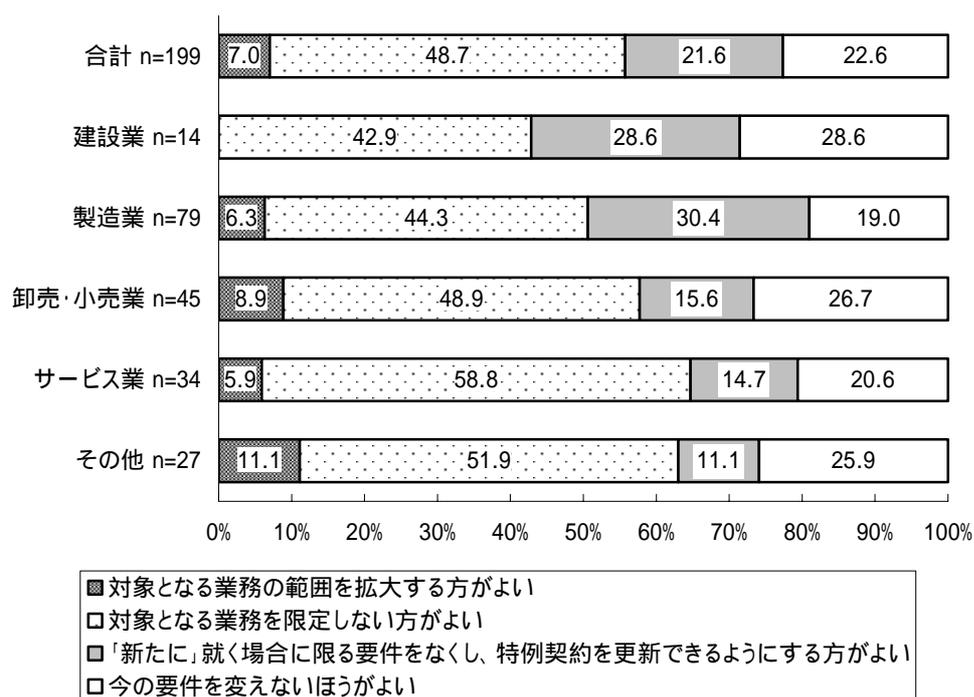


## (2) 特例の有期労働契約の要件

特例の有期労働契約については、現在、対象となる業務等について要件<sup>(注)</sup>が定められているが、この要件については、「対象となる業務を限定しないほうがよい」とするものが48.7%、「今の要件を変えないほうがよい」が22.6%、「『新たに』就く場合に限る要件をなくし、特例契約を更新できるようにする方がよい」が21.6%、「対象となる業務の範囲を拡大する方がよい」が7.0%となっている。

(注) 特例の有期労働契約は、現在、「高度の専門的知識等を有する労働者」が「特定の業務」に「新たに」就く場合に認められている。「特定の業務」とは、「新商品、新サービス、新技術の開発または科学に関する研究」、又は「事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務」。(ただし、60歳以上の労働者については業務の制限はない。)

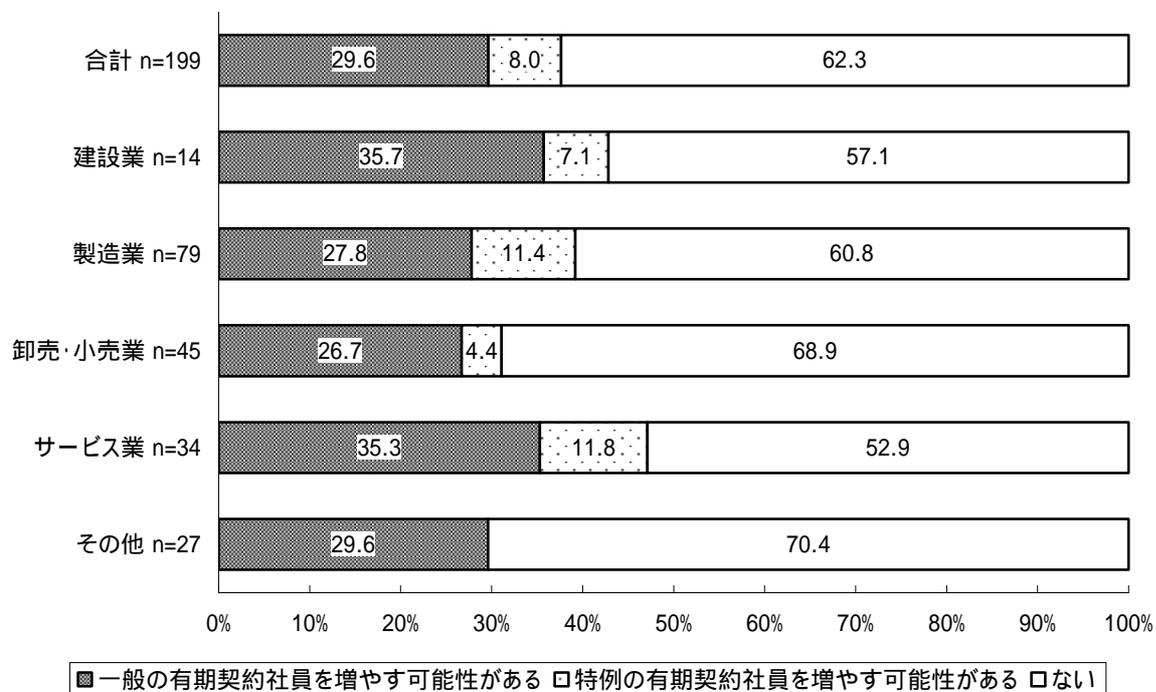
図12 特例の有期労働契約の要件の緩和について



### (3) 有期労働契約を利用する可能性

仮に有期労働契約に係る法制が改正されて、契約の上限期間の延長や対象業務が拡大された場合に、有期労働契約を利用する可能性があるかどうかについては、「一般の有期契約社員を増やす可能性がある」が29.6%、「特例の有期契約社員を増やす可能性がある」が8.0%となっている。

図13 有期労働契約を利用する可能性(有期労働契約に係る法制が改正された場合)

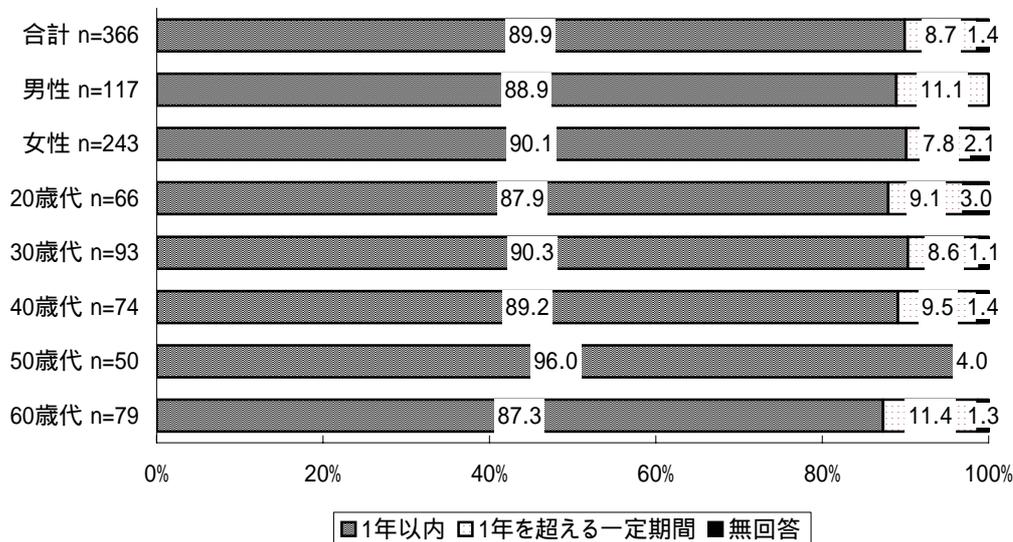


## 従業員調査結果

### 1. 有期労働契約の種類

現在の労働契約の期間については、「1年以内」とするものが89.9%、「1年を超える一定期間」とするものが8.7%である。

図1 現在の労働契約の期間



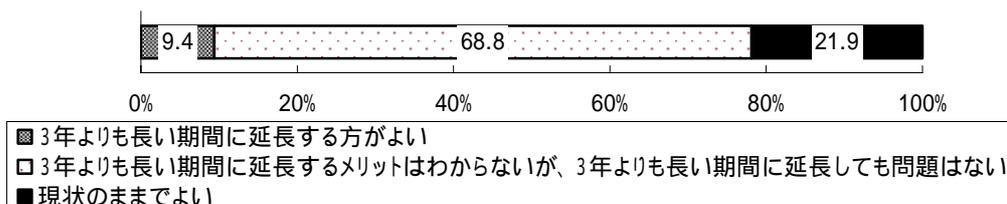
(注) 企業から従業員に調査票を配布する際には、特例の有期労働契約で雇用されている従業員がいる場合は、その従業員を優先的に調査対象としていただくよう依頼した。

### 2. 特例の有期労働契約

労働契約が1年を超える一定期間である従業員に、特例の有期労働契約の上限3年について聞いたところ、「3年よりも長い期間に延長するメリットはわからないが、3年よりも長い期間に延長しても問題はない」とするものが68.8%、「現状のままでよい」とするものが21.9%、「3年よりも長い期間に延長する方がよい」が9.4%となっている。なお、「上限を短くすべき」とする回答はなかった。

企業調査結果と比較すると、従業員調査結果では、「3年よりも長い期間に延長する方がよい」(企業調査：3.0%、従業員調査：9.4%)、「3年よりも長い期間に延長しても問題はない」(企業調査：34.7%、従業員調査：68.8%)とする割合が高くなっている。

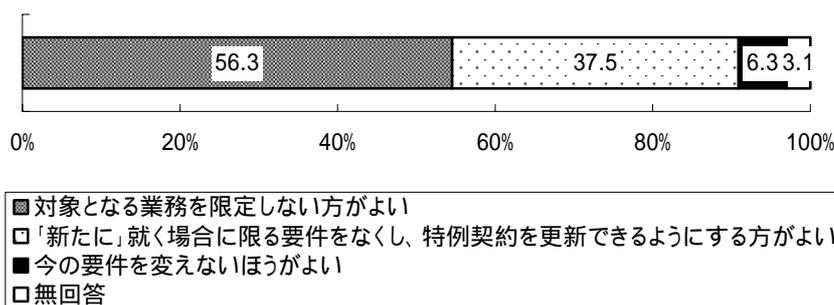
図2 特例の有期労働契約の上限について  
(特例の有期契約社員が回答 n=32)



また、特例の有期労働契約の要件<sup>(注)</sup>については、「対象となる業務を限定しない方がよい」が56.3%、「『新たに』就く場合に限る要件をなくし、特例契約を更新できるようにする方がよい」が37.5%、「今の要件を変えないほうがよい」が6.3%となっている。

(注) 特例の有期労働契約は、現在、「高度の専門的知識等を有する労働者」が「特定の業務」に「新たに」就く場合に認められている。「特定の業務」とは、「新商品、新サービス、新技術の開発または科学に関する研究」、又は「事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務」(ただし、60歳以上の労働者については業務の制限はない。)

図3 特例の労働契約の要件について  
(特例の有期契約社員が回答 n=32)

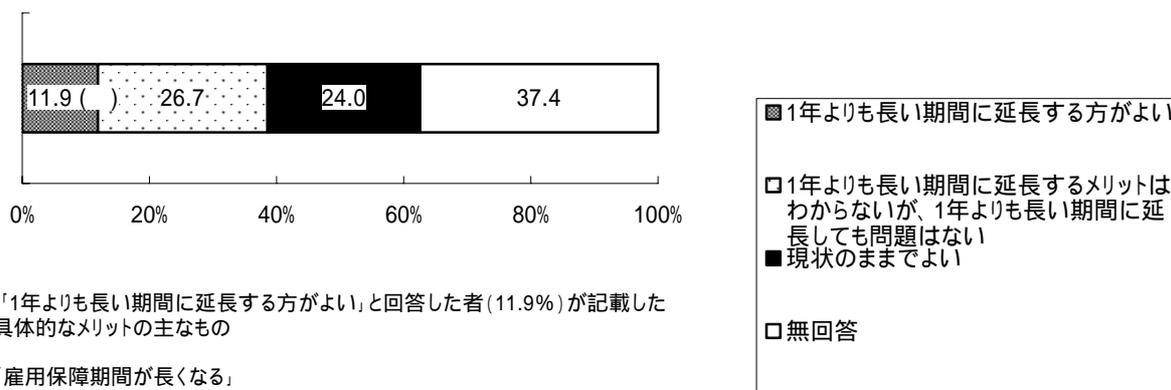


### 3. 一般の有期労働契約

労働契約が1年以内である従業員に、一般の労働契約の上限1年について聞いたところ、「1年よりも長い期間に延長するメリットはわからないが、1年よりも長い期間に延長しても問題はない」とするものが26.7%、「現状のままでよい」とするものが24.0%、「1年よりも長い期間に延長する方がよい」が11.9%、「無回答」が37.4%となっている。なお、「上限を短くすべき」とする回答はなかった。

「1年よりも長い期間に延長する方がよい」と回答した場合の具体的なメリットとしては、「雇用保障期間が長くなる」、「勤務先、仕事に愛着がもてる」、「安定した収入確保と慣れた仕事に従事することができる」などが挙げられている。

図4 一般の有期労働契約の上限について  
(一般の有期契約社員が回答 n=329)



( ) 「1年よりも長い期間に延長する方がよい」と回答した者(11.9%)が記載した具体的なメリットの主なもの

- 「雇用保障期間が長くなる」
- 「勤務先、仕事に愛着がもてる」
- 「安定した収入確保と慣れた仕事に従事することができる」
- 「安心して働ける」
- 「仕事の成果が出るまで半年以上必要とするため、1年では短すぎる」
- 「引継ぎに長時間を要する業務では1年間は短い」

## 参考表

### 回答企業の構成

		回答企業 199社	(参考) 調査対象企業 3574社
産業	建設業	14	236
	製造業計	79	1693
	卸売・小売業	45	710
	サービス業	34	467
	その他	27	468
資本金規模	50億円以上	69	1344
	10～50億円未満	82	1488
	10億円未満	48	742
従業員規模	1000人以上	51	1033
	300～1000人	76	1355
	300人未満	71	1180

(注) 回答企業、調査対象企業の合計には従業員規模不明を含む。

### 回答従業員の構成

		回答従業員 366人
性別	男性	117
	女性	243
年代別	20歳代	66
	30歳代	93
	40歳代	74
	50歳代	50
	60歳代	79
現在の職種別	事務職	189
	専門職・技術職	62
	管理職	9
	販売・営業職	27
	サービス職	15
	運輸・通信職	1
	技能工・製造・建設作業職	26
	検査職	7
その他	25	
学歴別	中学卒	12
	高校卒	163
	短大・大学卒	145
	大学院卒	9
	その他	22

(注) 回答従業員の合計には性別不明、年代不明、職種不明、学歴不明を含む。