

2019(令和元)年9月10日(火)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)  
調査部長 郡司 正人  
調査部次長 新井 栄三  
調査部(政策課題)主任調査員補佐 渡辺 木綿子  
(電話) 03-5903-6286 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 無期転換ルール具体的な内容の認知度は、有期契約労働者を雇用している企業等で77.9%、有期契約労働者で35.5%。無期労働契約への転換を「希望する」有期契約労働者は26.6% —

## 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果

### 調査結果のポイント

#### I 企業等に対する調査

##### <無期転換ルールの具体的な内容を知っている割合は、有期契約労働者を雇用している企業等で77.9%>

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)」こと等、いずれかの内容を知っている割合が、現在、有期契約労働者を雇用している企業等で77.9%(全有効回答企業等では63.8%)となった(p5【図表3】)。

##### <無期転換できる機会を設けている企業等の52.5%が就業規則に規定し、60.8%が有期契約労働者に説明>

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雇用している企業等を除く)で、何らかの形で無期転換できる機会を設けている場合(76.0%)に、これを対象に、無期転換できる機会の規定状況等を尋ねると、就業規則に「規定している」割合は52.5%で、「今後、規定する」割合が24.3%となった。また、無期転換できる機会の内容を有期契約労働者に「説明している」割合は60.8%で、「今後、説明する」割合が23.4%。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」割合は48.3%で、「今後、案内する」割合が29.2%となった(p7【図表5】)。

##### <無期転換ルールに対応する上での課題は「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」が最多で26.3%>

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雇用している企業等を除く)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)、割合が高かった順に、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%)、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%)等が挙げられた(p10【図表8】)。

#### II 労働者に対する調査(有期契約労働者等に対し、無期転換ルール等について初めて調査)

##### <無期転換ルールの具体的な内容を知っている有期契約労働者は35.5%>

有期契約労働者を対象に、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、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての有期契約労働者に適用される」こと等、いずれかの内容を知っている割合が35.5%となった。また、「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」割合は16.9%で、「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」とする割合が32.0%等となった(p12【図表10】)。

##### <無期転換ルールに基づく無期労働契約への転換を「希望する」有期契約労働者は26.6%で、「希望しない」割合が33.1%、「分からない」割合が34.6%>

有期契約労働者を対象に、無期転換ルールに基づき「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」割合が 26.6%に対し、「希望しない」割合が 33.1%で、「分からない」とする割合が 34.6%となった。「希望する」理由としては（複数回答）、「雇用不安が無くなるから」（83.7%）や「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%）、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」（27.3%）等が挙げられた。一方、「希望しない」理由としては（複数回答）、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」（31.7%）や「現状でも雇用は比較的、安定しているから」（28.6%）、「契約期間だけ無くなっても意味が無いから」（27.5%）、「現状に不満はないから」（25.3%）等が挙げられた（p 13【図表 11】）。

### ＜全有期契約労働者のうち「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」割合は 3.1%（「無期労働契約に申込み権利が発生」したと回答した者のうち 17.3%）＞

有期契約労働者を対象に、現在の会社で無期労働契約への移行を申込み権利がどのような状態にあるか尋ねると、「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%、「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」割合が 14.8%、「無期労働契約に申込み権利は発生していない」割合が 31.4%で、自身の権利の状態が「分からない」割合が 44.1%となった。なお、「無期労働契約に申込み権利が発生」したと回答している有期契約労働者のみでみると、「既に移行を申し込んだ」割合は 17.3%、「移行は申し込んでいない」割合は 82.7%と算出された（p14【図表 12】）。

## ○ 調査の概要

### 1. 調査の趣旨・目的

2013年4月より改正労働契約法が全面的に施行され、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合には、有期契約労働者自身の申込みにより、「無期労働契約（期間の定めのない契約）」へ転換できるとする、いわゆる「無期転換ルール（労働契約法第18条）」が導入された。これに基づき2018年4月から本格的に、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、企業等とそこで働く有期契約労働者及び無期労働契約への転換者を対象に、アンケート調査を行い喫緊の対応動向等を把握した。

### 2. 調査対象（標本）

企業等（※）2万社と、そこで働く有期契約労働者及び無期労働契約への転換者約5.5万人  
※「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」。農林漁業と公務を除く。常用雇用者10人以上）を母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出。

### 3. 調査期間

2018年11月1日～12月末日 ※原則11月1日現在の状況について記入を依頼。

### 4. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収（郵送法）

※労働者への調査票も同梱し、企業等を通じて配布。それぞれから直接、返送を受けた。

### 5. 有効回答数（有効回答率）

企業等 4,685社（23.4%）、有期契約労働者及び無期労働契約への転換者 4,215人（7.7%※）

※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。

### 6. 5. の企業等や労働者の属性

巻末（p19）に掲載の通り。

## ○ 調査結果の概要 1,2,3

### I 企業等に対する調査結果より

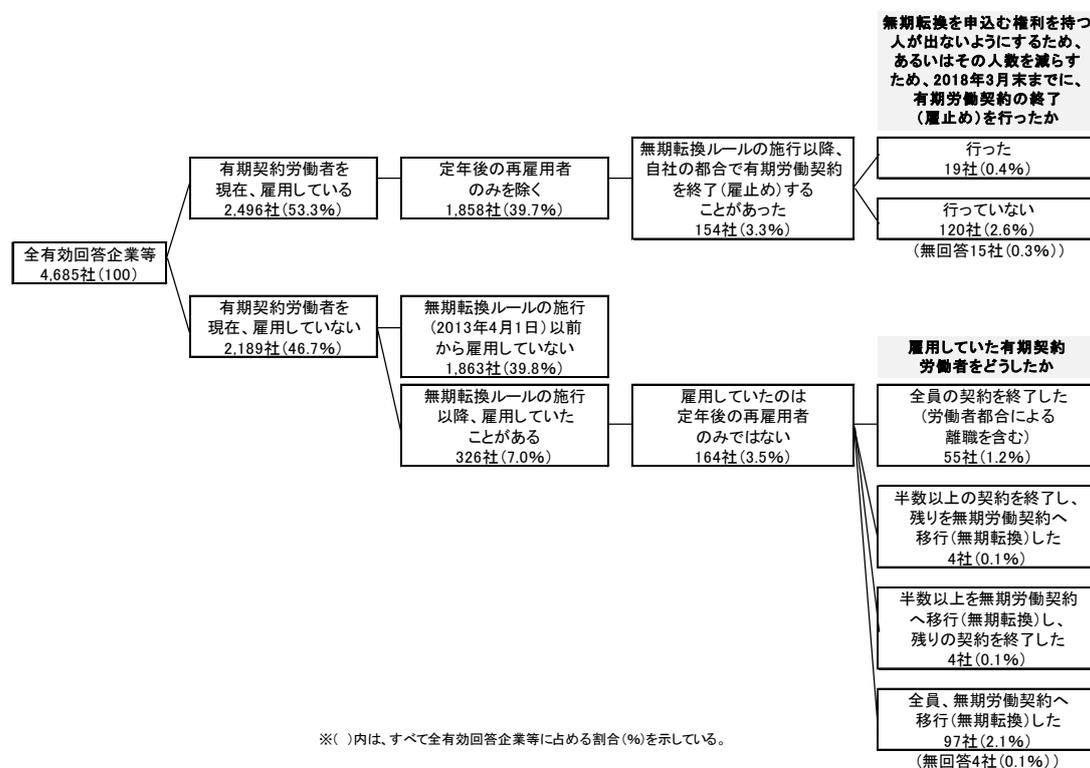
#### 1. 有期契約労働者の雇用状況と、無期転換ルールの実行以降の雇止め状況

全有効回答企業等（n=4,685）を100として、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」企業等の割合は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。

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）のうち、無期転換ルールの実行以降、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、「無期転換を申し込む権利を持つ人が出ないようにするため、あるいはその人数を減らすため、2018年3月末までに、有期労働契約の終了（雇止め）を行った」割合は0.4%となった。

一方、全有効回答企業等のうち、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「無期転換ルールの実行（2013年4月1日）以前から雇用していない」割合が39.8%、「無期転換ルールの実行以降、雇用していたことがある」割合が7.0%となった。また、「無期転換ルールの実行以降、雇用していたことがある」企業等で、雇用していた有期契約労働者が「定年後の再雇用者のみではない」場合（3.5%）に、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%、「全員の契約を終了した（労働者都合による離職を含む）」割合が1.2%等となった（図表1）。

図表1 有期契約労働者の雇用状況と、無期転換ルールの実行以降の雇止め状況



1 本資料は、調査結果の概要(速報)を紹介するもの。その全容(産業・規模の回収分布を補正するウェイトバック集計を含む)は、報告書にまとめて別途、公表する予定である。

2 %表示は、少数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合等がある。また、文中の合算%は合算n数に遡って算出しているため、%表示の単純合算とは必ずしも一致しない場合等がある。

3 図表中の選択肢はあえて(昇順等に並べ替えず)調査票通りに掲載している。

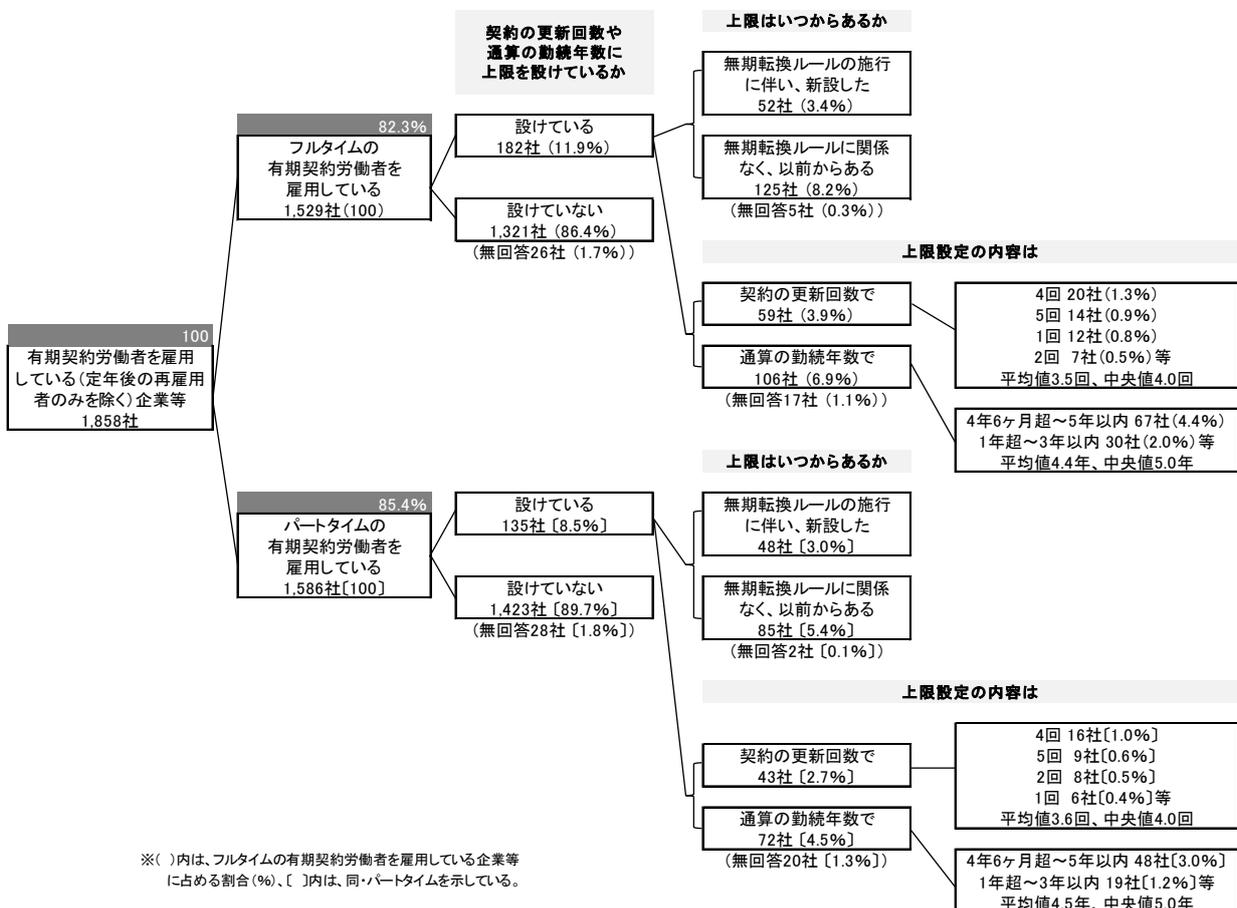
## 2. 有期契約労働者の契約更新に際した上限の設定状況

有期契約労働者を雇用している（定年後の再雇用者のみを雇用している企業等を除く）企業等（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。

「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）についてみると、契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を「設けている」割合が11.9%で、その内訳は、上限が「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%等となった。また、上限を「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%等となった。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4.4%、「1年超～3年以内」の割合が2.0%等となった。

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=1,586）についてみると、契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を「設けている」割合が8.5%で、その内訳は、上限が「無期転換ルールに関係なく、以前からある」割合が5.4%、「無期転換ルールの施行に伴い、新設した」割合が3.0%等となっている。また、上限を「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」設定している割合が2.7%等となった。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3.0%、「1年超～3年以内」の割合が1.2%等となった（図表2）。

図表2 有期契約労働者の契約更新に際した上限の設定状況



### 3. 無期転換ルールの認知度

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%）等が続いた。

総じて、無期転換ルールの具体的な内容（いずれか）を知っている企業等の割合は63.8%となり、他に、「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」割合が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」割合が14.1%等となった。

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77.9%に対し、「雇用していない」企業等（n=2,189）では47.7%となっている。

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大規模ほど高く、100人以上で9割を超えた。一方、小規模になるほど「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」割合等が高まる傾向が見て取れる。

図表3 無期転換ルールの認知度と情報の入手ルート

	右記の中で知っていることがある計	(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	無回答
		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	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（クーリングされる）	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	
現在、有期契約労働者を雇用している企業等 (n=2,496)	77.9	55.8	70.2	27.7	39.6	24.8	8.5	7.4	6.1	
現在、有期契約労働者を雇用していない企業等 (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	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

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

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」の割合（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%）等が挙げられた。

現在、有期契約労働者を「雇用している」企業等（n= 1,945）では、③「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」（37.5%）や、②「社会保険労務士や弁護士等」（37.2%）の割合が、①「新聞報道やテレビ」（37.0%）を上回り、これに「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%）等が続いている。一方、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 52.5%で、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%）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、大規模ほどより多様なルートで情報を入手しているのに対し、小規模になるほどいくつかのルートに偏重しやすい様子が見られる（図表 3）。

#### 4. 無期転換できる機会の設定状況・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雇用している企業等を除く）を対象に、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。

次いで挙げたのは「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）」割合で、「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。その上で、これらの選択肢を合わせた、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割合は、同順に 63.9%、61.8%と算出された。

図表 4 無期転換できる機会の設定状況・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

このほか、「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）」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、何らかの形で無期転換できる機会を設けている割合は、同順に77.0%、73.6%と算出された。

一方で現在、「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」とする割合が、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で6.7%、「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7.4%となっている。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」とする企業等の割合は同順に2.7%、3.1%で、「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」の割合は同順に11.1%、13.4%となった。

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」「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等のいずれも、「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」割合等は、大規模ほど高まる傾向が概ね見て取れる。これに対し、「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」とする企業等の割合等は、小規模ほど高くなっている（図表4）。

## 5. 無期転換できる機会の規定、説明、案内の状況

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52.5%で、「今後、規定する」割合が24.3%に対し、「規定していない・今後の予定もない」が19.6%等となった。

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」企業等が60.8%、「今後、説明する」企業等が23.4%に対し、「説明していない・今後の予定もない」が13.7%等となった。

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48.3%、「今後、案内する」企業等が29.2%に対し、「案内していない・今後の予定もない」が19.9%等となった。

図表5 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
設けられていない形での企業等													
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	-

なお、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概ね見て取れる。一方で、小規模企業等になるほど、規定や説明、案内を「していない・今後の予定もない」割合が高くなっている（図表 5）。

## 6. 有期契約労働者から無期労働契約への転換状況・見通し

有期契約労働者から無期労働契約への転換状況・見通しを尋ねると、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）迄に、有期契約労働者から無期労働契約へ移行（無期転換先として正社員も含む）した人が「いた」とする割合は26.8%となった。また、2019年3月末迄（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」とする割合は48.6%となった。

こうした結果を規模別にみると、2017年度中迄に無期転換した人が「いた」とする割合や、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」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（図表 6）。

図表 6 有期契約労働者から無期労働契約への転換状況・見通し

		(%)	
		無期転換ルールの施行以降、 2017年度中迄に 無期転換した人がいた	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	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	50.5
設 転 何 け 換 ら て で か い き の る 形 企 業 会 無 等 を 期	29人以下 (n=452)	20.4	33.2
	30～99人 (n=505)	27.3	45.1
	100～299人 (n=261)	29.9	60.9
	300～999人 (n=143)	32.9	76.9
	1,000人以上 (n=52)	46.2	76.9

## 7. 無期転換後の形態

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、無期転換後の形態は、有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件と比較して、概ねどのようなものか尋ねると（複数回答）、「フルタイムの有期契約労働者」（n=1,177）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」を挙げた割合（65.7%）がもっとも高く、これに「正社員」（27.4%）等が続いた。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」（n=1,167）についても、「無期契約社員 A」の割合（72.1%）がもっとも高く、次いで「正社員」（18.1%）等が挙げられた。

また、上記のうち、転換人数がもっとも多い（だろう）形態はどれか尋ねると、「フルタイムの有期契約労働者」（n=1,177）については、「無期契約社員 A」の割合が57.4%で、「正社員」の割合が20.5%となった。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」（n=1,167）

では「無期契約社員 A」の割合が 66.9%で、「正社員」が 12.3%等となった。

なお、こうした結果を規模別にみると、転換人数がもっとも多い（だろう）形態については、「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」を挙げる割合が高く、一方で小規模になるほど「正社員」を挙げる割合が高まる傾向が見て取れる（図表 7）。

図表 7 無期転換後の形態

		(複数回答)				正社員	無回答
働き方		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 ら か の 形 態 に 依 る 企 業 の 規 模	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人以上計 (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 ら か の 形 態 に 依 る 企 業 の 規 模	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人以上計 (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、労働時間をもっとも長い「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)				正社員	無回答
働き方		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		
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
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
転換 ら か の 形 態 に 依 る 企 業 の 規 模	29人以下 (n=336)	46.7	4.2	10.4	7.1	25.3	6.3
	30~99人 (n=420)	56.4	2.4	11.2	5.5	21.4	3.1
	100~299人 (n=239)	63.6	2.1	9.2	3.3	18.0	3.8
	300~999人 (n=134)	67.9	2.2	8.2	4.5	13.4	3.7
	1,000人以上計 (n=48)	81.3	-	2.1	4.2	10.4	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)		66.9	2.6	8.3	5.2	12.3	4.7
パートタイムの有期契約労働者について、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=980)		73.2	2.6	8.0	4.0	9.7	2.7
転換 ら か の 形 態 に 依 る 企 業 の 規 模	29人以下 (n=337)	58.5	3.9	9.5	8.0	13.6	6.5
	30~99人 (n=413)	63.7	2.9	9.4	5.6	13.6	4.8
	100~299人 (n=240)	74.6	0.8	5.8	2.9	11.7	4.2
	300~999人 (n=131)	75.6	2.3	8.4	3.1	9.2	1.5
	1,000人以上計 (n=46)	93.5	-	2.2	-	2.2	2.2

8. 無期転換ルールに対応する上での課題

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雇用している企業等を除く）(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）、割合が高かった順に、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%）、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%）等が挙げられた。

総じて、何らかの課題があるとする割合は63.6%と算出され、「特に課題はない」割合が27.1%等となった。

こうした結果を規模別にみると、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」は特に大規模企業等で割合が高く、「1,000人以上」でともに4割超（①48.2%、⑤42.9%）となっている。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」等を挙げる割合は、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。

一方、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」等については、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様子がうかがえる（図表8）。

図表8 無期転換ルールに対応する上での課題

(96)

		(複数回答)									
何らかの課題がある計		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	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	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）	無期転換後のあり方（統合・整理を含む）	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	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	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）	
有期契約労働者を雇用している（定年後の再雇用者のみを除く）企業等計（n=1,858）		63.6	21.7	7.7	10.3	9.9	11.8	26.3	17.7	14.9	9.1
雇用者の規模	29人以下（n=665）	53.7	22.0	5.7	7.5	9.9	8.0	19.4	11.9	10.8	7.4
	30～99人（n=669）	67.0	22.7	7.6	11.4	9.9	11.2	30.5	17.6	15.7	9.4
	100～299人（n=311）	68.5	21.5	8.4	11.9	10.6	15.8	27.0	19.9	20.9	13.8
	300～999人（n=157）	76.4	17.2	10.8	12.7	8.3	19.7	28.7	29.3	17.2	7.0
	1,000人以上（n=56）	76.8	21.4	19.6	14.3	10.7	19.6	48.2	42.9	14.3	5.4

(96)

		(複数回答)											
定年のあり方		（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	（無期転換ルールの回避等による）企業イメージの悪化	人件費の増加とそれに見合う生産性の向上	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）	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）	派遣労働者の取扱い	障がいをもつ労働者の取扱い	外国人労働者の取扱い	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（定年後の再雇用者のみを除く）企業等計（n=1,858）		19.8	2.7	0.8	18.6	11.5	3.1	3.7	3.1	2.4	1.0	27.1	9.3
雇用者の規模	29人以下（n=665）	15.5	2.9	1.1	18.2	8.6	2.7	2.3	1.1	1.2	1.5	31.7	14.6
	30～99人（n=669）	20.3	3.3	0.9	20.5	12.3	3.0	3.9	2.2	2.8	0.7	25.3	7.8
	100～299人（n=311）	25.7	1.9	-	17.7	12.9	2.3	6.4	5.5	3.2	0.3	25.1	6.4
	300～999人（n=157）	22.3	1.9	0.6	14.6	15.9	1.9	2.5	7.6	2.5	1.3	21.7	1.9
	1,000人以上（n=56）	23.2	1.8	1.8	16.1	17.9	17.9	5.4	12.5	7.1	1.8	21.4	1.8

## 9. 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】と定義した上で、「多様な正社員」（正社員のうち職務や勤務地等に何らかの限定がある者）の活用状況を尋ねると、全有効回答企業等（n=4,685）のうち、「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%で、総じて多様な正社員区分がある企業等の割合は 28.6%となった。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、大規模になるほど高い傾向が見て取れる（図表 9）。

図表 9 多様な正社員の活用状況

		(%)					
(有無の単一回答を一覧表に集約)		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(定年後の再雇用者 のみを除く)企業等 (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

## II 労働者に対する調査結果<sup>4</sup>より

### 1. 無期転換ルールの認知度

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」には「定年後の再雇用者」が 550 人、「派遣労働者」が 54 人含まれている。

その上で、「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、「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」(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%) 等が続いた。

総じて、具体的な内容 (いずれか) を知っている割合は 35.5% となり、「上記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある」割合が 16.9%、「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」割合が 32.0% 等となった。

<sup>4</sup> 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、企業等を通じて配布している前提上、調査時点で就労している有期契約労働者等が調査の対象となっている点にも留意されたい。

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」（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%）等が挙げられた（図表10）。

図表10 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年以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）	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
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）									（%）
		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
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
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
	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
	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
	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
	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

## 2. 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、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、「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、「有期契約労働者計」（n=3,074）のうち「希望する」割合が26.6%に対し、「希望しない」割合は33.1%で、「分からない」とする割合が34.6%等となった。

その上で、「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」の割合がもっとも高く（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%）等が続いた。

一方、「希望しない」場合（n=1,018）の理由としては（複数回答）、割合が高かった順に、(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」（31.7%）、(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%）等となった。

なお、こうした結果を年齢層別<sup>5</sup>にみると、若年層ほど「希望する」割合が高まり、「満29歳以下」で35.7%となっている。これに対し、年齢層が上昇するほど「希望しない」割合が高く、「満60歳以上」で45.9%となっている。

その上で、「希望する」理由として（複数回答）、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。一方、「希望しない」理由として（複数回答）、(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、(7)「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、正社員になりたいにくくなる恐れがあるから）」の回答割合については、若年層ほど高まる傾向が概ね見て取れる。これに対し、(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」との回答は、「満60歳以上」で特に高い。また、(4)「現状に不満はないから」等については、満50歳台まで年齢層が上昇するほど高く、(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（図表11）。

図表11 無期転換ルールに基づく転換希望とその理由

		希望する理由(複数回答)			
		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=3,074)		26.6	33.1	34.6	5.7
年齢層別	満29歳以下(n=230)	35.7	24.8	35.7	3.9
	満30歳台(n=478)	31.6	25.3	36.2	6.9
	満40歳台(n=719)	31.2	28.1	35.6	5.1
	満50歳台(n=608)	29.4	31.1	34.0	5.4
	満60歳以上(n=920)	17.3	45.9	32.1	4.8

		希望する理由(複数回答)								
		雇用不安が無くなるから	長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	法定された権利だから	労働組合等、他者にすすめられたから	社会的な信用が高まるから	会社の中核メンバーになれるから	その他	無回答
有期契約労働者計(n=818)		83.7	39.9	27.3	16.1	0.9	13.2	3.3	2.7	1.5
年齢層別	満29歳以下(n=82)	81.7	50.0	31.7	11.0	-	14.6	4.9	1.2	1.2
	満30歳台(n=151)	80.8	49.7	31.1	12.6	1.3	19.2	5.3	3.3	2.0
	満40歳台(n=224)	82.6	42.4	30.4	14.3	0.4	13.4	3.6	1.8	1.3
	満50歳台(n=179)	87.7	26.3	25.7	20.7	1.7	11.2	2.8	2.8	2.2
	満60歳以上(n=159)	83.0	38.4	18.2	18.9	-	9.4	0.6	3.1	0.6

		希望しない理由(複数回答)														
		契約期間だけ無くなっても意味がないから	責任や残業等、負荷が高まりそうだから	辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	現状でも雇用は比較的、安定しているから	失業保険の受給等で、不利になると聞いたから	制度や手続きがよく分からないから	会社側に希望を伝えにくいから	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、正社員になりたいにくくなる恐れがあるから）	学生だから（他の会社に就職するから）	高齢だから、定年後の再雇用者だから	育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	他に本業や副業があるから	現状に不満はないから	その他	無回答
有期契約労働者計(n=1,018)		27.5	20.0	20.2	28.6	2.3	6.9	4.0	6.6	0.8	31.7	0.9	1.6	25.3	3.2	1.6
年齢層別	満29歳以下(n=57)	33.3	35.1	38.6	15.8	-	10.5	3.5	29.8	12.3	-	1.8	-	15.8	3.5	-
	満30歳台(n=121)	37.2	28.9	33.1	34.7	2.5	6.6	5.8	15.7	-	-	4.1	3.3	17.4	4.1	2.5
	満40歳台(n=202)	41.6	23.8	17.8	30.2	2.5	8.9	5.9	10.9	0.5	0.5	1.5	1.5	30.7	5.9	3.0
	満50歳台(n=189)	34.4	24.9	17.5	30.7	4.8	10.6	4.8	3.7	-	8.5	-	2.1	33.3	4.8	1.6
	満60歳以上(n=422)	14.0	11.1	15.9	27.3	1.4	4.3	2.6	0.2	-	70.6	-	1.2	23.0	1.2	0.7

<sup>5</sup> 無期転換ルールに基づく転換希望を、11頁II-1.の無期転換ルールの認知度別でみると、「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(5つのいずれか)を知っている場合で33.9%、「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」場合で27.6%、「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」場合で23.5%となっている。

### 3. 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<sup>6</sup>、「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%で<sup>7</sup>、「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」割合が14.8%、また、「無期労働契約に申込み権利は発生していない」割合が31.4%で、自身の権利の状態が「分からない」割合が44.1%等となった。なお、「無期労働契約に申込み権利が発生」したと回答している有期契約労働者のみでみると、「既に移行を申し込んだ」割合は17.3%、「移行は申し込んでいない」割合は82.7%と算出された(図表12)。

図表 12 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、移行は申し込んでいない	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
参考:「無期労働契約に申込み権利が発生」したと回答している有期契約労働者のみで集計(n=551)		17.3	82.7			
年齢層別	満29歳以下(n=230)	2.2	2.2	50.0	41.3	4.3
	満30歳台(n=478)	3.8	13.0	38.1	39.1	6.1
	満40歳台(n=719)	1.8	18.9	29.6	43.0	6.7
	満50歳台(n=608)	4.9	19.6	24.5	43.1	7.9
	満60歳以上(n=920)	2.6	13.6	30.7	47.9	5.2

### 4. 無期転換の時期と現在の雇用形態

「無期転換者」(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」とする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%)や「2013年3月31日以前」(11.4%)等が続いた<sup>8</sup>(図表13)。

なお、「無期転換者」(n=1,076)のうち、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」割合は40.5%で、「2013年4月以降の無期転換者」(n=931)に限ると41.4%となった。

図表 13 無期転換の時期



<sup>6</sup> 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」を明記・注釈している。

<sup>7</sup> 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、本調査では「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。

<sup>8</sup> 調査票は、無期転換ルールが施行された2013年4月以降の無期転換者を対象に配布してもらえるよう依頼したが、結果として「2013年3月31日以前」に無期転換したとする回答も11.4%含まれていた。そのため、以降の図表では、「無期転換者」全体の集計の他に、「2013年4月以降の無期転換者」に絞った集計も示す。

「無期転換者」(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。また、「2013年4月以降の無期転換者」(n=931)では、「正社員」が42.3%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」が46.4%等となった。

「2013年4月以降の無期転換者」について年齢層別にみると、「正社員」の割合は若年層ほど高まる傾向が見られ、「満29歳以下」で81.9%となっている。これに対し、「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」の割合は年齢層が上昇するほど高まり、「満50歳台」で70.8%となっている(図表14)。

図表 14 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(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	
以 降 の 無 期 転 換 者	2013年4月	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

## 5. 無期転換後の働き方や賃金・労働条件の変化

「無期転換者」(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(複数回答)、「働き方に変化はない」とする割合が65.0%となった。一方、「難しい仕事を任されたり、責任が重くなった」(17.7%)や「役職への登用があり得るようになった」(8.1%)等、何らかの変化があった割合は33.3%と算出された。

図表 15 無期転換後の働き方の変化

		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(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 無 期 転 換 者	2013年4月	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

「2013年4月以降の無期転換者」(n=931)に限っても、「働き方に変化はない」とする割合が67.0%となったが、変化があった中では、①「難しい仕事を任されたり、責任が重くなった」(17.0%)がもっとも高く、次いで、②「残業や休日出勤が増えた」(7.6%)、③「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%)等が挙げられた。

なお、こうした結果を「2013年4月以降の無期転換者」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90.7%となっている。一方、①～④等については「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」や「正社員」ほど該当割合が高まる傾向が見て取れる(図表15)。

同様に、「無期転換者」(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尋ねると(複数回答)、「賃金や労働条件に変化はない」とする割合が45.7%で、「基本的な賃金の水準がアップした」(25.0%)や「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%)等、何らかの変化があった割合は50.5%と算出された。また、「2013年4月以降の無期転換者計」(n=931)でも、「賃金や労働条件に変化はない」とする割合が47.3%となったものの、変化があった中では、①「基本的な賃金の水準がアップした」割合(24.5%)がもっとも高くなっている。

図表16 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)	基本的な賃金の水準がアップした	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(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	
以降の無期転換者	2013年4月	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

		(複数回答)							賃金や労働条件に変化はない	無回答	
		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(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	
以降の無期転換者	2013年4月	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

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%)が続き、以下、③「賃金の支払形態が変わった(時給制→月給制等)」(18.4%)、④「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%)等の順となっている。

こうした結果を「2013年4月以降の無期転換者」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」ほど該当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」とする割合は50.3%に対し、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」では24.4%等となった。また、「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47.7%に対し、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」では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」でも、「賃金や労働条件に変化はない」とする割合は80.6%で、「基本的な賃金の水準がアップした」(5.8%)や「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)」(3.0%)等については、若干の該当が見られる(図表16)。

## 6. 無期転換後の心境の変化

「無期転換者」(n=1,076)を対象に、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、「当てはまる」と「どちらかという当てはまる」を合算した割合計(以下、「当てはまる」)が54.5%に対し、「当てはまらない」と「どちらかという当てはまらない」を合算した割合計(以下、「当てはまらない」)が24.5%で、「何とも言えない」が17.8%等となった。

以降、「2013年4月以降の無期転換者」(n=931)でみると、【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「当てはまる」割合が計54.6%に対し、「当てはまらない」割合が計26.1%となっている。

同様に、【働くモチベーション(やる気)が高まった】かについては、「当てはまる」割合が計49.1%に対し、「当てはまらない」割合が計28.9%となった。また、【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」割合が計42.3%に対し、「当てはまらない」割合は計33.2%で、いずれも「当てはまる」との回答が「当てはまらない」を大きく上回った。

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」割合が計27.8%に対し、「当てはまらない」割合は計47.6%で、「当てはまらない」との回答が「当てはまる」を大きく上回っている。

また、【賃金・労働条件に対する満足感が高まった】かについても、「当てはまる」割合が計38.1%に対し、「当てはまらない」割合は計40.2%で、更に、【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】かについては、「当てはまる」割合が計

36.7%に対し、「当てはまらない」割合は計 39.4%となり、ともに「当てはまらない」との回答が「当てはまる」をやや上回った（図表 17）。

図表 17 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】 <sup>(%)</sup>						【賃金・労働条件に対する満足感が高まった】 <sup>(%)</sup>									
		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
上記のうち、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
の2 以 降 1 の 3 年 無 期 4 月 以 降 者 降	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
	無期契約社員 (n=432)																
		【働くモチベーション(やる気)が高まった】 <sup>(%)</sup>						【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】 <sup>(%)</sup>									
		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
上記のうち、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
の2 以 降 1 の 3 年 無 期 4 月 以 降 者 降	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
	無期契約社員 (n=432)																
		【会社への帰属・貢献意識が高まった】 <sup>(%)</sup>						【有給休暇が取りやすくなった】 <sup>(%)</sup>									
		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
上記のうち、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
の2 以 降 1 の 3 年 無 期 4 月 以 降 者 降	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
	無期契約社員 (n=432)																

## 7. 無期転換ルールの施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、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、就労環境が変化した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、経験があった中では割合が高かった順に (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」(9.6%)、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「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」及び「会社側から一方的に、契約

終了（雇止め）を言い渡された」（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%）等となった（図表18）。

図表18 無期転換ルールの施行以降の就労環境の変化

	(複数回答)													以上の ような 経験は 無い	無回答
	何らかの 経験が ある計	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	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)	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)	会社側から 一方的に、 契約終了 (雇止め)を 言い渡され た	賃金や 労働 条件が 改善 された	人事 評価 制度が 導入・ 改定 された	正社員 に転換 できる 機会が 新設・ 拡大 された	正社員 に転換 できる 機会が 廃止・ 縮小 された	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	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			
全有効回答労働者(n=4,215)	25.6	2.0	0.6	0.9	0.7	0.9	9.2	3.6	4.8	0.7	2.4	9.6	61.1	13.4	
有期契約労働者計(n=3,074)	24.5	2.2	0.4	0.9	0.7	0.9	9.2	3.1	3.9	0.7	2.1	10.2	63.4	12.1	
有期契約労働者計															
満29歳以下(n=230)	23.0	2.2	0.9	1.7	0.4	0.9	7.8	2.6	4.3	0.9	2.2	9.6	70.9	6.1	
満30歳台(n=478)	26.2	1.9	0.4	1.5	0.6	1.0	9.6	5.9	5.0	1.3	2.7	8.8	66.5	7.3	
満40歳台(n=719)	24.5	2.1	0.1	0.7	0.8	1.0	11.5	3.5	4.6	0.8	1.8	8.1	67.2	8.3	
満50歳台(n=608)	25.8	2.0	0.8	1.0	1.0	0.8	9.5	1.5	5.6	0.3	2.1	9.0	60.7	13.5	
満60歳以上(n=920)	24.1	2.8	0.2	0.8	0.5	0.8	7.4	2.7	1.6	0.7	2.1	14.1	61.1	14.8	

回答企業等の属性

	(%)	
	(参考) 母集団	全有効回答 企業等計
企業等数	498,099	4,685
主たる業種		
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1	0.2
建設業	11.2	12.4
製造業	19.2	18.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	0.7
情報通信業	2.7	2.7
運輸業、郵便業	6.2	5.8
卸売業、小売業	19.8	14.3
金融業、保険業	0.7	1.2
不動産業、物品賃貸業	2.0	1.9
学術研究、専門・技術サービス業	3.0	3.1
宿泊業、飲食サービス業	7.1	4.2
生活関連サービス業、娯楽業	3.9	3.3
教育、学習支援業	2.9	3.6
医療、福祉	14.0	20.0
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	0.2	0.8
サービス業(他に分類されないもの)	6.9	6.9
その他	-	0.3
雇用の規模		
29人以下	61.4	55.9
30~99人	26.8	30.2
100~299人	8.2	8.8
300~999人	2.7	3.9
1,000人以上	0.9	1.2
本社の所在地		
北海道	4.3	5.2
東北	7.3	9.3
南関東	27.0	21.1
北関東・甲信	7.6	7.7
北陸	4.9	6.0
東海	12.3	13.2
近畿	15.7	14.0
中国	6.1	6.8
四国	3.2	3.7
九州	11.6	12.8

回答労働者の属性

	(%)		
	全有効回答 労働者計	有期契約 労働者計	無期転換者
労働者数	4,215	3,074	1,076
性別			
男性	34.9	36.5	29.7
女性	63.5	61.9	69.7
無回答	1.6	1.6	0.6
年齢			
満29歳以下	7.6	7.5	8.2
満30歳台	16.7	15.5	20.4
満40歳台	25.7	23.4	33.3
満50歳台	21.7	19.8	27.3
満60歳以上	24.2	29.9	7.9
無回答	4.1	3.9	2.9
婚姻状況			
現在、結婚している	66.8	68.3	63.1
離婚・死別後、独身	11.7	11.2	13.2
未婚で独身	19.4	18.5	22.9
無回答	2.0	2.0	0.8
最終学歴			
中学校・高校	45.6	45.1	46.9
短大・高専・専門学校	29.0	28.2	32.5
大学・大学院	22.4	23.9	19.0
その他	0.9	0.8	0.8
無回答	2.1	2.0	0.7
就業状況			
行っている	16.4	17.9	12.9
行っていない	79.4	78.4	83.7
無回答	4.2	3.7	3.3
経験			
ある	78.2	77.2	82.8
ない	18.8	19.9	15.6
無回答	3.0	2.9	1.6
働くの 家計に 対する 影響 の 場合 の			
日々の生活が維持できなくなる	42.9	40.7	50.9
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	13.0	13.4
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	17.9
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	2.8
何とも言えない分からない	7.9	8.4	6.8
無回答	9.5	9.0	8.2