

## 第2章 事業所調査の集計結果

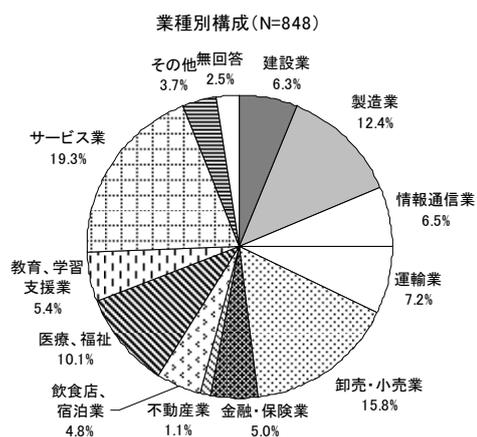


## 第2章 事業所調査の集計結果

### 1 回答事業所の概要

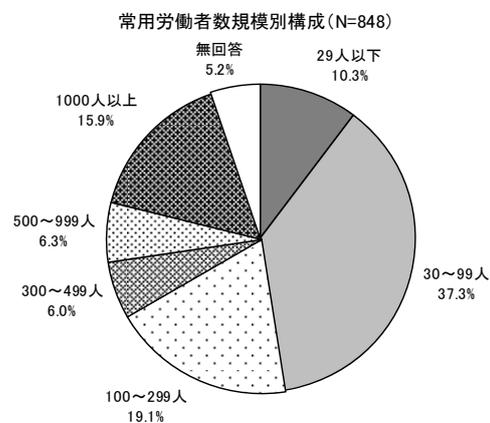
#### 1.1 業種別構成

○「サービス業」が19.3%で最も多く、以下、「卸売・小売業」(15.8%)、「製造業」(12.4%)、「医療・福祉」(10.1%)が続いている。

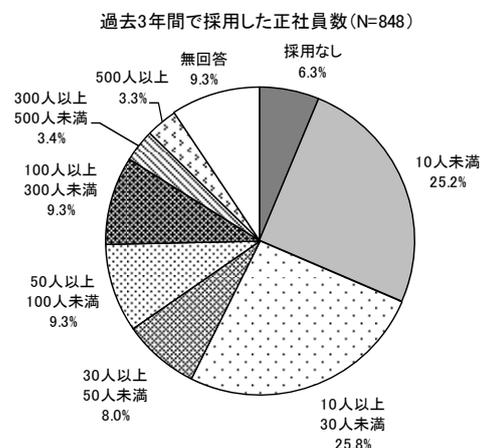


#### 1.2 常用労働者数規模別構成及び過去3年間の採用者数

○全常用労働者数が「30～99人」規模事業所が37.3%で最も多く、以下、「100～299人」(19.1%)、「1000人以上」(15.9%)、「29人以下」(10.3%)と続いている。また、「100人未満」規模事業所が47.6%で過半数近くを占め、「500人以上」は22.2%となっている。



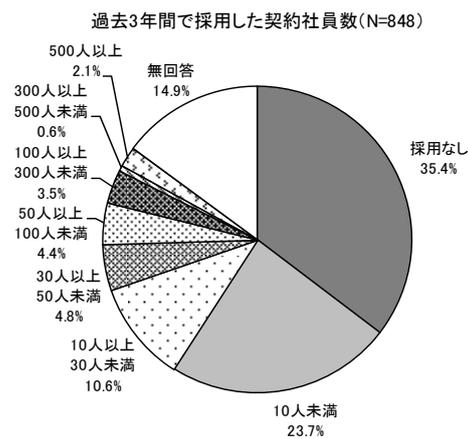
○業種別に見ると、「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」を除くすべての業種で「30～99人」規模事業所が4割前後を占めて最も多くなっている。次に事業所数が多い労働者数規模帯は、約半数の業種において「100～299人」規模事業所で2割前後を占めており、「飲食店・宿泊業」においては「29人以下」規模事業所で2割強、また、「製造業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」においては「1000人以上」規模事業所で2割から4割前後を占めている。



○過去3年間で採用した正社員数は、「10人以上30人未満」が25.8%で最も多く、「10人未満」(25.2%)とあわせると過半数を占めている。

○過去3年間で採用した契約社員数は、「10人未満」が23.7%、「採用なし」が35.4%となっている。

○契約社員の導入事業所についてのみ見ると、「10人未満」である事業所が38.2%で最も多く、「10人以上30人未満」(18.7%)とあわせると56.9%で過半数を占めている。



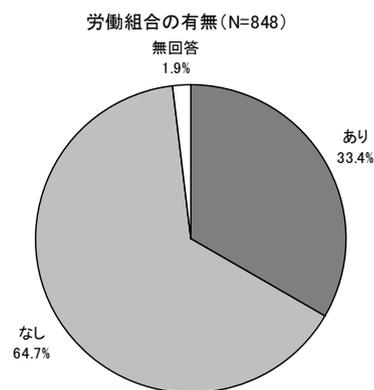
### 1.3 労働組合の有無別構成

○労働組合の有無については、「あり」が33.4%となっている。

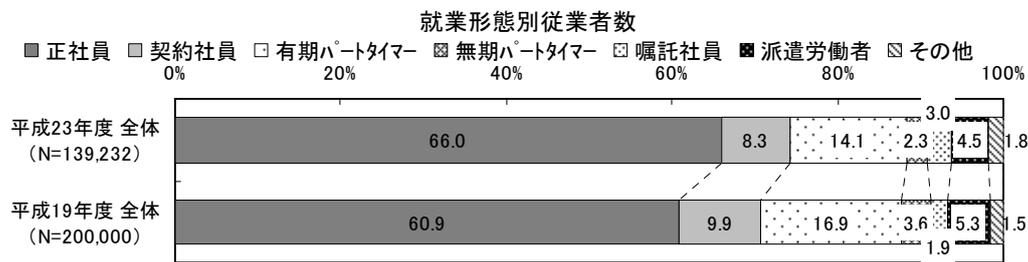
○業種別に見ると、労働組合が「あり」とした事業所の割合が全業種平均(33.4%)と比べて高い業種としては「教育、学習支援」(47.8%)、「金融・保険業」(47.6%)、「運輸業」(45.9%)などとなっている。

逆に、低い業種としては「医療、福祉」(24.4%)、「建設業」(24.5%)、「情報通信業」(25.5%)などとなっている。

○企業規模別に見ると、労働組合が「あり」とした事業所の割合は、「29人以下」規模事業所では13.8%であるが、労働者が多くなるにつれて上昇し、「1000人以上」規模事業所では76.3%となっている。



## 2 就業形態別従業者数



○就業形態別の従業員数の割合は、「正社員」が66.0%を占めて最も多く、以下、「有期パートタイマー」(14.1%)、「契約社員」(8.3%)、「派遣労働者」(4.5%)、「嘱託社員」(3.0%)、「無期パートタイマー」(2.3%)と続いている。

○前回調査と比較すると、就業形態別の従業員数の割合は、「正社員」が前回の60.9%から5.1ポイント、「嘱託社員」が前回の1.9%から1.1ポイント増加し、逆に、「有期パートタイマー」が前回の16.9%から2.8ポイント、「契約社員」が前回の9.9%から1.6ポイント、「無期パートタイマー」が前回の3.6%から1.3ポイント、「派遣労働者」が前回の5.3%から0.8ポイント減少している。

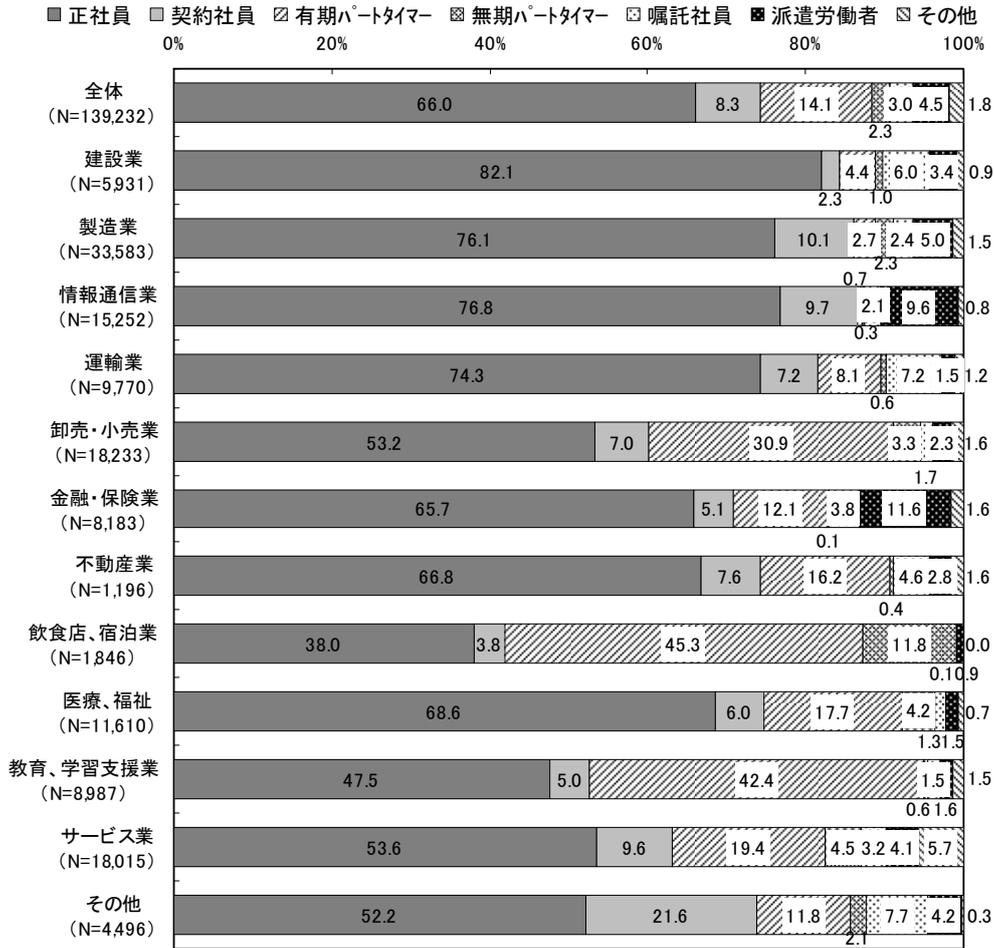
○各就業形態別にその割合が多い業種は以下となっている。

- ・「契約社員」が全業種平均(8.3%)に比べて多い業種としては「製造業」(10.1%)、「情報通信業」(9.7%)、「サービス業」(9.6%)などがある。
- ・「正社員」が全業種平均(66.0%)に比べて多い業種としては「建設業」(82.1%)、「情報通信業」(76.8%)、「製造業」(76.1%)、「運輸業」(74.3%)などがある。
- ・「有期パートタイマー」が全業種平均(14.1%)に比べて多い業種としては「飲食店、宿泊業」(45.3%)、「教育、学習支援業」(42.4%)などがある。
- ・「無期パートタイマー」が全業種平均(2.3%)に比べて多い業種としては「飲食店、宿泊業」(11.8%)、「サービス業」(4.5%)、「医療、福祉」(4.2%)などがある。
- ・「嘱託社員」が全業種平均(3.0%)に比べて多い業種としては「運輸業」(7.2%)、「建設業」(6.0%)などがある。
- ・「派遣労働者」が全業種平均(4.5%)に比べて多い業種としては「金融・保険業」(11.6%)、「情報通信業」(9.6%)などがある。

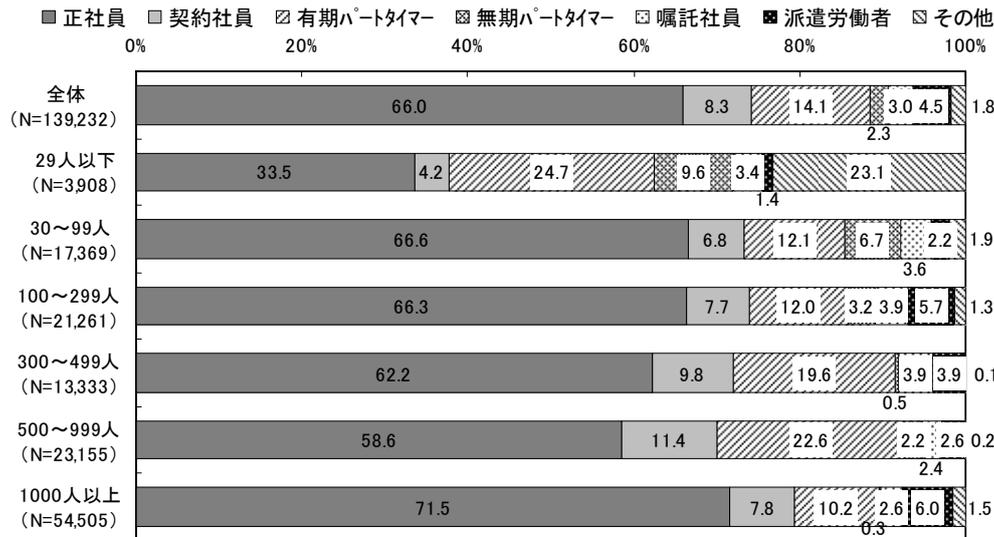
○契約社員導入事業所と契約社員未導入事業所を各就業形態別に比較すると、導入事業所では「正社員」(63.6%)、「無期パートタイマー」(0.9%)などの割合が低くなっている。

○企業規模別に契約社員の割合を見ると、最も高いのは「500～999人」規模事業所で11.4%、次に「300～499人」規模事業所(9.8%)となっており、最も低いのは「29人以下」規模事業所(4.2%)となっている。

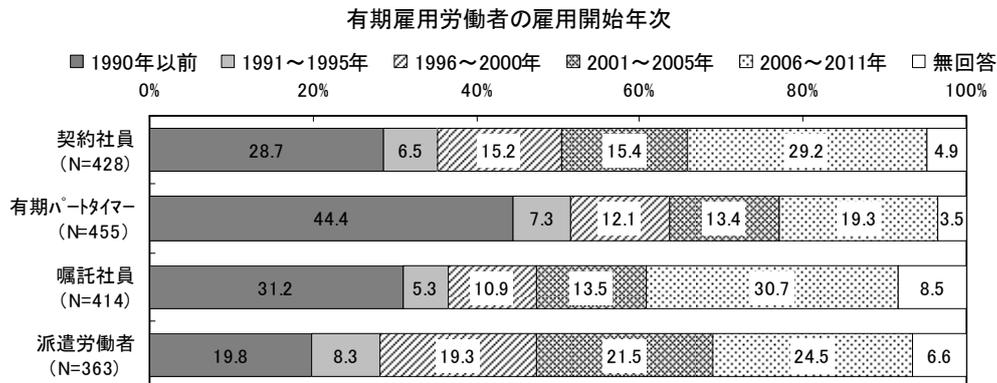
業種別、就業形態別従業者数



全常用労働者数別、就業形態別従業者数



### 3 有期雇用労働者の雇用開始年次



#### 3.1 契約社員

○契約社員の雇用開始年次別に見ると、事業所の割合は「2006～2011年」が29.2%で最も多くを占めており、以下「1990年以前」(28.7%)、「2001～2005年」(15.4%)、「1996～2000年」(15.2%)と続いている。

○業種別に見ると、「2006～2011年」から契約社員を活用している事業所の割合が全業種平均(29.2%)に比べて多い業種としては「建設業」(38.5%)、「情報通信業」(37.5%)などがある。

一方、「1990年以前」から契約社員を活用している事業所の割合が全業種平均(28.7%)に比べて多い業種としては「製造業」(43.4%)、「飲食店、宿泊業」(42.9%)などがある。

○企業規模別に見ると、契約社員を「2001年以降」に活用するようになった事業所の割合は全企業規模平均では44.6%であるが、「30～99人」規模事業所(52.5%)、「29人以下」規模事業所(50.0%)、「1000人以上」規模事業所(48.0%)では5割前後を占めている。また、「1990年以前」から契約社員を活用している事業所の割合が全企業規模平均(28.7%)に比べて多い事業所としては「100～299人」規模事業所(39.1%)、「300～499人」規模事業所(39.4%)、「500～999人」規模事業所(37.5%)などがある。

#### 3.2 有期パートタイマー

○有期パートタイマーの雇用開始年次は、「1990年以前」の事業所の割合が44.4%を占めている。

○業種別に見ると、「2001年以降」に有期パートタイマーを活用するようになった事業所の割合が全業種平均(32.7%)に比べて多い業種としては「運輸業」(46.2%)、「金融・保険業」(37.5%)などがあり、「1990年以前」の事業所の割合が多い業種としては「教育、学習支援業」(66.7%)、「製造業」(60.8%)などがある。

○企業規模別に見ると、有期パートタイマーを「1990年以前」に活用するようになった事業所の割合が全業種平均（44.4%）に比べて多い事業所としては「500～999人」規模事業所（61.5%）、「300～499人」規模事業所（51.3%）など比較的規模が大きい事業所となっている。

### 3.3 嘱託社員

○嘱託社員の雇用開始年次は、「1990年以前」の事業所の割合が31.2%で最も多く、次に「2006～2011年」が30.7%を占めている。

○業種別に見ると、「1990年以前」に嘱託社員を活用するようになった事業所の割合が全業種平均（31.2%）に比べて多い業種としては「飲食店、宿泊業」（50.0%）などがあり、「2006～2011年」の事業所の割合が多い業種としては「飲食店、宿泊業」（50.0%）、「情報通信業」（41.7%）、「医療、福祉」（41.4%）などがある。

○企業規模別に見ると、嘱託社員を「1990年以前」に活用するようになった事業所の割合は「100～299人」事業所（38.5%）、「500～999人」規模事業所（37.5%）、「300～499人」規模事業所（37.1%）において4割弱を占めており、「2006～2011年」に活用するようになった事業所の割合が最も高い事業所は「30～99人」規模事業所（37.0%）となっている。

### 3.4 派遣労働者

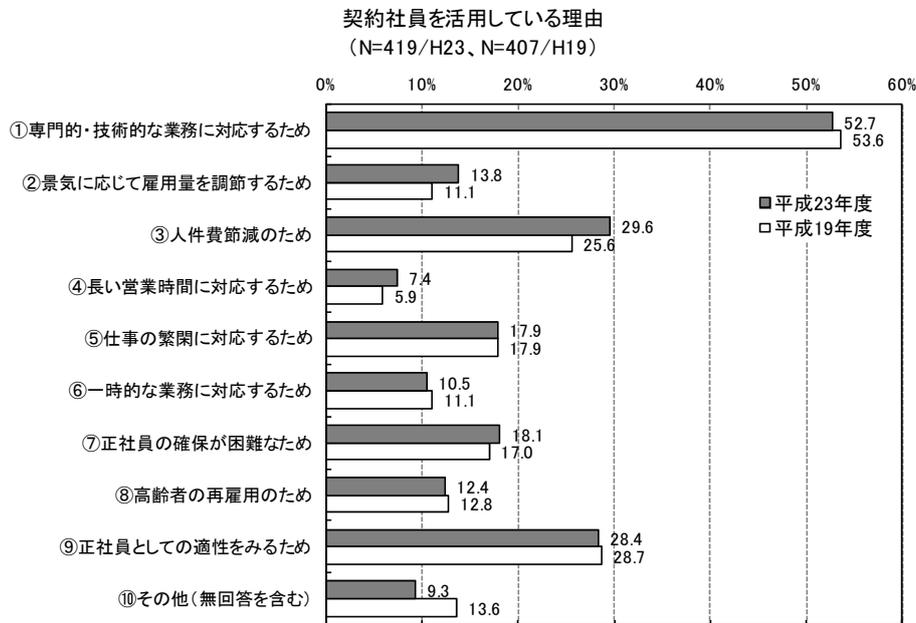
○派遣労働者の雇用開始年次は、「2006～2011年」の事業所が24.5%で最も多く、次に「2001～2005年」が21.5%を占めている。

○業種別に見ると、「2001年以降」に派遣労働者を活用するようになった事業所の割合が全業種平均（46.0%）に比べて多い業種としては「医療、福祉」（73.0%）、「建設業」（66.7%）などがある。

○企業規模別に見ると、派遣労働者を「2001年以降」に活用するようになった事業所の割合が全企業規模平均（46.0%）に比べて多い事業所としては「29人以下」規模事業所（66.6%）、「30～99人」規模事業所（51.3%）などがある。

## 4 有期雇用労働者を活用している理由（3つまで回答可）

### 4.1 契約社員



○契約社員を活用している理由としては、「専門的・技術的な業務に対応するため」が52.7%と過半数を占めて最も多くなっており、以下、「人件費節減のため」(29.6%)、「正社員としての適性を見るため」(28.4%)となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員を活用している理由は、いずれも「専門的・技術的な業務に対応するため」(前回調査(53.6%)、今回調査(52.7%))が過半数を占めて最も多くなっているが、「人件費節減のため」が前回の25.6%から4.0ポイント増加し、逆に、「正社員としての適性を見るため」が前回の28.7%から0.3ポイント減少している。

○業種別に見ると、「飲食店、宿泊業」及び「運輸業」を除いた全ての業種で「専門的・技術的な業務に対応するため」が最も多く、また「人件費節減のため」「正社員としての適性を見るため」も概ね2割以上を占めている。

○上位3つの活用理由を選択した事業所数割合が全業種平均に比べて高い業種は以下のとおりである。

①専門的・技術的な業務に対応するため(全業種平均52.7%)

「建設業」(64.0%)

「情報通信業」(62.5%)

「製造業」(61.5%)

「教育、学習支援業」(54.8%)

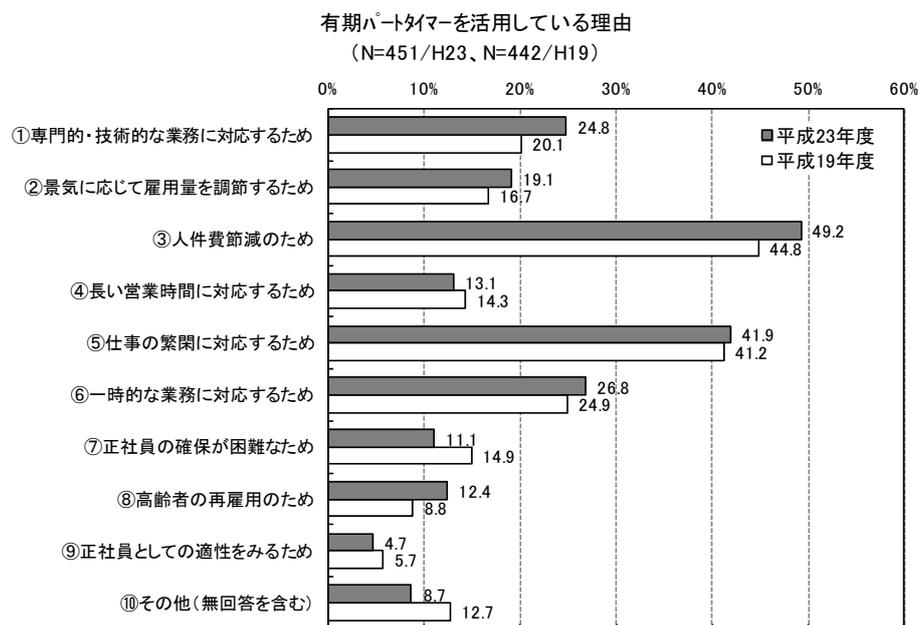
②人件費節減のため(同29.6%)

「飲食店、宿泊業」(57.1%)

「医療、福祉」(45.2%)

- 「運輸業」(42.3%)
- 「卸売・小売業」(34.4%)
- 「教育、学習支援業」(38.7%)
- ③正社員としての適性を見るため(同28.4%)
  - 「運輸業」(57.7%)
  - 「卸売、小売業」(35.9%)
  - 「教育、学習支援業」(32.3%)
  - 「飲食店、宿泊業」(28.6%)
  - 「医療、福祉」(28.6%)
  - 「サービス業」(28.6%)

## 4.2 有期パートタイマー



○有期パートタイマーを活用している理由としては、「人件費節減のため」が49.2%と過半数近くを占め、以下、「仕事の繁忙に対応するため」(41.9%)、「一時的な業務に対応するため」(26.8%)となっている。

○前回調査と比較すると、有期パートタイマーを活用している理由について、上位5位までの順序は同じであるが、「人件費節減のため」が前回の44.8%から4.4ポイント、「仕事の繁忙に対応するため」が前回の41.2%から0.7ポイント、「一時的な業務に対応するため」が前回の24.9%から1.9ポイント増加している。

○上位3つの活用理由を選択した事業所数割合が全業種平均に比べて高い業種は以下のとおりである。

- ①人件費節減のため(全業種平均49.2%)
  - 「卸売・小売業」(70.0%)
  - 「金融・保険業」(56.0%)
  - 「サービス業」(49.4%)
  - 「教育、学習支援業」(61.1%)
  - 「飲食店、宿泊業」(50.0%)

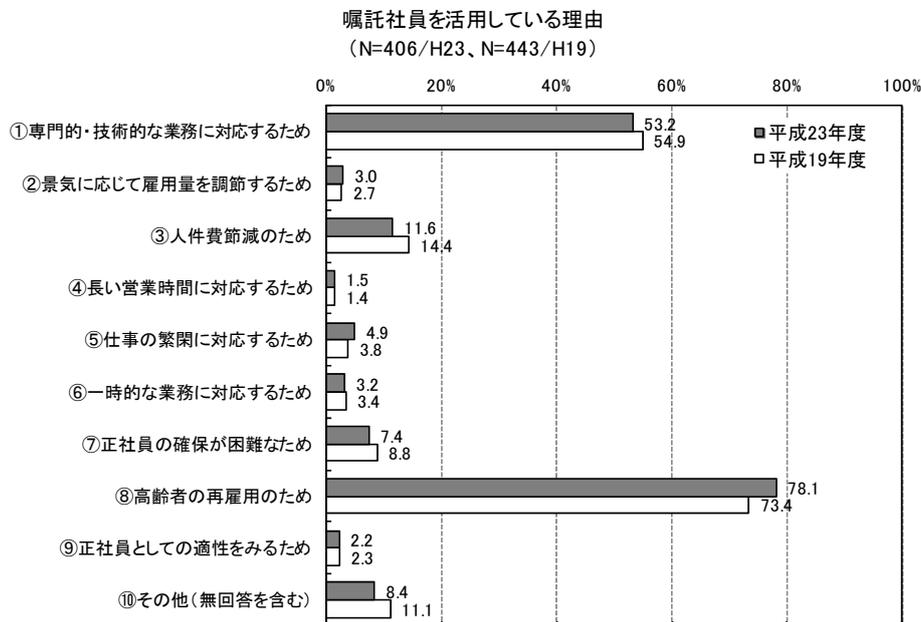
②仕事の繁閑に対応するため（同 41.9%）

- 「飲食店、宿泊業」（84.6%）      「金融・保険業」（52.0%）
- 「運輸業」（50.0%）                  「情報通信業」（46.7%）
- 「卸売・小売業」（43.8%）

③一時的な業務に対応するため（同 26.8%）

- 「製造業」（35.3%）                  「教育、学習支援業」（33.3%）
- 「建設業」（31.3%）                  「飲食店、宿泊業」（30.8%）
- 「サービス業」（28.7%）              「運輸業」（26.9%）

### 4.3 嘱託社員



○嘱託社員を活用している理由としては、「高齢者の再雇用のため」が78.1%と最も多く、「専門的・技術的な業務に対応するため」も53.2%となっている。

○前回調査と比較すると、嘱託社員を活用している理由について、上位5位までの順序は同じであるが、「高齢者の再雇用のため」が前回の73.4%から4.7ポイント、「仕事の繁閑に対応するため」が前回の3.8%から1.1ポイント増加し、逆に、「人件費節減のため」が前回の14.4%から2.8ポイント、「専門的・技術的な業務に対応するため」が前回の54.9%から1.7ポイント、「正社員の確保が困難なため」が前回の8.8%から1.4ポイント減少している。

○上位2つの活用理由を選択した事業所数割合が全業種平均に比べて高い業種は以下のとおりである。

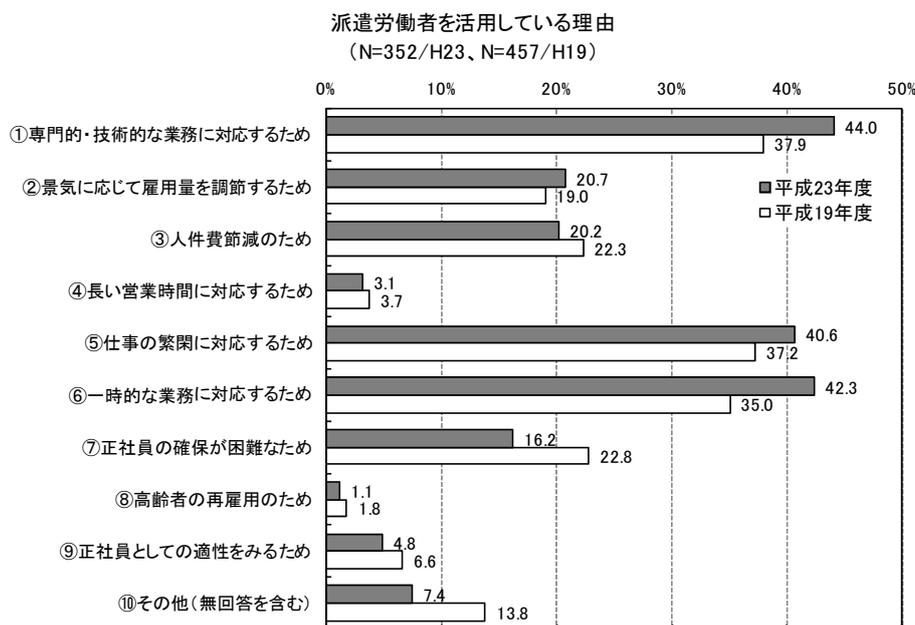
①高齢者の再雇用のため（全業種平均78.1%）

- 「卸売・小売業」(83.9%)
- 「金融・保険業」(80.6%)
- 「製造業」(78.8%)
- 「建設業」(81.8%)
- 「サービス業」(80.3%)

②専門的・技術的な業務に対応するため(同 53.2%)

- 「建設業」(69.7%)
- 「教育、学習支援業」(69.2%)
- 「製造業」(59.1%)
- 「医療、福祉」(53.6%)

#### 4.4 派遣労働者



○派遣労働者を活用している理由としては、「専門的・技術的な業務に対応するため」(44.0%)、「一時的な業務に対応するため」(42.3%)、「仕事の繁忙に対応するため」(40.6%)が4割を超えており、以下、「景気に応じて雇用量を調節するため」(20.7%)、「人件費節減のため」(20.2%)となっている。

○前回調査と比較すると、派遣労働者を活用している理由は、いずれも「専門的・技術的な業務に対応するため」(今回調査(44.0%)、前回調査(37.9%))が最も多くなっているが、「一時的な業務に対応するため」が前回の35.0%から7.3ポイント、「仕事の繁忙に対応するため」が前回の37.2%から3.4ポイント、「景気に応じて雇用量を調節するため」が前回の19.0%から1.7ポイント増加し、逆に、「正社員の確保が困難なため」が前回の22.8%から6.6ポイント、「人件費節減のため」が前回の22.3%から2.1ポイント減少している。

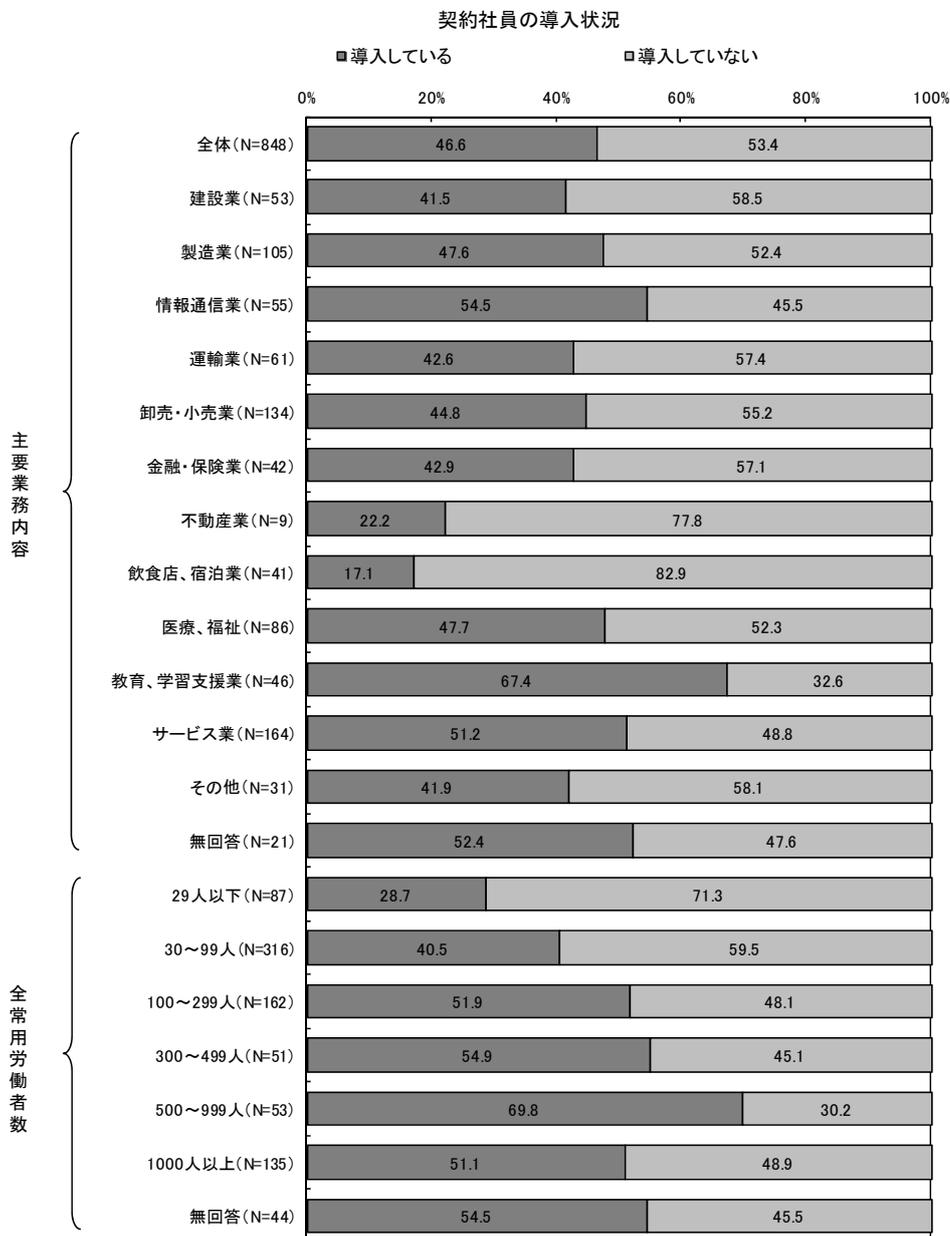
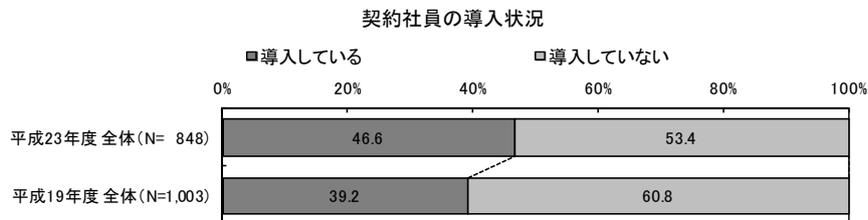
○上位3つの活用理由を選択した事業所数割合が全業種平均に比べて高い業種は以下のとおりである。

- ①専門的・技術的な業務に対応するため（全業種平均 44.0%）
- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 「情報通信業」(69.2%) | 「教育、学習支援業」(55.6%) |
| 「製造業」(52.0%)   | 「飲食店、宿泊業」(50.0%)  |
- ②一時的な業務に対応するため（同 42.3%）
- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 「飲食店、宿泊業」(100.0%) | 「情報通信業」(53.8%) |
| 「製造業」(48.0%)      | 「運輸業」(44.4%)   |
- ③仕事の繁閑に対応するため（同 40.6%）
- |                  |              |
|------------------|--------------|
| 「飲食店、宿泊業」(50.0%) | 「製造業」(48.0%) |
| 「金融・保険業」(46.7%)  | 「運輸業」(44.4%) |

## 5 年代別男女別契約社員数

★5 項から 16 項は「契約社員」を雇用している事業所（有効回答事業所数 395）の回答集計結果である。

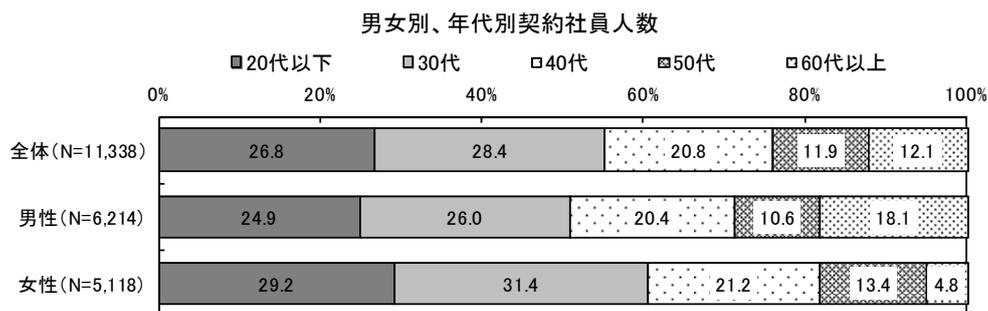
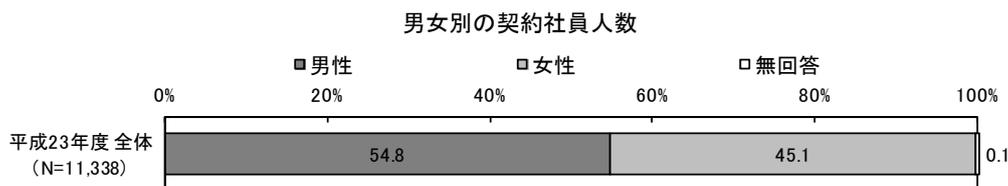
★なお、契約社員の導入状況は以下である。



## 【契約社員の導入状況】

- 契約社員を導入している事業所の割合は46.6%（395社/848社）となっている。
- 前回調査と比較すると、契約社員を導入している事業所の割合は前回の39.2%から7.4ポイント増加している。
- 業種別に見ると、契約社員導入事業所割合が全業種平均（46.6%）に比べて高いのは「教育、学習支援業」（67.4%）、「情報通信業」（54.5%）、「サービス業」（51.2%）、「医療、福祉」（47.7%）、「製造業」（47.6%）がある。逆に低いのは「飲食店、宿泊業」（17.1%）、「建設業」（41.5%）、「運輸業」（42.6%）、「金融・保険業」（42.9%）、「卸売・小売業」（44.8%）となっている。
- 企業規模別に見ると、契約社員を導入している事業所の割合は、「29人以下」規模事業所で28.7%と最も低く、企業規模が大きくなるにつれて上昇し、「500～999人」規模事業所では69.8%と最も多くなっているが、「1000人以上」規模事業所では51.1%となっている。

### 5.1 年代別男女別契約社員数

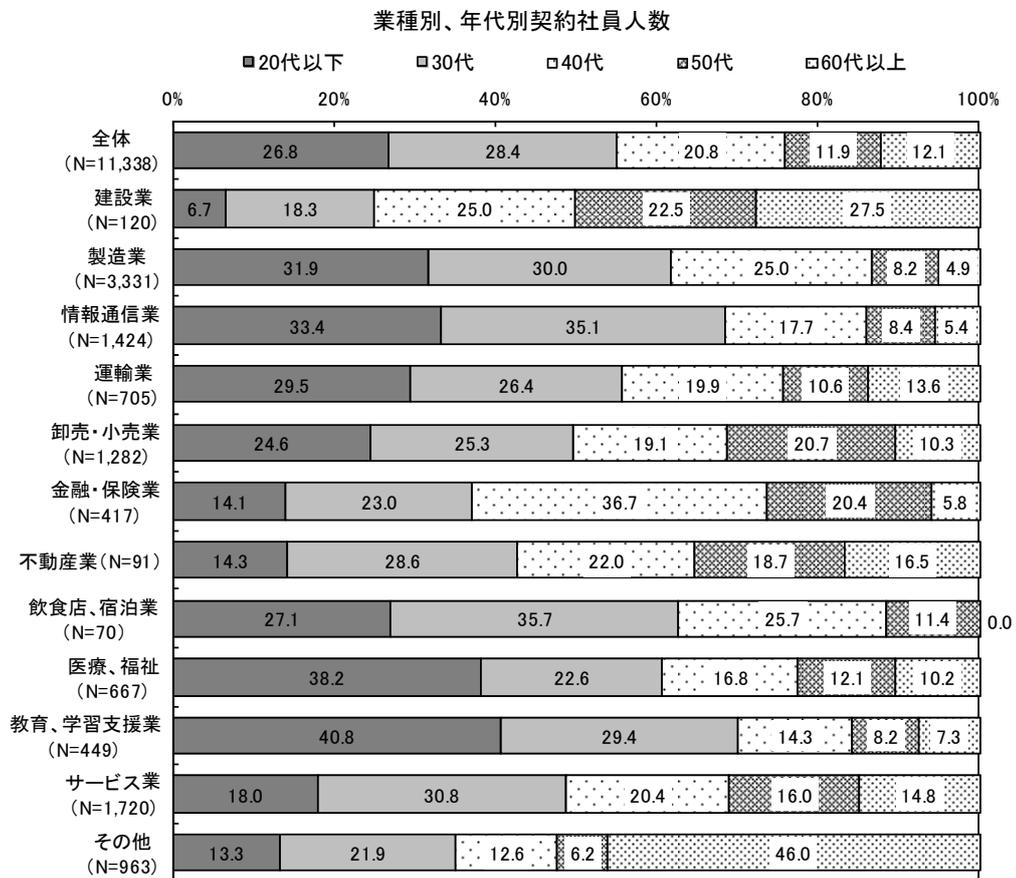


- 男女別に契約社員人数の割合について見ると、男性が54.8%、女性が45.1%となっている。
- 男女別契約社員数の年代別構成比は「30代」が28.4%を占めて最も多く、以下、「20代以下」（26.8%）、「40代」（20.8%）、「60代以上」（12.1%）、「50代」（11.9%）と続いている。
- 男女別に見ると、年代別の契約社員数の順位は男女ともに全体集計とほぼ同様である。

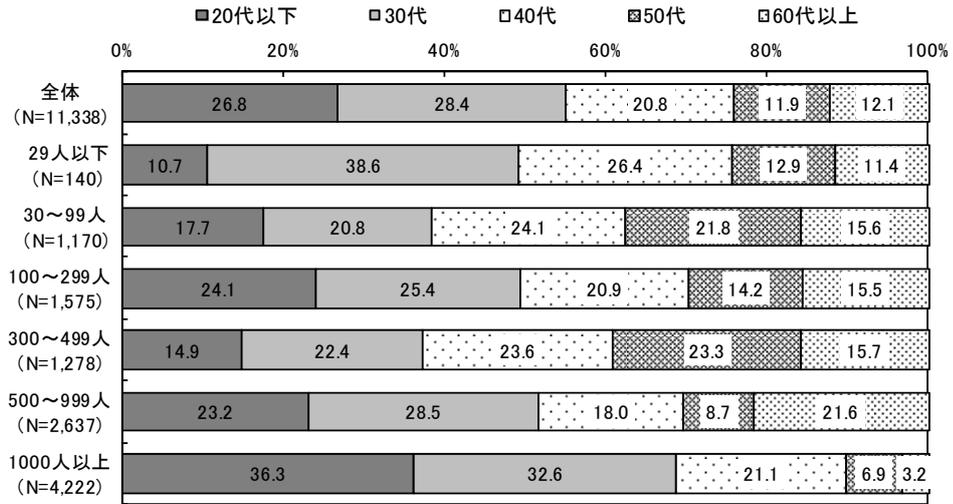
るが、男性においては「60代以上」(18.1%)の割合が女性より高く、女性においては「30代」(31.4%)、「20代以下」(29.2%)、「40代」(21.2%)、「50代」(13.4%)の割合が男性より高くなっている。

○業種別に見ると、「30代以下」において全業種平均(55.2%)に比べて割合が多い業種としては「教育、学習支援業」(70.2%)、「情報通信業」(68.5%)、「飲食店、宿泊業」(62.8%)などがあり、逆に低いのは「建設業」(25.0%)、「金融・保険業」(37.1%)などがある。「建設業」では「60代以上」が27.5%と最も高い割合を占めている。

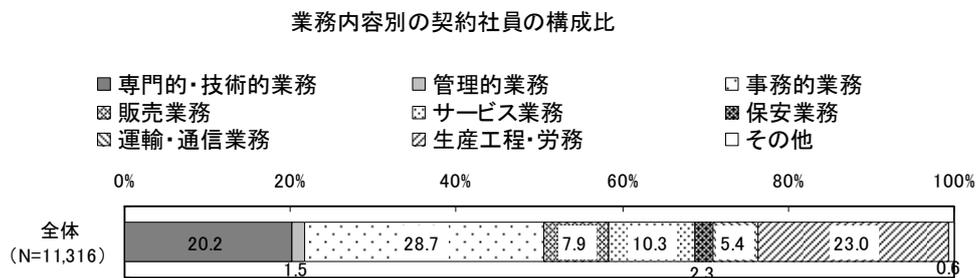
○企業規模別に年代別契約社員数の割合を見ると、「30代以下」において全企業規模平均(55.2%)に比べて割合が多い事業所は、「1000人以上」規模事業所で68.9%となっている。



全常用労働者数別、年代別契約社員人数



## 6 業務内容別の契約社員の人数・平均年収



### 6.1 契約社員の人数

○契約社員の業務内容別の人数は「事務的業務」が最も多く 28.7%を占めており、以下、「生産工程・労務」(23.0%)、「専門的・技術的業務」(20.2%)、「サービス業務」(10.3%)と続いている。

○契約社員の割合が高い4業務について、全業種平均に比べて契約社員数割合が高い業種は以下となっている。

#### ①事務的業務 (全業種平均 28.7%)

「金融・保険業」(73.8%) 「教育、学習支援業」(46.0%)  
「サービス業」(45.1%) 「卸売・小売業」(33.3%)

#### ②生産工程・労務 (同 23.0%)

「製造業」(71.4%)

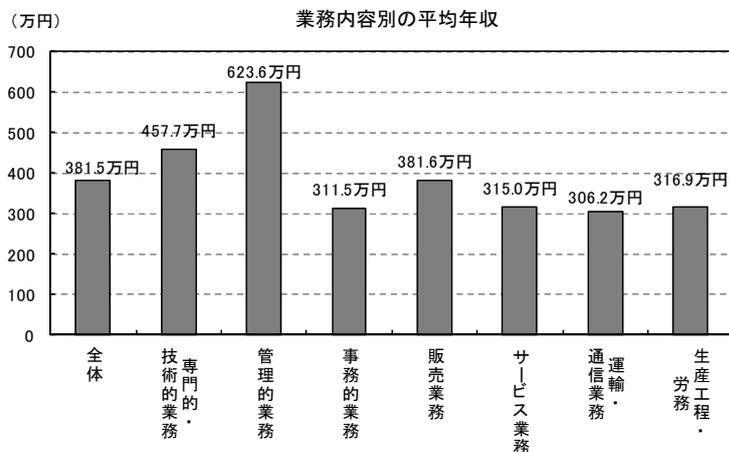
#### ③専門的・技術的業務 (同 20.2%)

「教育、学習支援業」(51.3%) 「建設業」(50.8%)  
「情報通信業」(47.2%) 「医療、福祉」(41.7%)

#### ④サービス業務 (同 10.3%)

「飲食店、宿泊業」(78.6%) 「医療、福祉」(31.1%)  
「サービス業」(26.6%) 「情報通信業」(22.7%)  
「建設業」(13.3%)

## 6.2 平均年収



○平均年収は全業種・全業務内容平均で 381.5 万円となっている。

○業務内容別の平均年収（業務内容別に事業所が記入した平均年収の単純平均）を見ると、「管理的業務」が 623.6 万円で最も高く、「専門的・技術的業務」が 457.7 万円で続き、以下、「販売業務」（381.6 万円）、「生産工程・労務」（316.9 万円）、「サービス業務」（315 万円）、「事務的業務」（311.5 万円）、「運輸・通信業務」（306.2 万円）となっている。

○業種別に平均年収を見ると、高い順に、「製造業」（454.3 万円）、「金融・保険業」（439.3 万円）、「情報通信業」（414 万円）となっている。

業務内容別の平均年収

平均年収単位：万円

	全体	専門的・技術的業務	管理的業務	事務的業務	販売業務	サービス業務	保安業務	運輸・通信業務	生産工程・労務	その他
合計	381.5	457.7	623.6	311.5	381.6	315.0	285.2	306.2	316.9	312.2
主要事業内容										
建設業	370.9	419.5	400.0	277.8	360.0	180.0	220.0	290.0	533.3	-
製造業	454.3	592.9	659.0	363.2	471.6	225.0	-	-	259.0	300.0
情報通信業	414.0	434.3	1152.0	291.4	570.0	449.0	-	-	224.0	-
運輸業	346.9	740.0	350.0	295.4	301.8	300.0	-	302.5	313.3	373.0
卸売・小売業	366.4	444.3	559.7	312.0	335.3	411.0	180.0	246.7	332.8	262.8
金融・保険業	439.3	800.0	777.0	317.9	506.3	580.0	-	-	-	-
不動産業	353.3	470.0	280.0	307.5	335.0	299.0	342.0	-	485.0	-
飲食店・宿泊業	371.4	730.0	400.0	284.5	-	317.8	-	600.0	-	-
医療・福祉	335.9	302.8	1163.7	284.1	-	267.6	-	278.7	347.0	417.0
教育・学習支援業	376.2	440.0	790.0	302.3	-	367.0	-	272.0	200.0	297.0
サービス業	359.1	440.0	518.6	309.1	374.5	311.7	290.9	370.0	324.4	302.3
その他	392.4	478.1	732.0	325.3	295.0	185.5	359.0	347.0	135.0	-
無回答	412.1	632.0	360.0	292.6	350.0	265.0	-	-	380.0	-
全常用労働者数										
29人以下	346.8	363.7	337.5	295.2	480.5	344.0	-	300.0	200.0	373.0
30～99人	378.1	430.8	572.6	317.5	377.5	303.0	280.0	311.3	302.2	311.5
100～299人	406.3	523.5	638.5	330.6	466.1	305.6	252.0	260.8	296.5	339.0
300～499人	324.8	299.0	450.0	285.9	401.7	288.3	337.3	329.0	349.0	-
500～999人	366.1	463.7	669.3	292.0	298.4	278.7	359.0	260.0	251.5	264.5
1000人以上	402.4	506.6	771.1	321.7	344.1	407.4	253.5	425.7	340.8	277.5
無回答	378.4	472.5	802.0	273.6	283.0	370.0	220.0	250.0	463.3	-

## 7 雇用契約状況（労働条件の通知方法、雇用契約期間）

### 7.1 労働条件の通知方法（複数回答可）

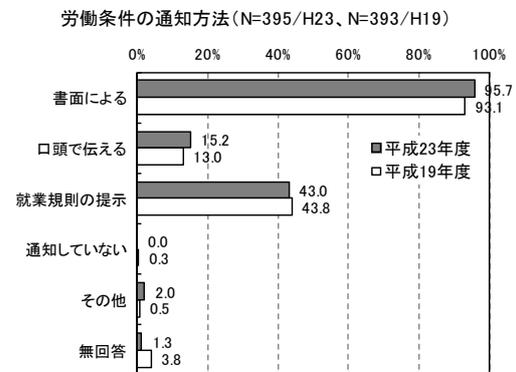
○労働条件の通知方法としては、「書面による」とした事業所が95.7%を占め、書面の明示義務はほぼ遵守されているのがうかがえる。あわせて、「就業規則の提示」が43.0%を占めている。

○前回調査と比較すると、労働条件の通知方法が「書面による」は、前回の93.1%から2.6ポイント増加しており、書面での明示義務が浸透していることが読みとれる。

○業種別に見ると、「運輸業」と「飲食店、宿泊業」を除く全ての業種において「書面による」が9割超となっている。

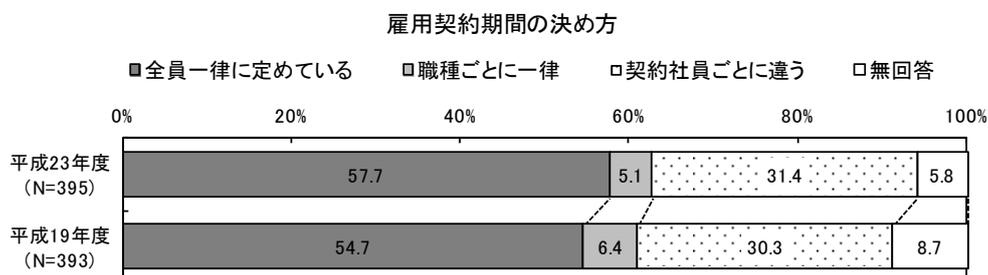
また、「情報通信業」(53.3%)、「教育、学習支援業」(51.6%)、「金融・保険業」(50.0%)では5割以上の事業所が「就業規則の提示」を行っているが、「建設業」では22.7%と低くなっている。

○企業規模別に見ると、「書面による」割合はいずれにおいても9割前後を占めるが、「就業規則の提示」、「口頭で伝える」は企業規模が大きくなるにつれてその割合は上昇する傾向が見られる。



### 7.2 雇用契約期間

#### 7.2.1 雇用契約期間の決め方



○雇用契約の決め方としては、「全員一律に定めている」が57.7%で過半数を占め、「契約社員ごとに違う」が31.4%、「職種ごとに一律」が5.1%となっている。

○前回調査と比較すると、雇用契約の決め方について、「全員一律に定めている」が前回の54.7%から3.0ポイント増加している。

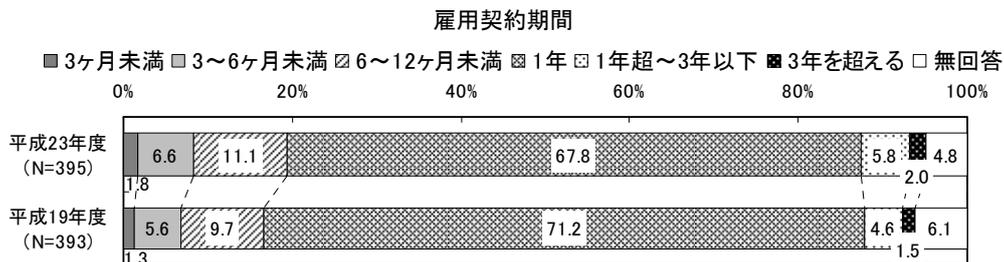
○業種別に見ると、「情報通信業」(33.3%)、「教育、学習支援業」(38.7%)、「金融・保険業」(38.9%)を除いた全ての業種で「全員一律に定めている」が最も多くなっている。

「金融・保険業」(44.4%)、「情報通信業」(43.3%)、「飲食店、宿泊業」(42.9%)、「教育、学習支援業」(41.9%)では「契約社員ごとに違う」が4割を占めて最も多くなっている。

雇用契約の決め方別にその割合が多い業種は以下となる。

- ・「全員一律に定めている」が全業種平均(57.7%)に比べて多い業種としては「運輸業」(80.8%)、「医療、福祉」(78.0%)、「製造業」(68.0%)などがある。
- ・「契約社員ごとに違う」が全業種平均(31.4%)に比べて多い業種としては「金融・保険業」(44.4%)、「情報通信業」(43.3%)などがある。
- ・「職種ごとに一律」が全業種平均(5.1%)に比べて多い業種としては「情報通信業」(16.7%)、「金融・保険業」(16.7%)、「教育、学習支援業」(16.1%)などがある。

## 7.2.2 雇用契約期間



○契約期間としては、「1年」が67.8%を占めて最も多くなっている。

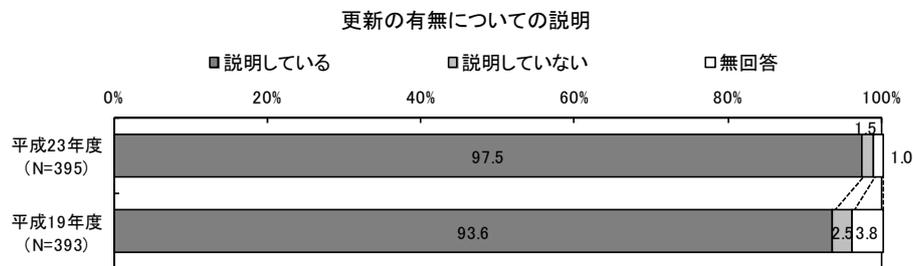
○前回調査と比較すると、契約期間について、「1年」が前回の71.2%から3.4ポイント減少している。一方、「1年未満」が前回の16.6%から2.9ポイント、「1年超～3年以下」が前回の4.6%から1.2ポイント、「3年を超える」が前回の1.5%から0.5ポイント増加している。

○業種別に見ると、雇用契約期間別にその割合が多い業種は以下となる。

- ・契約期間「1年未満」が全業種平均(19.5%)に比べて多い業種としては「情報通信業」(40.0%)、「サービス業」(28.5%)などがある。
- ・「1年超～3年以下」が全業種平均(5.8%)に比べて多い業種としては「教育、学習支援業」(16.1%)、「医療、福祉」(14.6%)などがある。

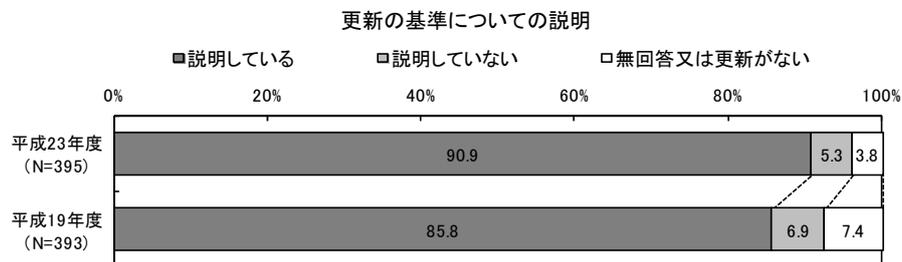
## 8 採用時の契約更新についての説明

### 8.1 更新の有無についての説明



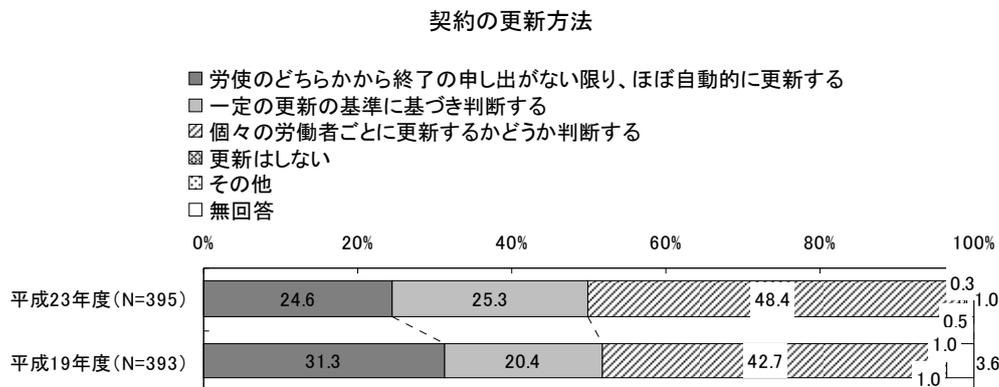
- 更新の有無についての説明は、「している」が97.5%を占め、「していない」が1.5%、「無回答」が1.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、更新の有無について、「説明している」が前回の93.6%から3.9ポイント増加し、逆に、「説明していない」が前回の2.5%から1.0ポイント減少している。

### 8.2 更新の基準についての説明



- 更新の基準についての説明は、「している」が90.9%を占め、「していない」が5.3%、「無回答又は更新がない」が3.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、更新の基準についての説明を「している」が前回の85.8%から5.1ポイント増加し、逆に、「していない」が前回の6.9%から1.6ポイント減少している。
- 業種別に見ると、更新の基準についての説明を「している」は、「建設業」(81.8%)、「医療、福祉」(82.9%)、「教育、学習支援業」(83.9%)を除き、いずれの業種においても9割前後を占めている。
- 更新の有無及び更新の基準の「説明している」割合を業種別で比べると、「医療、福祉」は更新の有無(97.6%)は高いが、更新の基準(82.9%)は低くなっている。同様に、「教育、学習支援業」も更新の有無(100.0%)は高いが、更新の基準(83.9%)は低くなっている。

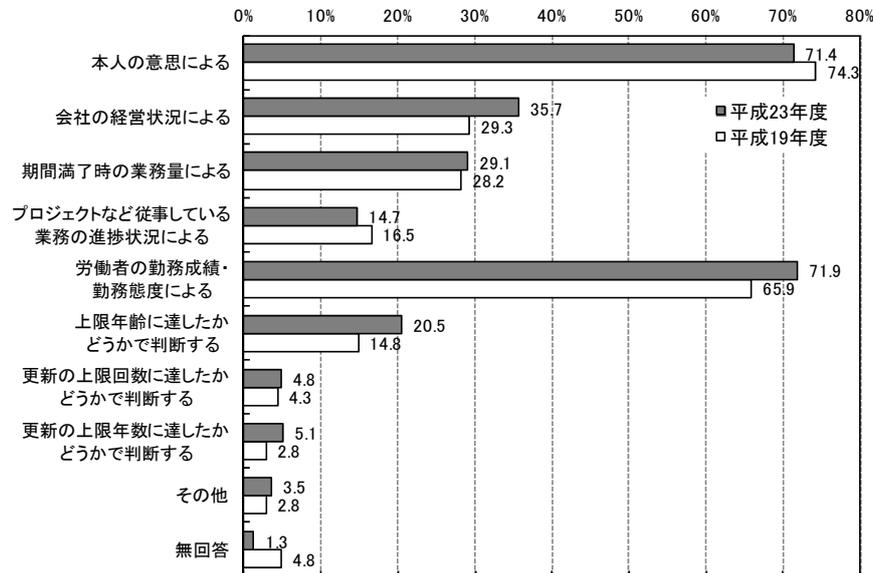
## 9 契約の更新方法



- 契約の更新方法については、「個々の労働者ごとに更新するかどうか判断する」（48.4%）が最も多く、以下、「一定の更新の基準に基づき判断する」（25.3%）、「労使のどちらかから終了の申し出がない限り、ほぼ自動的に更新する」（24.6%）と続いている。
- 前回調査と比較すると、契約の更新方法について、「個々の労働者ごとに更新するかどうか判断する」が前回の42.7%から5.7ポイント、「一定の更新の基準に基づき判断する」が前回の20.4%から4.9ポイント増加し、一方、「労使のどちらかから終了の申し出がない限り、ほぼ自動的に更新する」が前回の31.3%から6.7ポイント減少している。
- 業種別に見ると、「個々の労働者ごとに更新するかどうか判断する」が全業種平均（48.4%）に比べて多い業種としては「飲食店、宿泊業」（57.1%）、「製造業」（56.0%）、「建設業」（54.5%）などがある。
- 「一定の更新の基準に基づき判断する」が全業種平均（25.3%）に比べて多い業種としては「金融・保険業」（38.9%）、「サービス業」（34.5%）、「医療、福祉」（34.1%）などがある。
- 「労使のどちらかから終了の申し出がない限り、ほぼ自動的に更新する」が全業種平均（24.6%）に比べて多い業種としては「運輸業」（30.8%）、「飲食店、宿泊業」（28.6%）、「卸売・小売業」（28.3%）などがある。

## 10 契約更新の判断要素（3つまで回答可）

契約更新の判断要素（N=395/H23、N=393/H19）

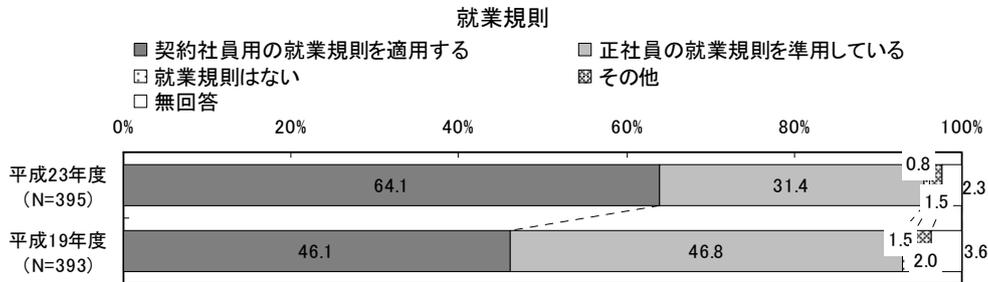


○契約更新の判断要素としては、「労働者の勤務成績・勤務態度による」が71.9%と最も多く、次に「本人の意思による」が71.4%が続いている。

○前回調査と比較すると、契約更新の判断要素について、「労働者の勤務成績・勤務態度による」が前回の65.9%から6.0ポイント、「会社の経営状態による」が前回の29.3%から6.4ポイント、「上限年齢に達したかどうかで判断する」が前回の14.8%から5.7ポイント増加し、一方、「本人の意思による」が前回の74.3%から2.9ポイント、「プロジェクトなど従事している業務の進捗状況による」が前回の16.5%から1.8ポイント減少している。

## 11 労働条件

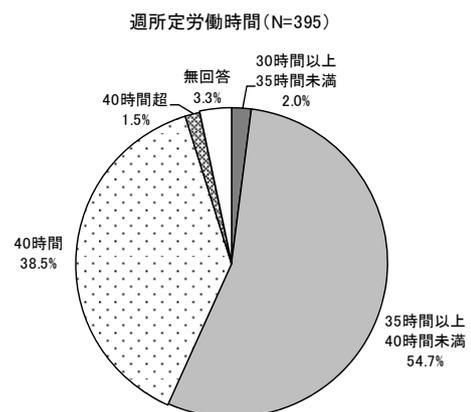
### 11.1 就業規則



- 適用する就業規則については、「契約社員用の就業規則を適用する」が64.1%を占め、「正社員の就業規則を準用している」が31.4%となっている。
- 前回調査と比較すると、「契約社員用の就業規則を適用」が前回の46.1%から18.0ポイント増加し、「正社員の就業規則を準用」は前回の46.8%から15.4ポイント減少した。
- 業種別に見ると、「契約社員用の就業規則を適用」は「飲食店、宿泊業」(85.7%)、「金融・保険業」(83.3%)、「医療、福祉」(75.6%)で特に高く、「正社員の就業規則を準用」は「情報通信業」(46.7%)、「教育、学習支援業」(41.9%)、「運輸業」(38.5%)で高い。

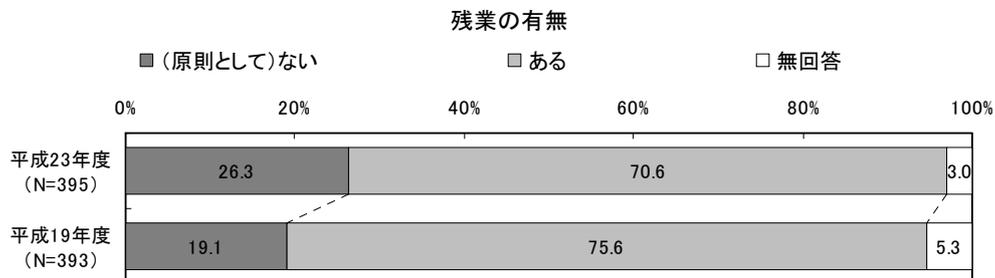
### 11.2 週所定労働時間

- 週所定労働時間の平均は38.4時間となっている。「35時間以上40時間未満」が54.7%で最も多く、次いで「40時間」が38.5%となっている。
- 業種別に平均時間を比較すると、ほとんどの業種で38時間～40時間未満だが「金融・保険業」は36.6時間であった。



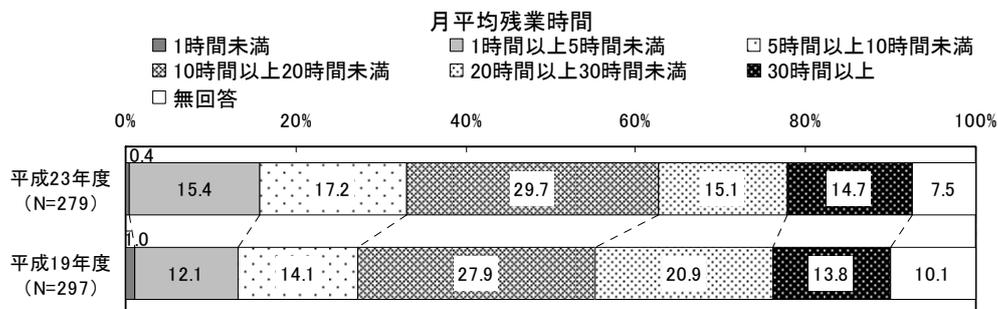
## 11.3 残業

### 11.3.1 残業の有無



- 残業の有無については、「ある」が70.6%、「ない」が26.3%となっている。
- 前回調査と比較すると、残業は「ある」が前回の75.6%から5.0ポイント減少し、逆に「ない」は前回の19.1%から7.2ポイント増加している。
- 業種別に見ると、ほとんどの業種で残業は「ある」が6～8割を占めており、特に「金融・保険業」では83.3%と高い。一方で、「教育、学習支援業」は32.3%と他業種に比べて低くなっている。

### 11.3.2 月平均残業時間



- 残業がある場合の月平均残業時間は14.7時間となっている。残業時間は「10時間以上20時間未満」が29.7%で最も多く、以下、「5時間以上10時間未満」(17.2%)、「1時間以上5時間未満」(15.4%)、「20時間以上30時間未満」(15.1%)、「30時間以上」(14.7%)、「1時間未満」(0.4%)となっている。
- 前回調査と比較すると、月平均残業時間は「20時間以上30時間未満」が前回の20.9%から5.8ポイント減少し、逆に「1時間以上5時間未満」、「5時間以上10時間未満」、「10時間以上20時間未満」の割合はいずれも増加している。

○業種別に月平均残業時間を見ると、全業種平均（14.7時間）より長いのは「運輸業」（25.4時間）、「飲食店、宿泊業」（24.4時間）、「建設業」（19.8時間）、「情報通信業」（16.7時間）などで、逆に短いのは「医療、福祉」（7.1時間）などとなっている。

## 11.4 賞与

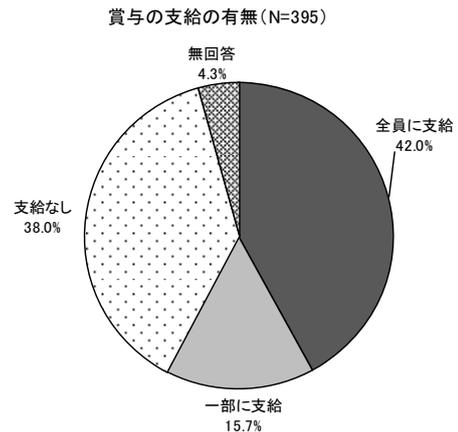
### 11.4.1 賞与の支給の有無

○賞与の支給については、「全員に支給」が42.0%で最も多く、「一部に支給」（15.7%）をあわせると57.7%となる。一方、「支給なし」は38.0%を占めている。

○業種別に見ると、「情報通信業」（76.7%）、「運輸業」（61.5%）、「飲食店、宿泊業」（57.1%）、「金融・保険業」（44.4%）、「建設業」（40.9%）では「支給なし」が最も多いが、それら以外の業種では「全員に支給」が最も多い。

○企業規模別に見ると、「支給なし」の割合は企業規模が小さくなるにつれ、その割合が増える傾向にあり、「29人以下」規模事業所では5割超となっている。

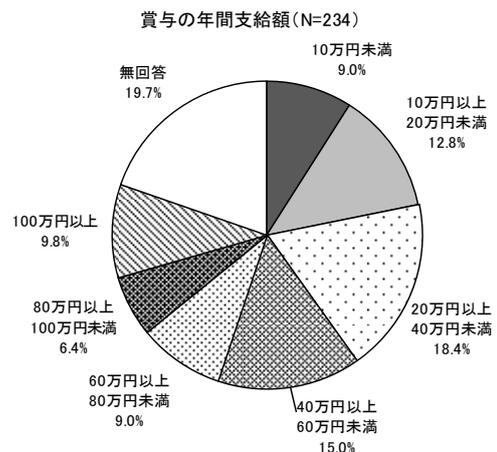
○労働組合の有無別に見ると、「全員に支給」と「一部に支給」をあわせた割合は労働組合「あり」（70.3%）が労働組合「なし」（49.6%）より20.7ポイント高い。



### 11.4.2 賞与の年間支給額

○「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均（※）で65.9万円となっており、「20万円以上40万円未満」が18.4%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」（15.0%）、「10万円以上20万円未満」（12.8%）、「100万円以上」（9.8%）となっている。

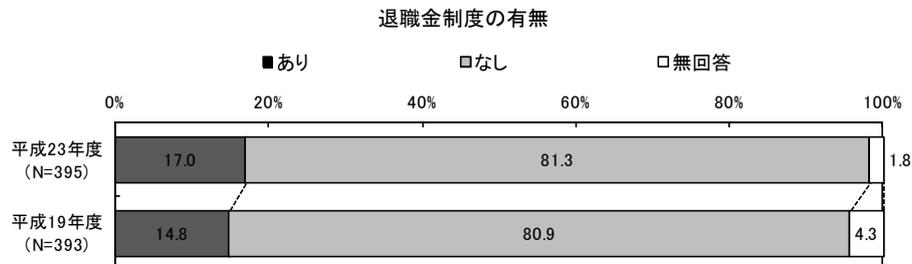
※契約社員全員に賞与を支給している事業所のみを対象とし（一部に支給している事業所は人数が不明のため除いた）、各事業所の契約社員数を加味して算出した加重平均。



○業種別に見ると、賞与額が全業種平均（65.9万円）に比べて高い業種としては「製

造業」(96.3万円)、「教育、学習支援業」(85.1万円)、「医療、福祉」(79.8万円)などがある。

## 11.5 退職金制度

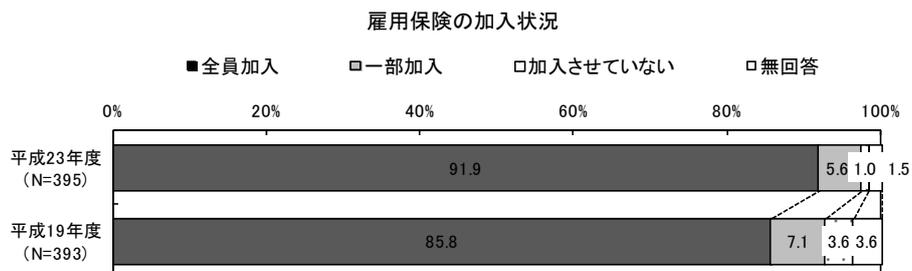


○退職金の有無については、「あり」が17.0%、「なし」が81.3%、「無回答」が1.8%となっている。

○前回調査と比較すると、退職金制度の有無について、「あり」は前回の14.8%から2.2ポイントの増加となっている。

○業種別に見ると、「あり」の割合が全業種平均(17.0%)より高いのは、「医療、福祉」(36.6%)、「教育、学習支援業」(35.5%)、「製造業」(20.0%)、「建設業」(18.2%)となっている。

## 11.6 雇用保険



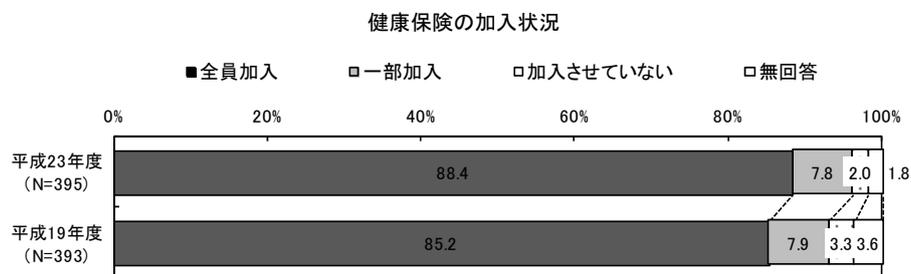
○雇用保険への加入状況については、「全員加入」が91.9%、「一部加入」が5.6%となり、「加入させていない」は1.0%となっている。

○前回調査と比較すると、雇用保険への加入状況について、「全員加入」が前回の85.8%から6.1ポイント増加し、「加入させていない」は前回3.6%から2.6ポイント減少している。

○業種別に見ると、雇用保険への加入状況については、「全員加入」が高いのは「卸売・小売業」(98.3%)、「情報通信業」(96.7%)、「金融・保険業」(94.4%)などで、逆に「加入させていない」が他の業種に比べ高いのは「建設業」(4.5%)、「運輸業」(3.8%)

などとなっている。

## 11.7 健康保険

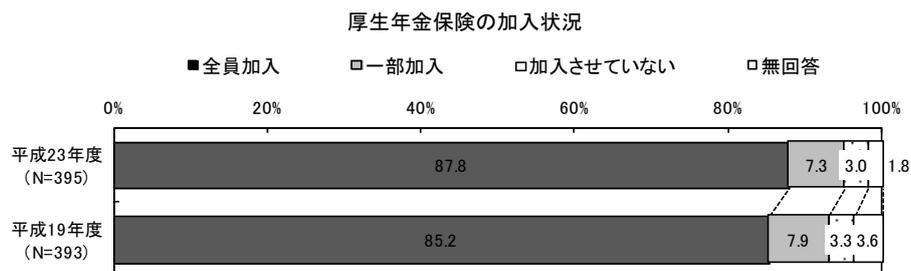


○健康保険への加入状況については、「全員加入」が88.4%、「一部加入」が7.8%となり、「加入させていない」は2.0%となっている。

○前回調査と比較すると、健康保険への加入状況について、「全員加入」が前回の85.2%から3.2ポイント増加し、「加入させていない」は前回3.3%から1.3ポイント減少している。

○業種別に見ると、健康保険への加入状況については、「全員加入」が高いのは「金融・保険業」(100.0%)、「卸売・小売業」(95.0%)、「製造業」(94.0%)などで、逆に「加入させていない」が他の業種に比べ高いのは「建設業」(13.6%)、「情報通信業」(6.7%)などとなっている。

## 11.8 厚生年金保険



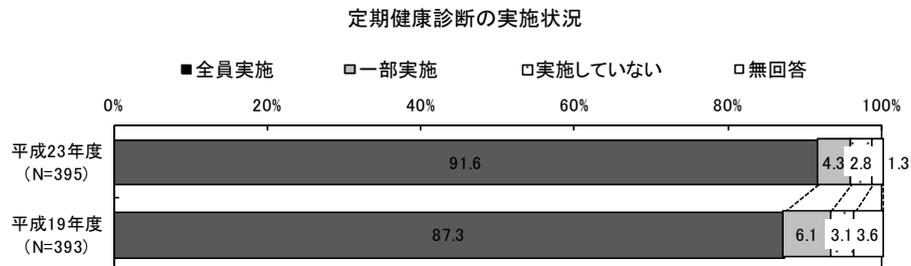
○厚生年金保険への加入状況については、「全員加入」が87.8%、「一部加入」が7.3%となり、「加入させていない」は3.0%となっている。

○前回調査と比較すると、厚生年金保険への加入状況について、「全員加入」が前回の85.2%から2.6ポイント増加し、「加入させていない」は前回3.3%から0.3ポイント減少している。

○業種別に見ると、厚生年金保険への加入状況については、「全員加入」が高いのは「金融・保険業」(100.0%)、「卸売・小売業」(95.0%)、「製造業」(94.0%)などで、逆

に「加入させていない」が他の業種に比べ高いのは「建設業」（13.6%）、「飲食店、宿泊業」（14.3%）などとなっている。

### 11.9 定期健康診断



○定期健康診断への実施状況については、「全員実施」が91.6%、「一部実施」が4.3%となり、「実施していない」は2.8%となっている。

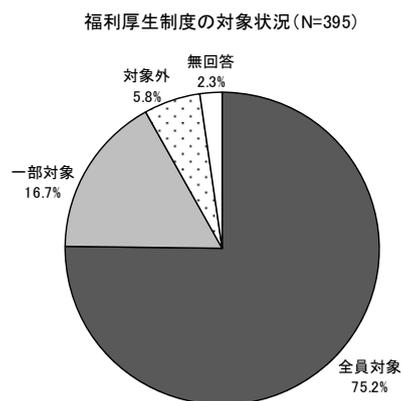
○前回調査と比較すると、定期健康診断への実施状況について、「全員実施」が前回の87.3%から4.3ポイント増加し、「実施していない」は前回3.1%から0.3ポイント減少している。

○業種別に見ると、定期健康診断への加入状況については、「全員実施」が高いのは「製造業」（100.0%）、「金融・保険業」（100.0%）、「医療、福祉」（100.0%）、「教育、学習支援業」（96.8%）などで、逆に「実施していない」が他の業種に比べ高いのは「情報通信業」（6.7%）、「卸売・小売業」（5.0%）などとなっている。

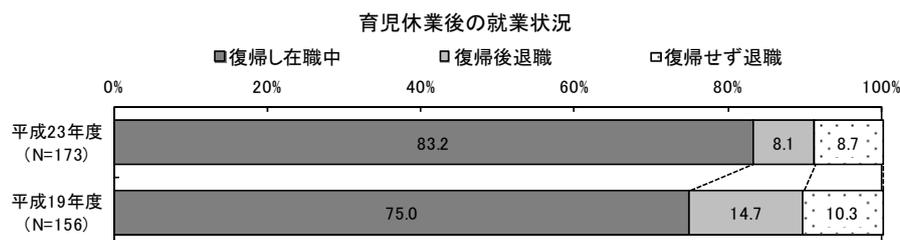
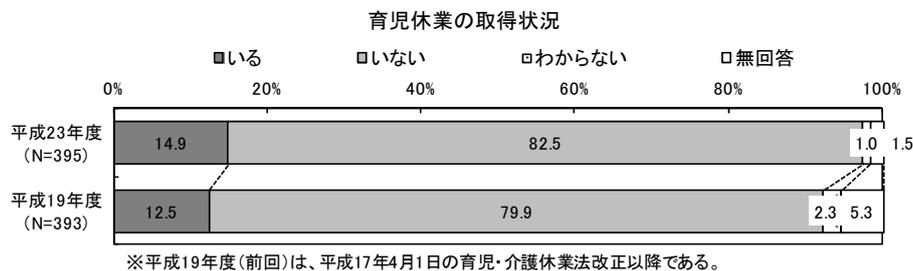
### 11.10 福利厚生制度

○福利厚生制度の対象状況については、「全員対象」が75.2%、「一部対象」が16.7%となり、「対象外」は5.8%となっている。

○業種別に見ると、福利厚生制度の対象状況について、「全員対象」が高いのは「教育、学習支援業」（90.3%）、「卸売・小売業」（90.0%）、「製造業」（78.0%）などで、逆に「対象外」が他の業種に比べ高いのは「医療、福祉」（14.6%）、「運輸業」（11.5%）などとなっている。



## 11.11 育児休業の適用状況



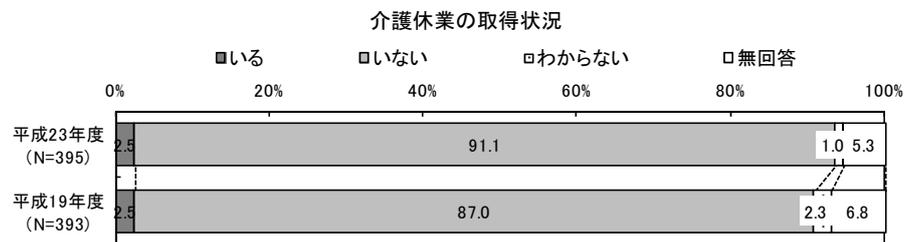
### 11.11.1 過去3年間の契約社員の育児休業の取得状況

- 育児休業を取得した契約社員の有無については、「いる」が14.9%、「いない」が82.5%となっている。
- 前回調査と比較すると、育児休業を取得した契約社員の有無について、「いる」が前回の12.5%から2.4ポイント増加している。
- 業種別に見ると、育児休業を取得した契約社員が「いる」が全業種平均（14.9%）を超えているのは、「製造業」（26.0%）、「卸売・小売業」（21.7%）、「金融・保険業」（16.7%）、「教育、学習支援業」（16.1%）となっている。

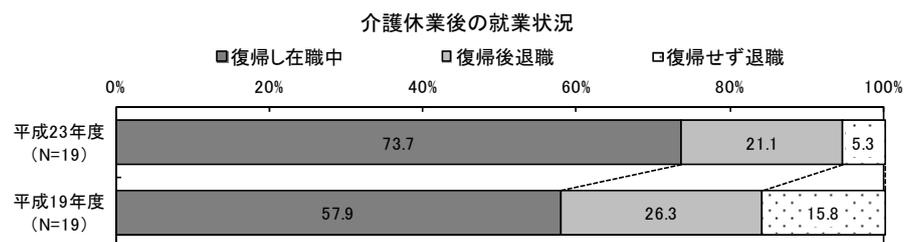
### 11.11.2 育児休業取得後の契約社員の就業状況

- 育児休業を取得した契約社員が「いる」とした事業所に休業後の契約社員の就業状況を聞いたところ、休業中を除いた173名のうち、「復職し在职中」が144名（83.2%）、「復職せず退職」が15名（8.7%）、「復職後退職」が14名（8.1%）となっている。
- 前回調査と比較すると、育児休業後の契約社員の就業状況は、「復職し在职中」が前回の75.0%から8.2ポイント増加している。
- 業種別に見ると、「復職し在职中」の割合が全業種平均（83.2%）より高いのは、「教育、学習支援業」（100.0%）、「金融・保険業」（93.8%）、「卸売・小売業」（90.9%）、「医療、福祉」（90.0%）である。

## 11.12 介護休業の適用状況



※平成19年度(前回)は、平成17年4月1日の育児・介護休業法改正以降である。



### 11.12.1 過去3年間の契約社員の介護休業の取得状況

○介護休業を取得した契約社員の有無については、「いる」が2.5%、「いない」が91.1%となっている。

○前回調査と比較すると、介護休業を取得した契約社員の有無について、いずれも「いる」が2.5%となっている。

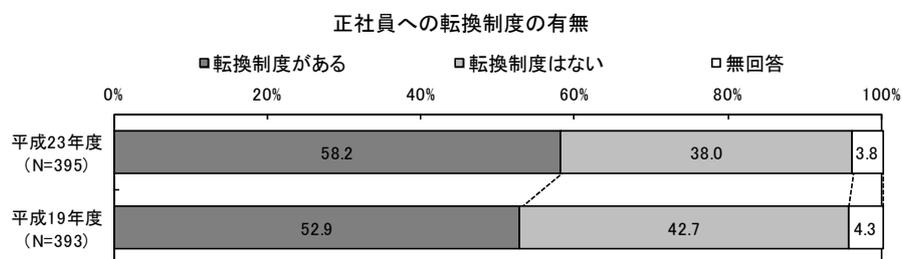
### 11.12.2 介護休業取得後の契約社員の就業状況

○介護休業を取得した契約社員が「いる」とした事業所に休業後の契約社員の就業状況を聞いたところ、休業中を除いた19名のうち、「復帰し在職中」が14名(73.7%)となっている。

○前回調査と比較すると、介護休業後の契約社員の就業状況は、「復帰し在職中」が前回の57.9%から15.8ポイント増加している。

## 12 正社員への転換

### 12.1 契約社員から正社員への転換制度の有無



○契約社員から正社員への転換制度の有無については、「ある」が58.2%と過半数を占めており、「ない」が38.0%となっている。

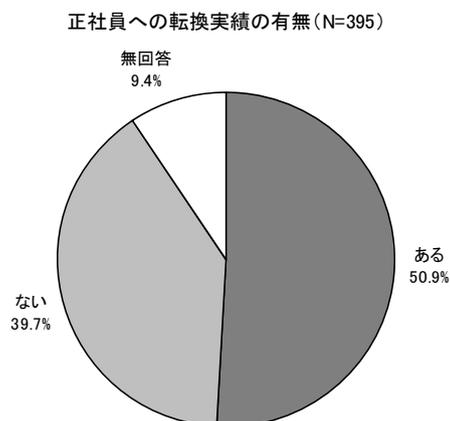
○前回調査と比較すると、契約社員から正社員への「転換制度がある」が前回の52.9%から5.3ポイント増加し、逆に、「転換制度はない」が前回の42.7%から4.7ポイント減少している。

○業種別に見ると、転換制度が「ある」とした事業所が全業種平均(58.2%)より高いのは、「卸売・小売業」(70.0%)、「医療、福祉」(68.3%)、「運輸業」(65.4%)、「サービス業」(64.3%)などがある。

### 12.2 過去3年間で正社員への転換実績の有無

○過去3年間で契約社員の正社員への転換実績については、「ある」が50.9%と過半数を占め、「ない」は39.7%となっている。

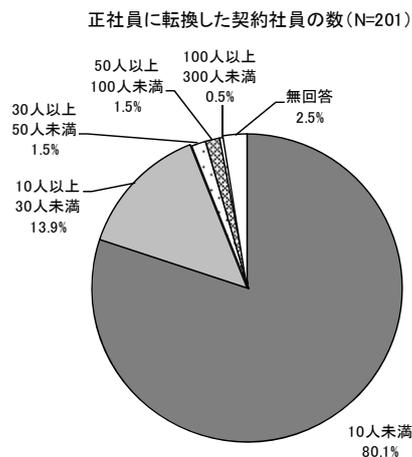
○業種別に見ると、過去3年間で契約社員の正社員への転換実績を「ある」とした事業所が全業種平均(50.9%)より高いのは、「運輸業」(73.1%)、「金融・保険業」(66.7%)、「医療、福祉」(58.5%)などがある。



### 12.3 過去3年間で正社員に転換した契約社員の数

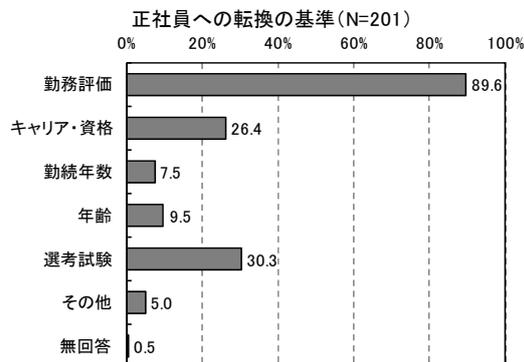
○契約社員の正社員への転換実績があるとした事業所にその数を聞いたところ、「10人未満」が80.1%で最も多く、「10人以上30人未満」が13.9%、「30人以上」が3.5%となっている。また、転換実績があるとした1事業所あたりの平均転換社員数は7.6人となっている。

○業種別に見ると、過去3年間で正社員に転換した契約社員の数は、いずれの業種においても「10人未満」とする事業所が最も多くなっている。一方、「10人以上」とした事業所の割合が全業種平均(17.4%)より多い業種としては「情報通信業」(28.6%)、「運輸業」(26.4%)、「金融・保険業」(25.0%)、「製造業」(24.0%)、「医療、福祉」(20.9%)がある。



### 12.4 契約社員の正社員への転換の基準（2つまで回答可）

○契約社員から正社員への転換の基準としては、「勤務評価」が89.6%で最も多く、以下、「選考試験」(30.3%)、「キャリア・資格」(26.4%)などとなっている。



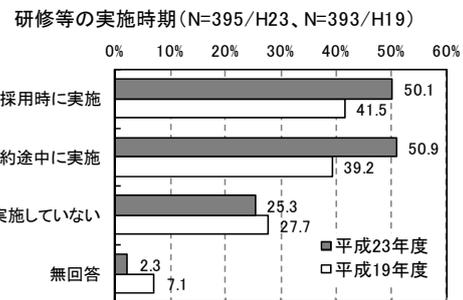
## 13 研修（教育訓練）制度

### 13.1 研修等の実施時期（複数回答可）

○契約社員に対する研修等の実施時期については、「契約途中に実施」が50.9%で最も多く、「採用時に実施」が50.1%、「実施していない」は25.3%となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員に対する研修等の実施時期について、「契約途中に実施」が前回の39.2%から11.7ポイント、「採用時に実施」が前回の41.5%から8.6ポイント増加し、逆に「実施していない」が前回の27.7%から2.4ポイント減少している。

○業種別に見ると、「実施していない」が2割未満であった（＝研修等を実施する事業所の割合が相対的に高い）業種としては「医療、福祉」（14.6%）、「サービス業」（14.3%）、「金融・保険業」（16.7%）があり、「実施していない」が4割を超えた（＝研修等を実施する事業所の割合が相対的に低い）業種としては「飲食店、宿泊業」（42.9%）、「建設業」（40.9%）がある。

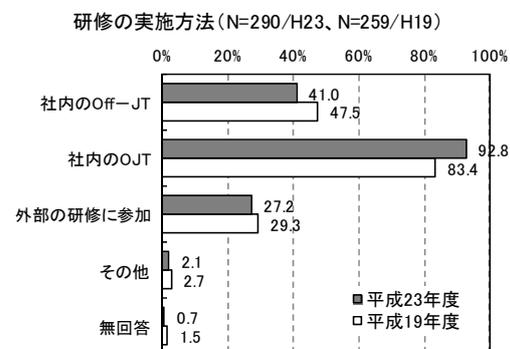


### 13.2 研修の実施方法（複数回答可）

○研修を実施している事業所における研修の実施方法は、「社内のOJT」が92.8%と最も多く、「社内のOff-JT」（41.0%）、「外部の研修に参加」（27.2%）となっている。

○前回調査と比較すると、研修を実施している事業所における研修の実施方法について、「社内のOJT」が前回の83.4%から9.4ポイント増加し、一方、「社内のOff-JT」が前回の47.5%から6.5ポイント、「外部の研修に参加」が前回の29.3%から2.1ポイント減少している。

○業種別に見ると、全ての業種で「社内のOJT」の割合が最も高くなっている。「外部の研修に参加」が5割以上の業種としては「医療、福祉」（51.4%）、「教育、学習支援業」（50.0%）がある。



### 13.3 研修の実施内容（複数回答可）

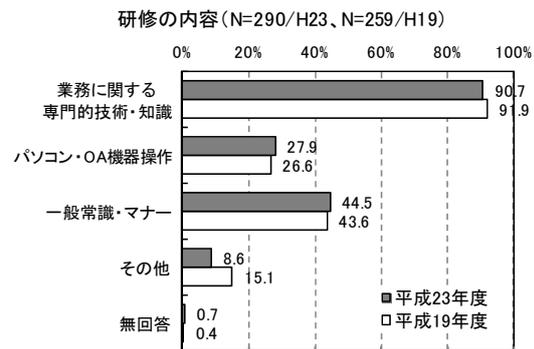
○研修を実施している事業所の研修内容としては、「業務に関する専門的技術・知識」が90.7%と最も多く、以下、「一般常識・マナー」(44.5%)、「パソコン・OA機器操作」(27.9%)となっている。

○前回調査と比較すると、研修を実施している事業所の研修内容について、いずれも「業務に関する専門的技術・知識」

が9割を超えているが、前回の91.9%より1.2ポイント減少している。一方、

「パソコン・OA機器操作」が前回の26.6%から1.3ポイント、「一般常識・マナー」が前回の43.6%から0.9ポイント増加している。

○業種別に見ると、研修内容はいずれの業種においても「業務に関する専門的技術・知識」が多く、次に多いのは概ね「一般常識・マナー」であるが、「金融・保険業」「情報通信業」「製造業」では「パソコン・OA機器操作」となっている。

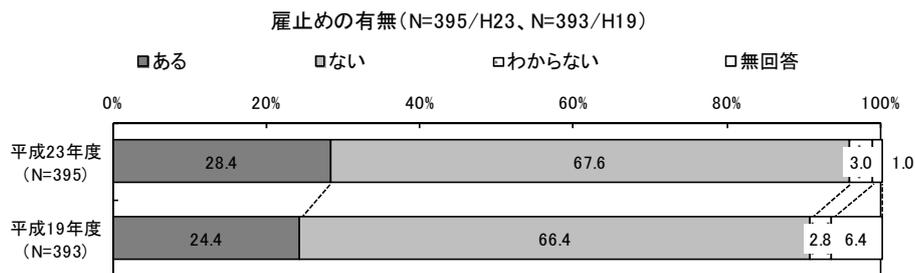


## 14 契約社員の雇止め

『雇止め（やとどめ）』…… 更新が可能な有期労働契約を締結している場合に、使用者が有期労働契約を更新しないことを言う。ただし、あらかじめ労働者が契約の更新を希望しない旨を申し出ている場合を除く。

なお、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含まない。

### 14.1 過去3年間での契約社員の雇止めの有無

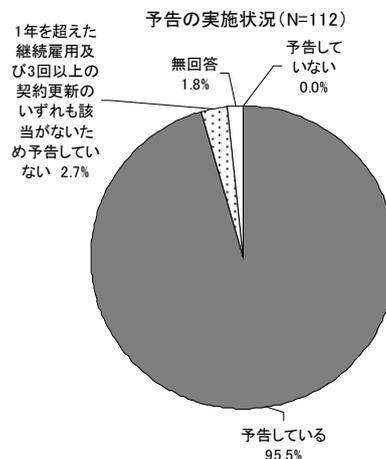


- 過去3年間における契約社員の雇止めの有無については、「ある」が28.4%、「ない」が67.6%となっている。
- 前回調査と比較すると、雇止めの有無について、「ある」が前回の24.4%から4.0ポイント増加している。
- 雇止めを行った事業所の割合が3割を超えた業種としては、「教育、学習支援業」(41.9%)、「金融・保険業」(38.9%)、「製造業」(34.0%)、「情報通信業」(33.3%)、「運輸業」(30.8%)となっている。
- 事業規模別に見ると、事業規模が大きくなるにつれて雇止めを行った事業所の割合が増加する傾向が見られる。

### 14.2 雇止めの際の予告の有無

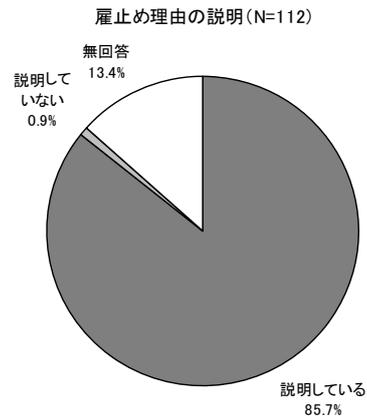
#### 14.2.1 予告（30日前）の実施状況

- 雇止めの際の30日前の予告については、雇止めを行ったことがあると回答のあった事業所112社のうち107社(95.5%)が「予告している」としている。
- 「予告していない」と回答した事業所はなかった。



### 14.2.2 雇止めの理由の説明

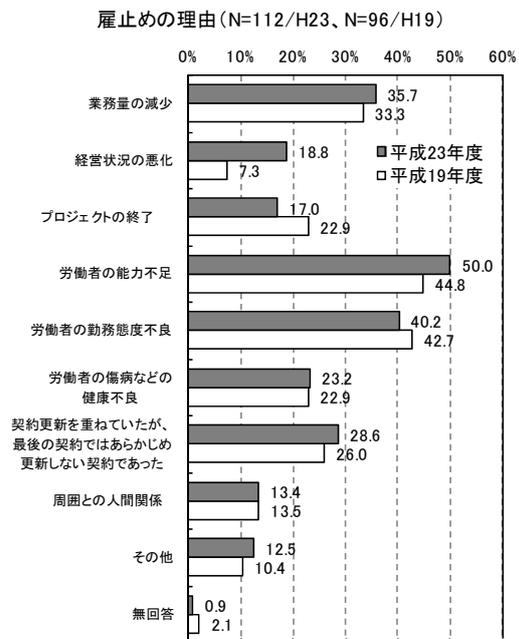
○雇止めの理由の説明は、雇止めを行ったことがあると回答のあった事業所 112 社のうち 96 社 (85.7%) が「説明している」としている。



### 14.3 雇止めの理由 (複数回答可)

○雇止めを行ったことがある事業所にその理由を聞いたところ、「労働者の能力不足」が 50.0%で最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」(40.2%)、「業務量の減少」(35.7%)、「契約更新を重ねていたが、最後の契約ではあらかじめ更新しない契約であった」(28.6%)などが続いている。

○前回調査と比較すると、雇止めの理由について、上位 5 位の順序はほぼ同様であるが、「労働者の能力不足」が前回の 44.8%から 5.2 ポイント、「業務量の減少」が前回の 33.3%から 2.4 ポイント、「契約更新を重ねていたが、最後の契約ではあらかじめ更新しない契約であった」が前回の 26.0%から 2.6 ポイント増加している。一方、「労働者の勤務態度不良」が前回の 42.7%から 2.5 ポイント、「プロジェクトの終了」が前回の 22.9%から 5.9 ポイント減少している。また、「経営状況の悪化」は前回の 7.3%から 11.5 ポイントと大幅に増加している。



#### 14.4 雇止めを行った際のトラブル発生の有無とその原因

(雇止めに伴うトラブルの原因については複数回答可)

○雇止めを行った際のトラブルについては、

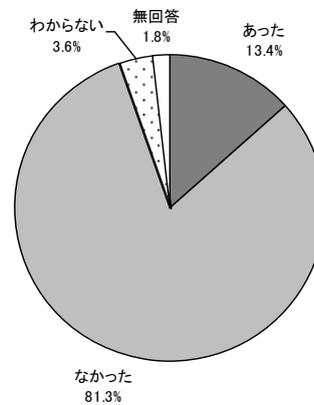
「あった」が13.4%で、「なかった」が81.3%となっている。

○トラブルの原因を聞いたところ（複数回答可）、

「雇止めの理由について納得してもらえなかった」が73.3%で最も多くなっている。

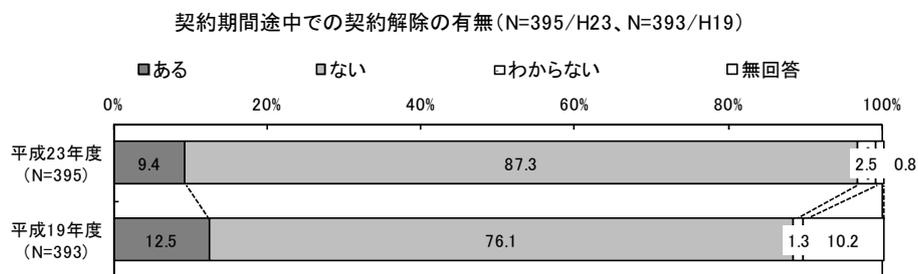
同項以外の原因は大きく低下するが、「契約期間の定めについて労使の認識が異なっていた」(13.3%)、「契約期間の更新の可能性について労使の認識が異なっていた」(13.3%)、「更新の基準について労使の認識が異なっていた」(13.3%) などとなっている。

雇止めを行った際のトラブル発生の有無(N=112)



## 15 契約期間途中の契約解除（中途解約）

### 15.1 契約期間途中での契約解除の有無



○過去3年間に契約期間途中での雇用契約の解除を行ったことの有無については、「ある」が9.4%で、「ない」が87.3%となっている。

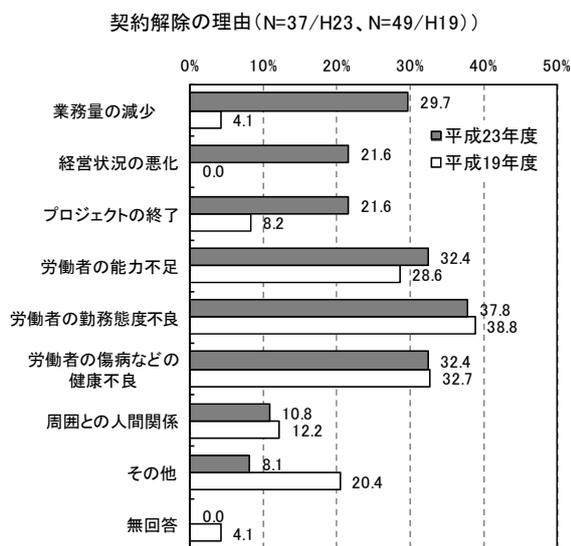
○前回調査と比較すると、過去3年間に契約期間途中で雇用契約の解除を行ったことが「ある」事業所が前回の12.5%から3.1ポイント減少し、逆に「ない」事業所が前回の76.1%から11.2ポイント増加している。

○業種別に見ると、過去3年間に契約期間途中で雇用契約の解除を行ったことが「ある」事業所が他の業種に比べ多いのは「情報通信業」(20.0%)、「建設業」(18.2%)、「製造業」(12.0%)などとなっている。

### 15.2 契約期間途中での契約解除の理由（複数回答可）

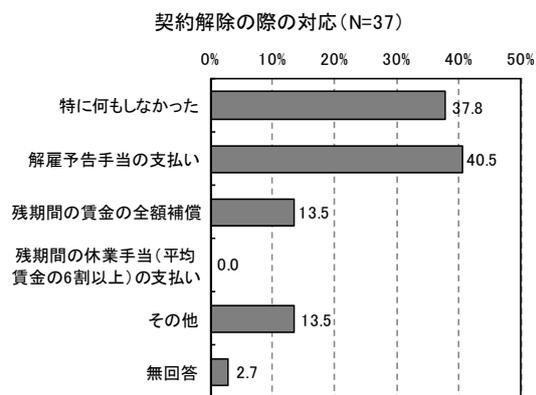
○契約期間途中での契約解除の理由を聞いたところ、「労働者の勤務態度不良」が37.8%と最も多く、以下、「労働者の能力不足」(32.4%)、「労働者の傷病などの健康不良」(32.4%)、「業務量の減少」(29.7%)などとなっている。

○前回調査と比較すると、契約期間途中での契約解除の理由について、いずれも「労働者の勤務態度不良」(前回調査 38.8%)、今回調査 (37.8%) が最も多いが、「業務量の減少」が前回の4.1%から25.6ポイント、「経営状況の悪化」が前回の0.0%から21.6ポイント、「プロジェクトの終了」が前回の8.2%から13.4ポイントと大幅に増加しており、経済情勢の悪化が反映されている。



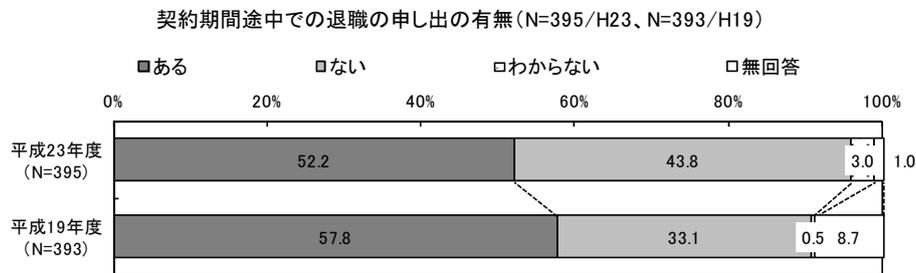
### 15.3 契約期間途中での契約解除の際の対応（複数回答可）

○契約期間途中での契約解除の際の対応としては、「解雇予告手当の支払い」が40.5%、「特に何もしなかった」が37.8%、「残期間の賃金の全額補償」が13.5%となっている。



## 16 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出

### 16.1 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出の有無



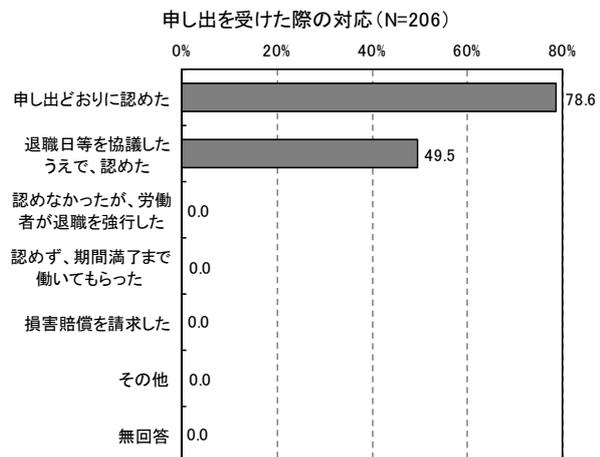
○過去3年間に契約社員から契約期間途中での退職の申し出を受けたことの有無については、「ある」が52.2%、「ない」は43.8%となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員から契約期間途中で退職の申し出を受けたことが「ある」が前回の57.8%から5.6ポイント減少し、逆に、「ない」が前回の33.1%から10.7ポイント増加している。

○業種別に見ると、契約社員から契約期間途中で退職の申し出を受けたことが「ある」が全業種平均(52.2%)に比べて高い業種としては、「運輸業」(84.6%)、「製造業」(58.0%)、「飲食店、宿泊業」(57.1%)、「サービス業」(57.1%)などとなっている。

### 16.2 申し出を受けた際の対応(複数回答可)

○申し出を受けた際の対応としては、「申し出どおりに認めた」(78.6%)、「退職日等を協議したうえで、認めた」(49.5%)となっている。

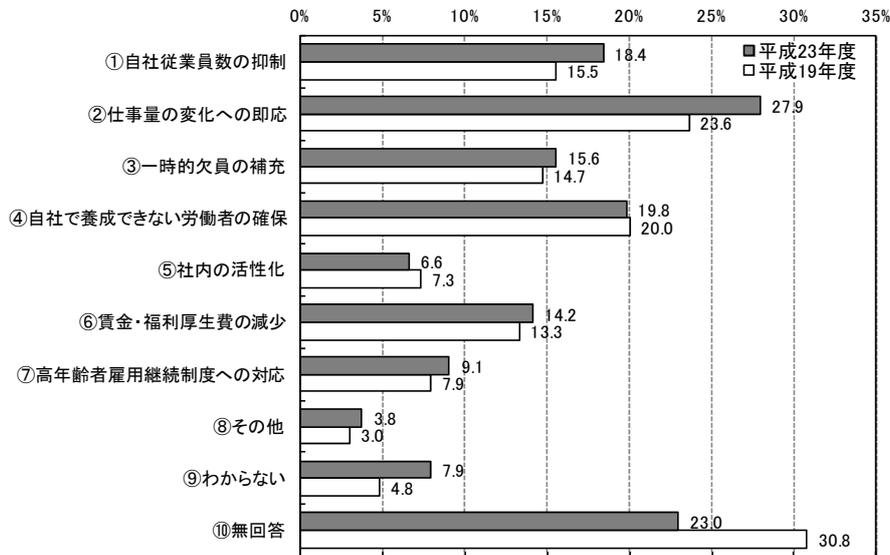


★17項から21項は有期雇用の有無に関わらず、全回答事業所（848事業所）の回答集計結果である。

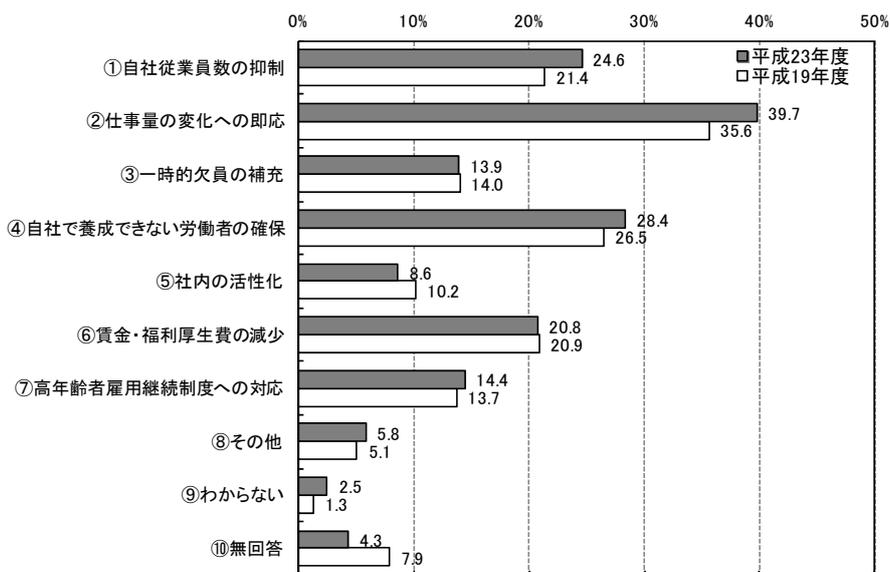
## 17 有期雇用労働者を活用するメリット（2つまで回答可）

### 17.1 契約社員を活用するメリット

契約社員を活用するメリット(全事業所)  
(N=848/H23、N=1,003/H19)



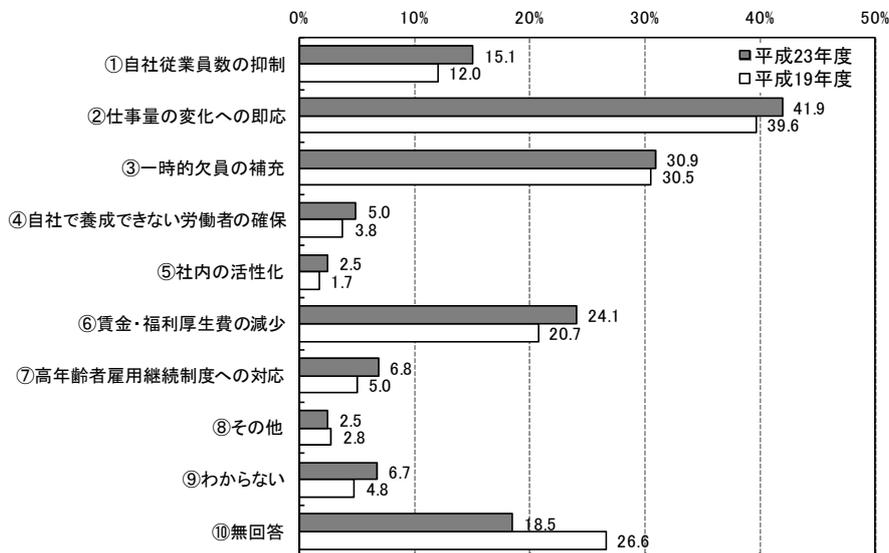
契約社員を活用するメリット(契約社員導入事業所)  
(N=395/H23、N=393/H19)



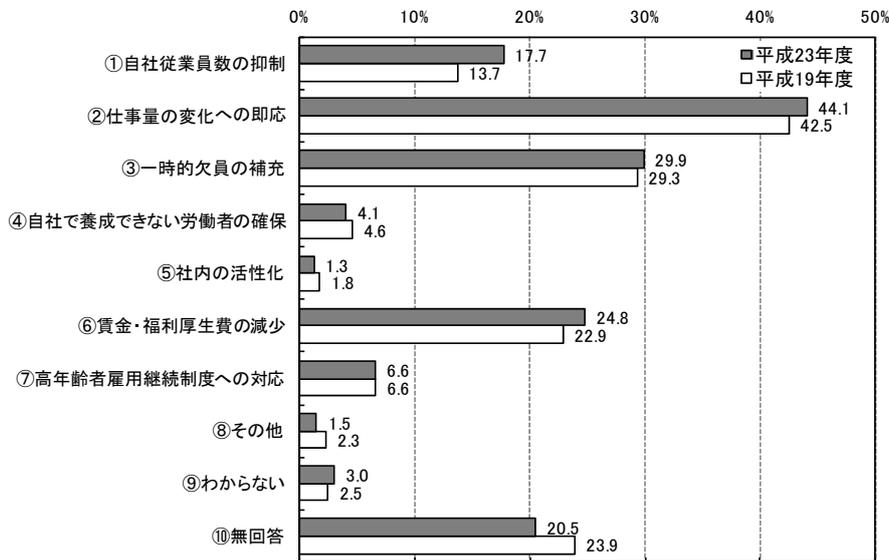
- 契約社員導入及び未導入事業所（以下、「全事業所」とする。）の契約社員を活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」（27.9%）が最も多く、以下、「自社で養成できない労働者の確保」（19.8%）、「自社従業員数の抑制」（18.4%）、「一時的欠員の補充」（15.6%）、「賃金・福利厚生費の減少」（14.2%）、「高年齢者雇用継続制度への対応」（9.1%）、「社内の活性化」（6.6%）となっている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の契約社員を活用するメリットは、いずれも「仕事量の変化への即応」が最も多く、前回の23.6%から4.3ポイント増加している。また、「自社で養成できない労働者の確保」が前回の20.0%から0.2ポイント減少し、「自社従業員数の抑制」が前回の15.5%から2.9ポイント増加している。
- 契約社員導入事業所の契約社員を活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」（39.7%）が最も高く、以下、「自社で養成できない労働者の確保」（28.4%）、「自社従業員数の抑制」（24.6%）、「賃金・福利厚生費の減少」（20.8%）、「高年齢者雇用継続制度への対応」（14.4%）、「一時的欠員の補充」（13.9%）、「社内の活性化」（8.6%）となっている。
- 前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の契約社員を活用するメリットは、いずれも「仕事量の変化への即応」が最も多く、前回の35.6%から4.1ポイント増加している。また、「自社で養成できない労働者の確保」が前回の26.5%から1.9ポイント、「自社従業員数の抑制」が前回の21.4%から3.2ポイント増加している。
- 全事業所と対比して見ると、導入事業所が「仕事量の変化への即応」が11.8ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」が8.6ポイント、「賃金・福利厚生費の減少」が6.6ポイント、「自社従業員数の抑制」が6.2ポイント、「高年齢者雇用継続制度への対応」が5.3ポイント、「社内の活性化」が2.0ポイント高くなっており、一方、「一時的欠員の補充」は1.7ポイント低くなっている。

## 17.2 有期パートタイマーを活用するメリット

有期パートタイマーを活用するメリット(全事業所)  
(N=848/H23、N=1,003/H19)



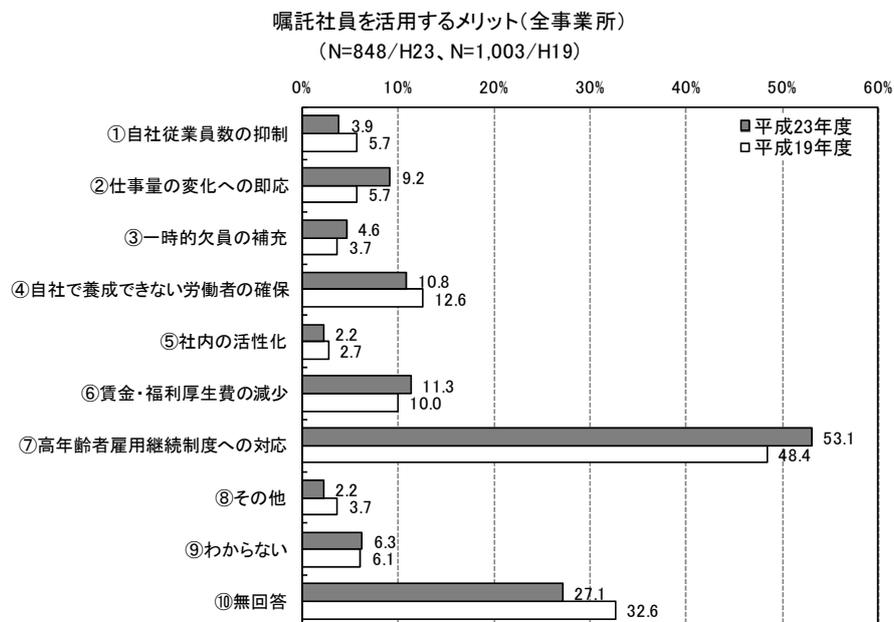
有期パートタイマーを活用するメリット(契約社員導入事業所)  
(N=395/H23、N=393/H19)



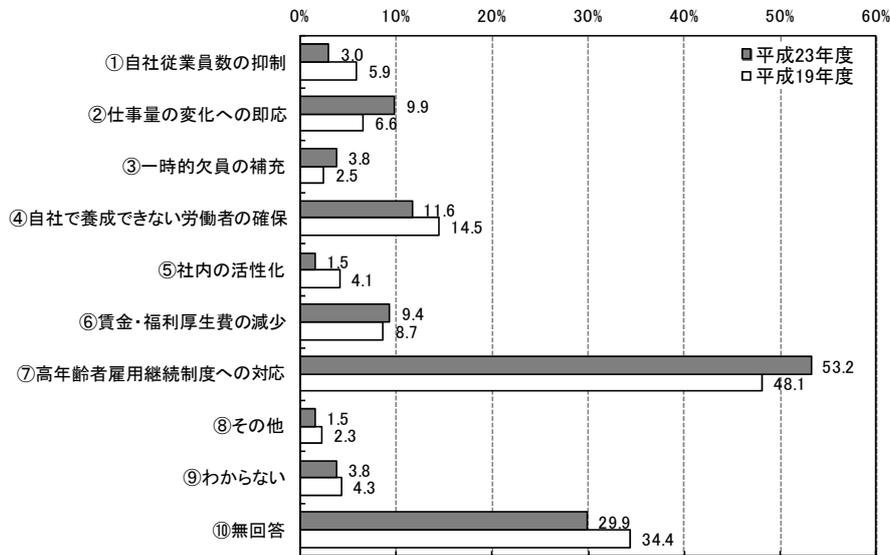
○契約社員導入事業所の有期パートタイマーを活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」(44.1%)が最も多く、以下、「一時的欠員の補充」(29.9%)、「賃金・福利厚生費の減少」(24.8%)、「自社従業員数の抑制」(17.7%)、「高齢者雇用継続制度への対応」(6.6%)、「自社で養成できない労働者の確保」(4.1%)、「社内の活性化」(1.3%)となっている。

- 前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の有期パートタイマーを活用するメリットは、いずれも「仕事量の変化への即応」が最も多く、前回の42.5%から1.6ポイント増加している。また、「一時的欠員の補充」が前回の29.3%から0.6ポイント、「賃金・福利厚生費の減少」が前回の22.9%から1.9ポイント増加している。
- 契約社員を活用するメリットと対比して見ると、有期パートタイマーが、「一時的欠員の補充」が16.0ポイント、「仕事量の変化への即応」が4.4ポイント、「賃金・福利厚生費の減少」が4.0ポイント高くなっており、一方、「自社で養成できない労働者の確保」が24.3ポイント、「高年齢者雇用継続制度への対応」が7.8ポイント、「社内の活性化」が7.3ポイント、「自社従業員数の抑制」が6.9ポイント低くなっている。

### 17.3 嘱託社員を活用するメリット



嘱託社員を活用するメリット(契約社員導入事業所)  
(N=395/H23、N=393/H19)



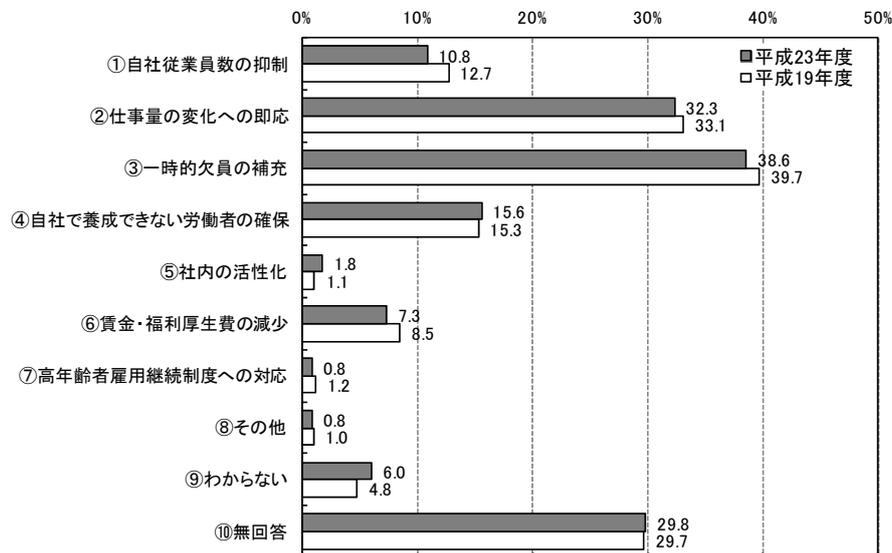
○契約社員導入事業所の嘱託社員を活用するメリットは、「高年齢者雇用継続制度への対応」(53.2%)が最も多く、以下、「自社で養成できない労働者の確保」(11.6%)、「仕事量の変化への即応」(9.9%)、「賃金・福利厚生費の減少」(9.4%)、「一時的欠員の補充」(3.8%)、「自社従業員数の抑制」(3.0%)、「社内の活性化」(1.5%)となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の嘱託社員を活用するメリットは、いずれも「高年齢者雇用継続制度への対応」が最も多く、前回の48.1%から5.1ポイント増加している。一方、「自社で養成できない労働者の確保」が前回の14.5%から2.9ポイント減少し、「賃金・福利厚生費の減少」が前回の8.7%から0.7ポイント増加している。

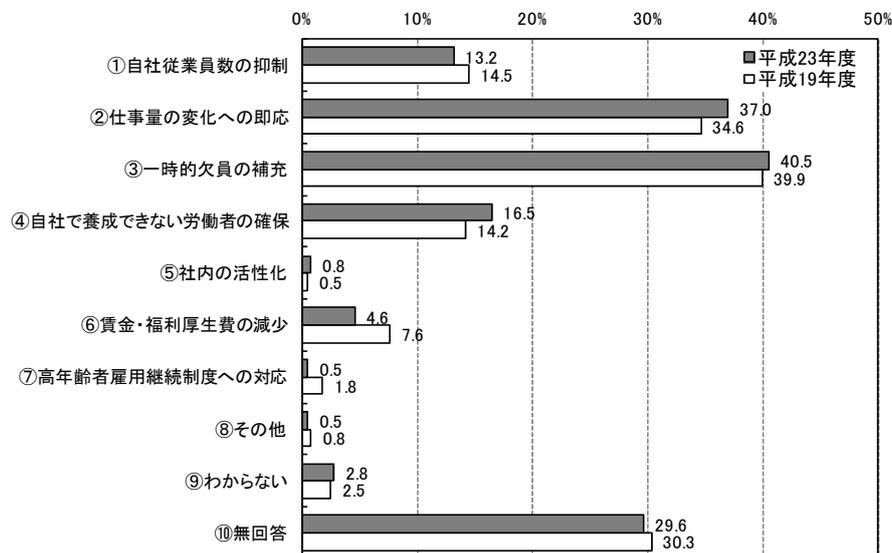
○契約社員を活用するメリットと対比して見ると、嘱託社員が、「高年齢者雇用継続制度への対応」が38.8ポイント高くなっており、一方、「仕事量の変化への即応」が29.8ポイント、「自社従業員数の抑制」が21.6ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」が16.8ポイント、「賃金・福利厚生費の減少」が11.4ポイント、「一時的欠員の補充」が10.1ポイント、「社内の活性化」が7.1ポイント低くなっている。

## 17.4 派遣労働者を活用するメリット

派遣労働者を活用するメリット(全事業所)  
(N=848/H23、N=1,003/H19)



派遣労働者を活用するメリット(契約社員導入事業所)  
(N=395/H23、N=393/H19)

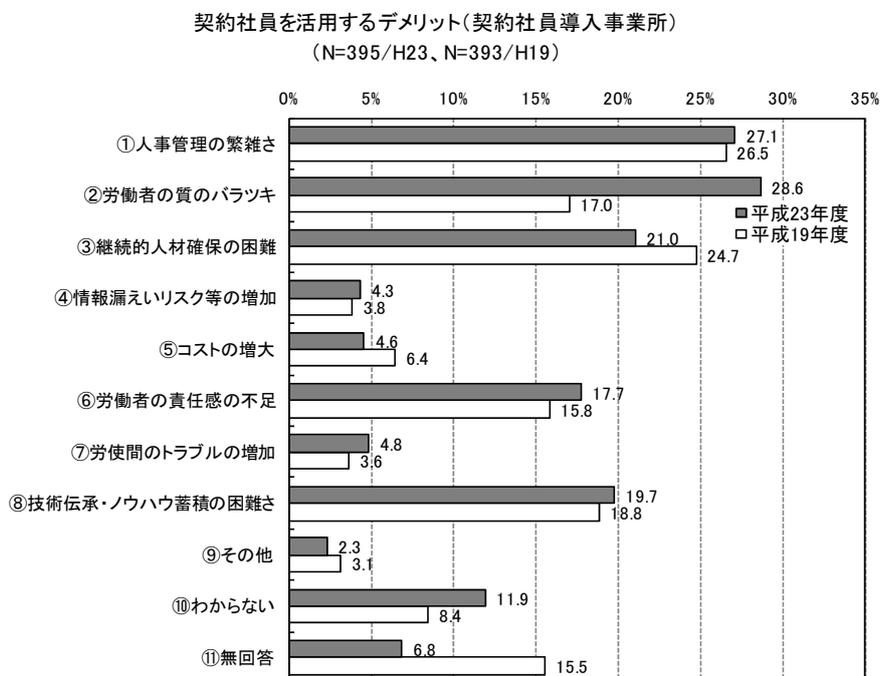
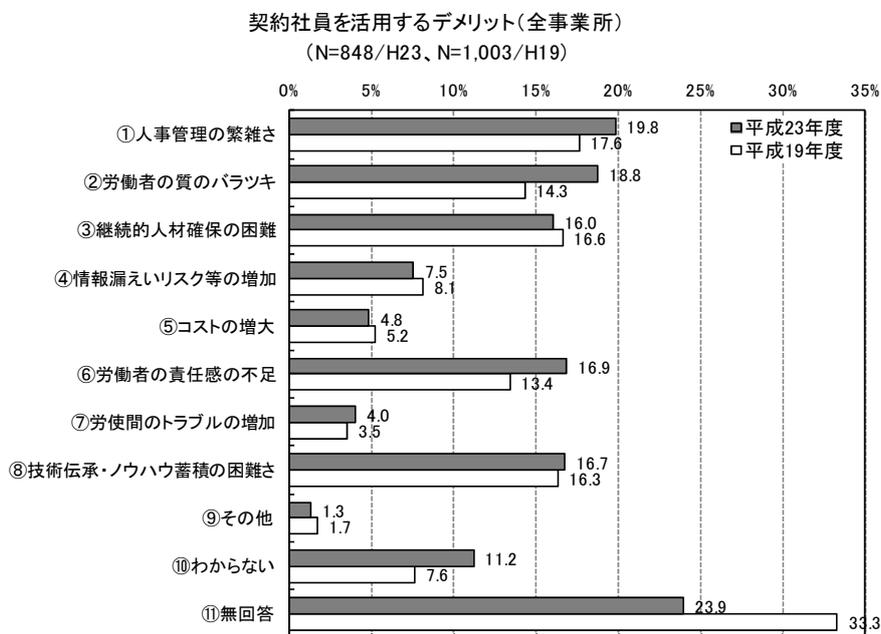


○契約社員導入事業所の派遣労働者を活用するメリットは、「一時的欠員の補充」(40.5%)が最も多く、以下、「仕事量の変化への即応」(37.0%)、「自社で養成できない労働者の確保」(16.5%)、「自社従業員数の抑制」(13.2%)、「賃金・福利厚生費の減少」(4.6%)、「社内の活性化」(0.8%)、「高齢者雇用継続制度への対応」(0.5%)となっている。

- 前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の派遣労働者を活用するメリットは、いずれも「一時的欠員の補充」が最も多く、前回の 39.9%から 0.6 ポイント増加している。また、「仕事量の変化への即応」が前回の 34.6%から 2.4 ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」が前回の 14.2%から 2.3 ポイント増加している。
- 契約社員を活用するメリットと対比して見ると、派遣労働者が、「一時的欠員の補充」が 26.6 ポイント高くなっており、一方、「賃金・福利厚生費の減少」が 16.2 ポイント、「高年齢者雇用継続制度への対応」が 13.9 ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」が 11.9 ポイント、「自社従業員数の抑制」が 11.4 ポイント、「社内の活性化」が 7.8 ポイント、「仕事量の変化への即応」が 2.7 ポイント低くなっている。

## 18 有期雇用労働者を活用するデメリット（2つまで回答可）

### 18.1 契約社員を活用するデメリット



○契約社員導入及び未導入事業所（以下、「全事業所」とする。）の契約社員を活用するデメリットは、「人事管理の繁雑さ」（19.8%）が最も多く、以下、「労働者の質の

バラツキ」(18.8%)、「労働者の責任感の不足」(16.9%)、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(16.7%)、「継続的人材確保の困難」(16.0%)、「情報漏えいリスク等の増加」(7.5%)、「コストの増大」(4.8%)、「労使間のトラブルの増加」(4.0%)となっている。

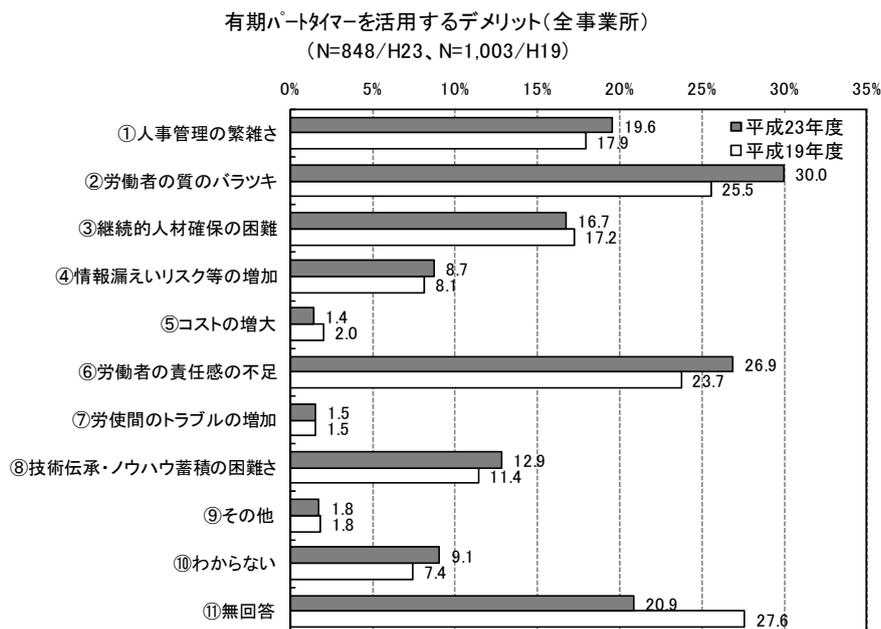
○前回調査と比較すると、全事業所の契約社員を活用するデメリットは、いずれも「人事管理の繁雑さ」が最も多く、前回の17.6%から2.2ポイント増加している。また、「労働者の質のバラツキ」が前回の14.3%から4.5ポイント、「労働者の責任感の不足」が前回の13.4%から3.5ポイント増加している。

○契約社員導入事業所の契約社員を活用するデメリットは、「労働者の質のバラツキ」(28.6%)が最も多く、以下、「人事管理の繁雑さ」(27.1%)、「継続的人材確保の困難」(21.0%)、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(19.7%)、「労働者の責任感の不足」(17.7%)、「労使間のトラブルの増加」(4.8%)、「コストの増大」(4.6%)、「情報漏えいリスク等の増加」(4.3%)となっている。

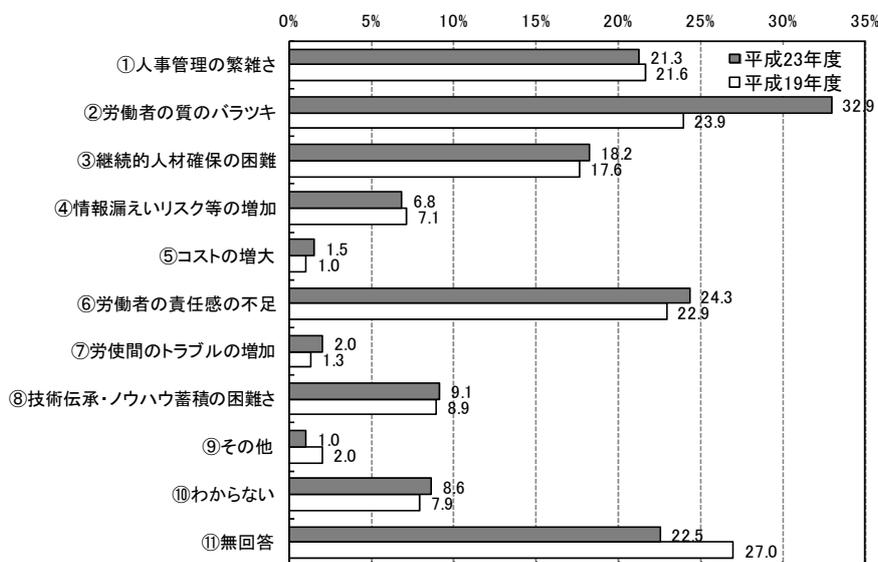
○前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の契約社員を活用するデメリットは、「労働者の質のバラツキ」が前回の17.0%から11.6ポイントと大幅に増加している。

○全事業所と対比してみると、導入事業所が、「労働者の質のバラツキ」が9.8ポイント、「人事管理の繁雑さ」が7.3ポイント、「継続的人材確保の困難」が5.0ポイント、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が3.0ポイント、「労働者の責任感の不足」が0.8ポイント、「労使間のトラブルの増加」が0.8ポイント高くなっており、一方、「情報漏えいリスク等の増加」が3.2ポイント、「コストの増大」が0.2ポイント低くなっている。

## 18.2 有期パートタイマーを活用するデメリット



有期パートタイマーを活用するデメリット(契約社員導入事業所)  
(N=395/H23、N=393/H19)



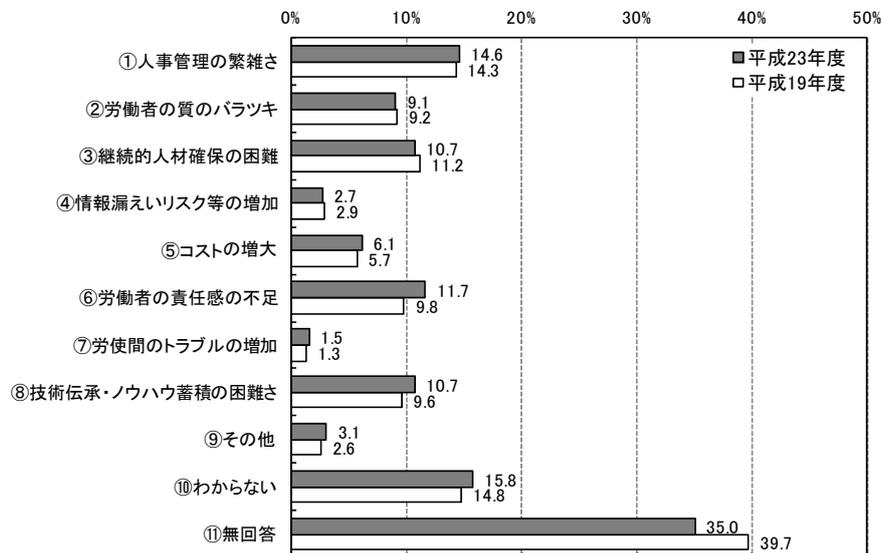
○契約社員導入事業所の有期パートタイマーを活用するデメリットは、「労働者の質のバラツキ」(32.9%)が最も多く、以下、「労働者の責任感の不足」(24.3%)、「人事管理の繁雑さ」(21.3%)、「継続的人材確保の困難」(18.2%)、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(9.1%)、「情報漏えいリスク等の増加」(6.8%)、「労使間のトラブルの増加」(2.0%)、「コストの増大」(1.5%)となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の有期パートタイマーを活用するデメリットは、いずれも「労働者の質のバラツキ」が最も多く、前回の23.9%から9.0ポイントと大幅に増加している。また、「労働者の責任感の不足」が前回の22.9%から1.4ポイント増加している。

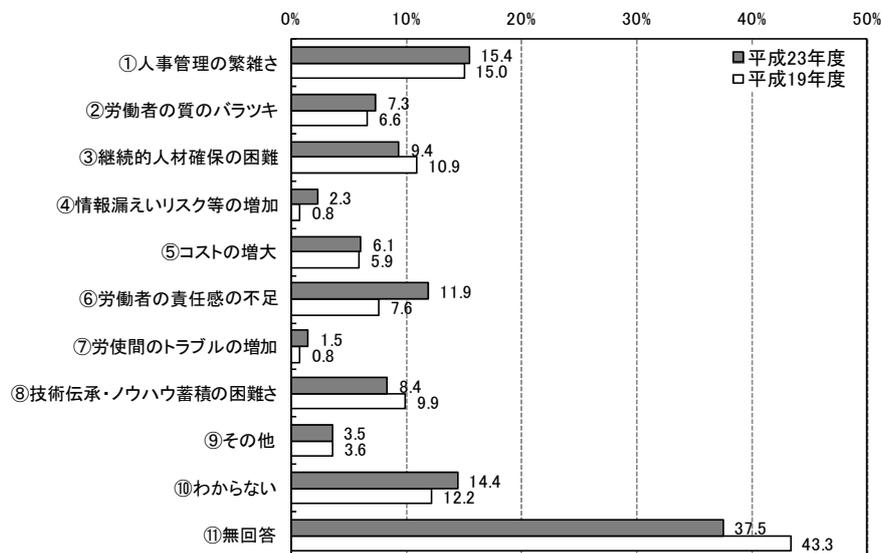
○契約社員を活用するデメリットと対比して見ると、有期パートタイマーが、「労働者の責任感の不足」が6.6ポイント、「労働者の質のバラツキ」が4.3ポイント、「情報漏えいリスク等の増加」が2.5ポイント高くなっており、一方、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が10.6ポイント、「人事管理の繁雑さ」が5.8ポイント、「コストの増大」が3.1ポイント、「継続的人材確保の困難」が2.8ポイント、「労使間のトラブルの増加」が2.8ポイント低くなっている。

### 18.3 嘱託社員を活用するデメリット

嘱託社員を活用するデメリット(全事業所)  
(N=848/H23、N=1,003/H19)



嘱託社員を活用するデメリット(契約社員導入事業所)  
(N=395/H23、N=393/H19)



○契約社員導入事業所の嘱託社員を活用するデメリットは、「人事管理の繁雑さ」

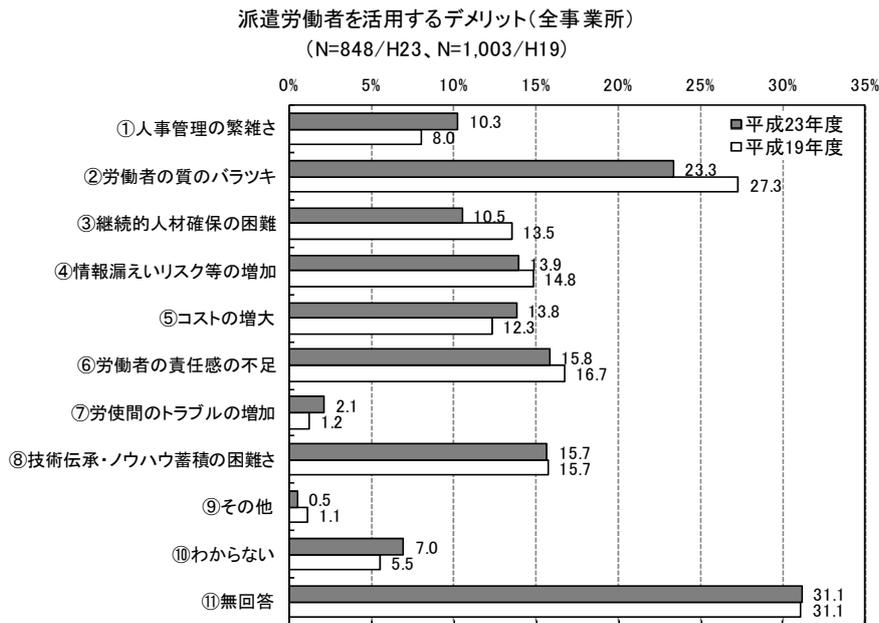
(15.4%) が最も多く、以下、「労働者の責任感の不足」(11.9%)、「継続的人材確保の困難」(9.4%)、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(8.4%)、「労働者の質のバラツキ」(7.3%)、「コストの増大」(6.1%)、「情報漏えいリスク等の増加」(2.3%)、

「労使間のトラブルの増加」(1.5%)となっている。

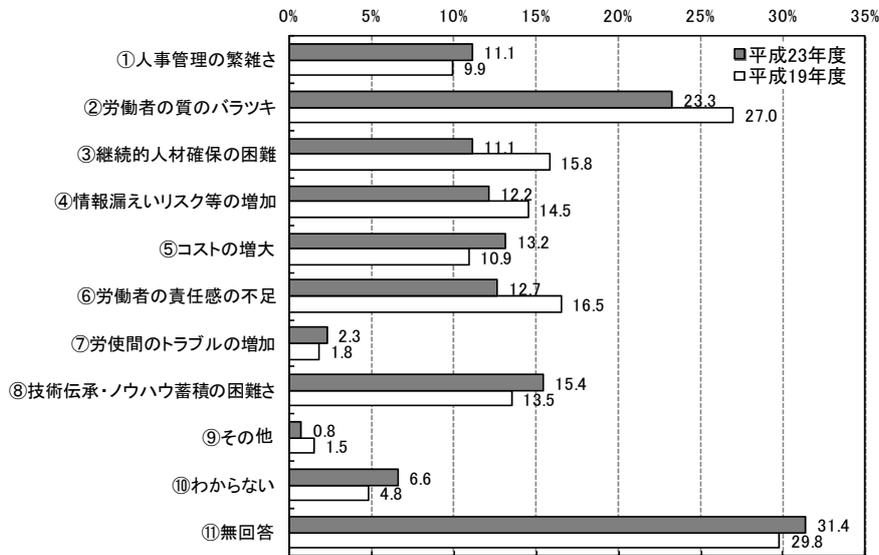
○前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の嘱託社員を活用するデメリットは、いずれも「人事管理の複雑さ」が最も多く、前回の15.0%から0.4ポイント増加している。また、「労働者の責任感の不足」が前回の7.6%から4.3ポイント増加し、一方、「継続的人材確保の困難」が前回の10.9%から1.5ポイント、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が前回の9.9%から1.5ポイント減少している。

○契約社員を活用するデメリットと対比して見ると、嘱託社員が、「コストの増大」が1.5ポイント高くなっており、一方、「労働者の質のバラツキ」が21.3ポイント、「人事管理の複雑さ」が11.7ポイント、「継続的人材確保の困難」が11.6ポイント、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が11.3ポイント、「労働者の責任感の不足」が5.8ポイント、「労使間のトラブルの増加」が3.3ポイント、「情報漏えいリスク等の増加」が2.0ポイント低くなっている。

#### 18.4 派遣労働者を活用するデメリット



派遣労働者を活用するデメリット(契約社員導入事業所)  
(N=395/H23、N=393/H19)



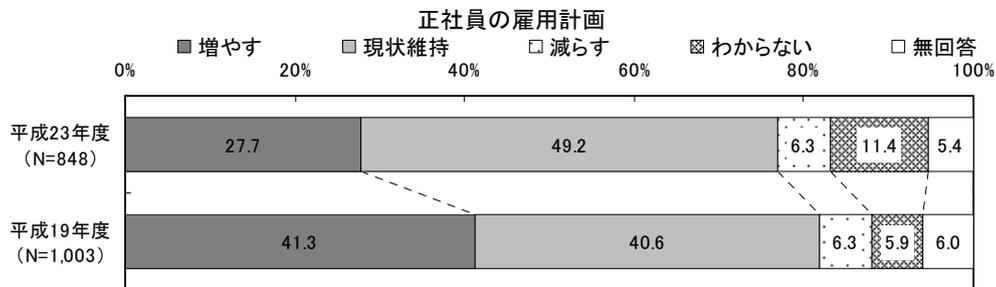
○契約社員導入事業所の派遣労働者を活用するデメリットは、「労働者の質のバラツキ」(23.3%)が最も多く、以下、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(15.4%)、「コストの増大」(13.2%)、「労働者の責任感の不足」(12.7%)、「情報漏えいリスク等の増加」(12.2%)、「人事管理の繁雑さ」(11.1%)、「継続的人材確保の困難」(11.1%)、「労使間のトラブルの増加」(2.3%)となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の派遣労働者を活用するデメリットは、いずれも「労働者の質のバラツキ」が最も多く、前回の27.0%から3.7ポイント減少している。また、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が前回の13.5%から1.9ポイント、「コストの増大」が前回の10.9%から2.3ポイント増加し、一方、「労働者の責任感の不足」が前回の16.5%から3.8ポイント、「情報漏えいリスク等の増加」が前回の14.5%から2.3ポイント、「継続的人材確保の困難」が前回の15.8%から4.7ポイント減少している。

○契約社員を活用するデメリットと対比して見ると、派遣労働者が、「コストの増大」が8.6ポイント、「情報漏えいリスク等の増加」が7.9ポイント高くなっており、一方、「人事管理の繁雑さ」が16.0ポイント、「継続的人材確保の困難」が9.9ポイント、「労働者の質のバラツキ」が5.3ポイント、「労働者の責任感の不足」が5.0ポイント、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が4.3ポイント、「労使間のトラブルの増加」が2.5ポイント低くなっている。

## 19 今後の従業員の雇用計画

### 19.1 正社員

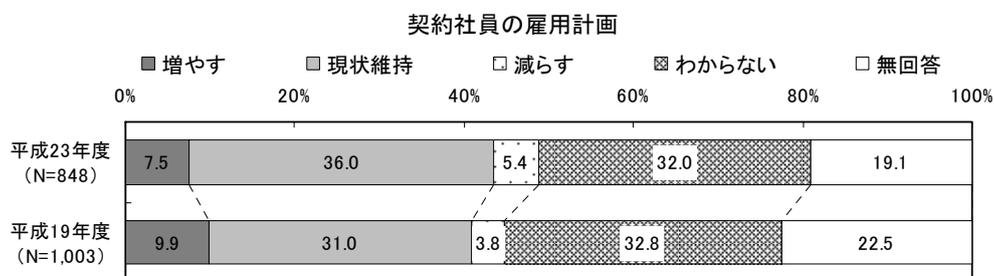


○契約社員導入及び未導入事業所（以下「全事業所」とする。）の正社員の雇用計画は、「現状維持」が49.2%、「増やす」が27.7%、「減らす」が6.3%となっている。契約社員導入事業所の正社員の雇用計画は、「現状維持」が51.1%、「増やす」が24.6%、「減らす」が7.8%となっており、全事業所の割合と比較すると、契約社員導入事業所においては正社員を「現状維持」が1.9ポイント、「減らす」が1.5ポイント高くなっている。

○前回調査と比較すると、全事業所の正社員の雇用計画は「増やす」が前回の41.3%から13.6ポイント減少し、一方、「現状維持」が前回の40.6%から8.6ポイント増加している。

○全事業所の正社員の雇用計画について業種別に見ると、「金融・保険業」を除いたいずれの業種においても「現状維持」「増やす」が上位1位・2位を占めている。他の業種に比べ、「増やす」の割合が多い業種は「情報通信業」(38.2%)、「建設業」(35.8%)、「サービス業」(34.1%)などがある。また、他の業種に比べ、「減らす」の割合が多い業種は「教育、学習支援業」(15.2%)、「飲食店、宿泊業」(9.8%)、「情報通信業」(9.1%)などがある。

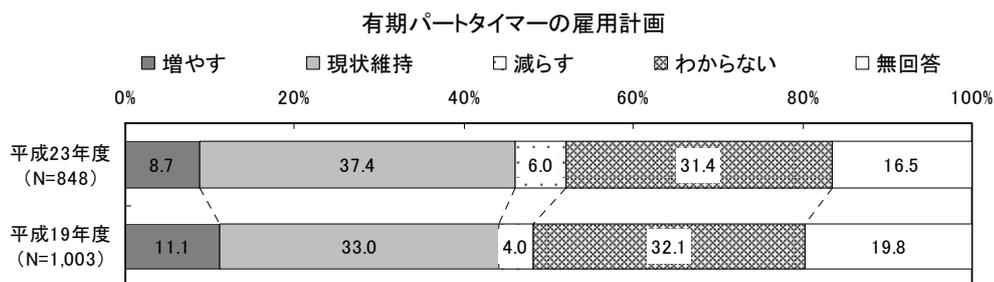
### 19.2 契約社員



○全事業所の契約社員の雇用計画は、「現状維持」が36.0%、「増やす」が7.5%、「減

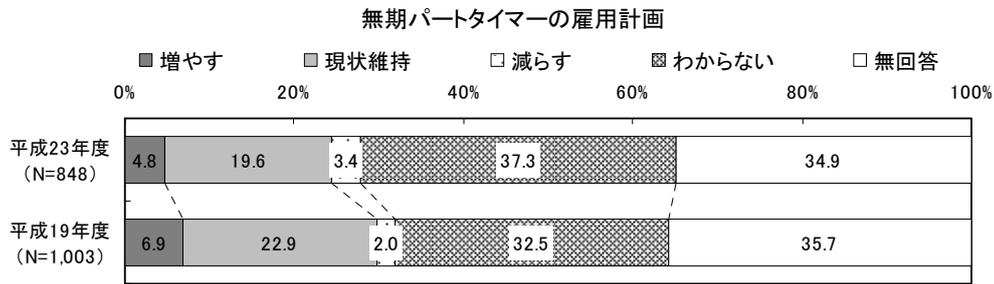
- らす」が5.4%となっている。契約社員導入事業所の契約社員の雇用計画は、「現状維持」が55.2%、「増やす」が14.7%、「減らす」が10.1%となっており、全事業所の割合と比較すると、契約社員導入事業所においては契約社員を「現状維持」が19.2ポイント、「増やす」が7.2ポイント、「減らす」が4.7ポイント高くなっている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の契約社員の雇用計画は「増やす」が前回の9.9%から2.4ポイント減少し、一方、「現状維持」が前回の31.0%から5.0ポイント、「減らす」が前回の3.8%から1.6ポイント増加している。
- 全事業所の契約社員の雇用計画について業種別に見ると、他の業種に比べ、「増やす」の割合が多い業種は「教育、学習支援業」(15.2%)、「サービス業」(11.0%)、「情報通信業」(10.9%)などがある。また、他の業種に比べ、「減らす」の割合が多い業種は「教育、学習支援業」(10.9%)、「運輸業」(9.8%)、「金融・保険業」(9.5%)などがある。

### 19.3 有期パートタイマー



- 全事業所の有期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が37.4%、「増やす」が8.7%、「減らす」が6.0%となっている。契約社員導入事業所の有期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が37.0%、「増やす」が9.6%、「減らす」が8.1%となっており、全事業所の割合と比較すると、契約社員導入事業所においては有期パートタイマーを「減らす」が2.1ポイント、「増やす」が0.9ポイント高くなっている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の有期パートタイマーの雇用計画は「増やす」が前回の11.1%から2.4ポイント減少し、一方、「現状維持」が前回の33.0%から4.4ポイント、「減らす」が前回の4.0%から2.0ポイント増加している。
- 全事業所の有期パートタイマーの雇用計画について業種別に見ると、他の業種に比べ、「増やす」の割合が多い業種は「医療、福祉」(17.4%)、「飲食店、宿泊業」(14.6%)、「サービス業」(12.8%)などがある。また、他の業種に比べ、「減らす」の割合が多い業種は「金融・保険業」(14.3%)、「教育、学習支援業」(13.0%)、「医療、福祉」(8.1%)などがある。

## 19.4 無期パートタイマー

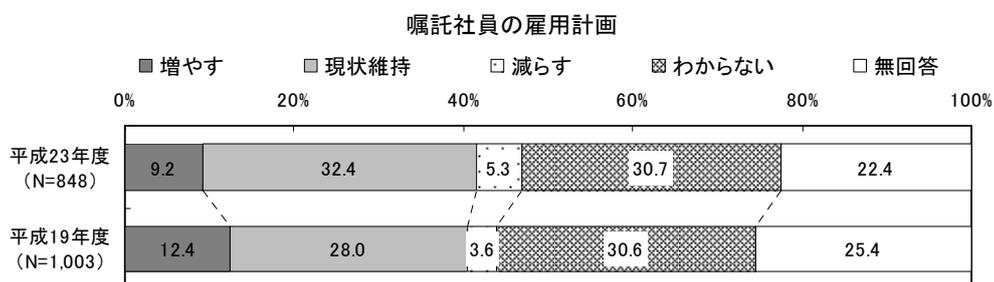


○全事業所の無期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が19.6%、「増やす」が4.8%、「減らす」が3.4%となっている。契約社員導入事業所の無期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が15.2%、「減らす」が4.6%、「増やす」が1.8%となっており、全事業所の割合と比較すると、契約社員導入事業所においては無期パートタイマーを「現状維持」が4.4ポイント、「増やす」が3.0ポイント低くなっている。

○前回調査と比較すると、全事業所の無期パートタイマーの雇用計画は「増やす」が前回の6.9%から2.1ポイント、「現状維持」が前回の22.9%から3.3ポイント減少し、一方、「減らす」が前回の2.0%から1.4ポイント増加している。

○全事業所の無期パートタイマーの雇用計画について業種別に見ると、他の業種に比べ、「増やす」の割合が多い業種は「医療、福祉」(11.6%)、「運輸業」(8.2%)、「飲食店、宿泊業」(7.3%)などがある。また、他の業種に比べ、「減らす」の割合が多い業種は「教育、学習支援業」(6.5%)、「医療、福祉」(4.7%)、「建設業」(3.8%)などがある。

## 19.5 嘱託社員



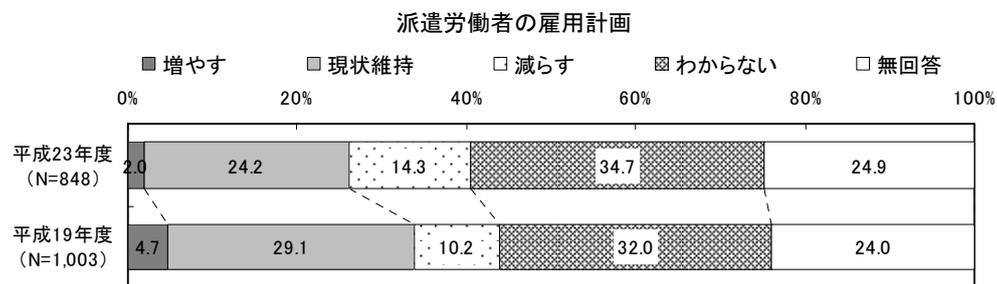
○全事業所の嘱託社員の雇用計画は、「現状維持」が32.4%、「増やす」が9.2%、「減らす」が5.3%となっている。契約社員導入事業所の嘱託社員の雇用計画は、「現状維持」が32.4%、「増やす」が7.8%、「減らす」が7.6%となっており、全事業所の割合と比較すると、契約社員導入事業所においては嘱託社員を「減らす」が2.3ポ

イント高くなっている。

○前回調査と比較すると、全事業所の嘱託社員の雇用計画は「増やす」が前回の12.4%から3.2ポイント減少し、一方、「現状維持」が前回の28.0%から4.4ポイント、「減らす」が前回の3.6%から1.7ポイント増加している。

○全事業所の嘱託社員の雇用計画について業種別に見ると、他の業種に比べ、「増やす」の割合が多い業種は「建設業」(18.9%)、「サービス業」(14.6%)、「運輸業」(9.8%)などがある。また、他の業種に比べ、「減らす」の割合が多い業種は「建設業」(9.4%)、「情報通信業」(9.1%)、「運輸業」(8.2%)などがある。

## 19.6 派遣労働者



○全事業所の派遣労働者の雇用計画は、「現状維持」が24.2%、「減らす」が14.3%、「増やす」が2.0%となっている。契約社員導入事業所の派遣労働者の雇用計画は、「現状維持」が24.3%、「減らす」が19.2%、「増やす」が2.5%となっており、全事業所の割合と比較すると、契約社員導入事業所においては派遣労働者を「減らす」が4.9ポイント、「増やす」が0.5ポイント高くなっている。

○前回調査と比較すると、全事業所の派遣労働者の雇用計画は「増やす」が前回の4.7%から2.7ポイント、「現状維持」が前回の29.1%から4.9ポイント減少し、一方、「減らす」が前回の10.2%から4.1ポイント、「わからない」が前回の32.0%から2.7ポイント増加している。

○全事業所の派遣労働者の雇用計画について業種別に見ると、他の業種に比べ、「増やす」の割合が多い業種は「情報通信業」(5.5%)、「教育、学習支援業」(4.3%)、「サービス業」(3.0%)などがある。また、他の業種に比べ、「減らす」の割合が多い業種は「金融・保険業」(23.8%)、「教育、学習支援業」(21.7%)、「医療、福祉」(19.8%)などがある。

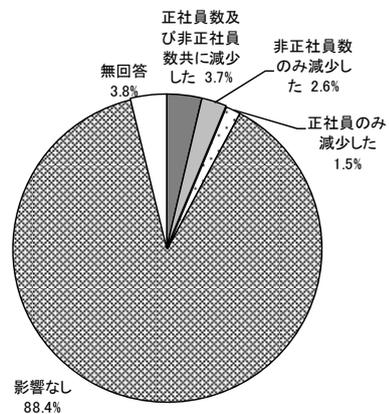
## 20 東日本大震災に伴う雇用関係への影響

### 20.1 従業員数

○東日本大震災に伴う従業員数への影響については、「影響なし」が88.4%を占め、以下、「正社員数及び非正社員数共に減少した」(3.7%)、「非正社員数のみ減少した」(2.6%)、「正社員のみ減少した」(1.5%)となっている。

○業種別に見ると、東日本大震災に伴い「正社員数及び非正社員数共に減少した」割合が最も多い業種は「飲食店、宿泊業」(22.0%)で、以下、「建設業」(7.5%)、「運輸業」(6.6%)と続いている。

東日本大震災に伴う雇用関係への影響  
<従業員数>(N=848)

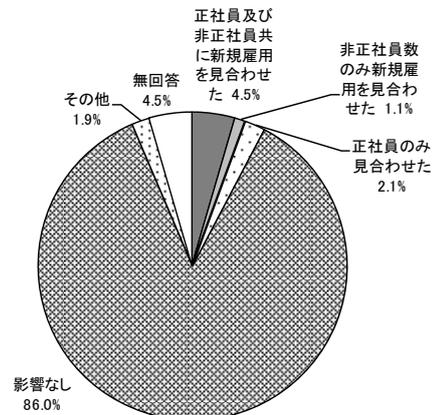


### 20.2 新規雇用

○東日本大震災に伴う新規雇用への影響については、「影響なし」が86.0%を占め、以下、「正社員及び非正社員共に新規雇用を見合わせた」(4.5%)、「正社員のみ見合わせた」(2.1%)、「非正社員数のみ新規雇用を見合わせた」(1.1%)となっている。

○業種別に見ると、東日本大震災に伴い「正社員及び非正社員共に新規雇用を見合わせた」割合が最も多い業種は「サービス業」(8.5%)で、以下、「建設業」(7.5%)、「製造業」(5.7%)と続いている。

東日本大震災に伴う雇用関係への影響  
<新規雇用>(N=848)



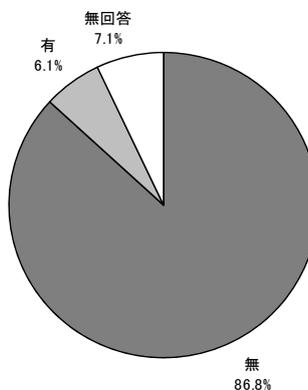
### 20.3 休業の有無

○東日本大震災に伴う休業の有無については、「無」が86.8%、「有」が6.1%となっている。

○業種別に見ると、東日本大震災に伴い休業が「有」の割合が最も多い業種は「情報通信業」(12.7%)で、以下、「飲食店、宿泊業」(9.8%)、「製造業」(8.6%)と続いている。

○東日本大震災に伴い休業があったと回答した52事業所に休業期間を聞いたところ、4～6ヶ月間休業した事業所も数社あるが、1日休業した事業所が2割強で、7日未満休業した事業所が6割強となっている。休業時期については、3月中のみの事業所が6割弱を占めている。

東日本大震災に伴う雇用関係への影響  
＜休業の有無＞(N=848)

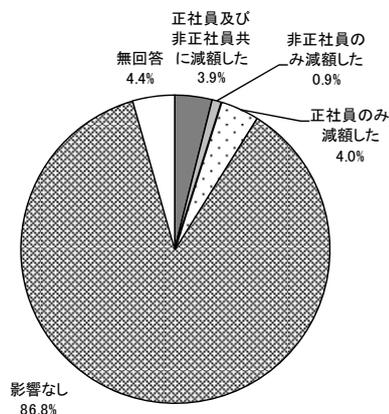


### 20.4 賃金・賞与

○東日本大震災に伴う賃金・賞与への影響については、「影響なし」が86.8%を占め、以下、「正社員のみ減額した」(4.0%)、「正社員及び非正社員共に減額した」(3.9%)、「非正社員のみ減額した」(0.9%)となっている。

○業種別に見ると、東日本大震災に伴い「正社員のみ減額した」割合が最も多い業種は「飲食店、宿泊業」(9.8%)で、以下、「建設業」(9.4%)、「製造業」(5.7%)と続いている。また、「正社員及び非正社員共に減額した」割合が最も多い業種は「飲食店、宿泊業」(9.8%)で、以下、「サービス業」(8.5%)、「運輸業」(6.6%)と続いている。

東日本大震災に伴う雇用関係への影響  
＜賃金・賞与＞(N=848)



## 21 有期雇用についての意見（自由意見欄）

### 21.1 有期雇用全般に対する意見

- 有期労働契約は労使双方にとって有益な部分もあると思われる。締結事由の規制や契約更新回数、契約期間等に上限を設けるのは非現実的で、当所で雇用する契約社員もかえって困惑するのではないか。  
..... (サービス業)
- 正社員への転換の目的は良いが現状から会社側、労働者側にとっても派遣法改正は必ずしも良い結果になるとは考えにくい。人件費増加を出来ない企業はマンパワーに頼る形になってしまうのでは。  
..... (卸売・小売業)
- 有期雇用といっても多種多様であり、多様な働き方に合わせた扱いが必要である。一律的に正規従業員の取扱に近づけることは雇用機会を失うケースも増加すると考えられる。..... (製造業)
- 派遣法をはじめとして曖昧なものが多く解釈に苦しむ。法改正については全く現場の状況が把握できていないと考える。(派遣法やその解釈については改めて考え直すべき)..... (製造業)
- 正社員と同じ仕事をしている時は、正社員になれる機会を設けるべきだが、一定期間働いたという事実のみで自動的に正社員になれるような制度にするのは問題がある。..... (サービス業)
- 有期契約者の立場、賃金等は正社員に準じたある程度の保証を確保すると同時に契約の更新回数については制限しない方が良い。..... (教育、学習支援業)
- 正社員と派遣労働者の資質は異なるため、(正社員の採用の際はより厳しい)正社員と派遣労働者の労働条件を同一にすることはできない。..... (卸売・小売業)
- 全体的に雇用を自由にしないと働く場所がなくなるのではないかと。..... (製造業)
- ワークシェアリングを目標とするのであれば、最低賃金と社会保険加入要件を政策的に調整する必要がある。各方面が満足することはまずないのでまずどうしたいのかを決めて(国：加入者増やして、保険料収入増やしたい。国民年金未納者も減れば良い(1号→2号)。会社：保険料負担が厳しい。正社員は不要。加入しないでいいように、さらに短時間でパート人数を増やそうか。本人：加入したら手取りが減りそう(3号→2号)。夫の家族手当もなくなるようだ。そんなに働いてもメリットがなさそう。正社員にしてくれるなら考えるが。)、大きく政策展開して欲しい。但し正社員になりたくない人もいる。  
..... (製造業)
- 雇用形態は色々なものがあって良いと思う。正社員、契約社員に問わずスキルに応じた給与が支払われるべきと考える。..... (サービス業)
- 特にパートに限定すると、90%以上が収入制限を希望しているため、それが足かせになって自由に働いてもらうことができないのが現状である。社会保険の被扶養者でいるため、もしくは所得税を課税されないためである。このあたりの法改正があると会社としても雇用形態を考えざるをえなくなると思う。  
..... (運輸業)
- 敢えて有期と無期を分ける必然性を感じない。..... (情報通信業)
- 有期雇用の方の社会保険の負担が大きい。..... (医療、福祉)
- 有期雇用契約を廃止した場合、解雇権濫用法理に従う手続きが必要なため解雇させづらいため、近年増加していると思われるモンスターパート従業員を無理にでも雇用しなくてはいけなくなるのでサービスの低下に始まる業績の低下を招き、経済の低下を極端ではございますが招く要因の一つになるのではないかと考える。..... (卸売・小売業)
- 高度成長期と異なり大量採用の中から選別できる環境にないため、多様な枠組みや、需要構造を意識した法制度が必要。妙な縛りは問題を潜在化する。..... (建設業)

- 有期雇用に入る職種を明確にして行うことが必要。雇用者側から要望のある場合もある。(情報通信業)
- 有期労働契約の法整備・制度化にあたっては、同雇用形態がもつ労使の多様なニーズに対応できる特性や、需要変動等企業が持つ経営リスクに対応できる柔軟性は適法範囲内で保持されるべき。(製造業)
- 雇用に対するニーズは、労働者、企業とも多様化が進んでいるように感じる。それに対応するために有期雇用という選択肢は有用であると考え。……………(事業内容不明)
- 有期雇用契約による労務の提供は労働者にとっても雇用の選択肢の一つ。期間や更新回数等の制限は有能な人材の雇用の機会を奪いかねない。(派遣の自由化も同様)……………(サービス業)
- 雇用する側とされる側の希望やニーズが合えば柔軟に正社員へ転換できることが望ましい。(運輸業)

## 21.2 現在の雇用状況

- 契約や派遣を元々使用しておらず、今後も雇う予定がない会社はどのように書けばよいのか不明。(いる、若しくはみんな雇いたいと思っているのが前提の質問にみえた。)……………(サービス業)
- 当社はすべて正社員で登用しているので参考にならないと思う。……………(サービス業)
- 弊法人の場合は、給与アップを目的とした”有期”が主である。介護労働者は年齢に関係なく就労してもらっているのが実感。又、満了をしてリタイアのきっかけとする場合もあるので、労使共に有効に機能している感がある。……………(医療、福祉)
- 当社では世間一般で言う契約社員の採用は行っていない。……………(情報通信業)
- 当社は全社員(パートタイマー含め)無期限雇用としている。基本的に雇用形態としては、無期限雇用を継続する。……………(サービス業)
- 設立以来、基本的には無期正社員雇用のみを行っている。しかし、生活状況に合わせて様々な雇用形態があつて良いとは思っているので、十分な話し合いの上で、有期雇用は必要ではないかと思う。…(不動産業)
- 当社を含めてタクシー会社の雇用状況については、入社退職者が多数発生する為、過去の人数把握が大変で正確な人員把握は無理と思われる。……………(運輸業)
- 有期雇用を活用したことがない。……………(卸売・小売業)

## 21.3 今後の採用方針

- 当社の有期雇用は取引先の百貨店に従い雇用しており、大半は百貨店の就業状況により決まっている。……………(製造業)
- 基本的に東京本社は正社員のみを雇用していく予定なので、特に意見を持ち合せていない。(製造業)
- 現在、契約社員の一般職員(正社員)への大幅な移行を検討中。社内の軋轢に苦慮中。これまで狭い入口で移行した人、厳しい選考から入社した正社員と比較すると容易に入社に至った契約社員とが同じで良いかということについて。……………(製造業)
- 輸出・入貨物に関するチェック及び検査の業務内容からして、世界経済・日本経済の動向によって働く人員の波動性が生じる事から、平成22年度以降契約社員を採用し、会社が優秀な人材と認めた人については、正社員に移籍し人員の対応を図っている。……………(サービス業)

## 21.4 雇用に関する要望

- 有期パートには様々な業務があるかと思う。また、就労理由も様々である。従って、一律の法規で規定されることに危惧を抱く。当法人の場合、主な有期パートは訪問ヘルパーで、訪問ヘルパーの平均的な就労状況は、週2~3日、1日の稼働時間2~3時間、1日の訪問件数2~3件で、しかも断続業務である。また、主婦が多く60歳以上の方もおり、「人の役に立ちたい」「空いている時間で、意義のあることをし

- たい」など社会参加の喜びや、そのことで報酬が得られることなどが就労理由となっている。国で新たなルールを議論しているとのことだが、様々な就労理由に配慮した規定であることを望む。他の業種と一律に扱い、現在楽しく働いているパート職員が結果的に締め出されないようお願いしたい。社会保険の加入や退職金の問題も、現在の介護保険報酬規定額では事業所の負担は不可能であり、介護報酬額の改定が課題である。有期パートか無期パートかの問題も、訪問介護業務の性格を考えれば、利用者との信頼関係が重要であり、長期的なサービス提供となるので、無期パートが適切である。しかし、賃金以外に交通費、通信費、傷害保険、損害賠償保険、待機時間の賃金保証、キャンセル時の賃金保証など事業所の負担は大きく、現在以上の待遇改善および負担は困難であることを理解して欲しい。(医療、福祉)
- 有期雇用条件を明確化・厳格化していくと、社会・経済への影響(歪)、企業サイドの雇用意欲への影響等が大きくなる可能性が高いと思料・制度化を検討する際はそのインパクトがどの程度になるのか、逆効果になってしまうことはないのか十分に検討して欲しい。……………(卸売・小売業)
  - 有期雇用者の労働環境の明確化を一層進めることにより、労働条件の均一化を図っていただけたらと思う。……………(飲食店、宿泊業)
  - 契約社員であっても、生活の安定を考え、すべて正社員を希望しているのが現状であり、それで経営が成り立っていくのであれば、いくらでも正社員に出来るが、現実問題として限られた収入の中で、限られた予算で執行しなければならない非営利法人にあっては、どれだけ支出を切りつめるかを考えなければならず、国によって制度化され、拘束されてしまうと、組織の寿命を縮めてしまう結果になるため、安易に正社員にすることも出来ず、惜しい人材の者でも、法で縛られているため、期限がきたら契約終了をさせているのが現実で、有期雇用の場合の3年、あるいは更新の有り方の見直しができないものであろうか。……………(教育、学習支援業)
  - 有期労働契約者は3年後には正社員にすべきである。大企業は自社の利益のために期間雇用者等を多く使用し正社員にしないのはいかなるものかと思う。国民一人一人が最低限度以上の生活が送れるよう政府は対策をしっかりとるべきだと思う。……………(製造業)
  - フリーターが多くなっている事実を考えると、正社員が「大変」でフリーターが「楽」なのは一目瞭然。「大変」は当たり前。「楽」を変えていった方が良いのでは。時給が高すぎる。Overtime手当、深夜手当とか考え直すべき。数年もフリーターをやっている人間を増やさないで欲しい。(飲食店、宿泊業)
  - 契約社員は別として、短時間で一定の収入の範囲内で働きたいという要望は企業だけでなく、従業員の方にもあるため、規制を策定する場合には有期雇用を一括りにせず実情に即した対応を採られることを希望する。……………(医療、福祉)
  - 併せて短時間勤務、正社員等の労働の多様種についても検討して欲しい。また、定年制度との関連で総合的には検討すべき。……………(製造業)