

## 第2章 事業所調査の集計結果

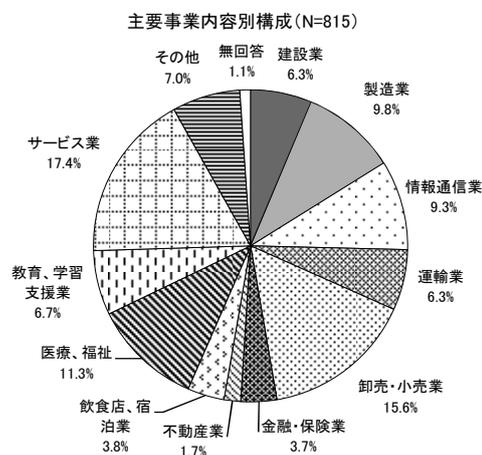


## 第2章 事業所調査の集計結果

### 1 回答事業所の概要

#### 1.1 主要事業内容別構成

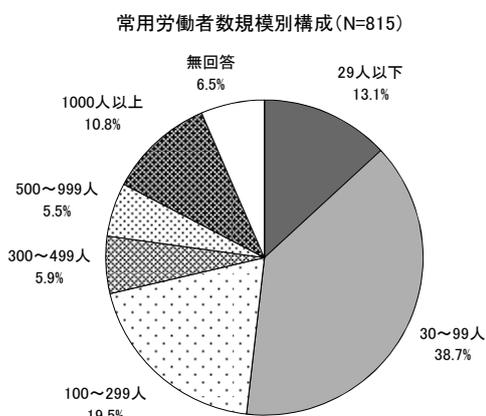
○全事業所における主要事業内容別構成については、「サービス業」が17.4%で最も多く、以下、「卸売・小売業」(15.6%)、「医療・福祉」(11.3%)、「製造業」(9.8%)と続いている。



#### 1.2 常用労働者数規模別構成

○全事業所における常用労働者数規模別構成については、全常用労働者数が「30～99人」規模の事業所が38.7%で最も多く、以下、「100～299人」(19.5%)、「29人以下」(13.1%)、「1000人以上」(10.8%)と続いている。

また、「100人未満」規模事業所が51.8%で過半数を占め、「500人以上」は16.3%となっている。

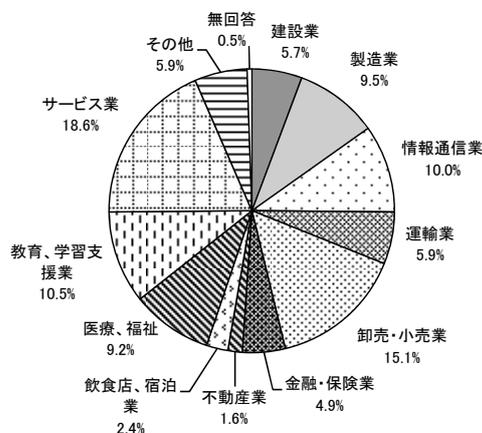


○主要事業内容別に見ると、「運輸業」、「金融・保険業」、「教育、学習支援業」を除く全ての業種で「30～99人」規模事業所が最も多くなっている。次に事業所数が多いのは、約半数の業種において「100～299人」規模事業所で2割前後を占めている。「飲食店、宿泊業」においては「29人以下」規模事業所が2割強、また、「金融・保険業」においては「1000人以上」規模事業所が3割強を占めている。

### 1.3 契約社員導入事業所の主要事業内容別・常用労働者数規模別構成

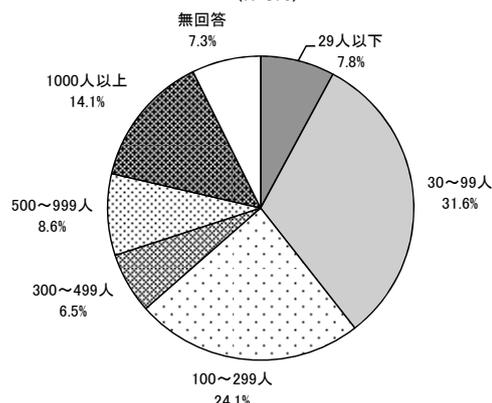
○契約社員導入事業所における主要事業内容別構成については、「サービス業」が18.6%で最も多く、以下、「卸売・小売業」(15.1%)、「教育、学習支援業」(10.5%)、「情報通信業」(10.0%)が続いている。

主要事業内容別構成<契約社員導入事業所>(N=370)



○契約社員導入事業所における常用労働者数規模別構成については、全常用労働者数が「30～99人」規模の事業所が31.6%で最も多く、以下、「100～299人」(24.1%)、「1000人以上」(14.1%)、「500～999人」(8.6%)と続いている。  
全事業所と比べると、契約社員導入事業所は企業規模が大きい事業所の割合が高くなっている。

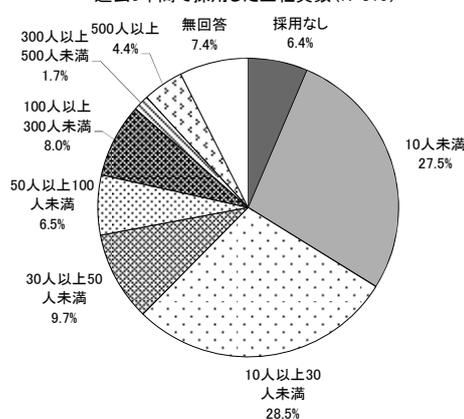
常用労働者数規模別構成<契約社員導入事業所>(N=370)



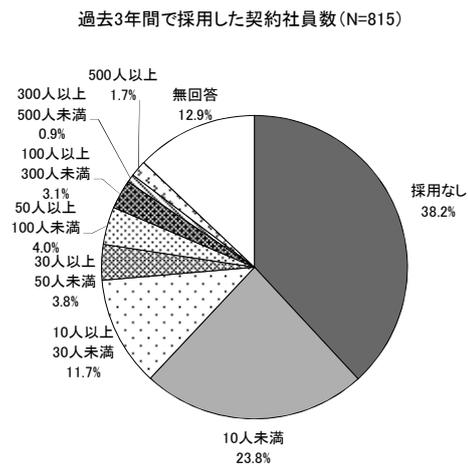
### 1.4 過去3年間の採用者数

○全事業所において、過去3年間で採用した正社員数は、「10人以上30人未満」が28.5%で最も多く、「10人未満」(27.5%)とあわせると過半数を占めている。

過去3年間で採用した正社員数(N=815)

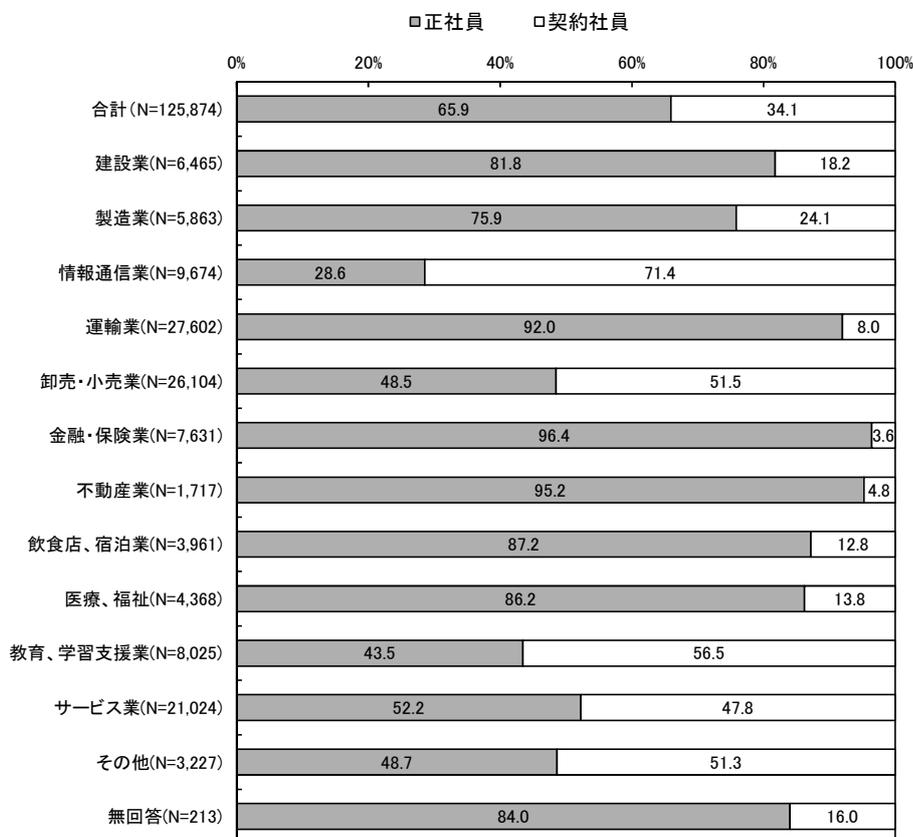


○全事業所において、過去3年間で採用した契約社員数は、「10人未満」が23.8%、「採用なし」が38.2%となっている。  
 契約社員導入事業所についてのみ見ると、「10人未満」である事業所が39.2%で最も多く、「10人以上30人未満」(20.8%)とあわせると6割を占めている。



○全事業所における過去3年間の正社員と契約社員の採用者数の合計を100としてその比率を見ると、正社員が65.9%、契約社員が34.1%となっている。  
 主要事業内容別に見ると、正社員の採用割合は、「金融・保険業」(96.4%)、「不動産業」(95.2%)、「運輸業」(92.0%)で特に高くなっている。一方、契約社員の採用割合は、「情報通信業」(71.4%)、「教育、学習支援業」(56.5%)、「卸売・小売業」(51.5%)、「サービス業」(47.8%)で高くなっている。

過去3年間の採用者数(正社員・契約社員比率)

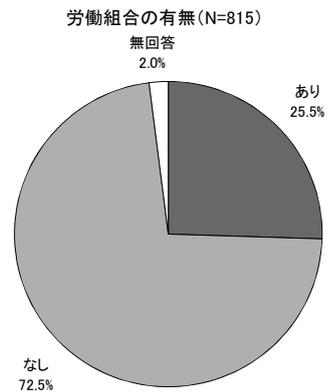


### 1.5 労働組合の有無別構成

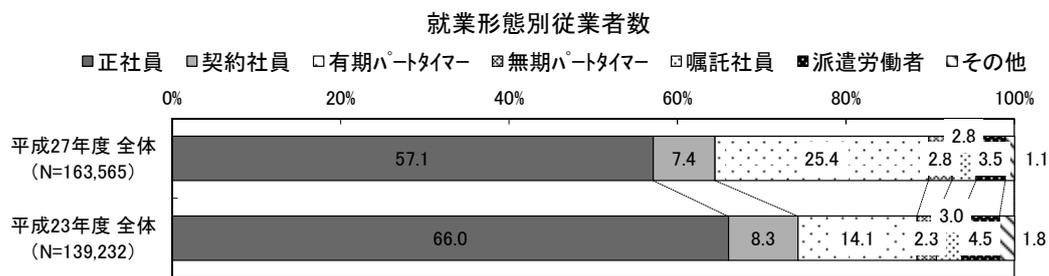
○労働組合の有無については、「あり」が25.5%となっている。

○主要事業内容別に見ると、労働組合が「あり」とした事業所の割合は、「運輸業」(56.9%)、「教育、学習支援業」(43.6%)、「金融・保険業」(43.3%)で高くなっており、逆に、「サービス業」(12.0%)、「医療、福祉」(13.0%)では低くなっている。

○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12.1%であるが、規模が大きくなるにつれて上昇し、「1000人以上」規模事業所では64.8%となっている。



## 2 就業形態別従業者数



○就業形態別の従業者数の割合は、「正社員」が57.1%を占めて最も多く、以下、「有期パートタイマー」(25.4%)、「契約社員」(7.4%)、「派遣労働者」(3.5%)、「嘱託社員」(2.8%)、「無期パートタイマー」(2.8%)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66.0%から8.9ポイント、「派遣労働者」が前回の4.5%から1.0ポイント、「契約社員」が前回の8.3%から0.9ポイント、「嘱託社員」が前回の3.0%から0.2ポイント減少し、逆に、「有期パートタイマー」が前回の14.1%から11.3ポイント、「無期パートタイマー」が前回の2.3%から0.5ポイント増加している。

○各就業形態別にその割合が高い業種は以下となっている。

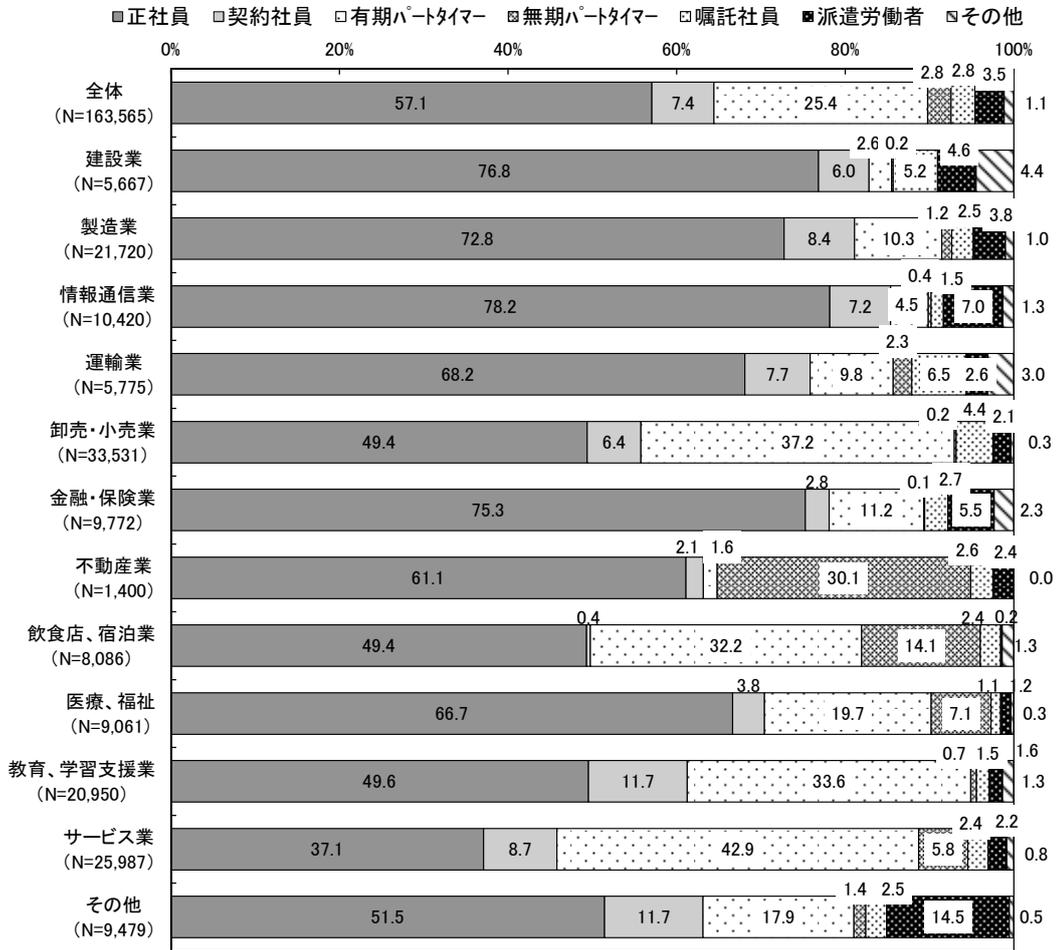
- ・「契約社員」の割合が全業種平均(7.4%)と比べて高い業種は「教育、学習支援業」(11.7%)、「サービス業」(8.7%)、「製造業」(8.4%)などである。
- ・「正社員」の割合が全業種平均(57.1%)と比べて高い業種は「情報通信業」(78.2%)、「建設業」(76.8%)、「金融・保険業」(75.3%)、「製造業」(72.8%)などである。
- ・「有期パートタイマー」の割合が全業種平均(25.4%)と比べて高い業種は「サービス業」(42.9%)、「卸売・小売業」(37.2%)、「教育、学習支援業」(33.6%)、「飲食店、宿泊業」(32.2%)などである。
- ・「無期パートタイマー」の割合が全業種平均(2.8%)と比べて高い業種は「不動産業」(30.1%)、「飲食店、宿泊業」(14.1%)、「医療、福祉」(7.1%)などである。
- ・「嘱託社員」の割合が全業種平均(2.8%)と比べて高い業種は「運輸業」(6.5%)、「建設業」(5.2%)である。
- ・「派遣労働者」の割合が全業種平均(3.5%)と比べて高い業種は「情報通信業」(7.0%)、「金融・保険業」(5.5%)などである。

○契約社員導入事業所と契約社員未導入事業所を就業形態別に比較すると、全従業者数に占める「正社員」の割合が導入事業所では54.8%であるのに対し、未導入事業所では63.3%となり、導入事業所の方が8.5ポイント低くなっている。

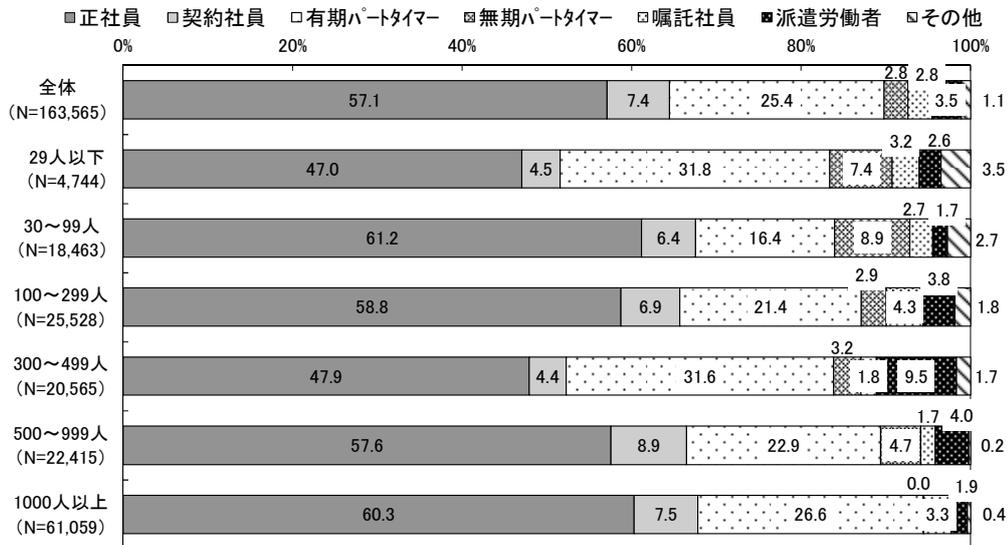
○企業規模別に契約社員の割合を見ると、最も高いのは「500～999人」規模事業所で8.9%、次に「1000人以上」規模事業所(7.5%)となっており、最も低いのは「300

～499人」規模事業所（4.4%）、次に「29人以下」規模事業所（4.5%）となっている。

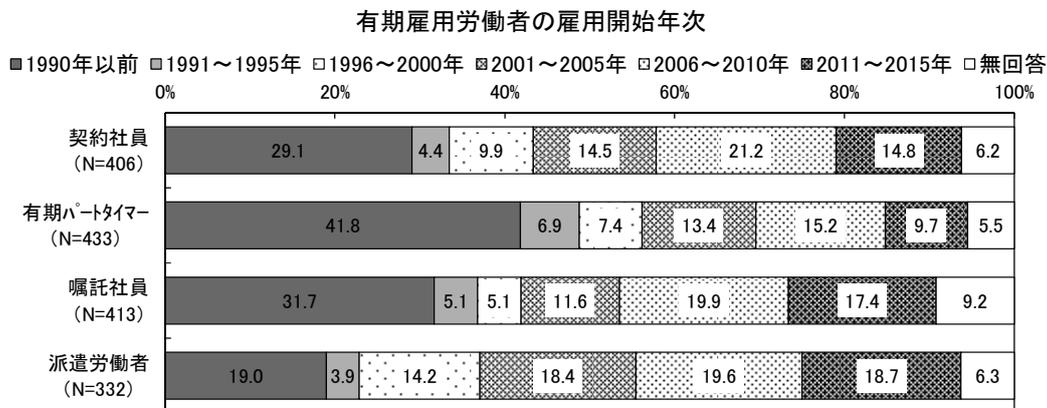
主要事業内容別、就業形態別従業者数



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は、「1990年以前」の事業所の割合が29.1%で最も多く、以下「2006～2010年」(21.2%)、「2011～2015年」(14.8%)、「2001～2005年」(14.5%)、「1996～2000年」(9.9%)、「1991～1995年」(4.4%)と続いている。
- 主要事業内容別に見ると、「2011～2015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(14.8%)と比べて高い業種は、「運輸業」(30.4%)、「情報通信業」(29.3%)、「金融・保険業」(28.6%)などである。  
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(29.1%)と比べて高い業種は「教育、学習支援業」(50.0%)、「建設業」(38.1%)などである。
- 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50.5%であるが、「29人以下」規模事業所(61.7%)、「30～99人」規模事業所(60.6%)では6割を超えている。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は、「1000人以上」規模事業所(40.7%)、「300～499人」規模事業所(38.5%)、「100～299人」規模事業所(33.7%)で全企業規模平均(29.1%)と比べて高くなっている。

#### 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41.8%を占めている。
- 主要事業内容別に見ると、「2006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(24.9%)と比べて高い業種は「情報通信業」(45.0%)、「運輸業」(40.9%)などであり、「1990年以前」の事業所の割合が高い業種は「教育、学習支援業」(64.6%)、「建設業」(50.0%)などである。
- 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（41.8%）と比べて高いのは「1000人以上」規模事業所（56.3%）、「100～299人」規模事業所（47.5%）、「500～999人」規模事業所（46.9%）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

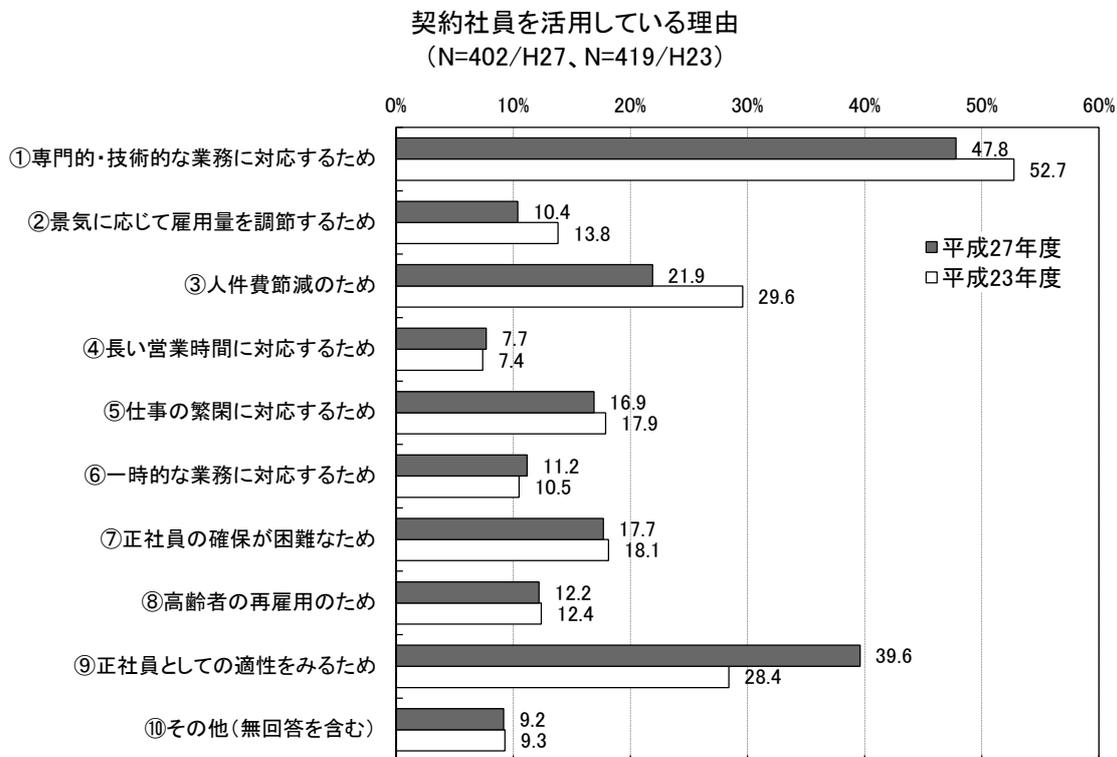
- 嘱託社員の雇用開始年次は、「1990年以前」の事業所の割合が31.7%で最も多く、次に「2006～2010年」が19.9%を占めている。
- 主要事業内容別に見ると、「1990年以前」に嘱託社員を活用するようになった事業所の割合が全業種平均の割合が全業種平均（31.7%）と比べて高い業種は、「サービス業」（36.2%）、「金融・保健業」（36.0%）などである。また、「2011～2015年」に嘱託社員を活用するようになった事業所が全業種平均（17.4%）と比べて高い業種は、「情報通信業」（46.9%）、「飲食店、宿泊業」（30.0%）などである。
- 企業規模別に見ると、「1000人以上」規模事業所においては「1990年以前」に嘱託社員を活用するようになった事業所が50.0%を占めている。一方、「29人以下」事業所においては、「2006年以降」に活用するようになった事業所が57.6%と過半数を占めている。

### 3.4 派遣労働者

- 派遣労働者の雇用開始年次は、「2006～2010年」の事業所の割合が19.6%で最も多く、「1990年以前」（19.0%）、「2011～2015年」（18.7%）と続いている。
- 主要事業内容別に見ると、「2006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（38.3%）と比べて高い業種は、「医療、福祉」（64.3%）、「情報通信業」（48.1%）などである。
- 企業規模別に見ると、「2006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は、「30～99人」規模事業所（48.9%）、「29人以下」規模事業所（43.3%）で全企業規模平均（38.3%）と比べて高くなっている。

## 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47.8%と最も多く、以下、「正社員としての適性をみるため」(39.6%)、「人件費節減のため」(21.9%)と続いている。

○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(52.7%)、今回調査(47.8%))が最も多くなっている。また、「正社員としての適性を見るため」が前回の28.4%から11.2ポイント増加した一方、「人件費節減のため」が前回の29.6%から7.7ポイント減少し、前回と順位が入れ替わっている。

○主要事業内容別に見ると、「運輸業」、「飲食店、宿泊業」、「不動産業」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4割以上となっている。また、「正社員としての適性を見るため」もほとんどの業種で3割以上となっている。

○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 47.8%)

「情報通信業」(62.5%)

「教育、学習支援業」(61.0%)

「製造業」(52.5%)

②正社員としての適性を見るため(同39.6%)

「金融・保険業」(61.9%)

「教育、学習支援業」(46.3%)

「医療、福祉」(43.6%)

「運輸業」(40.9%)

「卸売・小売業」(39.7%)

③人件費節減のため(同21.9%)

「医療、福祉」(30.8%)

「製造業」(27.5%)

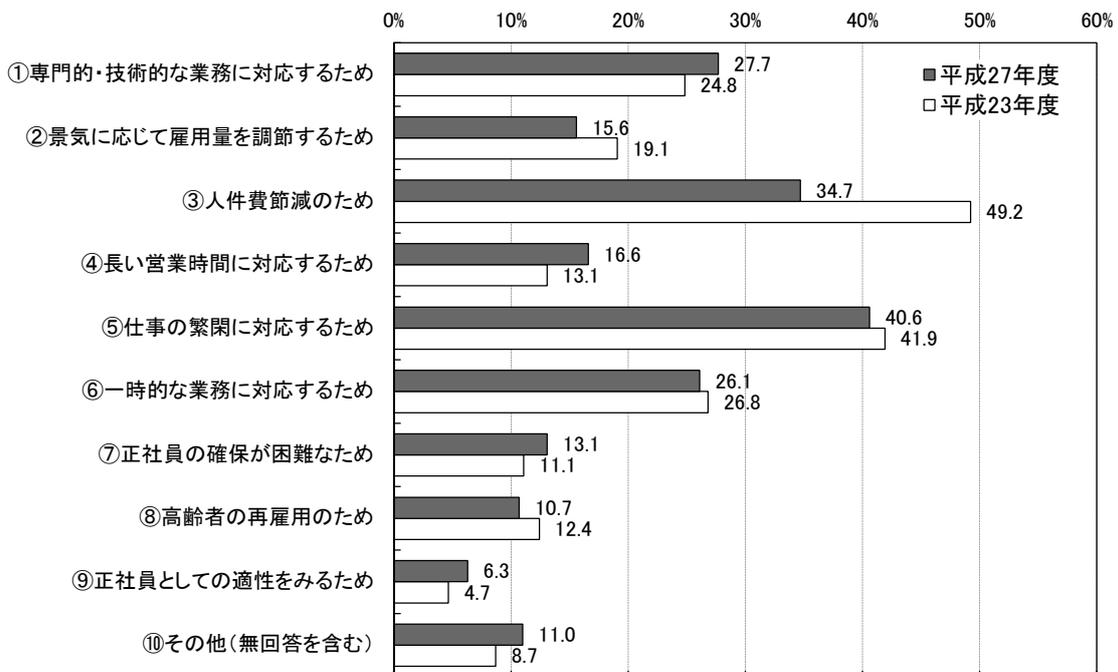
「教育、学習支援業」(24.4%)

「金融・保険業」(23.8%)

「サービス業」(22.5%)

## 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  
(N=429/H27、N=451/H23)



○有期パートタイマーを活用している理由としては、「仕事の繁閑に対応するため」が40.6%と最も多く、以下、「人件費節減のため」(34.7%)、「専門的・技術的な業務に対応するため」(27.7%)と続いている。

○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、前回調査で最も多かった「人件費節減のため」が前回の49.2%から14.5ポイント減少している。一方、「長い営業時間に対応するため」が前回の13.1%から3.5ポイント、「専門的・技術的な業務に対応するため」が前回の24.8%から2.9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仕事の繁忙に対応するため（全業種平均 40.6%）

「運輸業」（54.5%） 「製造業」（52.4%）  
「卸売・小売業」（51.4%） 「飲食店、宿泊業」（50.0%）  
「金融・保険業」（43.8%） 「サービス業」（42.3%）

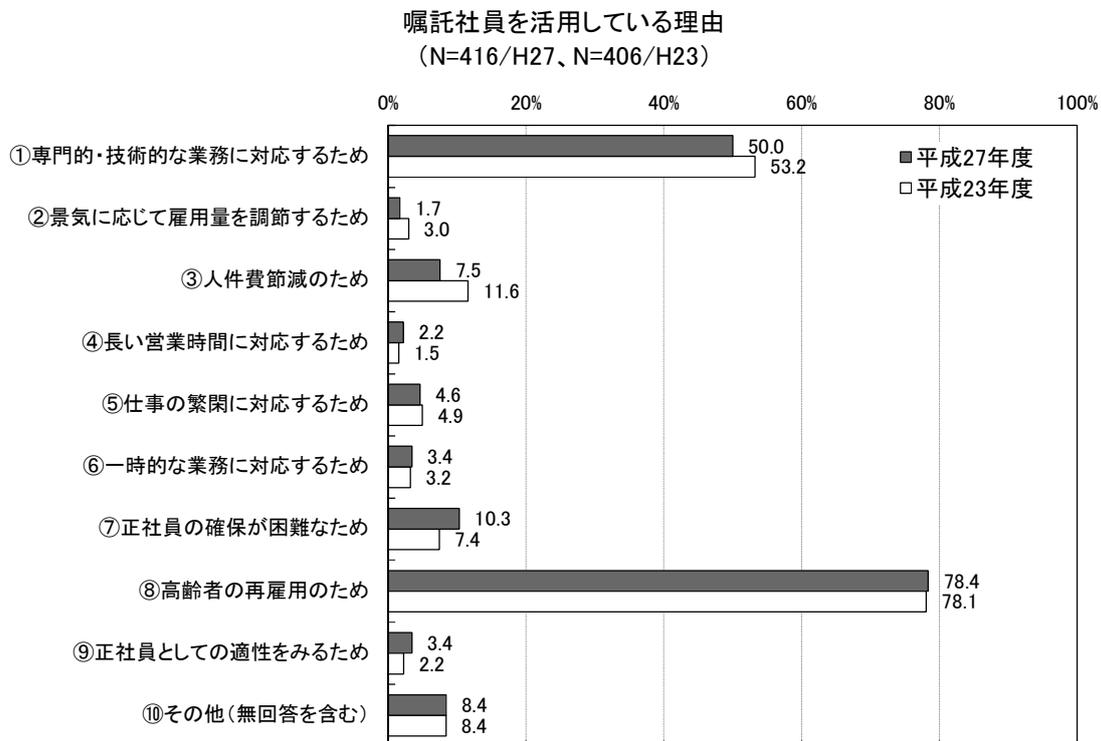
②人件費節減のため（同 34.7%）

「教育、学習支援業」（48.9%） 「飲食店、宿泊業」（38.9%）  
「卸売・小売業」（38.6%） 「金融・保険業」（37.5%）  
「サービス業」（37.2%）

③専門的・技術的な業務に対応するため（同 27.7%）

「教育、学習支援業」（48.9%） 「情報通信業」（42.9%）  
「医療、福祉」（42.0%） 「金融・保険業」（37.5%）

### 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78.4%と最も多く、「専門的・技術的な業務に対応するため」も50.0%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、いずれも「高齢者の再雇用のため」が最も多くなっているが、「人件費節減のため」が前回の11.6%から4.1ポイント、「専門的・技術的な業務に対応するため」が前回の53.2%から3.2ポイント減少し、「正社員の確保が困難なため」が前回の7.4%から2.9ポイント増加している。

○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78.4%）

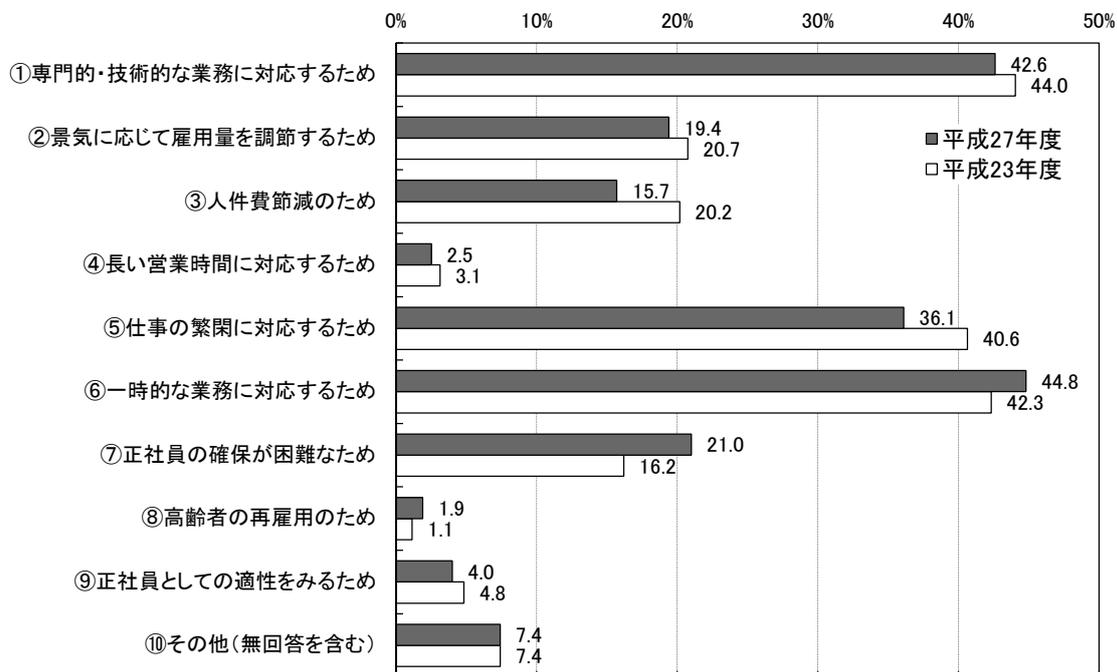
- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 「建設業」（85.7%）    | 「製造業」（85.5%）    |
| 「情報通信業」（84.4%）  | 「運輸業」（83.9%）    |
| 「金融・保険業」（80.0%） | 「卸売・小売業」（79.4%） |

②専門的・技術的な業務に対応するため（同50.0%）

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 「金融・保健業」（68.0%） | 「建設業」（57.1%）   |
| 「製造業」（54.5%）    | 「医療、福祉」（52.9%） |

#### 4.4 派遣労働者

派遣労働者を活用している理由  
(N=324/H27、N=352/H23)



○派遣労働者を活用している理由としては、「一時的な業務に対応するため」が44.8%と最も多く、以下、「専門的・技術的な業務に対応するため」(42.6%)、「仕事の繁閑に対応するため」(36.1%)と続いている。

○前回調査と比較すると、派遣労働者を活用している理由について、前回調査で最も多かった「専門的・技術的な業務に対応するため」が前回の44.0%から1.4ポイント減少した一方、「一時的な業務に対応するため」が前回の42.3%から2.5ポイント増加して今回調査では最も多くなっている。また、「正社員の確保が困難なため」が前回の16.2%から4.8ポイント増加し、逆に、「仕事の繁忙に対応するため」が前回の40.6%から4.5ポイント、「人件費節約のため」が前回の20.2%から4.5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。

①一時的な業務に対応するため（全業種平均44.8%）

「製造業」（58.5%）

「教育、学習支援業」（53.1%）

「建設業」（50.0%）

「卸売・小売業」（49.2%）

②専門的・技術的な業務に対応するため（同42.6%）

「教育・学習支援業」（62.5%）

「情報通信業」（51.9%）

「サービス業」（50.0%）

「建設業」（43.8%）

③仕事の繁忙に対応するため（同36.1%）

「運輸業」（62.5%）

「情報通信業」（55.6%）

「製造業」（46.3%）

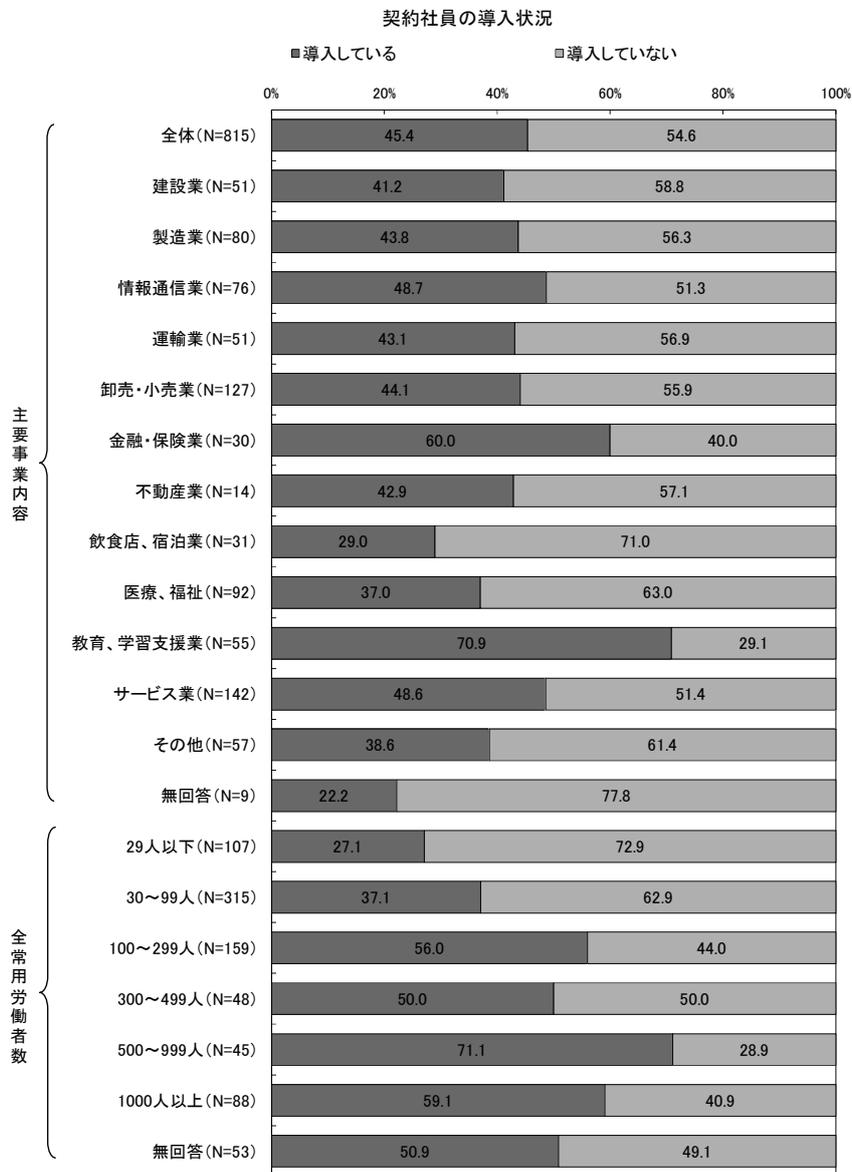
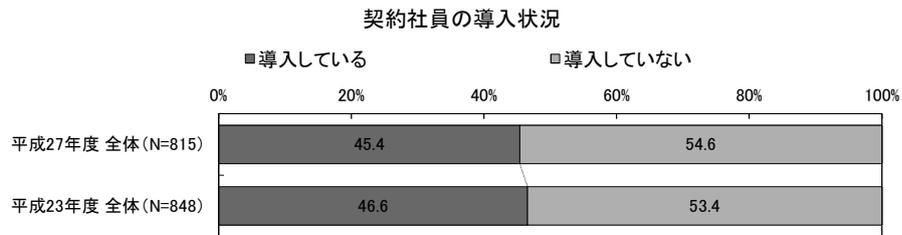
「卸売・小売業」（40.7%）

「建設業」（37.5%）

★5項から19項は「契約社員」を雇用している事業所（有効回答事業所数 370）の回答集計結果である。

## 5 年代別男女別契約社員数

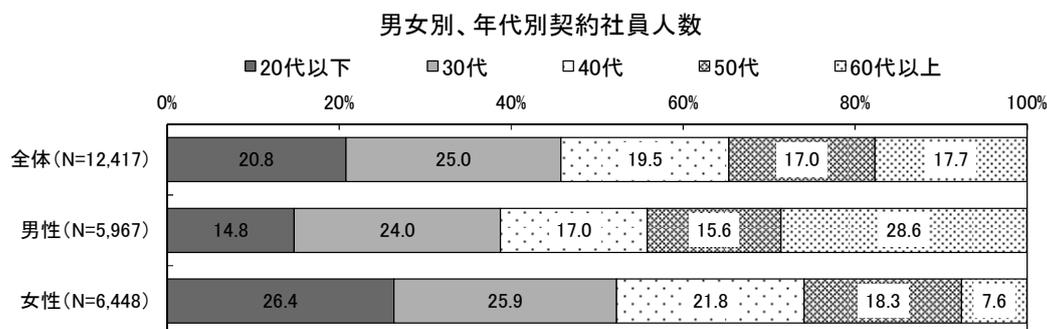
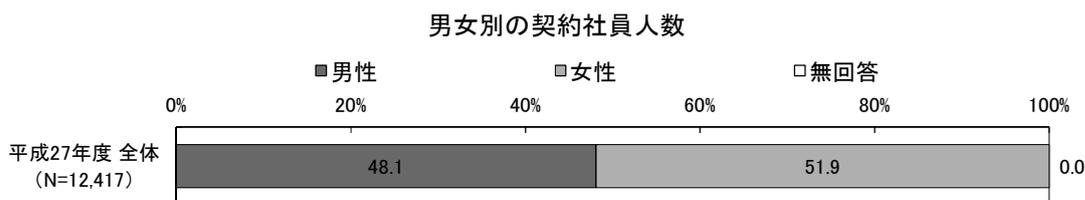
★契約社員の導入状況は以下のとおりである。



## 【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45.4%（370社/815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46.6%から1.2ポイント減少している。
- 主業事業内容別に見ると、契約社員導入事業所割合が全業種平均（45.4%）に比べて高いのは「教育、学習支援業」（70.9%）、「金融・保険業」（60.0%）、「情報通信業」（48.7%）、「サービス業」（48.6%）である。逆に低いのは、「飲食店、宿泊業」（29.0%）、「医療、福祉」（37.0%）、「建設業」（41.2%）、「不動産業」（42.9%）、「運輸業」（43.1%）、「製造業」（43.8%）、「卸売・小売業」（44.1%）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27.1%と最も低くなっている。「100人以上」規模では5割以上の事業所が契約社員を導入しており、「500～999人」規模事業所で71.1%と最も高くなっている。

### 5.1 年代別男女別契約社員数

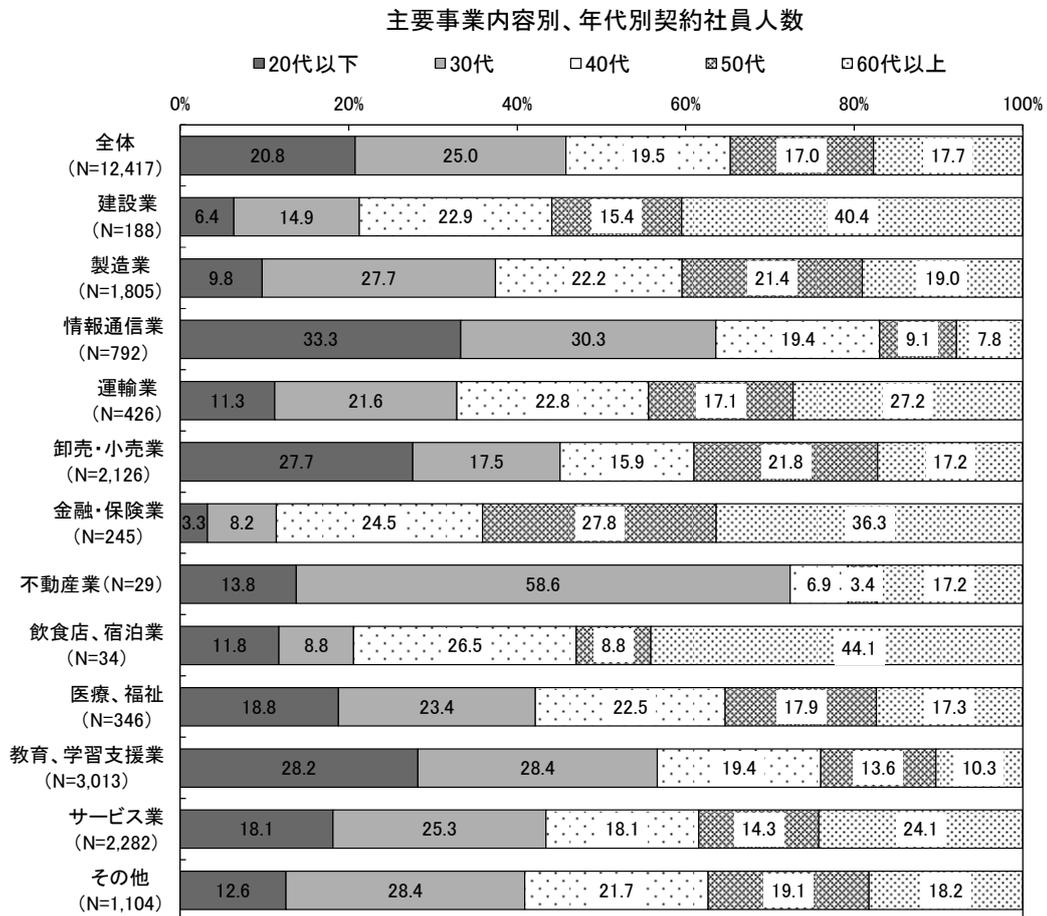


- 男女別に契約社員人数の割合について見ると、男性が48.1%、女性が51.9%となっている。
- 契約社員数の年代別構成比は「30代」が25.0%を占めて最も多く、以下、「20代以下」（20.8%）、「40代」（19.5%）、「60代以上」（17.7%）、「50代」（17.0%）と続いている。
- 男女別に見ると、男性においては「60代以上」が28.6%で女性より21.0ポイント高く、女性においては「20代以下」が26.4%で男性より11.6ポイント高くなって

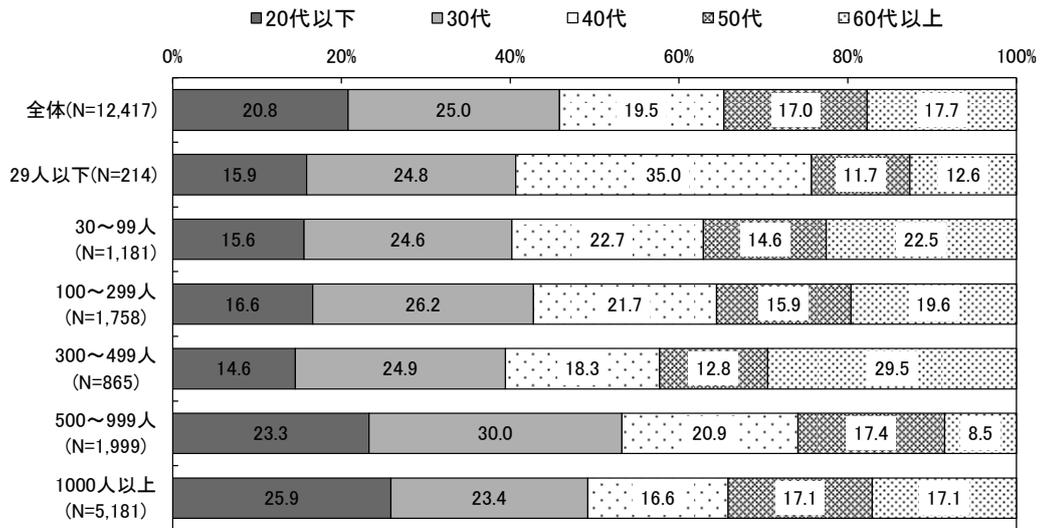
いる。

○主要事業内容別に見ると、「30代以下」の割合は「不動産業」（72.4%）、「情報通信業」（63.6%）、「教育、学習支援業」（56.6%）で全業種平均（45.8%）と比べて高く、逆に「金融・保険業」（11.5%）、「飲食店、宿泊業」（20.6%）、「建設業」（21.3%）で低くなっている。また、「60代以上」の割合は「飲食店、宿泊業」（44.1%）、「建設業」（40.4%）、「金融・保険業」（36.3%）などで全業種平均（17.7%）と比べて高くなっている。

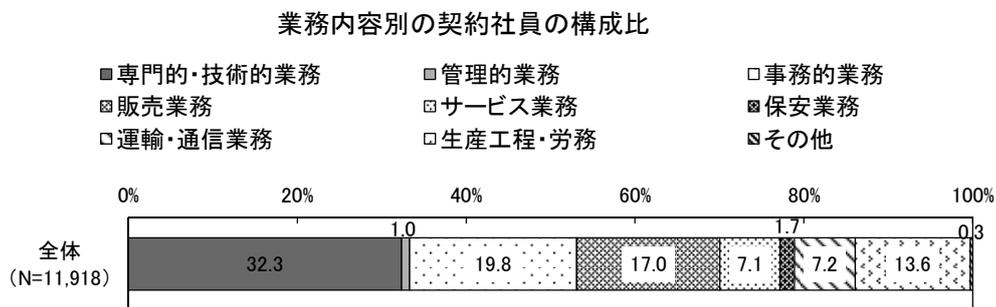
○企業規模別に見ると、「30代以下」の割合が全企業規模平均（45.8%）と比べて高いのは、「500～999人」規模事業所（53.3%）、「1000人以上」規模事業所（49.3%）となっている。



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「専門的・技術的業務」が32.3%で最も多く、以下、「事務的業務」(19.8%)、「販売業務」(17.0%)、「生産工程・労務」(13.6%)と続いている。

○契約社員の割合が高い4業務について、全業種平均と比べて契約社員数割合が高い業種は以下のとおりである。

①専門的・技術的業務 (全業種平均 32.3%)

「教育、学習支援業」(73.6%) 「医療、福祉」(45.5%)  
「情報通信業」(37.1%)

②事務的業務 (同 19.8%)

「不動産業」(89.7%) 「金融・保険業」(72.6%)  
「飲食店、宿泊業」(41.2%) 「サービス業」(25.9%)  
「教育、学習支援業」(23.7%) 「医療、福祉」(21.9%)

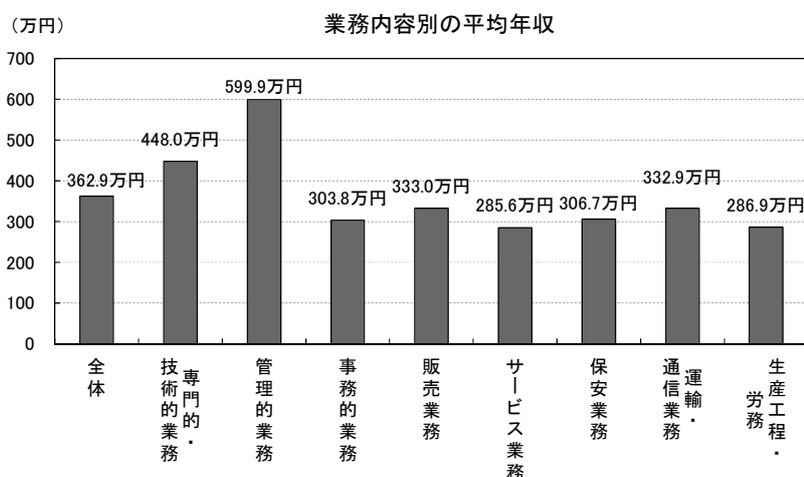
③販売業務 (同 17.0%)

「卸売・小売業」(78.0%) 「金融・保険業」(19.4%)

④生産工程・労務 (同 13.6%)

「製造業」(68.9%) 「建設業」(52.5%)

## 6.2 平均年収



○平均年収は全業種・全業務内容平均で 362.9 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 599.9 万円で最も高く、「専門的・技術的業務」が 448.0 万円で続き、以下、「販売業務」（333.0 万円）、「運輸・通信業務」（332.9 万円）、「保安業務」（306.7 万円）、「事務的業務」（303.8 万円）、「生産工程・労務」（286.9 万円）、「サービス業務」（285.6 万円）となっている。

○主要事業内容別に平均年収を見ると、高い順に「教育、学習支援業」（418.6 万円）、「建設業」（403.0 万円）、「情報通信業」（400.2 万円）、「製造業」（375.8 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	362.9	448.0	599.9	303.8	333.0	285.6	306.7	332.9	286.9	276.5
建設業	403.0	440.7	700.0	298.9	-	380.0	-	-	500.0	-
製造業	375.8	460.6	826.8	278.0	313.0	285.0	-	469.0	287.7	-
情報通信業	400.2	458.4	-	295.4	453.3	-	-	280.0	314.0	-
運輸業	341.4	583.0	786.0	312.0	-	276.7	-	281.4	267.7	-
卸売・小売業	341.8	416.3	376.4	323.4	313.8	330.0	-	376.0	349.3	183.0
金融・保険業	352.7	470.5	-	301.4	383.0	240.0	-	550.0	270.0	-
不動産業	332.5	300.0	480.0	312.0	-	320.0	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	318.9	292.0	330.0	310.6	-	341.2	-	-	-	-
医療、福祉	305.6	390.8	322.7	285.8	-	242.6	400.0	-	186.7	-
教育、学習支援業	418.6	475.2	930.0	332.6	300.0	281.0	198.0	-	279.3	370.0
サービス業	353.8	491.9	480.0	307.1	275.8	301.2	300.3	342.0	270.0	-
その他	383.6	448.4	713.7	283.7	762.0	227.0	360.0	374.5	286.0	-
無回答	265.6	309.0	-	211.5	-	287.0	-	-	-	-
全常用労働者数										
29人以下	355.5	451.9	290.0	295.1	315.0	331.8	-	260.0	350.0	-
30～99人	367.6	424.4	655.0	311.5	374.6	256.8	-	373.3	286.8	-
100～299人	353.5	431.9	462.0	298.7	396.7	279.6	274.0	272.0	287.5	-
300～499人	343.3	498.4	543.0	288.4	255.0	288.3	279.0	338.0	226.0	183.0
500～999人	438.7	600.6	670.3	347.3	283.2	300.5	390.0	-	249.0	370.0
1000人以上	357.9	412.6	773.4	284.6	304.8	351.7	240.0	275.0	312.8	-
無回答	309.5	362.3	375.0	279.8	256.0	286.3	375.0	377.8	282.0	-

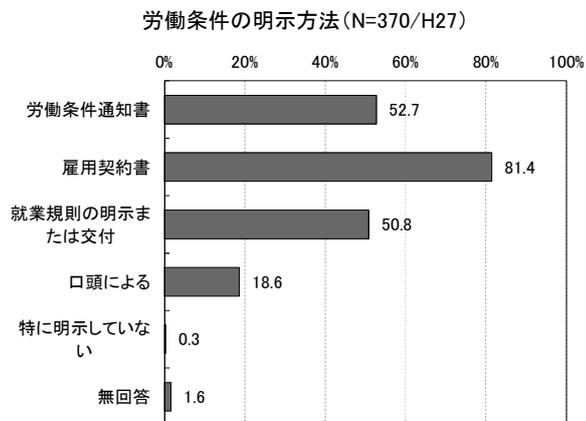
## 7 労働条件の明示方法（複数回答可）

○労働条件の明示方法については「雇用契約書」が81.4%で最も多く、以下、「労働条件通知書」が52.7%、「就業規則の明示または交付」が50.8%、「口頭による」が18.6%となっている。

○主要事業内容別に見ると、労働条件の明示方法について、「雇用契約書」によるとした事業所

は、全ての業種において7割以上となり、「労働条件通知書」によるとした事業所はほとんどの業種において5割以上となっている。また、多くの業種において、5割以上の事業所が「就業規則の明示または交付」を行っているが、「サービス業」では34.8%と低くなっている。

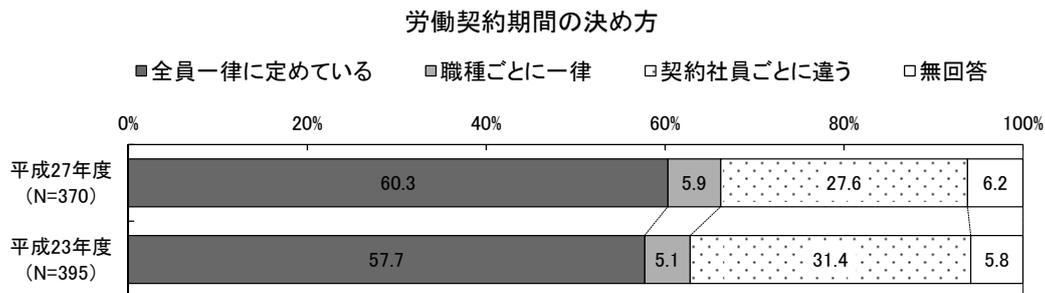
○企業規模別に見ると、全ての企業規模において「雇用契約書」により労働条件を明示している事業所の割合は7割以上となっている。また、「300人以上」規模の事業所では、「就業規則の明示または交付」も6割弱と高くなっている。



## 8 労働契約について（労働契約期間、更新回数・通算勤続年数の上限）

### 8.1 労働契約期間

#### 8.1.1 労働契約期間の決め方



○労働契約期間の決め方としては、「全員一律に定めている」が60.3%で最も多く、「契約社員ごとに違う」が27.6%、「職種ごとに一律」が5.9%となっている。

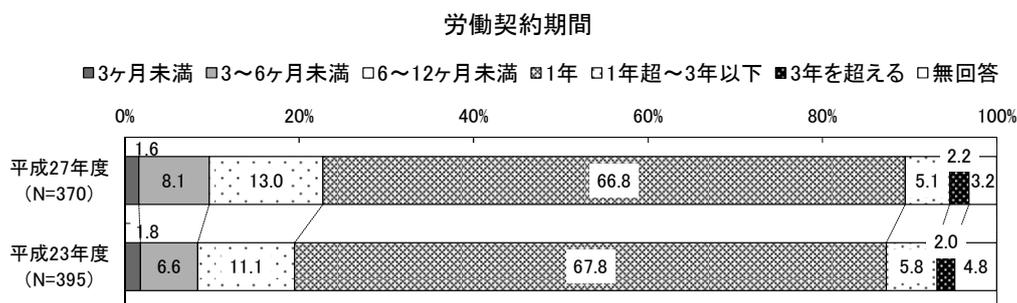
○前回調査と比較すると、「全員一律に定めている」が前回の57.7%から2.6ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、「建設業」を除いた全ての業種で「全員一律に定めている」の割合が最も多くなっている。「建設業」では「契約社員ごとに違う」が52.4%を占めて最も多くなっている。

労働契約期間の決め方別にその割合が高い業種は以下のとおりである。

- ・「全員一律に定めている」が全業種平均（60.3%）と比べて多い業種としては「卸売・小売業」（78.6%）、「医療、福祉」（73.5%）などがある。
- ・「契約社員ごとに違う」が全業種平均（27.6%）と比べて多い業種としては「建設業」（52.4%）、「情報通信業」（43.2%）などがある。
- ・「職種ごとに一律」が全業種平均（5.9%）と比べて多い業種としては「運輸業」（13.6%）、「教育、学習支援業」（12.8%）などがある。

## 8.1.2 労働契約期間



○契約期間については、「1年」が66.8%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67.8%から1.0ポイント、「1年超～3年以下」が前回の5.8%から0.7ポイント減少している。一方、「1年未満」が前回の19.5%から3.2ポイント増加している。

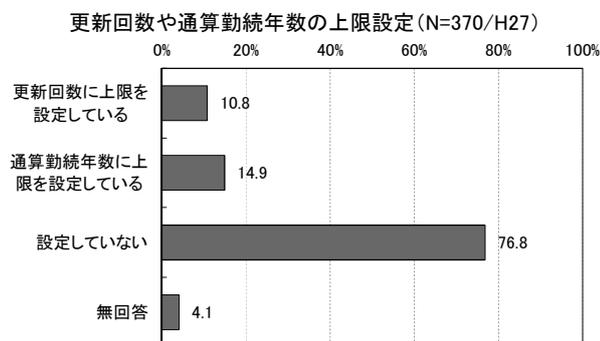
○主要事業内容別に見ると、労働契約期間別にその割合が高い業種は以下のとおりである。

- ・「1年未満」が全業種平均(22.7%)と比べて多い業種としては「情報通信業」(35.1%)、「運輸業」(31.8%)、「金融・保険業」(27.8%)、「サービス業」(27.5%)などがある。
- ・「1年超～3年以下」が全業種平均(5.1%)と比べて多い業種としては「運輸業」(13.6%)、「教育、学習支援業」(12.8%)などがある。

## 8.2 更新回数・通算勤続年数

### 8.2.1 更新回数や通算勤続年数の上限設定（複数回答可）

○更新回数や通算勤続年数の上限設定については、「設定していない」が76.8%で最も多く、「通算勤続年数に上限を設定している」が14.9%、「更新回数に上限を設定している」が10.8%となっている。



○主要事業内容別に見ると、全ての業種において「設定していない」が最も多くなっている。

「教育、学習支援業」は、「更新回数に上限を設定している」が35.9%、「通算勤続年数に上限を設定している」が43.6%となっており、上限を設定している割合が他業種と比べて高くなっている。

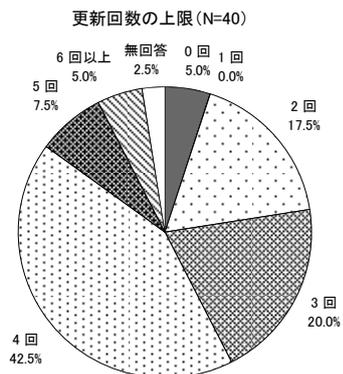
○企業規模別に見ると、全ての企業規模において「設定していない」が最も多くなっているが、「29人以下」規模事業所では9割を超えている一方、「500人以上」規模事業所では7割弱と低くなっている。

○契約社員の労働契約期間別に見ると、契約期間が「1年未満」では上限を「設定していない」が8割を超えているが、契約期間が長くなるにつれてその割合は減少している。

### 8.2.2 更新回数の上限

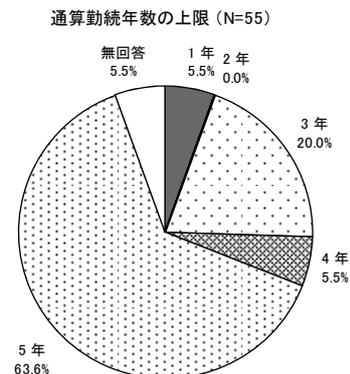
○更新回数の上限については、「4回」が42.5%と最も多く、以下、「3回」(20.0%)、「2回」(17.5%)と続いている。

○更新回数の上限について、契約社員の労働契約期間別に見ると、契約期間「1年」においては、更新回数の上限を「4回」と設定している事業所が48.5%と半数近くを占めている。



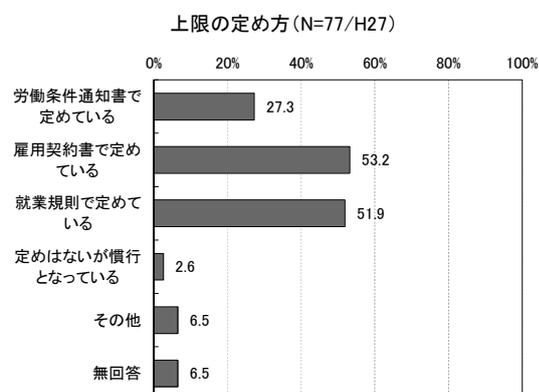
### 8.2.3 通算勤続年数の上限

○通算勤続年数の上限については、「5年」が63.6%を占めて最も多く、次いで「3年」が20.0%となっている。5年を超える上限を設定しているとの回答はなかった。



### 8.3 更新回数や通算勤続年数の上限の定め方（複数回答可）

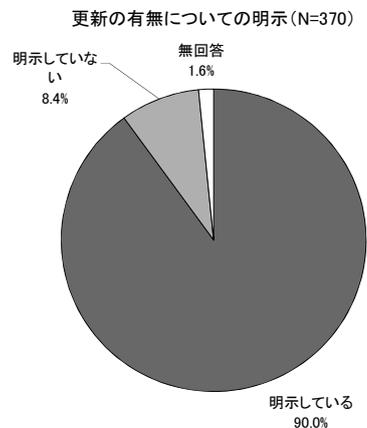
○上限の定め方については、「雇用契約書で定めている」が53.2%と最も多く、以下「就業規則で定めている」(51.9%)、「労働条件通知書で定めている」(27.3%)となっている。



## 9 労働契約締結時の契約更新についての書面による明示

### 9.1 更新の有無についての書面による明示

○労働契約を締結する際に、更新の有無について書面による明示を行っているかを聞いたところ、「明示している」が90.0%を占め、「明示していない」が8.4%となっている。

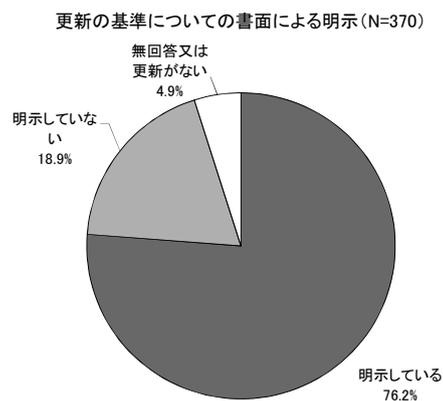


### 9.2 更新の基準についての書面による明示

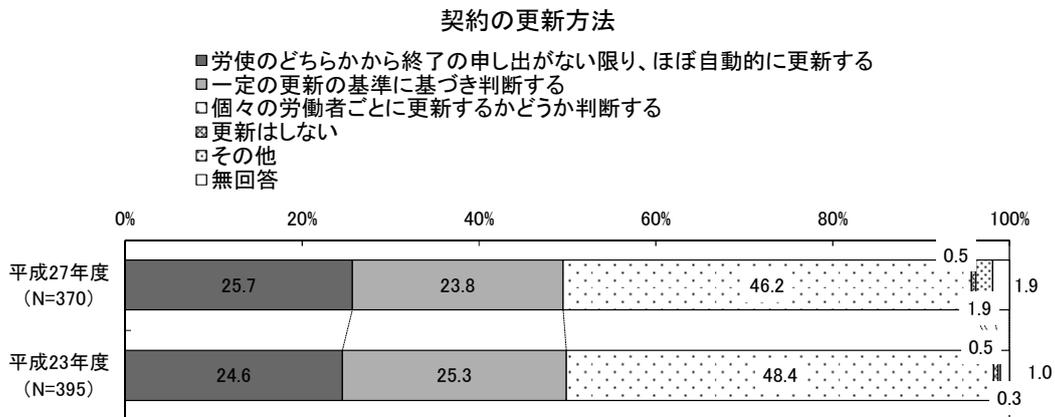
○労働契約を締結する際に、契約更新の基準について書面による明示を行っているかを聞いたところ、「明示している」が76.2%を占め、「明示していない」が18.9%となっている。

○主要事業内容別に見ると、更新の基準について書面で「明示している」の割合は、「運輸業」(90.9%)、「サービス業」(87.0%)で高くなっている。

○企業規模別に見ると、「1000人以上」規模事業所では「明示している」が92.3%と高くなっている。



## 10 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」が46.2%で最も多く、以下、「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」(25.7%)、「一定の更新の基準に基づき判断する」(23.8%)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48.4%から2.2ポイント、「一定の更新の基準に基づき判断する」が前回の25.3%から1.5ポイント減少している。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24.6%から1.1ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、「個々の労働者ごとに更新するかどうか判断する」の割合が全業種平均(46.2%)と比べて高い業種としては、「教育、学習支援業」(61.5%)、「金融・保険業」(61.1%)、「運輸業」(54.5%)などがある。

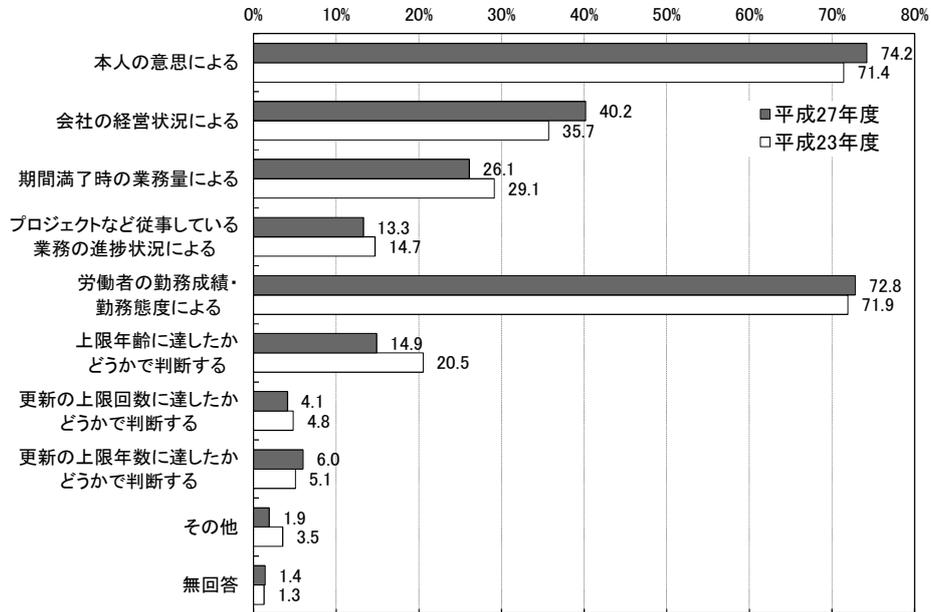
「労使のどちらかから終了の申し出がない限り、ほぼ自動的に更新する」の割合が全業種平均(25.7%)と比べて高い業種としては、「医療、福祉」(41.2%)、「サービス業」(34.8%)などがある。

「一定の更新の基準に基づき判断する」の割合が全業種平均(23.8%)と比べて高い業種としては、「医療、福祉」(32.4%)、「運輸業」(31.8%)などがある。

○企業規模別に見ると、「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」の割合は、「100人未満」規模事業所では3割を大きく超えているのに対し、「500人以上」規模事業所では1割前後となっており、企業規模が小さい事業所において割合が高くなっている。一方、「一定の更新の基準に基づき判断する」の割合は、「300人未満」規模事業所では1割台にとどまっているのに対し、「500人以上」規模事業所では3割～4割を占めており、企業規模が大きい事業所において割合が高くなっている。

## 11 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=368/H27、N=395/H23)

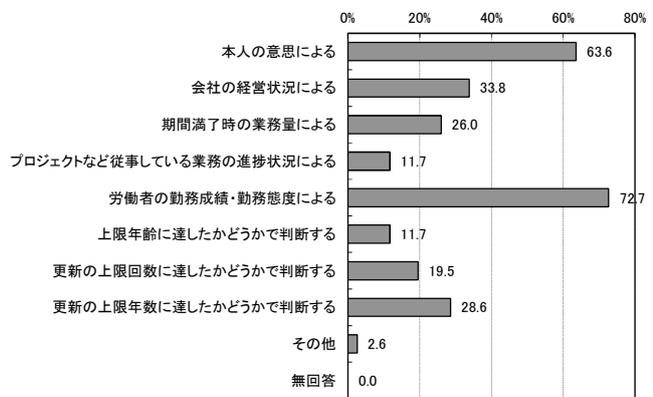


○契約更新の判断要素としては、「本人の意思による」が74.2%と最も多く、次に「労働者の勤務成績・勤務態度による」が72.8%で続いている。

○前回調査と比較すると、契約更新の判断要素について、「会社の経営状態による」が前回の35.7%から4.5ポイント、「本人の意思による」が前回の71.4%から2.8ポイント増加している。一方、「上限年齢に達したかどうかで判断する」が前回の20.5%から5.6ポイント、「期間満了時の業務量による」が前回の29.1%から3.0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14.7%から1.4ポイント減少している。

○契約の更新回数または通算勤続年数（もしくはその双方）に上限を設定していると回答があった事業所に限定すると、「労働者の勤務成績・勤務態度による」が72.7%で最も多く、次いで「本人の意思による」(63.6%)となっている。「更新の上限年数に達したかどうかで判断する」は28.6%、「更新の上限回数に達したかどうかで判断する」は19.5%となった。

契約更新の判断要素  
(更新回数または通算勤続年数に上限を設定している事業所) (N=77)



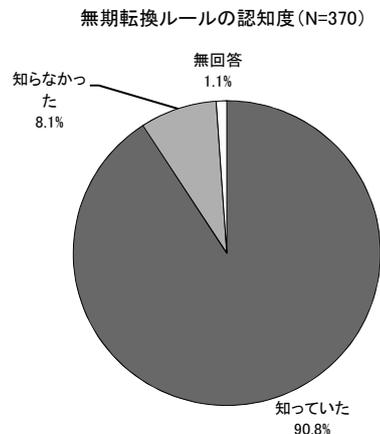
## 12 無期転換ルールについて

### 12.1 無期転換ルールの認知度

○無期転換ルールについては、「知っていた」が90.8%、「知らなかった」が8.1%となっている。契約社員調査の結果では、「知っていた」が35.5%、「知らなかった」が63.1%となっており、事業所と従業員の認知度には大きな差がある（142ページ参照）。

○主要事業内容別に見ると、「建設業」では「知らなかった」が23.8%となり、他の業種と比べて割合が高くなっている。

○企業規模別に見ると、「知らなかった」の割合は「100人未満」規模事業所では1割を超えているが、「100人以上」規模事業所では1割を下回り、「1000人以上」規模事業所では1.9%と低くなっている。



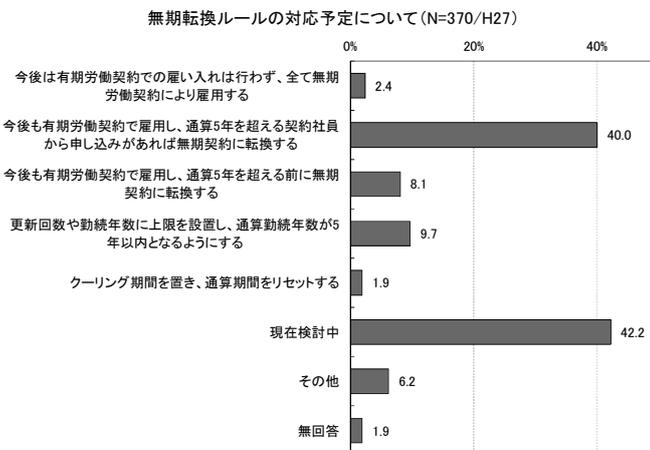
### 12.2 無期転換ルールへの対応予定（複数回答可）

○無期転換ルールの対応予定については、「現在検討中」が42.2%となっている。具体的な対応内容としては、「今後も有期労働契約で雇用し、通算5年を超える契約社員から申し込みがあれば無期契約に転換する」

（40.0%）、「更新回数や勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数が5年以内となるようにする」

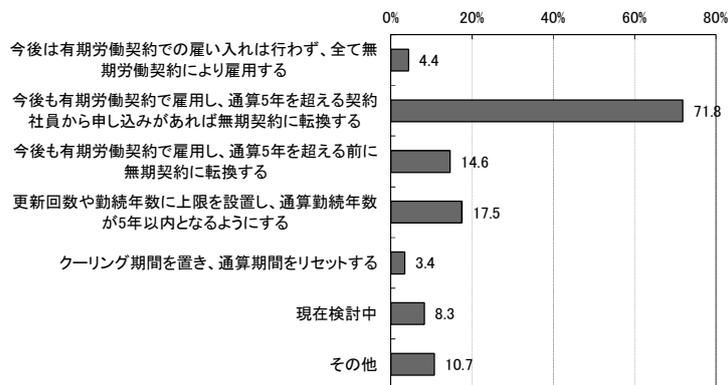
（9.7%）、「今後も有期労働契約で雇用し、通算5年を超える前に無期契約に転換する」（8.1%）と続いている。

○主要事業内容別に見ると、「教育、学習支援業」では「更新回数や勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数が5年以内となるようにする」が28.2%、「クーリング期間を置き、通算期間をリセットする」が10.3%となっており、全業種平均（それぞれ9.7%、1.9%）と比べて高くなっている。



○具体的な対応内容に回答があった事業所（「現在検討中」のみまたは「その他」のみ及び無回答を除く）に限定して見ると、71.8%の事業所が「通算5年を超える契約社員から申し込みがあれば無期契約に転換する」と回答し、「通算5年を超える前

無期転換ルールの対応予定について  
（具体的な対応内容に回答があった事業所）（N=206）



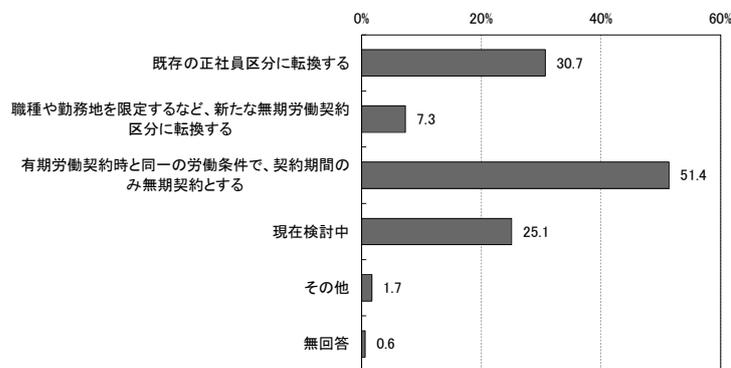
に無期契約に転換する」が14.6%、「全て無期労働契約により雇用する」が4.4%となり、多くの企業において法の趣旨に沿った対応を予定している。

一方、「更新回数や勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数が5年以内となるようにする」が17.5%、「クーリング期間を置き、通算期間をリセットする」が3.4%となり、無期転換ルールの適用対象となる契約社員を抑制する対応を予定している事業所も見られる。

### 12.3 無期転換する場合の雇用形態（複数回答可）

○無期転換する場合の雇用形態については、「有期労働契約時と同一の労働条件で、契約期間のみ無期契約とする」が51.4%で最も多く、以下、「既存の正社員区分に転換する」（30.7%）、「現在検討中」（25.1%）と続いている。

無期転換する場合の雇用形態（N=179/H27）



○主要事業内容別に見ると、ほとんどの業種において「有期労働契約時と同一の労働条件で、契約期間のみ無期契約とする」が最も多くなっている。

「有期労働契約時と同一の労働条件で、契約期間のみ無期契約とする」の割合が全業種平均（51.4%）と比べて高い業種は、「医療、福祉」（75.0%）、「製造業」（59.1%）などである。

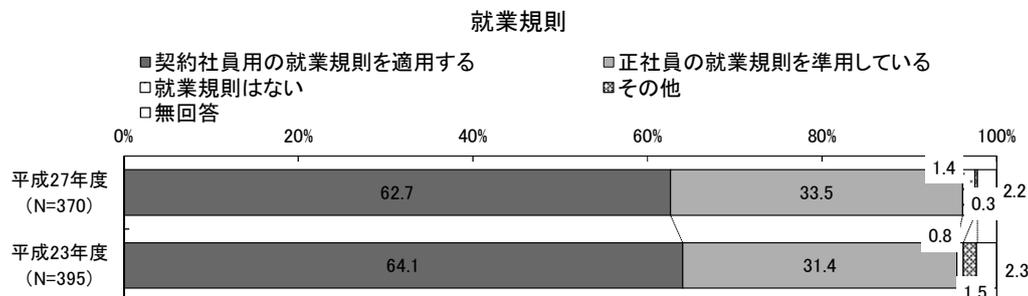
○企業規模別に見ると、「現在検討中」は「29人以下」規模事業所では40.0%であるのに対し、「100人以上」規模事業所では8.3%と少なくなっている。

「既存の正社員区分に転換する」は「100人未満」規模事業所では4割～5割となつ

ているのに対し、「1000人以上」規模事業所では2割弱となっており、規模が小さい事業所において割合が高くなっている。また、「職種や勤務地を限定するなど、新たな無期労働契約区分に転換する」は「300人未満」規模事業所では1割未満であるのに対し、「1000人以上」規模事業所では2割を超えており、規模が大きい事業所において割合が高くなっている。

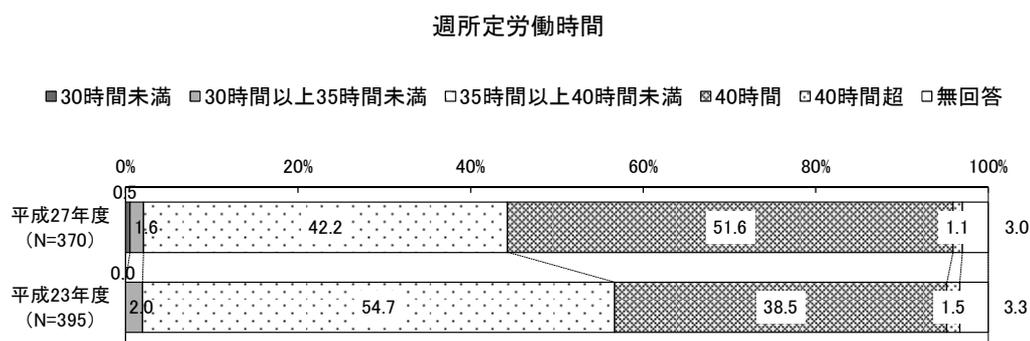
## 13 労働条件

### 13.1 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62.7%を占め、「正社員の就業規則を準用している」が33.5%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64.1%から1.4ポイント減少し、「正社員の就業規則を準用」は前回の31.4%から2.1ポイント増加した。
- 主要事業内容別に見ると、ほとんどの業種において「契約社員用の就業規則を適用する」が最も多くなっている。「契約社員用の就業規則を適用する」は、「医療・福祉」(73.5%)、「運輸業」(68.2%)で高く、「正社員の就業規則を準用している」は「情報通信業」(43.2%)、「製造業」(42.9%)で高くなっている。

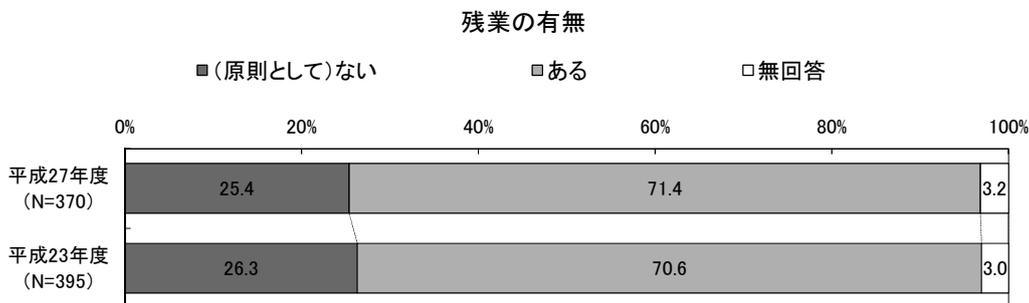
### 13.2 週所定労働時間



- 週所定労働時間の平均は38.6時間となっている。「40時間」が51.6%と過半数を占めて最も多く、次いで「35時間以上40時間未満」(42.2%)となっている。
- 前回調査と比較すると、「40時間」が前回の38.5%から13.1ポイント増加し、「35時間以上40時間未満」が前回の54.7%から12.5ポイント減少している。
- 主要事業内容別に見ると、週所定労働時間の平均はほとんどの業種で38時間以上40時間未満であるが、「金融・保険業」は37.7時間であった。

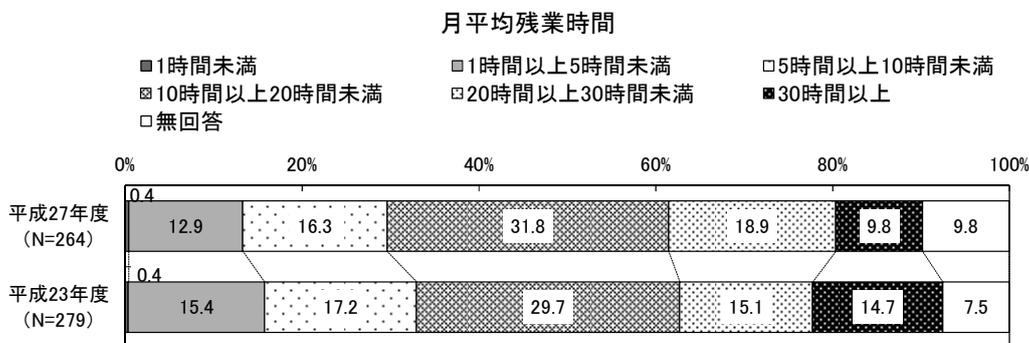
### 13.3 残業

#### 13.3.1 残業の有無



- 残業の有無については、「ある」が71.4%、「ない」が25.4%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70.6%から0.8ポイント増加し、逆に「ない」は前回の26.3%から0.9ポイント減少している。
- 主要事業内容別に見ると、ほとんどの業種において残業は「ある」と回答した事業所が6割以上を占めており、特に「運輸業」(86.4%)、「情報通信業」(81.1%)で高くなっている。一方、「教育、学習支援業」(51.3%)、「医療、福祉」(55.9%)では「ある」の割合が低くなっている。

#### 13.3.2 月平均残業時間

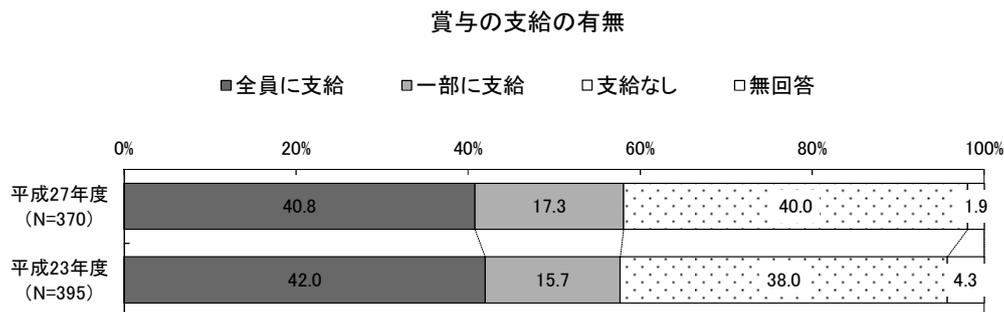


- 残業がある場合の月平均残業時間は13.7時間となっている。残業時間は「10時間以上20時間未満」が31.8%と最も多く、以下、「20時間以上30時間未満」(18.9%)、「5時間以上10時間未満」(16.3%)、「1時間以上5時間未満」(12.9%)、「30時間以上」(9.8%)、「1時間未満」(0.4%)となっている。
- 前回調査と比較すると、月平均残業時間は「20時間以上30時間未満」が前回15.1%から3.8ポイント、「10時間以上20時間未満」が前回の29.7%から2.1ポイント増加している。一方、「30時間以上」が前回の14.7%から4.9ポイント、「10時間未満」が前回の33.0%から3.4ポイント減少している。

○主要事業内容別に月平均残業時間を見ると、「建設業」（24.5時間）、「情報通信業」（16.5時間）、「運輸業」（16.5時間）、「サービス業」（15.0時間）では全業種平均（13.7時間）と比べて長くなっており、逆に「金融・保険業」（8.5時間）、「医療、福祉」（9.3時間）では短くなっている。

## 13.4 賞与

### 13.4.1 賞与の支給の有無



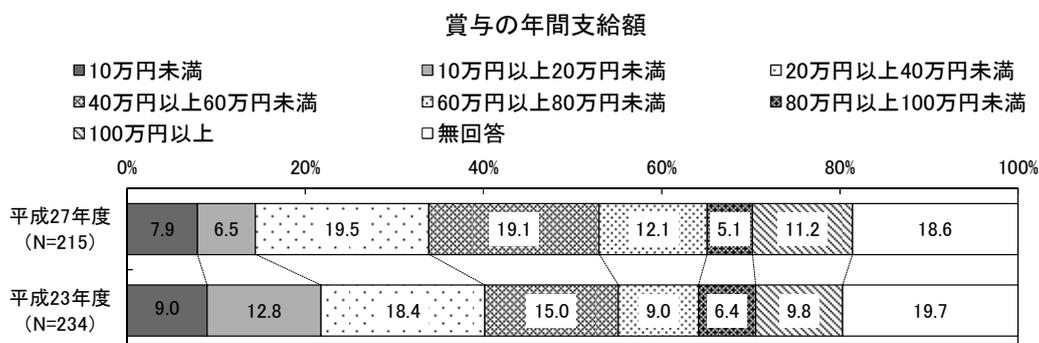
○賞与の支給については、「全員に支給」が40.8%で最も多く、「一部に支給」（17.3%）をあわせると58.1%となる。一方、「支給なし」は40.0%を占めている。

○主要事業内容別に見ると、「全員に支給」の割合が全業種平均（40.8%）と比べて高い業種としては、「製造業」（57.1%）、「教育、学習支援業」（53.8%）などがある。

○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て増える傾向にあり、「29人以下」規模事業所では62.1%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」（68.2%）が労働組合「なし」（51.3%）よりも16.9ポイント高くなっている。

### 13.4.2 賞与の年間支給額

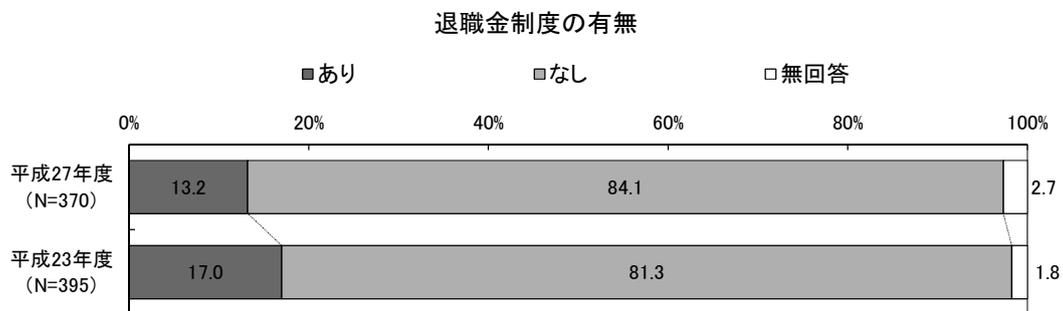


○賞与を支給している場合の年間支給額については、「20万円以上40万円未満」が19.5%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」(19.1%)、「60万円以上80万円未満」(12.1%)となっている。また、「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均(※)で51.5万円となっている。

※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。

○主要事業内容別に見ると、賞与の年間支給額は、「建設業」(106.1万円)、「教育、学習支援業」(88.5万円)、「製造業」(63.8万円)で全業種平均(51.5万円)と比べて高くなっている。

### 13.5 退職金制度

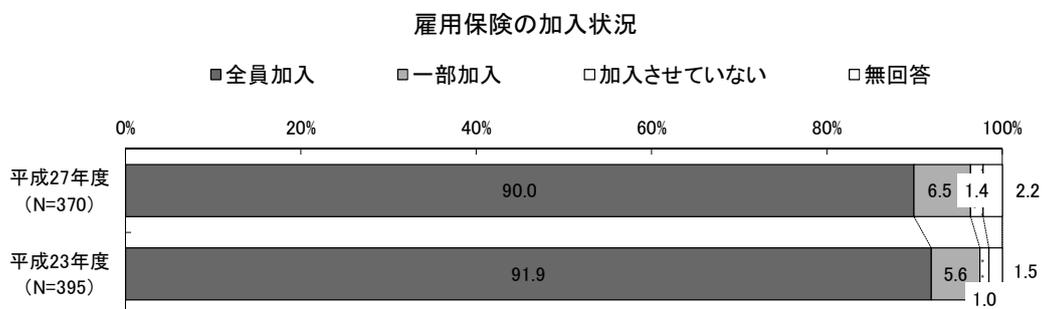


○退職金制度の有無については、「あり」が13.2%、「なし」が84.1%となっている。

○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17.0%から3.8ポイント減少している。

○主要事業内容別に見ると、「あり」の割合が全業種平均(13.2%)より高いのは、「教育、学習支援業」(33.3%)、「医療、福祉」(26.5%)、「建設業」(23.8%)、「製造業」(17.1%)となっている。

### 13.6 雇用保険



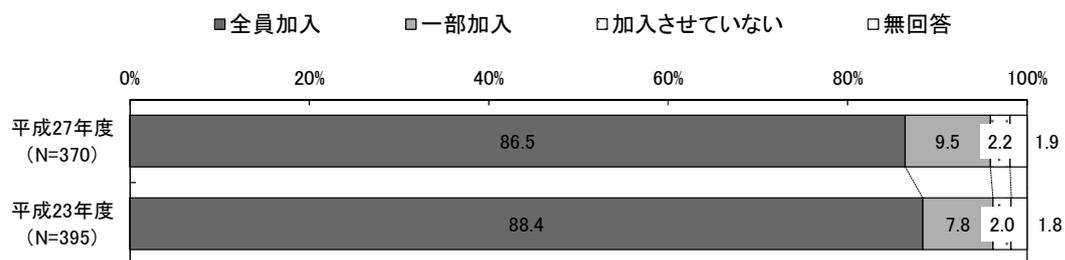
○雇用保険への加入状況については、「全員加入」が90.0%、「一部加入」が6.5%となり、「加入させていない」は1.4%となっている。

○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91.9%から1.9ポイント減少し、「一部加入」は前回の5.6%から0.9ポイント、「加入させていない」は前回の1.0%から0.4ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、雇用保険への加入状況について、「全員加入」の割合は「卸売・小売業」(96.4%)、「金融・保険業」(94.4%)で高くなっており、逆に「加入させていない」の割合は「建設業」(4.8%)、「医療、福祉」(2.9%)で高くなっている。

### 13.7 健康保険

健康保険の加入状況



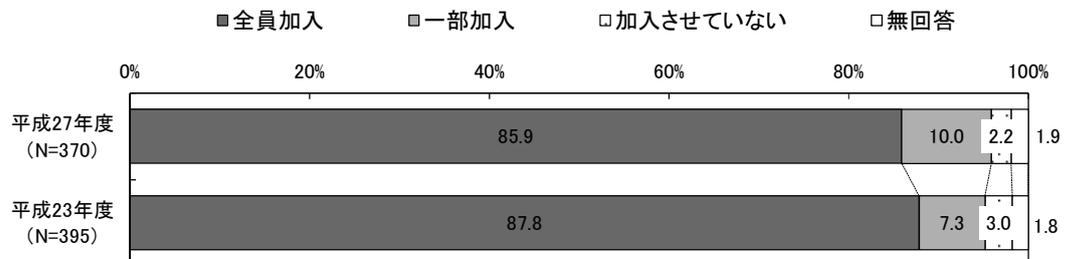
○健康保険への加入状況については、「全員加入」が86.5%、「一部加入」が9.5%となり、「加入させてない」は2.2%となっている。

○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88.4%から1.9ポイント減少し、「一部加入」は前回の7.8%から1.7ポイント、「加入させていない」は前回の2.0%から0.2ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、健康保険への加入状況について、「全員加入」の割合は「金融・保険業」(94.4%)、「卸売・小売業」(92.9%)、「医療、福祉」(91.2%)で高くなっており、逆に「加入させていない」の割合は「建設業」(9.5%)、「運輸業」(4.5%)で高くなっている。

### 13.8 厚生年金保険

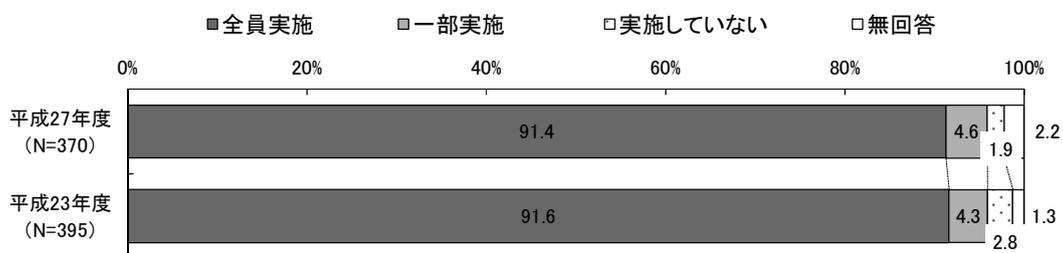
厚生年金保険の加入状況



- 厚生年金保険への加入状況については、「全員加入」が85.9%、「一部加入」が10.0%となり、「加入させてない」は2.2%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87.8%から1.9ポイント、「加入させていない」は前回の3.0%から0.8ポイント減少し、「一部加入」は前回の7.3%から2.7ポイント増加している。
- 主要事業内容別に見ると、厚生年金保険への加入状況について、「全員加入」の割合は「金融・保険業」(94.4%)、「卸売・小売業」(92.9%)、「医療、福祉」(91.2%)で高くなっており、逆に「加入させていない」の割合は「建設業」(9.5%)、「運輸業」(4.5%)で高くなっている。

### 13.9 定期健康診断

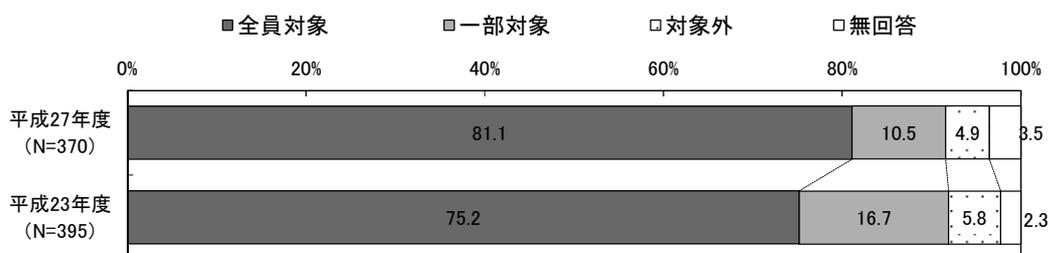
定期健康診断の実施状況



- 定期健康診断の実施状況については、「全員実施」が91.4%、「一部実施」が4.6%となり、「実施していない」は1.9%となっている。
- 前回調査と比較すると、定期健康診断の実施状況について、「実施していない」は前回の2.8%から0.9ポイント減少している。
- 主要事業内容別に見ると、定期健康診断の実施状況について、「実施していない」の割合は、「建設業」(4.8%)、「サービス業」(4.3%)で高くなっている。

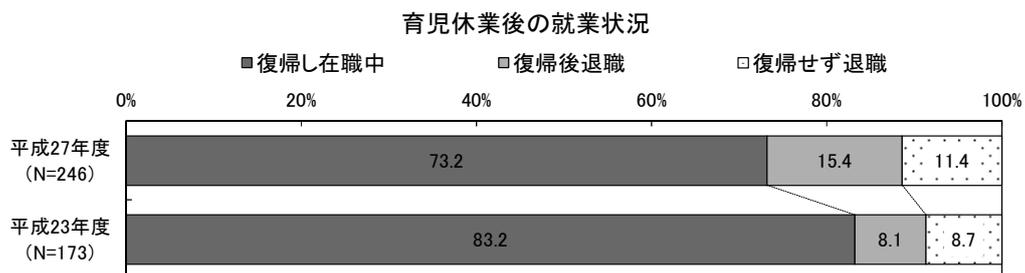
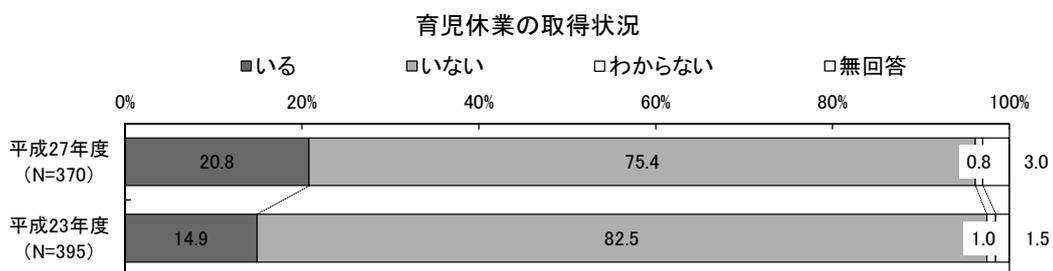
### 13.10 福利厚生制度

福利厚生制度の対象状況



- 福利厚生制度については、「全員対象」が81.1%、「一部対象」が10.5%となり、「対象外」は4.9%となっている。
- 前回調査と比較すると、福利厚生制度について、「全員対象」は前回の75.2%から5.9ポイント増加し、「対象外」は前回の5.8%から0.9ポイント減少している。
- 主要事業内容別に見ると、福利厚生制度について、「全員対象」の割合は「卸売・小売業」(94.6%)、「サービス業」(85.5%)で高くなっており、逆に「対象外」の割合は「建設業」(19.0%)、「医療、福祉」(11.8%)で高くなっている。

### 13.11 育児休業の適用状況



#### 13.11.1 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20.8%、「いない」が75.4%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14.9%から5.9ポイント増加している。
- 主要事業内容別に見ると、育児休業を取得した契約社員が「いる」と回答した事業所の割合が全業種平均(20.8%)を超えているのは、「製造業」(28.6%)、「教育、学習支援業」(28.2%)、「金融・保険業」(27.8%)、「卸売・小売業」(26.8%)、「医療、福祉」(26.5%)となっている。

#### 13.11.2 育児休業取得後の契約社員の就業状況

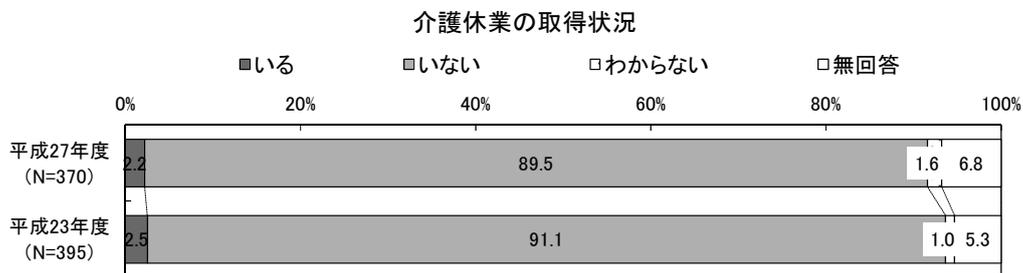
- 育児休業を取得した契約社員が「いる」と回答した事業所に休業後の契約社員の就業状況を聞いたところ、休業中を除いた246名のうち、「復帰し在職中」が180名

(73.2%)、「復帰後退職」が38名(15.4%)、「復帰せず退職」が28名(11.4%)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、「復帰し在職中」が前回の83.2%から10.0ポイント減少した一方、「復帰後退職」が前回の8.1%から7.3ポイント、「復帰せず退職」が前回の8.7%から2.7ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、「復帰し在職中」の割合が全業種平均(73.2%)より高いのは、「金融・保険業」(100.0%)、「医療、福祉」(81.3%)、「製造業」(80.0%)となっている。

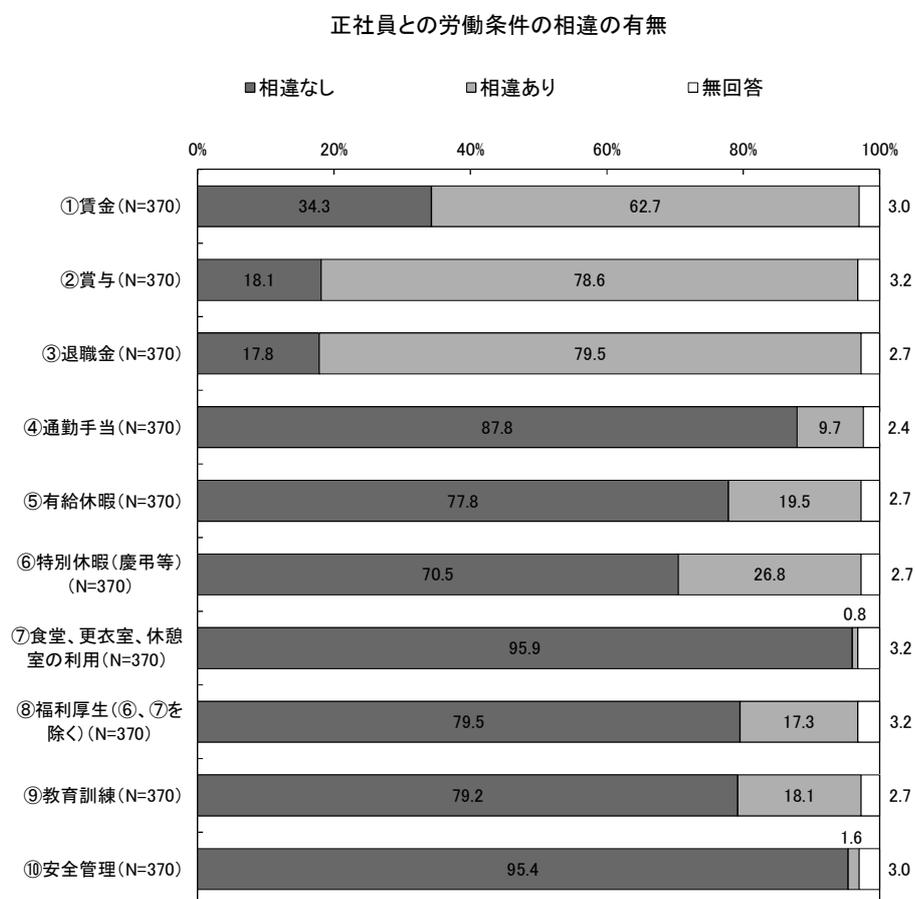
### 13.12 介護休業の適用状況



#### 13.12.1 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2.2%、「いない」が89.5%となっている。

## 14 契約社員と正社員との労働条件の相違



○契約社員と正社員との労働条件の相違の有無を聞いたところ、他の労働条件と比べて、「退職金」(17.8%)、「賞与」(18.1%)、「賃金」(34.3%)において、「相違なし」の割合が特に低くなっている。

○上記3項目以外の労働条件については、ほとんどの労働条件について、「相違なし」が8～9割前後を占めているが、「特別休暇」については「相違なし」が70.5%とやや低くなっている。

○「食堂、更衣室、休憩室の利用」は95.9%、「安全管理」は95.4%、「通勤手当」は87.8%となり、9割前後の事業所が契約社員と正社員との間で「相違なし」と回答している。

## 14.1 労働条件の相違の有無と見直し予定

### 14.1.1 賃金

#### 14.1.1.1 賃金の相違

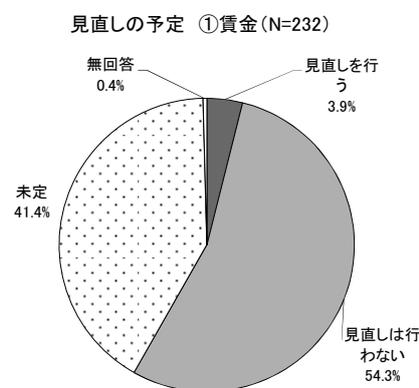
○契約社員と正社員との賃金の相違について聞いたところ、「相違なし」が34.3%、「相違あり」が62.7%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「相違なし」の割合は、「教育、学習支援業」(53.8%)、「建設業」(52.4%)、「情報通信業」(48.6%)で高くなっている。また、「相違あり」の割合は、「医療、福祉」(79.4%)、「製造業」(68.6%)で高くなっている。

#### 14.1.1.2 賃金の見直し予定

○契約社員と正社員の賃金に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が3.9%、「見直しは行わない」が54.3%、「未定」が41.4%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「見直しは行わない」の割合は、「教育、学習支援業」(76.5%)、「運輸業」(71.4%)、「製造業」(70.8%)で高くなっている。



### 14.1.2 賞与

#### 14.1.2.1 賞与の相違

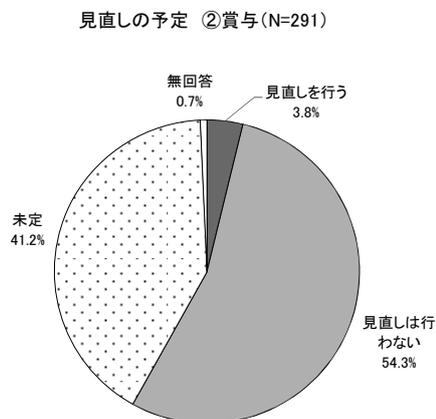
○契約社員と正社員との賞与の相違について聞いたところ、「相違なし」が18.1%、「相違あり」が78.6%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「教育、学習支援業」では「相違なし」が33.3%で、他の業種と比べて高くなっている。また、「相違あり」の割合は、「医療、福祉」(94.1%)で高くなっている。

#### 14.1.2.2 賞与の見直し予定

○契約社員と正社員の賞与に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が3.8%、「見直しは行わない」が54.3%、「未定」が41.2%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「見直しは行わない」の割合は、「製造業」(76.9%)、「教育、学習支援業」(76.0%)、「運輸業」(66.7%)



で高くなっている。

### 14.1.3 退職金

#### 14.1.3.1 退職金の相違

○契約社員と正社員との退職金の相違について聞いたところ、「相違なし」が17.8%、「相違あり」が79.5%となっている。

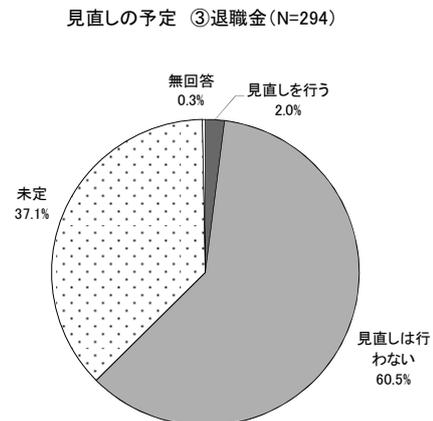
○主要事業内容別に見ると、「相違なし」の割合は、「教育、学習支援業」(30.8%)、「医療、福祉」(26.5%)、「情報通信業」(24.3%)で高くなっている。一方、「相違あり」の割合は、「金融・保険業」(88.9%)、「製造業」(88.6%)、「運輸業」(86.4%)で高くなっている。

○企業規模別に見ると、退職金の「相違なし」と回答した事業所の割合は、「100人未満」規模事業所では2割を超えている。

#### 14.1.3.2 退職金の見直し予定

○契約社員と正社員の退職金に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が2.0%、「見直しは行わない」が60.5%、「未定」が37.1%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「見直しは行わない」の割合は、「製造業」(77.4%)、「教育、学習支援業」(76.9%)、「運輸業」(73.7%)で高くなっている。



### 14.1.4 通勤手当

#### 14.1.4.1 通勤手当の相違

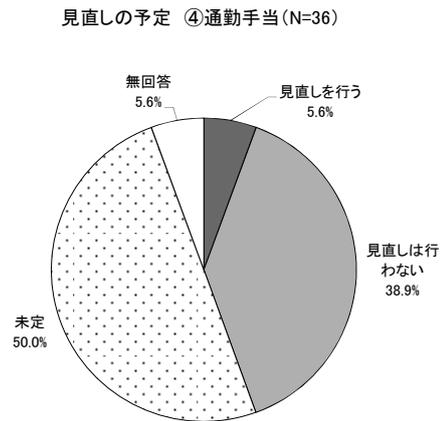
○契約社員と正社員との通勤手当の相違について聞いたところ、「相違なし」が87.8%を占め、「相違あり」が9.7%となっている。

○主要事業内容別に見ると、ほとんどの業種において「相違なし」の割合が9割前後を占めている。「情報通信業」では「相違あり」が16.2%を占め、他の業種と比べて割合が高くなっている。

○企業規模別に見ると、ほとんどの企業規模において「相違なし」は9割前後となっているが、「29人以下」規模事業所では75.9%と割合が低くなっている。

#### 14.1.4.2 通勤手当の見直し予定

○契約社員と正社員の通勤手当に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が5.6%、「見直しは行わない」が38.9%、「未定」が50.0%となっている。



#### 14.1.5 有給休暇

##### 14.1.5.1 有給休暇の相違

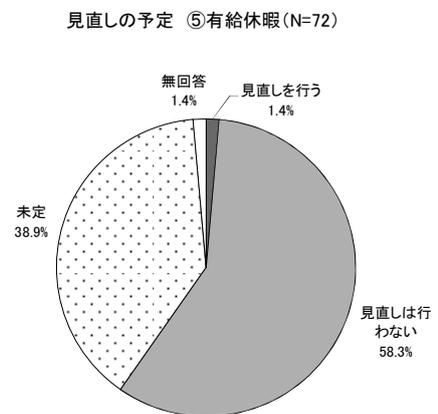
○契約社員と正社員との有給休暇の相違について聞いたところ、「相違なし」が77.8%、「相違あり」が19.5%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「相違なし」の割合は、「建設業」(90.5%)、「卸売・小売業」(87.5%)で高くなっている。一方、「相違あり」は「運輸業」(40.9%)、「情報通信業」(27.0%)で高くなっている。

○企業規模別に見ると、「相違あり」は、「29人以下」規模事業所(34.5%)、「500～999人」規模事業所(34.4%)、「1000人以上」規模事業所(30.8%)で3割を超え、全体平均と比べて高くなっている。

##### 14.1.5.2 有給休暇の見直し予定

○契約社員と正社員の有給休暇に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が1.4%、「見直しは行わない」が58.3%、「未定」が38.9%となっている。



#### 14.1.6 特別休暇（慶弔等）

##### 14.1.6.1 特別休暇（慶弔等）の相違

○契約社員と正社員との特別休暇（慶弔等）の相違について聞いたところ、「相違なし」が70.5%、「相違あり」が26.8%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「相違なし」の割合は、「教育、学習支援業」(87.2%)、「卸売・小売業」(76.8%)、「建設業」(76.2%)で高くなっている。一方、「相違あり」の割合は、「運輸業」(45.5%)、「医療、福祉」(44.1%)で高くなっている。

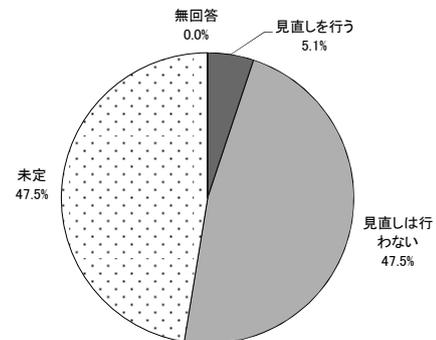
○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は「29人以下」規模事業所では20.7%で

あるのに対し、「500人以上」規模事業所では3割を超えており、規模が大きい事業所において割合が高くなっている。

#### 14.1.6.2 特別休暇（慶弔等）の見直し予定

○契約社員と正社員の特別休暇（慶弔等）に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が5.1%、「見直しは行わない」が47.5%、「未定」が47.5%となっている。

見直しの予定 ⑥特別休暇（慶弔等）(N=99)



#### 14.1.7 食堂、更衣室、休憩室の利用

##### 14.1.7.1 食堂、更衣室、休憩室の利用の相違

○契約社員と正社員との食堂、更衣室、休憩室の利用の相違について聞いたところ、「相違なし」が95.9%を占め、「相違あり」は0.8%となっている。

#### 14.1.8 福利厚生（特別休暇（慶弔等）・食堂、更衣室、休憩室の利用を除く）

##### 14.1.8.1 福利厚生の相違

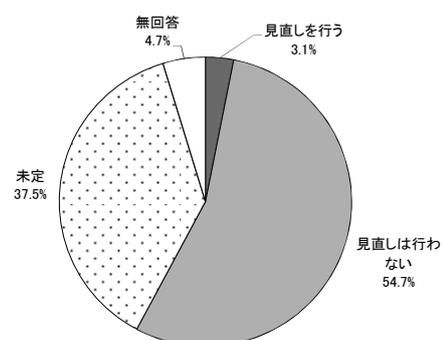
○契約社員と正社員との福利厚生の相違について聞いたところ、「相違なし」が79.5%、「相違あり」が17.3%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「相違なし」の割合は、「卸売・小売業」（87.5%）、「教育、学習支援業」（87.2%）、「運輸業」（86.4%）で高くなっている。一方、「相違あり」の割合は、「金融・保険業」（27.8%）、「製造業」（25.7%）、「建設業」（23.8%）で高くなっている。

##### 14.1.8.2 福利厚生の見直し予定

○契約社員と正社員の福利厚生に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が3.1%、「見直しは行わない」が54.7%、「未定」が37.5%となっている。

見直しの予定 ⑧福利厚生（⑥・⑦を除く）(N=64)



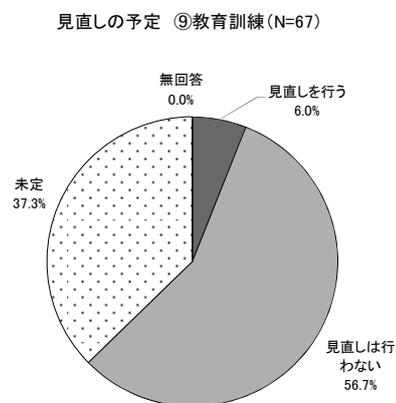
## 14.1.9 教育訓練

### 14.1.9.1 教育訓練の相違

- 契約社員と正社員との教育訓練の相違について聞いたところ、「相違なし」が79.2%、「相違あり」が18.1%となっている。
- 主要事業内容別に見ると、「相違なし」の割合は、「運輸業」(95.5%)、「医療、福祉」(94.1%)で高くなっている。一方、「相違あり」の割合は、「金融・保険業」(33.3%)で高くなっている。
- 企業規模別に見ると、「相違なし」の割合は「300人未満」規模事業所では8割を超えているが、「500人以上」規模事業所では6割強となっている。

### 14.1.9.2 教育訓練の見直し予定

- 契約社員と正社員の教育訓練に「相違がある」と回答した事業所に対して、見直しの予定を聞いたところ、「見直しを行う」が6.0%、「見直しは行わない」が56.7%、「未定」が37.3%となっている。



## 14.1.10 安全管理

### 14.1.10.1 安全管理の相違

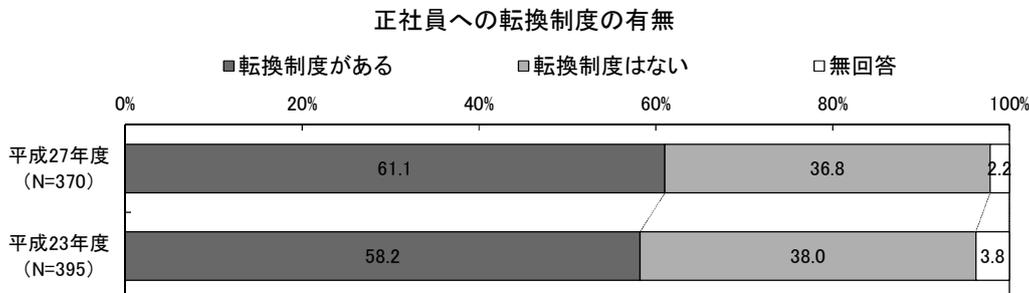
- 契約社員と正社員との安全管理の相違について聞いたところ、「相違なし」が95.4%を占め、「相違あり」は1.6%となっている。

## 14.2 労働条件の見直し理由（複数回答可）

- 労働条件の「見直しを行う」との回答があった事業所に対して、見直しを行う理由を聞いたところ、「業務内容が同じだから」が60.0%で最も多く、「業務時間や勤務日数が同じだから」(30.0%)、「業務内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きいから」(20.0%)となっている。

## 15 正社員への転換

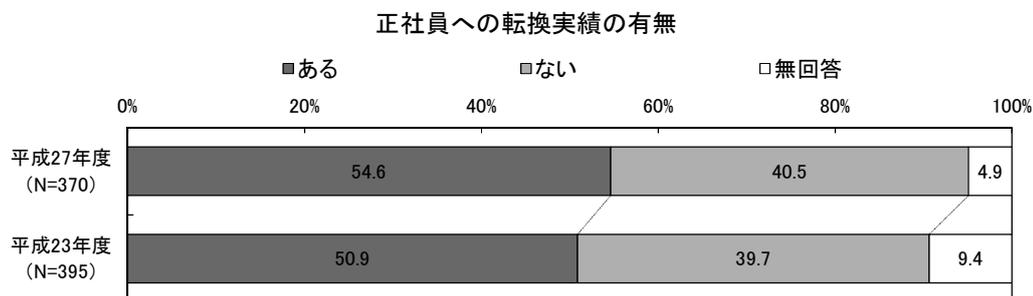
### 15.1 契約社員から正社員への転換制度の有無



- 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61.1%、「ない」が36.8%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58.2%から2.9ポイント増加している。
- 主要事業内容別に見ると、転換制度が「ある」と回答した事業所の割合は「医療、福祉」(82.4%)、「サービス業」(68.1%)で高い一方、「教育、学習支援業」(51.3%)、「製造業」(51.4%)で低くなっている。

### 15.2 過去3年間ででの正社員への転換実績

#### 15.2.1 過去3年間ででの正社員への転換実績の有無

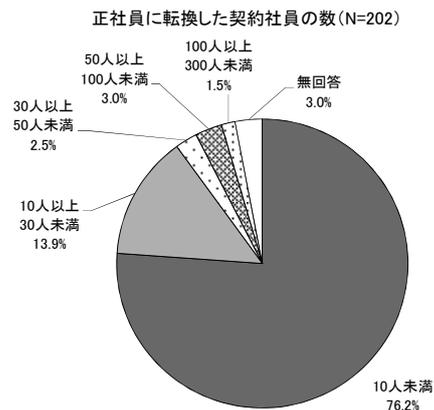


- 過去3年間ででの契約社員の正社員への転換実績については、「ある」が54.6%、「ない」が40.5%となっている。
- 前回調査と比較すると、正社員への転換実績が「ある」は前回の50.9%から3.7ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、過去3年間で正社員への転換実績が「ある」とした事業所の割合は「教育、学習支援業」(64.1%)、「医療、福祉」(61.8%)で高くなっている。一方、「建設業」では転換実績が「ない」の割合が61.9%と高くなっている。

### 15.2.2 過去3年間で正社員に転換した契約社員の数

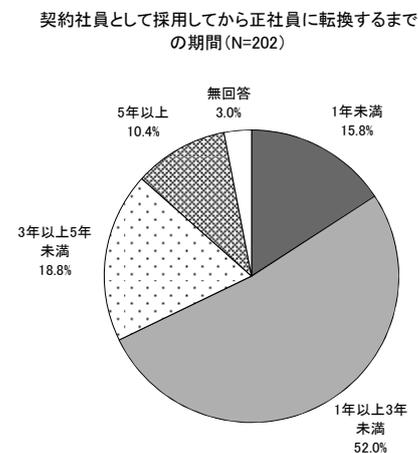
○契約社員の正社員への転換実績があるとした事業所にその数を聞いたところ、「10人未満」が76.2%と最も多く、以下、「10人以上30人未満」が13.9%、「30人以上」が7.0%となっている。また、転換実績があるとした1事業所あたりの平均転換社員数は9.7人となっている。



○主要事業内容別に見ると、過去3年間で正社員に転換した契約社員の1事業所あたりの平均人数は、「情報通信業」(16.4人)、「サービス業」(14.9人)、「製造業」(13.9人)で多くなっている。

### 15.2.3 契約社員として採用してから正社員に転換するまでの期間

○転換実績があるとした事業所に契約社員として採用してから正社員に転換するまでの期間を聞いたところ、「1年以上3年未満」が52.0%で最も多く、「3年以上5年未満」が18.8%、「1年未満」が15.8%となっており、これらを合わせると86.6%の事業所が採用から5年未満で正社員に転換している。



○主要事業内容別に見ると、正社員に転換するまでの期間について「3年未満」が全体平均(67.8%)よりも低い業種は、「製造業」(40.0%)、「運輸業」(50.0%)、「教育、学習支援業」(52.0%)、「情報通信業」(57.9%)、「金融・保険業」(60.0%)となっている。

○企業規模別に見ると、「1年未満」は「29人以下」規模事業所(27.3%)、「30~39人」規模事業所(22.8%)で2割を超えている。一方、「3年以上」は、「1000人以上」規模事業所(34.4%)、「500~999人」規模事業所(33.3%)で3割を超えている。

### 15.3 契約社員の正社員への転換の基準（2つまで回答可）

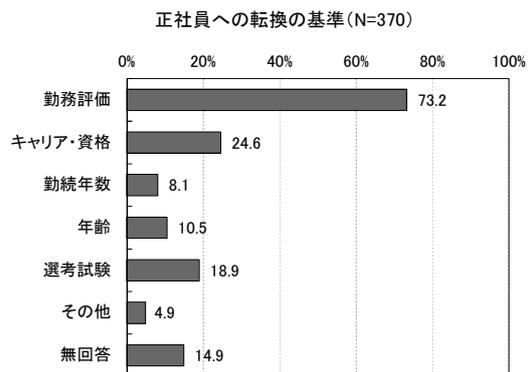
○契約社員から正社員への転換の基準と

しては、「勤務評価」が73.2%と最も多く、以下、「キャリア・資格」(24.6%)、「選考試験」(18.9%)、「年齢」(10.5%)、「勤続年数」(8.1%)となっている。

○主要事業内容別に見ると、全ての業種において「勤務評価」が最も多くなっている。「キャリア・資格」の割合が高い業種は、「建設業」(47.6%)、「医療、福祉」

(35.3%)、「選考試験」の割合が高い業種は、「金融・保険業」(27.8%)、「サービス業」(24.6%)、「勤続年数」の割合が高い業種は、「金融・保険業」(22.2%)などとなっている。

○企業規模別に見ると、「選考試験」を正社員への転換の基準としている割合は、「29人以下」規模事業所では3.4%であるが、「300人以上」規模事業所では2割を超え、「1000人以上」規模事業所では34.6%となっており、企業規模が大きい事業所で割合が高くなっている。



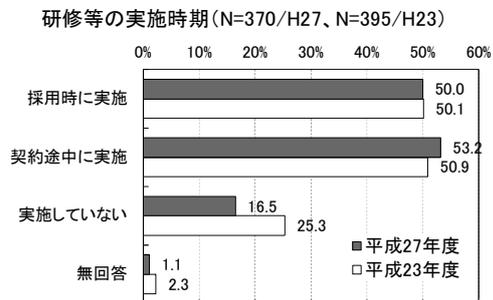
## 16 研修（教育訓練）制度

### 16.1 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53.2%で最も多く、「採用時に実施」が50.0%、「実施していない」は16.5%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を「実施していない」は前回の25.3%から8.8ポイント減少している。

○主要事業内容別に見ると、「実施していない」が1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」（2.9%）、「金融・保険業」（5.6%）がある。逆に「実施していない」が2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、「情報通信業」（27.0%）、「建設業」（23.8%）、「卸売・小売業」（21.4%）がある。

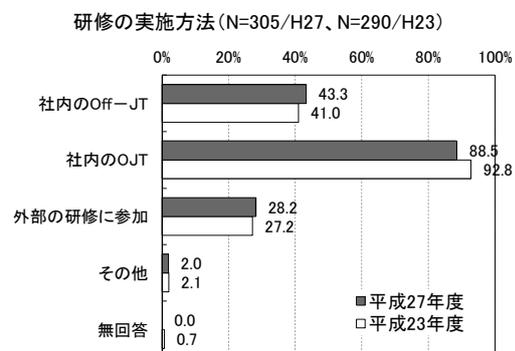


### 16.2 研修の実施方法（複数回答可）

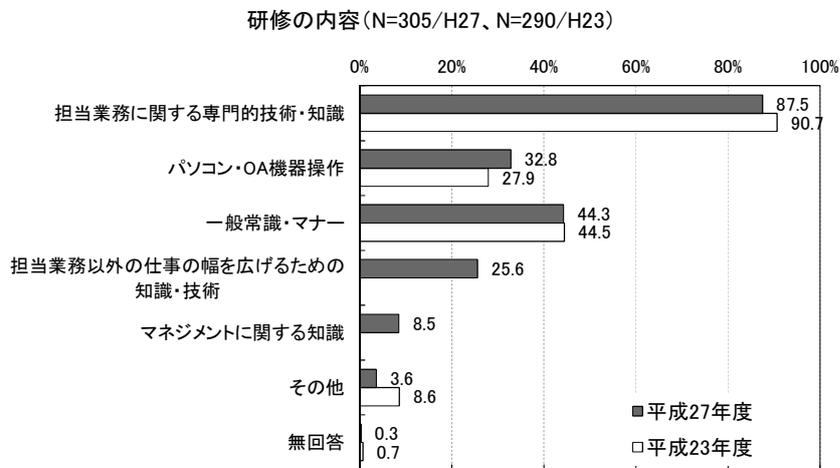
○研修を実施している事業所における研修の実施方法については、「社内のOJT」が88.5%と最も多く、「社内のOff-JT」が43.3%、「外部の研修に参加」が28.2%となっている。

○前回調査と比較すると、「社内のOJT」が前回の92.8%から4.3ポイント減少した一方、「社内のOff-JT」が前回の41.0%から2.3ポイント、「外部の研修に参加」が前回の27.2%から1.0ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、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」の割合が全業種平均（28.2%）より高い業種としては、「建設業」（37.5%）、「運輸業」（36.8%）、「情報通信業」（34.6%）、「教育、学習支援業」（34.4%）などがある。



### 16.3 研修の実施内容（複数回答可）



※「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」、「マネジメントに関する知識」は本調査より項目追加

○研修を実施している事業所の研修内容については「担当業務に関する専門的技術・知識」が87.5%と最も多く、以下、「一般常識・マナー」(44.3%)、「パソコン・OA機器操作」(32.8%)、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」(25.6%)、「マネジメントに関する知識」(8.5%)となっている。

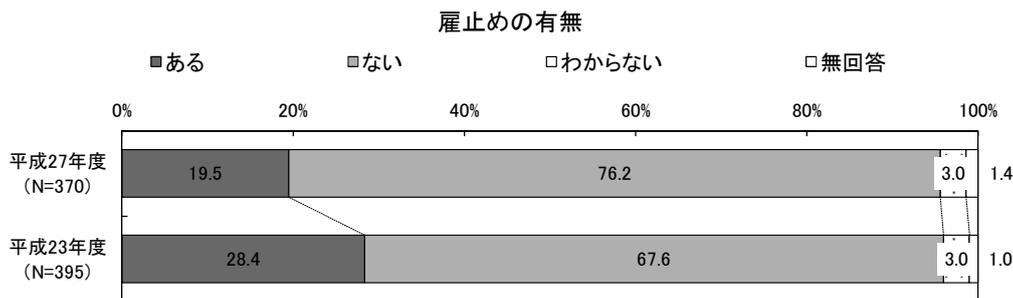
○主要事業内容別に見ると、研修内容は全ての業種において、「担当業務に関する専門的技術・知識」が最も多くなっている。次に多いのはおおむね「一般常識・マナー」であるが、「金融・保険業」、「建設業」では「パソコン・OA機器操作」となっている。また、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」は「金融・保険業」(35.3%)、「サービス業」(31.6%)など、「マネジメントに関する知識」は「サービス業」(19.3%)、「運輸業」(10.5%)などで、研修を実施している割合が他の業種と比べて高くなっている。

## 17 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。

### 17.1 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19.5%、「ない」が76.2%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28.4%から8.9ポイント減少している。

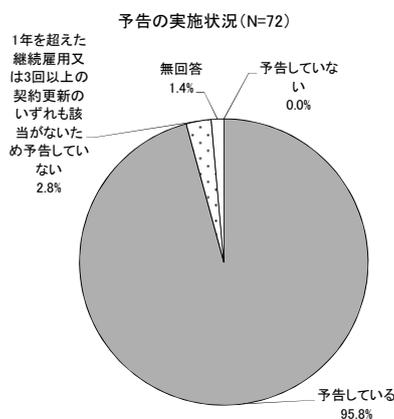
○過去3年間に雇止めを行ったことが「ある」と回答した事業所の割合が2割を超えた業種は、「卸売・小売業」(28.6%)、「教育、学習支援業」(25.6%)、「製造業」(22.9%)、「金融・保険業」(22.2%)となっている。

### 17.2 雇止めの際の予告の有無

#### 17.2.1 予告（30日前）の実施状況

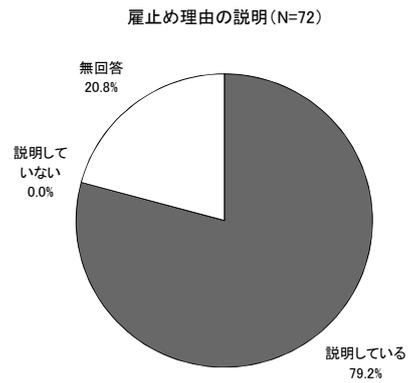
○雇止めの際の30日前の予告については、雇止めを行ったことがあると回答のあった事業所72社のうち69社（95.8%）が「予告している」と回答した。

○「予告していない」と回答した事業所はなかった。



### 17.2.2 雇止めの理由の説明

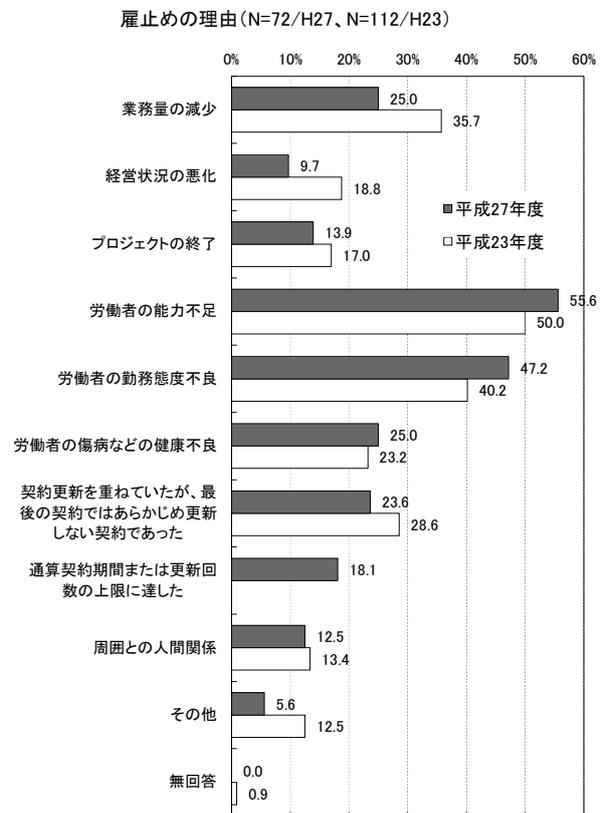
○雇止めの理由の説明は、雇止めを行ったことがあると回答のあった事業所 72 社のうち 57 社 (79.2%) が「説明している」と回答した。



### 17.3 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 55.6% と最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」(47.2%)、「業務量の減少」(25.0%)、「労働者の傷病などの健康不良」(25.0%) と続いている。

○前回調査と比較すると、雇止めの理由について、「業務量の減少」が前回の 35.7% から 10.7 ポイント、「経営状況の悪化」が前回の 18.8% から 9.1 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 28.6% から 5.0 ポイント減少している。一方、「労働者の勤務態度不良」が前回の 40.2% から 7.0 ポイント、「労働者の能力不足」が前回の 50.0% から 5.6 ポイント増加している。



※「通算契約期間または更新回数の上限に達した」は、本調査より項目追加

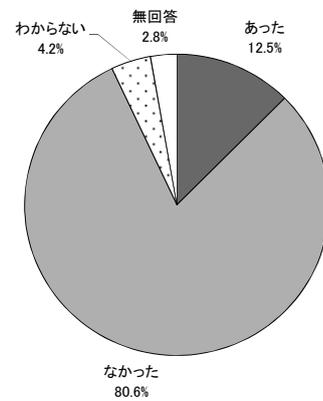
#### 17.4 雇止めを行った際のトラブル発生の有無とその原因

(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12.5%、「なかった」が80.6%となっている。

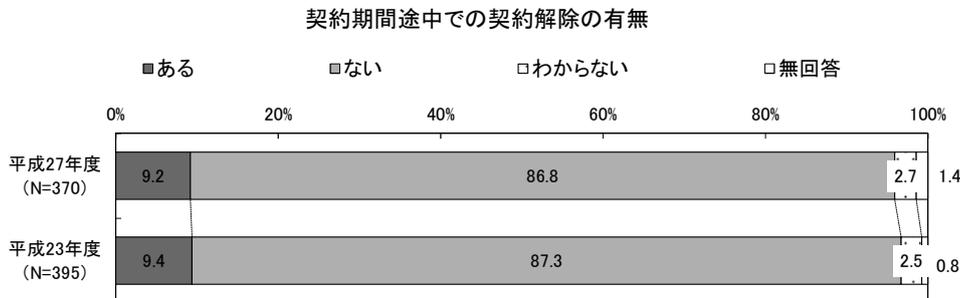
○トラブルの原因を聞いたところ(複数回答可)、「雇止めの理由について納得してもらえなかった」が88.9%と最も多くなっている。同項以外の原因は大きく低下するが、「雇止めの人選について納得してもらえなかった」(11.1%)、「契約の更新の可能性について労使の認識が異なっていた」(11.1%)、「更新後の労働条件について折り合いがつかなかった」(11.1%)となっている。

雇止めを行った際のトラブル発生の有無(N=72)



## 18 契約期間途中での契約解除（中途解約）

### 18.1 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9.2%、「ない」が86.8%となっている。

○前回調査と比較すると、概ね同様の結果となっている。

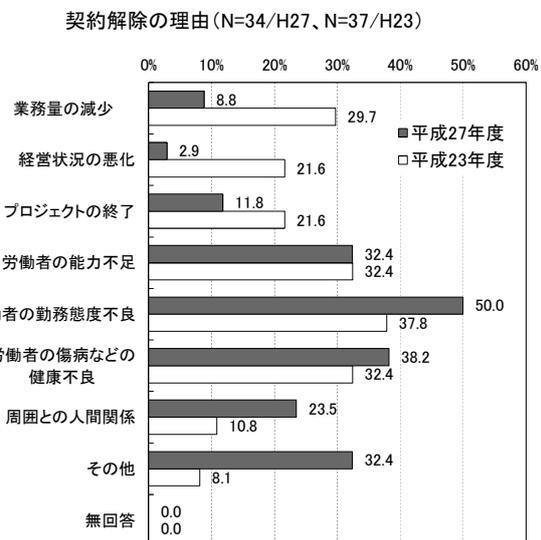
○主要事業内容別に見ると、過去3年間に契約期間途中で雇用契約の解除を行ったことが「ある」事業所が他の業種と比べて多いのは、「サービス業」（13.0%）、「金融・保険業」（11.1%）、「情報通信業」（10.8%）となっている。

### 18.2 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50.0%と最も多く、以下、「労働者の傷病などの健康不良」（38.2%）、「労働者の能力不足」（32.4%）と続いている。

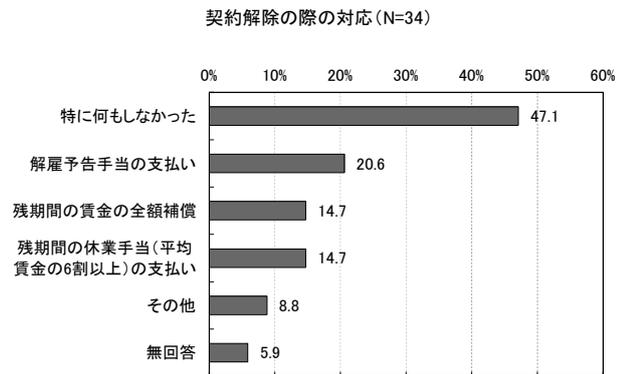
○前回調査と比較すると、契約期間途中での契約解除の理由について、「業務量の減少」が前回の29.7%から20.9ポイント、「経営状況の悪化」が前回の21.6%から18.7ポイント、「プロジェクトの終了」

が前回の21.6%から9.8ポイント減少している。逆に「周囲との人間関係」が前回の10.8%から12.7ポイント、「労働者の勤務態度不良」が前回の37.8%から50.0ポイント、「労働者の傷病などの健康不良」が前回の32.4%から38.2ポイント増加している。



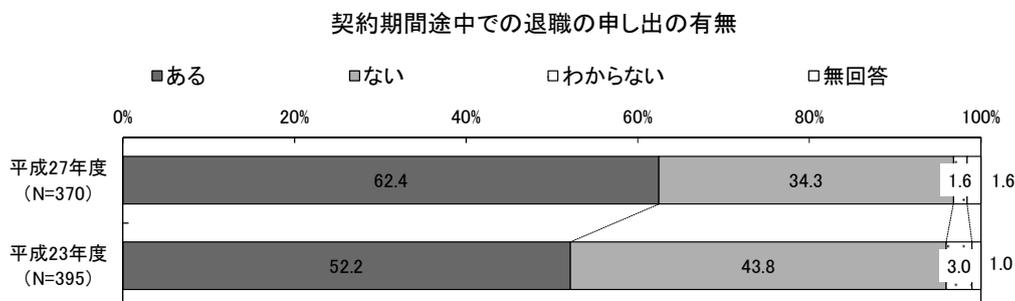
### 18.3 契約期間途中での契約解除の際の対応（複数回答可）

○契約期間途中での契約解除の際の対応としては、「特になにもしなかった」が47.1%となっている。何らかの対応を行った場合の対応内容としては、「解雇予告手当の支払い」が20.6%、「残期間の賃金の全額補償」が14.7%、「残期間の休業手当（平均賃金の6割以上）の支払い」が14.7%となっている。



## 19 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出

### 19.1 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出の有無



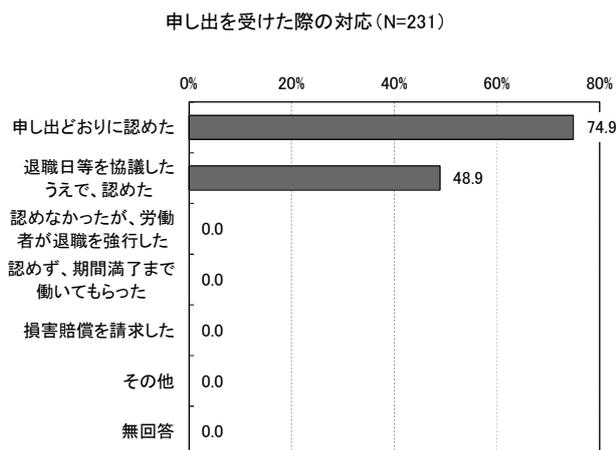
○過去3年間に契約社員から契約期間途中での退職の申し出を受けたことの有無については、「ある」が62.4%、「ない」が34.3%となっている。

○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52.2%から10.2ポイント増加している。

○主要事業内容別に見ると、過去3年間に契約社員から契約途中期間で退職の申し出を受けたことが「ある」と回答した事業所の割合が全業種平均(62.4%)と比べて高い業種は、「金融・保険業」(72.2%)、「製造業」(68.6%)、「サービス業」(68.1%)などとなっている。

### 19.2 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」が74.9%、「退職日程を協議したうえで、認めた」が48.9%となっている。

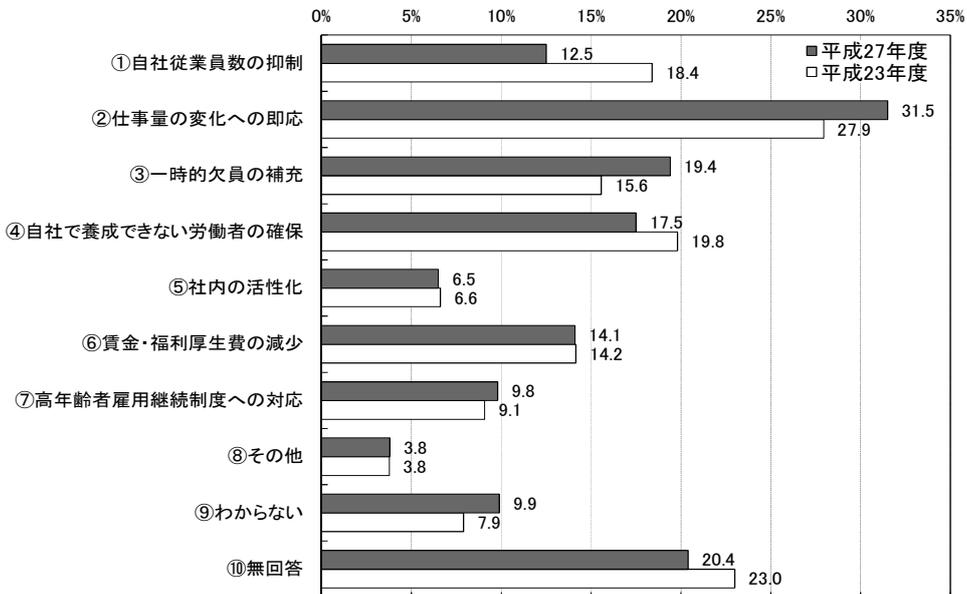


★20 項から 23 項は有期雇用の有無にかかわらず、全回答事業所（815 事業所）の回答集計結果である。

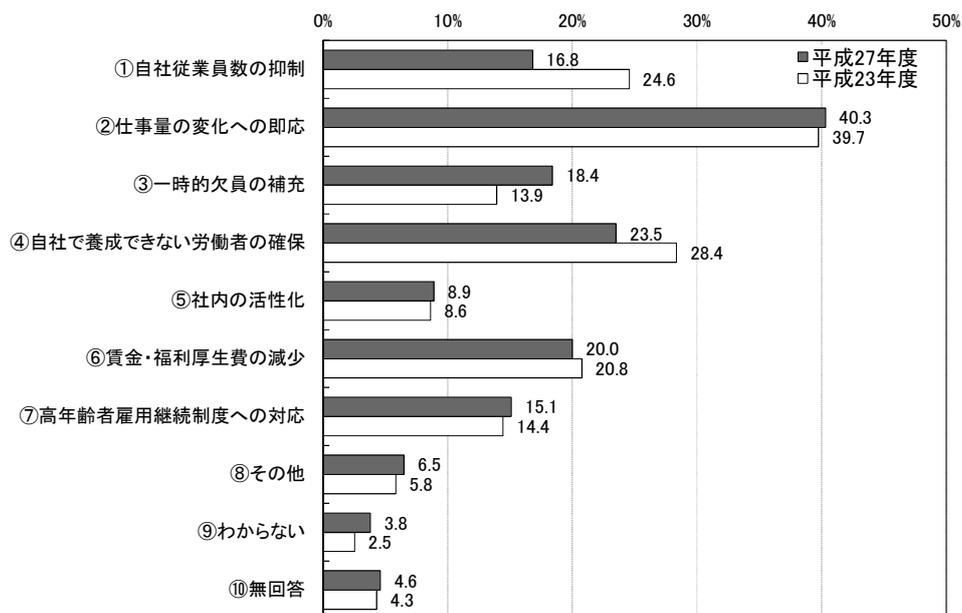
## 20 有期雇用労働者を活用するメリット（2つまで回答可）

### 20.1 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=815/H27、N=848/H23)



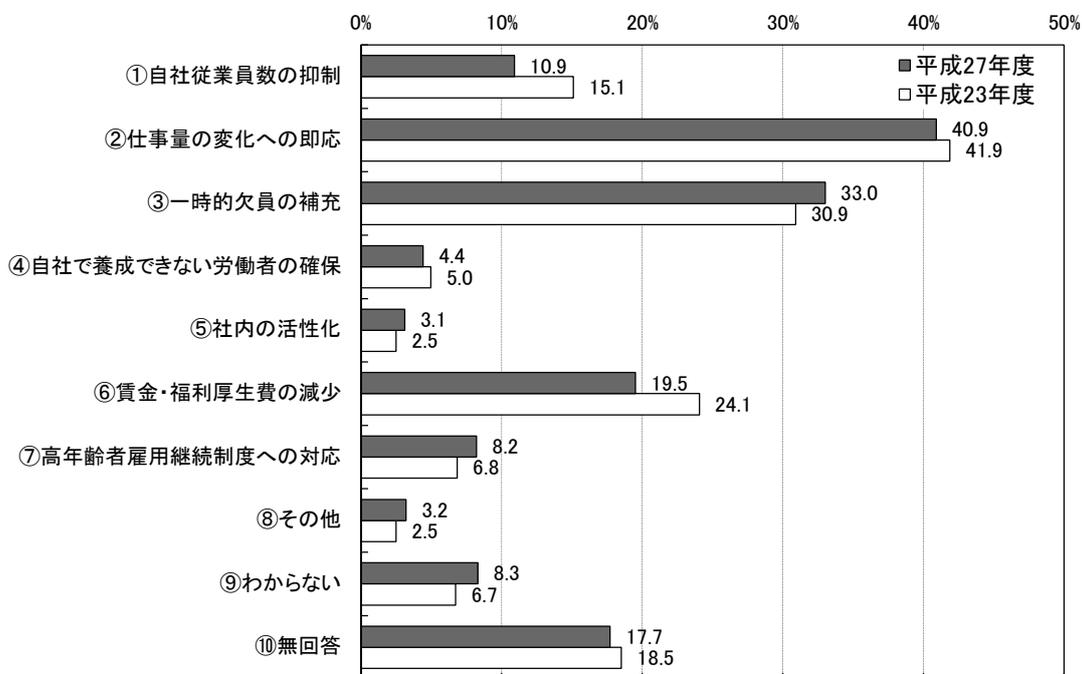
契約社員を活用するメリット(契約社員導入事業所)  
(N=370/H27、N=395/H23)



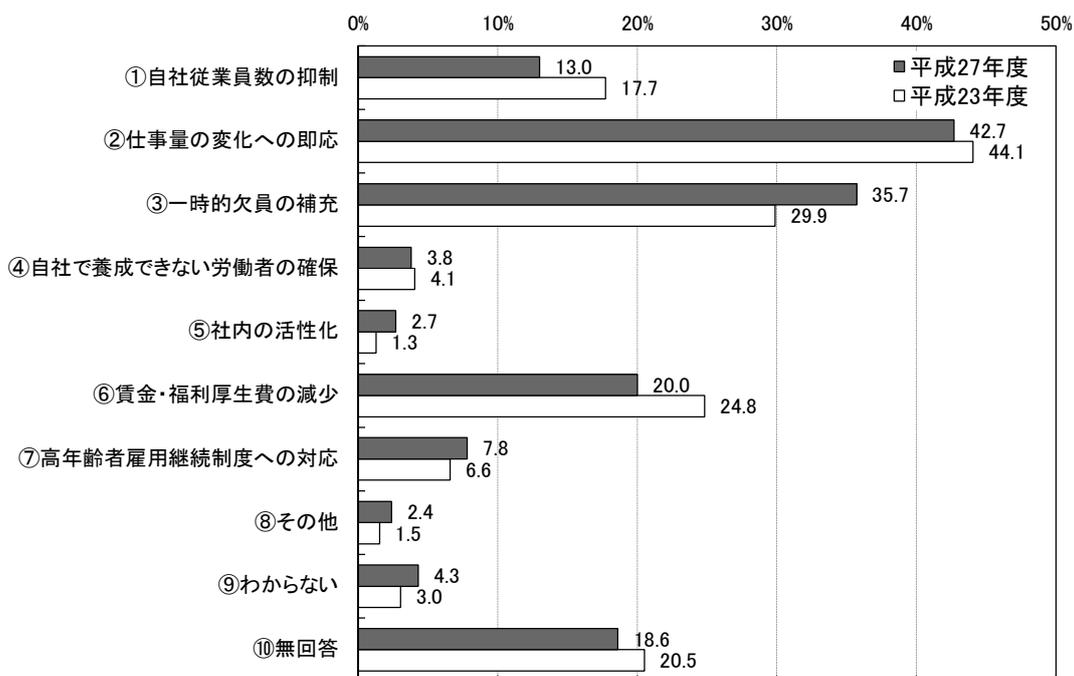
- 契約社員導入及び未導入事業所（以下、「全事業所」とする。）の契約社員を活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」が31.5%と最も多く、以下「一時的欠員の補充」(19.4%)、「自社で養成できない労働者の確保」(17.5%)、「賃金・福利厚生費の減少」(14.1%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の契約社員を活用するメリットは、いずれも「仕事量の変化への即応」が最も多く、前回の27.9%から3.6ポイント増加している。また、「一時的欠員の補充」も前回の15.6%から3.8ポイント増加している。一方、「自社従業員数の抑制」は前回の18.4%から5.9ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」は前回の19.8%から2.3ポイント減少している。
- 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」が40.3%と最も多く、以下、「自社で養成できない労働者の確保」(23.5%)、「賃金・福利厚生費の減少」(20.0%)、「一時的欠員の補充」(18.4%)と続いている。
- 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」が最も多くなっている。また、「一時的欠員の補充」は前回の13.9%から4.5ポイント増加した一方、「自社従業員数の抑制」が前回の24.6%から7.8ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」が前回の28.4%から4.9ポイント減少している。
- 全事業所と対比して見ると、契約社員導入事業所が全事業所より「仕事量の変化への即応」では8.8ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」では6.0ポイント、「賃金・福利厚生費の減少」では5.9ポイント、「高年齢者雇用継続制度への対応」では5.3ポイント、「自社従業員数の抑制」では4.3ポイント、「社内の活性化」では2.4ポイント高くなっており、一方、「一時的欠員の補充」では1.0ポイント低くなっている。

## 20.2 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=815/H27、N=848/H23)

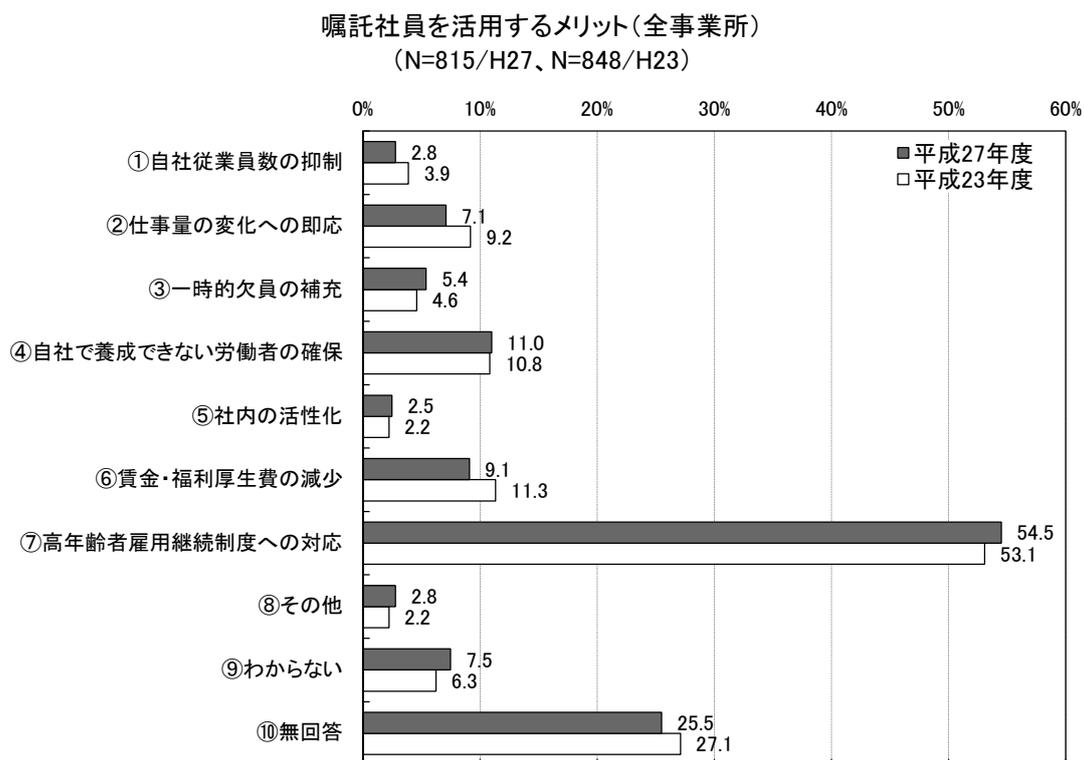


有期パートタイマーを活用するメリット(契約社員導入事業所)  
(N=370/H27、N=395/H23)



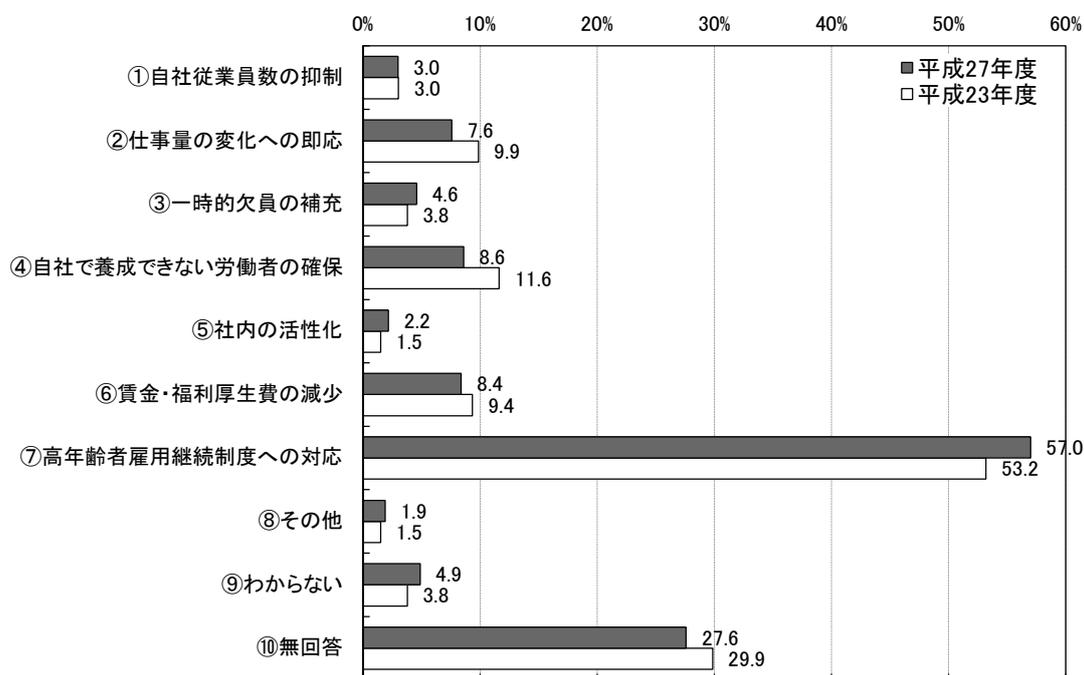
- 契約社員導入事業所の有期パートタイマーを活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」が42.7%と最も多く、以下、「一時的欠員の補充」(35.7%)、「賃金・福利厚生費の減少」(20.0%)、「自社従業員数の抑制」(13.0%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の有期パートタイマーを活用するメリットは、いずれも「仕事量の変化への即応」が最も多いが、前回の44.1%から1.4ポイント減少している。また、「賃金・福利厚生費の減少」が前回の24.8%から4.8ポイント、「自社従業員数の抑制」が前回の17.7%から4.7ポイント減少した一方、「一時的欠員の補充」が前回の29.9%から5.8ポイント増加している。
- 契約社員導入事業所において、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を活用するメリットは「一時的欠員の補充」で17.3ポイント契約社員より高くなっている。一方、「自社で養成できない労働者の確保」で19.7ポイント、「高年齢者雇用継続制度への対応」で7.3ポイント、「社内の活性化」で6.2ポイント契約社員より低くなっている。

### 20.3 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=370/H27、N=395/H23)



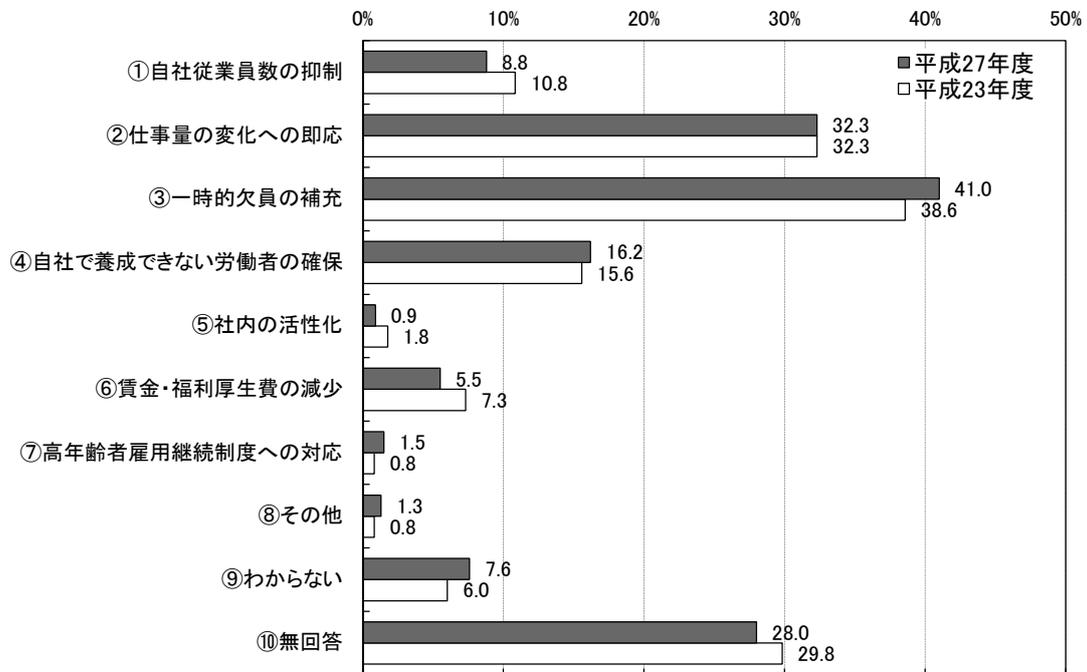
○契約社員導入事業所の嘱託社員を活用するメリットは、「高齢者雇用継続制度への対応」が57.0%と最も多く、以下、「自社で養成できない労働者の確保」(8.6%)、「賃金・福利厚生費の減少」(8.4%)、「仕事量の変化への即応」(7.6%)と続いている。

○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「高齢者雇用継続制度への対応」が最も多く、前回の53.2%から3.8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11.6%から3.0ポイント、「仕事量の変化への即応」が前回の9.9%から2.3ポイント減少している。

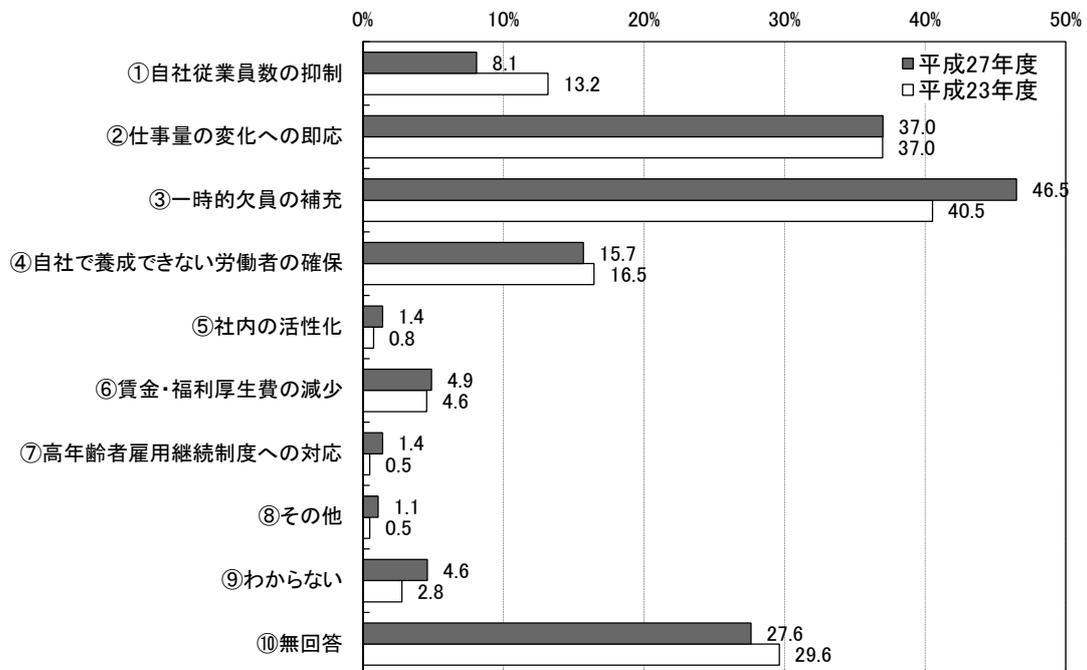
○契約社員導入事業所において、契約社員を活用するメリットと対比して見ると、嘱託社員を活用するメリットは「高齢者雇用継続制度への対応」で41.9ポイント契約社員より高くなっている。一方、「仕事量の変化への即応」で32.7ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」で14.9ポイント契約社員より低くなっている。

## 20.4 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=815/H27、N=848/H23)



派遣労働者を活用するメリット(契約社員導入事業所)  
(N=370/H27、N=395/H23)

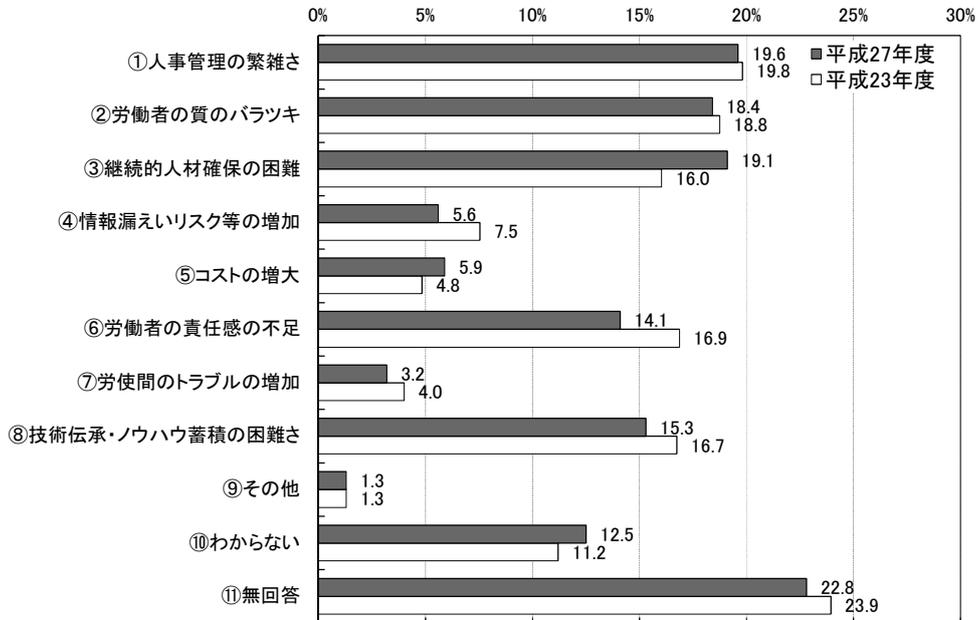


- 契約社員導入事業所の派遣労働者を活用するメリットは、「一時的欠員の補充」が46.5%と最も多く、以下、「仕事量の変化への即応」(37.0%)、「自社で養成できない労働者の確保」(15.7%)、「自社従業員数の抑制」(8.1%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の派遣労働者を活用するメリットは、いずれも「一時的欠員の補充」が最も多く、前回の40.5%から6.0ポイント増加している。一方、「自社従業員数の抑制」が前回の13.2%から5.1ポイント、「自社で養成できない労働者の確保」が前回の16.5%から0.8ポイント減少している。
- 契約社員導入事業所において、契約社員を活用するメリットと対比して見ると、派遣労働者を活用するメリットは「一時的欠員の補充」で28.1ポイント契約社員より高くなっている。一方、「賃金・福利厚生費の減少」で15.1ポイント、「高齢者雇用継続制度への対応」で13.7ポイント契約社員より低くなっている。

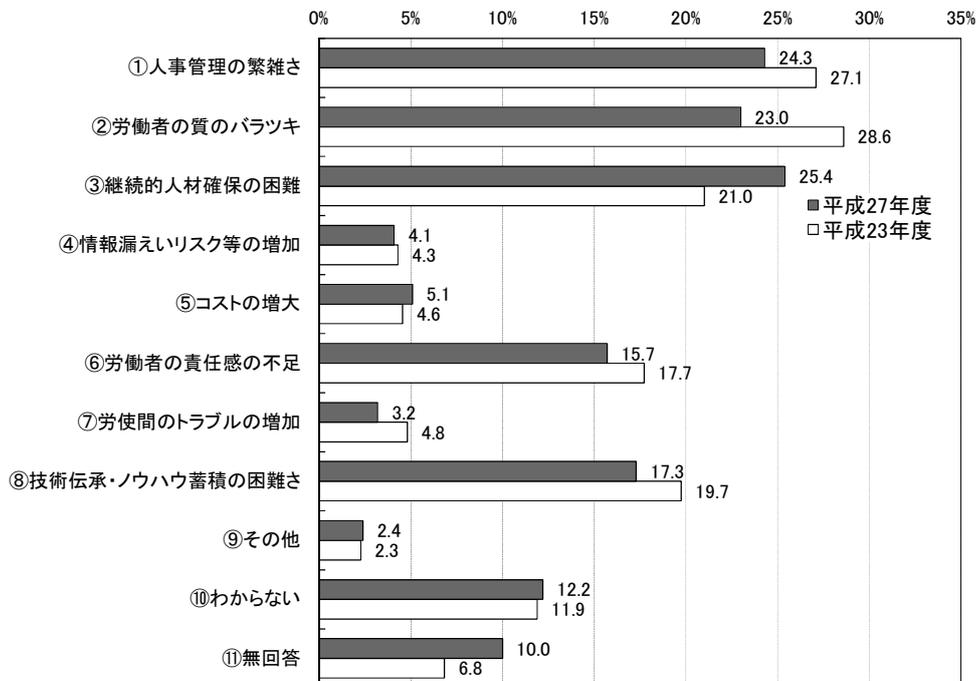
## 21 有期雇用労働者を活用するデメリット（2つまで回答可）

### 21.1 契約社員を活用するデメリット

契約社員を活用するデメリット(全事業所)  
(N=815/H27、N=848/H23)



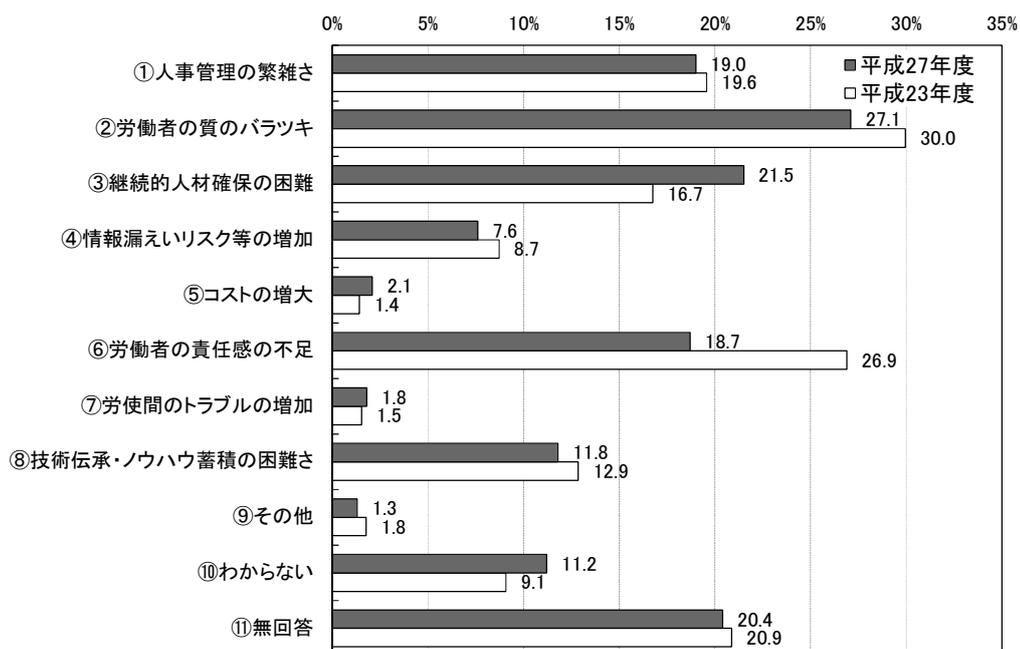
契約社員を活用するデメリット(契約社員導入事業所)  
(N=370/H27、N=395/H23)



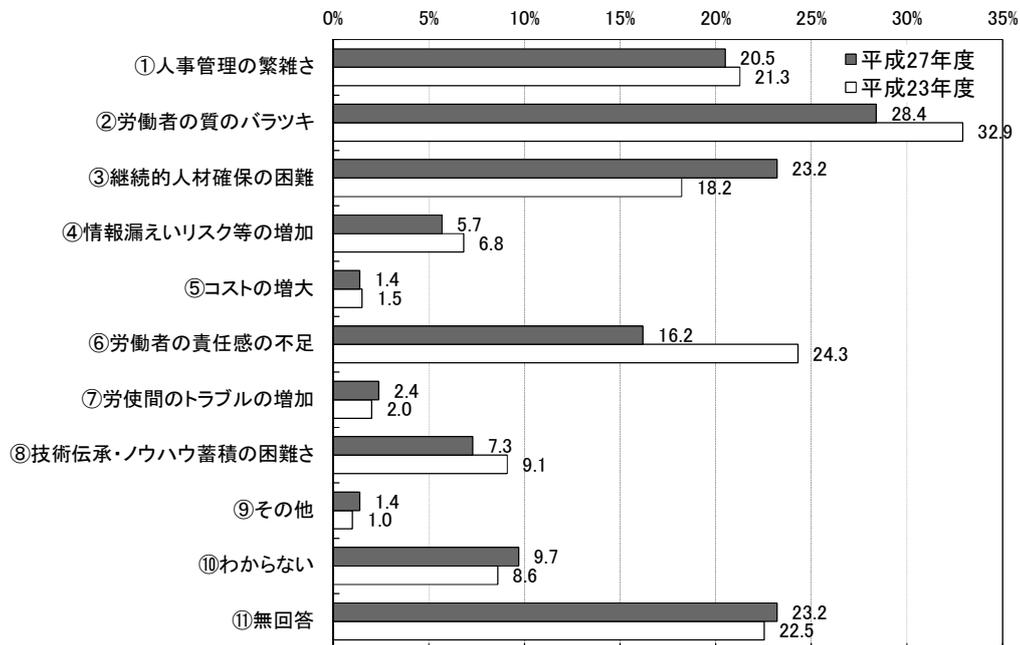
- 契約社員導入及び未導入事業所（以下、「全事業所」とする。）の契約社員を活用するデメリットは、「人事管理の複雑さ」が19.6%と最も多く、以下、「継続的人材確保の困難」(19.1%)、「労働者の質のバラツキ」(18.4%)、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(15.3%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の契約社員を活用するデメリットは、いずれも「人事管理の煩雑さ」が最も多くなっている。また、「継続的人材確保の困難」が前回の16.0%から3.1ポイント増加している。
- 契約社員導入事業所の契約社員を活用するデメリットは、「継続的人材確保の困難」が25.4%と最も多く、以下、「人事管理の煩雑さ」(24.3%)、「労働者の質のバラツキ」(23.0%)、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(17.3%)と続いている。
- 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28.6%から5.6ポイント減少し、「継続的人材確保の困難」が前回の21.0%から4.4ポイント増加している。
- 全事業所と対比してみると、契約社員導入事業所が全事業所より「継続的人材確保の困難」では6.3ポイント、「人事管理の煩雑さ」では4.7ポイント、「労働者の質のバラツキ」では4.6ポイント、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」では2.0ポイント、「労働者の責任感の不足」では1.6ポイント高くなっている一方、「情報漏えいリスク等の増加」では1.5ポイント、「コストの増大」では0.8ポイント低くなっている。

## 21.2 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(全事業所)  
(N=815/H27, N=848/H23)



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=370/H27、N=395/H23)



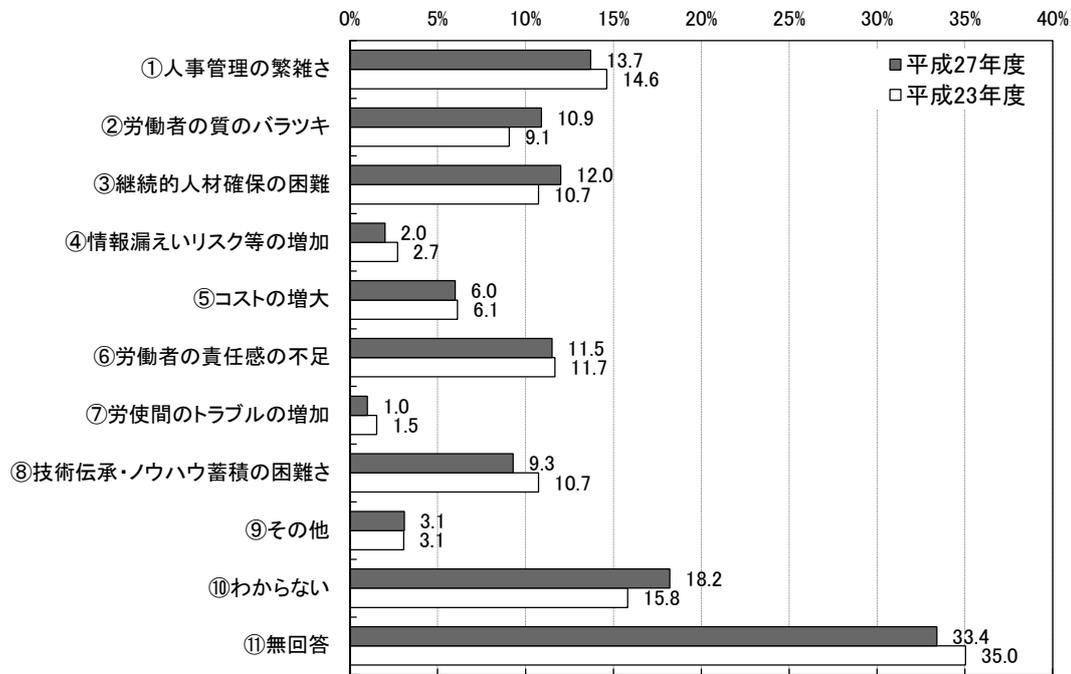
○契約社員導入事業所の有期パートタイマーを活用するデメリットは、「労働者の質のバラツキ」が28.4%と最も多く、以下、「継続的人材確保の困難」(23.2%)、「人事管理の繁雑さ」(20.5%)、「労働者の責任感の不足」(16.2%)と続いている。

○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」が最も多いが、前回の32.9%から4.5ポイント減少している。また、「労働者の責任感の不足」は前回の24.3%から8.1ポイント減少した一方、「継続的人材確保の困難」が前回の18.2%から5.0ポイント増加している。

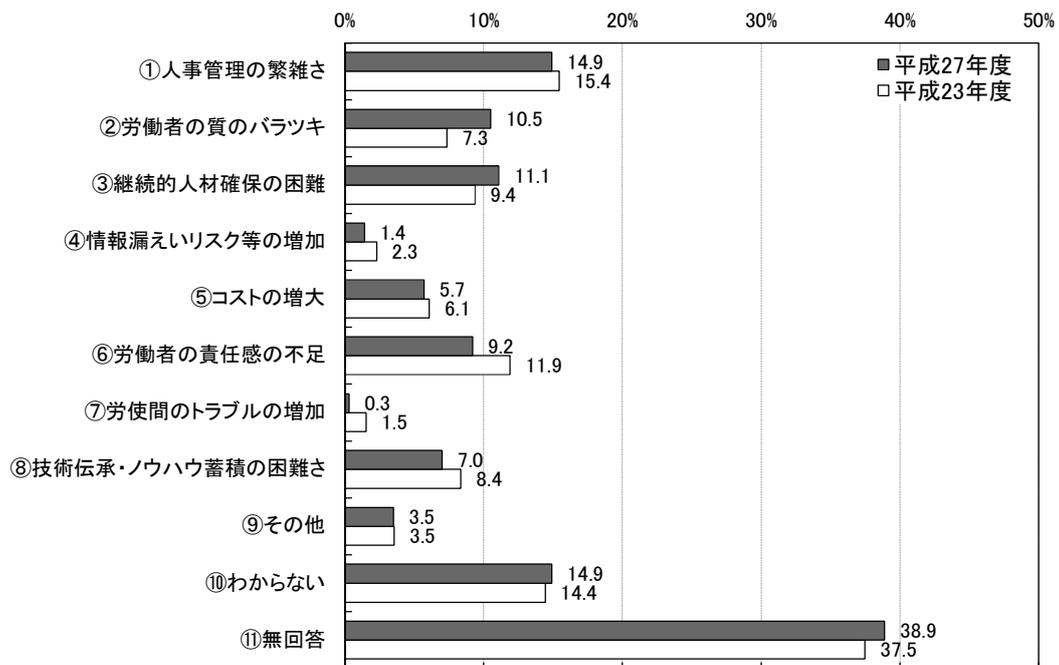
○契約社員導入事業所において、契約社員を活用するデメリットと対比して見ると、有期パートタイマーを活用するデメリットは「労働者の質のバラツキ」で5.4ポイント契約社員より高くなっている。一方、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」で10.0ポイント、「人事管理の繁雑さ」で3.8ポイント、「コストの増大」で3.7ポイント契約社員より低くなっている。

### 21.3 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=815/H27、N=848/H23)

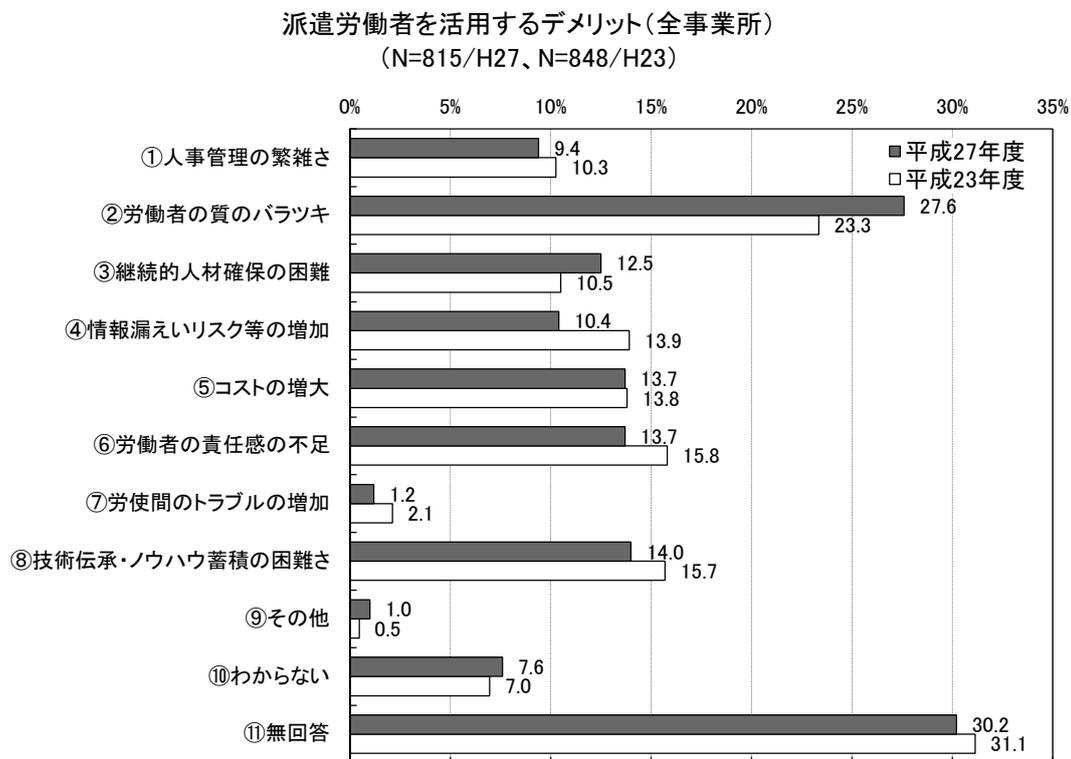


嘱託社員を活用するデメリット(契約社員導入事業所)  
(N=370/H27、N=395/H23)

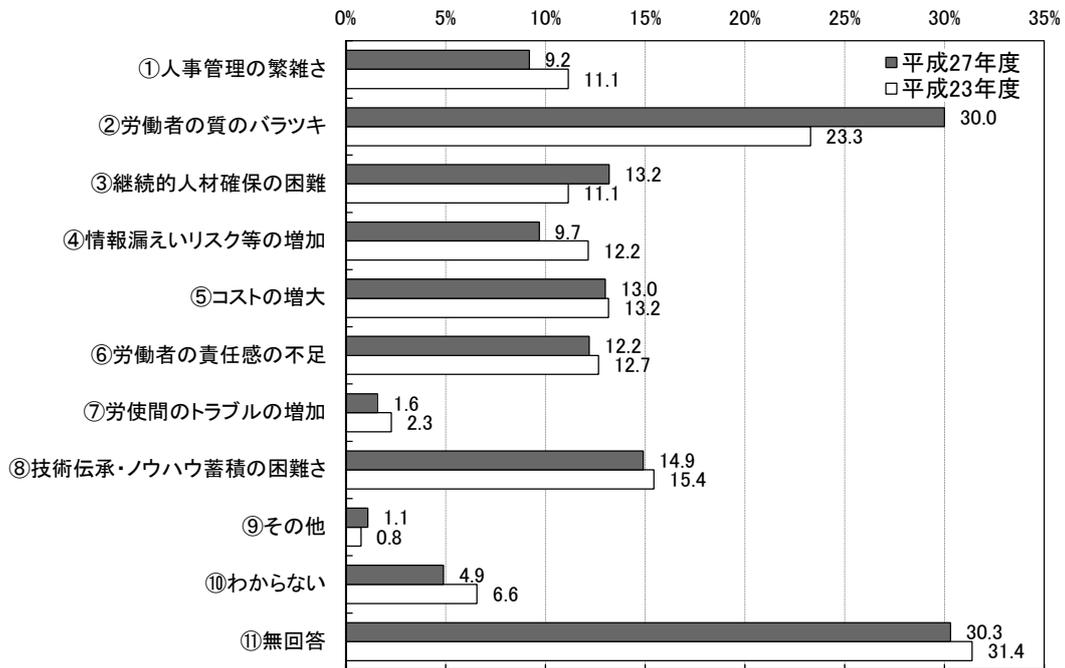


- 契約社員導入事業所の嘱託社員を活用するデメリットは、「人事管理の繁雑さ」が14.9%と最も多く、以下、「継続的人材確保の困難」(11.1%)、「労働者の質のバラツキ」(10.5%)、「労働者の責任感の不足」(9.2%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の嘱託社員を活用するデメリットは、いずれも「人事管理の繁雑さ」が最も多くなっている。また、「労働者の質のバラツキ」は前回の7.3%から3.2ポイント、「継続的人材確保の困難」が前回の9.4%から1.7ポイント増加している。一方、「労働者の責任感の不足」が前回の11.9%から2.7ポイント、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が前回の8.4%から1.4ポイント、「労使間のトラブルの増加」が前回の1.5%から1.2ポイント減少している。
- 契約社員導入事業所において、契約社員を活用するデメリットと対比して見ると、嘱託社員を活用するデメリットは「コストの増大」で0.6ポイント契約社員より高くなっている。一方、「継続的人材確保の困難」で14.3ポイント、「労働者の質のバラツキ」で12.5ポイント、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」で10.3ポイント契約社員より低くなっている。

#### 21.4 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=370/H27、N=395/H23)



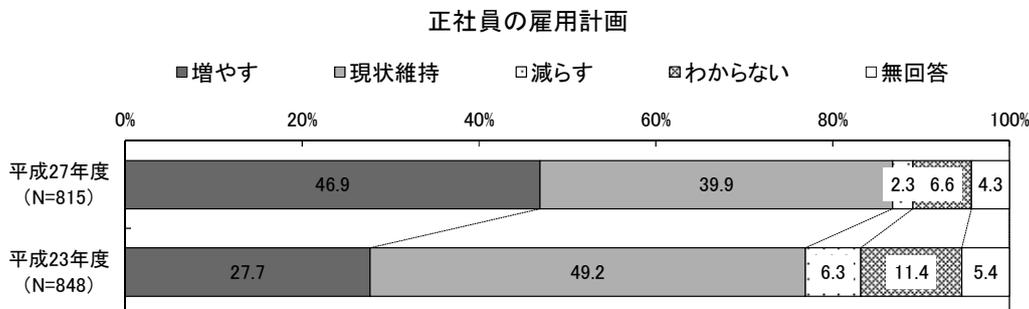
○契約社員導入事業所の派遣労働者を活用するデメリットは、「労働者の質のバラツキ」が30.0%と最も多く、以下、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」(14.9%)、「継続的人材確保の困難」(13.2%)、「コストの増大」(13.0%)と続いている。

○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23.3%から6.7ポイント増加している。また、「継続的人材確保の困難」が前回の11.1%から2.1ポイント増加した一方、「情報漏えいリスク等の増加」が前回の12.2%から2.5ポイント、「人事管理の繁雑さ」が前回の11.1%から1.9ポイント減少している。

○契約社員導入事業所において、契約社員を活用するデメリットと対比して見ると、派遣労働者を活用するデメリットは「コストの増大」で7.9ポイント、「労働者の質のバラツキ」で7.0ポイント、「情報漏えいリスク等の増加」で5.6ポイント契約社員より高くなっている。一方、「人事管理の繁雑さ」で15.1ポイント、「継続的人材確保の困難」で12.2ポイント契約社員より低くなっている。

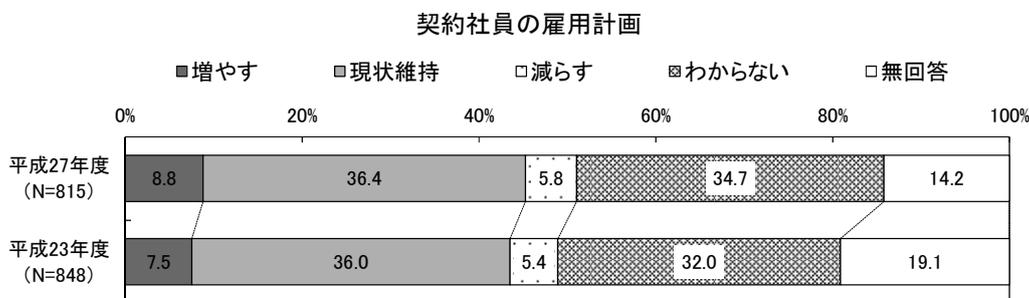
## 22 今後の従業員の雇用計画

### 22.1 正社員



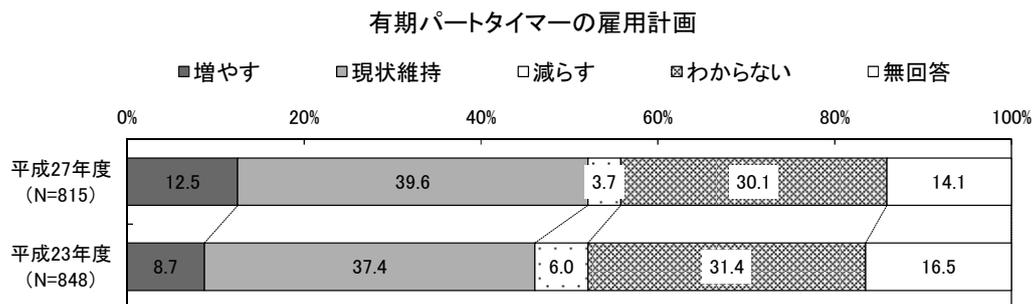
- 契約社員導入及び未導入事業所（以下「全事業所」とする。）の正社員の雇用計画は、「増やす」が46.9%、「現状維持」が39.9%、「減らす」が2.3%となっている。契約社員導入事業所の正社員の雇用計画は、「増やす」が45.9%、「現状維持」が41.1%、「減らす」が2.7%となっており、全事業所と比較すると、契約社員導入事業所においては正社員を「増やす」と回答した事業所の割合が1.0ポイント低くなっている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の正社員の雇用計画は「増やす」が前回の27.7%から19.2ポイントと大幅に増加した一方、「現状維持」が前回の49.2%から9.3ポイント、「減らす」が前回の6.3%から4.0ポイント減少している。
- 全事業所の正社員の雇用計画について主要事業内容別に見ると、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育、学習支援業」を除いた全ての業種で「増やす」が最も多くなっており、「建設業」（74.5%）、「情報通信業」（63.2%）、「不動産業」（57.1%）でその割合が高くなっている。一方、「教育、学習支援業」では「減らす」が12.7%となり、他の業種と比べて割合が高くなっている。

### 22.2 契約社員



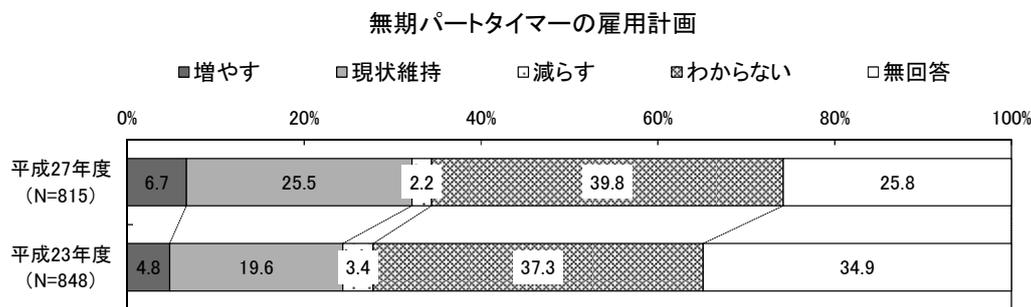
- 全事業所の契約社員の雇用計画は、「現状維持」が36.4%、「増やす」が8.8%、「減らす」が5.8%となっている。契約社員導入事業所の契約社員の雇用計画は、「現状維持」が48.6%、「増やす」が17.3%、「減らす」が10.5%となっており、全事業所と比較すると、契約社員導入事業所においては契約社員を「現状維持」と回答した事業所の割合が12.2ポイント、「増やす」が8.5ポイント、「減らす」が4.7ポイント高くなっている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の契約社員の雇用計画は「増やす」が前回の7.5%から1.3ポイント増加している。
- 全事業所の契約社員の雇用計画について主要事業内容別に見ると、「増やす」は「サービス業」で13.4%となり、他の業種と比べて割合が高くなっている。一方、「減らす」の割合は「教育、学習支援業」(18.2%)、「卸売・小売業」(11.0%)で高くなっている。

### 22.3 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39.6%、「増やす」が12.5%、「減らす」が3.7%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40.0%、「増やす」が15.1%「減らす」が5.4%となっており、全事業所と比較すると、契約社員導入事業所においては有期パートタイマーを「増やす」と回答した事業所の割合が2.6ポイント、「減らす」が1.7ポイント高くなっている。
- 前回調査と比較すると、全事業所の有期パートタイマーの雇用計画は「増やす」が前回の8.7%から3.8ポイント増加した一方、「減らす」が前回の6.0%から2.3ポイント減少している。
- 全事業所の有期パートタイマーの雇用計画について主要事業内容別に見ると、「増やす」の割合は「医療、福祉」(27.2%)、「飲食店、宿泊業」(19.4%)、「サービス業」(19.0%)で他の業種と比べて高くなっている。一方、「減らす」の割合は「教育、学習支援業」(10.9%)、「情報通信業」(6.6%)、「製造業」(6.3%)で高くなっている。

## 22.4 無期パートタイマー

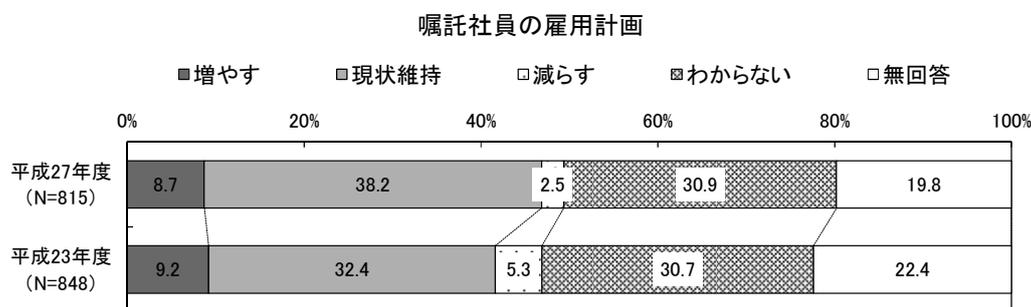


○全事業所の無期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が25.5%、「増やす」が6.7%、「減らす」が2.2%となっている。契約社員導入事業所の無期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が19.7%、「増やす」が4.1%、「減らす」が3.0%となっており、全事業所と比較すると、契約社員導入事業所においては無期パートタイマーを「現状維持」と回答した事業所の割合が5.8ポイント、「増やす」が2.6ポイント低くなっている。

○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」は前回の4.8%から1.9ポイント、「現状維持」は前回の19.6%から5.9ポイント増加している。一方、「減らす」は前回の3.4%から1.2ポイント減少している。

○全事業所の無期パートタイマーの雇用計画について主要事業内容別に見ると、「増やす」の割合は「飲食店、宿泊業」(19.4%)、「医療、福祉」(15.2%)で他の業種と比べて高くなっている。一方、「減らす」の割合は「教育、学習支援業」で12.7%と高くなっている。

## 22.5 嘱託社員



○全事業所の嘱託社員の雇用計画は、「現状維持」が38.2%、「増やす」が8.7%、「減らす」が2.5%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40.3%、「増やす」が9.5%、「減らす」が2.7%となっており、全事業所と

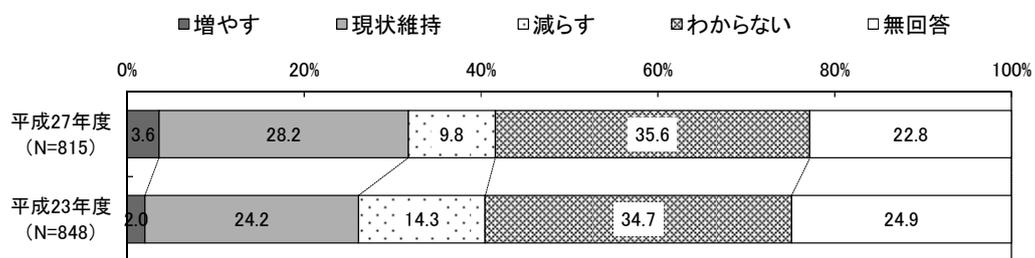
比較すると、契約社員導入事業所においては嘱託社員を「現状維持」と回答した事業所の割合が2.1ポイント、「増やす」が0.8ポイント高くなっている。

○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「現状維持」が前回の32.4%から5.8ポイント増加しており、「減らす」は前回の5.3%から2.8ポイント減少している。

○全事業所の嘱託社員の雇用計画について主要事業内容別に見ると、「増やす」の割合は「運輸業」で23.5%となり、他の業種と比べて高くなっている。一方、「減らす」の割合は「教育、学習支援業」(7.3%)、「不動産業」(7.1%)で高くなっている。

## 22.6 派遣労働者

派遣労働者の雇用計画



○全事業所の派遣労働者の雇用計画は、「現状維持」が28.2%、「減らす」が9.8%、「増やす」が3.6%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27.8%、「減らす」が14.1%、「増やす」が4.6%となっており、全事業所と比較すると、契約社員導入事業所においては派遣労働者を「減らす」と回答した事業所の割合が4.3ポイント高くなっている。

○前回調査と比較すると、全事業所の派遣労働者の雇用計画は、「現状維持」が前回の24.2%から4.0ポイント、「増やす」が前回の2.0%から1.6ポイント増加した一方、「減らす」が前回の14.3%から4.5ポイント減少している。

○全事業所の派遣労働者の雇用計画について主要事業内容別に見ると、「増やす」の割合は「教育、学習支援業」(7.3%)、「金融・保険業」(6.7%)で他の業種と比べて高くなっている。一方、「減らす」の割合は「製造業」(16.3%)、「卸売・小売業」(15.0%)で高くなっている。

## 23 有期雇用についての意見（自由意見欄）

### 23.1 有期雇用全般に対する意見

- 消費税増税もあり、雇用単価も上昇するため、事業の継続がむずかしくなる。……………（製造業）
- 最低賃金が上がっても契約金額が上がらず、利益が減る一方。……………（サービス業）
- 福祉業界（特に介護、保育）は、慢性的に人材不足です。当法人では、賃金等を抑制するために有期労働者を採用している訳ではなく、本人が希望する働き方を考慮すると、どうしても、正社員と差別化を図るしかないのです。ただ、もっと好条件で募集をかけたいのですが、収入が決まっているため、好条件（賃金）にもできません。とにかく人材確保が大変で、この先を考えると恐ろしくなります。  
……………（医療、福祉）
- 会社が求めるスキルを持つ人材が非常に見つかりにくくなっている……………（サービス業）
- 週における欠員防止には役立つが、継続的雇用には役立たず、労働者の再募集につながるというデメリットがある。……………（サービス業）
- 有期パートタイマーの中には、入社後すぐ退職したり、出勤しなくなる者もあり、連絡不通等が多々あり、正直「続くかどうか」は実績ができてみないとわからない。にもかかわらず、雇用保険・社会保険を短時間労働者へ適用拡大することは実体に沿っておらず現実的ではないと感じる。（卸売・小売業）
- 有期雇用の契約更新時期を管理し、更新契約の漏れがないように更新手続事務を行うなど、労務管理が煩雑である。有期雇用のメリットとして、業務に適しているか判断し、良好な者は正社員にすることとしている点は、都合が良いと考えます。……………（医療、福祉）
- 派遣の何がいけなくて法改正をするのかわからない。定時で帰れる、責任の重い仕事をしなくて良いなど、派遣には派遣の良さがある。正社員が良くて派遣がダメという風潮に疑問を感じる。資格や技能があれば、正社員より派遣の方が稼げたりもする。低賃金で切られたりする派遣スタッフは能力が低いのが問題なのだから、法改正するより、技能を身につける方に注力するべきだと思います。能力給なのだから、向上心を持つべき。正社員にしかなりたくないなら、それに見合う人間になるべき。派遣は企業にとってリスクなく人を増やせて、スタッフにとっては気楽に働ける良いシステムなのに、どんどん改悪されていくのが残念です。……………（情報通信業）

### 23.2 現在の雇用状況

- 有期雇用といっても毎年半期に一度更新し、雇用継続しているので、一定期間限りの雇用契約ではありません。有休等も引き継ぎしていますので、一般的な有期雇用ではない事をつけ加えておきます。また、有期パートタイマーから契約社員への登用制度もあり、契約社員から正社員登用もありますので、やる気によっては雇用形態の変化もあります。ただ、労働者自身がパートタイム契約を希望し、正社員や契約社員に興味がない方も多い気がします。小売業においては、薄利多売で利益が低いので、人件費があまり高騰してしまうと倒産、閉鎖するところも出てくるのではないのでしょうか。……………（卸売・小売業）
- 本人が希望しての有期雇用（週3or4勤務）なので、本人が希望すればいつでも正職員にする予定です。  
……………（サービス業）
- 原則、入社後6ヵ月間を契約社員とし、6ヵ月後に正社員転換している。実際の運用や過去実績でも、最大で1年までの契約となっており、その後、契約を終了するか、または正社員に転換している。  
……………（製造業）
- 8：00～23：00までの勤務時間帯で実働1日7時間を基準としているが、家庭の事情等で夜の時間帯に

勤務が不可能な方の労働形態として、パート・契約職員という正職員を補完する業務が形成された。看護師等の人材不足もあり、正職員への転換を経営側から勧めているが、家庭との両立を考えるとパートのままの方が良いという回答が多い。事務職員、看護助手については、業務量を考えて将来は正職員への登用を考えている。職種（看護師、事務職員、看護助手）が異なることから、一概に全員を正職員に勧められない事情があり、また、労働者の資質も様々であり、所内で将来について検討中である。

- ..... (医療、福祉)
- 当社は正社員しかおらず、契約社員等や外国人の雇用がないので、他社の情報も気になります。  
..... (運輸業)
- 原則として、警備員に契約社員はいない。 ..... (サービス業)
- パートタイマー、契約社員を含め、契約期間は1年で区切っておりますが、実質的には自動更新となっているため、有期、無期を意識している職員は少ないと思います。また、今回該当の事業所は契約社員の在籍がありません。全体では、フルタイム相当の職員は、正規約60%、契約40%程度となっております。 ..... (その他)
- 弊社における有期雇用（契約社員）は、あくまで、正社員としての適性を見極めるために雇用しているので、継続して契約社員を雇用するわけではありません。自己都合による退社以外は、これまでほとんど正社員化されています。 ..... (サービス業)
- 仕事が1年ごとの入札であるため、有期雇用になります。 ..... (サービス業)
- 弊社はビル清掃を業としておまして、清掃の実務または単純作業しかやりたくないという労働者が多く在籍しております。無期雇用者（正社員）は他部署への人事異動がありますので、有期雇用者に無期雇用を勧めても、他部署に異動したくない、清掃しかできない、責任を持ちたくないとの理由で辞退するケースが多々あります。必ずしも労働者が無期雇用を求めているわけではないのが現状です。  
..... (サービス業)
- 当社は全員正社員制度であり、子育て等で正社員（5日-40時間）と同等の時間働くことが出来ない者が契約社員となっています。その後、本人が望めば正社員に無条件でなれます。60才代の契約社員は、定年後（60才）の者です。新入社員も正社員として採用しています。 ..... (サービス業)
- 業種の特殊性により、有期雇用は実施していない。 ..... (その他)

### 23.3 今後の採用方針

- 現在の労働者びいきの労働基準法では、契約社員、バイト社員での入職をメインに雇用していくほかない。正社員にふさわしい労働意欲、姿勢があれば、正社員に登用することも考えている。待遇の大幅な見直しもある。 ..... (医療、福祉)
- 当社の業務は有期雇用やパートではまかせられません。今後も社員以外採らずじっくりと育てます。  
..... (建設業)
- 当社では正社員で全部をまかなう予定。 ..... (建設業)
- 契約社員は、条件等が中途半端なので、増やす予定はありません。正社員になると、人事異動で遠隔地への勤務の可能性があるため、正社員募集を受けない人もいます。売上が頭打ちなので、人件費は減らす傾向にあり、正社員が減り、有期パートが増えています。有期パートにも責任を持ってもらう為、手当の増も考えています。正社員の定年は60才なので、65才までは再雇用（嘱託）しています。但し、能力に差があり、希望者を全員雇わなければならない為、今後増えそうです。社員の総数はある程度決まっている（人件費のトータルは決まっている）ので、再雇用が増えると正規の新人が雇えなくなります。  
..... (卸売・小売業)

#### 23.4 法改正についての意見、行政への要望等

- 労働契約法が改正され、「施行日（H25.4.1）から5年を超えて反復更新され、有期労働者から期間の定めのない労働契約の申込みがあった場合はその任期満了日の翌日から無期労働契約としなければならない」とされたところである。しかしながら、5年を超えた（超える）有期労働者が全員無期への申込みをされた場合、全ての労働者を無期へと転換することは難しい。5年を超えて契約更新する者の選抜について、転換基準等が必要になるが、労働紛争となる可能性も大きく秘めていることから非常にナーバスな問題である。とどのつまり、早期の雇用契約打ち切りを招いて雇用が不安定になっては本末転倒ではなかるうか。……………（教育、学習支援業）
- 正社員になりたくない人や正社員になれない理由のある人への雇用対応として、パートタイマー等の雇用形態は必要だと思う。雇用保険との関連で、例えば障害者雇用の義務化について、短時間しか就労できない（雇用保険に入れない）人は人数にカウントされないの、障害があっても歓迎されないような現象が起きるかもしれないと思う。人工透析を受けながら1日おきに就労している人についても障害者の人数には0と書くしかない。就労の自由や障害者や高齢者の就労について考えるとき、企業がデメリットと感じてしまうような制度上の矛盾をなんとかする必要があると思う。……………（医療、福祉）
- 弊社は人材派遣事業を営んでいるため、契約社員の90%以上が派遣先で仕事をする派遣従業員であり、さらにその90%は外国籍の技術者であるという特殊性がある。国籍を問わずこうした特定の専門能力を持った人材は、海外でプラントやインフラ設備の構築を請け負う日系のエンジニアリング企業にとって即戦力となる人材として、国内の事業所およびプラント建設現地において多くの継続的需要がある。グローバルに展開するエンジニアリング業界では、こうした専門性をもった人材の流動性が国境を越えてきわめて高く、個々のプロジェクトの期間（平均1~3年、場合によってはそれ以上）に応じた有期雇用が一般的である。また、技術者側にとっても、様々な雇用主、プロジェクトあるいは職種におけるキャリアを積み重ねて自らの能力レベルおよび付加価値をステップアップさせてゆく、いわゆる“ジョブホッピング”を志向するケースが多い。外国人技術者はこうした事情もあり、我が国で働く場合においても、終身雇用は最初から想定外であり、無期雇用に対するこだわりもまったくない。一方我が国では、これまで戦後の高度成長を支える大きな要因の一つとなった、新卒者一斉採用による終身雇用制が、21世紀になって限界を迎えていることは明らかであり、こうした雇用形態のみを正規雇用として定義し、望ましい働きかたとみなすこと自体に無理が生じている。労働法制、とりわけ労働者派遣法にいたっては、ここ何年かの改定を通じた迷走は甚だしく、目先かつ部分的修正を繰り返すことで初期の専門技術者派遣の目的に合致せず、派遣従業員自身の不利益を増大しかねないなど、全体最適に程遠く多くの弊害を生むにいたっている（本年9月30日施行の改正派遣法はどう考えても改悪デメリットの方が大きい）。これからの日本の状況とりわけ少子高齢化傾向を急に是正できないことを考えれば、女性、高齢者さらには外国人の活用は言うまでもなく、これまでの正規・非正規の線引きを撤廃して、労働者および雇用者である企業双方の潜在的ニーズを満たすような、多様な働きかたを可能とする方向に変えざるを得ない。法規制は職場での具体的な現実を踏まえたうえで、そうした長期の視点から整備してゆくべきである。特に東京都におかれては、これからのあるべき日本のショーケースとして、様々な特区制度を活用して、多様な働きかたの実現をリードしてほしい。その一環として外国人材の活用は避けておれず、すべての外国人にとって真に住みやすく働きやすい都市づくりが進むことが大いに望まれる。東京オリンピックの後の経済的落ち込みを懸念する声も多いが、それを避けるためにもオリンピックを目的とせず、手段の一つと考えることによって、我が国のあるべき未来へ向けたあらたな都市づくりのスプリングボードにしてもらいたいものである。……………（サービス業）
- 夫の扶養の範囲内で働きたいという意向が強い労働者もいる。そのため時給単価が1000円程度となると、

年間の勤務時間が制約され、人数を増やしてカバーせざるを得なくなる。税制を変えていただき、長く働けば収入も増える（家計、世帯）となるようにしてもらいたい。そうしないと、有期雇用者の数ばかり増えて、人事管理の手間やコストが負担となるし、教育訓練やノウハウの蓄積においても課題が出る。

……………（医療、福祉）

○＜労働者派遣法改正について＞派遣職員本人が、派遣としての働き方を望んでいる場合、「1人の派遣労働者が同じ部署で働ける期間を3年とする」枠を撤廃してほしい。お互いの希望が一致していれば、継続してもらいたい。（優秀な人を確保するため）。

＜労働契約法無期労働契約への転換制度について＞事業場全体の方針として、「通算勤続年数が5年以内となる」よう制度が定められたため、一斉に教員が辞める時期があり、次の教員を探せるか心配があります。今現在無期転換制度は検討しておらず、クーリングオフ期間が上手に利用できるか等、今後の検討が必要です。……………（教育、学習支援業）

