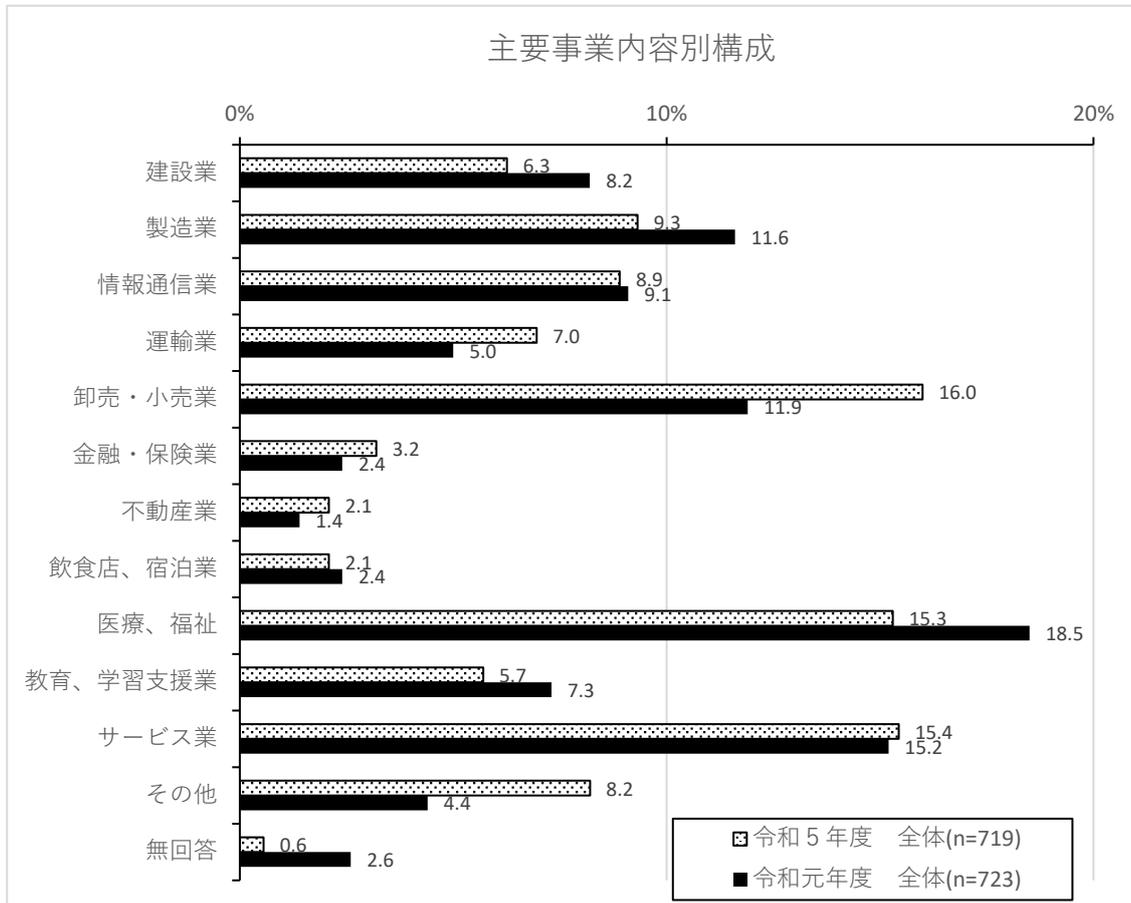


第2章 事業所調査の集計結果

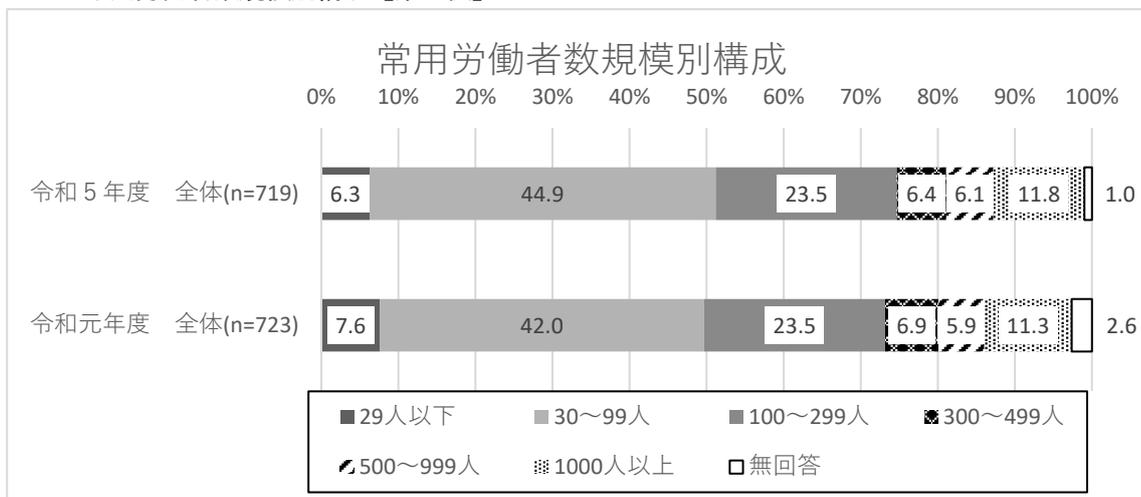
1. 回答事業所の概要

1.1. 主要事業内容別構成【第1表】



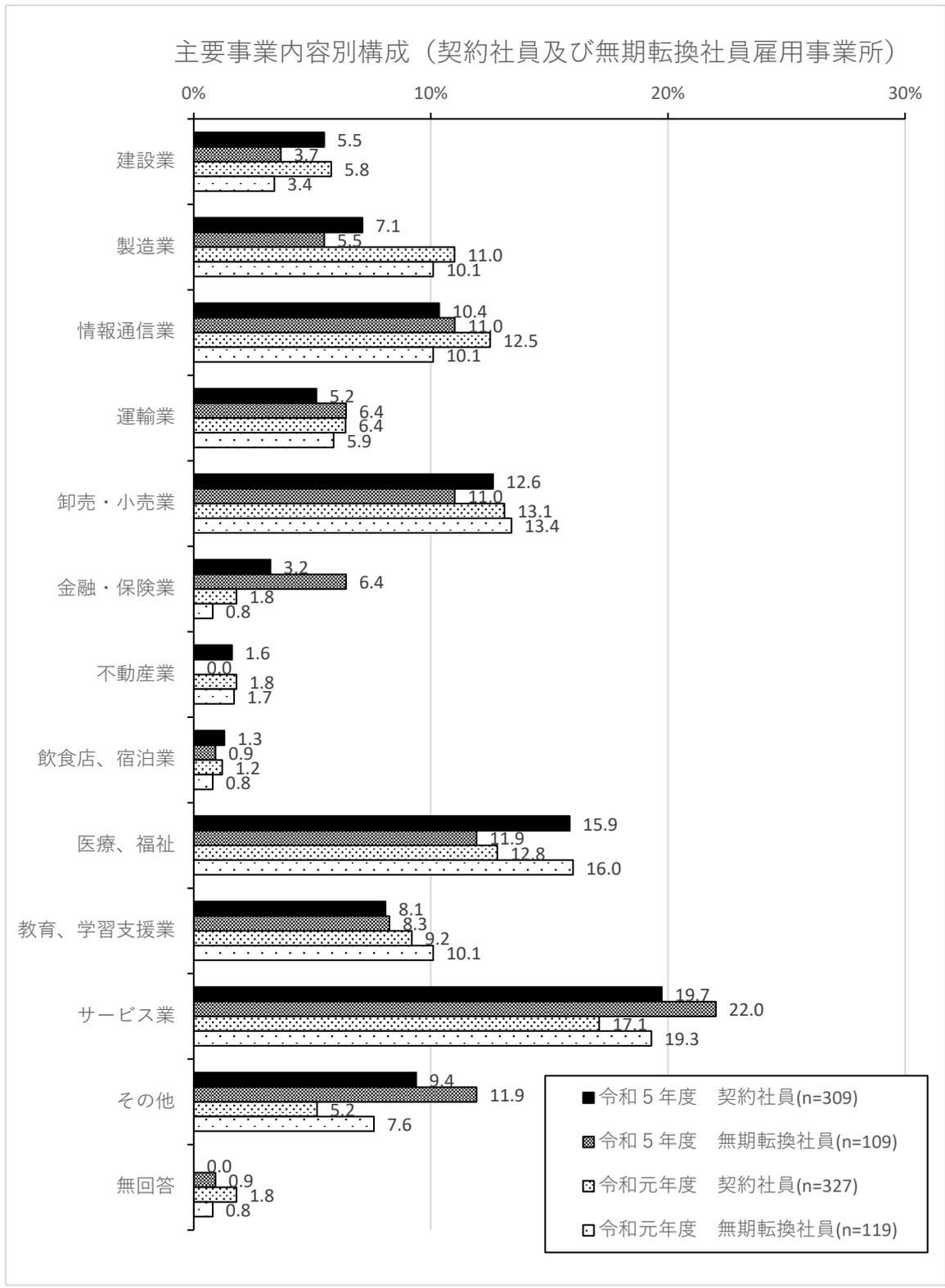
○全事業所における主要事業内容別構成については「卸売・小売業」が16.0%で最も多く、以下、「サービス業」が15.4%、「医療、福祉」が15.3%と続いている。

1.2. 常用労働者数規模別構成【第6表】



○全事業所における常用労働者数規模別構成については、全常用労働者数は「30~99人」が44.9%で最も多く、以下、「100~299人」が23.5%、「1000人以上」が11.8%と続いている。また、「100人未満」規模事業所が51.2%で、「500人以上」は17.9%となっている。

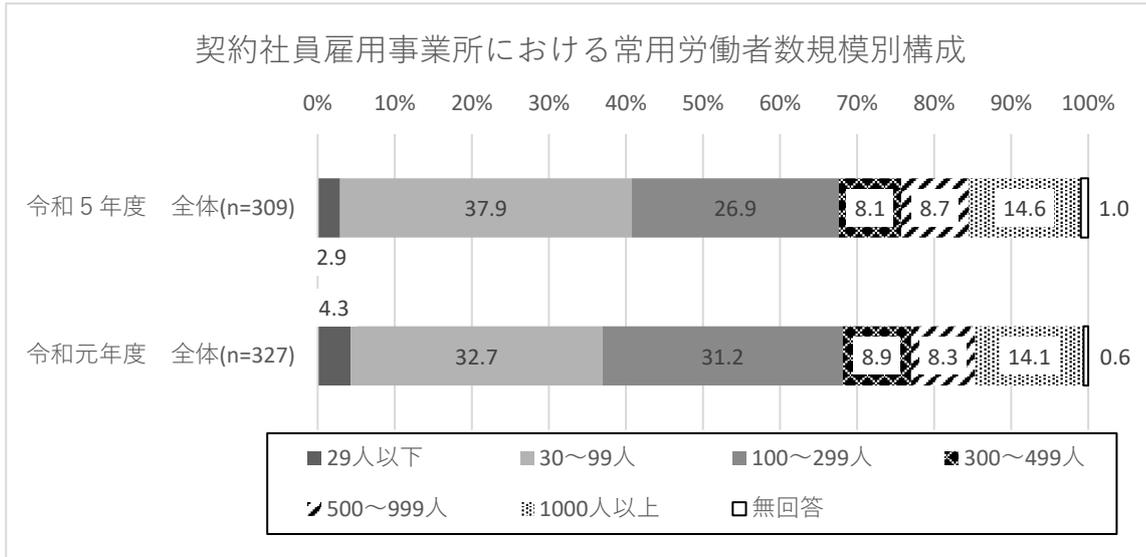
1.3. 主要事業内容別構成（契約社員及び無期転換社員雇用事業所）【第2・4表】



○契約社員雇用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19.7%で最も多く、以下、「医療、福祉」が15.9%、「卸売・小売業」が12.6%、「情報通信業」が10.4%と続いている。

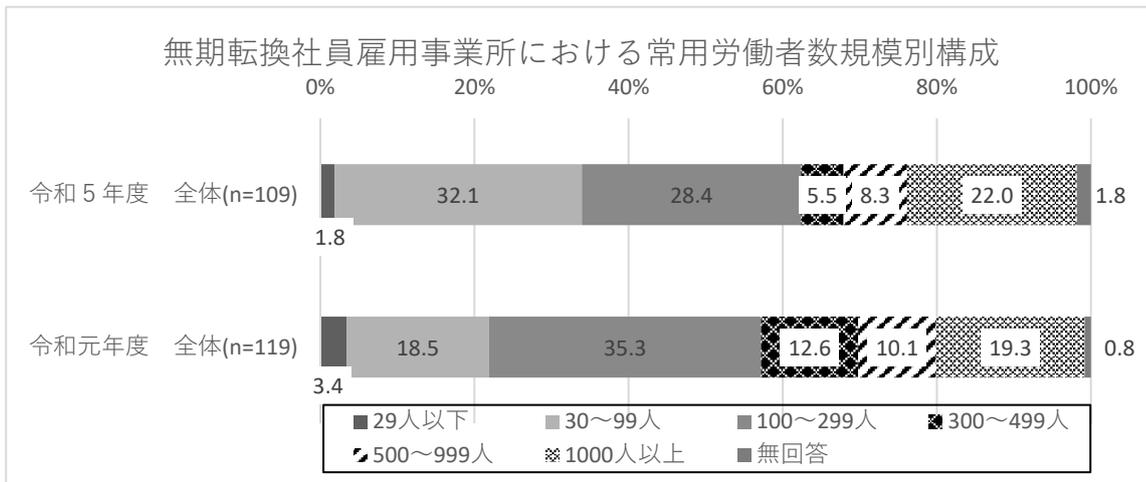
○無期転換社員雇用事業所における主要事業内容別構成については、「サービス業」が22.0%で最も多く、以下、「医療、福祉」、「その他」が11.9%、「情報通信業」、「卸売・小売業」が11.0%と続いている。

1.4. 常用労働者数規模別構成（契約社員雇用事業所）【第7表】



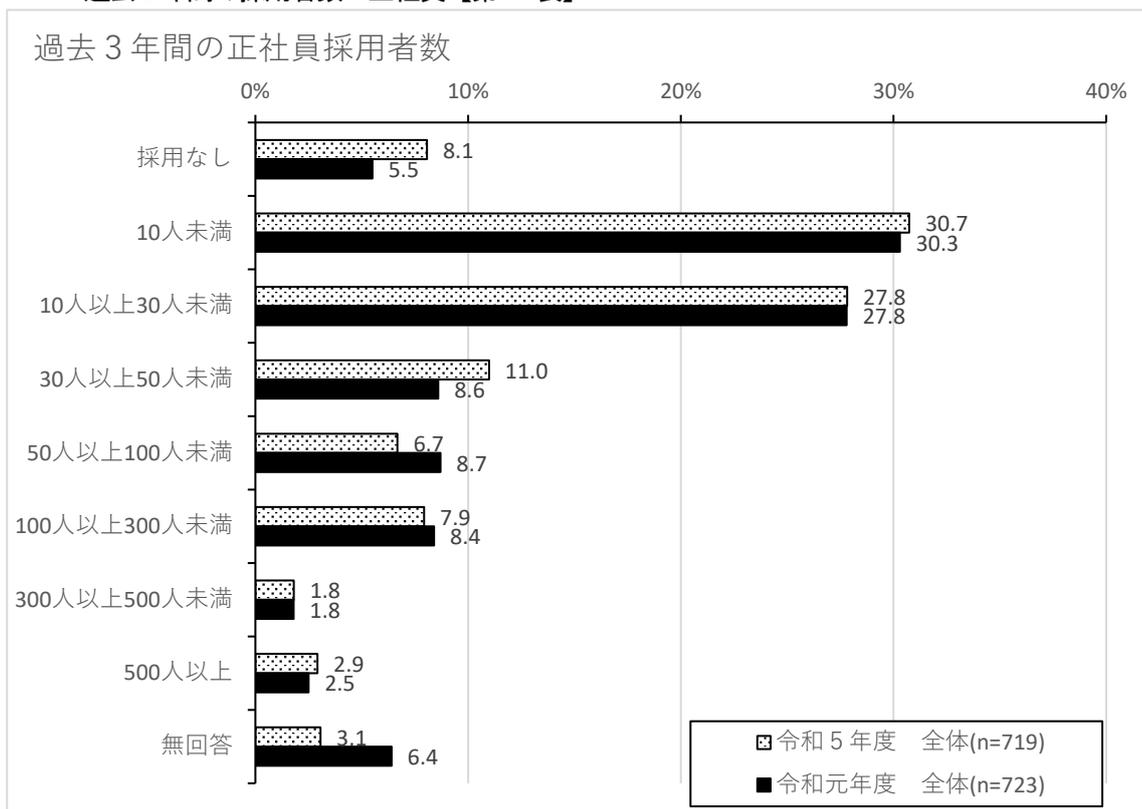
○契約社員雇用事業所における常用労働者数規模別構成については、「30～99人」が37.9%で最も多く、以下、「100～299人」が26.9%、「1000人以上」が14.6%、「500～999人」が8.7%と続いている。

1.5. 常用労働者数規模別構成（無期転換社員雇用事業所）【第9表】



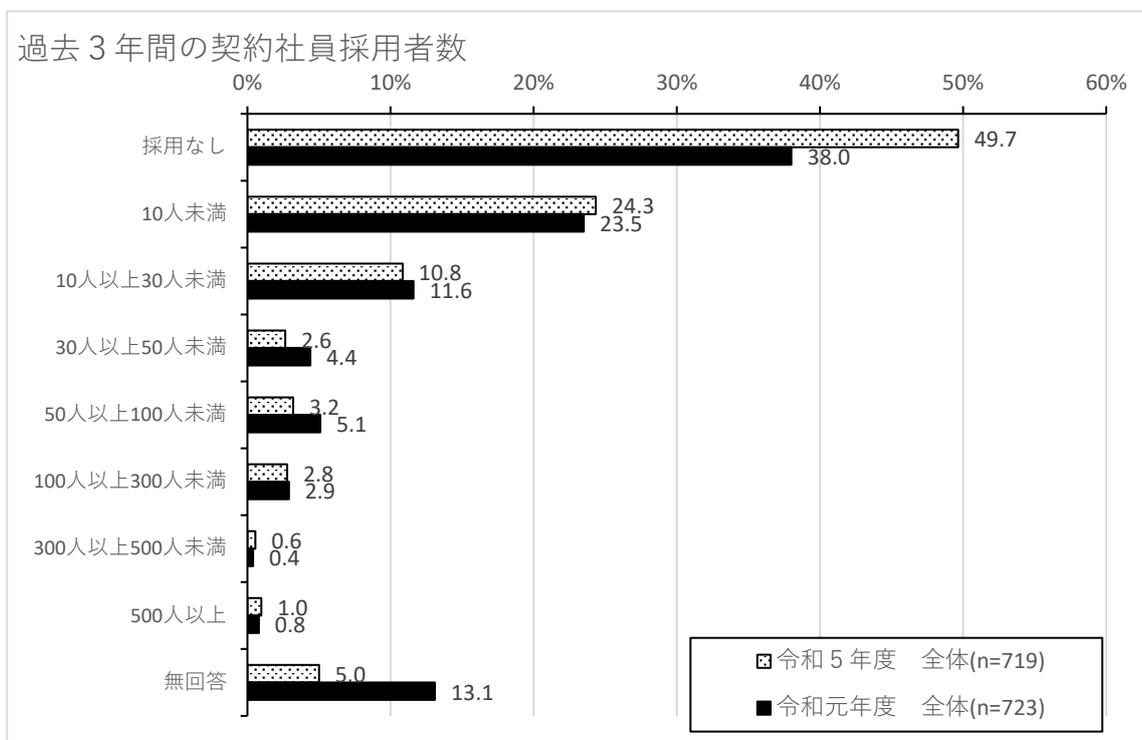
○無期転換社員雇用事業所における常用労働者数規模別構成については、「30～99人」が32.1%で最も多く、以下、「100～299人」が28.4%、「1000人以上」が22.0%、「500～999人」が8.3%と続いている。

1.6. 過去3年間の採用者数 正社員【第11表】



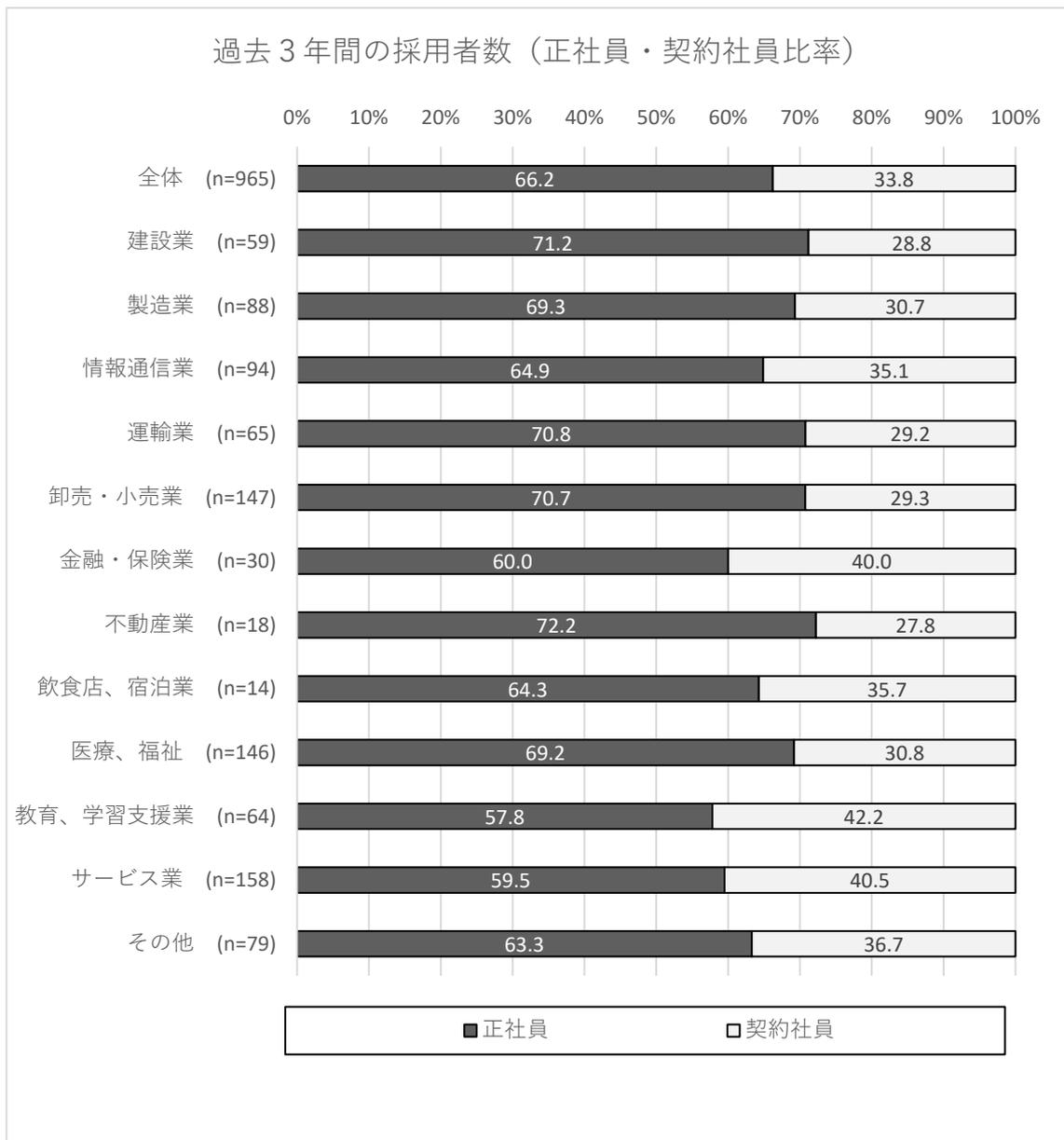
○全事業所において、過去3年間で採用した正社員数は、「10人未満」が30.7%で最も多く、「10人以上30人未満」が27.8%となっている。

1.7. 過去3年間の採用者数 契約社員【第14表】



○全事業所において、過去3年間で採用した契約社員数は、「採用なし」が49.7%で最も多く、「10人未満」が24.3%となっている。

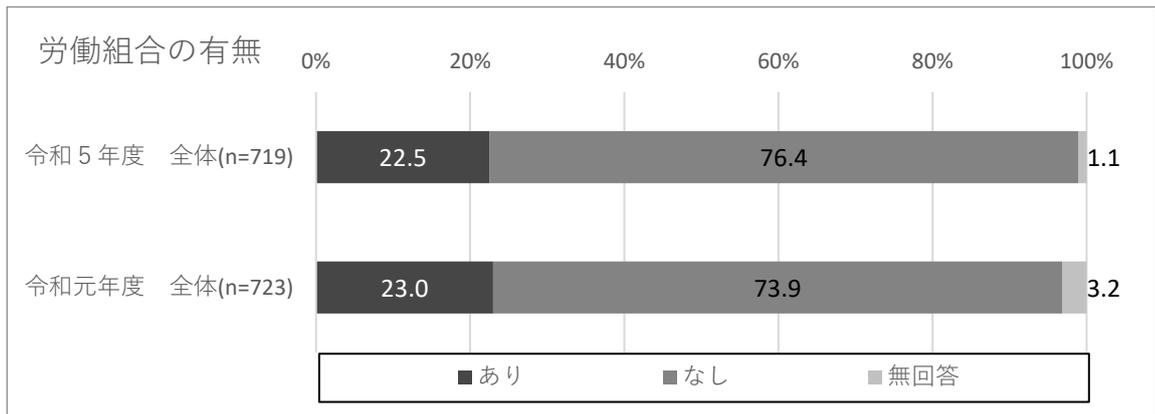
1.8. 過去3年間の採用者数 正社員・契約社員比率【第11・14表】



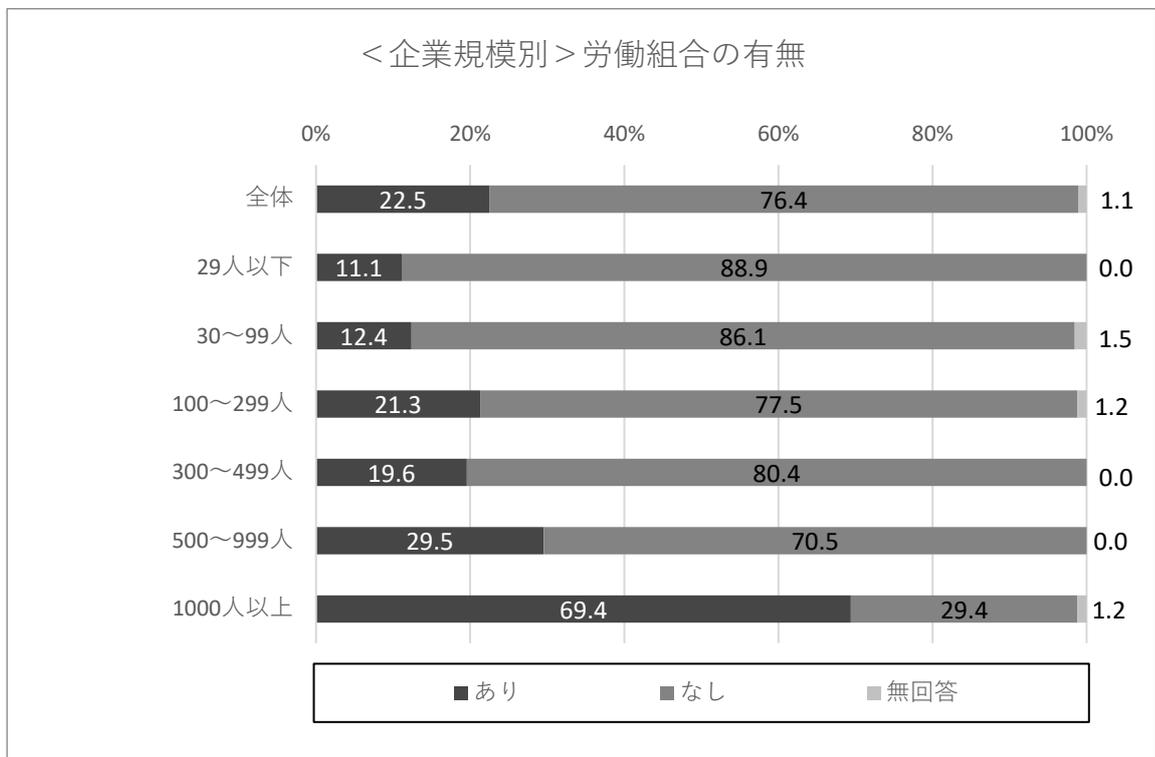
○全事業所における過去3年間の正社員と契約社員の採用数の合計を100としてその比率を見ると、正社員が66.2%、契約社員が33.8%となっている。

○主要事業内容別に見ると、正社員の採用割合は、「不動産業」72.2%、「建設業」71.2%、「運輸業」70.8%で高くなっている。一方、契約社員の採用割合は「教育、学習支援業」42.2%、「サービス業」40.5%、「金融・保険業」40.0%で高くなっている。

1.9. 労働組合の有無【第17表】

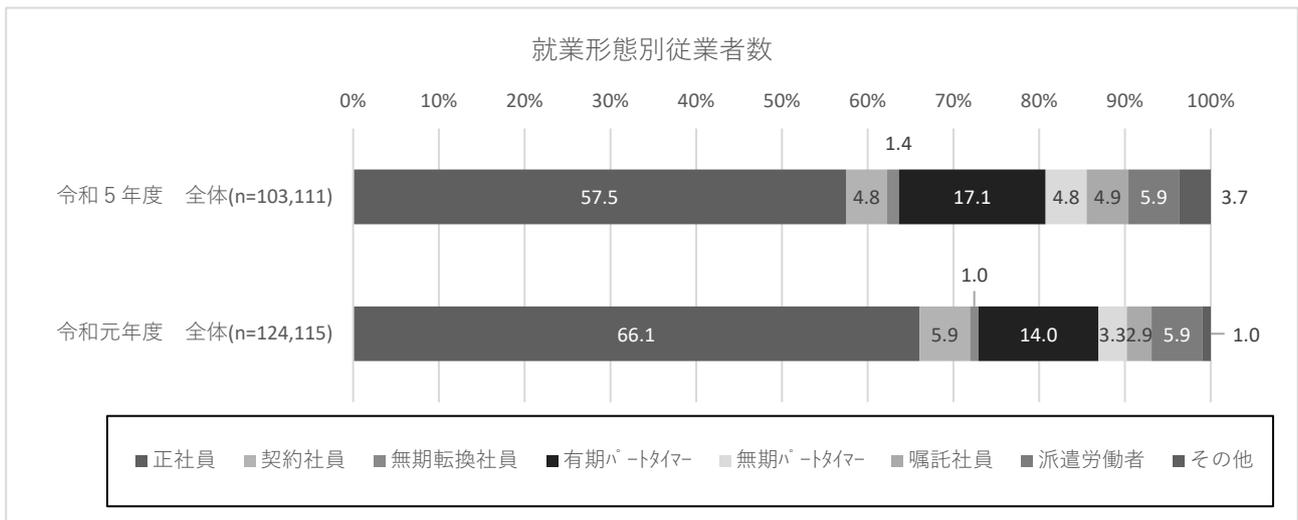


○労働組合の有無については、「あり」が22.5%、「なし」が76.4%となっている。



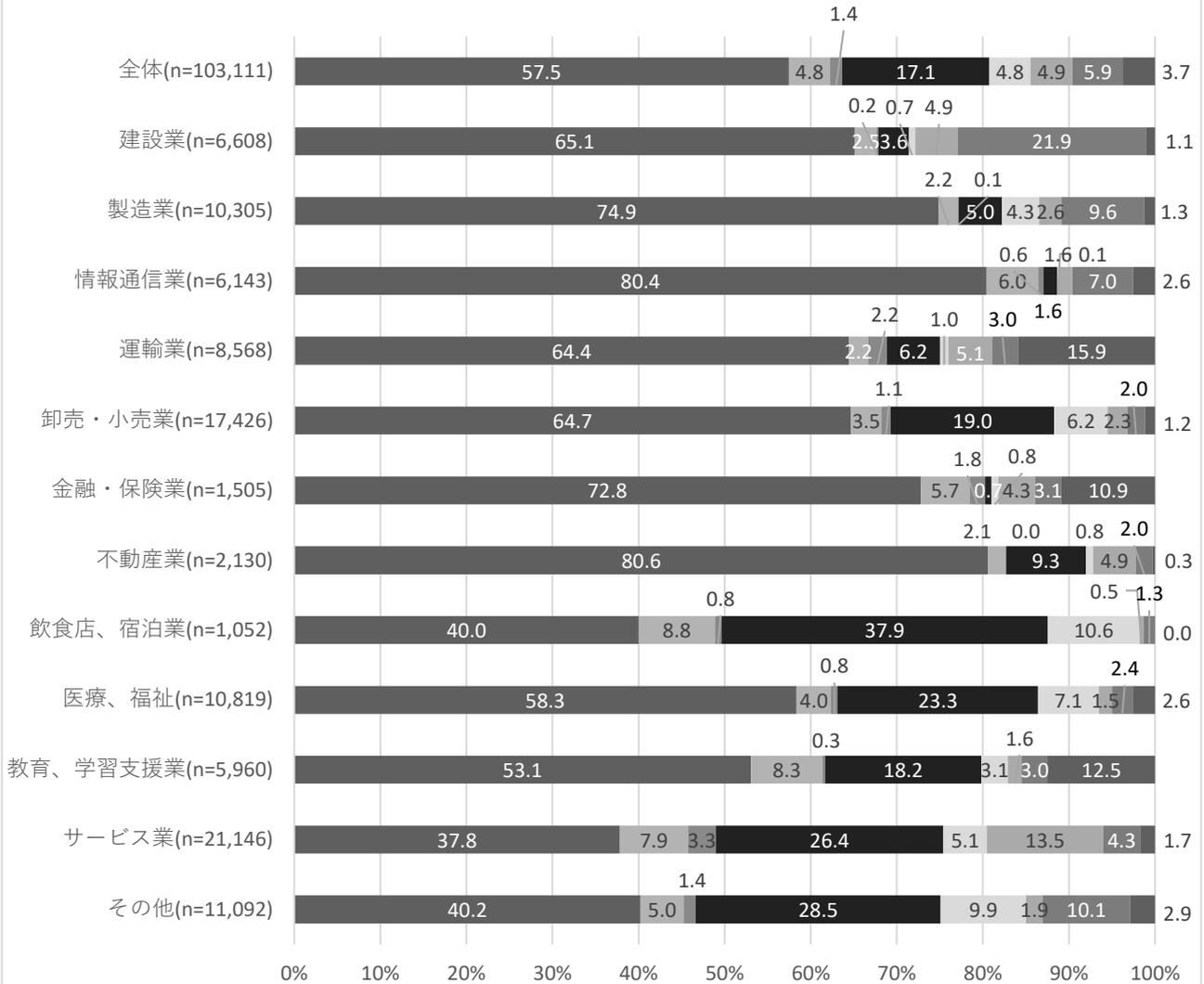
○企業規模別にみると、労働組合が「あり」とした事業所の割合は、「29人以下」規模事業所では11.1%であるが、規模が大きくなるにつれて上昇し、「1000人以上」規模事業所では69.4%となっている。

2. 就業形態別従業者数【第22・26表】



○就業形態別の従業員の割合は、「正社員」が57.5%で最も多く、以下、「有期パートタイマー」が17.1%、「派遣労働者」が5.9%、「嘱託社員」が4.9%と続いている。

就業形態別従業者数（主要事業内容別）



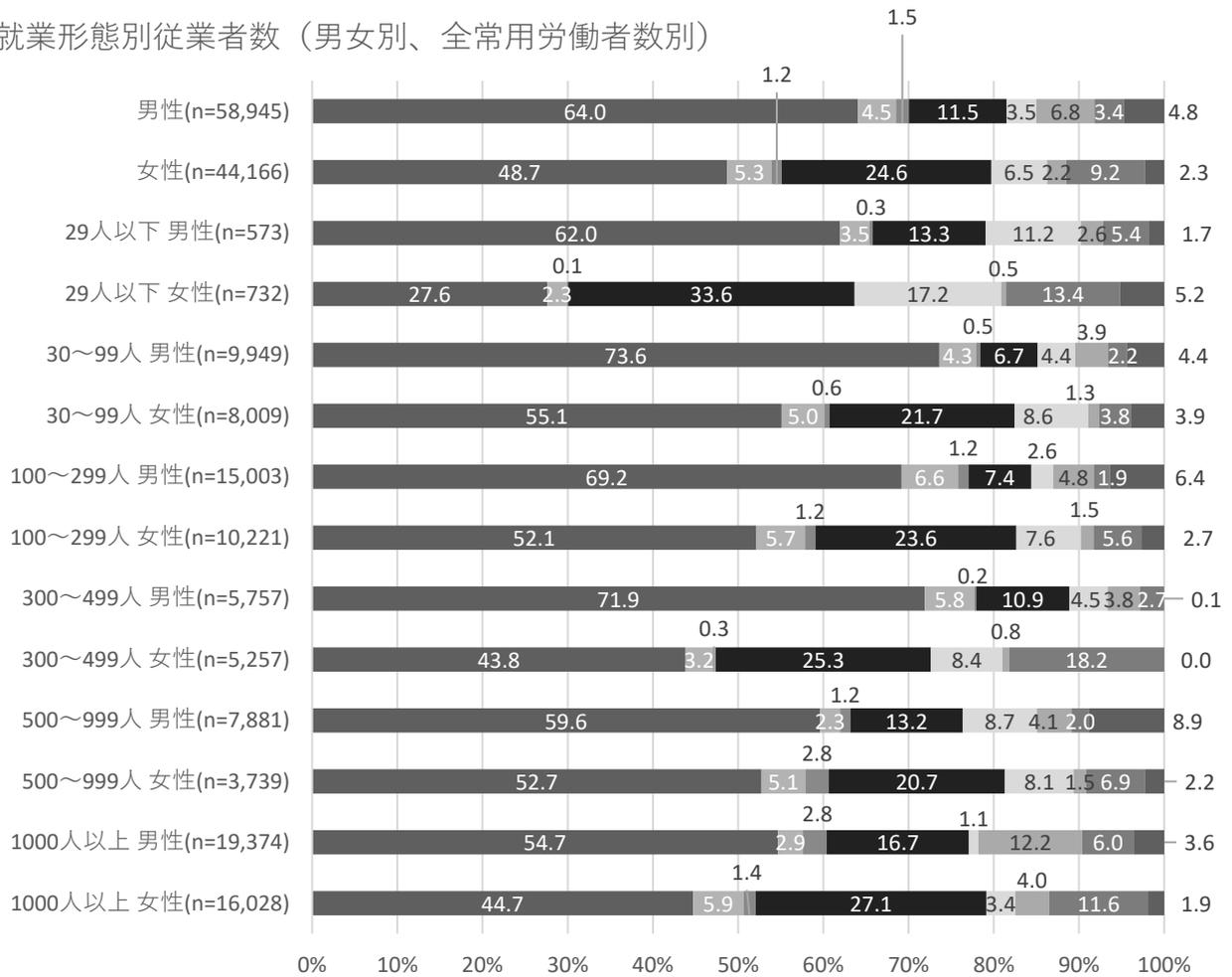
■ 正社員 ■ 契約社員 ■ 無期転換社員 ■ 有期パートタイマー ■ 無期パートタイマー ■ 嘱託社員 ■ 派遣労働者 ■ その他

○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。

	正社員	契約社員	無期転換社員	有期パートタイマー
1位	不動産業 (80.6%)	飲食店、宿泊業 (8.8%)	サービス業 (3.3%)	飲食店、宿泊業 (37.9%)
2位	情報通信業 (80.4%)	教育、学習支援業 (8.3%)	運輸業 (2.2%)	その他 (28.5%)
3位	製造業 (74.9%)	サービス業 (7.9%)	金融・保険業 (1.8%)	サービス業 (26.4%)

	無期パートタイマー	嘱託社員	派遣労働者
1位	飲食店、宿泊業 (10.6%)	サービス業 (13.5%)	建設業 (21.9%)
2位	その他 (9.9%)	運輸業 (5.1%)	その他 (10.1%)
3位	医療、福祉 (7.1%)	不動産業、建設業 (4.9%)	製造業 (9.6%)

就業形態別従業者数（男女別、全常用労働者数別）



■ 正社員 ■ 契約社員 ■ 無期転換社員 ■ 有期パートタイマー ■ 無期パートタイマー ■ 嘱託社員 ■ 派遣労働者 ■ その他

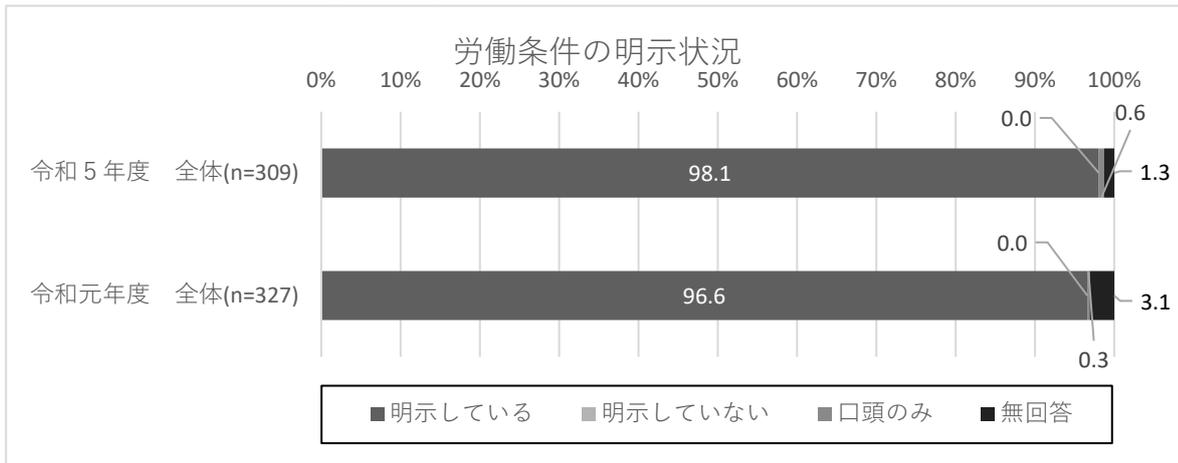
○各就業形態別にその割合が高い全常用労働者数は以下となっている。

	正社員	契約社員	無期転換社員	有期パートタイマー
1位	30～99人 男性 (73.6%)	100～299人 男性 (6.6%)	500～999人 女性 (2.8%)	29人以下 女性 (33.6%)
2位	300～499人 男性 (71.9%)	1000人以上 女性 (5.9%)	1000人以上 男性 (2.8%)	1000人以上 女性 (27.1%)
3位	100～299人 男性 (69.2%)	300～499人 男性 (5.8%)	1000人以上 女性 (1.4%)	300～499人 女性 (25.3%)

	無期パートタイマー	嘱託社員	派遣労働者
1位	29人以下 女性 (17.2%)	1000人以上 男性 (12.2%)	300～499人 女性 (18.2%)
2位	29人以下 男性 (11.2%)	100～299人 男性 (4.8%)	29人以下 女性 (13.4%)
3位	500～999人 男性 (8.7%)	500～999人 男性 (4.1%)	1000人以上 女性 (11.6%)

3. 労働条件の明示方法

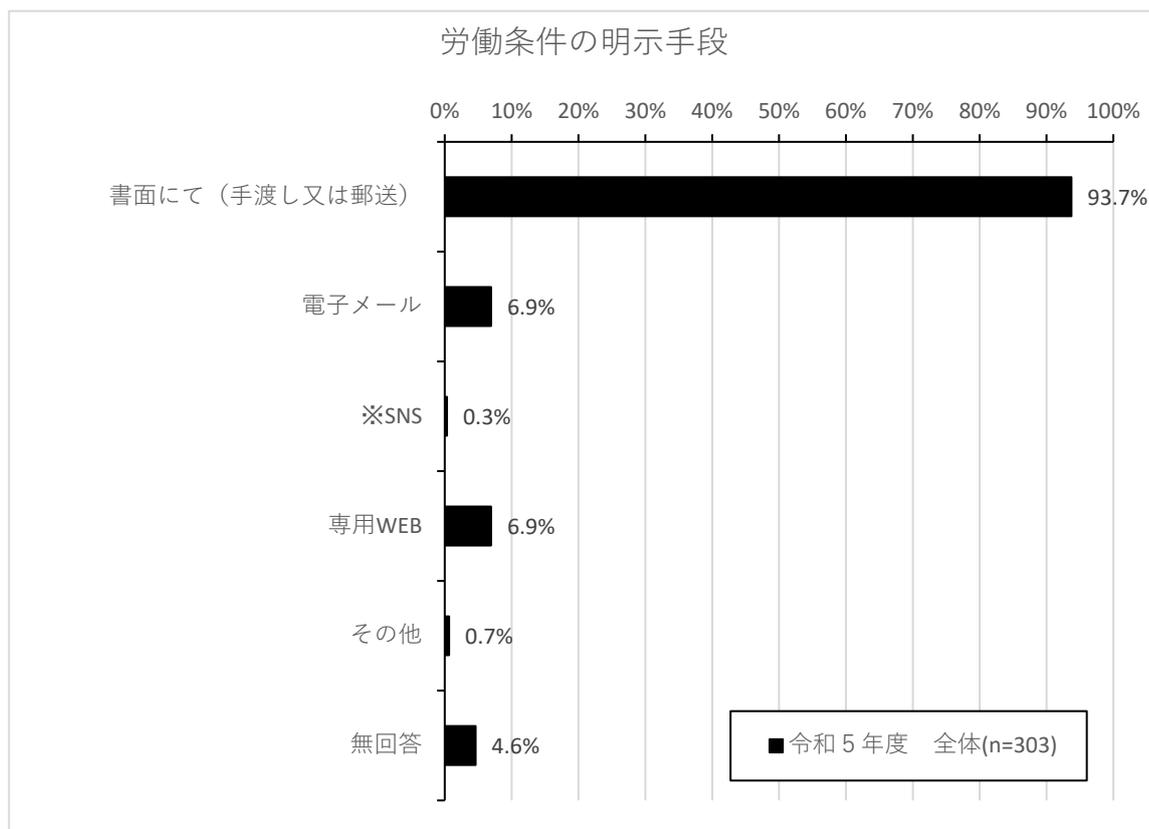
3.1. 労働条件の明示状況【第30表】



○労働条件の明示状況としては、「明示している」が98.1%を占めている。

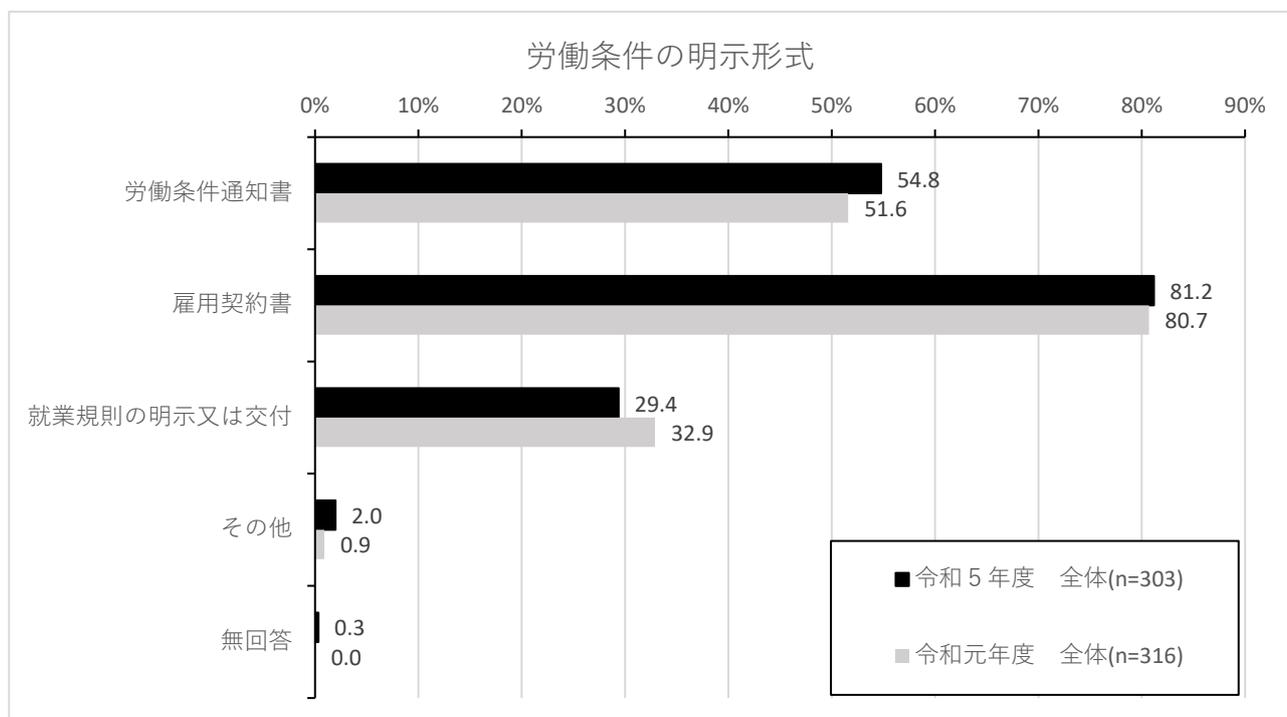
3.2. 労働条件の明示手段（複数回答可）【第31表】

※SNSとは、LINEやFacebook等のメッセージ機能のことを示す



○労働条件の明示手段としては、「書面にて（手渡し又は郵送）」が最も多く、93.7%となっている。

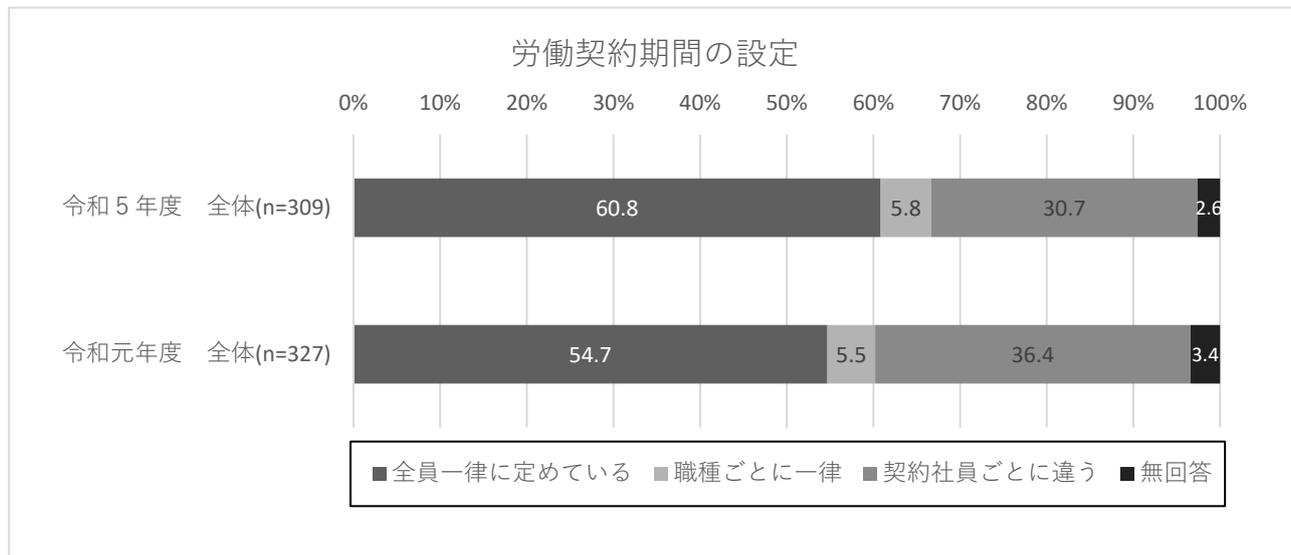
3.3. 労働条件の明示形式（複数回答可）【第32表】



○労働条件の明示形式としては、「雇用契約書」が81.2%で最も多く、以下、「労働条件通知書」が54.8%、「就業規則の明示または交付」が29.4%と続いている。

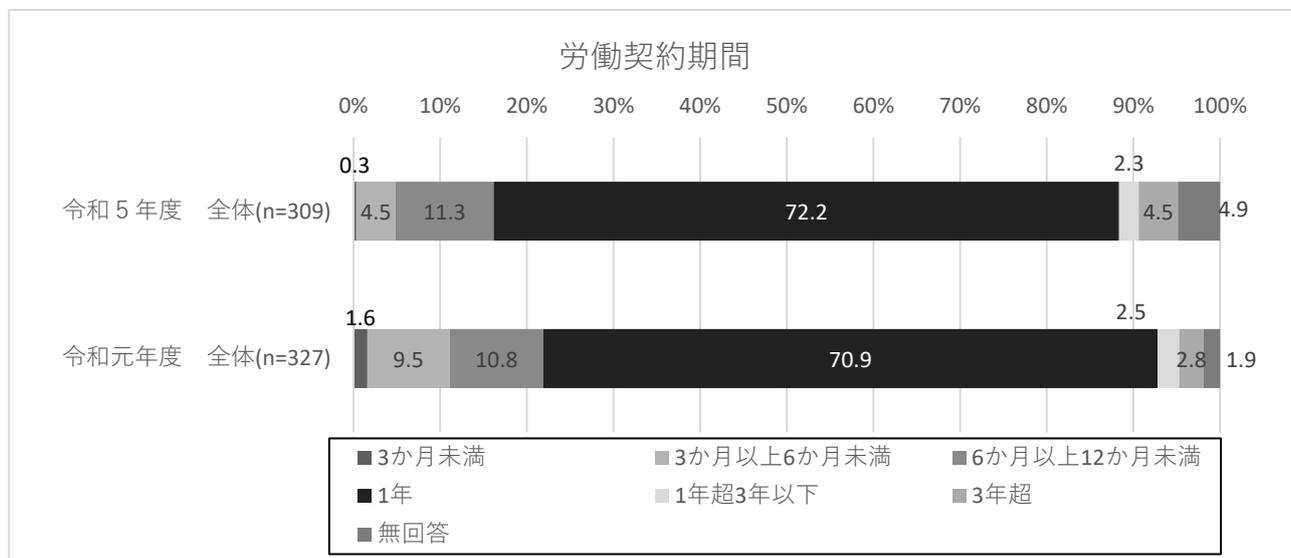
4. 労働契約の期間に関する事項

4.1. 労働契約期間の設定【第 33 表】



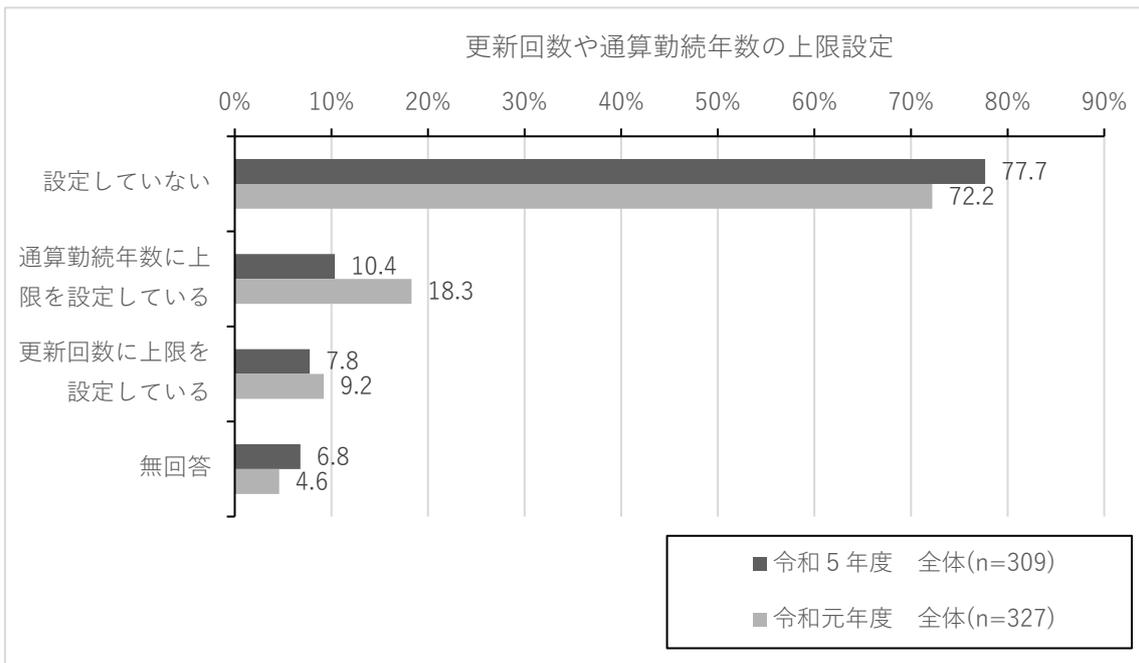
○労働契約期間の設定としては、「全員一律に定めている」が60.8%で最も多く、以下、「契約社員ごとに違う」が30.7%、「職種ごとに一律」が5.8%と続いている。

4.2. 労働契約期間【第 34 表】

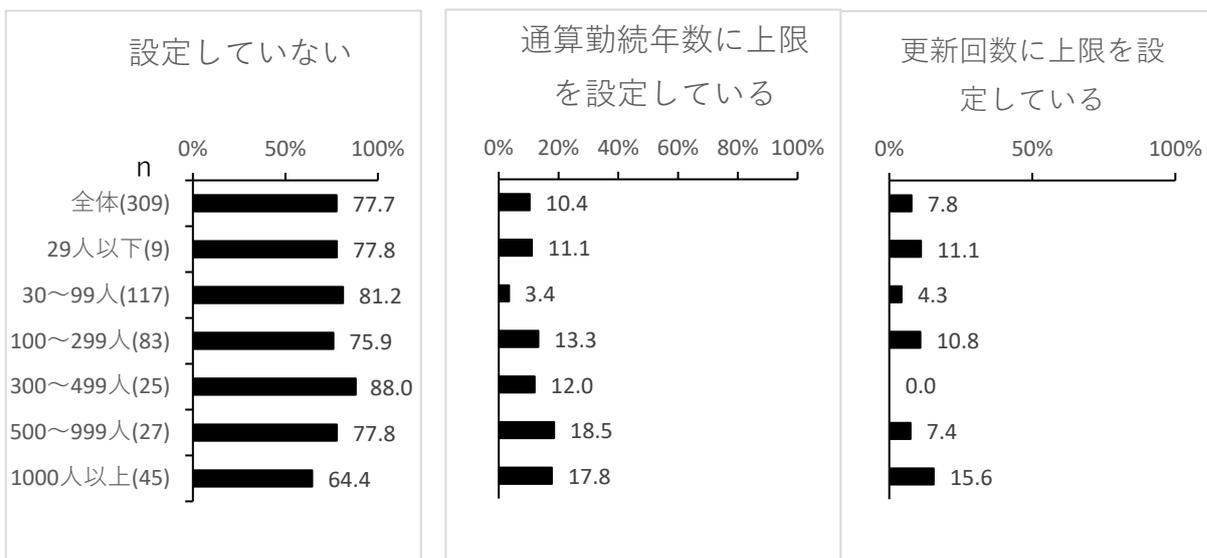


○契約期間としては、「1年」が72.2%と最も多くなっている。

4.3. 更新回数や通算勤続年数の上限設定（複数回答可）【第 35 表】

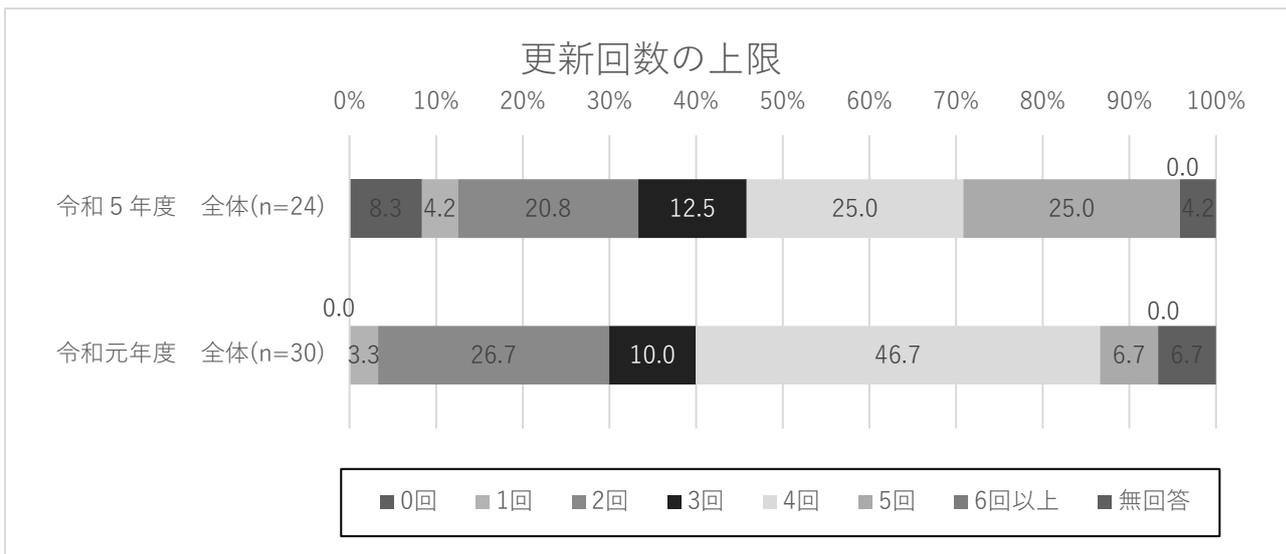


○更新回数や通算勤続年数の上限設定については、「設定していない」が77.7%で最も多く、以下、「通算勤続年数に上限を設定している」が10.4%、「更新回数に上限を設定している」が7.8%と続いている。



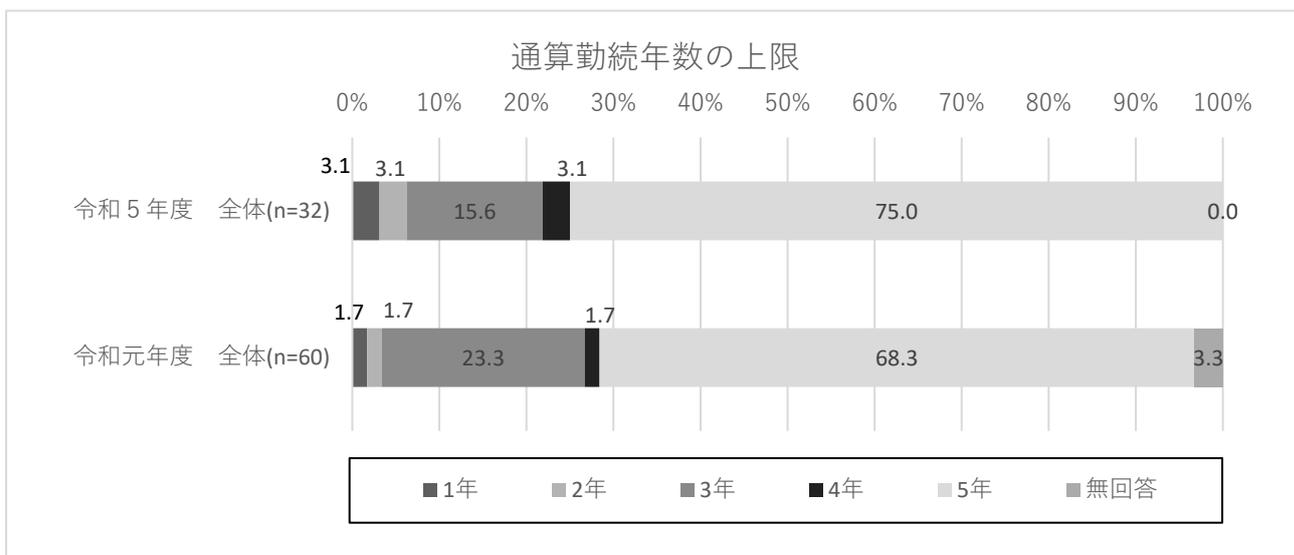
○企業規模別に見ると、全ての企業規模において「設定していない」が最も多くなっており、「30~99人」、「300~499人」の規模事業所では8割以上となっている。一方、「1000人以上」の規模事業所では6割半ばと低くなっている。

4.4. 更新回数の上限設定【第36表】



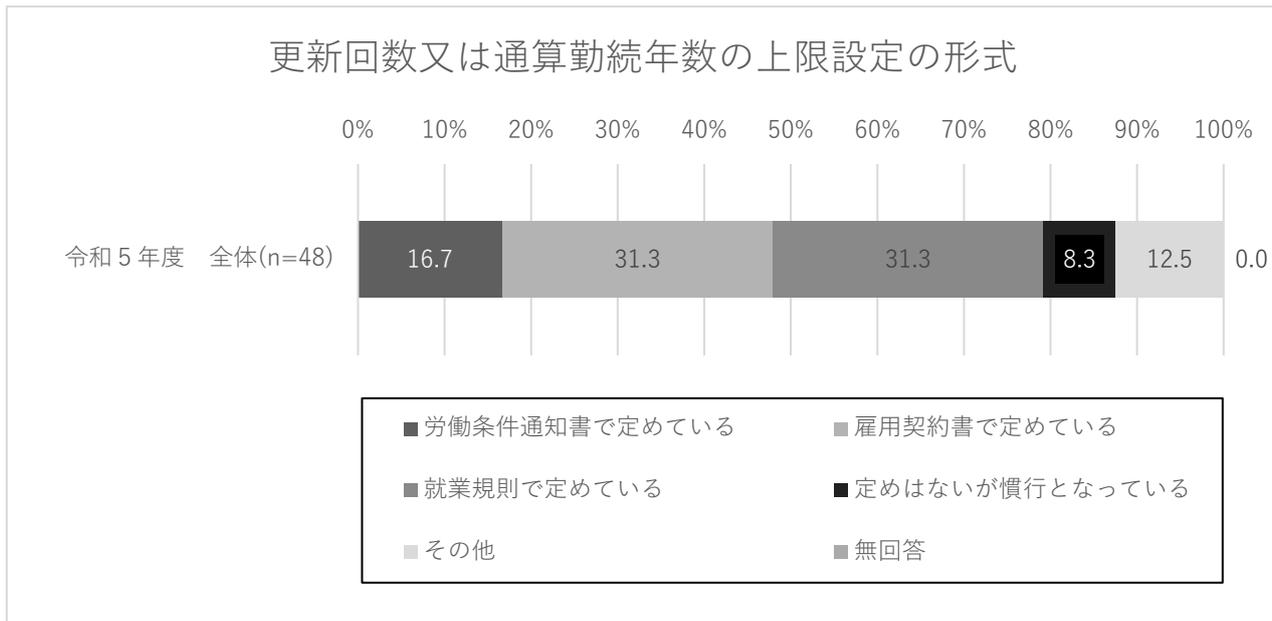
○更新回数の上限については、「4回」及び「5回」が共に25.0%で最も多く、以下、「2回」が20.8%、「3回」が12.5%と続いている。

4.5. 通算勤続年数の上限設定【第37表】



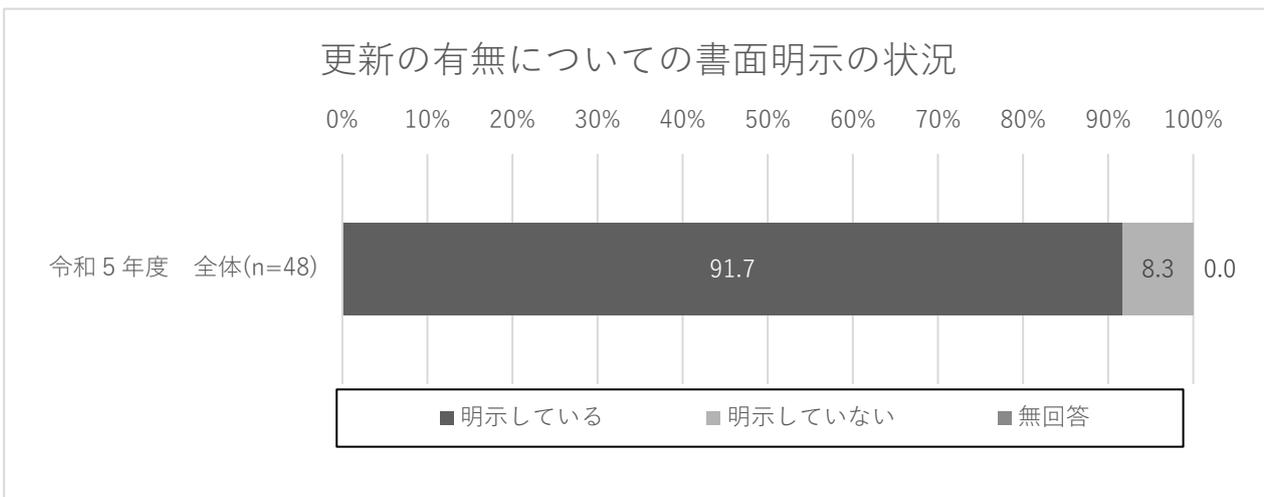
○通算勤続年数の上限については、「5年」が75.0%で最も多く、以下、「3年」が15.6%と続いている。

4.6. 更新回数又は通算勤続年数の上限設定の形式【第38表】



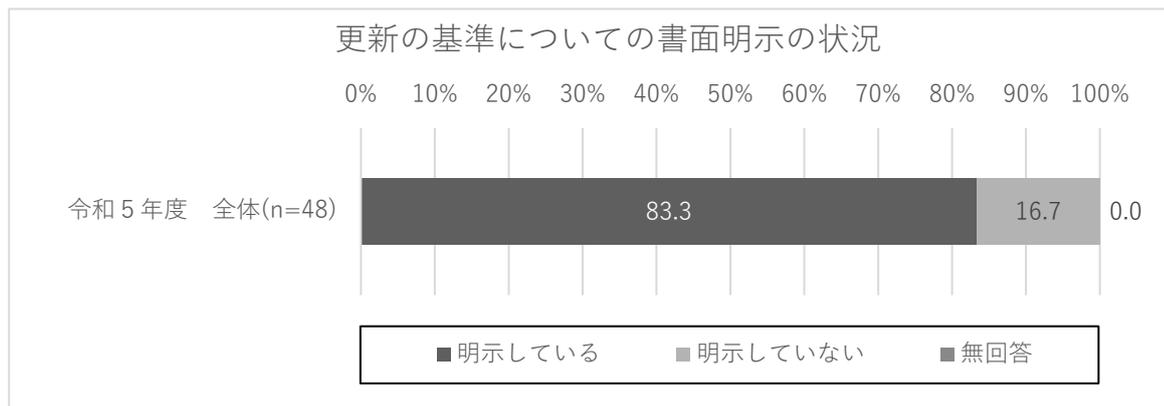
○労働契約を締結する際に、更新回数又は通算勤続年数の上限についてどのような形式で定めているかを聞いたところ、「雇用契約書で定めている」及び「就業規則で定めている」が31.3%と最も多く、「労働条件通知書で定めている」が16.7%と続いている。

4.7. 更新の有無の明示状況【第39表】



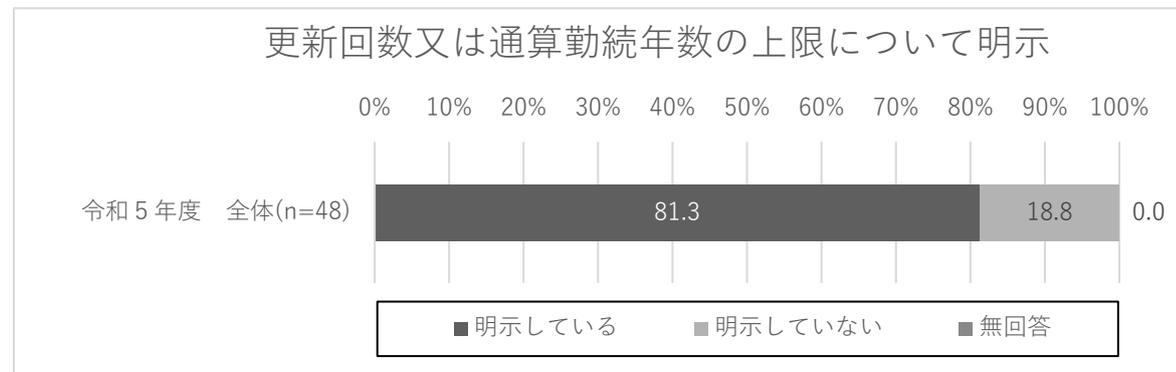
○労働契約を締結する際に、更新の有無について書面による明示を行っているかを聞いたところ、「明示している」が91.7%を占め、「明示していない」が8.3%となっている。

4.8. 更新の基準の明示状況【第40表】



○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83.3%を占め、「明示していない」が16.7%となっている。

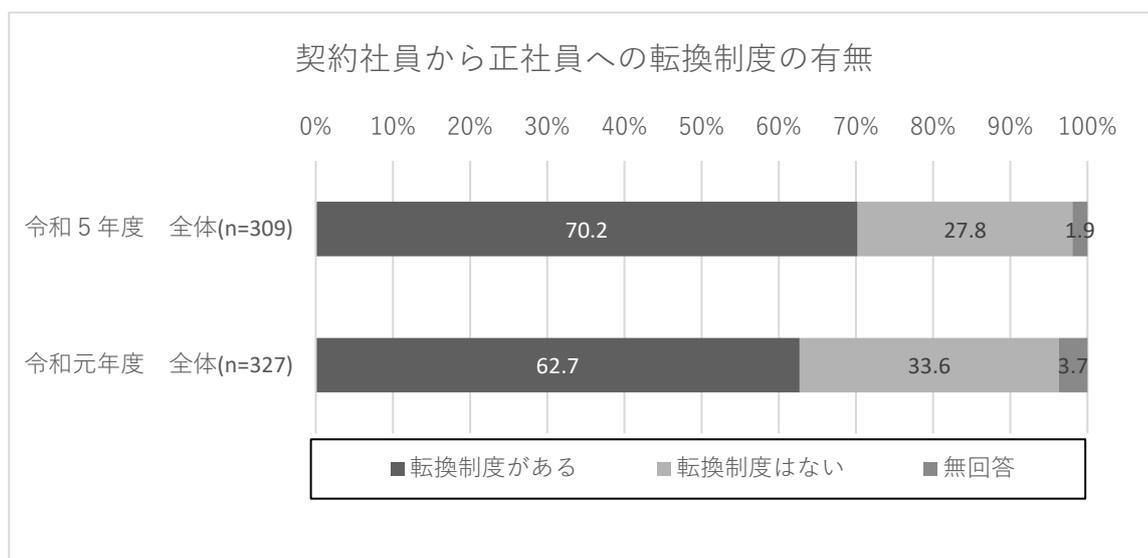
4.9. 更新回数又は通算勤続年数の上限について【第41表】



○更新回数又は通算勤続年数の上限について明示を行っているかを聞いたところ、「明示している」が81.3%を占め、「明示していない」が18.8%となっている。

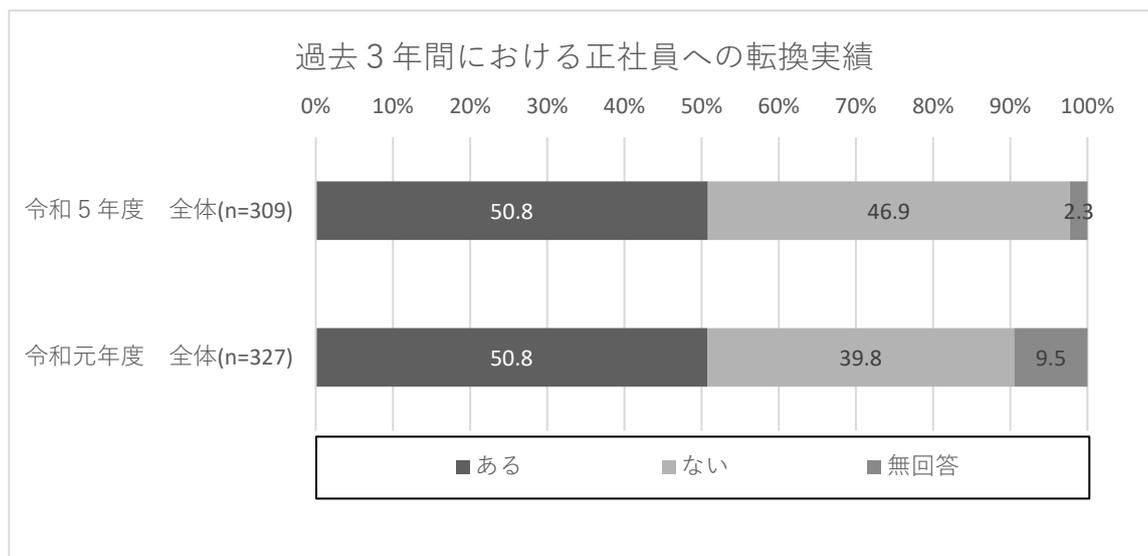
5. 正社員への転換

5.1. 契約社員から正社員への転換制度の有無【第42表】



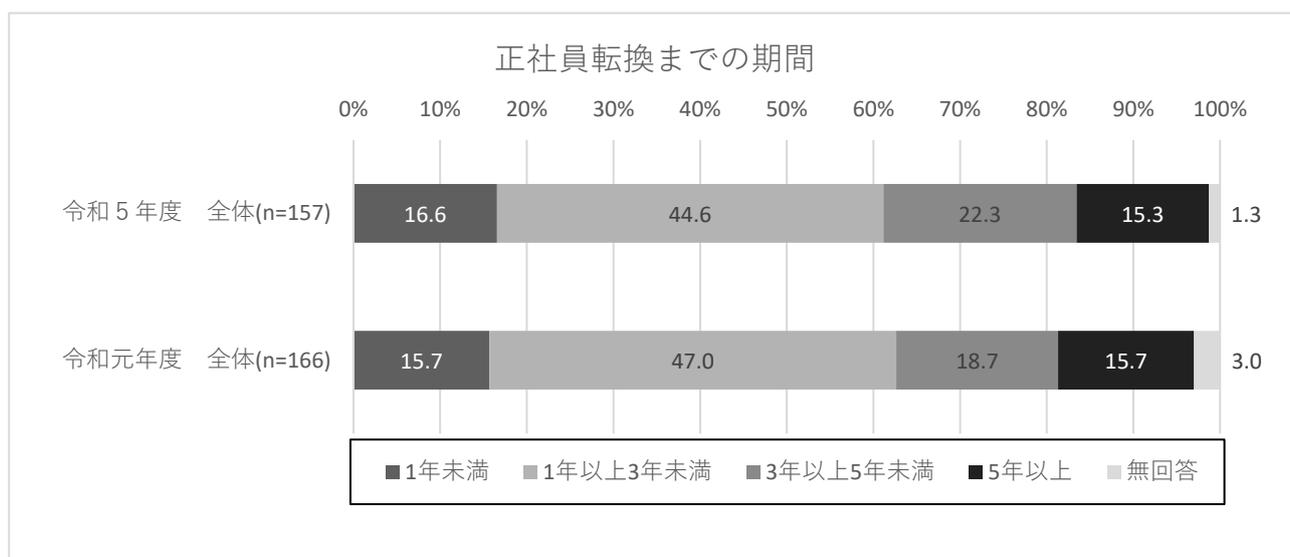
○契約社員から正社員への転換制度の有無については、「転換制度がある」が70.2%、「転換制度はない」が27.8%となっている。

5.2. 過去3年間における正社員への転換実績【第43表】



○過去3年間における契約社員の正社員への転換実績については、「ある」が50.8%、「ない」が46.9%となっている。

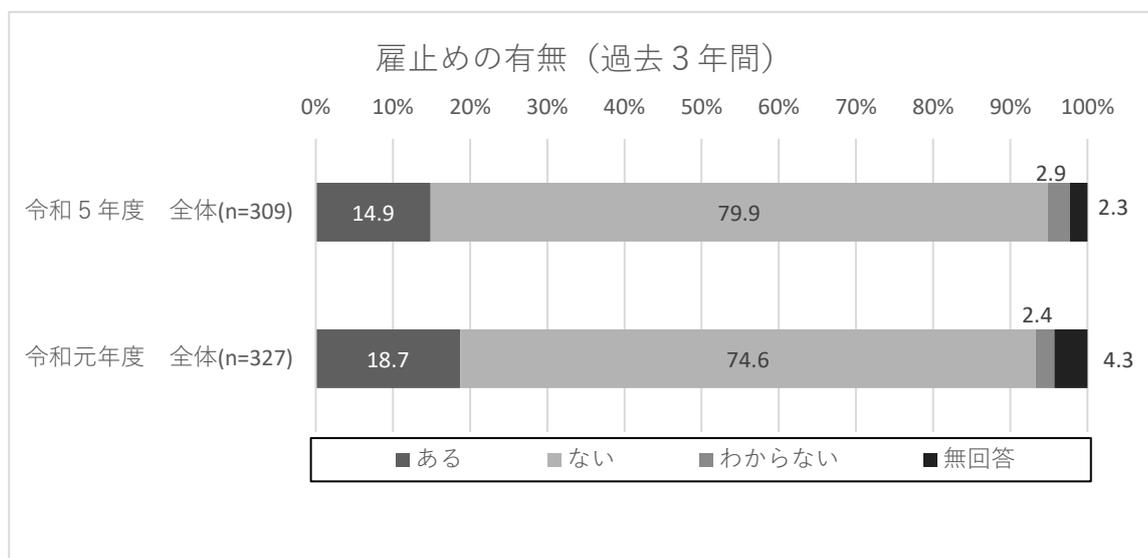
5.3. 正社員転換までの期間【第44表】



○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44.6%で最も多く、以下、「3年以上5年未満」が22.3%、「1年未満」が16.6%と続いている。

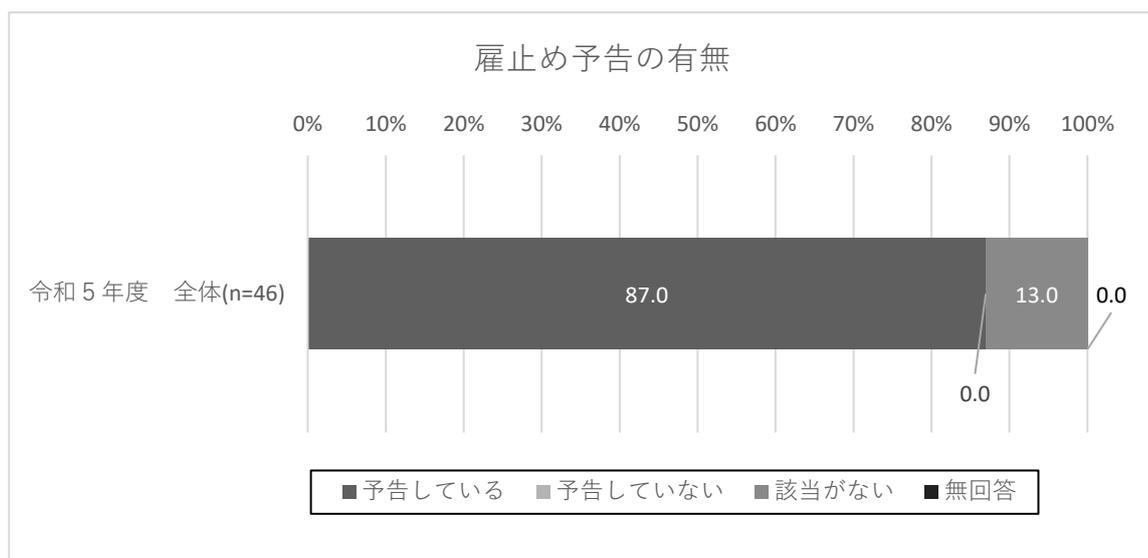
6. 契約社員の雇止め

6.1. 雇止めの有無（過去3年間）【第45表】



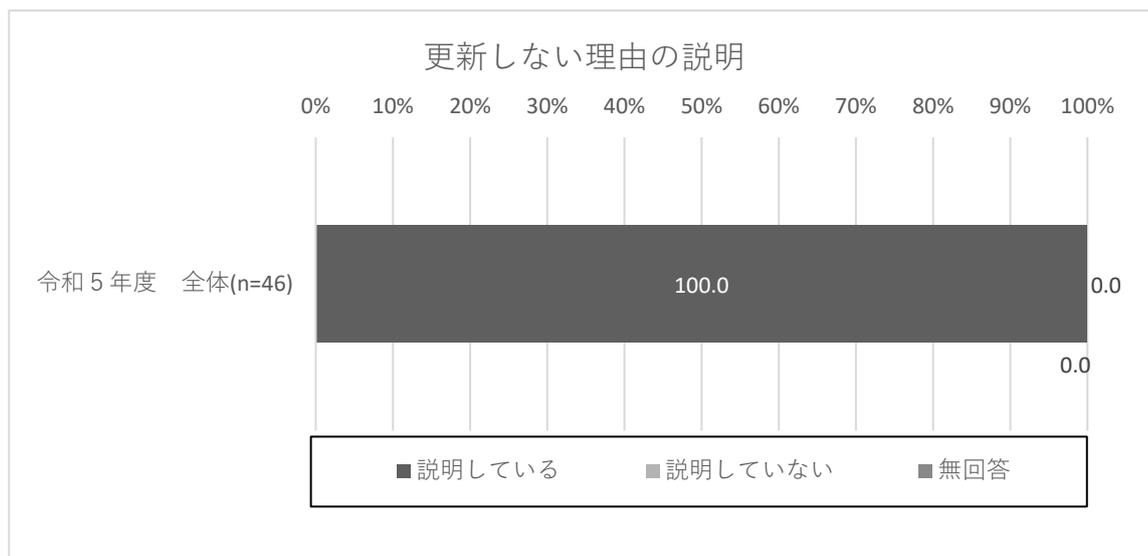
○過去3年間における契約社員の雇止めの有無については、「ない」が79.9%を占め、「ある」が14.9%、「わからない」が2.9%となっている。

6.2. 雇止め時における予告の有無（1年を超えて継続雇用している、又は3回以上契約更新している人）【第46表】



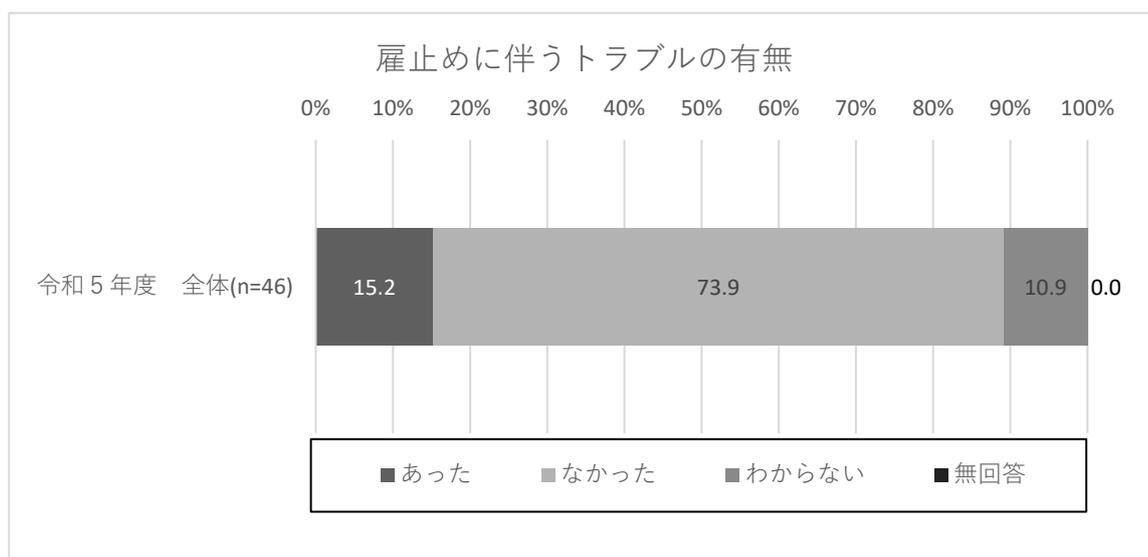
○雇止め時における予告の有無については、「雇止めを行ったことがある」と回答のあった事業所46社のうち40社（87.0%）が「予告している」としている。

6.3. 更新しない理由の説明【第47表】



○更新しない理由の説明については、「雇止めを行ったことがある」と回答のあった事業所46社すべてが「説明している」としている。

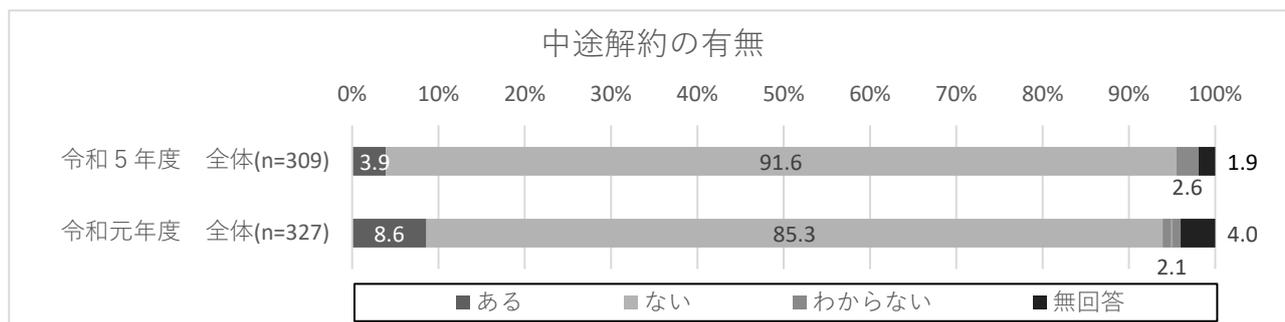
6.4. 雇止めに伴うトラブルの有無【第48表】



○雇止めに伴うトラブルの有無については、「なかった」が73.9%を占め、「あった」が15.2%、「わからない」が10.9%となっている。

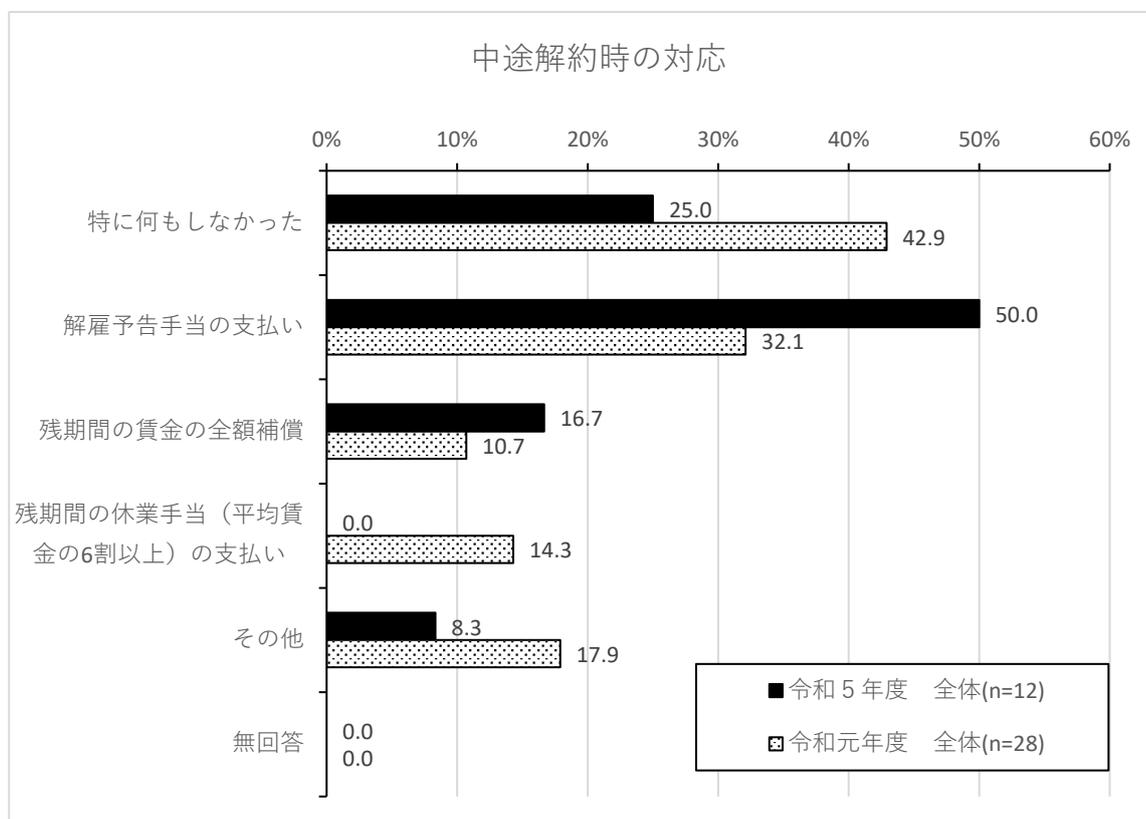
7. 契約期間途中の契約解除（中途解約）

7.1. 中途解約の有無（過去3年間）【第49表】



○過去3年間の中途解約の有無については、「ない」が91.6%を占め、以下、「ある」が3.9%、「わからない」が2.6%と続いている。

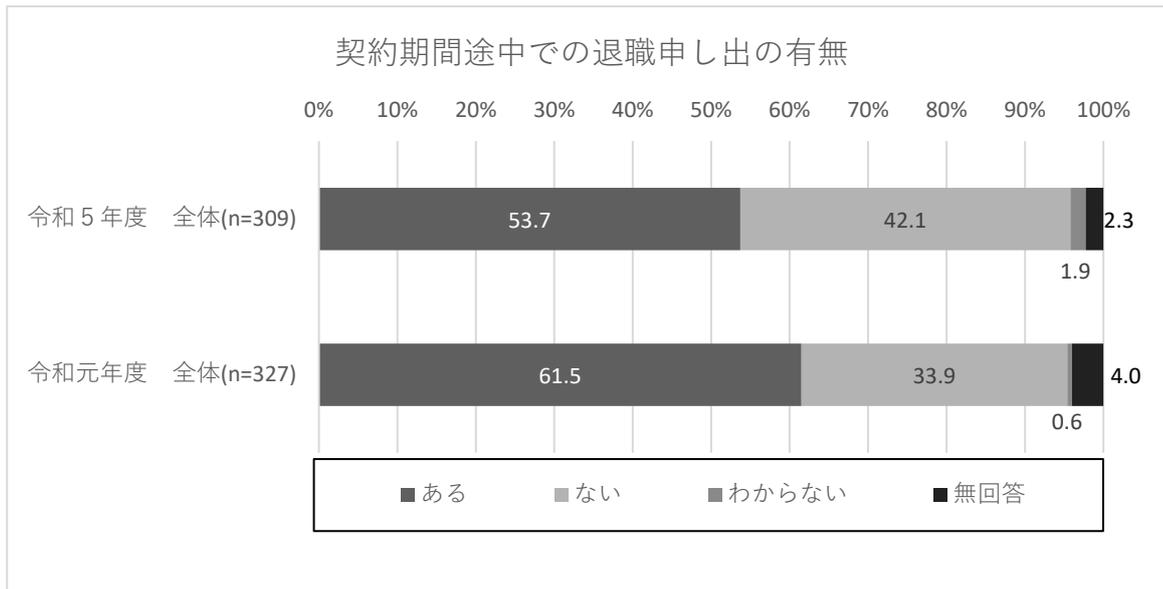
7.2. 中途解約時の対応（複数回答可）【第50表】



○中途解約時の対応については、「解雇予告手当の支払い」が50.0%で最も多く、以下、「特に何もしなかった」が25.0%、「残期間の賃金の全額補償」が16.7%と続いている。

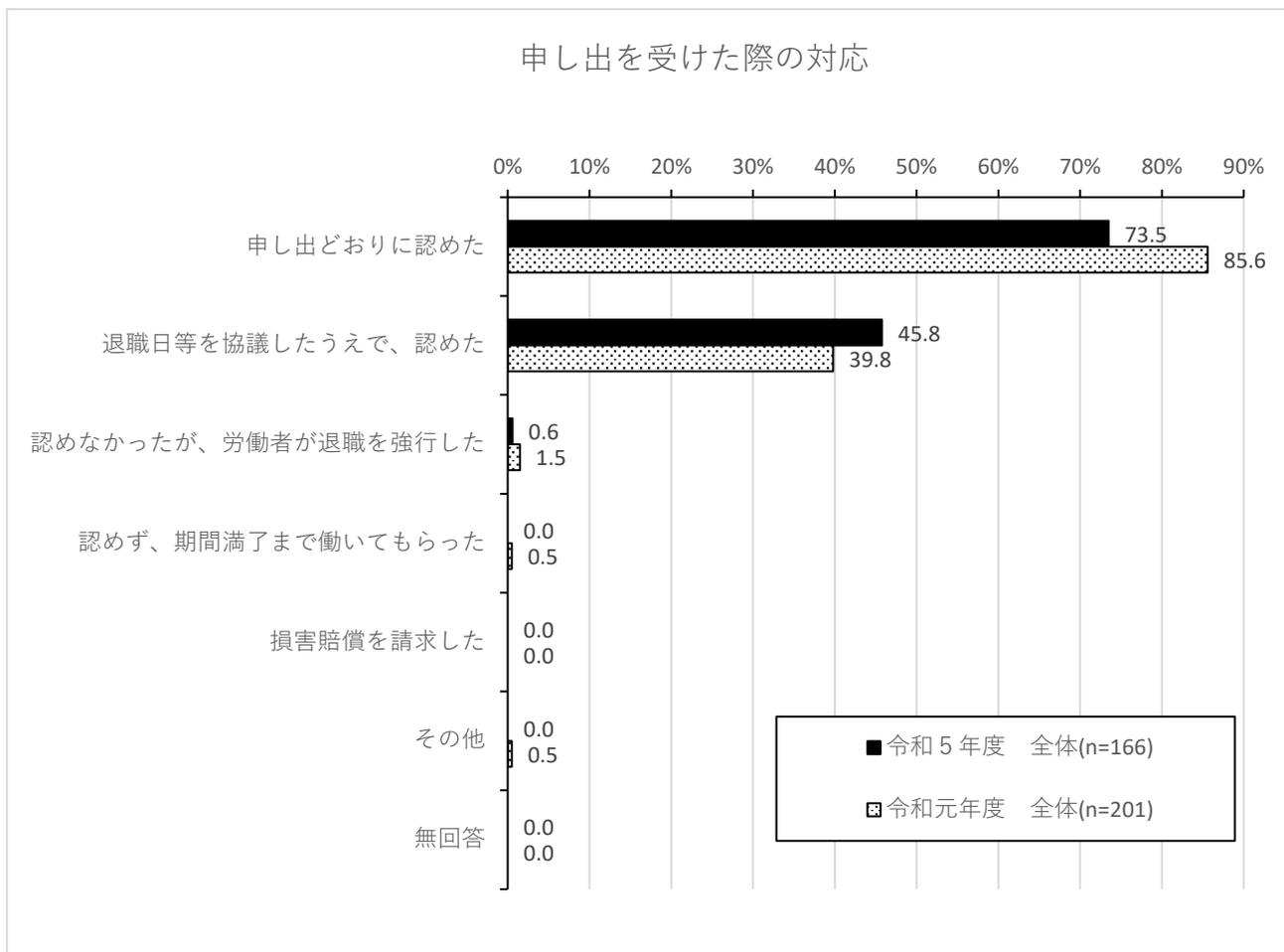
8. 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出

8.1. 契約期間途中での退職申し出の有無（過去3年間）【第51表】



○過去3年間の契約期間途中での退職申し出の有無については、「ある」が53.7%、「ない」が42.1%となっている。

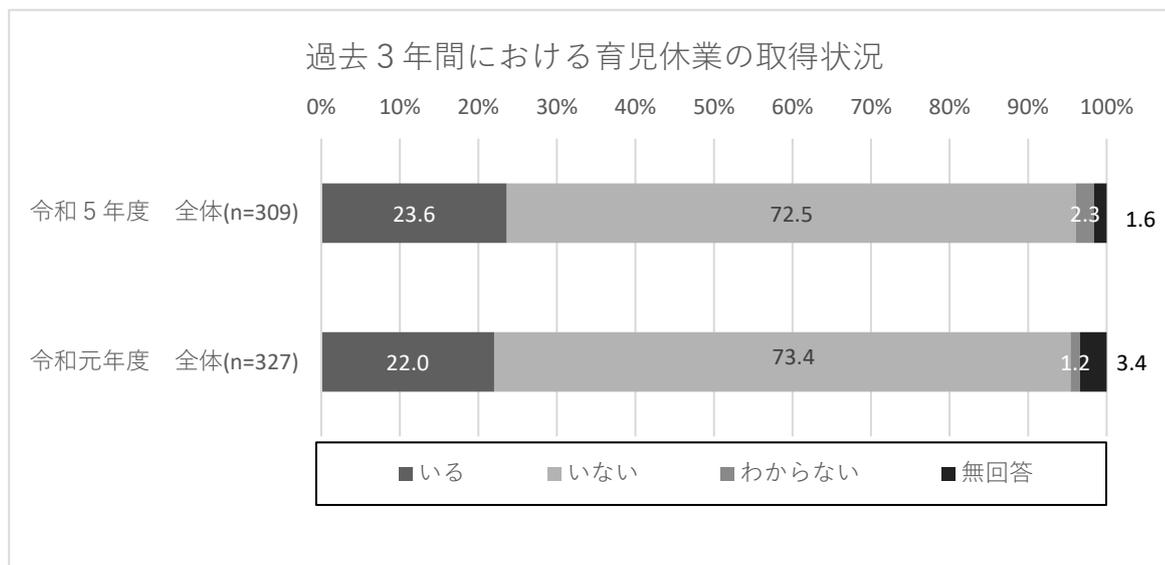
8.2. 申し出を受けた際の対応（複数回答可）【第52表】



○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73.5%と最も多く、以下、「退職日等を協議したうえで、認めた」が45.8%、「認めなかったが、労働者が退職を強行した」が0.6%と続いている。

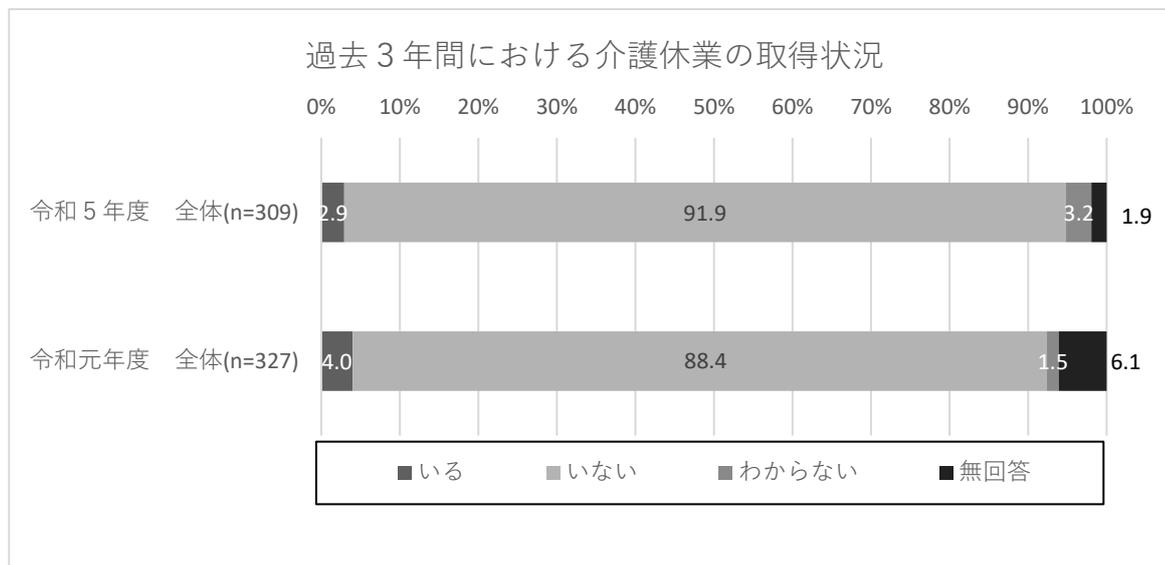
9. 契約社員の育児休業及び介護休業

9.1. 育児休業を取得した契約社員の有無（過去3年間）【第53表】



○過去3年間における育児休業の取得状況については、「いない」が72.5%を占め、「いる」が23.6%となっている。

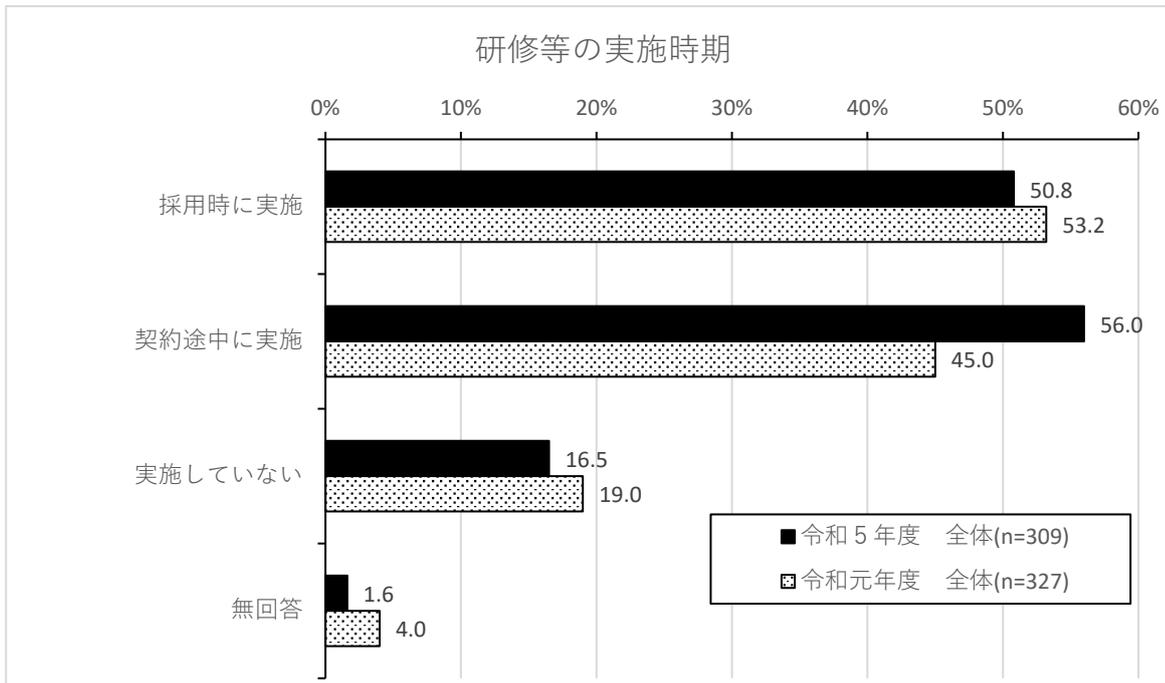
9.2. 介護休業を取得した契約社員の有無（過去3年間）【第55表】



○過去3年間における介護休業の取得状況については、「いない」が91.9%を占め、「いる」が2.9%となっている。

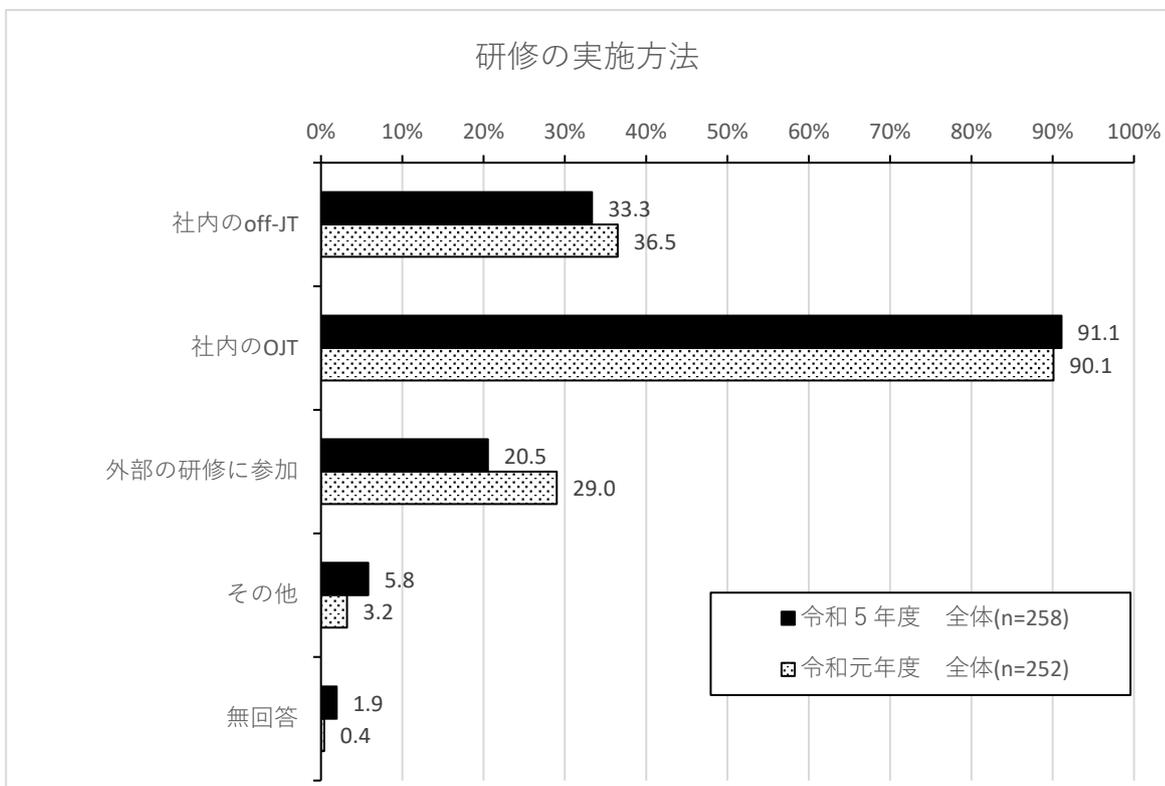
10. 研修（教育訓練）制度

10.1. 研修等の実施時期（複数回答可）【第57表】



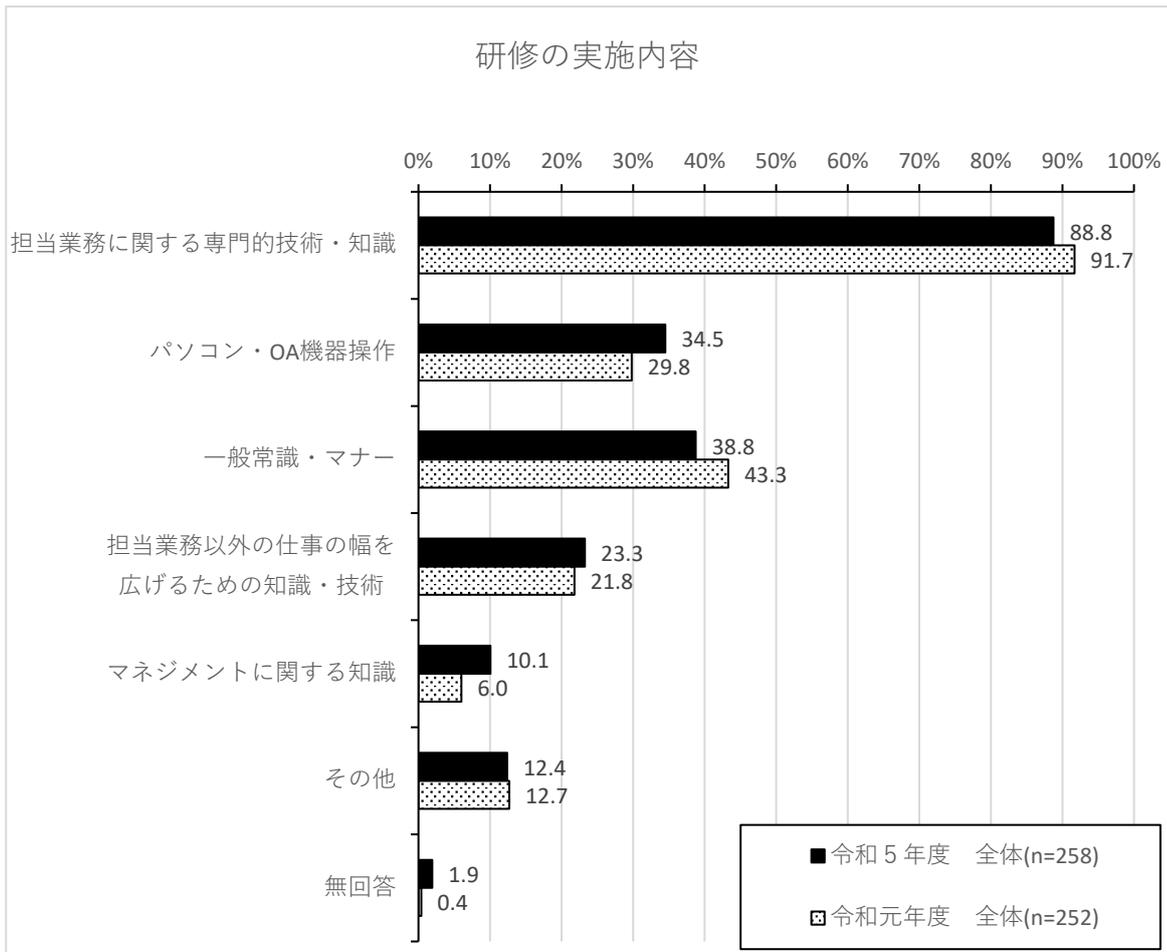
○契約社員に対する研修等の実施時期については、「契約途中に実施」が56.0%で最も多く、以下、「採用時に実施」が50.8%、「実施していない」が16.5%と続いている。

10.2. 研修の実施方法（複数回答可）【第58表】



○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91.1%で最も多く、以下、「社内のoff-JT」が33.3%、「外部の研修に参加」が20.5%と続いている。

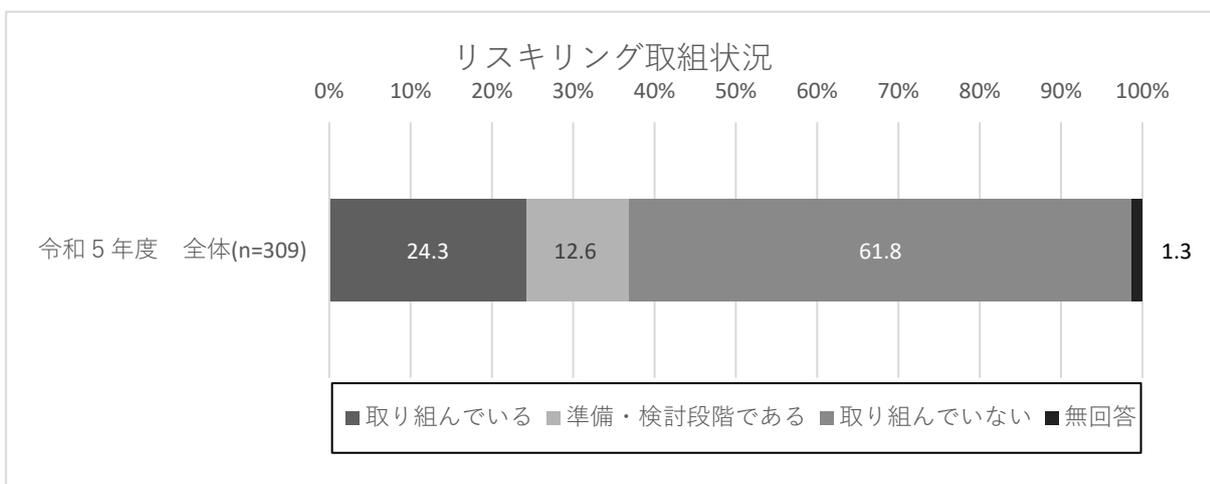
10.3. 研修の実施内容（複数回答可）【第 59 表】



○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 88.8%で最も多く、以下、「一般常識・マナー」が 38.8%、「パソコン・OA 機器操作」が 34.5%と続いている。

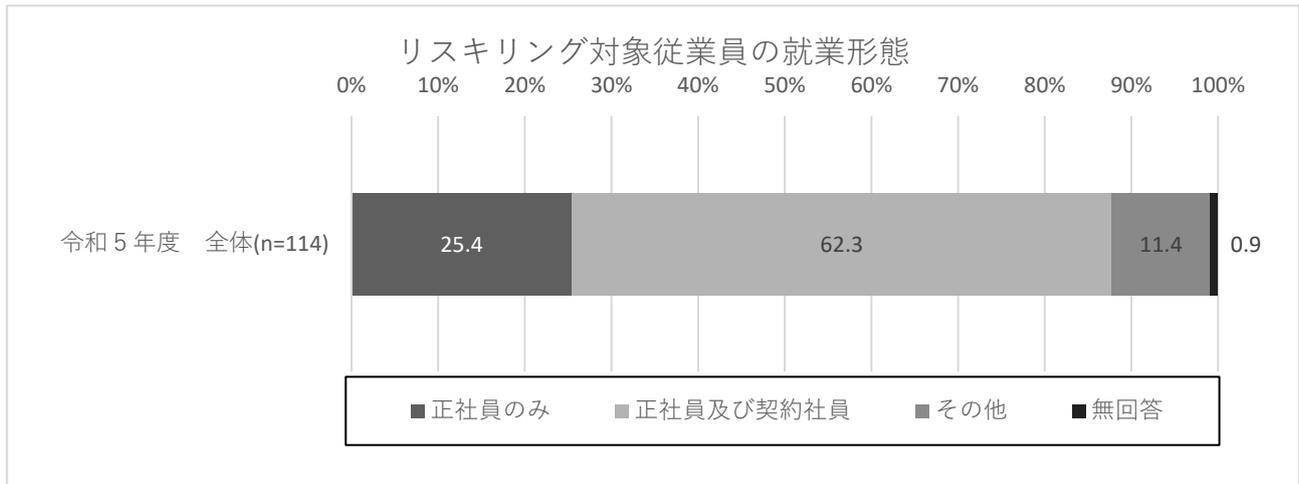
11. リスキリングへの取り組み

11.1. リスキリングの取組状況【第 60 表】



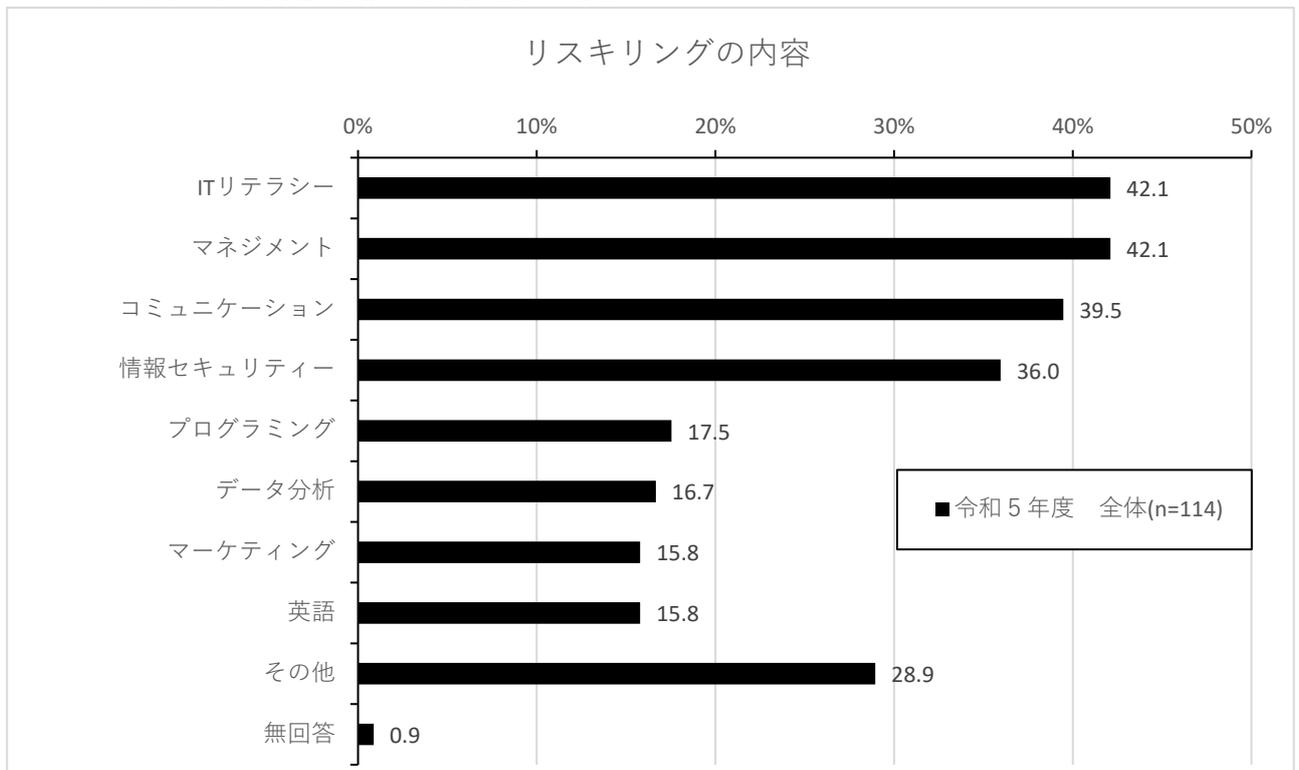
○リスキリング取組状況については、「取り組んでいない」が 61.8%で最も多く、以下、「取り組んでいる」が 24.3%、「準備・検討段階である」が 12.6%と続いている。

11.2. リスキリング対象従業員の就業形態【第61表】



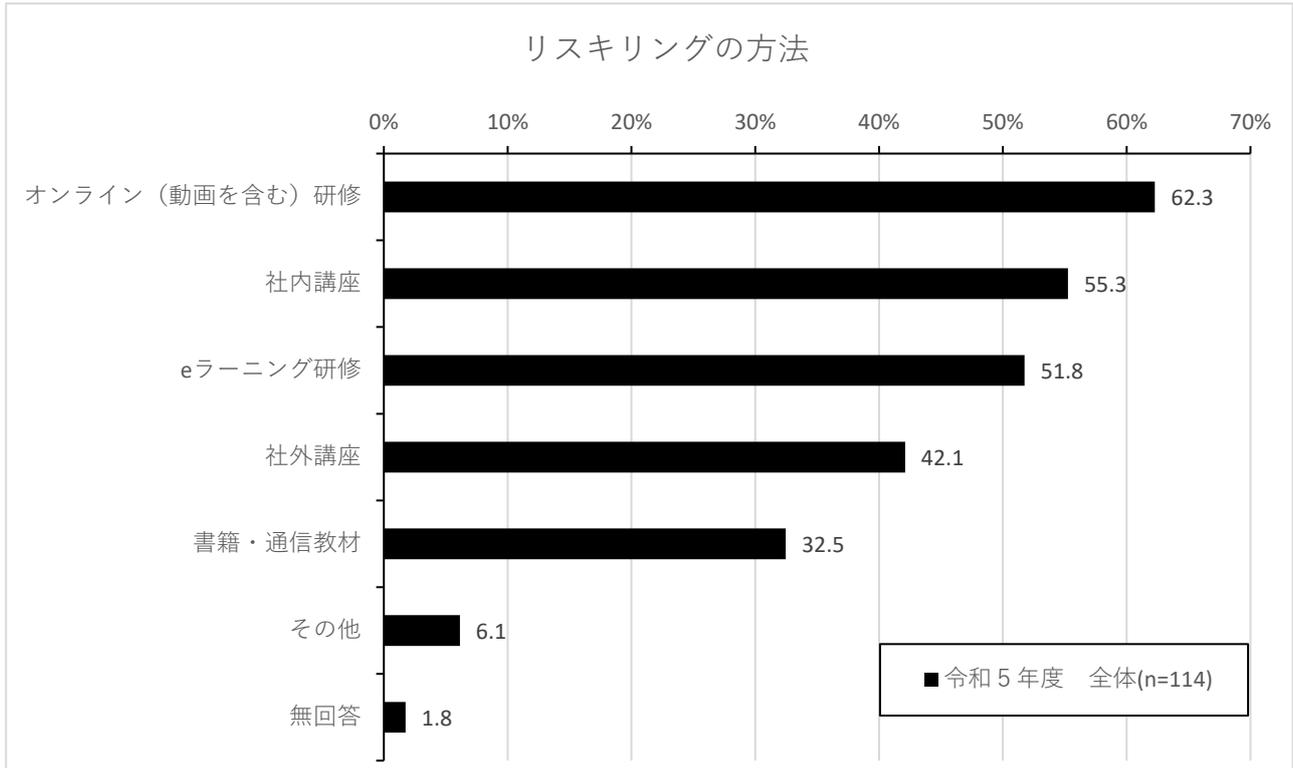
○リスキリング対象従業員の就業形態については、「正社員及び契約社員」が62.3%で最も多く、以下、「正社員のみ」が25.4%、「その他」が11.4%と続いている。

11.3. リスキリングの内容（複数回答可）【第62表】



○リスキリングの内容については、「ITリテラシー」、「マネジメント」が42.1%と同率で最も多く、以下、「コミュニケーション」が39.5%と続いている。

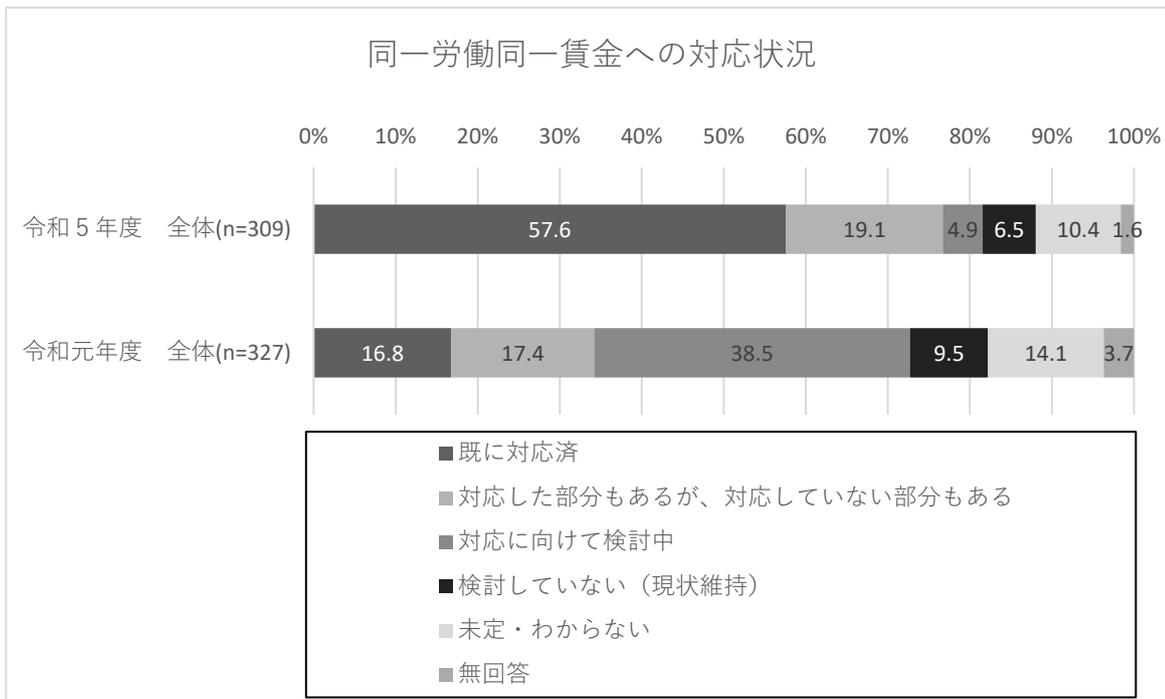
11.4. リスキリングの方法（複数回答可）【第63表】



○リスキリングの方法については「オンライン（動画を含む）研修」が62.3%で最も多く、以下、「社内講座」が55.3%、「eラーニング研修」が51.8%と続いている。

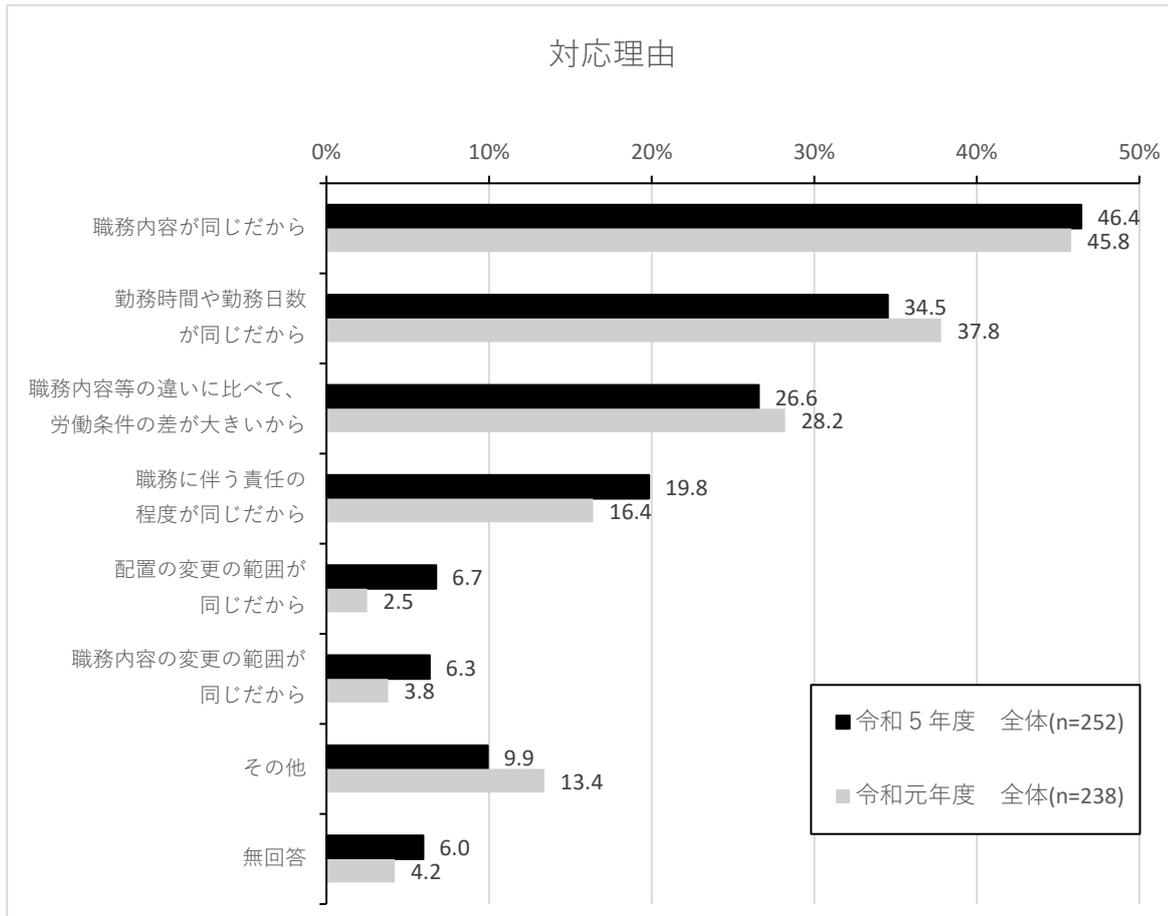
12. 「パートタイム・有期雇用労働法」への対応

12.1. 同一労働同一賃金への対応状況【第64表】



○同一労働同一賃金（「均衡待遇」及び「均等待遇」）への対応状況については、「既に対応済」が57.6%で最も多く、以下、「対応した部分もあるが、対応していない部分もある」が19.1%、「未定・わからない」が10.4%と続いている。

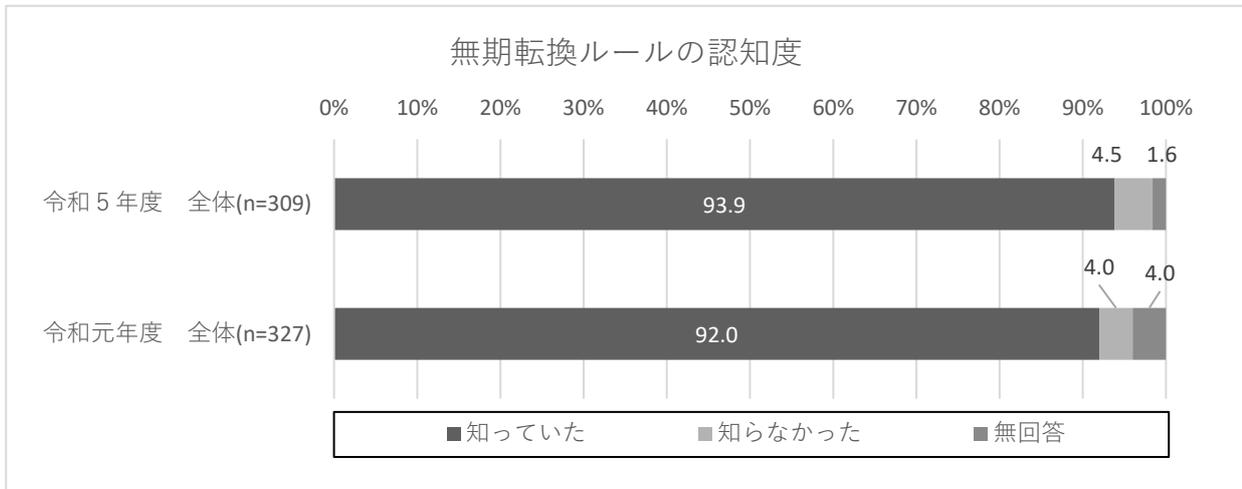
12.2. 対応理由（複数回答可）【第 65 表】



○対応理由については、「職務内容が同じだから」が46.4%で最も多く、以下、「勤務時間や勤務日数が同じだから」が34.5%、「職務内容等の違いに比べて、労働条件の差が大きいから」が26.6%と続いている。

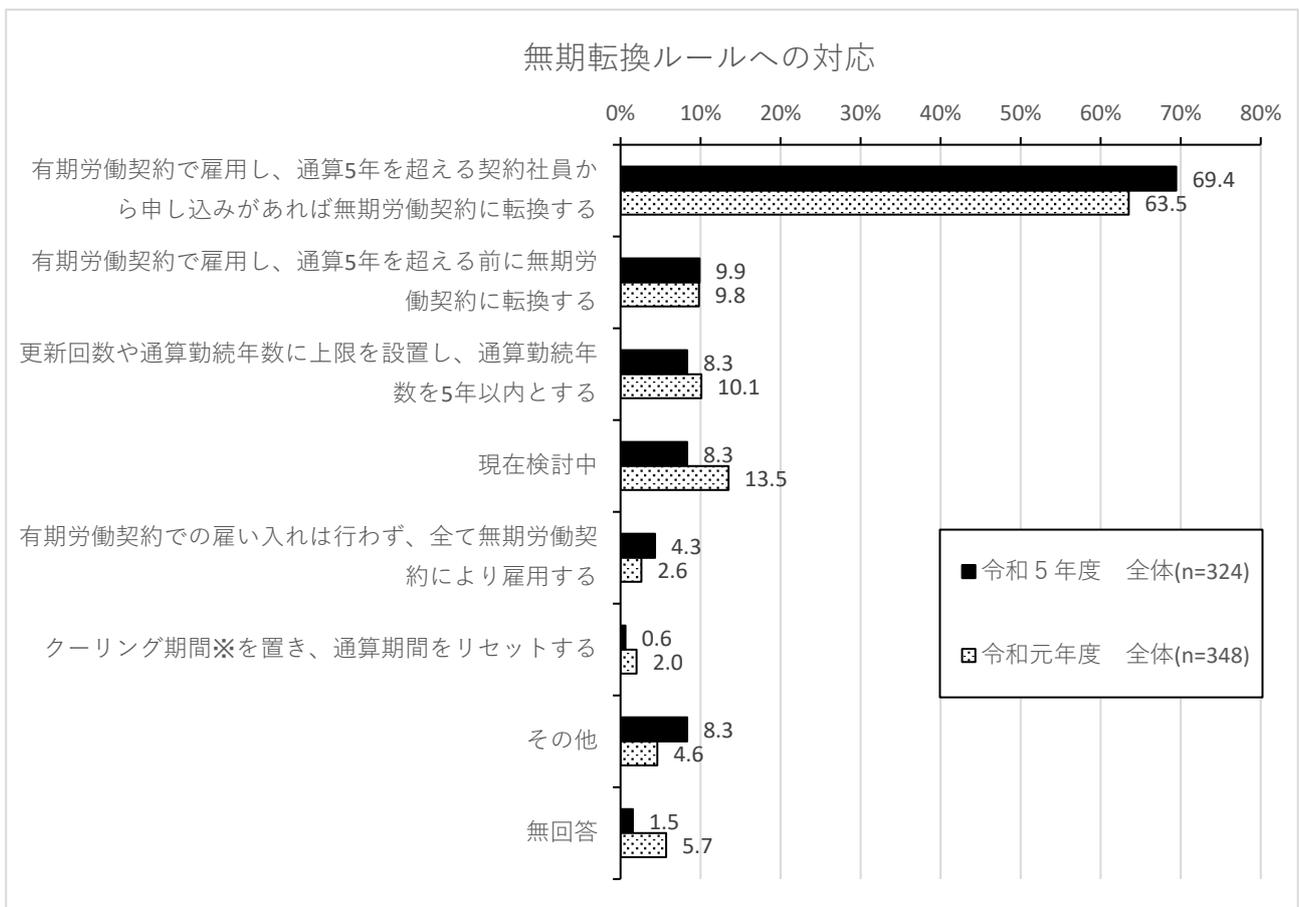
13. 無期転換ルールに関する事項

13.1. 無期転換ルールの認知度【第66表】



○法改正（無期転換ルール）については、「知っていた」が93.9%、「知らなかった」が4.5%となっている。

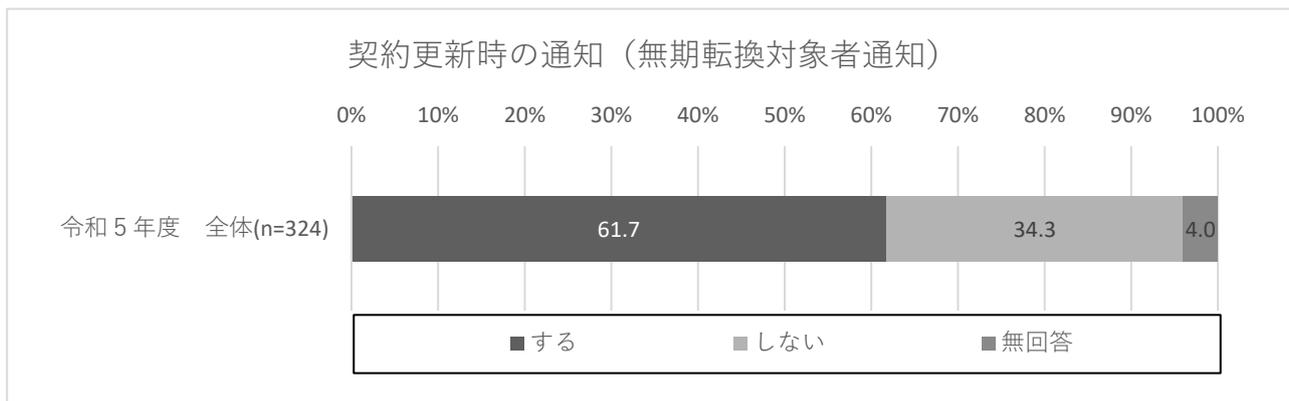
13.2. 無期転換ルールへの対応（複数回答可）【第67表】



○無期転換ルールの対応については、「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労働契約に転換する」が令和元年度調査から5.9ポイント増加し69.4%と最も多く、以下、「有期労働契約で雇用し、通算5年を超える前に無期労働契約に転換する」が9.9%、「更新回数や通算勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数を5年以内とする」が8.3%と続いている。

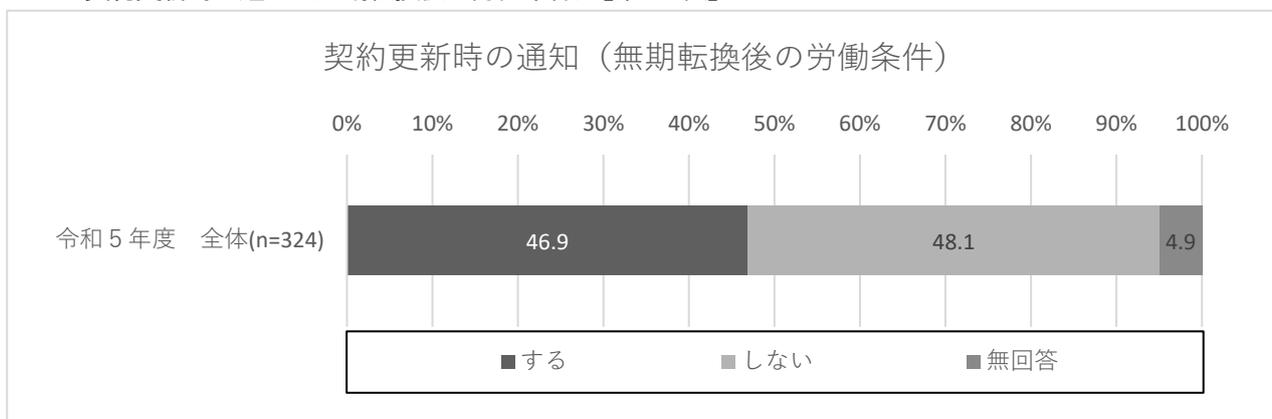
※有期労働契約と次の有期労働契約の間に厚生労働省令で定める空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は通算されない。

13.3. 契約更新時の通知（無期転換申込権の対象者への通知）【第 68 表】



○契約更新時の無期転換申込権対象者への通知については、「する」が 61.7%、「しない」が 34.3%となっている。

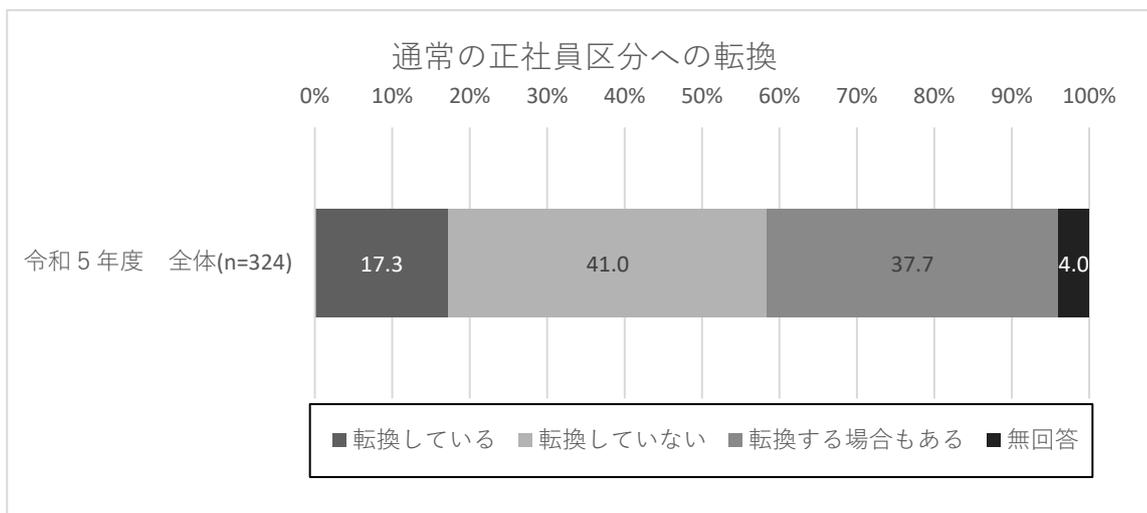
13.4. 契約更新時の通知（無期転換後の労働条件）【第 69 表】



○契約更新時の無期転換後の労働条件通知については、「する」が 46.9%、「しない」が 48.1%となっている。

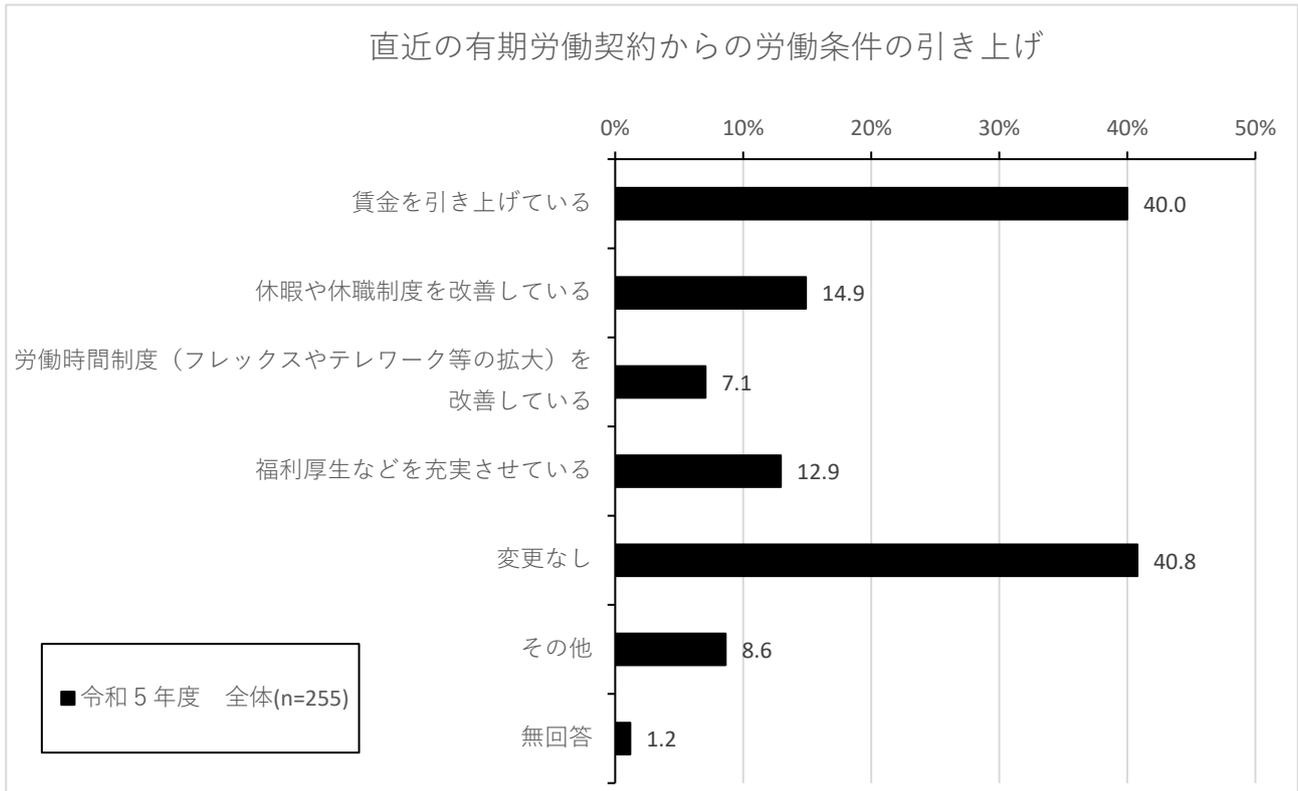
14. 無期労働契約に転換する場合の契約内容について

14.1. 通常の正社員区分への転換【第 70 表】



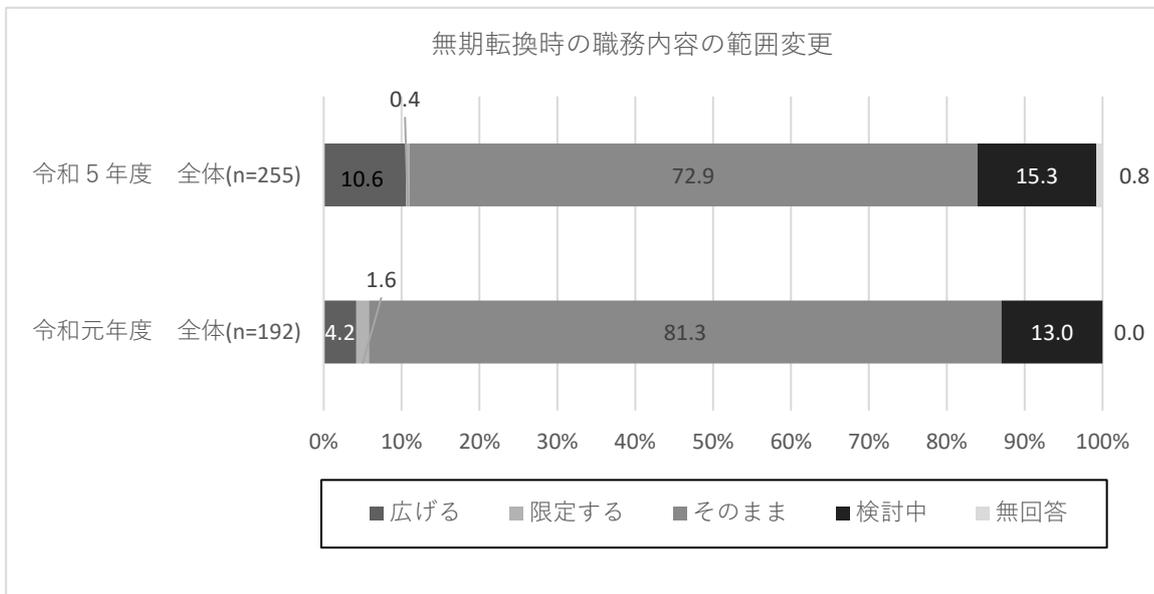
○通常の正社員区分への転換については、「転換していない」が 41.0%で最も多く、以下、「転換する場合もある」が 37.7%、「転換している」が 17.3%と続いている。

14.2. 直近の有期労働契約からの労働条件の引き上げ（複数回答可）【第71表】



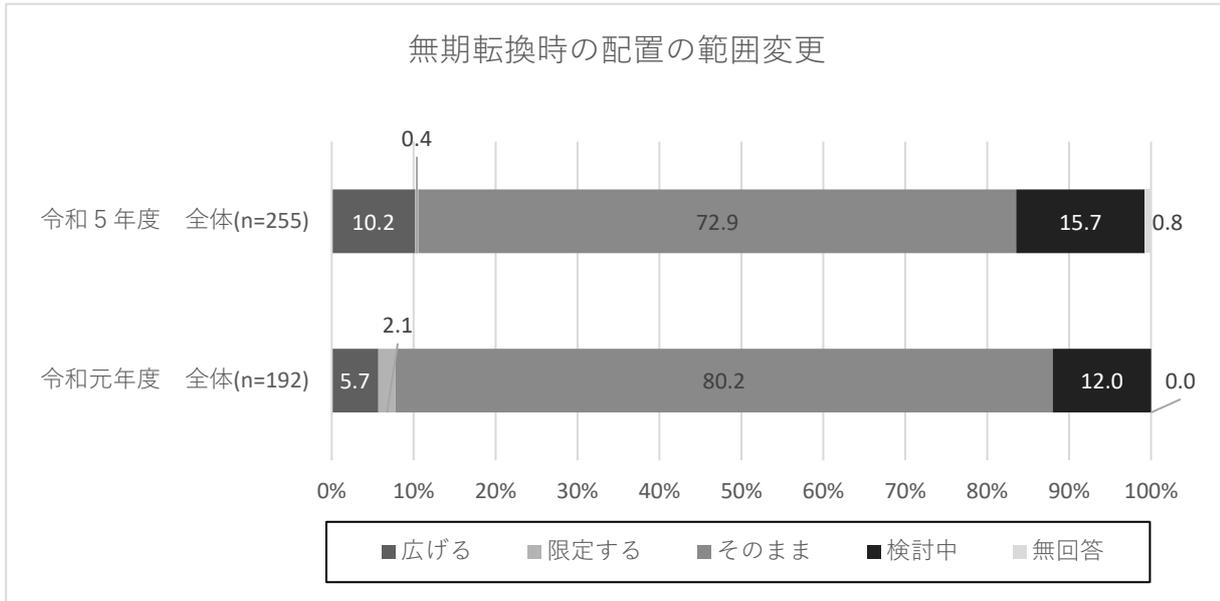
○直近の有期労働契約からの労働条件の引き上げについては、「変更なし」が40.8%で最も多く、以下、「賃金を引き上げている」が40.0%、「休暇や休職制度を改善している」が14.9%と続いている。

14.3. 無期転換時の職務内容の範囲変更【第72表】



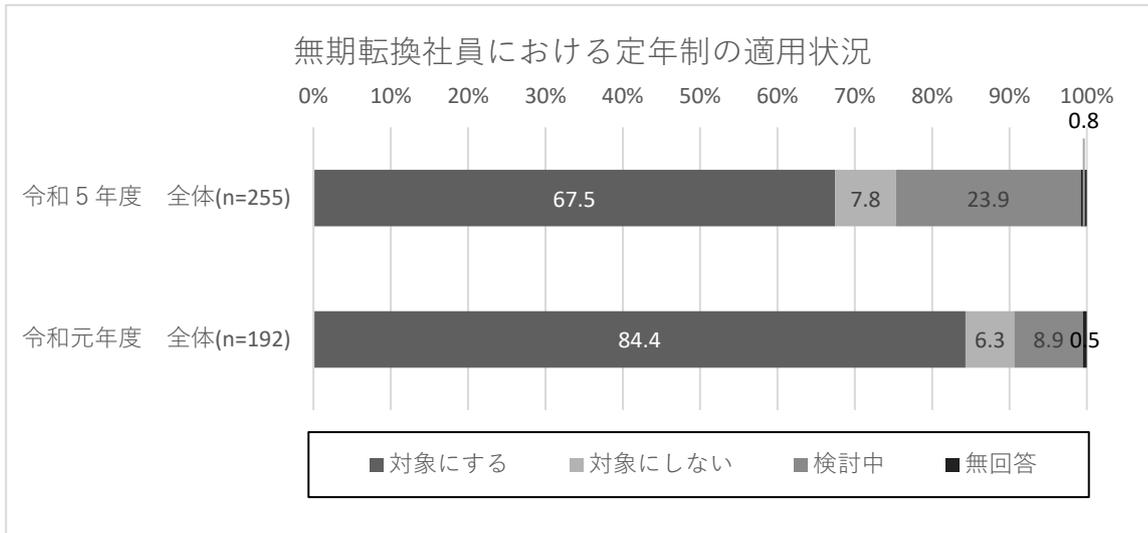
○無期転換時の職務内容の範囲変更については、「そのまま」が72.9%で最も多く、以下、「検討中」が15.3%、「広げる」が10.6%と続いている。

14.4. 無期転換時の配置の範囲変更【第73表】



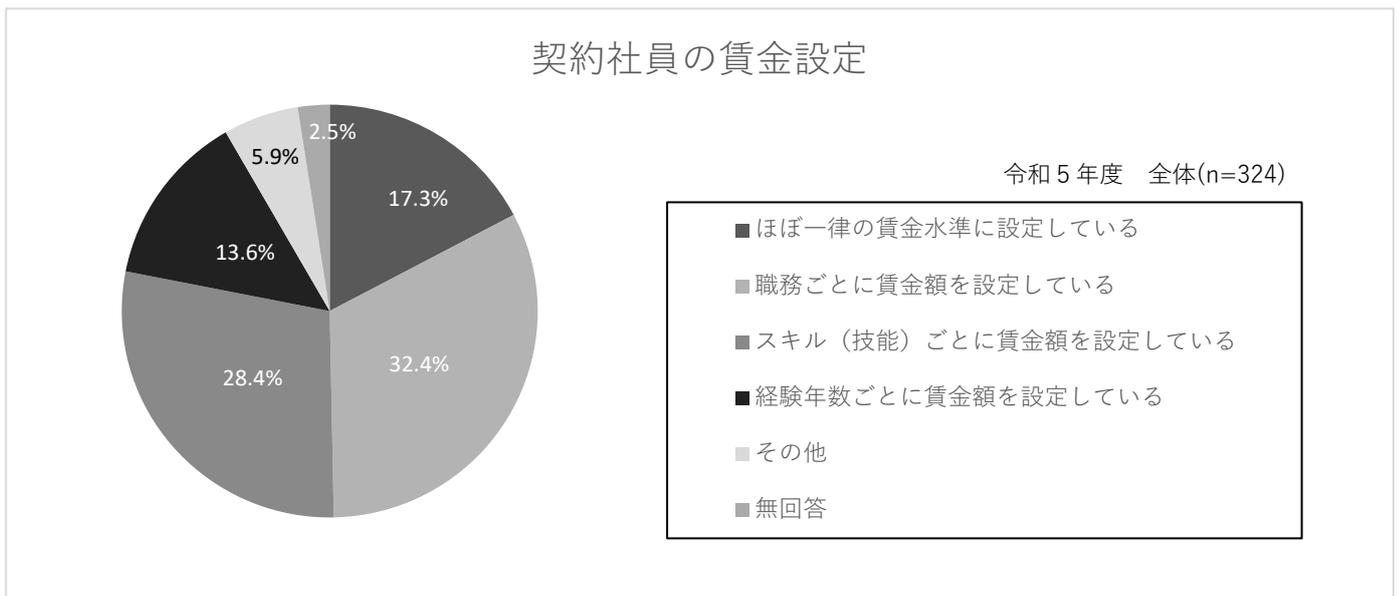
○無期転換時の配置の範囲変更については、「そのまま」が72.9%で最も多く、以下、「検討中」が15.7%、「広げる」が10.2%と続いている。

14.5. 無期転換社員における定年制の適用状況【第74表】



○無期転換社員における定年制の適用状況については、「対象にする」が67.5%で最も多く、以下、「検討中」が23.9%、「対象にしない」が7.8%と続いている。

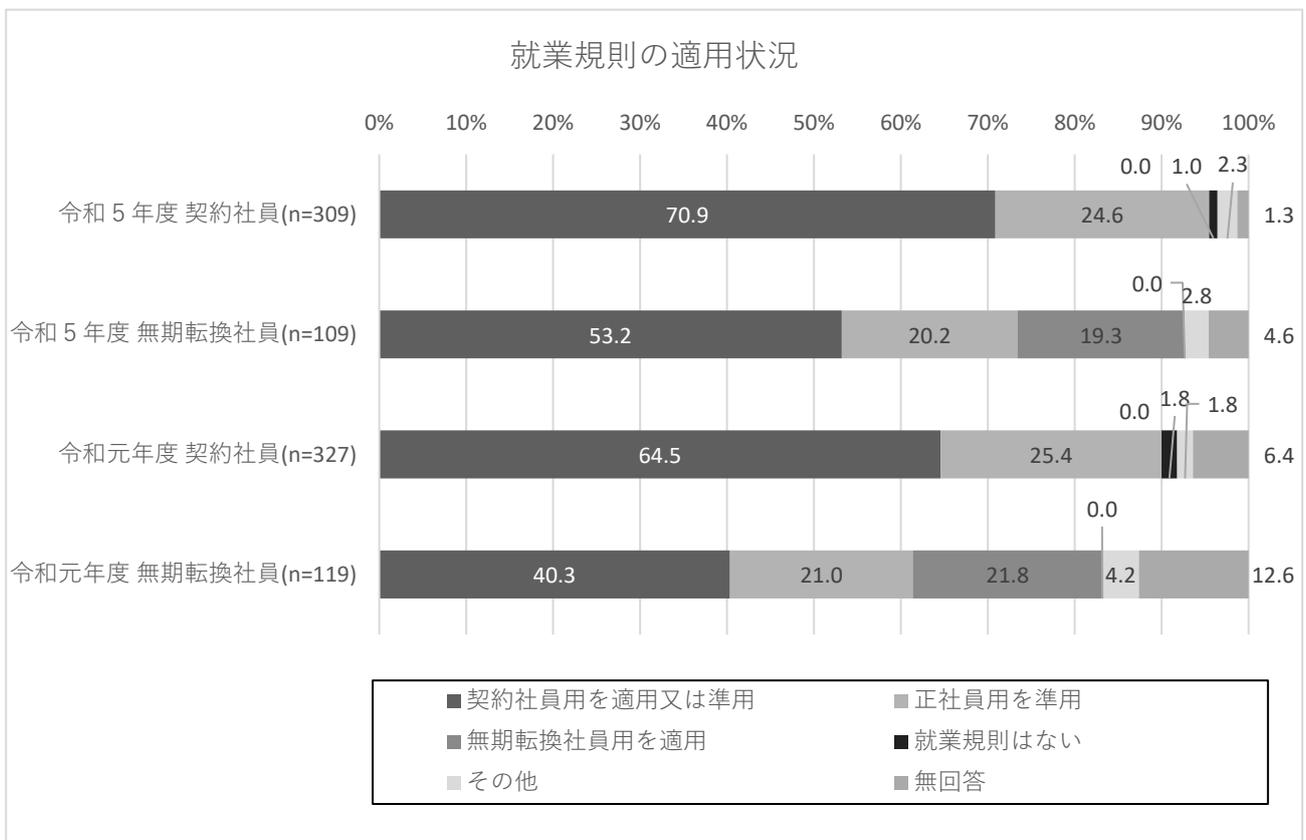
15. 契約社員の賃金設定【第75表】



○契約社員の賃金設定については、「職務ごとに賃金額を設定している」が32.4%で最も多く、以下、「スキル（技能）ごとに賃金額を設定している」が28.4%、「ほぼ一律の賃金水準に設定している」が17.3%と続いている。

16. 労働条件に関する事項

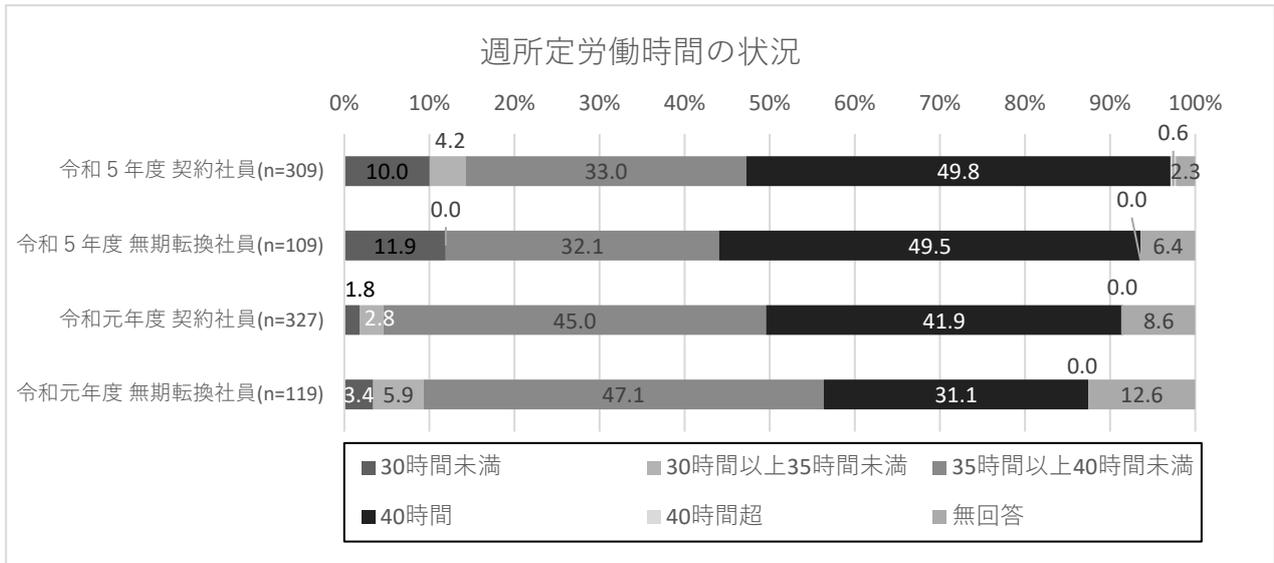
16.1. 就業規則の適用状況【第76～77表】



○契約社員への就業規則の適用状況については、「契約社員用を適用又は準用」が70.9%で最も多く、以下、「正社員用を準用」が24.6%、「その他」が2.3%と続いている。

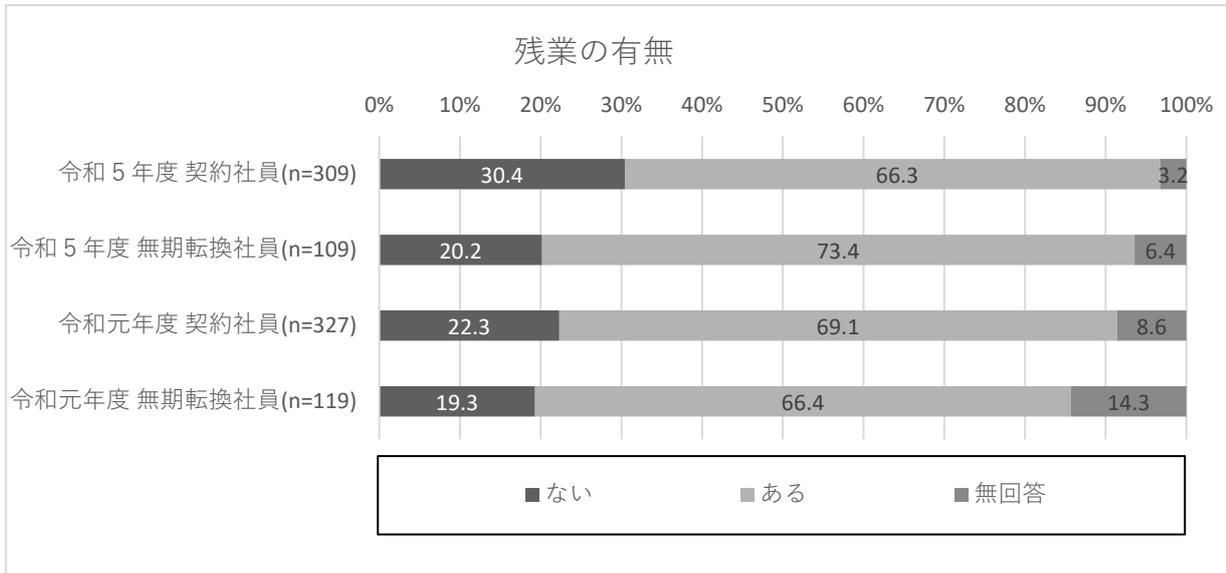
○無期転換社員への就業規則の適用状況については、「契約社員用を適用又は準用」が53.2%で最も多く、以下、「正社員用を準用」が20.2%、「無期転換社員用を適用」が19.3%と続いている。

16.2. 週の所定労働時間【第 78～79 表】



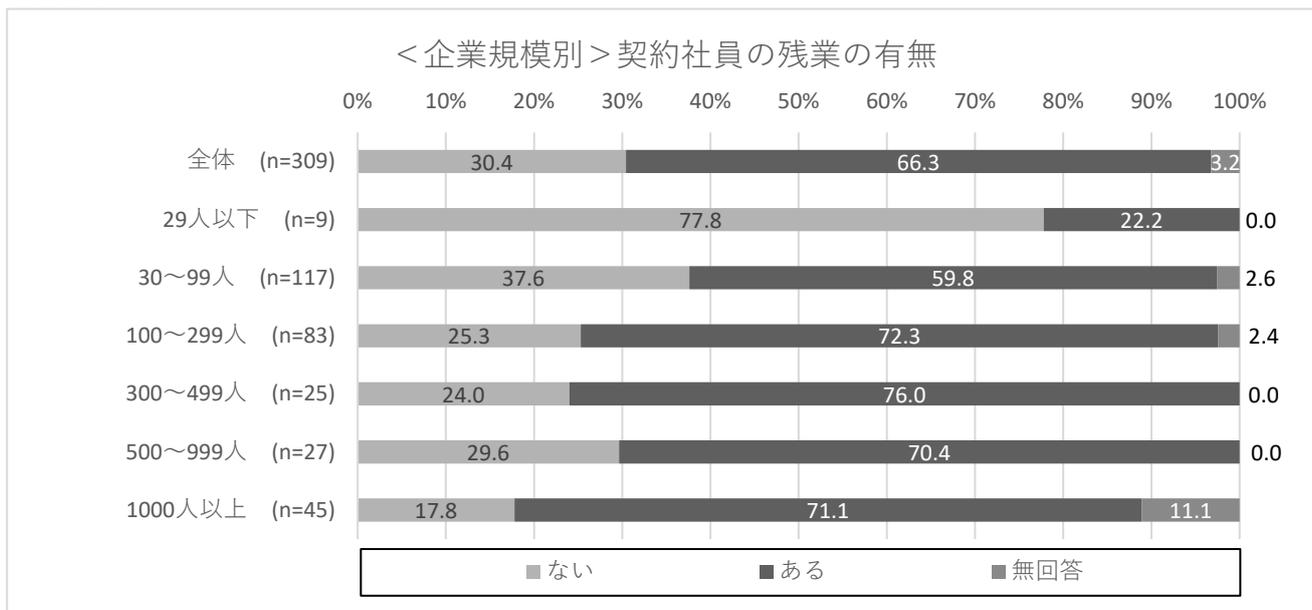
○契約社員の週の所定労働時間については、「40時間」が49.8%で最も多く、以下、「35時間以上40時間未満」が33.0%、「30時間未満」が10.0%と続いている。
 ○無期転換社員の週の所定労働時間については、「40時間」が49.5%で最も多く、以下、「35時間以上40時間未満」が32.1%、「30時間未満」が11.9%と続いている。

16.3. 残業の有無【第 80～81 表】



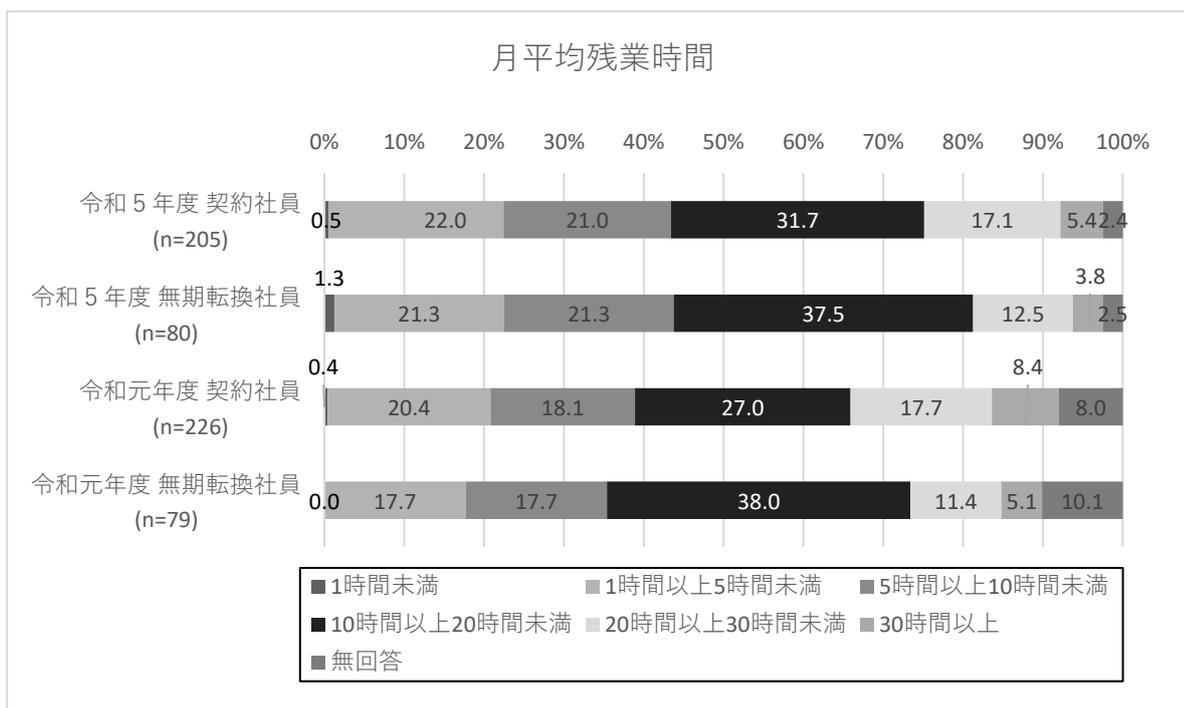
○契約社員の残業の有無については、「ある」が66.3%、「ない」が30.4%となっている。
 ○無期転換社員の残業の有無については、「ある」が73.4%、「ない」が20.2%となっている。

(契約社員)



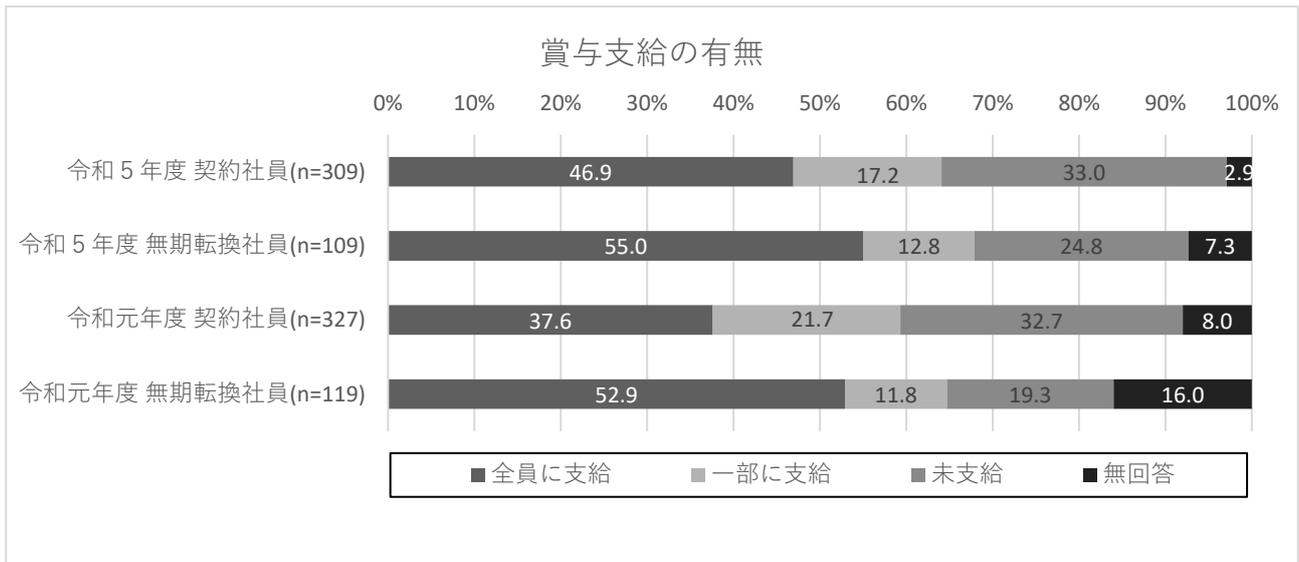
○企業規模別に見ると、「ある」の割合は、「1000人以上」が71.1%で最も高くなっており、以下、「300～499人」が76.0%、「100～299人」が72.3%、「500～999人」が70.4%と、企業規模が大きいほど割合は高くなっている。

16.4. 残業時間【第82～83表】



○契約社員の残業がある場合の月平均残業時間は10.9時間となっている。「10時間以上20時間未満」が31.7%で最も多く、以下「1時間以上5時間未満」が22.0%、「5時間以上10時間未満」が21.0%と続いている。
 ○無期転換社員の残業がある場合の月平均残業時間は10.0時間となっている。「10時間以上20時間未満」が37.5%で最も多く、以下「1時間以上5時間未満」、「5時間以上10時間未満」が21.3%と続いている。

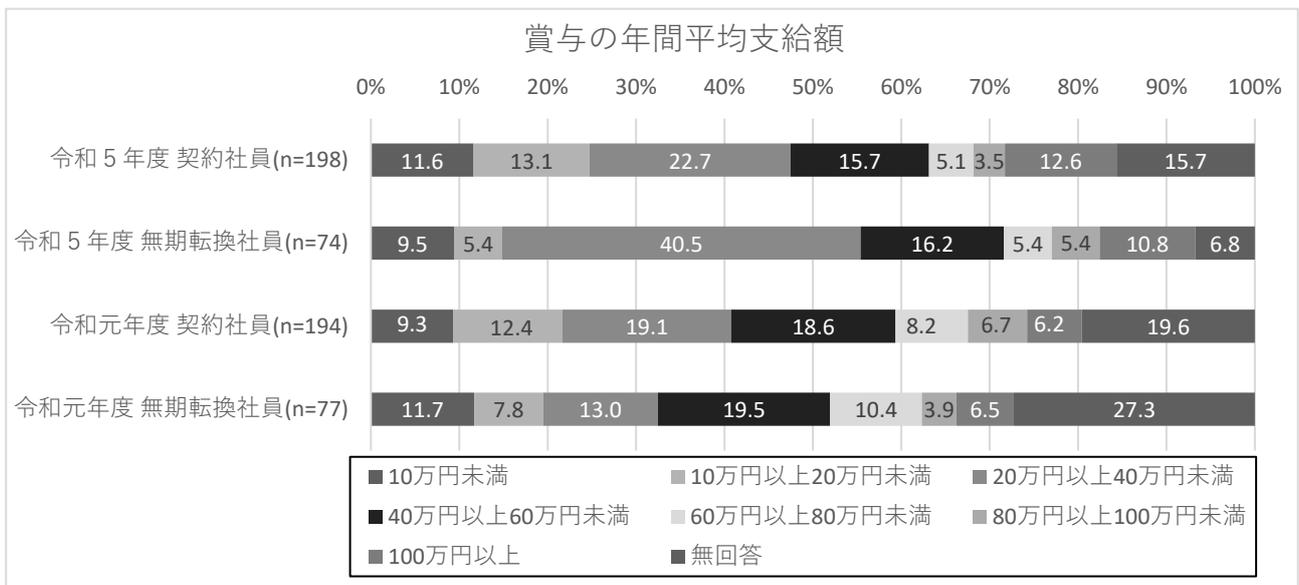
16.5. 賞与の有無【第 84～85 表】



○契約社員への賞与支給の有無については、「全員に支給」が46.9%で最も多く、以下、「未支給」が33.0%、「一部に支給」が17.2%と続いている。

○無期転換社員への賞与支給の有無については、「全員に支給」が55.0%で最も多く、以下、「未支給」が24.8%、「一部に支給」が12.8%と続いている。

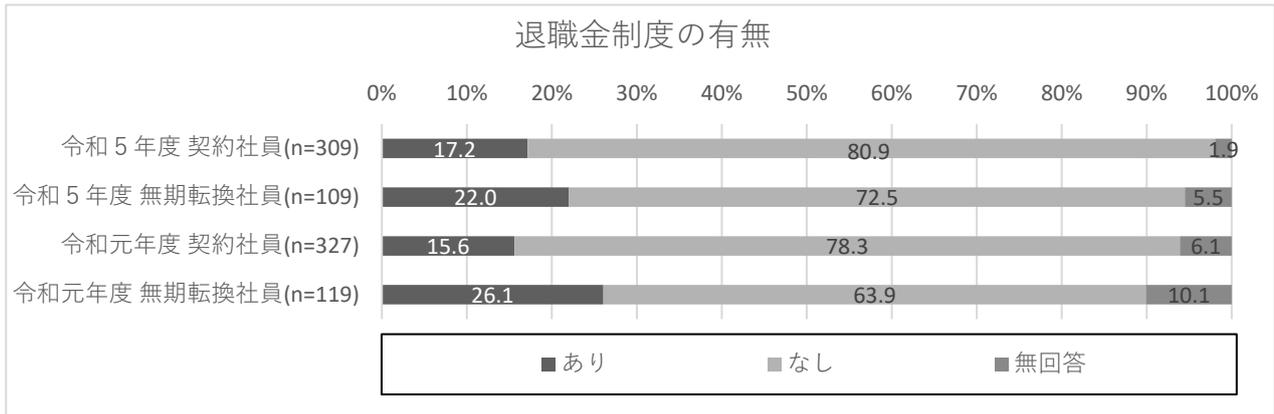
16.6. 賞与の年間平均支給額【第 86～87 表】



○契約社員の「全員に支給」の場合の年間平均支給額は45.7万円となっており、「20万円以上40万円未満」が22.7%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」が15.7%、「10万円以上20万円未満」が13.1%と続いている。

○無期転換社員の「全員に支給」の場合の年間平均支給額は47万円となっており、「20万円以上40万円未満」が40.5%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」が16.2%、「100万円以上」が10.8%と続いている。

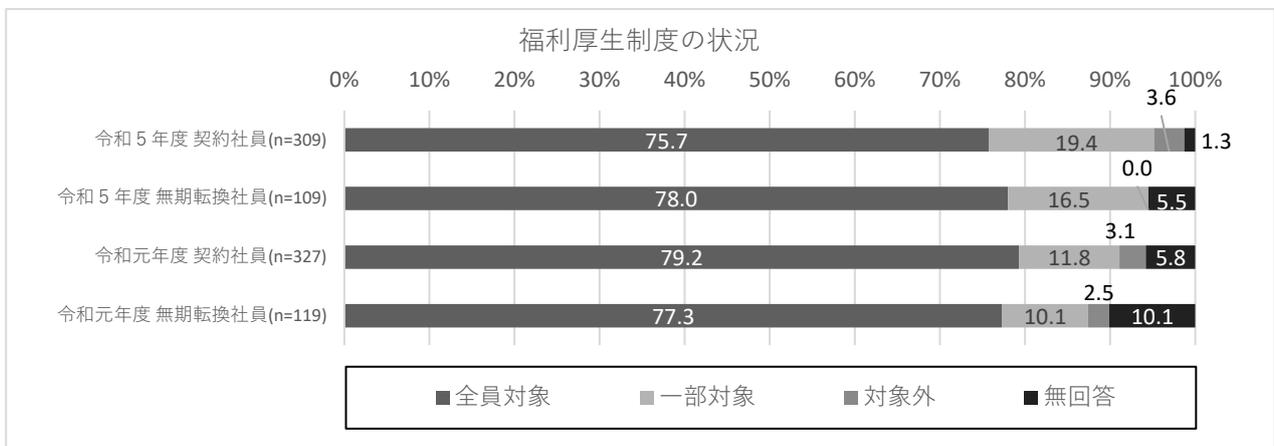
16.7. 退職金制度の有無【第 88～89 表】



○契約社員の退職金制度の有無について、「なし」が80.9%、「あり」が17.2%となっている。

○無期転換社員の退職金制度の有無について、「なし」が72.5%、「あり」が22.0%となっている。

16.8. 福利厚生制度の状況【第 90～91 表】

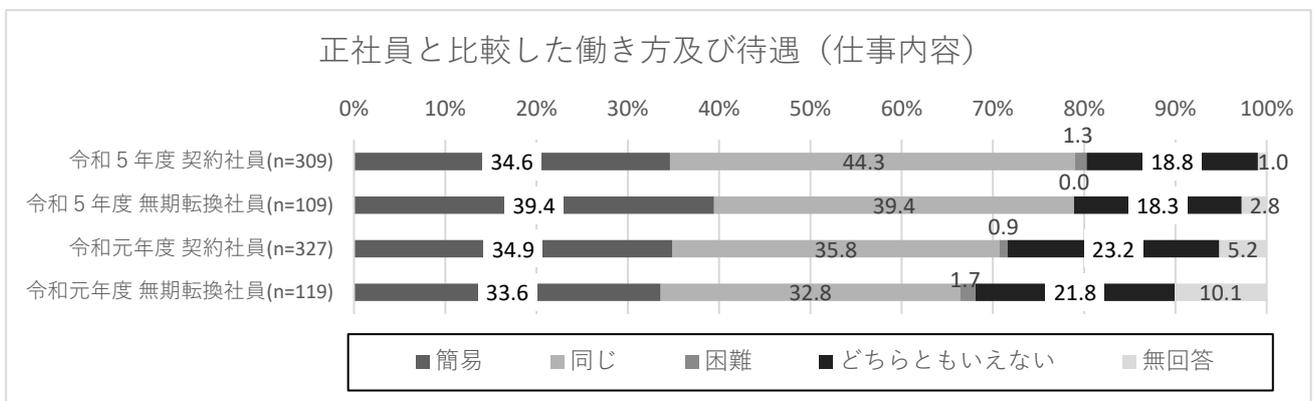


○契約社員の福利厚生制度の状況について、「全員対象」が75.7%で最も多く、以下、「一部対象」が19.4%、「対象外」が3.6%と続いている。

○無期転換社員の福利厚生制度の状況について、「全員対象」が78.0%で最も多く、以下、「一部対象」が16.5%となっている。

17. 正社員と比較した働き方及び待遇

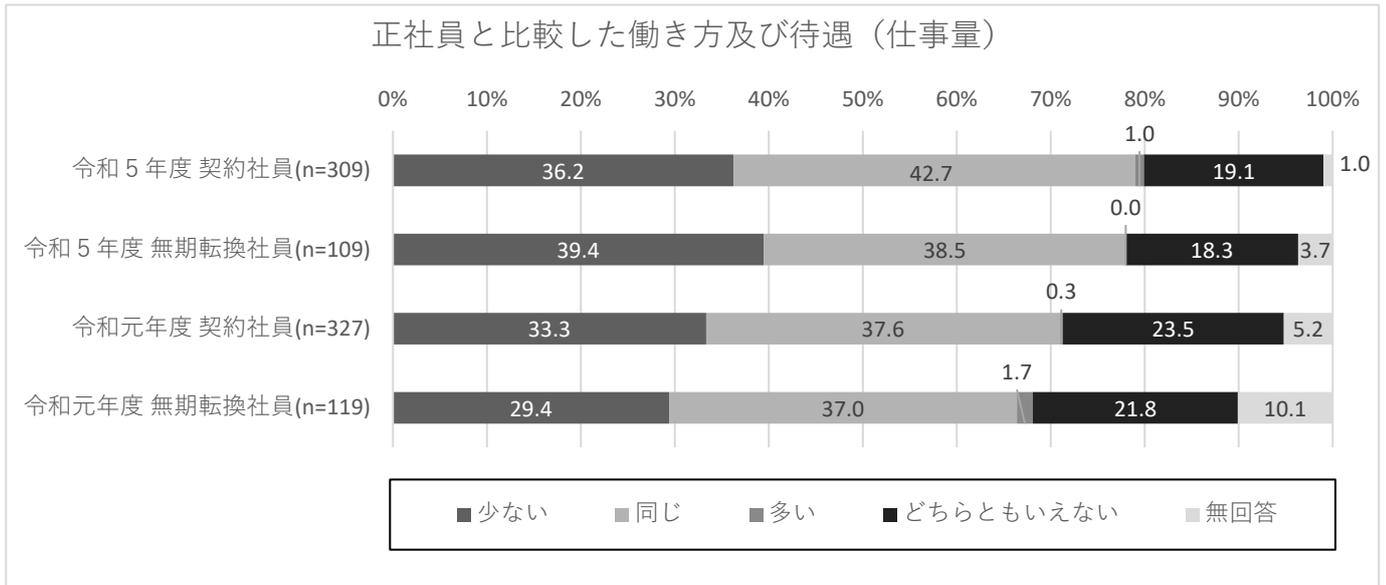
17.1. 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）【第 92～93 表】



○正社員と比較した契約社員の働き方及び待遇（仕事内容）については、「同じ」が44.3%で最も多く、以下、「簡易」が34.6%、「どちらともいえない」が18.8%と続いている。

○正社員と比較した無期転換社員の働き方及び待遇（仕事内容）については、「簡易」と「同じ」が39.4%で最も多く、以下、「どちらともいえない」が18.3%と続いている。

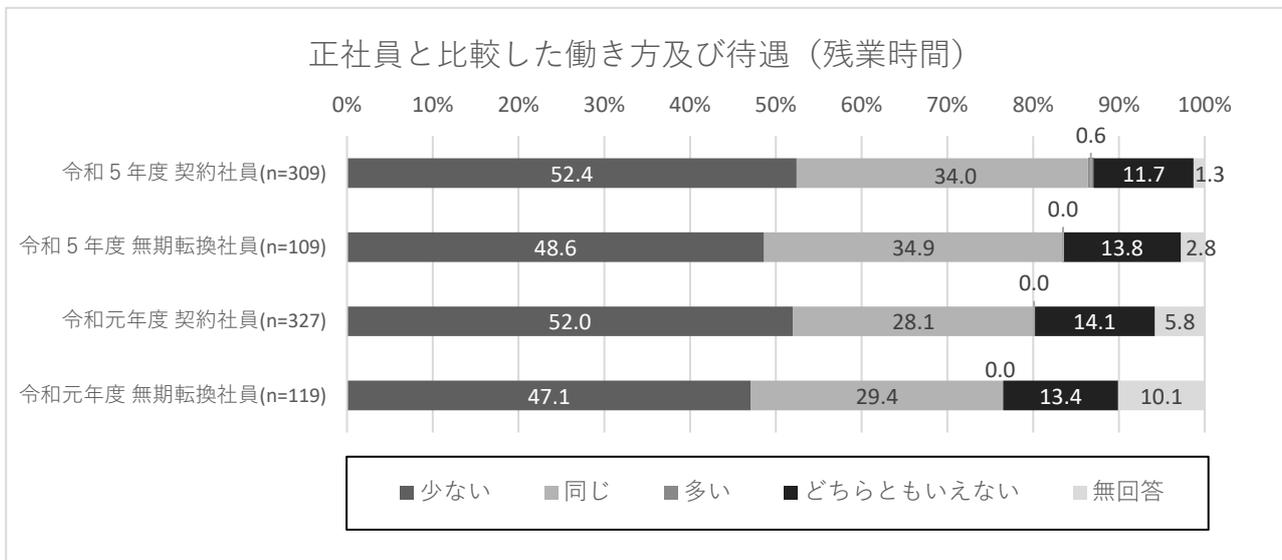
17.2. 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）【第94～95表】



○正社員と比較した契約社員の働き方及び待遇（仕事量）については、「同じ」が42.7%で最も多く、以下、「少ない」が36.2%、「どちらともいえない」が19.1%と続いている。

○正社員と比較した無期転換社員の働き方及び待遇（仕事量）については、「少ない」が39.4%で最も多く、以下、「同じ」が38.5%、「どちらともいえない」が18.3%と続いている。

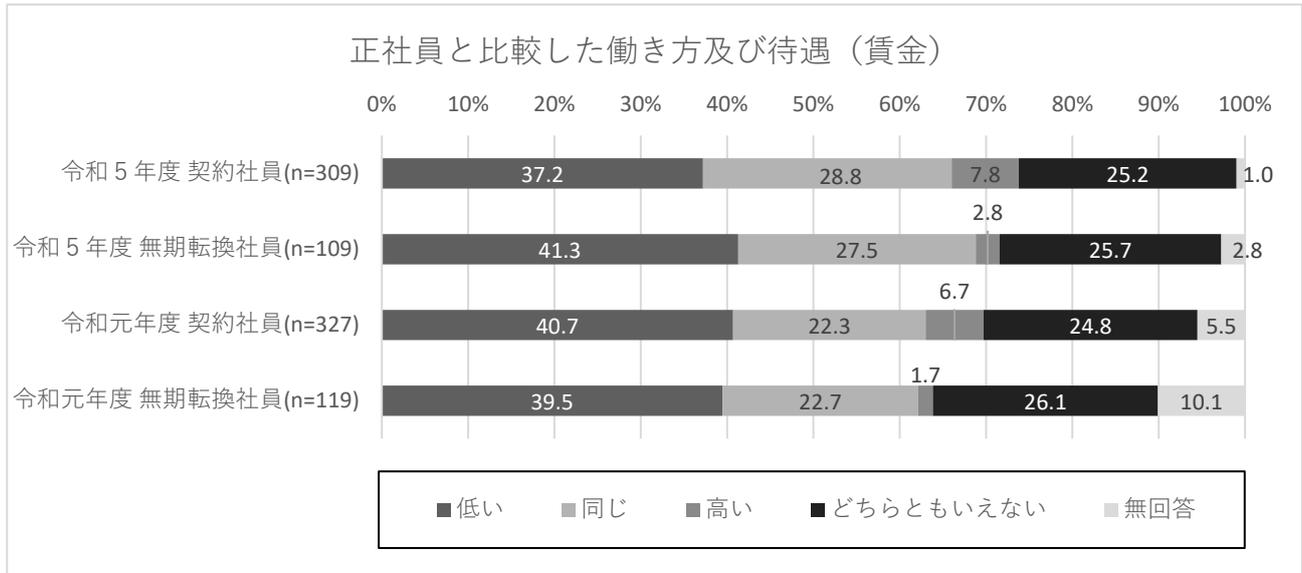
17.3. 正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）【第96～97表】



○正社員と比較した契約社員の働き方及び待遇（残業時間）については、「少ない」が52.4%で最も多く、以下、「同じ」が34.0%、「どちらともいえない」が11.7%と続いている。

○正社員と比較した無期転換社員の働き方及び待遇（残業時間）については、「少ない」が48.6%で最も多く、以下、「同じ」が34.9%、「どちらともいえない」が13.8%と続いている。

17.4. 正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）【第 98～99 表】

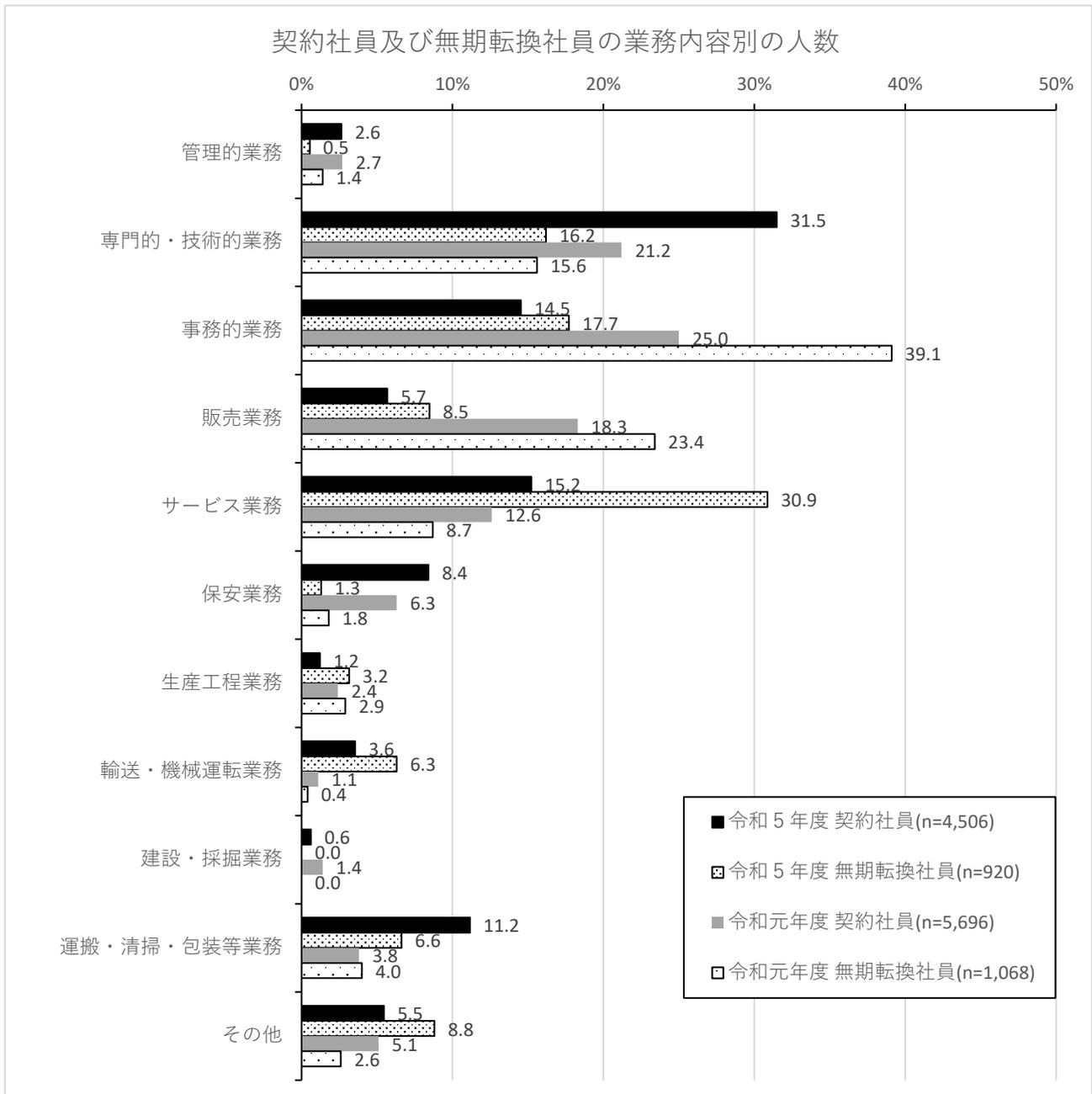


○正社員と比較した契約社員の働き方及び待遇（賃金）については、「低い」が37.2%で最も多く、以下、「同じ」が28.8%、「どちらともいえない」が25.2%と続いている。

○正社員と比較した無期転換社員の働き方及び待遇（賃金）については、「低い」が41.3%で最も多く、以下、「同じ」が27.5%、「どちらともいえない」が25.7%と続いている。

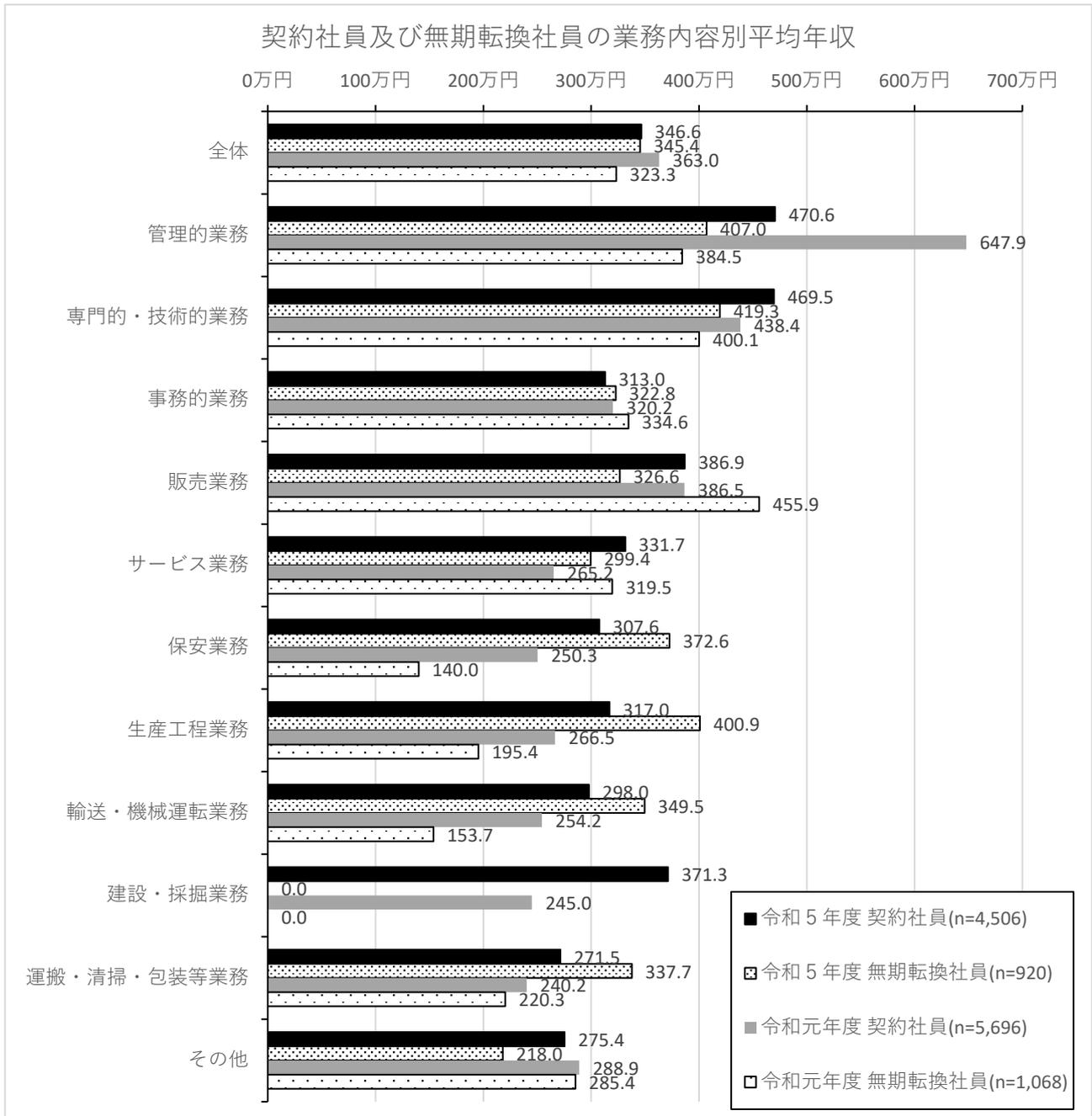
18. 契約社員及び無期転換社員の人数・平均年収

18.1. 契約社員及び無期転換社員の人数（業務内容別）【第100～103表】



- 契約社員の事業内容別の人数は「専門的・技術的業務」が31.5%で最も多く、以下、「サービス業務」が15.2%、「事務的業務」が14.5%、「運搬・清掃・包装等業務」が11.2%と続いている。
- 無期転換社員の事業内容別の人数は「サービス業」が30.9%で最も多く、以下、「事務的業務」が17.7%、「専門的・技術的業務」が16.2%、「その他」が8.8%と続いている。

18.2. 契約社員及び無期転換社員の平均年収（業務内容別）【第 100～103 表】



○契約社員の平均年収は全業務内容平均で346.6万円となっている。

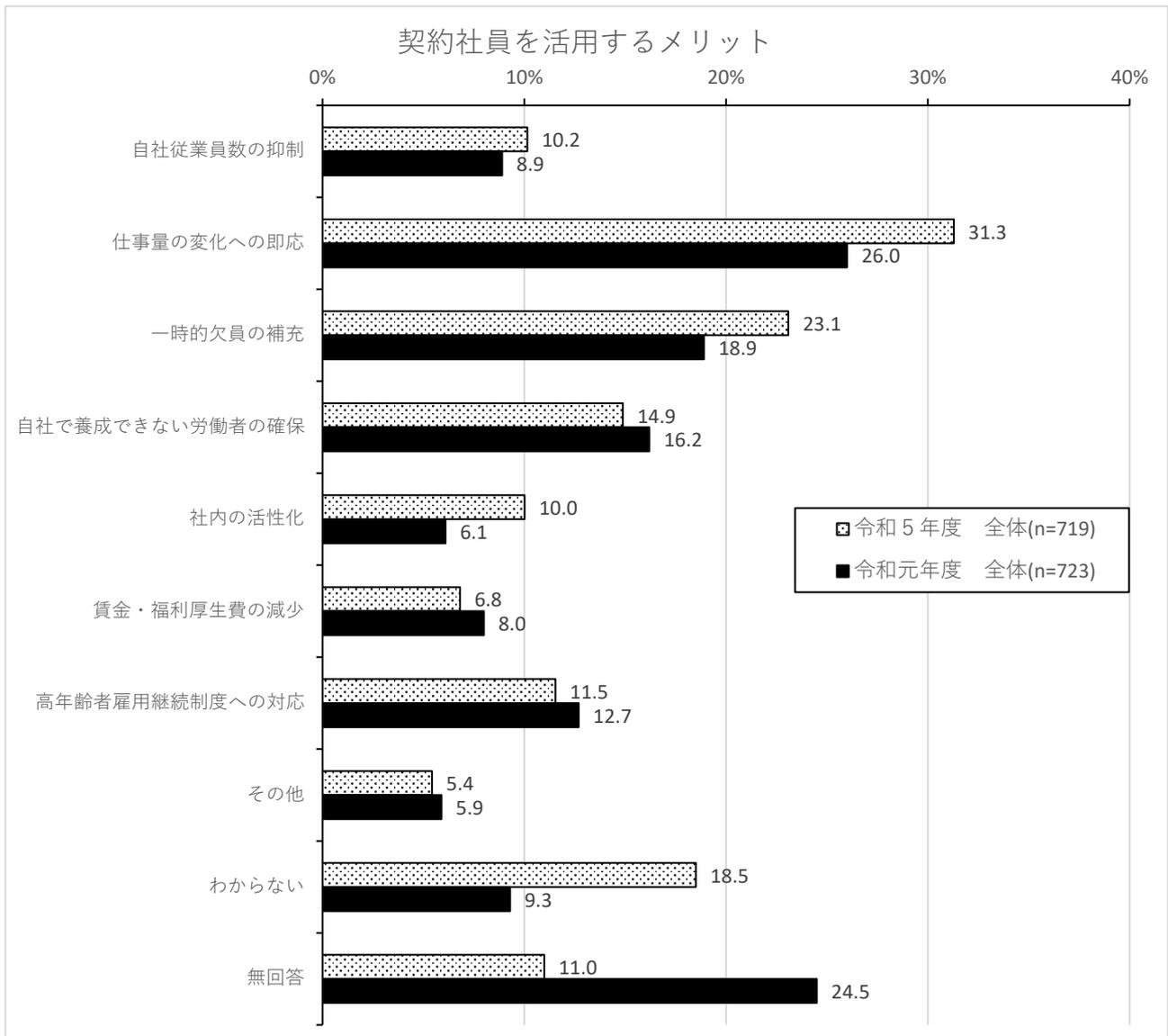
○業務内容別の平均年収（業務内容別に事業所が記入した平均年収の単純平均）を見ると、「管理的業務」が470.6万円でもっと高く、以下、「専門的・技術的業務」が469.5万円、「販売業務」が386.9万円と続いている。

○無期転換社員の平均年収は全業務内容平均で345.4万円となっている。

○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、「専門的・技術的業務」が419.3万円でもっと高く、以下、「管理的業務」が407.0万円、「生産工程業務」が400.9万円と続いている。

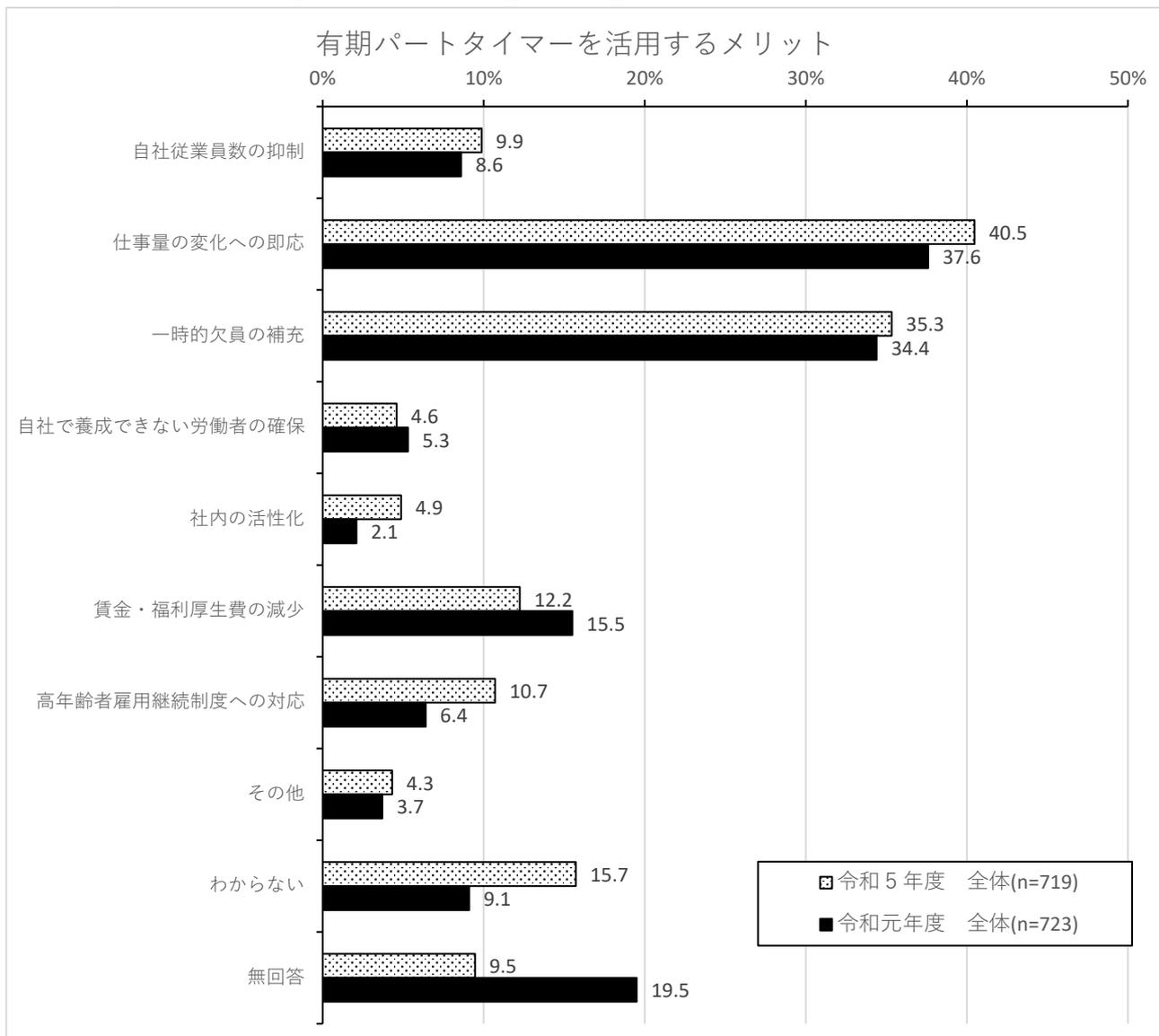
19. 有期雇用労働者を活用するメリット（2つまで回答可）

19.1. 契約社員を活用するメリット【第104表】



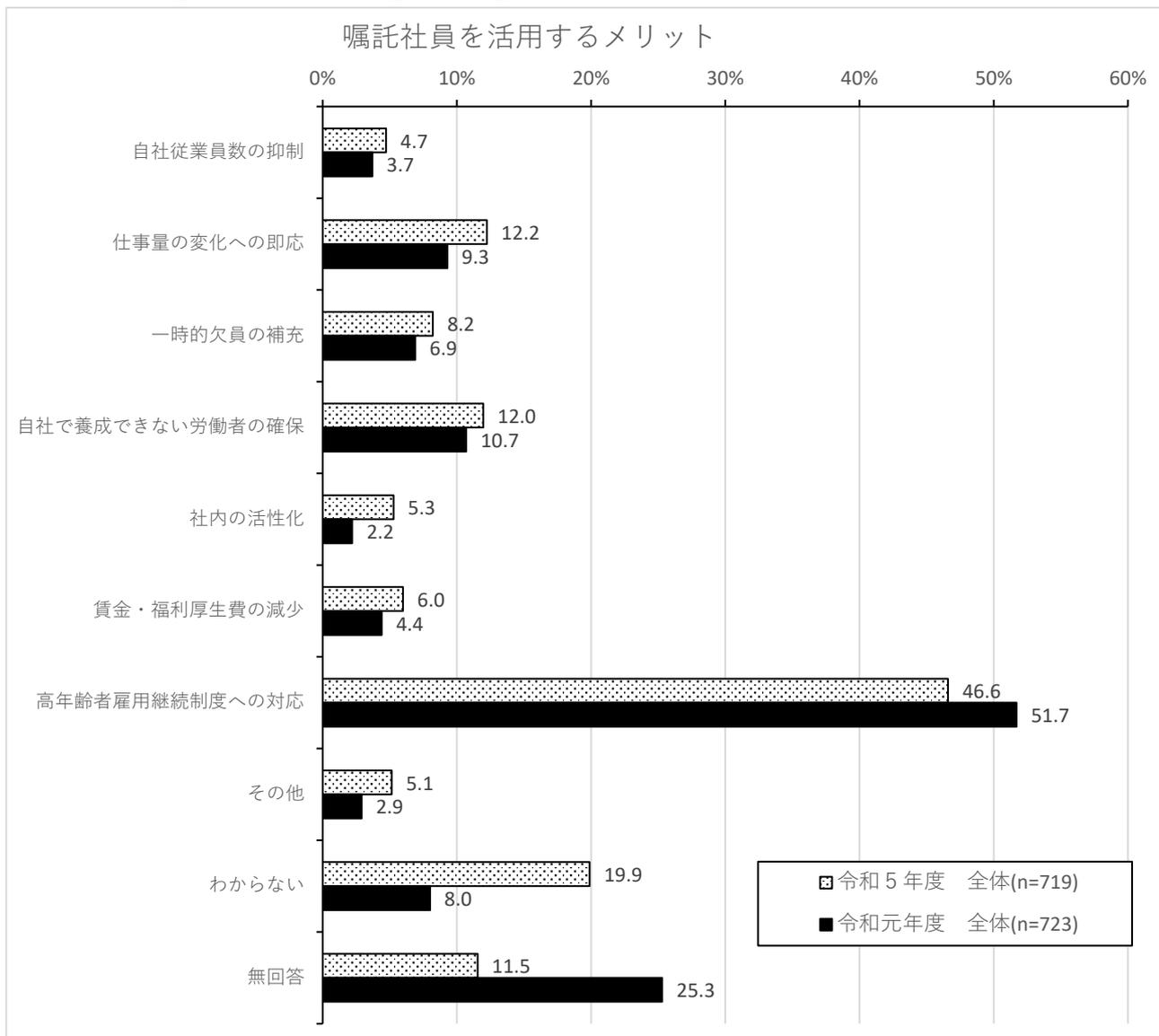
○契約社員を活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」が 31.3%で最も多く、以下、「一時的欠員の補充」が 23.1%、「わからない」が 18.5%と続いている。

19.2. 有期パートタイマーを活用するメリット【第105表】



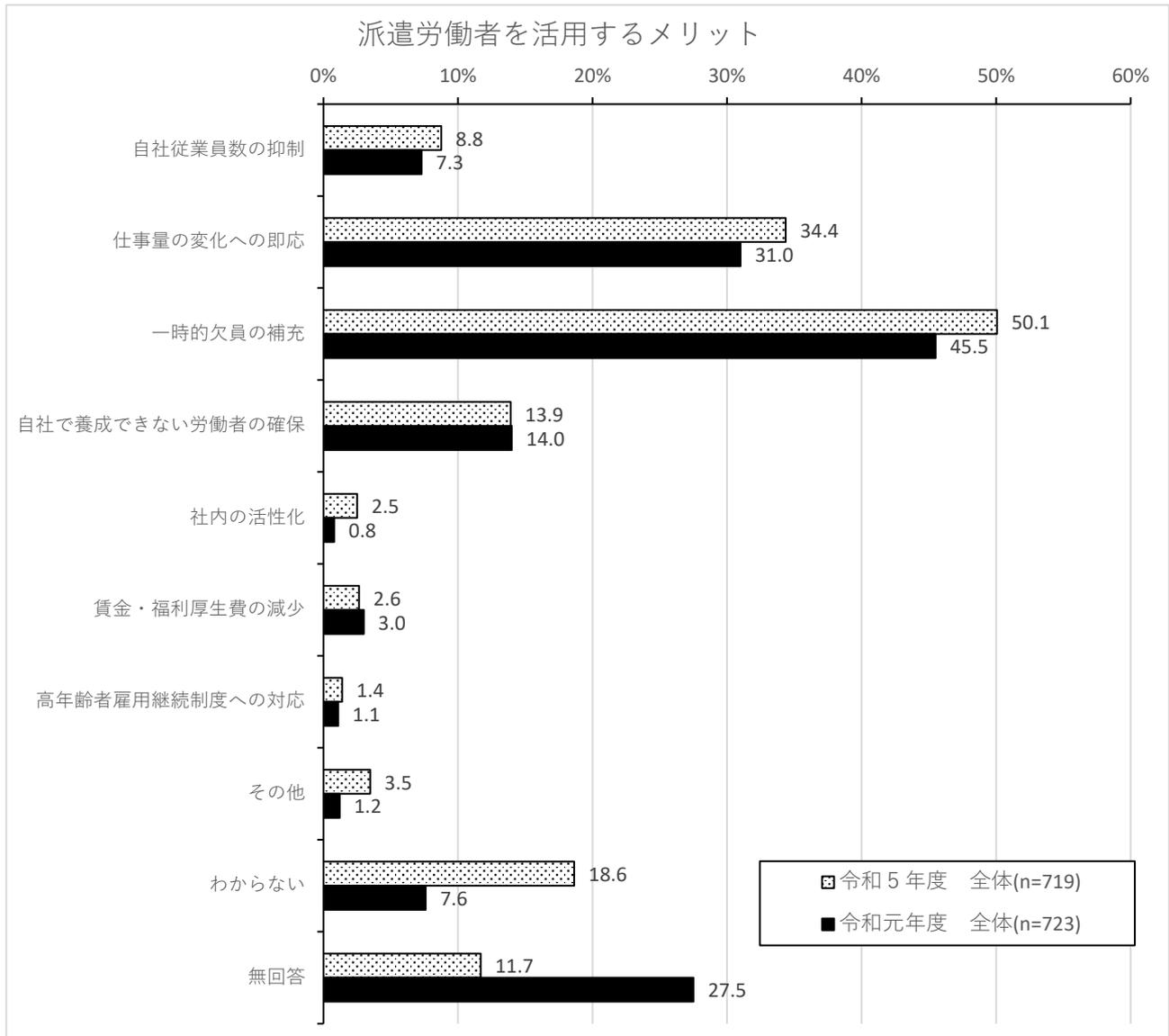
○有期パートタイマーを活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」が40.5%で最も多く、以下、「一時的欠員の補充」が35.3%、「わからない」が15.7%と続いている。

19.3. 嘱託社員を活用するメリット【第106表】



○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」が46.6%で最も多く、以下、「わからない」が19.9%、「仕事量の変化への即応」が12.2%と続いている。

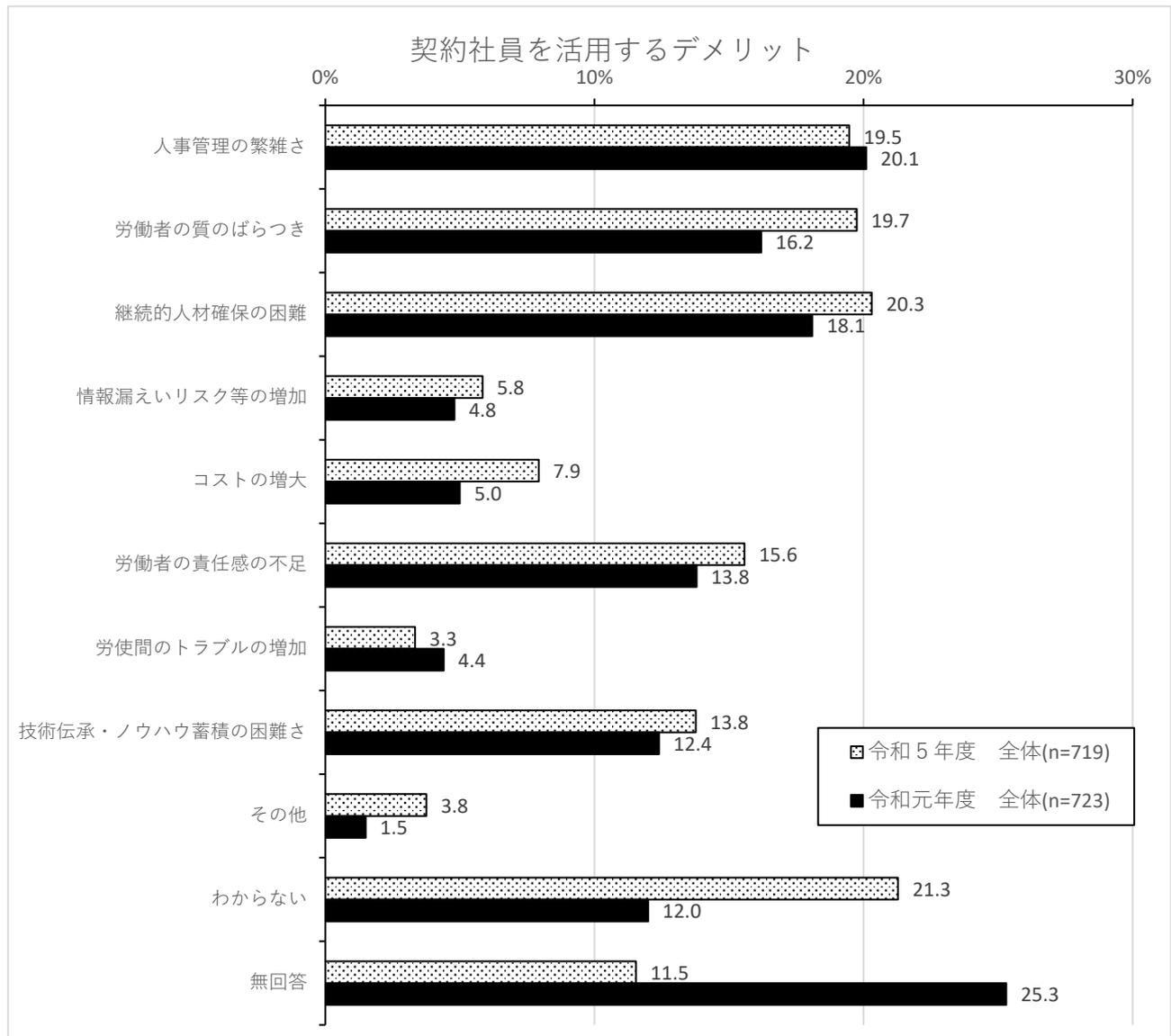
19.4. 派遣労働者を活用するメリット【第107表】



○派遣労働者を活用するメリットは、「一時的欠員の補充」が50.1%で最も多く、以下、「仕事量の変化への即応」が34.4%、「わからない」が18.6%と続いている。

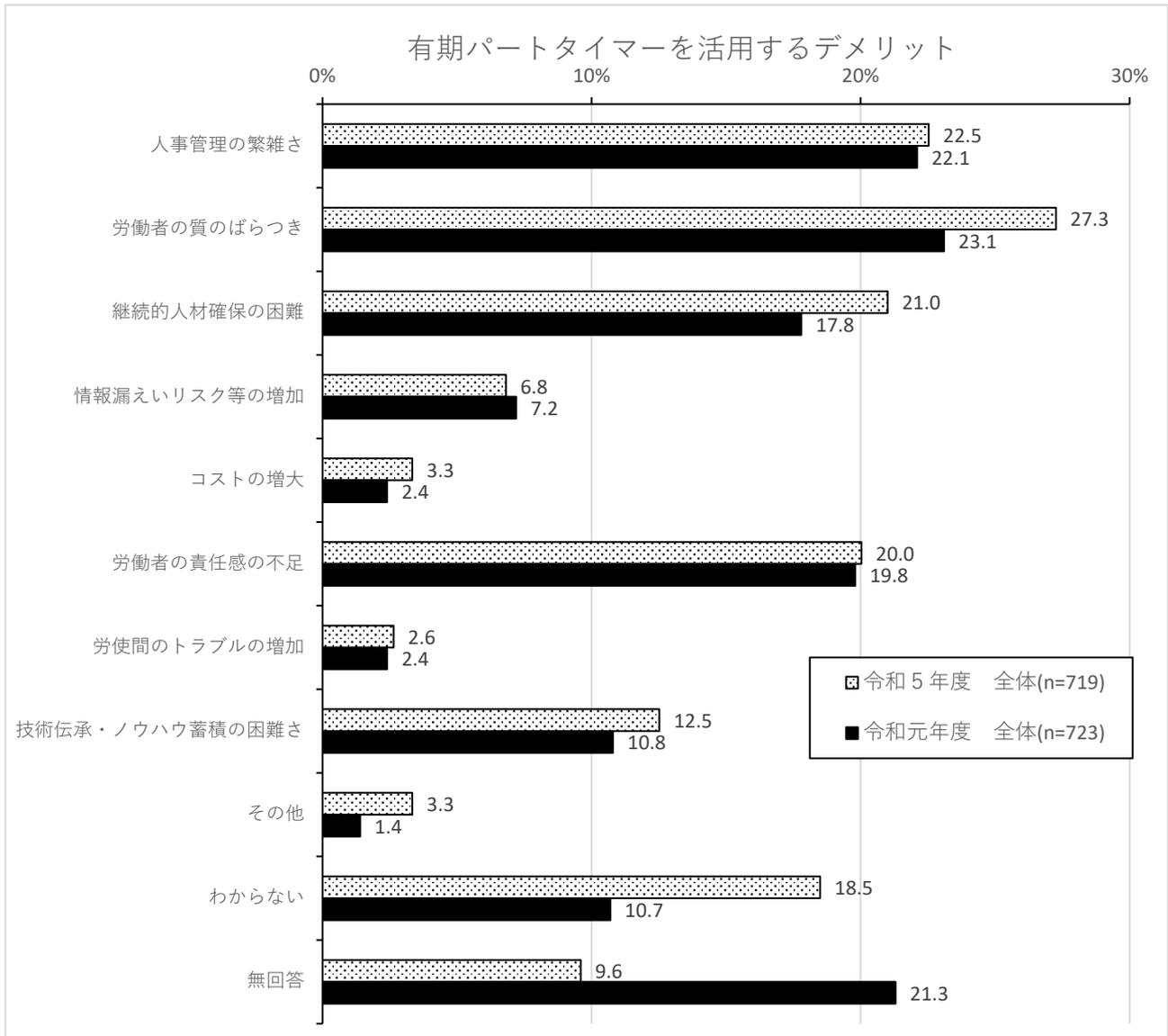
20. 有期雇用労働者を活用するデメリット（2つまで回答可）

20.1. 契約社員を活用するデメリット【第108表】



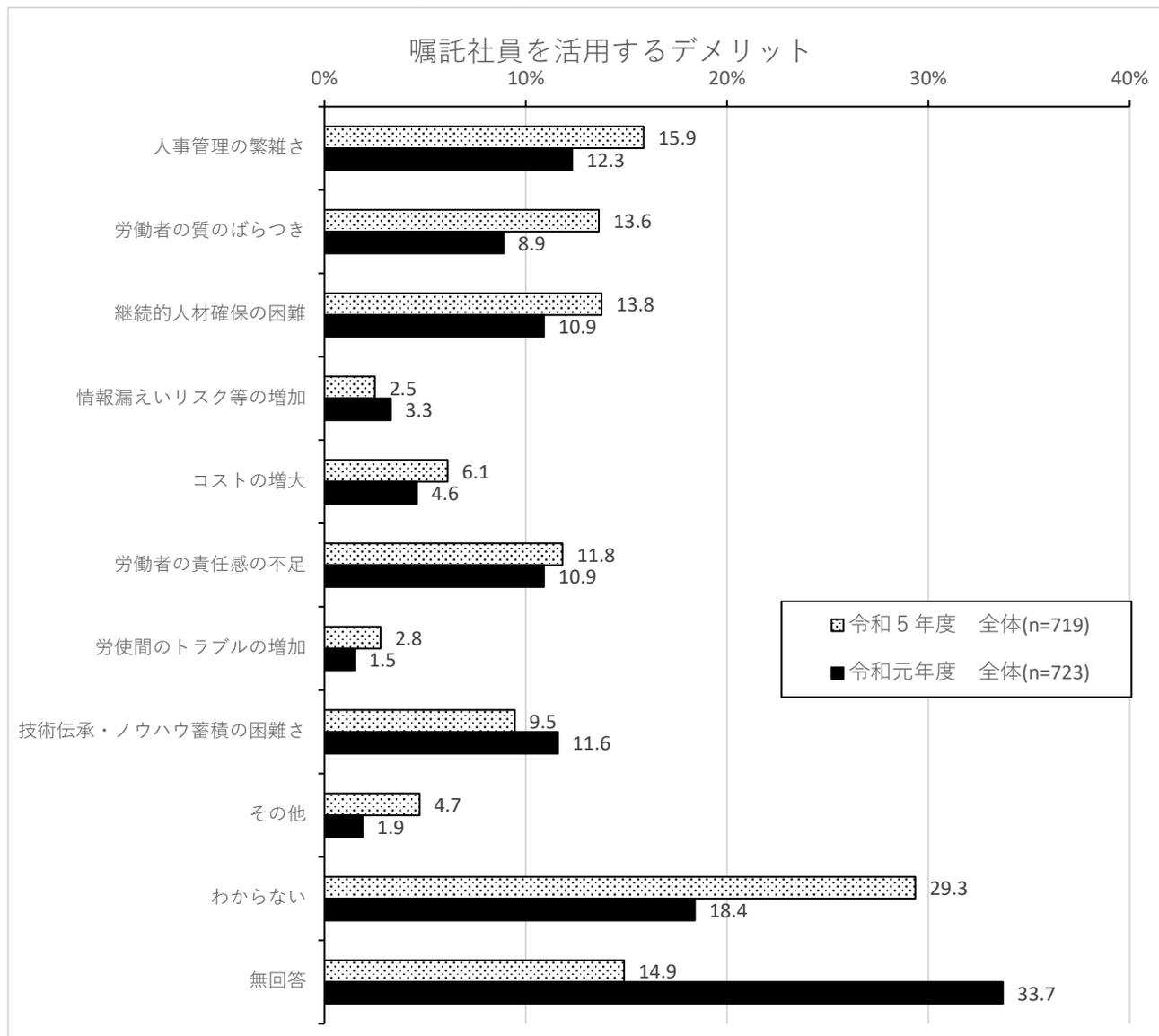
○契約社員を活用するデメリットは、「わからない」が21.3%で最も多く、以下、「継続的人材確保の困難」が20.3%、「労働者の質のばらつき」が19.7%と続いている。

20.2. 有期パートタイマーを活用するデメリット【第109表】



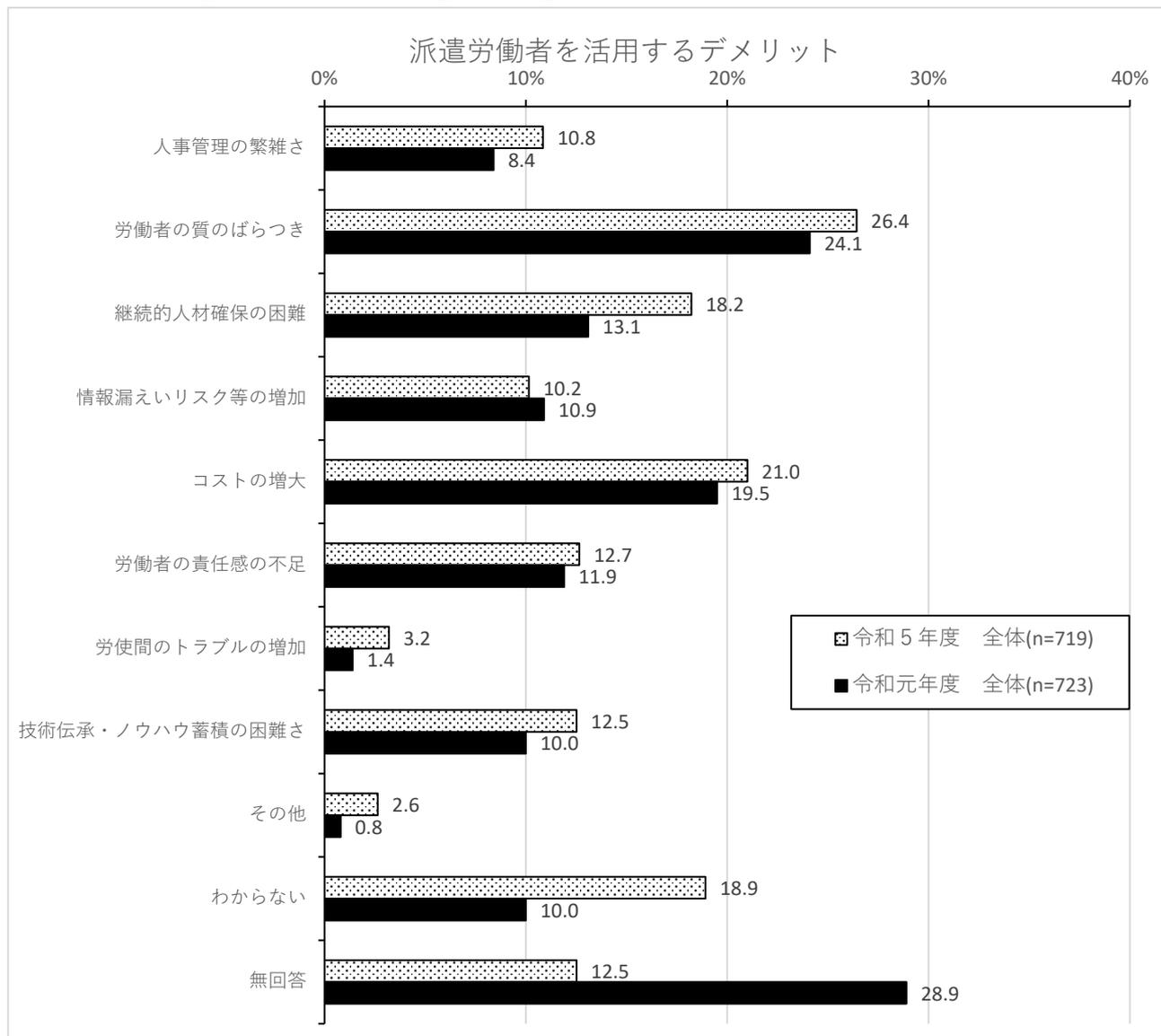
○有期パートタイマーを活用するデメリットは、「労働者の質のばらつき」が27.3%で最も多く、以下、「人事管理の複雑さ」が22.5%、「継続的人材確保の困難」が21.0%と続いている。

20.3. 嘱託社員を活用するデメリット【第110表】



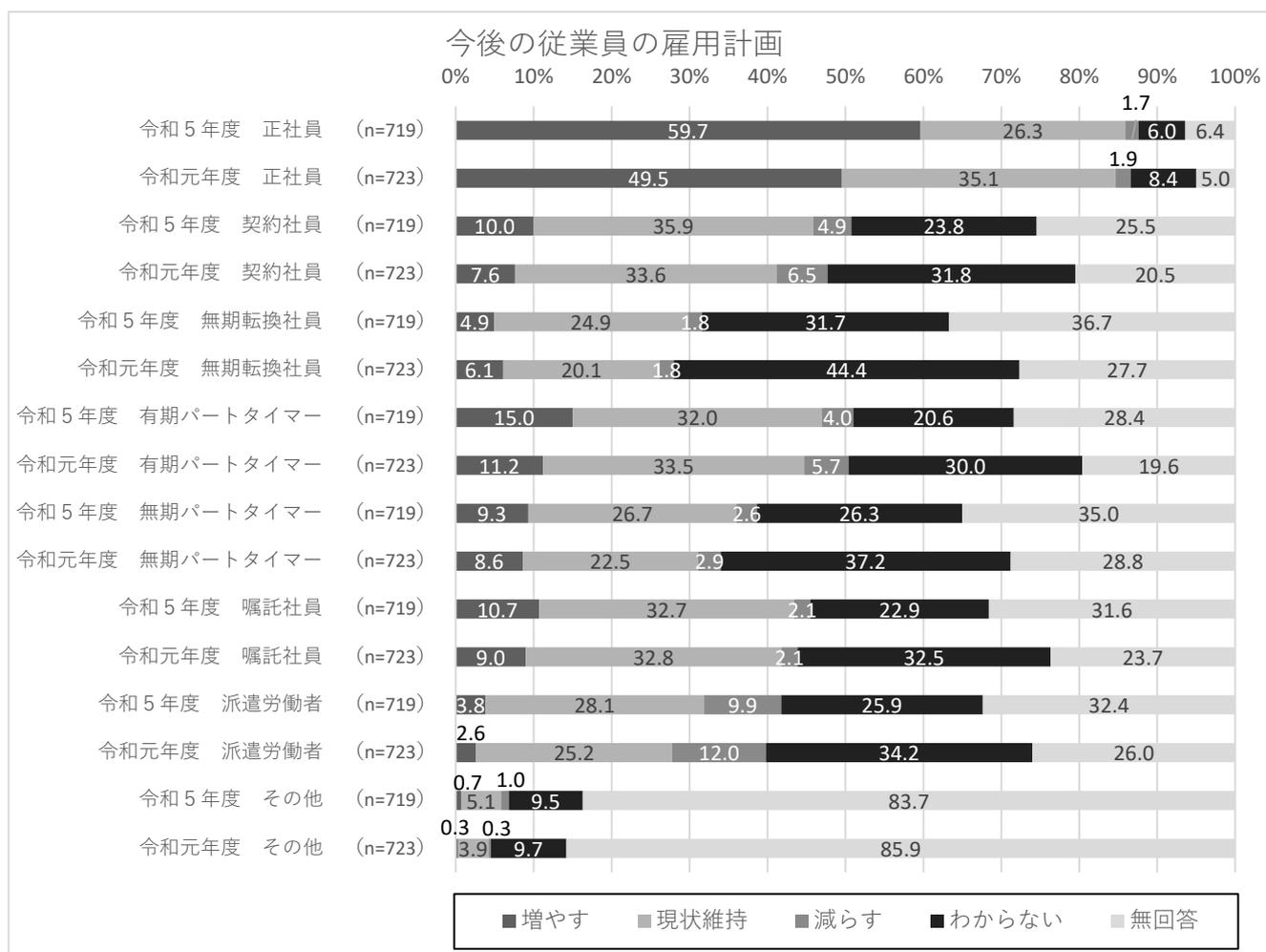
○嘱託社員を活用するデメリットは、「わからない」が29.3%で最も多く、以下、「人事管理の繁雑さ」が15.9%、「継続的人材確保の困難」が13.8%と続いている。

20.4. 派遣労働者を活用するデメリット【第111表】



○派遣労働者を活用するデメリットは、「労働者の質のばらつき」が 26.4%で最も多く、以下、「コストの増大」が 21.0%、「わからない」が 18.9%と続いている。

21. 今後の従業員の雇用計画【第 112～119 表】



21.1. 正社員の雇用計画【第 112 表】

○正社員の雇用計画は、「増やす」が 59.7%で最も多く、以下、「現状維持」が 26.3%、「わからない」が 6.0%と続いている。

21.2. 契約社員の雇用計画【第 113 表】

○契約社員の雇用計画は、「現状維持」が 35.9%で最も多く、以下、「わからない」が 23.8%、「増やす」が 10.0%と続いている。

21.3. 無期転換社員の雇用計画【第 114 表】

○無期転換社員の雇用計画は、「わからない」が 31.7%で最も多く、以下、「現状維持」が 24.9%、「増やす」が 4.9%と続いている。

21.4. 有期パートタイマーの雇用計画【第 115 表】

○有期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が 32.0%で最も多く、以下、「わからない」が 20.6%、「増やす」が 15.0%と続いている。

21.5. 無期パートタイマーの雇用計画【第 116 表】

○無期パートタイマーの雇用計画は、「現状維持」が 26.7%で最も多く、以下、「わからない」が 26.3%、「増やす」が 9.3%と続いている。

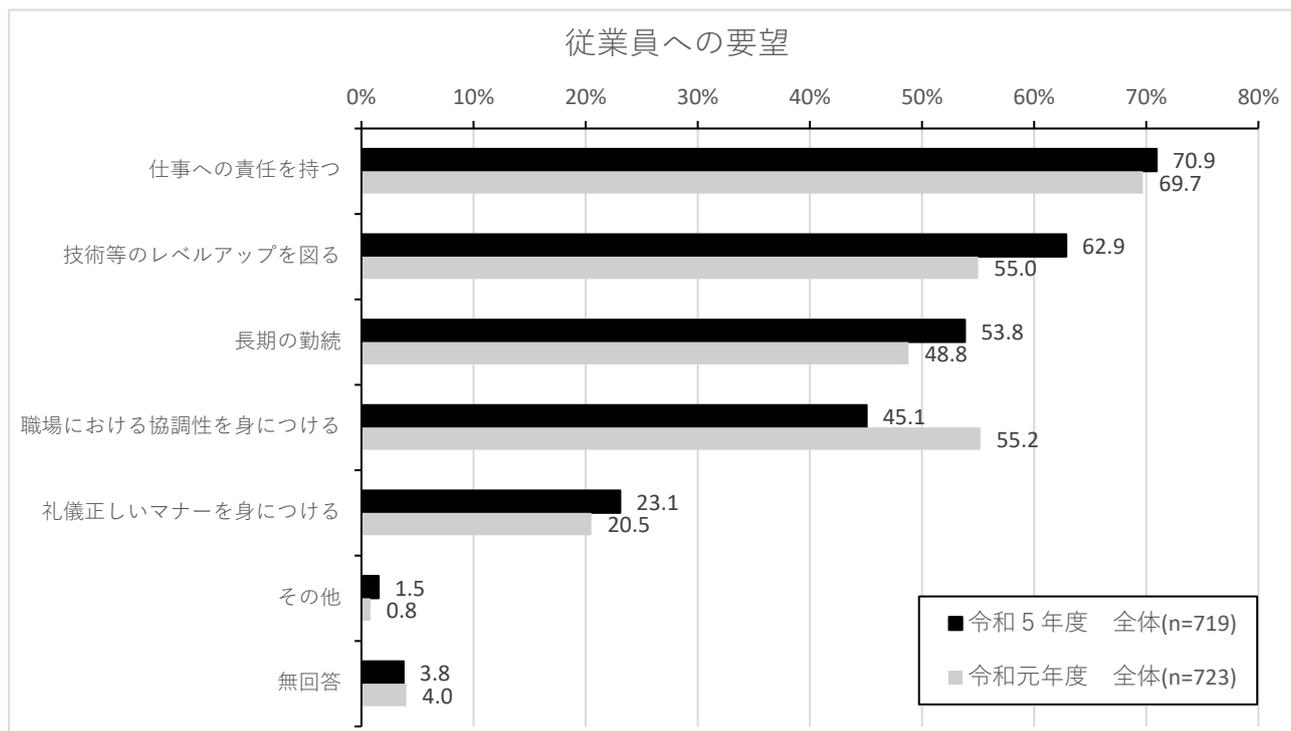
21.6. 嘱託社員の雇用計画【第 117 表】

○嘱託社員の雇用計画は、「現状維持」が 32.7%で最も多く、以下、「わからない」が 22.9%、「増やす」が 10.7%と続いている。

21.7. 派遣労働者の雇用計画【第 118 表】

○派遣労働者の雇用計画は、「現状維持」が 28.1%で最も多く、「わからない」が 25.9%、「減らす」が 9.9%と続いている。

22. 従業員への要望（3 つまで回答可）【第 120 表】



○従業員への要望は、「仕事への責任を持つ」が 70.9%で最も多く、以下、「技術等のレベルアップを図る」が 62.9%、「長期の勤続」が 53.8%と続いている。

23. 自由意見

○有期雇用に関して

- ・ここ数年消費財値上げへの影響を踏まえて、当社では契約社員にも一律でベースアップを行ったが、今後、優秀な有期雇用職員を確保するためにも、正社員への登用や有期雇用職員の賃上げを積極的に行っていくべきであるとする。（運輸業 500～999 人）
- ・弊社の業務的に深夜勤務（ガテン系）がメインとなるため、他業種他業界に比べ、高齢化社会において有期雇用では人材確保が難しく、現状、雇用形態として念頭においていない。有期雇用者を雇用すれば、人材の入れ替えにより活性化につながる可能性はあるが、業界全体的に人材不足が広がっているため、人材を確保し長期育成することが優先である。（卸売・小売業 30～99 人）
- ・採用試験の結果により、契約（有期雇用）社員として採用する場合があるが、大抵の場合は1～2年のうちに正社員登用しており、現在、契約（有期雇用）社員はいない。（情報通信業 100～299 人）

○無期転換に関して

- ・契約社員でもモチベーションが高く、会社に貢献しようとしている人材については、5 年未満でも正社員へ転換しているが、単に生活のためや最低限の就労だけをしたいという人材については、無期転換にとどめている。また有期パートの人でも、やる気のある人には契約社員や正社員の道も促しているが、週 5 日働きたくないという意見や、責任を持ちたくないという意見もあるので、多様性に対応していく必要がある。（卸売・小売業 30～99 人）
- ・無期転換後に定年を迎え再雇用となるケースの他社事例がほぼなく、有期雇用は制度として様々なケースが存在すると思うので代表的な事例を開示いただけると有難い。（卸売・小売業 1000 人以上）

○均等・均衡待遇及び正社員転換について

- ・最初から正社員と同じ条件で頑張って採用しても、正社員転換助成金の対象になるためには3%の賃金UPが条件である。だったら最初から有期雇用の人の賃金を下げて採用した方がいいとなる。そこが矛盾している。最初からいい待遇を提示している会社こそ助成金を出してほしい。(情報通信業 30～99人)
- ・有期雇用から優秀な方を正社員転換をしているが、配置転換や転勤が困難な人材が多く、ローテーション人事によるスキルアップができない。(製造業 300～499人)
- ・幸い、職場を乱す方もおらず、前向きに勤務される方が多い。子育てが落ちついた40代で正規職を目指すパートさんが多い。(医療、福祉 30～99人)

○高齢者の雇用に関して

- ・弊社が有期雇用を取り入れているのは、高齢者(現在は80代まで)雇用促進と活用のため。元気な方は労働力を期待するが体調もある中で無期にするのは互いにリスクである。よって年に1度の体調面含め確認の機会として有期雇用を取り入れている。仕事量の増減によって雇用切りをするためではない。むしろなるべく元気に働いてほしい考えである。(サービス業 300～499人)
- ・新型コロナウイルスの影響で70歳以上の雇止めを行った。(建設業 29人以下)

○行政への要望

- ・創立30年の会社で、まだ定年再雇用などもなく、正社員と親会社からの出向社員で問題が無い状況である。業界(出版関連)や親会社のお陰か、コロナについても大きな影響は無く正規雇用重視の会社運営が出来ている。特にアンケートの主旨にそった意見はない。ただ、この様なアンケートが各省庁から多発しているが、有効活用されている結果のフィードバックも頂ければと願っている。強制・負担だけあって、企業側に利が無いのが現状である。(情報通信業 30～99人)
- ・労働契約の流動化について、もう少し柔軟な方向にしてほしい(労働契約の中途解約等)。(サービス業 1000人以上)
- ・政府の「ワークシェア」政策で「専門職(スペシャリスト)」は日本の風土には馴染まず、ヨーロッパ型の「相互扶助」及び「技術伝承」という考えが馴染むと考えている。「専門職化」を進めていくことにより雇用止等が増えると思料する。(教育、学習支援業 100～299人)

○その他

- ・コロナ禍が回避しホテルの稼働も上昇して来たが、従業員が以前の数値に戻る気配が見られず、採用募集で時間給をupしても追いつかない状況である。(その他 1000人以上)
- ・受注量について年間でムラがありすぎる為、繁忙期と閑散期に必要な人員数が大きく異なる。若い将来性のある契約社員も日給月給のため安定した職場を求め閑散期に離職してしまう。(サービス業 100～299人)
- ・最低賃金の上昇による人件費コストの大幅な増大が経営環境を圧迫している。もはや非正規である必要性もなくなっている。(医療、福祉 100～299人)