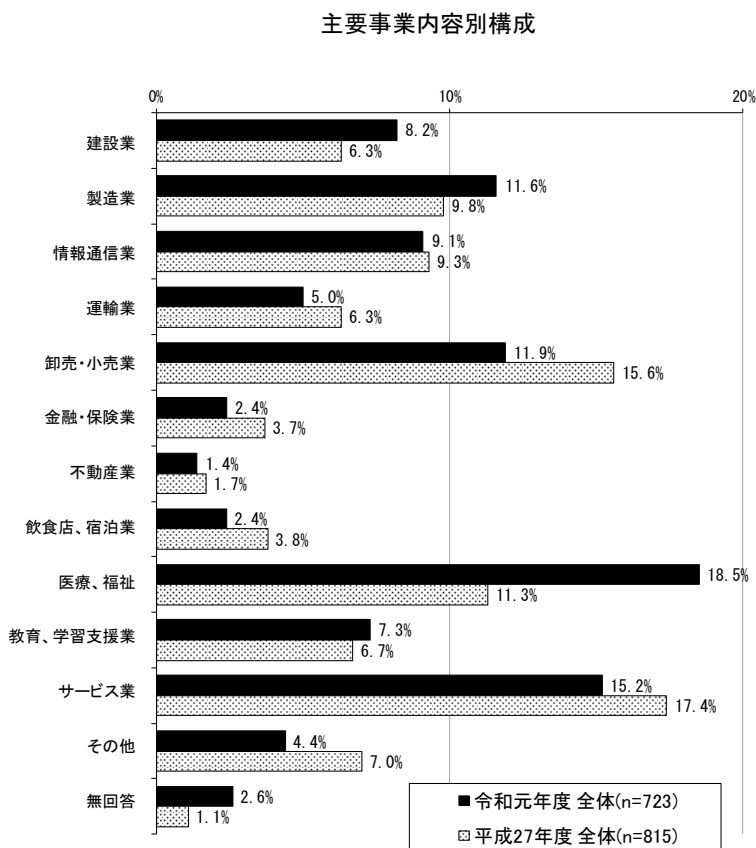


## 第2章 事業所調査の集計結果

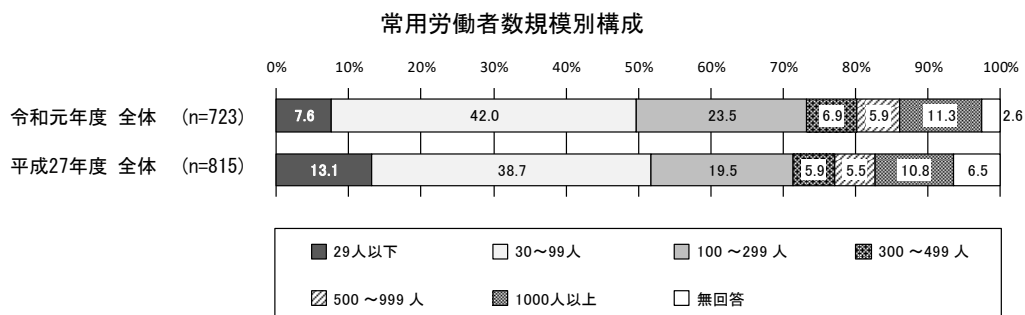
### 1 回答事業所の概要

#### 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、「医療、福祉」が18.5%で最も多く、以下、「サービス業」が15.2%、「卸売・小売業」が11.9%と続いている。



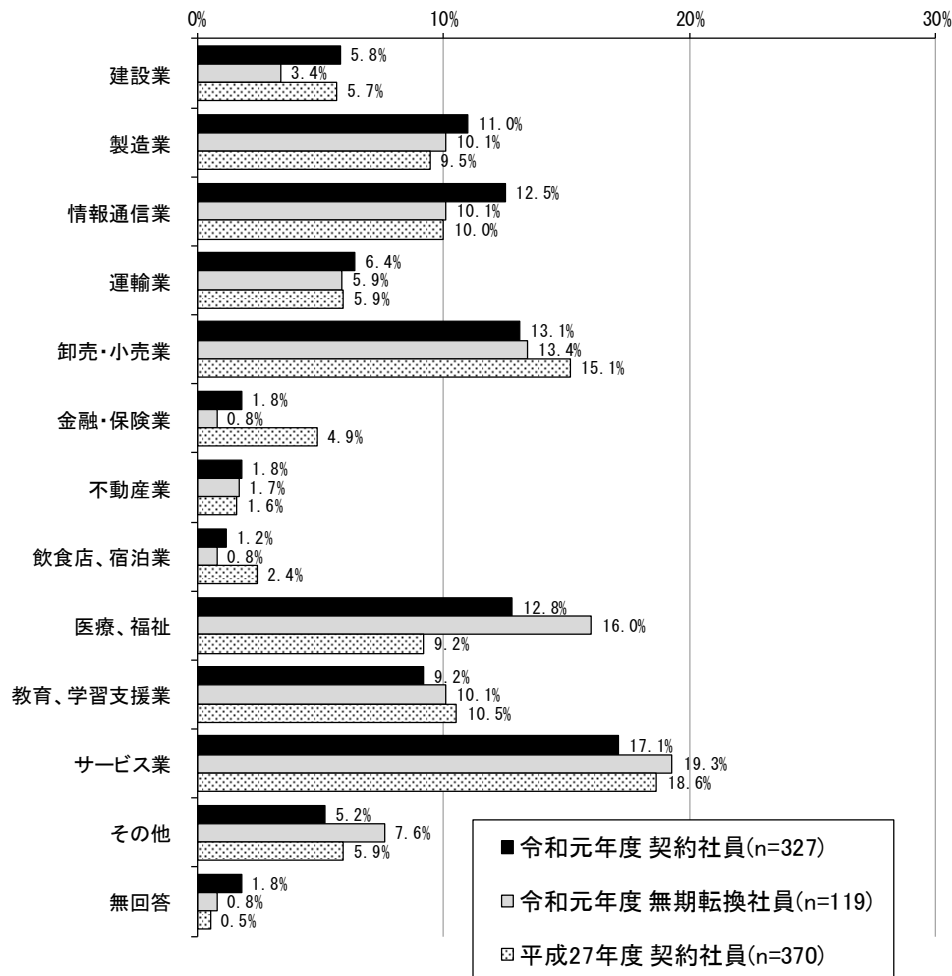
#### 1.2 常用労働者数規模別構成【第6表】



○全事業所における常用労働者数規模別構成については、全常用労働者数が「30~99人」が42.0%で最も多く、以下、「100~299人」が23.5%、「1000人以上」が11.3%と続いている。また、「100人未満」規模事業所が49.6%で、「500人以上」は17.2%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】

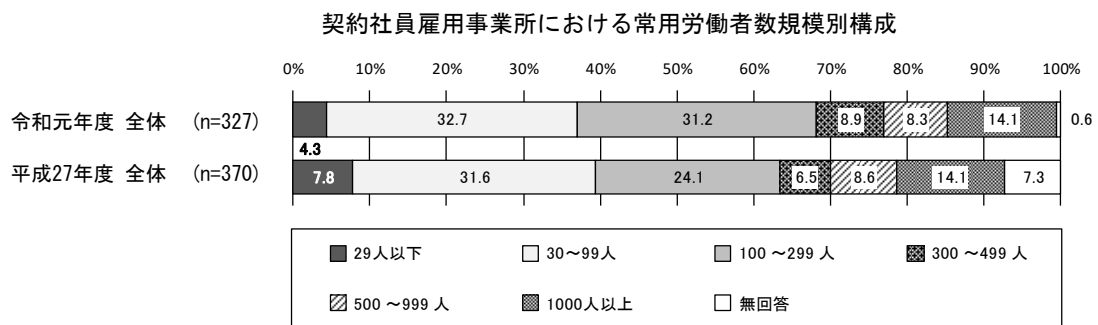
主要事業内容別構成（契約社員及び無期転換社員雇用事業所）



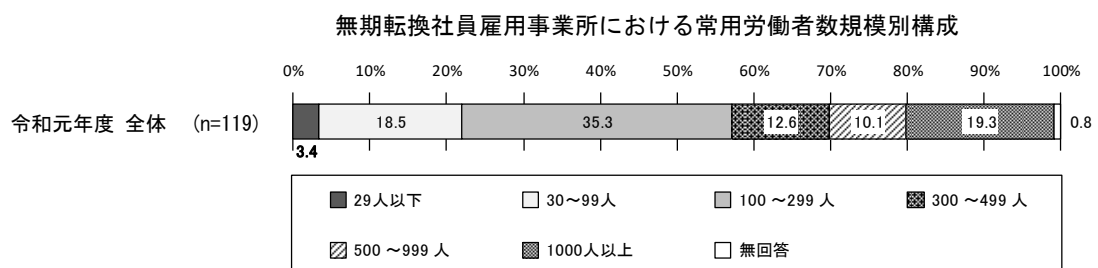
○契約社員雇用事業所における主要事業内容別構成については、「サービス業」が17.1%で最も多く、以下、「卸売・小売業」が13.1%、「医療、福祉」が12.8%、「情報通信業」が12.5%と続いている。

○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19.3%で最も多く、以下、「医療、福祉」が16.0%、「卸売・小売業」が13.4%、「製造業」、「情報通信業」、「教育、学習支援業」が10.1%と続いている。

#### 1.4 常用労働者数規模別構成（契約社員及び無期転換社員雇用事業所）【第7,9表】



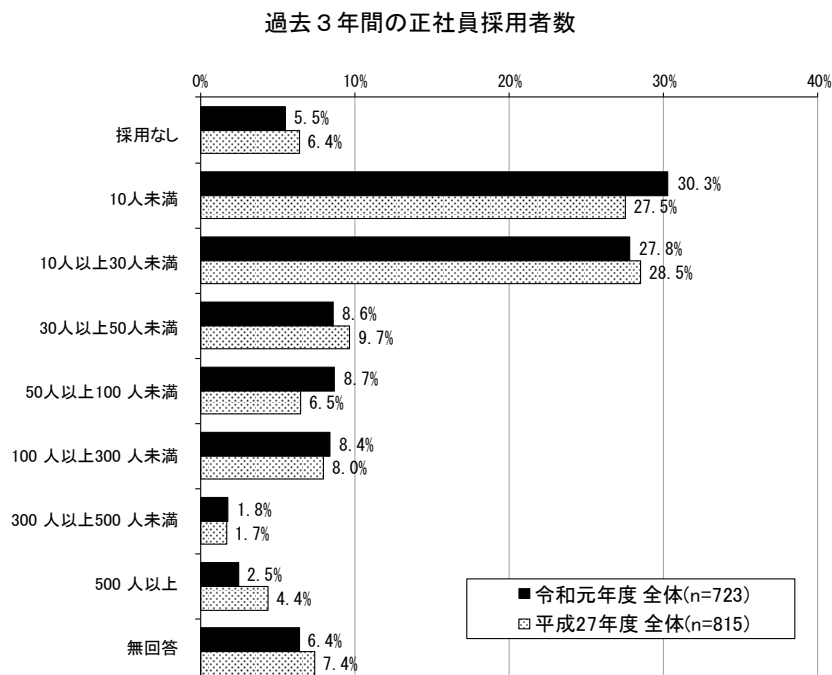
○契約社員雇用事業所における常用労働者数規模別構成については、全常用労働者数が「30～99人」規模の事業所が32.7%で最も多く、以下、「100～299人」（31.2%）、「1000人以上」（14.1%）、「300～499人」（8.9%）と続いている。  
 全事業所と比べると、契約社員雇用事業所は企業規模が大きい事業所の割合が高くなっている



○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、全常用労働者数が「100～299人」規模の事業所が35.3%で最も多く、以下、「1000人以上」（19.3%）、「30～99人」（18.5%）、「300～499人」（12.6%）と続いている。  
 全事業所と比べると、無期転換社員雇用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。

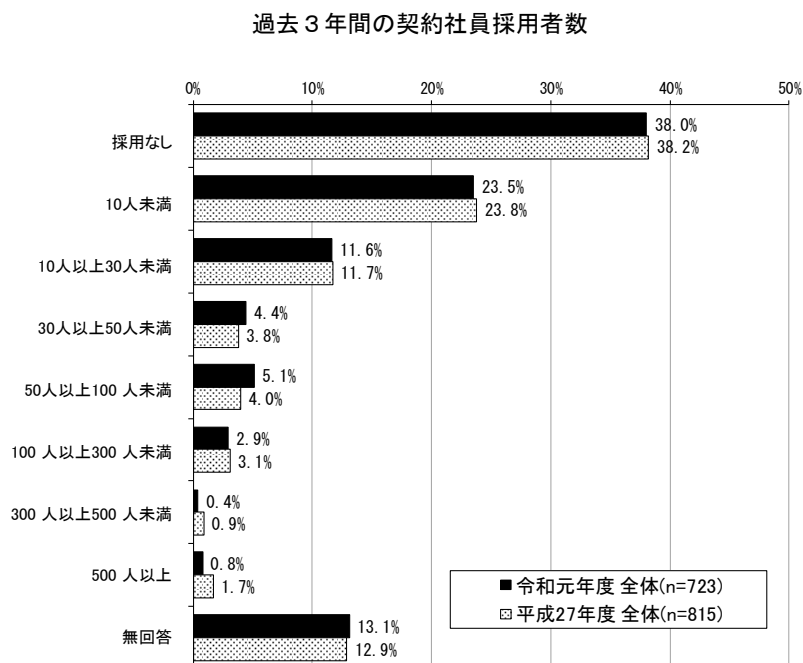
## 1.5 過去3年間の採用者数【第11～14表】

### 1.5.1 過去3年間の正社員採用者数【第11表】



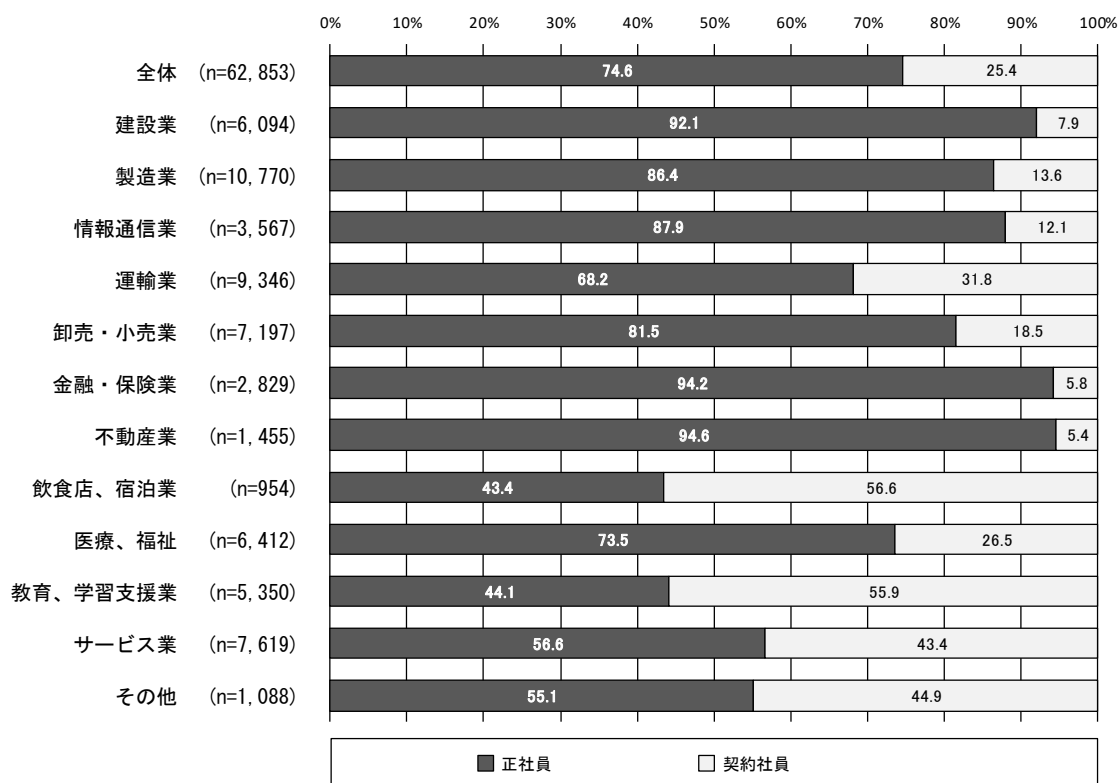
○全事業所において、過去3年間で採用した正社員数は、「10人未満」が30.3%で最も多く、「10人以上30人未満」(27.8%)とあわせると過半数を占めている。

### 1.5.2 過去3年間の契約社員採用者数【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、「10人未満」が23.5%、「採用なし」が38.0%となっている。

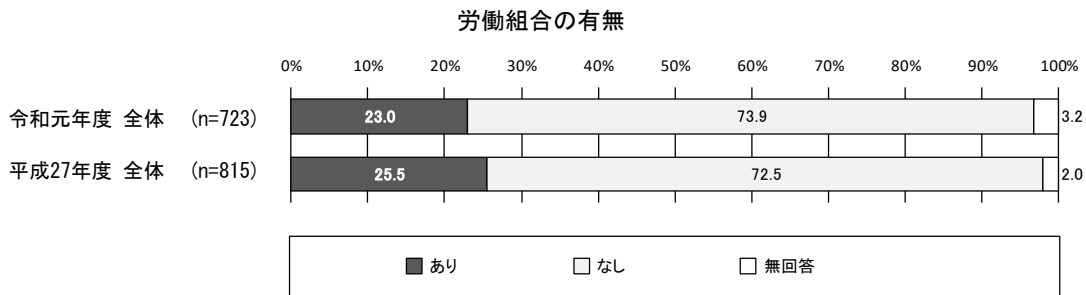
過去3年間の契約社員採用者数（正社員・契約社員比率）



○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74.6%、契約社員が25.4%となっている。

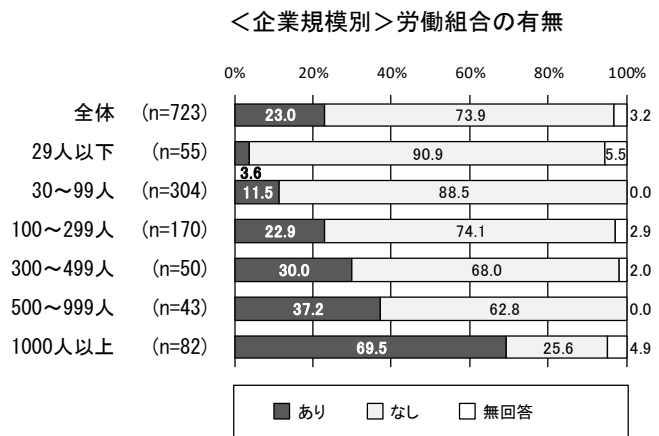
○主要事業内容別に見ると、正社員の採用割合は、「不動産業」(94.6%)、「金融・保険業」(94.2%)、「建設業」(92.1%)で高くなっている。一方、契約社員の採用割合は、「飲食店、宿泊業」(56.6%)、「教育、学習支援業」(55.9%)、「その他」(44.9%)、「サービス業」(43.4%)で高くなっている。

## 1.6 労働組合の有無【第17表】

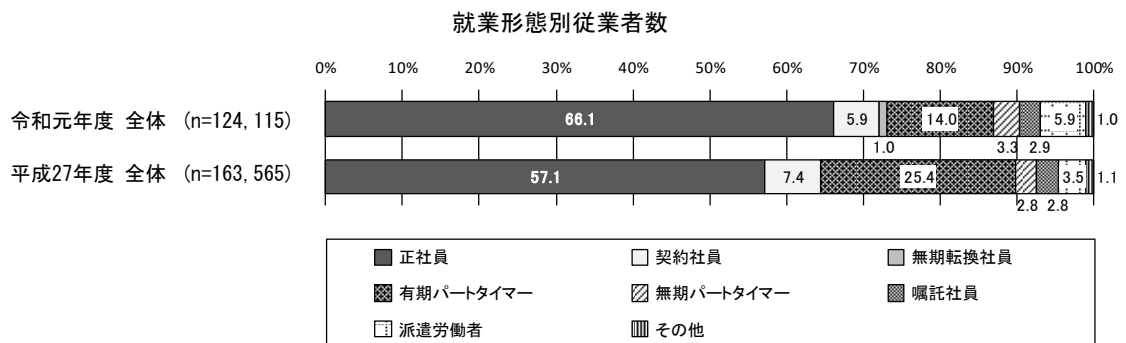


○労働組合の有無については、「あり」が23.0%、「なし」が73.9%となっている。

○企業規模別に見ると、労働組合が「あり」とした事業所の割合は、「29人以下」規模事業所では3.6%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69.5%となっている。

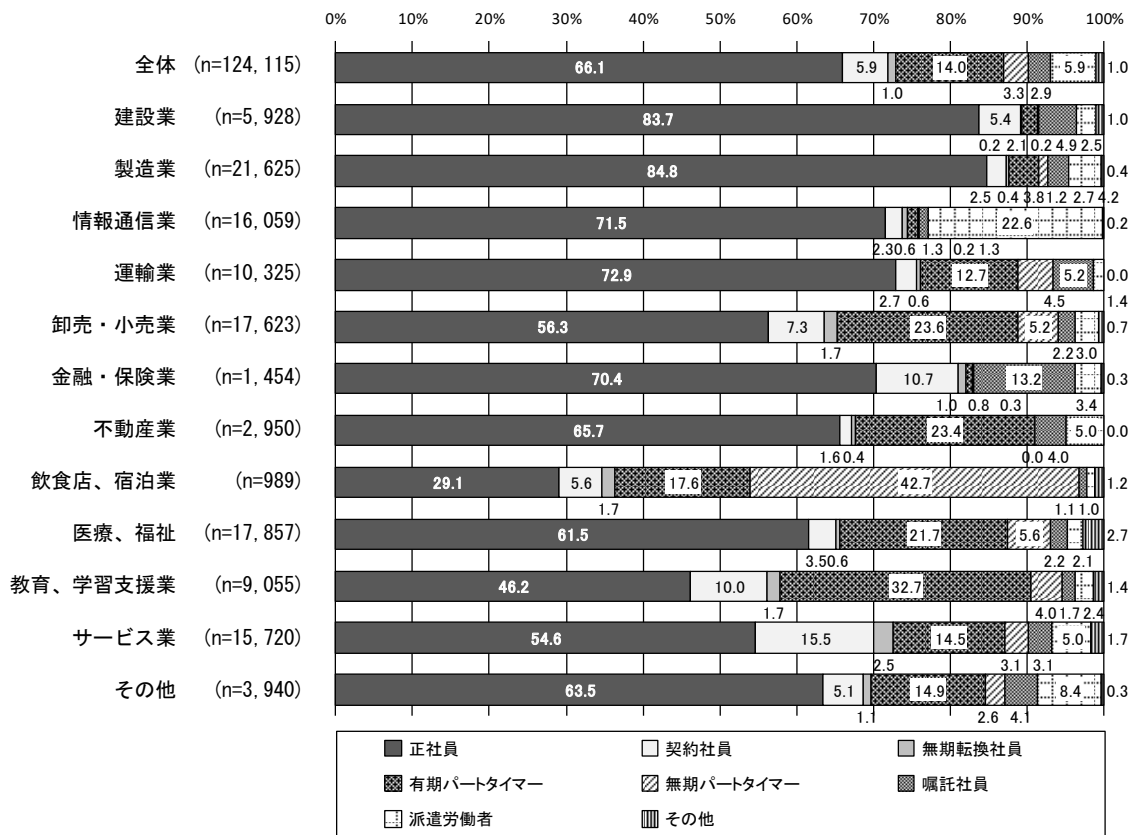


## 2 就業形態別従業員数【第22, 26表】



○就業形態別の従業員数の割合は、「正社員」が66.1%を占めて最も多く、以下、「有期パートタイマー」が14.0%、「契約社員」と「派遣労働者」が5.9%、「無期パートタイマー」が3.3%、「嘱託社員」が2.9%と続いている。

就業形態別従業者数（主要事業内容別）



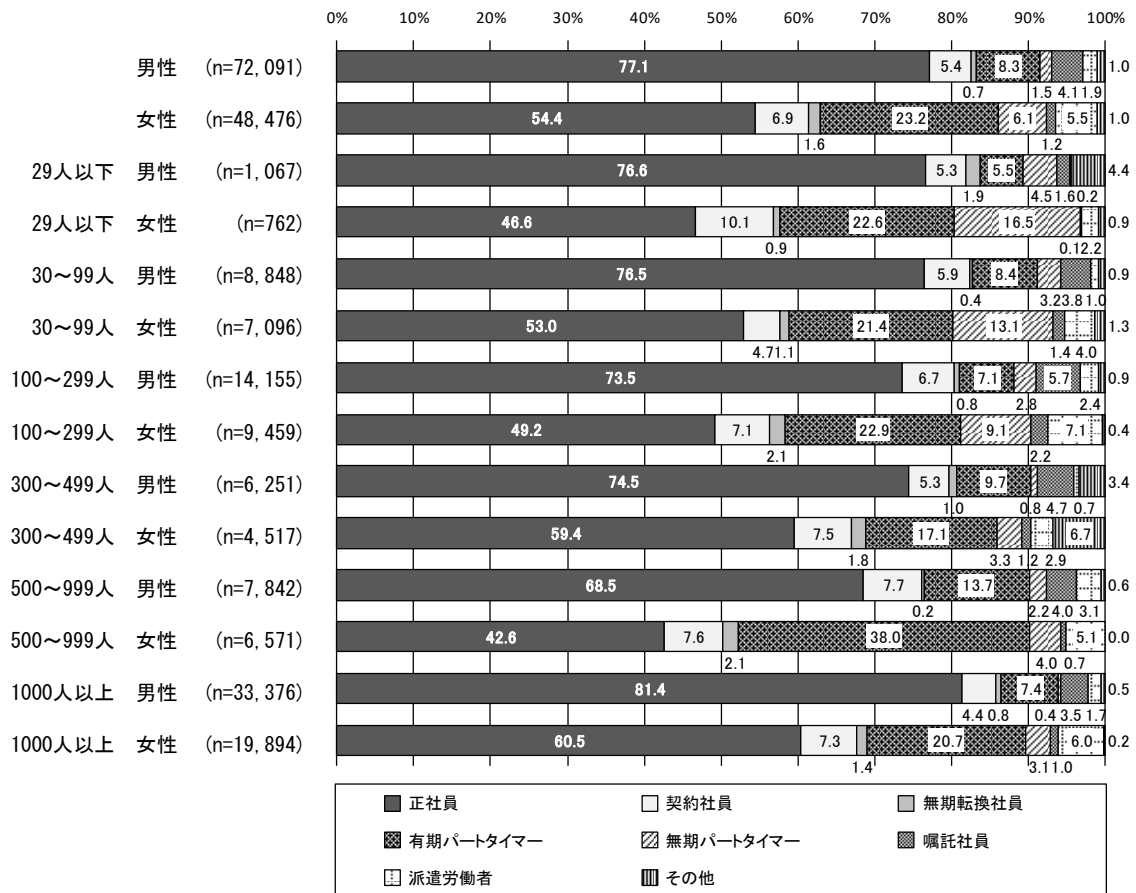
○各就業形態別にその割合が高い業種は以下となっている。

	正社員	契約社員	無期転換社員	有期パートタイマー
1位	製造業(84.8%)	サービス業(15.5%)	サービス業(2.5%)	教育、学習支援業(32.7%)
2位	建設業(83.7%)	金融・保険業(10.7%)	卸売・小売業(1.7%)	卸売・小売業(23.6%)
3位	運輸業(72.9%)	教育、学習支援業(10.0%)	教育、学習支援業(1.7%)	不動産業(23.4%)

	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(42.7%)	金融・保険業(13.2%)	情報通信業(22.6%)
2位	医療、福祉(5.6%)	運輸業(5.2%)	その他(8.4%)
3位	卸売・小売業(5.2%)	建設業(4.9%)	不動産業、サービス業(5.0%)

就業形態別従業者数（男女別、全常用労働者数別）



○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	1000人以上 男性(81.4%)	29人以下 女性(10.1%)	100~299人 女性、(2.1%)	500~999人 女性(38.0%)
2位	29人以下 男性(76.6%)	500~999人 男性(7.7%)	500~999人 女性(2.1%)	100~299人 女性(22.9%)
3位	30~99人 男性(76.5%)	500~999人 女性(7.6%)	29人以下 男性(1.9%)	29人以下 女性(22.6%)

	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(16.5%)	100~299人 男性(5.7%)	100~299人 女性(7.1%)
2位	30~99人 女性(13.1%)	300~499人 男性(4.7%)	1000人以上 女性(6.0%)
3位	100~299人 女性(9.1%)	500~999人 男性(4.0%)	500~999人 女性(5.1%)



### 3 有期雇用労働者の雇用開始年次

有期雇用労働者の雇用開始年次

	回答数 (件)	2016～ 2019年	2011～ 2015年	2006～ 2010年	2001～ 2005年	1996～ 2000年	1991～ 1995年	1990年 以前	無回答
契約社員	348	9.8%	15.8%	14.4%	13.5%	6.3%	5.2%	24.4%	10.6%
有期パートタイマー	350	8.0%	11.7%	11.4%	12.0%	8.0%	6.3%	37.1%	5.4%
嘱託社員	305	11.5%	14.8%	19.3%	11.5%	5.6%	2.0%	28.2%	7.2%
派遣労働者	267	15.7%	14.6%	16.5%	19.1%	10.5%	3.0%	12.0%	8.6%

#### 3.1 契約社員【第30表】

<企業規模別>契約社員の雇用開始年次

	回答数 (件)	2016～ 2019年	2011～ 2015年	2006～ 2010年	2001～ 2005年	1996～ 2000年	1991～ 1995年	1990年 以前	無回答
令和元年度 全体	348	9.8%	15.8%	14.4%	13.5%	6.3%	5.2%	24.4%	10.6%
平成27年度 全体	406	-	14.8%	21.2%	14.5%	9.9%	4.4%	29.1%	6.2%
29人以下	18	16.7%	16.7%	22.2%	0.0%	5.6%	11.1%	11.1%	16.7%
30～99人	112	12.5%	17.0%	18.8%	12.5%	4.5%	4.5%	17.9%	12.5%
100～299人	109	11.9%	17.4%	13.8%	10.1%	8.3%	6.4%	25.7%	6.4%
300～499人	30	3.3%	10.0%	16.7%	20.0%	6.7%	6.7%	30.0%	6.7%
500～999人	29	3.4%	10.3%	10.3%	13.8%	6.9%	3.4%	31.0%	20.7%
1000人以上	48	2.1%	16.7%	2.1%	25.0%	6.3%	2.1%	35.4%	10.4%

○契約社員の雇用開始年次は、「1990年以前」が24.4%で最も多く、以下、「2011～2015年」が15.8%、「2006～2010年」が14.4%と続いている。

○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53.5%であるが、「30～99人」規模事業所（60.8%）で全企業規模平均を超えている。

#### 3.2 有期パートタイマー【第31表】

<企業規模別>有期パートタイマーの雇用開始年次

	回答数 (件)	2016～ 2019年	2011～ 2015年	2006～ 2010年	2001～ 2005年	1996～ 2000年	1991～ 1995年	1990年 以前	無回答
令和元年度 全体	350	8.0%	11.7%	11.4%	12.0%	8.0%	6.3%	37.1%	5.4%
平成27年度 全体	433	-	9.7%	15.2%	13.4%	7.4%	6.9%	41.8%	5.5%
29人以下	22	13.6%	18.2%	9.1%	13.6%	4.5%	9.1%	22.7%	9.1%
30～99人	126	10.3%	13.5%	16.7%	12.7%	8.7%	5.6%	27.0%	5.6%
100～299人	95	11.6%	6.3%	3.2%	13.7%	12.6%	7.4%	37.9%	7.4%
300～499人	31	0.0%	12.9%	25.8%	3.2%	3.2%	16.1%	38.7%	0.0%
500～999人	30	0.0%	3.3%	3.3%	10.0%	3.3%	3.3%	66.7%	10.0%
1000人以上	45	2.2%	20.0%	11.1%	11.1%	4.4%	0.0%	51.1%	0.0%

○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37.1%で最も多く、以下、「2001～2005年」が12.0%、「2011～2015年」が11.7%と続いている。

○企業規模別に見ると、有期パートタイマーを「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43.1%であるが、「29人以下」（54.5%）、「30～99人」（53.2%）、「1000人以上」（44.4%）規模事業所で、全企業規模平均を越えている。

### 3.3 嘱託社員【第32表】

＜企業規模別＞嘱託社員の雇用開始年次

	回答数 (件)	2016～ 2019年	2011～ 2015年	2006～ 2010年	2001～ 2005年	1996～ 2000年	1991～ 1995年	1990年 以前	無回答
令和元年度 全体	305	11.5%	14.8%	19.3%	11.5%	5.6%	2.0%	28.2%	7.2%
平成27年度 全体	413	-	17.4%	19.9%	11.6%	5.1%	5.1%	31.7%	9.2%
29人以下*	5	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
30～99人	98	17.3%	15.3%	23.5%	10.2%	6.1%	2.0%	19.4%	6.1%
100～299人	100	11.0%	19.0%	18.0%	10.0%	4.0%	2.0%	31.0%	5.0%
300～499人	24	8.3%	0.0%	29.2%	12.5%	8.3%	8.3%	33.3%	0.0%
500～999人	29	6.9%	6.9%	17.2%	13.8%	3.4%	0.0%	34.5%	17.2%
1000人以上	45	0.0%	17.8%	13.3%	11.1%	8.9%	0.0%	35.6%	13.3%

○嘱託社員の雇用開始年次は、「1990年以前」の事業所の割合が28.2%で最も多く、以下、「2006～2010年」が19.3%、「2011～2015年」が14.8%と続いている。

○企業規模別に見ると、嘱託社員を「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57.1%であるが、「29人以下」(80.0%)、「30～99人」(66.3%)、「100～299人」(58.0%)規模事業所で、全企業規模平均を越えている。

### 3.4 派遣労働者【第33表】

＜企業規模別＞派遣労働者の雇用開始年次

	回答数 (件)	2016～ 2019年	2011～ 2015年	2006～ 2010年	2001～ 2005年	1996～ 2000年	1991～ 1995年	1990年 以前	無回答
令和元年度 全体	267	15.7%	14.6%	16.5%	19.1%	10.5%	3.0%	12.0%	8.6%
平成27年度 全体	332	-	18.7%	19.6%	18.4%	14.2%	3.9%	19.0%	6.3%
29人以下*	6	50.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30～99人	83	28.9%	15.7%	9.6%	14.5%	12.0%	3.6%	9.6%	6.0%
100～299人	87	13.8%	16.1%	19.5%	19.5%	13.8%	3.4%	8.0%	5.7%
300～499人	20	0.0%	10.0%	30.0%	20.0%	5.0%	10.0%	15.0%	10.0%
500～999人	26	3.8%	3.8%	11.5%	23.1%	3.8%	0.0%	30.8%	23.1%
1000人以上	41	2.4%	17.1%	19.5%	24.4%	9.8%	0.0%	14.6%	12.2%

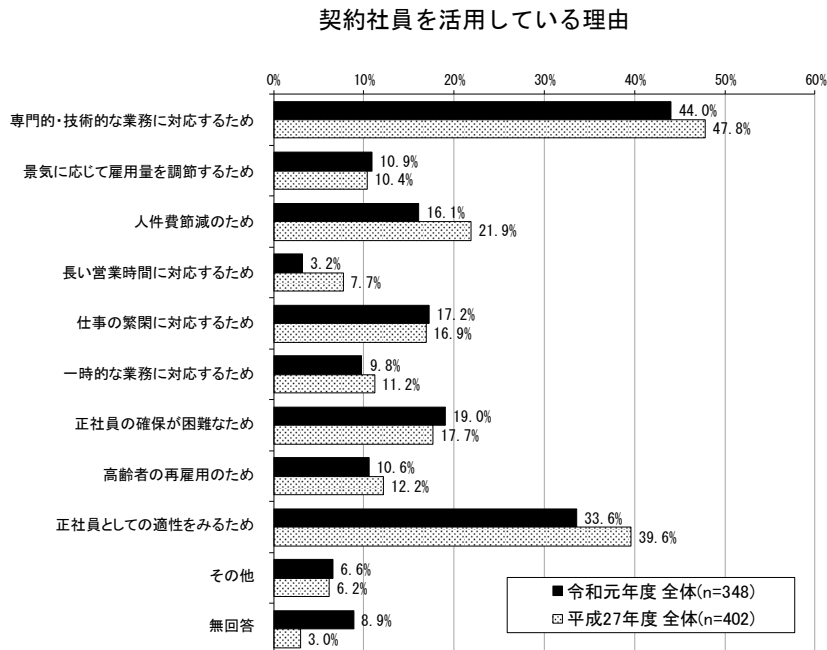
○派遣労働者の雇用開始年次は、「2001～2005年」の事業所が19.1%で最も多く、以下、「2006～2010年」が16.5%、「2016～2019年」が15.7%と続いている。

○企業規模別に見ると、派遣労働者を「2001年以降」に活用するようになった事業所の割合は全企業規模平均では65.9%であるが、回答が10以上の中では、「100～299人」(68.9%)、「30～99人」(68.7%)規模事業所で、全企業規模平均を越えている。

## 4 有期雇用労働者を活用している理由（3つまで回答可）

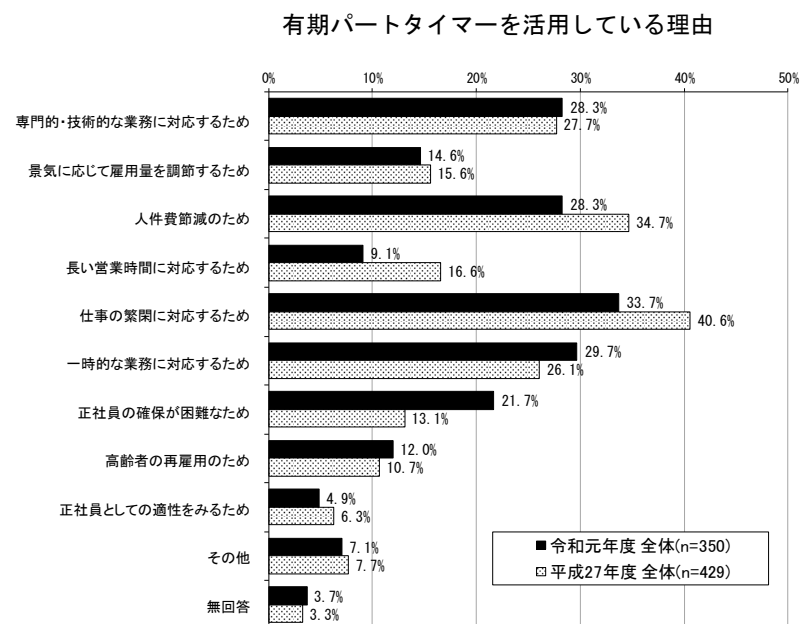
### 4.1 契約社員を活用している理由【第34表】

○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44.0%で最も多く、以下、「正社員としての適性をみるため」が33.6%、「正社員の確保が困難なため」が19.0%と続いている。



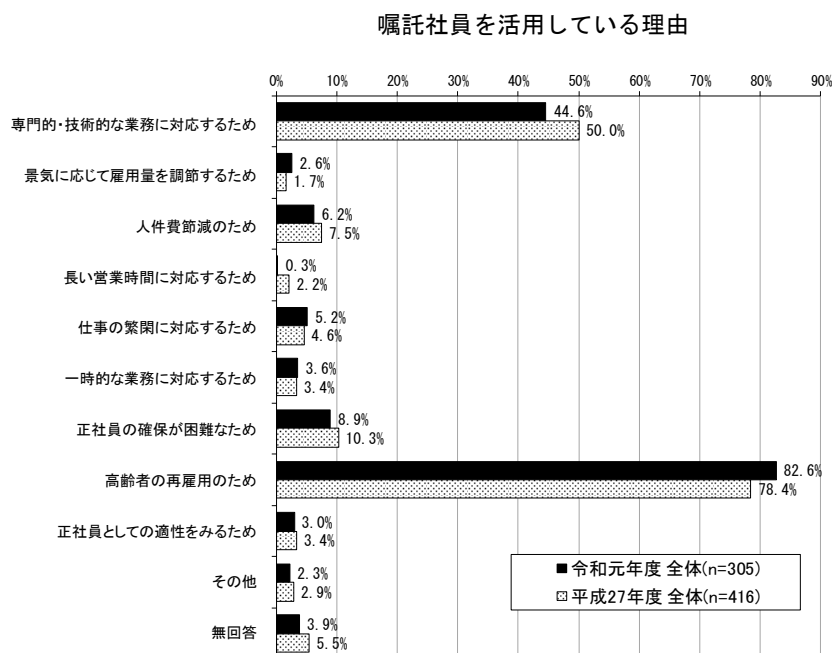
### 4.2 有期パートタイマーを活用している理由【第35表】

○有期パートタイマーを活用している理由としては、「仕事の繁忙に対応するため」が33.7%で最も多く、以下、「一時的な業務に対応するため」が29.7%、「専門的・技術的な業務に対応するため」が28.3%と続いている。



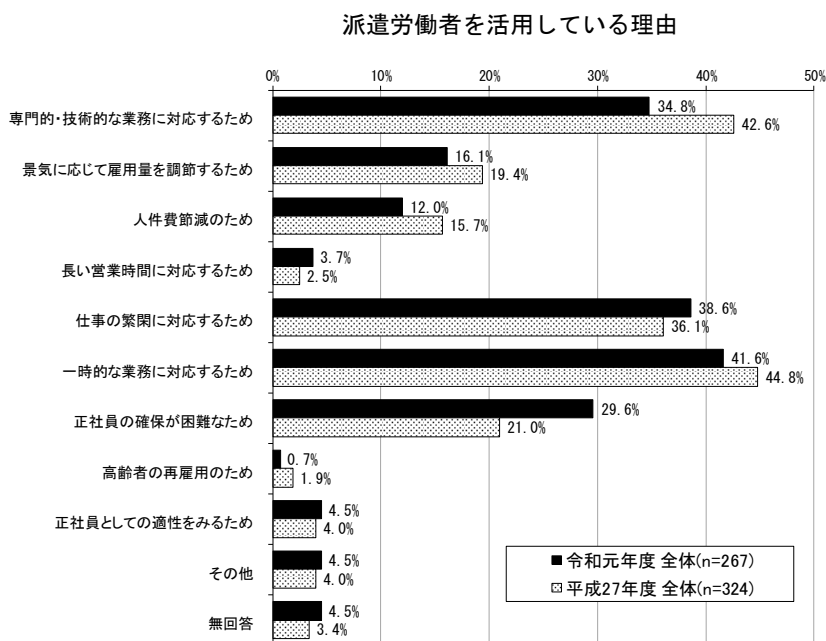
#### 4.3 嘱託社員を活用している理由【第36表】

○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82.6%で最も多く、以下、「専門的・技術的な業務に対応するため」が44.6%、「正社員の確保が困難なため」が8.9%と続いている。



#### 4.4 派遣労働者を活用している理由【第37表】

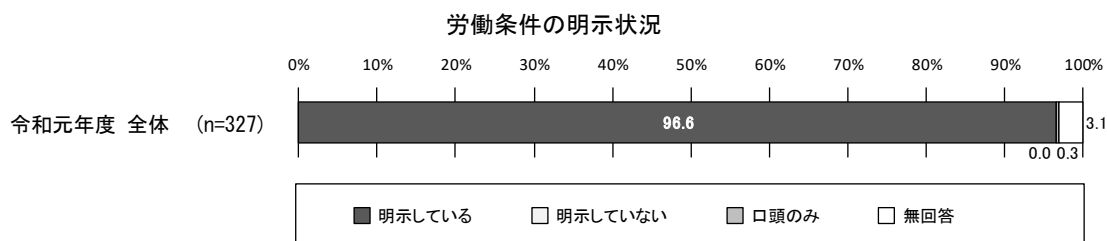
○派遣労働者を活用している理由としては、「一時的な業務に対応するため」が41.6%で最も多く、以下、「仕事の繁閑に対応するため」が38.6%、「専門的・技術的な業務に対応するため」が34.8%と続いている。



★5 から 22 は「契約社員」を雇用している事業所（有効回答事業所数 327）の回答集計結果である。

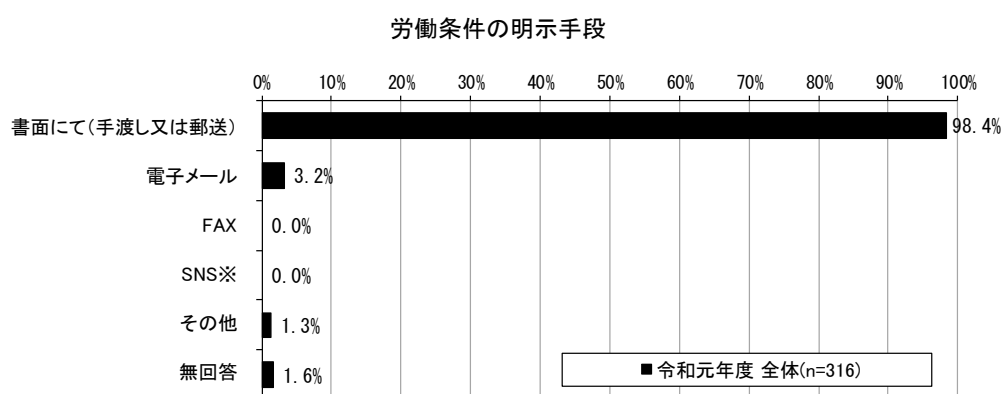
## 5 労働条件の明示方法

### 5.1 労働条件の明示状況【第 38 表】



○労働条件の明示状況としては、「明示している」が96.6%を占めている。

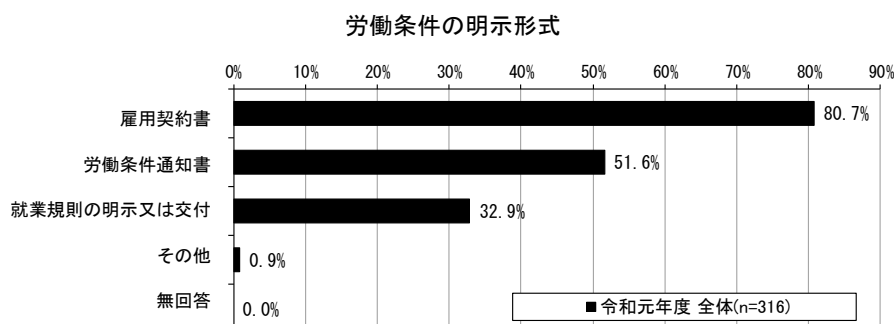
### 5.2 労働条件の明示手段（複数回答可）【第 39 表】



※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98.4%を占めている。

### 5.3 労働条件の明示形式（複数回答可）【第 40 表】

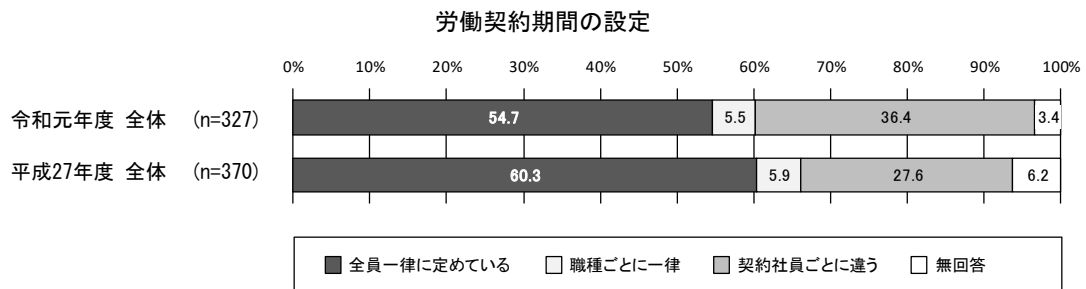


○労働条件の明示形式としては、「雇用契約書」が80.7%で最も多く、以下、「労働条件通知書」が51.6%、「就業規則の明示又は交付」が32.9%と続いている。

## 6 労働契約の期間に関する事項

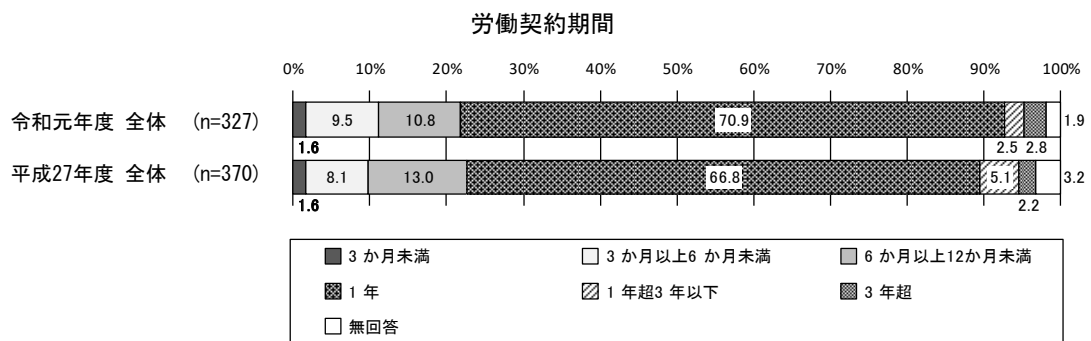
### 6.1 労働契約の設定及び期間【第41～42表】

#### 6.1.1 労働契約期間の設定【第41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54.7%で最も多く、以下、「契約社員ごとに違う」が36.4%、「職種ごとに一律」が5.5%と続いている。

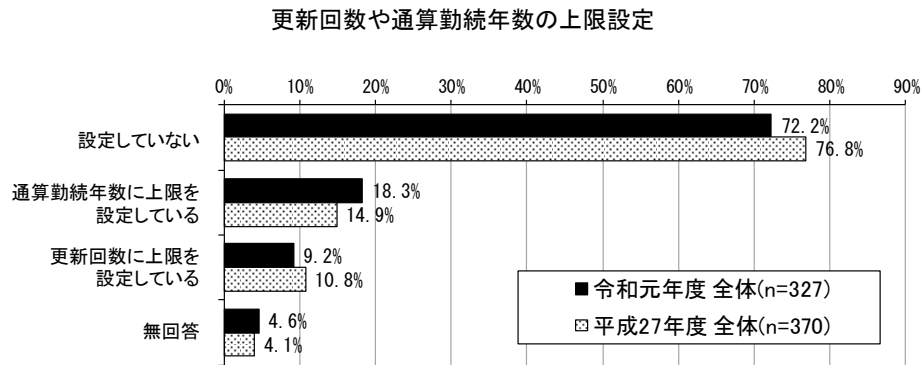
#### 6.1.2 労働契約期間【第42表】



○契約期間としては、「1年」が70.9%を占めて最も多くなっている。

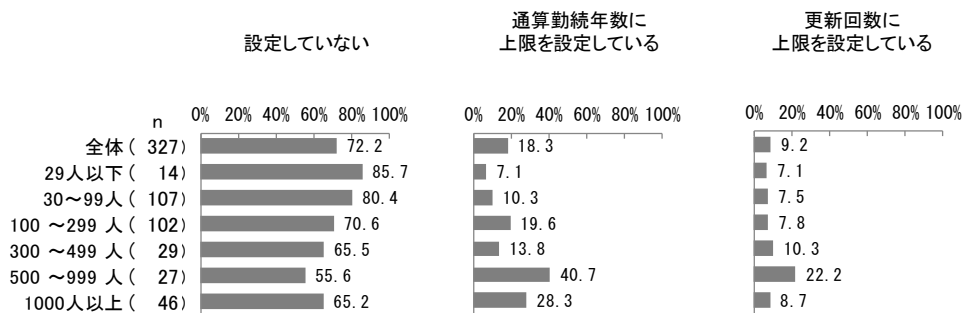
## 6.2 更新回数及び通算勤続年数【第43～45表】

### 6.2.1 更新回数や通算勤続年数の上限設定（複数回答可）【第43表】



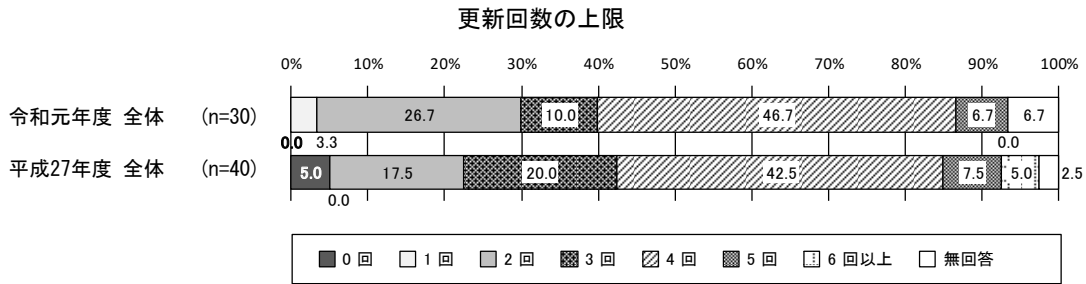
○更新回数や通算勤続年数の上限設定については、「設定していない」が72.2%で最も多く、以下、「通算勤続年数に上限を設定している」が18.3%、「更新回数に上限を設定している」が9.2%と続いている。

#### <企業規模別>更新回数や通算勤続年数の上限設定



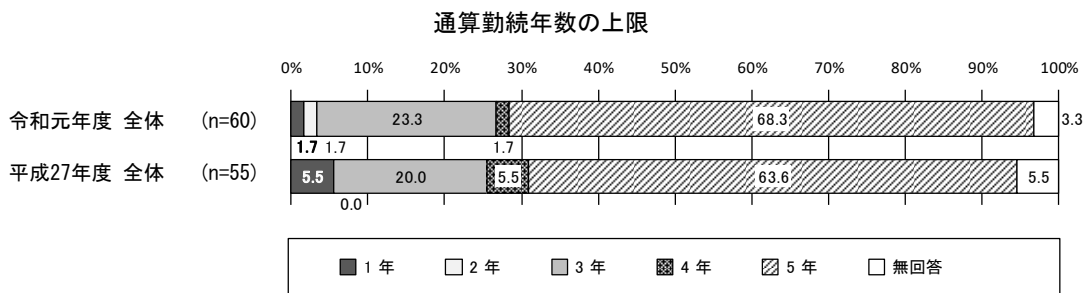
○企業規模別に見ると、全ての企業規模において「設定していない」が最も多くなっており、「29人以下」、「30～99人」の規模事業所では8割以上となっている。一方、「500人以上」規模事業所では6割弱と低くなっている。

## 6.2.2 更新回数の上限【第44表】



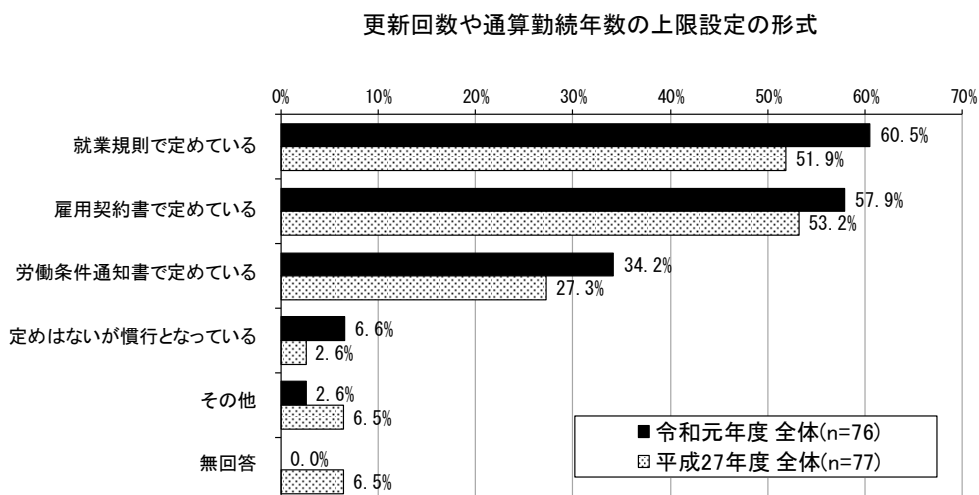
○更新回数の上限については、「4回」が46.7%で最も多く、以下、「2回」が26.7%、「3回」が10.0%と続いている。

## 6.2.3 通算勤続年数の上限【第45表】



○通算勤続年数の上限については、「5年」が68.3%で最も多く、以下、「3年」が23.3%と続いている。

## 6.3 更新回数や通算勤続年数の上限設定の形式（複数回答可）【第46表】

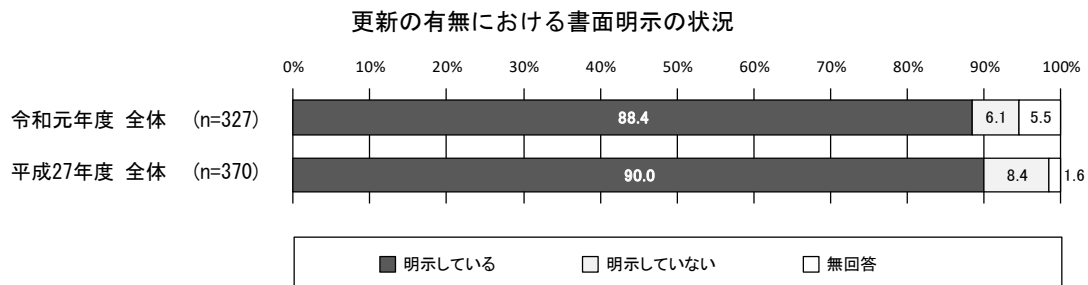


○上限の定め方については、「就業規則で定めている」が60.5%で最も多く、以下、「雇用契約書で定めている」が57.9%、「労働条件通知書で定めている」が34.2%と続いている。



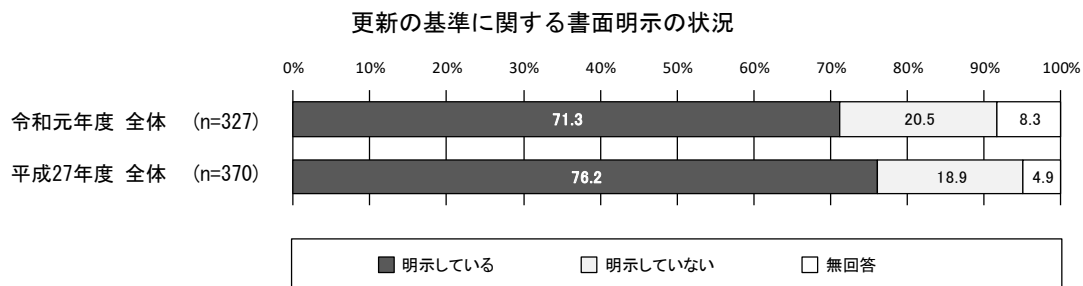
## 7 契約更新に関する書面明示の状況（労働契約締結時）

### 7.1 更新の有無における書面明示の状況【第47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88.4%を占め、「明示していない」が6.1%となっている。

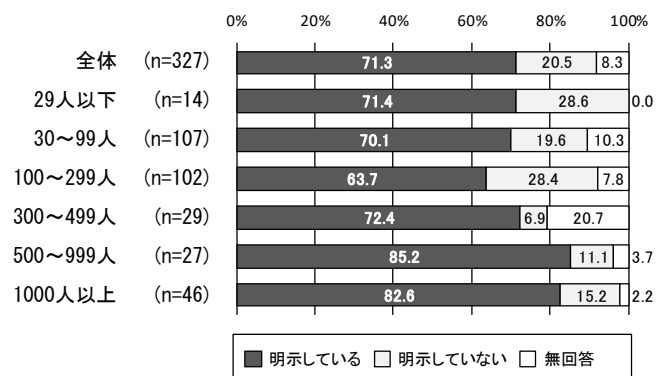
### 7.2 更新の基準に関する書面明示の状況【第48表】



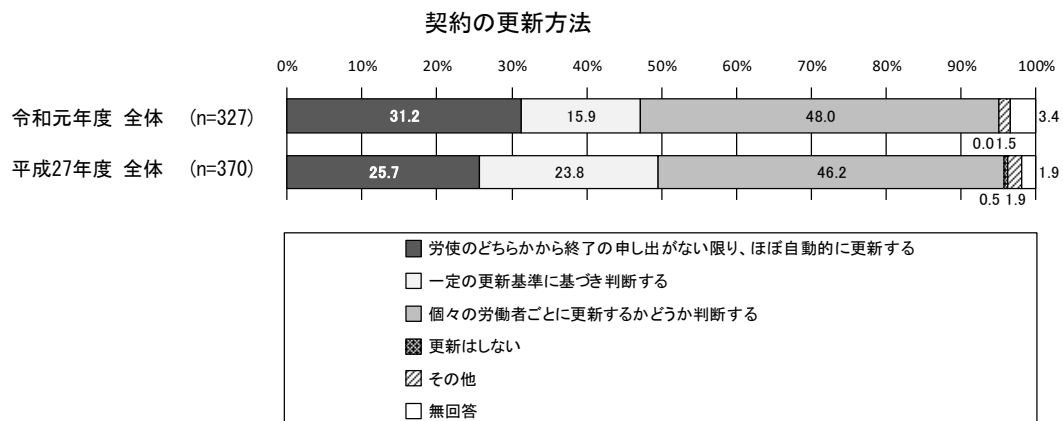
○労働契約を締結する際に、契約更新の基準について書面による明示を行っているかを聞いたところ、「明示している」が71.3%を占め、「明示していない」が20.5%、「無回答」が8.3%となっている。

#### <企業規模別>更新の基準についての書面による明示

○企業規模別に見ると、「明示している」の割合は、「500～999人」(85.2%)、「1000人以上」(82.6%)、「300～499人」(72.4%)規模事業所で高くなっている。



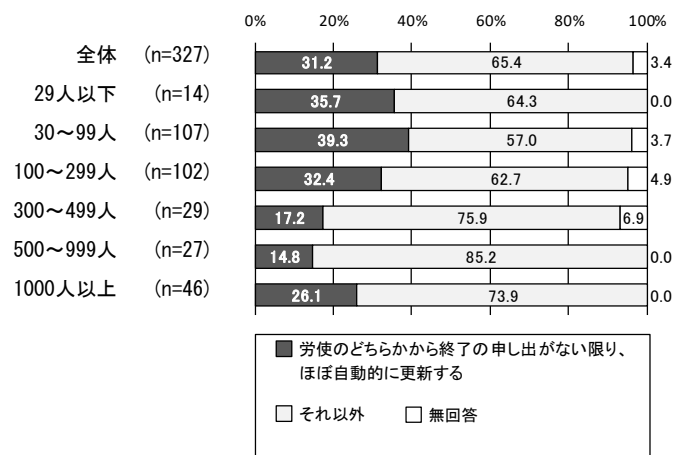
## 8 契約の更新方法【第49表】



○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48.0%で最も多く、以下、「労使のどちらから終了の申し出がない限り、ほぼ自動的に更新する」が31.2%、「一定の更新基準に基づき判断する」が15.9%と続いている。

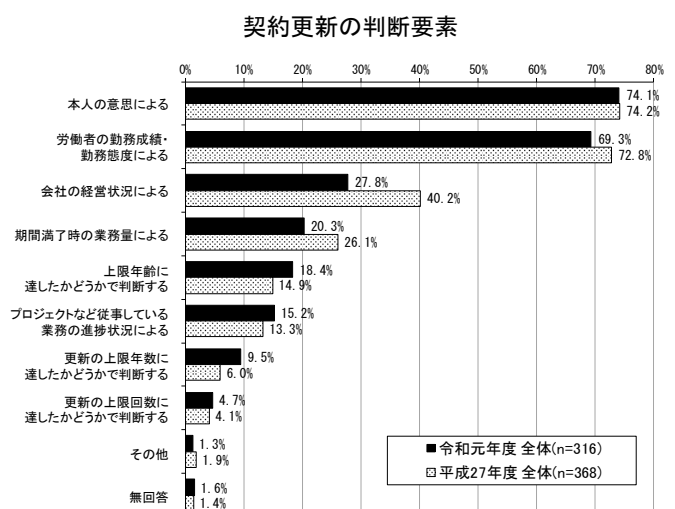
○企業規模別に見ると、「労使のどちらから終了の申し出がない限り、ほぼ自動的に更新する」の割合は、「30～99人」(39.3%)、「29人以下」(35.7%)、「100～299人」(32.4%)規模事業所で高くなっている。

＜企業規模別＞契約の更新方法



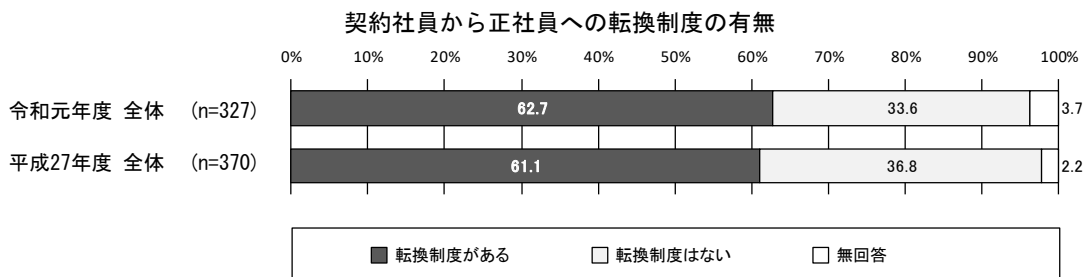
## 9 契約更新の判断要素（3つまで回答可）【第50表】

○契約更新の判断要素としては、「本人の意思による」が74.1%で最も多く、以下、「労働者の勤務成績・勤務態度による」が69.3%、「会社の経営状況による」が27.8%と続いている。



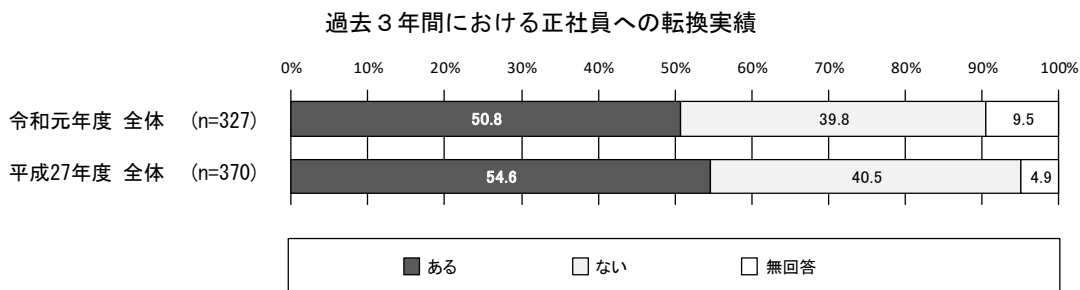
## 10 正社員への転換

### 10.1 契約社員から正社員への転換制度の有無【第51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62.7%、「転換制度はない」が33.6%、となっている。

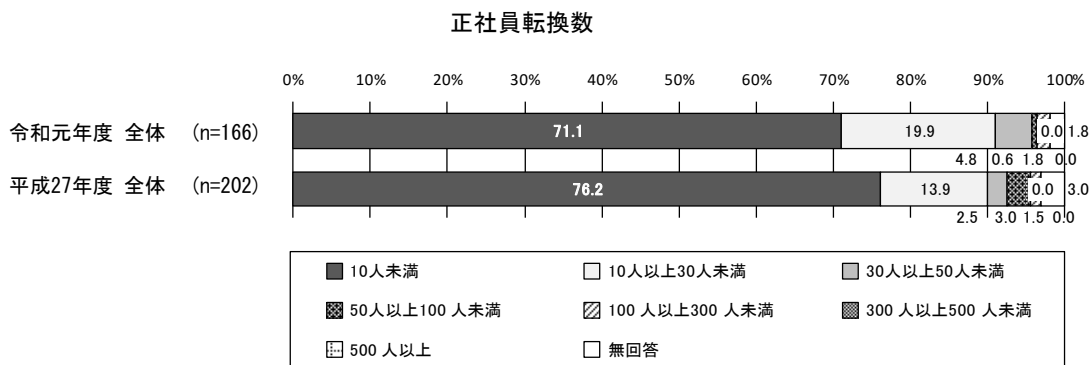
### 10.2 過去3年間における正社員への転換実績【第52表】



○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39.8%、となっている。

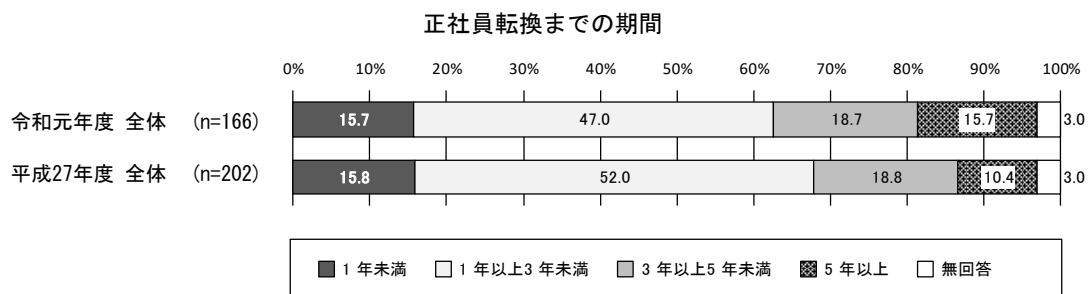
### 10.3 契約社員から正社員への転換数と転換までの期間（過去3年間）

#### 10.3.1 正社員転換数【第53表】



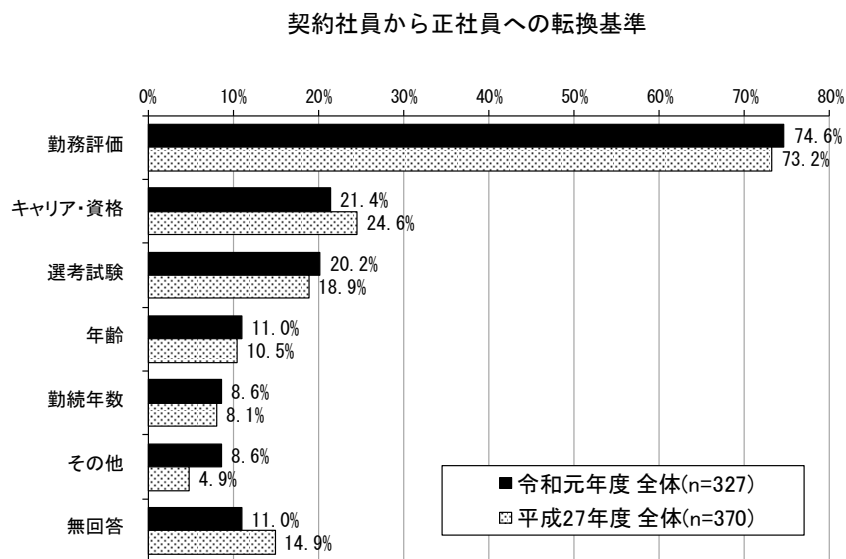
○契約社員から正社員への転換実績があるとした事業所にその数を聞いたところ、「10人未満」が71.1%、以下、「10人以上30人未満」(19.9%)、「30人以上50人未満」(4.8%)となっている。また、転換実績があるとした1事業所あたりの平均転換社員数は10.1人となっている。

### 10.3.2 正社員転換までの期間【第54表】



○転換実績があった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47.0%で最も多く、以下、「3年以上5年未満」が18.7%、「1年未満」が15.7%と続いている。

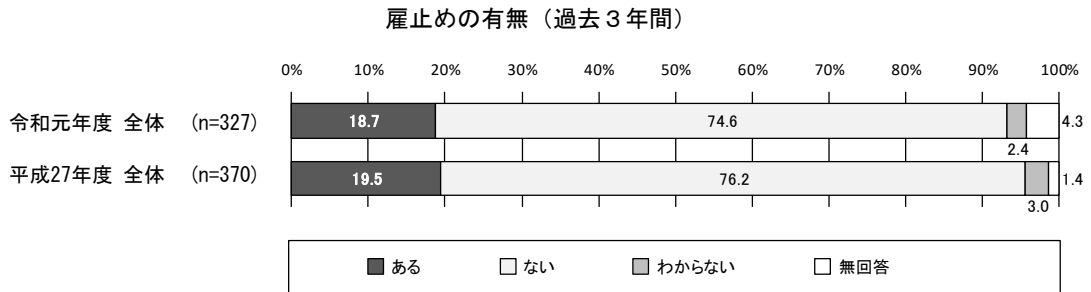
### 10.4 契約社員から正社員への転換基準（2つまで回答可）【第55表】



○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74.6%で最も多く、以下、「キャリア・資格」が21.4%、「選考試験」が20.2%と続いている。

## 11 契約社員の雇止め

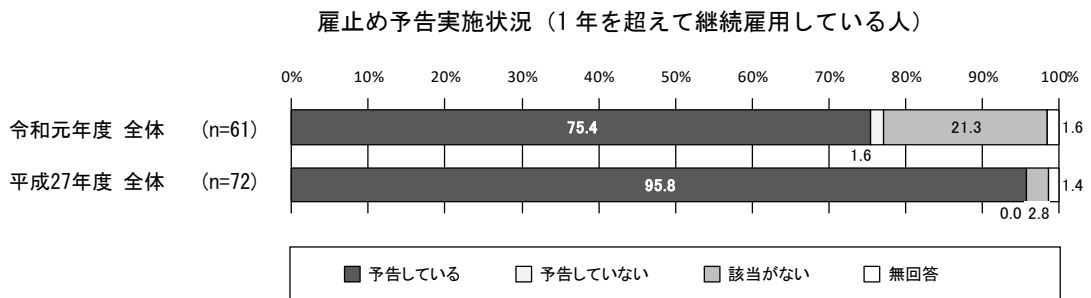
### 11.1 雇止めの有無（過去3年間）【第56表】



○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74.6%を占め、「ある」が18.7%、「わからない」が2.4%となっている。

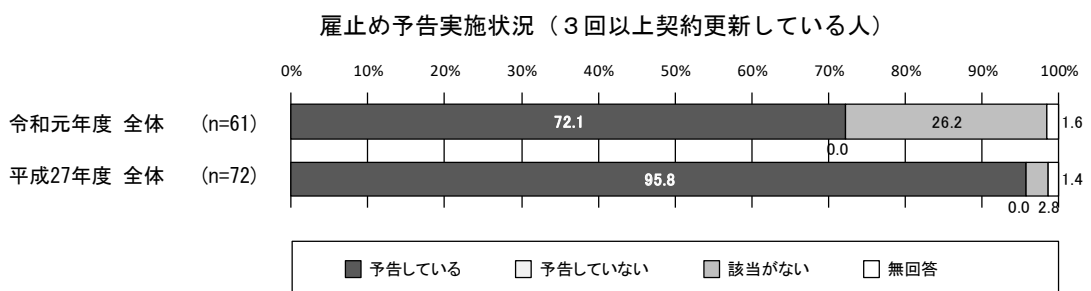
### 11.2 雇止め時における予告の有無【第57～59表】

#### 11.2.1 雇止め予告実施状況（1年を超えて継続雇用している人）【第57表】



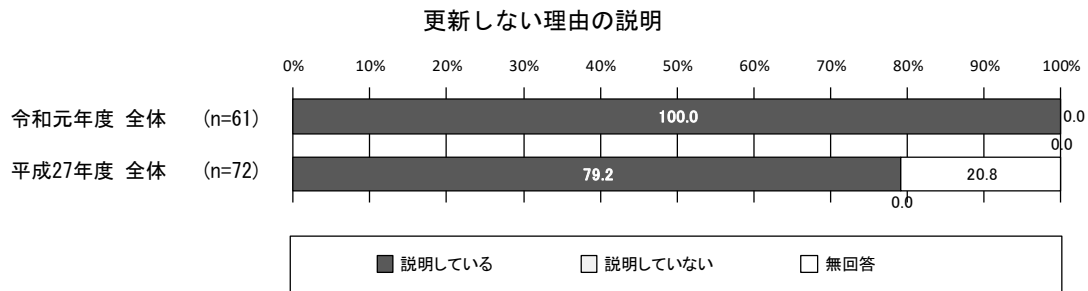
○雇止め予告実施状況（1年を超えて継続雇用）については、「雇止めを行ったことがある」と回答のあった事業所61社のうち46社（75.4%）が「予告している」としている。

#### 11.2.2 雇止め予告実施状況（3回以上契約更新している人）【第58表】



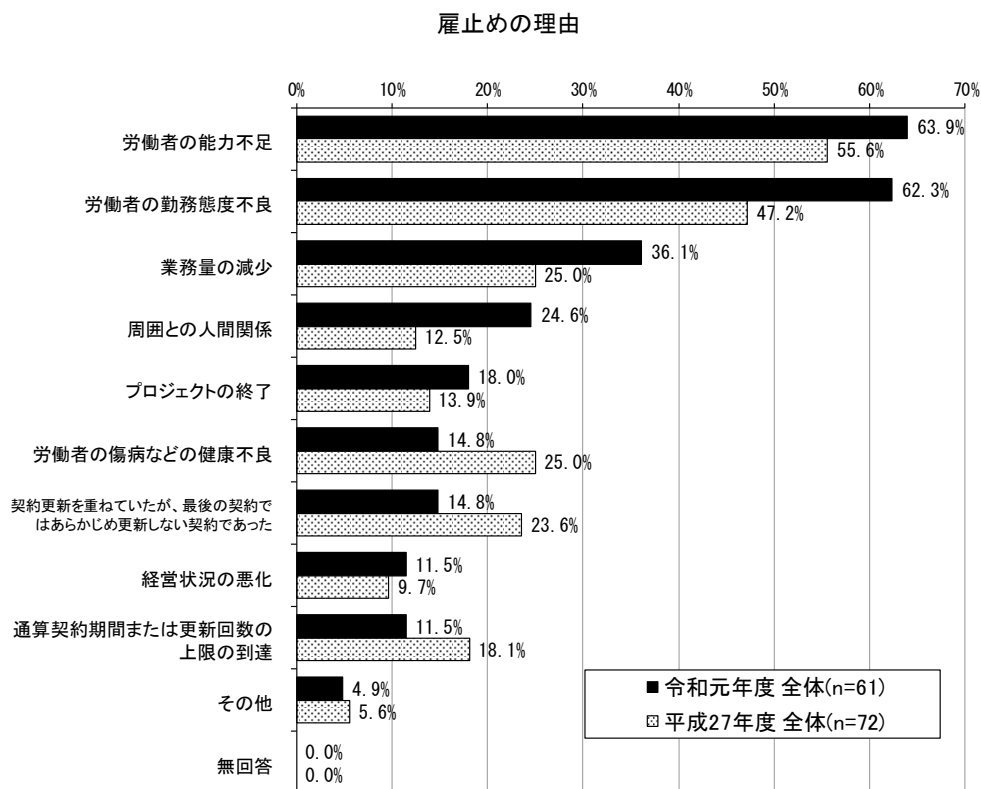
○雇止め予告実施状況（3回以上契約更新）については、「雇止めを行ったことがある」と回答のあった事業所61社のうち44社（72.1%）が「予告している」としている。

### 11.2.3 更新しない理由の説明【第59表】



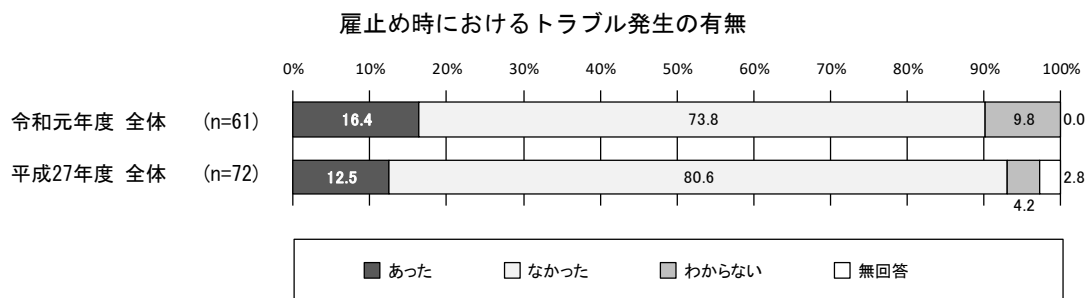
○更新しない理由の説明については、「雇止めを行ったことがある」と回答のあった事業所61社すべてが「説明している」としている。

### 11.3 雇止めの理由（複数回答可）【第60表】



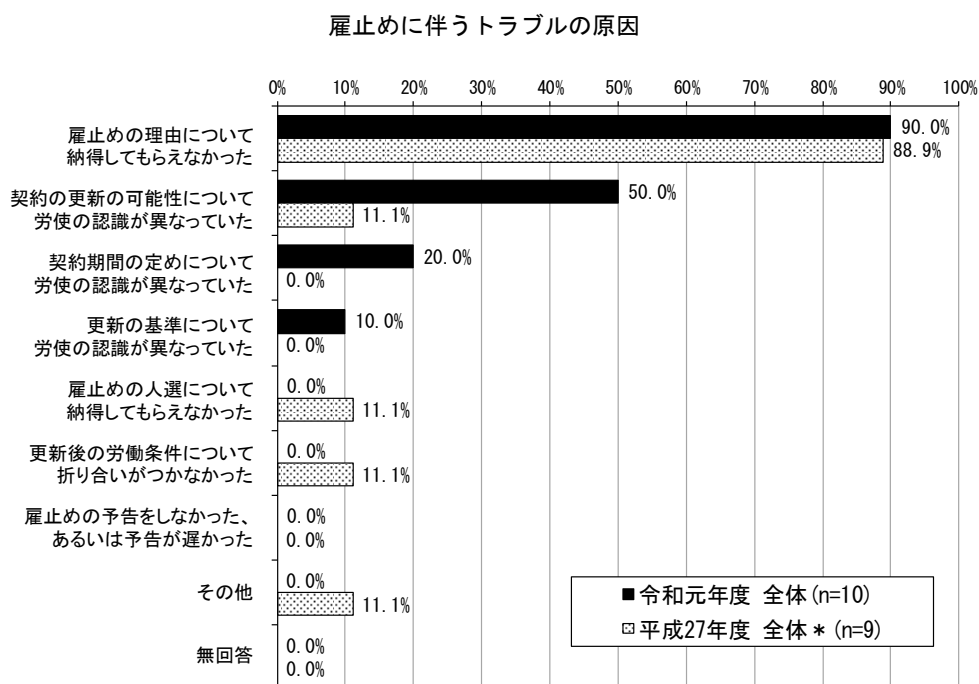
○雇止めを行ったことがある事業所にその理由を聞いたところ、「労働者の能力不足」が63.9%で最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」が62.3%、「業務量の減少」が36.1%と続いている。

#### 11.4 雇止め時におけるトラブル発生の有無【第 61 表】



○雇止め時におけるトラブル発生の有無については、「なかった」が73.8%を占め、「あった」が16.4%、「わからない」が9.8%となっている。

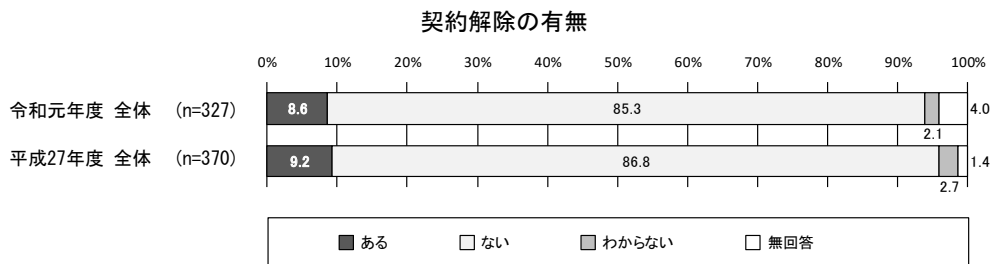
#### 11.5 雇止めに伴うトラブルの原因（複数回答可）【第 62 表】



○雇止めに伴うトラブルの原因を聞いたところ、「雇止めの理由について納得してもらえなかった」が90.0%で最も多く、以下、「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」が50.0%、「契約期間の定めについて労使の認識が異なっていた」が20.0%と続いている。

## 12 契約期間途中の契約解除（中途解約）

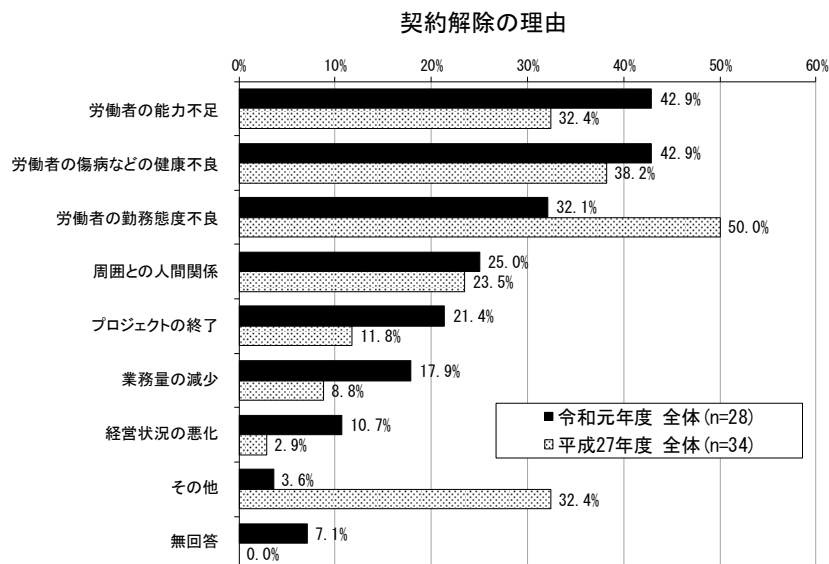
### 12.1 契約解除の有無【第 63 表】



○過去3年間の契約解除の有無については、「ない」が85.3%と過半数を占め、以下、「ある」が8.6%、「わからない」が2.1%と続いている。

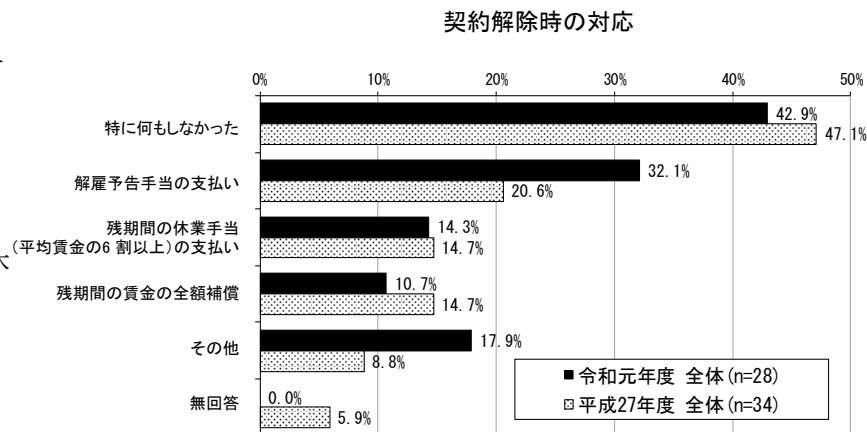
### 12.2 契約解除の理由（複数回答可）【第 64 表】

○契約解除の理由については、「労働者の能力不足」と「労働者の傷病などの健康不良」が42.9%で最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」が32.1%と続いている。



### 12.3 契約解除時の対応（複数回答可）【第 65 表】

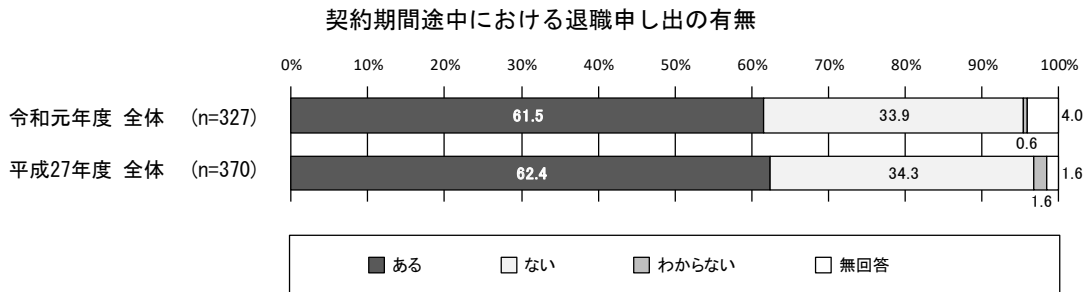
○契約解除時の対応については、「特に何もしなかった」が42.9%で最も多く、以下、「解雇予告手当の支払い」が32.1%、「残期間の休業手当（平均賃金の6割以上）の支払い」が14.3%と続いている。





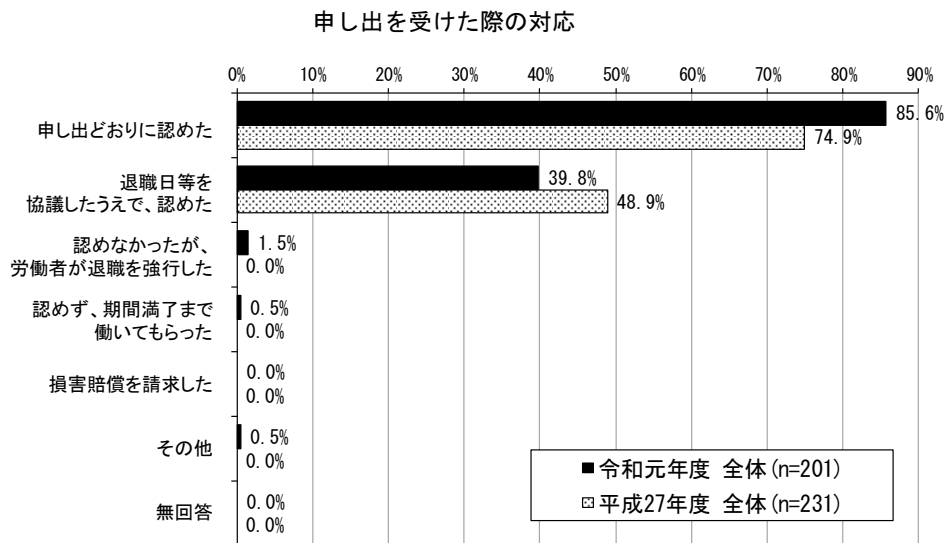
### 13 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出

#### 13.1 契約期間途中における退職申し出の有無【第66表】



○過去3年間の契約期間途中における退職申し出の有無については、「ある」が61.5%を占め、「ない」が33.9%、「わからない」が0.6%となっている。

#### 13.2 申し出を受けた際の対応（複数回答可）【第67表】

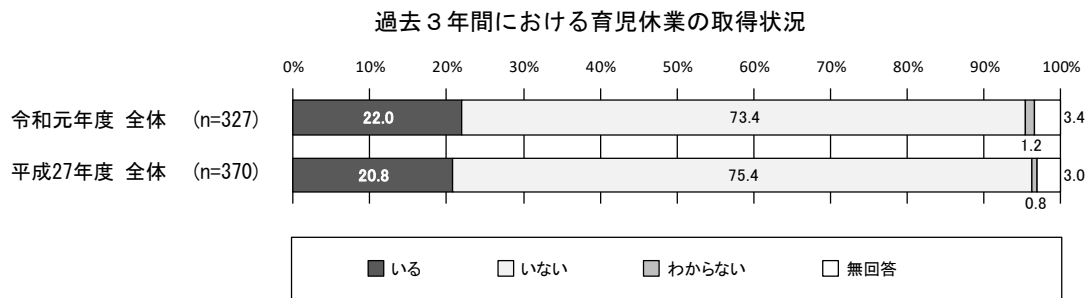


○申し出を受けた際の対応としては、「申し出どおりに認めた」が85.6%で最も多く、以下、「退職日等を協議したうえで、認めた」が39.8%、「認めなかったが、労働者が退職を強行した」が1.5%と続いている。

## 14 契約社員の育児休業及び介護休業

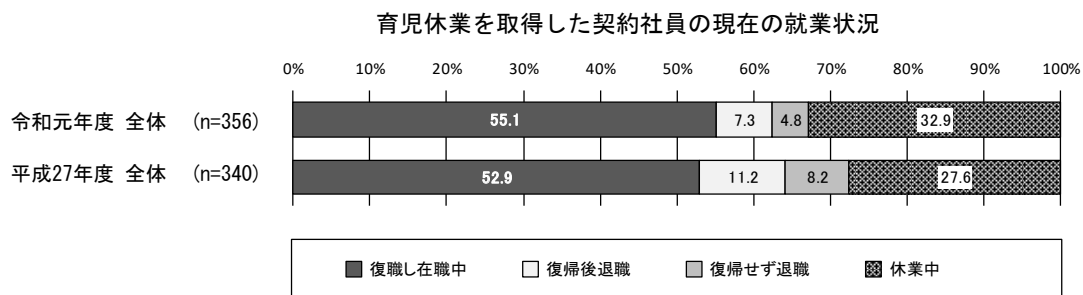
### 14.1 育児休業【第 68～69 表】

#### 14.1.1 過去3年間における育児休業の取得状況【第 68 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73.4%を占め、「いる」が22.0%となっている。

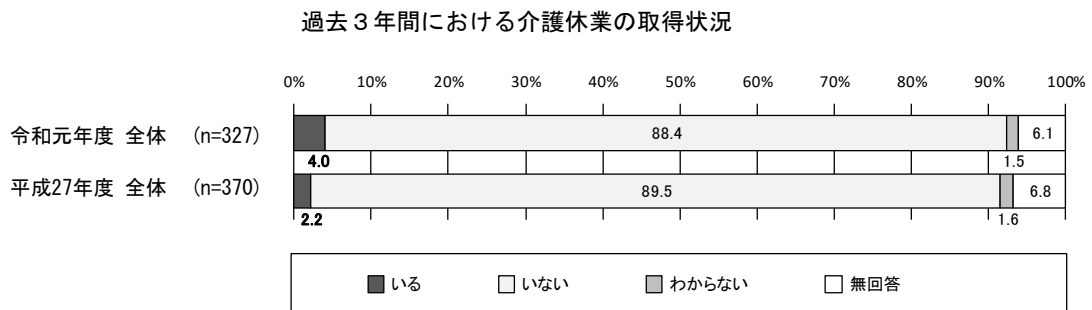
#### 14.1.2 育児休業を取得した契約社員の現在の就業状況【第 69 表】



○育児休業を取得した契約社員の現在の就業状況については、「復職し在職中」が196名(55.1%)、「休業中」が117名(32.9%)、「復職後退職」が26名(7.3%)、「復職せず退職」が17名(4.8%)となっている。

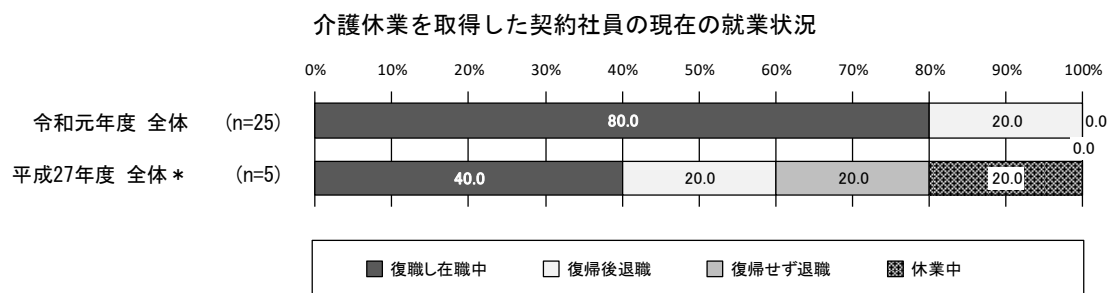
## 14.2 介護休業【第70～71表】

### 14.2.1 過去3年間における介護休業の取得状況【第70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88.4%、「いる」が4.0%となっている。

### 14.2.2 介護休業を取得した契約社員の現在の就業状況【第71表】

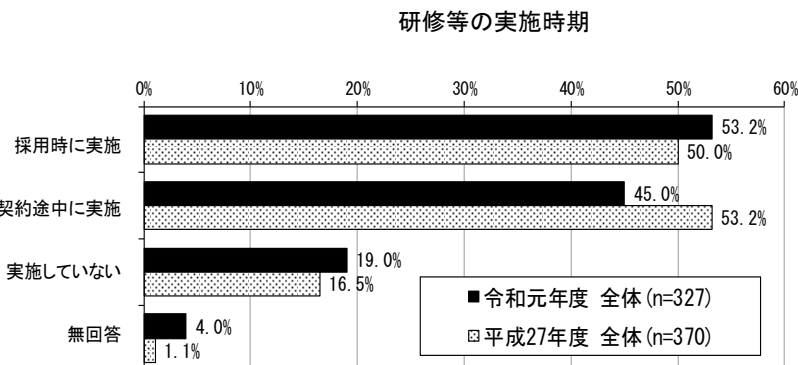


○介護休業を取得した契約社員の現在の就業状況については、「復職し在職中」が20名（80.0%）、「復帰後退職」が5名（20.0%）、「復帰せず退職」及び「休業中」は該当者がいなかった。

## 15 研修（教育訓練）制度

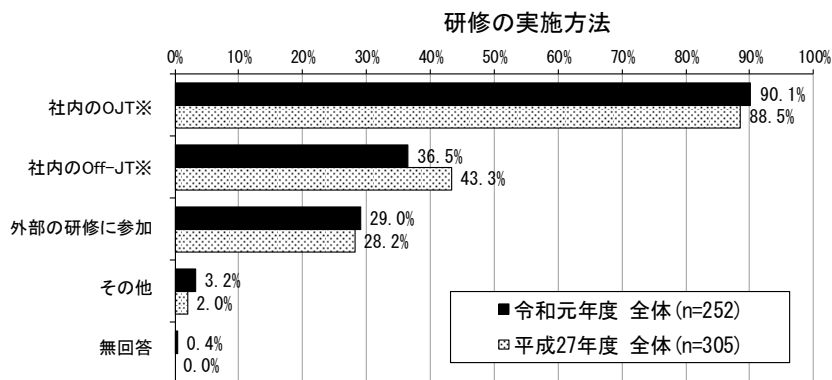
### 15.1 研修等の実施時期（複数回答可）【第72表】

○契約社員に対する研修等の実施時期については、「採用時に実施」が53.2%で最も多く、以下、「契約途中に実施」が45.0%、「実施していない」が19.0%と続いている。



### 15.2 研修の実施方法（複数回答可）【第73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90.1%で最も多く、以下、「社内のOff-JT」が36.5%、「外部の研修に参加」が29.0%と続いている。



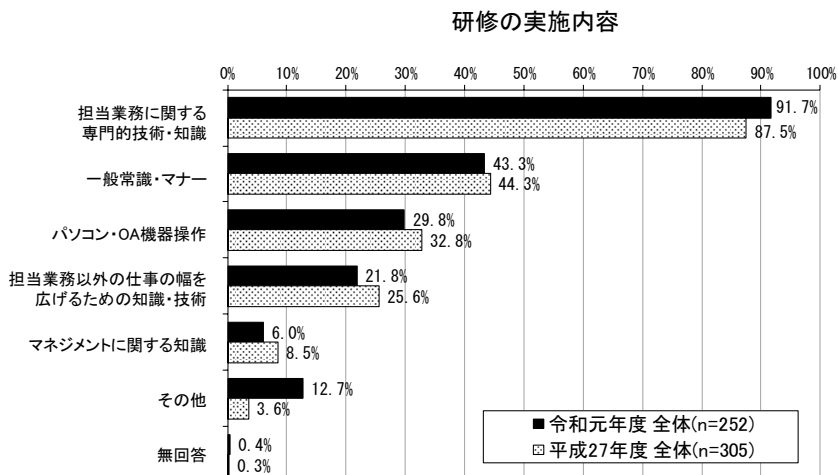
※OJT (On the Job Training)

…職場において、上司・先輩等が、職員に対して、仕事に必要な知識・ノウハウ等を意識的・継続的に指導・伝授する人材育成のための多様な取組

※Off-JT (Off the Job Training) …職場外の研修機関で集散的に学ぶ職場外研修

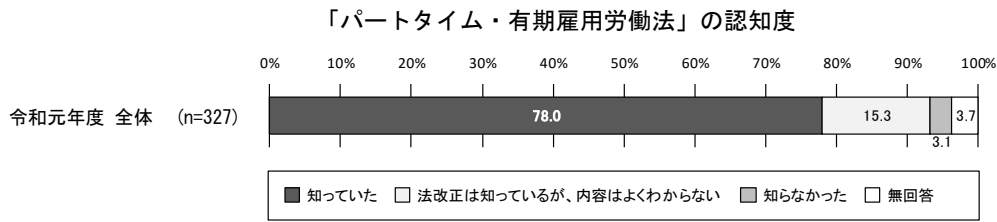
### 15.3 研修の実施内容（複数回答可）【第74表】

○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91.7%で最も多く、以下、「一般常識・マナー」が43.3%、「パソコン・OA機器操作」が29.8%と続いている。



## 16 「パートタイム・有期雇用労働法」への対応

### 16.1 「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度【第75表】



○改正法「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度については、「知っていた」が78.0%で最も多く、以下、「法改正は知っているが、内容はよくわからない」が15.3%、「知らなかった」が3.1%と続いている。

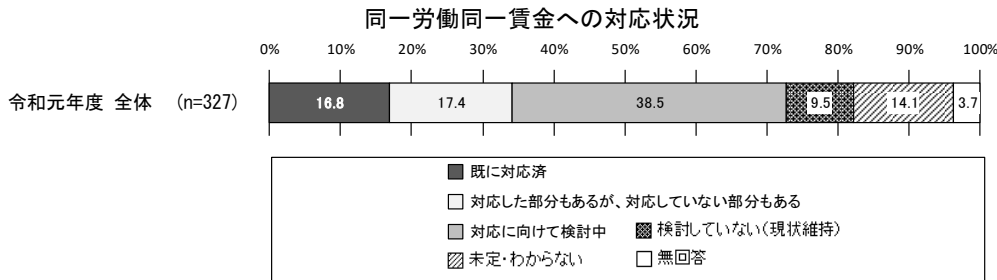
＜企業規模別＞

○企業規模別に見ると、企業規模が大きくなるにつれて、「知っていた」の割合が高くなる傾向にあり、「1000人以上」規模事業所では9割以上と高くなっている。

「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度

	回答者数（件）	知っていた	法改正は知っているが、内容はよくわからない	知らなかった	無回答
全体	327	78.0%	15.3%	3.1%	3.7%
29人以下	14	50.0%	42.9%	7.1%	0.0%
30～99人	107	69.2%	17.8%	5.6%	7.5%
100～299人	102	83.3%	11.8%	2.0%	2.9%
300～499人	29	82.8%	13.8%	0.0%	3.4%
500～999人	27	81.5%	18.5%	0.0%	0.0%
1000人以上	46	91.3%	6.5%	2.2%	0.0%

### 16.2 同一労働同一賃金への対応状況【第76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、「対応に向けて検討中」が38.5%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17.4%、「既に対応済」が16.8%と続いている。

＜企業規模別＞

同一労働同一賃金への対応状況

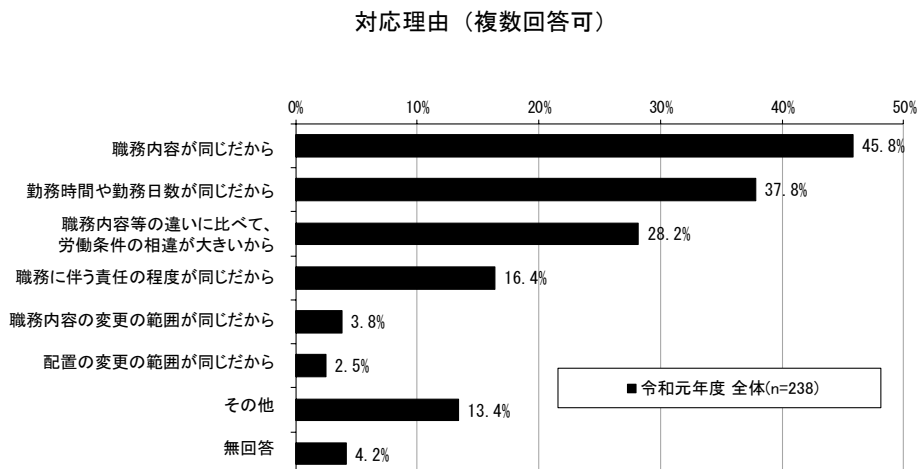
○企業規模別に見ると、300人以上規模事業所で「対応に向けて検討中」の割合が5割以上と高くなっている。

	回答者数（件）	既に対応済	対応した部分もあるが、対応していない部分もある	対応に向けて検討中	検討していない（現状維持）	未定・わからない	無回答
全体	327	16.8%	17.4%	38.5%	9.5%	14.1%	3.7%
29人以下	14	28.6%	35.7%	14.3%	14.3%	7.1%	0.0%
30～99人	107	24.3%	14.0%	29.0%	10.3%	15.0%	7.5%
100～299人	102	17.6%	22.5%	33.3%	9.8%	13.7%	2.9%
300～499人	29	10.3%	13.8%	51.7%	10.3%	10.3%	3.4%
500～999人	27	3.7%	11.1%	59.3%	7.4%	18.5%	0.0%
1000人以上	46	6.5%	15.2%	58.7%	6.5%	13.0%	0.0%

★16.3は16.2で「既に対応済」、「対応した部分もあるが、対応していない部分もある」、「対応に向けて検討中」いずれか1つを回答した事業所（有効回答事業所数238）の回答集計結果である。

### 16.3 対応理由（複数回答可）【第77表】

○対応理由については、「職務内容が同じだから」が45.8%で最も多く、以下、「勤務時間や勤務日数が同じだから」が37.8%、「職務内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きいため、職務に伴う責任の程度が同じだから」が28.2%、「職務内容の変更の範囲が同じだから」が16.4%、「配置の変更の範囲が同じだから」が3.8%、「その他」が13.4%、「無回答」が4.2%と続いている。



### 16.4 人件費が増加した場合の対応方法（3つまで回答可）【第78表】

人件費が増加した場合の対応方法

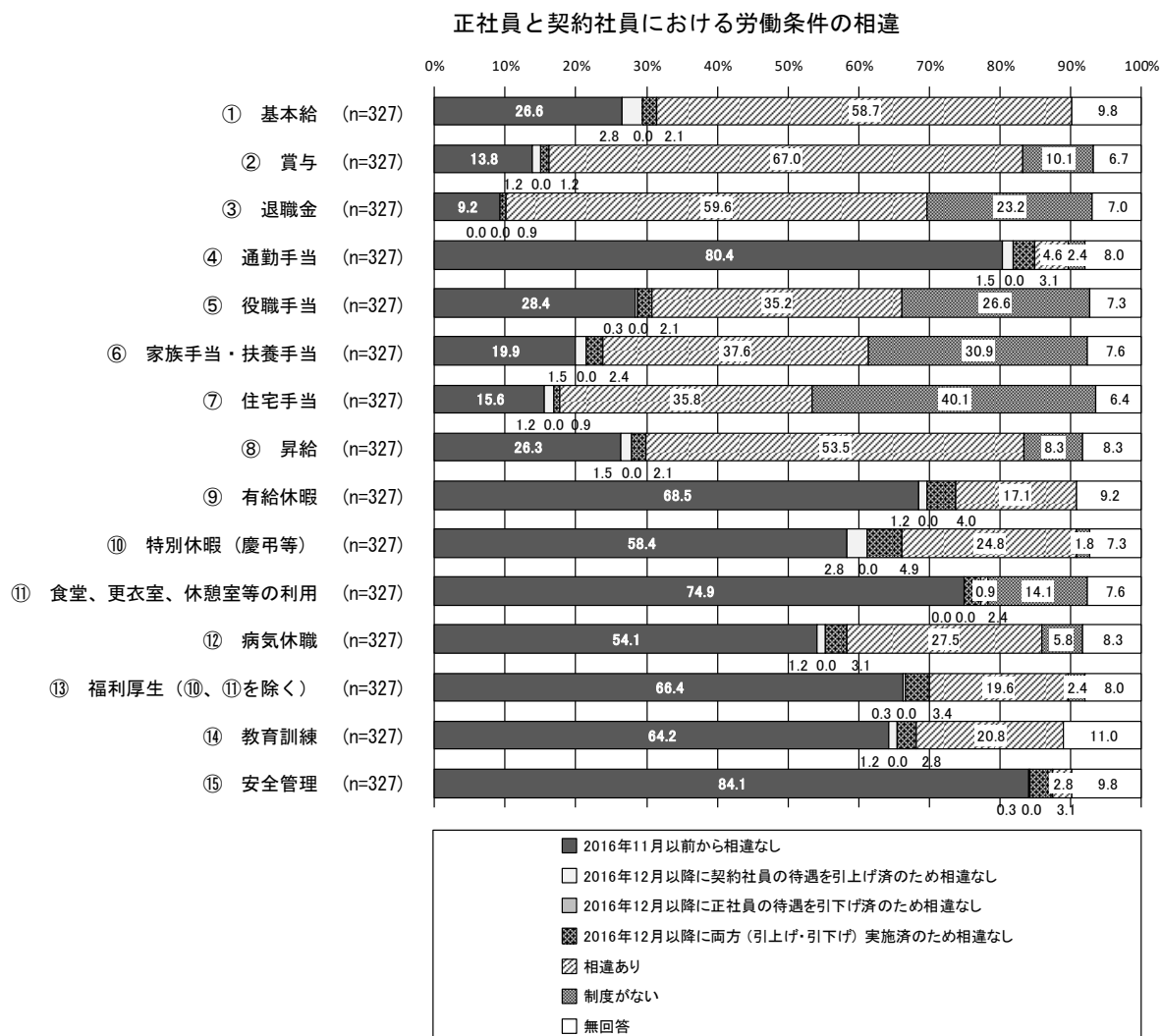
	回答者数（件）	柔軟な働き方（テレワークなど）による生産性の向上	RPA※による業務の効率化	労働力代替のための導入、拡大	（新市場開拓、新商品開発等）	人員の削減	その他費用削減	その他	無回答
全体	238	23.1%	20.2%	8.8%	29.4%	18.5%	51.7%	13.9%	7.6%
29人以下	11	9.1%	9.1%	9.1%	27.3%	45.5%	72.7%	0.0%	0.0%
30～99人	72	25.0%	11.1%	11.1%	37.5%	15.3%	54.2%	11.1%	5.6%
100～299人	75	13.3%	18.7%	8.0%	29.3%	17.3%	44.0%	14.7%	13.3%
300～499人	22	36.4%	18.2%	4.5%	27.3%	13.6%	63.6%	9.1%	9.1%
500～999人	20	15.0%	30.0%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	25.0%	0.0%
1000人以上	37	40.5%	40.5%	13.5%	18.9%	21.6%	56.8%	18.9%	5.4%

※RPA (Robotic Process Automation) 人間がパソコンで行う入力や照合等の作業を、あらかじめ設定したプログラムに従い自動的に処理する技術

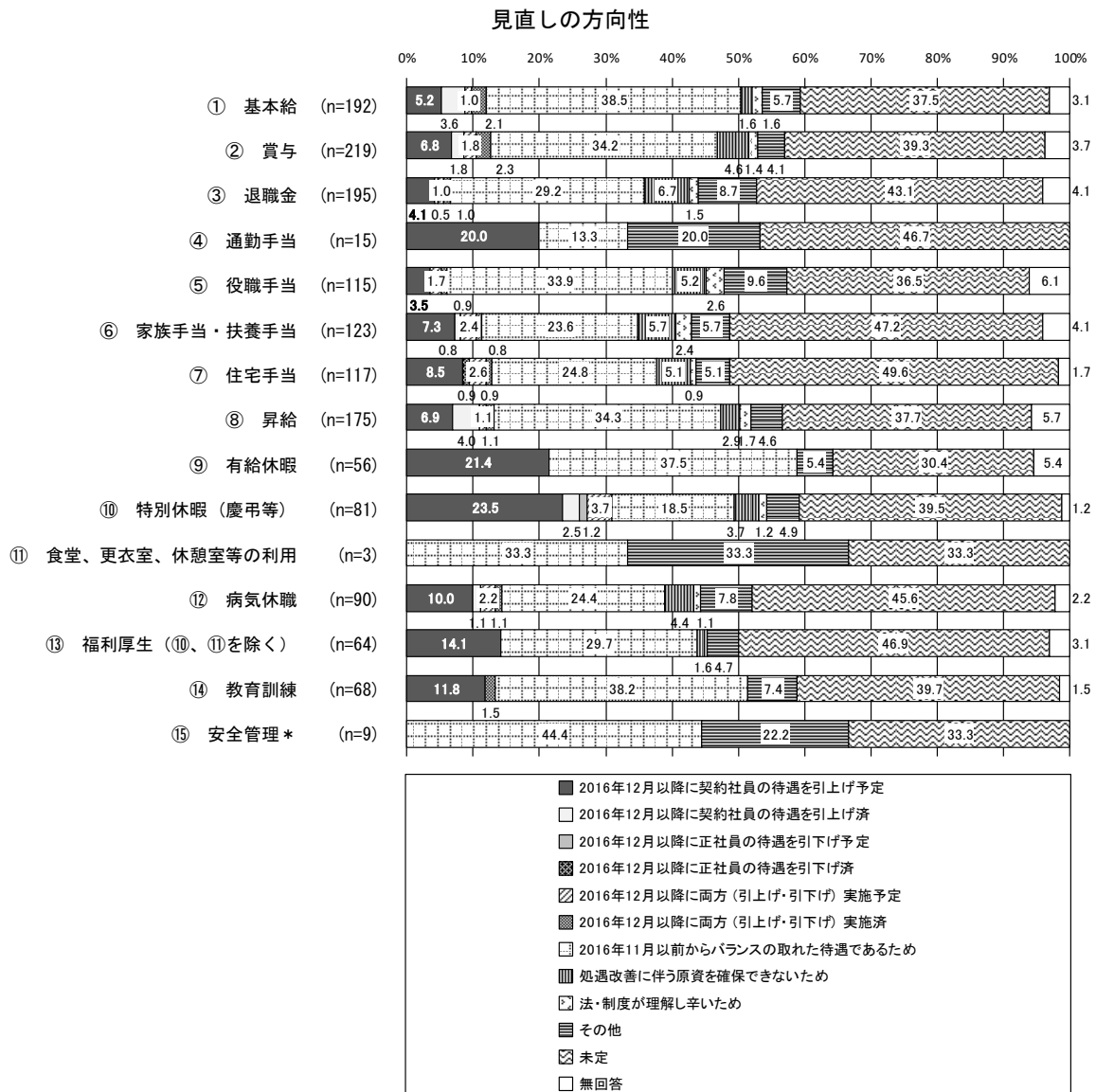
○同一労働同一賃金への対応を行った結果、人件費が増加した場合の対応については、「その他費用削減」が51.7%で最も多く、以下、「事業の拡大による売上増（新市場開拓、新商品開発等）」が29.4%、「柔軟な働き方が可能な制度（テレワークなど）の導入による生産性の向上」が23.1%と続いている。

○企業規模別に見ると、「1000人以上」規模事業所で「柔軟な働き方が可能な制度（テレワークなど）の導入による生産性の向上」、「RPAやAIの活用推進による業務の効率化」の割合が4割以上と高くなっている。

## 16.5 正社員と契約社員における労働条件の相違



## 16.6 見直しの方向性

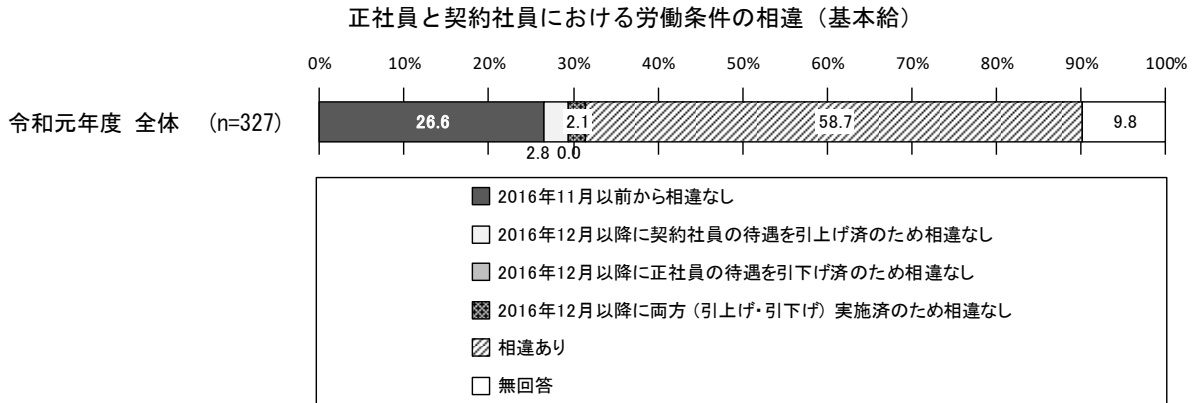


○見直しの方向性について、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」は「特別休暇(慶弔等)」が23.5%で最も高く、以下「有給休暇」(21.4%)、「通勤手当」(20.0%)と続いている。



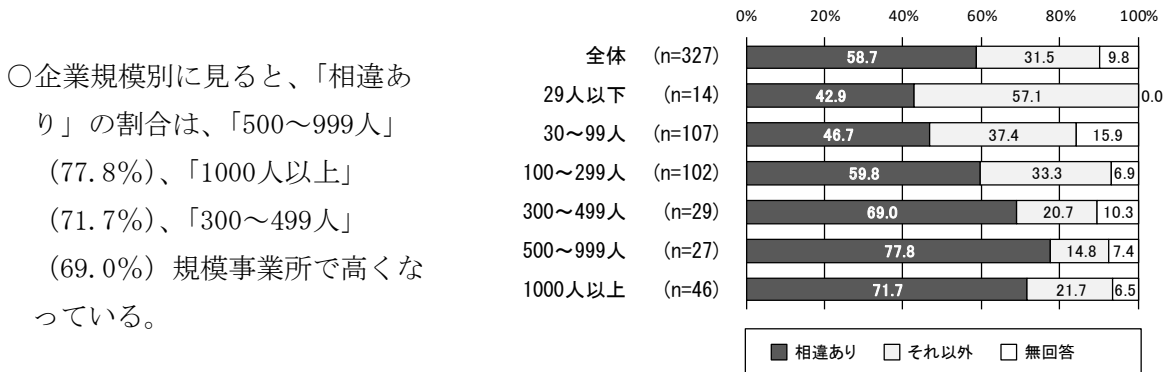
16.7 正社員と契約社員における労働条件の相違及び見直しの方向性（詳細）【第79～108表】

16.7.1 正社員と契約社員における労働条件の相違（基本給）【第79表】

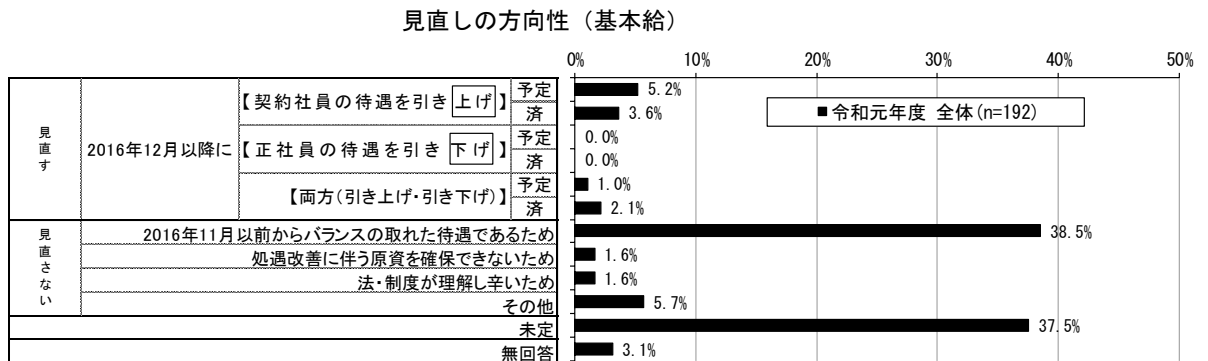


○正社員と契約社員における条件の相違（基本給）については、「相違あり」が58.7%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が26.6%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ済のため相違なし」が2.8%と続いている。

<企業規模別>正社員と契約社員における労働条件の相違（基本給）

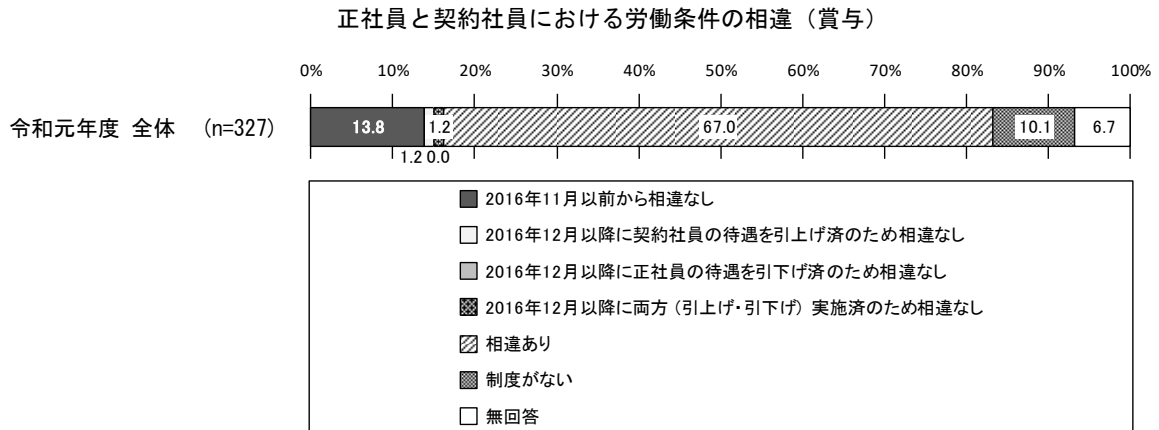


16.7.2 見直しの方向性（基本給）【第80表】



○見直しの方向性（基本給）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が38.5%で最も多く、以下、「未定」が37.5%、「その他」が5.7%と続いている。

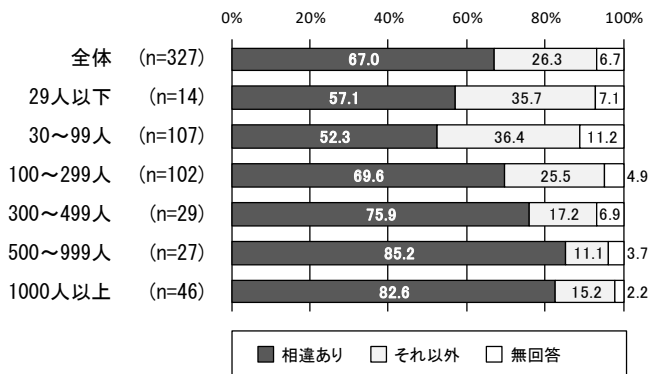
### 16.7.3 正社員と契約社員における労働条件の相違（賞与）【第81表】



○正社員と契約社員の労働条件の相違（賞与）については、「相違あり」が67.0%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が13.8%、「制度がない」が10.1%と続いている。

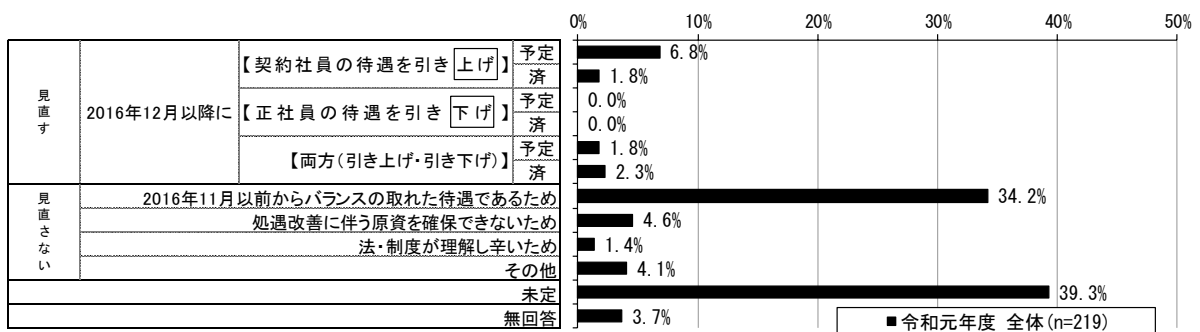
#### ＜企業規模別＞正社員と契約社員の労働条件の相違（賞与）

○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「500～999人」（85.2%）、「1000人以上」（82.6%）、「300～499人」（75.9%）規模事業所で高くなっている。



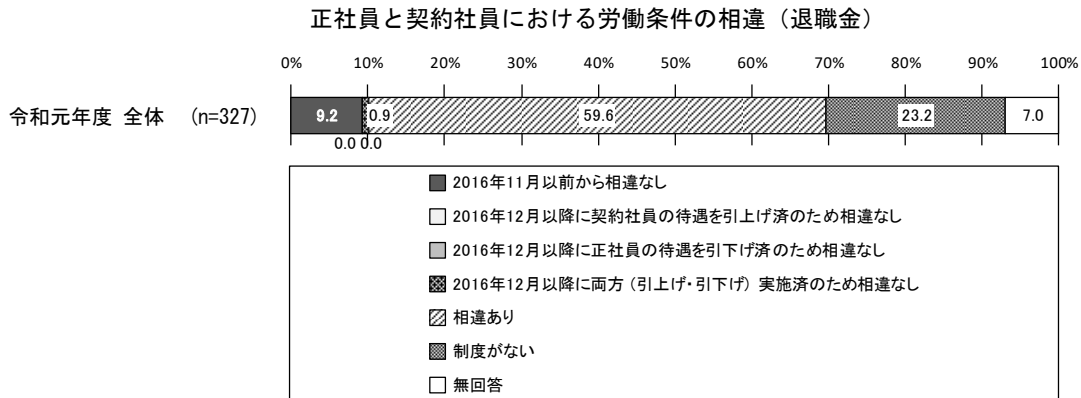
### 16.7.4 見直しの方向性（賞与）【第82表】

#### 見直しの方向性（賞与）



○見直しの方向性（賞与）については、「未定」が39.3%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が34.2%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が6.8%と続いている。

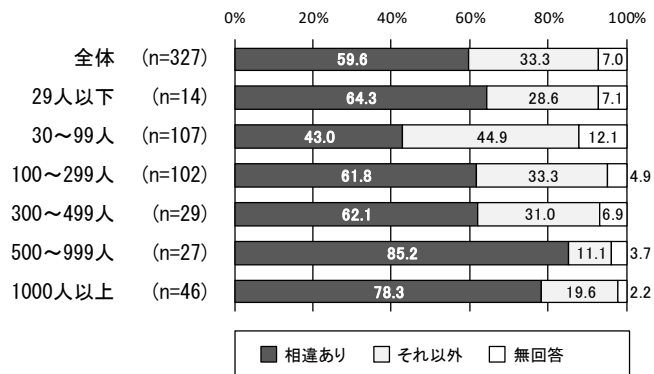
### 16.7.5 正社員と契約社員における労働条件の相違（退職金）【第83表】



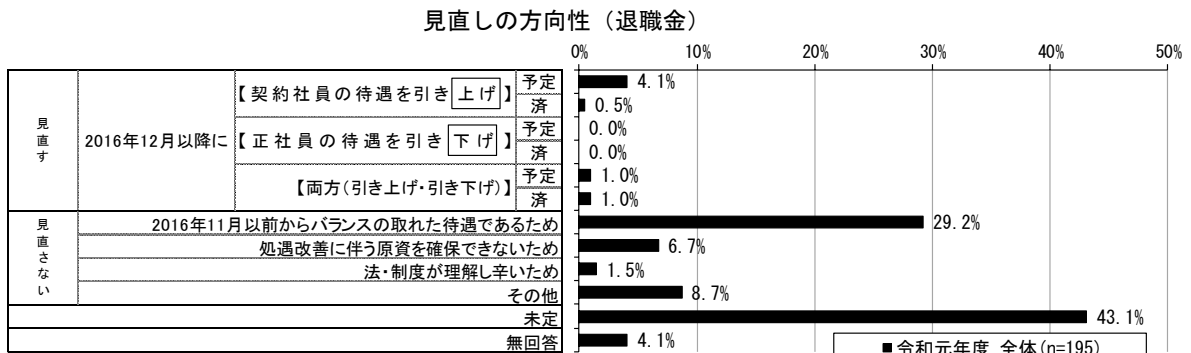
○正社員と契約社員の労働条件の相違（退職金）については、「相違あり」が59.6%で最も多く、以下、「制度がない」が23.2%、「2016年11月以前から相違なし」が9.2%と続いている。

#### <企業規模別>正社員と契約社員の労働条件の相違（退職金）

○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「500～999人」（85.2%）、「1000人以上」（78.3%）、「29人以下」（64.3%）規模事業所で高くなっている。

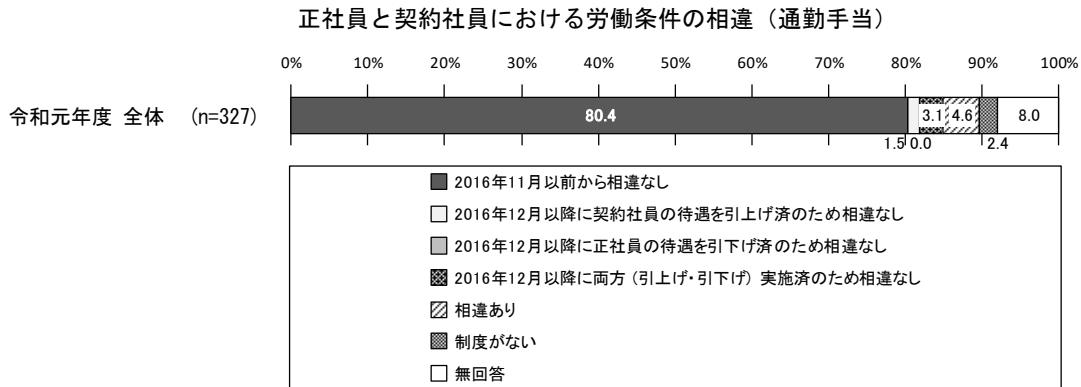


### 16.7.6 見直しの方向性（退職金）【第84表】



○見直しの方向性（退職金）については、「未定」が43.1%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が29.2%、「その他」が8.7%と続いている。

16.7.7 正社員と契約社員における労働条件の相違（通勤手当）【第85表】

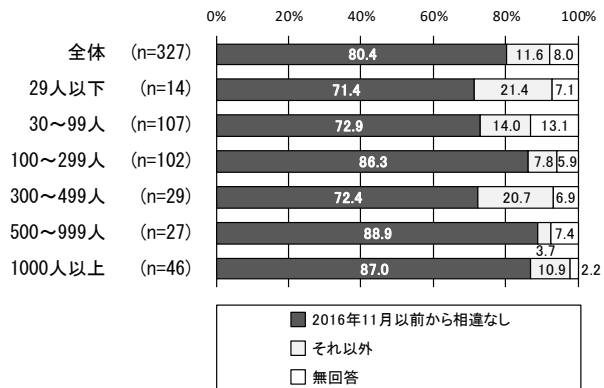


○正社員と契約社員の労働条件の相違（通勤手当）については、「2016年11月以前から相違なし」が80.4%で最も多く、以下、「相違あり」が4.6%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が3.1%と続いている。

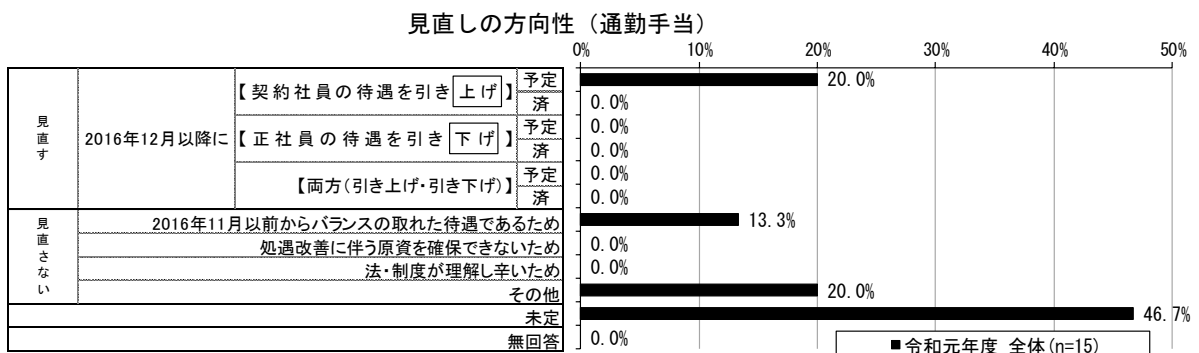
<企業規模別>

正社員と契約社員の労働条件の相違（通勤手当）

○企業規模別に見ると、「2016年11月以前から相違なし」の割合は、「500～999人」（88.9%）、「1000人以上」（87.0%）、「100～299人」（86.3%）規模事業所で高くなっている。

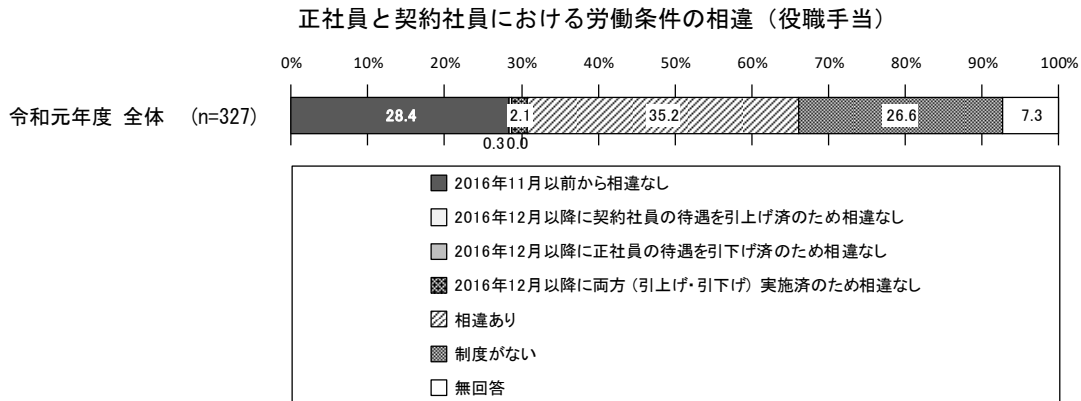


16.7.8 見直しの方向性（通勤手当）【第86表】



○見直しの方向性（通勤手当）については、「未定」が46.7%で最も多く、以下、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」と「その他」が20.0%と続いている。

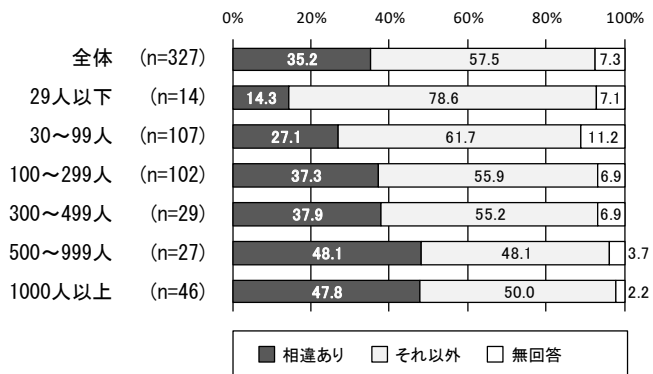
16.7.9 正社員と契約社員における労働条件の相違（役職手当）【第87表】



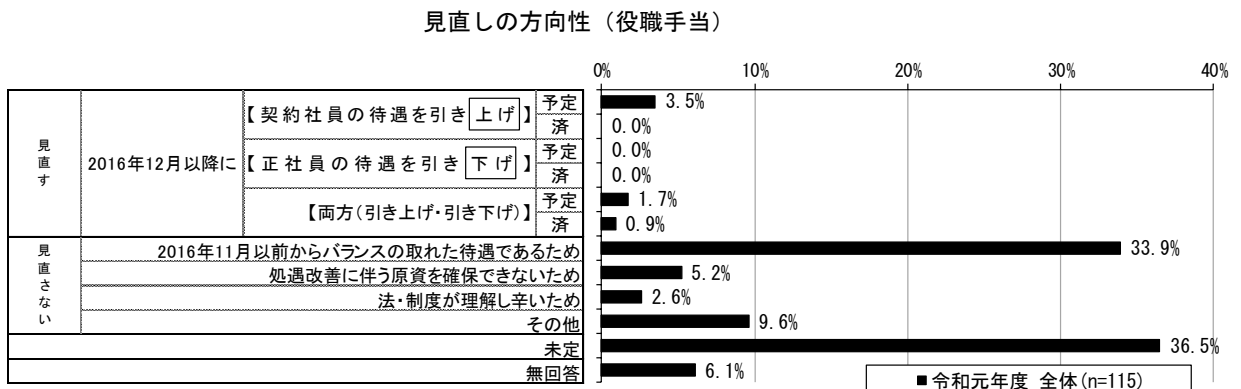
○正社員と契約社員の労働条件の相違（役職手当）については、「相違あり」が35.2%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が28.4%、「制度がない」が26.6%と続いている。

<企業規模別>  
正社員と契約社員の労働条件の相違（役職手当）

○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「500～999人」（48.1%）、「1000人以上」（47.8%）、「300～499人」（37.9%）規模事業所で高くなっている。

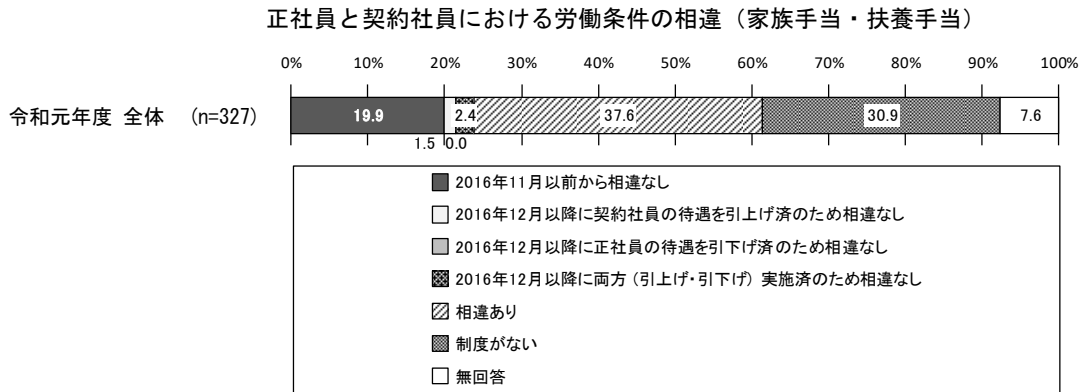


16.7.10 見直しの方向性（役職手当）【第88表】



○見直しの方向性（役職手当）については、「未定」が36.5%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が33.9%、「その他」が9.6%と続いている。

16.7.11 正社員と契約社員における労働条件の相違（家族手当・扶養手当）【第89表】

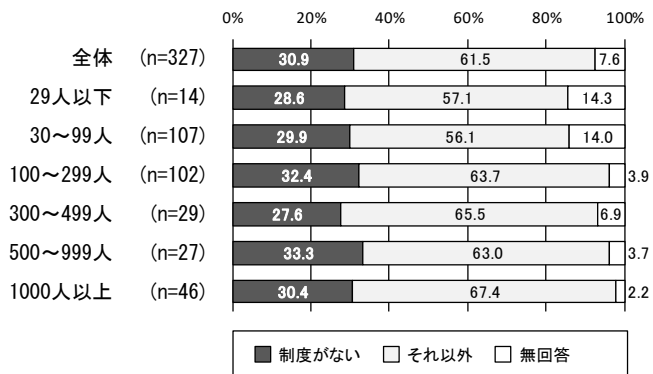


○正社員と契約社員の労働条件の相違（家族手当・扶養手当）については、「相違あり」が37.6%で最も多く、以下、「制度がない」が30.9%、「2016年11月以前から相違なし」が19.9%と続いている。

<企業規模別>

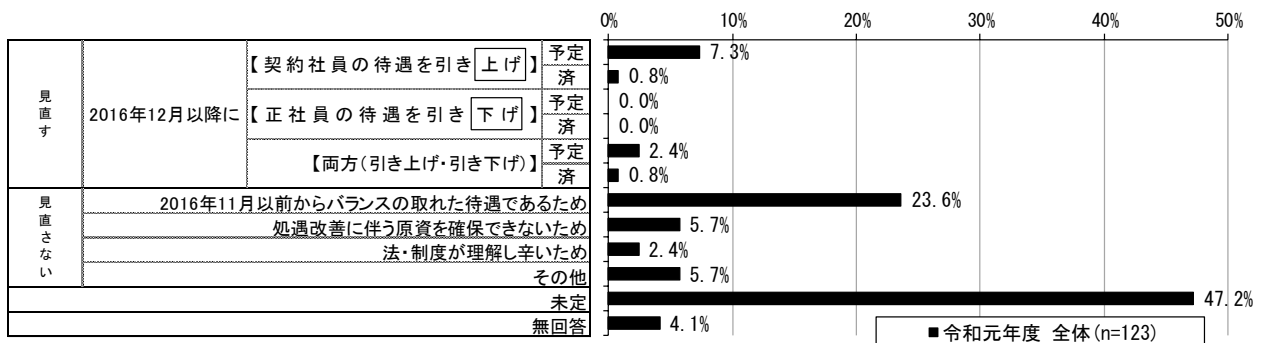
正社員と契約社員の労働条件の相違（家族手当・扶養手当）

○企業規模別に見ると、「制度がない」の割合は、「500～999人」（33.3%）、「100～299人」（32.4%）、「1000人以上」（30.4%）規模事業所で高くなっている。



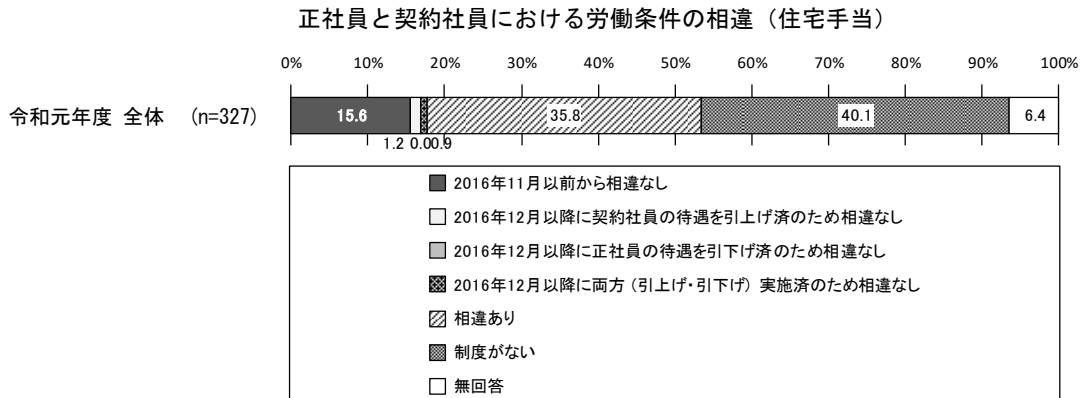
16.7.12 見直しの方向性（家族手当・扶養手当）【第90表】

見直しの方向性（家族手当・扶養手当）



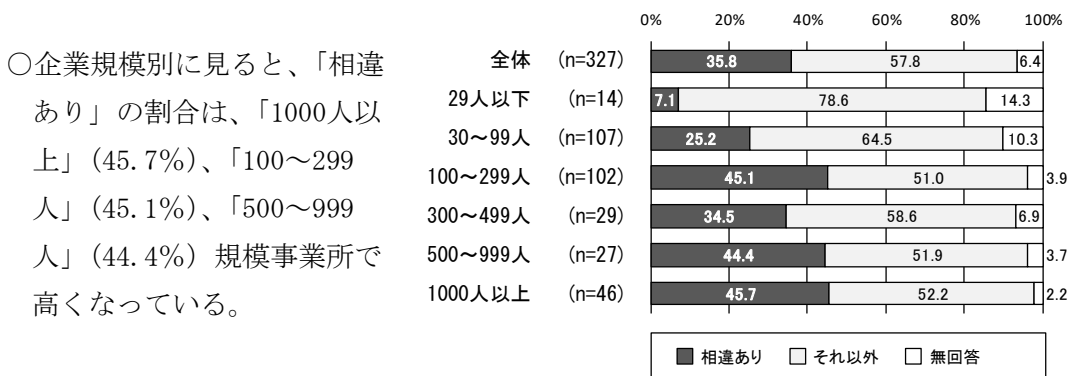
○見直しの方向性（家族手当・扶養手当）については、「未定」が47.2%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が23.6%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が7.3%と続いている。

16.7.13 正社員と契約社員における労働条件の相違（住宅手当）【第91表】

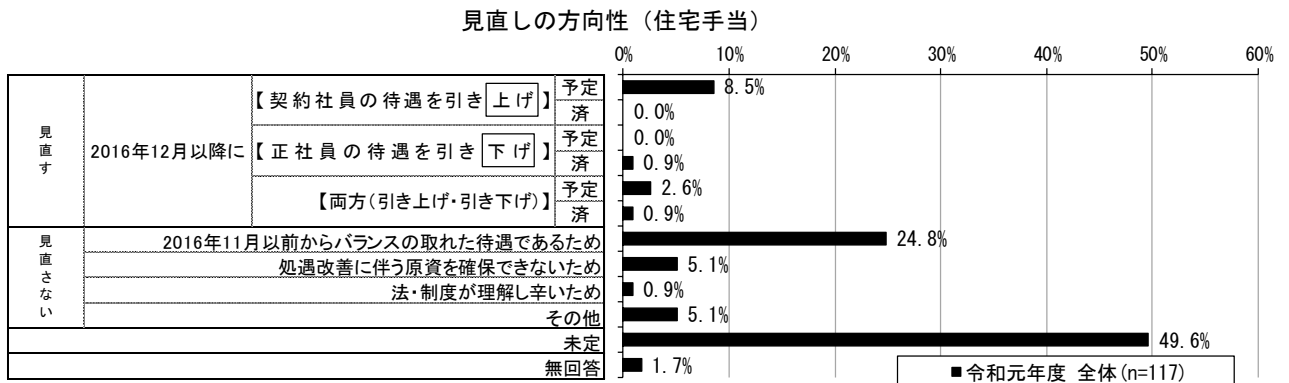


○正社員と契約社員の労働条件の相違（住宅手当）については、「制度がない」が40.1%で最も多く、以下、「相違あり」が35.8%、「2016年11月以前から相違なし」が15.6%と続いている。

<企業規模別>正社員と契約社員の労働条件の相違（住宅手当）

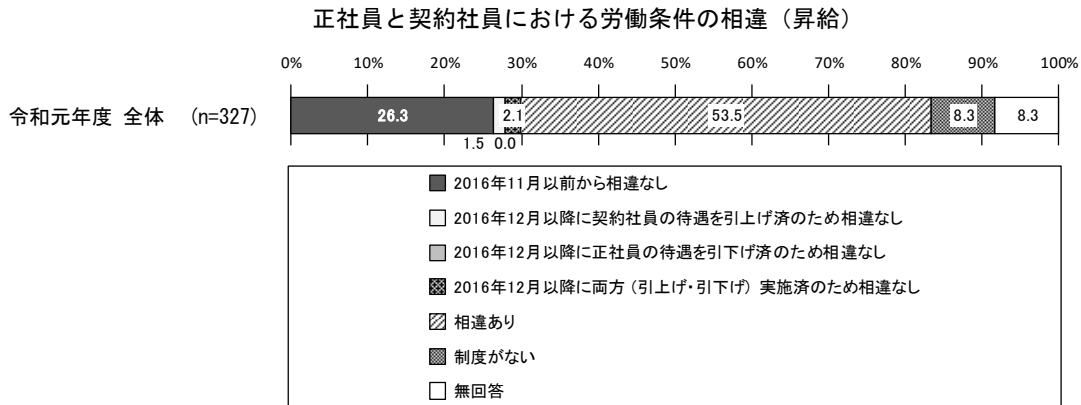


16.7.14 見直しの方向性（住宅手当）【第92表】



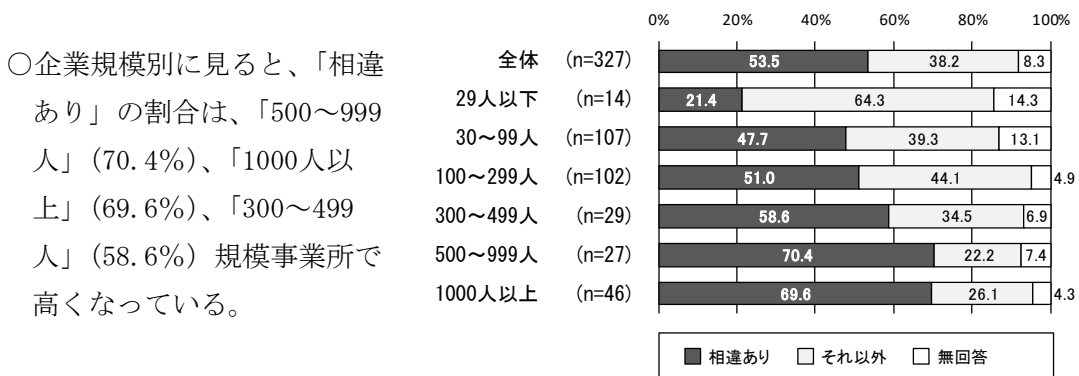
○見直しの方向性（住宅手当）については、「未定」が49.6%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が24.8%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が8.5%と続いている。

16.7.15 正社員と契約社員における労働条件の相違（昇給）【第93表】

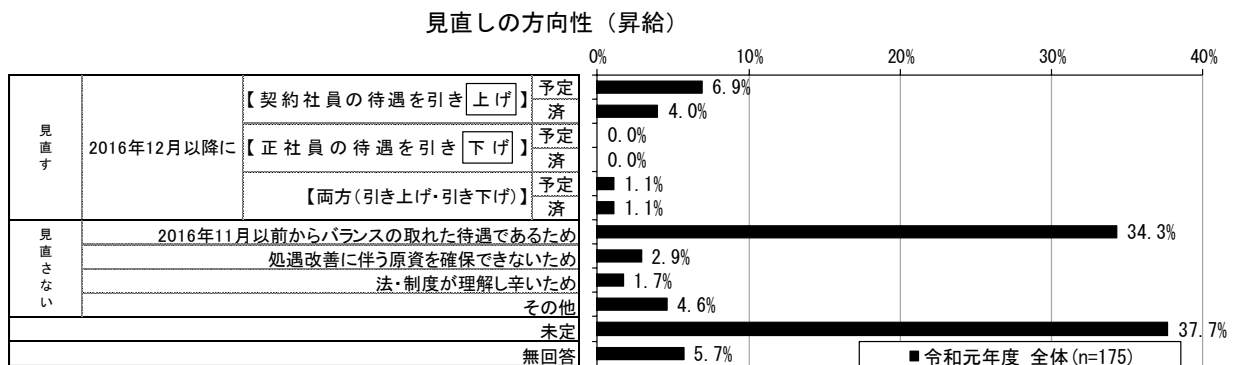


○正社員と契約社員の労働条件の相違（昇給）については、「相違あり」が53.5%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が26.3%、「制度がない」が8.3%と続いている。

<企業規模別>正社員と契約社員の労働条件の相違（昇給）



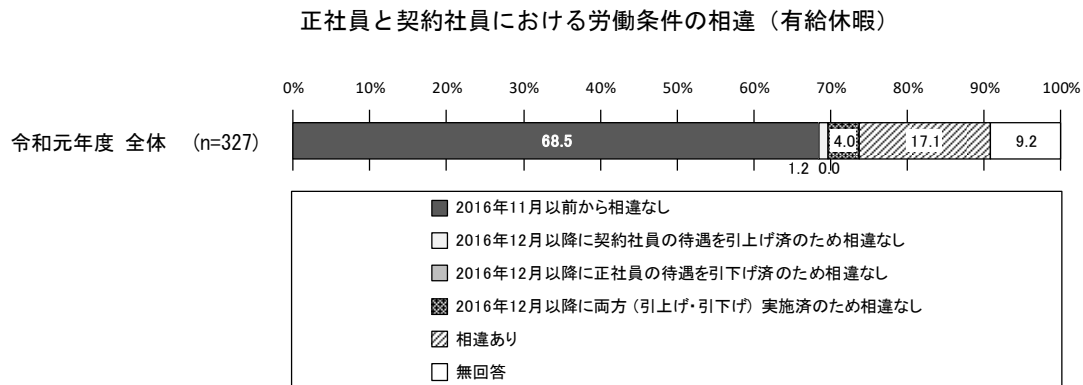
16.7.16 見直しの方向性（昇給）【第94表】



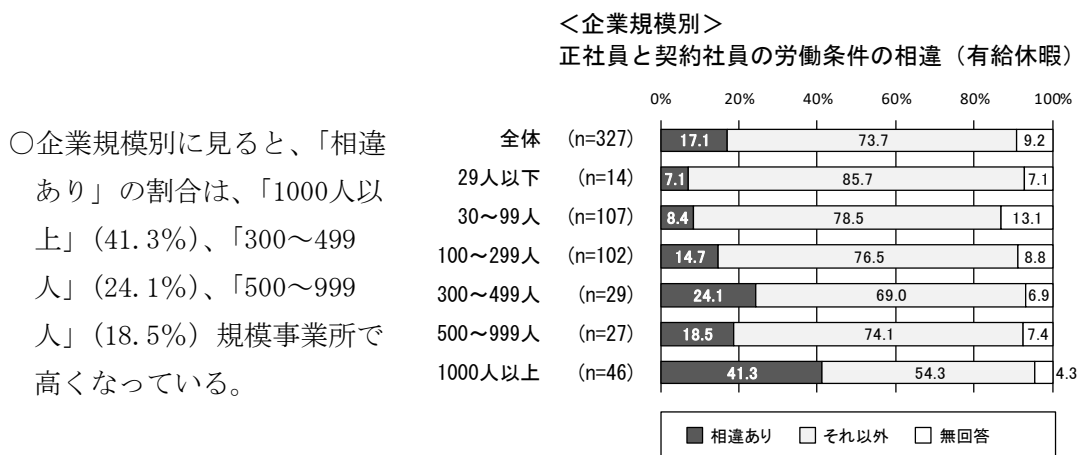
○見直しの方向性（昇給）については、「未定」が37.7%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が34.3%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が6.9%と続いている。



### 16.7.17 正社員と契約社員における労働条件の相違（有給休暇）【第95表】

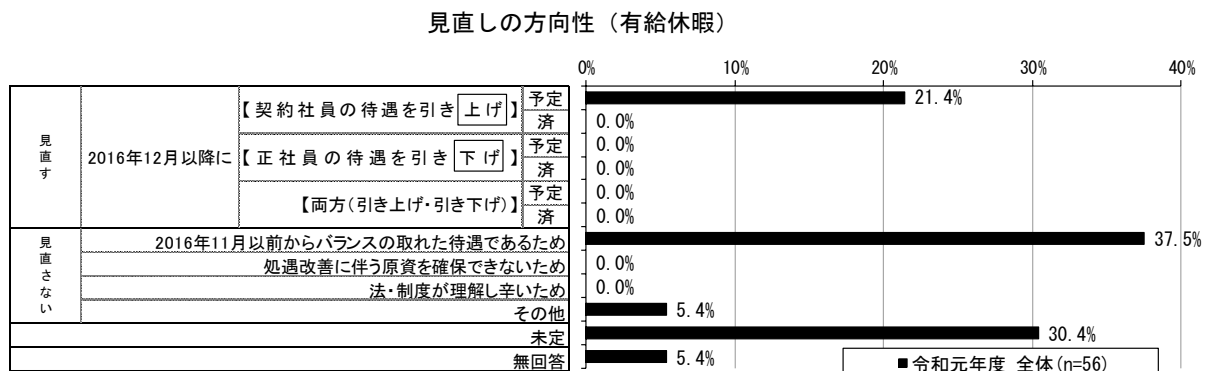


○正社員と契約社員の労働条件の相違（有給休暇）については、「2016年11月以前から相違なし」が68.5%で最も多く、以下、「相違あり」が17.1%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が4.0%と続いている。



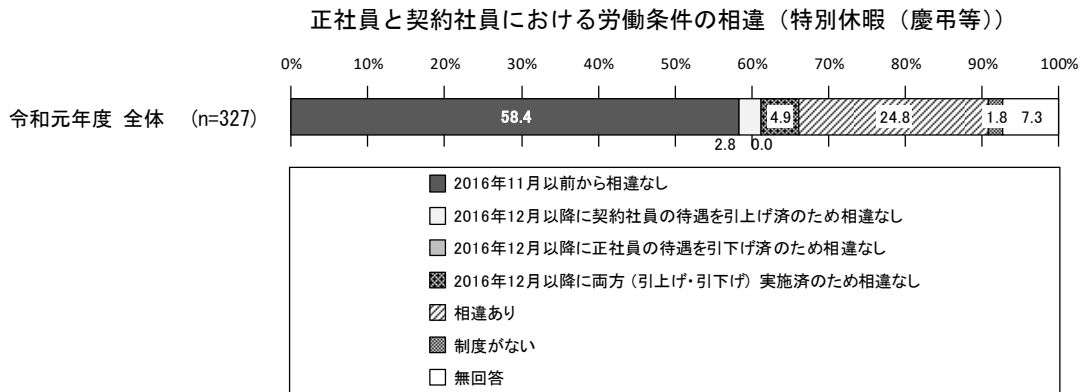
○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「1000人以上」(41.3%)、「300～499人」(24.1%)、「500～999人」(18.5%) 規模事業所で高くなっている。

### 16.7.18 見直しの方向性（有給休暇）【第96表】



○見直しの方向性（有給休暇）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が37.5%で最も多く、以下、「未定」が30.4%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が21.4%と続いている。

16.7.19 正社員と契約社員における労働条件の相違（特別休暇（慶弔等））【第97表】

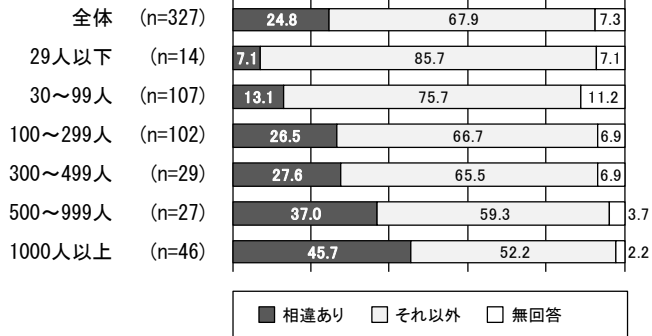


○正社員と契約社員の労働条件の相違（特別休暇（慶弔等））については、「2016年11月以前から相違なし」が58.4%で最も多く、以下、「相違あり」が24.8%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が4.9%と続いている。

<企業規模別>

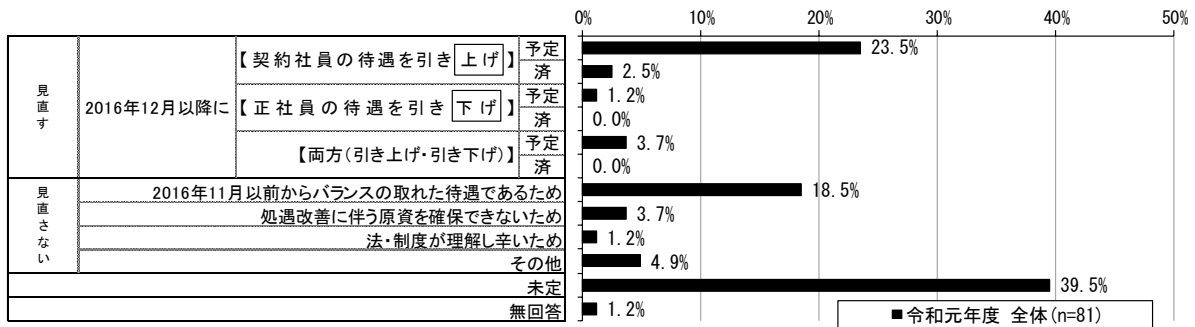
正社員と契約社員の労働条件の相違（特別休暇（慶弔等））

○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「1000人以上」（45.7%）、「500～999人」（37.0%）、「300～499人」（27.6%）規模事業所で高くなっている。



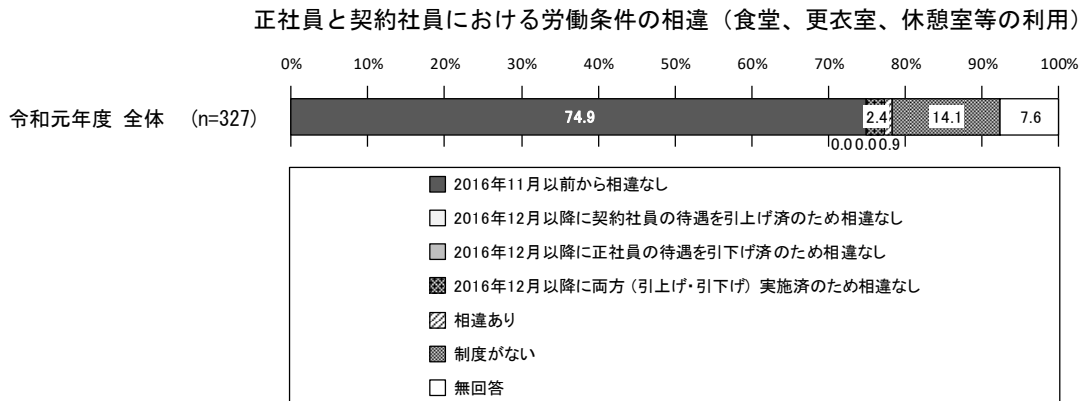
16.7.20 見直しの方向性（特別休暇（慶弔等））【第98表】

見直しの方向性（特別休暇（慶弔等））



○見直しの方向性（特別休暇（慶弔等））については、「未定」が39.5%で最も多く、以下、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が23.5%、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が18.5%と続いている。

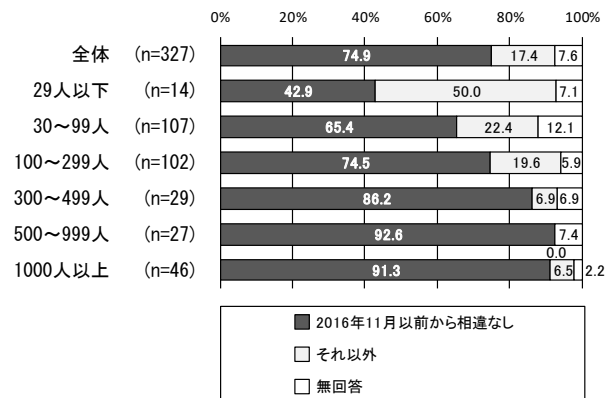
16.7.21 正社員と契約社員における労働条件の相違（食堂、更衣室、休憩室等の利用）【第99表】



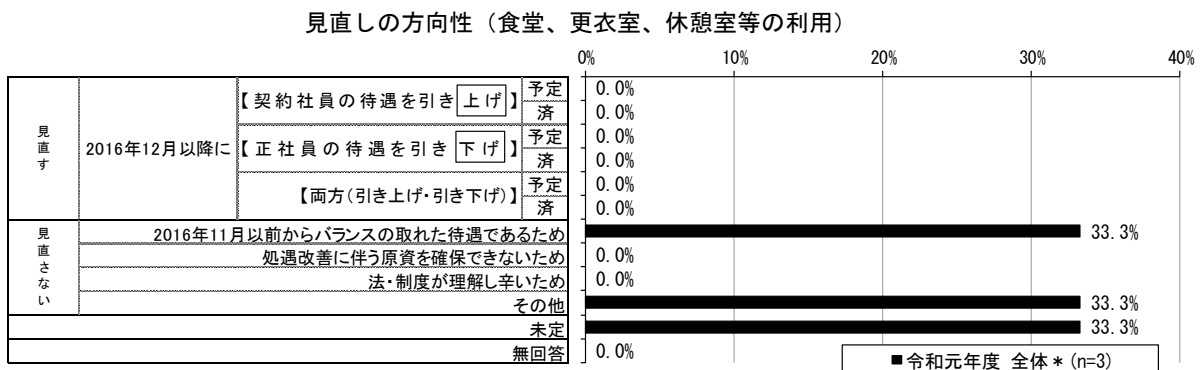
○正社員と契約社員の労働条件の相違（食堂、更衣室、休憩室等の利用）については、「2016年11月以前から相違なし」が74.9%で最も多く、以下、「制度がない」が14.1%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が2.4%と続いている。

<企業規模別>正社員と契約社員の労働条件の相違（食堂、更衣室、休憩室等の利用）

○企業規模別に見ると、「2016年11月以前から相違なし」の割合は、「500～999人」(92.6%)、「1000人以上」(91.3%)、「300～499人」(86.2%)規模事業所で高くなっている。

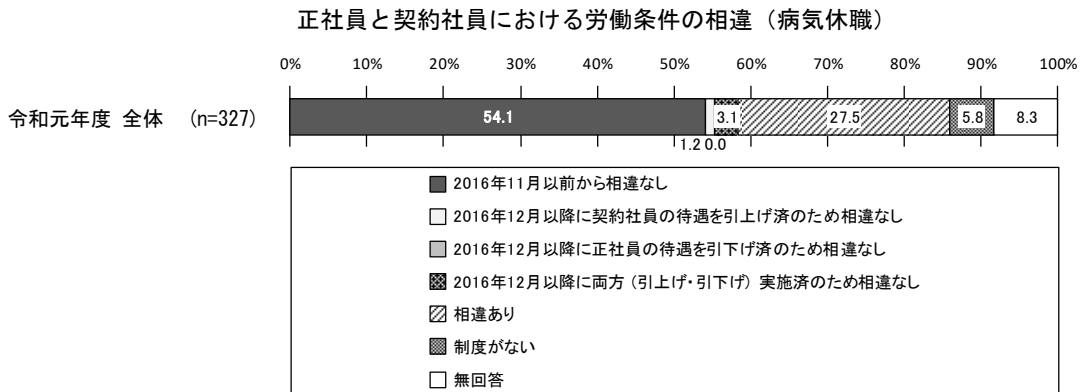


16.7.22 見直しの方向性（食堂、更衣室、休憩室等の利用）【第100表】



○見直しの方向性（食堂、更衣室、休憩室等の利用）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」、「その他」、「未定」が共に33.3%となっている。

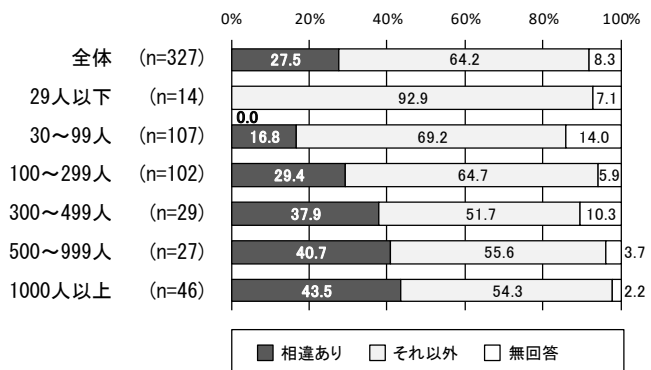
16.7.23 正社員と契約社員における労働条件の相違（病気休職）【第101表】



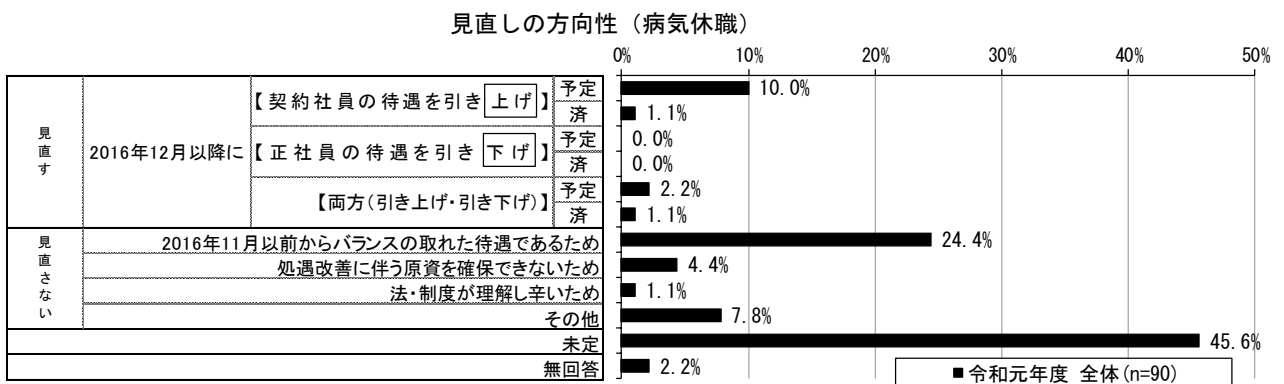
○正社員と契約社員の労働条件の相違（病気休職）については、「2016年11月以前から相違なし」が54.1%で最も多く、以下、「相違あり」が27.5%、「制度がない」が5.8%と続いている。

<企業規模別>  
正社員と契約社員の労働条件の相違（病気休職）

○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「1000人以上」（43.5%）、「500～999人」（40.7%）、「300～499人」（37.9%）規模事業所で高くなっている。



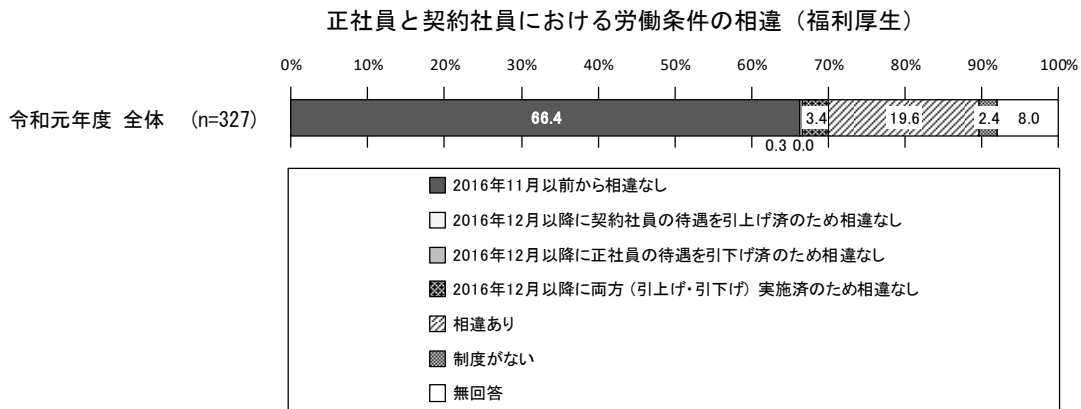
16.7.24 見直しの方向性（病気休職）【第102表】



○見直しの方向性（病気休職）については、「未定」が45.6%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が24.4%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が10.0%と続いている。

16.7.25 正社員と契約社員における労働条件の相違（福利厚生※）【第103表】

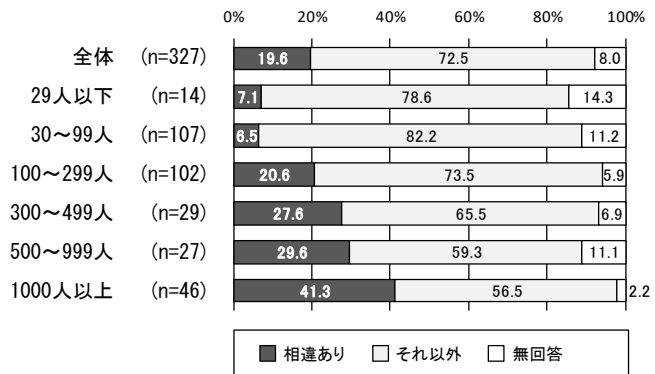
※特別休暇、食堂、更衣室、休憩室等の利用を除く



○正社員と契約社員の労働条件の相違（福利厚生）については、「2016年11月以前から相違なし」が66.4%で最も多く、以下、「相違あり」が19.6%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が3.4%と続いている。

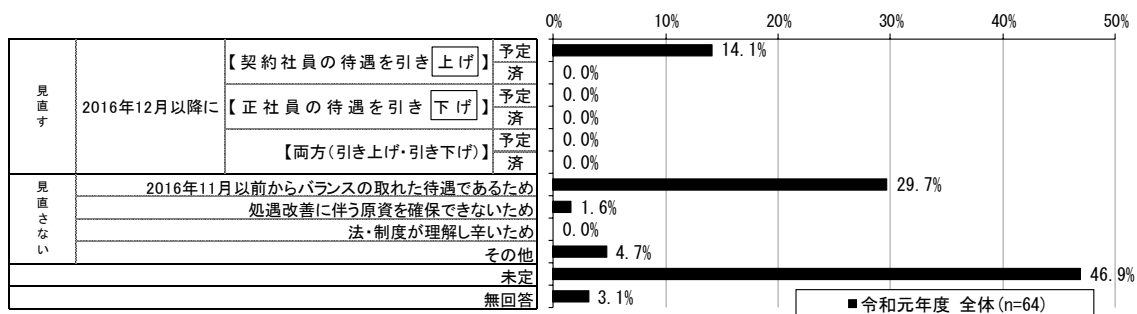
<企業規模別>  
正社員と契約社員の労働条件の相違（福利厚生）

○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「1000人以上」(41.3%)、「500～999人」(29.6%)、「300～499人」(27.6%) 規模事業所で高くなっている。



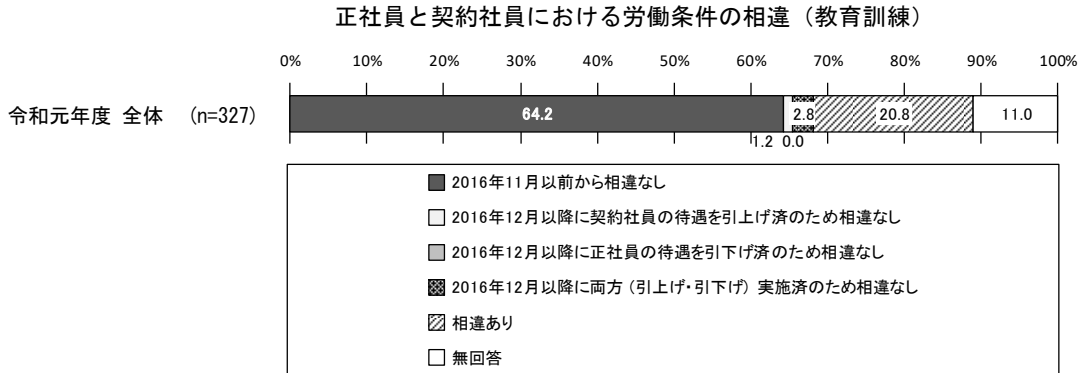
16.7.26 見直しの方向性（福利厚生）【第104表】

見直しの方向性（福利厚生）



○見直しの方向性（福利厚生）については、「未定」が46.9%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が29.7%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が14.1%と続いている。

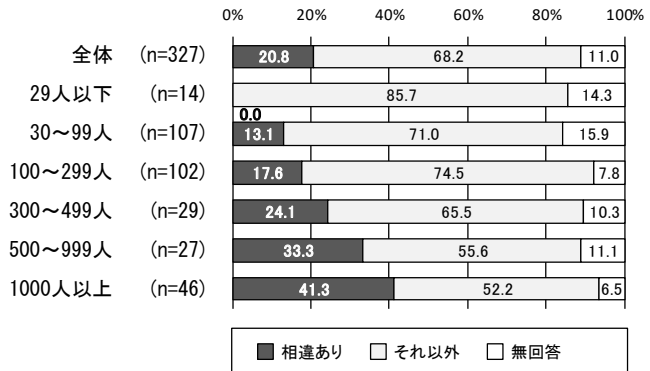
16.7.27 正社員と契約社員における労働条件の相違（教育訓練）【第105表】



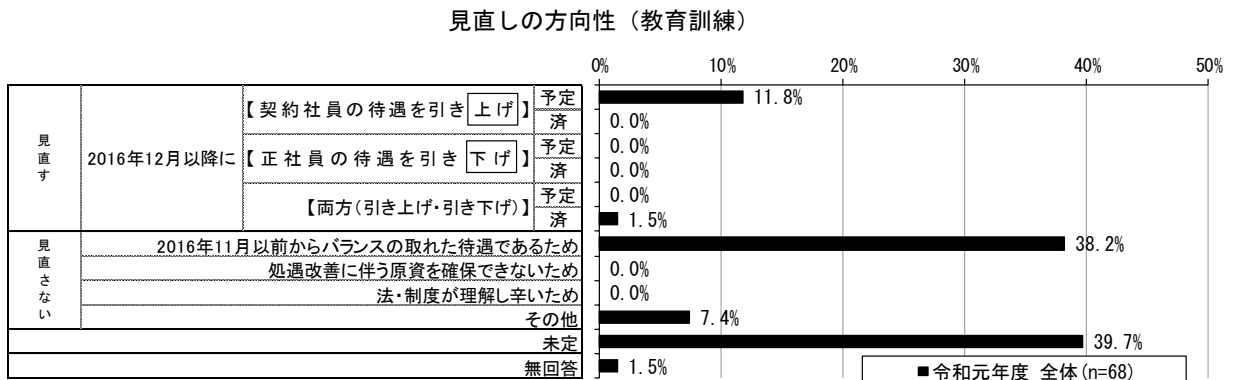
○正社員と契約社員の労働条件の相違（教育訓練）については、「2016年11月以前から相違なし」が64.2%で最も多く、以下、「相違あり」が20.8%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が2.8%と続いている。

＜企業規模別＞  
正社員と契約社員の労働条件の相違（教育訓練）

○企業規模別に見ると、「相違あり」の割合は、「1000人以上」（41.3%）、「500～999人」（33.3%）、「300～499人」（24.1%）規模事業所で高くなっている。

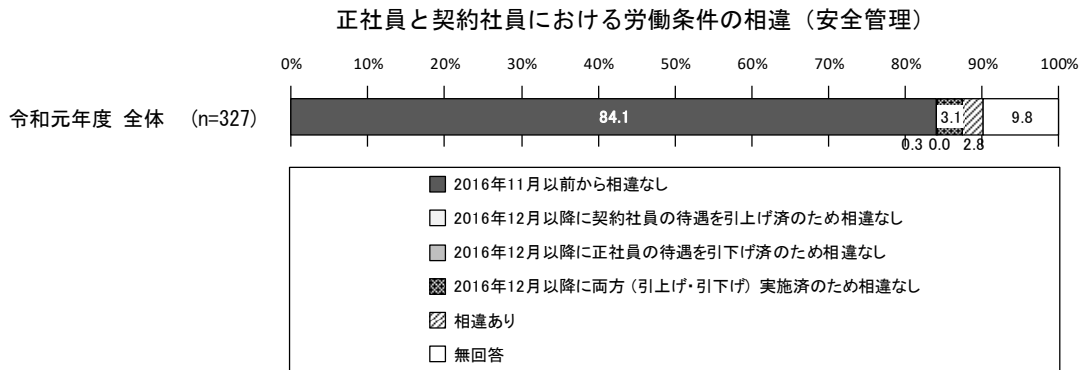


16.7.28 見直しの方向性（教育訓練）【第106表】



○見直しの方向性（教育訓練）については、「未定」が39.7%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が38.2%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が11.8%と続いている。

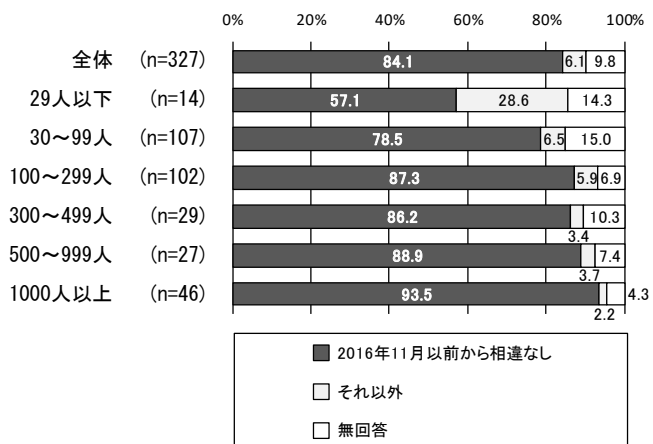
### 16.7.29 正社員と契約社員における労働条件の相違（安全管理）【第107表】



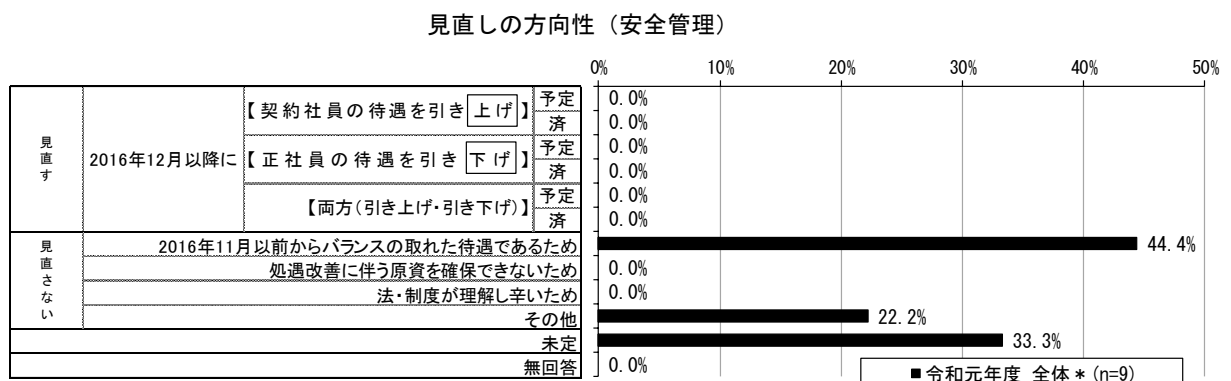
○正社員と契約社員の労働条件の相違（安全管理）については、「2016年11月以前から相違なし」が84.1%で最も多く、以下、「2016年12月以降に両方（引上げ・引下げ）実施済のため相違なし」が3.1%、「相違あり」が2.8%と続いている。

#### ＜企業規模別＞ 正社員と契約社員の労働条件の相違（安全管理）

○企業規模別に見ると、「2016年11月以前から相違なし」の割合は、「1000人以上」（93.5%）、「500～999人」（88.9%）、「100～299人」（87.3%）規模事業所で高くなっている。



### 16.7.30 見直しの方向性（安全管理）【第108表】



○見直しの方向性（安全管理）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が44.4%で最も多く、以下、「未定」が33.3%、「その他」が22.2%と続いている。

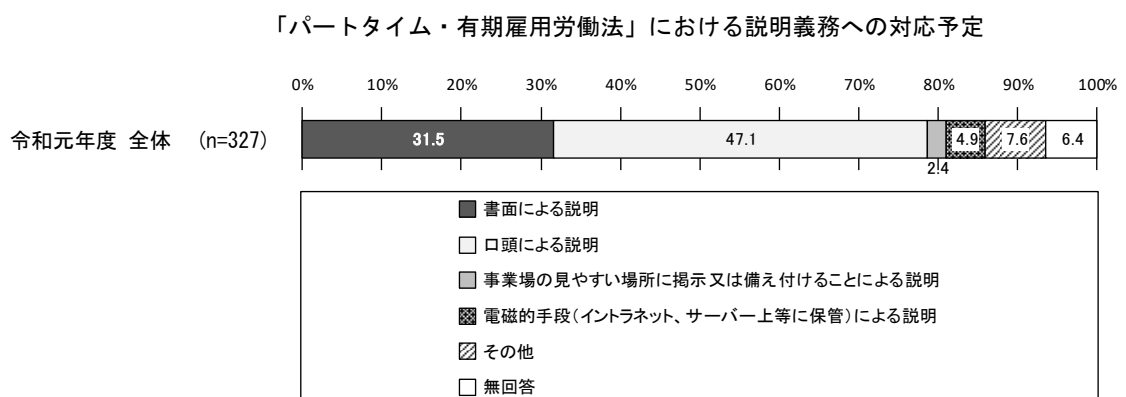
## 16.8 見直しを行わない理由（自由記述）

- ・契約社員は賞与や退職金の適用はないが、その分基本給が高く、正社員と同等の年収か、またはそれ以上となっている。(②、③) ※
- ・有期契約社員は即戦力であることを求めているためスキルに応じた高い賃金を支払っている。(①)
- ・業務内容、責任、目標の設定、転勤の有無等条件が異なるため(①～③、⑤～⑧、⑬)
- ・契約社員と正社員では労働日数は同じだが仕事内容に大きく違いがある為(①～③、⑤～⑧、⑩)
- ・もとより、特殊専門の知識・経験・技能を有する者に限定している為、従来正社員とは、異なる教育訓練を実施、今後も継続。(⑭)
- ・同一労働内容では無い為、両者を等しくするのは合理的では無い。全体的な給与バランスを保つ為。(①、③～⑧)
- ・正規従業員に対し、長期雇用を前提とした福利厚生の一環として考えているため。(③、⑥、⑦、⑫、⑬)

※ ( ) 内の数字は以下のとおり

① 基本給	② 賞与	③ 退職金	④ 通勤手当	⑤ 役職手当
⑥ 家族手当・扶養手当	⑦ 住宅手当	⑧ 昇給	⑨ 有給休暇	
⑩ 特別休暇（慶弔休暇）	⑪ 食堂、更衣室、休憩室の利用	⑫ 病気休職		
⑬ 福利厚生（⑩、⑪を除く）	⑭ 教育訓練	⑮ 安全管理		

## 16.9 「パートタイム・有期雇用労働法」における説明義務への対応予定【第109表】

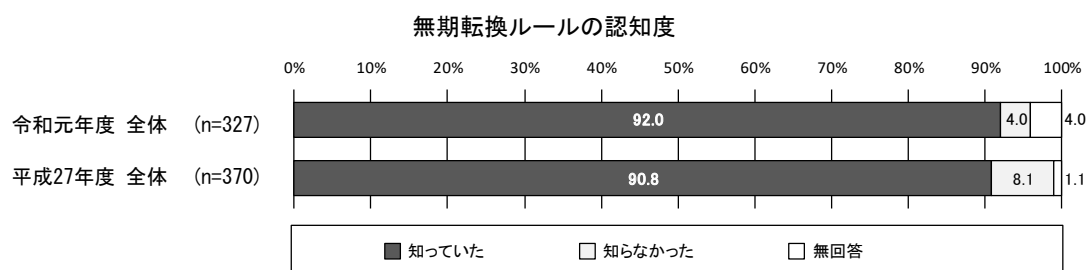


- 「パートタイム・有期雇用労働法」における説明義務への対応予定については、「口頭による説明」が47.1%で最も多く、以下、「書面による説明」が31.5%、「その他」が7.6%と続いている。



## 17 無期転換ルールに関する事項

### 17.1 無期転換ルールの認知度【第110表】

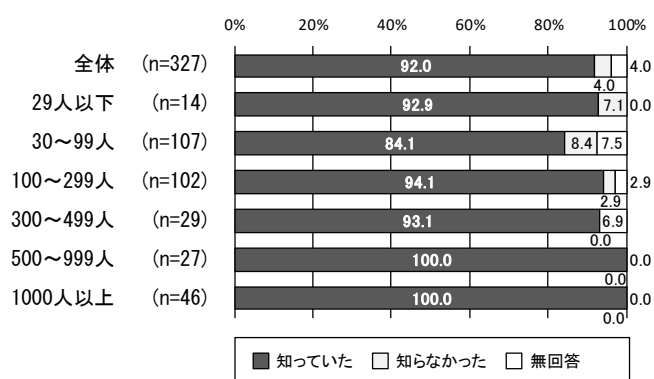


○無期転換ルールについては、「知っていた」が92.0%、「知らなかった」が4.0%となっている。

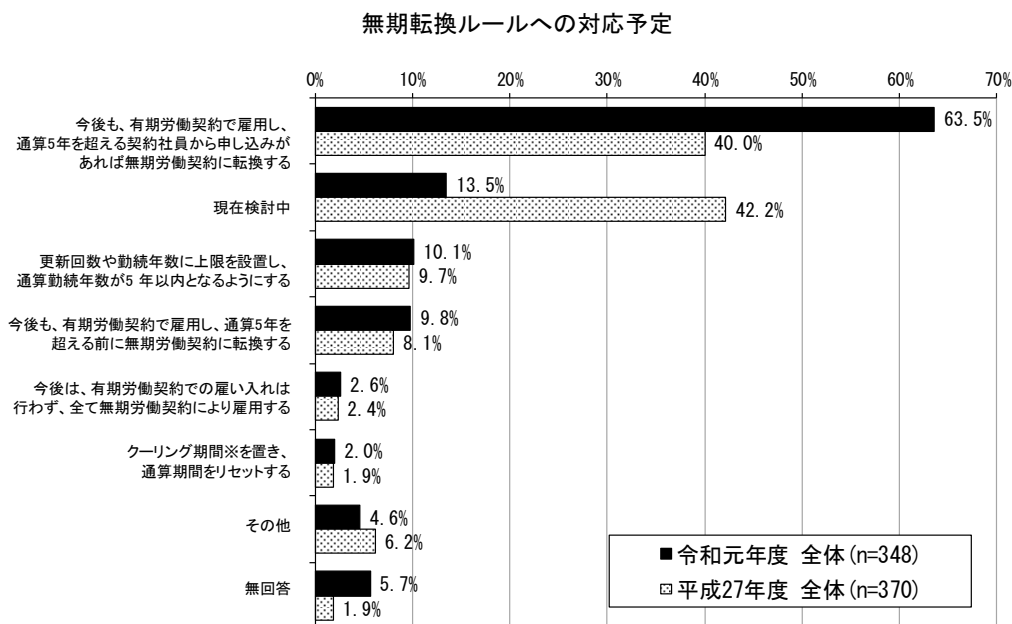
#### 【企業規模別】

○企業規模別に見ると、「知らなかった」の割合は、「30～99人」では8.4%、「29人以下」では7.1%、「100～299人」では2.9%となっている。

#### <企業規模別>無期転換ルールの認知度



17.2 無期転換ルールへの対応予定（複数回答可）【第111表】

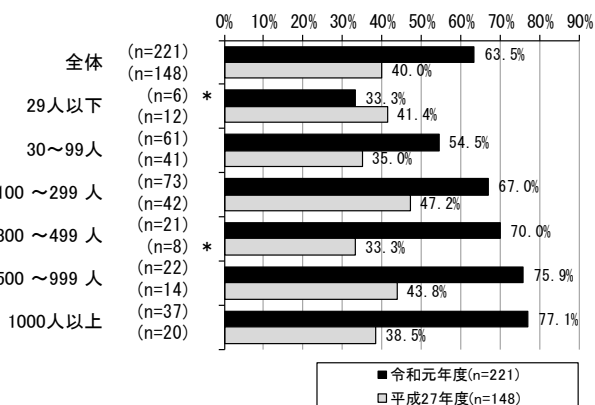


※有期労働契約と次の有期労働契約の間に厚生労働省令で定める空白期間があれば、それ以前の有期労働契約が通算されない。

○無期転換ルールの対応予定については、「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労働契約に転換する」が平成27年度調査から23.5ポイント増加して63.5%と最も多く、以下、「現在検討中」が13.5%、「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10.1%と続いている。

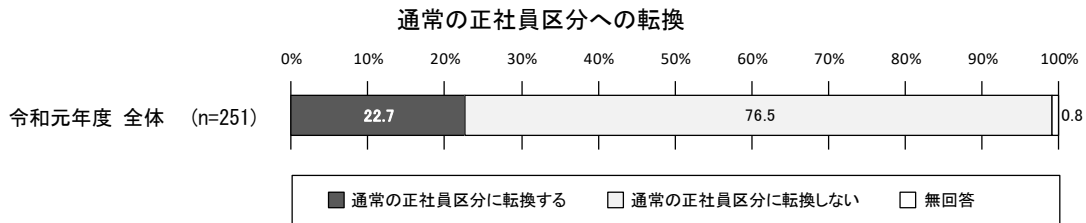
＜企業規模別＞通算5年を超える契約社員から申し込みがあれば無期労働契約に転換する

○企業規模別に見ると、「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労働契約に転換する」の割合は、企業規模が大きくなるにつれて高くなる傾向にあり、300人以上規模事業所では7割以上となっている。



## 18 無期労働契約に転換する場合の契約内容

### 18.1 通常の正社員区分への転換【第112表】



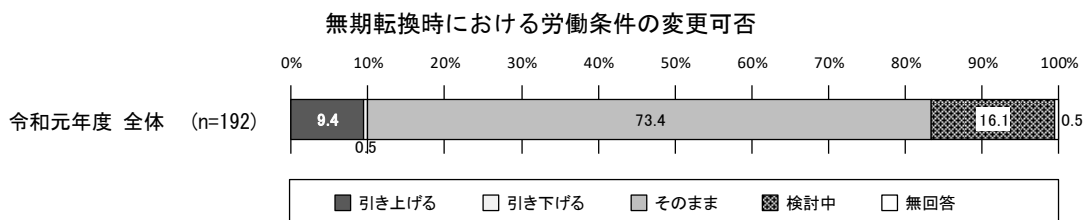
○通常の正社員区分への転換については、「通常の正社員区分に転換しない」が76.5%、「通常の正社員区分に転換する」が22.7%となっている。

○企業規模別に見ると、「通常の正社員区分に転換しない」の割合は、「500～999人」(95.8%)、「1000人以上」(87.8%)、「100～299人」(74.1%)規模事業所で高くなっている。

#### <企業規模別>通常の正社員区分への転換

	回答者数(件)	通常の正社員区分に転換する	通常の正社員区分に転換しない	無回答
全体	251	22.7%	76.5%	0.8%
29人以下	10	50.0%	50.0%	0.0%
30～99人	72	29.2%	70.8%	0.0%
100～299人	81	25.9%	74.1%	0.0%
300～499人	22	22.7%	72.7%	4.5%
500～999人	24	4.2%	95.8%	0.0%
1000人以上	41	9.8%	87.8%	2.4%

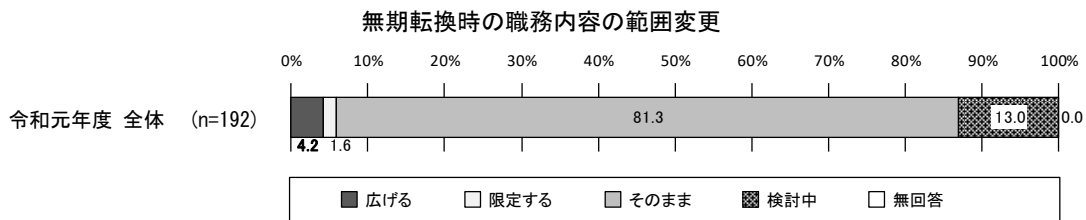
### 18.2 無期転換時における労働条件の変更可否【第113表】



○無期転換時における労働条件の変更可否については、「そのまま」が73.4%で最も多く、以下、「検討中」が16.1%、「引き上げる」が9.4%と続いている。

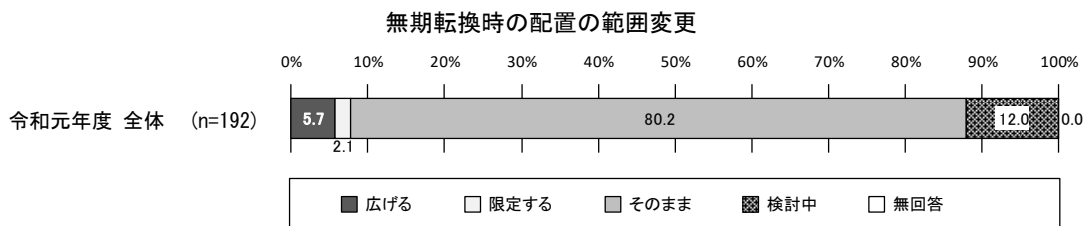
### 18.3 無期転換時の職務内容や配置の範囲変更【第114～115表】

#### 18.3.1 無期転換時の職務内容の範囲変更【第114表】



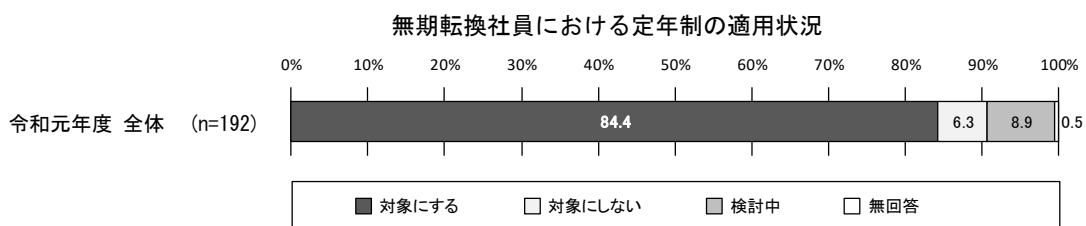
○無期転換時の職務内容の範囲変更については、「そのまま」が81.3%で最も多く、以下、「検討中」が13.0%、「広げる」が4.2%と続いている。

#### 18.3.2 無期転換時の配置の範囲変更【第115表】



○無期転換時の配置の範囲変更については、「そのまま」が80.2%で最も多く、以下、「検討中」が12.0%、「広げる」が5.7%と続いている。

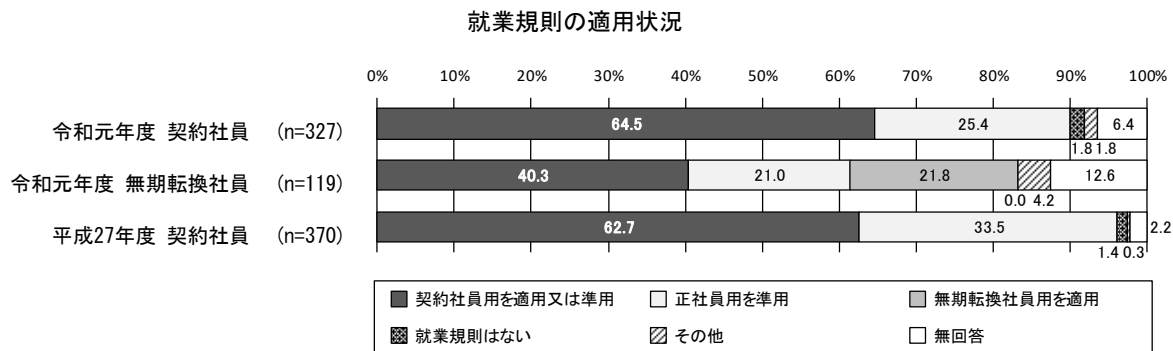
### 18.4 無期転換社員における定年制の適用状況【第116表】



○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84.4%で最も多く、以下、「検討中」が8.9%、「対象にしない」が6.3%と続いている。

## 19 労働条件に関する事項

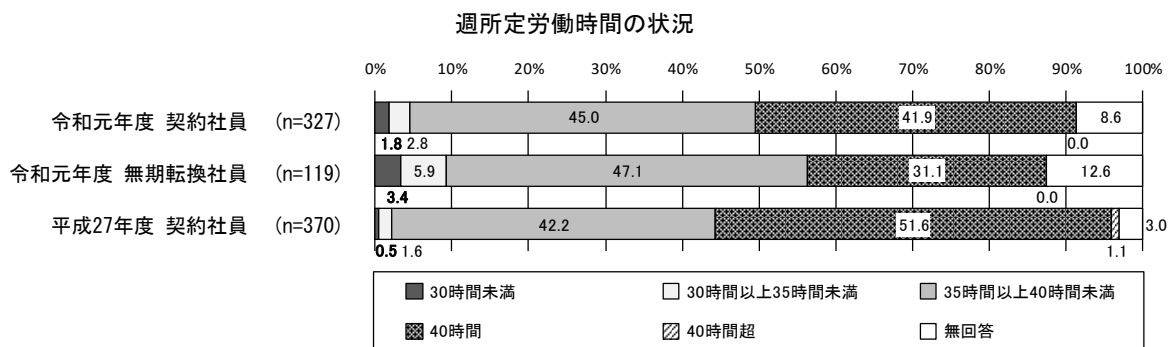
### 19.1 就業規則の適用状況【第117～118表】



○契約社員における就業規則の適用状況については、「契約社員用を適用」が64.5%で最も多く、以下、「正社員用を準用」が25.4%、「就業規則はない」が1.8%と続いている。

○無期転換社員における就業規則の適用状況については、「契約社員用を準用」が40.3%で最も多く、以下、「無期転換社員用を適用」が21.8%、「正社員用を準用」が21.0%と続いている。

### 19.2 週所定労働時間の状況【第119～120表】

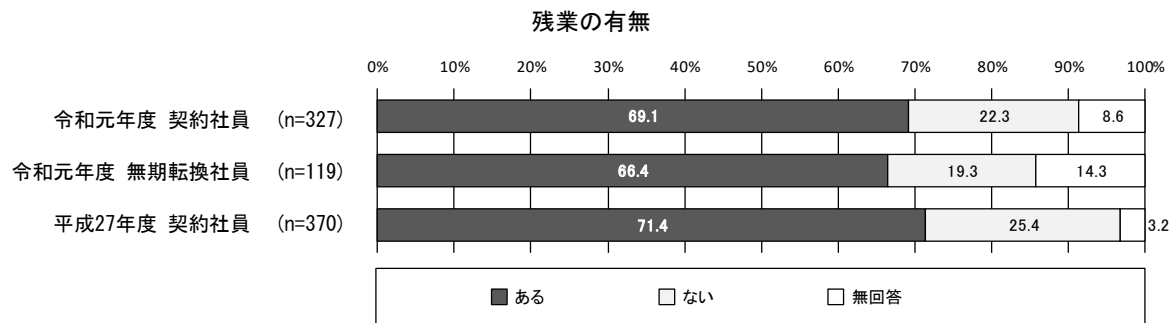


○契約社員の週所定労働時間の平均は38.1時間となっている。「35時間以上40時間未満」が45.0%で最も多く、以下、「40時間」が41.9%、「30時間以上35時間未満」が2.8%と続いている。

○無期転換社員の週所定労働時間の平均は37.4時間となっている。「35時間以上40時間未満」が47.1%で最も多く、以下、「40時間」が31.1%、「30時間以上35時間未満」が5.9%と続いている。

### 19.3 残業の状況【第121～124表】

#### 19.3.1 残業の有無【第121～122表】



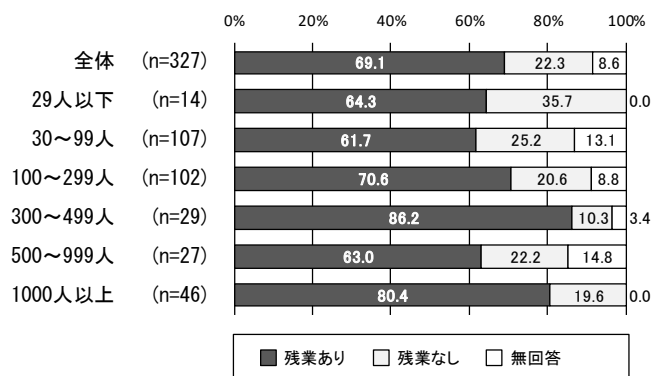
○契約社員の残業の有無については、「ある」が69.1%、「ない」が22.3%となっている。

○無期転換社員の残業の有無については、「ある」が66.4%、「ない」が19.3%となっている。

(契約社員)

○企業規模別に見ると、「残業あり」の割合は、「300～499人」(86.2%)、「1000人以上」(80.4%)、「100～299人」(70.6%) 規模事業所で高くなっている。

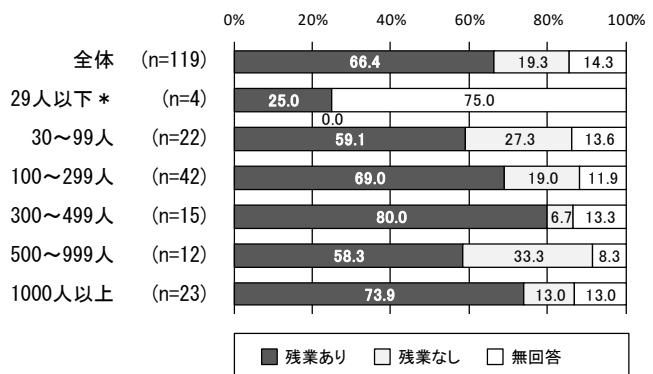
＜企業規模別＞契約社員の残業の有無



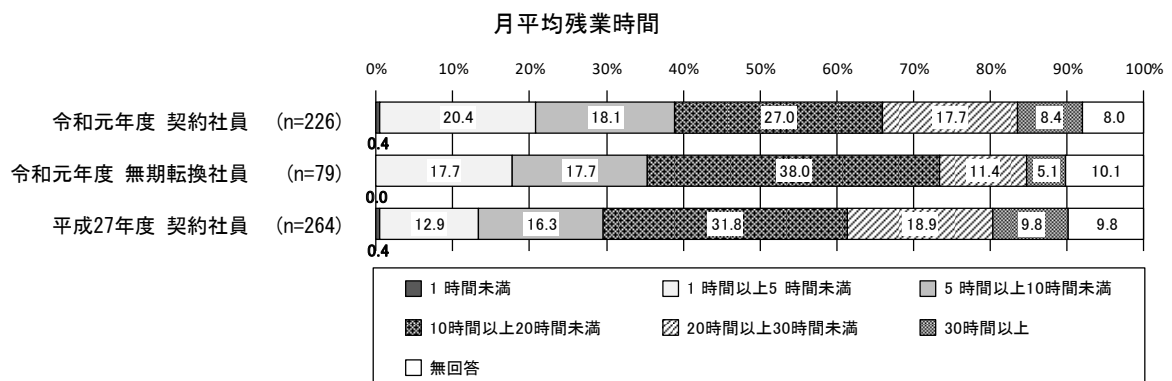
＜企業規模別＞無期転換社員の残業の有無

(無期転換社員)

○企業規模別に見ると、「残業あり」の割合は、「300～499人」(80.0%)、「1000人以上」(73.9%) 規模事業所で高くなっている。



### 19.3.2 月平均残業時間【第123～124表】

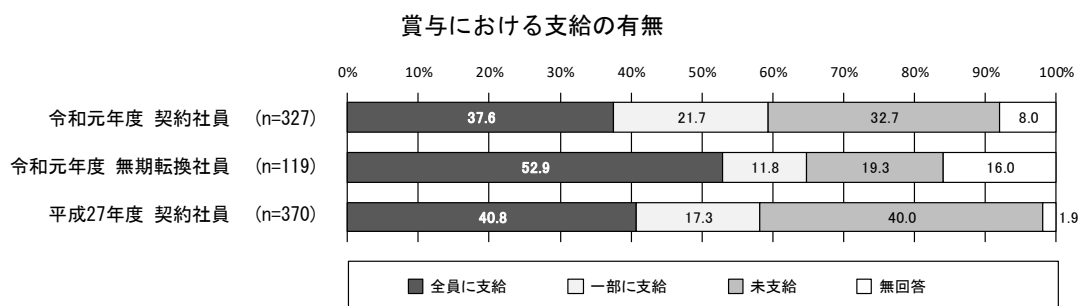


○契約社員の残業がある場合の月平均残業時間は12.6時間となっている。「10時間以上20時間未満」が27.0%で最も多く、以下、「1時間以上5時間未満」が20.4%、「5時間以上10時間未満」が18.1%と続いている。

○無期転換社員の残業がある場合の月平均残業時間は10.8時間となっている。残業時間は、「10時間以上20時間未満」が38.0%で最も多く、以下、「1時間以上5時間未満」と「5時間以上10時間未満」が17.7%と続いている。

### 19.4 賞与の支給状況【第125～128表】

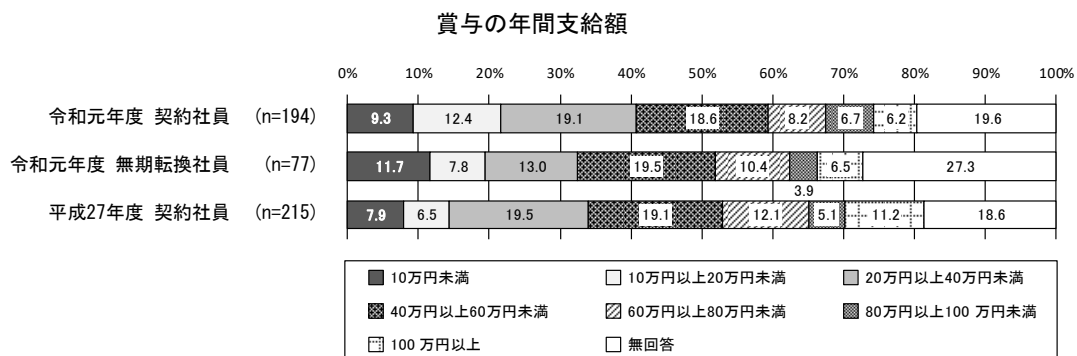
#### 19.4.1 賞与における支給の有無【第125～126表】



○契約社員の賞与における支給の有無については、「全員に支給」が37.6%で最も多く、以下、「未支給」が32.7%、「一部に支給」が21.7%と続いている。

○無期転換社員の賞与における支給の有無については、「全員に支給」が52.9%で最も多く、以下、「未支給」が19.3%、「一部に支給」が11.8%と続いている。

### 19.4.2 賞与の年間支給額【第127～128表】



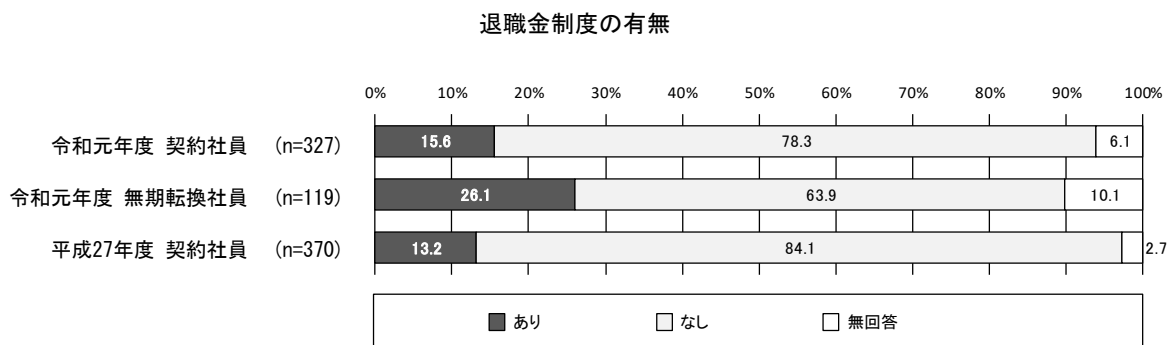
○契約社員の「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均（※1）で31.5万円となっており、「20万円以上40万円未満」が19.1%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」が18.6%、「10万円以上20万円未満」が12.4%と続いている。

○無期転換社員の「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均（※2）で38.5万円となっており、「40万円以上60万円未満」が19.5%で最も多く、以下、「20万円以上40万円未満」が13.0%、「10万円未満」が11.7%と続いている。

※1 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。

※2 無期転換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）、各事業所の無期転換社員数を加味して算出した加重平均。

### 19.5 退職金制度の有無【第129～130表】

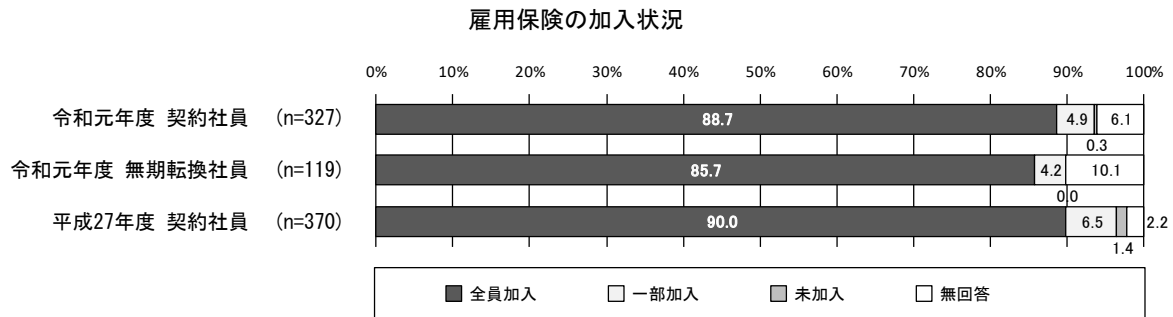


○契約社員の退職金制度の有無については、「なし」が78.3%、「あり」が15.6%となっている。

○無期転換社員の退職金制度の有無については、「なし」が63.9%、「あり」が26.1%となっている。



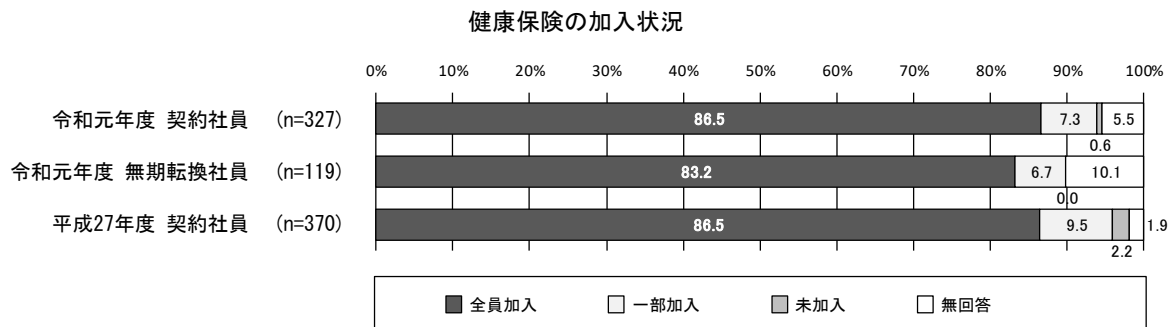
## 19.6 雇用保険の加入状況【第131～132表】



○契約社員の雇用保険への加入状況については、「全員加入」が88.7%で最も多く、以下、「一部加入」が4.9%、「未加入」が0.3%と続いている。

○無期転換社員の雇用保険への加入状況については、「全員加入」が85.7%で最も多く、以下、「一部加入」が4.2%と続いている。

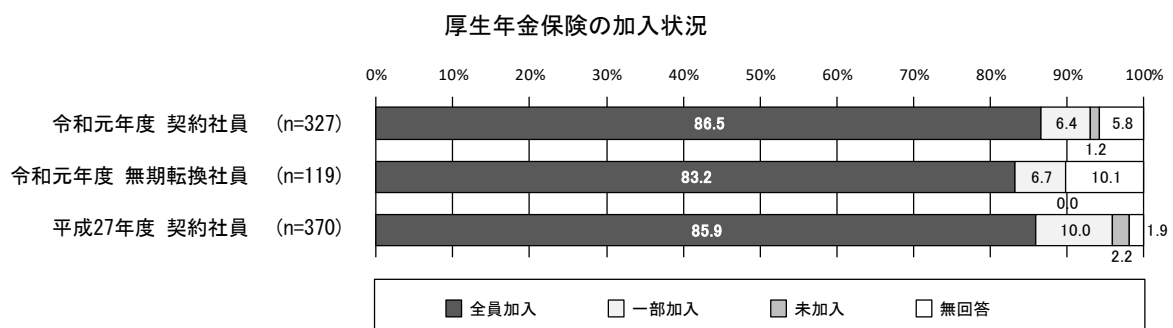
## 19.7 健康保険の加入状況【第133～134表】



○契約社員の健康保険への加入状況については、「全員加入」が86.5%で最も多く、以下、「一部加入」が7.3%、「未加入」が0.6%と続いている。

○無期転換社員の健康保険への加入状況については、「全員加入」が83.2%で最も多く、以下、「一部加入」が6.7%と続いている。

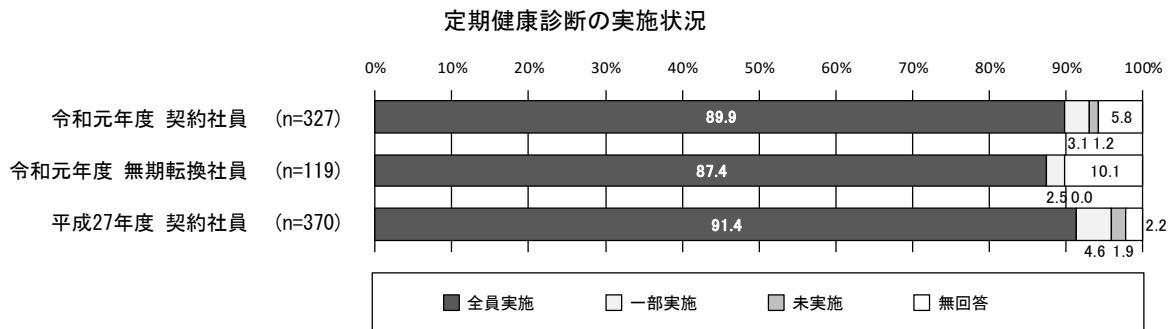
## 19.8 厚生年金保険の加入状況【第135～136表】



○契約社員の厚生年金保険への加入状況については、「全員加入」が86.5%で最も多く、以下、「一部加入」が6.4%、「未加入」が1.2%と続いている。

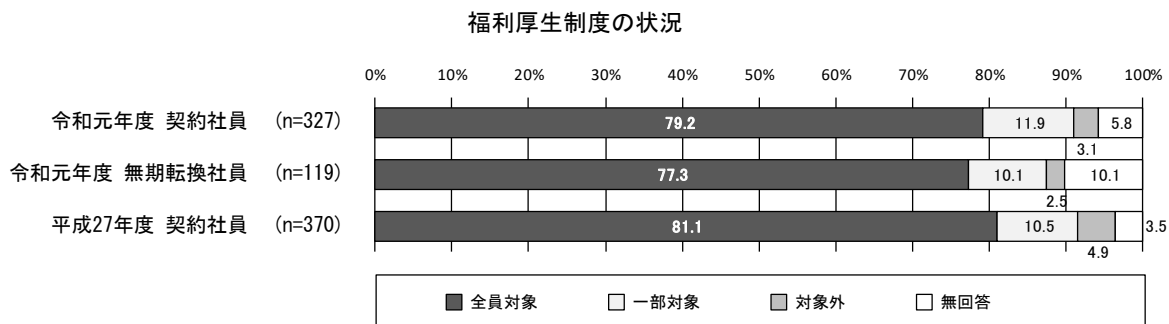
○無期転換社員の厚生年金保険への加入状況については、「全員加入」が83.2%で最も多く、以下、「一部加入」が6.7%と続いている。

### 19.9 定期健康診断の実施状況【第137～138表】



- 契約社員の定期健康診断への実施状況については、「全員実施」が89.9%で最も多く、以下、「一部実施」が3.1%、「未実施」が1.2%と続いている。
- 無期転換社員の定期健康診断への実施状況については、「全員実施」が87.4%で最も多く、以下、「一部実施」が2.5%と続いている。

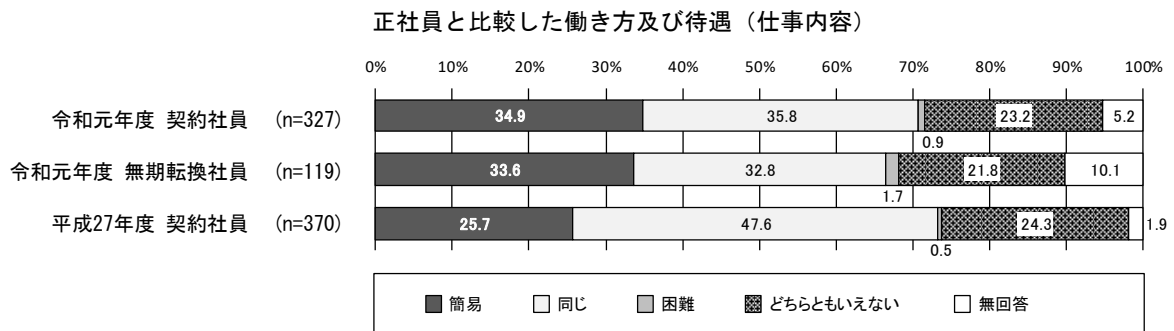
### 19.10 福利厚生制度の状況【第139～140表】



- 契約社員の福利厚生制度の状況については、「全員対象」が79.2%で最も多く、以下、「一部対象」が11.9%、「対象外」が3.1%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は、「全員対象」が77.3%で最も多く、以下、「一部対象」が10.1%、「対象外」が2.5%と続いている。

## 20 正社員と比較した働き方及び待遇

### 20.1 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）【第141～142表】



○契約社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）については、「同じ」が35.8%で最も多く、以下、「簡易」が34.9%、「どちらともいえない」が23.2%と続いている。

○無期転換社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）については、「簡易」が33.6%で最も多く、以下、「同じ」が32.8%、「どちらともいえない」が21.8%と続いている。

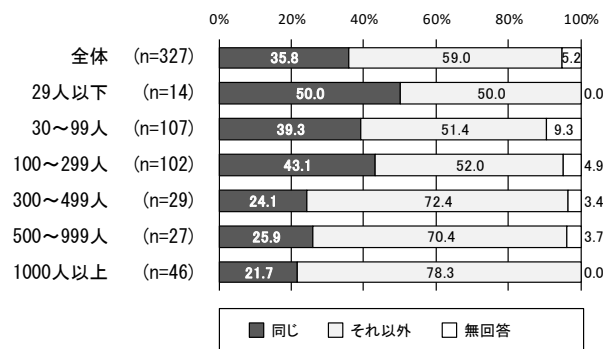
#### <企業規模別・契約社員>

##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）

#### 【企業規模別】

（契約社員）

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、「29人以下」では50.0%、「100～299人」が43.1%、「30～99人」は39.3%となっている。

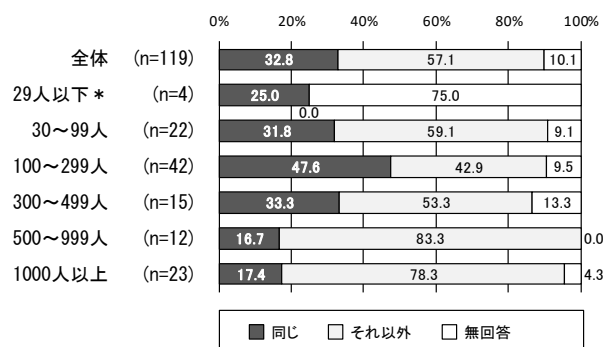


#### <企業規模別・無期転換社員>

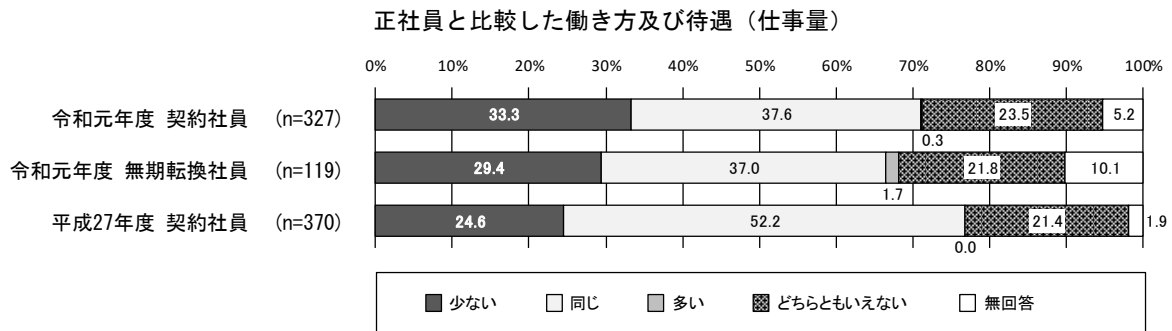
##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）

（無期転換社員）

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、回答が10以上の中では、「100～299人」規模事業所では47.6%、「300～499人」が33.3%、「30～99人」は31.8%となっている。



## 20.2 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）【第143～144表】



○契約社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）については、「同じ」が37.6%で最も多く、以下、「少ない」が33.3%、「どちらともいえない」が23.5%と続いている。

○無期転換社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）については、「同じ」が37.0%で最も多く、以下、「少ない」が29.4%、「どちらともいえない」が21.8%と続いている。

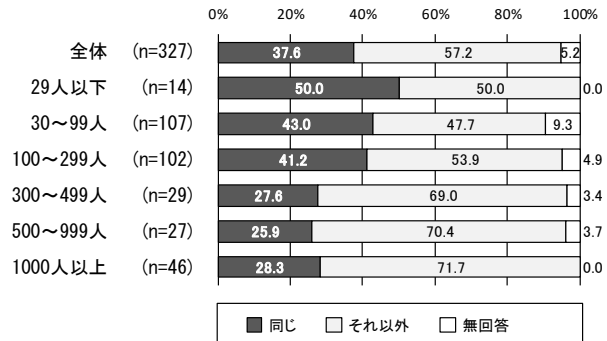
### 【企業規模別】

（契約社員）

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、「29人以下」では50.0%、「30～99人」が43.0%、「100～299人」は41.2%となっている。

### <企業規模別・契約社員>

正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）

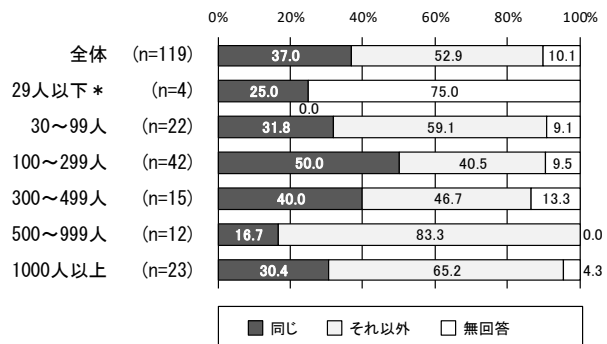


（無期転換社員）

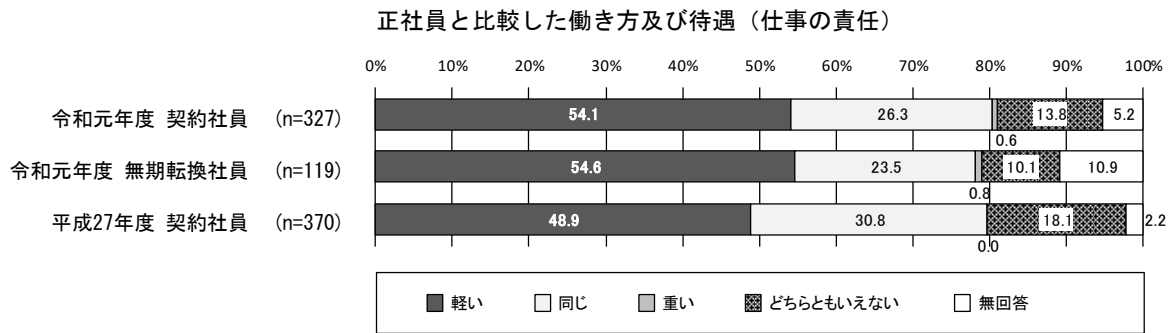
○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、回答が10以上のうちでは、「100～299人」では50.0%、「300～499人」が40.0%、「30～99人」は31.8%となっている。

### <企業規模別・無期転換社員>

正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）



### 20.3 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）【第 145～146 表】



○契約社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）については、「軽い」が54.1%で最も多く、以下、「同じ」が26.3%、「どちらともいえない」が13.8%と続いている。

○無期転換社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）については、「軽い」が54.6%で最も多く、以下、「同じ」が23.5%、「どちらともいえない」が10.1%と続いている。

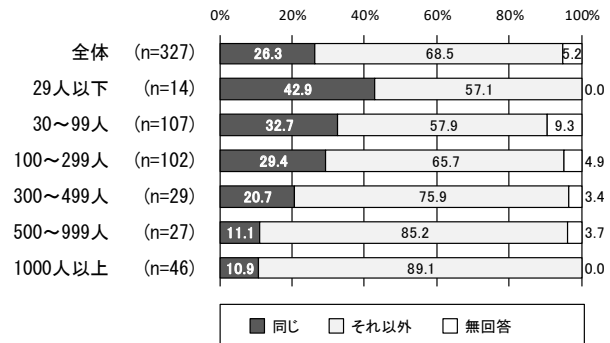
#### <企業規模別・契約社員>

##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）

#### 【企業規模別】

（契約社員）

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、「29人以下」では42.9%、「30～99人」が32.7%、「100～299人」は29.4%となっている。

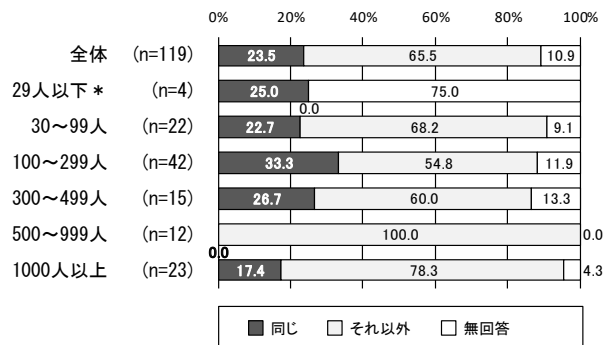


#### <企業規模別・無期転換社員>

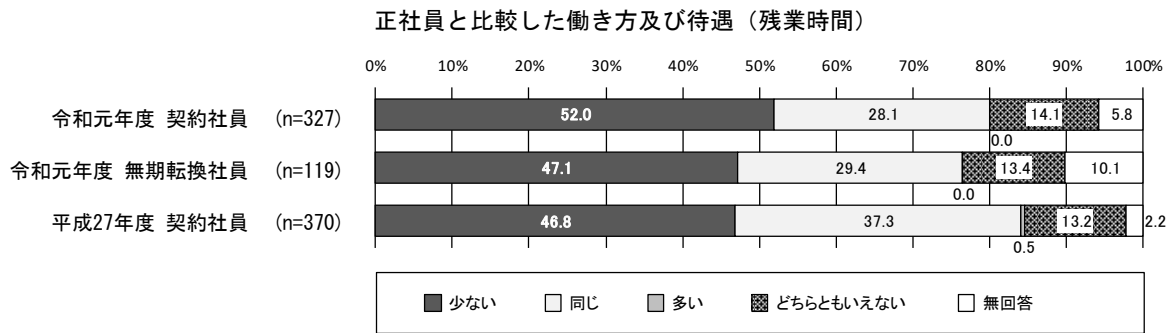
##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）

（無期転換社員）

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、回答が10以上の中では、「100～299人」では33.3%、「300～499人」が26.7%、「30～99人」は22.7%となっている。



## 20.4 正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）【第147～148表】



○契約社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）については、「少ない」が52.0%で最も多く、以下、「同じ」が28.1%、「どちらともいえない」が14.1%と続いている。

○無期転換社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）については、「少ない」が47.1%で最も多く、以下、「同じ」が29.4%、「どちらともいえない」が13.4%と続いている。

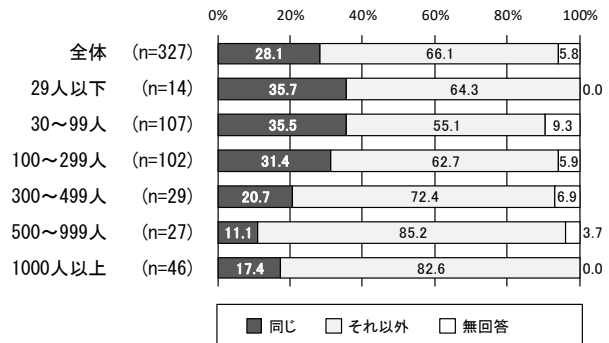
### <企業規模別・契約社員>

#### 正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）

#### 【企業規模別】

（契約社員）

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、「29人以下」では35.7%、「30～99人」が35.5%、「100～299人」は31.4%となっている。

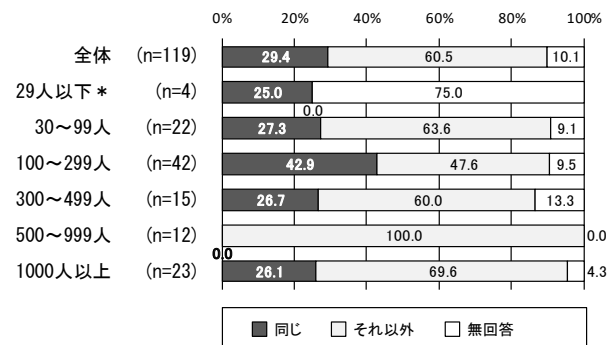


### <企業規模別・無期転換社員>

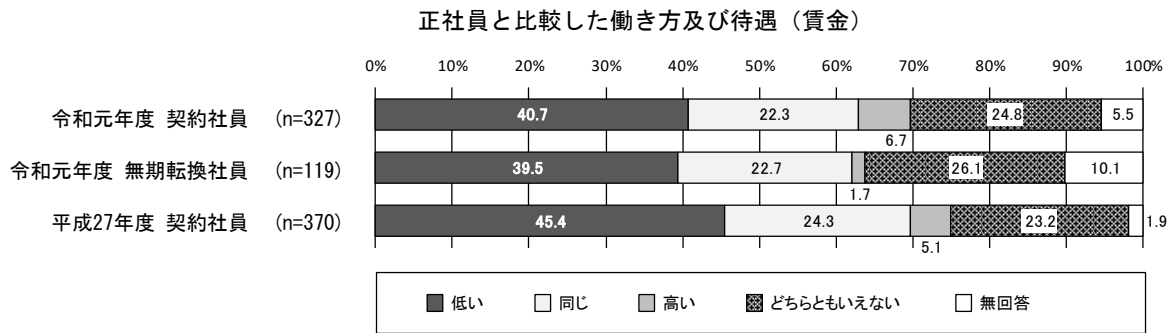
#### 正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）

（無期転換社員）

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、回答が10以上の中では、「100～299人」では42.9%、「30～99人」が27.3%、「300～499人」は26.7%となっている。



20.5 正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）【第149～150表】



○契約社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）については、「低い」が40.7%で最も多く、以下、「どちらともいえない」が24.8%、「同じ」が22.3%と続いている。

○無期転換社員において、正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）については、「低い」が39.5%で最も多く、以下、「どちらともいえない」が26.1%、「同じ」が22.7%と続いている。

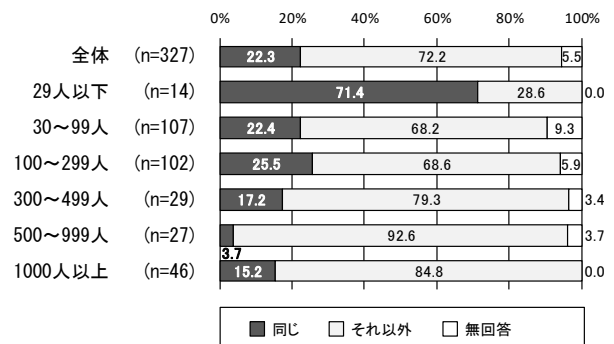
<企業規模別・契約社員>

正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）

【企業規模別】

(契約社員)

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、「29人以下」では71.4%、「100～299人」が25.5%、「30～99人」は22.4%となっている。

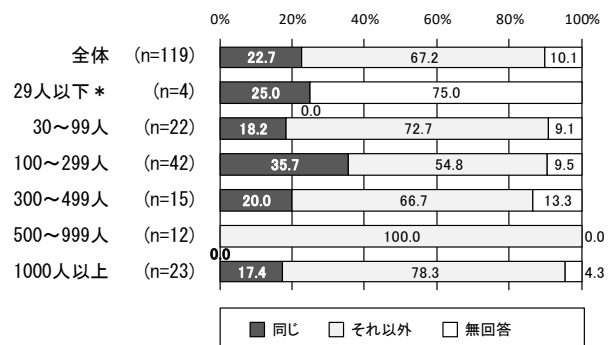


<企業規模別・無期転換社員>

正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）

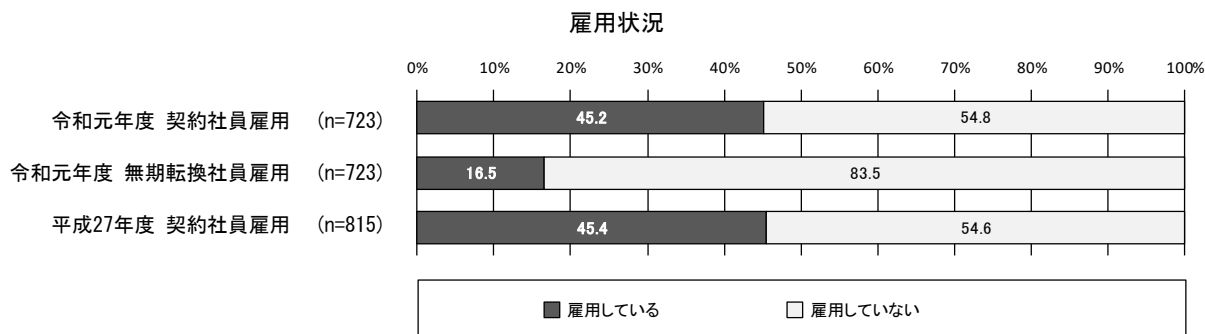
(無期転換社員)

○各企業規模の中で、「同じ」と回答した事業所の割合は、回答が10以上の中では、「100～299人」では35.7%、「300～499人」が20.0%、「30～99人」は18.2%となっている。



## 21 契約社員及び無期転換社員の人数（年代別・男女別）

### 21.1 雇用状況【第151表】

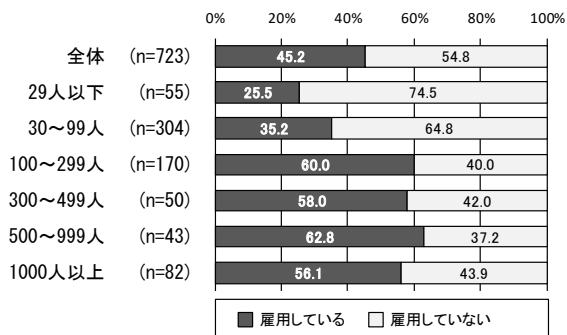


- 契約社員を雇用している事業所の割合は45.2%（327社/723社）となっている。
- 無期転換社員を雇用している事業所の割合は16.5%（119社/723社）となっている。

#### 【企業規模】 (契約社員)

- 企業規模別に見ると、契約社員を雇用している事業所の割合は、「29人以下」規模事業所で25.5%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雇用しており、「500～999人」規模事業所で62.8%と最も高くなっている。

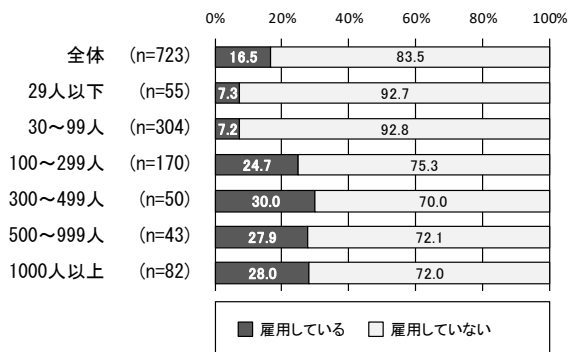
#### <企業規模別>契約社員の雇用状況



#### (無期転換社員)

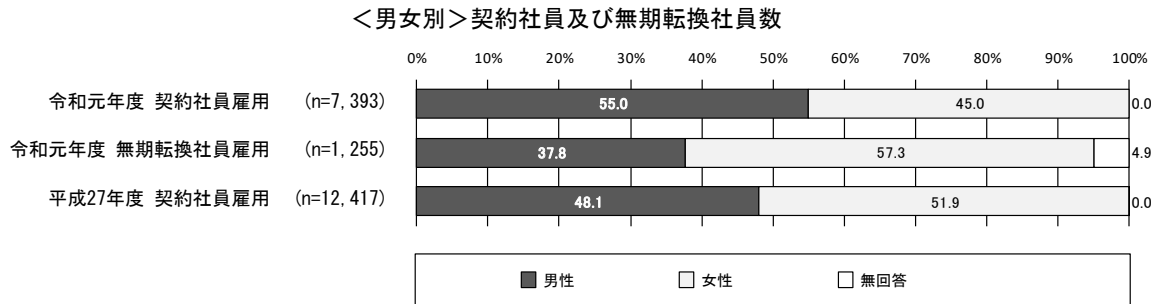
- 企業規模別に見ると、無期転換社員を雇用している事業所の割合は、「30～99人」規模事業所で7.2%と最も低くなっている。「100人以上」規模では2割以上の事業所が無期転換社員を雇用しており、「300～499人」規模事業所で30.0%と最も高くなっている。

#### <企業規模別>無期転換社員の雇用状況



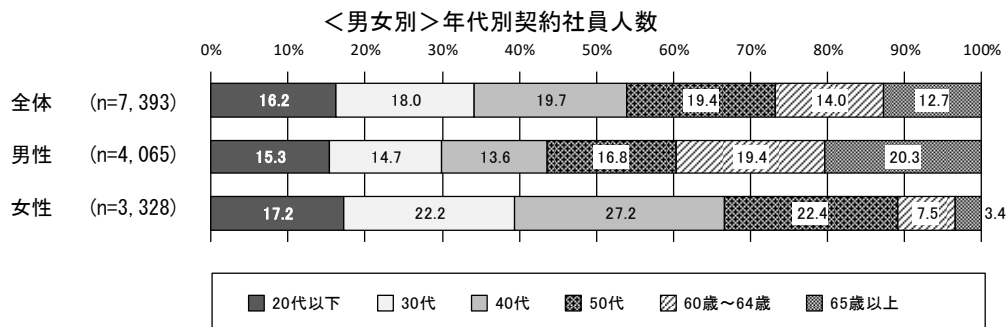


## 21.2 契約社員及び無期転換社員の人数（男女別）【第 152～155 表】

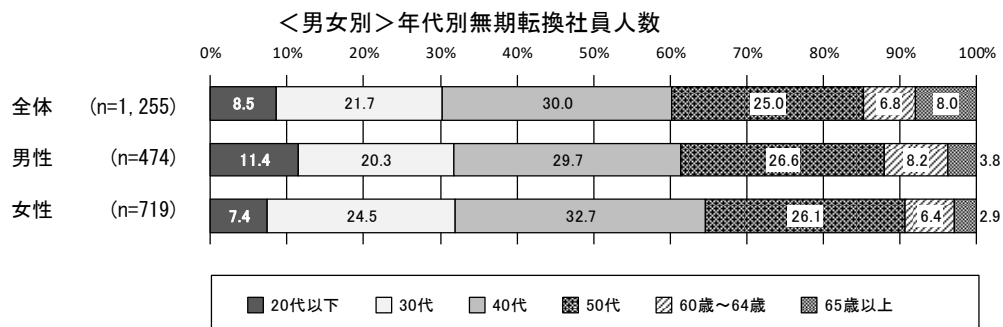


○男女別に契約社員人数の割合について見ると、男性が55.0%、女性が45.0%となっている。

○男女別に無期転換社員人数の割合について見ると、男性が37.8%、女性が57.3%となっている。

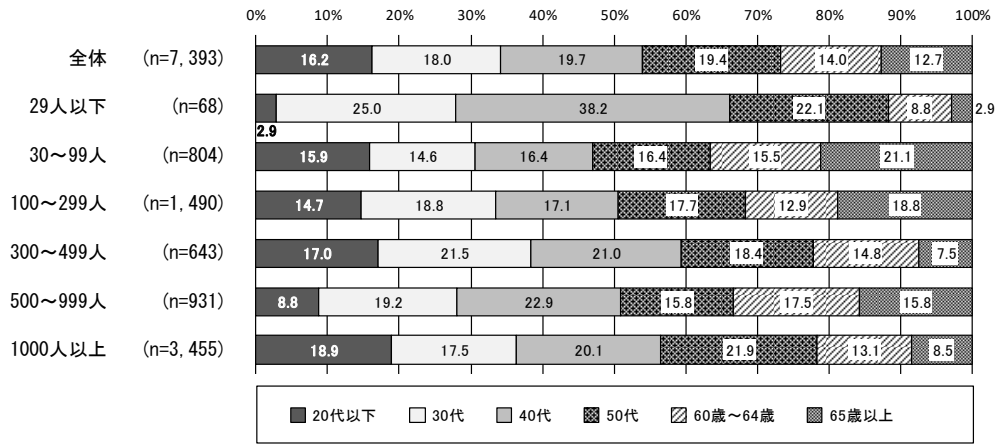


○男女別、年代別契約社員人数について年代別に見ると、男性では「65歳以上」が20.3%で最も多く、以下、「60歳～64歳」が19.4%、「50代」が16.8%と続いている。また、女性では「40代」が27.2%で最も多く、以下、「50代」が22.4%、「30代」が22.2%と続いている。



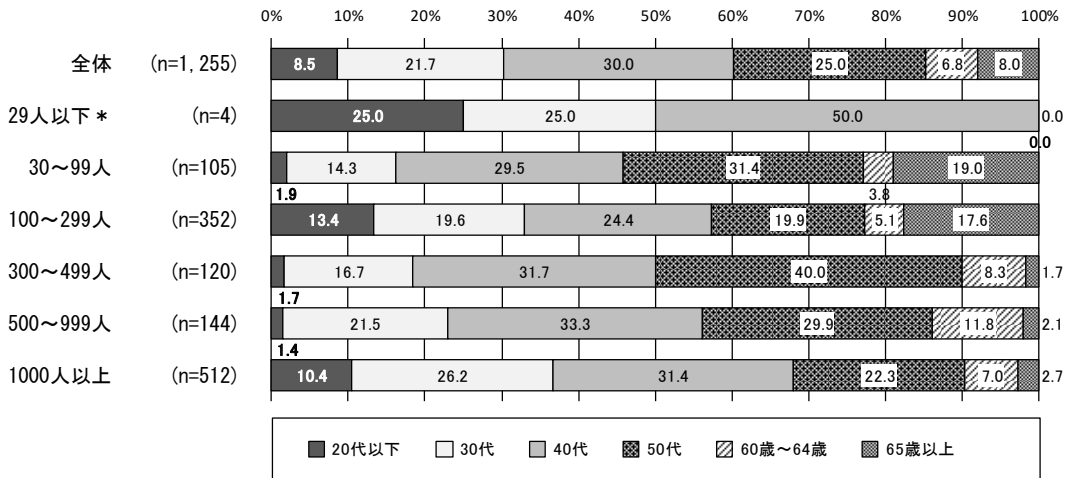
○男女別、年代別無期転換社員人数について年代別に見ると、男性では「40代」が29.7%で最も多く、以下、「50代」が26.6%、「30代」が20.3%と続いている。また、女性では「40代」が32.7%で最も多く、以下、「50代」が26.1%、「30代」が24.5%と続いている。

＜企業規模別＞年代別契約社員人数



○企業規模別に見ると、40代の割合が全企業規模平均（19.7%）と比べて高いのは、「29人以下」（38.2%）、「500~999人」（22.9%）、「300~499人」（21.0%）等となっている。

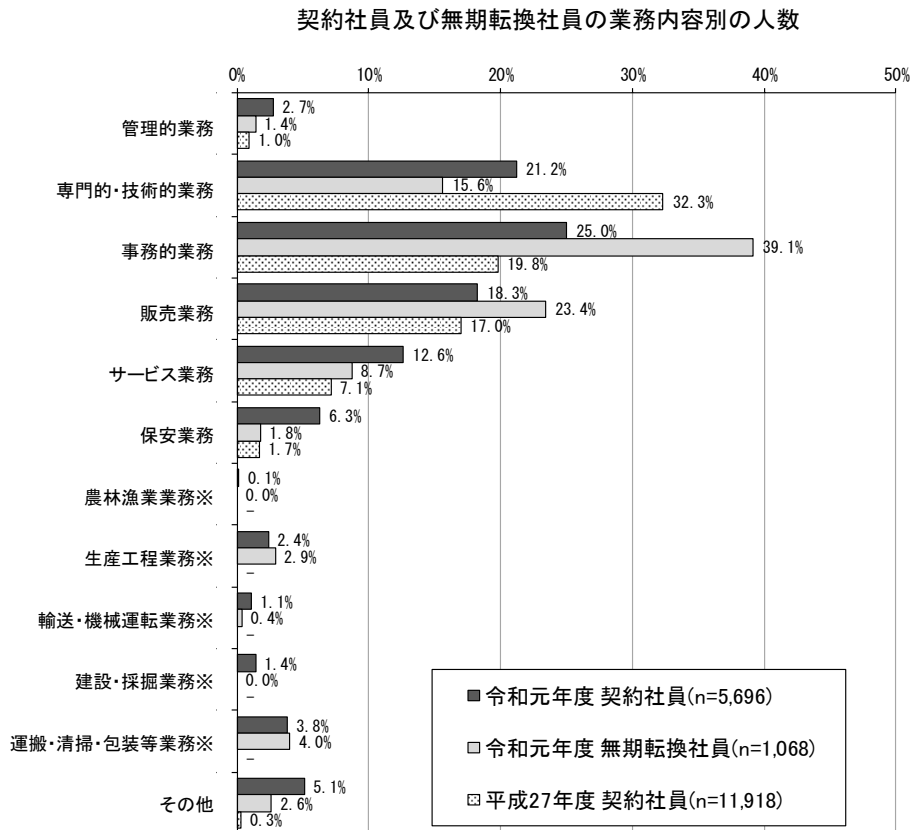
＜企業規模別＞年代別無期転換社員人数



○企業規模別に見ると、40代の割合が全企業規模平均（30.0%）と比べて高いのは、回答が10以上の中では、「500~999人」（33.3%）、「300~499人」（31.7%）、「1000人以上」（31.4%）となっている。

## 22 契約社員及び無期転換社員の人数・平均年収（業務内容別）

### 22.1 契約社員及び無期転換社員の人数（業務内容別）【第156～159表】



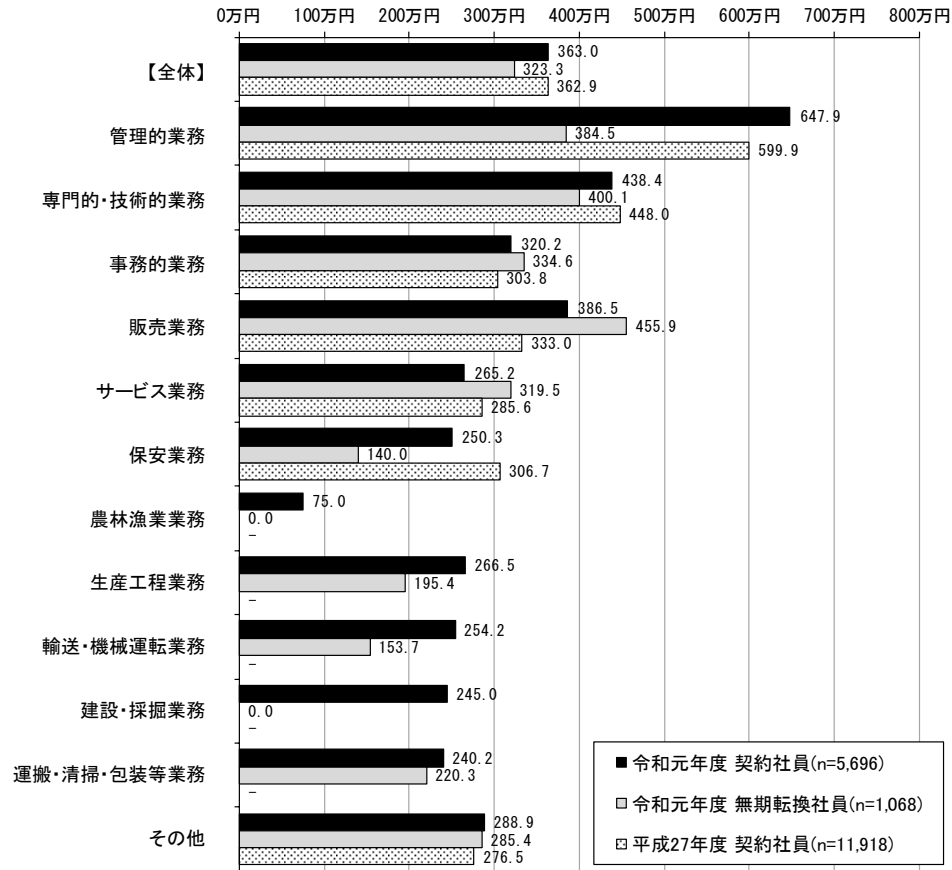
※令和元年度調査より調査項目に追加

○契約社員の業務内容別の人数は「事務的業務」が25.0%で最も多く、以下、「専門的・技術的業務」が21.2%、「販売業務」が18.3%、「サービス業務」が12.6%と続いている。

○無期転換社員の業務内容別の人数は「事務的業務」が39.1%で最も多く、以下、「販売業務」が23.4%、「専門的・技術的業務」が15.6%、「サービス業務」が8.7%と続いている。

## 22.2 契約社員及び無期転換社員の平均年収（業務内容別）【第156～159表】

契約社員及び無期転換社員の業務内容別平均年収



○契約社員の平均年収は全業務内容平均で363.0万円となっている。

○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647.9万円で最も高く、以下、「専門的・技術的業務」が438.4万円、「販売業務」が386.5万円と続いている。

○無期転換社員の平均年収は全業務内容平均で323.3万円となっている。

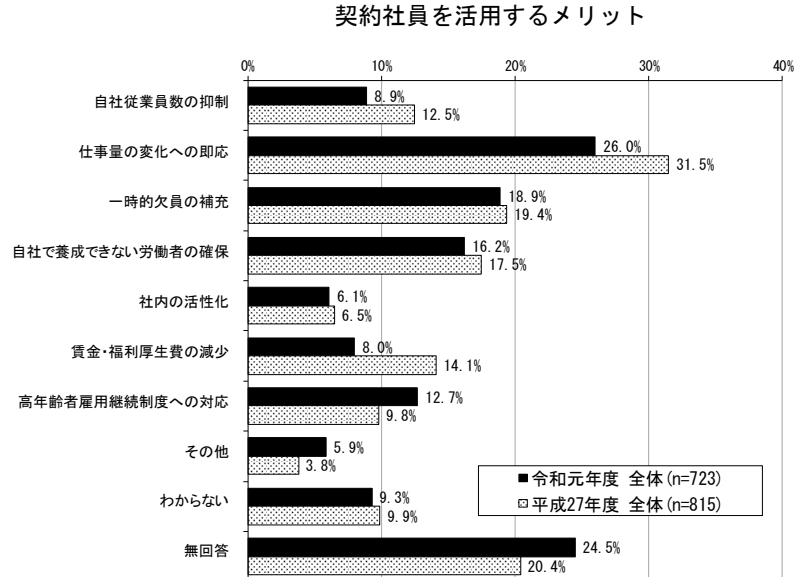
○業務内容別の平均年収（業務内容別に事業所が記入した平均年収の単純平均）を見ると、「販売業務」が455.9万円で最も高く、以下、「専門的・技術的業務」が400.1万円、「管理的業務」が384.5万円と続いている。

★23 から 27 は有期雇用の有無にかかわらず、全回答事業所（723 事業所）の回答集計結果である。

## 23 有期雇用労働者を活用するメリット（2つまで回答可）

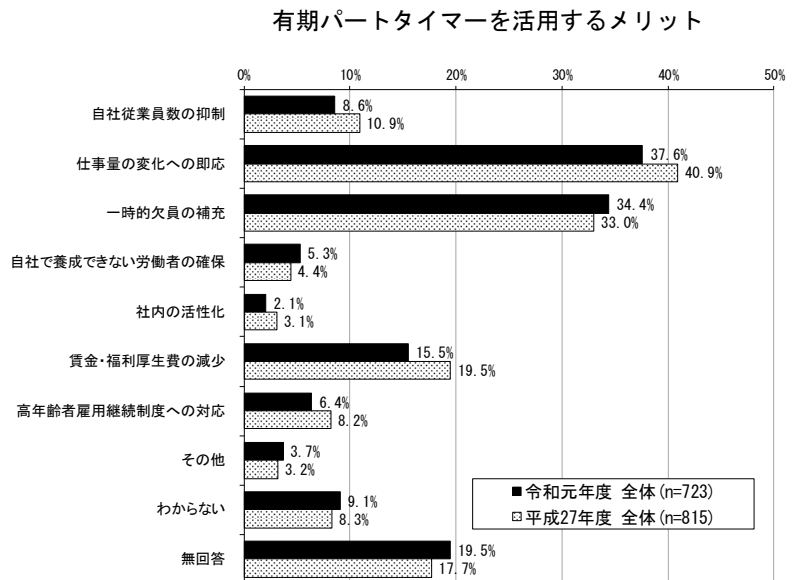
### 23.1 契約社員を活用するメリット【第 160～162 表】

○契約社員雇用及び未雇用事業所（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 26.0%で最も多く、以下、「一時的欠員の補充」が 18.9%、「自社で養成できない労働者の確保」が 16.2%と続いている。



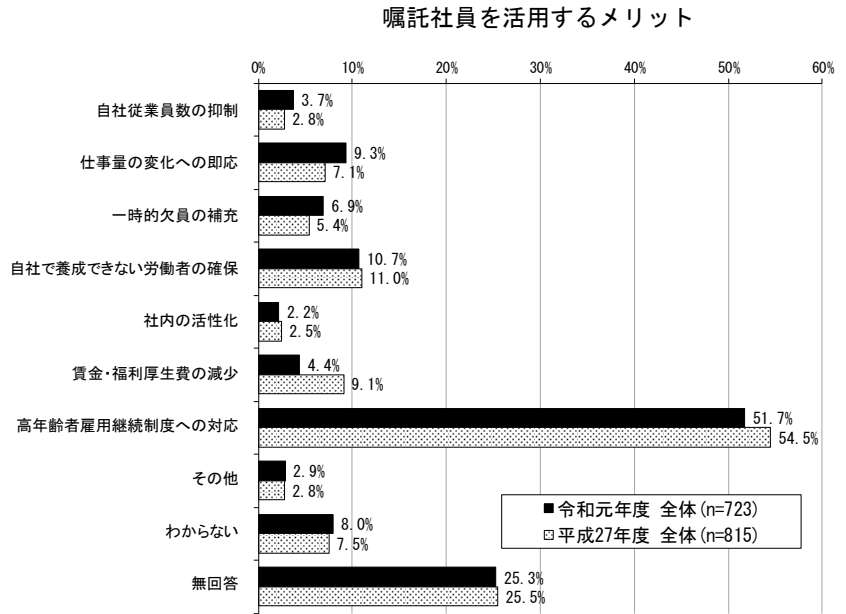
### 23.2 有期パートタイマーを活用するメリット【第 163～165 表】

○全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 37.6%で最も多く、以下、「一時的欠員の補充」が 34.4%、「賃金・福利厚生費の減少」が 15.5%と続いている。



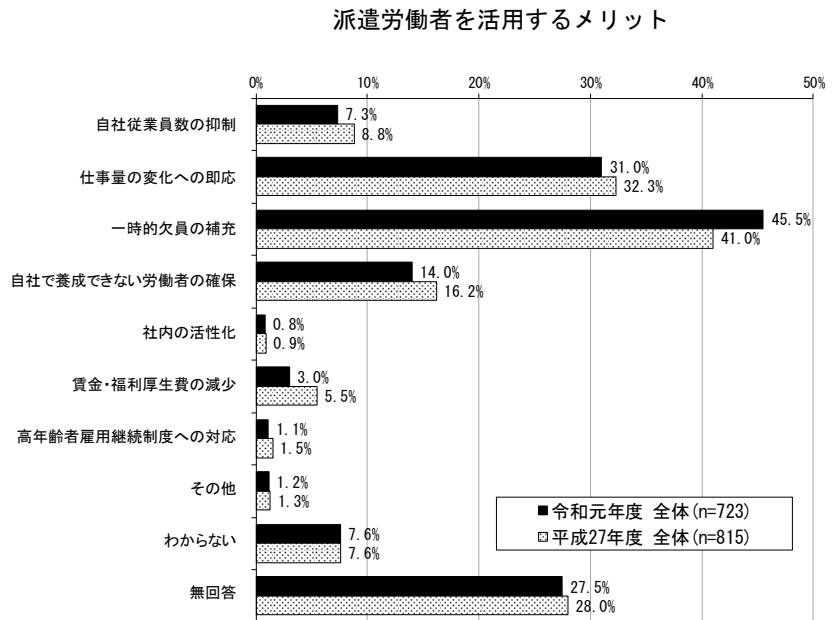
### 23.3 嘱託社員を活用するメリット【第166～168表】

○全事業所の嘱託社員を活用するメリットは、「高年齢者雇用継続制度への対応」が51.7%で最も多く、以下、「自社で養成できない労働者の確保」が10.7%、「仕事量の変化への即応」が9.3%と続いている。



### 23.4 派遣労働者を活用するメリット【第169～171表】

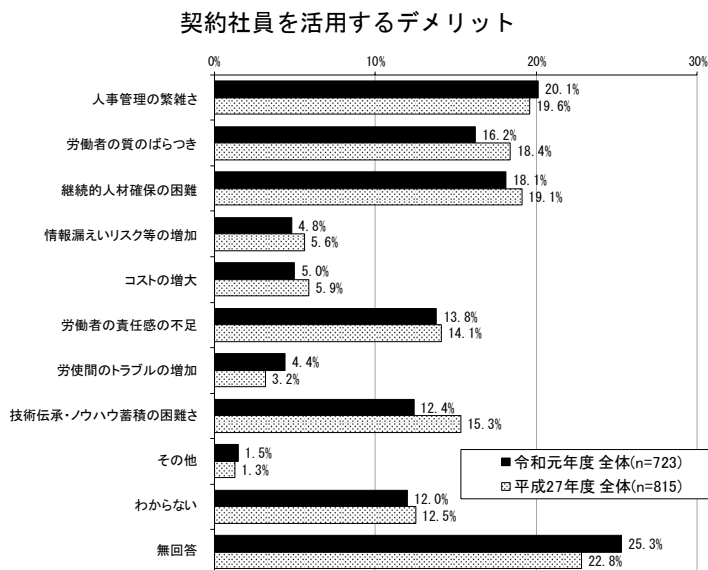
○全事業所の派遣労働者を活用するメリットは、「一時的欠員の補充」が45.5%で最も多く、以下、「仕事量の変化への即応」が31.0%、「自社で養成できない労働者の確保」が14.0%と続いている。



## 24 有期雇用労働者を活用するデメリット（2つまで回答可）

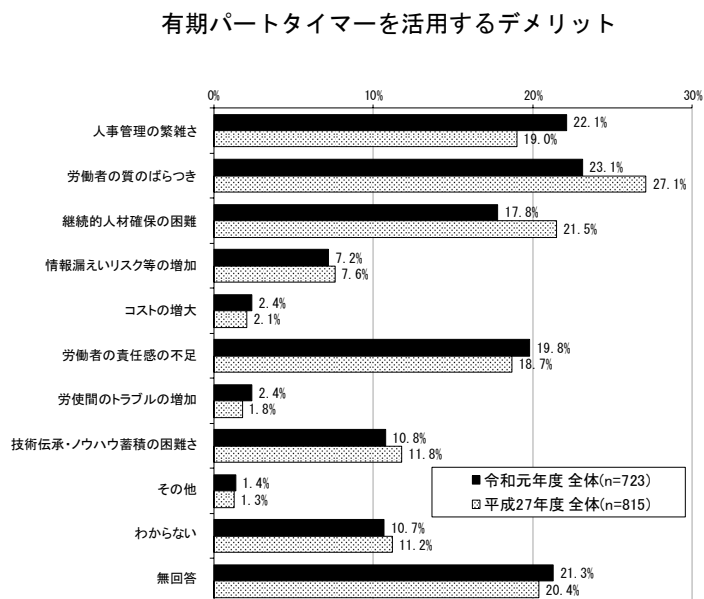
### 24.1 契約社員を活用するデメリット【第172～174表】

○全事業所の契約社員を活用するデメリットは、「人事管理の繁雑さ」が20.1%で最も多く、以下、「継続的人材確保の困難」が18.1%、「労働者の質のばらつき」が16.2%と続いている。



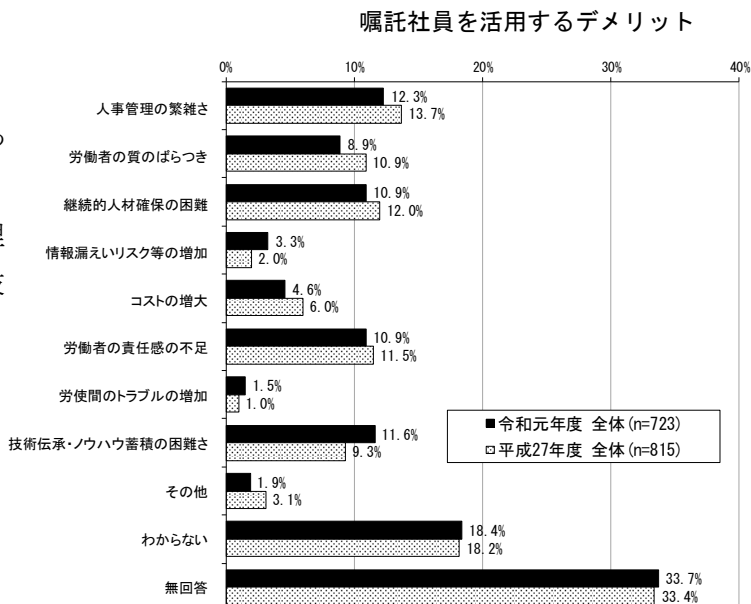
### 24.2 有期パートタイマーを活用するデメリット【第175～177表】

○全事業所の有期パートタイマーを活用するデメリットは、「労働者の質のばらつき」が23.1%で最も多く、以下、「人事管理の繁雑さ」が22.1%、「労働者の責任感の不足」が19.8%と続いている。



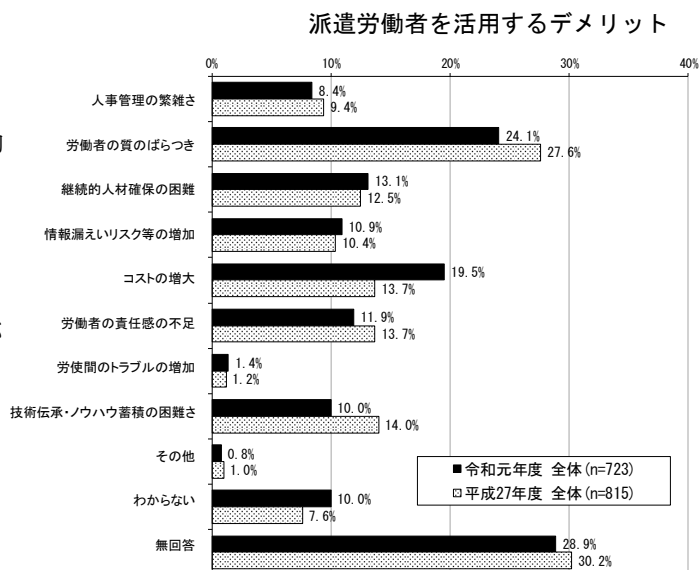
### 24.3 嘱託社員を活用するデメリット【第178～180表】

○全事業所の嘱託社員を活用するデメリットは、「わからない」が18.4%で最も多く、以下、「人事管理の複雑さ」が12.3%、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」が11.6%と続いている。



### 24.4 派遣労働者を活用するデメリット【第181～183表】

○全事業所の派遣労働者を活用するデメリットは、「労働者の質のばらつき」が24.1%で最も多く、以下、「コストの増大」が19.5%、「継続的人材確保の困難」が13.1%と続いている。





## 25 今後の従業員の雇用計画

今後の従業員の雇用計画

		回答者数 (件)	増やす	現状維持	減らす	わからない	無回答
正社員	令和元年度	723	49.5%	35.1%	1.9%	8.4%	5.0%
	平成27年度	815	46.9%	39.9%	2.3%	6.6%	4.3%
契約社員	令和元年度	723	7.6%	33.6%	6.5%	31.8%	20.5%
	平成27年度	815	8.8%	36.4%	5.8%	34.7%	14.2%
無期転換社員	令和元年度	723	6.1%	20.1%	1.8%	44.4%	27.7%
	平成27年度	-	-	-	-	-	-
有期パートタイマー	令和元年度	723	11.2%	33.5%	5.7%	30.0%	19.6%
	平成27年度	815	12.5%	39.6%	3.7%	30.1%	14.1%
無期パートタイマー	令和元年度	723	8.6%	22.5%	2.9%	37.2%	28.8%
	平成27年度	815	6.7%	25.5%	2.2%	39.8%	25.8%
嘱託職員	令和元年度	723	9.0%	32.8%	2.1%	32.5%	23.7%
	平成27年度	815	8.7%	38.2%	2.5%	30.9%	19.8%
派遣労働者	令和元年度	723	2.6%	25.2%	12.0%	34.2%	26.0%
	平成27年度	815	3.6%	28.2%	9.8%	35.6%	22.8%
その他	令和元年度	723	0.3%	3.9%	0.3%	9.7%	85.9%
	平成27年度	815	0.4%	4.9%	0.2%	14.4%	80.1%

### 25.1 正社員の雇用計画【第184～186表】

○全事業所の正社員の雇用計画は、「増やす」が49.5%で最も多く、以下、「現状維持」が35.1%、「わからない」が8.4%と続いている。

### 25.2 契約社員の雇用計画【第187～189表】

○全事業所の契約社員の雇用計画は、「現状維持」が33.6%で最も多く、以下、「わからない」が31.8%、「増やす」が7.6%と続いている。

### 25.3 無期転換社員の雇用計画【第190～192表】

○全事業所の無期転換社員の雇用計画は、「わからない」が44.4%で最も多く、以下、「現状維持」が20.1%、「増やす」が6.1%と続いている。

### 25.4 有期パートタイマーの雇用計画【第193～195表】

○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33.5%で最も多く、以下、「わからない」が30.0%、「増やす」が11.2%と続いている。

### 25.5 無期パートタイマーの雇用計画【第196～198表】

○全事業所の無期パートタイマーの雇用計画は、「わからない」が37.2%で最も多く、以下、「現状維持」が22.5%、「増やす」が8.6%と続いている。

### 25.6 嘱託社員の雇用計画【第199～201表】

○全事業所の嘱託社員の雇用計画は、「現状維持」が32.8%で最も多く、以下、「わからない」が32.5%、「増やす」が9.0%と続いている。

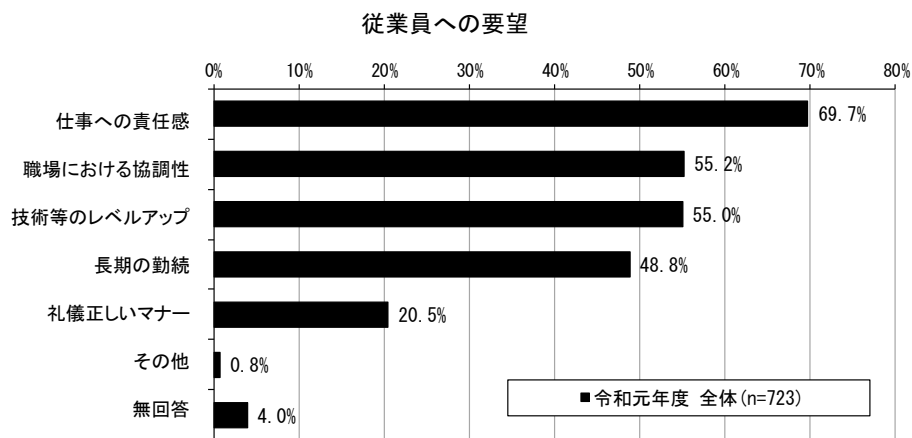
### 25.7 派遣労働者の雇用計画【第202～204表】

○全事業所の派遣労働者の雇用計画は、「わからない」が34.2%で最も多く、以下、「現状維持」が25.2%、「減らす」が12.0%と続いている。

### 25.8 その他の従業員の雇用計画【第205～207表】

○全事業所のその他の従業員の雇用計画は、「わからない」が9.7%で最も多く、以下、「現状維持」が3.9%、「増やす」及び「減らす」が0.3%と続いている。

## 26 従業員への要望(3つまで回答可) 【第208表】



○従業員への要望については、「仕事への責任感」が69.7%で最も多く、以下、「職場における協調性」が55.2%、「技術等のレベルアップ」が55.0%と続いている。

## 27 有期雇用についての意見(自由意見欄)

### 27.1 有期雇用に関して

- ・当社の有期雇用社員は、正社員よりも報酬面で有利な条件で契約しております。更に無期転換権を取得すると正社員よりも高い65歳定年となっており、一概に有期雇用社員が無期雇用社員よりも待遇が悪いという状態にはなっておりません。(情報通信業 100~299人)
- ・有期雇用契約者の戦力としての考え方 企業側の考えとしては、正規従業員として雇用することが躊躇される人材を有期雇用契約者として契約し、戦力となってもらいたいと考えている。労働者も転勤や就業時間、業務範囲、責任など労働条件を自身の都合に近づけられるメリットもあると思う。今日のような人手不足の状況にあっては不利な条件の企業には、良い人材は集まらない。お互いがバランスをとりながら就業することを推進したい。(製造業 500~999人)
- ・知識の蓄積が難しく、日本には向かないと思う(サービス業 30~99人)
- ・慢性的な労働者不足に悩んでいる業種なのであえて有期雇用を利用する意味がない。一人でも多く、出来るだけ長く勤めてもらいたい。(建設業 30~99人)
- ・保育業界は特殊とも言える。会社(法人)として正社員化したくても、有期雇用の人々は家庭事情からあえて有期雇用契約を選んでいる(子供も第一と考えているため)。従って世の中の常識(皆が正社員化を望んでいる)は必ずしもあてはまらない(医療・福祉 30~99人)

## 27.2 無期転換に関して

- ・ぜひ無期雇用にしたい。ただ本人の質や意識が問題です。(サービス業 30~99人)
- ・施工管理者は日給であるため、賃金交渉をするため有期を望む人が多く、無期転換は行わない社員が多いです。(製造業 30~99人)
- ・無期転換においては、有期の場合の条件を引き上げる事になっており、条件変わらずで逆に自由度がなくなるという悪条件になっているように感じ有期雇用者の雇用を守る制度であると思われるが、??の部分がある。雇用する側への配慮だと思うが、条件など少しは良くしないと本人が成長するモチベーションを保てないのでは？(情報通信業 30~99人)

## 27.3 均等・均衡待遇及び正社員転換について

- ・同一労働同一賃金について、具体的な事例をもっと公開していただきたいです。  
(同一労働とみなされる例、みなされない例)(情報通信業 100~299人)
- ・非正規社員との待遇格差を法的に埋める動きは、遅きに失したと言える。ワークライフバランスで、労働提供可能な人員(非正規)を企業に受け入れてもらう方向性だが、1日5h勤務になった分、給料が減ることを受け入れられる正社員がどれだけいるかアンケートを取って欲しい。お金がない余暇ほど、悲しい状況はないだろう。  
(製造業 1,000人以上)
- ・学校では就業形態の区分が難しい。非常勤講師でもコマ数(週当りの授業受け持ち数)の多い少ないで、契約社員と有期パートに区分したが、そもそも正社員(専任教職員)と契約社員(担当コマ数が多い非常勤講師など)とは大きく業務内容や責任範囲が異なる。又、教科や本人の能力等で個々に契約コマ数が異なるので一般的な同一労働同一賃金の考えは適用出来ないと思います。(教育・学習支援業 100~299人)
- ・縁があれば正社員に登用していきたい。むしろ、正社員に転換してほしい。(本人が希望しない。)(情報通信業 100~299人)

## 27.4 高齢者の雇用に関して

- ・当社は再雇用としての契約社員とパートを取っている。この様な形で取ってしまうと、新人を入れることが出来ず、毎年1歳年をとってしまい、当社の平均年齢は48歳で一番年下の者は27歳であり若い者を入れたいが、国の再雇用するべし!!の言葉通り対応した結果が、平均年齢の高年齢化!!再雇用するのか?新人(若い者)を取るのか?国はどう考えているのか?(製造業 30~99人)

## 27.5 行政への要望

- ・企業負担が増加するなかで、政府および自治体の支援やサポートが少ないと感じる。積極的に取り組んでいる企業への優遇措置や中小企業向けのハードルを下げる施策が望まれると思う。(サービス業 30～99人)
- ・無期転換制度における、第二定年前後に入社し、その後5年間経過した場合の無期転換について考え方が難しい。当社の場合、70歳が第二定年としている事から、その前後の入社をどうしたものか思案に困っている。上記においてわかりやすい考え方があれば、マニュアルを作成していただきたい(卸売・小売業 1,000人以上)
- ・現在の環境では特に子育て世代において無期で働きづらい状況です。育休や産休をとってもやはり、金銭的に厳しく、働かないといけないのに、無期だと責任感の強い日本人は働きにくい雰囲気があります。まずは家庭があっても給料が良く働きやすい環境の整備や、金銭的なフォローが必要と思います。増税、社会保障費の増加は一般家庭ではかなりの負担です。(卸売・小売業 30～99人)

## 27.6 その他

- ・近年の労働法関連の改正は、あまりにも企業側の負担が重すぎる。法の趣旨は理解できるが、それに伴う社内規程の整備、システムの改修、労務負担等非常に重い。(卸売・小売業 500～999人)
- ・正職員、非常勤パートの求人をして、十分な人材確保に至らず、長期に渡り求人をかけている状況もあり、人材確保とサービス向上、今後の大きな課題です。福祉業界は利用する高齢者は増加し、働き手を確保する為外国人雇用も、余儀なくされている、現状、賃金も少しずつ高くなり、経営層の運営管理も将来より大変となると思われます。(医療・福祉 30～99人)
- ・人材の適性のマッチ・アンマッチがありえるので、会社側・雇用される側の意見を本音で交わしてから、信頼関係を築くのが長い目で見て大事だと思います。機械のパーツみたいに行政の数字合わせでうまくいければ楽なんです、色々と難しいです。(飲食店、宿泊業 30～99人)