

改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査

— アンケート調査へのご協力のお願い —

2013年4月より改正労働契約法が全面施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化されるとともに、新たに反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換や、有期・無期契約労働者の間の不合理な労働条件の相違の禁止などが規定されました。

こうしたなか、高度専門職の有期契約労働者や定年後、継続して雇用される高齢者については、その特性に応じた適切な雇管理がなされる場合、無期契約への転換の申込権を一定期間、発生しないこととする特例が設けられ、(有期雇用特別措置法)、2015年4月より施行されました。本調査は、そうした労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の要請に基づき、同省所管の調査研究機関である(独)労働政策研究・研修機構 (<http://www.jil.go.jp>) が実施するものです。

また今後、通算5年を超えた有期契約労働者が無期契約へ転換すること等により、職務や勤務地、労働時間等を限定した無期契約労働者も増加し、正規—非正規の二極化の緩和や優秀な人材の定着、ワーク・ライフ・バランスの確保等に資することが期待されています。そこで、本調査では併せて「多様な正社員」に対する今後のニーズ等についても、把握したいと考えております。

つきましては、業務ご多用のなか職に恐縮に存じますが、本調査へのご回答に是非ともご協力賜りますようお願い申し上げます。調査票は、民間信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配付しております。ご回答は統計的に処理され、個別の記入内容が特定されることは一切ございません。また、ご希望に応じ本調査の結果の概要、及び本テーマに係る政策情報を無料で謹呈致します。労働政策の今後のあり方を検討する上での資料として有効に活用して参りますので、ご回答へのご協力のほど重ねてお願い申し上げます。

2016年10月

— 調査票へのご記入にあたって —

1. 原則として、2016年10月1日現在の状況についてご記入ください。
2. 本調査は、**企業を単位**として行っています。そのため、**本社だけでなく支店、出張所、工場、研究所、店舗、営業所など、すべての事業所を含めた全体の状況**についてご回答ください。
3. 特段の指定がない限り、前から順を追ってご回答ください。ご回答欄は「**本枠内**」です。「1つだけ〇」「該当すべてに〇」「数値を記入」など、調査票に示された指定に沿ってご記入ください。また、選択肢で「その他」を選ばれた場合は、具体的な内容を(カッコ内)にご記入ください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手不要)へ入れ、2016年10月21日(金)までに、郵便ポストに**ご投函**ください。
5. 調査についてご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせいただければ幸いです。なお、調査票の発送、回収、入力につきましては、(株)日本統計センターに委託しております。ご照会内容に応じまして、下記の担当までお電話ください。

調査の趣旨、目的について	調査票の発送、回答方法、回収について
 <p>(独)労働政策研究・研修機構 担当：調査・解析部(政策課題) 渡辺・荻野 電話：【03-5903-6286/6281】 受付時間：【平日 9:00～17:30】</p>	 <p>(株)日本統計センター 担当：原田・松田 電話：【03-3861-5391】 受付時間：【平日 9:00～12:00 13:00～18:00】</p>

1

2

問3, 雇用している有期契約労働者の形態は何ですか (該当すべてに○)。フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者を雇用している場合、人数も教えてください (数値を記入)。

フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者	臨時労働者	定年再雇用者
貴社に有期契約(契約期間1ヶ月以上)で直接雇用されている労働者 所定労働時間が 正社員とほぼ同じ者 短い方、1週間の所定労働日数が少ない者	貴社に有期契約 (契約期間は1ヶ月未満)で 直接雇用されている労働者	貴社の正社員を 定年後、再雇用 された労働者	
1 () 人	2 () 人	3 () 人	4 () 人

※契約社員、準社員、パート・アルバイトなど呼称は関係なく、契約・労働条件で判断してください。

問4以降は、「フルタイム契約労働者」や「パートタイム契約労働者」について伺います。雇用している有期契約労働者が「臨時労働者」あるいは「定年再雇用者」のみの場合は、P11の間14へお進みください。

問4, 有期契約労働者を、どのような職種で活用していますか (それぞれ該当すべてに○)。
また、活用している職種のうち、人数が最も多いものは何ですか (数値を記入)。

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1 管理職	9 サービス職(飲食関係)	1 管理職	9 サービス職(飲食関係)
2 専門・技術職(医療関係)	10 サービス職(その他)	2 専門・技術職(医療関係)	10 サービス職(その他)
3 専門・技術職(教育関係)	11 保安職	3 専門・技術職(教育関係)	11 保安職
4 専門・技術職(情報・心理関係)	12 製造・生産工程職	4 専門・技術職(情報・心理関係)	12 製造・生産工程職
5 専門・技術職(その他)	13 輸送・機械運転職	5 専門・技術職(その他)	13 輸送・機械運転職
6 事務職	14 建設・採掘職	6 事務職	14 建設・採掘職
7 販売職(営業含む)	15 運搬・清掃等労働職	7 販売職(営業含む)	15 運搬・清掃等労働職
8 サービス職(介護関係)	16 その他	8 サービス職(介護関係)	16 その他

問5, 有期契約労働者の契約状況(※)について教えてください。

※複数のケースがある場合は、それぞれ人数が最も多いケースについてご回答ください。
フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。

(1) 1回当たりの契約期間の長さは、どうなっていますか (それぞれ1つだけ○)。

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1 3ヶ月未満	5 6ヶ月超～1年未満	1 3ヶ月未満	5 6ヶ月超～1年未満
2 3ヶ月	6 1年	2 3ヶ月	6 1年
3 3ヶ月超～6ヶ月未満	7 1年超～3年未満	3 3ヶ月超～6ヶ月未満	7 1年超～3年未満
4 6ヶ月	8 3年以上	4 6ヶ月	8 3年以上

付問, 雇用しているフルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の人数を100として、これまでの実績・経費で、反復更新を含めた通算勤続年数が5年を超える割合はどれくらいですか (数値を記入)。

フルタイム契約労働者	%
パートタイム契約労働者	%

問1, 2012年8月に改正され、2013年4月より全面施行された改正労働契約法では「契約期間に定めのある労働者(有期契約労働者)」が反復更新で通算5年を超えた場合の申込みによる無期契約への転換や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止などが規定されました。こうした改正が行われたことをご存知ですか (1つだけ○)。

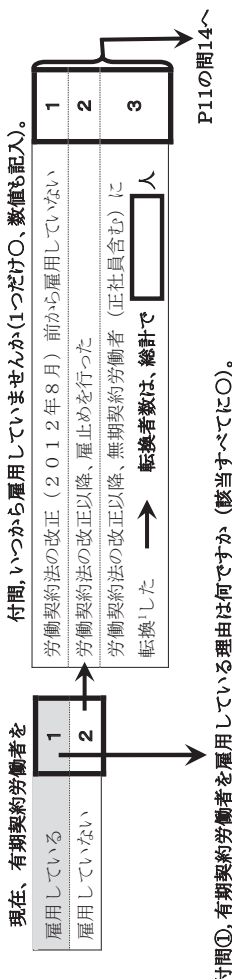
改正内容まで知っている	1
改正されたことは知っているが内容はよく分からない	2
知らない・分からない	3

付問, どのような手段で情報を入手しましたか (該当すべてに○)。

行政が主催するセミナー	1
上記以外のセミナー	2
社会保険労務士や弁護士等からの情報提供	3
人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体	4
新聞報道やホームページ等での紹介	5
労働組合や労働者等からの提案	6
その他(具体的に)	7

問2, 貴社では現在、有期契約労働者(※)を雇用していますか (1つだけ○)。

※本調査では契約社員、準社員、パート・アルバイトなど呼称を問わず、6ヶ月以上労働契約期間に定めがあり、貴社に直接、雇用されている労働者と見做しますが、派遣会社から受け入れられている派遣労働者は含まれません。ただし、貴社が派遣会社の場合は、他社に派遣している登録型派遣労働者等も含めてご回答ください。



付問①, 有期契約労働者を雇用している理由は何ですか (該当すべてに○)。

1 日常的な業務量の変動に対応するため	8 正社員を増やせないため(上限があるため)
2 事業再編等、中長期の業務量変動に対応するため	9 正社員として採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため
3 急激な景気変動の際に、雇用調整できる	10 専門的な知識や技能、資格等を有する人材を一定期間、確保するため
4 賃金を抑制するため	11 定期的に人材の入れ換えを行うため
5 社会保険料を節約するため	12 高齢者や女性を活用するため
6 (正社員である必要のない)軽易な職務のため	13 学生や障がい者を活用するため
7 正社員とは働き方(労働時間や人事体系等)が異なるため	14 その他(具体的に)

付問②, 労働契約法の改正(2012年8月)以降、有期契約労働者から無期契約労働者(正社員含む)への転換¹を行いましたか(1つだけ○)。

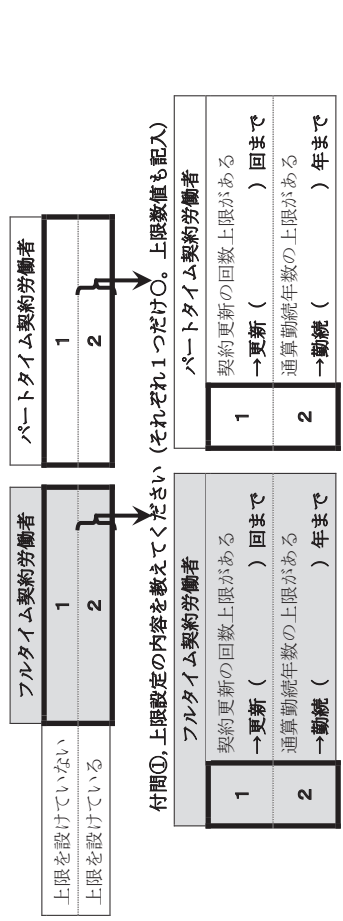
1 行った	2 行っていない
-------	----------

付問, 転換者数は、総計で何人ですか (数値を記入)。

人

1 改正労働契約法を踏まえ、有期契約労働者を一旦に無期転換したケースや、同法の施行前から雇用している有期契約労働者について、法定を上回る形で無期転換したケース、また、改正労働契約法を見据えつつ、正社員登用制度等を通じて無期転換したケース等を、すべて含めてご回答ください。なお、無期転換の形態(正社員区分、新設の無期契約区分、契約移行等)は問いません。

(2) 契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限は、設けていますか (※) (それぞれ1つだけ○)。
 ※ 複数のケースがある場合は、それぞれ人数が最も多いケースについてご回答ください。
 フルタイム・パートタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。



付問②、上限はいつからありますか (それぞれ1つだけ○)。
 フルタイム契約労働者
 1 改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した改正労働契約法に關係なく、以前からある
 2 改正労働契約法に關係なく、以前からある
 パートタイム契約労働者
 1 改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した改正労働契約法に關係なく、以前からある
 2 改正労働契約法に關係なく、以前からある

付問③、改正労働契約法の施行に伴い、上限設定の内容を変更しましたか(それぞれ1つだけ○)。
 フルタイム契約労働者
 変更していない
 1 上限を引き上げた
 2 上限を引き下げた
 3 変更した
 パートタイム契約労働者
 変更していない
 1 上限を引き上げた
 2 上限を引き下げた
 3 変更した
 ※「上限を引き上げた」とは、例えば5年→6年など、「上限を引き下げた」とは、例えば6年→5年など。

付問④、変更前の上限内容も教えてください (それぞれ1つだけ○。上限数値も記入)。
 フルタイム契約労働者
 1 契約更新の回数上限がある →更新 () 回まで
 2 通算勤続年数の上限がある →勤続 () 年まで
 パートタイム契約労働者
 1 契約更新の回数上限がある →更新 () 回まで
 2 通算勤続年数の上限がある →勤続 () 年まで

(3) 改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方について、何らかの変更を行いましたか (それぞれ1つだけ○)。
 新規採用時の判断のあり方
 1 厳格化した
 2 緩和した
 3 特段、変更していない
 4 不明・分らない(※)
 契約更新時の判断のあり方
 1 厳格化した
 2 緩和した
 3 特段、変更していない
 4 不明・分らない(※)
 ※改正労働契約法の施行以降、未だ新規採用や契約更新を行っていない場合を含みます。

問6、改正労働契約法で、有期契約が反復更新されて通算5年²を超えたときは、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約(無期契約)に転換できるルールが規定されました。このルールに対して、貴社ではどのような対応を検討していますか (それぞれもともあてはまるものに1つだけ○)。

※フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。
 フルタイム・パートタイム契約労働者で対応が異なる場合は、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者それぞれについて、該当する付問すべてにご回答ください。

フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
1 有期契約を含めて通算5年を超えないように運用していく	1 ⇒ 付問① ~
2 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく	2 ⇒ 付問⑥ ~
3 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく	3 ⇒ 付問⑦ ~
4 雇入れの段階から無期契約にする (有期契約での雇入れは行わないようにする)	⇒ P8 問8 ~
5 有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく	⇒ P9 問11 ~
6 対応方針は未定・分らない	⇒ 付問③ ~

付問①~③、「1. 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」を選択された企業に対する設問です。
 付問④、通算5年を超えないように運用していく理由は、何ですか (該当すべてに○)。

1 従来からそうした契約管理を行ってきたから
2 景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
3 定期的に人材の新陳代謝を図りたいから
4 人件費を増加・固定化させたくないから
5 有期契約労働者の業務は入札等に伴い、無くなる恐れがあるから
6 (機械化や事業再編等により)有期契約労働者が行ってきた業務の縮小が見込まれるから
7 無期転換後の処遇を決定するのが困難だから
8 その他 (具体的に)

付問⑤、どのような方法で、通算5年未満に抑制しますか (該当すべてに○)。

1 更新回数や通算勤続年数の上限等で制限する
2 契約更新時の判断 (人物や働きぶり等の選別) を厳格化する
3 有期契約労働者を新規に採用する際、無期転換や正社員登用を希望しない人を選別する
4 途中で随時、クーリング (空白) 期間を挟み、通算期間をリセットする (※)
5 契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする
6 その他 (具体的に)

※グループ内の複数企業での契約縮減や出向・転籍の活用、6ヶ月後に再度雇用する登録制を配置、等が含まれます。 → P9の問11へ

2 「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」(2014年4月より施行)に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアシスタント等については、無期契約に転換するまでの期間が10年に延長されました。そのため、上記のフルタイム・パートタイム契約労働者として、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「10年」を「10年」に読み替えてご回答ください。

付問③～⑤は、「6. 対応方針は未定・分からない」を選択された企業に対する設問です。

付問⑧、現時点では、どのような対応を検討していますか
(候補となっている該当すべてに○)。

	フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
有期契約を更新を含めて通算5年を超えないように運用していく	1	1
通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく	2	2
有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく	3	3
雇入れの段階から無期契約にする (有期契約での雇入れは行わないようにする)	4	4
有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく	5	5
全く未定・何も考えていない	6	6

付問④、対応方針を決める上で、ネックになっていることは何ですか (該当すべてに○)。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
事業の先行き見通しの不確実性										
他社の動向										
法の詳細の理解不足										
通算5年を超える勤続者の発生見込み										
有期契約労働者の転換希望の見極め										
無期転換後の人事処遇のあり方										
人事処遇制度全体の見直しの必要性										
労働組合や労働者代表等との協議、調整										
高齢者や障がい者、外国人等の取扱い										
その他 (具体的に)										

付問⑤、対応方針を決める上で、行政によるどのような支援があれば良いと思いますか
(1～5のうち該当すべてに○、「特段、支援は必要ない」と思う場合は6を選択)。

法の詳細についての情報提供 (パンフレット配布、セミナー開催等)	1
有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置	2
他社の事例・取組についての紹介	3
自社の具体的な対応について相談できる体制 (講師の派遣、窓口の紹介等)	4
その他 (具体的に)	5
特段、支援は必要ない	6

回答後は
P9の間11へ

付問⑥ 及び ⑧以降は、「2. 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」を選択された企業に対する設問です。

付問⑥、通算5年を超える有期契約労働者に対して、無期契約への転換申込権が発生する旨の周知を行う予定はありますか (1つだけ○)。

1 行う (既に行った含む)	2 行わない	3 未定・分からない
----------------	--------	------------

回答後は
付問⑧へ

付問⑦ 及び ⑧以降は、「3. 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」を選択された企業に対する設問です。

付問⑦、有期契約労働者で採用してから、どの程度の期間で無期契約にしていますか (1つだけ○)。

	フルタイム契約労働者			パートタイム契約労働者		
1 6ヶ月以下	4 2年超～3年以下	2 2年超～3年以下	4 2年超～3年以下			
2 6ヶ月超～1年以下	5 3年超～4年以下	3 3年超～4年以下	5 3年超～4年以下			
3 1年超～2年以下	6 4年超～5年以下	4 4年超～5年以下	6 4年超～5年以下			

回答後は付問⑧へ

付問⑨、雇用しているフルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の人数を100として、今後3年間 (2019年9月末迄) に、無期契約に転換している割合はどれくらいだと思いますか (数値を記入)。

フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
□ □ □ %	□ □ □ %

付問7、無期契約化に際しての労働条件は原則、直前の有期契約と同一になりますが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ変更することも可能です。そうした別段の定めを活用しますか (1つだけ○)。

1 活用する	2 活用しない	3 未定・分からない
--------	---------	------------

付問⑩、別段の定めにより、有期契約時から変更を求めらる労働条件は何ですか (該当すべてに○)。

1 職務 (業務の内容・範囲や責任の程度)	6 役職登用の有無・範囲
2 勤務地・配置転換の範囲	7 定年年齢
3 所定労働時間の長さ	8 服務規律 (兼業規制等)
4 時間外労働の有無・長さ	9 その他 (具体的に)
5 特殊な勤務時間割の適用	

付問⑫、上記に伴い、有期契約時から改善 (新たな支給・適用、水準の引き上げ、内容の拡充等) する処遇要素はありますか (1～16のうち該当すべてに○、「特にない」場合は17を選択)。

1 基本資金	7 退職金	13 教育訓練 (職場内)
2 通勤手当	8 福利厚生 (施設利用)	14 教育訓練 (職場外)
3 家族手当	9 福利厚生 (上記以外)	15 教育訓練 (自己啓発支援)
4 住宅手当	10 法定外健康診断	16 その他 (具体的に)
5 その他手当	11 法定外有給休暇	17 特にない
6 賞与	12 健康保険/厚生年金保険	

付問8、どのような形で、無期契約にしますか (それぞれ1つだけ○)。

※フルタイム・パートタイム契約労働者ともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。

	フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
既存の正社員区分 ³ に転換する	1	1
上記以外の既存の無期契約 (正社員) 区分 ³ に転換する	2	2
上記以外の新たな無期契約 (正社員) 区分 ³ を設置する	3	3
(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる	4	4
分からない (具体的に)は未定・考えていない	5	5
その他 (具体的に)	6	6

³ 正社員の中に複数の区分がある場合、「既存の正社員区分」とは、職種・職務や勤務地 (配転・異動)、夜勤の範囲がもつと広く、また、労働時間がもつと長い (無限定) 正社員を指します。その場合、「上記以外の既存・新設の無期契約 (正社員) 区分」とは、上記いずれかの働き方が限定されている「多様な正社員」に相当します。

問 1 2、反復更新で通算5年を超えた場合の無期労働契約への転換を定めた、改正労働契約法の施行に伴い、有期労働契約労働者が正社員に転換する制度や慣行について、何らかの見直しを行う予定はありますか(1つだけ○)。

付問、見直し内容は何か(該当すべてに○)。

1	既に見直しを行った
2	今後の見直しを検討中
3	見直し方針は未定
4	見直し予定はない

1	正社員への登用制度・慣行の新設
2	正社員への登用制度・慣行の廃止
3	登用先となる正社員区分の増設(多様化)
4	正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更
5	同法に基づく無期転換に備え、正社員登用(予定)者数を削減
6	正社員への登用要件を緩和(登用期間の短縮含む)
7	正社員への登用要件を厳格化(登用期間の長期化含む)
8	その他(具体的に)

1	既に見直しを行った
2	今後の見直しを検討中
3	見直し方針は未定
4	見直し予定はない

問 1 0、有期労働契約労働者を無期契約に転換すると、雇用管理上どのようなことが課題になると思われますか(該当すべてに○)。

1	業務量の変動に伴う労働条件の調整方法
2	雇用調整が必要になった場合の対処方法
3	モチベーションを維持するための方法
4	正社員の新規採用に対する影響

1	正社員と有期労働契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方
2	労働組合や労働者代表等との協議・調整
3	その他(具体的に)

問 1 1、有期労働契約労働者から正社員に転換する制度や慣行はありますか(※)(それぞれ1つだけ○)。

※有期労働契約労働者でない有期労働契約労働者(直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員として登用している者)に転換する制度や慣行を指すものとします。なお、改正労働契約法では、無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り直前の有期契約と同一になります。また、有期労働契約労働者から正社員に転換する場合は、別段の定めがない限り、有期労働契約労働者として雇用されている場合は、必ず両方の欄にご記入ください。

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	フルタイム契約労働者	1	パートタイム契約労働者
2	フルタイム契約労働者	2	パートタイム契約労働者
3	フルタイム契約労働者	3	パートタイム契約労働者
4	フルタイム契約労働者	4	パートタイム契約労働者

付問①、労働契約法の改正(2012年8月)以降、有期労働契約労働者から正社員への転換はありましたか。転換した場合は、転換形態と人数(労働契約法の改正以降の総計)も教えてください(数値を記入)。

1	いた	2	いなかった
---	----	---	-------

フルタイム契約労働者	フルタイム契約労働者		
1	いた	2	いなかった

(無限定) 正社員 ³ に転換	人
上記以外の多様な正社員 ³ に転換	人

付問②、有期契約で採用してから、正社員に転換するまでに要する平均的な期間はどれくらいですか。

フルタイム契約労働者		パートタイム契約労働者	
1	6ヶ月以下	4	3年超～5年以下
2	6ヶ月超～1年以下	5	5年超～10年以下
3	1年超～3年以下	6	10年超

問 1 3、改正労働契約法では、有期労働契約労働者と無期労働契約労働者との間で、期間の定めがあることによる、不合理な労働条件の相違を禁止するルールが規定されました。このルールに対応するため、貴社では雇用管理上、何らかの見直しを行いましたか(1つだけ○)。

付問、見直し内容は何か(該当すべてに○)。

1	通勤手当の支給関係
2	食堂、更衣室など施設の利用関係
3	安全管理・災害補償関係
4	有給・特別休暇の付与関係
5	賃金関係(月給・時間給など)関係
6	諸手当(通勤手当以外)関係
7	賞与関係
8	退職金の支給関係
9	教育訓練関係
10	有期労働契約労働者の比較対象となる、無期労働契約労働者(正社員等)の労働条件の見直し
11	有期・無期労働契約労働者間の職務等の違いの明確化
12	その他(具体的に)

付問①、対応方針を決める上で、ネックになっていることは何か(該当すべてに○)。

1	法の詳細(どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等)が分からないこと
2	同業または地域の他社との動向(労使紛争や裁判の動向を含む)
3	有期・無期労働契約労働者間における労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査

付問②、対応方針を決める上で、行政によるどのような支援があれば良いと思いますか(1～5のうち該当すべてに○、「特段、支援は必要ない」と思ふ場合は6を選択)。

1	法の詳細についての情報提供(パンフレット配布、セミナー開催等)
2	自社の具体的な対応について相談できる体制の整備
3	他社の事例・取組についての紹介

4	有期労働契約労働者の処遇改善に伴う助成措置
5	その他(具体的に)
6	特段、支援は必要ない

Ⅱ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への対応状況について

問14、2015年4月に施行された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」では、

- ①高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者や、②定年後引き続き雇用される高齢者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請・認定された場合、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定されました。こうした特例が設けられたことをご存知でしたか(1つだけ○)。

1	内容まで知っている
2	規定されたことは知っているが内容まではよく分からない
3	知らない・分からない

問15、貴社では現在、「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者」(※)を雇用していますか(1つだけ○)。

※ 博士の学位を有する者、公認会計士、税理士、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、弁護士、社会保険労務士、一般建設士、不動産鑑定士、弁理士、技術士、ITプロフェッショナル・ビジネスアナリスト、アクチュアリー等の資格試験合格者、特許発明の発明者、発明意匠の創作人、発明品種の育成者。また、大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の専修経験を有する、農林水産業、鉱工業、機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア、デザイナー、システムエンジニアとして実務経験5年以上を有する、システムコンソルタント。

1	現在、雇用している	2	今後、雇用する予定がある	3	雇用する予定もない
---	-----------	---	--------------	---	-----------

付問、高度な専門的知識等を有し年収が1,075万円以上で、5年を超える一定期間内に完了する業務(プロジェクト)に従事する有期契約労働者について、10年を上限とするプロジェクト完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定はありますか(1つだけ○)。

1	活用のため既に計画を申請した	2	今後、活用予定・検討余地がある	3	活用予定はない
---	----------------	---	-----------------	---	---------

付問、関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を行いましたが(行う予定はありますか)(1つだけ○)。

1	行った
2	まだ行っていないが、今後行う予定
3	行っていない・今後行う予定もない

問16、貴社では現在、「(自社を満60歳以上で)定年した高齢の有期契約労働者(定年再雇用者)」を雇用していますか(1つだけ○)。

1	現在、雇用している	2	今後、雇用する予定がある	3	雇用する予定もない
---	-----------	---	--------------	---	-----------

付問①、満65歳以上の人は含まれていますか(含まれる見込みですか)(1つだけ○)。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問②、定年後、継続して雇用される高齢の有期契約労働者(定年再雇用者)について、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例を、活用する予定はありますか(1つだけ○)。

付問、関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を行いましたが(行う予定はありますか)(1つだけ○)。

1	活用のため既に計画を申請した	2	今後、活用予定・検討余地がある	3	活用予定はない
---	----------------	---	-----------------	---	---------

1	行った
2	まだ行っていないが、今後行う予定
3	行っていない・今後行う予定もない

Ⅲ 多様な正社員の活用状況について

問17、正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員としている者」と定義します。

正社員の中に、次のような区分⁴はありますか(それぞれ1つずつ○)。

職種や職務、領域が限定されている区分	1	ある	2	ない
勤務地(配転・異動の範囲)が限定されている区分	1	ある	2	ない
就ける役職・役割の範囲が限定されている区分	1	ある	2	ない
労働時間の長さが限定されている(短い)区分	1	ある	2	ない
その他、何らかの働き方が限定されている(具体的に)	1	ある	2	ない

1つでも「ある」場合は付問へ
すべて「ない」場合は問18へ

付問①、こうした区分を、労働契約法の改正(2012年8月)以降に新設・増員しましたか(1つだけ○)。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問②、育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者について「短時間勤務制度」を設けること等を義務付けています。上記のうち「労働時間の長さが限定されている区分」は、同法への対応のみを理由とします(1つだけ○)。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問③、正社員の中で、職種・職務、領域や勤務地(配転・異動の範囲)、役職の範囲がもっとも広く、また、(所定)労働時間がもっとも長い区分を「(無限定)正社員」とし、それとの比較で、いずれかの働き方が限定されている区分を「多様な正社員」とします。それぞれの人数を教えてください(数値を記入)。

(無限定)正社員	人	多様な正社員	人
----------	---	--------	---

付問④、(無限定)正社員と多様な正社員の間で、区分を転換できる制度や慣行はありますか。制度や慣行がある場合、転換できる方向性や、転換実績(労働契約法の改正(2012年8月)以降の総計)についても教えてください(それぞれ1つだけ○、転換実績がある場合は数値も記入)。

転換できる方向性

1	制度がある	1	相互に転換可能(無限定)正社員⇄多様な正社員
2	制度はないが慣行がある	2	(無限定)正社員→多様な正社員のみ可能
3	制度も慣行もない	3	多様な正社員→(無限定)正社員のみ可能
4	分からない		

労働契約法の改正(2012年8月)以降の転換実績

1	ある	2	ない
---	----	---	----

(無限定)正社員→多様な正社員へ(計)	人
多様な正社員→(無限定)正社員へ(計)	人

付問⑤、「多様な正社員」の限定性や処遇・労働条件等について、就業規則で規定していますか。また、その内容を「多様な正社員」本人に対し、書面で明示していますか(それぞれ1つだけ○)。

就業規則で	1	規定している	2	規定していない
書面による本人明示を	1	行っている	2	行っていない

⁴異なる名称で呼ばれ、採用や昇進を別に管理している場合や、職種や勤務地等の取扱いが異なる場合、賞金等処遇を別体系で決定している場合等は、それぞれ異なる区分とみなしてください。会社役員や職が異なる者の区別の区分、現在の在籍者が退社すれば廃止する区分は除きます。また、管理職層については、貴社の分け方に準じてご回答ください。

IV 貴社の概要について

問19, 主たる業種は何ですか (1つだけ○)。

1	建設業	9	学術研究, 専門・技術サービス業
2	製造業	10	宿泊業, 飲食サービス業
3	電気・ガス・熱供給・水道業	11	生活関連サービス業, 娯楽業
4	情報通信業	12	教育, 学習支援業
5	運輸業, 郵便業	13	医療, 福祉
6	卸売業, 小売業	14	複合サービス業 (郵便局, 協同組合等)
7	金融業, 保険業	15	その他サービス業 (他に分類されないもの)
8	不動産業, 物品賃貸業	16	その他 (具体的に)

付問①へ ← [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8] → 付問③へ

付問②へ ← [9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16] → 付問④へ

付問①, 主な分野を教えてください (1つだけ○)。

1	輸送用機械関連	3	電機・電子関連	5	その他機械関連	7	金属関連
2	化学関連	4	素材関連	6	食料品関連	8	その他製造

付問②, 主な分野を教えてください (1つだけ○)。

1	卸売業	1	総合卸 (総合商社)	2	専門卸 (専門商社)	3	その他卸売
4	小売業	4	総合小売 (百貨店,スーパー,コンビニ等)	5	専門小売 (ドラッグストア, ホームセンター等)	6	その他小売 (無店舗小売等)

付問③, 主な分野を教えてください (1つだけ○)。

1	学術・研究機関	2	学校教育	3	その他教育・学習支援	4	専門・技術サービス	5	その他
---	---------	---	------	---	------------	---	-----------	---	-----

付問, 大学が含まれていますか。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

付問④, 「労働者派遣会社」や「業務請負会社」に該当しますか。

1	該当する	2	該当しない
---	------	---	-------

問20, 雇用人 (正社員) 及び 直接雇用の非正社員の合計) は何人ですか (1つだけ○)。

1	29人以下	4	100~299人	7	1,000人以上
2	30~49人	5	300~499人		
3	50~99人	6	500~999人		

付問, 2008年9月に発生した金融危機 (いわゆる「リーマン・ショック」) に伴い、貴社の雇用人者数はどの程度、変動しましたか (1つだけ○)。

1	大幅に (10%以上) 減少した	4	やや (5%以上10%未満) 増加した
2	やや (5%以上10%未満) 減少した	5	大幅に (10%以上) 増加した
3	ほぼ横置き (5%未満の増減) で推移した	6	不明・分からない (※)

※企業の設立が2008年10月以降である場合を含みます。

付問⑥, 事業の縮小や事業所の閉鎖等に直面した場合 (※), 「多様な正社員」の雇用にについては、どのように対応する方針ですか (1つだけ○)。

※例えば、職種・職務限定の正社員で事業の縮小等に伴い業務が消失したり、勤務地限定の正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖した場合等。

1	(無限定) 正社員の取扱いと全く同じ、出来る限りの雇用維持努力を行う
2	(無限定) 正社員の取扱いは実質的に異なるが、出来る限りの雇用維持努力を行う
3	雇用維持努力を行うことなく、解雇 (契約解除) する
4	分からない・考えたことがない

問18, 「多様な正社員」を今後、新たに導入 (既にある場合は増員) する予定はありますか (1つだけ○)。

1	ある
2	ない

付問①, 今, 「多様な正社員」を導入 (増員) する理由は何ですか (該当すべてに○)。

1	労働力の (量的な) 確保に対する危機感が高まっているから
2	非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保 (囲込み) したいから (有効求人倍率の上昇等に伴い) これまでの正社員や非正社員の処遇・労働条件では、良い人材が採用し難くなっているから
3	改正労働契約法や改正労働者派遣法等に対応するため
4	労働者の価値観の多様化への対応や、仕事と生活の両立支援等のため
5	仕事の専門化・高度化や、勤務地範囲の拡大 (グローバル化) 等に伴い、正社員の区分を多様化する必要性を感じているから
6	正社員の働き方を見直すため (長時間労働やメンタルヘルスの改善等)
7	人件費の抑制につながるから
8	労働組合や労働者代表等からの要望に応えるため
9	もっと女性や若者、高齢者を採用・活用したいから
10	その他 (具体的に)
11	

付問①, 「多様な正社員」の導入 (増員) が難しい理由は何ですか (該当すべてに○)。

1	区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる
2	人事異動が硬直的になる (制限される)
3	多様な正社員は働き方が限られるため、人材育成やモチベーション維持が難しい
4	区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい
5	正社員と非正社員の違いが分かり難くなる
6	固定的な要員層が厚くなり、人件費負担が重くなる
7	事業の縮小や事業所の閉鎖等に直面した場合の雇用維持が難しい
8	事業の範囲や事業所数等が限定されている (多様な働き方を形成し難い)
9	多様な正社員に対する従業員ニーズが見極めにくい
10	従来からの (無限定) 正社員を希望する者がいなくなる恐れがある
11	これまでに廃止・縮小してきた区分との整合性が図りにくい
12	労働組合や労働者代表等との調整が難しい
13	その他 (具体的に)

問 2 1、労働組合や労使協議機関はありますか。組合員の範囲も教えてください（それぞれ1つだけ○）。

1	過半数代表の労働組合がある	3	労働組合はないが、労使協議機関がある
2	過半数代表ではないが、労働組合がある	4	労働組合も労使協議機関もない

定年再雇用者		(左記以外の) 有期契約労働者	
1	組合員に（一部でも）なっている	1	組合員に（一部でも）なっている
2	組合員になっていない	2	組合員になっていない

問 2 2、就業規則や賃金表の策定状況について教えてください（それぞれ1つだけ○）。

付問①、就業規則を定めていますか。

1	定めている	2	定めていない
---	-------	---	--------

付問②、賃金表（※）を定めていますか。

※形式を問わず、基本給額または昇給額が、明確に定められたものを指すものとします。（案になっても、勤続年数や職務内容により金額を設定するなどして、基本給額または昇給額が、どれくらいになるかを明確にしたものは該当します。）

1	正社員・非正社員(直接雇用)とも定めている	2	正社員のみ定めている(非正社員を雇用していないを含む)	3	(正社員についても)定めていない
---	-----------------------	---	-----------------------------	---	------------------

問 2 3、事業所数（本会社含む）を教えてください。

2ヶ所以上の場合、事業所の展開範囲も教えてください（それぞれ1つだけ○）。

1	1ヶ所のみ	2	2ヶ所以上
---	-------	---	-------

1	一定の地域内で展開
2	全国的に展開
3	海外を含めて展開

問 2 4、企業設立年をご記入ください（数値を記入）。

西暦					年
----	--	--	--	--	---

問 2 5、過去3年間の経営状況について教えてください（1つだけ○）。

1	業界平均よりかなり良い	3	業界平均並み	5	業界平均よりかなり悪い
2	業界平均より良い	4	業界平均より悪い		

Q、本調査にご協力いただいた御礼として、調査結果の要約版報告書（無料）の送付を希望されますか。	1	希望する	2	希望しない
Q、改正労働契約法への対応状況について、貴社を訪問し、より詳しいお話を伺いすることは可能でしょうか。	1	応じて良い	2	応じたくない

○ ご送付先・ご連絡先を教えてください。

貴社名：
 ご住所：
 記入者のお名前：
 TEL：
 e-mail：

質問は以上です。ご記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒】（切手不要）へ入れ、2016年10月21日（金）までに郵便ポストにご投函ください。ご協力いただき、誠に有難うございました。