

## 無期転換ルールへの対応状況等に関する調査

## ＜ご協力をお願い＞

- 2012年8月に労働契約法が改正され、無期転換ルール等が規定されました。無期転換ルールとは、契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、2013年4月1日以降に締結された有期労働契約が、通算5年を超えて更新された場合には、労働者自身の申込みにより、(申込み時点の有期労働契約が終了次第)期間の定めのない労働契約(無期労働契約)へ移行(無期転換)されるというものです。この調査は、そうした法制度への対応状況等を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の研究要請を受けて、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(<https://www.jil.go.jp>)が実施するものです。今後の政策形成に反映する重要な調査となりますので、お忙しいなか誠に恐縮に存じますが、是非ともご回答にご協力を賜りますようお願い申し上げます。
- 調査票は、「経済センサス活動調査」(国の基幹統計)のデータベースから、無作為に抽出された全国の企業を対象に配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿ってご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を( )内にご記入ください。
- この調査は、企業を単位として行います。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、研究所、店舗など、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。
- 特に断りのない場合、2018年11月1日現在の状況についてご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(緑色:切手不要)に入れ、2018年11月27日(火曜)までに郵便ポストにご投函ください。
- なお、調査票の発送・回収・入力は、実査機関である(株)タイム・エージェントに委託しています。ご不明点等は、専用フリーダイヤル(無料)までお問合せください。

## 【お問合せ窓口】

TEL &lt;専用フリーダイヤル(無料)&gt; 0800-111-6661 (土日祝日を除く9:00~17:30)

FAX 03-3770-6820 E-mail [roudou@timeagent.co.jp](mailto:roudou@timeagent.co.jp)

【調査の実施主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (担当) 調査部/渡辺、新井、荻野

【調査票の発送・回収・入力 委託先】 株式会社 タイム・エージェント (担当) 調査本部/荒木、大濱



## I 企業の概要についてお伺いします。

問1: 貴社について教えてください(いずれの項目も1つに○)。

主たる業種 (もっとも売上高が 大きいもの1つのみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業	10. 学術研究、専門・技術サービス業 ⇒ 付問③へ
	2. 建設業	11. 宿泊業、飲食サービス業
	3. 製造業 ⇒ 付問①へ	12. 生活関連サービス業、娯楽業
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	13. 教育、学習支援業 ⇒ 付問③へ
	5. 情報通信業	14. 医療、福祉
	6. 運輸業、郵便業	15. 複合サービス事業(郵便局、協同組合など)
	7. 卸売業、小売業 ⇒ 付問②へ	16. サービス業(他に分類されないもの) ⇒ 付問④へ
	8. 金融業、保険業	17. その他( )
	9. 不動産業、物品賃貸業	

(付問がある場合は、下記へお進みください。それ以外は次ページの「雇用者の規模」へお進みください)

付問①: 「製造業」の 主な分野	1. 輸送用機械	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

付問②: 「卸売業、小売業」 の主な分野	1. 総合卸売(総合商社)	3. その他卸売	5. 専門小売
	2. 専門卸売(専門商社)	4. 総合小売	6. その他小売

付問③： 「学術研究」「教育」 等の主な分野	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：貴社は、「人材派遣会社」や「業務請負会社」ですか。	1. はい	2. いいえ	
雇用の規模 <sup>1</sup>	1. 29人以下 2. 30～49人	3. 50～99人 4. 100～299人	5. 300～499人 6. 500～999人 7. 1,000人以上
人手の過不足感	1. 大いに不足 2. やや不足	3. 過不足なし 4. やや過剰	5. 大いに過剰
事業所数	1. 1ヶ所（本社のみ）	2. 2ヶ所以上	
付問：事業所の展開範囲も、教えてください。		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
本社の所在地	都道府県名を記入（ ）		
5年前と比べた 経営状況	1. 良好 2. どちらかと言えば良好	3. 横ばい 4. どちらかと言えば悪化	5. 悪化 6. 設立から5年未満

II 無期転換ルールの認知度についてお伺いします。

問2：無期転換ルールについて、下記の中でご存知のことはありますか(該当すべてに○)。

1つでも○ があれば 付問も	1. 契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される	} 問3へ										
	2. 契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない(使用者は承諾したとみなされる)											
	3. 同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される(クーリングされる)											
	4. 無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる(法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない)											
	5. 就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる											
	6. 上記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある											
	7. 無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない											
付問：どのようなルートで、情報を入手しましたか(該当すべてに○)。												
<table border="0"> <tr> <td>1. ホームページ</td> <td>6. 社会保険労務士や弁護士等</td> </tr> <tr> <td>2. SNS (ツイッターやフェイスブック等)</td> <td>7. セミナーやシンポジウム</td> </tr> <tr> <td>3. 新聞報道やテレビ</td> <td>8. 労働組合や労働者等からの提案</td> </tr> <tr> <td>4. 人事労務関係の雑誌や本</td> <td>9. その他 ( )</td> </tr> <tr> <td>5. 行政や業界団体等のパンフレット・冊子</td> <td></td> </tr> </table>			1. ホームページ	6. 社会保険労務士や弁護士等	2. SNS (ツイッターやフェイスブック等)	7. セミナーやシンポジウム	3. 新聞報道やテレビ	8. 労働組合や労働者等からの提案	4. 人事労務関係の雑誌や本	9. その他 ( )	5. 行政や業界団体等のパンフレット・冊子	
1. ホームページ	6. 社会保険労務士や弁護士等											
2. SNS (ツイッターやフェイスブック等)	7. セミナーやシンポジウム											
3. 新聞報道やテレビ	8. 労働組合や労働者等からの提案											
4. 人事労務関係の雑誌や本	9. その他 ( )											
5. 行政や業界団体等のパンフレット・冊子												

<sup>1</sup> 貴社に直接雇用されている労働者の総計とします。呼称や雇用形態は問いませんが、派遣・請負労働者は含まれません。

## III 有期契約労働者の雇用状況等についてお伺いします。

問3: 現在、「有期契約労働者※」を雇用していますか(それぞれ1つに○)。

※本調査では、契約社員やパート、アルバイト、嘱託など呼称を問わず、6ヶ月や1年など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定義します。定年後の再雇用者も含まれますが、人材派遣会社から受け入れている派遣労働者や、請負会社の労働者は含まれません。ただし、貴社が人材派遣会社である場合は、他社に派遣している派遣労働者も含めてご回答ください。

1. 雇用している ⇒問4へ

2. 雇用していない

付問: 過去の雇用状況も教えてください。

1. 無期転換ルールの実行(2013年4月1日)以前から雇用していない ⇒ 問24(P15)へ

2. 無期転換ルールの実行以降、雇用していたことがある

付問: 貴社の正社員だった定年後の再雇用者のみですか。

1. はい ⇒ 問24(P15)へ

2. いいえ

付問: 雇用していた有期契約労働者をどうしましたか。

1. 全員の契約を終了した(労働者都合による離職を含む)

2. 半数以上の契約を終了し、残りを無期労働契約へ移行(無期転換)した

3. 半数以上を無期労働契約へ移行(無期転換)し、残りの契約を終了した

4. 全員、無期労働契約へ移行(無期転換)した

⇒ 回答後は問24(P15)へ

問4: 現在、「定年後再雇用者」(貴社の正社員を定年後の再雇用者)を雇用していますか(それぞれ1つに○)。

1. 雇用している

2. 雇用していない ⇒問5へ

付問①: 満65歳以上の人はいますか。

1. いる

2. いない

付問②: 定年後再雇用者について、適切な雇用管理計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、同一の事業主に継続雇用される期間は、無期労働契約への移行を申込む権利(無期転換申込権)が発生しないこととする特例が設けられています。その申請状況・意向を教えてください。

1. 既に計画を申請した  
2. 今後、申請する

3. 申請しない  
4. 現時点では方針未定

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か。

1. 既に行った  
2. 今後、行う  
3. 行っていない・今後も行わない

付問: 定年後再雇用者の無期転換申込権にどう対応しますか(していますか)(該当すべてに○)。

1. 契約の更新回数や通算の勤続年数に上限を設ける  
2. 無期転換後の定年を設ける  
3. 通算5年を超える前に、グループ会社等で再雇用する  
4. その他( )  
5. 何もしない  
(対象者や希望者が出ないので必要ない)

付問③: 貴社の有期契約労働者は、「定年後再雇用者」のみですか。

1. はい ⇒問24(P15)へ

2. いいえ ⇒問5へ

問5: 「有期労働契約(期間に定めのある契約)」で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応じて、柔軟に雇用者数を調整するため
2. 季節循環的な業務量の変動に応じて、柔軟に雇用者数を調整するため
3. 事業再編や入札等、中長期的な業務量の変動に応じて雇用者数を調整できるようにしておくため
4. 急激な景気変動や業績悪化等が生じた場合に、雇用調整できるようにしておくため
5. 専門的な知識や技能、資格・免許等を持つ人材を必要な期間、確保するため
6. 正社員として正式に採用できるかどうか、人物や適性を見極めるため
7. 正社員を増やせないため(定員が決まっている、人件費に上限がある等)
8. 労働者が有期労働契約を希望しているため
9. 労働者が正社員とは異なる働き方(パートタイムや職務・勤務地限定等)を希望しているため
10. 採用手続きが簡単なため
11. 仕事や働き方が軽易なため
12. 定期的に契約内容(働き方や賃金・労働条件等)を見直す必要があるため
13. 人件費を抑制するため
14. 定期的に人材を入れ換えるため(常に若年者を確保、モチベーションの維持、情報の機密保持、不祥事故の防止等)
15. 有期契約労働者の働きぶり(モチベーション、緊張感等)を維持するため
16. 育児・介護等による休業者等の代替要員を確保するため
17. 高齢者を(健康状態等を見極めながら)活用するため
18. (育児や介護、家事優先等の事情がある)女性を活用するため
19. 障がい者を活用するため(障がい者の雇用義務に対応するため)
20. 学生を活用するため
21. 外国人を活用するため(技能実習生等)
22. その他( )

付問①: 無期転換ルール(2013年4月1日)以降、有期契約労働者の新規採用量はどうなっていますか(1つに○)。

- |          |          |                                      |
|----------|----------|--------------------------------------|
| 1. 大幅に増加 | 3. やや減少  | 5. ほぼ横ばい                             |
| 2. やや増加  | 4. 大幅に減少 | 6. 施行前は雇用していなかった<br>／施行後はまだ新規採用していない |

付問: 「減少」している理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 人手不足だから(応募がない・少ないから)
2. 事業再編等で、有期契約労働者の仕事自体が縮小しているから
3. 仕事や働き方のあり方を見直して、効率化が進んでいるから(機械化・自動化を含む)
4. 派遣労働者や委託・請負契約への切換えを進めたから
5. 無期転換ルールの施行に伴い、採用人数を絞り込んでいるから
6. できるだけ無期労働契約(正社員を含む)で採用するようになったから
7. 定年後再雇用者が増えたから
8. 無期労働契約への移行者が増え、人材需要が満たされているから
9. その他( )

付問②: 有期労働契約が濫用(乱用)されるのを防止するため、諸外国では有期労働契約を締結できる場合を限定しています(例えば「業務上の一時的な必要性がある場合」「育児休暇中等の代替要員を確保する場合」「労働者自身が希望している場合」等)。そうした法制のあり方についてどう考えますか(1つに○)。

1. 自社への影響が大きく、趣旨に賛同できない
2. 自社への影響は小さいが、趣旨に賛同できない
3. 趣旨には賛同するが、自社への影響が大きい
4. 趣旨に賛同し、自社への影響も小さい
5. 何とも言えない・分からない

問6:雇用している「有期契約労働者」の人数を教えてください。また、そのうち、契約期間が更新を通算して5年を超えている人数も教えてください(数値を記入)。※いない場合は空欄にせず、必ず「0」とご記入ください。

フルタイム	パートタイム
所定労働時間の長さが 正社員とほぼ同じ者	1日の所定労働時間の長さが正社員より短いか、 1週間の所定労働日数が少ない者
( )人	( )人
そのうち、通算5年を超えている人数 ( )人	そのうち、通算5年を超えている人数 ( )人

付問①:雇用者全体に占める、有期契約労働者の人数割合を教えてください(それぞれ1つに○)。

- |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 1割未満     | 3. 3割以上5割未満 | 5. 7割以上9割未満 |
| 2. 1割以上3割未満 | 4. 5割以上7割未満 | 6. 9割以上     |

付問②:人数割合は、無期転換ルールの実行以降、どのように推移していますか。

1. 大幅に増加傾向	3. やや減少傾向	5. ほぼ横ばい
2. やや増加傾向	4. 大幅に減少傾向	

問7:有期契約労働者の契約状況について教えてください(それぞれ1つに○)。

※なお、複数のケースがある場合は、「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・パートタイムをともに雇用している場合は、お手数ですが、必ず両方の欄にご記入ください。

付問①:1回当たりの契約期間の長さは、どうなっていますか。

フルタイム	パートタイム
1. 3ヶ月未満	1. 3ヶ月未満
2. 3ヶ月	2. 3ヶ月
3. 3ヶ月超6ヶ月未満	3. 3ヶ月超6ヶ月未満
4. 6ヶ月	4. 6ヶ月
5. 6ヶ月超1年未満	5. 6ヶ月超1年未満
6. 1年	6. 1年
7. 1年超3年未満	7. 1年超3年未満
8. 3年以上	8. 3年以上

付問②:契約の更新回数や通算の勤続年数に、上限を設けていますか。

1. 設けている	2. 設けていない	1. 設けている	2. 設けていない
----------	-----------	----------	-----------

付問③:上限設定の内容を、教えてください(数値も記入)。

フルタイム	パートタイム
1. 契約の更新回数で ( ) 回まで	1. 契約の更新回数で ( ) 回まで
2. 通算の勤続年数で ( ) 年 ( ) ヶ月まで	2. 通算の勤続年数で ( ) 年 ( ) ヶ月まで

付問④:上限はいつからありますか(数値も記入)。

1. 無期転換ルールの施行に伴い、新設した ⇒ (西暦 ) 年 ( ) 月頃	1. 無期転換ルールの施行に伴い、新設した ⇒ (西暦 ) 年 ( ) 月頃
2. 無期転換ルールに関係なく、以前からある	2. 無期転換ルールに関係なく、以前からある

付問⑤:無期転換ルールの施行に伴い、上限設定の内容を変更しましたか。

1. 変更していない	3. 上限を引き下げた
2. 上限を引き上げた	2. 上限を引き上げた



IV 無期転換ルールへの対応状況等についてお伺いします。

※問6の回答に応じて、雇用しているフルタイムあるいはパートタイム欄にご記入ください。  
 両方とも雇用している場合は、お手数ですが、必ず両欄にご記入をお願いします。

問8：無期転換ルールに対応するため、貴社では、有期労働契約から無期労働契約（正社員を含む）へ移行（無期転換）できる機会を設けていますか（1～6の中からそれぞれ1つに○）。

	フルタイム	パートタイム	
契約期間を通算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている（※）	1	1	フルタイム、パートタイムの両方とも1は問9(次頁)へ
上記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)	2	2	
上記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)	3	3	付問①へ
無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある	4	4	
無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない	5	5	フルタイム、パートタイムの両方とも4～6は問17(P12)へ
無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定	6	6	

付問①：無期転換に当たっては、どのような要件を設けていますか（該当すべてに○・数値も記入）。

	フルタイム	パートタイム
通算勤続年数（や契約更新回数）が一定以上に達すること ⇒通算勤続年数で（ ）年（ ）ヶ月以上	1	1
本人が希望し、上長等に申請書を提出する（申込みを行う）こと	2	2
無期転換後の働き方や労働条件に同意できること ⇒ 付問②も	3	3
上長や職場の推薦を得ること	4	4
筆記試験や適性検査、面接試験等に合格すること	5	5
人事評価が一定以上であること（勤怠等の働きぶりに問題がないこと）	6	6
一定の年齢以下であること ⇒ 満（ ）歳以下	7	7
一定の資格や免許、経験等を有していること	8	8
その他（ ）	9	9

付問②：どういった働き方ですか（該当すべてに○）。

	フルタイム	パートタイム
フルタイムで働くこと	1	1
残業がある（あり得る）こと	2	2
変形労働時間制やシフト勤務等、特殊な労働時間制度が適用になること	3	3
職種や仕事内容の変更がある（あり得る）こと	4	4
転居を伴わない勤務地の変更がある（あり得る）こと	5	5
転居を伴う勤務地の変更がある（あり得る）こと	6	6
役職への登用がある（あり得る）こと	7	7
目標やノルマが管理・評価されること	8	8
その他（ ）	9	9

以降、何らかの形で「無期労働契約（正社員を含む）へ移行させる」ことを、  
「無期転換」と総称します。

問9:採用されてから何らかの形で無期転換されるまでに、最短・平均でどれくらいかかる見通しですか  
(それぞれ1つに○)。

#### フルタイムについて

(制度の設計上) 最短の見通し		平均的な見通し	
1. 1年以内	5. 4年超5年以内	1. 1年以内	5. 4年超5年以内
2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内	2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内
3. 2年超3年以内	7. 6年超	3. 2年超3年以内	7. 6年超
4. 3年超4年以内	8. 分からない	4. 3年超4年以内	8. 分からない

#### パートタイムについて

(制度の設計上) 最短の見通し		平均的な見通し	
1. 1年以内	5. 4年超5年以内	1. 1年以内	5. 4年超5年以内
2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内	2. 1年超2年以内	6. 5年超6年以内
3. 2年超3年以内	7. 6年超	3. 2年超3年以内	7. 6年超
4. 3年超4年以内	8. 分からない	4. 3年超4年以内	8. 分からない

問10:無期転換できる機会を設けている(設ける)理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 無期転換ルールを遵守するため(コンプライアンス)
2. 以前よりそうした雇用管理を行ってきたから
3. 試行的に雇用し、働きぶりを見極めた上で正式に採用したいから
4. 人手不足だから(無期労働契約への移行で定着等が期待できるから)
5. 優秀な人材がいれば、確保したいから
6. 若年者(新規学卒者を含む)の採用が難しくなっているから
7. より高度な仕事や責任のある仕事を、任せられるようになるから
8. 教育訓練投資を行いやすくなるから
9. 労働者自身が希望しているから(労働組合の要求だから)
10. 処遇を改善したいから(雇用不安の払拭やモチベーションアップにつながると思うから)
11. 経験・技能の蓄積やノウハウの伝承が、図られるようになるから
12. 職場の一体感が醸成される(人間関係が良好になる)から
13. 有期労働契約を反復更新して、いつまでも雇用し続けるのはおかしいと思うから
14. その他 ( )

問11: 無期転換できる機会について、就業規則に規定していますか(1つに○)。

- 1. 規定している
- 2. 今後、規定する
- 3. 規定していない・今後の予定もない
- 4. 就業規則がない

付問①: 無期転換できる機会の内容について、有期契約労働者に説明していますか(1つに○)。

- 1. 説明している
- 2. 今後、説明する
- 3. 説明していない・今後の予定もない

付問②: 通算契約期間等の要件を満たした個別の対象者に、無期転換できることを案内していますか(1つに○)。

- 1. 案内している
- 2. 今後、案内する
- 3. 案内していない・今後の予定もない

問12: 無期転換を希望しない場合、契約期間を通算して5年を超えても、有期契約労働者として働き続けられる仕組みになっていますか(1つに○)。

- 1. なっている
- 2. なっていない

付問①: 無期転換ルールの施行前(2013年3月以前)は、どうなっていましたか(1つに○)。

- 契約期間を通算して5年を超えても、有期契約労働者として働き続けられる仕組みに
- 1. なっていた
  - 2. なっていなかった

付問②: 無期転換を希望しない対象者がいた場合、それを宣誓するような書類の提出を求めますか(1つに○)。

- 1. 求める
- 2. 求めない

問13: 無期転換後の形態は、有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件と比較して、概ねどのようなものですか(該当すべてに○)。

**※問6の回答に応じて、雇用しているフルタイムあるいはパートタイム欄にご記入ください。**  
**両方とも雇用している場合は、お手数ですが、必ず両欄にご記入をお願いします。**

	無期契約社員 A	無期契約社員 B	無期契約社員 C	限定正社員	正社員
働き方	変化しない	若干負荷増	変化しない	変化する	大幅に変化する
賃金・労働条件	変化しない	変化しない	若干改善	改善する	大幅に改善する
フルタイム	1	2	3	4	5
パートタイム	1	2	3	4	5

※本調査で「正社員」とは、「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」とします。  
 なお、「限定正社員」とは、仕事や責任、勤務地等の限定がもっとも少なく、労働時間がもっとも長い「正社員」に比べて「働き方に何らかの限定がある正社員」(一般にはその分、賃金や労働条件が低減されます)を指すものとします。



付問: 上記のうち、転換人数がもっとも多い(だろう)無期転換後の形態はどれですか(それぞれ1つに○)。

	無期契約社員 A	無期契約社員 B	無期契約社員 C	限定正社員	正社員
フルタイム	1	2	3	4	5
パートタイム	1	2	3	4	5



問14： 有期契約労働者の人数がもっとも多い職種は、何ですか(それぞれ1つに○)。

**※問6の回答に応じて、雇用しているフルタイムあるいはパートタイム欄にご記入ください。  
両方とも雇用している場合は、お手数ですが、必ず両欄にご記入をお願いします。**

フルタイム		パートタイム	
1. 管理職	10. 警備・保安職	1. 管理職	10. 警備・保安職
2. 専門・技術職(医療関係)	11. 製造・生産工程職	2. 専門・技術職(医療関係)	11. 製造・生産工程職
3. 専門・技術職(教育関係)	12. 輸送・運転職	3. 専門・技術職(教育関係)	12. 輸送・運転職
4. 専門・技術職(その他)	13. 建設・採掘職	4. 専門・技術職(その他)	13. 建設・採掘職
5. 事務職	14. 清掃等労務職	5. 事務職	14. 清掃等労務職
6. 販売職(営業を含む)	15. その他	6. 販売職(営業を含む)	15. その他
7. サービス職(介護関係)		7. サービス職(介護関係)	
8. サービス職(飲食関係)		8. サービス職(飲食関係)	
9. サービス職(その他)		9. サービス職(その他)	



付問： 上記で回答した職種の有期契約労働者が、無期転換する場合の働き方や賃金・労働条件の変化について詳しく教えてください。なお、比較のため、貴社の「正社員」についても同様に教えてください。

	フルタイム		パートタイム		正社員 (人数最多のケース)
	有期労働契約時	無期転換後	有期労働契約時	無期転換後	
週当たりの 所定労働時間の長さ (それぞれ1つに○)	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム	1. 週 20 時間未満 2. 週 20 時間以上 30 時間未満 3. 週 30 時間以上 フルタイム未満 4. フルタイム
※「フルタイム」は、貴社における最長の所定労働時間を指すものとします。					
残業や休日出勤 (それぞれ1つに○)	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない	1. ある(あり得る) 2. ない
残業時間の長さや頻度 (それぞれ1つに○)	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	1. 正社員と同じ 2. 正社員より制限	— —
勤務地の範囲 (それぞれ1つに○)	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり	1. 事業所限定 2. 事業所間異動あり 転居転勤なし 3. 転居転勤あり
事業所内での異動 (それぞれ1つに○)	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし	1. 配置転換あり 2. なし
正社員と比較した 仕事・責任の範囲 (それぞれ1つに○)	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	1. 仕事・責任とも限定 2. 責任のみ限定 3. 正社員と同じ	— — —

	フルタイム		パートタイム		正社員 (人数最多のケース)
	有期労働契約時	無期転換後	有期労働契約時	無期転換後	
役職への登用 (それぞれ1つに○)	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない	1. 役職につける 2. につけない

基本賃金の支払形態 (それぞれ1つに○)	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他	1. 時給制 2. 月給制 3. その他
-------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

正社員(100)と 比較した 平均的な 基本賃金の水準 (それぞれ1つに○)	1. 全く同じ	1. 全く同じ	1. 全く同じ	1. 全く同じ	—
	2. 90%程度	2. 90%程度	2. 90%程度	2. 90%程度	—
	3. 80%程度	3. 80%程度	3. 80%程度	3. 80%程度	—
	4. 70%程度	4. 70%程度	4. 70%程度	4. 70%程度	—
	5. 60%程度以下	5. 60%程度以下	5. 60%程度以下	5. 60%程度以下	—

※「程度」は四捨五入でお考えください

勤続年数や能力の向上に 伴う昇給(それぞれ1つに○)	1. ある	1. ある	1. ある	1. ある	1. ある
	2. ない	2. ない	2. ない	2. ない	2. ない

個別の成果等の 評価制度と その結果の昇給への反映 (それぞれ1つに○)	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし	1. 評価制度なし
	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし	2. 評価制度あり 昇給反映なし
	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり	3. 評価制度あり 昇給反映あり

基本賃金以外に 支給・適用されるもの (該当すべてに○)	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金	1. 賞与・一時金
	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当	2. 退職金・退職手当
	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)	3. 通勤手当(交通費)
	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅	4. 住宅手当や社宅
	5. 家族手当	5. 家族手当	5. 家族手当	5. 家族手当	5. 家族手当
	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険	6. 厚生年金・健康保険
	7. 雇用保険	7. 雇用保険	7. 雇用保険	7. 雇用保険	7. 雇用保険
	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇	8. 慶弔時の有給休暇
	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇	9. 病気時の有給休暇
	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇	10. 上記以外の法定 を上回る有給休暇
	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目	11. 法定外の 健康診断項目
	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)	12. 福利厚生 (施設利用や共済等)
	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練	13. 職場内教育訓練
	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練	14. 職場外教育訓練
	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援	15. 自己啓発支援

定年の定め(それぞれ 1つに○・数値も記入)	1. 有( )歳	1. 有( )歳	1. 有( )歳	1. 有( )歳	1. 有( )歳
	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無

再雇用の有無(それぞれ 1つに○・数値も記入)	1. 有( )歳まで	1. 有( )歳まで	1. 有( )歳まで	1. 有( )歳まで	1. 有( )歳まで
	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無	2. 無

問15: 貴社で正社員として働いていた定年後再雇用者以外の、高齢(60歳以上)の有期契約労働者の雇用状況や、無期転換ルールへの対応状況等についてお伺いします(それぞれ1つに○)。

付問①: 定年後再雇用者以外の、高齢(60歳以上)の有期契約労働者を雇用していますか。

1. 雇用している                      2. 雇用していない ⇒問16へ

付問②: 高齢(60歳以上)の有期契約労働者については、無期転換ルールにどう対応しますか。

1. 無期労働契約への移行者(無期転換者)は一切、出さない(全員の契約を終了する)
2. 一般的な有期契約労働者よりは少ないが、無期労働契約への移行者(無期転換者)を出す
3. 一般的な有期契約労働者と全く同様に、無期労働契約への移行者(無期転換者)を出す
4. 方針は未定・分からない

付問③: 高齢(60歳以上)の有期契約労働者から、無期労働契約への移行者(無期転換者)を出さないため、あるいは無期転換している期間をできるだけ短くするために、無期転換後の定年を設けていますか。

1. 設けている                      2. 設けていない

付問④: 無期転換後の定年を複数、設けていますか。設けている場合、合計でいくつですか(数値も記入)。

1. 設けている ⇒ (                      ) っ
2. 設けていない

※例えば、無期転換(65歳)後に、68歳、70歳、73歳の定年が設けられている場合は、「3つ」になります。

問16: 採用した有期契約労働者のうち、結果として無期転換に至る割合はどの程度と見込んでいますか(1つに○)。

フルタイムについて

- |                |                 |              |
|----------------|-----------------|--------------|
| 1. いない (0%)    | 4. 30%以上 50%未満  | 7. 全員 (100%) |
| 2. 0%超 10%未満   | 5. 50%以上 80%未満  | 8. 分からない     |
| 3. 10%以上 30%未満 | 6. 80%以上 100%未満 |              |

パートタイムについて

- |                |                 |              |
|----------------|-----------------|--------------|
| 1. いない (0%)    | 4. 30%以上 50%未満  | 7. 全員 (100%) |
| 2. 0%超 10%未満   | 5. 50%以上 80%未満  | 8. 分からない     |
| 3. 10%以上 30%未満 | 6. 80%以上 100%未満 |              |

**(定年後再雇用者以外の「有期契約労働者」についてご回答ください)**

問17: 無期転換ルールの実行以降、2017年度中(2018年3月末)までに、有期契約労働者から無期転換した人はいましたか(1つに○)。

1. いた                      2. いなかった

付問: 具体的にはどのような形態へ、何人が移行(無期転換)しましたか(数値を記入)。

	無期契約社員 A	無期契約社員 B	無期契約社員 C	限定正社員	正社員
働き方	変化しない	若干負荷増	変化しない	変化する	大幅に変化する
賃金・労働条件	変化しない	変化しない	若干改善	改善する	大幅に改善する
フルタイム	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人
パートタイム	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人

※無期転換後の形態の定義は、問13と同じです。

付問①: 2018年度中(2019年3月末まで)に、無期転換を申込み権利が与えられる人はいますか。いる場合、(最大)人数も合わせて教えてください(1つに○・数値も記入)。

1. いる                      2. いない

フルタイム	パートタイム
( )人	( )人

付問②: 無期転換ルールの実行前(2013年3月以前)から雇用してきた有期契約労働者について、優先的に無期労働契約へ移行(無期転換)させる「優遇措置」を行いましたか(1つに○)。

1. 行った                      2. 行っていない

問18: 無期転換ルールの実行以降、貴社の都合で有期労働契約を終了(雇止め)することはありましたか(1つに○)。

1. かなりあった                      2. 多少あった

3. 一切、なかったが、今後はある(あり得る) ⇒問19へ  
4. 一切、なかったし、今後もない ⇒問20へ  
5. 一切、なかったが、今後は分からない ⇒問19へ

付問①: 有期労働契約を終了(雇止め)した理由は、何でしたか(該当すべてに○)。

1. 業務上、臨時的・一時的にしか必要なかったから
2. 業務量の変動や事業所の閉鎖等に伴い、雇用者数を調整する必要があったから
3. 万一に備えて、雇用者数を調整できる余地を残しておきたいから
4. 定期的に人材を入れ換えたいから(常に若年者を確保、モチベーションの維持、情報の機密保持、不祥事故の防止等)
5. 勤務態度や能力等に問題があったから、職場に合わなかったから
6. 正社員として採用できる能力や資質がなかったから
7. 人件費を固定化させたくないから
8. 以前よりそうした契約・雇用管理を行ってきたから
9. 無期転換ルールに伴う転換申込権の発生をできるだけ回避したかったから
10. その他( )

付問②: 無期転換を申込み権利を持つ人が出ないようにするため、あるいはその人数を減らすため、2018年3月末までに、有期労働契約の終了(雇止め)を行いましたか(1つに○)。

1. 行った                      2. 行っていない

問19へ

問19：有期労働契約の終了(雇止め)に当たっては、どのような方法をとっていますか(該当すべてに○)。

1. 契約の更新回数や通算勤続年数の上限を設定する
2. (回数上限等は設定せず) 契約の更新等において「更新しない」旨を伝える
3. 契約期間を一定の業務終了までなど一括で設定し、更新は原則、行わない
4. 採用時に無期転換を希望しない人や配偶者の転勤がある人、学生等を選別する
5. その他 ( )

付問：同じ有期契約労働者を再び雇用する際、前回の契約終了から今回の契約開始までに、一定の空白期間を設ける「クーリング」を行っていますか(1つに○)。

1. 行っている (行う)                      2. 行っていない (行わない)



付問①：空白期間の長さはどれくらいですか(1つに○)。

1. 6ヶ月未満      2. 6ヶ月      3. 6ヶ月超1年以内      4. 1年超

付問②：クーリングの仕組みは、無期転換ルールの施行に伴い導入したものですか(1つに○)。

1. 無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した
2. クーリング自体は以前から行っているが、期間の長さ等を変更した
3. クーリング自体、以前から行っており、何も変更していない

付問③：クーリング後の再雇用を約束していますか(1つに○)。

1. 約束している      2. 約束していない      3. 未定・分からない

問20：無期労働契約への移行機会を付与しない(無期転換させない)代償として、実施しているものはありますか(該当すべてに○)。

1. 契約終了手当(契約満了金)や退職手当(退職金)の支給 ⇒付問も
2. 世間相場を上回る賃金水準や労働条件
3. 教育訓練機会の充実
4. 再就職先の紹介や、再就職先を探すための支援(有給休暇の付与等)
5. その他 ( )
6. 実施しているものはない

付問：平均的な支給水準は、月給に換算してどれくらいですか(1つに○)。

1. 1/2ヶ月分未満                      4. 2ヶ月分以上3ヶ月分未満  
 2. 1/2ヶ月分以上1ヶ月分未満      5. 3ヶ月分以上  
 3. 1ヶ月分以上2ヶ月分未満



問21: 無期転換ルールの施行前(2013年3月以前)に、有期契約労働者から「正社員」(限定正社員は含めません)に転換する制度はありましたか(1つに○)。

1. あった  
2. なかった

付問: 無期転換ルールの施行に伴い、正社員への転換制度について次のような影響はありましたか(該当すべてに○)。

1. 正社員への転換制度の廃止 (限定正社員や無期契約社員化止まりを含む)
2. 正社員への直接転換ルートの廃止 (必ず限定正社員等を経由)
3. 正社員に転換するまでに必要な期間の長期化
4. 正社員に転換するまでに必要な期間の短縮化
5. 正社員への転換要件の厳格化
6. 正社員への転換要件の緩和
7. 正社員への転換者数の減少
8. 正社員への転換者数の増加
9. 少なくとも上記のような影響は出ていない

※選択肢の矛盾回答にご注意ください(<にまたがる選択肢を選ぶ際はいずれか1つのみです。また、9を選択できるのは、1~8に○が無い場合です)。

問22: 無期転換ルールに対応する上で、課題になっていることはありますか(該当すべてに○)。

1. 業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整
2. 事業の再編(事業所閉鎖)等に伴う雇用調整のあり方
3. 無期転換後のモチベーションを維持するための方策
4. 正社員の新規採用に対する影響(無期転換者の増加に伴う新規採用枠の縮小等)
5. 無期転換後のあり方(統合・整理を含む)
6. 有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成
7. 契約管理や就業規則の複雑化と社内(当事者や管理者等)への周知・浸透
8. (定年後再雇用者以外の)高齢者の取扱い
9. 定年後再雇用者(特例活用)とそれ以外の高齢者の取扱いの違いに係る不公平感(無期転換機会等)
10. 定年のあり方
11. (無期転換ルールの回避等による)人手不足の深刻化や優秀な人材の流出
12. (無期転換ルールの回避等による)企業イメージの悪化
13. 人件費の増加とそれに見合う生産性の向上
14. 有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し(人事制度改定を含む)
15. 訴訟リスクの高まり(有期契約労働者とのコミュニケーションの強化を含む)
16. 派遣労働者の取扱い
17. 障がいをもつ労働者の取扱い
18. 外国人労働者の取扱い
19. その他( )
20. 特に課題はない

付問: 無期労働契約と有期労働契約の間、フルタイムとパートタイムの間の待遇差やその理由について、合理的に説明することは出来ますか(1つに○)。

1. ほとんど説明できると思う
2. 説明できるものと出来ないものがあると思う
3. ほとんど説明できないと思う
4. 分からない・考えたことがない

問23:無期転換ルールへの対応方針の見直しを行う予定は、ありますか(1つに○)。

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| 1. 見直す予定がある          | 3. 見直しの予定・検討余地はない |
| 2. 予定はないが、今後の検討余地はある | 4. 分からない          |

付問: 見直しを行う場合、対応方針のあり方に影響する要素は何だと思えますか(該当すべてに○)。

- |                                    |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
| 1. 無期労働契約への移行状況<br>(無期転換者の増加状況)    | 7. 企業業績や景気の動向           |
| 2. 有期契約労働者の希望状況<br>(労働組合の要求等状況を含む) | 8. 事業の改廃・見直し状況          |
| 3. 無期転換の効果の検証<br>(働きぶりやモチベーション等)   | 9. 機械化・自動化の進展状況         |
| 4. 無期転換に対する職場の評価                   | 10. 他社の対応動向             |
| 5. 人件費の増加状況                        | 11. 同一労働同一賃金への対応動向      |
| 6. 労働力需給(人手不足)の状況                  | 12. 定年の見直しや定年後再雇用者の増加状況 |
|                                    | 13. その他( )              |
|                                    | 14. 分からない               |

V 限定正社員の活用状況についてお伺いします。

問24:正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」と定義する時、正社員の中に次のような区分は、ありますか(それぞれ1~2のいずれかに○)。

職種や職務、職域が限定されている区分	1. ある	2. ない
勤務地(配置転換や事業所間異動の範囲)が限定されている区分	1. ある	2. ない
つける役職や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区分 ( )	1. ある	2. ない

すべて「ない」場合は問28へ

付問: 育児・介護休業法への対応のみを理由として、設けている区分ですか(1つに○)。

1. はい      2. いいえ

問25:正社員全体のうち、働き方に何らかの限定がある人(問24の「ある」に該当する人)の人数割合は、どれくらいですか(1つに○)。

- |             |                |             |
|-------------|----------------|-------------|
| 1. 1割未満     | 4. 5割以上7割未満    | 7. 全員 ⇒問28へ |
| 2. 1割以上3割未満 | 5. 7割以上9割未満    |             |
| 3. 3割以上5割未満 | 6. 9割以上(10割未満) |             |

付問:働き方に何らかの限定がある人の人数割合について、今後の増減方針を教えてください(1つに○)。

- |           |              |           |
|-----------|--------------|-----------|
| 1. 大幅に増やす | 3. 現状維持(横ばい) | 5. 大幅に減らす |
| 2. やや増やす  | 4. やや減らす     | 6. 分からない  |

問26: 働き方に何らかの限定がある区分から、そうした限定のない区分へ移行できる制度や、慣行(実際の移行実績)はありますか(1つに○)。

1. 制度がある 2. 制度はないが、慣行がある	3. 制度も慣行もない 4. 分からない
-----------------------------	-------------------------

↓

付問: 移行できる方向性についても、教えてください(1つに○)。

1. 限定あり区分 ⇒ 限定なし区分のみ移行可能
2. 限定なし区分 ⇒ 限定あり区分のみ移行可能
3. 相互に移行可能
4. 分からない

問27: 事業所の閉鎖や事業の縮小等に直面した場合(※)、働き方に何らかの限定がある区分の雇用上の取扱いについて、就業規則や内規等であらかじめ規定していますか(1つに○)。  
 ※例えば、勤務地限定の正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職種・職務限定の正社員で事業縮小等に伴い仕事がなくなった場合等。

1. 規定している                  2. 今後の規定を予定                  3. 規定しておらず、今後の予定もない

付問: 働き方に何らかの限定がある区分を、活用する上での課題はありますか(該当すべてに○)。

1. 労務管理が煩雑・複雑になる
2. 店舗の新設等、事業展開に必要な異動が硬直的になる (制限される)
3. 人材育成・キャリア形成のための異動が硬直的になる (制限される)
4. 昇進・昇格や役職につく機会・範囲が限定され、モチベーションの維持が難しい
5. 区分間の仕事や責任、賃金・労働条件等のバランスと納得感の醸成が難しい
6. 固定的な要員層が厚くなり、人件費負担が重くなる
7. 事業所の閉鎖や事業縮小に当たっての雇用維持・調整が難しい
8. 正社員とそれ以外の違いが分かりにくくなる
9. 従来からの正社員を希望する人がいなくなってしまう
10. 働き方に何らかの限定がある区分に対する、労働者ニーズが見極めにくい
11. 働き方に限定がないはずの区分のまま、育児や介護、病気等の事情で、一定期間、仕事や勤務地、労働時間等が実質的に限定される人と、そもそも働き方に限定がある区分で働いている人の間で、不公平感がある
12. 働き方に限定がある区分の利用が、女性に偏重する
13. 働き方に限定がない人とある人の間の人間関係等、職場の雰囲気が悪化する
14. 労働組合や労働者代表等との調整が難しい
15. その他 ( )
16. 特に課題は無い ※16を選択できるのは、1～15に○が無い場合です。

問28: アンケート調査のご協力の御礼に、結果の概要(無料)を謹呈したいと思います。ご希望を教えてください。

1. 希望する                                  2. 希望しない

貴社名			
部署名		お名前	
所在地	〒		

— 調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠に有難うございました。  
 返信用封筒(緑色: 切手不要)に入れ、2018年11月27日(火曜)までに郵便ポストへご投函ください。