

## 有期契約社員の雇用管理と法改正への対応に関する調査

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（代表・平盛之）は、このたび「有期契約社員の雇用管理と法改正への対応に関する調査」を実施しました。

### 主なポイント

#### 1. 有期契約社員の職務

- 短時間勤務型は「正社員より軽易」68.7%
- フルタイム勤務型は「正社員より軽易」47.2%, 「正社員と同一職務で同等の難易度」42.5%

#### 2. 適用される就業規則

- 「正社員とは別」が短時間勤務型 69.7%, フルタイム勤務型 76.4%

#### 3. 正社員と比べた基本給の水準

- 短時間勤務型は「6割以上8割未満」27.3%, 「4割以上6割未満」25.3%
- フルタイム勤務型は「6割以上8割未満」38.7%, 「8割以上10割未満」22.6%

#### 4. 適用される福利厚生

- 短時間勤務型は、「休憩室・更衣室」68.7%, 「社内行事」61.6%, 「慶弔休暇」54.5%, 「慶弔見舞金」52.5%, 「食堂」47.5%
- フルタイム勤務型は「休憩室・更衣室」80.2%, 「社内行事」77.4%, 「慶弔休暇」75.5%, 「慶弔見舞金」71.7%, 「食堂」52.8% など（複数回答）

#### 5. 改正労働契約法による無期転換ルールへの対応

- 「通算5年を超えた社員から申込みがあった時点で無期契約に転換」が43.5%, 「通算5年を超えないように更新する」が25.9%。無期転換後の待遇は「労働条件は従来どおり」が44.4%（複数回答）

#### 6. 改正パートタイム労働法による「不合理な待遇の差異の禁止」への対応

- 法改正を受けて労働条件改善に取り組んだ企業は12.0%

本調査においては、「有期契約社員」を以下の2つおりに区分して、定義づけている。

##### A 短時間勤務型：

契約社員、パートタイマー、アルバイトなど名称にかかわらず、雇用期間の定めがあり、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない社員

##### B フルタイム勤務型：

契約社員、パートタイマー、アルバイトなど名称にかかわらず、雇用期間の定めがあり、1日の所定労働時間および1週の所定労働日数が正社員とほぼ同じ社員

本件に関する  
問い合わせ先

『労務事情』編集部 担当：日野

〒100-0014 東京都千代田区永田町1-11-1 三宅坂ビル

■電話 03(5860)9792 ■e-mail:edt-b@sanro.co.jp

## 調査要領

- 【調査対象】 当社会員企業から任意に抽出した約 3,000 社  
【調査時期】 2014 年 11~12 月  
【調査方法】 郵送によるアンケート調査方式  
【集計対象】 締切日までに回答のあった 115 社について集計

### 集計企業の内訳

産業・規模	合計	製造業	非製造業
調査計	100.0 (115)	33.9 (39)	66.1 (76)
1,000 人以上	100.0 (33)	36.4 (12)	63.6 (21)
300 ~ 999 人	100.0 (44)	34.1 (15)	65.9 (29)
299 人以下	100.0 (38)	31.6 (12)	68.4 (26)

(単位：%，（ ）内は社数)

## 調査結果の概要

### 1 担当業務、職務の難易度

各社で有期契約社員が担当している業務について、多いものをみると、短時間勤務型は「事務的業務」61.6%，「生産・製造業務」25.3%，「専門・技術的業務」20.2%，「販売・営業業務」20.2%となつた。

フルタイム勤務型も「事務的業務」が76.4%と最も多く、次いで「専門・技術的業務」が50.9%となっている。

担当している業務を実際の職務の難易度みると、短時間勤務型については、「正社員より軽易職務である」が68.7%を占め、続いて「正社員と同一職務で同等の難易度である」17.2%，「正社員とは別職務で同等の難易度である」は6.1%。「正社員より高度の専門的職務である」は1.0%とわずかである。

フルタイム勤務型については、「正社員より軽易職務である」が47.2%であるが、「正社員と同一職務で同等の難易度である」も42.5%。続いて「正社員とは別職務で同等の難易度である」17.0%，「正社員より高度の専門的職務である」8.5%などとなっている。

図表 1 担当業務、職務の難易度

## (1) 担当業務

産業・規模	合計	専門・技術的業務	事務的業務	販売・営業業務	サービス業務	保安業務	運輸・通信業務	生産・製造業務	その他の業務
<b>短時間勤務型</b>									
調査 計	100.0( 99)	20.2	61.6	20.2	11.1	3.0	4.0	25.3	14.1
1,000人以上	100.0( 29)	34.5	72.4	20.7	13.8	3.4	3.4	20.7	17.2
300～999人	100.0( 38)	13.2	60.5	21.1	7.9	2.6	5.3	23.7	13.2
299人以下	100.0( 32)	15.6	53.1	18.8	12.5	3.1	3.1	31.3	12.5
製造業 計	100.0( 34)	26.5	61.8	14.7	8.8	5.9	2.9	58.8	17.6
非製造業 計	100.0( 65)	16.9	61.5	23.1	12.3	1.5	4.6	7.7	12.3
<b>フルタイム勤務型</b>									
調査 計	100.0(106)	50.9	76.4	35.8	10.4	6.6	3.8	35.8	23.6
1,000人以上	100.0( 33)	69.7	90.9	36.4	21.2	6.1	3.0	36.4	18.2
300～999人	100.0( 39)	35.9	66.7	28.2	5.1	7.7	5.1	35.9	20.5
299人以下	100.0( 34)	50.0	73.5	44.1	5.9	5.9	2.9	35.3	32.4
製造業 計	100.0( 37)	64.9	75.7	40.5	2.7	10.8	2.7	78.4	32.4
非製造業 計	100.0( 69)	43.5	76.8	33.3	14.5	4.3	4.3	13.0	18.8

(注) その他の業務の内訳

短時間勤務型：・清掃（2社）・医療職・業務全般・検査・実験補助・食堂・配膳・洗車等・物流

フルタイム勤務型：・清掃（2社）・物流（2社）・ピッキング・医療職・業務全般・洗車等・保健士業務・寮母

## (2) 職務の難易度

産業・規模	合計	正社員と同一職務で同等の難易度である	正社員より高度の専門的職務である	正社員とは別職務で同等の難易度である	正社員より軽易職務である	無回答
<b>短時間勤務型</b>						
調査 計	100.0( 99)	17.2	1.0	6.1	68.7	14.1
1,000人以上	100.0( 29)	6.9	—	10.3	75.9	13.8
300～999人	100.0( 38)	21.1	2.6	7.9	71.1	10.5
299人以下	100.0( 32)	21.9	—	—	59.4	18.8
製造業 計	100.0( 34)	20.6	2.9	11.8	70.6	8.8
非製造業 計	100.0( 65)	15.4	—	3.1	67.7	16.9
<b>フルタイム勤務型</b>						
調査 計	100.0(106)	42.5	8.5	17.0	47.2	3.8
1,000人以上	100.0( 33)	30.3	21.2	21.2	63.6	3.0
300～999人	100.0( 39)	41.0	2.6	17.9	43.6	5.1
299人以下	100.0( 34)	55.9	2.9	11.8	35.3	2.9
製造業 計	100.0( 37)	59.5	10.8	18.9	37.8	—
非製造業 計	100.0( 69)	33.3	7.2	15.9	52.2	5.8

(注) 最も人数の多い業務における職務内容と難易度を聞いたもの。

## 2 労働条件

### (1) 適用される就業規則

有期契約社員に適用される就業規則については、いずれも「正社員と別の就業規則を作成している」が最も多く、短時間勤務型は69.7%、フルタイム勤務型は76.4%。続いて、「雇用契約書の内容が労働条件となっている」がそれぞれ13.1%、11.3%と続く。

フルタイム勤務型については、「正社員と同じ就業規則の規定を適用している」「正社員の就業規則に有期社員の規定を盛り込んでいる」とする企業もそれぞれ8.5%であった。

図表2 適用される就業規則

産業・規模	合計	正社員と同じ就業規則の規定を適用している		正社員の就業規則に有期社員の規定を盛り込んでいる		正社員と別の就業規則を作成している	雇用契約書の内容が労働条件となっている	無回答
		（単位：%）	（）内は社数	（単位：%）	（）内は社数			
短時間勤務型								
調査	計	100.0( 99)		5.1		3.0		69.7
1,000人以上	計	100.0( 29)		—		—		82.8
300～999人	計	100.0( 38)		5.3		2.6		10.3
299人以下	計	100.0( 32)		9.4		6.3		10.5
製造業	計	100.0( 34)		8.8		2.9		50.0
非製造業	計	100.0( 65)		3.1		3.1		67.6
フルタイム勤務型								
調査	計	100.0(106)		8.5		8.5		76.4
1,000人以上	計	100.0( 33)		3.0		3.0		93.9
300～999人	計	100.0( 39)		12.8		10.3		71.8
299人以下	計	100.0( 34)		8.8		11.8		64.7
製造業	計	100.0( 37)		8.1		13.5		73.0
非製造業	計	100.0( 69)		8.7		5.8		78.3

### (2) 賃金

#### ①基本給の水準（1時間あたりの時給換算でみた場合）

有期契約社員の基本給の水準を1時間あたりの時給換算でみると、短時間勤務型は、同等の正社員と比べて「6割以上8割未満」27.3%、「4割以上6割未満」25.3%、「8割以上10割未満」14.1%などとなっている。

フルタイム勤務型は、同等の正社員と比べて「6以上8割未満」38.7%、「8割以上10割未満」22.6%、「同額程度」19.8%、「4割以上6割未満」17.0%などである。

#### ②基本給以外に支給される賃金等

基本給以外に支給される賃金等を多いものからみると、短時間勤務型には「通勤手当」75.8%、「賞与」35.4%、「食事手当」8.1%など、フルタイム勤務型には「通勤手当」91.5%、「賞与」54.7%、「食事手当」11.3%などが支給されている。

#### ③昇給の有無と方法

昇給については、「毎年、人事評価で昇給する」が短時間勤務型で36.4%、フルタイム勤務型で46.2%。「昇給はない」とする企業は短時間勤務型で33.3%、フルタイム勤務型で35.8%となっている。

通常の宿泊出張（早朝出発、時間外〈深夜〉帰着を除く）における日当の支給状況についてみると、「支給する」が91.2%、「支給しない」は4.7%であった。

日当を支給する企業においては、「全員一律同額」が32.7%、「支給区分がある」が67.3%であった。支給区分を設けている企業では、「役職・資格」が91.4%、「出張地域」が9.5%、「目的地までの距離」が5.7%となっている。

日当を「全地域一律同額」としている企業の平均支給額は、社長4,598円、専務3,934円、常務3,968円、取締役3,802円、部長クラス2,900円、課長クラス2,711円、係長クラス2,458円、一般社員2,355円である。

この平均支給額を、一般社員を100とした指数でみると、社長195.2、専務167.0、常務168.5、取締役161.4、部長クラス123.1、課長クラス115.1、係長クラス104.4となっている。

図表3 賃金

(1) 基本給の水準（時給換算で同等の正社員との比較） (単位：%、( ) 内は社数)

産業・規模	合計	同額程度	8割以上 10割未満	6割以上 8割未満	4割以上 6割未満	4割未満	無回答
短時間勤務型							
調査計	100.0( 99)	7.1	14.1	27.3	25.3	8.1	18.2
1,000人以上	100.0( 29)	17.2	17.2	20.7	20.7	6.9	17.2
300～999人	100.0( 38)	2.6	15.8	31.6	23.7	13.2	13.2
299人以下	100.0( 32)	3.1	9.4	28.1	31.3	3.1	25.0
製造業計	100.0( 34)	5.9	14.7	20.6	29.4	11.8	17.6
非製造業計	100.0( 65)	7.7	13.8	30.8	23.1	6.2	18.5
フルタイム勤務型							
調査計	100.0(106)	19.8	22.6	38.7	17.0	2.8	5.7
1,000人以上	100.0( 33)	30.3	30.3	9.1	—	—	6.1
300～999人	100.0( 39)	7.7	17.9	43.6	17.9	5.1	7.7
299人以下	100.0( 34)	23.5	20.6	41.2	23.5	2.9	2.9
製造業計	100.0( 37)	27.0	18.9	35.1	13.5	5.4	8.1
非製造業計	100.0( 69)	15.9	24.6	40.6	18.8	1.4	4.3

(2) 基本給以外に支給される賃金等 (単位：%、( ) 内は社数)

産業・規模	合計	賞与	通勤手当	家族手当	住宅手当	食事手当	役職手当	勤続手当	退職金	その他	支給なし、無回答
短時間勤務型											
調査計	100.0( 99)	35.4	75.8	1.0	2.0	8.1	2.0	1.0	3.0	4.0	23.2
1,000人以上	100.0( 29)	31.0	75.9	—	—	3.4	—	—	—	6.9	20.7
300～999人	100.0( 38)	44.7	86.8	2.6	2.6	13.2	5.3	—	2.6	—	13.2
299人以下	100.0( 32)	28.1	62.5	—	3.1	6.3	—	3.1	6.3	6.3	37.5
製造業計	100.0( 34)	44.1	79.4	—	2.9	14.7	—	2.9	2.9	5.9	20.6
非製造業計	100.0( 65)	30.8	73.8	1.5	1.5	4.6	3.1	—	3.1	3.1	24.6
フルタイム勤務型											
調査計	100.0(106)	54.7	91.5	3.8	3.8	11.3	6.6	1.9	6.6	4.7	6.6
1,000人以上	100.0( 33)	54.5	93.9	3.0	3.0	9.1	6.1	—	—	9.1	6.1
300～999人	100.0( 39)	53.8	94.9	—	—	15.4	10.3	—	5.1	—	5.1
299人以下	100.0( 34)	55.9	85.3	8.8	8.8	8.8	2.9	5.9	14.7	5.9	8.8
製造業計	100.0( 37)	54.1	89.2	—	2.7	21.6	5.4	2.7	2.7	8.1	8.1
非製造業計	100.0( 69)	55.1	92.8	5.8	4.3	5.8	7.2	1.4	8.7	2.9	5.8

(注) その他の内訳

短時間勤務型：・寸志（2社）・歩合給・満期慰労金、再就職支援金

フルタイム勤務型：・寸志（2社）・慰労金または赴帰任手当・歩合給・満期慰労金、再就職支援金

(3) 昇給の有無と方法 (単位：%、( ) 内は社数)

産業・規模	合計	毎年、人事評価で昇給する	毎年、定額の昇給がある	契約更新時に昇給を検討する	必要に応じて昇給する	昇給はない	その他	無回答
短時間勤務型								
調査計	100.0( 99)	36.4	5.1	4.0	3.0	33.3	5.1	15.2
1,000人以上	100.0( 29)	27.6	3.4	10.3	3.4	34.5	3.4	17.2
300～999人	100.0( 38)	52.6	7.9	—	2.6	23.7	7.9	10.5
299人以下	100.0( 32)	25.0	3.1	3.1	3.1	43.8	3.1	18.8
製造業計	100.0( 34)	32.4	5.9	—	—	41.2	11.8	8.8
非製造業計	100.0( 65)	38.5	4.6	6.2	4.6	29.2	1.5	18.5
フルタイム勤務型								
調査計	100.0(106)	46.2	—	5.7	4.7	35.8	6.6	0.9
1,000人以上	100.0( 33)	39.4	—	15.2	9.1	33.3	—	3.0
300～999人	100.0( 39)	51.3	—	—	2.6	33.3	12.8	—
299人以下	100.0( 34)	47.1	—	2.9	2.9	41.2	5.9	—
製造業計	100.0( 37)	40.5	—	2.7	2.7	35.1	18.9	—
非製造業計	100.0( 69)	49.3	—	7.2	5.8	36.2	—	1.4

(注) その他の内訳

短時間勤務型：・5年ごとに昇給・個別の契約内容による・月間の成績をみて判断・所属長の一存

フルタイム勤務型：・業績に基づき昇給あり・個別の契約内容による・月間の成績をみて判断・所属長の一存・人事評価に基づき、正社員の昇給の状況により昇給する場合がある・毎年、人事評価で昇降給する

### (3) 教育訓練、福利厚生

教育訓練の機会については、「担当業務に関する教育訓練のみ正社員と同等である」「特別な教育訓練は行っていない」が短時間勤務型・フルタイム勤務型とも3割程度となっている。「全体的に正社員と同等である」とする企業は、短時間勤務型で19.2%、フルタイム勤務型で31.1%である。

適用される福利厚生（社会保険を除く）について、多い順に5つをみると、短時間勤務型は、「休憩室・更衣室」68.7%、「社内行事」61.6%、「慶弔休暇」54.5%、「慶弔見舞金」52.5%、「食堂」47.5%。フルタイム勤務型は「休憩室・更衣室」80.2%、「社内行事」77.4%、「慶弔休暇」75.5%、「慶弔見舞金」71.7%、「食堂」52.8%となっている。

図表4 教育訓練、福利厚生

#### (1) 教育訓練の機会

(単位:%. ( ) 内は社数)

産業・規模	合計	正社員よりも充実している	全体的に正社員と同等である	担当業務に関する教育訓練のみ正社員と同等である	特別な教育訓練は行っていない	その他	無回答
<b>短時間勤務型</b>							
調査計	100.0( 99)	1.0	19.2	30.3	33.3	4.0	14.1
1,000人以上	100.0( 29)	—	24.1	31.0	31.0	—	13.8
300～999人	100.0( 38)	—	18.4	34.2	31.6	10.5	10.5
299人以下	100.0( 32)	3.1	15.6	25.0	37.5	—	18.8
製造業計	100.0( 34)	—	17.6	29.4	44.1	—	8.8
非製造業計	100.0( 65)	1.5	20.0	30.8	27.7	6.2	16.9
<b>フルタイム勤務型</b>							
調査計	100.0(106)	0.9	31.1	34.0	30.2	3.8	0.9
1,000人以上	100.0( 33)	—	33.3	36.4	30.3	—	—
300～999人	100.0( 39)	—	25.6	35.9	28.2	10.3	2.6
299人以下計	100.0( 34)	2.9	35.3	29.4	32.4	—	—
製造業計	100.0( 37)	—	29.7	35.1	35.1	—	—
非製造業計	100.0( 69)	1.4	31.9	33.3	27.5	5.8	1.4

(注) その他の内訳

短時間勤務型：・各部署によって異なる・店舗OJT、Off-JT

フルタイム勤務型：・各部署によって異なる・必要に応じて行っている

#### (2) 適用される福利厚生

(単位:%. ( ) 内は社数)

産業・規模	合計	法定外健診	慶弔見舞金	保養施設	託児施設	食堂	休憩室・更衣室	社内行事	財形貯蓄
<b>短時間勤務型</b>									
調査計	100.0( 99)	22.2	52.5	36.4	5.1	47.5	68.7	61.6	16.2
1,000人以上	100.0( 29)	34.5	41.4	41.4	6.9	55.2	65.5	72.4	3.4
300～999人	100.0( 38)	26.3	65.8	44.7	7.9	50.0	78.9	57.9	26.3
299人以下	100.0( 32)	6.3	46.9	21.9	—	37.5	59.4	56.3	15.6
製造業計	100.0( 34)	20.6	55.9	38.2	11.8	85.3	85.3	73.5	23.5
非製造業計	100.0( 65)	23.1	50.8	35.4	1.5	27.7	60.0	55.4	12.3
<b>フルタイム勤務型</b>									
調査計	100.0(106)	34.9	71.7	49.1	6.6	52.8	80.2	77.4	24.5
1,000人以上	100.0( 33)	45.5	66.7	54.5	12.1	63.6	78.8	84.8	18.2
300～999人	100.0( 39)	28.2	69.2	51.3	5.1	53.8	87.2	69.2	30.8
299人以下	100.0( 34)	32.4	79.4	41.2	2.9	41.2	73.5	79.4	23.5
製造業計	100.0( 37)	29.7	75.7	48.6	10.8	91.9	91.9	83.8	27.0
非製造業計	100.0( 69)	37.7	69.6	49.3	4.3	31.9	73.9	73.9	23.2
産業・規模	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	慶弔休暇	自己啓発支援	その他	福利厚生は適用されない	無回答
<b>短時間勤務型</b>									
調査計	75.8	61.6	58.6	8.1	54.5	35.4	2.0	2.0	16.2
1,000人以上	82.8	65.5	65.5	6.9	65.5	41.4	3.4	—	13.8
300～999人	78.9	63.2	60.5	10.5	52.6	44.7	—	2.6	10.5
299人以下	65.6	56.3	50.0	6.3	46.9	18.8	3.1	3.1	25.0
製造業計	82.4	64.7	64.7	5.9	58.8	50.0	2.9	—	8.8
非製造業計	72.3	60.0	55.4	9.2	52.3	27.7	1.5	3.1	20.0
<b>フルタイム勤務型</b>									
調査計	98.1	95.3	87.7	12.3	75.5	41.5	2.8	—	—
1,000人以上	100.0	97.0	87.9	9.1	84.8	45.5	6.1	—	—
300～999人	97.4	89.7	84.6	12.8	64.1	53.8	—	—	—
299人以下	97.1	100.0	91.2	14.7	79.4	23.5	2.9	—	—
製造業計	100.0	100.0	91.9	5.4	78.4	54.1	5.4	—	—
非製造業計	97.1	92.8	85.5	15.9	73.9	34.8	1.4	—	—

(注) その他の内訳

短時間勤務型：・社員割引・従業員持株会

フルタイム勤務型：・キャリアを考える時間確保のための休暇・社員割引・従業員持株会

### 3 労働条件

改正労働契約法（2013年4月施行）では、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、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）に転換できることになった（無期転換ルール）。施行日である2013年4月以降の雇用契約が対象となる。

#### (1) 無期転換ルールへの対応

無期転換ルールへの対応を聞いたところ、「通算5年を超えた社員から申込みがあった時点で無期契約に転換する」が最も多く43.5%，次いで「通算5年を超えないように更新する」が25.9%，「通算5年を超える前に無期転換とする」が11.1%となっている。

図表5 無期転換ルールへの対応

産業・規模	合計	通算5年を超えた社員から申込みがあった時点で無期契約に転換する	通算5年を超えないように更新する	通算5年を超える前に無期転換とする	すべての有期社員を無期転換する	正社員を積極的に進める	正社員を抑制する	正社員を登録する	正社員を販売する	正社員登用の基準を厳しくする	無期転換した者の正社員登用に対する対象にする	有期雇用から労働者派遣等の活用に切り替える	未定	その他	無回答
		(単位：%。()内は社数)													
調査計	100.0(108)	43.5	25.9	11.1	—	6.5	1.9	—	—	2.8	2.8	28.7	4.6	3.7	
1,000人以上	100.0(33)	30.3	36.4	12.1	—	6.1	—	—	—	—	3.0	33.3	3.0	6.1	
300～999人	100.0(41)	51.2	17.1	12.2	—	7.3	2.4	—	—	7.3	4.9	29.3	4.9	4.9	
299人以下	100.0(34)	47.1	26.5	8.8	—	5.9	2.9	—	—	—	—	23.5	5.9	—	
製造業計	100.0(37)	45.9	32.4	10.8	—	8.1	—	—	—	2.7	2.7	29.7	8.1	2.7	
非製造業計	100.0(71)	42.3	22.5	11.3	—	5.6	2.8	—	—	2.8	2.8	28.2	2.8	4.2	

(注) 1. 短時間勤務型、フルタイム勤務型を問わず、有期契約社員全般について聞いている。

2. その他の内訳

・準社員制度を検討する ・通常4年6カ月の雇用契約上限とし、人事評価に基づき4年6カ月で終了か、5年以降は無期雇用契約社員とするかを決定する

#### (2) 通算5年を超えないようにする方法

上記で「通算5年を超えないようにする」と回答した企業に、その方法を聞いたところ、「勤続年数・更新回数の上限を5年にする」が最も多く67.9%，続いて「5年を超える前に能力試験を実施し、不合格者は雇止めとする」が14.3%である。

図表6 通算5年を超えないようにする方法

産業・規模	合計	勤続年数・更新回数の上限を5年にする	6カ月以上のクーリング期間でリセットする	更新基準を厳しくする	5年を超える前に能力試験を実施し、不合格者は雇止めとする	新規採用に際して無期転換を希望しない者を採用する	業務単位の契約として業務完了と同時に契約終了とする	その他
		(単位：%。()内は社数)						
調査計	100.0(28)	67.9	7.1	7.1	14.3	7.1	3.6	7.1
1,000人以上	100.0(12)	75.0	—	—	25.0	—	8.3	8.3
300～999人	100.0(7)	57.1	14.3	14.3	—	—	—	14.3
299人以下	100.0(9)	66.7	11.1	11.1	11.1	22.2	—	—
製造業計	100.0(12)	66.7	8.3	8.3	8.3	—	8.3	16.7
非製造業計	100.0(16)	68.8	6.3	6.3	18.8	12.5	—	—

(注) 1. 表5で「通算5年を超えないように更新する」に回答のあった企業を集計対象とする。

2. その他の内訳

・更新上限を5年未満で設定

### (3) 契約期間の上限

改正労働契約法の成立を受けて有期契約の上限を設定した企業は 16.7%。平均年数は 4.9 年である。

有期契約の上限を改正労働契約法以前に設定していた企業は 45.4% で、平均年数は 2.9 年であるが、そのなかで改正労働契約法の成立後も上限を変えていない企業が 87.8% である。

図表 7 契約期間の上限

産業・規模	合計	上限は法改正以前からある	<上限は法改正以前からある =100>				法改正によって上限を新設した	上限年数(年)	上限なし、無回答
			上限年数(年)	法改正によって上限を引き上げた	法改正後も上限は変わっていない	無回答			
調査計	100.0(108)	45.4	(2.9)	<2.0>	<87.8>	<10.2>	16.7	(4.9)	38.9
1,000人以上	100.0(33)	45.5	(2.9)	<6.7>	<86.7>	<6.7>	21.2	(4.9)	33.3
300～999人	100.0(41)	43.9	(1.7)	<—>	<88.9>	<11.1>	12.2	(5.0)	46.3
299人以下	100.0(34)	47.1	(4.3)	<—>	<87.5>	<12.5>	17.6	(4.8)	35.3
製造業計	100.0(37)	45.9	(3.3)	<—>	<88.2>	<11.8>	27.0	(4.9)	29.7
非製造業計	100.0(71)	45.1	(2.8)	<3.1>	<87.5>	<9.4>	11.3	(4.9)	43.7

### (4) 無期転換後の処遇

無期転換後の処遇については、「無期契約で労働条件は従来どおりとする」が最も多く 44.4%。次いで、「無期転換後の労働条件を別途設定」が 12.0% だが、「未定」とする企業も 27.8% を占めている。

「無期転換後は正社員とし、労働条件も正社員と同じにする」とする企業は 2.8% と少ない。

図表 8 無期転換後の処遇

産業・規模	合計	無期契約で労働条件は従来どおりとする	無期転換後の労働条件を別途設定	無期転換後は正社員とし、労働条件も正社員と同じにする	個別に判断する	未定	その他	無回答	(単位：%、( )内は社数)	
調査計	100.0(108)	44.4	12.0	2.8	6.5	27.8	2.8	6.5		
1,000人以上	100.0(33)	42.4	18.2	3.0	6.1	24.2	3.0	9.1		
300～999人	100.0(41)	39.0	9.8	—	2.4	39.0	4.9	7.3		
299人以下	100.0(34)	52.9	8.8	5.9	11.8	17.6	—	2.9		
製造業計	100.0(37)	51.4	8.1	2.7	5.4	27.0	5.4	5.4		
非製造業計	100.0(71)	40.8	14.1	2.8	7.0	28.2	1.4	7.0		

(注) 他の内訳  
・従来どおりを基本としつつも、賞与支給の検討余地あり

## 4 パートタイム労働法への対応

### (1) 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲拡大への対応

改正パートタイム労働法（2015年4月施行）では、正社員との差別が禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲が拡大され、①職務の内容が通常の労働者と同一、②人材活用の仕組みが通常の労働者と同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当するものとされるとともに、短時間労働者であることを理由とする不合理な待遇の差異が禁止されることになった。

「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」が「いる」とした企業は19.4%。そのうち短時間労働者が担当する業務としては、「事務的業務」が最も多く、81.0%，続いて「専門・技術的業務」23.8%，「生産・製造業務」19.0%である。

「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」が「いる」場合に、労働条件の改善に取り組んだ企業は38.1%。具体的に改善した項目は、「教育訓練」62.5%，「福利厚生」62.5%，「賃金水準」50.0%，「休暇・休日」50.0%などとなっている。

同時に、「改善が必要な労働条件はない」とする企業は28.6%，「改善の必要性についてまだわからない」とする企業も33.3%を占めている。

図表9 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の有無

産業・規模	合計	いる	担当している業務 <いる=100> (複数回答)									いない	有無について今後検討する	無回答
			専門・技術的業務	事務的業務	販売・営業業務	サービス業務	保安業務	運輸・通信業務	生産・製造業務	その他の業務	無回答			
調査計	100.0(108)	19.4	<23.8>	<81.0>	<14.3>	<9.5>	<4.8>	<—>	<19.0>	<4.8>	<—>	71.3	5.6	3.7
1,000人以上	100.0(33)	27.3	<44.4>	<77.8>	<—>	<11.1>	<—>	<—>	<11.1>	<—>	<—>	69.7	3.0	—
300～999人	100.0(41)	17.1	<—>	<100.0>	<28.6>	<14.3>	<—>	<—>	<14.3>	<—>	<—>	61.0	12.2	9.8
299人以下	100.0(34)	14.7	<20.0>	<60.0>	<20.0>	<—>	<20.0>	<—>	<40.0>	<20.0>	<—>	85.3	—	—
製造業計	100.0(37)	21.6	<25.0>	<87.5>	<25.0>	<—>	<12.5>	<—>	<50.0>	<—>	<—>	73.0	2.7	2.7
非製造業計	100.0(71)	18.3	<23.1>	<76.9>	<7.7>	<15.4>	<—>	<—>	<—>	<7.7>	<—>	70.4	7.0	4.2

図表10 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の労働条件改善

産業・規模	合計	労働条件の改善に取り組んだ	改善内容 (労働条件の改善に取り組んだ=100) (複数回答)									改善が必要な労働条件はない	改善の必要性についてまだわからない	
			賃金水準	諸手当	教育訓練	福利厚生	休憩	休暇・休日	安全衛生	災害補償	解雇			
調査計	100.0(21)	38.1	<50.0>	<—>	<62.5>	<62.5>	<37.5>	<50.0>	<37.5>	<—>	<25.0>	<—>	28.6	33.3
1,000人以上	100.0(9)	55.6	<40.0>	<—>	<80.0>	<80.0>	<20.0>	<40.0>	<20.0>	<—>	<20.0>	<—>	33.3	11.1
300～999人	100.0(7)	14.3	<100.0>	<—>	<100.0>	<—>	<100.0>	<100.0>	<100.0>	<—>	<100.0>	<—>	42.9	42.9
299人以下	100.0(5)	40.0	<50.0>	<—>	<—>	<50.0>	<50.0>	<50.0>	<50.0>	<—>	<—>	<—>	—	60.0
製造業計	100.0(8)	—	—	—	<62.5>	<62.5>	<37.5>	<50.0>	<37.5>	<—>	<25.0>	<—>	62.5	37.5
非製造業計	100.0(13)	61.5	<50.0>	<—>	<62.5>	<62.5>	<37.5>	<50.0>	<37.5>	<—>	<25.0>	<—>	7.7	30.8

(注) 表9で「いる」に回答のあった企業を集計対象とする。

## (2) 不合理な待遇の差異の禁止への対応

また、改正パートタイム労働法では、すべての短時間労働者について、正社員の待遇との差異は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならないとする、待遇の原則規定が創設された。

短時間労働者の労働条件の改善に取り組んだ企業は12.0%である。具体的に改善した項目は、「賃金水準」が最も多く61.5%，続いて「福利厚生」30.8%，「休暇・休日」30.8%，「教育訓練」23.1%である。「改善が必要な労働条件はない」とする企業は51.9%で、「改善の必要性について、まだわからない」とする企業も27.8%であった。

図表 11 不合理な差異の禁止を受けた労働条件改善の取組み

産業・規模	合 計	労働条件の改善に取り組んだ	改善内容（労働条件の改善に取り組んだ=100）（複数回答）										改善が必要な労働条件はない=100	改善の必要性についてまだわからない	無回答		
			賃金水準	諸手当	教育訓練	福利厚生	休憩	休暇・休日	安全衛生	災害補償	解雇	その他					
調査計	100.0(108)	12.0(61.5)	〈一〉(23.1)	〈30.8〉	〈7.7〉	〈30.8〉	〈7.7〉	〈7.7〉	〈7.7〉	〈7.7〉	〈7.7〉	〈7.7〉	51.9	〈5.4〉(85.7)	〈8.9〉	27.8	8.3
1,000人以上	100.0( 33)	12.1(75.0)	〈一〉	〈75.0〉	〈25.0〉	〈一〉	〈一〉	〈一〉	〈一〉	〈一〉	〈一〉	〈一〉	63.6	〈4.8〉(85.7)	〈9.5〉	18.2	6.1
300～999人	100.0( 41)	7.3(66.7)	〈一〉	〈一〉	〈33.3〉	〈一〉	〈66.7〉	〈一〉	〈33.3〉	〈一〉	〈一〉	〈一〉	46.3	〈5.3〉(94.7)	〈一〉	34.1	12.2
299人以下	100.0( 34)	17.6(50.0)	〈一〉	〈一〉	〈33.3〉	〈16.7〉	〈33.3〉	〈16.7〉	〈一〉	〈一〉	〈16.7〉	〈一〉	47.1	〈6.3〉(75.0)	〈18.8〉	29.4	5.9
製造業計	100.0( 37)	10.8(50.0)	〈一〉	〈一〉	〈50.0〉	〈一〉	〈50.0〉	〈一〉	〈25.0〉	〈一〉	〈一〉	〈一〉	59.5	〈4.5〉(86.4)	〈9.1〉	24.3	5.4
非製造業計	100.0( 71)	12.7(66.7)	〈一〉	〈33.3〉	〈22.2〉	〈11.1〉	〈22.2〉	〈11.1〉	〈一〉	〈一〉	〈11.1〉	〈一〉	47.9	〈5.9〉(85.3)	〈8.8〉	29.6	9.9

※ 詳細データは「労務事情」2015年3月1日号に掲載しています。