

参考資料 1 - 2 令和 3 年有期労働契約に関する 実態調査（個人） 報告書（抜粋）

※報告書の全体版はこちらのリンク先に掲載しています。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/172-3a-3.pdf>

Ⅱ 結果の概要

統計表についての注意点

- ・この調査は標本調査であるので、母集団に復元したものを調査結果として表章している。
- ・統計表の構成比は小数点第二位を四捨五入しているため、計は必ずしも100.0とはならない。
- ・統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。
- ・統計表中「-」は、該当数値がないものである。
- ・統計表中「*」はサンプル数の少ないもの（標本数が2以下）であるので注意を要する。
- ・統計表中「無回答」は回答が不明なものも含む。
- ・統計表中「無期転換者」は、「契約期間の定めのある働き方から定めがない働き方に転換した」と回答した者を指す。
- ・統計表中「無期転換者（無期転換ルールによる転換）」は、調査票問14（1）にて選択肢1「無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった」を選択した者を指し、「無期転換者（会社独自の制度等による転換）」は、調査票問14（1）にて選択肢2「無期転換ルール以外の独自の制度を用いて無期契約労働者となった」又は選択肢3「その他」のいずれかの回答を選択した者を指す。
- ・統計表中の「有期契約労働者となることを選んだ理由」において、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は、調査票問4（最大3つ選択）にて選択肢8「正社員としての働き口がなかったから」を選択した者、「上記の回答を選択しなかった者」は、調査票問4にて選択肢8を選択しなかった（ただし無回答を除く）者である。
- ・統計表中の「企業規模」は、令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）の調査票問1の回答を用いている。その際、令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）の調査票問1が無回答の場合は、「企業規模」については集計対象外としている。
- ・統計表ごとの注意点は各統計表の下部に別途記載してある。
- ・統計表に「現在」とある場合は、調査基準日の令和3年1月1日現在のことをいう。

1 有期契約労働者及び無期転換者の属性

(1) 性別

有期契約労働者の性別は、「男性」28.5%、「女性」71.3%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「男性」26.0%、「女性」73.5%、「300～999人」では「男性」24.5%、「女性」75.2%、「100～299人」では「男性」38.4%、「女性」61.6%、「30～99人」では「男性」27.2%、「女性」72.8%、「5～29人」では「男性」23.9%、「女性」76.1%となっている。

無期転換者の性別は、「男性」24.3%、「女性」75.6%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「男性」21.7%、「女性」78.1%、「300～999人」では「男性」34.0%、「女性」65.9%、「100～299人」では「男性」25.4%、「女性」74.6%、「30～99人」では「男性」16.4%、「女性」83.6%、「5～29人」では「男性」21.5%、「女性」78.5%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「男性」20.8%、「女性」79.0%、「会社独自の制度等による転換」では「男性」35.1%、「女性」64.9%であった。(第1表)

第 1 表 性別

(単位：%)

	有期契約労働者計、 又は、無期転換者計	性別		
		男性	女性	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	28.5	71.3	0.2
企 業 規 模				
1,000人以上	100.0	26.0	73.5	0.5*
300～999人	100.0	24.5	75.2	0.3*
100～299人	100.0	38.4	61.6	-
30～99人	100.0	27.2	72.8	-
5～29人	100.0	23.9	76.1	-
有期契約労働者となることを選んだ理由				
「正社員としての働き口が なかったから」と選択した者	100.0	29.3	70.7	-
上記の回答を選択しなかった者	100.0	28.2	71.5	0.3
無 期 転 換 者	100.0	24.3	75.6	0.1
企 業 規 模				
1,000人以上	100.0	21.7	78.1	0.3
300～999人	100.0	34.0	65.9	0.0*
100～299人	100.0	25.4	74.6	0.0*
30～99人	100.0	16.4	83.6	-
5～29人	100.0	21.5	78.5	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	20.8	79.0	0.2
(会社独自の制度等による転換)	100.0	35.1	64.9	-

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 年齢

有期契約労働者の年齢は、「60～64歳」が15.9%で最も高く、次いで「40～44歳」13.4%、「50～54歳」12.4%、「45～49歳」12.3%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「40～44歳」18.3%、「45～49歳」12.3%、「35～39歳」11.2%と続き、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「60～64歳」17.3%、「50～54歳」13.1%、「40～44歳」12.8%、「45～49歳」12.5%となっている。

無期転換者の年齢は、「50～54歳」が22.1%で最も高く、次いで「45～49歳」17.5%、「55～59歳」15.5%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」では「50～54歳」24.2%、「45～49歳」19.0%、「55～59歳」17.9%、「会社独自の制度等による転換」は「35～39歳」19.6%、「50～54歳」15.6%の順に割合が高い。（第2表）

第 2 表 年齢

(単位：%)

	有期契約労働者計、 又は、 無期転換者計	年齢												無回答
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	
有期契約労働者	100.0	1.1	3.7	5.5	9.1	8.4	13.4	12.3	12.4	7.2	15.9	7.0	3.2	0.9
企業規模														
1,000人以上	100.0	2.7	6.0	8.1	10.2	8.8	12.2	15.7	13.1	6.8	12.0	3.7	0.5	0.2
300～999人	100.0	0.3*	3.2	2.5	14.1	12.8	12.1	11.2	12.7	5.9	11.4	6.4	7.2	0.2*
100～299人	100.0	0.0*	1.5	3.5	7.1	8.6	13.0	11.4	14.1	7.0	19.6	9.5	4.6	-
30～99人	100.0	-	1.5	3.2	4.5	3.3	22.3	7.5	10.3	9.9	17.9	11.8	2.6	5.1*
5～29人	100.0	-	3.9	9.3	6.6	5.6	8.1	10.5	7.6	7.7	29.0	8.5	3.2	-
有期契約労働者となることを選んだ理由														
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.2*	3.9	8.9	9.7	11.2	18.3	12.3	10.3	10.0	10.7	4.1	0.4	0.1*
上記の回答を選択しなかった者	100.0	1.3	3.8	4.1	9.0	7.8	12.8	12.5	13.1	6.3	17.3	7.4	3.4	1.1
無期転換者	100.0	0.5*	2.6	6.6	5.0	11.9	9.1	17.5	22.1	15.5	5.8	1.5	0.4	1.6
企業規模														
1,000人以上	100.0	0.2*	1.0	5.8	4.5	12.6	8.0	18.6	23.0	17.8	6.2	0.4	0.3	1.6
300～999人	100.0	-	1.9	3.3	5.1	6.4	10.0	17.2	30.1	12.5	8.3	0.8	0.5	4.0
100～299人	100.0	2.4*	2.8	3.8	4.5	15.9	13.2	22.0	14.4	12.8	2.7	5.4	0.2*	-
30～99人	100.0	-	2.1	8.3	6.2	17.7	8.0	12.2	22.0	14.8	5.8	1.8*	1.2*	-
5～29人	100.0	-	21.7	33.0	10.4	6.0	5.8	4.2	3.1	13.1	-	2.8*	-	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	-	1.5	4.9	3.9	9.5	8.1	19.0	24.2	17.9	7.1	1.4	0.4	2.1
(会社独自の制度等による転換)	100.0	1.9*	5.8	11.7	8.7	19.6	12.0	12.9	15.6	7.9	1.7	1.8	0.3*	-

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 学歴・在学の状況

有期契約労働者の学歴・在学の状況は、「高校卒」が43.2%で最も高く、次いで「大学卒」22.3%、「高専・短大卒」16.7%となっている。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「高校卒」の割合が最も高く、30人以上では「大学卒」がそれに続いている。一方、「5～29人」では「高専・短大卒」27.7%が2番目に高くなっている。

無期転換者では、「高校卒」が44.6%で最も高く、次いで「高専・短大卒」20.6%、「大学卒」18.3%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」は「高校卒」54.4%、「300～999人」は「高校卒」29.8%、「大学卒」29.3%、「100～299人」は「高校卒」47.9%、「30～99人」は「高専・短大卒」34.3%、「高校卒」32.5%、「5～29人」では「専修学校（専門課程）卒」54.7%の割合がそれぞれ高い。
(第3表)

第 3 表 学歴・在学の状況

(単位：%)

	学歴・在学の状況														無回答
	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	最終学歴						在学中の学校（在学中の場合）							
		中学卒	高校卒	専修学校（専門課程）卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	中学在学中	高校在学中	専修学校（専門課程）在学中	高専・短大在学中	大学在学中	大学院在学中		
有期契約労働者	100.0	2.7	43.2	10.6	16.7	22.3	1.0	-	0.9	0.0	0.0	2.2	0.0*	0.3	
企業規模															
1,000人以上	100.0	2.9	42.1	8.8	16.6	21.0	0.9	-	2.1	0.1*	0.0*	5.1	0.0*	0.4	
300～999人	100.0	2.0	36.9	11.7	16.5	29.9	1.0	-	-	0.0*	0.1*	1.9	-	-	
100～299人	100.0	1.8	51.1	10.9	13.8	22.1	0.3	-	0.1*	0.0*	0.0*	0.0*	-	-	
30～99人	100.0	5.3	44.4	12.0	14.4	19.6	3.3	-	-	-	-	-	-	1.0*	
5～29人	100.0	1.8	39.3	13.2	27.7	16.9	-	-	1.2*	-	-	-	-	-	
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	1.2	45.7	10.3	17.1	23.7	1.6	-	0.3*	-	0.1*	0.0*	-	0.1	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	3.0	42.4	11.0	15.9	22.7	1.0	-	1.1	0.1	0.0*	2.9	0.0*	0.1	
無期転換者	100.0	2.3	44.6	12.4	20.6	18.3	1.2	-	0.2	0.0*	0.1	0.0	0.0*	0.3	
企業規模															
1,000人以上	100.0	1.4	54.4	9.2	17.0	16.5	1.2	-	0.0*	-	0.0	0.0	0.0*	0.4	
300～999人	100.0	3.1	29.8	13.6	22.7	29.3	1.0	-	0.1*	0.0*	0.3*	0.0*	-	0.1*	
100～299人	100.0	3.8	47.9	8.3	22.1	16.2	1.1	-	0.5*	-	-	0.1*	-	-	
30～99人	100.0	3.2	32.5	11.5	34.3	15.4	2.3*	-	0.8*	-	-	-	-	-	
5～29人	100.0	2.5*	16.3	54.7	19.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	2.5*	
(無期転換ルールによる転換)	100.0	1.8	46.5	12.1	20.3	18.2	0.9	-	0.0*	0.0*	0.1	0.0	-	0.1	
(会社独自の制度等による転換)	100.0	3.9	38.7	13.4	21.4	18.7	2.1	-	0.6*	-	-	0.1*	0.0*	1.1	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(4) 勤務先の業種

有期契約労働者の勤務先の業種は、「医療、福祉」が16.1%で最も高く、「卸売業、小売業」15.3%、「製造業」14.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」14.0%、「宿泊業、飲食サービス業」13.5%と続いている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「製造業」19.7%、「サービス業（他に分類されないもの）」15.2%、「医療、福祉」14.0%の順に、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「卸売業、小売業」17.0%、「医療、福祉」16.2%、「宿泊業、飲食サービス業」14.2%、「サービス業（他に分類されないもの）」14.1%の順に割合が高い。

無期転換者の勤務先の業種は、「卸売業、小売業」が23.7%で最も高く、「製造業」19.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」13.1%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「卸売業、小売業」が29.5%で最も高く、「製造業」18.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」10.3%と続き、「会社独自の制度等による転換」では「製造業」が25.9%最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」21.9%、「医療、福祉」11.9%、「金融業、保険業」11.2%となっている。（第4表）

第 4 表 勤務先の業種

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	勤務先の業種																	無回答
		鉱業、採石業、砂採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業（他に分類されないもの）		
有期契約労働者	100.0	0.0	2.3	14.4	0.5	1.5	5.3	15.3	2.7	0.8	1.9	13.5	4.1	4.8	16.1	2.5	14.0	0.3	
企業規模																			
1,000人以上	100.0	0.0	1.7	12.0	0.4	1.3	7.2	16.2	3.9	0.4	1.0	23.5	4.1	3.4	8.0	1.3	15.2	0.4	
300～999人	100.0	0.0	3.4	17.3	0.0	2.8	3.9	12.4	2.0	1.4	3.1	10.4	2.4	8.5	15.4	2.9	13.8	0.2	
100～299人	100.0	0.0	1.9	16.0	1.7	1.4	5.0	17.4	3.1	0.6	1.4	7.7	4.0	3.2	25.3	2.0	9.2	0.2	
30～99人	100.0	0.0	3.1	17.6	0.1	1.6	4.1	17.6	1.1	0.6	2.8	7.1	5.7	3.4	21.1	0.8	12.9	0.4*	
5～29人	100.0	0.0	1.6	9.3	0.1	0.6	2.5	8.4	1.2	1.9	3.1	2.7*	5.5	8.6	20.3	11.1	23.3	-	
有期契約労働者となることを選んだ理由																			
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.0	2.7	19.7	0.7	4.0	6.4	9.6	2.4	0.8	3.5	6.9	2.7	6.3	14.0	5.0	15.2	0.2	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.0	2.2	13.3	0.5	1.0	4.9	17.0	2.8	0.8	1.6	14.2	4.2	4.7	16.2	2.0	14.1	0.3	
無期転換者	100.0	0.0	2.4	19.9	0.9	1.5	5.8	23.7	6.3	0.6	1.3	5.3	5.6	2.3	9.3	1.9	13.1	0.1	
企業規模																			
1,000人以上	100.0	0.0	2.7	15.2	0.4	0.6	9.2	31.5	7.2	0.4	1.1	8.3	3.7	1.6	4.6	1.1	12.3	0.2	
300～999人	100.0	0.1	2.6	25.8	0.2	2.5	1.0	24.5	5.6	0.6	1.1	3.0	3.3	3.6	12.1	1.9	12.0	0.2	
100～299人	100.0	-	0.5	31.2	4.0	1.4	3.3	6.3	9.9	2.1	1.1	2.6	6.5	2.8	11.2	3.8	13.3	-	
30～99人	100.0	-	4.9	20.8	0.2	3.9	3.3	19.3	0.0*	0.2*	1.4	-	10.7	1.9	14.3	2.2	16.8	-	
5～29人	100.0	-	0.2*	9.6	0.0*	2.4	2.0*	-	-	0.5*	3.9	-	23.2	3.3*	31.5	4.0	19.5	-	
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.0	2.4	18.0	1.0	0.8	6.3	29.5	4.7	0.4	1.1	6.5	6.5	2.1	8.4	1.8	10.3	0.1	
(会社独自の制度等による転換)	100.0	-	2.3	25.9	0.4	3.7	4.3	5.7	11.2	1.5	1.7	1.3	3.0	3.0	11.9	2.1	21.9	0.3*	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(5) 就業形態

有期契約労働者の就業形態は、「パートタイム労働者」50.5%が半数を占め、次いで「契約社員」24.7%、「嘱託社員」14.1%となっている。企業規模別でも同様の傾向となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「契約社員」46.6%が最も高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「パートタイム労働者」56.2%が高い。

無期転換者の就業形態は、「パートタイム労働者」40.6%が最も高く、次いで「正社員」25.0%、「契約社員」15.5%となっている。

企業規模別に「正社員」の割合をみると、「1,000人以上」14.1%、「300～999人」27.9%、「100～299人」35.6%、「30～99人」32.8%、「5～29人」79.6%となっている。

転換の経緯別にみると「無期転換ルールによる転換」は「パートタイム労働者」49.8%が高く、「会社独自の制度等による転換」では「正社員」66.9%が高い。(第5表)

第 5 表 就業形態

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	就業形態							
		正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	派遣労働者	その他	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	-	0.0 *	24.7	14.1	50.5	2.3	7.9	0.4
企 業 規 模									
1,000人以上	100.0	-	0.0 *	21.7	7.9	58.8	2.9	8.5	0.3
300～999人	100.0	-	-	25.0	17.9	45.4	2.4	8.9	0.3
100～299人	100.0	-	-	27.0	20.9	41.2	0.7	10.2	0.0 *
30～99人	100.0	-	-	27.5	14.9	49.4	3.6	3.3	1.3
5～29人	100.0	-	-	26.5	15.1	50.4	1.9	5.4	0.6 *
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	-	0.0 *	46.6	14.4	23.1	3.9	11.7	0.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	-	0.0 *	20.4	14.1	56.2	2.0	7.1	0.2
無 期 転 換 者	100.0	25.0	0.0 *	15.5	5.2	40.6	5.0	8.4	0.3
企 業 規 模									
1,000人以上	100.0	14.1	-	12.9	4.0	56.5	4.7	7.4	0.3
300～999人	100.0	27.9	-	22.7	7.2	29.1	4.6	8.1	0.3
100～299人	100.0	35.6	0.0 *	17.1	8.0	27.4	6.1	5.2	0.6
30～99人	100.0	32.8	-	17.3	5.7	17.9	7.3	18.9	0.1 *
5～29人	100.0	79.6	-	5.0	0.2 *	3.4	2.2 *	9.7	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	11.5	0.0 *	19.0	6.1	49.8	3.0	10.4	0.3
(会社独自の制度等による転換)	100.0	66.9	-	4.7	2.5	12.1	11.1	2.1	0.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(6) 現在の職種

有期契約労働者の現在の職種は、「事務的な仕事」が33.7%と最も高く、次いで「サービスの仕事」20.2%、「専門的・技術的な仕事」14.3%となっている。

無期転換者の職種では、「事務的な仕事」が38.4%と最も高く、次いで「サービスの仕事」14.3%、「生産工程の仕事」14.1%となっている。

転換の経緯別にみると、いずれも「事務的な仕事」が最も高いが、「無期転換ルールによる転換」は「サービスの仕事」15.6%、「販売の仕事」15.1%、「生産工程の仕事」12.5%が続き、「会社独自の制度等による転換」では「生産工程の仕事」19.0%、「専門的・技術的な仕事」15.1%、「サービスの仕事」10.5%が続いている。（第6表）

第 6 表 現在の職種

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	現在の職種											
		管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	無回答
有期契約労働者	100.0	4.0	14.3	33.7	9.1	20.2	0.5	6.3	1.6	0.4	5.4	3.5	1.0
企業規模													
1,000人以上	100.0	2.2	9.9	30.3	15.5	27.3	0.5	4.2	0.7	0.0	5.8	1.9	1.5
300～999人	100.0	3.4	14.4	40.2	5.7	14.1	0.6	7.9	1.7	0.9	6.5	3.8	0.8
100～299人	100.0	10.5	14.3	28.5	8.7	15.8	0.7	6.1	2.7	0.4	6.1	5.1	0.9
30～99人	100.0	1.7	17.6	38.1	2.2	15.8	0.0*	11.4	1.9	0.2	4.2	6.4	0.7
5～29人	100.0	0.8	26.2	40.4	1.4*	20.8	1.2	4.3	2.0	0.8	1.2	1.1	0.0*
有期契約労働者となることを選んだ理由													
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	2.7	13.4	41.9	3.5	19.1	0.8	10.1	2.2	0.0	3.5	2.0	0.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	4.4	14.5	32.4	10.0	19.8	0.5	5.5	1.6	0.5	6.0	3.9	0.9
無期転換者	100.0	1.8	8.6	38.4	12.1	14.3	0.7	14.1	1.0	0.5	5.2	1.7	1.6
企業規模													
1,000人以上	100.0	1.9	4.4	35.4	19.5	16.2	0.4	10.7	1.4	0.0	6.9	1.2	1.9
300～999人	100.0	1.1	8.8	54.1	7.3	6.7	0.1*	14.1	0.6	1.7	3.0	1.8	0.8
100～299人	100.0	1.6	8.5	34.6	2.8	13.4	1.5	25.0	0.3	0.1*	5.5	3.9	2.7
30～99人	100.0	4.7	16.7	43.3	0.6	9.9	1.8*	18.6	0.3*	0.8*	1.6	1.3	0.3*
5～29人	100.0	0.2*	38.0	6.7	3.5*	36.5	1.5*	9.0	1.1*	0.2*	3.3	0.0*	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	1.0	6.6	38.6	15.1	15.6	0.6	12.5	0.9	0.2	5.5	1.9	1.6
(会社独自の制度等による転換)	100.0	4.6	15.1	37.6	2.9	10.5	1.0	19.0	1.1	1.4	4.4	1.1	1.3

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(7) 現在の会社での年間収入

有期契約労働者の現在の会社での年間収入は、「100万円超～200万円以下」の割合が34.3%で最も高く、「200万円超～300万円以下」が30.4%、「50万円超～100万円以下」15.1%、「300万円超～500万円以下」13.4%と続く。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は「200万円超～300万円以下」51.7%が半数を占め、次いで「100万円超～200万円以下」21.3%、「300万円超～500万円以下」17.9%となっており、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「100万円超～200万円以下」36.7%が最も高く、「200万円超～300万円以下」26.1%、「50万円超～100万円以下」17.8%、「300万円超～500万円以下」12.4%と続いている。

無期転換者の現在の会社での年間収入は、「200万円超～300万円以下」が33.5%と最も高く、次いで「100万円超～200万円以下」30.8%、「300万円超～500万円以下」22.6%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「100万円超～200万円以下」が35.7%と最も高く、次いで「200万円超～300万円以下」33.9%となっている。「会社独自の制度等による転換」では「300万円超～500万円以下」が41.5%と最も高く、「200万円超～300万円以下」32.4%と続いている。(第7表)

第 7 表 現在の会社での年間収入

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	現在の会社での年間収入								
		50万円以下	50万円超～100万円以下	100万円超～200万円以下	200万円超～300万円以下	300万円超～500万円以下	500万円超～1000万円以下	1000万円超	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	1.5	15.1	34.3	30.4	13.4	3.4	0.1	0.9	0.8
企 業 規 模										
1,000人以上	100.0	1.9	16.2	39.0	26.5	13.3	1.9	0.0*	0.6	0.7
300～999人	100.0	1.7	18.2	29.8	30.3	15.4	3.5	0.1	0.3	0.8
100～299人	100.0	0.7	8.9	31.7	34.3	14.4	7.4	0.3*	1.8	0.5
30～99人	100.0	0.8	14.6	33.0	35.2	10.2	2.0	0.4*	1.3*	2.5
5～29人	100.0	2.6	20.7	31.7	29.9	12.5	2.6	-	-	-
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	1.0	3.2	21.3	51.7	17.9	2.7	-	1.0	1.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	1.7	17.8	36.7	26.1	12.4	3.6	0.2	0.8	0.5
無 期 転 換 者	100.0	0.3	9.2	30.8	33.5	22.6	3.0	0.0	0.2	0.3
企 業 規 模										
1,000人以上	100.0	0.1	12.7	37.9	28.4	17.3	2.9	0.1	0.3	0.4
300～999人	100.0	0.9	6.9	27.4	32.0	30.2	2.5	0.0*	0.0*	0.1*
100～299人	100.0	0.3	6.7	26.9	31.5	31.2	3.4	0.0*	0.0*	0.0*
30～99人	100.0	-	3.3	16.9	58.2	18.1	2.6	-	-	1.0
5～29人	100.0	1.5*	-	6.9	55.1	29.7	6.7*	-	-	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.3	11.5	35.7	33.9	16.6	1.4	0.0	0.2	0.3
(会社独自の制度等による転換)	100.0	0.3*	1.8	15.3	32.4	41.5	8.1	0.1	0.1	0.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(8) 世帯全体の年間収入

有期契約労働者の世帯全体の年間収入は、「500万円超～1000万円以下」の割合が29.2%で最も高く、「300万円超～500万円以下」が24.6%、「200万円超～300万円以下」14.0%と続く。

企業規模別にみると、いずれも「500万円超～1000万円以下」、「300万円超～500万円以下」のどちらかの割合が最も高く、それに次いで「200万円超～300万円以下」の割合が高い。

無期転換者の世帯全体の年間収入は、「500万円超～1000万円以下」の割合が32.9%で最も高く、「300万円超～500万円以下」が23.0%と続く。

企業規模別にみると、「5～29人」を除き、いずれも「500万円超～1000万円以下」、「300万円超～500万円以下」の割合が高いが、「5～29人」では「500万円超～1000万円以下」に次いで、「200万円超～300万円以下」の割合が高くなっている。(第8表)

第 8 表 世帯全体の年間収入

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	世帯全体の年間収入								
		50万円以下	50万円超～100万円以下	100万円超～200万円以下	200万円超～300万円以下	300万円超～500万円以下	500万円超～1000万円以下	1000万円超	わからない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	0.2	0.7	4.9	14.0	24.6	29.2	6.6	11.5	8.1
企 業 規 模										
1,000人以上	100.0	0.1	0.9	6.1	10.2	22.5	29.2	6.7	13.6	10.8
300～999人	100.0	0.9	1.3	5.5	16.3	27.7	26.5	5.1	8.4	8.4
100～299人	100.0	-	-	3.5	13.9	26.1	33.1	3.3	15.1	5.1
30～99人	100.0	0.3*	0.5*	6.0	17.7	18.6	30.6	13.7	8.2	4.4
5～29人	100.0	-	0.6*	1.0*	20.4	33.8	22.4	6.1	5.5	10.2
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.3*	1.1	4.4	17.5	25.6	26.7	4.3	11.3	8.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.2	0.6	5.0	13.8	24.5	30.0	7.3	11.9	6.8
無 期 転 換 者	100.0	0.1*	0.3	3.9	11.2	23.0	32.9	8.6	12.2	7.8
企 業 規 模										
1,000人以上	100.0	0.0*	0.1	4.7	13.0	22.5	28.8	8.7	15.0	7.1
300～999人	100.0	0.3*	0.7	2.6	5.7	22.7	37.0	14.1	7.6	9.2
100～299人	100.0	-	0.2*	4.8	10.8	24.9	43.5	4.1	9.0	2.7
30～99人	100.0	-	0.3*	1.7	12.6	31.4	30.6	5.7	10.9	6.7
5～29人	100.0	-	-	1.5*	13.0	9.2	32.6	4.5*	14.4	24.7
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.1*	0.3	4.5	10.4	21.9	33.7	9.3	12.0	7.7
(会社独自の制度等による転換)	100.0	0.0*	0.2	2.0	13.5	26.4	30.6	6.7	12.8	7.8

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(9) 回答者からみた世帯主の続柄及び扶養家族の人数

有期契約労働者からみた世帯主の続柄について、「世帯主（本人）」は39.4%で、扶養家族の人数は「1人」46.7%、「2人」10.8%となっている。

企業規模別にみると、「世帯主（本人）」は「1,000人以上」33.6%、「300～999人」44.0%、「100～299人」48.4%、「30～99人」34.6%、「5～29人」38.9%となっている。

無期転換者からみた世帯主の続柄について、「世帯主（本人）」は33.5%で、扶養家族の人数は、「1人」26.1%、「2人」19.7%となっている。

企業規模別にみると、「世帯主（本人）」は「1,000人以上」33.0%、「300～999人」36.1%、「100～299人」34.2%、「30～99人」30.1%、「5～29人」32.3%となっている。

転換の経緯別では「無期転換ルールによる転換」は「世帯主（本人）」が30.6%、「会社独自の制度等による転換」では「世帯主（本人）」が42.8%であった。（第9表）

第 9 表 回答者からみた世帯主の続柄及び扶養家族の人数

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	回答者からみた世帯主の続柄											
		世帯主（本人）	扶養家族の人数									世帯主以外	無回答
			1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人以上	無回答			
有 期 契 約 労 働 者	100.0	39.4 (100.0)	(46.7)	(10.8)	(4.7)	(0.8)	(0.0)*	(0.1)*	(-)	(36.8)	59.7	0.9	
企 業 規 模													
1,000人以上	100.0	33.6 (100.0)	(39.6)	(11.4)	(1.7)	(0.6)	(-)	(-)	(-)	(46.6)	66.1	0.3	
300～999人	100.0	44.0 (100.0)	(49.6)	(9.2)	(0.7)	(0.4)*	(-)	(-)	(-)	(40.0)	55.8	0.2	
100～299人	100.0	48.4 (100.0)	(55.2)	(5.0)	(11.2)	(1.5)	(-)	(0.4)*	(-)	(26.6)	51.2	0.4	
30～99人	100.0	34.6 (100.0)	(48.5)	(8.9)	(7.1)	(0.8)*	(0.1)*	(-)	(-)	(34.5)	61.5	3.9	
5～29人	100.0	38.9 (100.0)	(37.3)	(32.8)	(-)	(0.5)*	(-)	(-)	(-)	(29.5)	60.0	1.1*	
有期契約労働者となることを選んだ理由													
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	43.5 (100.0)	(37.7)	(17.8)	(2.4)	(1.0)	(-)	(-)	(-)	(41.2)	55.3	1.2	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	38.6 (100.0)	(49.6)	(9.0)	(5.5)	(0.5)	(0.0)*	(-)	(-)	(35.3)	60.7	0.7	
無 期 転 換 者	100.0	33.5 (100.0)	(26.1)	(19.7)	(3.3)	(0.6)	(-)	(-)	(-)	(50.3)	66.1	0.4	
企 業 規 模													
1,000人以上	100.0	33.0 (100.0)	(24.6)	(18.8)	(3.7)	(0.1)	(-)	(-)	(-)	(52.8)	66.7	0.3	
300～999人	100.0	36.1 (100.0)	(23.3)	(22.4)	(4.7)	(2.0)	(-)	(-)	(-)	(47.6)	63.8	0.0*	
100～299人	100.0	34.2 (100.0)	(40.2)	(16.6)	(0.9)	(0.2)*	(-)	(-)	(-)	(42.2)	64.4	1.4*	
30～99人	100.0	30.1 (100.0)	(14.5)	(30.5)	(3.6)	(0.7)*	(-)	(-)	(-)	(50.7)	69.8	0.1*	
5～29人	100.0	32.3 (100.0)	(29.8)	(9.3)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(60.9)	67.4	0.4*	
(無期転換ルールによる転換)	100.0	30.6 (100.0)	(25.6)	(19.2)	(3.3)	(0.7)	(-)	(-)	(-)	(51.4)	69.0	0.4	
(会社独自の制度等による転換)	100.0	42.8 (100.0)	(27.3)	(21.0)	(3.5)	(0.4)	(-)	(-)	(-)	(47.8)	56.9	0.3	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：() は「世帯主（本人）」と回答した労働者を100とした割合である。

注：回答者からみた世帯主の続柄について、「世帯主の配偶者」、「子」、「子の配偶者」、「孫」、「父母」、「祖父母」、「兄弟姉妹」、「他の親族」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「世帯主以外」として集計している。

(10) 労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示

有期契約労働者の労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示について、「明示された」は96.8%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」97.2%、「口頭」2.8%であった。

無期転換者の労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示について、「明示された」は95.4%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」91.3%、「口頭」8.7%であった。（第10表）

第 10 表 労働契約締結時の労働契約の内容（注参照）の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	労働契約の内容（注参照）の明示					無回答
		明示されていない	明示された	明示方法			
				書面（電子によるものを含む）	口頭		
有期契約労働者	100.0	0.3	96.8 (100.0)	(97.2)	(2.8)	2.9	
企業規模							
1,000人以上	100.0	0.2	98.6 (100.0)	(96.5)	(3.5)	1.3	
300～999人	100.0	0.5	95.3 (100.0)	(97.0)	(3.0)	4.3	
100～299人	100.0	0.2*	97.9 (100.0)	(96.8)	(3.2)	2.0	
30～99人	100.0	0.4*	93.4 (100.0)	(99.1)	(0.9)	6.2	
5～29人	100.0	0.4	95.8 (100.0)	(98.3)	(1.7)	3.8	
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.3	95.5 (100.0)	(98.4)	(1.6)	4.2	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.2	97.3 (100.0)	(96.9)	(3.1)	2.5	
無期転換者	100.0	0.7	95.4 (100.0)	(91.3)	(8.7)	3.9	
企業規模							
1,000人以上	100.0	0.8	95.2 (100.0)	(92.5)	(7.5)	4.0	
300～999人	100.0	0.4	97.1 (100.0)	(87.0)	(13.0)	2.5	
100～299人	100.0	0.6	94.7 (100.0)	(96.9)	(3.1)	4.7	
30～99人	100.0	1.0*	91.5 (100.0)	(93.4)	(6.6)	7.4	
5～29人	100.0	-	100.0 (100.0)	(77.1)	(22.9)	-	
（無期転換ルールによる転換）	100.0	0.4	95.6 (100.0)	(92.0)	(8.0)	4.0	
（会社独自の制度等による転換）	100.0	1.5	94.9 (100.0)	(88.8)	(11.2)	3.6	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の労働契約の内容の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：労働契約締結時の労働契約の内容は、調査票問3「②契約期間」、「③契約期間の定めがある理由」、「④更新の有無」、「⑤更新の上限回数（又は期間）の有無」、「⑥更新の上限回数（又は期間）を設定する理由」、「⑦更新の判断基準」を除く。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能等

(11) 有期労働契約締結時の契約期間の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の契約期間の明示について、「明示された」は97.2%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」97.3%、「口頭」2.7%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の契約期間の明示について、「明示された」は94.0%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」93.1%、「口頭」6.9%であった。（第11表）

第 1 1 表 有期労働契約締結時の契約期間の明示の有無、並びに明示方法

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の契約期間の明示					無回答
		明示されていない	明示された	明示方法			
				書面（電子によるものを含む）	口頭		
有期契約労働者	100.0	0.3	97.2 (100.0)	(97.3)	(2.7)	2.5	
企業規模							
1,000人以上	100.0	0.1	98.0 (100.0)	(97.4)	(2.6)	1.9	
300～999人	100.0	0.3	96.2 (100.0)	(98.0)	(2.0)	3.5	
100～299人	100.0	0.8	97.3 (100.0)	(98.3)	(1.7)	2.0	
30～99人	100.0	0.3*	96.6 (100.0)	(94.3)	(5.7)	3.1	
5～29人	100.0	0.4	96.7 (100.0)	(97.4)	(2.6)	2.9	
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.1*	98.0 (100.0)	(98.3)	(1.7)	2.0	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.4	97.4 (100.0)	(96.9)	(3.1)	2.2	
無期転換者	100.0	2.1	94.0 (100.0)	(93.1)	(6.9)	3.9	
企業規模							
1,000人以上	100.0	1.8	94.0 (100.0)	(95.4)	(4.6)	4.2	
300～999人	100.0	1.7	96.6 (100.0)	(88.6)	(11.4)	1.7	
100～299人	100.0	2.6	91.0 (100.0)	(96.0)	(4.0)	6.4	
30～99人	100.0	3.9	93.6 (100.0)	(95.9)	(4.1)	2.5	
5～29人	100.0	1.5*	93.1 (100.0)	(75.4)	(24.6)	5.4*	
(無期転換ルールによる転換)	100.0	1.2	94.9 (100.0)	(92.4)	(7.6)	3.9	
(会社独自の制度等による転換)	100.0	4.8	91.3 (100.0)	(95.5)	(4.5)	3.9	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の契約期間の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能等

(12) 有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示について、「明示された」は75.7%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」86.2%、「口頭」13.8%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示について、「明示された」は75.3%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」87.7%、「口頭」12.3%であった。（第12表）

第 12 表 有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示の有無、並びに明示方法

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示					無回答
		明示されていない	明示された	明示方法			
				書面（電子によるものを含む）	口頭		
有期契約労働者	100.0	19.1	75.7 (100.0)	(86.2)	(13.8)	5.2	
企業規模							
1,000人以上	100.0	18.2	77.2 (100.0)	(87.6)	(12.4)	4.5	
300～999人	100.0	17.7	77.1 (100.0)	(91.8)	(8.2)	5.2	
100～299人	100.0	17.7	78.7 (100.0)	(83.4)	(16.6)	3.5	
30～99人	100.0	24.8	66.3 (100.0)	(84.5)	(15.5)	8.9	
5～29人	100.0	19.1	74.5 (100.0)	(78.5)	(21.5)	6.4	
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	22.6	71.5 (100.0)	(81.5)	(18.5)	5.9	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.5	76.8 (100.0)	(86.7)	(13.3)	4.7	
無期転換者	100.0	18.6	75.3 (100.0)	(87.7)	(12.3)	6.1	
企業規模							
1,000人以上	100.0	17.9	76.9 (100.0)	(90.2)	(9.8)	5.2	
300～999人	100.0	24.4	73.0 (100.0)	(89.4)	(10.6)	2.6	
100～299人	100.0	20.8	69.8 (100.0)	(93.2)	(6.8)	9.4	
30～99人	100.0	11.6	82.7 (100.0)	(71.1)	(28.9)	5.7	
5～29人	100.0	8.2	70.9 (100.0)	(70.3)	(29.7)	20.9	
(無期転換ルールによる転換)	100.0	19.4	75.5 (100.0)	(88.5)	(11.5)	5.1	
(会社独自の制度等による転換)	100.0	16.1	74.6 (100.0)	(85.0)	(15.0)	9.3	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の契約期間の定めがある理由の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(13) 有期労働契約締結時の更新の有無の明示

有期労働契約締結時の更新の有無の明示について、「明示された」は92.7%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」92.7%、「口頭」7.3%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新の有無の明示について、「明示された」は88.8%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」89.9%、「口頭」10.1%であった。（第13表）

第 13 表 有期労働契約締結時の更新の有無の明示の有無、並びに明示方法

(単位：%)

	有期労働契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の有無の明示					無回答
		明示されていない	明示された	明示方法			
				書面（電子によるものを含む）	口頭		
有期労働契約労働者	100.0	3.2	92.7 (100.0)	(92.7)	(7.3)	4.1	
企業規模							
1,000人以上	100.0	2.1	94.8 (100.0)	(93.4)	(6.6)	3.1	
300～999人	100.0	2.3	93.8 (100.0)	(95.6)	(4.4)	3.8	
100～299人	100.0	4.2	93.5 (100.0)	(95.2)	(4.8)	2.2	
30～99人	100.0	4.5	87.0 (100.0)	(88.5)	(11.5)	8.5	
5～29人	100.0	5.0	89.1 (100.0)	(83.4)	(16.6)	5.8	
有期労働契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	5.8	89.0 (100.0)	(86.1)	(13.9)	5.2	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	2.8	93.8 (100.0)	(93.8)	(6.2)	3.3	
無期転換者	100.0	6.2	88.8 (100.0)	(89.9)	(10.1)	5.0	
企業規模							
1,000人以上	100.0	7.6	87.5 (100.0)	(92.2)	(7.8)	4.9	
300～999人	100.0	4.2	93.5 (100.0)	(86.1)	(13.9)	2.3	
100～299人	100.0	4.3	87.7 (100.0)	(90.2)	(9.8)	8.0	
30～99人	100.0	4.3	91.7 (100.0)	(93.0)	(7.0)	4.0	
5～29人	100.0	9.1	80.6 (100.0)	(76.0)	(24.0)*	10.3	
(無期転換ルールによる転換)	100.0	5.6	89.7 (100.0)	(90.3)	(9.7)	4.7	
(会社独自の制度等による転換)	100.0	8.1	85.8 (100.0)	(88.7)	(11.3)	6.1	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新の有無の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(14) 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示について、「明示された」は62.2%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」89.1%、「口頭」10.9%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示について、「明示された」は63.4%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」87.8%、「口頭」12.2%であった。（第14表）

第14表 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の有無の明示					
		明示されていない	明示された	明示方法		無回答	
				書面（電子によるものを含む）	口頭		
有期契約労働者	100.0	31.6	62.2	(100.0)	(89.1)	(10.9)	6.2
企業規模							
1,000人以上	100.0	30.3	64.6	(100.0)	(94.7)	(5.3)	5.1
300～999人	100.0	25.6	69.5	(100.0)	(90.6)	(9.4)	4.9
100～299人	100.0	34.4	59.8	(100.0)	(87.4)	(12.6)	5.7
30～99人	100.0	35.7	55.6	(100.0)	(81.8)	(18.2)	8.7
5～29人	100.0	36.0	54.0	(100.0)	(74.4)	(25.6)	10.0
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	37.9	56.1	(100.0)	(88.2)	(11.8)	6.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	30.7	63.4	(100.0)	(88.9)	(11.1)	5.9
無期転換者	100.0	30.1	63.4	(100.0)	(87.8)	(12.2)	6.5
企業規模							
1,000人以上	100.0	31.3	63.2	(100.0)	(89.6)	(10.4)	5.5
300～999人	100.0	31.7	65.2	(100.0)	(86.3)	(13.7)	3.1
100～299人	100.0	21.1	68.6	(100.0)	(93.3)	(6.7)	10.2
30～99人	100.0	38.8	55.6	(100.0)	(83.4)	(16.6)	5.6
5～29人	100.0	22.2	56.9	(100.0)	(63.2)	(36.8)	20.9
（無期転換ルールによる転換）	100.0	29.6	64.9	(100.0)	(89.2)	(10.8)	5.4
（会社独自の制度等による転換）	100.0	31.5	58.8	(100.0)	(83.2)	(16.8)	9.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能等

(15) 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示について、「明示された」は55.6%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」83.9%、「口頭」16.1%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示について、「明示された」は57.1%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」84.3%、「口頭」15.7%であった。（第15表）

第 15 表 有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示の有無、並びに明示方法

（単位：％）

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示					
		明示されていない	明示された	明示方法		無回答	
				書面（電子によるものを含む）	口頭		
有 期 契 約 労 働 者	100.0	37.9	55.6	(100.0)	(83.9)	(16.1)	6.6
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	36.0	58.7	(100.0)	(88.0)	(12.0)	5.3
300～999人	100.0	30.7	63.7	(100.0)	(86.6)	(13.4)	5.7
100～299人	100.0	38.5	55.7	(100.0)	(80.2)	(19.8)	5.9
30～99人	100.0	45.4	45.1	(100.0)	(74.5)	(25.5)	9.5
5～29人	100.0	46.1	43.2	(100.0)	(81.1)	(18.9)	10.6
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	42.1	51.6	(100.0)	(82.5)	(17.5)	6.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	37.7	56.0	(100.0)	(83.6)	(16.4)	6.3
無 期 転 換 者	100.0	35.5	57.1	(100.0)	(84.3)	(15.7)	7.3
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	37.0	56.1	(100.0)	(87.2)	(12.8)	6.9
300～999人	100.0	37.2	59.7	(100.0)	(79.4)	(20.6)	3.2
100～299人	100.0	30.4	58.8	(100.0)	(90.8)	(9.2)	10.8
30～99人	100.0	38.9	54.8	(100.0)	(80.5)	(19.5)	6.3
5～29人	100.0	22.6	56.4	(100.0)	(62.9)	(37.1)	20.9
（無期転換ルールによる転換）	100.0	35.5	58.0	(100.0)	(85.6)	(14.4)	6.5
（会社独自の制度等による転換）	100.0	35.5	54.6	(100.0)	(80.1)	(19.9)	9.9

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新の上限回数（又は期間）を設定する理由の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

(16) 有期労働契約締結時の更新判断基準の明示

有期契約労働者の有期労働契約締結時の更新判断基準の明示について、「明示された」は75.3%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」88.7%、「口頭」11.3%であった。

無期転換者の有期労働契約締結時の更新判断基準の明示について、「明示された」は71.8%となっている。

明示方法は「書面（電子によるものを含む）」86.3%、「口頭」13.7%であった。（第16表）

第 16 表 有期労働契約締結時の更新の判断基準の明示の有無、並びに明示方法

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	有期労働契約締結時の更新の判断基準の明示					無回答
		明示されていない	明示された	明示方法			
				書面（電子によるものを含む）	口頭		
有 期 契 約 労 働 者	100.0	18.8	75.3 (100.0)	(88.7)	(11.3)	5.9	
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	17.9	76.6 (100.0)	(89.9)	(10.1)	5.5	
300～999人	100.0	18.3	76.4 (100.0)	(88.9)	(11.1)	5.3	
100～299人	100.0	14.4	82.3 (100.0)	(91.0)	(9.0)	3.3	
30～99人	100.0	19.5	70.8 (100.0)	(84.4)	(15.6)	9.7	
5～29人	100.0	32.8	58.4 (100.0)	(83.4)	(16.6)	8.8	
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	29.3	63.7 (100.0)	(89.3)	(10.7)	7.0	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	16.9	77.9 (100.0)	(88.3)	(11.7)	5.3	
無 期 転 換 者	100.0	21.4	71.8 (100.0)	(86.3)	(13.7)	6.8	
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	23.2	70.1 (100.0)	(89.9)	(10.1)	6.7	
300～999人	100.0	21.2	75.3 (100.0)	(77.2)	(22.8)	3.5	
100～299人	100.0	21.1	68.0 (100.0)	(88.9)	(11.1)	10.9	
30～99人	100.0	14.7	79.0 (100.0)	(89.8)	(10.2)	6.3	
5～29人	100.0	16.2	73.5 (100.0)	(75.2)	(24.8)*	10.3	
(無期転換ルールによる転換)	100.0	19.2	74.1 (100.0)	(86.8)	(13.2)	6.7	
(会社独自の制度等による転換)	100.0	28.2	64.5 (100.0)	(84.3)	(15.7)	7.2	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：労働契約締結時の更新判断基準の明示について、「書面（電子によるものを含む）」又は「口頭」のいずれかの回答を選択したケースを「明示された」として集計している。

注：（ ）内は「明示された」と回答した労働者を100とした割合である。

注：無期転換者の回答は、有期労働契約締結時のことである。

注：「電子による労働契約の明示方法」については、例えば以下の①～③を指す。

①FAX、②EメールやYahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス、③LINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能 等

2 有期契約労働者の就業状況

(1) 有期契約労働者となることを選んだ理由

有期契約労働者となることを選んだ理由（最大3つ、複数回答）は、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」43.8%と最も高く、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」33.3%、「賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから」19.2%と続く。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では、「派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから」24.7%、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」21.2%の順に割合が高い。一方、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」51.2%、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」41.5%の順に割合が高くなっている。（第17表）

第 17 表 有期契約労働者となることを選んだ理由

(単位：%)

	有期契約労働者計	有期契約労働者となることを選んだ理由（最大3つ、複数回答）									無回答
		契約期間が自分の希望にあっていたから	勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから	仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから	賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから	正社員に比べ、長く同じ会社に勤める必要がないから	正社員に比べ、勤務時間、仕事の内容が自分の希望にあっていたから	派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	正社員としての働き口がなかったから	その他	
有期契約労働者	100.0	17.2	33.3	43.8	19.2	3.9	15.4	15.3	17.7	11.1	4.0
企業規模											
1,000人以上	100.0	16.9	31.8	41.6	15.1	4.2	14.5	16.8	19.1	11.8	4.8
300～999人	100.0	15.1	31.7	40.2	17.3	4.4	16.5	18.8	17.8	12.1	3.3
100～299人	100.0	14.5	33.6	47.6	17.0	2.3	17.0	11.9	11.8	13.1	4.7
30～99人	100.0	22.8	37.8	43.9	25.4	6.5	17.4	13.3	19.4	8.2	1.5
5～29人	100.0	20.2	34.8	50.9	35.9	1.5	8.8	13.8	23.6	6.4	4.5
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	7.2	4.7	21.2	16.1	1.9	3.1	24.7	100.0	6.7	-
上記の回答を選択しなかった者	100.0	20.3	41.5	51.2	20.9	4.6	19.0	14.0	-	12.7	-

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 1回あたりの契約期間

1回あたりの契約期間は、「6か月超～1年以内」の割合が高く、62.3%となっており、次いで「3か月超～6か月以内」19.6%となっている。

企業規模別にみると、いずれも「6か月超～1年以内」の割合が最も高く、「1,000人以上」では「3か月超～6か月以内」28.1%、「5～29人」では「1年超～2年以内」22.3%が次いで高くなっている。(第18表)

第 18 表 1回あたりの契約期間

(単位：%)

	有期契約労働者計	1回あたりの契約期間								
		1か月以内	1か月超～2か月以内	2か月超～3か月以内	3か月超～6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	無回答
有期契約労働者	100.0	0.0*	0.5	3.3	19.6	62.3	10.2	0.8	1.7	1.6
企業規模										
1,000人以上	100.0	-	0.8	3.0	28.1	58.0	6.4	0.5	1.0	2.2
300～999人	100.0	0.0*	0.3*	4.7	17.8	63.8	10.4	0.7	0.5	1.8
100～299人	100.0	-	0.1*	3.3	12.2	69.2	10.6	0.7	2.8	0.9
30～99人	100.0	-	0.5*	2.5	12.6	67.2	11.9	2.1	2.4	0.8
5～29人	100.0	-	-	3.6	16.9	52.4	22.3	0.2*	2.4	2.2
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.0*	0.4*	4.7	15.5	66.2	9.3	1.4	2.3	0.1
上記の回答を選択しなかった者	100.0	-	0.5	3.0	21.2	62.0	10.4	0.7	1.6	0.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 現在の契約の更新回数

有期契約労働者の現在の契約の更新について、「更新したことがある」は85.2%となっている。

「更新したことがある」と回答した有期契約労働者の更新回数については、「3～5回」28.4%が最も高く、次いで「1回」16.9%、「6～10回」16.9%となっている。

企業規模別にみると、「更新したことがある」と回答した割合に大きな違いはないが、「更新したことがある」と回答した有期契約労働者の更新回数について、「1,000人以上」は「3～5回」28.9%、「300～999人」は「3～5回」25.3%、「100～299人」は「3～5回」28.1%、「30～99人」は「3～5回」31.6%、「5～29人」は「1回」34.2%の割合がそれぞれ最も高い。（第19表）

第 19 表 契約更新の有無、現在の契約更新回数

(単位：%)

	有期契約労働者計	契約更新の有無									
		更新したことはない	更新したことがある	現在の契約更新回数						無回答	
				1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上	無回答		
有期契約労働者	100.0	13.5	85.2 (100.0)	(16.9)	(14.6)	(28.4)	(16.9)	(13.5)	(9.8)	1.3	
企業規模											
1,000人以上	100.0	11.2	86.8 (100.0)	(13.0)	(15.6)	(28.9)	(17.5)	(15.7)	(9.3)	2.0	
300～999人	100.0	16.3	82.5 (100.0)	(20.2)	(21.1)	(25.3)	(14.3)	(14.7)	(4.4)	1.2	
100～299人	100.0	12.5	86.7 (100.0)	(13.1)	(9.4)	(28.1)	(21.8)	(14.9)	(12.7)	0.8	
30～99人	100.0	17.6	82.3 (100.0)	(18.6)	(15.3)	(31.6)	(9.8)	(7.7)	(16.9)	0.1*	
5～29人	100.0	14.0	84.3 (100.0)	(34.2)	(9.3)	(27.8)	(18.4)	(6.9)	(3.5)	1.7	
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	15.7	84.3 (100.0)	(17.9)	(21.0)	(31.3)	(12.1)	(13.0)	(4.7)	0.0*	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	12.9	86.7 (100.0)	(16.8)	(13.5)	(27.7)	(18.0)	(13.7)	(10.4)	0.4	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：現在の契約更新回数は、「更新したことがある」を選択した労働者が、実際の更新回数を数値記入で回答したものを分類したものである。

注：（ ）内は「更新したことがある」と回答した労働者を100とした割合である。

(4) 契約更新回数の上限

有期契約労働者の契約更新回数の上限について、「上限がある」は31.8%となっている。

上限がある場合の契約更新回数の上限は、「3～5回」47.7%が最も高く、次いで「11回以上」19.1%、「6～10回」14.5%と続く。

企業規模別にみると「上限がある」は、「1,000人以上」35.1%、「300～999人」33.3%、「100～299人」28.5%、「30～99人」20.5%、「5～29人」41.3%となっている。上限がある場合の契約更新回数の上限は、いずれの規模も「3～5回」が最も高いが、「1,000人以上」は「11回以上」30.8%、「300～999人」は「11回以上」23.4%、「100～299人」は「6～10回」15.2%、「30～99人」は「6～10回」19.2%、「5～29人」は「1回」32.0%が次いで高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「上限がある」は「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は33.1%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は31.5%であった。上限がある場合の契約更新回数の上限は、「3～5回」が最も高いが、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は「1回」29.0%が次いで高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「11回以上」21.3%が次いで高い。

(第20表)

第20表 契約更新回数の上限の有無、契約更新回数の上限

(単位：%)

	有期契約労働者計	契約更新回数の上限の有無								無回答
		上限はない	上限がある	契約更新回数の上限						
				1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上		
有期契約労働者	100.0	63.1	31.8 (100.0)	(11.8)	(6.9)	(47.7)	(14.5)	(19.1)	5.2	
企業規模										
1,000人以上	100.0	57.3	35.1 (100.0)	(9.6)	(5.8)	(38.1)	(15.7)	(30.8)	7.6	
300～999人	100.0	64.4	33.3 (100.0)	(8.7)	(9.9)	(47.1)	(10.8)	(23.4)	2.3	
100～299人	100.0	67.0	28.5 (100.0)	(6.1)	(8.4)	(63.5)	(15.2)	(6.8)	4.4	
30～99人	100.0	74.5	20.5 (100.0)	(14.4)	(11.2)	(51.7)	(19.2)	(3.5)	5.0	
5～29人	100.0	56.0	41.3 (100.0)	(32.0)	(-)	(52.1)	(11.7)	(4.2)*	2.8	
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	63.1	33.1 (100.0)	(29.0)	(4.9)	(43.8)	(13.8)	(8.5)	3.8	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	64.7	31.5 (100.0)	(7.3)	(6.8)	(49.8)	(14.8)	(21.3)	3.8	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：契約更新回数の上限について、「1回」、「2回」、「3～5回」、「6～10回」、「11回以上」のいずれかの回答を選択したケースを「上限がある」として集計している。

注：()内は「上限がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(5) 通算した勤続年数の上限

有期契約労働者の通算した勤続年数の上限について、「上限がある」は52.5%となっている。

上限がある場合の通算した勤続年数の上限は、「3年超～5年以内」29.6%、「1年超～3年以内」25.6%の順に割合が高い。

企業規模別にみると「上限がある」は、「1,000人以上」54.1%、「300～999人」54.3%、「100～299人」53.3%、「30～99人」42.5%、「5～29人」56.8%となっている。上限がある場合の通算した勤続年数の上限は、「1,000人以上」では「1年超～3年以内」32.0%、「300～999人」では「3年超～5年以内」28.4%、「100～299人」では「3年超～5年以内」42.9%、「30～99人」では「1年超～3年以内」38.2%、「5～29人」では「3年超～5年以内」33.6%が最も高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「上限がある」は「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」52.9%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」52.6%であった。

上限がある場合の通算した勤続年数の上限については、「3年超～5年以内」、「1年超～3年以内」の割合が高いが、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」で、「10年超」19.5%が次いで高くなっている。(第21表)

第 2 1 表 通算した勤続年数の上限の有無、通算した勤続年数の上限

(単位：%)

	有期契約労働者計	通算した勤続年数の上限の有無										無回答	
		上限はない	上限がある				通算した勤続年数の上限						
							6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内		10年超
有 期 契 約 労 働 者	100.0	43.9	52.5	(100.0)	(3.1)	(8.1)	(25.6)	(29.6)	(15.0)	(18.6)	3.6		
企 業 規 模													
1,000人以上	100.0	40.2	54.1	(100.0)	(1.2)	(8.0)	(32.0)	(23.4)	(14.4)	(20.9)	5.7		
300～999人	100.0	44.0	54.3	(100.0)	(2.4)	(12.6)	(21.6)	(28.4)	(13.9)	(21.1)	1.7		
100～299人	100.0	44.8	53.3	(100.0)	(0.3)*	(3.3)	(15.1)	(42.9)	(17.7)	(20.7)	1.9		
30～99人	100.0	54.2	42.5	(100.0)	(2.6)	(9.0)	(38.2)	(22.4)	(14.4)	(13.5)	3.3		
5～29人	100.0	39.7	56.8	(100.0)	(18.9)	(10.1)	(17.2)	(33.6)	(14.0)	(6.3)	3.5		
有期契約労働者となることを選んだ理由													
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	44.2	52.9	(100.0)	(9.2)	(10.4)	(28.9)	(31.1)	(10.9)	(9.5)	2.9		
上記の回答を選択しなかった者	100.0	45.0	52.6	(100.0)	(1.8)	(7.9)	(25.0)	(30.0)	(15.7)	(19.5)	2.4		

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：通算した勤続年数の上限について、「6か月以内」、「6か月超～1年以内」、「1年超～3年以内」、「3年超～5年以内」、「5年超～10年以内」、「10年超」のいずれかの回答を選択したケースを「上限がある」として集計している。

注：()内は「上限がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(6) 現在の会社での通算した契約期間

有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間は、「1年超～3年以内」が30.7%と最も高く、次いで「10年超」20.6%、「3年超～5年以内」17.7%、「5年超～10年以内」17.6%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、いずれも「1年超～3年以内」が最も高いが、「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者は「3年超～5年以内」22.0%、「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者は「10年超」20.7%が次いで高くなっている。

(第22表)

第 2 2 表 現在の会社での通算した契約期間

(単位：%)

	有期契約労働者計	現在の会社での通算した契約期間						
		6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	無回答
有期契約労働者	100.0	3.4	8.0	30.7	17.7	17.6	20.6	2.0
企業規模								
1,000人以上	100.0	3.7	6.6	33.6	14.4	16.5	21.9	3.2
300～999人	100.0	4.0	7.6	31.8	19.1	18.9	17.8	0.8
100～299人	100.0	2.2	5.7	23.1	20.4	25.2	22.1	1.1
30～99人	100.0	3.1	8.8	35.2	20.0	11.8	19.3	1.7
5～29人	100.0	4.6	18.6	27.7	18.2	10.0	19.1	1.7
有期契約労働者となることを選んだ理由								
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	3.1	13.1	30.8	22.0	11.8	18.8	0.3
上記の回答を選択しなかった者	100.0	3.7	6.9	31.5	17.1	19.5	20.7	0.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「通算した契約期間」とは、現在の勤務先において働き始めてから現在の労働契約の直前の労働契約までの通算した勤続年数に、現在の労働契約における契約期間を加えた期間を指す。

(7) 契約締結時における契約更新の方針に関する説明

有期契約労働者の契約締結時における契約更新の方針に関する説明について、「説明を受けた」は90.0%となっている。

説明を受けた場合の契約更新の方針に関する説明の内容（複数回答）は、「毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する」57.8%が最も高く、「特別の事情がなければ直ちに更新する」44.1%、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」17.7%と続く。

企業規模別にみると、いずれも「毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する」、「特別の事情がなければ直ちに更新する」の割合が高いが、「5～29人」ではそれに次いで「原則として更新しない」11.3%が高くなっている。（第23表）

第 23 表 契約締結時における契約更新の方針に関する説明

(単位：%)

	有期契約労働者計	契約締結時における契約更新の方針に関する説明の有無											
		説明を受けていない	説明を受けた		説明の内容（複数回答）								無回答
					原則として更新しない	労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	特別の事情がなければ直ちに更新する	毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	今回の契約期間満了後は正社員として採用する	その他		
有期契約労働者	100.0	7.4	90.0	(100.0)	(3.0)	(17.7)	(57.8)	(44.1)	(1.6)	(0.9)	(1.6)	2.6	
企業規模													
1,000人以上	100.0	8.2	87.7	(100.0)	(3.2)	(21.5)	(63.5)	(36.9)	(1.1)	(0.2)	(0.7)	4.1	
300～999人	100.0	7.9	90.8	(100.0)	(1.1)	(16.9)	(58.2)	(45.6)	(3.2)	(1.6)	(1.8)	1.3	
100～299人	100.0	4.2	94.3	(100.0)	(1.3)	(18.3)	(51.3)	(52.1)	(1.3)	(0.5)	(1.4)	1.5	
30～99人	100.0	12.3	86.2	(100.0)	(2.1)	(14.4)	(53.9)	(52.0)	(1.9)	(1.9)	(1.5)	1.5	
5～29人	100.0	3.4	93.2	(100.0)	(11.3)	(7.4)	(56.0)	(37.9)	(1.1)	(1.8)*	(4.8)	3.3	
有期契約労働者となることを選んだ理由													
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	9.0	90.9	(100.0)	(8.0)	(22.6)	(66.0)	(35.3)	(0.1)	(0.3)	(0.6)	0.1	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	7.1	91.3	(100.0)	(1.9)	(16.8)	(55.9)	(45.8)	(1.9)	(1.1)	(1.8)	1.7	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：契約締結時における契約更新の方針に関する使用者の説明について、「原則として更新しない」、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」、「毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する」、「特別の事情がなければ直ちに更新する」、「毎回一定のクーリング期間をおいて更新する」、「今回の契約期間満了後は正社員として採用する」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「説明を受けた」として集計している。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

注：（ ）内は「説明を受けた」と回答した労働者を100とした割合である。

(8) 契約締結時に説明されたクーリング期間の長さ

有期契約労働者の労働契約締結時に説明されたクーリング期間の長さについて、「9か月超～1年以内」44.5%が最も高く、「6か月超～9か月以内」26.1%、「4か月超～6か月以内」11.7%と続く。6か月超の合計では74.3%となっている。（第24表）

第24表 契約締結時に説明されたクーリング期間の長さ

(単位：%)

	契約締結時に「毎回一定のクーリング期間をおいて更新する」と説明を受けた有期契約労働者計	契約締結時に説明されたクーリング期間の長さ							
		2か月以内	2か月超～4か月以内	4か月超～6か月以内	6か月超～9か月以内	9か月超～1年以内	1年超	特に説明はない	無回答
有期契約労働者	100.0	3.8	5.0	11.7	26.1	44.5	3.7*	4.8	0.4*
企業規模									
1,000人以上	100.0	12.1	14.6	36.2	8.7	6.9	2.3*	19.3	-
300～999人	100.0	2.2*	2.1*	0.4*	46.9*	47.3*	-	-	1.2*
100～299人	100.0	-	-	0.8*	41.9	39.7	17.6*	-	-
30～99人	100.0	-	3.6*	-	-	96.4*	-	-	-
5～29人	100.0	-	-	37.5	-	62.5*	-	-	-
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	-	14.9*	65.0	-	-	-	20.0*	-
上記の回答を選択しなかった者	100.0	4.1	5.2	11.9	27.8	46.7	4.0*	0.0*	0.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

(9) 直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明

現在の契約を更新したことがある有期契約労働者の直近の契約更新時における契約更新の方針に関する説明について、「説明を受けた」は22.8%となっている。

説明を受けた場合の契約更新の方針に関する説明の内容（複数回答）は、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」61.1%の割合が高く、次いで「契約更新の上限回数（又は期間）を設ける」14.1%となっている。

第23表の契約締結時における契約更新の方針に関する説明と比べると、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」という説明を受けた割合が、「契約締結時」17.7%、「直近の契約更新時」61.1%と高くなっている。（第25表）

第25表 直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明

(単位：%)

	直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明の有無											
	契約を「更新したことがある」と回答した有期契約労働者計	説明を受けていない（通算した契約期間によって方針に変更はない）	説明を受けた		説明の内容（複数回答）							無回答
					労働契約法における無期転換ルールが可能である	今回の契約期間満了後は正社員として採用する	原則として更新しない方針に変更する	契約の更新に要件（試験での合格など）を課す	契約更新の上限回数（又は期間）を設ける	クーリング期間において更新する方針に変更する	その他	
有期契約労働者	100.0	73.5	22.8	(100.0)	(61.1)	(3.5)	(4.7)	(6.0)	(14.1)	(1.9)	(10.6)	3.7
企業規模												
1,000人以上	100.0	69.0	26.5	(100.0)	(63.3)	(2.6)	(9.0)	(8.1)	(14.5)	(0.4)	(5.1)	4.5
300～999人	100.0	76.7	20.8	(100.0)	(63.4)	(4.7)	(2.3)	(8.8)	(14.5)	(0.8)*	(7.0)	2.5
100～299人	100.0	77.1	19.2	(100.0)	(63.0)	(1.7)*	(0.2)*	(4.6)	(11.7)	(2.2)	(16.7)	3.8
30～99人	100.0	75.5	21.7	(100.0)	(65.6)	(0.9)	(3.0)*	(1.8)*	(8.8)	(7.1)*	(17.2)	2.8
5～29人	100.0	74.5	22.1	(100.0)	(36.0)	(14.4)*	(0.3)*	(-)	(24.0)	(3.4)	(21.9)	3.4
有期契約労働者となることを選んだ理由												
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	66.0	30.2	(100.0)	(60.6)	(8.4)	(2.3)	(7.4)	(11.9)	(0.7)	(10.2)	3.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	75.2	21.5	(100.0)	(61.1)	(2.1)	(5.6)	(5.1)	(15.1)	(2.3)	(10.9)	3.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：直近の契約更新時における契約更新の方針の変更に関する説明は、調査票問6で現在の契約を「更新したことがある」と回答した労働者を集計対象としている。

注：直近の契約更新時における契約更新の方針に関する使用者の説明について、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」、「今回の契約期間満了後は正社員として採用する」、「原則として更新しない方針に変更する」、「契約の更新に要件（試験での合格など）を課す」、「契約更新の上限回数（又は期間）を設ける」、「クーリング期間において更新する方針に変更する」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「説明を受けた」として集計している。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

注：（ ）内は「説明を受けた」と回答した労働者を100とした割合である。

(10) 直近の契約更新時に説明されたクーリング期間の長さ

現在の契約を更新したことがあると回答した有期契約労働者の直近の契約更新時に「クーリング期間において更新する方針に変更する」と説明されたクーリング期間の長さについて、「9か月超～1年以内」58.3%が最も高い。

6か月超の合計では61.7%となっている。(第26表)

第26表 直近の契約更新時にクーリング期間において更新する方針に変更すると説明されたクーリング期間の長さ

(単位：%)

	契約を「更新したことがある」と回答したうち、直近の契約更新時に「クーリング期間において更新する方針に変更する」と説明を受けた有期契約労働者計	直近の契約更新時にクーリング期間において更新する方針に変更すると説明されたクーリング期間の長さ							
		2か月以内	2か月超～4か月以内	4か月超～6か月以内	6か月超～9か月以内	9か月超～1年以内	1年超	特に説明はない	無回答
有期契約労働者	100.0	2.8*	12.1	0.6	1.8*	58.3	1.6*	21.5*	1.3*
企業規模									
1,000人以上	100.0	29.1*	10.3*	5.1*	18.3*	23.4*	-	-	13.9*
300～999人	100.0*	-	-	-	-	-	-	100.0*	-
100～299人	100.0	-	52.9*	-	-	39.6*	7.6*	-	-
30～99人	100.0*	-	-	-	-	100.0*	-	-	-
5～29人	100.0	-	-	0.7*	-	-	-	99.3*	-
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	-	-	7.7	-	-	-	84.8*	7.6*
上記の回答を選択しなかった者	100.0	3.2*	13.7	-	2.0*	63.5*	0.0*	16.9*	0.8*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：直近の契約更新時にクーリング期間において更新する方針に変更すると説明されたクーリング期間の長さは、調査票問6で現在の契約を「更新したことがある」と回答した労働者のうち、直近の契約更新時に「クーリング期間において更新する方針に変更する」と説明を受けたと回答した労働者を集計対象としている。

注：「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）

3 有期契約労働者の無期転換に関する知識

(1) 無期転換ルールに関する知識の有無、内容

有期契約労働者の労働契約法における無期転換ルールに関する知識について、いずれか1つでも知っている」と回答した割合（「無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）」割合）は38.5%となっている。

無期転換ルールについて知っている内容（複数回答）については、「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、すべての労働者に適用される」が68.9%と最も高く、次いで「契約期間を満了して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」51.9%、「無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」46.0%の割合が高い。（第27表）

第27表 無期転換ルールに関する知識の有無、内容

（単位：％）

	有期契約労働者計	無期転換ルールに関する知識の有無										
		無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）	無期転換ルールについて知っている内容（複数回答）							左記の内容はどれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある	無期転換ルールには何も知らない・聞いたことがない	無回答
			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、すべての労働者に適用される	無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である	職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される	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）	契約期間を満了して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない	無期転換ルールに関する知識の有無	無期転換ルールに関する知識の有無			
有期契約労働者	100.0	38.5	(100.0)	(68.9)	(46.0)	(32.1)	(19.5)	(51.9)	17.8	39.9	3.8	
企業規模												
1,000人以上	100.0	43.3	(100.0)	(63.6)	(52.4)	(35.2)	(27.7)	(55.3)	19.0	34.4	3.4	
300～999人	100.0	35.0	(100.0)	(60.4)	(41.1)	(34.2)	(15.6)	(57.5)	16.5	45.8	2.7	
100～299人	100.0	31.9	(100.0)	(74.3)	(43.7)	(23.1)	(14.4)	(58.9)	17.1	44.4	6.7	
30～99人	100.0	38.2	(100.0)	(78.3)	(48.1)	(41.4)	(17.0)	(42.9)	18.7	41.2	1.9	
5～29人	100.0	41.9	(100.0)	(81.2)	(27.8)	(18.4)	(4.3)	(28.7)	16.2	37.8	4.0	
有期契約労働者となることを選んだ理由												
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	44.7	(100.0)	(67.9)	(50.4)	(34.4)	(15.1)	(56.2)	20.6	34.0	0.7	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	38.2	(100.0)	(69.1)	(45.1)	(31.6)	(20.6)	(51.3)	17.5	41.8	2.4	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換ルールに関する知識の有無について、「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、すべての労働者に適用される」、「無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」、「職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される」、「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）」、「契約期間を満了して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）」として集計している。

注：（ ）内は「無期転換ルールに関して知っている内容がある（知識の内容のうちどれか1つでも知っている）」と回答した労働者を100とした割合である。

(2) 無期転換ルールに関する知識の情報入手ルート

有期契約労働者の無期転換ルールに関する知識について情報を入手したルート（複数回答）は、「勤務先（派遣会社を含む）」55.5%の割合が高く、次いで「新聞報道やテレビ、雑誌や本」18.6%、「職場の同僚や友人、家族等」13.2%、「厚生労働省ホームページ」10.4%と続く。企業規模別にみても、いずれも「勤務先（派遣会社を含む）」の割合が高い。（第28表）

第 28 表 無期転換ルールに関する知識の情報入手ルート

（単位：％）

	無期転換ルールに関して知っている内容があると回答した有期契約労働者計	無期転換ルールに関する知識の情報入手ルート（複数回答）									
		厚生労働省ホームページ	SNS	勤務先（派遣会社を含む）	新聞報道やテレビ、雑誌や本	ポスターやパンフレット	セミナーやシンポジウム	職場の同僚や友人、家族等	労働組合	その他	無回答
有期契約労働者	100.0	10.4	3.7	55.5	18.6	2.0	0.8	13.2	1.4	3.5	12.8
企業規模											
1,000人以上	100.0	8.1	3.8	63.7	19.1	1.1	1.1	9.7	0.8	0.5	14.6
300～999人	100.0	15.9	2.1	59.6	20.6	0.7	0.8	8.9	2.4	0.4	9.9
100～299人	100.0	10.7	4.0	47.4	19.9	2.8	1.2	19.2	0.5	3.4	20.7
30～99人	100.0	7.4	7.2	43.2	14.4	4.7	0.2*	12.8	2.7*	17.0	8.8
5～29人	100.0	15.7	-	47.5	17.3	3.0*	-	24.1	1.5*	2.0*	0.4*
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	7.0	2.9	55.5	23.5	1.3	0.4	21.0	2.8	1.7	8.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	11.5	3.9	55.8	17.1	2.2	1.0	11.0	1.0	4.0	14.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度

有期契約労働者の勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度については、「そうした制度があるかわからない」割合が65.6%と高くなっている。「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」は19.0%となっており、制度があると回答したうち、制度の種類（複数回答）については、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」が69.8%、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」が35.4%となっている。

企業規模別にみると「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」のは、「1,000人以上」22.9%、「300～999人」20.9%、「100～299人」18.0%、「30～99人」10.2%、「5～29人」16.0%となっている。（第29表）

第29表 勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の有無、種類

(単位：%)

	有期契約労働者計	無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の有無						
		無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある	制度の種類（複数回答）		そうした制度はない	そうした制度があるかわからない	無回答	
			無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある	期間を問わず業績等に応じて無期転換できる独自の制度がある				
有期契約労働者	100.0	19.0	(100.0)	(69.8)	(35.4)	10.8	65.6	4.6
企業規模								
1,000人以上	100.0	22.9	(100.0)	(79.4)	(30.0)	8.2	65.7	3.2
300～999人	100.0	20.9	(100.0)	(63.8)	(37.6)	10.8	63.5	4.8
100～299人	100.0	18.0	(100.0)	(60.3)	(42.9)	10.8	64.5	6.7
30～99人	100.0	10.2	(100.0)	(47.9)	(53.0)	13.2	70.4	6.2
5～29人	100.0	16.0	(100.0)	(77.1)	(22.9)	18.4	63.3	2.3
有期契約労働者となることを選んだ理由								
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	21.0	(100.0)	(68.1)	(35.0)	10.5	63.3	5.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.8	(100.0)	(70.6)	(35.4)	11.2	66.9	3.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：勤務先における無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の有無について、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」もしくは「期間を問わず業績等に応じて無期転換できる独自の制度がある」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」として集計している。

注：（ ）内は「無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(4) 独自の制度により無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明

第29表の、無期転換ルール以外で無期転換ルールの5年より早期に無期転換できる独自の制度、又は、期間を問わず業績に応じて無期転換できる独自の制度があると回答したうち、有期契約労働者が無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明について、「説明を受けた」は69.5%となっている。

説明を受けたと回答したうち、無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明の内容は、「有期労働契約であった時から業務量・労働条件ともに変わらない」の割合が52.6%と最も高く、次いで「有期労働契約であった時から業務量は変わらずに、労働条件が改善する」が19.1%、「有期労働契約であった時より業務量が増大し、労働条件が改善する」17.5%となっている。

企業規模別では、「説明を受けた」割合が「5～29人」で85.7%と高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「説明を受けた」のは、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」70.1%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」70.5%となっている。（第30表）

第30表 独自の制度により無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明の内容

(単位：%)

	無期転換ルールの5年より早期に無期転換できる独自の制度又は期間を問わず業績に応じて無期転換できる独自の制度があると回答した有期契約労働者計	独自の制度により無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明の有無								無回答
		説明を受けていない	説明を受けた		説明の内容					
					有期労働契約であった時より業務量が増大し、労働条件が改善する	有期労働契約であった時より業務量が増大する一方、労働条件は変わらない	有期労働契約であった時から業務量は変わらずに、労働条件が改善する	有期労働契約であった時から業務量・労働条件ともに変わらない	その他	
有期契約労働者	100.0	28.3	69.5	(100.0)	(17.5)	(5.2)	(19.1)	(52.6)	(5.6)	2.1
企業規模										
1,000人以上	100.0	29.3	69.8	(100.0)	(16.2)	(2.9)	(16.1)	(60.6)	(4.2)	0.9
300～999人	100.0	26.3	70.0	(100.0)	(15.0)	(6.6)	(24.7)	(44.4)	(9.2)	3.7
100～299人	100.0	31.3	64.3	(100.0)	(23.4)	(5.1)	(17.8)	(46.3)	(7.5)	4.4
30～99人	100.0	33.3	65.3	(100.0)	(22.4)	(6.6)*	(24.1)	(44.6)	(2.2)*	1.5*
5～29人	100.0	14.3*	85.7	(100.0)	(12.6)*	(12.1)*	(21.0)*	(50.0)	(4.3)*	-
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	28.8	70.1	(100.0)	(8.9)	(4.4)	(23.0)	(51.1)	(12.7)	1.1*
上記の回答を選択しなかった者	100.0	27.3	70.5	(100.0)	(20.0)	(5.5)	(18.5)	(52.5)	(3.6)	2.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換した場合の業務量・労働条件の変化に関する説明について、「有期労働契約であった時より業務量が増大し、労働条件が改善する」、「有期労働契約であった時より業務量が増大する一方、労働条件は変わらない」、「有期労働契約であった時から業務量は変わらずに、労働条件が改善する」、「有期労働契約であった時から業務量・労働条件ともに変わらない」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「説明を受けた」として集計している。

注：（ ）内は「説明を受けた」と回答した労働者を100とした割合である。

(5) 無期転換の希望の有無

有期契約労働者の無期転換の希望の有無について、「無期転換することを希望する」は18.9%で、うち希望する無期転換の方法は「無期転換ルールを用いて無期転換することを希望する」77.9%、「無期転換ルール以外の方法により無期転換することを希望する」22.1%となっている。

企業規模別にみると、「無期転換することを希望する」は、「1,000人以上」19.5%、「300～299人」26.8%、「100～299人」14.1%、「30～99人」13.6%、「5～29人」21.1%であった。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「無期転換することを希望する」が38.7%と最も高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「わからない」が57.4%と高くなっている。

(第31表)

第 31 表 無期転換の希望の有無

(単位：%)

	有期契約労働者計	無期転換の希望の有無						
		無期転換することを希望する	転換方法		無期労働契約への転換は希望しない(有期労働契約を継続したい)	わからない	無回答	
			無期転換ルールを用いて無期転換することを希望する	無期転換ルール以外の方法により無期転換することを希望する				
有期契約労働者	100.0	18.9	(100.0)	(77.9)	(22.1)	22.6	53.6	4.9
企業規模								
1,000人以上	100.0	19.5	(100.0)	(81.9)	(18.1)	19.4	56.3	4.7
300～999人	100.0	26.8	(100.0)	(66.5)	(33.5)	18.2	51.2	3.8
100～299人	100.0	14.1	(100.0)	(82.9)	(17.1)	24.2	55.5	6.2
30～99人	100.0	13.6	(100.0)	(81.0)	(19.0)	29.8	51.9	4.7
5～29人	100.0	21.1	(100.0)	(79.4)	(20.6)	29.2	44.9	4.7
有期契約労働者となることを選んだ理由								
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	38.7	(100.0)	(75.2)	(24.8)	17.6	40.9	2.9
上記の回答を選択しなかった者	100.0	14.9	(100.0)	(79.7)	(20.3)	24.0	57.4	3.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換の希望の有無について、「無期転換ルールを用いて無期転換することを希望する」又は「無期転換ルール以外の方法により無期転換することを希望する」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換することを希望する」として集計している。

注：()内は「無期転換することを希望する」と回答した労働者を100とした割合である。

(6) 無期転換を希望する理由

有期契約労働者が無期転換を希望する理由（最大3つ、複数回答）は、「雇用不安がなくなるから」81.2%が最も高く、次いで「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」55.6%、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」35.0%となっている。

企業規模別にみると、「5～29人」では「雇用不安がなくなるから」が79.4%と最も高いが、それに次いで、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」56.7%、「法定された権利だから」48.7%が高くなっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみても、「雇用不安がなくなるから」、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」が高くなっている。（第32表）

第 3 2 表 無期転換を希望する理由

(単位：%)

	無期転換を希望する有期契約労働者計	無期転換を希望する理由（最大3つ、複数回答）								無回答
		雇用不安がなくなるから	長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	他者にすすめられたから	社会的な信用が高まるから	会社の中核メンバーになれるから	法定された権利だから	その他	
有期契約労働者	100.0	81.2	55.6	35.0	2.8	7.1	2.2	13.2	2.3	1.1
企業規模										
1,000人以上	100.0	84.2	53.2	30.0	4.1	8.4	1.6	8.0	1.7	1.5
300～999人	100.0	79.6	56.2	44.6	3.4	8.6	4.2	12.4	4.1	0.4*
100～299人	100.0	86.3	61.5	22.9	2.5*	6.3	3.4	8.6	0.8*	2.3*
30～99人	100.0	67.0	67.3	29.3	-	4.9	0.5*	7.7	5.2*	-
5～29人	100.0	79.4	42.8	56.7	-	2.1*	-	48.7	-	-
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	84.8	56.0	36.8	1.8	8.4	2.4	10.1	1.1	1.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	79.4	56.3	34.7	3.5	6.6	2.2	15.0	3.1	0.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(7) 無期転換を希望しない理由

有期契約労働者が無期転換を希望しない理由（最大3つ、複数回答）は、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」40.2%が最も高く、次いで「現状に不満はないから」30.2%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「頑張ってもステップアップが見込めないから」37.3%、「契約期間だけ無くなっても意味がないから」35.6%、「無期労働契約ではなく正社員になりたいから」34.5%の割合が高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「高齢だから、定年後の再雇用者だから」43.9%、「現状に不満はないから」32.2%が高くなっている。（第33表）

第 33 表 無期転換を希望しない理由

（単位：％）

	無期転換を希望しない有期労働者計	無期転換を希望しない理由（最大3つ、複数回答）													
		契約期間だけ無くても意味がないから	責任や残業等、荷が重く、まうだから	辞めにくくなる（長くつはか）	頑張ってもステップアップが見込めないから	制度や手続がよくないから	会社に希望を伝えるから	側面から希望を伝えるから	無期労働契約ではなく正社員になりたいから	学生だから（他の会社に就職するから）	高齢だから、後雇用者だから	育児・介護等の正社員復帰から	他に本業があるから	現状に不満はないから	その他
有期契約労働者	100.0	20.5	15.8	15.9	13.0	3.0	1.6	6.6	5.3	40.2	0.4*	3.4	30.2	9.4	2.0
企業規模															
1,000人以上	100.0	19.7	12.3	10.1	17.6	0.7	1.0	14.0	13.4	22.6	0.4*	3.5	29.7	12.6	4.7
300～999人	100.0	16.7	15.0	16.7	8.1	1.3	1.1*	1.7	7.3	29.7	-	3.4	27.7	16.5	2.6
100～299人	100.0	30.5	19.7	12.5	2.7	4.5	1.4	3.5	-	59.8	0.9*	3.3	24.8	4.2	0.6*
30～99人	100.0	11.2	17.2	35.1	25.1	4.4*	2.8	2.2	-	44.6	-	3.5	32.4	4.6	0.0*
5～29人	100.0	22.9	16.1	6.4	7.7	5.9*	1.9*	6.0*	-	53.9	-	3.3*	40.8	10.2	-
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	35.6	4.1	22.3	37.3	6.5	2.4	34.5	-	23.4	-	-	18.0	27.5	0.3*
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.5	17.8	15.5	8.5	2.5	1.5	2.3	6.4	43.9	0.4*	4.1	32.2	6.1	0.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

4 無期転換者の勤務先に対する意識

(1) 無期契約労働者となった経緯

無期転換者が無期契約労働者となった経緯は、「無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった」の割合が75.7%、「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」は24.3%となっている。

企業規模別にみると、「無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった」のは「1,000人以上」81.4%、「300～999人」81.9%、「100～299人」59.8%、「30～99人」65.5%、「5～29人」56.9%となっている。「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」のは、「1,000人以上」18.6%、「300～999人」18.1%、「100～299人」40.2%、「30～99人」34.5%、「5～29人」43.1%であった。(第34表)

第34表 無期契約労働者となった経緯

(単位：%)

	無期転換者計	無期契約労働者となった経緯	
		無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった	無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった
無期転換者	100.0	75.7	24.3
企業規模			
1,000人以上	100.0	81.4	18.6
300～999人	100.0	81.9	18.1
100～299人	100.0	59.8	40.2
30～99人	100.0	65.5	34.5
5～29人	100.0	56.9	43.1
(無期転換ルールによる転換)	100.0	100.0	-
(会社独自の制度等による転換)	100.0	-	100.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期契約労働者となった経緯について、「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」又は「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「無期転換ルール以外の独自の制度等を用いて無期契約労働者となった」として集計している。

注：会社との労働契約における契約期間の定めについて、「契約期間の定めがある働き方から定めがない働き方に転換した」と回答したが、無期契約労働者となった経緯について「無回答」のケースは、本調査では集計対象外としている。

(2) 無期転換後の勤務先に対する意識の変化

無期転換者の無期転換後の勤務先に対する意識の変化については、「特に変わらない（現在の業務量・労働条件に満足している）」が43.6%となっている。

変化の内容（複数回答）は、「より長く働きたいと思うようになった」41.9%が最も高く、次いで「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」11.9%となっている。

転換の経緯別にみると、「特に変わらない（現在の業務量・労働条件に満足している）」は「無期転換ルールによる転換」では43.9%、「会社独自の制度等による転換」では42.6%となっている。

変化の内容（複数回答）は、「無期転換ルールによる転換」では「より長く働きたいと思うようになった」41.3%、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」12.6%、「会社独自の制度等による転換」では、「より長く働きたいと思うようになった」43.8%、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」9.7%の割合が高い。（第35表）

第 35 表 無期転換後の勤務先に対する意識の変化

（単位：％）

	無期転換者計	無期転換後の勤務先に対する意識の変化						無回答
		特に変わらない （現在の業務量・労働条件に満足している）	変化の内容（複数回答）					
			より長く働きたいと思うようになった	早く退職・転職したいと思うようになった	正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	その他	
無 期 転 換 者	100.0	43.6	41.9	2.5	11.9	0.8	2.5	4.4
企 業 規 模								
1,000人以上	100.0	39.4	45.5	2.5	11.3	0.9	1.7	5.3
300～999人	100.0	39.1	43.6	1.4	18.2	0.3	2.4	5.8
100～299人	100.0	48.6	40.1	2.6	9.7	1.6	4.3	0.8
30～99人	100.0	56.2	31.5	6.0	7.7	0.7*	1.4	3.1
5～29人	100.0	68.1	22.8	-	6.4	-	7.4	2.1*
（無期転換ルールによる転換）	100.0	43.9	41.3	2.3	12.6	0.6	1.8	5.1
（会社独自の制度等による転換）	100.0	42.6	43.8	3.3	9.7	1.3	4.7	2.4

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由

無期転換者で無期転換したことで会社への意識が変わった（注参照）と回答したうち、無期転換者の無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由（最大3つ、複数回答）では、「正社員として雇用されるわけではないから」が45.9%と最も高く、「頑張ってもステップアップが見込めないから」39.6%、「労働条件が変わらなかったから」39.2%と続く。

無期転換後の勤務先に対する意識の変化別にみると、「早く退職・転職したいと思うようになった」では「頑張ってもステップアップが見込めないから」63.1%、「正社員として雇用されるわけではないから」53.0%、「労働条件が変わらなかったから」49.6%が高く、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」では「正社員として雇用されるわけではないから」45.7%、「労働条件が変わらなかったから」39.4%、「頑張ってもステップアップが見込めないから」36.6%が高い。また、「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった」では「業務量が増大したから」67.0%、「責任が重くなったから」49.5%が高くなっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「正社員として雇用されるわけではないから」53.9%が高く、「会社独自の制度等による転換」は「責任が重くなったから」45.9%が高い。（第36表）

第 36 表 無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由

(単位：%)

	無期転換後の勤務先に対する意識が変化した無期転換者計（注参照）	無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由（最大3つ、複数回答）							無回答
		業務量が増大したから	責任が重くなったから	正社員として雇用されないから	労働条件が変わらなかったから	頑張ってもステップアップが見込めないから	定期的又は不定期的に契約継続のための要件（試験など）を課されるようになったから	その他	
無 期 転 換 者	100.0	12.3	25.1	45.9	39.2	39.6	1.5	5.3	8.0
企 業 規 模									
1,000人以上	100.0	13.4	23.0	52.1	46.2	42.9	2.2	3.6	3.8
300～999人	100.0	6.8	28.3	32.1	29.6	32.6	0.0*	6.4	21.3
100～299人	100.0	26.3	33.1	49.3	35.8	30.2	3.4*	6.3	0.6*
30～99人	100.0	6.9	21.6	53.4	44.5	61.9	-	0.9*	2.1*
5～29人	100.0	-	-	33.8*	4.6*	24.2*	-	42.0*	-
無期転換後の勤務先に対する意識の変化									
早く退職・転職したいと思うようになった	100.0	19.1	27.3	53.0	49.6	63.1	1.2*	6.4	0.3*
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	100.0	8.7	23.7	45.7	39.4	36.6	0.9	5.2	9.7
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	100.0	67.0	49.5	33.0	6.1	25.5	13.8	5.1	0.4*
（無期転換ルールによる転換）	100.0	9.3	19.1	53.9	43.3	42.5	2.0	2.9	9.0
無期転換後の勤務先に対する意識の変化									
早く退職・転職したいと思うようになった	100.0	8.3	4.3	75.9	65.8	78.3	1.8*	5.2	0.2*
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	100.0	7.5	21.0	51.3	41.8	38.0	1.1	2.6	10.6
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	100.0	56.8	26.5	50.1	7.8	36.6	23.3	2.7*	0.7*
（会社独自の制度等による転換）	100.0	22.8	45.9	18.3	25.1	29.5	0.1*	13.8	4.5
無期転換後の勤務先に対する意識の変化									
早く退職・転職したいと思うようになった	100.0	42.0	76.6	4.1	14.9	30.7	-	8.9	0.6*
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	100.0	13.3	34.9	23.5	29.4	30.5	0.1*	15.8	6.3
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	100.0	82.0	83.1	8.1	3.6	9.3	-	8.5	-

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：無期転換後の勤務先に対する意識の変化の理由は、調査票問14(2)で「早く退職・転職したいと思うようになった」、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」、「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった」のいずれかの回答を選択した労働者が回答している。

5 正社員と比較した有期契約労働者及び無期転換者の労働条件等

(1) 正社員と比較した有期契約労働者及び無期転換者の職務タイプ

有期契約労働者の職務タイプでは、「軽易職務型」42.8%、「正社員同様職務型」36.6%の割合が高く、次いで「別職務・同水準型」11.4%となっている。

企業規模別について「正社員同様職務型」の割合をみると、「1,000人以上」33.1%、「300～999人」38.0%、「100～299人」36.0%、「30～99人」39.8%、「5～29人」45.0%となっている。また、「軽易職務型」については、「1,000人以上」49.6%、「300～999人」37.3%、「100～299人」41.3%、「30～99人」38.4%、「5～29人」36.1%であった。

無期転換者の職務タイプでは、「正社員同様職務型」46.0%、「軽易職務型」36.4%の割合が高く、次いで「別職務・同水準型」14.0%となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「軽易職務型」43.8%の割合が最も高いが、他の規模では「正社員同様職務型」の割合が最も高い。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」では「軽易職務型」42.6%、「会社独自の制度等による転換」では「正社員同様職務型」が64.8%と最も高くなっている。（第37表）

第 37 表 正社員と比較した職務タイプ

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	正社員と比較した職務タイプ					
		正社員同様職務型	高度技能活用型	別職務・同水準型	軽易職務型	事業所に正社員がいない	無回答
有期契約労働者	100.0	36.6	1.8	11.4	42.8	4.0	3.4
企業規模							
1,000人以上	100.0	33.1	1.6	10.3	49.6	3.2	2.2
300～999人	100.0	38.0	3.3	16.9	37.3	1.5	3.1
100～299人	100.0	36.0	2.0	9.0	41.3	7.5	4.1
30～99人	100.0	39.8	1.3	11.5	38.4	5.2	3.9
5～29人	100.0	45.0	0.4*	10.4	36.1	1.8	6.2
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	50.2	1.5	9.7	34.4	1.8	2.3
上記の回答を選択しなかった者	100.0	33.1	1.7	11.5	45.9	4.7	3.1
無期転換者	100.0	46.0	1.3	14.0	36.4	0.6	1.7
企業規模							
1,000人以上	100.0	39.6	1.2	13.9	43.8	0.7	0.8
300～999人	100.0	52.7	2.0	15.9	27.6	0.5	1.2
100～299人	100.0	50.3	1.4	15.0	30.8	0.4	2.1
30～99人	100.0	47.5	1.2	15.7	33.6	0.9*	1.1
5～29人	100.0	69.2	-	1.3*	18.3	-	11.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	39.9	1.0	15.0	42.6	0.6	0.9
(会社独自の制度等による転換)	100.0	64.8	2.3	10.9	17.3	0.7	4.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「職務タイプ」とは、勤務先の事業所における正社員と比べてどのような関係にあるかを指す。詳細はP.6（調査の概要の主な用語の説明のページ）参照。ここにいる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(2) 正社員と比較した所定内労働時間の水準

有期契約労働者の正社員と比較した所定内労働時間の水準は、「正社員と比べて短い」46.4%、「正社員とほぼ同水準」42.3%の割合が高い。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」で「正社員とほぼ同水準」が60.9%と高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」は「正社員と比べて短い」が50.5%と高くなっている。

無期転換者の正社員と比較した所定内労働時間の水準は、「正社員とほぼ同水準」54.8%が高く、「正社員と比べて短い」36.7%と続く。

転換の経緯別にみると、「会社独自の制度等による転換」で「正社員とほぼ同水準」が76.9%と高くなっている。(第38表)

第 38 表 正社員と比較した所定内労働時間の水準

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	正社員と比較した所定内労働時間の水準				
		正社員と比べて長い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて短い	わからない	無回答
有期契約労働者	100.0	2.8	42.3	46.4	7.2	1.3
企業規模						
1,000人以上	100.0	3.1	36.1	50.9	9.3	0.6
300～999人	100.0	0.9	50.2	42.1	5.1	1.8
100～299人	100.0	4.7	48.3	41.2	4.3	1.6
30～99人	100.0	1.7	40.4	43.8	11.3	2.6
5～29人	100.0	2.0	41.9	52.3	3.1*	0.7*
有期契約労働者となることを選んだ理由						
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	5.8	60.9	29.3	3.1	0.8
上記の回答を選択しなかった者	100.0	2.1	38.5	50.5	7.5	1.4
無期転換者	100.0	2.6	54.8	36.7	3.9	2.0
企業規模						
1,000人以上	100.0	2.6	44.7	45.6	4.1	3.0
300～999人	100.0	0.6	60.5	34.0	3.7	1.1
100～299人	100.0	0.8	62.6	31.1	4.6	1.0
30～99人	100.0	1.1	78.1	17.2	3.7	-
5～29人	100.0	20.4*	74.7	4.0	-	0.9*
(無期転換ルールによる転換)	100.0	2.7	48.0	42.9	3.9	2.4
(会社独自の制度等による転換)	100.0	2.2	76.9	16.7	3.7	0.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

注：「所定内労働時間数」とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいう。
なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除く。

(3) 正社員と比較した基本給の水準

有期契約労働者の正社員と比較した基本給の水準は、「正社員と比べて低い」65.3%が高い。企業規模別にみると、いずれも「正社員と比べて低い」の割合が最も高いが、「5～29人」では「正社員とほぼ同水準」が23.4%と他の規模と比べて高くなっている。

無期転換者の正社員と比較した基本給の水準は、「正社員と比べて低い」62.1%が高く、「わからない」18.4%、「正社員とほぼ同水準」16.9%と続く。

企業規模別にみると、「1,000人以上」では「正社員と比べて低い」71.7%が高い一方で、「5～29人」は「正社員とほぼ同水準」77.7%が高く、企業規模により差がある。

転換の経緯別でみると、「無期転換ルールによる転換」は「正社員と比べて低い」が70.3%と高く、「会社独自の制度等による転換」では「正社員とほぼ同水準」が43.7%と最も高く、次いで「正社員と比べて低い」35.8%となっている。（第39表）

第 39 表 正社員と比較した基本給の水準

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	正社員と比較した基本給の水準				
		正社員と比べて高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて低い	わからない	無回答
有期契約労働者	100.0	1.8	9.6	65.3	21.8	1.5
企業規模						
1,000人以上	100.0	1.2	3.9	72.7	21.3	0.9
300～999人	100.0	0.3	11.5	67.2	19.3	1.7
100～299人	100.0	4.6	10.9	63.1	19.6	1.9
30～99人	100.0	0.7	12.1	56.7	27.6	2.8
5～29人	100.0	2.6	23.4	48.2	25.1	0.6*
有期契約労働者となることを選んだ理由						
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	1.7	11.7	71.9	13.5	1.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	1.9	9.2	64.2	23.2	1.6
無期転換者	100.0	1.0	16.9	62.1	18.4	1.6
企業規模						
1,000人以上	100.0	1.1	8.8	71.7	16.3	2.1
300～999人	100.0	1.9	16.2	59.0	22.0	0.9
100～299人	100.0	0.3	24.0	56.9	17.6	1.2
30～99人	100.0	0.3*	23.1	49.8	25.7	1.1*
5～29人	100.0	-	77.7	8.2	13.2	0.9*
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.4	8.6	70.3	19.1	1.6
(会社独自の制度等による転換)	100.0	2.9	43.7	35.8	15.8	1.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(4) 正社員と比較した退職金の水準

有期契約労働者の正社員と比較した退職金の水準は、「制度がない」62.9%が最も高く、次いで「わからない」18.6%、「正社員と比べて低い」14.7%となっている。

無期転換者の正社員と比較した退職金の水準は、「制度がない」54.7%が最も高く、次いで「正社員と比べて低い」19.4%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「制度がない」62.2%が高く、「会社独自の制度等による転換」では「正社員とほぼ同水準」が33.0%と最も高く、「制度がない」30.8%と続いている。(第40表)

第 40 表 正社員と比較した退職金の水準

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計(職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く)	正社員と比較した退職金の水準					
		正社員と比べて高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて低い	わからない	制度がない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	0.0 *	1.5	14.7	18.6	62.9	2.2
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	0.1 *	0.5	16.4	18.2	62.4	2.5
300～999人	100.0	0.0 *	0.8	21.1	14.7	62.2	1.3
100～299人	100.0	-	1.8	12.1	20.0	64.3	1.8
30～99人	100.0	-	1.4	7.8	20.5	67.0	3.2
5～29人	100.0	-	6.7	12.1	23.0	56.3	2.0
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.1 *	2.8	14.4	16.6	64.6	1.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	0.0 *	1.3	14.8	18.6	63.0	2.4
無 期 転 換 者	100.0	0.6	10.9	19.4	13.5	54.7	0.9
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	0.8	5.2	15.0	12.5	65.9	0.7
300～999人	100.0	0.5	14.4	34.9	10.2	38.8	1.2
100～299人	100.0	0.0 *	17.0	25.3	19.1	37.4	1.1
30～99人	100.0	0.3 *	17.6	7.3	11.4	62.6	0.9 *
5～29人	100.0	-	28.1	5.6	25.4	40.1	0.9 *
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.1	4.1	20.3	12.7	62.2	0.6
(会社独自の制度等による転換)	100.0	2.0	33.0	16.8	16.0	30.8	1.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(5) 正社員と比較した賞与の水準

有期契約労働者の正社員と比較した賞与の水準は、「正社員と比べて低い」43.7%が最も高く、次いで「制度がない」34.9%となっている。

無期転換者の正社員と比較した賞与の水準は、「正社員と比べて低い」47.6%が最も高く、次いで「制度がない」27.9%、「正社員とほぼ同水準」14.0%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「正社員と比べて低い」53.3%が高く、「制度がない」31.6%と続く。「会社独自の制度等による転換」は「正社員とほぼ同水準」が39.4%と最も高く、次いで「正社員と比べて低い」29.1%となっている。(第41表)

第 4 1 表 正社員と比較した賞与の水準

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計(職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く)	正社員と比較した賞与の水準					
		正社員と比べて高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて低い	わからない	制度がない	無回答
有 期 契 約 労 働 者	100.0	1.1	4.5	43.7	14.0	34.9	1.8
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	0.2	2.2	43.1	17.9	34.2	2.5
300～999人	100.0	0.4	3.2	45.6	7.3	42.8	0.8
100～299人	100.0	4.4	4.2	47.5	11.4	31.3	1.3
30～99人	100.0	0.4*	4.7	47.6	14.7	29.9	2.6
5～29人	100.0	0.0*	17.6	27.1	15.8	38.5	1.1*
有期契約労働者となることを選んだ理由							
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.4*	9.4	51.0	9.3	28.9	1.0
上記の回答を選択しなかった者	100.0	1.3	3.5	42.8	14.4	36.0	2.0
無 期 転 換 者	100.0	0.6	14.0	47.6	9.2	27.9	0.8
企 業 規 模							
1,000人以上	100.0	0.8	6.1	52.6	5.7	34.2	0.5
300～999人	100.0	0.8	15.6	51.9	8.8	21.9	1.1
100～299人	100.0	0.0*	21.7	42.6	15.3	19.3	1.1
30～99人	100.0	0.4*	23.5	36.2	23.9	15.2	0.9*
5～29人	100.0	-	52.4	9.0	3.0*	34.7	0.9*
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.2	6.1	53.3	8.3	31.6	0.5
(会社独自の制度等による転換)	100.0	2.0	39.4	29.1	12.3	15.7	1.5

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

(6) 労働組合への加入状況

有期契約労働者の労働組合への加入状況は、「労働組合には加入していない」65.7%が高く、次いで「わからない」17.1%、「正社員と同一の労働組合に加入している」14.9%となっている。

無期転換者の労働組合への加入状況は、「労働組合には加入していない」52.3%が高く、「正社員と同一の労働組合に加入している」31.9%と続く。

転換の経緯別にみても「労働組合には加入していない」が最も高くなっている。（第42表）

第 4 2 表 労働組合への加入状況

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計（職務タイプ「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者を除く）	労働組合への加入状況				
		正社員と同一の労働組合に加入している	正社員とは別の労働組合に加入している	労働組合には加入していない	わからない	無回答
有期契約労働者	100.0	14.9	0.9	65.7	17.1	1.4
企業規模						
1,000人以上	100.0	25.8	2.2	53.2	18.3	0.6
300～999人	100.0	11.1	0.2*	69.7	17.9	1.1
100～299人	100.0	8.2	0.2	72.2	17.4	2.0
30～99人	100.0	8.9	-	72.7	14.8	3.6
5～29人	100.0	1.4	0.1*	84.4	13.7	0.4*
有期契約労働者となることを選んだ理由						
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	17.8	0.9	62.1	18.8	0.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	14.7	0.1	67.4	16.3	1.5
無期転換者	100.0	31.9	0.4	52.3	13.7	1.6
企業規模						
1,000人以上	100.0	40.2	0.5	45.5	11.8	1.9
300～999人	100.0	24.9	0.1*	60.8	14.0	0.2
100～299人	100.0	16.3	0.0*	66.6	15.6	1.4
30～99人	100.0	25.0	0.9*	59.9	12.3	1.9
5～29人	100.0	33.8	-	31.2	31.1	3.9
(無期転換ルールによる転換)	100.0	31.4	0.4	52.0	14.5	1.8
(会社独自の制度等による転換)	100.0	33.8	0.4	53.5	11.3	1.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：上記の統計表では「事業所に正社員がいない」と回答した者及び「無回答」の者は除く。

注：比較対象となる「正社員」は、契約期間の定めのある働き方から定めのない働き方に転換したことで正社員になった方以外の正社員を指す。

6 現在の働き方に関する満足度

(1) 現在の働き方に関する満足度の有無

有期契約労働者の現在の働き方に関する満足度は、「満足している」65.5%、「満足していない」21.9%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」では「満足していない」が46.1%と高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「満足している」が71.9%と高い。

無期転換者の現在の働き方に関する満足度の有無は、「満足している」60.7%、「満足していない」28.5%となっている。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「満足している」59.8%、「満足していない」30.1%、「会社独自の制度等による転換」は「満足している」63.4%、「満足していない」23.3%となっている。（第43表）

第 4 3 表 現在の働き方に関する満足度の有無

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	現在の働き方に関する満足度の有無			
		満足している	満足していない	わからない	無回答
有期契約労働者	100.0	65.5	21.9	10.9	1.8
企業規模					
1,000人以上	100.0	62.8	25.0	11.2	0.9
300～999人	100.0	64.2	24.5	9.9	1.3
100～299人	100.0	63.6	22.5	13.0	1.0
30～99人	100.0	72.4	15.6	9.4	2.6
5～29人	100.0	72.5	12.2	8.5	6.7
有期契約労働者となることを選んだ理由					
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	40.1	46.1	12.7	1.1
上記の回答を選択しなかった者	100.0	71.9	16.5	10.0	1.6
無期転換者	100.0	60.7	28.5	10.0	0.9
企業規模					
1,000人以上	100.0	60.0	29.5	10.2	0.3
300～999人	100.0	59.6	32.5	7.4	0.4
100～299人	100.0	58.3	27.8	13.3	0.6*
30～99人	100.0	66.9	21.0	11.8	0.3*
5～29人	100.0	67.7	16.4	4.6	11.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	59.8	30.1	9.6	0.5
(会社独自の制度等による転換)	100.0	63.4	23.3	11.1	2.2

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 現在の働き方に満足している理由

有期契約労働者の現在の働き方に満足している理由（最大3つ、複数回答）は、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が63.1%と最も高く、次いで「職場の人間関係が良いから」39.1%の割合が高い。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」は「失業の心配は当面ないから」54.4%が最も高く、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」では「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」66.1%が最も高い。

無期転換者の現在の働き方に満足している理由では、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が56.7%と最も高く、次いで「失業の心配は当面ないから」51.4%が続く。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が59.0%と最も高く、「失業の心配は当面ないから」51.9%が続く「会社独自の制度等による転換」でも「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」が50.0%と最も高く、次いで「失業の心配は当面ないから」が49.9%となっている。（第44表）

第 4 4 表 現在の働き方に満足している理由

(単位：%)

	現在の働き方に満足している有期契約労働者、無期転換者計	現在の働き方に満足している理由（最大3つ、複数回答）									
		失業の心配は当面ないから	賃金水準に満足しているから	労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	休暇制度や福利厚生に満足しているから	職場の人間関係が良いから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員などにステップアップできるから	その他	無回答
有期契約労働者	100.0	27.0	20.4	63.1	21.6	18.5	39.1	9.3	3.3	3.1	5.0
企業規模											
1,000人以上	100.0	31.2	14.6	62.1	18.2	19.4	45.8	6.7	3.6	6.2	6.0
300～999人	100.0	27.4	20.1	64.5	19.3	17.2	47.5	7.8	4.8	2.3	1.9
100～299人	100.0	21.1	23.1	55.5	21.8	15.4	30.3	12.4	2.4	1.2	8.2
30～99人	100.0	32.1	16.4	62.0	35.3	16.3	30.9	9.5	4.3	0.1*	4.2
5～29人	100.0	16.2	41.9	81.4	14.8	27.7	32.8	13.4	-	1.7*	0.8*
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	54.4	21.5	38.9	22.1	25.5	26.8	1.6	7.4	0.4	1.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	22.3	19.5	66.1	21.5	17.5	41.3	10.4	2.8	3.5	5.2
無期転換者	100.0	51.4	14.7	56.7	17.8	25.0	39.4	2.5	4.5	0.6	3.2
企業規模											
1,000人以上	100.0	51.7	12.9	55.6	16.7	25.3	35.4	3.7	5.4	0.9	4.6
300～999人	100.0	61.3	22.0	56.7	13.3	24.7	32.4	1.6	3.3	0.6	1.1
100～299人	100.0	42.3	15.0	61.4	21.2	18.2	42.3	1.9	5.2	0.1*	1.9
30～99人	100.0	43.3	8.2	74.5	36.0	13.7	52.1	0.5*	3.5	-	3.4
5～29人	100.0	50.1	15.1	24.4	2.8	60.7	71.5	-	0.5*	0.3*	-
(無期転換ルールによる転換)	100.0	51.9	11.2	59.0	22.4	25.8	39.5	3.2	4.7	0.1	3.2
(会社独自の制度等による転換)	100.0	49.9	25.0	50.0	4.3	22.7	39.1	0.3	4.0	2.0	3.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(3) 現在の働き方に満足していない理由

有期契約労働者の現在の働き方に満足していない理由（最大3つ、複数回答）は、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が44.9%と最も高く、次いで「賃金の絶対水準が低いから」39.2%の割合が高い。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者では「賃金水準が正社員に比べて低いから」53.9%が最も高く、次いで「頑張ってもステップアップが見込めないから」が46.4%となっている。「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者では「賃金の絶対水準が低いから」40.2%が最も高く、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が38.8%が続いている。

無期転換者の現在の働き方に満足していない理由では、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が51.1%と最も高く、次いで「賃金の絶対水準が低いから」44.3%の割合が高い。

転換の経緯別にみると、「無期転換ルールによる転換」は「賃金水準が正社員に比べて低いから」51.6%が最も高く、「賃金の絶対水準が低いから」41.5%、「頑張ってもステップアップが見込めないから」37.9%と続いている。「会社独自の制度等による転換」は「賃金の絶対水準が低いから」が55.6%と最も高く、次いで「賃金水準が正社員に比べて低いから」49.1%、「職場の人間関係が悪いから」45.0%となっている。（第45表）

第 4 5 表 現在の働き方に満足していない理由

（単位：％）

	現在の働き方に満足していない有期契約労働者、無期転換者計	現在の働き方に満足していない理由（最大3つ、複数回答）												その他	無回答
		いつ解雇止めされるかわからないから	契約期間が短く、現在会社では長く働けないから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	労働時間・日数が自分の希望に合っていないから	休暇制度や福利厚生がよくないから	責任が重く、が多から	職場の人間関係が悪いから	契約期間が自分の希望に合っていないから	頑張ってもステップアップが見込めないから	希望しても契約期間の延長や無期契約への転換がなされる保障がないから			
有期契約労働者	100.0	26.4	9.0	44.9	39.2	10.1	5.5	7.3	13.8	2.4	32.3	10.4	4.5	3.3	
企業規模															
1,000人以上	100.0	26.0	10.3	49.0	40.7	15.7	5.2	8.4	6.9	3.6	32.0	12.7	2.9	2.0	
300～999人	100.0	41.3	1.3	51.1	34.3	3.2	2.9	8.5	14.6	1.8	44.6	9.9	9.4	1.8	
100～299人	100.0	16.8	16.5	41.2	35.6	3.3	3.6	5.9	25.4	2.1	22.8	7.7	2.7	2.0	
30～99人	100.0	23.0	5.9	20.8	44.0	15.7	8.2	1.6	17.4	-	26.4	3.6	2.5	16.1*	
5～29人	100.0	19.7	0.0*	49.9	53.2	8.1	21.7	11.7*	10.7*	-	39.2	19.7*	12.4	-	
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	35.9	5.9	53.9	40.2	7.1	4.9	7.0	7.7	2.7	46.4	13.7	2.3	4.6	
上記の回答を選択しなかった者	100.0	21.2	10.9	38.8	40.2	10.4	6.2	7.1	18.5	2.2	25.1	7.6	6.2	2.6	
無期転換者	100.0	12.8	-	51.1	44.3	7.0	13.3	13.0	18.0	0.2	34.5	0.6	5.7	4.3	
企業規模															
1,000人以上	100.0	17.2	-	50.7	43.4	6.9	14.2	11.8	22.3	0.2*	30.8	1.1	6.8	4.0	
300～999人	100.0	6.8	-	56.8	58.6	7.2	15.5	7.7	6.1	0.1*	41.3	0.2*	4.4	3.4	
100～299人	100.0	7.5	-	50.1	28.8	8.7	9.9	25.4	20.5	-	34.5	-	7.3	3.8	
30～99人	100.0	5.3*	-	58.0	25.8	6.8*	10.4	19.9	19.4	-	33.9	-	0.1*	12.6	
5～29人	100.0	25.1*	-	1.8*	64.3	-	2.2*	-	19.6*	-	48.8	-	-	-	
（無期転換ルールによる転換）	100.0	14.7	-	51.6	41.5	7.0	14.8	10.7	11.4	0.1*	37.9	0.2	6.2	4.5	
（会社独自の制度等による転換）	100.0	5.2	-	49.1	55.6	7.0	7.5	22.1	45.0	0.4*	20.8	2.5*	3.5	3.3	

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：「解雇」とは、労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の打ち切りをいう。

注：「雇止め」とは、有期労働契約の期間満了後、その有期労働契約を更新せずに労働契約を打ち切ることをいう。

(4) 現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点

有期契約労働者の現在の労働契約について、「改善してもらいたいと思う点がある」56.4%、「特に改善してもらいたい点はない」41.1%となっている。改善してもらいたい点があると回答したうち、最も改善してほしい点（最大3つ、複数回答）は、「賃金等の労働条件を改善してほしい」が61.5%と最も高く、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」31.1%、「正社員として雇用してほしい」21.1%と続いている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、ともに「賃金等の労働条件を改善してほしい」が最も高いが、次いで「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者では「正社員として雇用してほしい」44.1%、「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者では「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」34.2%が高い。

無期転換者の現在の労働契約について、「改善してもらいたいと思う点がある」65.7%、「特に改善してもらいたい点はない」30.5%となっている。改善してもらいたい点があると回答したうち、最も改善してほしい点は、「賃金等の労働条件を改善してほしい」が72.4%と最も高く、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」24.6%と続いている。

転換の経緯別にみると、いずれも「賃金等の労働条件を改善してほしい」が最も高いが、次いで、「無期転換ルールによる転換」は「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」26.2%、「会社独自の制度等による転換」は「会社の職業訓練を充実させてほしい」21.1%が高くなっている。（第46表）

第46表 現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	現在の労働契約について改善してほしいと思う点の有無									
		特に改善してもらいたい点はない	改善してもらいたい点がある	最も改善してほしいと思う点（最大3つ、複数回答）							無回答
				正社員として雇用してほしい	契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい	正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	賃金等の労働条件を改善してほしい	会社の職業訓練を充実させてほしい	その他		
有期契約労働者	100.0	41.1	56.4	(100.0)	(21.1)	(14.9)	(31.1)	(61.5)	(11.3)	(8.8)	2.5
企業規模											
1,000人以上	100.0	38.1	60.4	(100.0)	(20.9)	(10.2)	(27.8)	(68.6)	(8.7)	(8.8)	1.4
300～999人	100.0	34.6	62.0	(100.0)	(26.8)	(25.1)	(31.5)	(61.0)	(7.0)	(12.0)	3.3
100～299人	100.0	41.4	57.2	(100.0)	(18.1)	(11.2)	(45.0)	(57.7)	(12.3)	(2.9)	1.3
30～99人	100.0	52.8	44.9	(100.0)	(12.6)	(11.9)	(22.7)	(50.5)	(20.0)	(7.2)	2.3
5～29人	100.0	46.4	44.9	(100.0)	(30.4)	(30.0)	(19.2)	(52.9)	(20.8)	(22.1)	8.7
有期契約労働者となることを選んだ理由											
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	15.6	82.2	(100.0)	(44.1)	(28.3)	(22.8)	(58.2)	(11.7)	(8.7)	2.2
上記の回答を選択しなかった者	100.0	46.2	51.7	(100.0)	(13.2)	(10.4)	(34.2)	(62.7)	(11.6)	(9.0)	2.1
無期転換者	100.0	30.5	65.7	(100.0)	(18.6)	(11.1)	(24.6)	(72.4)	(10.7)	(7.0)	3.8
企業規模											
1,000人以上	100.0	29.8	68.1	(100.0)	(18.5)	(11.1)	(29.0)	(66.8)	(10.4)	(6.3)	2.1
300～999人	100.0	23.7	72.2	(100.0)	(18.6)	(10.9)	(19.7)	(79.8)	(11.0)	(9.6)	4.1
100～299人	100.0	41.4	54.6	(100.0)	(27.3)	(15.9)	(25.9)	(67.1)	(15.2)	(10.0)	4.0
30～99人	100.0	25.2	68.1	(100.0)	(8.9)	(2.8)	(18.2)	(86.9)	(8.7)	(1.5)	6.8
5～29人	100.0	42.1	43.4	(100.0)	(16.9)	(20.2)*	(0.4)*	(91.8)	(1.9)	(3.7)*	14.5
(無期転換ルールによる転換)	100.0	25.6	71.1	(100.0)	(20.5)	(11.8)	(26.2)	(73.3)	(8.4)	(7.0)	3.2
(会社独自の制度等による転換)	100.0	45.6	48.8	(100.0)	(10.4)	(8.1)	(17.8)	(68.2)	(21.1)	(6.9)	5.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点について、「正社員として雇用してほしい」、「契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい」、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」、「賃金等の労働条件を改善してほしい」、「会社の職業訓練を充実させてほしい」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「改善してもらいたい点がある」として集計している。

注：（ ）内は「改善してもらいたい点がある」と回答した労働者を100とした割合である。

(5) 正社員等との処遇差

有期契約労働者の無期契約労働者との間の処遇差について不合理だと感じたことがあるかは、「ある」21.5%、「ない」74.1%であった。処遇差について不合理だと感じたことがあると回答したうち、その処遇差について会社に説明を求めたいと考えるかについては、「必要ない」が51.2%で、「求めたい」36.7%、「説明された」8.6%となっている。

有期契約労働者となることを選んだ理由別にみると、処遇差について不合理だと感じたことが「ある」のは、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者」45.6%、「「正社員としての働き口がなかったから」と選択しなかった者」16.3%であった。

無期転換者の正社員との間の処遇差について不合理だと感じたことがあるかは、「ある」30.0%、「ない」68.2%であった。処遇差について不合理だと感じたことがあると回答したうち、その処遇差について会社に説明を求めたいと考えるかについては、「必要ない」が52.9%で、「求めたい」34.9%、「説明された」10.6%となっている。（第47表）

第 47 表 正社員等との処遇差について不合理だと感じたことの有無、処遇差の理由に関する説明の要否

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	正社員等との処遇差について不合理だと感じたことの有無							
		ある		処遇差の理由に関する説明の要否				ない	無回答
				求めたい	必要ない	説明された	無回答		
有期契約労働者	100.0	21.5	(100.0)	(36.7)	(51.2)	(8.6)	(3.5)	74.1	4.4
企業規模									
1,000人以上	100.0	22.0	(100.0)	(41.5)	(50.5)	(5.6)	(2.5)	75.7	2.3
300～999人	100.0	28.6	(100.0)	(52.5)	(33.6)	(13.1)	(0.8)	68.5	2.9
100～299人	100.0	20.7	(100.0)	(21.8)	(68.1)	(6.9)	(3.2)	74.6	4.6
30～99人	100.0	17.7	(100.0)	(17.2)	(64.3)	(5.9)	(12.5)	72.7	9.5
5～29人	100.0	13.3	(100.0)	(37.0)	(37.3)	(22.4)	(3.3)*	79.4	7.3
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	45.6	(100.0)	(40.7)	(47.9)	(8.2)	(3.3)	50.9	3.5
上記の回答を選択しなかった者	100.0	16.3	(100.0)	(34.3)	(52.7)	(9.2)	(3.8)	79.7	3.9
無期転換者	100.0	30.0	(100.0)	(34.9)	(52.9)	(10.6)	(1.6)	68.2	1.8
企業規模									
1,000人以上	100.0	32.6	(100.0)	(33.4)	(56.1)	(10.0)	(0.6)	66.8	0.6
300～999人	100.0	35.1	(100.0)	(41.7)	(42.3)	(11.4)	(4.6)	61.2	3.7
100～299人	100.0	23.7	(100.0)	(37.3)	(49.2)	(13.3)	(0.1)*	75.3	1.0
30～99人	100.0	26.9	(100.0)	(25.4)	(62.8)	(9.9)	(1.9)*	72.5	0.6*
5～29人	100.0	5.7	(100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	83.0	11.3
(無期転換ルールによる転換)	100.0	31.3	(100.0)	(29.8)	(58.9)	(9.7)	(1.7)	67.2	1.4
(会社独自の制度等による転換)	100.0	25.7	(100.0)	(54.4)	(30.3)	(14.1)	(1.2)	71.3	3.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：有期契約労働者の回答は、有期契約労働者と無期契約労働者の処遇差についてのものであり、無期転換者の回答は、無期転換者と正社員の処遇差についてのものである。

注：()内は正社員等との処遇差について不合理だと感じたことが「ある」と回答した労働者を100とした割合である。

7 過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験

(1) 過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験の有無

有期契約労働者の過去5年間の解雇・雇止めの経験は、「解雇や雇止めの経験はない」93.9%で、「期間満了時の雇止めの経験がある」3.4%、「期間途中の解雇の経験がある」0.9%、「解雇と雇止め両方の経験がある」0.1%となっている。

無期転換者の過去5年間の解雇・雇止めの経験は、「解雇や雇止めの経験はない」96.7%で、「期間満了時の雇止めの経験がある」1.8%、「期間途中の解雇の経験がある」0.4%、「解雇と雇止め両方の経験がある」0.1%となっている。（第48表）

第48表 過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験の有無

(単位：%)

	有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇・雇止めの経験の有無				
		解雇や雇止めの経験はない	期間途中の解雇の経験がある	期間満了時の雇止めの経験がある	解雇と雇止め両方の経験がある	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	94.2	0.8	3.2	0.1	1.6
企業規模						
1,000人以上	100.0	95.2	0.6	3.3	0.3	0.7
300～999人	100.0	93.1	0.8	4.6	0.0*	1.5
100～299人	100.0	95.3	1.3	1.9	0.0*	1.5
30～99人	100.0	93.0	1.5	2.8	0.1*	2.7
5～29人	100.0	91.0	0.0*	4.1	-	4.9
有期契約労働者	100.0	93.9	0.9	3.4	0.1	1.7
有期契約労働者となることを選んだ理由						
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	91.6	1.3	4.8	0.6	1.7
上記の回答を選択しなかった者	100.0	94.4	0.8	3.1	0.1	1.6
無期転換者	100.0	96.7	0.4	1.8	0.1	1.0
(無期転換ルールによる転換)	100.0	97.6	0.5	1.5	0.1	0.3
(会社独自の制度等による転換)	100.0	93.9	0.2	2.8	0.1*	3.0

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(2) 過去5年間における有期労働契約時の解雇の理由

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇の理由について、「理由があった」のは67.1%であった。

理由があったと回答したうち、解雇の理由（最大3つ、複数回答）は、「景気要因などによる業務量の減少」73.2%が最も高く、次いで「経営状況の悪化」38.8%、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」20.6%となっている。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇の理由について「理由があった」のは87.7%であった。

理由があったと回答したうち、解雇の理由は、「経営状況の悪化」70.1%が最も高く、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」45.5%、「景気要因などによる業務量の減少」38.7%と続く。
（第49表）

第49表 過去5年間における有期労働契約時の解雇の理由

(単位：%)

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇の理由説明の有無								無回答
		特に理由の説明はなかった	理由があった		解雇の理由（最大3つ、複数回答）					
					景気要因などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の打ち切り・終了	その他	
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	18.7	68.3	(100.0)	(70.7)	(41.1)	(4.6)	(22.4)	(20.3)	13.0
企業規模										
1,000人以上	100.0	3.3	71.4	(100.0)	(87.8)	(7.9)	(3.2)*	(16.6)	(9.4)	25.3
300～999人	100.0	1.2*	77.4	(100.0)	(78.9)	(39.8)	(4.3)*	(22.9)	(-)	21.3*
100～299人	100.0	1.8*	96.9	(100.0)	(59.5)	(62.9)	(6.6)*	(28.1)*	(39.0)	1.3*
30～99人	100.0	78.3*	18.9	(100.0)	(17.8)*	(100.0)	(-)	(18.7)*	(18.7)*	2.8*
5～29人	100.0*	-	50.0*	(100.0)*	(-)	(-)	(-)	(-)	(100.0)*	50.0*
有期契約労働者	100.0	19.5	67.1	(100.0)	(73.2)	(38.8)	(3.7)*	(20.6)	(21.4)	13.4
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	3.7*	75.0	(100.0)	(85.0)	(27.8)	(7.8)*	(6.7)*	(2.7)*	21.3
上記の回答を選択しなかった者	100.0	27.6	62.8	(100.0)	(67.4)	(46.0)	(1.3)*	(29.3)	(31.3)	9.6
無期転換者	100.0	6.5	87.7	(100.0)	(38.7)	(70.1)	(15.8)*	(45.5)	(7.0)	5.8*
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.9*	96.0	(100.0)	(41.0)	(73.4)	(16.8)*	(43.0)	(7.4)	3.1*
(会社独自の制度等による転換)	100.0	41.7*	36.0*	(100.0)*	(-)	(13.7)*	(-)	(86.3)*	(-)	22.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：解雇の理由説明の有無について、「景気要因などによる業務量の減少」、「経営状況の悪化」、「勤務成績」、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「理由があった」として集計している。

注：()内は「理由があった」と回答した労働者を100とした割合である。

(3) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの理由

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めの理由について、「理由があった」のは81.6%であった。

理由があったと回答したうち、雇止めの理由（最大3つ、複数回答）は、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」31.9%が最も高く、「景気要因などによる業務量の減少」28.8%、「経営状況の悪化」24.8%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めの理由について、「理由があった」のは50.4%であった。

理由があったと回答したうち、雇止めの理由は、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」54.7%が最も高くなっている。（第50表）

第50表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの理由

(単位：%)

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めの理由説明の有無								
		特に理由の説明はなかった	理由があった	雇止めの理由（最大3つ、複数回答）						無回答
				景気要因などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の打ち切り・終了	その他		
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	9.1	79.6	(100.0)	(28.3)	(24.2)	(5.1)	(32.8)	(34.6)	11.2
企業規模										
1,000人以上	100.0	20.6	73.4	(100.0)	(24.8)	(24.1)	(9.8)	(27.6)	(28.9)	6.0
300～999人	100.0	0.3*	88.7	(100.0)	(50.3)	(40.0)	(1.6)*	(34.3)	(20.7)	11.0*
100～299人	100.0	3.9	91.6	(100.0)	(23.2)	(14.4)	(6.6)*	(23.5)	(62.5)	4.4*
30～99人	100.0	0.8*	75.5	(100.0)	(16.0)	(17.8)*	(0.3)*	(45.5)	(39.4)	23.6*
5～29人	100.0	-	73.4	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(48.0)*	(52.0)*	26.6*
有期契約労働者	100.0	9.6	81.6	(100.0)	(28.8)	(24.8)	(4.8)	(31.9)	(35.1)	8.8
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	2.2	88.7	(100.0)	(38.6)	(26.7)	(10.1)*	(24.5)	(39.9)	9.1*
上記の回答を選択しなかった者	100.0	12.9	78.0	(100.0)	(24.0)	(21.8)	(2.8)	(37.0)	(35.1)	9.1
無期転換者	100.0	2.2	50.4	(100.0)	(15.7)	(9.7)	(11.6)	(54.7)	(22.5)	47.4
(無期転換ルールによる転換)	100.0	0.6*	37.1	(100.0)	(8.3)	(20.5)	(4.8)*	(38.0)	(38.3)	62.3*
(会社独自の制度等による転換)	100.0	4.8*	72.6	(100.0)	(22.0)	(0.6)*	(17.5)*	(68.9)	(9.1)	22.6*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：雇止めの理由説明の有無について、「景気要因などによる業務量の減少」、「経営状況の悪化」、「勤務成績」、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「理由があった」として集計している。

注：()内は「理由があった」と回答した労働者を100とした割合である。

(4) 過去5年間における有期労働契約時の解雇が行われた際の通算した契約期間

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇が行われた際の通算した契約期間は、「6か月超～1年以内」27.7%が最も高く、次いで「5年超～10年以内」17.7%、「3年超～5年以内」16.1%の割合が高い。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇が行われた際の通算した契約期間は、「1年超～3年以内」40.9%が最も高く、次いで「6か月以内」17.5%、「10年超」16.7%の割合が高い。(第51表)

第51表 過去5年間における有期労働契約時の解雇が行われた際の通算した契約期間

(単位：%)

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇が行われた際の通算した契約期間							
		6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	わからない	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	9.3	26.2	6.7	15.3	17.3	1.3	10.8	13.1
企業規模									
1,000人以上	100.0	2.2	2.9	4.5	2.9*	39.8	1.6	22.6	23.6
300～999人	100.0	4.6*	41.8*	2.0	1.1*	17.3*	5.1*	-	28.2
100～299人	100.0	24.0*	8.3*	5.0*	49.5*	3.1*	-	10.1*	-
30～99人	100.0	4.5*	76.8*	15.9	-	-	-	-	2.8*
5～29人	100.0*	-	-	-	-	-	50.0*	50.0*	-
有期契約労働者	100.0	8.8	27.7	4.6	16.1	17.7	0.4*	11.3	13.5
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	0.7*	7.9*	6.3*	4.8*	32.2	1.1*	24.3*	22.7
上記の回答を選択しなかった者	100.0	12.9	37.9	2.8	21.9*	10.6	-	4.9*	9.0*
無期転換者	100.0	17.5	2.5	40.9	2.8*	11.3*	16.7	2.5*	5.8*
(無期転換ルールによる転換)	100.0	13.6	2.1*	42.5	3.2*	13.2*	19.4	2.9*	3.1*
(会社独自の制度等による転換)	100.0	41.7*	4.9*	31.0*	-	-	-	-	22.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(5) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めが行われた際の通算した契約期間

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めが行われた際の通算した契約期間は、「1年超～3年以内」が38.1%と最も高く、「3年超～5年以内」19.1%、「6か月以内」10.9%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めが行われた際の通算した契約期間は、「3年超～5年以内」が13.5%と最も高く、「1年超～3年以内」12.4%と続いている。(第52表)

第52表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めが行われた際の通算した契約期間

(単位：%)

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めが行われた際の通算した契約期間							
		6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	わからない	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	10.6	9.8	36.5	18.8	5.4	7.1	3.1	8.8
企業規模									
1,000人以上	100.0	14.2	3.5	37.2	24.2	12.2	1.3	7.4	0.1
300～999人	100.0	0.1*	13.5	70.9	3.4	1.0	-	0.0*	11.0*
100～299人	100.0	9.0*	20.4	11.1	48.4	1.2*	5.5*	-	4.4*
30～99人	100.0	-	21.6	19.5	18.1	-	17.1*	-	23.6*
5～29人	100.0	35.2*	-	-	-	-	38.1*	-	26.6*
有期契約労働者	100.0	10.9	9.8	38.1	19.1	5.4	7.3	3.2	6.2
有期契約労働者となることを選んだ理由									
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	4.3*	15.6	43.4	8.7	1.5	16.7	9.8*	-
上記の回答を選択しなかった者	100.0	13.9	8.0	33.3	24.0	7.1	4.0*	0.9*	8.9
無期転換者	100.0	6.7	9.4	12.4	13.5	6.0	3.9	0.2*	48.0
(無期転換ルールによる転換)	100.0	1.0*	4.7*	10.1	7.1	7.6	6.3	-	63.2
(会社独自の制度等による転換)	100.0	16.1	17.2	16.1	24.2*	3.3*	-	0.4*	22.6*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(6) 過去5年間における有期労働契約時の解雇の時の手続きの状況

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇の伝達の方法は、「口頭で伝えられた」80.4%、「書面で伝えられた」7.2%となっている。

解雇される旨が伝達された時期は、「30日以上前」48.8%が最も高く、「当日」26.2%、「1～29日前」12.6%と続く。その他の手続き（複数回答）では、「上司又は人事担当者との個人面談」33.7%が最も高く、次いで「解雇や雇止めに関する労使協議」18.8%となった。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇の伝達の方法は、「口頭で伝えられた」66.5%、「書面で伝えられた」24.9%となっている。

解雇される旨が伝達された時期は、「1～29日前」49.4%が最も高く、次いで「30日以上前」30.5%と続く。その他の手続きでは、「退職金（又は慰労金）の支給」29.5%が最も高く、次いで「上司又は人事担当者との個別面談」24.0%となっている。（第53表）

第53表 過去5年間における有期労働契約時の解雇の時の手続きの状況

(単位：%)

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇の時の手続き													
		伝達の方法				伝達された時期				その他の手続き（複数回答）					
		書面で伝えられた	口頭で伝えられた	その他	無回答	30日以上前	1～29日前	当日	無回答	予告手当の支給	退職金（又は慰労金）の支給	解雇や雇止めに関する労使協議	上司又は人事担当者との個人面談	その他	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	8.2	79.6	0.2*	12.0	47.7	14.8	25.3	12.2	13.7	17.6	17.9	33.2	-	27.6
企業規模															
1,000人以上	100.0	7.3	69.1	-	23.6	47.5	4.8	23.7	24.0	29.6	11.1	2.4*	20.1	-	49.2
300～999人	100.0	30.5	47.1	1.1*	21.3*	68.7	6.6	3.3*	21.3*	18.6	16.8	3.6*	51.6	-	27.6
100～299人	100.0	3.6*	96.4	-	-	61.4	38.6	-	-	1.9*	34.1*	-	63.2	-	10.9
30～99人	100.0	-	97.2	-	2.8*	15.5	4.9*	76.8*	2.8*	-	6.9*	76.8*	1.5*	-	14.8
5～29人	100.0*	-	50.0*	-	50.0*	50.0*	-	-	50.0*	-	50.0*	-	50.0*	-	-
有期契約労働者	100.0	7.2	80.4	-	12.4	48.8	12.6	26.2	12.4	14.1	16.9	18.8	33.7	-	26.2
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	9.8	70.7	-	19.4	49.7	6.6*	24.3*	19.4	34.1	5.6	1.7*	10.4	-	56.5
上記の回答を選択しなかった者	100.0	4.9	86.1	-	9.0*	48.8	14.8	27.4*	9.0*	4.2*	22.7	26.6*	45.7	-	11.3
無期転換者	100.0	24.9	66.5	2.8*	5.8*	30.5	49.4	11.9*	8.2	6.7	29.5	3.7*	24.0	-	50.5
(無期転換ルールによる転換)	100.0	24.0	69.7	3.2*	3.1*	30.4	49.9	13.8*	5.9*	7.8	34.2	4.2*	15.4*	-	55.0
(会社独自の制度等による転換)	100.0	31.0*	46.6*	-	22.4*	31.0*	46.6*	-	22.4*	-	-	-	77.6	-	22.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(7) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの時の手続きの状況

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めの伝達方法は、「口頭で伝えられた」64.2%、「書面で伝えられた」21.9%となっている。

雇止めされる旨が伝達された時期は、「30日以上前」が80.9%と高い。その他の手続き（複数回答）では、「上司又は人事担当者との個人面談」50.6%が高くなっている。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めの伝達方法は、「口頭で伝えられた」40.7%、「書面で伝えられた」10.4%となっている。

雇止めされる旨が伝達された時期は、「30日以上前」が最も高く、39.0%であった。その他の手続きでは、「上司又は人事担当者との個人面談」が26.3%と最も高くなっている。（第54表）

第54表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めの時の手続きの状況

(単位：%)

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めの時の手続き													
		伝達の方法				伝達された時期				その他の手続き（複数回答）					
		書面で伝えられた	口頭で伝えられた	その他	無回答	30日以上前	1～29日前	当日	無回答	予告手当の支給	退職金（又は慰労金）の支給	解雇や雇止めに関する労使協議	上司又は人事担当者との個人面談	その他	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	21.2	62.7	6.3	9.9	78.3	10.3	2.5	8.9	10.6	7.6	2.5	49.1	9.0	31.8
企業規模															
1,000人以上	100.0	30.1	66.5	3.4	-	78.4	15.5	6.1	-	4.7	7.4	2.0	46.7	13.0	29.9
300～999人	100.0	11.1	77.7	0.2*	11.0*	81.2	7.8	-	11.0*	30.5	8.6	5.9	45.8	3.4	40.3
100～299人	100.0	7.0	48.7	39.8*	4.4*	91.6	2.7*	-	5.8*	-	2.6*	2.2*	92.9	-	7.1
30～99人	100.0	13.2	53.6	-	33.2*	61.9	14.4	-	23.6*	9.6*	17.9*	-	29.0	0.3*	43.2
5～29人	100.0	35.2*	38.1*	-	26.6*	73.4	-	-	26.6*	-	-	-	38.1*	26.6*	35.2*
有期契約労働者	100.0	21.9	64.2	6.6	7.4	80.9	10.1	2.7	6.4	11.1	7.7	2.3	50.6	9.4	29.7
有期契約労働者となることを選んだ理由															
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	31.0	69.0	-	-	74.6	15.7	9.0*	0.6*	-	8.7	6.0	62.7	19.6	11.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	19.4	60.7	9.4	10.5	84.2	6.7	0.3*	8.8	13.1	7.7	1.0*	48.3	5.8	36.4
無期転換者	100.0	10.4	40.7	1.8	47.1*	39.0	13.9	-	47.1*	2.6	5.3	6.1	26.3	3.2	63.3
（無期転換ルールによる転換）	100.0	7.1	28.3	2.9	61.8*	25.6	12.7	-	61.8*	1.1*	0.7*	0.9*	13.9	3.8	80.0
（会社独自の制度等による転換）	100.0	15.9	61.5	-	22.6*	61.4	16.0	-	22.6*	4.9	12.7	14.7	46.8	2.2*	35.7

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

(8) 過去5年間における有期労働契約時の解雇をめぐるトラブルの発生有無及び原因

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在有期契約労働者の解雇をめぐる「トラブルになったことがある」は50.0%となっている。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因（複数回答）は、「理由が納得できなかった」61.0%が最も高く、「予告がなかった、又は遅かった」19.7%、「人選が納得できなかった」19.2%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇された経験がある現在無期転換者の解雇をめぐる「トラブルになったことがある」は40.1%であった。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因は、「契約の継続（又は更新）を希望していた」73.4%が最も高く、「理由が納得できなかった」22.6%、「予告がなかった、又は遅かった」20.5%となっている。（第55表）

第55表 過去5年間における有期労働契約時の解雇をめぐる
トラブル発生の有無及び原因

(単位：%)

	過去5年間に解雇の経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の解雇をめぐるトラブル発生の有無								
		トラブルになったことはない	トラブルになったことがある	原因（複数回答）					無回答	
				契約の継続（又は更新）を希望していた	理由が納得できなかった	人選が納得できなかった	予告がなかった、又は遅かった	その他		
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	38.5	49.4	(100.0)	(17.0)	(59.2)	(18.3)	(19.7)	(15.2)	12.0
企業規模										
1,000人以上	100.0	44.3	32.1	(100.0)	(20.6)	(81.9)	(2.0)*	(80.9)	(5.9)*	23.6
300～999人	100.0	10.4	68.3	(100.0)	(23.6)	(13.4)	(67.8)	(1.9)*	(-)	21.3*
100～299人	100.0	66.0	34.0	(100.0)	(24.1)*	(18.9)*	(18.9)*	(5.2)*	(70.7)*	-
30～99人	100.0	12.6*	84.6	(100.0)	(7.4)*	(92.6)*	(-)	(-)	(-)	2.8*
5～29人	100.0*	50.0*	50.0*	(100.0)*	(-)	(-)	(100.0)*	(-)	(100.0)*	-
有期契約労働者	100.0	37.6	50.0	(100.0)	(14.3)	(61.0)	(19.2)	(19.7)	(15.9)	12.4
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	39.9	40.7	(100.0)	(28.1)	(95.8)	(21.9)	(61.4)*	(-)	19.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	36.8	54.1	(100.0)	(9.4)	(49.1)*	(18.5)*	(4.4)	(20.3)*	9.0*
無期転換者	100.0	54.2	40.1	(100.0)	(73.4)	(22.6)	(-)	(20.5)	(1.3)*	5.8*
(無期転換ルールによる転換)	100.0	57.9	39.0	(100.0)	(87.4)	(9.8)*	(-)	(22.4)	(1.6)*	3.1*
(会社独自の制度等による転換)	100.0	31.0*	46.6*	(100.0)*	(-)	(89.4)*	(-)	(10.6)*	(-)	22.4*

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：解雇をめぐるトラブルについて、「契約の継続（又は更新）を希望していた」、「理由が納得できなかった」、「人選が納得できなかった」、「予告がなかった、又は遅かった」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「トラブルになったことがある」として集計している。

注：()内は「トラブルになったことがある」と回答した労働者を100とした割合である。

(9) 過去5年間における有期労働契約時の雇止めをめぐるトラブル発生の有無及び原因

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止めをめぐる「トラブルになったことがある」は32.8%となっている。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因（複数回答）は、「契約の継続（又は更新）を希望していた」82.5%が最も高く、「理由が納得できなかった」42.2%、「予告がなかった、又は遅かった」36.2%と続く。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止めをめぐる「トラブルになったことがある」は20.9%であった。

トラブルになったことがあると回答したうち、トラブルの原因は、「契約の継続（又は更新）を希望していた」92.6%と高く、次いで「理由が納得できなかった」26.9%となっている。（第56表）

第56表 過去5年間における有期労働契約時の雇止めをめぐる
トラブル発生の有無及び原因

(単位：%)

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約時の雇止めをめぐるトラブル発生の有無								
		トラブルになったことはない	トラブルになったことがある		原因（複数回答）					無回答
					契約の継続（又は更新）を希望していた	理由が納得できなかった	人選が納得できなかった	予告がなかった、又は遅かった	その他	
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	54.5	32.1	(100.0)	(83.0)	(41.6)	(5.5)	(35.2)	(2.2)	13.5
企業規模										
1,000人以上	100.0	45.8	47.4	(100.0)	(77.6)	(51.6)	(3.8)	(48.2)	(3.0)	6.8
300～999人	100.0	47.5	39.6	(100.0)	(97.1)	(27.6)	(10.0)	(15.8)	(0.6)*	12.9
100～299人	100.0	73.8	17.0	(100.0)	(77.4)	(25.3)*	(2.6)*	(-)	(-)	9.2
30～99人	100.0	70.8	5.6	(100.0)	(48.5)	(1.5)*	(-)	(43.2)*	(8.3)*	23.6*
5～29人	100.0	64.8*	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	35.2*
有期契約労働者	100.0	56.6	32.8	(100.0)	(82.5)	(42.2)	(5.0)	(36.2)	(2.2)	10.6
有期契約労働者となることを選んだ理由										
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	57.2	31.1	(100.0)	(86.4)	(15.5)	(2.9)*	(25.9)	(1.3)*	11.7
上記の回答を選択しなかった者	100.0	54.4	34.9	(100.0)	(81.2)	(51.4)	(5.8)	(39.7)	(2.5)	10.7
無期転換者	100.0	23.0	20.9	(100.0)	(92.6)	(26.9)	(17.5)*	(11.2)	(2.9)*	56.1
(無期転換ルールによる転換)	100.0	21.5	16.7	(100.0)	(96.9)	(52.5)	(35.0)*	(10.6)*	(5.8)*	61.8*
(会社独自の制度等による転換)	100.0	25.5	27.9	(100.0)	(88.2)	(1.6)*	(-)	(11.8)*	(-)	46.6

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

注：雇止めをめぐるトラブルについて、「契約の継続（又は更新）を希望していた」、「理由が納得できなかった」、「人選が納得できなかった」、「予告がなかった、又は遅かった」、「その他」のいずれかの回答を選択したケースを「トラブルになったことがある」として集計している。

注：()内は「トラブルになったことがある」と回答した労働者を100とした割合である。

(10) 過去5年間における有期労働契約時の雇止め時の契約更新の希望の有無

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在有期契約労働者の雇止め時、契約更新の希望が「あった」は46.7%、「なかった」は37.5%となっている。

過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めされた経験がある現在無期転換者の雇止め時、契約更新の希望が「あった」は38.1%、「なかった」は49.1%であった。(第57表)

第57表 過去5年間における有期労働契約時の雇止め時の契約更新の希望の有無

(単位：%)

	過去5年間に雇止めの経験がある有期契約労働者計、又は、無期転換者計	過去5年間における有期労働契約の雇止め時の契約更新の希望の有無		
		あった	なかった	無回答
有期契約労働者、及び、無期転換者計	100.0	46.2	38.2	15.6
企業規模				
1,000人以上	100.0	62.2	26.9	11.0
300～999人	100.0	44.6	52.3	3.2
100～299人	100.0	17.2	53.4	29.4
30～99人	100.0	6.4	35.5	58.0
5～29人	100.0	64.8*	35.2*	-
有期契約労働者	100.0	46.7	37.5	15.8
有期契約労働者となることを選んだ理由				
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	43.7	25.9	30.4
上記の回答を選択しなかった者	100.0	50.0	40.8	9.2
無期転換者	100.0	38.1	49.1	12.8
(無期転換ルールによる転換)	100.0	20.3	71.3	8.4
(会社独自の制度等による転換)	100.0	67.7	12.2	20.1

注：統計表についての注意点をP.9に記載。

