

法改正

n=586

質問1

有期雇用(契約社員、パートタイム労働者、アルバイト)従業員の採用実績

実績あり	527	89.9%
実績なし	51	8.7%
分からない	8	1.4%
	586	100.0%

質問2

有期雇用(契約社員、パートタイム労働者、アルバイト)従業員の採用の目的

/528

人件費を削減するため	273	51.7%
経営を取り巻く変動に対応するため	208	39.4%
多様で柔軟な働き方を取り入れる一環として	180	34.1%
正社員で雇用する前に人柄・能力を見極めるため	179	33.9%
突発的な業務に対応するため	175	33.1%
正社員を基幹業務に集中させるため	133	25.2%
高スキル保有者の一時的・臨時的な確保として	101	19.1%
その他	27	5.1%
	1276	

質問3

有期雇用者の平均勤続年数

6か月未満	17	3.2%
6か月以上1年未満	72	13.7%
1年以上3年未満	211	40.1%
3年以上5年未満	143	27.2%
5年以上10年未満	75	14.3%
10年以上	8	1.5%
	526	100.0%

質問4

有期雇用者の無期雇用転換の実績

ある	367	69.2%
ない	141	26.6%
分からない	22	4.2%
	530	100.0%

質問5

法律の改正後の有期契約労働者の活用

/530

無期契約の雇入れのみとする(有期契約の雇入れを行わない)	17	3.2%
有期契約が更新を含めて通算5年を超えないようにする	203	38.3%
通算5年を超える有期契約労働者から申込みがなされた段階で無期契約に切り換える	164	30.9%
職種によって検討する	251	47.4%
有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り換える	25	4.7%
未定	85	16.0%
該当者がいない	33	6.2%
	778	

質問6

有期雇用から無期雇用に転換する際の契約形態

有期契約時の労働条件のまま契約だけ無期とする	163	30.9%
既存の正社員区分への登用	233	44.2%
その他	19	3.6%
未定	112	21.3%
	527	100.0%

質問7

有期雇用から無期雇用に転換する上での課題・懸念要素 /528

新規制度の策定・導入の負荷	193	36.6%
正社員の新規採用に対する影響	83	15.7%
従業員間のバランス(仕事量・責任)の偏り	247	46.8%
労働条件の調整	303	57.4%
労働組合との協議・調整	34	6.4%
その他	24	4.5%
課題・懸念要素はない	62	11.7%
	946	

質問8

高年齢者雇用確保措置

65歳以上への定年の引上げ	46	7.8%
60～64歳までの定年制と定年後の継続雇用制度	443	75.6%
定年制の廃止	7	1.2%
その他	16	2.7%
未定	33	5.6%
措置を講じていない	41	7.0%
	586	100.0%

質問9 ※質問8で「60～64歳までの定年制と、定年後の継続雇用制度」を選択

継続雇用者の雇用形態

自社の正社員	456	98.1%
自社の正社員以外(嘱託社員・契約社員・パートタイム労働者等)	339	72.9%
グループ関連会社の正社員	81	17.4%
グループ関連会社の正社員以外	51	11.0%
その他	2	0.4%
	929	

質問10 ※質問8で「60～64歳までの定年制と、定年後の継続雇用制度」を選択

継続雇用者の年間給与の水準(定年到達時の年間給与を100とした場合)

10未満	1	0.2%
10以上20未満	4	0.9%
20以上30未満	12	2.6%
30以上40未満	37	8.1%
40以上50未満	54	11.8%
50以上60未満	108	23.5%
60以上70未満	106	23.1%
70以上80未満	70	15.3%
80以上90未満	27	5.9%
90以上100未満	9	2.0%
100以上	0	0.0%
変わらない	31	6.8%
	459	100.0%

質問11

60歳以上の従業員の活性化施策 /586		
処遇制度や評価制度を新設・改定	129	22.0%
新たなポストの新設	29	4.9%
新たな職務・職種・部署の新設	30	5.1%
後輩世代の育成の役割を付与	135	23.0%
後輩世代との職務の棲み分け	60	10.2%
その他	11	1.9%
特になし	322	54.9%
	716	

質問12

高齢者雇用確保措置の制度対応が、人事制度に与えた影響 /586		
全体の処遇制度や評価制度そのものの改定	97	16.6%
対象となる年齢層の処遇制度や評価制度等の新設・改定	203	34.6%
新卒採用の抑制	59	10.1%
中途採用の抑制	58	9.9%
外部サービス・アウトソーシングを活用していた業務の内製化	41	7.0%
その他	14	2.4%
特になし	251	42.8%
	723	

質問13

派遣労働者の活用実績		
ある	482	82.3%
ない	92	15.7%
分からない	12	2.0%
	586	100.0%

質問14 ※質問13で「ある」と回答

派遣労働者の活用の目的 /479		
固定費を削減するため	176	36.7%
業務の量に合わせた人員配置を行うため	316	66.0%
突発的な業務に対応するため	246	51.4%
退職者の代替要員として	177	37.0%
正社員を基幹業務に集中させるため	107	22.3%
高スキル保有者を一時的・臨時的に確保するため	99	20.7%
正社員採用がうまくいかないため	41	8.6%
その他	5	1.0%
	1167	

質問15

「派遣期間の制限を受けない28業務(旧26業務)と自由化業務の区別を無くす」という案		
賛同する	175	29.9%
やや賛同する	215	36.7%
あまり賛同しない	133	22.7%
賛同しない	63	10.8%
	586	100.0%

質問16

「すべての仕事で、3年ごとに派遣労働者を代えれば、自社の労働組合の意見を聞くことを条件に、派遣に仕事を任せ続けられるようになる」という案

賛同する	110	18.8%
やや賛同する	186	31.7%
あまり賛同しない	183	31.2%
賛同しない	107	18.3%
	586	100.0%

質問17

今後の派遣労働者の活用

派遣労働者を増やす	7	1.2%
派遣労働者をやや増やす	42	7.2%
派遣労働者をやや減らす	41	7.0%
派遣労働者を減らす	45	7.7%
変わらない	303	51.7%
未定	148	25.3%
	586	100.0%