

# 「多様な就業形態に関する実態アンケート」調査結果

## I 調査概要

### 1. 趣旨

少子高齢化の進展とともに労働力が減少することにより、パートタイマー、嘱託社員(再任用者)、派遣社員等いわゆる正社員以外の労働者のいる企業は、愛知県の調査(※)で9割近くあり、労働者割合でみても3割以上を占め、就業形態の多様化が進んでいます。

当協会は、会員組合を構成する企業の就業形態の実態を調査することにより、同業種・異業種の状況や課題等を把握、比較することにより、今後の企業による労務管理の一助にしていなければ幸いです。

また、「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月に公布され、有期労働契約で働く人が、反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールが規定されています。今回の調査でも、設問に認知度と対応状況を設けました。無期転換の申込権が、本格的に発生すると見込まれる平成30年4月まで、あと4ヶ月ほどです。調査結果の最後に、参考として改正法の概要と相談先を紹介します。

(※平成27年労働条件・労働福祉実態調査)

### 2. 調査対象

当協会会員組合傘下企業184社

### 3. 調査項目

- (1) 調査対象企業の概要
- (2) 採用状況、採用計画
- (3) 就業形態別就労状況
- (4) 有期雇用労働者を活用する理由
- (5) 有期雇用労働者から正社員への転換制度
- (6) 労働契約法改正(無期転換ルール)への対応
- (7) 有期雇用労働者を活用するデメリット
- (8) 今後の雇用計画
- (9) 受講料助成制度(市中小企業振興センター主催のセミナー)

### 4. 調査期間

平成29年8月28日(月)～9月11日(月) 15日間

### 5. 調査方法

郵送による調査票の送付、FAXによる回答

### 6. 回答数

51社(回答率28%)

## 【調査結果のポイント】

- ◆ 従業員採用状況について、平成28年度（H28.4～H29.3）は、「計画どおり、もしくは計画より多く採用した」と回答した企業が69%。
- ◆ 採用計画について、29年度（H29.4～H30.3）は、28年度実績と比較し、「増やす」と回答した企業と「減らす」と回答した企業が、ほぼ同じ割合（43～45%）。業種別では、「製造業」「建設・運輸・その他」は増やすと回答した企業が多いが、「卸・小売」「サービス」は慎重な姿勢を示す企業が多い。
- ◆ 就業形態別就労状況（企業割合）について、「正社員以外もいる」と回答した企業が78%。就業形態別では、パートタイマー（無期、有期）等が多い。
- ◆ 就業形態別就労状況（労働者割合）について、「正社員以外の労働者」が42%。業種別では、サービス業、卸・小売業が多い。
- ◆ 有期雇用労働者を活用している理由について、「専門的・技術的な業務に対応するため」「高齢者の再雇用のため」には嘱託社員、「人件費節約のため」「仕事の繁忙に対応するため」「高齢者の再雇用のため」には有期パート、「仕事の繁忙に対応するため」には派遣労働者と回答する企業が多い。
- ◆ 有期雇用労働者から正社員に転換する制度について、「ある」と回答した企業が65%。
- ◆ 有期雇用労働者の研修制度について、「職場内において上司先輩等が仕事に必要な知識・ノウハウを継続的に指導」と回答した企業が67%。
- ◆ 無期転換ルールの認知度について、「知っていた」と回答した企業が79%。
- ◆ 無期転換ルールへの対応について、「今後も有期労働契約で雇用し通算5年を超える者から申し込みがあれば、無期契約に転換する」と回答した企業が47%。「現在検討中」と回答した企業が24%。
- ◆ 有期雇用者を活用するデメリットについて、「労働者の質のばらつき」「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」には、有期パート、派遣労働者と回答した企業が多い。
- ◆ 従業員の採用計画について、「正社員を増やす・現状維持」と回答した企業が多い。「正社員以外」については、「わからない」と回答した企業が多い。
- ◆ 人材育成の一環として、名古屋市中小企業振興センターの受講料を当協会が補助する制度の認知度について、「知っている」と回答した企業が33%。
- ◆ 支援制度の利用について、「現在利用している」と回答した企業が6%、「企業として受講したいセミナー・研修会があれば利用したい」と回答した企業が60%

問1. 就業形態別就労状況

就業形態別就労状況(企業割合)

複数回答(単位:%)、企業数:実数

	全企業	正社員のみ の企業	正社員以外 もいる企業								企業数
				契約社員	嘱託社員	有期パート	派遣労働者	外国人技能実 習生	無期パート 等		
企業規模	～30人	100.0	40.9	59.1	9.1	4.5	22.7	9.1	4.5	31.8	22
	～50人	100.0	14.3	85.7	—	14.3	—	28.6	14.3	57.1	7
	～100人	100.0	10.0	90.0	30.0	40.0	40.0	30.0	10.0	60.0	10
	100人～	100.0	0.0	100.0	50.0	58.3	75.0	66.7	8.3	25.0	12
合計	100.0	21.6	78.4	21.6	25.5	35.3	29.4	7.8	39.2	51	
業種別	製造	100.0	20.0	80.0	10.0	35.0	30.0	25.0	20.0	40.0	20
	卸・小売	100.0	15.0	85.0	30.0	25.0	45.0	45.0	—	40.0	20
	サービス	100.0	16.7	83.3	33.3	16.7	33.3	—	—	66.7	6
	建設・運輸・その他	100.0	60.0	40.0	20.0	—	20.0	20.0	—	—	5
合計	100.0	21.6	78.4	21.6	25.5	35.3	29.4	7.8	39.2	51	

就業形態別就労状況(労働者割合)

(単位:%)、企業数:実数

	全企業	正社員	正社員以外								企業数
				契約社員	嘱託社員	有期パート	派遣労働者	外国人技能実 習生	無期パート 等		
企業規模	～30人	100.0	77.0	23.0	0.8	2.1	8.8	1.7	0.8	8.8	22
	～50人	100.0	89.0	11.0	—	1.1	—	2.5	1.1	6.4	7
	～100人	100.0	61.1	38.9	1.8	2.2	7.7	2.4	1.1	23.7	10
	100人～	100.0	55.1	44.9	2.7	5.4	31.2	2.0	0.4	3.1	12
合計	100.0	57.7	42.3	2.5	4.9	27.1	2.0	0.5	5.4	51	
業種別	製造	100.0	75.3	24.7	1.5	6.5	6.4	3.1	1.9	5.3	20
	卸・小売	100.0	55.1	44.9	2.5	4.1	33.0	1.8	—	3.4	20
	サービス	100.0	13.5	86.5	5.6	5.9	51.9	—	—	23.1	6
	建設・運輸・その他	100.0	94.4	5.6	1.1	—	1.1	3.4	—	—	5
合計	100.0	57.7	42.3	2.5	4.9	27.1	2.0	0.5	5.4	51	

問2. 有期雇用労働者(②契約社員、③嘱託社員、④有期パートタイマー、⑤派遣労働者、⑥外国人技能実習生等)を活用している理由について

お答えください。

専門的・技術的な業務に対応するため	回答企業数	%
①契約社員	4	22.2
②嘱託社員	8	44.4
③有期パート	2	11.1
④派遣労働者	4	22.2
⑤外国人技能実習生等	0	0.0
合計	18	100.0

人件費節約のため	回答企業数	%
①契約社員	1	5.9
②嘱託社員	4	23.5
③有期パート	10	58.8
④派遣労働者	1	5.9
⑤外国人技能実習生等	1	5.9
合計	17	100.0

仕事の繁閑に対応するため	回答企業数	%
①契約社員	2	9.1
②嘱託社員	0	0.0
③有期パート	9	40.9
④派遣労働者	10	45.5
⑤外国人技能実習生等	1	4.5
合計	22	100.0

正社員の確保が困難なため	回答企業数	%
①契約社員	4	25.0
②嘱託社員	1	6.3
③有期パート	1	6.3
④派遣労働者	6	37.5
⑤外国人技能実習生等	4	25.0
合計	16	100.0

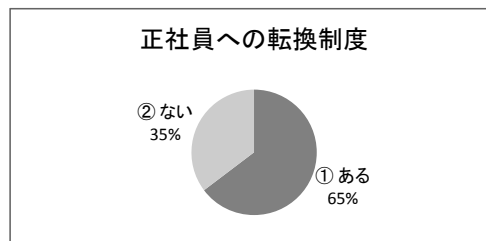
高齢者の再雇用のため	回答企業数	%
①契約社員	2	8.7
②嘱託社員	13	56.5
③有期パート	8	34.8
④派遣労働者	0	0.0
⑤外国人技能実習生等	0	0.0
合計	23	100.0

その他

・正社員としての適正をみるため
・産休・育休対応

問3. 有期雇用労働者(②～⑤)から正社員への転換制度はありますか。(単一回答・n=34)

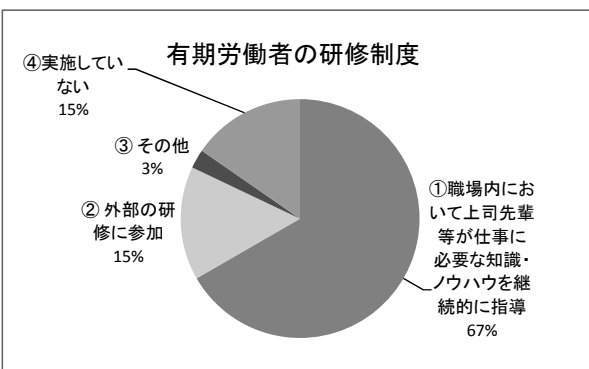
正社員への転換制度	回答企業数	%
① あり	22	64.7
② ない	12	35.3
合計	34	100.0



問4. 有期労働者(②～⑤)の研修制度についてお尋ねします。(複数回答・n=33)

有期労働者の研修制度	回答企業数	%
①職場内において上司先輩等が仕事に必要な知識・ノウハウを継続的に指導	26	66.7
② 外部の研修に参加	6	15.4
③ その他	1	2.6
④実施していない	6	15.4
合計	39	100.0

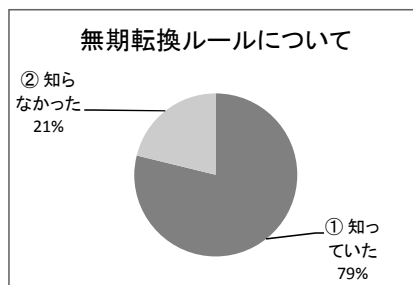
その他: 社内研修



問5. 有期雇用労働者(②～⑤)がいる場合、労働契約法が改正され平成25年4月1日以降に開始または更新した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、労働者から申込みがあれば無期労働契約に転換することになりました。(以下「無期転換ルール」という。)

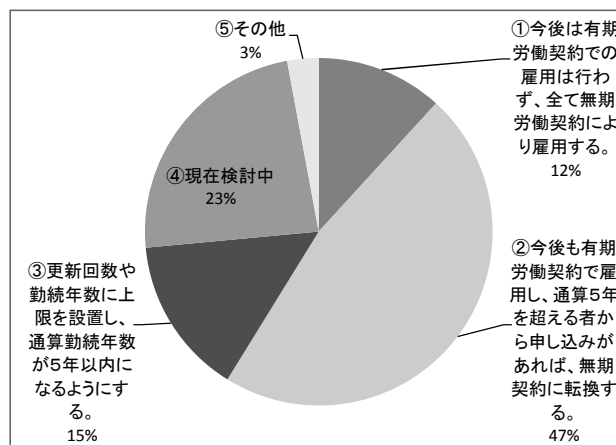
問5-1. この改正を知っていましたか。(単一回答・n=33)

無期労働契約の転換について	回答企業数	%
① 知っていた	26	78.8
② 知らなかった	7	21.2
合計	33	100.0



問5-2. 有期雇用労働者に対して、今後、どのように無期転換ルールに対応していく予定ですか。(複数回答・n=31)

	回答企業数	%
① 今後は有期労働契約での雇用は行わず、全て無期労働契約により雇用する。	4	11.8
② 今後も有期労働契約で雇用し、通算5年を超える者から申し込みがあれば、無期契約に転換する。	16	47.1
③ 更新回数や勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数が5年以内になるようにする。	5	14.7
④ 現在検討中	8	23.5
⑤ その他	1	2.9
合計	34	100.0



その他: 定年後継続雇用者は有期雇用特別措置法の適用を受けた

問6. 有期雇用労働者を活用するデメリットとしてどのようなことが考えられますか。

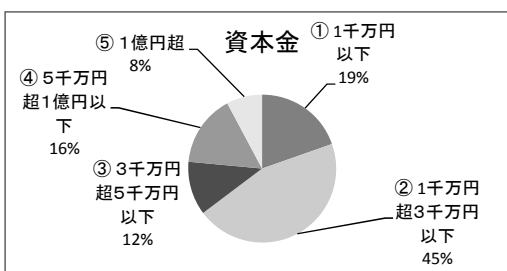
人事管理の煩雑さ	回答企業数	%
① 契約社員	3	15.0
② 嘱託社員	5	25.0
③ 有期パート	5	25.0
④ 派遣労働者	3	15.0
⑤ 外国人技能実習生等	4	20.0
合計	20	100.0

労働者の質のばらつき	回答企業数	%
① 契約社員	7	15.2
② 嘱託社員	4	8.7
③ 有期パート	11	23.9
④ 派遣労働者	15	32.6
⑤ 外国人技能実習生等	9	19.6
合計	46	100.0

## II. 回答企業の概要

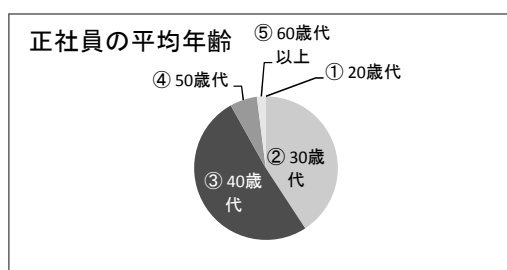
### 1. 資本金 (単一回答・n=51)

資本金	件数	%
① 1千万円以下	10	19.6
② 1千万円超3千万円以下	23	45.1
③ 3千万円超5千万円以下	6	11.8
④ 5千万円超1億円以下	8	15.7
⑤ 1億円超	4	7.8
合計	51	100.0



### 2. 正社員の平均年齢 (単一回答・n=49)

従業員数	件数	%
① 20歳代	0	0.0
② 30歳代	20	40.8
③ 40歳代	25	51.0
④ 50歳代	3	6.1
⑤ 60歳代以上	1	2.0
合計	49	100.0



### 3. 採用状況について昨年度の採用実績と今年度の採用計画 (有効回答: 42社)

		平成28年度採用 (実績/計画)		H29年度(前年度比較) (H28実績とH29計画の比較)			企業数
		達成した	達成しなかった	増	減	同	
企業規模	～30人	9	6	7	5	3	15
	～50人	5	2	3	3	1	7
	～100人	6	2	4	3	1	8
	100人～	9	3	5	7	0	12
	合計 (%)	29 (69.0)	13 (31.0)	19 (45.2)	18 (42.9)	5 (11.9)	42 (100.0)
業種別	製造	10	5	10	5	0	15
	卸売・小売	15	3	4	10	4	18
	サービス	3	1	1	3	0	4
	建設・運輸・その他	1	4	4	0	1	5
	合計 (%)	29 (69.0)	13 (31.0)	19 (45.2)	18 (42.9)	5 (11.9)	42 (100.0)

◎本調査における「就業形態」については、概ね次のような定義

- ①正社員・・・フルタイムで仕事に従事し、特に雇用期間を定められていない者。なお他企業への出向者は除く。
- ②契約社員・・・一日の所定労働時間及び一週間の所定労働日数が正社員とほぼ同じで、期間の定めのある契約に基づき直接雇用されている者。
- ③嘱託社員・・・定年退職等で、一定期間再雇用する目的で契約し雇用されている者。
- ④有期パートタイマー・・・一般に正社員より、一日の所定労働時間が短いか、一週間の所定労働日数が少ない者で、雇用期間の定めのある者。
- ⑤派遣労働者・・・「労働者派遣法」に基づき、派遣元事業所より派遣されている者。
- ⑥外国人技能実習生等・・・国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本の企業で働くことによりOJTを通じて技能を移転する制度の元、受け入れている実習生等。
- ⑦無期パートタイマー・・・一般に正社員より、一日の所定労働時間が短いか、一週間の所定労働日数が少ない者で、雇用期間の定めのない者。

継続的人材確保の困難	回答企業数	%
①契約社員	6	30.0
②嘱託社員	2	10.0
③有期パート	6	30.0
④派遣労働者	4	20.0
⑤外国人技能実習生等	2	10.0
合計	20	100.0

コストの増大	回答企業数	%
①契約社員	5	26.3
②嘱託社員	6	31.6
③有期パート	0	0.0
④派遣労働者	7	36.8
⑤外国人技能実習生等	1	5.3
合計	19	100.0

労働者の責任感の不足	回答企業数	%
①契約社員	3	9.1
②嘱託社員	7	21.2
③有期パート	9	27.3
④派遣労働者	8	24.2
⑤外国人技能実習生等	6	18.2
合計	33	100.0

技術伝承・ノウハウ蓄積の困難	回答企業数	%
①契約社員	12	23.1
②嘱託社員	8	15.4
③有期パート	11	21.2
④派遣労働者	12	23.1
⑤外国人技能実習生等	9	17.3
合計	52	100.0

問7. 従業員の雇用計画についてお尋ねします。(単一回答・n=50)

計画	就業形態	雇用計画						
		正社員	契約社員	嘱託社員	有期パート	派遣労働者	外国人技能実習生等	無期パートその他
増やす		27	3	0	4	0	2	9
現状維持		15	8	15	13	8	5	8
減らす		3	0	3	3	5	1	0
わからない		4	20	17	18	19	11	11
合計		49	31	35	38	32	19	28

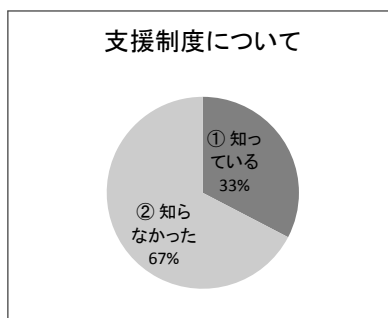
問8. 有期雇用労働者の福利厚生等、有期雇用全般について、先進的な取り組み事例その他ご意見がありましたらご記入下さい。

・ 一度定年退職された方を一年毎の契約で再雇用をしているので、特に先進的な取り組みは行っていない

問9. 組合協会では組合会員企業に対する人材育成支援の一環として名古屋市中小企業振興センターが実施する有料セミナーに対して受講料を補助する支援を設けています。

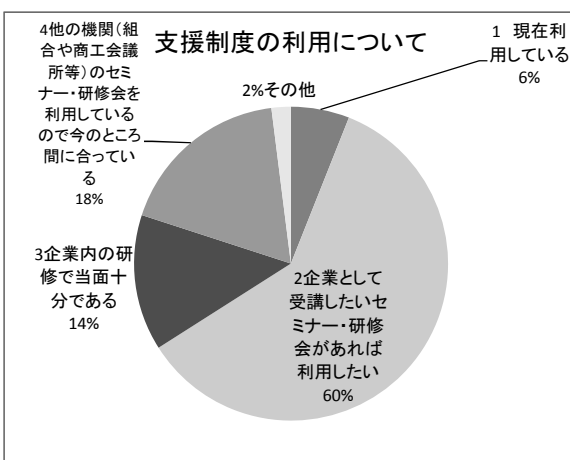
問9-1.この支援制度を知っていましたか。(単一回答・n=49)

セミナー支援制度	回答企業数	%
① 知っている	16	32.7
② 知らなかった	33	67.3
合計	49	100.0



問9-2. 支援制度の利用について(複数回答・n=46)

	回答企業数	%
1 現在利用している	3	6.0
2企業として受講したいセミナー・研修会があれば利用したい	30	60.0
3企業内の研修で当面十分である	7	14.0
4他の機関(組合や商工会議所等)のセミナー・研修会を利用しているので今のところ間に合っている	9	18.0
5その他	1	2.0
合計	50	100.0



問9-3. 組合協会事業についてのご意見、ご要望

- |                                             |
|---------------------------------------------|
| ・ 外国人技能実習生を紹介する組合・団体窓口を教えてください。(ベトナム、カンボジア) |
| ・ あるべき姿のビジョン作りを。                            |
| ・ 7月からセミナー情報が早く届くようになり今後活用させていただきます。        |



アンケートに  
ご協力いただきまして、  
ありがとうございました。