契約社員に関する実態調査

（ 概 要 版 ）

平成 28 年 3 月

東 京 都 産 業 労 働 局

１　調査の趣旨

就業形態は多様化し、パートタイマー・派遣労働者・契約社員等のいわゆる非正規労働者の割合は４割近くを占め（総務省統計局「労働力調査」）、職場に欠くことのできない存在となっている。

しかし一方で、雇止めや契約期間途中の解雇・退職など、労使間のトラブルは後を絶たず、また、正社員との待遇の格差など問題を多く抱えている。

東京都では、非正規労働者のうち、「有期・直接雇用のフルタイム労働者」を「契約社員」と位置付けて調査を実施している。今回調査は、前回調査からの経年比較を行いつつ、契約社員の労働実態や契約社員という働き方に対する労使の意識を把握するとともに、平成２４年の労働契約法改正による企業の対応や雇用管理の変化を調査し、今後の労働行政の基礎資料とするものである。

契約社員及び他の就業形態の定義は以下のとおり。

契約社員：一日の所定労働時間及び一週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。

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。

有期パートタイマー：一般的に正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間の定めがある者。

無期パートタイマー：一般的に正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間の定めがない者。

嘱託社員：定年退職者等で、一定期間再雇用する目的で契約し雇用されている者。

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。

２　調査の対象

以下を調査の対象とした。

（１）事業所：都内の常用従業者規模 30 人以上の 3,000 事業所

（２）契約社員：事業所調査の結果から協力を得られた事業所の契約社員 2,000 人

※調査対象事業所については、平成 24 年経済センサス－活動調査（39,742 事業所）より無作為抽出した。なお、常用労働者規模が 30 人未満と回答した事業所についても集計対象とした。

※調査対象契約社員については、協力が得られた事業所に属する契約社員を対象とした。

３　調査の方法

事業所及び契約社員に対してそれぞれ以下を調査の手法とした。

（１）事業所：調査票の郵送配布、郵送回収

（２）契約社員：事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収

４　調査の期間

事業所及び契約社員本人に対してそれぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

（１）事業所：平成 27 年 9 月 14 日に郵送し、同年 10 月 13 日を返信投函〆切とした。

（２）契約社員：平成 27 年 10 月 16 日に郵送し、同年 11 月 13 日を返信投函〆切とした。

５　調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所及び契約社員別に以下のとおりであった。

	発送数 (A)	回収数 (B)	有効回答数 (C)	回収率 (B/A)	有効回収率 (C/A)
事業所調査	3,000	818	815	27.3%	27.2%
契約社員調査	1,955	547	547	28.0%	28.0%

※回収数（B）より白紙回答票、無効回答票を除いたものを有効回答数（C）とした。

※回収のあった事業所のうち契約社員を導入しているのは 370 事業所（45.4%）。

６　利用上の注意

（１）「N」は回答者数を表す。

（２）集計表の数値は、小数点以下第２位を四捨五入しているので、割合の合計が 100%とならない場合がある。

（３）複数回答を可とした設問では、内訳の和が計の数値を超える場合がある。 また、選択肢ごとに回答者数（N）に対する割合を算出しているため、割合の合計が 100%を超える場合がある。

（４）概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント（%）である。

（５）概要及び報告書中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

（６）母数が 10 未満のものは集計対象とはしたが、原則として分析の対象から外した。

調査結果の概要

1　契約社員の導入状況

1.1　就業形態別従業者数［事業所調査］

○調査対象事業者に就業形態別の従業者数を聞いたところ、「正社員」が 57.1%を占めて最も多く、以下、「有期パートタイマー」（25.4%）、「契約社員」（7.4%）、「派遣労働者」（3.5%）、「嘱託社員」（2.8%）、「無期パートタイマー」（2.8%）と続いている。

○前回調査と比較すると、就業形態別の従業員数の割合は、「正社員」が前回の 66.0%から 8.9 ポイント、「派遣労働者」が前回の 4.5%から 1.0 ポイント、「契約社員」が前回の 8.3%から 0.9 ポイント、「嘱託社員」が前回の 3.0%から 0.2 ポイント減少し、逆に、「有期パートタイマー」が前回の 14.1%から 11.3 ポイント、「無期パートタイマー」が前回の 2.3%から 0.5 ポイント増加している。

1.2　契約社員の導入状況［事業所調査］

○契約社員を導入している事業所の割合は 45.4%（370 社/815 社）となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員を導入している事業所の割合は前回の 46.6%から 1.2 ポイント減少している。

○主業事業内容別に見ると、契約社員導入事業所割合が全業種平均（45.4%）に比べて高いのは「教育、学習支援業」（70.9%）、「金融・保険業」（60.0%）、「情報通信業」（48.7%）、「サービス業」（48.6%）である。逆に低いのは、「飲食店、宿泊業」（29.0%）、「医療、福祉」（37.0%）、「建設業」（41.2%）、「不動産業」（42.9%）、「運輸業」（43.1%）、「製造業」（43.8%）、「卸売・小売業」（44.1%）となっている。

○企業規模別に見ると、契約社員を導入している事業所の割合は、「29 人以下」規模事業所で 27.1%と最も低くなっている。「100 人以上」規模では５割以上の事業所が契約社員を導入しており、「500～999 人」規模事業所で 71.1%と最も高くなっている。

1.3　男女別の契約社員人数［事業所調査］

○男女別に契約社員人数の割合について見ると、男性が 48.1%、女性が 51.9%となっている。

1.4　業務内容別の契約社員の人数［事業所調査］

○契約社員の業務内容別の人数は「専門的・技術的業務」が 32.3%で最も多く、以下、「事務的業務」（19.8%）、「販売業務」（17.0%）、「生産工程・労務」（13.6%）と続いている。

1.5　現在の契約での業務内容［契約社員調査］

○現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が 42.8％を占めて最も多く、以下、「専門的・技術的業務」（28.0％）、「サービス業務」（10.2％）と続いている。

○男女別に見ると、男性は「専門的・技術的業務」が 32.3％で最も多く、女性は「事務的業務」が 58.8％で最も多くなっている。

2　なぜ契約社員なのか

2.1　有期雇用労働者を活用している理由（３つまで回答可）［事業所調査］

契約社員を活用している理由
（N=402/H27、N=419/H23）

有期ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰを活用している理由
（N=429/H27、N=451/H23）

嘱託社員を活用している理由
（N=416/H27、N=406/H23）

派遣労働者を活用している理由
（N=324/H27、N=352/H23）

○契約社員を活用している理由としては、「専門的・技術的な業務に対応するため」が47.8％と最も多く、以下、「正社員としての適性をみるため」（39.6％）、「人件費節減のため」（21.9％）と続いている。

○有期パートタイマーを活用している理由としては、「仕事の繁閑に対応するため」が40.6％と最も多く、以下、「人件費節減のため」（34.7％）、「専門的・技術的な業務

に対応するため」（27.7%）と続いている。

○嘱託社員を活用している理由としては、「高齢者の再雇用のため」が 78.4%と最も多く、「専門的・技術的な業務に対応するため」も 50.0%となっている。

○派遣労働者を活用している理由としては、「一時的な業務に対応するため」が 44.8%と最も多く、以下、「専門的・技術的な業務に対応するため」（42.6%）、「仕事の繁閑に対応するため」（36.1%）と続いている。

2.2　契約社員を活用するメリット（２つまで回答可）［事業所調査］

契約社員を活用するメリット（契約社員導入事業所）
（N=370/H27、N=395/H23）

○契約社員導入事業所の契約社員を活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」が 40.3%と最も多く、以下、「自社で養成できない労働者の確保」（23.5%）、「賃金・福利厚生費の減少」（20.0%）、「一時的欠員の補充」（18.4%）と続いている。

2.3　契約社員を活用するデメリット（２つまで回答可）［事業所調査］

契約社員を活用するデメリット（契約社員導入事業所）
（N=370/H27、N=395/H23）

○契約社員導入事業所の契約社員を活用するデメリットは、「継続的人材確保の困難」が 25.4％と最も多く、以下、「人事管理の繁雑さ」（24.3％）、「労働者の質のバラツキ」（23.0％）、「技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ」（17.3％）と続いている。

2.4　契約社員の仕事を選んだ理由（２つまで回答可）［契約社員調査］

○契約社員の仕事を選んだ理由としては、「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が 28.0％で最も多く、以下、「やりたい仕事だったから」（25.2％）、「専門的な技術や資格が生かせるから」（23.2％）、「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」（18.5％）と続いている。

契約社員の仕事を選んだ理由（N=547/H27、N=609/H23）

2.5　契約社員の会社への要望（３つまで回答可）［契約社員調査］

○会社への要望を聞いたところ、「賃金制度の改善・アップ」が 61.6%で最も多く、以下、「継続した雇用の確保」（46.8%）、「正社員への転換」（33.8%）と続いている。

3　契約社員の労務管理と労働条件

3.1　労働条件の明示方法（複数回答可）［事業所調査］

○労働条件の明示方法については「雇用契約書」が 81.4%で最も多く、以下、「労働条件通知書」が 52.7%、「就業規則の明示または交付」が 50.8%、「口頭による」が 18.6%となっている。

3.2　就業規則［事業所調査］

○適用する就業規則については「契約社員用の就業規則を適用する」が 62.7%を占め、「正社員の就業規則を準用している」が 33.5%となっている。

3.3　労働契約期間［事業所調査］

3.3.1　労働契約期間

○契約期間については、「1 年」が 66.8%を占めて最も多くなっている。

3.3.2 更新回数や通算勤続年数の上限設定（複数回答可）

○更新回数や通算勤続年数の上限設定については、「設定していない」が 76.8%で最も多く、「通算勤続年数に上限を設定している」が 14.9%、「更新回数に上限を設定している」が 10.8%となっている。

○更新回数の上限については、「4 回」が 42.5%と最も多く、以下、「3 回」（20.0%）、「2 回」（17.5%）と続いている。
更新回数の上限について、契約社員の労働契約期間別に見ると、契約期間「１年」においては、更新回数の上限を「4 回」と設定している事業所が 48.5%と半数近くを占めている。

○通算勤続年数の上限については、「5 年」が 63.6%を占めて最も多く、次いで「3 年」が 20.0%となっている。5 年を超える上限を設定しているとの回答はなかった。

3.4　年収

3.4.1　平均年収［事業所調査］

○平均年収は全業種・全業務内容平均で 362.9 万円となっている。

○業務内容別の平均年収（業務内容別に事業所が記入した平均年収の単純平均）を見ると、「管理的業務」が 599.9 万円で最も高く、「専門的・技術的業務」が 448.0 万円で続き、以下、「販売業務」(333.0 万円)、「運輸・通信業務」(332.9 万円)、「保安業務」(306.7 万円)、「事務的業務」(303.8 万円)、「生産工程・労務」(286.9 万円)、「サービス業務」(285.6 万円）となっている。

3.4.2　年収見込額［契約社員調査］

○年収見込額（税込）は平均 307.1 万円で、「200 万円以上 300 万円未満」が 37.5%を占めて最も多くなっている。「300 万円未満」が 49.4%で５割近くを占め、「500 万円以上」は 8.0%となっている。

○前回調査と比較すると、年収見込額について、「300 万円未満」が前回の 54.0%から 4.6 ポイント減少し、逆に、「300 万円以上」が前回の 38.8%から 4.1 ポイント増加している。

○業務内容別に年収見込額の平均を高い順に見ると、「管理的業務」（485.3 万円）、「専門的・技術的業務」（375.8 万円）、「販売業務」（300.7 万円）となっており、低い順では「生産工程・労務」（195.2 万円）、「サービス業務務」（261.7 万円）、「事務的業務」（278.9 万円）となっている。

3.5　賞与［事業所調査］

3.5.1　賞与の支給の有無

○賞与の支給については、「全員に支給」が 40.8%で最も多く、「一部に支給」（17.3%）をあわせると 58.1%となる。一方、「支給なし」は 40.0%を占めている。

3.5.2　賞与の年間支給額

○賞与を支給している場合の年間支給額については、「20 万円以上 40 万円未満」が 19.5%で最も多く、以下、「40 万円以上 60 万円未満」（19.1%）、「60 万円以上 80 万円未満」（12.1%）となっている。また、「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均（※）で 51.5 万円となっている。

※契約社員全員に賞与を支給している事業所のみを対象とし（一部に支給している事業所は人数が不明のため除いた）、各事業所の契約社員数を加味して算出した加重平均。

3.6　退職金制度［事業所調査］

○退職金制度の有無については、「あり」が 13.2%、「なし」が 84.1%となっている。

○主要事業内容別に見ると、「あり」の割合が全業種平均（13.2%）より高いのは、「教育、学習支援業」(33.3%)、「医療、福祉」(26.5%)、「建設業」(23.8%)、「製造業」（17.1%）となっている。

3.7　週所定労働時間［事業所調査］

○週所定労働時間の平均は 38.6 時間となっている。「40 時間」が 51.6%と過半数を占めて最も多く、次いで「35 時間以上 40 時間未満」(42.2%）となっている。

3.8　残業

3.8.1　残業の有無［事業所調査］

○残業の有無については、「ある」が 71.4%、「ない」が 25.4%となっている。

3.8.2　月平均残業時間［事業所調査］

○残業がある場合の月平均残業時間は 13.7 時間となっている。残業時間は「10 時間以上 20 時間未満」が 31.8%と最も多く、以下、「20 時間以上 30 時間未満」（18.9%）、「5 時間以上 10 時間未満」（16.3%）、「1 時間以上 5 時間未満」（12.9%）、「30 時間以上」（9.8%）、「1 時間未満」（0.4%）となっている。

3.9　育児・介護休業の適用状況［事業所調査］

3.9.1　育児休業の適用状況

○過去３年間において育児休業を取得した契約社員の有無については､｢いる｣が 20.8%、「いない」が 75.4%となっている。

○前回調査と比較すると、育児休業を取得した契約社員の有無について、「いる」が前回の 14.9%から 5.9 ポイント増加している。

○育児休業を取得した契約社員が「いる」とした事業所に休業後の契約社員の就業状況を聞いたところ､休業中を除いた 246 名のうち､｢復帰し在職中｣が 180 名(73.2%)、「復帰後退職」が 38 名（15.4%)、｢復帰せず退職｣が 28 名(11.4%)となっている。

○前回調査と比較すると、育児休業後の契約社員の就業状況は、「復帰し在職中」が前回の 83.2%から 10.0 ポイント減少した一方、｢復帰後退職｣が前回の 8.1%から 7.3 ポイント、「復帰せず退職」が前回の 8.7%から 2.7 ポイント増加している。

3.9.2　介護休業の適用状況

○過去３年間において介護休業を取得した契約社員の有無については､｢いる｣が 2.2%、「いない」が 89.5%となっている。

3.10　研修（教育訓練）制度［事業所調査］

3.10.1　研修等の実施時期（複数回答可）

○契約社員に対する研修等の実施時期については、「契約途中に実施」が 53.2%で最も多く、「採用時に実施」が 50.0%、「実施していない」は 16.5%となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員に対する研修等を「実施していない」は前回の 25.3%から 8.8 ポイント減少している。

3.10.2　研修の実施方法（複数回答可）

○研修を実施している事業所における研修の実施方法は、「社内の OJT」が 88.5%と最も多く、「社内の Off-JT」が 43.3%、「外部の研修に参加」が 28.2%となっている。

○前回調査と比較すると、「社内の OJT」が前回の 92.8%から 4.3 ポイント減少した一方、「社内の Off-JT」が前回の 41.0%から 2.3 ポイント、「外部の研修に参加」が前回の 27.2%から 1.0 ポイント増加している。

3.10.3　研修の実施内容（複数回答可）

○研修を実施している事業所の研修内容については「担当業務に関する専門的技術・知識」が 87.5%と最も多く、以下、「一般常識・マナー」（44.3%）、「パソコン・OA 機器操作」（32.8%）、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」（25.6%）、「マネジメントに関する知識」（8.5%）となっている。

※「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」、「マネジメントに関する知識」は本調査より項目追加

3.11　正社員への転換

3.11.1　契約社員から正社員への転換制度の有無［事業所調査］

○契約社員から正社員への転換制度の有無については、「ある」が 61.1%、「ない」が 36.8%となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員から正社員への「転換制度がある」が前回の 58.2%から 2.9 ポイント増加している。

3.11.2　過去３年間での正社員への転換実績［事業所調査］

○過去３年間での契約社員の正社員への転換実績については、「ある」が 54.6%、「ない」が 40.5%となっている。

○前回調査と比較すると、正社員への転換実績が「ある」は前回の 50.9%から 3.7 ポイント増加している。

○転換実績があるとした事業所にその数を聞いたところ、「10 人未満」が 76.2%と最も多く、以下、「10 人以上 30 人未満」が 13.9%、「30 人以上」が 7.0%となっている。また、転換実績があるとした１事業所あたりの平均転換社員数は 9.7 人となっている。

○転換実績があるとした事業所に契約社員として採用してから正社員に転換するまでの期間を聞いたところ、「1 年以上 3 年未満」が 52.0%で最も多く、「3 年以上 5 年未満」が 18.8%、「1 年未満」が 15.8%となっており、これらを合わせると 86.6%の事業所が採用から 5 年未満で正社員に転換している。

契約社員として採用してから正社員に転換するまでの期間（N=202）

3.11.3　正社員への転換希望の有無［契約社員調査］

○正社員への転換希望の有無については、「希望する」が 34.2%、「希望しない」が 38.8%、「どちらともいえない」が 22.1%となっている。

正社員への転換希望の有無（N=547）

3.11.4　正社員への転換を希望しない理由（複数回答可）［契約社員調査］

○正社員への転換を希望しない理由については、「体力・体調面で心配だから」が 29.2%で最も多く、以下、「人事異動や転勤があるから」（24.5%）、「仕事と私生活の両立が困難になるから」（24.5%）、「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」（21.2%）、「責任が重くなるから」（18.4%）と続いている。

正社員への転換を希望しない理由(N=212)

3.12　契約の更新［契約社員調査］

3.12.1　現在の契約の更新の有無

○現在の契約が更新されたものであるかどうかについては、「更新されている」が 75.3%、「更新されていない」が 23.4%となっている。

3.12.2　更新回数

○現在の契約が更新されたものであるとした回答者に更新の回数を聞いたところ、「1 回」が 24.0%で最も多く、「3 回以下」の更新の割合が 55.8%と過半数を占めている。

○前回調査と比較すると、契約更新回数について、「3 回以下」が前回の 45.3%から 10.5 ポイント増加し、逆に、「4 回以上」が前回の 51.0%から 8.5 ポイント減少している。また、更新回数の平均は 5.3 回となっており、前回調査（5.7 回）より更新回数の平均値が減少している。

3.13　契約社員の雇止め

3.13.1　過去３年間での契約社員の雇止めの有無［事業所調査］

○過去３年間における契約社員の雇止めの有無については、「ある」が 19.5%、「ない」が 76.2%となっている。

○前回調査と比較すると、雇止めの有無について、「ある」が前回の 28.4%から 8.9 ポイント減少している。

3.13.2　雇止めの理由（複数回答可）［事業所調査］

○雇止めを行ったことがある事業所にその理由を聞いたところ、「労働者の能力不足」が 55.6%と最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」(47.2%)、「業務量の減少」(25.0%)、「労働者の傷病などの健康不良」(25.0%) と続いている。

○前回調査と比較すると、雇止めの理由について、「業務量の減少」が前回の 35.7%から 10.7 ポイント、「経営状況の悪化」が前回の 18.8%から 9.1 ポイント減少している。一方、「労働者の勤務態度不良」が前回の 40.2%から 7.0 ポイント、「労働者の能力不足」が前回の 50.0%から 5.6 ポイント増加している。

※「通算契約期間または更新回数の上限に達した」は、本調査より項目追加

3.13.3　会社からの雇止めの通告の有無［契約社員調査］

○過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に雇止めを通告されたことがあるかを聞いたところ、「ある」が 27.0%、「ない」が 72.3%となっている。

3.14　契約期間途中の契約解除（中途解約）

3.14.1　契約期間途中の契約解除の有無［事業所調査］

○過去３年間に契約期間途中での雇用契約の解除を行ったことの有無については、「ある」が 9.2%、「ない」が 86.8%となっている。

3.14.2　契約期間途中での契約解除の理由（複数回答可）［事業所調査］

○契約期間途中での契約解除の理由を聞いたところ、「労働者の勤務態度不良」が 50.0%と最も多く、以下、「労働者の傷病などの健康不良」（38.2%）、「労働者の能力不足」（32.4%）と続いている。

○前回調査と比較すると、契約期間途中での契約解除の理由について、「業務量の減少」が前回の 29.7%から 20.9 ポイント、「経営状況の悪化」

が前回の 21.6%から 18.7 ポイント、「プロジェクトの終了」が前回の 21.6%から 9.8 ポイント減少している。逆に「周囲との人間関係」が前回の 10.8%から 12.7 ポイント、「労働者の勤務態度不良」が前回の 37.8%から 12.2 ポイント、「労働者の傷病などの健康不良」が前回の 32.4%から 5.8 ポイント増加している。

3.14.3　会社からの中途解約の通告の有無［契約社員調査］

○過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に会社から中途解約を通告されたことがあるかについて聞いたところ、「ある」が 9.5%、「ない」が 89.8%となっている。

3.15　契約社員からの契約期間途中での退職の申し出

3.15.1　契約社員からの契約期間途中での退職の申し出の有無［事業所調査］

○過去３年間に契約社員から契約期間途中での退職の申し出を受けたことの有無については、「ある」が 62.4%、「ない」が 34.3%となっている。

○前回調査と比較すると、契約社員から契約期間途中で退職の申し出を受けたことが「ある」が前回の 52.2%から 10.2 ポイント増加している。

3.15.2　契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無［契約社員調査］

○過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがあるかについて聞いたところ、「ある」が 58.4％、「ない」が 40.9％となっている。

○前回調査と比較すると、契約期間中に途中退職を申し出たことの有無について、「ある」が前回の 51.4％から 7.0 ポイント増加している。

4　改正労働契約法への対応

4.1　無期転換ルール

4.1.1　無期転換ルールの認知度［事業所調査］［契約社員調査］

○無期転換ルールについては、事業所調査では、「知っていた」が 90.8%、「知らなかった」が 8.1%となっている。一方、契約社員調査では、「知っていた」が 35.5%、「知らなかった」が 63.1%となっており、事業所と従業員の認知度には大きな差がある。

4.1.2　無期転換ルールへの対応予定（複数回答可）［事業所調査］

○無期転換ルールの対応予定については、「現在検討中」が 42.2%となっている。具体的な対応内容としては、「今後も有期労働契約で雇用し、通算 5 年を超える契約社員から申し込みがあれば無期契約に転換する」（40.0%）、「更新回数や勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数が 5 年以内となるようにする」（9.7%）、「今後も有期労働契約で雇用し、通算 5 年を超える前に無期契約に転換する」（8.1%）と続いている。

4.1.3　無期転換する場合の雇用形態（複数回答可）［事業所調査］

○無期転換する場合の雇用形態については、「有期労働契約時と同一の労働条件で、契約期間のみ無期契約とする」が 51.4％で最も多く、以下、「既存の正社員区分に転換する」（30.7％）、「現在検討中」（25.1％）と続いている。

4.1.4　無期転換ルールの利用希望［契約社員調査］

○無期転換ルールの利用希望については、「条件によっては利用したい」が 41.7％を占めて最も多く、「利用したい」（19.0％）と合わせると６割を超えている。一方、「利用したくない」は 12.8％であった。また「わからない」が 24.1％となっている。

○無期転換ルールを「条件によっては利用したい」とした回答者に、利用する条件を聞いたところ、「賃金、賞与等の待遇がよくなること」が 71.9％で最も多く、以下、「正社員への転換であること」（45.2％）、「職務内容が現在と変わらないこと」（44.7％）、「転勤がないこと」（23.7％）と続いている。

○無期転換ルールを「利用したくない」とした回答者にその理由を聞いたところ、「現在の勤務先に長期間勤めるつもりがないから」が61.4%で最も多く、以下、「契約社員の方が契約更新時に労働条件の交渉をしやすいから」(11.4%)、「契約社員の方が職場の人間関係がわずらわしくないから」(10.0%)、「契約社員の方が専門性で評価してもらえるから」(7.1%) となっている。

4.2　契約期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止

4.2.1　法改正の認知度［契約社員調査］

○労働契約法改正(契約期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止)については、「知っていた」が23.8%、「知らなかった」が69.8%となっている。

4.2.2　契約社員と正社員との労働条件の相違［事業所調査］［契約社員調査］

○契約社員と正社員との労働条件の相違の有無を聞いたところ、「相違はない」の割合は他の労働条件と比べて、「退職金」(事業所調査:17.8%、契約社員調査:13.3%)、「賞与」(事業所調査:18.1%、契約社員調査15.9%)、「賃金」(事業所調査:34.3%、契約社員調査:22.3%) において低くなっている。

逆に、「相違はない」の割合が高い労働条件として、「食堂、更衣室、休憩室の利用」(事業所調査:95.9%、契約社員調査:77.9%)、「安全管理」(事業所調査:95.4%、契約社員調査:69.7%)、「通勤手当」(事業所調査:87.8%、契約社員調査:73.5%) がある。

○契約社員調査において、「賞与」及び「退職金」では、「相違があり不合理である」の割合が最も多く、それぞれ33.1%、32.2%となっている。

＜事業所調査＞
正社員との労働条件の相違の有無

＜契約社員調査＞
正社員との労働条件の相違の有無

4.2.3　不合理と感じる最も大きな理由［契約社員調査］

○労働条件に不合理な相違があるとした回答者に不合理と感じる最も大きな理由を聞いたところ、「業務内容が同じだから」が40.5%を占めて最も多く、以下、「業務に伴う責任の程度が同じだから」(25.0%)、「職務の内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きすぎるから」(15.1%)、「勤務時間、勤務日数が同じだから」(11.5%)となっている。

５　正社員と比較した働き方及び待遇について

就業形態の多様化が進み、非正規労働者が増加する中で、非正規労働者の待遇について正社員との違いが生じていることから、今回は、前回実施した契約社員と正社員との働き方の比較に加え、労働条件の相違に関する意識についても調査を行った。

調査の結果、働き方に関しては、前回調査と同様、使用者側は、契約社員は正社員より軽易であると考えている一方で、契約社員側は、変わりはないと考えており、その意識に違いが生じている。また、契約社員の仕事の内容、仕事の量、仕事の責任がそれぞれ正社員と同じである場合においては、使用者側、契約社員側ともに労働条件の相違はないと回答した割合が全体平均より高くなったが、賃金、賞与、退職金については、不合理な相違があると考えている契約社員の割合も全体平均より高くなった。

5.1　正社員との働き方の比較［事業所調査］［契約社員調査］

5.1.1　仕事の内容

正社員との仕事の内容の比較

○事業所調査において、正社員との仕事の内容の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」が 47.6％と半数近くを占め、「正社員より簡易」が 25.7％、「どちらともいえない」が 24.3％、「正社員より困難」が 0.5％となっている。

○契約社員調査において、正社員との仕事の内容の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」は 49.7％、「正社員より困難」は 6.4％となり、「正社員と同じ」と「正社員より困難」をあわせた「同等以上」は 56.1％となっている。逆に、「正社員より簡易」は 16.3％となっている。

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、正社員との仕事の内容の比較について、いずれも「正社員と同じ」が半数近くを占めるが、「正社員より簡易」は事業所調査が 25.7％で、契約社員調査より 9.4 ポイント高く、逆に、「正社員と同じ」と「正社員より困難」をあわせた「同等以上」は契約社員調査が 56.1％で、事業所調査より 8.0 ポイント高くなっている。

5.1.2　仕事の量

○事業所調査において、正社員との仕事の量の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」が 52.2％と過半数を占め、「正社員より少ない」が 24.6％、「どちらともいえない」が 21.4％となっている。「正社員より多い」との回答はなかった。

○契約社員調査において、正社員との仕事の量の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」は 47.2％、「正社員より多い」は 15.0％となり、「正社員と同じ」と「正社員より多い」をあわせた「同等以上」は 62.2％となっている。逆に、「正社員より少ない」は 17.2％となっている。

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、正社員との仕事の量の比較について、いずれも「正社員と同じ」が５割前後を占めるが、「正社員より少ない」は事業所調査が 24.6％で、契約社員調査より 7.4 ポイント高く、逆に「正社員と同じ」と「正社員より多い」をあわせた「同等以上」は契約社員調査が 62.2％で、事業所調査より 10.0 ポイント高くなっている。

5.1.3　仕事の責任

○事業所調査において、正社員との仕事の責任の比較について聞いたところ、「正社員より軽い」が 48.9％と半数近くを占め、「正社員と同じ」が 30.8％、「どちらともいえない」が 18.1％となっている。「正社員より重い」との回答はなかった。

○契約社員調査において、正社員との仕事の責任の比較について聞いたところ、「正

社員と同じ」は 49.4%、「正社員より重い」は 12.2%となり、「正社員と同じ」と「正社員より重い」をあわせた「同等以上」は 61.6%となっている。逆に、「正社員より軽い」は 22.7%となっている。

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、正社員との仕事の責任の比較について、事業所調査では「正社員より軽い」が 48.9%と最も多いが、契約社員調査では「正社員と同じ」(49.4%) が半数近くを占めて最も多くなっている。「正社員より軽い」は事業所調査が契約社員調査より 26.2 ポイント高く、逆に、「正社員と同じ」と「正社員より重い」をあわせた「同等以上」は契約社員調査が 61.6%で、事業所調査より 30.8 ポイント高くなっている。

5.1.4 残業時間（時間外労働）

○事業所調査において、正社員との残業時間の比較について聞いたところ、「正社員より少ない」が 46.8%と半数近くを占め、「正社員と同じ」が 37.3%、「どちらともいえない」が 13.2%、「正社員より多い」が 0.5%となっている。

○契約社員調査において、正社員との残業時間について聞いたところ、「正社員と同じ」は 37.8%、「正社員より多い」は 7.9%となり、「正社員と同じ」と「正社員より多い」を合わせた「同等以上」は 45.7%となっている。逆に「正社員より少ない」は 37.5%となっている。

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、正社員との残業時間の比較について、事業所調査では「正社員より少ない」が 46.8%と最も多いが、契約社員調査では「正社員と同じ」が 37.8%で最も多くなっている。「正社員より少ない」は事業所調査が契約社員調査より 9.3 ポイント高く、逆に、「正社員と同じ」と「正社員より多い」をあわせた「同等以上」は契約社員調査が 45.7%で、事業所調査より 7.9 ポイント高くなっている。

5.1.5　賃金（時間単価）

○事業所調査において、正社員との賃金の比較について聞いたところ、「正社員より低い」が 45.4％と半数近くを占め、「正社員と同じ」が 24.3％、「どちらともいえない」が 23.2％、「正社員より高い」が 5.1％となっている。

○契約社員調査において、正社員との賃金の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」は 11.0％、「正社員より高い」は 2.4％となり、「正社員と同じ」と「正社員より高い」をあわせた「同等以上」は 13.4％となっている。逆に、「正社員より低い」は 54.1％となっている。

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、正社員との賃金の比較について、「正社員より低い」は契約社員調査が 54.1％で、事業所調査より 8.7 ポイント高くなっている。逆に、「正社員と同じ」と「正社員より高い」をあわせた「同等以上」は事業所調査が 29.4％で、契約社員調査より 16.0 ポイント高くなっている。

5.2　正社員との待遇の相違［事業所調査］［契約社員調査］

5.2.1　賃金

正社員との賃金の相違
＜事業所調査＞

＜契約社員調査＞

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、契約社員と正社員との賃金の相違について、「相違はない」は契約社員調査が 22.3％で、事業所調査（34.3％）より 12.0 ポイント低くなっている。

○正社員と「仕事の内容が同じ」、「仕事の量が同じ」、「仕事の責任が同じ」場合に限定すると、事業所調査においては、いずれの場合も賃金の「相違はない」と回答した事業所が５割前後を占め、事業所調査全体（34.3％）よりも高くなっている。特に、「仕事の責任が同じ」場合は「相違はない」が 55.3％となり、事業所調査全体より 21.0 ポイント高くなっている。

契約社員調査においては、いずれの場合も「相違はない」は２割強で契約社員調査全体と大きな差はなかったが、「相違があり不合理である」の割合はいずれの場合も契約社員調査全体（25.0％）より高く、「仕事の内容が同じ」場合には３割を超えている。

5.2.2　賞与

正社員との賞与の相違
＜事業所調査＞

＜契約社員調査＞

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、契約社員と正社員との賞与の相違について、「相違はない」は契約社員調査が 15.9％で、事業所調査（18.1％）より 2.2 ポイント低くなっている。

○正社員と「仕事の内容が同じ」、「仕事の量が同じ」、「仕事の責任が同じ」場合に限定すると、事業所調査においては、いずれの場合も賞与の「相違はない」と回答した事業所が２割を超えており、「仕事の責任が同じ」場合は 28.9％と、事業所調査全体（18.1％）より 10.8 ポイント高くなっている。

契約社員調査においては、いずれの場合も「相違はない」は２割弱で契約社員調査全体（15.9％）と大きな差はなかったが、「相違があり不合理である」の割合はいずれの場合も契約社員調査全体(33.1％)より高く、「仕事の内容が同じ」場合は 40.8％、「仕事の責任が同じ」場合は 39.6％と４割前後を占めている。

5.2.3　退職金

正社員との退職金の相違
＜事業所調査＞

＜契約社員調査＞

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、契約社員と正社員との退職金の相違について、「相違はない」は契約社員調査が 13.3％で、事業所調査（17.8％）より 4.5 ポイント低くなっている。

○正社員と「仕事の内容が同じ」、「仕事の量が同じ」、「仕事の責任が同じ」場合に限定すると、事業所調査においては、いずれの場合も退職金の「相違はない」と回答した事業所が２割を超えている。

契約社員調査においては、「相違はない」の割合は、「仕事の内容が同じ」場合（12.9％）と「仕事の責任が同じ」場合（13.0％）は契約社員調査全体（13.3％）よりも低くなっているが、「相違があるが不合理ではない」と合わせると、おおむね契約社員調査全体と同様の割合を占めている。また、「相違があり不合理である」の割合は、いずれの場合も契約社員調査全体（32.2％）より高く、「仕事の内容が同じ」場合（38.6％）は 6.4 ポイント高くなっている。

5.2.4　教育訓練

正社員との教育訓練の相違
＜事業所調査＞

＜契約社員調査＞

○事業所調査と契約社員調査の結果を比較すると、契約社員と正社員との教育訓練の相違について、「相違はない」は契約社員調査が 50.6％で、事業所調査（79.2％）より 28.6 ポイント低くなっている。

○正社員と「仕事の内容が同じ」、「仕事の量が同じ」、「仕事の責任が同じ」場合に限定すると、事業所調査においては、いずれの場合も教育訓練の「相違はない」と回答した事業所が８割を超え、事業所調査全体（79.2％）より高くなっている。
契約社員調査においては、「相違はない」の割合はいずれの場合も６割前後となり、契約社員調査全体（50.6％）より高くなっている。

６　有期雇用についての事業所の自由回答［事業所調査］

○事業所からは約 30 件の自由回答が寄せられたが、うち３割弱は正社員を基本的な雇用形態としているとの姿勢を示しており、２割弱は有期雇用という働き方を選択する労働者もいるとの意見であった。また、労働契約法や労働者派遣法などの法改正についての意見も寄せられた。

○有期雇用についての意見（抜粋）

・契約社員は正社員としての適性を見極めるために雇用しているので、これまでほとんど正社員化されている。

・正社員になりたくない人や正社員になれない理由がある人への雇用対応として、パートタイマー等の雇用形態は必要だと思う。

・有期雇用者に無期雇用への転換を勧めても、他部署に異動したくない、責任を持ちたくない等の理由で辞退するケースが多々あり、必ずしも労働者が無期雇用を求めているわけではないのが現状。

・労働契約法の改正により、早期の雇用契約打ち切りを招いて雇用が不安定になっては本末転倒ではなかろうか。

・夫の扶養の範囲内で働きたいという意向が強い労働者もいる。税制を変えて長く働けば収入も増えるようにしないと、有期雇用者の数ばかり増えて、人事管理の手間やコストが負担となるし、教育訓練やノウハウの蓄積においても課題が出る。

７　契約社員という働き方についての自由回答［契約社員調査］

○契約社員回答者からは約 250 件の自由回答が寄せられたが、そのうち７割弱は何らかの不満あるいは契約社員という働き方や制度に対する否定的な意見であった。具体的には、不安定な雇用による将来への不安感、正社員と同じ仕事内容、労働時間、責任の中での待遇の格差、正社員への転換機会の少なさなどが多く挙げられた。また、法改正（無期転換ルール）への意見も寄せられた。

○一方、契約社員という働き方を肯定的に捉えた意見は１割強を占めた。具体的には、仕事と家庭の両立、自由な時間の確保、専門的知識・技術の活用、限定的な責任などが挙げられている。

○残りの２割強は、契約社員という働き方に対して肯定・否定が入り混じる、あるいはどちらとも受け取れる意見であった。

○契約社員という働き方に対する意見（抜粋）

【否定的な意見】

・正社員と同じように働いているにもかかわらず、賞与や退職金がない事は不満である。

・仕事内容や責任は正社員と同等であるにも関わらず、適正な研修がないことに不満を感じる。

・いつ契約を切られるか不安がついてまわる。賞与も退職金制度もなく、安心して長く働き続ける事ができない。

・常に契約が切れる事を頭に入れ、転職活動を行いつつ勤務をしなければいけない。

・正社員と同等の仕事をしているのに賃金が低すぎ、不安定な雇用のため、将来の設計が立てづらい。

・正社員と労働時間や責任が同じであれば、契約社員という働き方が必要なのか疑問に感じる。

【肯定的な意見】

・人事異動や配置変更がなく希望の業務につけるので、自分には契約社員の働き方が合っている。

・契約社員として専門的技術、経験を評価してもらっており、全く問題ない働き方と考えている。

・正社員と比べて自由がきき、責任が軽いので働きやすい。

・残業なしで帰らせてもらえているから仕事と子育てを両立できている。正社員として働くのは、子供が手をはなれ、残業もこなして、しっかり働ける状態になった時を希望しているので、今はこのまま契約社員として働きたい。

【その他】

・被雇用者に一方的に不利なものでなければ、契約形態の多様性は尊重されるべきである。

・契約社員は正社員のように急な異動や転勤がないので働きやすい。ただ、更新時期になると不安な日々が続く。

・雇用形態に関係なく業務のスキルアップを考え前進していきたい。

平成 28 年 3 月印刷
平成 28 年 3 月発行

平成 27 年度
登録第 50 号

契約社員に関する実態調査（概要版）

編集・発行　東京都労働相談情報センター
所　在　地　東京都千代田区飯田橋 3-10-3
電話　(03)5211-2200（代）
印　刷　所　株式会社　三響社
東京都千代田区神田小川町 3-2
電話　(03)3293-0841

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

古紙配合率70％再生紙を使用しています
白色度70％再生紙を使用しています

東京の「働く」を応援します。
はたらく&TOKYO