

契約社員に関する実態調査

(概要版)

平成 24 年 3 月

東京都産業労働局

調査結果の概要

1 調査の趣旨

経済がグローバル化する中、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割合は3分の1を超える水準で推移しており（総務省統計局「労働力調査」）、いまでは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、雇止めや契約期間中の途中退職、待遇の格差など、非正規労働者に関わる労使間の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」と定義し、契約社員という働き方に対する使用者及び労働者の意識について調査し、これらの結果を各関係機関並びに労使に還元すると共に、労使関係の安定、職場環境の整備など、今後の行政施策に活用していく。

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 21 年経済センサス基礎調査（42,951 社）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23年9月18日に郵送し、同年10月11日を返信投函〆切とした。
- (2) 契約社員：平成23年10月18日に郵送し、同年11月15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	850	848	28.3%	28.3%
契約社員調査	2,000	610	609	30.5%	30.5%

※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395事業所(46.6%)。

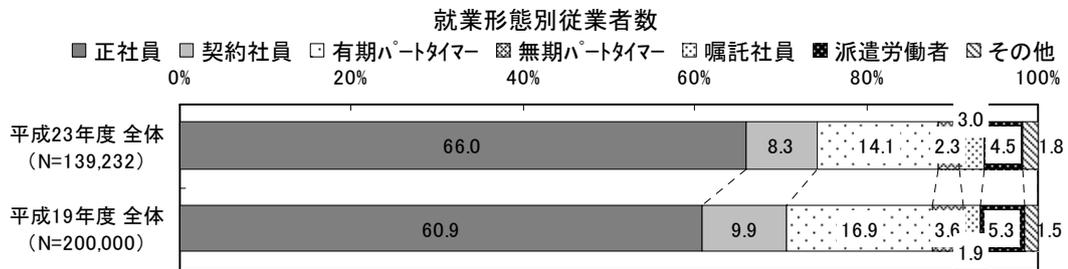
※回収数(B)より白紙回答票、無効回答票を除いたものを有効回答数(C)とした。

6 利用上の注意

- (1) 集計表の数値の単位未満は、四捨五入しているため、総数と内訳の計が一致しない場合がある。
- (2) 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。
- (3) 概要及び報告書中で業種別における不動産業と、業務内容別における保安業務については回答数が少ないため、基本的に非表示とした。
- (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。

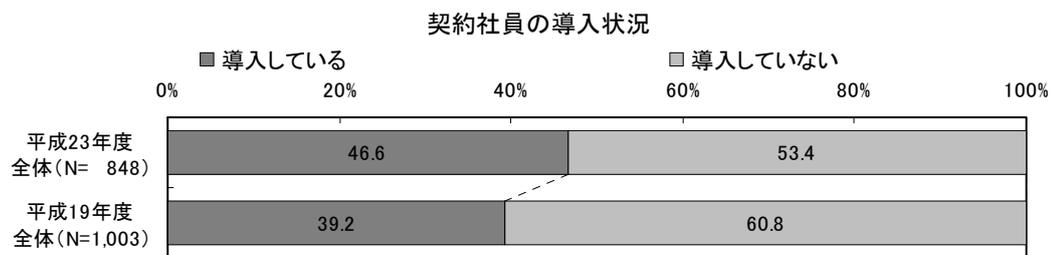
1 契約社員の導入状況

1.1 就業形態別従業者数 [事業所調査]

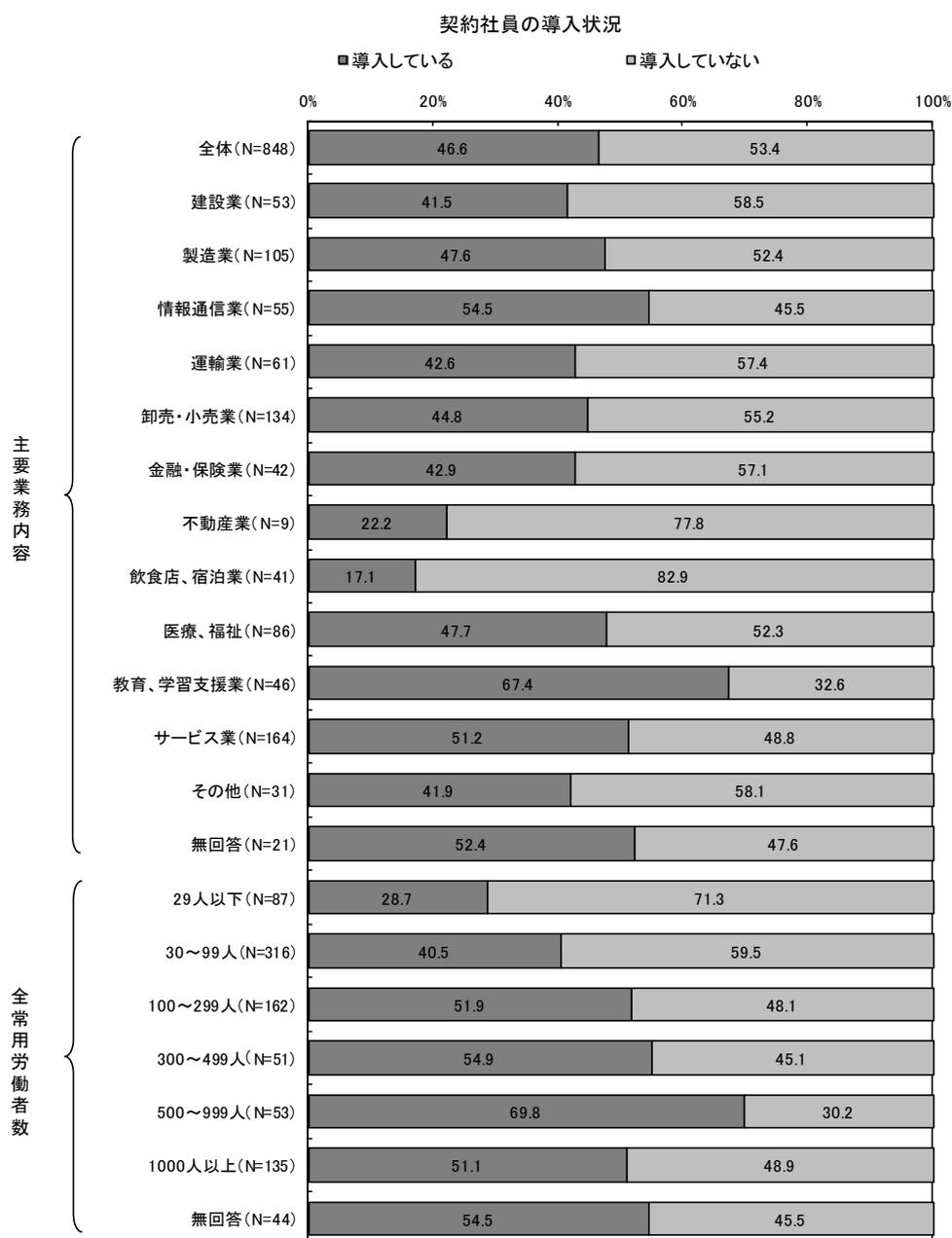


- 調査対象事業者に就業形態別の従業者数を聞いたところ、「正社員」が66.0%を占めて最も多く、以下、「有期パートタイマー」(14.1%)、「契約社員」(8.3%)、「派遣労働者」(4.5%)、「嘱託社員」(3.0%)、「無期パートタイマー」(2.3%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、就業形態別の従業員数の割合は、「正社員」が前回の60.9%から5.1ポイント、「嘱託社員」が前回の1.9%から1.1ポイント増加し、逆に、「有期パートタイマー」が前回の16.9%から2.8ポイント、「契約社員」が前回の9.9%から1.6ポイント、「無期パートタイマー」が前回の3.6%から1.3ポイント、「派遣労働者」が前回の5.3%から0.8ポイント減少している。

1.2 契約社員の導入状況 [事業所調査]



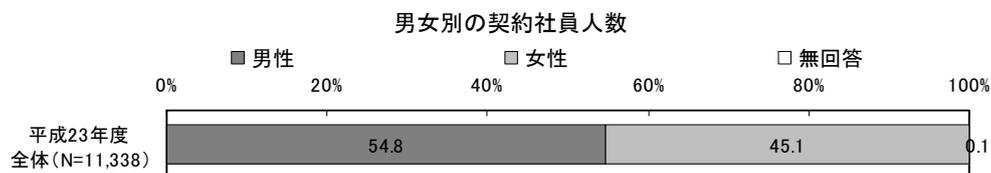
- 契約社員を導入している事業所の割合は46.6% (395社/848社)となっている。
- 前回調査と比較すると、契約社員を導入している事業所の割合は前回の39.2%から7.4ポイント増加している。



○業種別に見ると、契約社員導入事業所割合が全業種平均（46.6%）に比べて高いのは「教育、学習支援業」（67.4%）、「情報通信業」（54.5%）、「サービス業」（51.2%）、「医療、福祉」（47.7%）、「製造業」（47.6%）がある。逆に低いのは「飲食店、宿泊業」（17.1%）、「建設業」（41.5%）、「運輸業」（42.6%）、「金融・保険業」（42.9%）、「卸売・小売業」（44.8%）となっている。

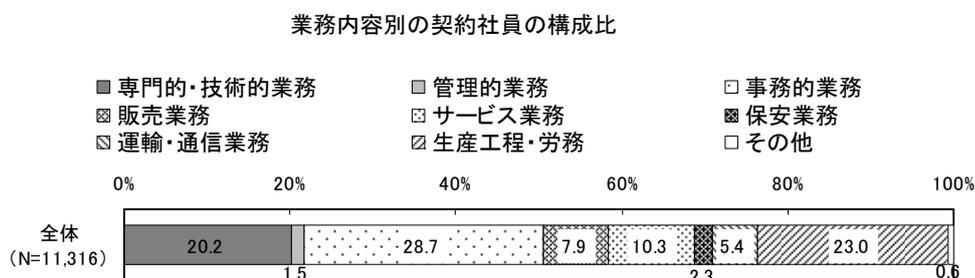
○企業規模別に見ると、契約社員を導入している事業所の割合は、「29人以下」規模事業所で28.7%と最も低く、企業規模が大きくなるにつれて上昇し、「500～999人」規模事業所では69.8%と最も多くなっているが、「1000人以上」規模事業所では51.1%となっている。

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54.8%、女性が45.1%となっている。

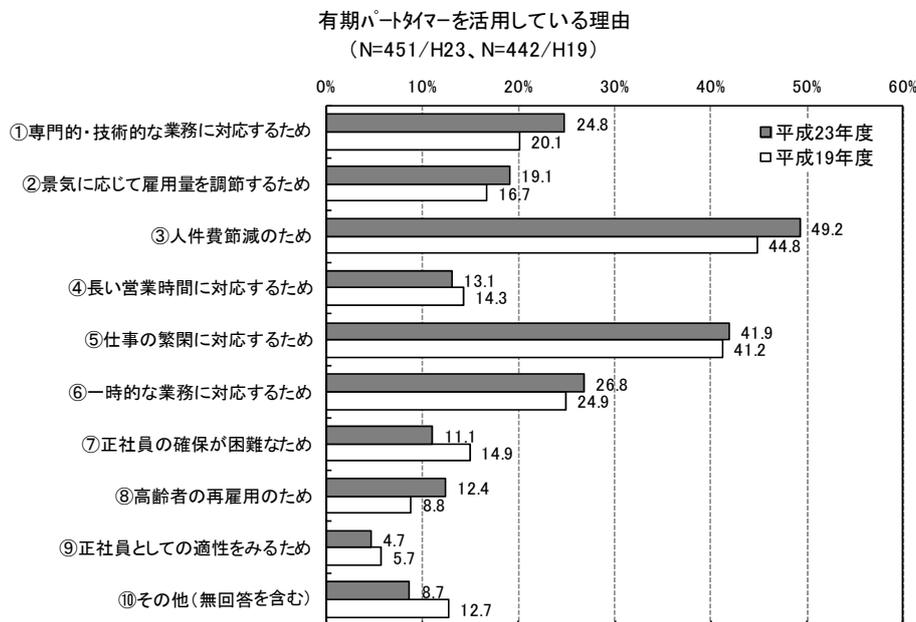
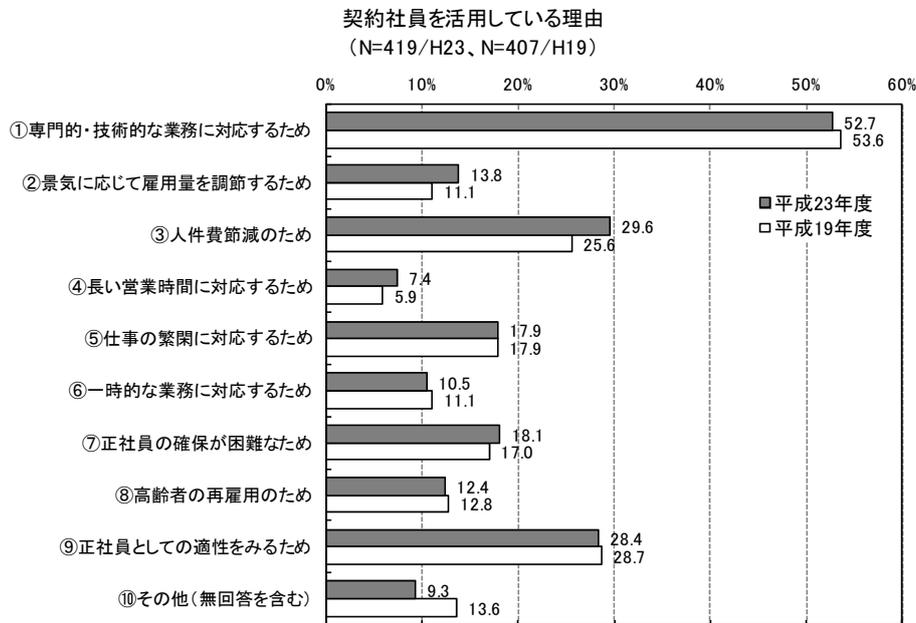
1.4 業務内容別の契約社員の人数 [事業所調査]



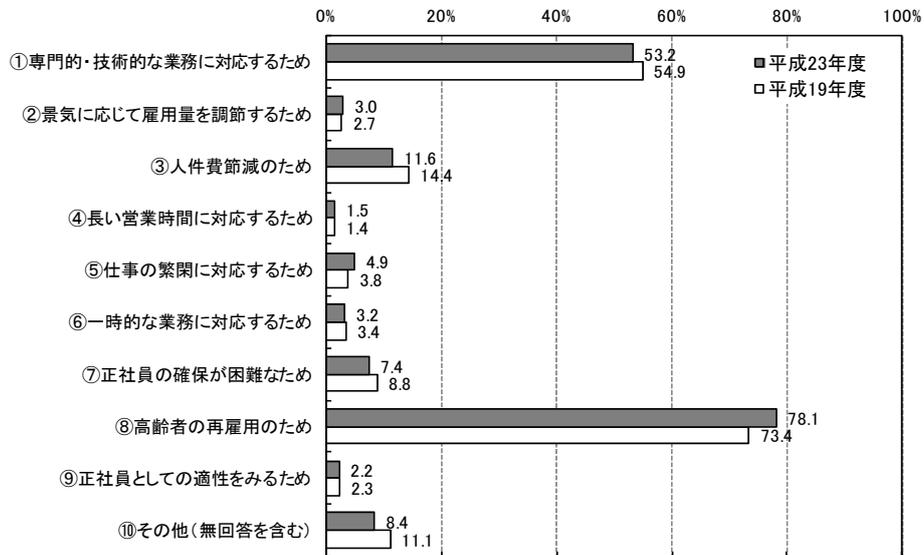
○契約社員の業務内容別の人数は「事務的業務」が最も多く28.7%を占めており、以下、「生産工程・労務」(23.0%)、「専門的・技術的業務」(20.2%)、「サービス業務」(10.3%)と続いている。

2 なぜ契約社員なのか

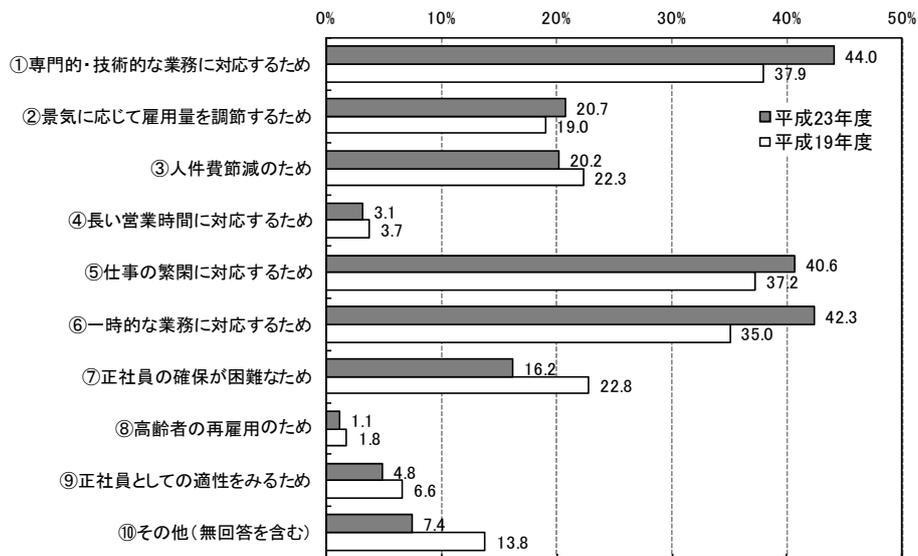
2.1 有期雇用労働者を活用している理由（3つまで回答可）[事業所調査]



嘱託社員を活用している理由
(N=406/H23、N=443/H19)



派遣労働者を活用している理由
(N=352/H23、N=457/H19)



○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52.7%と過半数を占めて最も多くなっており、以下、「人件費節減のため」(29.6%)、「正社員としての適性を見るため」(28.4%)となっている。

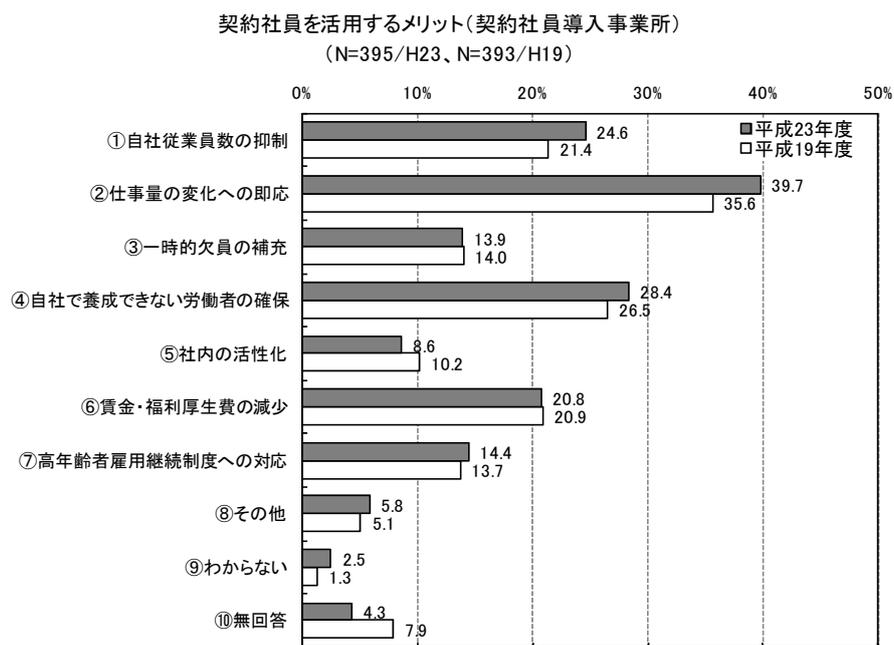
○有期パートタイマーを活用している理由としては、「人件費節減のため」が49.2%と過半数近くを占め、以下、「仕事の繁閑に対応するため」(41.9%)、「一時的な業務に対応するため」(26.8%)となっている。

○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78.1%と最も多

く、「専門的・技術的な業務に対応するため」も 53.2%となっている。

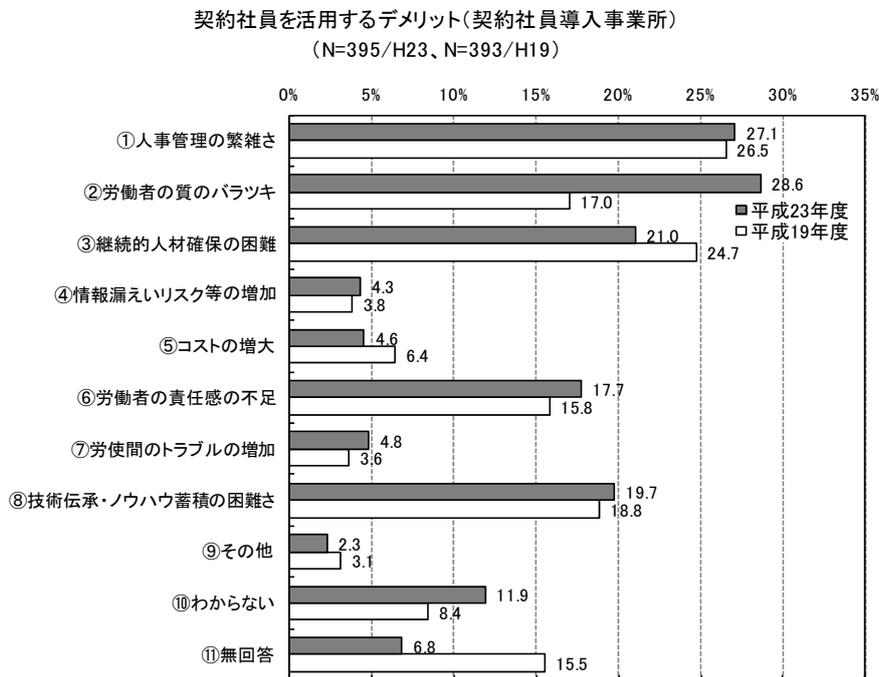
○派遣労働者を活用している理由としては、「専門的・技術的な業務に対応するため」(44.0%)、「一時的な業務に対応するため」(42.3%)、「仕事の繁忙に対応するため」(40.6%)が4割を超えており、以下、「景気に応じて雇用量を調節するため」(20.7%)、「人件費節減のため」(20.2%)となっている。

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]



○前回調査と比較すると、契約社員導入事業所の契約社員を活用するメリットは、いずれも「仕事量の変化への即応」が最も多く、前回の 35.6%から 4.1 ポイント増加している。また、「自社で養成できない労働者の確保」が前回の 26.5%から 1.9 ポイント、「自社従業員数の抑制」が前回の 21.4%から 3.2 ポイント増加している。

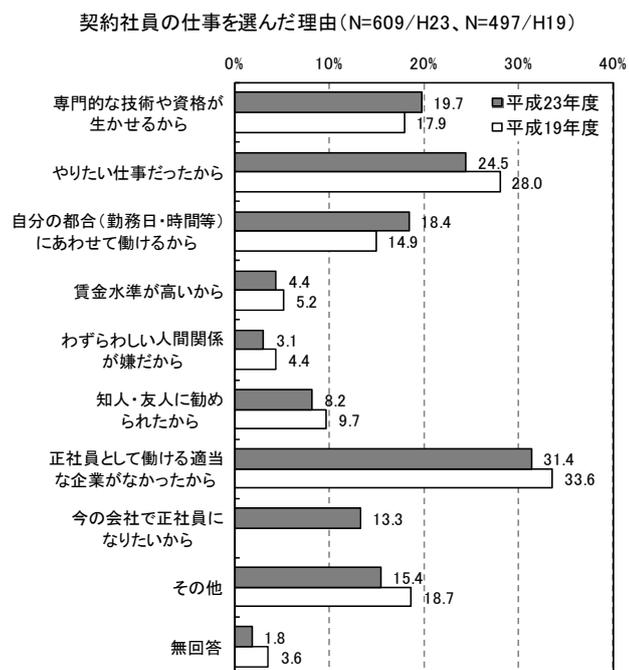
2.3 契約社員を活用するデメリット（2つまで回答可）[事業所調査]



○前回調査と比較すると、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、「労働者の質のバラツキ」が前回の17.0%から11.6ポイントと大幅に増加している。

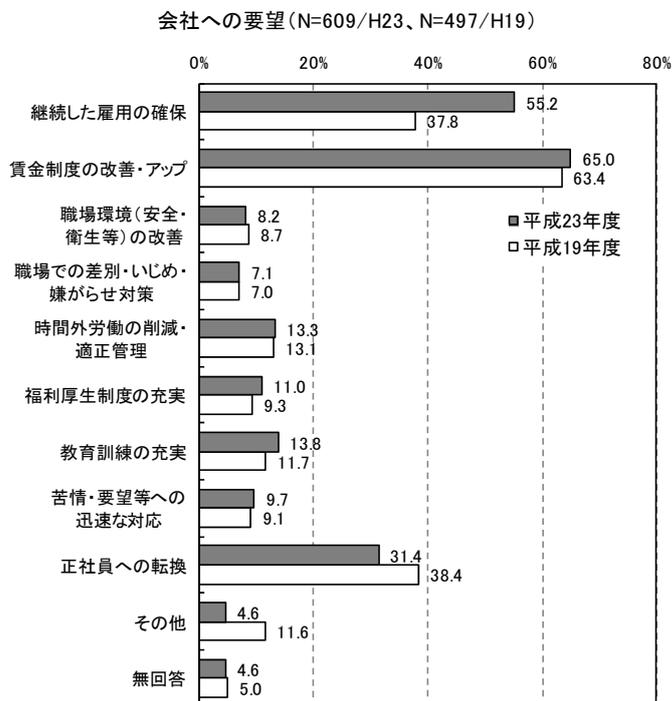
2.4 契約社員の仕事を選んだ理由（2つまで回答可）[契約社員調査]

○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31.4%を占めて最も多く、以下、「やりたい仕事だったから」(24.5%)、「専門的な技術や資格が活かせるから」(19.7%)、「自分の都合(勤務日・時間等)にあわせて働けるから」(18.4%)などが続いている。



※H19年度調査では「今の会社で正社員になりたいから」の選択肢は含まれていない。

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]



※平成19年度の「労働・社会保険への加入」及び「育児・介護休業制度の適用」は「その他」に含む。

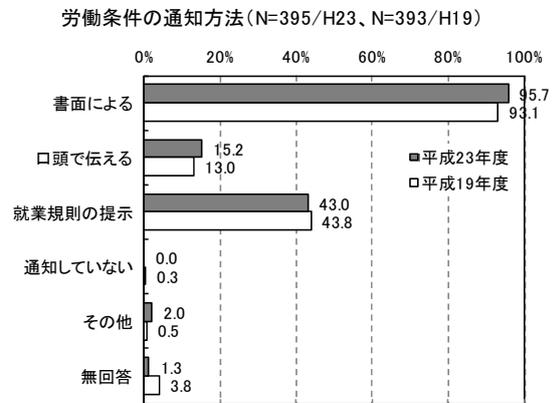
○現雇用先への要望を聞いたところ、「賃金制度の改善・アップ」が65.0%を占め最も多く、以下、「継続した雇用の確保」(55.2%)、「正社員への転換」(31.4%)と続いている。

○前回調査と比較すると、現雇用先への要望について、いずれも「賃金制度の改善・アップ」(今回調査(65.0%)、前回調査(63.4%))が最も多くなっている。また、「継続した雇用の確保」が前回の37.8%から17.4ポイントと大幅に増加し、一方、「正社員への転換」が前回の38.4%から7.0ポイント減少している。

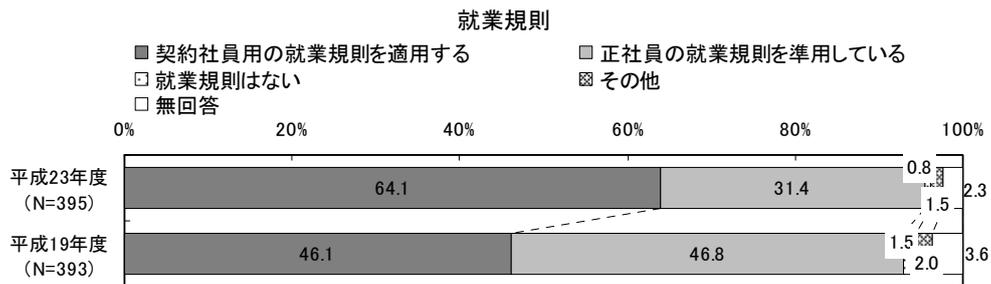
3 契約社員の労務管理と労働条件

3.1 労働条件の通知方法（複数回答可）〔事業所調査〕

○労働条件の通知方法としては、「書面による」とした事業所が95.7%を占め、書面の明示義務はほぼ遵守されているのがうかがえる。あわせて、「就業規則の提示」が43.0%を占めている。



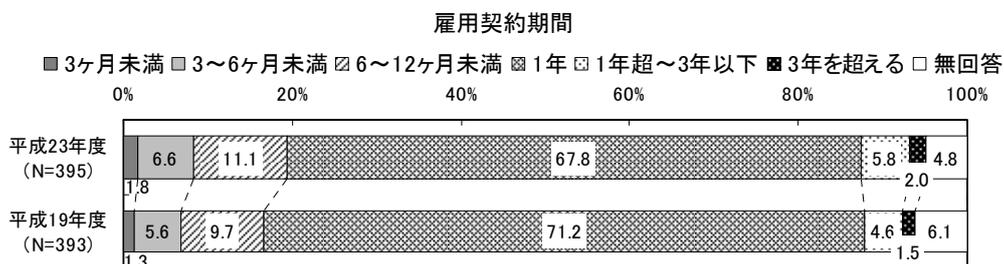
3.2 就業規則〔事業所調査〕



○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64.1%を占め、「正社員の就業規則を準用している」が31.4%となっている。

○前回調査と比較すると、「契約社員用の就業規則を適用」が前回の46.1%から18.0ポイント増加し、「正社員の就業規則を準用」は前回の46.8%から15.4ポイント減少した。

3.3 雇用契約期間 [事業所調査]



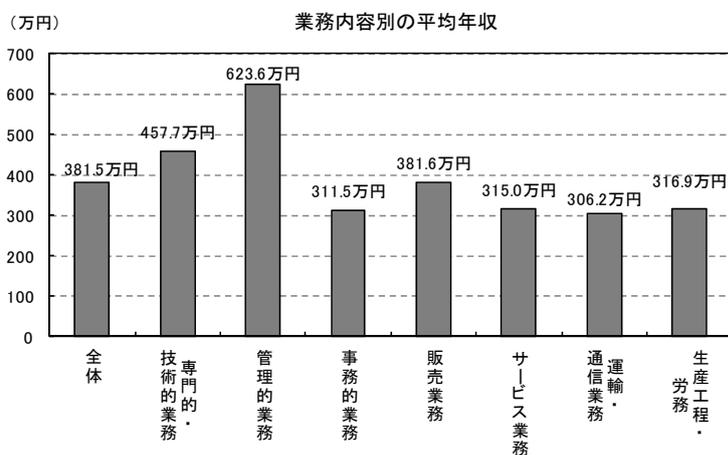
○契約期間としては、「1年」が67.8%を占めて最も多くなっている。

3.4 年収

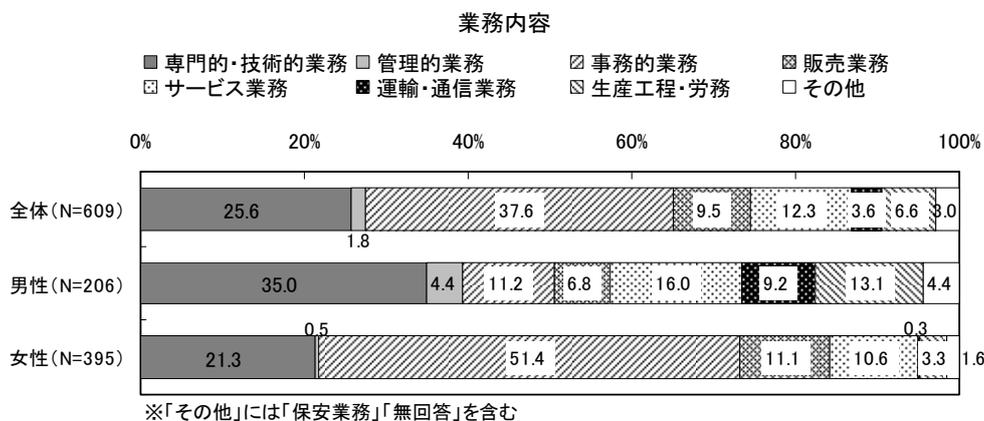
3.4.1 平均年収 [事業所調査]

○平均年収は全業種・全業務内容平均で381.5万円となっている。

○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623.6万円で最も高く、「専門的・技術的業務」が457.7万円で続き、以下、「販売業務」（381.6万円）、「生産工程・労務」（316.9万円）、「サービス業務」（315万円）、「事務的業務」（311.5万円）、「運輸・通信業務」（306.2万円）となっている。



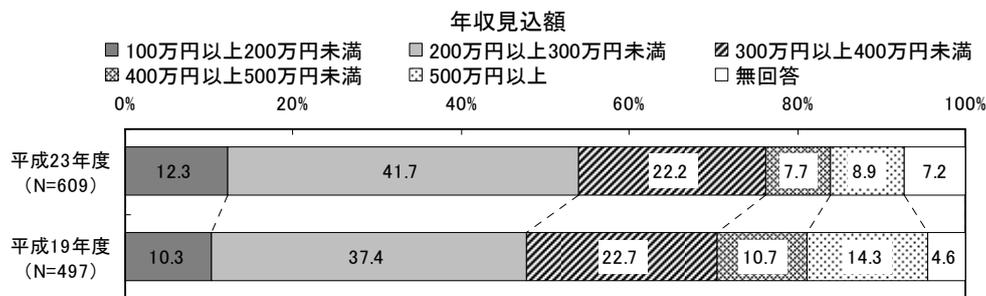
3.4.2 現在の契約での業務内容 [契約社員調査]



○現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が37.6%を占めて最も多く、以下、「専門的・技術的業務」(25.6%)、「サービス業務」(12.3%)、「販売業務」(9.5%)などが続いている。

○男女別に見ると、男性は「専門的・技術的業務」が35.0%と最も高く、女性は「事務的業務」が51.4%と最も高くなっている。

3.4.3 年収見込額 [契約社員調査]

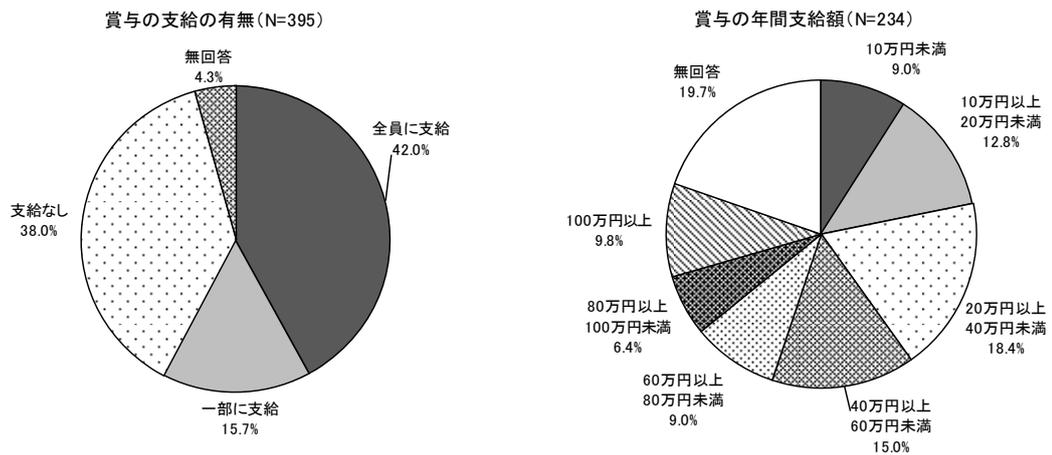


○年収見込額(税込)は平均304.7万円で、「200万円以上300万円未満」が41.7%を占めて最も多くなっている。また、「300万円未満」が54.0%で5割を超え、「500万円以上」は8.9%となっている。

○前回調査と比較すると、年収見込額について、「100万円以上300万円未満」が前回の47.7%から6.3ポイント増加し、逆に、「300万円以上」が前回の47.7%から8.9ポイント減少している。「300万円未満」までの金額帯全てにおいて前回から割合が増加し、逆に、「300万円以上」の金額帯全てにおいて前回から割合が減少していることから、契約社員の年収見込額が低下している傾向が見られる。

○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」（483.8万円）、「専門的・技術的業務」（393.7万円）、「運輸・通信業務」（284.3万円）となっており、低い順では「サービス業務」（233.2万円）、「生産工程・労務」（244.2万円）、「販売業務」（276.7万円）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

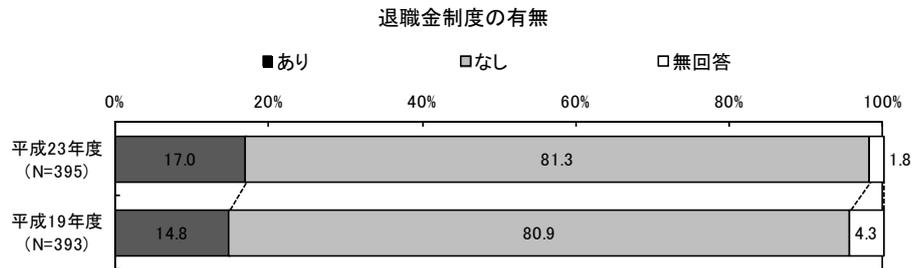
○賞与の支給については、「全員に支給」が42.0%で最も多く、「一部に支給」（15.7%）をあわせると57.7%となる。一方、「支給なし」は38.0%を占めている。

3.5.2 賞与の年間支給額

○「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均（※）で65.9万円となっており、「20万円以上40万円未満」が18.4%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」（15.0%）、「10万円以上20万円未満」（12.8%）、「100万円以上」（9.8%）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。

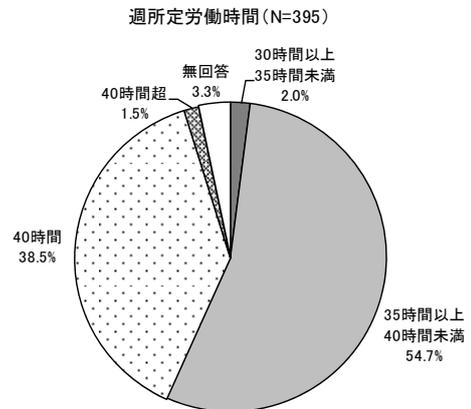
3.6 退職金制度 [事業所調査]



- 退職金の有無については、「あり」が17.0%、「なし」が81.3%、「無回答」が1.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、退職金制度の有無について、「あり」は前回の14.8%から2.2ポイントの増加となっている。
- 業種別に見ると、「あり」の割合が全業種平均（17.0%）より高いのは、「医療、福祉」（36.6%）、「教育、学習支援業」（35.5%）、「製造業」（20.0%）、「建設業」（18.2%）となっている。

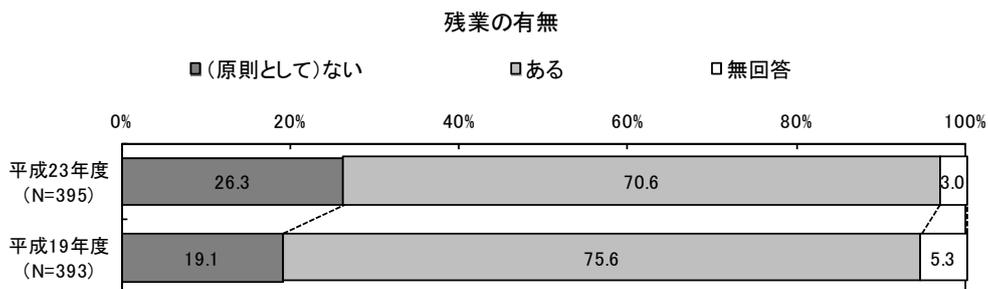
3.7 週所定労働時間 [事業所調査]

- 週所定労働時間の平均は38.4時間となっている。「35時間以上40時間未満」が54.7%で最も多く、次いで「40時間」が38.5%となっている。



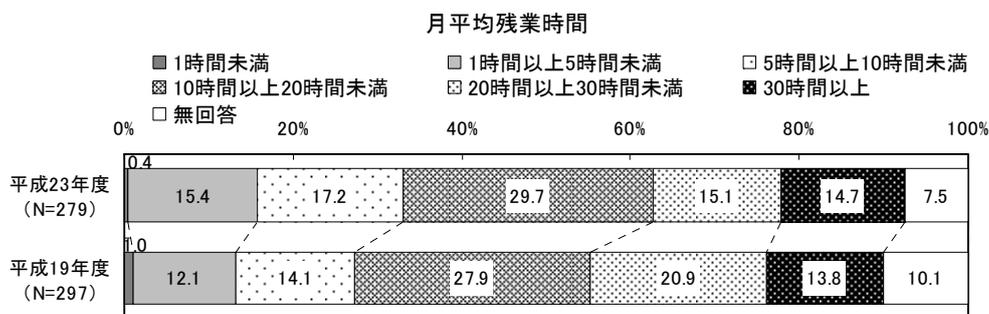
3.8 残業

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70.6%、「ない」が26.3%となっている。
 ○前回調査と比較すると、残業は「ある」が前回の75.6%から5.0ポイント減少し、逆に「ない」は前回の19.1%から7.2ポイント増加している。

3.8.2 月平均残業時間 [事業所調査]

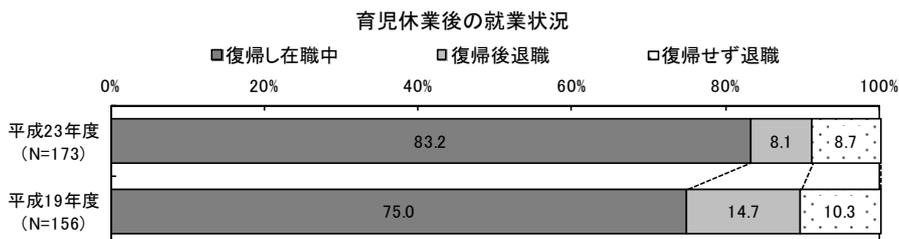
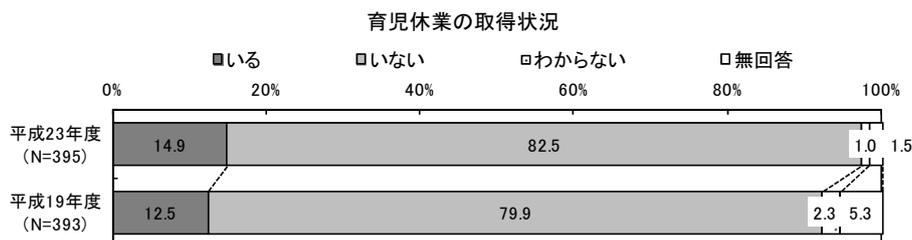


○残業がある場合の月平均残業時間は14.7時間となっている。残業時間は「10時間以上20時間未満」が29.7%で最も多く、以下、「5時間以上10時間未満」(17.2%)、「1時間以上5時間未満」(15.4%)、「20時間以上30時間未満」(15.1%)、「30時間以上」(14.7%)、「1時間未満」(0.4%)となっている。

○前回調査と比較すると、月平均残業時間は「20時間以上30時間未満」が前回の20.9%から5.8ポイント減少し、逆に「1時間以上5時間未満」、「5時間以上10時間未満」、「10時間以上20時間未満」の割合はいずれも増加している。

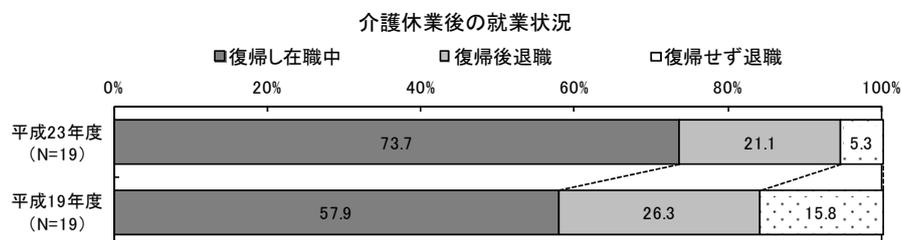
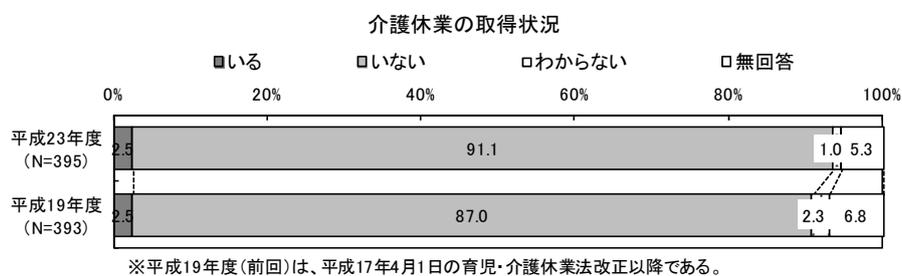
3.9 育児・介護休業の適用状況 [事業所調査]

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14.9%、「いない」が82.5%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12.5%から2.4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173名のうち、「復帰し在職中」が144名(83.2%)、「復帰せず退職」が15名(8.7%)、「復帰後退職」が14名(8.1%)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75.0%から8.2ポイント増加している。

3.9.2 介護休業の適用状況



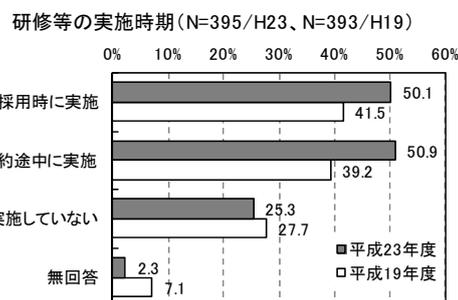
- 過去3年間において介護休業を取得した契約社員の有無については、「いる」が2.5%、「いない」が91.1%となっている。
- 前回調査と比較すると、介護休業を取得した契約社員の有無について、いずれも「いる」が2.5%となっている。
- 介護休業を取得した契約社員が「いる」とした事業所に休業後の契約社員の就業状況を聞いたところ、休業中を除いた19名のうち、「復帰し在職中」が14名(73.7%)となっている。
- 前回調査と比較すると、介護休業後の契約社員の就業状況は、「復帰し在職中」が前回の57.9%から15.8ポイント増加している。

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

○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50.9%で最も多く、「採用時に実施」が50.1%、「実施していない」は25.3%となっている。

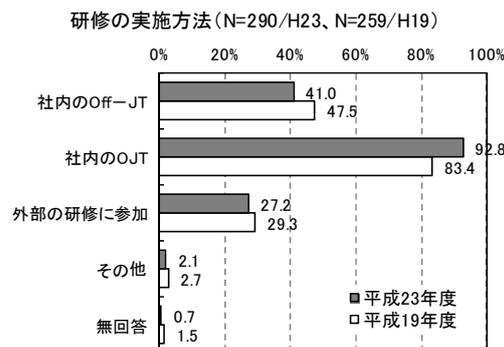
○前回調査と比較すると、契約社員に対する研修等の実施時期について、「契約途中に実施」が前回の39.2%から11.7ポイント、「採用時に実施」が前回の41.5%から8.6ポイント増加し、逆に「実施していない」が前回の27.7%から2.4ポイント減少している。



3.10.2 研修の実施方法

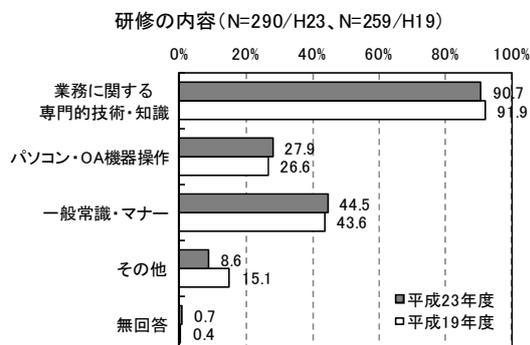
○研修を実施している事業所における研修の実施方法は、「社内のOJT」が92.8%と最も多く、「社内のOff-JT」(41.0%)、「外部の研修に参加」(27.2%)となっている。

○前回調査と比較すると、研修を実施している事業所における研修の実施方法について、「社内のOJT」が前回の83.4%から9.4ポイント増加し、一方、「社内のOff-JT」が前回の47.5%から6.5ポイント、「外部の研修に参加」が前回の29.3%から2.1ポイント減少している。



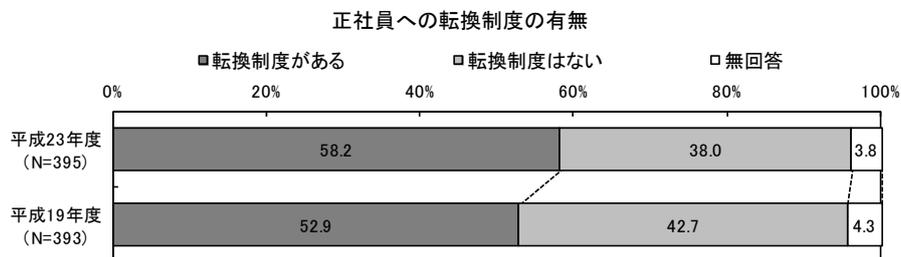
3.10.3 研修の実施内容

○研修を実施している事業所の研修内容としては、「業務に関する専門的技術・知識」が90.7%と最も多く、以下、「一般常識・マナー」(44.5%)、「パソコン・OA機器操作」(27.9%)となっている。



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]

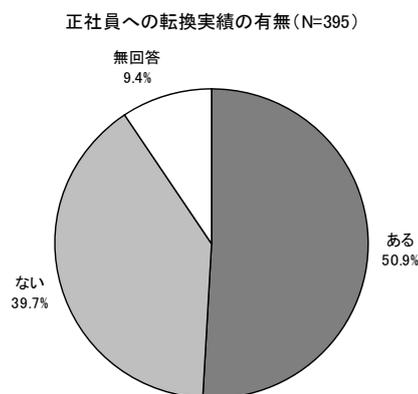


○契約社員から正社員への転換制度の有無については、「ある」が58.2%と過半数を占めており、「ない」が38.0%となっている。

○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52.9%から5.3ポイント増加し、逆に、「転換制度はない」が前回の42.7%から4.7ポイント減少している。

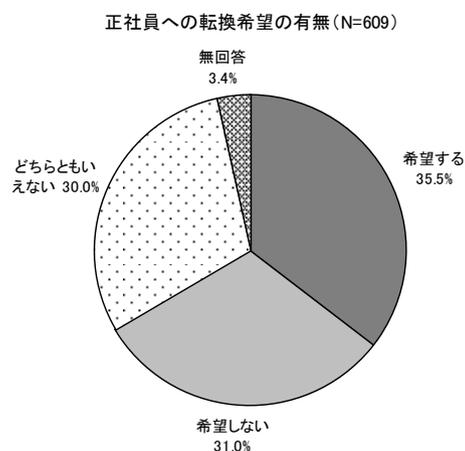
3.11.2 過去3年間で正社員への転換実績の有無 [事業所調査]

○過去3年間で契約社員の正社員への転換実績については、「ある」が50.9%と過半数を占め、「ない」は39.7%となっている。



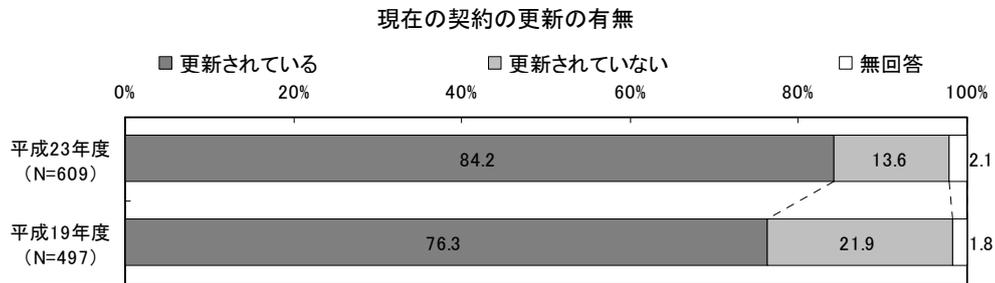
3.11.3 正社員への転換希望の有無 [契約社員調査]

○正社員への転換希望の有無については、「希望する」が35.5%、「希望しない」が31.0%、「どちらともいえない」が30.0%となっている。



3.12 契約の更新 [契約社員調査]

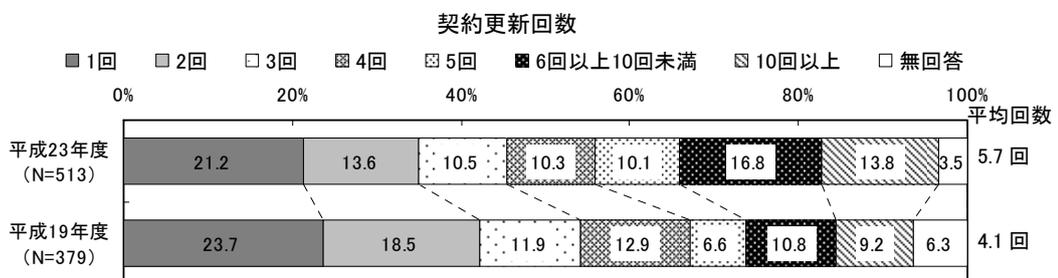
3.12.1 現在の契約の更新の有無



○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84.2%、「更新されていない」が13.6%となっている。

○前回調査と比較すると、現在の契約が更新されたものであるかどうかについて、「更新されている」が前回の76.3%から7.9ポイント増加し、逆に、「更新されていない」が前回の21.9%から8.3ポイント減少している。

3.12.2 更新回数



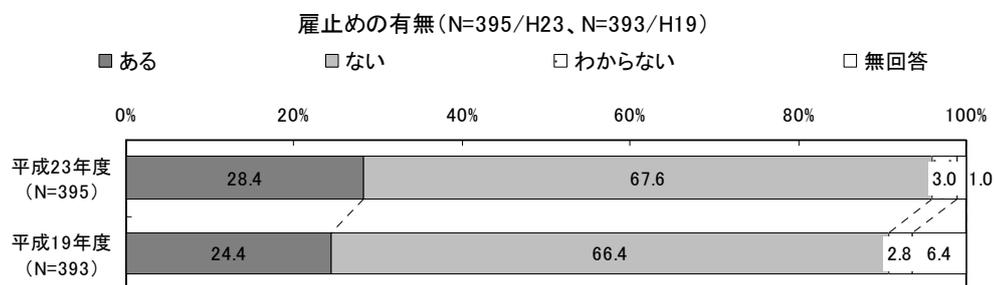
○現在の契約が更新されたものであるとした回答者に更新の回数を聞いたところ、回答者の平均は5.7回となっている。また、前回調査では4.1回となっており、前回より更新回数の平均値が増加している。

回数別の回答者数は、「1回」が21.2%で最も多く、「6回以上10回未満」(16.8%)を除くと、概ね更新回数が増えるに従い回答者が減少している。

○前回調査と比較すると、契約更新回数について、「4回以下」が前回の67.0%から11.4ポイント減少し、逆に、「5回以上」が前回の26.6%から14.1ポイント増加している。「4回」までの回数帯全てにおいて前回から割合が減少し、逆に、「5回以上」の回数帯全てにおいて前回から割合が増加していることから、契約更新回数が増加している傾向が見られる。

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]

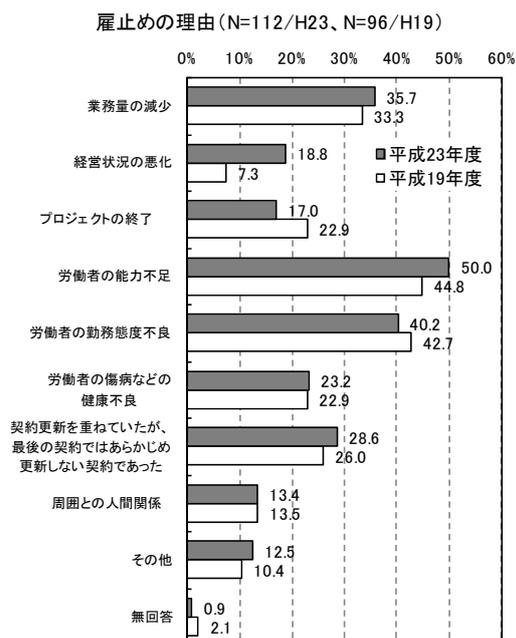


○過去3年間における契約社員の雇止めの有無については、「ある」が28.4%、「ない」が67.6%となっている。

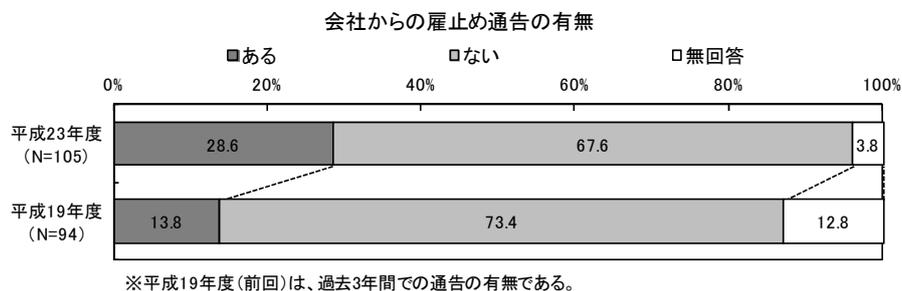
○前回調査と比較すると、雇止めの有無について、「ある」が前回の24.4%から4.0ポイント増加している。

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50.0%で最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」(40.2%)、「業務量の減少」(35.7%)、「契約更新を重ねていたが、最後の契約ではあらかじめ更新しない契約であった」(28.6%)などが続いている。



3.13.3 会社からの雇止めの通告の有無 [契約社員調査]

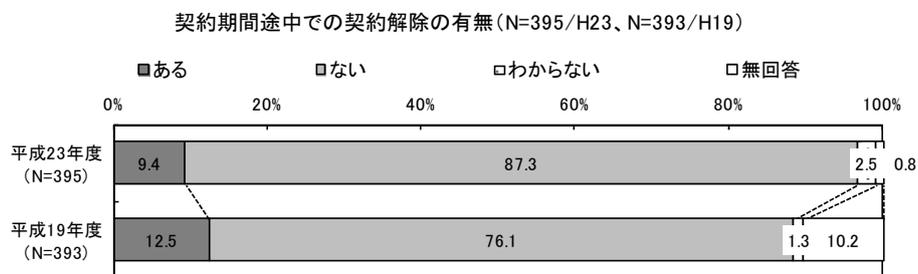


○過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に雇止めに通告されたことがあるかを聞いたところ、「ある」が28.6%、「ない」が67.6%となっている。

○前回調査と比較すると、会社からの雇止め通告の有無について、「ある」が前回の13.8%から14.8ポイント増加し、一方、「ない」が前回の73.4%から5.8ポイント減少している。

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9.4%で、「ない」が87.3%となっている。

○前回調査と比較すると、過去3年間に契約期間途中で雇用契約の解除を行ったことが「ある」事業所が前回の12.5%から3.1ポイント減少し、逆に「ない」事業所が前回の76.1%から11.2ポイント増加している。

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〕

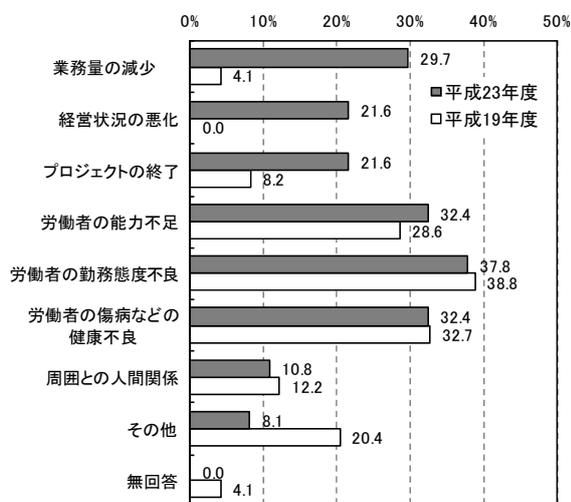
○契約期間途中での契約解除の理由

を聞いたところ、「労働者の勤務態度不良」が37.8%と最も多く、以下、「労働者の能力不足」(32.4%)、「労働者の傷病などの健康不良」(32.4%)、「業務量の減少」(29.7%) などとなっている。

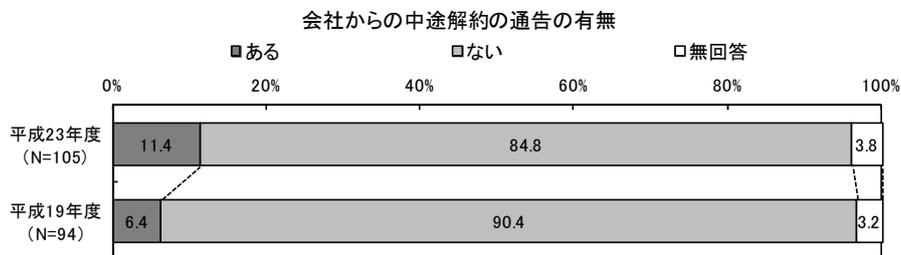
○前回調査と比較すると、契約期間途中での契約解除の理由について、いずれも「労働者の勤務態度不良」(前回調査 (38.8%)、今回調査 (37.8%)) が最も多いが、「業務量の減少」

が前回の4.1%から25.6ポイント、「経営状況の悪化」が前回の0.0%から21.6ポイント、「プロジェクトの終了」が前回の8.2%から13.4ポイントと大幅に増加しており、経済情勢の悪化が反映されている。

契約解除の理由 (N=37/H23、N=49/H19)



3.14.3 会社からの中途解約の通告の有無〔契約社員調査〕

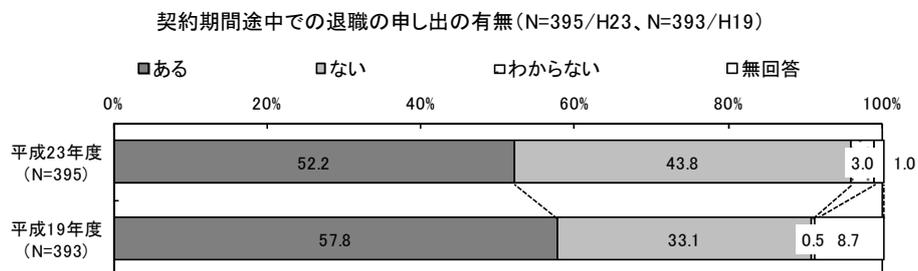


※平成19年度(前回)は、過去3年間での通告の有無である。

○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11.4%、「ない」が84.8%となっている。

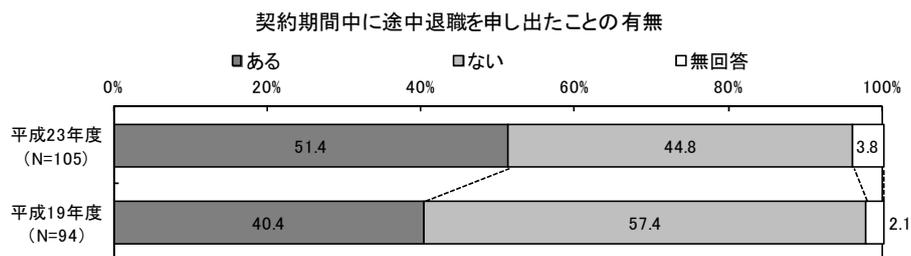
3.15 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出

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52.2%、「ない」は43.8%となっている。

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]



※平成19年度(前回)は、過去3年間での通告の有無である。

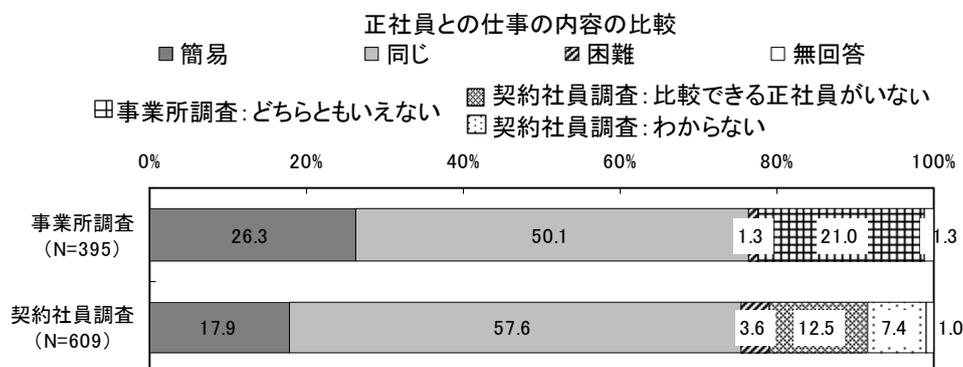
○過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがあるかについて聞いたところ、「ある」が51.4%と過半数を占め、「ない」が44.8%となっている。

4 正社員と比較した働き方及び格差について

就業形態の多様化が進み、非正規労働者が増加する中で、非正規労働者の働き方や待遇について正社員との違いが今後更に大きな課題になると考えられることから、今回は契約社員と正社員との働き方及び待遇の違いや格差について調査を行った。

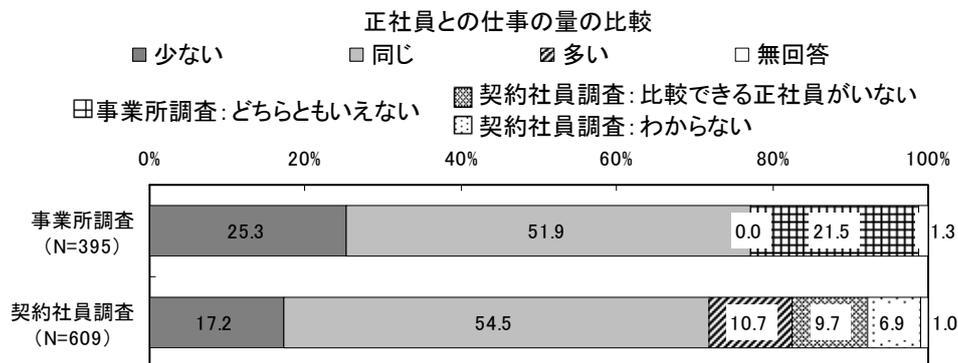
調査の結果、働き方に関しては、使用者側は、契約社員は正社員よりも軽易であると考えている一方で、労働者側は、変わりはないと考えており、その意識に違いがあることがわかった。また、待遇については、賃金・賞与、退職金及び雇用の安定性に不合理な格差があると考えている労働者が多くいることがわかった。

4.1 仕事の内容 [事業所調査] [契約社員調査]



- 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50.1%と過半数を占め、「正社員より簡易」が26.3%、「どちらともいえない」が21.0%、「正社員より困難」が1.3%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」が57.6%で、「正社員より困難」は3.6%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61.2%となっている。逆に「正社員より簡易」は17.9%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」が過半数を占めるが、「正社員より簡易」は事業所調査が26.3%で、契約社員調査より8.4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61.2%で、事業所調査より9.8ポイント高くなっている。

4.2 仕事の量 [事業所調査] [契約社員調査]

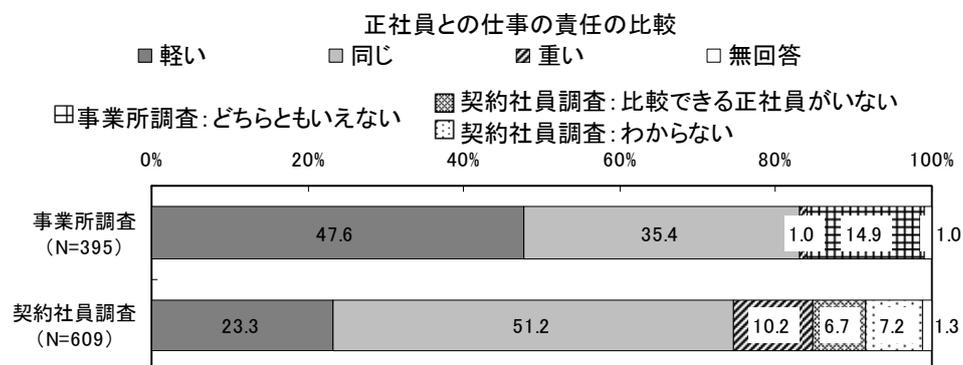


○事業所調査において、正社員との仕事の量の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」が51.9%と過半数を占め、「正社員より少ない」が25.3%、「どちらともいえない」が21.5%となっている。

○契約社員調査において、正社員との仕事の量の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」が54.5%で、「正社員より多い」は10.7%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65.2%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」が過半数を占めるが、「正社員より少ない」は事業所調査が25.3%で、契約社員調査より8.1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65.2%で、事業所調査より13.3ポイント高くなっている。

4.3 仕事の責任 [事業所調査] [契約社員調査]



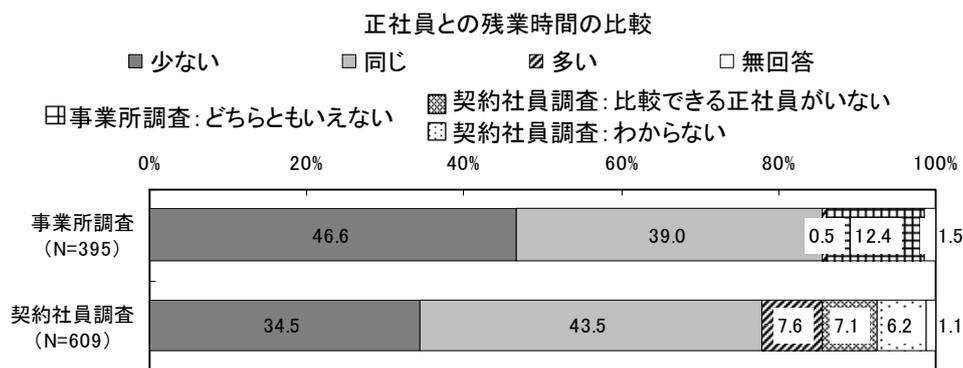
○事業所調査において、正社員との仕事の責任の比較について聞いたところ、「正社員より軽い」が47.6%と過半数近くを占め、「正社員と同じ」が35.4%、「どちらとも

いえない」が14.9%、「正社員より重い」が1.0%となっている。

○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」が51.2%で、「正社員より重い」は10.2%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61.4%となっている。逆に「正社員より軽い」は23.3%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、正社員との仕事の責任の比較について、事業所調査では「正社員より軽い」が47.6%と最も多いが、契約社員調査では「正社員と同じ」(51.2%)が過半数を占めている。「正社員より軽い」は事業所調査が47.6%で、契約社員調査より24.3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61.4%で、事業所調査より25.0ポイント高くなっている。

4.4 残業時間（時間外労働）〔事業所調査〕〔契約社員調査〕

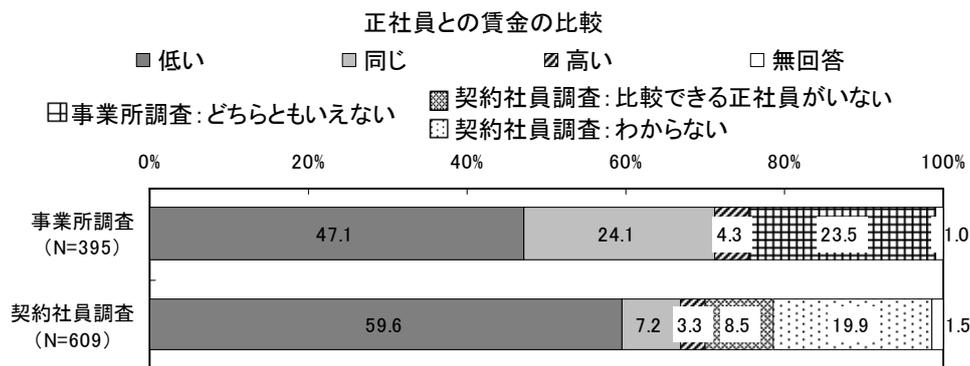


○事業所調査において、正社員との残業時間の比較について聞いたところ、「正社員より少ない」が46.6%と過半数近くを占め、「正社員と同じ」が39.0%、「どちらともいえない」が12.4%、「正社員より多い」が0.5%となっている。

○契約社員調査において、正社員との残業時間の比較について聞いたところ、「正社員と同じ」が43.5%で、「正社員より多い」は7.6%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51.1%となっている。逆に「正社員より少ない」は34.5%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46.6%と最も多いが、契約社員調査では「正社員と同じ」が43.5%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12.1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51.1%で、事業所調査より11.6ポイント高くなっている。

4.5 賃金（時間単価）〔事業所調査〕〔契約社員調査〕



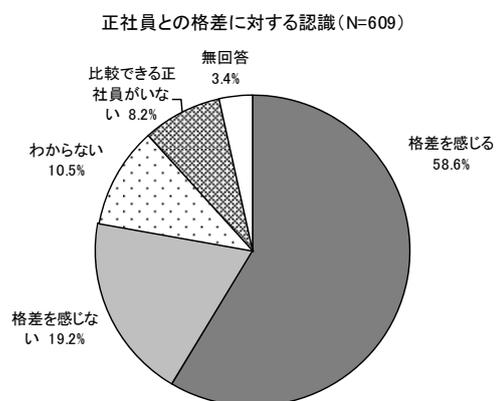
○事業所調査において、正社員との賃金の比較について聞いたところ、「正社員より低い」が47.1%と過半数近くを占め、「正社員と同じ」が24.1%、「どちらともいえない」が23.5%、「正社員より高い」が4.3%となっている。

○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」が7.2%で、「正社員より高い」は3.3%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10.5%となっている。逆に「正社員より低い」は59.6%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、いずれも「正社員より低い」が5割前後を占めるが、「正社員より低い」は契約社員調査が59.6%で、事業所調査より12.5ポイント高く、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28.4%で、契約社員調査より17.9ポイント高くなっている。

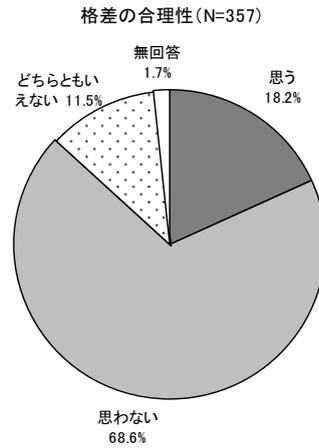
4.6 正社員との格差に対する認識〔契約社員調査〕

○正社員との格差に対する認識については、「格差を感じる」が58.6%と過半数を占め、「格差を感じない」が19.2%、「わからない」が10.5%、「比較できる正社員がない」が8.2%となっている。



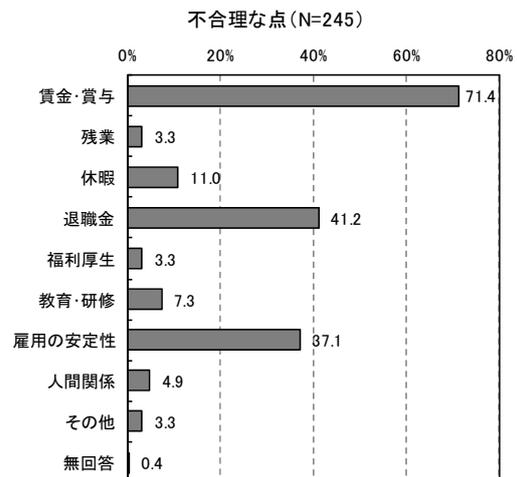
4.7 格差の合理性 [契約社員調査]

○正社員との格差に対して、「格差を感じる」と回答した人に、格差は合理的かを聞いたところ、「合理的だと思わない」が68.6%を占め、「合理的だと思う」が18.2%で、「どちらともいえない」が11.5%となっている。



4.8 格差の不合理な点 (2つまで回答可) [契約社員調査]

○正社員との格差が合理的だと思わないと回答した人に、格差の不合理な点を聞いたところ、「賃金・給与」が71.4%で最も多く、以下、「退職金」(41.2%)、「雇用の安定性」(37.1%)、「休暇」(11.0%)と続いている。

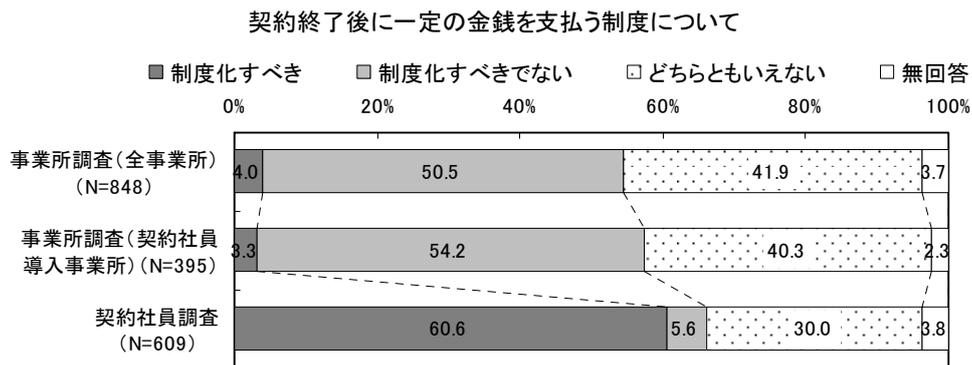


5 今後の有期雇用契約のあり方 [事業所調査] [契約社員調査]

平成23年12月、厚生労働省労働政策審議会は、有期労働契約雇用の不安定さと処遇格差などの改善を図り、有期雇用契約の適正な利用のためのルールを明確化していく方向性を示した報告書を取りまとめた。今後は、国会において労働契約法の改正をはじめ所要の措置が講じられる見通しとなっている。今回、このような有期労働契約法制の再構築の動きに対する労使双方の意見把握と比較分析を実施した。

調査の結果、契約終了後に一定の金銭を支払う制度の導入に関しては、労働者側は制度化を希望する割合が6割を超えている一方で、使用者側は、5%にも達しておらず、逆に制度化を望まないとする割合が過半数を占めており、労使間の意識に大きな違いがあることがわかった。また、有期雇用契約の期間や更新回数に上限を設けることに関しては、労使双方共に設けるべきでないとする否定的な意見の割合が5割前後を占めた。

5.1 契約終了後に一定の金銭を支払う制度



○事業所調査において、契約社員導入及び未導入事業所（以下、「全事業所」とする。）に契約終了後に一定の金銭を支払う制度について聞いてみると、「制度化すべきでない」（50.5%）、「制度化すべき」（4.0%）、「どちらともいえない」（41.9%）となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「制度化すべきでない」（54.2%）、「制度化すべき」（3.3%）、「どちらともいえない」（40.3%）となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「制度化すべきでない」が3.7ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が1.6ポイント、「制度化すべき」が0.7ポイント低くなっている。

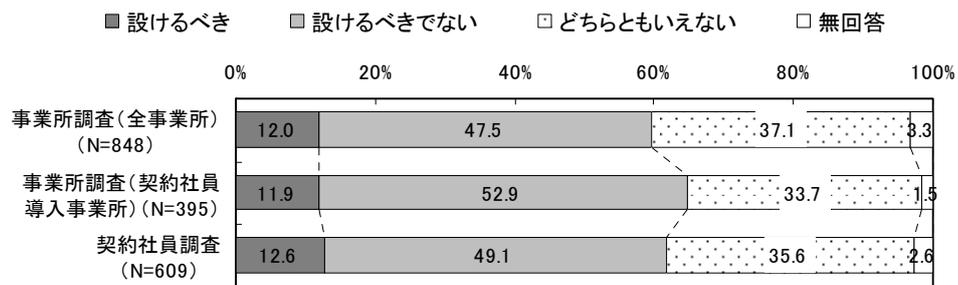
○契約社員調査において、契約終了後に一定の金銭を支払う制度について聞いてみると、「制度化すべき」（60.6%）、「制度化すべきでない」（5.6%）、「どちらともいえない」（30.0%）となっている。

○事業所調査（全事業所）と契約社員調査の結果を比較すると、契約終了後に一定の金銭を支払う制度について、事業所調査では「制度化すべきでない」が50.5%で契

約社員調査より 44.9 ポイント高く、逆に、契約社員調査では「制度化すべき」が 60.6% で事業所調査より 56.6 ポイント高くなっている。

5.2 有期契約の期間や更新回数に上限を設けること

有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて



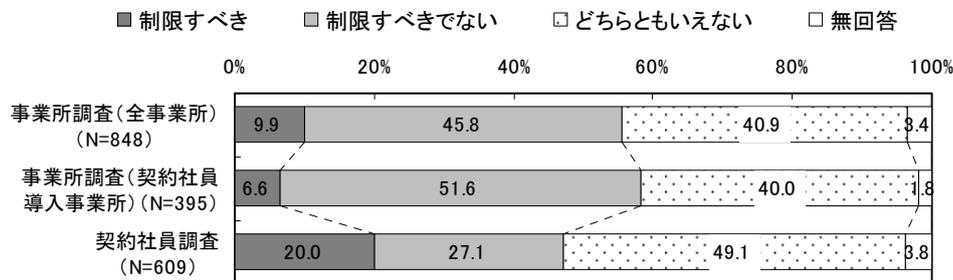
○事業所調査において、全事業所に有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて聞いてみると、「設けるべきでない」(47.5%)、「設けるべき」(12.0%)、「どちらともいえない」(37.1%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「設けるべきでない」(52.9%)、「設けるべき」(11.9%)、「どちらともいえない」(33.7%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「設けるべきでない」が 5.4 ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が 3.4 ポイント、「設けるべき」が 0.1 ポイント低くなっている。

○契約社員調査において、有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて聞いてみると、「設けるべきでない」(49.1%)、「設けるべき」(12.6%)、「どちらともいえない」(35.6%)となっている。

○事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて、いずれも「設けるべきでない」が過半数近くを占めているが、「設けるべきでない」は契約社員調査が 49.1%で、事業所調査よりも 1.6 ポイント高くなっている。

5.3 有期契約できる理由を制限すること

有期契約できる理由を制限することについて



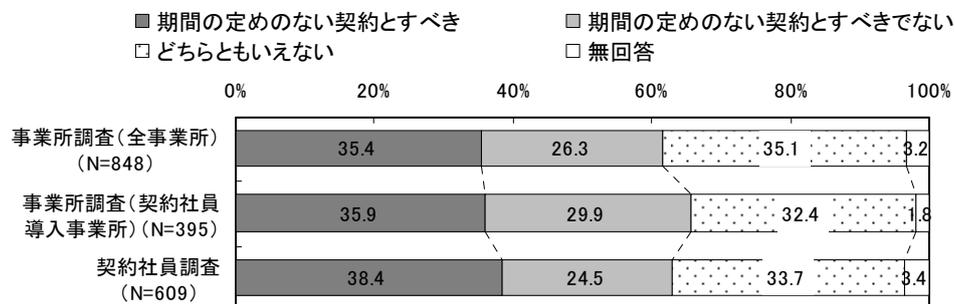
○事業所調査において、全事業所に有期契約できる理由を制限することについて聞いてみると、「制限すべきでない」(45.8%)、「制限すべき」(9.9%)、「どちらともいえない」(40.9%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「制限すべきでない」(51.6%)、「制限すべき」(6.6%)、「どちらともいえない」(40.0%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「制限すべきでない」が5.8ポイント高くなっており、一方、「制限すべき」が3.3ポイント、「どちらともいえない」が0.9ポイント低くなっている。

○契約社員調査において、有期契約できる理由を制限することについて聞いてみると、「制限すべきでない」(27.1%)、「制限すべき」(20.0%)、「どちらともいえない」(49.1%)となっている。

○事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、有期契約できる理由を制限することについて、事業所調査では「制限すべきでない」が45.8%で最も多いが、契約社員調査では「どちらともいえない」が49.1%で最も多くなっている。「制限すべき」は契約社員調査が20.0%で、事業所調査よりも10.1ポイント高く、逆に、「制限すべきでない」は事業所調査が45.8%で、契約社員調査より18.7ポイント高くなっている。

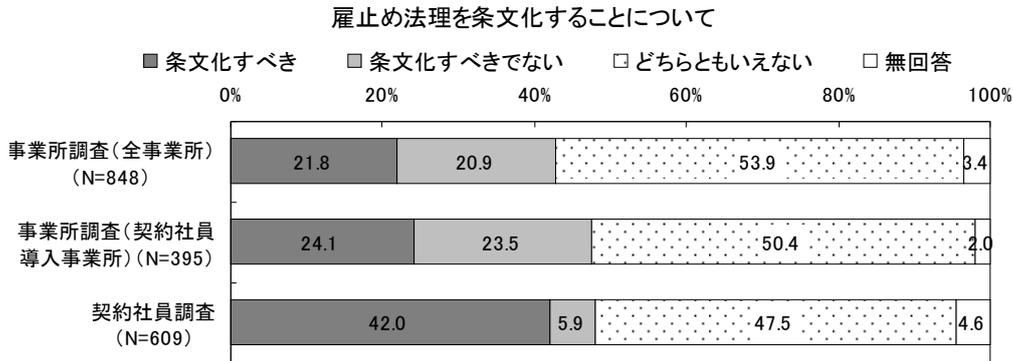
5.4 契約期間の書面明示がない場合等の契約

契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて



- 事業所調査において、全事業所に契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて聞いてみると、「期間の定めのない契約とすべき」(35.4%)、「期間の定めのない契約とすべきでない」(26.3%)、「どちらともいえない」(35.1%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「期間の定めのない契約とすべき」(35.9%)、「期間の定めのない契約とすべきでない」(29.9%)、「どちらともいえない」(32.4%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「期間の定めのない契約とすべきでない」が3.6ポイント、「期間の定めのない契約とすべき」が0.5ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が2.7ポイント低くなっている。
- 契約社員調査において、契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて聞いてみると、「期間の定めのない契約とすべき」(38.4%)、「期間の定めのない契約とすべきでない」(24.5%)、「どちらともいえない」(33.7%)となっている。
- 事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて、いずれも「期間の定めのない契約とすべき」が最も多いが、「期間の定めのない契約とすべき」は契約社員調査が38.4%で、事業所調査より3.0ポイント高く、逆に、「期間の定めのない契約とすべきでない」は事業所調査が26.3%で、契約社員調査より1.8ポイント高くなっている。

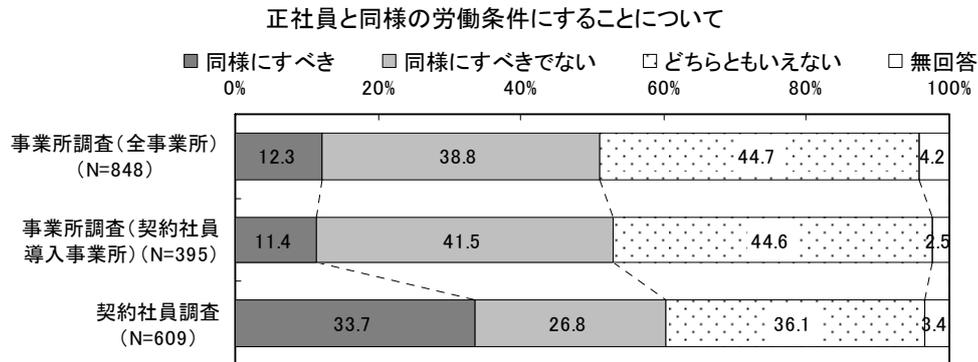
5.5 雇止め法理の条文化



※雇止め法理…契約更新を何度も繰り返し、期間の定めのない契約と実質的に異なる等の場合は、解雇に関する規制が類推適用される。

- 事業所調査において、全事業所に雇止め法理を条文化することについて聞いてみると、「条文化すべき」(21.8%)、「条文化すべきではない」(20.9%)、「どちらともいえない」(53.9%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「条文化すべき」(24.1%)、「条文化すべきではない」(23.5%)、「どちらともいえない」(50.4%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「条文化すべきでない」が2.6ポイント、「条文化すべき」が2.3ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が3.5ポイント低くなっている。
- 契約社員調査において、雇止め法理を条文化することについて聞いてみると、「条文化すべき」(42.0%)、「条文化すべきではない」(5.9%)、「どちらともいえない」(47.5%)となっている。
- 事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、雇止め法理を条文化することについて、いずれも「どちらともいえない」が5割前後を占めるが、「条文化すべき」は契約社員調査が42.0%で、事業所調査より20.2ポイント高く、逆に、「条文化すべきではない」は事業所調査が20.9%で、契約社員調査より15.0ポイント高くなっている。

5.6 正社員と同等の労働条件にすること



- 事業所調査において、全事業所に正社員と同等の労働条件にすることについて聞いてみると、「同様にすべきでない」(38.8%)、「同様にすべき」(12.3%)、「どちらともいえない」(44.7%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「同様にすべきでない」(41.5%)、「同様にすべき」(11.4%)、「どちらともいえない」(44.6%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「同様にすべきでない」が2.7ポイント高くなっており、一方、「同様にすべき」が0.9ポイント、「どちらともいえない」が0.1ポイント低くなっている。
- 契約社員調査において、正社員と同等の労働条件にすることについて聞いてみると、「同様にすべき」(33.7%)、「同様にすべきでない」(26.8%)、「どちらともいえない」(36.1%)となっている。
- 事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、正社員と同等の労働条件にすることについて、いずれも「どちらともいえない」が最も多いが、「同様にすべき」は契約社員調査が33.7%で、事業所調査より21.4ポイント高く、逆に、「同様にすべきではない」は事業所調査が38.8%で、契約社員調査より12.0ポイント高くなっている。

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 40 件の自由回答が寄せられたが、うち半数以上は有期雇用制度のあり方に関する意見であった。また、2 割弱は正社員或いは無期雇用を基本的な雇用形態としているとの姿勢を示していた。

○有期雇用についての意見（抜粋）

- ・有期雇用といっても多種多様であり、多様な働き方に合わせた扱いが必要。
- ・全体的に雇用を自由にしないと働く場所がなくなるのではないか。
- ・雇用する側とされる側の希望やニーズが合えば、柔軟に正社員への転換できることが望ましい。
- ・有期契約労働者は 3 年後には正社員にすべきである。大企業は自社の利益のために期間雇用者等を多く使用し正社員にしないのはいかなものかと思う。
- ・有期雇用を活用したことがない。
- ・併せて短時間勤務、正社員等の労働の多様種についても検討してほしい。

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。そのうち約 6 割は何らかの不満あるいは契約社員という制度に対する否定的な意見で、1 割強は肯定的な意見であった。残りの 3 割弱は、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】

- ・正社員のように守られていないので、いつ職を失うかわからない不安定な状態だと思う。
- ・有期契約による不安定さからくる精神的な将来への不安を感じている。
- ・会社により契約社員の立場が違うように感じる。正社員と同等に扱うところがあれば、いつでも辞めさせられると見ている会社もある。契約社員というものが必要なのか疑問。
- ・時として社員扱いに、時としてはパート扱いだったりするので不満がある。
- ・身分が曖昧で、中途半端な状況である。
- ・社員と同じ仕事をしているのに何万円も月給が異なるのはとても不満。
- ・賃金制度の改善アップなし、退職金無し、ボーナスなしはあまりにも格差を感じる。

【肯定的な意見】

- ・現在の会社ではあまり正社員・契約社員という区別がないので、とても働きやすい。
- ・契約社員でも目標と責任を持って業務に取り組めるなら良いと思う。
- ・毎年更新なので正直この先どうなるか不安はあるが、常に向上する意識を持って

仕事に取り組むのは、正社員でも契約社員でも変わらない。

- ・正社員と同じくらいの時間働くことができないので今のままでいい。

【その他】

- ・正社員にはなりたいが、現在子育て中で、正社員だと日曜・祝日が休みにならないため悩む。
- ・こちらが意識していなくても、会社側は区別して見ているようだ。
- ・正社員になれるよう頑張りたい。

平成 24 年 3 月印刷
平成 24 年 3 月発行

平成 23 年度
登録第 47 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 共立速記印刷株式会社
東京都千代田区飯田橋 3-11-24
電話 (03) 3234-5511 (代)



古紙配合率100%再生紙を使用しています