

契約社員に関する実態調査

(概要版)

令和2年3月

東京都産業労働局

1 調査の趣旨

近年、いわゆる非正規労働者の割合は、全雇用者の約4割を占めている。

一方で、雇止めや期間途中での解雇に代表される雇用の不安定さ及び正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が、社会的格差や少子化の要因となるなど、社会問題化してきている。こうした課題を解決する一つの方策として、有期雇用労働者の雇用条件や労働環境を整備・改善していくことが求められている。

今回は、前回調査からの経年比較を行うとともに、労働契約法第18条に基づく無期転換の本格化や、令和2年4月に迫ったパートタイム・有期雇用労働法の施行及び同一労働同一賃金ガイドラインの適用開始などの情勢の変化が、今後の有期雇用にどのような影響を及ぼすかを調査し、今後の有期雇用労働者の処遇改善のための労働行政上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。
無期転換社員	: 上記、契約社員の有期労働契約が5年※を超えて更新され、申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換された労働者。
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。

※5年経たずに無期転換した社員も含む。当初から無期の社員は含まない。

2 調査の対象

(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) 従業員：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及び無期転換社員計2,000人

※調査対象事業所については、平成28年経済センサスー活動調査（44,561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。

※調査対象従業員については、協力が得られた事業所に属する従業員を対象とした。

3 調査の方法

事業所及び従業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) 従業員：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

事業所及び従業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：令和元年9月13日に郵送し、同年10月15日を返信投函締め切りとした。

(2) 従業員：令和元年10月16日に郵送し、同年11月13日を返信投函締め切りとした。

5 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所及び従業員別に以下のとおりであった。

	発送数 (A)	回収数 (B)	回収率 (B/A)
事業所調査	3,000	723	24.1%
従業員調査	2,000	410	20.5%

※回収のあった事業所のうち契約社員を雇用しているのは 327 事業所 (45.2%)。

※回収のあった事業所のうち無期転換社員を雇用しているのは 119 事業所 (16.5%)。

6 用語の説明

(1) 雇止め

更新が可能な有期労働契約を締結している場合に、使用者が有期労働契約を更新しないこと。ただし、あらかじめ労働者が契約の更新を希望しない旨を申し出ている場合を除く。また、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含まない。

(2) 均衡待遇

短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止すること。

(3) 均等待遇

短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること。

(4) 無期転換ルール

2013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年を超える場合に、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。

7 利用上の注意

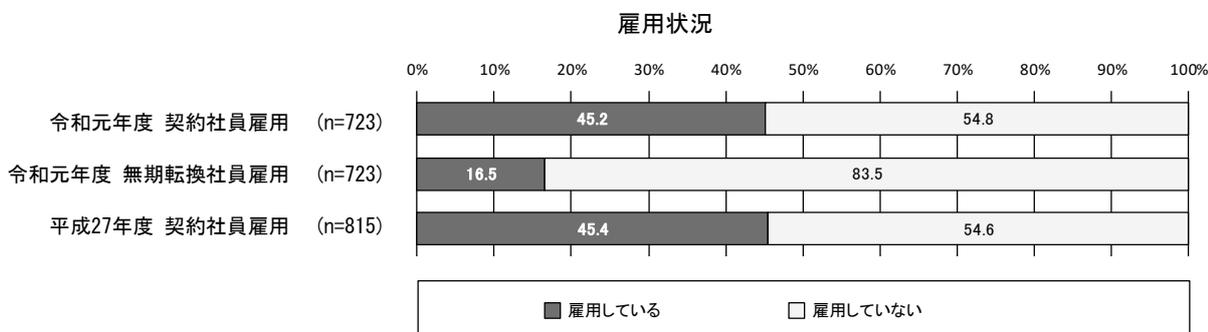
- (1) 「n」は回答者数を表す。
- (2) 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%とならない場合がある。
- (3) 複数回答を可とした設問では、内訳の和が計の数値を超える場合がある。また、選択肢ごとに回答者数(n)に対する割合を算出しているため、割合の合計が100%を超える場合がある。
- (4) 概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント(%)である。
- (5) 概要及び報告書中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。
- (6) グラフ中、「-」と表記したものは、平成27年度には存在しない項目を表す。
- (7) グラフ及び統計表中、「*」を付した数値は、構成比の分母となるサンプル数が少ない(10未満)ため、結果の利用には注意を要する。
- (8) 統計表中、男女別、年代別、企業規模別分析において、「10代」項目については回答が無かったため、「無回答」については分析の必要が無いため、非表示とした。

調査結果の概要

1 契約社員の雇用状況等

1 雇用状況及び人数（年代別・男女別）

1.1 雇用状況 [事業所調査]



○契約社員を雇用している事業所の割合は45.2%（327社/723社）となっている。

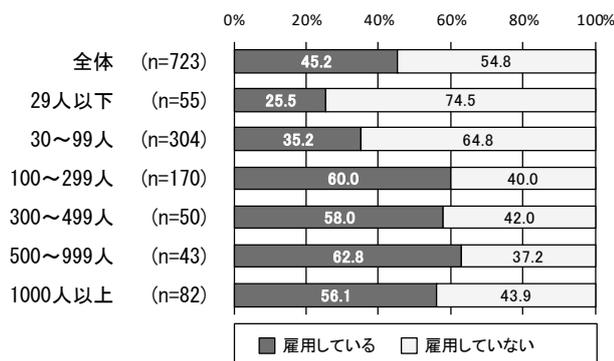
○無期転換社員を雇用している事業所の割合は16.5%（119社/723社）となっている。

【企業規模】

（契約社員）

○企業規模別に見ると、契約社員を雇用している事業所の割合は、「29人以下」規模事業所で25.5%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雇用しており、「500～999人」規模事業所で62.8%と最も高くなっている。

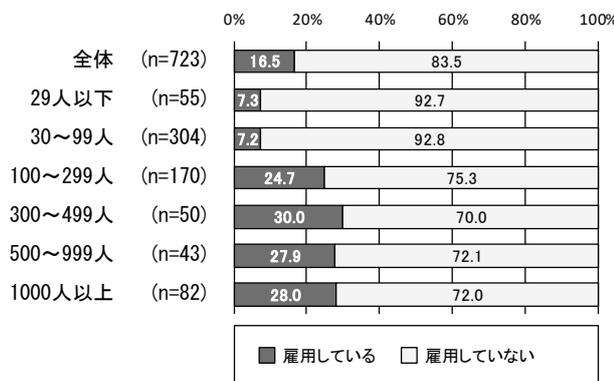
<企業規模別>契約社員の雇用状況



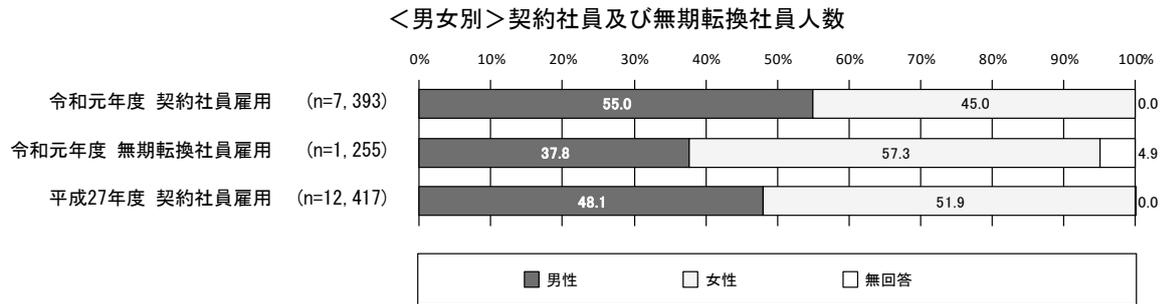
（無期転換社員）

○企業規模別に見ると、無期転換社員を雇用している事業所の割合は、「30～99人」規模事業所で7.2%と最も低くなっている。「100人以上」規模では2割以上の事業所が無期転換社員を雇用しており、「300～499人」規模事業所で30.0%と最も高くなっている。

<企業規模別>無期転換社員の雇用状況

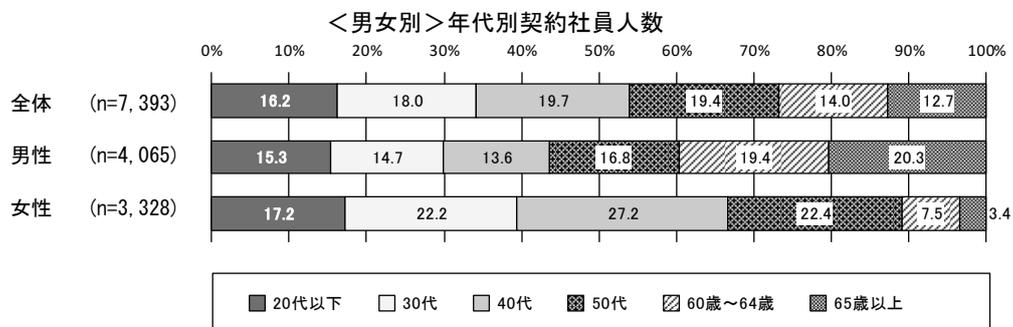


1.2 契約社員及び無期転換社員の人数（男女別）〔事業所調査〕

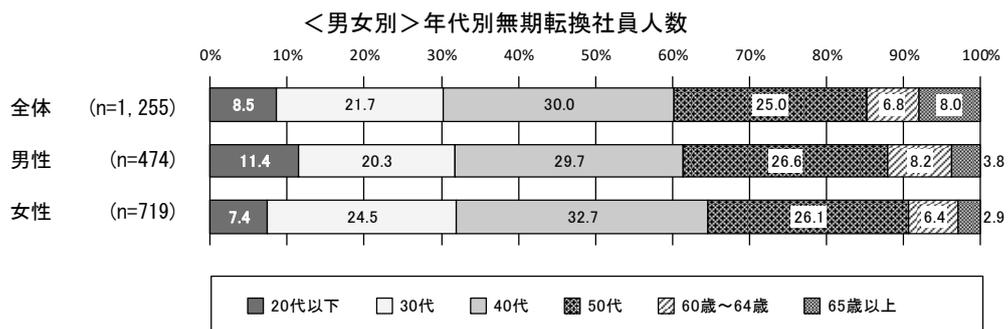


○男女別に契約社員人数の割合について見ると、男性が55.0%、女性が45.0%となっている。

○男女別に無期転換社員人数の割合について見ると、男性が37.8%、女性が57.3%となっている。

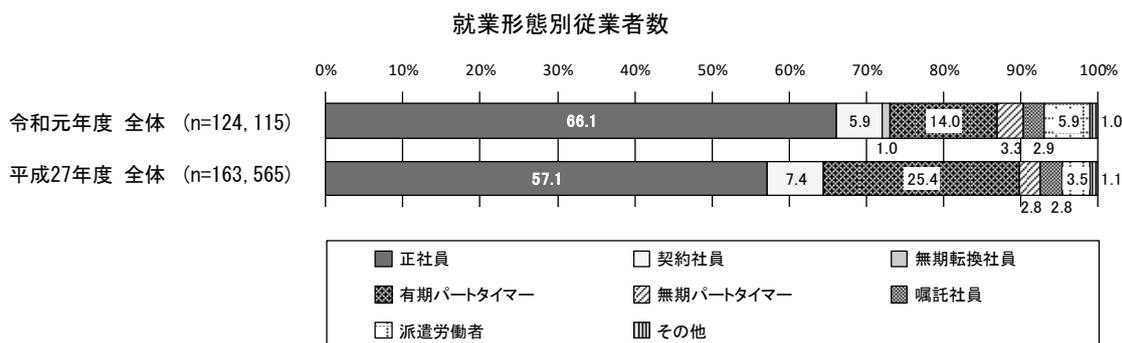


○男女別、年代別契約社員人数について年代別に見ると、男性では「65歳以上」が20.3%で最も多く、以下、「60歳～64歳」が19.4%、「50代」が16.8%と続いている。また、女性では「40代」が27.2%で最も多く、以下、「50代」が22.4%、「30代」が22.2%と続いている。



○男女別、年代別無期転換社員人数について年代別に見ると、男性では「40代」が29.7%で最も多く、以下、「50代」が26.6%、「30代」が20.3%と続いている。また、女性では「40代」が32.7%で最も多く、以下、「50代」が26.1%、「30代」が24.5%と続いている。

2 就業形態別従業者数 [事業所調査]

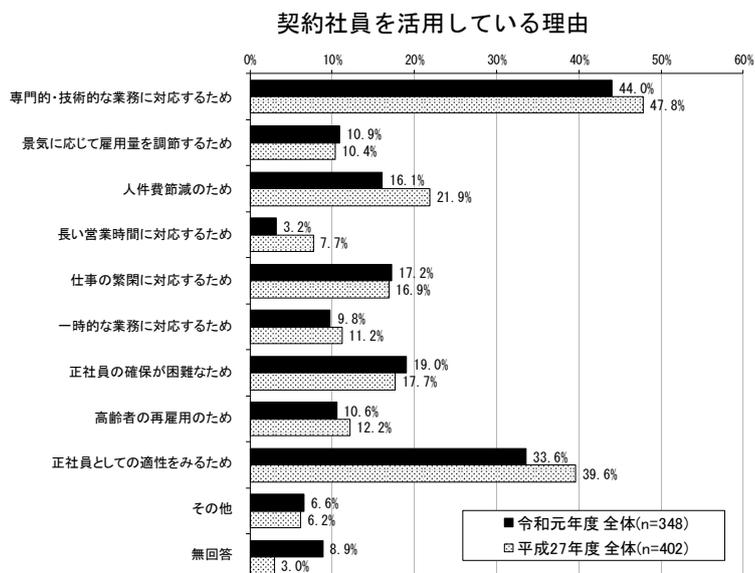


○就業形態別の従業員数の割合は、「正社員」が66.1%を占めて最も多く、以下、「有期パートタイマー」が14.0%、「契約社員」と「派遣労働者」が5.9%、「無期パートタイマー」が3.3%、「嘱託社員」が2.9%と続いている。

2 契約社員を選択する理由

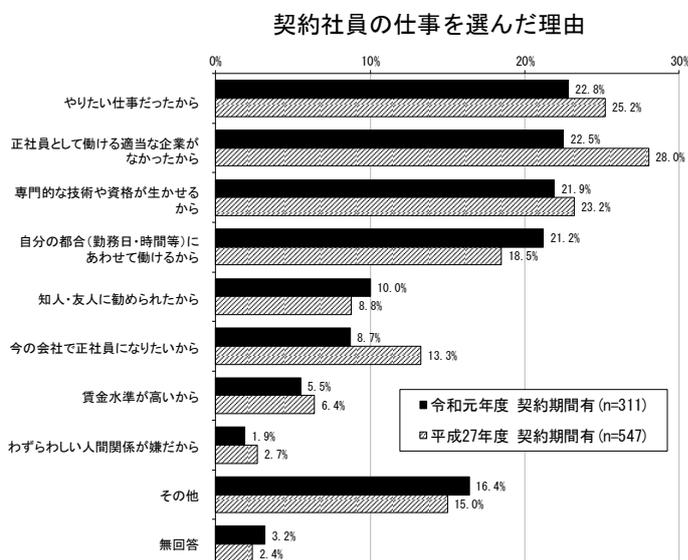
1 契約社員を活用している理由 [事業所調査]

○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44.0%で最も多く、以下、「正社員としての適性をみるため」が33.6%、「正社員の確保が困難なため」が19.0%と続いている。



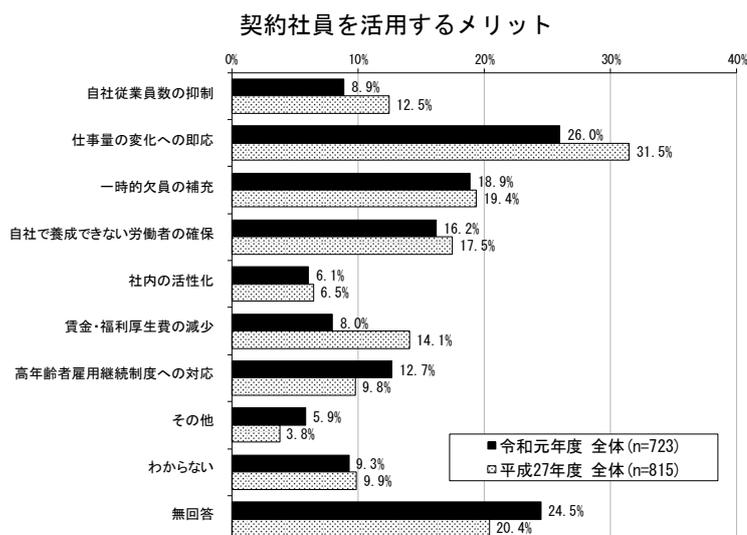
2 契約社員の仕事を選んだ理由 (2つまで回答可) [従業員調査]

○契約社員の仕事を選んだ理由としては、「やりたい仕事だったから」が22.8%で最も多い。



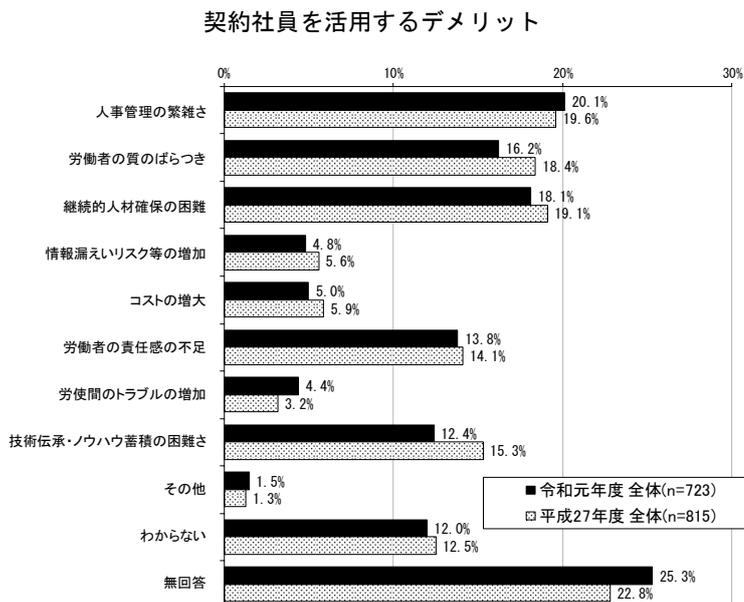
3 契約社員を活用するメリット [事業所調査]

○契約社員雇用及び未雇用事業所(以下、「全事業所」とする。)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26.0%で最も多く、以下、「一時的欠員の補充」が18.9%、「自社で養成できない労働者の確保」が16.2%と続いている。



4 契約社員を活用するデメリット [事業所調査]

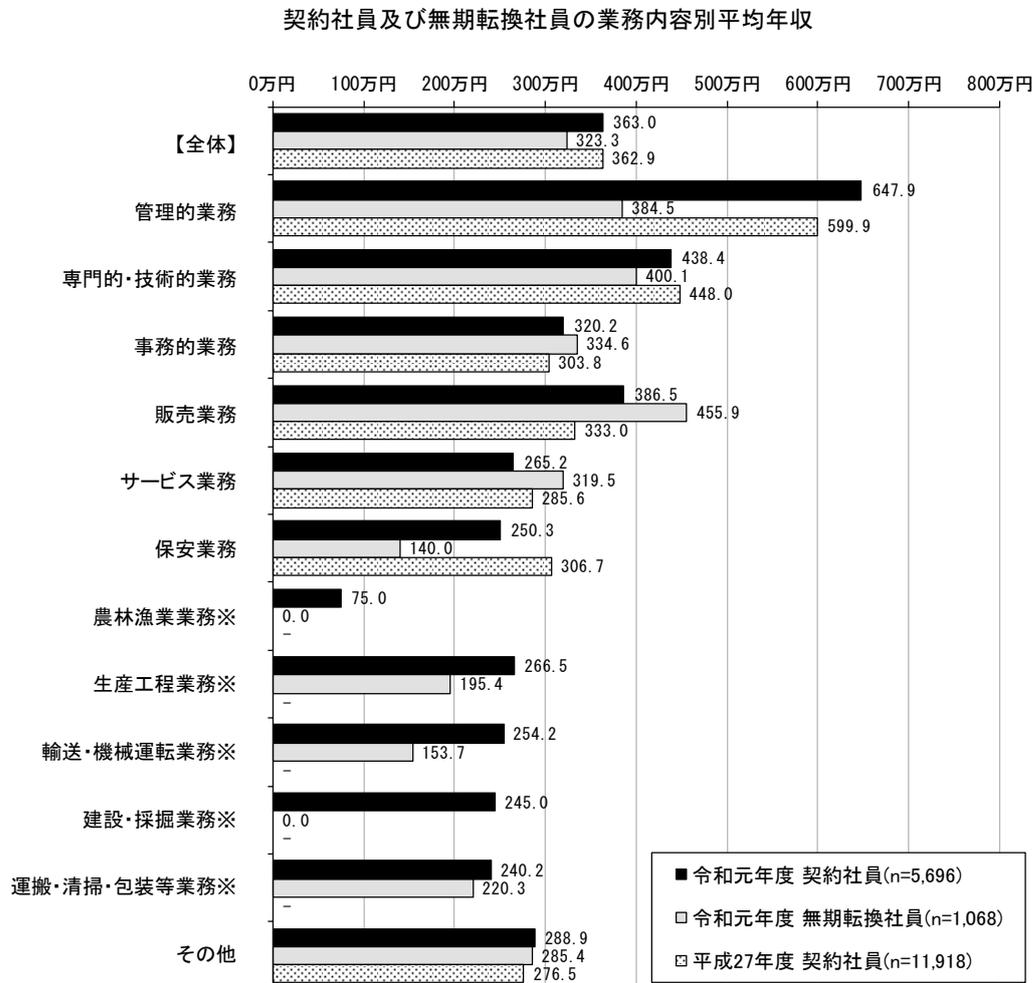
○全事業所の契約社員を活用するデメリットは、「人事管理の複雑さ」が20.1%で最も多く、以下、「継続的人材確保の困難」が18.1%、「労働者の質のばらつき」が16.2%と続いている。



3 労働条件及び労務管理

1 契約社員及び無期転換社員の年収

1.1 契約社員及び無期転換社員の平均年収（業務内容別）〔事業所調査〕



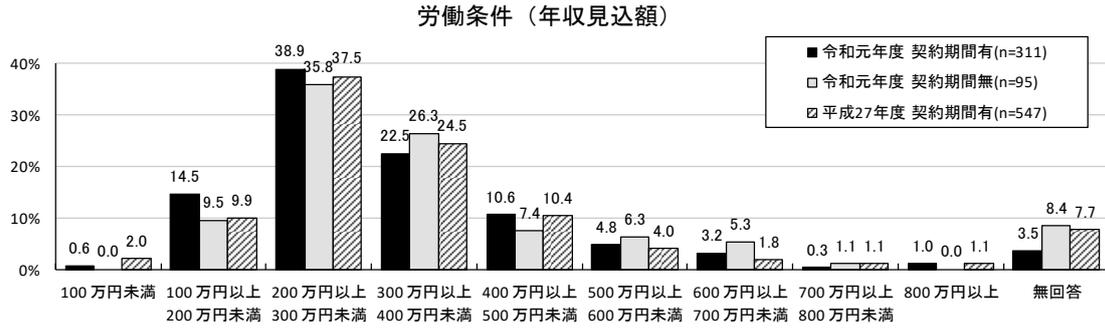
○契約社員の平均年収は全業務内容平均で363.0万円となっている。

○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647.9万円でもっと高く、以下、「専門的・技術的業務」が438.4万円、「販売業務」が386.5万円と続いている。

○無期転換社員の平均年収は全業務内容平均で323.3万円となっている。

○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、「販売業務」が455.9万円でもっと高く、以下、「専門的・技術的業務」が400.1万円、「管理的業務」が384.5万円と続いている。

1.2 労働条件（年収見込額）〔従業員調査〕



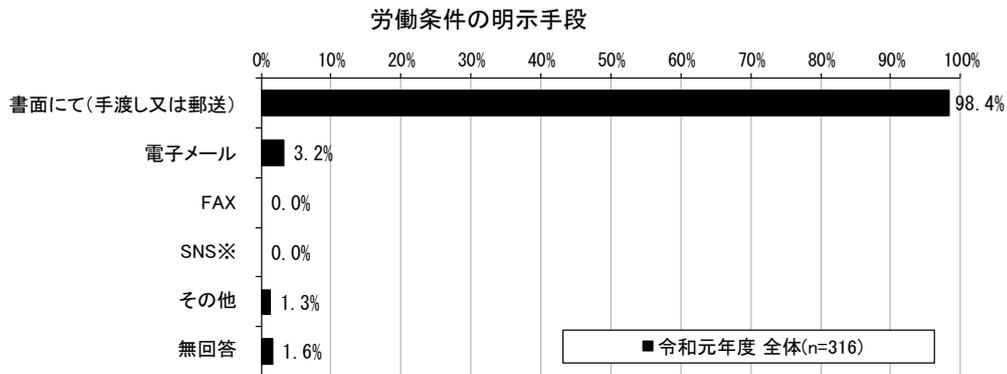
（契約社員）

○年収見込額（概算）は平均301.0万円で、「200万円以上300万円未満」が38.9%で最も多い。

（無期転換社員）

○年収見込額（概算）は平均317.5万円で、「200万円以上300万円未満」が35.8%で最も多い。

2 労働条件の明示手段（複数回答可）〔事業所調査〕

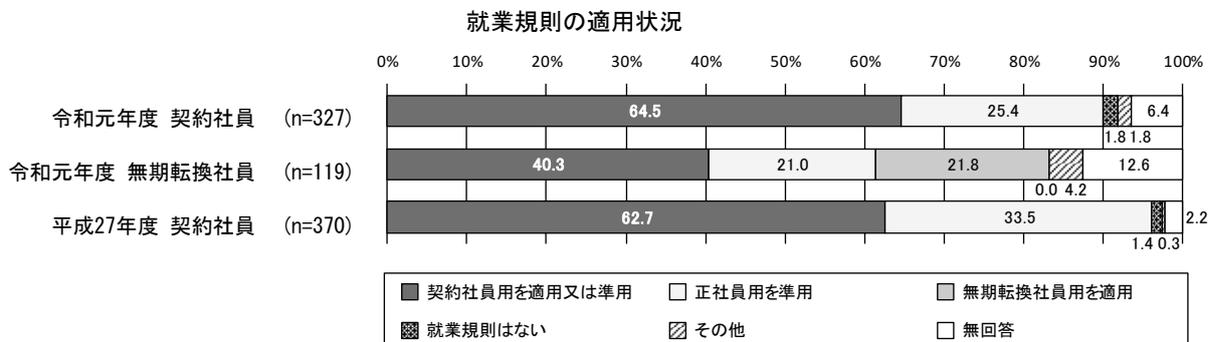


※SNSとは、LINEやFacebook等のメッセージ機能のことを示す

○労働条件の明示手段としては、「書面にて（手渡し又は郵送）」が98.4%を占めている。

3 労働条件に関する事項

3.1 就業規則の適用状況〔事業所調査〕

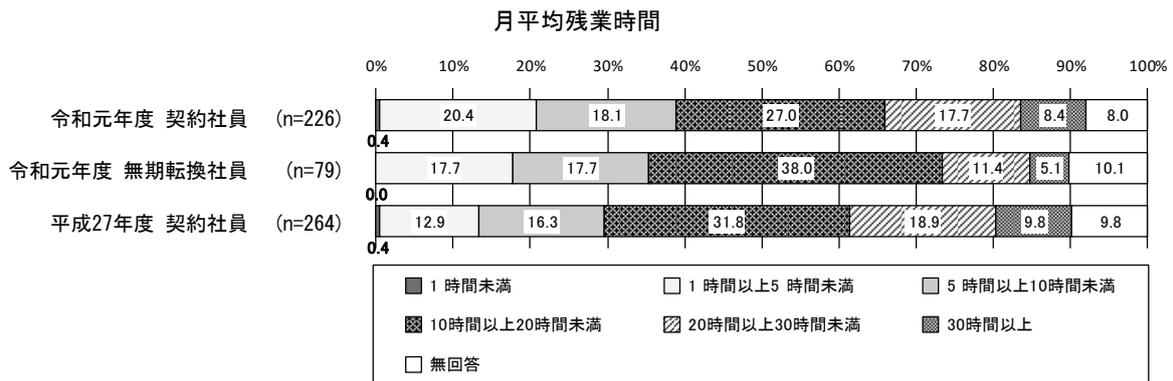


※「無期転換社員用を適用」は令和元年度 のみ

○契約社員における就業規則の適用状況については、「契約社員用を適用」が64.5%で最も多く、以下、「正社員用を準用」が25.4%、「就業規則はない」が1.8%と続いている。

○無期転換社員における就業規則の適用状況については、「契約社員用を準用」が40.3%で最も多く、以下、「無期転換社員用を適用」が21.8%、「正社員用を準用」が21.0%と続いている。

3.2 月平均残業時間 [事業所調査]

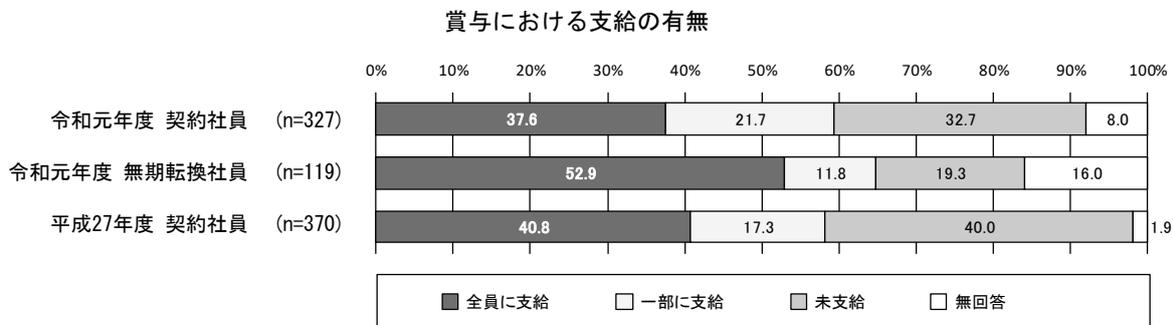


○契約社員の残業がある場合の月平均残業時間は12.6時間となっている。「10時間以上20時間未満」が27.0%で最も多く、以下、「1時間以上5時間未満」が20.4%、「5時間以上10時間未満」が18.1%と続いている。

○無期転換社員の残業がある場合の月平均残業時間は10.8時間となっている。残業時間は、「10時間以上20時間未満」が38.0%で最も多く、以下、「1時間以上5時間未満」と「5時間以上10時間未満」が17.7%と続いている。

3.3 賞与の支給状況

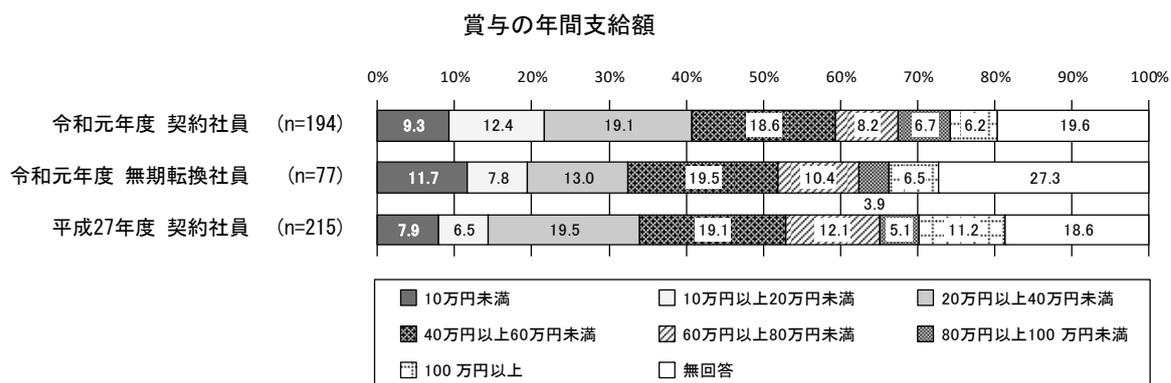
3.3.1 賞与における支給の有無 [事業所調査]



○契約社員の賞与における支給の有無については、「全員に支給」が37.6%で最も多く、以下、「未支給」が32.7%、「一部に支給」が21.7%と続いている。

○無期転換社員の賞与における支給の有無については、「全員に支給」が52.9%で最も多く、以下、「未支給」が19.3%、「一部に支給」が11.8%と続いている。

3.3.2 賞与の年間支給額 [事業所調査]



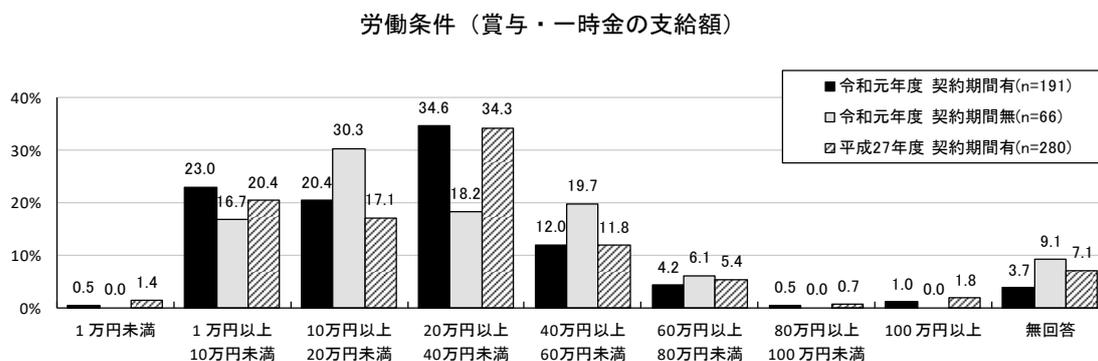
○契約社員の「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均（※1）で31.5万円となっており、「20万円以上40万円未満」が19.1%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」が18.6%、「10万円以上20万円未満」が12.4%と続いている。

○無期転換社員の「全員に支給」の場合の年間支給額は加重平均（※2）で38.5万円となっており、「40万円以上60万円未満」が19.5%で最も多く、以下、「20万円以上40万円未満」が13.0%、「10万円未満」が11.7%と続いている。

※1 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。

※2 無期転換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）、各事業所の無期転換社員数を加味して算出した加重平均。

3.3.3 労働条件（賞与・一時金の支給額） [従業員調査]



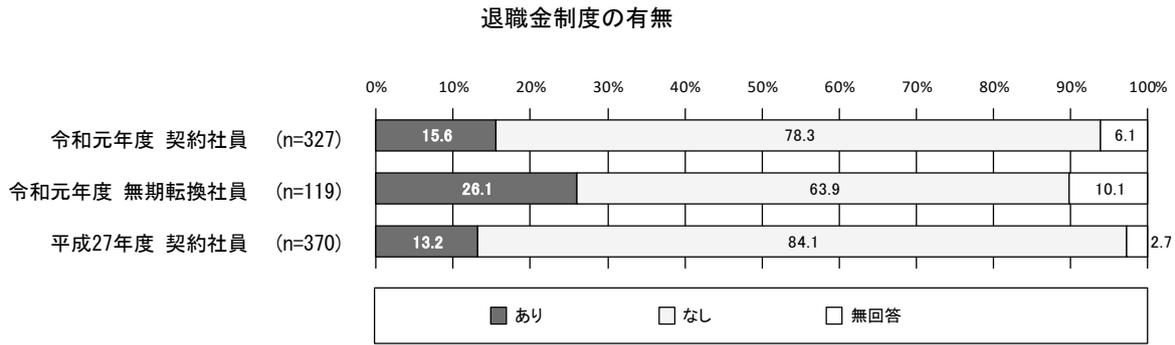
（契約社員）

○「ある」とした回答者の今夏の支給額（総支給額）は平均24.6万円で、「20万円以上40万円未満」が34.6%で最も多い。

（無期転換社員）

○「ある」とした回答者の今夏の支給額（総支給額）は、平均25.3万円で、「10万円以上20万円未満」が30.3%で最も多い。

3.4 退職金制度の有無 [事業所調査]



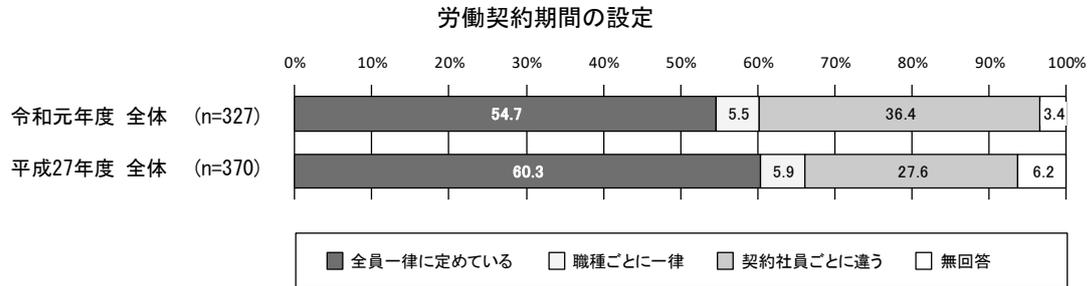
○契約社員の退職金制度の有無については、「なし」が78.3%、「あり」が15.6%となっている。

○無期転換社員の退職金制度の有無については、「なし」が63.9%、「あり」が26.1%となっている。

4 労働契約の期間及び更新に関する事項

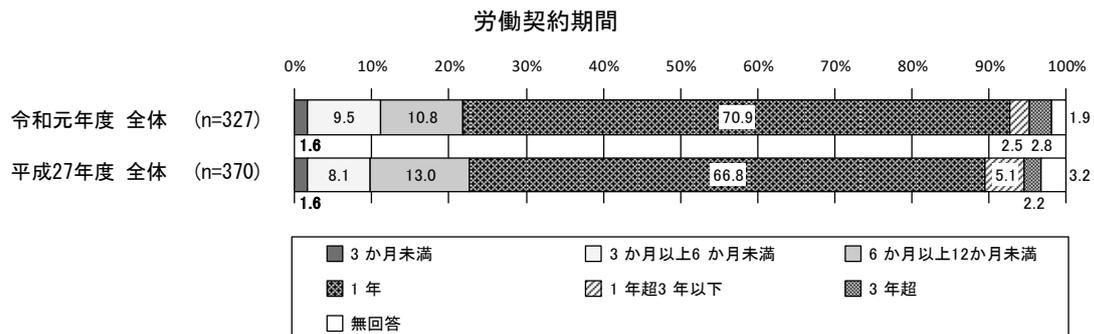
4.1 労働契約の設定及び期間

4.1.1 労働契約期間の設定 [事業所調査]



○労働契約期間の設定としては、「全員一律に定めている」が54.7%で最も多く、以下、「契約社員ごとに違う」が36.4%、「職種ごとに一律」が5.5%と続いている。

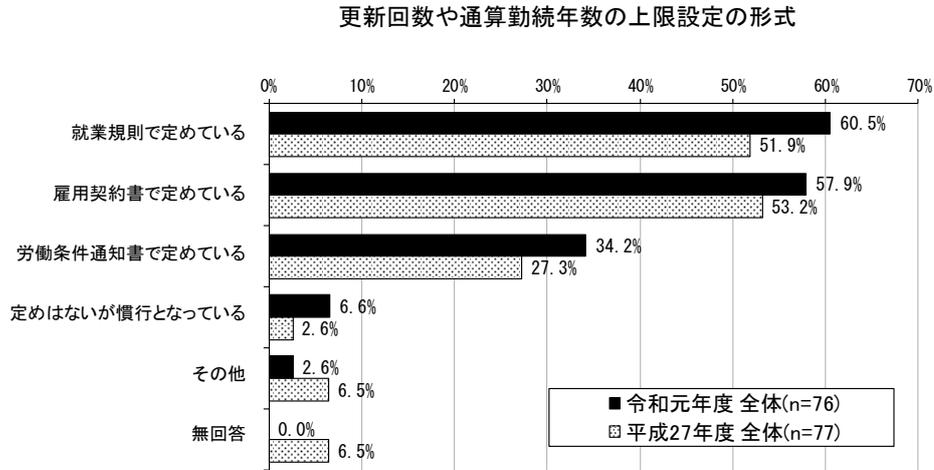
4.1.2 労働契約期間 [事業所調査]



○契約期間としては、「1年」が70.9%を占めて最も多くなっている。

4.2 更新回数や通算勤続年数の上限設定

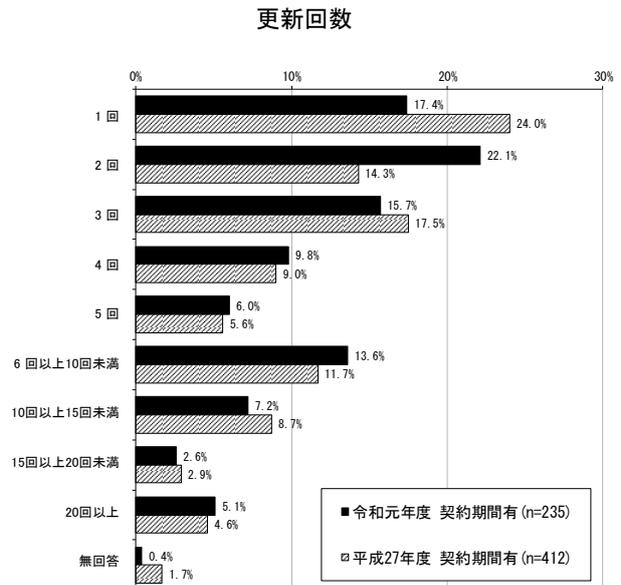
4.1.1 更新回数や通算勤続年数の上限設定の形式（複数回答可）[事業所調査]



○上限の定め方については、「就業規則で定めている」が60.5%で最も多く、以下、「雇用契約書で定めている」が57.9%、「労働条件通知書で定めている」が34.2%と続いている。

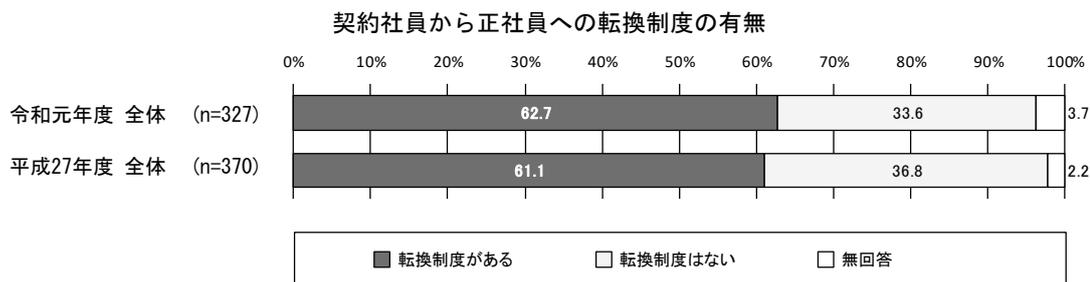
4.1.2 更新回数 [従業員調査]

○更新回数については、「2回」が22.1%で最も多く、以下、「1回」が17.4%、「3回」が15.7%と続いている。



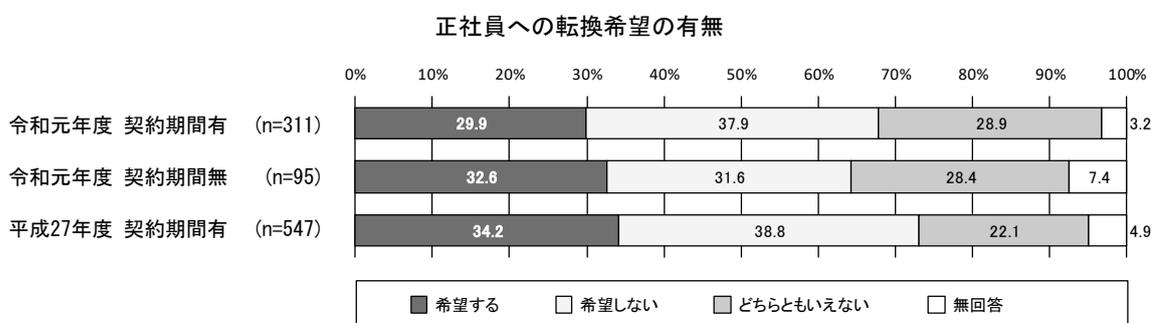
5 正社員への転換

5.1 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、「転換制度がある」が62.7%、「転換制度はない」が33.6%となっている。

5.2 正社員への転換希望の有無 [従業員調査]



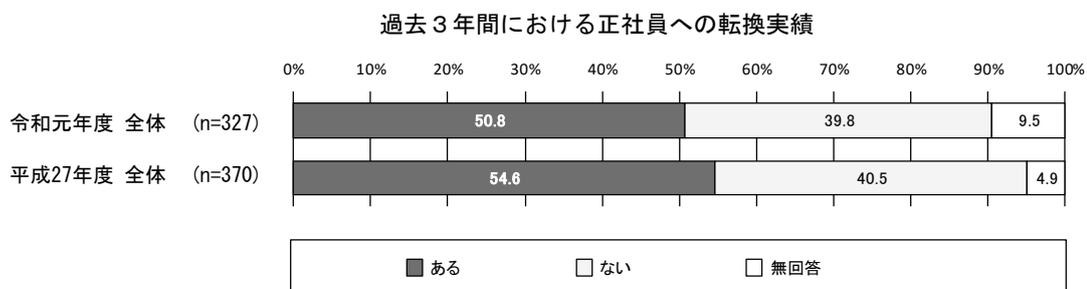
(契約社員)

○正社員への転換希望の有無については、「希望する」が29.9%、「希望しない」が37.9%、「どちらともいえない」が28.9%となっている。

(無期転換社員)

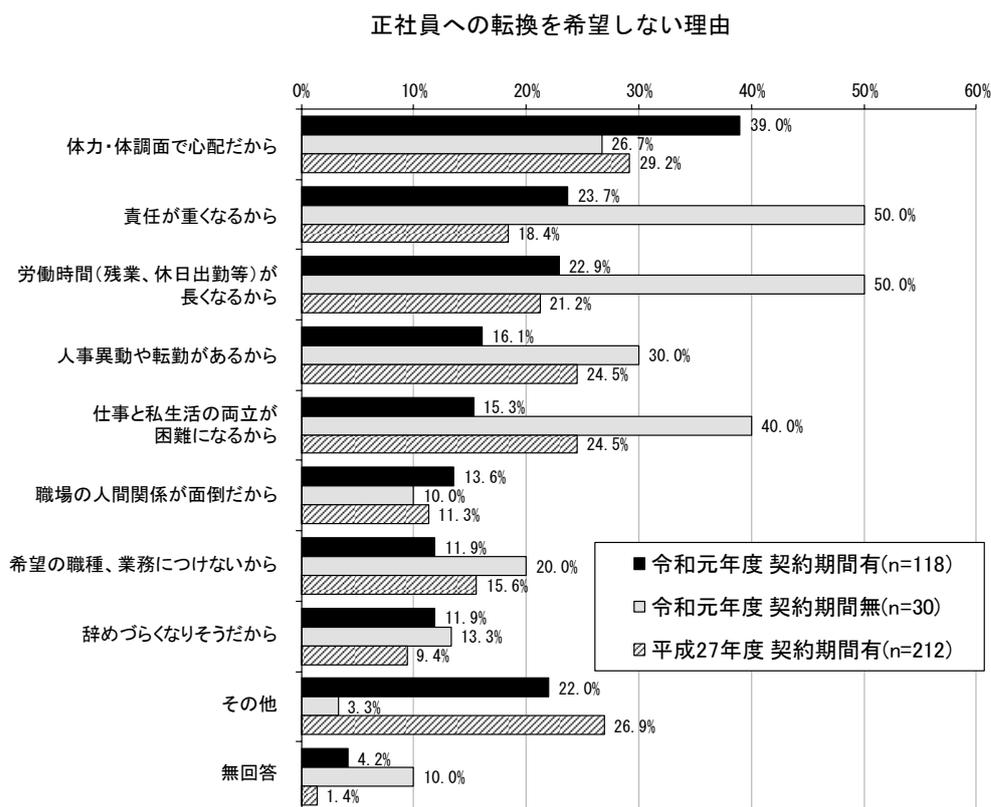
○正社員への転換希望の有無については、「希望する」が32.6%、「希望しない」が31.6%、「どちらともいえない」が28.4%となっている。

5.3 過去3年間における正社員への転換実績 [事業所調査]



○過去3年間における契約社員の正社員への転換実績については、「ある」が50.8%、「ない」が39.8%、となっている。

5.4 正社員への転換を希望しない理由（複数回答可）〔従業員調査〕



(契約社員)

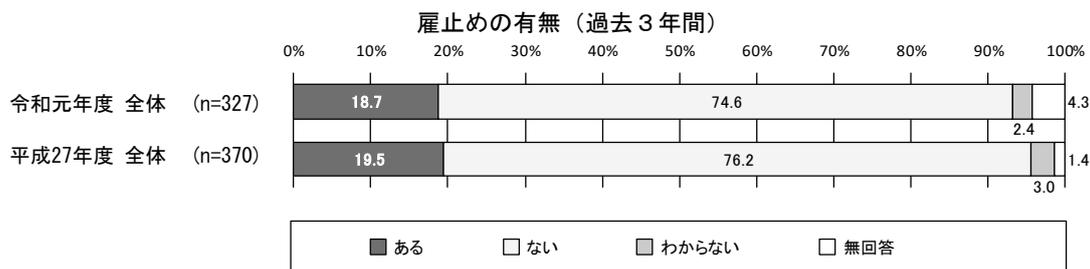
○正社員への転換を希望しない理由については、「体力・体調面で心配だから」が39.0%で最も多い。

(無期転換社員)

○正社員への転換を希望しない理由については、「責任が重くなるから」、「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」が共に50.0%で最も多い。

6 契約社員の雇止め

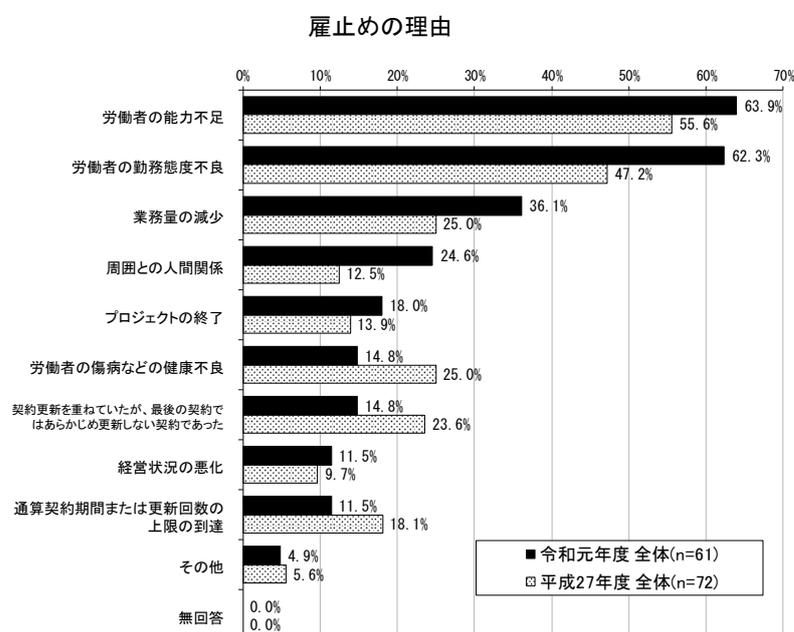
6.1 雇止めの有無（過去3年間）〔事業所調査〕



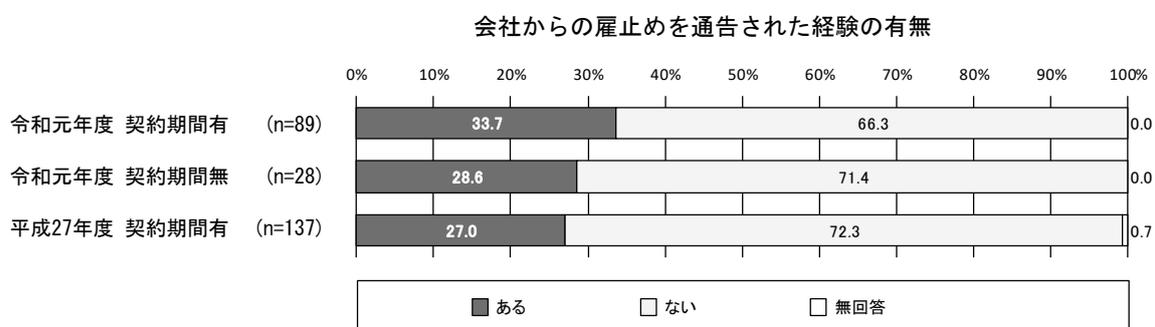
○過去3年間における契約社員の雇止めの有無については、「ない」が74.6%を占め、「ある」が18.7%、「わからない」が2.4%となっている。

6.2 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63.9%で最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」が62.3%、「業務量の減少」が36.1%と続いている。



6.3 会社からの雇止めを通告された経験の有無〔従業員調査〕



（契約社員）

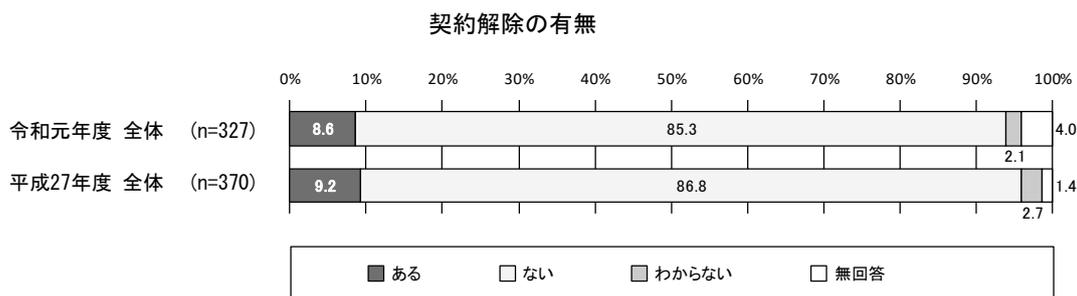
○会社からの雇止めを通告された経験の有無については、「ある」が33.7%、「ない」が66.3%となっている。

（無期転換社員）

○会社からの雇止めを通告された経験の有無については、「ある」が28.6%、「ない」が71.4%となっている。

7 契約期間途中の契約解除（中途解約）

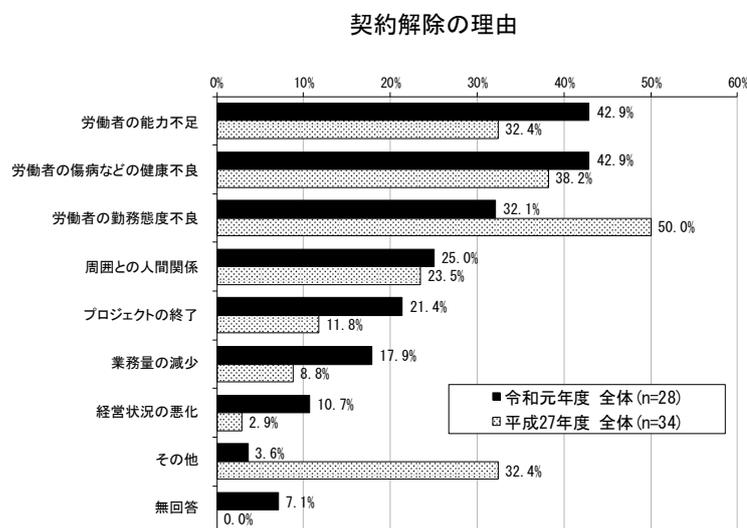
7.1 契約解除の有無〔事業所調査〕



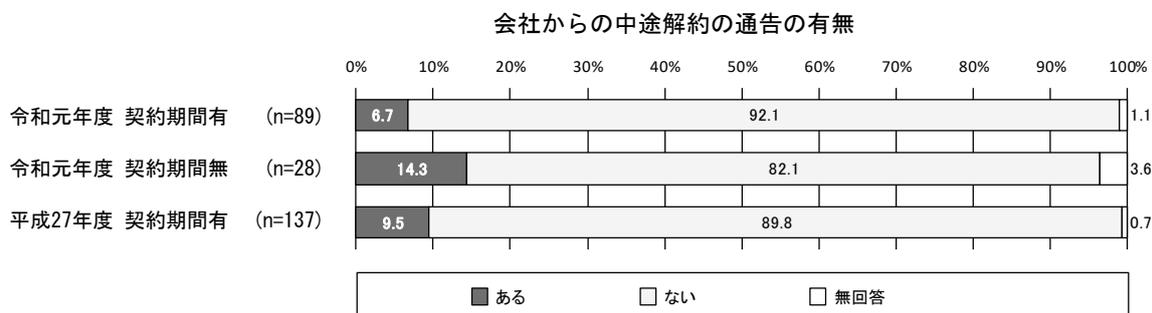
○過去3年間の契約解除の有無については、「ない」が85.3%と過半数を占め、以下、「ある」が8.6%、「わからない」が2.1%と続いている。

7.2 契約解除の理由（複数回答可）〔事業所調査〕

○契約解除の理由については、「労働者の能力不足」と「労働者の傷病などの健康不良」が42.9%で最も多く、以下、「労働者の勤務態度不良」が32.1%と続いている。



7.3 会社からの中途解約の通告の有無〔従業員調査〕



（契約社員）

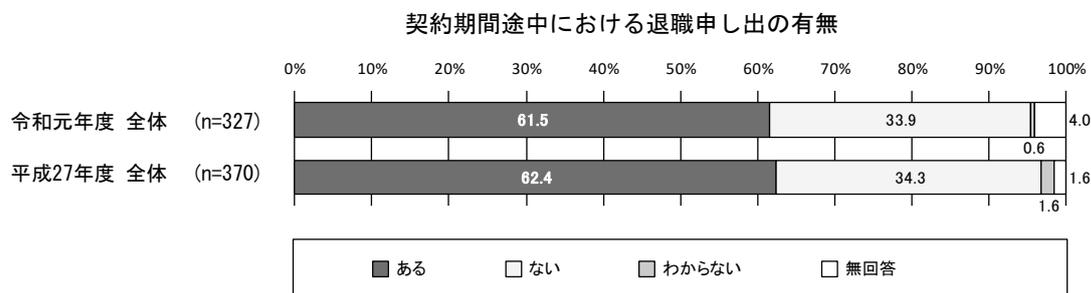
○会社からの中途解約の通告の有無については、「ある」が6.7%、「ない」が92.1%となっている。

（無期転換社員）

○会社からの中途解約の通告の有無については、「ある」が14.3%、「ない」が82.1%となっている。

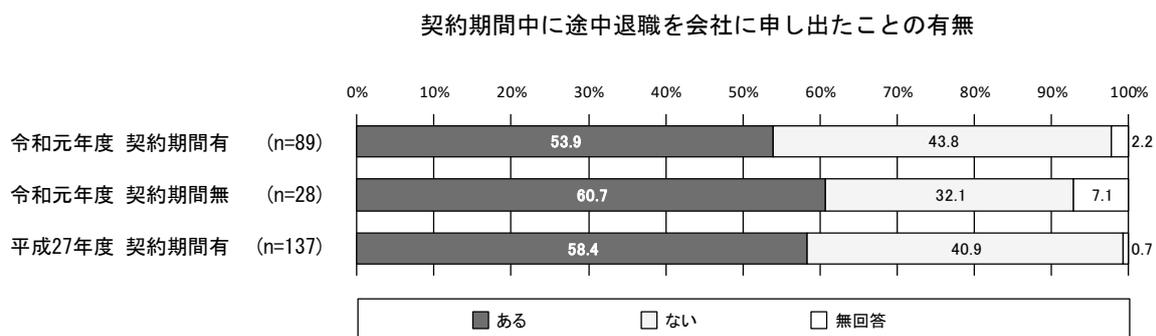
8 契約社員からの契約期間途中での退職の申し出

8.1 契約期間途中における退職申し出の有無 [事業所調査]



○過去3年間の契約期間途中における退職申し出の有無については、「ある」が61.5%を占め、「ない」が33.9%、「わからない」が0.6%となっている。

8.2 契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無 [従業員調査]



(契約社員)

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無については、「ある」が53.9%、「ない」が43.8%となっている。

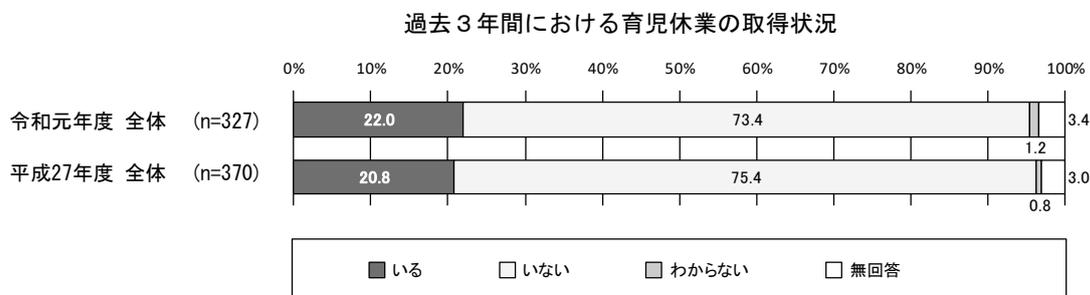
(無期転換社員)

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無については、「ある」が60.7%、「ない」が32.1%となっている。

9 契約社員の育児休業及び介護休業

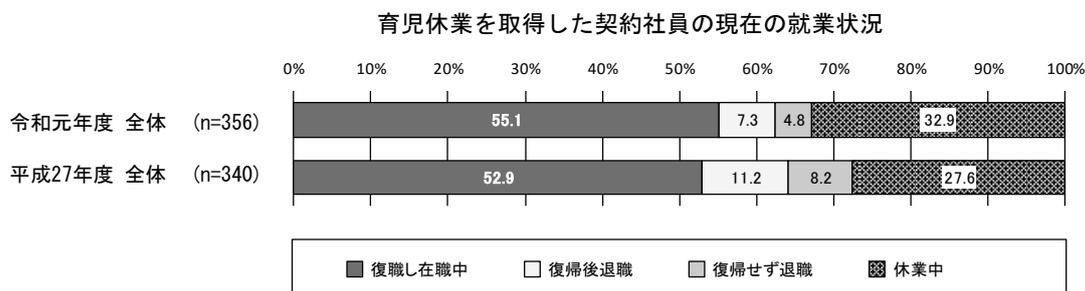
9.1 育児休業

9.1.1 過去3年間における育児休業の取得状況 [事業所調査]



○過去3年間における育児休業の取得状況については、「いない」が73.4%を占め、「いる」が22.0%となっている。

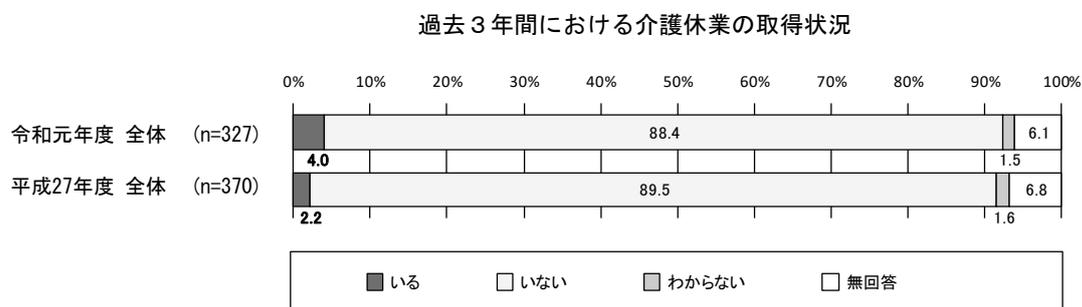
9.1.2 育児休業を取得した契約社員の現在の就業状況 [事業所調査]



○育児休業を取得した契約社員の現在の就業状況については、「復帰し在職中」が196名(55.1%)、「休業中」が117名(32.9%)、「復帰後退職」が26名(7.3%)、「復帰せず退職」が17名(4.8%)となっている。

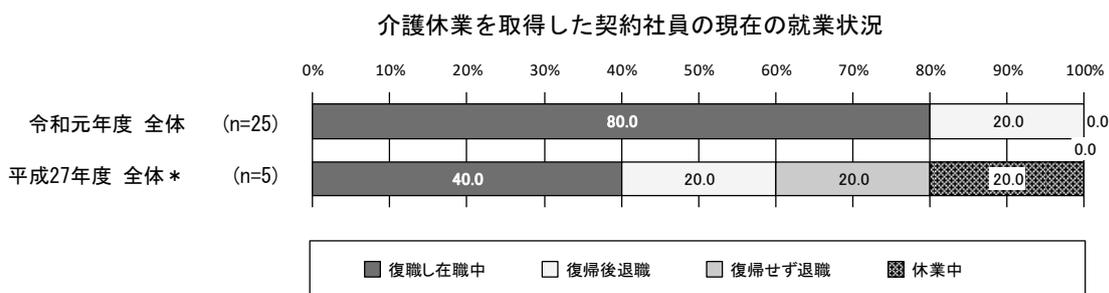
9.2 介護休業

9.2.1 過去3年間における介護休業の取得状況 [事業所調査]



○過去3年間における介護休業の取得状況については、「いない」が88.4%、「いる」が4.0%となっている。

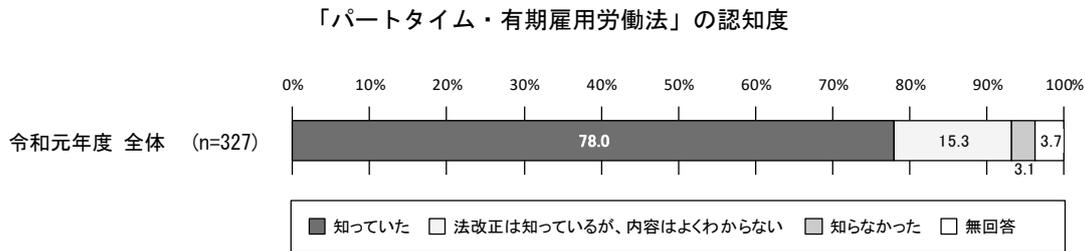
9.2.2 介護休業を取得した契約社員の現在の就業状況 [事業所調査]



○介護休業を取得した契約社員の現在の就業状況については、「復帰し在職中」が20名(80.0%)、「復帰後退職」が5名(20.0%)、「復帰せず退職」及び「休業中」は該当者がいなかった。

4 「パートタイム・有期雇用労働法」への対応

1 「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度 [事業所調査]



○改正法「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度については、「知っていた」が78.0%で最も多く、以下、「法改正は知っているが、内容はよくわからない」が15.3%、「知らなかった」が3.1%と続いている。

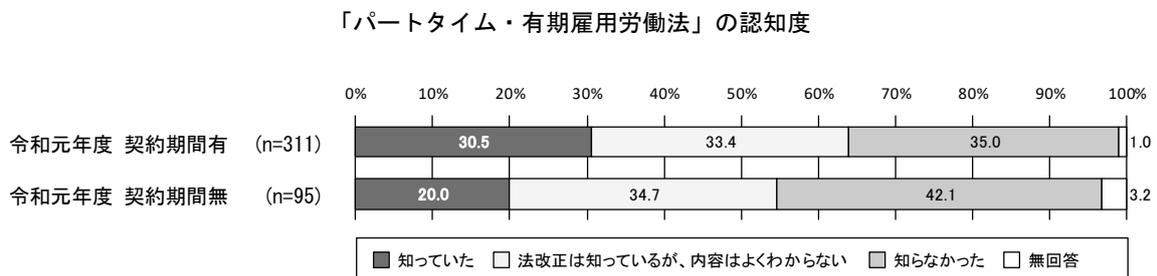
<企業規模別>

「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度

○企業規模別に見ると、企業規模が大きくなるにつれて、「知っていた」の割合が高くなる傾向にあり、「1000人以上」規模事業所では9割以上と高くなっている。

	回答者数 (件)	知っていた	法改正はよく知っているが、内容はよくわからない	知らなかった	無回答
全体	327	78.0%	15.3%	3.1%	3.7%
29人以下	14	50.0%	42.9%	7.1%	0.0%
30～99人	107	69.2%	17.8%	5.6%	7.5%
100～299人	102	83.3%	11.8%	2.0%	2.9%
300～499人	29	82.8%	13.8%	0.0%	3.4%
500～999人	27	81.5%	18.5%	0.0%	0.0%
1000人以上	46	91.3%	6.5%	2.2%	0.0%

2 「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度 [従業員調査]



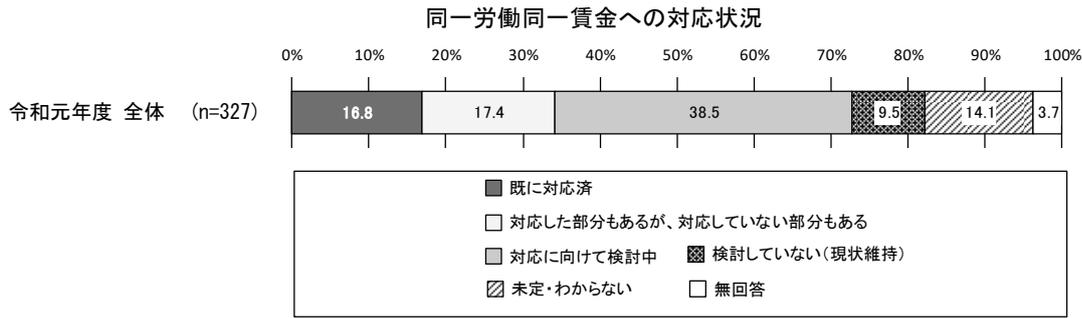
(契約社員)

○「パートタイム・有期雇用労働法」については、「知っていた」が30.5%、「法改正は知っているが、内容はよくわからない」が33.4%、「知らなかった」が35.0%となっている。

(無期転換社員)

○「パートタイム・有期雇用労働法」については、「知っていた」が20.0%、「法改正は知っているが、内容はよくわからない」が34.7%、「知らなかった」が42.1%となっている。

3 同一労働同一賃金への対応状況 [事業所調査]



○同一労働同一賃金（「均衡待遇」及び「均等待遇」）への対応状況については、「対応に向けて検討中」が38.5%で最も多く、以下、「対応した部分もあるが、対応していない部分もある」が17.4%、「既に対応済」が16.8%と続いている。

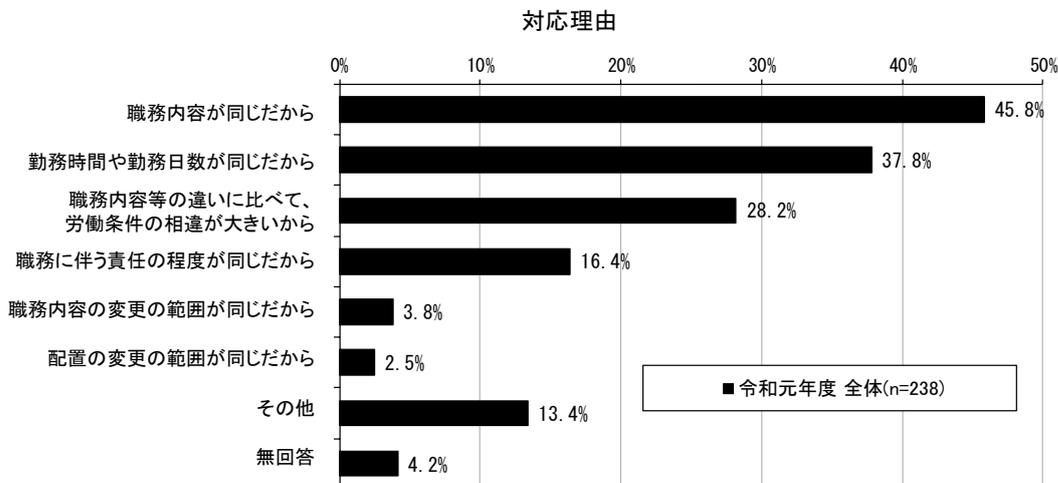
<企業規模別>

同一労働同一賃金への対応状況

○企業規模別に見ると、300人以上規模事業所で「対応に向けて検討中」の割合が5割以上と高くなっている。

	回答者数 (件)	既に対応済	対応した部分もあるが、 対応していない部分もある	対応に向けて検討中	検討していない (現状維持)	未定・わからない	無回答
全体	327	16.8%	17.4%	38.5%	9.5%	14.1%	3.7%
29人以下	14	28.6%	35.7%	14.3%	14.3%	7.1%	0.0%
30～99人	107	24.3%	14.0%	29.0%	10.3%	15.0%	7.5%
100～299人	102	17.6%	22.5%	33.3%	9.8%	13.7%	2.9%
300～499人	29	10.3%	13.8%	51.7%	10.3%	10.3%	3.4%
500～999人	27	3.7%	11.1%	59.3%	7.4%	18.5%	0.0%
1000人以上	46	6.5%	15.2%	58.7%	6.5%	13.0%	0.0%

4 対応理由 (複数回答可) [事業所調査]



○対応理由については、「職務内容が同じだから」が45.8%で最も多く、以下、「勤務時間や勤務日数が同じだから」が37.8%、「職務内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きいから」が28.2%と続いている。

5 人件費が増加した場合の対応方法（3つまで回答可）[事業所調査]

人件費が増加した場合の対応方法

	回答者数（件）	柔軟な働き方（テレワークなど）による生産性の向上	RPA※やAIの活用効率化	労働力代替のための機械設備の導入、拡大	事業の拡大による売上増（新市場開拓、新商品開発等）	人員の削減	その他費用削減	その他	無回答
全体	238	23.1%	20.2%	8.8%	29.4%	18.5%	51.7%	13.9%	7.6%
29人以下	11	9.1%	9.1%	9.1%	27.3%	45.5%	72.7%	0.0%	0.0%
30～99人	72	25.0%	11.1%	11.1%	37.5%	15.3%	54.2%	11.1%	5.6%
100～299人	75	13.3%	18.7%	8.0%	29.3%	17.3%	44.0%	14.7%	13.3%
300～499人	22	36.4%	18.2%	4.5%	27.3%	13.6%	63.6%	9.1%	9.1%
500～999人	20	15.0%	30.0%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	25.0%	0.0%
1000人以上	37	40.5%	40.5%	13.5%	18.9%	21.6%	56.8%	18.9%	5.4%

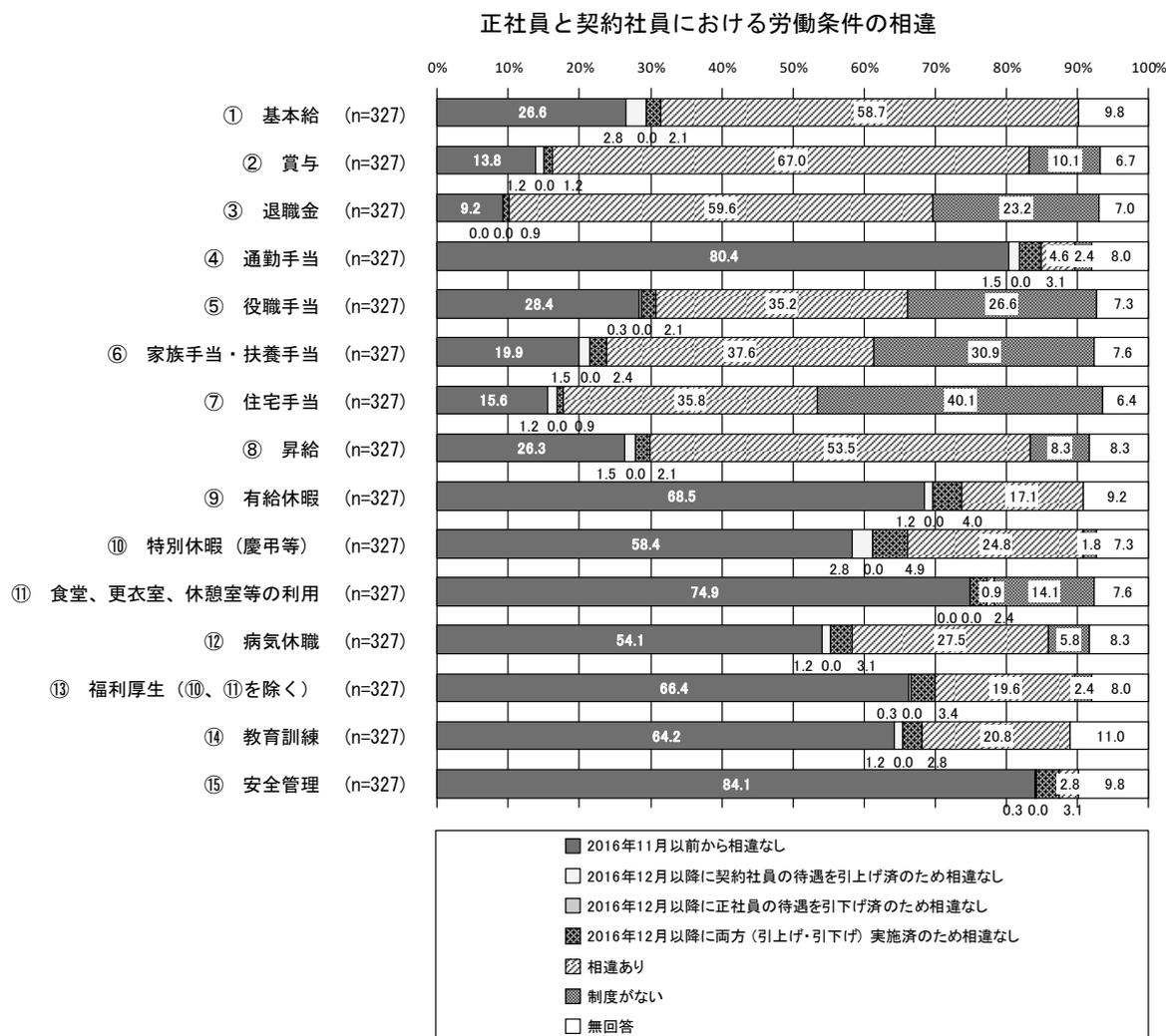
※RPA（Robotic Process Automation）人間がパソコンで行う入力や照合等の作業を、あらかじめ設定したプログラムに従い自動的に処理する技術

- 同一労働同一賃金への対応を行った結果、人件費が増加した場合の対応については、「その他費用削減」が51.7%で最も多く、以下、「事業の拡大による売上増（新市場開拓、新商品開発等）」が29.4%、「柔軟な働き方が可能な制度（テレワークなど）の導入による生産性の向上」が23.1%と続いている。
- 企業規模別に見ると、「1000人以上」規模事業所で「柔軟な働き方が可能な制度（テレワークなど）の導入による生産性の向上」、「RPAやAIの活用推進による業務の効率化」の割合が4割以上と高くなっている。

6 正社員と契約社員における労働条件の相違及び見直しの方向性

6.1 正社員と契約社員における労働条件の相違

6.1.1 正社員と契約社員における労働条件の相違 [事業所調査]



6.1.2 労働条件の相違の有無（契約社員）〔従業員調査〕

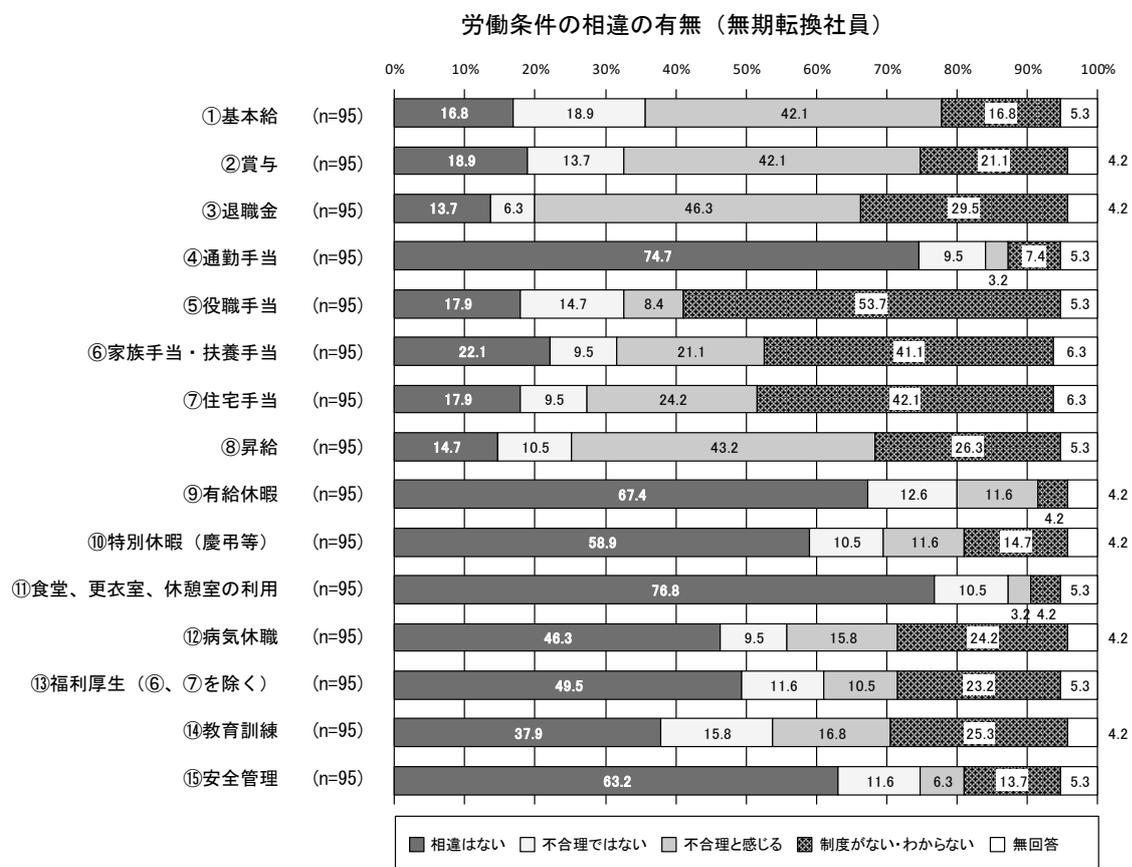


（契約社員）

○「相違はない」及び「不合理と感じる」について、割合が高い項目は以下となっている。

	相違はない	不合理と感じる
1位	④通勤手当(72.3%)	②賞与(37.3%)
2位	⑪食堂、更衣室、休憩室の利用(68.5%)	③退職金(36.7%)
3位	⑨有給休暇(66.9%)	①基本給(30.9%)

6.1.3 労働条件の相違の有無（無期転換社員）[従業員調査]

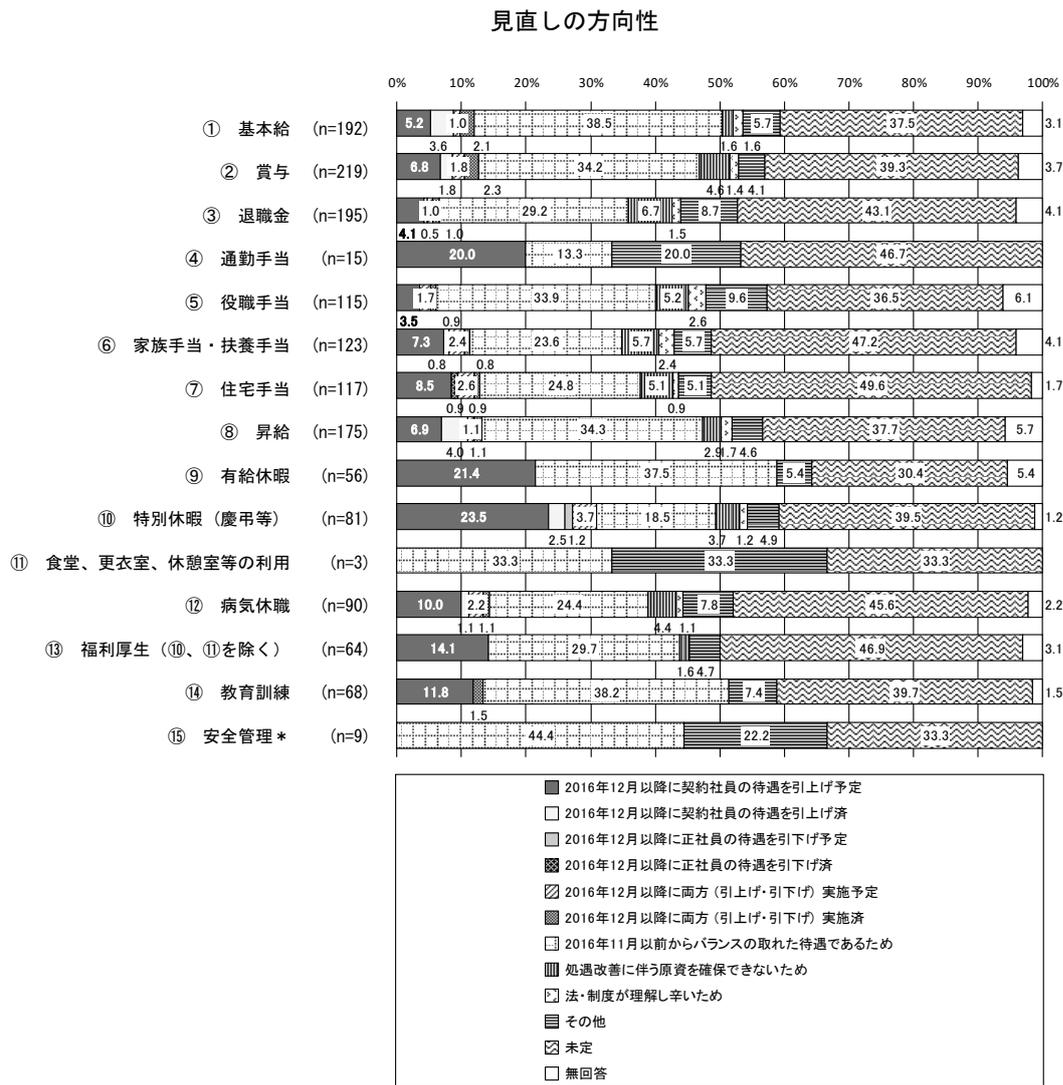


（無期転換社員）

○「相違はない」及び「不合理と感じる」について、割合が高い項目は以下となっている。

	相違はない	不合理と感じる
1位	⑪食堂、更衣室、休憩室の利用(76.8%)	③退職金(46.3%)
2位	④通勤手当(74.7%)	⑧昇給(43.2%)
3位	⑨有給休暇(67.4%)	①基本給、②賞与(42.1%)

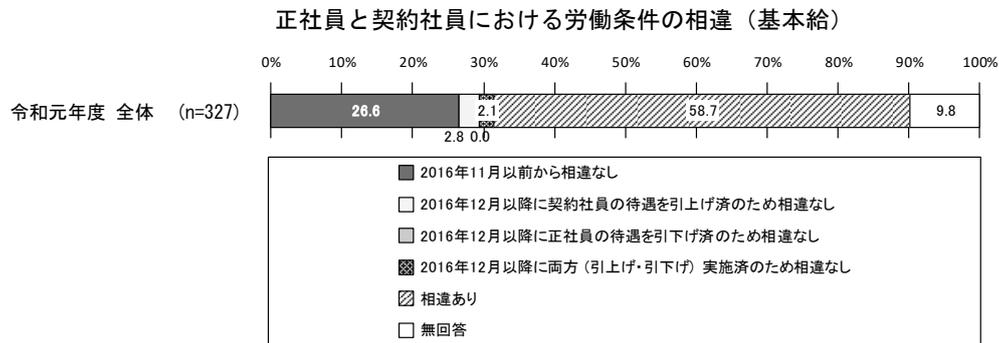
6.2 見直しの方向性 [事業所調査]



○見直しの方向性について、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」は「特別休暇(慶弔等)」が23.5%で最も高く、以下「有給休暇」(21.4%)、「通勤手当」(20.0%)と続いている。

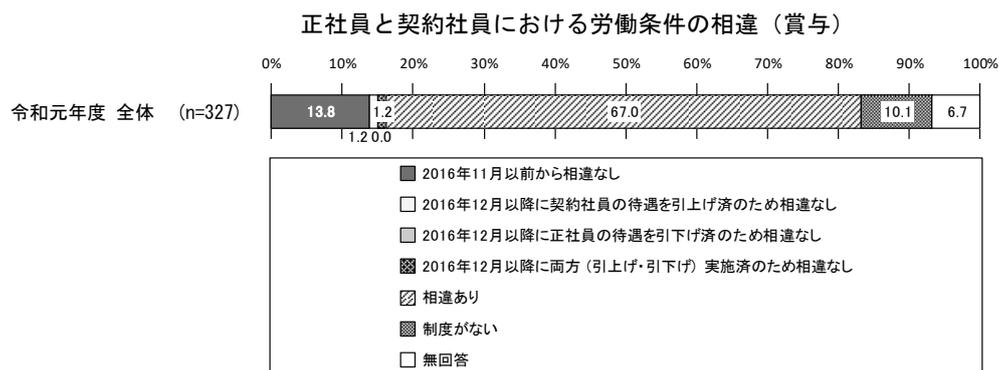
6.3 正社員と契約社員における労働条件の相違及び見直しの方向性（詳細）〔事業所調査〕

6.3.1 正社員と契約社員における労働条件の相違（基本給）〔事業所調査〕



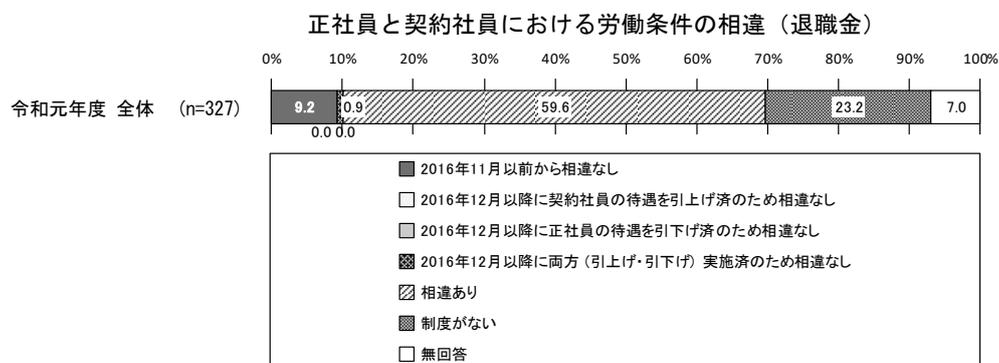
○正社員と契約社員における労働条件の相違(基本給)については、「相違あり」が58.7%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が26.6%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ済のため相違なし」が2.8%と続いている。

6.3.2 正社員と契約社員における労働条件の相違（賞与）〔事業所調査〕



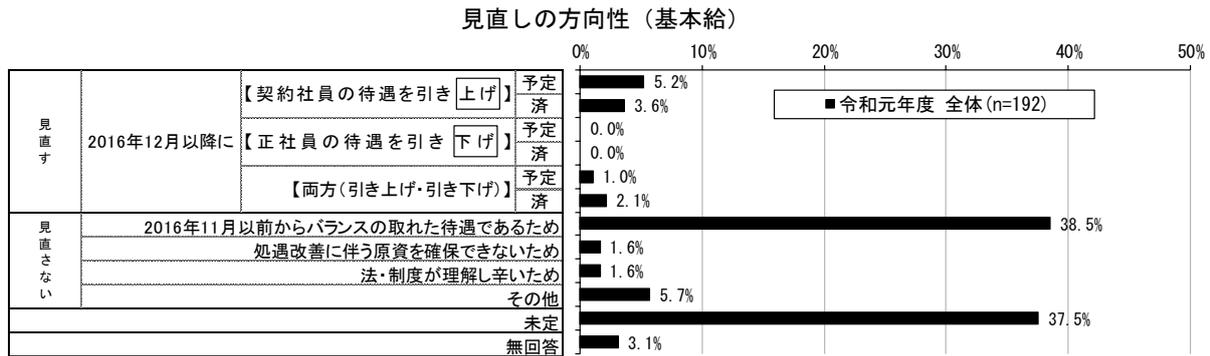
○正社員と契約社員の労働条件の相違（賞与）については、「相違あり」が67.0%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が13.8%、「制度がない」が10.1%と続いている。

6.3.3 正社員と契約社員における労働条件の相違（退職金）〔事業所調査〕



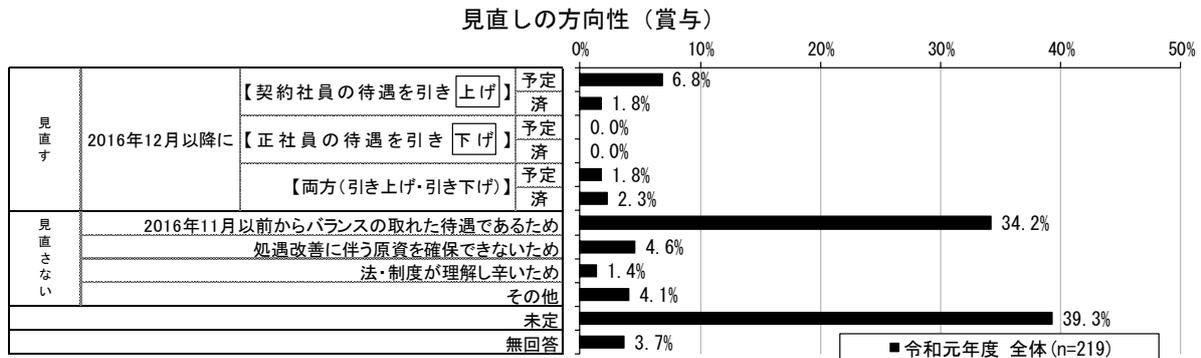
○正社員と契約社員の労働条件の相違（退職金）については、「相違あり」が59.6%で最も多く、以下、「制度がない」が23.2%、「2016年11月以前から相違なし」が9.2%と続いている。

6.3.4 見直しの方向性（基本給）〔事業所調査〕



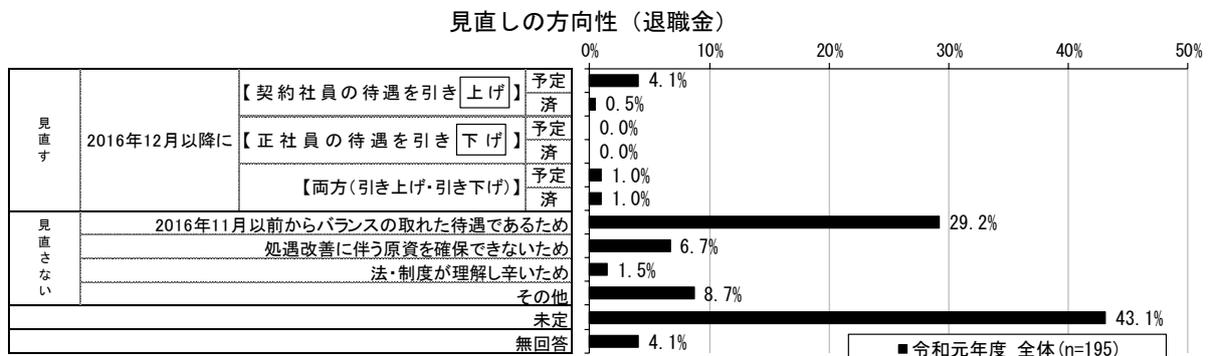
○見直しの方向性（基本給）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が38.5%で最も多く、以下、「未定」が37.5%、「その他」が5.7%と続いている。

6.3.5 見直しの方向性（賞与）〔事業所調査〕



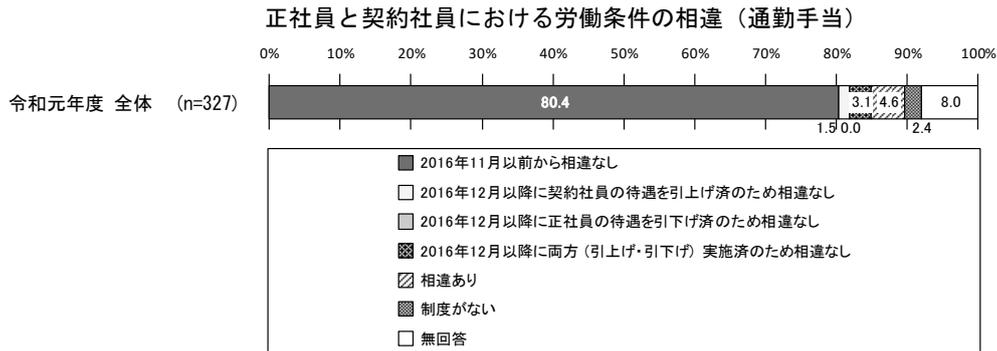
○見直しの方向性（賞与）については、「未定」が39.3%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が34.2%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が6.8%と続いている。

6.3.6 見直しの方向性（退職金）〔事業所調査〕



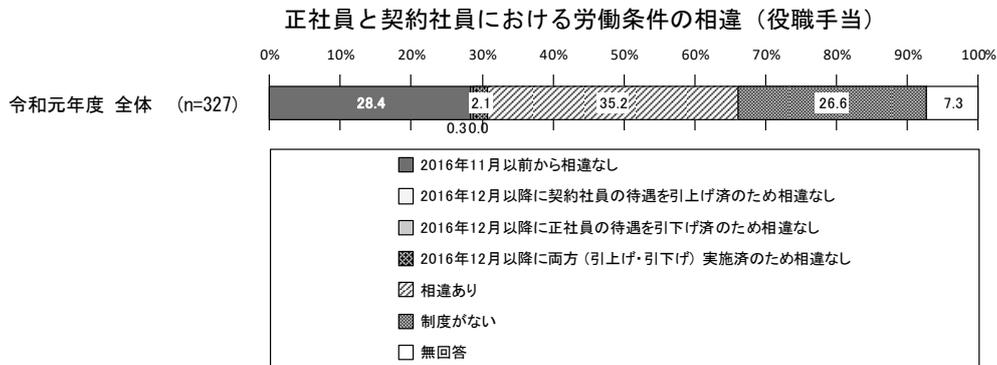
○見直しの方向性（退職金）については、「未定」が43.1%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が29.2%、「その他」が8.7%と続いている。

6.3.7 正社員と契約社員における労働条件の相違（通勤手当）[事業所調査]



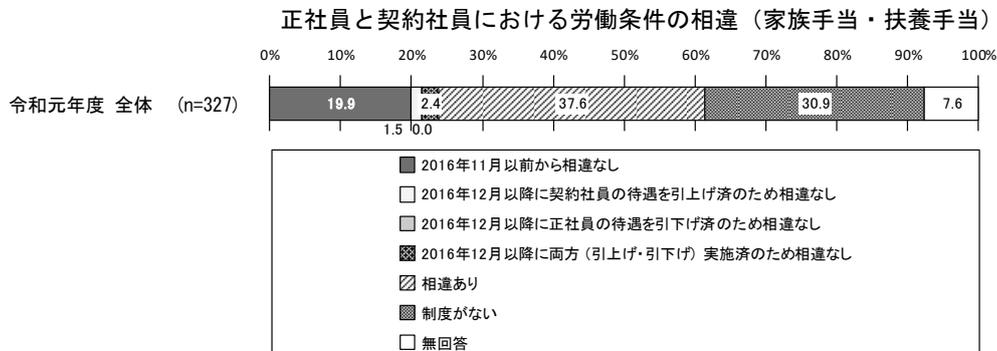
○正社員と契約社員の労働条件の相違（通勤手当）については、「2016年11月以前から相違なし」が80.4%で最も多く、以下、「相違あり」が4.6%、「2016年12月以降に両方（引上げ・引下げ）実施済のため相違なし」が3.1%と続いている。

6.3.8 正社員と契約社員における労働条件の相違（役職手当）[事業所調査]



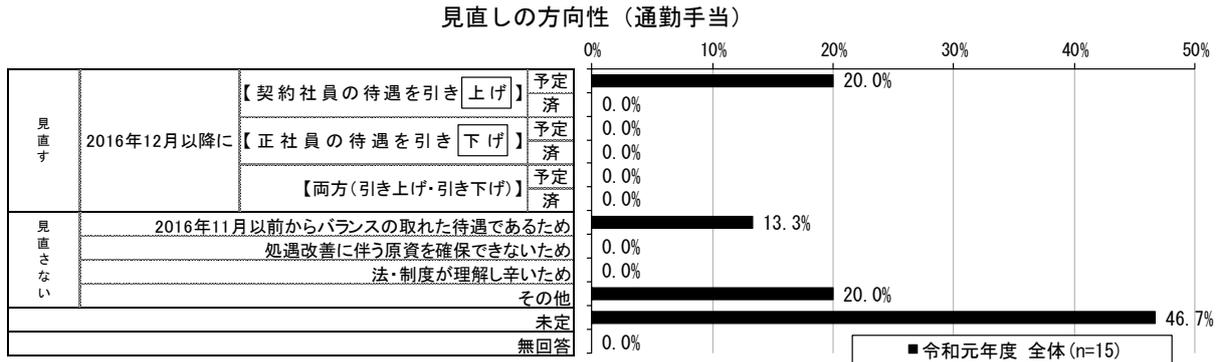
○正社員と契約社員の労働条件の相違（役職手当）については、「相違あり」が35.2%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が28.4%、「制度がない」が26.6%と続いている。

6.3.9 正社員と契約社員における労働条件の相違（家族手当・扶養手当）[事業所調査]



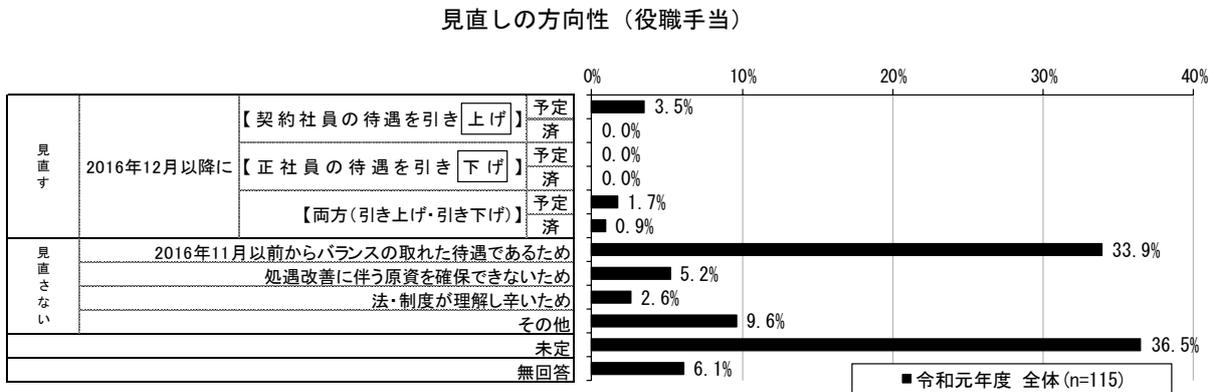
○正社員と契約社員の労働条件の相違（家族手当・扶養手当）については、「相違あり」が37.6%で最も多く、以下、「制度がない」が30.9%、「2016年11月以前から相違なし」が19.9%と続いている。

6.3.10 見直しの方向性（通勤手当）[事業所調査]



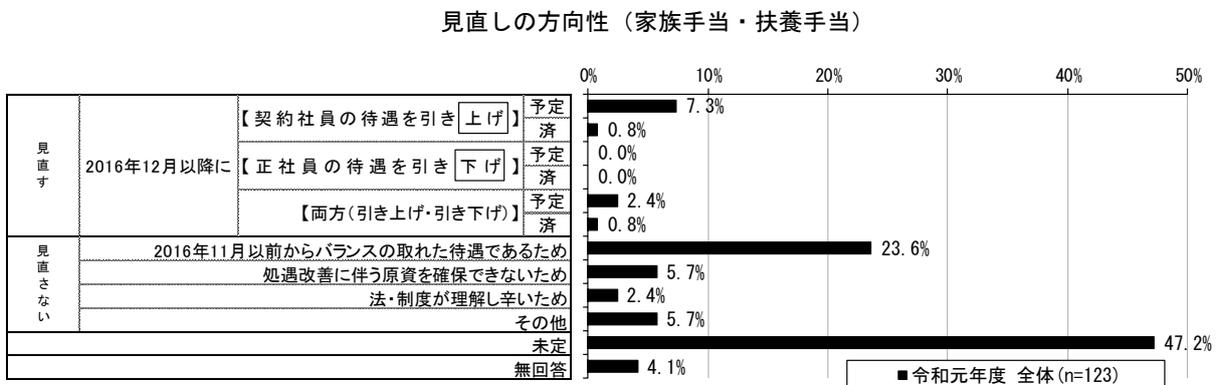
○見直しの方向性（通勤手当）については、「未定」が46.7%で最も多く、以下、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」と「その他」が20.0%と続いている。

6.3.11 見直しの方向性（役職手当）[事業所調査]



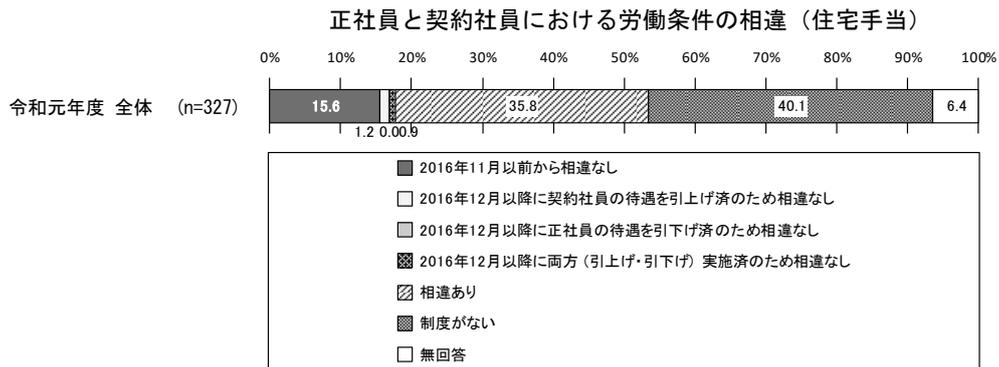
○見直しの方向性（役職手当）については、「未定」が36.5%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が33.9%、「その他」が9.6%と続いている。

6.3.12 見直しの方向性（家族手当・扶養手当）[事業所調査]



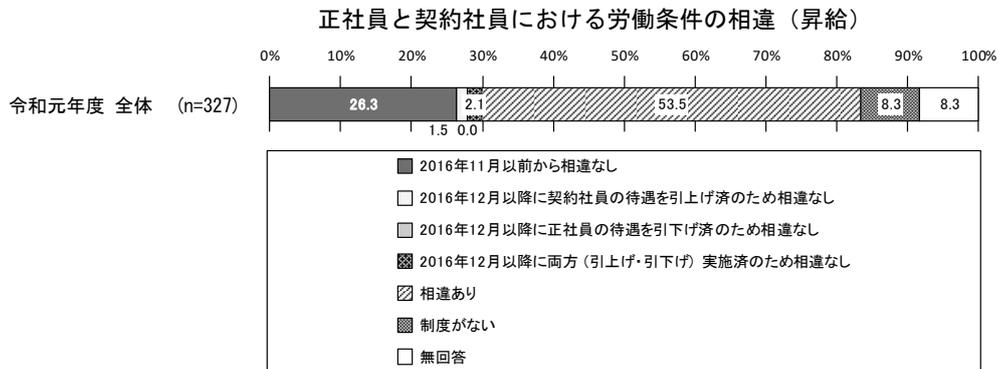
○見直しの方向性（家族手当・扶養手当）については、「未定」が47.2%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が23.6%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が7.3%と続いている。

6.3.13 正社員と契約社員における労働条件の相違（住宅手当）[事業所調査]



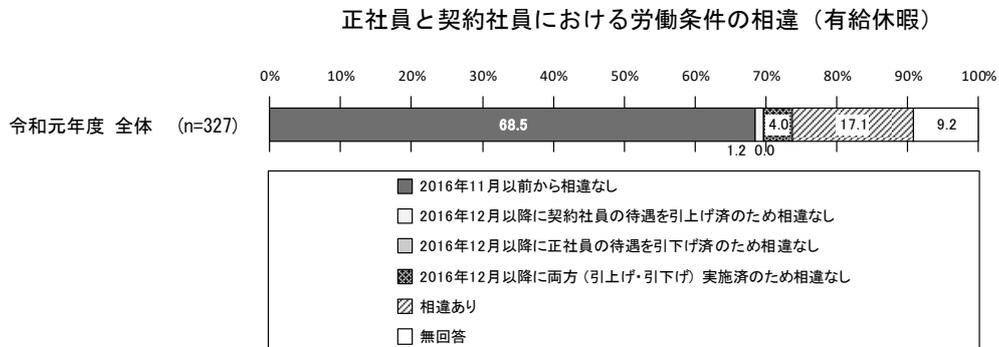
○正社員と契約社員の労働条件の相違（住宅手当）については、「制度がない」が40.1%で最も多く、以下、「相違あり」が35.8%、「2016年11月以前から相違なし」が15.6%と続いている。

6.3.14 正社員と契約社員における労働条件の相違（昇給）[事業所調査]



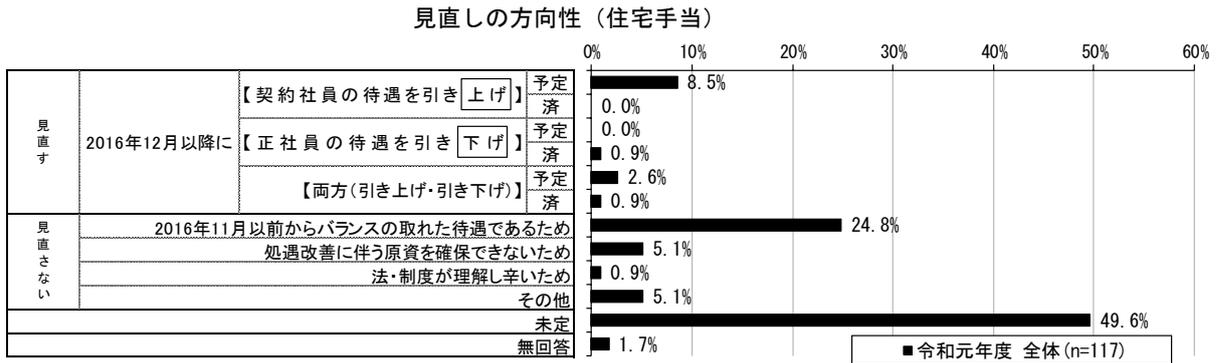
○正社員と契約社員の労働条件の相違（昇給）については、「相違あり」が53.5%で最も多く、以下、「2016年11月以前から相違なし」が26.3%、「制度がない」が8.3%と続いている。

6.3.15 正社員と契約社員における労働条件の相違（有給休暇）[事業所調査]



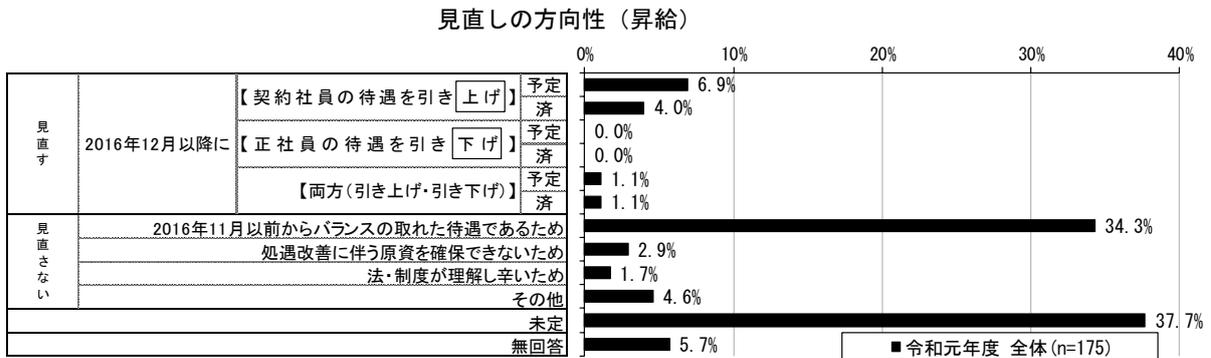
○正社員と契約社員の労働条件の相違（有給休暇）については、「2016年11月以前から相違なし」が68.5%で最も多く、以下、「相違あり」が17.1%、「2016年12月以降に両方（引上げ・引下げ）実施済のため相違なし」が4.0%と続いている。

6.3.16 見直しの方向性（住宅手当）[事業所調査]



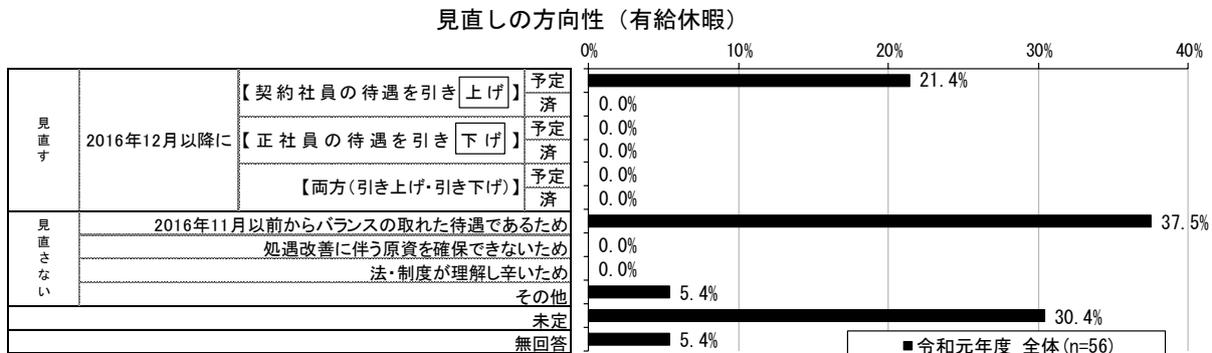
○見直しの方向性（住宅手当）については、「未定」が49.6%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が24.8%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が8.5%と続いている。

6.3.17 見直しの方向性（昇給）[事業所調査]



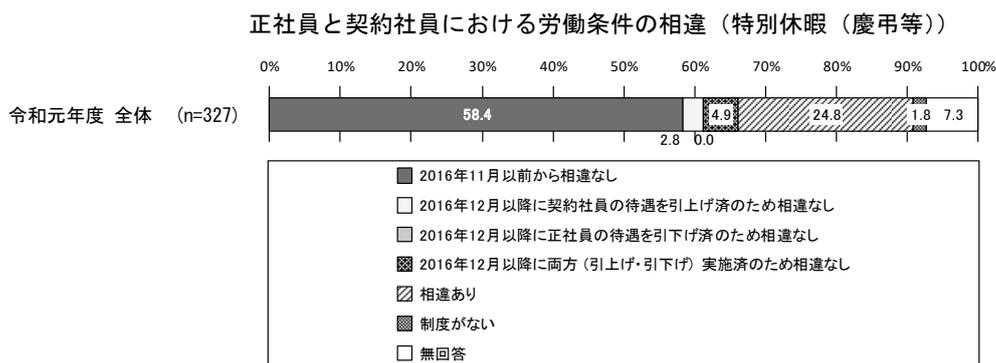
○見直しの方向性（昇給）については、「未定」が37.7%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が34.3%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が6.9%と続いている。

6.3.18 見直しの方向性（有給休暇）[事業所調査]



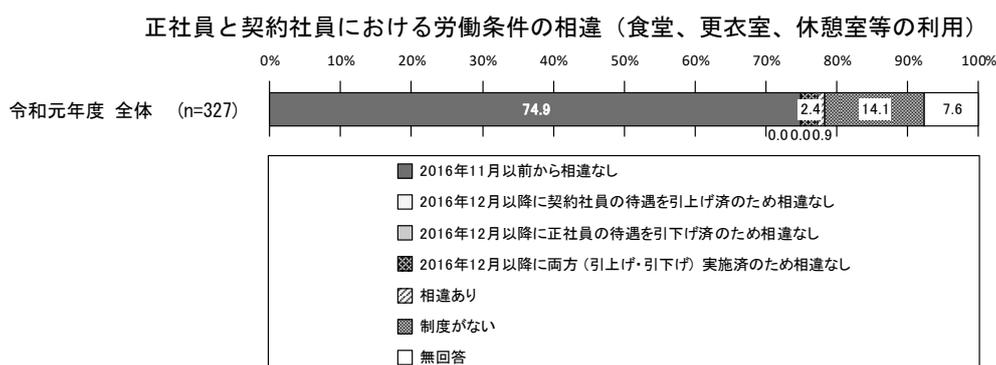
○見直しの方向性（有給休暇）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が37.5%で最も多く、以下、「未定」が30.4%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が21.4%と続いている。

6.3.19 正社員と契約社員における労働条件の相違（特別休暇（慶弔等））[事業所調査]



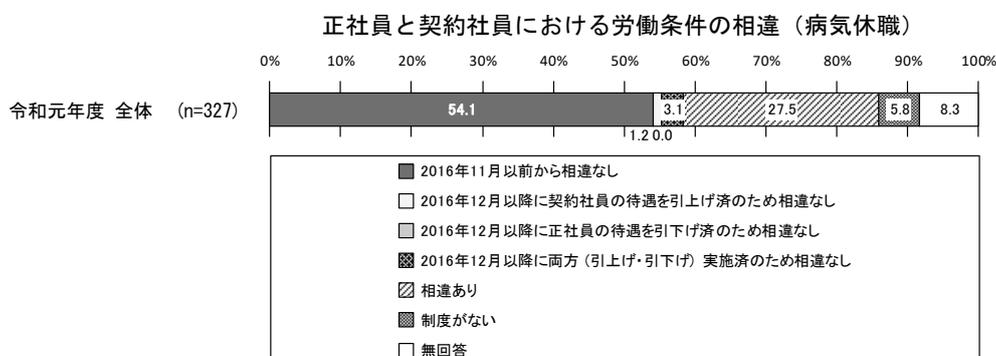
○正社員と契約社員の労働条件の相違（特別休暇（慶弔等））については、「2016年11月以前から相違なし」が58.4%で最も多く、以下、「相違あり」が24.8%、「2016年12月以降に両方（引上げ・引下げ）実施済のため相違なし」が4.9%と続いている。

6.3.20 正社員と契約社員における労働条件の相違（食堂、更衣室、休憩室等の利用）[事業所調査]



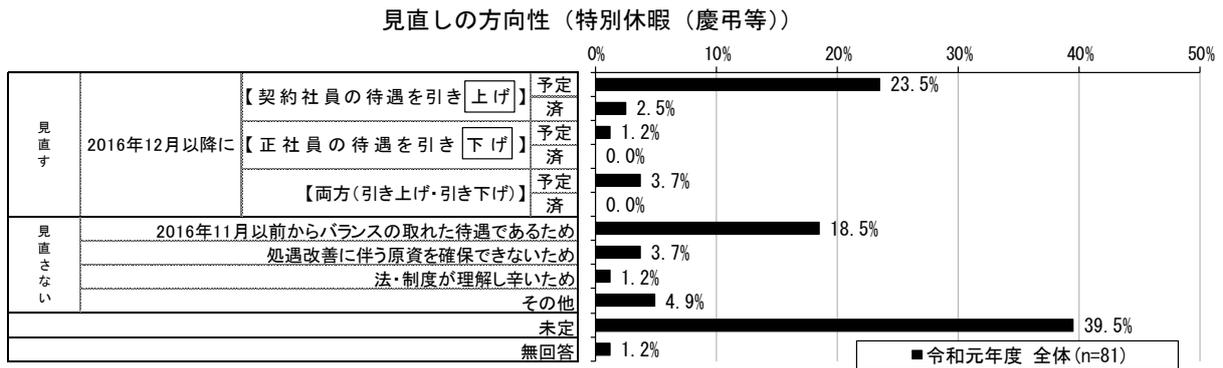
○正社員と契約社員の労働条件の相違（食堂、更衣室、休憩室等の利用）については、「2016年11月以前から相違なし」が74.9%で最も多く、以下、「制度がない」が14.1%、「2016年12月以降に両方（引上げ・引下げ）実施済のため相違なし」が2.4%と続いている。

6.3.21 正社員と契約社員における労働条件の相違（病気休職）[事業所調査]



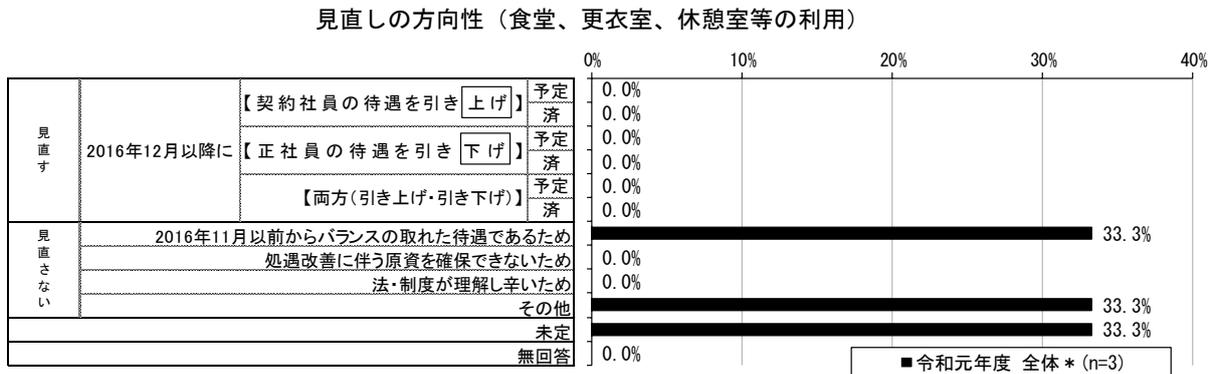
○正社員と契約社員の労働条件の相違（病気休職）については、「2016年11月以前から相違なし」が54.1%で最も多く、以下、「相違あり」が27.5%、「制度がない」が5.8%と続いている。

6.3.22 見直しの方向性（特別休暇（慶弔等））[事業所調査]



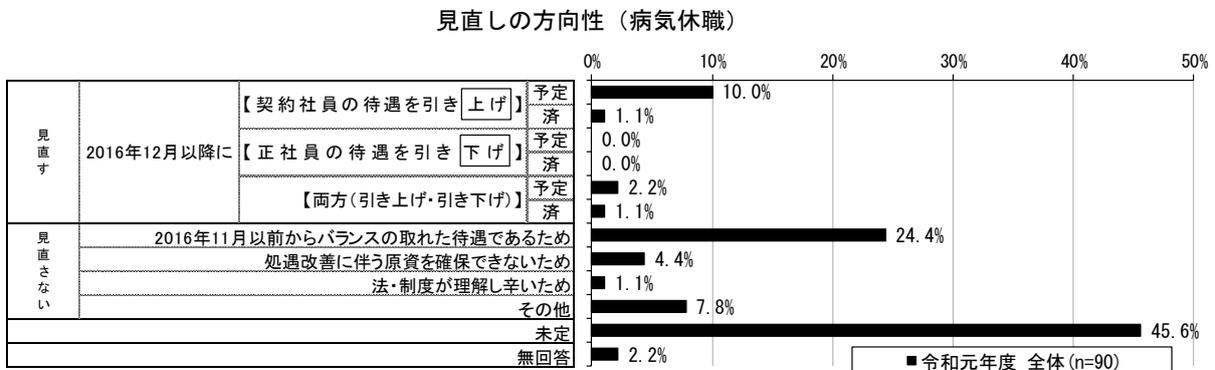
○見直しの方向性（特別休暇（慶弔等））については、「未定」が39.5%で最も多く、以下、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が23.5%、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が18.5%と続いている。

6.3.23 見直しの方向性（食堂、更衣室、休憩室等の利用）[事業所調査]



○見直しの方向性（食堂、更衣室、休憩室等の利用）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」、「その他」、「未定」が共に33.3%となっている。

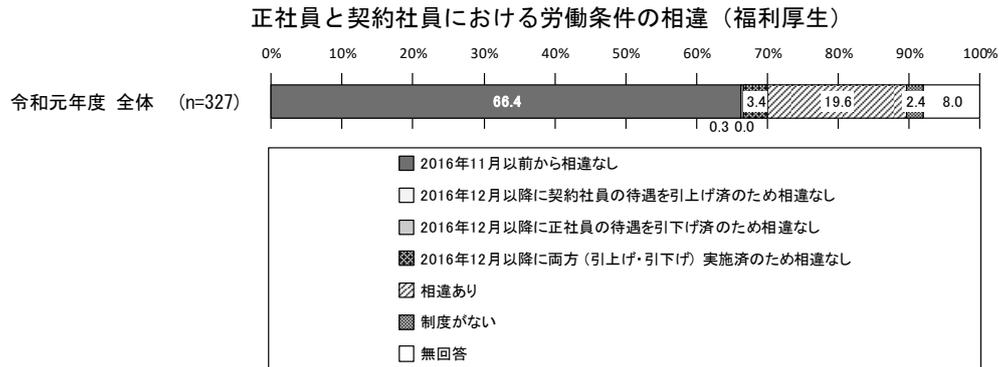
6.3.24 見直しの方向性（病気休職）[事業所調査]



○見直しの方向性（病気休職）については、「未定」が45.6%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が24.4%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が10.0%と続いている。

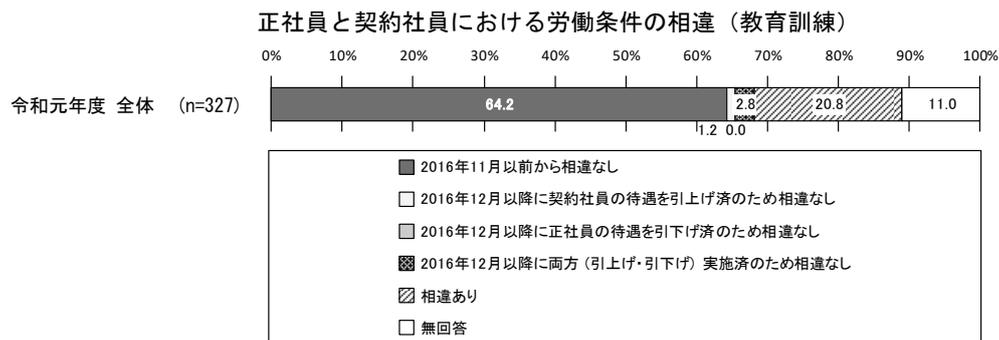
6.3.25 正社員と契約社員における労働条件の相違（福利厚生※）〔事業所調査〕

※特別休暇、食堂、更衣室、休憩室等の利用を除く



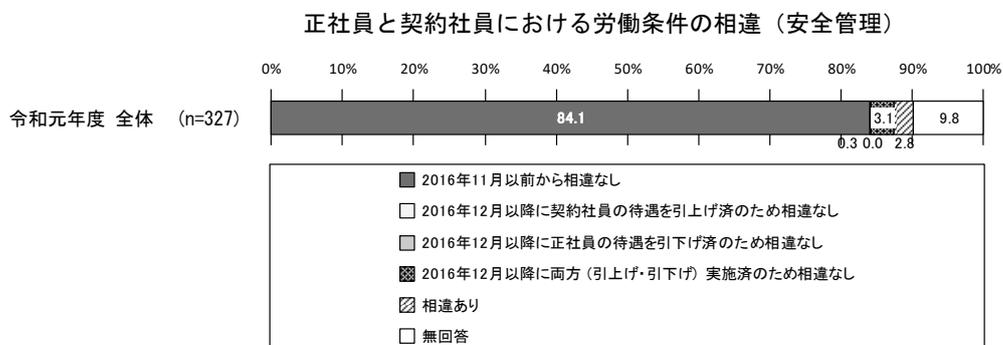
○正社員と契約社員の労働条件の相違（福利厚生）については、「2016年11月以前から相違なし」が66.4%で最も多く、以下、「相違あり」が19.6%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が3.4%と続いている。

6.3.26 正社員と契約社員における労働条件の相違（教育訓練）〔事業所調査〕



○正社員と契約社員の労働条件の相違（教育訓練）については、「2016年11月以前から相違なし」が64.2%で最も多く、以下、「相違あり」が20.8%、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が2.8%と続いている。

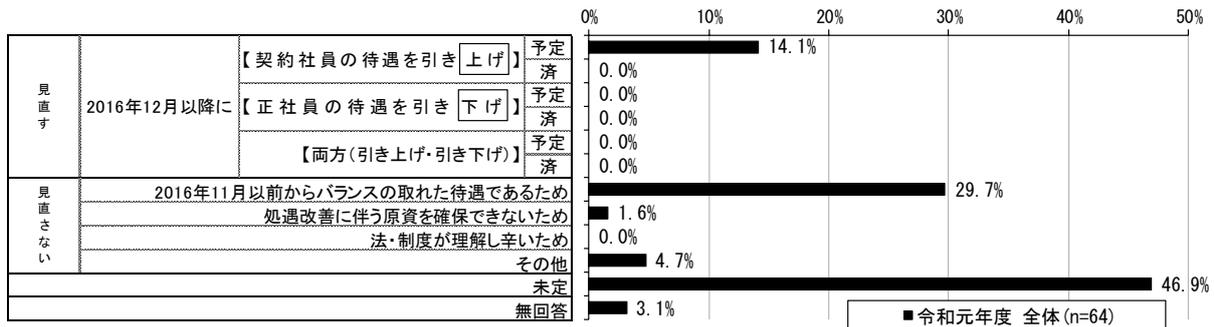
6.3.27 正社員と契約社員における労働条件の相違（安全管理）〔事業所調査〕



○正社員と契約社員の労働条件の相違（安全管理）については、「2016年11月以前から相違なし」が84.1%で最も多く、以下、「2016年12月以降に両方(引上げ・引下げ)実施済のため相違なし」が3.1%、「相違あり」が2.8%と続いている。

6.3.28 見直しの方向性（福利厚生）[事業所調査]

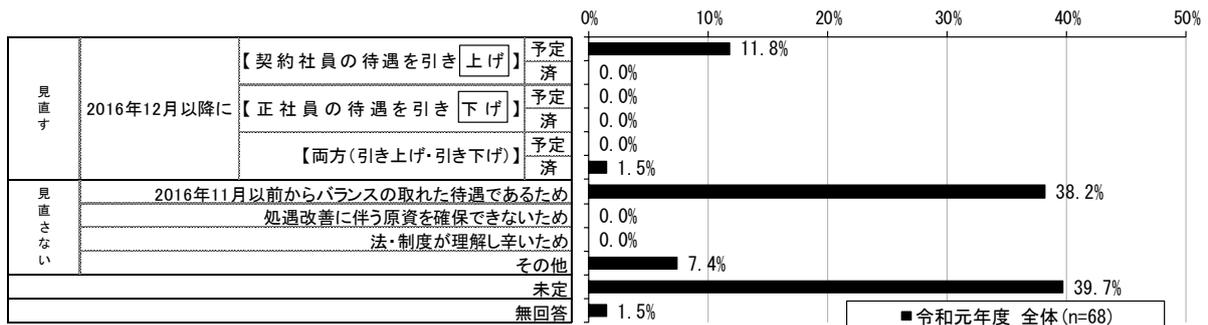
見直しの方向性（福利厚生）



○見直しの方向性（福利厚生）については、「未定」が46.9%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が29.7%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が14.1%と続いている。

6.3.29 見直しの方向性（教育訓練）[事業所調査]

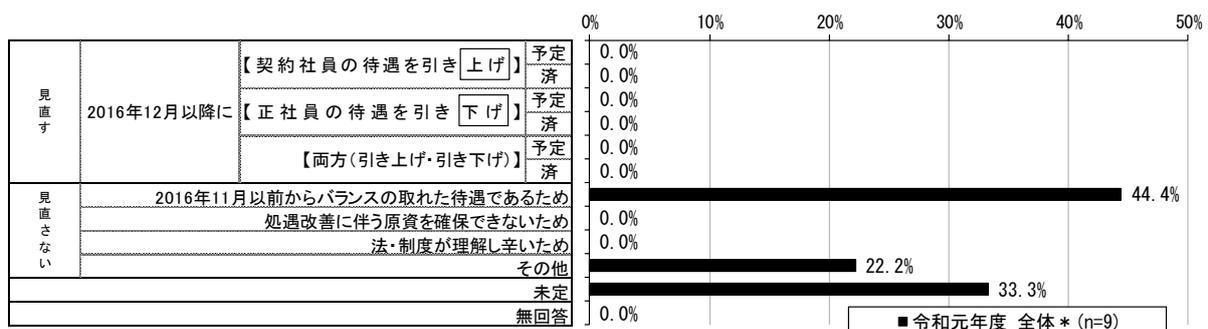
見直しの方向性（教育訓練）



○見直しの方向性（教育訓練）については、「未定」が39.7%で最も多く、以下、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が38.2%、「2016年12月以降に契約社員の待遇を引上げ予定」が11.8%と続いている。

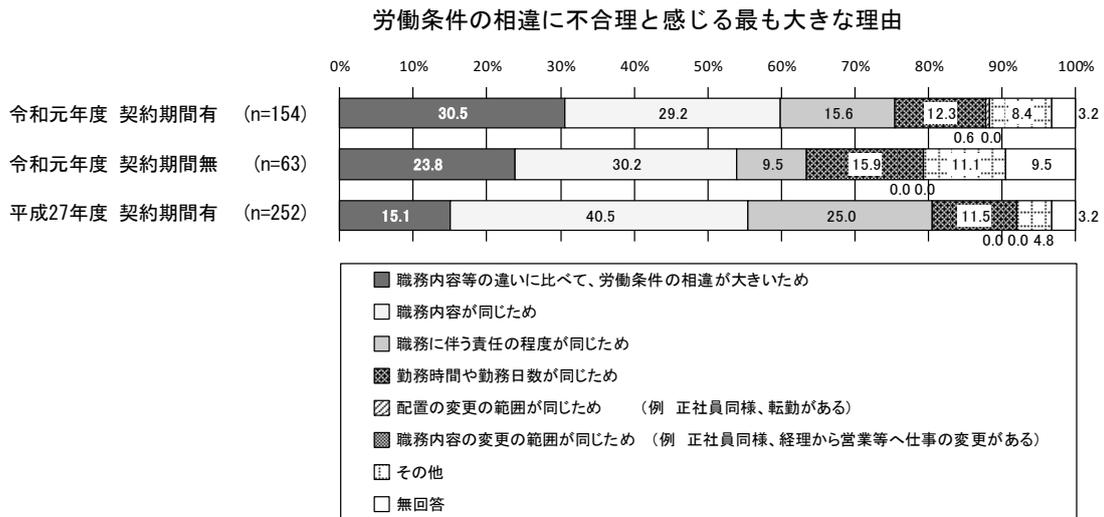
6.3.30 見直しの方向性（安全管理）[事業所調査]

見直しの方向性（安全管理）



○見直しの方向性（安全管理）については、「2016年11月以前からバランスの取れた待遇であるため」が44.4%で最も多く、以下、「未定」が33.3%、「その他」が22.2%と続いている。

6.4 労働条件の相違に不合理と感じる最も大きな理由 [従業員調査]



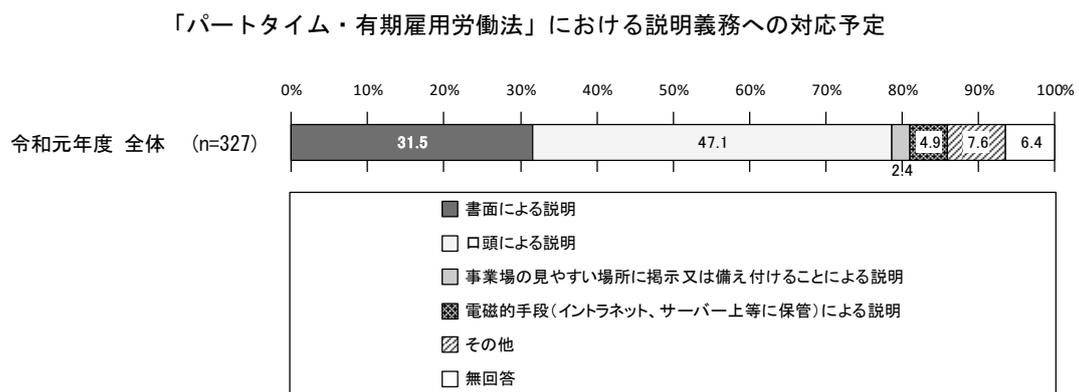
(契約社員)

○労働条件に不合理な相違があるとした回答のうち、不合理であると感じる最も大きな理由については、「職務内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きいため」が30.5%で最も多く、以下、「職務内容が同じため」が29.2%、「職務に伴う責任の程度が同じため」が15.6%と続いている。

(無期転換社員)

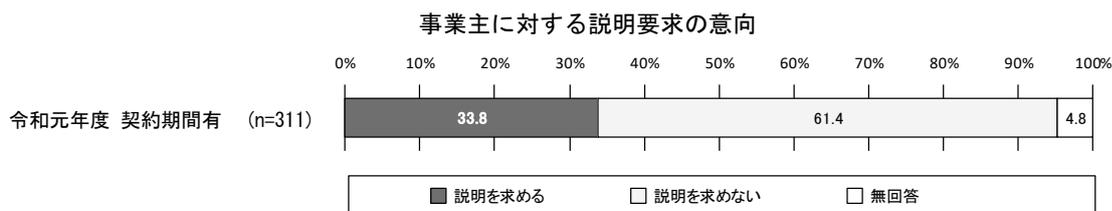
○労働条件に不合理な相違があるとした回答のうち、不合理であると感じる最も大きな理由については、「職務内容が同じため」が30.2%で最も多く、以下、「職務内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きいため」が23.8%、「勤務時間や勤務日数が同じため」が15.9%と続いている。

6.5 「パートタイム・有期雇用労働法」における説明義務への対応予定 [事業所調査]



○「パートタイム・有期雇用労働法」における説明義務への対応予定については、「口頭による説明」が47.1%で最も多く、以下、「書面による説明」が31.5%、「その他」が7.6%と続いている。

6.6 事業主に対する説明要求の意向 [従業員調査]



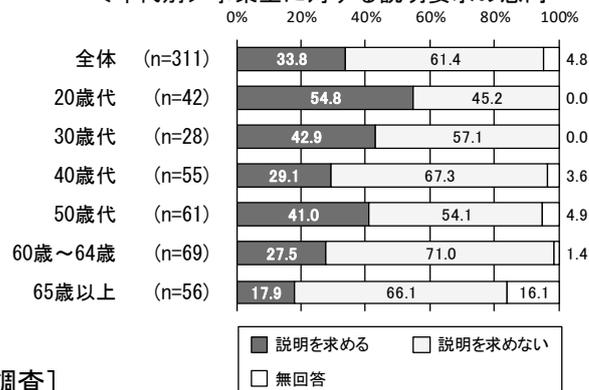
※「パートタイム・有期雇用労働法」により、短時間労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合には、同じ企業で働く正社員との間の待遇差の内容やその理由について、説明することが義務化される。

○事業主に対する説明要求の意向については、「説明を求める」が33.8%、「説明を求めない」が61.4%となっている。

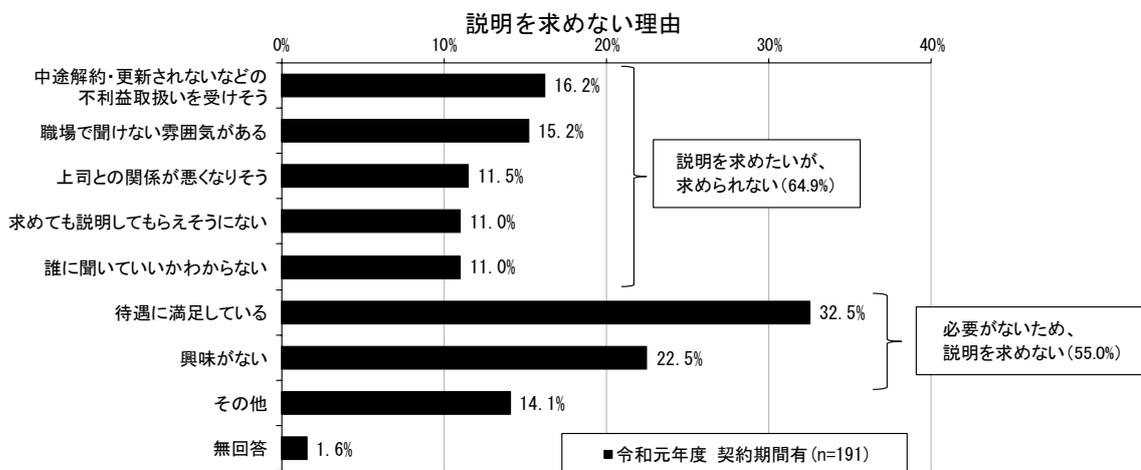
【年代別】

○各年代の中で、事業主に対して説明を求めると回答した割合は、「20歳代」が54.8%、以下、「30歳代」が42.9%、「50歳代」が41.0%と続いている。

<年代別> 事業主に対する説明要求の意向

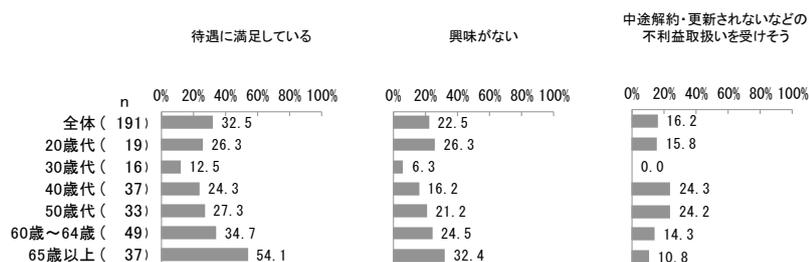


6.7 説明を求めない理由 (複数回答可) [従業員調査]



○説明を求めない理由については、「待遇に満足している」が32.5%で最も多く、以下、「興味が無い」が22.5%、「中途解約・更新されないなどの不利益取扱いを受けそう」が16.2%と続いている。

<年代別> 説明を求めない理由 (上位3項目)



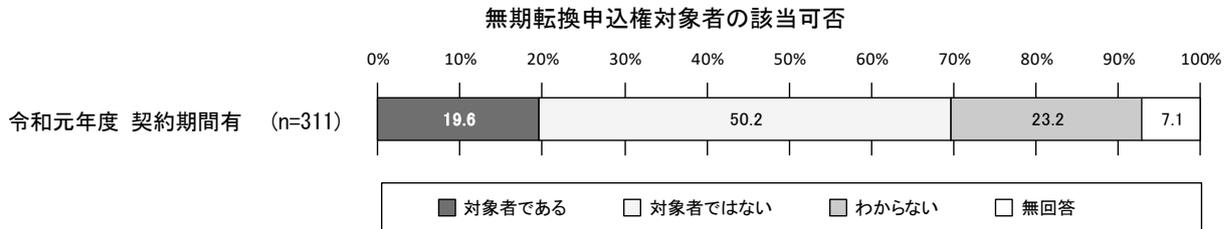
【年代別】

○各年代の中で、待遇に満足していると回答した割合は、「65歳以上」が54.1%、以下、「60歳~64歳」が34.7%と続いている。

5 無期転換ルールへの対応

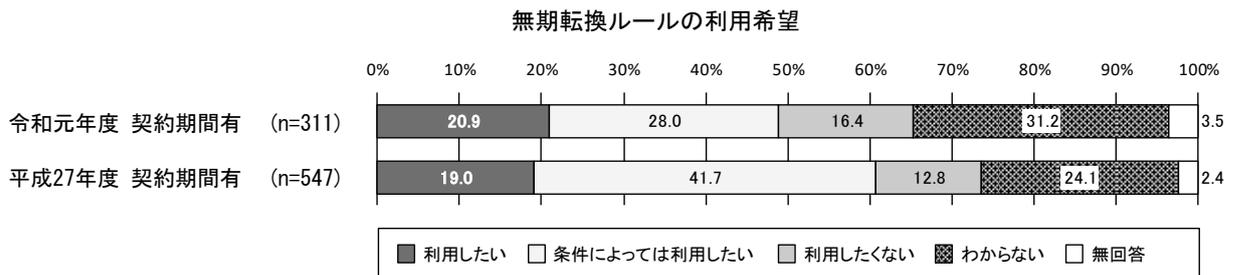
1 無期転換ルールに関する事項

1.1 無期転換申込権対象者の該当可否 [従業員調査]



○無期転換申込権対象者の該当可否については、「対象者である」が19.6%、「対象者ではない」が50.2%、「わからない」が23.2%となっている。

1.2 無期転換ルールの利用希望 [従業員調査]

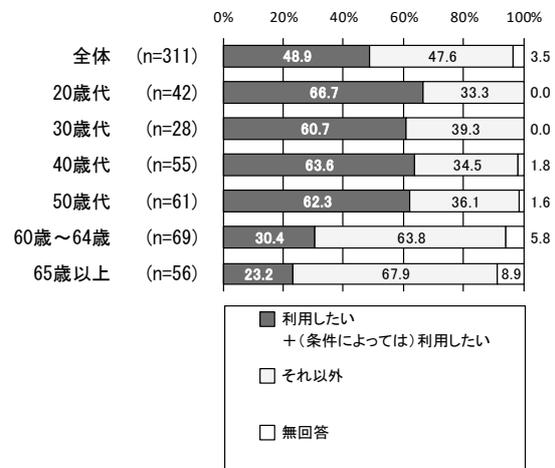


○無期転換ルールの利用希望については、「わからない」が31.2%で最も多い。

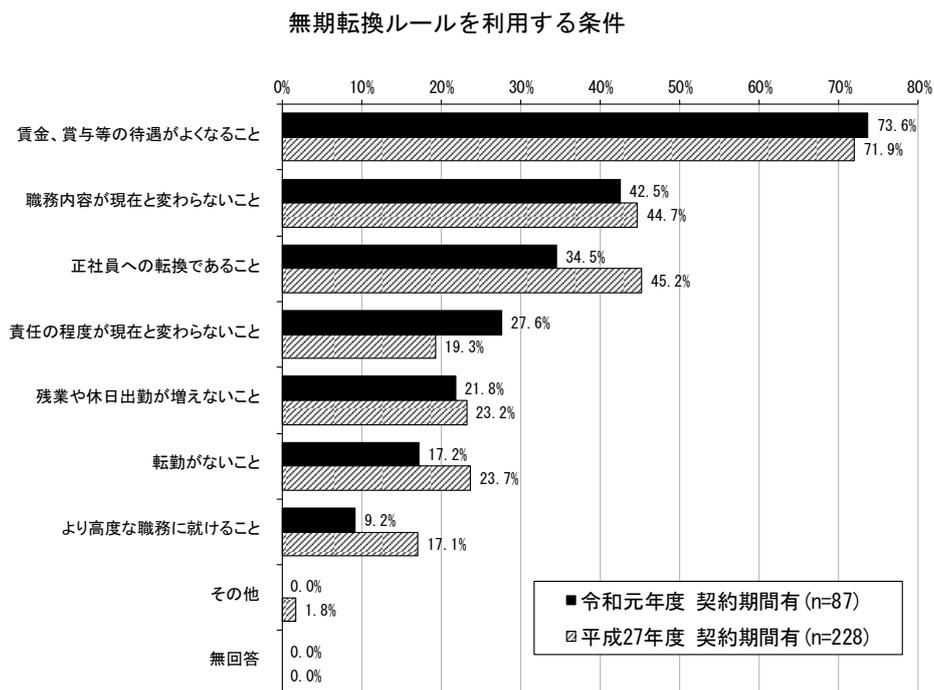
【年代別】

○各年代の中で、無期転換ルールを「利用したい」または「条件によっては利用したい」と回答した割合は、「20歳代」が66.7%、以下、「40歳代」が63.6%、「50歳代」が62.3%と続いている。

<年代別>無期転換ルールの利用希望

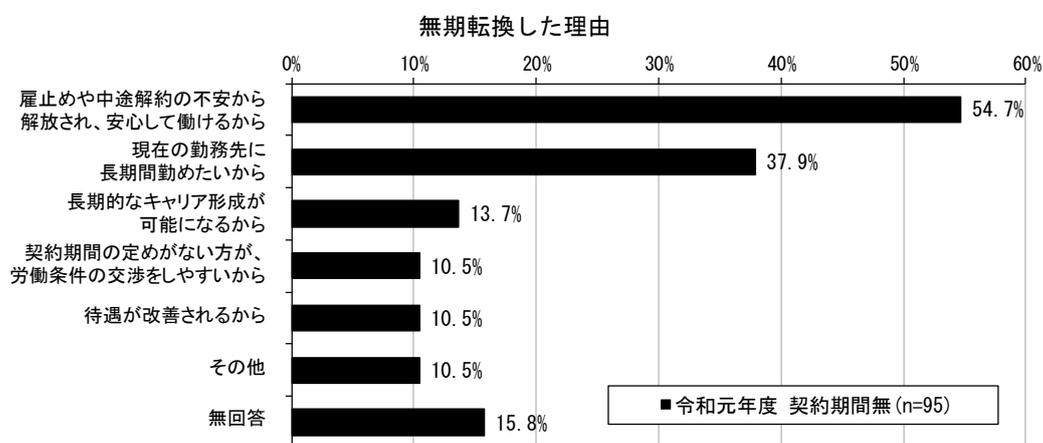


1.3 無期転換ルールを利用する条件（複数回答可）〔従業員調査〕



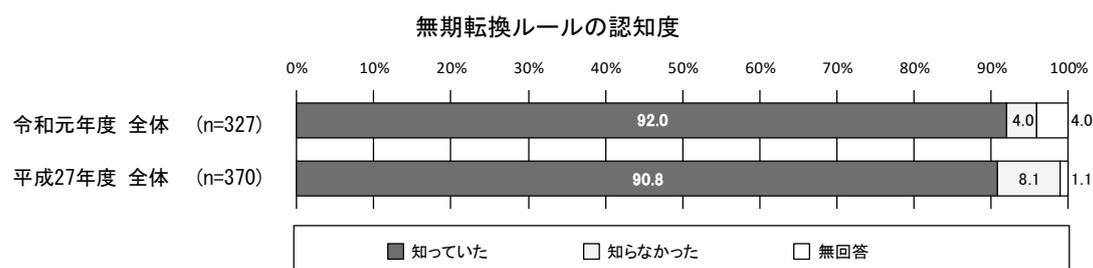
○無期転換ルールを「条件によっては利用したい」とした回答のうち、利用する条件については、「賃金、賞与等の待遇がよくなること」が73.6%で最も多い。

1.4 無期転換した理由（複数回答可）〔従業員調査〕



○無期転換した理由については、「雇止めや中途解約の不安から解放され、安心して働けるから」が54.7%で最も多く、以下、「現在の勤務先に長期間勤めたいから」が37.9%、「長期的なキャリア形成が可能になるから」が13.7%と続いている。

1.5 無期転換ルール認知度 [事業所調査]

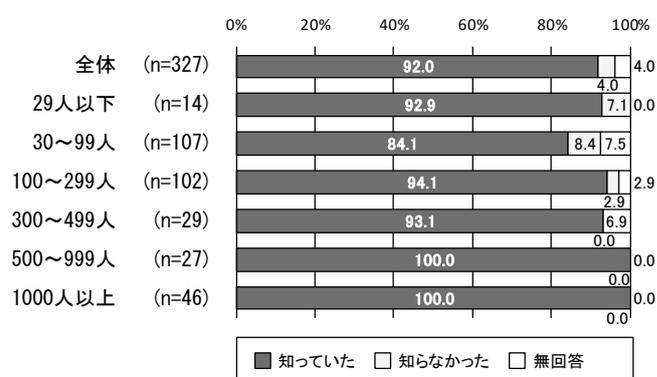


○無期転換ルールについては、「知っていた」が92.0%、「知らなかった」が4.0%となっている。

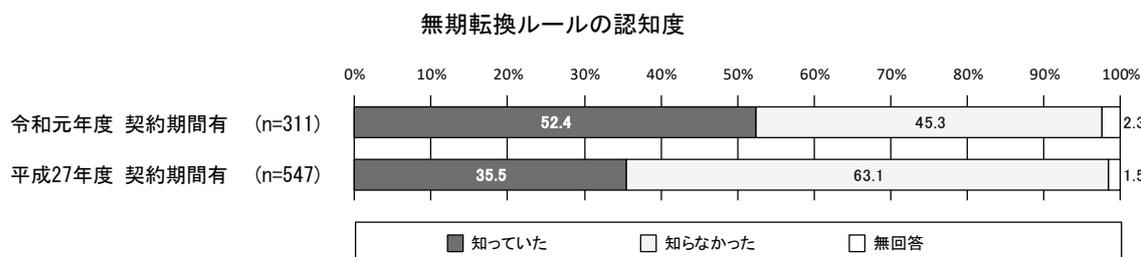
【企業規模別】

○企業規模別に見ると、「知らなかった」の割合は、「30～99人」では8.4%、「29人以下」では7.1%、「100～299人」では2.9%となっている。

<企業規模別>無期転換ルールの認知度



1.6 無期転換ルールの認知度 [従業員調査]

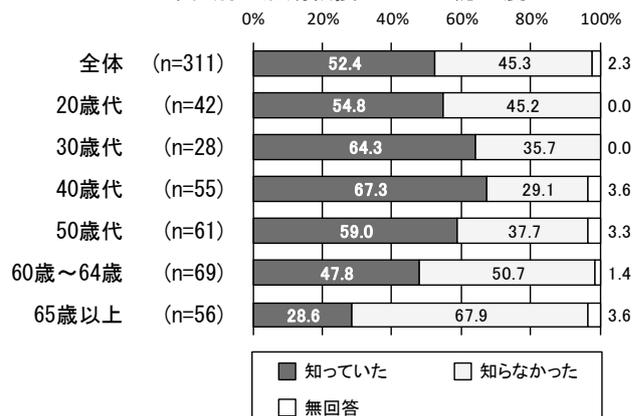


○無期転換ルールについては、「知っていた」が52.4%、「知らなかった」が45.3%となっている。

【年代別】

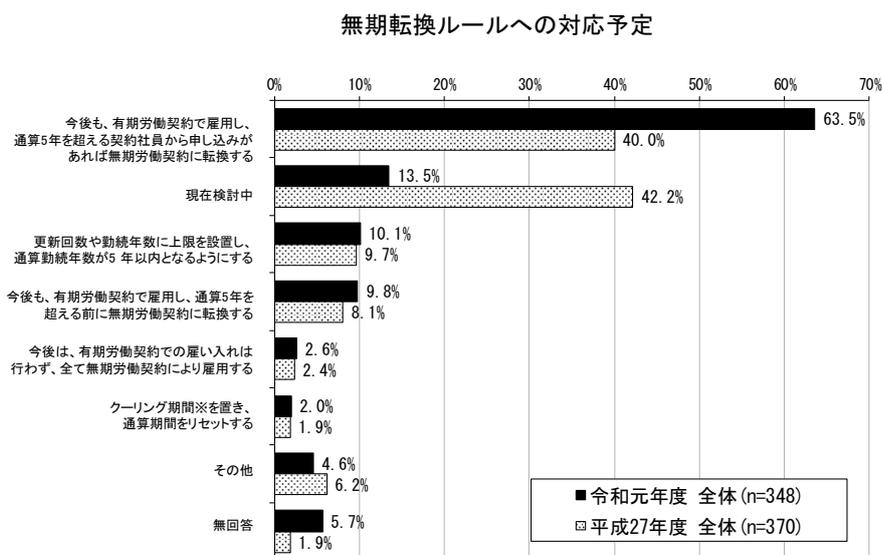
○各年代の中で、無期転換ルールについて知っている割合は、「40歳代」が67.3%、以下、「30歳代」が64.3%、「50歳代」が59.0%と続いている。

<年代別>無期転換ルールの認知度



1.7 無期転換ルールへの対応予定（複数回答可）〔事業所調査〕

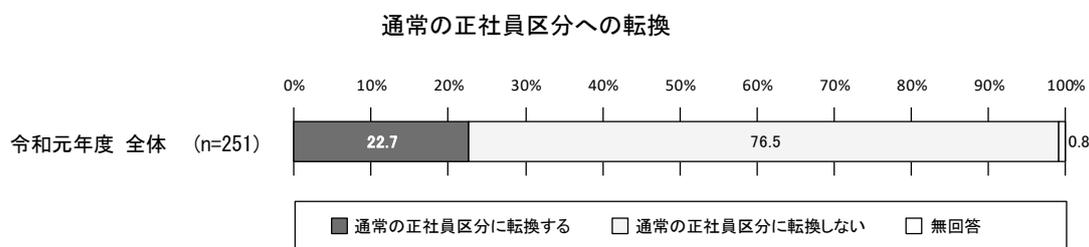
○無期転換ルールの対応予定については、「今後も、有期労働契約で雇用し、通算5年を超える契約社員から申し込みがあれば無期労働契約に転換する」が平成27年度調査から23.5ポイント増加して63.5%と最も多く、以下、「現在検討中」が13.5%、「更新回数や勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数が5年以内となるようにする」が10.1%と続いている。



※有期労働契約と次の有期労働契約の間に厚生労働省令で定める空白期間があれば、それ以前の有期労働契約が通算されない。

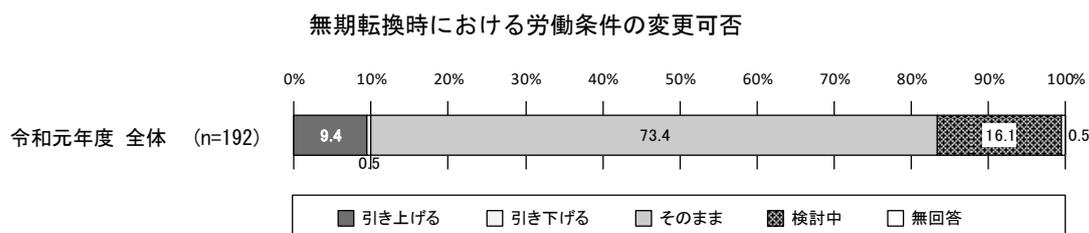
2 無期労働契約に転換する場合の契約内容

2.1 通常の正社員区分への転換〔事業所調査〕



○通常の正社員区分への転換については、「通常の正社員区分に転換しない」が76.5%、「通常の正社員区分に転換する」が22.7%となっている。

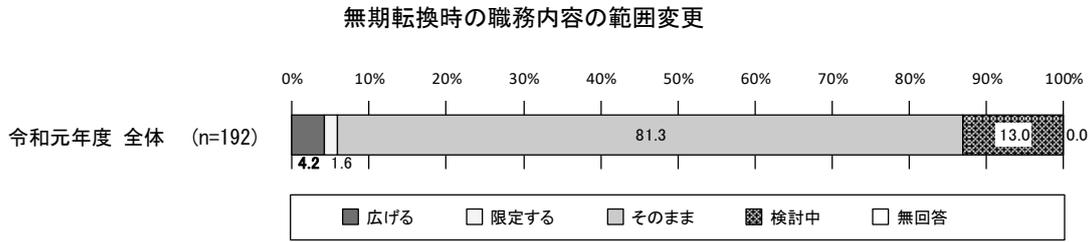
2.2 無期転換時における労働条件の変更可否〔事業所調査〕



○無期転換時における労働条件の変更可否については、「そのまま」が73.4%で最も多く、以下、「検討中」が16.1%、「引き上げる」が9.4%と続いている。

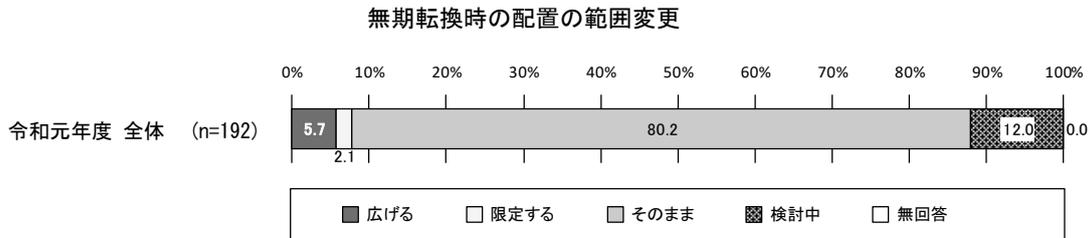
2.3 無期転換時の職務内容や配置の範囲変更

2.3.1 無期転換時の職務内容の範囲変更 [事業所調査]



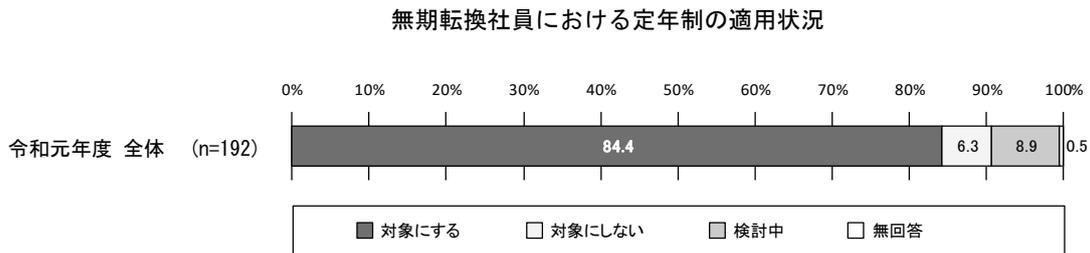
○無期転換時の職務内容の範囲変更については、「そのまま」が81.3%で最も多く、以下、「検討中」が13.0%、「広げる」が4.2%と続いている。

2.3.2 無期転換時の配置の範囲変更 [事業所調査]



○無期転換時の配置の範囲変更については、「そのまま」が80.2%で最も多く、以下、「検討中」が12.0%、「広げる」が5.7%と続いている。

2.3.3 無期転換社員における定年制の適用状況 [事業所調査]



○無期転換社員における定年制の適用状況については、「対象にする」が84.4%で最も多く、以下、「検討中」が8.9%、「対象にしない」が6.3%と続いている。

6 正社員との働き方の比較

「6 正社員との働き方の比較」では、働き方について労使がそれぞれどのような意識を持っているかを調査し、比較を行った。

例：正社員と比較した場合の従業員の「仕事の内容」が（簡易・同じ・困難）である等

尚、事業所調査及び従業員調査については、以下の通り比較している。

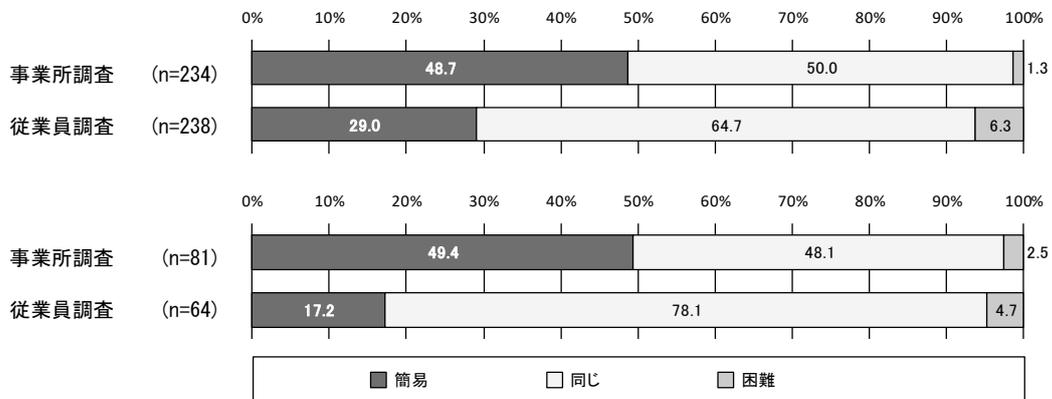
○事業所調査は、「契約社員」及び「無期転換社員」を雇用している事業所の回答結果より、「どちらともいえない」、「無回答」を除いた回答者を100%として比較を行っている

○従業員調査は、「契約期間有」及び「契約期間無」の回答結果より、「比較できる社員がいない」、「わからない」、「無回答」を除いた回答者を100%として比較を行っている。

1 正社員との働き方の比較

1.1 仕事の内容の比較

正社員との仕事の内容の比較（上：契約社員／下：無期転換社員）



（契約社員）

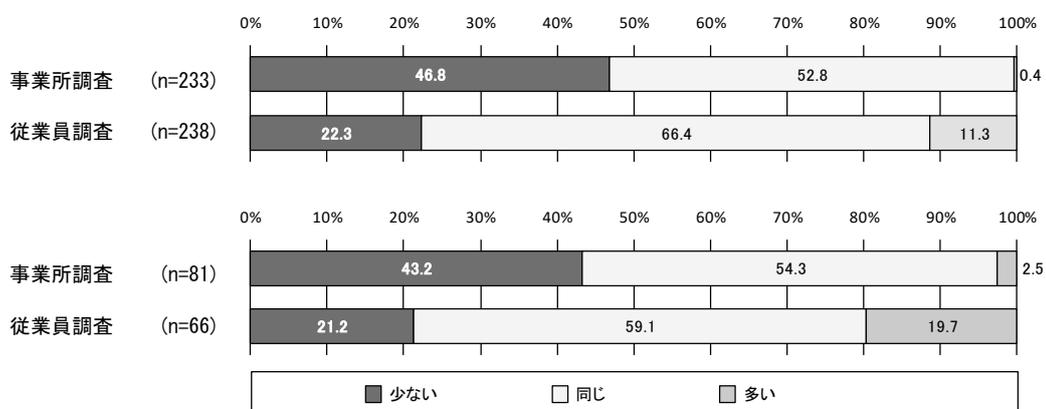
○正社員と比べた仕事の内容について、事業所調査と従業員調査の結果を比較すると、「正社員より簡易」は事業所調査が48.7%と従業員調査の29.0%より19.7ポイント高い。

（無期転換社員）

○「正社員より簡易」は事業所調査が49.4%と従業員調査の17.2%より32.2ポイント高い。

1.2 仕事の量の比較

正社員との仕事の量の比較（上：契約社員／下：無期転換社員）



（契約社員）

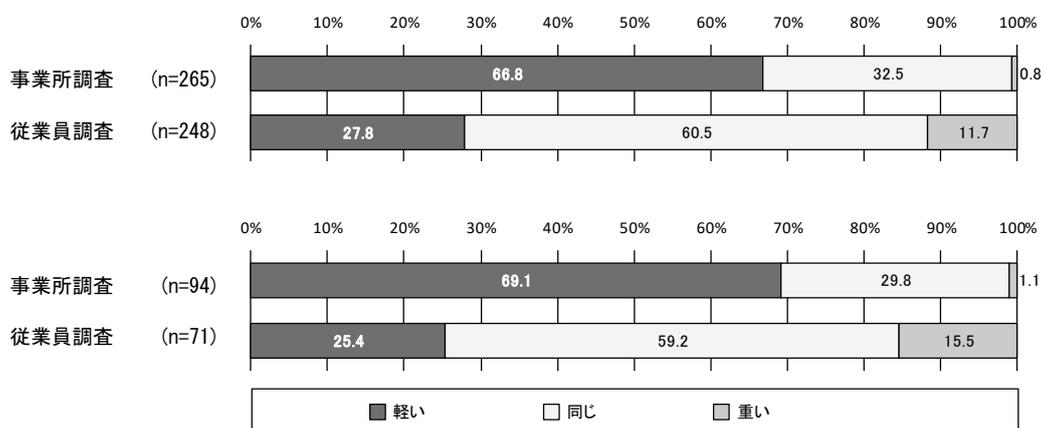
○正社員と比べた仕事の量について、事業所調査と従業員調査の結果を比較すると、「正社員より少ない」は事業所調査が46.8%と従業員調査の22.3%より24.5ポイント高い。

（無期転換社員）

○「正社員より少ない」は事業所調査が43.2%と従業員調査の21.2%より22.0ポイント高い。

1.3 仕事の責任の比較

正社員との仕事の責任の比較（上：契約社員／下：無期転換社員）



（契約社員）

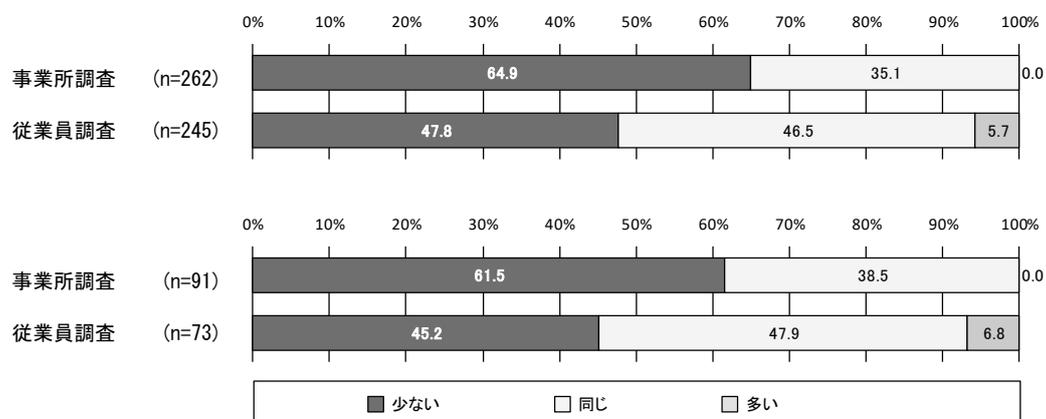
○正社員と比べた仕事の責任について、事業所調査と従業員調査の結果を比較すると、「正社員より軽い」は事業所調査が66.8%と従業員調査の27.8%より39.0ポイント高い。

（無期転換社員）

○「正社員より軽い」は事業所調査が69.1%と従業員調査の25.4%より43.7ポイント高い。

1.4 残業時間の比較

正社員との残業時間の比較（上：契約社員／下：無期転換社員）



（契約社員）

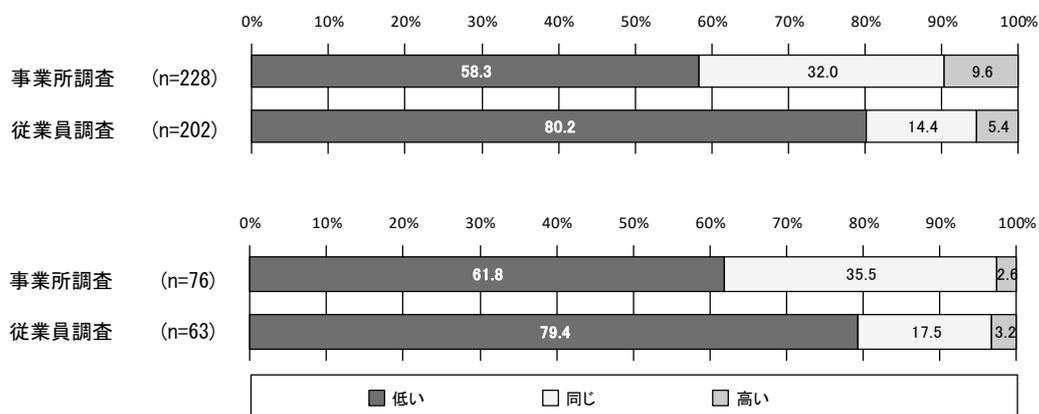
○正社員と比べた残業時間について、事業所調査と従業員調査の結果を比較すると、「正社員より少ない」は事業所調査が64.9%と従業員調査の47.8%より17.1ポイント高い。

（無期転換社員）

○「正社員より少ない」は事業所調査が61.5%と従業員調査の45.2%より16.3ポイント高い。

1.5 賃金の比較

正社員との賃金の比較（上：契約社員／下：無期転換社員）



（契約社員）

○正社員と比べた賃金について、事業所調査と従業員調査の結果を比較すると、「正社員より低い」は従業員調査が80.2%と事業所調査の58.3%より21.9ポイント高い。

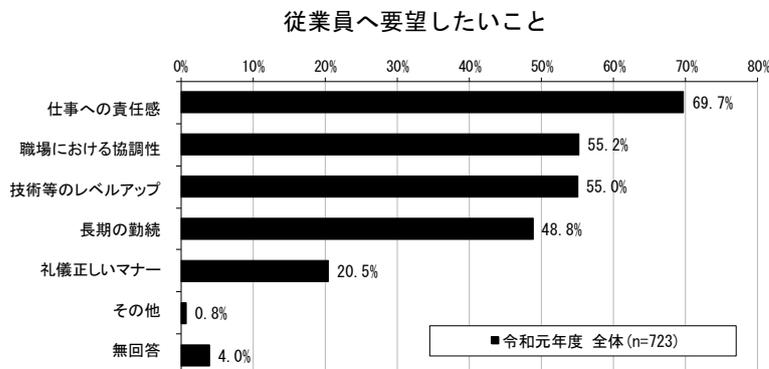
（無期転換社員）

○「正社員より低い」は従業員調査が79.4%と事業所調査の61.8%より17.6ポイント高い。

7 意見等

1 従業員への要望(3つまで回答可) [事業所調査]

○従業員へ要望したいことについては、「仕事への責任感」が69.7%で最も多く、以下、「職場における協調性」が55.2%、「技術等のレベルアップ」が55.0%と続いている。



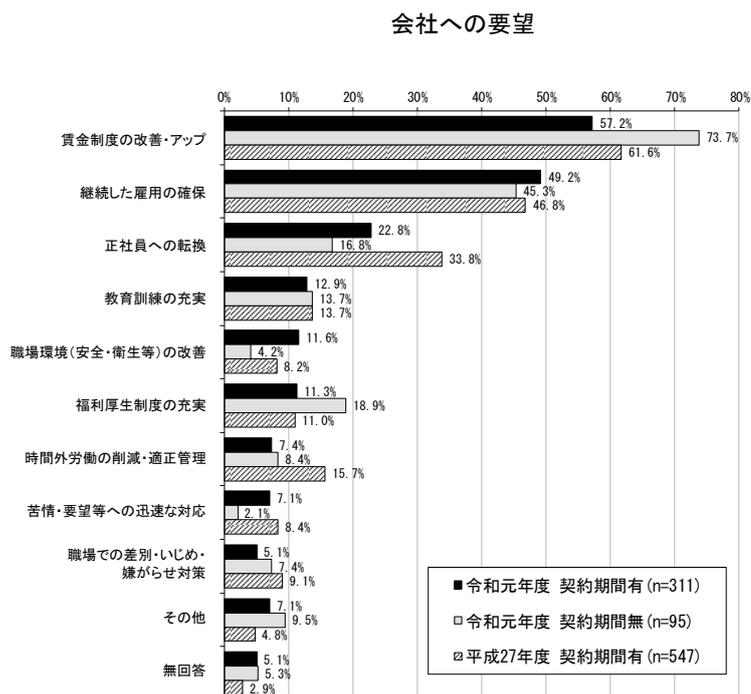
2 会社への要望(3つまで回答可) [従業員調査]

(契約社員)

○会社への要望については、「賃金制度の改善・アップ」が57.2%で最も多く、以下、「継続した雇用の確保」が49.2%、「正社員への転換」が22.8%と続いている。

(無期転換社員)

○会社への要望については、「賃金制度の改善・アップ」が73.7%で最も多く、以下、「継続した雇用の確保」が45.3%、「福利厚生制度の充実」が18.9%と続いている。



3 働き方について感じていること（自由意見欄）

3.1 有期雇用に関して〔事業所調査〕

- ・当社の有期雇用社員は、正社員よりも報酬面で有利な条件で契約しております。更に無期転換権を取得すると正社員よりも高い 65 歳定年となっており、一概に有期雇用社員が無期雇用社員よりも待遇が悪いという状態にはなっておりません。（情報通信業 100～299 人）
- ・有期雇用契約者の戦力としての考え方 企業側の考えとしては、正規従業員として雇用することが躊躇される人材を有期雇用契約者として契約し、戦力となってもらいたいと考えている。労働者も転勤や就業時間、業務範囲、責任など労働条件を自身の都合に近づけられるメリットもあると思う。今日のような人手不足の状況にあっては不利な条件の企業には、良い人材は集まらない。お互いがバランスをとりながら就業することを推進したい。（製造業 500～999 人）
- ・知識の蓄積が難しく、日本には向かないと思う（サービス業 30～99 人）
- ・慢性的な労働者不足に悩んでいる業種なのであえて有期雇用を利用する意味がない。一人でも多く、出来るだけ長く勤めてもらいたい。（建設業 30～99 人）
- ・保育業界は特殊とも言える。会社（法人）として正社員化したくても、有期雇用の人々は家庭事情からあえて有期雇用契約を選んでいる（子供も第一と考えているため）。従って世の中の常識（皆が正社員化を望んでいる）は必ずしもあてはまらない（医療・福祉 30～99 人）

3.2 有期雇用に関して〔従業員調査〕

- ・あまり 1 つの会社にしばられたくない（人間関係を作るのが苦手なので）。年齢に関係なく、好きな時に力を発揮できる仕事をやっていきたい。最低限の衣食住が保障されれば契約社員が一番気楽で長く続けられると思っている。正直、「何が何でも正社員」という風潮に接する度にうんざりしている。（女性 40代 サービス業）
- ・非常に弱い立場、低賃金、雇用の調整弁にされている。無期転換社員になっても、退職金もなく、昇給も少ないので、長く働くことは困難。（男性 30代 卸売・小売業）
- ・有期契約社員として働き、常に更新への不安を感じながら正社員との違いを様々な点で感じる。責任あるなしに関わらず、いずれやめなければならない立場（契約期間が切れる。更新の上限がある）で業務を行っていることは、正社員の経験がある私にとって、非常に心もとなく、なぜこのような働き方でしか仕事を得る事ができないのか、残念でならない。有期で雇用するのは、簡単に契約を解除できるからであり、将来の経営状況に合わせた会社側の都合であるが、正規か非正規かで、ここまでも自分自身と家族の未来が不安定になるのは、同じ人間として社会的にも不平等だと感じる。（女性 40代 教育、学習支援業）
- ・正社員と同じ業務を課せられたり、ややもすると責任（正社員と同じ）すら負わされる状況を見る度、正社員に比して賃金等の条件が良くないことも併せれば、企業にとって都合の良い制度のように思えなくはない。（男性 40代 その他）

3.3 無期転換に関して [事業所調査]

- ・ぜひ無期雇用にしたい。ただ本人の質や意識が問題です。(サービス業 30~99人)
- ・施工管理者は日給であるため、賃金交渉をするため有期を望む人が多く、無期転換は行わない社員が多いです。(製造業 30~99人)
- ・無期転換においては、有期の場合の条件を引き上げる事になっており、条件変わらずで逆に自由度がなくなるという悪条件になっているように感じ有期雇用者の雇用を守る制度であると思われるが、??の部分がある。雇用する側への配慮だと思うが、条件など少しは良くしないと本人が成長するモチベーションを保てないのでは？(情報通信業 30~99人)

3.4 無期転換に関して [従業員調査]

- ・契約社員は(契約時期はあったとしても)いつ切られるかわからない不安があります。無期転換社員は、自分が申し出ない限りは、契約が継続される=安心して働けるという安心感があります。(女性 40代 建設業)
- ・有期から無期限となっただけで他は何も変わらないのは、あまり意味を感じない。(男性 40代 運輸業)
- ・無期転換社員だったら、正社員と同じにして統一してはいけないのかなと思いました。(男性 30代 卸売・小売業)
- ・現在の無期転換社員という働き方におおむね満足している。正社員は責任が重く、プライベートの時間を無理に削って仕事をしなければならない現状を近くで見ているので、今のまま、正社員にはならず働き続けたいと思う。(女性 30代 建設業)
- ・現在は子供がまだ小学生のため、これ以上の労働は厳しい。しかし、子供が大きくなった時にはもう少しレベルアップをしたい。無期転換後にも何かキャリアアップできる道があるとよい。(女性 40代 教育、学習支援業)

3.5 均等・均衡待遇及び正社員転換について [事業所調査]

- ・同一労働同一賃金について、具体的な事例をもっと公開していただきたいです。(同一労働とみなされる例、みなされない例)(情報通信業 100~299人)
- ・非正規社員との待遇格差を法的に埋める動きは、遅きに失したと言える。ワークライフバランスで、労働提供可能な人員(非正規)を企業に受け入れてもらう方向性だが、1日5h勤務になった分、給料が減ることを受け入れられる正社員がどれだけいるかアンケートを取って欲しい。お金がない余暇ほど、悲しい状況はないだろう。(製造業 1,000人以上)
- ・学校では就業形態の区分が難しい。非常勤講師でもコマ数(週当りの授業受け持ち数)の多い少ないで、契約社員と有期パートに区分したが、そもそも正社員(専任教職員)と契約社員(担当コマ数が多い非常勤講師など)とは大きく業務内容や責任範囲が異なる。又、教科や本人の能力等で個々に契約コマ数が異なるので一般的な同一労働同一賃金の考えは適用出来ないと思います。(教育・学習支援業 100~299人)
- ・縁があれば正社員に登用していきたい。むしろ、正社員に転換してほしい。(本人が希望しない。)(情報通信業 100~299人)

3.6 均等・均衡待遇や正社員転換に関して〔従業員調査〕

- ・正社員よりも月給が少ない（と思われる）上、賞与の支給も無い為貯蓄に回す余裕が無い。また退職金も支給されない為、定年後の生活が不安に感じている。（男性 50代 サービス業）
- ・正社員と契約社員との賃金の差が大きい。仕事の内容は同じなのに昇給アップもない。（女性 50代 製造業）
- ・正社員・契約社員・無期転換社員、この3つで実際現場での仕事量や職務、責任等はほとんど変わらない。仕事の内容とかも正社員＝契約社員という図式がどの企業でも成り立っている一方、賃金等待遇面ではやはり正社員＞契約社員という現状が多いように感じる。バランスが釣り合っていない。（男性 30代 運輸業）
- ・正社員と仕事への責任や労働時間があまり変わらない契約社員、パート職員への賃金や待遇を改善して欲しい。今の正社員への給与に近づけて欲しい。（女性 40代 サービス業）
- ・同じ仕事をしている正社員と同賃金にして欲しい。（男性 50代 製造業）
- ・若い頃は契約社員等で色々な職種を経験し、スキルアップすることも大切だとは思ったが、結婚や出産をした時に受けられる制度や待遇が必要となった時、正社員でないと受ける権利がないものばかりで、正社員にならなかった事を強く後悔した。産休・育休だけでなく、家賃補助や退職金、家族手当についても同じ職場で働いているのであれば、平等までとはいかなくても、通常の生活が出来るくらいには支給すべきでないかと思う。（女性 20代 教育・学習支援業）
- ・今の職場環境（人間関係や職務内容）は大変気に入っているが賃金面に関して不安がある。現在の場所で働き続けたい気持ちはあるが自身の状況（結婚、育児、介護）の変化があれば転職せざるを得ない。正社員転換に向けた取り組みを会社に求めたい。（女性 20代 医療 福祉）
- ・入社当時は、正社員への転換に多少の期待もあったが、現実的にはない。他の会社への転職も考えるが、年齢やスキルの有無でハードルが高い。よって、必然的に現状の働き方を選ばざるをえない。（女性 30代 サービス業）
- ・現在の職場が正社員、契約社員で福利厚生や退職金の格差がありますが、「同一労働」の人はこの会社の正社員（営業、事務）にはいないから、あなた（デザイナー）には適用されないと均衡待遇、均等待遇に応じてもらえないのが不満です。労働組合がないため自力で交渉するしかない事、やはり会社に有利な条件しか提示されないまま勤務するのは納得がいかず、法律も罰則やペナルティ、相談機関がないと意味がないと思います。（女性 40代 その他）

令和2年3月印刷

登録番号(31)38

令和2年3月発行

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 有限会社 太平印刷
東京都豊島区长崎6-22-10
電話 (03)3957-3911



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