

参考 今回調査に使用した調査票

契約社員に関する実態調査 [事業所調査票]

ご協力のお願い

この調査は、都内の企業における契約社員の雇用管理などの実態を調査することにより、今後の東京都の労働施策に役立てようとするものです。結果は、統計的数値としてまとめますので、貴企業のお名前などが出ることは一切ありません。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

【調査のお問い合わせ】

東京都 産業労働局 労働相談情報センター 相談調査課 (担当) 石井、福田
電話 03 (5211) 2347

(ご記入にあたってのお願い)

- ご記入は、貴企業または貴事業所としてのお立場から、人事担当の方にお願いたします。
- この調査は、貴事業所(支社、支店)のことに關してお答えください(本社の場合は、本社のみについてお答えください)。
- 雇用人数などのデータは、平成 23 年 10 月 1 日現在のものでご記入ください。
- ご記入内容はすべて統計的に処理いたしますので、個々の調査票の結果が公表されたり、これに基づき行政の指導が行われることは一切ありません。
- ご記入は下記の要領をお願いします。
イ あらかじめ選択肢として回答が用意されている場合には、該当する番号を○印で囲んでください。なお、これらの質問には、**1つだけ、2つまで、いくつでも**、といったことわり書きが付いてありますので、ご回答にご注意ください。
ロ 空欄の.....には、数字を記入してください。正確な数字がわからない場合には、おおよその数字で結構です必ずご記入ください。

ご記入後は、同封の返信用封筒(切手不要)にて、**10月11日(火)**までにご投函くださいますようお願い申し上げます。

問 1 貴事業所についておたずねします。(選択質問の○印は 1 つだけ)

事業所名												
所在地												
電話												
記入者役職氏名												
主要事業内容	1 建設業	2 製造業	3 情報通信業	4 運輸業	5 卸売・小売業	6 金融・保険業	7 不動産業	8 飲食店、宿泊業	9 医療、福祉	10 教育、学習支援業	11 サービス業	12 その他 []
全常用労働者数及び過去 3 年間で採用した正社員数と契約社員数(貴社全体の規模でお答えください)	1 29 人以下	2 30~99 人	3 100~299 人	4 300~499 人	5 500~999 人	6 1000 人以上	採用者数 (過去 3 年間) [] 人					
労働組合の有無	1 あり	2 なし	契約社員数 [] 人									

◎本調査における各「就業形態」については、おおむね次のような定義でお答えください。
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。

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

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

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。

契約社員.....一日の所定労働時間及び一週間の所定労働日数が正社員とほぼ同じで、期間の定めのある契約に基づき直接雇用されている者。

問 2 貴事業所の就業形態別従業者数についておたずねします。それぞれの就業形態に該当する人数を男女別にお答えください。

就業形態	正社員		契約社員		無期パートタイム		有期パートタイム		嘱託社員		派遣労働者		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
男性	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
女性	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
計	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

有期雇用者(太枠内)に人数を記入した方 → 次ページへお進みください
有期雇用者(太枠内)に人数を記入しなかった方 → 9 ページの間 19 へお進みください

問 3 貴事業所で有期雇用労働者を活用するようになったのはいつごろですか。当てはまる年次の欄に○印をつけてください。(○印は就業形態それぞれにつき1つ)

	2006～2011年	2001～2005年	1996～2000年	1991～1995年	1990年以前
契約社員	1	2	3	4	5
有期パート/タイマー	1	2	3	4	5
嘱託社員	1	2	3	4	5
派遣労働者	1	2	3	4	5

問 4 有期雇用労働者を活用している理由についておたずねします。それぞれの就業形態について、活用している理由に3つまで○印をご記入ください。

	契約社員	有期パート	嘱託社員	派遣労働者
専門的・技術的な業務に対応するため	1	1	1	1
景気に応じて雇用量を調節するため	2	2	2	2
人件費節減のため	3	3	3	3
長い営業時間に対応するため	4	4	4	4
仕事の繁閑に対応するため	5	5	5	5
一時的な業務に対応するため	6	6	6	6
正社員の確保が困難なため	7	7	7	7
高齢者の再雇用のため	8	8	8	8
正社員としての適性をみるため	9	9	9	9
その他 []	10	10	10	10

ここからは、契約社員を雇用されている事業所の方のみお答えください
契約社員を雇用していない事業所の方 → 9ページの問19へお進みください

問 5 貴事業所で働いている契約社員の各年代の男女別人数及び合計人数をご記入ください。

年代	男性		女性		計
1 20代以下		人		人	人
2 30代		人		人	人
3 40代		人		人	人
4 50代		人		人	人
5 60代以上		人		人	人

問 6 貴事業所で働いている契約社員の業務内容ごとの人数及び平均賃金額(税込・年収)をご記入ください。なお、契約期間が1年未満の場合は、年収換算でご記入ください。

(業務内容の定義については以下をご参照ください)

業務内容	人数	平均賃金(年収換算)
1 専門的・技術的業務	人	万円
2 管理的業務	人	万円
3 事務的業務	人	万円
4 販売業務	人	万円
5 サービス業務	人	万円
6 保安業務	人	万円
7 運輸・通信業務	人	万円
8 生産工程・労務	人	万円
9 その他 []	人	万円

【参考】各業務内容の定義

- 1 専門的・技術的業務**…高度の専門的水準において、技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者。機械・電気技術者、プログラマー、システムエンジニア、保育士、デザイナー、教員、編集者など。
- 2 管理的業務**…課(課相当を含む)以上の組織の管理的仕事に従事する者。部長、課長、工場長など。
- 3 事務的業務**…庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者。受付係、案内係、レジ係、速記者、集金人、メーター検針員など。
- 4 販売業務**…商品、不動産、証券などの売買、売上の仲立ち・取次・代理などの仕事、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者。販売従事者、保険外交員、スーパー店長、不動産仲介人など。
- 5 サービス業務**…理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者。ツアーコンダクター、ウェイター、ウェイトレス、ホームヘルパー、ビル管理人など。
- 6 保安業務**…社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者。守衛、警備員、監視人、建設現場誘導員など。
- 7 運輸・通信業務**…電車・自動車・船舶・航空機等運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事する者。鉄道運転士、タクシー運転士、電話交換手、郵便・小包配達員、ラジオ・テレビ放送技術員など。
- 8 生産工程・労務**…機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、建設の仕事、並びに商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者。大工、左官、パン・菓子製造工、製木工、清掃作業員など。
- 9 その他**…農業、林業、漁業作業他に従事する者。

問 7 契約社員の雇用契約についておたずねします。

(1) 労働条件の通知について (いくつでも)	1 書面による 3 就業規則の提示 5 その他 []	2 口頭で伝える 4 通知していない
(2) 雇用契約期間 (1つだけ)	1 全員一律に定めている 2 職種ごとに一律 →一番多い職種の期間は 3 契約社員ごとに違う →一番多い契約期間は 6 3年を超える	1 3か月未満 2 3～6か月未満 3 6～12か月未満 4 1年 5 1年超～3年以下 6 3年を超える

問 8 採用時に、契約の更新に関して説明をしていますか。(それぞれ1つだけ)

(1) 更新の有無について	1 説明している 2 説明していない
(2) 更新の基準について (更新がある場合)	1 説明している 2 説明していない

問 9 契約社員の契約の更新はどのようになっていますか。(1つだけ)

1 労使のどちらから終了の申し出がない限り、ほぼ自動的に更新する	[]
2 一定の更新の基準に基づき判断する	
3 個々の労働者ごとに更新するかどうか判断する	
4 更新はしない → 問 11へ	
5 その他 []	

問 10 契約更新の判断要素について、該当する項目3つまで○印をご記入ください。

1 本人の意思による	[]
2 会社の経営状況による	
3 期間満了時の業務量による	
4 プロジェクトなど従事している業務の進捗状況による	
5 労働者の勤務成績・勤務態度による	
6 上限年齢に達したかどうかで判断する	
7 更新の上限回数に達したかどうかで判断する	
8 更新の上限年数に達したかどうかで判断する	
9 その他 []	

問 11 契約社員の労働条件についておたずねします。複数のケースがある場合、最も多いものについてお答えください。(選択質問の○印は1つだけ)

(1) 就業規則	1 契約社員用の就業規則を適用する 2 正社員の就業規則を準用している 3 就業規則はない 4 その他 []
(2) 週所定労働時間	時間 [] 分 (1週あたり)
(3) 残業時間	1 ない 2 ある → 月平均 時間 []
(4) 賞与	1 全員に支給 } 平均支給額 [] 万円 2 一部に支給 } 3 支給なし
(5) 退職金制度	1 あり 2 なし
(6) 雇用保険	1 全員加入 2 一部加入 3 加入させていない
(7) 健康保険	1 全員加入 2 一部加入 3 加入させていない
(8) 厚生年金保険	1 全員加入 2 一部加入 3 加入させていない
(9) 定期健康診断	1 全員実施 2 一部実施 3 実施していない
(10) 福利厚生制度	1 全員対象 2 一部対象 3 対象外

問 12 正社員と比べた契約社員の仕事と賃金についておたずねします。(各項目1つだけ)

(1) 仕事の内容	1 簡易 4 どちらともいえない	2 同じ	3 困難
(2) 仕事の量	1 少ない 4 どちらともいえない	2 同じ	3 多い
(3) 仕事の責任	1 軽い 4 どちらともいえない	2 同じ	3 重い
(4) 残業 (時間外労働)	1 少ない 4 どちらともいえない	2 同じ	3 多い
(5) 賃金 (時間単価)	1 低い 4 どちらともいえない	2 同じ	3 高い

問 13 契約社員の育児休業・介護休業の適用についておたずねします。

(13-1) 過去3年間 (平成20年10月1日以降)、育児・介護休業をそれぞれ取得した契約社員はいますか。(1つだけ)

育児休業取得者	1 いる	2 いない → 問 14へ	3 わからない → 問 14へ
介護休業取得者	1 いる	2 いない → 問 14へ	3 わからない → 問 14へ

「いる」と回答された方におたずねします。《次ページへ》

(13-2) 問 13-1 で「いる」と回答された方におたずねします。育児休業及び介護休業後の契約社員の現在の就業状況について、それぞれに該当する人数をご記入ください。

	1 復帰中	2 復帰後退職	3 復帰せず退職	4 休業中
育児休業後	人	人	人	人
介護休業後	人	人	人	人

【参考】育児・介護休業法の改正について

平成 22 年 6 月施行（一部を除く）の育児・介護休業法の改正により、子育て期間中の働き方が見直され、と共、父親も子育てができる働き方の実現に向けた見直しが行われました。あわせて、仕事と介護の両立支援に向けた改正も行われました。

(主な改正)

- 短時間勤務制度の義務化（対象：3 歳未満の子を養育する労働者）※
- 所定外労働の免除の義務化（対象：3 歳未満の子を養育する労働者）※
- 子の看護休暇の拡充
小学校就業前の子がいれば一律 5 日 → 1 人であれば 5 日、2 人以上であれば 10 日
- 父母共に育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）
父母が共に育児休業を取得した場合、育児休業可能期間を子が 1 歳から 1 歳 2 ヶ月に達するまでに延長
- 出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進
妻の出産後 8 週間以内父親が育児休業を取得した場合、特例として育児休業の再度の取得が可能
- 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止
労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止
- 介護休暇の新設（年 5 日、対象者が 2 人以上であれば年 10 日）※
- 紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設
都道府県労働局長による紛争解決の援助（H21.9.30 施行）及び調停委員による調停制度の創設（H22.4.1 施行）
- 勧告に促さない場合の公表制度、過料の創設
勧告に促さない場合の公表制度や報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料の創設
※ 常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については、適用が 2 年間猶予（H24.7.1 施行）

問 14 契約社員から正社員への転換についておたずねします。

(14-1) 契約社員から正社員への転換制度がありますか。

1 転換制度がある	2 転換制度はない
-----------	-----------

(14-2) 過去 3 年間に実際に転換した実績がありますか。

1 ある	2 ない	→ 問 14-4 へ
------	------	------------

(14-3) 「ある」と回答された方におたずねします。その人数をご記入ください。

過去 3 年間に正社員に転換した契約社員の数	人
------------------------	---

(14-4) 転換の基準として重視するのはどのようなものですか。(2 つまで)

1 勤務評価	2 キャリア・資格	3 勤続年数
4 年齢	5 選考試験	6 その他 []

問 15 契約社員の研修（教育訓練）制度についておたずねします。

(15-1) 研修等をいつ実施していますか。(いくつでも)

1 採用時に実施	2 契約途中に実施	3 実施していない	→ 問 16 へ
----------	-----------	-----------	----------

(15-2) 「採用時に実施」「契約途中に実施」と回答された方におたずねします。研修はどこで実施していますか。(いくつでも)

1 社内の Off-JT	2 社内の OJT	3 外部の研修に参加
4 その他 []		

【参考】Off-JT と OJT の定義

Off-JT (Off the Job Training)

職場外の研修機関で集約的に学ぶ職場外研修

OJT (On the Job Training)

職場において、上司・先輩等が、職員に対して、仕事に必要な知識・ノウハウ等を、意識的・継続的に指導・伝授する人材育成のための多様な取組

(15-3) 研修の内容についておたずねします。実施しているものに○印をつけてください。

(いくつでも)

1 業務に関する専門的技術・知識	2 パソコン・OA 機器操作
3 一般常識・マナー	4 その他 []

問 16 契約社員の雇止めについておたずねします。

『雇止め（やとどめ）』……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をいいます。ただし、あらかじめ労働者が契約者が契約の更新を希望しない旨を申し出ていた場合を除きます。

なお、契約期間途中で雇用契約を解約する場合は含まれません。

(16-1) 過去 3 年間に、契約社員の雇止めを行ったことがありますか。

1 ある	2 ない	→ 問 17 へ	3 わからない	→ 問 17 へ
------	------	----------	---------	----------

(16-2) 「ある」と回答された方におたずねします。「雇止めを行ったことがある」場合の予告等についてお答えください。

(1) 年を超えて継続雇用し契約を更新しない人又は 3 年以上契約更新し契約を更新しない人への日前の予告	1 予告している	2 予告していない
(2) 更新しない理由の説明	1 説明している	2 説明していない

(16-3) 「雇止め」の理由についてお答えください。(いくつでも)

1 業務量の減少	2 経営状況の悪化
3 プロジェクトの終了	4 労働者の能力不足
5 労働者の勤務態度不良	6 労働者の傷病などの健康不良
7 契約更新を重ねてきたが、最後の契約ではあらかじめ更新しない契約であった	8 周囲との人間関係
9 その他 []	

(16-4) 「雇止め」に伴うトラブルがありましたか。

1 あった → 2 なかった → 問17へ 3 わからない → 問17へ

(16-5) 「あった」と回答された方におたずねします。そのトラブルの原因はどのようなものでしたか。(いくつでも)

1 雇止めの理由について納得してもらえなかった
2 雇止めの人選について納得してもらえなかった
3 契約期間の定めについて労使の認識が異なっていた
4 契約期間の更新の可能性について労使の認識が異なっていた
5 更新の基準について労使の認識が異なっていた
6 更新後の労働条件について折り合いがつかなかった
7 雇止めの予告をしなかった、あるいは予告が遅かった
8 その他 []

問17 契約期間途中の契約解除(中途解約)についておたずねします。

(17-1) 過去3年間に、中途解約を行ったことがありますか。

1 ある → 2 ない → 問18へ 3 わからない → 問18へ

(17-2) 「ある」と回答された方におたずねします。中途解約を行ったことがある場合、その理由についてお答えください。(いくつでも)

1 業務量の減少	2 経営状況の悪化
3 プロジェクトの終了	4 労働者の能力不足
5 労働者の勤務態度不良	6 労働者の傷病などの健康不良
7 周囲との人間関係	8 その他 []

(17-3) 中途解約を行ったことがある場合、どのような対応をなさいましたか。(いくつでも)

1 特に何もなかった	2 解雇予告手当の支払い	3 残期間の賃金の全額補償
4 残期間の休業手当(平均賃金の6割以上)の支払い	5 その他 []	

問18 契約社員からの退職の申し出についておたずねします。

(18-1) 過去3年間に、契約社員から契約途中での退職の申し出を受けたことがありますか。

1 ある → 2 ない → 問19へ 3 わからない → 問19へ

(18-2) 「ある」と回答された方におたずねします。申し出を受けた際、どのように対応されましたか。(いくつでも)

1 申し出どおりに認めた	2 退職日等を協議したうえで、認めた
3 認めなかったが、労働者が退職を強行した	4 認めず、期間満了まで働いてもらった
5 損害賠償を請求した	6 その他 []

ここからは、有期雇用の有無に関らず、全ての事業所の方がお答えください。

問19 有期雇用労働者を活用するメリットとしてどのようなことが考えられますか。契約社員、有期パートなどの契約形態ごとに、主要なもの2つまで○印をつけてください。

	契約社員	有期パート	嘱託社員	派遣労働者
自社従業員数の抑制	1	1	1	1
仕事量の変化への即応	2	2	2	2
一時的欠員の補充	3	3	3	3
自社で養成できない労働者の確保	4	4	4	4
社内の活性化	5	5	5	5
賃金・福利厚生費の減少	6	6	6	6
高齢者雇用継続制度への対応	7	7	7	7
その他 []	8	8	8	8
わからない	9	9	9	9

問20 有期雇用労働者を活用するデメリットとしてどのようなことが考えられますか。契約社員、有期パートなどの契約形態ごとに、主要なもの2つまで○印をつけてください。

	契約社員	有期パート	嘱託社員	派遣労働者
人事管理の繁雑さ	1	1	1	1
労働者の質のバラツキ	2	2	2	2
継続的人材確保の困難	3	3	3	3
情報漏えいリスク等の増加	4	4	4	4
コストの増大	5	5	5	5
労働者の責任感の不足	6	6	6	6
労使間のトラブルの増加	7	7	7	7
技術伝承・ノウハウ蓄積の困難さ	8	8	8	8
その他 []	9	9	9	9
わからない	10	10	10	10

問21 貴事業所における今後の従業員の雇用計画についておたずねします。それぞれの契約形態について、該当する番号に1つずつ○印をつけてください。

	正社員	契約社員	有期パート	無期パート	嘱託職員	派遣労働者	その他 []
増やす	1	1	1	1	1	1	1
現状維持	2	2	2	2	2	2	2
減らす	3	3	3	3	3	3	3
わからない	4	4	4	4	4	4	4

問 22 現在国では、有期雇用契約の新たなルールについて議論していますが、今後の有期雇用契約のあり方に関するお考えをお答えください（**選択質問の○印は1つだけ**）。

(1) 契約終了時に一定の金銭を支払う制度について	1 制度化すべき 3 どちらともいえない	2 制度化すべきでない
(2) 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	1 設けるべき 3 どちらともいえない	2 設けるべきでない
(3) 有期契約できる理由を制限することについて	1 制限すべき 3 どちらともいえない	2 制限すべきでない
(4) 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	1 期間の定めのない契約とすべき 2 期間の定めのない契約とすべきでない 3 どちらともいえない	
(5) 雇止め法理を条文化することについて	1 条文化すべき 3 どちらともいえない	2 条文化すべきでない
(6) 正社員と同様の労働条件にすることについて	1 同様にすべき 3 どちらともいえない	2 同様にすべきでない

【参考】有期労働契約のあり方に関する検討

厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会では、有期労働契約についての適切な政策的方向性を具体化するべく、議論を進めています。主な論点は以下の通りです。

- ① 有期労働契約締結事由の制限の要否
労働契約に期間の定めをすることの目的や理由によってこれを制限するルールを定めるべきか否か
- ② 有期労働契約の更新回数や利用可能期間の上限を定めることの要否
- ③ 雇止め法理の法制化の要否
- ④ 契約期間の書面明示がない場合等への一定の法的効果の付与
契約期間の書面明示がない場合や有期労働契約が黙示の更新をされた場合、期間の定めのない労働契約に転化するものとする等、一定の法的効果を付与することの要否
- ⑤ 契約終了時に一定の金銭を支払う制度の要否
- ⑥ 有期契約労働者と期間の定めのない労働契約で雇用されている労働者との間の均等・均衡待遇
- ⑦ 正社員への転換の推進
- ⑧ 1回の契約期間の上限のあり方（現在は、原則上限3年。特例あり。）

(※) 雇止め法理…契約更新を何度でも繰り返し、期間の定めのない契約と実質的に異ならない等の場合は、解雇に関する規制が類推適用されます。

問 23 東日本大震災に伴う雇用関係への影響についておたずねします。（**○印は項目それぞれにつき1つだけ**）

(1) 従業員数	1 正社員数及び非正社員数共に減少した 3 正社員のみ減少した	2 非正社員数のみ減少した 4 影響なし
(2) 新規雇用	1 正社員及び非正社員共に新規雇用を見合わせた 2 非正社員数のみ新規雇用を見合わせた 3 正社員のみ見合わせた 5 その他 []	4 影響なし
(3) 休業の有無	1 無 2 有 → 期間 [月 日] から [月 日] まで	
(4) 賃金・賞与	1 正社員及び非正社員共に減額した 3 正社員のみ減額した	2 非正社員のみ減額した 4 影響なし
(5) その他	[]	

問 24 有期雇用全般について、ご意見がありましたらご記入ください（欄が足りない場合は、お手数ですが別の用紙にご記入し、ご提出ください）。

10月に予定している「契約社員個人に対する調査」へのご協力のお願い

この調査では、あわせて個々の契約社員の方を対象としたアンケートを予定しています。契約社員の方々の労働意識などについてお聞きするものです。
つきましては、貴事業所で現在雇用されている契約社員の方（5名程度）へのアンケート配布について別途ご協力をお願いさせていただくことがあります。その節は、ぜひご理解、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

- | | |
|-----------|----------|
| 1 協力してもよい | 2 協力できない |
| 1 希望する | 2 希望しない |

最後に契約社員に関する実態調査の結果報告書（概要版）の送付（無料）について、下記のいずれかにご回答ください。

お忙しい中、アンケートにご協力いただきまして誠にありがとうございます。10月11日（火）までにご記入内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて**10月11日（火）**までにご投函くださいようお願い申し上げます。

東京都労働相談情報センターでは、労働問題に関する労使双方からのご相談をお受けしております。各種労働関連資料の提供も行っておりますので、どうぞご利用ください。

【労働相談情報センターホームページ】

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan/c/center/>



契約社員に関する実態調査 [契約社員調査票]

ご協力のお願い

この調査は、都内の企業における契約社員の雇用管理などの実態を調査することにより、今後の東京都の労働施策に役立てようとするものです。結果は、統計的数値としてまとめますので、企業や個人のお名前などが出ることは一切ありません。

なお、本調査における契約社員とは、有期雇用契約でフルタイム勤務の労働者と定義します。お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

【調査のお問い合わせ】

東京都 産業労働局 労働相談情報センター 相談調査課 (担当) 石井、福田
電話 03 (5211) 2347

(ご記入にあたってのお願い)

- 1 ご回答は、契約社員個人としてのお立場からお願いいいたします。
- 2 ご記入は、平成 23 年 11 月 1 日現在のものをお願いいたします。
- 3 ご記入内容はすべて統計的に処理いたしますので、個々の調査票の結果が公表されることは一切ありません。また、ご回答の内容があなたの上司や同僚などに知られる恐れはまったくありません。
- 4 ご記入は次の要領で直接この調査票をお願いいたします。
イ あらかじめ選択肢として回答が用意されている場合には、該当する番号を○印で囲んでください。なお、これらの質問には、**1つだけ、2つまで、いくつでも**、といったことわり書きが付してある質問もありますので、ご回答にご注意ください。
ロ 空欄の.....には、数字を記入してください。正確な数字がわからない場合には、おおよその数字で結構ですので必ずご記入ください。
ハ、「その他」に○印をおつけになった場合は、〔 〕内にできるだけ具体的に記入ください。

ご記入後は、東京都で用意した返信用封筒(切手不要。事業主の方にこの調査票と一緒にお渡ししてあります。)にて、**11月15日(火)**までに直接ご投函くださいようお願い申し上げます。

問 1 あなたご自身のことについておたずねします。

(1) 性別	1 男性	2 女性		
(2) 年齢	1 10 歳代	2 20 歳代	3 30 歳代	4 40 歳代
	5 50 歳代	6 60 歳以上		
(3) 家計中心者	1 あなた自身	2 配偶者	3 子供	4 親
	5 兄弟姉妹	6 あなた自身と家族の双方		
(4) 最終学歴	1 中学	2 高校	3 専門学校	
	4 高専・短大	5 大学	6 大学院	
	7 その他〔 〕			
(5) 勤務先の主要事業内容	1 建設業	2 製造業	3 情報通信業	
	4 運輸業	5 卸売・小売業	6 金融・保険業	
	7 不動産業	8 飲食店、宿泊業	9 医療、福祉	
	10 教育、学習支援業	11 サービス業	12 その他〔 〕	
	1 加入している	2 加入していない		
(6) 労働組合				

問 2 契約社員になる前に他の勤務形態で働いた経験がありますか。

1 ある	2 ない	問 4へ
------	------	------

問 3 「ある」と回答された方におたずねします。契約社員になる前の勤務経験についてお答えください。

(1) 通算勤務年数	1 1 年未満	2 1 年以上 3 年未満	
	3 3 年以上 5 年未満	4 5 年以上 10 年未満	
	5 10 年以上 20 年未満	6 20 年以上	
(2) 契約社員になる直前の勤務形態	1 正社員	2 パート・アルバイト	
	3 派遣社員	4 その他〔 〕	
(3) 直前の勤務先をやめた理由 (2つまで)	1 自分の病気・健康	2 家族等の看護・介護	
	3 結婚・出産による家事・育児専念	4 職場での結婚・出産退職	
	5 定年制のため	6 人員整理・解雇・雇用期間満了	
	7 賃金への不満	8 労働時間・残業・休暇への不満	
	9 仕事の将来性への不安	10 職場の人間関係	
	11 専門性を生かすため		
	12 その他〔 〕		

問 4 あなたが契約社員の仕事を選んだ理由は何ですか。(2つまで)

1 専門的な技術や資格が活かせるから	2 やりたい仕事だったから
3 自分の都合(勤務日・時間等)にあわせて働けるから	4 賃金水準が高いから
5 わずらわしい人間関係が嫌だから	6 知人・友人に勧められたから
7 正社員として働ける適当な企業がなかったから	8 今の会社で正社員になりたいから
9 その他〔 〕	

問5 現在の契約期間並びに現雇用先での継続勤務期間はどれくらいですか。

契約期間	年	月	年	月
継続勤務期間	年	月	年	月

問6 現在の契約での業務内容は何か。(1つだけ)

1 専門的・技術的業務	2 管理的業務	3 事務的業務
4 販売業務	5 サービス業務	6 保安業務
7 運輸・通信業務	8 生産工程・労務	9 その他〔 〕

【参考】各業務内容の定義

1 専門的・技術的業務…高度の専門的水準において、技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者。機械・電気技術者、プログラマー、システムエンジニア、保育士、デザイナー、教員、編集者など。

2 管理的業務…課（課相当を含む）以上の組織の管理的仕事に従事する者。部長、課長、工場長など。

3 事務的業務…庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機器の操作の仕事に従事する者。受付係、案内係、レジ係、速記者、集金人、メーカー検針員など。

4 販売業務…商品、不動産・証券などの売買、売買の仲立ち・取次、代理などの仕事、商品の売買、製造などに関する取引上の勧誘・交渉、受注の仕事に従事する者。販売従事者、保険外交員、スーパー店長、不動産仲介人など。

5 サービス業務…接客・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者。ツアーコンダクター、ウエイター、ウエイトレス、ホームヘルパー、ビル管理人など。

6 保安業務…社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者。守衛、警備員、監視人、建設現場誘導員など。

7 運輸・通信業務…電報・自動車・船舶・航空機等運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事する者。鉄道運転士、タクシー運転士、電話交換手、郵便・小包配達員、ラジオ・テレビ放送技術員など。

8 生産工程・労務…機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、建設の仕事、並びに商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運輸・清掃など労務的作業に従事する者。大工、左官、パン・菓子製造工、製本工、清掃作業員など。

9 その他…農業、林業、漁業作業他に従事する者。

問7 あなたの労働条件についてお答えください。(選択質問の○印は1つだけ)

(1)週の所定労働時間	時間	分
(2)交通費の支給	1 全額支給 3 支給されない	2 一部支給 4 その他〔 〕
(3)賃金形態	1 時給 4 年俸	2 日給 5 歩合制 6 その他〔 〕
(4)10月に支払われた賃金額	約 万円 (税込、通勤手当除く)	
(5)賞与・一時金	1 ある → 今夏支給額 約 万円 (税込) 2 ない	
(6)あなたの年収見込額	約 万円 (税込)	
(7)退職金制度	1 ある 2 ない	3 わからない
(8)定期健康診断	1 ある 2 ない	3 わからない
(9)福利厚生制度	1 ある 2 ない	3 わからない
(10)雇用保険への加入	1 加入している 2 加入していない	3 わからない
(11)健康保険への加入	1 会社の健康保険に加入している 2 配偶者等の健康保険 (被扶養者) に加入している 3 自分で国民健康保険に加入している 4 加入していない 5 わからない	
(12)公的年金への加入	1 厚生年金に加入している 2 国民年金に加入している 3 加入していない 4 わからない	
(13)就業規則	1 契約社員用の就業規則が適用される 2 正社員の就業規則が適用される 3 就業規則はない 4 わからない	

問 8 労働条件の通知の状況【A】及びその実態【B】についておたずねします。(○印は各項目につき【A】【B】1つずつ)

なお、文書による通知と口頭による通知を共に受けた場合は、「文書にて」に○をつけてください。

	【A】労働条件等の通知の状況		【B】実態との差異	
	契約締結時に通知された	契約締結後に通知された	同じだった	まったく違っていた
	文書にて	口頭にて		
(1) 契約期間	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(2) 就業場所及び従事する業務	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(3) 就業時間、休憩時間	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(4) 休日労働、時間外労働	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(5) 賃金	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(6) 退職に関する事項	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(7) 中途解約の場合の措置	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(8) 契約更新の有無	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(9) 契約更新の基準(※)	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(10) 正社員への転換の有無	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(11) 正社員への転換の基準(※)	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(12) 安全衛生	1 2	3 4	5 1	2 3 4
(13) 福利厚生制度	1 2	3 4	5 1	2 3 4

※ (9)は契約更新がある場合、(11)は正社員への転換がある場合にお答えください。

問 9 9月の残業(時間外労働)についておたずねします。

(9-1) 残業はありましたか。

1 あった 2 なかった → 問 9-3 へ

(9-2) 「あった」と回答された方におたずねします。1ヶ月間の残業時間はどれくらいでしたか。

約 [] 時間

(9-3) 通常、残業代の支払いはどのような形で行われていますか。(1つだけ)

1 残業時間分の支払いがある 2 残業時間のうち一定額の支払いがある
 3 通常賃金の中に残業代が含まれている 4 残業代は一切支払われない
 5 わからない 6 その他 []
 7 残業は一切ない

問 10 正社員との比較についておたずねします。

(10-1) 正社員と比べたあなたの仕事と賃金についておたずねします。(各項目1つだけ)

(1) 仕事の内容	1 簡易	2 同じ	3 困難
	4 比較できる正社員がいらない	5 わからない	
(2) 仕事の量	1 少ない	2 同じ	3 多い
	4 比較できる正社員がいらない	5 わからない	
(3) 仕事の責任	1 軽い	2 同じ	3 重い
	4 比較できる正社員がいらない	5 わからない	
(4) 残業(時間外労働)	1 少ない	2 同じ	3 多い
	4 比較できる正社員がいらない	5 わからない	
(5) 賃金(時間単価)	1 低い	2 同じ	3 高い
	4 比較できる正社員がいらない	5 わからない	

(10-2) 正社員との格差に対する認識についてお答えください。

1 格差を感じる 2 格差を感じない 3 わからない 4 比較できる正社員がいらない → 問 11 へ

(10-3) 「格差を感じる」と回答された方におたずねします。格差は合理的だと思いますか。

1 思う → 問 11 へ 2 思わない 3 どちらともいえない → 問 11 へ

(10-4) 「思わない」と回答された方におたずねします。特にどの点が不合理と思いますか。

(2つまで)

1 賃金・賞与 2 残業 3 休暇 4 退職金 5 福利厚生
 6 教育・研修 7 雇用の安定性 8 人間関係 9 その他 []

問 11 正社員への転換制度についておたずねします。

(11-1) 現在の職場には、正社員への転換制度はありますか。

1 ある 2 ない 3 わからない

(11-2) 正社員への転換を希望しますか。

1 希望する 2 希望しない 3 どちらともいえない

問 12 研修(教育訓練)についておたずねします。

(12-1) 現在の職場において研修はいつ実施されましたか。(いくつでも)

1 採用時に実施 2 契約途中に実施 3 実施されていない → 問 12-3 へ

(12-2) 「採用時に実施」「契約途中に実施」と回答された方におたずねします。研修はどこで実施されましたか。(いくつでも)

1 社内でのOff-JT 2 社内のOJT 3 外部の研修に参加 4 その他 []

【参考】 Off-JT と OJT の定義

Off-JT (Off the Job Training) . . . 職場外の研修機関で集学的に学ぶ職場外研修

OJT (On the Job Training) . . . 職場において、上司・先輩等が、職員に対して、仕事に必要な知識・ノウハウ等を、意識的に継続的に指導・伝授する人材育成のための多様な取組

(12-3) どこで業務上のスキルを身につけましたか。(いくつでも)

- | | |
|----------|---------------|
| 1 社内の研修 | 2 学校・専門学校等 |
| 3 公共職業訓練 | 4 独学 (通信教育含む) |
| 5 以前の勤務先 | 6 その他 [] |

(12-4) 今後どのような内容の研修を希望しますか。(1つだけ)

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 業務に関する専門的技術・知識 | 2 パソコン・OA 機器操作 |
| 3 一般常識・マナー | 4 その他 [] |
| 5 特になし | |

問 13 育児・介護休業制度についてお答えください。あなたは現在の職場で、これまでに育児休業もしくは介護休業を利用したことがありますか。(1つずつ)

	育児休業	介護休業
ある	1	1
対象者ではないが利用したことはない	2	2
対象者となっていない	3	3

【参考】育児・介護休業法の改正について

平成 22 年 6 月施行 (一部を除く) の育児・介護休業法の改正により、子育て期間中の働き方が見直されると共に、父親も子育てができる働き方の実現に向けた見直しが行われました。あわせて、仕事と介護の両立支援に向けた改正も行われました。

(主な改正)

- 短時間勤務制度の義務化 (対象: 3 歳未満の子を養育する労働者) ※
- 所定外労働の免除の義務化 (対象: 3 歳未満の子を養育する労働者) ※
- 子の看護休暇の拡充
小学校就業前の子がいれば一律 5 日 → 1 人であれば 5 日、2 人以上であれば 10 日
- 父母共に育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長 (パパ・ママ育休プラス)
父母が共に育児休業を取得した場合、育児休業可能期間を子が 1 歳から 1 歳 2 ヶ月に達するまでに延長
- 出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進
妻の出産後 8 週間以内父親が育児休業を取得した場合、特例として育児休業の再度の取得が可能
- 労使協定による専業主婦 (夫) 除外規定の廃止
労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止
- 介護休暇の新設 (年 5 日、対象者が 2 人以上であれば年 10 日) ※
- 紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設
都道府県労働局長による紛争解決の援助 (H21.9.30 施行) 及び調停委員による調停制度の創設 (H22.4.1 施行)
- 報告に従わない場合の公表制度、過料の創設
報告に従わない場合の公表制度や報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料の創設
※ 常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については、適用が 2 年間猶予 (H24.7.1 施行)

問 14 契約の更新に関してお答えください。

(14-1) 現在の契約は更新されていますか。

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1 更新されている | 2 更新されていない → 問 15 へ |
|-----------|---------------------|

(14-2) 「更新されている」と回答された方におたずねします。更新は何回目ですか。

更新回数	[] 回
------	-------

(14-3) 更新の際、労働条件の見直しが行われたことがありますか。

- | | |
|------|---------------|
| 1 ある | 2 ない → 問 15 へ |
|------|---------------|

(14-4) 「ある」と回答された方におたずねします。直近の更新時の見直し結果をお答えください。

(1) 賃金	1 増加した	2 変わらない	3 減少した
(2) 労働時間	1 短くなった	2 変わらない	3 長くなった
(3) 契約期間	1 長くなった	2 変わらない	3 短くなった
(4) 仕事の内容	① 業務内容	1 変わった	2 変わらない
	② 業務量	1 増加した	2 変わらない
	③ 責任	1 軽くなった	2 変わらない
(5) その他	[]		

問 15 雇止めの経験についてお答えください。

【参考】「雇止め」とは

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 (企業) が有期労働契約を更新しないことをいいます。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た場合を除きます。なお、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含みません。

(15-1) 過去にも他の会社で契約社員として働いたことがありますか。

- | | |
|------|---------------|
| 1 ある | 2 ない → 問 18 へ |
|------|---------------|

(15-2) 「ある」と回答された方におたずねします。雇止めを通告されたことはありませんか。

- | | |
|------|---------------|
| 1 ある | 2 ない → 問 16 へ |
|------|---------------|

(15-3) 「ある」と回答された方におたずねします。雇止めの主な理由は何と説明されましたか。(いくつでも)

1 業務量の減少	2 経営状況の悪化	3 プロジェクトの終了
4 能力不足	5 勤務態度不良	6 労働者の傷病などの健康不良
7 更新を重ねていたが、最後の契約であらかじめ更新しない契約であった		
8 周囲との人間関係	9 その他 []	
10 特に説明なし		

(15-4) 雇止めに対して納得しましたか。

1	できた → 問 16 へ	2	できなかつた
---	--------------	---	--------

(15-5) 「できなかつた」と回答された方におたずねします。どのように対応しましたか(いくつでも)

1	雇止めを撤回するよう要求した	2	退職日を延期するよう要求した
3	何らかの補償を要求した	4	やむを得ず、通告を受入れた
5	公的機関や労働組合に相談した	6	その他 []

問 16 契約期間中の中途解約についておたずねします。

(16-1) 会社から中途解約を通告されたことがありますか。

1	ある	2	ない → 問 17 へ
---	----	---	-------------

(16-2) 「ある」と回答された方におたずねします。中途解約を通告された際、主な理由は何と説明されましたか。(いくつでも)

1	業務量の減少	2	経営状況の悪化
3	プロジェクトの終了	4	能力不足
5	勤務態度不良	6	労働者の傷病などの健康不良
7	周囲との人間関係	8	その他 []
9	特に説明なし		

(16-3) 中途解約を通告された際の対応をお答えください。(1つだけ)

なお、複数回ある場合は、直近の対応についてお答えください。

1	何の補償も受けず退社
2	解雇予告手当相当額を受けて退社
3	休業手当(平均賃金の6割相当額以上)の支払いを受けて退社
4	残期間の賃金の全額補償を受けて退社
5	その他 []

問 17 契約期間中の途中退職についておたずねします。

(17-1) 自分から途中退職を会社に申し出たことがありますか。

1	ある	2	ない → 問 18 へ
---	----	---	-------------

(17-2) 「ある」と回答された方におたずねします。途中退職を申し出た理由は何ですか。(いくつでも)

1	自分の都合	2	提示された労働条件と実際との相違
3	会社の扱いに対する不満	4	いじめ・嫌がらせ
5	セクシュアル・ハラスメント	6	育児・介護の必要性
7	会社からの退職勧奨	8	その他 []

(17-3) 途中退職を申し出した結果、退職できまされたか。なお、複数回ある場合は、直近の申し出についてお答えください。

1	退職できなかつた	2	退職できた → 問 18 へ
---	----------	---	----------------

(17-4) 「退職できなかつた」と回答された方におたずねします。退職することができず、困ったことがありますか。それはどのようなことですか。(いくつでも)

1	転職の機会を逃すなど、職業生活設計に支障が生じた		
2	仕事の量・内容が過重で、肉体的・精神的に疲れ果てたまま勤務を継続させられた		
3	職場の人間関係に強い精神的苦痛を感じたまま勤務を継続させられた		
4	育児・介護など家族的責任を十分に果たすことができなくなった		
5	その他 []	6	特に困ったことはなかつた

問 18 会社(現雇用先)へ要望したいことはどんなことですか。(3つまで)

1	継続した雇用の確保	2	賃金制度の改善・アップ
3	職場環境(安全・衛生等)の改善	4	職場での差別・いじめ・嫌がらせ対策
5	時間外労働の削減・適正管理	6	福利厚生制度の充実
7	教育訓練の充実	8	苦情・要望等への迅速な対応
9	正社員への転換	10	その他 []

問 19 近い将来についてのあなたの希望をお聞かせください。(1つだけ)

1	現在の会社で契約社員として働きたい	2	他の会社で契約社員として働きたい
3	現在の会社で正社員になりたい	4	他の会社で正社員になりたい
5	独立・起業したい	6	わからない
		7	その他 []

問 20 現在国では、有期雇用契約の新たなルールについて議論していますが、今後の有期雇用契約のあり方に関するお考えをお答えください(選択質問の○印は1つだけ)。

(1) 契約終了時に一定の金銭を支払う制度について	1 制度化すべき	2 制度化すべきでない	3 どちらともいえない
(2) 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	1 設けるべき	2 設けるべきでない	3 どちらともいえない
(3) 有期契約できる理由を制限することについて	1 制限すべき	2 制限すべきでない	3 どちらともいえない
(4) 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	1 期間の定めのない契約とすべき	2 期間の定めのない契約とすべきでない	3 どちらともいえない
(5) 雇止め法理を条文化することについて(※)	1 条文化すべき	2 条文化すべきでない	3 どちらともいえない
(6) 正社員と同様の労働条件にすることについて	1 同様にすべき	2 同様にすべきでない	3 どちらともいえない

【参考】有期労働契約のあり方に関する検討

厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会では、有期労働契約についての適切な政策的方向性を具体化すべく、議論を進めています。主な論点は以下の通りです。

- ① 有期労働契約締結事由の制限の要否
労働契約に期間の定めをすることの目的や理由によってこれを制限するルールを定めるべきか否か
- ② 有期労働契約の更新回数や利用可能期間の上限を定めることの要否
- ③ 雇止め法理の法制化の要否
- ④ 契約期間の書面明示がない場合等への一定の法的効果の付与
契約期間の書面明示がない場合や有期労働契約が黙示の更新をされた場合、期間の定めのない労働契約に転化するものとする等、一定の法的効果を付与することの要否
- ⑤ 契約終了時に一定の金銭を支払う制度の要否
- ⑥ 有期契約労働者と期間の定めのない労働契約で雇用されている労働者との間の均等・均等待遇
- ⑦ 正社員への転換の推進
- ⑧ 1回の契約期間の上限のあり方（現在は、原則上限3年。特例あり。）

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

問21 契約社員という働き方に関してあなたの感じていることを自由に記入ください。

お忙しい中、アンケートにご協力いただきまして誠にありがとうございます。

ご記入内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて**11月15日（火）**までに
ご投函くださいようお願い申し上げます。

なお、本調査の結果は、9月に行われた事業所調査の結果とあわせて、平成24年3月に調査結果報告書を作成します。当該調査結果報告書は、都内各労働相談情報センターにて閲覧可能なほか、東京都労働相談情報センターホームページでも概要をご覧いただけます（下記URL参照）。

また、労働相談情報センターでは、賃金不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。あわせてご利用ください。

【労働相談情報センターホームページ】 <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudanrc/center/>



古紙/リサイクル紙配合率100%再生紙を使用
Percentage of Waste Paper: 100%

石版系印刷を含まないインキを使用しています