

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]

ご協力をお願い

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、4年に1度調査しているものです。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) 出川、澤田
電 話 03(5211)2347

(ご記入にあたってのお願い)

- 1 ご記入は、貴企業または貴事業所としてのお立場から、人事担当の方をお願いいたします。
 - 2 現在、契約社員を雇用していない事業所も、ご記入の上ご返送ください。
 - 3 この調査は、貴事業所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)。
 - 4 雇用人数などのデータは、原則として平成27年10月1日現在のものをご記入ください。
 - 5 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、貴事業所のお名前等が公表されることは一切ありません。またこの調査にご協力いただいたことにより、貴事業所が不利益となることや、これに基づき行政の指導が行われることも一切ありません。
 - 6 ご記入は下記の要領で、直接この調査票をお願いします。
- ① あらかじめ選抜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、質問によって○印は、**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りますので、ご回答にご注意ください。
- ② 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、およその数字で結構ですので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13日(火)**までにご返願ください。ますようお願い申し上げます。

問1 貴事業所についてお答えねします。(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	正社員数	契約社員数			
労働組合の有無	1 あり		2 なし									

◎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.....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.....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答えください。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	契約社員		有期パート		無期パート		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												
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 → **11ページの間22**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。あ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)

	2011～		2006～		2001～		1996～		1990年以前	
	2015年	2010年	2005年	2000年	1991～	1995年	1995年	1995年	1995年	1995年
契約社員	1	2	3	4	5	6				
有期パート/タイマー	1	2	3	4	5	6				
嘱託社員	1	2	3	4	5	6				
派遣労働者	1	2	3	4	5	6				

問 4 有期雇用労働者を活用している理由についてお答えください。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2記入してください。

	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 → 11ページの間22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					
2 30代					
3 40代					
4 50代					
5 60代以上					

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		万円
2 管理的業務		万円
3 事務的業務		万円
4 販売業務		万円
5 サービス業務		万円
6 保安業務		万円
7 運輸・通信業務		万円
8 生産工程・労務		万円
9 その他 []		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・案内・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이터、ウェイレス、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、建設現場警備員など。
- 7 運輸・通信業務**…電車・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 契約社員を雇い入れるときに、労働条件をどのように明示していますか。あてはまるものすべてをご回答ください。

1 労働条件通知書	2 雇用契約書
3 就業規則の明示または交付	4 口頭による
5 特に明示していない	

問 8 契約社員の労働契約期間についてお答えをお願いします。

(8-1) 労働契約期間はどのように定めていますか。(1つだけ)

1 全員一律に定めている → 契約期間を右の中から1つ選んでください。	1 3か月未満
2 職種ごとに一律 → 一番多い職種の契約期間を右の中から1つ選んでください。	2 3～6か月未満
3 契約社員ごとに違う → 一番多い契約期間を右の中から1つ選んでください。	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

(8-2) 更新回数や通算勤続年数に上限を設定していますか。あてはまるものすべてをご回答ください。

1 更新回数に上限を設定している	上限 <input type="text"/> 回	→ 問 8-3 ～
2 通算勤続年数に上限を設定している	上限 <input type="text"/> 年	
3 設定していない	→ 問 9 ～	

(8-3) 「上限を設定している」と回答された方におたずねします。上限はどのように定めていますか。(いくつでも)

1 労働条件通知書で定めている	2 雇用契約書で定めている
3 就業規則で定めている	4 定めはないが慣行となっている
5 その他 [<input type="text"/>]	

問 9 労働契約を締結する際に、契約の更新に関して書面で明示をしていますか。(それぞれ1つだけ)

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

問 10 契約社員の契約の更新はどのように行っていますか。(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 12 ～
5 その他 [<input type="text"/>]

問 11 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 [<input type="text"/>]	

問 12 労働契約法が改正され、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始または更新した有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超える場合に、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となりました(以下、「無期転換ルール」といいます。)

【無期転換ルールの特例】

* 大学の研究者や教員等については、無期労働契約への転換を申し込む権利が発生するまでの期間が10年となります。
* 「高度専門職」については、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用される場合に、無期労働契約への転換を申し込む権利が発生するまでの通算契約期間を最長10年まで延長されます。また、「継続雇用の高齢者」については、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

(12-1)この法改正を知っていましたか。

1 知っていた	2 知らなかった
---------	----------

(12-2)貴事業所で雇用している契約社員について、今後どのように無期転換ルールに対応していく予定ですか。あてはまるものをご回答ください。(いくつでも)

1 今後は有期労働契約での雇い入れは行わず、全て無期労働契約により雇用する	1～3を → 選択した方は 問 12-3 ～
2 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込みがあれば無期契約に転換する	
3 今後も有期労働契約で雇用し、通算 5 年を超える前に無期契約に転換する	
4 更新回数や勤続年数に上限を設け、通算勤続年数が 5 年以内となるようにする	
5 クーリング期間※を置き、通算期間をリセットする	
6 現在検討中	
7 その他 [<input type="text"/>]	

※有期労働契約と次の有期労働契約の間には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。

(12-8)無期労働契約により雇用または無期労働契約に転換する場合、どのような契約にしますか。あてはまるものをご回答ください。(いくつでも)

1 既存の正社員区分に転換する	
2 職種や勤務地を限定するなど、新たな無期労働契約区分に転換する	
3 有期労働契約時と同一の労働条件で、契約期間のみ無期契約とする	
4 現在検討中	
5 その他 []	

問 13 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○印は各項目1つだけ)

(1)就業規則	1 契約社員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			4 その他 []
	3 就業規則はない			
(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	年間
	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 14 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	2 同じ	3 困難
	4 どちらともいえない		
(2) 仕事の量	1 少ない	2 同じ	3 多い
	4 どちらともいえない		
(3) 仕事の責任	1 軽い	2 同じ	3 重い
	4 どちらともいえない		
(4) 残業 (時間外労働)	1 少ない	2 同じ	3 多い
	4 どちらともいえない		
(5) 賃金 (時間単価)	1 低い	2 同じ	3 高い
	4 どちらともいえない		

問 15 労働契約法が改正され、有期労働契約者と無期労働契約者(正社員等)との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることが禁止されました。この法改正への対応についておたずねします。

【参考】期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止について

- 対象となる労働条件は、賃金や労働時間だけでなく、災害補償や服務規律、教育訓練、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
- 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)、配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

(15-1) 現在、貴事業所において、契約社員と正社員の労働条件に相違はありますか【A】。また、相違がある労働条件について、今後見直しを行う予定はありますか【B】。

	【A】		【B】	
	労働条件の相違	見直しの予定	見直しを行う	見直しを行わない
① 賃金	相違なし	1	2	3
② 賞与	相違あり	1	2	3
③ 退職金	相違なし	1	2	3
④ 通勤手当	相違あり	1	2	3
⑤ 有給休暇	相違なし	1	2	3
⑥ 特別休暇(慶弔等)	相違あり	1	2	3
⑦ 食堂、更衣室、休憩室等の利用	相違なし	1	2	3
⑧ 福利厚生(⑥・⑦を除く)	相違あり	1	2	3
⑨ 教育訓練	相違なし	1	2	3
⑩ 安全管理	相違あり	1	2	3

(15-2) 「見直しを行う」と回答された方におたずねします。見直しを行う理由は何ですか。(いくつでも)

1 業務内容が同じだから
2 業務に伴う責任の程度が同じだから
3 勤務時間や勤務日数が同じだから
4 配置の変更の範囲が同じだから
5 職務内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きいかから
6 その他 []

問 16 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。
 (16-1) 過去3年間（平成24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	→ 間 17へ	3 わからない	→ 間 17へ
介護休業取得者	1 いる	2 いない	→ 間 17へ	3 わからない	→ 間 17へ

(16-2) 「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 復帰し職中	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
介護休業後	人	人	人	人

問 17 契約社員から正社員への転換についておたずねします。

(17-1) 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	
(17-2) 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	→ 間 17-4へ

(17-3) 「ある」と回答された方におたずねします。

①過去3年間に正社員に転換した契約社員数	人
②契約社員として採用してから正社員に転換するまでの期間（転換者の平均でお答えください）	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
(17-4) 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 18 契約社員の研修（教育訓練）制度についておたずねします。

(18-1) 研修等を実行していますか。(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	→ 間 19へ
----------	-----------	-----------	---------

(18-2) 「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・継続的に指導・伝授する人材育成のための多様な取組

(18-3) 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 担当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 担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術	
5 マネジメントに関する知識	
6 その他 []	

問 19 契約社員の雇止めについておたずねします。

【参考】「雇止め（やとどめ）」とは

更新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の更新を希望しない旨を申し出ている場合は除きます。
 なお、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合は含まれません。

(19-1) 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	→ 間 20へ	3 わからない	→ 間 20へ
------	------	---------	---------	---------

(19-2) 「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) 1年を超えて継続雇用し契約を更新しない人または3回以上契約更新し契約を更新しない人への30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

(19-3) 「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	
8 通算契約期間または更新回数の上限に達した	
9 周囲との人間関係	10 その他 []

(19-4) 「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	→ 間 20へ	3 わからない	→ 間 20へ
-------	--------	---------	---------	---------

(19-5)「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 20 契約期間中の契約解除（中途解約）についておたずねします。

(20-1) 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	3 わからない	→ 問 21へ
------	------	---------	---------

(20-2) 「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 []
(20-3) 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 特になしなかった	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 21 契約社員からの退職の申し出についておたずねします。

(21-1) 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	3 わからない	→ 問 22へ
------	------	---------	---------

(21-2) 「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、全ての事業所の方にお答えください。

問 22 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
自社従業員数の削減	1	1	1	1
仕事量の変化への対応	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 23 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 24 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 25 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」へのご協力をお願い

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ひ申し上げます。

- 1 協力してもよい
- 2 協力できない

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。

- 1 希望する
- 2 希望しない

これで調査はすべて終了です。

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した。
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13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。

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/>



生活のしるしを仕事でも活用できる
右向き印刷を含まないCVを併用しています



リサイクル推進(A)
この印刷は、印刷物の端へ
リサイクルマークを貼ります。

平成27年10月

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) 出川、澤田
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をいたします。
- 2 ご記入は、平成27年11月1日現在のものをお願いします。
- 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心配はありません。
- 4 ご記入は次の要領で直接この調査票をお願いします。
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 「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ご記入ください。

ご記入後は、東京都で用意した返信用封筒(切手不要)にて、**11月13日(金)**までに直接ご投函くださいます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答えねします。

(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) 家族中心者	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 高等・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 []	
(6) 労働組合	1 加入している	2 加入していない		

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3 「ある」と回答された方にお答えねします。契約社員になる前の勤務経歴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・出産退職実行
	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 現雇用先での労働契約についておたずねします。

(5-1)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	継続勤務期間
年 月 日	年 月 日

(5-2)契約更新回数や通算勤続年数に上限が設定されていますか。あてはまるものすべてをご回答ください。

1 更新回数に上限が設定されている	上限	回
2 通算勤続年数に上限が設定されている	上限	年
3 上限は設定されていない		

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、運送係、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。販売促進者、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、建設現場警備員など。
- 7 運輸・通信業務…電車・自動車・船舶・航空機等運転・機械の仕事、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、漁業作業に従事する者。

問7 あなたの労働条件についておたずねします。(選択質問の○印は1つだけ)

(1)週の所定労働時間	週	時間	分
(2)交通費の支給	1 全額支給	2 一部支給	
	3 支給されない	4 その他 []	
(3)賃金形態	1 時給	2 日給	3 月給
	4 年俸	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】についてお答えください。(○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							
	契約締結後に通知された		現在も明確でない							
	文書にて	口頭にて	同じだった	多少違っていた						
(1) 契約期間	1	2	3	4	5	1	2	3	4	わからぬ
(2) 就業場所及び従事する業務	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(3) 就業時間、休憩時間	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(4) 休日労働、時間外労働	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(5) 賃金	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(6) 退職に関する事項	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(7) 中途解約の場合の措置	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(8) 契約更新の有無	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(9) 契約更新の基準(※)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(10) 正社員への転換の有無	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(11) 正社員への転換の基準(※)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(12) 安全衛生	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ
(13) 福利厚生制度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	まわらぬ

※ (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)についてお答えください。

(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答えください。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 正社員と比べて、あなたの仕事や賃金はどうかと思いますか。(各項目1つだけ)

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

問 11 労働契約法が改正され、有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることが禁止されました。

【参考】期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止について

- 対象となる労働条件は、賃金や労働時間だけでなく、災害補償や職務規律、教育訓練、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
- 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)、配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

(11-1) この法改正を知っていましたか。

1 知っていた 2 知らなかった

(11-2) 無期労働契約者(正社員等)と比べて、あなたの労働条件はどうかと思いますか。(各項目1つだけ)

	相違はない	相違があるが不合理ではない	相違があり不合理である	職場に制度がない・わからない
① 賃金	1	2	3	4
② 賞与	1	2	3	4
③ 退職金	1	2	3	4
④ 通勤手当	1	2	3	4
⑤ 有給休暇	1	2	3	4
⑥ 特別休暇(慶弔等)	1	2	3	4
⑦ 食費、更衣室、休憩室の利用	1	2	3	4
⑧ 福利厚生(⑥、⑦を除く)	1	2	3	4
⑨ 教育訓練	1	2	3	4
⑩ 安全管理	1	2	3	4

問 11-8へ

(11-3) 「相違があまり不合理である」と回答された方におたずねします。不合理と感じる最も大きな理由は何ですか。(1つだけ)

1 業務内容が同じだから	2 業務に伴う責任の程度が同じだから	3 勤務時間、勤務日数が同じだから	4 配置の変更の範囲が同じだから	5 職務の内容等の違いに比べて、労働条件の相違が大きすぎるから	6 その他 []
--------------	--------------------	-------------------	------------------	---------------------------------	-----------

問 12 正社員への転換制度についておたずねします。

(12-1) 現在の職歴には、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
------	------	---------

(12-2) 正社員への転換を希望しますか。

1 希望する	→ 問 13 へ	2 希望しない	3 どちらともいえない	→ 問 13 へ
--------	----------	---------	-------------	----------

(12-3) 希望しない理由は何ですか。(いくつでも)

1 希望の職種、業務につけないから	2 人事異動や転勤があるから	3 責任が重くなるから	4 労働時間(残業、休日出勤等)が長くなるから
5 辞めづらくなるから	6 仕事と私生活の両立が困難になるから	7 体力・体面でも心配だから	8 職場の人間関係が面倒だから
9 その他 []			

問 13 研修(教育訓練)についておたずねします。

(13-1) 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 13-3 へ
----------	-----------	------------	------------

(13-2) 「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 社内の OFFJT	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合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

(13-3) 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 []		

(13-4) 今後どのような内容の研修を希望しますか。(1つだけ)

1 担当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 担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術	5 マネジメントに関する知識	6 その他 []	7 特になし
--------------------	----------------	------------	---------------------------	----------------	-----------	--------

問 14 育児・介護休業制度についておたずねします。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
対象者ではある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・介護休業の対象となる有期雇用労働者の範囲

休業の申出時点において、以下のすべての要件を満たす有期雇用労働者は、育児・介護休業の対象となります。なお、労働契約の形式上、期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、下記の条件に該当するか否かに問わず、育児・介護休業の対象となります。

(育児休業)

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて、引き続き雇用されていることが見込まれること
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと

(介護休業)

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から起算して98日を経過する日(98日経過日)を超えて引き続き雇用される見込みであること
- ③ 98日経過日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと

問 15 契約の更新に関するおたずねします。

(15-1) 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 16 へ
-----------	------------	----------

(15-2) 「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
------	-------

(15-3) 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 16 へ
------	------	----------

(15-4)「ある」と回答された方におたずねします。下記の各項目について、更新時の見直し結果をお答えください。なお、更新時の見直し回数があった場合は、直近の見直し結果についてお答えください。(各項目1つだけ)

(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	① 契約期間	1 長くなった	2 変わらない	3 短くなった
	② 契約期間の上限の設定 (更新回数の上 限を含む)	1 新たに通算契約期間または更新回数に上限が設定された	2 以前から設定されていた上限が延長された	3 以前から設定されていた上限が短縮された
(4) 仕事の内容	① 業務内容	1 以前から設定されていた上限は変わらなかった	2 以前から設定されていた上限は短縮された	3 以前から設定されていた上限は延長された
	② 業務量	1 厳しくなった	2 変わらない	3 緩和された
(5) その他	③ 責任	1 変わった	2 変わらない	3 増加した
	[]	1 軽くなった	2 変わらない	3 重くなった

問 16 労働契約法が改正され、平成 25 年 4 月 1 日(除)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となりました。(以下、「無期転換ルール」といいます。)

【無期労働契約の労働条件】
無期労働契約に転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間等)は、直前の有期労働契約と同一となりませんが、労働協約、就業規則、個々の労働契約で別段の定めをすることにより変更が可能です。

(16-1) この法改正を知っていましたか。(いくつでも)

1 知っていた	2 知らなかった
---------	----------

(16-2) あなたは、今後、無期転換ルールを利用したいと思いますか。(1つだけ)

1 利用したい	→ 問 17 へ
2 条件によっては利用したい	→ 問 16-3 へ
3 利用したくない	→ 問 16-4 へ
4 わからない	→ 問 17 へ

(16-3) 「条件によっては利用したい」と回答された方におたずねします。どのような条件であれば利用したいと思いますか。(いくつでも)

1 職務内容が理任と変わらないこと	2 責任の程度が現在と変わらないこと
3 転勤がないこと	4 残業や休日出勤が増えないこと
5 賃金、賞与等の待遇がよくなること	6 より高度な職務に就けること
7 正社員への転換であること	8 その他 []

(16-4) 「利用したくない」と回答された方におたずねします。利用したくない理由は何ですか。(いくつでも)

1 現在の勤務先に長期間勤めるつもりがないから
2 契約社員の方が契約更新時に労働条件の交渉をしやすいため
3 契約社員の方が専門性で評価してもらえるから
4 契約社員の方が職場の人間関係がわずらわしくないから
5 その他 []

問 17 雇止めを経験についておたずねします。

【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る場合は除きます。なお、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合は含みません。

(17-1) 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 20 へ
------	------	----------

(17-2) 「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 18 へ
------	------	----------

(17-3) 「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 通算契約期間または更新回数に達した		
9 周囲との人間関係	10 その他 []	
11 特に説明なし		

(17-4) 雇止めに対して納得しましたか。

1 できた	→ 問 18 へ	2 できなかった
-------	----------	----------

(17-5) 「できなかった」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 18 契約期間中の中途解約についてお答えください。

(18-1) 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 19へ

(18-2) 「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

(18-3) 中途解約を通告された際、対応をお答えください。(1つだけ)

なお、複数回答の場合は、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 19 契約期間中の中途退職についておたずねします。

(19-1) 自分から中途退職を会社に申し出したことがありますか。

1 ある 2 ない → 問 20へ

(19-2) 「ある」と回答された方におたずねします。途中退職を申し出した理由は何ですか。(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 []

(19-3) 途中退職を申し出した結果、退職できまされたか。なお、複数回答の場合は、直近の申し出についてお答えください。

1 退職できなかった 2 退職できた → 問 20へ

(19-4) 「退職できなかった」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った

問 20 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 21 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 現在の会社で無期転換ルールを利用して働きたい
6 独立・起業したい
7 わからない
8 その他 []

問 22 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ご記入ください。

[]

これで調査はすべて終了です。

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した。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13日(金)**までに投函ください。お問い合わせは、お問い合わせセンターまで。

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/>

