

1. 調査の趣旨

2020年から始まった新型コロナウイルス感染症の蔓延により、多くの日本企業が経済活動の縮小を余儀なくされ、企業の存続や雇用に与える影響が憂慮される事態となった。

約4年に亘った流行の収束とともに経済活動が再開された今、私たちは企業における雇用の状況を把握し情勢の変化が雇用に与える影響について注視する必要がある。

本調査は、契約社員と無期転換社員にスポットを当て、前回調査で行ったパートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金ガイドライン）の適用状況や労働契約法第18条に基づく無期転換の実態等をポイントに調査し、有期雇用労働者等の現状を把握することにより、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、もしくは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、もしくは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、事業所母集団データベース（令和3年次フレーム）46,808事業所より無作為抽出した。

※調査対象従業員については、調査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、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、郵送及びWEBによる直接回収
- (2) 従業員：事業所を通じて調査票を配布し、郵送及びWEBによる直接回収

4. 調査の時期

事業所及び従業員本人に対し、それぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

(1) 事業所：調査時点は令和5年10月1日現在とした。

(2) 従業員：調査時点は令和5年10月1日現在とした。

5. 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所及び契約社員別に以下のとおりであった。

	発送数 (A)	回収数 (B)	有効回答数 (C)	回収率 (B/A)	有効回答数 (C/A)
事業所調査	3,000	719	719	24.0%	24.0%
従業員調査	2,000	261	261	13.1%	13.1%

※ 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 309 事業所 (43.0%)。

※ 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 109 事業所 (15.2%)。

6. 利用上の注意

(1) 「n」は回答者数を表す。

(2) 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、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) 集計表中、「-」と表記した部分は、令和元年度調査時に存在しない項目を表す。

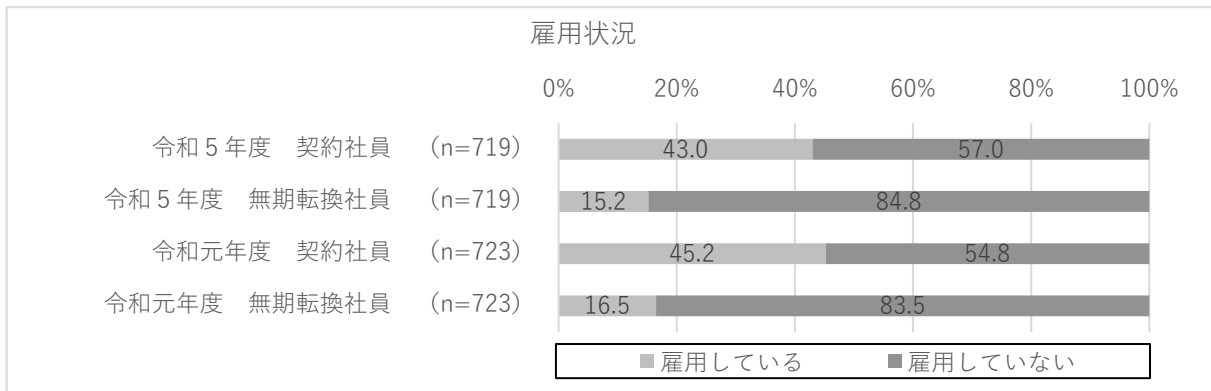
(7) 回答者数が10未満の集計結果の利用については注意を要する。

調査結果の概要

1. 契約社員の雇用状況等

1.1 雇用状況及び人数（年代別・男女別）

1.1.1 雇用状況〔事業所調査〕



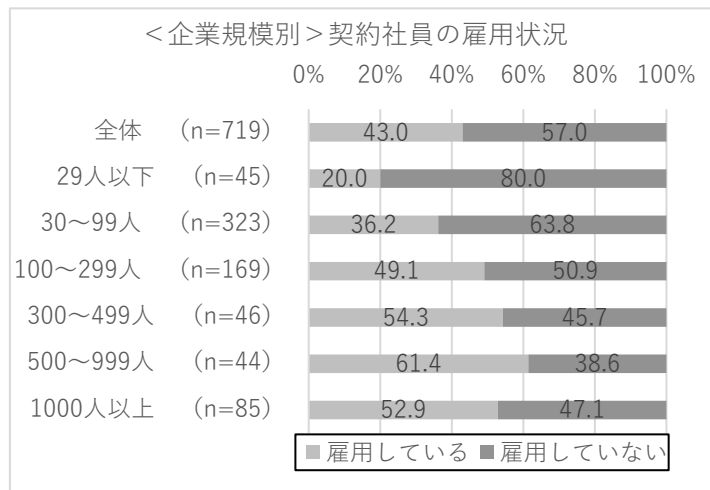
○契約社員を雇用している事業所の割合は 43.0% (309 社/719 社) となっている。

○無期転換社員を雇用している事業所の割合は 15.2% (109 社/719 社) となっている。

【企業規模】

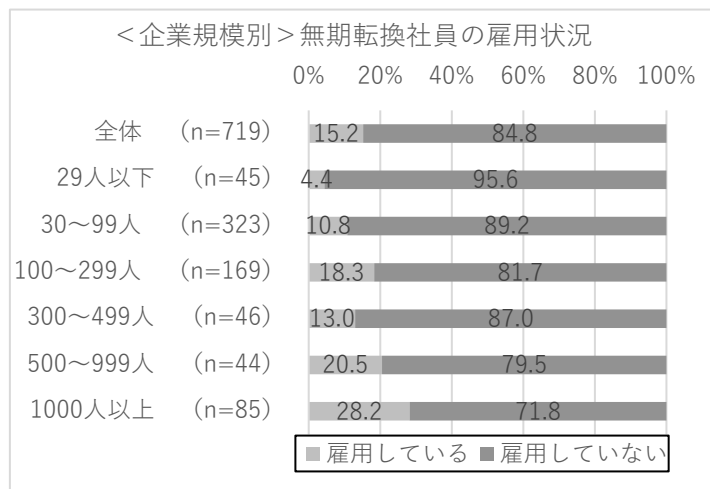
(契約社員)

○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 20.0%と最も低くなっている。「300 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」規模の事業所では 61.4%と最も高くなっている。

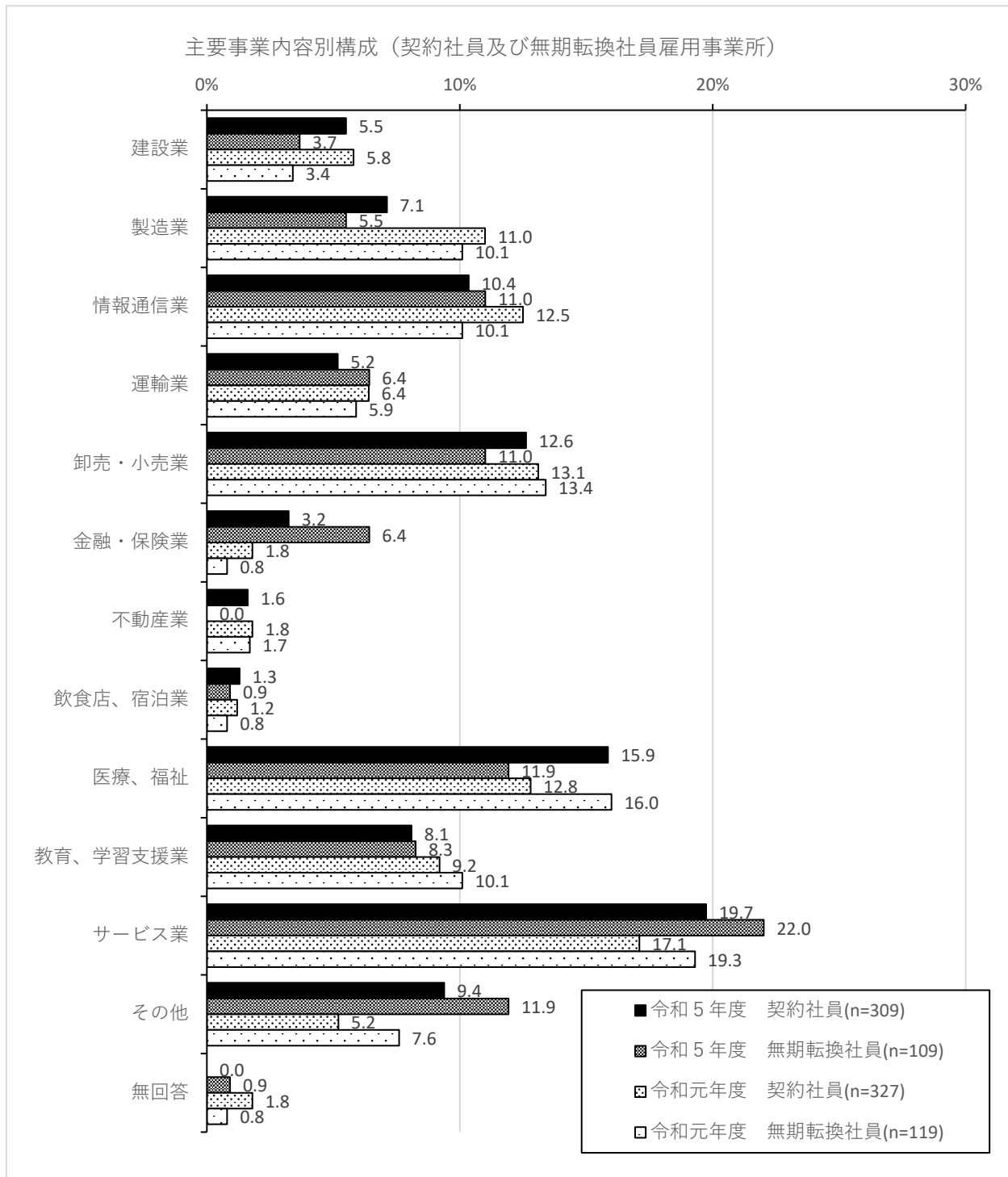


(無期転換社員)

○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、「29 人以下」規模事業所で 4.4%と最も低くなっている。「500 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、「1000 人以上」規模の事業所では 28.2%と最も高くなっている。



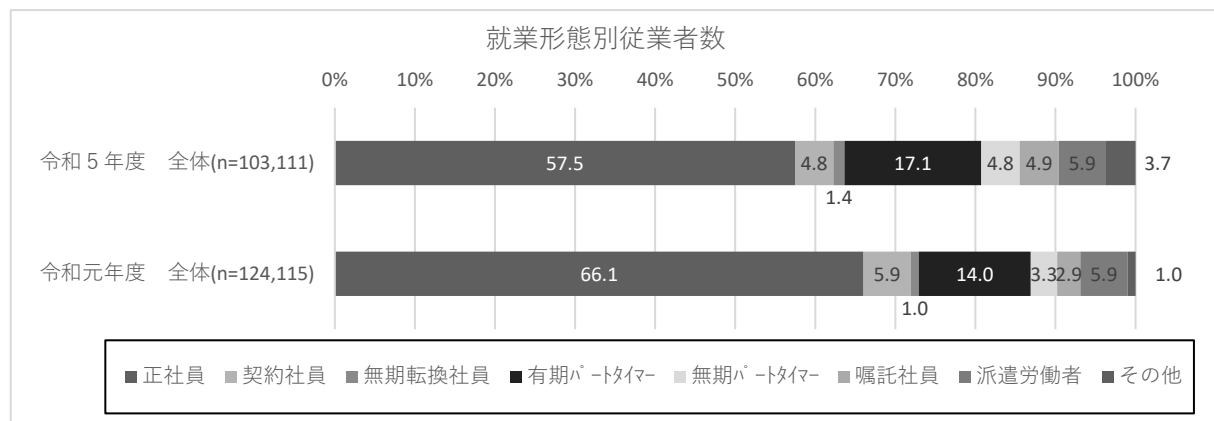
1.1.2 主要事業内容別構成（契約社員及び無期転換社員雇用事業所）



○契約社員雇用事業所における主要事業内容別構成については、「サービス業」が19.7%で最も多く、以下、「医療、福祉」が15.9%、「卸売・小売業」が12.6%、「情報通信業」が10.4%と続いている。

○無期転換社員雇用事業所における主要事業内容別構成については、「サービス業」が22.0%で最も多く、以下、「医療、福祉」、「その他」が11.9%、「情報通信業」、「卸売・小売業」が11.0%と続いている。

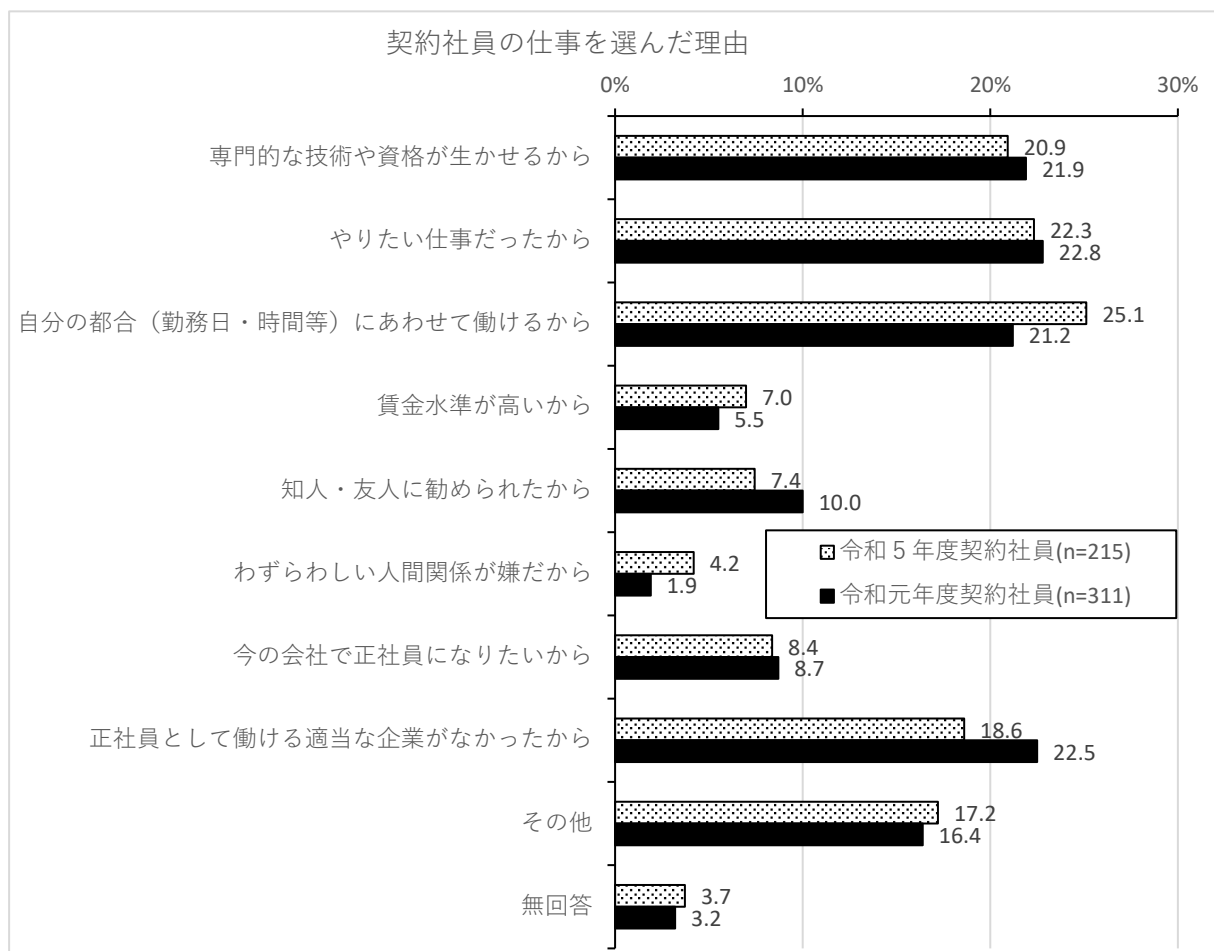
1.2 就業形態別従業者数 [事業所調査]



○就業形態別の従業員の割合は、「正社員」が57.5%で最も多く、以下、「有期パートタイマー」が17.1%、「派遣労働者」が5.9%、「嘱託社員」が4.9%と続いている。

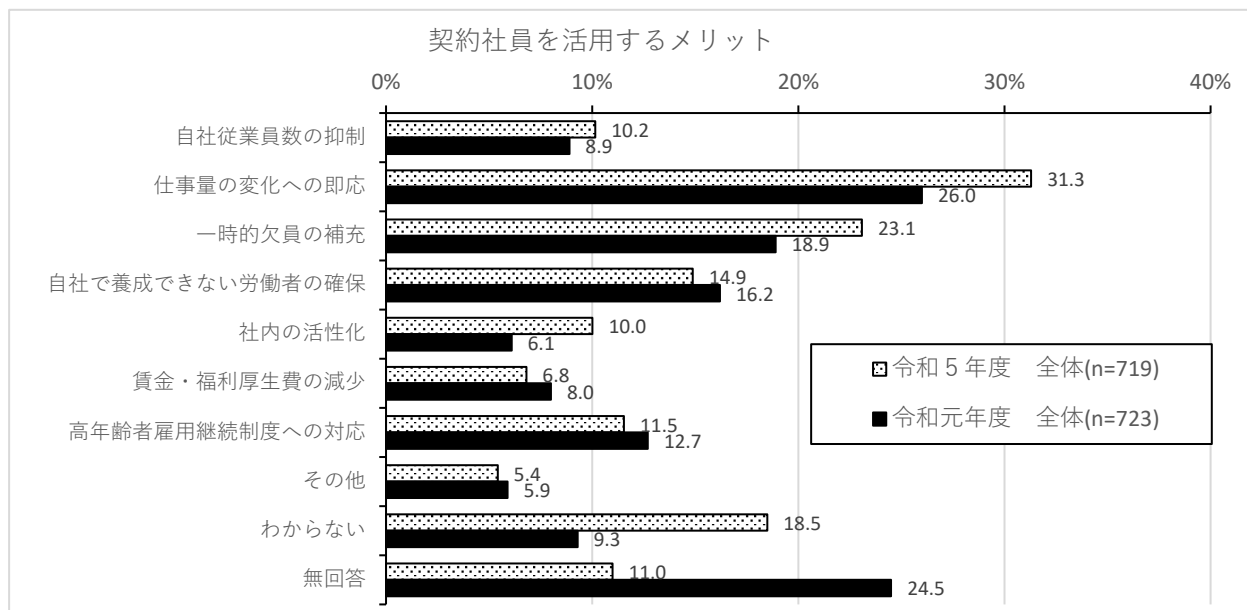
2. 契約社員を選択する理由

2.1 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]



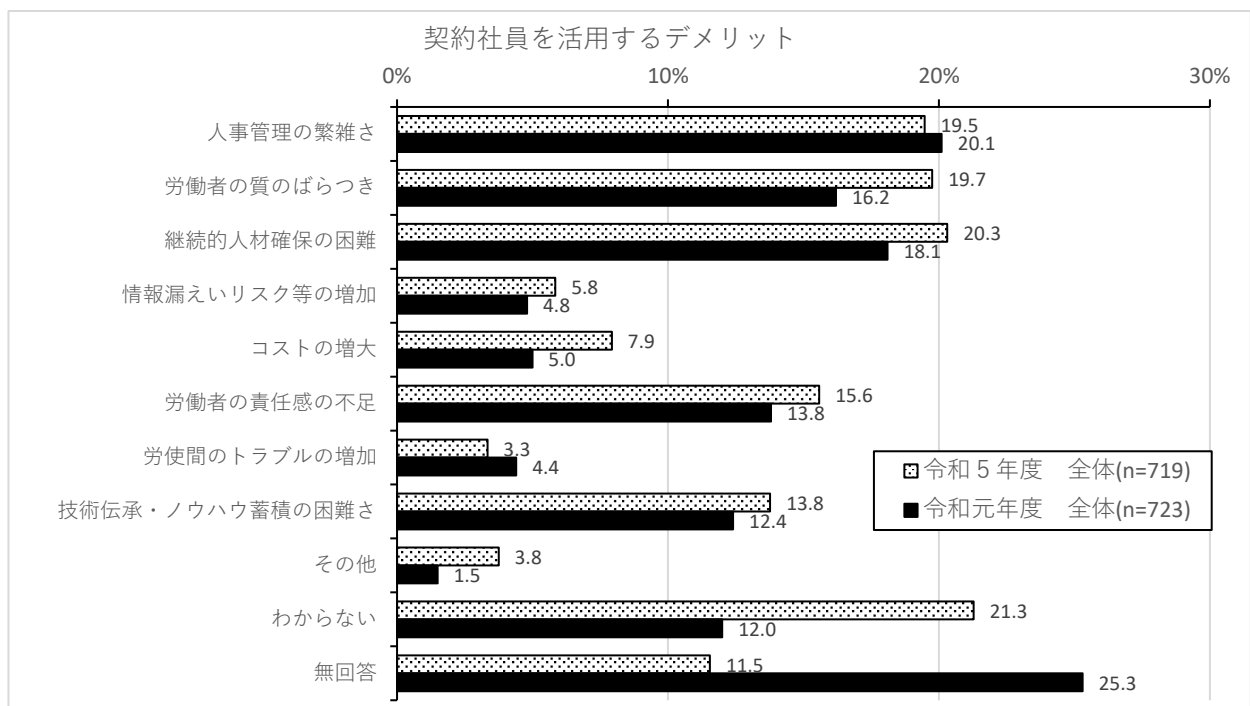
○契約社員の仕事を選んだ理由としては、「自分の都合(勤務日・時間等)にあわせて働けるから」が25.1%で最も多く、以下、「やりたい仕事だったから」が22.3%、「専門的な技術や資格が活かせるから」が20.9%と続いている。

2.2 契約社員を活用するメリット（2つまで回答可）〔事業所調査〕



○契約社員を活用するメリットは、「仕事量の変化への即応」が31.3%で最も多く、以下、「一時的欠員の補充」が23.1%、「わからない」が18.5%と続いている。

2.3 契約社員を活用するデメリット（2つまで回答可）〔事業所調査〕

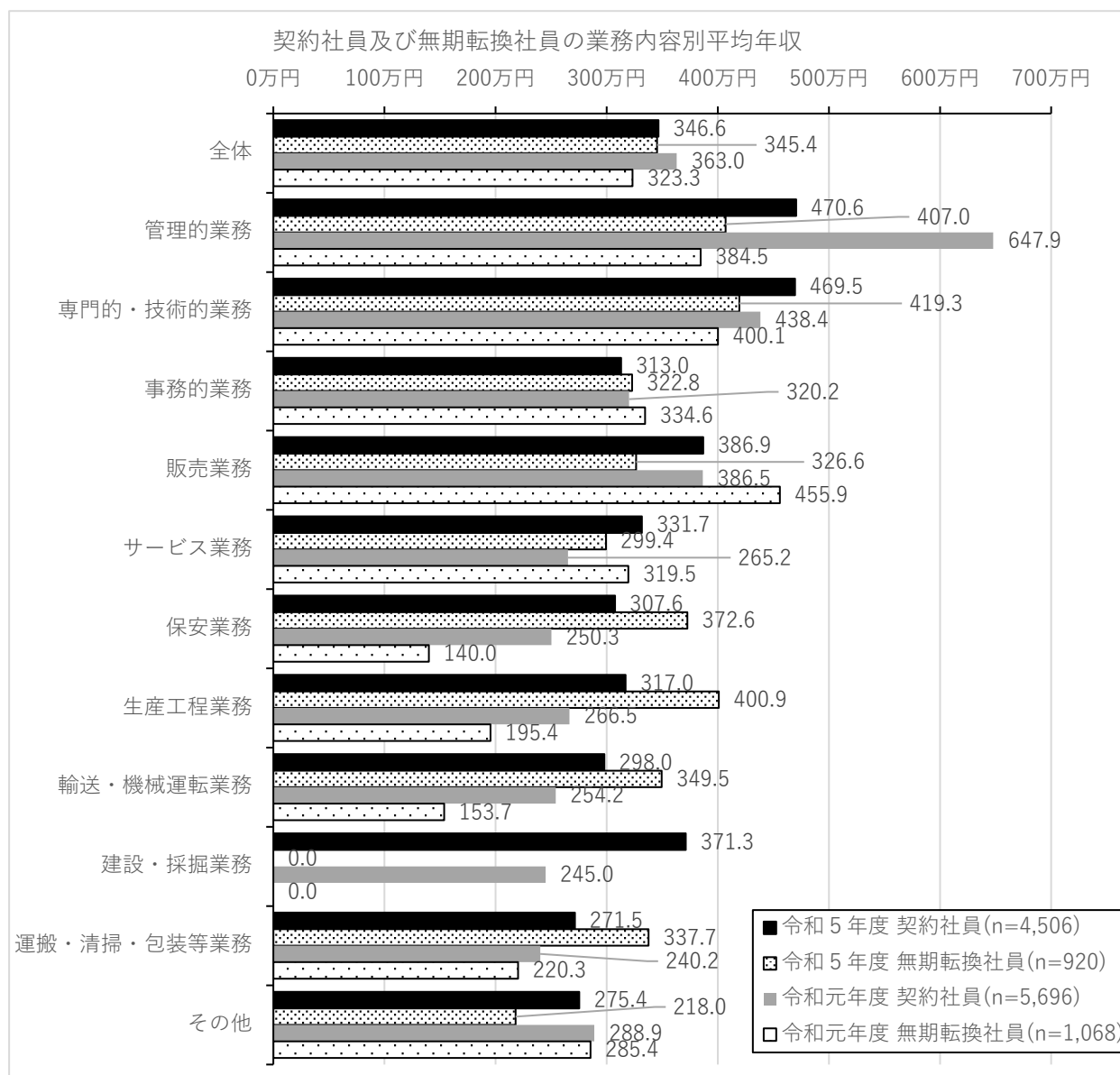


○契約社員を活用するデメリットは、「わからない」が21.3%で最も多く、以下、「継続的人材確保の困難」が20.3%、「労働者の質のばらつき」が19.7%と続いている。

3. 労働条件及び労務管理

3.1 契約社員及び無期転換社員の年収

3.1.1 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〕



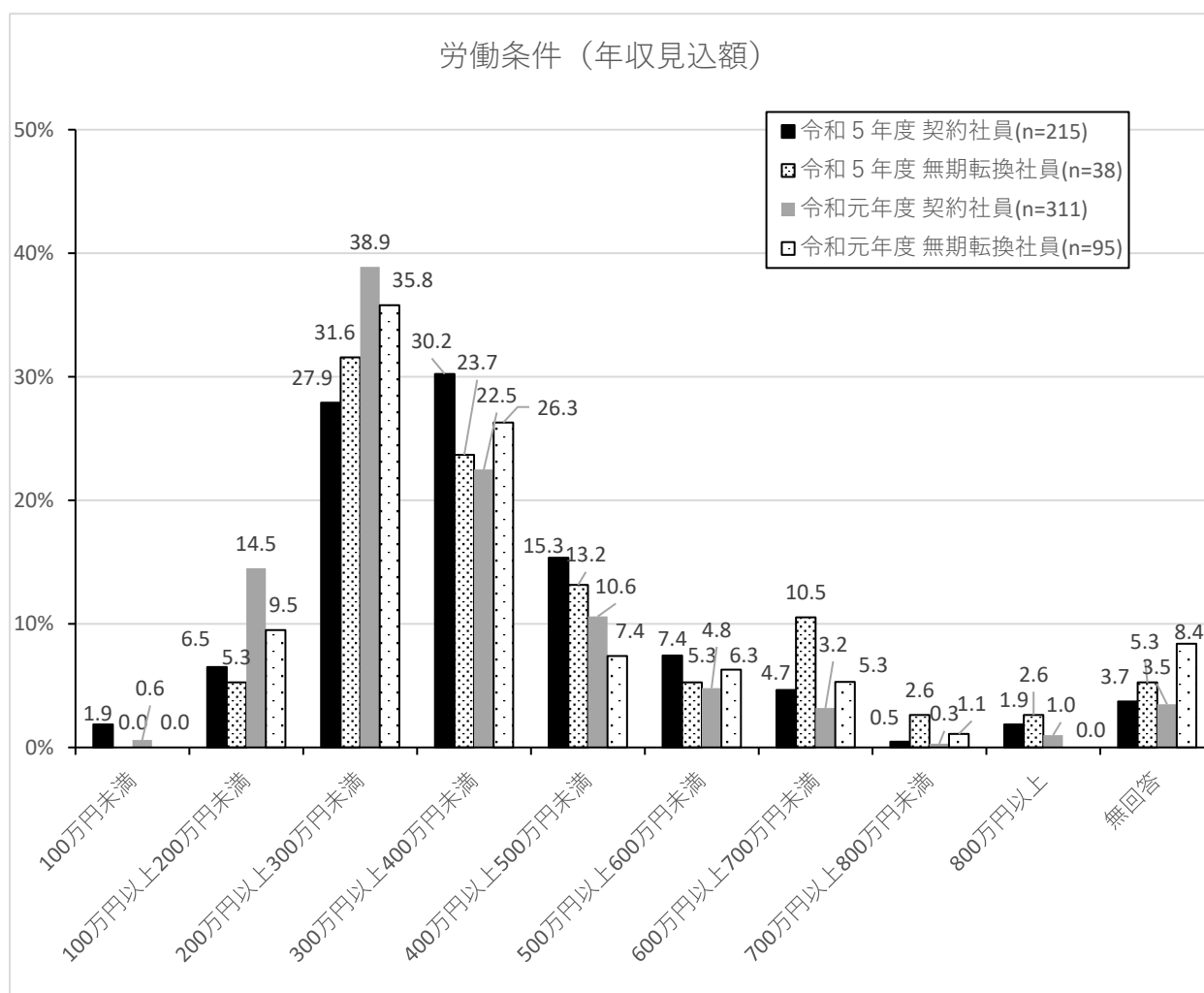
○契約社員の平均年収は全業務内容平均で 346.6 万円となっている。

○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 470.6 万円でも最も高く、以下、「専門的・技術的業務」が 469.5 万円、「販売業務」が 386.9 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 345.4 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、「専門的・技術的業務」が 419.3 万円でも最も高く、以下、「管理的業務」が 407.0 万円、「生産工程業務」が 400.9 万円と続いている。

3.1.2 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「300万円以上400万円未満」が30.2%で最も多い。

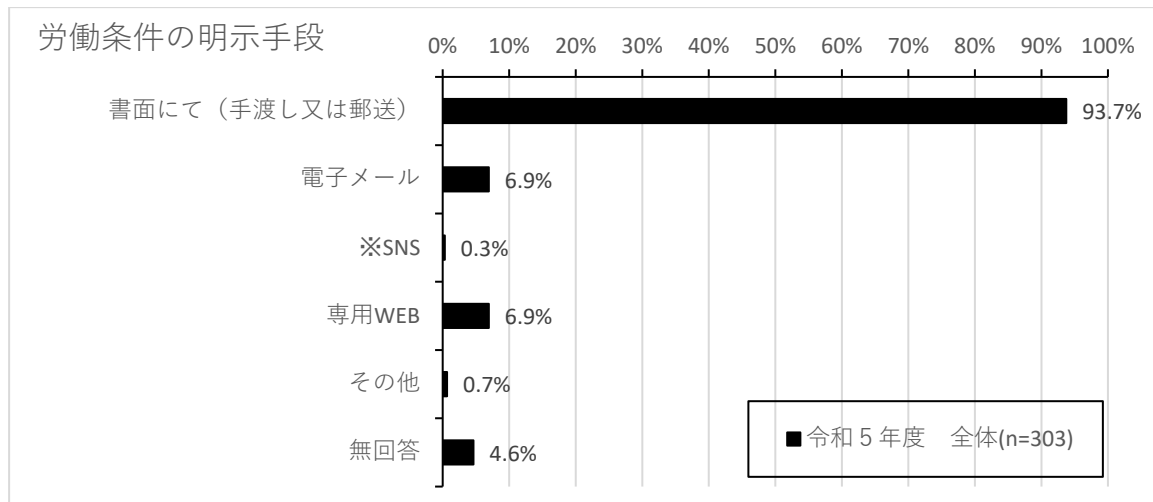
※年収見込額（概算）の平均値は348.3万円

（無期転換社員）

○年収見込額（概算）は「200万円以上300万円未満」が31.6%で最も多い。

※年収見込額（概算）の平均値は368.0万円

3.2 労働条件の明示手段（複数回答可）〔事業所調査〕

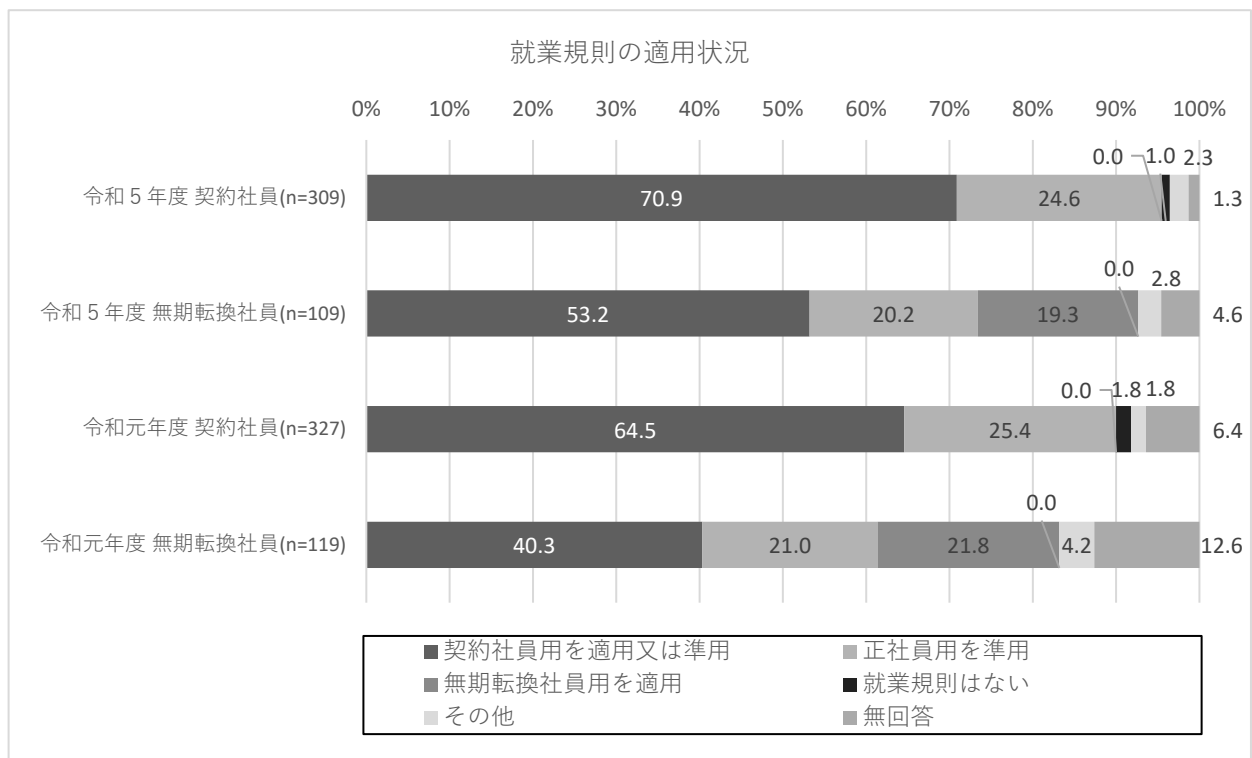


※SNS とは、LINE や Facebook 等のメッセージ機能のことを示す

○労働条件の明示手段としては、「書面にて（手渡し又は郵送）」が最も多く、93.7%となっている。

3.3 労働条件に関する事項

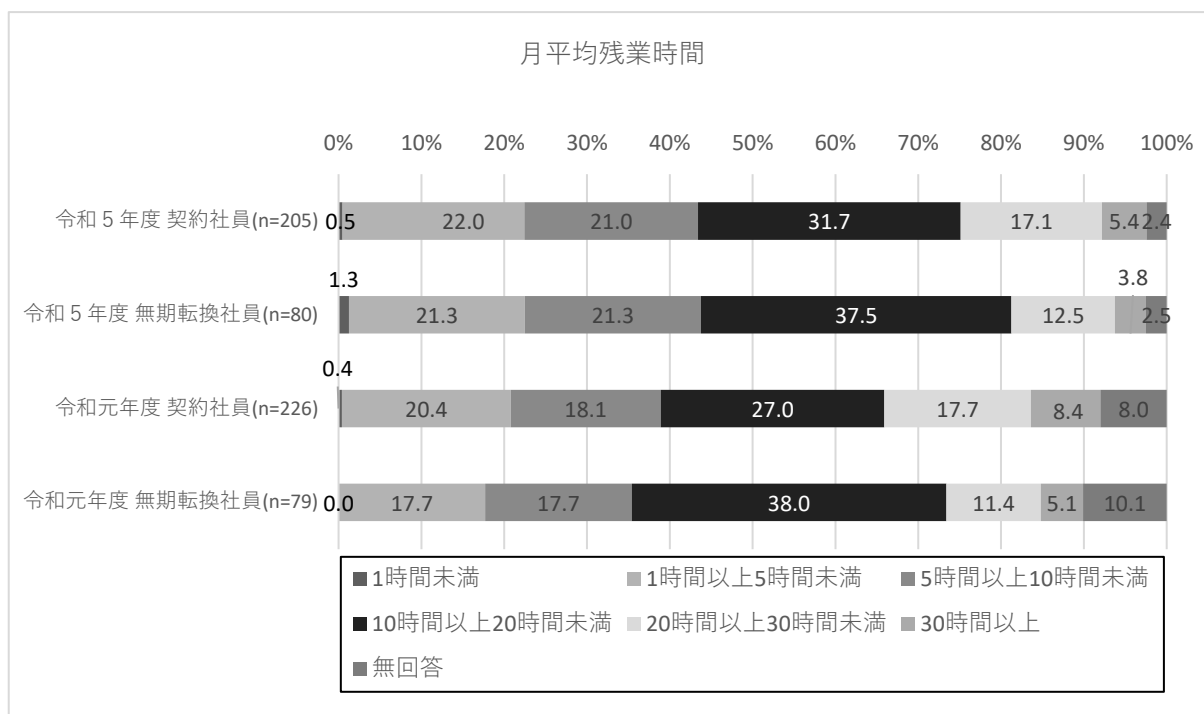
3.3.1 就業規則の適用状況〔事業所調査〕



○契約社員への就業規則の適用状況については、「契約社員用を適用又は準用」が 70.9%で最も多く、以下、「正社員用を準用」が 24.6%、「その他」が 2.3%と続いている。

○無期転換社員への就業規則の適用状況については、「契約社員用を適用又は準用」が 53.2%で最も多く、以下、「正社員用を準用」が 20.2%、「無期転換社員用を適用」が 19.3%と続いている。

3.3.2 月平均残業時間 [事業所調査]

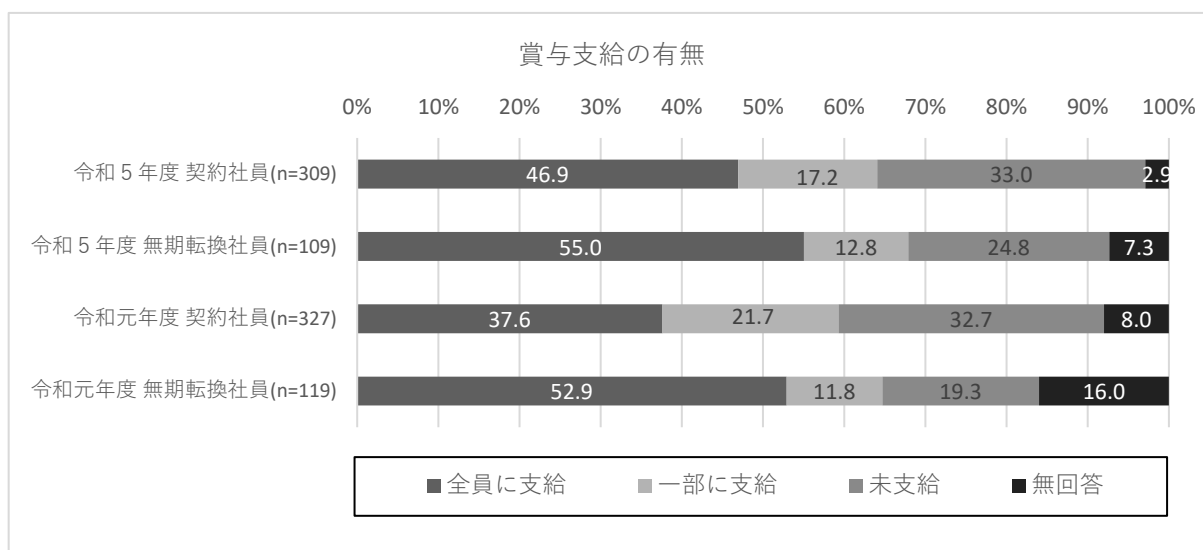


○契約社員の残業がある場合の月平均残業時間は 10.9 時間となっている。「10 時間以上 20 時間未満」が 31.7%で最も多く、以下、「1 時間以上 5 時間未満」が 22.0%、「5 時間以上 10 時間未満」が 21.0%と続いている。

○無期転換社員の残業がある場合の月平均残業時間は 10.0 時間となっている。「10 時間以上 20 時間未満」が 37.5%で最も多く、以下、「1 時間以上 5 時間未満」、「5 時間以上 10 時間未満」が同率で 21.3%と続いている。

3.3.3 賞与の支給状況

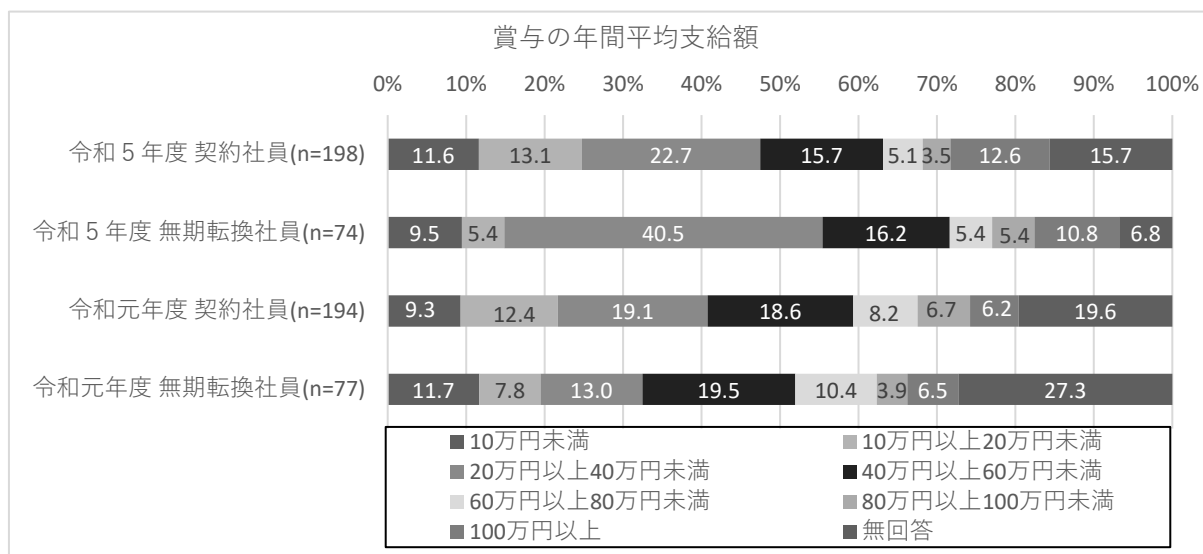
3.3.3.1 賞与支給の有無 [事業所調査]



○契約社員への賞与支給の有無については、「全員に支給」が46.9%で最も多く、以下、「未支給」が33.0%、「一部に支給」が17.2%と続いている。

○無期転換社員への賞与支給の有無については、「全員に支給」が55.0%で最も多く、以下、「未支給」が24.8%、「一部に支給」が12.8%と続いている。

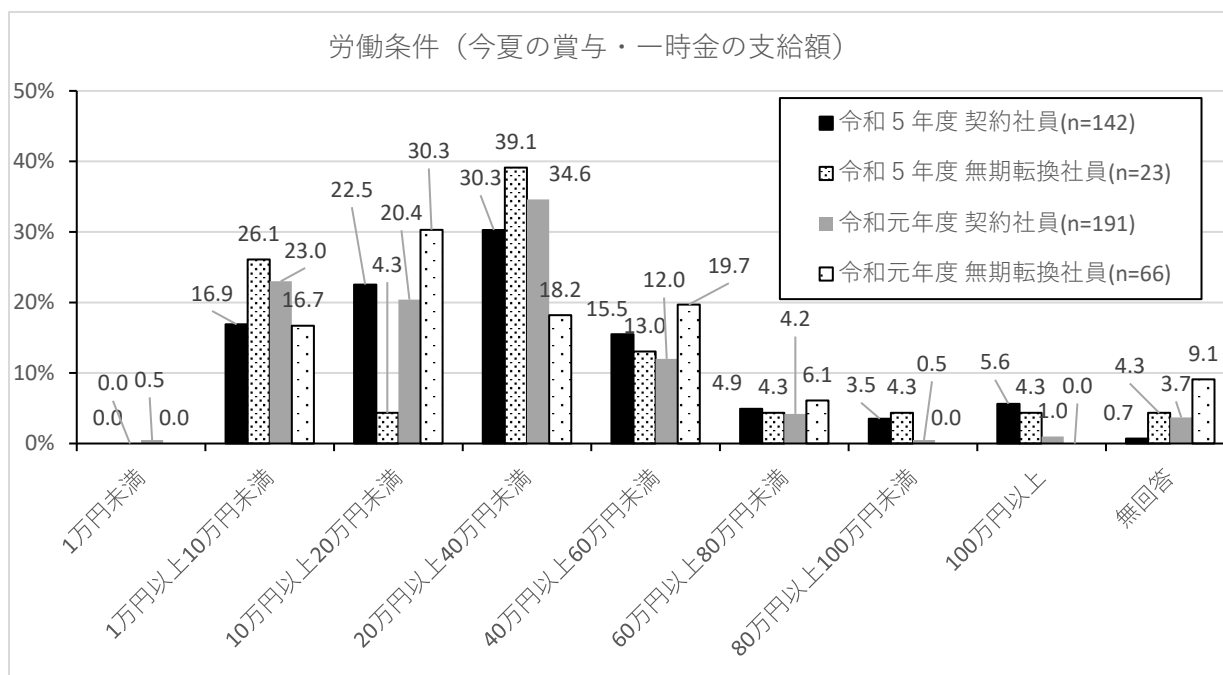
3.3.3.2 賞与の年間平均支給額 [事業所調査]



○契約社員の「全員に支給」の場合の年間平均支給額は45.7万円となっており、「20万円以上40万円未満」が22.7%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」が15.7%、「10万円以上20万円未満」が13.1%と続いている。

○無期転換社員の「全員に支給」の場合の平均支給額は47万円となっており、「20万円以上40万円未満」が40.5%で最も多く、以下、「40万円以上60万円未満」が16.2%、「100万円以上」が10.8%と続いている。

3.3.3.3 労働条件（今夏の賞与・一時金の支給額）〔従業員調査〕



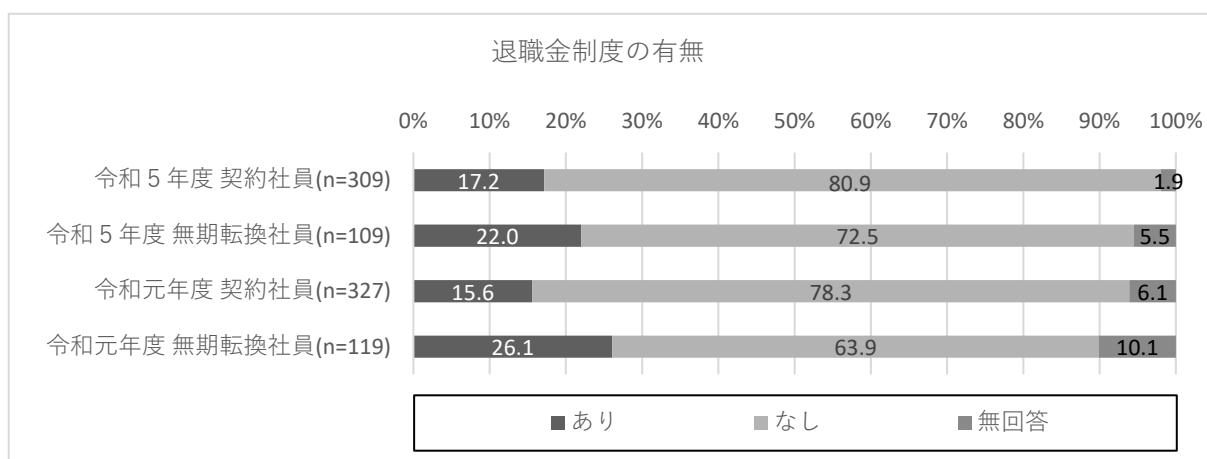
（契約社員）

○賞与・一時金については、「20万円以上40万円未満」が30.3%、「10万円以上20万円未満」が22.5%となっている。

（無期転換社員）

○賞与・一時金については、「20万円以上40万円未満」が39.1%、「1万円以上10万円未満」が26.1%となっている。

3.3.4 退職金制度の有無〔事業所調査〕



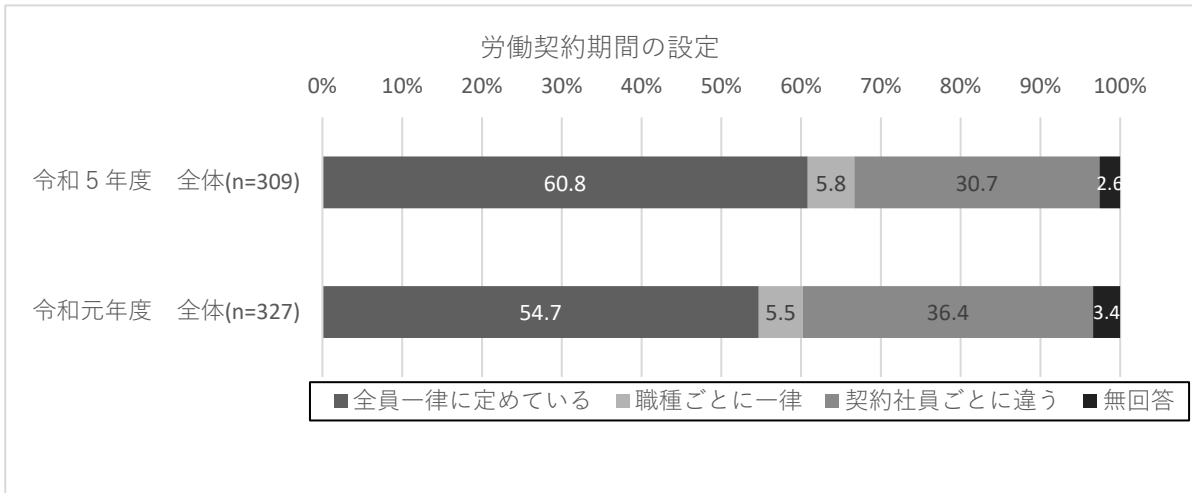
○契約社員の退職金制度の有無について、「なし」が80.9%、「あり」が17.2%となっている。

○無期転換社員の退職金制度の有無について、「なし」が72.5%、「あり」が22.0%となっている。

3.4 労働契約の期間及び更新に関する事項

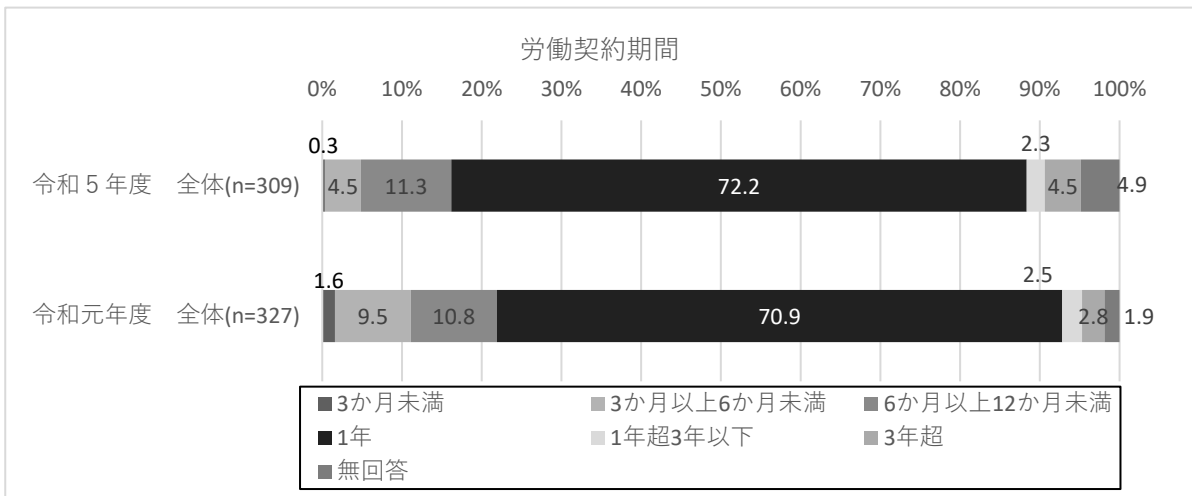
3.4.1 労働契約の設定及び期間

3.4.1.1 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60.8%で最も多く、以下、「契約社員ごとに違う」が30.7%、「職種ごとに一律」が5.8%と続いている。

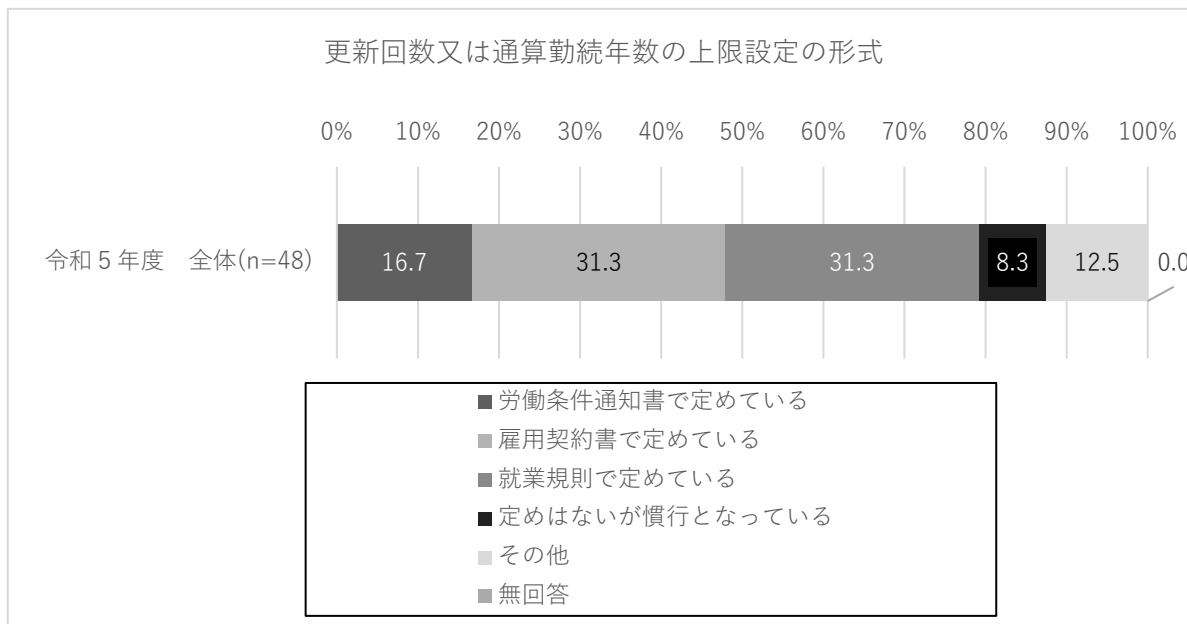
3.4.1.2 労働契約期間 [事業所調査]



○契約期間としては、「1年」が72.2%で最も多くなっている。

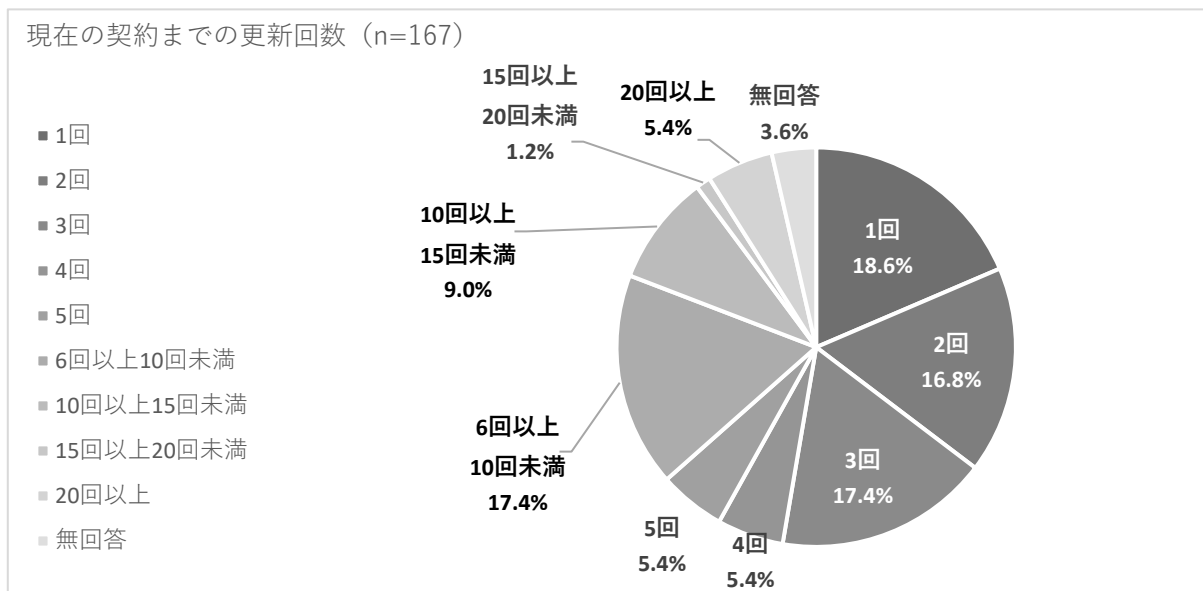
3.4.2 更新回数又は通算勤続年数の上限設定の形式

3.4.2.1 更新回数又は通算勤続年数の上限設定の形式 [事業所調査]



○労働契約を締結する際に、更新回数又は通算勤続年数の上限についてどのような形式で定めているかを聞いたところ、「雇用契約書で定めている」及び「就業規則で定めている」が 31.3%と最も多く、次いで、「労働条件通知書で定めている」が 16.7%と続いている。

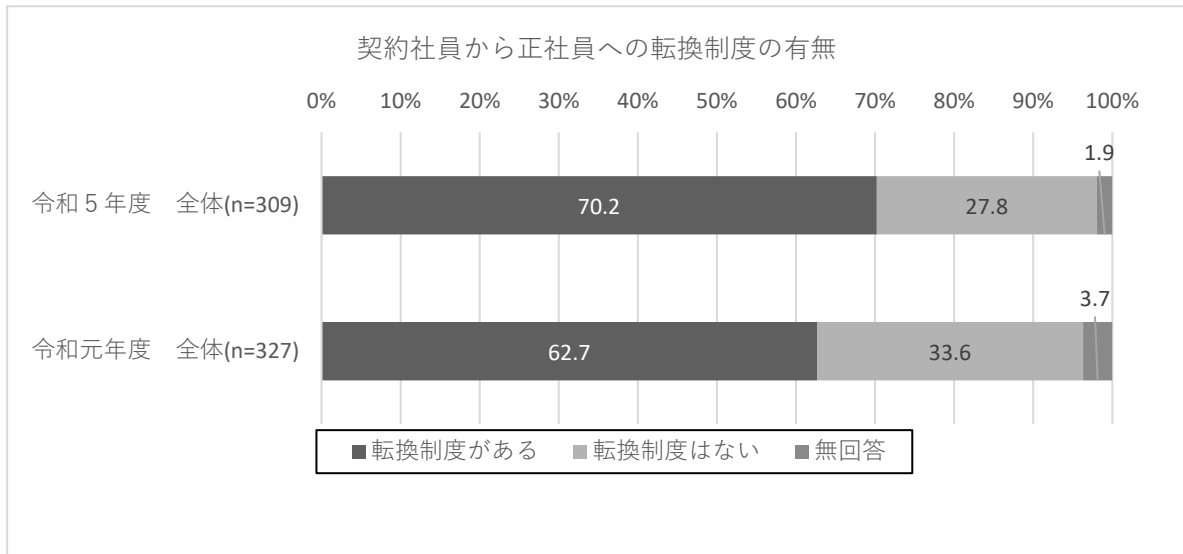
3.4.2.2 更新回数 [従業員調査]



○現在の契約までの更新回数については、「1回」が 18.6%で最も多く、以下、「3回」、「6回以上10回未満」が同率で 17.4%と続いている。

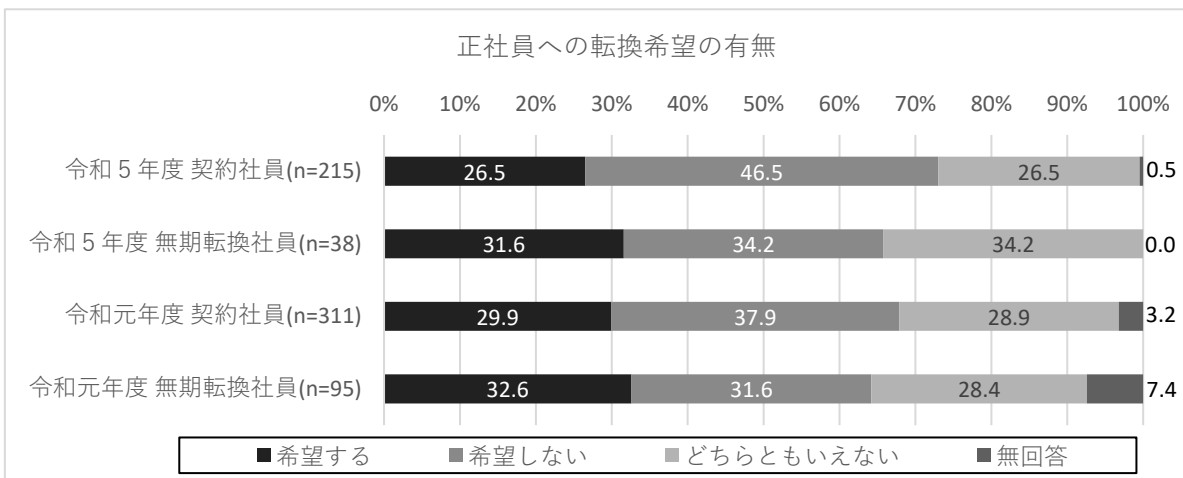
3.5 正社員への転換

3.5.1 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70.2%、「転換制度はない」が27.8%となっている。

3.5.2 正社員への転換希望の有無 [従業員調査]



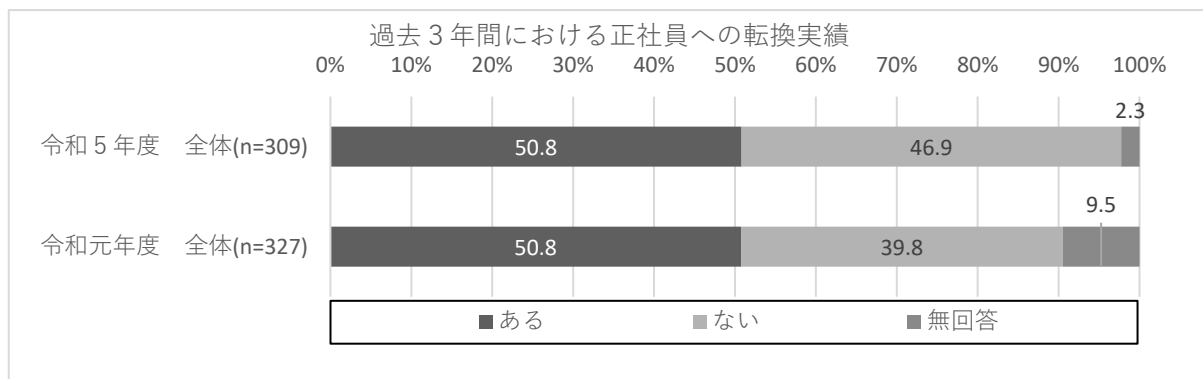
(契約社員)

○正社員への転換希望の有無については、「希望する」、「どちらともいえない」が26.5%で同率、「希望しない」が46.5%となっている。

(無期転換社員)

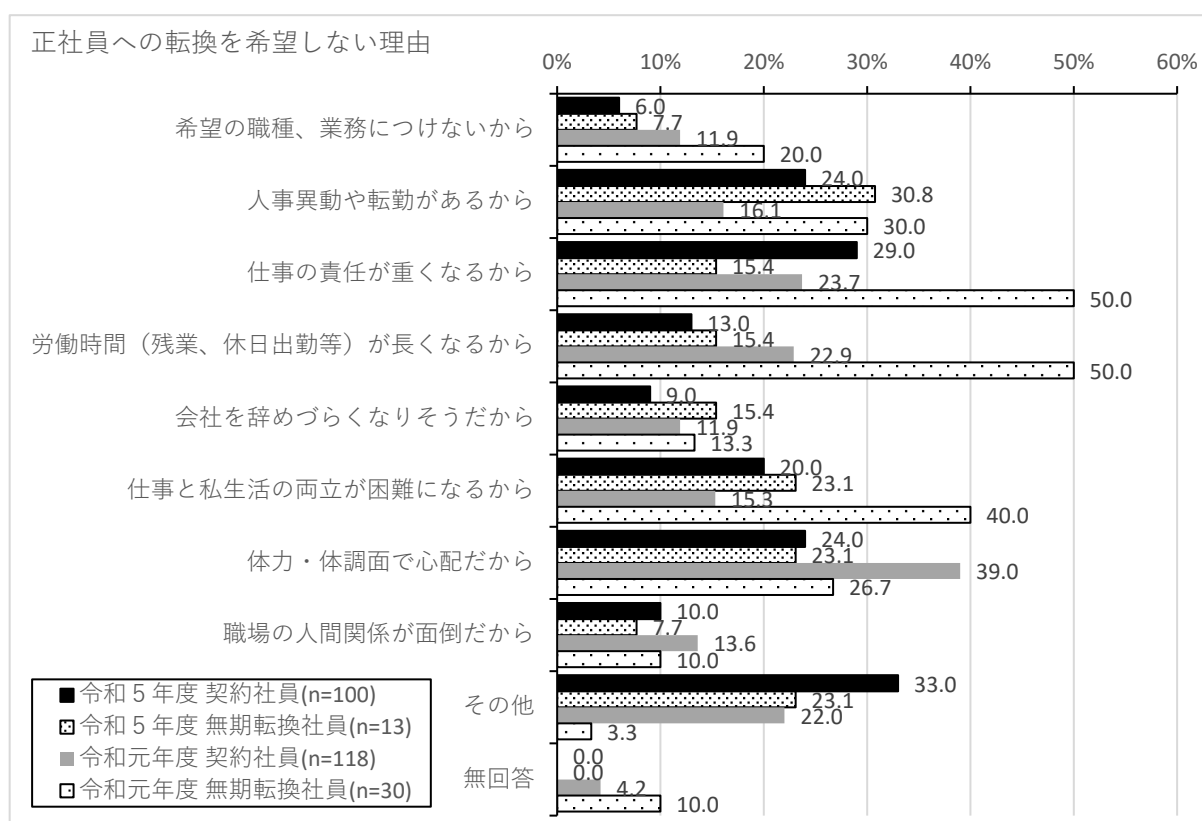
○正社員への転換希望の有無については、「希望する」が31.6%、「希望しない」、「どちらともいえない」が34.2%で同率となっている。

3.5.3 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46.9%となっている。

3.5.4 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、「その他」の33.0%を除くと、「仕事の責任が重くなるから」が29.0%で最も多く、以下、「人事異動や転勤があるから」と「体力・体調面で心配だから」が24.0%で同率となっている。

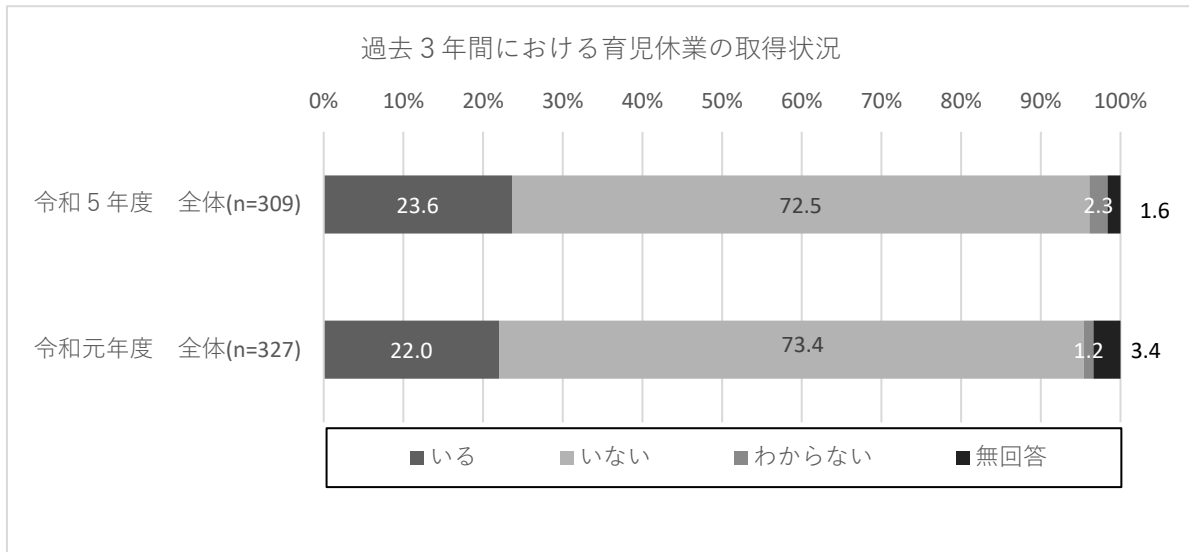
(無期転換社員)

○正社員への転換を希望しない理由については、「人事異動や転勤があるから」が30.8%で最も多く、「仕事と私生活の両立が困難になるから」と「体力・体調面で心配だから」が23.1%で同率となっている。

3.6 契約社員の育児休業及び介護休業

3.6.1 育児休業

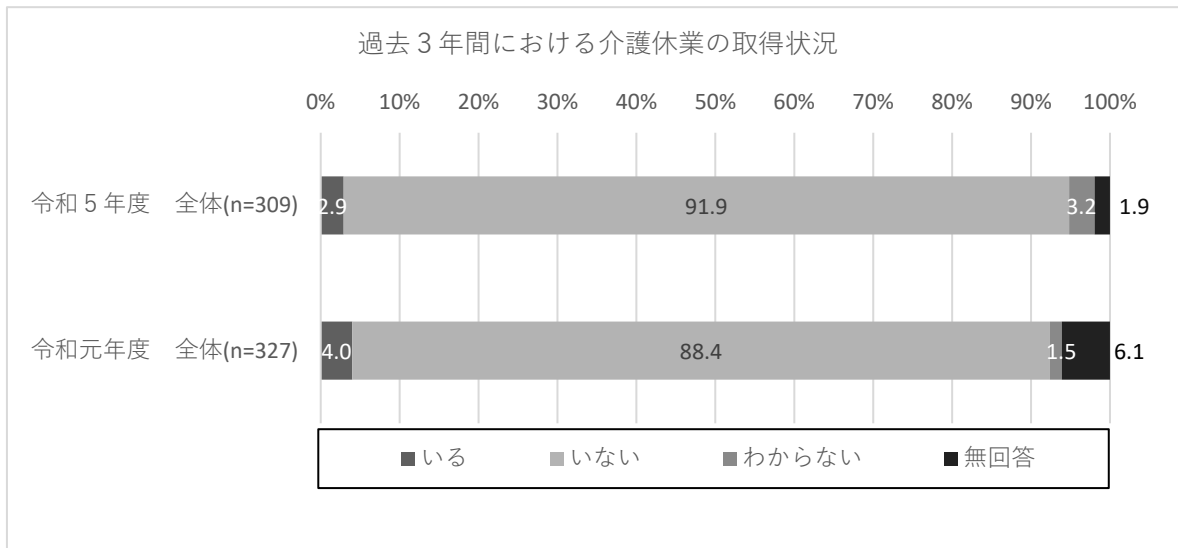
3.6.1.1 過去3年間における育児休業の取得状況 [事業所調査]



○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72.5%、「いる」が23.6%となっている。

3.6.2 介護休業

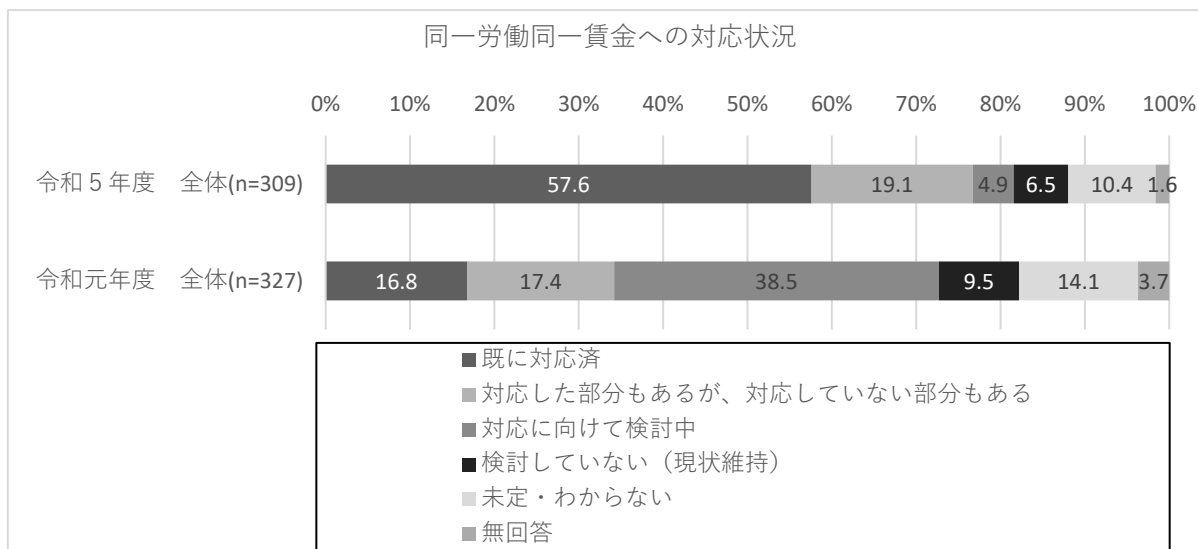
3.6.2.1 過去3年間における介護休業の取得状況 [事業所調査]



○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91.9%、「いる」が2.9%となっている。

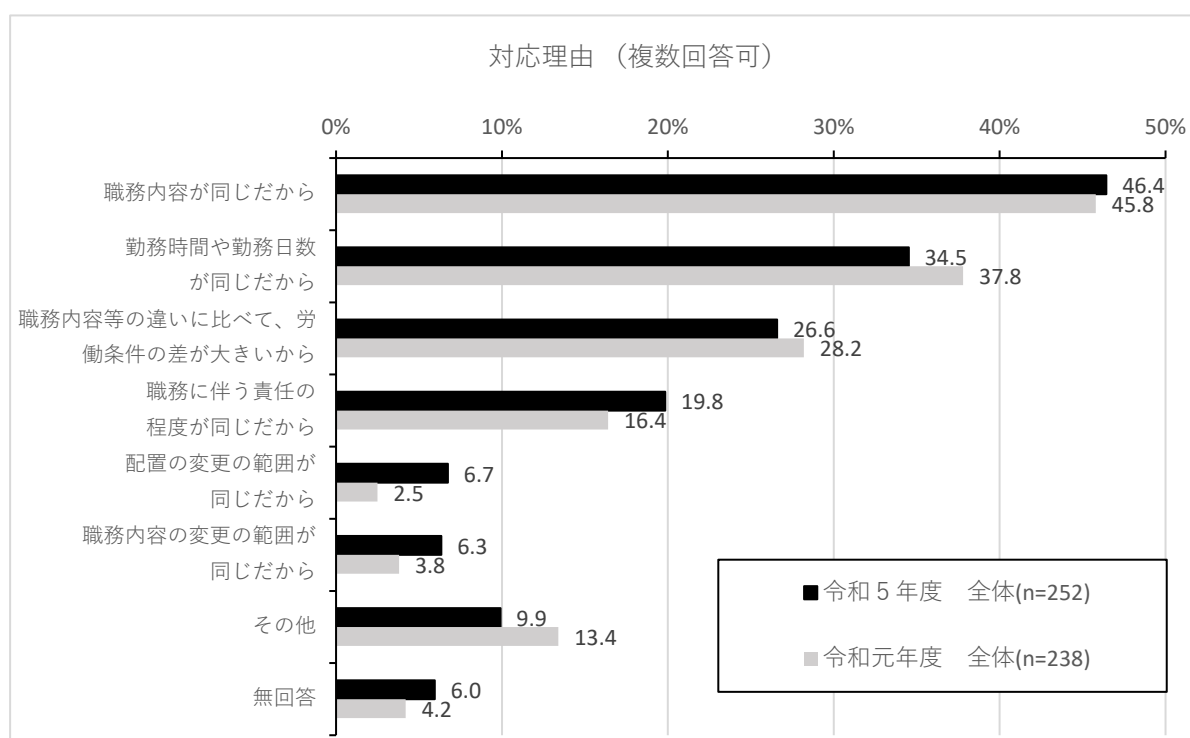
4. 「パートタイム・有期雇用労働法」への対応

4.1 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、「既に対応済」が 57.6%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 19.1%、「未定・わからない」が 10.4%と続いている。

4.2 対応理由（複数回答可） [事業所調査]

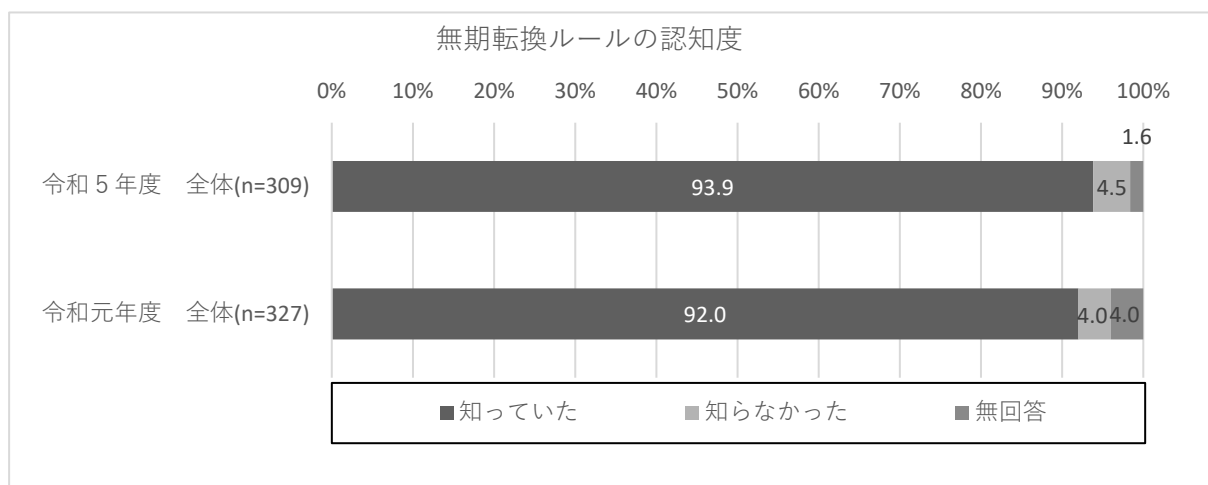


○対応理由については、「職務内容が同じだから」が 46.4%で最も多く、以下、「勤務時間や勤務日数が同じだから」が 34.5%、「職務内容等の違いに比べて、労働条件の差が大きいから」が 26.6%と続いている。

5. 無期転換ルールへの対応

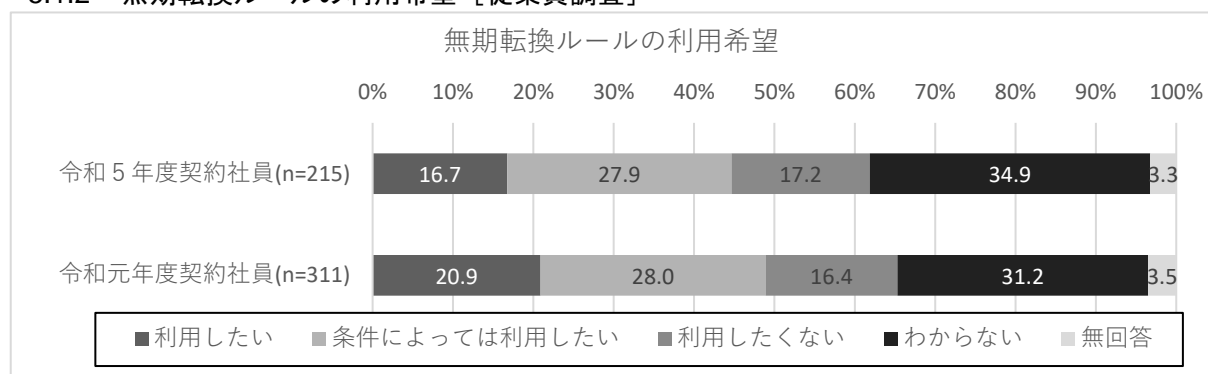
5.1 無期転換ルールの認知度

5.1.1 無期転換ルールの認知度 [事業所調査]



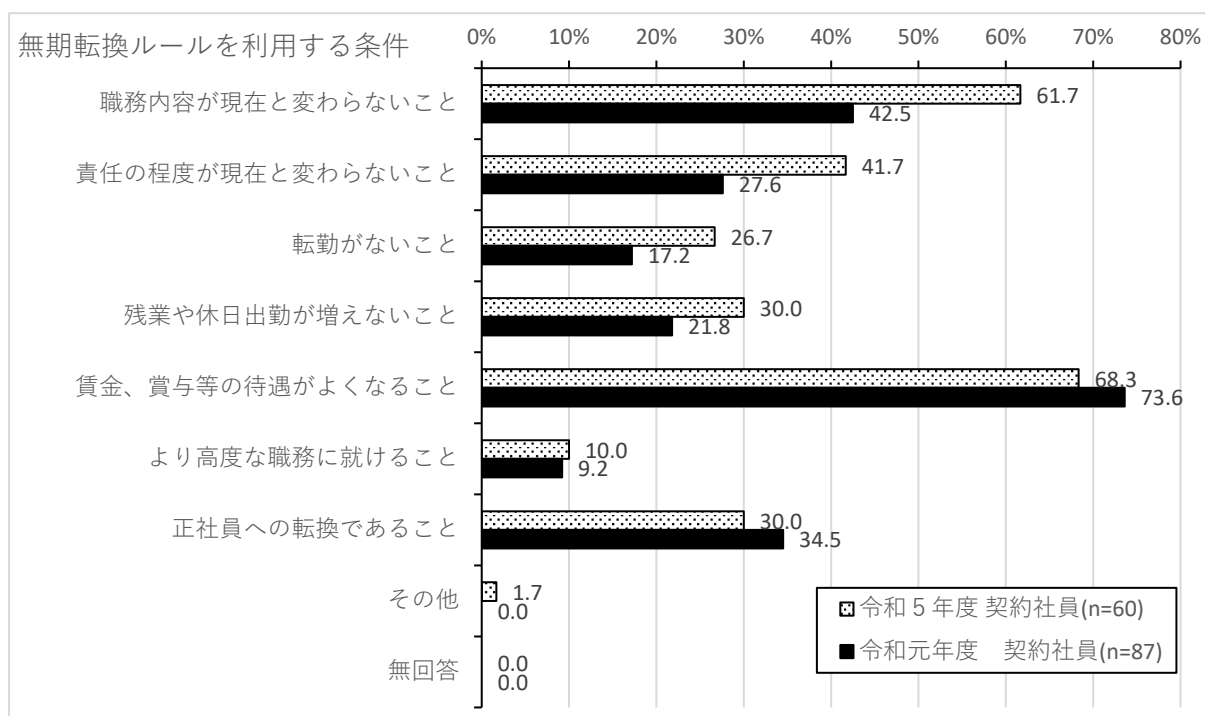
○無期転換ルールについては、「知っていた」が93.9%、「知らなかった」が4.5%となっている。

5.1.2 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について、「わからない」が34.9%で最も多く、以下、「条件によっては利用したい」が27.9%、「利用したくない」が17.2%となっている。

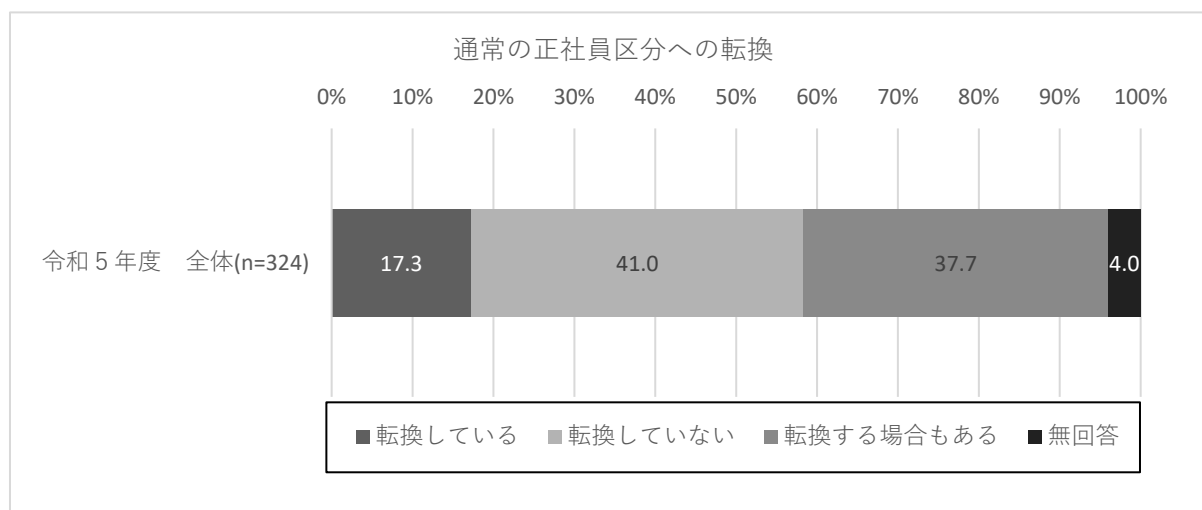
5.1.3 無期転換ルールを利用する条件（複数回答可）〔従業員調査〕



○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68.3%で最も多い。

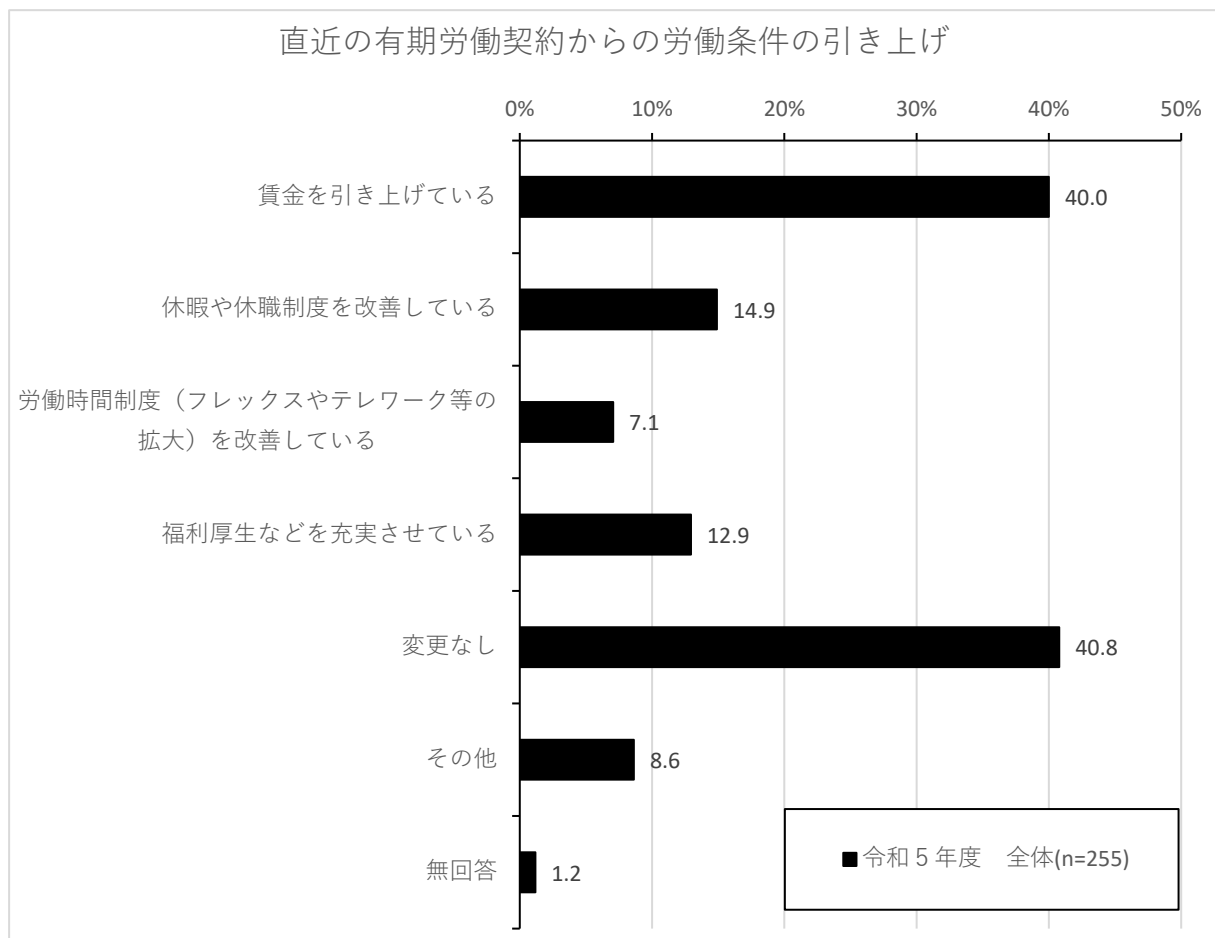
5.2 無期労働契約に転換する場合の契約内容

5.2.1 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、「転換していない」が41.0%で最も多く、以下、「転換する場合もある」が37.7%、「転換している」が17.3%と続いている。

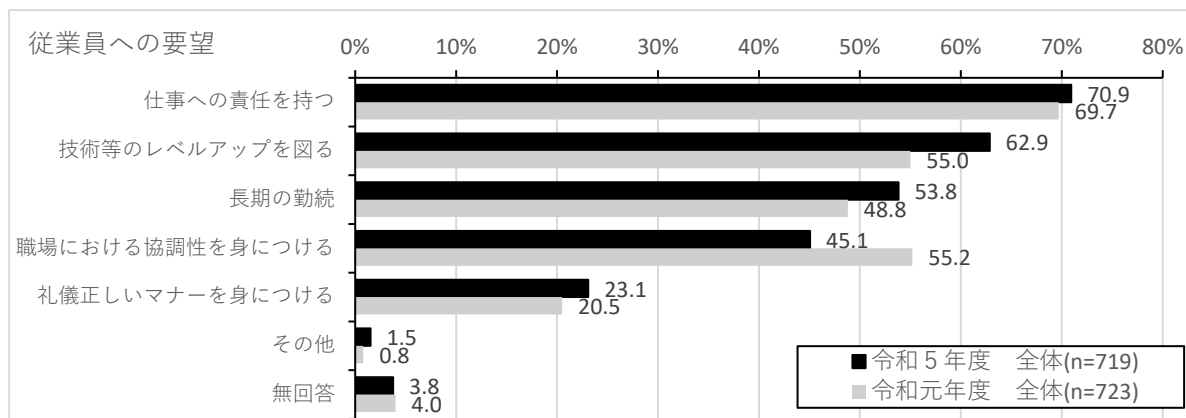
5.2.2 無期転換時における労働条件の変更の有無（複数回答可）〔事業所調査〕



○労働条件の引き上げについては、「変更なし」が40.8%で最も多く、以下、「賃金を引き上げている」が40.0%、「休暇や休職制度を改善している」が14.9%と続いている。

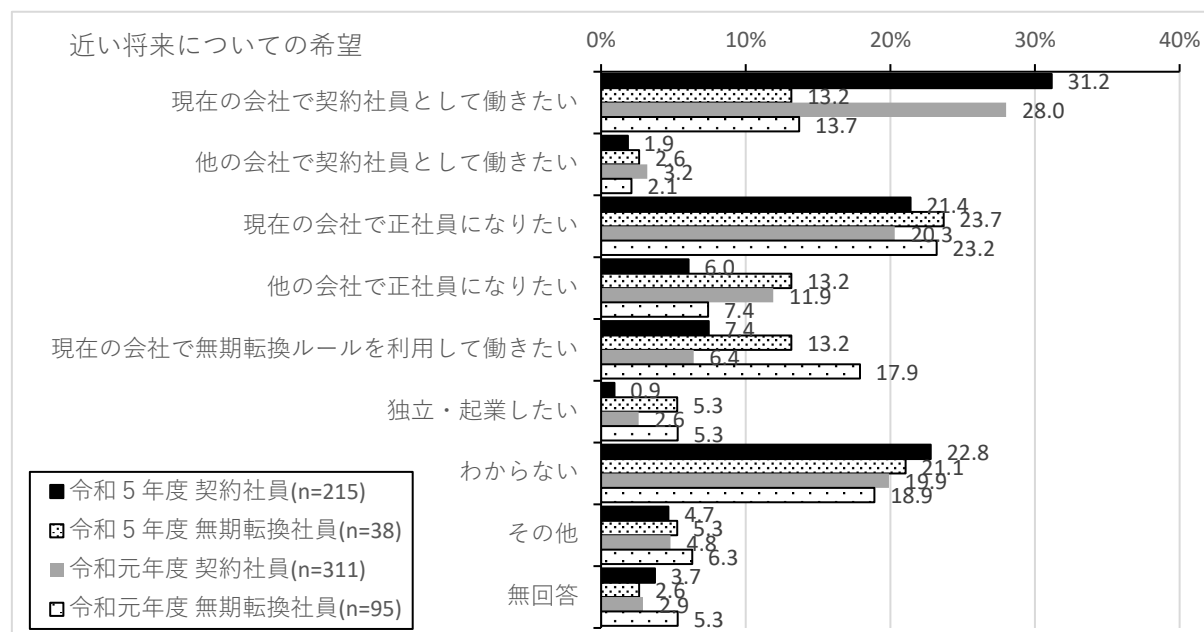
6. 意見等

6.1 従業員への要望（3つまで回答可）[事業所調査]



○従業員への要望は、「仕事への責任を持つ」が70.9%で最も多く、以下、「技術等のレベルアップを図る」が62.9%、「長期の勤続」が53.8%と続いている。

6.2 近い将来についての希望 [従業員調査]



(契約社員)

○近い将来についての希望は、「現在の会社で契約社員として働きたい」が31.2%で最も多く、以下、「わからない」が22.8%、「現在の会社で正社員になりたい」が21.4%と続いている。

(無期転換社員)

○近い将来についての希望は、「現在の会社で正社員になりたい」が23.7%で最も多く、以下、「わからない」が21.1%、「現在の会社で契約社員として働きたい」、「他の会社で正社員になりたい」、「現在の会社で無期転換ルールを利用して働きたい」が同率で13.2%と続いている。

6.3 働き方について感じていること（自由意見欄）

6.3.1 有期雇用に関して〔事業所調査〕

- ・ここ数年の消費財値上げへの影響を踏まえて、当社では契約社員にも一律でベースアップを行ったが、今後、優秀な有期雇用職員を確保するためにも、正社員への登用や有期雇用職員の賃上げを積極的に行っていくべきであると考える。（運輸業 500～999人）
- ・弊社の業務的に深夜勤務（ガテン系）がメインとなるため、他業種他業界に比べ、高齢化社会において有期雇用では人材確保が難しく、現状、雇用形態として念頭においていない。有期雇用者を雇用すれば、人材の入れ替えにより活性化につながる可能性はあるが、業界全体的に人材不足が広がっているため、人材を確保し長期育成することが優先である。（卸売・小売業 30～99人）
- ・採用試験の結果により、契約（有期雇用）社員として採用する場合があるが、大抵の場合は1～2年のうちに正社員登用しており、現在、契約（有期雇用）社員はいない。（情報通信業 100～299人）

6.3.2 有期雇用に関して〔従業員調査〕

- ・最も不合理と思えるのは、1年ごとの雇用契約にも関わらず、継続雇用と同じように扱われる点がある事である。例えば、賞与支給時期が継続雇用と同じ（2023年4月入社だと2023年夏期賞与なしで冬期賞与1回のみ←仮に1年で雇用が終わった場合、正社員と数百万円の年収差が生じる）、有給休暇の付与日数が入社初年度11日で勤続年数が増すと取得日数も増えるしくみ等である。一方、健康保険への加入が年度毎（保険証の有効期限が1年）であったり、退職金の積み立て等が無い等、年毎の契約前提の制度と継続雇用前提の制度が混在して矛盾する。（男性 50歳代 建設業）
- ・正社員になる前に契約社員として働き、業務内容と自分の職業観が一致しているか確認できるのはいいことだと思う。企業からしてもいきなり正社員として働いてもらうより、契約社員として働いてもらった方がリスクが減るので、お互いにメリットがあると思う。（男性 30歳代 教育、学習支援業）
- ・これまで任期付きの仕事についてきたが、次にどこで働いているかわからず不安定で、結婚ができない。子供も考えられない。職場でモラハラを受けたことがあり、任期を理由にやめることができたものの、メリットはそれくらいで、不安定なことに変わらない。（女性 30歳代 教育、学習支援業）

6.3.3 無期転換に関して〔事業所調査〕

- ・契約社員でもモチベーションが高く、会社に貢献しようとしている人材については、5年未満でも正社員へ転換しているが、単に生活のためや最低限の就労だけをしたいという人材については、無期転換にとどめている。また有期パートの人でも、やる気のある人には契約社員や正社員の道も促しているが、週5日働きたくないという意見や、責任を持ちたくないという意見もあるので、多様性に対応していく必要がある。(卸売・小売業 30～99人)
- ・無期転換後に定年を迎え再雇用となるケースの他社事例がほぼなく、有期雇用は制度として様々なケースが存在すると考えるので代表的な事例を開示いただけると有難い。(卸売・小売業 1000人以上)

6.3.4 無期転換に関して〔従業員調査〕

- ・無期転換の法整備されて5年後、無期転換の話があったが、その際規程が整備されていなく、賃金の昇給がどのようになるのか？無期で契約後は昇給なく、固定で支払われるのではないかとの話題になった。有期雇用でも契約の一方的な解除がなさそうな会社なので、転換はやめた。転換すると有利になるのならなりたいと思う。(女性 50歳代 医療、福祉)
- ・無期転換することで、安心して業務に集中することができるが、人員不足で、1人1人の業務量が増え、負担に思うこともある。新型コロナウイルスの影響で在宅勤務ができるようになったが、リモートでの業務の効率化、安全性は、まだ課題があると感じている。(女性 50歳代 卸売・小売業)
- ・給与面で差異はあるものの働きやすく無期転換社員となってからは、契約期間後、更新の有無で、不安が減ったことで、安定感が増した。ただし、私より後に採用された契約職員は契約期間最長3年という制限があり、無期転換ができないことは不合理と考える。(女性 40歳代 教育、学習支援業)

6.3.5 均等・均衡待遇及び正社員転換について〔事業所調査〕

- ・最初から正社員と同じ条件で頑張っ採用しても、正社員転換助成金の対象になるためには3%の賃金UPが条件である。だったら最初から有期雇用の人の賃金を下げて採用した方がいいとなる。そこが矛盾している。最初からいい待遇を提示している会社にこそ助成金を出してほしい。(情報通信業 30~99人)
- ・有期雇用から優秀な方を正社員転換をしているが、配置転換や転勤が困難な人材が多く、ローテーション人事によるスキルアップができない。(製造業 300~499人)
- ・幸い、職場を乱す方もおらず、前向きに勤務される方が多い。子育てが落ちついた40代で正規職を目指すパートさんが多い。(医療、福祉 30~99人)

6.3.6 均等・均衡待遇及び正社員転換について〔従業員調査〕

- ・今の職場は正社員と同じ内容の仕事をしており、正社員と派遣で仕事内容が違うのは嫌だと面接で伝えたので希望通りだと言える。スキルアップしよう、経験を積もうなどと向上心の有無は正社員だろうと派遣社員だろうと人それぞれである。能力と向上心はあるが派遣社員を選ぶ方もいる。ですので給与と福利厚生は所属している派遣会社が、個人の能力と経験に見合ったものを支払うべきだと考える。私が働いている貿易業界で言えば、商流、物流、書類、専門用語、通関などの知識と業務に慣れるまでかなり時間がかかり、経験者を雇うことで、人を育てるお金と時間と労力をかなりカットしているので、その分は賃金に含めるべき。今は派遣社員=時給制・ボーナスなしだが、これだと祝日が多い日は給与が減り、ボーナスがないので正社員との年収の差も大きい。こういった差はなくすべきだと思う。(女性 30歳代 運輸業)
- ・子育てや家庭との両立を考えて、契約社員を選んだ。経済的に夫の収入があってこそこの契約社員だったと思う。この条件で、経済的に自立は難しい(東京都では)。希望すれば、正社員に即転換できる柔軟性が欲しい。(女性 60歳~64歳 医療、福祉)
- ・契約・無期転換社員でも実際業務は正社員と同じなのに、給与、退職金制度、賞与は大幅に差又は制度も無い状態である。契約等の人数が少ない分正社員は当事者意識が低く考えることをしない。正社員はその会社一筋で勤務しているのも大多数だからだと思う。もっと正社員一人一人がそういった問題に取り組んだり、考えたりする研修をやって欲しい。(女性 50歳代 卸売・小売業)

令和6年3月印刷
令和6年3月発行

登録番号(5)18号

契約社員に関する実態調査（概要版）

編集・発行

東京都労働相談情報センター

所在地

東京都千代田区飯田橋3-10-3
電話(03)5211-2200(代)

印刷所

株式会社和幸印刷
東京都新宿区西五軒町7番10号
電話(03)3235-1031