

参考 調査票

1 事業所調査 (調査票)

令和元年 (2019年) 9月

契約社員に関する実態調査 (事業所調査票)

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、貴企業名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。

調査にご協力いただいた、ご希望の企業には、  
「本調査の結果報告書 (概要版)」を無料で送付いたします。

記入方法

- 1 企業又は事業所としての立場から、人事担当の方がご記入ください。
- 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 貴事業所 (支社、支店) のことに関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、原則として令和元年 (2019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。個々の調査票の公表や、これに基づく行政の指導が行われることは一切ありません。
- 6 ご記入は下記の要領をお願いします。

- イ 選択肢として回答番号が用意されている場合、該当する番号を直接○印で囲んでください。
- ロ 質問には、( ) 内に (1つだけ)、(2つまで)、(いくつでも)、(数字で) などのことわり書きが付してあります。
- ハ 時間数や日数などで正確な数字がわからない場合は、おおよその数字で結構ですので、必ずご記入ください。
- ニ 選択肢の「その他」に○印をおつけになった場合は、( ) 内に可能な範囲で具体的なご記入ください。

ご記入後は、同封の返信用封筒 (切手不要) にて、10月15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。

【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 境、松本 03-5211-2347

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、人数は数字で)

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 ( )									
	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									
	全常用労働者数 (貴社全体)											
	採用者数 (過去3年間)			正社員数	人	契約社員数	人					
	過去3年間で採用した正社員数と契約社員数 (貴社全体)											
	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。
- 〔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。
- 〔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。
- 〔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。

\*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。

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		無期転換社員		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
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(太枠内) に人数を記入した方 → 次ページ 問3へお進みください。  
(太枠内) に人数を記入しなかった方 → 16ページの間23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○をつけてください。

	(契約形態ごとに1つだけ)									
	2016～2019年	2011～2015年	2006～2010年	2001～2005年	1996～2000年	1991～1995年	1990年以前			
契約社員	1	2	3	4	5	6	7			
有期パートタイマー	1	2	3	4	5	6	7			
嘱託社員	1	2	3	4	5	6	7			
派遣労働者	1	2	3	4	5	6	7			

問 4 有期雇用労働者を活用している(していた)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(していた)主な理由に○をつけてください。

	(契約形態ごとに3つまで)									
	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。  
無期転換社員のみを雇用している事業所の方 → 12 ページ問 17-2 へお進みください。  
契約社員及び無期転換社員を雇用していない事業所の方 → 16 ページ問 23 へお進みください。

問 5 雇入れ時の労働条件の明示状況についておたずねします。

(5-1) 書面等で明示していますか。

1 明示している	2 明示していない	3 口頭のみ	4 問 6 へ
----------	-----------	--------	---------

(1つだけ)

(5-2) 「明示している」と回答した方におたずねします。どのような手段で明示していますか。

(いくつでも)

1 書面にて(手渡し又は郵送)	2 電子メール	3 FAX	4 SNS*
5 その他〔 〕			

\*SNSとは、LINE や Facebook 等のメッセージ機能

(5-3) どのような形式で明示していますか。

1 労働条件通知書	(いくつでも)
2 雇用契約書	
3 就業規則の明示又は交付	
4 その他〔 〕	

問 6 契約社員の労働契約期間についておたずねします。

(6-1) 労働契約期間はどのように定めていますか。

(A)	(B)
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か月以上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か月以上12か月未満
	4 1年
	5 1年超3年以下
	6 3年超

(A) [B] それぞれ1つだけ

(6-2) 更新回数や通算勤続年数に上限を設定していますか。

1 更新回数に上限を設定している	上限	回	年
2 通算勤続年数に上限を設定している	上限		年
3 設定していない	→ 問 7 へ		

(いくつでも)

(6-3) (6-2)で「1」又は「2」に○をつけた方におたずねします。上限はどのような形式で定めていますか。

1 労働条件通知書で定めている	(いくつでも)
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〔 〕	

問 7 労働契約を締結する際に、契約の更新の有無及び更新の基準について明示していますか。

(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 8 契約社員の契約更新はどのように行っていますか。

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	(1つだけ)
2 一定の更新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が判断する	
4 更新はしない	
5 その他〔 〕	



問 12 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。

(12-1) 過去3年間（2016年10月1日以降）に、中途解約を行ったことがありますか。

(1つだけ)

1 ある	2 ない	3 わからない	4 問13へ
------	------	---------	--------

(12-2) 「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 [ ]
----------	-----------	-------------	------------	--------------	-----------------	------------	-----------

(12-3) 中途解約を行ったことがある場合、どのように対応されましたか。

(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 13 契約社員からの退職の申し出についておたずねします。

(13-1) 過去3年間（2016年10月1日以降）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つだけ)

1 ある	2 ない	3 わからない	4 問14へ
------	------	---------	--------

(13-2) 「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 [ ]
--------------	--------------------	-----------------------	---------------------	-------------	-----------

問 14 契約社員の育児休業及び介護休業の適用についておたずねします。

(14-1) 過去3年間（2016年10月1日以降）、育児休業及び介護休業をそれぞれ取得した契約社員はいいますか。

(1つだけ)

育児休業取得者	1 いる	2 いない	3 わからない	4 問15へ
介護休業取得者	1 いる	2 いない	3 わからない	4 問15へ

(14-2) 「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を取得した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 復帰し退職	2 復帰後退職	3 復帰せず退職	4 休業中
育児休業	人	人	人	人
介護休業	人	人	人	人

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	4 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・ノウハウ等を体系的・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○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	<input type="checkbox"/>
2 パソコン・OA 機器操作	<input type="checkbox"/>
3 一般常識・マナー	<input type="checkbox"/>
4 担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術	<input type="checkbox"/>
5 マネジメントに関する知識	<input type="checkbox"/>
6 その他 [ ]	<input type="checkbox"/>

問 16 改正法「パートタイム・有期雇用労働法」が2018年6月に成立し、2020年4月（中小企業は2021年4月）に施行されます。この改正によって、同じ企業で働く通常の労働者（いわゆる正社員）と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賃手、手当など、あらゆる待遇について、**不合理な待遇差を設けることが禁止**され、「均衡待遇規定」及び「均等待遇規定」（同一労働同一賃金）が整備されました。この改正への対応についておたずねします。

**【参考】 「均衡待遇」(8条) 及び 「均等待遇」(9条) について**

\***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その他の事項を考慮して不合理な待遇差を禁止すること  
 \***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

(16-1) この法改正を知っていますか (1つだけ)

- 1 知っていた
- 2 法改正は知っているが、内容はよくわからない
- 3 知らなかった

(16-2) 同一労働同一賃金（「均衡待遇」及び「均等待遇」）への対応についておたずねします。(1つだけ)

- 1 既に対処済
- 2 対応した部分もあるが、対応していない部分もある
- 3 対応に向けて検討中
- 4 検討していない（現状維持） → 10ページ問16-5へ
- 5 未定・わからない

(16-3) (16-2)で「1～3」に○をつけた方におたずねします。その理由は何か。(いくつでも)

- 1 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
- 2 職務内容が同じだから
- 3 職務に伴う責任の程度が同じだから
- 4 勤務時間や勤務日数が同じだから
- 5 配置の変更の範囲が同じだから
- 6 職務内容の変更の範囲が同じだから
- 7 その他〔 〕

(16-4) 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、どのように対応しますか又は対応しましたか。(3つまで)

- 1 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
- 2 RPAやAIの活用推進による業務の効率化
- 3 労働力代替のための機械設備の導入、拡大
- 4 事業の拡大による売上増（新市場開拓、新商品開発等）
- 5 人員の削減
- 6 その他費用削減
- 7 その他〔 〕

※RPA（Robotic Process Automation）人間がパソコンで行っている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って自動的に処理する技術

(16-5) 現在、貴事業所の契約社員と正社員の労働条件に相違はありますか。選択肢1～5から選択して○をつけてください。なお、制度が無い場合には、6に○をつけてください。

(①～⑤それぞれ1つだけ)

【参考】2016年12月 「同一労働同一賃金 ガイドライン案」公表	労働条件の相違				相違なし	相違あり	制度がない
	相違なし		2016年12月以降に				
	契約社員 の待遇を 引き上げ るため	正社員 の待遇を 引き下げ るため	両方 引き上げ、 引き下げ 実施 のため	両方 引き上げ、 引き下げ 実施 相違なし のため			
① 基本給	1	2	3	4	5	6	
② 賞与	1	2	3	4	5	6	
③ 退職金	1	2	3	4	5	6	
④ 通勤手当	1	2	3	4	5	6	
⑤ 役職手当	1	2	3	4	5	6	
⑥ 家族手当・ 扶養手当	1	2	3	4	5	6	
⑦ 住宅手当	1	2	3	4	5	6	
⑧ 昇給	1	2	3	4	5	6	
⑨ 有給休暇	1	2	3	4	5	6	
⑩ 特別休暇 (慶弔等)	1	2	3	4	5	6	
⑪ 食堂、更衣室、 休憩室等の利用	1	2	3	4	5	6	
⑫ 病気休暇	1	2	3	4	5	6	
⑬ 福利厚生 (⑩、⑪を除く)	1	2	3	4	5	6	
⑭ 教育訓練	1	2	3	4	5	6	
⑮ 安全管理*	1	2	3	4	5	6	

\*ヘルメットの支給、安全教育など

選択肢5「相違あり」に一つでも○をつけた場合は、次ページ(16-6)へ

(16-6) 前ページ(16-5)で、**選択肢5「相違あり」に○をつけた項目について**、見直しを行う(行った)場合は選択肢1～6、見直しを行わない場合は選択肢7～10から、主な理由を選んで、○をつけてください。なお、未定の場合は、11に○をつけてください。

	見直しの方向性										
	見直しを行う(行った)					見直しを行わない					
	2016年12月以降に		2016年12月以前から			2016年12月以降に		2016年12月以前から			
① 基本給	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
② 賞与	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
③ 退職金	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
④ 通勤手当	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑤ 役職手当	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑥ 家族手当・ 扶養手当	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑦ 住宅手当	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑧ 昇給	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑨ 有給休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑩ 特別休暇 (慶弔等)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑪ 食堂、更衣室、 休憩室等の利用	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑫ 病気休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑬ 福利厚生 (⑩、⑪を除く)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑭ 教育訓練	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
⑮ 安全管理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

※別定期限に職務の内容及び勤務地に変更がある正社員の基本給を高くしている等

(16-7) 10「その他」に○をつけた場合、見直ししない理由を労働条件ごとに、ご記入ください。

問 18 無期労働契約に転換する場合、主にどのような契約内容にする予定ですか又ははしていま

すか。

(18-1) 通常の正社員区分に転換しますか。 (1つだけ)

1 通常の正社員区分に転換する → 問 19へ 2 通常の正社員区分に転換しない

(18-2) 通常の正社員転換を行わない場合、直近の有期労働契約から、労働条件に関して変更を

行いますか。 (1つだけ)

1 引き上げる  
2 引き下げる  
3 そのまま  
4 検討中

(18-3) 無期転換時に、職務内容や配置の範囲について変更を行いますか。 (1つだけ)

職務内容の範囲	1 広げる	2 限定する	3 そのまま	4 検討中
配置の範囲	1 広げる	2 限定する	3 そのまま	4 検討中

(18-4) 無期転換社員を定年制の対象にしますか。 (1つだけ)

1 対象にする  
2 対象にしない  
3 検討中

(16-8) 改正法「パートタイム・有期雇用労働法」では、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、同じ企業で働く通常の労働者（いわゆる正社員）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ます。貴事業所に求めがあった場合には、どの

ように説明しますか。主な対応方針をお聞かせください。 (1つだけ)

1 書面による説明  
2 口頭による説明  
3 事業場の見やすい場所に掲示又は備え付けることによる説明  
4 電磁的手段（インターネット、サーバー上等に保管）による説明  
5 その他（ ）

問 17 労働契約法が改正され、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。

(17-1) この法改正を知っていますか。 (1つだけ)

1 知っていた 2 知らなかった

(17-2) 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

いく予定ですか又はは対応していますか。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  
問 18へ

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し込み  
があれば無期労働契約に転換する

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労働契約に  
転換する

4 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

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（ ）

\* 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ません。

無期転換社員がいらない場合は、【B】については回答の必要はありません。

問19 契約社員及び無期転換社員の労働条件についてお答えください。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。(○印は各項目1つだけ、時間は数字で)

	【A】契約社員	【B】無期転換社員
(1) 就業規則	1 契約社員用を適用 2 正社員用を適用 3 無期転換社員用を適用 4 就業規則はない 5 その他( )	1 契約社員用を適用 2 正社員用を適用 3 無期転換社員用を適用 4 就業規則はない 5 その他( )
(2) 週所定労働時間	時間 [ ]分	時間 [ ]分
(3) 残業時間	1 ない 2 ある → 月平均 [ ]時間	1 ない 2 ある → 月平均 [ ]時間
(4) 賞与	1 全員に支給 2 一部に支給 3 未支給	1 全員に支給 2 一部に支給 3 未支給
(5) 退職金	1 あり 2 なし	1 あり 2 なし
(6) 雇用保険	1 全員加入 2 一部加入 3 未加入	1 全員加入 2 一部加入 3 未加入
(7) 健康保険	1 全員加入 2 一部加入 3 未加入	1 全員加入 2 一部加入 3 未加入
(8) 厚生年金保険	1 全員加入 2 一部加入 3 未加入	1 全員加入 2 一部加入 3 未加入
(9) 定期健康診断	1 全員実施 2 一部実施 3 未実施	1 全員実施 2 一部実施 3 未実施
(10) 福利厚生	1 全員対象 2 一部対象 3 対象外	1 全員対象 2 一部対象 3 対象外

問20 正社員と比べた契約社員及び無期転換社員の仕事と賃金についてお答えください。(各項目1つだけ)

	【A】契約社員	【B】無期転換社員
(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	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	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	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	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	1 低い 2 同じ 3 高い 4 どちらともいえない

問21 貴事業所で働いている契約社員及び無期転換社員の各年代、男女別人数及び合計人数をご記入ください。(数字で)

年代	【A】契約社員			【B】無期転換社員		
	男性	女性	計	男性	女性	計
1 20代以下	人	人	人	人	人	人
2 30代	人	人	人	人	人	人
3 40代	人	人	人	人	人	人
4 50代	人	人	人	人	人	人
5 60歳～64歳	人	人	人	人	人	人
6 65歳以上	人	人	人	人	人	人

問22 貴事業所に勤務している契約社員及び無期転換社員の業務内容ごとの人数、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、年収換算で記入ください。(数字で)

業務内容	【A】契約社員			【B】無期転換社員		
	人数	平均賃金(年収換算)	人数	平均賃金(年収換算)	人数	平均賃金(年収換算)
1 管理的業務	人	万円	人	万円	人	万円
2 専門的・技術的業務	人	万円	人	万円	人	万円
3 事務的業務	人	万円	人	万円	人	万円
4 販売業務	人	万円	人	万円	人	万円
5 サービス業務	人	万円	人	万円	人	万円
6 保安業務	人	万円	人	万円	人	万円
7 農林漁業業務	人	万円	人	万円	人	万円
8 生産工程業務	人	万円	人	万円	人	万円
9 輸送・機械運搬業務	人	万円	人	万円	人	万円
10 建設・採掘業務	人	万円	人	万円	人	万円
11 運搬・清掃・包装等業務	人	万円	人	万円	人	万円
12 その他( )	人	万円	人	万円	人	万円

(参考) 各業務内容の定義

- 1 管理的業務… 課 (係)長を含む) 以上の組織の管理的業務に従事する者、部長、課長、工場長など。
- 2 専門的・技術的業務… 高度の専門的業務に従事する者及び医師、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、保健士、デザイナー、教員、監査者など。
- 3 事務的業務… 庶務、文書、人事、調査、企画、会計などの仕事、並びに生産管理・営業販売・外務・運輸・通信に関する事務及び事務用機械の操作に従事する者、受付係、集金人、メーカー総務員、貸付係、買付係、配車係など。
- 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、取次などに関する取引上の勤務・交渉・受注の仕事に従事する者、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… 個人の家庭における家事サービス、介護、身の回り利用、調理・接客・喫茶など個人に対するサービス、及び他に分類されないサービスに従事する者。ツアークンダクター、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 農林漁業業務… 農作物の栽培・収穫、動物の飼育、林木の育種・伐採、水産動物物 (同生類を含む) の捕獲・採取・養殖をする仕事、及びその他の農林漁業関係の仕事並びにこれらに関連する仕事に従事する者。
- 8 生産工程業務… 生産設備の操作・監視の仕事、機械・器具・自動機などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製本工、製図機操作、監視作業、手動機などを用いて原料・材料を加工する仕事に類似する生産に類似する仕事に従事する者、製本工、製図機操作、監視作業、手動機などを用いて原料・材料を加工する仕事に類似する生産に類似する仕事に従事する者、製本工、製図機操作、監視作業、手動機などを用いて原料・材料を加工する仕事に類似する生産に類似する仕事に従事する者、製本工、製図機操作、監視作業、手動機などを用いて原料・材料を加工する仕事に類似する生産に類似する仕事に従事する者。
- 9 輸送・機械運搬業務… 機関車、電車、自動車、船舶、航空機などの運転、操縦の仕事、及びその他の運搬・移動の仕事、並びに運搬・移動及び建設機械を操作する仕事に従事する者、電報運転士、タスタ運転士、船舶技師、駅構内係など。
- 10 建設・採掘業務… 建設の仕事、電気工事に関する作業を行う仕事、ダム、トンネルの掘削などの仕事、建築物の築造・採掘、採掘の仕事に従事するものを含む。とび職、解体工、大工、左官、送電線工など。
- 11 運搬・清掃・包装業務… 主に身体を併せて付加価値的な作業のうち、運搬、配達、梱包、清掃、包装等に従事する者、郵便配達員、巡回回収業者、倉庫作業員、ビル・建物清掃員、ゴミ収集作業員など。
- 12 その他…上記以外の業務



ここからは、全ての事業所の方がお答えください。

問 23 有期雇用労働者を活用するメリットとしてどのようなのかが考えられますか。契約社員、有期パートなどの契約形態ごとに、○をつけてください。(契約形態ごとに2つまで)

	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 24 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のかが考えられますか。契約社員、有期パートなどの契約形態ごとに、○をつけてください。(契約形態ごとに2つまで)

	契約社員	有期パート	嘱託社員	派遣労働者
人事管理の複雑さ	1	1	1	1
労働者の質のばらつき	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 25 貴事業所における今後の従業員の雇用計画についてお答えください。それぞれの契約形態ごとに○をつけてください。(契約形態ごとに1つだけ)

	正社員	契約社員	無期 転換社員	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	1
現状維持	2	2	2	2	2	2	2	2
減らす	3	3	3	3	3	3	3	3
わからない	4	4	4	4	4	4	4	4

問 26 従業員へ要望したいことはどんなことですか。(3つまで)

1 技術等のレベルアップ	2 礼儀正しいマナー
3 仕事への責任感	4 職場における協調性
5 長期的勤続	6 その他〔 〕

問 27 有期雇用全般（無期転換制度含む）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、お手数ですが裏面等にご記入し、ご提出ください）。

### 【重要なお願ひ】

#### 「契約社員・無期転換社員個人に対する調査」（10月予定）ご協力のお願ひ

この調査では、あわせて契約社員及び無期転換社員個人の方を対象としたアンケートを予定しています。

これは、契約社員・無期転換社員の方々の労働意識などについて、調査するものです。

つきましては、貴事業所で現在雇用されている契約社員及び無期転換社員の方へのアンケート配布について、ご協力を賜りたく存じます。調査の協力に関するご意向を、下記にご回答ください。どうぞよろしくお願ひいたします。

- 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、下記に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15日（火）**までに  
ご返願ください。よろしく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/>



五社労組連合会  
東京都労働相談情報センター  
Eメール: rzo@metro.tokyo.jp



この印刷物は、印刷用紙の裏面に  
シラフからでございます。

## 2 従業員調査（調査票）

令和元年（2019年）10月

### 契約社員・無期転換社員に関する実態調査 〔従業員調査票〕

この調査は、都内の企業における契約社員・無期転換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。また、事業所を過ぎずに提出可能なため、ご回答の内容が上司や同僚などに知られるおそれはありません。

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。

近年、皆さんに関わる法律が大きく変更されています。  
よりよい都政及び労働環境実現のため、積極的なご協力をお願いいたします。

#### 記入方法

- 1 ご回答は、個人としての立場からご記入ください。
- 2 ご記入は、原則として**令和元年（2019年）10月1日現在**のものでお願いいたします。
- 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、ご回答の内容が上司や同僚などに知られるおそれはありません。
- 4 ご記入は下記の詳細をお願いします。

- ① 選択肢として回答番号が用意されている場合、該当する番号を直接○印で囲んでください。
- ② 質問には、( ) 内に（1つだけ）、（2つまで）、（いくつでも）、（数字で）などのことわり書きが付してあります。
- ③ 時間数や日数などで正確な数字がわからない場合は、**おおよその数字で結構です**ので、必ずご記入ください。
- ④ 選択肢の「その他」に○印をおつけになった場合は、( ) 内に可能な範囲で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）にて、**11月13日（水）**までに、事業所を過ぎず、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ください。(選択質問の○印は1つだけ)

(1) 契約期間	1 定めがある (契約社員)	2 定めがない (無期転換社員*)		
(2) 性別	1 男性	2 女性		
(3) 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~64歳	7 65歳以上	
(4) 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		
(5) 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 ( )			
(6) 勤務先 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 ( )	
(7) 継続勤務期間 (現在の雇用契約先)	年	月	日	

※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に転換された労働者。なお、5年経たずに転換した場合も含み、当初から無期の労働者は含まない。

問2 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 事務的業務	3 販売業務
4 サービス業務	5 保安業務	6 農林漁業業務
7 生産工程業務	8 輸送・機械運転業務	9 建設・採掘業務
10 運搬・清掃・包装等業務	11 管理的業務	12 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。機織、電気技術者、プログラマー、システムエンジニア、保守士、デザイナー、教員、編集者など。
- 2 事務的業務... 庶務・文書・人事・調査・企画・会計などの仕事、並びに生産関連・営業販売・外勤・運輸・通信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、集金人、メーター検針員、貨物係、配車係など。
- 3 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、商品の売り、製造などに関する取引上の商談、交渉・受注の仕事に従事する者。保険外交員、スーパー店長、不動産仲介人など。
- 4 サービス業務... 個人の家庭における家事サービス、介護・身の回り用務、調理・接客・販売など個人に対するサービス、及び他に分類されない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。
- 5 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、監視員、建設現場誘導員など。
- 6 農林漁業業務... 農作物の栽培・収穫、動物の飼育、林木の育成・伐採・搬出、水産動物 (同生類を含む) の捕獲・採取・養殖をする仕事、及びその他の農林漁業類似の仕事並びにこれらに関連する仕事に従事する者。
- 7 生産工程業務... 生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具、手動などをを用いて原料、材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・組検・修理・検査する仕事、製紙・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技術的な仕事に従事する者。製本工、製鋼設備操作・監視作業、石油精製オペレーターなど。
- 8 輸送・機械運転業務... 機関車・電車・自動車、船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関、機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者。電車運転士、タクシー運転手、船舶技師、船舶関係など。
- 9 建設・採掘業務... 建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の採掘・採取の仕事に従事するもの。とび職、解体工、大工、左官、送電線電工など。
- 10 運搬・清掃・包装等業務... 主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達、清掃、梱包・清掃、包装等に従事する者。郵便配達員、建設現場作業員、ビル、建物清掃員、ゴミ収集作業員など。
- 11 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、工務長など。
- 12 その他... 上記以外の業務

問3 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* (数字で)	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 (数字で)	約	万円 (通勤手当除く支給額)	
(5) 賞与・一時金	1 ある	→ 今夏支給額	
	2 ない	約	万円 (総支給額)
(6) あなたの年収見込額 (数字で)	約	万円	
(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 契約社員用が適用又は準用される	2 正社員が準用される	3 無期転換社員用が適用される
	4 就業規則はない	5 その他 ( )	6 わからない

※ 就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間  
例 一日8時間労働の場合、週の所定労働時間は40時間

問4 労働条件の通知方法についておたずねします。 (いくつでも)

- 1 書面にて(手渡し又は郵送) 2 電子メール 3 FAX  
 4 SNS\* 5 口頭 6 専用WEBサイトへの掲示  
 7 その他〔 〕

※SNSとは、LINE や Facebook 等のメッセージ機能

問5 労働条件の通知について、時期及びその実態との差異をおたずねします。

(○は、(1)～(17)につき【A】【B】それぞれ1つずつ)

	【A】労働条件等の通知時期		【B】通知内容と実態との差異	
	契約締結時に通知	契約締結後に通知	通知されていない	同じだった
(1) 契約期間	1	2	3	1
(2) 就業場所及び従事する業務	1	2	3	1
(3) 就業時間、休憩時間	1	2	3	1
(4) 休日労働、時間外労働	1	2	3	1
(5) 賃金	1	2	3	1
(6) 退職に関する事項	1	2	3	1
(7) 中途解約の場合の措置	1	2	3	1
(8) 契約更新の有無	1	2	3	1
(9) 契約更新の基準*	1	2	3	1
(10) 正社員への転換の有無	1	2	3	1
(11) 正社員への転換の基準*	1	2	3	1
(12) 昇給の有無	1	2	3	1
(13) 退職金の有無	1	2	3	1
(14) 賞与の有無	1	2	3	1
(15) 相談窓口	1	2	3	1
(16) 安全衛生	1	2	3	1
(17) 福利厚生制度	1	2	3	1

※ (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6 9月の残業(時間外労働)についておたずねします。

(6-1) 残業はありましたか。 (1つだけ)

- 1 あった 2 なかった → 問6-3へ

(6-2) 「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。(数字で)

約  時間

(6-3) 通常、残業代の支払いは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 残業時間のうち一部の支払いがある  
 3 通常賃金の中に残業代が含まれている(固定残業代、みなし残業等)  
 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7 雇止めの経験についておたずねします。

【参考】「雇止め」とは更新が可能なる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は含まれません。

(7-1) 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つだけ)

- 1 ある 2 ない → 6ページ問10へ

(7-2) 「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。」と回答された方におたずねします。雇止めの理由は何と説明されましたか。(いくつでも)

- 1 ある 2 ない → 問8へ

(7-3) 「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 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の上限に達した  
 9 周囲との人間関係  
 10 その他〔 〕  
 11 特に説明なし

(7-4) 雇止めに対して納得できましたか。 (1つだけ)

1 納得できた → 問8へ 2 納得できなかった

(7-5) 「納得できなかった」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 公的機関に相談した      | 6 労働組合に相談した      |
| 7 その他 ( )        |                  |

問8 契約期間中の中途解約についておたずねします。 (1つだけ)

(8-1) 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 → 問9へ 2 ない → 問9へ

(8-2) 「ある」と回答された方におたずねします。中途解約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 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    |             |

(8-3) 中途解約を通告された際の対応をお答えください。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職                     |
| 2 解雇予告手当相当額の支払いを受けて退職            |
| 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職 |
| 4 残期間の賃金の全額補償を受けて退職              |
| 5 その他 ( )                        |

問9 契約期間中の途中退職についておたずねします。 (1つだけ)

(9-1) 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 → 問10へ 2 ない → 問10へ

(9-2) 「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 (他社への就業等) | 2 提示された労働条件と実態との相違         |
| 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 マタニティハラスメント・パタニティハラスメント* |
| 9 傷病などの健康不良       | 10 その他 ( )                 |

\*育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせなど

(9-3) 途中退職を申し出した結果、退職できましたか。なお、複数回ある場合は、直近の申し出しについてお答えください。 (1つだけ)

1 退職できた → 問10へ 2 退職できなかった

(9-4) 「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10 研修 (教育訓練) についておたずねします。

(10-1) 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10-3へ

(10-2) 「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OJT 2 社内のOJT 3 外部の研修に参加 4 その他 ( )

【参考】OJTとOJTの定義  
OJT (On the Job Training) … 職場外の研修機関で集合的に学ぶ職場外研修  
OJT (Off 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

(10-3) 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 ( )     |

(10-4) 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 特にない                    |

問 11 現在の職場で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。

((A)[B]それぞれ1つずつ)		
	【A】 育児休業	【B】 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
対象者となったことがない	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 ※無期転換社員は全員対象となります。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。また、配偶者が専業主婦(夫)の場合や、夫婦同時に育児休業を取得することも可能です。

- (育児休業)
- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
  - ② 子が1歳6か月未満に達する日までに、労働契約(更新後の契約)の期間が満了すること

(介護休業)

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までに、労働契約(更新後の契約)の期間が満了すること

問 12 労働組合についておたずねします。

(12-1) あなたは労働組合に加入していますか。 (1つだけ)

1 はい → 2 いいえ → 問 12-3 へ

(12-2) 加入している労働組合は、どのような労働組合ですか。 (いくつでも)

- 1 雇用契約先の労働組合
- 2 外部の有期・派遣・パート専門の労働組合
- 3 その他外部の労働組合

→ 問 13 へおすすみください。

(12-3) 今後労働組合に加入するとしたら、どのような組合に加入したいですか。 (いくつでも)

- 1 雇用契約先の労働組合
- 2 外部の有期・派遣・パート専門の労働組合
- 3 その他外部の労働組合
- 4 労働組合には加入したくない
- 5 よくわからない

(12-4) その理由を教えてください。 (自由記入)

問 13 正社員への転換制度についておたずねします。

(13-1) 現在の職場には、正社員への転換制度がありますか。 (1つだけ)

1 ある → 2 ない → 3 わからない

(13-2) 正社員への転換を希望しますか。 (1つだけ)

1 希望する → 問 14 へ 2 希望しない → 3 どちらともいえない → 問 14 へ

(13-3) 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・体面面で心配だから
- 8 職場の人間関係が面倒だから
- 9 その他( )

問 14 正社員と比べて、あなたの仕事や賃金についてどのように感じますか。(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	

問 15 同一労働同一賃金を含む改正法「パートタイム・有期雇用労働法」が昨年成立し、2020年4月には施行(中小企業は2021年4月)されます。改正法では、同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当など、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止され、「均等待遇規定」が整備されました。

【参考】 「均等待遇」(8条)及び「均等待遇」(9条)について

\*均等待遇: 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

\*均等待遇: 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とを理由とした差別的取扱いを禁止すること

(15-1) この法改正を知っていましたか。 (1つだけ)

- 1 知っていた
- 2 法改正は知っているが、内容はよくわからない
- 3 知らなかった

(15-2) 正社員と比べて、あなたの労働条件についてどのように感じますか。

(①)～(⑮)各それぞれ1つだけ

	相違はない	相違がある		制度がない ・ わからない
		不合理ではない	不合理と感じる	
① 基本給	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 役職手当	1	2	3	4
⑥ 家族手当・ 扶養手当	1	2	3	4
⑦ 住宅手当	1	2	3	4
⑧ 昇給	1	2	3	4
⑨ 有給休暇	1	2	3	4
⑩ 特別休暇 (慶弔等)	1	2	3	4
⑪ 食堂、更衣室、 休憩室等の利用	1	2	3	4
⑫ 病欠休暇	1	2	3	4
⑬ 福利厚生 (⑩、⑪を除く)	1	2	3	4
⑭ 教育訓練	1	2	3	4
⑮ 安全管理※	1	2	3	4

※ヘルメットの支給、安全教育等

(15-3) 「相違があり不合理と感じる」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 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
2 職務内容が同じため
3 職務に伴う責任の程度が同じため
4 勤務時間や勤務日数が同じため
5 配置の変更の範囲が同じため (例 正社員同様、転勤がある)
6 職務内容の変更の範囲が同じため (例 正社員同様、経理から営業等へ仕事の変更がある)
7 その他( )

契約社員の方 → 下記 問15-4へお進みください

無期転換社員の方 → 13ページ 問21-6へお進みください

(15-4) 改正法「パートタイム・有期雇用労働法」では、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ます。今後、事業主に対して説明を求めようと思いますか。(1つだけ)

1 説明を求める → 問16へ 2 説明を求めない

(15-5) 求めない理由は何ですか。(いくつでも)

- 1 中途解約・更新されないなどの不利益取扱いを受けそう
- 2 求めても説明してもらえそうにない
- 3 上司との関係が悪くなりそう
- 4 職場で聞けない雰囲気がある
- 5 誰に聞いていいかわからない
- 6 待遇に満足している
- 7 興味がない
- 8 その他( )

問16 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つだけ)

1 ある → 問17へ 2 ない → 問18へ

問17 「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つだけ)	1 1年未満 3 3年以上5年未満 5 10年以上20年未満	2 1年以上3年未満 4 5年以上10年未満 6 20年以上
(2) 契約社員になる 直前の勤務形態 (1つだけ)	1 正社員 3 派遣社員 5 その他( )	2 パート・アルバイト 4 無期転換社員
(3) 直前の勤務先を 退職した理由 (2つまで)	1 自分の病気・健康 3 家事・育児専念のため 5 定年制のため 7 賃金への不満 9 仕事の将来性への不安 11 セクシャルハラスメント 13 専門性を生かすため	2 家族等の看護・介護 4 職場での結婚退職實行 6 人員整理・解雇・雇用期間満了 8 労働時間・残業・休暇への不満 10 いじめ・嫌がらせ 12 マタニティハラスメント・パタニティハラスメント 14 その他( )

※育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせなど

問18 現雇用先での労働契約についておたずねします。

(18-1) 現在締結されている契約の契約期間はどれくらいですか。(数字で)

契約期間  年  カ月

(18-2) 契約更新回数に上限が設定されていますか。 (1つだけ)

1 更新回数に上限が設定されている  上限  回

2 上限は設定されていない  回

3 わからない  回

(18-3) 通算勤続年数に上限が設定されていますか。 (1つだけ)

1 通算勤続年数に上限が設定されている  上限  年

2 上限は設定されていない  年

3 わからない  年

問19 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生かせるから
- 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 知人・友人に勧められたから
- 6 わずらわしい人間関係が嫌だから
- 7 今の会社で正社員になりたいから
- 8 正社員として働ける適当な企業がなかったから
- 9 その他 [  ]

問20 契約の更新に関してはおたずねします。

(20-1) 現在の契約は1回以上更新されていますか。 (1つだけ)

1 1回以上更新されている  2 まだ更新されていない  → 問21へ

(20-2) 「1回以上更新されている」と回答された方におたずねします。更新は何回目ですか。

(数字で)

更新回数  回

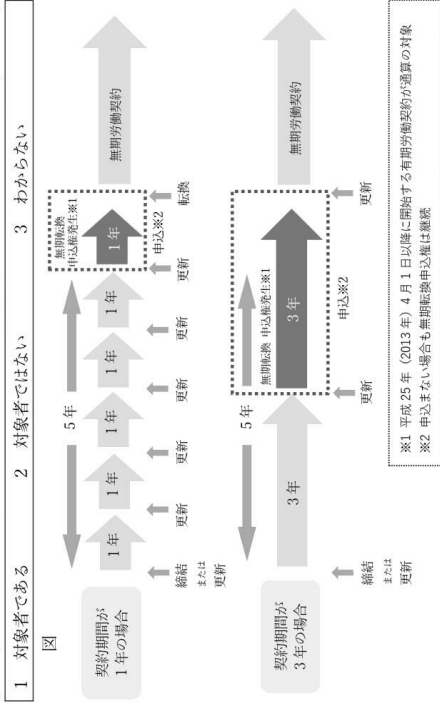
問21 労働契約法が改正され、平成25年(2013年)4月1日以降に開始または更新した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者から申込みがあれば、無期労働契約に転換することとなりました(以下、「無期転換ルール」といいます)。

**【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すが、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。

(21-1) この法改正を知っていましたか。 (1つだけ)

1 知っていた  2 知らなかった

(21-2) あなたは、無期転換申込権対象者ですか。(図参照) (1つだけ)



(21-3) 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22へ

2 条件によっては利用したい  → 問21-4へ

3 利用したくない  → 問21-5へ

4 わからない  → 問22へ

(21-4) 「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 職務内容が現在と変わらないこと	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 [ <input type="text"/> ]

次ページ 問22へおすすみください。

(21-5) 「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 職務内容が現在と変わってしまうから	2 責任の程度が現在より重くなるから
3 転勤があるから	4 残業や休日出勤が増えるから
5 現在の勤務先で長期勤続する機会が少なくなるから	6 労働条件等の交渉をする機会が少なくなるから
7 専門性で評価してもらえないから	8 職場の人間関係がわずらわしくなるから
9 その他 [ <input type="text"/> ]	

次ページ 問22へおすすみください。



(21-6) 無期転換した理由をお聞かせください。 (いくつでも)

1 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	
2 契約期間の定めがない方が、労働条件の交渉しやすいから	
3 現在の勤務先に長期間働きたいから	
4 長期的なキャリア形成が可能になるから	
5 待遇が改善されるから	
6 その他 ( )	

問 22 現在の雇用契約先における労働条件の見直し\*についておたずねします。

\*会社からの提示、個人で交渉、労働組合を通じて交渉の結果を含む

(22-1 【A】 契約社員の方) 無期転換の際に見直されたことはありますか  
 更新の際に見直されたことはありますか

1 あり 2 ない → 問 24 へ

1 あり 2 ない → 問 24 へ

問 23 労働条件の見直しが行われた経験がある方におたずねします。下記について見直しの詳細をお答えください。なお、見直しが複数回あった場合は、直近の結果についてお答えください。

(23-1) 労働条件等の見直しについて (①～⑮それぞれ1つだけ)

	労働条件について		変わらない
	引上げられた	引下げられた	
① 基本給	1	2	3
② 賞与	1	2	3
③ 退職金	1	2	3
④ 通勤手当	1	2	3
⑤ 役職手当	1	2	3
⑥ 家族手当・扶養手当	1	2	3
⑦ 住宅手当	1	2	3
⑧ 昇給	1	2	3
⑨ 有給休暇	1	2	3
⑩ 特別休暇 (慶弔等)	1	2	3
⑪ 食堂、更衣室、 休憩室等の利用	1	2	3
⑫ 病欠休暇	1	2	3
⑬ 福利厚生 (⑩、⑪を除く)	1	2	3
⑭ 教育訓練	1	2	3
⑮ 安全管理*	1	2	3

\*ヘルメットの支給、安全教育等

(23-2) 労働時間等の見直しについて (各項目1つだけ)

(1) 労働時間	1 長くなった	2 変わらない	3 短くなった
① 業務内容	1 変わった	2 変わらない	
(2) 仕事の内容	1 増加した	2 変わらない	3 減少した
② 業務量	1 重くなった	2 変わらない	3 軽くなった
③ 責任			
(3) その他の見直された労働条件 (自由記入)			

契約社員の方のお答えください

(23-3) 契約期間等の見直しについて (各項目1つだけ)

(1) 契約期間	1 長くなった	2 変わらない	3 短くなった
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			
(2) 契約期間の上限の設定 (更新回数の上を含む)	3 〃	上限が短縮された	
4 〃	〃	上限は変わらない	
5 〃	〃	上限がなくなった	
6 以前の契約も今回の更新でも上限は設定されていない			
(3) 更新の基準	1 厳しくなった	2 変わらない	3 緩和された

問 24 現在の雇用契約先との交渉 (要望や希望を伝えることを含む) についておたずねします。

(24-1) 労働条件について、自分から申し出て会社と交渉をした経験はありますか。(1つだけ)

1 ある 2 ない → 問 25 へ

(24-2) どのような手段で交渉しましたか。(いくつでも)

1 個人的に交渉した

2 労働組合を通じて交渉した

3 その他 ( )

(24-3) どのタイミングで交渉を行いましたか。(いくつでも)

1 入社時

2 契約期間中

3 更新時

4 無期転換時

5 無期転換後

6 その他 ( )

問 25 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 26 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 27 契約社員や無期転換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（水）**までに、  
**事業所を過ぎず**に直接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/>

