

### 第3章 契約社員（個人）調査の集計結果

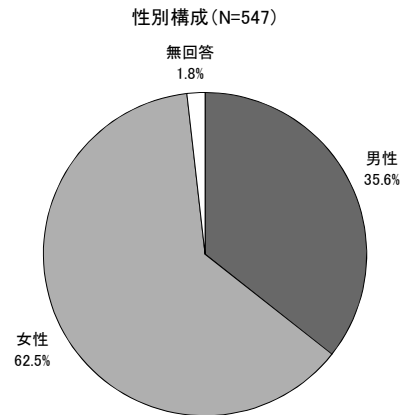


### 第3章 契約社員（個人）調査の集計結果

#### 1 回答者の概要

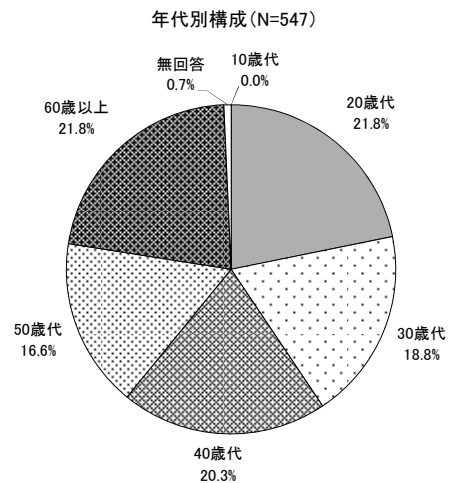
##### 1.1 性別構成

○男女別構成は、「男性」が35.6%、「女性」が62.5%となっている。



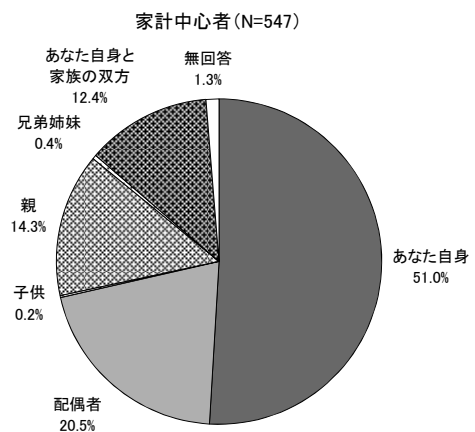
##### 1.2 年代別構成

○年代別構成は、「20歳代」と「60歳以上」が21.8%で最も多く、以下、「40歳代」(20.3%)、「30歳代」(18.8%)、「50歳代」(16.6%)と続いている。



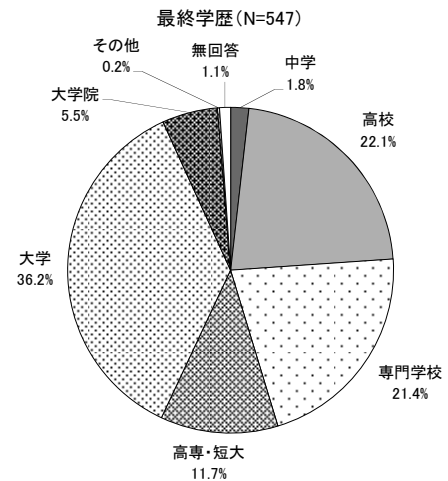
##### 1.3 家計中心者

○家計中心者は、「回答者自身」が51.0%を占めて最も多く、以下、「配偶者」(20.5%)、「親」(14.3%)、「回答者自身と家族の双方」(12.4%)と続いている。



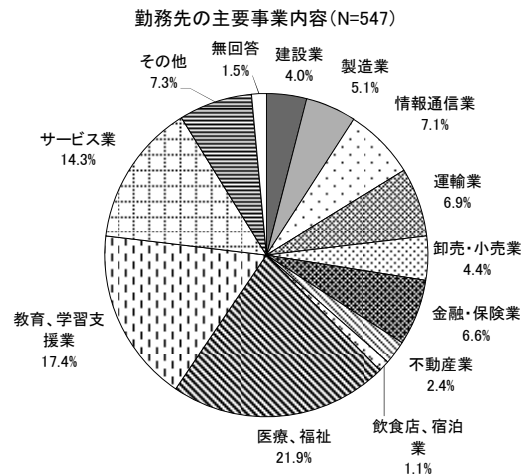
#### 1.4 最終学歴

○最終学歴は、「大学」が36.2%を占めて最も多く、以下、「高校」(22.1%)、「専門学校」(21.4%)「高専・短大」(11.7%)と続いている。



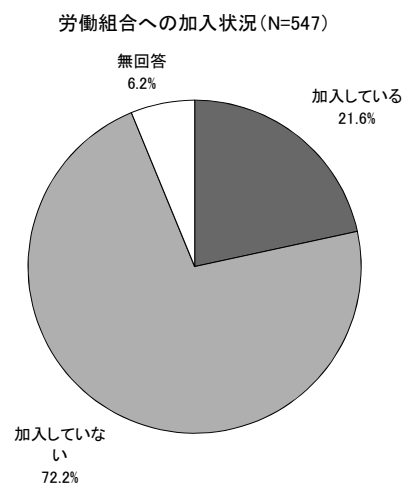
#### 1.5 勤務先の主要事業内容

○勤務先の主要事業内容は、「医療、福祉」が21.9%を占めて最も多く、以下、「教育、学習支援業」(17.4%)、「サービス業」(14.3%)、「情報通信業」(7.1%)と続いている。

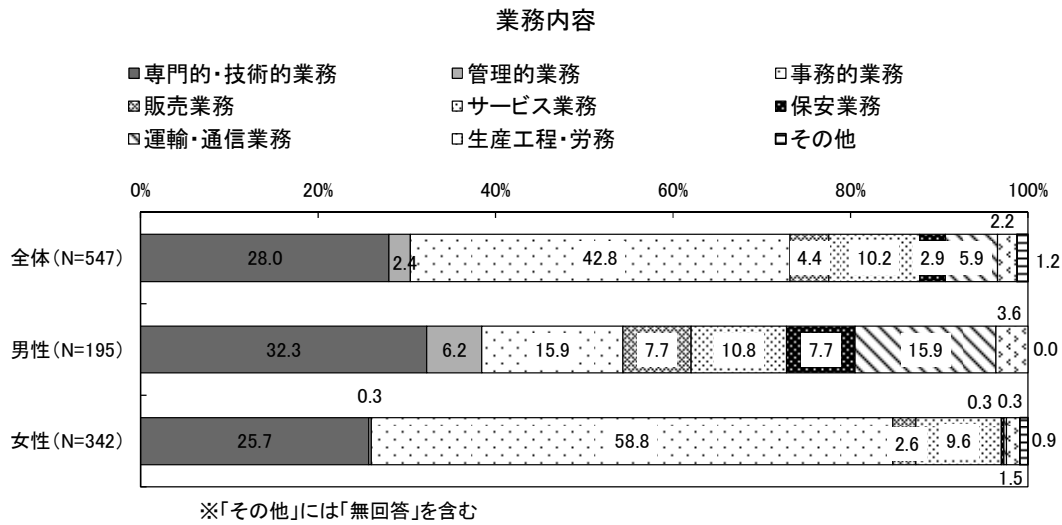


#### 1.6 労働組合への加入状況

○労働組合への加入状況は、「加入している」が21.6%、「加入していない」が72.2%となっている。



## 1.7 業務内容



- 現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が42.8%を占めて最も多く、以下、「専門的・技術的業務」(28.0%)、「サービス業務」(10.2%)と続いている。
- 男女別に見ると、男性は「専門的・技術的業務」が32.3%で最も多く、女性は「事務的業務」が58.8%で最も多くなっている。
- 勤務先の主要事業内容ごとに第3順位までの業務内容をあげると以下のとおりである。

**主要事業内容別の業務内容**

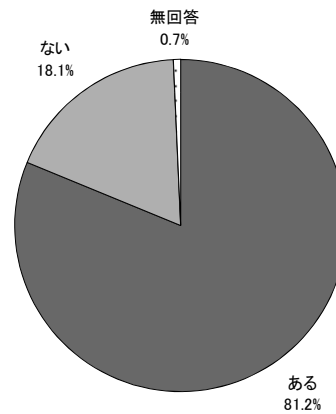
	第1順位	第2順位	第3順位
建設業	専門的・技術的業務(59.1%)	事務的業務(18.2%)	管理的業務(13.6%)
製造業	専門的・技術的業務(60.7%)	事務的業務(14.3%)	生産工程・労務(10.7%)
情報通信業	事務的業務(59.0%)	専門的・技術的業務(33.3%)	運輸・通信業務(5.1%)
運輸業	運輸・通信業務(71.1%)	事務的業務(21.1%)	生産工程・労務(5.3%)
卸売・小売業	販売業務(37.5%)	専門的・技術的業務(33.3%)	事務的業務(25.0%)
金融・保険業	事務的業務(58.3%)	販売業務(16.7%)	専門的・技術的業務/管理的業務/サービス業務/保安業務(5.6%)
不動産業	事務的業務(76.9%)	専門的・技術的業務/管理的業務/販売業務(7.7%)	-
飲食店、宿泊業	サービス業務(50.0%)	専門的・技術的業務/事務的業務/生産工程・労務(16.7%)	-
医療、福祉	事務的業務(40.0%)	専門的・技術的業務(37.5%)	サービス業務(19.2%)
教育、学習支援業	事務的業務(60.0%)	専門的・技術的業務(35.8%)	管理的業務(3.2%)
サービス業	サービス業務(30.8%)	事務的業務(24.4%)	保安業務(17.9%)

## 2 契約社員になる前の他の勤務形態での勤務経験の有無

○契約社員になる前の契約社員以外の勤務形態で働いた経験の有無は、「ある」が81.2%、「ない」が18.1%となっている。

○契約社員になる前の他の勤務形態での勤務経験の有無について、業務内容別に見ると、「ある」は「事務的業務」(77.4%)を除いて全ての業務内容で8割を超えている。

契約社員になる前の他勤務形態での勤務経験の有無 (N=547)



### 3 契約社員になる前の勤務状況

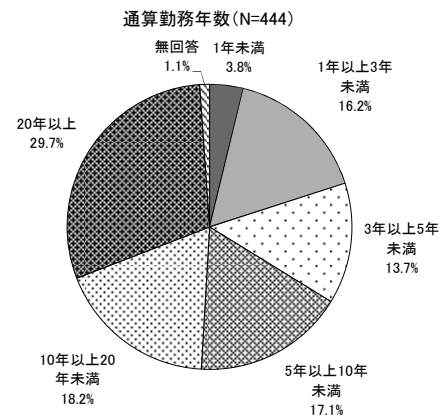
#### 3.1 契約社員になる前の通算勤務年数

○契約社員になる前の通算勤務年数は、「20年以上」が29.7%を占めて最も多く、以下、「10年以上20年未満」(18.2%)、「5年以上10年未満」(17.1%)と続いている。

○契約社員になる前の通算勤務年数を男女別に見ると、男性は「20年以上」(52.8%)が最も多く、「5年以上」は78.0%、「5年未満」が21.4%となっている。一方、女性は「10年以上20年未満」(21.5%)が最も多く、「5年以上」は57.1%、「5年未満」は41.5%となっている。

「20年未満の区分」はいずれも女性の方が男性より高くなっているが、「20年以上」では男性(52.8%)が女性(16.0%)より36.8ポイント高くなっている。

○契約社員になる前の通算勤務年数を業務内容別に見ると、「サービス業務」を除いた全ての業務で「20年以上」が最も多く、特に「管理的業務」は「20年以上」が72.7%と他の業務内容と比べて高くなっている。「サービス業務」は「1年以上3年未満」(22.9%)が最も多くなっている。



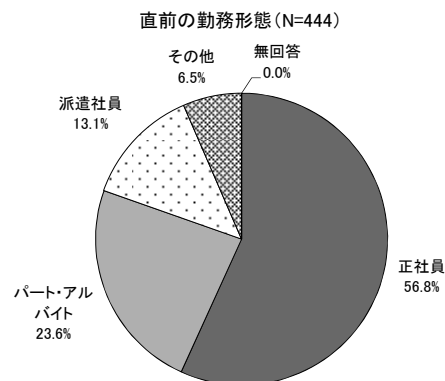
#### 3.2 契約社員になる直前の勤務形態

○契約社員になる直前の勤務形態は、「正社員」が56.8%を占めて最も多く、以下、「パート・アルバイト」(23.6%)、「派遣社員」(13.1%)、「その他」(6.5%)となっている。

○契約社員になる直前の勤務形態について、男女別に見ると、「正社員」であった割合は男性(76.1%)が女性(45.8%)より30.3ポイント高くなっている。

○契約社員になる直前の勤務形態について、業務内容別に見ると、「正社員」であった割合は、「事務的業務」(49.7%)、「サービス業務」(37.5%)を除いた全ての業務内容において5割を超えている。

「事務的業務」では「派遣社員」から、「サービス業務」では「パート・アルバイト」から契約社員になった人の割合が他の業務内容に比べて高くなっている。



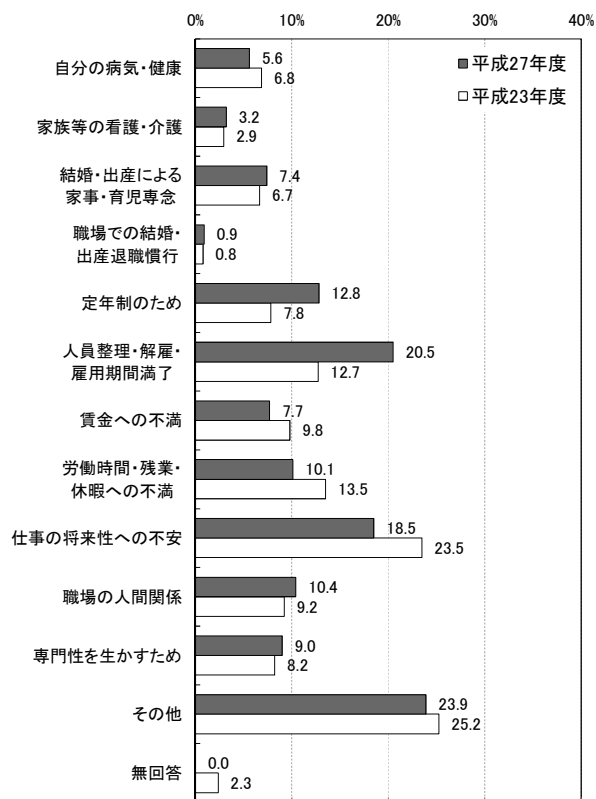
### 3.3 直前の勤務先を辞めた理由（2つまで回答可）

○直前の勤務先をやめた理由としては、「人員整理・解雇・雇用期間満了」が20.5%で最も多く、以下、「仕事の将来性への不安」（18.5%）、「定年制のため」（12.8%）、「職場の人間関係」（10.4%）と続いている。

○直前の勤務先を辞めた理由を男女別に見ると、「人員整理・解雇・雇用期間満了」は男性16.6%、女性22.5%、「仕事の将来性への不安」は男性17.8%、女性19.3%で、男女とも2割前後となっている。

また、男性は「定年制のため」（31.3%）、「賃金への不満」（10.4%）の割合が高くなっており、女性は「結婚・出産による家事・育児専念」（11.6%）、「労働時間・残業・休暇への不満」（12.7%）、「専門性を生かすため」（11.3%）の割合が高くなっている。

直前の勤務先を辞めた理由 (N=444/H27、N=511/H23)





#### 4 契約社員の仕事を選んだ理由（2つまで回答可）

##### ○契約社員の仕事を選んだ理由

としては、「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が28.0%で最も多く、以下、「やりたい仕事だったから」（25.2%）、「専門的な技術や資格が活かせるから」（23.2%）、「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」（18.5%）と続いている。

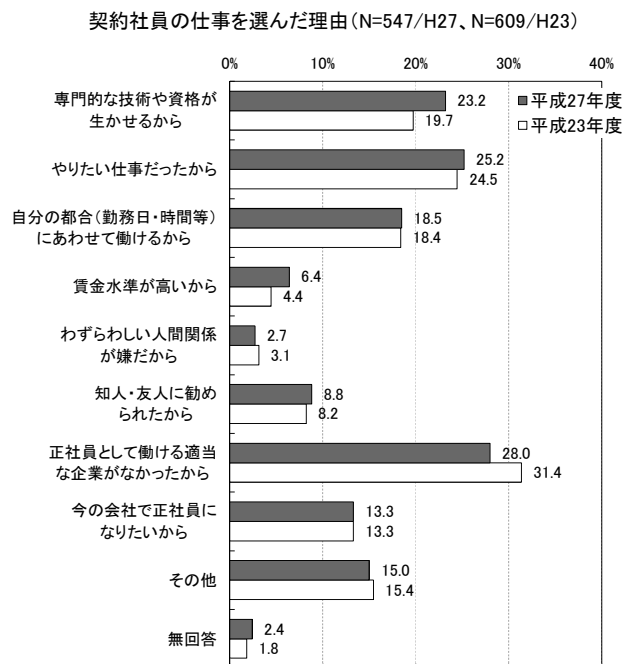
○前回調査と比較すると、いずれも「正社員として働ける適当な企業がなかったから」（前回調査（31.4%）、今回調査（28.0%））が最も多くなっているが、前回から3.4ポイント

減少している。一方、「専門的な技術や資格が活かせるから」が前回の19.7%から3.5ポイント、「賃金水準が高いから」が前回の4.4%から2.0ポイント、「やりたい仕事だったから」が前回の24.5%から0.7ポイント増加している。

○契約社員の仕事を選んだ理由を男女別に見ると、男性は「専門的な技術や資格が活かせるから」が29.2%で最も多く、一方、女性は「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が28.4%で最も多くなっている。

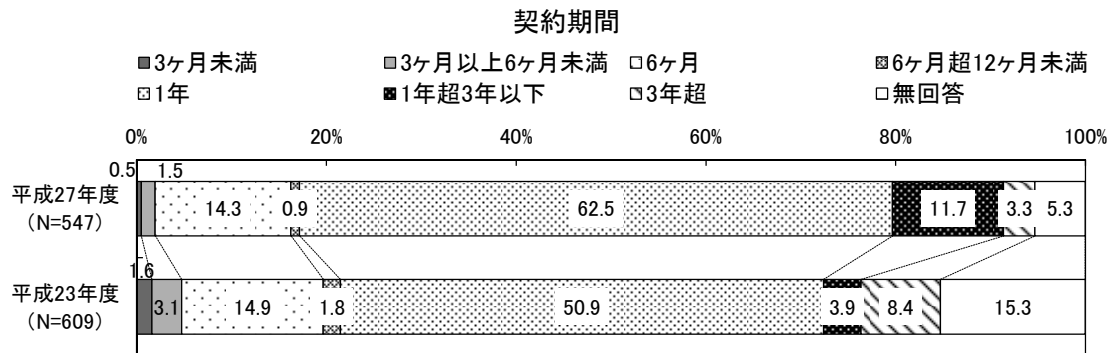
「専門的な技術や資格が活かせるから」は男性が29.2%、女性が19.9%で9.3ポイント、「知人・友人に勧められたから」は男性が12.3%、女性が7.0%で5.3ポイント男性が高くなっている。また、「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」は女性が22.5%、男性が11.8%で10.7ポイント、「やりたい仕事だったから」は女性が27.5%、男性が22.1%で5.4ポイント女性が高くなっている。

○年齢別に見ると、「専門的な技術や資格が活かせるから」は年齢が高くなるにつれて増加する傾向にある。20歳代に特徴的な理由として、「やりたい仕事だったから」（42.9%）、「今の会社で正社員になりたいから」（30.3%）が他の年齢層に比べて高くなっている。また、40歳代では「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」（33.3%）、50歳代では「正社員として働ける適当な企業がなかったから」（42.9%）が高くなっている。



## 5 現在の契約について

### 5.1 契約期間



○現在の契約期間は、「1年」が62.5%を占めて最も多く、以下、大きく割合が低下して「6ヶ月」(14.3%)、「1年超3年以下」(11.7%)と続いている。

○前回調査と比較すると、いずれも「1年」が最も多く、前回の50.9%から11.6ポイント増加している。また、「1年超3年以下」は前回の3.9%から7.8ポイント増加した一方、「1年未満」は前回の21.4%から4.2ポイント減少している。

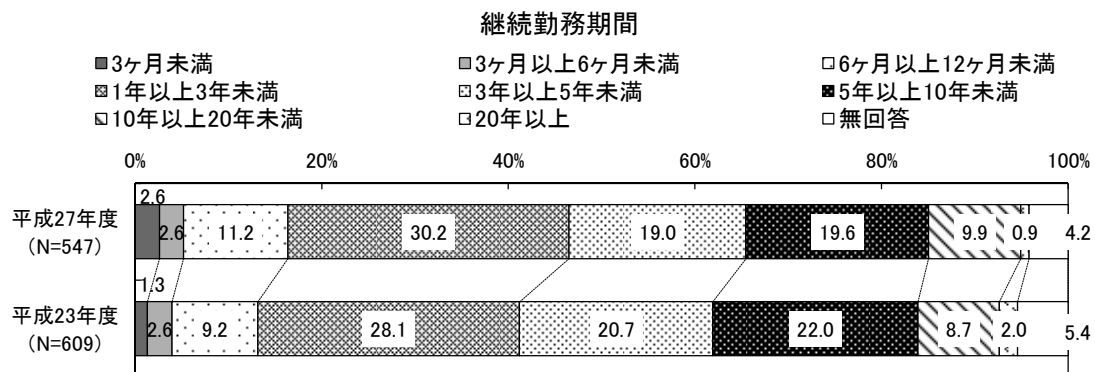
○現在の契約期間を男女別に見ると、男女とも「1年」が6割を超えて最も多くなっている。

「1年超3年以下」は女性が13.7%、男性が8.2%で5.5ポイント女性が高くなっており、逆に「6ヶ月以下」は男性が22.6%、女性が12.3%で10.3ポイント男性が高くなっている。

○現在の契約期間を業務内容別に見ると、「運輸・通信業務」(25.0%)、「販売業務」(45.8%)を除いた全ての業務で「1年」が5割以上を占めている。

他の業務内容に比べて「6ヶ月以下」の割合が高いのは「運輸・通信業務」(71.9%)であり、「1年超」の割合が高いのは「販売業務」(20.9%)、「事務的業務」(19.2%)となっている。

## 5.2 継続勤務期間



○平成27年11月現在での継続勤務期間の平均年数は4.4年であった。継続勤務期間については、「1年以上3年未満」が30.2%を占めて最も多く、以下、「5年以上10年未満」(19.6%)、「3年以上5年未満」(19.0%)と続いている。

○前回調査と比較すると、継続勤務期間について、「3年以上」が前回の53.4%から4.0ポイント減少し、逆に、「3年未満」が前回の41.2%から5.4ポイント増加している。

○継続勤務期間を男女別に見ると、「1年以上3年未満」の割合が男性27.2%、女性32.7%を占めて男女ともに最も多くなっている。

○継続勤務期間を業務内容別に見ると、平均年数は「販売業務」が6.0年と最も長く、以下、「運輸・通信業務」(5.7年)、「管理的業務」(5.1年)と続いている。

他の業務内容に比べ「1年以上3年未満」の割合が多い業務内容は「専門的・技術的業務」(34.0%)、「事務的業務」(33.3%)、「生産工程・労務」(33.3%)、「保安業務」(31.3%)となっている。

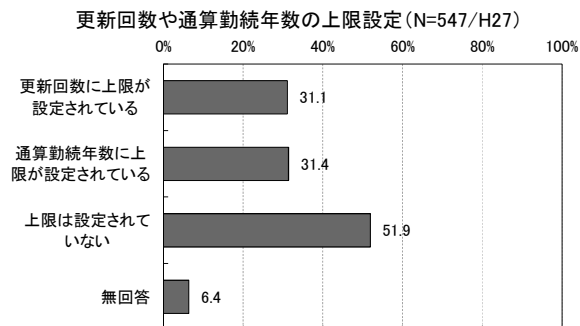
他の業務内容に比べ「1年未満」の割合が多い業務内容は「サービス業務」(25.0%)、「生産工程・労務」(25.0%)で、「3年以上」の割合が多い業務内容は「販売業務」(75.0%)、「運輸・通信業務」(65.6%)、「管理的業務」(61.6%)となっている。

### 5.3 契約更新回数・通算勤続年数の上限

#### 5.3.1 上限設定の有無（複数回答可）

##### ○更新回数や通算勤続年数の上限

設定については、「上限は設定されていない」が51.9%で最も多く、「通算勤続年数に上限が設定されている」が31.4%、「更新回数に上限が設定されている」が31.1%となっている。



##### ○更新回数や通算勤続年数の上限

設定を男女別に見ると、「上限は設定されていない」の割合が男性63.6%、女性45.3%を占めて男女とも最も多くなっている。

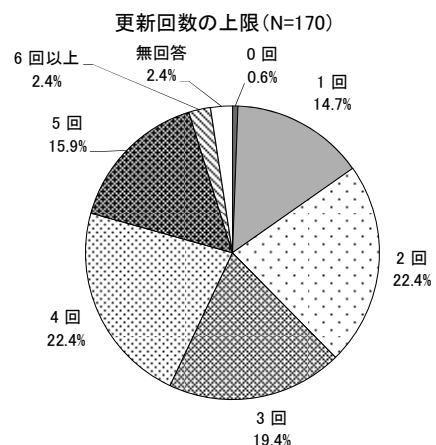
○業務内容別に見ると、「上限は設定されていない」の割合は「事務的業務」(36.3%)を除く全ての業務内容で6割以上となっており、特に「運輸・通信業務」(84.4%)では他の業務内容と比べて高くなっている。

「事務的業務」では、「通算勤続年数に上限が設定されている」が49.1%、「更新回数に上限が設定されている」が42.7%となり、上限が設定されている割合が高くなっている。

○契約期間別に見ると、契約期間が長い方が、更新回数や通算勤続年数の上限を「設定していない」とする割合が低い傾向が見られる。

#### 5.3.2 契約更新回数の上限

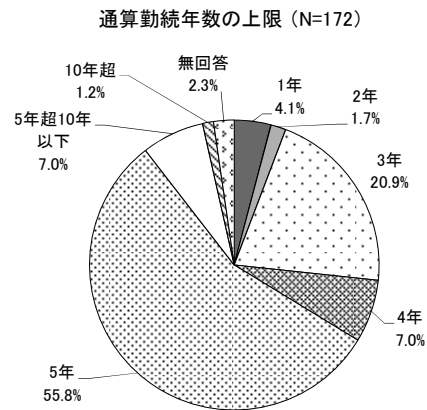
○更新回数の上限については、「2回」と「4回」がともに22.4%で最も多く、以下、「3回」(19.4%)、「5回」(15.9%)と続いている。



### 5.3.3 通算勤続年数の上限

○通算勤続年数の上限の平均は4.5年であった。通算勤続年数の上限については、「5年」が55.8%で過半数を占めて最も多く、以下、「3年」が20.9%、「4年」が7.0%、「5年超10年以下」が7.0%となっている。

○労働組合加入の有無別に見ると、加入者・非加入者ともに「5年」の割合が最も多く、労働組合加入者は61.9%、非加入者は52.4%となっている。また、通算勤続年数の上限が「5年を超える」との回答は、労働組合加入者は14.3%、非加入者は6.4%となっている。



## 6 労働条件

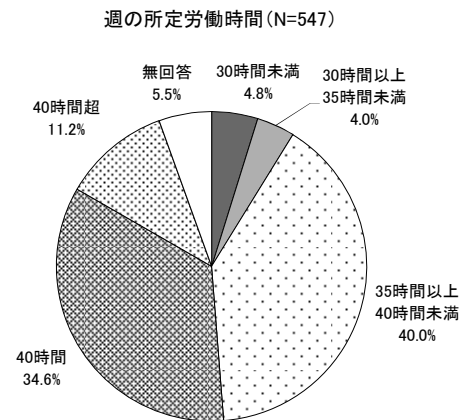
### 6.1 週の所定労働時間

○週の所定労働時間は、平均 38.4 時間で、「35 時間以上 40 時間未満」が 40.0%、「40 時間」が 34.6%となり、これらをあわせた「35 時間以上 40 時間以下」が 74.6%を占めている。

○週の所定労働時間を男女別に見ると、男性では「40 時間」が 43.6%、「35 時間以上 40 時間未満」が 30.3%であるが、女性では「35 時間以上 40 時間未満」が 46.2%、「40 時間」が 29.8%となっている。

○業務内容別に見ると、「保安業務」を除いた全ての業務内容で「35 時間以上 40 時間未満」又は「40 時間」のいずれかが最も多くなっており、「保安業務」では「40 時間超」(31.3%)が最も多くなっている。また、他の業務内容と比較して「35 時間以上 40 時間未満」の割合が高いのは「生産工程・労務」(66.7%)、「事務的業務」(55.6%)で、「40 時間超」では、「保安業務」(31.3%)、「販売業務」(20.8%)となっている。

○労働組合加入の有無別に見ると、「40 時間未満」では、労働組合非加入者は 50.8%、加入者は 45.7%となり、5.1 ポイント非加入者が高くなっている。また、「40 時間以上」では、労働組合加入者は 46.7%、非加入者は 44.3%となっており、2.4 ポイント加入者が高くなっている。

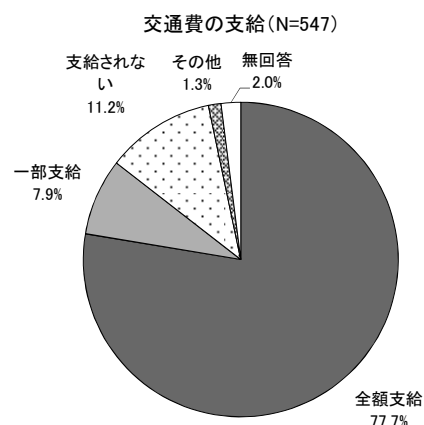


### 6.2 交通費の支給

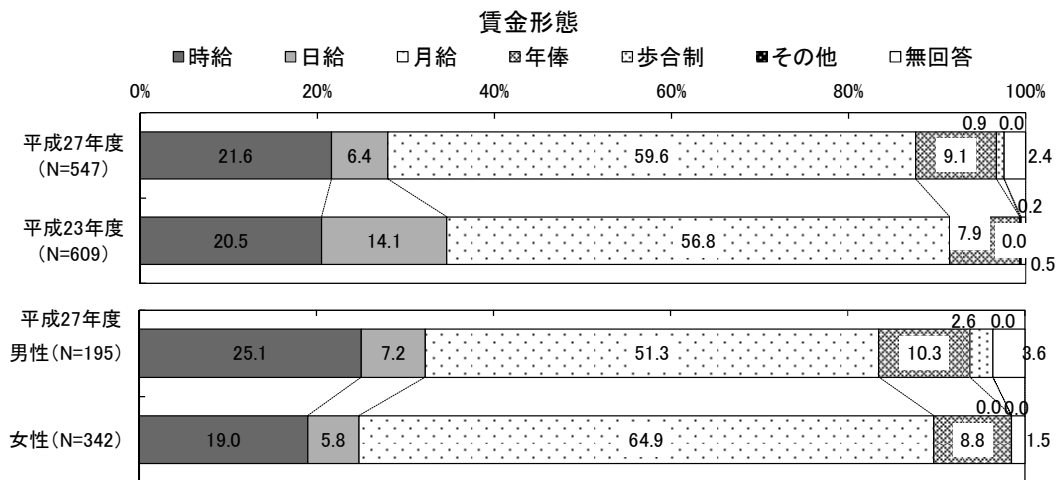
○交通費の支給については、「全額支給」が 77.7%を占め、「支給されない」が 11.2%、「一部支給」が 7.9%となっている。

○男女別に見ると、男女とも「全額支給」が 7割を超えているが、女性が 79.2%で男性より 4.3 ポイント高くなっている。一方、「一部支給」は男性が 10.8%で女性より 4.4 ポイント高く、「支給されない」も男性が 12.3%で女性より 1.8 ポイント高くなっている。

○業務内容別に見ると、全ての業務で「全額支給」が最も多く、「管理的業務」で 100.0%、「保安業務」で 93.8%となっている。一方、「支給されない」の割合は、「運輸・通信業務」(34.4%)で高くなっている。



### 6.3 賃金形態



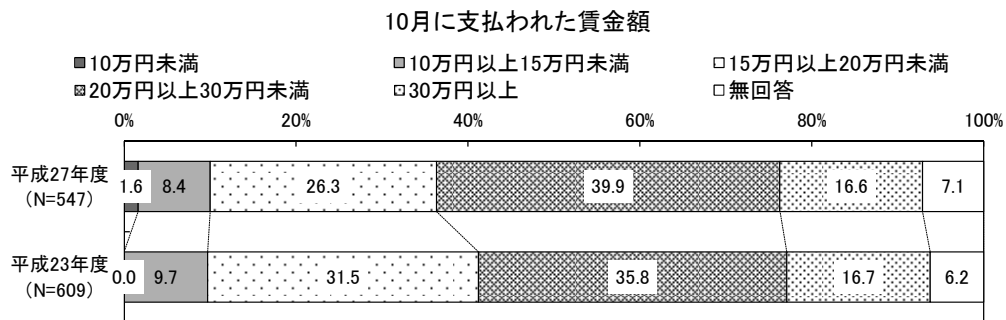
○賃金形態としては、「月給」が59.6%を占めて最も多く、以下、「時給」(21.6%)、「年俵」(9.1%)、「日給」(6.4%)と続いている。

○前回調査と比較すると、賃金形態について、「月給」が前回の56.8%から2.8ポイント、「年俵」が前回の7.9%から1.2ポイント、「時給」が前回の20.5%から1.1ポイント増加している。一方、「日給」は前回の14.1%から7.7ポイント減少している。

○業務内容別に賃金形態を見ると、「月給」では「管理的業務」(69.2%)、「事務的業務」(68.8%)が、「時給」では「運輸・通信業務」(68.8%)、「生産工程・労務」(58.3%)、「販売業務」(41.7%)が、「日給」では「専門的・技術的業務」(11.1%)が、「年俵」では「管理的業務」(30.8%)、「専門的・技術的業務」(15.0%)が他の業務内容と比べて割合が高くなっている。

○労働組合加入の有無別に見ると、加入者・非加入者ともに「月給」が最も多くを占めるが、労働組合加入者は62.7%、非加入者は58.7%で4.0ポイント加入者が高い。一方、「年俵」では非加入者が10.4%、加入者が5.1%で5.3ポイント、非加入者が高い。一方、「日給」では非加入者が7.3%、加入者が2.5%で4.8ポイント非加入者が高くなっている。

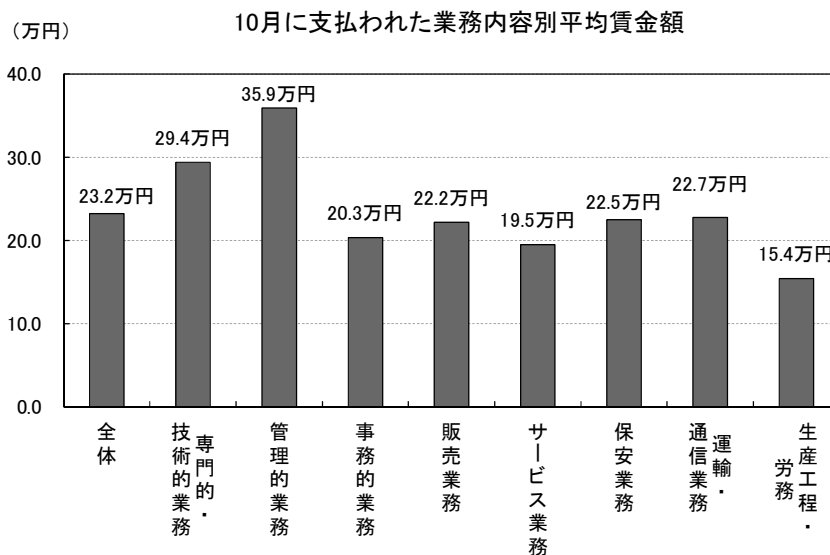
## 6.4 10月に支払われた賃金額



○10月分の賃金額（税込、通勤手当除く）は、平均が23.2万円で、「20万円以上30万円未満」が39.9%を占めて最も多く、以下、「15万円以上20万円未満」（26.3%）、「30万円以上」（16.6%）と続いている。

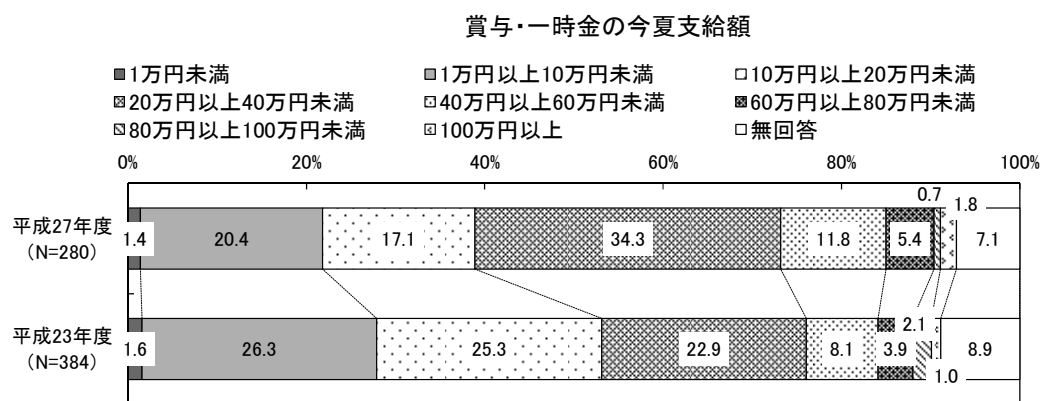
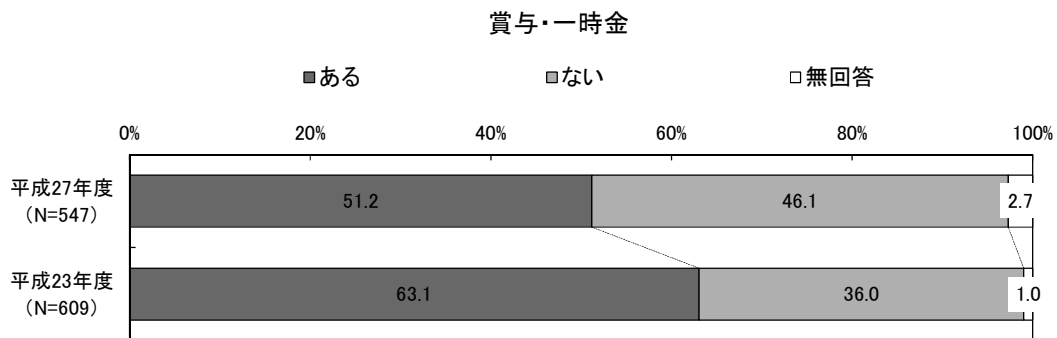
○前回調査と比較すると、10月分の賃金額について、「20万円未満」が前回の41.2%から4.9ポイント減少し、逆に、「20万円以上」が前回の52.5%から4.0ポイント増加している。

○業務内容別の平均賃金額を見ると、高い順に「管理的業務」（35.9万円）、「専門的・技術的業務」（29.4万円）、「運輸・通信業務」（22.7万円）となっており、低い順では「生産工程・労務」（15.4万円）、「サービス業務」（19.5万円）、「事務的業務」（20.3万円）となっている。





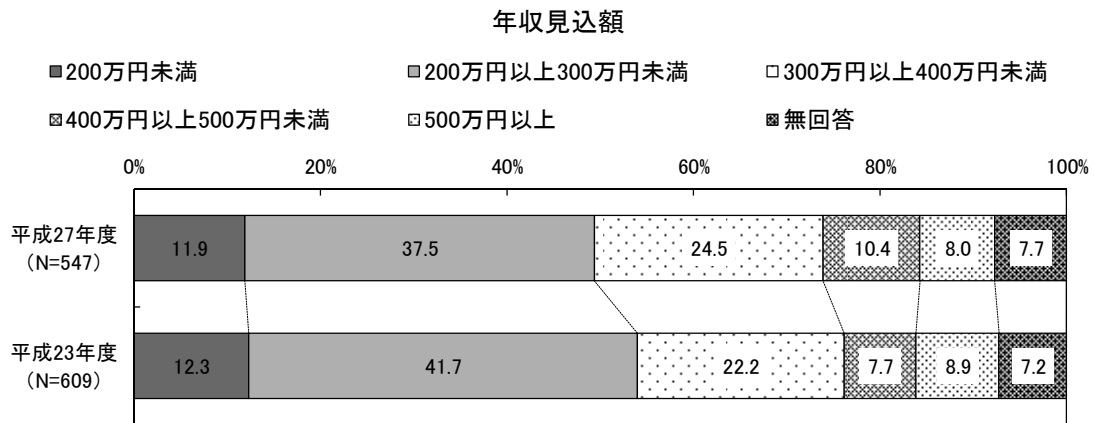
## 6.5 賞与・一時金



- 賞与・一時金については、「ある」が51.2%、「ない」が46.1%となっている。「ある」とした回答者の今夏の支給額（税込）は平均26.6万円で、「20万円以上40万円未満」が34.3%を占めて最も多く、以下、「1万円以上10万円未満」（20.4%）、「10万円以上20万円未満」（17.1%）と続いている。
- 前回調査と比較すると、賞与・一時金について「ある」が前回の63.1%から11.9ポイント減少している。  
また、賞与・一時金が「ある」とした回答者の今夏の支給額は、「20万円未満」が前回の53.2%から14.3ポイント減少し、「20万円以上」が前回の38.0%から16.0ポイント増加している。
- 男女別に見ると、女性は「ある」が53.5%と5割を超えているが、男性は47.2%で6.3ポイント女性が高くなっている。  
また、賞与・一時金が「ある」とした回答者の支給額の平均は、男性が25.7万円、女性が27.2万円となっている。
- 業務内容別に見ると賞与・一時金が「ある」の割合は、「保安業務」（18.8%）、「専門的・技術的業務」（34.6%）、「サービス業務」（44.6%）、「管理的業務」（46.2%）で低くなっており、これらを除く業務内容では「ある」が6割を超えている。  
支給額の平均を高い順に見ると、「管理的業務」（62.0万円）、「専門的・技術的業務」（37.4万円）、「事務的業務」（27.4万円）となっており、低い順では「生産工程・

労務」(6.5万円)、「運輸・通信業務」(9.6万円)、「保安業務」(13.3万円)となっている。

## 6.6 年収見込額



- 年収見込額(税込)は平均307.1万円で、「200万円以上300万円未満」が37.5%を占めて最も多くなっている。「300万円未満」が49.4%で5割近くを占め、「500万円以上」は8.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、年収見込額について、「300万円未満」が前回の54.0%から4.6ポイント減少し、逆に、「300万円以上」が前回の38.8%から4.1ポイント増加している。
- 業務内容別に年収見込額の平均を高い順に見ると、「管理的業務」(485.3万円)、「専門的・技術的業務」(375.8万円)、「販売業務」(300.7万円)となっており、低い順では「生産工程・労務」(195.2万円)、「サービス業務」(261.7万円)、「事務的業務」(278.9万円)となっている。

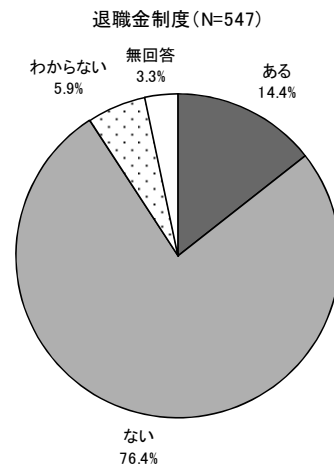
## 6.7 退職金制度

○退職金制度については、「ある」が14.4%、「ない」が76.4%、「わからない」が5.9%となっている。

○男女別に見ると、退職金制度が「ある」は、女性が16.4%、男性が11.8%で4.6ポイント女性が高くなっている。

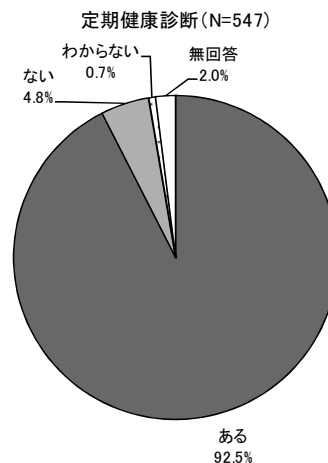
○業務内容別に見ると、退職金制度が「ある」の割合は、「販売業務」(45.8%)で高くなっている。一方、「ない」の割合は「運輸・通信業務」(93.8%)で高くなっている。

○労働組合加入の有無別で見ると、退職金制度が「ある」は、労働組合加入者が19.5%、非加入者が11.6%で7.9ポイント加入者が高くなっている。



## 6.8 定期健康診断

○定期健康診断については、「ある」が92.5%、「ない」が4.8%となっている。

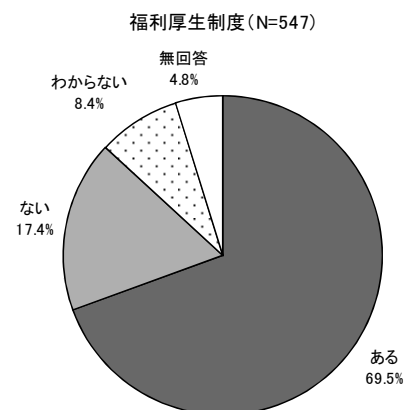


## 6.9 福利厚生制度

○福利厚生制度については、「ある」が69.5%、「ない」が17.4%、「わからない」が8.4%となっている。

○男女別に見ると、福利厚生制度が「ある」は、女性が74.0%、男性が63.6%で10.4ポイント女性が高くなっている。

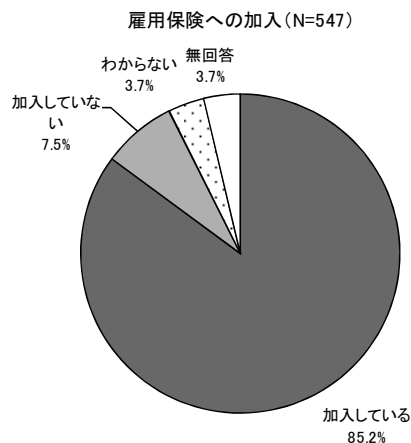
○業務内容別に見ると、福利厚生制度が「ある」の割合は、「管理的業務」(84.6%)、「販売業務」(79.2%)で高く、「保安業務」(37.5%)、「運輸・通信業務」(40.6%)で低くなっている。



○労働組合加入の有無別で見ると、福利厚生制度が「ある」は、労働組合加入者が81.4%、非加入者が66.3%で15.1ポイント加入者が高くなっている。

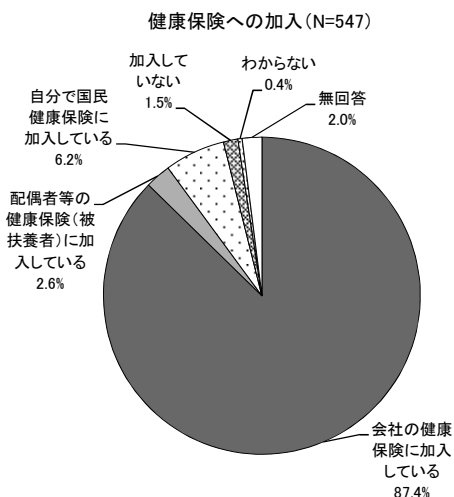
### 6.10 雇用保険への加入

○雇用保険への加入については、「加入している」が85.2%、「加入していない」が7.5%となっている。



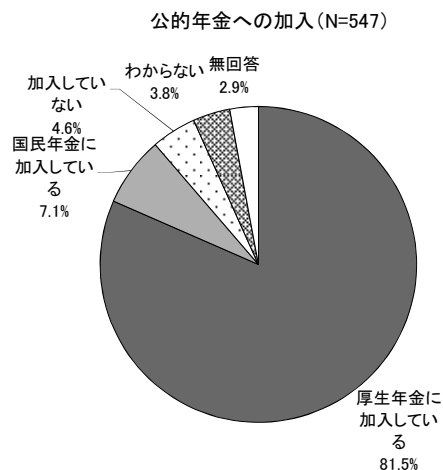
### 6.11 健康保険への加入

○健康保険への加入については、「会社の健康保険に加入している」が87.4%、「自分で国民健康保険に加入している」が6.2%、「配偶者等の健康保険（被扶養者）に加入している」が2.6%、「加入していない」が1.5%となっている。



### 6.12 公的年金への加入

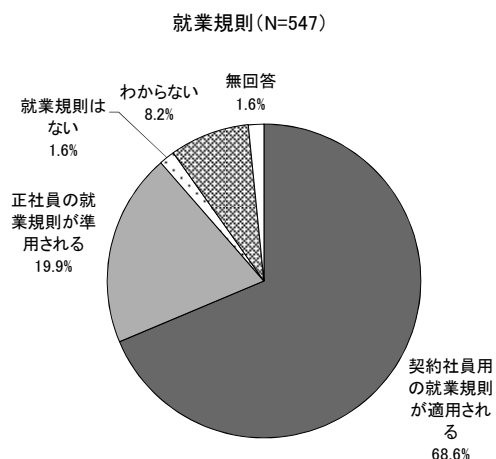
○公的年金への加入については、「厚生年金に加入している」が81.5%、「国民年金に加入している」が7.1%、「加入していない」が4.6%となっている。



### 6.13 就業規則

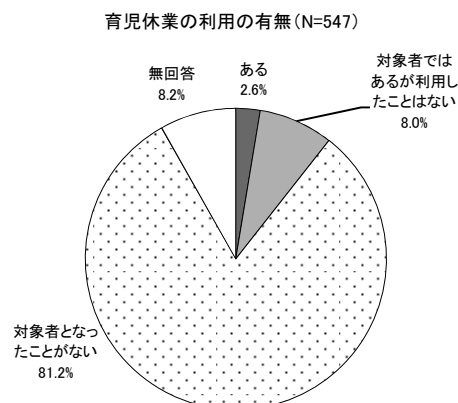
○適用されている就業規則については、「契約社員用の就業規則が適用される」が68.6%、「正社員の就業規則が準用される」が19.9%となっている。

○業務内容別に見ると、いずれの業務でも「契約社員用の就業規則が適用される」が最も多く、「運輸・通信業務」(87.5%)、「サービス業務」(75.0%)、「生産工程・労務」(75.0%)、「事務的業務」(71.8%)で他の業務内容より割合が高くなっている。一方、「正社員の就業規則が準用される」は、「販売業務」(33.3%)、「管理的業務」(30.8%)で割合が高くなっている。



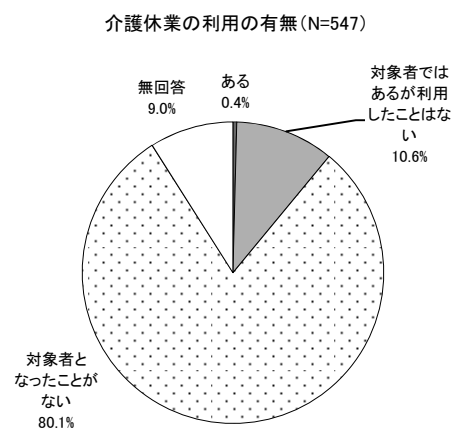
### 6.14 現在の職場での育児休業の利用の有無

○現在の職場での育児休業の利用の有無については、「対象者となったことがない」が81.2%を占めて最も多く、「対象者であるが利用したことはない」が8.0%、「(利用したことがある)」が2.6%となっている。育児休業の対象者においては24.1%が「(利用したことがある)」となっている。



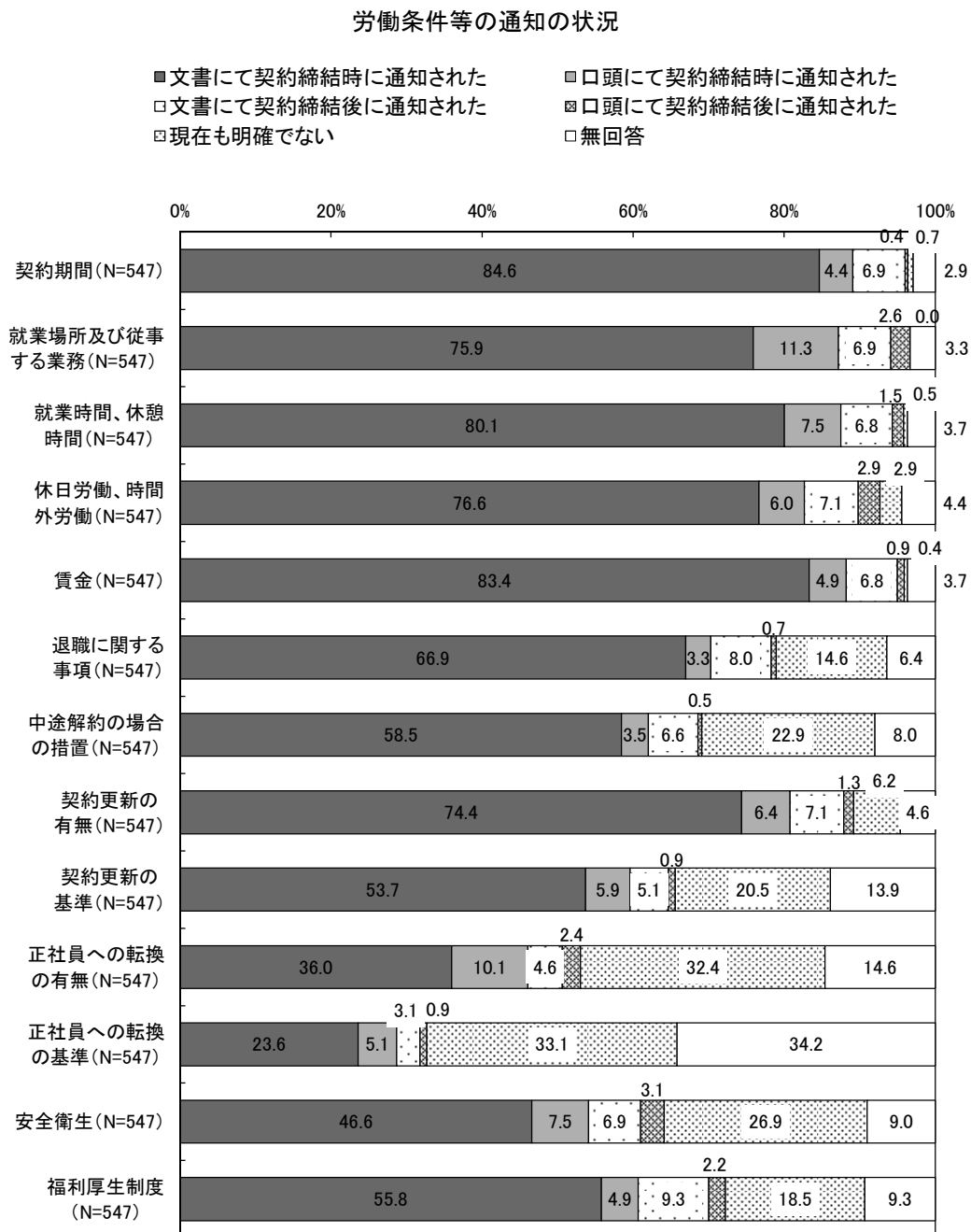
### 6.15 現在の職場での介護休業の利用の有無

○現在の職場での介護休業の利用の有無については、「対象者となったことがない」が80.1%を占めて最も多く、「対象者であるが利用したことはない」が10.6%、「(利用したことがある)」が0.4%となっている。介護休業の対象者においては3.3%が「(利用したことがある)」となっている。



## 7 労働条件の通知の状況及びその実態

### 7.1 労働条件等の通知の状況



#### 7.1.1 契約期間

○契約期間の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が84.6%、「契約締結後に文書にて」が6.9%で、あわせると文書通知割合は91.5%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で9割前後を占めているが、「販売業務」(75.0%)では低くなっている。

#### 7.1.2 就業場所及び従事する業務

○就業場所及び従事する業務の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が75.9%、「契約締結後に文書にて」が6.9%で、あわせると文書通知割合は82.8%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で8割前後を占めているが、「販売業務」(70.8%)では低くなっている。

#### 7.1.3 就業時間、休憩時間

○就業時間、休憩時間の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が80.1%、「契約締結後に文書にて」が6.8%で、あわせると文書通知割合は86.9%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で8割を超えているが、「保安業務」(68.8%)、「販売業務」(75.0%)では低くなっている。

#### 7.1.4 休日労働、時間外労働

○休日労働、時間外労働の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が76.6%、「契約締結後に文書にて」が7.1%で、あわせると文書通知割合は83.7%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で8割前後を占めているが、「販売業務」(66.7%)、「保安業務」(68.8%)では低くなっている。

#### 7.1.5 賃金

○賃金の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が83.4%、「契約締結後に文書にて」が6.8%で、あわせると文書通知割合は90.2%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で9割を超えているが「販売業務」(75.0%)、「保安業務」(81.3%)「サービス業務」(84.0%)では低くなっている。

#### 7.1.6 退職に関する事項

○退職に関する事項の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が66.9%、「契約締結後に文書にて」が8.0%で、あわせると文書通知割合は74.9%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で7割を超えているが、「販売業務」(54.2%)、「生産工程・労務」(58.3%)では低くなっている。

#### 7.1.7 中途解約の場合の措置

- 中途解約の場合の措置の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が58.5%、「契約締結後に文書にて」が6.6%で、あわせると文書通知割合は65.1%となっている。また、「現在も明確でない」が22.9%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で6割を超えているが、「販売業務」(50.0%)、「保安業務」(50.0%)では低くなっている。

#### 7.1.8 契約更新の有無

- 契約更新の有無の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が74.4%、「契約締結後に文書にて」が7.1%で、あわせると文書通知割合は81.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で8割を超えているが、「販売業務」(66.7%)、「生産工程・労務」(66.7%)では低くなっている。

#### 7.1.9 契約更新の基準

- 契約更新の基準の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が53.7%、「契約締結後に文書にて」が5.1%で、あわせると文書通知割合は58.8%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で6割前後を占めているが、「販売業務」(45.8%)、「生産工程・労務」(50.0%)では低くなっている。また、「管理的業務」では文書通知割合が92.3%と高くなっている。

#### 7.1.10 正社員への転換の有無

- 正社員への転換の有無の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が36.0%、「契約締結後に文書にて」が4.6%で、あわせると文書通知割合は40.6%となっている。また、「現在も明確でない」が32.4%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で4割前後となっているが、「専門的・技術的業務」(32.7%)、「販売業務」(33.3%)、「生産工程・労務」(33.3%)では低くなっている。また、「サービス業務」では文書通知割合が58.9%と高くなっている。

#### 7.1.11 正社員への転換の基準

- 正社員への転換の基準の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が23.6%、「契約締結後に文書にて」が3.1%で、あわせると文書通知割合は26.7%となっている。また、「現在も明確でない」が33.1%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で2割を超えているが、「保安業務」(18.8%)では低くなっている。また、「サービス業務」では文書通知割合が44.7%と高くなっている。



#### 7.1.12 安全衛生

○安全衛生の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が46.6%、「契約締結後に文書にて」が6.9%で、あわせると文書通知割合は53.5%となっている。また、「現在も明確でない」が26.9%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、「運輸・通信業務」(40.6%)、「生産工程・労務」(41.7%)、「保安業務」(43.8%)で低くなっており、「管理的業務」(84.6%)、「サービス業務」(69.6%)で高くなっている。

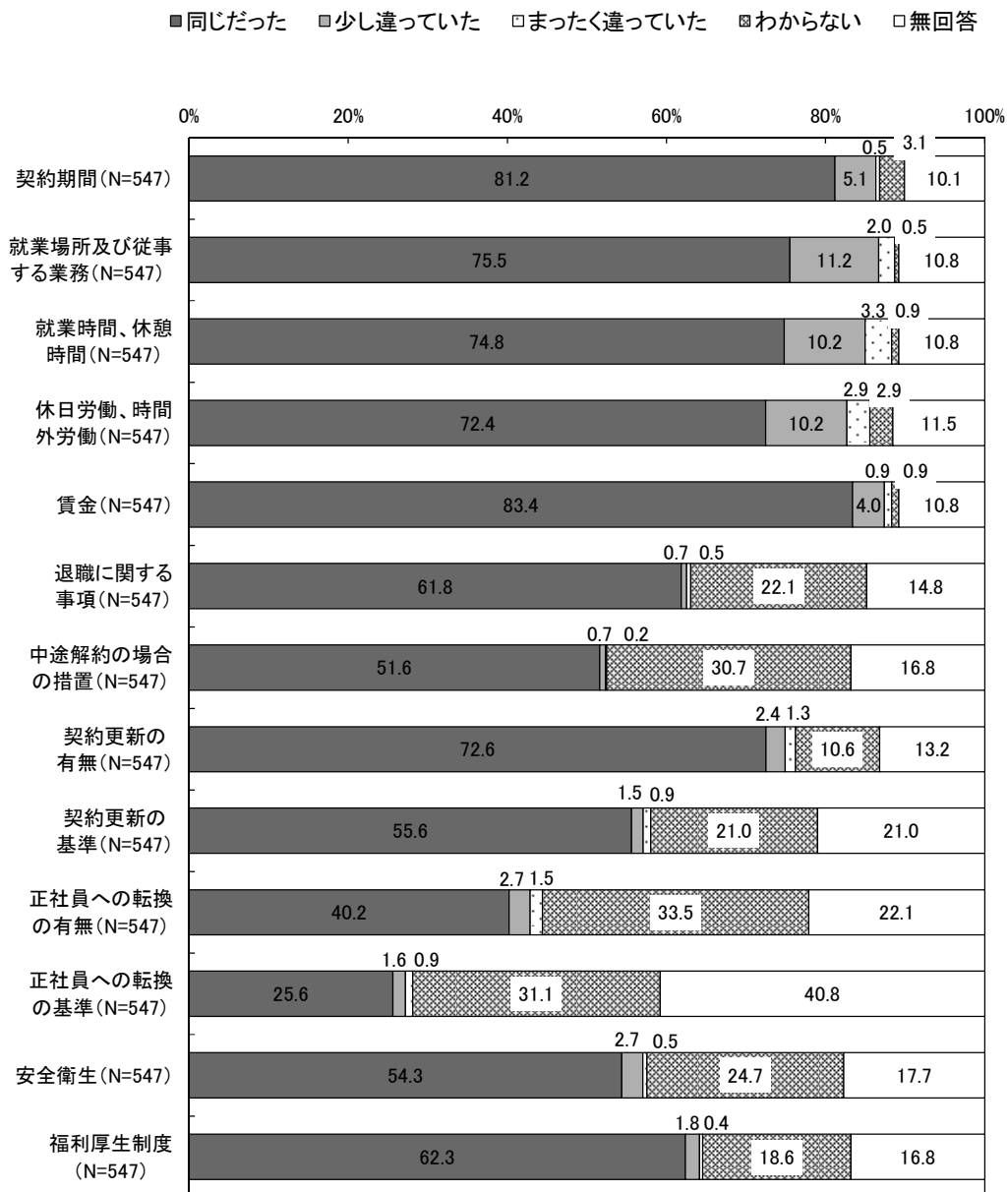
#### 7.1.13 福利厚生制度

○福利厚生制度の通知の状況については、「契約締結時に文書にて」が55.8%、「契約締結後に文書にて」が9.3%で、あわせると文書通知割合は65.1%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合は、ほとんどの業務内容で6割を超えているが、「保安業務」(37.5%)、「運輸・通信業務」(46.9%)、「生産工程・労務」(50.0%)では低くなっている。

## 7.2 実態との差異

### 実態との差異



### 7.2.1 契約期間

○契約期間の実態との差異については、「同じだった」が81.2%を占め、「少し違っていた」が5.1%、「まったく違っていた」が0.5%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」は多くの業務で8割を超えているが、「生産工程・労務」(66.7%)、「販売業務」(70.8%)、「サービス業務」(75.0%)では低くなっている。

### 7.2.2 就業場所及び従事する業務

- 就業場所及び従事する業務の実態との差異については、「同じだった」が75.5%を占め、「少し違っていた」が11.2%、「まったく違っていた」が2.0%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」はほとんどの業務で7割を超えているが、「販売業務」(66.7%)、「保安業務」(68.8%)では低くなっている。

### 7.2.3 就業時間、休憩時間

- 就業時間、休憩時間の実態との差異については、「同じだった」が74.8%を占め、「少し違っていた」が10.2%、「まったく違っていた」が3.3%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」は多くの業務で7割を超えているが、「保安業務」(62.5%)、「サービス業務」(67.9%)、「運輸・通信業務」(68.8%)では低くなっている。また、「運輸・通信業務」では、「少し違っていた」(18.8%)、「まったく違っていた」(3.1%)をあわせた割合が21.9%で他の業務に比べ高くなっている。

### 7.2.4 休日労働、時間外労働

- 休日労働、時間外労働の実態との差異については、「同じだった」が72.4%を占め、「少し違っていた」が10.2%、「まったく違っていた」が2.9%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」は多くの業務で7割を超えており、「管理的業務」(92.3%)では特に高くなっている。

### 7.2.5 賃金

- 賃金の実態との差異については、「同じだった」が83.4%を占め、「少し違っていた」が4.0%、「まったく違っていた」が0.9%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」は多くの業務で8割を超えており、「管理的業務」では100.0%であった。一方、「販売業務」(75.0%)、「サービス業務」(75.0%)、「保安業務」(75.0%)では低くなっている。

### 7.2.6 退職に関する事項

- 退職に関する事項の実態との差異については、「同じだった」が61.8%を占め、「少し違っていた」が0.7%、「まったく違っていた」が0.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」はほとんどの業務で6割前後となっているが、「生産工程・労務」(41.7%)では低くなっている。

### 7.2.7 中途解約の場合の措置

- 中途解約の場合の措置の実態との差異については、「同じだった」が51.6%を占め、「少し違っていた」が0.7%、「まったく違っていた」が0.2%となっている。また、通知の状況について「現在も明確でない」が22.9%であることを反映してか、「わか

らない」が30.7%、「無回答」が16.8%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」は多くの業務で5割前後となっており、「管理的業務」(84.6%)では高くなっている。

#### 7.2.8 契約更新の有無

○契約更新の有無の実態との差異については、「同じだった」が72.6%を占め、「少し違っていた」が2.4%、「まったく違っていた」が1.3%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」は多くの業務で7割を超えているが、「管理的業務」(92.3%)、「保安業務」(87.5%)では高くなっている。

#### 7.2.9 契約更新の基準

○契約更新の基準の実態との差異については、「同じだった」が55.6%を占め、「少し違っていた」が1.5%、「まったく違っていた」が0.9%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」はほとんどの業務で5割を超えているが、「管理的業務」(92.3%)では特に高く、「生産工程・労務」(41.7%)、「販売業務」(45.8%)では低くなっている。

#### 7.2.10 正社員への転換の有無

○正社員への転換の有無の実態との差異については、「同じだった」が40.2%、「少し違っていた」が2.7%、「まったく違っていた」が1.5%となっている。また、通知の状況について「現在も明確でない」が32.4%であることを反映してか、「わからない」が33.5%、「無回答」が22.1%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」はほとんどの業務で4割前後であるが、「管理的業務」(61.5%)、「運輸・通信業務」(50.0%)では高く、「生産工程・労務」(33.3%)では低くなっている。

#### 7.2.11 正社員への転換の基準

○正社員への転換の基準の実態との差異については、「同じだった」が25.6%、「少し違っていた」が1.6%、「まったく違っていた」が0.9%となっている。また、通知の状況について「現在も明確でない」が33.1%であることを反映してか、「わからない」が31.1%、「無回答又は転換なし」が40.8%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」は「運輸・通信業務」(40.6%)では高く、「生産工程・労務」(16.7%)、「保安業務」(18.8%)では低くなっている。

#### 7.2.12 安全衛生

○安全衛生の実態との差異については、「同じだった」が54.3%を占め、「少し違っていた」が2.7%、「まったく違っていた」が0.5%となっている。また、通知の状況

について「現在も明確でない」が26.9%であることを反映してか、「わからない」が24.7%、「無回答」が17.7%となっている。

- 業務内容別に見ると、「同じだった」はほとんどの業務で5割を超えているが、「管理的業務」(84.6%)では高くなっており、「生産工程・労務」(33.3%)、「保安業務」(37.5%)では低くなっている。

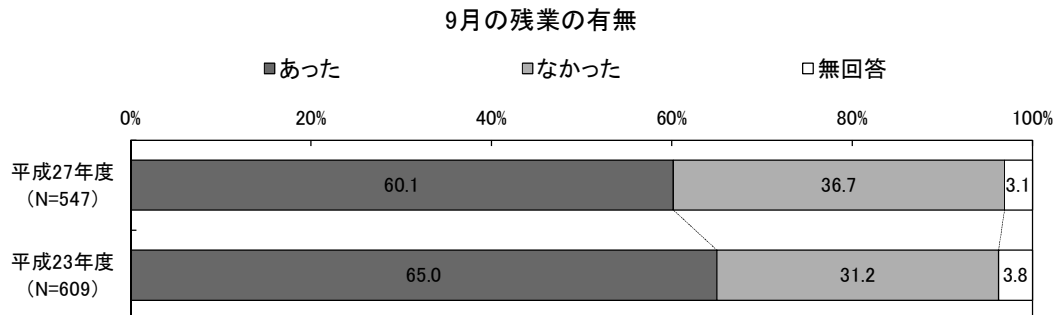
### 7.2.13 福利厚生制度

- 福利厚生制度の実態との差異については、「同じだった」が62.3%を占め、「少し違っていた」が1.8%、「まったく違っていた」が0.4%となっている。

- 業務内容別に見ると、「同じだった」は多くの業務で6割前後であるが、「管理的業務」(84.6%)では高く、「保安業務」(31.3%)、「生産工程・労務」(41.7%)では低くなっている。

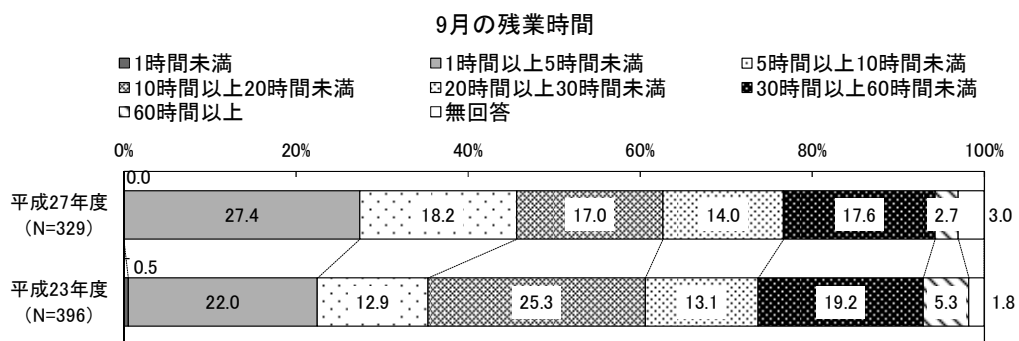
## 8 9月の残業状況

### 8.1 残業の有無



- 9月の残業の有無については、「あった」が60.1%、「なかった」が36.7%となっている。
- 前回調査と比較すると、9月の残業の有無について、「あった」が前回の65.0%から4.9ポイント減少し、一方、「なかった」が前回の31.2%から5.5ポイント増加している。
- 業務内容別に見ると、9月の残業が「あった」のは、割合の高い順では、「運輸・通信業務」(78.1%)、「保安業務」(68.8%)、「専門的・技術的業務」(63.4%)で、低い順では、「生産工程・労務」(41.7%)、「サービス業務」(53.6%)、「管理的業務」(53.8%)となっている。

### 8.2 残業時間



- 「9月に残業があった」とした回答者の平均残業時間は15.9時間となっており、「1時間以上5時間未満」が27.4%を占めて最も多く、以下、「5時間以上10時間未満」(18.2%)、「30時間以上60時間未満」(17.6%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、「10時間以上」が前回の62.9%から11.6ポイント減少し、「10時間未満」が前回の35.4%から10.2ポイント増加している。

○9月の平均残業時間を業務内容別に見ると、「保安業務」が32.4時間で最も長く、以下、「専門的・技術的業務」が21.8時間、「運輸・通信業務」が19.2時間となっている。

### 8.3 残業代の支払い形態

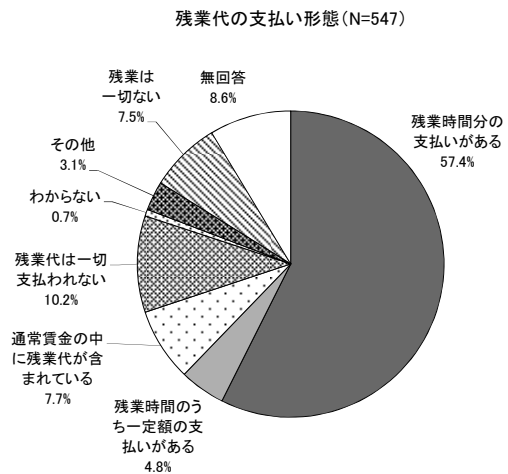
○残業代の支払形式については、「残業時間分の支払いがある」が57.4%で最も多くなっている。一方、「通常賃金の中に残業代が含まれている」が7.7%、「残業時間のうち一定額の支払いがある」が4.8%を占め、「残業代は一切支払われない」も10.2%を占めている。

○業務内容別に見ると、残業代の支払い形式として「残業時間分の支払いがある」は全体平均では57.4%であるが、

「管理的業務」(23.1%)、「専門的・技術的業務」(43.1%)では低くなっている。

また、「残業代は一切支払われない」は全体平均では10.2%であるが、「専門的・技術的業務」(15.7%)、「管理的業務」(15.4%)では高くなっている。

「通常賃金の中に残業代が含まれている」は全体平均では7.7%であるが、「管理的業務」では30.8%と高くなっている。



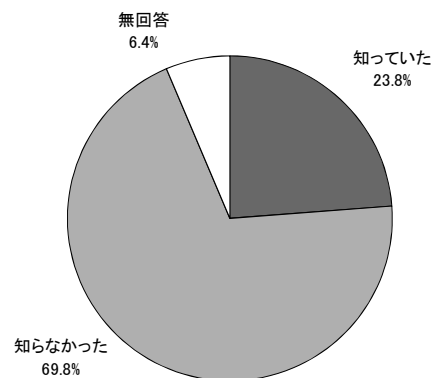
## 9 契約社員と正社員との労働条件の相違

### 9.1 労働契約法改正（契約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）の認知度

○労働契約法改正（契約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）については、「知っていた」が23.8%、「知らなかった」が69.8%となっている。

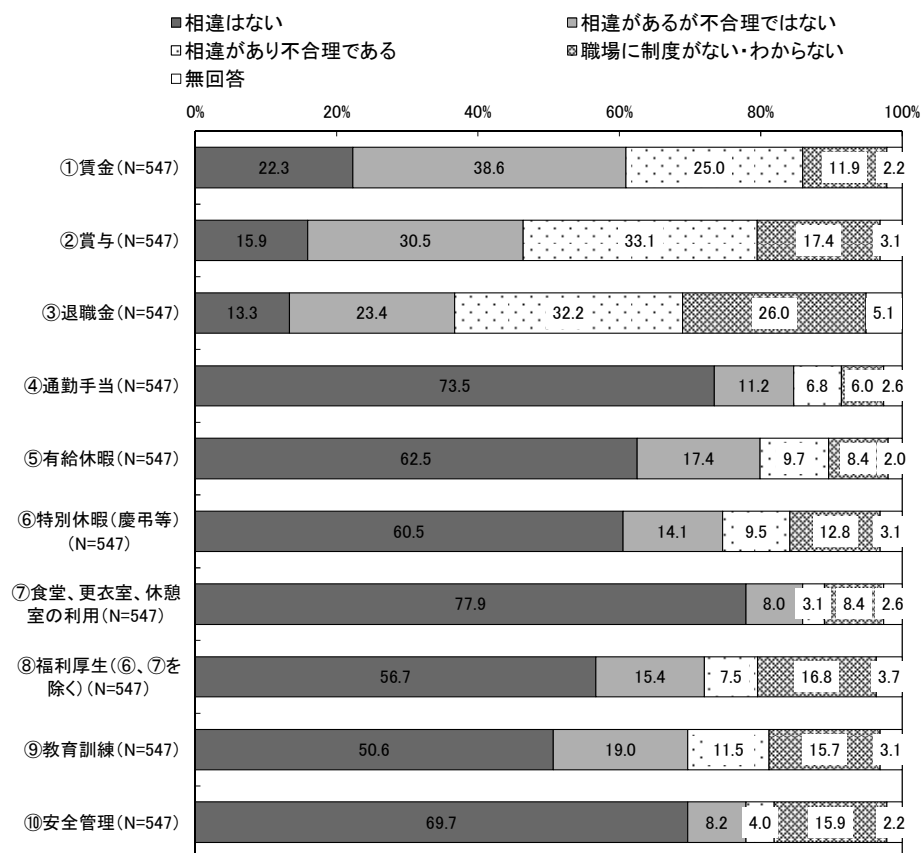
○業務内容別に見ると、「管理的業務」を除く全ての業務で「知らなかった」が6割を超え、「運輸・通信業務」（78.1%）、「生産工程・労務」（75.0%）、「サービス業務」（73.2%）で割合が高くなっている。

労働契約法（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）の認知度（N=547）



### 9.2 労働条件の相違の有無

正社員との労働条件の相違の有無





- 契約社員と正社員との労働条件の相違の有無を聞いたところ、「相違はない」の割合は、「退職金」(13.3%)、「賞与」(15.9%)、「賃金」(22.3%)において他の労働条件と比べて低くなっている。また、「賞与」及び「退職金」では、「相違があり不合理である」の割合が最も多く、それぞれ33.1%、32.2%となっている。
- 上記3項目以外の労働条件については、ほとんどの労働条件について、「相違はない」が6～7割前後を占めているが、「教育訓練」については「相違はない」が50.6%とやや低くなっている。
- 「相違はない」の割合が高い労働条件として、「食堂、更衣室、休憩室の利用」(77.9%)、「通勤手当」(73.5%)、「安全管理」(69.7%)がある。

### 9.2.1 賃金

- 正社員との賃金の相違について聞いたところ、「相違があるが不合理ではない」が38.6%で最も多く、「相違があり不合理である」が25.0%、「相違はない」が22.3%となっている。
- 男女別に見ると、男女ともに「相違があるが不合理ではない」が最も多く4割弱を占めている。「相違はない」は男性(26.7%)が女性(20.5%)より6.2ポイント高く、「相違があり不合理である」は女性(27.5%)が男性(20.0%)より7.5ポイント高くなっている。
- 業務内容別に見ると、「相違はない」は「管理的業務」(53.8%)で高くなっている。「相違があり不合理である」は「運輸・通信業務」(40.6%)で高くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、「相違はない」の割合は、労働組合加入者(29.7%)が非加入者(21.3%)より8.4ポイント高くなっている。

### 9.2.2 賞与

- 正社員との賞与の相違について聞いたところ、「相違があり不合理である」が33.1%で最も多く、「相違があるが不合理ではない」が30.5%、「相違はない」が15.9%となっている。
- 男女別に見ると、男性は「相違があるが不合理ではない」が34.4%(女性は28.7%)で最も多く、女性は「相違があり不合理である」が37.7%(男性は24.1%)で最も多くなっている。
- 業務内容別に見ると、「相違はない」は「管理的業務」(38.5%)で高くなっている。また、「相違があるが不合理ではない」は「販売業務」(45.8%)で高く、「相違があり不合理である」は「運輸・通信業務」(50.0%)、「生産工程・労務」(41.7%)で高くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、「相違はない」の割合は、労働組合加入者(27.1%)が非加入者(13.4%)より13.7ポイント高くなっている。

### 9.2.3 退職金

- 正社員との退職金の相違について聞いたところ、「相違があり不合理である」が32.2%で最も多く、「相違があるが不合理ではない」が23.4%、「相違はない」が13.3%となっている。また、「職場に制度がない・わからない」は26.0%となっている。
- 男女別に見ると、「相違があり不合理である」は、女性（36.5%）が男性（23.6%）より12.9ポイント高くなっている。
- 業務内容別に見ると、「相違はない」は「管理的業務」（30.8%）で高く、「相違があり不合理である」は、「運輸・通信業務」（50.0%）で高くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、「相違はない」の割合は、労働組合加入者（21.2%）が非加入者（12.2%）より9.0ポイント高くなっている。

### 9.2.4 通勤手当

- 正社員との通勤手当の相違について聞いたところ、「相違はない」が73.5%を占めて最も多く、「相違があるが不合理ではない」が11.2%、「相違があり不合理である」が6.8%となっている。
- 業務内容別に見ると、ほとんどの業務内容で「相違はない」が7割～8割前後を占めており、「管理的業務」（84.6%）、「販売業務」（83.3%）で割合が高くなっている。一方、「運輸・通信業務」では「相違はない」が34.4%と低く、「相違があるが不合理ではない」（21.9%）と「相違があり不合理である」（21.9%）の割合が他の業務内容と比べて高くなっている。

### 9.2.5 有給休暇

- 正社員との有給休暇の相違について聞いたところ、「相違はない」が62.5%で最も多く、「相違があるが不合理ではない」が17.4%、「相違があり不合理である」が9.7%となっている。
- 業務内容別に見ると、ほとんどの業務内容で「相違はない」が最も多く、「販売業務」（79.2%）、「管理的業務」（76.9%）で割合が高くなっている。一方、「運輸・通信業務」では「相違はない」が28.1%と低く、「相違があり不合理である」が34.4%と高くなっている。

### 9.2.6 特別休暇（慶弔等）

- 正社員との特別休暇（慶弔等）の相違について聞いたところ、「相違はない」が60.5%で最も多く、「相違があるが不合理ではない」が14.1%、「相違があり不合理である」が9.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、全ての業務内容で「相違はない」が最も多く、「販売業務」（75.0%）、「管理的業務」（69.2%）で割合が高い。一方、「運輸・通信業務」（31.3%）、「生産工程・労務」（33.3%）は「相違はない」の割合が低くなっている。

### 9.2.7 食堂、更衣室、休憩室の利用

- 正社員との食堂、更衣室、休憩室の利用の相違について聞いたところ、「相違はない」が77.9%を占めて最も多く、「相違があるが不合理ではない」が8.0%、「相違があり不合理である」が3.1%となっている。
- 男女別に見ると、「相違はない」は女性（81.9%）が男性（71.8%）より10.1ポイント高くなっている。
- 業務内容別に見ると、ほとんどの業務内容で「相違はない」が8割前後を占めているが、「保安業務」（50.0%）、「生産工程・労務」（50.0%）、「運輸・通信業務」（68.8%）で割合が低くなっている。

### 9.2.8 福利厚生（特別休暇（慶弔等）・食堂、更衣室、休憩室の利用を除く）

- 正社員との福利厚生（特別休暇（慶弔等）、食堂、更衣室、休憩室の利用を除く）の相違について聞いたところ、「相違はない」が56.7%で最も多く、「相違があるが不合理ではない」が15.4%、「相違があり不合理である」が7.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、「相違はない」は「管理的業務」（76.9%）、「販売業務」（66.7%）、「専門的・技術的業務」（62.7%）で高い一方、「運輸・通信業務」（21.9%）、「保安業務」（31.3%）、「生産工程・労務」（33.3%）では低くなっている。「相違があり不合理である」は「生産工程・労務」（25.0%）、「運輸・通信業務」（18.8%）で高くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、「相違はない」の割合は、労働組合加入者（65.3%）が非加入者（54.9%）より10.4ポイント高くなっている。

### 9.2.9 教育訓練

- 正社員との教育訓練の相違について聞いたところ、「相違はない」が50.6%で最も多く、「相違があるが不合理ではない」が19.0%、「相違があり不合理である」が11.5%となっている。
- 男女別に見ると、「相違はない」は男性（57.4%）が女性（47.1%）より10.3ポイント高く、「相違があり不合理である」は、女性（14.3%）が男性（6.2%）より8.1ポイント高くなっている。
- 業務内容別に見ると、「相違はない」は「保安業務」（68.8%）、「管理的業務」（61.5%）、「専門的・技術的業務」（60.8%）、「販売業務」（58.3%）で高い一方、「運輸・通信業務」（34.4%）、「事務的業務」（41.9%）では低くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、「相違はない」の割合は、労働組合加入者（61.0%）が非加入者（47.1%）より13.9ポイント高くなっている。

### 9.2.10 安全管理

○正社員との安全管理の相違について聞いたところ、「相違はない」が69.7%で最も多く、「相違があるが不合理ではない」が8.2%、「相違があり不合理である」が4.0%となっている。

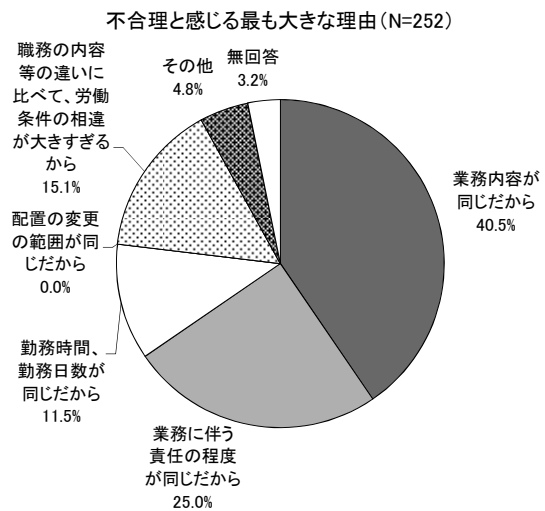
○業務内容別に見ると、「相違はない」は、「管理的業務」(84.6%)、「サービス業務」(76.8%)、「販売業務」(75.0%)で高くなっている。一方、「運輸・通信業務」は「相違はない」が40.6%と低く、「相違があるが不合理ではない」(21.9%)と「相違があり不合理である」(9.4%)の割合が他の業務内容と比べて高くなっている。

### 9.3 不合理と感じる最も大きな理由

○労働条件に不合理な相違があるとした回答者に不合理であると感じる最も大きな理由を聞いたところ、「業務内容が同じだから」が40.5%を占めて最も多く、以下、「業務に伴う責任の程度が同じだから」(25.0%)、「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」(15.1%)、「勤務時間、勤務日数が同じだから」(11.5%)となっている。

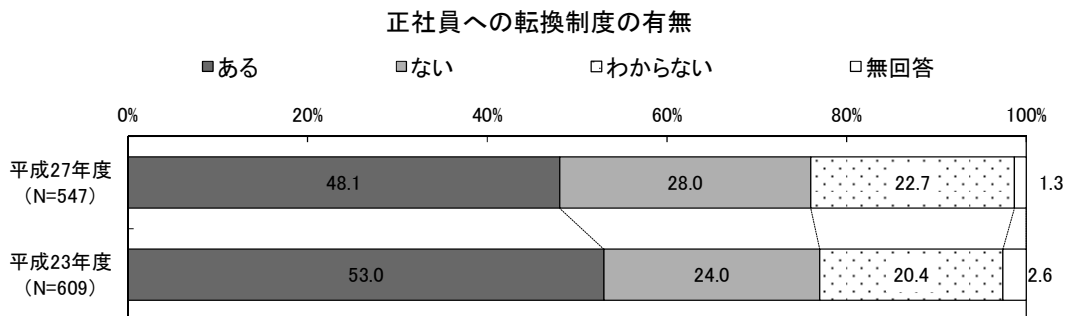
○男女別に見ると、男女ともに「業務内容が同じだから」が最も多くなっている。

また、「業務に伴う責任の程度が同じだから」が男性は31.5%、女性は22.5%で、9.0ポイント男性が高く、「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」は、女性が17.3%、男性が9.6%で、7.7ポイント女性が高くなっている。



## 10 正社員への転換制度

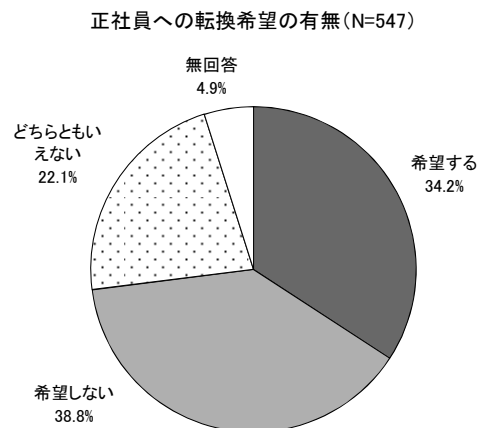
### 10.1 正社員への転換制度の有無



- 正社員への転換制度の有無については、「ある」が48.1%、「ない」が28.0%、「わからない」が22.7%となっている。
- 前回調査と比較すると、正社員への転換制度の有無について、「ある」が前回の53.0%から4.9ポイント減少している。一方、「ない」が前回の24.0%から4.0ポイント増加している。
- 男女別に見ると、「ある」の割合は、女性が49.4%で、男性より3.8ポイント高くなっている。
- 業務内容別に見ると、正社員への転換制度が「ある」の割合は、「運輸・通信業務」(68.8%)、「販売業務」(54.2%)、「サービス業務」(53.6%)で高くなっている。逆に、転換制度が「ない」の割合は、「管理的業務」(53.8%)で高くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、正社員への転換制度が「ある」とした割合は労働組合加入者(68.6%)が非加入者(40.8%)より27.8ポイント高くなっている。

### 10.2 正社員への転換希望の有無

- 正社員への転換希望の有無については、「希望する」が34.2%、「希望しない」が38.8%、「どちらともいえない」が22.1%となっている。
- 男女別に見ると、正社員への転換を「希望する」は女性(37.7%)が男性(28.2%)より9.5ポイント高くなっている。



○年齢別に見ると、正社員への転換を「希望する」は、20歳代（58.0%）及び30歳代（42.7%）で高くなっている。一方、「希望しない」は60歳以上（64.7%）及び50歳代（48.4%）で高くなっている。

○業務内容別に見ると、正社員への転換を「希望する」の割合は、「専門的・技術的業務」（38.6%）、「事務的業務」（37.2%）で高くなっており、逆に「希望しない」は「管理的業務」（76.9%）、「生産工程・労務」（58.3%）、「サービス業務」（46.4%）で高くなっている。

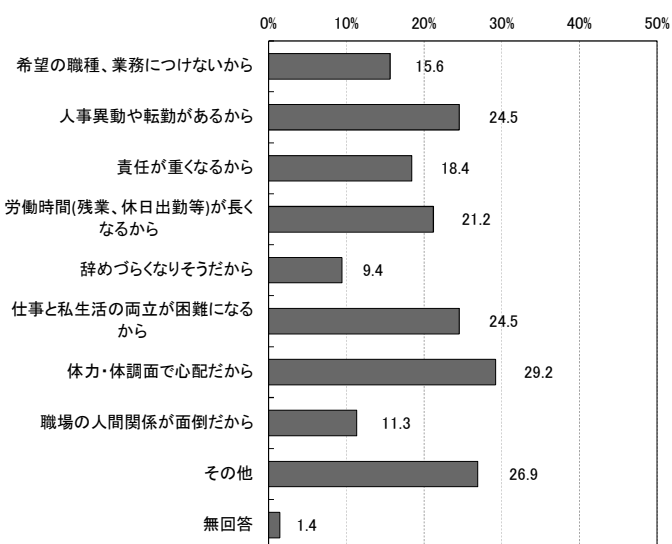
○労働組合加入の有無別に見ると、正社員への転換を「希望する」は労働組合加入者（39.0%）が非加入者（30.9%）より8.1ポイント高くなっている。

### 10.3 正社員への転換を希望しない理由（複数回答可）

○正社員への転換を希望し

ない理由については、「体力・体調面で心配だから」が29.2%で最も多く、以下、「人事異動や転勤があるから」（24.5%）、「仕事と私生活の両立が困難になるから」（24.5%）、「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」（21.2%）、「責任が重くなるから」（18.4%）と続いている。

正社員への転換を希望しない理由(N=212)



○男女別に見ると、男性は「体力・体調面で心配だから」が35.9%で最も多く、女性は「仕事と私生活の両立が困難になるから」が33.6%で最も多くなっている。

○年齢別に見ると、各年齢層において特徴的な理由は以下のとおりである。

- 20歳代 「職場の人間関係が面倒だから」（52.2%）  
「辞めづらくなりそうだから」（34.8%） 「責任が重くなるから」（26.1%）
- 30歳代 「仕事と私生活の両立が困難になるから」（37.5%）
- 40歳代 「仕事と私生活の両立が困難になるから」（42.9%）  
「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」（40.0%）
- 50歳代 「人事異動や転勤があるから」（40.9%）
- 60歳以上 「体力・体調面で心配だから」（45.5%）

○業務内容別に見ると、ほとんどの業務で「体力・体調面で心配だから」が最も多く、特に「運輸・通信業務」（46.2%）、「販売業務」（45.5%）、「サービス業務」（42.3%）などで割合が高くなっている。

<正社員への転換を希望しない理由（「その他」抜粋）>

- ・年齢的に無理だと思うから
- ・正社員には夜勤が必須であるため
- ・正社員は本来業務以外の仕事が多いため
- ・今の仕事を長く続けたいと思わないから
- ・ほかにやりたい仕事があるから
- ・希望してもどうせなれないから
- ・正社員になれない理由が明確でないため

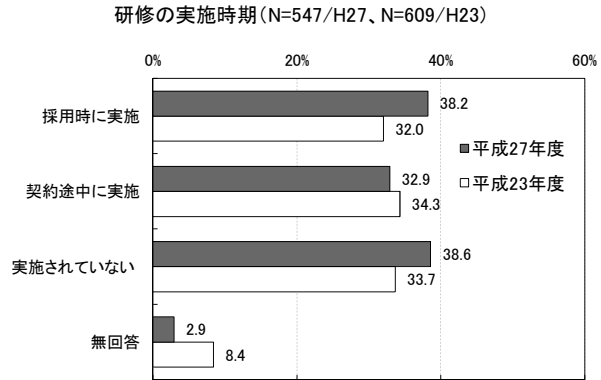
## 11 研修（教育訓練）

### 11.1 研修の実施時期（複数回答可）

○研修の実施時期については、

「採用時に実施」が38.2%、「契約途中に実施」が32.9%、「実施されていない」が38.6%となっている。

○業務内容別に見ると、研修の実施時期は業務内容によって異なり、「契約途中に実施」は「保安業務」（62.5%）、「生産工程・労務」（41.7%）で高く、「採用時に実施」は「保安業務」（62.5%）、「運輸・通信業務」（53.1%）で高い。一方で「実施されていない」は「管理的業務」（46.2%）、「専門的・技術的業務」（45.1%）、「事務的業務」（42.7%）で高くなっている。

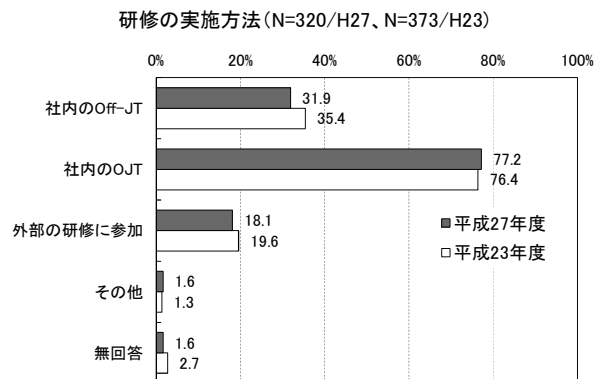


### 11.2 研修の実施方法（複数回答可）

○研修の実施方法については、「社内のOJT」が77.2%で最も多く、以下、「社内のOff-JT」（31.9%）、「外部の研修に参加」（18.1%）となっている。

○業務内容別に見ると、研修の実施方法について、「社内のOJT」は「サービス業務」（87.2%）で最も高く、「社内のOff-JT」は

「販売業務」（53.8%）で最も高くなっている。また、「外部の研修に参加」は高い順に「販売業務」（30.8%）、「運輸・通信業務」（26.1%）、「専門的・技術的業務」（24.7%）となっている。



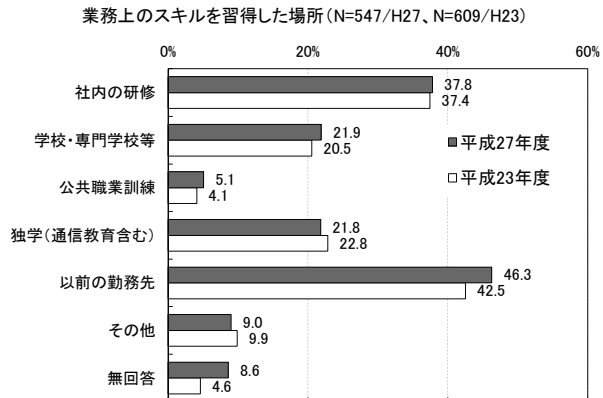


### 11.3 業務上のスキルを習得した場所（複数回答可）

○業務上のスキルを習得した場所については、「以前の勤務先」が46.3%で最も多く、以下、「社内の研修」(37.8%)、「学校・専門学校等」(21.9%)、「独学」(21.8%)となっている。

○業務内容別に見ると、「以前の勤務先」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「販売業務」(62.5%)、「管理的業務」(53.8%)、「専門的・技術的業務」(50.3%)であり、「社内の研修」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「保安業務」(75.0%)、「運輸・通信業務」(53.1%)、「サービス業務」(51.8%)となっている。

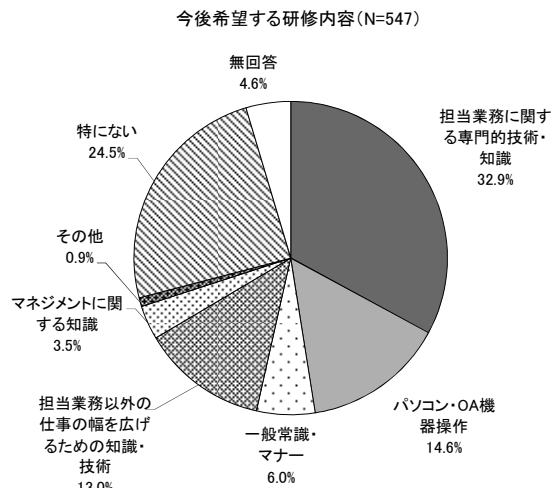
また、「独学（通信教育含む）」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「生産工程・労務」(33.3%)、「管理的業務」(30.8%)であり、「学校・専門学校等」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「専門的業務・技術的業務」(37.3%)となっている。



### 11.4 今後希望する研修内容

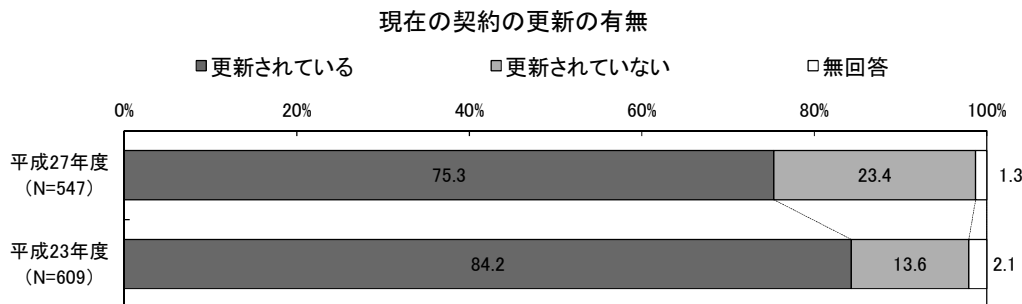
○今後希望する研修内容については、「担当業務に関する専門的技術・知識」が32.9%を占めて最も多く、以下、「パソコン・OA機器操作」(14.6%)、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」(13.0%)と続いている。

○業務内容別に見ると、「担当業務に関する専門的技術・知識」の割合は他の業務内容と比べて「専門的・技術的業務」(41.8%)で高く、「パソコン・OA機器操作」の割合は「事務的業務」(21.4%)で高くなっている。また、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」の割合は、「販売業務」(25.0%)、「サービス業務」(23.2%)で高く、「マネジメントに関する知識」の割合は「管理的業務」(15.4%)で高くなっている。



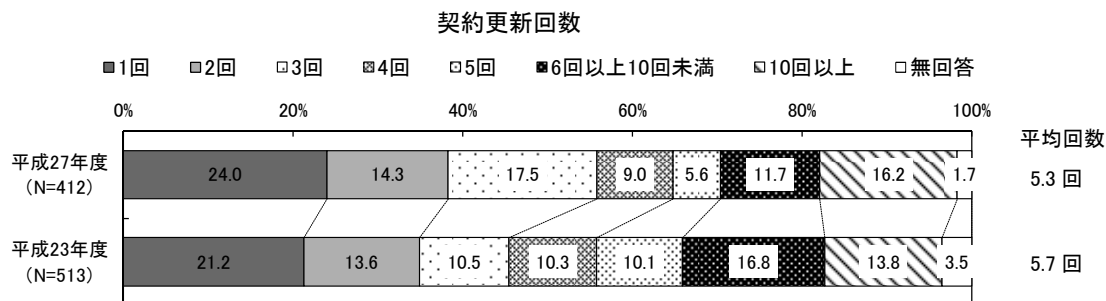
## 12 契約の更新

### 12.1 現在の契約の更新の有無



- 現在の契約が更新されたものであるかどうかについては、「更新されている」が75.3%、「更新されていない」が23.4%となっている。
- 前回調査と比較すると、現在の契約が更新されたものであるかどうかについて、「更新されている」が前回の84.2%から8.9ポイント減少し、逆に、「更新されていない」が前回の13.6%から9.8ポイント増加している。
- 業務内容別に見ると、現在の契約は「更新されている」がいずれの業務内容においても7割を超えている。

### 12.2 何回目の更新か



- 現在の契約が更新されたものであるとした回答者に更新の回数を聞いたところ、「1回」が24.0%で最も多く、「3回以下」の更新の割合が55.8%と過半数を占めている。
- 前回調査と比較すると、契約更新回数について、「3回以下」が前回の45.3%から10.5ポイント増加し、逆に、「4回以上」が前回の51.0%から8.5ポイント減少している。また、更新回数の平均は5.3回となっており、前回調査(5.7回)より更新回数の平均値が減少している。
- 業務内容別に見ると、契約更新の平均回数は、「運輸・通信業務」(8.8回)、「販売業務」(7.6回)、「管理的業務」(6.1回)、「専門的・技術的業務」(5.4回)で全体平均(5.3回)より多くなっている。「運輸・通信業務」は「6回以上」が54.9%となり、

他の業務と比べて多くなっている。

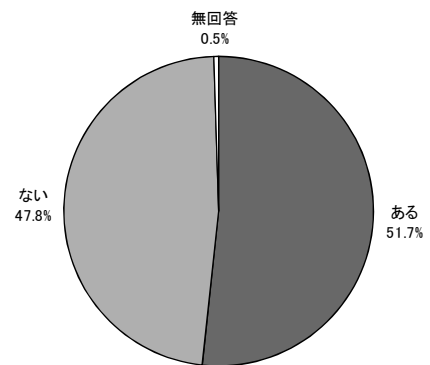
### 12.3 更新の際の労働条件の見直しの有無

○契約更新の際の労働条件の見直しの有無については、「ある」が51.7%、「ない」が47.8%となっている。

○男女別に見ると、「ある」の割合は、女性(49.6%)が男性(54.4%)より少なくなっている。

○業務内容別に見ると、「ない」の割合が高いのは「保安業務」(73.3%)、「管理的業務」(63.6%)、「サービス業務」(56.1%)、「事務的業務」(50.9%)で、他の業務内容は全て「ある」の割合が高くなっている。

更新の際の労働条件の見直しの有無(N=412)



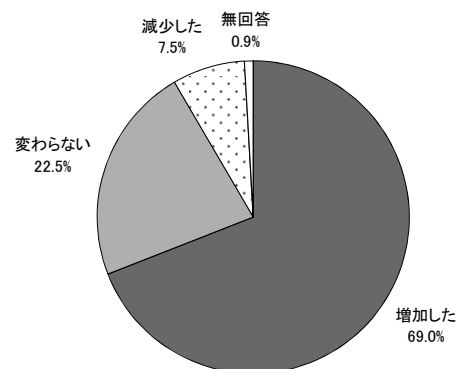
### 12.4 直近の更新時の見直しの結果

#### 12.4.1 賃金について

○労働条件の見直しがあったとした回答者に直近の見直しの結果を聞いたところ、賃金については、「増加した」が69.0%と最も多く、以下、「変わらない」が22.5%、「減少した」が7.5%となっている。

○業務内容別に見ると、賃金の見直し結果については、全ての業務において、「増加した」が6割を超えている。

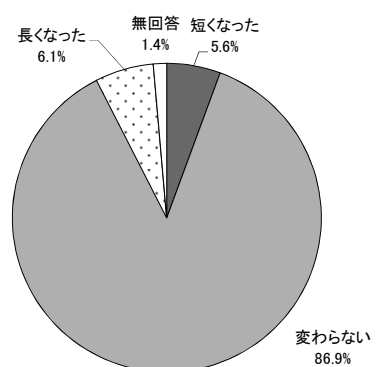
更新時の見直し結果<賃金>(N=213)



#### 12.4.2 労働時間について

○労働時間については、「変わらない」が86.9%と最も多く、以下、「長くなった」が6.1%、「短くなった」が5.6%となっている。

更新時の見直し結果<労働時間>(N=213)

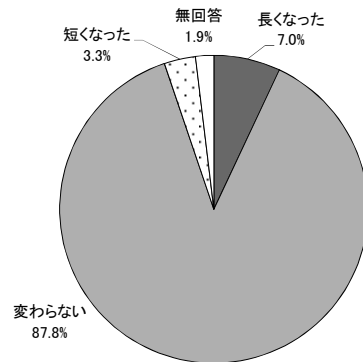


### 12.4.3 契約について

#### 12.4.3.1 契約期間

○契約期間については、「変わらない」が87.8%で最も多く、以下、「長くなった」が7.0%、「短くなった」が3.3%となっている。

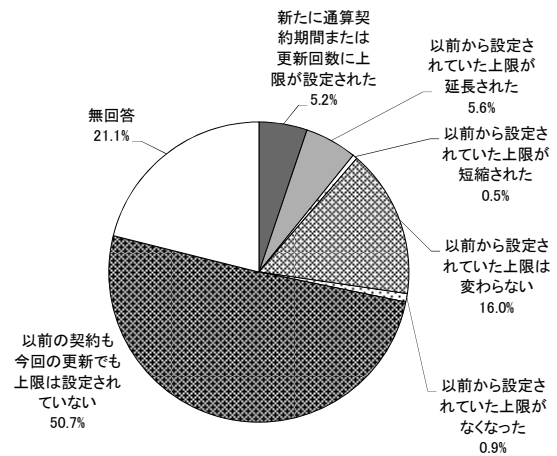
更新時の見直し結果<契約期間>(N=213)



#### 12.4.3.2 契約期間の上限の設定

○契約期間の上限の設定については、「以前の契約も今回の更新でも上限は設定されていない」が50.7%を占めて最も多く、以下、「以前から設定されていた上限は変わらない」(16.0%)、「以前から設定されていた上限が延長された」(5.6%)、「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」(5.2%)となっている。

更新時の見直し結果<契約期間の上限の設定>(N=213)

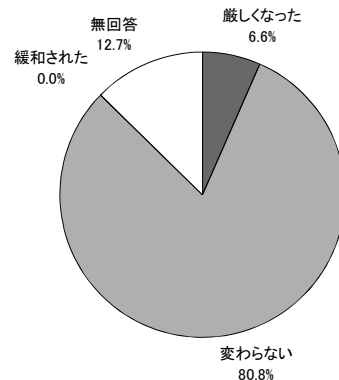


○業務内容別に見ると、「新たに通算契約期間または更新回数に上限が設定された」は「事務的業務」で10.8%となり、他の業務内容に比べて高くなっている。

#### 12.4.3.3 更新の基準

○更新の基準については、「変わらない」が80.8%で最も多く、「厳しくなった」が6.6%となっている。「緩和された」との回答はなかった。

更新時の見直し結果<契約更新の基準>(N=213)

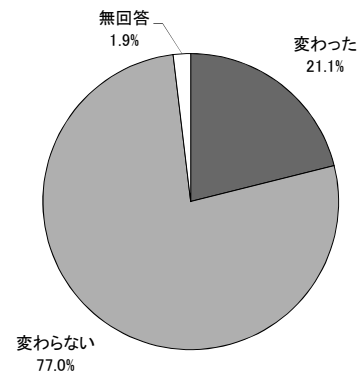


#### 12.4.4 仕事の内容について

##### 12.4.4.1 業務内容

○業務内容については、「変わらない」が77.0%、「変わった」が21.1%となっている。

更新時の見直し結果<業務内容>(N=213)

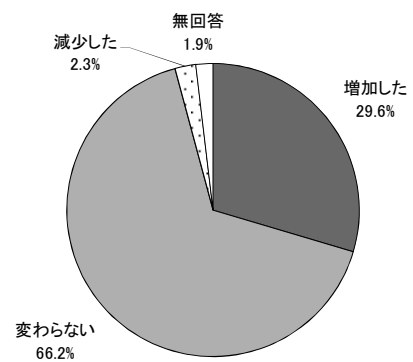


##### 12.4.4.2 業務量

○業務量については、「変わらない」が66.2%で最も多く、以下、「増加した」が29.6%、「減少した」が2.3%となっている。

○業務内容別に見ると、業務量の見直し結果については、「増加した」は「運輸・通信業務」(47.4%)、「販売業務」(38.5%)で他の業務内容と比べて高くなっている。

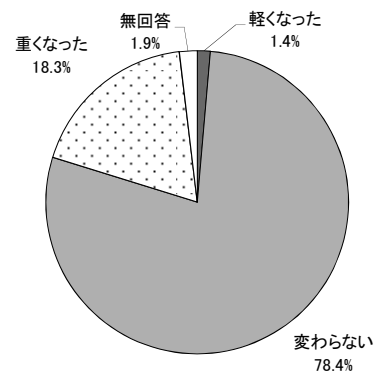
更新時の見直し結果<業務量>(N=213)



##### 12.4.4.3 責任

○責任については、「変わらない」が78.4%で最も多く、以下、「重くなった」が18.3%、「軽くなった」が1.4%となっている。

更新時の見直し結果<仕事の責任>(N=213)

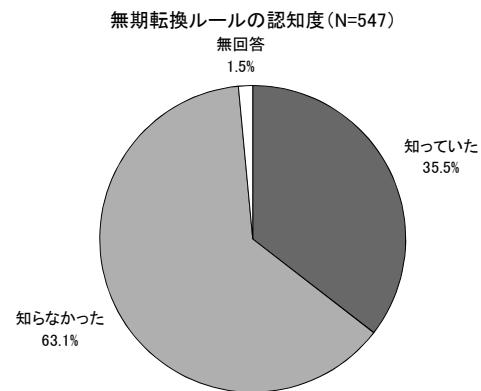


## 13 無期転換ルールについて

### 13.1 無期転換ルールの認知度

○無期転換ルールについては、「知っていた」が35.5%、「知らなかった」が63.1%となっている。事業所調査の結果では「知っていた」が90.8%、「知らなかった」が8.1%となっており、事業所と従業員の認知度には大きな差がある(47ページ参照)。

○業務内容別に見ると、「知らなかった」は「保安業務」(87.5%)、「サービス業務」(76.8%)、「運輸・通信業務」(75.0%)で割合が高くなっている。



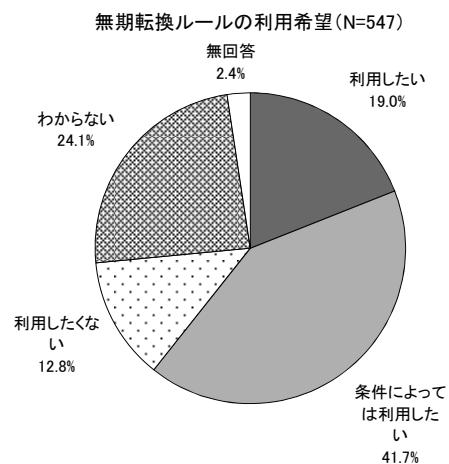
### 13.2 無期転換ルールの利用希望

○無期転換ルールの利用希望については、「条件によっては利用したい」が41.7%を占めて最も多く、「利用したい」(19.0%)とあわせると6割を超えている。一方、「利用したくない」は12.8%であった。また「わからない」が24.1%となっている。

○男女別に見ると、「利用したい」と「条件によっては利用したい」をあわせると、男性は45.6%、女性は69.3%で、23.7ポイント女性が高くなっている。一方、「利用したくない」は、男性は19.5%、女性は8.8%と10.7ポイント男性が高くなっている。

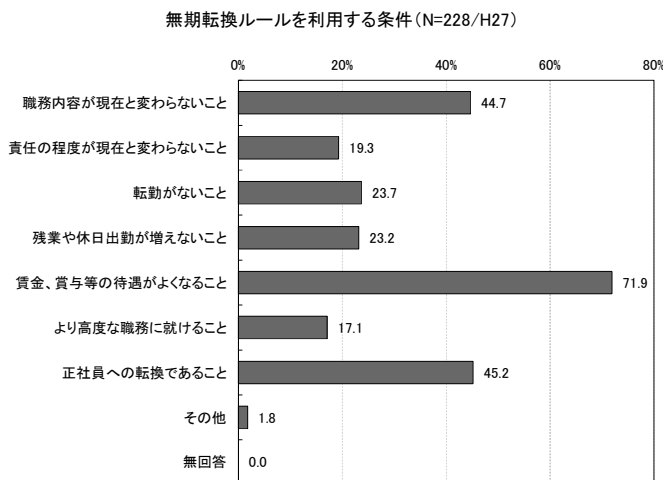
○年齢別に見ると、「利用したい」と「条件によっては利用したい」をあわせると、40歳代(73.8%)及び50歳代(73.7%)では7割を超えて高くなっている。一方、60歳以上(32.8%)では低くなっている。

○業務内容別に見ると、多くの業務内容で「条件によっては利用したい」が最も多く、「運輸・通信業務」(46.9%)、「事務的業務」(46.6%)、「専門的・技術的業務」(42.5%)で割合が高い。「利用したい」と「条件によっては利用したい」をあわせると、「事務的業務」では72.2%となり、全体平均(60.7%)に比べて高くなっている。一方、「管理的業務」では「利用したくない」が46.2%と高くなっている。



### 13.3 無期転換ルールを利用する条件（複数回答可）

○無期転換ルールを「条件によっては利用したい」とした回答者に、利用する条件を聞いたところ、「賃金、賞与等の待遇がよくなること」が71.9%で最も多く、以下、「正社員への転換であること」（45.2%）、「職務内容が現在と変わらないこと」（44.7%）、「転勤がないこと」（23.7%）となっている。



○男女別に見ると、男女ともに「賃金、賞与等の待遇がよくなること」が最も多く6割を超えている。また、次に多いのは、男性では「職務内容が現在と変わらないこと」（56.3%）、女性では「正社員への転換であること」（50.6%）となっている。

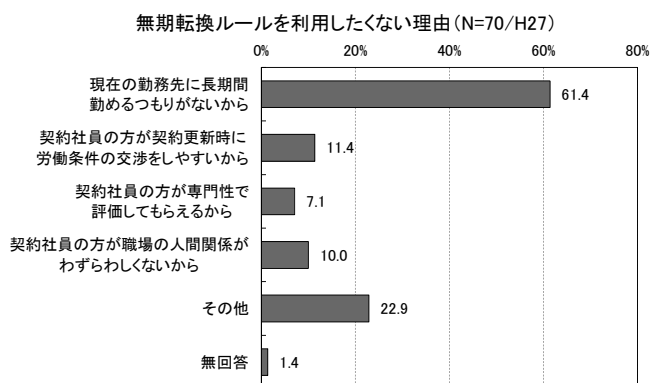
○年齢別に見ると、無期転換ルールを利用する条件として「正社員への転換であること」と回答した割合は20歳代では64.0%と高く、20歳代から40歳代まではいずれも5割以上であるが、50歳代では28.9%、60歳以上では9.4%となり、年齢が上がるにつれて低くなっている。

50歳代及び60歳以上では、「職務内容が現在と変わらないこと」が5割を大きく超えている。

○業務内容別に見ると、ほとんどの業務内容で「賃金、賞与等の待遇がよくなること」が最も多くなっている。

### 13.4 無期転換ルールを利用したくない理由（複数回答可）

○無期転換ルールを「利用したくない」とした回答者にその理由を聞いたところ、「現在の勤務先に長期間勤めるつもりがないから」が61.4%で最も多く、以下、「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から」（11.4%）「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」（10.0%）、「契約社員の方が専門性で評価してもらえるから」（7.1%）となっ



ている。

- 男女別に見ると、男女ともに「現在の勤務先に長期間勤めるつもりがないから」が最も多く、男性（71.1%）が女性（50.0%）より21.1ポイント高くなっている。
- 年齢別に見ると、「現在の勤務先に長期間勤めるつもりがないから」は60歳以上で72.7%となっているが、20歳代（70.0%）、30歳代（66.7%）においても割合が高くなっている。
- 業務内容別に見ると、ほとんどの業務内容で「現在の勤務先に長期間勤めるつもりがないから」が最も多い。また、「専門的・技術的業務」では「契約社員の方が専門性で評価してもらえるから」が18.5%となっている。



## 14 雇止めの経験

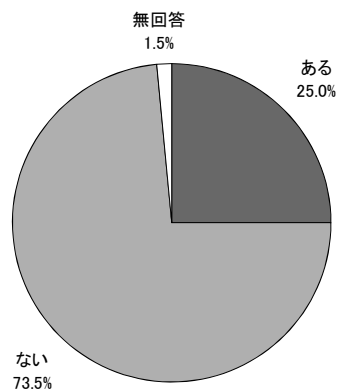
『雇止め（やといどめ）』…… 更新が可能な有期労働契約を締結している場合に、使用者が有期労働契約を更新しないことを言う。ただし、あらかじめ労働者が契約の更新を希望しない旨を申し出ている場合を除く。

なお、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含まない。

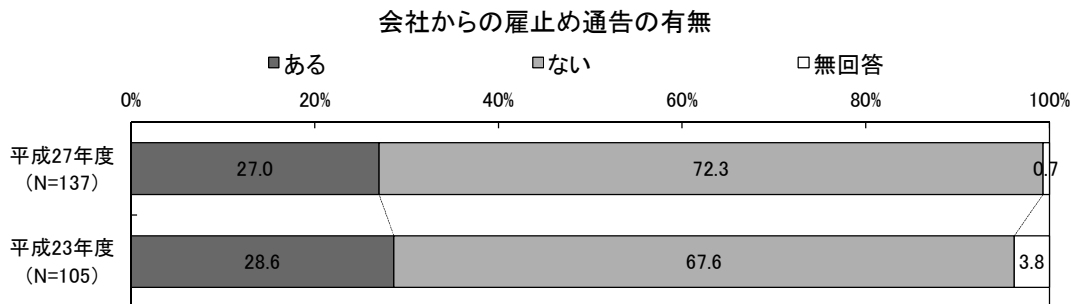
### 14.1 他の会社での契約社員としての勤務の有無

- 過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるかを聞いたところ、「ある」が25.0%、「ない」が73.5%となっている。
- 男女別に見ると、他の会社で契約社員として働いたことが「ある」の割合は、男性は20.5%、女性は27.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、他の会社で契約社員として働いたことが「ある」の割合は、ほとんどの業務において3割前後となっているが、「販売業務」では12.5%と低くなっている。

他の会社での契約社員としての勤務の有無 (N=547)



### 14.2 会社からの雇止めの通告の有無と理由



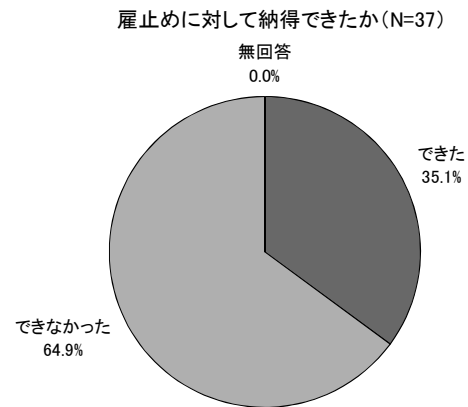
- 過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に雇止めに通告されたことがあるかを聞いたところ、「ある」が27.0%、「ない」が72.3%となっている。
- 前回調査と比較すると、会社からの雇止め通告の有無について、「ある」が前回の28.6%から1.6ポイント減少した一方、「ない」が前回の67.6%から4.7ポイント増加している。
- 雇止めに通告されたことがある回答者に雇止めの主な理由は何と説明されたか聞いて

たところ（複数回答可）、「経営状況の悪化」が32.4%で最も多く、以下、「通算契約期間または更新回数の上限に達した」（21.6%）、「業務量の減少」（16.2%）と続いている。

### 14.3 雇止めに対して納得できたか

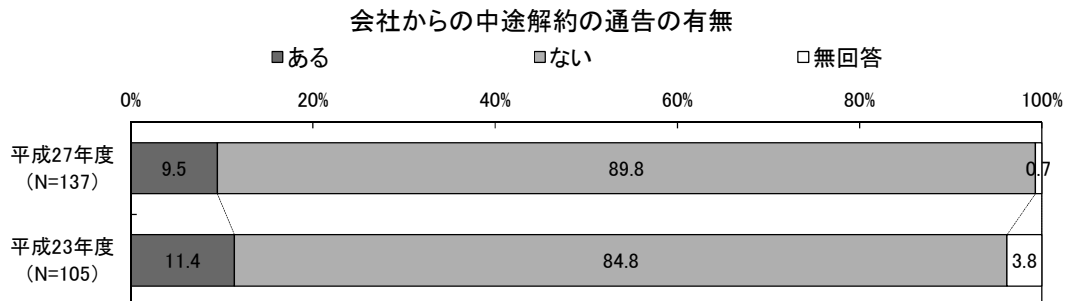
○雇止めを通告されたことがある回答者に雇止めに対して納得できたか聞いたところ、「できなかった」が64.9%、「できた」が35.1%となっている。

○雇止めに対して納得できなかった回答者に雇止めの際の対応方法について聞いたところ（複数回答可）、「やむを得ず、通告を受入れた」が83.3%と最も多くなっている。



## 15 契約期間中の中途解約

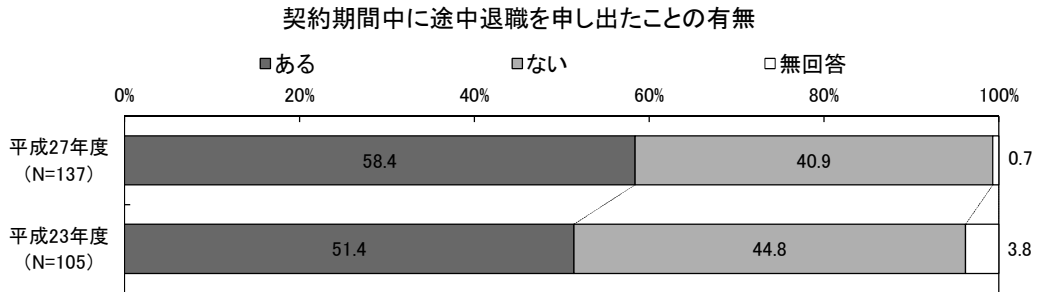
### 15.1 会社からの中途解約の通告の有無と理由



- 過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に会社から中途解約を通告されたことがあるかについて聞いたところ、「ある」が9.5%、「ない」が89.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、会社からの中途解約の通告の有無について、「ある」が前回の11.4%から1.9ポイント減少し、一方、「ない」が前回の84.8%から5.0ポイント増加している。
- 中途解約を通告されたことがある回答者に中途解約の主な理由は何と説明されたか聞いたところ（複数回答可）、「経営状況の悪化」が46.2%で最も多くなっている。
- 中途解約を通告されたことのある回答者に中途解約を通告された際の対応方法を聞いたところ、「何の補償も受けず退社」と「解雇予告手当相当額を受けて退社」がともに30.8%で最も多くなっている。

## 16 契約期間中の途中退職

### 16.1 契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無

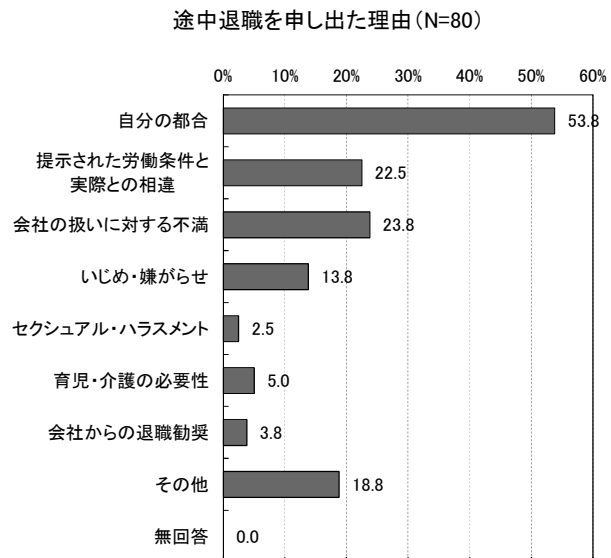


○過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがあるかについて聞いたところ、「ある」が58.4%、「ない」が40.9%となっている。

○前回調査と比較すると、契約期間中に途中退職を申し出たことの有無について、「ある」が前回の51.4%から7.0ポイント増加し、一方、「ない」が前回の44.8%から3.9ポイント減少している。

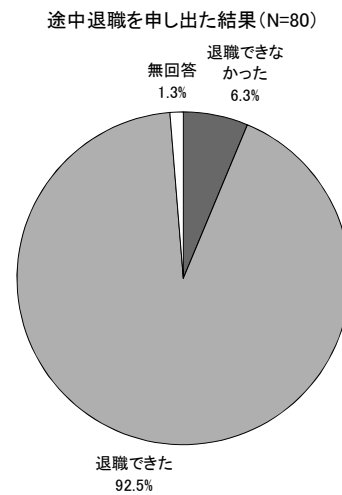
### 16.2 途中退職を申し出た理由（複数回答可）

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがある回答者に途中退職を申し出た理由について聞いたところ、「自分の都合」が53.8%で最も多く、以下、「会社の扱いに対する不満」(23.8%)、「提示された労働条件と実際の相違」(22.5%)と続いている。

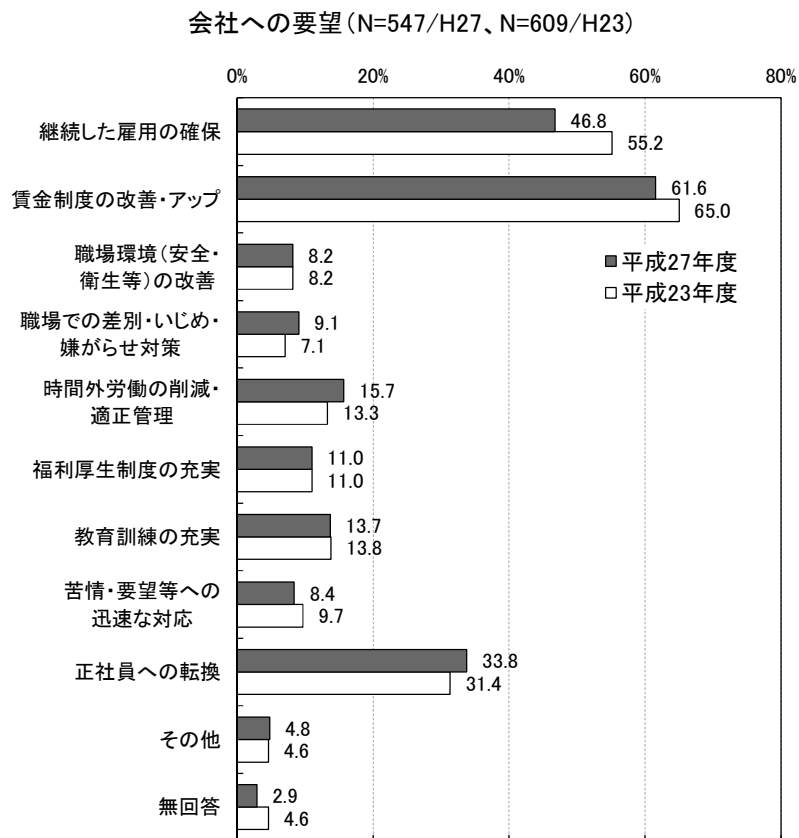


### 16.3 途中退職を申し出た結果、退職できたか

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがある回答者に途中退職を申し出た結果について聞いたところ、「退職できた」が92.5%、「退職できなかった」が6.3%となっている。



## 17 契約社員の会社への要望（3つまで回答可）

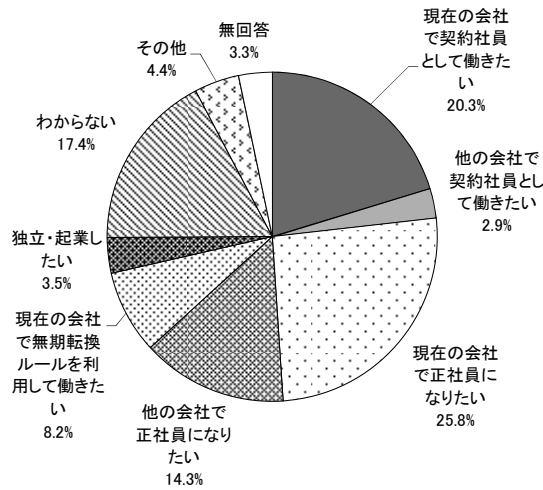


- 会社への要望を聞いたところ、「賃金制度の改善・アップ」が61.6%で最も多く、以下、「継続した雇用の確保」(46.8%)、「正社員への転換」(33.8%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、会社への要望について、いずれも「賃金制度の改善・アップ」(今回調査(61.6%)、前回調査(65.0%))が最も多くなっている。また、「継続した雇用の確保」が前回の55.2%から8.4ポイント減少した一方、「正社員への転換」が前回の31.4%から2.4ポイント、「時間外労働の削減・適正管理」が前回の13.3%から2.4ポイント、「職場での差別・いじめ・嫌がらせ対策」が前回の7.1%から2.0ポイント増加している。
- 業務内容別に見ると、会社への要望は、全ての業務内容で「賃金制度の改善・アップ」が最も多くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、会社への要望は、「賃金制度の改善・アップ」が労働組合加入者(66.1%)、非加入者(60.0%)ともに最も多くなっている。また、「時間外労働の削減・適正管理」については、労働組合加入者(25.4%)が非加入者(12.9%)より高くなっている。

## 18 近い将来についての希望

○近い将来についての希望を聞いたところ、「現在の会社で正社員になりたい」が25.8%を占めて最も多く、以下、「現在の会社で契約社員として働きたい」(20.3%)、「わからない」(17.4%)、「他の会社で正社員になりたい」(14.3%)と続いている。「現在の会社で正社員になりたい」と「現在の会社で無期転換ルールを利用して働きたい」をあわせると34.0%となり、これらに「他の会社で正社員になりたい」をあわせると48.3%と半数近くの契約社員が安定的な雇用を希望している。

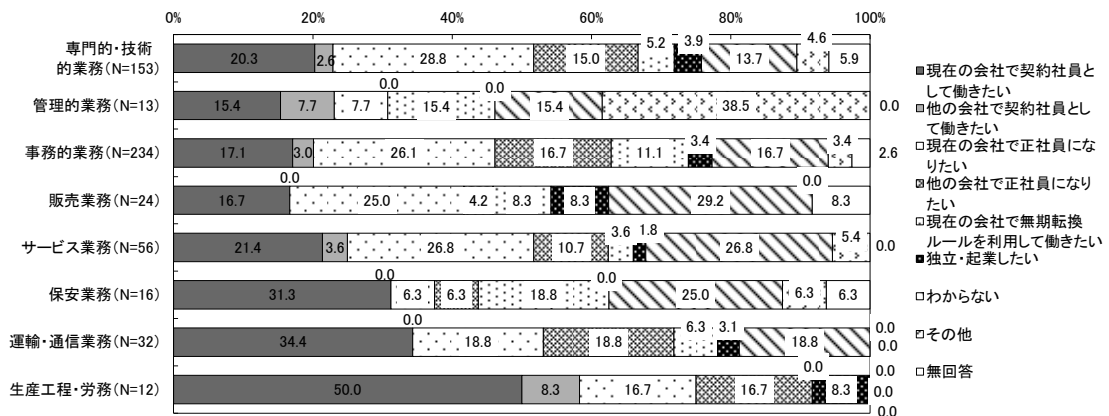
近い将来についての希望(N=547)



○男女別に見ると、男性は「現在の会社で契約社員として働きたい」(29.2%)が最も多く、女性は「現在の会社で正社員になりたい」(29.2%)が最も多くなっている。また、「現在の会社で無期転換ルールを利用して働きたい」は、女性(9.1%)が男性(7.2%)より高く、「独立・起業したい」は男性(4.6%)が女性(2.9%)より高くなっている。

○業務内容別に見ると、ほとんどの業務内容において「現在の会社で正社員になりたい」と「現在の会社で契約社員として働きたい」が上位1位・2位を占めている。「現在の会社で契約社員として働きたい」は他の業務内容と比べて「生産工程・労務」(50.0%)で高くなっている。また、「現在の会社で正社員になりたい」は「保安業務」(6.3%)、「管理的業務」(7.7%)で低くなっているが、これらの業務では「現在の会社で無期転換ルールを利用して働きたい」がそれぞれ18.8%、15.4%となり、他の業務内容と比べて高くなっている。

業務内容別、近い将来についての希望(N=547)



## 19 契約社員という働き方について感じていること（自由意見欄）

### 19.1 契約社員という働き方における肯定的な意見

- 休みが確保されていて良いと思う。……………（専門的・技術的業務）
- 割り切って仕事ができるという意味ではよい。将来的に展望が見えづらいため、不安は多少ある。やってみたい仕事内容は契約社員という形態が多いのが実情。……………（事務的業務）
- 責任が少ないというメリットがあるかわりに、期限つきで働くことを選択したため、今後収入がなくなる等の不安はあるがその点は承知の上である。……………（事務的業務）
- 現在、仕事と子育てを両立できているのは、残業なしで帰らせてもらえているからです。正社員として働くのは、子供が手をはなれ、残業もこなして、しっかり働ける状態になった時を希望しているので、今はこのまま契約社員として働きたいと考えています。……………（事務的業務）
- 雇用先の都合で契約が打ち切られる将来の不安感はある。ただ今の状況、条件でのストレスはないです。がんばって働きたいと思います。……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員として専門的技術、経験を評価してもらっており、全く問題ない働き方と考えている。……………（専門的・技術的業務）
- 働いている人の中には、正直、使えない人もいるので、有期契約で契約切りという型で、終わりを迎えるのは良いと思う。しかし、しっかり働いている方は正社員になるのは当然だと思われる。……………（生産工程・労務）
- 専門職としては、契約社員としての形式はあっても良いと思う。一社だけの契約とは限らず、数社との契約もありうるので、必要な形式と考える。……………（専門的・技術的業務）
- 今の会社では契約社員だと人事異動や配置変更がなく希望の業務につけるので、自分には合っているのかなと思います。正社員より少し給与が低いですが、賞与、有給もあるので普通に生活する分には困りません。今後も契約更新できるのであれば、今の働き方を続けていきたいです。今まで正社員でもいくつかの会社で働きましたが、パワハラ、ブラック企業など、本当にありました。正社員であってもとても続けられる環境ではない会社をいくつも経験しました。はっきり言ってメンタルをやられます。そんなところにいるくらいであれば契約社員でも環境の良い所をえらびます。今の職場を見つけるまで、本当に大変な経験をしました。ブラック企業がなくなり、理不尽な思いをさせられる人がなくなることを祈ります。……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員にはわずらわしい人間関係や長時間の拘束がないというわけではなく、契約社員だからこそのわずらわしさはたくさんある。しかし、職業上、いくつかの分野の仕事をかけもちしているメリットがあるため、契約社員ですごしている。……………（専門的・技術的業務）
- 正社員と比べて自由がきき、そして責任が軽いので働きやすいです。契約社員であるメリットの方が今は高いので、とりあえずこのままで働くつもりです。……………（専門的・技術的業務）
- 残業をしなくて良い。……………（専門的・技術的業務）
- 比較的に自由が利くので、良いと思います。……………（管理的業務）
- 多様化していく社会状況においては、いろいろな形態の労働者がいて良いのだと思います。正社員を望まない人もいます。……………（事務的業務）
- 自由である……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員でも、自分の条件（勤務地、賃金、労働時間）に合っているので満足しています。子供が学童保育の利用ができる学年までは、期間がちょうど合っているので、私にとっても都合が良い。家計の主



- は夫であり、私自身は契約社員でも自分の条件に合う仕事なので、満足しています。 … (事務的業務)
- 現在の職場には、職務内容、環境において、とても恵まれていると感じております。納得した上で有期雇用という働き方をしている訳ですが、先々の心配をせずに、安心して働き続けることができれば、仕事に対してもより充実感と集中力を発揮できるだろうとも感じております。 …………… (事務的業務)
- 正規雇用ではないので自己のスキルアップのみを意識して働ける点が良い。スキルアップさえ出来れば収入アップも見込める点が良い。正規雇用の方が無意味な業務に束縛されてスキルアップが出来ない。有能な新入社員は一年で辞めていってしまう。 …………… (専門的・技術的業務)
- 年俸制のため残業等はないが、特異分野の教育担当者として身分的には問題はない。 … (事務的業務)
- 小さい会社で、残業代もつかず、何時間も働かされる正社員よりは、今の契約社員という形 (いつ契約を切られるかはわからない不安はあるが)の方が健康的だったので、今の雇用形態を選んだ。結婚している身なので、正社員でなくてもよいと思える心のゆとりが得られることも理由にある。正社員で安心が買えるのはほんのひとにぎりの会社だけだ。自分に合った働き方で公私共にバランスをとり、生きていくことを選ぶ。たくさんお金は稼げないが、心身を病むよりはだんぜん良いと思う。(事務的業務)
- 60才を過ぎていたので今から正社員として働く気は無い。正社員と労働条件(賃金・待遇)が大幅に変わらなければ問題無い。 …………… (保安業務)
- 退職金はありますが、厚生年金、健康保険に加入できているので、特に不満はない。(事務的業務)
- 年令的に正社員での就職が無理で契約社員になりましたが、最近契約社員で良かったと思うようになりました。今の職場には5年いる事になりますが、それ以上同じ仕事をしたいとは思いません。契約期間が終了したら、また違った新たな職場に行きたいと思います。就職出来るかどうかわかりませんが。 …………… (事務的業務)
- 自分に合っている …………… (運輸・通信業務)
- 私の年齢を考えても、大変ありがたい事です。会社の一員として、気持ちも引き締め、向上していきたいと思えます。正社員と同じように責任を果していかなないと考えております。 …… (事務的業務)
- 賞与がないので割り切って働いている。同じ条件で働くなら、退職金や賞与のある正社員が望ましいがパートから契約社員に変わったばかりだし、多少仕事量が増えても固定給になったので、少し安心した。 …………… (事務的業務)
- 身体の変り目という事もあり現在の形態で働かせて頂ければ細く長く勤める事が出来ると思っています。会社の方にも意向を伝えているので、長期働く事が出来ればと思っています。(専門的・技術的業務)
- 私は今の会社での契約社員としての働き方については満足しています。結婚をしているため、家庭と仕事の両立がしやすいです。賃金についてはもう少しアップしてほしいとは思いますが、働き方からすると申し分ないと思えます。今の会社では、働き方は契約社員ですが、仕事内容や責任は社員の方たちとあまり変わらないと思えます。 …………… (事務的業務)

## 19.2 契約社員という働き方における否定的な意見

- 都合良く仕事(業務)を任せやすいが、時間外勤務等は発生しないため、もどかしく感じることもある。学生に対し責任を担う仕事ではあるが、いつまで継続するかは決まっていないため、しっかりした事を伝えられない。 …………… (専門的・技術的業務)
- 正社員と業務内容が同じだが賃金が低すぎる。 …………… (事務的業務)
- 部署の異動がなく、20年近く同じ仕事をすれば、正社員よりも仕事の知識もスキルも上がり仕事量も増

- える。上司の評価が悪いならば納得もするが、そうでないのなら、正社員になれない理由が分からない。長年いれば教える立場にもなるが、賃金の格差が広がる度に理不尽な事だと思う。……（事務的業務）
- 契約社員はいつでも切れるので会社側が有利。ボーナスや特別休暇がない。…（専門的・技術的業務）
- 契約社員しか経験した事はありませんが、正社員と同じ規則なのに、休みが少なかったりします。この事を会社に申し出ると面倒なので口には出しませんが、あまりよい気分ではありません。ずっと今の会社で働きたいので波風立たせたくないのです。……………（専門的・技術的業務）
- 他の会社の契約社員は正社員と働き方が異なるということを知り、私の会社では正社員の方と働き方は変わらないので、会社によってそれぞれ異なることが分かりました。全く同じ仕事をしているのに、給与や賞与、手当が異なるのは、働いていて納得いかないことです。……………（事務的業務）
- 契約社員はアルバイトのちょっと良い条件の整った就業形態。本人の感覚と雇用主との感覚に違いがある、温度差のある雇用形態。あまり良いイメージはありません。……………（事務的業務）
- 正社員とまったく一緒の仕事内容であるのに、賞与等がなく有休が少ないのは不公平だと思う。……………（事務的業務）
- 正社員と同じ仕事なのになぜ退職金制度に加入できないのかと疑問に思う。そもそも契約社員というものは必要なのか疑問に思う。……………（事務的業務）
- 契約社員だと正社員に比べ責任があまりないと思っていたが、今働いている会社は、正社員でも契約社員でも仕事の量がかからないので、給料は安いわりに正社員よりは大変だと思います。（事務的業務）
- 周囲に契約社員が居ない事もあり理解が乏しいため、社員と同様の仕事またはそれ以上の業務量を求められる。賃金が安いのに、その差は何なのか？上司の理解も乏しく、会社に理解を求めるのが難しい。契約社員は、いいように使われている様に思う。……………（専門的・技術的業務）
- 毎年更新はしているが、いつ契約を切られるか不安がついてまわる。賞与も退職金制度もなく、安心して長く働き続ける事ができないと感じている。……………（事務的業務）
- 社会人になり 27 年間前職で正社員として働いてきた。今回、任期付きの採用は、職業的特徴と考えていた。改めて、「契約社員」という表現での自分の職を考えると、不安定な環境を自ら選択したのだと認識を深めた。……………（専門的・技術的業務）
- 業務内容や責任にほとんど差はないのに、契約と正社員で待遇に差があるのはどうかと思う。正社員にしてくれるのか、してくれないのかはっきりしてほしい。正社員にしてもらえないなら他を考えなければならない。……………（事務的業務）
- 勤続 10 年以上でも 1 年で 10~20 円（時給）しか上がらない。新人の正社員の育成にかかわっても、すでにその社員の人たちの給与は倍。退職金がないのはとても残念。リーマンショックの時、社員もみんな給与は上がらないといって 4 年すえ置き、国家資格を持っている者を契約社員として雇用することで単価を安くでき、会社として高利益。出来ない社員がたくさんいるのに、その人達は正社員として高額な給料を貰っているのがわかってしまうと、タダ働きしている自分にむなしさを感じます。……………（専門的・技術的業務）
- 正社員と業務内容は変わらない。家庭の事情（子供がいる）で夜勤ができないので、契約社員にしか出来ないのに、実際の業務内容は同じことをしている。……………（専門的・技術的業務）
- 社員と契約社員とは賃金待遇も違うため差を感じる。契約は更新されないと終わりなので長くいてもあまりメリットはありません。契約社員は派遣社員と同じで扱いはとても悪いです。企業にとっても使いやすくて出来るツールでしかないのだと感じています。……………（専門的・技術的業務）
- 正社員と同じ仕事をしているのに賃金などで違いがあるのがとても納得いかない。…（サービス業務）
- 正社員とあまり変わらない働き方であるのに、住宅手当など保障が少ないと思う。将来に対して不安し

- かない。…………… (事務的業務)
- 仕事内容も社員と大差ないのに、都合よく使われるだけでイライラが募るばかりです。(サービス業務)
- 正社員で無断欠勤や仕事をまじめにやらない人がいるが、賞与も昇給もある。契約社員は仕事内容も責任も全く一緒に、一生懸命仕事しても、賞与も昇給も一切ない。はじめは、3年たてば昇給があると言っていたが、3年目になる際の面談で昇給があるか尋ねた所、「ない」と言われた。しかも、新しい契約社員の募集条件は、今の契約社員で働く人達より1.5万くらい給料が高い。やりがいを全く感じない。…………… (専門的・技術的業務)
- 低賃金で、労働条件においても正社員より低いのに、都合よく正社員以上の労働を与えられます。キャリアアップを望むと退職を要求されます。人として労働者をみておらず、ただの駒、雇用してあげているという状況が伝わってきます。…………… (専門的・技術的業務)
- 契約社員は、正社員と比べると責任が少ないものだと思っていたが、実際には責任が同じなのでどうかと思う。…………… (事務的業務)
- 雇用主にとってまことに都合のよい雇用形態であります。被雇用者にとってはまことに理不尽な雇用形態であります。(例) 正社員：月給制、退職金あり、賞与高額 / 契約社員：日給月給、退職金なし、賞与微小…………… (専門的・技術的業務)
- 不公平そのものです。現在の職場に勤務して10年以上たつが、あと2年で契約が切れ、退職となります。2年後は60才過ぎていたので、正社員には出来ないそうです。私の後輩達は、6年目には正社員になっています。賃金も私より多く、不公平を感じています。(正社員の定年は65才ですが、70才を過ぎている人もいます。)…………… (サービス業務)
- 正社員と同じように働いているのに、賞与がないのは納得がいかない。それを訴えてしまえば解雇になることもありそうでなかなか言うことも出来ない。…………… (専門的・技術的業務)
- 契約社員なので転勤はないが、有給休暇が正社員は初年度20日に対して契約社員は10日間と半分のため、休暇がなかなか取れないでいる。直・明・公休の3交代制なので直勤務(24時間)休むと2日分の休暇となるので一年間で実質5日しか休めない計算になり、身体的・精神的につらいものがある。…………… (保安業務)
- 正社員以上の仕事をしているにもかかわらず賃金は正社員よりはるかに低い。退職金もない。6年過ぎないと正社員の対象にならないのはおかしい。何故、6年なのか。仕事量はどんどん増えてゆく。正社員にまかせて欲しいと思う時が多々ある。…………… (専門的・技術的業務)
- 将来への不安。…………… (サービス業務)
- 契約社員なので、だれも長く勤めない。契約社員に責任をおしつけられ、社員と同じ内容の仕事をしているのに、賃金が割に合わない。忙しい時には、早く出社をして対応しているのに、社員はマイペースである。…………… (事務的業務)
- 契約社員という雇用形態に対しての社会の目線が厳しい。「契約社員＝使い捨ての駒」という会社ばかりで辛い。「契約社員は頑張らない」のではなく、「契約社員は頑張れない」の間違い。正社員への転換がない。不当な扱いばかり受ける。…………… (サービス業務)
- 派遣社員から契約社員へと変わった。契約社員は人によっては差別される。派遣の時と比べて、賃金アップ要求出来るようになったが、アップ率は社員と同じ基準の為、基準以上の昇給をしてくれない。正社員しか受けられない研修がありその内容も知らされない為、スキルアップが難しい。… (事務的業務)
- 契約更新や中途解約を楯にされ働きづらい。正社員より仕事出来るので仕事を回してもらえない。単純な作業や買い物等の雑用が多い。意見等を求められる事もなく仕事の改善に加われない。…………… (事務的業務)

- 正社員と変わらない業務、責任を担っている場合、契約社員と正社員を分けて雇用していることに疑問を感じる。契約社員の期限が、無期転換ルールを利用できない5年未満での契約しかできない場合、どんなに熱心に仕事に従事しても期限が来れば辞めざるを得ない事に虚しさを感じる。  
..... (専門的・技術的業務)
- 不安定、不安。契約社員というだけで業務内容は同じなのに社内での扱いが異なるのが辛い。(出張希望を出しても正社員が優先される。業務の引き継ぎがされないなど) ..... (専門的・技術的業務)
- 半年契約では、毎回の契約時にスキルアップしたにもかかわらず0スタートになり、賃金アップが見込めない。何年も同じ時給では人は定着しないし、スキルも上がらない。 ..... (運輸・通信業務)
- 労働時間が決まっているという事から契約社員になりました。業務内容は最初のうちは、確かにイメージした通りであったが、年数が増すにつれ業務内容が異なって来ている事に疑問符がつかます。  
..... (サービス業務)
- 契約社員は、実態としては雇われる側のメリットになる部分は無い場合が多い雇用形態であるように感じる。 ..... (事務的業務)
- 1年ごとの更新なので、不安定に感じる。同じ職務内容なのに、正社員とのボーナス格差が不明瞭。  
..... (事務的業務)
- 不安定。心身気をつかう。疲れる ..... (管理的業務)
- 1年契約のため更新時期が近づくたびに次の更新をしてもらえないのか不安になる。会社に対してあまり意見を言うこと自体がはばかられる。更新に響くのではないかと萎縮してしまう。15年程同社にて勤務をしているが、労働環境や勤務状況について人事担当と話をしたのはこの2年程であり、会社は契約社員のことには気にもとめていないと感じた。 ..... (事務的業務)
- 常に契約が切れる事(有期3年のため)を頭に入れ、転職活動を行いつつ、勤務をしなければいけない。契約が切れたときの事を考えると、プライベートの将来設計が立てづらい。会社側は、社員を契約社員にすることで、いつでも切れる事ができるという優位に立っている。それを恐れて、できない仕事は多い。  
..... (業務内容不明)
- 正社員と同等の仕事をしているのに賃金が低すぎ、不安定な雇用のため、将来の設計が立てられず、これまでも立ててこられなかった。責任だけは取られるので不満だ。ただ、急な雇用終了がないため派遣よりはよいかと思っている。 ..... (事務的業務)
- 正社員と労働時間や責任が同じであれば、契約社員という働き方が必要なのか疑問に感じている。  
..... (事務的業務)
- 契約を継続出来るか不安も有ります。 ..... (専門的・技術的業務)
- 専門的な職業で、かつ正社員採用が数少ない業種のため、自分のやりたい仕事を優先するために契約社員として働くことが多かった。様々な職場を体験できる事は面白く、やりがいもあるが、雇用の安定性と将来に不安を感じる。40才を越えて今後ますます就職が厳しくなることが予想され、このまま続けることは難しいと感じている。 ..... (事務的業務)
- 弱い立場 ..... (専門的・技術的業務)
- 継続して働きたいと常々思っているので不安定なイメージがある。 ..... (事務的業務)
- 正社員と労働に関する量や質は変わらないのに待遇に差がある。 ..... (管理的業務)
- 半年ごとの契約更新時に、終了するかもしれない不安がある。 ..... (運輸・通信業務)
- 業務はほぼ社員と一緒だが、待遇は悪く会社に都合のいいだけの制度の様な気がする。(事務的業務)
- 私は嘱託社員で1年契約です。警備会社の仕事はきつく責任は重い、賃金は他の正社員より少なく、ボーナスもありません。 ..... (保安業務)

- 契約社員＝あまりコストのかからない使い捨ての労働力。派遣会社がではじめた30年以上前は、派遣社員や非常勤社員は、低賃金だがその分任せられる仕事もアシスタント業務で、負担が軽かった。今の職場は正規職員が働かない、働きたくない人の割合があまりにも多く、彼らの本来やるべき仕事を、平気で非常勤におしつけてくる。“働く非常勤”の首切りではなく、彼らを職場から去らせるべきだと思います。……………(事務的業務)
- 同じ仕事をしていても、正社員より補償が少ない。会社内での差を感じる。(ボーナスや育休の待遇があまり良くない)……………(その他)
- 初めての就職活動で契約社員として就職しましたが、今となっては後悔があります。採用人数の多さから、契約社員になりましたが、奨学金の返済もあり、1人暮らしの費用を考えると決して余裕のある生活ではありません。交通費は支給されますが、住宅手当が支給されないのが苦しいです。この経験を生かし、次の転職を頑張りたいと今は思っています。……………(事務的業務)
- 同じ時間で働いているのに、契約社員というだけで契約更新を心配したり、賞与がないという状況で、この会社で長く働けるか、と聞かれると難しい。会社から嫌われたら契約更新をさせてもらえない、というような実態を最近目の当たりにしたので怖いな、と思った。……………(事務的業務)
- 現在の職場では契約社員も正社員も業務内容・時間全てが同じで線引きされていないにもかかわらず、賃金も手当も違うのは納得がいきません。……………(事務的業務)
- 無期転換ルールを利用して働いている人が周りに居ないため、理解りませんが、契約の最長年数まで働いても、結局は仕事を探しつづけています。このまま年をとってゆくような不安な中で働いている状況です。ハローワークで職業訓練を受けて資格を取得しても年令ではじかれることは変わりません。1年半正社員採用に向けて就職活動を頑張りましたが、難しかったです。新卒の人に対してフォローが多いと思いますが、中間の30~40代へのフォローアップが、少ないと思います。好きで契約社員を続けている人はいないと思います。……………(事務的業務)
- 55才以下の場合、1年更新で雇止めの可能性があるという状況は非常に不安定だと思う。……………(専門的・技術的業務)
- 労働内容に比べて給料が安過ぎる。業務分担が不公平である。……………(運輸・通信業務)
- 不安。正社員になりたいと思います。……………(サービス業務)
- 学んできたスキルを失うような仕事の与えられ方で、残念です。正社員としての立場なら、差別なくお仕事ができたでしょうか。……………(事務的業務)
- 職場の異動がないのはメリットだが、社員と同じように働いているにもかかわらず、賞与や退職金がない事は不満に感じている。……………(専門的・技術的業務)
- 正社員と同じ業務をやっているが、ボーナスが全くないことは不合理と感じます。…(サービス業務)
- 正規・非正規という区別がされているのに、同じ業務内容・量・責任の重さを共有することを当然とする雰囲気や風潮があるように思える。非正規であるが故に、自分の容量を著しく超えた仕事量を任されても断れないことが度々ある。また、残業を要請される場合も、こちらの都合を確認するよりも前に一方的に伝えられることがこれまでのどの企業にもあり、断わることが難しくなったり、断わることで社内の居場所(居心地)が悪くなり、不当な評価をされることがあった。……………(運輸・通信業務)
- 同一労働なのに、賃金が正社員よりも低いにはやってられない。……………(サービス業務)
- 同僚の中で私が一番勤続が長く、仕事量も多い為、リーダー的存在であるが、“リーダー手当”的なものは何もなく、低賃金で働かされる事をいいことに見えぬふりをしているように思える。同じ医療技術者でも臨床経験・個人の勉強量や仕事に対する取り組み方の違いによって、スキル(技術)や知識、仕事の出来栄に大きな差があるものである。施設にとっては低賃金で雇えれば得である。何年勤めよ

- うが、正社員への移行の話等全く無く、賞与や退職金も無い。“都合のいいように雇われている”と感じる。……………（専門的・技術的業務）
- 解雇される不安。転職が決まり次第辞めたい。「正社員になりたい」という気持ちと自分の将来を人質にとられ、企業の都合のいいように使われ、ボーナスももらえず、いらなくなったら捨てられる道具。結局、先に道はなく、将来を潰され路頭に迷う。仕事内容も、時間も正職員と同じだし、それ以上に働いているのに、「代わりならいくらでもいる」と言われたこともある。がんばりを認めてもらえず、契約期間がおわれば無慈悲に終了、はむなし。……………（専門的・技術的業務）
- 専門力を買われて契約を結んだが、それまでの経歴、職歴も含め、リスペクトされてしかるべき存在であると思っていた。また、弱みを補てんする存在であると思って働いている。しかし、「人事」は人事（ひとごと）であると聞いたことがあるが、何度か痛感。契約内容の見えぬまま、翌年の人事の決定の前に、契約を更新するか否かを紙面のみで差し込んでいきます。プライドをいつのまにか忘れさってしまう働き方だと思います。positive な意味は感じられません。……………（専門的・技術的業務）
- 正社員と同じように仕事の目標を立てて仕事をしたいのに、差別される。正社員と同じ仕事もしくはそれ以上のことをしているのに給料（賃金）改善アップはない。認められないのがつらい。正社員は、仕事の命令だけをして契約社員に押しつけられる。契約社員は、勉強会に参加できず、仕事の最新情報が得られない。仕事上のミスは絶対できない。残業代はつけられないが、ノーミスで時間内に仕事を済ませないといけないので大変だ。……………（事務的業務）
- よく言われることですが正社員と変わらない仕事をしているのに賞与の差があるのは理解に難しい。……………（専門的・技術的業務）
- 求人情報では「正社員登用の制度あり」というので期待して入社しましたが、実際には落とすための試験でした。会社は正社員にするつもりなど全くありません。正社員と全く同じ業務についているのに、きつい仕事は契約社員に押しつけ、正社員は楽な仕事をしています。最初はこの会社で頑張ろうと思っていましたが、実態を知れば知るほどやる気をなくしていきます。契約社員になりたくてなっているではありません。40歳を過ぎると特別なスキルでもない限り、正社員で入れる会社などありません。今のままでは昇給もないし、お先真っ暗です。……………（保安業務）
- 契約社員の業務に対して、正社員の無知・理解の低さが不満。一部の契約社員の業務は認知されず、契約社員の人数不足による業務の滞りがあっても、社員のフォローがうすく、一向に認知・理解をしようとしない。契約社員の立場や在り方とは何なのだろうか？また、契約社員の職種の違いとはいえ、年中無休の営業時間に対して、勤務体制（時間帯や休日）に差がある為、一部の契約社員に負担を感じる。勤務体制にも社員のフォローはないのに、会社としては、営業時間に対しての勤務体制の基準では考えないのだろうか？そして、お客様の立場も考え、日々の業務内容で問題点や改善の提案・確認をしても改善されない。業務に対してのお客様目線や社員の業務内容の効率化は考えないのだろうか？契約社員の立場・理解は示されず、会社に不満・不信があり、憤りを感じる。……………（事務的業務）
- 正社員と変わらない。ふだんの業務の中で契約社員だと意識することはない。ただし賃金は正社員と差がある。……………（事務的業務）
- 正社員の契約社員への上から目線、差別的発言は疲れます。……………（事務的業務）
- 正社員と仕事内容や責任など同じことをやっているのに、給料や休みや保障が違い弱い身分だなど思う。……………（運輸・通信業務）
- 今回の職場で初めて正社員ではない立場で働いた。仕事内容には不満はないものの、言葉のはしばしに正社員ではない、という「差」のようなものを感じる。会社都合の転職であったが、年齢的に正社員での就職はむずかしく、現在の契約終了後のメドは全くたっていないのが不安。……………（事務的業務）

- 仕事をしている以上、責任を持って仕事をしています。しかし、正社員と同じ責任、仕事をしていると“賃金が低いのに”と感じる事はよくあります。量は正社員の方の方が多いので文句は言えませんが、仕事柄、責任は一緒ではあるが、賃金に見合った仕事にしてほしい。……………（専門的・技術的業務）
- 上手く使われている気がします。……………（事務的業務）
- 正社員と派遣の中間でとても立場が曖昧。業務その他の線引も明確でなく、都合良く指示を受ける。評価制度が無い為モチベーションは低下する。正社員との待遇の差が大きい。特に賃金、福利厚生。……………（事務的業務）
- 正規の社員・職員に応募する際に、契約社員での経験は重視されずカウントされないのではないかとこの不安は常にあります。契約社員という立場はやはり説得力がない。扱いが軽い。……（事務的業務）
- 1年ごと更新、最長5年という契約ですが、査定項目自体、あるのかどうか疑問です。与えられた仕事量が私の1/10程度でも、恐らく同程度の基本給をもらっている契約社員や社員がいる一方で、私以上の処理能力を持つ派遣スタッフには、恐らく私の2/3~1/2の給与しか支払われません。当然、その派遣スタッフからの風当たりはものすごく強く、精神的にキツイです。また、超過勤務時間を記録するのは面倒くさい、と言う社員がいて、記録しづらい雰囲気があります。社員は他の社員、契約社員、派遣スタッフに仕事を割り振ることができますが、契約社員にはそのような権限はなく、断わったら来期の更新は無いかもしれないという不安が常にあるため、社員より多く割り振られても引受けるしかない感じで、さらに、異動も原則ありません。契約書に書いてある業務内容が概要のみなので、後からどんどん割り振ることが可能なのです。この4年半、とても疲れました。……………（専門的・技術的業務）
- 正職員は出退勤時間の運用が非常にルーズで（サービス残業しているのかもわからないが、）連日、定刻より5~10分遅れて出勤してくる人が多い。同じことを契約職員がやれば、5~10分でも1時間の時間休をつけろと強制されるが、納得いかない。何のために契約社員を雇っているのか、有期雇用職員に対して、どういう仕事をどのようにしてほしいのかについて、正職員が何も考えておらず明確・具体的にガイドできないような職場なので、正職員自らの仕事に対する意識が甘いのだと思う。（事務的業務）
- 契約社員から正社員になれる職場であれば、年齢等も気にすることなく、心に余裕を持って働きつづけられるように思う。が、契約にその先がないと転職のことを考えたり、将来のことについても常に頭の中で考えていなければならない。せっかく仕事を覚え、スムーズに業務をこなせるようになってきた所で終わってしまうのが契約社員のように思う。（スキルアップする前に終わり、その後も同じようなことの繰り返しではないかと思ってしまう）……………（事務的業務）
- 契約社員と正社員の差が全くないのに給料が違うので、納得いかない。給料が安いのであれば正社員との差別化をはかってほしい。……………（事務的業務）
- 有期契約なので、雇用先に対する忠誠心は低くなりがちになる。業務も最低限のパフォーマンスにとどめておこうという気持ちになる。……………（事務的業務）
- 同じだけの仕事をしているのに正社員とは差がある。契約社員にする理由が不明。…（サービス業務）
- 契約社員は不安定なので、早く正職員のポジションを得たいと思うが、専門性を生かせるポジション探しが難しい。……………（専門的・技術的業務）
- 専任と契約社員の仕事差別があり、「専任は企画・運営、契約社員は単純ノーマルな仕事を」、「専任は電話を取らなくていい。コピーやその他単純作業は契約社員にまわせ」という上司の言い方がとても嫌です。自分では一生懸命働かせていただいています、パワハラがすごい。……………（事務的業務）
- 女性で30代後半になると、仕事の幅というか、就業できる場所等々が一気に減ってくる。そんななか、さらに出産・育児をしていると、何かと融通のきく派遣・契約という働き方しか選択できないというのが現状。本当は正社員として同じところで長く働きたいと思うが、年齢ですでに応募すらできないこと

- が多い。派遣では長くて3年、契約でも無期転換ルールにかからない期間までしか更新しないところが多いので、結局3、4年に1度は職場を変わらなければならないのは、正直しんどいです。それでも仕事しないと生活できないので現状をやむを得ず受け入れているのです。……………（事務的業務）
- 若い人がなかなか正社員になれず、男性などは低い賃金でハードに働き、これでは結婚することもできないのでは？と何度も思いました。会社のずるさを感じてしまいました。私自身は高齢なのでよいのですが、社員をうまく使っているな…と思いました。結婚しても共働きになってしまうのは、男性の賃金に問題があるのではないのでしょうか。私の頃は結婚しても男性（夫）の賃金で生活していました。……………（生産工程・労務）
- 若い人達にとって、計画的な生活設計が出来ないのではないか。結婚出来ない人が増えて、出生率に影響が出る。貧富の差が出る。会社の利益追求だけで良いのか？……………（専門的・技術的業務）
- なぜボーナスがないのかわからないです。1人暮らしをしていると、税金や年金などで手取りはわずかです。若い人があまり結婚・子育てに積極的にならないのは、手取りの少なさにあります。食費をけずって、毎日カップラーメンの人もいます。高齢者がほとんど使っている健康保険、年金の支払い額に疑問を感じます。いつになったら日本の若者はしあわせになるのでしょうか。……………（事務的業務）
- 年齢的に契約社員しか面接までとりつけない。正社員の仕事は若くないと話がすすまない。5年の契約社員から正社員への転換を希望しても社内の試験や面接で切られる。契約社員の更新回数が会社によってまちまち。仕事が決まらないから契約社員ではたらいしています。……………（事務的業務）
- 正社員として働けるなら働きたい。しかし、企業が正社員を雇用しない現在では、労働条件は同じなのに賃金が安い派遣社員や契約社員を選択しなければ、働く場所がなく、生活が成り立たない。生活のために仕方なく契約社員として働いている。……………（事務的業務）
- 契約でも更新できるならそこでずっと働けるのでいいと思うが、更新できない場所もあるのでずっと続けたい人は、厳しい状況だなと思いました。……………（事務的業務）
- 労働者側は辞めやすく、会社側も辞めさせやすい。賞与など払わないので、会社としては人件費削減になると思う。契約社員は雇用の安定にはならないので（今の会社は、正社員登用は無いので）、長く働く気はない。……………（サービス業務）
- 期間が定まっている分、雇用主と労働者がお互いを見定めることが出来ると思いますが、労働者の立場からしますと、安定した働き方ではないと感じます。昨今の経済状況から有期契約や、パート、アルバイトの仕事が多くなりましたが、業務の引継等の現場の状況を鑑ると頻繁に人員交代が起こることは好ましいことではありません。折角教育、研修したのにすぐに辞めてしまう様ではきちんと研修しようとも思わないかも知れません。それが、現場で、無知な人が起こす事故や失敗につながり、退職→人員不足といった悪循環を招くのではないのでしょうか。つまり、安定した雇用の確保というのは、雇用主と労働者の両者にとってのメリットが大きいのです。……………（専門的・技術的業務）

### 19.3 契約社員という働き方に対する要望

- 同じ会社で働く人たちは、皆、平等に扱われるべきではないか。……………（事務的業務）
- 現在は準社員に近いので不満はありませんが、会社に何かあった時一番先に解雇されるのではという不安があります。退職金がないかわりに、他の社員より給料が高いというのが契約社員という認識でした



- が、社員との給料の差がないのが現状です。会社にとって都合の良い契約社員と感じない契約であってほしいです。…………… (専門的・技術的業務)
- 会社によっては、正社員との業務内容に大差がなくても、待遇面などで条件が大きく異なる点は問題だ  
と思う。労働者を正規、非正規で分けるのであれば、業務内容や責任、時間外労働など明確な差をつける  
べきで、それができないのであれば、同一労働には同一賃金であるべきだと思う。一度正社員になる  
と解雇が難しいため、辞めずに居すわる優秀でない正社員と、優秀でも派遣や契約社員などの非正規雇  
用の人が混在する職場を沢山見てきました。正社員が30代後半より上が多く、非正規は20代～30代前  
半が多かったように思います。これは世代別の格差でもあるのではないのでしょうか。… (事務的業務)
- 一般に正社員と比べると労働者にとっては不利なものでしかない。雇用者にも労働者にも「正社員>契  
約社員」という認識が根付いてしまっていることも要因に感じる。雇い止めに関しては仕方のないこと  
だと思うが、手当・給与・退職金等に関して差を設けることは違法とし、上記の認識を正し、制度を抜  
け穴としてではなく、正しい意義で運用してほしい。…………… (事務的業務)
- 会社への要望があっても、伝える相手が正社員では、契約の立場、状況がわかっていないため、全く伝  
わらず、流されるといったことがあっても他に相談できる相手がいない。同業他社はどうなっているの  
か気になる。より不安定であるのだからもう少し保障が欲しい。…………… (事務的業務)
- 正社員の方との線引きが大きい。常勤だから非常勤だからとの考えは良くないです。契約に必ず次期更  
新するとはうたっていないので経営状況では辞めなければならないのかなと思ってしまう。頑張っても  
あと何年だからみとめられないのかなと思う。年をとっても勉強したいのでチャンスも平等に与えて欲  
しいです。…………… (サービス業務)
- 現在の職場で長く雇用された場合には、多少なりとも賞与が出れば仕事に張り合いが出るのですが。  
…………… (サービス業務)
- 将来がとても不安であります。現在は収入があるだけマシですが、将来が見えず先がないです。「3年以  
上契約社員として勤務すれば正社員雇用」みたいな制度があると良いですが…………… (事務的業務)
- 5年間真面目に働いてきたにもかかわらず、任期満了になると次の就職先に向けて何の手助けもして  
もらえず、「使い捨て」という印象を受けます。もう少し契約社員のために「正社員登用」または「就職先  
斡旋」などの制度を充実させていただけないのでしょうか。法律を改正しても、それを守らない企業の方  
が多いです。特に大学業界は職員の大半が非正規で、使い捨てばかりです。…………… (事務的業務)
- 将来に対して不安がある。賃金のアップや、正社員への登用、退職金の支払いなど希望する。  
…………… (事務的業務)
- 社員と同じような仕事の内容はあたり前かもしれないが、委員会など仕事以外の責任ある仕事を任され  
るのは違う気がする。昇給もボーナスも退職金もなく目標や楽しみがない中で、仕事への気持ちを保ち  
続けようと努力しているが、全く社員と区別ない仕事では気持ちが続かない。(委員会の仕事は資料づく  
りなど時間外や自宅でやっている人が多いため) 退職金や昇給も少しでもいいから考えてほしい。  
…………… (専門的・技術的業務)
- 有期雇用は、メリットよりもデメリットの方が多いと思います(労働者の視点では)。期限のある雇用環  
境では、仕事に対する責任感も生まれにくいと思っています。一方で、会社からは、それなりの仕事量  
が求められるので、そのアンバランスさに日々疑問を感じています。正社員になることが、昔よりも難  
しい時代に、もっと有効なルールを定めてほしいところです。…………… (事務的業務)
- 契約社員と常用職員とがあり、部署によって仕事内容は違いますが、賃金の差があることに対して不満  
です。同じ職種であるにもかかわらず月給と賞与が違うというのは、とても理不尽で働く意欲を失いか  
ねません。1日でも早い賃金制度の見直し、改善をお願いしたいです。…………… (専門的・技術的業務)

- 正社員と仕事内容が同じであるため、採用されて気が抜けた業務態度を取っている正社員を見ると納得いきません。面接でただ口が上手いだけで採用された方を見ると腹が立ちます。懂れていた仕事につけたため、続けていきたいです。正社員でなくても契約更新の上限はなくして欲しいですし、1から採用試験を受けさせることを廃止してもらいたいです。面接でどの位仕事ができるか分かるのでしょうか、実際に見て判断した方が良い場合もあると思います。……………（専門的・技術的業務）
- 会社側が、いつでも契約更新をしない権利を行使できる、という不安定さには、不安を感じる。ただ、正社員転換の機会を与えられているが、転勤が前提条件であるため、家庭の事情もあり、正社員転換は難しい。正社員と同じ内容の仕事を低賃金で行っているのであるから、せめて、雇用の保障はしてほしい、と思います。……………（事務的業務）
- 3ヶ月ごとの契約では、不安定である。給料も安く使い捨てだと思ふ。無期転換ルールは、5年ではなく1年ぐらいに変更してほしい。大企業の正社員だけベースアップをして、そのため、契約社員が切られたりしていると思う。正社員がベースアップするなら契約社員もするべきである。（生産工程・労務）
- 個人的には不安を感じます。契約社員というのも一つの雇用の形だと思うので、もう少し安心して働ける環境を確保して貰えればと思います。……………（サービス業務）
- せめて、1年働いて本人が希望し、そして会社に認めてもらい、正社員として働く事ができれば、もう少し意欲がわくと思ふ。……………（生産工程・労務）
- 正社員との条件が違いすぎる。契約社員や派遣社員の改正も歓迎しますが正社員の改正もして、平等により近くしてほしい。……………（専門的・技術的業務）
- 期限が限られており、満期になると、正社員にもなれないため、非常にストレスがたまる。将来が見えず、不安である。雇用の枠が増えると良い。……………（専門的・技術的業務）
- 色々経験を経積むという点では働き方としては良いのではないかと思います、結局の所、先があるかと問われるとほとんどないであろうというのが現状であり、せっかく知識や経験を得てもそれを将来生かせるかどうか、このままでいいのか、他に正社員になる道を探すべきでは等と悩みばかりです。もう少し正社員になる道を増やしても良いのではないかと思います。……………（サービス業務）
- 仕事内容や責任は正社員と同等であるにも関わらず適正な研修がないことに不満を感じます。責任を与えられることはやりがいにつながるのですが、見合った研修を希望します。……………（その他）
- 退職金がなく、慰労金として勤続年数×1万円程度と聞いています。将来的な事を考えると、契約社員ではなく、正社員として長く働き続けられる職場に転職したいと考えています。契約でも、退職金として明確な金額を提示してもらった方が見通しを持って働きやすいと感じます。（専門的・技術的業務）
- 正社員と同じ保障を受けられるべきである。……………（事務的業務）
- 契約社員という働き方は、もっと自由なものだと思っていた。休みは取りやすい職場だとは感じるが、もっと好きな日に好きなように働いていたいと思っている。それでなければ、契約社員でいる意味はないと思う。正社員になりたくてもなることができなくて、契約社員として働いているところもあるので、今後はどこかで正社員を目指したい。契約社員でも正社員と業務は変わらないので、賃金をあげて欲しいと思う。……………（事務的業務）
- 正社員とくらべて、要望等しっかり聞き入れてもらえていないと思います。改善していただきたいと思ふいます。……………（事務的業務）
- 5年契約だと言われたので働くことにしたが、入社してみると1年契約の4回更新だった。1年契約社員であるために、保育園（認可）に入れず、待期児童となってしまった。正社員でないと不利になることがこんなところにあると思わずとも後悔した。契約社員の労働環境の改善もそうだが、正社員と同条件で働く者にとって、保育所入所などについて差別がないようにしてもらいたい。

- ..... (専門的・技術的業務)
- 現在の職場は環境は悪くないが、収入は低い。有期の契約社員に対しても、正社員と同様のモチベーションを求められることに違和感がある。有期と区切られているのに、中長期の目標を与えられても積極的に考えようとは思えない。契約社員への仕事の振り方は考えたほうがいいと思う。… (事務的業務)
  - 社員と同等の仕事をしていても給与は上がらないし契約期間も1年ごとの更新という内容が契約書に明記されている。本人が希望すれば社員への道がひらかれるようになればよいと思う。… (事務的業務)
  - 正社員とほとんど同内容の仕事量、勤務時間であるのに、賞与は無し、退職金も無しで勤務しています。契約社員になり、もうすぐ5年ですが、給与のアップもありません。その間、消費税がアップし、実際には減給に等しいです。正社員と同等とはいかないまでも、少しの寸志程度の一時金や、給与のベースアップがあれば、モチベーションももう少し高くなるのにと感じてしまいます。…… (事務的業務)
  - 仕事に慣れてくると業務量が増え、負担増となるが、賃金・処遇等が良くなるわけではないので、時折そのことに対して疑問を感じる。せめて、正社員になれないとしても、成果分の報酬が与えられればもう少し仕事へ対する情熱も変わってくると思う。…… (事務的業務)
  - 正社員と同じ業務内容であったり、業務に対しての責任も同条件にも関わらず、正社員の方が賃金や有給休暇等の待遇面が良いというのはいかかなものか。もちろん個人差はあるが、人によっては正社員という立場だけで契約社員を下に見る者もいるので、せめて待遇面だけでも条件を良くしてもらえれば、もっと労働者も増えると思う。もちろんそうなるには契約社員側のスキルの向上も必要になってくるので今後も努力を怠らないようにしていきたい。…… (運輸・通信業務)
  - 同じ職務内容の正社員と比べ、条件等、不遇であると感じています。研修制度の充実や、賃金制度の改善を望みます。…… (販売業務)
  - 賃金を正社員と同じにしてほしい。有休の数を正社員と同じにしてほしい。…… (事務的業務)
  - 賃金をあげてほしいです。更新は長いほうがいいです。…… (サービス業務)
  - 正社員、契約社員のくくりがなくなることが理想と思います。雇用側の都合で簡単に辞めさせることができないようにすれば契約社員という雇用形態はなくなるのではありませんか？中途採用の年齢制限も何かと理由をつけて設定されている。…… (事務的業務)
  - 契約社員の扱い方を各企業で検討すべきと感じます。出勤日や勤務内容が正社員と大差ないにも関わらず、賃金に差が出るというのはやはり不満も出るのではないのでしょうか。職務の差を明確にすることや賃金・待遇等が改善されることで、働きがいをもって働ける方が増えてくるのではないのでしょうか。(保育の現場は正社員の賃金も決して高くないので難しいかもしれませんが…)。定時で帰りたいです…。
- ..... (専門的・技術的業務)
- 派遣社員よりも賃金の面では恵まれていると思いますが、退職金やボーナスがない分、もう少し賃金制度の改善があった方がモチベーションが上がるかなと感じます。…… (事務的業務)
  - 仕事の内容は正社員の方と同じで、業務量、責任も正社員と同じように課されているのに、賃金や諸条件に違いがある事に不平等を感じる。正社員と契約社員を区分けしているのであれば正社員と同様な業務、残業は要求しないべきだと思う。…… (事務的業務)
  - 先のある契約社員であることが望ましい。…… (専門的・技術的業務)
  - 「契約」社員であるが故に、勤めている会社は残業代が支払われません。他の方の条件に比べればめぐまれていると思いますが、残業代はほしいです。…… (事務的業務)
  - 私の場合、同一企業に定年後特別社員として働いているので、一般に言う契約社員とは少し立場が違います。ほとんど現在は正社員と同様の仕事をしているので、もう少し賃金面でupを図ってもらえればと思います。…… (専門的・技術的業務)

- 更新の日が近づくと、更新されるのか、されないのかの不安を感じます。働き続けたい時は希望すれば働き続けられる様にして欲しいです。……………（事務的業務）
- 契約社員という雇用形態は、名目は社員という肩書が付いているが、実際には期間雇用のアルバイトというのなら変わらないと思う。年々、キャリアアップして仕事の量、責任がふえても、一向に仕事の改善や能力のアップの努力をしない正社員との賃金格差、福利厚生との差がありすぎる。雇用形態にかかわらず、同一労働、同一賃金という原則に基づき、正当なスキル評価をするべきだと思う。……………（運輸・通信業務）
- 正社員として働きたいが介護との両立が成り立たなくなる為、現在は契約社員として働いている。業務に関する責任の程度は正社員と同等なので、賃金、賞与、退職金などの改善を望む。（サービス業務）
- 使い捨ての人材なのだなあと感じる事が多くあります。勤務時間外に自費を使ってスキルアップし資格取得しても、それが評価される事はありません。年齢が上がるにつれ再就職も困難です。「契約社員」「非常勤職員」など「正規」に対しての呼び方がありますが、このような職名自体に、違和感を覚えます。「正社員」も労働契約を結んで働いていますし、「非常勤」も「常勤」同様、毎日フルタイムで働いているのに…。フルタイムなら全員同じ条件になればいいと思います。終身雇用と比べ生活が不安定になる訳なので、その保障のために本来なら終身雇用よりもむしろ高待遇であってもよいはずですが。人件費削減の為に有期雇用にして、という考え方は改めてもらいたいです。……………（事務的業務）
- 契約社員であるがゆえに、責任が無いと、会社トップが考えているようですが、お客様に接する最前線がパート労働者であり、お客様の心もようがよくわかるものです。親密なる労使状況がなければ、すぐお客様より反感を買います。契約、正規の別など不用と考える。……………（販売業務）
- 「社員」という言葉の、企業側の乱用を禁じません。「社員」とは正社員だけを意味すべきで、短期（1年間を含む）契約といったらパート・アルバイトであるべきです。正社員と同じ職務内容・勤務時間で就労するパート・アルバイトを存在させるべきではなく、すなわち、そのような勤務形態で採用を考えるのなら、すべて正社員として最初から採用すべきです。賞与や退職金を支払うゆとりがないのに雇用を考えるくらいなら、企業は廃業すべきです。……………（保安業務）
- 業務によって賃金の幅があるのかもしれませんが、賃金設定が採用時から大卒初任給に数万円加算した額程度で変わりません。（契約書に記載された内容どおりなので仕方ないと諦めています。）有期の限定期間の社員であれば、賃金水準を高めにも考慮していただきたい。……………（事務的業務）
- 通算5年満了時に正社員になれる見込みがあれば現在の職場で続けていきたいが見込みがないようであれば3年満了（初回）時点で更新せず退職して別の仕事を探したい。更新した場合、年齢的にも転職が厳しくなるので初回満了時に正社員に登用される見込みがどれくらいあるか知りたい。（初回3年、その後1年更新2回、通算5年契約）……………（事務的業務）
- “不景気”と言われ始めた頃から、正社員を減らし、契約・パート等を増やしていったことで、正社員として残った人の責任が重くなっていき、契約社員となって安定した生活につけない人が増えていった。頑張っても結果につながらず、正社員となれない人たちは、将来定年を迎えた時の生活費を貯蓄することも出来ず、心も満たされない。正社員としてやりがいのある職につけない人たちに配慮した雇用の安定した世の中になって欲しい。……………（事務的業務）
- 年収が契約社員になってから大幅に変わったので、改善されるようにと思います。私の知る限り、現在は正社員より契約社員が多く、一部の正社員より責任ある仕事をまかせられています。もっとも国は、契約社員の実態を知ってほしいです。……………（事務的業務）
- 大学の大半は5年契約など上限があると聞きます。5年後はどうすれば良いんですか？仕事が見つからず困っている人が多いという話もよく聞きます。業務量は変わらないのに、社員を減らしてバイトを増

- やそうという動きもあります。不安しかありません。企業の都合ばかりでなく、下で働く人々のことも考えて政策をつくってほしいです。日本はダメになる一方ですよ。……………（専門的・技術的業務）
- 正規で働きたい人を正規にするという今の政府の言っている事は嘘だと思っている。きちんと働きたい人への支援をして欲しい。今年3月で契約が切れるが、今、求職中であり、不安ばかりである。本当に、切実に正規（任期なし）の仕事で働きたい。助けて欲しい。……………（専門的・技術的業務）
- 60歳を越えており契約社員で問題ないが、65歳が延長上限年齢であるため、再就職先を探すのが、面倒である。若い人にとっては、正社員と契約社員の差が年齢とともに開く傾向にある。若い人への働き方（賃金体系（退職金・年金を含め））の指導を中学生段階から行っておく事が必要。都会で住居を持たない人の負担は大きいので、契約社員の住居対策も必要。……………（管理的業務）
- 正社員と同じ業務量に対して、報酬が少ないこと。身分が不安定であり、再雇用（定年後）を、もっと法律によって守ってもらいたい。……………（事務的業務）
- 職場によって違いはあるかもしれませんが、自分の勤め先の感覚では正社員ではコストがかかるので契約社員を雇用しており、仕事は正社員以上に働いている。契約社員でも責任ある仕事をしているのに賞与は年間で5万。正社員の1/10にも満たず割の合わない立場で、もっと契約社員の処遇の改善を国や都で考えて欲しいと思います。契約社員やパートの声を届ける機会を与えて欲しいと思います。……………（事務的業務）
- 責任を持って働きたいですが、家庭との両立もさせたい、このように思いながら契約継続を希望する方が多くいらっしゃると思います。現在の職場では法改正により、継続期間の上限が設けられてしまいましたが、上限なく働けることを希望いたします。……………（事務的業務）
- 有期労働契約が5年を超えると無期労働契約に転換可能となったことにより、現在の職場では5年で雇止めとするルールができました。有期雇用者にとっては上記のルールにより、以前より不安定になったと思います。企業側よりも労働者にとってよりよい方法に労働法の改正を考えていただきたいです。……………（事務的業務）
- 5年を超えると正社員（又は無期）にしなければならない法律がある為、5年以上は更新してもらえませんが、出来れば長く勤めたいと思っているので大変困っています。5年で正社員へ転換してくれる会社は実際にはほとんど無く、会社は5年で新しい人に入れ替えるだけです。会社は手間が掛かるし、働く方は働きたくても長く居られないし、誰が得をする法律なのでしょうか。……………（事務的業務）
- 制度として、5年間で正社員か無期転換、と言っても、その前に必ず雇止めとなるので無意味だと思います。……………（事務的業務）
- 無期転換ルールにより、雇用期間が以前は5年だったものが、現在3年までとなってしまう。……………（事務的業務）
- ただでさえ、いつどうなるかわからない身分なのに、「無期転換ルール」という法改正によって、5年以内で契約が切れるように変ってしまった職は多くあると思います。この法改正に何の意味があったのか、私には理解できません。……………（専門的・技術的業務）
- 2年前の法改正により、有期雇用期間が一企業につき通算5年を超える場合、本人の申出により無期雇用にできることになったが、実際にはそれにより、逆に満5年で更新終了となるのが前提になっている場合が多い。企業側にとっては好都合だろうが、契約社員はただ首を絞められているだけだと思う。……………（事務的業務）
- 無期転換するための通算勤続期間が5年というのは少し長いように感じます。……………（事務的業務）
- 現在の職場に入職する際、3年で常用にと人事から口頭で回答があったが、入職してみると全く違っていた。法律で5年と定められたのは良いと思うが、モチベーション維持などの面から見ても5年は長す

- ざる。きちんと職務に従事している者は3年くらいで常用にするのが効率的と思う。…（事務的業務）
- 新法律で契約社員が正社員になる流れが出来るという考えは安易と感じています。少なくとも私の環境では契約更新できる方々が雇い止めになるケースが多くあると考えています。……………（事務的業務）
  - 「自ら進んで契約社員を選ぶ人がいる」と言う政治家がいるが、何%なのか正しく調査してほしい。それしか選ぶ道がない人がほとんどではないか。5年後正社員化「しないため」更新ルールが定められている。……………（専門的・技術的業務）
  - 新法は契約雇用の雇い止めを招くだけ（研究業界は状況悪化）。元来、日本は世界でも稀に見る低失業率の国であり、有期雇用制度自体に大きな問題はないはず。問題となるべくは世界でも稀に見る極悪の労働環境全般。英語で karoshi という単語が存在していることの重大さ。新卒一括採用主義、「就活」という儀式をやめ、中途採用・転職をもっとフレキシブルにできる社会システムにすべき。また、有給不消化の悪弊は一刻も早くたすべし。無理なら買い取りを法制化してほしい。（専門的・技術的業務）

#### 19.4 その他の意見

- 経営状態によっては雇用の保障がなく、ボーナス、退職金も出ないという面では不利だが、家庭との両立をはかるため、正社員のように朝早く出勤して残業するなど一日に長く仕事に就くことが困難な為、多少融通の利く契約社員の方が、働きやすい。……………（事務的業務）
- 私の場合は他にやりたいことがあり、今の職場はそのための勉強にもなっているため現在の仕事場で契約社員という状態はやむをえないと思っている。しかし、契約社員ではこの先ずっとやっていけないと考えているため早く自分のやりたいことで正社員になれるよう努力しなければいけない。（事務的業務）
- 就職活動中には契約社員ということに抵抗を感じていたが就職活動がうまくいかず契約社員を募集していた前会社に就職。賃金に多少の差はあるものの、ほとんど正社員と変わりなく、契約更新も上限はなく、責任ある仕事も任されていたので契約社員ということに不満はありませんでした。現在の会社は更新回数に上限があるので今後は考え中です。実際、正社員ではなく契約社員を募集する会社が多いと思う。人件費を削減するとなった時に一番にクビになるのが契約社員なので会社にとってもメリットだと思うが、人の入れ替わりが激しすぎる。人が定着せずにレベルがなかなか上がらないのは大きなデメリットかと思う。女性としては結婚・出産があるので、福利厚生が整っていなかったり、利用しにくい場合を考えると契約社員のままでいいか、とも思う。……………（事務的業務）
- 「誰でもいい」仕事（業務）を与えられていると日々感じる。生産性がなく、やりがいは感じられない。ただ、プライベートには時間を割きやすく、悪くはない。……………（事務的業務）
- 被雇用者に一方的に不利なものはもっての外であるが、そうでなければ契約形態の多様性は尊重されるべきであると考えます。……………（生産工程・労務）
- 退勤は割と定時であがれるため、終業後の時間を自分の時間に当てられるので良い。ただ契約という立場にあって、正社員から少し見下されるように感じるものが少なからずある。仕方のないことではあると思うが気分が良いものではないと感じることはある。……………（事務的業務）
- 賃金は低いが、正社員と同等の働きが出来る方が採用されていると思う。つまり経費削減。でも、働き手が考える働き方と合っていれば契約社員として雇用継続は良いと思う。……………（サービス業務）
- 現在の職場では契約社員でも正社員と大きな違いを感じることはなく待遇も自分にはありがたい内容であるため、否定的な響きを感じる「有期雇用」であるという実感はありません。ただ、正社員登用はほばないという話を聞いているので無期転換ルールによって雇い止めされる可能性があるのかどうか、不

- 安はあります。…………… (販売業務)
- 不安定で不安。但し正職員よりは気楽。…………… (専門的・技術的業務)
- 契約社員のみで構成されている部署なので、有給休暇のとりやすさ、就業時間の融通のききやすさはあり、とても働きやすい職場です。世の中の正社員がこういう風に働けたら、ワークライフバランスも整い、もっと仕事にやる気、やりがいを感じながら充実したプライベートも過ごせるのに、と思います。残業して有給も使わず仕事だけの生活をして、逆に仕事の質は落ち、体調も崩れ、考える力が衰えて仕事ができなくなります。正社員も休みがとれやすくなれば、とても働き甲斐のある社会になると思います。ですが、どんなに優秀な人でも5年で必ず追い出されるという現在の契約状況については非常に残念です。働きながら常に契約が終わる時のことを考え、年齢を重ねると共に求人の量も減っていくであろう現実を思うと、焦りと不安ばかり募ります。これまで退職された先輩方も能力の高い人ばかりでしたが、スムーズに転職できたのは半数、そのうち正社員になった人は私の知る限りいません。とてももったいないことと思います。新卒で入ってきた後輩も多く、5年経てば何の保証もツテもなく追い出されるから、転職のあてがあるうちに辞めたほうが良いと言わなくてはならないのも辛いです。…………… (事務的業務)
- 20年近く商社に勤めたのち、派遣社員を経て契約社員となりました。社員といってもプロパーではないので決定権がなく、つねに本来新入社員がやるべき庶務をお手伝いしている感じです。もっとバリバリとやりたい所ですが社風にあわせ、コツコツとみなさんの雑務、事務処理で、少し責任がなさすぎて、つまらないかもしれません。お給料が少ない分、責任のない仕事とわり切って、スキルアップの機会と思ひ、充実したアフター6をすごすように心がけています。…………… (事務的業務)
- 契約社員という働き方を選ぶことには、それぞれのメリットや事情などがあり、一概に良い、悪いという言葉で表現できるものではないが、少なからぬ搾取は必ずあり、その上で企業の運営、存続が成り立っていると感じる。…………… (事務的業務)
- 契約社員側も、もちろん会社側も「いいとこどり」をしている部分があると思います。うまくマッチしていれば自己都合に合わせて働けるとは思います。職場内での勤務形態によって不公平感が生じると難しいです。私自身、今の職場は(給与面以外では)気持ち良く働かせてもらっていますが、ここで一生(正社員として)働くか?と言われると再考してしまうと思います。契約とは言え、派遣さんと同じがって会社側の人間であるので、会社側の考え方も理解できます。…………… (事務的業務)
- 責任も軽いので気楽である。しかしながら、退職金が無いので遠い将来はとても不安である。…………… (事務的業務)
- 正社員への転換が予定されている契約社員なので、期限の有無に関わらず契約社員という働き方は一時的という考えです。また、正社員への転換を自己都合(出産)で先伸ばしにしてもらっているので健康状態も未定な事もあり、契約社員である事に気持ちの軽さを感じている。…………… (事務的業務)
- 現在の業務は専門性があり継続したい仕事ではあるが、正社員を希望しない理由としては、他に行きたい仕事があり、その仕事に関してのスキルを磨く時間が欲しい為である。(専門的・技術的業務)
- 契約社員とはいえ、正社員と仕事内容は変わらず大変ではありますが、もともと今の会社に正社員として働きたいと考えていた為、仕事内容には充実しています。時給での賃金形態の為、長期休暇は給料が発生しないので生活面に不安は感じます。しかし、残業した分の賃金は契約社員は発生し、正社員は発生しません。そういった面だけを見ると正社員になる不安も感じてしまいます。(専門的・技術的業務)
- 現在共働きで、事前に契約内容を確認し納得したうえで仕事ができ、正社員のように急な異動や転勤がないので働きやすい。ただ、更新時期になると不安な日々が続く。…………… (事務的業務)
- 契約社員は、転勤が無いので、その部分に魅力を感じています。しかし、賞与等の条件は正社員とは大

- 大きく異なる為、将来不安に感じる部分もあります。また、いつ契約を打ち切られてしまうのかという不安もあり、正社員へ転換できるのならそうしたいと思います。……………（事務的業務）
- 独身時代は正社員としての勤務にこだわっていたと同時に、残業や過労も受け入れていた（契約には不安があった為）。結婚後、生活の変化や家事・家族の時間が増え、企業で働く時間だけで生活を占めてしまわぬよう、限られた契約期間でも、仕事と家庭のバランスを少しでも保てる環境を選べる心のゆとりが生まれた。実際は契約社員とはいえ正社員と仕事量、ノルマ、責任は変わらず、社会は厳しいと実感。契約更新毎に向き合い熟慮したい。……………（事務的業務）
- 私の場合、転職活動の際正社員を希望しましたが、学歴や年齢、主婦であることが理由となり正社員にはなれませんでした。いざ会社で働くと、能力は認められるものの、仕事を任せられ責任は重くなっても、賃金は上がりず正社員として働くことができない状況でした。もちろん人事や上司にうたてても変わることはありませんでした。書面上学歴、主婦…等々。現実にはきびしいです。自分としては、通信で大学へ行ってこれからの社会でどれだけ実力を発揮できるかチャレンジするつもりです。……………（専門的・技術的業務）
- 一般的には正社員との格差を感じ、将来性のないように思えるが、現在の職場においては、正社員になるまでの前段階にすぎず、いずれは正社員として雇用される前提がある為、甘んじて受け入れている……………（事務的業務）
- 契約社員でも正社員と同じ仕事、同じ勤務時間を働いていますが、私は年齢が高いのに、皆さん大切にしてくれます。勤務時間が（残業）ルーズな所があり少し不満もありますが、もう少し頑張りたいと思っています。……………（専門的・技術的業務）
- 社員の方が会社や仕事に対してより重い責任とより高い能力及び意欲を持っているという前提で、給与に差がついているはずだが、実際、私より働いている人も能力が高い人もいない。ただその時間座っているだけでお給料をもらっている正社員ばかりだ。要は、7.5 時間捨てる時間がある人のみ正社員になれる。家族の介護で、短時間しか働けないものはずっとパートのままだ。社員という身分の人にとっても甘い会社。……………（事務的業務）
- 私は 25 年程度正社員として働いて、ある程度社会人としてのスキル、経済的基盤等が整っているので、仕事と私生活のバランスを取るのに契約社員の制度はありがたいのですが、全体を見ると正社員になりたいのになれない人がほとんどです。また、正社員は年齢、社会的経験に関係なく、契約社員を下に見る傾向があるので、そこからひずみや意思疎通の困難さが生じているように思います。社会全体、思いやって働くことが重要だと思います。……………（事務的業務）
- 契約社員＝パートというイメージがあるように感じます。自社ではそれほどではありませんが、世間一般ではこのように思われている方が多いです。雇用形態の違いによつての働き方という認識ではないかと思っています。……………（専門的・技術的業務）
- 昇給、昇格の差があり、相当の努力がないと正社員になれません。私の努力が足りず正社員面接に 3 回落ちています。以前チャレンジしましたが、上司に推薦を見送られ断念致しました。再チャレンジするつもりです。……………（サービス業務）
- 今の職場で正社員になりたいと思うが、自分が担当する業務以外の業務がプラスされるととても負担になり時間外が増してくるのが嫌です。……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員だからといって決められた事を定時までやるという事ではないと実感。……………（販売業務）
- 母子家庭なので正社員として働けない。仕方がないことです……………（サービス業務）
- 正社員で働き続けていたので、契約社員の多い職場に入り、数ヵ月や、数年、1 年以内にぐるぐる人材が変わってゆくのにびっくりした。職場の中でも契約以外の働きはしないという考えが多く、自分とは



- 仕事に対する考え方が大きく違うと感じた。……………（専門的・技術的業務）
- 働けるまで働きたい。……………（保安業務）
- 年齢が65才であり、この職場に採用して頂いた事に感謝しています。現在は健康なので、仕事に対する意欲はあるつもりですが、病気の不安もあり、いつまで働けるか、年々、年を重ねるので…。年金を受給しつつ働いているので、金銭面ではこれ以上の望みはなく、仕事としてやりがい求めているところです。……………（サービス業務）
- 37年間正社員で勤務した会社を定年退職し、契約社員として現会社に勤務しました。65才まで継続可能ということですが、健康と家庭の事情（母親の介護）が許す限り働こうと思っています。待遇面での特段の希望はありません。……………（事務的業務）
- 障害者であるため、契約社員として働いています。（前職で、正社員として不適當と言われました。）障害を治して、再び、正社員として働きたいと常に思っています。……………（事務的業務）
- 同じ仕事量、責任で正社員の人と同じ業務をこなすのは、やはり契約社員の方が賃金や待遇等比べても使いやすいためではないかと最近思い始めている。新卒ではない今、やりたい仕事は派遣でしかやれない。学生のうちにもっとやりたいことについて向かい合い、経験を積んで、キャリアアップしておけばよかった。……………（事務的業務）
- 契約社員について自分自身知らない事が多いため、現在に至っております。今一度会社側と詳細確認を行いたいと思います。……………（専門的・技術的業務）
- 私の場合は、契約社員が正社員と派遣との板挟みになっている。派遣に対しての教育が全然できておらず、派遣は正社員の前では一切苦情を言わないが、契約社員に対し攻撃してくる。人件費を節約するのではなく、企業は雇用する人間をきちんと面接するべきだと思う。……………（事務的業務）
- 定年で契約社員になったので、定年が早すぎる。……………（保安業務）
- 自分の生活リズムに合わせてもらっての就業のはずが、短い時間ですが残業が多くなっている為、正社員とあまりかわらないような気がします。……………（事務的業務）
- 前職の経験が生かせる職場であることから、契約社員との認識は特に感じていない……………（保安業務）
- 弊社は契約社員から正社員への雇用を行っています。年令が定年（60才）に限りなく近いので、その制度は毎年見送りましたが、若かったらその制度を利用したいと思いました。現に若い人（20代～40代）はどんどん正社員になっています。契約社員でも正社員と仕事の内容に変わりはありません。子育てに追われていた頃は、比較的休みを取りやすいパートとしてしか働くことができませんでした。30年前に正社員で働いていた頃、妊娠3ヶ月の時にぎっくり腰になって会社に3週間休養の必要があると診断書を提出したところ、会社側から元気な赤ちゃんを産んでもらいたいから出社しないでいいと連絡が来ました。今思えば不当解雇されたのだと思います。今でいうマタハラ。女性が働くというのは、なかなか今でも大変だと思います。どんなに女性のために制度を作っても生かされていないように感じています。……………（事務的業務）
- 入社したばかりなので、契約や正社員という事よりも、仕事を一人前にこなす事を出来る様に頑張っています。……………（事務的業務）
- 専門職を生かした業務だが、なかなか、職場の人間関係を構築するのが困難であった。ようやく、1年半すぎ、少しずつではありますが、良い意味で構築できつつあります。採用を感謝しております。……………（専門的・技術的業務）
- 本来は契約社員ではなく正社員で勤務したいのが本音です。自分も長く正社員で働き、ある日突然の会社の倒産により契約社員に8年間なってしまいました。懸命に働くことは一緒ですが、契約だと雇用期間があるのでその点でビクビクして仕事をしているところがある。何とか正社員に戻って定年となり、

- 今は契約（嘱託）社員になりました。末長く働ければ良いと思うし、雇用形態に関係なく業務のスキルアップを考え前進していきたいです。……………（保安業務）
- 定年退職後の再就職であり、実態は契約社員であってもあまり実感はない。…（専門的・技術的業務）
- 正社員とは変わらないです。ただ、若手も先輩も内容が変わらない仕事でスキル以上の事がもとめられることもあり、若者を育てる環境ではない。精神の安定しているものだけが、大変な仕事を行うのがおかしい。みんな大変である。……………（専門的・技術的業務）
- 働ける状態が続くまで継続したい。……………（運輸・通信業務）
- 高齢でもあり定年後に契約社員で雇用して頂けるだけでありがたい。……………（保安業務）
- 部署によって、同じ時間働いていても、仕事量が違うのが気になります。……………（事務的業務）
- 会社の雇用契約が人によって違い、同じ職場の中で様々な条件の違いがある。人間関係は良好であるが、人によってやれる事が違う等、微妙に関係性に影響が出るようで心配である。（専門的・技術的業務）
- あまり正社員との差がないので契約社員としての感想はない。……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員の警備員は、社会の安全・地域の保全という職業に比し、賃金は「最低賃金」で雇用され、福利厚生もほとんど無い。上層部は高賃金で優遇されており、格差があるのが実態です。早急に警備会社の賃金実態について、労基署の立入り検査が必要だと思っています。警備会社としての社会的使命を実施している会社と、警備会社とは名ばかりの労働者をくいのみにしている会社の仕訳をしてほしいです。東京オリンピックの成功 or 失敗もそこにあると思っています。……………（保安業務）
- 働く人はまじめに働いているが、さぼっている人やおしゃべりばかりで、仕事に集中してくれないので困る時がある。仕事が忙しいからか上司が話を聞いてくれない。安心して働ける職場の環境であってほしい。……………（サービス業務）
- 60才以上の雇用に関して、賃金が低すぎると思います。65才まで、年金の受取がない場合、退職金等ない者にとって仕事内容に比べて待遇が低すぎるため、生活が苦しくなる。……………（事務的業務）
- この職場で継続して10年近く働いていますが、当初は派遣社員として、その後に契約社員になりました。私がこの職場にいる間に国の制度が変わり、派遣社員ではなく契約社員がこの職場にくるようになり、後から入った人の方が、先に正社員になったりして、なんとなく、制度の狭間に翻弄されたように思います。昔のように皆が会社に入った時点で、正社員・契約社員で区別されない働き方ができたらと思います。……………（サービス業務）