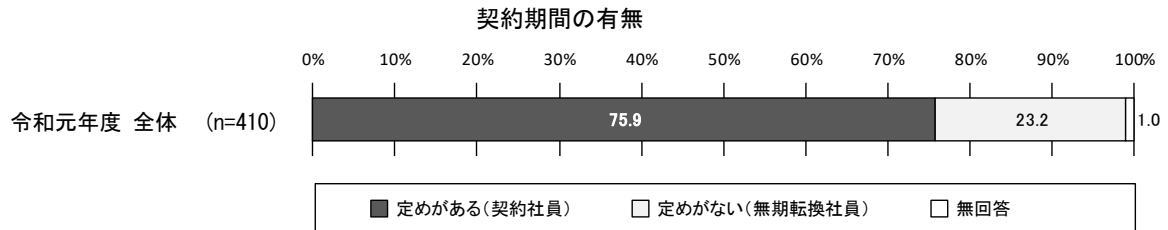


### 第3章 契約社員（個人）調査の集計結果

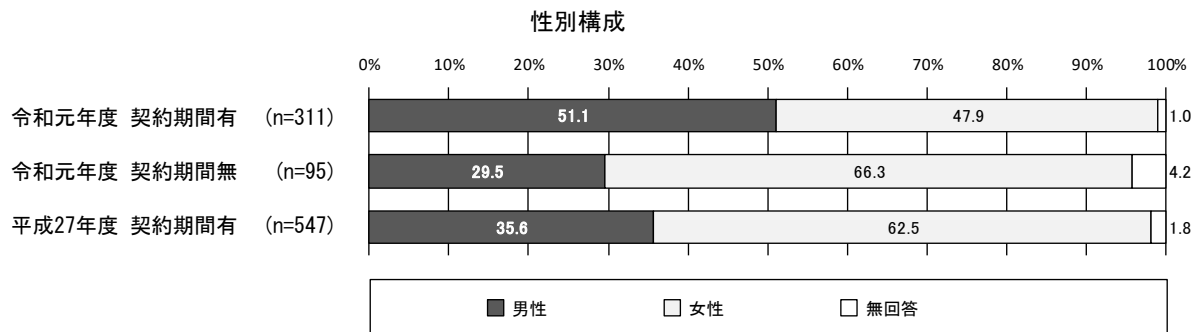
#### 1 回答者の概要

##### 1.1 契約期間の有無【第1表】



○契約期間は、「定めがある（契約社員）」が75.9%、「定めがない（無期転換社員）」が23.2%となっている。

##### 1.2 性別構成【第2表】



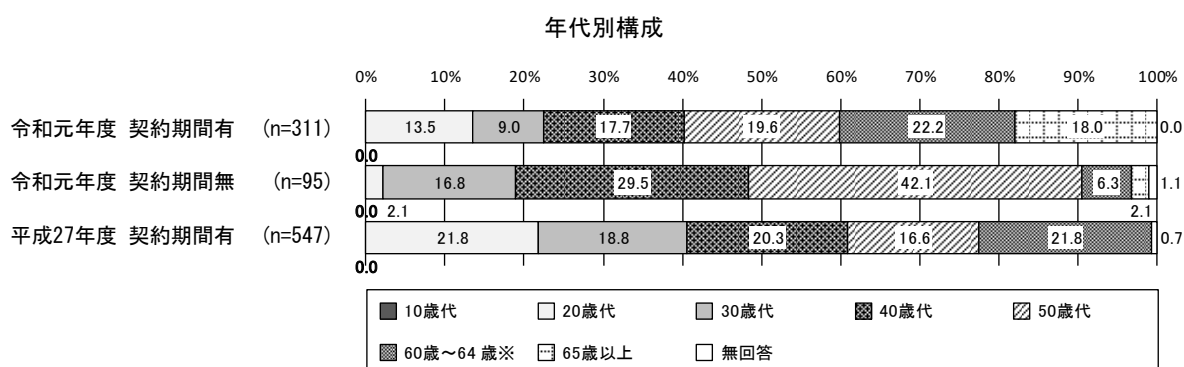
（契約社員）

○性別構成は、「男性」が51.1%、「女性」が47.9%となっている。

（無期転換社員）

○性別構成は、「男性」が29.5%、「女性」が66.3%となっている。

### 1.3 年代別構成【第3表】



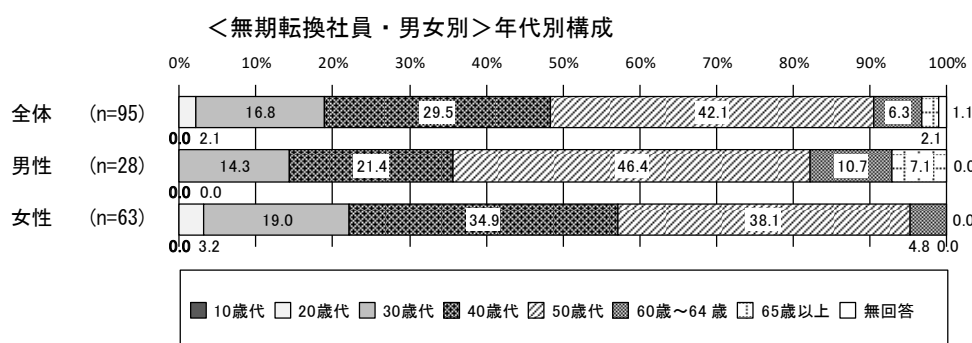
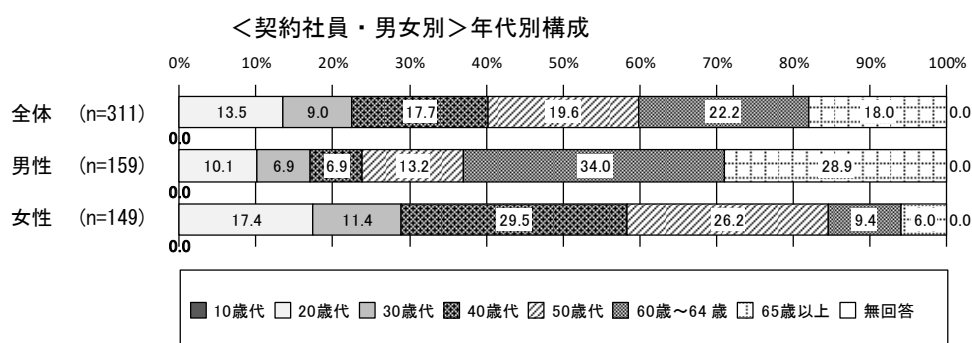
※平成27年度契約期間有の60歳~64歳については、60歳以上の割合

(契約社員)

○年代別構成は、「60歳~64歳」が22.2%で最も多い。

(無期転換社員)

○年代別構成は、「50歳代」が42.1%で最も多い。



【男女別】

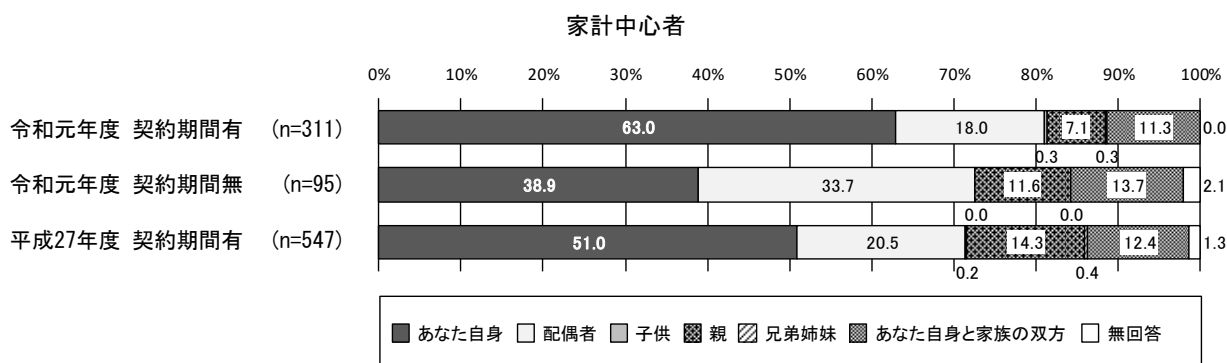
(契約社員)

○男性では「60歳~64歳」が34.0%で最も多く、以下、「65歳以上」が28.9%、「50歳代」が13.2%と続いている。また、女性では「40歳代」が29.5%で最も多く、以下、「50歳代」が26.2%、「20歳代」が17.4%と続いている。

(無期転換社員)

○男性では「50歳代」が46.4%で最も多く、以下、「40歳代」が21.4%、「30歳代」が14.3%と続いている。また、女性では「50歳代」が38.1%で最も多く、以下、「40歳代」が34.9%、「30歳代」が19.0%と続いている。

## 1.4 家計中心者【第4表】

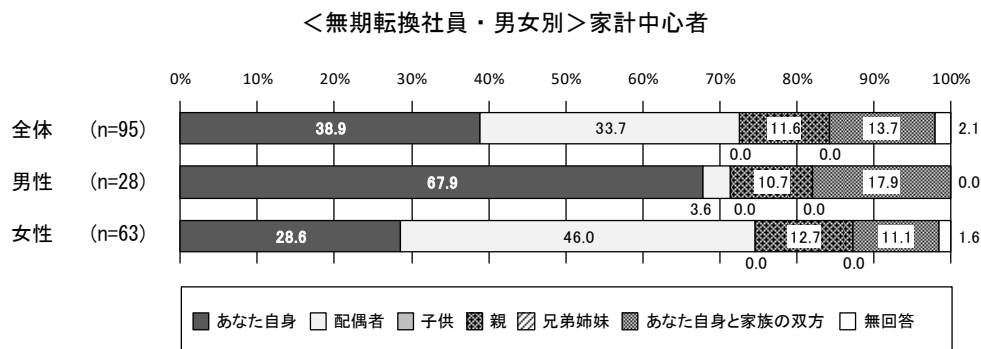
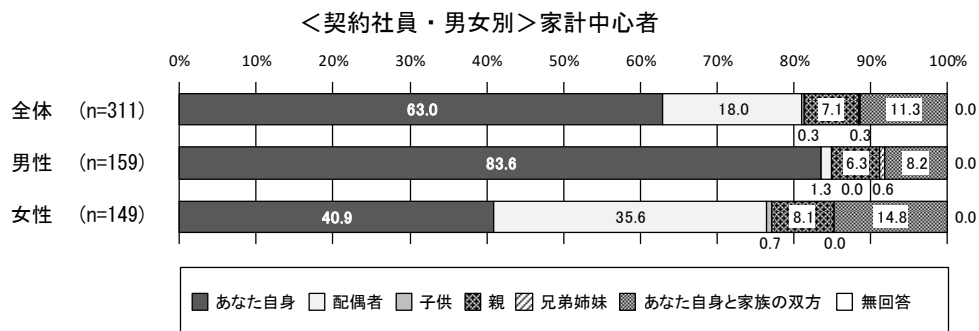


(契約社員)

○家計中心者は、「回答者自身」が63.0%で最も多い。

(無期転換社員)

○家計中心者は、「回答者自身」が38.9%で最も多い。



【男女別】

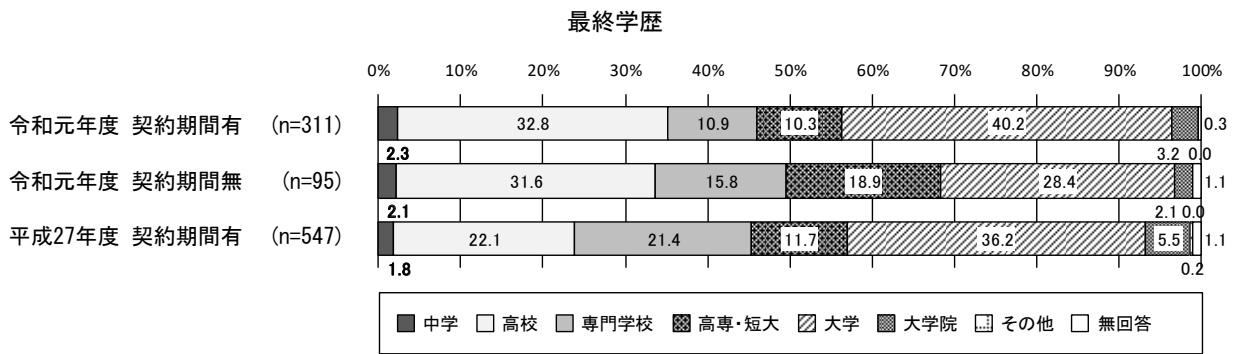
(契約社員)

○男性では「回答者自身」が83.6%、「配偶者」が1.3%となっている。また、女性では「回答者自身」が40.9%、「配偶者」が35.6%となっている。

(無期転換社員)

○男性では「回答者自身」が67.9%、「配偶者」が3.6%となっている。また、女性では「回答者自身」が28.6%、「配偶者」が46.0%となっている。

### 1.5 最終学歴【第5表】



(契約社員)

○最終学歴は、「大学」が40.2%で最も多く、以下、「高校」が32.8%、「専門学校」が10.9%と続いている。

(無期転換社員)

○最終学歴は、「高校」が31.6%で最も多く、以下、「大学」が28.4%、「高専・短大」が18.9%と続いている。

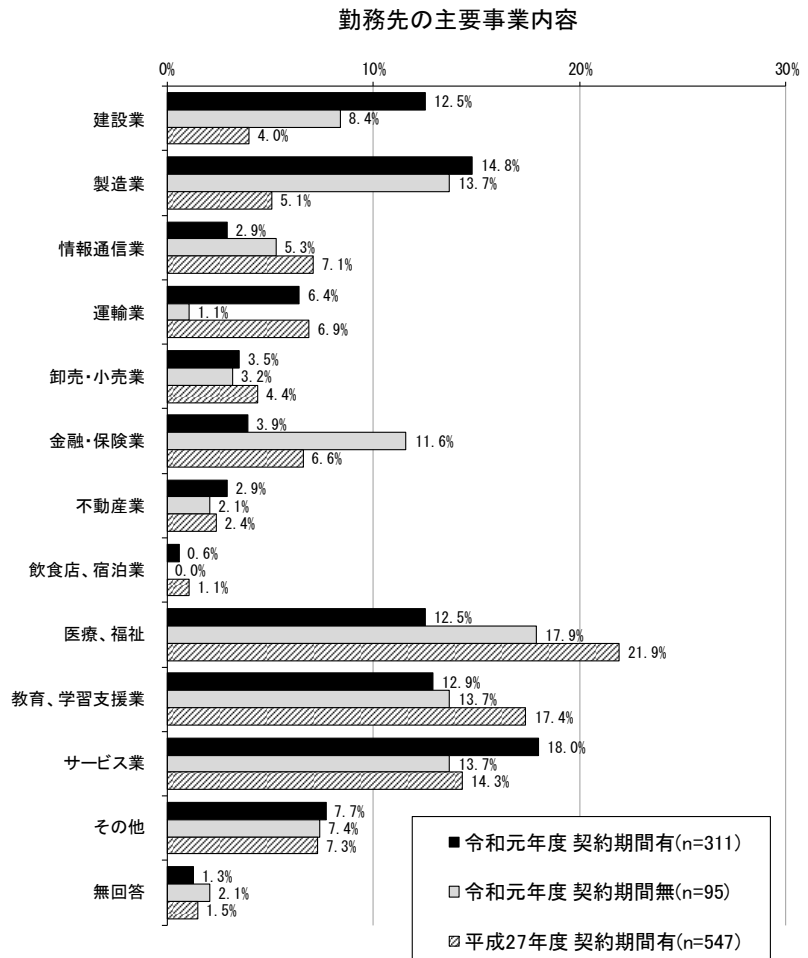
### 1.6 勤務先の主要事業内容【第6表】

(契約社員)

○勤務先の主要事業内容は、「サービス業」が18.0%で最も多い。

(無期転換社員)

○勤務先の主要事業内容は、「医療、福祉」が17.9%で最も多い。

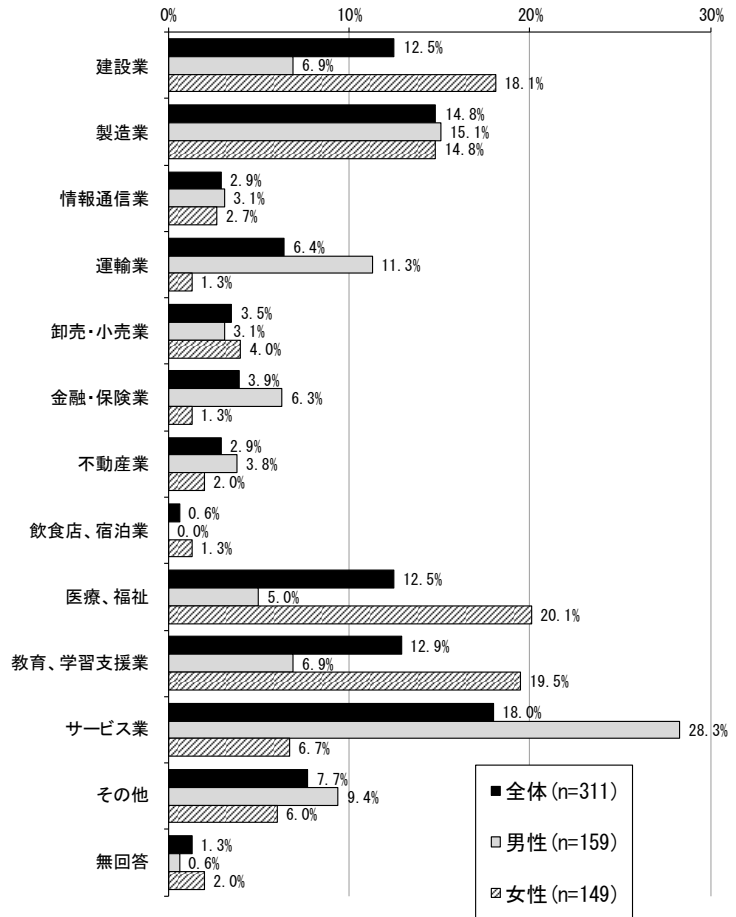


【男女別】

(契約社員)

○男性では「サービス業」が28.3%で最も多く、以下、「製造業」が15.1%、「運輸業」が11.3%と続いている。また、女性では「医療、福祉」が20.1%で最も多く、以下、「教育、学習支援業」が19.5%、「建設業」が18.1%と続いている。

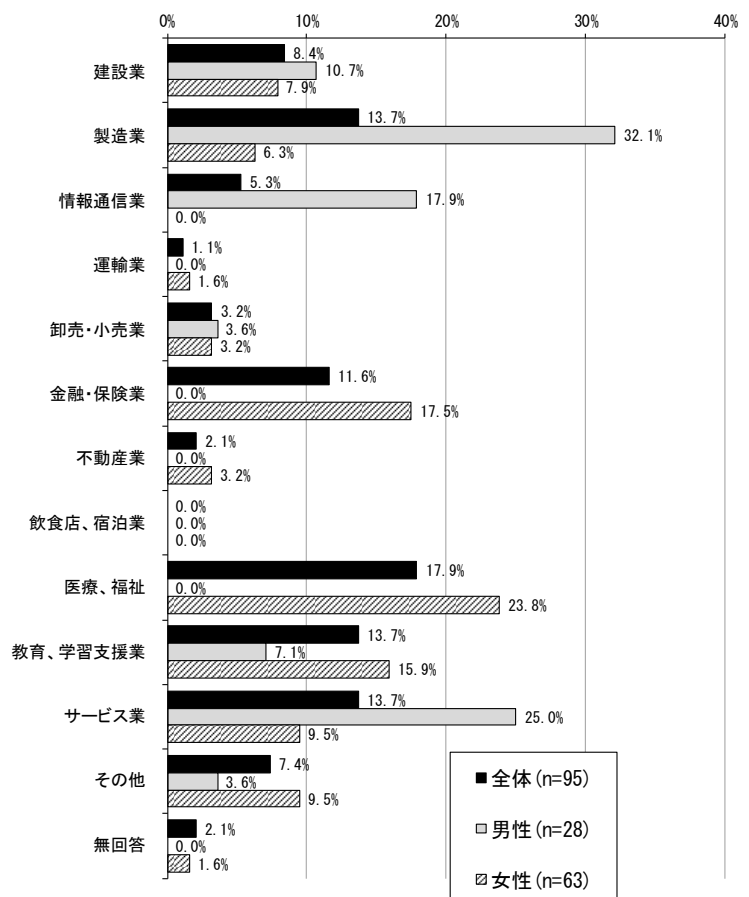
＜契約社員・男女別＞勤務先の主要事業内容



(無期転換社員)

○男性では「製造業」が32.1%で最も多く、以下、「サービス業」が25.0%、「情報通信業」が17.9%と続いている。また、女性では「医療、福祉」が23.8%で最も多く、以下、「金融・保険業」が17.5%、「教育、学習支援業」が15.9%と続いている。

＜無期転換社員・男女別＞勤務先の主要事業内容



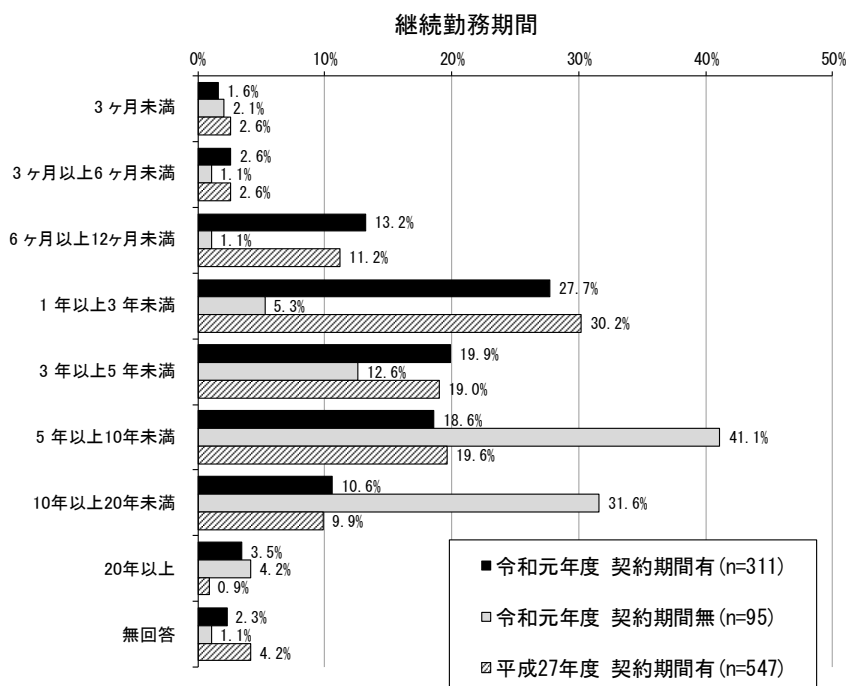
## 1.7 継続勤務期間【第7表】

(契約社員)

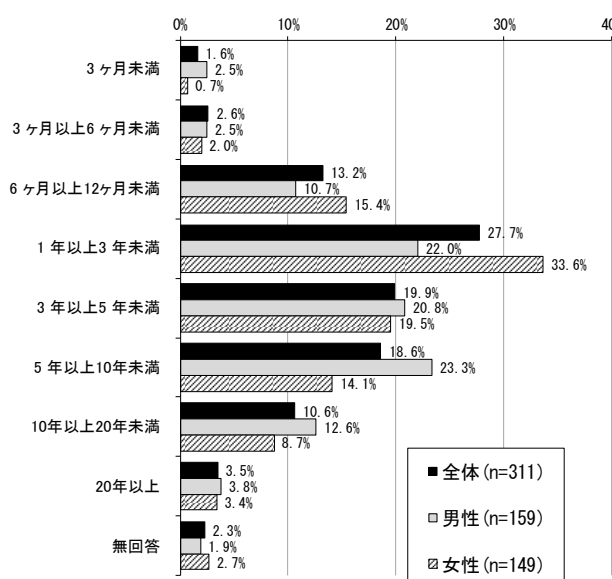
○令和元年10月現在での継続勤務期間の平均年数は5.3年であり、継続勤務期間については、「1年以上3年未満」が27.7%で最も多い。

(無期転換社員)

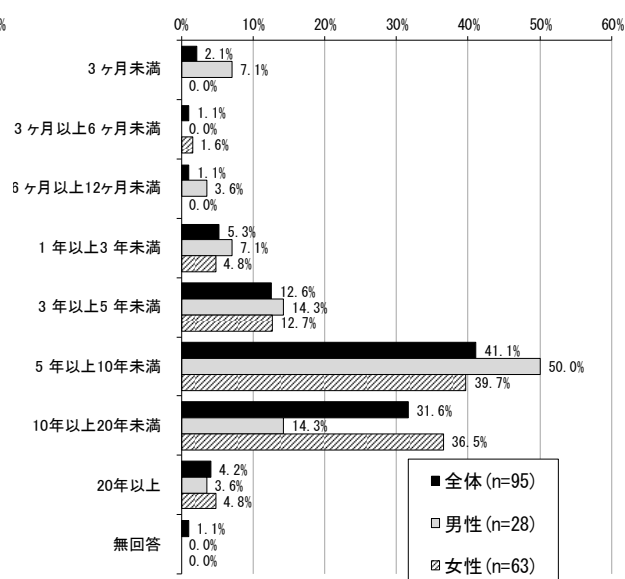
○令和元年10月現在での継続勤務期間の平均年数は8.9年であり、継続勤務期間については、「5年以上10年未満」が41.1%で最も多い。



<契約社員・男女別>継続勤務期間



<無期転換社員・男女別>継続勤務期間



【男女別】

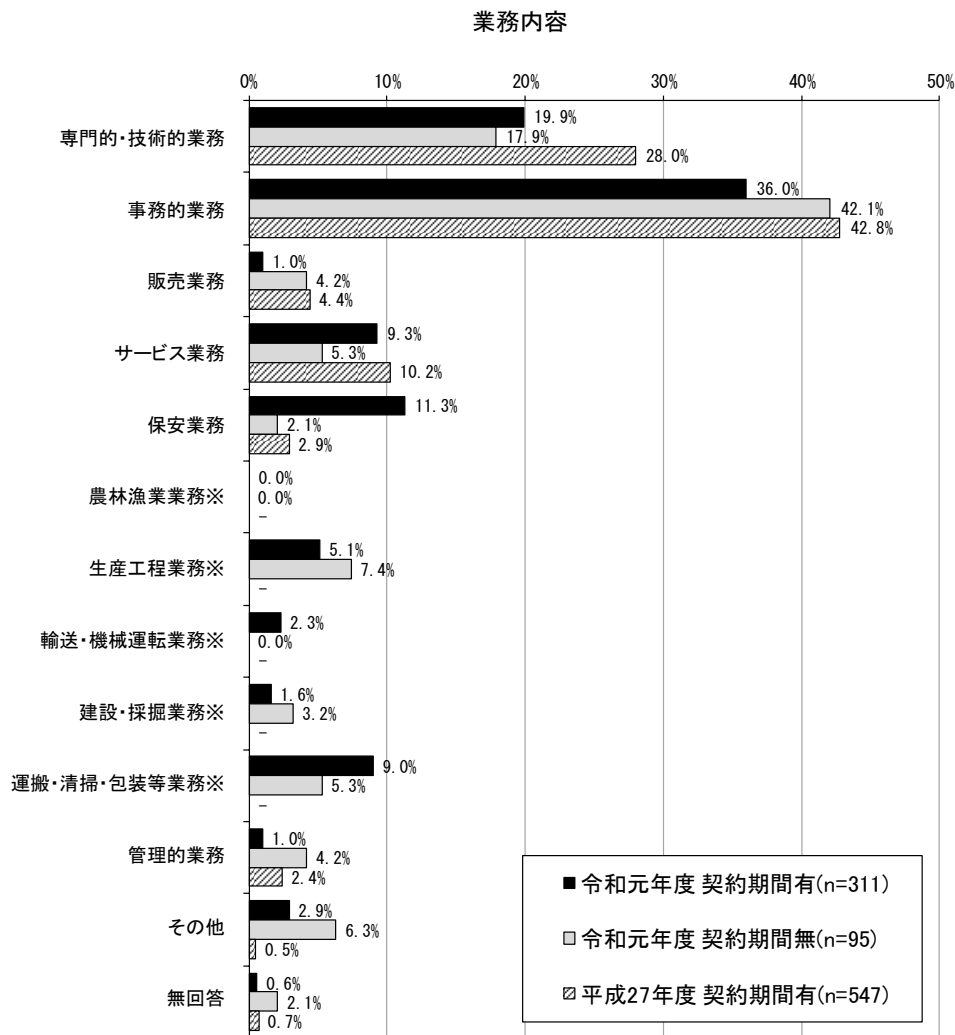
(契約社員)

○男性では「5年以上10年未満」が23.3%で最も多い。また、女性では「1年以上3年未満」が33.6%で最も多い。

(無期転換社員)

○男性では「5年以上10年未満」が50.0%で最も多い。また、女性では「5年以上10年未満」が39.7%で最も多い。

## 2 業務内容【第8表】



※令和元年度調査より調査項目に追加

(契約社員)

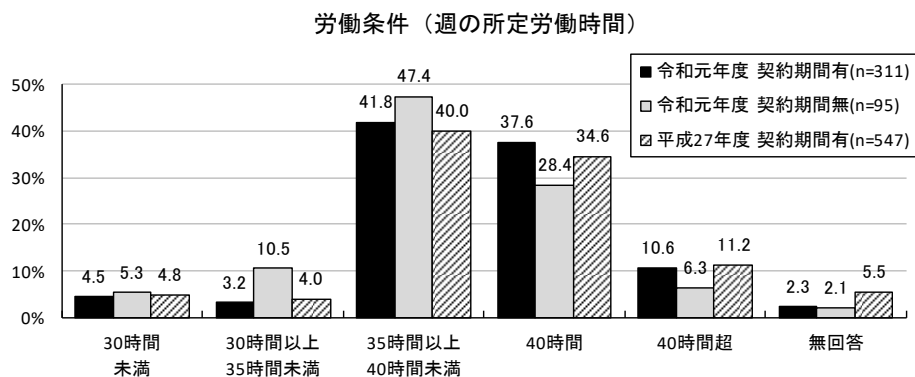
○現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が36.0%で最も多く、以下、「専門的・技術的業務」が19.9%、「保安業務」が11.3%と続いている。

(無期転換社員)

○現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が42.1%で最も多く、以下、「専門的・技術的業務」が17.9%、「生産工程業務」が7.4%と続いている。

### 3 労働条件

#### 3.1 労働条件（週の所定労働時間）【第9表】



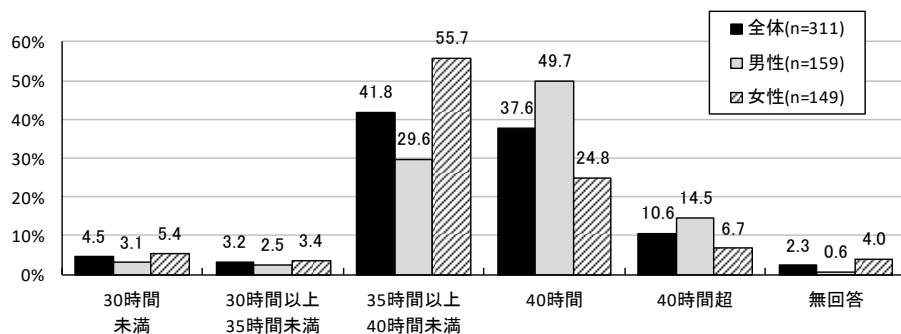
（契約社員）

○週の所定労働時間は、平均38.5時間で、「35時間以上40時間未満」が41.8%で最も多い。

（無期転換社員）

○週の所定労働時間は、平均37.3時間で、「35時間以上40時間未満」が47.4%で最も多い。

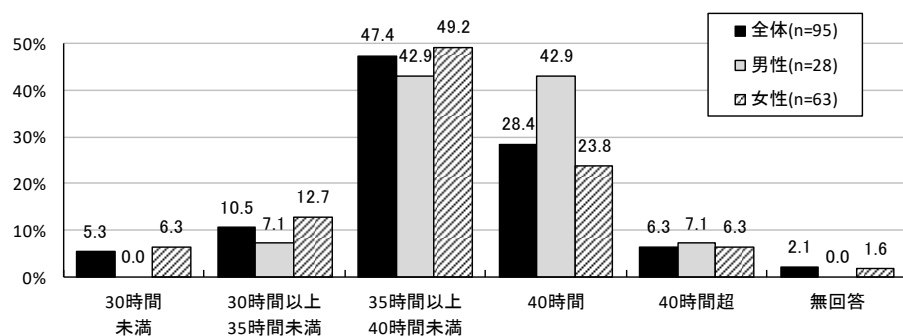
＜契約社員・男女別＞労働条件（週の所定労働時間）



（契約社員）

○男性では平均39.5時間、中央値40.0時間となっている。また、女性では平均37.5時間、中央値38.0時間となっている。

＜無期転換社員・男女別＞労働条件（週の所定労働時間）

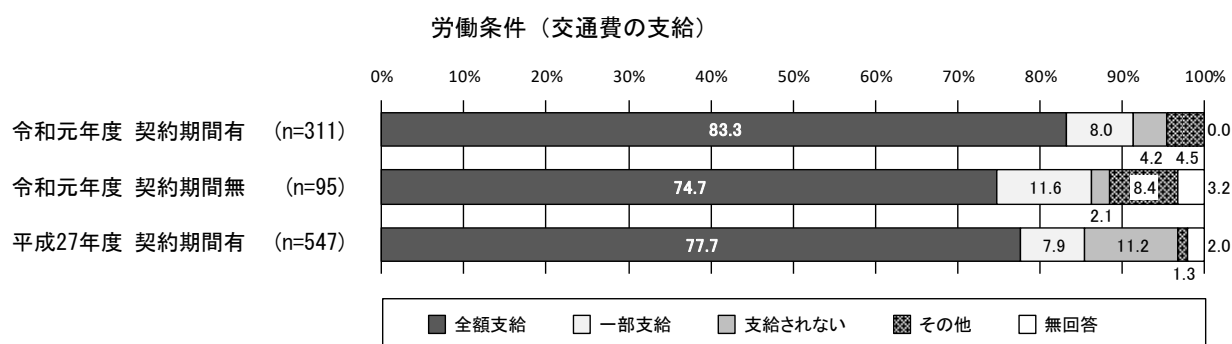


（無期転換社員）

○男性では平均38.8時間、中央値39.4時間となっている。また、女性では平均36.9時間、中央値37.8時間となっている。



### 3.2 労働条件（交通費の支給）【第10表】



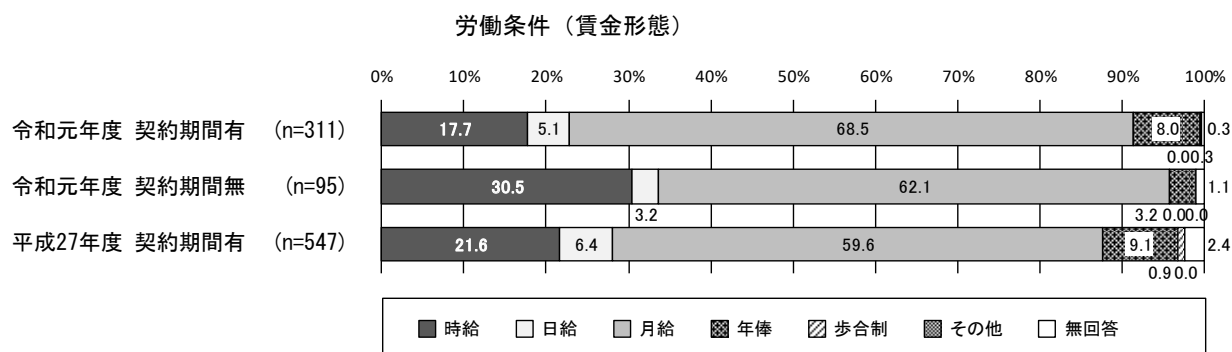
（契約社員）

○交通費の支給については、「全額支給」が83.3%で最も多く、以下、「一部支給」が8.0%、「その他」が4.5%と続いている。

（無期転換社員）

○交通費の支給については、「全額支給」が74.7%で最も多く、以下、「一部支給」が11.6%、「その他」が8.4%と続いている。

### 3.3 労働条件（賃金形態）【第11表】



（契約社員）

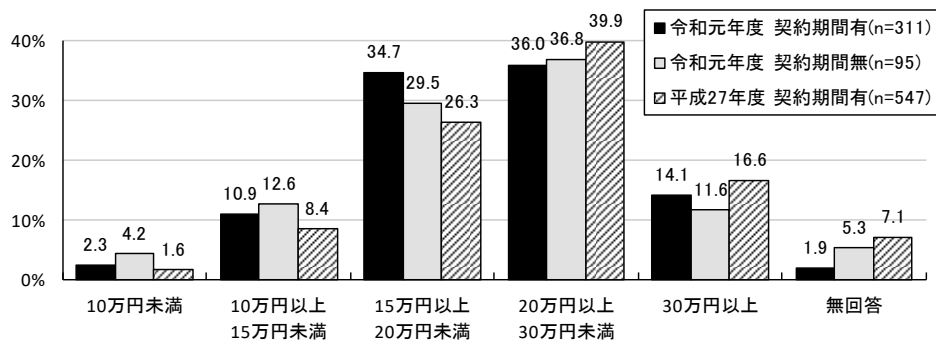
○賃金形態としては、「月給」が68.5%で最も多く、以下、「時給」が17.7%、「日給」が8.0%と続いている。

（無期転換社員）

○賃金形態としては、「月給」が62.1%で最も多く、以下、「時給」が30.5%、「日給」及び「年棒」が3.2%と続いている。

### 3.4 労働条件（10月に支払われた賃金額）【第12表】

労働条件（10月に支払われた賃金額）



（契約社員）

○10月分の賃金額（税込、通勤手当除く）は、平均が22.2万円で、「20万円以上30万円未満」が36.0%で最も多い。

（無期転換社員）

○10月分の賃金額（税込、通勤手当除く）は、平均が21.1万円で、「20万円以上30万円未満」が36.8%で最も多い。

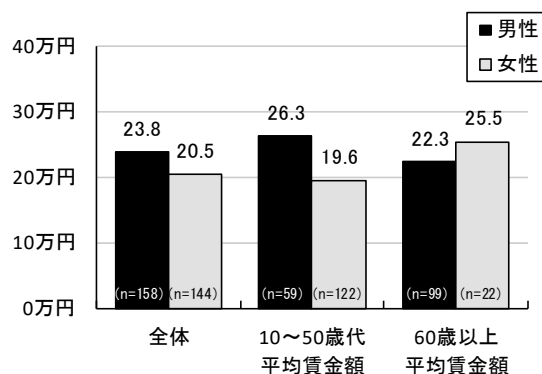
#### 【男女別】

（契約社員）

○男性では平均23.8万円、中央値20.5万円となっている。また、女性では平均20.5万円、中央値17.8万円となっている。

<契約社員・男女別>

労働条件（10月に支払われた平均賃金額）

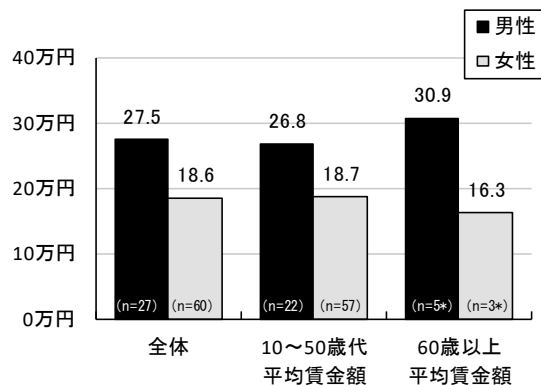


（無期転換社員）

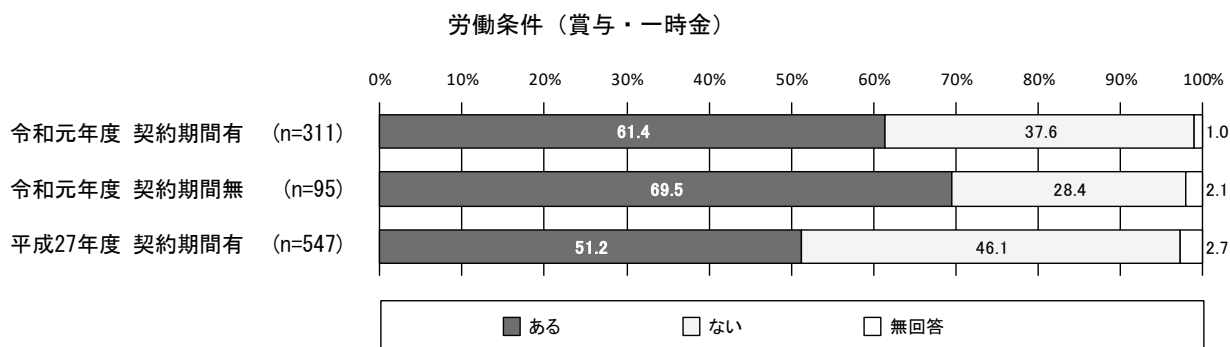
○男性では平均27.5万円、中央値27.0万円となっている。また、女性では平均18.6万円、中央値19.0万円となっている。

<無期転換社員・男女別>

労働条件（10月に支払われた平均賃金額）



### 3.5 労働条件（賞与・一時金）【第13表】



（契約社員）

○賞与・一時金については、「ある」が61.4%、「ない」が37.6%となっている。

（無期転換社員）

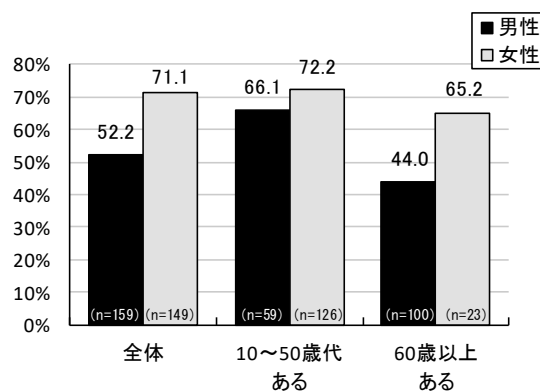
○賞与・一時金については、「ある」が69.5%、「ない」が28.4%となっている。

#### 【男女別】

（契約社員）

○男性では「ある」が52.2%、「ない」が46.5%となっている。また、女性では「ある」が71.1%、「ない」が28.2%となっている。

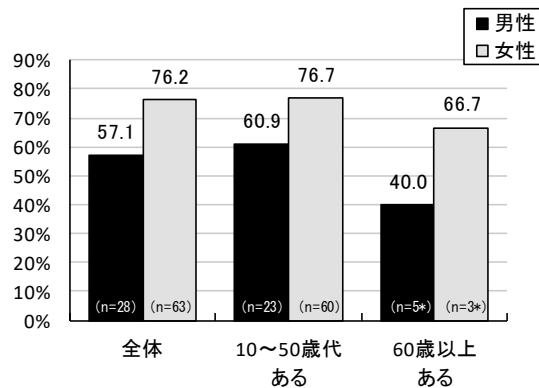
＜契約社員・男女別＞労働条件（賞与・一時金）



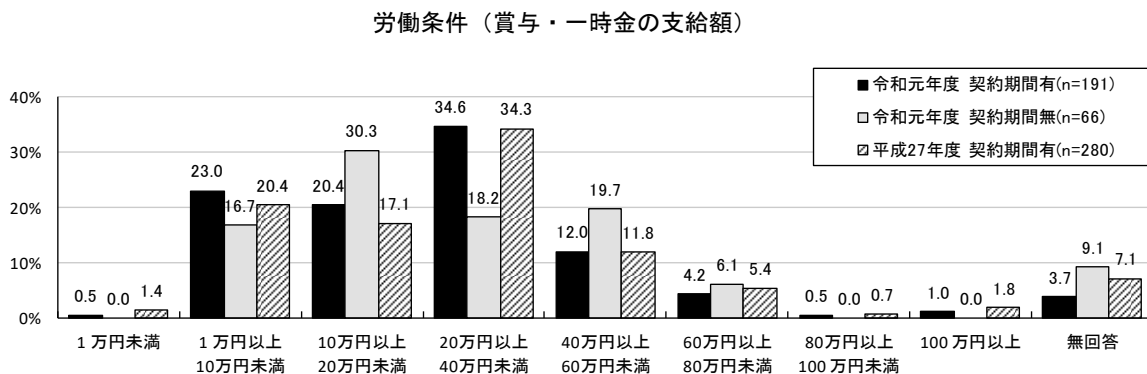
（無期転換社員）

○男性では「ある」が57.1%、「ない」が42.9%となっている。また、女性では「ある」が76.2%、「ない」が23.8%となっている。

＜無期転換社員・男女別＞労働条件（賞与・一時金）



### 3.5.1 労働条件（賞与・一時金の支給額）【第14表】



（契約社員）

○「ある」とした回答者の今夏の支給額（総支給額）は平均24.6万円で、「20万円以上40万円未満」が34.6%で最も多い。

（無期転換社員）

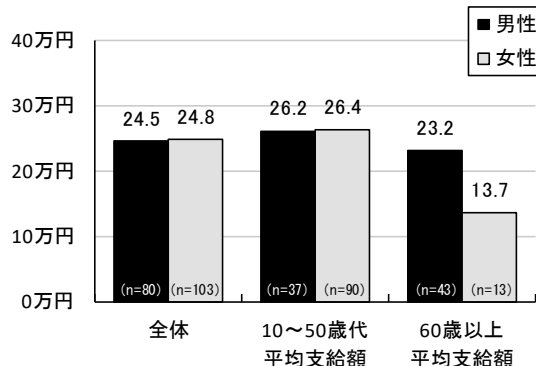
○「ある」とした回答者の今夏の支給額（総支給額）は、平均25.3万円で、「10万円以上20万円未満」が30.3%で最も多い。

#### 【男女別】

（契約社員）

○「ある」とした回答者の今夏の支給額（総支給額）は、男性では平均24.5万円、中央値20.0万円となっている。また、女性では平均24.8万円、中央値20.0万円となっている。

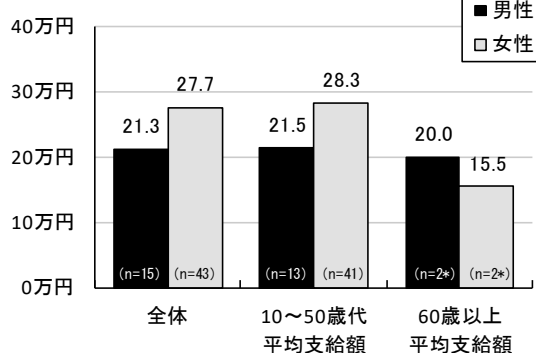
＜契約社員・男女別＞  
労働条件（賞与・一時金の平均支給額）



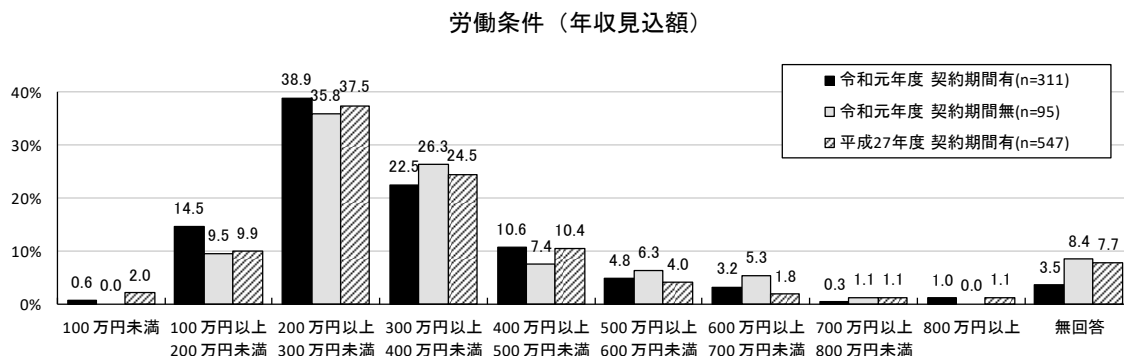
（無期転換社員）

○「ある」とした回答者の今夏の支給額（総支給額）は、男性では平均21.3万円、中央値14.0万円となっている。また、女性では平均27.7万円、中央値20.0万円となっている。

＜無期転換社員・男女別＞  
労働条件（賞与・一時金の平均支給額）



### 3.6 労働条件（年収見込額）【第15表】



（契約社員）

○年収見込額（概算）は平均301.0万円で、「200万円以上300万円未満」が38.9%で最も多い。

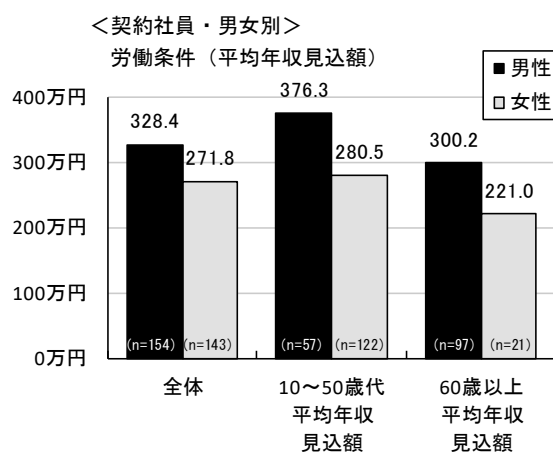
（無期転換社員）

○年収見込額（概算）は平均317.5万円で、「200万円以上300万円未満」が35.8%で最も多い。

#### 【男女別】

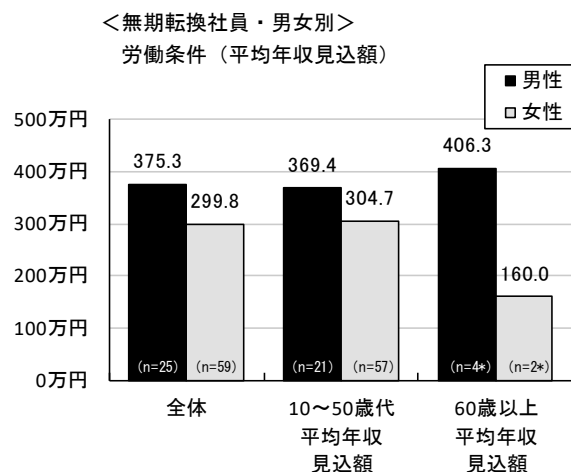
（契約社員）

○男性では平均328.4万円、中央値300.0万円となっている。また、女性では平均271.8万円、中央値250.0万円となっている。

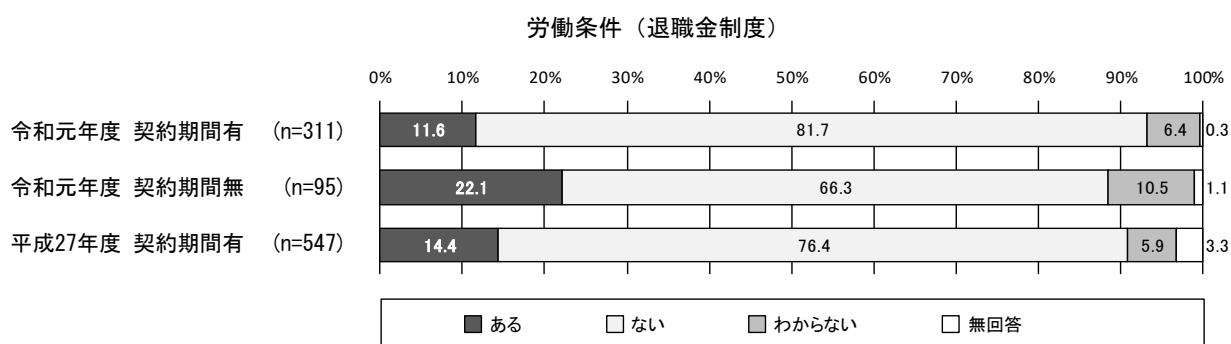


（無期転換社員）

○男性では平均375.3万円、中央値336.0万円となっている。また、女性では平均299.8万円、中央値280.0万円となっている。



### 3.7 労働条件（退職金制度）【第16表】



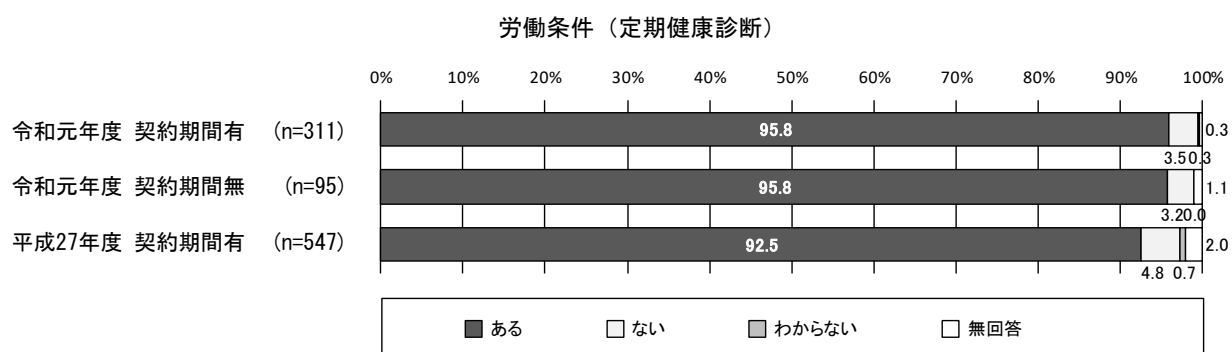
（契約社員）

○退職金制度については、「ある」が11.6%、「ない」が81.7%、「わからない」が6.4%となっている。

（無期転換社員）

○退職金制度については、「ある」が22.1%、「ない」が66.3%、「わからない」が10.5%となっている。

### 3.8 労働条件（定期健康診断）【第17表】



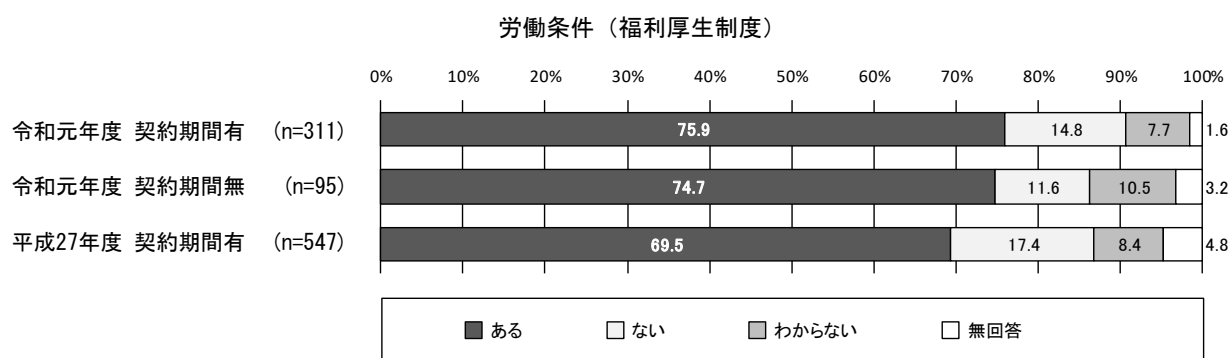
（契約社員）

○定期健康診断については、「ある」が95.8%、「ない」が3.5%となっている。

（無期転換社員）

○定期健康診断については、「ある」が95.8%、「ない」が3.2%となっている。

### 3.9 労働条件（福利厚生制度）【第18表】



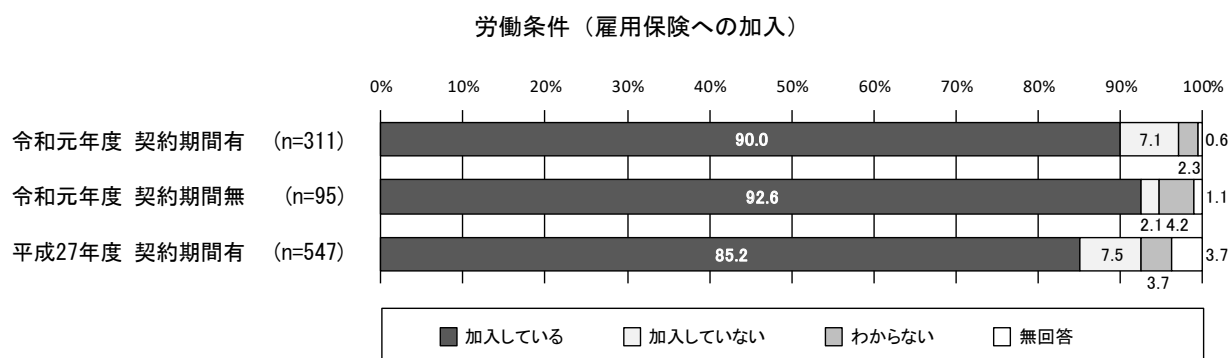
（契約社員）

○福利厚生制度については、「ある」が75.9%、「ない」が14.8%、「わからない」が7.7%となっている。

（無期転換社員）

○福利厚生制度については、「ある」が74.7%、「ない」が11.6%、「わからない」が10.5%となっている。

### 3.10 労働条件（雇用保険への加入）【第19表】



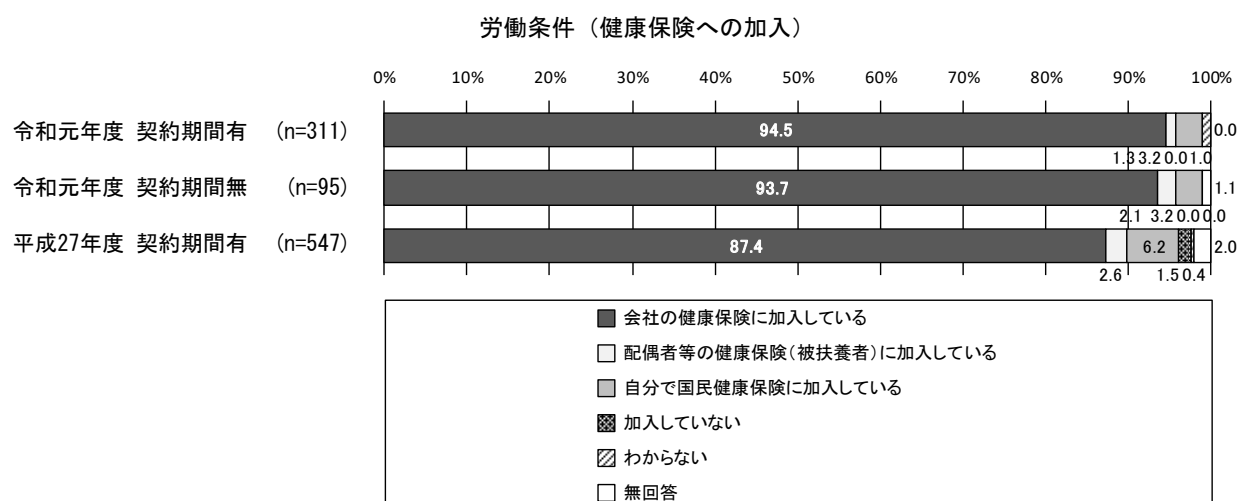
（契約社員）

○雇用保険への加入については、「加入している」が90.0%、「加入していない」が7.1%となっている。

（無期転換社員）

○雇用保険への加入については、「加入している」が92.6%、「加入していない」が2.1%となっている。

### 3.11 労働条件（健康保険への加入）【第20表】



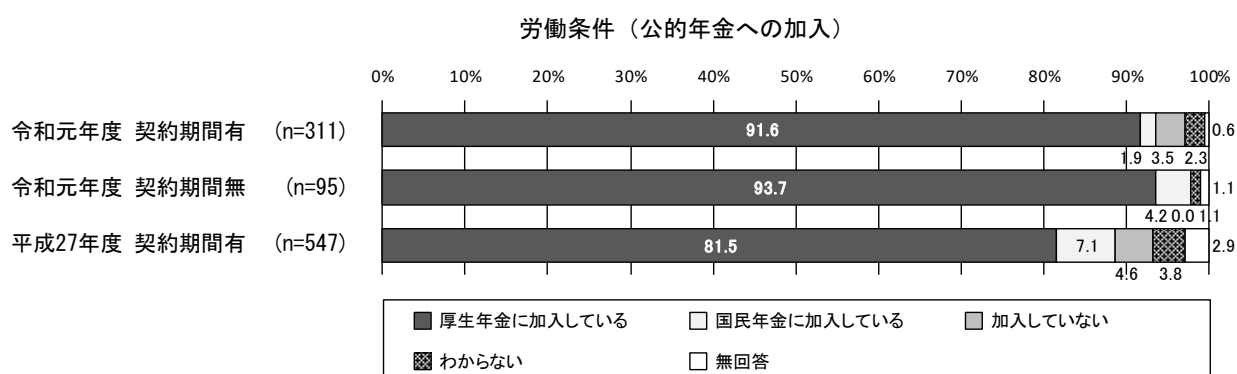
（契約社員）

○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94.5%で最も多く、以下、「自分で国民健康保険に加入している」が3.2%、「配偶者等の健康保険（被扶養者）に加入している」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○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93.7%で最も多く、以下、「自分で国民健康保険に加入している」が3.2%、「配偶者等の健康保険（被扶養者）に加入している」が2.1%と続いている。

### 3.12 労働条件（公的年金への加入）【第21表】



（契約社員）

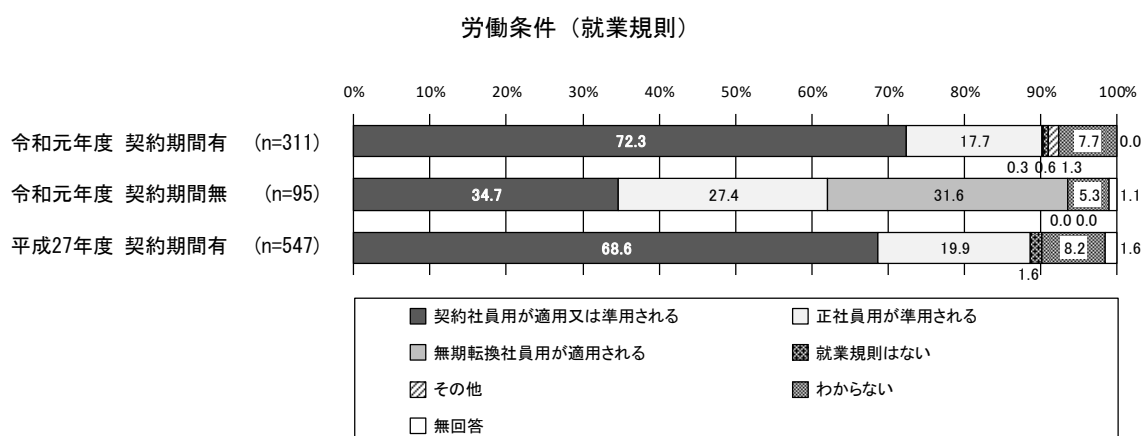
○公的年金への加入については、「厚生年金に加入している」が91.6%で最も多く、以下、「加入していない」が3.5%、「わからない」が2.3%と続いている。

（無期転換社員）

○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93.7%で最も多く、以下、「国民年金に加入している」が4.2%、「わからない」が1.1%と続いている。



### 3.13 労働条件（就業規則）【第22表】



（契約社員）

○適用されている就業規則については、「契約社員用が適用又は準用される」が72.3%で最も多く、以下、「正社員用が準用される」が17.7%、「わからない」が7.7%と続いている。

（無期転換社員）

○適用されている就業規則については、「契約社員用が適用又は準用される」が34.7%で最も多く、以下、「無期転換社員用が適用される」が31.6%、「正社員用が準用される」が27.4%と続いている。

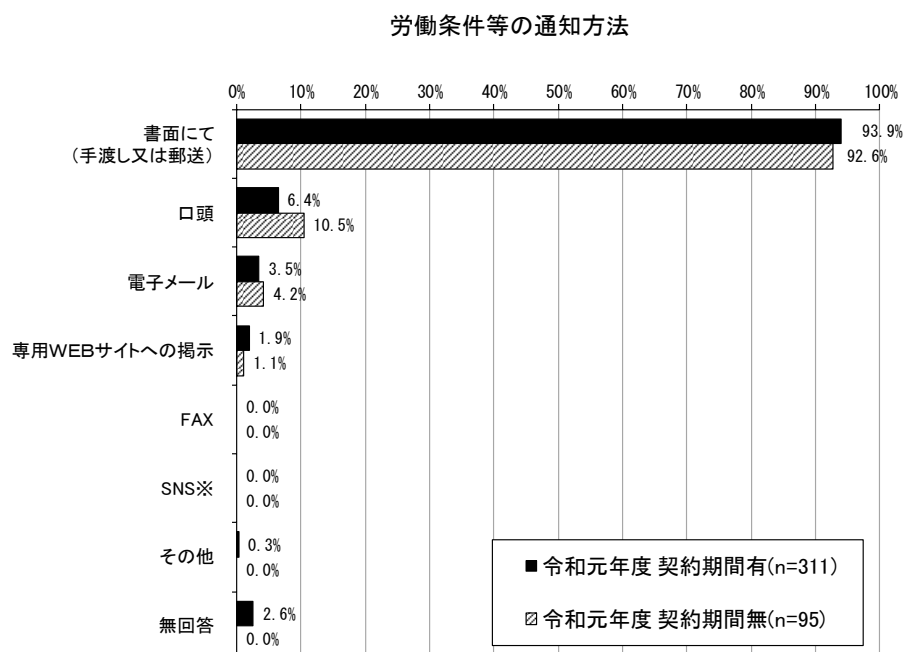
### 4 労働条件等の通知方法（複数回答可）【第23表】

（契約社員）

○労働条件等の通知方法については、「書面にて（手渡し又は郵送）」が93.9%で最も多く、以下、「口頭」が6.4%、「電子メール」が3.5%と続いている。

（無期転換社員）

○労働条件等の通知方法については、「書面にて（手渡し又は郵送）」が92.6%で最も多く、以下、「口頭」が10.5%、「電子メール」が4.2%と続いている。

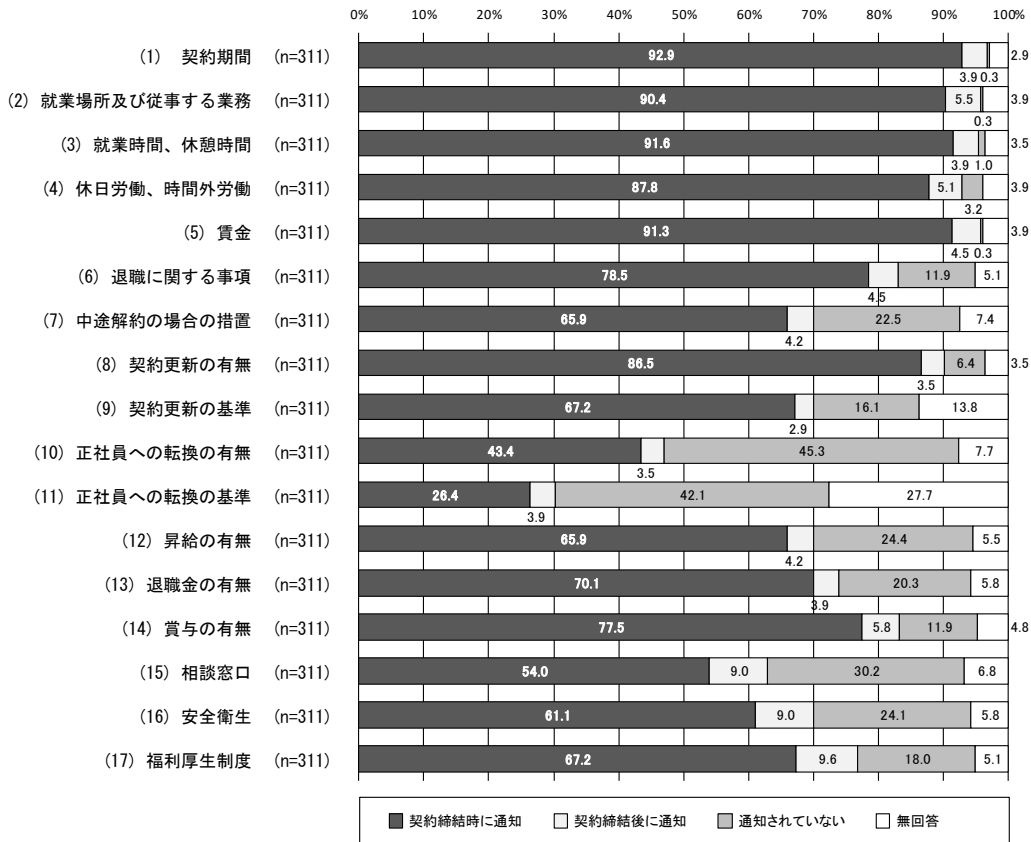


※SNSとは、LINEやFacebook等のメッセージ機能のことを示す

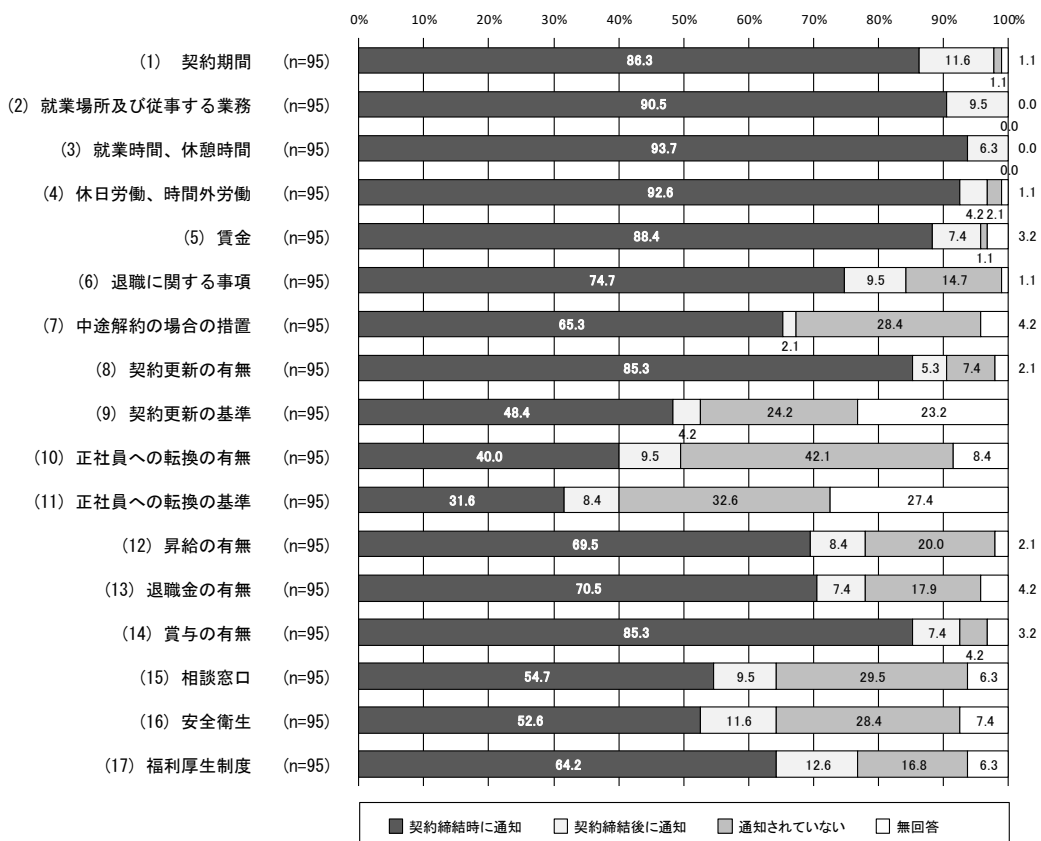
## 5 労働条件等の通知時期と実態との差異

### 5.1 労働条件等の通知時期

労働条件等の通知時期（契約社員）

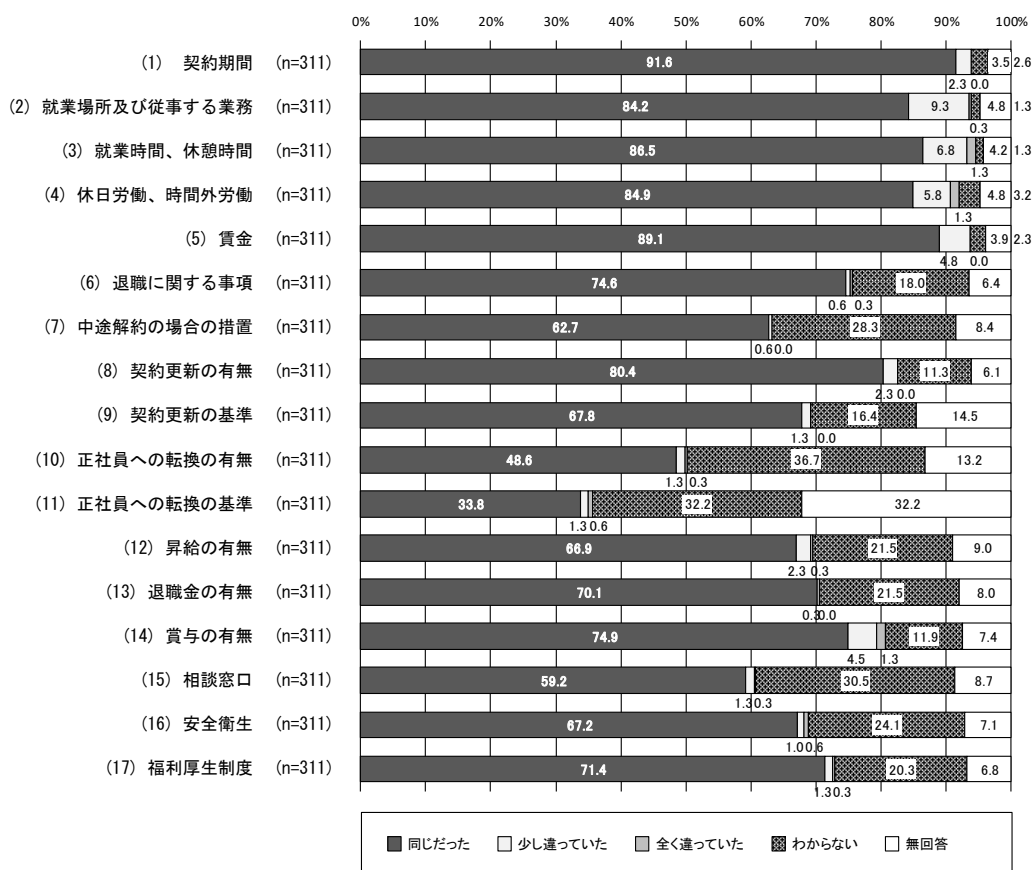


労働条件等の通知時期（無期転換社員）

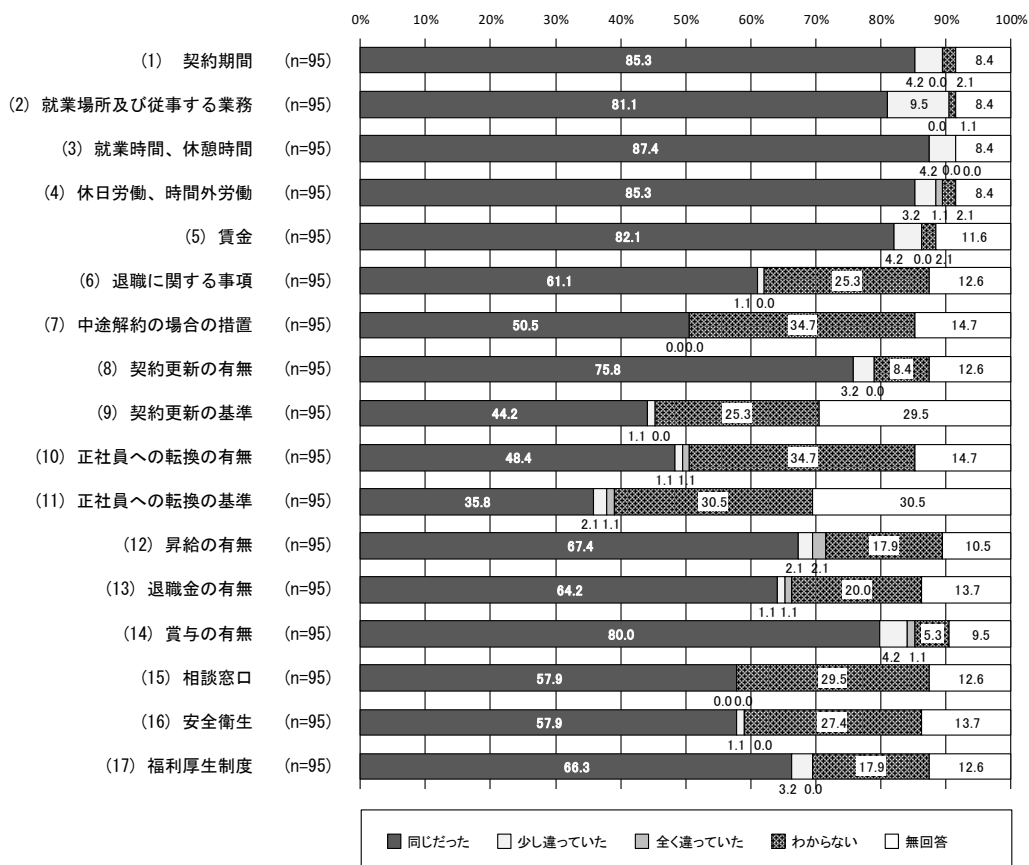


## 5.2 通知内容と実態との差異

### 通知内容と実態との差異（契約社員）

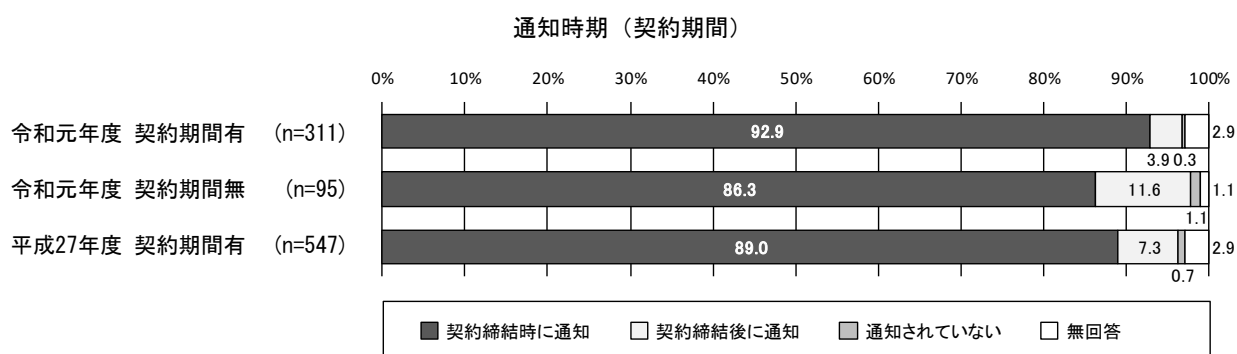


### 通知内容と実態との差異（無期転換社員）



### 5.3 通知時期及び通知内容と実態との差異（詳細）【第24～57表】

#### 5.3.1 通知時期（契約期間）【第24表】



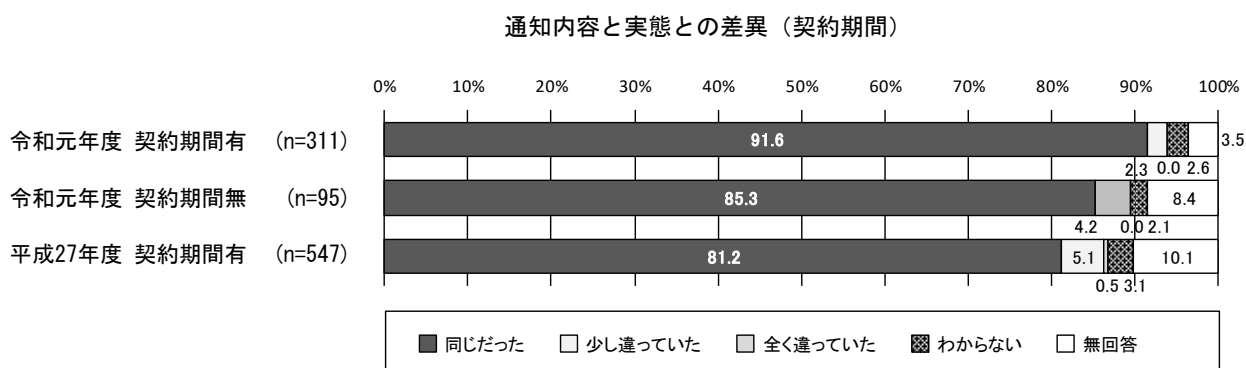
（契約社員）

○契約期間の通知時期については、「契約締結時に通知」が92.9%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が3.9%、「通知されていない」が0.3%と続いている。

（無期転換社員）

○契約期間の通知時期については、「契約締結時に通知」が86.3%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が11.6%、「通知されていない」が1.1%と続いている。

#### 5.3.2 通知内容と実態との差異（契約期間）【第25表】



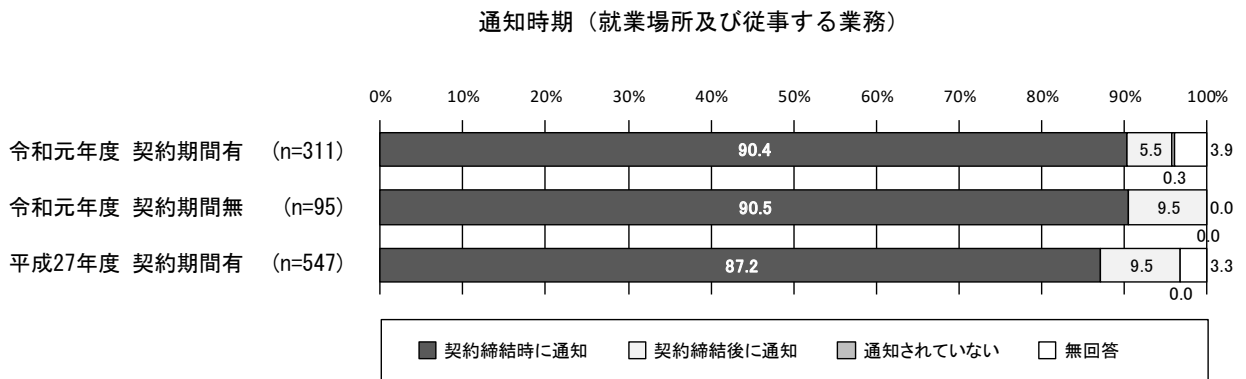
（契約社員）

○契約期間の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が91.6%で最も多く、以下、「わからない」が2.6%、「少し違っていた」が2.3%と続いている。

（無期転換社員）

○契約期間の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が85.3%で最も多く、以下、「少し違っていた」が4.2%、「わからない」が2.1%と続いている。

### 5.3.3 通知時期（就業場所及び従事する業務）【第26表】



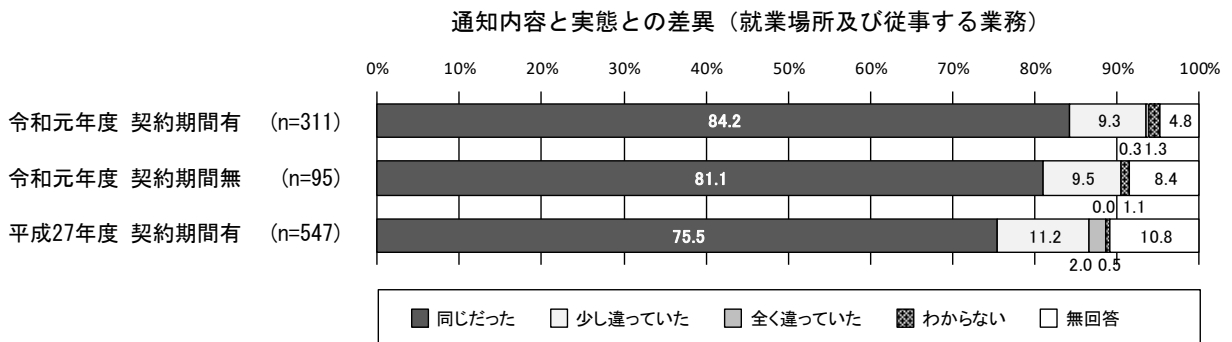
（契約社員）

○就業場所及び従事する業務の通知時期については、「契約締結時に通知」が90.4%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が5.5%、「通知されていない」が0.3%と続いている。

（無期転換社員）

○就業場所及び従事する業務の通知時期については、「契約締結時に通知」が90.5%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が9.5%と続いている。

### 5.3.4 通知内容と実態との差異（就業場所及び従事する業務）【第27表】



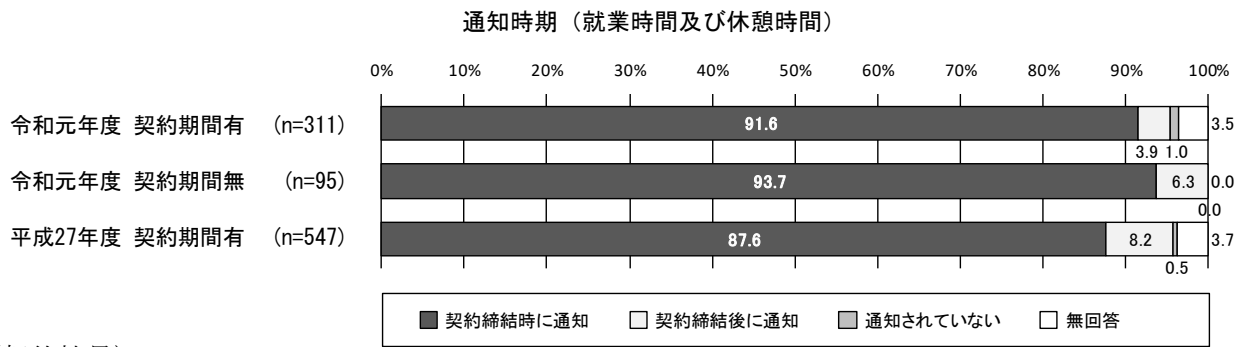
（契約社員）

○就業場所及び従事する業務の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が84.2%で最も多く、以下、「少し違っていた」が9.3%、「わからない」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○就業場所及び従事する業務の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が81.1%で最も多く、以下、「少し違っていた」が9.5%、「わからない」が1.1%と続いている。

### 5.3.5 通知時期（就業時間及び休憩時間）【第28表】



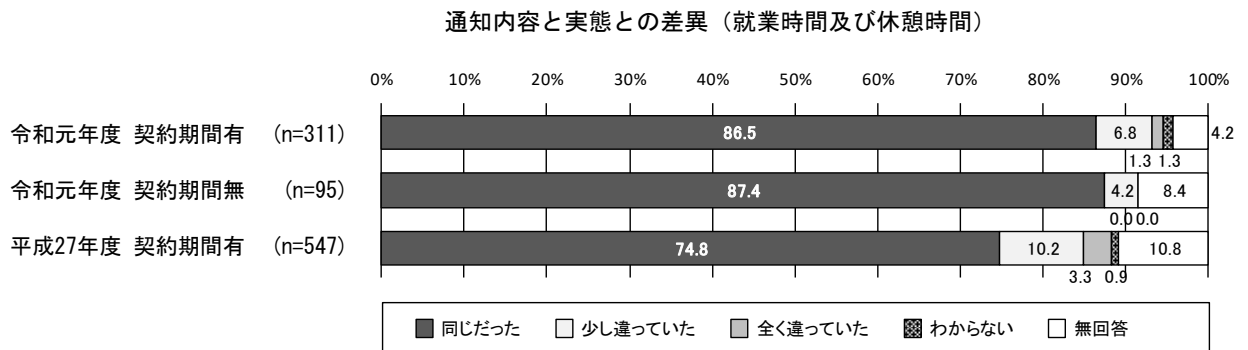
（契約社員）

○就業時間、休憩時間の通知時期については、「契約締結時に通知」が91.6%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が3.9%、「通知されていない」が1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○就業時間、休憩時間の通知時期については、「契約締結時に通知」が93.7%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が6.3%と続いている。

### 5.3.6 通知内容と実態との差異（就業時間及び休憩時間）【第29表】



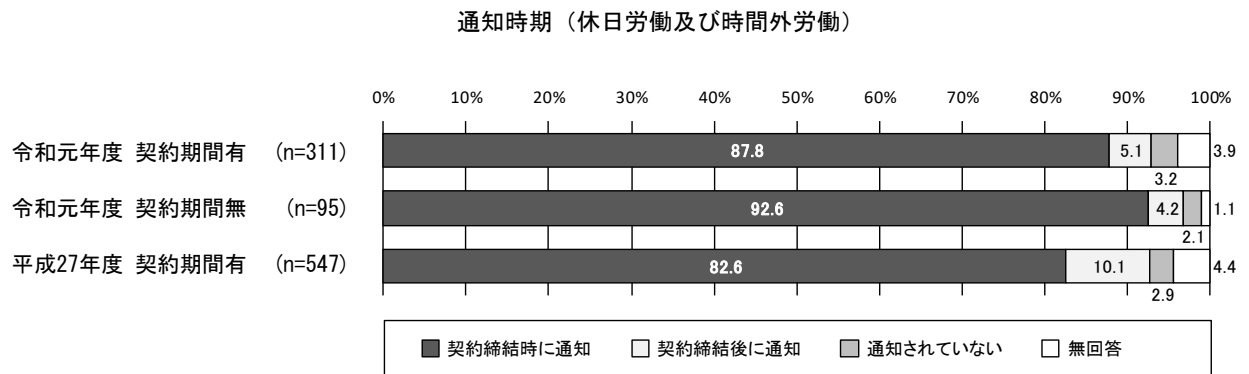
（契約社員）

○就業時間及び休憩時間の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が86.5%で最も多く、以下、「少し違っていた」が6.8%、「全く違っていた」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○就業時間及び休憩時間の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が87.4%で最も多く、以下、「少し違っていた」が4.2%と続いている。

### 5.3.7 通知時期（休日労働及び時間外労働）【第30表】



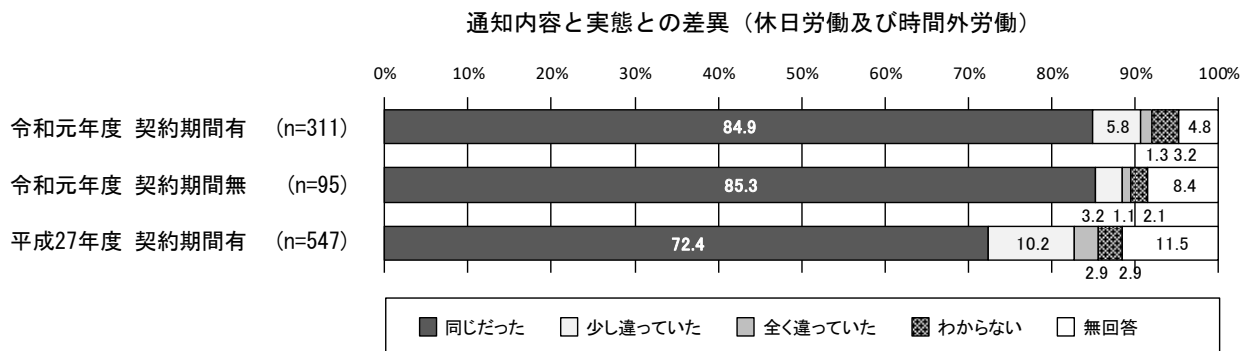
（契約社員）

○休日労働、時間外労働の通知時期については、「契約締結時に通知」が87.8%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が5.1%、「通知されていない」が3.2%と続いている。

（無期転換社員）

○休日労働、時間外労働の通知時期については、「契約締結時に通知」が92.6%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が4.2%、「通知されていない」が2.1%と続いている。

### 5.3.8 通知内容と実態との差異（休日労働及び時間外労働）【第31表】



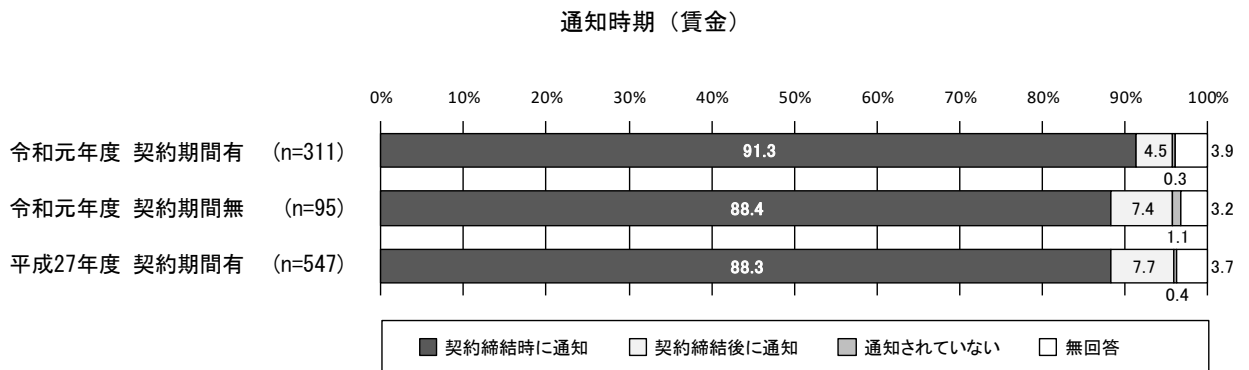
（契約社員）

○休日労働、時間外労働の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が84.9%で最も多く、以下、「少し違っていた」が5.8%、「わからない」が3.2%と続いている。

（無期転換社員）

○休日労働、時間外労働の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が85.3%で最も多く、以下、「少し違っていた」が3.2%、「わからない」が2.1%と続いている。

### 5.3.9 通知時期（賃金）【第32表】



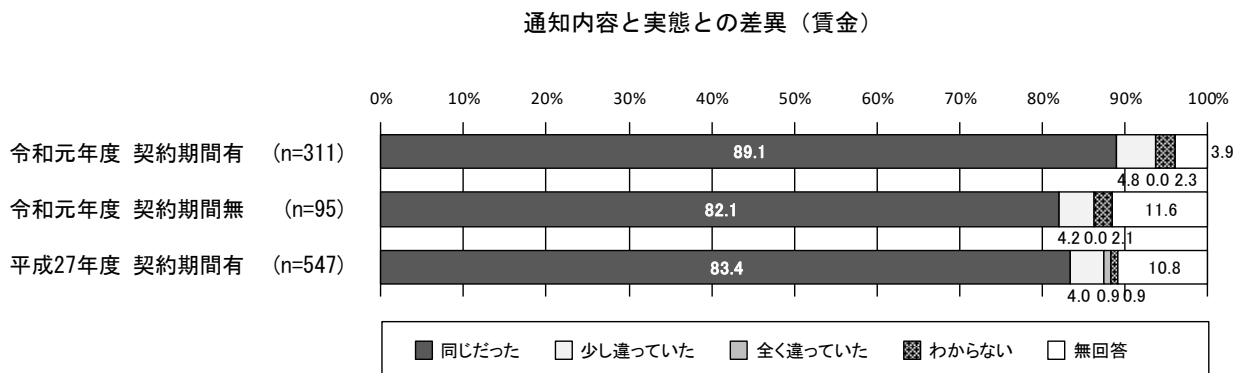
（契約社員）

○賃金の通知時期については、「契約締結時に通知」が91.3%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が4.5%、「通知されていない」が0.3%と続いている。

（無期転換社員）

○賃金の通知時期については、「契約締結時に通知」が88.4%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が7.4%、「通知されていない」が1.1%と続いている。

### 5.3.10 通知内容と実態との差異（賃金）【第33表】



（契約社員）

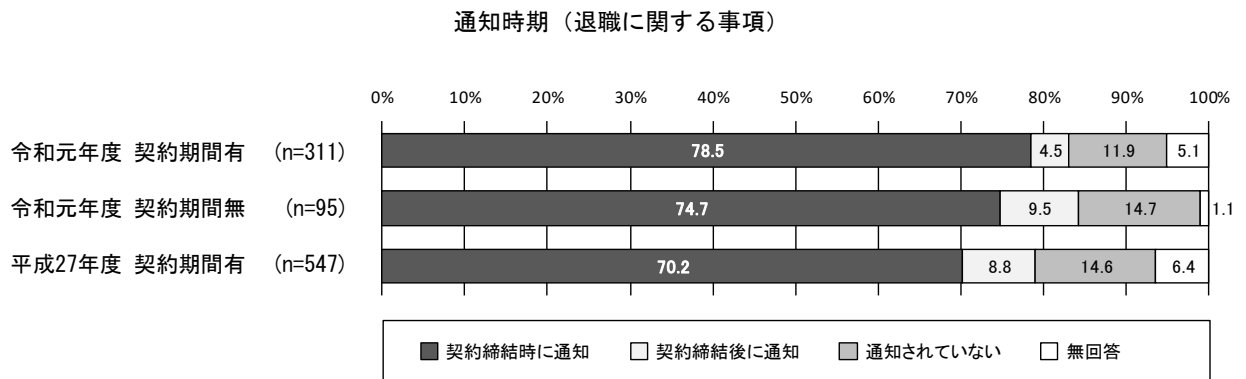
○賃金の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が89.1%で最も多く、以下、「少し違っていた」が4.8%、「わからない」が2.3%と続いている。

（無期転換社員）

○賃金の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が82.1%で最も多く、以下、「少し違っていた」が4.2%、「わからない」が2.1%と続いている。



### 5.3.11 通知時期（退職に関する事項）【第34表】



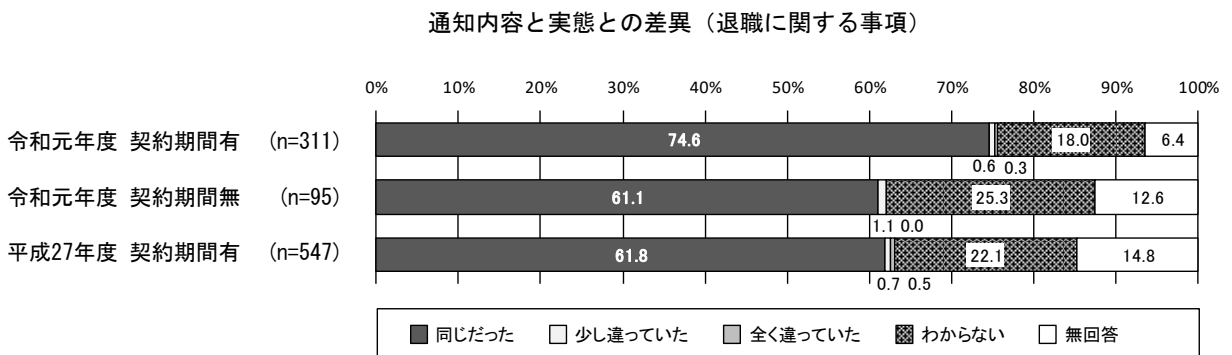
（契約社員）

○退職に関する事項の通知時期については、「契約締結時に通知」が78.5%で最も多く、以下、「通知されていない」が11.9%、「契約締結後に通知」が4.5%と続いている。

（無期転換社員）

○退職に関する事項の通知時期については、「契約締結時に通知」が74.7%で最も多く、以下、「通知されていない」が14.7%、「契約締結後に通知」が9.5%と続いている。

### 5.3.12 通知内容と実態との差異（退職に関する事項）【第35表】



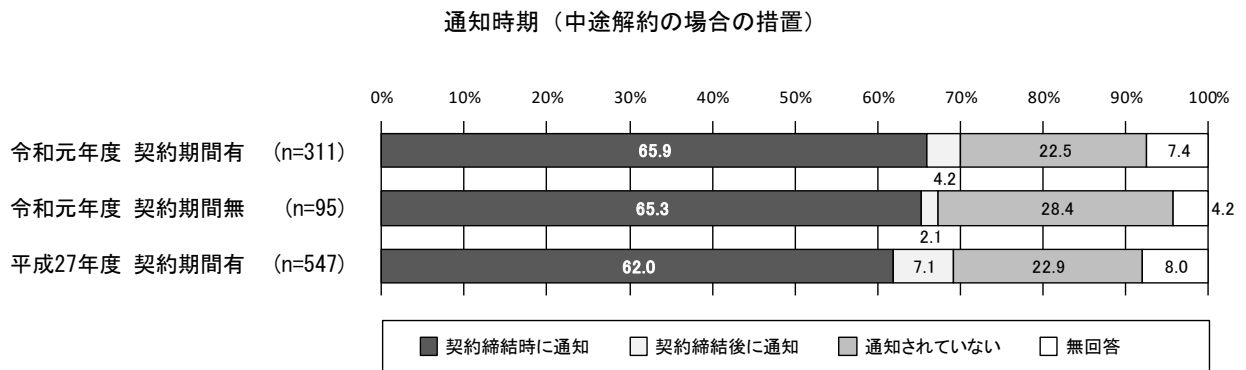
（契約社員）

○退職に関する事項の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が74.6%で最も多く、以下、「わからない」が18.0%、「少し違っていた」が0.6%と続いている。

（無期転換社員）

○退職に関する事項の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が61.1%で最も多く、以下、「わからない」が25.3%、「少し違っていた」が1.1%と続いている。

### 5.3.13 通知時期（中途解約の場合の措置）【第36表】



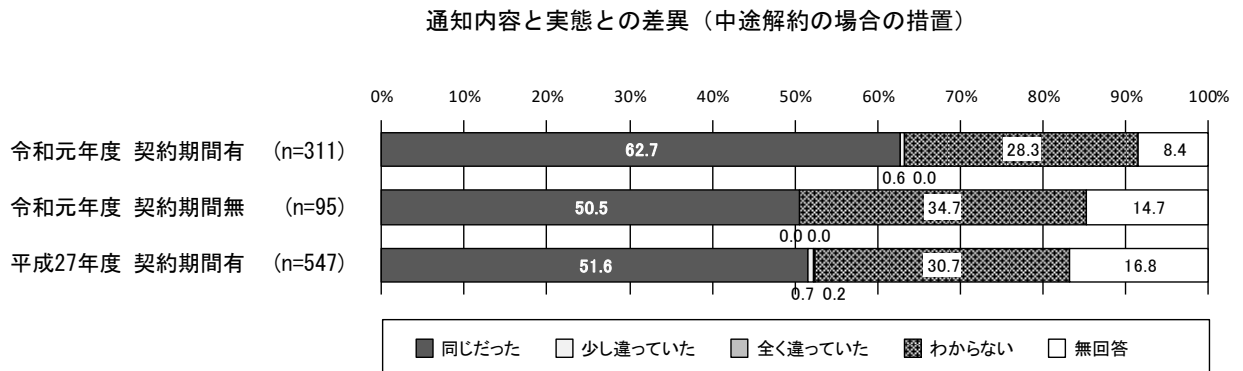
（契約社員）

○中途解約の場合の措置の通知時期については、「契約締結時に通知」が65.9%で最も多く、以下、「通知されていない」が22.5%、「契約締結後に通知」が4.2%と続いている。

（無期転換社員）

○中途解約の場合の措置の通知時期については、「契約締結時に通知」が65.3%で最も多く、以下、「通知されていない」が28.4%、「契約締結後に通知」が2.1%と続いている。

### 5.3.14 通知内容と実態との差異（中途解約の場合の措置）【第37表】



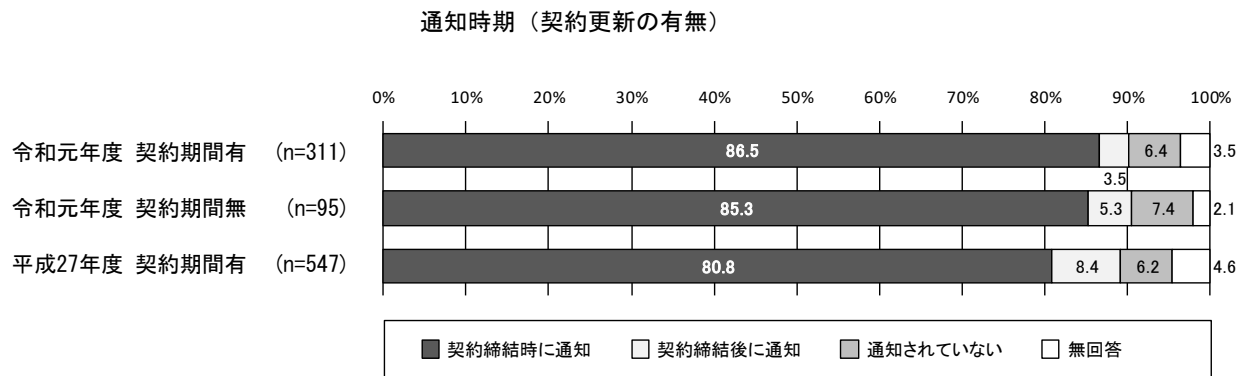
（契約社員）

○中途解約の場合の措置の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が62.7%で最も多く、以下、「わからない」が28.3%、「少し違っていた」が0.6%と続いている。

（無期転換社員）

○中途解約の場合の措置の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が50.5%で最も多く、以下、「わからない」が34.7%と続いている。

### 5.3.15 通知時期（契約更新の有無）【第38表】



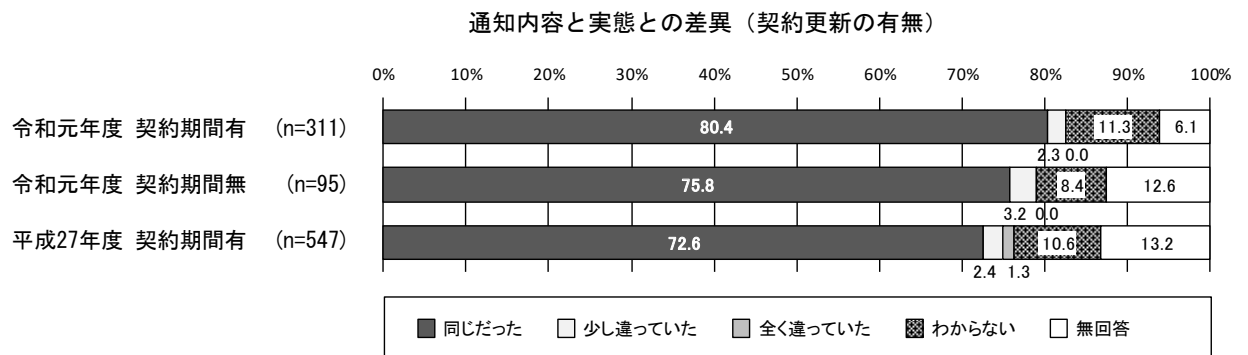
（契約社員）

○契約更新の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が86.5%で最も多く、以下、「通知されていない」が6.4%、「契約締結後に通知」が3.5%と続いている。

（無期転換社員）

○契約更新の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が85.3%で最も多く、以下、「通知されていない」が7.4%、「契約締結後に通知」が5.3%と続いている。

### 5.3.16 通知内容と実態との差異（契約更新の有無）【第39表】



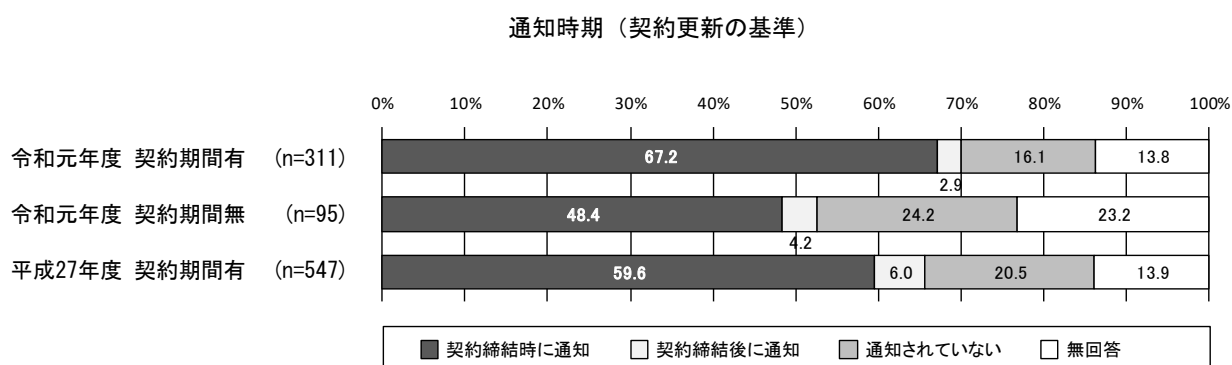
（契約社員）

○契約更新の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が80.4%で最も多く、以下、「わからない」が11.3%、「少し違っていた」が2.3%と続いている。

（無期転換社員）

○契約更新の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が75.8%で最も多く、以下、「わからない」が8.4%、「少し違っていた」が3.2%と続いている。

### 5.3.17 通知時期（契約更新の基準）【第40表】



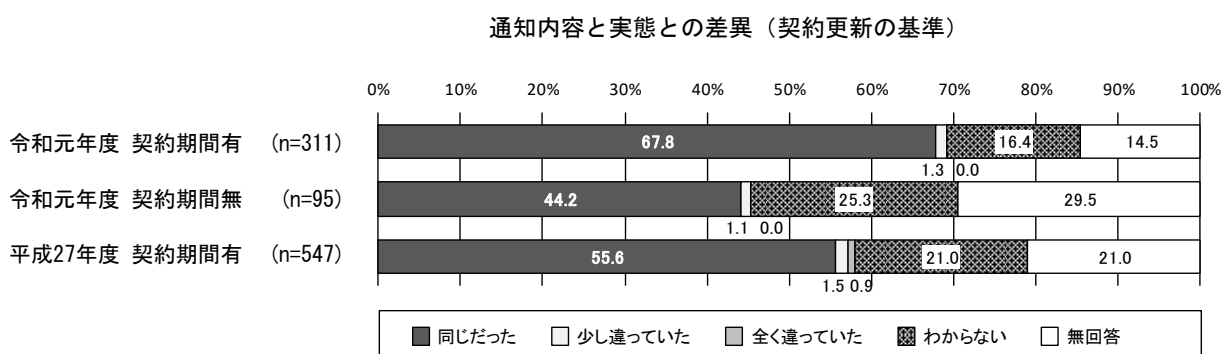
（契約社員）

○契約更新の基準の通知時期については、「契約締結時に通知」が67.2%で最も多く、以下、「通知されていない」が16.1%、「契約締結後に通知」が2.9%と続いている。

（無期転換社員）

○契約更新の基準の通知時期については、「契約締結時に通知」が48.4%で最も多く、以下、「通知されていない」が24.2%、「契約締結後に通知」が4.2%と続いている。

### 5.3.18 通知内容と実態との差異（契約更新の基準）【第41表】



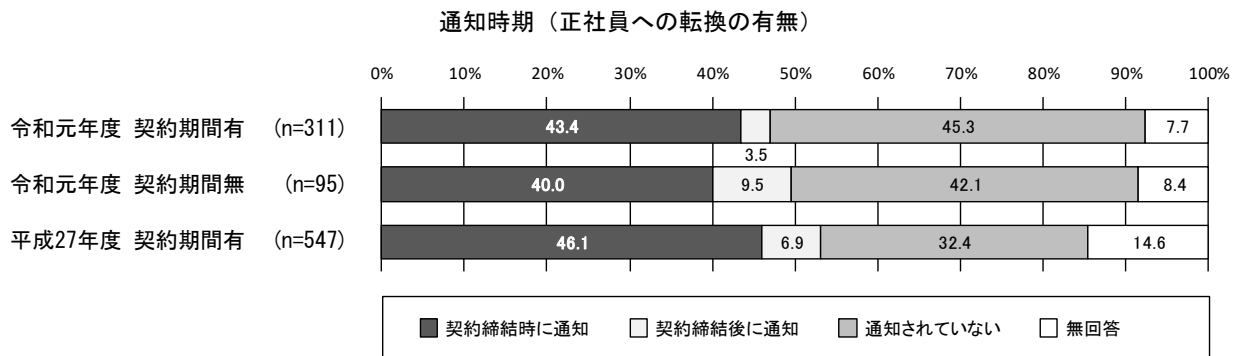
（契約社員）

○契約更新の基準の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が67.8%で最も多く、以下、「わからない」が16.4%、「少し違っていた」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○契約更新の基準の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が44.2%で最も多く、以下、「わからない」が25.3%、「少し違っていた」が1.1%と続いている。

### 5.3.19 通知時期（正社員への転換の有無）【第42表】



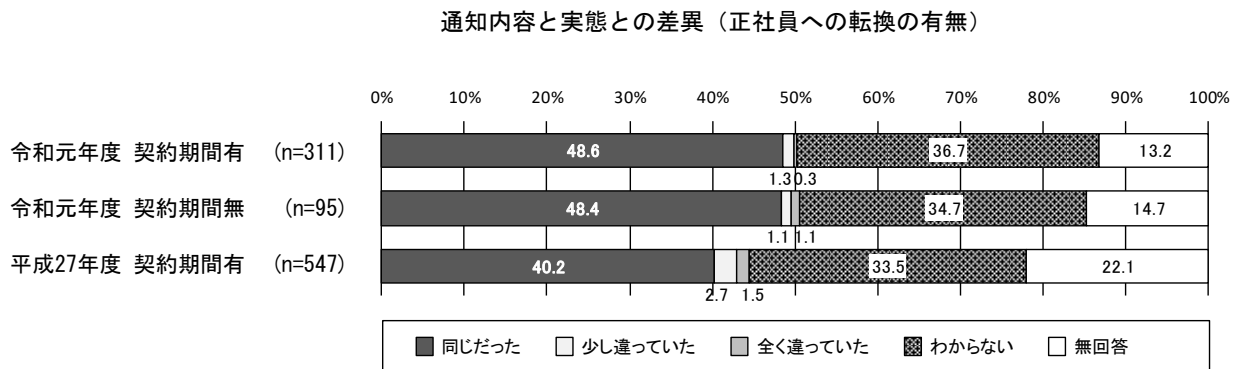
（契約社員）

○正社員への転換の有無の通知時期については、「通知されていない」が45.3%で最も多く、以下、「契約締結時に通知」が43.4%、「契約締結後に通知」が3.5%と続いている。

（無期転換社員）

○正社員への転換の有無の通知時期については、「通知されていない」が42.1%で最も多く、以下、「契約締結時に通知」が40.0%、「契約締結後に通知」が9.5%と続いている。

### 5.3.20 通知内容と実態との差異（正社員への転換の有無）【第43表】



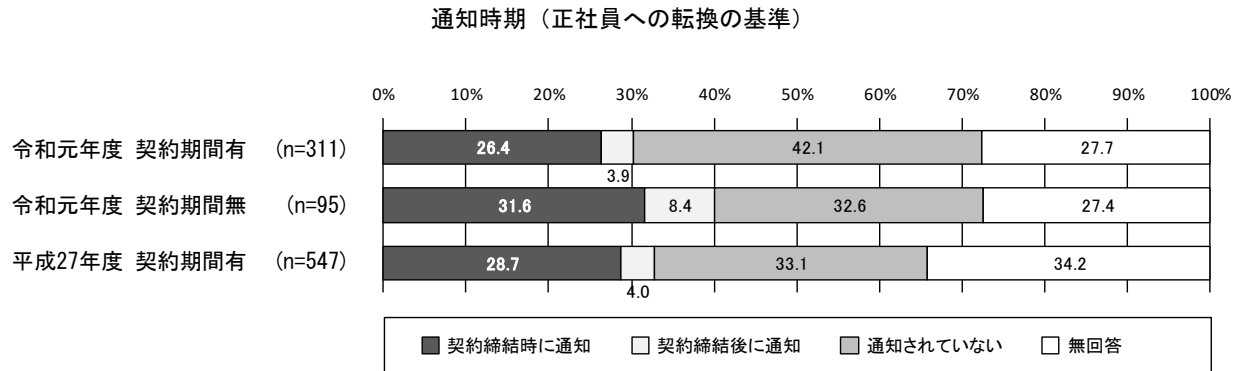
（契約社員）

○正社員への転換の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が48.6%で最も多く、以下、「わからない」が36.7%、「少し違っていた」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○正社員への転換の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が48.4%で最も多く、以下、「わからない」が34.7%、「少し違っていた」及び「全く違う」が1.1%と続いている。

### 5.3.21 通知時期（正社員への転換の基準）【第44表】



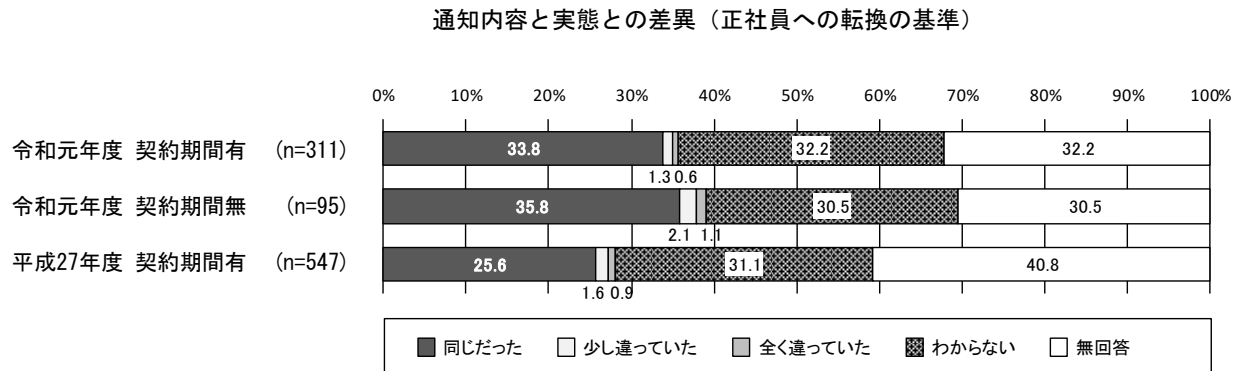
（契約社員）

○正社員への転換の基準の通知時期について、「通知されていない」が42.1%で最も多く、以下、「契約締結時に通知」が26.4%、「契約締結後に通知」が3.9%と続いている。

（無期転換社員）

○正社員への転換の基準の通知時期について、「通知されていない」が32.6%で最も多く、以下、「契約締結時に通知」が31.6%、「契約締結後に通知」が8.4%と続いている。

### 5.3.22 通知内容と実態との差異（正社員への転換の基準）【第45表】



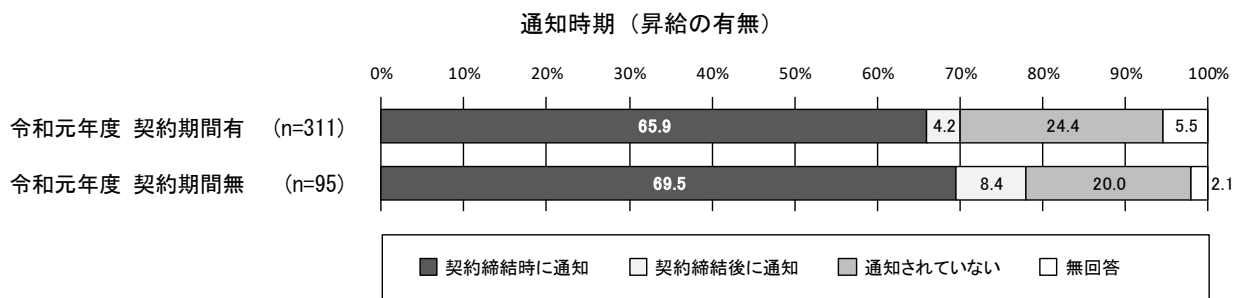
（契約社員）

○正社員への転換の基準の通知内容と実態との差異については、契約社員は「同じだった」が33.8%で最も多く、以下、「わからない」が32.2%、「少し違っていた」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○正社員への転換の基準の通知内容と実態との差異については、無期転換社員は「同じだった」が35.8%で最も多く、以下、「わからない」が30.5%、「少し違っていた」が2.1%と続いている。

### 5.3.23 通知時期（昇給の有無）【第46表】



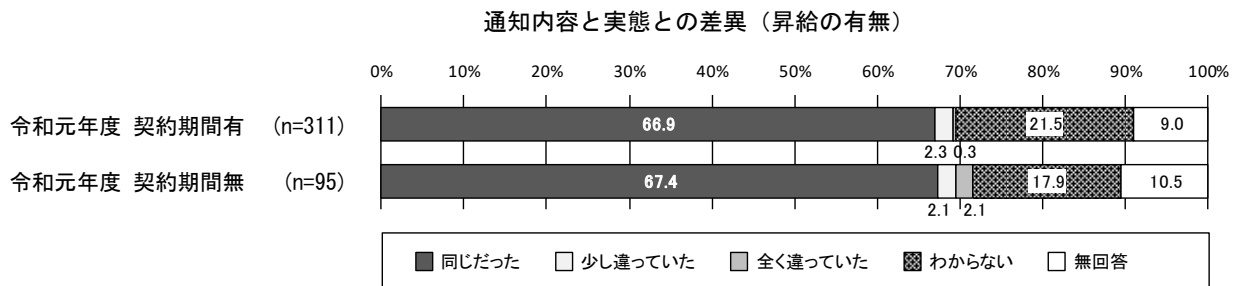
（契約社員）

○昇給の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が65.9%で最も多く、以下、「通知されていない」が24.4%、「契約締結後に通知」が4.2%と続いている。

（無期転換社員）

○昇給の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が69.5%で最も多く、以下、「通知されていない」が20.0%、「契約締結後に通知」が8.4%と続いている。

### 5.3.24 通知内容と実態との差異（昇給の有無）【第47表】



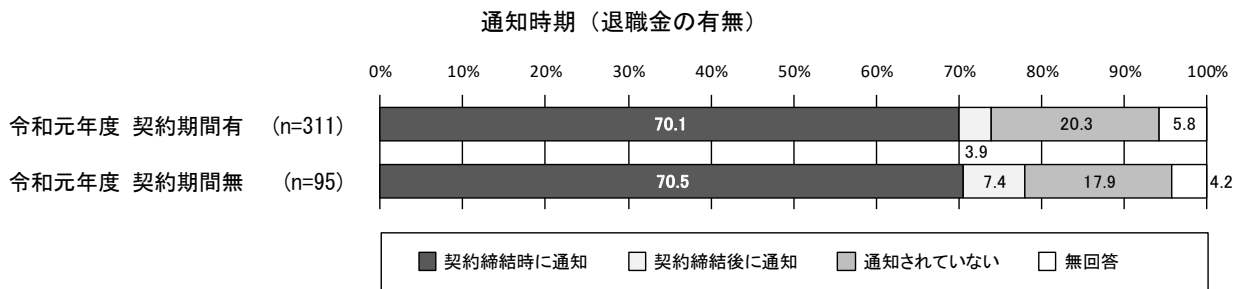
（契約社員）

○昇給の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が66.9%で最も多く、以下、「わからない」が21.5%、「少し違っていた」が2.3%と続いている。

（無期転換社員）

○昇給の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が67.4%で最も多く、以下、「わからない」が17.9%、「少し違っていた」及び「全く違う」が2.1%と続いている。

### 5.3.25 通知時期（退職金の有無）【第48表】



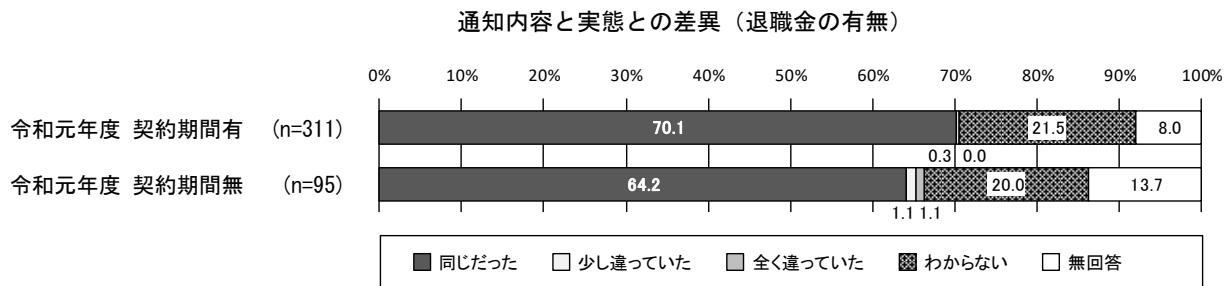
（契約社員）

○退職金の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が70.1%で最も多く、以下、「通知されていない」が20.3%、「契約締結後に通知」が3.9%と続いている。

（無期転換社員）

○退職金の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が70.5%で最も多く、以下、「通知されていない」が17.9%、「契約締結後に通知」が7.4%と続いている。

### 5.3.26 通知内容と実態との差異（退職金の有無）【第49表】



（契約社員）

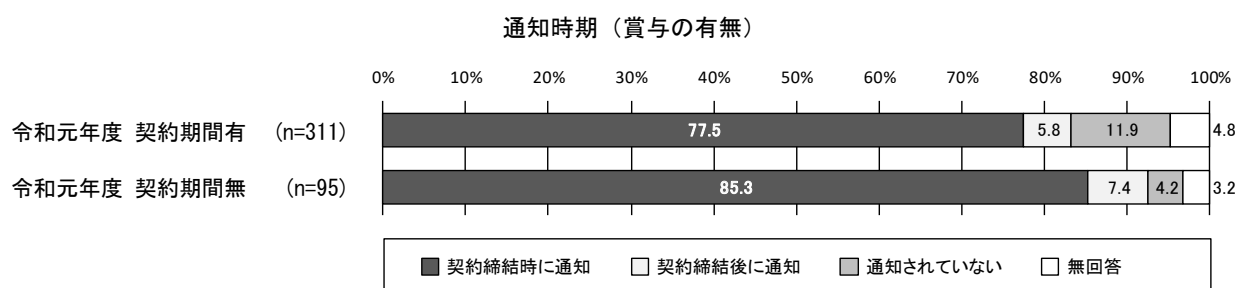
○退職金の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が70.1%で最も多く、以下、「わからない」が21.5%、「少し違っていた」が0.3%と続いている。

（無期転換社員）

○退職金の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が64.2%で最も多く、以下、「わからない」が20.0%、「少し違っていた」及び「全く違っていた」が1.1%と続いている。



### 5.3.27 通知時期（賞与の有無）【第50表】



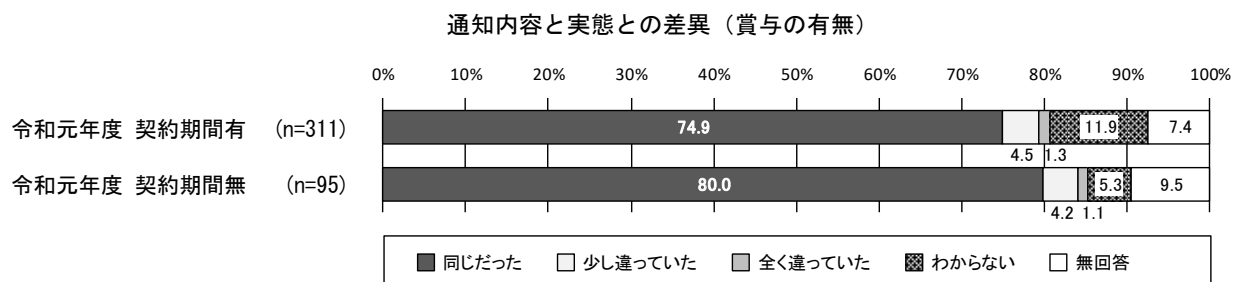
（契約社員）

○賞与の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が77.5%で最も多く、以下、「通知されていない」が11.9%、「契約締結後に通知」が5.8%と続いている。

（無期転換社員）

○賞与の有無の通知時期については、「契約締結時に通知」が85.3%で最も多く、以下、「契約締結後に通知」が7.4%、「通知されていない」が4.2%と続いている。

### 5.3.28 通知内容と実態との差異（賞与の有無）【第51表】



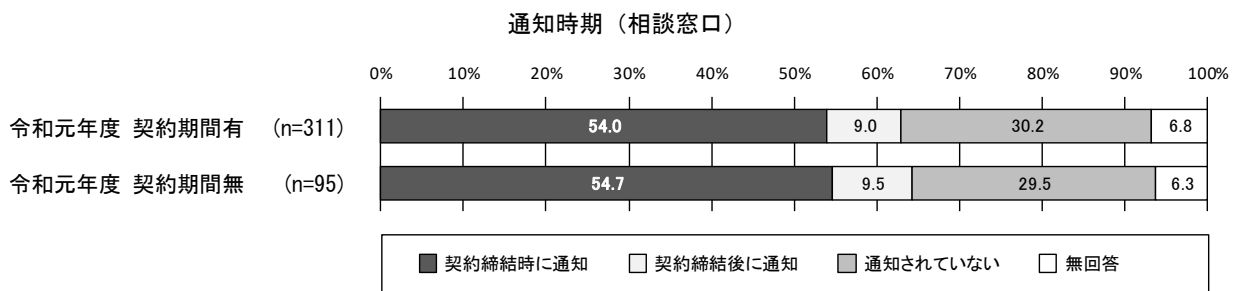
（契約社員）

○賞与の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が74.9%で最も多く、以下、「わからない」が11.9%、「少し違っていた」が4.5%と続いている。

（無期転換社員）

○賞与の有無の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が80.0%で最も多く、以下、「わからない」が5.3%、「少し違っていた」が4.2%と続いている。

### 5.3.29 通知時期（相談窓口）【第52表】



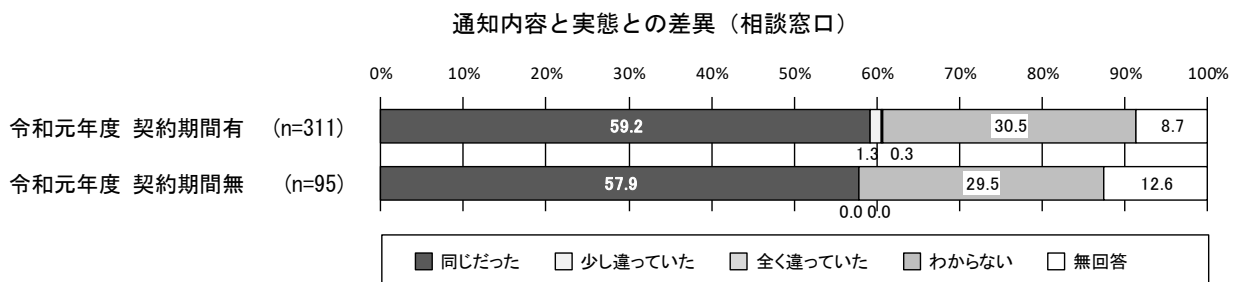
（契約社員）

○相談窓口の通知時期については、「契約締結時に通知」が54.0%で最も多く、以下、「通知されていない」が30.2%、「契約締結後に通知」が9.0%と続いている。

（無期転換社員）

○相談窓口の通知時期については、「契約締結時に通知」が54.7%で最も多く、以下、「通知されていない」が29.5%、「契約締結後に通知」が9.5%と続いている。

### 5.3.30 通知内容と実態との差異（相談窓口）【第53表】



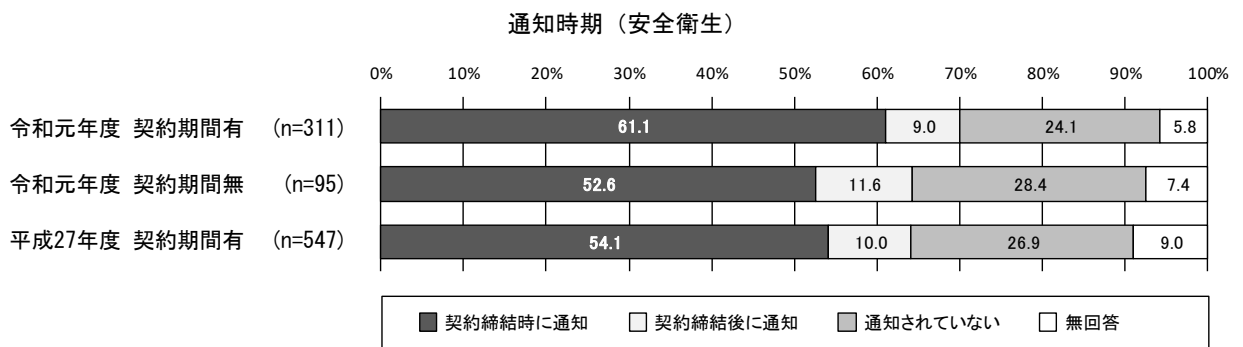
（契約社員）

○相談窓口の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が59.2%で最も多く、以下、「わからない」が30.5%、「少し違っていた」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○相談窓口の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が57.9%で最も多く、以下、「わからない」が29.5%と続いている。

### 5.3.31 通知時期（安全衛生）【第54表】



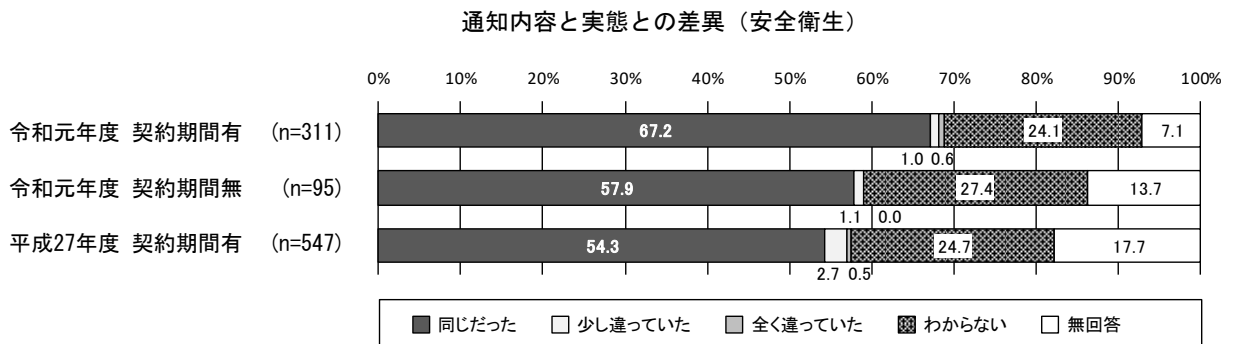
（契約社員）

○安全衛生の通知時期については、「契約締結時に通知」が61.1%で最も多く、以下、「通知されていない」が24.1%、「契約締結後に通知」が9.0%と続いている。

（無期転換社員）

○安全衛生の通知時期については、「契約締結時に通知」が52.6%で最も多く、以下、「通知されていない」が28.4%、「契約締結後に通知」が11.6%と続いている。

### 5.3.32 通知内容と実態との差異（安全衛生）【第55表】



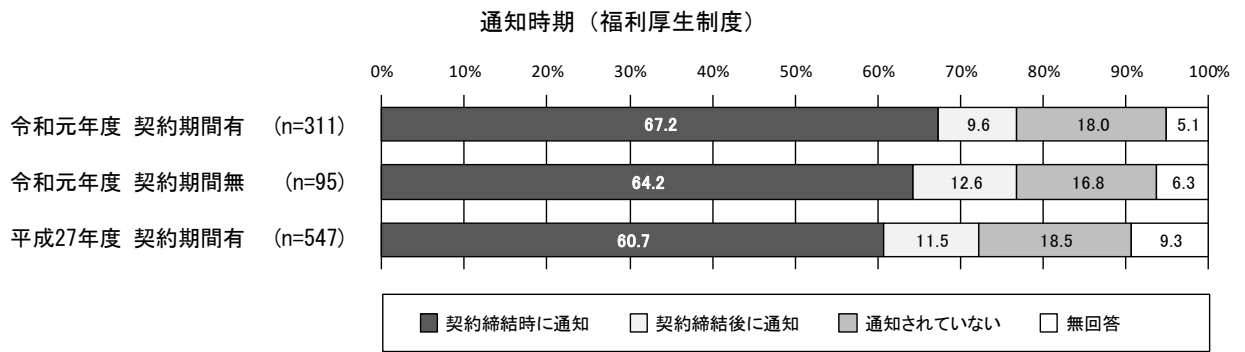
（契約社員）

○安全衛生の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が67.2%で最も多く、以下、「わからない」が24.1%、「少し違っていた」が1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○安全衛生の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が57.9%で最も多く、以下、「わからない」が27.4%、「少し違っていた」が1.1%と続いている。

### 5.3.33 通知時期（福利厚生制度）【第56表】



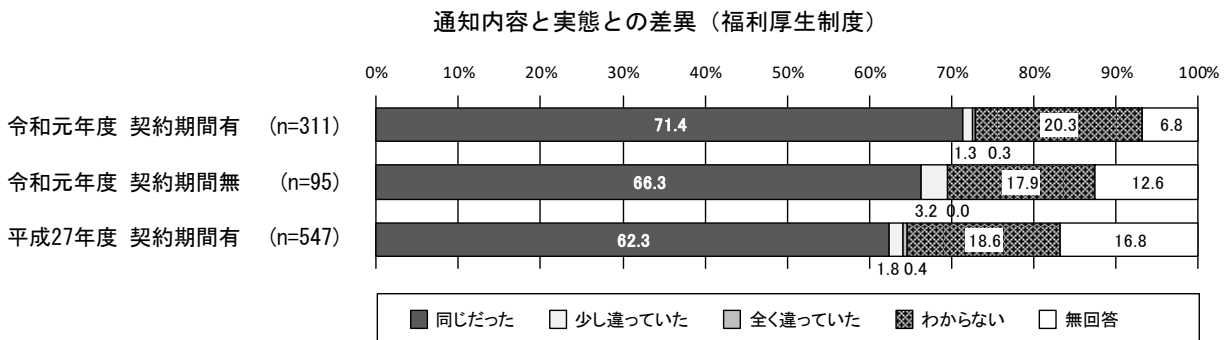
（契約社員）

○福利厚生制度の通知時期については、「契約締結時に通知」が67.2%で最も多く、以下、「通知されていない」が18.0%、「契約締結後に通知」が9.6%と続いている。

（無期転換社員）

○福利厚生制度の通知時期については、「契約締結時に通知」が64.2%で最も多く、以下、「通知されていない」が16.8%、「契約締結後に通知」が12.6%と続いている。

### 5.3.34 通知内容と実態との差異（福利厚生制度）【第57表】



（契約社員）

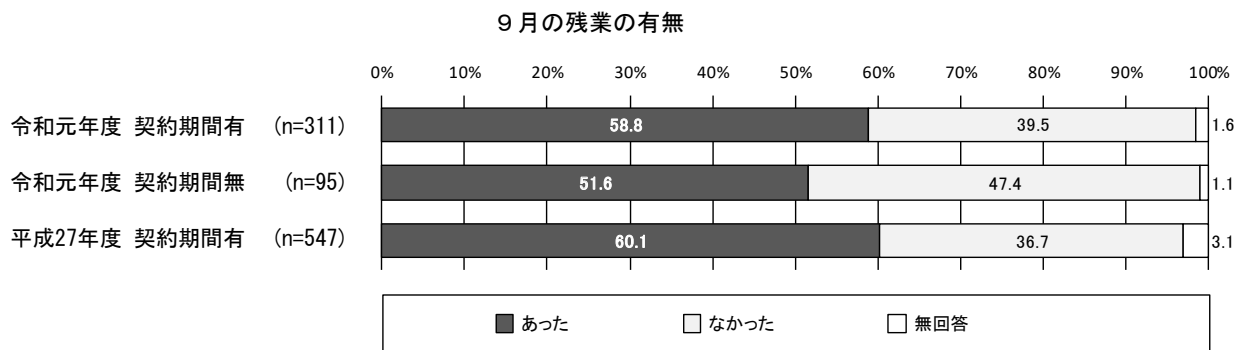
○福利厚生制度の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が71.4%で最も多く、以下、「わからない」が20.3%、「少し違っていた」が1.3%と続いている。

（無期転換社員）

○福利厚生制度の通知内容と実態との差異については、「同じだった」が66.3%で最も多く、以下、「わからない」が17.9%、「少し違っていた」が3.2%と続いている。

## 6 9月の残業状況

### 6.1 9月の残業の有無【第58表】



(契約社員)

○9月の残業の有無については、「あった」が58.8%、「なかった」が39.5%となっている。

(無期転換社員)

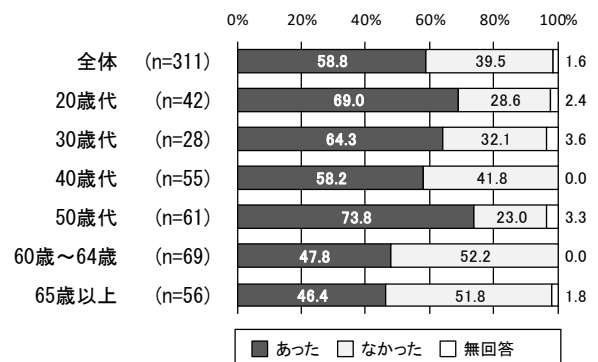
○9月の残業の有無については、「あった」が51.6%、「なかった」が47.4%となっている。

#### 【年代別】

(契約社員)

○各年代の中で、9月の残業が「あった」と回答した割合は、「50歳代」が73.8%、以下、「20歳代」が69.0%、「30歳代」が64.3%となっている。

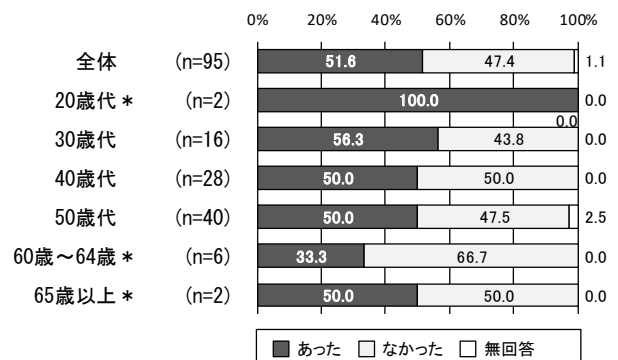
<契約社員・年代別> 9月の残業の有無



(無期転換社員)

○各年代の中で、9月の残業が「あった」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「40歳代」、「50歳代」が共に50.0%となっている。

<無期転換社員・年代別> 9月の残業の有無



## 6.2 残業時間【第 59 表】

9月の残業時間

|              | 回答者数<br>(件) | 1時間未満 | 1時間以上<br>5時間未満 | 5時間以上<br>10時間未満 | 10時間以上<br>20時間未満 | 20時間以上<br>30時間未満 | 30時間以上<br>60時間未満 | 60時間以上 | 無回答  |
|--------------|-------------|-------|----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|--------|------|
| 令和元年度 契約期間有  | 183         | 2.7%  | 37.7%          | 14.8%           | 20.2%            | 8.2%             | 10.9%            | 3.8%   | 1.6% |
| 令和元年度 契約期間無  | 49          | 2.0%  | 22.4%          | 16.3%           | 30.6%            | 12.2%            | 10.2%            | 6.1%   | 0.0% |
| 平成27年度 契約期間有 | 329         | 0.0%  | 27.4%          | 18.2%           | 17.0%            | 14.0%            | 17.6%            | 2.7%   | 3.0% |

(契約社員)

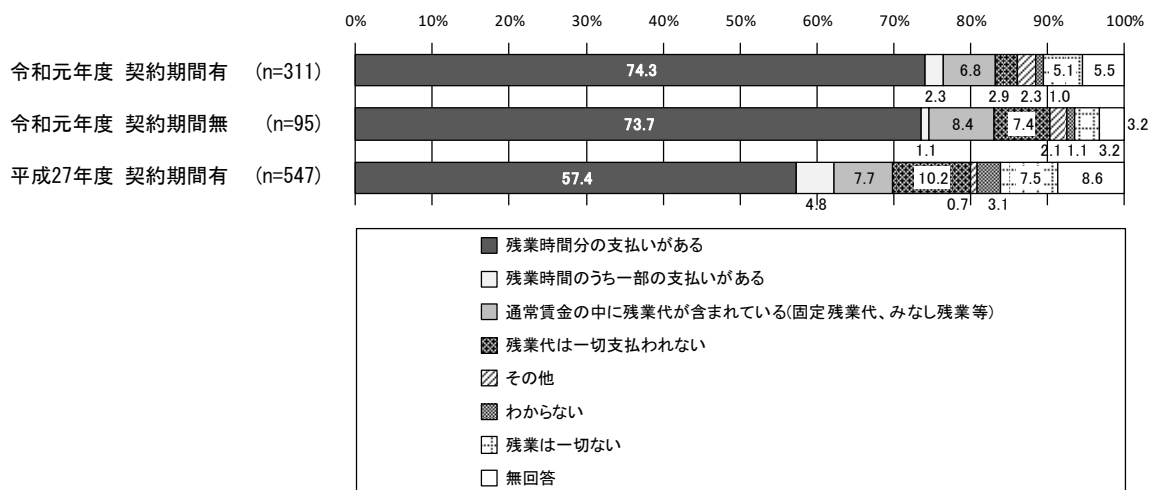
○「9月に残業があった」とした回答者の平均残業時間は13.4時間となっており、平成27年度の15.9時間と比較して2.5時間少なくなっている。残業時間については、「1時間以上5時間未満」が37.7%で最も多く、以下、「10時間以上20時間未満」が20.2%、「5時間以上10時間未満」が14.8%と続いている。

(無期転換社員)

○「9月に残業があった」とした回答者の平均残業時間は14.9時間となっており、「10時間以上20時間未満」が30.6%で最も多く、以下、「1時間以上5時間未満」が22.4%、「5時間以上10時間未満」が16.3%と続いている。

## 6.3 残業代の支払い形態【第 60 表】

残業代の支払い形態



(契約社員)

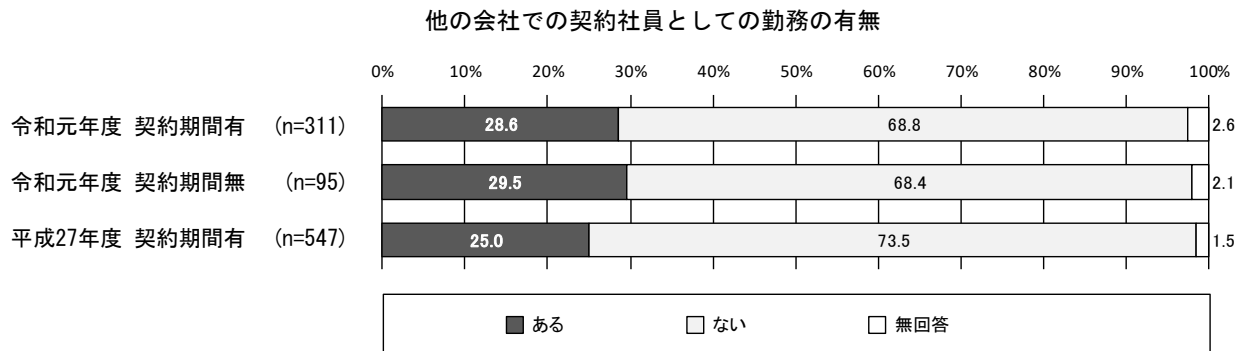
○残業代の支払形態については、「残業時間分の支払いがある」が平成27年度調査と比較すると16.9ポイント増加して74.3%と最も多く、以下、「通常賃金の中に残業代が含まれている(固定残業代、みなし残業等)」が6.8%、「残業は一切ない」が5.1%と続いている。

(無期転換社員)

○残業代の支払形態については、「残業時間分の支払いがある」が73.7%で最も多く、以下、「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)」が8.4%、「残業代は一切支払われない」が7.4%と続いている。

## 7 雇止めの経験

### 7.1 他の会社での契約社員としての勤務の有無【第 61 表】



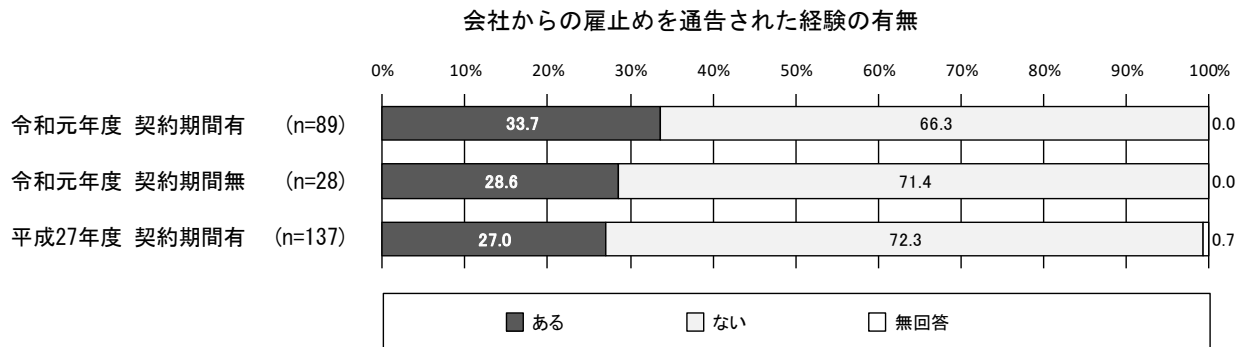
(契約社員)

○他の会社での契約社員としての勤務の有無については、「ある」が28.6%、「ない」が68.8%となっている。

(無期転換社員)

○他の会社での契約社員としての勤務の有無については、「ある」が29.5%、「ない」が68.4%となっている。

### 7.2 会社からの雇止めを通告された経験の有無【第 62 表】



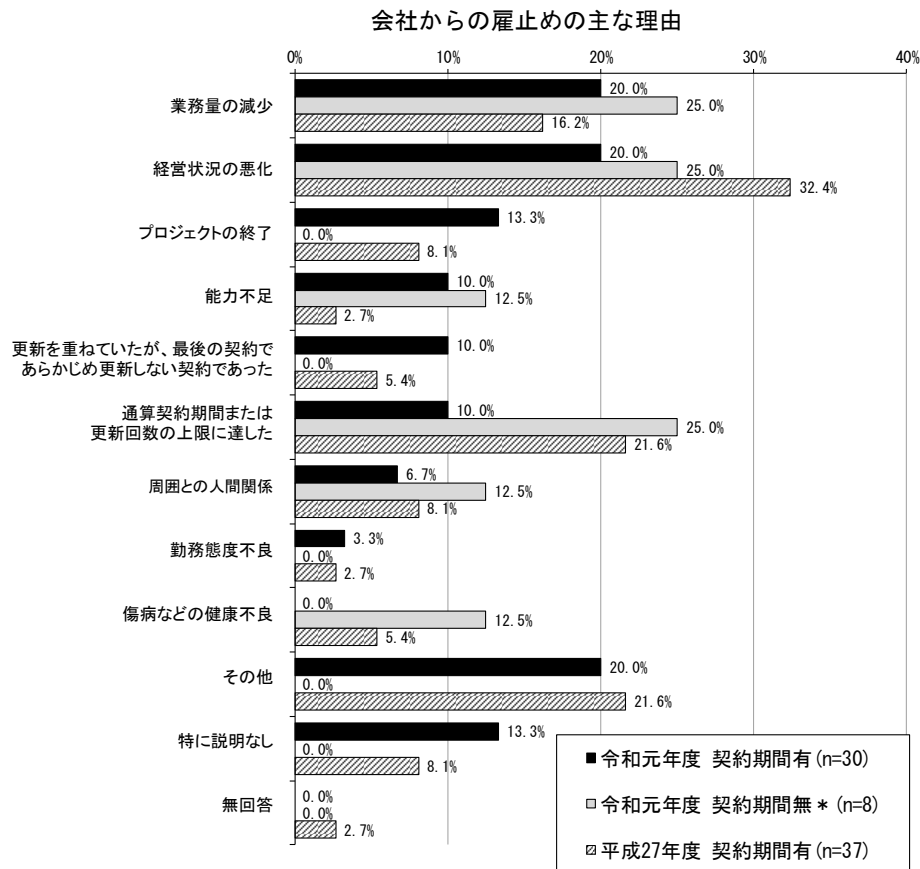
(契約社員)

○会社からの雇止めを通告された経験の有無については、「ある」が33.7%、「ない」が66.3%となっている。

(無期転換社員)

○会社からの雇止めを通告された経験の有無については、「ある」が28.6%、「ない」が71.4%となっている。

### 7.3 会社からの雇止めの主な理由（複数回答可）【第 63 表】



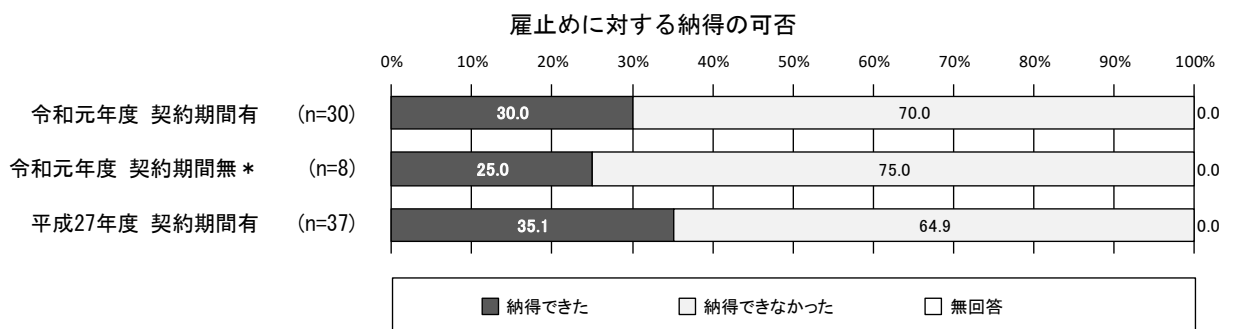
（契約社員）

○会社からの雇止めの主な理由について、「業務量の減少」、「経営状況の悪化」、「その他」が共に20.0%で最も多くなっている。

（無期転換社員）

○会社からの雇止めの主な理由については、「業務量の減少」、「経営状況の悪化」、「通算契約期間または更新回数の上限に達した」が共に25.0%で最も多くなっている。

### 7.4 雇止めに対する納得の可否【第 64 表】



（契約社員）

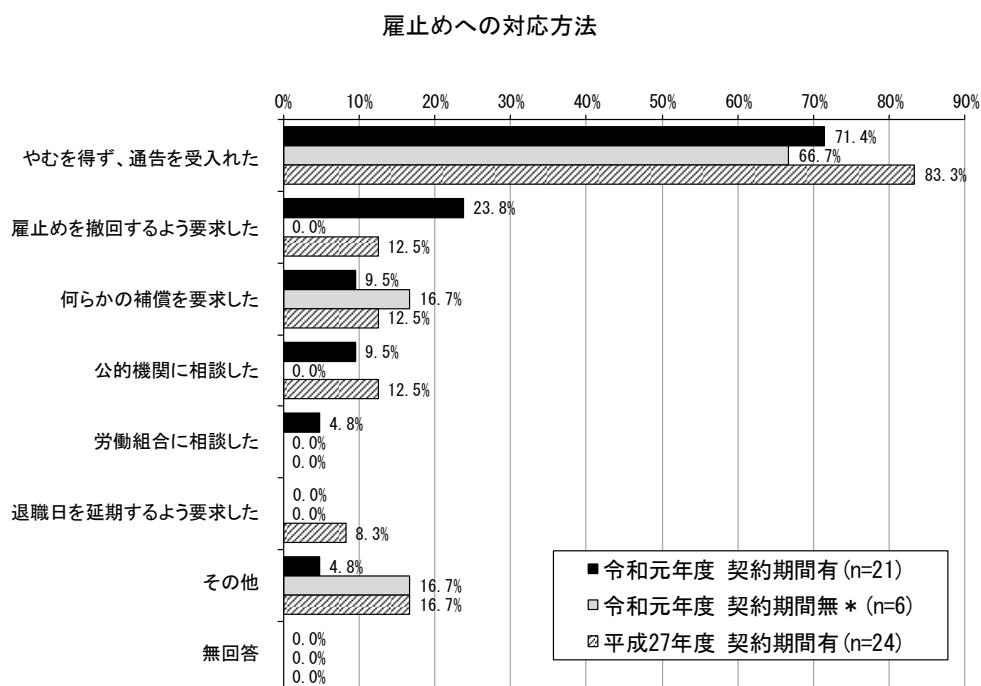
○雇止めに対する納得の可否については、「納得できた」が30.0%、「納得できなかった」が70.0%となった。

（無期転換社員）

○雇止めに対する納得の可否については、「納得できた」が25.0%、「納得できなかった」が75.0%となった。



## 7.5 雇止めへの対応方法（複数回答可）【第 65 表】



### （契約社員）

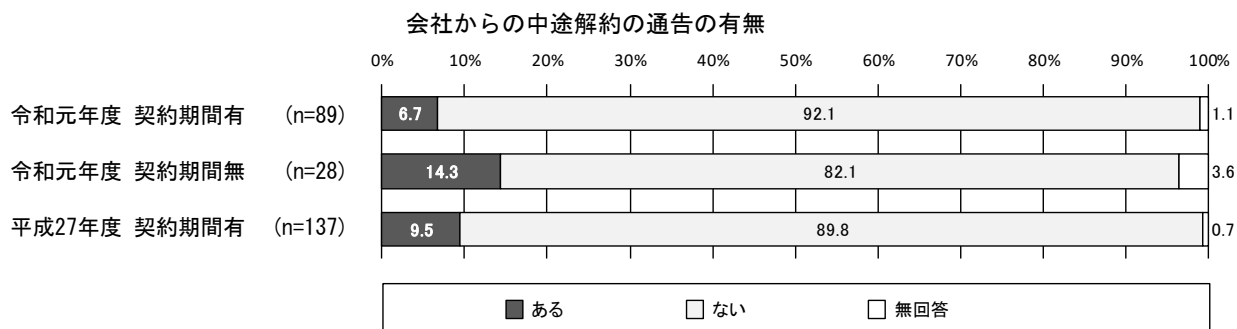
○雇止めへの対応方法については、「やむを得ず、通告を受入れた」が71.4%で最も多く、以下、「雇止めを撤回するよう要求した」が23.8%、「何らかの補償を要求した」及び「公的機関に相談した」が9.5%と続いている。

### （無期転換社員）

○雇止めへの対応方法については、「やむを得ず、通告を受入れた」が66.7%で最も多く、以下、「何らかの補償を要求した」及び「その他」が共に16.7%、と続いている。

## 8 契約期間中の中途解約

### 8.1 会社からの中途解約の通告の有無【第 66 表】



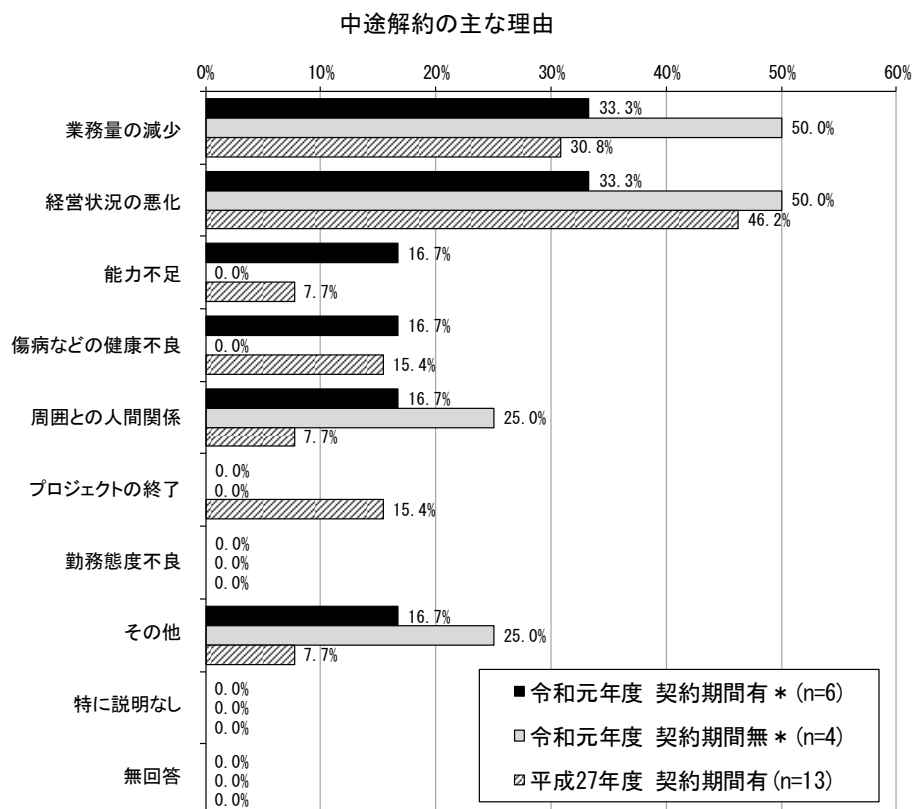
(契約社員)

○会社からの中途解約の通告の有無については、「ある」が6.7%、「ない」が92.1%となっている。

(無期転換社員)

○会社からの中途解約の通告の有無については、「ある」が14.3%、「ない」が82.1%となっている。

### 8.2 中途解約の主な理由（複数回答可）【第 67 表】



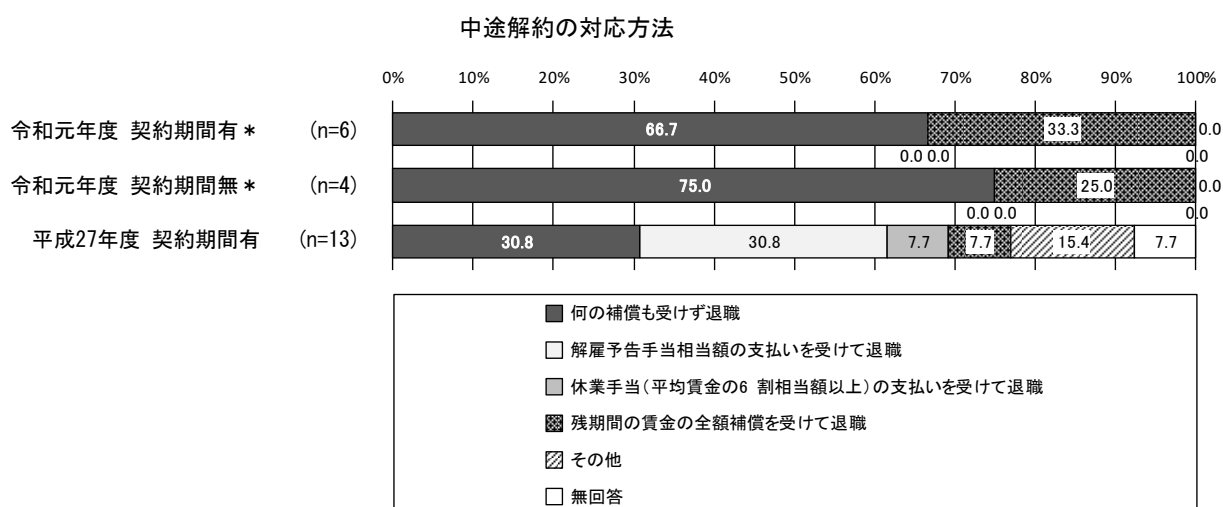
(契約社員)

○中途解約の主な理由については、「業務量の減少」及び「経営状況の悪化」が共に33.3%で最も多く、以下、「能力不足」及び「傷病などの健康不良」、「周囲との人間関係」、「その他」が共に16.7%と続いている。

(無期転換社員)

○中途解約の主な理由については、「業務量の減少」及び「経営状況の悪化」が共に50.0%で最も多く、以下、「周囲との人間関係」及び「その他」が共に25.0%と続いている。

### 8.3 中途解約の対応方法【第 68 表】



(契約社員)

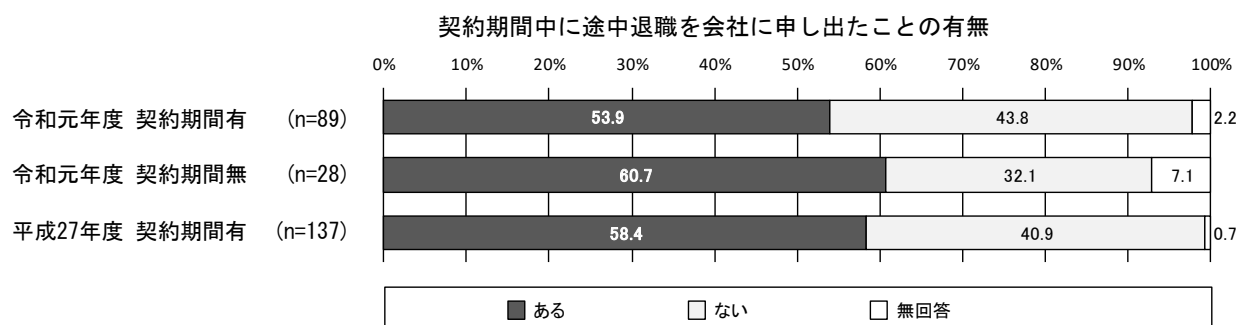
○中途解約の対応方法については、「何の補償も受けず退職」が66.7%、「残期間の賃金の全額補償を受けて退職」が33.3%となっている。

(無期転換社員)

○中途解約の対応方法については、「何の補償も受けず退職」が75.0%、「残期間の賃金の全額補償を受けて退職」が25.0%となっている。

## 9 契約期間中の途中退職

### 9.1 契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無【第 69 表】



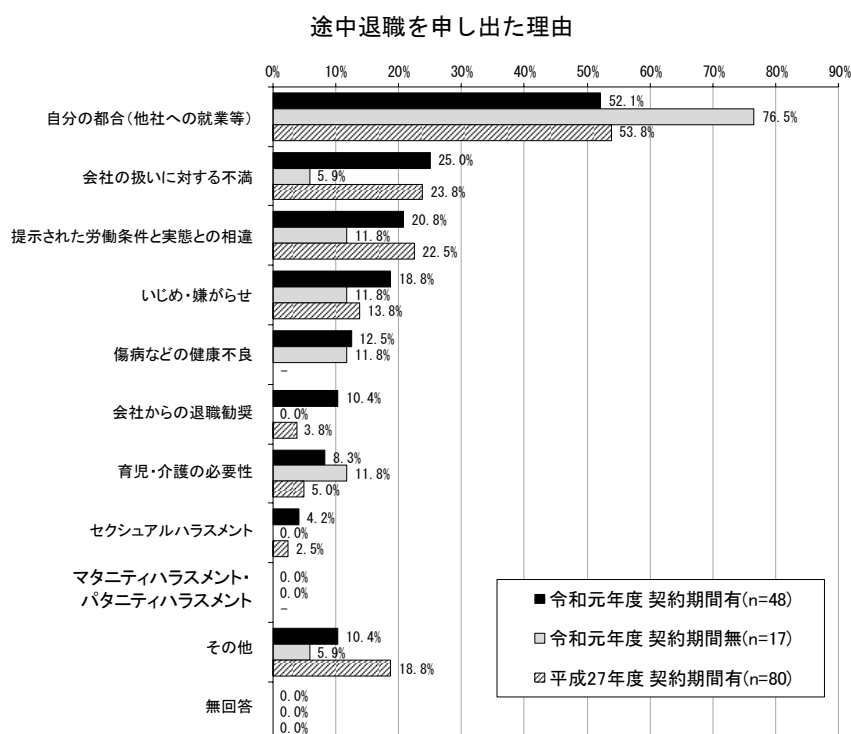
(契約社員)

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無については、「ある」が53.9%、「ない」が43.8%となっている。

(無期転換社員)

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無については、「ある」が60.7%、「ない」が32.1%となっている。

## 9.2 途中退職を申し出た理由（複数回答可）【第70表】



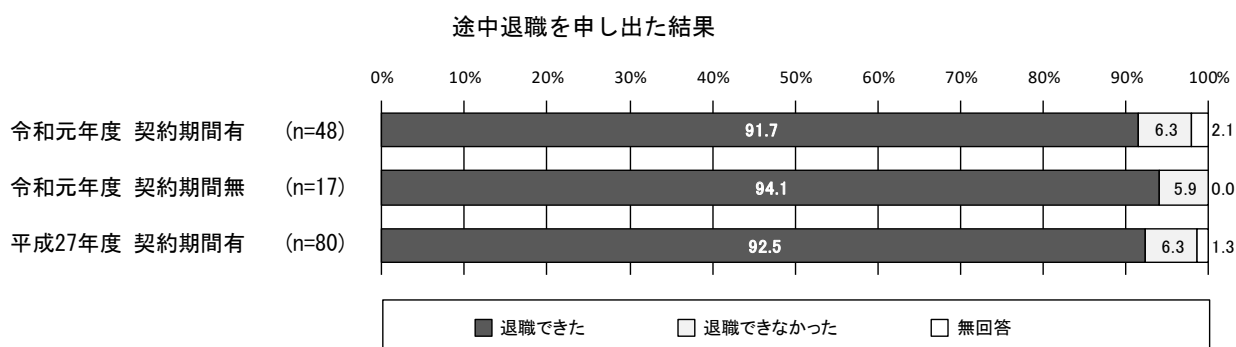
(契約社員)

○途中退職を申し出た理由については、「自分の都合（他社への就業等）」が52.1%で最も多く、以下、「会社の扱いに対する不満」が25.0%、「提示された労働条件と実態との相違」が20.8%と続いている。

(無期転換社員)

○途中退職を申し出た理由については、「自分の都合（他社への就業等）」が76.5%で最も多く、以下、「提示された労働条件と実態との相違」、「いじめ・嫌がらせ」等が共に11.8%と続いている。

## 9.3 途中退職を申し出た結果【第71表】



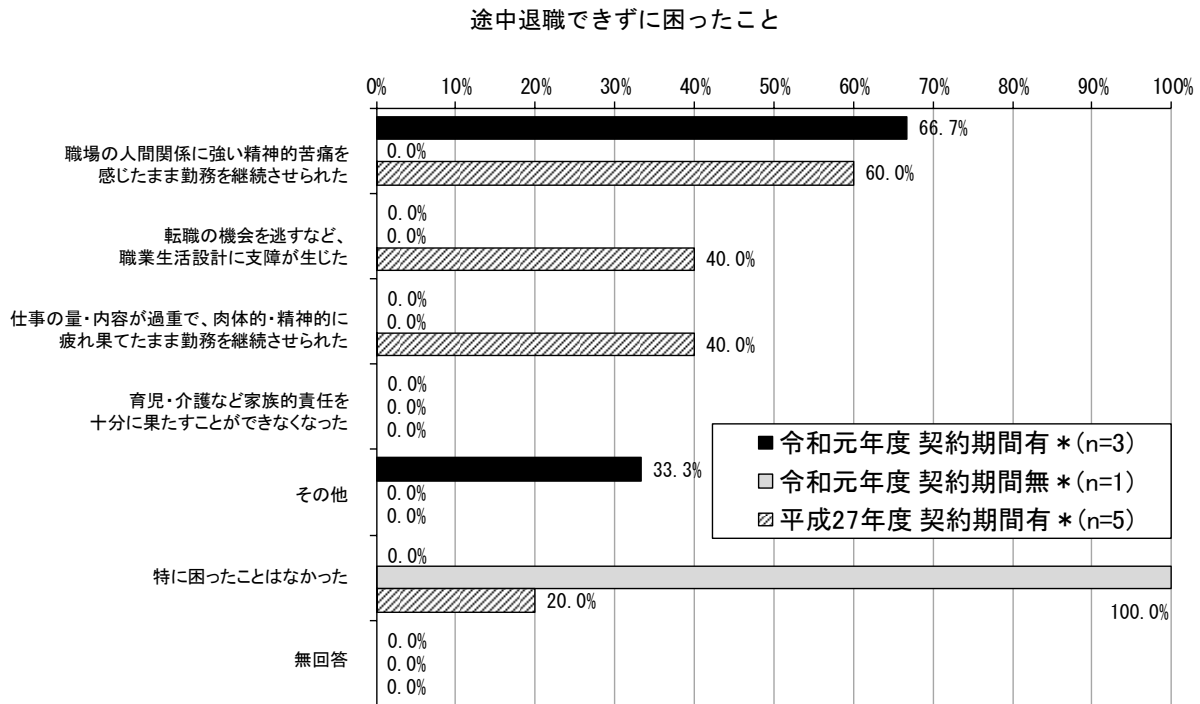
(契約社員)

○途中退職を申し出た結果については、「退職できた」が91.7%、「退職できなかった」が6.3%となっている。

(無期転換社員)

○途中退職を申し出た結果については、「退職できた」が94.1%、「退職できなかった」が5.9%となっている。

## 9.4 途中退職できずに困ったこと【第72表】



(契約社員)

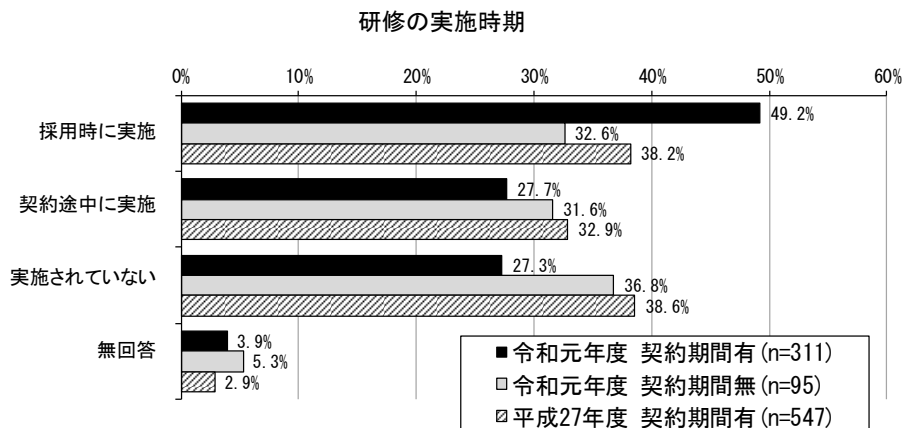
○途中退職できずに困ったことについては、「職場の人間関係に強い精神的苦痛を感じたまま勤務を継続させられた」が66.7%で最も多く、以下、「その他」が33.3%と続いている。

(無期転換社員)

○途中退職できずに困ったことについては、「特に困ったことはなかった」が100.0%と最も多い。

## 10 研修（教育訓練）

### 10.1 研修の実施時期（複数回答可）【第73表】



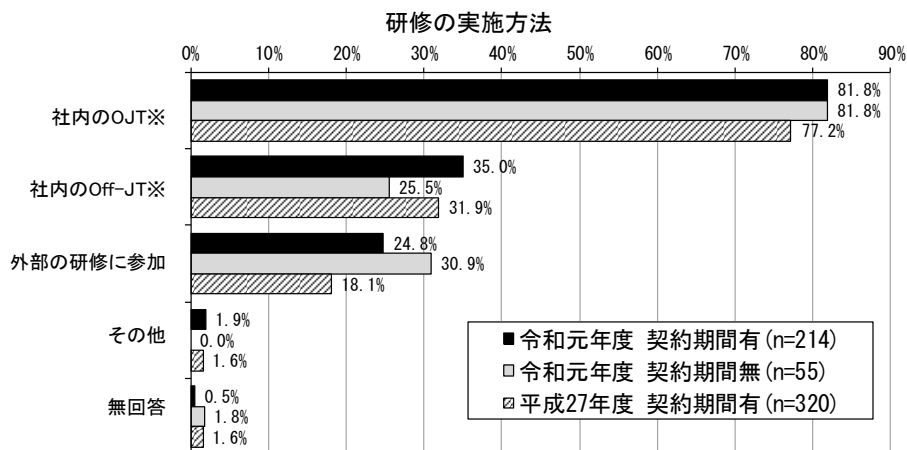
（契約社員）

○現在の職場における研修の実施時期については、「採用時に実施」が49.2%で最も多く、以下、「契約途中に実施」が27.7%、「実施されていない」が27.3%と続いている。

（無期転換社員）

○現在の職場における研修の実施時期については、「実施されていない」が36.8%で最も多く、以下、「採用時に実施」が32.6%、「契約途中に実施」が31.6%と続いている。

### 10.2 研修の実施方法（複数回答可）【第74表】



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

※Off-JT (Off the Job Training) …職場外の研修機関で集合的に学ぶ職場外研修

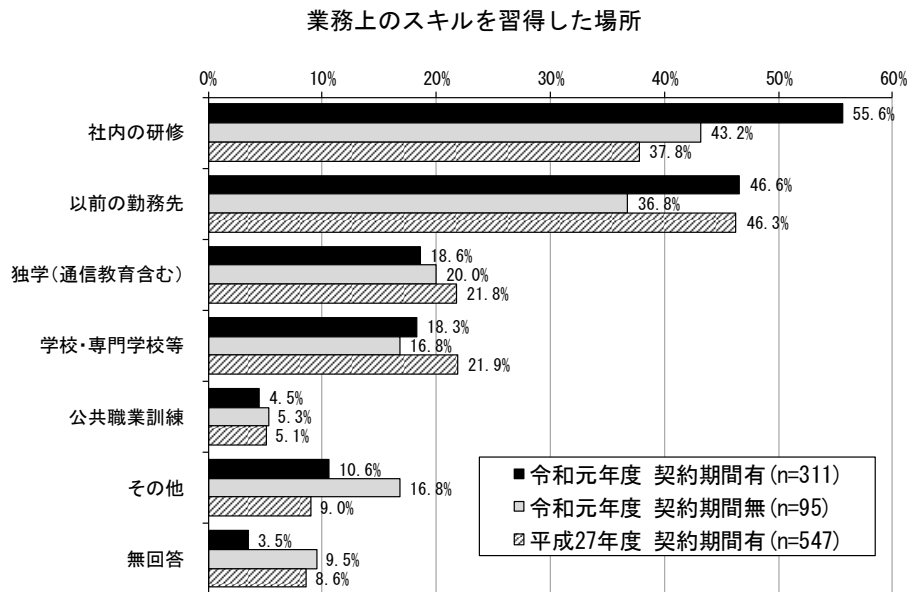
（契約社員）

○現在の職場における研修の実施方法については、「社内のOJT」が81.8%で最も多く、以下、「社内のOff-JT」が35.0%、「外部の研修に参加」が24.8%と続いている。

（無期転換社員）

○現在の職場における研修の実施方法については、「社内のOJT」が81.8%で最も多く、以下、「外部の研修に参加」が30.9%、「社内のOff-JT」が25.5%と続いている。

### 10.3 業務上のスキルを習得した場所（複数回答可）【第75表】



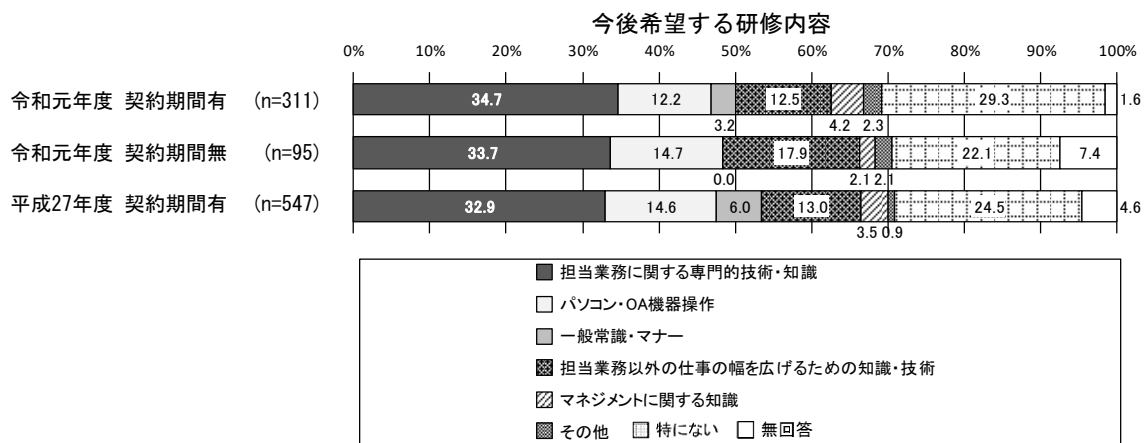
(契約社員)

○業務上のスキルを習得した場所については、「社内の研修」が55.6%で最も多く、以下、「以前の勤務先」が46.6%、「独学（通信教育含む）」が18.6%と続いている。

(無期転換社員)

○業務上のスキルを習得した場所については、「社内の研修」が43.2%で最も多く、以下、「以前の勤務先」が36.8%、「独学（通信教育含む）」が20.0%と続いている。

### 10.4 今後希望する研修内容【第76表】



(契約社員)

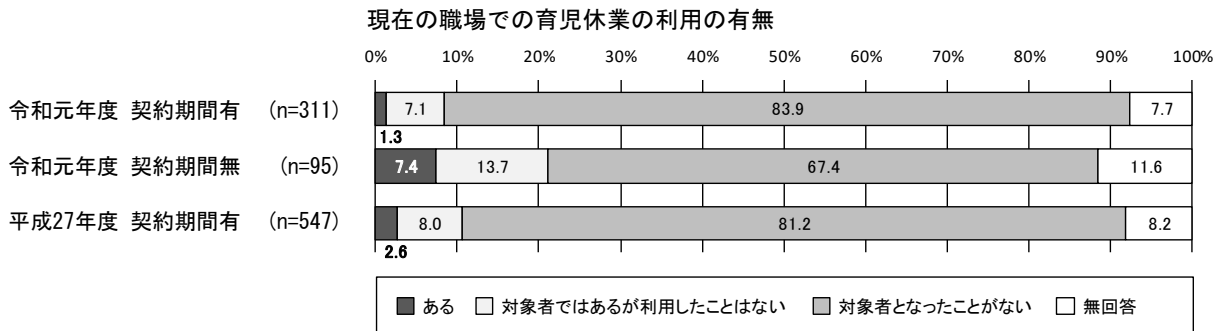
○今後希望する研修内容については、「担当業務に関する専門的技術・知識」が34.7%で最も多く、以下、「特にない」が29.3%、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」が12.5%と続いている。

(無期転換社員)

○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33.7%で最も多く、以下、「特にない」が22.1%、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」が17.9%と続いている。

## 11 育児・介護休業

### 11.1 現在の職場での育児休業の利用の有無【第77表】

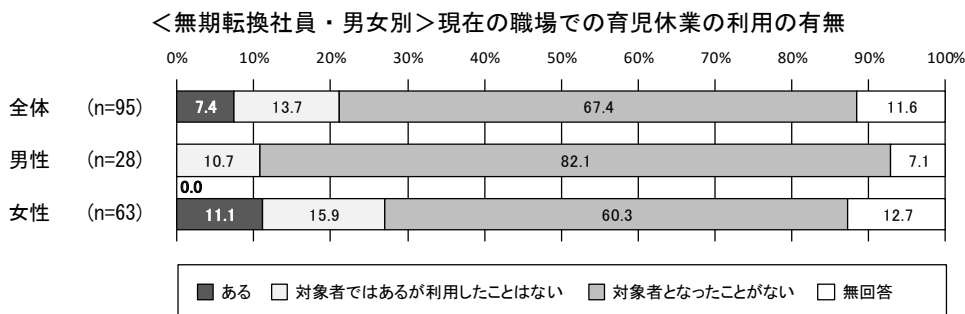
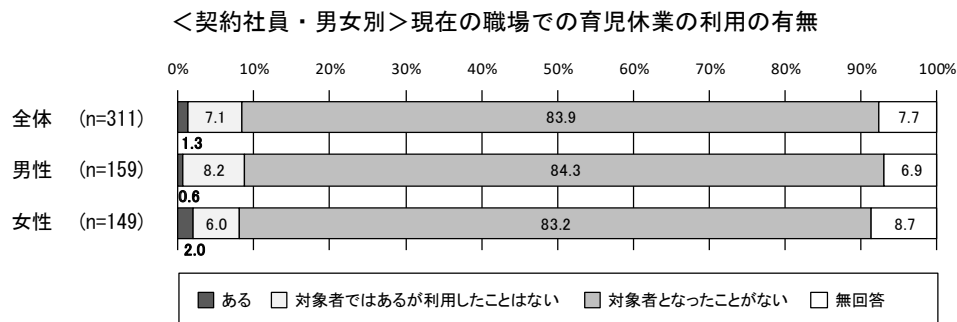


(契約社員)

○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83.9%を占めて最も多い。

(無期転換社員)

○無期転換社員の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67.4%で最も多い。



【男女別】

(契約社員)

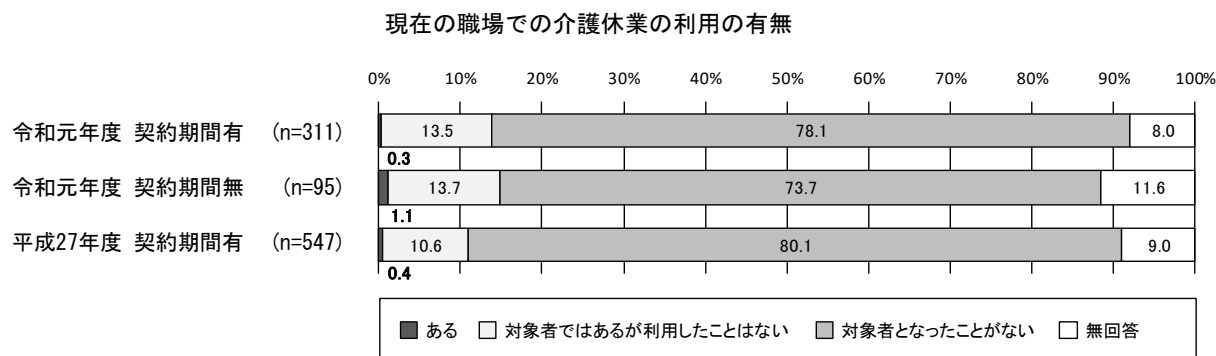
○男性では「ある」が0.6%、「対象者ではあるが利用したことはない」が8.2%、「対象者となったことがない」が84.3%となっている。また、女性では「ある」が2.0%、「対象者ではあるが利用したことはない」が6.0%、「対象者となったことがない」が83.2%となっている。

(無期転換社員)

○男性では「ある」との回答は無く、「対象者ではあるが利用したことはない」が10.7%、「対象者となったことがない」が82.1%となっている。また、女性では「ある」が11.1%、「対象者ではあるが利用したことはない」が15.9%、「対象者となったことがない」が60.3%となっている。



## 11.2 現在の職場での介護休業の利用の有無【第78表】

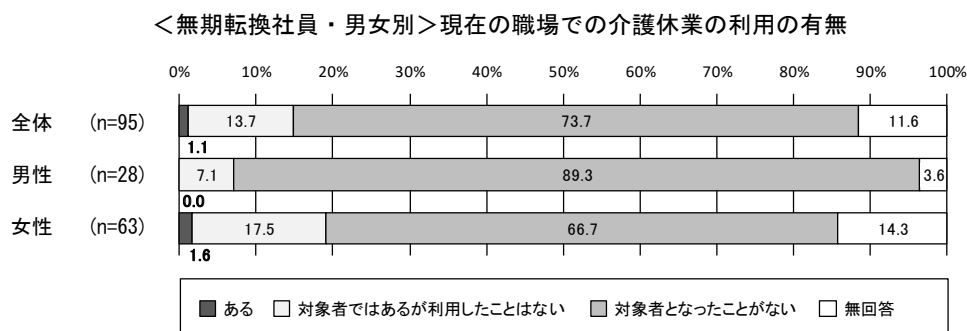
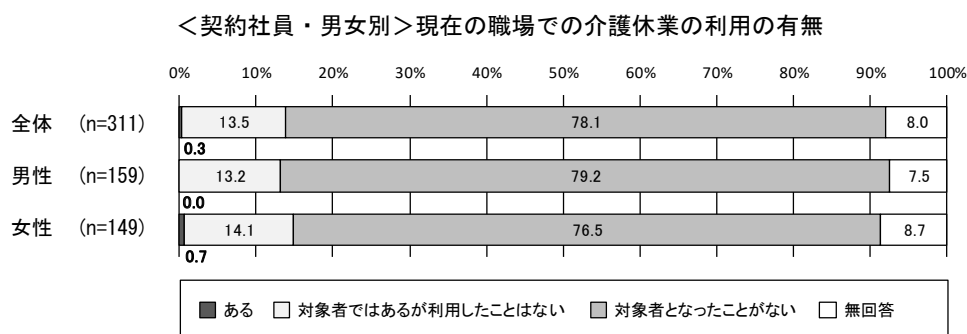


(契約社員)

○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78.1%を占めて最も多く、「対象者ではあるが利用したことはない」が13.5%、「(利用したことが) ある」が0.3%となっている。

(無期転換社員)

○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73.7%で最も多く、以下、「対象者ではあるが利用したことはない」が13.7%、「ある」が1.1%と続いている。



【男女別】

(契約社員)

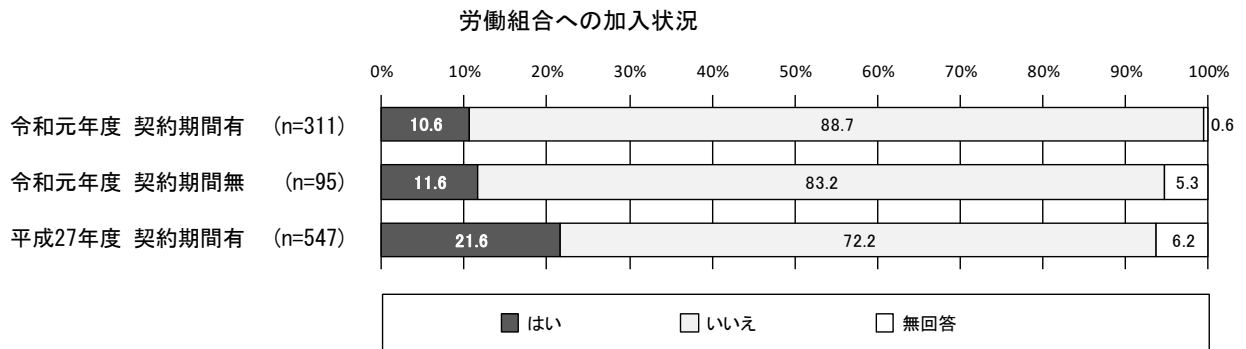
○男性では「ある」との回答は無く、「対象者ではあるが利用したことはない」が13.2%、「対象者となったことがない」が79.2%となっており、女性では「ある」が0.7%、「対象者ではあるが利用したことはない」が14.1%、「対象者となったことがない」が76.5%となっている。

(無期転換社員)

○男性では「ある」との回答は無く、「対象者ではあるが利用したことはない」が7.1%、「対象者となったことがない」が89.3%となっており、女性では「ある」が1.6%、「対象者ではあるが利用したことはない」が17.5%、「対象者となったことがない」が66.7%となっている。

## 12 労働組合

### 12.1 労働組合への加入状況【第79表-1、79表-2】



(契約社員)

○労働組合への加入状況は、「はい」(加入している)が10.6%、「いいえ」(加入していない)が88.7%となっている。

(無期転換社員)

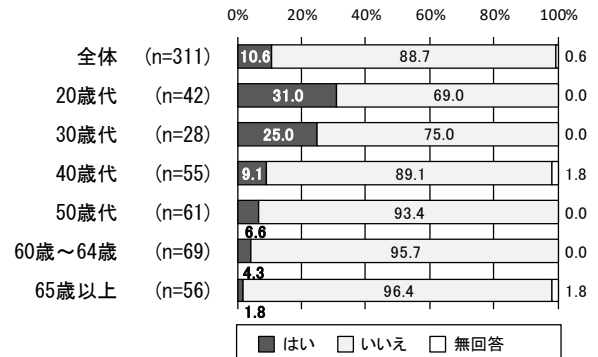
○労働組合への加入状況は、「はい」(加入している)が11.6%、「いいえ」(加入していない)が83.2%となっている。

#### 【年代別】

(契約社員)

○各年代の中で、労働組合へ加入していると回答した割合は、「20歳代」が31.0%、以下、「30歳代」が25.0%、「40歳代」が9.1%と続いている。

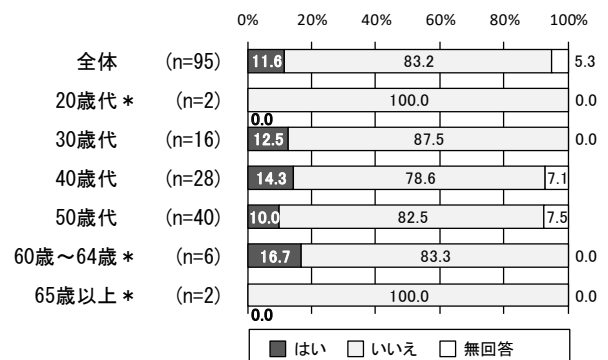
#### <契約社員・年代別>労働組合への加入状況



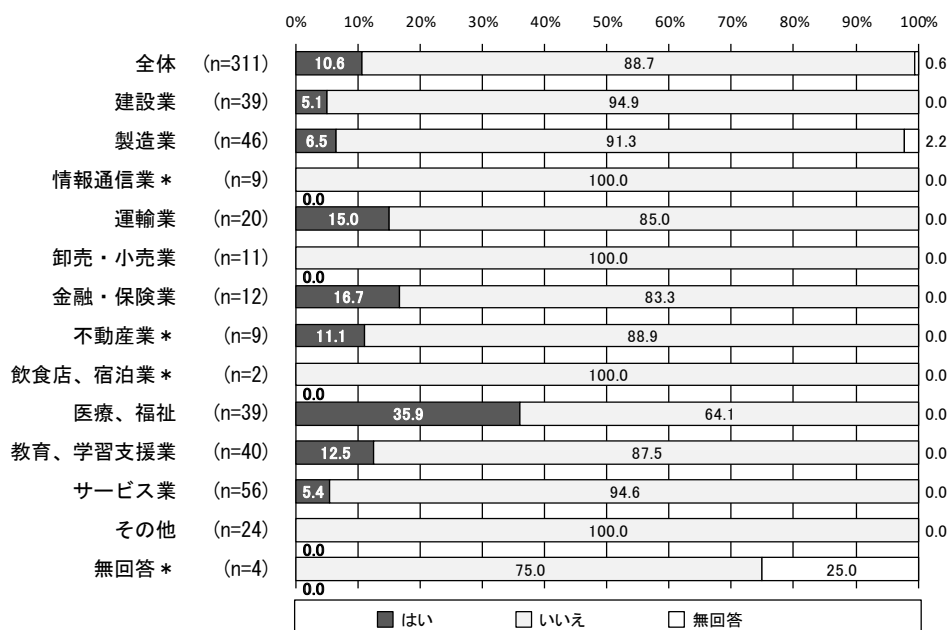
(無期転換社員)

○各年代の中で、労働組合へ加入していると回答した割合は、回答が10以上の中では、「40歳代」が14.3%、以下、「30歳代」が12.5%、「50歳代」が10.0%と続いている。

#### <無期転換社員・年代別>労働組合への加入状況



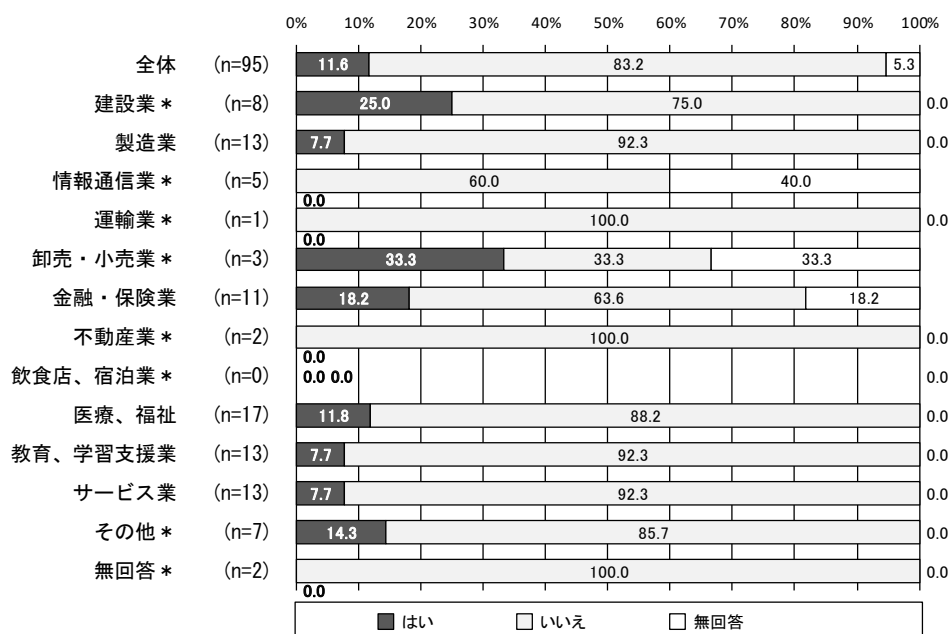
＜契約社員・主要事業内容別＞労働組合への加入状況



(契約社員)

○労働組合への加入状況については、「医療、福祉」が35.9%で最も多く、以下、「金融・保険業」が16.7%、「運輸業」が15.0%、「教育、学習支援業」が12.5%と続いている。

＜無期転換社員・主要事業内容別＞労働組合への加入状況



(無期転換社員)

○労働組合への加入状況については、回答が10以上の中では、「金融・保険業」が18.2%で最も多く、以下、「医療・福祉」が11.8%、「製造業」、「教育・学習支援業」、「サービス業」が共に7.7%と続いている。

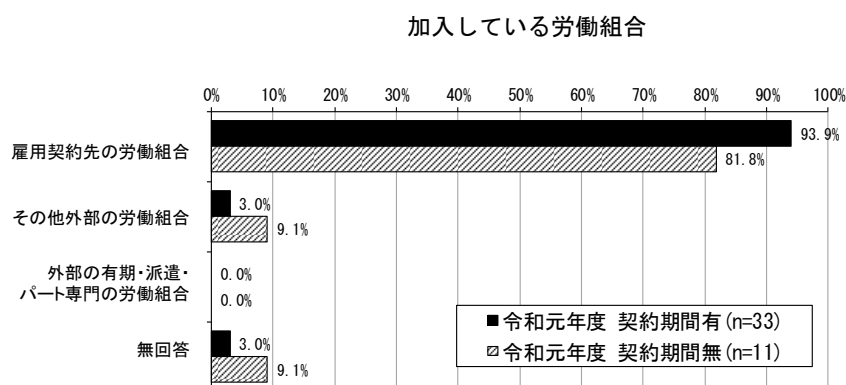
## 12.2 加入している労働組合（複数回答可）【第80表】

（契約社員）

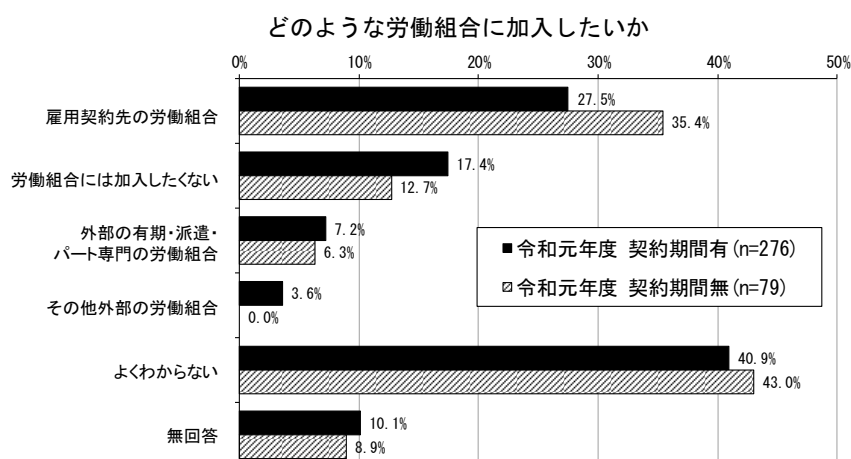
○加入している労働組合については、「雇用契約先の労働組合」が93.9%で最も多く、以下、「その他外部の労働組合」が3.0%と続いている。

（無期転換社員）

○加入している労働組合については、「雇用契約先の労働組合」が81.8%で最も多く、以下、「その他外部の労働組合」が9.1%と続いている。



## 12.3 どのような労働組合に加入したいか（複数回答可）【第81表】



（契約社員）

○どのような労働組合に加入したいかについては、「よくわからない」が40.9%で最も多く、以下、「雇用契約先の労働組合」が27.5%、「労働組合には加入したくない」が17.4%と続いている。

（無期転換社員）

○どのような労働組合に加入したいかについては、「よくわからない」が43.0%で最も多く、以下、「雇用契約先の労働組合」が35.4%、「労働組合には加入したくない」が12.7%と続いている。

## 12.4 「12.3の回答理由」(自由記入)

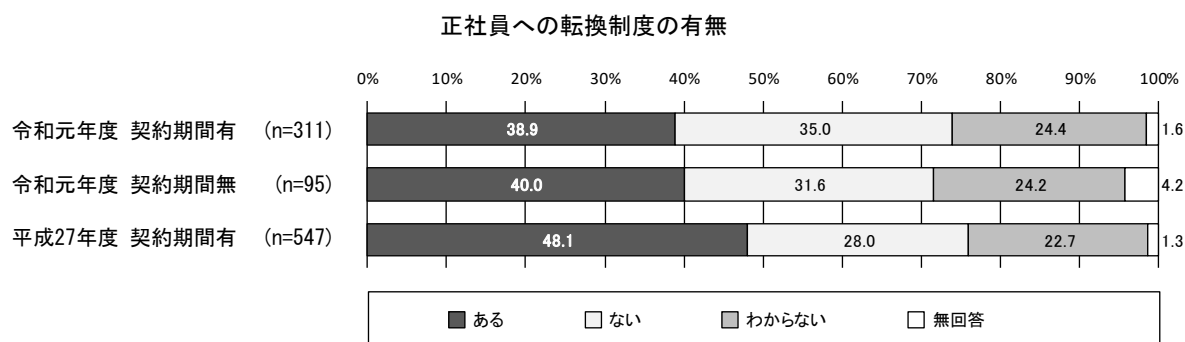
- ・1人での主張より、多くの人たちの思いをとりまとめて雇用者に訴える事が出来た方が良くと思う。【①、⑤】※
- ・入っても意味がない(パート・アルバイト時に何も変化がなかった。)【④】
- ・有期契約の教員をしているので、同じような立場にある人たちの事情をよく知る労働組合のほうが相談しやすい。【②、③】
- ・社内で大きな問題があった際にそれを知る場がない。(うちの会社では契約社員は労組に加入していません)社内で何が起きているかを知れないのは辛いため、加入したい。【①】
- ・組合活動に参加する時間をもったいない。また、使用者と良好な関係を築けているため、加入の必要を感じない。【④】
- ・外部から会社に圧力をかけないと、労働条件は改善されないと思う。【②、③】
- ・雇用先の内部状況を知っている社員が結集した組合なので、交渉内容が適正なため。【①】
- ・入ったとして、実際にどれほどの恩恵があるのかもわからない。人間関係が悪くなるくらいなら入らなくて良いと思う。【⑤】
- ・労働組合の役割がよくわからない。【④】
- ・いわゆる御用組合では意味が無く、同業・同条件対比にての対応を望む。【②、③】

※【 】内の数字は以下のとおり

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

## 13 正社員への転換制度

### 13.1 正社員への転換制度の有無【第82表】



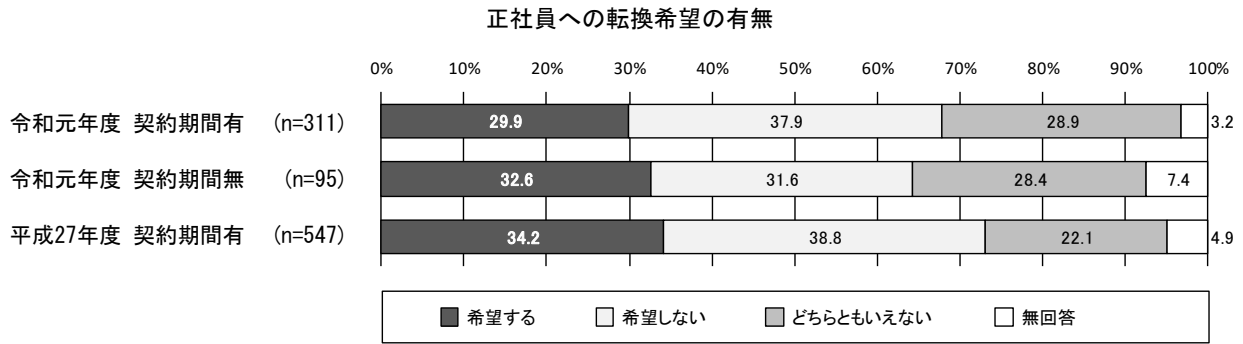
(契約社員)

○正社員への転換制度の有無については、「ある」が38.9%、「ない」が35.0%、「わからない」が24.4%となっている。

(無期転換社員)

○正社員への転換制度の有無については、「ある」が40.0%、「ない」が31.6%、「わからない」が24.2%となっている。

### 13.2 正社員への転換希望の有無【第83表】



(契約社員)

○正社員への転換希望の有無については、「希望する」が29.9%、「希望しない」が37.9%、「どちらともいえない」が28.9%となっている。

(無期転換社員)

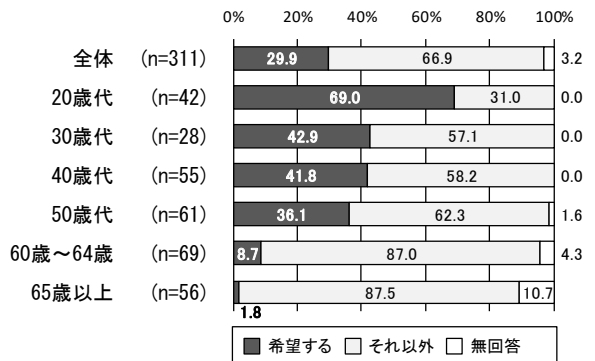
○正社員への転換希望の有無については、「希望する」が32.6%、「希望しない」が31.6%、「どちらともいえない」が28.4%となっている。

＜契約社員・年代別＞正社員への転換希望の有無

【年代別】

(契約社員)

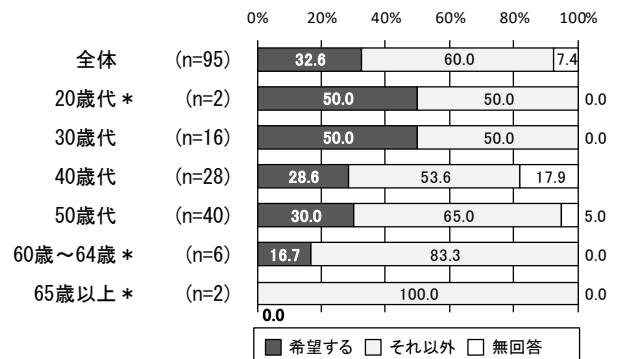
○各年代の中で、正社員への転換を「希望する」と回答した割合は、「20歳代」が69.0%、以下、「30歳代」が42.9%、「40歳代」が41.8%と続いている。



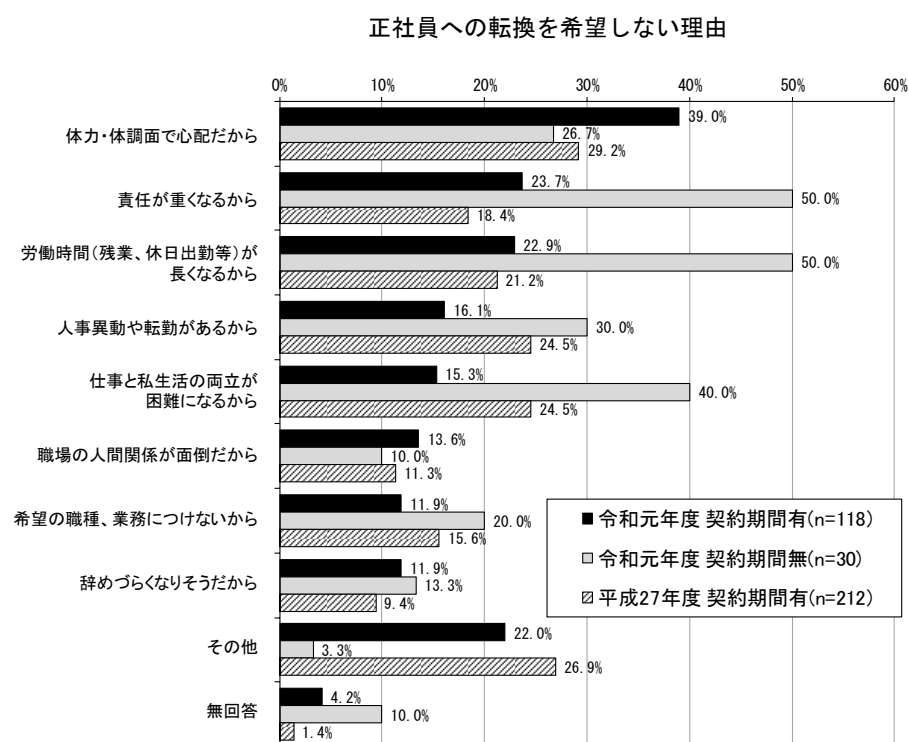
＜無期転換社員・年代別＞正社員への転換希望の有無

(無期転換社員)

○各年代の中で、正社員への転換を「希望する」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「30歳代」が50.0%、以下、「50歳代」が30.0%、「40歳代」が28.6%と続いている。



### 13.3 正社員への転換を希望しない理由（複数回答可）【第84表】



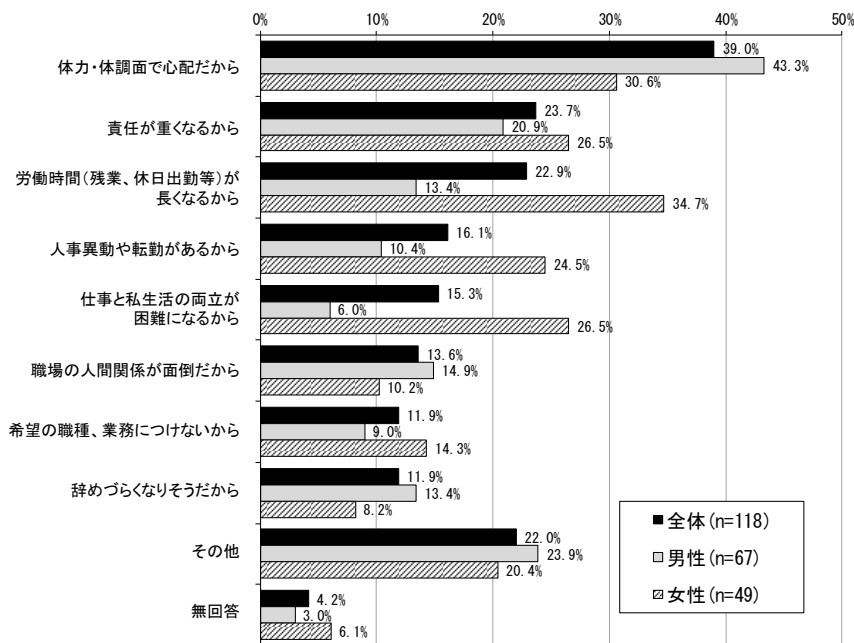
(契約社員)

○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39.0%で最も多い。

(無期転換社員)

○正社員への転換を希望しない理由については、「責任が重くなるから」、「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」が共に50.0%で最も多い。

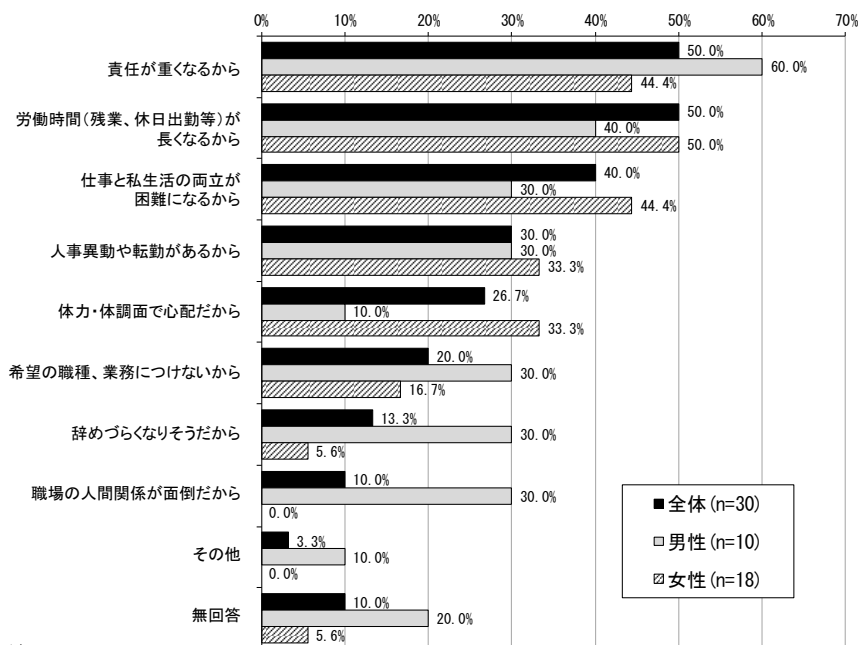
＜契約社員・男女別＞正社員への転換を希望しない理由



【男女別】  
(契約社員)

○男性では「体力・体調面で心配だから」が43.3%で最も多く、以下、「その他」を除くと、「責任が重くなるから」が20.9%、「職場の人間関係が面倒だから」が14.9%と続いている。また、女性では「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」が34.7%で最も多く、以下、「体力・体調面で心配だから」が30.6%、「責任が重くなるから」等が26.5%と続いている。

＜無期転換社員・男女別＞正社員への転換を希望しない理由



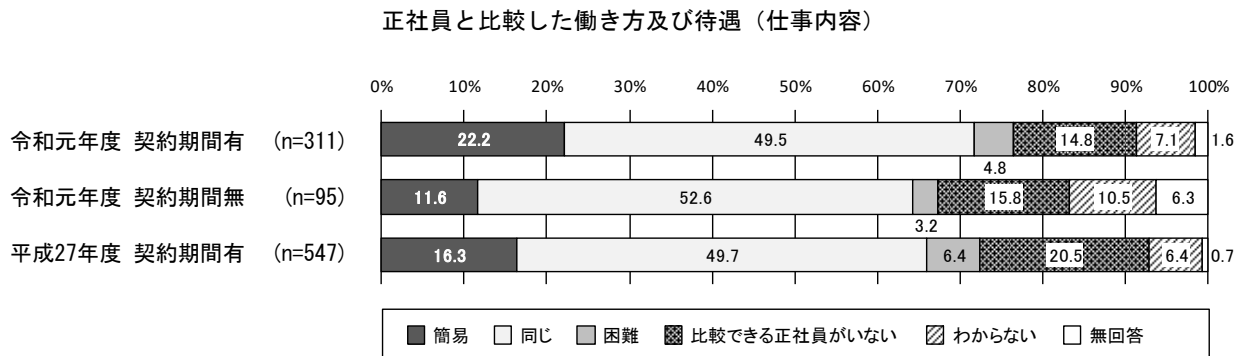
(無期転換社員)

○男性では「責任が重くなるから」が60.0%で最も多く、以下、「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」が40.0%、「希望の職種、業務につけないから」、「人事異動や転勤があるから」、「辞めづらくなりそうだから」、「仕事と私生活の両立が困難になるから」、「職場の人間関係が面倒だから」が共に30.0%と続いている。また、女性では「労働時間（残業、休日出勤等）が長くなるから」が50.0%で最も多く、以下、「責任が重くなるから」等が44.4%と続いている。



## 14 正社員と比較した働き方及び待遇

### 14.1 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）【第 85 表】



（契約社員）

○業務内容については、「同じ」が49.5%で最も多い。

（無期転換社員）

○業務内容については、「同じ」が52.6%で最も多い。

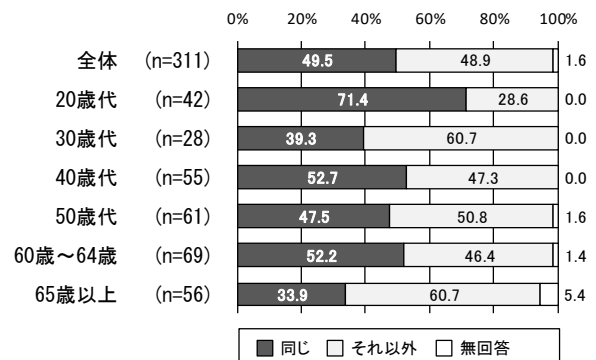
#### 【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、業務内容を「同じ」と回答した割合は、「20歳代」が71.4%、以下、「40歳代」52.7%、「60歳～64歳」52.2%と続いている。

#### <契約社員・年代別>

##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）

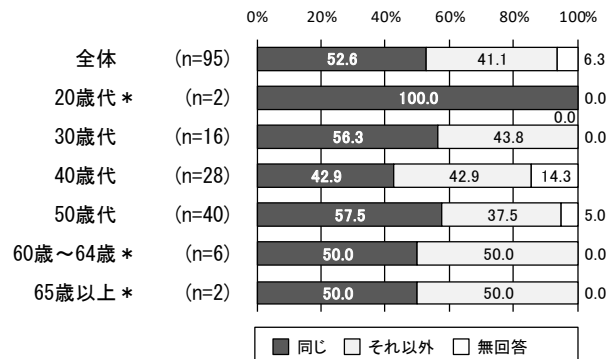


（無期転換社員）

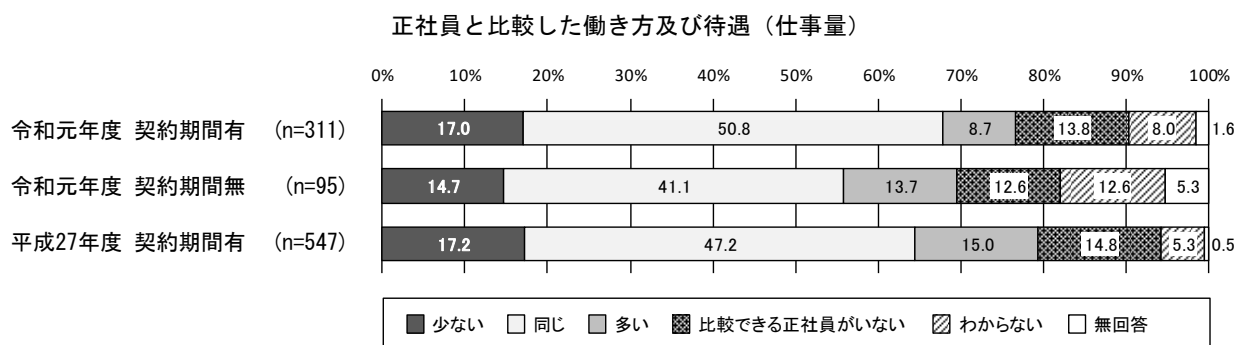
○各年代の中で、業務内容を「同じ」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「50歳代」が57.5%、以下、「30歳代」56.3%、「40歳代」42.9%と続いている。

#### <無期転換社員・年代別>

##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事内容）



## 14.2 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）【第 86 表】



（契約社員）

○業務量については、「同じ」が50.8%で最も多い。

（無期転換社員）

○業務量については、「同じ」が41.1%で最も多い。

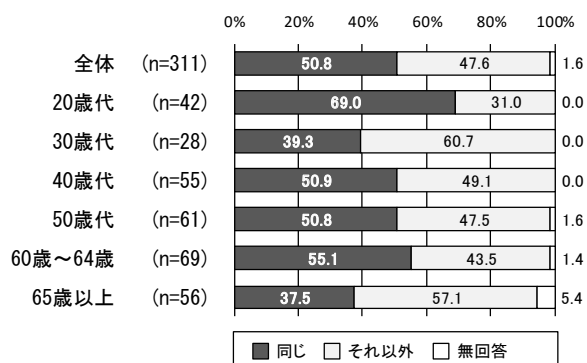
### 【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、業務量を「同じ」と回答した割合は、「20歳代」が69.0%、以下、「60歳～64歳」55.1%、「40歳代」50.9%と続いている。

### <契約社員・年代別>

正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）

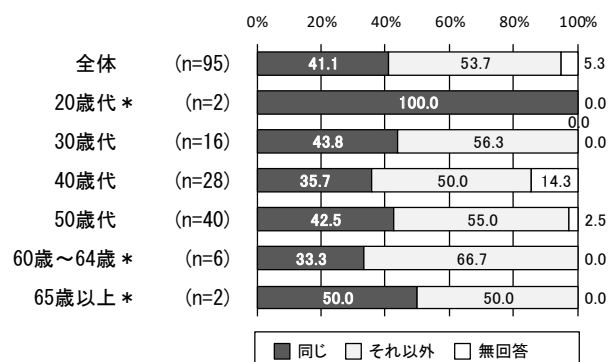


（無期転換社員）

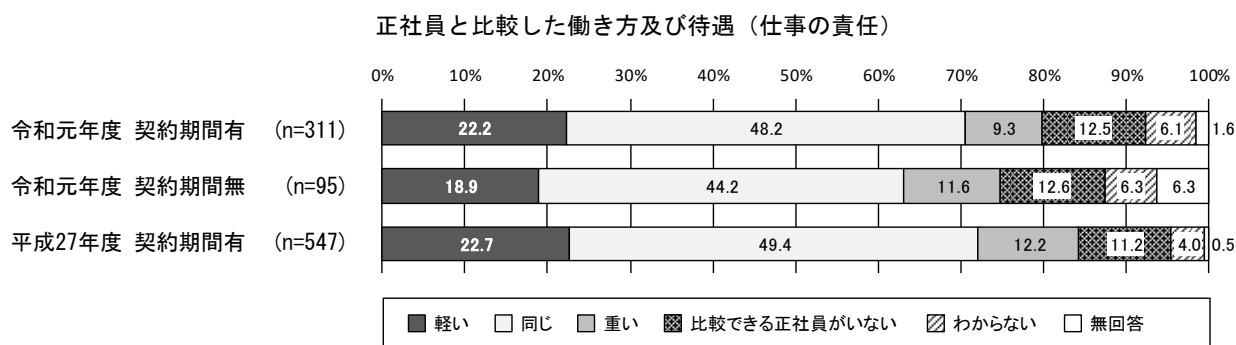
○各年代の中で、業務量を「同じ」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「30歳代」が43.8%、「50歳代」42.5%、以下、「40歳代」35.7%と続いている。

### <無期転換社員・年代別>

正社員と比較した働き方及び待遇（仕事量）



### 14.3 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）【第 87 表】



（契約社員）

○責任については、「同じ」が48.2%で最も多い。

（無期転換社員）

○責任については、「同じ」が44.2%で最も多い。

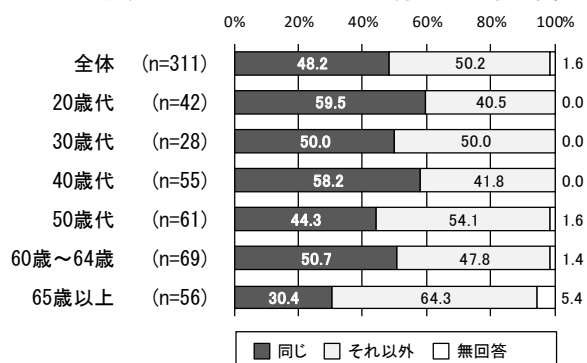
#### 【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、責任を「同じ」と回答した割合は、「20歳代」が59.5%、以下、「40歳代」58.2%、「60歳～64歳」50.7%と続いている。

#### <契約社員・年代別>

##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）

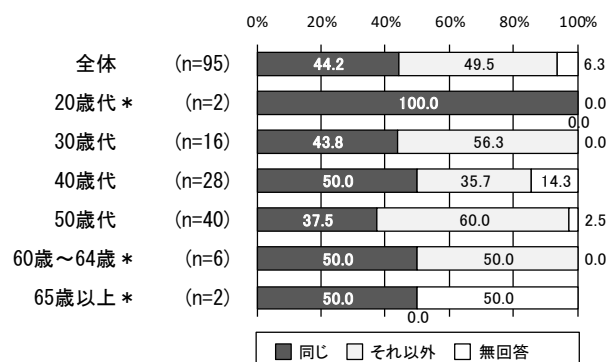


（無期転換社員）

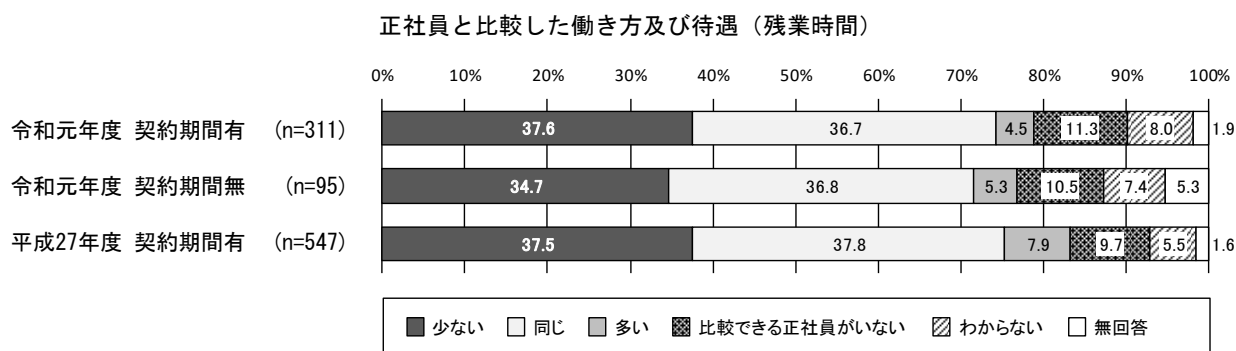
○各年代の中で、責任を「同じ」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「40歳代」が50.0%、以下、「30歳代」43.8%、「50歳代」37.5%と続いている。

#### <無期転換社員・年代別>

##### 正社員と比較した働き方及び待遇（仕事の責任）



## 14.4 正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）【第88表】



（契約社員）

○残業（時間外労働）については、「少ない」が37.6%で最も多い。

（無期転換社員）

○残業（時間外労働）については、「同じ」が36.8%で最も多い。

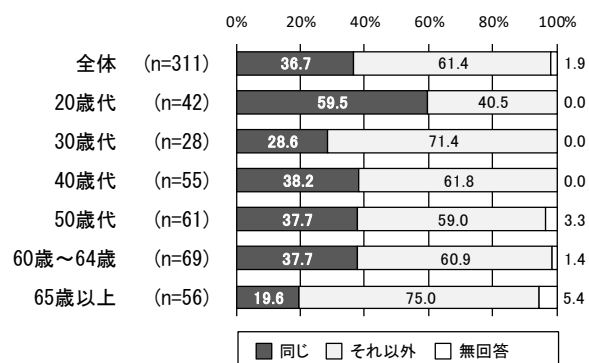
### 【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、残業（時間外労働）を「同じ」と回答した割合は、「20歳代」が59.5%、以下、「40歳代」38.2%、「50歳代」、「60歳～64歳」37.7%と続いている。

### <契約社員・年代別>

正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）

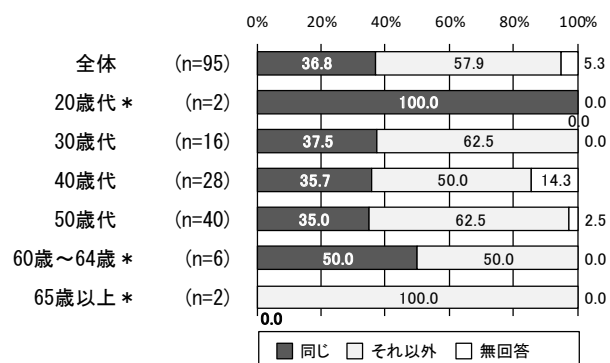


（無期転換社員）

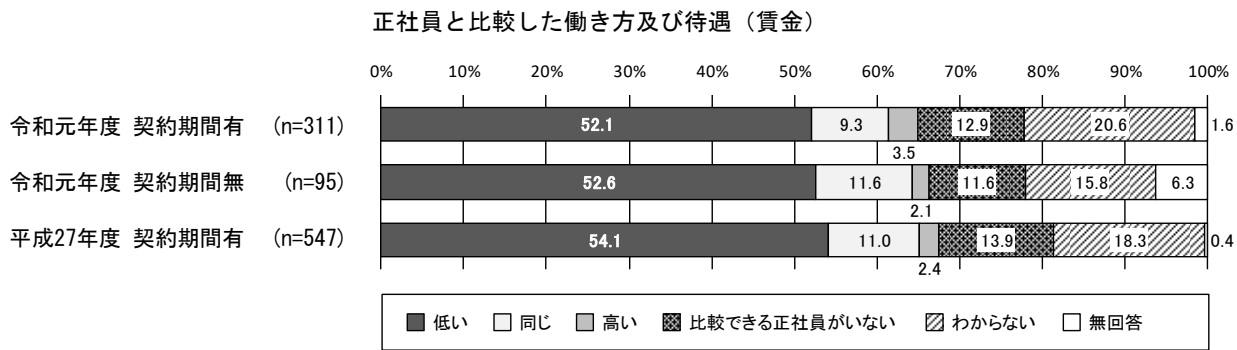
○各年代の中で、残業（時間外労働）を「同じ」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「30歳代」が37.5%、「40歳代」35.7%、以下、「50歳代」35.0%と続いている。

### <無期転換社員・年代別>

正社員と比較した働き方及び待遇（残業時間）



14.5 正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）【第 89 表】



（契約社員）

○賃金（時間単価）については、「低い」が52.1%で最も多い。

（無期転換社員）

○賃金（時間単価）については、「低い」が52.6%で最も多い。

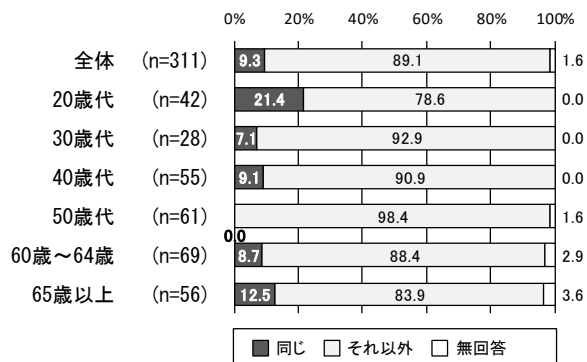
【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、賃金（時間単価）を「同じ」と回答した割合は、「20歳代」が21.4%、以下、「65歳以上」が12.5%、「40歳代」が9.1%と続いている。

<契約社員・年代別>

正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）

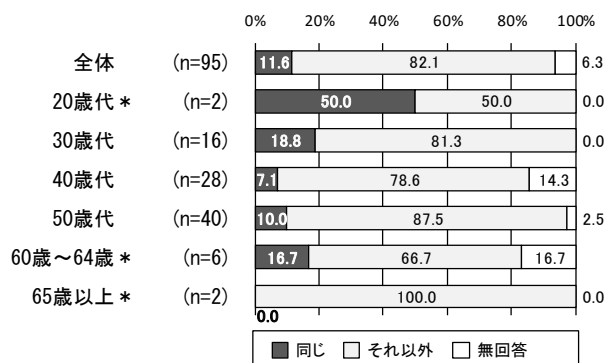


（無期転換社員）

○各年代の中で、賃金（時間単価）を「同じ」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「30歳代」が18.8%、以下、「50歳代」が10.0%、「40歳代」が7.1%と続いている。

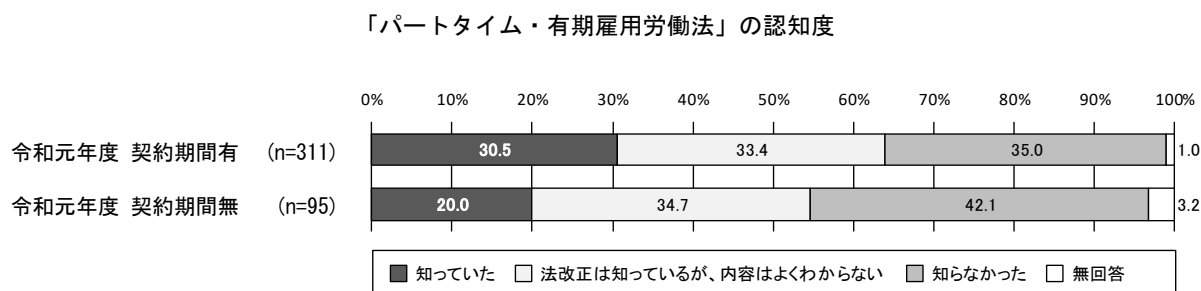
<無期転換社員・年代別>

正社員と比較した働き方及び待遇（賃金）

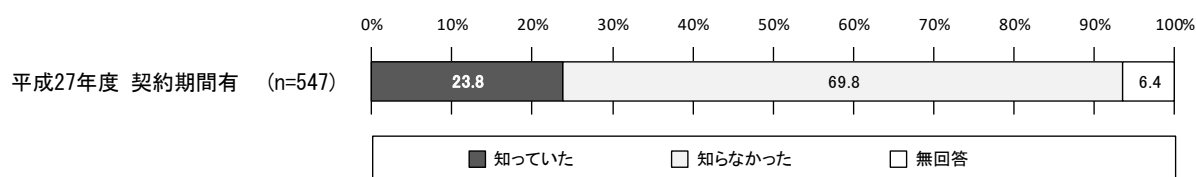


## 15 契約社員と正社員との労働条件の相違

### 15.1 「パートタイム・有期雇用労働法」の認知度【第90表】



#### 【参考】労働契約法改正の認知度（平成27年度）



（契約社員）

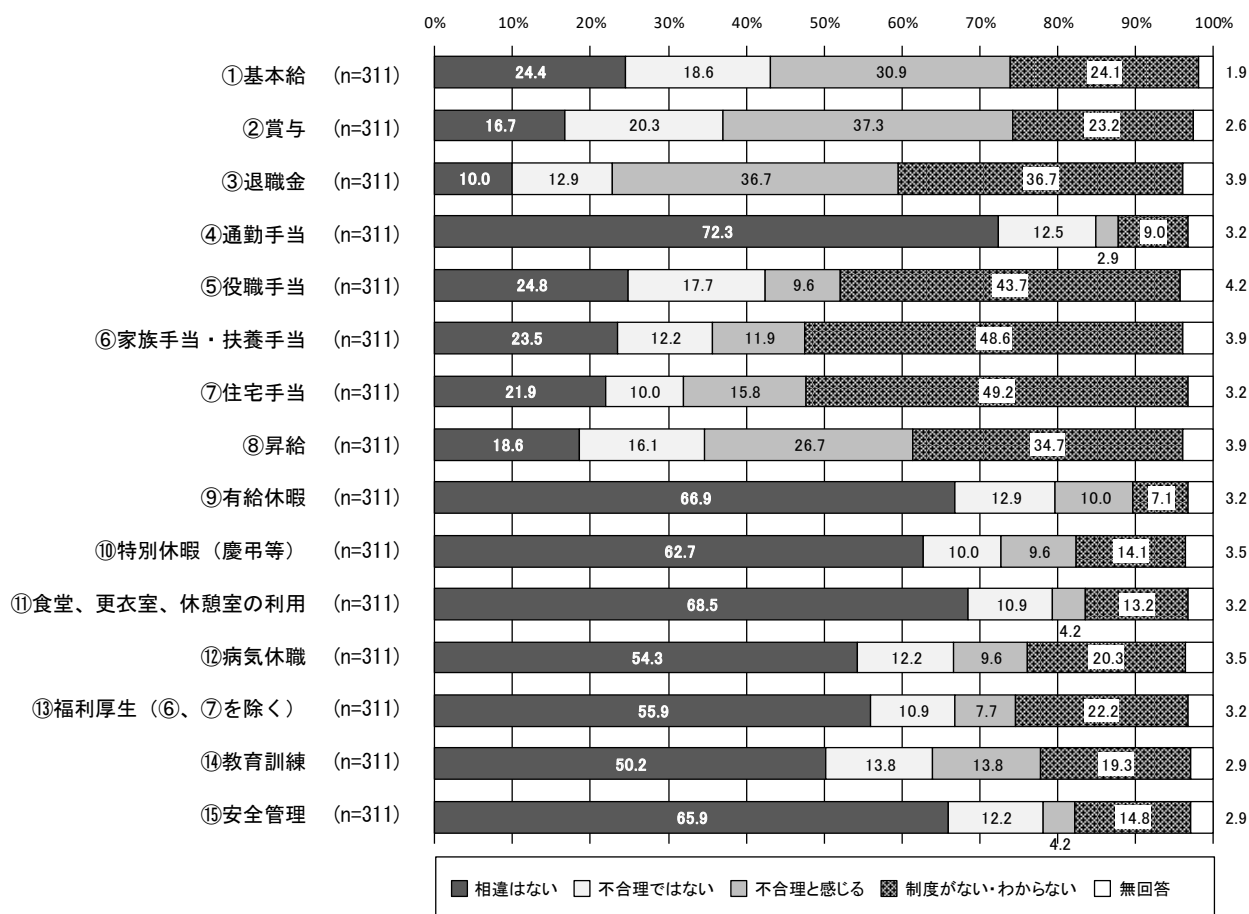
- 「パートタイム・有期雇用労働法」については、「知っていた」が30.5%、「法改正は知っているが、内容はよくわからない」が33.4%、「知らなかった」が35.0%となっている。

（無期転換社員）

- 「パートタイム・有期雇用労働法」については、「知っていた」が20.0%、「法改正は知っているが、内容はよくわからない」が34.7%、「知らなかった」が42.1%となっている。

## 15.2 労働条件の相違の有無【第91～105表】

労働条件の相違の有無（契約社員）

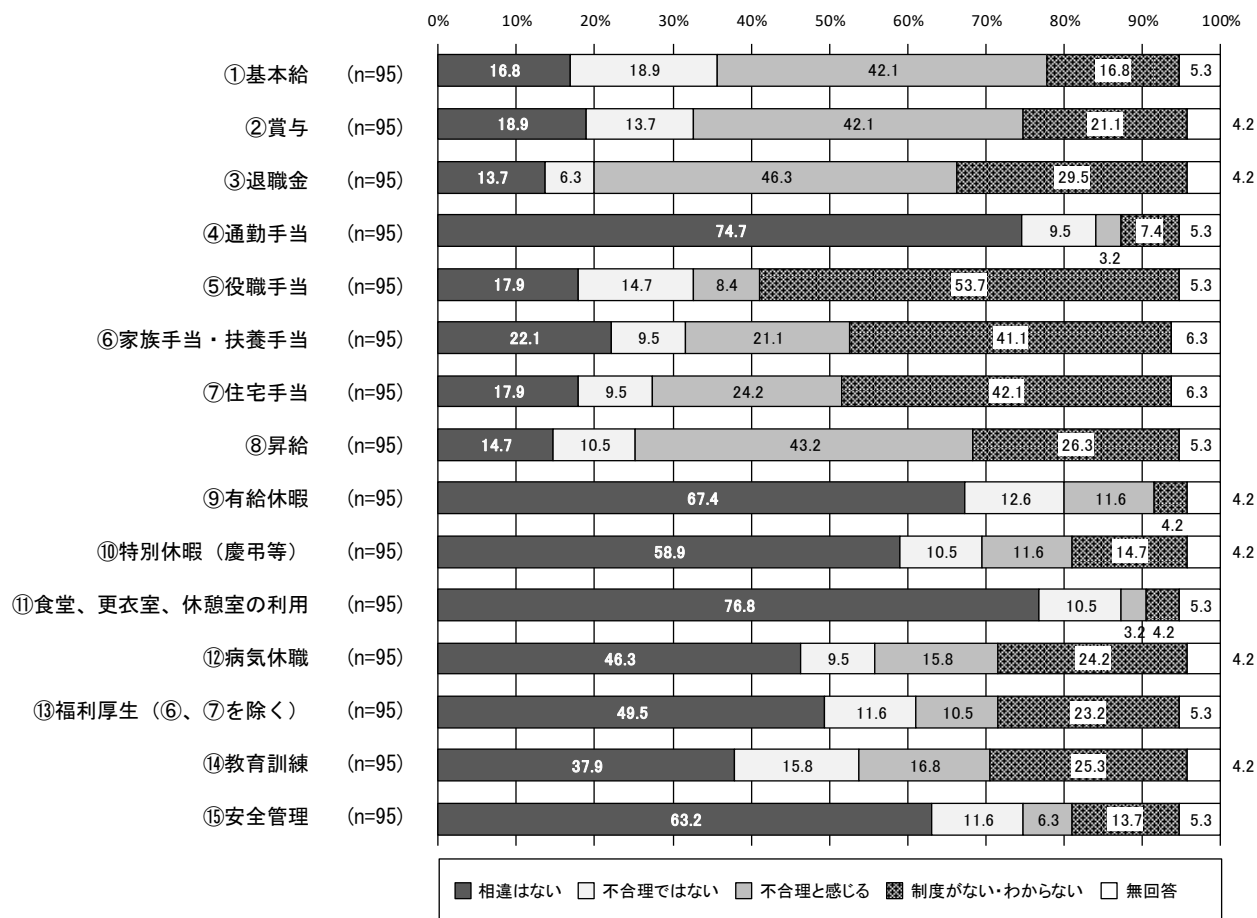


（契約社員）

○「相違はない」及び「不合理と感じる」について、割合が高い項目は以下となっている。

|    | 相違はない                 | 不合理と感じる     |
|----|-----------------------|-------------|
| 1位 | ④通勤手当(72.3%)          | ②賞与(37.3%)  |
| 2位 | ⑪食堂、更衣室、休憩室の利用(68.5%) | ③退職金(36.7%) |
| 3位 | ⑨有給休暇(66.9%)          | ①基本給(30.9%) |

労働条件の相違の有無（無期転換社員）



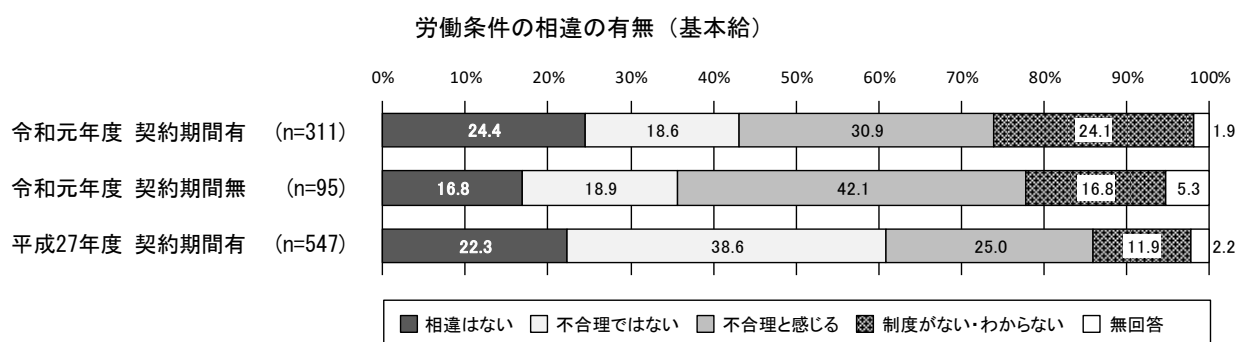
（無期転換社員）

○「相違はない」及び「不合理と感じる」について、割合が高い項目は以下となっている。

|    | 相違はない                 | 不合理と感じる         |
|----|-----------------------|-----------------|
| 1位 | ⑪食堂、更衣室、休憩室の利用(76.8%) | ③退職金(46.3%)     |
| 2位 | ④通勤手当(74.7%)          | ⑧昇給(43.2%)      |
| 3位 | ⑨有給休暇(67.4%)          | ①基本給、②賞与(42.1%) |



## 15.2.1 労働条件の相違の有無（基本給）【第91表】



（契約社員）

○正社員との賃金の相違については、「不合理と感じる」が30.9%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との賃金の相違については、「不合理と感じる」が42.1%で最も多い。

### <契約社員・年代別>労働条件の相違の有無（基本給）

【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、「30歳代」で39.3%、以下、「40歳代」で38.2%、「50歳代」で36.1%と続いている。

|         | 回答者数<br>(件) | 相違はない | 不合理ではない | 不合理と感じる | わ制か度がない | 無回答  |
|---------|-------------|-------|---------|---------|---------|------|
| 全体      | 311         | 24.4% | 18.6%   | 30.9%   | 24.1%   | 1.9% |
| 20歳代    | 42          | 40.5% | 16.7%   | 26.2%   | 16.7%   | 0.0% |
| 30歳代    | 28          | 17.9% | 7.1%    | 39.3%   | 35.7%   | 0.0% |
| 40歳代    | 55          | 23.6% | 20.0%   | 38.2%   | 16.4%   | 1.8% |
| 50歳代    | 61          | 19.7% | 16.4%   | 36.1%   | 24.6%   | 3.3% |
| 60歳～64歳 | 69          | 17.4% | 23.2%   | 31.9%   | 24.6%   | 2.9% |
| 65歳以上   | 56          | 30.4% | 21.4%   | 16.1%   | 30.4%   | 1.8% |

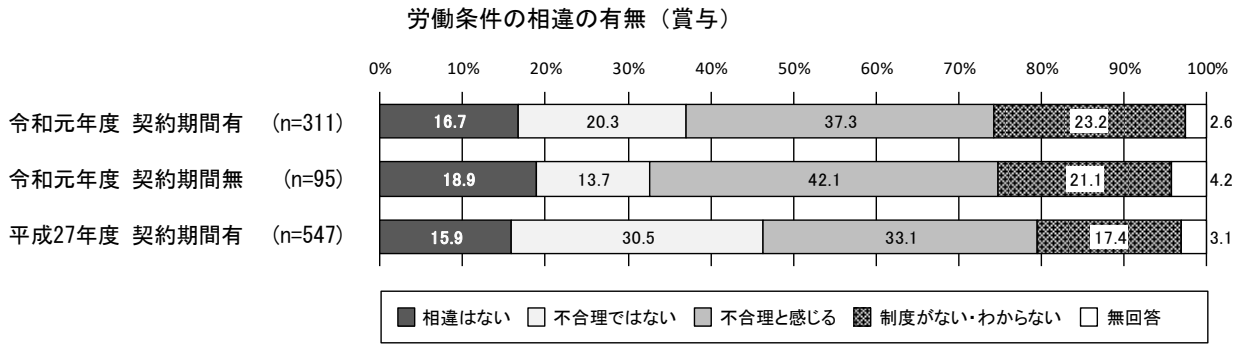
（無期転換社員）

### <無期転換社員・年代別>労働条件の相違の有無（基本給）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「50歳代」で47.5%、「30歳代」で43.8%、「40歳代」で35.7%と続いている。

|          | 回答者数<br>(件) | 相違はない  | 不合理ではない | 不合理と感じる | わ制か度がない | 無回答   |
|----------|-------------|--------|---------|---------|---------|-------|
| 全体       | 95          | 16.8%  | 18.9%   | 42.1%   | 16.8%   | 5.3%  |
| 20歳代*    | 2           | 100.0% | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%  |
| 30歳代     | 16          | 25.0%  | 31.3%   | 43.8%   | 0.0%    | 0.0%  |
| 40歳代     | 28          | 17.9%  | 21.4%   | 35.7%   | 14.3%   | 10.7% |
| 50歳代     | 40          | 10.0%  | 10.0%   | 47.5%   | 27.5%   | 5.0%  |
| 60歳～64歳* | 6           | 16.7%  | 33.3%   | 33.3%   | 16.7%   | 0.0%  |
| 65歳以上*   | 2           | 0.0%   | 50.0%   | 50.0%   | 0.0%    | 0.0%  |

15.2.2 労働条件の相違の有無（賞与）【第92表】



（契約社員）

○正社員との賞与の相違については、「不合理と感じる」が37.3%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との賞与の相違については、「不合理と感じる」が42.1%で最も多い。

【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、「50歳代」で52.5%、以下、「30歳代」で50.0%、「40歳代」で45.5%と続いている。

＜契約社員・年代別＞労働条件の相違の有無（賞与）

|         | 回答者数<br>(件) | 相違はない | 不合理ではない | 不合理と感じる | 制度がない<br>わからない | 無回答  |
|---------|-------------|-------|---------|---------|----------------|------|
| 全体      | 311         | 16.7% | 20.3%   | 37.3%   | 23.2%          | 2.6% |
| 20歳代    | 42          | 38.1% | 23.8%   | 28.6%   | 9.5%           | 0.0% |
| 30歳代    | 28          | 7.1%  | 17.9%   | 50.0%   | 25.0%          | 0.0% |
| 40歳代    | 55          | 14.5% | 21.8%   | 45.5%   | 16.4%          | 1.8% |
| 50歳代    | 61          | 9.8%  | 14.8%   | 52.5%   | 19.7%          | 3.3% |
| 60歳～64歳 | 69          | 18.8% | 24.6%   | 31.9%   | 21.7%          | 2.9% |
| 65歳以上   | 56          | 12.5% | 17.9%   | 19.6%   | 44.6%          | 5.4% |

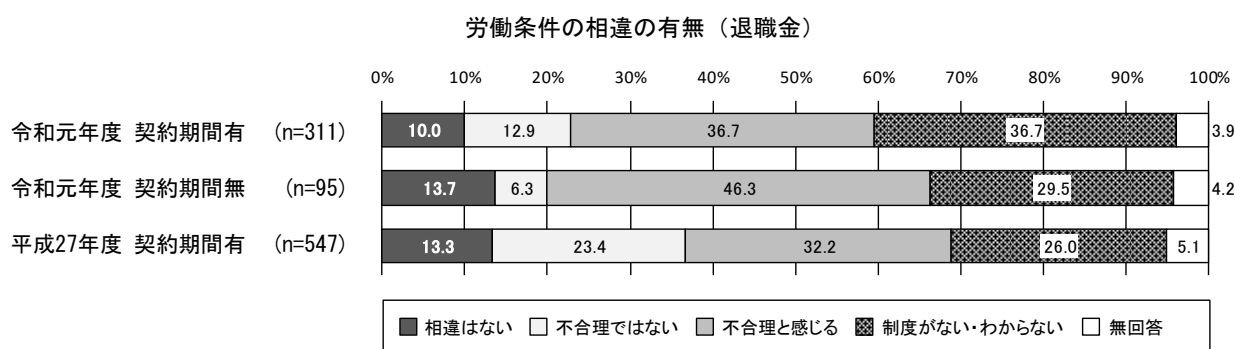
（無期転換社員）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「50歳代」で45.0%、以下、「30歳代」で43.8%、「40歳代」で32.1%と続いている。

＜無期転換社員・年代別＞労働条件の相違の有無（賞与）

|          | 回答者数<br>(件) | 相違はない  | 不合理ではない | 不合理と感じる | 制度がない<br>わからない | 無回答   |
|----------|-------------|--------|---------|---------|----------------|-------|
| 全体       | 95          | 18.9%  | 13.7%   | 42.1%   | 21.1%          | 4.2%  |
| 20歳代*    | 2           | 100.0% | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%           | 0.0%  |
| 30歳代     | 16          | 25.0%  | 18.8%   | 43.8%   | 12.5%          | 0.0%  |
| 40歳代     | 28          | 17.9%  | 21.4%   | 32.1%   | 17.9%          | 10.7% |
| 50歳代     | 40          | 15.0%  | 7.5%    | 45.0%   | 30.0%          | 2.5%  |
| 60歳～64歳* | 6           | 16.7%  | 16.7%   | 50.0%   | 16.7%          | 0.0%  |
| 65歳以上*   | 2           | 0.0%   | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%           | 0.0%  |

### 15.2.3 労働条件の相違の有無（退職金）【第93表】



（契約社員）

○正社員との退職金の相違については、「不合理と感じる」と「制度がない・わからない」が共に36.7%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との退職金の相違については、「不合理と感じる」が46.3%で最も多い。

#### <契約社員・年代別>労働条件の相違の有無（退職金）

【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、「30歳代」で50.0%、以下、「50歳代」で47.5%、「40歳代」で43.6%と続いている。

|         | 回答者数<br>(件) | 相違はない | 不合理ではない | 不合理と感じる | 制度がない<br>わからない | 無回答  |
|---------|-------------|-------|---------|---------|----------------|------|
| 全体      | 311         | 10.0% | 12.9%   | 36.7%   | 36.7%          | 3.9% |
| 20歳代    | 42          | 21.4% | 9.5%    | 35.7%   | 33.3%          | 0.0% |
| 30歳代    | 28          | 3.6%  | 0.0%    | 50.0%   | 46.4%          | 0.0% |
| 40歳代    | 55          | 7.3%  | 18.2%   | 43.6%   | 27.3%          | 3.6% |
| 50歳代    | 61          | 8.2%  | 11.5%   | 47.5%   | 29.5%          | 3.3% |
| 60歳～64歳 | 69          | 8.7%  | 13.0%   | 30.4%   | 43.5%          | 4.3% |
| 65歳以上   | 56          | 10.7% | 17.9%   | 19.6%   | 42.9%          | 8.9% |

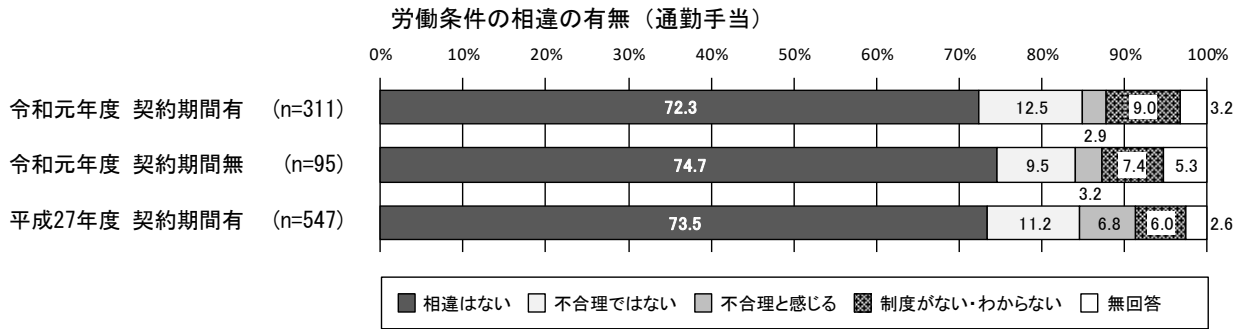
（無期転換社員）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「30歳代」で50.0%、以下、「50歳代」で47.5%、「40歳代」で35.7%と続いている。

#### <無期転換社員・年代別>労働条件の相違の有無（退職金）

|          | 回答者数<br>(件) | 相違はない  | 不合理ではない | 不合理と感じる | 制度がない<br>わからない | 無回答   |
|----------|-------------|--------|---------|---------|----------------|-------|
| 全体       | 95          | 13.7%  | 6.3%    | 46.3%   | 29.5%          | 4.2%  |
| 20歳代*    | 2           | 100.0% | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%           | 0.0%  |
| 30歳代     | 16          | 6.3%   | 6.3%    | 50.0%   | 37.5%          | 0.0%  |
| 40歳代     | 28          | 14.3%  | 14.3%   | 35.7%   | 25.0%          | 10.7% |
| 50歳代     | 40          | 12.5%  | 2.5%    | 47.5%   | 35.0%          | 2.5%  |
| 60歳～64歳* | 6           | 16.7%  | 0.0%    | 66.7%   | 16.7%          | 0.0%  |
| 65歳以上*   | 2           | 0.0%   | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%           | 0.0%  |

#### 15.2.4 労働条件の相違の有無（通勤手当）【第94表】



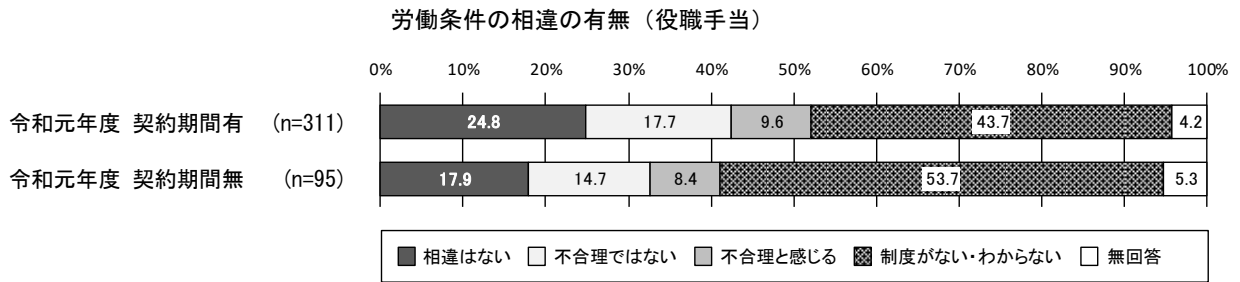
（契約社員）

○正社員との通勤手当の相違については、「相違はない」が72.3%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との通勤手当の相違については、「相違はない」が74.7%で最も多い。

#### 15.2.5 労働条件の相違の有無（役職手当）【第95表】



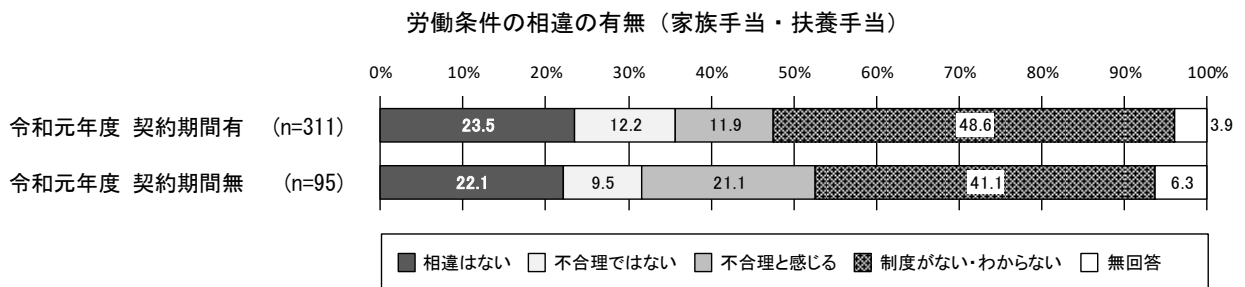
（契約社員）

○正社員との役職手当の相違については、「制度がない・わからない」が43.7%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との役職手当の相違については、「制度がない・わからない」が53.7%で最も多い。

#### 15.2.6 労働条件の相違の有無（家族手当・扶養手当）【第96表】



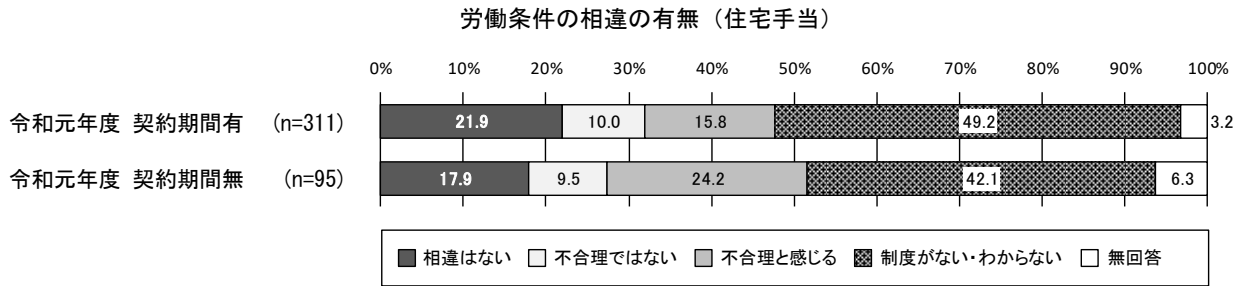
（契約社員）

○正社員との家族手当・扶養手当の相違については、「制度がない・わからない」が48.6%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との家族手当・扶養手当の相違については、「制度がない・わからない」が41.1%で最も多い。

### 15.2.7 労働条件の相違の有無（住宅手当）【第97表】



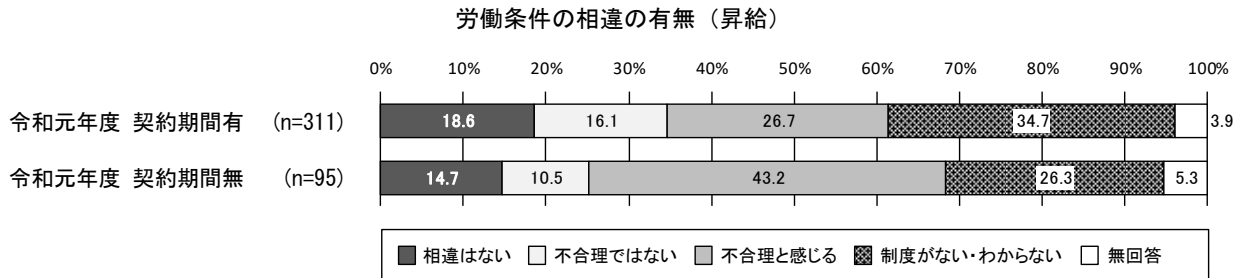
（契約社員）

○正社員との住宅手当の相違については、「制度がない・わからない」が49.2%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との住宅手当の相違については、「制度がない・わからない」が42.1%で最も多い。

### 15.2.8 労働条件の相違の有無（昇給）【第98表】



（契約社員）

○正社員との昇給の相違については、「制度がない・わからない」が34.7%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との昇給の相違については、「不合理と感じる」が43.2%で最も多い。

#### <契約社員・年代別>労働条件の相違の有無（昇給）

【年代別】

（契約社員）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、「50歳代」で39.3%、「40歳代」で29.1%、「20歳代」及び「30歳代」で28.6%と続いている。

|         | 回答者数（件） | 相違はない | 不合理ではない | 不合理と感じる | わ制度がない | 無回答  |
|---------|---------|-------|---------|---------|--------|------|
| 全体      | 311     | 18.6% | 16.1%   | 26.7%   | 34.7%  | 3.9% |
| 20歳代    | 42      | 40.5% | 11.9%   | 28.6%   | 19.0%  | 0.0% |
| 30歳代    | 28      | 17.9% | 17.9%   | 28.6%   | 32.1%  | 3.6% |
| 40歳代    | 55      | 20.0% | 16.4%   | 29.1%   | 30.9%  | 3.6% |
| 50歳代    | 61      | 14.8% | 16.4%   | 39.3%   | 26.2%  | 3.3% |
| 60歳～64歳 | 69      | 13.0% | 17.4%   | 21.7%   | 43.5%  | 4.3% |
| 65歳以上   | 56      | 12.5% | 16.1%   | 14.3%   | 50.0%  | 7.1% |

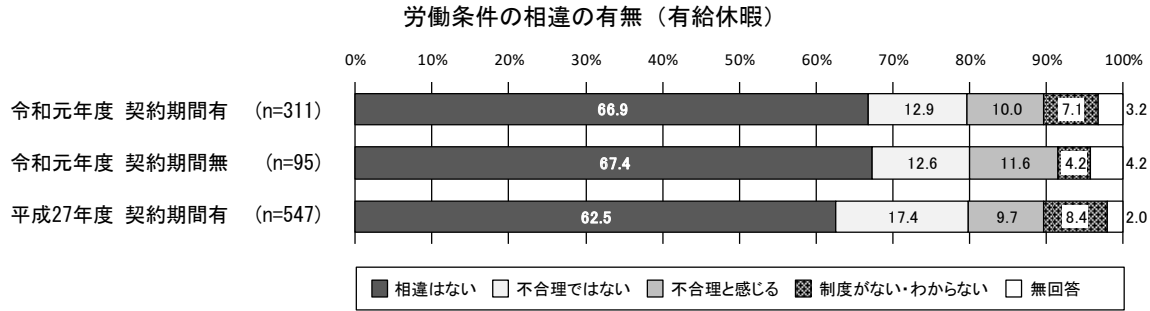
（無期転換社員）

○各年代の中で、「不合理と感じる」と回答した割合は、回答が10以上の中では、「30歳代」で50.0%、「40歳代」で42.9%、「50歳代」で40.0%と続いている。

#### <無期転換社員・年代別>労働条件の相違の有無（昇給）

|          | 回答者数（件） | 相違はない  | 不合理ではない | 不合理と感じる | わ制度がない | 無回答   |
|----------|---------|--------|---------|---------|--------|-------|
| 全体       | 95      | 14.7%  | 10.5%   | 43.2%   | 26.3%  | 5.3%  |
| 20歳代*    | 2       | 100.0% | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%   | 0.0%  |
| 30歳代     | 16      | 18.8%  | 12.5%   | 50.0%   | 12.5%  | 6.3%  |
| 40歳代     | 28      | 14.3%  | 17.9%   | 42.9%   | 14.3%  | 10.7% |
| 50歳代     | 40      | 10.0%  | 2.5%    | 40.0%   | 45.0%  | 2.5%  |
| 60歳～64歳* | 6       | 16.7%  | 16.7%   | 50.0%   | 16.7%  | 0.0%  |
| 65歳以上*   | 2       | 0.0%   | 50.0%   | 50.0%   | 0.0%   | 0.0%  |

### 15.2.9 労働条件の相違の有無（有給休暇）【第99表】



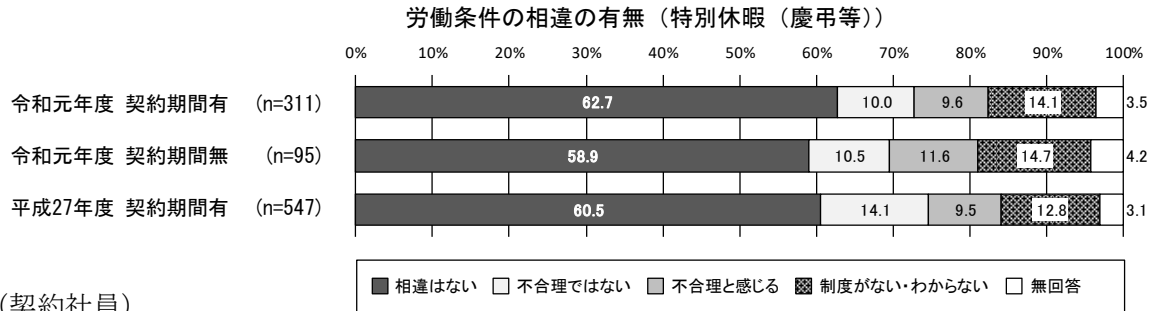
（契約社員）

○正社員との有給休暇の相違については、「相違はない」が66.9%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との有給休暇の相違については、「相違はない」が67.4%で最も多い。

### 15.2.10 労働条件の相違の有無（特別休暇（慶弔等））【第100表】



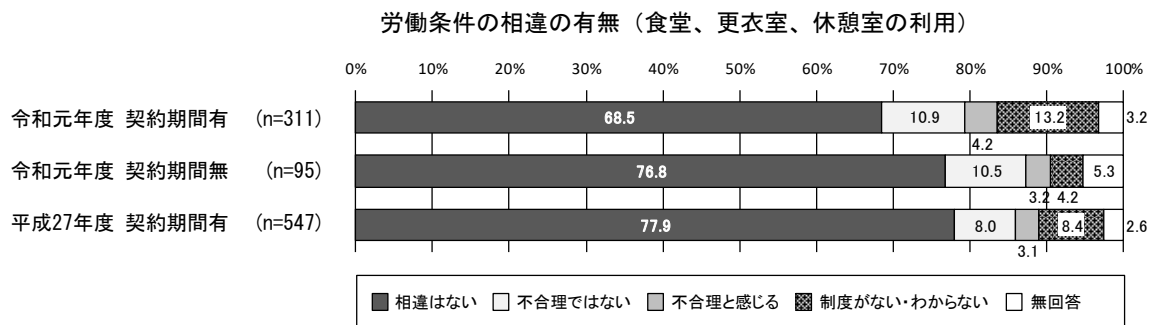
（契約社員）

○正社員との特別休暇（慶弔等）の相違については、「相違はない」が62.7%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との特別休暇（慶弔等）の相違については、「相違はない」が58.9%で最も多い。

### 15.2.11 労働条件の相違の有無（食堂、更衣室、休憩室の利用）【第101表】



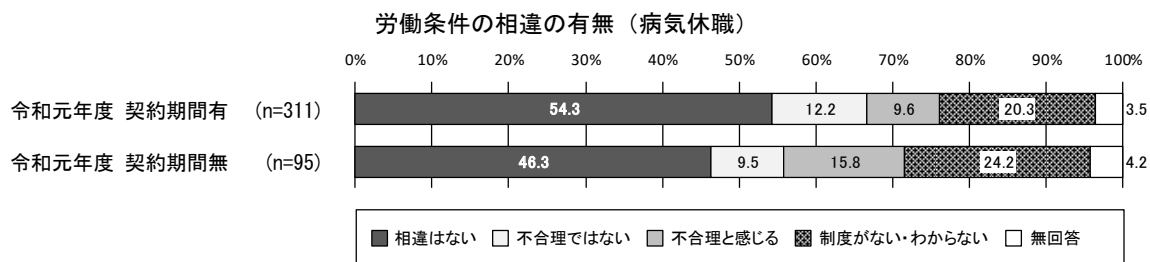
（契約社員）

○正社員との食堂、更衣室、休憩室の利用の相違については、「相違はない」が68.5%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との食堂、更衣室、休憩室の利用の相違については、「相違はない」が76.8%で最も多い。

### 15.2.12 労働条件の相違の有無（病気休職）【第102表】



（契約社員）

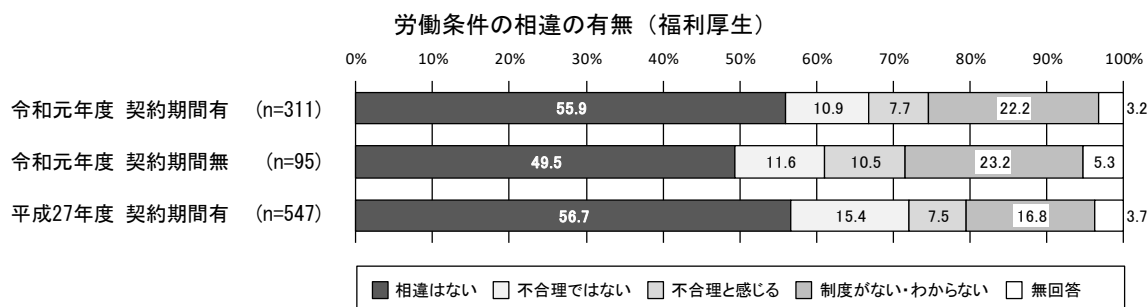
○正社員との病気休職の相違については、「相違はない」が54.3%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との病気休職の相違については、「相違はない」が46.3%で最も多い。

### 15.2.13 労働条件の相違の有無（福利厚生※）【第103表】

※特別休暇（慶弔等）・食堂、更衣室、休憩室の利用を除く



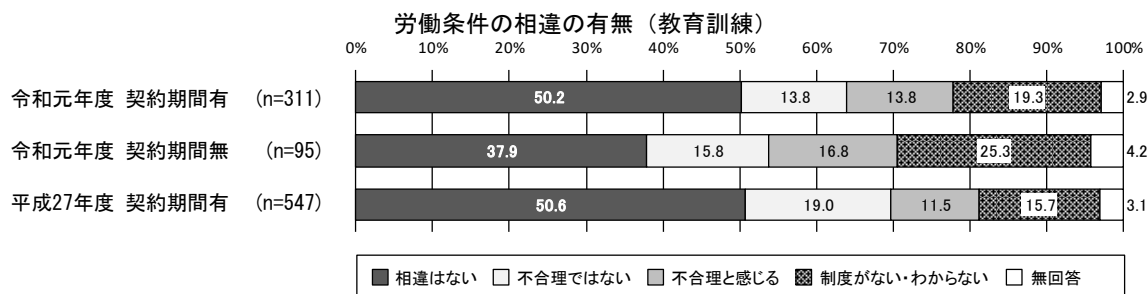
（契約社員）

○正社員との福利厚生の相違については、「相違はない」が55.9%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との福利厚生の相違については、「相違はない」が49.5%で最も多い。

### 15.2.14 労働条件の相違の有無（教育訓練）【第104表】



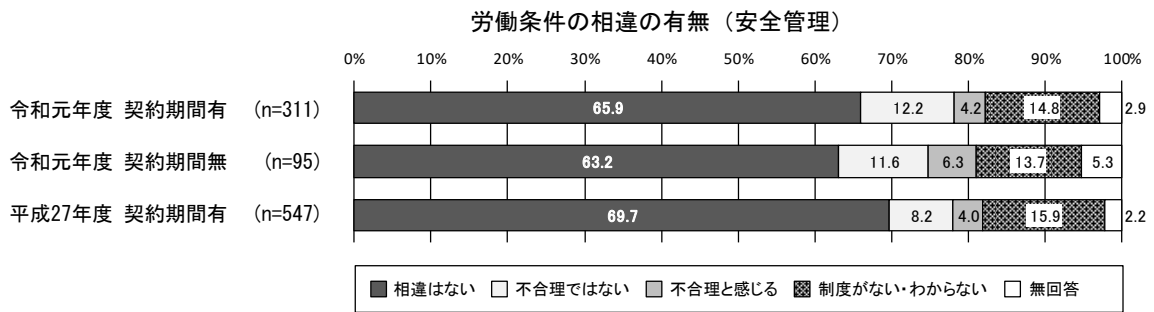
（契約社員）

○正社員との教育訓練の相違については、「相違はない」が50.2%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との教育訓練の相違については、「相違はない」が37.9%で最も多い。

### 15.2.15 労働条件の相違の有無（安全管理）【第105表】



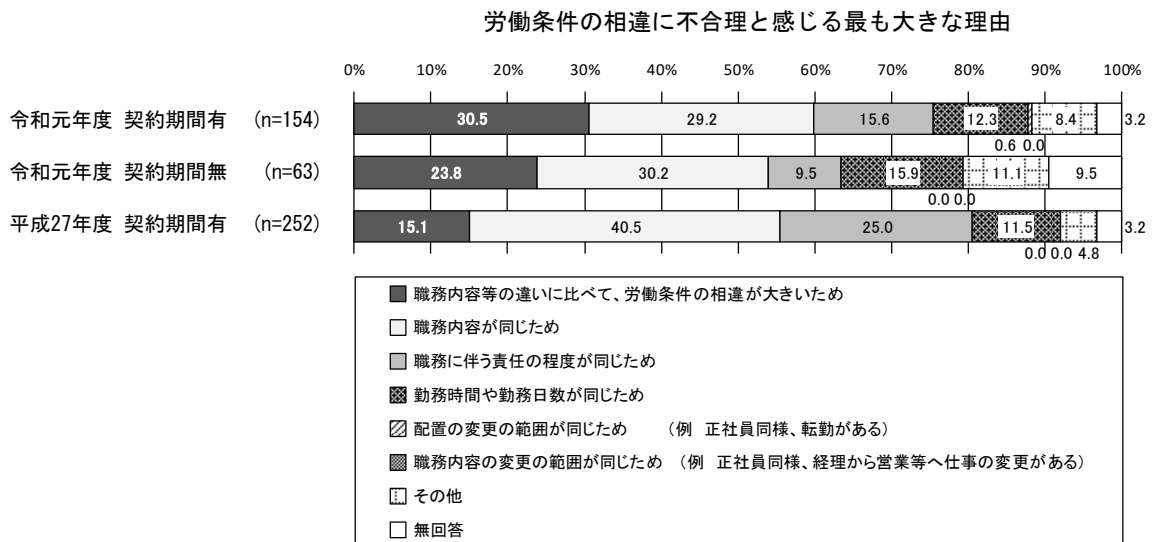
（契約社員）

○正社員との安全管理の相違については、「相違はない」が65.9%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との安全管理の相違については、「相違はない」が63.2%で最も多い。

### 15.3 労働条件の相違に不合理と感じる最も大きな理由【第106表】



（契約社員）

○労働条件に不合理な相違があるとした回答のうち、不合理であると感じる最も大きな理由については、「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」が30.5%で最も多く、以下、「職務内容が同じため」が29.2%、「職務に伴う責任の程度が同じため」が15.6%と続いている。

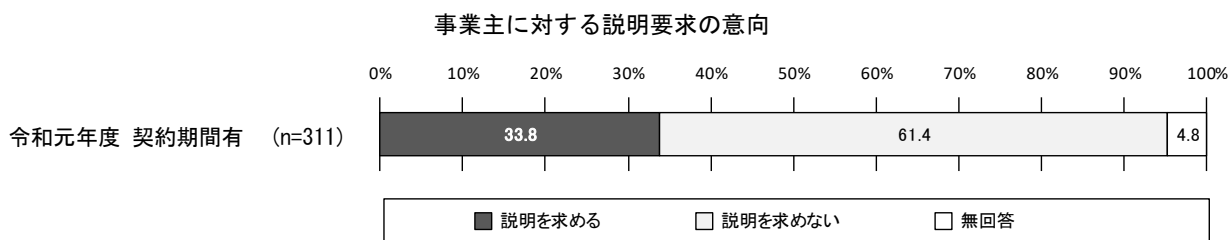
（無期転換社員）

○労働条件に不合理な相違があるとした回答のうち、不合理であると感じる最も大きな理由については、「職務内容が同じため」が30.2%で最も多く、以下、「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」が23.8%、「勤務時間や勤務日数が同じため」が15.9%と続いている。



★15.4 から 21.5 は契約社員（311 人）の回答集計結果である。

#### 15.4 事業主に対する説明要求の意向※【第 107 表】

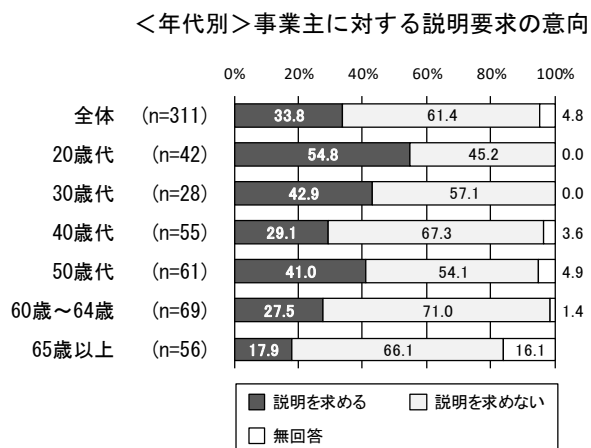


※「パートタイム・有期雇用労働法」により、短時間労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合には、同じ企業で働く正社員との間の待遇差の内容やその理由について、説明することが義務化される。

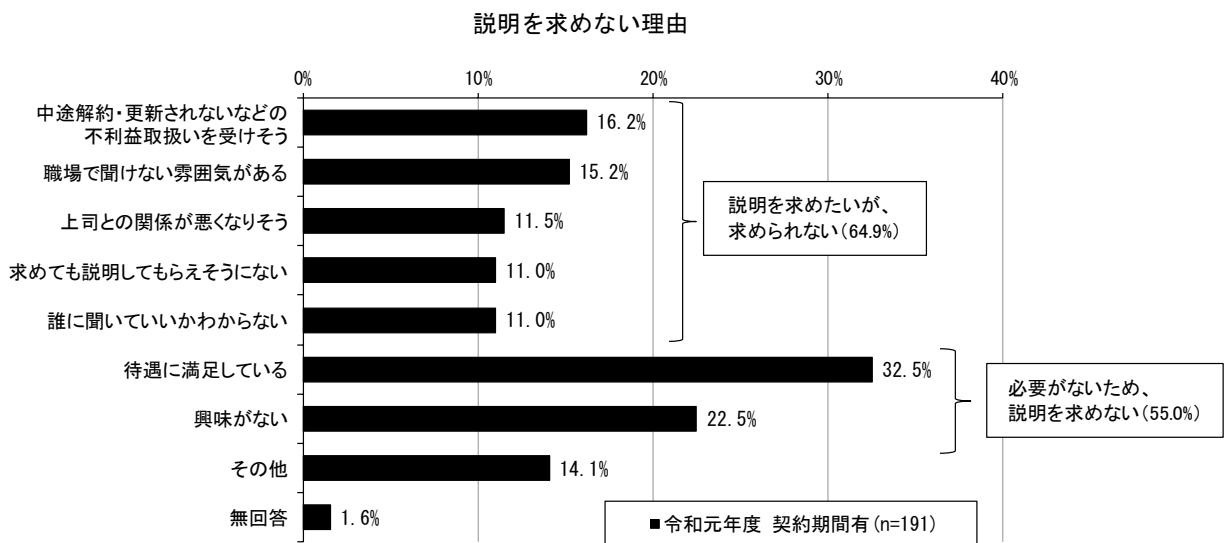
○事業主に対する説明要求の意向については、「説明を求める」が33.8%、「説明を求めない」が61.4%となっている。

#### 【年代別】

○各年代の中で、事業主に対して説明を求めると回答した割合は、「20歳代」が54.8%、以下、「30歳代」が42.9%、「50歳代」が41.0%と続いている。

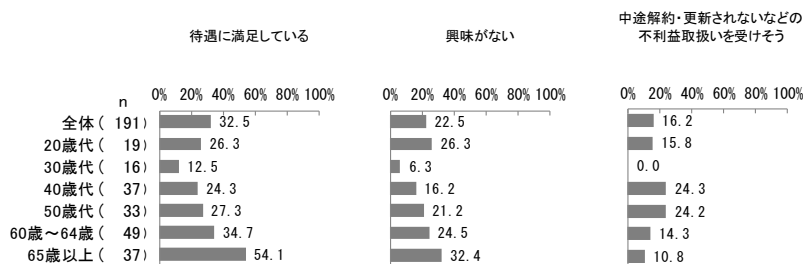


15.5 説明を求めない理由（複数回答可）【第108表】



○説明を求めない理由については、「待遇に満足している」が32.5%で最も多く、以下、「興味がない」が22.5%、「中途解約・更新されないなどの不利益取扱いを受けそう」が16.2%と続いている。

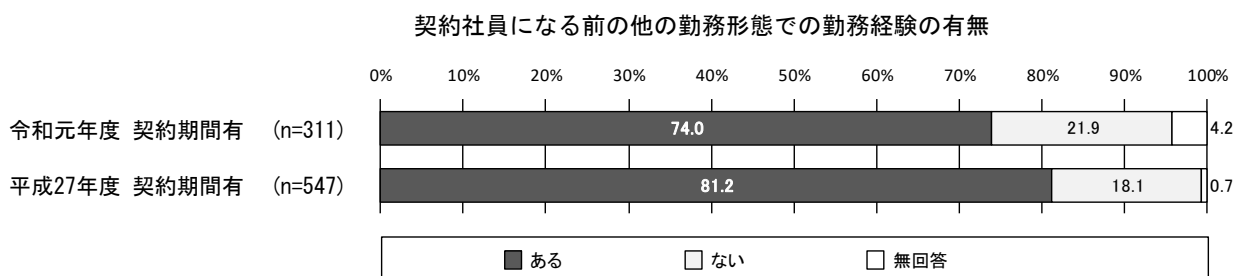
<年代別>説明を求めない理由（上位3項目）



【年代別】

○各年代の中で、待遇に満足していると回答した割合は、「65歳以上」が54.1%、以下、「60歳～64歳」が34.7%と続いている。

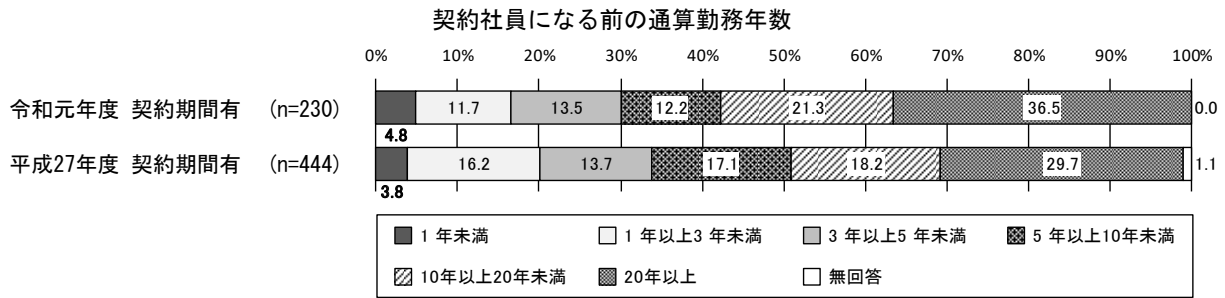
16 契約社員になる前の他の勤務形態での勤務経験の有無【第109表】



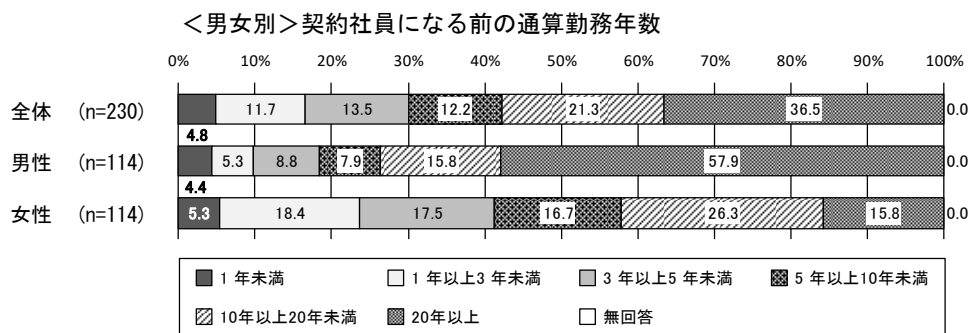
○契約社員になる前の契約社員以外の勤務形態で働いた経験の有無は、「ある」が74.0%、「ない」が21.9%となっている。

## 17 契約社員以前の勤務経験に関する事項

### 17.1 契約社員になる前の通算勤務年数【第110表】



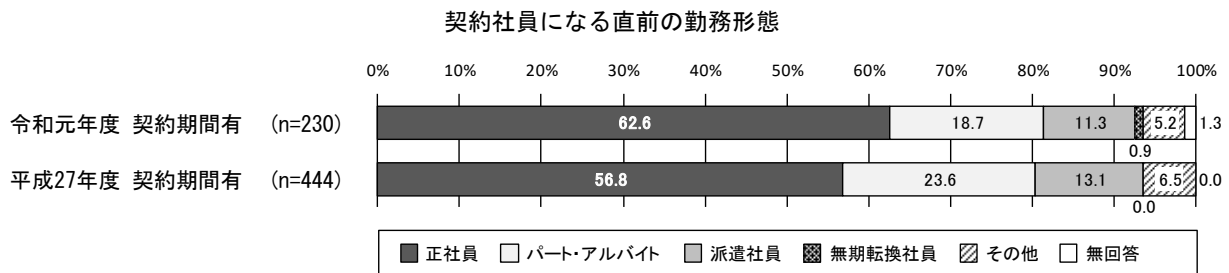
○契約社員になる前の通算勤務年数は、「20年以上」が36.5%で最も多い。



【男女別】

○男性では「20年以上」が57.9%で最も多い。また、女性では「10年以上20年未満」が26.3%で最も多い。

### 17.2 契約社員になる直前の勤務形態【第111表】

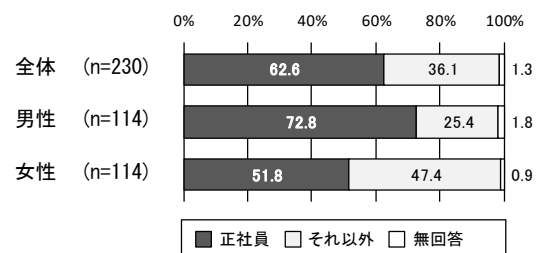


○契約社員になる直前の勤務形態は、「正社員」が62.6%で最も多い。

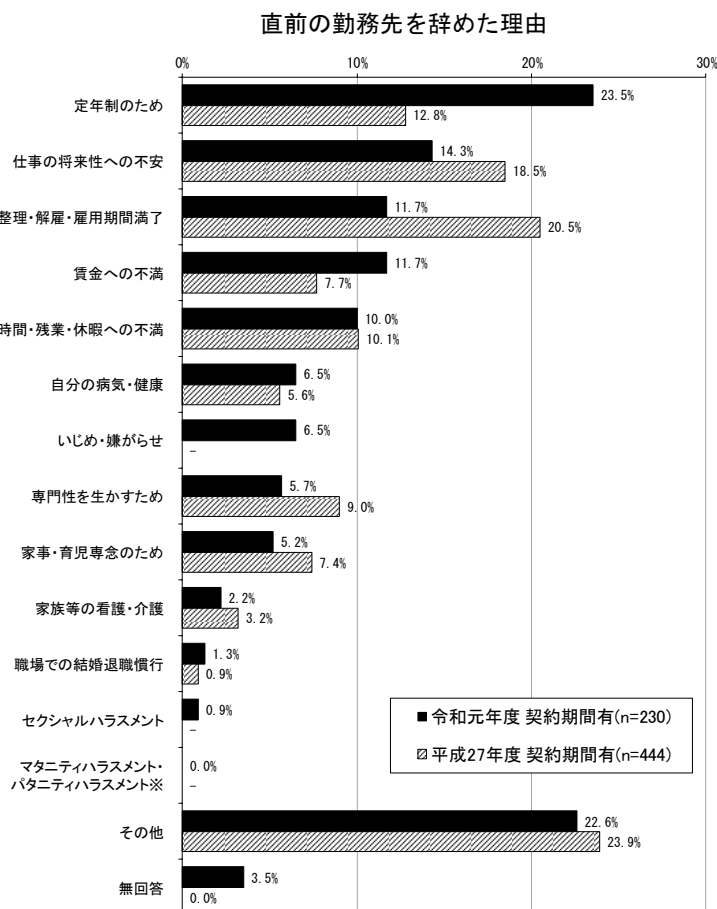
【男女別】

○契約社員になる直前の勤務形態が「正社員」である割合について、男性（72.8%）は女性（51.8%）よりも21.0ポイント高くなっている。

<男女別>契約社員になる直前の勤務形態



### 17.3 直前の勤務先を辞めた理由（2つまで回答可）【第112表】



※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

○直前の勤務先をやめた理由については、「定年制のため」が23.5%で最も多く、以下、「仕事の将来性への不安」が14.3%、「人員整理・解雇・雇用期間満了」、「賃金への不満」が共に11.7%と続いている。

#### <年代別>直前の勤務先を辞めた理由

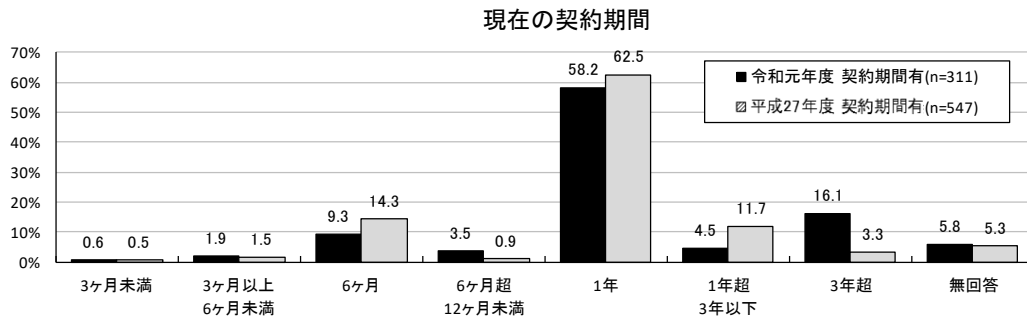
|         | 回答者数(件) | 自分の病気・健康 | 家族等の看護・介護 | 家事・育児専念のため | 職場での結婚退職慣行 | 定年制のため | 人員整理・解雇・雇用期間満了 | 賃金への不満 | 労働時間・残業・休暇への不満 | 仕事の将来性への不安 | いじめ・嫌がらせ | セクシャルハラスメント | パタニティハラスメント | マタニティハラスメント | 専門性を生かすため | その他  | 無回答 |
|---------|---------|----------|-----------|------------|------------|--------|----------------|--------|----------------|------------|----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------|-----|
| 全体      | 230     | 6.5%     | 2.2%      | 5.2%       | 1.3%       | 23.5%  | 11.7%          | 11.7%  | 10.0%          | 14.3%      | 6.5%     | 0.9%        | 0.0%        | 5.7%        | 22.6%     | 3.5% |     |
| 20歳代    | 18      | 5.6%     | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%       | 0.0%   | 0.0%           | 27.8%  | 44.4%          | 33.3%      | 5.6%     | 0.0%        | 0.0%        | 27.8%       | 22.2%     | 0.0% |     |
| 30歳代    | 23      | 17.4%    | 0.0%      | 8.7%       | 4.3%       | 0.0%   | 4.3%           | 26.1%  | 21.7%          | 17.4%      | 4.3%     | 4.3%        | 0.0%        | 8.7%        | 17.4%     | 4.3% |     |
| 40歳代    | 45      | 6.7%     | 0.0%      | 15.6%      | 0.0%       | 0.0%   | 17.8%          | 13.3%  | 6.7%           | 8.9%       | 6.7%     | 0.0%        | 0.0%        | 8.9%        | 33.3%     | 4.4% |     |
| 50歳代    | 50      | 8.0%     | 6.0%      | 2.0%       | 2.0%       | 0.0%   | 18.0%          | 10.0%  | 8.0%           | 22.0%      | 10.0%    | 2.0%        | 0.0%        | 4.0%        | 34.0%     | 2.0% |     |
| 60歳～64歳 | 49      | 0.0%     | 2.0%      | 2.0%       | 0.0%       | 65.3%  | 6.1%           | 2.0%   | 4.1%           | 6.1%       | 8.2%     | 0.0%        | 0.0%        | 0.0%        | 16.3%     | 0.0% |     |
| 65歳以上   | 45      | 6.7%     | 2.2%      | 2.2%       | 2.2%       | 48.9%  | 13.3%          | 8.9%   | 2.2%           | 11.1%      | 2.2%     | 0.0%        | 0.0%        | 0.0%        | 8.9%      | 8.9% |     |

#### 【年代別】

○各年代の中で、「仕事の将来性への不安」と回答した割合は、20歳代で33.3%、50歳代で22.0%となっている。

## 18 現在の契約に関する事項

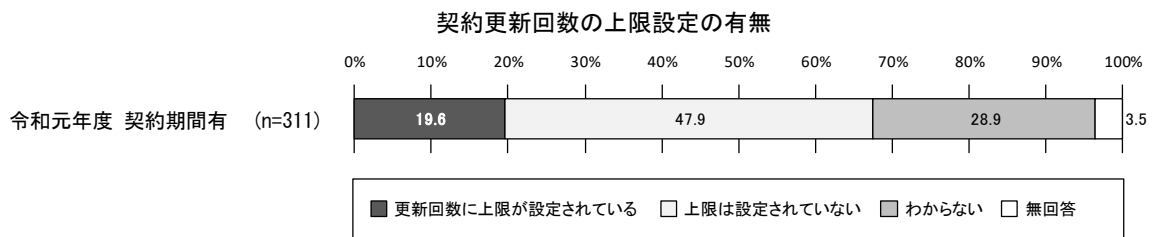
### 18.1 現在の契約期間【第113表】



○現在の契約期間は、「1年」が58.2%で最も多い。

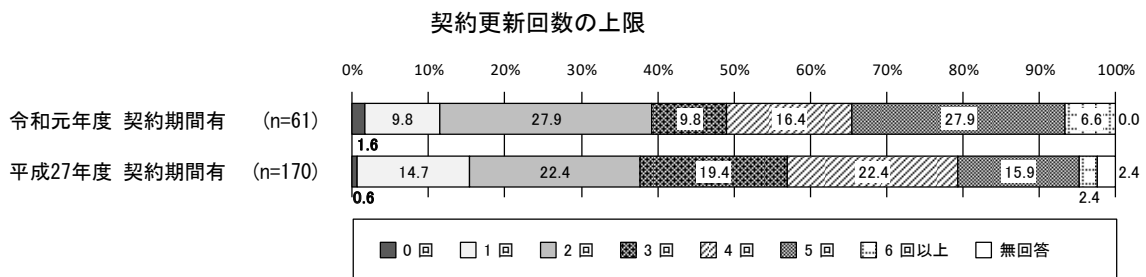
### 18.2 契約更新回数及び通算勤続年数の上限【第114～117表】

#### 18.2.1 契約更新回数の上限設定の有無【第114表】



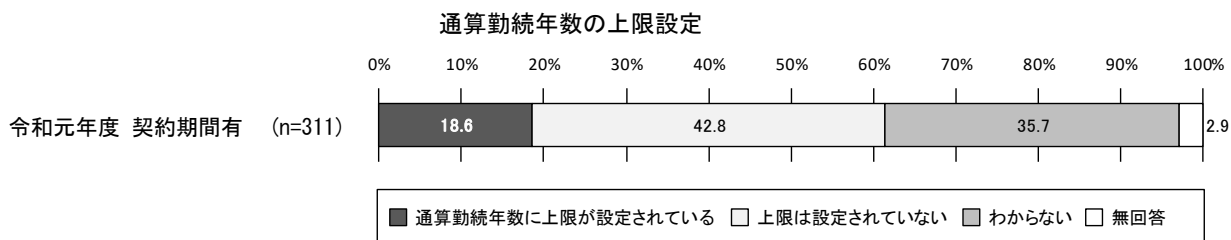
○更新回数の上限設定については、「更新回数に上限が設定されている」が19.6%、「上限は設定されていない」が47.9%、「わからない」が28.9%となっている。

#### 18.2.2 契約更新回数の上限【第115表】



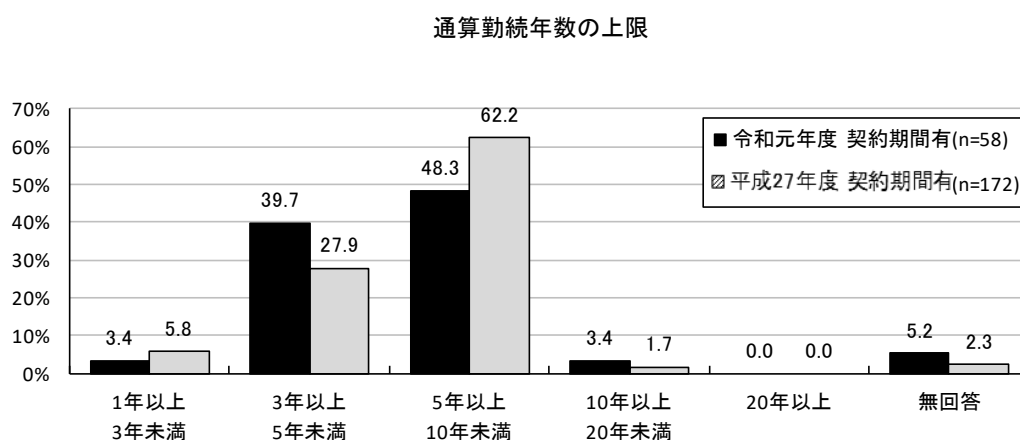
○更新回数の上限の平均は3.7回であった。更新回数の上限については、「2回」と「5回」が27.9%で最も多く、以下、「4回」が16.4%と続いている。

### 18.2.3 通算勤続年数の上限設定【第116表】



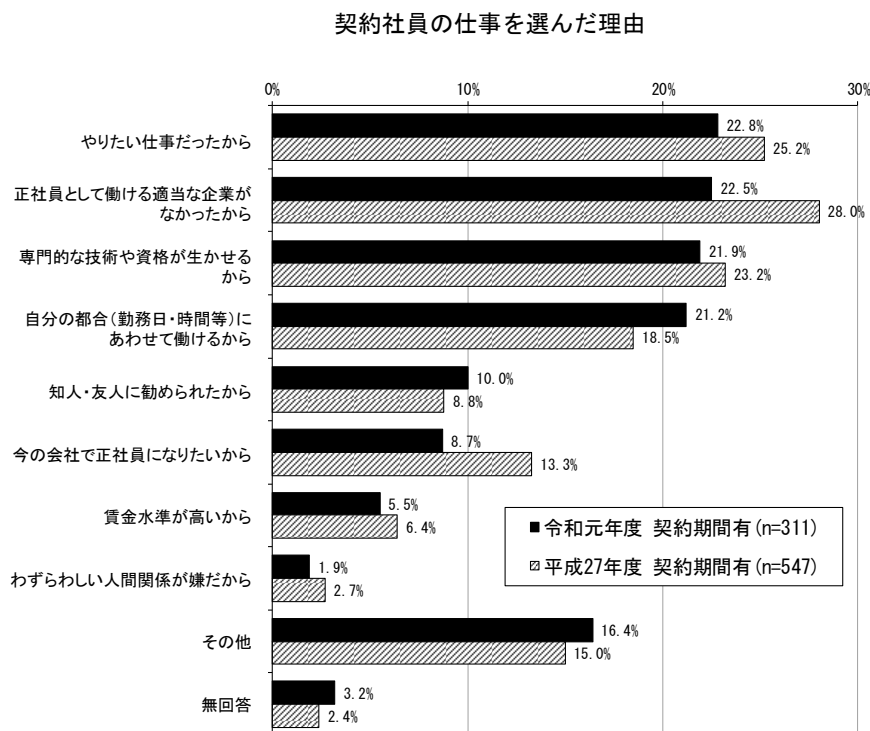
○通算勤続年数の上限設定については、「上限は設定されていない」が42.8%で最も多く、以下、「わからない」が35.7%、「通算勤続年数に上限が設定されている」が18.6%と続いている。

### 18.2.4 通算勤続年数の上限【第117表】



○通算勤続年数の上限の平均は4.2年であった。「5年以上10年未満」が48.3%で最も多く、以下、「3年以上5年未満」が39.7%、「1年以上3年未満」が3.4%と続いている。

## 19 契約社員の仕事を選んだ理由（2つまで回答可）【第118表】



○契約社員の仕事を選んだ理由としては、「やりたい仕事だったから」が22.8%で最も多い。

### <年代別>契約社員の仕事を選んだ理由

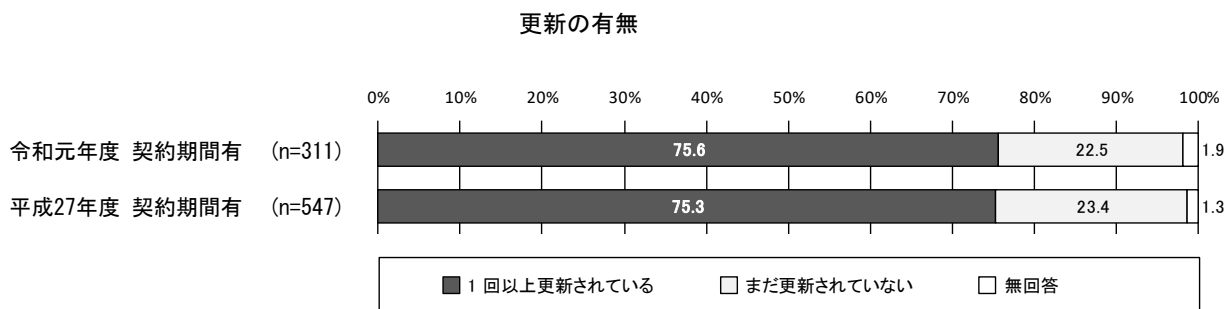
|         | 回答者数(件) | 専門的な技術や資格が活かせるから | やりたい仕事だったから | 自分の都合(勤務日・時間等)にあわせて働けるから | 賃金水準が高いから | 知人・友人に勧められたから | わずらわしい人間関係が嫌だから | 今の会社で正社員になりたいから | 正社員として働ける適当な企業がなかったから | その他   | 無回答  |
|---------|---------|------------------|-------------|--------------------------|-----------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------------|-------|------|
| 全体      | 311     | 21.9%            | 22.8%       | 21.2%                    | 5.5%      | 10.0%         | 1.9%            | 8.7%            | 22.5%                 | 16.4% | 3.2% |
| 20歳代    | 42      | 28.6%            | 59.5%       | 7.1%                     | 4.8%      | 11.9%         | 0.0%            | 21.4%           | 21.4%                 | 2.4%  | 0.0% |
| 30歳代    | 28      | 14.3%            | 32.1%       | 32.1%                    | 10.7%     | 3.6%          | 0.0%            | 10.7%           | 21.4%                 | 7.1%  | 0.0% |
| 40歳代    | 55      | 27.3%            | 21.8%       | 29.1%                    | 0.0%      | 3.6%          | 1.8%            | 10.9%           | 25.5%                 | 16.4% | 3.6% |
| 50歳代    | 61      | 18.0%            | 16.4%       | 19.7%                    | 4.9%      | 9.8%          | 1.6%            | 13.1%           | 36.1%                 | 16.4% | 3.3% |
| 60歳～64歳 | 69      | 18.8%            | 10.1%       | 20.3%                    | 7.2%      | 10.1%         | 1.4%            | 0.0%            | 17.4%                 | 30.4% | 2.9% |
| 65歳以上   | 56      | 23.2%            | 14.3%       | 21.4%                    | 7.1%      | 17.9%         | 5.4%            | 1.8%            | 12.5%                 | 14.3% | 7.1% |

#### 【年代別】

○各年代の中で、「やりたい仕事だったから」と回答した割合は、20歳代で59.5%、以下、30歳代で32.1%、40歳代で21.8%と続いている。

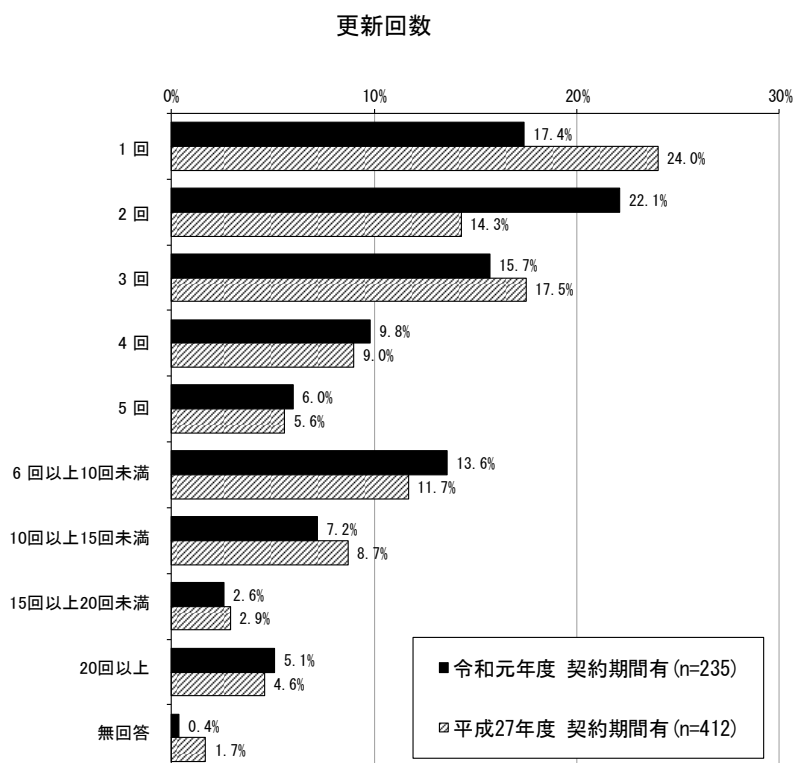
## 20 現在締結している契約の更新に関する事項

### 20.1 更新の有無【第 119 表】



○現在の契約更新の有無については、「1回以上更新されている」が75.6%、「まだ更新されていない」が22.5%となっている。

### 20.2 更新回数【第 120 表】

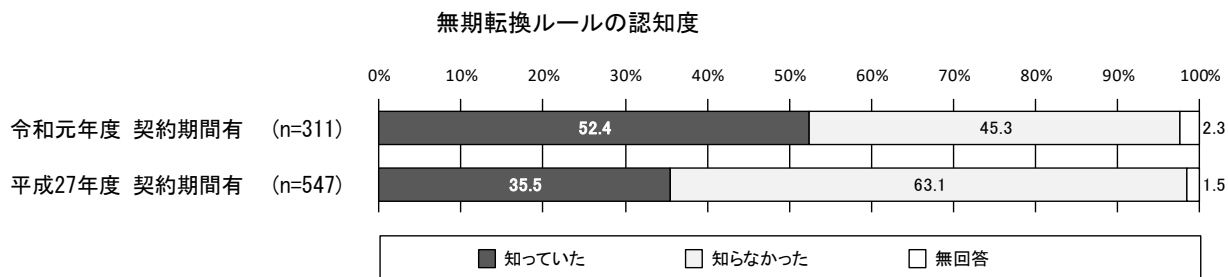


○更新回数については、「2回」が22.1%で最も多く、以下、「1回」が17.4%、「3回」が15.7%と続いている。



## 21 無期転換ルールに関する事項

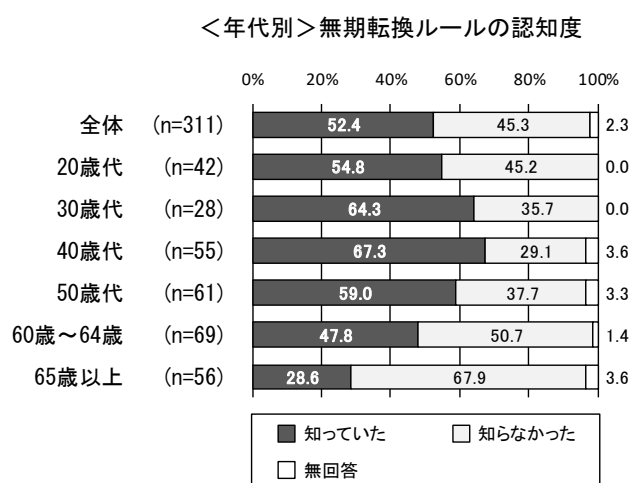
### 21.1 無期転換ルールの認知度【第121表】



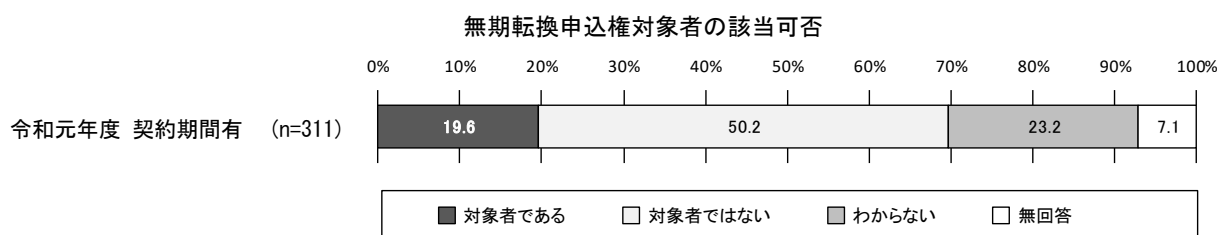
○無期転換ルールについては、「知っていた」が52.4%、「知らなかった」が45.3%となっている。

#### 【年代別】

○各年代の中で、無期転換ルールについて知っている割合は、「40歳代」が67.3%、以下、「30歳代」が64.3%、「50歳代」が59.0%と続いている。

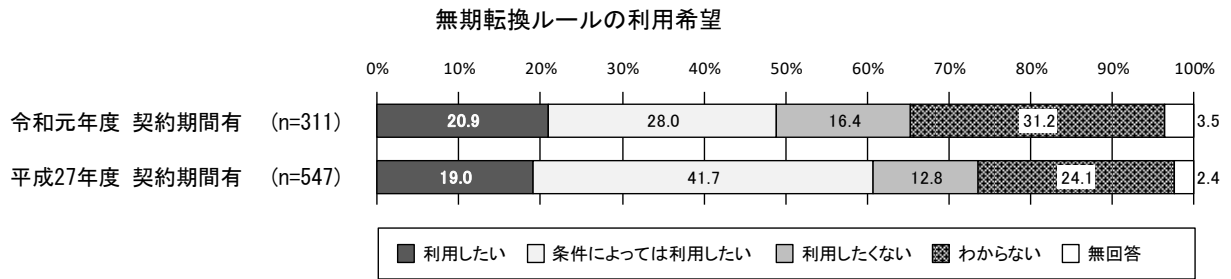


### 21.2 無期転換申込権対象者の該当可否【第122表】



○無期転換申込権対象者の該当可否については、「対象者である」が19.6%、「対象者ではない」が50.2%、「わからない」が23.2%となっている。

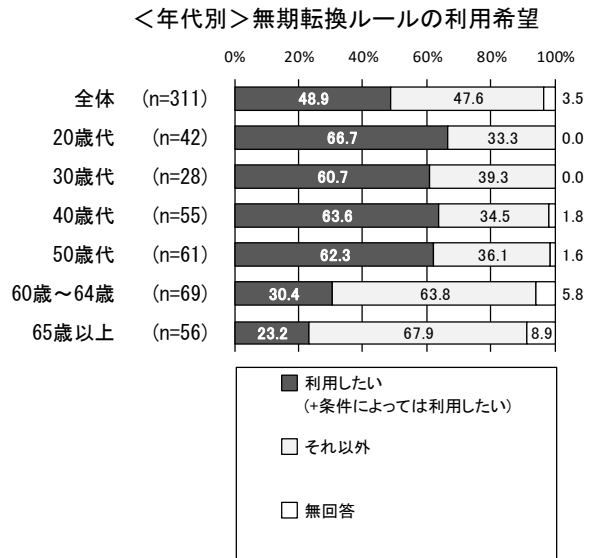
### 21.3 無期転換ルールの利用希望【第123表】



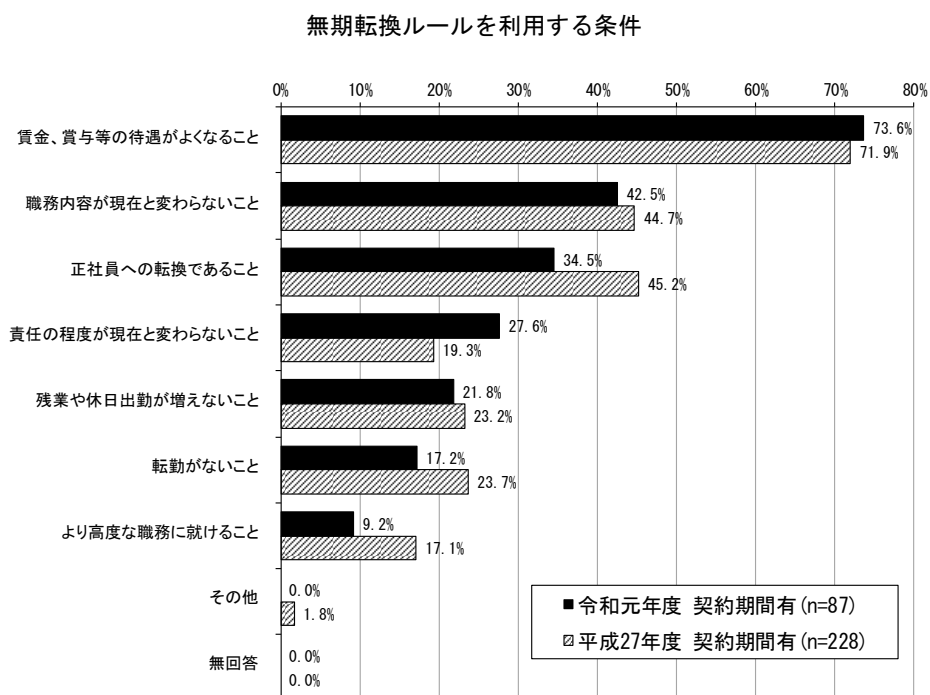
○無期転換ルールの利用希望については、「わからない」が31.2%で最も多い。

#### 【年代別】

○各年代の中で、無期転換ルールを「利用したい」または「条件によっては利用したい」と回答した割合は、「20歳代」が66.7%、以下、「40歳代」が63.6%、「50歳代」が62.3%と続いている。

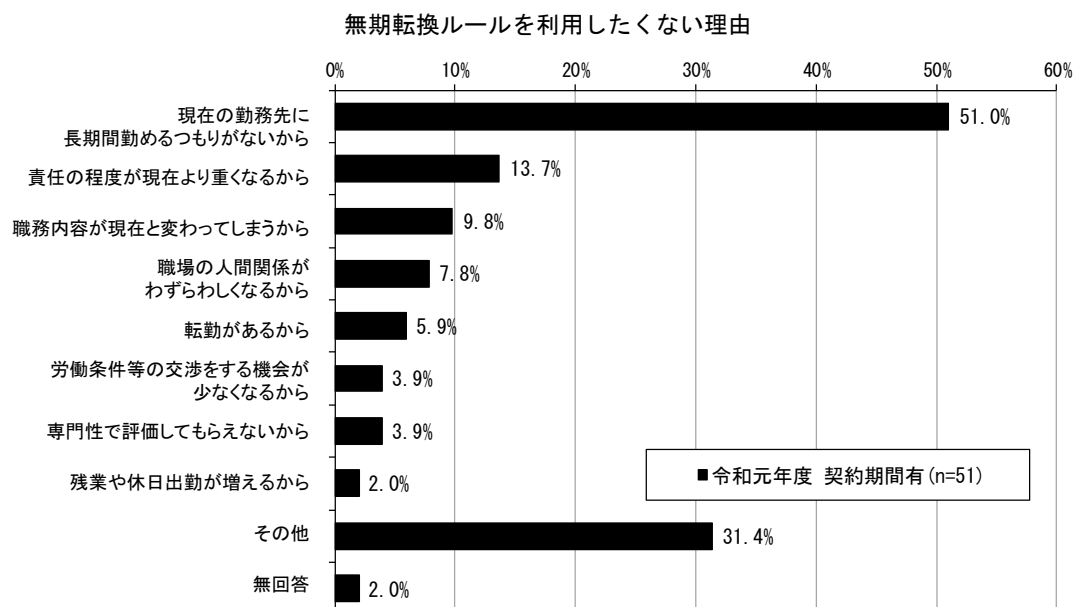


## 21.4 無期転換ルールを利用する条件（複数回答可）【第124表】



○無期転換ルールを「条件によっては利用したい」とした回答のうち、利用する条件については、「賃金、賞与等の待遇がよくなること」が73.6%で最も多い。

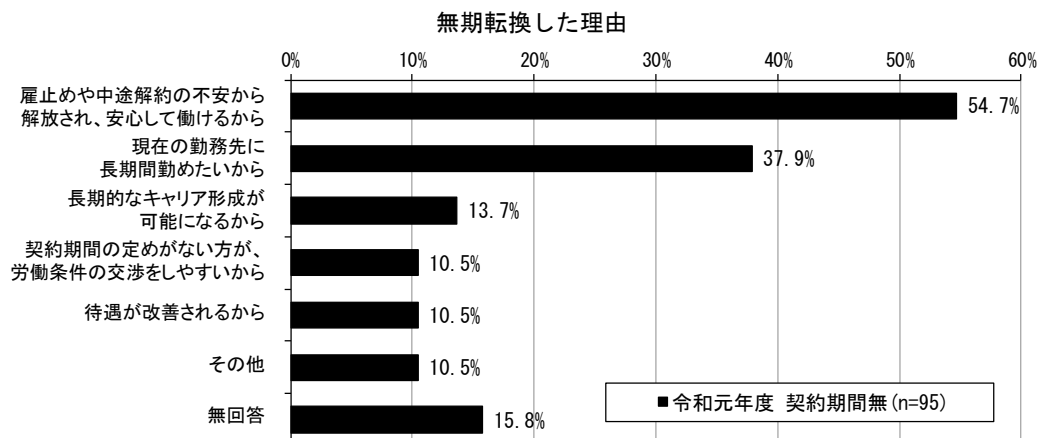
## 21.5 無期転換ルールを利用したくない理由（複数回答可）【第125表】



○無期転換ルールを「利用したくない」とした回答のうち、その理由については、「現在の勤務先に長期間勤めるつもりがないから」が51.0%で最も多く、以下、「その他」が31.4%、「責任の程度が現在より重くなるから」が13.7%と続いている。

★21.6は無期転換社員（95人）の回答集計結果である。

## 21.6 無期転換した理由（複数回答可）【第126表】

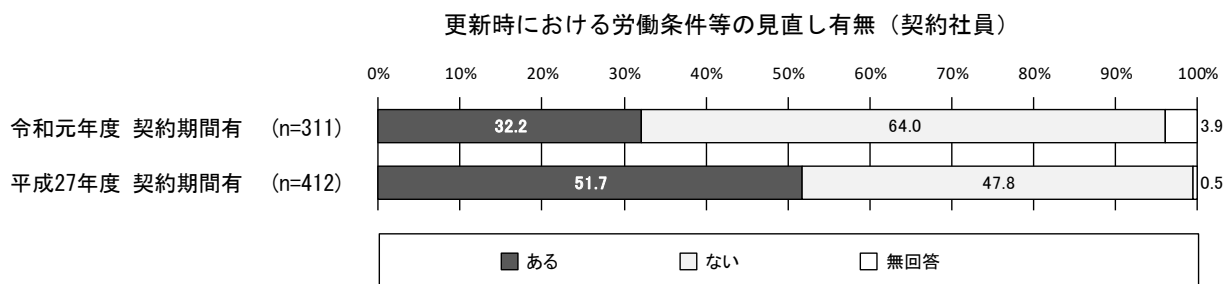


○無期転換した理由については、「雇止めや中途解約の不安から解放され、安心して働けるから」が54.7%で最も多く、以下、「現在の勤務先に長期間勤めたいから」が37.9%、「長期的なキャリア形成が可能になるから」が13.7%と続いている。

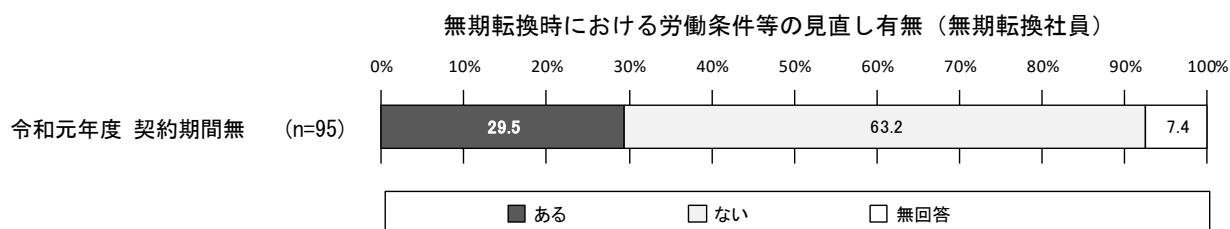
★22以降は契約社員（311人）及び無期転換社員（95人）の回答集計結果である。

## 22 労働条件等の見直し有無

### 22.1 更新時における労働条件等の見直し有無【第127～128表】



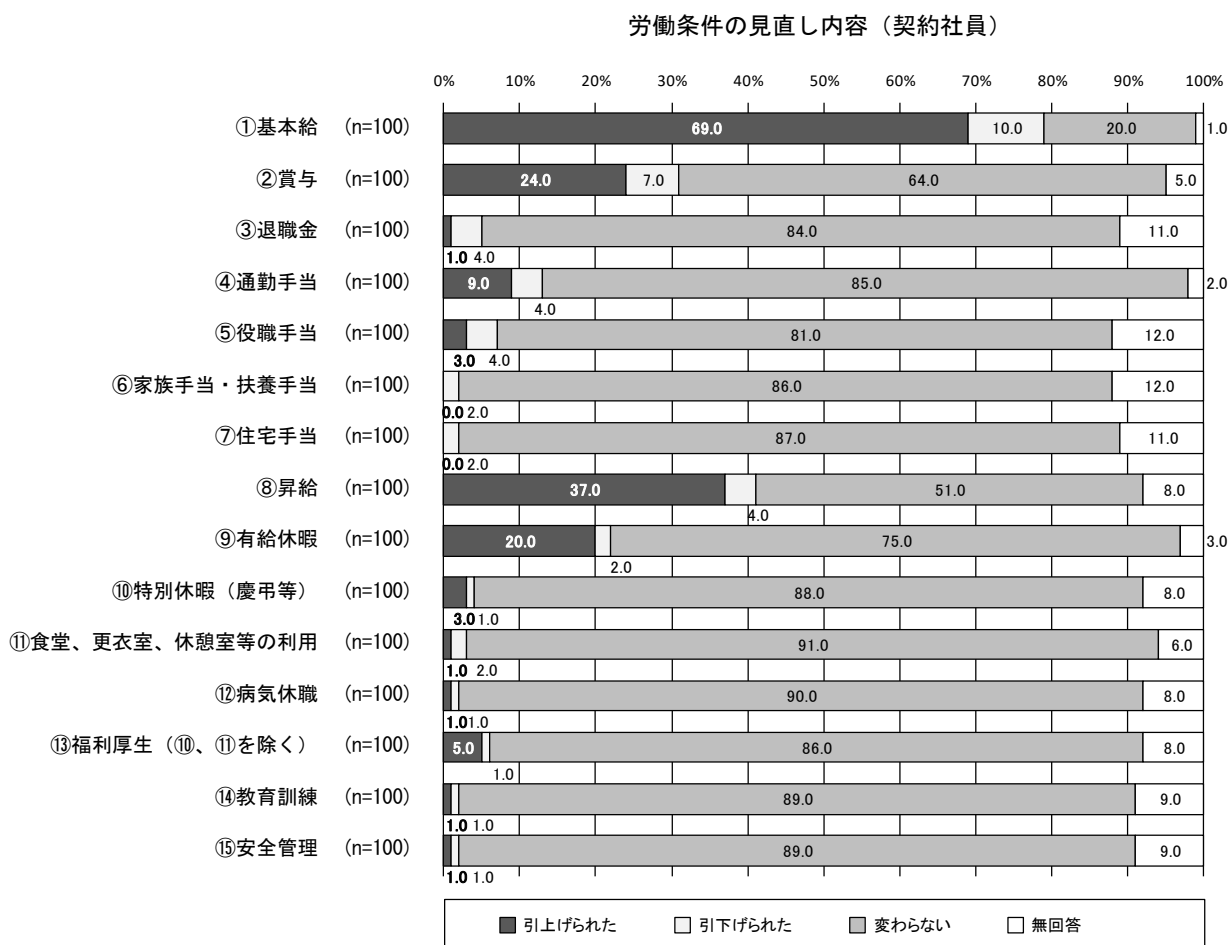
○契約社員の更新時における労働条件の見直しの有無については、「ある」が32.2%、「ない」が64.0%となっている。



○無期転換社員の無期転換時における労働条件の見直しの有無については、「ある」が29.5%、「ない」が63.2%となっている。

## 23 労働条件等の見直し内容

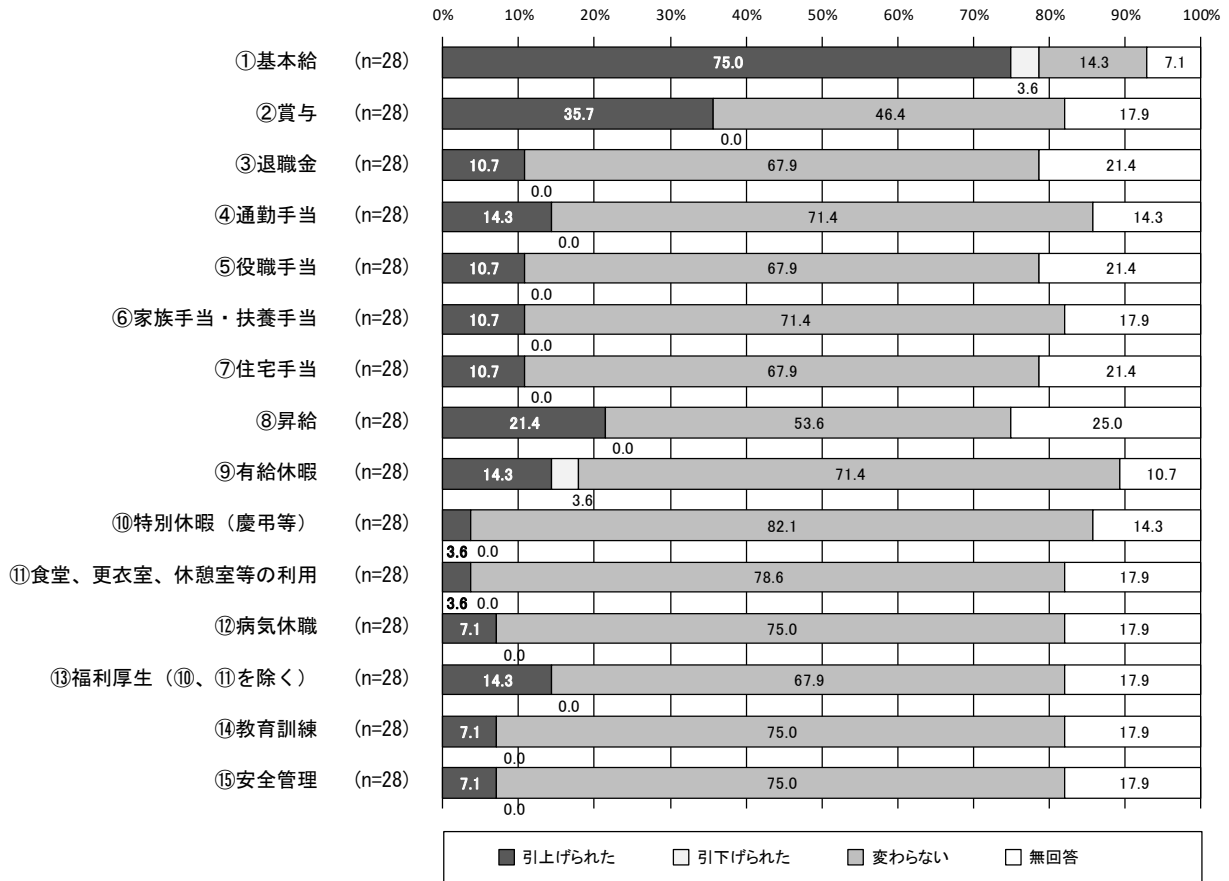
### 23.1 労働条件の見直し内容【第129～143表】



（契約社員）

○労働条件の見直しの結果については、「基本給」は、「引き上げられた」が69.0%と最も多く、その他の項目はいずれも「変わらない」が最も多くなっている。

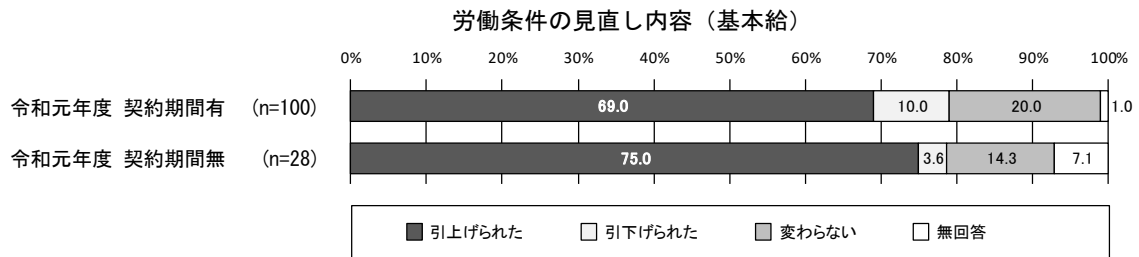
労働条件の見直し内容（無期転換社員）



（無期転換社員）

○労働条件の見直しの結果については、「基本給」は、「引き上げられた」が75.0%と最も多く、その他の項目はいずれも「変わらない」が最も多くなっている。

### 23.1.1 労働条件の見直し内容（基本給）【第129表】



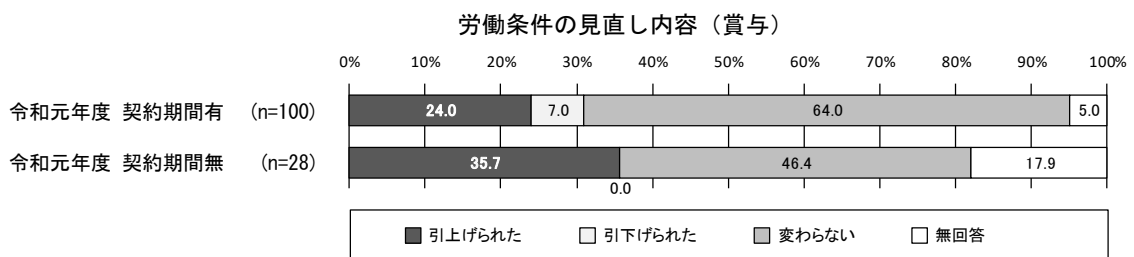
（契約社員）

○基本給の見直しについては、「引上げられた」が69.0%で最も多く、以下、「変わらない」が20.0%、「引下げられた」が10.0%と続いている。

（無期転換社員）

○基本給の見直しについては、「引上げられた」が75.0%で最も多く、以下、「変わらない」が14.3%、「引下げられた」が3.6%と続いている。

### 23.1.2 労働条件の見直し内容（賞与）【第130表】



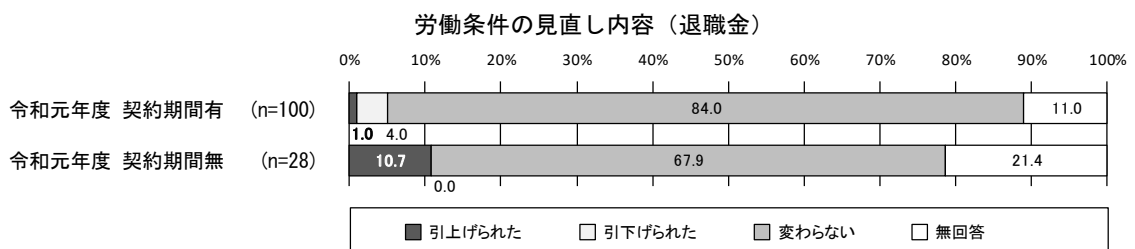
（契約社員）

○賞与の見直しについては、「変わらない」が64.0%で最も多く、以下、「引上げられた」が24.0%、「引下げられた」が7.0%と続いている。

（無期転換社員）

○賞与の見直しについては、「変わらない」が46.4%で最も多く、以下、「引上げられた」が35.7%となっている。

### 23.1.3 労働条件の見直し内容（退職金）【第131表】



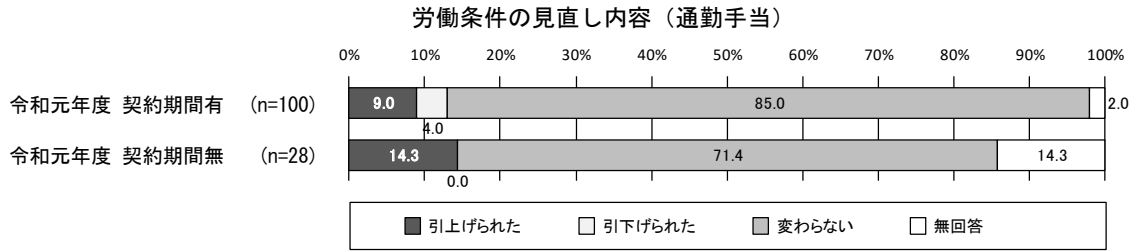
（契約社員）

○退職金の見直しについては、「変わらない」が84.0%で最も多く、以下、「引下げられた」が4.0%、「引上げられた」が1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○退職金の見直しについては、「変わらない」が67.9%で最も多く、以下、「引上げられた」が10.7%となっている。

### 23.1.4 労働条件の見直し内容（通勤手当）【第132表】



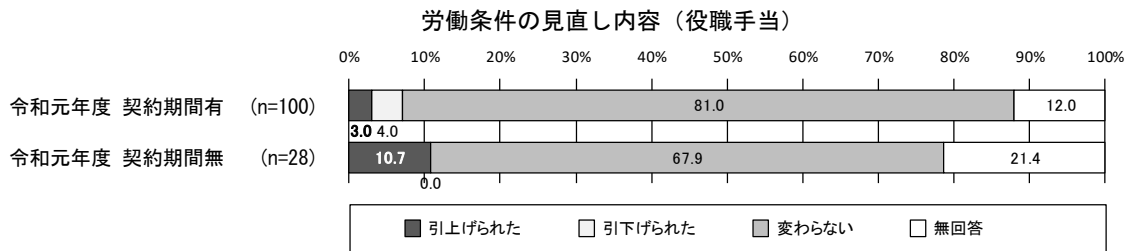
（契約社員）

○通勤手当の見直しについては、「変わらない」が85.0%で最も多く、以下、「上げられた」が9.0%、「下げられた」が4.0%と続いている。

（無期転換社員）

○通勤手当の見直しについては、「変わらない」が71.4%で最も多く、以下、「上げられた」が14.3%となっている。

### 23.1.5 労働条件の見直し内容（役職手当）【第133表】



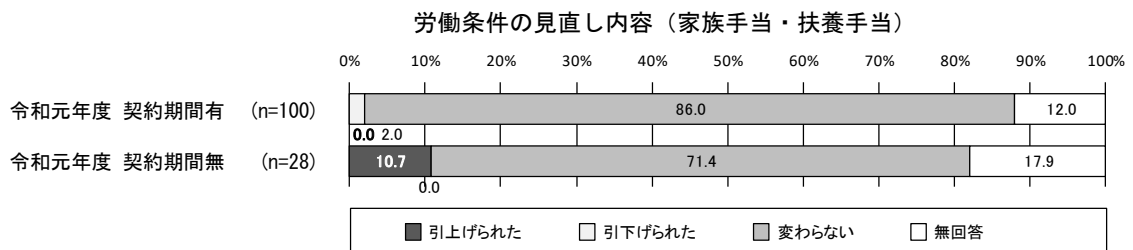
（契約社員）

○役職手当の見直しについては、「変わらない」が81.0%で最も多く、以下、「下げられた」が4.0%、「上げられた」が3.0%と続いている。

（無期転換社員）

○役職手当の見直しについては、「変わらない」が67.9%で最も多く、以下、「上げられた」が10.7%となっている。

### 23.1.6 労働条件の見直し内容（家族手当・扶養手当）【第134表】



（契約社員）

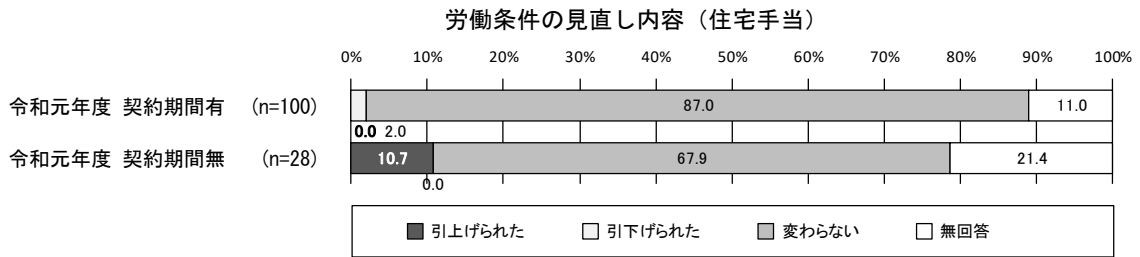
○家族手当・扶養手当の見直しについては、「変わらない」が86.0%で最も多く、以下、「下げられた」が2.0%と続いている。

（無期転換社員）

○家族手当・扶養手当の見直しについては、「変わらない」が71.4%で最も多く、以下、「上げられた」が10.7%となっている。



### 23.1.7 労働条件の見直し内容（住宅手当）【第135表】



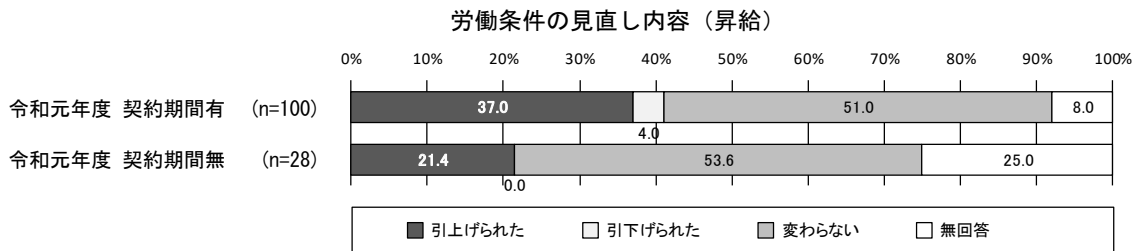
（契約社員）

○住宅手当の見直しについては、「変わらない」が87.0%で最も多く、以下、「引下げられた」が2.0%と続いている。

（無期転換社員）

○住宅手当の見直しについては、「変わらない」が67.9%で最も多く、以下、「引上げられた」が10.7%となっている。

### 23.1.8 労働条件の見直し内容（昇給）【第136表】



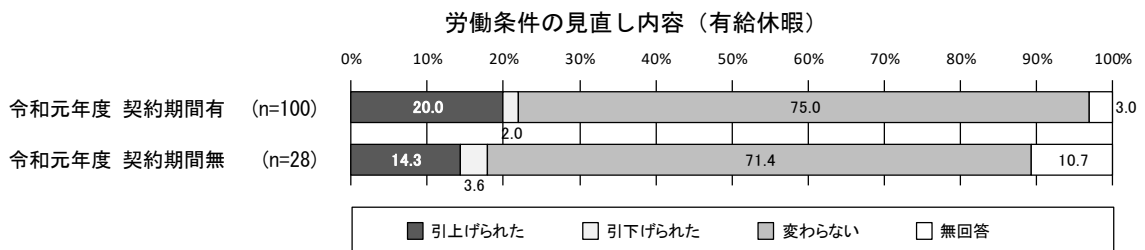
（契約社員）

○昇給の見直しについては、「変わらない」が51.0%で最も多く、以下、「引上げられた」が37.0%、「引下げられた」が4.0%と続いている。

（無期転換社員）

○昇給の見直しについては、「変わらない」が53.6%で最も多く、「引上げられた」は21.4%となっている。

### 23.1.9 労働条件の見直し内容（有給休暇）【第137表】



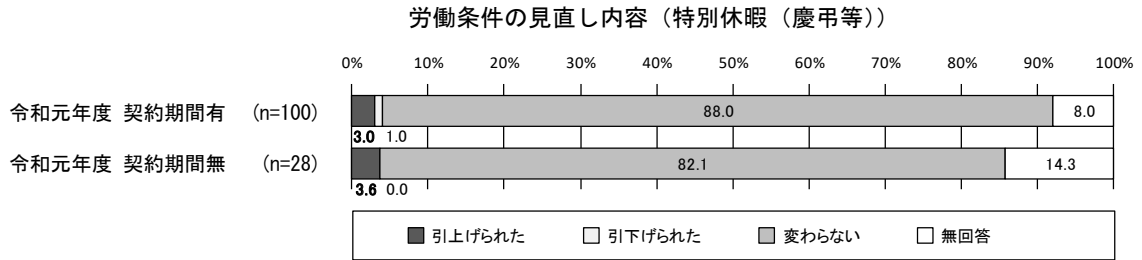
（契約社員）

○有給休暇の見直しについては、「変わらない」が75.0%で最も多く、以下、「引上げられた」が20.0%、「引下げられた」が2.0%と続いている。

（無期転換社員）

○有給休暇の見直しについては、「変わらない」が71.4%で最も多く、以下、「引上げられた」が14.3%、「引下げられた」が3.6%と続いている。

### 23.1.10 労働条件の見直し内容（特別休暇（慶弔等））【第138表】



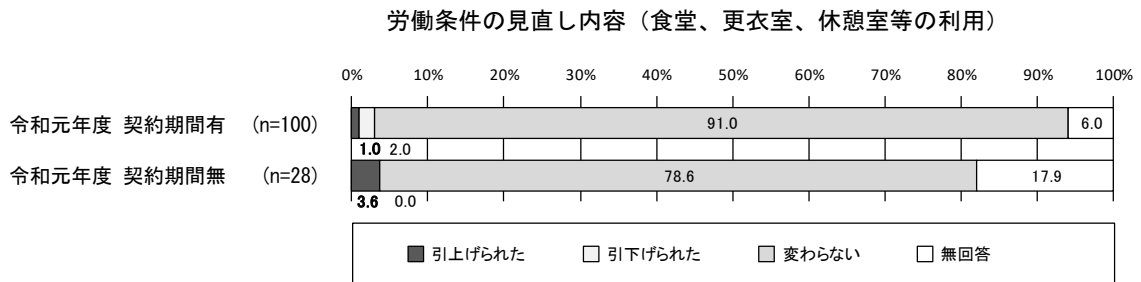
（契約社員）

○特別休暇（慶弔等）の見直しについては、「変わらない」が88.0%で最も多く、以下、「引き上げられた」が3.0%、「引き下げられた」が1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○特別休暇（慶弔等）の見直しについては、「変わらない」が82.1%で最も多く、以下、「引き上げられた」が3.6%となっている。

### 23.1.11 労働条件の見直し内容（食堂、更衣室、休憩室等の利用）【第139表】



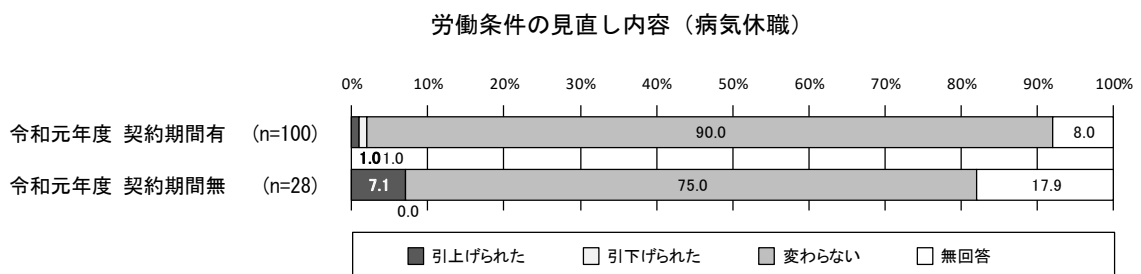
（契約社員）

○食堂、更衣室、休憩室等の利用の見直しについては、「変わらない」が91.0%で最も多く、以下、「引き下げられた」が2.0%、「引き上げられた」が1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○食堂、更衣室、休憩室等の利用の見直しについては、「変わらない」が78.6%で最も多く、以下、「引き上げられた」が3.6%となっている。

### 23.1.12 労働条件の見直し内容（病気休職）【第140表】



（契約社員）

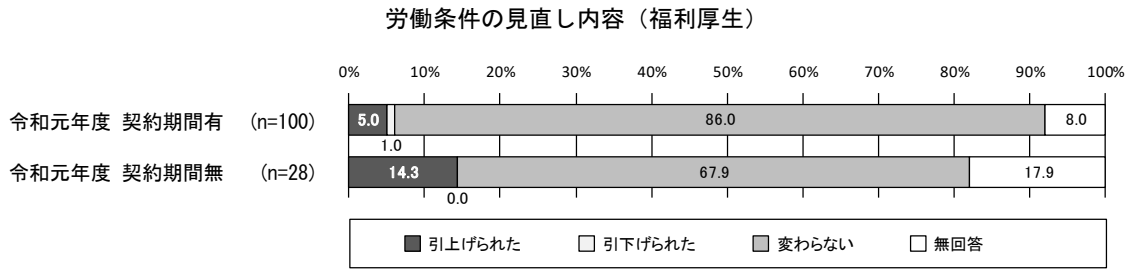
○病気休職の見直しについては、「変わらない」が90.0%で最も多く、以下、「引き上げられた」及び「引き下げられた」が共に1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○病気休職の見直しについては、「変わらない」が75.0%で最も多く、以下、「引き上げられた」が7.1%となっている。

### 23.1.13 労働条件の見直し内容（福利厚生※）【第141表】

※特別休暇（慶弔等）・食堂、更衣室、休憩室の利用を除く



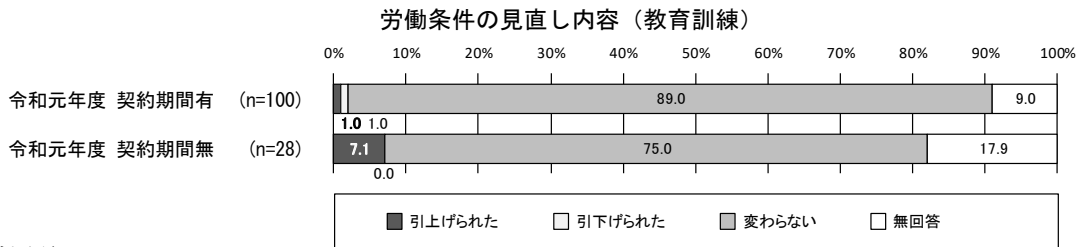
（契約社員）

○福利厚生の見直しについては、「変わらない」が86.0%で最も多く、以下、「引上げられた」が5.0%、「引下げられた」が1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○福利厚生の見直しについては、「変わらない」が67.9%で最も多く、以下、「引上げられた」が14.3%となっている。

### 23.1.14 労働条件の見直し内容（教育訓練）【第142表】



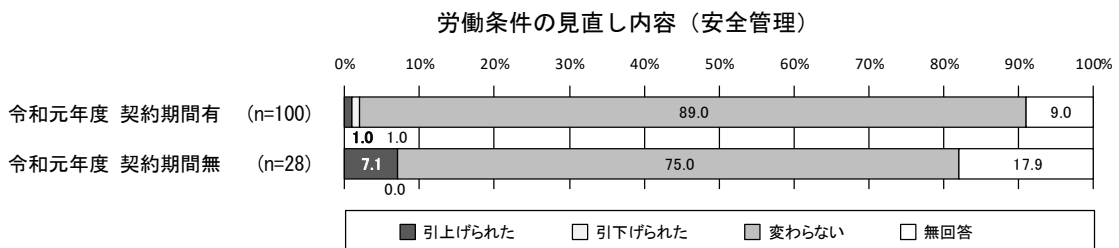
（契約社員）

○教育訓練の見直しについては、「変わらない」が89.0%で最も多く、以下、「引上げられた」と「引下げられた」が共に1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○教育訓練の見直しについては、「変わらない」が75.0%で最も多く、以下、「引上げられた」が7.1%となっている。

### 23.1.15 労働条件の見直し内容（安全管理）【第143表】



（契約社員）

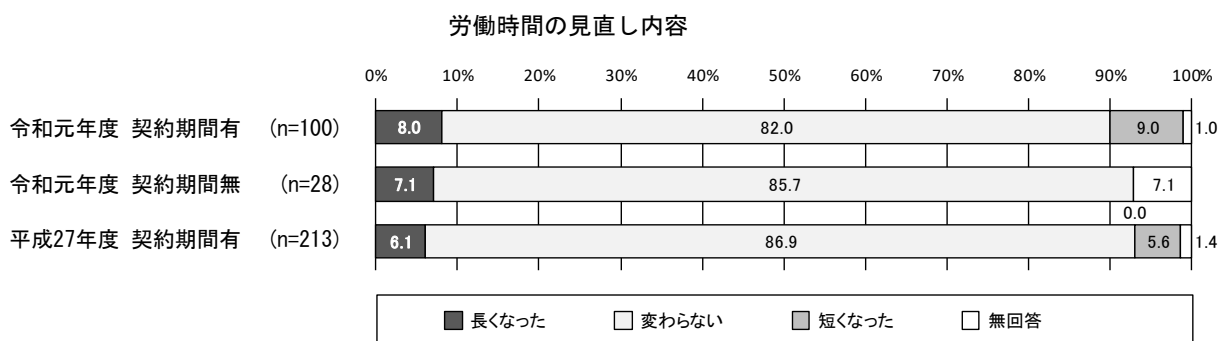
○安全管理の見直しについては、「変わらない」が89.0%で最も多く、以下、「引上げられた」と「引下げられた」が1.0%と続いている。

（無期転換社員）

○安全管理の見直しについては、「変わらない」が75.0%で最も多く、以下、「引上げられた」が7.1%となっている。

## 23.2 労働時間等の見直し内容【第144～147表】

### 23.2.1 労働時間の見直し内容【第144表】



(契約社員)

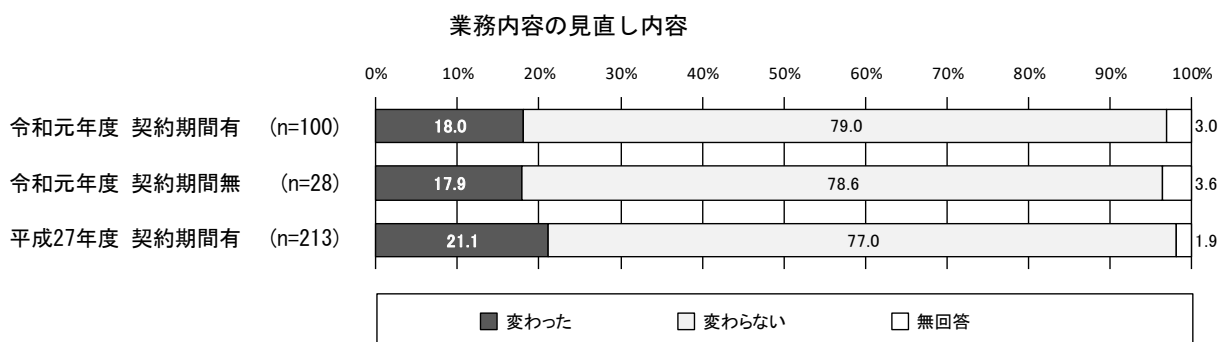
○労働時間の見直しについては、「変わらない」が82.0%で最も多く、以下、「短くなった」が9.0%、「長くなった」が8.0%と続いている。

(無期転換社員)

○労働時間の見直しについては、「変わらない」が85.7%で最も多く、以下、「長くなった」が7.1%となっている。

### 23.2.2 業務内容・量・責任の見直し内容

#### 23.2.2.1 業務内容の見直し内容【第145表】



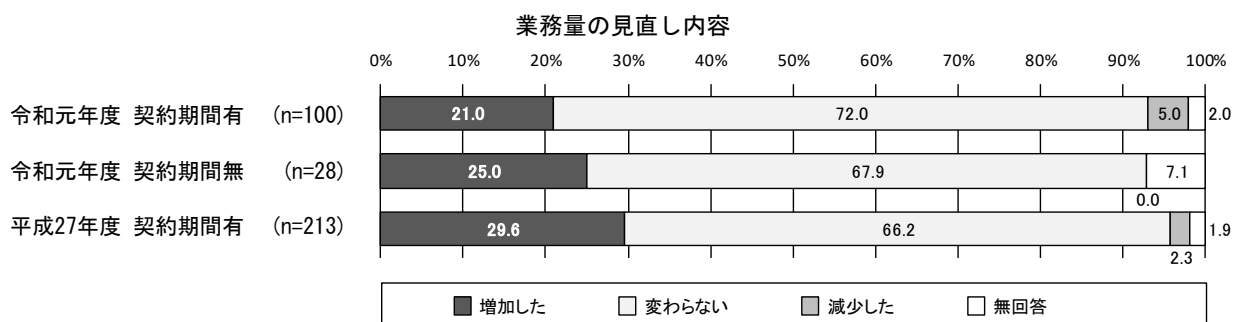
(契約社員)

○業務内容の見直しについては、「変わらない」が79.0%で最も多く、以下、「変わった」が18.0%と続いている。

(無期転換社員)

○業務内容の見直しについては、「変わらない」が78.6%で最も多く、以下、「変わった」が17.9%と続いている。

### 23.2.2.2 業務量の見直し内容【第146表】



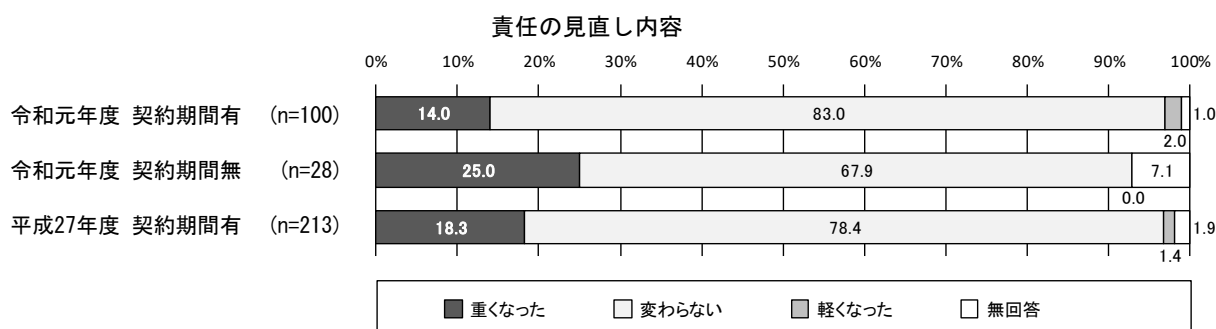
(契約社員)

○業務量の見直しについては、「変わらない」が72.0%で最も多く、以下、「増加した」が21.0%、「減少した」が5.0%と続いている。

(無期転換社員)

○業務量の見直しについては、「変わらない」が67.9%で最も多く、以下、「増加した」が25.0%となっている。

### 23.2.2.3 責任の見直し内容【第147表】



(契約社員)

○責任の見直しについては、「変わらない」が83.0%で最も多く、以下、「重くなった」が14.0%、「軽くなった」が2.0%と続いている。

(無期転換社員)

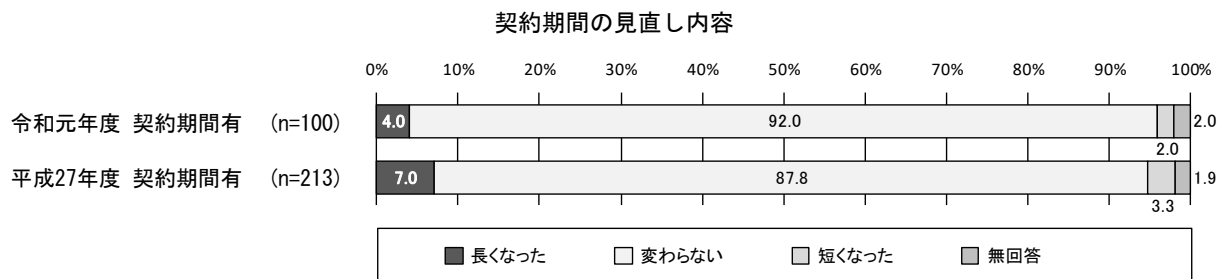
○責任の見直しについては、「変わらない」が67.9%で最も多く、以下、「重くなった」が25.0%となっている。

### 23.2.3 その他見直された労働条件（自由記入）

- ・フレックス制度が利用できるようになった。
- ・最終退勤時間が早くなった。（見直し後は、守られていたが、現在はこれまで通りとなっている）
- ・資格試験合格祝金制度が正社員のみ対象だったが、交渉で契約社員も適用になった。
- ・夏季休暇が増えた。
- ・契約が、半年から、（3年過ぎて）1年になった。
- ・これまでの「寸志」に代わり「賞与」が支給されると説明を受けた。
- ・有休が以前より取りやすくなった。

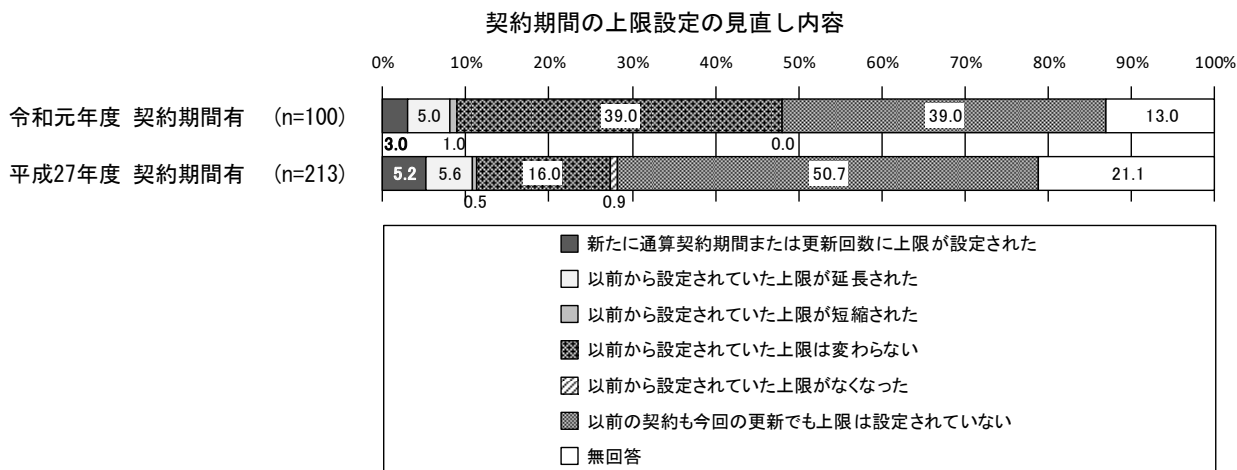
### 23.3 契約期間等の見直し内容【第148～150表】

#### 23.3.1 契約期間の見直し内容【第148表】



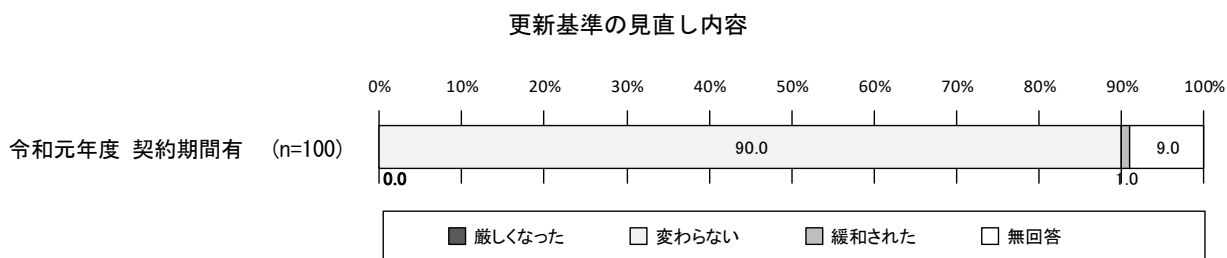
○契約期間の見直しについては、「変わらない」が92.0%で最も多く、以下、「長くなった」が4.0%、「短くなった」が2.0%と続いている。

#### 23.3.2 契約期間の上限設定の見直し内容【第149表】



○契約期間の上限の設定の見直しについては、「以前から設定されていた上限は変わらない」及び「以前の契約も今回の更新でも上限は設定されていない」が共に39.0%で最も多く、「以前から設定されていた上限が延長された」が5.0%と続いている。

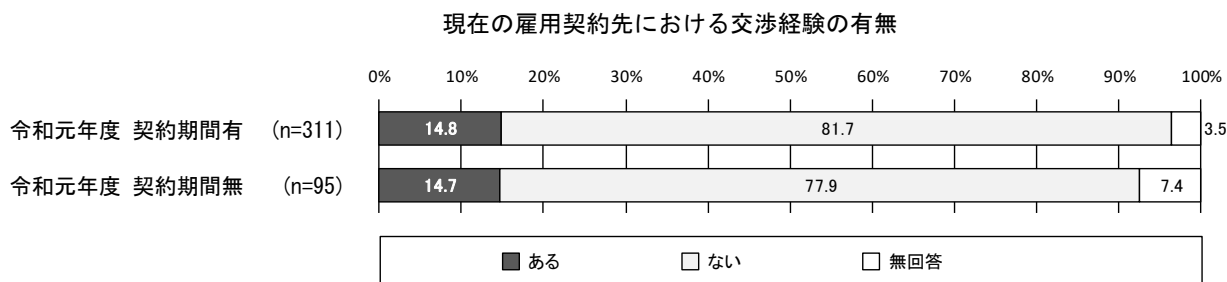
#### 23.3.3 更新基準の見直し内容【第150表】



○更新の基準の見直しについては、「変わらない」が90.0%で最も多く、以下、「緩和された」が1.0%と続いている。

## 24 現在の雇用契約先における交渉

### 24.1 現在の雇用契約先における交渉経験の有無【第151表】



(契約社員)

○雇用契約先に自分から申し出て会社と交渉をした経験の有無については、「ある」が14.8%、「ない」が81.7%となっている。

(無期転換社員)

○雇用契約先に自分から申し出て会社と交渉をした経験の有無については、「ある」が14.7%、「ない」が77.9%となっている。

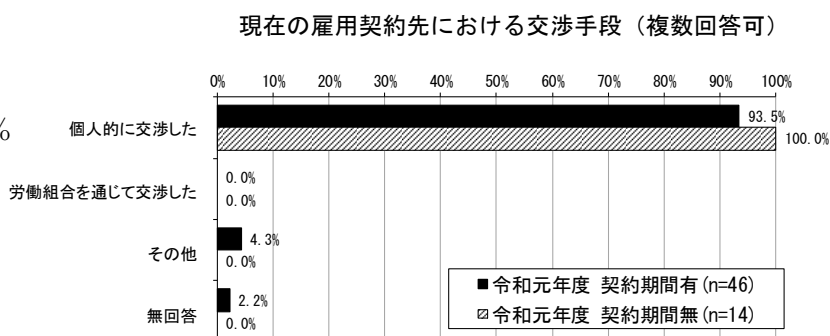
### 24.2 現在の雇用契約先における交渉手段(複数回答可)【第152表】

(契約社員)

○交渉をした経験があるとの回答のうち、雇用契約先との交渉手段については、「個人的に交渉した」が93.5%で最も多い。

(無期転換社員)

○交渉をした経験があるとの回答のうち、雇用契約先との交渉手段については、「個人的に交渉した」が100.0%で最も多い。



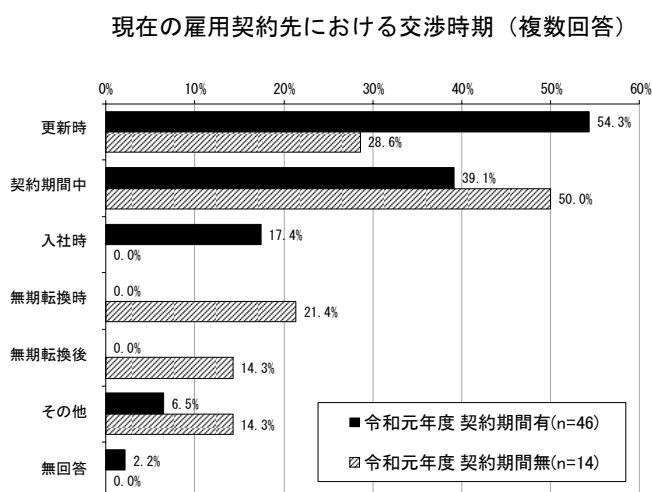
### 24.3 現在の雇用契約先における交渉時期(複数回答可)【第153表】

(契約社員)

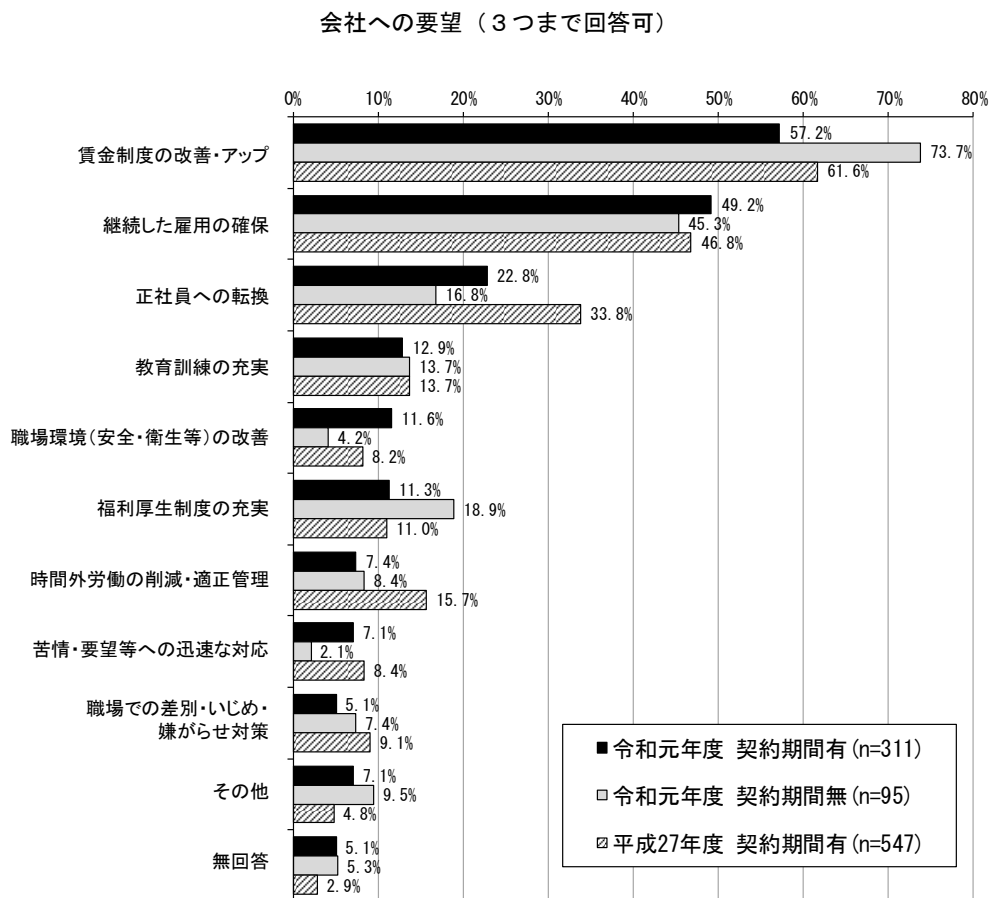
○交渉をした経験があるとの回答のうち、雇用契約先との交渉時期については、「更新時」が54.3%で最も多く、以下、「契約期間中」が39.1%、「入社時」が17.4%と続いている。

(無期転換社員)

○交渉をした経験があるとの回答のうち、雇用契約先との交渉時期については、「契約期間中」が50.0%で最も多く、以下、「更新時」が28.6%、「無期転換時」が21.4%と続いている。



## 25 会社への要望（3つまで回答可）【第154表】



（契約社員）

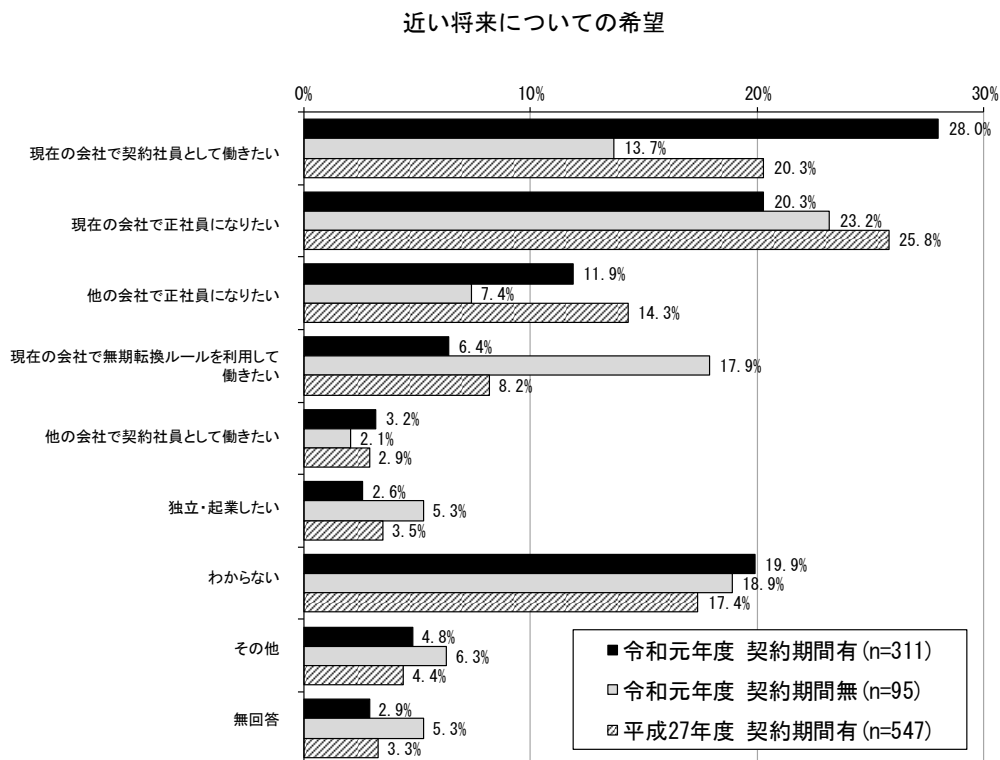
○会社への要望については、「賃金制度の改善・アップ」が57.2%で最も多く、以下、「継続した雇用の確保」が49.2%、「正社員への転換」が22.8%と続いている。

（無期転換社員）

○会社への要望については、「賃金制度の改善・アップ」が73.7%で最も多く、以下、「継続した雇用の確保」が45.3%、「福利厚生制度の充実」が18.9%と続いている。



## 26 近い将来についての希望【第155表】



(契約社員)

○近い将来についての希望については、「現在の会社で契約社員として働きたい」が28.0%で最も多く、以下、「現在の会社で正社員になりたい」が20.3%、「わからない」が19.9%と続いている。

(無期転換社員)

○近い将来についての希望については、「現在の会社で正社員になりたい」が23.2%で最も多く、以下、「わからない」が18.9%、「現在の会社で無期転換ルールを利用して働きたい」が17.9%と続いている。

## 27 働き方について感じていること（自由意見欄）

### 27.1 有期雇用に関して

- ・あまり1つの会社にしばられたくない（人間関係を作るのが苦手なので）。年齢に関係なく、好きな時に力を発揮できる仕事をやっていきたい。最低限の衣食住が保障されれば契約社員が一番気楽で長く続けられると思っている。正直、「何が何でも正社員」という風潮に接する度にうんざりしている。（女性 40代 サービス業）
- ・非常に弱い立場、低賃金、雇用の調整弁にされている。無期転換社員になっても、退職金もなく、昇給も少ないので、長く働くことは困難。（男性 30代 卸売・小売業）
- ・有期契約社員として働き、常に更新への不安を感じながら正社員との違いを様々な点で感じる。責任あるなしに関わらず、いずれやめなければならぬ立場（契約期間が切れる。更新の上限がある）で業務を行っていることは、正社員の経験がある私にとって、非常に心もとなく、なぜこのような働き方でしか仕事を得る事ができないのか、残念でならない。有期で雇用するのは、簡単に契約を解除できるからであり、将来の経営状況に合わせた会社側の都合であるが、正規か非正規かで、ここまでも自分自身と家族の未来が不安定になるのは、同じ人間として社会的にも不平等だと感じる。（女性 40代 教育、学習支援業）
- ・正社員と同じ業務を課せられたり、ややもすると責任（正社員と同じ）すら負わされる状況を見る度、正社員に比して賃金等の条件が良くないことも併せれば、企業にとって都合の良い制度のように思えなくはない。（男性 40代 その他）

### 27.2 無期転換に関して

- ・契約社員は（契約時期はあったとしても）いつ切られるかわからない不安があります。無期転換社員は、自分が申し出ない限りは、契約が継続される＝安心して働けるという安心感があります。（女性 40代 建設業）
- ・有期から無期限となっただけで他は何も変わらないのは、あまり意味を感じない。（男性 40代 運輸業）
- ・無期転換社員だったら、正社員と同じにして統一してはいけないのかなと思いました。（男性 30代 卸売・小売業）
- ・現在の無期転換社員という働き方におおむね満足している。正社員は責任が重く、プライベートの時間を無理に削って仕事をしなければならない現状を近くで見ているので、今のまま、正社員にはならず働き続けたいと思う。（女性 30代 建設業）
- ・現在は子供がまだ小学生のため、これ以上の労働は厳しい。しかし、子供が大きくなった時にはもう少しレベルアップをしたい。無期転換後にも何かキャリアアップできる道があるとよい。（女性 40代 教育、学習支援業）

### 27.3 均等・均衡待遇や正社員転換に関して

- ・正社員よりも月給が少ない（と思われる）上、賞与の支給も無い為貯蓄に回す余裕が無い。また退職金も支給されない為、定年後の生活が不安に感じている。（男性 50代 サービス業）
- ・正社員と契約社員との賃金の差が大きい。仕事の内容は同じなのに昇給アップもない。（女性 50代 製造業）
- ・正社員・契約社員・無期転換社員、この3つで実際現場での仕事量や職務、責任等はほとんど

変わらない。仕事の内容とかも正社員＝契約社員という図式がどの企業でも成り立っている一方、賃金等待遇面ではやはり正社員＞契約社員という現状が多いように感じる。バランスが釣り合っていない。(男性 30代 運輸業)

- ・正社員と仕事への責任や労働時間があまり変わらない契約社員、パート職員への賃金や待遇を改善して欲しい。今の正社員への給与に近づけて欲しい。(女性 40代 サービス業)
- ・同じ仕事をしている正社員と同賃金にして欲しい。(男性 50代 製造業)
- ・若い頃は契約社員等で色々な職種を経験し、スキルアップすることも大切だとは思ったが、結婚や出産をした時に受けられる制度や待遇が必要となった時、正社員でないと受ける権利がないものばかりで、正社員にならなかった事を強く後悔した。産休・育休だけでなく、家賃補助や退職金、家族手当についても同じ職場で働いているのであれば、平等までとはいかなくても、通常の生活が出来るくらいには支給すべきでないかと思う。(女性 20代 教育・学習支援業)
- ・今の職場環境(人間関係や職務内容)は大変気に入っているが賃金面に関して不安がある。現在の場所で働き続けたい気持ちはあるが自身の状況(結婚、育児、介護)の変化があれば転職せざるを得ない。正社員転換に向けた取り組みを会社に求めたい。(女性 20代 医療 福祉)
- ・入社当時は、正社員への転換に多少の期待もあったが、現実的にはない。他の会社への転職も考えるが、年齢やスキルの有無でハードルが高い。よって、必然的に現状の働き方を選ばざるをえない。(女性 30代 サービス業)
- ・現在の職場が正社員、契約社員で福利厚生や退職金の格差がありますが、「同一労働」の人はこの会社の正社員(営業、事務)にはいないから、あなた(デザイナー)には適用されないと均衡待遇、均等待遇に依ってもらえないのが不満です。労働組合がないため自力で交渉するしかない事、やはり会社に有利な条件しか提示されないまま勤務するのは納得がいかず、法律も罰則やペナルティ、相談機関がないと意味がないと思います。(女性 40代 その他)

#### 27.4 高年齢者の雇用について

- ・年齢が高くなると、目や耳などの能力が低下し、疲れ易くなっている。そのことを配慮した業務内容や勤務時間などの労働条件の整備が必要だと思います。(男性 65歳以上 製造業)
- ・残業がなく定時に帰宅できるのが魅力。しかし、昇任、昇給、資格手当もなくモチベーションを高める環境に欠ける。またキャリアを形成する環境に欠ける。人生100年時代に社会が追いついていない。また50歳を超えると、特別なスキルがないと単純作業の職ばかりで、今までの知識や経験の蓄積を生かせない。(男性 60～64歳 不動産業)
- ・身体が元気であれば長く働きたいです(国年だけでは不足なので)(女性 60～64歳 卸売・小売業)
- ・私の場合は、定年後、年金を受給しながらの職場であり、1年ごとの契約社員で、事務管理部門以外は、60歳～72歳位までの高齢者の職場です。1年ごとの契約社員ですが健康で通常の事務がこなせれば、70歳を超えて働ける職場環境です。子育てや修学児童を持つ家計負担が多大な状況で契約社員と正社員の給与や待遇格差は、より拡大していくように感じられます。無期転換ルールが定着できるかが鍵ですね！(男性 60～64歳 サービス業)
- ・66歳という自身の年齢と健康年齢を考えると現在の会社で契約社員としてあと数年働きたい。退職後は旅行・絵画等趣味を楽しみたい。健康で3年～5年以上と働く意欲、働ける自信のある人には無期転換社員という働き方は大いに有りかなと思う。(男性 65歳以上 その他)

## 27.5 行政に対する要望

- ・給料が安すぎます。都の最低賃金UPを期待します。(男性 40代 製造業)
- ・安定、安心の雇用が働く人の一番の望みに思います。利益を追求していけば、簡単に労務費の削減を考える事は、とても安易で残酷な形です。若い年代の方々が不安に思う理由、問題を起こす理由もそこに有る気がします。無期転換ルールも、もっと積極的に企業へ薦める様、促して頂けるようお願いいたします。(女性 40代 建設業)

## 27.6 その他

- ・日本は、正社員になる＝長時間労働、責任大、それが嫌で非正規になる＝低賃金、低待遇と、その中間がないように思う。私が新卒で就職した頃よりは社会全体でホワイト化が進んでいるように思うが、どこかの国でやっているような“短時間の正社員”のような概念があってほしいし、あと、新卒至上主義はどうにかならないかと思う。“正社員”がひとつのブランドのようになっている、それ以外は“負け組”のわりに正社員になるための機会が均等とはいえない。挑戦がしづらい社会と感じる。入り口のハードルを高くするのではなく、一つの会社に入ってみて、能力や希望に応じて、労使の調整で待遇を変えていってほしいと思う。(女性 30代 サービス業)
- ・どの条件であろうが自分しだいであるが、年齢でマイナスになる事がない社会であってほしい。(女性 40代 製造業)