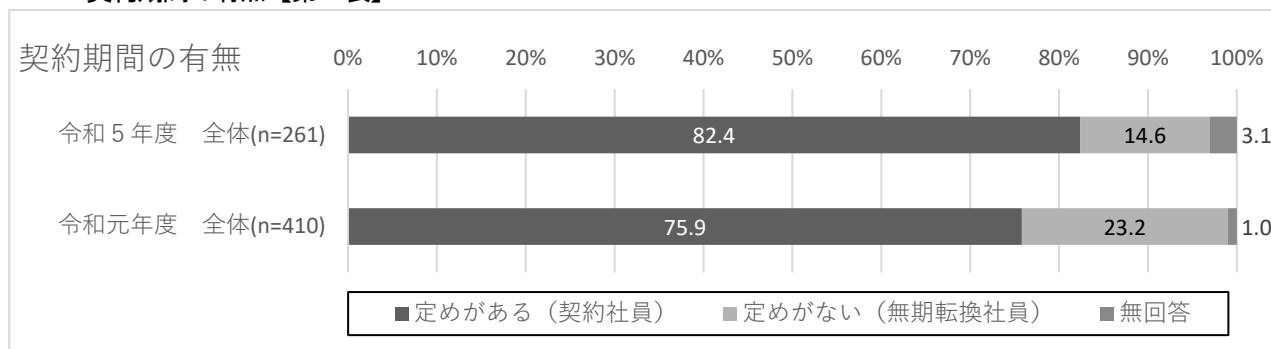


第3章 契約社員（個人）調査の集計結果

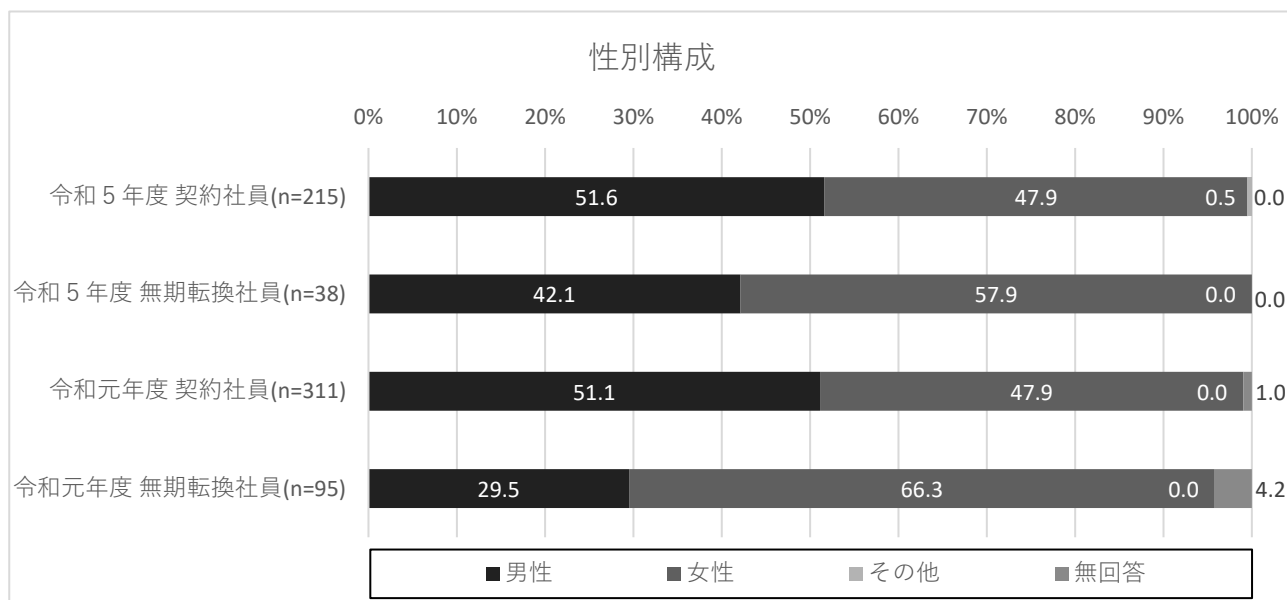
1. 回答者の概要

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82.4%、「定めがない（無期転換社員）」が14.6%となっている。

1.2. 性別構成【第2表】



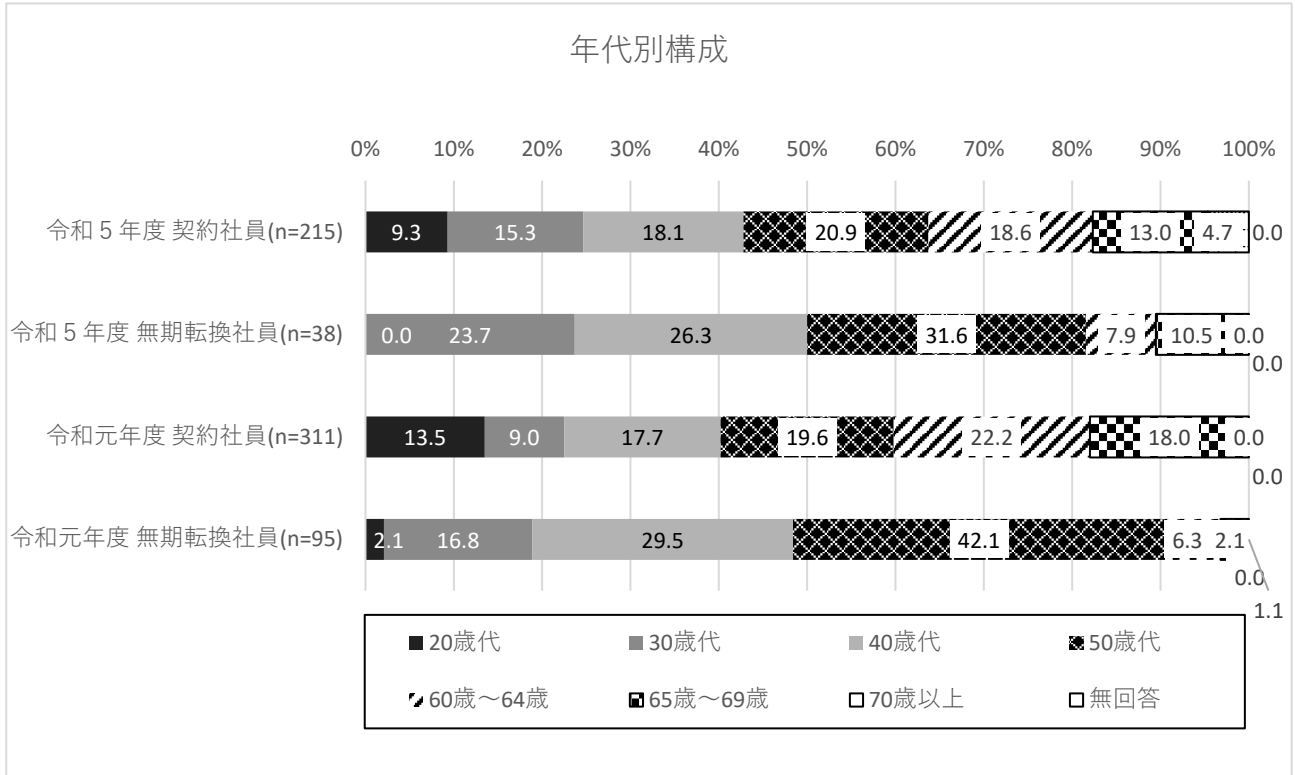
（契約社員）

○性別構成は、「男性」が51.6%、「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42.1%、「女性」が57.9%となっている。

1.3. 年代別構成【第3表】



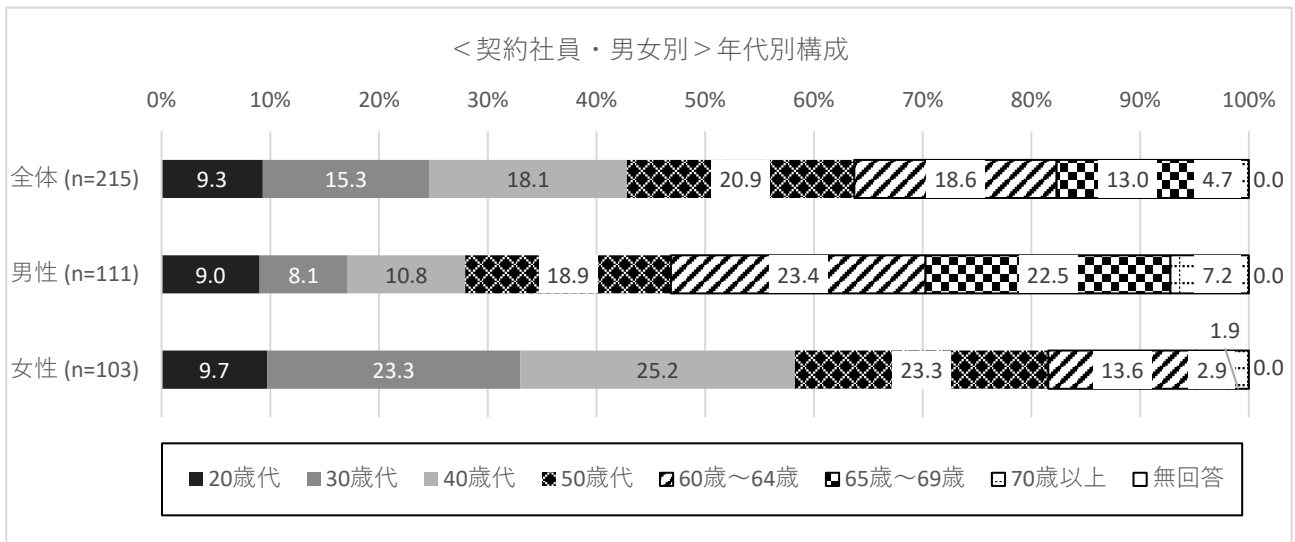
(契約社員)

○年代別構成は、「50歳代」が20.9%で最も多い。

(無期転換社員)

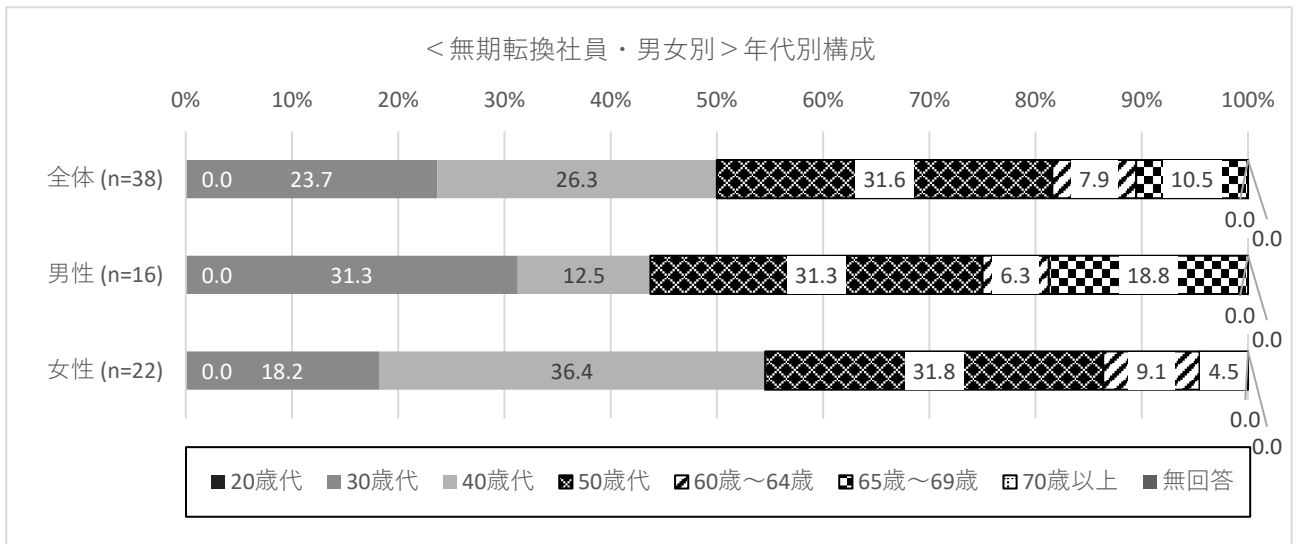
○年代別構成は、「50歳代」が31.6%で最も多い。

【男女別】



(契約社員)

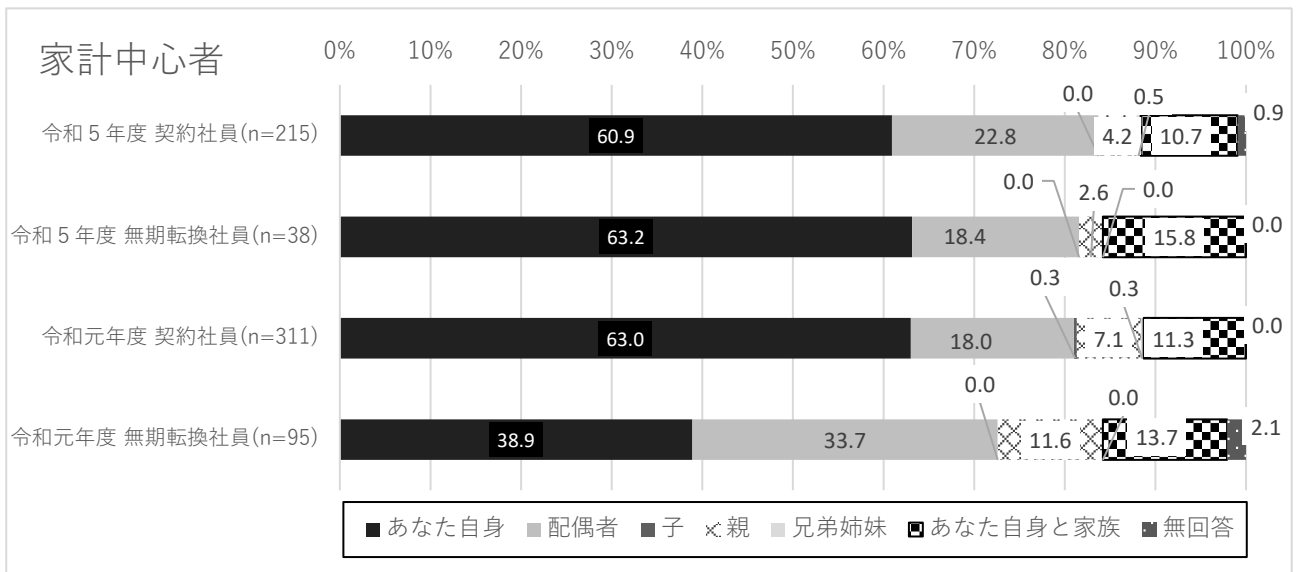
○男性では「60歳~64歳」が23.4%で最も多く、以下、「65歳~69歳」が22.5%、「50歳代」が18.9%と続いている。女性では「40歳代」が25.2%で最も多く、以下、「30歳代」、「50歳代」が23.3%と同率で続いている。



(無期転換社員)

○男性では「30歳代」、「50歳代」が31.3%と同率で最も多く、以下、「65歳～69歳代」が18.8%と続いている。女性では「40歳代」が36.4%で最も多く、以下、「50歳代」が31.8%、「30歳代」が18.2%と続いている。

1.4. 家計中心者【第4表】



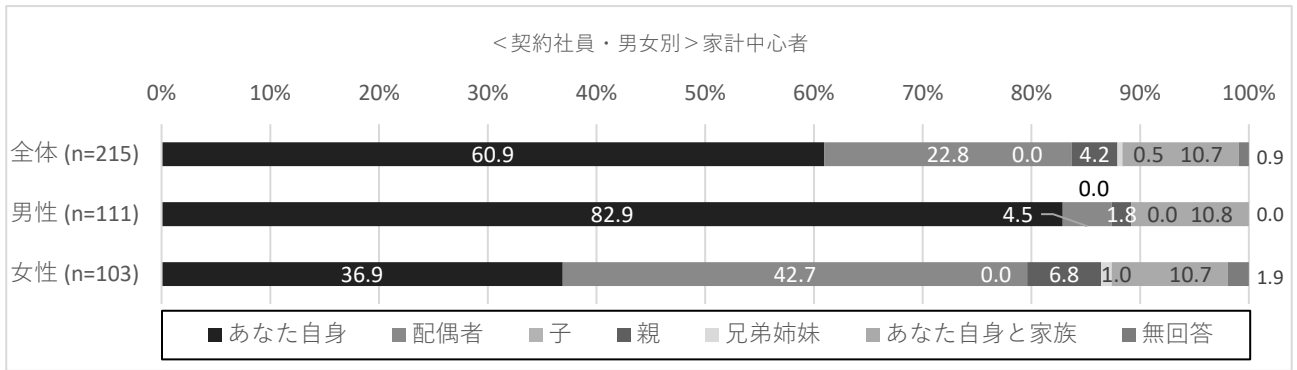
(契約社員)

○家計中心者は、「あなた自身」が60.9%で最も多い。

(無期転換社員)

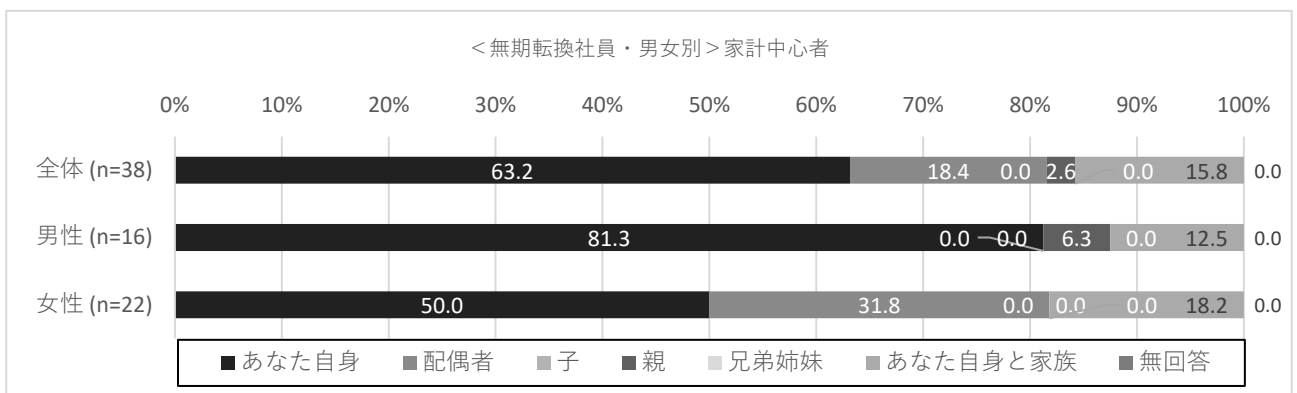
○家計中心者は、「あなた自身」が63.2%で最も多い

【男女別】



(契約社員)

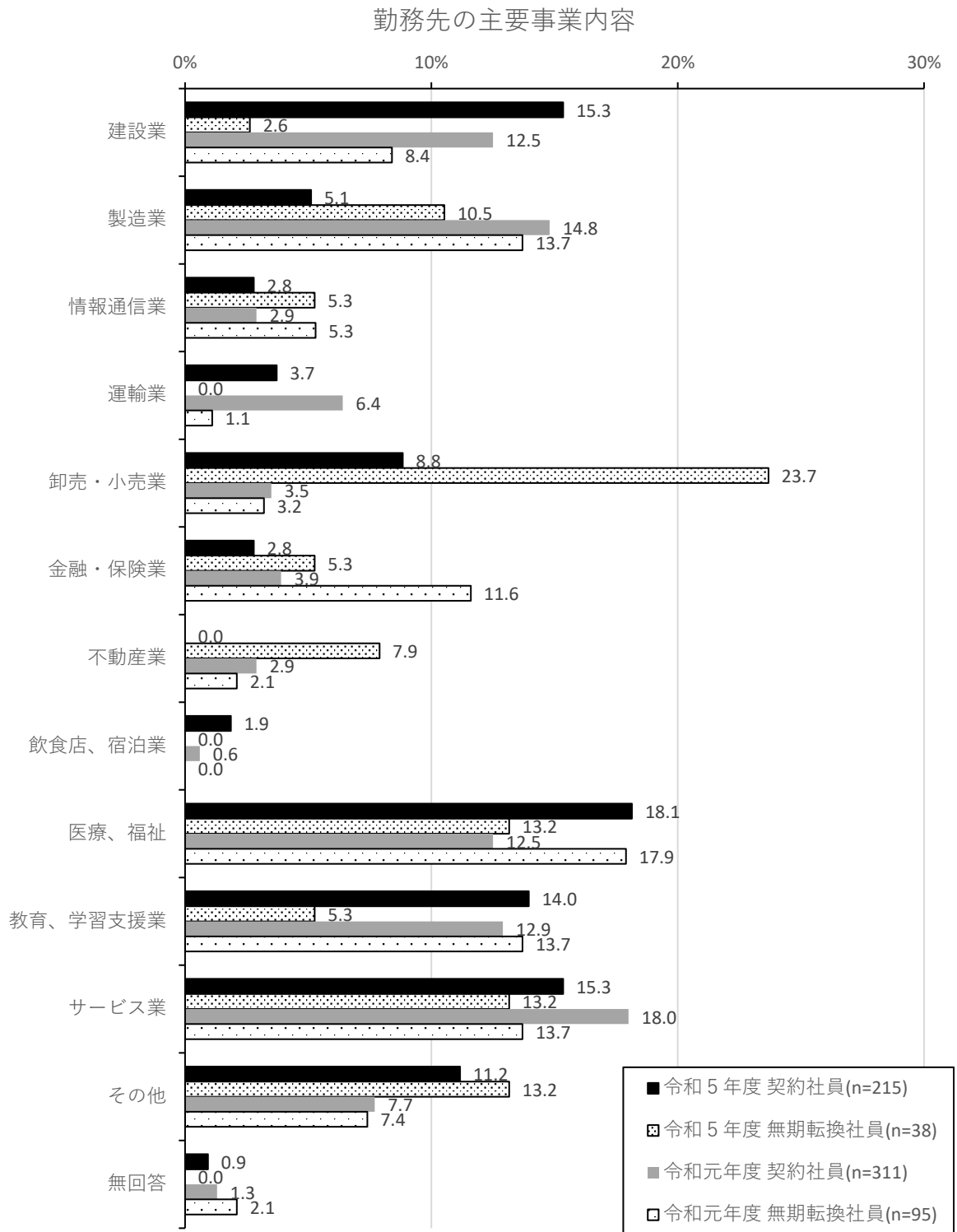
○男性では「あなた自身」が82.9%、「あなた自身と家族」が10.8%となっている。女性では、「配偶者」が42.7%、「あなた自身」が36.9%となっている。



(無期転換社員)

○男性では「あなた自身」が81.3%、「あなた自身と家族」が12.5%となっている。女性では、「あなた自身」が50.0%、「配偶者」が31.8%となっている。

1.5. 勤務先の主要事業内容【第5表】



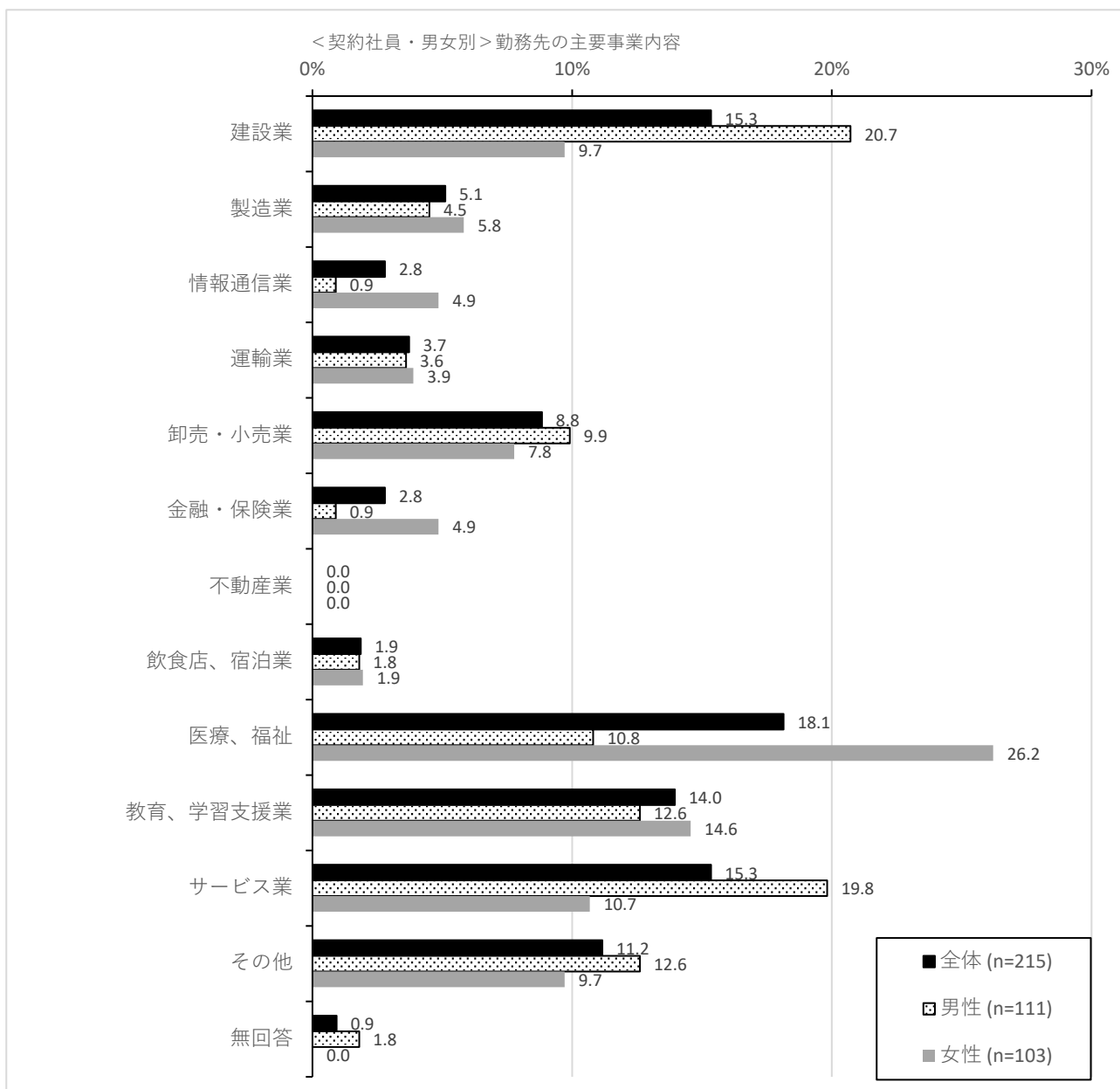
(契約社員)

○勤務先の主要事業内容は、「医療、福祉」が18.1%で最も多い。

(無期転換社員)

○勤務先の主要事業内容は、「卸売・小売業」が23.7%で最も多い。

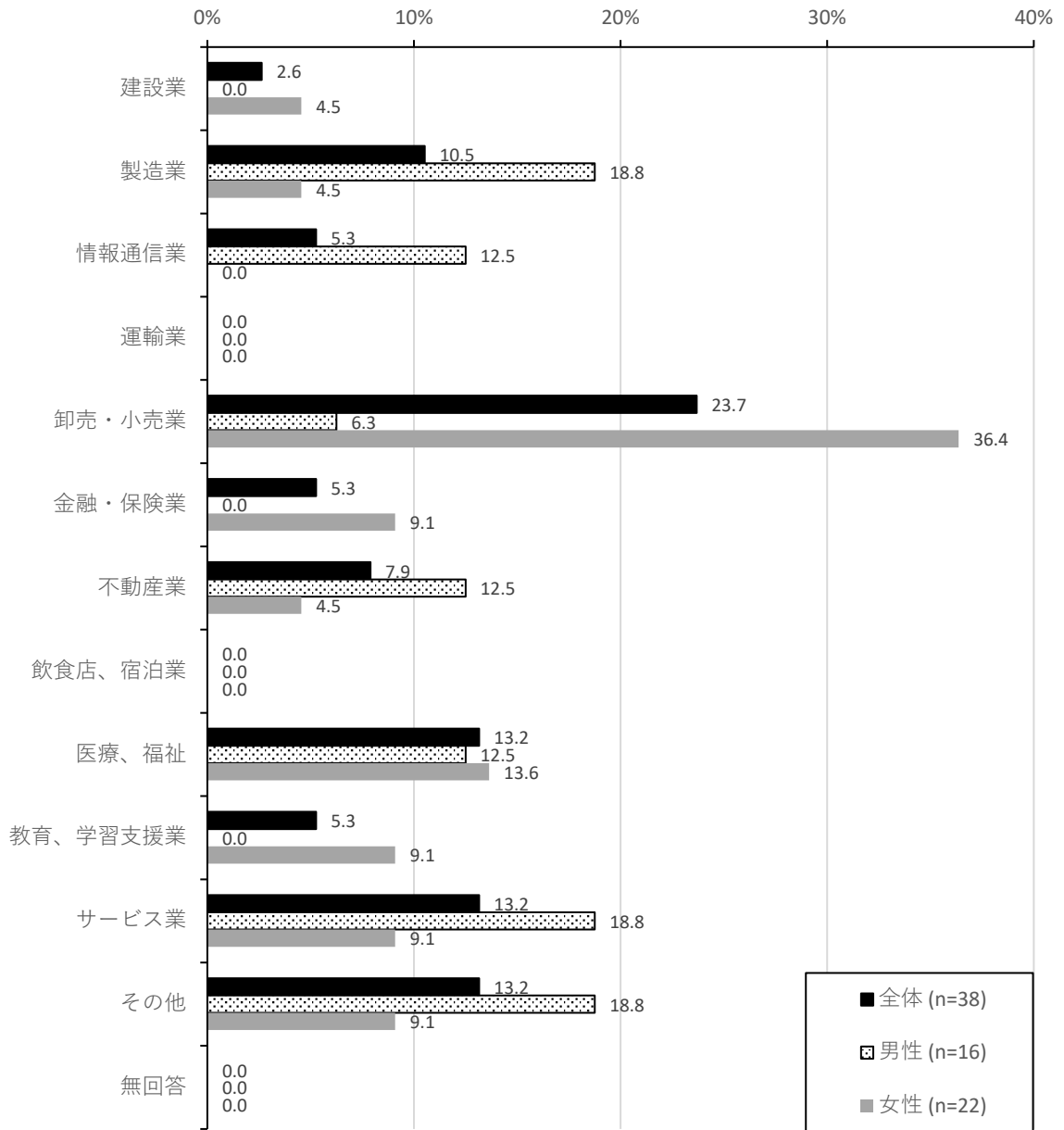
【男女別】



(契約社員)

○男性では、「建設業」が20.7%で最も多く、以下、「サービス業」が19.8%、「教育、学習支援業」、「その他」が12.6%と同率で続いている。女性では「医療、福祉」が26.2%で最も多く、以下、「教育、学習支援業」が14.6%、「サービス業」が10.7%と続いている。

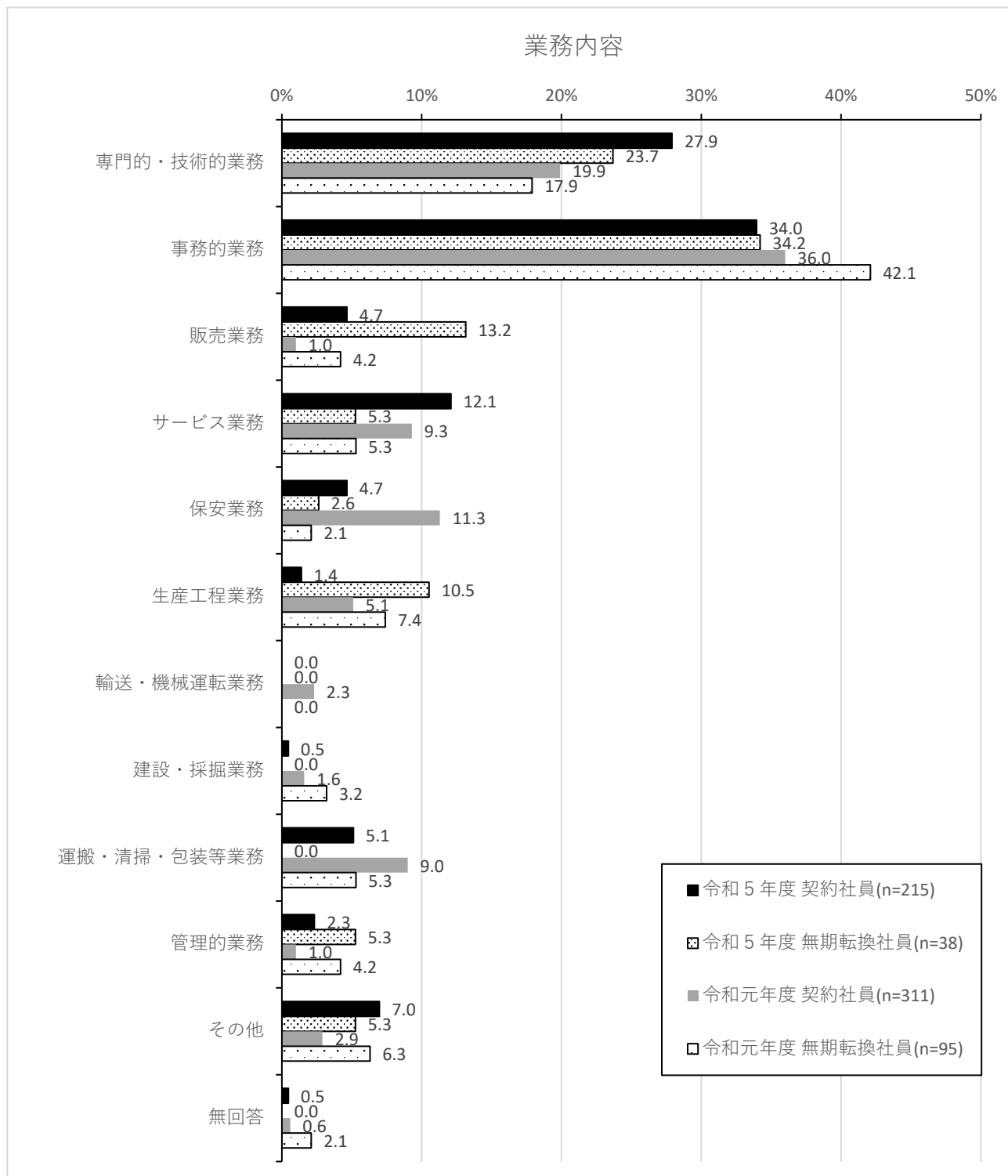
<無期転換社員・男女別>勤務先の主要事業内容



(無期転換社員)

○男性では、「製造業」、「サービス業」、「その他」が18.8%と同率が続いている。女性では「卸売・小売業」が36.4%で最も多く、以下、「医療、福祉」が13.6%、「金融・保険業」、「教育、学習支援業」、「サービス業」、「その他」が9.1%と同率が続いている。

2. 業務内容【第6表】



(契約社員)

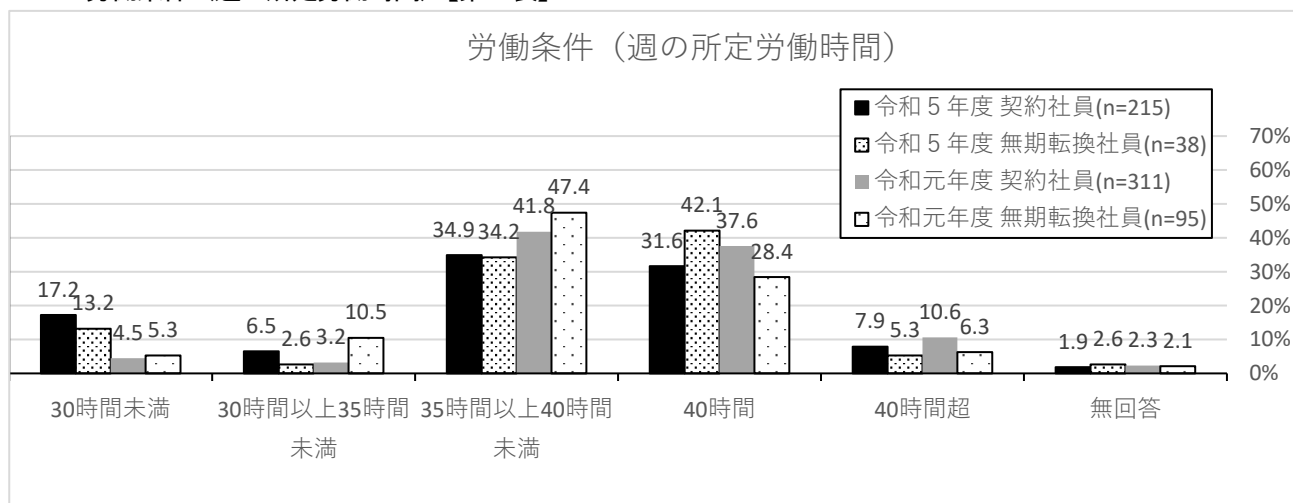
○現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が34.0%で最も多く、以下、「専門的・技術的業務」が27.9%、「サービス業務」が12.1%と続いている。

(無期転換社員)

○現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が34.2%で最も多く、以下、「専門的・技術的業務」が23.7%、「販売業務」が13.2%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7表】

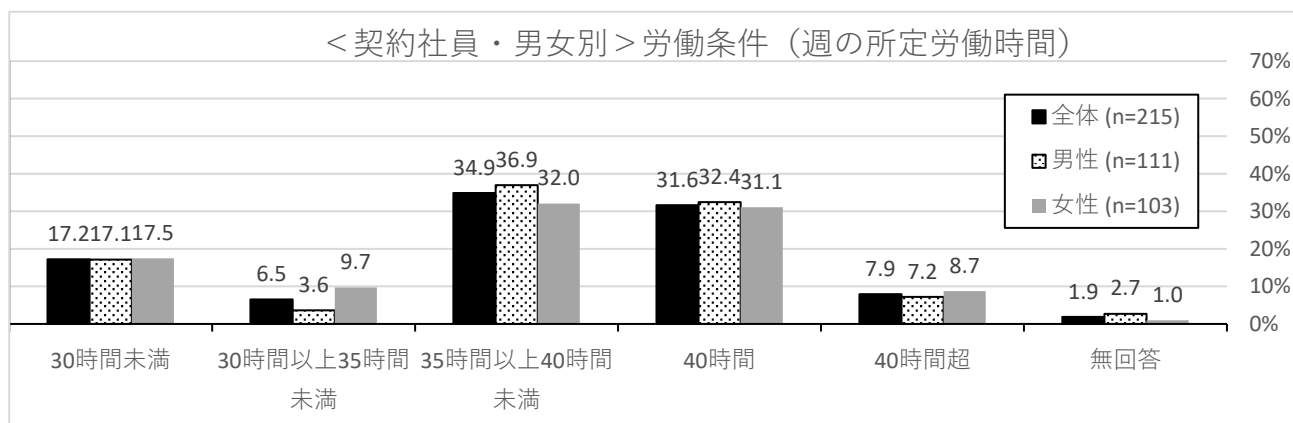


（契約社員）

○週の所定労働時間は、平均 34.0 時間で、「35 時間以上 40 時間未満」が 34.9%で最も多い。

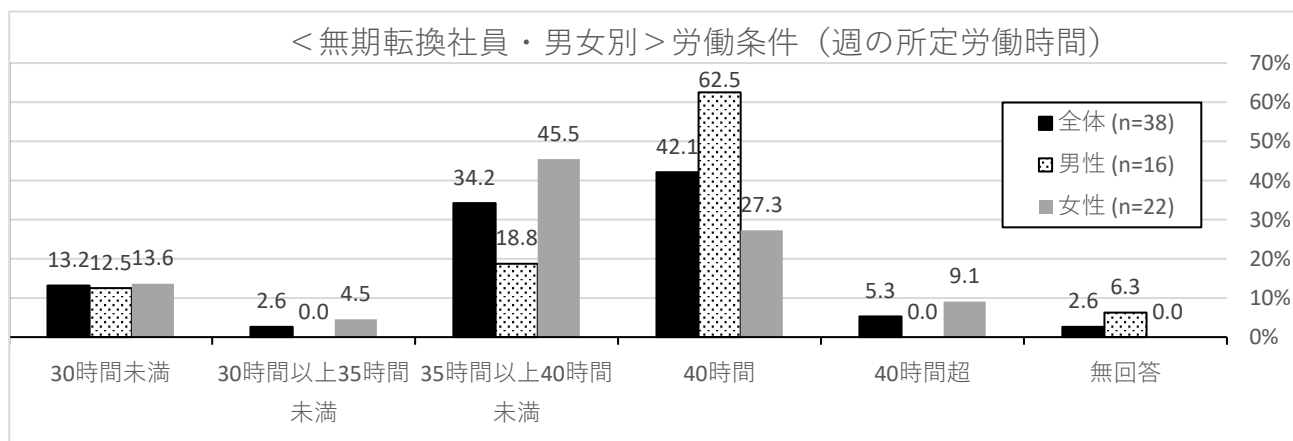
（無期転換社員）

○週の所定労働時間は、平均 38.7 時間で、「40 時間」が 42.1%で最も多い。



（契約社員）

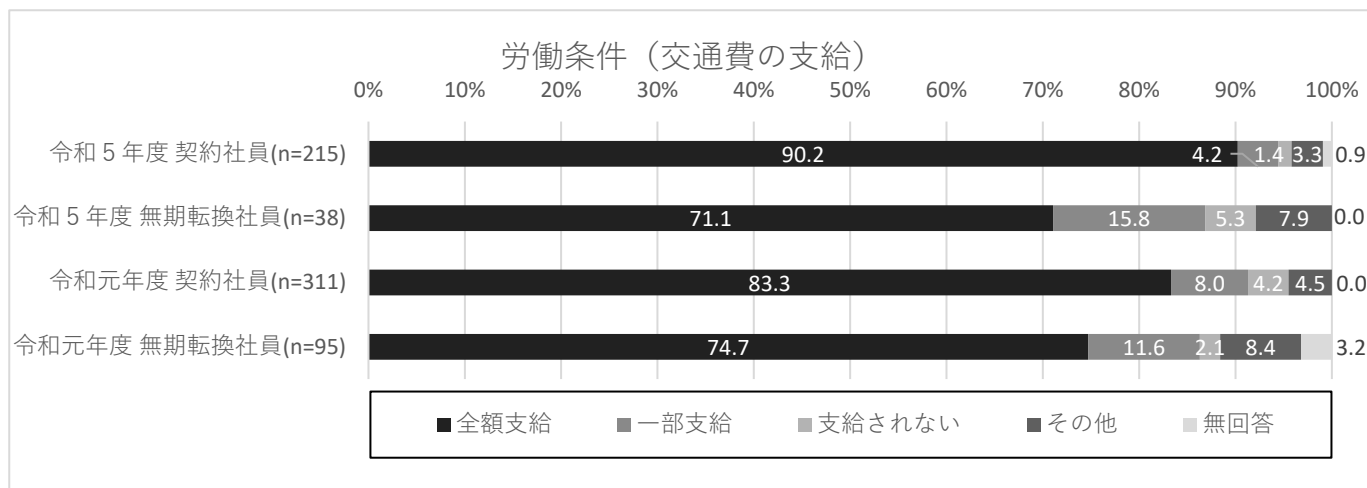
○男性では平均 33.8 時間、中央値 37.5 時間となっている。また、女性では平均 34.3 時間、中央値 37.5 時間となっている。



（無期転換社員）

○男性では平均 32.4 時間、中央値 40.0 時間となっている。また、女性では平均 43.3 時間、中央値 35.6 時間となっている。

3.2. 労働条件（交通費の支給）【第8表】



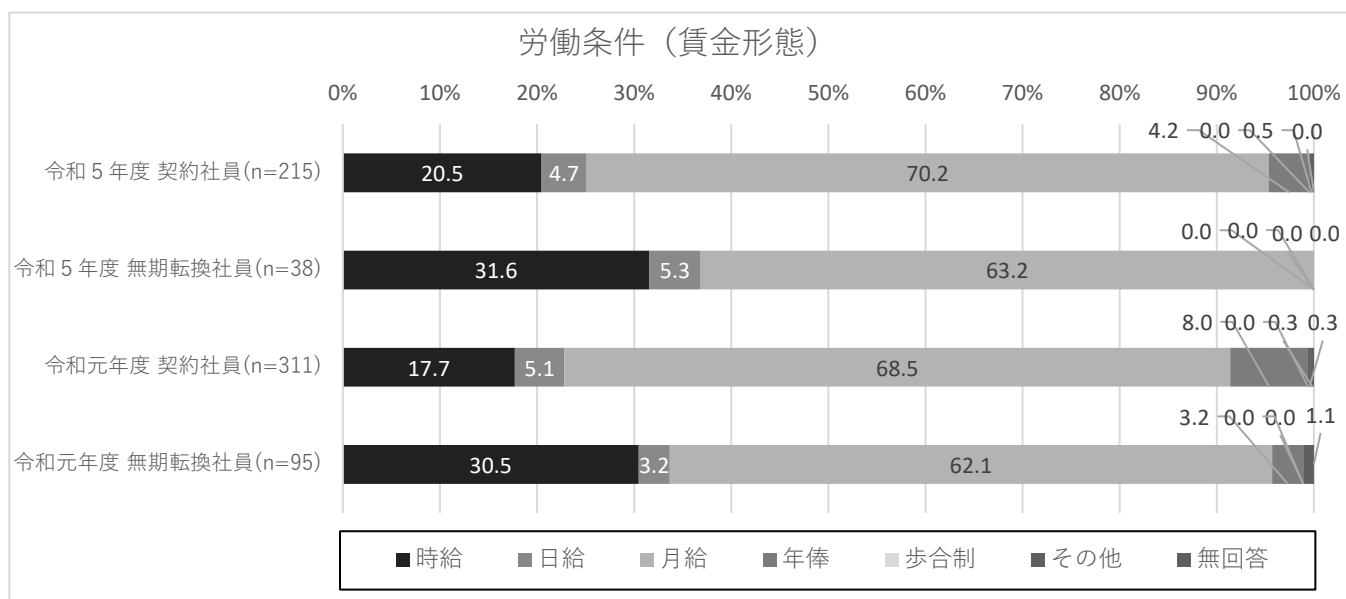
（契約社員）

○交通費の支給については、「全額支給」が90.2%で最も多く、以下、「一部支給」が4.2%、「その他」が3.3%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71.1%で最も多く、以下、「一部支給」が15.8%、「その他」が7.9%と続いている。

3.3. 労働条件（賃金形態）【第9表】



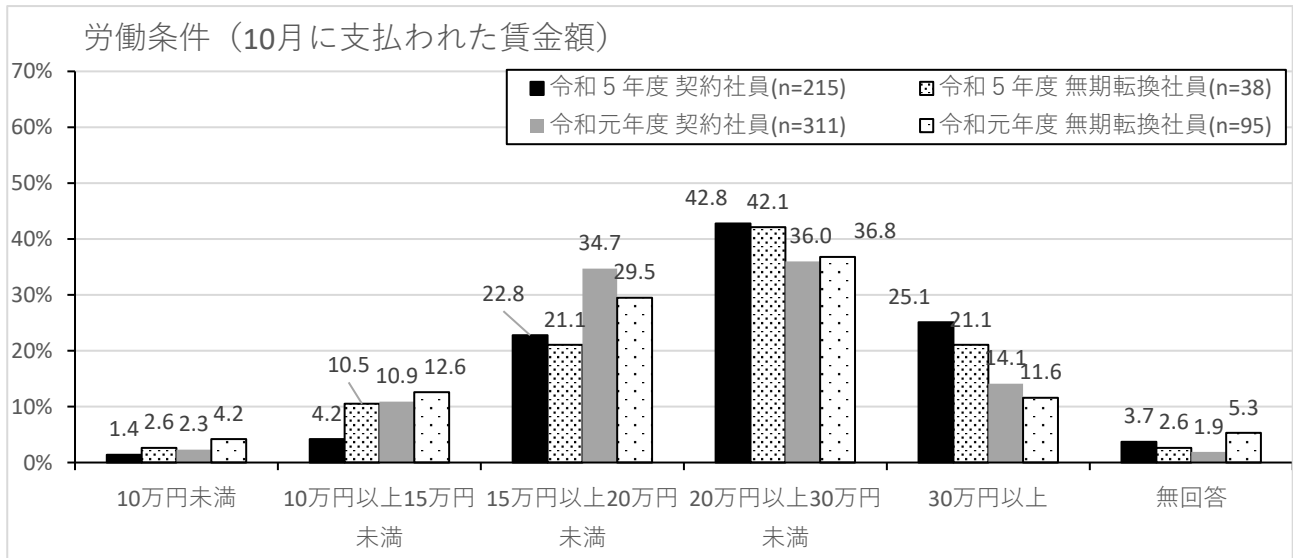
（契約社員）

○賃金形態としては、「月給」が70.2%で最も多く、以下、「時給」が20.5%、「日給」が4.7%と続いている。

（無期転換社員）

○賃金形態としては、「月給」が63.2%で最も多く、以下、「時給」が31.6%、「日給」が5.3%と続いている。

3.4. 労働条件(10月に支払われた賃金額)【第10表】



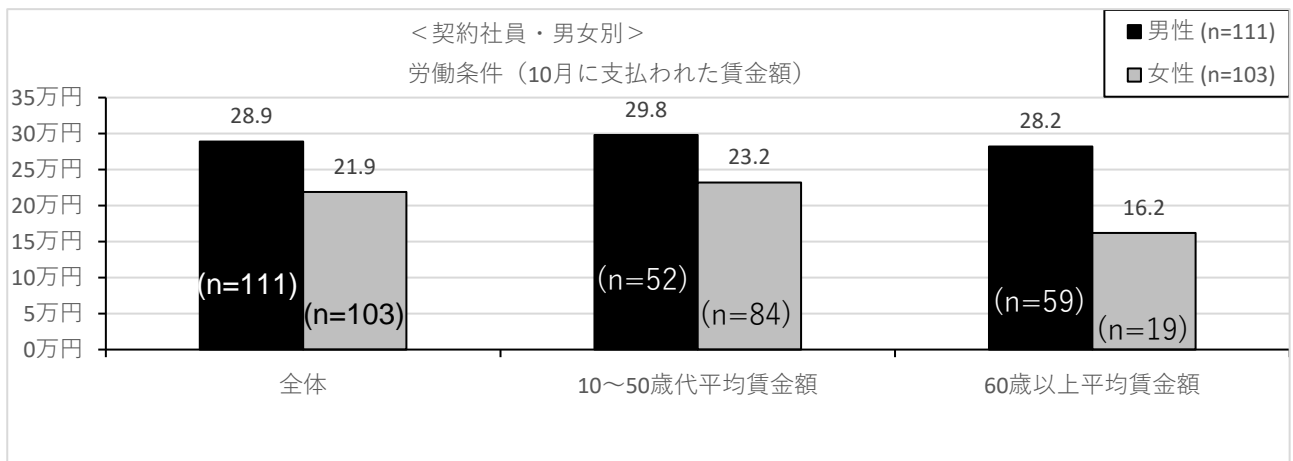
(契約社員)

○10月分の賃金額（税込、通勤手当除く）は、「20万円以上30万円未満」が42.8%で最も多い。

(無期転換社員)

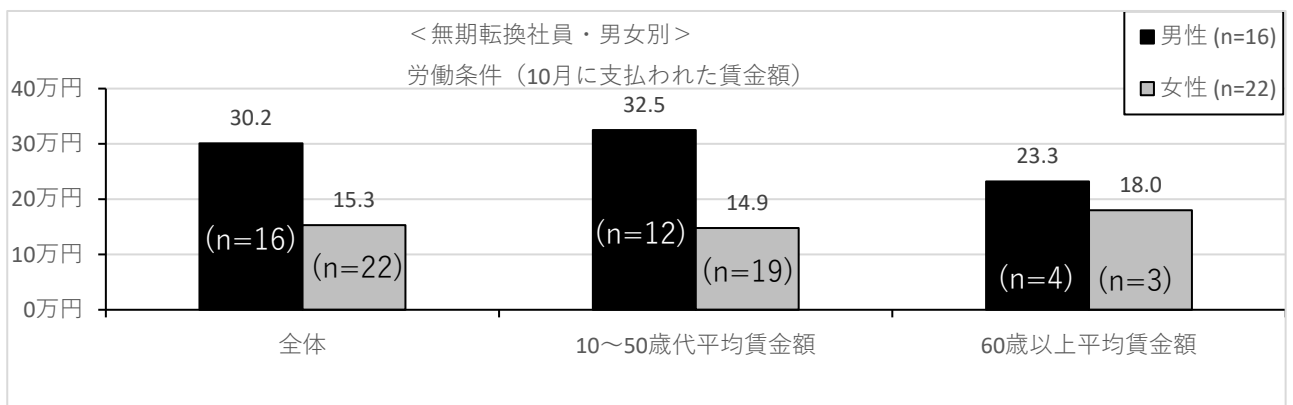
○10月分の賃金額（税込、通勤手当除く）は、「20万円以上30万円未満」が42.1%で最も多い。

【男女別】



(契約社員)

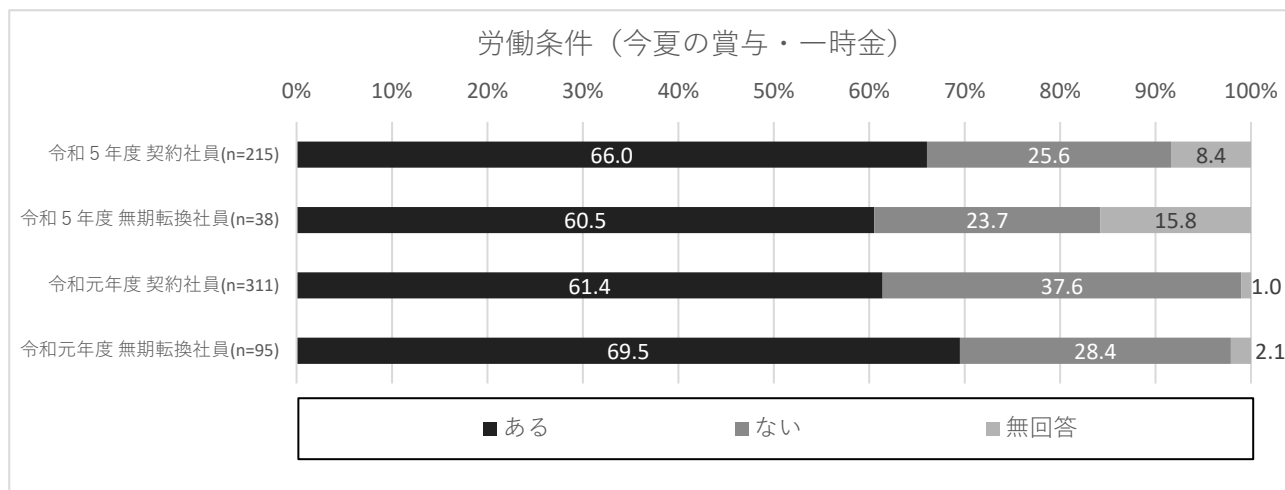
○男性では平均28.9万円、中央値25.0万円。また女性では平均21.9万円、中央値22.0万円となっている。



(無期転換社員)

○男性では平均30.2万円、中央値28.5万円。また女性では平均15.3万円、中央値19.0万円となっている。

3.5. 労働条件（今夏の賞与・一時金）【第11～12表】

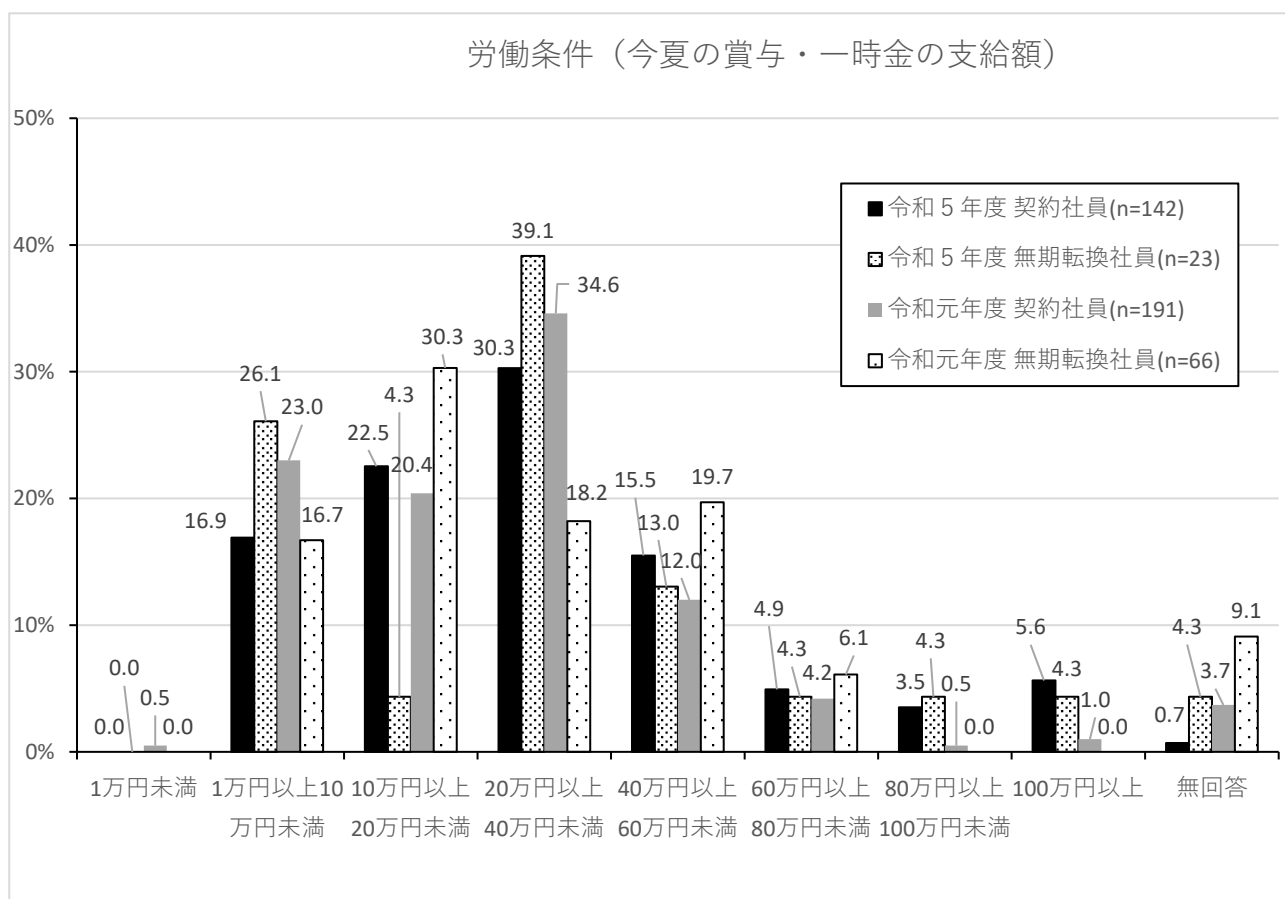


（契約社員）

○賞与・一時金については「ある」が66.0%、「ない」が25.6%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60.5%、「ない」が23.7%となっている。



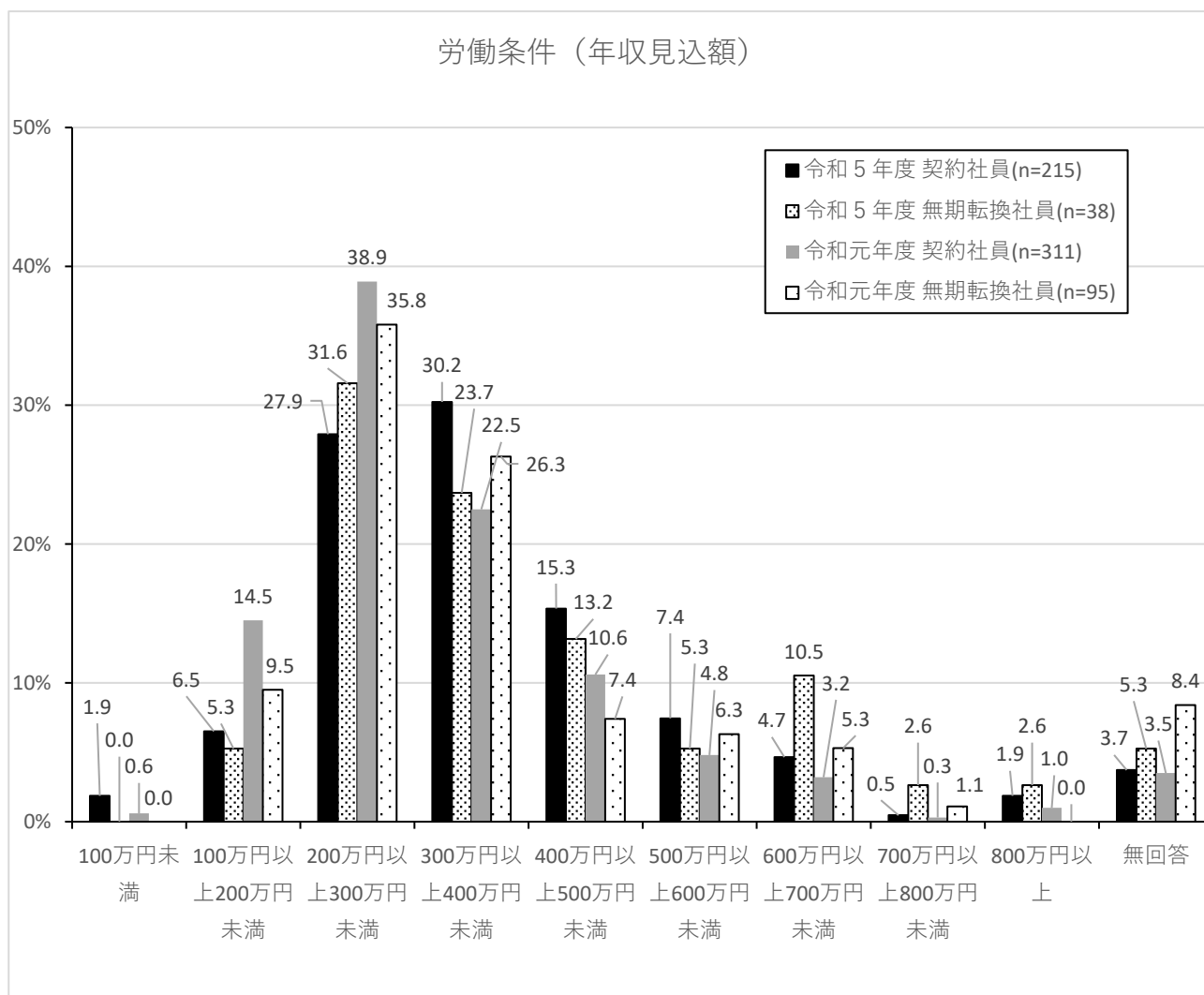
（契約社員）

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

（無期転換社員）

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

3.6. 労働条件（年収見込額）【第13表】



（契約社員）

○年収見込額（概算）は「300万円以上400万円未満」が30.2%で最も多い。

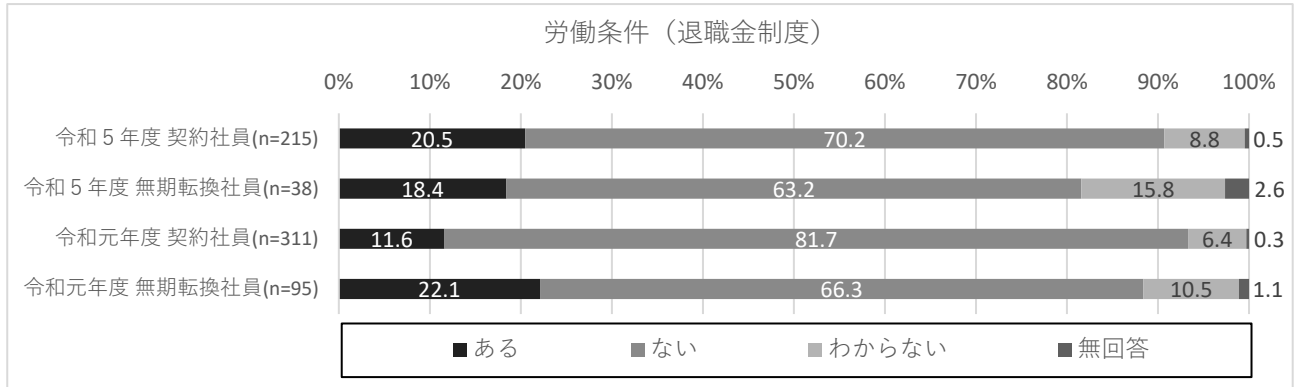
※年収見込額（概算）の平均値は348.3万円

（無期転換社員）

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

※年収見込額（概算）の平均値は368.0万円

3.7. 労働条件（退職金制度）【第14表】



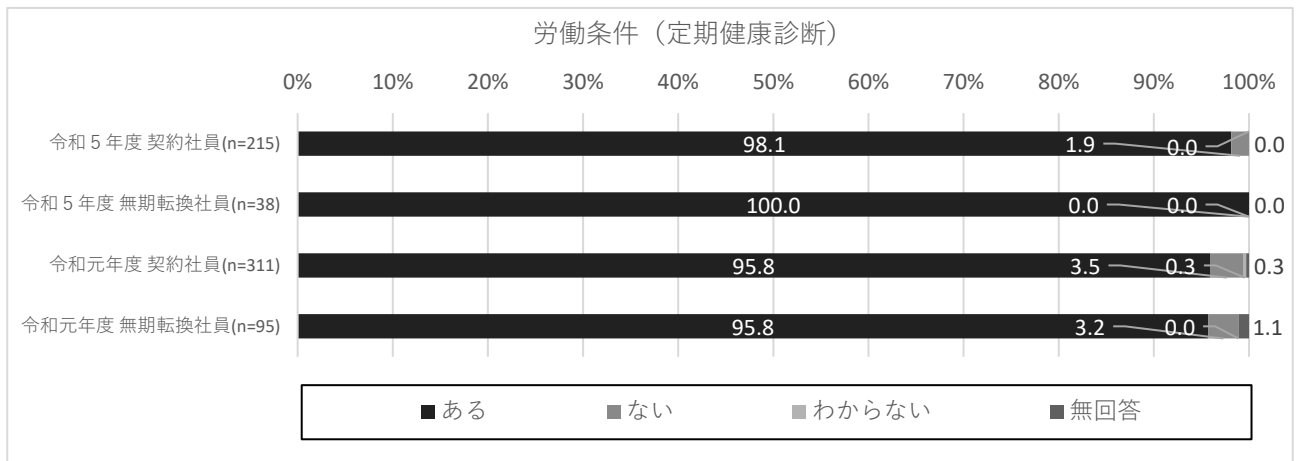
(契約社員)

○退職金制度については、「ない」が70.2%、「ある」が20.5%、「わからない」が8.8%となっている。

(無期転換社員)

○退職金制度については、「ない」が63.2%、「ある」が18.4%、「わからない」が15.8%となっている。

3.8. 労働条件（定期健康診断）【第15表】



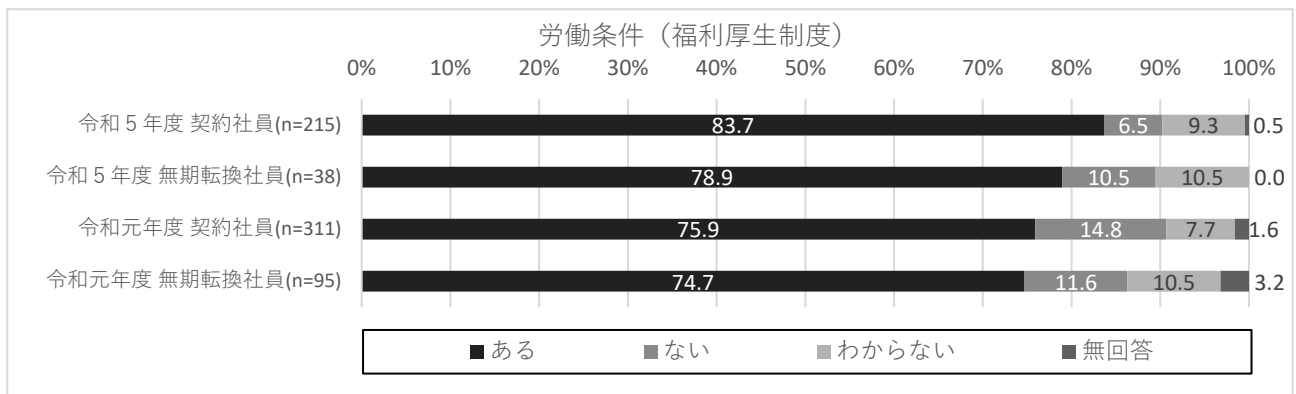
(契約社員)

○定期健康診断については、「ある」が98.1%、「ない」が1.9%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100.0%、「ない」が0.0%となっている。

3.9. 労働条件（福利厚生制度）【第16表】



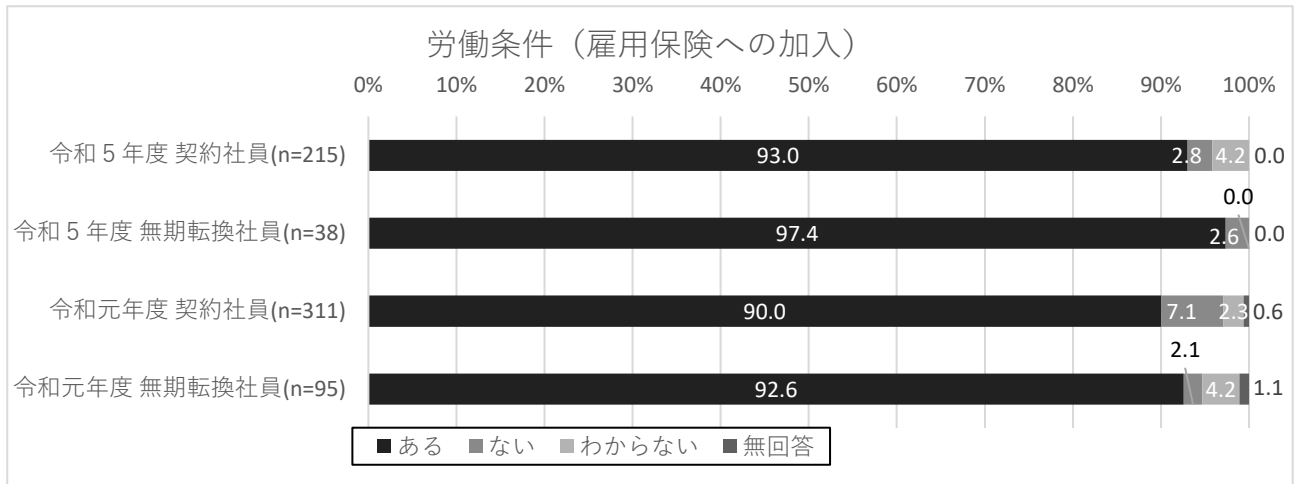
(契約社員)

○福利厚生制度については、「ある」が83.7%、「ない」が6.5%、「わからない」が9.3%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78.9%、「ない」、「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 17 表】



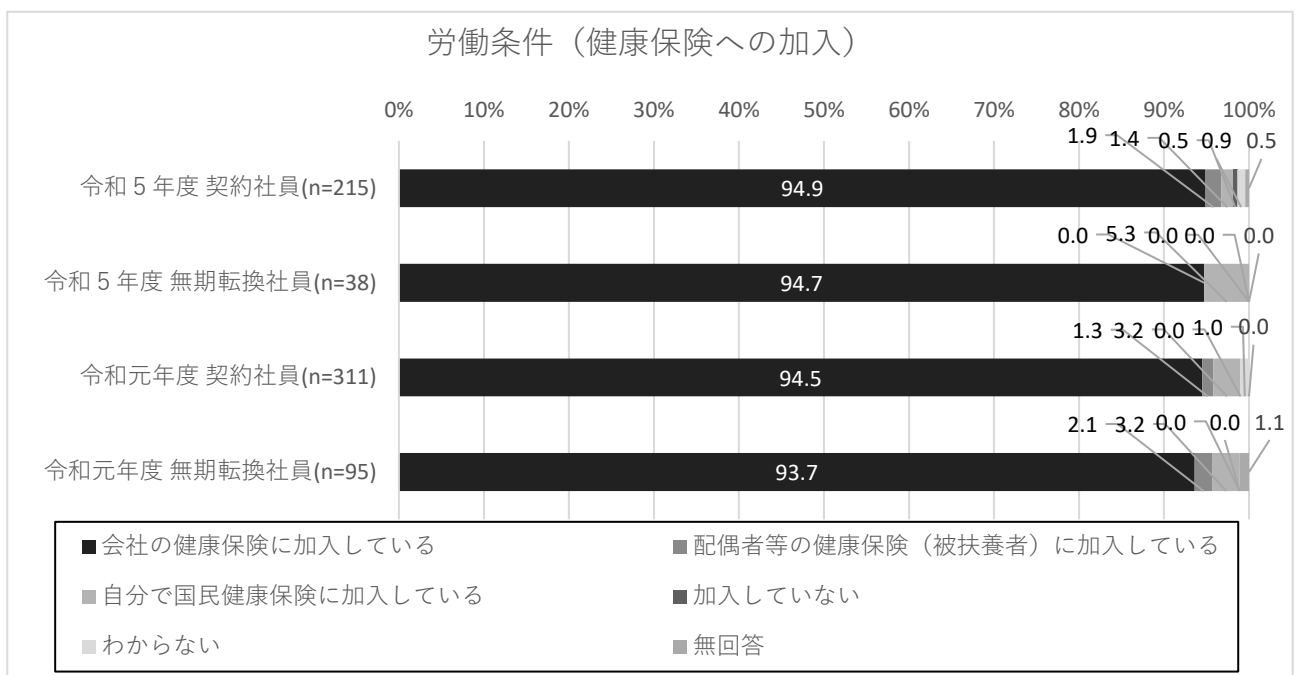
（契約社員）

○雇用保険への加入については、「ある」が93.0%、「ない」が2.8%、「わからない」が4.2%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、「ある」が97.4%、「ない」が2.6%、「わからない」が0.0%となっている。

3.11. 労働条件（健康保険への加入）【第 18 表】



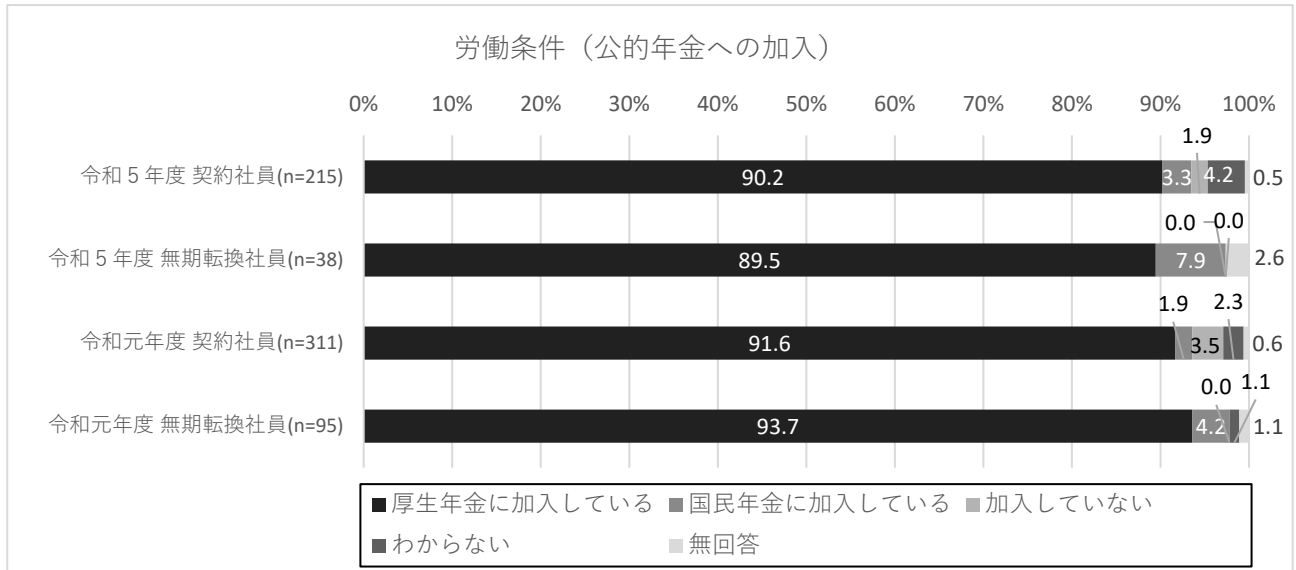
（契約社員）

○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94.9%、「配偶者等の健康保険（被扶養者）に加入している」が1.9%、「自分で国民健康保険に加入している」が1.4%となっている。

（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94.7%、「自分で国民健康保険に加入している」が5.3%となっている。

3.12. 労働条件（公的年金への加入）【第 19 表】



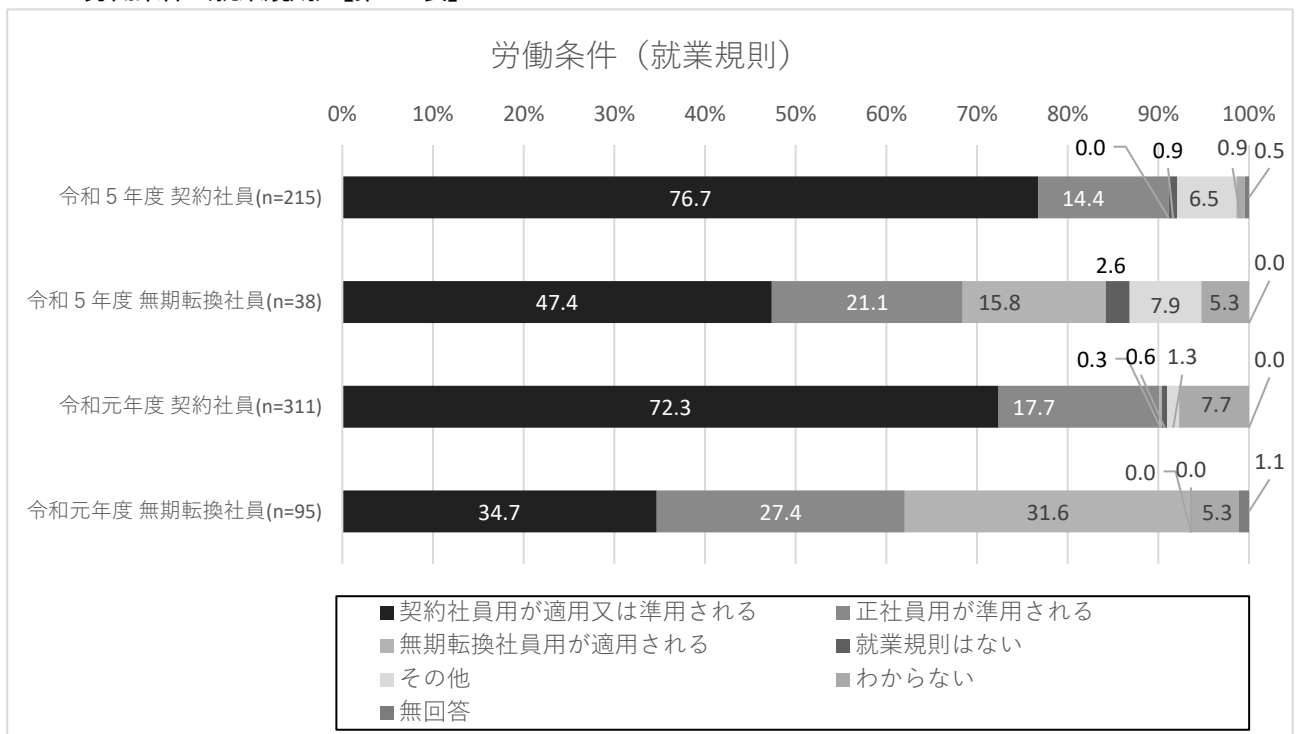
（契約社員）

○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90.2%、「わからない」が4.2%、「国民年金に加入している」が3.3%となっている。

（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89.5%、「国民年金に加入している」が7.9%となっている。

3.13. 労働条件（就業規則）【第 20 表】



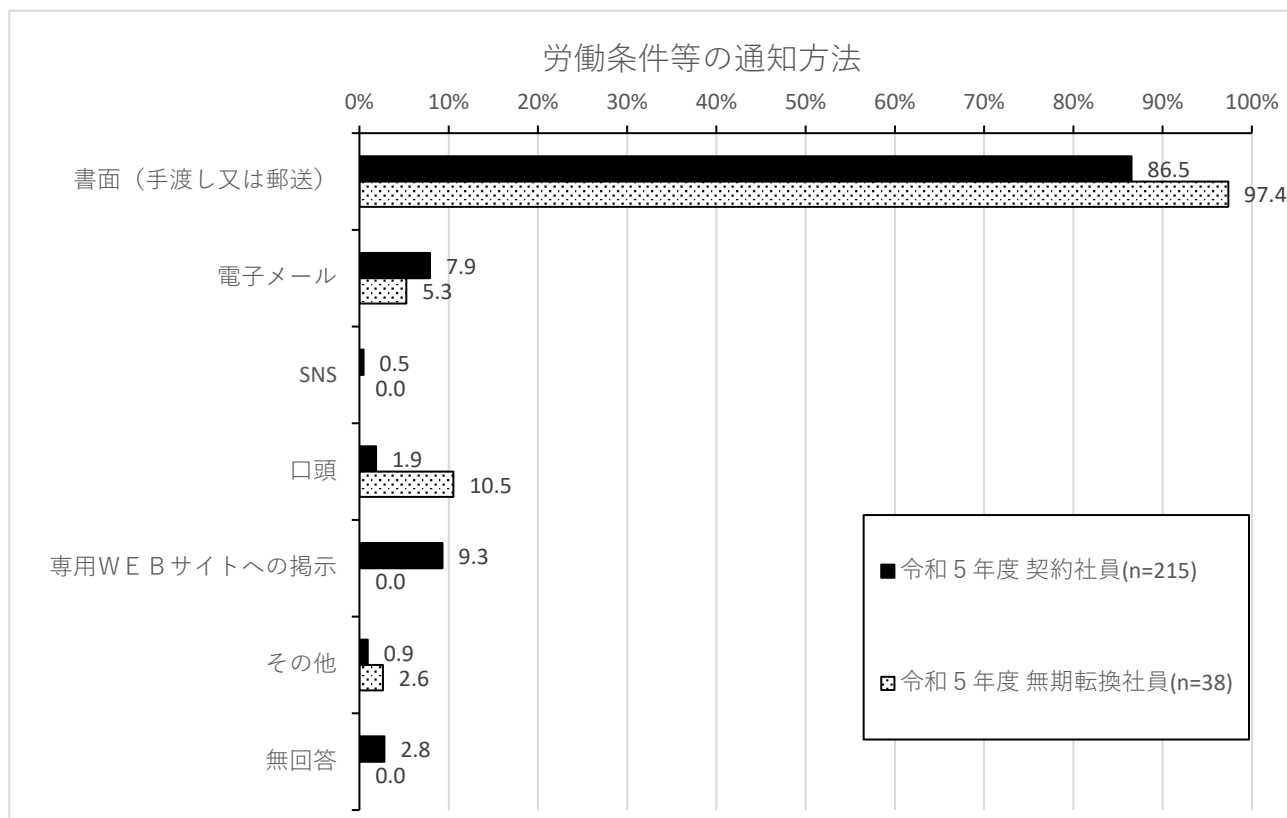
（契約社員）

○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76.7%、「正社員用が準用される」が14.4%となっている。

（無期転換社員）

○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47.4%、「正社員用が準用される」が21.1%となっている。

4. 労働条件等の通知方法（複数回答可）【第21表】



（契約社員）

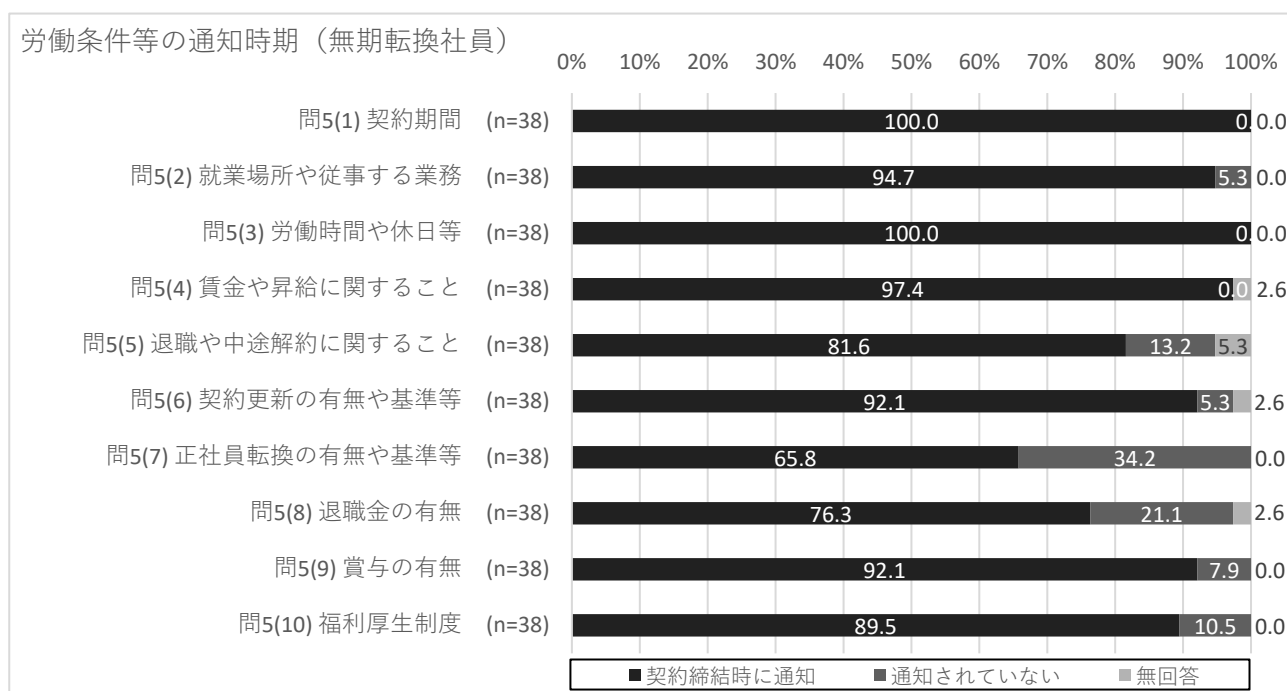
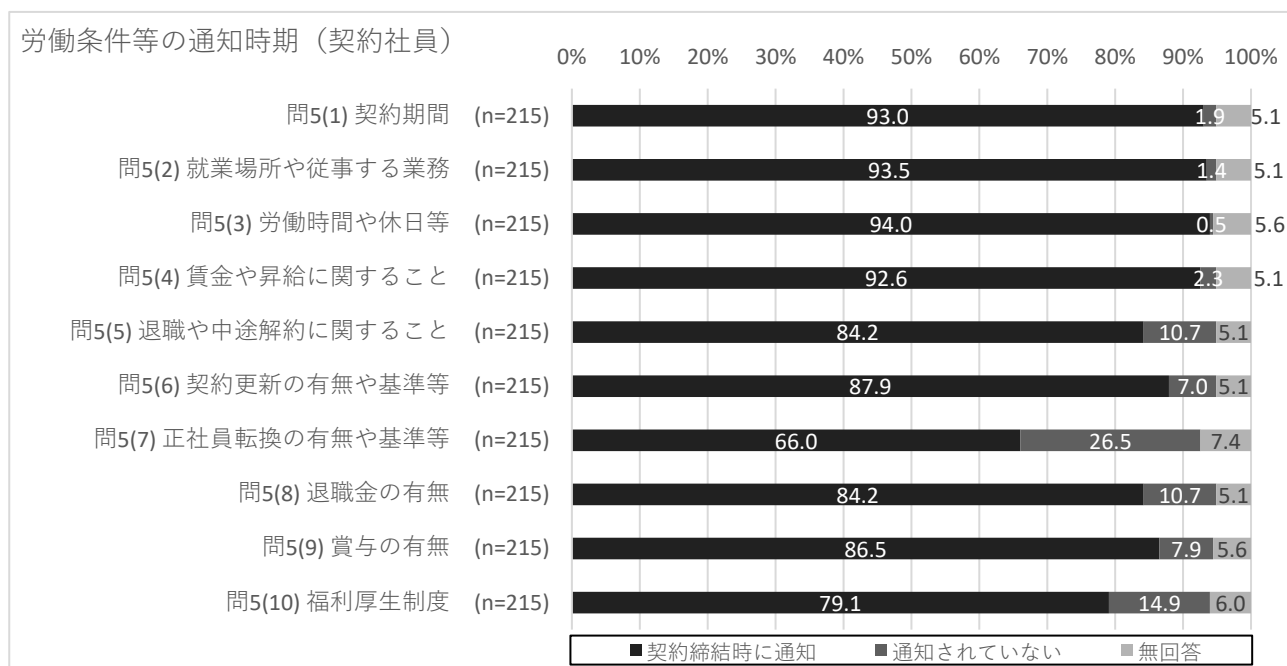
○労働条件等の通知方法については、「書面（手渡し又は郵送）」が86.5%で最も多く、以下、「専用WEBサイトへの掲示」が9.3%、「電子メール」が7.9%と続いている。

（無期転換社員）

○労働条件等の通知方法については、「書面（手渡し又は郵送）」が97.4%で最も多く、以下、「口頭」が10.5%、「電子メール」が5.3%と続いている。

5. 労働条件の通知時期

5.1. 労働条件等の通知時期【第22～41表】

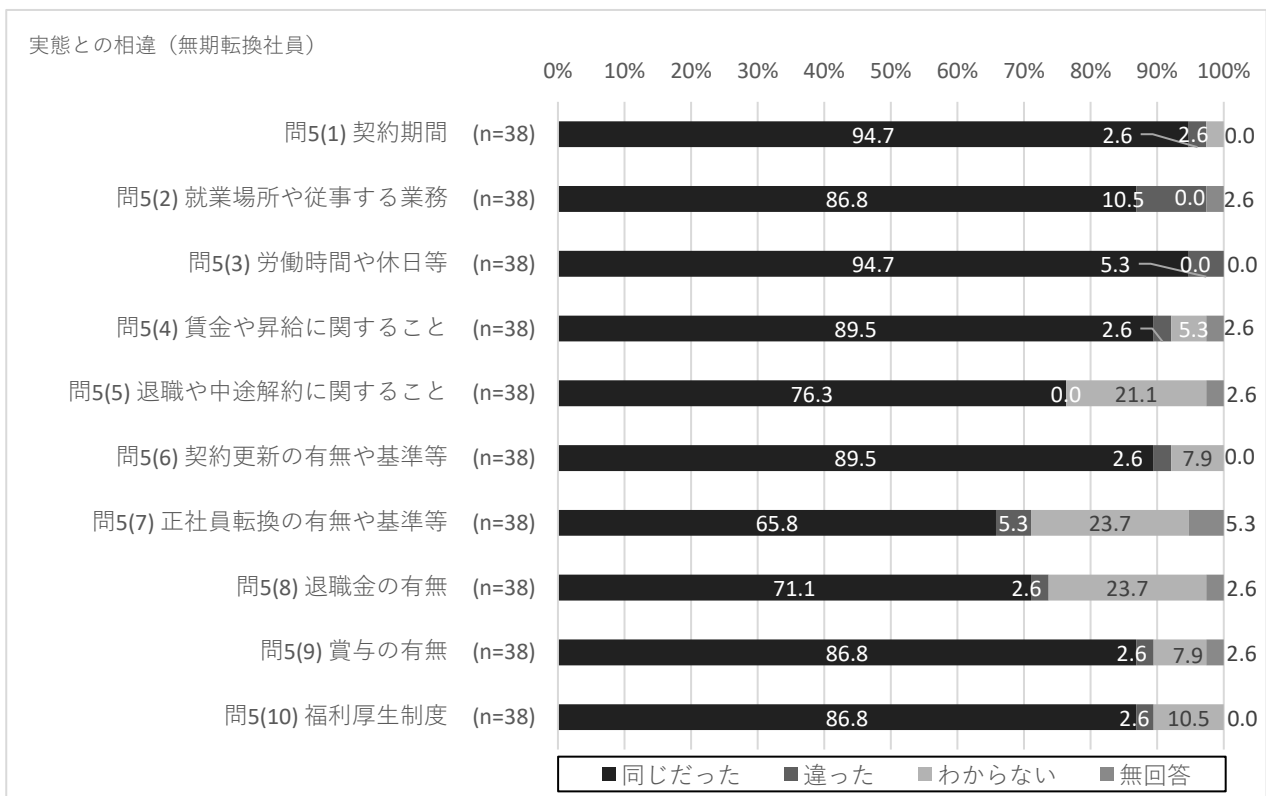
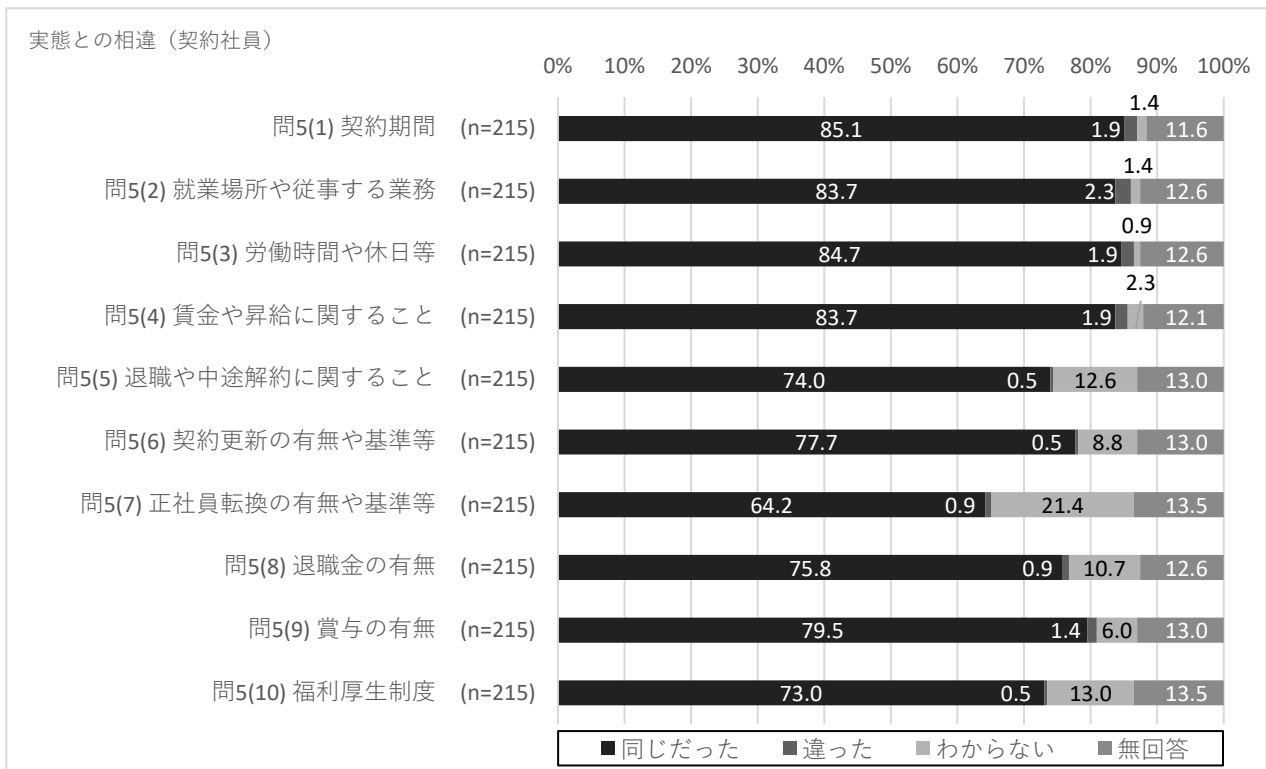


（契約社員）

○労働条件等の通知時期について、契約締結時に通知されたものは「労働時間や休日等」が94.0%で最も多く、以下、「就業場所や従事する業務」が93.5%、「契約期間」が93.0%と続いている。

（無期転換社員）

○労働条件等の通知時期について、契約締結時に通知されたものは「契約期間」、「労働時間や休日等」が共に100%で最も多く、以下、「賃金や昇給に関すること」が97.4%、「就業場所や従事する業務」が94.7%と続いている。



（契約社員）

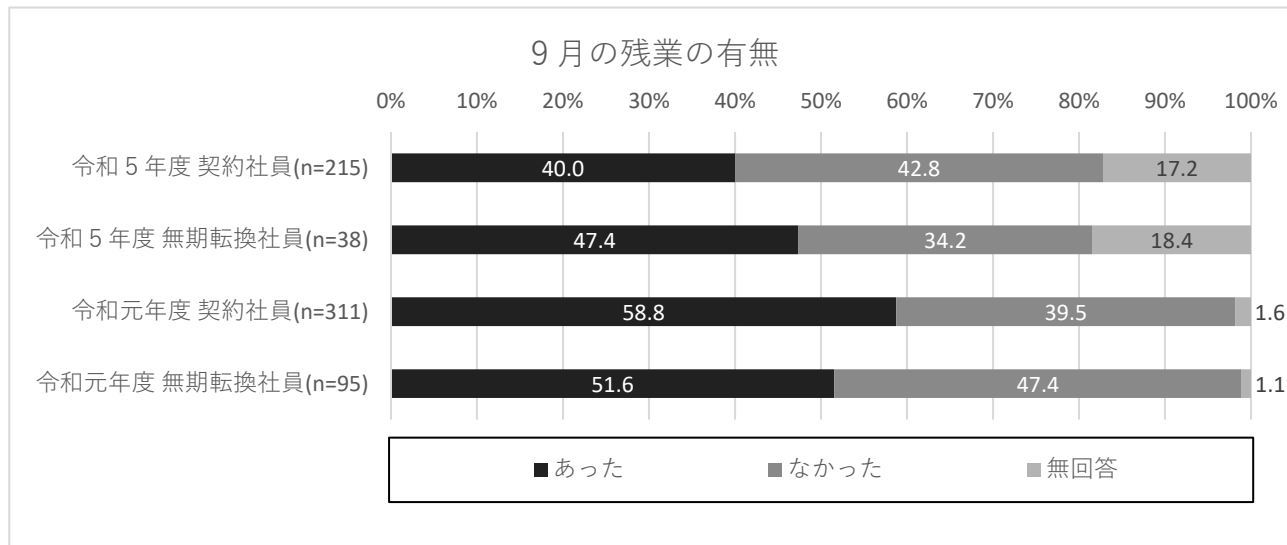
○実態との相違について、同じだったとされたものは「契約期間」が 85.1%で最も多く、以下、「労働時間や休日等」が 84.7%、「就業場所や従事する業務」、「賃金や昇給に関すること」が同率で 83.7%と続いている。

（無期転換社員）

○実態との相違について、同じだったとされたものは「契約期間」、「労働時間や休日等」が同率で 94.7%と最も多く、以下、「賃金や昇給に関すること」、「契約更新の有無や基準等」が 89.5%、「就業場所や従事する業務」、「賞与の有無」、「福利厚生制度」が 86.8%と続いている。

6. 9月の残業の有無

6.1. 9月の残業の有無【第42表】



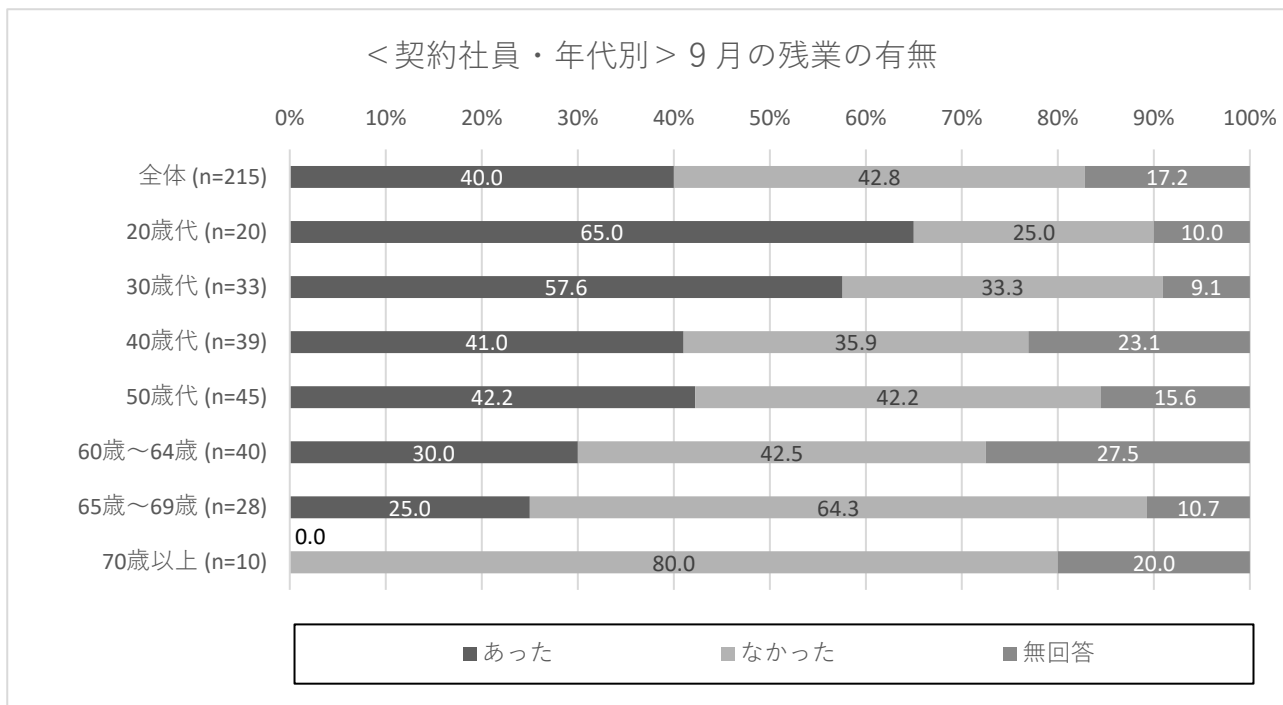
(契約社員)

○9月の残業の有無については、「あった」が40.0%、「なかった」が42.8%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47.4%、「なかった」が34.2%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、「20歳代」が65.0%、以下、「30歳代」が57.6%、「40歳代」が41.0%となっている。

(無期転換社員)

○数値が低い表にしていないが、各年代の中で、9月の残業が「あった」と回答した割合は、「60～64歳代」が66.7%、「40歳代」、「50歳代」が共に50.0%となっている。

6.2. 残業時間【第43表】

9月残業時間 (%)									
	回答者数(件)	1時間未満	1時間以上5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上60時間未満	60時間以上	無回答
令和5年度 契約社員	86	0.0	32.6	18.6	22.1	12.8	10.5	2.3	1.2
令和5年度 無期転換社員	18	0.0	16.7	22.2	16.7	22.2	16.7	5.6	0.0
令和元年度契約社員	183	2.7	37.7	14.8	20.2	8.2	10.9	3.8	1.6
令和元年度 無期転換社員	49	2.0	22.4	16.3	30.6	12.2	10.2	6.1	0.0

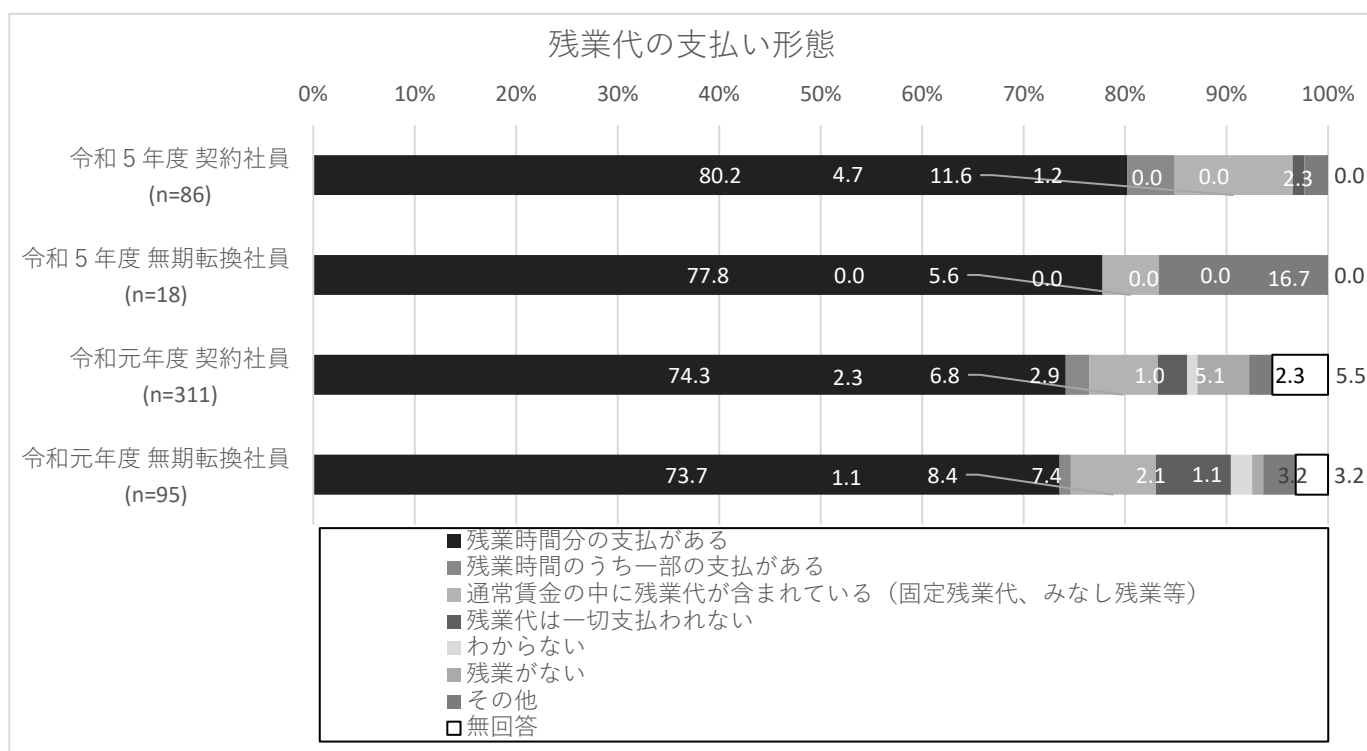
(契約社員)

○「9月に残業があった」とした回答者の平均残業時間は12.0時間となっており、令和元年度の13.4時間と比較して1.4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32.6%で最も多く、以下、「10時間以上20時間未満」が22.1%、「5時間以上10時間未満」が18.6%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15.8時間となっており、令和元年度の14.9時間と比較して0.9時間多くなっている。残業時間については、「20時間以上30時間未満」と「5時間以上10時間未満」が22.2%で同率となっている。

6.3. 残業代の支払形態【第44表】



(契約社員)

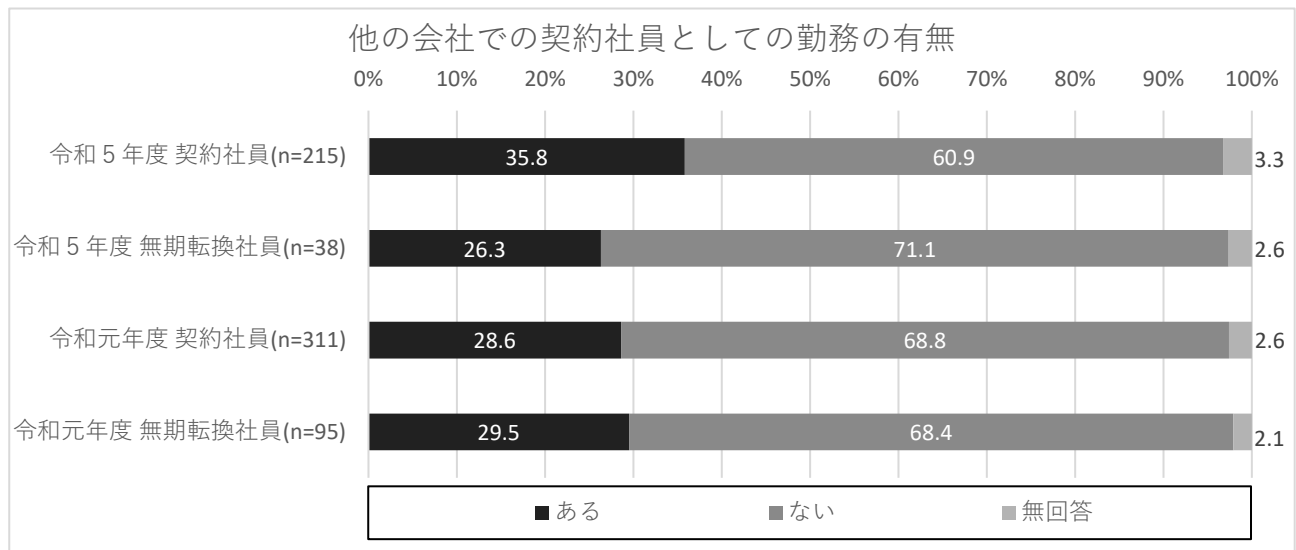
○残業代の支払形態については、「残業時間分の支払がある」が令和元年度調査と比較すると5.9ポイント増加して80.2%と最も多く、以下、「通常賃金の中に残業代が含まれている (固定残業代、みなし残業等)」が11.6%と続いている。

(無期転換社員)

○残業代の支払形態については、「残業時間分の支払がある」が77.8%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5.6%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45表】



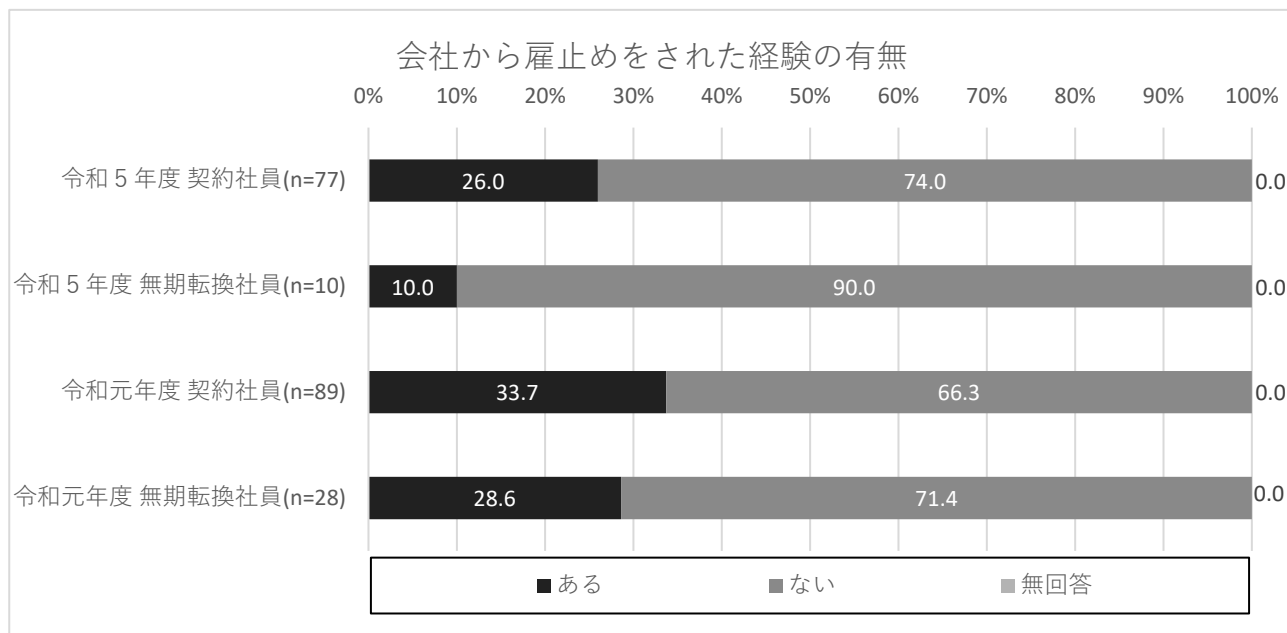
(契約社員)

○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35.8%、「ない」が60.9%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26.3%、「ない」が71.1%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46表】



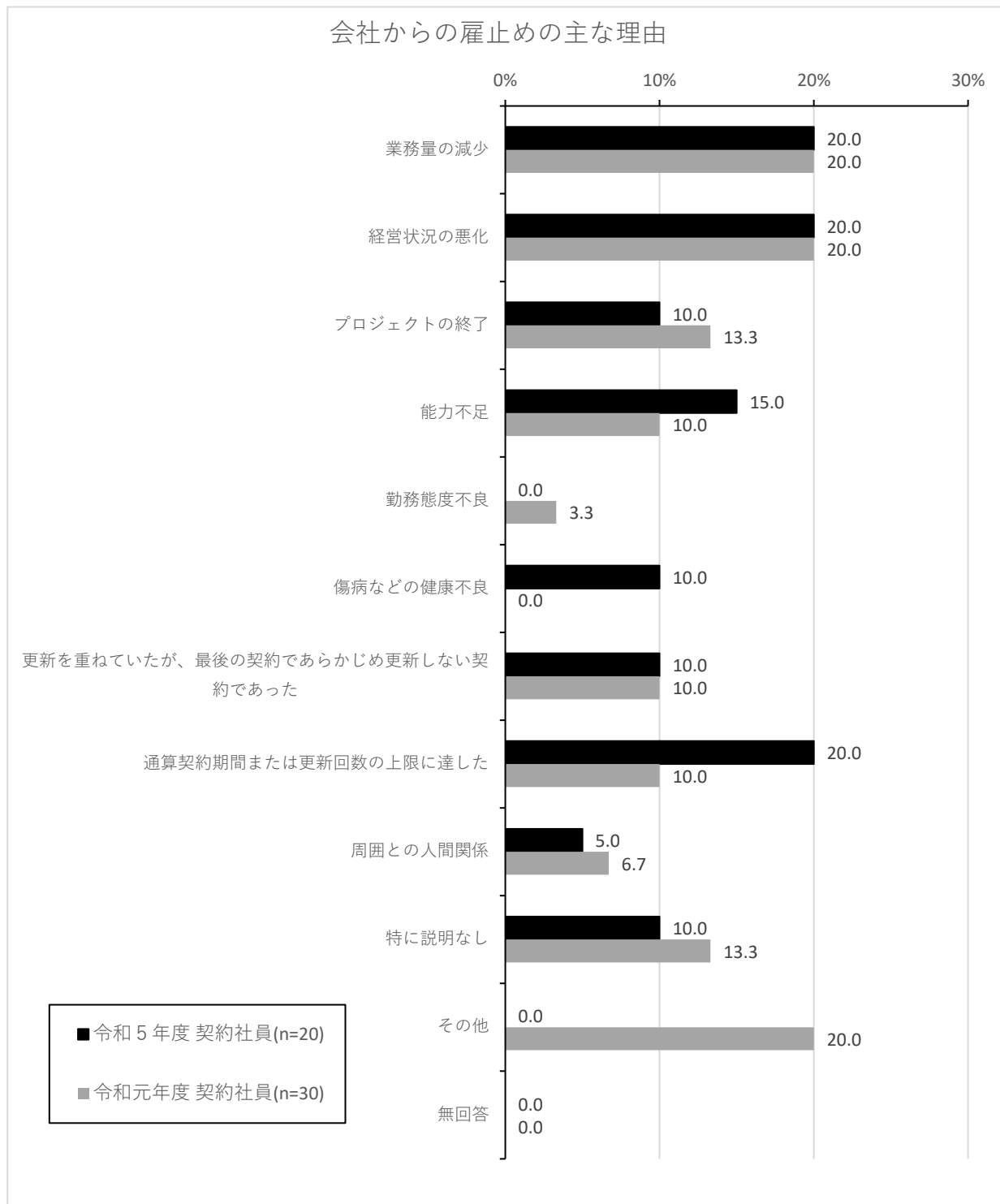
(契約社員)

○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26.0%、「ない」が74.0%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10.0%、「ない」が90.0%となっている。

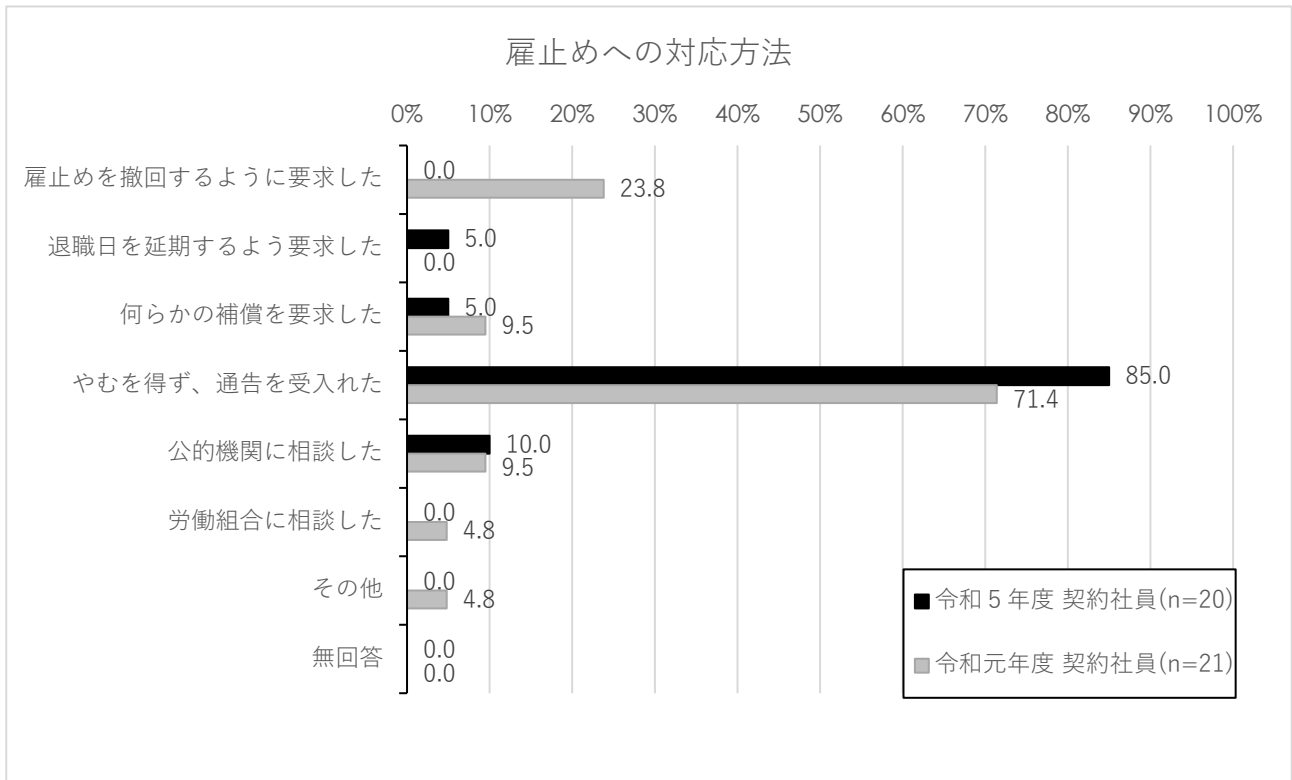
7.3. 会社からの雇止めの主な理由（複数回答可）【第 47 表】



（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」、「通算契約期間または更新回数の上限に達した」、が共に 20.0%で最も多くなっている。

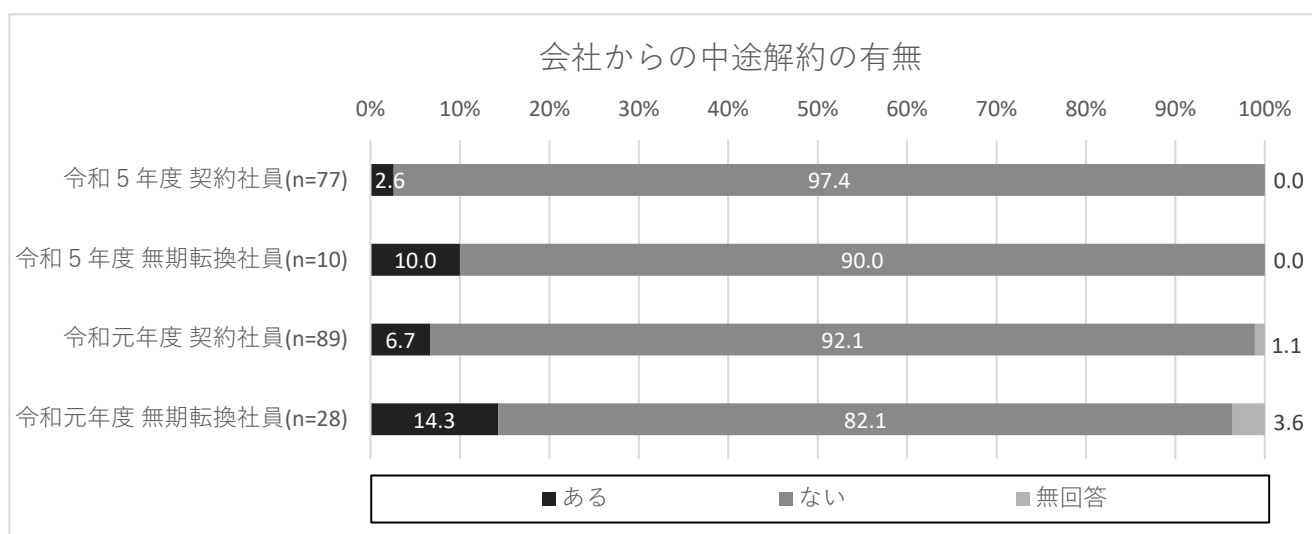
7.4. 雇止めへの対応方法（複数回答可）【第48表】



（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85.0%で最も多く、以下、「公的機関に相談した」が10.0%と続いている。

8. 契約期間中の中途解約の有無【第 49 表】



(契約社員)

○会社からの中途解約の有無については、「ある」が2.6%、「ない」が97.4%となった。

(無期転換社員)

○会社からの中途解約の有無については、「ある」が10.0%、「ない」が90.0%となった。

○中途解約の理由

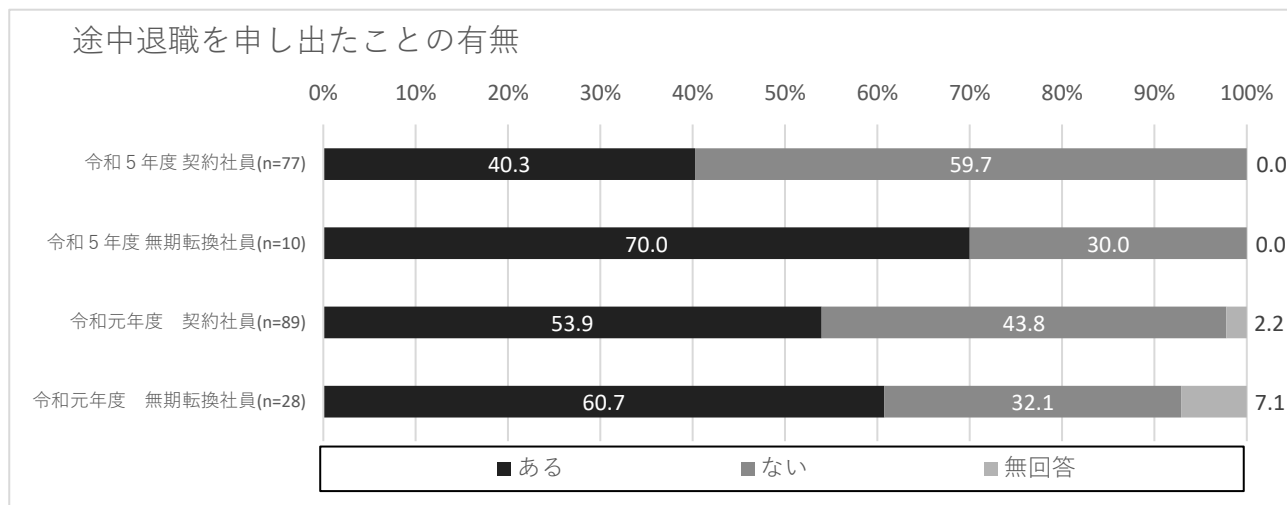
- ・社内試験で不合格（試験官に恣意的に落第点をつけられた。（男性 50歳代 製造業）
- ・会社が求める仕事、量をこなせていないとの警告をされた。（女性 50歳代 サービス業）
- ・経営状況の悪化。（女性 30歳代 医療、福祉）

○その時の対応

- ・何もしていない。（男性 50歳代 製造業）
- ・長期ブランク（10年）があつて顧用をしてもらっていた為、（専門知識を要する仕事ということもあり）指導無しには仕事ができないと交渉した。（女性 50歳代 サービス業）
- ・そのまま退職した。（女性 30歳代 医療、福祉）

9. 契約期間中の途中退職

9.1. 途中退職を会社に申し出たことの有無【第50表】



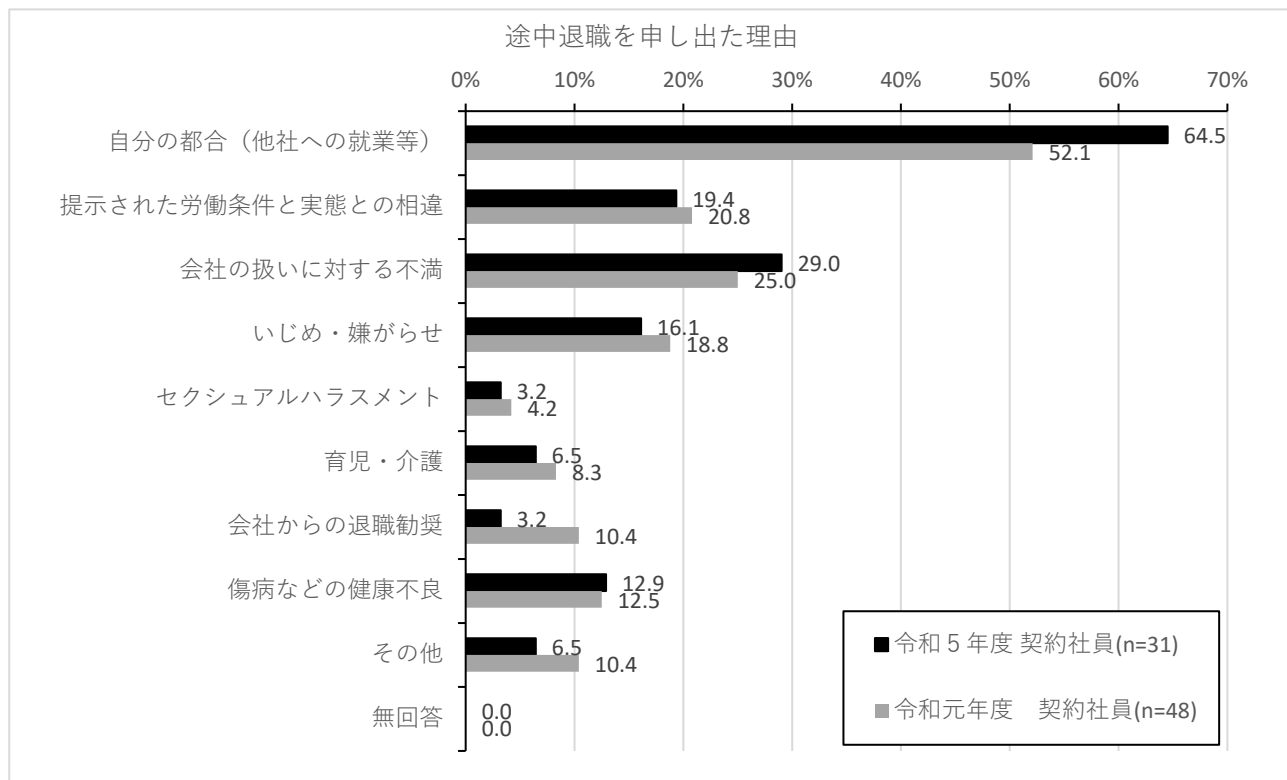
(契約社員)

○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40.3%、「ない」が59.7%となった。

(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70.0%、「ない」が30.0%となった。

9.2. 途中退職を申し出た理由（複数回答可）【第51表】

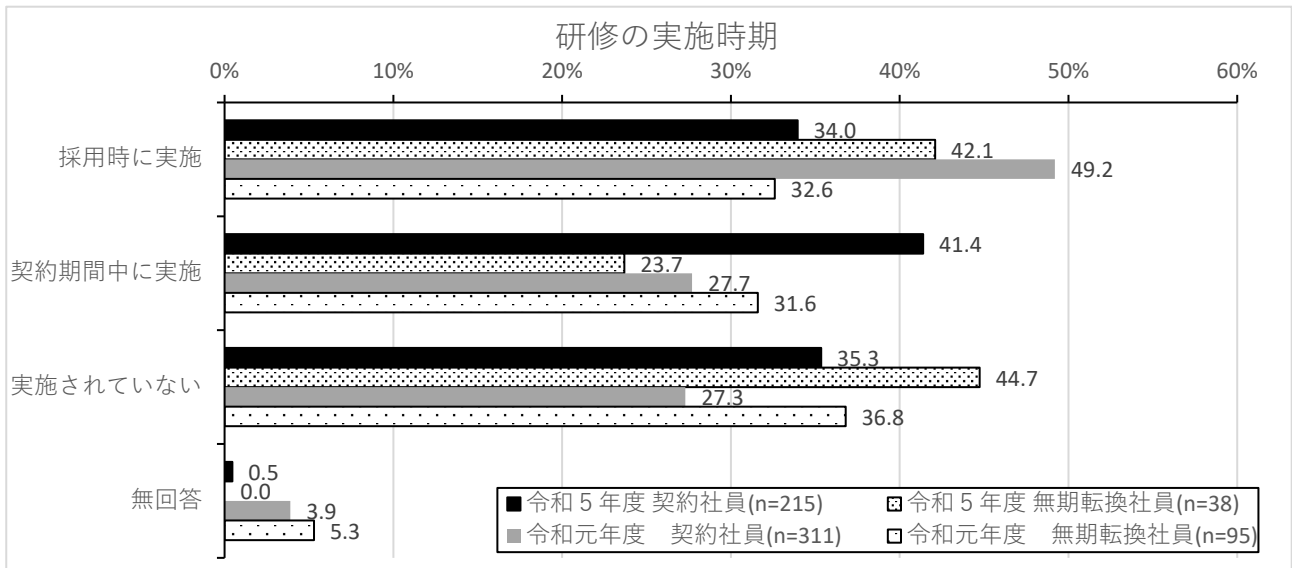


(契約社員)

○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64.5%で最も多く、以下、「会社の扱いに対する不満」が29.0%、「提示された労働条件と実態との相違」が19.4%と続いている。

10. 研修（教育訓練）

10.1. 研修の実施時期（複数回答可）【第 52 表】



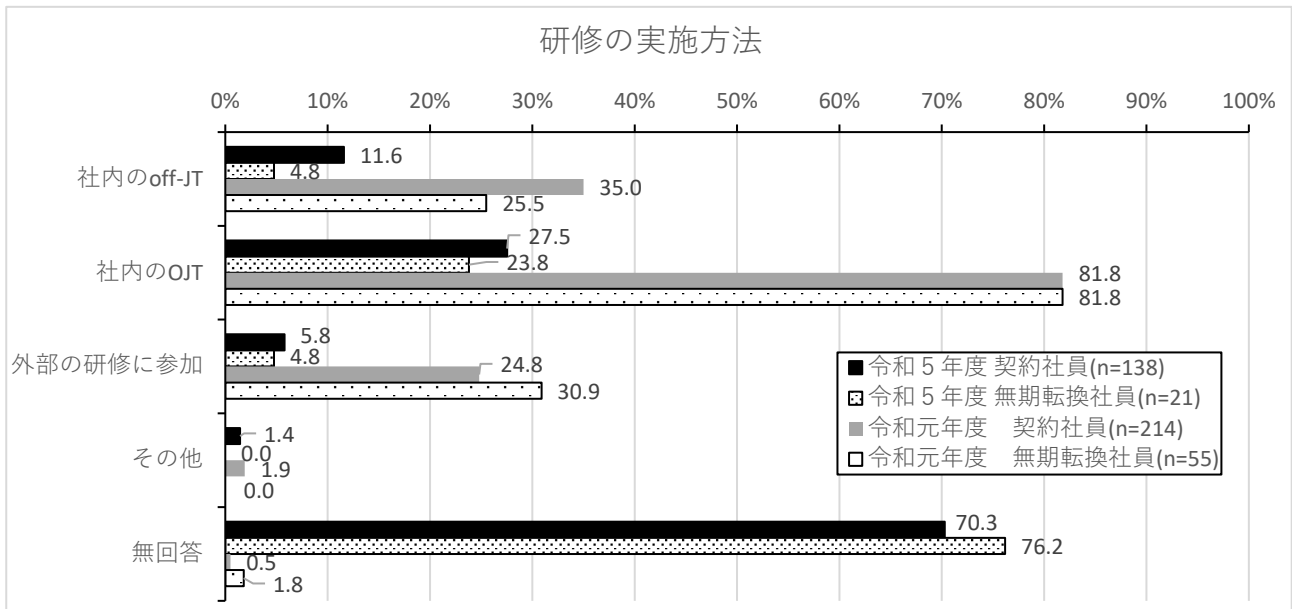
（契約社員）

○現在の職場における研修の実施時期については、「契約期間中に実施」が41.4%で最も多く、以下、「実施されていない」が35.3%、「採用時に実施」が34.0%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44.7%で最も多く、以下、「採用時に実施」が42.1%、「契約期間中に実施」が23.7%と続いている。

10.2. 研修の実施方法（複数回答可）【第 53 表】



（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27.5%、「社内のoff-JT」が11.6%と続いている。

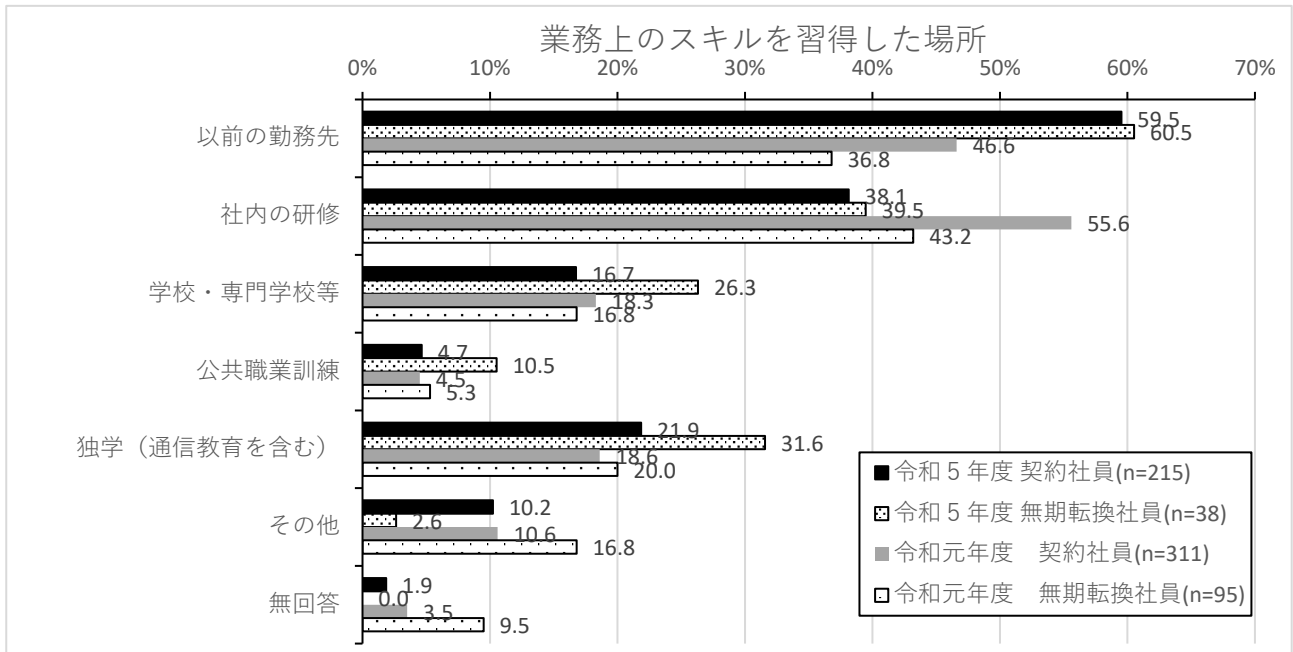
（無期転換社員）

○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23.8%、「社内のoff-JT」、「外部の研修に参加」が4.8%と同率となっている。

※Off-JT(Off the Job Training)：職場外の研修機関で集散的に学ぶ職場外研修

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

10.3. 業務上のスキルを習得した場所（複数回答可）【第54表】



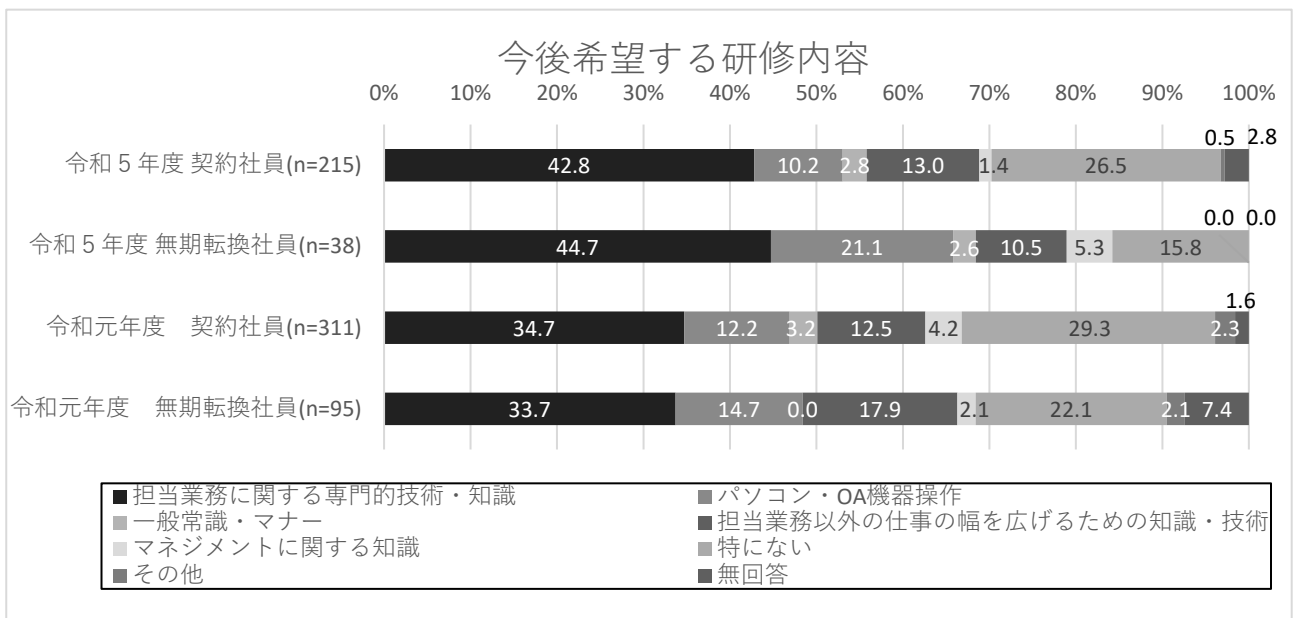
（契約社員）

○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59.5%で最も多く、以下、「社内の研修」が38.1%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、「以前の勤務先」が60.5%で最も多く、以下、「社内の研修」が39.5%と続いている。

10.4. 今後希望する研修内容【第55表】



（契約社員）

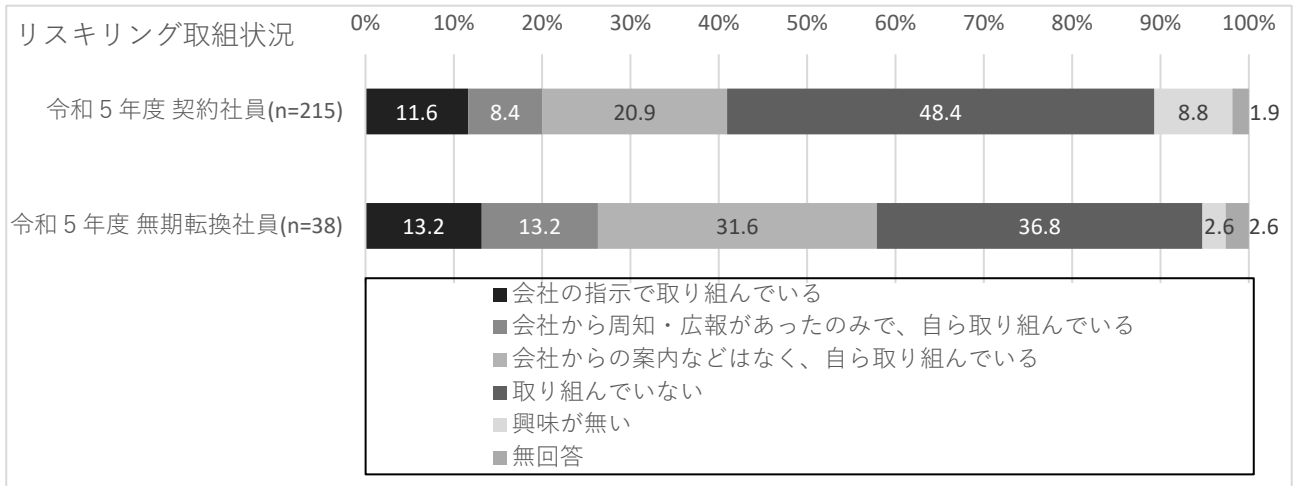
○今後希望する研修内容については、「担当業務に関する専門的技術・知識」が42.8%で最も多く、以下、「特にない」が26.5%、「担当業務以外の仕事の幅を広げるための知識・技術」が13.0%と続いている。

（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44.7%で最も多く、以下、「パソコン・OA機器操作」が21.1%、「特にない」が15.8%と続いている。

11. 職場におけるリスクリング

11.1. リスクリング取組状況【第56表】



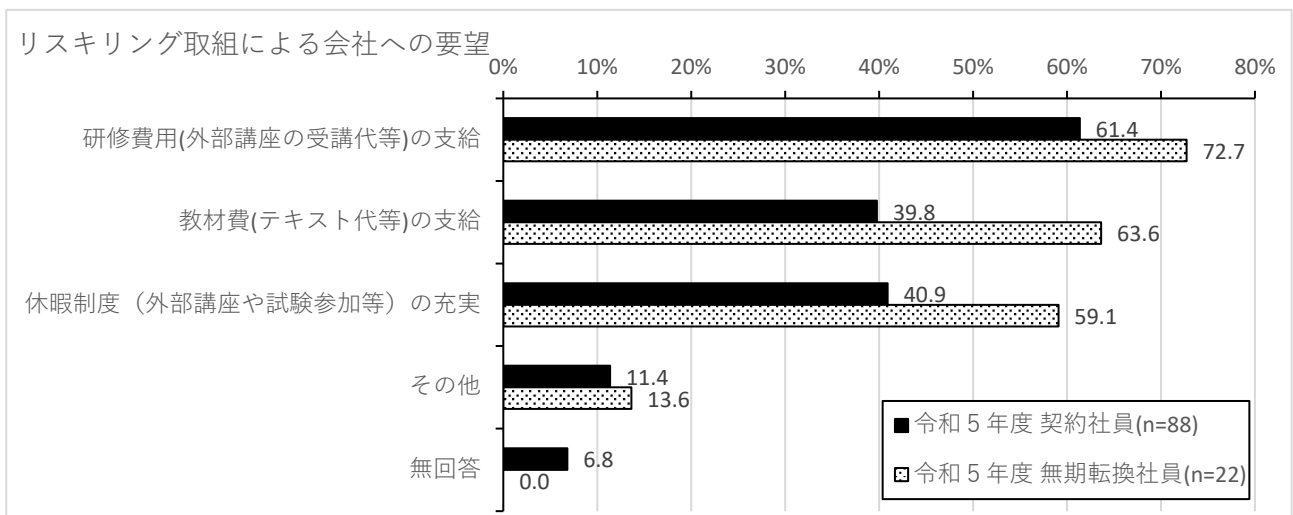
(契約社員)

○リスクリング取組状況の有無については、「取り組んでいない」が48.4%を占めて最も多いものの、「会社からの案内などはなく、自ら取り組んでいる」が20.9%、「会社の指示で取り組んでいる」が11.6%、「会社からの周知・広報があったのみで、自ら取り組んでいる」が8.4%と何らかの形で取り組んでいるのが4割を超えている。

(無期転換社員)

○リスクリング取組状況の有無については、「取り組んでいない」が36.8%を占めて最も多いものの「会社からの案内などはなく、自ら取り組んでいる」が31.6%、「会社の指示で取り組んでいる」と「会社からの周知・広報があったのみで、自ら取り組んでいる」が共に13.2%と何らかの形で取り組んでいるのが5割を超えている。

11.2. リスクリング取組による会社への要望 (複数回答可)【第57表】



(契約社員)

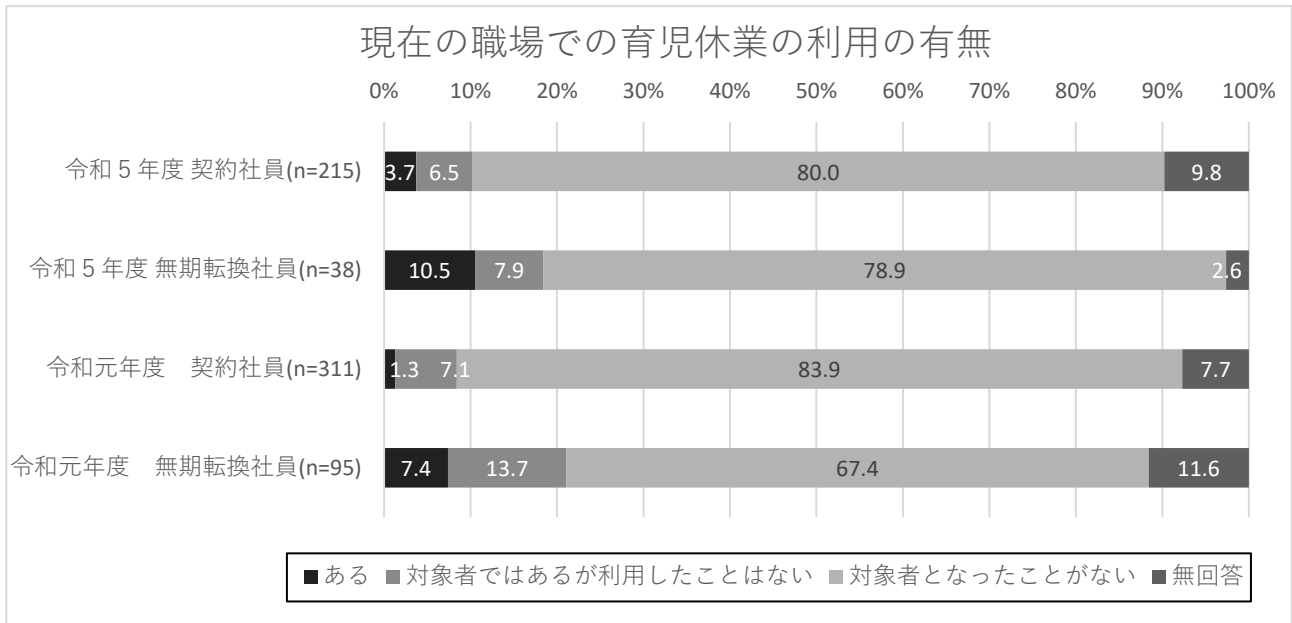
○リスクリング取組による会社への要望については、「研修費用(外部講座の受講代等)の支給」が61.4%で最も多く、以下、「休暇制度(外部講座や試験参加等)の充実」が40.9%と続いている。

(無期転換社員)

○リスクリング取組による会社への要望については、「研修費用(外部講座の受講代等)の支給」が72.7%で最も多く、以下、「教材費(テキスト代等)の支給」が63.6%と続いている。

12. 育児・介護休業

12.1. 現在の職場での育児休業の利用の有無【第58表】



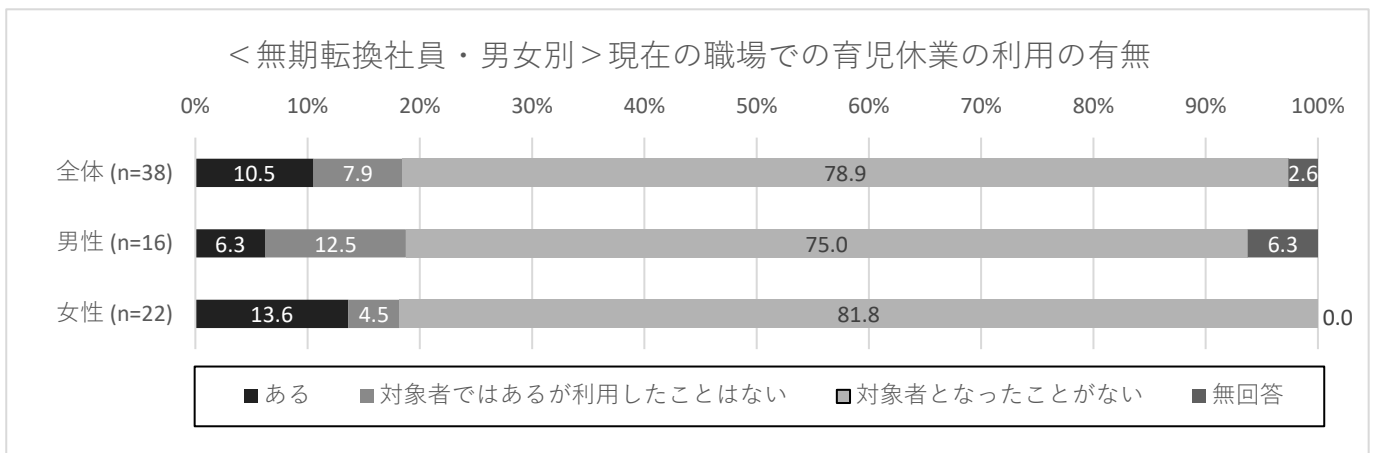
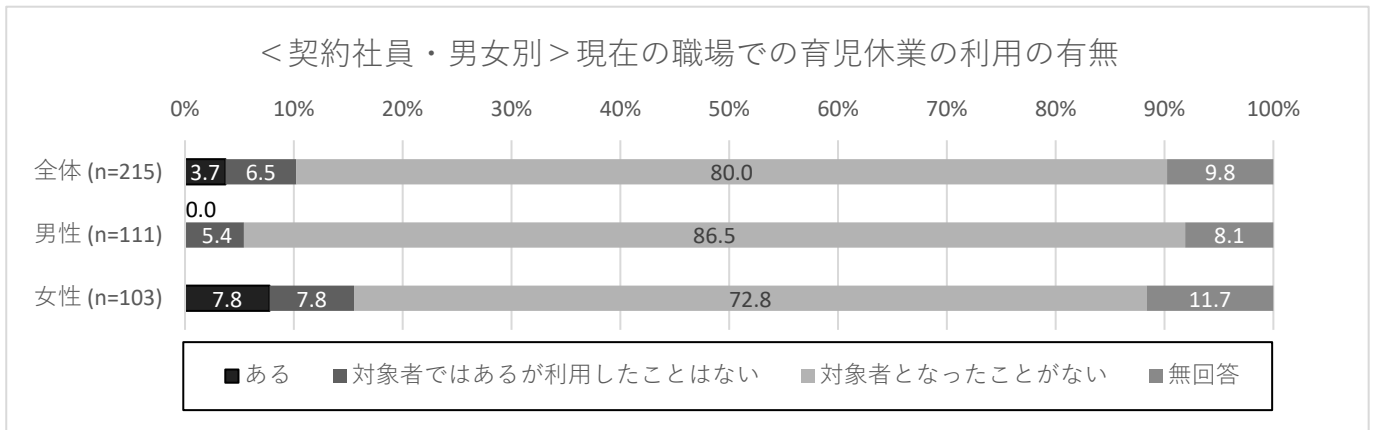
(契約社員)

○現在の職場での育児休業の利用の有無については、「対象者になったことがない」が80.0%を占めて最も多い。

(無期転換社員)

○現在の職場での育児休業の利用の有無については、「対象者になったことがない」が78.9%を占めて最も多い。

【男女別】



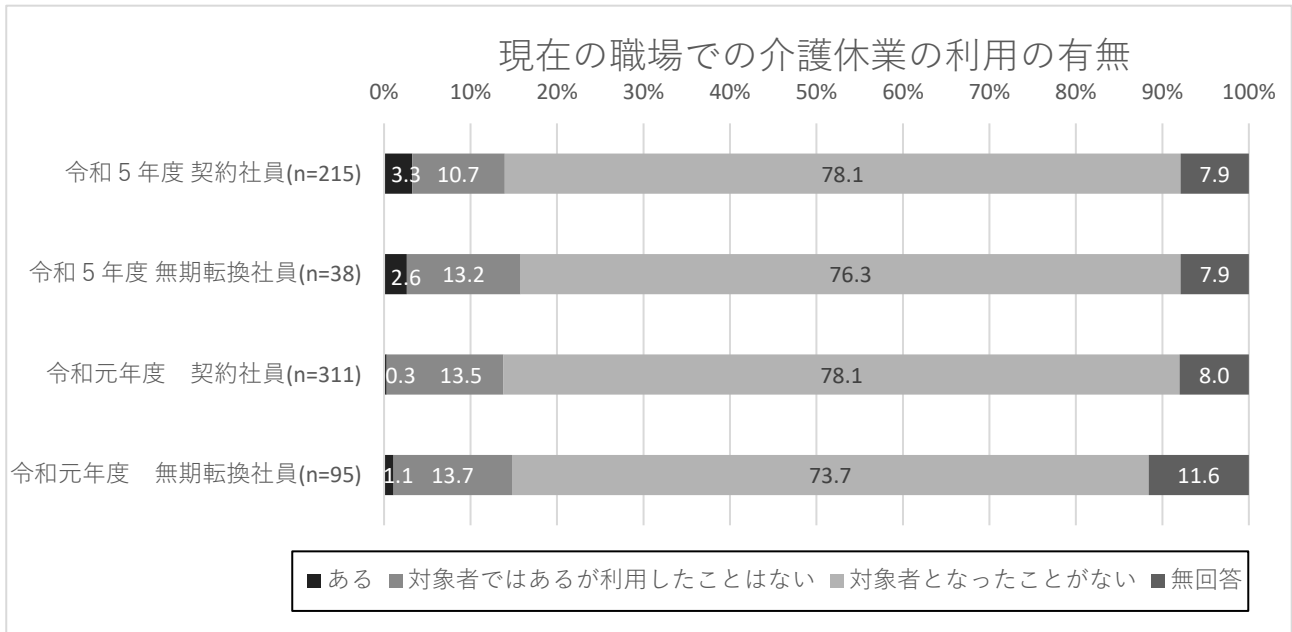
（契約社員）

○男性では「ある」の回答が無く、「対象者ではあるが利用したことはない」が5.4%、「対象者となったことがない」が86.5%となっている。また、女性では「ある」、「対象者ではあるが利用したことはない」が7.8%、「対象者となったことがない」が72.8%となっている。

（無期転換社員）

○男性では「ある」が6.3%、「対象者ではあるが利用したことはない」が12.5%、「対象者となったことがない」が75.0%となっている。また、女性では「ある」が13.6%、「対象者ではあるが利用したことはない」が4.5%、「対象者となったことがない」が81.8%となっている。

12.2. 現在の職場での介護休業の利用の有無【第 59 表】



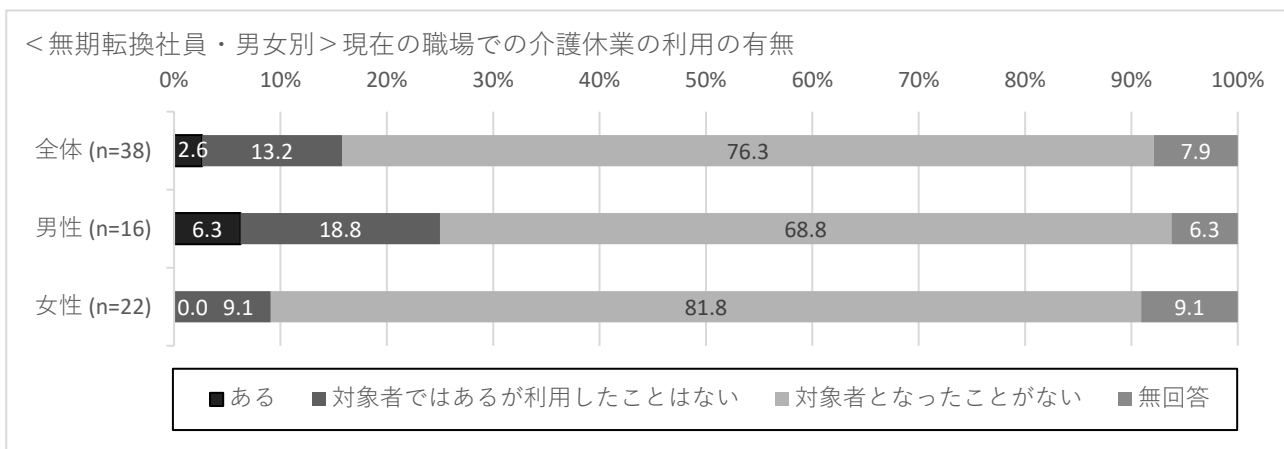
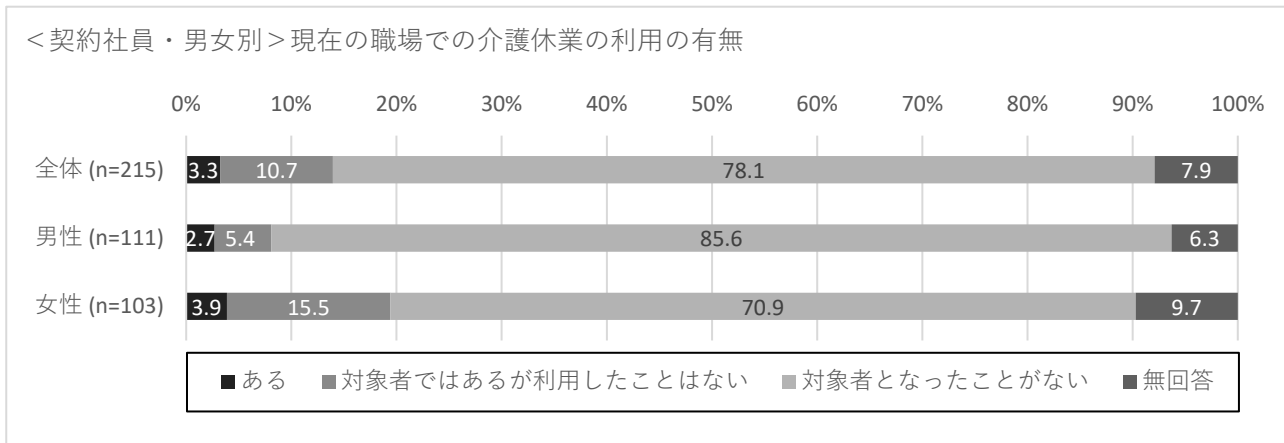
(契約社員)

○現在の職場での介護休業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 10.7%、「ある」が 3.3%と続いている。

(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 76.3%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 13.2%、「ある」が 2.6%と続いている。

【男女別】



（契約社員）

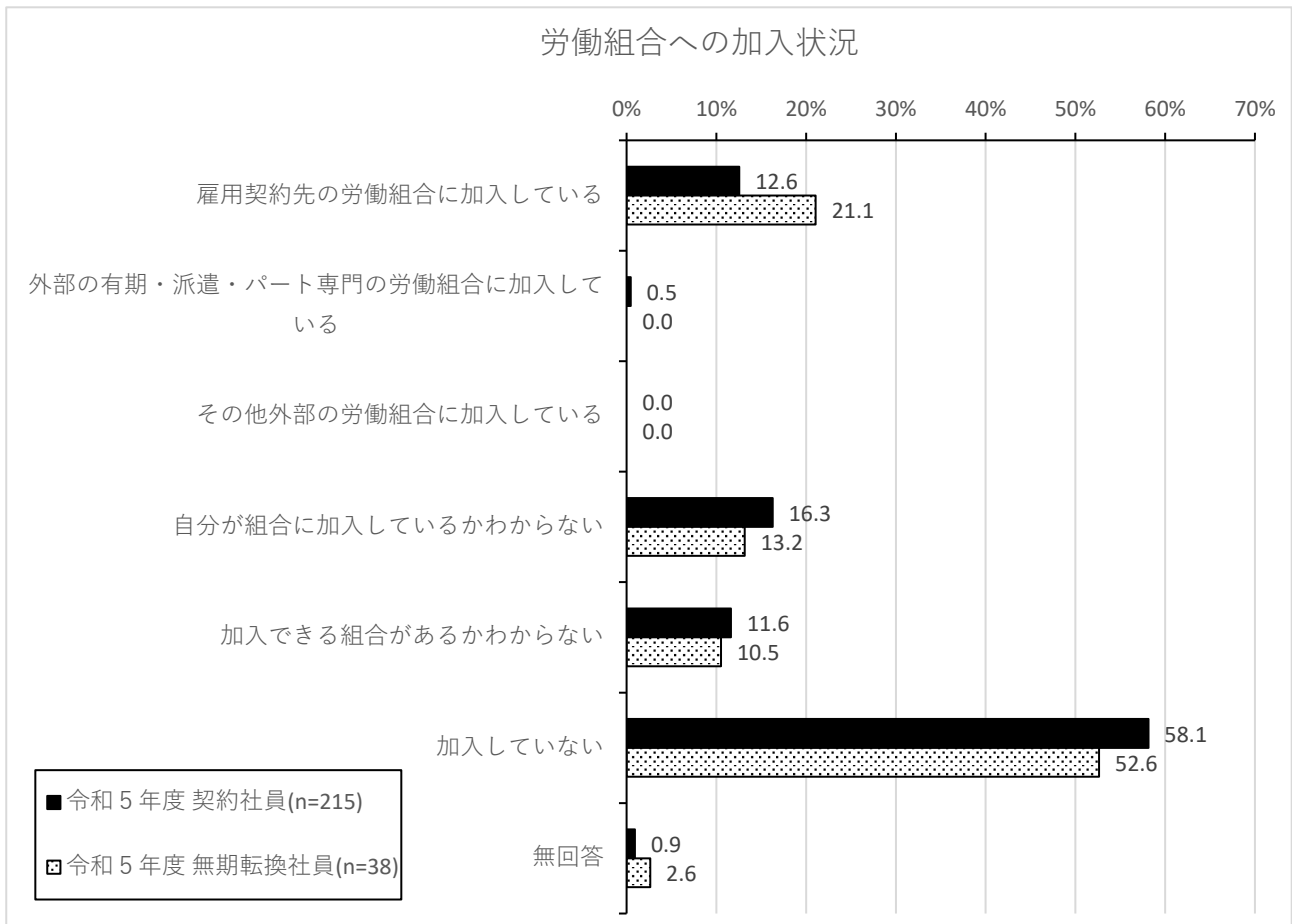
○男性では「対象者となったことがない」が85.6%、「対象者ではあるが利用したことはない」が5.4%、「ある」が2.7%となっており、女性では「対象者となったことがない」が70.9%、「対象者ではあるが利用したことはない」が15.5%、「ある」が3.9%となっている。

（無期転換社員）

○男性では「対象者となったことがない」が68.8%、「対象者ではあるが利用したことはない」が18.8%、「ある」が6.3%となっており、女性では「対象者となったことがない」が81.8%、「対象者ではあるが利用したことはない」が9.1%となっている。

13. 労働組合

13.1. 労働組合への加入状況【第60表】



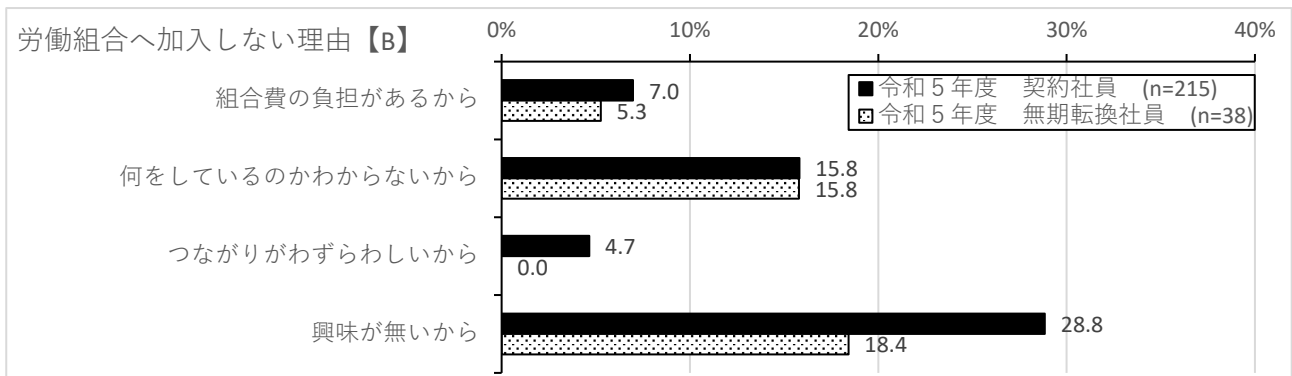
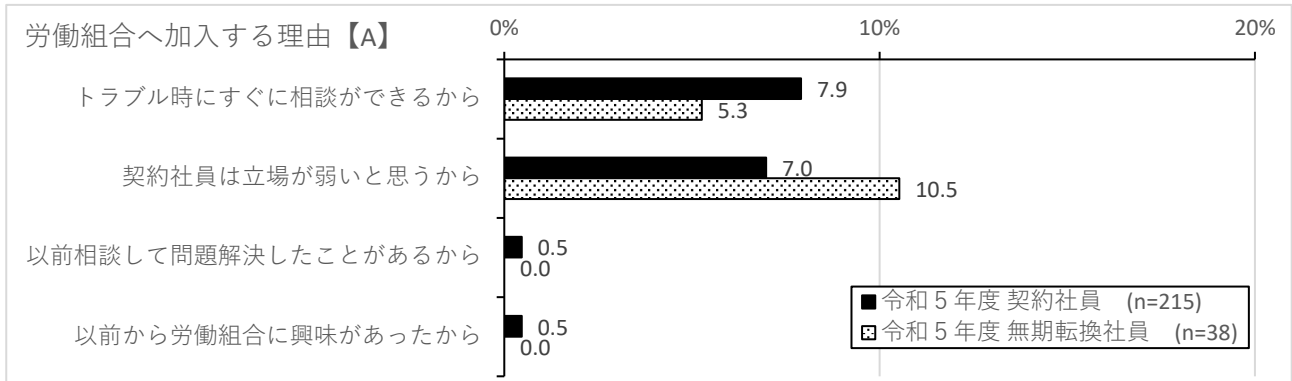
(契約社員)

○労働組合への加入状況は、「加入していない」が58.1%、「自分が組合に加入しているかわからない」が16.3%と続いている。

(無期転換社員)

○労働組合への加入状況は、「加入していない」が52.6%、「雇用契約先の労働組合に加入している」が21.1%となっている。

13.2. 労働組合への加入理由（複数回答可）【第61表】



（契約社員）

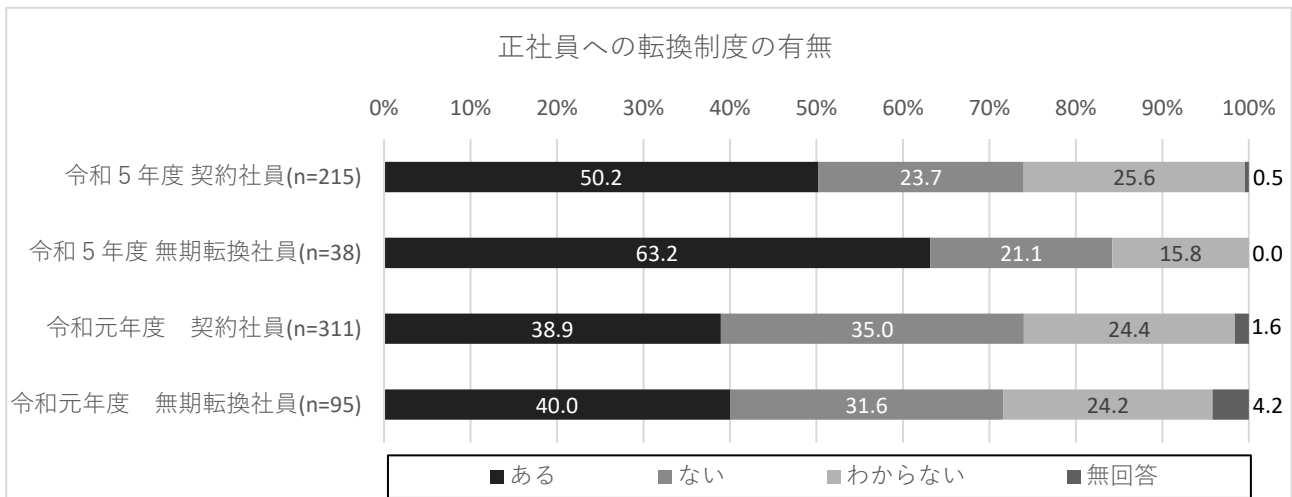
○労働組合へ加入している理由については、「トラブル時にすぐに相談ができるから」が7.9%で最も多く、以下、「契約社員は立場が弱いと思うから」が7.0%と続いている。

（無期転換社員）

○労働組合へ加入している理由については、「契約社員は立場が弱いと思うから」が10.5%で最も多く、以下、「トラブル時にすぐに相談ができるから」が5.3%と続いている。

14. 正社員への転換制度

14.1. 正社員への転換制度の有無【第62表】



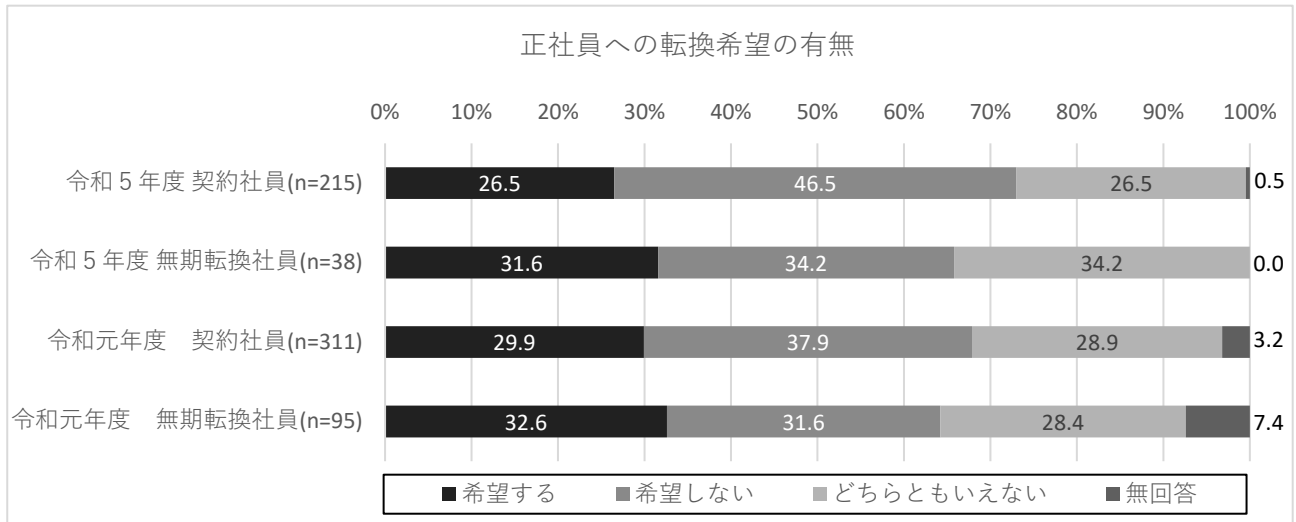
（契約社員）

○正社員への転換制度の有無については、「ある」が50.2%、「わからない」が25.6%、「ない」が23.7%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63.2%、「ない」が21.1%、「わからない」が15.8%となっている。

14.2. 正社員への転換希望の有無【第 63 表】



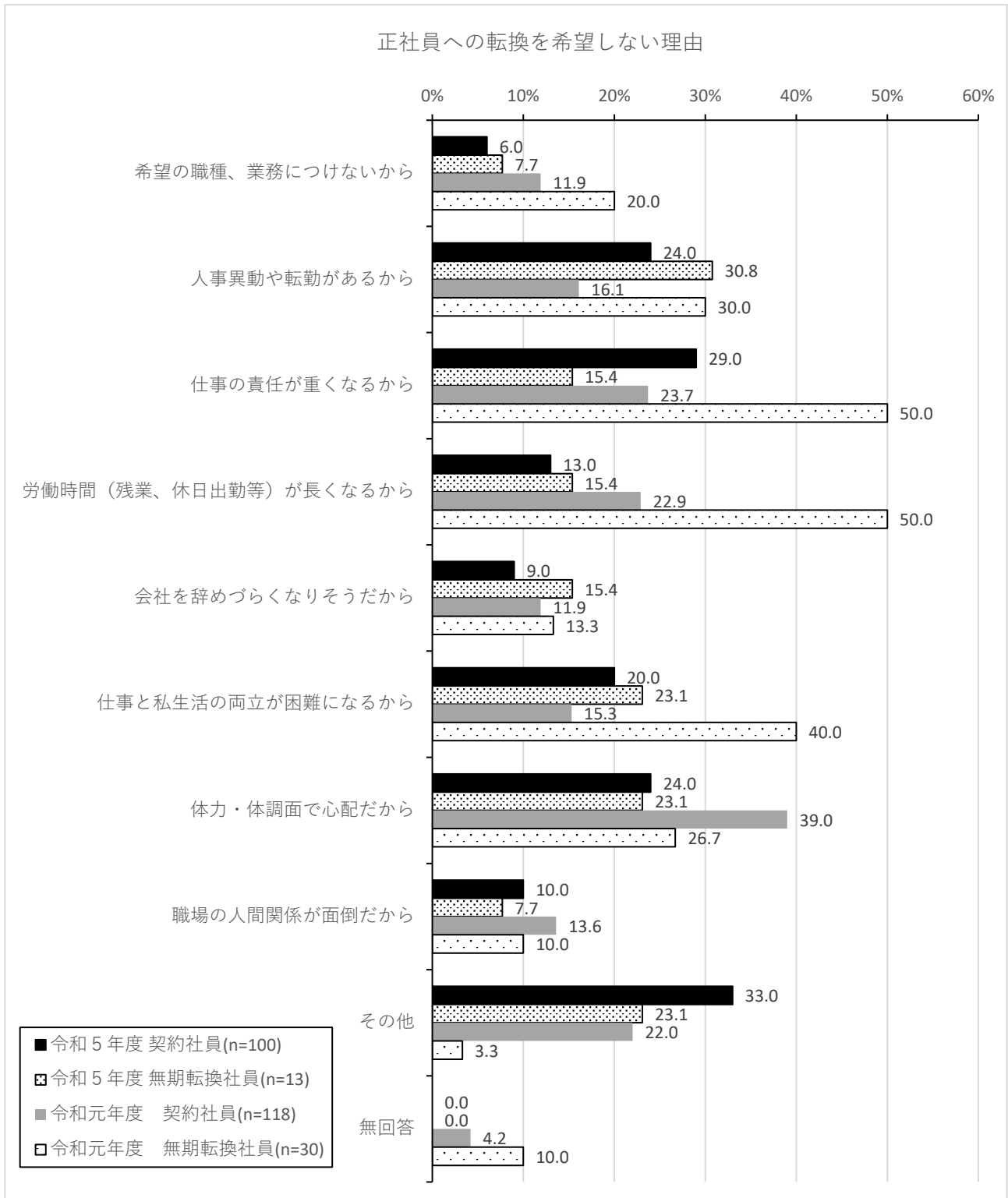
(契約社員)

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

(無期転換社員)

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

14.3. 正社員への転換を希望しない理由（複数回答可）【第 64 表】



（契約社員）

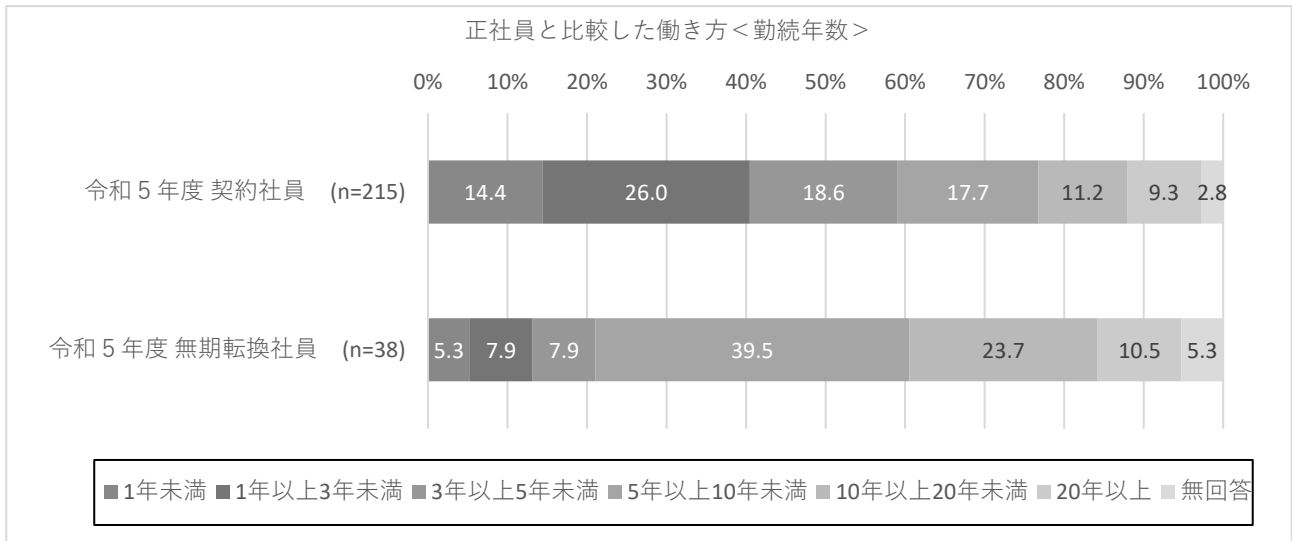
○正社員への転換を希望しない理由については、「その他」の 33.0%を除くと、「仕事の責任が重くなるから」が 29.0%、「人事異動や転勤があるから」と「体力・体調面で心配だから」が 24.0%で同率となっている。

（無期転換社員）

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

15. 正社員と比較した働き方

15.1. 正社員と比較した働き方（勤続年数）【第65表】



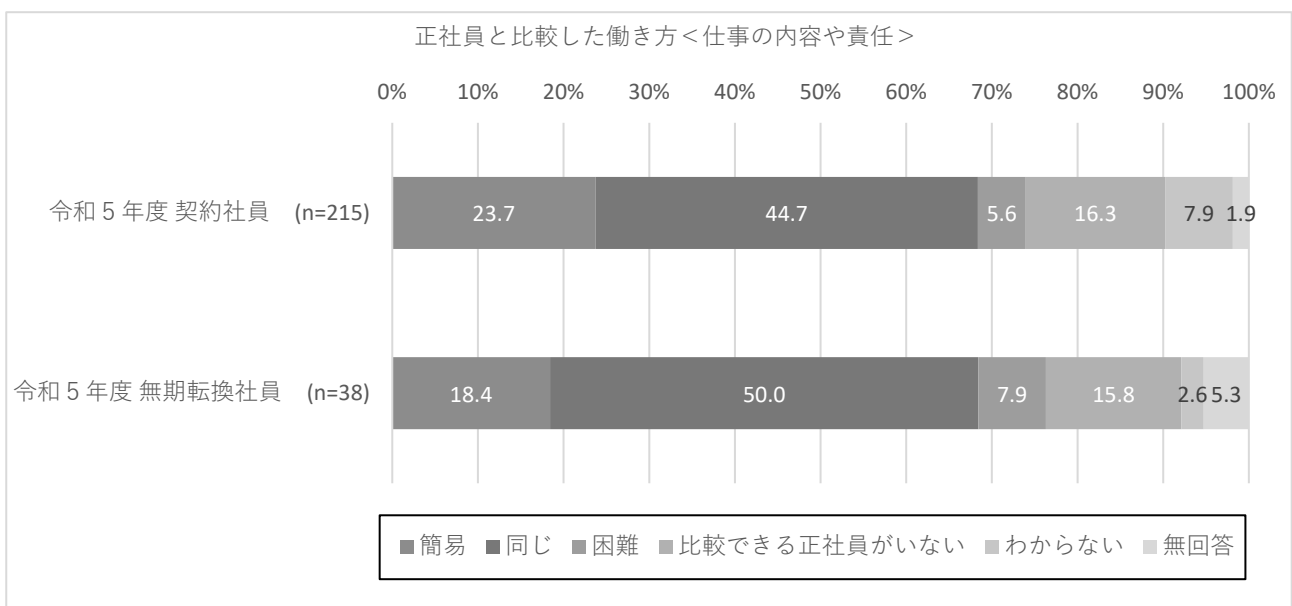
(契約社員)

○勤続年数については、「1年以上3年未満」が26.0%で最も多い。

(無期転換社員)

○勤続年数については、「5年以上10年未満」が39.5%で最も多い。

15.2. 正社員と比較した働き方（仕事の内容や責任）【第66表】



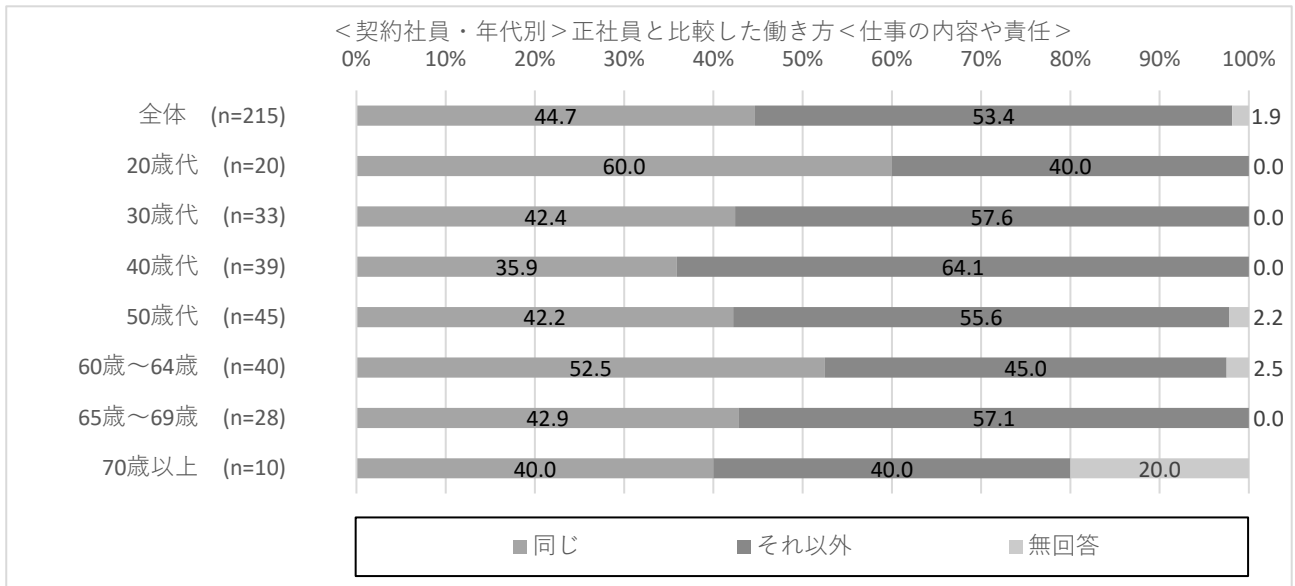
(契約社員)

○仕事の内容や責任については「同じ」が44.7%で最も多い。

(無期転換社員)

○仕事の内容や責任については「同じ」が50.0%で最も多い。

【年代別】



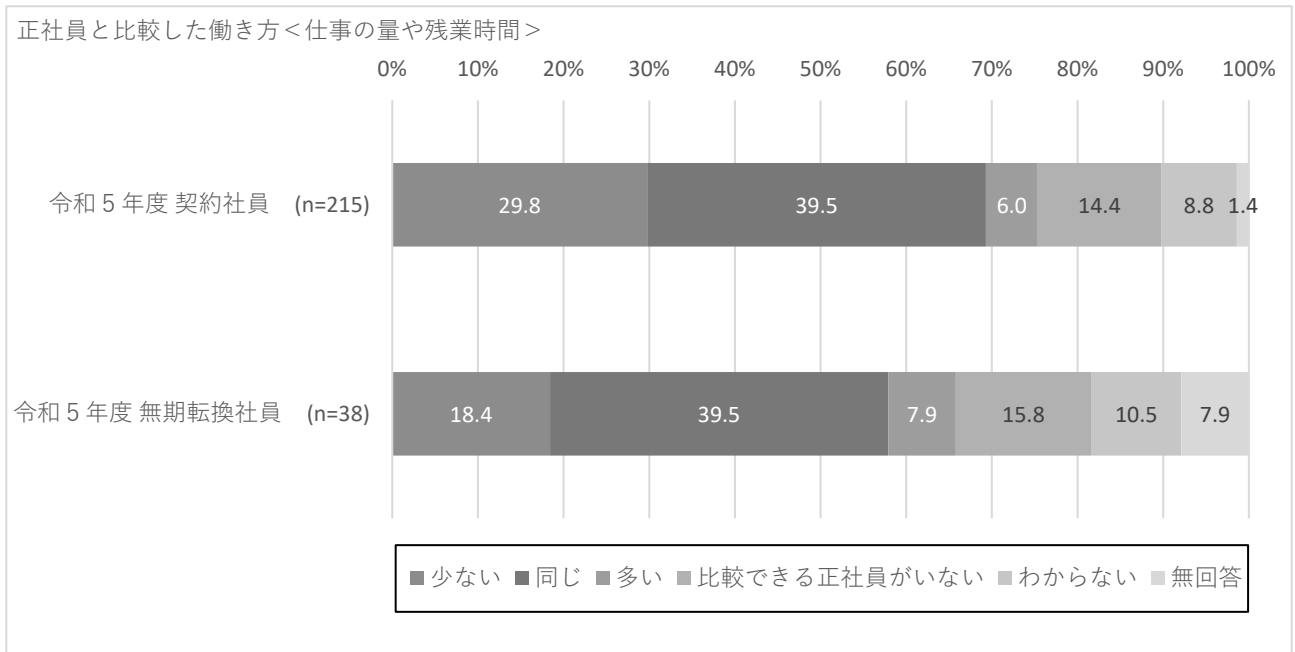
(契約社員)

○各年代の中で、仕事の内容や責任を「同じ」と回答した割合は「20歳代」が60.0%、以下、「60歳～64歳」が52.5%、「65歳～69歳」が42.9%と続いている。

(無期転換社員)

○表にはしていないが、各年代の中で、仕事の内容や責任を「同じ」と回答した割合は「60歳～64歳」が66.7%、以下、「50歳代」が58.3%、「40歳代」、「65歳～69歳」が50.0%と続いている。

15.3. 正社員と比較した働き方（仕事量や残業時間）【第67表】



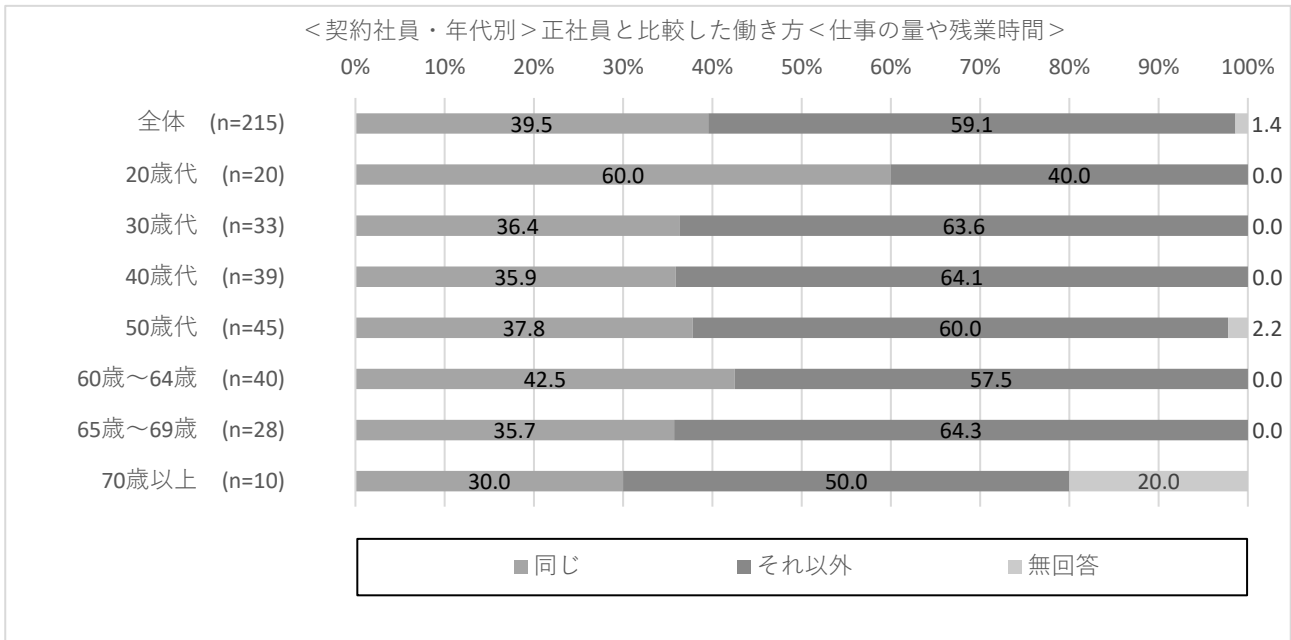
(契約社員)

○仕事量や残業時間については、「同じ」が39.5%で最も多い。

(無期転換社員)

○仕事量や残業時間については、「同じ」が39.5%で最も多い。

【年代別】



（契約社員）

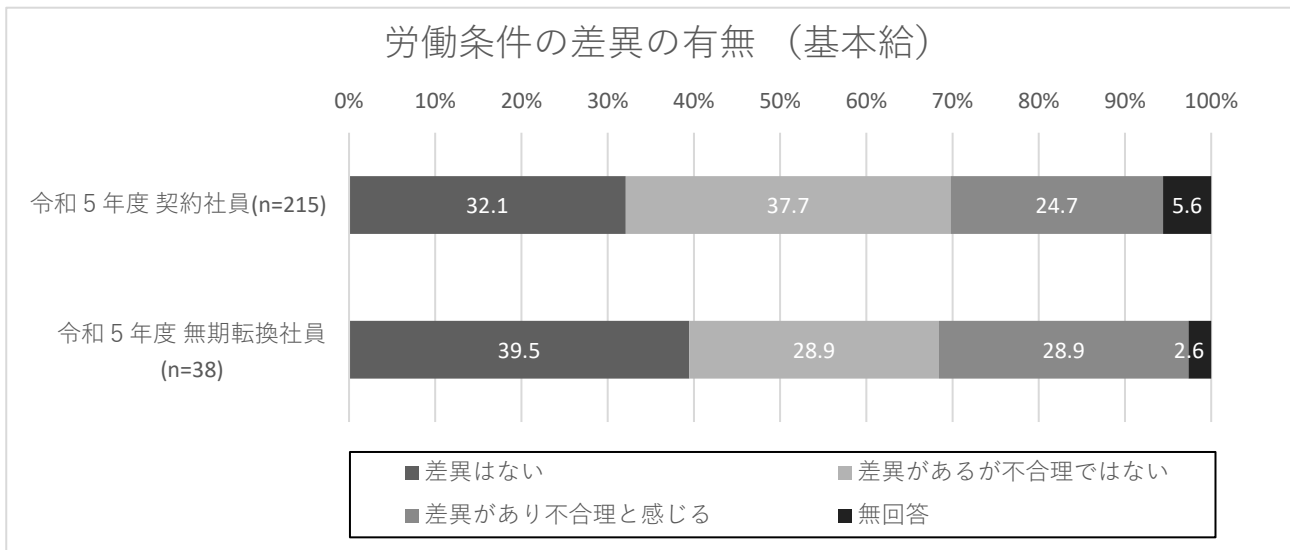
○各年代の中で、仕事の量や残業時間を「同じ」と回答した割合は「20歳代」が60.0%、以下、「60歳～64歳」が42.5%、「50歳代」が37.8%と続いている。

（無期転換社員）

○表にはしていないが、各年代の中で、仕事の量や残業時間を「同じ」と回答した割合は「60歳～64歳」が66.7%、「50歳代」が50.0%、以下、「40歳代」が40.0%と続いている。

16. 契約社員と正社員との労働条件の差異

16.1. 正社員との比較（基本給）【第68表】



（契約社員）

○正社員との基本給の差異については「差異があるが不合理ではない」が37.7%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との基本給の差異については「差異はない」が39.5%で最も多い。

【年代別】

＜契約社員・年代別＞労働条件の差異の有無（基本給）

	回答者数 (件)	差異はない	差異があるが 不合理ではない	差異があり 不合理と感じる	無回答
全体	215	32.1%	37.7%	24.7%	5.6%
20歳代	20	55.0%	35.0%	10.0%	0.0%
30歳代	33	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
40歳代	39	15.4%	53.8%	30.8%	0.0%
50歳代	45	35.6%	26.7%	24.4%	13.3%
60歳～64歳	40	40.0%	37.5%	20.0%	2.5%
65歳～69歳	28	28.6%	32.1%	28.6%	10.7%
70歳以上	10	10.0%	60.0%	10.0%	20.0%

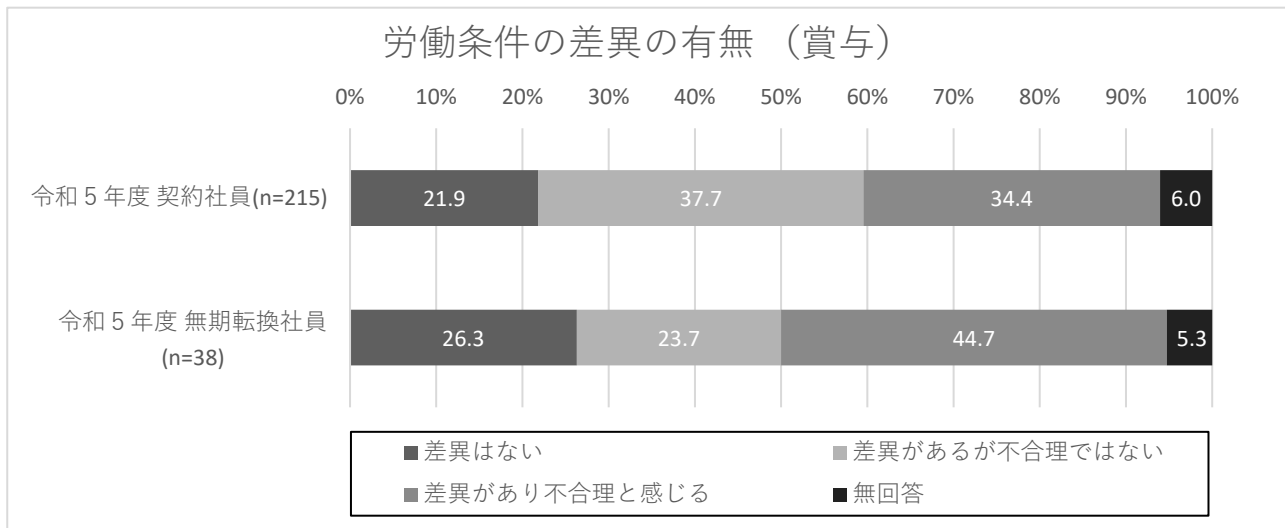
（契約社員）

○各年代の中で、「差異はあるが不合理ではない」と回答した割合は、「70歳代」で60.0%、以下、「40歳代」で53.8%、「60歳～64歳」で37.5%と続いている。

（無期転換社員）

○表にはしていないが、各年代の中で、「差異はない」と回答した割合は、「50歳代」で50.0%、以下、「30歳代」で44.4%、「60歳～64歳」で33.3%と続いている。

16.2. 正社員との比較（賞与）【第 69 表】



（契約社員）

○正社員との賞与の差異については、「差異があるが不合理ではない」が 37.7%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との賞与の差異については、「差異があり不合理と感じる」が 44.7%で最も多い。

【年代別】

＜契約社員・年代別＞労働条件の差異の有無（賞与）

	回答者数 (件)	差異はない	不合理ではない 差異があるが	不合理と感じる 差異があり	無回答
全体	215	21.9%	37.7%	34.4%	6.0%
20歳代	20	45.0%	45.0%	10.0%	0.0%
30歳代	33	18.2%	33.3%	48.5%	0.0%
40歳代	39	12.8%	48.7%	38.5%	0.0%
50歳代	45	20.0%	31.1%	35.6%	13.3%
60歳～64歳	40	30.0%	30.0%	35.0%	5.0%
65歳～69歳	28	17.9%	35.7%	35.7%	10.7%
70歳以上	10	10.0%	60.0%	10.0%	20.0%

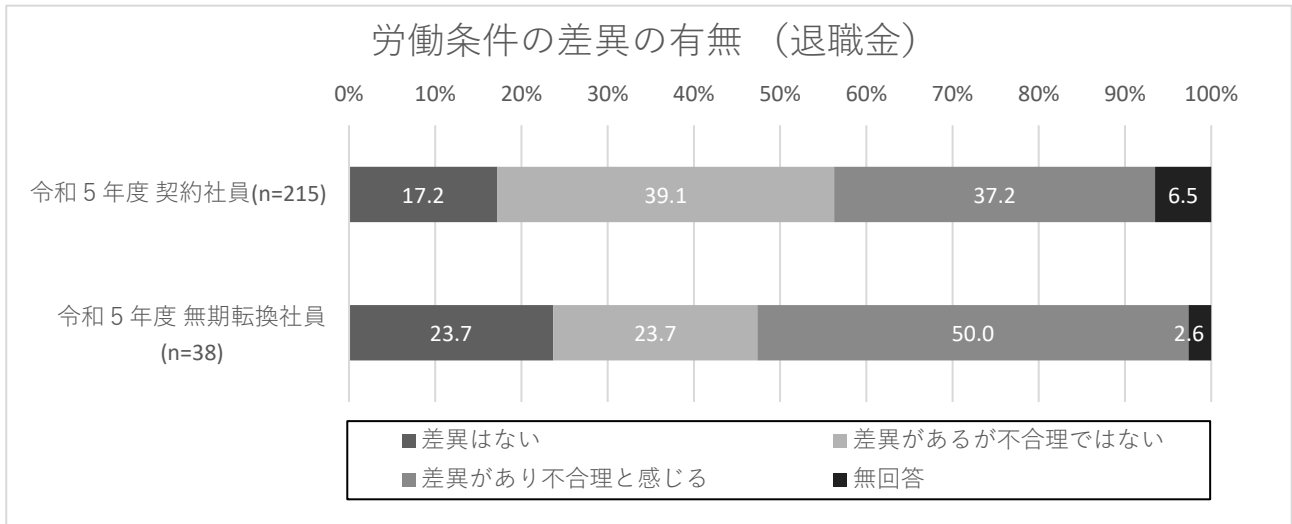
（契約社員）

○各年代の中で、「差異があり不合理を感じる」と回答した割合は、「30歳代」で48.5%、「40歳代」で38.5%となっている。

（無期転換社員）

○表にはしていないが、各年代の中で、「差異があり不合理と感じる」と回答した割合は、「40歳代」で70.0%、以下、「60歳～64歳」で66.7%、「50歳代」で50.0%と続いている。

16.3. 正社員との比較（退職金）【第70表】



（契約社員）

○正社員との退職金の差異については、「差異があるが不合理ではない」が39.1%で最も高い。

（無期転換社員）

○正社員との退職金の差異については、「差異があり不合理と感じる」が50.0%で最も高い。

＜契約社員・年代別＞労働条件の差異の有無（退職金）

	回答者数(件)	差異はない	差異があるが不合理ではない	差異があり不合理と感じる	無回答
全体	215	17.2%	39.1%	37.2%	6.5%
20歳代	20	15.0%	65.0%	20.0%	0.0%
30歳代	33	12.1%	33.3%	51.5%	3.0%
40歳代	39	7.7%	38.5%	51.3%	2.6%
50歳代	45	20.0%	31.1%	37.8%	11.1%
60歳～64歳	40	27.5%	42.5%	27.5%	2.5%
65歳～69歳	28	21.4%	32.1%	32.1%	14.3%
70歳以上	10	10.0%	50.0%	20.0%	20.0%

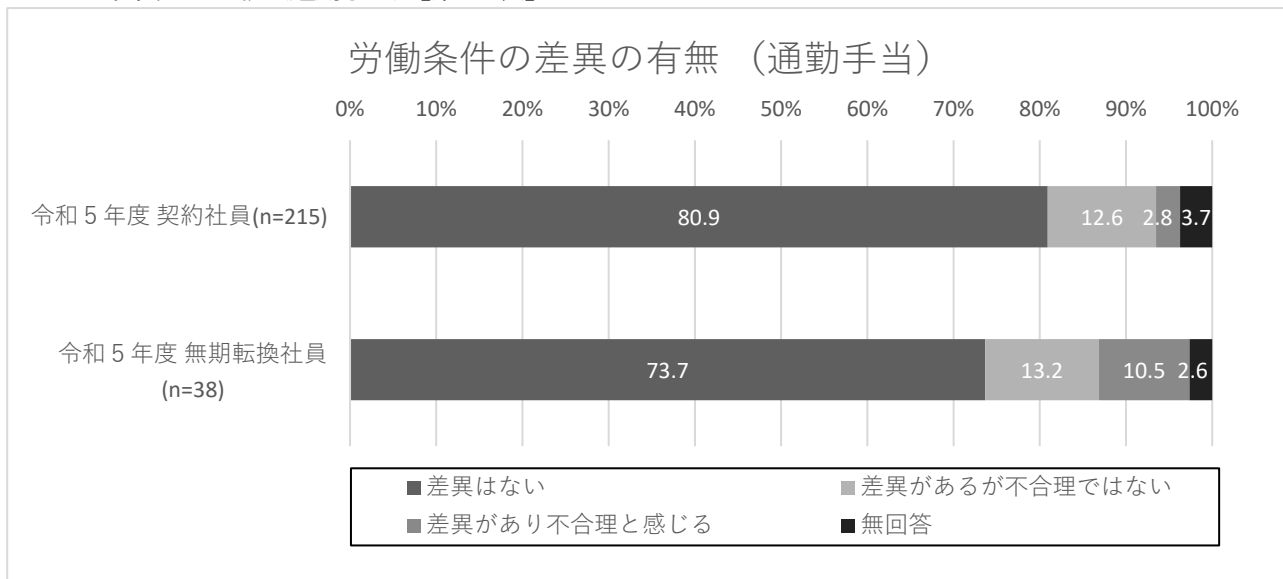
（契約社員）

○各年代の中で、「差異があり不合理と感じる」と回答した割合は、「30歳代」で51.5%、「40歳代」で51.3%となっている。

（無期転換社員）

○表にはしていないが、各年代の中で、「差異があり不合理と感じる」と回答した割合は、「50歳代」、「60歳～64歳」で66.7%、「40歳代」で60.0%、となっている。

16.4. 正社員との比較（通勤手当）【第71表】



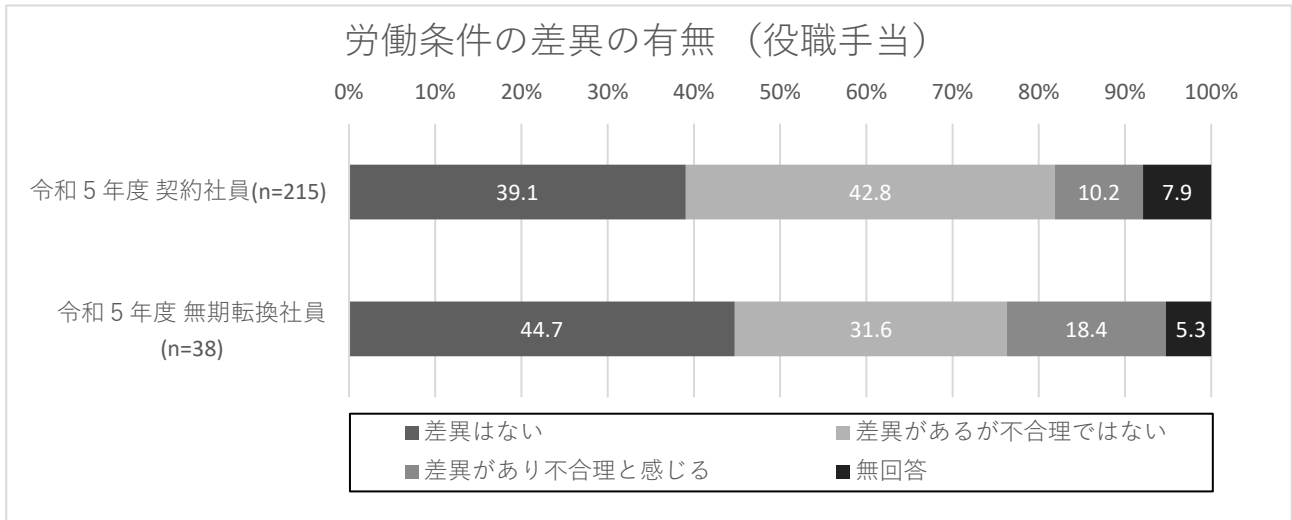
（契約社員）

○正社員との通勤手当の差異については、「差異はない」が80.9%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との通勤手当の差異については、「差異はない」が73.7%で最も多い。

16.5. 正社員との比較（役職手当）【第72表】



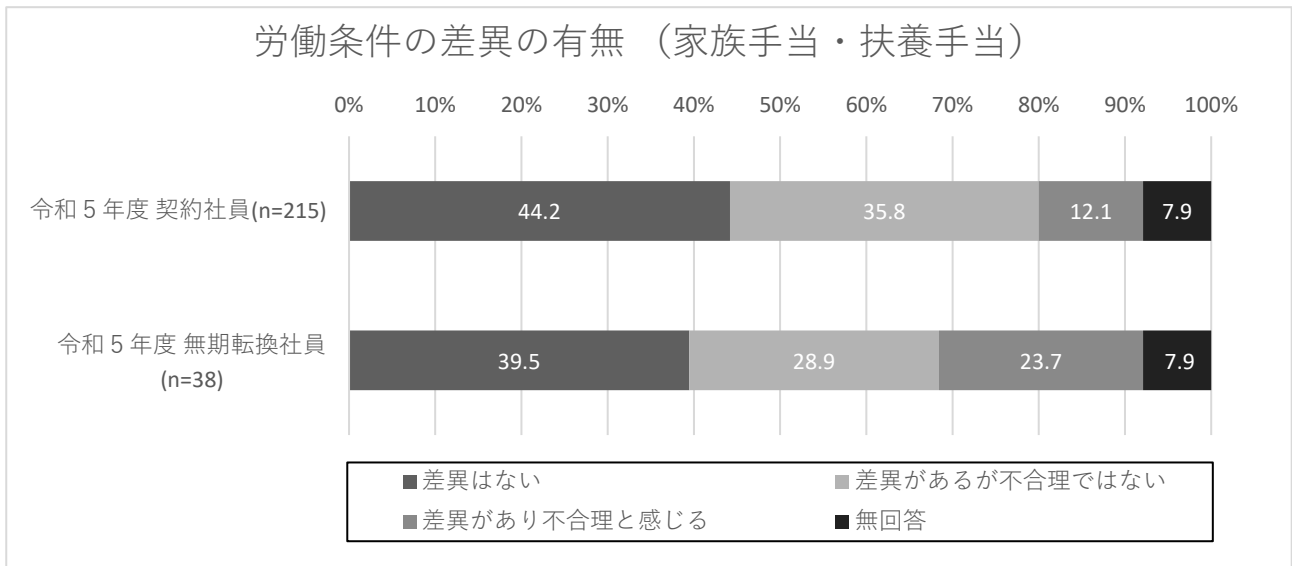
（契約社員）

○正社員との役職手当の差異については、「差異があるが不合理ではない」が42.8%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との役職手当の差異については、「差異はない」が44.7%で最も多い。

16.6. 正社員との比較（家族手当・扶養手当）【第73表】



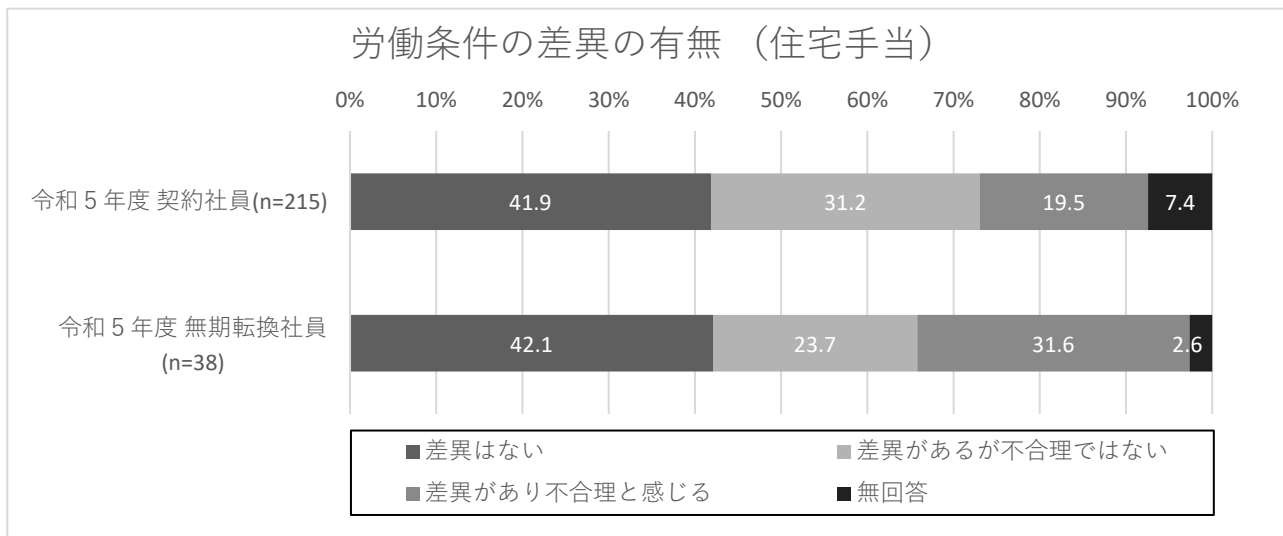
（契約社員）

○正社員との家族手当・扶養手当の差異については、「差異はない」が44.2%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との家族手当・扶養手当の差異については、「差異はない」が39.5%で最も多い。

16.7. 正社員との比較（住宅手当）【第74表】



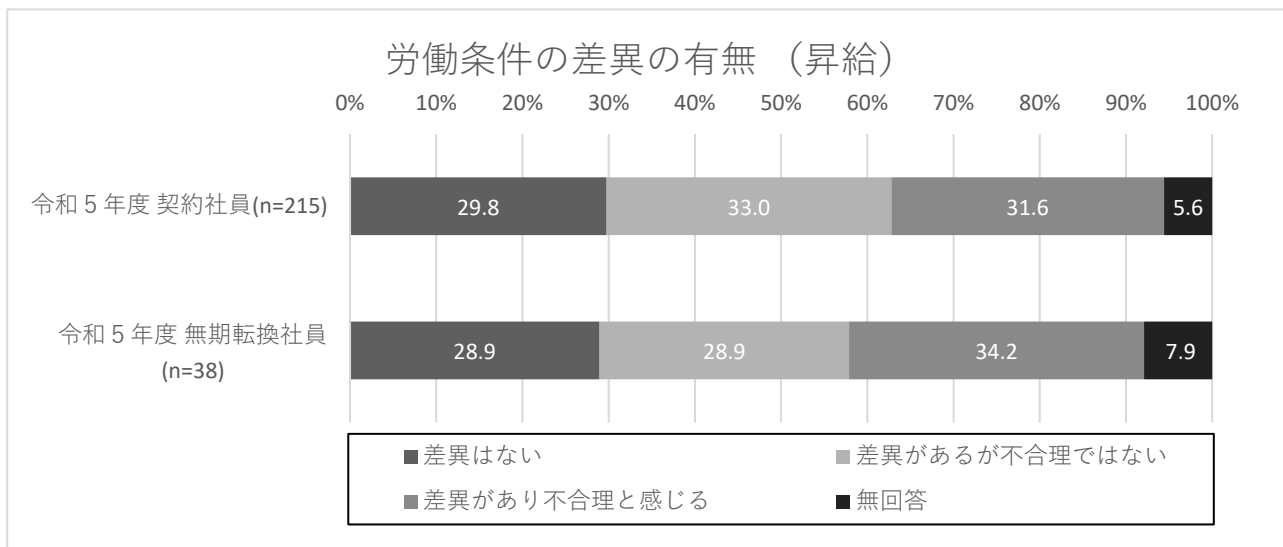
（契約社員）

○正社員との住宅手当の差異については、「差異はない」が41.9%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との住宅手当の差異については、「差異はない」が42.1%で最も多い。

16.8. 正社員との比較（昇給）【第75表】



（契約社員）

○正社員との昇給の差異については、「差異があるが不合理ではない」が33.0%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との昇給の差異については、「差異があり不合理と感じる」が34.2%で最も多い。

【年代別】

＜契約社員・年代別＞労働条件の差異の有無（昇給）

	回答者数 (件)	差異はない	差異があるが 不合理ではない	差異があり 不合理と感じる	無回答
全体	215	29.8%	33.0%	31.6%	5.6%
20歳代	20	55.0%	30.0%	15.0%	0.0%
30歳代	33	33.3%	21.2%	42.4%	3.0%
40歳代	39	10.3%	43.6%	46.2%	0.0%
50歳代	45	40.0%	20.0%	28.9%	11.1%
60歳～64歳	40	35.0%	32.5%	30.0%	2.5%
65歳～69歳	28	21.4%	42.9%	25.0%	10.7%
70歳以上	10	0.0%	70.0%	10.0%	20.0%

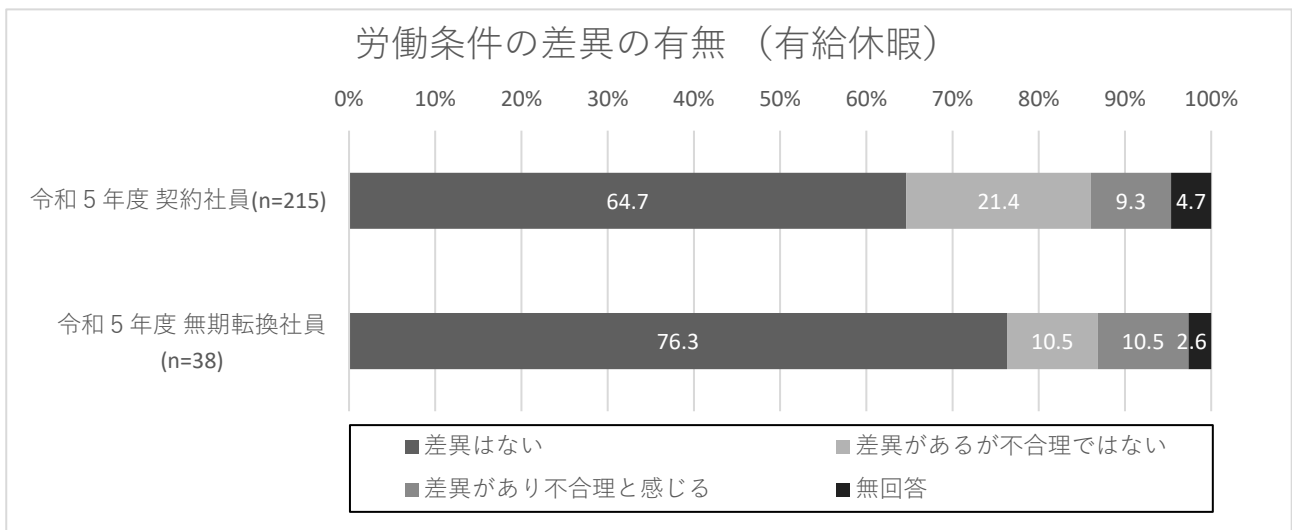
(契約社員)

○各年代の中で、「差異があるが不合理ではない」と回答した割合は、「70歳以上」で70.0%、「40歳代」で43.6%、「65歳～69歳」で42.9%と続いている。

(無期転換社員)

○表にはしていないが、各年代の中で、「差異があり不合理と感じる」と回答した割合は、「60歳～64歳」で66.7%、「50歳代」で58.3%、「65歳～69歳」で25.0%と続いている。

16.9. 正社員との比較（有給休暇）【第76表】



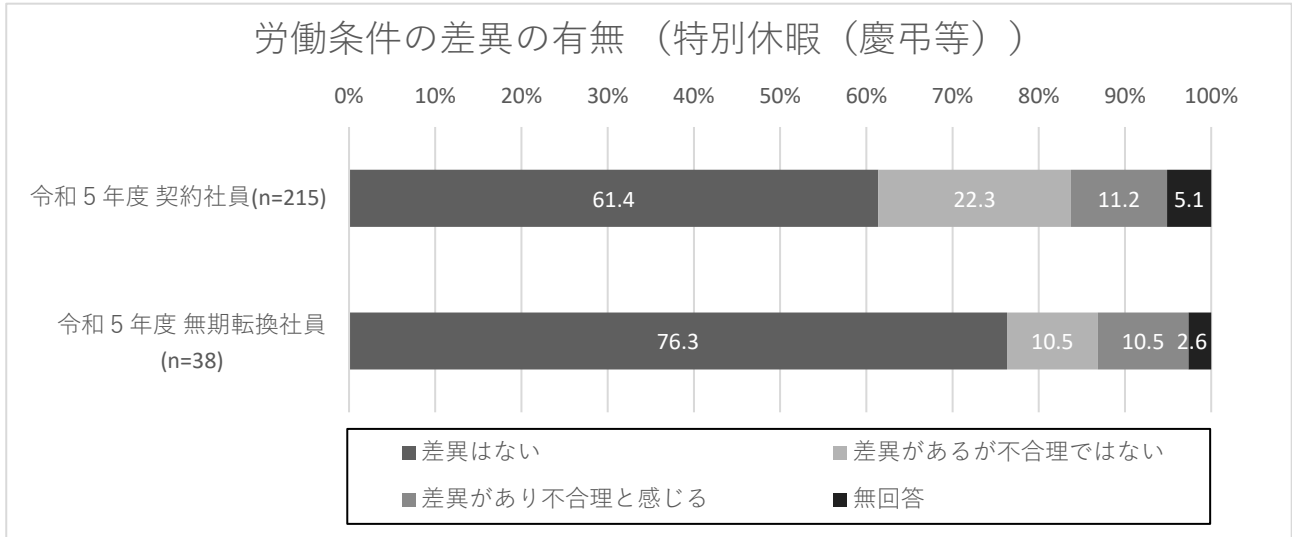
(契約社員)

○正社員との有給休暇の差異については、「差異はない」が64.7%で最も多い。

(無期転換社員)

○正社員との有給休暇の差異については、「差異はない」が76.3%で最も多い。

16.10. 正社員との比較（特別休暇（慶弔等））【第77表】



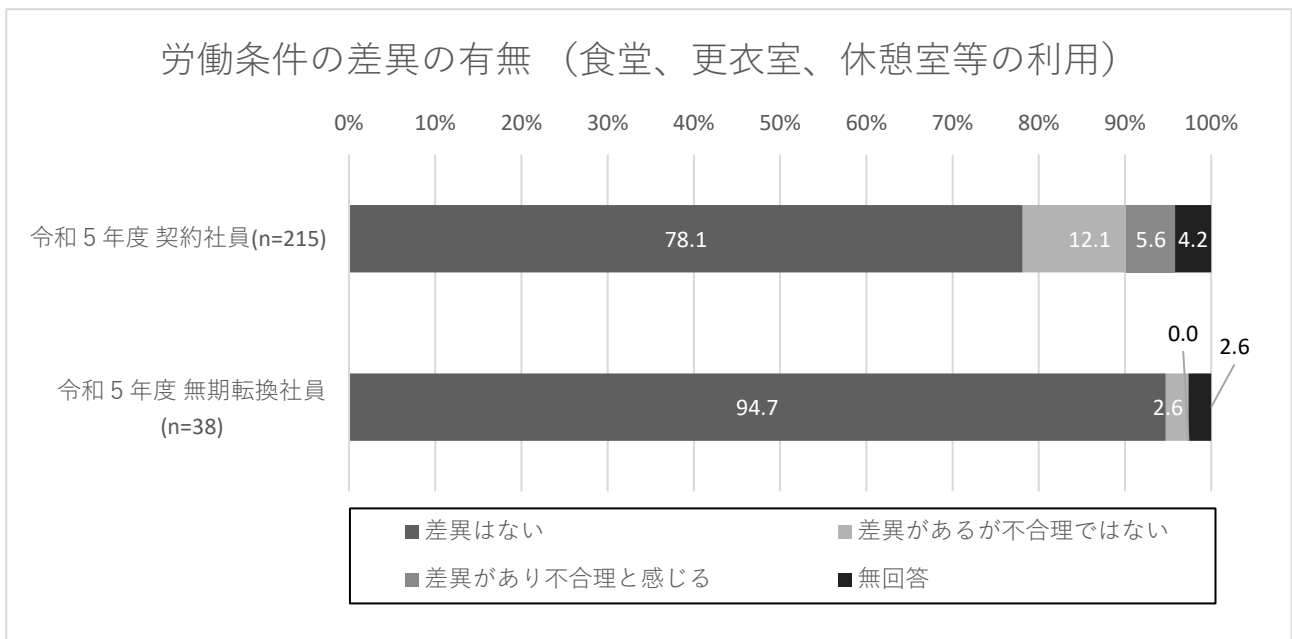
（契約社員）

○正社員との特別休暇（慶弔等）の差異については、「差異はない」が61.4%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との特別休暇（慶弔等）の差異については、「差異はない」が76.3%で最も多い。

16.11. 正社員との比較（食堂、更衣室、休憩室等の利用）【第78表】



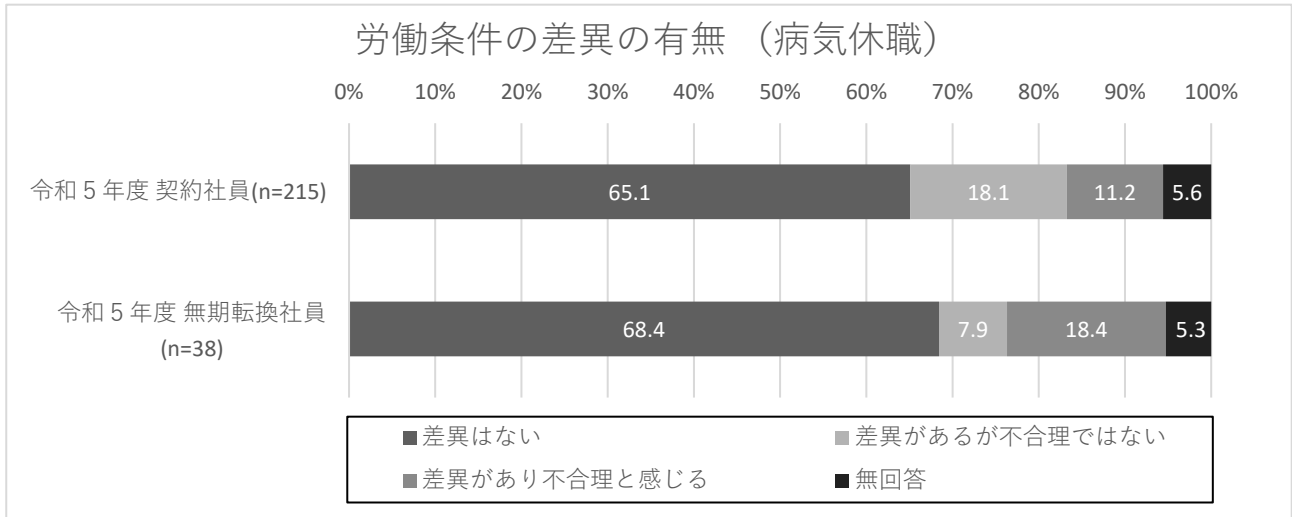
（契約社員）

○正社員との食堂、更衣室、休憩室等の利用の差異については、「差異はない」が78.1%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との食堂、更衣室、休憩室等の利用の差異については、「差異はない」が94.7%で最も多い。

16.12. 正社員との比較（病気休職）【第79表】



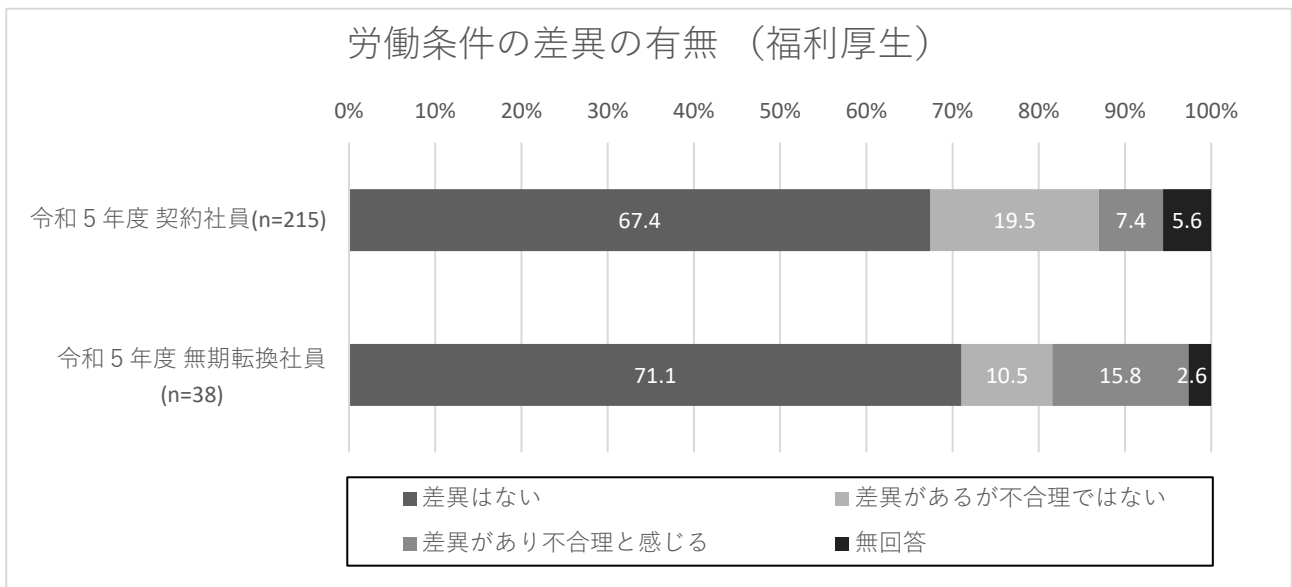
（契約社員）

○正社員との病気休職の差異については、「差異はない」が65.1%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との病気休職の差異については、「差異はない」が68.4%で最も多い。

16.13. 正社員との比較（福利厚生）【第80表】



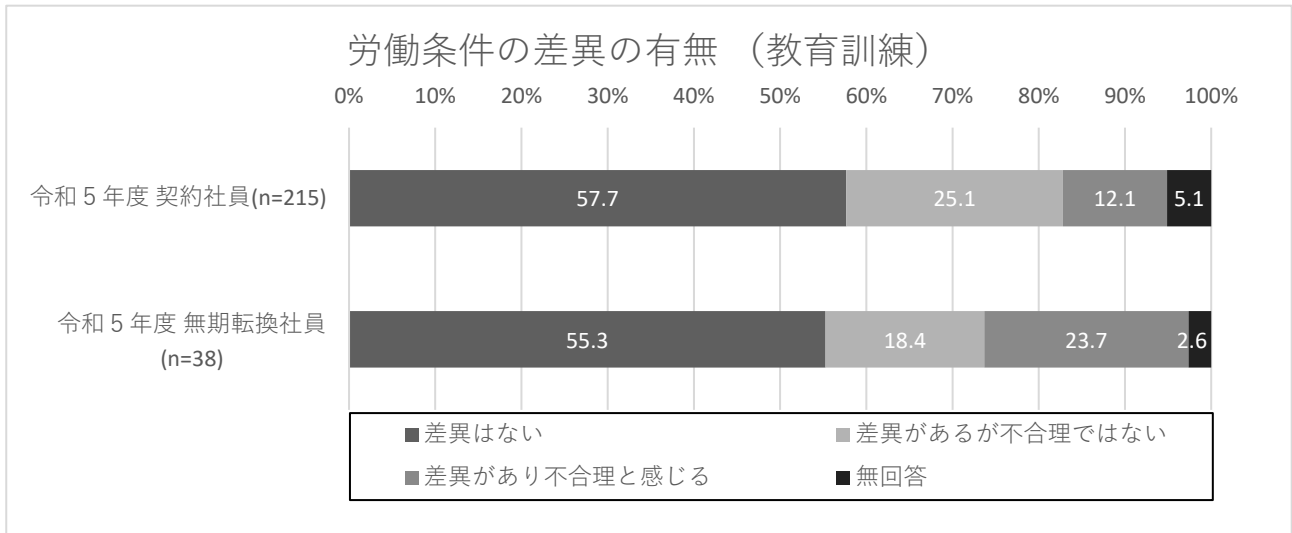
（契約社員）

○正社員との福利厚生の差異については、「差異はない」が67.4%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との福利厚生の差異については、「差異はない」が71.1%で最も多い。

16.14. 正社員との比較（教育訓練）【第 81 表】



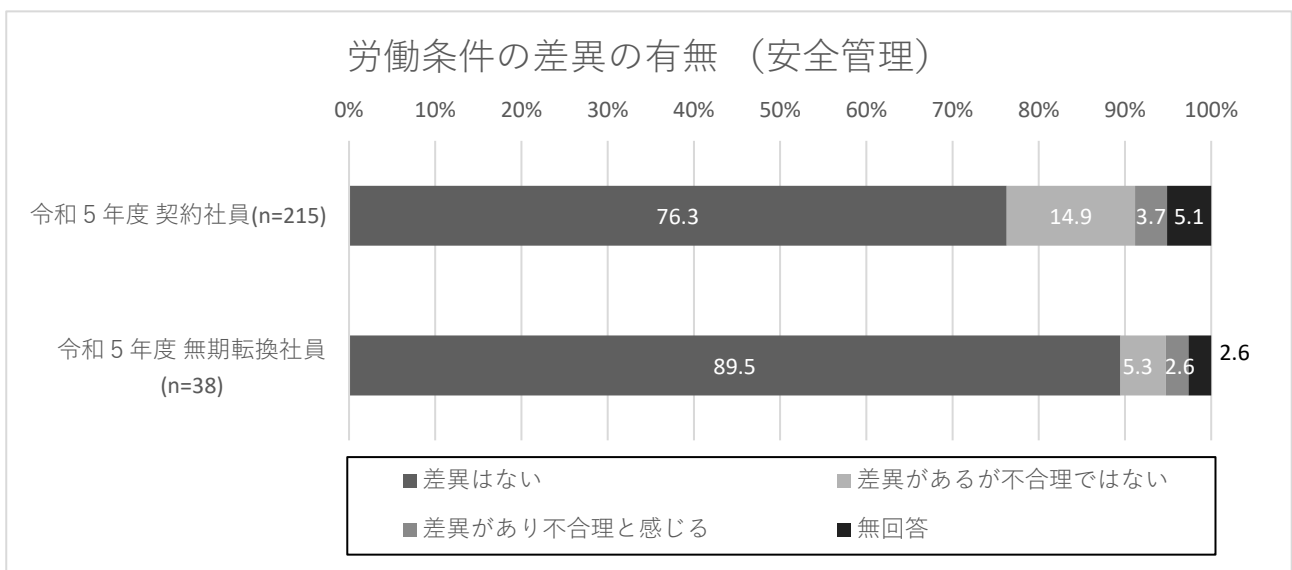
（契約社員）

○正社員との教育訓練の差異については、「差異はない」が57.7%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との教育訓練の差異については、「差異はない」が55.3%で最も多い。

16.15. 正社員との比較（安全管理）【第 82 表】



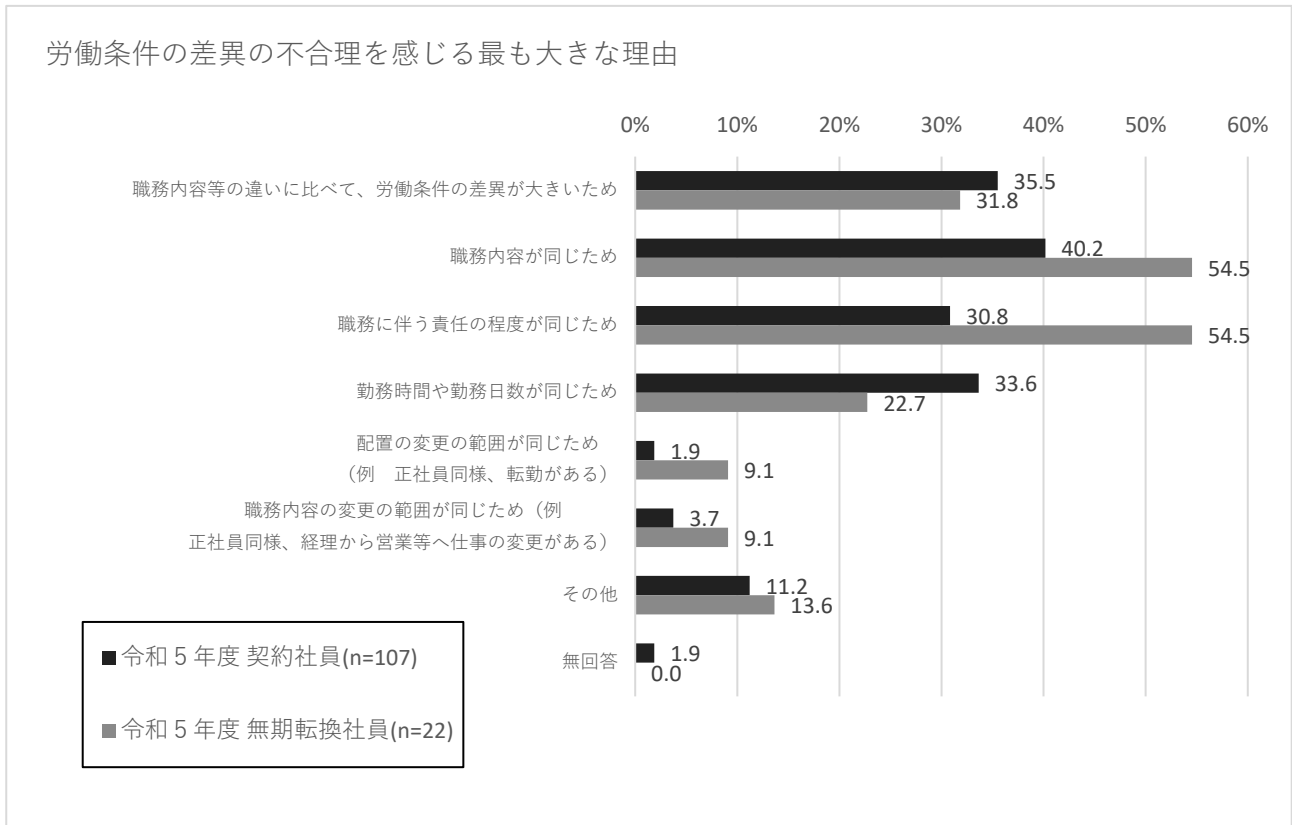
（契約社員）

○正社員との安全管理の差異については、「差異はない」が76.3%で最も多い。

（無期転換社員）

○正社員との安全管理の差異については、「差異はない」が89.5%で最も多い。

16.16. 不合理と感じる最も大きな理由（複数回答可）【第 83 表】



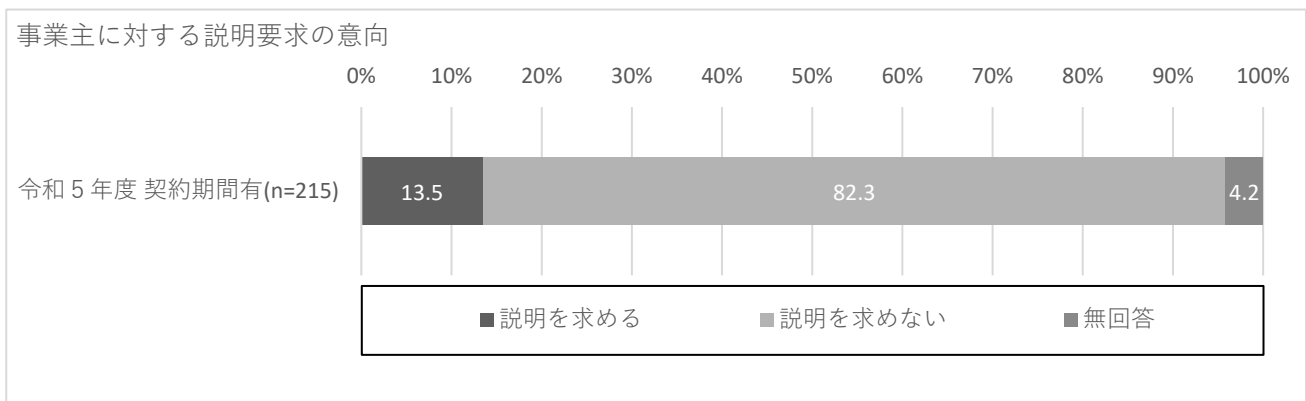
(契約社員)

○労働条件に不合理な差異があったとした回答のうち、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40.2%で最も多く、以下、「職務内容等の違いに比べて、労働条件の差異が大きいため」が35.5%、「勤務時間や勤務日数が同じため」が33.6%と続いている。

(無期転換社員)

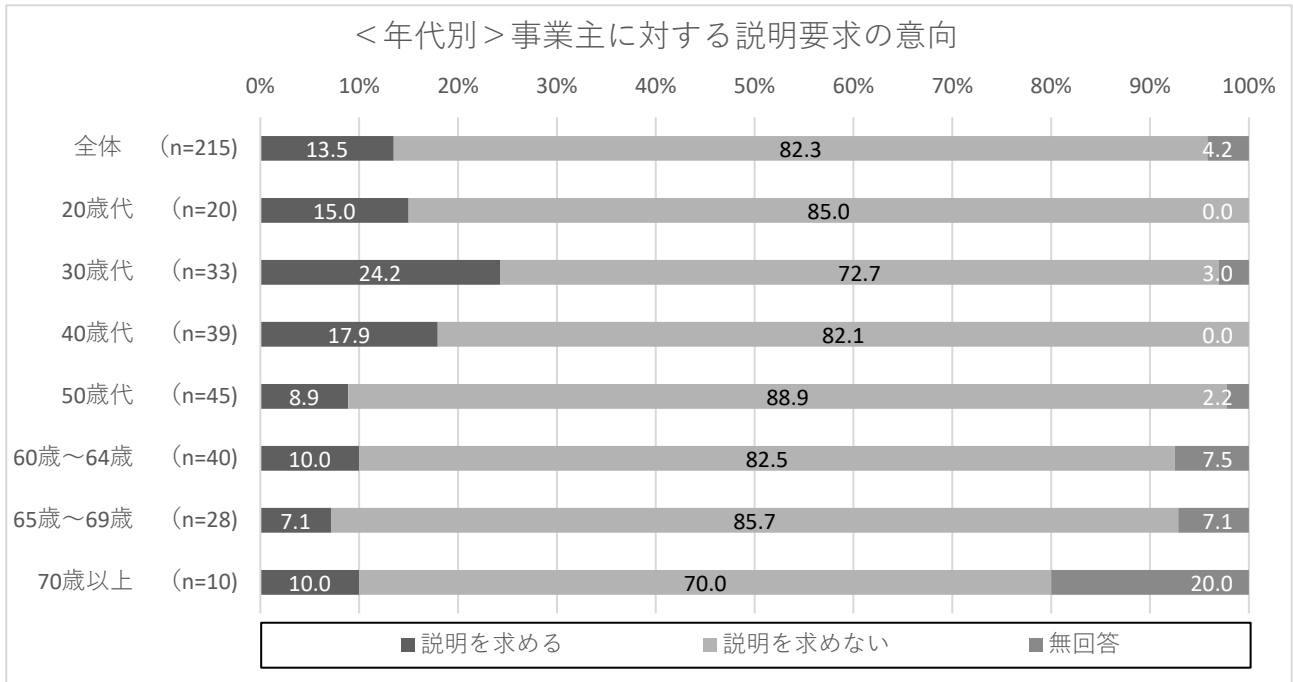
○労働条件に不合理な差異があったとした回答のうち、不合理であると感じる最も大きな理由については、「職務内容が同じため」と「職務に伴う責任の程度が同じため」が共に54.5%で最も多く、以下、「職務内容の違いに比べて、労働条件の差異が大きいため」が31.8%、「勤務時間や勤務日数が同じため」が22.7%と続いている。

16.17. 事業主に対して正社員との間の待遇差の内容やその理由の説明を求めると【第 84 表】



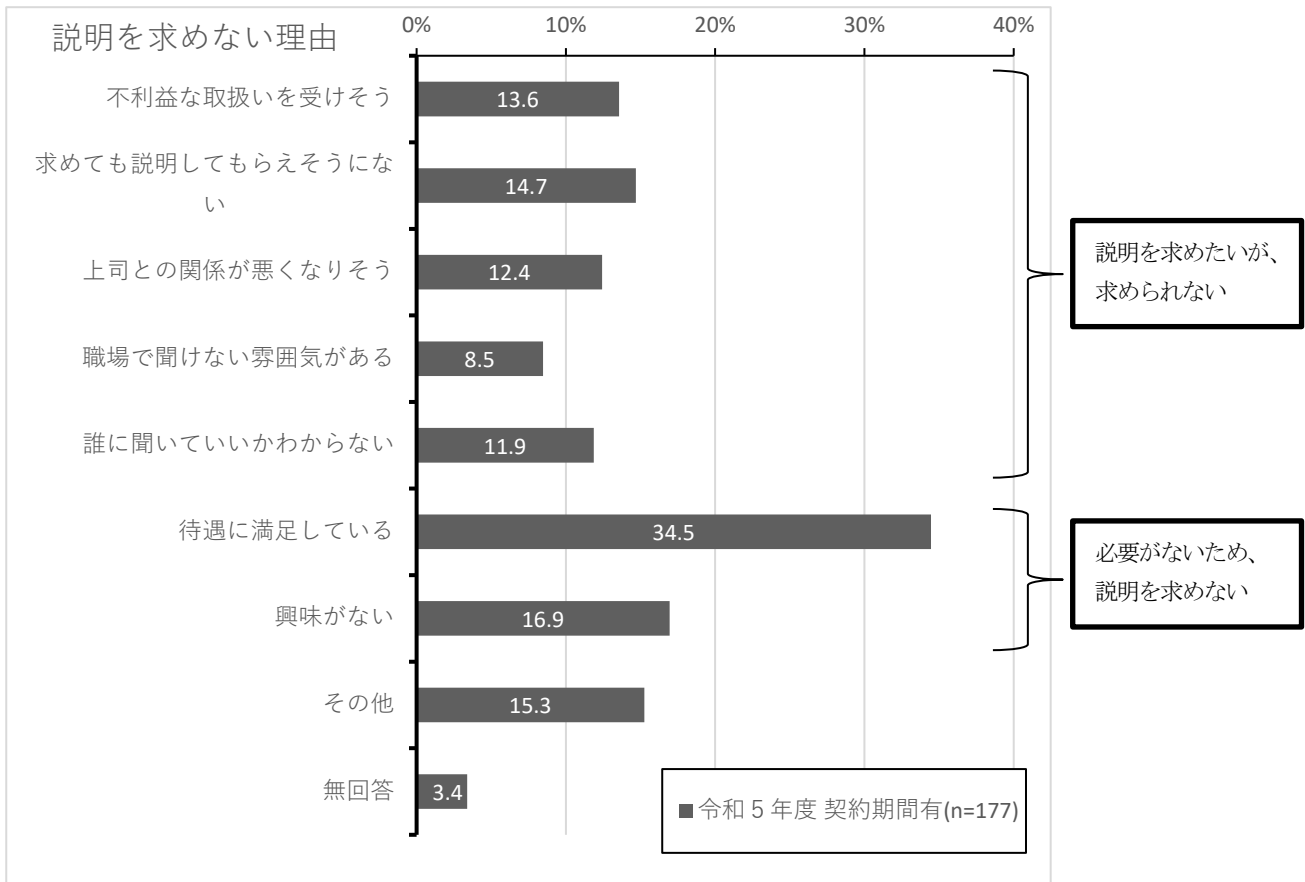
○事業主に対する説明要求の意向については、「説明を求めない」が82.3%、「説明を求める」が13.5%となっている。

【年代別】



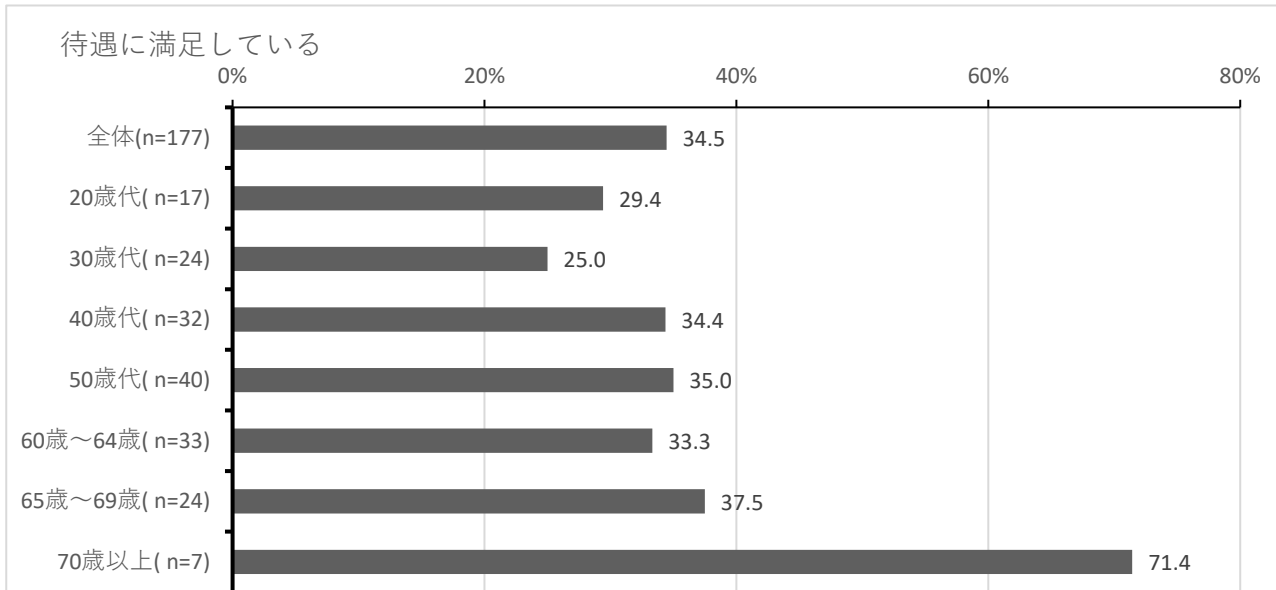
○各年代の中で、事業主に対して説明を求めると回答した割合は、「30歳代」が24.2%、以下、「40歳代」が17.9%、「20歳代」が15.0%と続いている。

16.18. 説明を求めない理由（複数回答可）【第85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34.5%で最も多く、以下、「興味がない」が16.9%、「求めても説明してもらえそうにない」が14.7%と続いている。

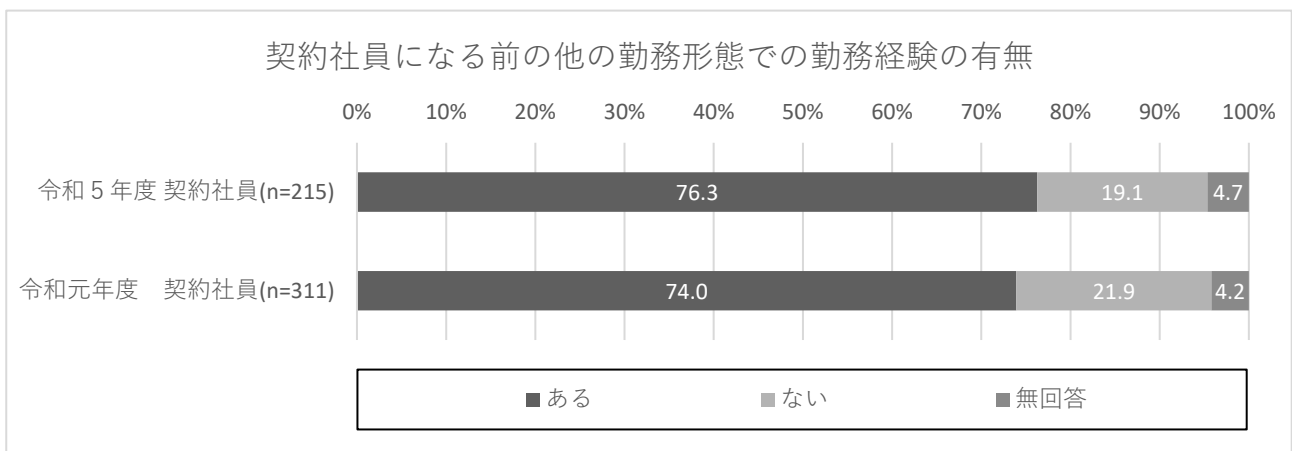
【年代別】



○各年代の中で、待遇に満足していると回答した割合は、「70歳以上」が71.4%、以下、「65歳～69歳」が37.5%と続いている。

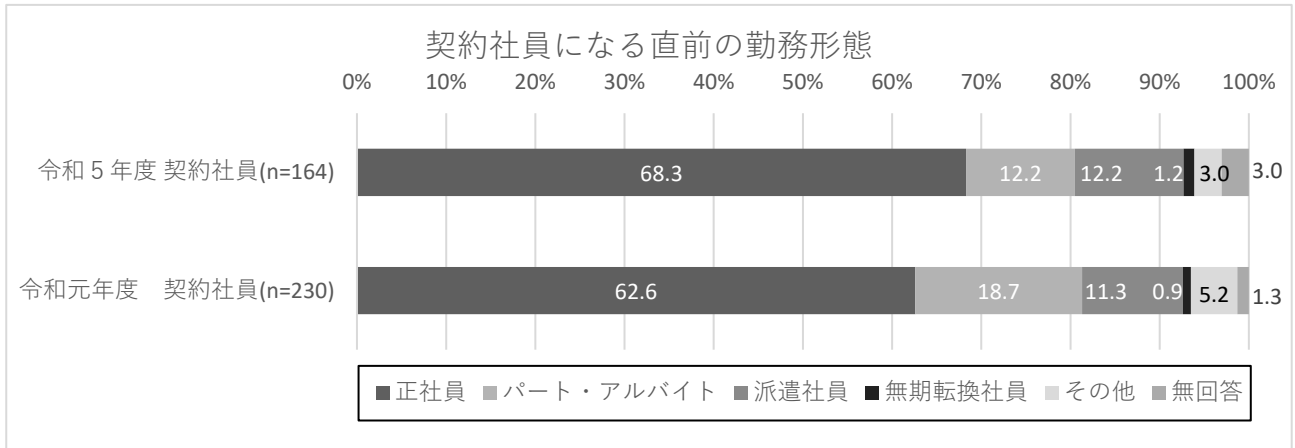
17. 契約社員以外の勤務形態の有無

17.1. 契約社員以外の勤務形態で働いた経験【第86表】



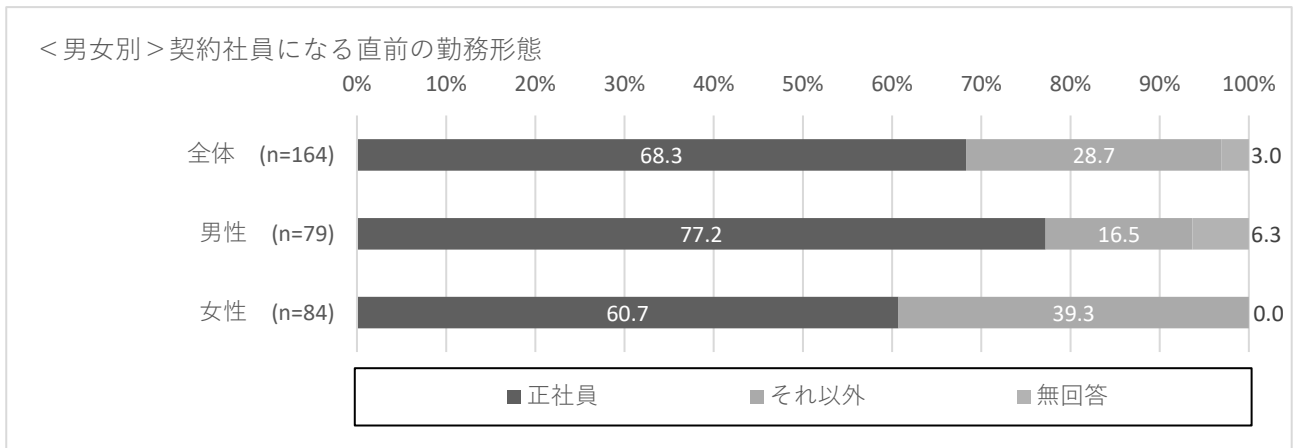
○契約社員になる前の契約社員以外の勤務形態で働いた経験の有無は、「ある」が76.3%、「ない」が19.1%となっている。

17.2. 直前の勤務形態【第 87 表】



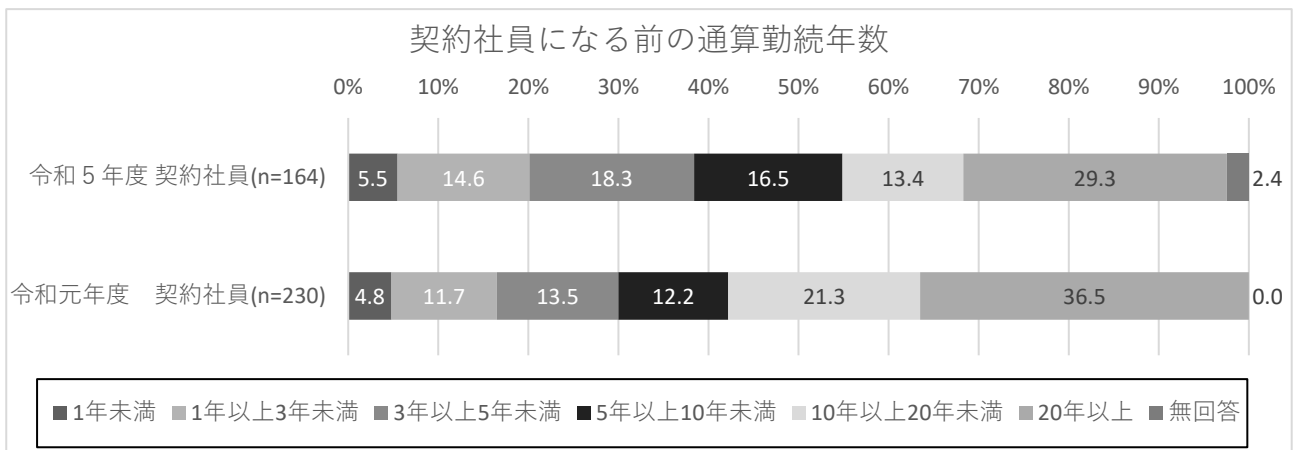
○契約社員になる直前の勤務形態は、「正社員」が68.3%で最も多い。

【男女比】



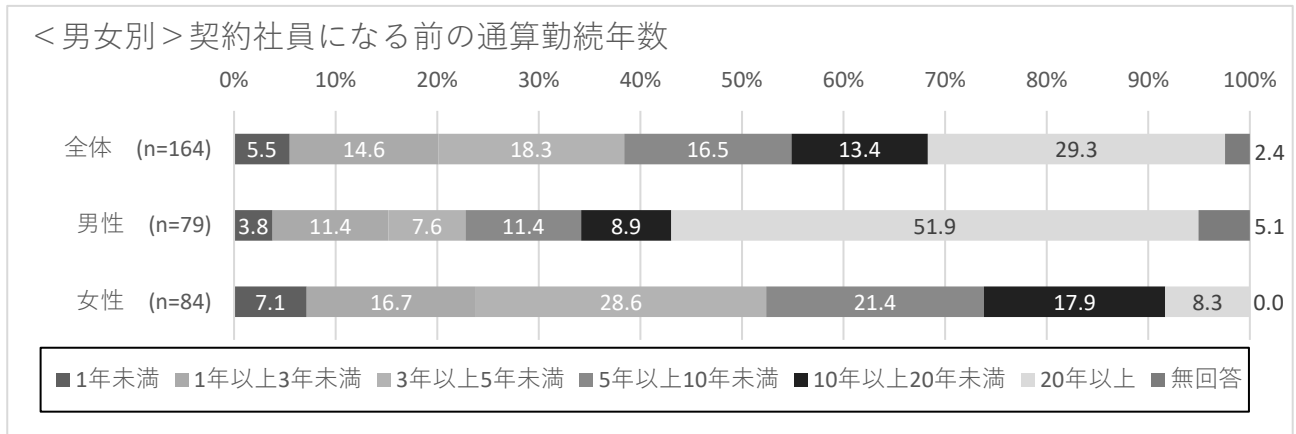
○契約社員になる直前の勤務形態が「正社員」である割合について、男性(77.2%)は女性(60.7%)よりも16.5ポイント高くなっている。

17.3. 通算勤続年数【第 88 表】



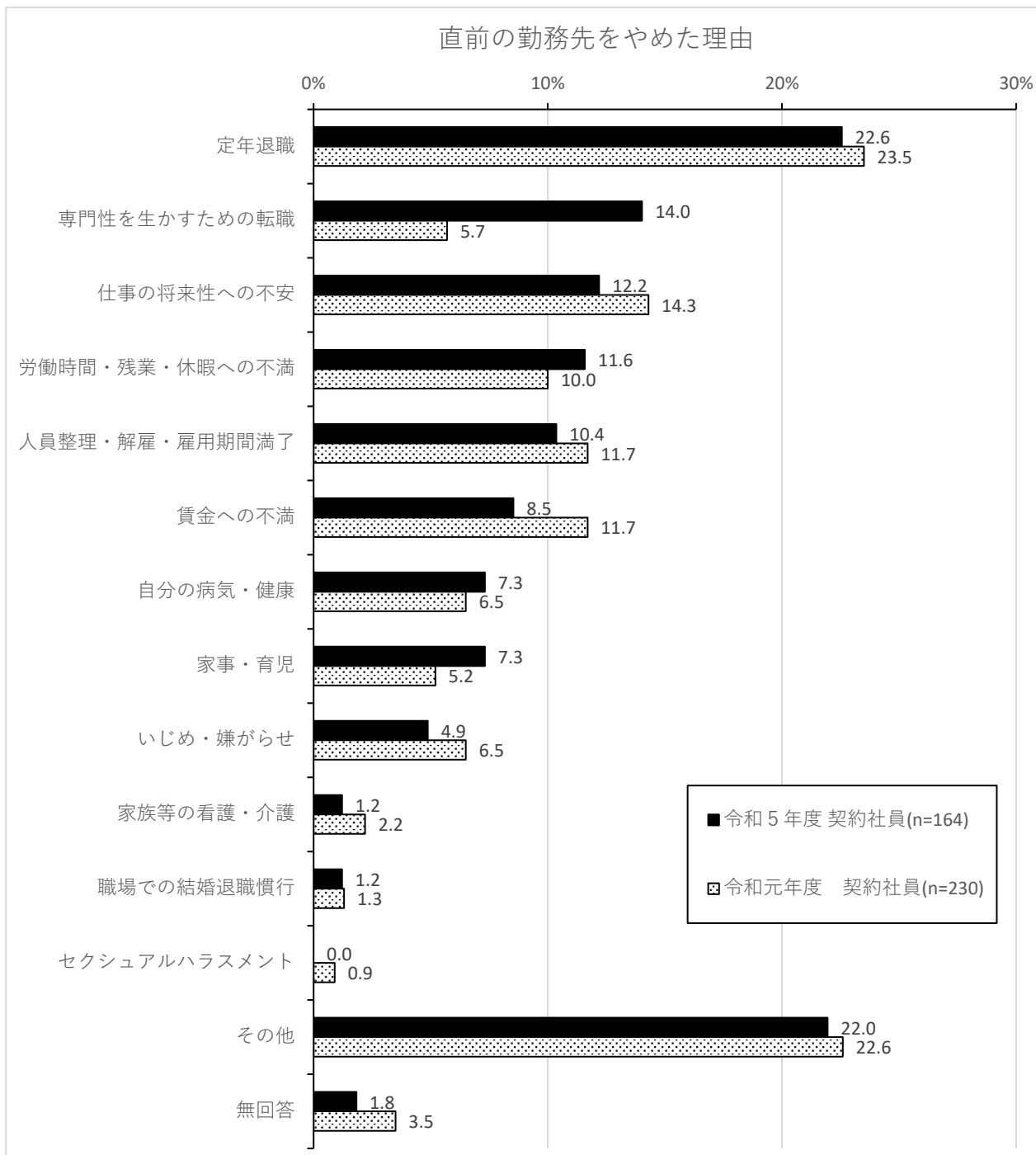
○契約社員になる前の通算勤続年数は、「20年以上」が29.3%で最も多い。

【男女別】



○男性では「20年以上」が51.9%で最も多い。また。女性では「3年以上5年未満」が28.6%で最も多い。

17.4. 直前の勤務先をやめた理由（2つまで回答可）【第89表】



○直前の勤務先をやめた理由については、「定年退職」が22.6%で最も多く、以下、「その他」を除くと、「専門性を生かすための転職」が14.0%、「仕事の将来性への不安」が12.2%と続いている。

【年代】

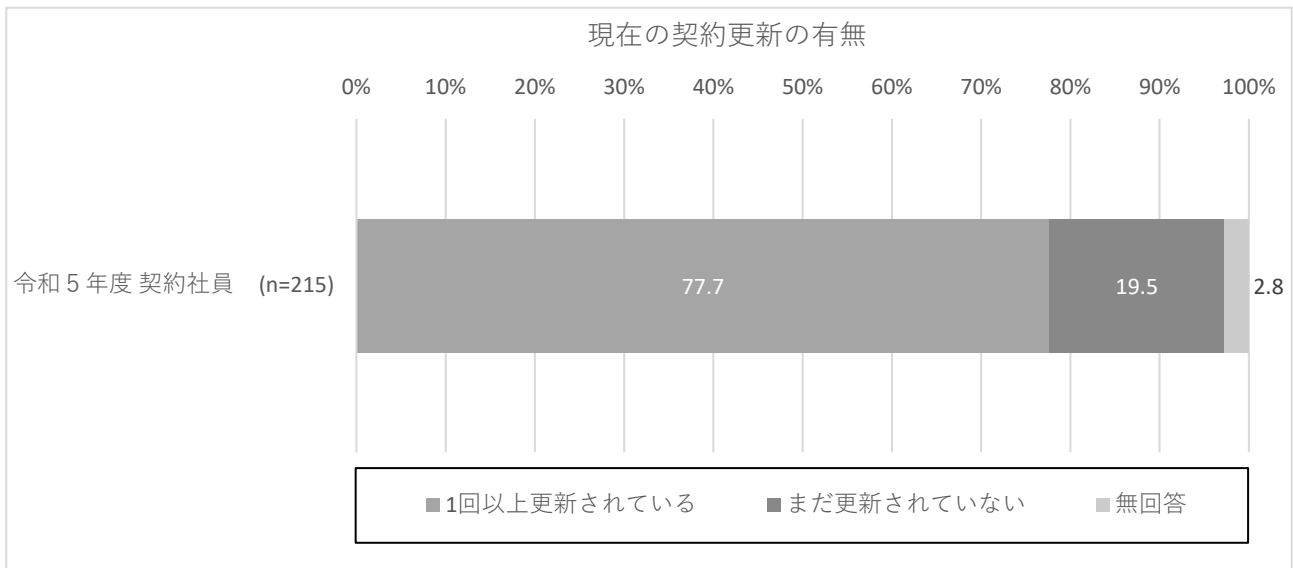
<年代別>直前の勤務先をやめた理由

	回答者数(件)	自分の病気・健康	家族等の看護・介護	家事・育児	職場での結婚退職慣行	定年退職	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	セクシュアルハラスメント	専門性を生かすための転職	その他	無回答
全体	164	7.3%	1.2%	7.3%	1.2%	22.6%	10.4%	8.5%	11.6%	12.2%	4.9%	0.0%	14.0%	22.0%	1.8%
20歳代	11	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	27.3%	27.3%	9.1%	0.0%	45.5%	9.1%	0.0%
30歳代	27	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	14.8%	22.2%	14.8%	7.4%	0.0%	14.8%	25.9%	3.7%
40歳代	36	16.7%	0.0%	13.9%	2.8%	0.0%	19.4%	2.8%	11.1%	19.4%	8.3%	0.0%	16.7%	22.2%	0.0%
50歳代	36	5.6%	5.6%	5.6%	0.0%	11.1%	13.9%	8.3%	8.3%	11.1%	2.8%	0.0%	16.7%	30.6%	2.8%
60歳～64歳	27	3.7%	0.0%	7.4%	0.0%	40.7%	7.4%	11.1%	7.4%	3.7%	3.7%	0.0%	7.4%	22.2%	0.0%
65歳～69歳	21	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	76.2%	0.0%	9.5%	4.8%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	4.8%
70歳以上	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

○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代」で27.3%、「40代」で19.4%、「30代」で14.8%となっている。

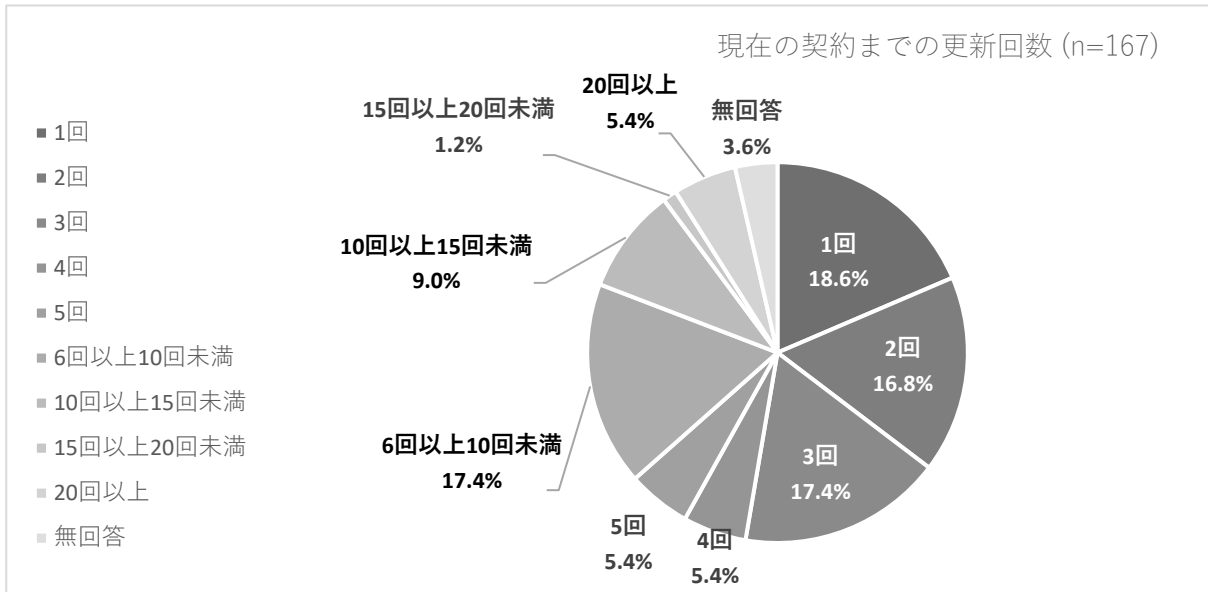
18. 現在の契約に関する事項

18.1. 現在の契約更新の有無【第90表】



○現在の契約更新について、「1回以上更新されている」と回答した割合は77.7%、「まだ更新されていない」と回答した割合は19.5%となっている。

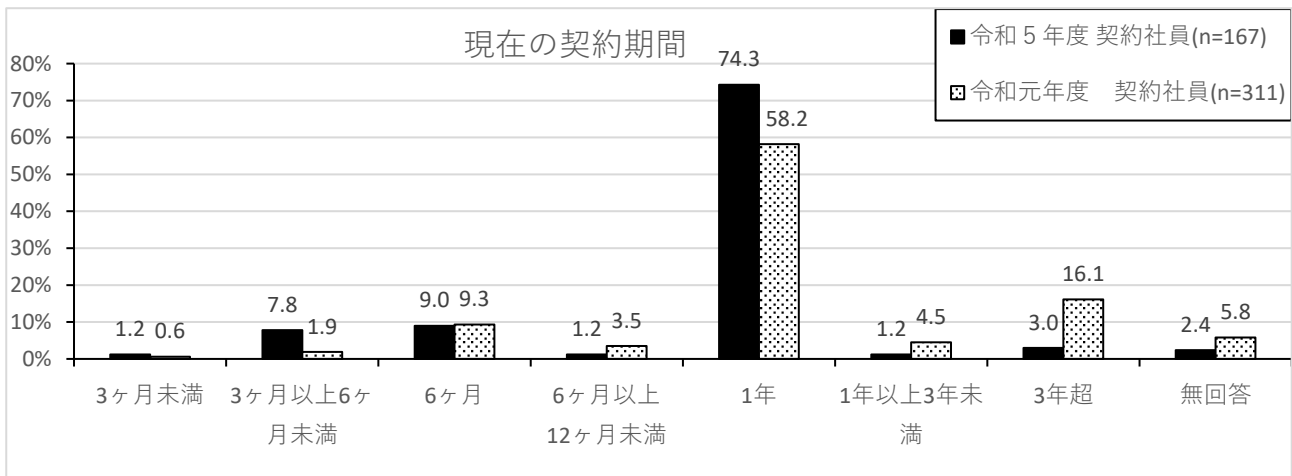
18.2. 現在の契約までの更新回数【第91表】



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

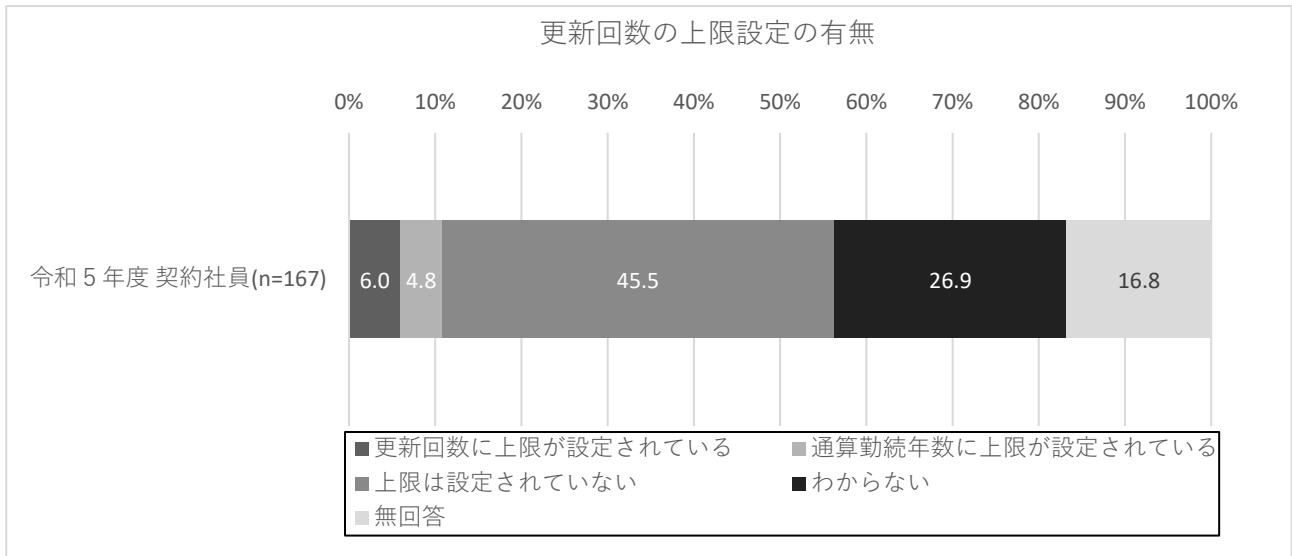
19. 現在の契約の更新に関する事項

19.1. 現在の契約期間【第92表】



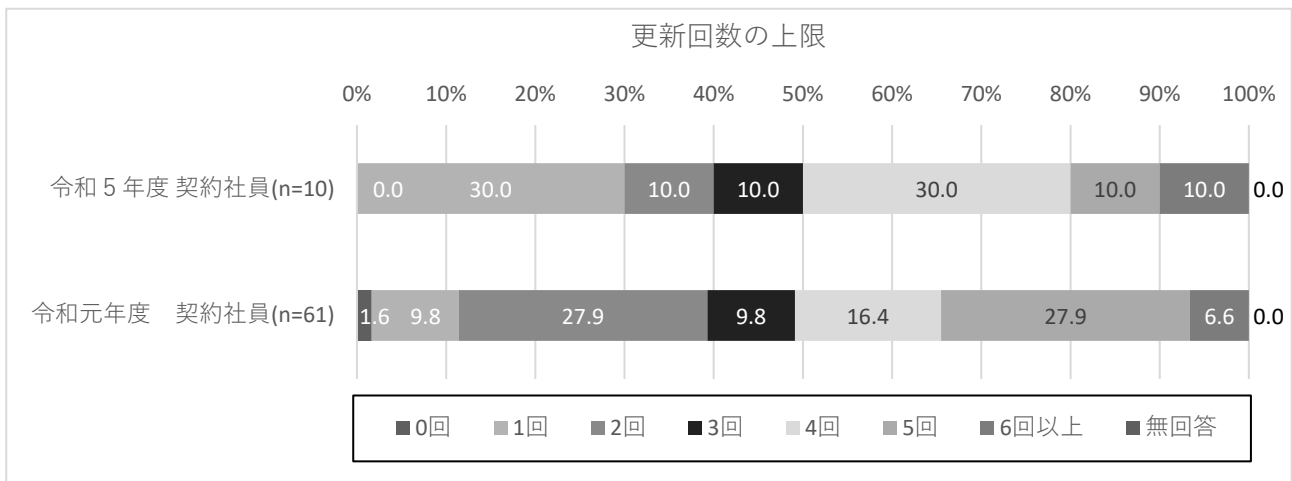
○現在の契約期間は、「1年」が74.3%で最も多い。

19.2. 更新回数の上限設定の有無【第93表】



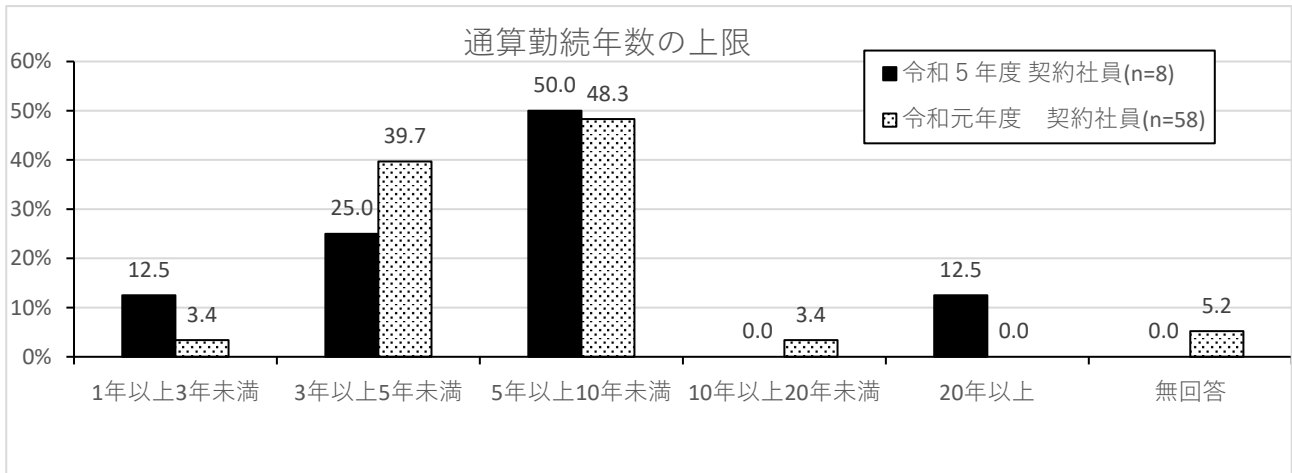
○更新回数の上限設定については、「上限は設定されていない」が45.5%、「わからない」が26.9%となっている。

19.3. 更新回数の上限【第94表】



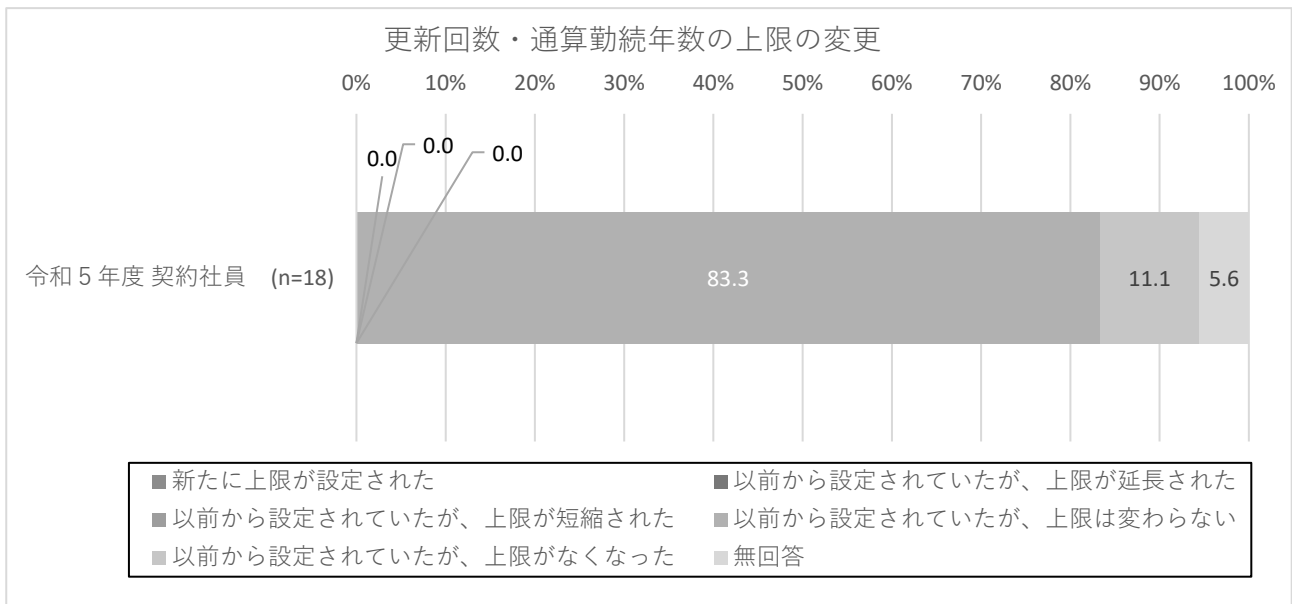
○更新回数の上限の平均は1.6回であった。更新回数の上限については、「1回」及び「4回」が共に30.0%で最も多く、以下、「2回」、「3回」、「5回」、「6回以上」が共に10.0%と続いている。

19.4. 通算勤続年数の上限【第95表】



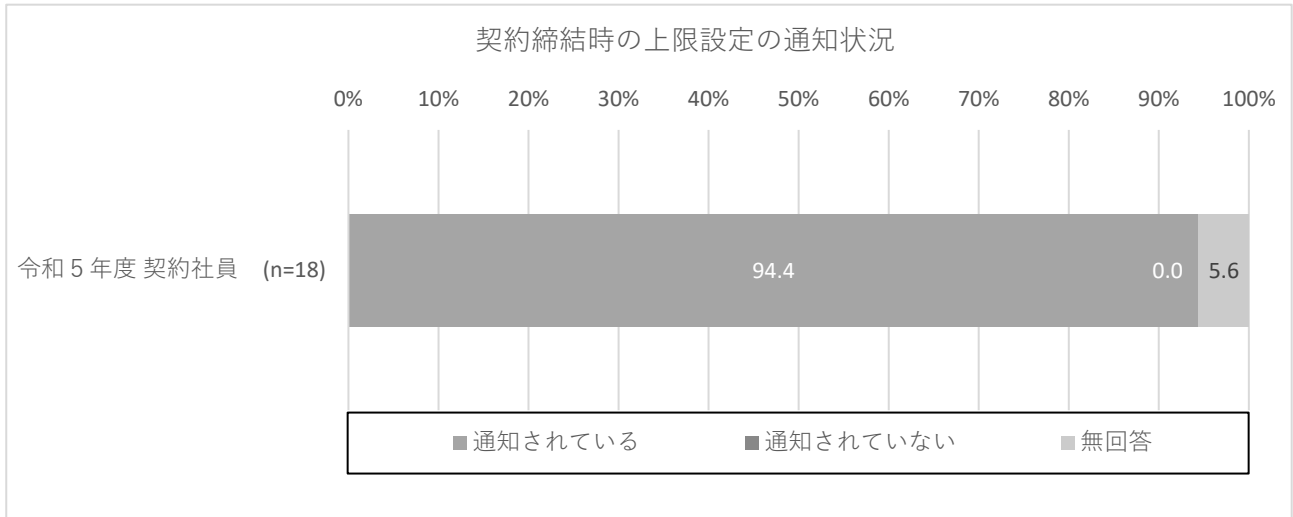
○通算勤続年数の上限については、「5年以上10年未満」が50.0%、「3年以上5年未満」が25.0%となっている。

19.5. 更新回数・通算勤続年数の上限の変更【第96表】



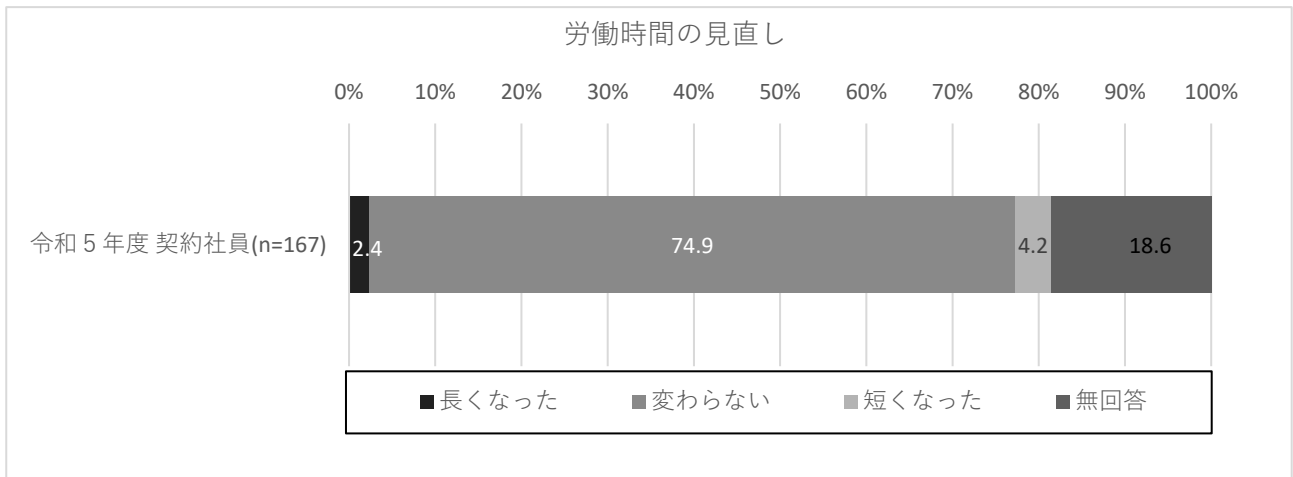
○更新回数・通算勤続年数の上限の変更については、「以前から設定されていたが、上限は変わらない」が83.3%、「以前から設定されていたが、上限がなくなった」が11.1%となっている。

19.6. 契約締結時の上限設定の通知状況【第97表】



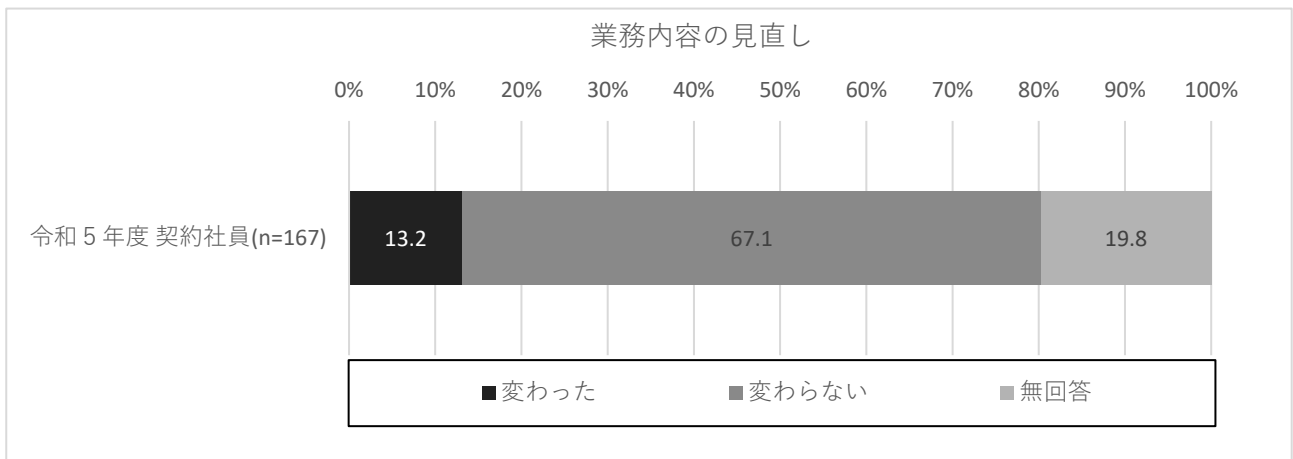
○契約締結時の上限設定の通知について、「通知されている」が94.4%となっている。

19.7. 労働時間の見直し【第98表】



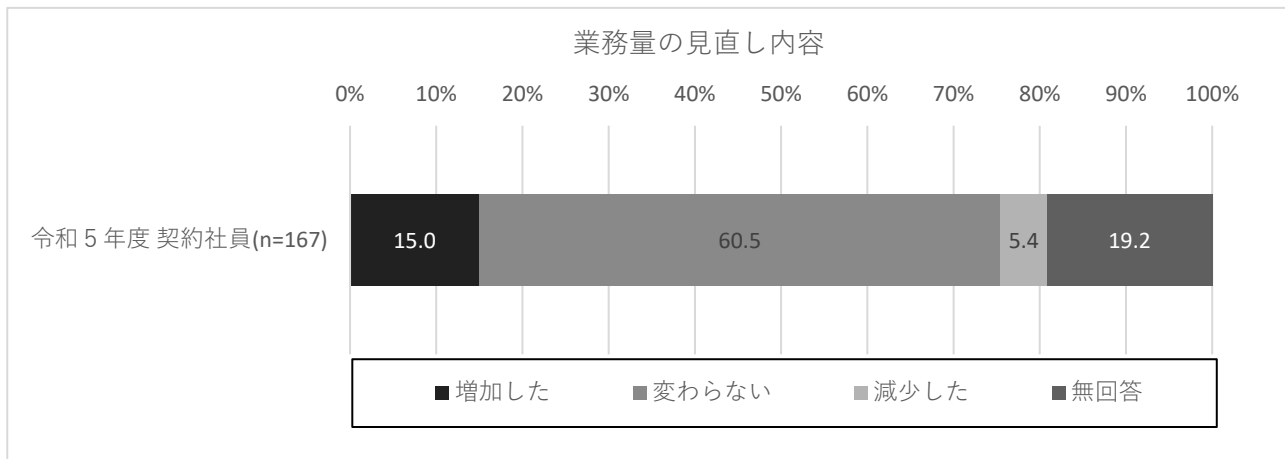
○労働時間の見直しについては、「変わらない」が74.9%で最も多く、以下、「短くなった」が4.2%、「長くなった」が2.4%と続いている。

19.8. 業務内容の見直し【第99表】



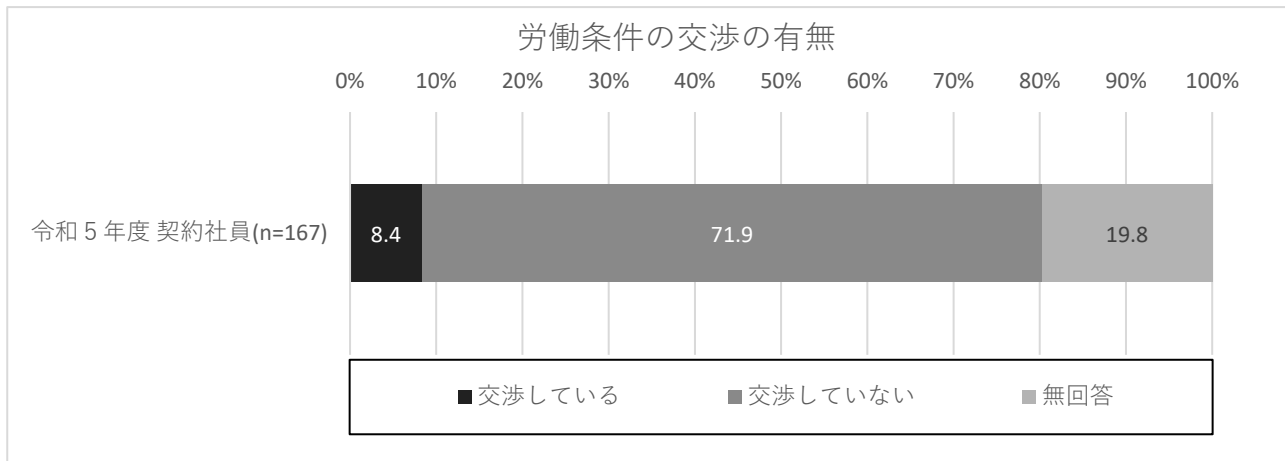
○業務内容の見直しについては、「変わらない」が67.1%で最も多く、以下、「変わった」が13.2%と続いている。

19.9. 業務量の見直し【第100表】



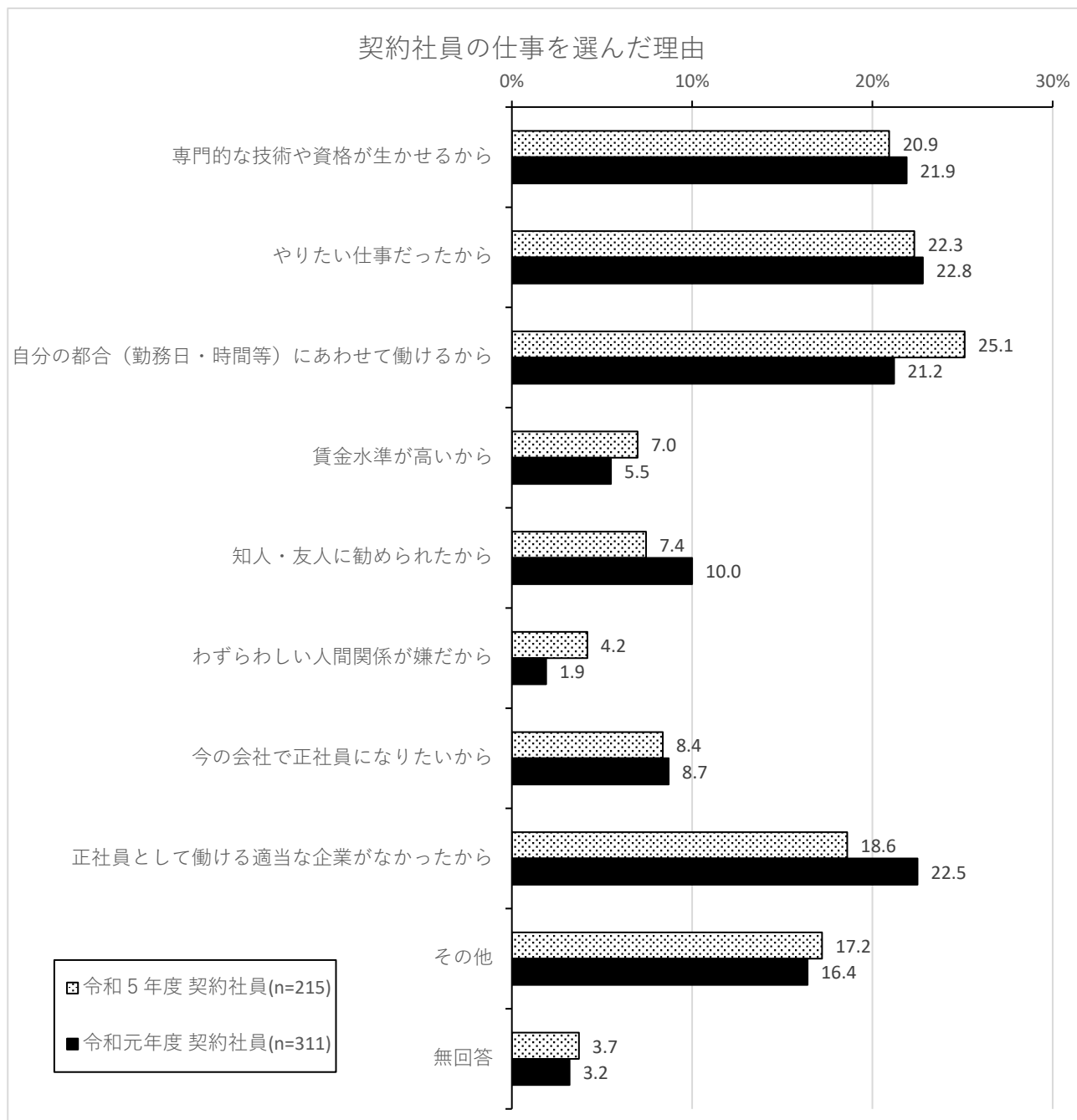
○業務量の見直しについては、「変わらない」が60.5%で最も多く、以下、「増加した」が15.0%と続いている。

19.10. 労働条件の交渉の有無【第101表】



○労働条件の交渉については、「交渉していない」が71.9%で最も多く、以下、「交渉している」が8.4%と続いている。

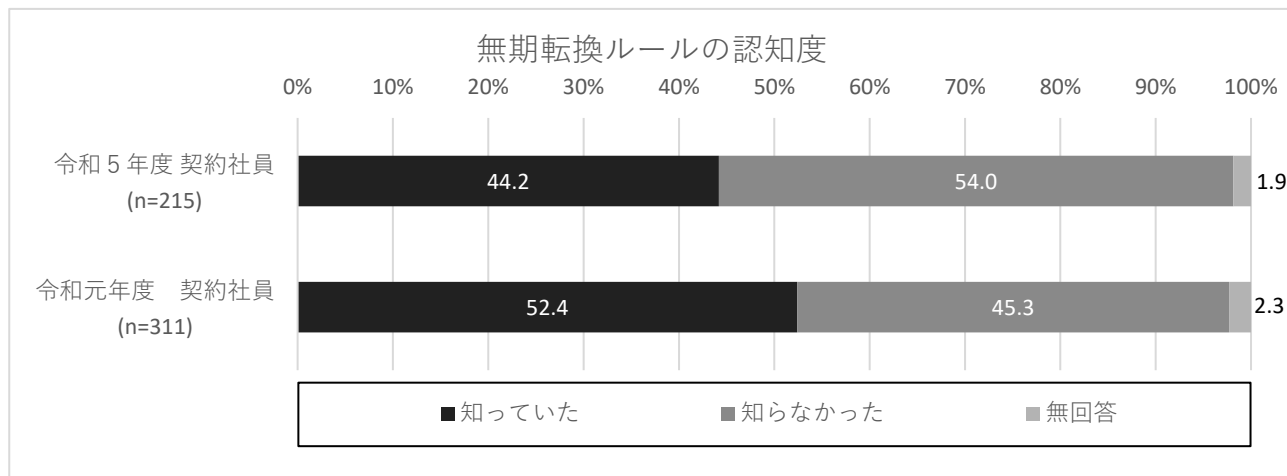
20. 契約社員の仕事を選んだ理由 (2 つまで回答可)【第 102 表】



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

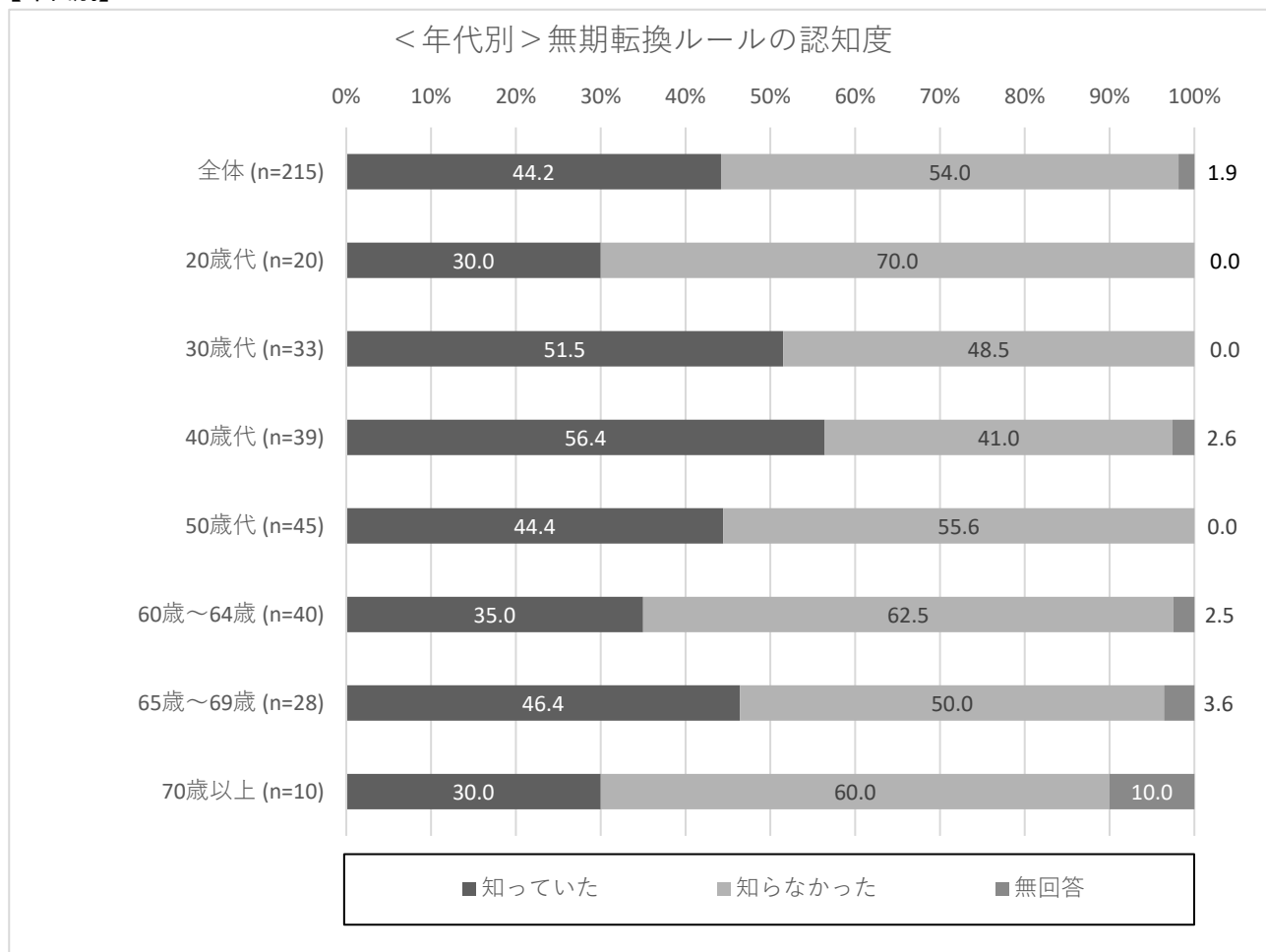
21. 無期転換ルールに関する事項

21.1. 無期転換ルールの認知度【第 103 表】



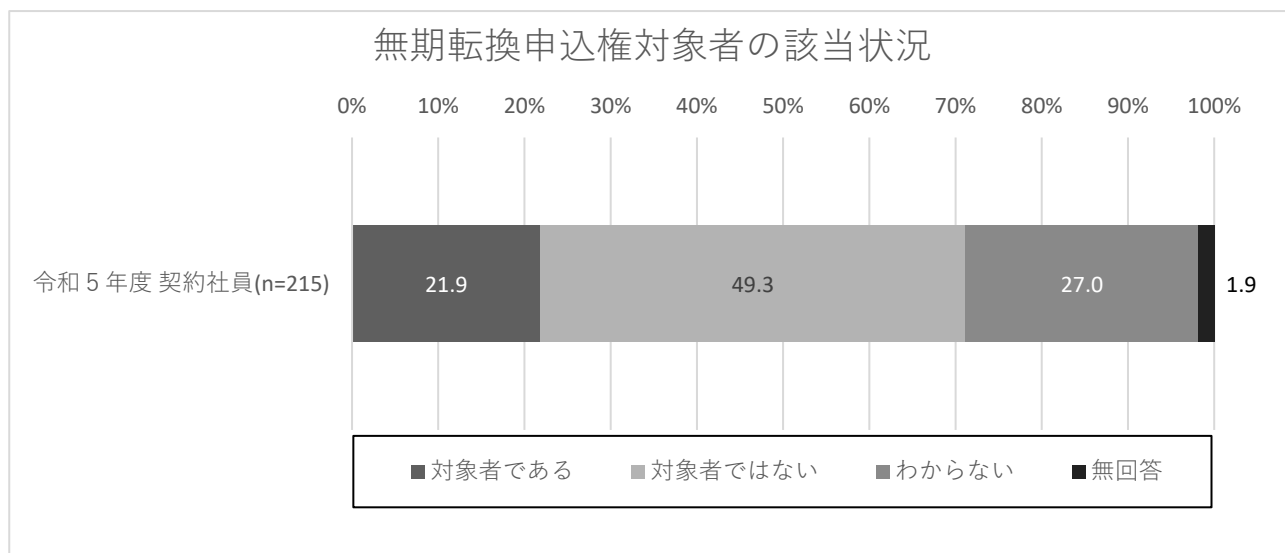
○無期転換ルールについては、「知っていた」が44.2%、「知らなかった」が54.0%となっている。

【年代別】



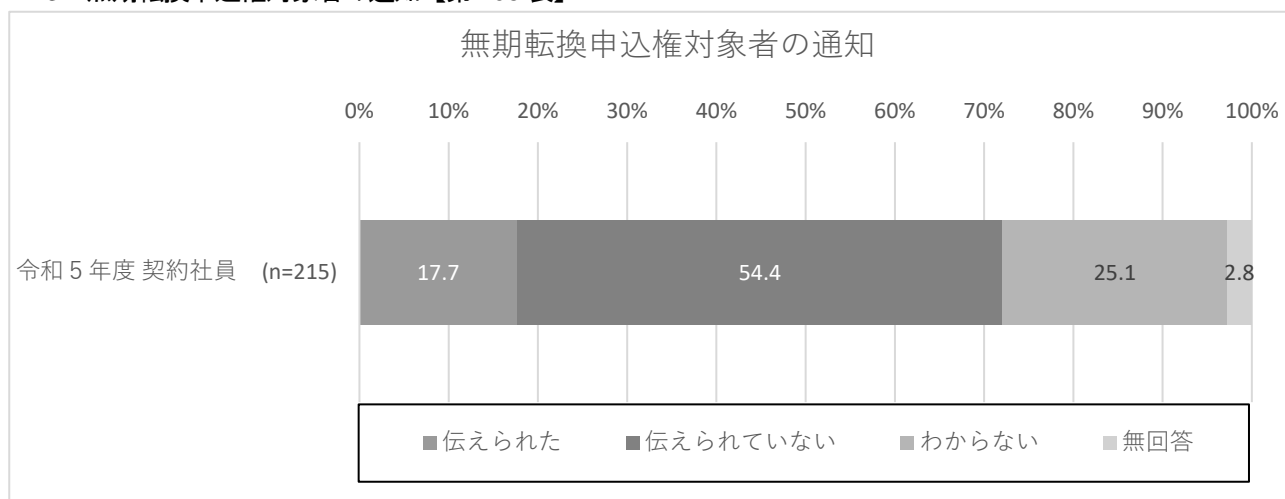
○各年代の中で、無期転換ルールについて知っていると回答した割合は、「40歳代」が56.4%、以下「30歳代」が51.5%、「65～69歳代」が46.4%と続いている。

21.2. 無期転換申込権対象者の該当状況【第104表】



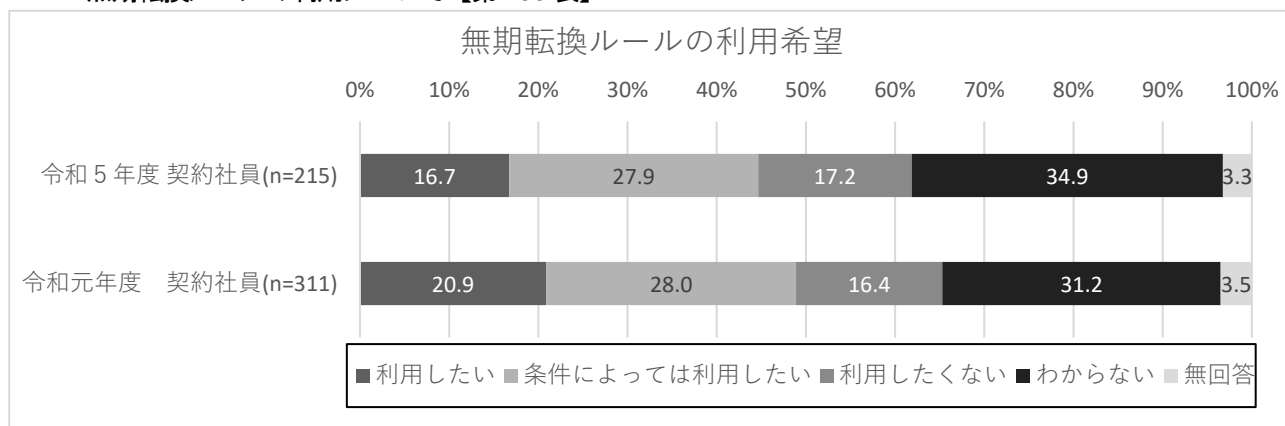
○無期転換申込権対象者かについては、「対象者である」が21.9%、「対象者ではない」が49.3%、「わからない」が27.0%となっている。

21.3. 無期転換申込権対象者の通知【第105表】



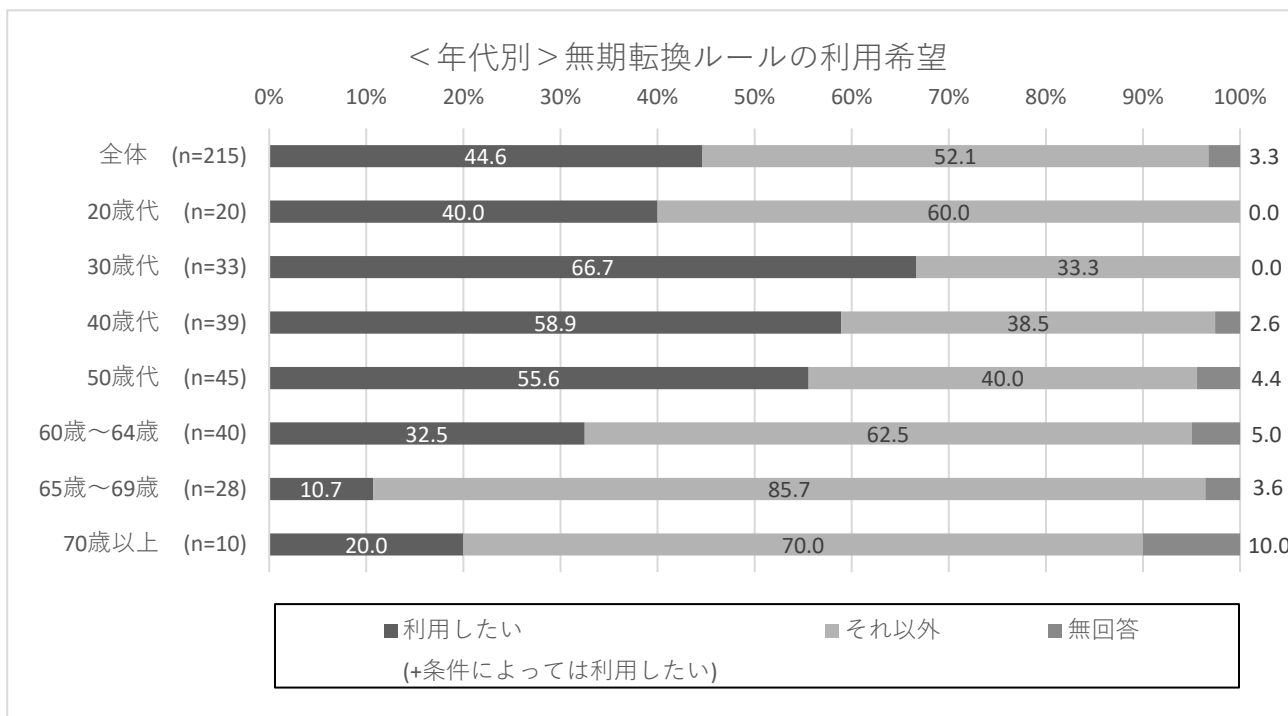
○無期転換申込権対象者の通知については「伝えられた」が17.7%、「伝えられていない」が54.4%、「わからない」が25.1%となっている。

21.4. 無期転換ルールの利用について【第106表】



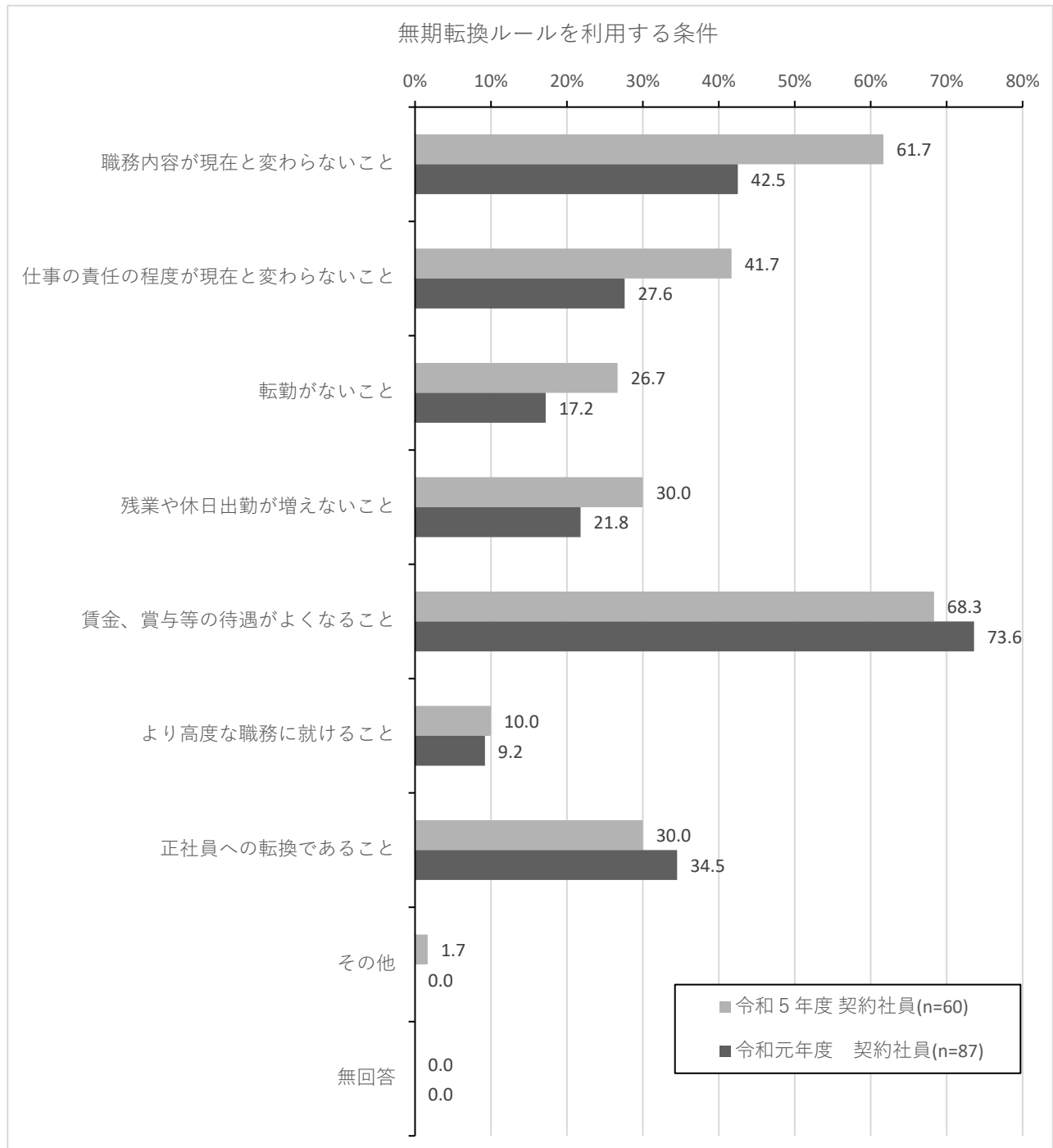
○無期転換ルールの利用について、「わからない」が34.9%で最も多く、以下、「条件によっては利用したい」が27.9%、「利用したくない」が17.2%となっている。

【年代別】



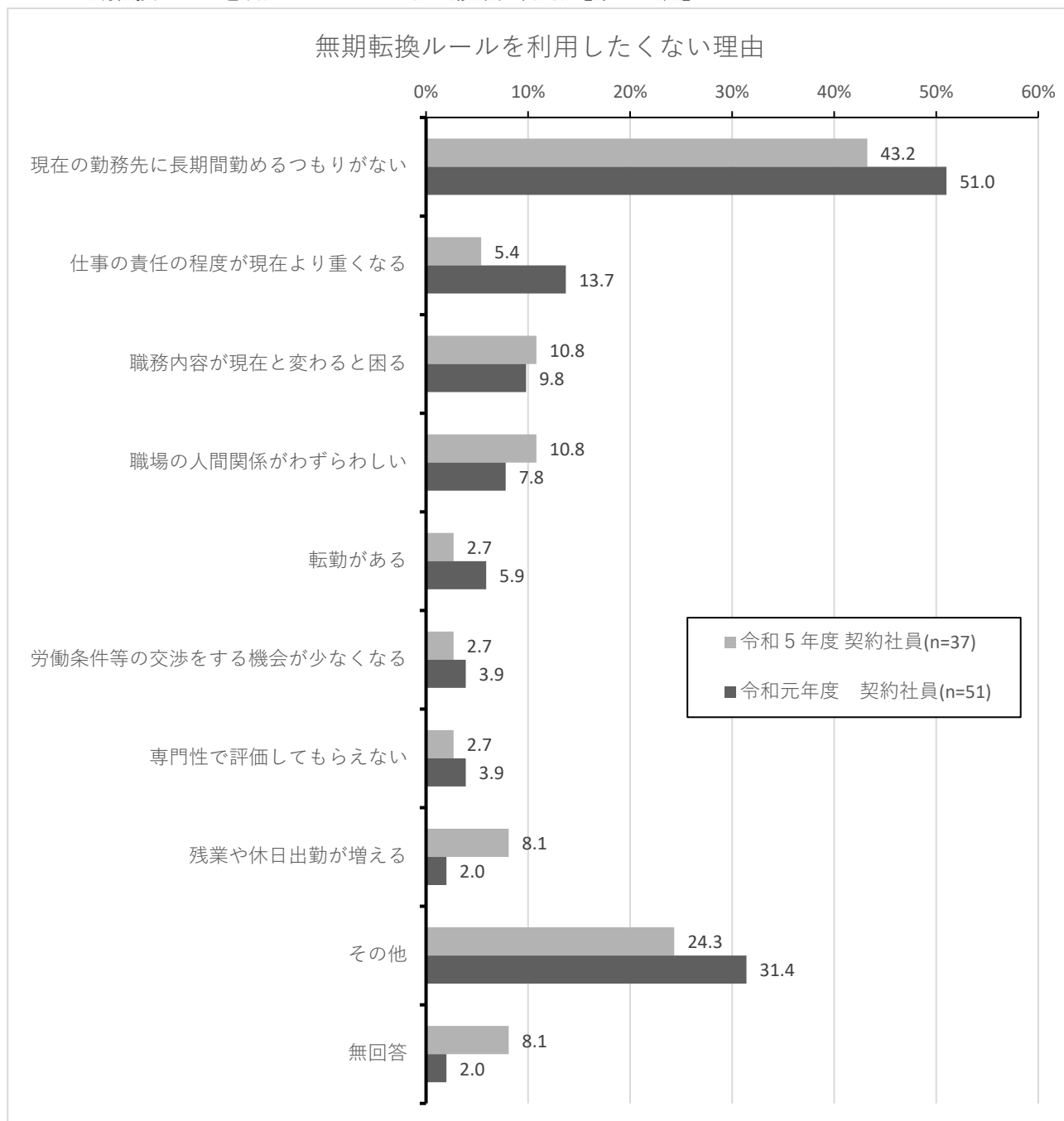
○各年代の中で、無期転換ルールを「利用したい」または「条件によっては利用したい」と回答した割合は、「30歳代」が66.7%、以下、「40歳代」が58.9%、「50歳代」が55.6%と続いている。

21.5. 無期転換ルールを利用する条件（複数回答可）【第107表】



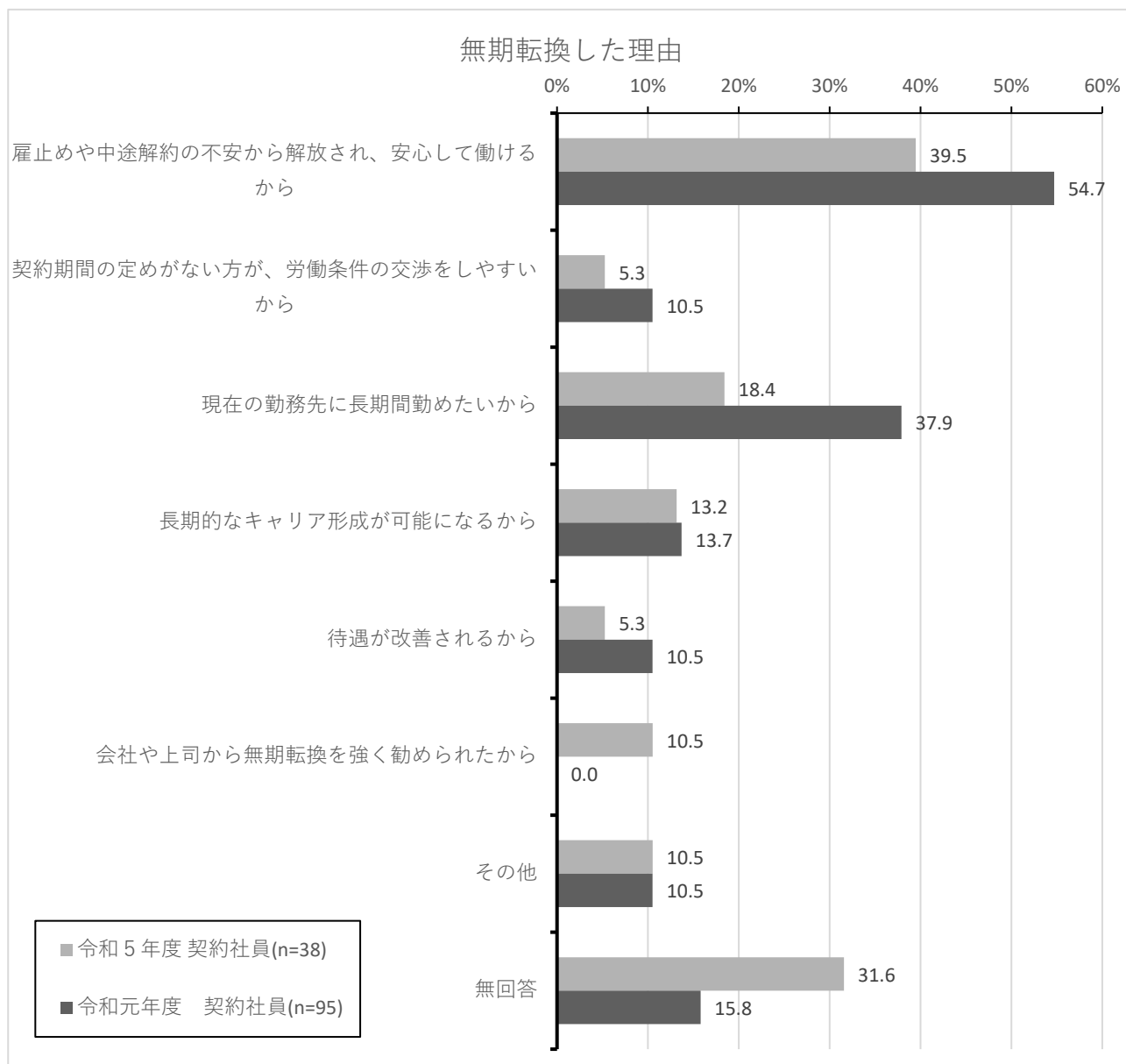
○無期転換ルールを「条件によっては利用したい」とした回答のうち、利用する条件については「賃金、賞与等の待遇がよくなること」が68.3%で最も多い。

21.6. 無期転換ルールを利用したくない理由（複数回答可）【第108表】



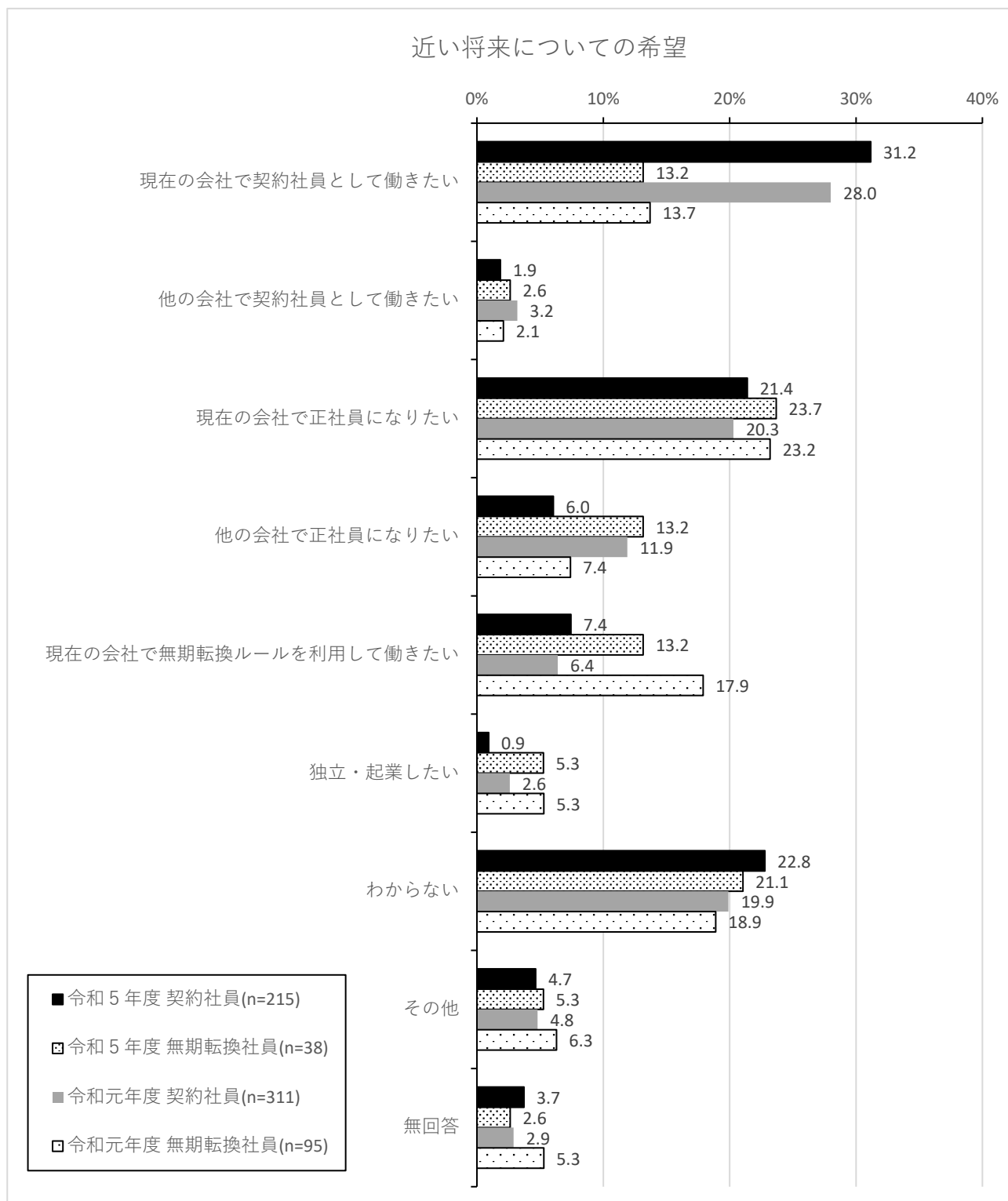
○無期転換ルールを「利用したくない」とした回答のうち、その理由については、「現在の勤務先に長期間勤めるつもりがない」が43.2%で最も多く、以下、「職場の人間関係がわずらわしい」、「職務内容が現在と変わると困る」が共に10.8%となっている。

21.7. 無期転換した理由（複数回答可）【第109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39.5%で最も多く、以下、「現在の勤務先に長期間勤めたいから」が18.4%、「長期的なキャリア形成が可能になるから」が13.2%と続いている。

22. 近い将来についての希望【第110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31.2%で最も多く、以下、「わからない」が22.8%、「現在の会社で正社員になりたい」が21.4%と続いている。

(無期転換社員)

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

23. 自由意見

○有期雇用に関して

・最も不合理と思えるのは、1年ごとの雇用契約にも関わらず、継続雇用と同じように扱われる点がある事である。例えば、賞与支給時期が継続雇用と同じ（2023年4月入社だと2023年夏期賞与なしで冬期賞与1回のみ←仮に1年で雇用が終わった場合、正社員と数百万円の年収差が生じる）、有給休暇の付与日数が入社初年度11日で勤続年数が増すと取得日数も増えるしくみ等である。一方、健康保険への加入が年度毎（保険証の有効期限が1年）であったり、退職金の積み立て等が無い等、年毎の契約前提の制度と継続雇用前提の制度が混在して矛盾する。（男性 50歳代 建設業）

・正社員になる前に契約社員として働き、業務内容と自分の職業観が一致しているか確認できるのはいいことだと思う。企業からしてもいきなり正社員として働いてもらうより、契約社員として働いてもらった方がリスクが減るので、お互いにメリットがあると思う。（男性 30歳代 教育、学習支援業）

・これまで任期付きの仕事についてきたが、次にどこで働いているかわからず不安定で、結婚ができない。子供も考えられない。職場でモラハラを受けたことがあり、任期を理由にやめることができたものの、メリットはそれくらいで、不安定なことに変わらない。（女性 30歳代 教育、学習支援業）

○無期転換に関して

・無期転換の法整備されて5年後、無期転換の話があったが、その際規程が整備されていなく、賃金の昇給がどのようになるのか？無期で契約後は昇給なく、固定で支払われるのではないかとの話題になった。有期雇用でも契約の一方的な解除がなさそうな会社なので、転換はやめた。転換すると有利になるのならなりたと思う。（女性 50歳代 医療、福祉）

・無期転換することで、安心して業務に集中することができるが、人員不足で、1人1人の業務量が増え、負担に思うこともある。新型コロナウイルスの影響で在宅勤務ができるようになったが、リモートでの業務の効率化、安全性は、まだ課題があると感じている。（女性 50歳代 卸売・小売業）

・給与面で差異はあるものの働きやすく、無期転換社員となってからは、契約期間後、更新の有無で、不安が減ったことで、安定感が増した。ただし、私より後に採用された契約職員は契約期間最長3年という制限があり、無期転換ができないことは不合理と考える。（女性 40歳代 教育、学習支援業）

○均等・均衡待遇や正社員転換に関して

・今の職場は正社員と同じ内容の仕事をしており、正社員と派遣で仕事内容が違うのは嫌だと面接で伝えたので希望通りだと言える。スキルアップしよう、経験を積もうなどと向上心の有無は正社員だろうと派遣社員だろうと人それぞれである。能力と向上心はあるが派遣社員を選ぶ方もいる。ですので給与と福利厚生は所属している派遣会社が、個人の能力と経験に見合ったものを支払うべきだと考える。私が働いている貿易業界で言えば、商流、物流、書類、専門用語、通関などの知識と業務に慣れるまでかなり時間がかかり、経験者を雇うことで、人を育てるお金と時間と労力をかなりカットしているので、その分は賃金に含めるべき。今は派遣社員＝時給制・ボーナスなしだが、これだと祝日が多い日は給与が減り、ボーナスがないので正社員との年収の差も大きい。こういった差はなくすべきだと思う。（女性 30歳代 運輸業）

・子育てや家庭との両立を考えて、契約社員を選んだ。経済的に夫の収入があってこそこの契約社員だったと思う。この条件で、経済的に自立は難しい（東京都では）。希望すれば、正社員に即転換できる柔軟性が欲しい。（女性 60歳～64歳 医療、福祉）

・契約・無期転換社員でも実際業務は正社員と同じなのに、給与、退職金制度、賞与は大幅に差又は制度も無い状態である。契約等の人数が少ない分正社員は当事者意識が低く考えている。正社員はその会社一筋で勤務しているのも大多数だからだと思う。もっと正社員一人一人がそういった問題に取り組んだり、考えたりする研修をやって欲しいです。（女性 50歳代 卸売・小売業）

○高齢者の雇用に関して

- ・60歳を超えてからの働き方に対する労働形態、条件は流動的で各企業によって考え方の違いがある。(男性 60歳～64歳 建設業)
- ・慣れた仕事が出来て、65歳でそれまでの関連会社を定年退職再雇用終了した後に契約社員として満足している。通常の社員に負けない様に頑張ろうと思う。(男性 65歳～69歳 その他)
- ・定年制を変えてほしい。年令を引き上げてほしい(女性 60歳～64歳 サービス業)

○新型コロナウイルスの影響について

- ・コロナ中、契約であるからという不安はありませんでした。コロナ後、在宅により、仕事の仕方を見直したり、コミュニケーションの方法も改善され、よりよい関係性を築けたり、通勤によるタイムロスもなくなり、かなり働きやすい環境でしたが、出社回帰により時間を取られ、ライフスタイルを大きく変えなければならなくなった。家族に大きな影響が出ているので、それだけが原因で転職も考え続けている。(女性 30歳代 製造業)
- ・コロナが流行したことで長い間、感染予防や感染しないように気をつけなくてはいけなかったことが、自分の中で大きなストレスとなり、自分自身を追いこんでしまうことになった。又、これまでの業務以外の業務が増えたり、感染対策のため配慮しなくてはならないことが増えた。社会として自分の行っている職種に対する給与面、対遇面の低さが大きい。正規職員の対遇が良くなると、契約職員の対遇は変わらないと思う。(女性 40歳代 医療、福祉)
- ・当社には、契約社員とパートがいて、(正社員の他に)、契約もパートも時給にすると差がなく、契約は、賞与があるので、7月と12月に賞与がもらえて、やっと、パートと同じ年収になり、月収で計算するとかなり損をしている。コロナ前はここまでひどい扱いではなかった。(女性 60歳～64歳 不動産業)

○行政への要望

- ・職場(特に地方自治体の機関)によっては正職員以上の仕事や正職員がやらない仕事をやっているのに給与や待遇が低い。一般企業は改善が目に見えるが、自治体の改善が遅れている、あるいは改善されていないという現状をなんとかしてほしい。(男性 50歳代 教育、学習支援業)
- ・現在は独立行政法人関連の会社で恵まれているが、以前勤めていた民間の建設会社では深夜残業や休日作業を強いられ、体調を崩して一年でこちらから逃げ出した。行政には、厳しい状況で働いている人を探し出し、助ける事に全力で取り組んで欲しい。(男性 65歳～69歳 建設業)
- ・社員の方々は色々な手当やらがありましたが契約社員には利用できることが少なく、(仕事も在宅勤務が許されてなかった) その間働けない時が多々あり生活面でも不安定だった。公的な利用できる事もあったのかも知れないが手当とかそういうのを調べることもできなかった。今後相談できるサポート体制も窓口的なものがあるなら知りたい。(女性 50歳代 製造業)
- ・1年毎の契約ですが、原則、上限、3年までとの話。そういう取り決めを都合良く企業が行う事への不満があり、仕事振り勤務態度等、個々の能力に応じて決めて頂きたい。または、その理由を、何か都から注意喚起できる事を願う。(女性 50歳代 教育、学習支援業)

○その他

- ・病気やメンタルの不調などで長期の療養が必要になり働けなくなった時の経済的な不安を感じる。職場や仕事上でコロナの影響はなかった。物価は上昇しているが収入の上昇はない、生活の質が低下している。貧困者が急激に増えていて街の治安が悪化している、公園などで生活しているホームレスをよく見かける。(男性 50歳代 製造業)
- ・自分が成長できる職場で正社員として働けば一番良いが、正社員が無理なら契約社員でも構わないので向上し続けたい。契約社員でも、きちんと独立して生活が営むことが出来るだけの待遇があれば構わないと思う。ただ、2020年以降のコロナの影響を受け、働く時間が減って収入が減ったり、職を失ったりなどして、日常生活も安心して送れない人々が世の中にあふれてしまったことを考えると、ある程度の責務を企業に持っていたくのも必要だと思う。それを支援していただくのが政府。コロナの時に企業への支援をしていただいたおかげで、お店が休業中も、少しの給与支給があり本当に助かったのを覚えている。あと、契約社員という働き方、働く側と企業側では考えが異なっていて、企業側は契約期間を決めることで、企業にとって好ましくない人材を切るための1つの方法なのかもしれない。(女性 50歳代 卸売・小売業)
- ・永く勤めることにより責任は重くなるのに、就業した時点でのルールばかりが適用されることに不合理を感じてモチベーションを保てない。(女性 50歳代 教育、学習支援業)