

## 第3章 契約社員（個人）調査の集計結果

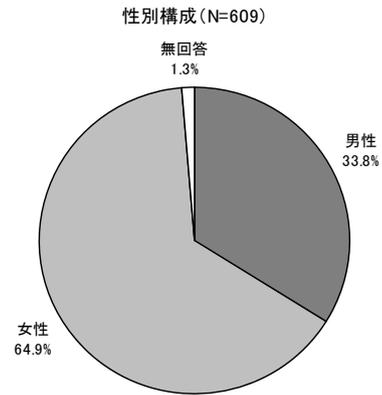


### 第3章 契約社員（個人）調査の集計結果

#### 1 回答者の概要

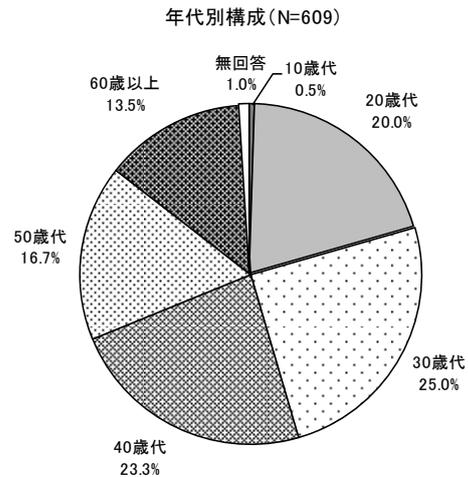
##### 1.1 性別構成

○男女別構成は、女性が64.9%、男性が33.8%となっている。



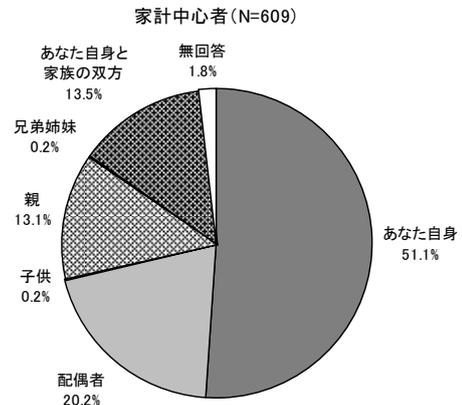
##### 1.2 年代別構成

○年代別構成は、30歳代(25.0%)、40歳代(23.3%)、20歳代(20.0%)がそれぞれ20%台を占め、50歳を超えると割合が徐々に低下して、50歳代が16.7%、60歳以上が13.5%となっている。



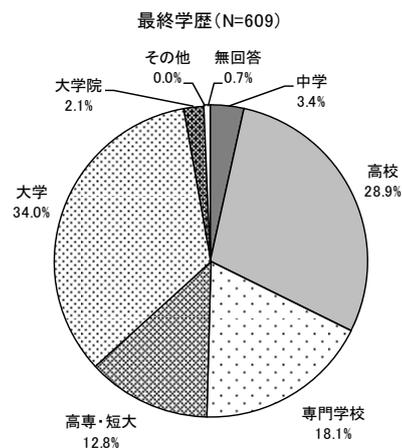
##### 1.3 家計中心者

○家計中心者は「回答者自身」が51.1%と過半数を占め、以下、「配偶者」(20.2%)、「回答者自身と家族の双方」(13.5%)、「親」(13.1%)などが続いている。



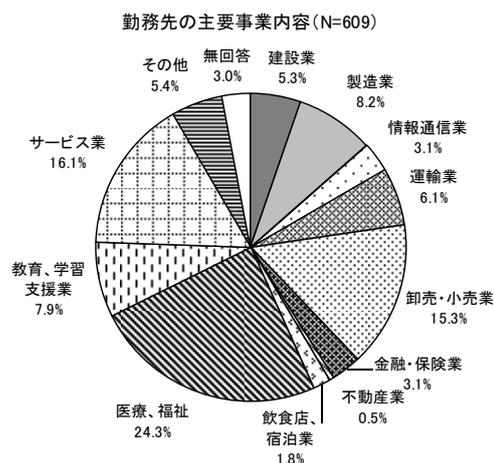
#### 1.4 最終学歴

○最終学歴は「大学」(34.0%)が3割以上を占め、以下、「高校」(28.9%)、「専門学校」(18.1%)、「高専・短大」(12.8%)、などが続いている。



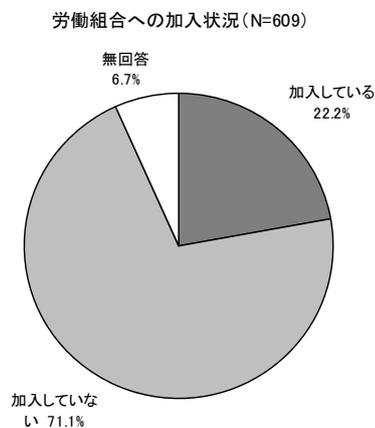
#### 1.5 勤務先の主要事業内容

○勤務先の主要事業内容は、「医療、福祉」が24.3%を占めて最も多く、以下、「サービス業」(16.1%)、「卸売・小売業」(15.3%)、「製造業」(8.2%)などが続いている。



#### 1.6 労働組合への加入状況

○労働組合への加入状況は、「加入していない」が71.1%、「加入している」が22.2%、「無回答」が6.7%となっている。

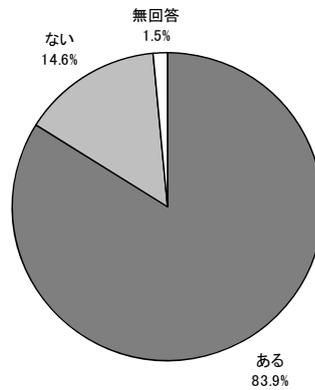


## 2 契約社員になる前の他の勤務形態での勤務経験の有無

○契約社員になる前の他の勤務形態での勤務経験の有無は、「ある」が83.9%、「ない」が14.6%となっている。

○契約社員になる前の他の勤務形態での勤務経験の有無について、業務内容別に見ると、「ある」は、「販売業務」(70.7%)を除いたほとんどの業務内容で8割を超えている。

契約社員になる前の他勤務形態での勤務経験の有無(N=609)



### 3 契約社員になる前の勤務状況

#### 3.1 契約社員になる前の通算勤務年数

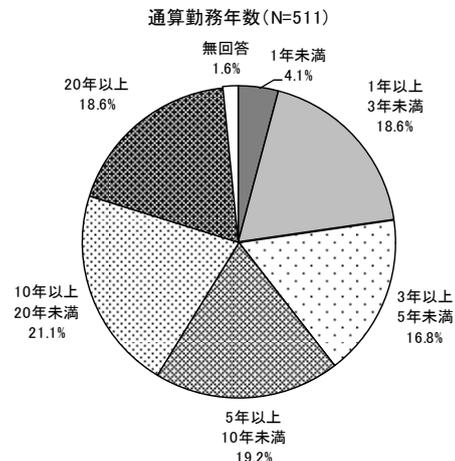
○契約社員になる前の通算勤務年数は、「10年以上20年未満」が21.1%を占めて最も多く、以下、「5年以上10年未満」(19.2%)、「1年以上3年未満」(18.6%)、「20年以上」(18.6%)、「3年以上5年未満」(16.8%)などが続いている。

○契約社員になる前の通算勤務年数を男女別に見ると、男性は「20年以上」(38.7%)が最も多く、「5年以上」は77.4%、「5年未満」が20.8%となっている。一方、女性は「1年以上3年未満」(23.4%)が最も多く、「5年以上」と「5年未満」がともに5割近くを占めている。

「10年未満」の区分はいずれも女性の方が男性より高く、特に「1年以上3年未満」では女性(23.4%)が男性(8.7%)より14.7ポイント高くなっている。

「10年以上」の区分はいずれも男性の方が女性より高く、特に「20年以上」では男性(38.7%)が女性(8.1%)より30.6ポイント高くなっている。

○契約社員になる前の通算勤務年数を業務内容別に見ると、「事務的業務」、「販売業務」を除いたすべての業務で「10年以上20年未満」と「20年以上」のいずれかが最も多くなっている。「管理的業務」は特に「20年以上」が77.8%と他の業務内容と比べて高くなっている。「事務的業務」は「1年以上3年未満」(22.8%)、「販売業務」は「5年以上10年未満」(36.6%)が最も多くなっている。

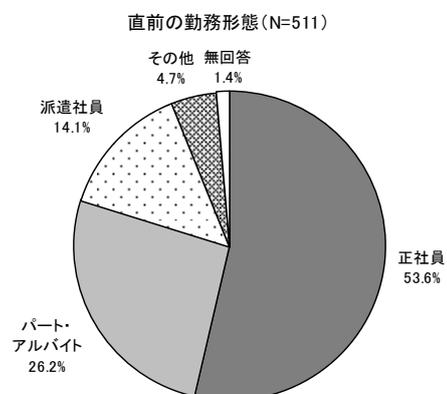


#### 3.2 契約社員になる直前の勤務形態

○契約社員になる直前の勤務形態は、「正社員」が53.6%で過半数を占め、以下、「パート・アルバイト」(26.2%)、「派遣社員」(14.1%)、「その他」(4.7%)と続いている。

○契約社員になる直前の勤務形態について、男女別に見ると、「正社員」であった割合は男性(68.8%)が女性(45.3%)より23.5ポイント高くなっている。

○契約社員になる直前の勤務形態について、業務内容別に見ると、「正社員」であった



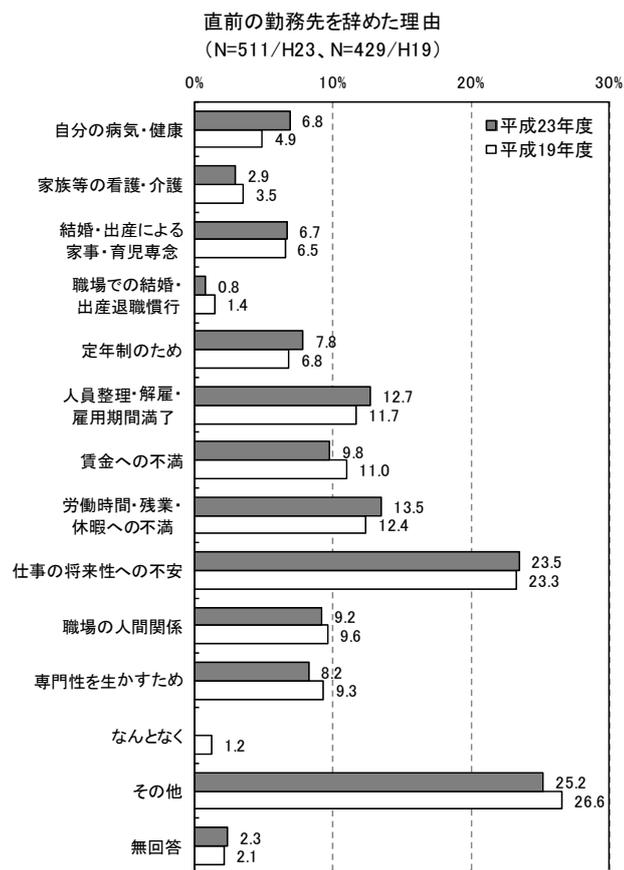
割合は「事務的業務」(40.1%)、「販売業務」(48.8%)、「サービス業務」(49.2%)を除いた各業務において5割を超えている。

「事務的業務」と「運輸・通信業務」は、「派遣社員」から契約社員になった人の割合が他の業務内容に比べ高くなっている。

### 3.3 直前の勤務先を辞めた理由（2つまで回答可）

○直前の勤務先を辞めた理由としては、「仕事の将来性への不安」が23.5%を占めて最も多くなっている。次いで、「労働時間・残業・休暇への不満」(13.5%)、「人員整理・解雇・雇用期間満了」(12.7%)、「賃金への不満」(9.8%)などが続いている。

○直前の勤務先を辞めた理由を男女別に見ると、「仕事の将来性への不安」(男性(25.4%)、女性(22.8%))が男女いずれも最も多くなっている。また、男性に特徴的な理由としては「定年制のため」(19.1%)があり、女性に特徴的な理由としては「職場の人間関係」(10.5%)、「結婚・出産による家事・育児専念」(9.6%)、「自分の病気・健康」(8.1%)がある。



※平成23年度調査では「なんとなく」の項目を削除している。

#### 4 契約社員の仕事を選んだ理由（2つまで回答可）

○契約社員の仕事を選んだ理由

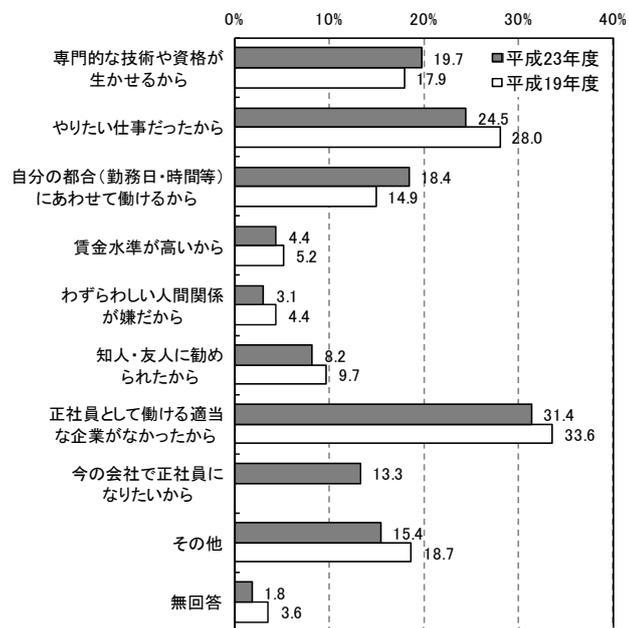
としては、「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が31.4%を占めて最も多く、以下、「やりたい仕事だったから」（24.5%）、「専門的な技術や資格が生かせるから」（19.7%）、「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」（18.4%）などが続いている。

○前回調査と比較すると、いずれも「正社員として働ける適当な企業がなかったから」（前回調査（33.6%）、今回調査（31.4%））が最も多くなって

いるが、「やりたい仕事だったから」が前回の28.0%から3.5ポイント減少し、一方、「専門的な技術や資格が生かせるから」が前回の17.9%から1.8ポイント、「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」が前回の14.9%から3.5ポイント増加している。

○契約社員の仕事を選んだ理由を男女別に見ると、男性は「専門的な技術や資格が生かせるから」が31.6%と最も多く、一方、女性は「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が32.7%で最も多くなっている。「専門的な技術や資格が生かせるから」は男性が31.6%、女性が13.7%で17.9ポイント、「今の会社で正社員になりたいから」は男性が16.5%、女性が11.9%で4.6ポイント男性が高く、逆に「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」は女性が20.8%、男性が14.1%で6.7ポイント、「やりたい仕事だったから」は女性が26.3%、男性が21.8%で4.5ポイント女性が高くなっている。

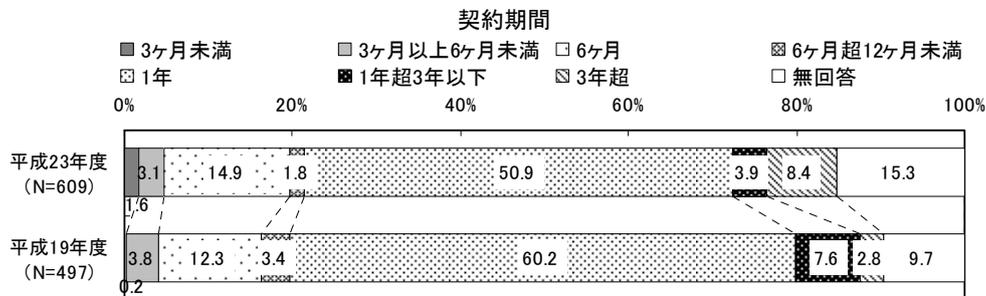
契約社員の仕事を選んだ理由（N=609/H23、N=497/H19）



※H19年度調査では「今の会社で正社員になりたいから」の選択肢は含まれていない。

## 5 現在の契約期間、継続勤務期間

### 5.1 契約期間



○現在の契約社員としての契約期間は、「1年」が50.9%を占めて最も多く、次は大きく割合が低下して「6ヶ月」の14.9%となっている。

○前回調査と比較すると、現在の契約社員としての契約期間について、いずれも「1年」が最も多いが、前回の60.2%から9.3ポイント減少している。一方、「3年超」が前回の2.8%から5.6ポイント増加している。

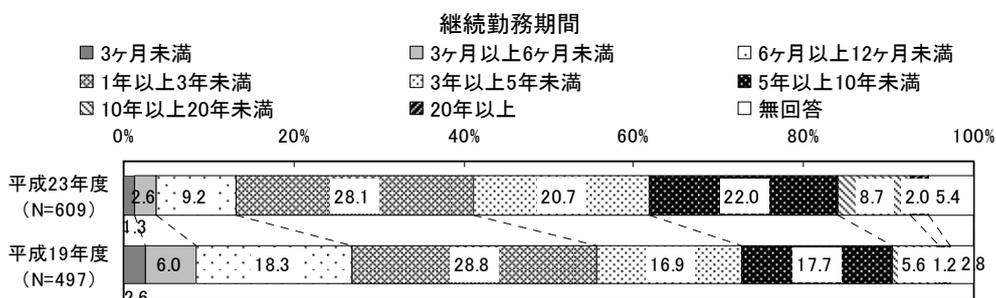
○現在の契約社員としての契約期間を男女別に見ると、男女いずれも「1年」が5割を超えて最も多くなっている。

「3年超」は女性が10.6%、男性が4.4%で6.2ポイント女性が高くなっている。逆に「3ヶ月以上6ヶ月以下」は男性が21.4%、女性が16.7%で4.7ポイント男性が高くなっている。

○現在の契約社員としての契約期間を業務内容別に見ると、「サービス業務」(44.0%)、「専門的・技術的業務」(46.8%)を除いた全ての業務で「1年」が5割以上を占めている。

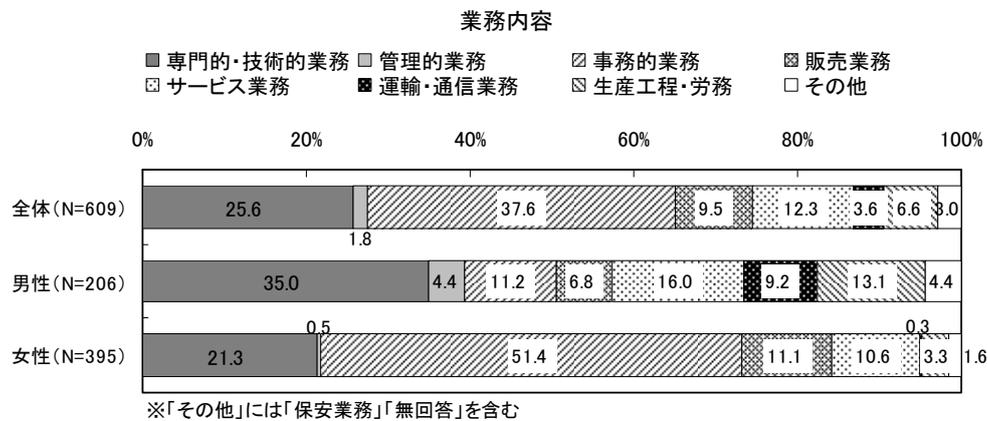
他の業務内容に比べ「6ヶ月以下」の割合が高いのは「専門的・技術的業務」(23.1%)、「サービス業務」(26.7%)であり、他の業務内容に比べ「1年超」の割合が高いのは、「管理的業務」(18.2%)、「事務的業務」(17.9%)、「専門的・技術的業務」(15.4%)となっている。

## 5.2 継続勤務期間



- 平成23年11月現在での継続勤務期間の平均年数は4.7年であった。  
継続勤務期間について、「1年以上3年未満」が28.1%で最も多く、以下、「5年以上10年未満」(22.0%)、「3年以上5年未満」(20.7%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、継続勤務期間について、「3年以上」が前回の41.4%から12.0ポイント増加し、逆に、「3年未満」が前回の55.7%から14.5ポイント減少している。「3年未満」までの期間帯全てにおいて前回から割合が減少し、逆に、「3年以上」の期間帯全てにおいて前回から割合が増加していることから、契約社員としての継続勤務期間が長期化している傾向が見られる。
- 継続勤務期間を男女別に見ると、平均年数は男女いずれも5年弱となっており、「1年以上3年未満」の割合が男性30.1%、女性27.3%を占めて男女いずれも最も多くなっている。
- 継続勤務期間を業務内容別に見ると、平均年数は「管理的業務」が6.2年と最も長く、以下、「生産工程・労務」が5.9年、「運輸・通信業務」が5.5年と続いている。他の業務内容に比べ「1年以上3年未満」の割合が多い業務内容は「事務的業務」(32.8%)、「専門的・技術的業務」(32.7%)、「運輸・通信業務」(31.8%)となっている。
- 他の業務内容に比べ「1年未満」の割合が多い業務内容は「専門的・技術的業務」(19.8%)で、「3年以上」の割合が比較的多い業務内容は「販売業務」(74.0%)、「生産工程・労務」(72.5%)、「管理的業務」(63.7%)となっている。

## 6 業務内容



○現在の契約での業務内容は、「事務的業務」が37.6%を占めて最も多く、以下、「専門的・技術的業務」(25.6%)、「サービス業務」(12.3%)、「販売業務」(9.5%)などが続いている。

○男女別に見ると、男性は「専門的・技術的業務」が35.0%と最も高く、女性は「事務的業務」が51.4%と最も高くなっている。

○業種ごとに第3順位までの業務内容をあげると以下のとおりである。

業種別の業務内容			
	第1順位	第2順位	第3順位
建設業	専門的・技術的業務(75.0%)	事務的業務(15.6%)	管理的業務/販売業務/生産工程・労務(3.1%)
製造業	事務的業務(42.0%)	生産工程・労務(40.0%)	専門的・技術的業務(16.0%)
情報通信業	専門的・技術的業務/事務的業務(47.4%)	管理的業務(5.3%)	-
運輸業	運輸・通信業務(43.2%)	事務的業務(29.7%)	生産工程・労務(13.5%)
卸売・小売業	販売業務(45.2%)	事務的業務(34.4%)	専門的・技術的業務(9.7%)
金融・保険業	事務的業務(73.7%)	専門的・技術的業務/販売業務/サービス業務/運輸・通信業務(5.3%)	-
飲食店、宿泊業	サービス業務(72.7%)	管理的業務/事務的業務/販売業務(9.1%)	-
医療、福祉	専門的・技術的業務/事務的業務(35.1%)	サービス業務(20.3%)	生産工程・労務(4.7%)
教育、学習支援業	事務的業務(47.9%)	専門的・技術的業務(45.8%)	運輸・通信業務(2.1%)
サービス業	事務的業務(33.7%)	サービス業務(26.5%)	専門的・技術的業務(17.3%)

## 7 労働条件

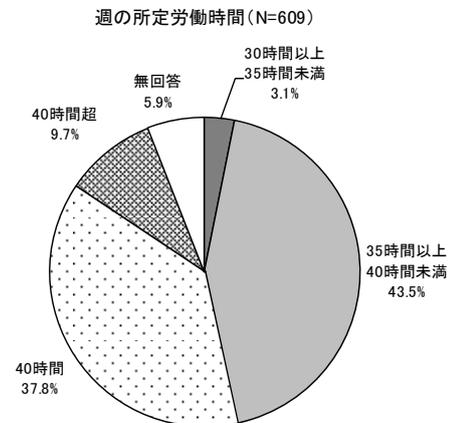
### 7.1 週の所定労働時間

○週の所定労働時間は、平均 39.2 時間で、「35 時間以上 40 時間未満」(43.5%)、「40 時間」(37.8%) がそれぞれ 4 割前後を占め、これらをあわせた「35 時間以上 40 時間以下」で 81.3%を占めている。

○週の所定労働時間を男女別に見ると、男性では「40 時間」が 44.2%、「35 時間以上 40 時間未満」が 34.0%であるが、女性では「35 時間以上 40 時間未満」が 48.6%、「40 時間」が 34.4%となっている。

○業務内容別に見ると、週の所定労働時間は全ての業務内容で、「35 時間以上 40 時間未満」又は「40 時間」のいずれかが最も多くなっている。また、他の業務内容と比較して、「35 時間以上 40 時間未満」の割合が多いのは「事務的業務」(59.8%)、「販売業務」(46.6%)で、「40 時間超」では、「管理的業務」(18.2%)、「サービス業」(16.0%)で多くなっている。

○労働組合加入の有無別に見ると、労働組合加入の場合「30 時間以上 35 時間未満」と「35 時間以上 40 時間未満」をあわせると 51.8%で、「40 時間」は 37.8%である。また、「40 時間以上」では、労働組合非加入の場合が 47.6%、加入の場合が 45.2%となっており、2.4 ポイント非加入の割合が高くなっている。

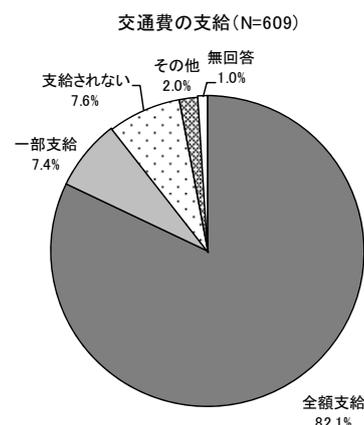


### 7.2 交通費の支給

○交通費の支給については、「全額支給」が 82.1%を占め、「支給されない」が 7.6%、「一部支給」が 7.4%となっている。

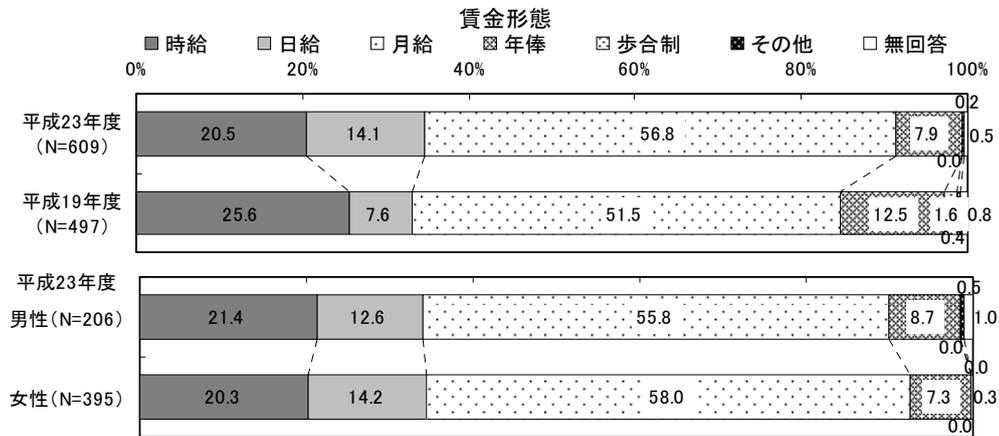
○男女別に見ると、男女いずれも「全額支給」が 8 割前後を占めるが、「一部支給」は男性が 11.2%、女性が 5.6%で 5.6 ポイント男性が高く、「支給されない」は女性が 8.1%、男性が 6.8%で 1.3 ポイント女性が高くなっている。

○業務内容別に見ると、全ての業務で「全額支給」が最も多く、「販売業務」が 96.6%、「管理的業務」が 90.9%となっている。一方、「支給されない」の割合については、「運輸・通信業務」が 22.7%、「生産工程・労務」が 17.5%、「サービス業務」が 17.3%



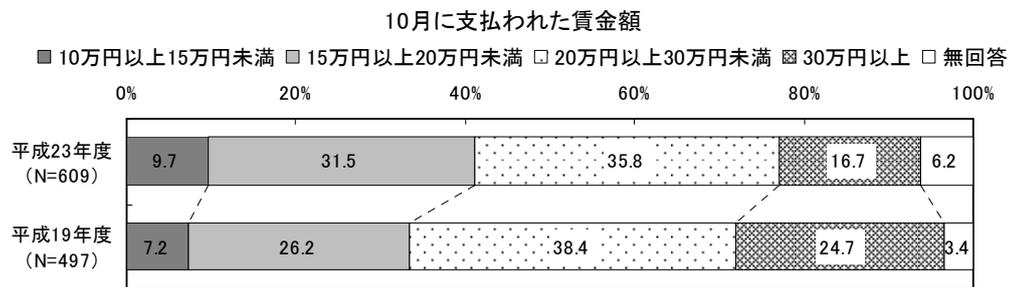
と多くなっている。

### 7.3 賃金形態

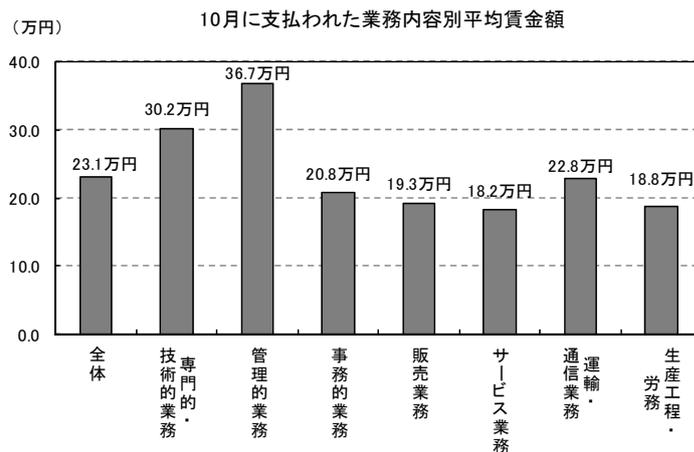


- 賃金形態としては、「月給」が56.8%で過半数を占め、以下、「時給」(20.5%)、「日給」(14.1%)、「年俸」(7.9%)と続いている。
- 前回調査と比較すると、賃金形態について、「月給」が前回の51.5%から5.3ポイント、「日給」が前回の7.6%から6.5ポイント増加し、一方、「時給」が前回の25.6%から5.1ポイント、「年俸」が前回の12.5%から4.6ポイント減少している。
- 業務内容別に賃金形態を見ると、「月給」では「管理的業務」(81.8%)、「販売業務」(74.1%)が、「時給」では「生産工程・労務」(55.0%)、「サービス業務」(36.0%)が、「日給」では「運輸・通信業務」(45.5%)が、「年俸」では「専門的・技術的業務」(15.4%)、「販売業務」(10.3%)が他の業務内容に比べ割合が高くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、加入・非加入ともに「月給」が最も多くを占めるが、「月給」では労働組合加入の場合は73.3%、非加入の場合は51.0%で22.3ポイント加入の場合の割合が高く、一方、「時給」では非加入が23.1%、加入が13.3%で9.8ポイント非加入の割合が高く、「日給」では非加入が16.4%、加入が8.1%で8.3ポイント非加入の割合が高くなっている。

## 7.4 10月に支払われた賃金額



- 10月分の賃金額としては、平均が23.1万円で、「20万円以上30万円未満」が35.8%を占めて最も多く、以下、「15万円以上20万円未満」(31.5%)、「30万円以上」(16.7%)、「10万円以上15万円未満」(9.7%)となっている。
- 前回調査と比較すると、10月分の賃金額について、「10万円以上20万円未満」が前回の33.4%から7.8ポイント増加し、逆に、「20万円以上」が前回の63.1%から10.6ポイント減少している。「20万円未満」までの金額帯全てにおいて前回から割合が増加し、逆に、「20万円以上」の金額帯全てにおいて前回から割合が減少していることから、契約社員の賃金額が低下している傾向が見られる。
- 業務内容別の平均賃金額を見ると、高い順に「管理的業務」(36.7万円)、「専門的・技術的業務」(30.2万円)、「運輸・通信業務」(22.8万円)となっており、低い順では「サービス業務」(18.2万円)、「生産工程・労務」(18.8万円)、「販売業務」(19.3万円)となっている。



## 7.5 賞与・一時金

○賞与・一時金については、「ある」が63.1%、「ない」が36.0%となっている。

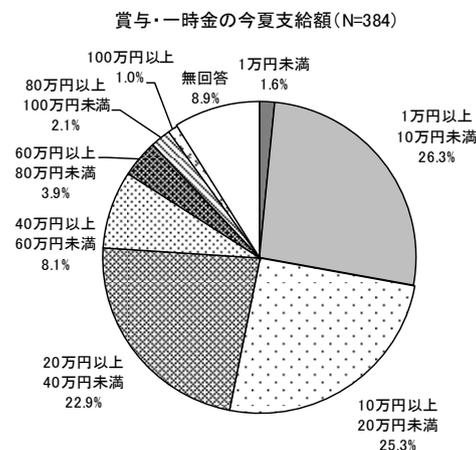
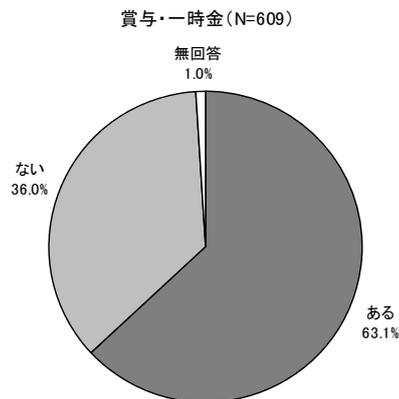
「ある」とした回答者の今夏の支給額は平均22.1万円で、「1万円以上10万円未満」が26.3%、「10万円以上20万円未満」が25.3%、「20万円以上40万円未満」が22.9%となっている。

○男女別に見ると、男女いずれも「ある」が5割を超えるが、女性は68.6%、男性は52.4%で16.2ポイント女性が高くなっている。

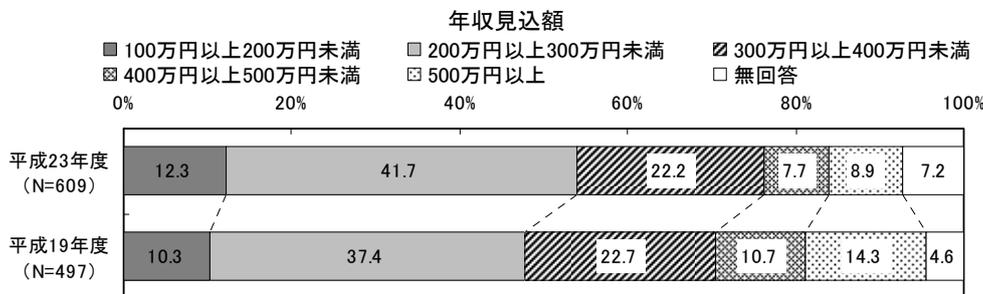
「ある」とした回答者の支給額の平均は男性が25.0万円、女性が20.8万円となっている。

○業務内容別に見ると、「運輸・通信業務」(36.4%)を除き、すべての業務内容で「ある」が過半数を超えている。

支給額の平均を高い順に見ると、「管理的業務」(55.6万円)、「専門的・技術的業務」(26.3万円)、「事務的業務」(25.2万円)となっており、低い順では「運輸・通信業務」(9.1万円)、「サービス業務」(13.1万円)、「生産工程・労務」(14.6万円)となっている。



## 7.6 年収見込額



○年収見込額(税込)は平均304.7万円で、「200万円以上300万円未満」が41.7%を占めて最も多くなっている。また、「300万円未満」が54.0%で5割を超え、「500万

円以上」は8.9%となっている。

○前回調査と比較すると、年収見込額について、「100万円以上300万円未満」が前回の47.7%から6.3ポイント増加し、逆に、「300万円以上」が前回の47.7%から8.9ポイント減少している。「300万円未満」までの金額帯全てにおいて前回から割合が増加し、逆に、「300万円以上」の金額帯全てにおいて前回から割合が減少していることから、契約社員の年収見込額が低下している傾向が見られる。

○業務内容別に年収見込額の平均を高い順に見ると、「管理的業務」(483.8万円)、「専門的・技術的業務」(393.7万円)、「運輸・通信業務」(284.3万円)となっており、低い順では「サービス業務」(233.2万円)、「生産工程・労務」(244.2万円)、「販売業務」(276.7万円)となっている。

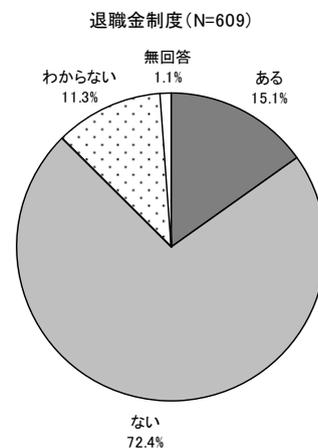
### 7.7 退職金制度

○退職金制度については、「ある」が15.1%、「ない」が72.4%、「わからない」が11.3%となっている。

○男女別に見ると、退職金制度が「ある」は、女性が18.5%、男性が9.2%で9.3ポイント女性が高くなっている。

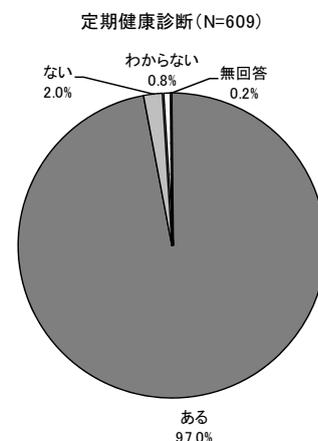
○業務内容別に見ると、退職金制度が「ある」は、「販売業務」では22.4%でやや高い一方、「運輸・通信業務」では0%であった。

○労働組合加入の有無別で見ると、退職金制度が「ある」は、労働組合加入者が25.2%、非加入者が11.8%で13.4ポイント加入者の割合が高くなっている。



### 7.8 定期健康診断

○定期健康診断については、「ある」が97.0%を占めている。



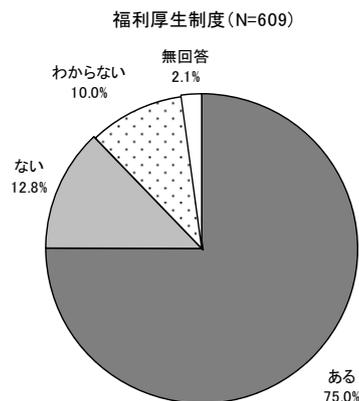
## 7.9 福利厚生制度

○福利厚生制度については、「ある」が75.0%、「ない」が12.8%、「わからない」が10.0%となっている。

○男女別に見ると、福利厚生制度が「ある」は、女性が80.8%、男性が63.6%で17.2ポイント女性の割合が高くなっている。

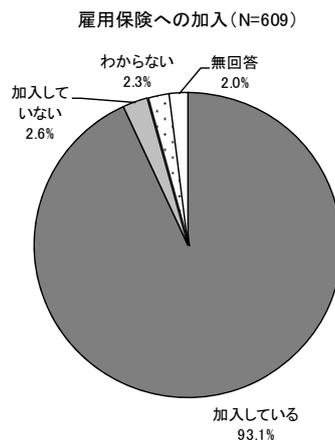
○業務内容別に見ると、福利厚生制度が「ある」の割合は、「事務的業務」(87.8%)、「販売業務」(84.5%)で高く、「運輸・通信業務」(45.5%)、「生産工程・労務」(47.5%)で低くなっている。

○労働組合加入の有無別で見ると、福利厚生制度が「ある」は、労働組合加入者が89.6%で、非加入者が70.4%で19.2ポイント加入者が高くなっている。



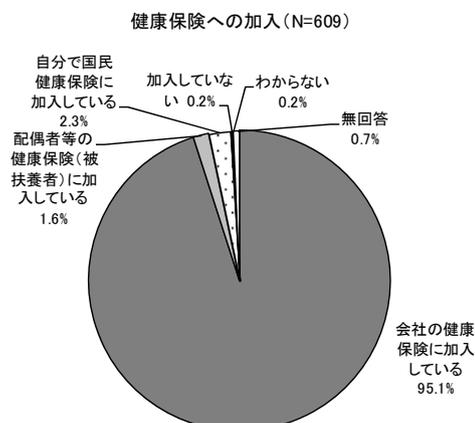
## 7.10 雇用保険への加入

○雇用保険の加入については、「加入している」が93.1%を占めている。



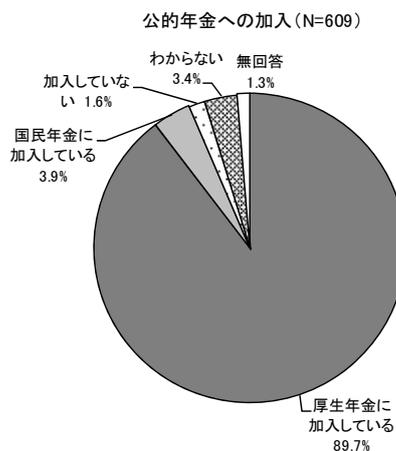
## 7.11 健康保険への加入

○健康保険への加入については、「会社の健康保険に加入している」が95.1%、「自分で国民健康保険に加入している」が2.3%、「配偶者等の健康保険(被扶養者)に加入している」が1.6%となっている。



### 7.12 公的年金への加入

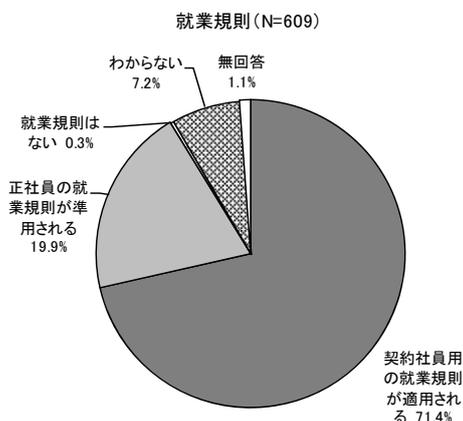
○公的年金の加入については、「厚生年金に加入している」が89.7%、「国民年金に加入している」が3.9%となっている。



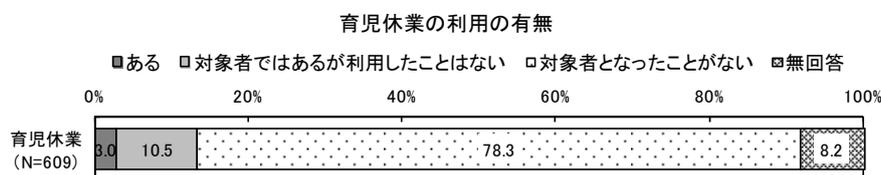
### 7.13 就業規則

○適用されている就業規則は、「契約社員用の就業規則適用」が71.4%、「正社員の就業規則準用」が19.9%となっている。

○業務内容別に見ると、いずれの業務でも「契約社員用の就業規則適用」が最も多く、その割合は「運輸・通信業務」(77.3%)、「サービス業務」(76.0%)、「事務的業務」(75.5%)が他の業務内容よりも割合が高く、一方、「正社員の就業規則準用」では、「管理的業務」(45.5%)、「販売業務」(24.1%)の割合が高くなっている。

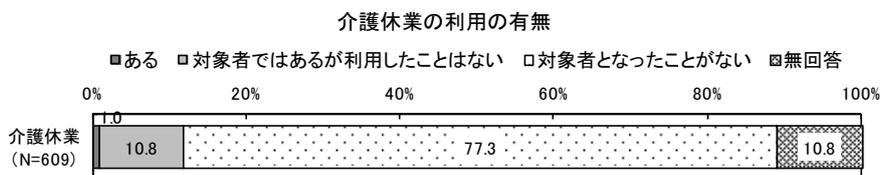


### 7.14 現在の職場での育児休業の利用の有無



○現在の職場での育児休業の利用の有無については、「対象者となったことがない」が78.3%で最も多くを占め、「対象者であるが利用したことはない」が10.5%、「(利用したことが) ある」が3.0%となっている。育児休業の対象者においては22.0%が「(利用したことが) ある」となっている。

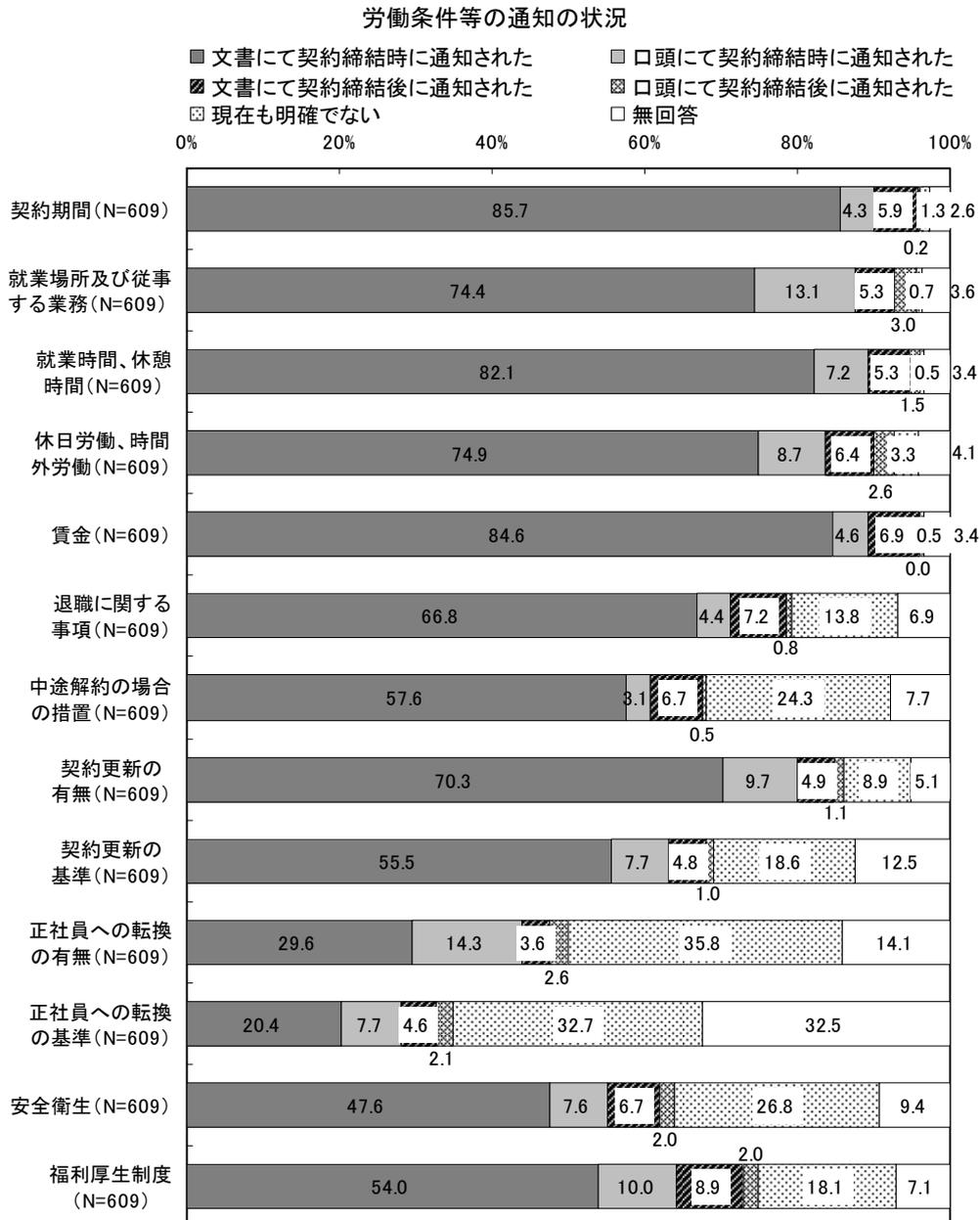
### 7.15 現在の職場での介護休業の利用の有無



○現在の職場での介護休業の利用の有無については、「対象者となったことがない」が77.3%で最も多くを占め、「対象者であるが利用したことはない」が10.8%、「(利用したことが) ある」が1.0%となっている。介護休業の対象者においては8.3%が「(利用したことが) ある」となっている。

## 8 労働条件の通知の状況及びその実態

### 8.1 労働条件等の通知の状況



#### 8.1.1 契約期間

○契約期間の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が85.7%、「契約締結後に文書にて」が5.9%で、あわせると文書通知割合は91.6%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で9割前後を占めているが、「生産工程・労務」(77.5%)では低くなっている。

### 8.1.2 就業場所及び従事する業務

- 就業場所及び従事する業務の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が74.4%、「契約締結後に文書にて」が5.3%で、あわせると文書通知割合は79.7%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で8割前後を占めているが、「生産工程・労務」(70.0%)、「サービス業務」(74.7%)では低くなっている。

### 8.1.3 就業時間、休憩時間

- 就業時間、休憩時間の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が82.1%、「契約締結後に文書にて」が5.3%で、あわせると文書通知割合は87.4%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で8割を超えているが、「生産工程・労務」(75.0%)では低くなっている。

### 8.1.4 休日労働、時間外労働

- 休日労働、時間外労働の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が74.9%、「契約締結後に文書にて」が6.4%で、あわせると文書通知割合は81.3%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で8割を超えているが、「生産工程・労務」(72.5%)、「サービス業務」(74.7%)、「専門的・技術的業務」(76.3%)では低くなっている。

### 8.1.5 賃金

- 賃金の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が84.6%、「契約締結後に文書にて」が6.9%で、あわせると文書通知割合は91.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で9割を超えているが、「生産工程・労務」(82.5%)、「サービス業務」(82.7%)では低くなっている。

### 8.1.6 退職に関する事項

- 退職の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が66.8%、「契約締結後に文書にて」が7.2%で、あわせると文書通知割合は74.0%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合は全ての業務内容で6割を超えている。

### 8.1.7 中途解約の場合の措置

- 中途解約の場合の措置についての通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が57.6%、「契約締結後に文書にて」が6.7%で、あわせると文書通知割合は64.3%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で6割を超えて

いるが、「生産工程・労務」(52.5%)、「運輸・通信業務」(54.5%)では低くなっている。

#### 8.1.8 契約更新の有無

- 契約更新の有無についての通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が70.3%、「契約締結後に文書にて」が4.9%で、あわせると文書通知割合は75.2%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で7割を超えているが、「管理的業務」(54.5%)、「生産工程・労務」(65.0%)では低くなっている。

#### 8.1.9 契約更新の基準

- 契約更新の基準についての通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が55.5%、「契約締結後に文書にて」が4.8%で、あわせると文書通知割合は60.3%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で6割以上となっているが、「管理的業務」(45.5%)、「専門的・技術的業務」(55.8%)では低くなっている。

#### 8.1.10 正社員への転換の有無

- 正社員への転換の有無の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が29.6%、「契約締結後に文書にて」が3.6%で、あわせると文書通知割合は33.2%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で3割以上となっているが、「専門的・技術的業務」(28.2%)では低くなっている。

#### 8.1.11 正社員への転換の基準

- 正社員への転換の基準についての通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が20.4%、「契約締結後に文書にて」が4.6%で、あわせると文書通知割合は25.0%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で2割以上となっているが、「運輸・通信業務」(13.6%)、「専門的・技術的業務」(16.0%)では低くなっている。また、「販売業務」(12.1%)では契約締結後に通知された割合がその平均(4.6%)より特に高くなっている。

#### 8.1.12 安全衛生

- 安全衛生の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が47.6%、「契約締結後に文書にて」が6.7%で、あわせると文書通知割合は54.3%となっている。
- 業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で5割以上となっているが、「運輸・通信業務」(45.4%)では低くなっている。また、「専門的・技術的」(10.3%)では契約締結後に通知された割合がその平均(6.7%)より特に高

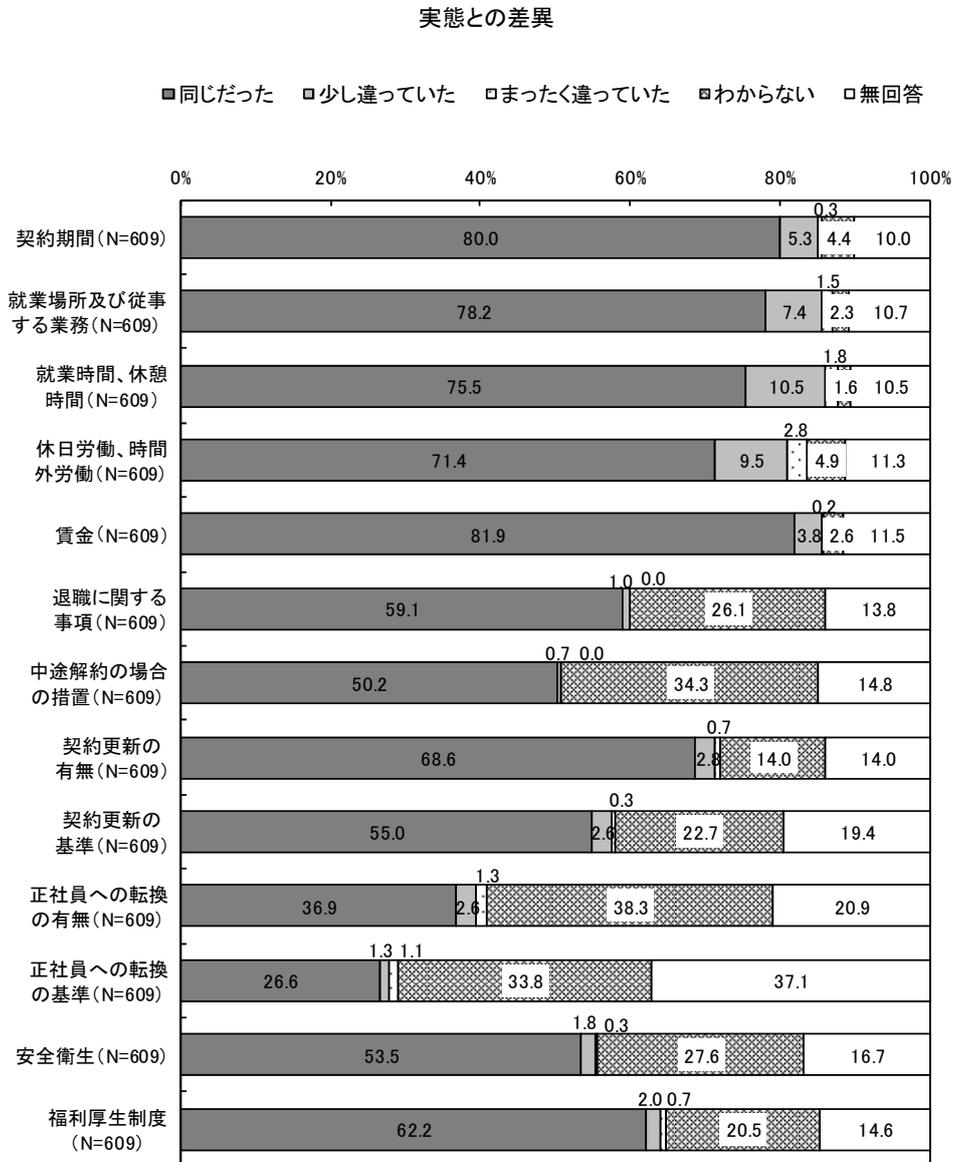
くなっている。

#### 8.1.13 福利厚生制度

○福利厚生制度の通知の状況は、「契約締結時に文書にて」が54.0%、「契約締結後に文書にて」が8.9%で、あわせると文書通知割合は62.9%となっている。

○業務内容別に見ると、文書による通知の割合はほとんどの業務内容で6割を超えているが、「運輸・通信業務」(36.4%)、「生産工程・労務」(47.5%)、「管理的業務」(55.8%)などでは低くなっている。

## 8.2 実態との差異



### 8.2.1 契約期間

○契約期間の実態との差異について、「同じだった」が80.0%を占め、「少し違っていた」は5.3%、「まったく違っていた」は0.3%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」が多くの業務で8割前後であるが、「運輸・通信業務」(68.2%)、「生産工程・労務」(72.5%)、「管理的業務」(72.7%)では低くなっている。

### 8.2.2 就業場所及び従事する業務

- 就業場所及び従事する業務の実態との差異について、「同じだった」が78.2%を占め、「少し違っていた」は7.4%、「まったく違っていた」は1.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務で7割以上であるが、「運輸・通信業務」(63.6%)では低くなっている。

### 8.2.3 就業時間、休憩時間

- 就業時間、休憩時間の実態との差異について、「同じだった」が75.5%を占め、「少し違っていた」は10.5%、「まったく違っていた」は1.8%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」が多くの業務で7割を超えているが、「運輸・通信業務」(45.5%)、「生産工程・労務」(57.5%)、「管理的業務」(63.6%)では低くなっている。また、「運輸・通信業務」では、「少し違っていた」(27.3%)、「まったく違っていた」(4.5%)をあわせた割合が31.8%と他の業務に比べ高くなっている。

### 8.2.4 休日労働、時間外労働

- 休日労働、時間外労働の実態との差異について、「同じだった」が71.4%を占め、「少し違っていた」は9.5%、「まったく違っていた」は2.8%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務で6割を超えており、その中でも「事務的業務」(83.8%)では特に高く、一方で「運輸・通信業務」(54.5%)では低くなっている。

### 8.2.5 賃金

- 賃金の実態との差異について、「同じだった」が81.9%を占め、「少し違っていた」は3.8%、「まったく違っていた」は0.2%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」が全ての業務で7割を超えており、特に「事務的業務」(90.4%)では高く、一方で「生産工程・労務」(72.5%)、「運輸・通信業務」(72.7%)、「管理的業務」(72.7%)では低くなっている。

### 8.2.6 退職に関する事項

- 退職の実態との差異について、「同じだった」が59.1%を占め、「少し違っていた」は1.0%、「わからない」が26.1%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務で5割前後であるが、「生産工程・労務」(40.0%)、「運輸・通信業務」(40.9%)では低くなっている。

### 8.2.7 中途解約の場合の措置

- 中途解約の場合の措置の実態との差異について、「同じだった」が50.2%を占め、「少し違っていた」は0.7%、「わからない」が34.3%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務で4割を超えているが、「生産工程・労務」(32.5%)、「運輸・通信業務」(36.4%)では低くなっている。

### 8.2.8 契約更新の有無

- 契約更新の有無の実態との差異について、「同じだった」が68.6%を占め、「少し違っていた」は2.8%、「まったく違っていた」は0.7%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」が全ての業務で5割以上となっている。

### 8.2.9 契約更新の基準

- 契約更新の基準の実態との差異について、「同じだった」が55.0%を占め、「少し違っていた」は2.6%、「まったく違っていた」は0.3%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務で5割前後であるが、「販売業務」(63.8%)では高く、「管理的業務」(45.5%)、「運輸・通信業務」(45.5%)では低くなっている。

### 8.2.10 正社員への転換の有無

- 正社員への転換の有無の実態との差異について、「同じだった」が36.9%を占め、「少し違っていた」は2.6%、「まったく違っていた」は1.3%となっている。また、通知の状況について「現在も明確でない」が35.8%であることを反映してか、「わからない」が38.3%、「無回答」が20.9%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務で3割を超えており、特に「販売業務」(58.6%)では高く、一方で「運輸・通信業務」(22.7%)では低くなっている。

### 8.2.11 正社員への転換の基準

- 正社員への転換の基準の実態との差異について、「同じだった」が26.6%を占め、「少し違っていた」は1.3%、「まったく違っていた」は1.1%となっている。また、通知の状況について「現在も明確でない」が32.7%であることを反映してか、「わからない」が33.8%、「無回答又は転換なし」が37.1%となっている。
- 業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務で3割前後であるが、「販売業務」(44.8%)が特に高く、一方で「運輸・通信業務」(13.6%)などでは低くなっている。

#### 8.2.12 安全衛生

○安全衛生の実態との差異について、「同じだった」が53.5%を占め、「少し違っていた」は1.8%、「まったく違っていた」は0.3%となっている。また、通知の状況について「現在も明確でない」が26.8%であることを反映してか、「わからない」が27.6%、「無回答」が16.7%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」が多くの業務で5割前後であるが、「サービス業」(61.3%)、「販売業務」(60.3%)が特に高く、一方で「運輸・通信業務」(31.8%)では低くなっている。

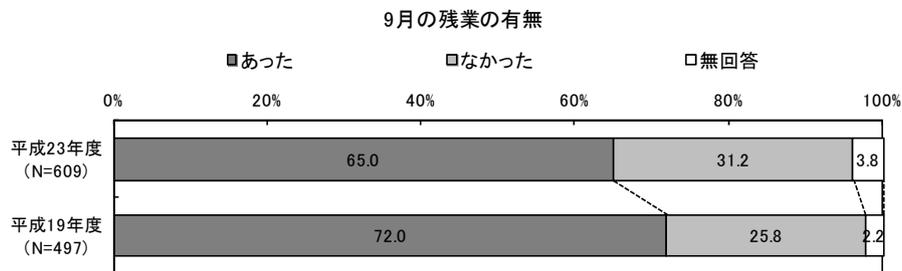
#### 8.2.13 福利厚生制度

○福利厚生制度の実態との差異について、「同じだった」が62.2%を占め、「少し違っていた」は2.0%、「まったく違っていた」は0.7%となっている。

○業務内容別に見ると、「同じだった」がほとんどの業務が5割以上であり、特に「事務的業務」(71.6%)が高い一方、「運輸・通信業務」(22.7%)では低くなっている。

## 9 9月の残業状況

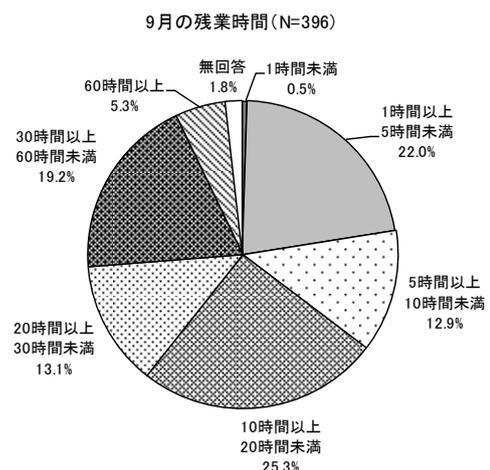
### 9.1 残業の有無



- 9月の残業の有無については、「あった」が65.0%、「なかった」が31.2%となっている。
- 前回調査と比較すると、9月の残業の有無について、「あった」が前回の72.0%から7.0ポイント減少し、一方、「なかった」が前回の25.8%から5.4ポイント増加している。
- 業務内容別に見ると、9月の残業が「あった」のは、割合の高い順では、「運輸・通信業務」(77.3%)、「販売業務」(75.9%)、「生産工程・労務」(70.0%)で、低い順では、「事務的業務」(59.8%)、「サービス業務」(62.7%)、「管理的業務」(63.6%)となっている。

### 9.2 残業時間

- 「9月に残業時間があった」とした回答者の平均残業時間は18.9時間となっている。残業時間の長さ別に見ると、「10時間以上20時間未満」が25.3%を占めて最も多く、「1時間以上5時間未満」が22.0%、「30時間以上60時間未満」が19.2%となっている。
- 業務内容別の9月の平均残業時間は、「管理的業務」が48.0時間で最も長く、以下、「専門的・技術的業務」が27.1時間、「生産工程・労務」が26.4時間となっている。



### 9.3 残業代の支払い形態

○残業代の通常の支払い形態としては、「残業時間分の支払いがある」が63.1%で最も多くなっている。

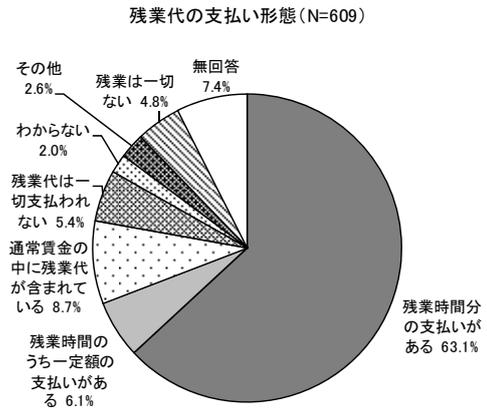
一方、「通常賃金の中に残業代が含まれている」が8.7%、「残業時間のうち一定額の支払いがある」が6.1%を占め、「残業代は一切支払われない」も5.4%を占めている。

○業務内容別に見ると、残業代の通常の支払い形態として「残業時間分の支払いがある」は全体平均では63.1%であるが、「管

理的業務」では45.5%、「専門的・技術的

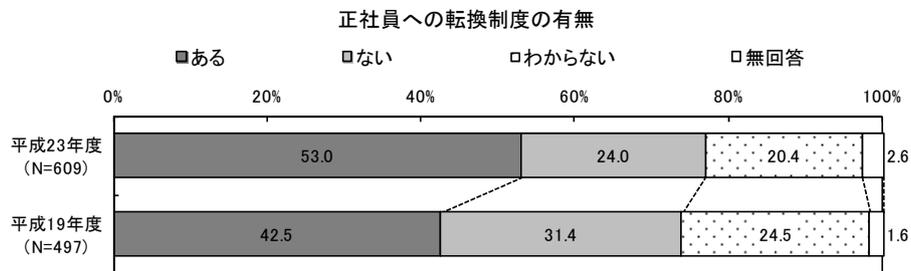
業務」では46.2%と低くなっている。また、「残業代は一切支払われない」は全体平均では5.4%であるが、「専門的・技術的業務」では15.4%と高くなっている。

「通常賃金の中に残業代が含まれている」は全体平均では8.7%であるが、「管理的業務」では18.2%、「サービス業務」では14.7%と高くなっている。



## 10 正社員への転換制度

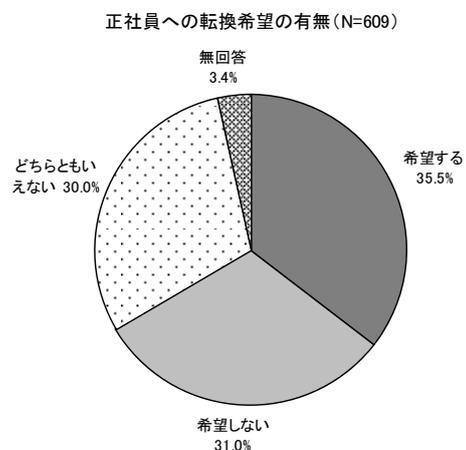
### 10.1 正社員への転換制度の有無



- 正社員への転換制度の有無については、「ある」が53.0%、「ない」が24.0%、「わからない」が20.4%となっている。
- 前回調査と比較すると、正社員への転換制度の有無について、「ある」が前回の42.5%から10.5ポイント増加している。一方、「ない」が前回の31.4%から7.4ポイント減少している。
- 男女別に見ると、正社員への転換制度の有無について、「ある」の割合は男性(57.3%)が女性(50.9%)より高くなっている。
- 業務内容別に見ると、正社員への転換制度の有無について、「ある」の割合は高い順に、「販売業務」(72.4%)、「運輸・通信業務」(63.6%)、「サービス業務」(61.3%)となっており、逆に「ない」は高い順に「事務的業務」(33.2%)、「生産工程・労務」(27.5%)、「管理的業務」(27.3%)となっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、正社員への転換制度の有無については、「ある」の割合は労働組合加入者(68.1%)が非加入者(47.6%)より高くなっている。

### 10.2 正社員への転換希望の有無

- 正社員への転換希望の有無については、「希望する」が35.5%、「希望しない」が31.0%、「どちらともいえない」が30.0%となっている。
- 男女別に見ると、正社員への転換希望の有無については、「希望する」は男性(38.8%)が女性(32.9%)より高くなっている。
- 業務内容別に見ると、正社員への転換希望の有無については、「希望する」は高い順に、「サービス業務」(40.0%)、「専門的・技術的業務」(38.5%)、「管理的業務」



(36.4%)、「運輸・通信業務」(36.4%)となっており、逆に「希望しない」は高い順に「生産工程・労務」(42.5%)、「販売業務」(32.8%)、「事務的業務」(32.3%)となっている。

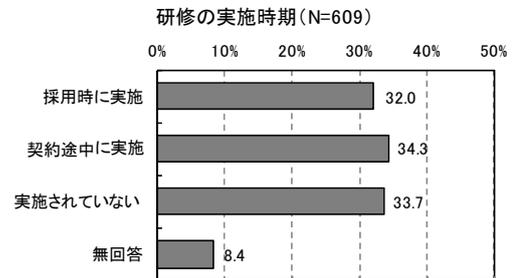
○労働組合加入の有無別に見ると、正社員への転換希望の有無については、「希望する」は労働組合加入者(39.3%)が非加入者(33.0%)より高くなっている。

## 11 研修（教育訓練）

### 11.1 研修の実施時期（複数回答可）

○研修の実施時期としては、「契約途中に実施」が34.3%、「採用時に実施」が32.0%、「実施されていない」が33.7%となっている。

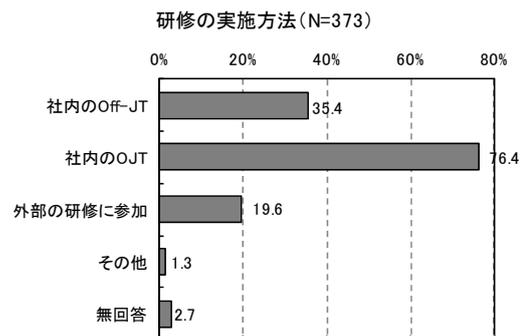
○業務内容別に見ると、研修の実施時期は業務内容によって異なり、「契約途中に実施」は「販売業務」（44.8%）、「専門的・技術的業務」（38.5%）、で高く、「採用時に実施」は「販売業務」（46.6%）、「管理的業務」（45.5%）で高い。一方で「実施されていない」は「生産工程・労務」（45.0%）、「事務的業務」（39.3%）、「運輸・通信業務」（36.4%）で高くなっている。



### 11.2 研修の実施方法（複数回答可）

○研修が採用時もしくは契約途中に実施されたとした回答者に研修の実施方法を聞いたところ、「社内のOJT」が76.4%を占めて最も多く、以下、「社内のOff-JT」（35.4%）、「外部の研修に参加」（19.6%）となっている。

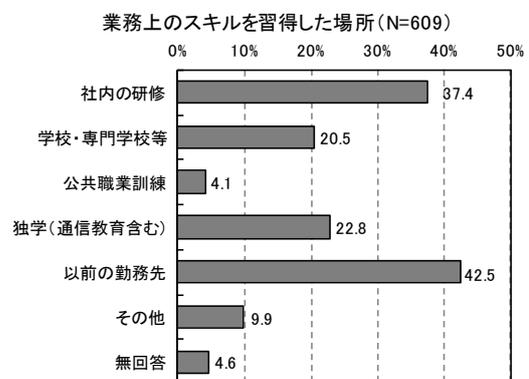
○業務内容別に見ると、研修の実施方法について、「社内のOJT」は「運輸・通信業務」（100.0%）で最も高く、「社内のOff-JT」は「販売業務」（56.8%）で最も高くなっている。また、「外部の研修に参加」は高い順に「管理的業務」（37.5%）、「サービス業務」（30.0%）、「専門的・技術的業務」（27.7%）となっている。



### 11.3 業務上のスキルを習得した場所（複数回答可）

○業務上のスキルを習得した場所としては、「以前の勤務先」が42.5%で最も多く、以下、「社内の研修」（37.4%）、「独学（通信教育含む）」（22.8%）、「学校・専門学校等」（20.5%）となっている。

○業務内容別に見ると、業務上のスキルを習得した場所としては、「以前の勤務先」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「専門的・技術的業務」（50.0%）、「事務的業務」

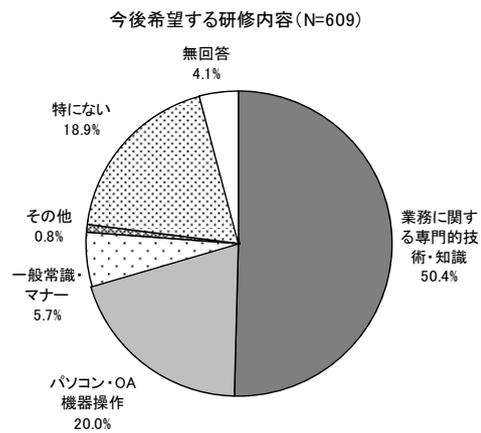


(45.9%)、「管理的業務」(45.5%)であり、「社内の研修」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「販売業務」(67.2%)、「管理的業務」(54.5%)、「生産工程・労務」(45.0%)となっている。また、「独学(通信教育含む)」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「管理的業務」(36.4%)、「事務的業務」(28.8%)であり、「学校・専門学校等」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「専門的・技術的業務」(37.2%)となっている。

#### 11.4 今後希望する研修内容

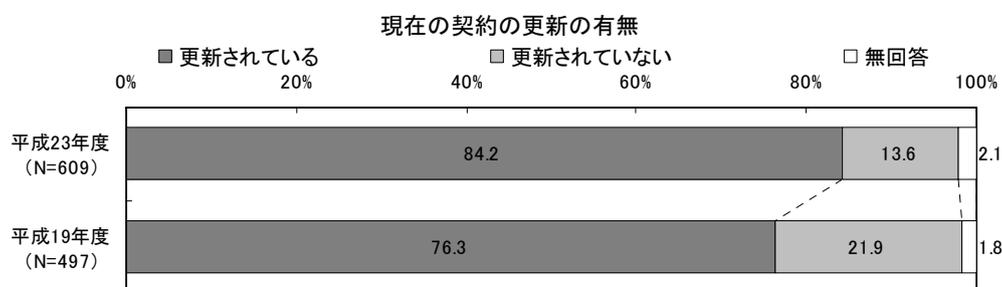
○今後希望する研修内容としては、「業務に関する専門的技術・知識」が50.4%で最も多く、以下、「パソコン・OA機器操作」(20.0%)などとなっている。

○業務内容別に見ると、「業務に関する専門的技術・知識」の割合が多いのは「管理的業務」(63.6%)、「専門的・技術的業務」(62.2%)、「サービス業」(60.0%)であり、「パソコン・OA機器操作」の割合が他の業務内容に比べ多いのは「事務的業務」(30.6%)となっている。



## 12 契約の更新

### 12.1 現在の契約の更新の有無

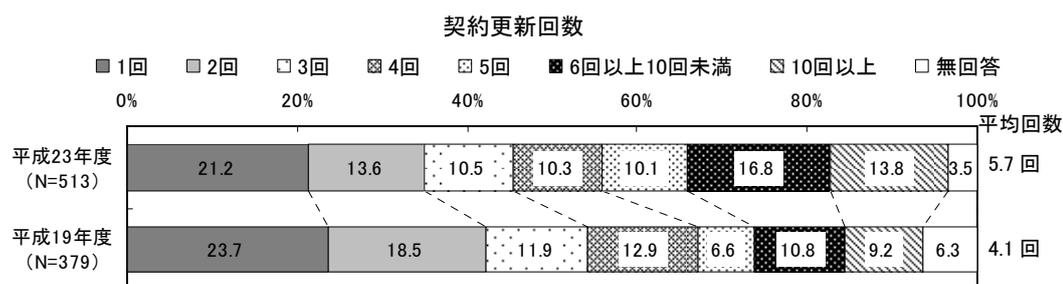


○現在の契約が更新されたものであるかどうかについては、「更新されている」が84.2%、「更新されていない」が13.6%となっている。

○前回調査と比較すると、現在の契約が更新されたものであるかどうかについて、「更新されている」が前回の76.3%から7.9ポイント増加し、逆に、「更新されていない」が前回の21.9%から8.3ポイント減少している。

○業務内容別に見ると、現在の契約は「更新されている」がいずれの業務内容においても7割を超えている。

### 12.2 何回目の更新か



○現在の契約が更新されたものとした回答者に更新の回数を聞いたところ、回答者の平均は5.7回となっている。また、前回調査では4.1回となっており、前回より更新回数の平均値が増加している。

回数別の回答者数は、「1回」が21.2%で最も多く、「6回以上10回未満」(16.8%)を除くと、概ね更新回数が増えるに従い回答者が減少している。

○前回調査と比較すると、契約更新回数について、「4回以下」が前回の67.0%から11.4ポイント減少し、逆に、「5回以上」が前回の26.6%から14.1ポイント増加してい

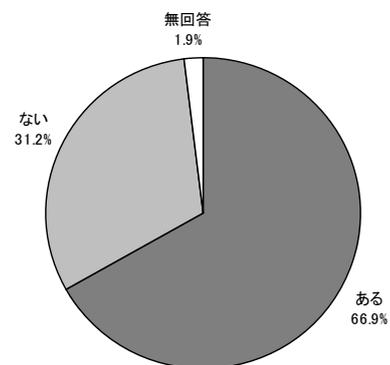
る。「4回」までの回数帯全てにおいて前回から割合が減少し、逆に、「5回以上」の回数帯全てにおいて前回から割合が増加していることから、契約更新回数が増加している傾向が見られる。

- 業務内容別に見ると、契約更新の平均回数は、「生産工程・労務」(7.3回)、「事務的業務」(6.2回)、「販売業務」(6.1回)で全体平均(5.7回)より多くなっている。「生産工程・労務」は「6回以上」では50.1%となり、他の業務と比較しても特に多くなっている。

### 12.3 更新の際の労働条件の見直しの有無

- 契約更新の際の労働条件の見直しの有無については、「ある」が66.9%、「ない」が31.2%となっている。
- 男女別に見ると、「ある」の割合は、女性(73.0%)が男性(57.0%)より多くなっている。
- 業務内容別に見ると、「ない」の割合が高いのは「運輸・通信業務」(61.9%)で、他の業務内容は全て「ある」の割合が高くなっている。

更新の際の労働条件の見直しの有無(N=513)

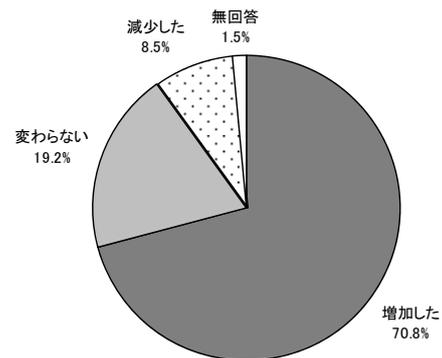


### 12.4 直近の更新時の見直しの結果

#### 12.4.1 賃金について

- 労働条件の見直しがあったとした回答者に直近の見直しの結果を聞いたところ、賃金については、「増加した」が70.8%と最も多く、以下、「変わらない」が19.2%、「減少した」が8.5%となっている。
- 業務内容別に見ると、賃金の見直し結果については、「管理的業務」(33.3%)を除く全ての業務において、「増加した」が7割前後を占めている。「減少した」については「管理的業務」が33.3%で、他の業務より高くなっている。

更新時の見直し結果<賃金>(N=343)

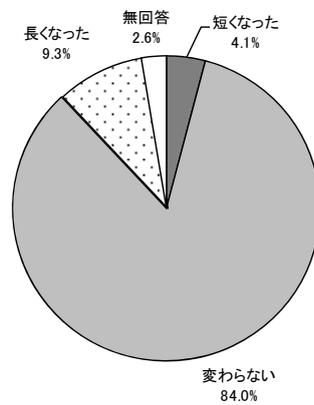


## 12.4.2 労働時間について

○労働時間については、「変わらない」が84.0%と最も多く、以下、「長くなった」が9.3%、「短くなった」が4.1%となっている。

○業務内容別に見ると、労働時間の見直し結果については、「長くなった」は「販売業務」(30.4%)で他の業務内容に比べ特に高くなっている。

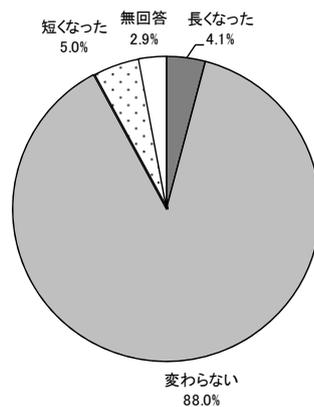
更新時の見直し結果<労働時間>(N=343)



## 12.4.3 契約期間について

○契約期間については、「変わらない」が88.0%と最も多く、以下、「短くなった」が5.0%、「長くなった」が4.1%となっている。

更新時の見直し結果<契約期間>(N=343)

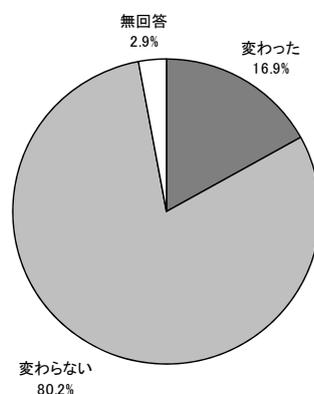


## 12.4.4 仕事の内容について

### 12.4.4.1 業務内容

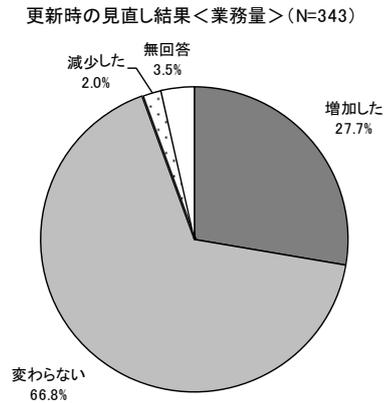
○業務内容については、「変わらない」が80.2%と最も多く、「変わった」が16.9%となっている。

更新時の見直し結果<業務内容>(N=343)



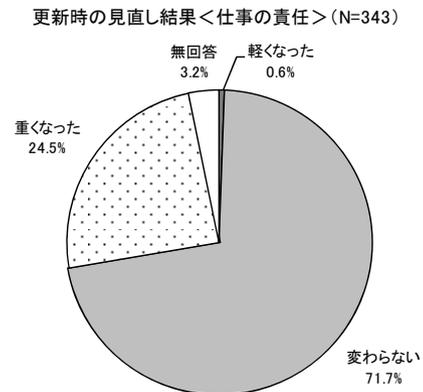
#### 12.4.4.2 業務量

- 業務量については、「変わらない」が66.8%と最も多く、以下、「増加した」が27.7%、「減少した」が2.0%となっている。



#### 12.4.4.3 責任

- 仕事の責任については、「変わらない」が71.7%と最も多く、以下、「重くなった」が24.5%、「軽くなった」が0.6%となっている。
- 業務内容別に見ると、仕事の責任の見直し結果については、「管理的業務」を除く全ての業務において、「変わらない」が最も多くの割合を占めている。「重くなった」については「管理的業務」が50.0%で、全体平均(24.5%)より高くなっている。



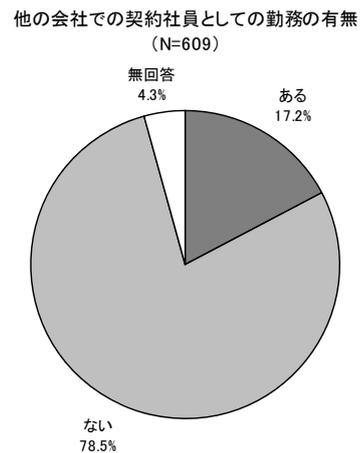
### 13 雇止めの経験

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

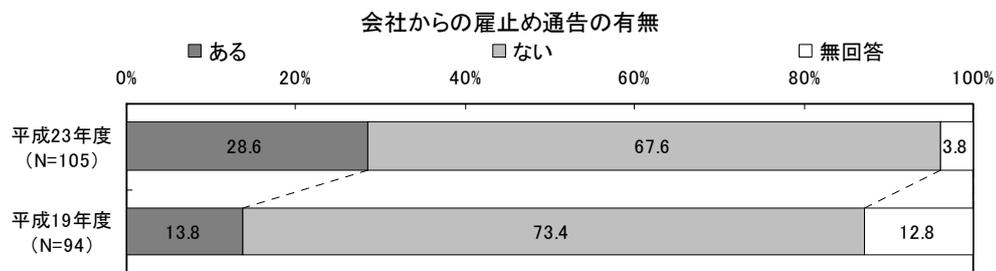
なお、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含まない。

#### 13.1 他の会社での契約社員としての勤務の有無

- 過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるかについては、「ある」が17.2%、「ない」が78.5%となっている。
- 他の会社で契約社員としての勤務の有無について男女別に見ると、「ある」が男性（14.6%）、女性（18.5%）となっている。
- 他の会社で契約社員としての勤務の有無について業務内容別に見ると、「ある」はほとんどの業務において、2割未満であるが、「運輸・通信業務」では31.8%と比較的高くなっている。



#### 13.2 会社からの雇止めの通告の有無と理由



※平成19年度(前回)は、過去3年間での通告の有無である。

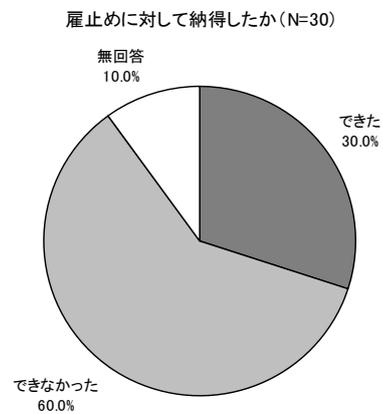
- 前問で「ある」とした回答者に雇止めを通告されたことがあるかを聞いたところ、「ある」が28.6%、「ない」が67.6%となっている。
- 前回調査と比較すると、会社からの雇止め通告の有無について、「ある」が前回の13.8%から14.8ポイント増加し、一方、「ない」が前回の73.4%から5.8ポイント減少している。
- 労働組合加入の有無別に見ると、雇止めの通告の有無については、「ある」は労働組合加入者（16.7%）が非加入者（31.7%）より低くなっている。
- 雇止めを通告されたことがある回答者に雇止めの主な理由は何と説明されたか聞いて

たところ（複数回答可）、「経営状態の悪化」が43.3%で最も多くなっている。

### 13.3 雇止めに対して納得できたか

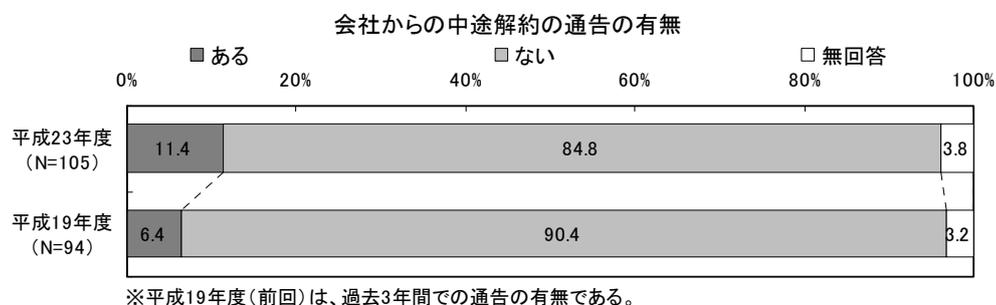
○雇止めを通告されたことがある回答者に雇止めに対して納得したか聞いたところ、「できなかった」が60.0%、「できた」が30.0%となっている。

○雇止めに対して納得できなかった回答者に雇止めの際の対応方法を聞いたところ（複数回答可）、「やむを得ず、通告を受入れた」が77.8%と最も多くなっている。



## 14 契約期間中の中途解約

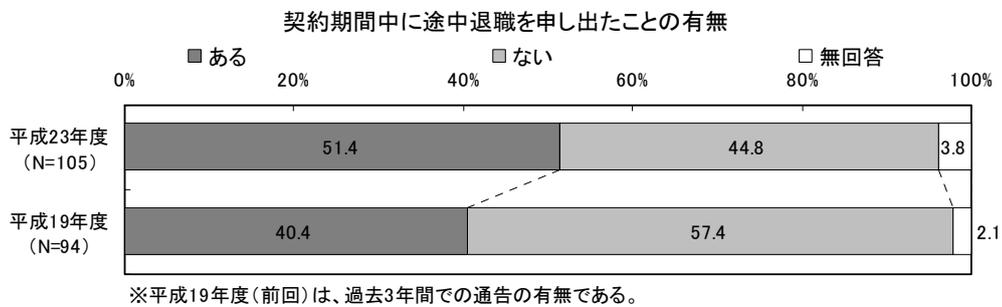
### 14.1 会社からの中途解約の通告の有無と理由



- 過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に会社から中途解約を通告されたことがあるかについて聞いたところ、「ある」が11.4%、「ない」が84.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、会社からの中途解約の通告の有無について、「ある」が前回の6.4%から5.0ポイント増加し、一方、「ない」が前回の90.4%から5.6ポイント減少している。
- 中途解約を通告されたことがある回答者に中途解約の主な理由は何と説明されたか聞いたところ（複数回答可）、「経営状態の悪化」が58.3%で最も多くなっている。
- 中途解約を通告されたことのある回答者に中途解約を通告された際の対応方法を聞いたところ、「何の補償も受けず退社」が50.0%と最も多くなっている。

## 15 契約期間中の途中退職

### 15.1 契約期間中に途中退職を会社に申し出たことの有無

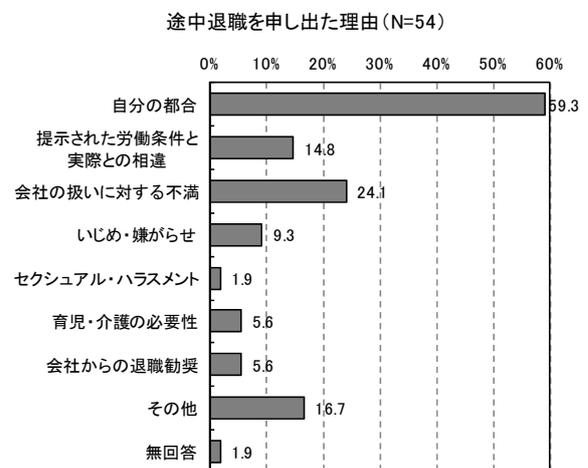


○過去に他の会社で契約社員として働いたことがあるとした回答者に契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがあるかについて聞いたところ、「ある」が51.4%と過半数を占め、「ない」が44.8%となっている。

○前回調査と比較すると、契約期間中に途中退職を申し出たことの有無について、「ある」が前回の40.4%から11.0ポイント増加し、一方、「ない」が前回の57.4%から12.6ポイント減少している。

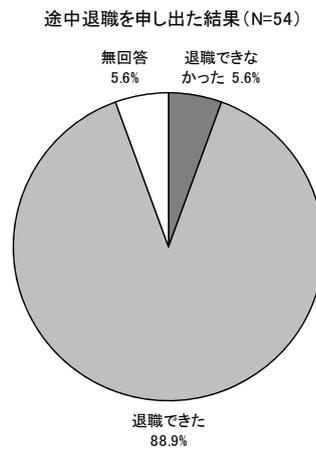
### 15.2 途中退職を申し出た理由（複数回答可）

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがある回答者に途中退職を申し出た理由について聞いてみると、「自分の都合」が59.3%で最も多くなっている。

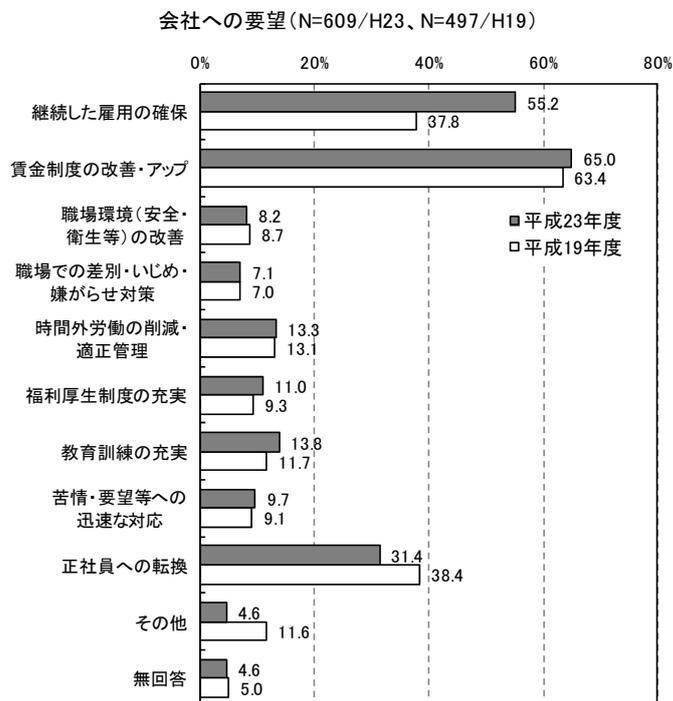


### 15.3 途中退職を申し出た結果、退職できたか

○契約期間中に途中退職を会社に申し出たことがある回答者に途中退職を申し出た結果について聞いたところ、「退職できた」が88.9%、「退職できなかった」が5.6%となっている。



## 16 契約社員の会社への要望（3つまで回答可）



※平成19年度の「労働・社会保険への加入」及び「育児・介護休業制度の適用」は「その他」に含む。

- 現雇用先への要望を聞いたところ、「賃金制度の改善・アップ」が65.0%を占め最も多く、以下、「継続した雇用の確保」（55.2%）、「正社員への転換」（31.4%）と続いている。
- 前回調査と比較すると、現雇用先への要望について、いずれも「賃金制度の改善・アップ」（今回調査（65.0%）、前回調査（63.4%））が最も多くなっている。また、「継続した雇用の確保」が前回の37.8%から17.4ポイントと大幅に増加し、一方、「正社員への転換」が前回の38.4%から7.0ポイント減少している。
- 業務内容別に見ると、現雇用先への要望は、「事務的業務」を除いた全ての業務内容で「賃金制度の改善・アップ」が最も多くなっている。「事務的業務」においては、「継続した雇用の確保」が64.2%で最も多くなっている。
- 労働組合加入の有無別に見ると、現雇用先への要望は、「賃金制度の改善・アップ」が労働組合加入（68.1%）、非加入（64.4%）のいずれも最も多くなっている。また、「時間外労働の削減・適正管理」については、労働組合加入（20.0%）が非加入（10.2%）より高くなっている。

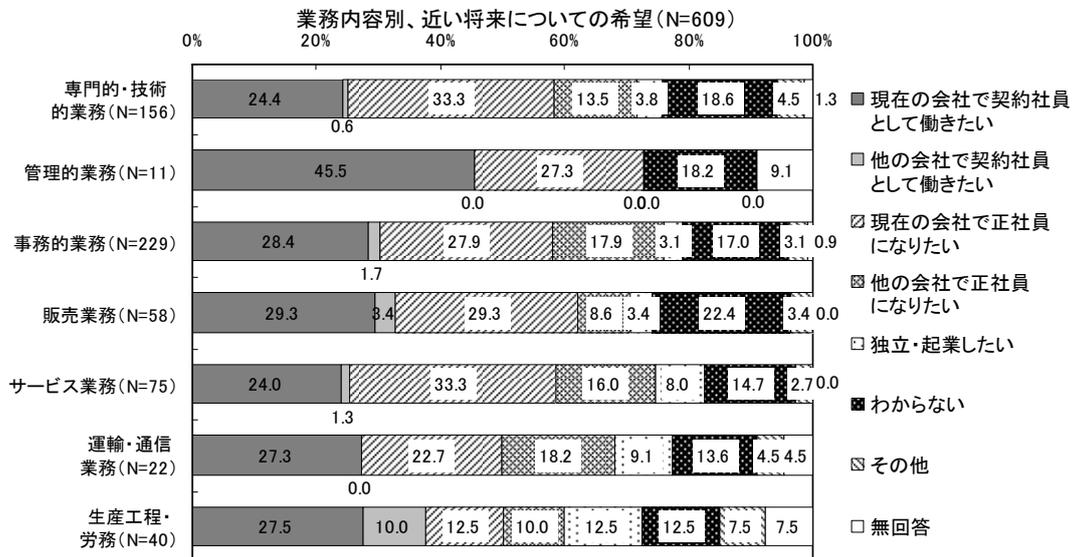
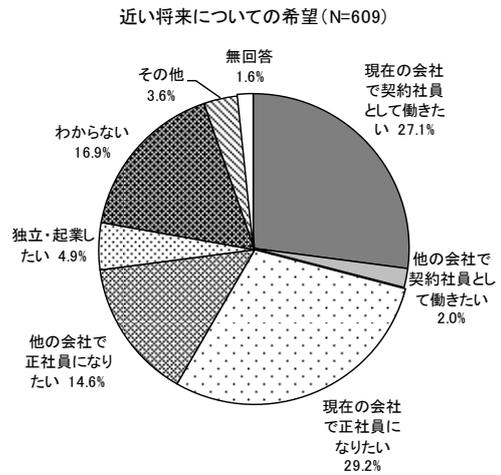
## 17 近い将来についての希望

○近い将来についての希望を聞いたところ、  
「現在の会社で正社員になりたい」が  
29.2%を占めて最も多く、以下、「現在の  
会社で契約社員として働きたい」(27.1%)、  
「わからない」(16.9%)、「他の会社で正  
社員になりたい」(14.6%)などが続いで  
いる。

○男女別に見ると、近い将来についての希望  
は、男性では「現在の会社で正社員になり  
たい」(31.1%)が最も多く、次いで「現  
在の会社で契約社員として働きたい」

(23.8%)となっている。女性では「現在の会社で契約社員として働きたい」(29.1%)  
が最も多く、次いで「現在の会社で正社員になりたい」(27.6%)となっている。  
また、「独立・起業したい」は男性(10.7%)が女性(2.0%)より高くなっている。

○業務内容別に見ると、全ての業務内容において「現在の会社で正社員になりたい」  
と「現在の会社で契約社員として働きたい」が上位1位・2位を占めている。その  
中でも「現在の会社で契約社員として働きたい」は他の業務内容に比べ「管理的業  
務」が45.5%と特に高い。「現在の会社で正社員になりたい」は「生産工程・労務」  
(12.5%)が他の業務内容に比べ低くなっている。



○労働組合加入の有無別に見ると、加入者は「現在の会社で正社員になりたい」  
(31.1%)が最も多く、次いで「現在の会社で契約社員として働きたい」(26.7%)  
であるが、非加入者では「現在の会社で契約社員として働きたい」(28.9%)が最も  
多く、次いで「現在の会社で正社員になりたい」(27.9%)となっている。

## 18 契約社員という働き方について感じていること（自由意見欄）

### 18.1 契約社員という働き方における肯定的な意見

- 働きやすい会社なので産後復帰したいと思っている。……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員は会社の諸々の事情に縛られない自由があるかわりに給与などの面で優遇されていないのは仕方ないこと。しかし、自由であるということ故、会社をいつも客観的に見ることができ、絶えず色々な面で評価しながら仕事ができる。改善ポイントや努力している所を自分なりに考えることができ、会社と利害を共にしている人と違い、大きな観点から見る習慣をつけることができ、人として成長できるところが嬉しい。……………（サービス業務）
- 正社員と同じ位の時間を働くことができないので今のままでいい。厚生年金や健康保険にも加入させてもらって助かっている。……………（専門的・技術的業務）
- 潤わせるためには必要なものであるし使うべき。また、それに対する正・非も設けるべき。働く者にはそれぞれ事業があると思うので雇う側も考えるべきだと思う。……………（専門的・技術的業務）
- 正社員、契約社員の区別は賃金制度の違いのみで、実質的な業務は全く同じというのが現状。契約に関しても、ほぼ継続される見込みなので特に不安はない。……………（事務的業務）
- 人によって働くことへの考え方が様々だが、個人的には契約社員で不満に思ったことはない。会社次第だと思う。……………（事務的業務）
- 契約社員であっても、責任を持って仕事に関わっていきたいと思う。……………（専門的・技術的業務）
- 都合良く使われているのかもしれないが、承知の上で入社したので。……………（専門的・技術的業務）
- 有期契約のため、どうしても正社員の人達とお互いに信頼関係を築くのが難しい。しかし働きやすい環境というのは自ら作っていかなければならないと思うので、自発的に正社員とコミュニケーションを取ることが大切だと思う。正社員ではないからと受け身ばかりの仕事のやり方ではいけないと思う。私は自分の行動次第で快適な職場作りは可能になると思っている。また働く形態（有期契約）はその時の自分の状況に合わせて選ぶもので、今の私には有期契約社員は合っている。……………（事務的業務）
- 給与や賞与が少なくなった事は感じるが、仕事内容は正社員と全く同様なので、日々の仕事については違和感なく勤務している。……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員として働く事は私にとって合っていると思う。勤務時間が一定している為、勤務後、休日の予定が立てやすい。生活が規則正しく過ごせる。2Km以内は交通費が出ない為、毎日片道 25 分の徒歩通勤なので適当なウォーキングとしている。以上のような理由から今の会社に満足している。  
……………（サービス業務）
- 正社員として働いていたが、何かしらの制約のある（子育て、介護、高齢者の雇用等々）勤務形態の選択の一つであり、該当する労働者にとっては雇用窓口が開放され、雇用機会が広がる一助と考えられる。ただし正社員と比べ俗に言う愛社精神、責任感にやや欠ける傾向はある。……………（事務的業務）
- 正社員ほどの職責がなく、心地よく働けて都合が良い。将来、出産・育児を考えているので好きなタイミングで仕事を離れられる。……………（販売業務）
- 定年後の職場としては前職のキャリアも活かせる、メンバーからも信頼されており恵まれた職場にいると思っている。……………（管理的業務）
- 低賃金低責任。こういう働き方であっても良いと思う。契約期間終了時に正社員への選択があると尚良い（現在の職場にはそのような制度がない）。……………（事務的業務）
- 私は契約社員としては恵まれていると思っている。あとは出来れば今の会社で正社員になればと思う

- くらい。報道などで見る契約社員には本当に驚く。ただ契約社員という働き方自体はあってもいいと思うし、正社員と比べると楽をしている気もする。正社員が絶対の正ではないと思うが、契約社員の中には契約社員として社会に貢献している分の地位の確立があっても良いと思う。……………（事務的業務）
- 今働いている会社に関しては待遇も悪く感じた事はない。前職に関しても契約社員で働いた経験がない為、比較できるものがない。今の世の中を考えれば、1年毎の契約だとしても、継続して雇ってもらえるだけ良いのではないかと感じている。……………（販売業務）
- 他にやりたい事のある方には責任も少なく時間も取れるので有効な場だと思う。…（生産工程・労務）
- 多様な雇用形態はあって良いと思う。法的な規制は労働環境の最低の確保を雇用側へ求める目的と思うが、働きにくい制約をかけている側面が有るようにも思う。……………（専門的・技術的業務）
- 現在マネジャーという立場で働いており、正社員の上司となる場合もあるので、心境は複雑である。契約社員であるが、余り意識をせず勤務している。……………（販売業務）
- 契約社員である以上、更新時期が近づけば不安を感じたりはするが、概ね契約社員という雇用形態を忘れて就労している場合が多い。それは就業先が正社員・契約社員とで表立った分け隔てをしていないためだろう。そのような面では恵まれた環境ににいると思う。何らかの雇用状況に起因し契約社員という道を選ばざるを得なかった者を除いて、多くの者が専門性を活かした上で高給を求め、契約社員という道を選んでいく。それが果たして思い通りになっているのかは判らないが、契約社員の中には正社員への登用を拒む者も少なくはないので、ある程度は現状に満足しているのだろう。契約社員という働き方を選んだ以上、長幼の序を棄て、給料イコール能力（技術だけでなくゴマすりも含んだ上で）を赦したのであるから、自分をいかに高く売ることが出来るかがポイントになる。そのような意味では自身の行動が給料に直結する分、仕事のやり甲斐を実感しやすいが、責任ある仕事やポストにはなかなか巡り合えない。所詮は手許稼業という不満も生まれるのではないか。今の会社は正社員との違いが契約期間やボーナス、退職金の有無くらいしかなく、それらは月給で相殺されていると考えているので、就労環境への不満は特にない。働き方にしても、立場ゆえに仕事が立て込んでも断り辛いという面もあるが、それだけ頼りにされていると思えばいいので、働き方について何かを感じざるを得ないような環境には立たされておらず、個人的には意見というほどのものは何もない。……………（専門的・技術的業務）
- 私の場合は、既婚の為、転居を伴う転職が出来ないので、今の会社ではそれが無い契約社員でいい。正社員になると仕事量も増え、やっていけないと思う。保険も福利厚生もしっかりしているし、ボーナスも。思いのほか黒字だった時には分配金も出るので金銭面では不満はない。ただ、店舗に社員と名の付くのが自分だけで、他がパート・アルバイトのため、サービス残業などは多くなるが、仕事が遅いことが悪いので、仕方ないとも思う。……………（販売業務）
- 個々の事情があるため契約社員という働き方が必ずしも適切でないとは考えない。特に現状の大学生を考えると、卒業後すぐ正社員として働くことが良いとは思えない。個々のスキルを上げるためにも、契約社員としてスキルを磨くことへの有意義性を考えても良いと思う。……………（専門的・技術的業務）
- 契約社員は正規職員と比べ、自由になる時間が多いことと責任の重さが違うことが良いと思う。私の職場では正規と契約社員の仕事量はあまり変わらないが、責任の重さが違う。正規職員になると会社に対して、組織としての責任も出てくると思うので、あえて契約社員はステップのうちの1つでしかないが、正規社員になりたいかそうでないかを見極める為に、必要なプロセスだと思っている。……………（専門的・技術的業務）
- 働き方の一つとして契約社員という選択肢があってもいいと思う。……………（生産工程・労務）
- 契約社員だと社の行事などに参加しなくていいことと、プロジェクト毎の契約なので、会社に縛られない点がいいと思ってきた。しかし40歳になり、今後の仕事がいままでもらえるのかなど不安な点が多く

- 見えてきた。もっと研修などにも参加し、キャリアアップを図り、その結果の賃金アップも狙いたいと思う。これからは会社に縛られても自分の仕事に責任を持って取り組みたい。 …… (業務内容不明)
- 現在の会社ではあまり正社員・契約社員という区別がないので、とても働きやすい。 …… (販売業務)
- 普通に正社員になるよりは回り道をするようになるが、今の時代に職を持つことが出来て、制度があれば正社員にもなれるので良い働き方と思う。 …… (事務的業務)
- 1年間の契約期間なので、次の契約更新までに良い緊張感を持って業務に取り組むことが出来る。「契約終了後に一定の金銭を支払う制度について」、金銭を支払うことによって、退職希望者が増えると思うので、そのような制度はなくてよいと思う。正社員・契約社員の責任は変わらないが、女性にとってはそれぞれのメリット・デメリットがあるので、どちらかという契約社員の方が会社にとって正社員ほど負担をかけずに退職出来るのではないかと思う。 …… (販売業務)
- 平等とは言え、少なからず業務において差別は感じる(例えば、契約社員Aさんが処理をした業務に簡単なミスがあった場合、「契約社員だから間違ってもしょうがない」等の発言を正職員から聞いたことがある。)日給制で正職員よりも給料が少ないため、私は常に「お給料分しか働かない」ことにしている。その分責任を負うことはないので、特に大きな心配はしていないが、だからといって、契約期間以内に辞めることに不満はない。周囲の人も優しい人が多いので、楽しく業務が出来ている。(事務的業務)
- 前職の経験が十分に活かされた職場であり満足している。 …… (専門的・技術的業務)
- 正社員より契約社員の方が仕事量も少なく、家庭との両立に適している。ただ更新回数に限りがあるので、その都度次を探さなければならないので面倒である。 …… (事務的業務)
- 実際、正社員とほとんど差は感じていない。毎年更新なので、正直この先どうなるか分からない不安はある。ただ常に向上する意識を持って仕事に取り組むのは、正社員でも契約社員でも変わらない。 …… (専門的・技術的業務)
- 私の勤める職場では、契約社員の労働条件等は正社員に準じており、特に不満はない。最長6年しか働けないので、期間終了後の不安はある。 …… (生産工程・労務)
- 契約社員でも目標と責任を持って業務に取り組めるなら私は良いと思う。ただ私は正社員として働きたいと思っているので、今後どうしていくか真剣に考えたいと思う。 …… (サービス業務)
- 一定時間働き、毎日労働時間が決まっているので体調的にもリズムがつけやすく良い。賃金が上がらないが、厚生年金などの税金が上がるので、毎年手取りの賃金が少しずつ減っている。新人の正社員の方の行動、働き具合をどこまで注意していいのかわからない。見て見ぬふりをするとこっちがストレスを抱えることになる。一年契約なので、毎年来年働けるのかドキドキする。 …… (専門的・技術的業務)
- 現在はほぼ全ての会社で正社員として働く場合、残業が常態化していると思う。家族があるものとしては、残業が常にある環境は負担が重いと感じる。現在の職場は責任も仕事の難易度も高く、正社員として働けるのであればそうしたいところだが、残業の事を考えると、仕方なく契約社員を選択することになってしまっている。しかしながら、残業がない為、現在はその点においては非常に満足している。問20の議論については、正社員への転向促進のように感じているが、それぞれメリット・デメリットがあるので、双方にとって本当の意味でデメリットをなくす方向になるようにしてもらいたい。(事務的業務)

## 18.2 契約社員という働き方における否定的な意見

- 正社員優先にして情報が入ってこなかったりして中途半端と感じている。契約という言葉に脅かされている。 …… (サービス業務)

- まだ契約社員になって2カ月なので何ともいえないが、雇用形態によって上下関係が出来上がってはいけないと思う。責任の比重は多少、雇用形態によって変わってくると思うが、その責任の感じ方も人それぞれなので(正社員だからといって責任感強く働いていない人もいる)、基本的には同じラインでの接し方が必要かと思う。正社員が言うことが絶対!ということはないと思う。派遣であれ、契約社員であれ、良い意見はどんどん取り入れるべき。……………(事務的業務)
- 中途半端な立場で仕事がやり辛いことがある。いつ正社員になれるかはっきりして欲しい。(事務的業務)
- 不安定なのでいつどうなるかと思不安。正社員と同じ仕事をしているが(場合によってはそれ以上)、賃金は安いので不満。……………(サービス業務)
- 雇用の不安、経営内容によって、いつ首になるか分からない不安。……………(生産工程・労務)
- 会社としては正社員を守る立場が見られるので、どうしても同じ業務についていても不均等な扱いに感じてしまいがち。中途半端な雇い方だと感じる。……………(事務的業務)
- 20年以上、派遣・契約社員として数十社に渡って働いてきているが、どの会社にも共通していることがある。それは正社員の女性のほとんどが楽をしているということ。楽をしたいからといって正社員になりたいわけではないが、なりたくてもなれずに契約で働いてきたことになる。会社は正社員に甘く、非正規には厳しい。そんなストレスを日々抱えながら生きていることに不本意です。……………(事務的業務)
- 正社員と同等に働いても、賃金が1/2~1/3というのはおかしい。同一労働同一賃金にするべき。……………(専門的・技術的業務)
- たまたま入職したタイミングで正社員と契約に分けるのはどうかと思うし、仕事の内容など全て同じ業務をしているのに賃金、賞与、手当など違うのは働く中でモチベーションが下がる。契約で入った前例がないので今後どうなるのか不明なので不安がある(私の代から始まったので、それまでは正社員として雇用していた)。正社員になれる制度もあるようだが、本当になれるのか明確な基準がないのでどうしたらよいかわからない。……………(専門的・技術的業務)
- これからも働くのであれば、金銭的にも精神的にも不安定な雇用だと思う。……………(サービス業務)
- 正規職員と全く同じ業務を行い、精力的に仕事をこなしても評価される機会がない。認められたとしても、賃金は変わらず。責任だけが増える。「頑張り損」と虚しさを感じ、意欲が減退するときがある。しかし、自分の生き方として仕事は手を抜きたくないので、まじめに働いている。賃金を安く、お得な労働力としてではなく、資源と扱ってほしい。サービス残業はしないをモットーに時間内に業務を終える努力はしている。そういう点では生活のリズムが作り易く助かっている。……………(事務的業務)
- 会社により契約社員の立場が違うように感じる。契約社員を正社員と同等に扱う所もあれば、いつでも「首を切れる者」という様に見える会社もある。契約社員というものが必要なか疑問。(事務的業務)
- 責任の重さの違いがある。契約社員とはいうがアルバイトと変わらない。……………(サービス業務)
- 社員と同じ量の仕事をしているのに何万も月給が異なるのはとても不満。大学卒と短大卒で基本給が異なるのは納得できるが、契約だからといってあまりにも差がある。……………(サービス業務)
- 契約→正社員にはほとんどのれないが、仕事の内容としては正社員と同じ。又、正社員のように会社には守られていないので、いつ職を失うかわからない不安定な状態だと思う。……………(サービス業務)
- 契約社員というのは会社の都合のいい頭数。お金を払いたくないから、存在するのでは。(サービス業務)
- ①3年以上同一業務にて労働した場合には正社員に登用するか、時給を月給制度とするように移行すべきでは?制度化すべき。②60歳以上では正社員登用ないのは不公平だと思う。③契約社員でも正社員と同一以上の責任を持たなければならなくなるのは不公平だと思う。上記は特に福祉の介護職について。……………(サービス業務)
- 長い間一つの仕事をしてきているいろいろな面に精通していると思う。新人が入社してくると仕事を教えた

- りしているが、夏・冬に支給される賞与、そして各手当の明細を正社員が上司から手渡されている時に私たちには何もない。私達の立場の人は淋しい思いを毎回している。同じようにとはいわないが、正社員と変わらない仕事をしている人には配慮をして欲しい。それを口に出すと、恐らく働きたい人は他にもいる・・・と言われそうで誰も表では発言できない。それが現状。……………（事務的業務）
- 派遣社員として働いた後、契約社員となったが、契約は全くの1年目という扱いになった。この後正社員になれる可能性もあるようだがまたその時には1年目扱いになるのが現実的に厳しく感じられる。同じ会社で継続的に働く際には多少考慮してもらえたら非常にありがたい。……………（事務的業務）
- 最近の契約社員の働きぶりや拘束条件等を勘案すると正社員と分ける必要性を感じない。契約社員と正社員の根本的な相違は退職金制度の有無程度と思われる。むしろ正社員化がベターだと思われる。……………（事務的業務）
- 定年退職した後も労働条件に変化がなければ、契約社員ということで賃金が下がるのはおかしいと思っている。……………（専門的・技術的業務）
- 好んで契約社員という働き方をしていない場合、同じ仕事上の成果をあげても、正社員ほど評価されないで、会社への期待はなくなる。逆に甘やかされない分、自分の能力を高める努力は正社員以上にしているのでは。……………（事務的業務）
- 契約社員ということで立場上、下の目線になってしまい、自分自身が引け目を感じてしまう。立場上、残業等断れない。社員がもういいですよと言うまでは、自分自身から帰りますと言えない。……………（生産工程・労務）
- 長く契約社員、派遣社員として仕事をしているが、辛い仕事に理不尽な差別等受けた経験がなく、環境に恵まれてきたと思う。ただ、やはり正社員と同等の責任を感じさせられる場合もある。立場をお互いに意識しつつ仕事を進めていくべき。契約社員だからと無責任な立ち位置に自分を置いている訳ではないが、実際の賃金等を考えると、その賃金の金額なりの気持ちしか持てないのが現状。（事務的業務）
- 昔に比べると保険もあり、あまり正社員と変わらないのではないかと感じる。ただ会社の業績などで契約更新がなくなってしまうのではないかと不安があるので、安定した職につけるよう転職を繰り返す可能性がある。……………（事務的業務）
- 労働の形式が違うだけで、正社員との格差をなくして欲しい。……………（専門的・技術的業務）
- 責任が社員より負担が少ない部分では楽に考えられるが、仕事内容は全く一緒に給料や補償が低いのは納得がいかない時がある。……………（サービス業務）
- 正社員との賃金、待遇格差が大きい。社会的地位が低い。……………（事務的業務）
- 契約終了があると雇用先もまた次の新しい人材を一から教育しなくてはいけないデメリットがあるのではないか。雇用先も成長しないと思う。有期社員は正社員と同様な業務内容なのに、期間があるのはおかしい。1回更新したら正社員になるべきではないか。更新制度がある事によって生涯設計が立てにくい。……………（事務的業務）
- いつ解雇されるかわからない不安がある。退職しても退職金が出ないのは残念である。（業務内容不明）
- 給料が低いのに正社員と同じ扱いをされることが、たまに不満に思う。……………（事務的業務）
- 雇用の不安、賃金の安さ、休暇の不平等など全く仕事のできない正社員とつい比較してしまい、やる気が失せる時があるが、辞めても再就職が難しい年齢なので、働ける場所があるだけ幸せと思い就業している。しかし正社員との賃金の差は激しすぎる。退職金の為に居座っている無能な職員の雇用を考えて欲しい。……………（事務的業務）
- 契約社員の割合が多い会社の為、会社の意思は少数の社員が決めて実態が伴わない。会社や自分の将来について考えることも、契約社員だからと受け入れられる環境でない様に思う。会社にとっては都合の

- 良い契約だと思うが、個人にとってはあまりメリットがない。個人は会社に雇用されている時間や仕事に対する責任を全うするよう働き、他の条件を探すことも出来ない中で、会社はそのリスクが少なすぎると思う。その契約という形態が必要なのか疑問。企業のリスクは安定雇用をした場合、簡単に解雇出来ないことが問題で、契約社員の選択をすると思うので、解雇に対するルール作りが必要なのではないかと思う。……………（専門的・技術的業務）
- 結婚や子供の子育てで、仕事をしなかった期間があることにより（年齢的なことも）、正社員の雇用はされず、契約社員として働いているが、同じ時間の労働をしているのに、賃金・年休・生理休暇・教育制度などが違うので、がっかりした。女性にとって子育ても大事な仕事だと思ってきたが、一方、出産は仕事において、マイナスの部分が多いのが日本の現実だと思う。……………（事務的業務）
- 社員並みに責任がある作業が多い。……………（事務的業務）
- 有期契約による不安定さからくる精神的な将来への不安を感じている。……………（管理的業務）
- 契約社員も正社員も現場では全く同様の責任が必要。仕事量や労働時間も仕事上大差はないのに、会社側の都合だけで分けるのは納得がいかない。給料、賞与は正社員より低く、退職金は支給されない等々の賃金格差をつけるのであれば、正社員より多い休暇を取得できるようにして欲しい。そうなれば平等と思え、モチベーションも上がる。……………（販売業務）
- 日常生活で制約のある一部の人以上の女性（特に中高年）は、正社員として働きたいが仕事がなく、生活の為仕方なく一時的に契約社員という形態で働き、就職先を探しながらの生活も現実には厳しく、正社員の求人はなく、一時的なつもりが何年も低賃金で雇用の不安を抱えながら働いている人は多いと思う。……………（事務的業務）
- 契約社員とは名ばかりで会社の税金逃れでは。……………（事務的業務）
- 入社するときは60歳まで働けると言うので喜んで入社したら勤務期間が10年になっていた。それが分かった時、辞めようと考えたが時期的に無理でそのままずると経ってしまった。（事務的業務）
- 賃金の格差がありすぎだと思う。……………（運輸・通信業務）
- 若いうちはこれで良いと思っていたが、年々不安が募る。しかし景気も悪いので仕事があるだけましなのか。……………（販売業務）
- 契約社員として働いている人達の多くは、好んでその形態を選んでいる訳ではないように思う。私の場合のように子育てにより一度正社員を辞めてしまうと、再就職は難しく、契約社員・非正規職員を選ばざるを得ないところがあるように思う。現在の職場で言うと、やはり正規職員の方々は休日出勤を伴ったりと契約社員よりも時間的な束縛は多いと思う。しかし収入は少なくなっても出来るなら一カ所まで定年まで働き続けたいと考えている。もう二度と契約社員は選びたくない。定年まで勤められる就労形態を望んでいる。……………（事務的業務）
- 自己都合で契約社員として働いている人には契約社員は良いと思う。しかし正社員として働けず、仕方なく働いている人には物足りない働き方。就職氷河期をどうにかして欲しい。……………（事務的業務）
- 契約社員も正社員も全く同じ仕事内容なのに何故契約社員の方が賃金が低いのだろうか。不満。……………（販売業務）
- 労働時間は同じだが、仕事への責任は重い（期間終了後は更新されない）。不安定な身分の上、会社の一方的都合の契約内容である。今日の社会で中高年の立場は非常に弱く、自分の希望する職種がなかなか見つからず、厳しい状況にある。企業側はそこにつけ込み、一方的な契約内容を押しつける傾向にある。契約社員にも正社員と同等の雇用契約を示すべきである。使い捨てはご免だ。……………（販売業務）
- 安い賃金で正社員と同等の仕事をする。正社員にもっと働いて欲しいと思う。正社員になる道が明確でなく、他人が何故正社員になれたのは謎が多い。「場合によっては、来年はないから」と更新の時に言わ

- れた。この職場を辞めようと思った（パワハラではないか）。……………（専門的・技術的業務）
- 現状、前社の倒産のため契約社員となっているため、雇用面としては弱い立場であると感じている。契約社員の場合、仕事の有無によって契約解除が前提となることが多く、急に次の契約会社を探さなくてはならないということがどうしても避けられない位置ではないかと考える。雇用の保証を確立すべきであると念願する。……………（専門的・技術的業務）
- 今の職場で庶務の仕事は各部とも契約社員がやっている。職員は契約社員だからと対等には見ていない人が多く、職員同士では対応が違う人がいる。給料は日給制で休みが多い月は収入が少なく、給与や賞与の額が下げられる時は、職員に準じると言うことで日給制の私達まで下げられてしまう。年休は半年間はもらえないのに、職員は4月採用ですぐに年休がつき、財形も契約社員ということで出来ないと言われた。……………（事務的業務）
- 仕事の内容・量・責任は正社員と変わらないのに、賃金の差や賞与・退職金がないことに不満を感じる。契約更新はあっても、何らかの理由で打ち切られることもあるのではないかと不安はある。……………（事務的業務）
- 保育園に勤務。クラス担当になると正社員、契約社員の区別はなく全く同じ業務をこなしている。全く同じ仕事をして、給料だけ違うのでは働く意欲が削がれる。職種により契約社員という働き方が疑問に感じる事がある。現在の職場では雇止めをされた人の話は聞いたことがないが、契約社員は契約満了と称し、雇止めをされやすいというイメージがある。……………（専門的・技術的業務）
- 年齢が40代の為、正社員として雇用されるのは極めて困難。契約社員でも雇っていただき有難うという気持ち。だが、在籍3年迄とされるのは不満。専門性を持って職務経験（キャリア）を3年で切られるのは、雇用者・従業者双方にとって不利益だと思う。たとえ正社員の雇用が年齢的に困難だとしても、雇用は継続して欲しい。切られたら他の就職先を探すのは極めて困難。助けて欲しい。……………（専門的・技術的業務）
- 職業の内容によっては時間外労働が多い事が。「タイムカードは時間内で」との上の方から言葉も有る事は事実。……………（専門的・技術的業務）
- 仕事の内容・時間・責任がほぼ同じ場合には、資格等を持つ人などとの差はある程度あっても、仕方がないと思うが、賃金・賞与・退職金が全く違うのでは、働く意欲も失われると思う。契約社員の報酬は低すぎると思うし、立場は弱すぎると思う。結果、格差は人間関係も歪ませる要因にもなっていると思う。……………（サービス業務）
- 社員とほぼ同じ業務内容・労働時間で働いているのにも関わらず、給与・賞与が格段に低いのは納得がいかない。……………（事務的業務）
- 契約期間に定めがある分、労働条件を正社員よりも良くするべきだと考える。そうでないと労働意欲や報酬に対する責任感に欠け、例えば「正職員ではない、賃金も少ない気を楽しみたい」と思ってしまい、仕事が残っていても、早く帰ってしまったたり、接客等においても誠実さが欠けることがある（卑屈になっている部分がある）。意欲を持って働きたいと思うが、一方で頑張っても報われないと感じる時もある。……………（事務的業務）
- 国の機関（団体も含む）では、昔からパートと職員の二種類しかなかった。そこへ契約社員という中間職が出来たことで職員が戸惑う部分がある。契約社員は職員と同じ能力が要求され、しかし待遇はパートと同じである。研修もなく出来ることが当たり前とされ、すべての手柄は職員に持って行かれる。職員もあまり出来ると自分の仕事がなくなると思い教えないこともある（財団などのルーチン業務のみの職場に多い）。自分の保身の為、教えない、皆にはやらせないを徹底する財団もある。職員はつらい仕事も出世の為と思い、いつか主任になる日を目指して頑張れるが、私達契約社員は任期切れしかなないので、

- そのような差別に疲れてしまった。ただ国の場合、転職に有利なこともあり、今月で民間の正職員に四十は過ぎていたが採用された。……………（専門的・技術的業務）
- なぜ正社員ではなく契約社員かという理由は、会社側も社員側も理由は様々でひとくくりで表現するのは難しいが、「仕事の能力」に関係のないところで処遇が異なるのは働く側としては不愉快である。……………（事務的業務）
- 子供もいるので仕方なくやっている感じ。……………（事務的業務）
- 仕事内容は正社員と変わらない。私が入社した時から、専門学校卒業者は正社員で取らなくなった。同じ職場、同じ仕事内容なのに1年先に入っている人と、1年後に入った私の給与が違いすぎる。……………（事務的業務）
- 社員との差がありすぎる。社員が出来ていないことを契約社員にやらせようとするのはおかしい。出来てからこそ言うべきである。社員が嫌な仕事は押し付けられる。だが、それをやらなければ、辞めなければならない。同じ仕事をやるのに、パソコンやら机やら全て、社員は良い物と言う。私達は仕事がないと早退などさせられるが、時給制なのでこういう事をされると困る。賃金の保障がないので（月給ではないという意味で）。社員とそぐわない人間は辞めさせられた。結局、社員中心で回っている。しかし、仕事は社員と全く同じ、むしろ私達の方が多い。アルバイトと時給も同じなので、契約社員とは何なのか分からなくなってきている。最近ではアルバイトの方が、残業代が安くできるということで、残業をバイトにまわしている時もある。正直、残業をしないと稼げないので困る。……………（事務的業務）
- 私は同じ会社でパートから契約社員になった。時として社員扱いに、時としてはパート扱いだったりするので不満がある。一般的な契約社員ではないと思う。……………（事務的業務）
- 身分が曖昧で、中途半端な状況である。……………（専門的・技術的業務）
- 前職のリストラという形で現職になったが、面接時に年齢的なことから正社員への登用は難しいことを条件にと言われた。退職時に退職金はなく、賃金も以前よりかなり下がったため、厚生年金の掛け金も減り、結果将来に受け取る年金も下がるかと思われる。現在は仕事があるが、契約社員という立場上、正社員のように守られていないため、いつまで仕事が続けられるかは常に不安がある。かといって、正社員の仕事を見つけることは更に難しいと思うので、現状を受け止めるしかないとは思っている。……………（事務的業務）
- 常勤講師として雇用され、専任と同じく担当を持ち、労働内容は全く同じであるが、以前の経験年数が反映されていない給与で働いている。大卒2年目と同じ給与で、しかし専任として働いた20年以上の経験がある為、同僚からも生徒からも頼られて、経験数と同程度の働きをしている事を思うと、少し虚しくなる。来年度の雇用の保障もなく、とても不安。きちんと働かず、ブラブラしている一部の専任の1/3以下の給与か・・・と思う時も虚しくなる。とどのつまり夢を見て、専任を辞めた自分の責任ということ。……………（専門的・技術的業務）
- 有期雇用は本人に限られた中で働くことを希望しているのでない限り、事業者側にとって都合が良いだけのものだと思う。会社での適性や業務遂行能力を見極める期間が終わって、本人が正社員への転換を希望するのなら、上限のない更新で長年に渡り非正規雇用の枠内に閉じ込めておくことは、良くないことだと考える。……………（事務的業務）
- 契約社員は道具に過ぎない。……………（生産工程・労務）
- 契約社員は正社員と違い、毎年契約更新を行い働いているので、解雇の不安を持ちながら働いている。退職金がないので不安である。同じ契約社員同士でも賃金制度の格差がある。……………（販売業務）
- 正社員と比べ、仕事をやらせるだけやらせることが多く、使い捨てのような扱いが多い。……………（専門的・技術的業務）

- 今時の若者や単身者はどう考えているかは分からないが、自分の様に家族を持つ世帯主は望んで契約社員になっている訳ではない。正社員と比較しても雇用の継続に対して常に不安を抱え、賃金格差に不満を感じながら、それでも働けるだけまじだと考える労働者が大半だと思う。契約社員である以上、いつ雇止めを言い渡されても仕方ないと覚悟し、低賃金で将来の展望も持てぬまま、老後の生計を苦慮しながら毎日仕事をするのはとても辛い。…………… (運輸・通信業務)
- 契約社員という雇用形態を自ら希望して選択したわけではない。現在の会社には元々アルバイトとして入社したが、会社の方針で契約社員にさせられた。アルバイトでもなく、正社員でもない中途半端な位置付けに戸惑っている。会社としては、賃金の安い労働力を確保したいのだろうが。東京都には雇用の創出を要望する。…………… (事務的業務)
- 正社員と殆ど変わらない責任と専門性を求められているのに、最長3年までという期限。年収の格差に不公平感を感じる。組織としても、ようやく育った良い人材を契約期間の定めのために手放すことは、組織の質を保つどころか低下につながる。人が入れ替わる度に、ある常勤に偏った負担がかかり、残業代等の経費がかかるだけでなく、精神的負担も家庭への負担にも影響するものと感じる。… (事務的業務)
- 先行きが不安である。…………… (事務的業務)
- 正職員は入社時より有休が発生するのに対して、私達は6カ月後からでない和有休が発生しない等の格差をつけている割に賞与が下がる時は同様に下げられてしまう。生理休暇や結婚休暇を少ない有休の中で休まなくてはならず、どうしても欠勤(無給)となってしまう。また私達のような人の意見は一切聞かないといった職場環境があっているのか。私の職場にも出向してきた国家公務員がいるが、仕事を面倒だといってやらない人や、休んでばかりいる人がいる。その方より私達の方が仕事をこなしているのに給与の差が大きい。…………… (事務的業務)
- 私達非正規は病気も出来ない現実、同じ個体の人間が「正と非」と区別することで公然の差別を生んでいる。不景気が悪いのではない。同じところから生まれ、ひとり死んでいるみんな同じ個体なのに。本質をみると都合が悪いから見て見ぬふりをしているだけ。…………… (事務的業務)
- 「賃金制度の改善アップなし」「退職金なし」「ボーナスなし」はあまりに格差を感じる。(事務的業務)
- 何に関しても中途半端。…………… (専門的・技術的業務)
- 契約社員と言っても責任の重さを日々感じ、ストレスから抜け出せることはない。有休も取り辛く、体調が悪かったり熱があっても働かなければならないので、精神的にも肉体的にも辛い。異動するにも退職するにも部署の人数が少ない為、なかなか受け入れられない。…………… (生産工程・労務)
- 現在の仕事は契約社員=正社員で、同じ扱いの為、仕事の内容・責任が同じ。自分で思い描いていた契約社員とは違っている。パートが多く、社員が少ないからなのか。フルタイムのパートの方が条件が良い気がする。賞与も同じ。給料も保険も福利厚生も同じ。休日も好きに取れる。…………… (販売業務)
- 正社員より仕事出来る契約社員が多いと思う。正社員より待遇が悪いことがしばしばある。…………… (事務的業務)
- 将来不安。3年×3計9年(最大)、この期間を過ぎた場合はどうなるのか。結婚して出産してというのは正社員と一緒にだが、果たして本当に辞めずにいられるのか。一生懸命働く人達をどう思っているのか扱いがひどい。最大9年働かせて(正社員と同等の扱いで)正社員への転換はないのか。(事務的業務)
- 不安が強い。将来性がない。…………… (管理的業務)
- 現雇用先へ来て10年目になるが、派遣社員から契約社員になったものの将来への不安ばかり感じる。若い頃は色々勉強だと思ったが、年を取るにつれ不安しか感じない。…………… (事務的業務)
- 真面目に働いていても何かしっくりといかない時もある。余り不満を言っているとやめてくれと言われてそうで何も言えないようなところはある。働くことより人間関係が難しい。1年契約というのが気にな

- る。ある意味ではいつ切られるかという不安もある。……………（専門的・技術的業務）
- 正社員と同等かそれ以上の仕事の量をしているのに会社から評価されない。また本社が遠くにある為、要望等が言えずにいる。……………（運輸・通信業務）
- 将来への不安。契約期間が短いので不安。また、時給制のため、収入が自分一人の生活を送る上で厳しい状況。……………（販売業務）
- 福祉業界でしが働いたことがないので、他と比較しようがないが、ほとんど正社員の人と同じ仕事をしている中で、時給制であり、ボーナスは少ししか出ないことに疑問を感じている。給与に関してそこまで差をつける程の仕事の量の違いなのか、むしろ正社員より仕事が多いこともある中で、良い様に使われる捨て駒のような扱いとさえも感じる時もある。以前働いていた所では、正社員だったが、契約社員は月給制でボーナスも同じ位きちんと出ている。現在のところは契約社員とは名ばかりのただの非常勤であると思う。これで契約社員と言って良いのかと思う。……………（専門的・技術的業務）
- 年に2回契約更新があり、企業に都合のよい労働力の調整弁になっていると思う。正社員への転換制度はあるが、名ばかりで正社員になったという話は聞かない。退職金制度もなく、時給のアップもない。残業をしても、申請手続きの規程が細かく、サービス残業になっていることが多い。当然、仕事に対するモチベーションも上がらず、会社に対する愛社精神など持てるはずもない。……………（事務的業務）
- 働く意思があるのに会社の都合で解雇されるのは納得がいかない。弱い立場なので反論できない面が多々ある。……………（事務的業務）
- 実家の家業を手伝いながらの勤務のため契約社員として働いている。シフト制ではなく固定曜日、勤務時間を少し短めにしてもらっている点は大変助かっている。しかし仕事の内容としては社員と全く変わらないため年月が経つにつれ、賃金に納得できない気持ちは常にある。ただ、職場の人間関係には恵まれているためそれだけで続けている感じ。正社員ではないので発言したいこともかなり抑えていることがある。私は正社員として働く事が難しい状況にいるので、それを上手く利用されているのではないかなと思うこともある。……………（販売業務）
- 私の場合は派遣社員から契約社員になったが、特に変化はなく、派遣社員の時と同じく雑用一切、他の派遣社員の方々と分担し行っている。実務では責任を持って担当を任せられている部分もあるが、残業をすることにに対しては難しく、矛盾している。社員はおしゃべりをしてのんびり業務を行い、残業をしっかりつける。賞与もある。反面、時給の私は（用事があって）業務に就けなければ、お金にはならない。精神的な格差もある。どんなに忙しい時でも雑用は当たり前。名前も「スタッフさん」と呼ぶ。何か少しでも出来なければ悪口を言われる。人権的な部分も疑ってしまう。契約社員と言っても保証などあってないようなものだと思う。利点は全体朝礼（月1回）の参加。会社の動きや社長のメッセージを知る機会があると仕事へのモチベーションが上がる。私たちは単に毎日会社に通い、与えられた業務をただこなしていくだけではいつしか心も萎えてくる。社会人としての（社会の中の一人人としての）私たちの役割を感じながら、お互いを尊重し、又支え合い、良い会社（社会へ貢献しているような）を共につくっているという心を持つことは大切だと思うので、会社の社員（プロパー・契約・派遣）への働きかけは重要（こういうことがないだけに気付かされた）。……………（事務的業務）
- 少なくとも私の部署にいる職員は正職員という待遇に甘えて、責任を持って業務をバリバリこなしている様子は感じられない。その他、多数の非正規職員によって運営されていると思う。私自身も仕事は身分に関係なく自分の納得できる仕事を行おうと思うので、責任も負い、充実してやりがいも持てる。しかし、本来は私の4~5倍も賃金のある正職員に代わって、同等以上の仕事をこなしている事にいつも違和感を感じてしまう。……………（事務的業務）
- 私自身契約社員を6年間継続してもらっているが、仕事の量等も多く、現部署でも責任の置かれるポジ

- ションに就いてはいるが、仕事面・給料面等で正社員と比較されてしまうので、新入社員ないしそれに近い人と仕事が非常にやり辛い。もう少し仕事の幅と量を定義づけて決めてもらわないと、単なる首切り要員としてしか自分の存在意義を見出せない。…………… (サービス業務)
- 賃金の格差が激しすぎる。正社員の働きが悪く契約社員の仕事量・責任が増大している。正社員への転換の話が全く不明。契約社員は正社員と同等の待遇を求める。いつ雇止めになるか分からないので、仕事を必死にしている。でも正社員はそんな気持ちにならない。仕事のミスは正社員が庇うこともないので、単純なものも大きくなり、気持ちも辛くなる (社員がミスしても全く問題にならないことが多い)。いつまで仕事出来るかが不安。…………… (サービス業務)
- 正社員と契約社員との給料面での差別化があるのに対し、仕事面での差別化はない。同一賃金・同一労働という考え方に則していない。…………… (専門的・技術的業務)
- 土日以外の祝祭日に有休を使って休まなければならない事に不満 (正社員ほど有休はない)。事務なので事実上、祝祭日は仕事が少ない為、出勤する必要はないが、私が出勤すると正社員の上司が出勤しなくてはならないので、出勤しづらくなり、有休を使って休まなくてはならなくなる。有休は祝祭日に当てる為、契約社員には有休はない。正社員は社の規定で出勤日数が決まっているが、時給で働いている私達には関係ないので、祝祭日の休みは有休によらず取らせて欲しい。逆に同じ部署で働いている派遣社員は祝祭日普通に休むことができる。…………… (専門的・技術的業務)
- 契約社員も正社員と同じ忌引きの制度が欲しかった。日数は少なくともあればありがたい。現在のパートの人よりは条件が少しだけ良いので、それはとてもありがたいが、何かというと「契約社員だからまだいい」と冷たく言われるのは辛い。正社員になれるかどうかとても不安である。望みがない様なら転職も視野に入れている。…………… (生産工程・労務)
- 正社員との壁があり、会社組織上なかなか中に踏み込めない。契約社員にはボーナスが出ないので、日々の仕事を頑張りたいが、目標がなさすぎる。…………… (業務内容不明)
- 正社員と契約社員と区別をして、福利厚生・休暇・賃金等ほとんどの待遇が異なるのなら、責任や労働の大変さなども明確に異なるべきだとは思うが、正社員の方は契約社員を部下のように下にしか扱わなかったり、大変で面倒な作業を押し付けたりしていて、苦勞させられることも多いものの、それに伴った賃金を支払われることがない。働き方によって責任や時間を選べる様な制度は良いと思うが、実態とは異なってくると思う。…………… (事務的業務)
- 正社員と同じ働きをしているのに、扱いが違うので、戸惑いを感じることはある。…………… (事務的業務)
- 正社員との仕事内容・責任の重さに大きな違いがあるならば、このまま契約社員という立場も悪くないと思う。しかし、仕事に大差がないのに、給料や休暇や年金に大きな格差が出るのは不公平だと思う。…………… (販売業務)
- 契約社員だしこれくらいの賃金でいいかと思って入社したが、実際は正社員より大量の仕事をしているのに、昇給が殆どなく、ボーナスも少額だとモチベーションアップに繋がらないと感じる。満足できるのは2年目までだと思う。…………… (事務的業務)
- 「そのうちいなくなる」という意識を当人、周囲共に少なからず持っていると思う。重要な仕事には加えられない場合が殆どであるし、そういった意味合いでの格差を感じる。…………… (事務的業務)
- 製造業。会社規定により最長5年。社内の同業種の正社員と比べても現在の私の担当領域は広く、量もやや多いと思うが、正社員への登用制度がなく、契約満了後の身の振り方は未定なので不安。社会人になってから、正社員・派遣社員・契約社員と数回の転職によりいろいろな働き方をしたが、それぞれにメリット・デメリットがある。派遣の場合、派遣元・派遣先の企業間の力関係・しがらみもあると思うが、派遣法により守られる部分もある。そういう面では、契約社員は国の政策的にも法的にも現時

- 点では守られてはおらず、扱いは各企業の人事観・人材計画・モラルに任せられる。現在の雇用契約書の内容に不条理なものはなく、職場環境も良いので、私の場合は恵まれている部類かもしれないが、責任を持って仕事に取り組み、それなりの役割を果たせるようになりながら、5年満了で終了しなければならず、一方でこれほどの仕事をこなさずとも正社員として勤め続けられる人がいる。それには不条理を感じ、やるせない。……………(事務的業務)
- 契約社員は正社員と違って、給与・休暇等も少なく条件が悪いのに、責任と業務量が同じなのはおかしい。正社員登用も基準が分からない。業務成績は関係ないと思われる。……………(販売業務)
- 出来る事なら正社員で働けたらと思う。5年も働いていたら職場ではベテラン、特に同じ職種で今迄も他社で働いていたので、業務知識もあるし、後から入ってくる新入社員(正社員)の教育までやられている。それでも正社員との賞与や給与などかなりの差がある。一緒に社員と働いていても労働年数が長いので、責任者を任せられたりし、朝礼なども職場の代表として出席したりするなど、納得いかないことはよくある。福利厚生でも自社施設の割引を社員・社員の家族までができて、契約社員の自分達は受け入れられない。社員の家族が受けられるのに実際に働いている自分たちが受けられないのはわからない。職場で問題が起きた時に、きちんとした調査もしていないのに、全て私のせいにされ雇用の不安を与えるようなことを言われた。その人事担当者に色々なことを言われて、職場内の人達に不信感を持つようになってしまった。私が正社員だったらなかった事だと思う。……………(運輸・通信業務)
- 中小企業では正社員の育休中に雇われる契約社員にしわ寄せがきてしまっている状態。全く同じ働きをしても、賞与・退職金もなく、その上契約更新についても不安が付きまとうので、損な役回りという感じ。でも働かなければならないので、皆「仕事があるだけまし」と考えて働き続けている。企業や公務員などにとって都合のよい規則ではなく、もっと現場の声を聞いた上でのルール作りをお願いしたい。……………(事務的業務)
- 短い期間でスキルを身に付けられるが、キャリア形成という意味ではなかなか評価してもらえただけの内容になるのか疑問が残る。誰もが期間の定めを意識しているとは思いますが、個々によって能力が出し切れる環境にいる訳ではない。能力によって打ち切り等になった場合、その人にとって十分なキャリアを積んだとは言えないのではないかと。本人が一番考えなくてはならないことではあるが、会社側にもそういう配慮があってもいいのではないかと。……………(専門的・技術的業務)
- 契約社員になる以前に、アルバイトとして働いていたため、契約社員の方が社員として働いているという誇りと自覚が持てるようになった。しかし仕事の内容・責任共にアルバイトよりは増え、やりがいを感じるようになったものの、やはり正社員と比べると参加できない業務もあり、残念。正社員と同じように働いて欲しいと言われているが、契約更新も確実に保障されておらず(経営に左右される状態)、正社員とアルバイトの間というのが、仕事内容としても働き方としても現状だと思う。現在の仕事を希望して契約社員として働いているが、他の良い職場があるのなら探しておくようにとも契約時から伝えられており、不安定な雇用に常日頃からプレッシャーを感じる。……………(専門的・技術的業務)
- 9年までしか働けない。9年したら辞めなければならないし、正社員へなれるかも明確ではない。国(都)でどのくらいこのような人がいるのか調査して欲しい。はっきりいってかなり苦しい。……………(専門的・技術的業務)
- 同じ条件で働くなら契約社員はいらないと思う。……………(業務内容不明)
- 福祉の相談援助においては、精神的な負担は正職員・契約社員とも変わらない。違いは「最終的な責任」の部分かと思うが、主担当として動くものも多く、差はあってもいいのでせめてボーナスがあると救われる(モチベーションも上がると思う)。……………(専門的・技術的業務)

### 18.3 契約社員という働き方に対する要望

- アルバイトやパート時給制よりは安定（月給の場合）は良いと思うが、正社員との仕事量は同じが多い。産休、育休を正社員と同等にするかより、充実させて欲しい。……………（販売業務）
- 有期雇用といっても仕事の内容は社員と変わらずに働いている人はたくさんいるので、差別化をなくす制度を作って欲しい。……………（事務的業務）
- 若年層については正社員化を推進すべき。経験を積んだ高齢者には専門職としての契約社員の需要を拡大する政策を望む。……………（事務的業務）
- 会社という組織の中で働くのは良いが、金儲けという利益のみに重点を置いてきたしわ寄せが契約社員や派遣社員といった労働環境を成長させたのではないかと感じている。正社員より実力のある契約社員は非常に多くの割合で働いているにもかかわらず、肩身の狭い思いをしなければならないのは苦痛に感じている。不安定な生活を強いられているにもかかわらず、立場も低く、正社員に対しても低姿勢で接しなければならず、身を削りながら生活しているのが現状である。試験的に一定のルールを設けて大事な雇用を守っていただきたい。……………（専門的・技術的業務）
- 年齢上契約社員にしかなれなかった。正社員と労働条件を全て同じには言わないが、同等の仕事なら賃金は差をつけなくて欲しい。……………（事務的業務）
- 契約社員として長年働いてきた者には退職金を。……………（事務的業務）
- 「契約社員」という雇用形態を希望している訳ではなく、正社員として長期的且つ安定的な雇用環境を希望している。行政の立場からも正社員への転換の推進を積極的に取り組んで頂きたい。……………（専門的・技術的業務）
- 介護職。契約職員は、正職員と非常勤職員の間で微妙な立場にあると思う。仕事の内容は、職員と同じ仕事と責任を持たされ、時間数も同じだが福利厚生、ボーナスではかなりの差別があると思う。今まで数回の正職員になる機会はあったが、区内ではあるが転勤があるかもしれないというのと、年齢的な事で契約職員のまま現在に至っている。正職員は研修があるが、契約職員と非常勤職員にはなかなかない。雇用年数に応じた退職金を望む。……………（サービス業務）
- 仕事の内容、処理能力等、ろくに仕事をしない人を契約として使っているのはどうかと思う。一生懸命頑張っている方が損をする社会を変えて欲しい。……………（事務的業務）
- ある程度働いたら正社員として雇用して欲しい。……………（販売業務）
- 契約期間の更新、期間には制限を設けるべきではないと考える。理由として、今の職場を失い雇用してもらえなくなる。正社員と同様な仕事をしている場合はボーナスが欲しい。仕事の能力がある程度認められたら、正社員にして欲しい（年齢により正社員になれないのは不平等だと考える）。更新ができなくなり、雇用を失う場合の手当てを考えて欲しい（自己都合でない限り）。とにかく安定した雇用を確保して欲しい。……………（専門的・技術的業務）
- 賃金 up をして欲しい。更新などのことはもっと分かりやすくして欲しい。……………（事務的業務）
- 派遣社員として3年契約迄しか働けず、その後に働ける場所がなければ無職となり、3年契約迄という契約を撤廃して頂きたい。または正社員化になるように出来れば良いと思う。（専門的・技術的業務）
- 本来契約社員という不安定な立場から正社員等より優遇されるべき存在にも関わらず、アルバイトと社員の間のような立場であることへの対応が全く見られない。簡単に使い捨てにされ易い環境への取組みを望む。……………（販売業務）
- 契約社員として長い期間仕事をしている関係で正社員とほぼ同じ仕事に就いている。主婦の子育てが終わると親の介護に時間を費やすようになる。私の場合、正社員としての勤務時間は家庭の両立の面から

- も難しかったと思う。あと数年で職場を辞める時が来るが、若い契約社員に賃金、特にボーナスや退職金等の制度をもう少し改善して欲しいと感じる。…………… (事務的業務)
- 正社員と違い契約社員は有期雇用である。私は今の職場に満期勤めるつもりであるが、退職時は40代になり新たな職場を探すのは、とても困難なのではないかと懸念している。転職を行ってようやく環境の良い職場を見つけ且つ仕事にも慣れてくるので、10年も同じ職場で働いて働けなくなるというのはとても理不尽である。また実用的な仕事は契約社員に任せられ、正社員は把握していないので契約社員のベテランがいなくなるのは、正社員にとっても大きな痛手だと考える。正社員の転換は希望しないが、有期雇用年数上限の撤廃を求める。…………… (専門的・技術的業務)
- 賃金格差はあるが、長期就労の機会、又は正社員登用の待遇等の望みがあれば今後良いと思う。…………… (事務的業務)
- 今回初めて契約社員となったが、現在の不景気で倒産→正社員の仕事が見つからなかったという理由からである。大手企業の子会社である為、福利厚生等安心して働ける環境であることが予想でき、それならば契約社員として働くのも良いかと思っている。定年まで安心して働けるのであれば、雇用形態は何でもよいのではないかと思う。しかし現在の職場はあまり正社員が少ないので良く分からないが、賃金や休日数にかなりの差があるみたいで、他社でもそういう所は多いと思うが、せめて新卒で契約社員として雇うのはあからさまに人件費を削っている感じがするのでやめて欲しい。お金をかけて、人材を育てて欲しい。そうでなければ、皆転職してしまう。…………… (事務的業務)
- 私は定年退職後に嘱託職員として勤務したので退職後はさらに働くつもりはない。しかし、若い契約社員について考えると大卒後契約社員として(10年契約)勤務すると32~33歳位で退職となる。退職後、雇用の機会があるとも考えられず、あった場合でも良い条件での雇用は期待できない。当社は非常勤職員(実際は常勤)も多く、将来を考えると明るい希望はない。この様な若い人の使い捨ての雇用システムに未来はない。これら非常勤職員制度は是非改善して欲しい。若い人が安心して将来共に働ける制度を構築されることを希望する。…………… (専門的・技術的業務)
- 正社員として安定して働きたいと思う。…………… (生産工程・労務)
- 私自身現在契約社員として働いているが、いまひとつ契約社員の定義がわからない。結婚、出産、アルバイト、パートという人生の流れの中で、たまたま契約社員として仕事することが出来たという状態だが、パート等と比べると労働条件が良く満足している。ただ契約期間等での不安はあり、毎回更新ができるかビクビクしている(会社からの通告待ち)。その様な面で社会的な定義や条件等があれば、働く者も分かりやすく、ありがたいと思う。…………… (事務的業務)
- 現在働いている職場で不満は特にないが、契約社員と正社員では会社に対する責任の重さが違うと思うので、仕事内容はやはり別であるべきだと思う。…………… (販売業務)
- 現在の雇用条件でより長期間(10年程度)働きたい。…………… (専門的・技術的業務)
- 正社員との仕事の差は特にない(異動の有無のみ)。正社員にはなりたいが、契約社員の制度が法律でなくなっても正社員になれるわけではないと思うので、法改正時にはよく議論をして欲しい。契約社員がなくなり、正社員にもなれないのが一番困るので。…………… (サービス業務)
- 契約社員でも正社員と同じくらいの責任ある仕事が出来れば、長く続けようと思うだろうし、いずれは正社員になりたいと思う人も増えたりするのではないかと思う。…………… (事務的業務)
- 契約社員も社員と同じようにボーナスや昇給があればもっとステップアップしている気になり、仕事にやる気が出る。…………… (運輸・通信業務)
- 契約期間の継続が見込まれていれば先々安心できるが、契約終了、先行が不透明な場合は非常に不安要素となるので、ある程度のルール付けは必要だと思われるが、雇用者側に不利益にならないルールが大

- 事だと思う。…………… (専門的・技術的業務)
- 賞与は正社員と同じにして欲しい。パートの方が良かったようだ。…………… (販売業務)
- 契約社員から正社員になる人はたくさんいると思われる。正社員になるための条件などを明確に伝えるのが望ましいと思う。…………… (サービス業務)
- 行政による保護は必要ない (必要最低限で良い)。労働契約にも契約自由の原則を。その代わりにセーフティネットを充実すべき。ただし不平等なセーフティネットはいらない。労働契約法を厳しくすればするほど雇う側は慎重にならざるを得ず、就職の敷居が高くなる。ただし必要最低限のルール (法) は必要。…………… (専門的・技術的業務)
- 現在の会社では、金銭面 (退職金等) 以外、労働条件は同じなので特に契約社員だからという事は感じない。一定期間、例えば 5 年、10 年勤続すれば正社員になれる様になれば良いと思う。契約社員は将来的に考えると不安がかなりあるので、そこを何とかして欲しい。…………… (専門的・技術的業務)
- 私には契約社員で働く方が合っているので、特に不満はないが、賃金がいつまでも一定という点に関しては、長年勤務していくとやる気が失せるので少しでもアップして欲しいと思う。…… (事務的業務)
- 職場での労働条件、労働内容が全く同じであれば社員も契約社員も同じ賃金を支払って貰いたい。…………… (サービス業務)
- 賞与の少なさが厳しい。正社員と同等の仕事をしているのだから、もう少し賞与を上げて欲しい。正社員として働けるようになるのかそうではないのか分からない状態の為、モチベーションが続くか心配である。…………… (専門的・技術的業務)
- 正社員とほぼ同じ仕事内容なのに給料が安い気がする。又、正社員がすべき仕事が回って来たりしているので、正社員がする仕事、契約社員がする仕事の線引きをしっかりして欲しい。正社員のしわ寄せがくるのはどうかして欲しい。…………… (専門的・技術的業務)
- 同じ業務をしていく上で、正社員の責任、契約社員の責任を軽減するという事は困難なので、賃金・賞与・福利厚生面で格差をなくすべきだと考える。契約社員は有期労働契約なのだから。(事務的業務)
- 契約社員と社員の労働条件 (賃金等) が異なることは納得できるが、労働条件に格差がある分、仕事内容 (仕事量や仕事の責任) もある程度分けるべきだと思う。今の会社は同等か日々の仕事は契約社員の方が多様な気がする。特に管理職の方々には契約社員に全てを任せるとはせず、仕事内容をきちんと把握し指導する力をつけていただきたい。契約社員任せの会社 (低賃金で雇い仕事量は同じ) が多いというのが感想。…………… (事務的業務)
- 現在の会社に対する感想は、①早急に教育・研修の面を改善して欲しい。契約社員も対象にして欲しい。②賃金・給与の面も手当・福利厚生など改善してもらいたい。③正社員との格差を見直してもらいたい。④アンケートのみではなく、調査員など実際に会社に入って現状を見てもらいたい。…………… (サービス業務)
- 契約社員の立場では、いつ仕事が無くなるか常に不安。それなのに給料が安く、人員整理も楽に出来、企業には使いやすい存在になっている。いくら条例で決めても、抜け穴があり、正社員になれないのが現状。この先、年金が 68 歳からの支給になれば、政府は 68 歳までの雇用の確保を企業に義務付けるが、そのしわ寄せは派遣社員、契約社員にまわり、ますます苦しい生活になる。現状、25 年の 3 月で契約が切れるが、その先は更新がなく無職になる。職安に通い、年齢不問で探しても、実際は年齢制限を設けているところが多いように思う。法律で禁止されているので、履歴書は受け取ってもらえるが、実際、その年齢に合わなければ面接しないのならば、お互い時間の無駄。以前のように、年齢で区切り、本当に雇う気持ちのあるところに絞れた方が効率が良い。或いは雇った実績で評価する方法に変えて欲しい。契約社員、派遣社員は通訳などの専門職種にし、一般の業務での契約は出来ないようにして欲しい。一

- 度正社員の道を外れた人にも、再起のチャンスが与えられる仕組みになれば、介護や育児で職を離れても安心して暮らせる社会になるのではないか。……………（事務的業務）
- 勤続年数によって辞める時に少しでも退職金のようなものがあれば良いと思う。社員と同じくらい働いても、先の希望がないと勤労意欲が出ないので、改善されると良いと思う。…（専門的・技術的業務）
- 契約社員として雇用する場合は、1～2年で正社員になれるようにするか、最初からアルバイトの形で雇うようにして欲しい。契約社員の「契約」は、1～2年後に正社員にしますという意味であって欲しい。その気がないなら、アルバイトで集めて欲しい。……………（運輸・通信業務）
- 契約社員と正社員で責任の重さの違いが話題になることがあるが、医療・福祉の現場において、その雇用形態の違いから責任の重さが変わるとするのは問題だと感じている（特に雇われる側が過度に責任回避の傾向があるように思う）。だから働く時間数を明確にした様々な働き方、責任分担の仕方が出来るような仕組みになると良い。……………（専門的・技術的業務）
- 社外秘で区別するのは宜しくない。契約社員と正社員の区別を明確にしてもらいたい。……………（専門的・技術的業務）
- 働く意欲のある若い人達の多くが契約社員として、一生懸命働き、契約期間が切れると別の仕事に従事し、今まで身につけた技術やノウハウを活かせずにいる。このようなことが続くと契約社員にとっても、会社にとっても大変な損失になるように思う。これからの日本にとっては、ワークシェアリングで多少賃金が安くなっても、意欲を持って働け、その技術が活かされるような職場、社会が出来ると良いと思う。……………（専門的・技術的業務）
- 正社員と契約社員の労働条件が同じである。賃金に違いがあるため、労働条件をもう少し緩和して欲しい。……………（専門的・技術的業務）
- 全ての契約社員が正社員になれるとは思わないが、契約社員が胸を張ってまた安心して働ける社会になって欲しい。若い人が契約社員でも結婚し家庭を持てるようになって欲しい。（専門的・技術的業務）
- 現在の契約社員という働き方は、正社員の転換までのある一定の期間の働き方と認識している。労働者側も雇用主も、契約社員としての働き方が「当然」という認識になってしまうのは良くないと思う。仕事の質も上がらず、事業にとってもマイナスである。……………（専門的・技術的業務）
- 上限3年が設けられているので、大変迷惑している。雇主は3年を経過して正社員として受け入れるということは考えず、次の契約社員を入れれば良いという考えで、もっと長く勤めたいと思っているのに、上限のおかげで職を失い、今まで以上に不安定になっている。正社員に今更なれないというのであれば、せめて長く働けるようにして欲しい。抜け道だらけの条例の設定は本当に迷惑。もっと安定して働ける有期労働条件にしていきたい。……………（事務的業務）
- 正社員と契約社員の違いがないのであれば、賃金に関しても正社員と同等、またはそれに準ずるくらいの賃金を支払うべきだと思う。……………（サービス業務）
- 自分のライフスタイルに応じて働けるメリットがあるので正社員との格差はある程度仕方ないと思うが、育児などが一段落ついて本格的に働けるようになった時の為に、正社員の転換制度がしっかりあると思う。……………（販売業務）
- 正社員と仕事内容は殆ど同じで、賞与も殆どなく、安定していない。生活を維持する為、雇用をしっかり安定させて欲しい。残業手当が一切出ていないので、出して欲しい。（専門的・技術的業務）
- 賃金や雇用制度が正社員と違う為、仕事に対する意識も正社員と同じレベルを求められても困る。勤務時間や仕事内容等、多少の融通を利かせて欲しい。……………（事務的業務）
- 仕事量も多く、責任も職員と変わらず、有給休暇も取れない。せめて月給制にして欲しい。毎月決められた金額が入らなくても、会社の年金・健康保険の額は変わらない。年金・健康保険を差し引けば、専

- 業主婦の 103 万と変わらないので、とても不利な立場だと思う。フルタイムで毎日働いている事をもっと評価して欲しい。…………… (事務的業務)
- 能力の使い捨て的な制度に感じるので、希望の者を雇える世の中になって欲しい。(専門的・技術的業務)
- 正社員登用の条件を明確化、標準化するべきだと思う。…………… (事務的業務)
- 正社員と同じ仕事量と責任を負わされるので、賃金・賞与・退職金等を改善してもらいたい。…………… (生産工程・労務)
- 正社員と同じ仕事をしているので、給料や賞与は一緒にして欲しい。…………… (サービス業務)
- 正社員に比べてある程度賃金の安いことはやむを得ないと思うが、最低限フルタイムで働けば一人で不安なく自活でき、貧困に陥らない賃金水準は保障すべき。契約期間や所定労働期間に応じて規制をかけてしまうと、規制をすり抜ける為に労働時間を短くするなど、働く人に不利な方向に行ってしまうのではないかという不安がある。1分1秒でも人を雇えば、雇用主に責任が生ずるという理念を守ってほしい。転勤や異動などの条件面で、正社員以外の働き方を選ばざるをえない場合もあり、まず正社員化ありきではなく、雇用形態に関わらず安心して働き続け、生活していける制度の充実が必要だと思う。…………… (事務的業務)
- 福利厚生も健康保険もある。賞与も正社員よりも少額ですが、支給される。正社員と同じ仕事をしているので、退職金も少額でもいいので、期間に応じて支給されることを希望する。…………… (販売業務)
- 契約社員は業務内容が社員より楽な部分もあるが、一定年数を勤続している人間は「正社員への転換の推進」の項目のように、会社と当人で良く話し合い正社員への転換の推進を進めるべき。これから先も契約社員の状態では正直考えさせられる時もある。…………… (専門的・技術的業務)
- 契約社員としての経験が浅い為、はっきりとは言えないが、契約社員であっても社員は社員という認識を、働く者・雇用する者が共に感じ取ってもらいたいと思う。…………… (サービス業務)
- 正社員と比較して将来的に不安な要素やデメリットも多いが、正社員の賃金が低すぎて現在の雇用形態を選択している。雇用保険は加入しているが、転職目的で退職した場合など、転職活動に専念出来る様、一時金が出ると、より環境が改善されていくと思う。…………… (専門的・技術的業務)
- 企業が必ず優位になるより、常に対等の契約であるべき。契約社員を選択する人にはその意味合いがあるはず。調整目的用の契約社員以外にも存在することを考慮していただきたい(今回はまさにそのケースで転職入社時の措置のはず)。…………… (事務的業務)
- 雇用の形としては存在価値があると思う。しかし正社員との差を明確に出来ない事業主はこの雇用を行うべきでないと思う。また、契約の解除を通知する時は、解除日から半年までなど再就職を考慮した法令を作って欲しい。…………… (専門的・技術的業務)
- 経験を積んで会社の戦力となるのなら正社員へ転換されても良いのではないかと思う。(他の会社は分からないが)契約社員と正社員の仕事量や退社時間が同じで、むしろ契約社員が残業している様子を見ると仕事の配分や給与面など少し変えて欲しいと思う。期限があるので、1年で見直すことが出来るし簡単な評価も聞けるところは良いと思う。ただ上限(5年で満了)があると、そこまでやる必要はないかなとか、いくら頑張ろうと思っても会社に尽くす気持ちが少し薄れてしまう。… (事務的業務)
- もう年齢も 50 歳代なので、正社員の責任のある業務に就かず契約にした。今の就労形態でほぼ十分だが、退職金制度がないのが唯一不満。…………… (専門的・技術的業務)

## 18.4 その他

- 1年契約は、出産後も働く意欲があっても一度退職せざるを得ないので、雇用が確保されていない以上、第2子出産も考えざるを得ない。……………(事務的業務)
- 将来に対しての不安定感がある。ただ正社員として働くことを希望し、仮にそれが叶ったとしても、50歳を過ぎているため期待に添えるだけの十分な働きができるかどうか・・・という思いもある。……………(販売業務)
- 契約期間が一年なので毎年不安になる。職場で嫌な事、不条理なことがあっても、皆我慢している。首になるのが怖いから。正社員、役員の方達は私達を虫ケラのように扱っている。でも皆で毎日毎日我慢している。仕事は好きなので、働きがいのある会社になって欲しい。……………(生産工程・労務)
- 年長的に正社員として働く事が難しいので、仕方なくフルタイムとして働いている。しかし、以前働いていた会社は社員とは名ばかりだったので、今の方が良い様な気もしている。…(生産工程・労務)
- 言ってしまうと、パート・契約社員に限られた人数で現場を回していかなければならない。社員は体を動かさず、頭でっかちになっている。現場が一番大事なのにおかしな話。これからの課題だと思う。……………(専門的・技術的業務)
- 私の勤め先では専門学校卒業は高卒と同じ扱いになっている(給与)。全ての企業に共通していないかもしれないが、わざわざ専門的知識の習得の為に学校に通ったのに、その期間を無駄にされているように感じてしまう。大卒だからといって多くの給与を貰って、それに見合った仕事をしていない人を見ると納得がいかない。……………(事務的業務)
- 現代においては仕方のない事という認識ではあるが、一方で会社の都合に合わせて使われているという印象が強い。働き方そのものを制度化すべき。……………(事務的業務)
- 客先での請負業務に従事しているので、職場では特に契約社員であることを意識せずに仕事ができるが、契約内容が今の業務に従事する事が前提なので、業務が終わった時の事を考えると不安を感じる。……………(専門的・技術的業務)
- 契約社員はほぼ社員と一緒に仕事内容と仕事量になっているにもかかわらず、残業代が出ないとか退職金は長く働いても出ないという差がある。私は将来の夢があるのでなんとかやっつけていけるが、仕事のやる気につながるので、契約社員にもいろいろな形の働き方が出来れば良いと思う。(生産工程・労務)
- 根拠のない優越感に浸る正社員が多い。社内だけで通じるルールが多い。……(専門的・技術的業務)
- リーマンショック後の不況期と40代突入が重なったため、ここ数年はそれ以前と全く違うキャリア形成となってしまった。正社員だから安定しているかといえばそうでもなく、プロジェクトの終了、目標未達等の責任を問われる等で退職をせまられる(リストラ)の可能性は充分にある。契約社員になってしまったのは非常に残念だが、正社員も上記のように安定しているとも言えず、前職の会社は私の退社後に倒産している。仕事があるだけありがたいと思うべきだろうし、正社員への登用制度もある。しかし正社員になったからといって上記のように何があるかわからない。どんな大企業でも同じだし、とにかく給料を貰える間、出来る限り貯蓄をして備えるしかないと思う。……………(専門的・技術的業務)
- こちらが意識していなくても、会社側は区別して見ているようだ。……………(事務的業務)
- 会社を定年退職して(前と同じ会社)事業所が変わって自分は若手への技術指導の為に呼ばれて行っているのに、職場の人(上司も含む)がその意味をよく理解できていない。よそからの契約社員とは異なるため、自分のような立場の者に対して事業所はある程度の何か(肩書等)を与えるべきだと思う。……………(サービス業務)
- 契約社員として働いているが、現在貰っている収入でははっきりいって生活が厳しい。税金を納めたり、

- 通院費等、東京での一人暮らしは本当に厳しいので、年収を上げて欲しい。30歳を過ぎて、月々の給料が10万円台だと生活が困難。特に贅沢をしている訳ではないが。……………(事務的業務)
- 当社では有給休暇を消化できない場合、上限を設けてそれ以上はカットされている。又、有休に対しては理由がプライバシーまで及んでいる。他社も同じなのだろうか。……………(生産工程・労務)
- 自分の生い立ちから過去の学習は一つも活かせるところがないので、契約社員の形態であってもなくても、自分の意義を伝える術はない。……………(運輸・通信業務)
- 契約社員はその人が会社外で何らかの活動をしたいという要望を持っている場合があり、ある意味で我儘な自己本位の労働形態なので、会社と契約社員との間の信頼関係が大切であり、現場の正社員の方とどのような人間関係を築けるか、その人自身の人柄が問題であり、国や自治体で保護したり、制度を設けて優遇するようなことはない。それよりも正社員として立派に働いている人によりよい制度改善が必要だろうと思う。結局、契約社員を保護するような法案を考える人は、自分が職場で上手く人間関係を築けなかった自分の責任を、契約という立場のせいにしてしている人なのではないかと思う。それはその人自身に問題があるので、契約だろうとそうでなかろうと、自分を磨かなければ駄目だと思う。……………(専門的・技術的業務)
- 毎日の生活では、以前正社員で勤めていた時と変わらないが、ボーナスを冬・夏共にカットされたり、昇給にも上限があったりと、長い目で見ると不安・不満がある。学歴はあるが、専門分野の知識はない正社員に契約社員は使われているという感覚がある。引越し(結婚)が控えているので、契約だと辞めやすく今は続けているが、今後はやはり正社員で働いていけたらと思う。……………(専門的・技術的業務)
- ほぼ全て同じ条件で働いているのに、多少の給料の差があること以外は、特に大きな差は感じていない。……………(販売業務)
- 前の職場を定年後、現職に従事している状況であるが、年金の受給との関係で、同一の会社にて定年後、継続雇用(契約社員として)を続けることの困難さを感じた。それ故、現在の会社に移り、収入面では改善することが出来た次第である。60歳定年後、継続雇用の途があっても、余りに収入の落差が大きい実情を考えれば、65歳までの定年延長を制度化すべき状況に至っていると思わざるを得ない。……………(専門的・技術的業務)
- 正社員で募集している企業が少ない為、契約として働いているだけなので、本当は正社員登用する企業が増えて欲しい。給料が少ないのに、保険やら何やらで引かれすぎて生活苦である。契約という雇用形態でもいいので、給料アップが難しいなら、保険料や年金を考慮して欲しい。そもそも年金なんて殆ど貰えないはずなのに、今支払って、今が生活苦の意味が分からない。積立制度の方がまし。(事務的業務)
- 社員であろうと契約社員であろうと、会社の目標に向けて業務を遂行すれば良いのであって、立場を意識することはない。……………(販売業務)
- 働き方は人それぞれで良いと思う。自分にスキルや実力があれば、それなりに評価してくれる。企業は人材を選んでいる。同じ賃金を支払うなら能力の高い人を雇うのは当然である。契約社員であっても、正社員であっても、その会社が潰れてしまえば一緒である。経営者の素質にもよる。無能な経営者に自分の人生を預ける気はなく、最終的には自己責任で判断すべき。何をチョイスするか?!一生に一度の人生で自分どうありたいかを考えて、選択していければ良いと思う。それにはそれなりに努力、行動が必須である。……………(販売業務)
- シニア雇用ではあるが、仕事に変化はない。1日休みで週4日勤務になっているので仕方ないと思うが、週5日で今までどおりの給料システムならなお良いと思う。……………(事務的業務)
- 正社員との差があまり分からない。……………(販売業務)
- 正社員=生活の安定だと思う。家族を養う為にも早く正社員になりたい。……………(サービス業務)

- 1年間働いて契約更新があった。契約書に判を押してくださいと言われた。……………(運輸・通信業務)
- 昔よりフリーランスの形態はあったが、最近の派遣及び契約社員の形態の普及と共に派遣会社が増え、法整備をするのは分かるが、私の場合はその都度支給額が下がってきた。……(専門的・技術的業務)
- 正社員になれるように頑張りたい。……………(事務的業務)
- 契約社員という立場に限らず、正社員としての働き方も含め、このような労働局の目の届かない小さな会社では、残業代など払われなくて当たり前というような状態や、正しく評価されないまま働いているという状況は多くある。仕事があるだけありがたい、今の仕事が楽しくて働けるだけで幸せというようなこともあるが、評価されてこそその仕事でもあると思う。労働局の方々には、様々な方面で企業の雇用状況を広く見てもらい、楽しく健全に働ける人を多く増やしてあげて欲しい。(専門的・技術的業務)
- 以前契約期間が切れる10日前位まで次の派遣先業務が決まらず、会社の方にも探してもらったが、既に事務手続きの方は退職させる方向に動いており、その時の仕事の引き継ぎもあり、とても次の新しい職場を探す余裕はなく、契約社員には退職金も出ない為、不安を抱えながら仕事をしていた。その後、期限の5日前に次の業務が決まり、現在に至っているが、正社員であればこのような不安の中で仕事をすることもなかったであろうと思う。この時に初めて契約社員と正社員の違いに身を持って感じたので、正社員への道を考えるようになった。……………(専門的・技術的業務)
- 家庭の事情で就業時間等を考えると、現在の仕事は都合がいいが、契約継続可能な期間に限りがあり、あと数年で離職することになる。年齢的な問題や母子家庭であることから、専業主婦→離婚後の就業は1年で3回変わるようになった(幼児を抱えての夜間までの就労できない都合があり、パートとはいえども会社側の要求通り働けず、退職した)。あと数年後のことを考えると社員雇用してくれる仕事を探すべきだが、学歴や年齢からそれはほぼ無理であろうと考えている。……………(事務的業務)
- 正社員(65歳以上)はうちの会社では健康保険・福利厚生制度から除外されているが継続して欲しい。退職する場合にいくらかでも退職金を支給して欲しい。……………(運輸・通信業務)
- 仕事が無くなったら契約の継続はない。会社が契約社員の為に仕事を取ってきてくれたりはしないので、仕事が続けたい場合は自分で営業するしかない。現在の社会情勢では、転職は難しいので、スキルを下げずに仕事出来る契約社員という立場で停滞中。……………(専門的・技術的業務)
- 会社により社員との格差、責任の重さの違い等色々あると思うが、本人次第であって、不満に感じるかどうかは社会における自分自身の評価そのものだと考える。不満を感じつつ日々働いている人は、自分の無能さが不満の元凶であると考えた方が社会や制度に対して嘆くよりましではないか。……………(サービス業務)
- 契約社員として働き感じることは、仕事内容や環境に対しては、大変改善されていると思う。やはり最大の不安は、契約期間が切れた後のことで、精神的負担がかかり、またその後の職業安定所手続きも個人的な負担がかかる。理想は企業との契約時に国や東京都が入り、契約が切れた時、自動的に失業保険に切り替わるような制度があってもいいと思う。……………(専門的・技術的業務)
- 契約社員と派遣の違いを理解していない人が以外に多い。以前、福利厚生の担当者が契約社員の雇用を勘違いしていた為、福利厚生を受けることができなかった。……………(事務的業務)
- 契約社員と正社員とではモチベーションが異なる。正社員への転換が出来るのに、転換する社員が少ない会社はあまり良い会社とは思わない。……………(販売業務)
- 正社員にはなりたいが、現在子育て中で、正社員だと日・祝休みにならない為(シフト制ローテーション勤務)、悩む。ただ、いつ契約が切られるかわからないという不安は常にある。……(サービス業務)
- 正社員と異なり責任が少なくなる分、心体的にはとても楽だが、賃金・雇用保障が安定しない為、契約社員はとても不利な立場になってしまうので、今後は正社員として働きたいと強く感じる。(事務的業務)

○様々なきっかけにより、契約社員という働き方になってしまっているが、それに対しメリットを会社と自分自身の双方が感じ、契約が続くのは良いことだと思う。ただ、現場（実際に働いている職場）のニーズと人事とでは、やはり感じるものが異なる為、正社員への転換もなかったり、更新回数の上限があり、とても残念に思う。雇用が不安定な時こそ、人事が思っていることの見直しをもっとされても良いのではないかと期待したいが、なかなかそううまく進まないものだ。……………（事務的業務）