

## 「多様な形態による正社員」に関するアンケート調査の調査事項（案）

## 【企業調査】

- \* 30 人以上の企業〇〇社に対して調査。
- \* ☆マークの項目について、企業全体の状況を把握していない場合は、特定事業所の状況を記載してもらおう。（回答の範囲がわかるような項目を設定。）

## I. 企業概要

1. 企業規模
2. 産業分類
3. 事業所数
4. 最近の業績

## II. 雇用区分の設置状況と各雇用区分の特性

1. 雇用区分の種類（正社員・非正社員問わず。呼称による区分を回答。）  
→併せて、典型的な正社員（最も人材活用の範囲が広い正社員）がどれかを質問。
2. 各雇用区分の従業員数（性別・年齢別） ☆
3. 各雇用区分の従業員数の増減（過去 3 年間で）
4. 各雇用区分の雇用期間の定めの有無  
※ 以下、期間の定めのない雇用区分（本調査では正社員として扱う。）のうち、典型的な正社員以外について、それぞれ回答。
5. 各雇用区分で働き方に限定がある事項（就業規則に定めがあるか否かも含めて）
  - ・ 勤務地
  - ・ 職種
  - ・ 所定労働時間
  - ・ その他（具体的内容を記載）
6. 各雇用区分を導入した時期
7. 各雇用区分の対象者の制限の有無  
→ある場合、さらに具体的な対象者を回答。（就学前の子を持つ正社員、家庭内に要介護者をもつ正社員、等）

## III. 正社員の雇用区分における従業員の状況と処遇等

- ※ 以下、期間の定めのない雇用区分（典型的な正社員含む）について、それぞれ回答。
- 1. 従業員の主な職種 ☆
- 2. 従業員の平均勤続年数 ☆
- 3. 基本給の給与形態

※ 以下、期間の定めのない雇用区分のうち、典型的な正社員以外について、それぞれ回答。

4. 典型的な正社員と比較して、制度等の適用が異なる事項  
→ある場合、その具体的な違いを質問。(Ex.同じ制度を適用、同じ制度だが適用範囲が異なる、異なる制度を適用、適用されない、元々制度がない、等)
  - ・ 基本給の算定方法や昇給
  - ・ 昇進・昇格
  - ・ 業務内容、責任の度合
  - ・ 各種制度の適用（企業年金、社内教育制度、自己啓発援助制度、福利厚生施設等の利用等）
  - ・ 退職に関する事項（解雇事由）に係る就業規則

#### IV. 各雇用区分間での転換

※ 正社員・非正社員問わず、すべての雇用区分について回答。

1. 各雇用区分から他の雇用区分への転換制度（有無、時期制限、回数制限、選考の有無、転換先の雇用区分）
2. 各雇用区分から他の雇用区分への転換実績、転換先の雇用区分別の人数（過去3年間） ☆

#### V. 正社員の中で複数の雇用区分を設けることに対する考え方

1. 正社員の中で複数の雇用区分を設けている理由、設けていない理由
2. 正社員の中で複数の雇用区分を設けることの効果
3. 正社員の中に複数の雇用区分を導入する際の問題点（導入している企業にあっては、解決のためにとった措置も）
4. 正社員の中で複数の雇用区分を設けていることに関する運用上の問題点（設けている企業にあっては、解決のためにとった措置も）
5. 典型的な正社員以外の正社員に対する処遇の考え方（典型的な正社員と比較してどのように扱うべきか）
6. 典型的な正社員以外の正社員の労働条件を変更せざるを得ない場合（事業所閉鎖や職種に対するニーズがなくなった場合など）の対応に関する考え方

#### VI. 人事管理に関する今後の方針

1. 正社員の中で複数の雇用区分を設けることに関する今後の方針（雇用区分の創設、廃止、統合等）
2. 各雇用区分（正社員・非正社員問わず）の従業員数の今後の方針（増減）

#### VII. その他

1. 典型的な正社員以外の正社員に対する雇用調整の経験の有無
2. 雇用調整の際のトラブルの有無、その解決方法
3. ヒアリングへの協力の可否