

調査名	調査対象	調査事項	
		多様な正社員に関するもの	それ以外
雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究報告書 (H14、(財) 連合総合生活開発研究所)	○ 企業調査 ・連合傘下の民間産業別組織を通じて 925 社に配布。 ・帝国データバンクに登録のある企業のうち、連合非加盟組合の多い産業に属する従業員 500 名以上の企業 2,000 社に配布。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員・非正社員の雇用区分の数：①</li> <li>・主な区分の名称</li> <li>・一般的な名称との対応（区分ごと）</li> <li>・雇用期間の定めの有無（区分ごと）：②</li> <li>・契約により従事する仕事を限定しているか（区分ごと）：①</li> <li>・契約により勤務地が限定されているか（区分ごと）：①</li> <li>・昇進できる管理的ポジションの上限（区分ごと）：③</li> <li>・他の区分への転換制度の有無（区分ごと）：④</li> <li>・他の区分への転換実施状況（過去3年）（区分ごと）：④</li> <li>・※実績ある場合のみ回答：転換先の区分（区分ごと）：⑤</li> <li>・導入した時期（区分ごと）：⑥</li> <li>・要員数（区分ごと）：①</li> <li>・各区分の女性の比率（区分ごと）</li> <li>・3年前と比較した各区分の要員数の変化（区分ごと）</li> <li>・各区分の社員が担当していた業務を他の区分や派遣・請負等に移管したか（過去3年）（区分ごと）</li> <li>・各区分の要員数の今後の方針（区分ごと）：⑦</li> <li>・各区分の廃止、統合、分割に関する方針（区分ごと）：⑧</li> <li>・各区分の従業員の平均勤続年数（区分ごと）：⑨</li> <li>・各区分の基本給の給与形態（区分ごと）：⑩</li> <li>・基本給を決める基準（区分ごと）：⑩</li> <li>・各区分でフレックスタイムや変形労働時間制、裁量労働制が適用されるか（区分ごと）</li> <li>・各区分の社員の主な職種（区分ごと）：⑫</li> <li>・各区分の社員に対する技能育成上の方針（区分ごと）：⑬</li> <li>・正社員・非正社員それぞれで複数の雇用区分を設けている要因：⑭</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務量の変動</li> <li>・業務量の見通し</li> <li>・同業他社と比較した自社の位置づけ</li> <li>・自社の競争力の源泉</li> <li>・非正規の各区分の正社員と比較した実労働時間（区分ごと）</li> <li>・正社員と非正社員の違いを設けている要因</li> <li>・先月の正社員一人当たりの平均残業時間</li> <li>・労働組合、従業員組織の有無</li> <li>・労組等との協議状況（区分ごとの職務内容、正社員・非正社員の職場ごとの要員数、外部労働力の要員数や活用状況、正社員・非正社員の賃金・人事制度の変更）</li> <li>・正社員の税引き前の年間給与（賞与含む）</li> <li>・非正社員の時間給（賞与含まず）</li> <li>・仕事内容や責任が正社員と同じパートの割合：⑮</li> <li>・正社員とパートの処遇の均衡の考慮の有無：⑯</li> <li>・処遇の均衡の考慮を反映させている項目（基本給、賞与、退職金、能力開発機会、福利厚生、その他）</li> <li>・事業内容</li> <li>・雇用形態別従業員数</li> <li>・設立年</li> <li>・売上高、経常利益</li> </ul>



## 用語の定義

### 1. 雇用・就業形態の名称について

- ①本調査でいう「正社員」とは、企業が直接雇用している従業員のうち、いわゆる正規社員や正規職員として扱っているものを指す。
- ②本調査でいう「非正社員」<sup>2</sup>とは、企業が直接雇用している従業員のうち、上記①の「正社員」を除くもののことを指す。一般的に、「契約社員（専門的な職種に従事し、雇用期間に定めのある者）」「パート社員（パートタイマー）」<sup>3</sup>「臨時雇用者（1ヶ月以内の雇用期間の者）」「嘱託員」などの名称で呼ばれるものを「非正社員」として考える。
- ③本調査でいう「外部労働力」とは、企業が直接雇用していないが、企業内で働いているものを指す。派遣労働者、職場内の請負社員、流通業などにおける取引先からの派遣スタッフ（派遣店員など）などを「外部労働力」として考える。
- ④上記、②③を合わせたもの、すなわち「正社員」以外の労働者すべてを指す場合は、「非典型労働者」と呼ぶ。
- ⑤これらの用語は、調査対象となった企業を基準にしたものであり、この分類で非正社員や外部労働力と分類されたものが、それぞれの雇用先の企業では正社員である場合も少なくない。

### 2. 雇用区分について

- ・本調査では、「総合職社員」「一般職社員」「契約社員」「パート社員」「アルバイト」などの呼称により、たがいに区別される雇用者の区分をそれぞれ「雇用区分」と呼ぶ。
- ・正社員でも、賃金テーブルが異なるなど賃金の決め方が異なっていたり、勤務地や職種の限定に関する扱いが違っていたりするグループがあり、かつ異なる名称で呼ばれ、採用あるいは昇進限度を別に管理している場合は、それぞれを異なる雇用区分とみなす。
- ・「管理職層」は、回答企業の雇用区分の分け方に準じるものとしたが、例示として、「管理職層」で昇進などにより賃金の決め方が変化する場合でも、「総合職社員」に連続しているものとして管理されている場合は、「総合職社員」に含めるものとした<sup>4,5</sup>。

<sup>2</sup> パートなどの「非正社員」の基幹労働力化が進む産業があり、「正社員」と「非正社員」の仕事の区分が曖昧になる中では、「非正社員」という身分上の違いが想定される表現を用いることは、本来適切ではないと考えられるが、多くの企業で使用されている実態もある中で、本調査ではより正確な実態を把握するために、あえて「非正社員」という表現を使用している。

<sup>3</sup> 「短時間労働者（いわゆるパートタイム労働者。1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者）」と、「勤め先の呼称がパートである者（いわゆる呼称パート。アルバイトも含まれる）」。

<sup>4</sup> 同じ「社員」「正社員」という呼称でも、「管理職層」（「基幹職層」「非組合員層」等）に昇進・昇格すると、それまでとは異なる賃金テーブルが適用される企業が多いが、採用あるいは昇進限度は別に管理せず、連続したものとして管理している企業が殆どであると想定される。この場合は、基本的には1つの雇用区分として考える。

<sup>5</sup> 但し、「管理職層」未満の雇用区分を、「総合職」と「一般職」、あるいは「勤務地非限定社員」と「勤務地限定社員」などのかたちで複数の雇用区分として管理している場合は、いずれかの雇用区分を「管理職層」に連続しているとみなしている場合が多いが、必ずしもそれ以外の雇用区分から「管理職層」へ昇進・昇格できない場合が殆どであるとはいえない。そのため、「管理職層」の扱いについては、企業での雇用区分の考え方に準じるものとした。従って、本調査における企業の雇用区分数は、「管理職層」を含めた場合については、統一された考え方によりカウントされたものではない可能性があることに留意が必要である。



平成14年10月

各位

(財) 連合総合生活開発研究所

## 雇用管理の現状に関する調査

### <企業調査>

### 調査ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃は、当研究所の活動につきまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

当研究所は、新たな働き方のシステムづくりに向けた政策的諸課題を考察することを目的に「雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究委員会(下記メンバー)」を発足し、研究を進めております。この度、その一環として、企業における複線型の雇用管理と非正社員の活用の現状を明らかにするために、企業の人事担当の皆様を対象にアンケートを実施することといたしました。大変お忙しい中誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、ご回答頂きました内容はすべて統計的に処理し、貴社名、個人名が特定されるような分析を行わないことはいうまでもなく、研究以外の他の目的に使用することも一切ございませんことをお約束致します。

また、調査結果をご希望の方には、結果の概要をお送りいたします。ご希望される方は、調査票の最終面にご送付先をご記入下さい。

敬具

### <雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究委員会>

佐藤博樹	東京大学社会科学研究所教授	脇坂 明	学習院大学経済学部教授
廣石忠司	専修大学経営学部教授	上野隆幸	松本大学総合経営学部専任講師
佐野嘉秀	東京大学社会科学研究所助手	原ひろみ	東京大学大学院経済学研究科博士課程
茂呂成夫	連合総研主任研究員	末吉武嘉	連合総研研究員

ご記入が終わりましたら、11月15日(金)までに、返信用封筒に入れてご投函下さい。

#### <ご記入上のおお願い>

- 1) 該当する全ての項目にお答え下さい。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか( )  
や  の中に具体的にご記入下さい。
- 2) 本アンケートは、企業の本社の人事担当あるいは労務担当の方に行うものです。
- 3) 本調査に関するお問い合わせは下記までお願い致します。

(財) 連合総合生活開発研究所 調査担当 茂呂、末吉

TEL 03-5210-0851 FAX03-5210-0852

**【ご記入にあたり、以下の点にご注意いただきますようお願い致します。】**

- ① 本調査でいう「正社員」とは、貴社が直接雇用している従業員のうち、いわゆる正規社員や正規職員として扱っているものを指します。
- ② 本調査でいう「非正社員」とは、貴社が直接雇用している従業員のうち、上記①の「正社員」を除くものものを指します。一般的に、「契約社員」「パート社員」「臨時雇用者（アルバイト）」「嘱託員」などの名称で呼ばれるものを「非正社員」とお考えください。
- ③ 本調査でいう「外部労働力」とは、貴社が直接雇用していないが、貴社で働いているものを指します。派遣労働者、職場内の請負社員、流通業などにおける取引先派遣スタッフなどを、「外部労働力」とお考えください。

**I. 貴社の取り扱い製品・サービスの特性について**

問1. 貴社における業務量の変動についてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

(6~11) R1

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1. 年間を通して大きな変動はない | 4. 週ごとの変動がある   |
| 2. 季節ごとの変動がある     | 5. 曜日ごとの変動がある  |
| 3. 月ごとの変動がある      | 6. 時間帯による変動がある |

問2. 貴社の業務量について、どのくらい先までならばある程度正確に予測することができますか。(○は1つ)

(12)

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| 1. ほとんど見通しが見つからない   | 5. 半年先くらいまでなら予測可能   |
| 2. 1~2週間程度先までなら予測可能 | 6. 1年先くらいまでなら予測可能   |
| 3. 1ヶ月程度先までなら予測可能   | 7. 2~3年先くらいまでなら予測可能 |
| 4. 四半期先くらいまでなら予測可能  | 8. 3年以上先でも予測可能      |

問3. 同業他社と比較すると、製品・サービスや組織に関する下表のA~Lの項目について、貴社はどう位置づけられますか。(各項目とも○は1つ)

	1. 非常に優れる	2. 優れる	3. 普通	4. 劣る	5. 非常に劣る	
A. 製品・サービスの価格	1	2	3	4	5	(13)
B. 製品・サービスの納期	1	2	3	4	5	(14)
C. 製品・サービスの質	1	2	3	4	5	(15)
D. 製品・サービスの独自性	1	2	3	4	5	(16)
E. 製品・サービスの多様性	1	2	3	4	5	(17)
F. アフターサービスの質や顧客との関係	1	2	3	4	5	(18)
G. 顧客満足度・顧客ロイヤリティ	1	2	3	4	5	(19)
H. マーケティング、製品・サービスの開発力	1	2	3	4	5	(20)
I. 組織運営の効率性	1	2	3	4	5	(21)
J. 正社員の人的資源の質	1	2	3	4	5	(22)
K. 非正社員の人的資源の質	1	2	3	4	5	(23)
L. 社員の企業へのコミットメント	1	2	3	4	5	(24)

問4. 製品・サービス市場における貴社の競争力の主な源泉は何ですか。問3の項目より最も重要度が高いものから順に3つまで選び、□にA～Lの記号で記入して下さい。

1 番目       2 番目       3 番目   
(25)                      (26)                      (27)

## II. 貴社の雇用区分について

これ以降、貴社の雇用区分について、お答えいただきます。雇用区分については以下のように定義させていただきます。お答えいただく際に、ご留意いただきますようお願い致します。

この調査では、「総合職社員」「一般職社員」「契約社員」「パート社員」「アルバイト」などの呼称により、たがいに区別される雇用者の区分をそれぞれ「雇用区分」と呼ぶこととします。

貴社の正社員でも、賃金テーブルが異なるなど賃金の決め方が異なっていたり、勤務地や職種の限定に関する扱いが違っていたりするグループがあり、かつ異なる名称で呼ばれ、採用あるいは昇進限度を別に管理している場合は、それぞれを異なる雇用区分とみなしてください。ただし、「管理職層」は、貴社の雇用区分の分け方に準じてお考え下さい。例えば、「管理職層」で昇進などにより賃金の決め方が変化する場合でも、「総合職社員」に連続しているものとして管理されている場合は、「総合職社員」に含めてご回答ください。

問5. 貴社の雇用区分の数をお答えください。

a) 正社員の雇用区分は1つですか、それとも複数ですか。複数の場合は、□に区分の数を記入して下さい。(28)

1. 区分は1つ      2. 区分は複数 →  区分 (29, 30)

b) 非正社員の雇用区分は1つですか、それとも複数ですか。複数の場合は、□に区分の数を記入して下さい。(31)

1. 区分は1つ      2. 区分は複数 →  区分 (32, 33)

以下のご回答方法をご確認いただき、次ページ以降にお進み下さい。

以下、4～7ページの表形式の間では、貴社の各雇用区分について、管理上の方針や雇用条件などをお聞きます。最も主要な雇用区分から順に、正社員と非正社員それぞれ3区分までお答え下さい。A～Fの各行が、それぞれ1つの雇用区分についてのお答えとなります。なお、正社員あるいは非正社員の区分が4つ以上ある場合も、お答えいただくのはそれぞれ3つで結構です。

ただし、以下の雇用区分は除いて下さい。

- ① 定年後の雇用延長の受け皿として設けている雇用区分
- ② 医師、看護婦、乗用車運転手などの特務職のために設けた雇用区分
- ③ 会社役員の雇用区分
- ④ その他、特別な事情により数名残っているが、現在の在籍者が退社すれば廃止する雇用区分

		主な雇用区分			雇用区分に									
		問6 貴社での雇用区分の名称（呼称）を記入して下さい。（主要なものより順に、それぞれ3つまで）	問7 各雇用区分を一般的な名称で呼ぶとすれば、以下のいずれに該当しますか。（○は1つ）			問8 各区分の雇用契約に、雇用期間の定めはありますか。（○は1つ）			問9 各区分では、社員が従事する仕事の範囲を、契約により限定していますか。（○は1つ）			問10 各区分の社員の勤務地は、契約により限定されていますか。（○は1つ）		
		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">正社員</div> 1. 総合職社員 2. 一般職社員 3. その他の正社員  <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">非正社員</div> 4. パートタイマー・アルバイト 5. 契約社員 6. 臨時工・季節工 7. 嘱託 8. その他の非正社員	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
			定めなし	定めあり <small>（契約で雇用期間の定めがあるが、通常は更新している）</small>	定めあり <small>（契約で雇用期間の定めがあり、通常は非更新）</small>	限定	非限定 <small>（契約で仕事の範囲は限定されていない）</small>	非限定 <small>（契約で仕事の範囲も限定されていない）</small>	限定	非限定 <small>（契約で勤務地を限定していない）</small>	非限定 <small>（契約で勤務地も限定されていない）</small>			
正社員の雇用区分	A ( )	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	B ( )	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	C ( )	1 2 3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
非正社員の雇用区分	D ( )	4 5 6 7 8	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	E ( )	4 5 6 7 8	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	F ( )	4 5 6 7 8	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3



関する基準												現状と増減の方針				
問11 各区分の社員が、他の区分に転換せず昇進できる管理的ポジションの上限はどこですか。(○は1つ)				問12-1 各区分には、他の雇用区分への転換制度がありますか。また、過去3年間に、他の区分への社員の転換を実施しましたか。(○は1つ)			問12-2 前問で「1 転換制度あり(転換を実施)」を選んだ雇用区分についてお聞きします。転換先の区分は、正社員と非正社員の区分のいずれですか。(○は1つ)			問13 各雇用区分を導入した年は、いつ頃ですか。(○は1つ)					問14 各区分に所属する社員の現在の要員数を記入して下さい。  *概数でお答えいただいて結構です。	問15 各区分における、女性の比率はどのくらいですか。
1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5		
第2次考課を行うポジション以上	第1次考課を行うポジション	考課はしないが、部下を指導するポジション	管理的なポジションにはつかない	転換制度あり(過去3年間に転換を実施)	転換制度あり(過去3年間に転換を実施せず)	転換制度なし	正社員の区分へ	非正社員の区分へ	正社員の区分と非正社員の区分へ	1984年以前	1985年から1988年	1990年から1994年	1995年から1999年	2000年以降		
1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	( )人	約 <input type="text"/> 割
1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	( )人	約 <input type="text"/> 割
1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	( )人	約 <input type="text"/> 割
1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	( )人	約 <input type="text"/> 割
1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	( )人	約 <input type="text"/> 割
1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	( )人	約 <input type="text"/> 割

		現状と増減の方針																					
		問16 3年前と現在を比べると、各区分の社員の要員数はどう変化しましたか。(○は1つ)	問17 過去3年間に、各区分の社員が担当していた業務を他の雇用区分や、派遣労働、請負・業務委託へと移管しましたか。  *以下の1から4(複数回答可)、または5から選んで下さい。					問18 各区分の要員の増減に関する今後数年間の方針は、どのようなものですか。(○は1つ)	問19 各区分の廃止や統合、分割に関する今後数年間の方針は、どのようなものですか。(○は1つ)	問20 各区分の社員の平均勤続年数はどれくらいですか。(○は1つ)  *有期の雇用契約を更新している場合も、通算の年数についてお答え下さい。													
		1 増加した	2 変わらなかった	3 減少した	1 他の正社員の雇用区分へ移管した	2 他の非正社員の雇用区分へ移管した	3 派遣労働へ移管した	4 請負や業務委託へ移管した	5 他の雇用区分・就業形態へ移管していない	1 増加させる	2 現状のまま	3 減らす	1 区分を現状のまま維持する	2 区分を他の正社員の区分と統合する	3 区分を他の非正社員の区分と統合する	4 区分を分割する	5 区分を廃止する	1 1年未満	2 3年未満	3 5年未満	4 10年未満	5 15年未満	6 15年以上
正社員の雇用区分	A	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
	B	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
	C	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
非正社員の雇用区分	D	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
	E	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
	F	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6



問27. 非正社員の雇用区分がある場合のみお答えください。貴社で、正社員と非正社員の違いを設けている要因は何にあるとお考えですか。該当するものを3つまで選んで下さい。 R4(1~6)

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1. 仕事の内容や責任の違い         | 6. 昇進・昇格の上限の違い      |
| 2. 労働時間や勤務日数の長さ        | 7. 賃金・処遇制度の違い       |
| 3. 残業などによる勤務時間の拘束性の違い  | 8. 転勤の有無            |
| 4. 技能育成に関する方針の違い       | 9. 雇用期間や期待する勤続年数の違い |
| 5. 事業所内での配置転換の有無や頻度の違い | 10. その他（具体的に： )     |

問28. 正社員の雇用区分が複数ある企業の方のみお伺いいたします。貴社で、正社員に複数の雇用区分を設けている要因は何にあるとお考えですか。該当するものを3つまで選んで下さい。 (7~12)

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1. 仕事の内容や責任の違い         | 6. 昇進・昇格の上限の違い      |
| 2. 労働時間や勤務日数の長さ        | 7. 賃金・処遇制度の違い       |
| 3. 残業などによる勤務時間の拘束性の違い  | 8. 転勤の有無            |
| 4. 技能育成に関する方針の違い       | 9. 雇用期間や期待する勤続年数の違い |
| 5. 事業所内での配置転換の有無や頻度の違い | 10. その他（具体的に： )     |

問29. 非正社員の雇用区分が複数ある企業の方のみお伺いいたします。貴社で、非正社員に複数の雇用区分を設けている要因は何にあるとお考えですか。該当するものを3つまで選んで下さい。 (13~18)

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1. 仕事の内容や責任の違い         | 6. 昇進・昇格の上限の違い      |
| 2. 労働時間や勤務日数の長さ        | 7. 賃金・処遇制度の違い       |
| 3. 残業などによる勤務時間の拘束性の違い  | 8. 転勤の有無            |
| 4. 技能育成に関する方針の違い       | 9. 雇用期間や期待する勤続年数の違い |
| 5. 事業所内での配置転換の有無や頻度の違い | 10. その他（具体的に： )     |

問30. 先月の正社員一人当たりの平均残業時間は何時間ですか。(○は一つ) (19)

- |            |            |
|------------|------------|
| 1. 0時間     | 5. 30~39時間 |
| 2. 1~9時間   | 6. 40~49時間 |
| 3. 10~19時間 | 7. 50時間以上  |
| 4. 20~29時間 |            |

問31. 貴社には労働組合または従業員組織（社員会など）がありますか。(○は一つ) (20)

- |             |                  |
|-------------|------------------|
| 1. 労働組合がある  | 3. 労働組合と従業員組織がある |
| 2. 従業員組織がある | 4. いずれもない        |

問32. 労働組合または従業員組織のある企業の方のみにお伺いいたします。貴社では、労使関係上、以下のA～Fの事項をそれぞれどのように取り扱っていますか。(各事項とも○は1つ)。(労働組合と従業員組織が両方ある場合は、労働組合についてお答え下さい。)(21～26)

	1. 労働組合などと協議している(協議・決定事項として)	2. 労働組合などと協議している(協議事項として)	3. 労働組合などに報告している(報告事項として)	4. 何もしていない
A. 雇用区分ごとの職務内容	1	2	3	4
B. 正社員の職場ごとの要員数	1	2	3	4
C. 非正社員の職場ごとの要員数	1	2	3	4
D. 外部労働力の要員数や活用状況	1	2	3	4
E. 正社員の賃金・人事制度の変更	1	2	3	4
F. 非正社員の賃金・人事制度の変更	1	2	3	4

### Ⅲ. 正社員と非正社員の処遇について

問33. 正社員の税引き前の年間給与(賞与を含む)についてお伺いします。貴社の正社員の給与を、以下の13の区分に分けると、どの区分の人数が最も多くなりますか。(○は1つ)(27, 28)

- |                |                 |                  |
|----------------|-----------------|------------------|
| 1. 300万円未満     | 6. 500～550万円未満  | 11. 800～900万円未満  |
| 2. 300～350万円未満 | 7. 550～600万円未満  | 12. 900～1000万円未満 |
| 3. 350～400万円未満 | 8. 600～650万円未満  | 13. 1000万円以上     |
| 4. 400～450万円未満 | 9. 650～700万円未満  |                  |
| 5. 450～500万円未満 | 10. 700～800万円未満 |                  |

問34. 非正社員の時間給(賞与などを含まない所定部分)についてお伺いします。貴社で人数が最も多い非正社員の時間給を、以下の7つの区分に分けると、どの区分の人数が最も多くなりますか。(○は1つ)(非正社員の給与形態が時給制以外の場合は、時給に換算してお答え下さい。)(29)

- |                 |                   |
|-----------------|-------------------|
| 1. 700円未満       | 5. 1,000～1,100円未満 |
| 2. 700～800円未満   | 6. 1,100～1,200円未満 |
| 3. 800～900円未満   | 7. 1,200円以上       |
| 4. 900～1,000円未満 |                   |

問35. 正社員よりも勤務時間の短い非正社員（パートタイマー、パート社員など。以下、この調査ではパートタイマーと呼びます。）を雇用されている企業の方のみにお伺いいたします。

a) 貴社では、仕事内容や責任が正社員と同じパートタイマーは、パートタイマー全体のおよそ何割にあたりますか。下表のAとBのパートタイマーについてお答え下さい。(○はそれぞれ1つ) (30~31)

	パートタイマーに占める割合				
	全くいない	2割未満	2~4割	5から7割	8割以上
A. 仕事内容や責任が正社員と全く同じパートタイマー	1	2	3	4	5
B. 仕事内容や責任の8割以上が正社員と同じパートタイマー	1	2	3	4	5

b) 貴社では、正社員とパートタイマーのあいだで、処遇の均衡（労働条件の差を仕事や業務内容の違いに応じたものとする）を考慮していますか。下表のA~Cのパートタイマーについてお答え下さい。(○はそれぞれ1つ) (32~34)

	1. 正社員との処遇の均衡は考慮していない	2. 正社員との処遇の均衡を考慮している
A. 仕事内容や責任が正社員と全く同じパートタイマー	1	2
B. 仕事内容や責任の8割以上が正社員と同じパートタイマー	1	2
C. 上記以外のパートタイマー	1	2

c) 上記設問b)で、A~Cのいずれかで「2. 正社員との処遇の均衡を考慮している」に○をつけた方にお伺いいたします。貴社では、正社員とパートタイマーの処遇の均衡を考慮する際に、それを以下のどのような項目に反映させていますか。(あてはまるもの全てに○) (35~40)

- |        |                |
|--------|----------------|
| 1. 基本給 | 4. 能力開発機会      |
| 2. 賞与  | 5. 福利厚生        |
| 3. 退職金 | 6. その他（具体的に： ) |

#### IV. 貴社について

F 1. 貴社の主たる事業内容は、どの業種に属しますか。(○は1つ) (41, 42)

- |           |                   |
|-----------|-------------------|
| 1. 建設業    | 7. 不動産業           |
| 2. 製造業    | 8. 運輸業            |
| 3. 卸売業    | 9. 通信業            |
| 4. 小売業    | 10. 電気・ガス・水道・熱供給業 |
| 5. 飲食店業   | 11. サービス業         |
| 6. 金融・保険業 | 12. その他 ( )       |

F 2. 貴社の平成11年度末と平成13年度末の雇用形態別の従業員数をお答えください。(概数で結構です)

	平成11年度末	平成13年度末	
正社員数(他社への出向者含む)	人	人	(43~52)
うち女性	人	人	(53~62)
非正社員数(契約社員、パートタイマー等。他社からの受入出向者含む)	人	人	(63~70)
うち女性	人	人	(71~78)
外部労働力(派遣労働者・請負社員・取引先派遣スタッフ等)	人	人	(79~86)

F 3. 貴社の設立年を西暦でお答えください。

西暦 

--	--	--	--

 年 (87~90)

F 4. お差し支えなければ、貴社における平成11年度と平成13年度の売上高・経常利益をお答えください。

a. 平成11年度

売上高

兆 億 万 円

				0	0	0	0	0	0

経常利益

(91~99)

兆 億 万 円

				0	0	0	0	0	0

(109~117)

b. 平成13年度

売上高

兆 億 万 円

				0	0	0	0	0	0

経常利益

(100~108)

兆 億 万 円

				0	0	0	0	0	0

(118~126)

**【調査へのご協力の御礼とお願い】**

ご多用の中、調査にご協力いただきましてありがとうございました。こころより感謝申し上げます。  
ご協力いただきました方々でご希望の方に、本調査研究の結果概要をお送りさせていただきます。

また、本調査研究をより充実したものとするために、アンケート調査と並行してヒアリング調査も実施いたしております。

本調査研究の結果概要のご送付をご希望される場合、またはヒアリング調査にご協力いただける場合は、下記の  にチェックしていただき、ご連絡先をご記入ください。

結果概要を送付してほしい

ヒアリング調査に協力してもよい

郵便番号： \_\_\_\_\_ 住所： \_\_\_\_\_

貴社名： \_\_\_\_\_ お電話番号： \_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_

ご担当様： \_\_\_\_\_ ご所属： \_\_\_\_\_ お役職名： \_\_\_\_\_

メールアドレス \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ (メールでご連絡してもお差支えない場合)



図表2-19 正社員と非正社員の企業区分数の分布 <企業区分別集計>

①

区分数	正社員	非正社員
1	43.7%	14.9%
2	25.8%	31.0%
3	16.8%	28.1%
4	6.0%	14.3%
5	3.5%	5.9%
6	2.4%	2.6%
7	0.9%	0.7%
8	0.2%	0.7%
9	0.2%	0.0%
10以上	0.5%	0.7%
N.A.	0.0%	0.9%

注) 正社員についての企業総数は547、非正社員についての企業総数は538。

図表1-4 正社員の雇用区分類型計 <雇用区分別集計>

	雇用区分数	配置要員数(人)	配置要員数の構成
計	873(100.0%)	1,304,721(842)	100.0%
a) 仕事非限定・勤務地非限定型	459(52.6%)	900,354(442)	69.0%
b) 仕事非限定・勤務地限定型	110(12.6%)	142,524(107)	10.9%
c) 仕事限定・勤務地非限定型	110(12.6%)	136,063(103)	10.4%
d) 仕事限定・勤務地限定型	194(22.2%)	125,780(190)	9.6%

(注) 1) 正社員の雇用区分のうち雇用期間に定めのない雇用区分895件のうち仕事と勤務地の限定の有無に関して回答のある873件を母数とする。

2) 配置人数( )内の数字は、配置人員に関して回答のあった雇用区分の数である。

3) 仕事非限定：仕事の範囲が契約で限定されていないし、実際も限定されていない。

仕事限定：仕事の範囲が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。

勤務地非限定：勤務地で契約を限定されていないし、実際も限定されていない。

勤務地限定：勤務地が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。

図表1-7 非正社員の雇用区分類型計 <雇用区分別集計>

	雇用区分数	配置要員数	配置要員数の構成比
計	1168(100.0%)	550,829(1092)	100.0%
a) 仕事非限定・勤務地非限定型	63(5.4%)	8,113(61)	1.5%
b) 仕事非限定・勤務地限定型	87(7.4%)	79,730(85)	14.5%
c) 仕事限定・勤務地非限定型	70(6.0%)	50,158(62)	9.1%
d) 仕事限定・勤務地限定型	948(81.2%)	412,828(884)	74.9%

(注) 1) 配置要員数( )内の数字は、配置要員数に関して回答のあった雇用区分の数である。従って、雇用区分数欄の雇用区分数と異なる。

2) 仕事非限定：仕事の範囲が契約で限定されていないし、実際も限定されていない。

仕事限定：仕事の範囲が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。

勤務地非限定：勤務地で契約を限定されていないし、実際も限定されていない。

勤務地限定：勤務地が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。

②

図表4-1 雇用期間の定めの有無：「正社員」「非正社員」別 &lt;雇用区分別集計&gt; 単位：%

	定め無し	定めあり (通常は更新)	定めあり (通常は非更新)	NA	N
「正社員」	92.8	4.6	2.5	0.1	964
「非正社員」	6.5	80.2	12.4	0.8	1,194

③

図表4-51 他の区分に転換せずに昇進できる管理的ポジションの上限 &lt;雇用区分別集計&gt;

：「正社員」類型別

単位：%

	第2次考課をおこなうポジション	第1次考課をおこなうポジション	部下を指導するポジション	管理的ポジションにはつかない	NA	N
a. 仕事非限定・勤務地非限定型	77.6	5.7	8.1	5.2	3.5	459
b. 仕事非限定・勤務地限定型	36.4	27.3	20.0	16.4	0.0	110
c. 仕事限定・勤務地非限定型	52.7	19.1	15.5	6.4	6.4	110
d. 仕事限定・勤務地限定型	20.6	27.8	24.7	23.7	3.1	194
計	56.2	15.1	14.1	10.7	3.9	895

注) 「正社員」のうち期間の定めのない雇用契約をむすぶ区分のみを集計している。

図表3-9 雇用区分の転換（正社員）＜雇用区分別集計＞

		制度あり 一過去3年間 に実施	制度あり 一過去3年間 に実施せず	制度なし	N. A	合計 (件)	転換 容易性 指数
合計		39.1	11.0	47.9	2.0	964	1.9
雇用 区分 名称	総合職社員	34.9	10.0	52.5	2.5	438	1.8
	一般職社員	48.0	12.6	38.1	1.2	333	2.1
	その他の正社員	33.2	10.4	54.4	2.1	193	1.8
業種	製造業	39.4	11.0	47.3	2.2	317	1.9
	小売業	46.3	10.7	41.6	1.3	149	2.0
	運輸業	27.5	10.8	58.8	2.9	102	1.7
	サービス業	35.3	13.7	50.4	0.7	139	1.8
	その他	42.1	9.1	47.2	1.6	252	1.9
正社員 雇用 区分数	1区分	16.3	3.3	75.7	4.6	239	1.4
	2区分	42.1	15.5	41.0	1.5	271	2.0
	3区分	47.6	12.4	38.8	1.2	250	2.1
	4区分以上	51.5	12.3	35.8	0.5	204	2.2
均衡 処遇(1)	考慮せず	40.9	9.8	48.4	0.8	254	1.9
	考慮	47.2	11.2	41.0	0.6	178	2.1
均衡 処遇(2)	考慮せず	39.1	11.8	48.3	0.9	348	1.9
	考慮	49.1	11.4	37.7	1.7	175	2.1
雇用 区分 導入年	～1984年	31.6	9.8	56.5	2.0	550	1.7
	1985～1994年	52.1	10.9	35.8	1.2	165	2.2
	1995年～	57.4	17.9	23.7	1.1	190	2.3
廃止・ 統合・ 分割 の方針	区分を現状のまま維持	38.9	10.5	49.1	1.5	857	1.9
	区分を他の正社員の区分と統合	41.2	47.1	11.8	0.0	17	2.3
	区分を他の非正社員の区分と統合	54.5	27.3	18.2	0.0	11	2.4
	区分を分割	38.7	9.7	51.6	0.0	31	1.9
	区分を廃止	36.4	9.1	54.5	0.0	22	1.8
職種	管理職	31.6	9.3	56.4	2.7	601	1.7
	専門・技術職	35.6	9.4	53.2	1.8	609	1.8
	事務職	38.5	10.4	49.2	1.9	732	1.9
	営業・販売職	37.3	10.6	50.2	1.9	624	1.9
	サービス職	41.1	8.6	48.5	1.8	326	1.9
	生産技能職	43.5	8.2	45.9	2.4	294	2.0
	建設職	30.9	7.3	60.0	1.8	55	1.7
	運輸職・通信職	35.4	9.1	52.5	3.0	99	1.8
	その他	38.1	6.7	53.3	1.9	105	1.8
技能育 成上の 主な 方針	長期的な視点から幅広い技能を習得	34.5	7.7	56.1	1.7	351	1.8
	長期的な視点から特定の技能を習得	44.1	15.6	39.7	0.6	179	2.0
	必要に応じてそのつと技能を習得	39.6	13.9	45.1	1.4	144	1.9
	定型業務をこなせる程度の技能習得	50.0	17.2	32.8	0.0	58	2.2
	簡単な仕事なのでとくに考えない	28.6	14.3	57.1	0.0	7	1.7
	即戦力採用のためとくに考えない	47.1	5.9	44.1	2.9	34	2.0
正社員 類型1	仕事限定・勤務地限定	57.2	13.4	29.4	0.0	194	2.3
	仕事限定・勤務地非限定	33.6	17.3	49.1	0.0	110	1.8
	仕事非限定・勤務地限定	56.4	15.5	27.3	0.9	110	2.3
	仕事非限定・勤務地非限定	31.6	7.6	58.0	2.8	459	1.7

※1：転換容易性指数は、「制度あり一過去3年間に実施」×3＋「制度あり一過去3年間に実施せず」×2＋「制度なし」×1を、不明を除く合計で除したもの

※2：均衡処遇(1)は仕事内容や責任が正社員とまったく同じ非正社員への均衡処遇、均衡処遇(2)は仕事内容や責任が正社員の8割程度の非正社員への均衡処遇

図表3-12 雇用区分転換時の転換先（正社員）＜雇用区分別集計＞

		正社員の 区分へ	非正社員 の区分へ	正社員と非正社 員の区分へ	N.A.	合計 (件)	転換先 指数
合計		69.2	18.8	6.6	5.3	377	2.5
雇用 区分 名称	総合職社員	69.3	23.5	5.2	2.0	153	2.5
	一般職社員	70.0	11.9	8.1	10.0	160	2.6
	その他の正社員	67.2	25.0	6.3	1.6	64	2.4
正社 員数	～499人	58.9	29.3	12.1	1.7	58	2.3
	500～999人	57.8	23.5	7.8	10.8	102	2.4
	1,000～2,999人	72.0	22.6	1.1	4.3	93	2.5
	3,000人～	88.4	5.8	4.3	1.4	69	2.8
非正 社員数	～49人	76.1	14.7	2.8	6.4	109	2.7
	50～299人	66.7	18.9	6.7	7.8	90	2.5
	300人～	62.6	26.8	8.1	2.4	123	2.4
業種	製造業	81.6	8.8	4.8	4.8	125	2.8
	小売業	49.3	36.2	8.7	5.8	69	2.1
	運輸業	78.6	7.1	0.0	14.3	28	2.8
	サービス業	55.1	32.7	6.1	6.1	49	2.2
	その他	71.7	16.0	9.4	2.8	106	2.6
会社 設立年	～1929年	80.2	8.1	5.8	5.8	86	2.8
	1930～1949年	76.0	15.0	4.0	5.0	100	2.6
	1950～1969年	63.6	25.3	6.1	5.1	99	2.4
	1970年～	53.1	28.4	12.3	6.2	81	2.3
労働組合 の有無	あり	72.6	15.5	6.1	5.8	310	2.6
	なし	52.5	33.9	10.2	3.4	59	2.2
正社員 雇用 区分数	1区分	12.8	71.8	10.3	5.1	39	1.4
	2区分	71.9	12.3	11.4	4.4	114	2.6
	3区分	76.5	10.9	5.9	6.7	119	2.7
	4区分以上	79.0	15.2	1.0	4.8	105	2.7
雇用区分 導入年	～1984年	59.8	28.7	6.3	5.2	174	2.3
	1985～1994年	75.6	9.3	10.5	4.7	86	2.7
	1995年～	80.7	11.9	4.6	2.8	109	2.7
均衡 処遇(1)	考慮せず	81.7	9.6	6.7	1.9	104	2.7
	考慮	56.0	27.4	10.7	6.0	84	2.3
均衡 処遇(2)	考慮せず	76.5	11.8	8.1	3.7	136	2.7
	考慮	58.1	24.4	12.8	4.7	86	2.4
職種	管理職	58.4	28.4	8.4	4.7	190	2.3
	専門・技術職	67.7	22.6	6.0	3.7	217	2.5
	事務職	67.7	19.9	7.8	4.6	282	2.5
	営業・販売職	65.7	22.3	8.2	3.9	233	2.5
	サービス職	59.7	24.6	8.2	7.5	134	2.4
	生産技能職	73.4	15.6	5.5	5.5	128	2.6
	建設職	70.6	17.6	0.0	11.8	17	2.6
	運輸職・通信職	62.9	25.7	2.9	8.6	35	2.4
	その他	65.0	17.5	12.5	5.0	40	2.5
正社員 類型1	仕事限定・勤務地限定	68.5	16.2	8.1	7.2	111	2.6
	仕事限定・勤務地非限定	75.7	16.2	5.4	2.7	37	2.6
	仕事非限定・勤務地限定	77.4	11.3	6.5	4.8	62	2.7
	仕事非限定・勤務地非限定	66.2	24.1	6.2	3.4	145	2.4
正社員 類型2	勤務地限定・考課職ポジション	62.4	21.8	8.9	6.9	101	2.4
	勤務地限定・指導職／非考課ポジション	84.3	5.7	4.3	5.7	70	2.8
	勤務地非限定・考課ポジション	60.0	28.9	8.1	3.0	135	2.3
	勤務地非限定・指導職／非考課ポジション	90.9	2.3	2.3	4.5	44	2.9

※1：転換先指数は、「正社員の区分へ」×3 + 「非正社員の区分へ」×1 + 「正社員の区分と非正社員の区分へ」×2を、不明を除く合計で除したもの

※2：均衡処遇(1)は仕事内容や責任が正社員とまったく同じ非正社員への均衡処遇、均衡処遇(2)は仕事内容や責任が正社員の8割程度の非正社員への均衡処遇

⑥

図表4-59 雇用区分を導入した年：「正社員」「非正社員」呼称別 <雇用区分別集計> 単位：%

	1984年 以前	1985年～ 1989年	1990年～ 1994年	1995年～ 1999年	2000年 以降	NA	N
「正社員」全体	57.1	9.5	7.6	12.6	7.2	6.1	964
「総合職社員」	57.1	9.1	8.0	12.1	8.2	5.5	438
「一般職社員」	54.1	10.5	8.4	13.5	6.0	7.5	333
「その他の正社員」	62.2	8.8	5.2	11.9	6.7	5.2	193
「非正社員」全体	59.3	7.5	7.7	9.4	6.9	9.3	1194
「パート」	62.7	7.9	6.7	7.9	3.7	11.0	507
「契約社員」全体	37.8	10.1	8.3	19.4	16.2	8.3	278
「臨時工・季節工」	78.3	5.0	10.0	0.0	1.7	5.0	60
「嘱託」	67.6	6.3	8.1	5.5	4.0	8.5	272
「その他非正社員」	70.1	1.3	9.1	3.9	7.8	7.8	77

図表4-63 要員数に関する今後数年間の方針：「正社員」「非正社員」呼称別 <雇用区分別集計>

単位：%

⑦

	増やす	現状のまま	減らす	NA	N
「正社員」全体	10.4	37.8	49.7	2.2	964
「総合職社員」	9.4	38.4	49.5	2.7	438
「一般職社員」	9.3	36.3	52.3	2.1	333
「その他の正社員」	14.5	38.9	45.6	1.0	193
「非正社員」全体	29.7	46.8	20.9	2.6	1194
「パート」	35.9	42.2	20.1	1.8	507
「契約社員」全体	40.6	43.2	12.9	3.2	278
「臨時工・季節工」	20.0	45.0	28.3	6.7	60
「嘱託」	13.2	57.4	26.8	2.6	272
「その他非正社員」	15.6	54.5	27.3	2.6	77

図表4-60 雇用区分の廃止・統合・分割の方針 <雇用区分別集計>

：「正社員」「非正社員」呼称別

単位：%

⑧

	区分を現状のまま 維持する	区分を他の正社員 の区分と統合	区分を他の非正社員 の区分と統合	区分を分割する	区分を廃止する	NA	N
「正社員」全体	88.9	1.8	1.1	3.2	2.3	2.7	964
「総合職社員」	90.9	1.1	0.0	3.4	1.6	3.0	438
「一般職社員」	85.6	3.0	2.4	3.0	3.0	3.0	333
「その他の正社員」	90.2	1.0	1.6	3.1	2.6	1.6	193
「非正社員」全体	90.5	0.8	2.8	1.2	1.8	2.9	1194
「パート」	91.9	0.4	3.2	1.4	0.6	2.6	507
「契約社員」全体	89.9	1.8	1.4	1.4	2.2	3.2	278
「臨時工・季節工」	86.7	0.0	3.3	3.3	1.7	5.0	60
「嘱託」	91.9	0.7	2.6	0.0	2.2	2.6	272
「その他非正社員」	81.8	0.0	5.2	1.3	7.8	3.9	77

9

図表4-46 平均勤続年数：仕事範囲・勤務地・昇進上限別 <雇用区分別集計> 単位：%

	1年未満	3年未満	5年未満	10年未満	15年未満	15年以上	NA	N
仕事範囲・非限定	0.5	1.0	3.7	14.3	23.3	52.4	4.7	574
仕事範囲・限定	0.7	2.0	5.6	25.8	23.5	39.9	2.6	306
勤務地・非限定	0.5	1.0	3.0	11.8	24.9	54.3	4.5	575
勤務地・限定	0.6	1.9	7.4	30.0	21.0	36.1	2.9	310
第1次考課者以上	0.6	1.4	3.6	13.2	23.4	54.1	3.8	638
指導・つかない	0.5	1.4	7.2	33.8	25.2	28.8	3.2	222
計	0.6	1.3	4.5	18.0	23.6	47.9	4.1	895

注)「正社員」のうち期間の定めのない雇用契約をむすぶ区分のみを集計している。

図表4-24 基本給の支払形態：「正社員」呼称別 <雇用区分別集計> 単位：%

10

	時給制	日給制	月給制	年俸制	その他	NA	N
「総合職社員」	1.6	5.5	84.5	5.5	2.3	0.7	438
「一般職社員」	1.2	8.7	87.1	0.0	2.1	0.9	333
「その他の正社員」	3.1	7.3	81.3	3.6	4.1	0.5	193

11

図表4-49 基本給を決める基準(2つ以内) <雇用区分別集計>

: 仕事範囲・勤務地・昇進上限別

単位：%

	技能や職務遂行能力	職務内容や責任の重さ	仕事の成果や業績	年齢や勤続年数	市場での賃金相場	その他	NA	N
仕事範囲・非限定	62.5	43.2	45.8	35.7	2.3	1.9	1.9	574
仕事範囲・限定	60.8	39.9	35.3	51.6	5.6	1.6	1.0	306
勤務地・非限定	61.0	43.8	45.9	37.2	2.1	1.7	1.7	575
勤務地・限定	62.9	38.4	34.5	49.0	5.8	1.9	1.6	310
第1次考課者以上	61.3	46.2	45.6	36.1	3.0	1.4	1.4	638
指導・つかない	64.4	30.6	33.8	55.9	5.0	2.3	1.4	222
計	61.5	41.8	42.1	41.2	3.4	1.8	1.9	895

注)「正社員」のうち期間の定めのない雇用契約をむすぶ区分のみを集計している。

図表4-45 職種（複数選択）：仕事範囲・勤務地・昇進上限別 <雇用区分別集計> 単位：%

	管理職	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	生産技能職	建設職	運輸・通信職	その他	NA	N
仕事範囲・非限定	74.9	69.9	83.3	75.4	38.3	32.2	5.6	9.2	11.1	1.4	574
仕事範囲・限定	40.5	50.7	64.1	46.7	26.1	29.1	4.2	12.1	9.8	1.3	306
勤務地・非限定	78.3	72.2	79.1	75.5	36.5	31.1	4.9	9.6	10.4	1.0	575
勤務地・限定	35.5	46.5	71.6	47.7	30.0	31.3	5.2	11.9	11.6	1.6	310
第1次考課者以上	79.0	72.1	77.9	74.5	37.1	30.7	4.9	8.6	11.1	1.1	638
指導・つかない	15.3	36.9	72.1	41.9	27.5	32.0	5.9	13.5	9.5	1.8	222
計	62.9	62.8	76.3	65.4	34.1	30.9	5.1	10.3	10.7	1.6	895

注) 「正社員」のうち期間の定めのない雇用契約をむすぶ区分のみを集計している。

図表4-52 技能育成上の主な方針（複数選択） <雇用区分別集計>

：「正社員」類型別

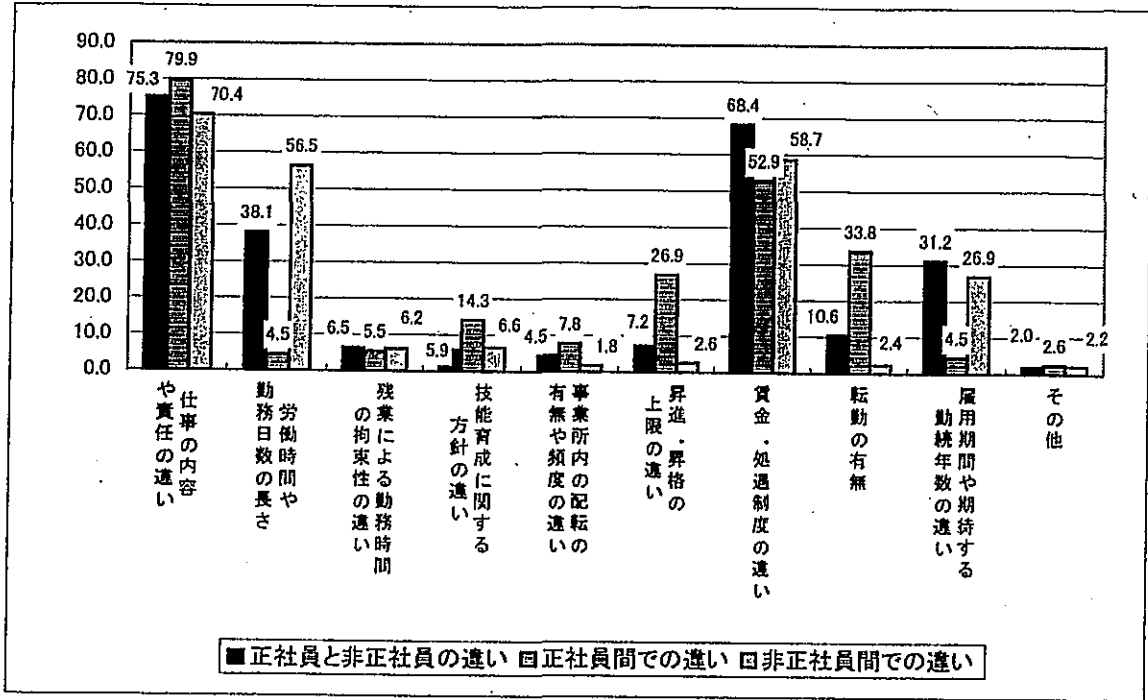
単位：%

	幅広い技能を習得させる	長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	長期的な視点から計画的に業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる	能育成はとくに考えない	簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	即戦力を採用するので技能育成はとくに考えない	NA	N
a. 仕事非限定・勤務地非限定型	72.3	41.0	40.1	7.0	0.2	3.1	2.8	459		
b. 仕事非限定・勤務地限定型	37.3	51.8	46.4	26.4	0.9	0.0	0.9	110		
c. 仕事限定・勤務地非限定型	57.3	47.3	35.5	11.8	0.0	3.6	2.7	110		
d. 仕事限定・勤務地限定型	21.6	44.8	48.5	35.1	1.5	5.7	0.5	194		
計	54.4	44.4	41.9	16.1	0.6	3.5	2.2	895		

注) 「正社員」のうち期間の定めのない雇用契約をむすぶ区分のみを集計している。

図表1-3 正社員と非正社員の区分、およびそれぞれに複数の雇用区分を設ける要因  
(3つ以内選択) <企業区分別集計>

(%)



図表1-10 正社員と短時間勤務社員の職域の重なり <企業区分別集計> (%)

仕事内容や責任	正社員と短時間勤務社員の仕事の内容と責任の重複割合				
	全くいない	2割未満	2~4割	5~7割	8割以上
a) 正社員と全く同じ	73.0	18.1	4.1	2.6	2.1
b) 8割以上が同じ	44.4	33.7	8.8	5.5	7.6

(注) 短時間勤務社員を雇用している419社が母数。



参考図表1-1 パートタイマーの仕事内容や責任の正社員との重複度合いと均衡考慮

％、Nは実数

仕事内容や責任が全く同じ	処遇の均衡を考慮していない	処遇の均衡を考慮している	NA	N
企業計	52.2	41.6	6.2	113
製造業	63.6	27.3	9.1	22
非製造業	49.5	45.1	5.5	91

仕事内容や責任の8割以上が同じ	処遇の均衡を考慮していない	処遇の均衡を考慮している	NA	N
企業計	63.1	33.9	3.0	233
製造業	72.4	25.9	1.7	58
非製造業	60.0	36.6	3.4	175

その他(仕事内容や責任が同じ程度は8割以下)	処遇の均衡を考慮していない	処遇の均衡を考慮している	NA	N
企業計	77.9	16.8	5.3	113
製造業	81.8	9.1	9.1	22
非製造業	76.9	18.7	4.4	91

\*非正社員を雇用している企業で、問35 a) でA、B、両方に回答がある企業で、かつ「1. 金くない」以外の企業について集計。

\*ここでのパートタイマーとは正社員よりも勤務時間の短い非正社員（パートタイマー、パート社員など）のことを聞いたもの。本章では「短時間勤務社員」と呼んでいる。

