

平成 23 年度 厚生労働省「多様な形態による正社員」推進事業
「多様な形態による正社員」に関する企業アンケート調査

人事・総務ご担当者様

平成 23 年●月

みずほ情報総研株式会社
 社会経済コンサルティング部
 厚生労働省職業安定局
 派遣・有期労働対策部企画課

**「多様な形態による正社員」に関する企業アンケート調査
 ご協力のお願い**

拝啓 時下ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。

突然のご連絡で誠に恐縮でございます。

このたび、みずほ情報総研株式会社は厚生労働省職業安定局からの委託調査である「『多様な形態による正社員』推進事業」の一環として、商用データベースから従業員規模 300 名以上の全企業を対象に、本アンケート調査を実施することと致しました。

近年、我が国の働き方として「正社員」「非正社員」の二極化が進む中、中間的な形態として「多様な正社員（従来の正社員でも非正社員でもない中間的な雇用形態）」を労使が選択し得るような環境の整備が望まれるとの指摘がなされております。

そこで、貴社における正社員の雇用区分、各雇用区分の働き方に係る制度の整備・運用状況や課題等についてのアンケートにご協力いただき、各企業において「多様な正社員」に係る各種制度が採り入れられ、当該制度がより効果的に運用されるために、国としてどのような政策を整備すべきかのヒントを得たいと考えております。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いで恐縮至極に存じますが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、本調査は無記名方式であり、調査結果は統計的に処理をいたします。したがいまして貴社にご迷惑をおかけするようなことは一切ございませんので、その旨申し添えます。

また、本アンケート調査のご回答につきましては、同封の返信用封筒（切手は必要ございません）にて、平成 23 年●月●日（●）までにご投函いただけましたら幸甚に存じます。

最後になりましたが、貴社の益々のご発展を祈念いたします。

敬具

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会経済コンサルティング部 担当：小曾根・福田・相根

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:03-5281-5276 (月～金曜日、10 時～18 時) Fax:03-5281-5443

e-mail:yumi.kosone@mizuho-ir.co.jp

【ご記入に当たっては、下記の点にご留意いただきますようお願いいたします。】

- ・ 「正社員」とは…貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのない者」のこと。一般的に「正規社員」「正規職員」等の名称で呼ばれているもの。
- ・ 「非正社員」とは…貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのある者」のこと。一般的に「契約社員」「パート社員」「アルバイト」「嘱託社員」等の名称で呼ばれているもの。「派遣労働者」や「請負社員」等は含まない。

I. 貴社における雇用区分について

- ◇ 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」「嘱託社員」などの企業内での呼称により、互いに区別されている雇用者の区分を「雇用区分」と呼びます。
- ◇ たとえば「正社員」であっても、下記にみるように、「働き方の限定」や「待遇の相違」がある場合には、それを異なる雇用区分とみなしてください。
 - ・ 勤務時間・勤務地・仕事の範囲等、働き方に関して限定がある
 - ・ 賃金テーブルが別体系である等、賃金の決定方法が異なる
 - ・ 採用や昇進限度等の待遇を、別体系で管理している
- ◇ なお、管理職層については原則として貴社の雇用区分に準じるものとしますが、下記のように取扱ってください。
 - ・ たとえば「管理職層」で昇進などにより賃金の決定方法が変化する場合でも、「総合職社員」に連続したものとして管理されている場合には、同一の雇用区分とする

以下、3ページ～9ページの表形式の設問では、貴社の正社員の各雇用区分について管理上の方針や雇用条件などを伺います。最も重要な雇用区分から順に、3区分までお答えください。

A～Cの各行が、それぞれ1つの雇用区分についてのご回答となります。

なお、正社員の区分が4つ以上ある場合も、ご回答は3つで結構です。

ただし、以下の雇用区分は除いてください。

- ① 定年後の雇用延長の受け皿として設けている区分
- ② 免許・資格を有している者のみが従事できる職種のために設けた区分
- ③ 採用時から高度な知識・技術を求められる等、通常、他職種への変更が想定されない職種（研究職、高度専門技術者等）のために設けた区分
- ④ 会社役員の区分
- ⑤ 特別な事情により数名残っているが、現在の在籍者が退職すれば廃止する雇用区分
- ⑥ 育児・介護休業法に基づき、一時的に短時間正社員として取り扱っている区分

問 I ①-1 貴社における正社員の雇用区分は、全部でいくつありますか。(数値を記入)

() 区分

①主な雇用区分について	A	B	C
問 I ①-2 貴社における <u>正社員の雇用区分の名称（呼称）</u> を3つまでご記入ください。 この際、「A」には勤務時間・勤務日数・勤務地・仕事の範囲等の「働き方の限定」がない、または「働き方の限定」が最も少ないものを、「B」「C」には「A」を除いて従業員数が多いものから順にご記入ください。	()	()	()
◆◆ 以下、問 I ①-2でご記入いただいたA、B、Cそれぞれについてお答えください。			
問 I ①-3 各区分は、いつ導入しましたか。(数値を記入)	西暦()年	西暦()年	西暦()年
問 I ①-4 各区分の従業員が従事する主な職種をすべてお選びください。(それぞれについて○はいくつでも)			
1. 管理職	1	1	1
2. 専門職	2	2	2
3. 技術職	3	3	3
4. 事務職	4	4	4
5. 営業・販売職	5	5	5
6. サービス職	6	6	6
7. 生産技能職	7	7	7
8. 建設職	8	8	8
9. 運輸職・通信職	9	9	9
10. その他 (→具体的に:)	10()	10()	10()
問 I ①-5 現在の各区分の男女別従業員数バランスについてお選びください。(○は1つ)			
1. ほとんど男性である	1	1	1
2. 男性の方が多い	2	2	2
3. 男性・女性がほぼ同数である	3	3	3
4. 女性の方が多い	4	4	4
5. ほとんど女性である	5	5	5

①主な雇用区分について	A	B	C
問 I ①-6 現在の全正社員に占める各区分の従業員数の比率をご記入ください。(数値を記入)	()	()	()
問 I ①-7 全正社員に占める各区分の従業員数の比率は、3年前と現在ではどのように変化しましたか。(○は1つ)			
1. 比率が高くなっている	1	1	1
2. 比率は変わらない	2	2	2
3. 比率が低くなっている	3	3	3
問 I ①-8 各区分では、通常は時間外労働・休日労働がありますか。(○は1つ)			
1. 時間外・休日労働は全く／ほとんどない	1	1	1
2. 若干の時間外・休日労働がある	2	2	2
3. 相当程度の時間外・休日労働がある	3	3	3
問 I ①-9 各区分の採用権限はどこにありますか。(○は1つ)			
1. 本社 (事業所が1つしかない場合を含む)	1	1	1
2. 事業所や事業部	2	2	2
問 I ①-10 各区分の採用対象者は誰ですか。(○はいくつでも)			
1. 新卒者	1	1	1
2. 中途採用者	2	2	2
3. 自社従業員 (他の雇用区分からの転換)	3	3	3

②各雇用区分の「働き方の限定」に係る事項について	A	B	C
問 I ②-1 <仕事の範囲> 各区分では、仕事の範囲を限定していますか。(○は1つ)			
1. 就業規則や労働契約で仕事の範囲を限定している	1	1	1
2. 就業規則や労働契約で仕事の範囲を限定していないが、実際の範囲は限定されている	2	2	2
3. 就業規則や労働契約で仕事の範囲を限定していないし、実際の範囲も限定されていない	3	3	3
問 I ②-2 <労働時間> 各区分の所定労働時間は、就業規則や労働契約により全員一律に定めていますか。(○は1つ)			
1. 定めている	1	1	1
2. 定めていない	2	2	2
問 I ②-3 <労働時間> 就業規則や労働契約により定められた各区分の週の所定労働時間（全員一律ではない場合、最も短い所定労働時間）をご記入ください。(数値記入)	() 時間/週	() 時間/週	() 時間/週
問 I ②-4 <労働時間> 就業規則や労働契約により各区分に適用されると定められている労働時間制度をお選びください。 (○はいくつでも)			
1. 裁量労働制	1	1	1
2. フレックスタイム制	2	2	2
3. 1ヶ月単位の変形労働時間制	3	3	3
4. 1年単位の変形労働時間制	4	4	4
5. 交替勤務制	5	5	5
6. シフト勤務制	6	6	6
7. 育児・介護を目的としない短時間勤務制	7	7	7
8. 事業場外みなし労働時間制	8	8	8
9. 労働時間規制の適用除外者(管理監督職)	9	9	9
10. 該当する制度はない	10	10	10

②各雇用区分の「働き方の限定」に係る事項について	A	B	C
問 I ②- 5 <労働時間> 各区分の就業規則や労働契約では、「所定外労働を行うこともある」旨を定めていますか。(○は1つ)			
1. 定めている	1	1	1
2. 定めていない	2	2	2
問 I ②- 6 <勤務地> 各区分では、勤務地を限定していますか。(○は1つ)			
1. 就業規則や労働契約で勤務地を「採用時の勤務地のみ」に限定している ⇒問②- 9へ	1	1	1
2. 就業規則や労働契約で勤務地を「転居を伴わない地域への異動」に限定している ⇒問②- 7へ	2	2	2
3. 就業規則や労働契約で勤務地を限定していない ⇒問②- 8へ	3	3	3
4. その他 (→具体的に :) ⇒問②- 9へ	4	4	4
問 I ②- 7 [就業規則や労働契約で勤務地を「転居を伴わない地域への異動」に限定している場合] その実態をお選びください。(○は1つ)			
1. 実際に「転居を伴わない地域への異動」がある	1	1	1
2. 実際は「転居を伴わない地域への異動」がない	2	2	2

②各雇用区分の「働き方の限定」に係る事項について	A	B	C
問 I ②-8 [就業規則や労働契約で勤務地を限定していない場合] その実態をお選びください。(○は1つ)			
1. 実際に「転居を伴う地域への異動」と「転居を伴わない地域への異動」の双方がある	1	1	1
2. 実際は「転居を伴う地域への異動」はあるが、「転居を伴わない地域への異動」はない	2	2	2
3. 実際は「転居を伴う地域への異動」はないが、「転居を伴わない地域への異動」はある	3	3	3
4. 実際は「転居を伴う地域への異動」と「転居を伴わない地域への異動」の双方がない	4	4	4
問 I ②-9 各区分には、 <u>正社員の他の雇用区分へ転換できる制度・慣行</u> がありますか。(○はいくつでも)			
1. 人事異動や企業側からの申入れに基づいて転換できる制度がある ⇒問②-10へ	1	1	1
2. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある ⇒問②-10へ	2	2	2
3. 制度はないが、人事異動や企業側からの申入れに基づいて転換できる慣行がある ⇒問②-10へ	3	3	3
4. 制度はないが、従業員本人の希望に基づいて転換できる慣行がある ⇒問②-10へ	4	4	4
5. 上記「1」～「4」のいずれの制度・慣行もない ⇒問②-13へ	5	5	5
問 I ②-10 [正社員の他の雇用区分へ転換できる制度・慣行がある場合] 過去3年間の転換実績をお選びください。(○は1つ)			
1. 転換実績がある	1	1	1
2. 転換実績はない	2	2	2

②各雇用区分の「働き方の限定」に係る事項について	A	B	C
問 I ②-11 [正社員の他の雇用区分へ転換できる制度・慣行がある場合] 転換する際の候補者となるための条件はありますか。(○は1つ)			
1. 上司による推薦があること	1	1	1
2. 自社において一定の勤続年数があること (→具体的に: □年以上□年まで)	2 () 年以上 () 年まで	2 () 年以上 () 年まで	2 () 年以上 () 年まで
3. 自社での勤務成績が基準を満たすこと	3	3	3
4. 転換後の区分に求められる勤務時間をこなすこと	4	4	4
5. 仕事内容や職種の変更に応じられること	5	5	5
6. 転居を伴う異動に応じられること	6	6	6
7. 転換後に担当する仕事の範囲に必要なスキルがあること	7	7	7
8. 転換後に担当する仕事の範囲に必要な免許・資格を保有していること	8	8	8
9. 転換制度への応募回数が一定以下であること (→具体的に: □回まで／定めていない)	9 () 回まで /定めていない	9 () 回まで /定めていない	9 () 回まで /定めていない
10. 転換のための選考 (面接や筆記試験等) に合格すること	10	10	10
11. その他 (→具体的に:)	11 ()	11 ()	11 ()
問 I ②-12 [正社員の他の雇用区分への転換制度がある場合] 転換するに当たっての時期をあらかじめ定めていますか。(○は1つ)			
1. 定めている (→具体的に: 年に□回程度)	1 () 回程度	1 () 回程度	1 () 回程度
2. 定めておらず、隨時、転換を行っている	2	2	2
問 I ②-13 各区分の就業規則や労働契約では、事業所閉鎖、事業縮小などの場合の人事上の取扱いについて定めていますか。(○は1つ)			
1. 定めている	1	1	1
2. 定めていない	2	2	2
問 I ②-14 各区分には、仕事の範囲・労働時間・労働日数・勤務地の他に何か「働き方の限定」がありますか。具体的にご記入ください。(○は1つ)			
1. ない	1	1	1
2. ある (→具体的に:)	2 ()	2 ()	2 ()

③各雇用区分の 「処遇の相違」・「教育訓練」について	A	B	C
問 I ③-1 各区分の社員が、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はありますか。(○は1つ)			
1. ある	1	1	1
2. ない	2	2	2
問 I ③-2 各区分の基本給はどのような基準で決めています か。(○は主なものから2つまで)			
1. 職務遂行能力	1	1	1
2. 職務内容や責任の重さ	2	2	2
3. 仕事の成果や業績	3	3	3
4. 年齢や勤続年数	4	4	4
5. 市場での賃金相場	5	5	5
6. その他(→具体的に:)	6 ()	6 ()	6 ()
問 I ③-3 正社員A(=「働き方の限定」がない、または「働き方の限定」が最も少ない正社員)の賃金水準を100 とした場合、「働き方の限定がある正社員B・正社員 C」の賃金水準はどの程度になりますか。「勤続年数」 「職能資格等級/職務等級/役割等級」は同じである と仮定してご回答ください。(数値記入)	(100)	()	()
問 I ③-4 各区分における、教育訓練の主な方針をお選びください。(○は1つ。各区分内で層ごとに方針が異なる 場合は、最も主要な層に係る方針について)			
1. 長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習 得させる	1	1	1
2. 長期的な視点から、計画的に特定の能力を習 得させる	2	2	2
3. 業務の必要に応じてその都度、能力を習得さ せる	3	3	3
4. 定型的な業務をこなせる程度に、能力を習得 させる	4	4	4
5. 簡単な仕事を任せるので、能力開発は特に考 えていない	5	5	5
6. 即戦力を採用するので、能力開発は特に考 えていない	6	6	6

II. 「働き方に限定のある正社員」の雇用管理について

以下、正社員に複数の雇用区分を設けていない、すなわち、問①-2の正社員欄において「A」のみにご記入の企業は、問II-1・問II-2（問II-3）をご回答の上、問III-1へお進みください。

また、正社員に複数の雇用区分を設けている、すなわち、問①-2の正社員欄において「A」に加え「B」や「C」にもご記入の企業は、問II-3から順にご回答ください。

問II-1 正社員に複数の雇用区分を設けていない理由をお選びください。（○はいくつでも）

1. 労務管理が煩雑になるから
2. 仕事の範囲が1つしかないから
3. 全事業所が転居を伴わない範囲内に立地しているから
4. 正社員は、そもそも多様な働き方が可能であるから
5. 非正社員を積極的に活用しているから
6. 従業員や労働組合等からの要望がないから
7. 複数区分を設けたいが、その導入方法・運用方法に関するノウハウがないから
8. その他（→具体的に：）

問II-2 今後、正社員に複数の雇用区分を設けたいと思いますか。（○は1つ）

1. 正社員に複数の雇用区分を設けたいと考えており、実際に具体的な計画がある →問II-3へ
2. 正社員に複数の雇用区分を設けたいと考えているが、具体的な計画はない →問II-3へ
3. 正社員に複数の雇用区分を設ける予定はない →問III-1へ

問II-3 正社員に複数の雇用区分を設けている／設けたいと考えている目的をお選びください。（○はいくつでも）

1. 優秀な人材を確保するため
2. 従業員の定着を図るため
3. 1日や週の中の仕事の繁閑に対応するため
4. 臨時・季節的業務量の変化に対応するため
5. 賃金の節約のため
6. 賃金以外の労務コストの節約のため
7. 仕事と育児や介護の両立支援のため
8. ワークシェアリングのため
9. 非正社員からの転換を円滑化させるため
10. 従業員や労働組合等からの要望があつたため
11. 同業他社が正社員に複数の雇用区分を設けているため
12. その他（→具体的に：）

問Ⅱ－4 正社員に複数の雇用区分を導入・運用するに当たって生じた課題およびその解決策をご自由にお書きください。

[記入例] 「働き方に限定のない正社員」と「転居を伴わない地域のみで勤務する正社員」の区分があり、前者の方が賃金が若干高い。前者が頑なに転居を断った際に後者から不満が出たため、賃金体系を見直した。

問Ⅱ－5 仕事の範囲・労働時間・勤務地等の「働き方に限定がある正社員」は、「働き方に限定がない正社員」と比較して、(1)年収、(2)昇進・昇格、(3)教育訓練の機会、(4)事業所閉鎖等の必要が生じた場合の人事上の取扱い、をどのように扱うべきだとお考えですか。(働き方の限定 (a～c) それぞれについて○は1つ)

		a. 仕事の範囲に限定のある正社員	b. 労働時間に限定のある正社員	c. 勤務地に限定のある正社員
働き方に限定のない正社員と比較して				
(1) 年収	1. 同水準	1	1	1
	2. 1割程度低い水準	2	2	2
	3. 2割程度低い水準	3	3	3
	4. 3割程度以上低い水準	4	4	4
(2) 昇進	1. 同水準	1	1	1
	2. 上限あり	2	2	2
(3) 教育訓練会	1. 同水準	1	1	1
	2. 機会が少ない	2	2	2
(3) 人事扱い	1. 同じ (他の事業所に移動し、雇用機会を確保)	1	1	1
	2. 配置転換等は行わない	2	2	2

問Ⅱ－6 正社員に複数の雇用区分を設けていることにより得られた効果をお選びください。(○はいくつでも)

1. 人材の確保	2. 人材の定着 (退職者数の減少)
3. 業務量の変化への対応	4. 業務の効率化
5. 賃金の削減	6. 労務コストの削減
7. 仕事と育児や介護の両立	8. ダイバーシティの実現
9. 非正社員からの転換の促進	10. 従業員満足度の向上
11. 従業員のモチベーションの向上	12. 企業へのロイヤリティの向上
13. 企業イメージの向上	14. その他 (→具体的に :)

問Ⅱ－7 今後、「働き方に限定がある正社員」の（1）種類、（2）人数、を増やしたいと思しますか。（それぞれについて○は1つ）

(1) 種類	(2) 人数
1. 増やしたい	1. 増やしたい
2. 現状を維持したい	2. 現状を維持したい
3. 減らしたい	3. 減らしたい
4. わからない	4. わからない

III. 正社員登用制度について

問III-1 現在、貴社において非正社員はどの程度いらっしゃいますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|----------|
| 1. 正社員より多い | →問III-2へ |
| 2. 正社員と同水準 | →問III-2へ |
| 3. 正社員より少ない | →問III-2へ |
| 4. 非正社員はいない | →問III-5へ |

問III-2 貴社における平均的な非正社員の週当たり労働時間は、「働き方に限定がない正社員」と比較するとどの程度ですか。(○は1つ)

- | |
|----------------------|
| 1. 働き方に限定がない正社員より長い |
| 2. 働き方に限定がない正社員と同水準 |
| 3. 働き方に限定がない正社員より少ない |

問III-3 貴社では平均的な非正社員はどの程度の時間外労働を行っていますか。(○は1つ)

- | |
|---------------------|
| 1. 時間外労働はまったく行っていない |
| 2. ある程度の時間外労働を行っている |
| 3. 相当程度の時間外労働を行っている |

問III-4 貴社では平均的な非正社員に対して主としてどのような仕事を割り振っていますか。(○は1つ)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 補助的な仕事を割り振っている |
| 2. 補助的ではないが、決まった範囲の仕事を割り振っている |
| 3. 当面の業務に応じて、様々な仕事を割り振っている |
| 4. 育成を考慮して、積極的に高度な仕事を割り振っている |
| 5. 非正社員はいない |
| 6. その他 (→具体的に :) |

問III-5 非正社員から『a. 正社員A (=「働き方の限定」がない、または「働き方の限定」が最も少ない正社員)』『b. 「働き方の限定がある正社員』への登用制度についてお伺いします。
(◆◆ 以下、「a」「b」それについて (1) ~ (4) をお答えください。)

	a. 正社員A	b. 「働き方の限定がある正社員」
(1) 貴社には非正社員からa. b.への登用制度がありますか。(○は1つ)		
1. 登用制度があり、過去3年間の登用実績もある	1	1
2. 登用制度があるが、過去3年間の登用実績はない	2	2
3. 登用制度はないが、慣行があり、過去3年間の登用実績もある	3	3
4. 登用制度はないが、慣行がある。ただし、過去3年間の登用実績はない	4	4
5. 登用制度・慣行がない	5 ⇒問IV-1へ	5 ⇒問IV-1へ
(2) 登用制度や慣行があることを、非正社員に周知していますか。(○は1つ)		
1. すべての非正社員に周知している	1	1
2. 一部の非正社員に周知している	2	2
3. 周知していない	3	3
(3) 登用する際の候補者となるための条件はありますか。(○はいくつでも)		
1. 上司による推薦があること	1	1
2. 自社において一定の勤続年数があること (→具体的に: □年以上□年まで)	2 ()年以上 ()年まで	2 ()年以上 ()年まで
3. 自社での勤務成績が基準を満たすこと	3	3
4. 登用後の区分に求められる勤務時間をこなせること	4	4
5. 仕事内容や職種の変更に応じられること	5	5
6. 転居を伴う異動に応じられること	6	6
7. 登用後に担当する仕事の範囲に必要なスキルがあること	7	7
8. 登用後に担当する仕事の範囲に必要な免許・資格を保有していること	8	8
9. 登用制度への応募回数が一定以下であること (→具体的に: □回まで/定めていない)	9 ()回まで /定めていない	9 ()回まで /定めていない
10. 転換のための選考 (面接や筆記試験等) に合格すること	10	10
11. その他 (→具体的に:)	11()	11()
(4) 登用するに当たっての時期をあらかじめ定めていますか。(○は1つ)		
1. 定めている (→具体的に: 年に□回程度)	1 ()回程度	1 ()回程度
2. 定めておらず、隨時、登用している	2	2

IV. 企業属性について

問IV-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)

- | | | | |
|---------------------|---------|-------------------|-----------|
| 1. 鉱業 | 2. 建設業 | 3. 製造業 | 4. 卸売業 |
| 5. 小売業 | 6. 飲食店業 | 7. 金融・保険業 | 8. 不動産業 |
| 9. 運輸業 | 10. 通信業 | 11. 電気・ガス・水道・熱供給業 | 11. サービス業 |
| 13. その他
(具体的に:) | | | |

問IV-2 貴社の正社員数(●月●日時点)をお選びください。(○は1つ)

- | |
|---------------------|
| 1. 300人未満 |
| 2. 300人以上500人未満 |
| 3. 500人以上1,000人未満 |
| 4. 1,000人以上3,000人未満 |
| 5. 3,000人以上5,000人未満 |
| 6. 5,000人以上 |

問IV-3 貴社の「(1)全事業所数」をご記入いただくとともに、「(2)「(1)」のうち本社から転居を伴う移動を必要とする事業所の有無」をお選びください。(数値記入、○は1つ)

(1) 全事業所数	()ヶ所
(2)「(1)」のうち、本社から転居を伴う移動を必要とする事業所	1. ある 2. ない

問IV-4 貴社には労働組合がありますか(○は1つ)

- | |
|-----------------------------|
| 1. 正社員のみを組合員とした労働組合がある |
| 2. 非正社員のみを組合員とした労働組合がある |
| 3. 正社員と非正社員双方を組合員とした労働組合がある |
| 4. 労働組合はない |

★ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

本事業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を実施いたします。お忙しいことは存じますが、貴社の「働き方に限定のない正社員」の雇用管理等につきましてヒアリング調査にご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入賜りますよう、お願い申し上げます。

貴社名	
住所	〒 一
ご担当者名	
ご所属	
電話番号	
FAX番号	
メールアドレス	