

## 従業員アンケート調査結果概要（暫定版）

## 1. 実施概要

- ・ 調査期間：2011年7月19日(火)～2011年8月10日(水)
- ・ 調査対象：岩手県・宮城県・福島県を除く全国44都道府県に所在する正社員数300人以上の全企業11,170社の従業員各2～6名
- ・ 有効回答者数：10,053名
  - うち紙調査：6,652名
  - うちweb調査：3,600名

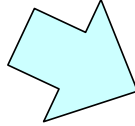
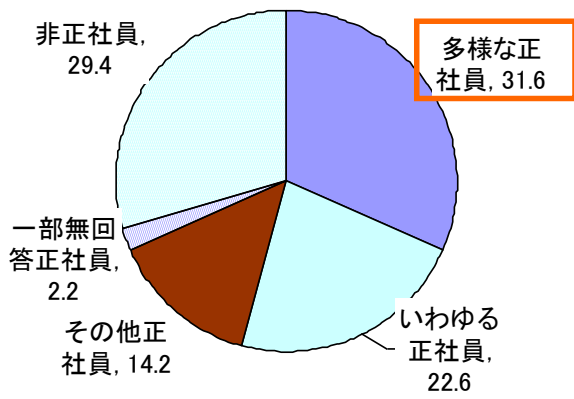
## 2. 集計に用いるカテゴリ

## (1) 集計に用いるカテゴリの定義

区 分		定 義	
雇用期間が「2.定められていない」【問C1】	多様な正社員	職種限定	労働契約や就業規則上、今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されている。
		労働時間限定A	労働契約や就業規則上、適用されている労働時間制度が育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制である。
		労働時間限定B	労働契約や就業規則に、残業をさせることもないと定められていない。
		勤務地限定	労働契約や就業規則上、近隣（転居を伴わない）への転勤がありうるとされている、または転勤はないとされている。
	いわゆる正社員	1. 労働契約や就業規則上、遠方（転居を伴う）への転勤がありうるとされている。 2. 今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されていない。 3. 適用されている労働時間制度が、育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制以外である。 4. 労働契約や就業規則に、残業をさせることもないと定められている。 上記4点を同時に満たす者。	
その他正社員	上記「働き方に限定のある正社員」区分を決定する設問において、限定項目に該当せず、かつ「わからない」、「その他」項目があったため、「いわゆる正社員」に区分されなかった者。		
一部無回答正社員	上記「働き方に限定のある正社員」区分を決定する設問において、「働き方に限定がある正社員」に該当せず、かつ無回答項目があったため、「働き方に限定がある正社員」、「いわゆる正社員」、「その他正社員」に区分されなかった者。		
【問C1】 雇用期間が「2.定められている」	非正社員		雇用区分が「派遣社員・請負社員」以外。
	基幹的非正社員		担当する仕事がおなじ正社員がいる。
	その他非正社員		担当する仕事がおなじ正社員がいない。

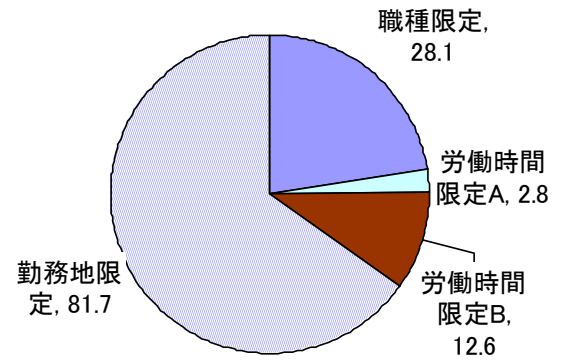
(2) 各カテゴリに属する従業員数

①雇用区分別割合



②限定の種類別割合

(多様正社員=100)

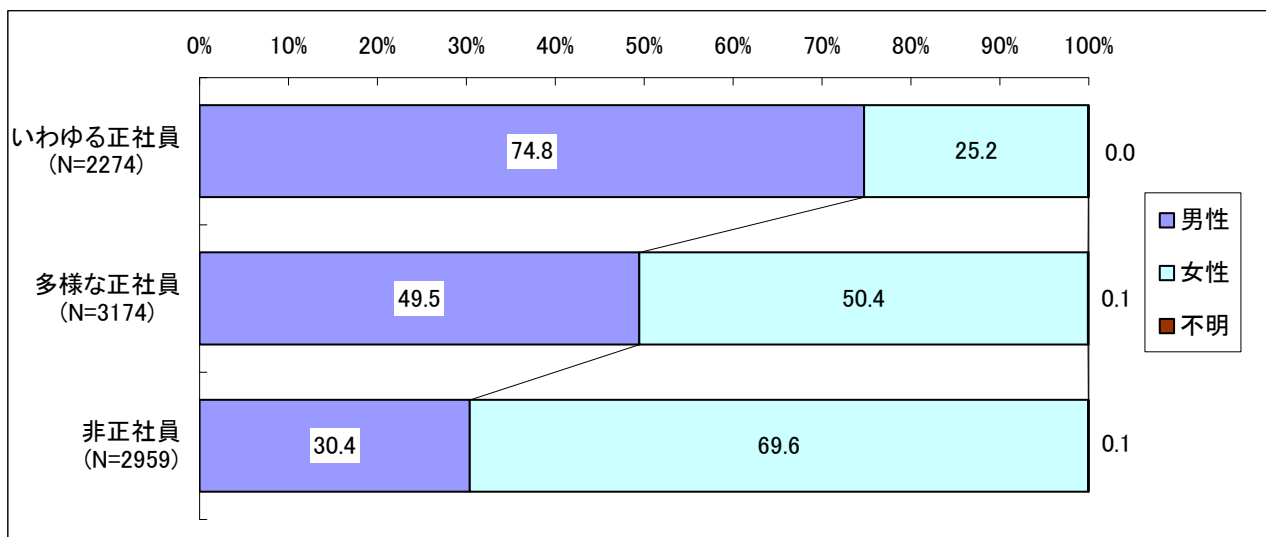


### 3. 回答者の属性

#### (1) 性別[問A1]

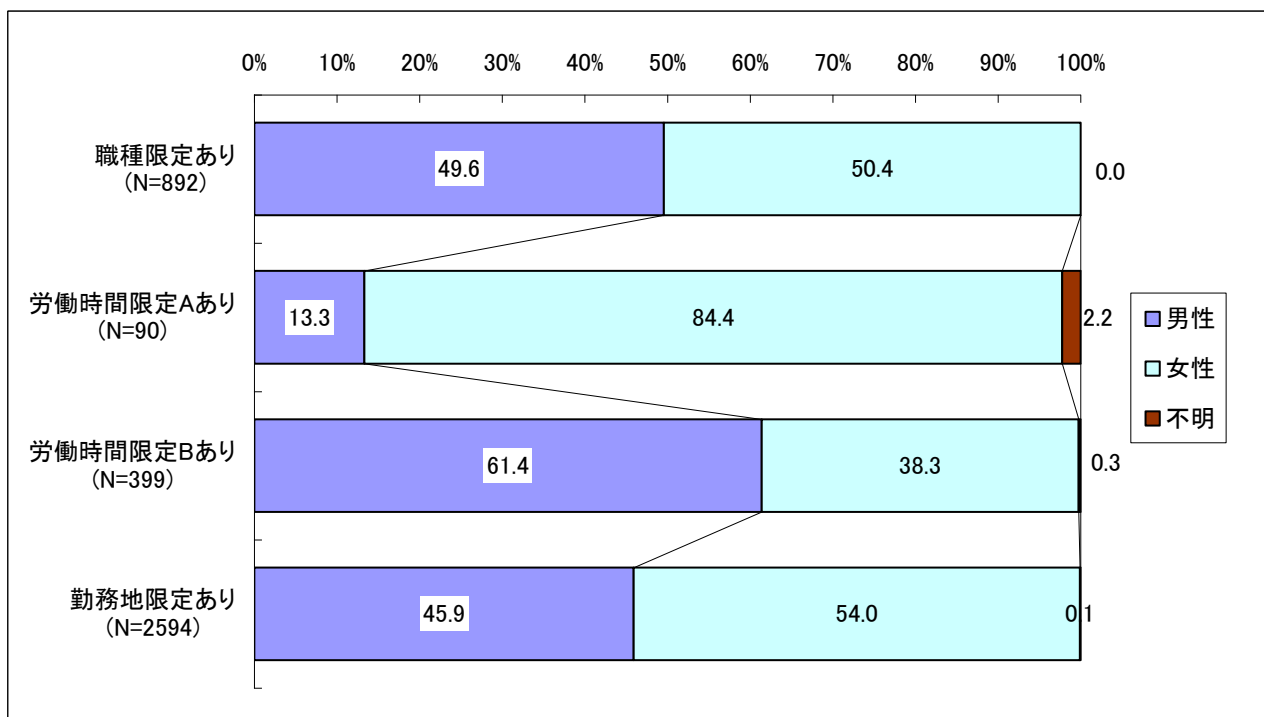
- 「多様な正社員」は男女がほぼ同数であるが、「いわゆる正社員」では男性が多く（74.8%）、「非正社員」では女性が多い（69.6%）。

【図表 1 - 1】性別（雇用区分別）



- 限定の種類別に見ると、「労働時間限定Aあり」の者で女性が多い（84.4%）。

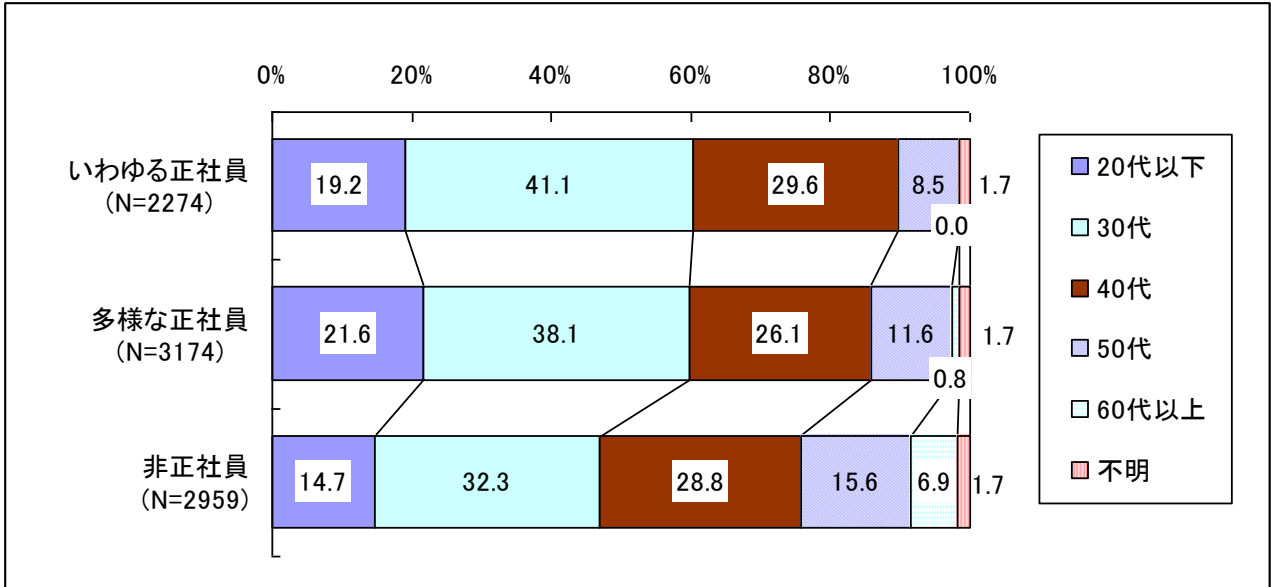
【図表 1 - 2】性別（限定の種類別）



(2) 年齢[問 A2]

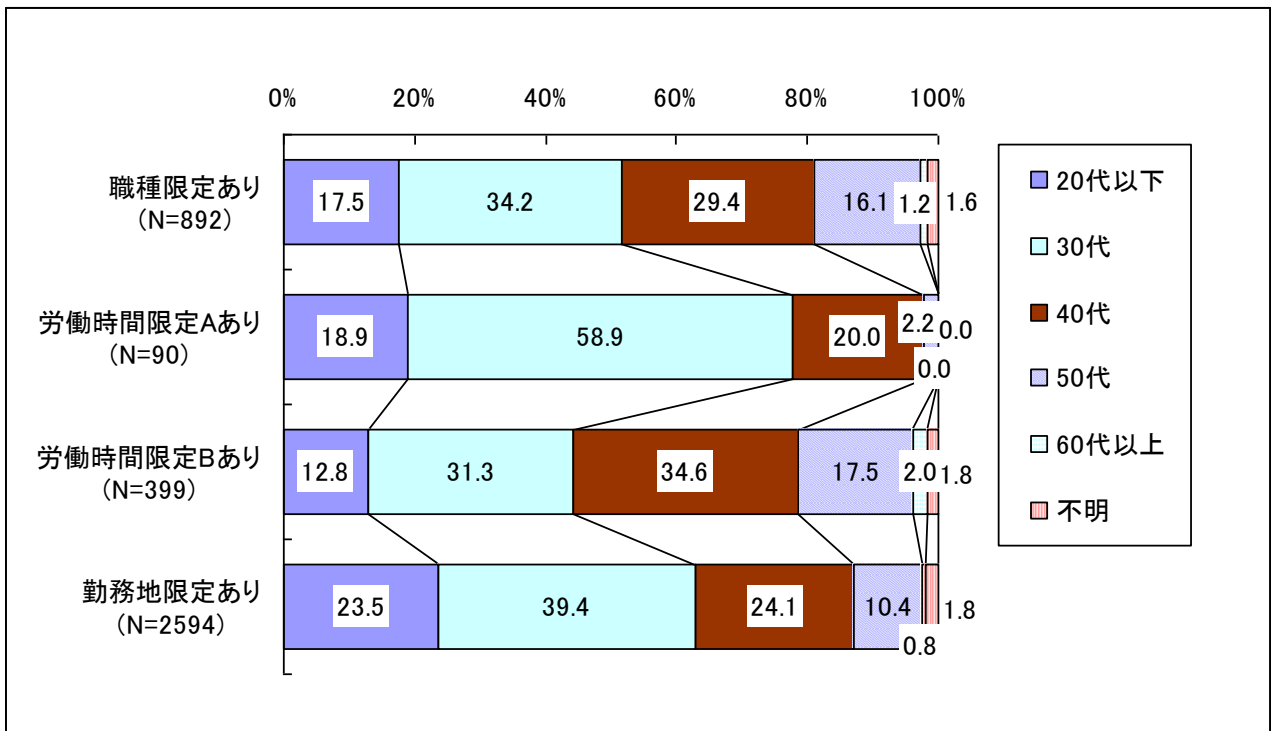
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」、「非正社員」ともに「30代」が最も多い（それぞれ41.1%、38.1%、32.3%）。

【図表 2 - 1】 年齢（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」の者で、特に「30代」が多い（58.9%）。

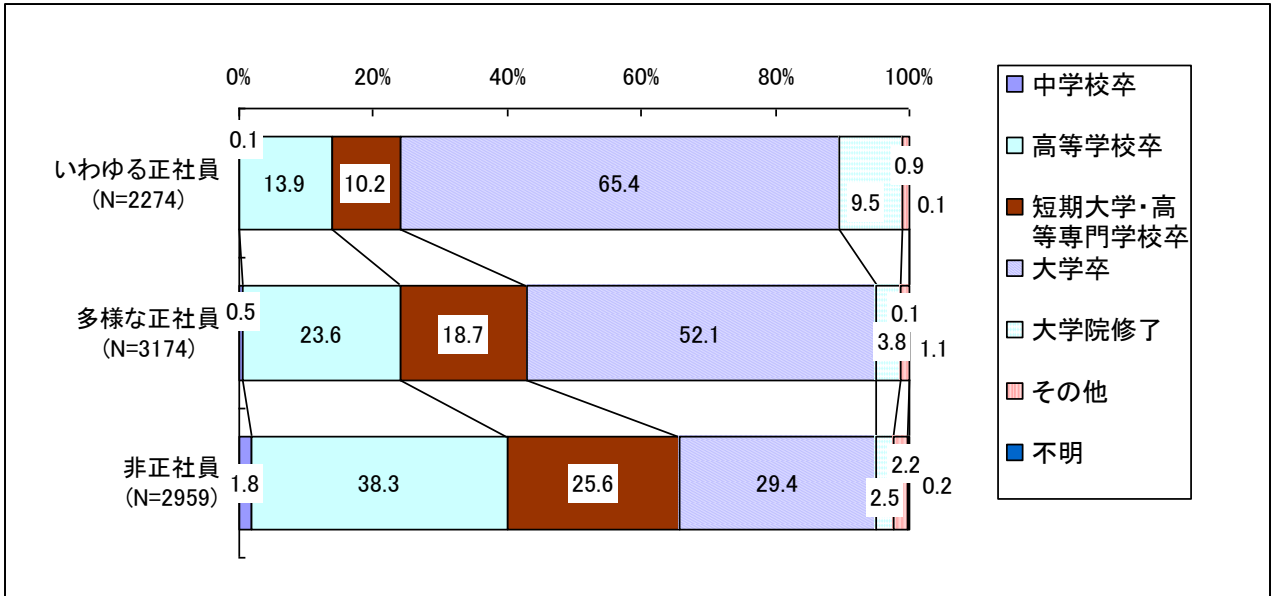
【図表 2 - 2】 年齢（限定の種類別）



(3) 最終学歴[問 A3]

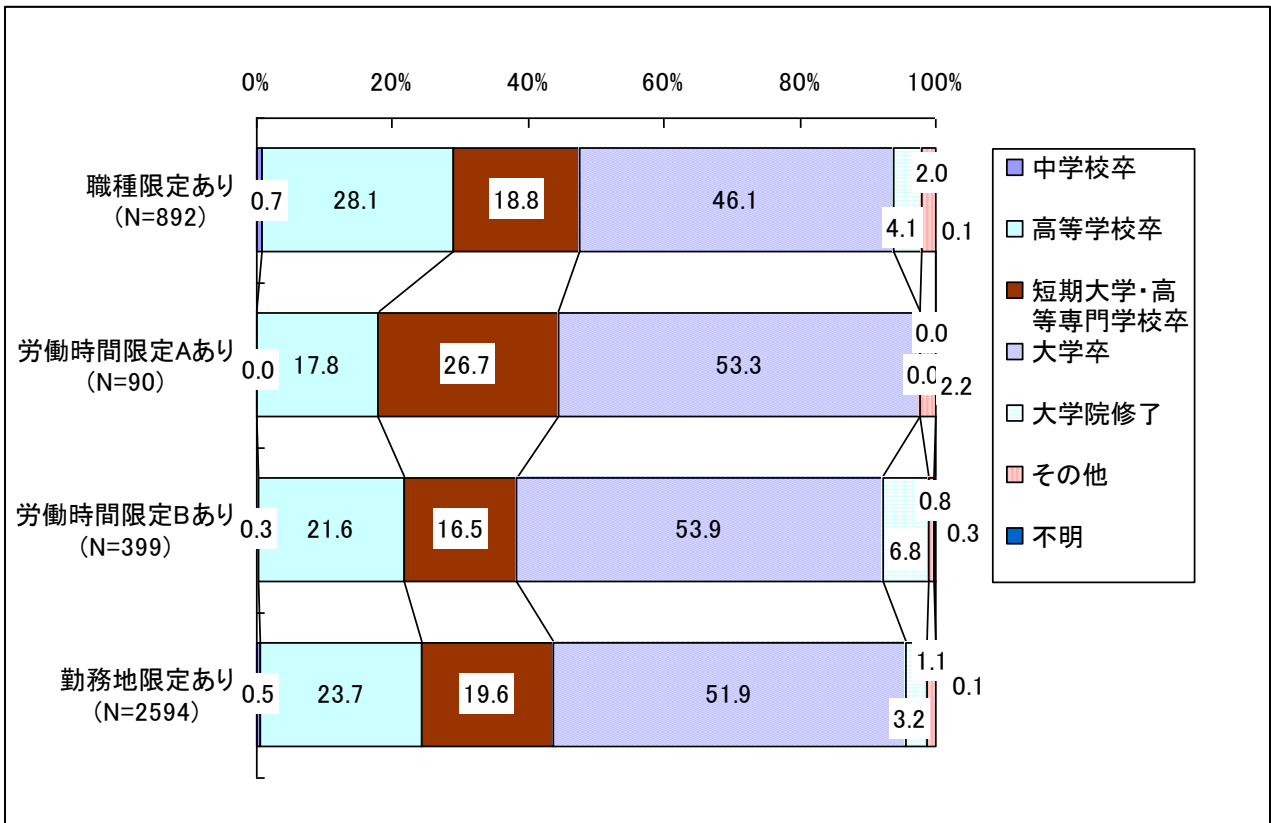
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では、「大学卒」が最も多いが（それぞれ 65.4%、52.1%）、「非正社員」では「高等学校卒」が最も多い（38.3%）。

【図表 3 - 1】最終学歴（雇用区分別）



- 限定の種類別では、すべての区分において「大学卒」が最も多い。

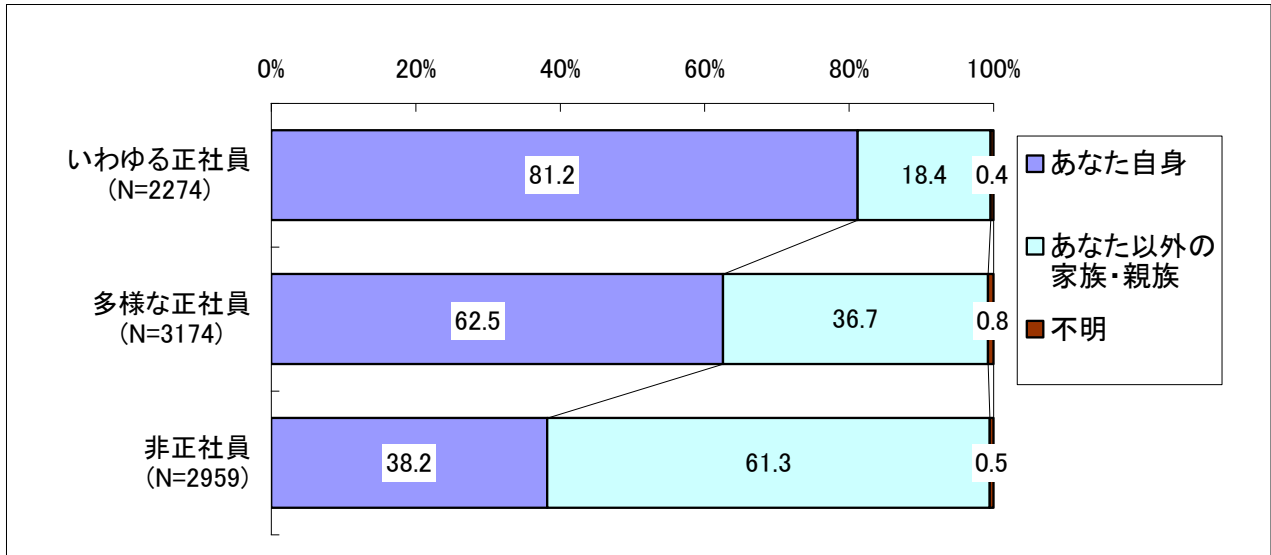
【図表 3 - 2】最終学歴（限定の種類別）



(4) 主たる家計の維持者[問 A5]

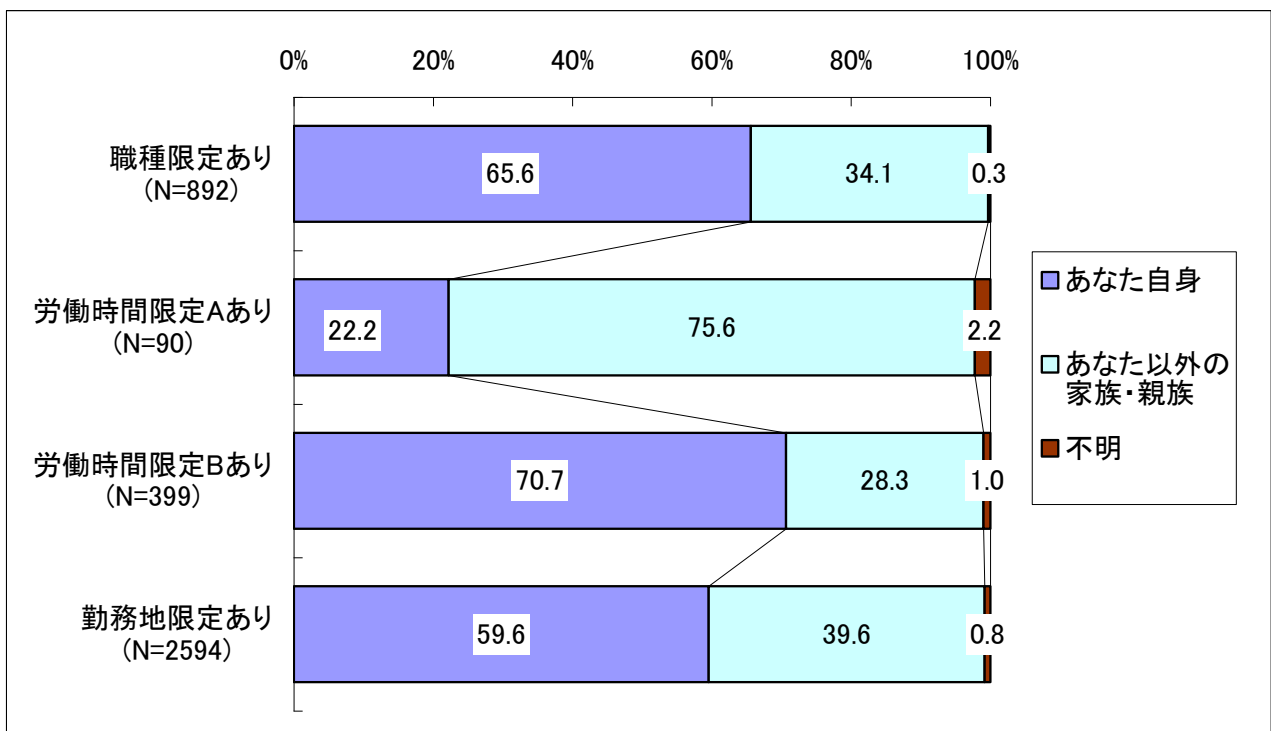
- 主たる家計の維持者（世帯で最も収入が多い人）は、「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では「あなた（回答者）自身」が多い（それぞれ 81.2%、62.5%）一方、「非正社員」では「あなた（回答者）以外の家族・親族」が多い（61.3%）。

【図表 4 - 1】 主たる家計の維持者（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定 A あり」の者では、「あなた（回答者）以外の家族・親族」が多い（75.6%）。

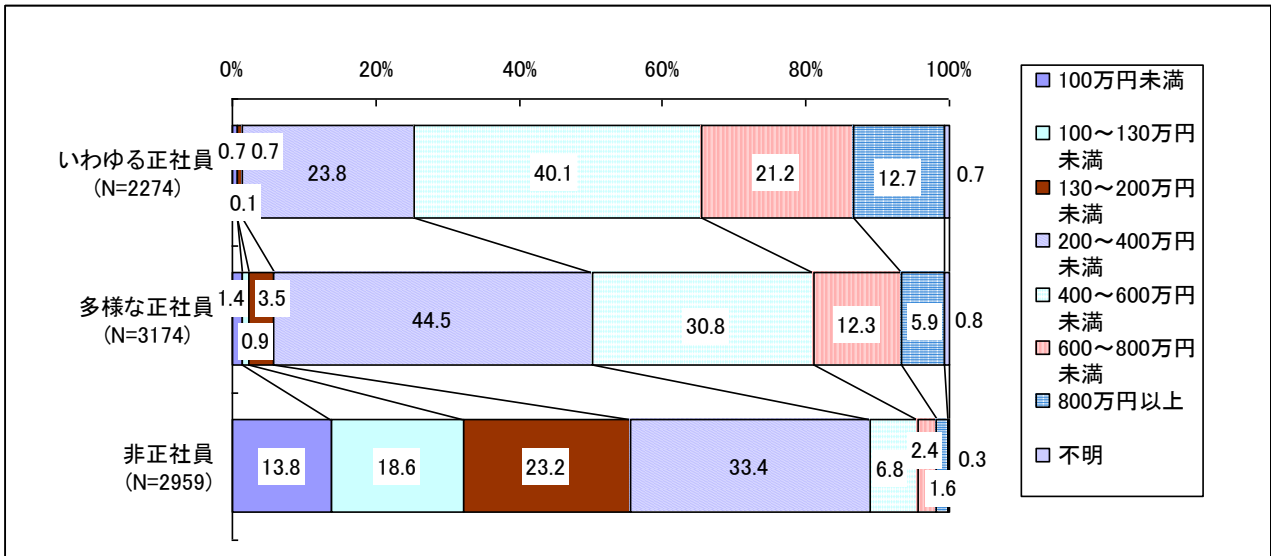
【図表 4 - 2】 主たる家計の維持者（限定の種類別）



(5) 2010年の年収[問C10]

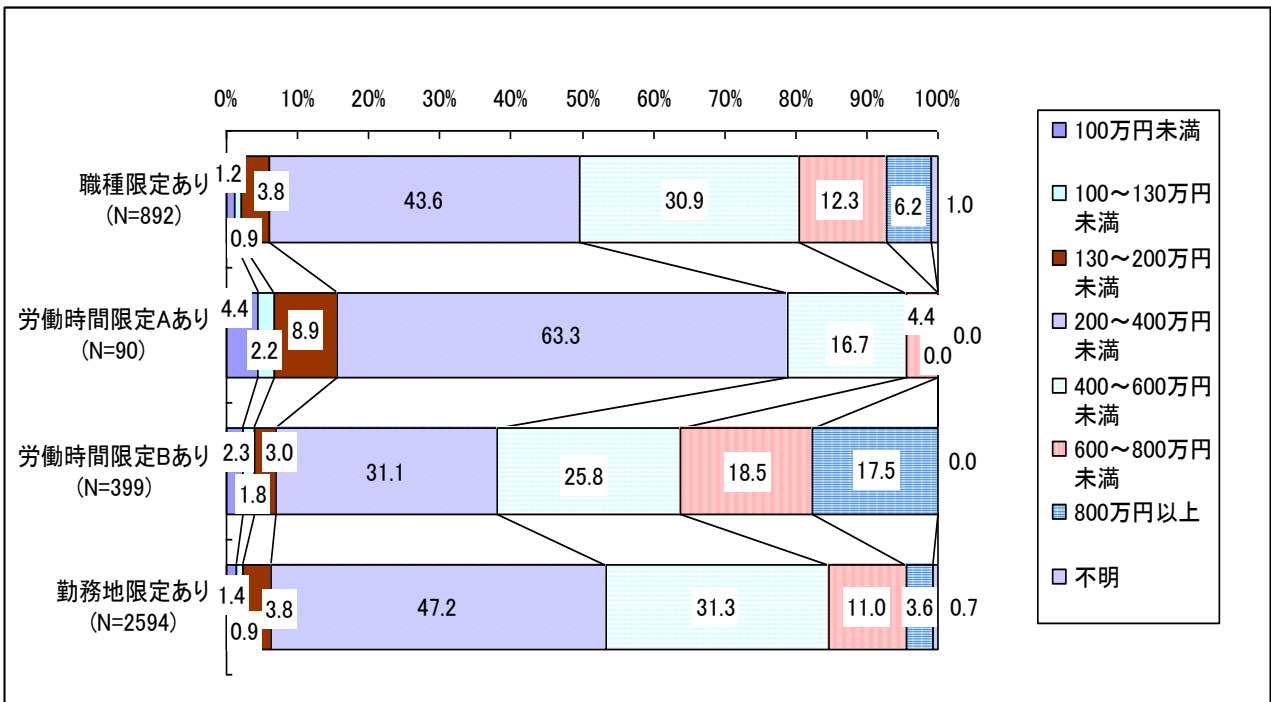
- ・ 「いわゆる正社員」では「400～600万円未満」が最も多い(40.1%)一方、「多様な正社員」、「非正社員」では「200～400万円未満」が最も多い(それぞれ44.5%、33.4%)。
- ・ なお、「多様な正社員」では、「200～400万円未満」に次いで「400～600万円未満」が多くなっている(30.8%)のに対し、「非正社員」では「130～200万円未満」が次いで多くなっている(23.2%)。

【図表5-1】2010年の年収(雇用区分別)



- ・ 限定の種類別では、すべての区分において「200～400万円未満」が最も多く、特に「労働時間限定Aあり」の者に多い(63.3%)。また、すべての区分において、次いで「400～600万円未満」が多い。

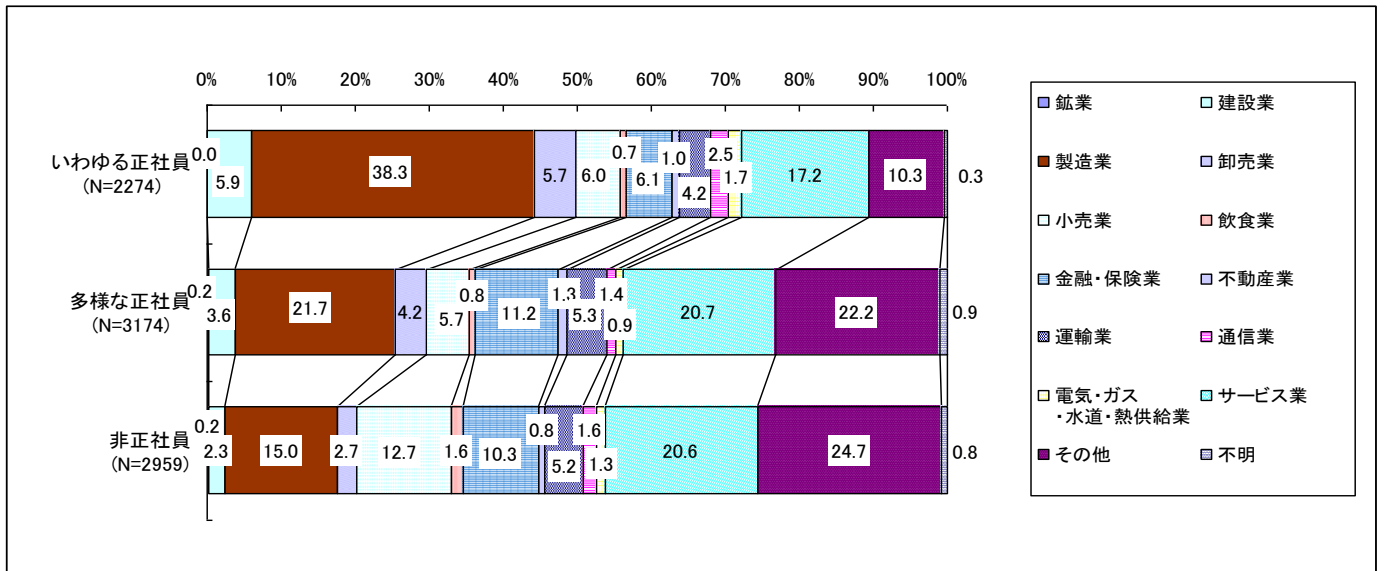
【図表5-2】2010年の年収(限定の種類別)



(6) 勤務先業種[問 B1]

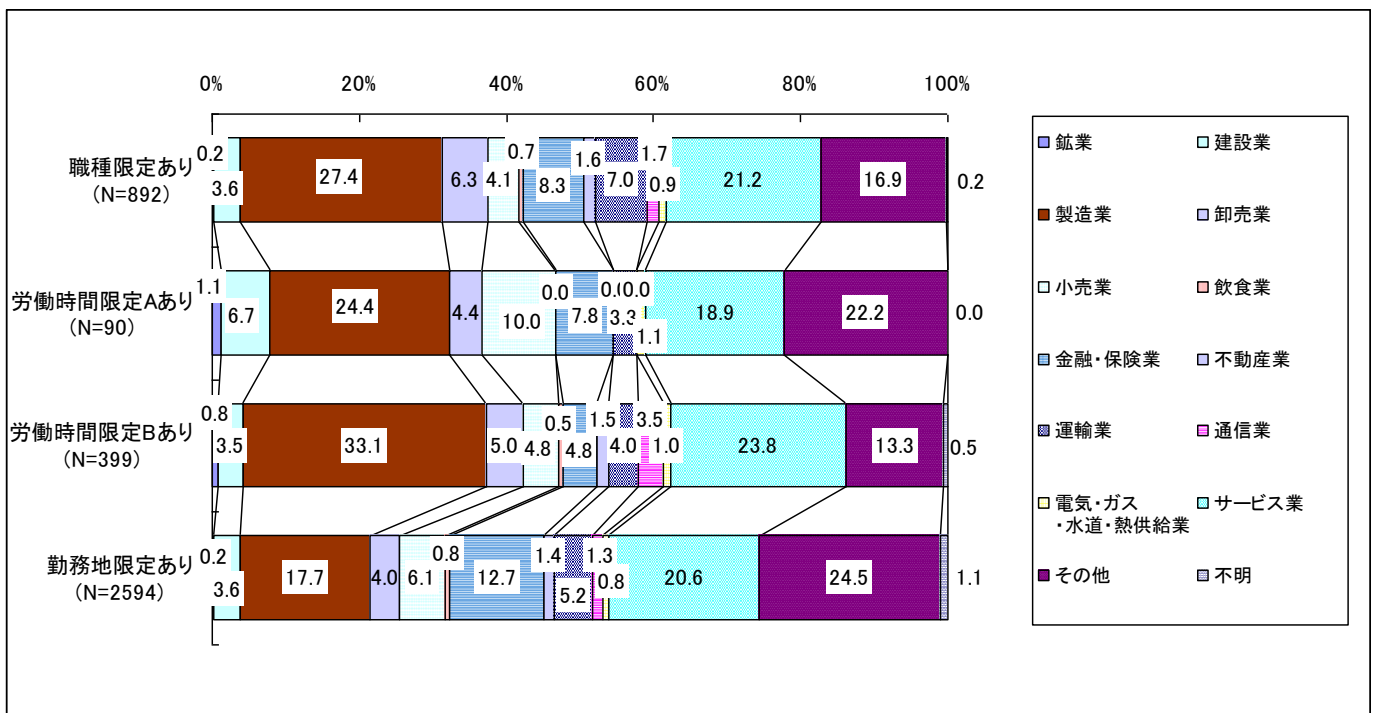
- 「いわゆる正社員」では「製造業」が4割弱を占め最も多い(38.3%)のに対し、「多様な正社員」では「その他(22.2%)」、「製造業(21.7%)」、「サービス業(20.7%)」がいずれも2割程度である。
- 一方、「非正社員」においても、「その他(24.7%)」、「サービス業(20.6%)」が2割強と多いが、「製造業(15.0%)」は1割強となっている。

【図表6-1】勤務先業種(雇用区分別)



- 限定の種類別では、「職種限定あり」「労働時間限定Aあり」「労働時間限定Bあり」の者では「製造業」が多いが(それぞれ27.4%、24.4%、33.1%)、「勤務地限定あり」の者では「その他(24.5%)」「サービス業(20.6%)」が多い。

【図表6-2】勤務先業種(限定の種類別)

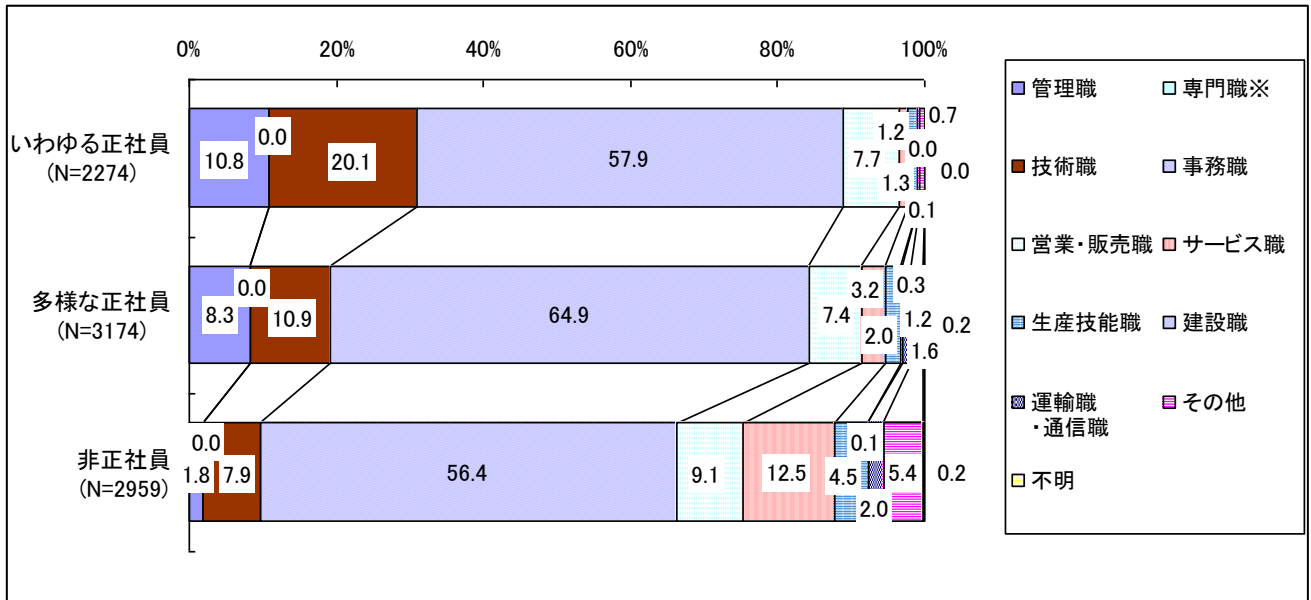




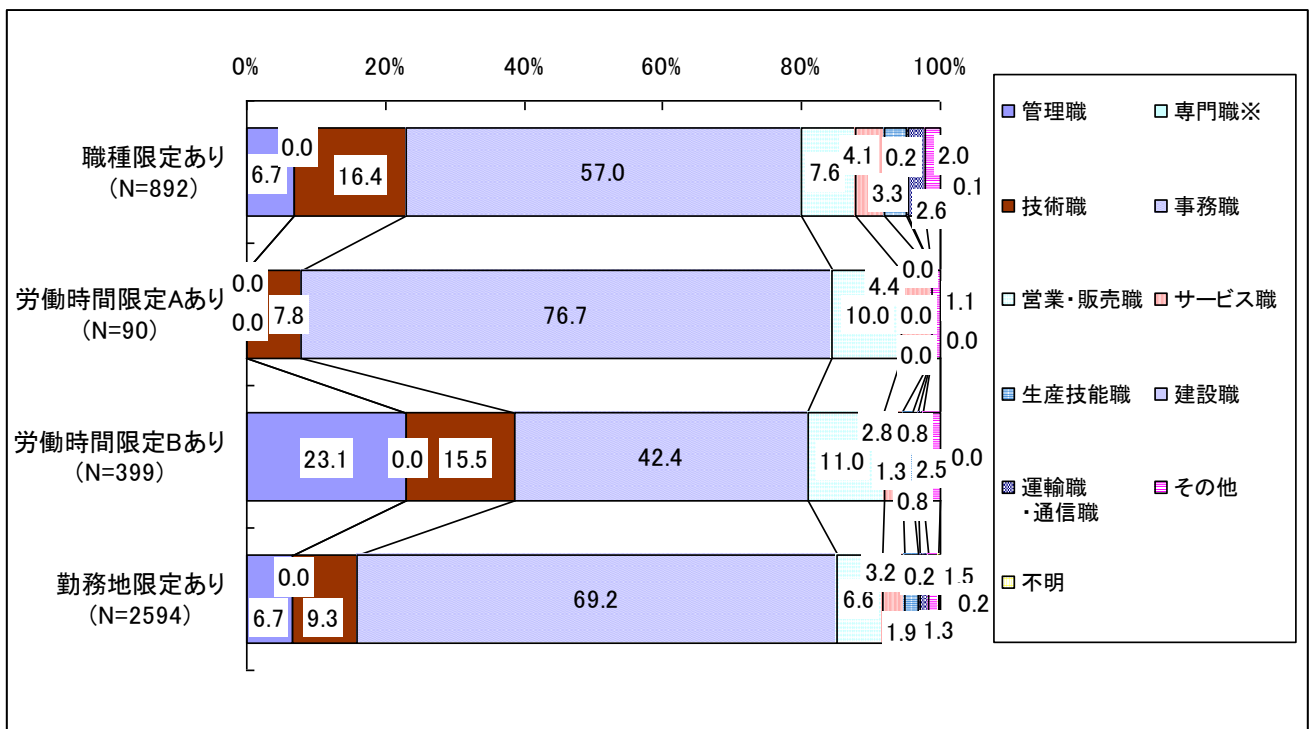
(7) 従事している仕事の種類[問 B2]

- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」、「非正社員」それぞれにおいて「事務職」が最も多い（それぞれ 57.9%、64.9%、56.4%）。次いで「いわゆる正社員」「多様な正社員」では「技術職」が多く（それぞれ 20.1%、10.9%）、「非正社員」では「サービス職（12.5%）」が多くなっている。

【図表 7-1】 従事している仕事の種類（雇用区分別）



【図表 7-2】 従事している仕事の種類（限定の種類別）

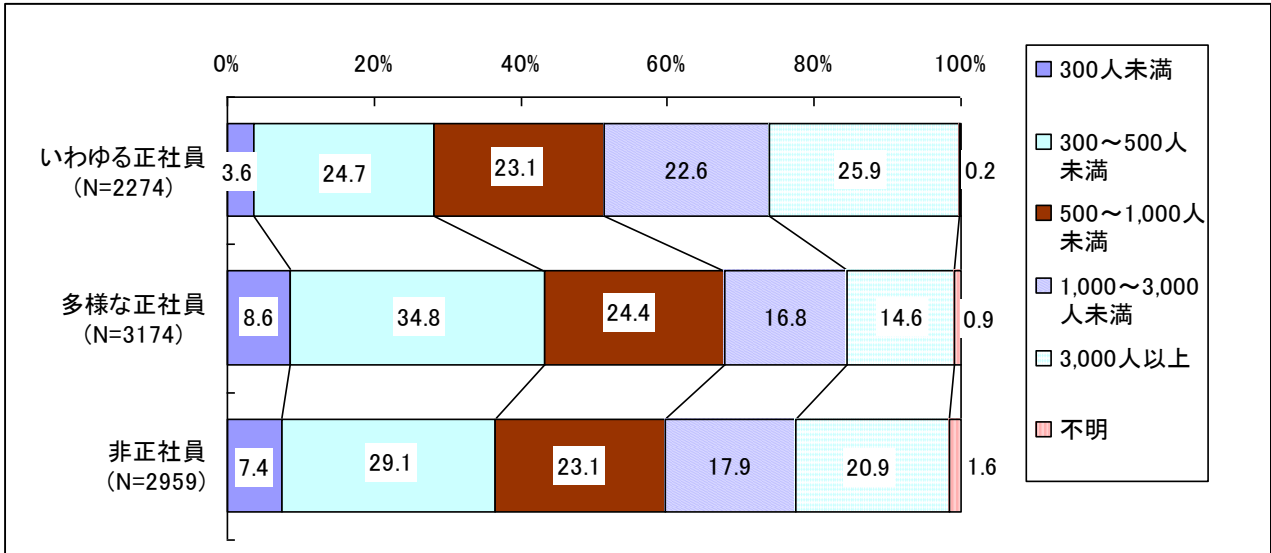


※「専門職」は、今回集計の対象外としている。

(8) 勤務先の従業員数[問 B4]

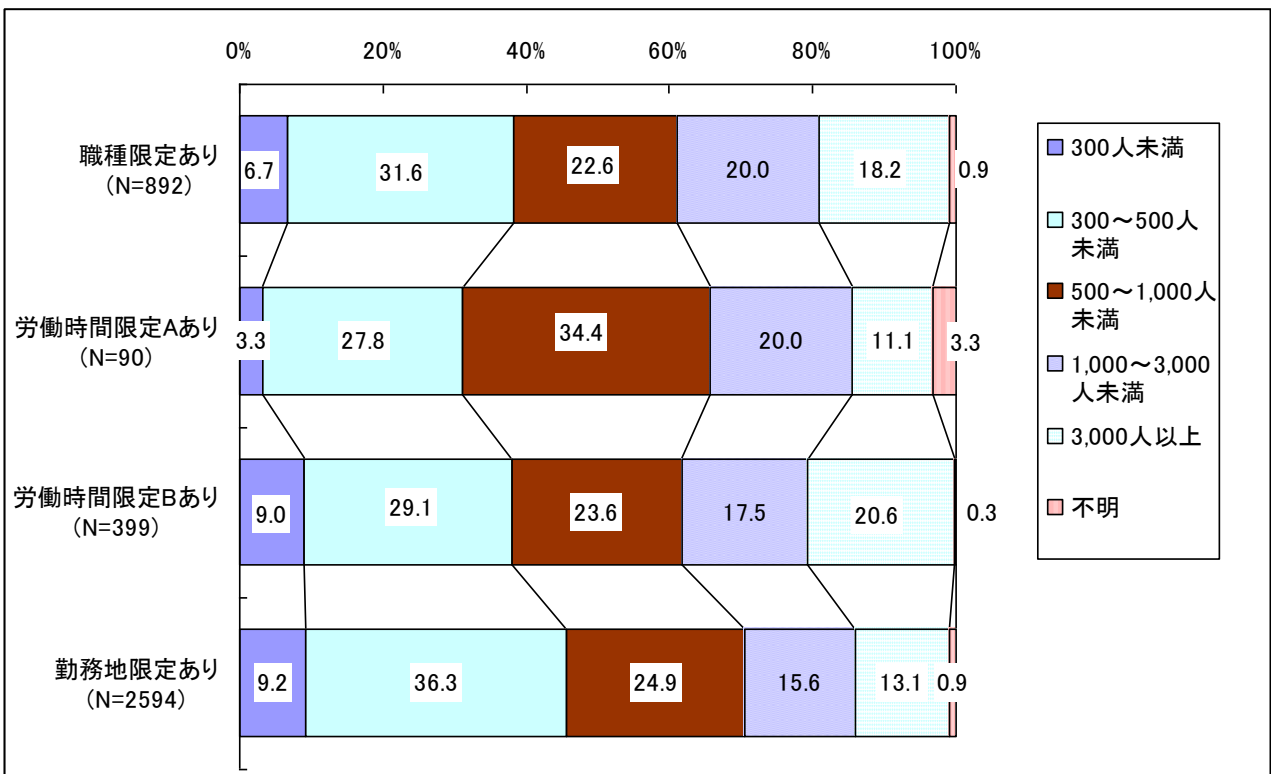
- 「いわゆる正社員」では、「300～500人未満」から「3,000人以上」まで、満遍なく分布している。一方、「多様な正社員」、「非正社員」では、「300～500人未満」が他の区分よりやや多くなっている。

【図表8-1】勤務先の従業員数（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」の者で、「500～1,000人」の割合が相対的に高い(34.4%)。

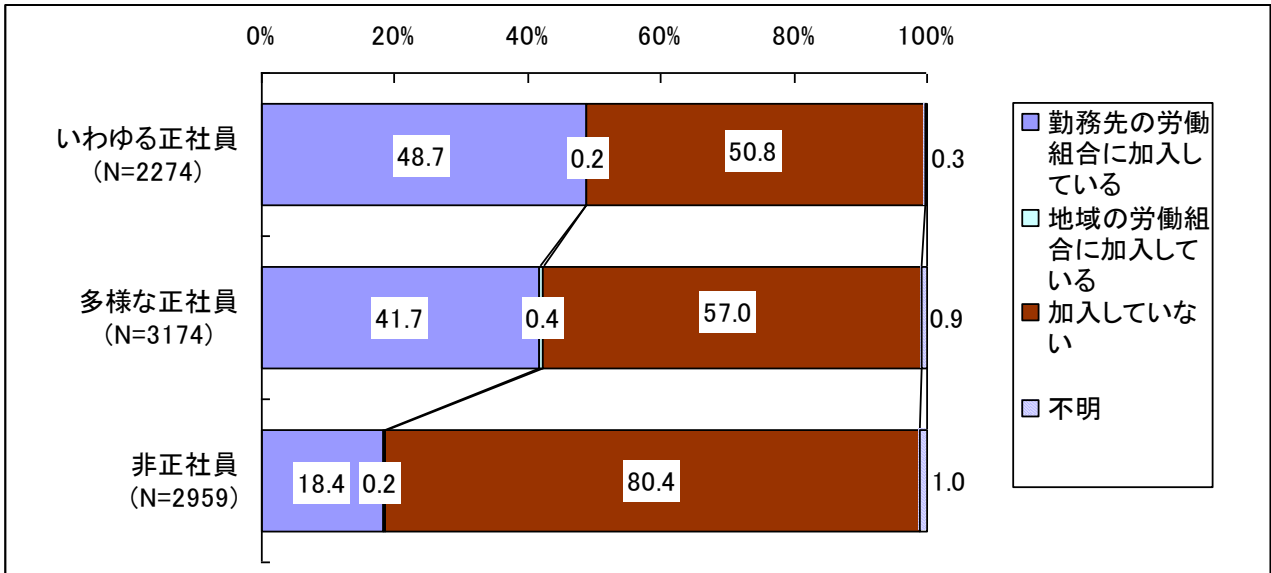
【図表8-2】勤務先の従業員数（限定の種類別）



(9) 組合への加入状況[問 B5]

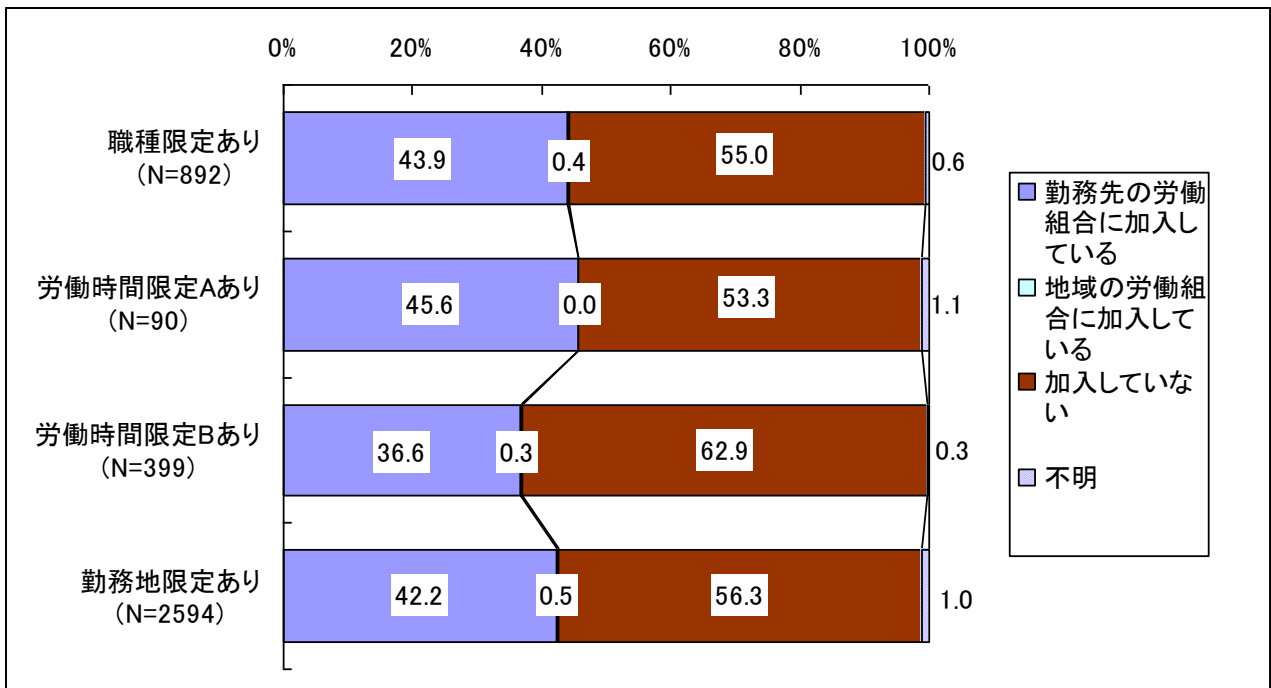
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」は、「勤務先の労働組合に加入している」者が4割以上を占めているのに対し、「非正社員」では2割弱にとどまっている。

【図表9-1】組合への加入状況（雇用区分別）



- 限定の種類別では、「労働時間限定Bあり」の者で「加入していない」割合が高い。

【図表9-2】組合への加入状況（限定の種類別）



## 4. 集計結果

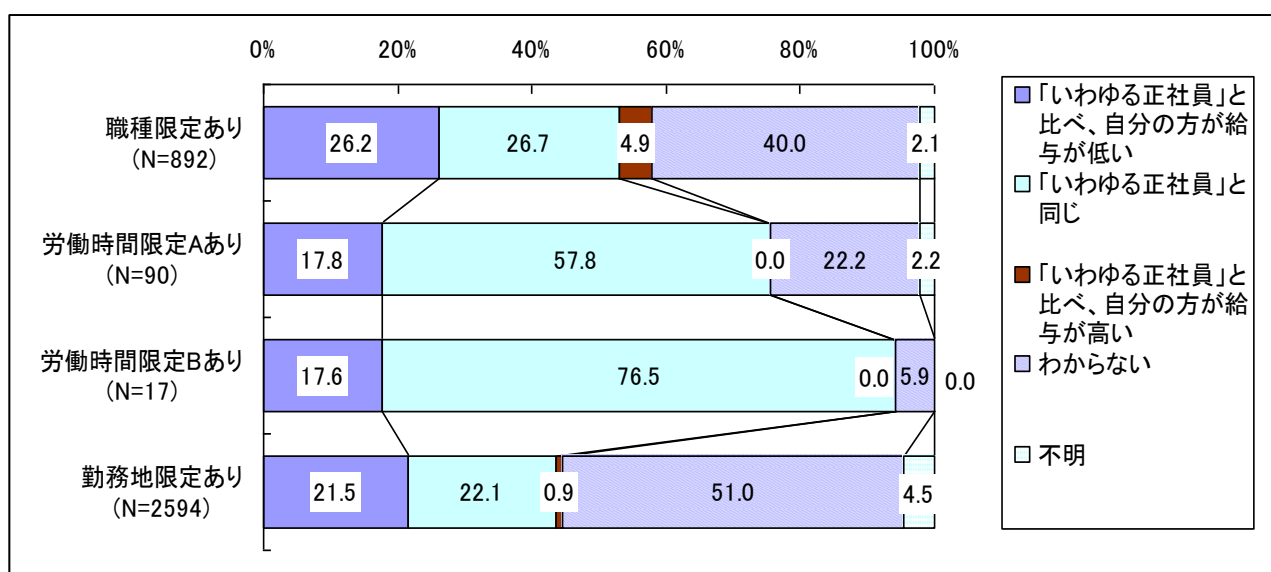
### 1 「多様な形態による正社員」としての働き方について

#### (1) いわゆる正社員との処遇の差

##### ア. 給与[問 C11(2)、C12(2)、C13(2)]

- ・ 「職種限定あり」の者では、「『いわゆる正社員』と比べ、自分の方が給与が低い」とする者の割合が、他の限定の区分に比べて高い(26.2%)。
- ・ 「労働時間限定Aあり」、「労働時間限定Bあり」の者では、「『いわゆる正社員』と同じ」とする者の割合が最も高い(それぞれ57.8%、76.5%)。

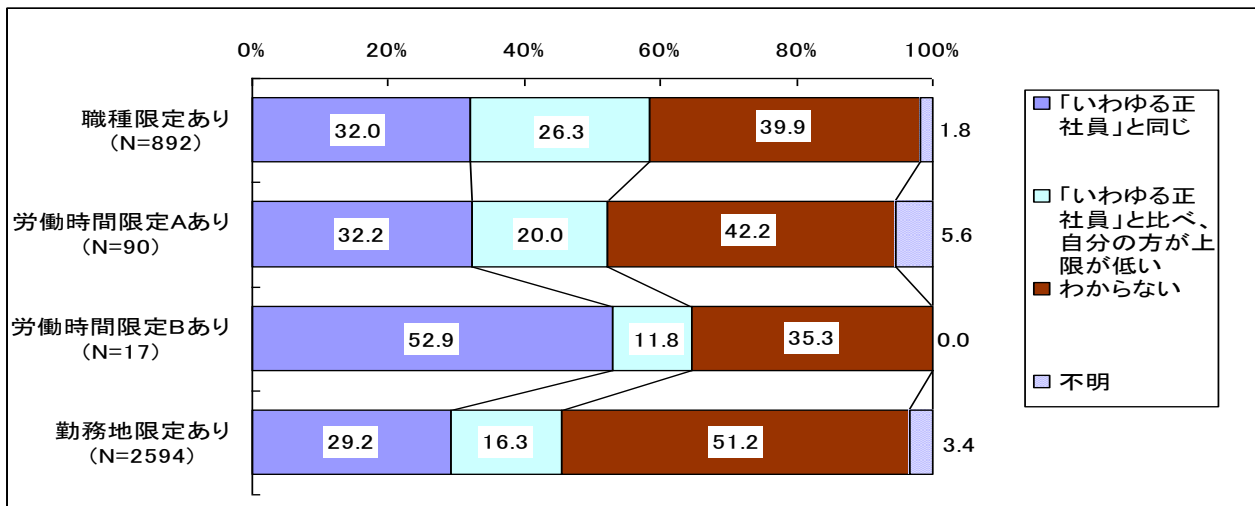
【図表10】いわゆる正社員との給与の差(限定の種類別)



イ. 昇進・昇格[問 C11(3)、C12(3)、C13(3)]

- ・ 「職種限定あり」の者では、「『いわゆる正社員』と比べ、自分の方が上限が低い」とする者の割合が他の限定の区分と比べて高い(26.3%)。
- ・ 「労働時間限定Bあり」の者では、「『いわゆる正社員』と同じ」とする者の割合が高く(52.9%)、半数以上を占めている。

【図表 1 1】いわゆる正社員と労働時間限定正社員の昇進・昇格の差(限定の種類別)

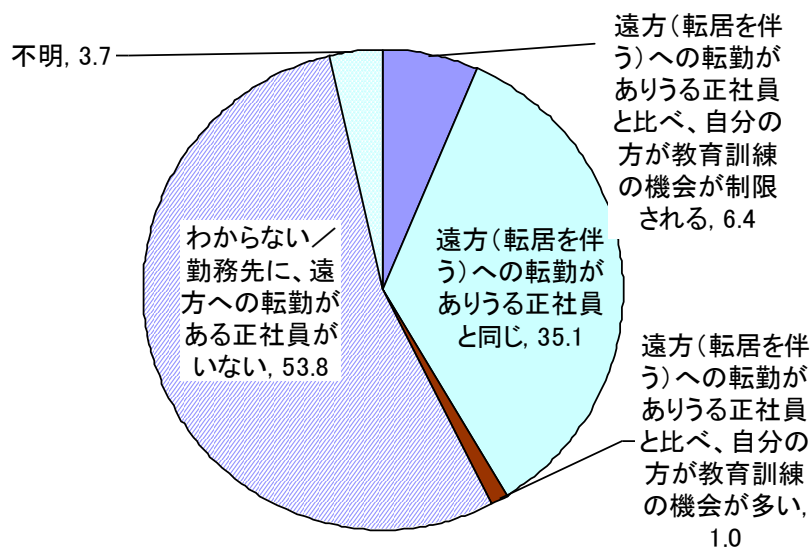


ウ. 教育訓練の機会の差[問 C11(4)]

※「勤務地限定あり」の者のみ回答。

- ・ 「わからない/勤務先に、遠方への転勤がある正社員がいない」を除くと、「遠方への転勤がありうる正社員と同じ」が多い(35.1%)。

【図表 1 2】いわゆる正社員と勤務地限定正社員の教育訓練の機会の差



(2) 許容できる処遇水準[問 D5]

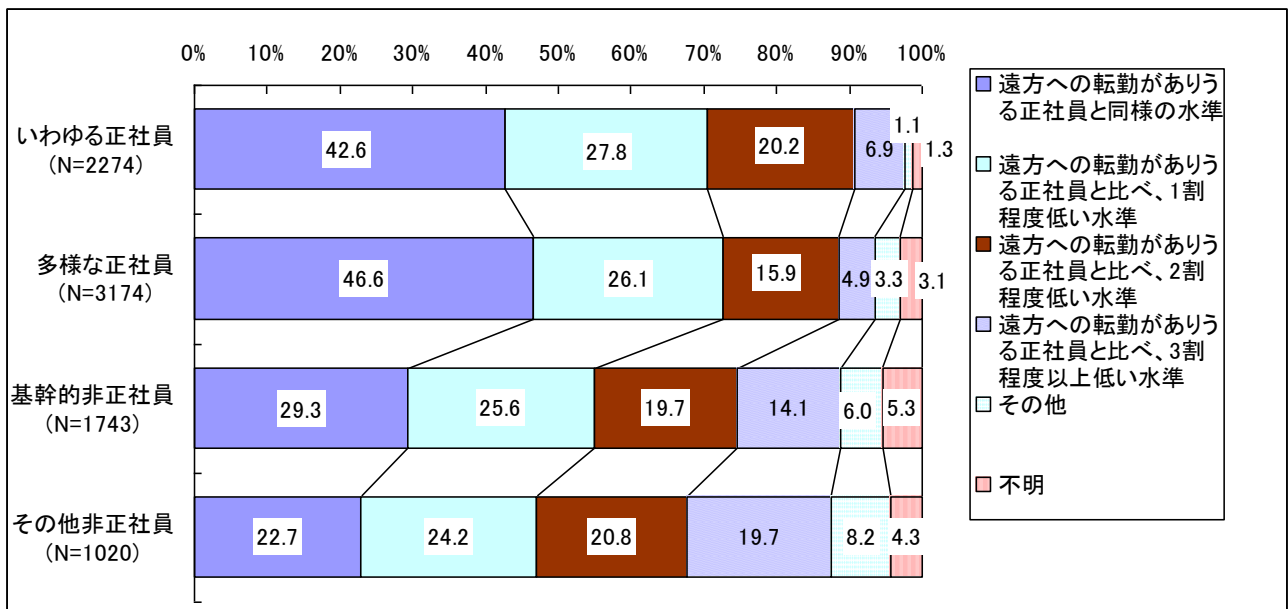
以下では、現在「多様な形態による正社員」として働いている／いないにかかわらず、「多様な正社員」として働く場合に許容できる処遇水準を、雇用区分別に分析した。

ア. 時間当たりの給与水準

1) 勤務地限定正社員として働く場合

- ・ 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」の者では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い（それぞれ 42.6%、46.6%）。
- ・ 現在の雇用区分が「非正社員」の者のうち「基幹的非正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が最も多い（29.3%）ものの、「その他非正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、1割程度低い水準」が最も多い（24.2%）。

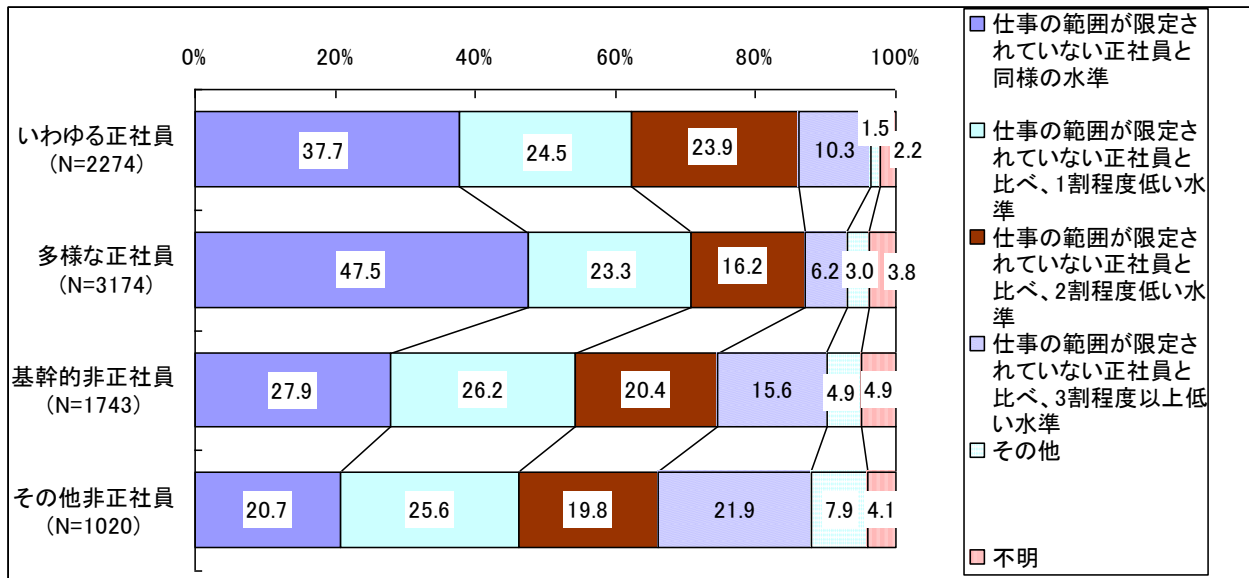
【図表 1 3】許容できる時間当たり賃金の差（勤務地限定：雇用区分別）



## 2) 職種限定正社員として働く場合

- 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」の者では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の水準」とする回答が他の雇用区分と比べて高い（それぞれ 37.7%、47.5%）。
- 現在の雇用区分が「非正社員」の者のうち、「その他非正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、3割程度以上低い水準」が2割以上を占める（21.9%）。

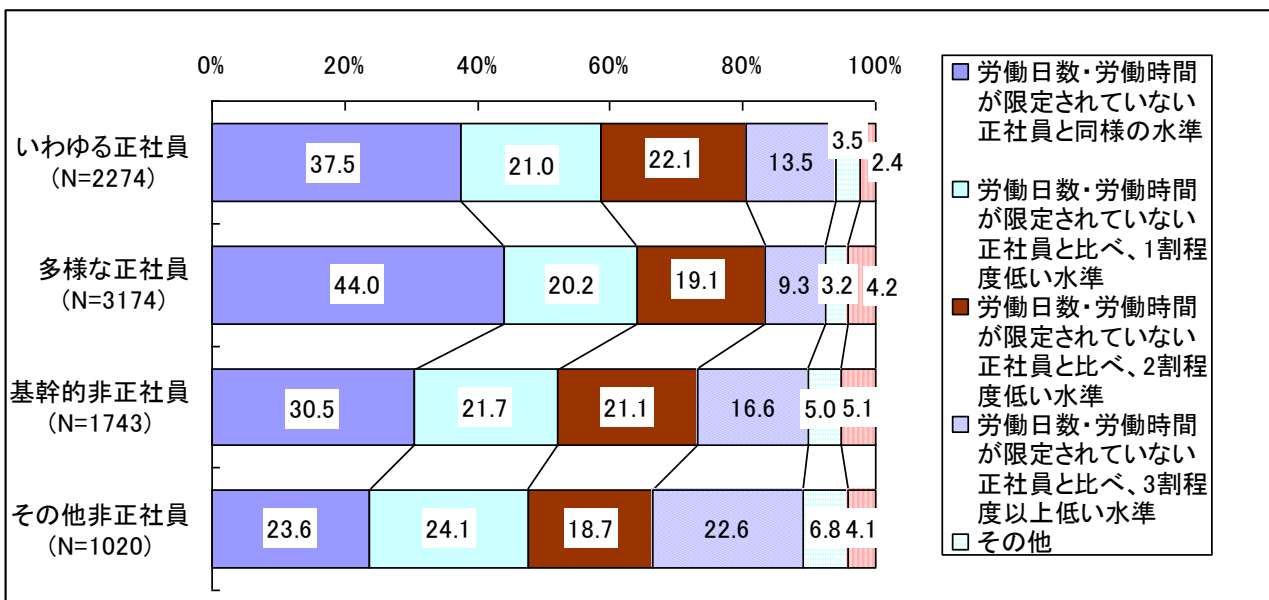
【図表 1 4】許容できる時間当たり賃金の差（職種限定）



## 3) 労働時間限定正社員として働く場合

- 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」の者では、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い（それぞれ 37.5%、44.0%）。
- 現在の雇用区分が「非正社員」の者では、「その他非正社員」において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、3割程度以上低い水準」が2割以上を占める（22.6%）。

【図表 1 5】許容できる時間当たり賃金の差（労働時間限定）

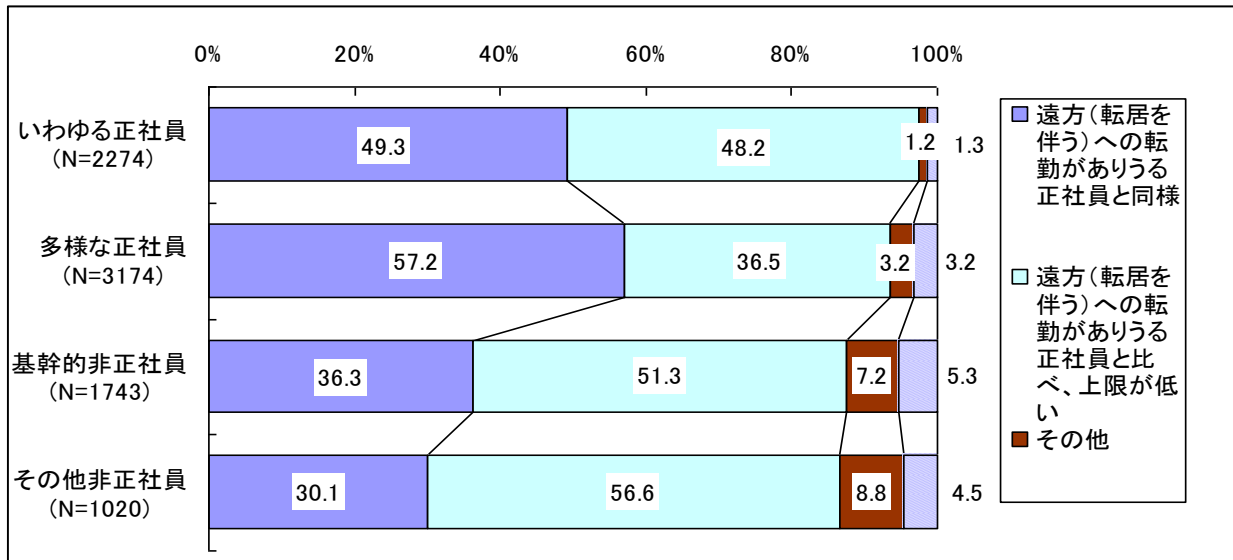


イ. 昇進・昇格

1) 勤務地限定正社員として働く場合

- ・現在の雇用区分が「多様な正社員」の者は、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」の回答が多い (57.2%)。
- ・現在の雇用区分が「非正社員」の者は、「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」との回答が多い。

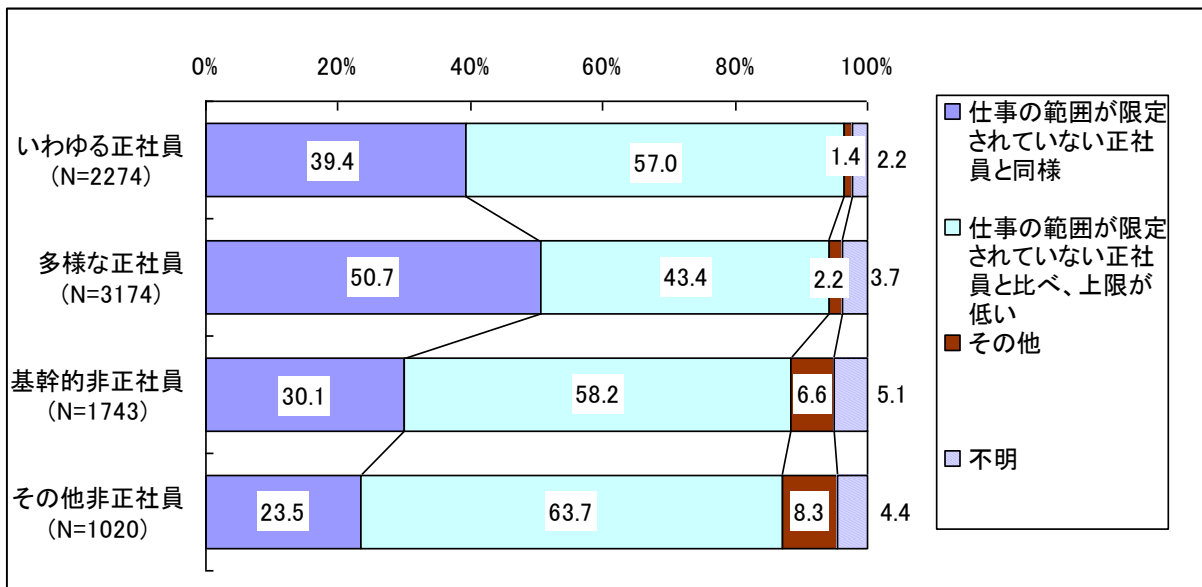
【図表 1 6】許容できる昇進・昇格の差（勤務地限定）



2) 職種限定正社員として働く場合

- ・現在の雇用区分が「多様な正社員」は、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の水準」の回答が多い (50.7%)。
- ・現在の雇用区分が「いわゆる正社員」及び「非正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」との回答が多い。

【図表 1 7】許容できる昇進・昇格の差（職種限定）

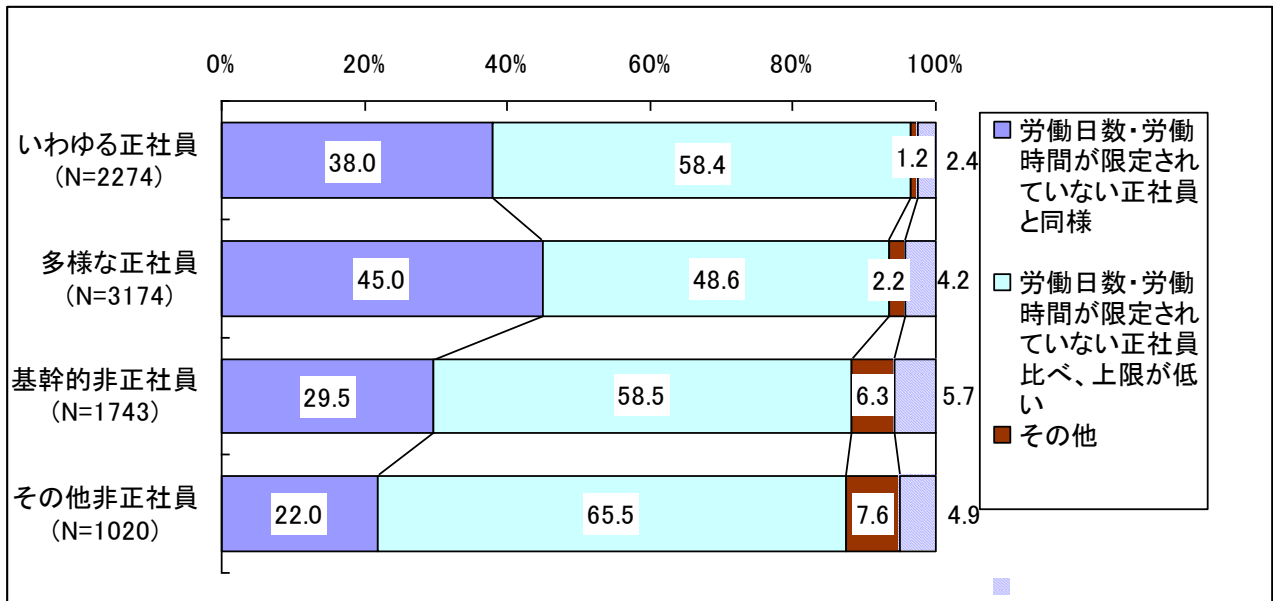




### 3) 労働時間限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」の回答が多い。
- 特に、現在の雇用区分が「その他非正社員」の者で、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と比べ、上限が低い」とする割合が高い（65.5%）。

【図表 1 8】 許容できる昇進・昇格の差（労働時間限定）

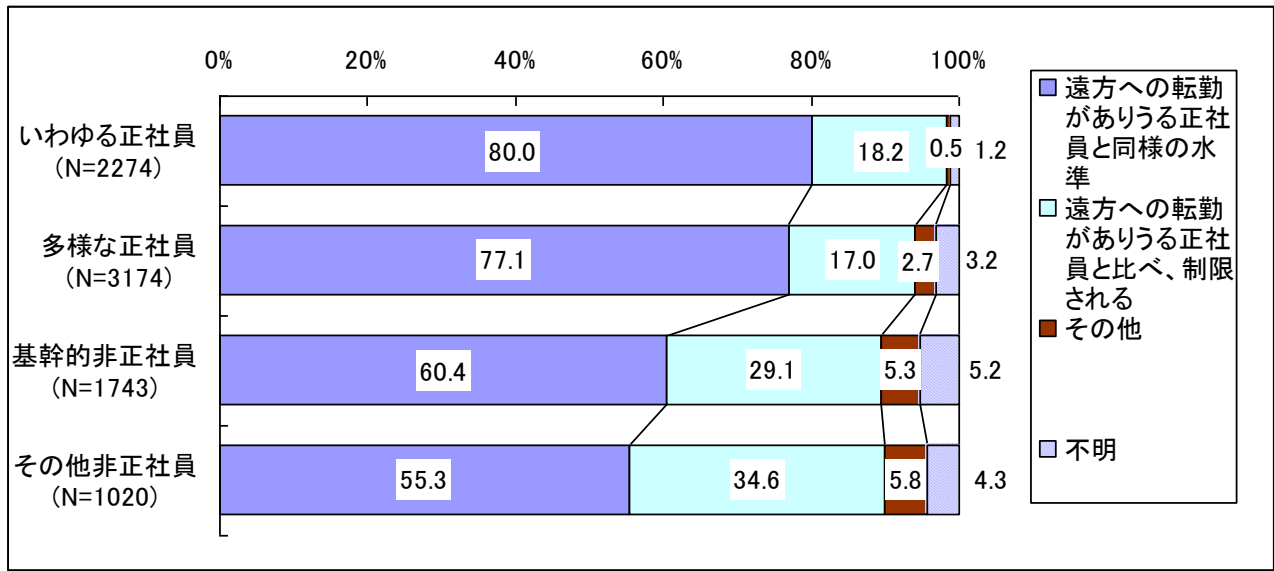


ウ. 教育訓練の機会

1) 勤務地限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」の回答が多い。
- 特に、現在の雇用区分が「いわゆる正社員」の者で、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」とする者の割合が高い（80.0%）。

【図表 1 9】 許容できる教育訓練機会の差（勤務地限定）

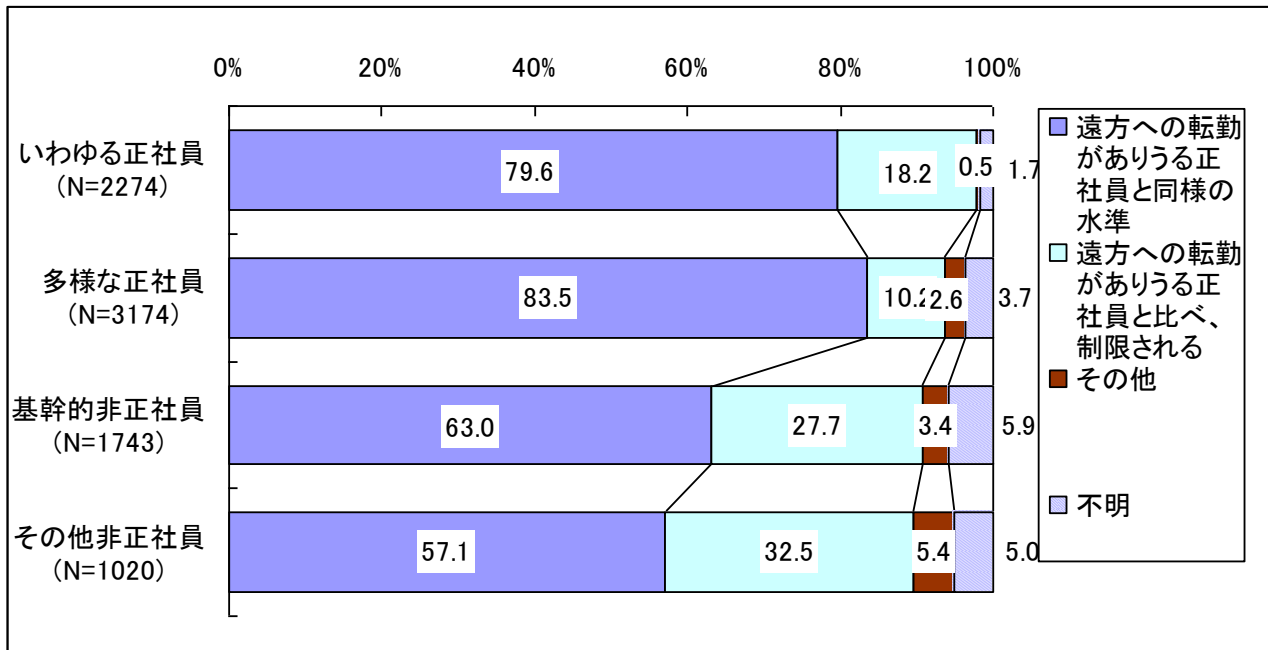


エ. 雇用保障

1) 勤務地限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い。

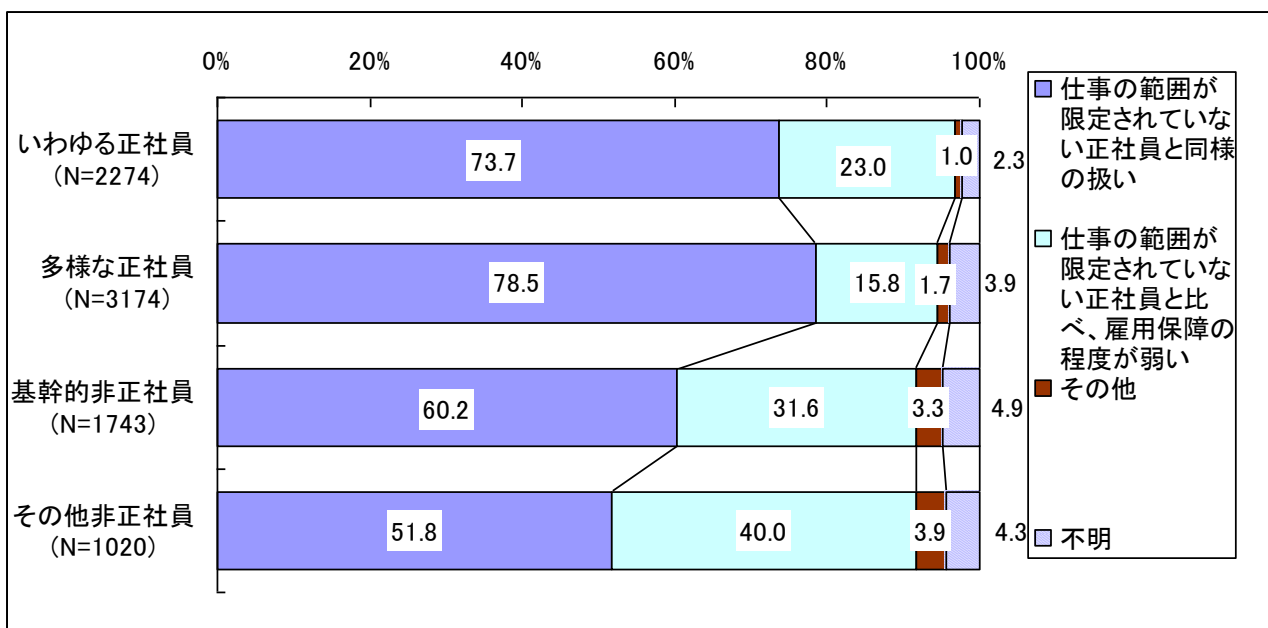
【図表 2 0】 許容できる雇用保障の差（勤務地限定）



2) 職種限定正社員として働く場合

- すべての区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い。

【図表 2 1】 許容できる雇用保障の差（職種限定）

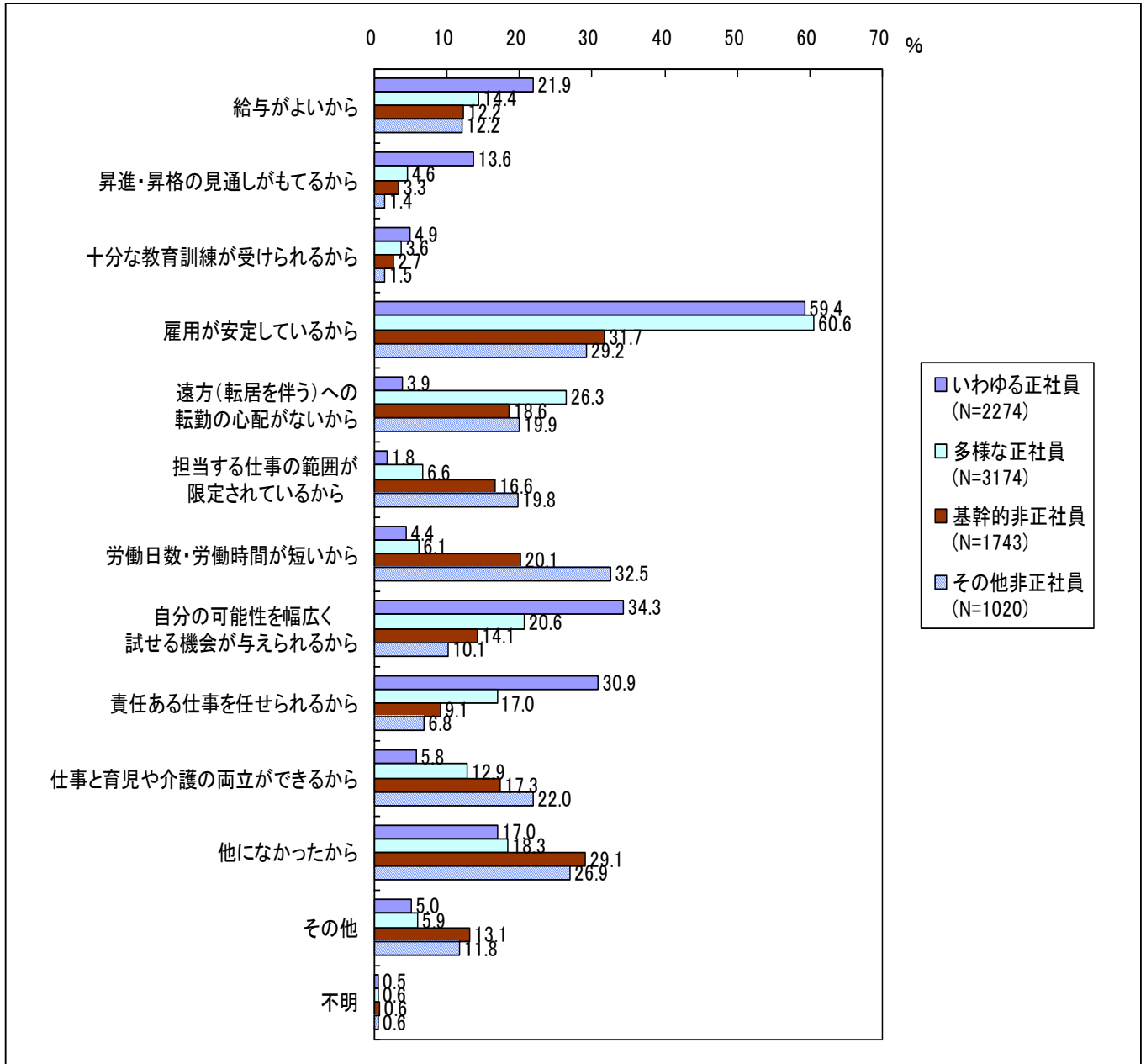


## 2 現在の働き方と今後の働き方の希望

### (1) 現在の働き方を選択した理由 [問 D1]

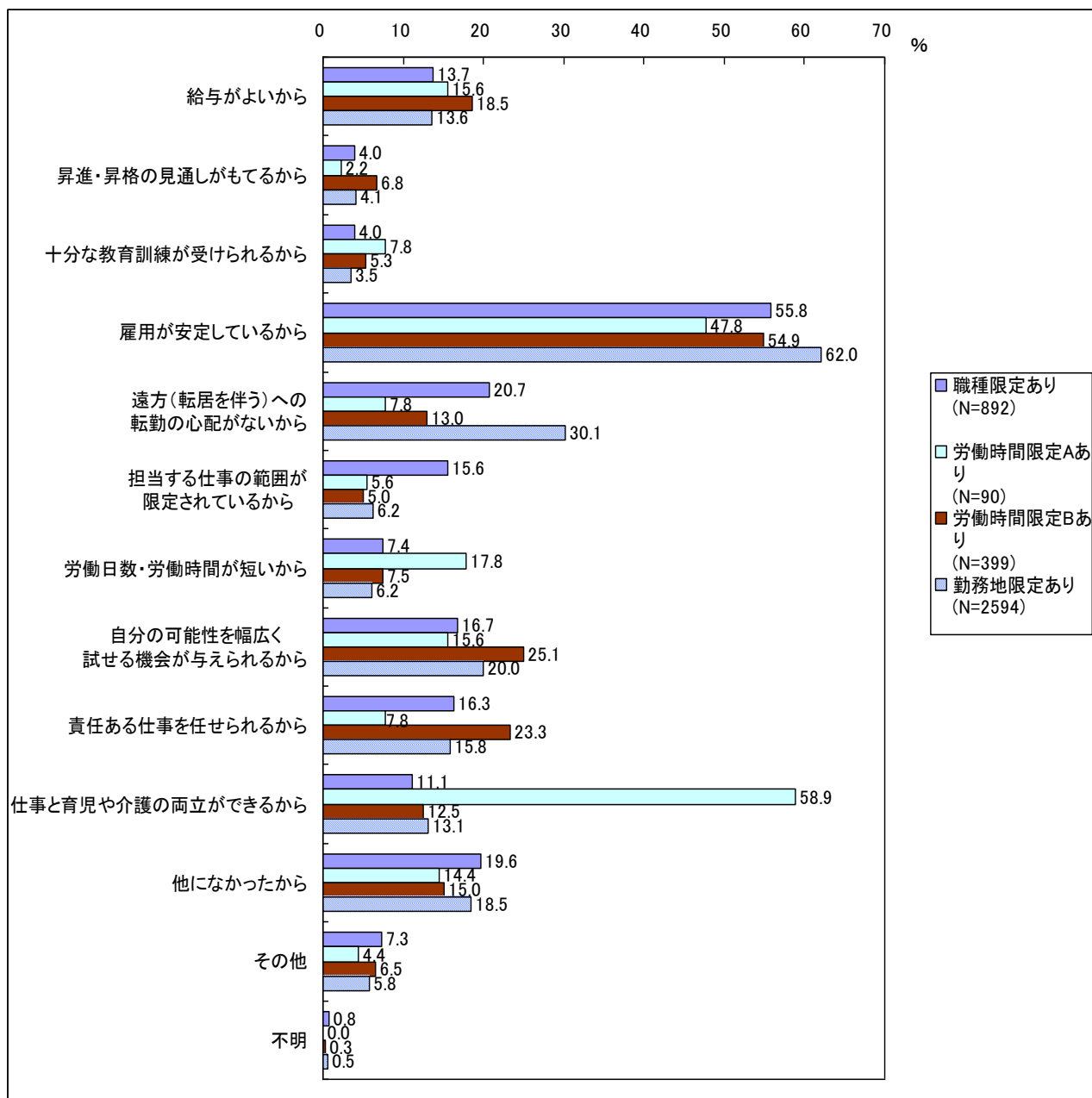
- 「いわゆる正社員」「多様な正社員」の者では、「雇用が安定しているから」とする者の割合が最も多く（それぞれ 59.4%、60.6%）、「非正社員」との差異が見られる。

【図表 2 2 - 1】今の「働き方」を選んだ理由（3つまで：雇用区分別）



- ・ 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」の者で、「仕事と育児や介護の両立ができるから」が最も多く（58.9%）、他の区分との差異が見られる。

【図表 2 2 - 2】今の「働き方」を選んだ理由（3つまで：限定の種類別）

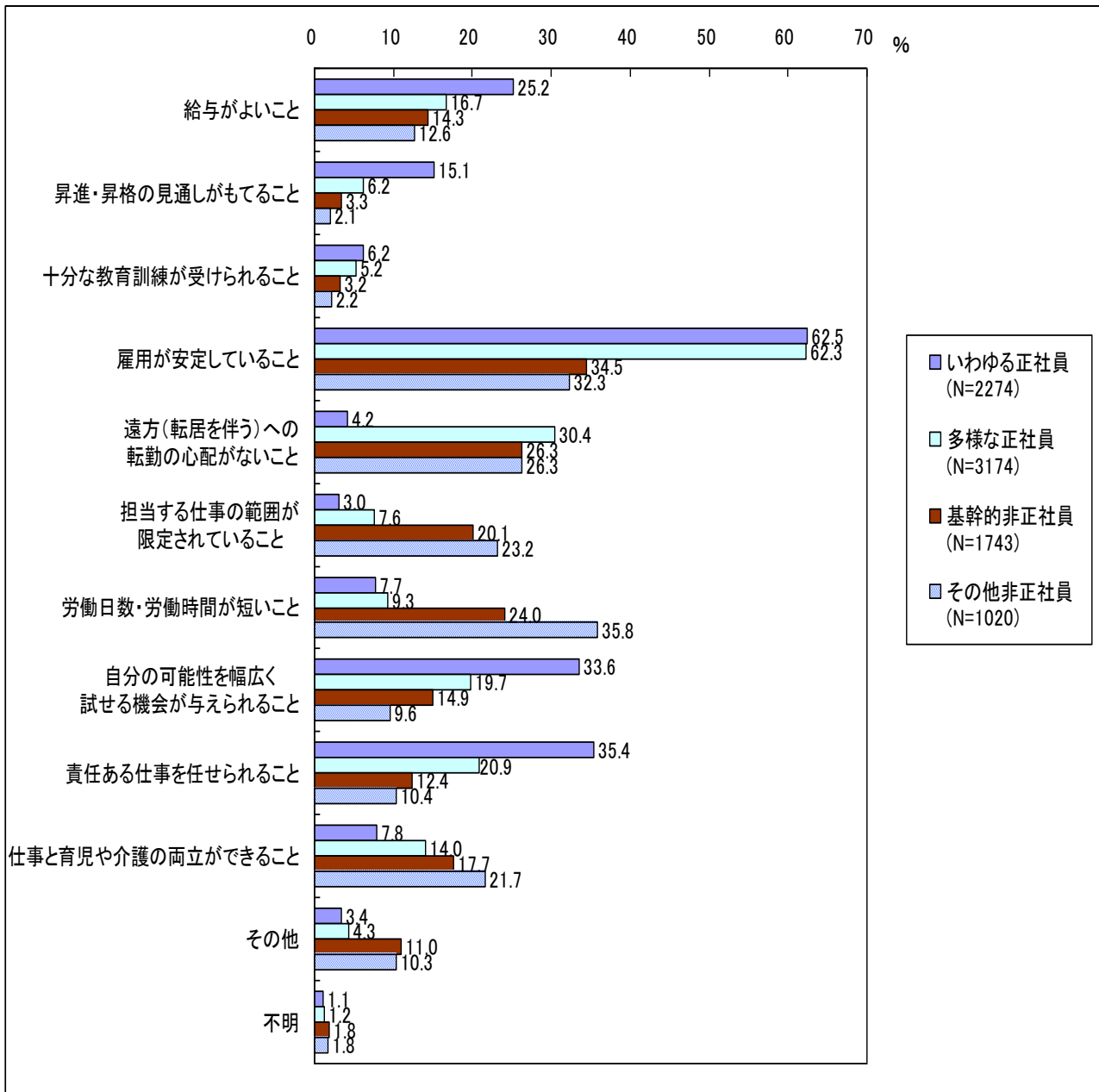


(2) 今の「働き方」のメリット・デメリット

ア. 今の「働き方」のメリット[問 D2]

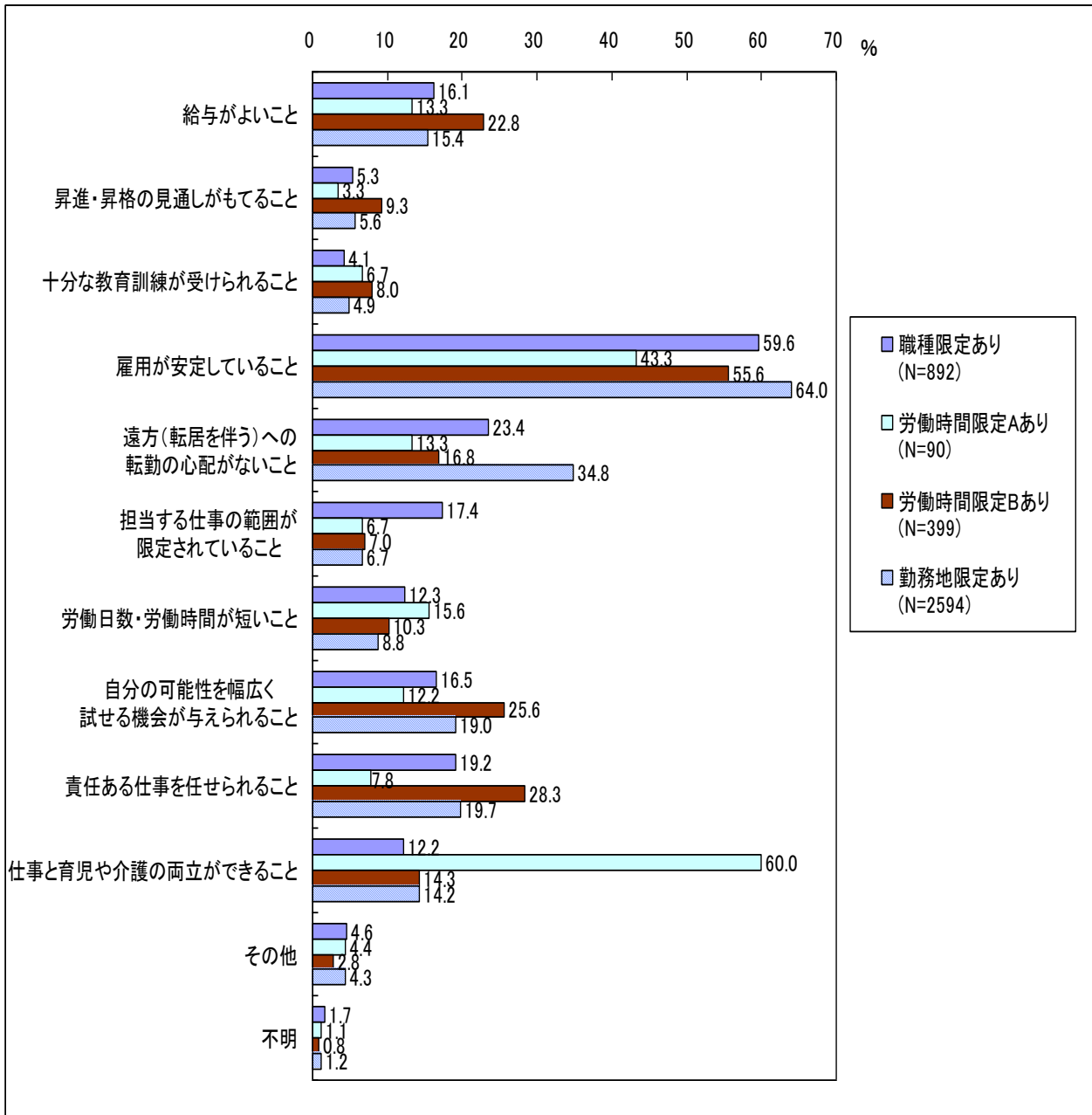
- ・ 「いわゆる正社員」「多様な正社員」の者では、「雇用が安定しているから」とする者の割合が最も多く（それぞれ 62.5%、62.3%）、「非正社員」との差異が見られる。
- ・ 「その他非正社員」では、「労働日数・労働時間が短いこと」が最も多い（35.8%）。

【図表 2 3 - 1】今の「働き方」のメリット（雇用区分別）



- ・ 限定の種類別では、「労働時間限定Aあり」を除くすべての区分で、「雇用が安定しているから」とする者の割合が多くなっている。
- ・ 「労働時間限定Aあり」の者では、「仕事と育児や介護の両立ができるから」が最も多い（60.0%）。

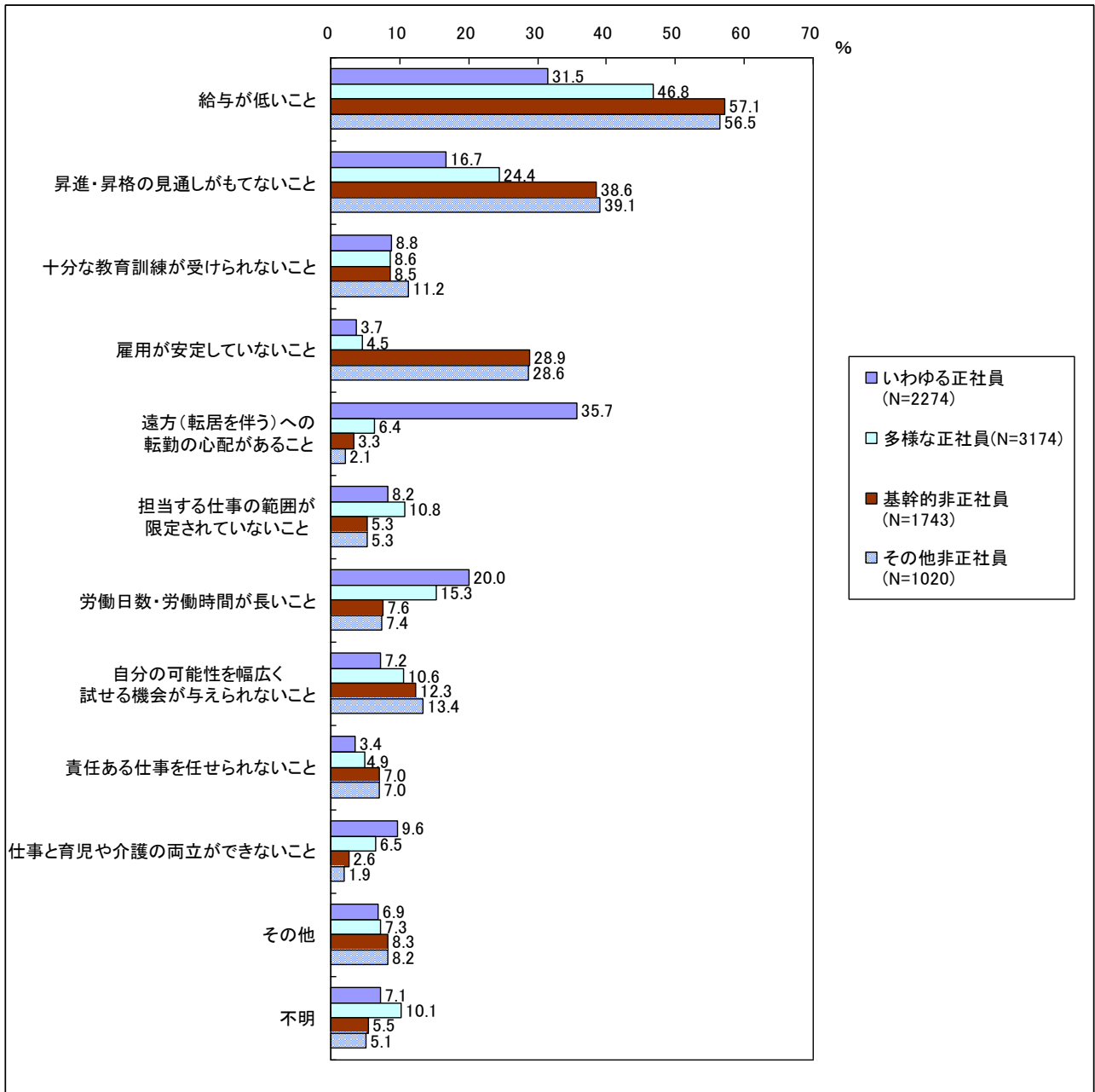
【図表23-2】今の「働き方」のメリット（限定の種類別）



イ. 今の「働き方」のデメリット[問 D3]

- ・ 「いわゆる正社員」を除くすべての区分において、「給与が低いこと」とする者の割合が最も高い。
- ・ 一方、「いわゆる正社員」では、「遠方への転勤の心配があること」とする者の割合が高い (35.7%)。

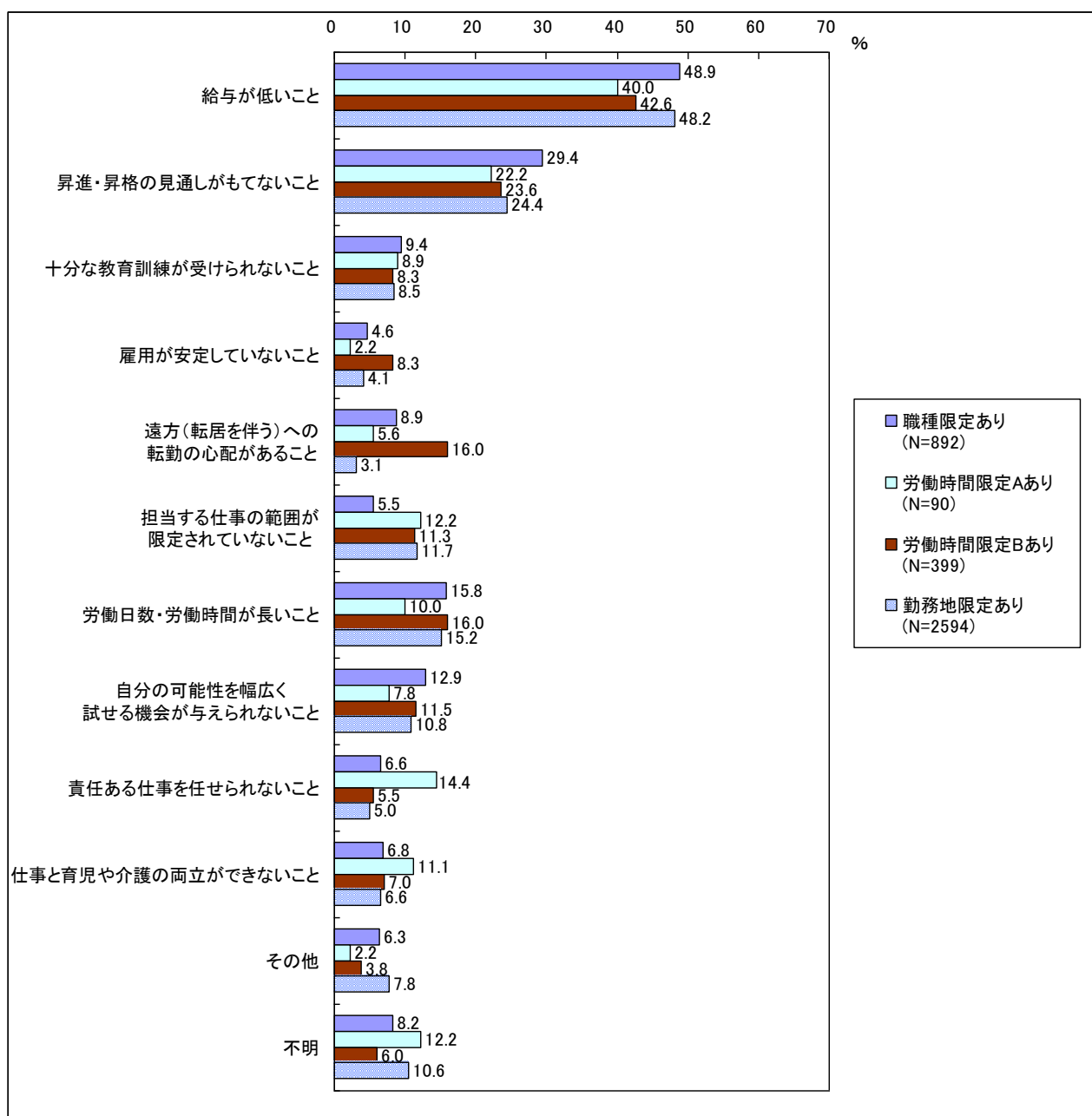
【図表24-1】今の「働き方」のデメリット（雇用区分別）





- ・ 限定の種類別に見ると、すべての区分において「給与が低いこと」とする者の割合が最も高い。

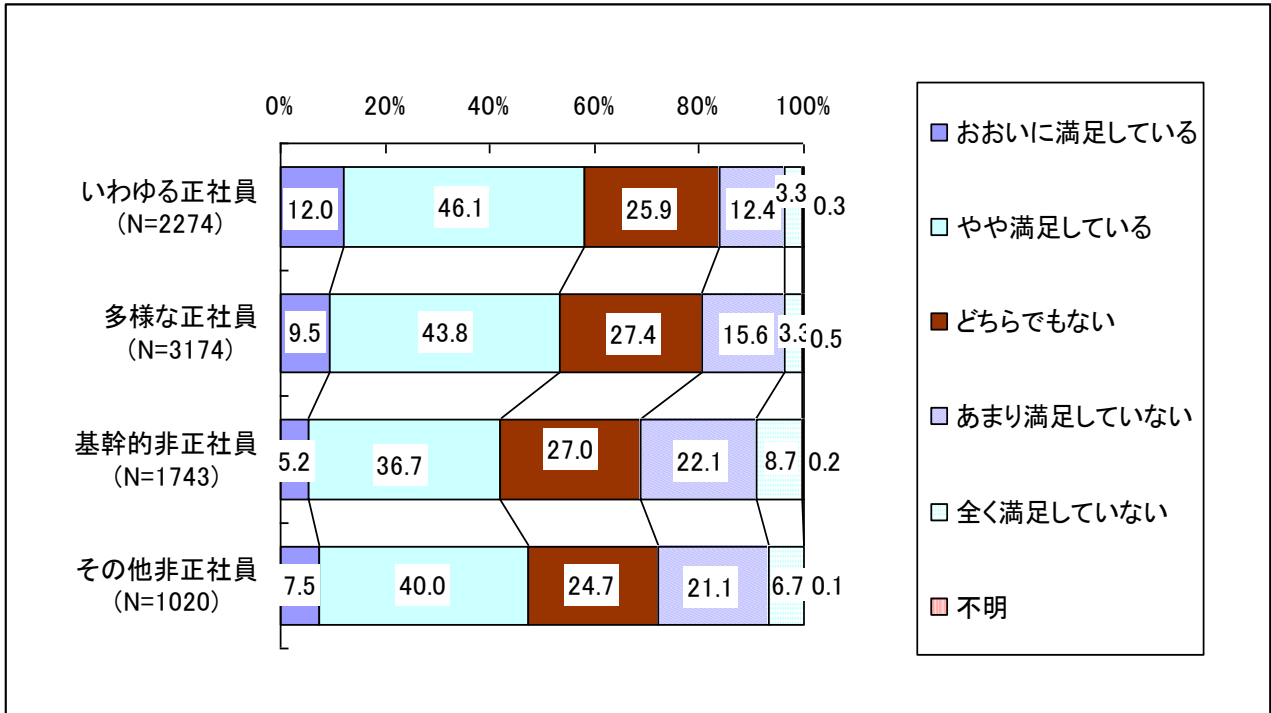
【図表24-2】今の「働き方」のデメリット（限定の種類別）



(3) 今の「働き方」の満足度[問 D4]

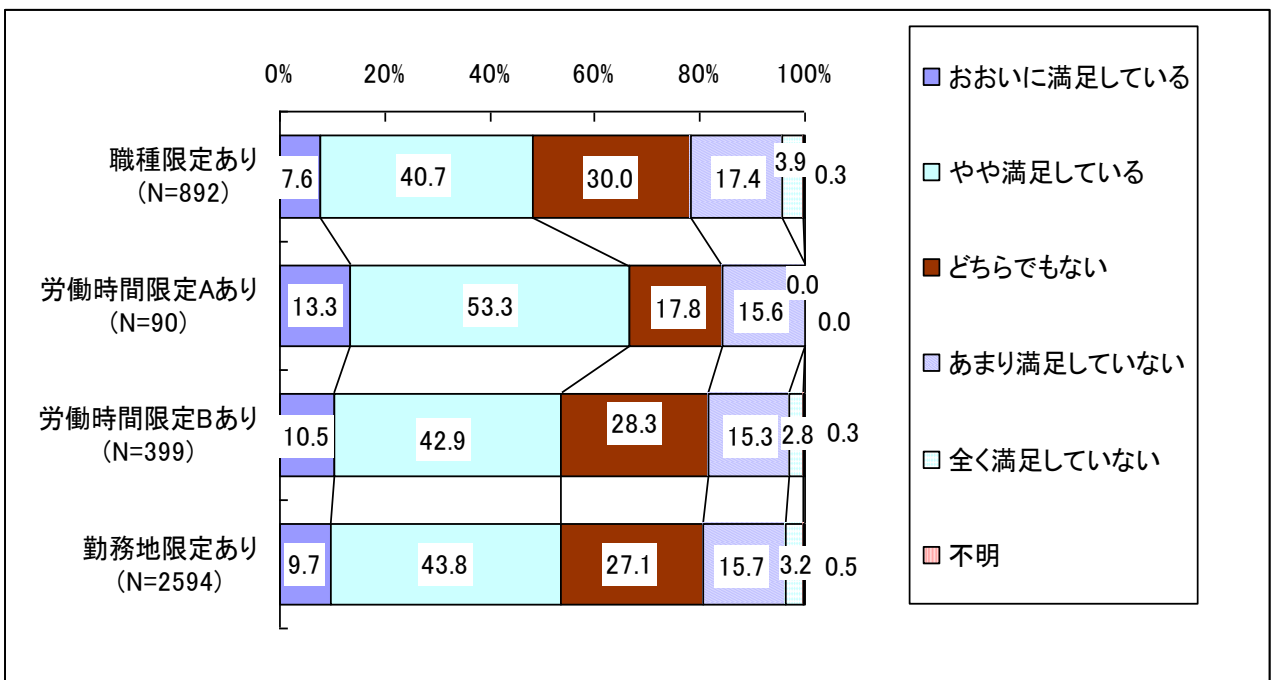
- 「いわゆる正社員」「多様な正社員」では、「おおいに満足している」「やや満足している」の合計が5割を超えている（それぞれ58.1%、53.3%）。

【図表 25-1】今の「働き方」の満足度（雇用区分別）



- 限定の種類別に見ると、「労働時間限定Aあり」の者で、「おおいに満足している」「やや満足している」の合計が高い（66.6%）。

【図表 25-2】今の「働き方」の満足度（限定の種類別）



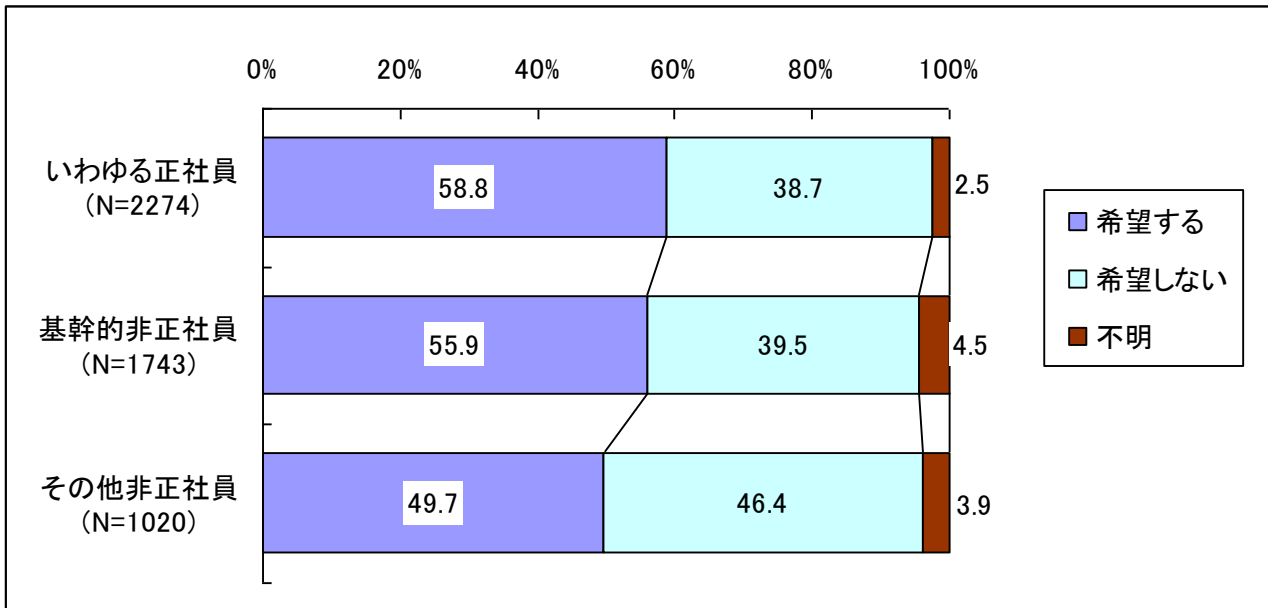
(4) 「多様な形態による正社員」への転換希望[問 D5]

①勤務地限定正社員への転換希望

ア. 現在

- 「いわゆる正社員」、「基幹的非正社員」では、「希望する」とする者の割合が5割を超えている（それぞれ 58.8%、55.9%）。

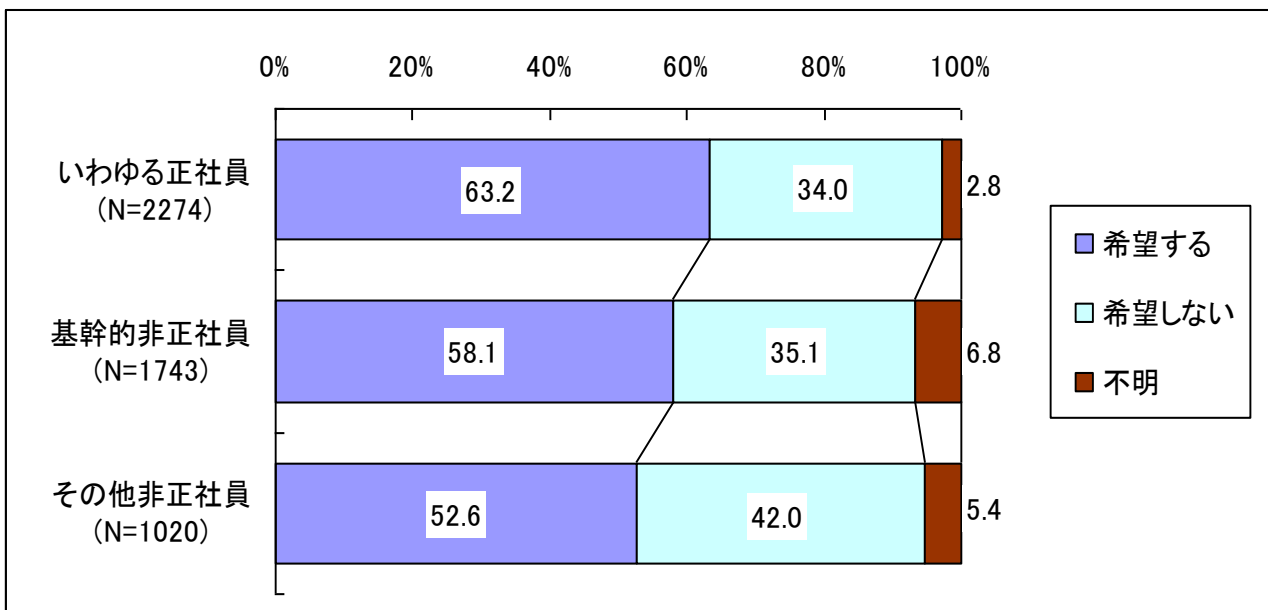
【図表 2 6】現在の「勤務地限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての区分において、「希望する」が5割を超え、「希望しない」を上回っており、また、上記「ア. 現在」と比べて、「希望する」割合が高くなっている。

【図表 2 7】近い将来の「勤務地限定正社員」への転換希望（雇用区分別）

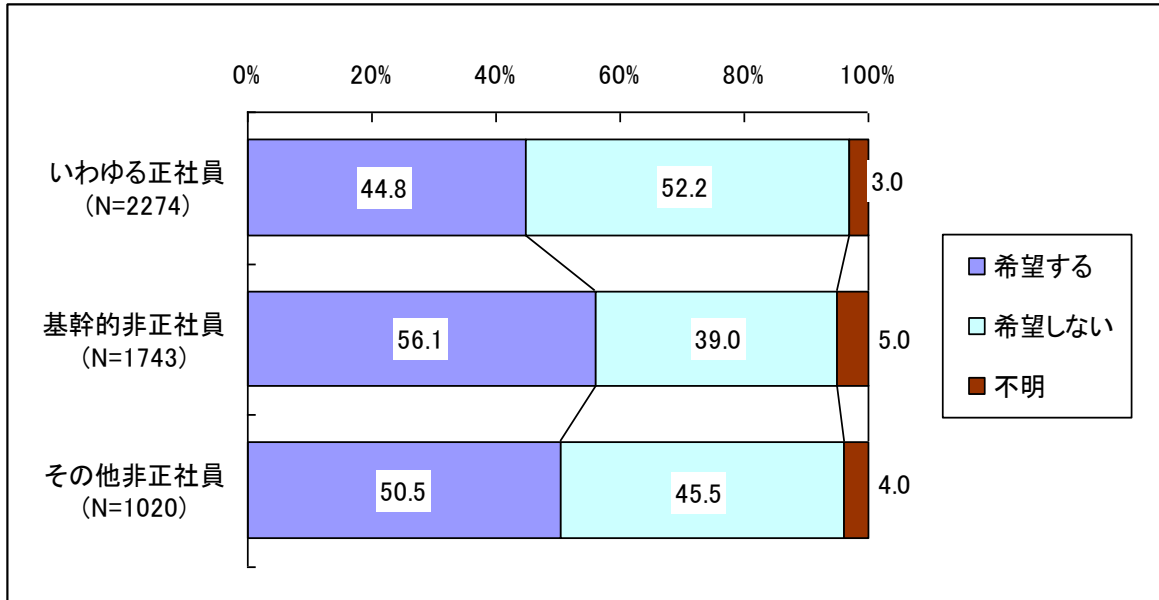


②職種限定正社員への転換希望

ア. 現在

- ・ 「基幹的非正社員」、「その他非正社員」では、「希望する」とする者の割合が5割を超えている(56.1%)。

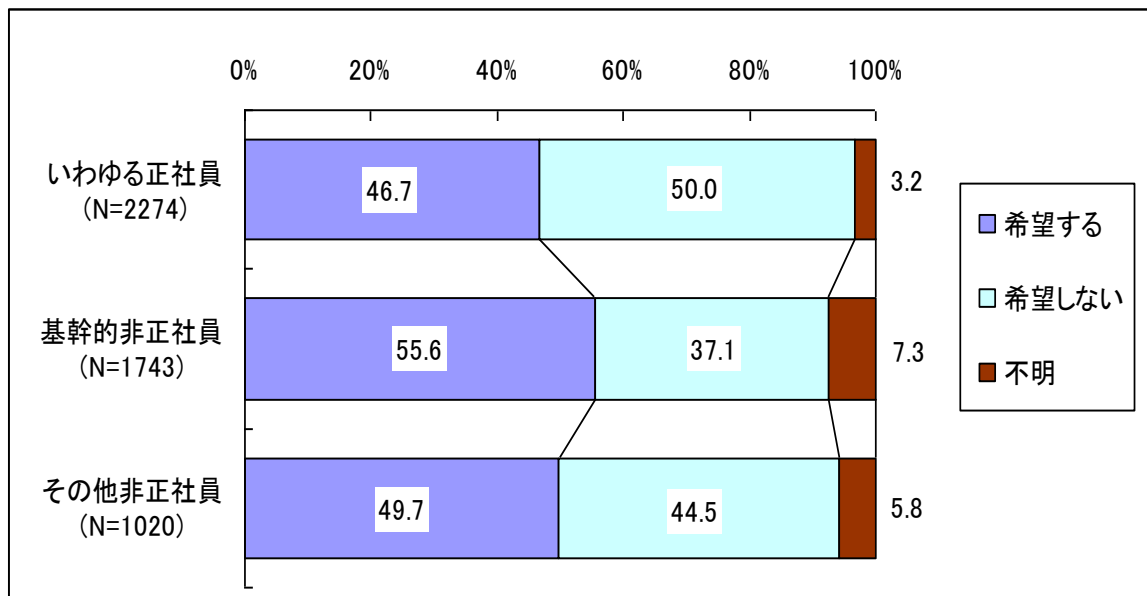
【図表28】現在の「職種限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- ・ 「基幹的非正社員」で「希望する」とする者の割合が5割を超えている(55.6%)。
- ・ 「いわゆる正社員」では、上記「ア. 現在」と比べて、「希望する」割合が高くなっている一方、「非正社員」では、「希望する」割合がわずかながら減少している。

【図表29】近い将来の「職種限定正社員」への転換希望（雇用区分別）

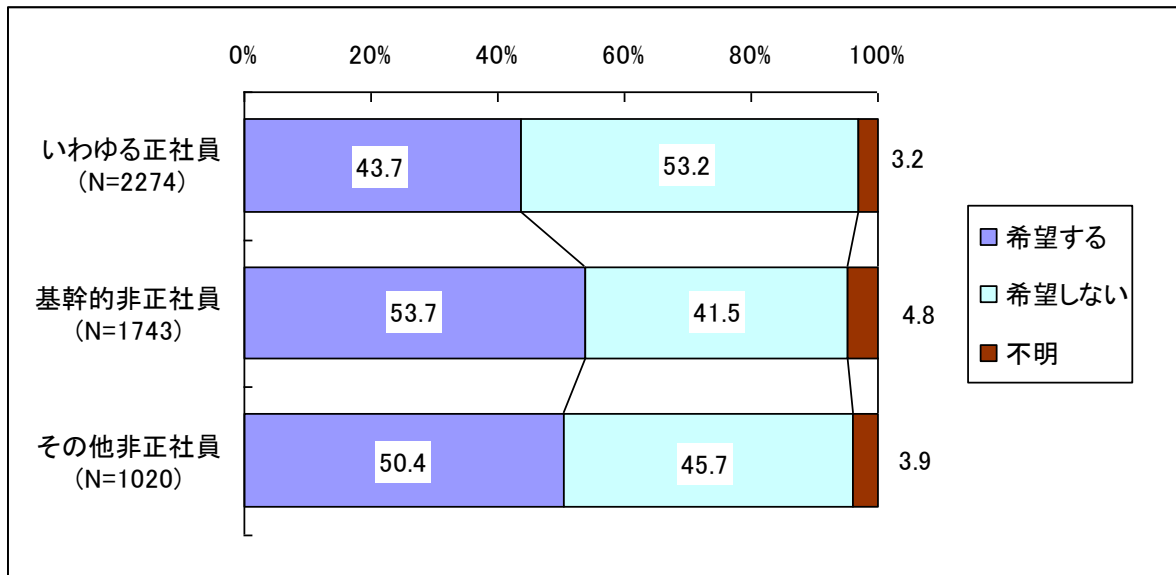


### ③労働時間限定正社員への転換希望

#### ア. 現在

- ・ 「いわゆる正社員」においては、「希望しない」とする者の割合が「希望する」とする者の割合を上回っている。
- ・ 「非正社員」では、「基幹的」「その他」の別を問わず、「希望する」とする者の割合が高くなっており、特に「基幹的非正社員」で高くなっている（53.7%）。

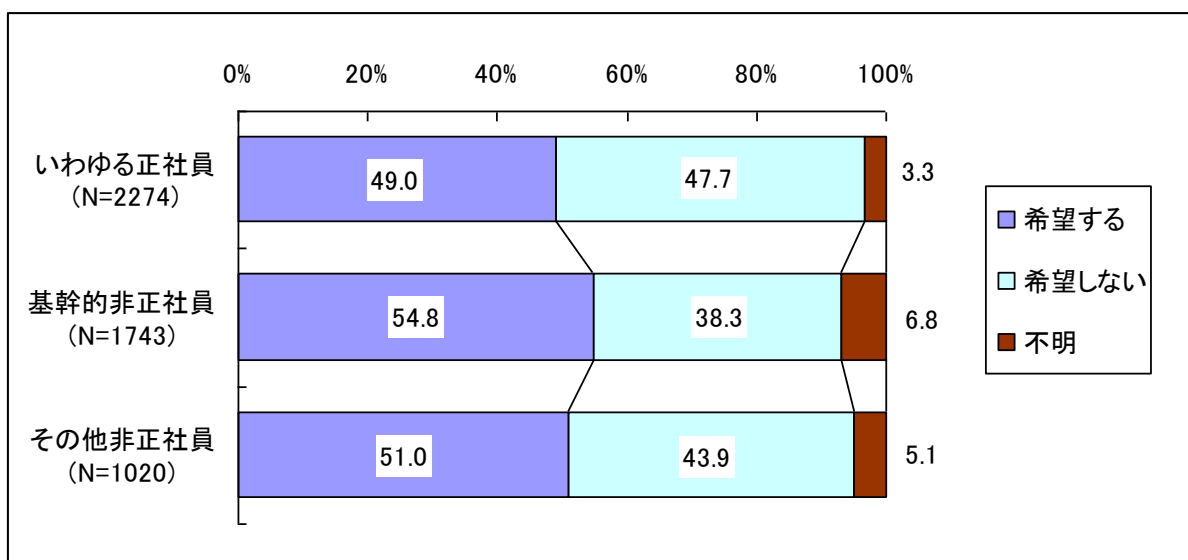
【図表 3 0】現在の「労働時間限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



#### イ. 近い将来（5年後）

- ・ すべての区分において、「希望する」が「希望しない」を上回っており、また、上記「ア. 現在」と比べて、「希望する」割合が高くなっている。

【図表 3 1】近い将来の「労働時間限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



＜参考＞ **従業員アンケートの配布方法**

★「従業員アンケート調査票」は、正社員、多様な形態による正社員（※）、非正社員のそれぞれ2名、計6名に対し、お一人につき1部ずつお配りください。

★その際、管理職（課長職相当以上）は配布対象外とするようお願いいたします。

※「多様な形態による正社員」とは、雇用期間に定めのない社員であり、以下のⅠ.～Ⅲ.のいずれか(もしくは複数)に該当する社員のことを指します。

Ⅰ. 転勤は近隣(転居を伴わない)に限られる、もしくは転勤がない(事業所が1つの場合を除く)

Ⅱ. 通常の社員と比べて担当する仕事の範囲が限定されている(専門職\*を除く)  
\*専門職とは、業務独占資格(特定の業務の遂行に際して必須とされている資格)を必要とする職を指します。  
例: 医師、看護師、薬剤師、保育士、弁護士、公認会計士 等

Ⅲ. 通常の社員と比べて労働日数・労働時間が短い

**配布対象**

雇用区分	配布人数	配布対象者
①正社員	2名	男女1名ずつ
②多様な形態による正社員	2名	(1) 「多様な形態による正社員」に該当する雇用区分がない場合 配布せず(調査票2通を破棄いただきますようお願いいたします) (2) 「多様な形態による正社員」に該当する雇用区分が1つの場合 その雇用区分から2名(可能であれば男女1名ずつ) (3) 「多様な形態による正社員」に該当する雇用区分が複数ある場合 従業員数が多い雇用区分を2つ選び、その中から1名ずつ(可能であれば男女1名ずつ)
③非正社員 (派遣社員、 嘱託社員は除く)	2名	(1) 非正社員を雇用していない場合 配布せず(調査票2通を破棄いただきますようお願いいたします) (2) 非正社員を雇用している場合 「正社員に近い仕事」に従事しており、かつ「正社員への転向意欲が強い」方を優先的に選び、その中から2名(可能であれば男女1名ずつ)

(参考) 企業タイプ別・従業員調査票配布数

企業タイプ	従業員アンケート調査票の配布数			
	①正社員	②多様な形態による正社員	③非正社員	計
A. 「多様な形態による正社員」の雇用区分があり、非正社員を雇用している	2通	2通	2通	6通
B. 「多様な形態による正社員」の雇用区分があり、非正社員は雇用していない	2通	2通	0通	4通
C. 「多様な形態による正社員」の雇用区分がなく、非正社員を雇用している	2通	0通	2通	4通
D. 「多様な形態による正社員」の雇用区分はなく、非正社員を雇用していない	2通	0通	0通	2通