

従業員アンケート調査結果概要

1. 実施概要

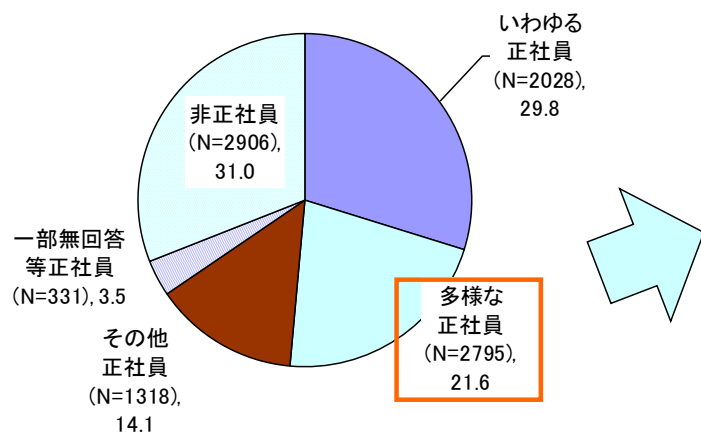
- 調査期間：2011 年 7 月 19 日(火)～2011 年 8 月 10 日(水)
 - 調査対象：岩手県・宮城県・福島県を除く全国 44 都道府県に所在する正社員数 300 人以上の全企業 11,170 社の従業員各 2～6 名
 - 回答者数：10,685 名
うち有効回答：10,675 名
分析対象数：9,378 名（紙調査：6,034 名、web 調査：3,344 名）
- ※「派遣社員・請負社員」、「管理職」、「専門職」等は分析対象外としている。
分析対象外となるのは、紙調査:1,041 名、web 調査:256 名。
※紙調査と web 調査で集計結果に有意な差異が見られなかったことから、分析の際は考慮せずに分析した。

(1) 集計に用いるカテゴリの定義

区 分			定 義
雇用期間が定められていない	いわゆる正社員		1. 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。 2. 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。 3. 労働契約や就業規則に、残業をさせることもであると定められている。 4. 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。 上記 4 点を同時に満たす者。
	多様な正社員 ※複数該当の場合あり	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である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、または転勤はないとされている。
雇用期間が定められている	その他正社員		上記「多様な正社員」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」と回答した項目があったため、「いわゆる正社員」と「多様な正社員」のいずれにも該当しない者。
	一部無回答等正社員		・ 上記「多様な正社員」区分を決定する設問において限定項目に該当せず、かつ無回答の項目があったため、「いわゆる正社員」「多様な正社員」「その他限定正社員」のいずれにも該当しない者。 ・ 上記「労働時間限定 A」の者のうち、週当たりの所定労働時間が 35 時間以上の者。 ・ 上記「労働時間限定 B」の者のうち、週当たりの平均的な残業時間が 1 時間以上の者。 上記 3 点のうちいずれかを満たす者。
	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。

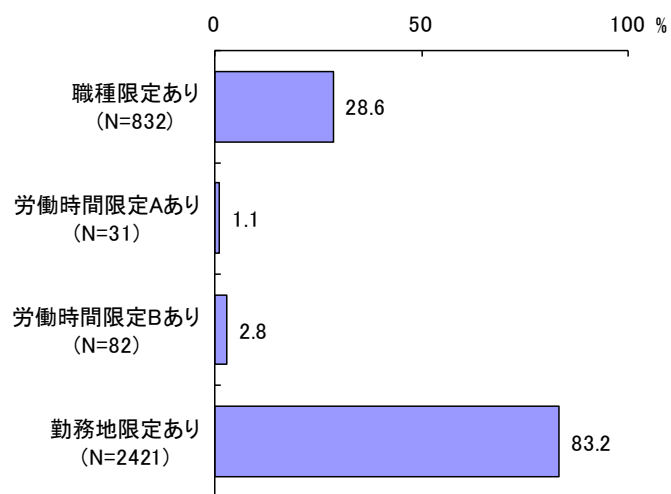
（２）各カテゴリに属する従業員数

①雇用区分別割合



②限定の種類別割合

（多様な正社員区分の内訳、複数回答）



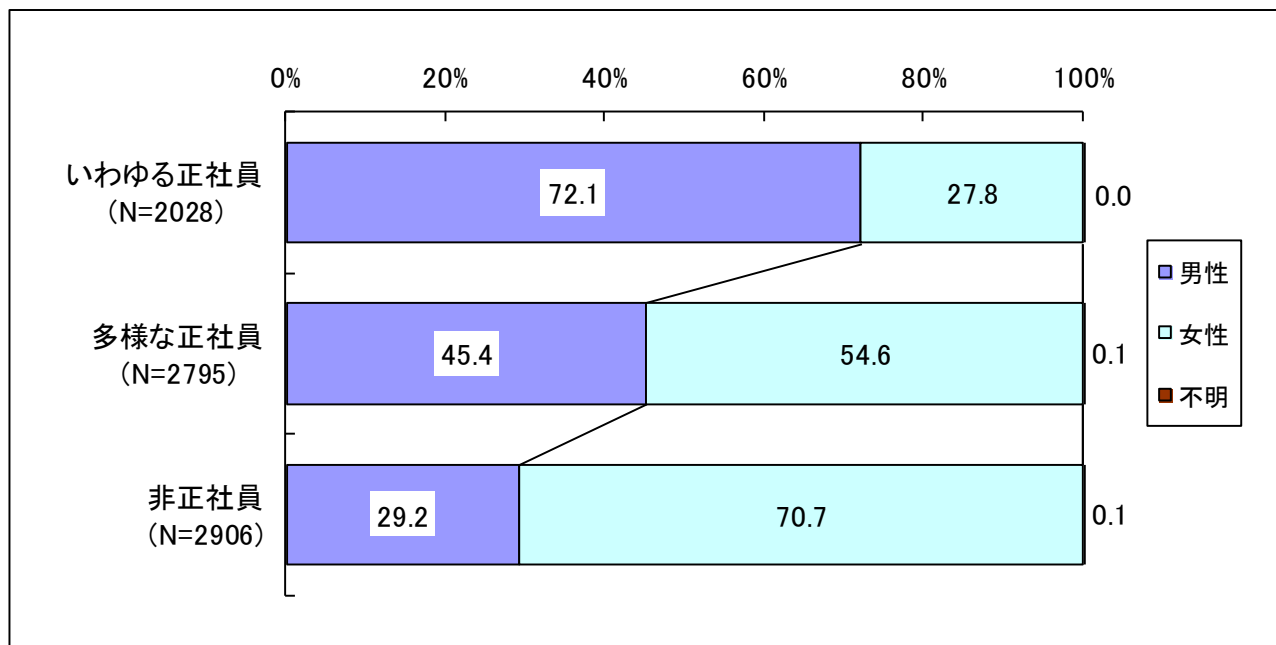
※なお、「労働時間 A」区分については、該当者が少数であるため、以下の分析では使用しない。

3. 回答者の属性

(1) 性別[問 A1]

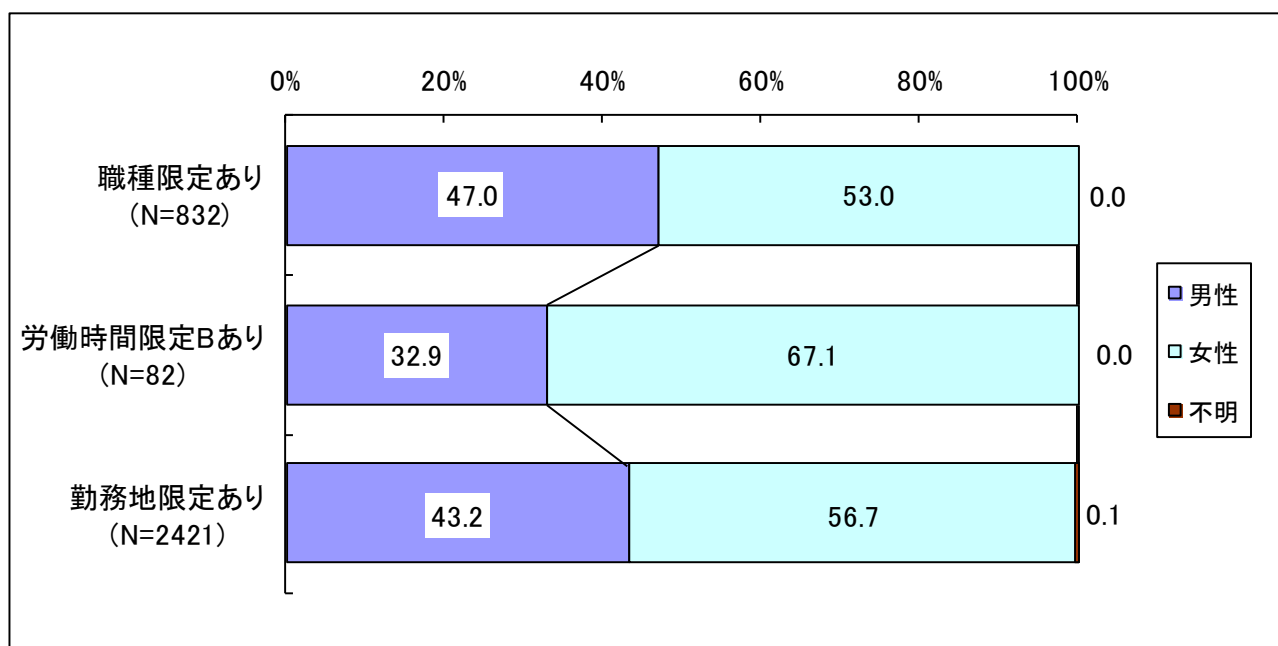
- 「多様な正社員」は男女がほぼ同数であるが、「いわゆる正社員」では男性が多く（72.1%）、「非正社員」では女性が多い（70.7%）。

【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Bあり」の者で女性が多い（67.1%）。

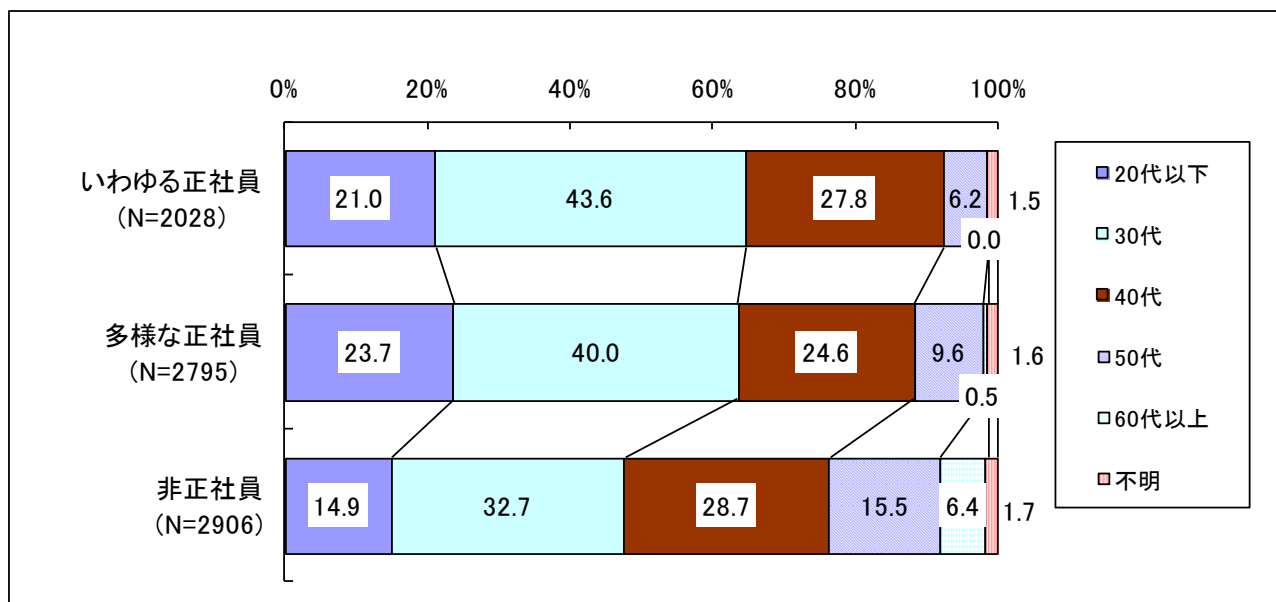
【図表 1－2】性別（限定の種類別）



(2) 年齢[問 A2]

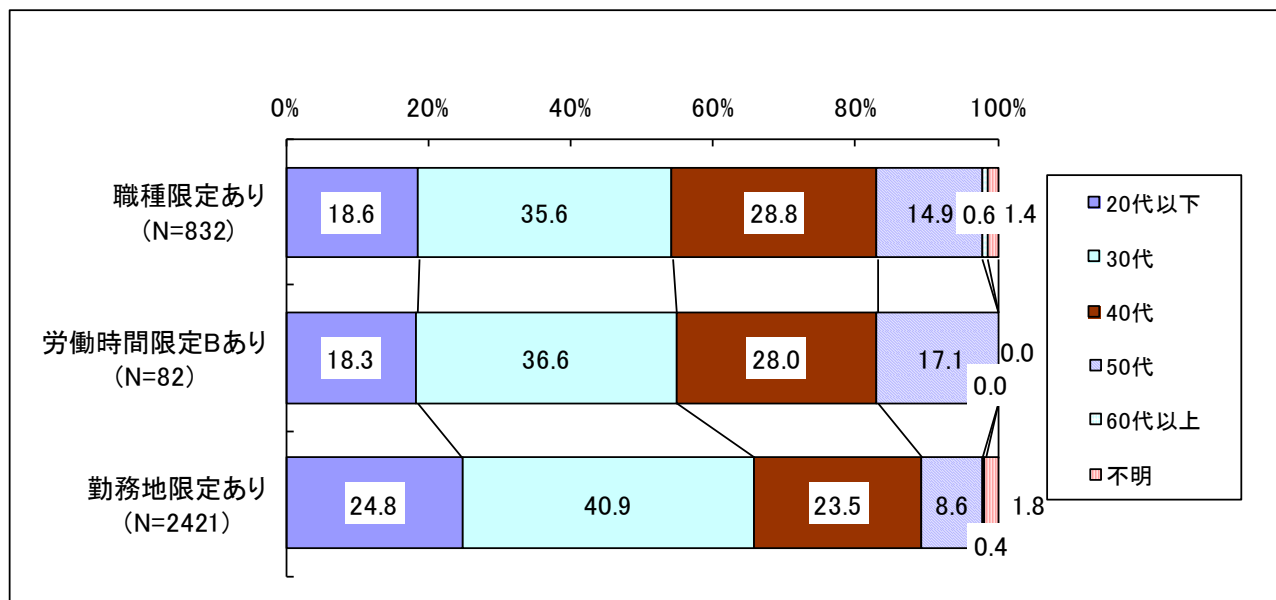
- ・ 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」、「非正社員」ともに「30代」が最も多い（それぞれ 43.6%、40.0%、32.7%）。

【図表 2－1】年齢（雇用区分別）



- ・ 限定の種類別では、「勤務地限定あり」の者で「30代」が多い（40.9%）。

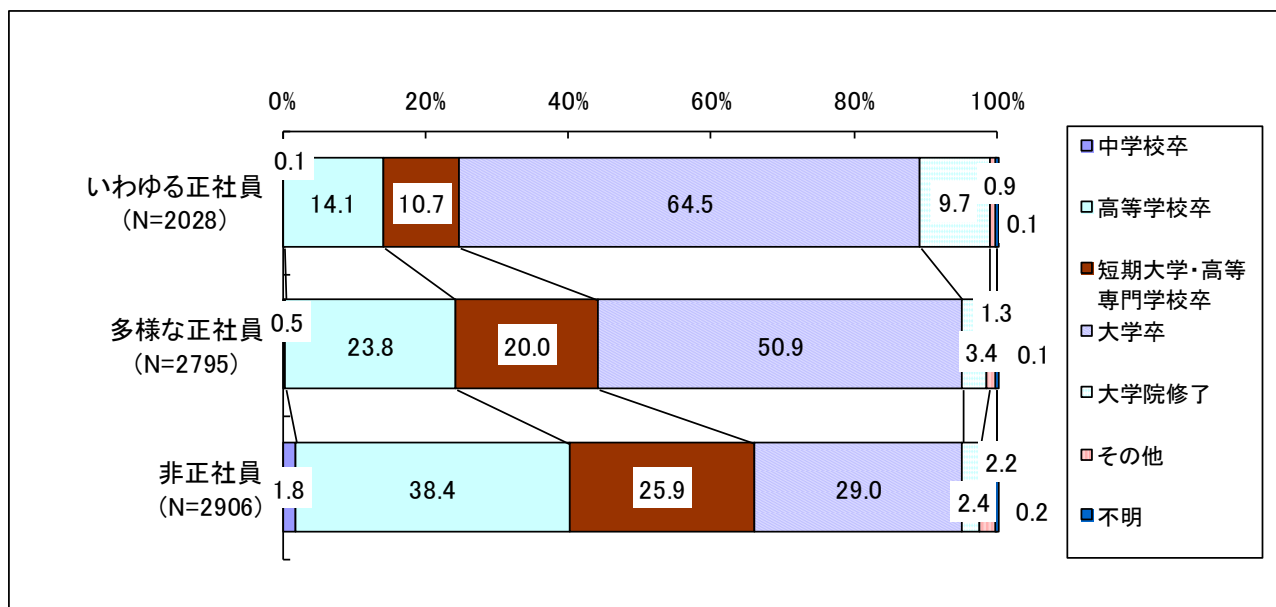
【図表 2－2】年齢（限定の種類別）



(3) 最終学歴[問 A3]

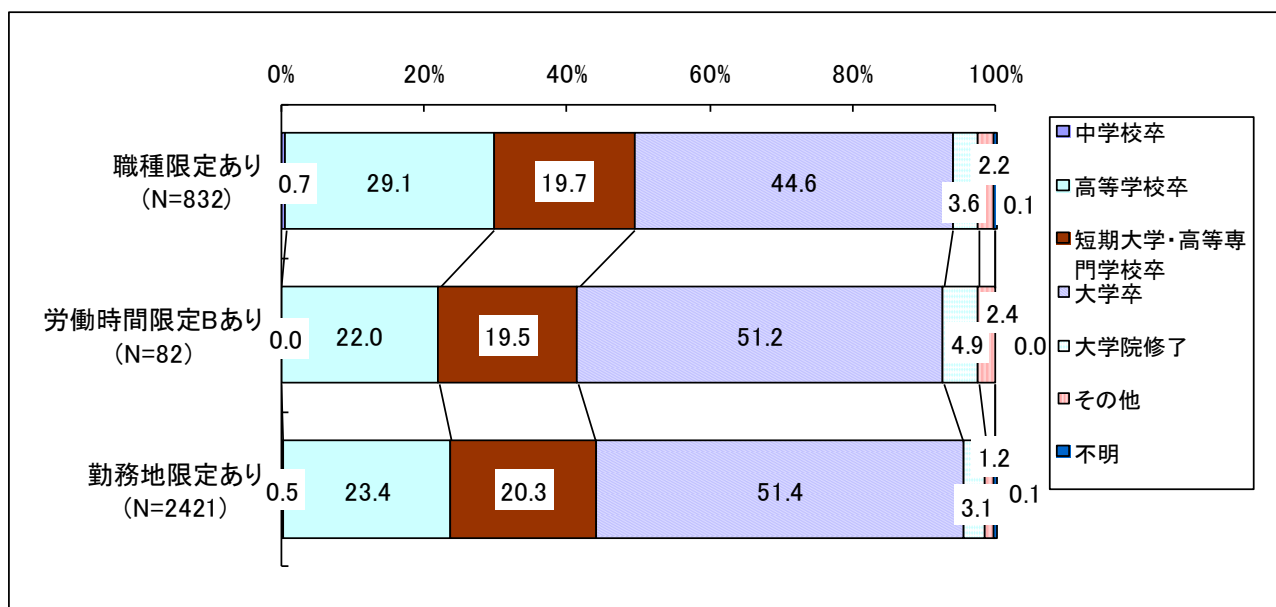
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では、「大学卒」が最も多いが（それぞれ 64.5%、50.9%）、「非正社員」では「高等学校卒」が最も多い（38.4%）。

【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。

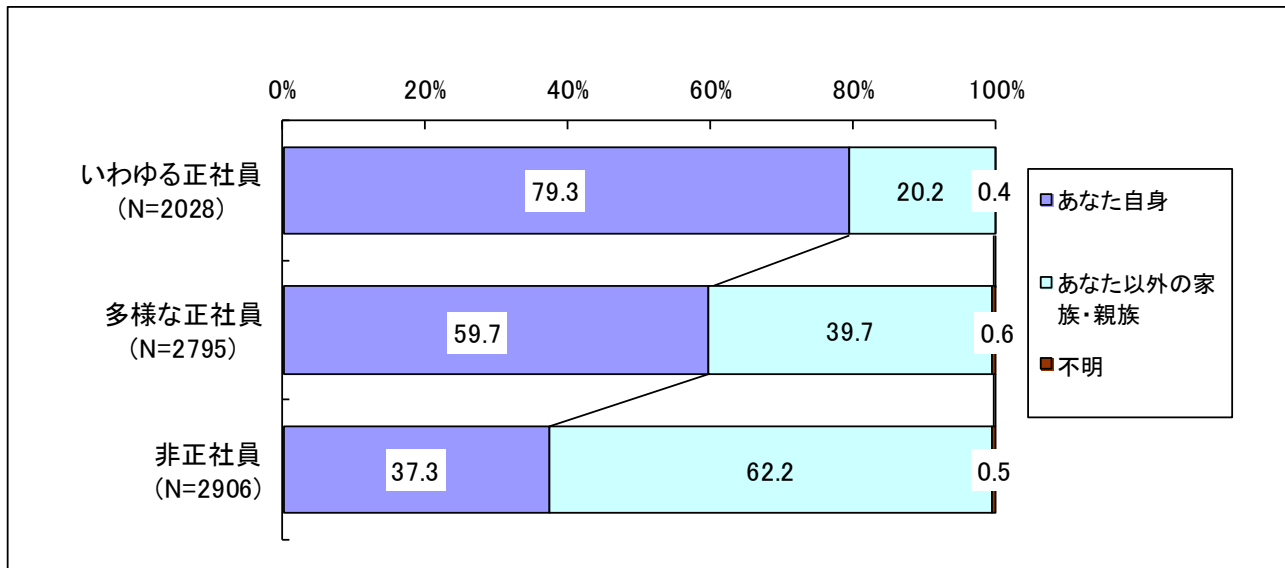
【図表 3－2】最終学歴（限定の種類別）



（４）主たる家計の維持者〔問 A5〕

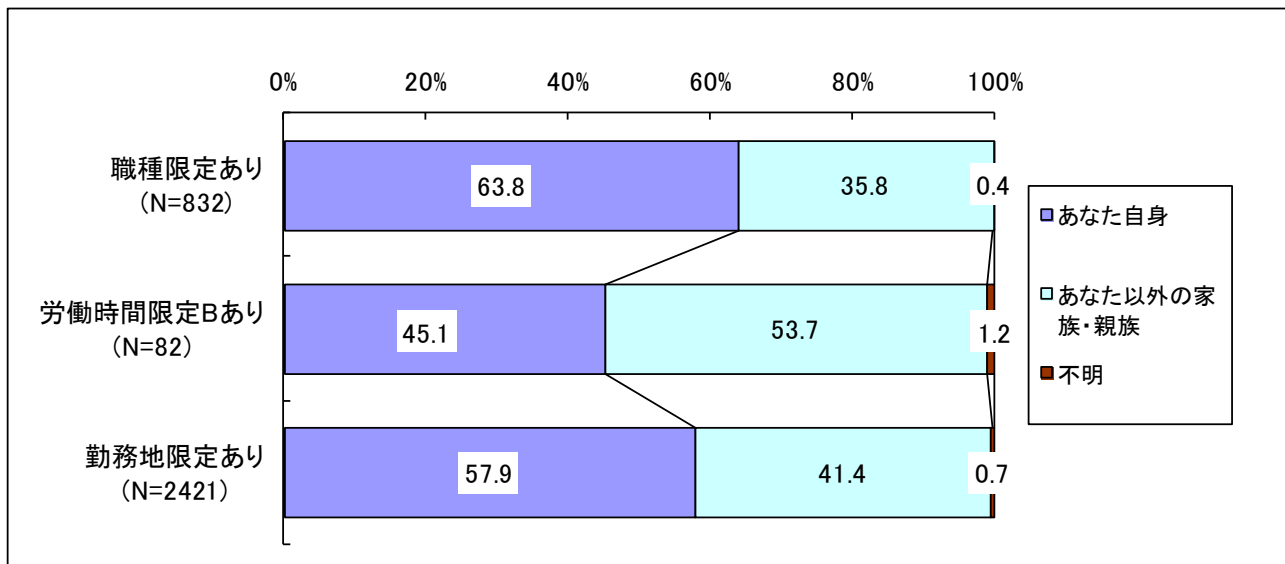
- ・ 主たる家計の維持者（世帯で最も収入が多い人）は、「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では「あなた（回答者）自身」が多い（それぞれ 79.3%、59.7%）一方、「非正社員」では「あなた（回答者）以外の家族・親族」が多い（62.2%）。

【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 B あり」の者では、「あなた（回答者）以外の家族・親族」が多い（53.7%）。

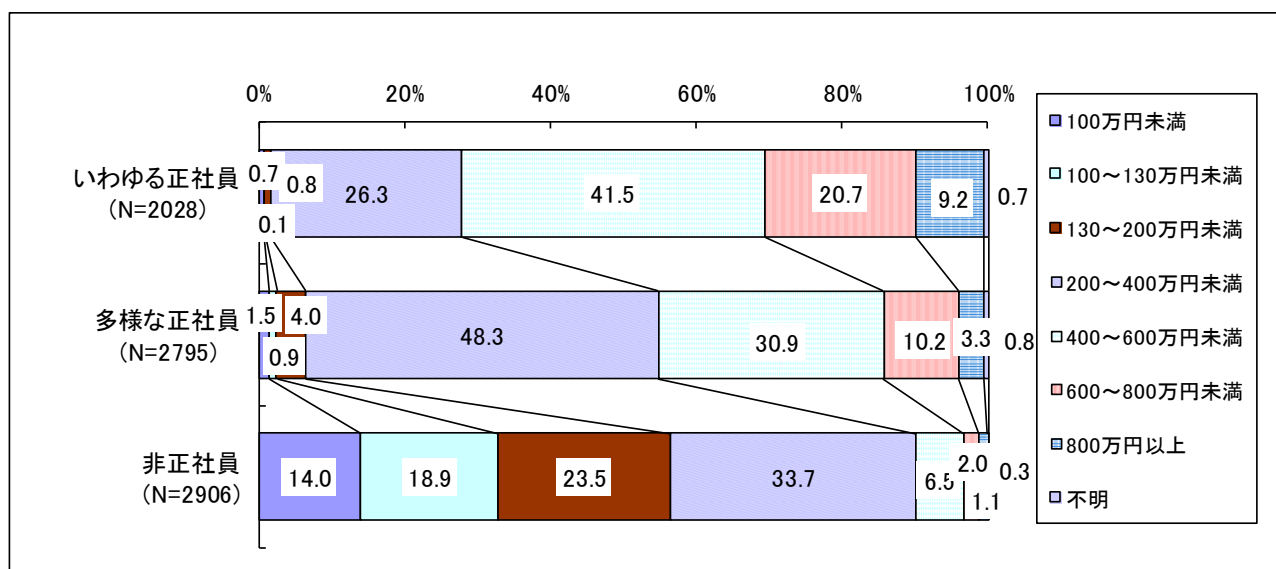
【図表４－２】主たる家計の維持者（限定の種類別）



(5) 2010 年の年収[問 C10]

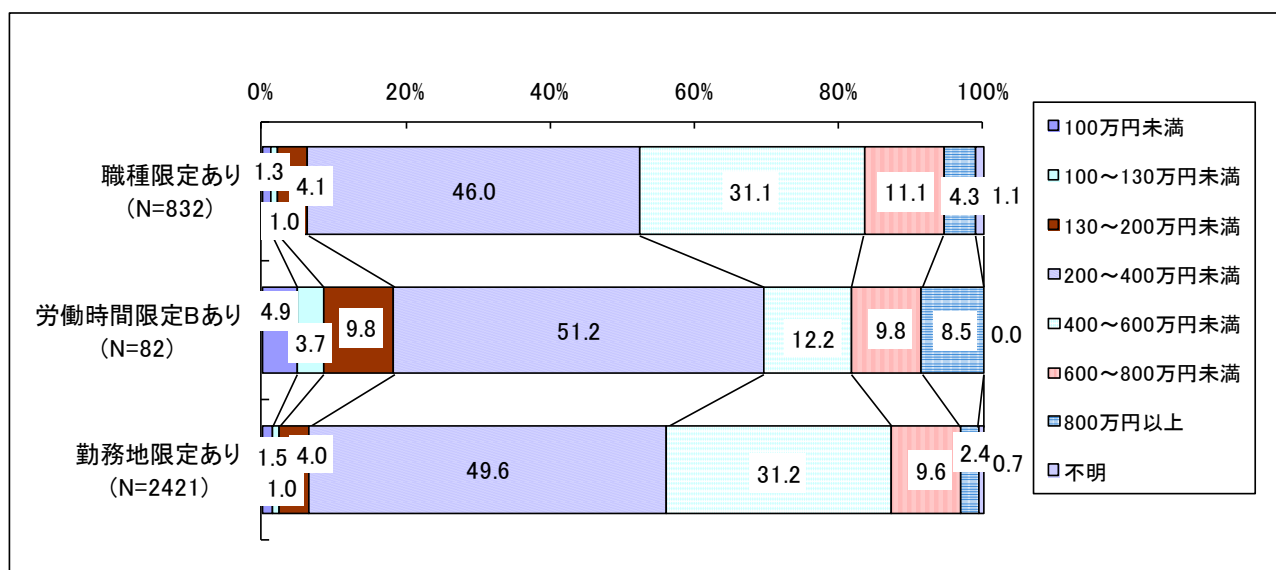
- ・ 「いわゆる正社員」では「400～600 万円未満」が最も多い（41.5%）一方、「多様な正社員」、「非正社員」では「200～400 万円未満」が最も多い（それぞれ 48.3%、33.7%）。
- ・ なお、「多様な正社員」では、「200～400 万円未満」に次いで「400～600 万円未満」が多くなっている（30.9%）のに対し、「非正社員」では「130～200 万円未満」が次いで多くなっている（23.5%）。

【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、次いで「400～600 万円未満」が多い。
- ・ 「労働時間限定 B あり」では、他の区分と比べ「400～600 万円未満」が相対的に少なく（12.2%）、「130～200 万円未満」が相対的に多い（9.8%）。

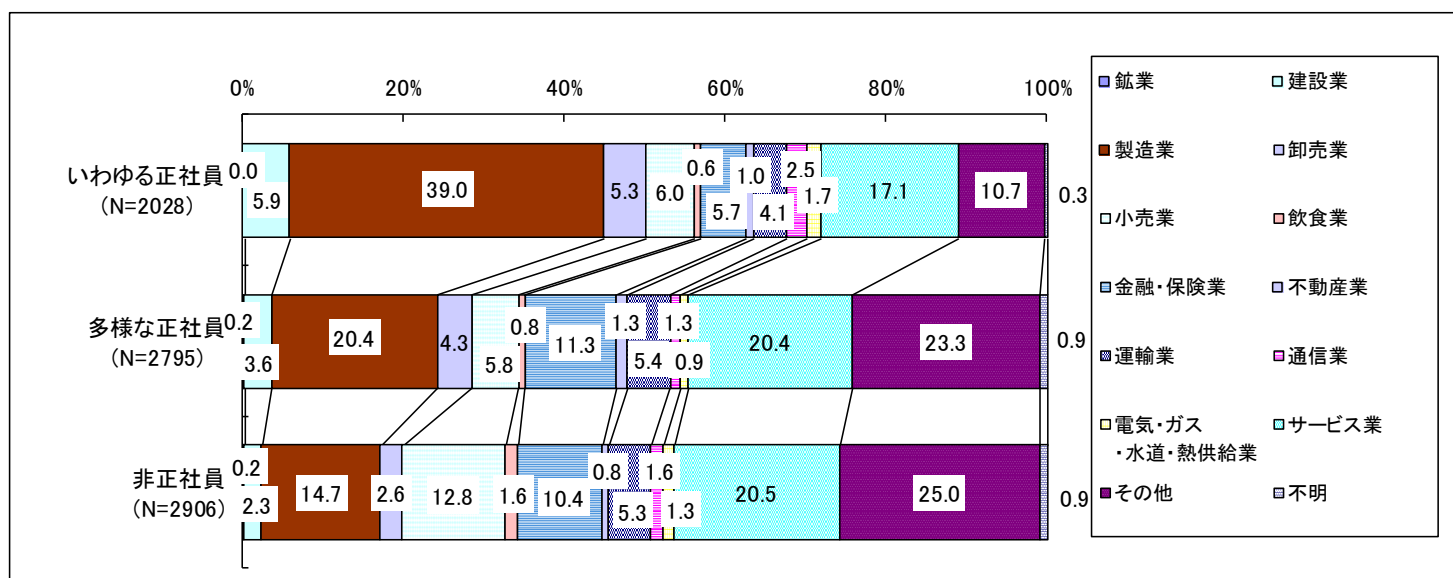
【図表 5－2】. 2010 年の年収（限定の種類別）



(6) 勤務先業種[問 B1]

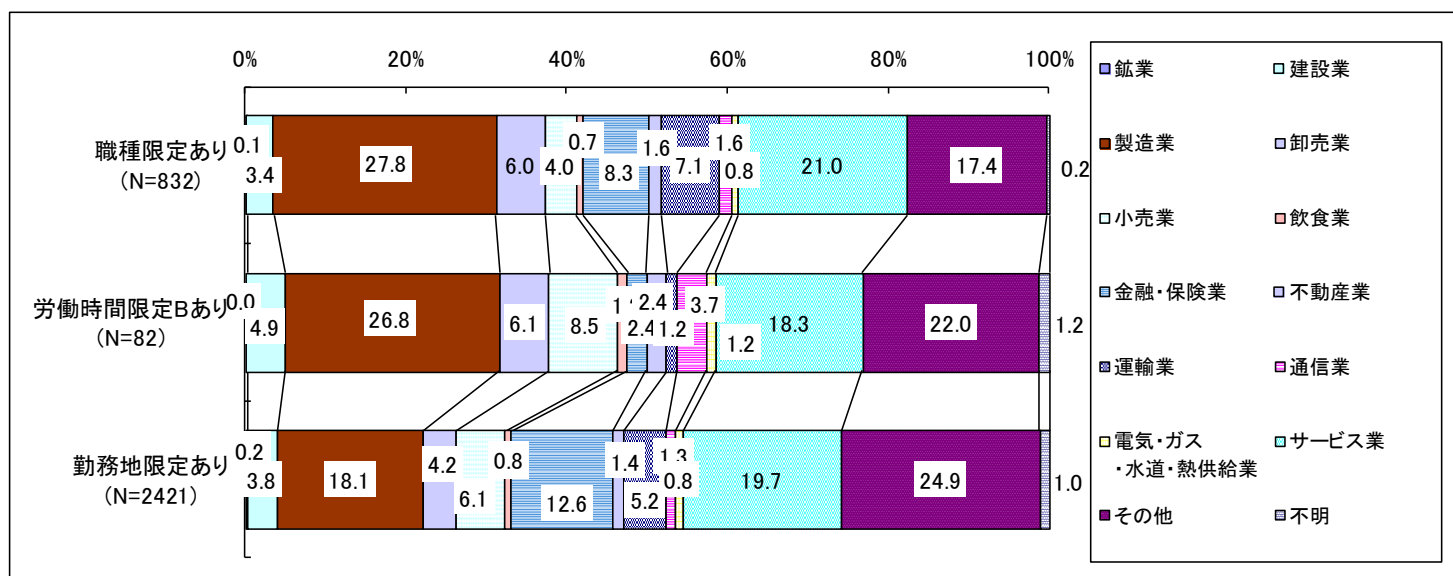
- ・ 「いわゆる正社員」では「製造業」が最も多い（39.0%）のに対し、「多様な正社員」では「その他」（23.3%）、「製造業（20.4%）」「サービス業（20.4%）」がいずれも2割程度で多い。
- ・ 一方、「非正社員」においても、「その他（25.0%）」、「サービス業（20.5%）」が2割強と多いが、「製造業（14.7%）」は若干少ない。

【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Bあり」の者では「製造業」が多いが（それぞれ27.8%、26.8%）、「勤務地限定あり」の者では「その他（24.9%）」「サービス業（19.7%）」が多い。

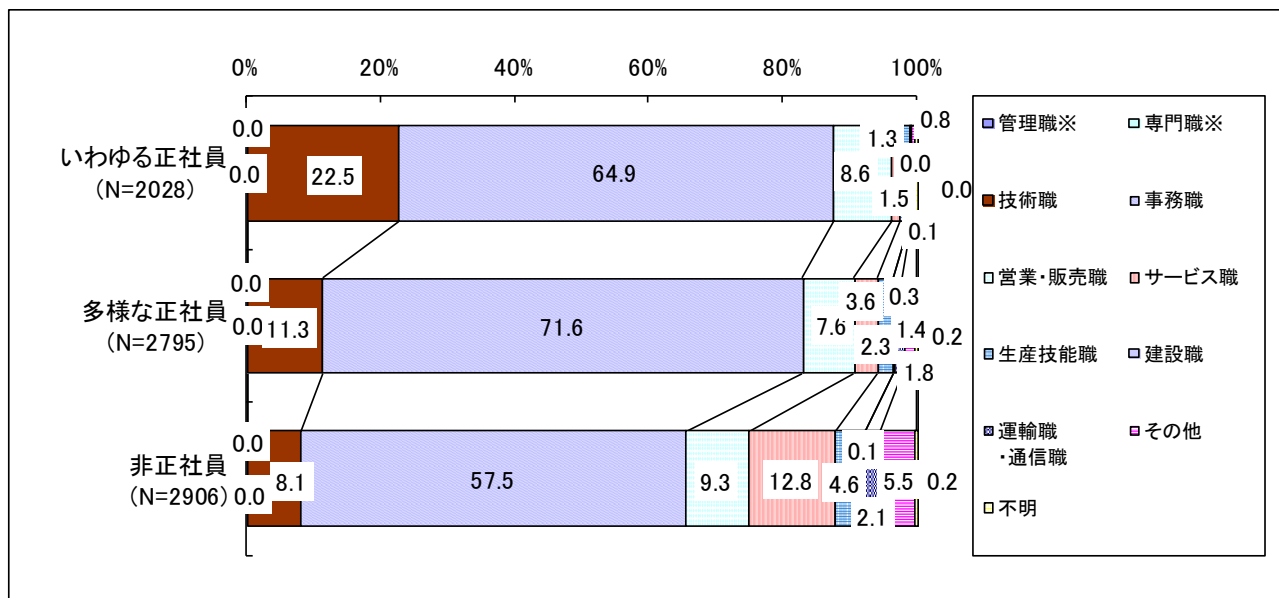
【図表6－2】勤務先業種（限定の種類別）



（７）従事している仕事の種類[問 B2]

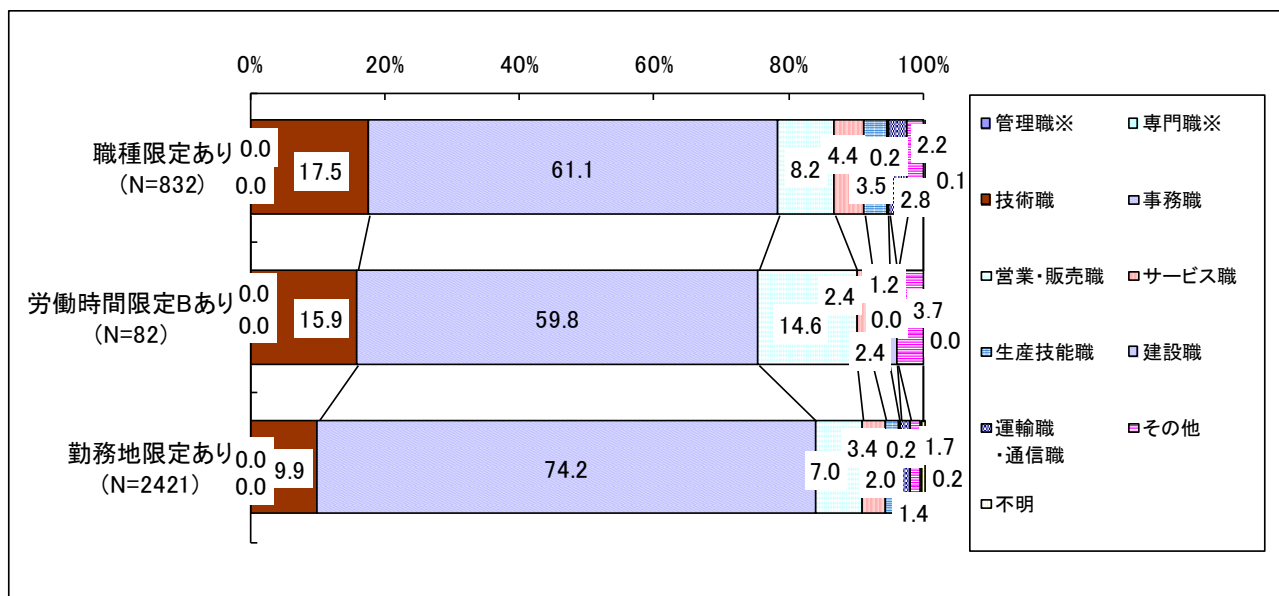
- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」、「非正社員」それぞれにおいて「事務職」が最も多い（それぞれ 64.9%、71.6%、57.5%）。次いで「いわゆる正社員」「多様な正社員」では「技術職」が多く（それぞれ 22.5%、11.3%）、「非正社員」では「サービス職（12.8%）」が多くなっている。

【図表 7－１】従事している仕事の種類（雇用区分別）



- 限定の種類別でも、「事務職」が最も多い。また、「職種限定あり」では、「技術職（17.5%）」が、「労働時間限定 B あり」では「営業・販売職（14.6%）」が、他の区分と比べて高くなっている。

【図表 7－２】従事している仕事の種類（限定の種類別）

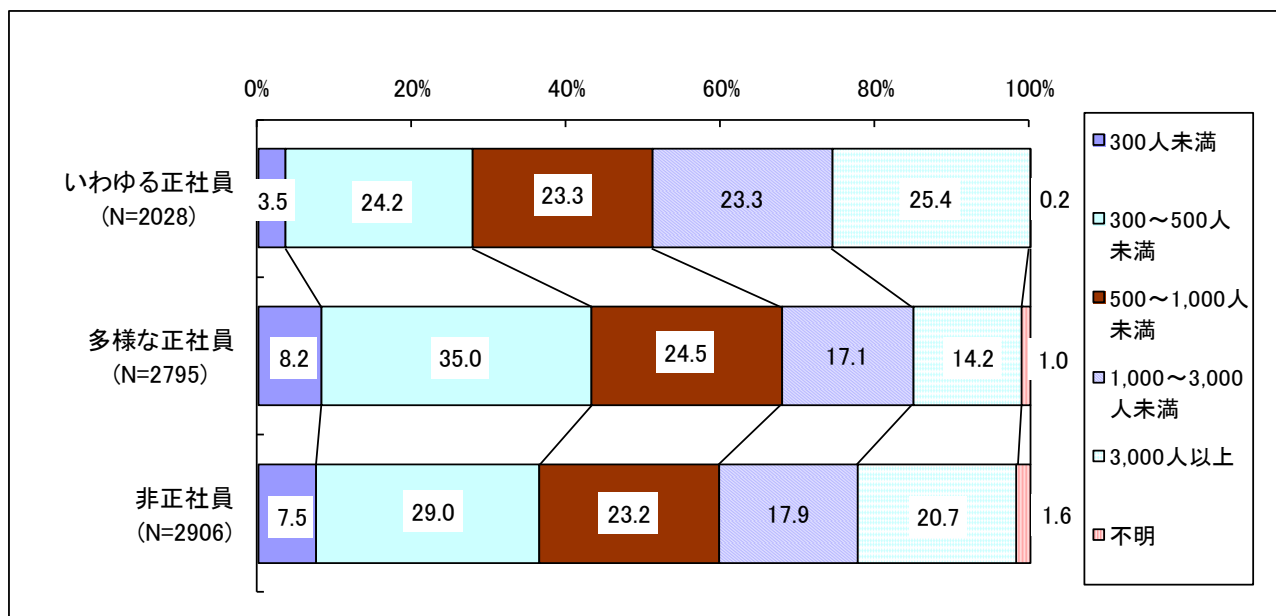


※「管理職」、「専門職」は、今回集計の対象外としている。

(8) 勤務先の従業員数[問 B4]

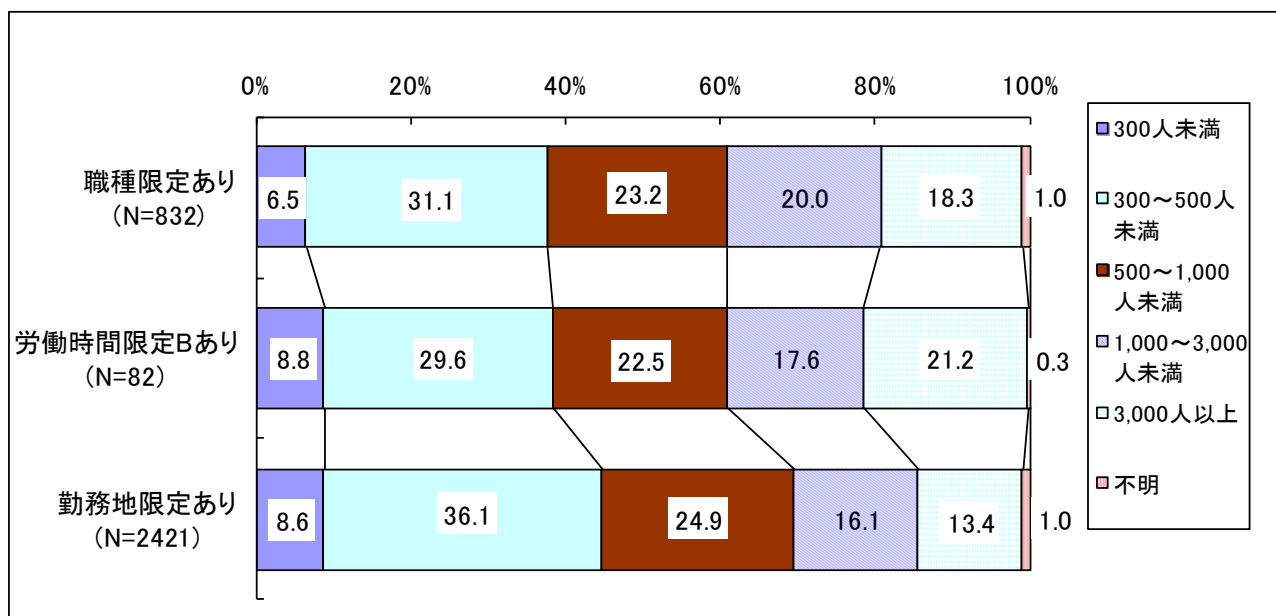
- ・ 「いわゆる正社員」では、「300～500 人未満」から「3,000 人以上」まで、満遍なく分布している。一方、「多様な正社員」、「非正社員」では、「300～500 人未満」が他の区分よりやや多くなっている（それぞれ 35.0%、29.0%）。

【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、「勤務地限定あり」で、「300～500 人未満」の割合が比較的高い（36.1%）。

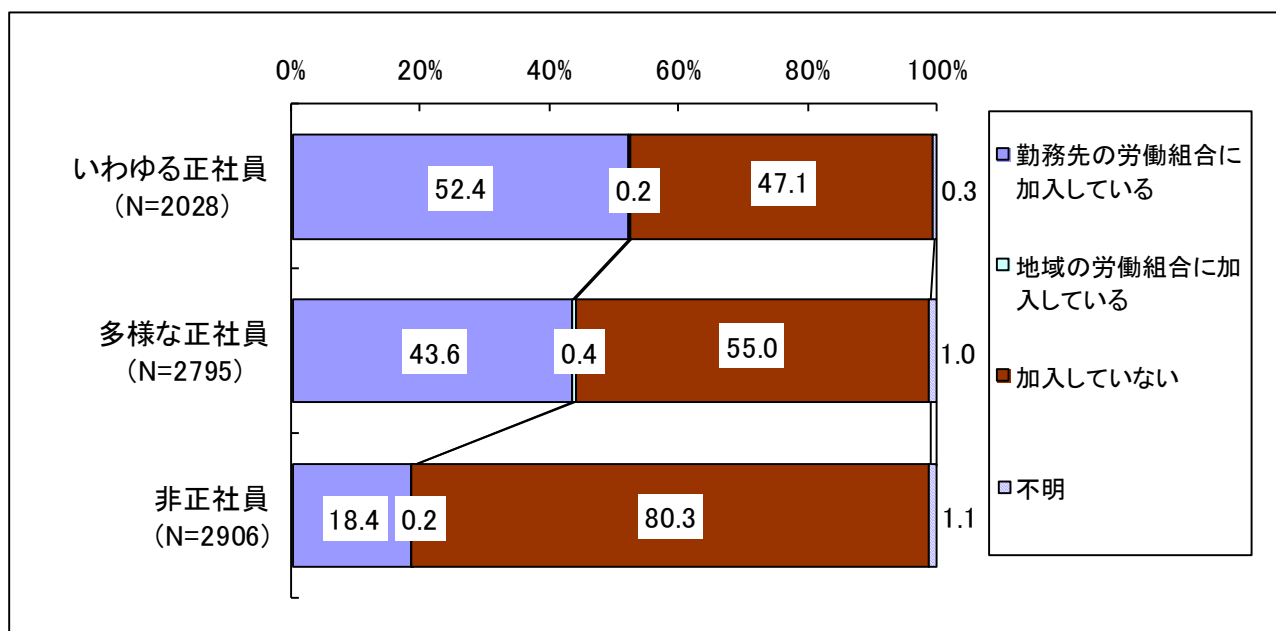
【図表 8－2】勤務先の従業員数（限定の種類別）



(9) 組合への加入状況[問 B5]

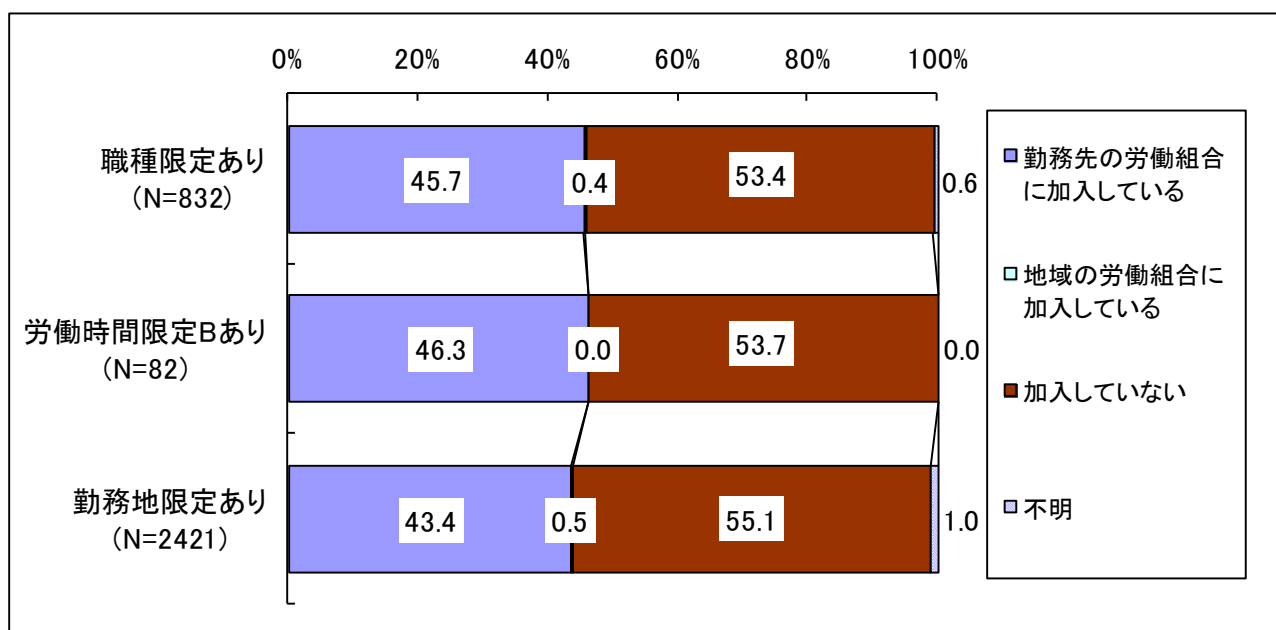
- ・ 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」は、「勤務先の労働組合に加入している」者が4割以上を占めているのに対し、「非正社員」では2割弱にとどまっている。

【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、「勤務地限定あり」の者で「加入していない」割合が若干高くなっている(55.1%)。

【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

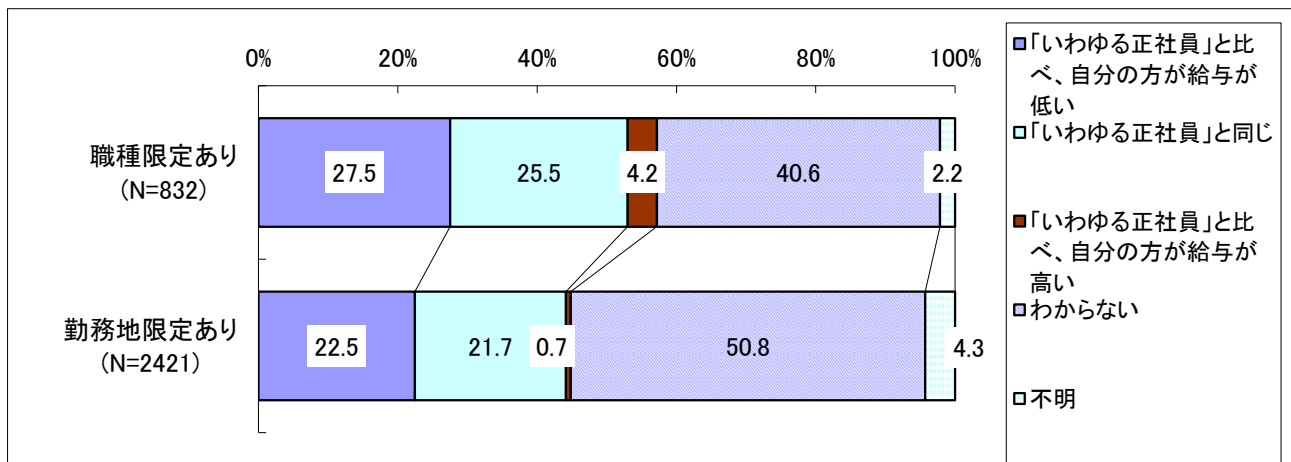
(1) いわゆる正社員との処遇の差

1) 給与[問 C11(2)、C12(2)、C13(2)]

- 「職種限定あり」「勤務地限定あり」の者では、『いわゆる正社員』と比べ、自分の方が給与が低い」割合が、『いわゆる正社員』と同じ」を若干上回っている。

※労働時間限定は、本設問回答者が少数であったため、分析対象としていない。

【図表 10】いわゆる正社員との給与の差（限定の種類別）

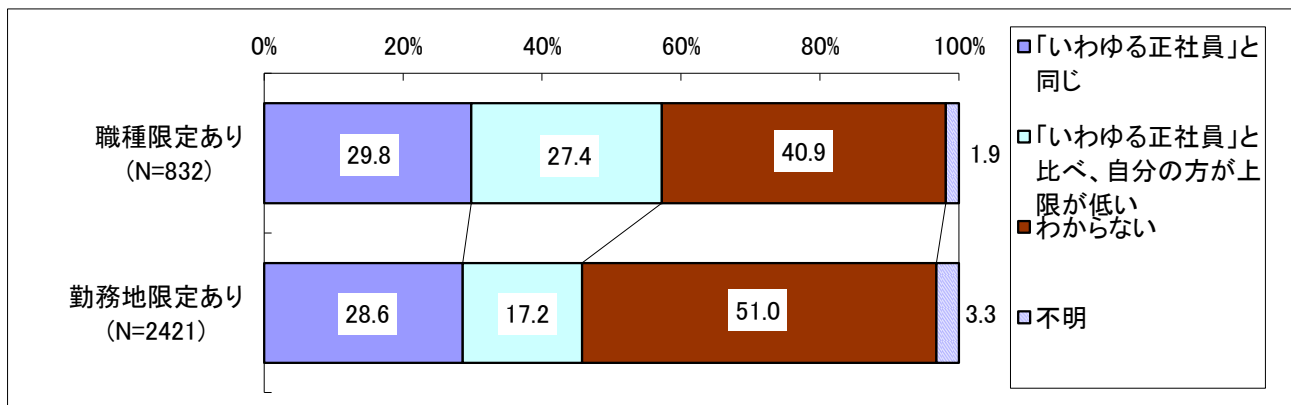


2) 昇進・昇格[問 C11(3)、C12(3)、C13(3)]

- 「職種限定あり」の者では、『いわゆる正社員』と同じ（29.8%）とする者の割合が、『いわゆる正社員』と比べ、自分の方が上限が低い（27.4%）とする者の割合とほぼ等しい。
- 「勤務地限定あり」の者では、『いわゆる正社員』と同じ（28.6%）とする者の割合が、『いわゆる正社員』と比べ、自分の方が上限が低い（17.2%）とする者の割合を上回っている。こ m r

※労働時間限定は、本設問回答者が少数であったため、分析対象としていない。

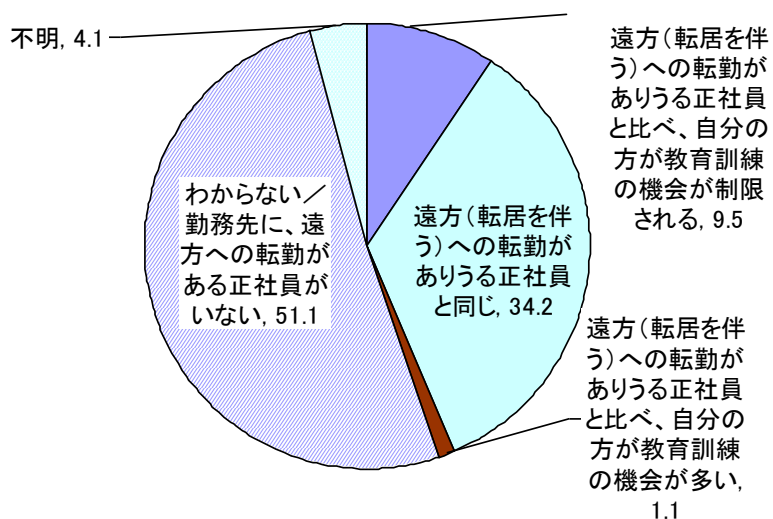
【図表 11】いわゆる正社員と労働時間限定正社員の昇進・昇格の差（限定の種類別）



3) 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 (34.2%)。

【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）許容しうる処遇水準〔問 D5〕

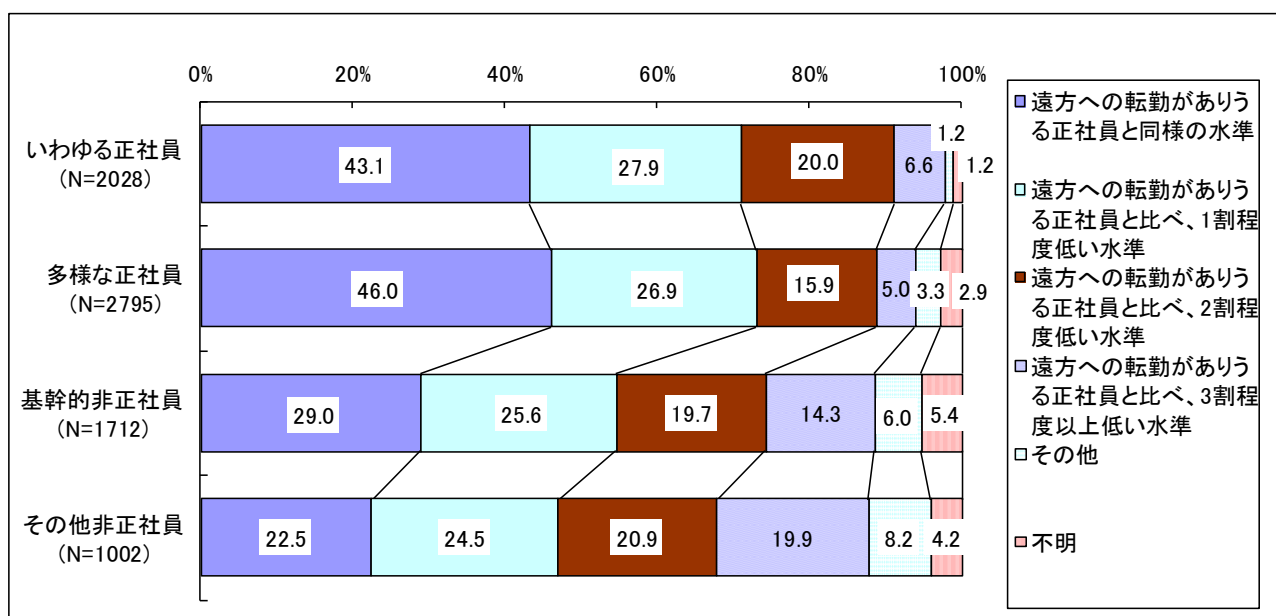
以下では、現在「多様な正社員」として働いている／いないにかかわらず、「多様な正社員」として働く場合に許容できる処遇水準を、雇用区分別に分析した。

1) 勤務地限定正社員として働く場合

① 時間当たりの給与水準

- ・ 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」とする回答がもっとも多い（それぞれ 43.1%、46.0%）。
- ・ 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（29.0%）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（24.5%）。

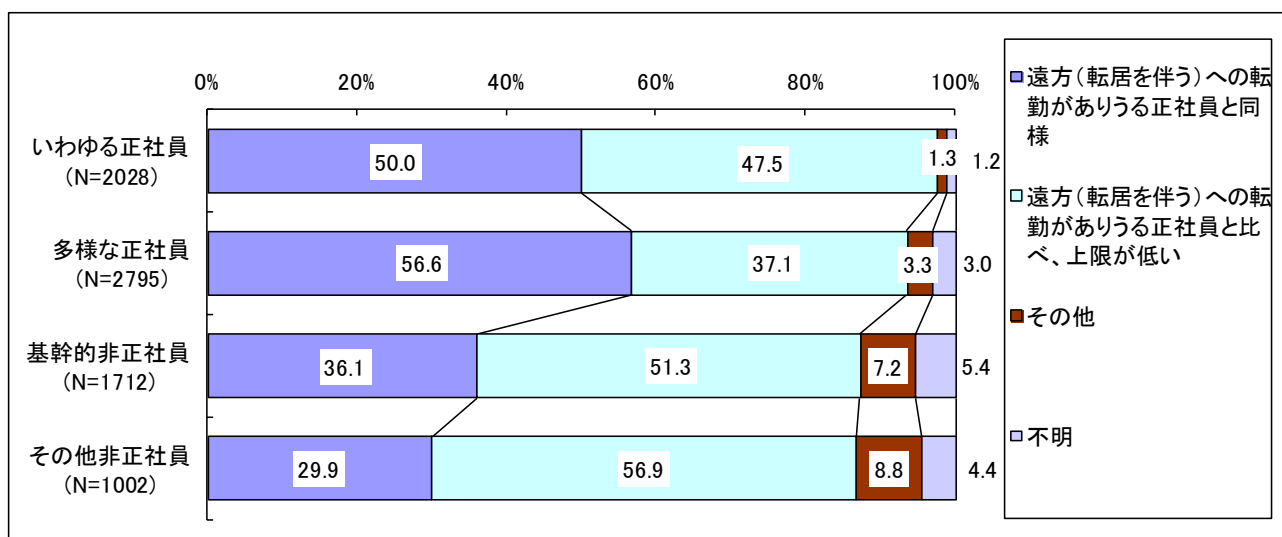
【図表 1 3】 許容しうる時間当たりの給与水準の差（雇用区分別）



②昇進・昇格

- ・現在の雇用区分が「多様な正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」の回答が多い（56.6%）。
- ・現在の雇用区分が「非正社員」では、「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。

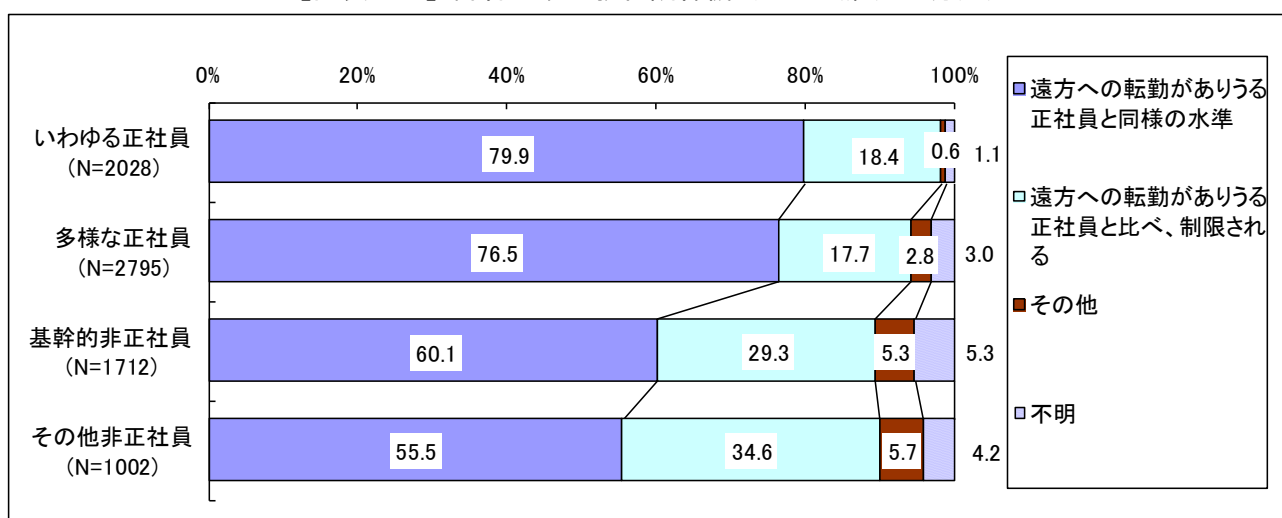
【図表 1 4】許容しうる昇進・昇格の差（雇用区分別）



③教育訓練の機会

- ・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（79.9%）。

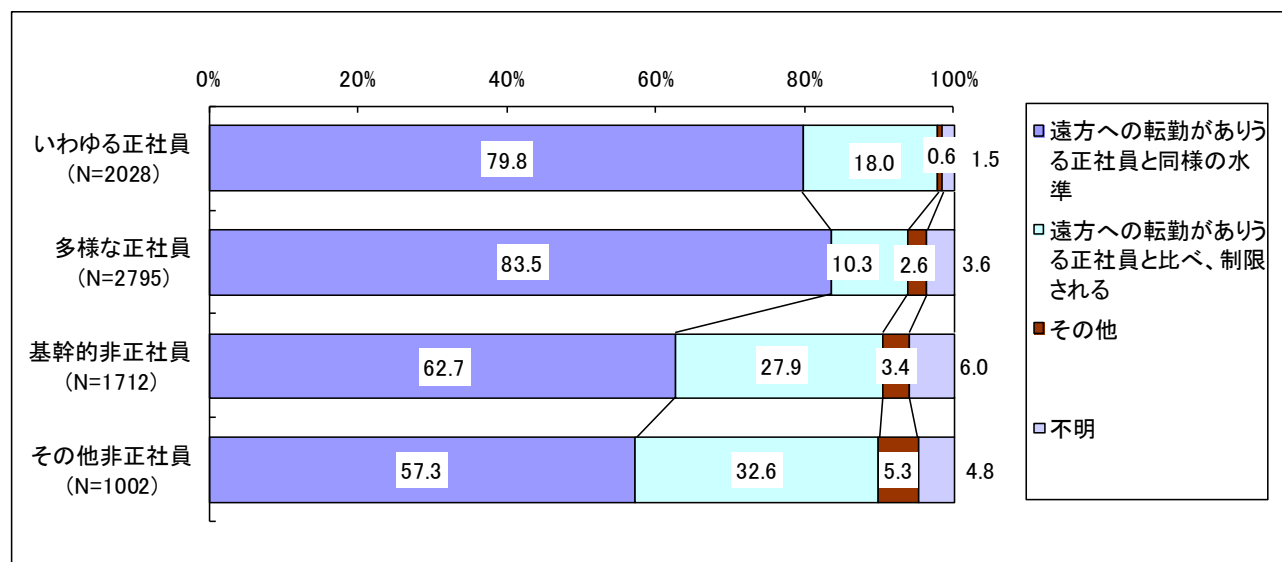
【図表 1 5】許容しうる教育訓練機会の差（雇用区分別）



④雇用保障の程度

- 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 1 6】許容しうる雇用保障の程度の差（雇用区分別）

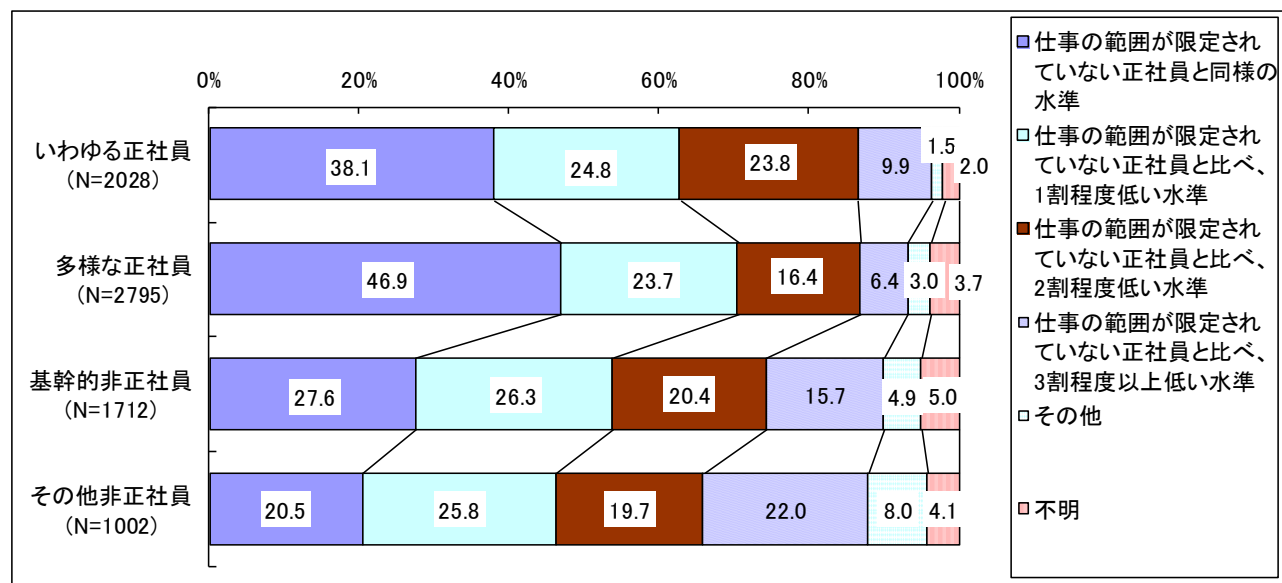


2)職種限定正社員として働く場合

①時間当たりの給与水準

- 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 38.1%、46.9%）。
- 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（22.0%）。

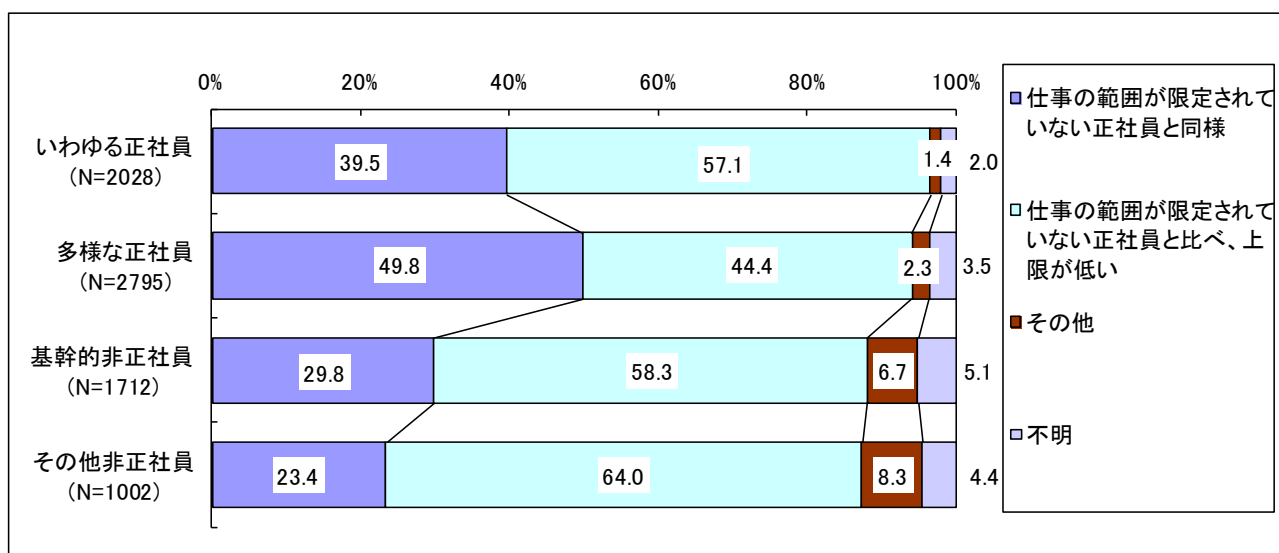
【図表 1 7】許容しうる時間当たりの給与水準の差（雇用区分別）



②昇進・昇格

- ・現在の雇用区分が「多様な正社員」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」の回答が多い（49.8%）。
- ・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。

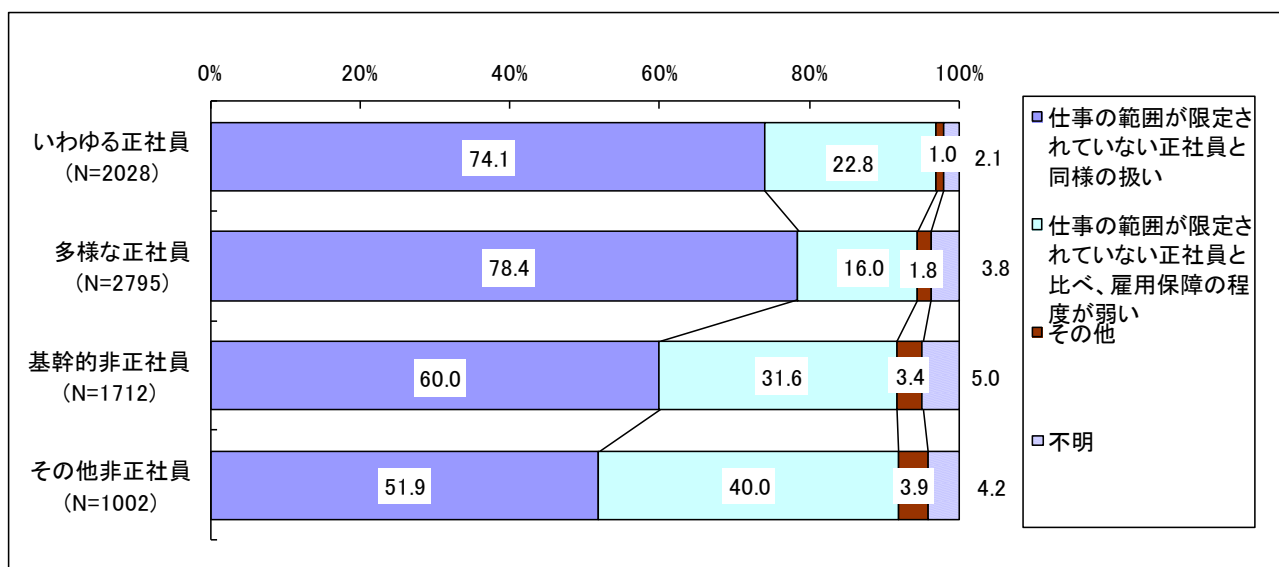
【図表 1 8】許容しうる昇進・昇格の差（雇用区分別）



③雇用保障の程度

- ・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 1 9】許容しうる雇用保障の程度の差（雇用区分別）

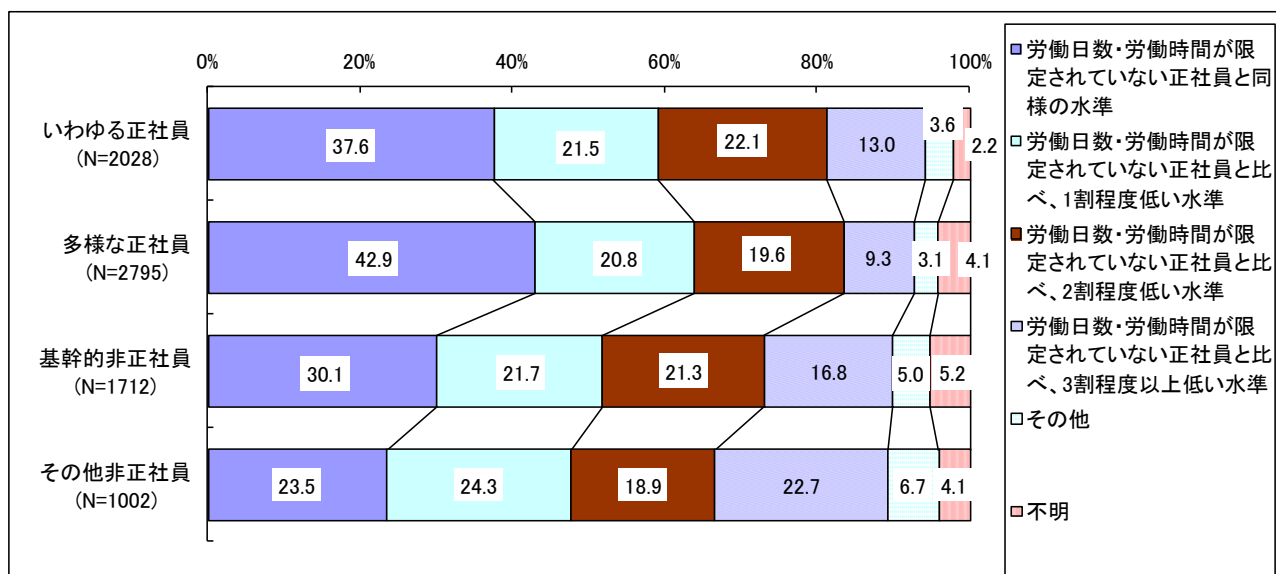


3)労働時間限定正社員として働く場合

①時間当たりの給与水準

- ・ 現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」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 37.6%、42.9%）。
- ・ 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（22.7%）。

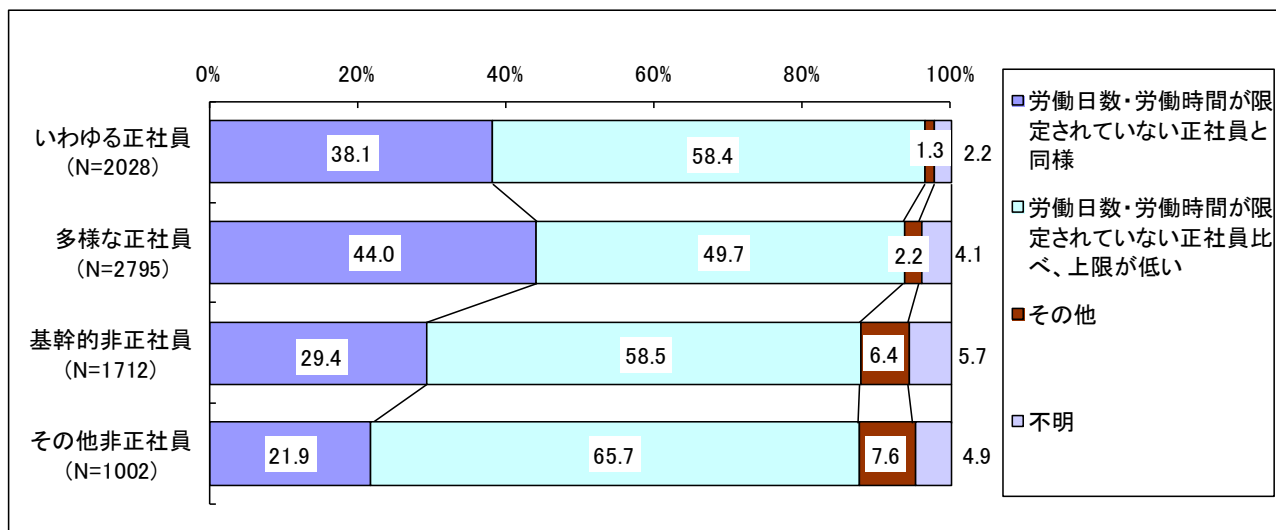
【図表 2 0】許容しうる時間当たりの給与水準の差（雇用区分別）



②昇進・昇格

- ・ 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（65.7%）。

【図表 2 1】許容しうる昇進・昇格の差（雇用区分別）

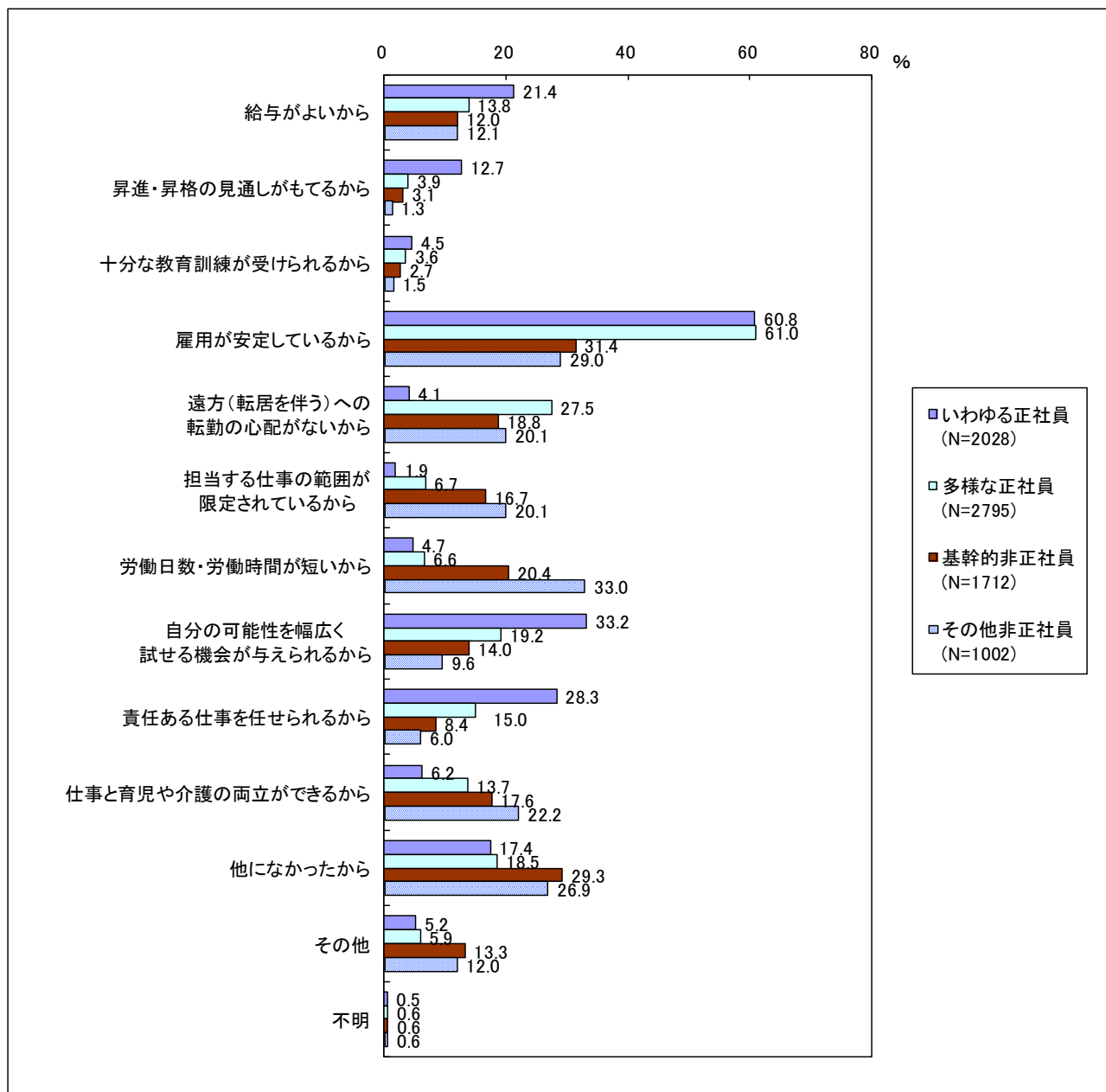


2 現在の働き方と今後の働き方の希望

(1) 現在の働き方を選択した理由[問 D1]

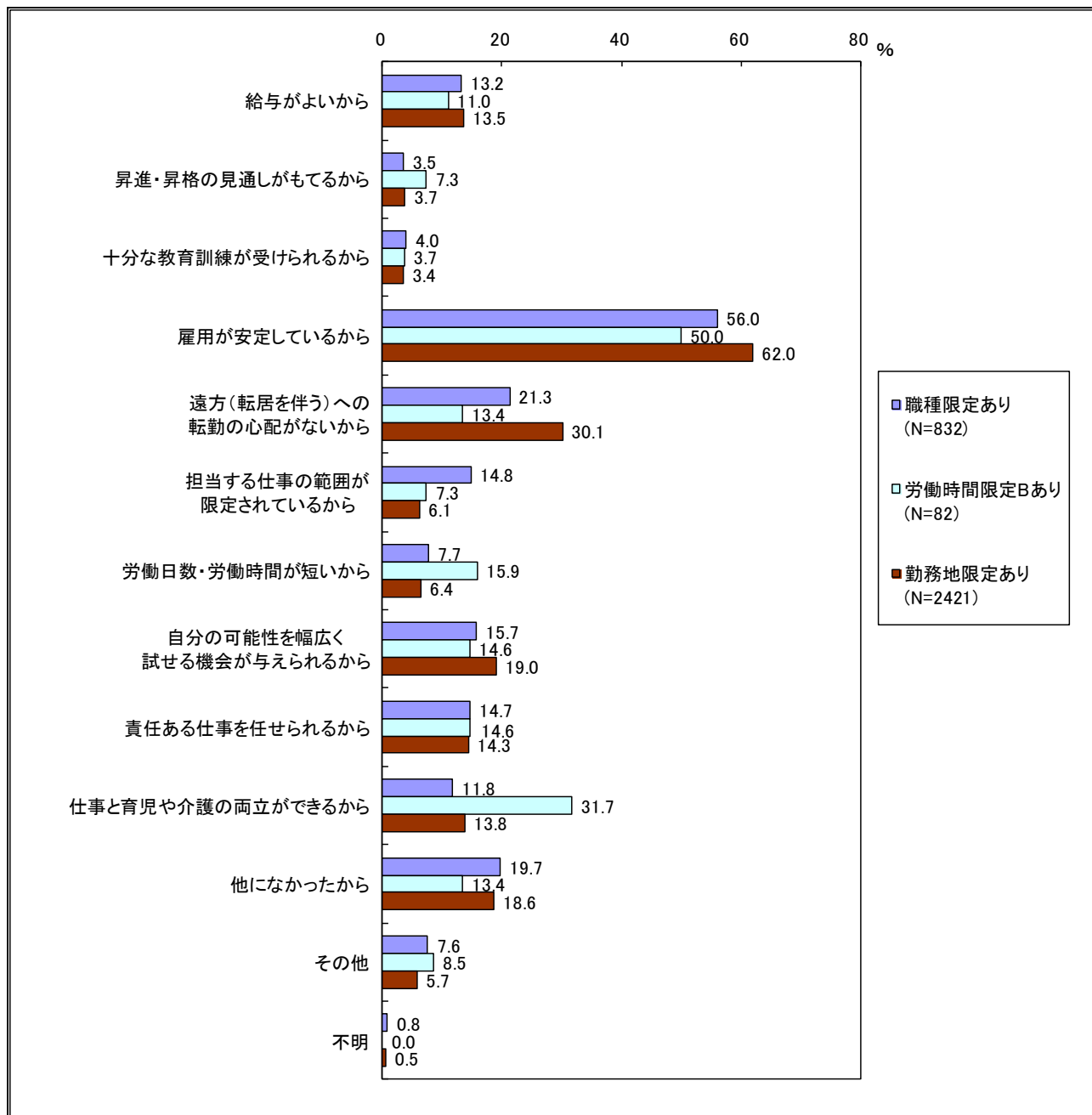
- 「いわゆる正社員」「多様な正社員」の者では、「雇用が安定しているから」とする者の割合が最も多く（それぞれ 60.8%、61.0%）、「非正社員」との差異が見られる。

【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、すべての区分において「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。

【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）

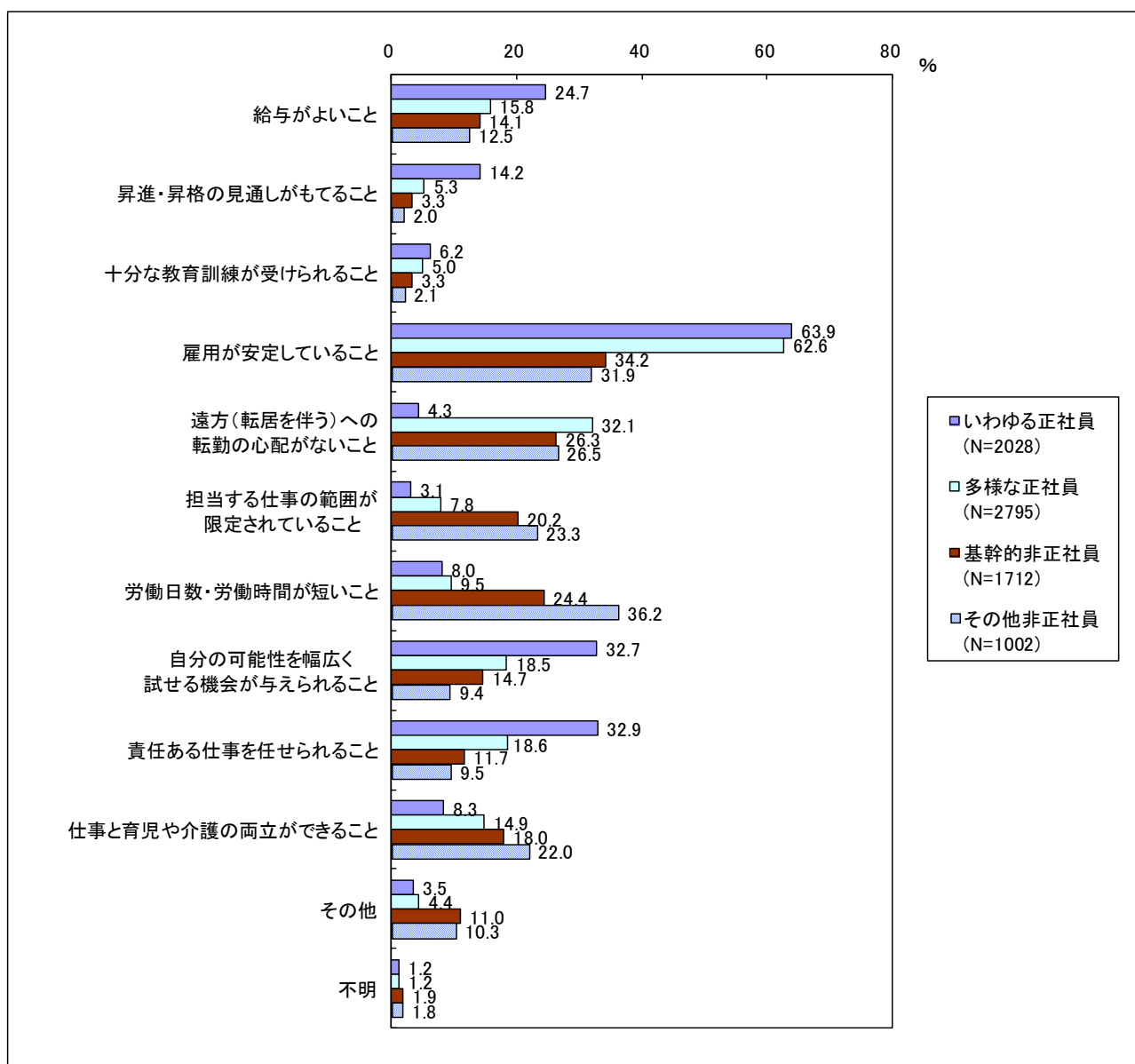


（２）今の「働き方」のメリット・デメリット

ア. 今の「働き方」のメリット[問 D2]

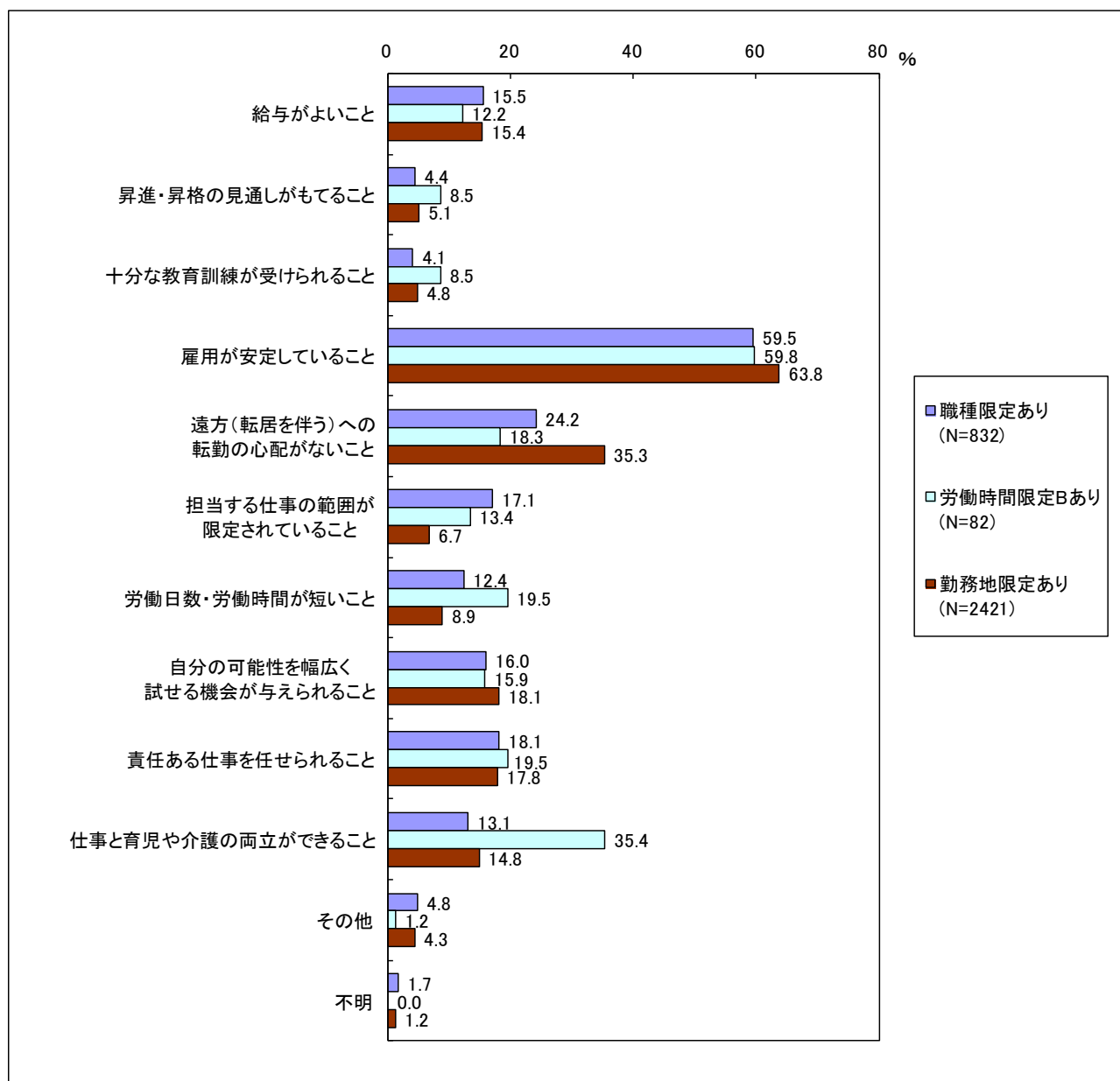
- ・ 「いわゆる正社員」「多様な正社員」の者では、「雇用が安定しているから」とする者の割合が最も多く（それぞれ 63.9%、62.6%）、「非正社員」との差異が見られる。
- ・ 「その他非正社員」では、「労働日数・労働時間が短いこと」が最も多い（36.2%）。

【図表２３－１】今の「働き方」のメリット（３つまで：雇用区分別）



- ・ 限定の種類別では、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。

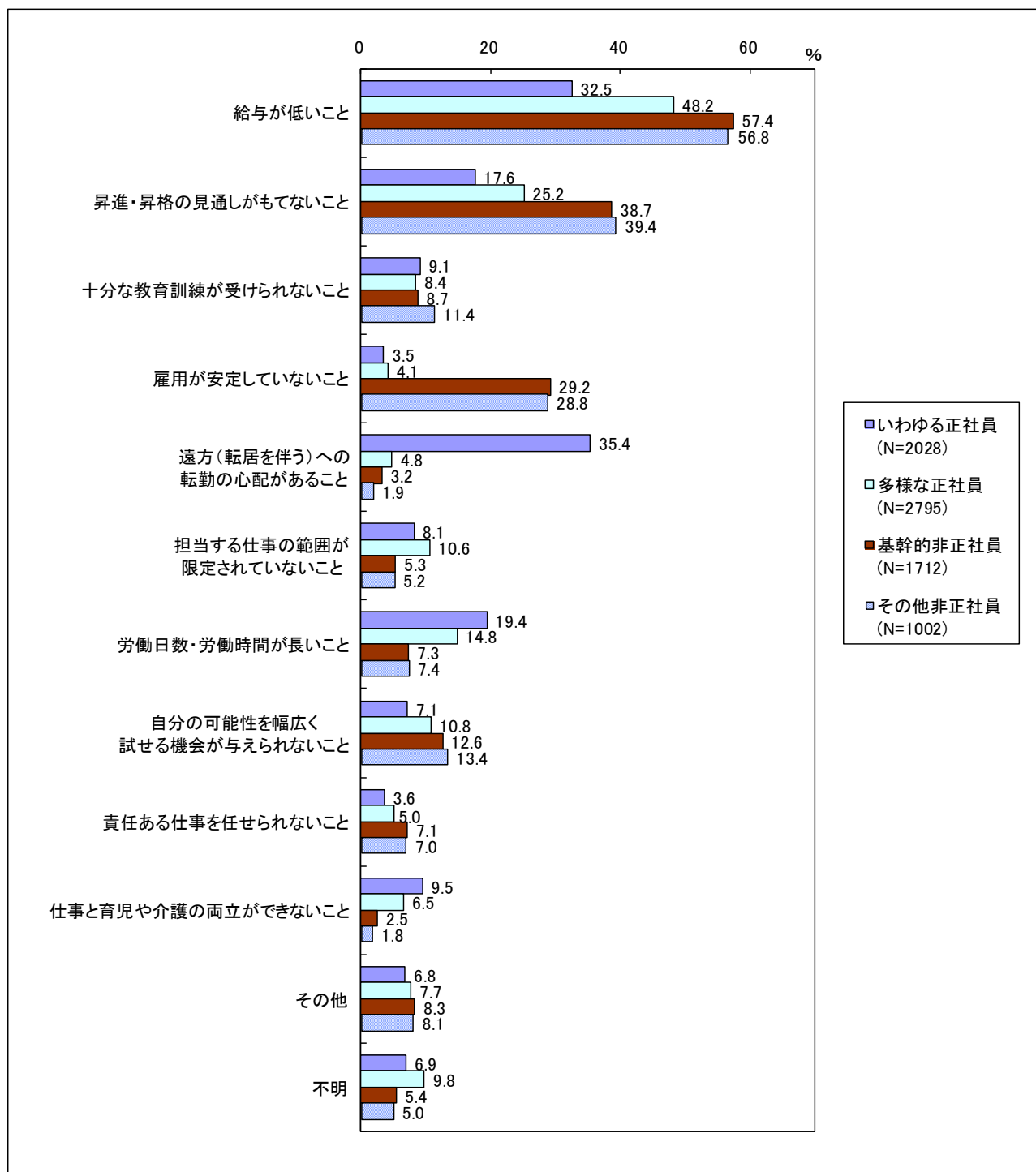
【図表 2 3 - 2】今の「働き方」のメリット（3つまで：限定の種類別）



イ. 今の「働き方」のデメリット[問 D3]

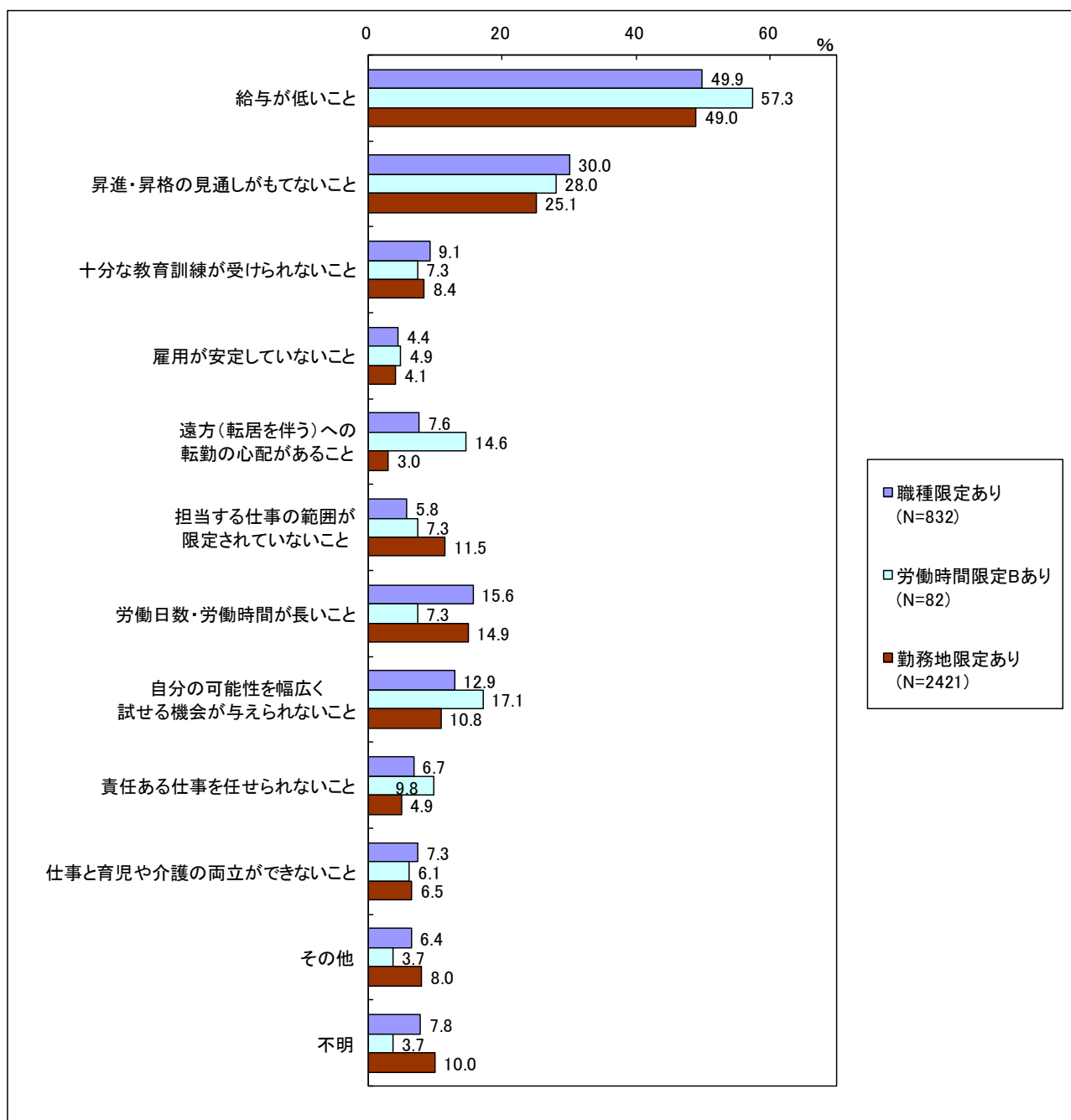
- ・ 「いわゆる正社員」を除くすべての区分において、「給与が低いこと」とする者の割合が最も高い。
- ・ 一方、「いわゆる正社員」では、「遠方への転勤の心配があること」とする者の割合が高い（35.4%）。

【図表 2 4 - 1】今の「働き方」のデメリット（3つまで：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。

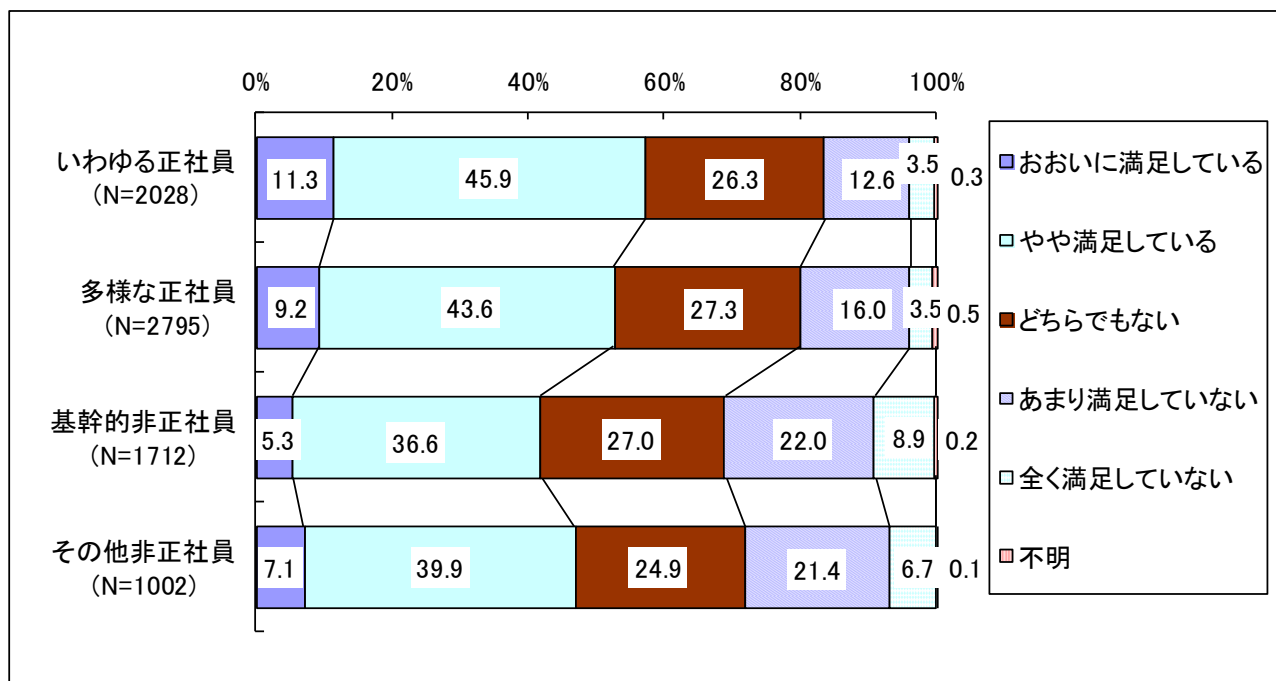
【図表 2 4 - 2】今の「働き方」のデメリット（3つまで：限定の種類別）



(3) 今の「働き方」の満足度[問 D4]

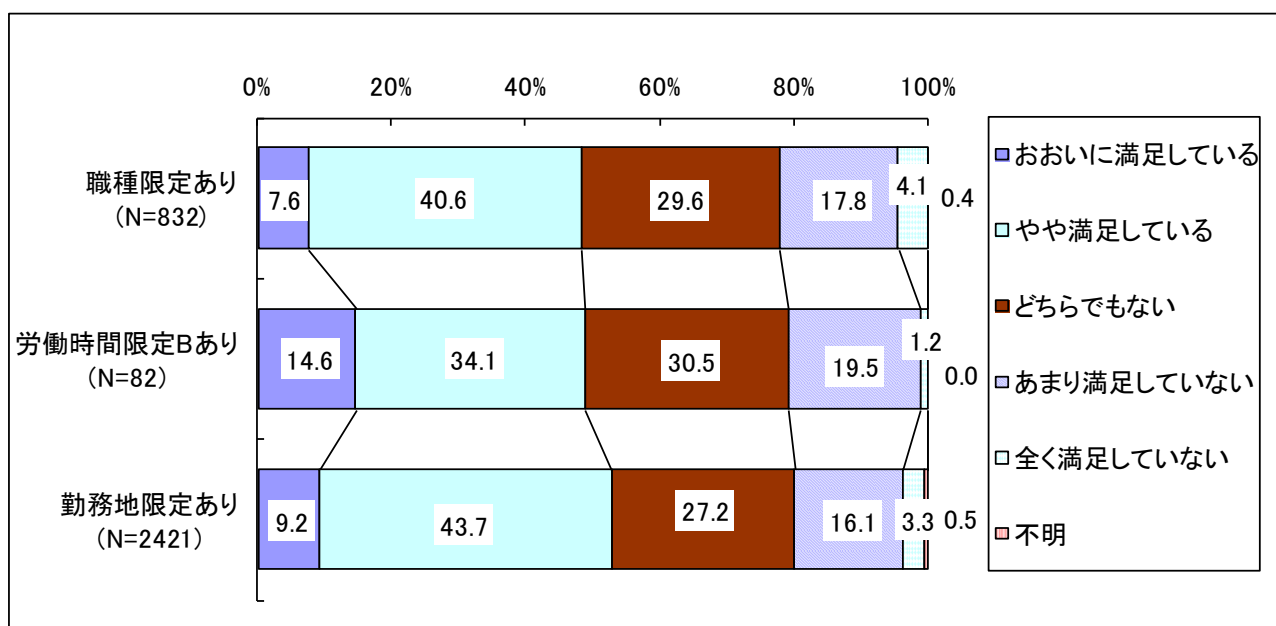
- 「いわゆる正社員」「多様な正社員」では、「おおいに満足している」「やや満足している」の合計が5割を超えている（それぞれ57.2%、52.8%）。

【図表 2 5－1】今の「働き方」の満足度（雇用区分別）



- 限定の種類別に見ると、「勤務地限定あり」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（52.9%）。

【図表 2 5－2】今の「働き方」の満足度（限定の種類別）



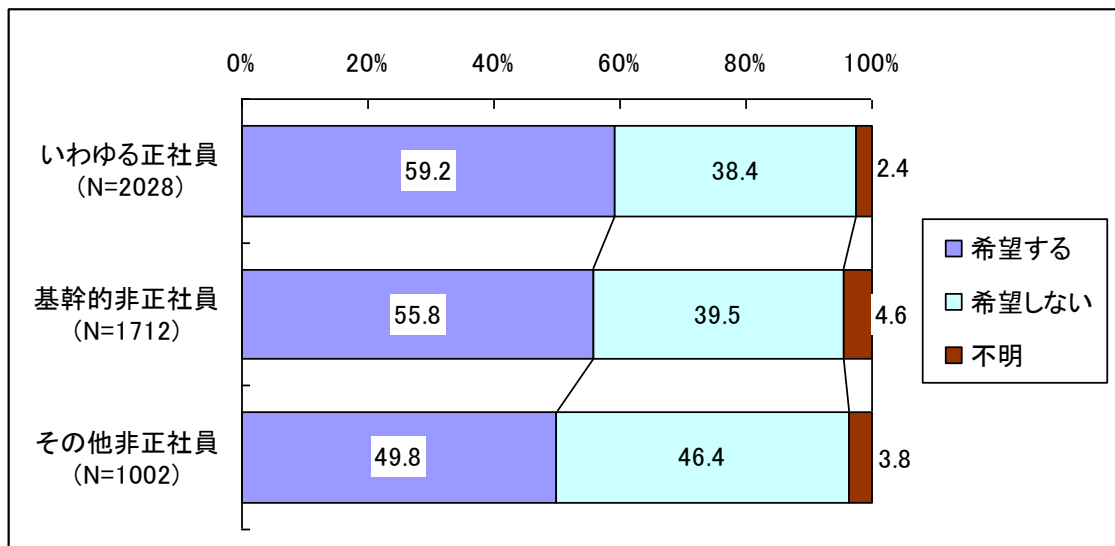
(4)「多様な正社員」への転換希望[問 D5]

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 59.2%、55.8%）。

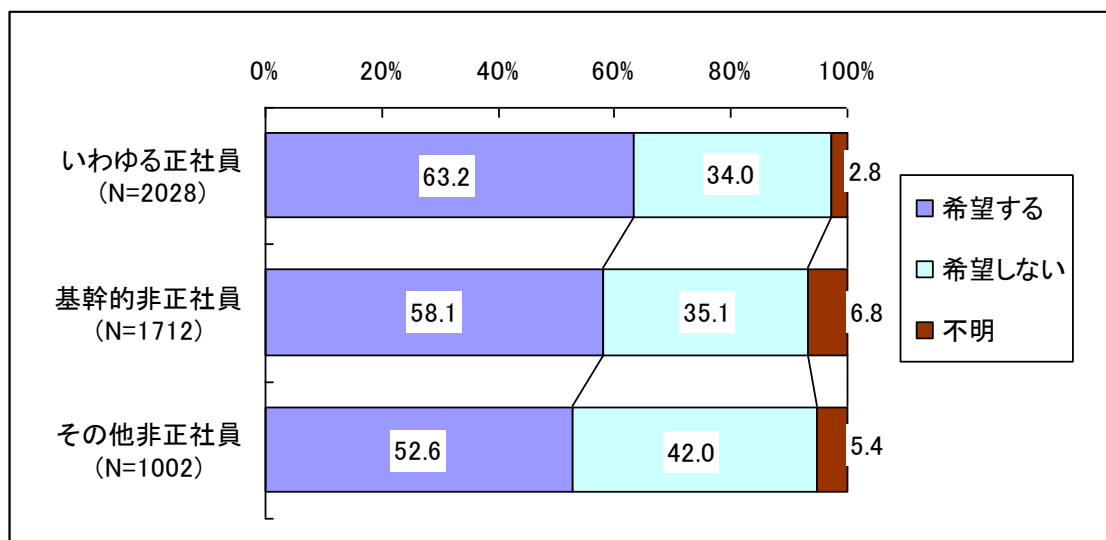
【図表 2 6】現在の「勤務地限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



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）

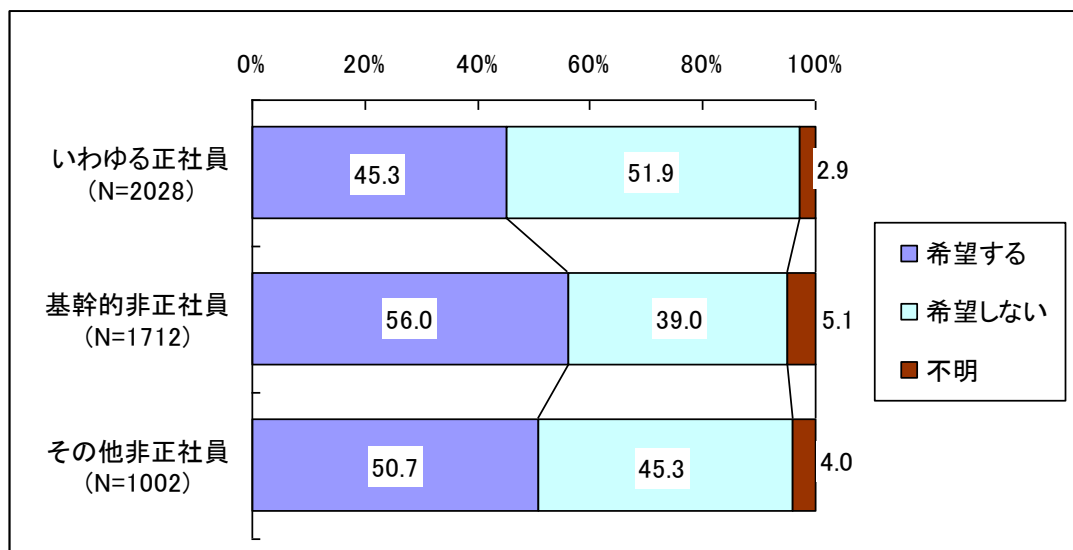


②職種限定正社員への転換希望

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（それぞれ56.0%、50.7%）。

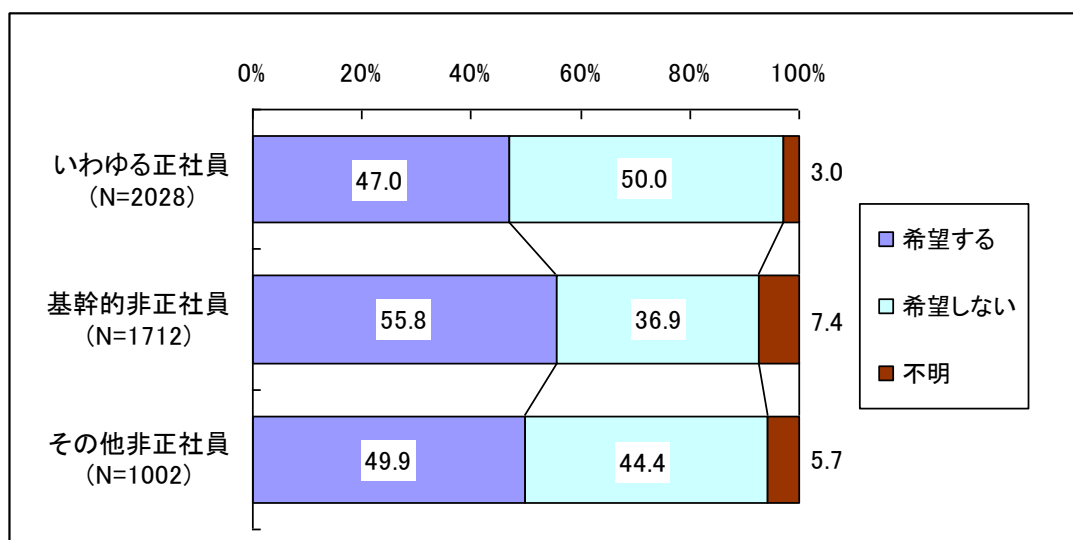
【図表28】現在の「職種限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- ・ 「基幹的非正社員」で「希望する」とする割合が5割を超えている（55.8%）。
- ・ 「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）

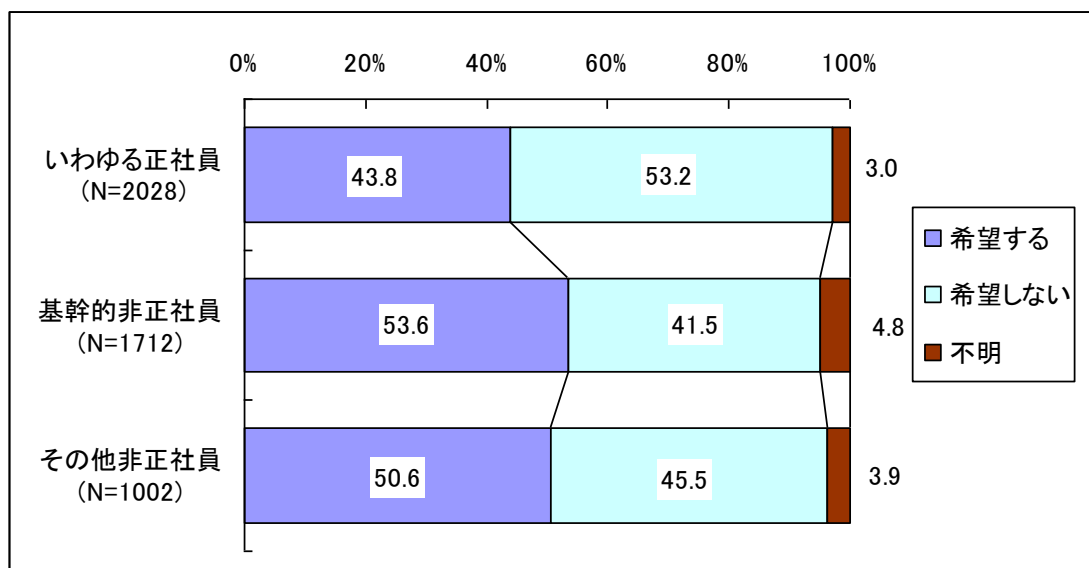


③労働時間限定正社員への転換希望

ア. 現在

- ・ 「いわゆる正社員」では、「希望しない」割合が「希望する」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（53.6%）。

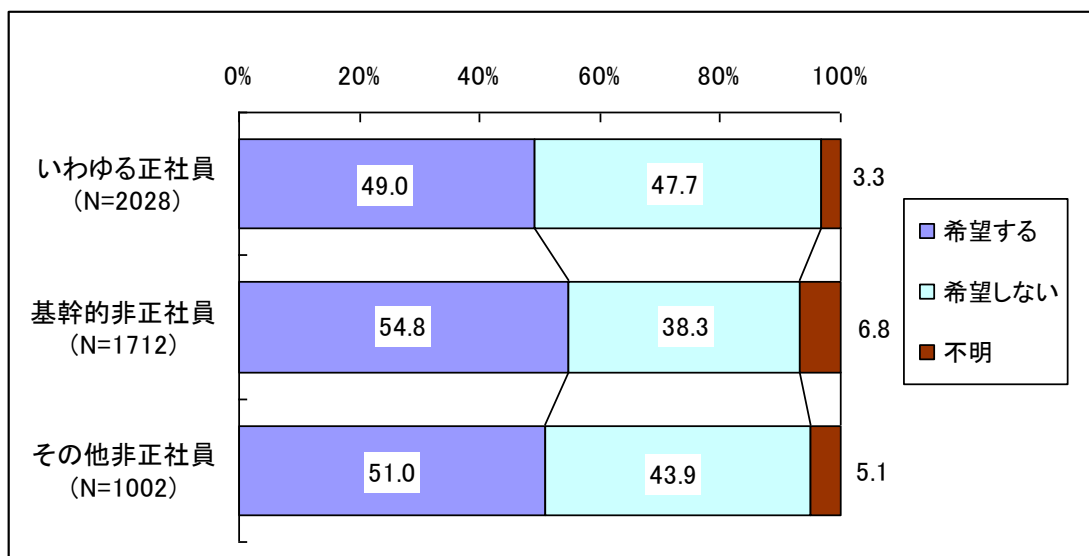
【図表 3 0】現在の「労働時間限定正社員」への転換希望（雇用区分別）



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）



(5)「多様な正社員」への転換希望者の許容しうる処遇水準 [問 D5]

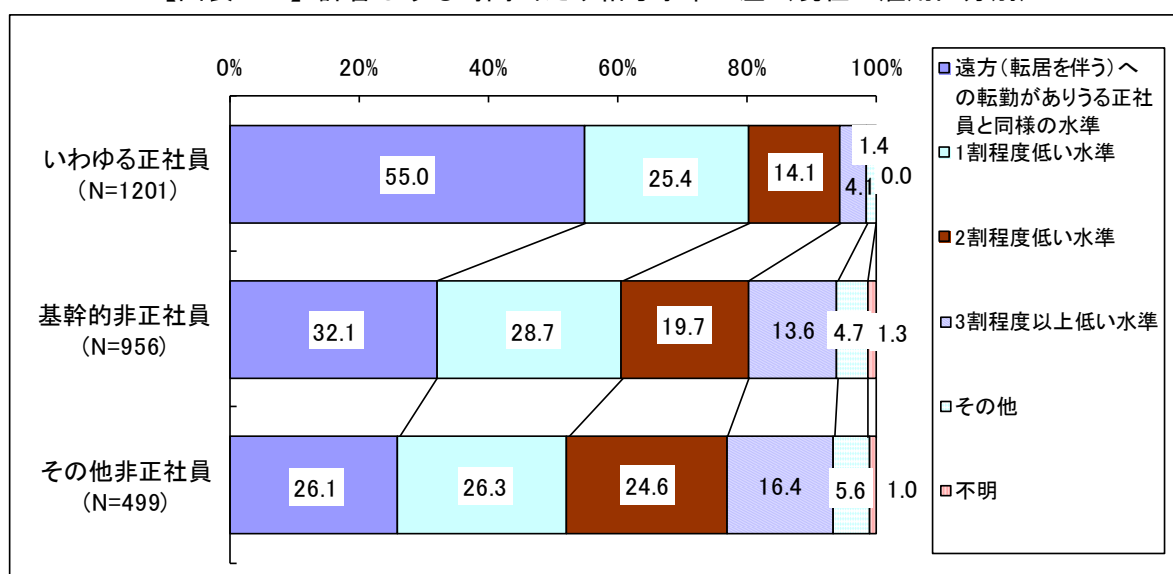
1) 勤務地限定正社員への転換希望者

①時間当たりの給与水準

ア. 現在

- ・ 「いわゆる正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が過半を占める (55.0%) が、「非正社員」ではその割合は低く、特に「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」との回答が最も高くなっている (26.3%)。

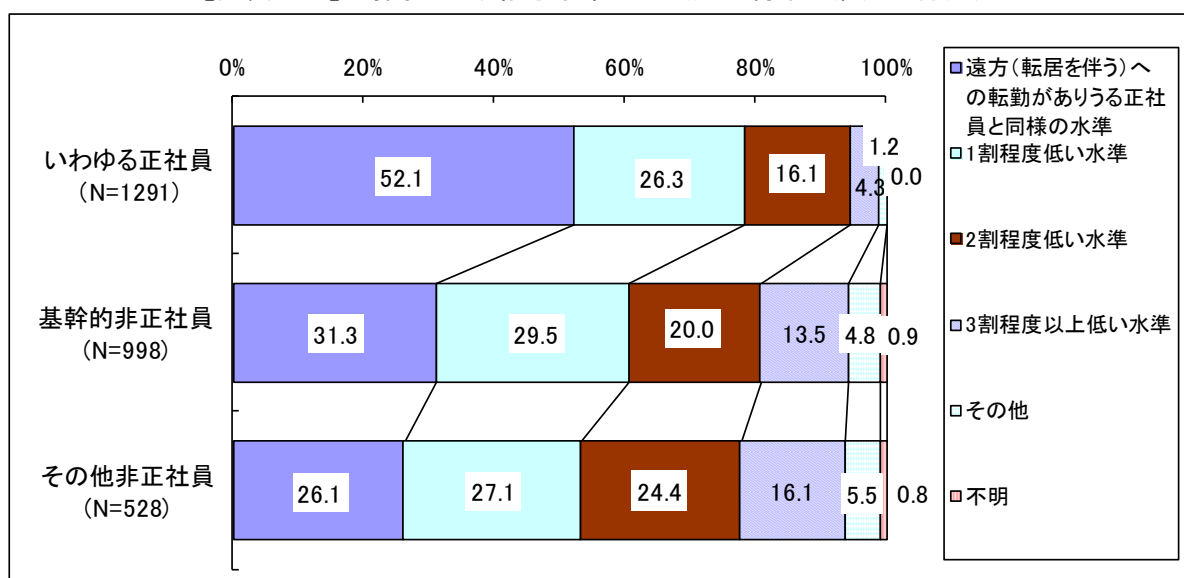
【図表 3 2】許容しうる時間当たり給与水準の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来 (5年後)

- ・ 「いわゆる正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が過半を占める (52.1%) が、「非正社員」ではその割合は低く、特に「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」との回答が最も高くなっている (27.1%)。

【図表 3 3】時間当たり給与水準の差（近い将来：雇用区分別）

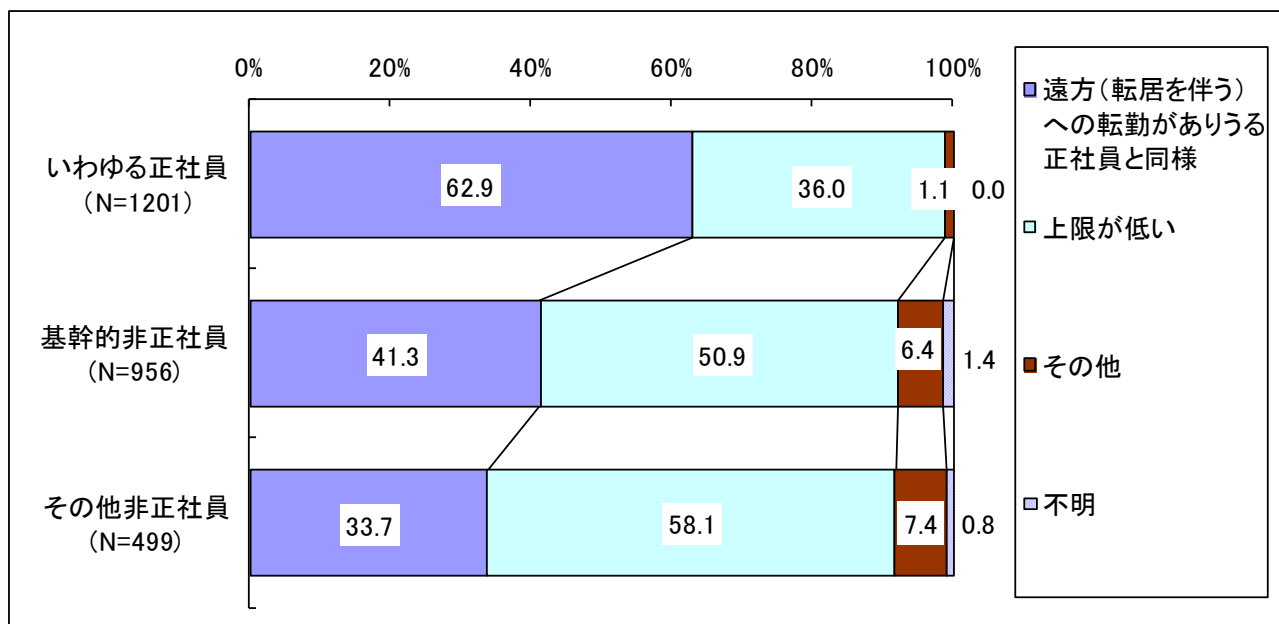


②昇進・昇格の上限

ア. 現在

- 「いわゆる正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が過半を占める（62.9%）一方、「非正社員」では「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」が多数を占めており、特に「その他非正社員」において、その割合が高い（58.1%）。

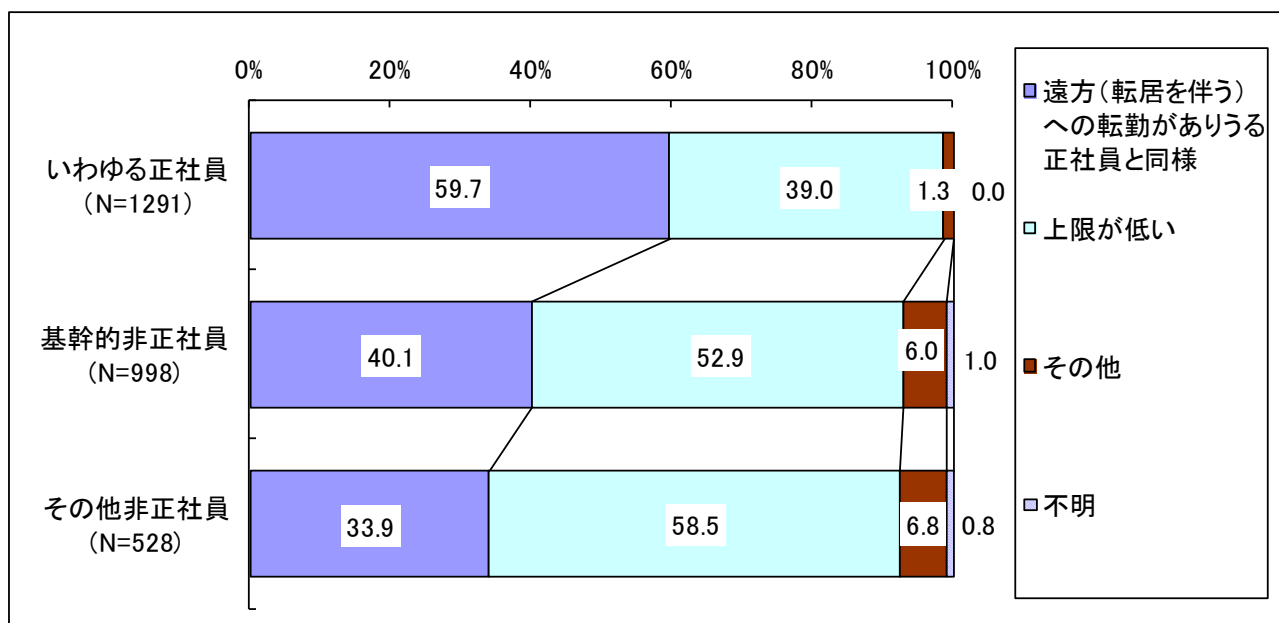
【図表 3 4】 許容しうる昇進・昇格の上限の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- 「いわゆる正社員」では、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が過半を占める（62.9%）一方、「非正社員」では「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」が多数を占めており、特に「その他非正社員」において、その割合が高い（58.1%）。

【図表 3 5】 許容しうる昇進・昇格の上限の差（近い将来：雇用区分別）

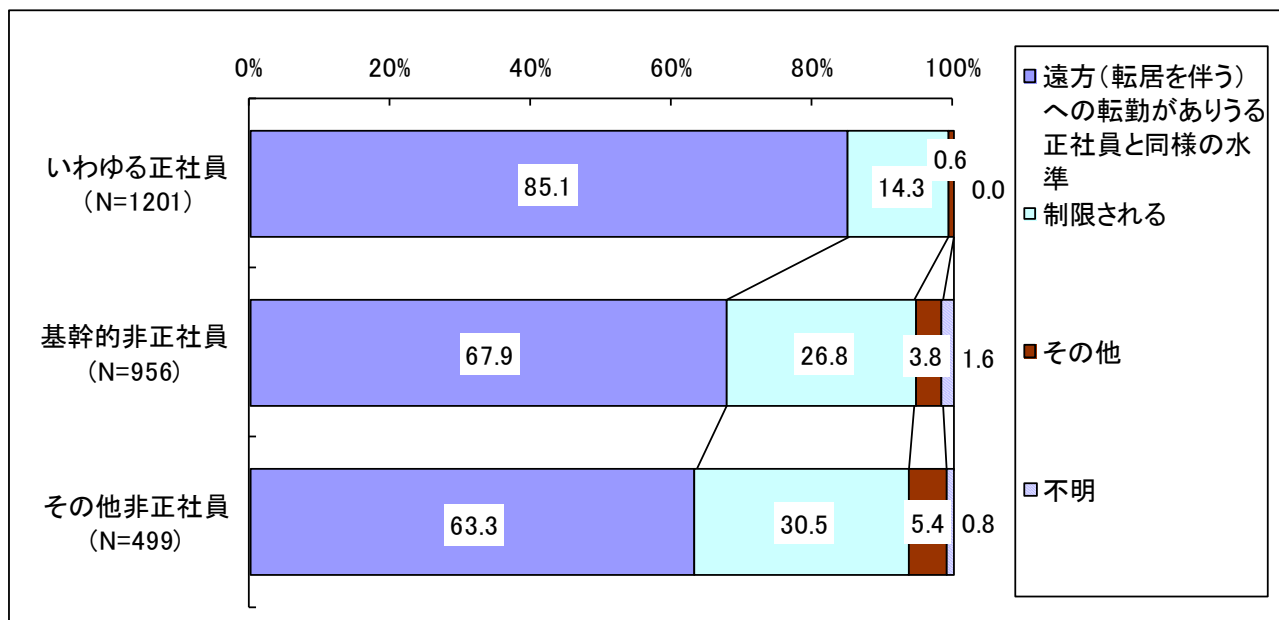


③教育訓練の機会

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、制限される」を上回っており、特に「いわゆる正社員」で高い（85.1%）。

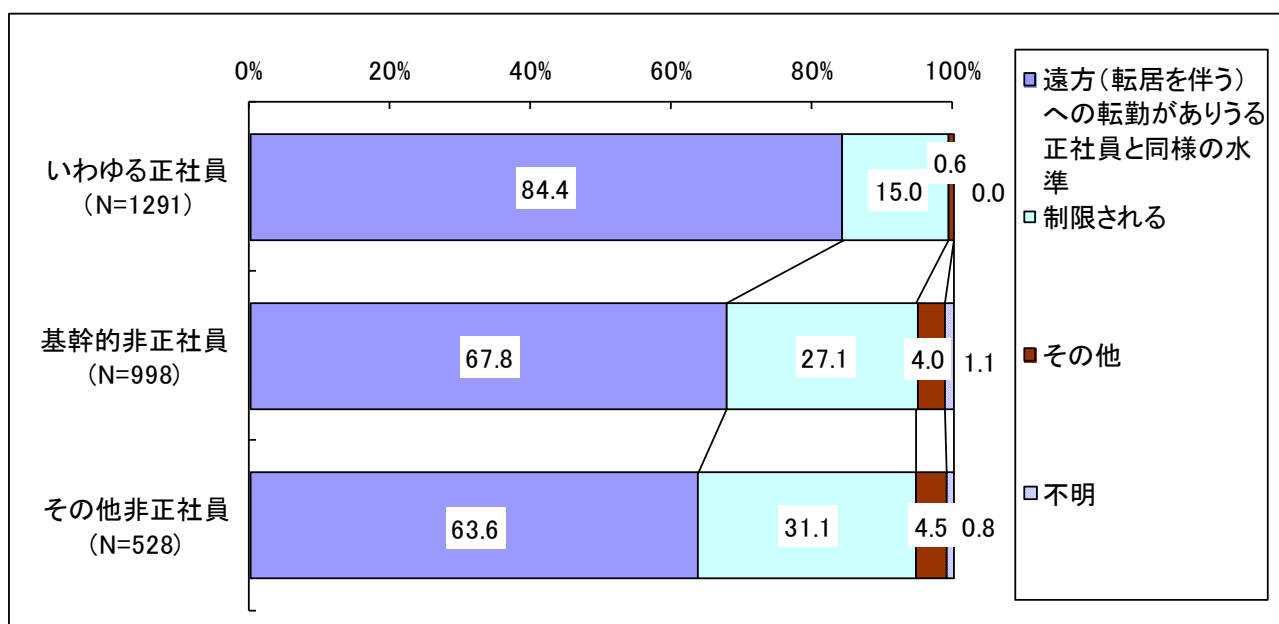
【図表 3 6】 許容しうる教育訓練機会の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、制限される」を上回っており、特に「いわゆる正社員」で高い（84.4%）。

【図表 3 7】 許容しうる教育訓練機会の差（近い将来：雇用区分別）

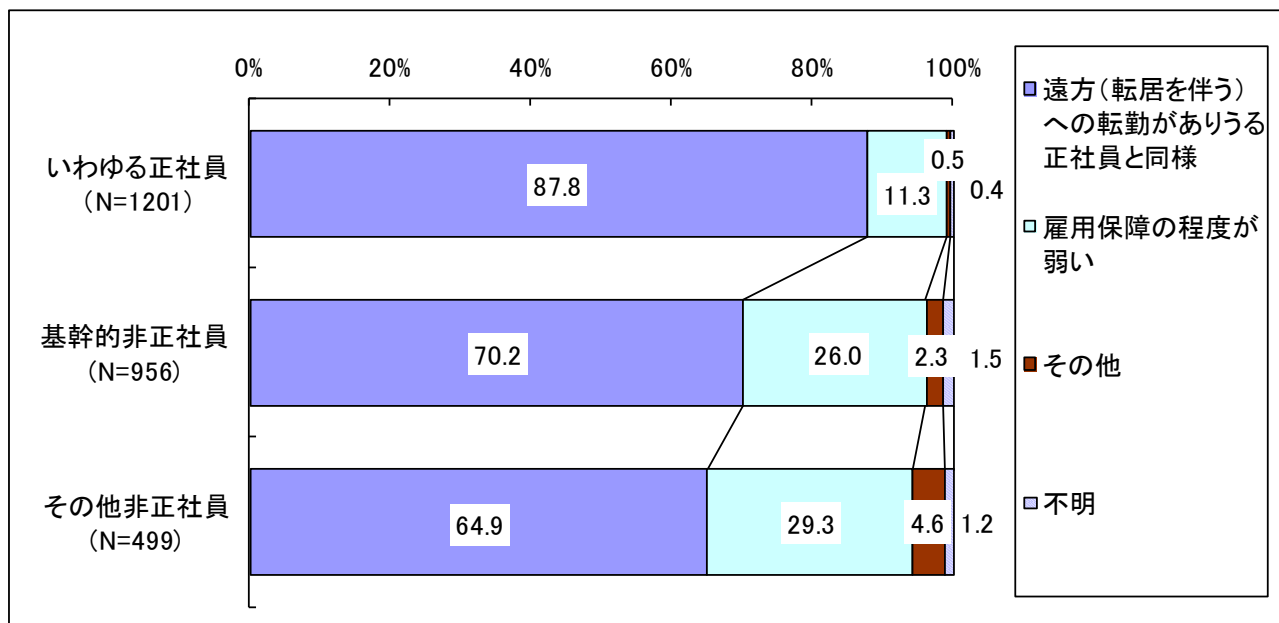


④雇用保障の程度

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っており、特に「いわゆる正社員」で高い(87.8%)。

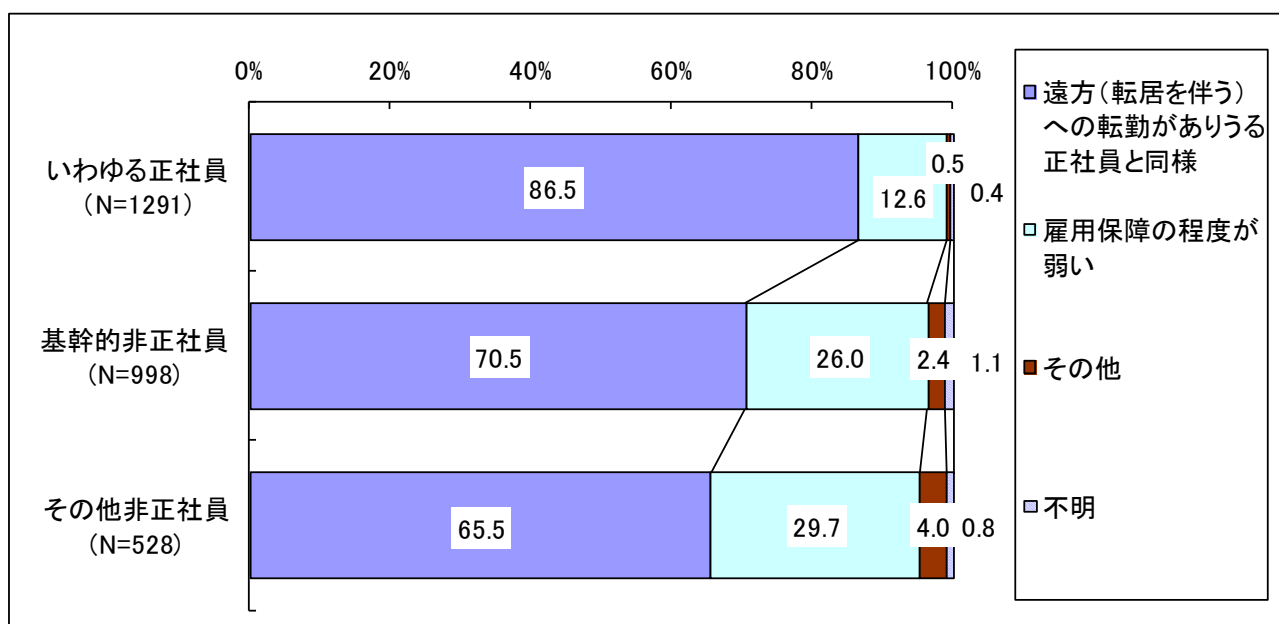
【図表 3 8】 許容しうる雇用保障の程度の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っており、特に「いわゆる正社員」で高い(86.5%)。

【図表 3 9】 許容しうる雇用保障の程度の差（近い将来：雇用区分別）



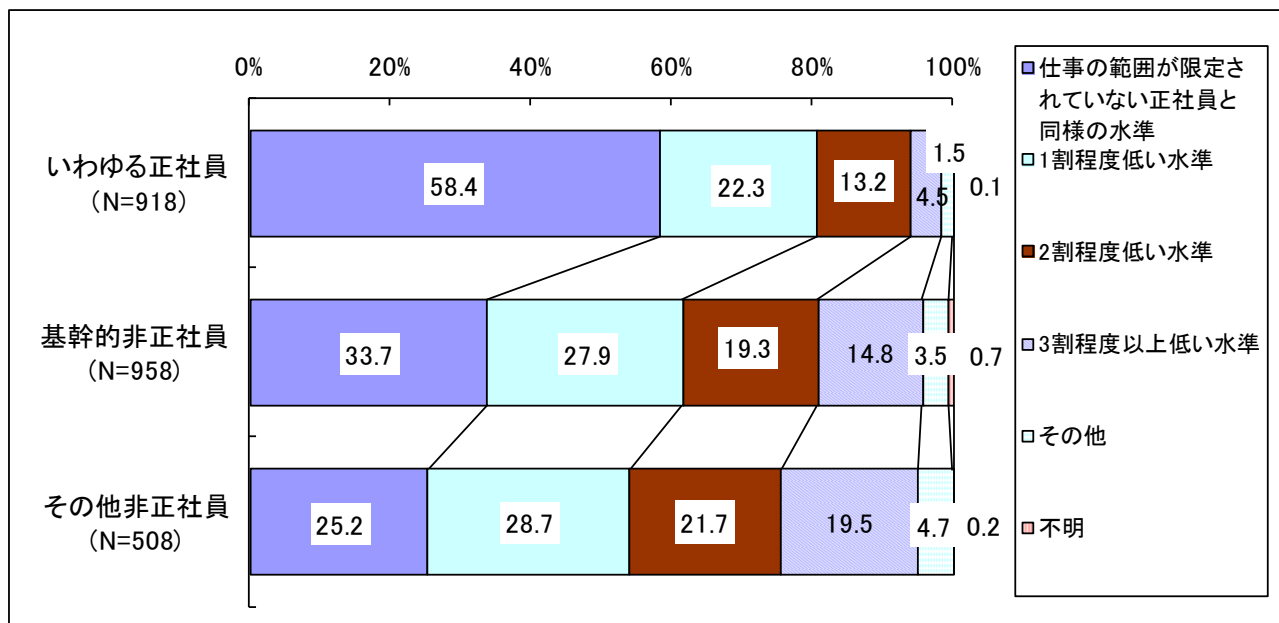
2) 職種限定正社員への転換希望者

①時間当たりの給与水準

ア. 現在

- 「いわゆる正社員」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」が過半を占める（58.4%）が、「非正社員」ではその割合は低く、特に「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、1割程度低い水準」との回答が最も高くなっている（25.2%）。

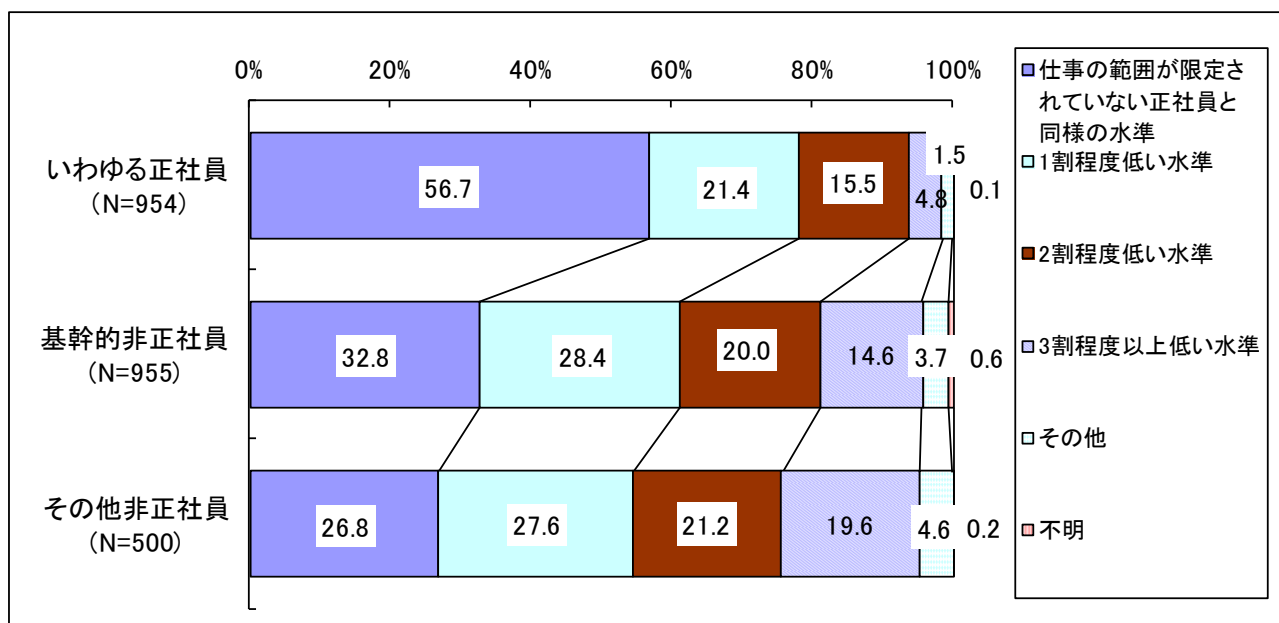
【図表 4 0】許容しうる時間当たりの給与水準の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- 「いわゆる正社員」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」が過半を占める（56.7%）が、「非正社員」ではその割合は低く、特に「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、1割程度低い水準」との回答が最も高くなっている（26.8%）。

【図表 4 1】許容しうる時間当たりの給与水準の差（近い将来：雇用区分別）

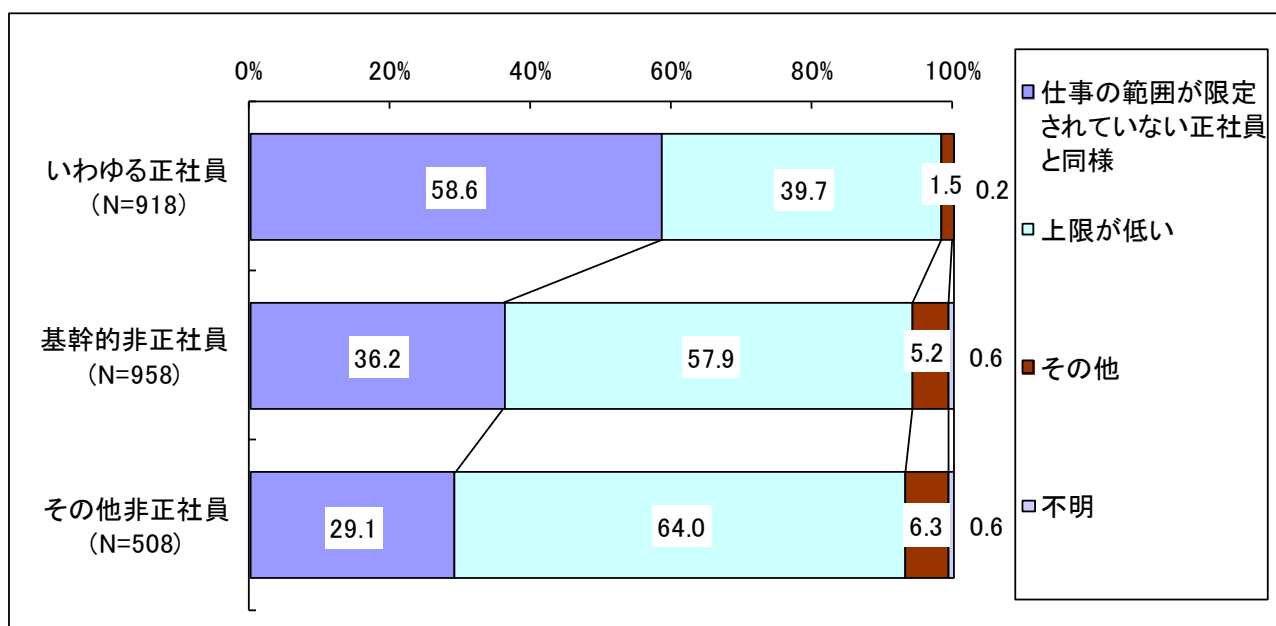


②昇進・昇格の上限

ア. 現在

- 「いわゆる正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が過半を占める（58.6%）
一方、「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」が多数を占めており、特に「その他非正社員」において、その割合が高い（64.0%）。

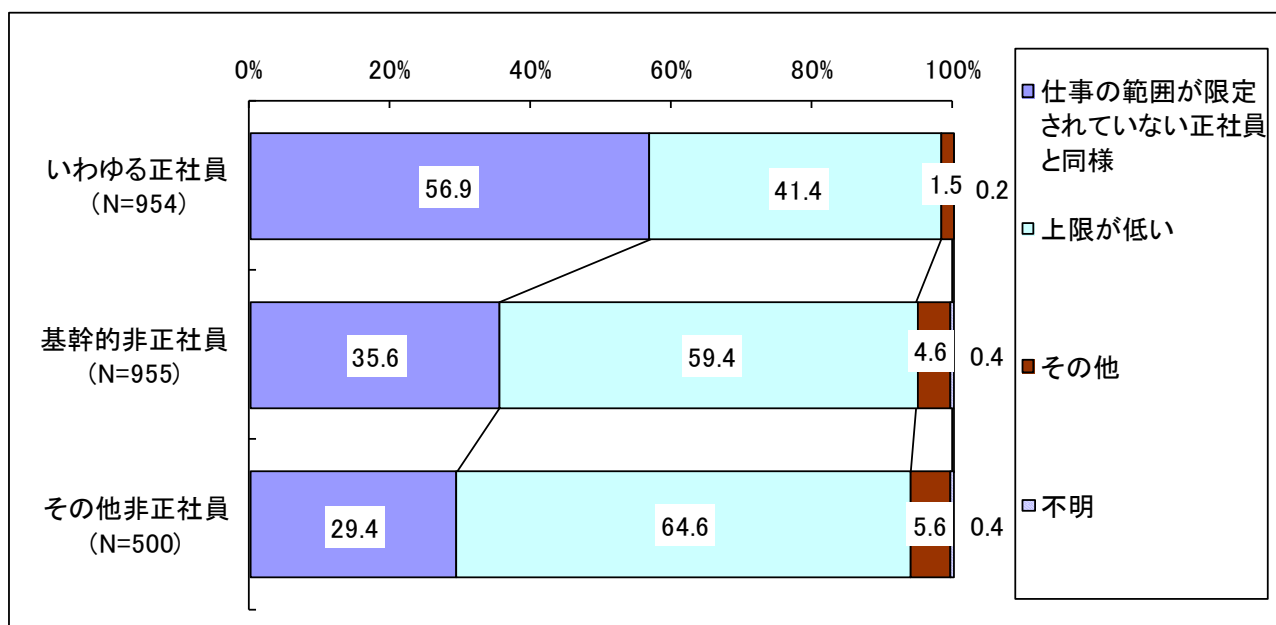
【図表 4 2】許容しうる昇進・昇格の上限の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- 「いわゆる正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が過半を占める（56.9%）
一方、「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」が多数を占めており、特に「その他非正社員」において、その割合が高い（64.6%）。

【図表 4 3】許容しうる昇進・昇格の上限の差（近い将来：雇用区分別）

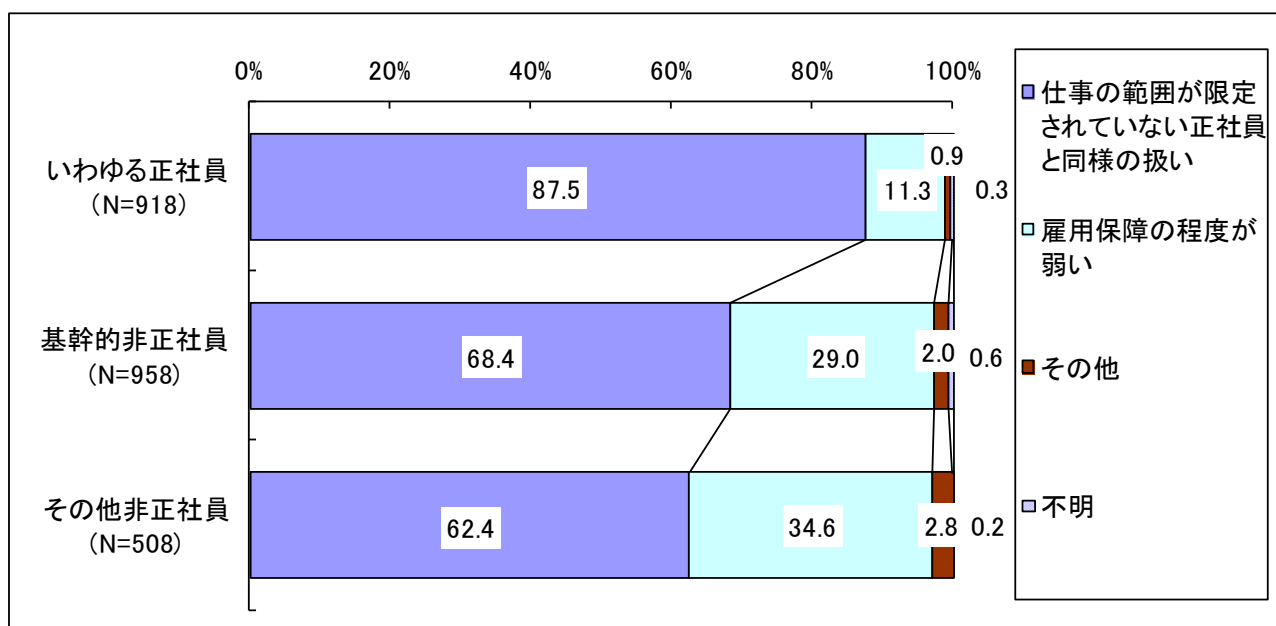


③雇用保障の程度

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の扱い」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っており、特に「いわゆる正社員」で高い（87.5%）。

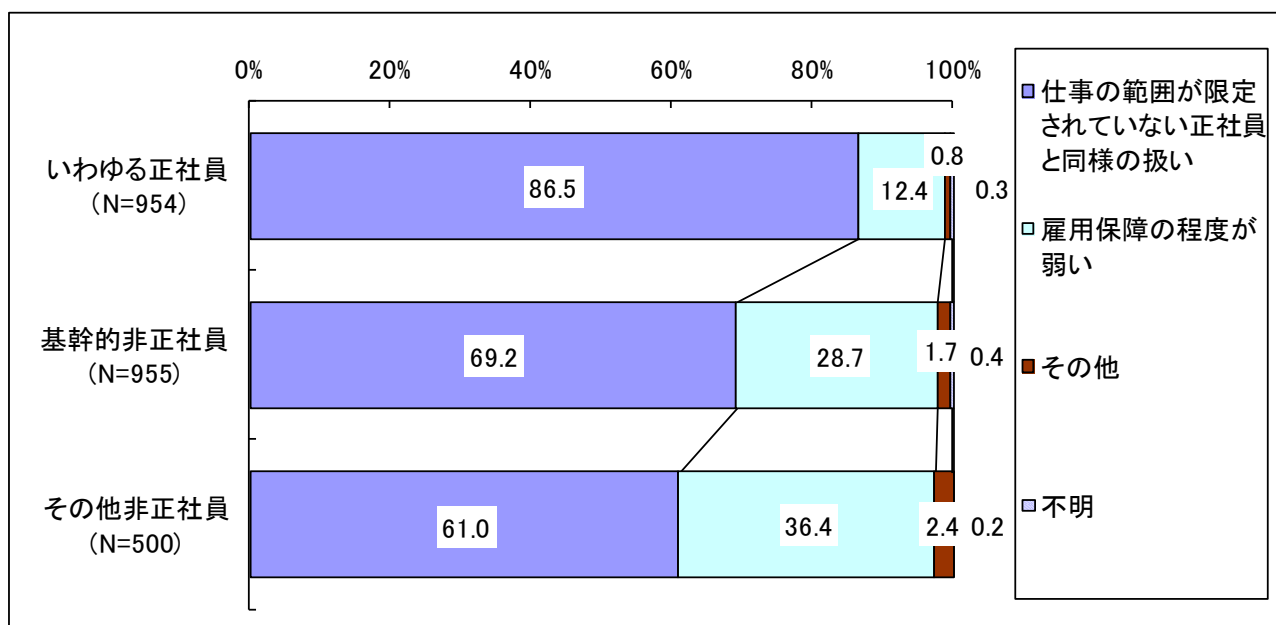
【図表 4 4】許容しうる雇用保障の程度の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の扱い」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っており、特に「いわゆる正社員」で高い（86.5%）。

【図表 4 5】許容しうる雇用保障の程度の差（近い将来：雇用区分別）



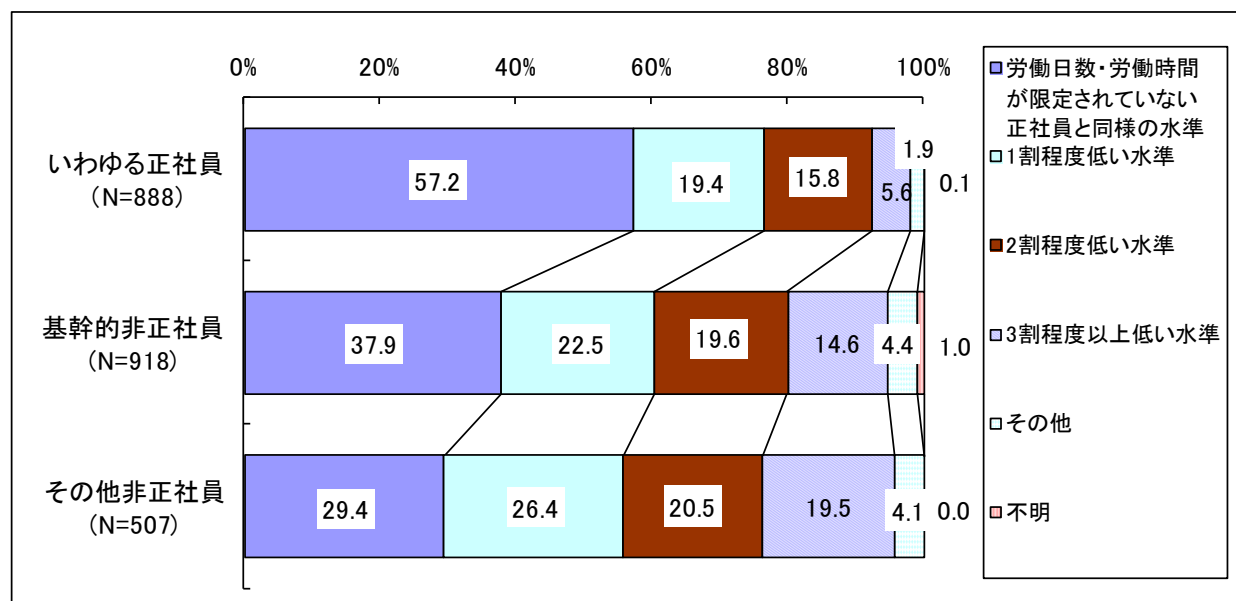
3) 労働時間限定正社員への転換希望者

①時間当たりの給与水準

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様の水準」が最も高く、特に「いわゆる正社員」では過半を占める（57.2%）。一方、「非正社員」、特に「その他非正社員」ではその割合は低い（29.4%）。

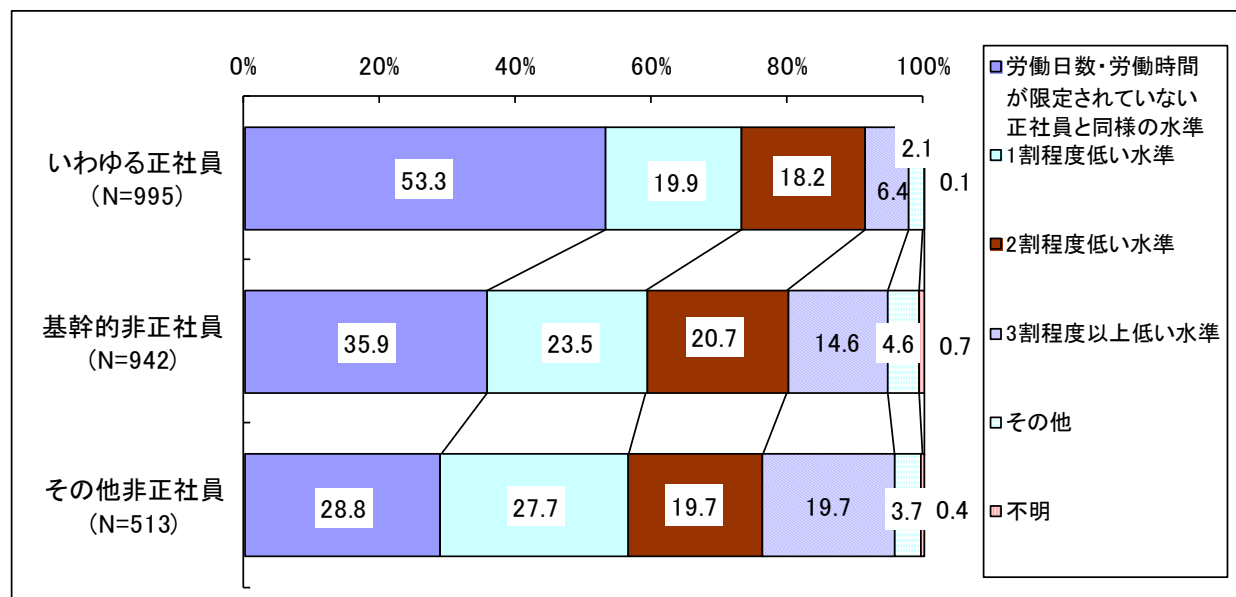
【図表 4 6】許容しうる時間当たりの給与水準の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様の水準」が最も高く、特に「いわゆる正社員」では過半を占める（53.3%）。一方、「非正社員」、特に「その他非正社員」ではその割合は低い（28.8%）。

【図表 4 7】許容しうる時間当たりの給与水準の差（近い将来：雇用区分別）

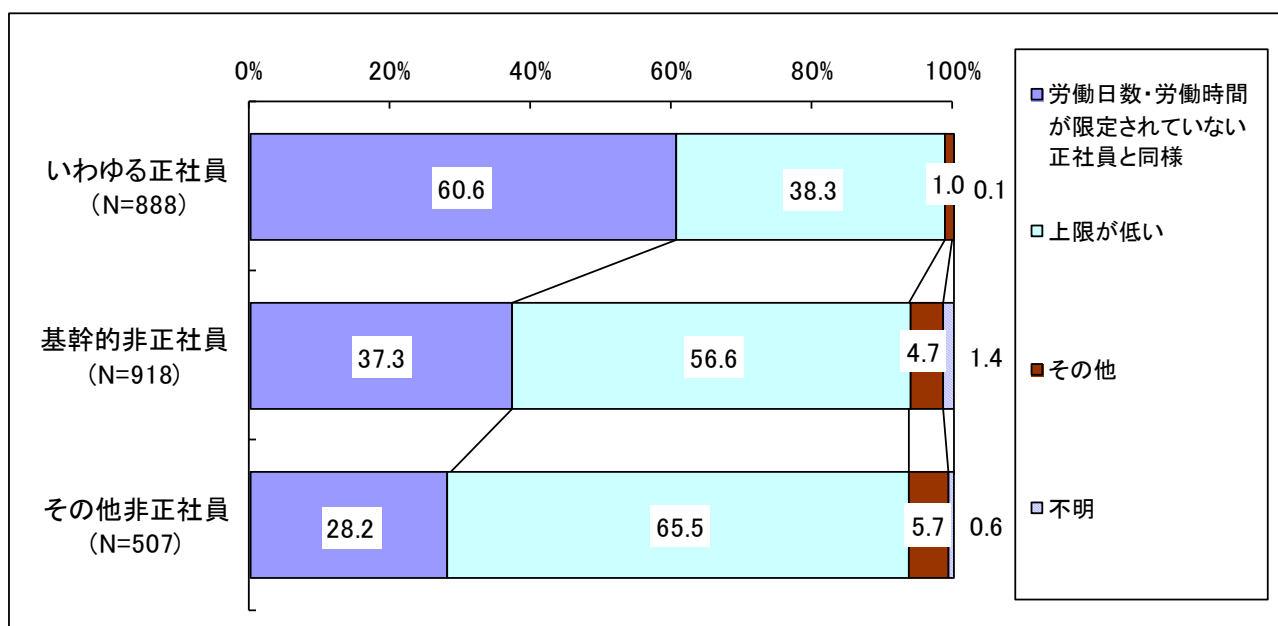


②昇進・昇格の上限別（希望する割合）

ア. 現在

- 「いわゆる正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が過半を占める（60.6%）
一方、「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」が多数を占めており、特に「その他非正社員」において、その割合が高い（65.5%）。

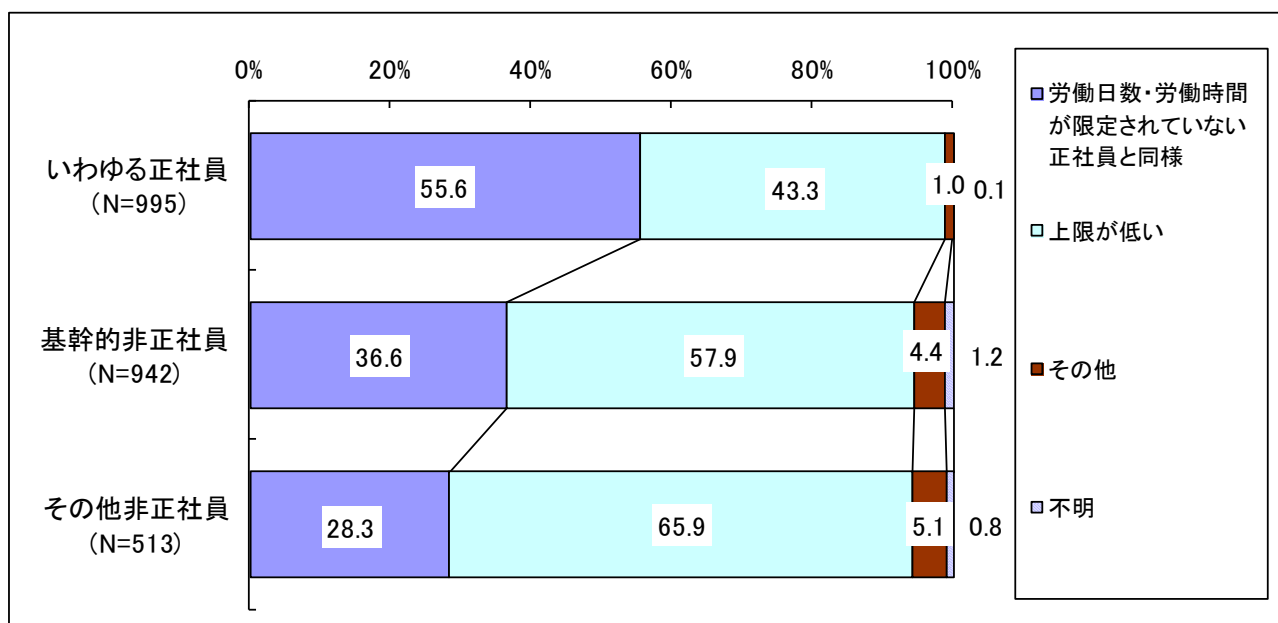
【図表４８】許容しうる昇進・昇格の上限の差（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（５年後）

- 「いわゆる正社員」では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が過半を占める（55.6%）
一方、「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」が多数を占めており、特に「その他非正社員」において、その割合が高い（65.9%）。

【図表４９】許容しうる昇進・昇格の上限の差（近い将来：雇用区分別）



(6) 許容できる処遇水準別の「多様な正社員」への転換希望[問 D5]

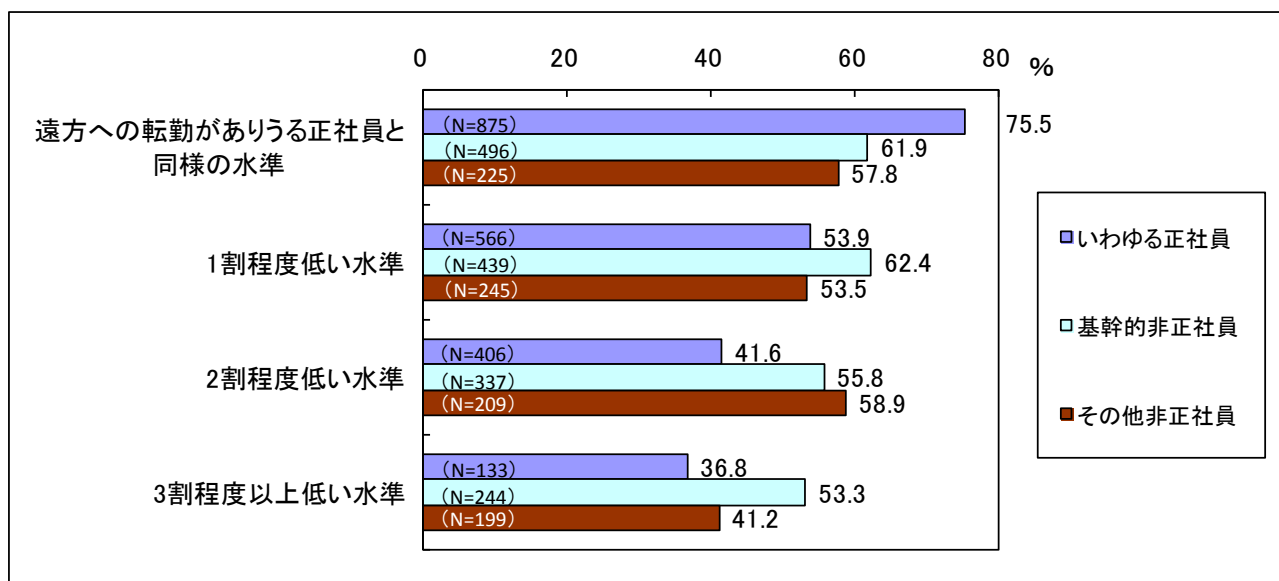
1) 勤務地限定正社員への転換希望

①時間当たりの給与の水準別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

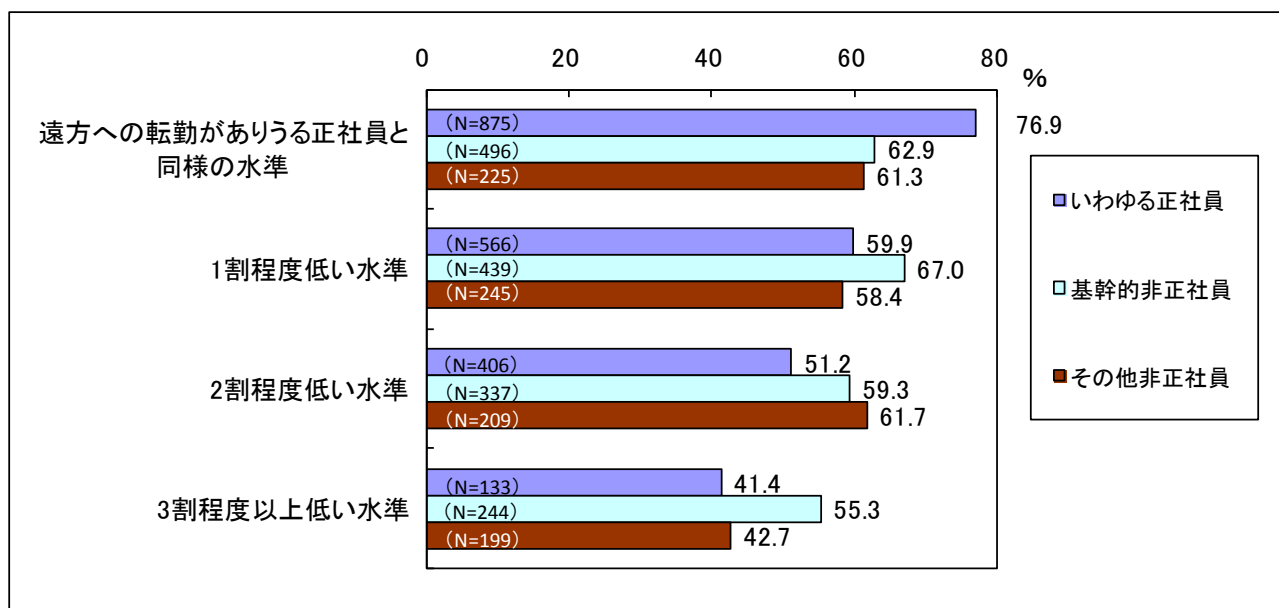
【図表 5 0】時間当たりの給与の水準別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 5 1】時間当たりの給与水準別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

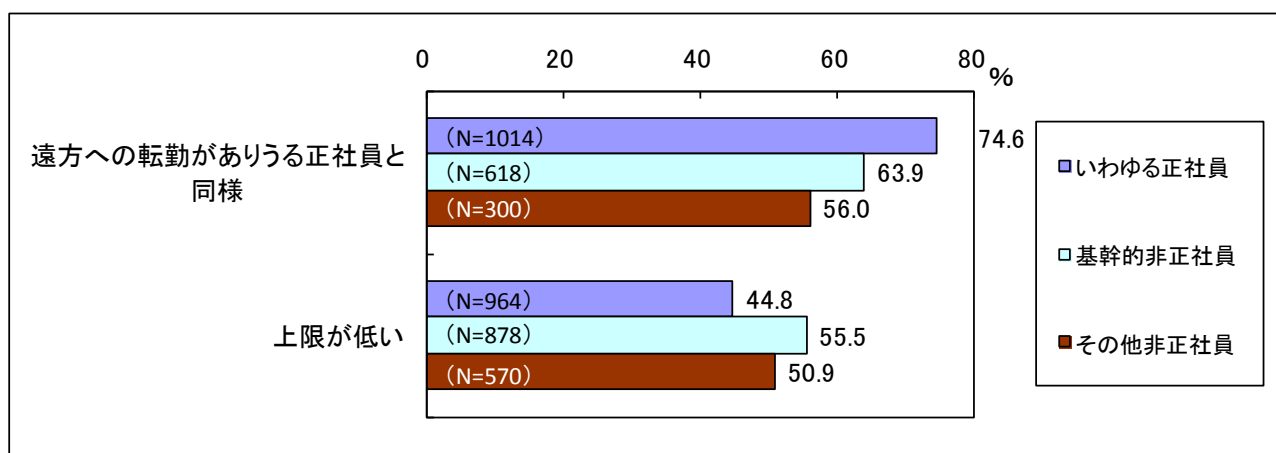


②昇進・昇格の上限別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

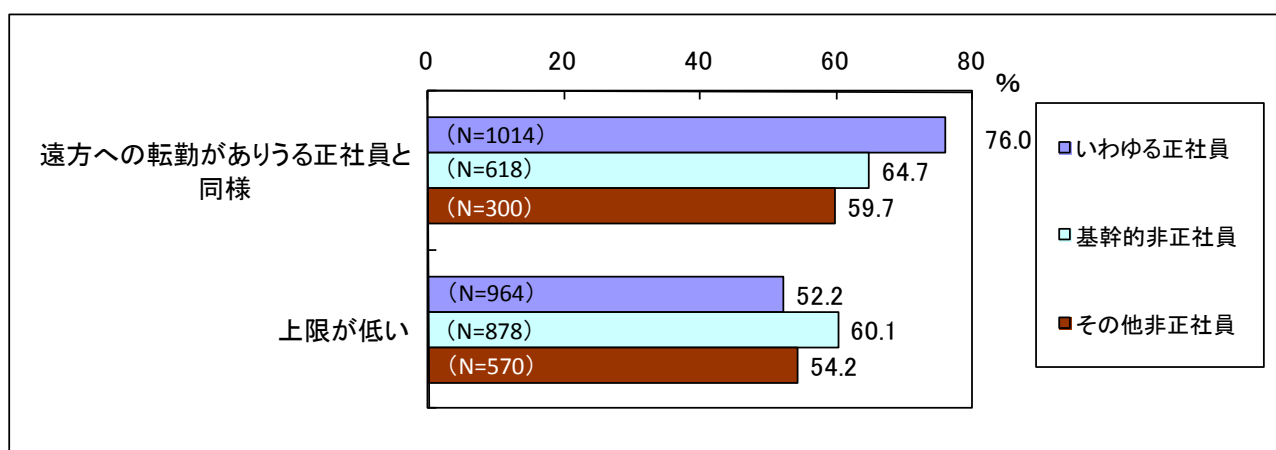
【図表 5 2】昇進・昇格の上限別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、上限が低い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 5 3】昇進・昇格の上限別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

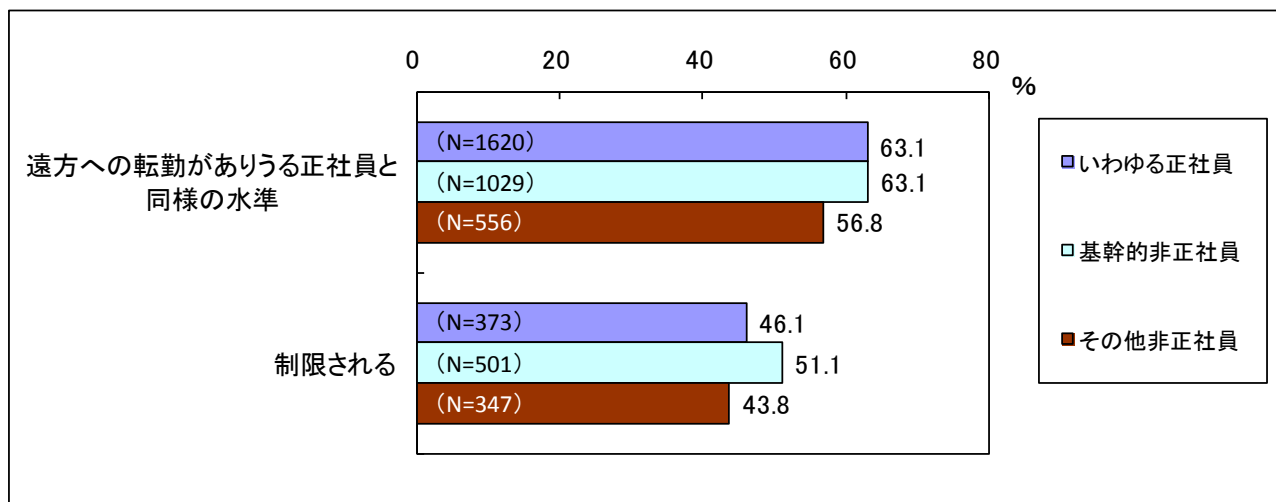


③教育訓練の機会別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、制限される」を上回っている。

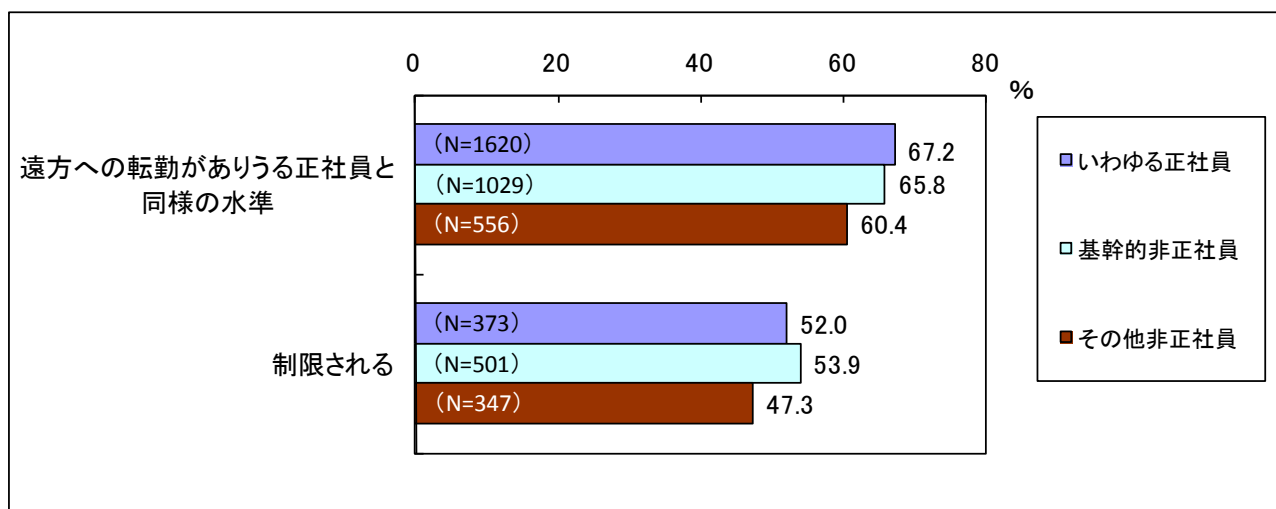
【図表 5 4】教育訓練の機会別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様の水準」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、制限される」を上回っている。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 5 5】教育訓練の機会別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

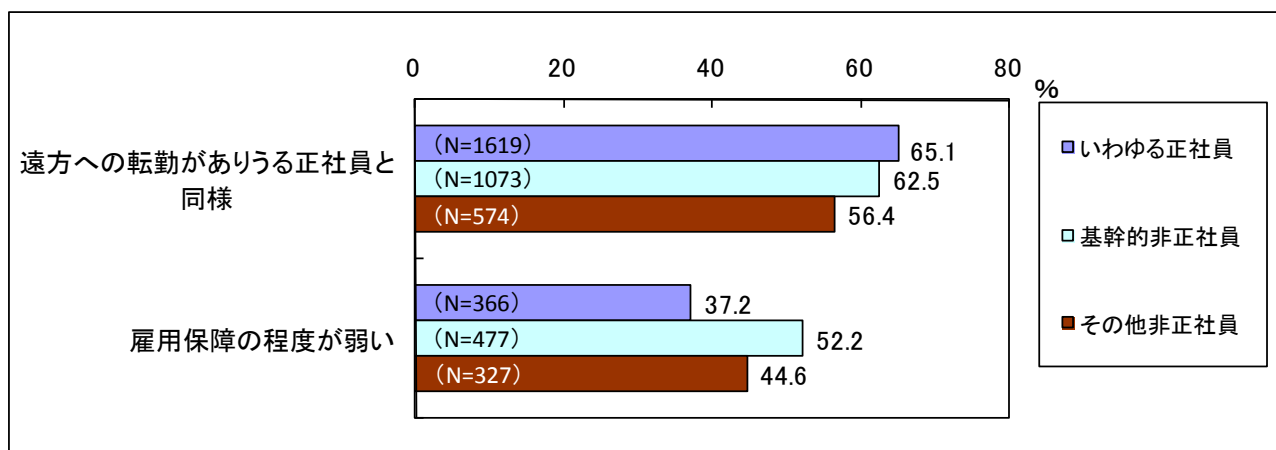


④雇用保障の程度別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

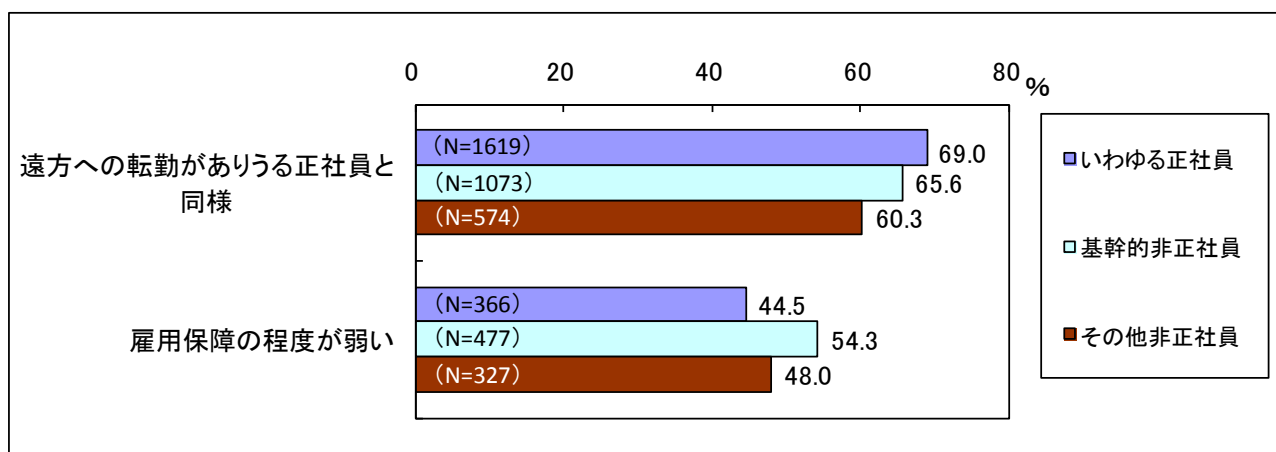
【図表 5 6】雇用保障の程度別「勤務地限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「遠方への転勤がありうる正社員と同様」が「遠方への転勤がありうる正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- 特に、「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 5 7】雇用保障の程度別「勤務地限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）



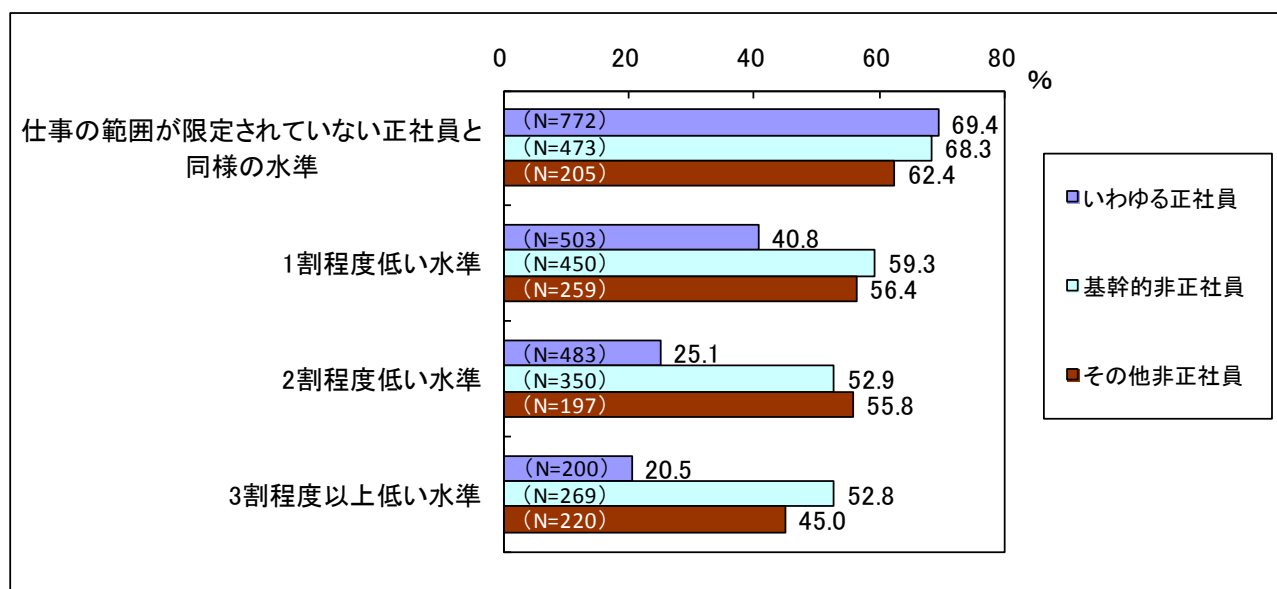
2) 職種限定正社員への転換希望

①時間当たりの給与水準別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

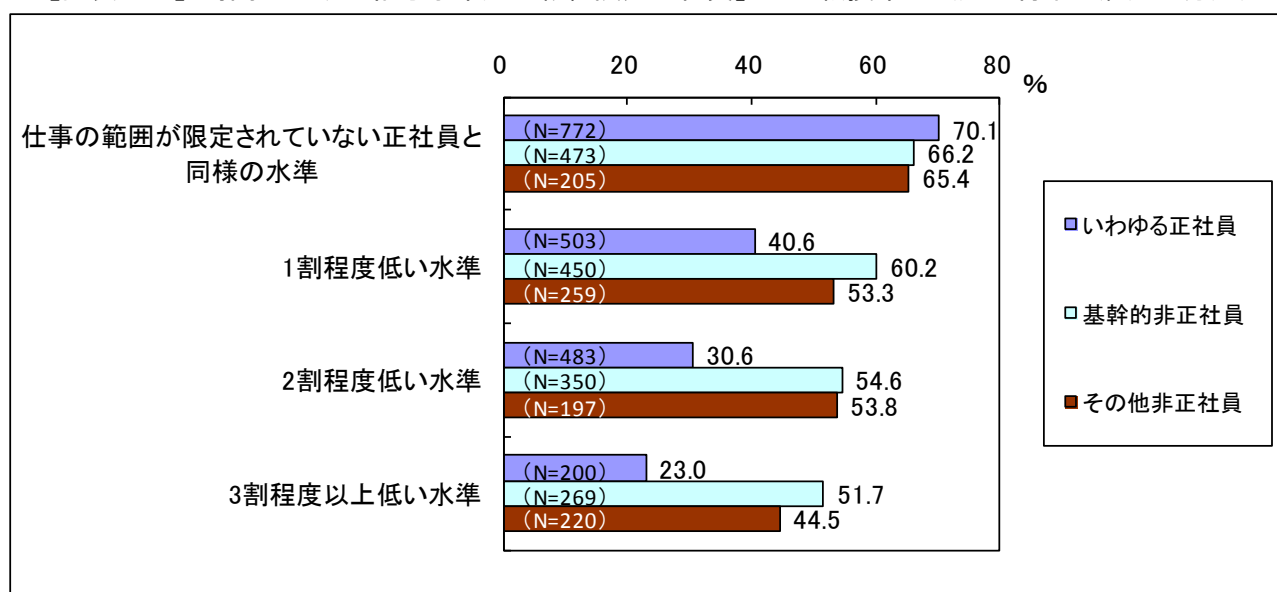
【図表 5 8】時間当たりの給与水準別「職種限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

【図表 5 9】時間当たりの給与水準別「職種限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

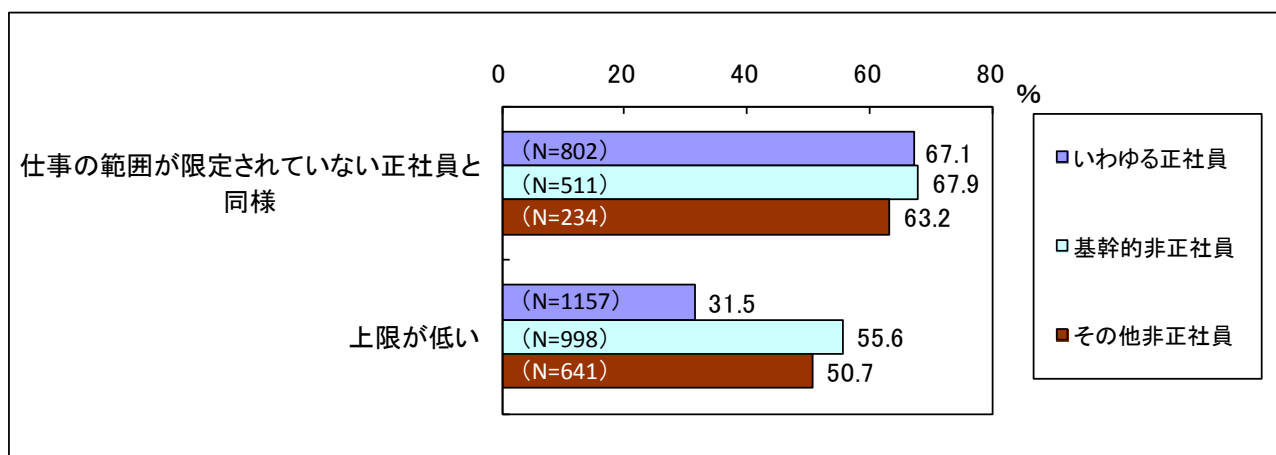


②昇進・昇格の上限別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「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」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

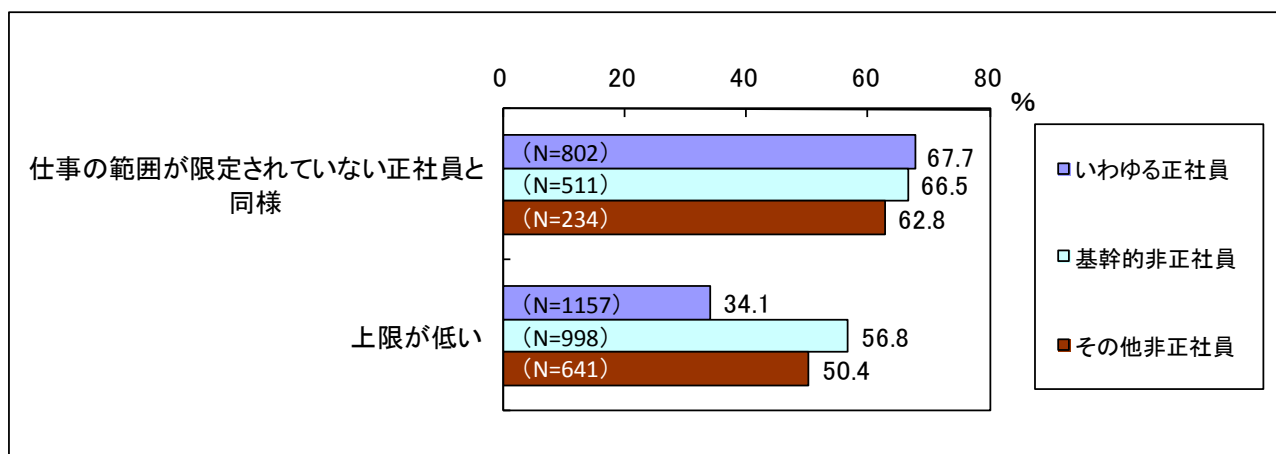
【図表 6 0】昇進・昇格の上限別「職種限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「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」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

【図表 6 1】昇進・昇格の上限別「職種限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

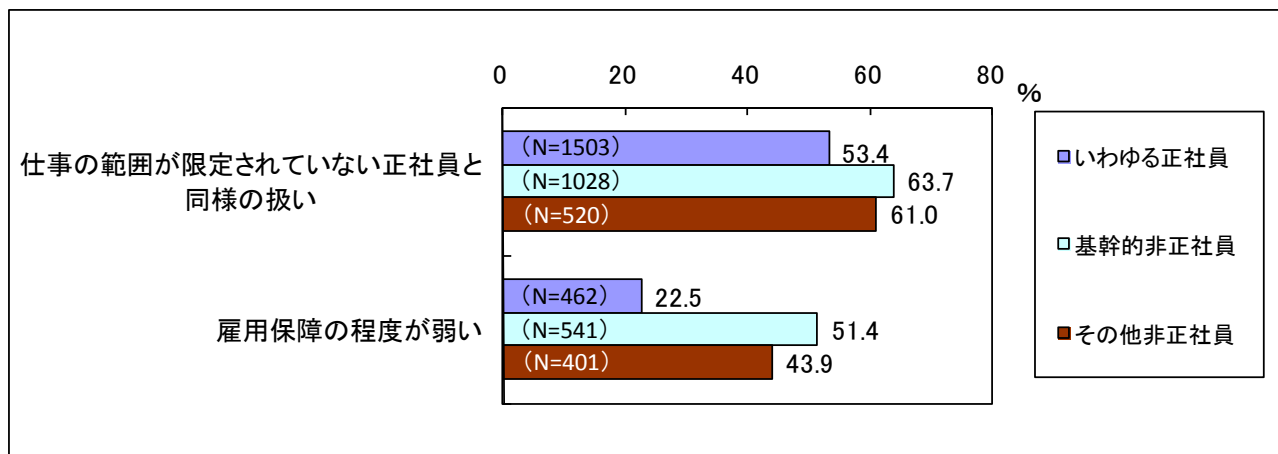


③雇用保障の程度別（希望する割合）

ア. 現在

- ・ すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- ・ 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- ・ 「基幹的非正社員」で希望する割合が高い。

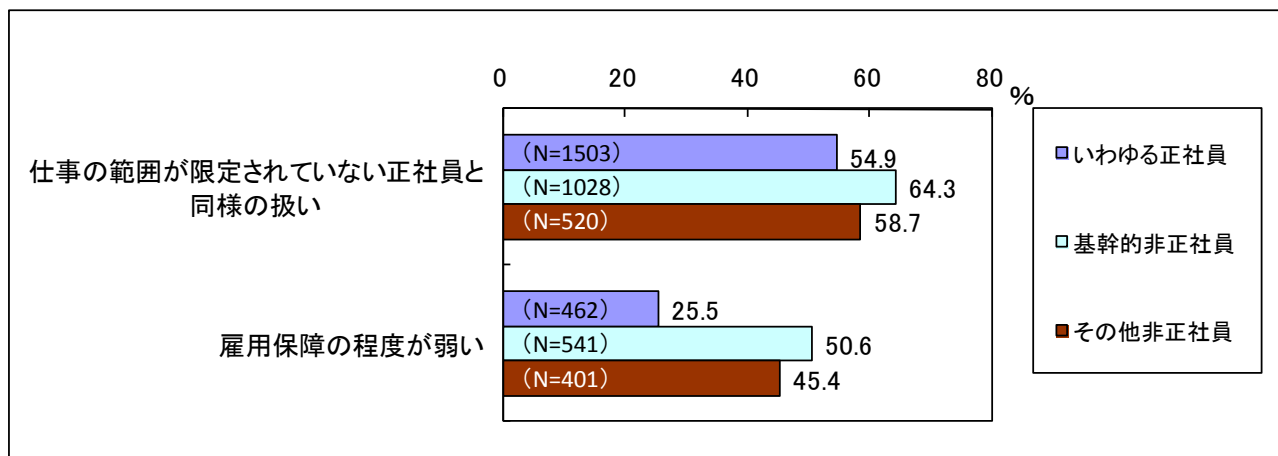
【図表 6 2】雇用保障の程度別「職種限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- ・ すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様」が「仕事の範囲が限定されていない正社員と比べ、雇用保障の程度が弱い」を上回っている。
- ・ 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- ・ 「基幹的非正社員」で希望する割合が高い。

【図表 6 3】雇用保障の程度別「職種限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）



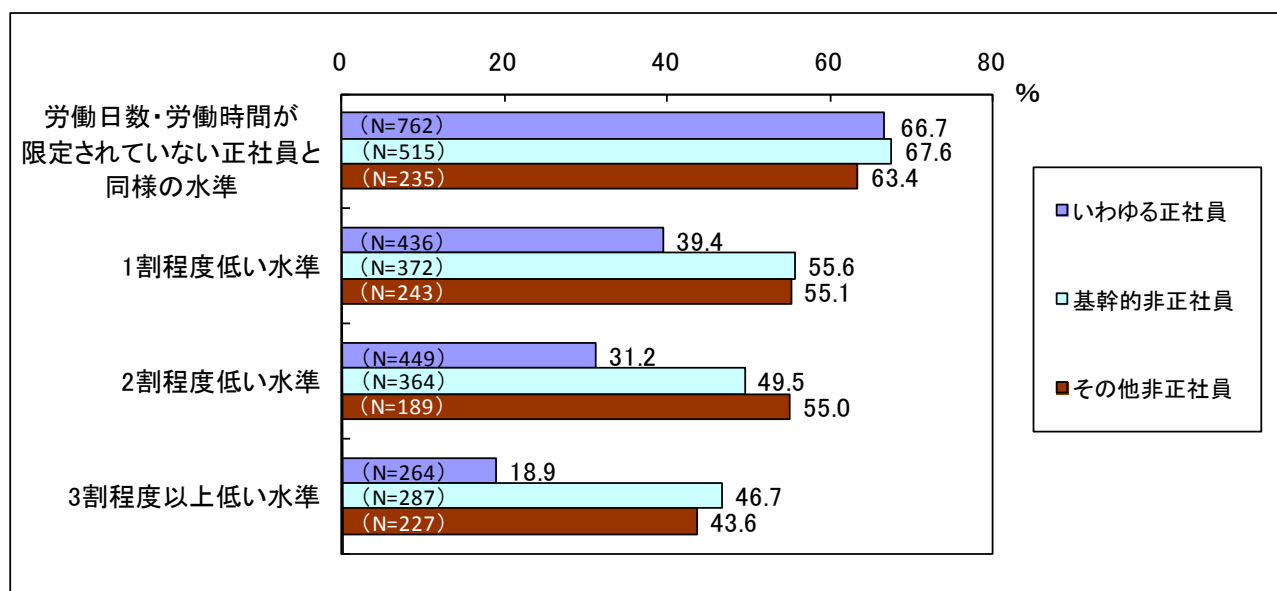
3) 労働時間限定正社員への転換希望

①時間当たりの給与水準別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「仕事の範囲が限定されていない正社員」との水準の差が大きくなるにつれ、基本的に希望する割合は減少している。特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

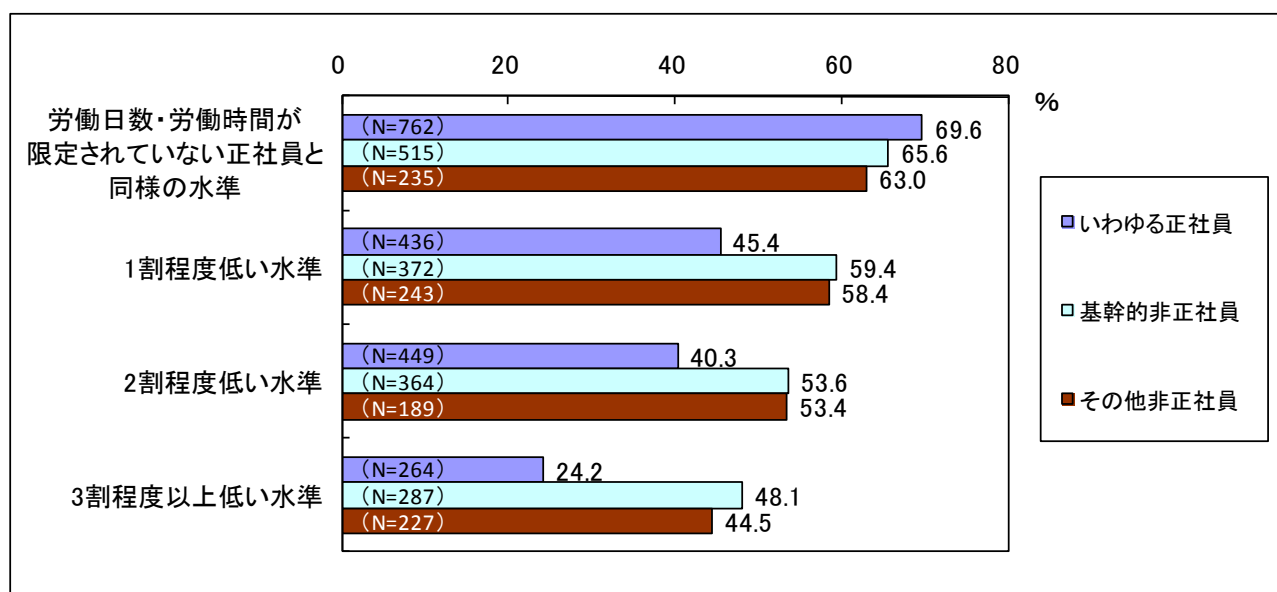
【図表 6 4】時間当たりの給与水準別「労働時間限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- 「いわゆる正社員」では、労働日数・労働時間が限定されていない正社員との水準の差が大きくなるにつれ、希望する割合が大きく減少している。
- 「非正社員」では、「3割程度以上低い水準」で希望割合が低いものの、労働日数・労働時間が限定されていない正社員との水準の差の広がりに伴う希望割合の変化は、相対的に小さい。

【図表 6 5】時間当たりの給与水準別「労働時間限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）

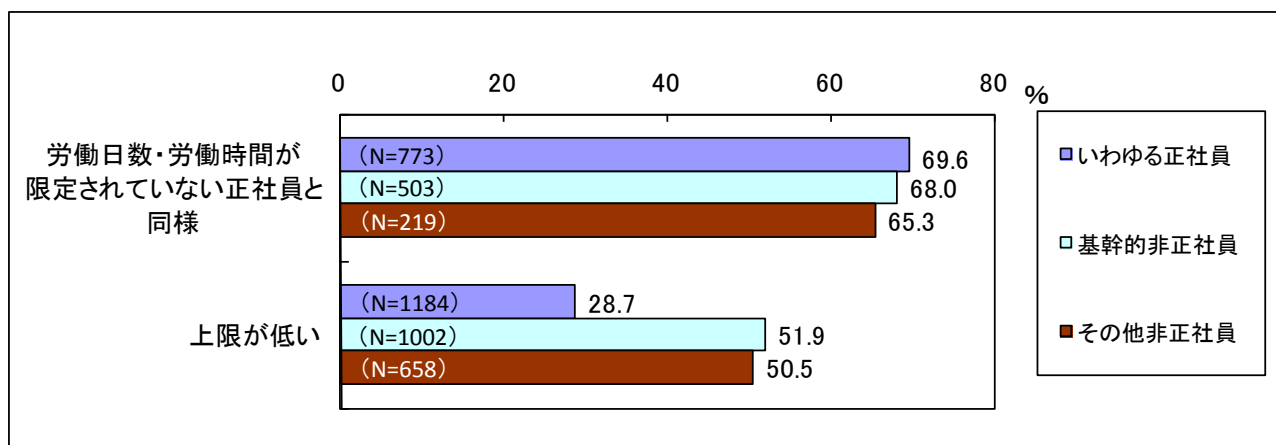


②昇進・昇格の上限別（希望する割合）

ア. 現在

- すべての雇用区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様」が「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」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。

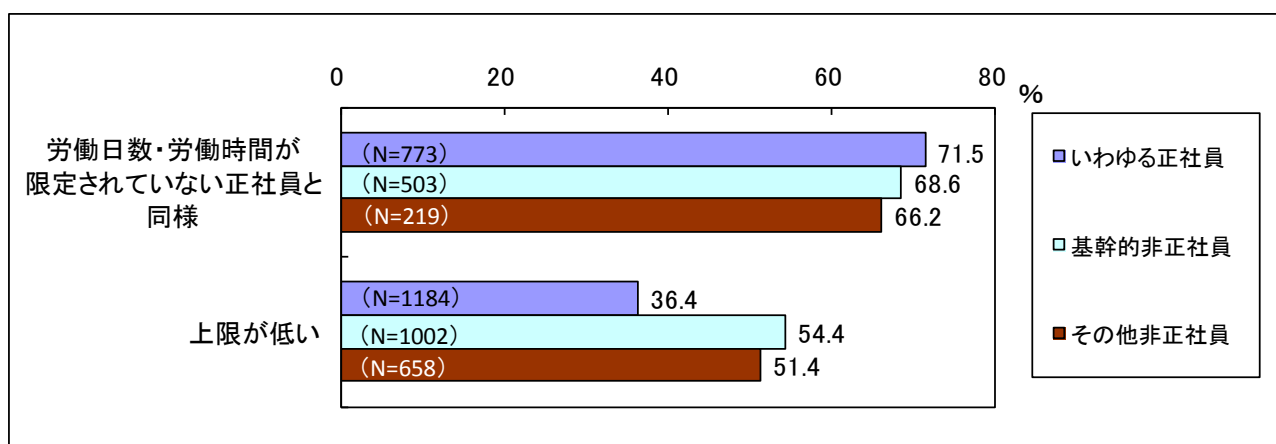
【図表 6 6】昇進・昇格の上限別「労働時間限定正社員」への転換希望（現在：雇用区分別）



イ. 近い将来（5年後）

- すべての雇用区分において、「労働日数・労働時間が限定されていない正社員と同様」が「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」を上回っている。
- 特に「いわゆる正社員」において、その差が大きい。
- すべての雇用区分において、「現在」よりも希望する割合が増加している。

【図表 6 7】昇進・昇格の上限別「労働時間限定正社員」への転換希望（近い将来：雇用区分別）



＜参考 1＞「企業調査」と「従業員調査」の紐付け分析

1. 分析の手順

- 回答があった企業について、その企業に所属する従業員からも回答があった場合、これら双方を抽出し、「紐付け分析」を行う（ある調査対象企業について、企業調査あるいは従業員調査のどちらか一方の回答のみであった場合、紐付け分析の対象からは除外する）。
- このとき、各企業が保有する雇用区分は企業調査の、従業員各自の雇用区分は従業員調査の定義に基づく従業員本人の回答に依拠していること、また、従業員が自身に適用される労働契約や就業規則等を正確に認識していないことなどを背景として、たとえば『いわゆる正社員区分』しか保有していない企業であるにも関わらず、『職種限定正社員』から回答がある』『いわゆる正社員区分』『職種限定区分』の2つの雇用区分を保有する企業であるが、『勤務地限定正社員』から回答がある」といった、企業側と従業員側に雇用区分の齟齬が生じているケースが見受けられた。

雇用区分		企業調査の定義	従業員調査の定義
いわゆる正社員		以下(1)～(4)すべてに当てはまる区分。 (1)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」旨を定めている。 (2)労働時間が、他の列の労働時間と同じあるいは相対的に長い。 (3)就業規則や労働契約で「勤務地を限定していない」旨を定めている。 (4)就業規則や労働契約で「所定外労働を行うこともある」旨を定めている。	以下(1)～(4)すべてを満たす者。 (1)労働契約や就業規則で「遠方(転居を伴う)への転勤がありうる」とされている者。 (2)労働契約や就業規則で「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」とされている者。 (3)労働契約や就業規則で、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」である者。 (4)労働契約や就業規則で「残業をさせることもある」とされている者。
多様な正社員	職種限定	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」「就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定している」旨を定めている区分。	労働契約や就業規則で「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」とされている者。
	労働時間限定A	所定労働時間が同一企業における他の雇用区分に比べ、相対的に短い区分。	労働契約や就業規則で、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」である者。
	労働時間限定B	就業規則や労働契約で「所定外労働を行うこともある」旨を定めていない区分。	労働契約や就業規則で「残業をさせることも」と定められていない者。
	勤務地限定	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」あるいは「勤務地を採用時の勤務地のみに限定している」旨を定めている区分。	労働契約や就業規則で「近隣(転居を伴わない)への転勤がありうる」あるいは「転勤はない」とされている者。

- 同ケースは分析対象から除外することが妥当であると言えるため、本紐付け分析では下記観点に基づきデータクリーニングを行うこととした。

①「企業が保有する雇用区分」を前提とする。

②「従業員本人の回答に基づく自身の雇用区分」が「企業が保有する雇用区分」に含まれない場合、当該従業員票は無効とする。

→これにより、企業調査のみの回答になった場合には、紐付け分析対象から当該企業を外す

[例] ・「回答企業 No.1」は企業調査票で「いわゆる正社員区分」「勤務地限定正社員区分」の2区分があると回答。

・「回答企業 No.1」に所属する従業員からは3人分の回収があり、この3人はそれぞれ自身を「いわゆる正社員」「勤務地限定正社員」「職種限定正社員」と回答。

・クリーニング方針①・②より、「回答企業 No.1」に紐付けされる従業員票は「いわゆる正社員」「勤務地限定正社員」の2人分であり、「職種限定正社員」の従業員票は無効とする。

- 結果として、紐付け分析の対象は「企業数＝1327社、従業員数＝2860人」であり、その内訳は下図表の通り。

[注] たとえば制度上は「職種限定正社員区分」を保有する企業であっても、その企業から「自身は職種限定正社員である」と回答した従業員が「いない」場合や「複数名いる」場合もあるため、図表内において「制度上、当該区分がある企業数」と「当該従業員が所属する企業数」は等しくならない。

【紐付け分析対象】 企業数＝1327社 従業員数＝2860人		制度上、当該区分がある企業数（社） （※企業調査票を基に算出）	運用状況	
			当該区分の従業員数（名） （※従業員調査票を基に算出）	当該従業員が所属する企業数（社）
いわゆる正社員区分	従業員数は単一回答 企業数は複数回答	976	888	607
多様な正社員区分		670	421	287
一部無回答正社員区分		18	8	4
その他限定正社員区分		19	3	7
非正社員区分		1282	1540	934
職種限定区分	複数回答	561	152	125
労働時間限定A区分		39	2	2
労働時間限定B区分		57	2	2
勤務地限定区分		298	342	224
いわゆる正社員区分がある企業		976		
このうち、多様な正社員区分がある企業		333		
このうち、多様な正社員区分がない企業		643		
いわゆる正社員区分がない企業		351		
多様な正社員区分がある企業		670		
このうち、いわゆる正社員区分がある企業		333		
このうち、いわゆる正社員区分がない企業		337		
多様な正社員区分がない企業		657		

3. 分析結果

(1) 自身が許容できる処遇の下で、多様な正社員として働く希望 [従：問 D5-1(3)、問 D5-2(4)、問 D5-3(5)]

A. 勤務地限定 [従：問 D5-1(3)]

<いわゆる正社員の勤務地限定正社員希望比率>

- ・ いわゆる正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」は「勤務地限定区分あり企業所属者」を「現在」=16.5 ポイント、「近い将来（５年後）」=11.5 ポイント上回っている。
- ・ また、「勤務地限定区分以外の多様な正社員区分あり企業所属者」は「勤務地限定区分あり企業所属者」を「現在」=7.2 ポイント、「近い将来（５年後）」=5.6 ポイント上回っている。

(上段:n、下段:%)

	該当する 従業員数 (名)	問D5-1-(5)-①. 現在			問D5-1-(5)-②. 近い将来 (5年後)			当該従業員 が所属する 企業数 (社)
		希望する	希望しない	不明	希望する	希望しない	不明	
いわゆる正社員	888	500	352	36	545	305	38	607
	100.0	56.3	39.6	4.1	61.4	34.3	4.3	
いわゆる正社員区分のみの 企業所属者	540	334	184	22	352	164	24	384
	100.0	61.9	34.1	4.1	65.2	30.4	4.4	
勤務地限定区分あり企業 所属者	205	93	104	8	110	87	8	130
	100.0	45.4	50.7	3.9	53.7	42.4	3.9	
勤務地限定以外の多様な 正社員区分あり企業所属 上記以外企業所属者	135	71	59	5	80	50	5	88
	100.0	52.6	43.7	3.7	59.3	37.0	3.7	
	8	2	5	1	3	4	1	5
	100.0	25.0	62.5	12.5	37.5	50.0	12.5	

<非正社員の勤務地限定正社員希望比率>

- ・ まず、基幹的非正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」と「勤務地限定区分あり企業所属者」の間には、「現在」「近い将来（５年後）」ともに特に差異はみられない。
- ・ また、「勤務地限定区分以外の多様な正社員区分あり企業所属者」と「勤務地限定区分あり企業所属者」では、「現在」は前者が後者を 6.1 ポイント下回る一方、「近い将来」は同程度である。
- ・ 続いて、その他非正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」と「勤務地限定区分あり企業所属者」では、「現在」は前者が後者を 6.8 ポイント上回る一方、「近い将来」は同程度である。
- ・ また、「勤務地限定区分以外の多様な正社員区分あり企業所属者」と「時間限定区分（A・B）あり企業所属者」では、「現在」は前者が後者を 8.6 ポイント上回る一方、「近い将来」は同程度である。

(上段:n、下段:%)

	該当する 従業員数 (名)	問D5-1-(5)-①. 現在			問D5-1-(5)-②. 近い将来 (5年後)			当該従業員 が所属する 企業数 (社)
		希望する	希望しない	不明	希望する	希望しない	不明	
基幹的非正社員	993 100.0	556 56.0	369 37.2	68 6.8	570 57.4	321 32.3	102 10.3	717
いわゆる正社員区分のみの 企業所属者	487 100.0	283 58.1	172 35.3	32 6.6	294 60.4	148 30.4	45 9.2	355
勤務地限定区分あり企業 所属者	163 100.0	95 58.3	59 36.2	9 5.5	92 56.4	54 33.1	17 10.4	117
勤務地限定以外の多様な 正社員区分あり企業所属 上記以外企業所属者	322 100.0	168 52.2	130 40.4	24 7.5	174 54.0	111 34.5	37 11.5	229
上記以外企業所属者	21 100.0	10 47.6	8 38.1	3 14.3	10 47.6	8 38.1	3 14.3	16
その他非正社員	462 100.0	247 53.5	185 40.0	30 6.5	263 56.9	157 34.0	42 9.1	390
いわゆる正社員区分のみの 企業所属者	235 100.0	127 54.0	96 40.9	12 5.1	135 57.4	83 35.3	17 7.2	203
勤務地限定区分あり企業 所属者	72 100.0	34 47.2	31 43.1	7 9.7	41 56.9	22 30.6	9 12.5	62
勤務地限定以外の多様な 正社員区分あり企業所属 上記以外企業所属者	147 100.0	82 55.8	54 36.7	11 7.5	83 56.5	48 32.7	16 10.9	117
上記以外企業所属者	8 100.0	4 50.0	4 50.0	0 0.0	4 50.0	4 50.0	0 0.0	8

B. 職種限定 [従 : 問 D5-2(4)]

＜いわゆる正社員の職種限定正社員希望比率＞

- ・ いわゆる正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」は「職種限定区分あり企業所属者」を、「現在」＝10.6 ポイント、「近い将来 (5年後)」＝9.4 ポイント上回っている。
- ・ また、「職種限定区分以外の多様な正社員区分あり企業所属者」と「職種限定区分あり企業所属者」の間には、「現在」「近い将来 (5年後)」ともに特に差異はみられない。

(上段:n、下段:%)

	該当する 従業員数 (名)	問D5-1-(5)-①. 現在			問D5-1-(5)-②. 近い将来 (5年後)			当該従業員 が所属する 企業数 (社)
		希望する	希望しない	不明	希望する	希望しない	不明	
いわゆる正社員	888 100.0	359 40.4	488 55.0	41 4.6	382 43.0	462 52.0	44 5.0	607
いわゆる正社員区分のみの 企業所属者	540 100.0	240 44.4	275 50.9	25 4.6	250 46.3	262 48.5	28 5.2	384
職種限定区分あり企業所 属者	260 100.0	88 33.8	160 61.5	12 4.6	96 36.9	152 58.5	12 4.6	168
職種限定以外の多様な正 社員区分あり企業所属者	80 100.0	28 35.0	49 61.3	3 3.8	32 40.0	45 56.3	3 3.8	50
上記以外企業所属者	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5	4 50.0	3 37.5	1 12.5	5

＜非正社員（基幹的非正社員／その他非正社員）の職種限定正社員希望比率＞

- ・ まず、基幹的非正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」と「職種限定区分あり企業所属者」の間、「職種限定区分以外の多様な正社員区分あり企業所属者」と「職種限定区分あり企業所属者」の間には、「現在」「近い将来 (5年後)」ともに特に差異はみられない。
- ・ 続いて、その他非正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」と「職種限定区分あり企業所属者」の間には、「現在」「近い将来 (5年後)」ともに特に差異はみられない。
- ・ また、「職種限定区分以外の多様な正社員区分あり企業所属者」は「職種限定区分あり企業所属者」を「現在」＝6.4 ポイント、「近い将来 (5年後)」＝8.1 ポイント下回っている。

(上段:n、下段:%)

	該当する 従業員数 (名)	問D5-1-(5)-①. 現在			問D5-1-(5)-②. 近い将来 (5年後)			当該従業員 が所属する 企業数 (社)
		希望する	希望しない	不明	希望する	希望しない	不明	
基幹的非正社員	993 100.0	550 55.4	370 37.3	73 7.4	542 54.6	344 34.6	107 10.8	717
いわゆる正社員区分のみの 企業所属者	487 100.0	265 54.4	185 38.0	37 7.6	273 56.1	165 33.9	49 10.1	355
職種限定区分あり企業所 属者	413 100.0	234 56.7	152 36.8	27 6.5	218 52.8	151 36.6	44 10.7	294
職種限定以外の多様な正 社員区分あり企業所属者	72 100.0	40 55.6	26 36.1	6 8.3	41 56.9	20 27.8	11 15.3	52
上記以外企業所属者	21 100.0	11 52.4	7 33.3	3 14.3	10 47.6	8 38.1	3 14.3	16
その他非正社員	462 100.0	241 52.2	188 40.7	33 7.1	236 51.1	178 38.5	48 10.4	390
いわゆる正社員区分のみの 企業所属者	235 100.0	125 53.2	97 41.3	13 5.5	125 53.2	91 38.7	19 8.1	203
職種限定区分あり企業所 属者	188 100.0	97 51.6	75 39.9	16 8.5	94 50.0	71 37.8	23 12.2	151
職種限定以外の多様な正 社員区分あり企業所属者	31 100.0	14 45.2	13 41.9	4 12.9	13 41.9	12 38.7	6 19.4	28
上記以外企業所属者	8 100.0	5 62.5	3 37.5	0 0.0	4 50.0	4 50.0	0 0.0	8

C. 時間限定 [従 : 問 D5-3(5)]

＜いわゆる正社員の時間限定正社員希望比率＞

- ・ いわゆる正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」と「時間限定区分（Ａ・Ｂ）あり企業所属者」では、「現在」は同程度である一方、「近い将来（５年後）」は前者が後者を 4.4 ポイント下回っている。
- ・ また、「時間限定区分以外の多様な正社員区分あり企業所属者」は「時間限定区分あり企業所属者」を「現在」＝8.1 ポイント、「近い将来（５年後）」＝12.6 ポイント下回っている。

(上段:n、下段:%)

	該当する 従業員数 (名)	問D5-1-(5)-①. 現在			問D5-1-(5)-②. 近い将来 (5年後)			当該従業員 が所属する 企業数 (社)
		希望する	希望しない	不明	希望する	希望しない	不明	
いわゆる正社員	888 100.0	329 37.0	516 58.1	43 4.8	381 42.9	461 51.9	46 5.2	607
いわゆる正社員区分のみの 企業所属者	540 100.0	218 40.4	296 54.8	26 4.8	246 45.6	266 49.3	28 5.2	384
時間限定区分（Ａ・Ｂ） あり企業所属者	46 100.0	18 39.1	27 58.7	1 2.2	23 50.0	22 47.8	1 2.2	29
時間限定以外の多様な正 社員区分あり企業所属者	294 100.0	91 31.0	188 63.9	15 5.1	110 37.4	168 57.1	16 5.4	189
上記以外企業所属者	8 100.0	2 25.0	5 62.5	1 12.5	2 25.0	5 62.5	1 12.5	5

＜非正社員の時間限定正社員希望比率＞

- ・ まず、基幹的非正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」と「時間限定区分（Ａ・Ｂ）あり企業所属者」では、「現在」は前者が後者を 6.8 ポイント下回る一方、「近い将来（５年後）」は特に差異がみられない。
- ・ また、「時間限定区分（Ａ・Ｂ）以外の多様な正社員区分あり企業所属者」は「時間限定区分（Ａ・Ｂ）あり企業所属者」を、「現在」＝5.2 ポイント、「近い将来（５年後）」＝6.9 ポイント下回っている。
- ・ 続いて、その他非正社員について、「いわゆる正社員区分のみの企業所属者」と「時間限定区分（Ａ・Ｂ）あり企業所属者」の間には、「現在」「近い将来（５年後）」ともに特に差異はみられない。
- ・ また、「時間限定区分（Ａ・Ｂ）以外の多様な正社員区分あり企業所属者」と「時間限定区分（Ａ・Ｂ）あり企業所属者」では、「現在」は同程度である一方、「近い将来（５年後）」は前者が後者を 12.8 ポイント下回っている。

(上段:n、下段:%)

	該当する 従業員数 (名)	問D5-1-(5)-①. 現在			問D5-1-(5)-②. 近い将来 (5年後)			当該従業員 が所属する 企業数 (社)
		希望する	希望しない	不明	希望する	希望しない	不明	
基幹的非正社員	993 100.0	526 53.0	397 40.0	70 7.0	542 54.6	350 35.2	101 10.2	717
いわゆる正社員区分のみ の企業所属者	487 100.0	252 51.7	200 41.1	35 7.2	269 55.2	172 35.3	46 9.4	355
時間限定区分 (A・B) あり企業所属者	65 100.0	38 58.5	22 33.8	5 7.7	39 60.0	17 26.2	9 13.8	49
時間限定以外の多様な正 社員区分あり企業所属者	420 100.0	224 53.3	169 40.2	27 6.4	223 53.1	154 36.7	43 10.2	297
上記以外企業所属者	21 100.0	12 57.1	6 28.6	3 14.3	11 52.4	7 33.3	3 14.3	16
その他非正社員	462 100.0	233 50.4	198 42.9	31 6.7	240 51.9	179 38.7	43 9.3	390
いわゆる正社員区分のみ の企業所属者	235 100.0	123 52.3	99 42.1	13 5.5	130 55.3	87 37.0	18 7.7	203
時間限定区分 (A・B) あり企業所属者	20 100.0	10 50.0	9 45.0	1 5.0	12 60.0	7 35.0	1 5.0	18
時間限定以外の多様な正 社員区分あり企業所属者	199 100.0	95 47.7	87 43.7	17 8.5	94 47.2	81 40.7	24 12.1	161
上記以外企業所属者	8 100.0	5 62.5	3 37.5	0 0.0	4 50.0	4 50.0	0 0.0	8

(2)「企業」と「従業員」との間の、多様な正社員の『時間当たりの給与水準のあり方』に対する意識 [企：問Ⅱ-1(1)、従：問 D5-1(1)、問 D5-2(1)、問 D5-3(1)]

〔留意点〕

- 企業票の設問では「当該区分がある場合にはその実態」を、「当該区分がない場合には導入するとの仮定の下」で、多様な正社員の処遇のあり方を問うている。
- この際の考え方が「働き方に限定のない正社員と比較した際のあり方」であることを踏まえ、本問の集計対象企業は「いわゆる正社員区分を保有する企業のみ」に限定しており、その合計企業数は 976 社となっている。
- 従業員については、自身が当該区分の適用者であるか非適用者であるかは区分していない。
- この留意点は以降の「(3) 昇進・昇格のあり方」「(4) 教育訓練の機会」「(5 事業所閉鎖等の際の人事上の取扱い)」についても同様である。

〔表の見方〕

- 表側が「企業の意識」、表頭が「従業員の意識」である。
→たとえば、次頁上の表（A. 職種限定）の場合、職種限定区分あり企業のうち給与水準が実態として「同水準」である企業 45 社に所属する従業員 113 名のうち、給与水準が「同程度」であれば職種限定社員として働くことを希望する者が 34 名いることを示す。
- 企業と従業員の意識が等しいセルは太枠・太字とし、また、各表側において最も回答比率が高かった数値に網掛けを行っている。
- なお、「その他」と回答した企業は表から除外しているため、表中の企業数合計が 976 社とは一致しない。
- また、該当する企業数における[]内の数値は、下記を示す。
→たとえば、次頁上の表（A. 勤務地限定）の場合、表中の「勤務地限定区分あり企業総数=26+59+47+15=147 社」を 100%としたときに各企業が占める比率（同水準=26 社なので $26 \text{ 社} \div 147 \text{ 社} \times 100 = 17.7\%$ ）を示す。
- この表の見方は以降の「(3) 昇進・昇格のあり方」「(4) 教育訓練の機会」「(5 事業所閉鎖等の際の人事上の取扱い)」についても同様である。

A. 勤務地限定〔企：問Ⅱ-1(1)、従：問D5-1(1)〕

- 企業について、「勤務地限定区分あり企業（実態）」では「1～2割程度低い水準」、「勤務地限定区分なし企業（想定）」では「同水準」とする比率が相対的に高い。
- 「勤務地限定区分あり企業所属者」はその実態（企業がどの程度の水準で給与を支給しているか）に関わらず「1割程度低い水準」という回答が最も多く、「勤務地限定区分なし企業所属者」は「同水準～2割程度低い水準」に分散する傾向がみられる。また、企業が想定する給与水準の程度が低いほど、従業員の考える給与水準の程度も同様に低くなる傾向が見受けられる。

（上段：n、下段：％）

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(1) a × 従_問D5-1. 給与水準	1割程度低 い水準	2割程度低 い水準	3割程度低 い水準	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	同水準	668	731	516	142	58
			100.0	30.2	33.0	23.3	6.4	2.6	4.5
区分あり企業	同水準	26	84	24	34	19	5	1	1
		[17.7]	100.0	28.6	40.5	22.6	6.0	1.2	1.2
	1割程度低い水準	59	176	49	74	41	4	6	2
		[40.1]	100.0	27.8	42.0	23.3	2.3	3.4	1.1
	2割程度低い水準	47	154	36	59	43	12	1	3
区分なし企業		[32.0]	100.0	23.4	38.3	27.9	7.8	0.6	1.9
	3割程度以上低い水準	15	50	12	15	15	8	0	0
		[10.2]	100.0	24.0	30.0	30.0	16.0	0.0	0.0
	同水準	231	484	185	145	94	28	15	17
		[43.4]	100.0	38.2	30.0	19.4	5.8	3.1	3.5
区分あり企業	1割程度低い水準	155	325	97	110	75	16	8	19
		[29.1]	100.0	29.8	33.8	23.1	4.9	2.5	5.8
	2割程度低い水準	116	269	70	94	71	14	10	10
		[21.8]	100.0	26.0	34.9	26.4	5.2	3.7	3.7
	3割程度以上低い水準	30	65	12	18	18	10	2	5
		[5.6]	100.0	18.5	27.7	27.7	15.4	3.1	7.7

B. 職種限定〔企：問Ⅱ-1(1)、従：問D5-2(1)〕

- 企業について、「職種限定区分あり企業（実態）」では「1～2割程度低い水準」、「職種限定区分なし企業（想定）」では「同水準」とする比率が相対的に高い。
- 従業員については、「職種限定区分あり企業所属者」「職種限定区分なし企業所属者」とともに「1割程度低い水準」という回答が最も多い。また、企業が想定する給与水準の程度が低いほど、従業員の考える給与水準の程度も同様に低くなる傾向が見受けられる。

（上段：n、下段：％）

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(1) a × 従_問D5-2. 給与水準	1割程度低 い水準	2割程度低 い水準	3割程度低 い水準	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	同水準	599	700	551	199	64
			100.0	27.1	31.6	24.9	9.0	2.9	4.6
区分あり企業	同水準	45	113	34	36	23	9	3	8
		[21.0]	100.0	30.1	31.9	20.4	8.0	2.7	7.1
	1割程度低い水準	69	171	45	62	37	14	7	6
		[32.2]	100.0	26.3	36.3	21.6	8.2	4.1	3.5
	2割程度低い水準	70	194	44	67	61	13	4	5
区分なし企業		[32.7]	100.0	22.7	34.5	31.4	6.7	2.1	2.6
	3割程度以上低い水準	30	98	14	32	29	18	3	2
		[14.0]	100.0	14.3	32.7	29.6	18.4	3.1	2.0
	同水準	173	372	118	126	68	29	15	16
		[34.1]	100.0	31.7	33.9	18.3	7.8	4.0	4.3
区分あり企業	1割程度低い水準	131	281	83	98	60	19	6	15
		[25.8]	100.0	29.5	34.9	21.4	6.8	2.1	5.3
	2割程度低い水準	149	337	91	97	96	36	6	11
		[29.4]	100.0	27.0	28.8	28.5	10.7	1.8	3.3
	3割程度以上低い水準	54	102	27	28	25	13	4	5
		[10.7]	100.0	26.5	27.5	24.5	12.7	3.9	4.9

C. 時間限定〔企：問Ⅱ-1(1)、従：問D5-3(1)〕

- ・ 本間において「時間限定区分あり企業」「当該企業に所属する従業員数」はn数が小さいため参考扱いとする。
- ・ 企業について、「時間限定区分なし企業（想定）」では「同水準」とする比率が最も高い。
- ・ 従業員について、「時間限定区分なし企業所属者」は企業の意向に関わらず「同水準～1割程度低い水準」と考える傾向がみられる。

(上段:n、下段:%)

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(1) b × 従_問D5-3. 給与水準					
				同水準	1割程度低 い水準	2割程度低 い水準	3割程度低 い水準	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	626	568	532	283	102	103
			100.0	28.3	25.7	24.0	12.8	4.6	4.7
区分時 あり限 企業	同水準	12	28	8	8	8	2	2	0
		[36.4]	100.0	28.6	28.6	28.6	7.1	7.1	0.0
	1割程度低い水準	6	13	5	4	1	2	1	0
		[18.2]	100.0	38.5	30.8	7.7	15.4	7.7	0.0
	2割程度低い水準	10	19	3	7	7	1	1	0
		[30.3]	100.0	15.8	36.8	36.8	5.3	5.3	0.0
	3割程度以上低い水準	5	15	9	2	4	0	0	0
		[15.2]	100.0	60.0	13.3	26.7	0.0	0.0	0.0
区分時 なし限 企業	同水準	210	504	156	146	109	52	20	21
		[35.8]	100.0	31.0	29.0	21.6	10.3	4.0	4.2
	1割程度低い水準	137	323	98	86	66	38	18	17
		[23.4]	100.0	30.3	26.6	20.4	11.8	5.6	5.3
	2割程度低い水準	169	381	105	109	93	44	17	13
		[28.8]	100.0	27.6	28.6	24.4	11.5	4.5	3.4
	3割程度以上低い水準	70	162	39	36	39	37	6	5
		[11.9]	100.0	24.1	22.2	24.1	22.8	3.7	3.1

(3)「企業」と「従業員」との間の、多様な正社員の『昇進・昇格のあり方』に対する意識〔企：問Ⅱ-1(2)、従：問D5-1(2)、問D5-2(2)、問D5-3(2)〕

A. 勤務地限定〔企：問Ⅱ-1(2)、従：問D5-1(2)〕

- ・ 企業は、現在の勤務地限定区分の有無に関わらず、「上限あり」と考える比率が高い。
- ・ 従業員は、現在の勤務地限定区分の有無に関わらず、企業と同じ意向を持つ傾向がみられる。

(上段:n、下段:%)

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(2) c × 従_問D5-1. 昇進・昇格			
				同水準	上限あり	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	917	1129	64	104
			100.0	41.4	51.0	2.9	4.7
勤務地 限定 区分あり 企業	同水準	30	102	54	43	3	2
		[20.1]	100.0	52.9	42.2	2.9	2.0
勤務地 限定 区分なし 企業	上限あり	119	373	132	225	10	6
		[79.9]	100.0	35.4	60.3	2.7	1.6
勤務地 限定 区分なし 企業	同水準	184	401	206	164	11	20
		[33.8]	100.0	51.4	40.9	2.7	5.0
勤務地 限定 区分なし 企業	上限あり	360	772	278	435	26	33
		[66.2]	100.0	36.0	56.3	3.4	4.3

B. 職種限定〔企：問Ⅱ-1(2)、従：問D5-2(2)〕

- ・ 企業は、現在の職種限定区分の有無に関わらず、「上限あり」と考える比率が高い。
- ・ 従業員は、現在の職種限定区分の有無・企業の意向に関わらず、「上限あり」が5～6割となっている。

(上段:n、下段:%)

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(2) a × 従_問D5-2. 昇進・昇格			
				同水準	上限あり	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	690	1355	64	105
			100.0	31.2	61.2	2.9	4.7
職種限定 区分あり 企業	同水準	47	117	30	76	2	9
		[21.1]	100.0	25.6	65.0	1.7	7.7
職種限定 区分なし 企業	上限あり	176	489	138	321	18	12
		[78.9]	100.0	28.2	65.6	3.7	2.5
職種限定 区分なし 企業	同水準	133	291	118	147	8	18
		[25.1]	100.0	40.5	50.5	2.7	6.2
職種限定 区分なし 企業	上限あり	397	844	256	531	25	32
		[74.9]	100.0	30.3	62.9	3.0	3.8

C. 時間限定〔企：問Ⅱ-1(2)、従：問D5-3(2)〕

- ・ 本問において「時間限定区分あり企業」「当該企業に所属する従業員数」はn数が小さいため参考扱いとする。
- ・ 企業について、「時間限定区分なし企業（想定）」では「上限あり」と考える比率が高い。
- ・ 従業員は、現在の時間限定区分の有無・企業の意向に関わらず、「上限あり」が約6割となっている。

(上段:n、下段:%)

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(2) b × 従_問D5-3. 昇進・昇格			
				同水準	上限あり	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	653	1376	71	114
			100.0	29.5	62.1	3.2	5.1
時間限定 区分あり 企業	同水準	5	13	6	7	0	0
		[14.7]	100.0	46.2	53.8	0.0	0.0
時間限定 区分なし 企業	上限あり	29	66	26	38	2	0
		[85.3]	100.0	39.4	57.6	3.0	0.0
時間限定 区分なし 企業	同水準	149	361	116	214	10	21
		[22.9]	100.0	32.1	59.3	2.8	5.8
時間限定 区分なし 企業	上限あり	501	1164	337	745	38	44
		[77.1]	100.0	29.0	64.0	3.3	3.8

(4)「企業」と「従業員」との間の、多様な正社員の『教育訓練の機会』に対する意識 [企：問Ⅱ-1(3)、
従：問D5-1(3)]

(※従業員票において「B. 職種限定」「C. 時間限定」については「教育訓練の機会」に対する意識に係る設問を設定していない。)

A. 勤務地限定 [企：問Ⅱ-1(3)、従：問D5-1(3)]

- ・ 企業は、現在の勤務地限定区分の有無に関わらず、「同水準」と考える比率が高い。
- ・ 従業員は、現在の勤務地限定区分の有無・企業の意向に関わらず、「同水準」が7～8割となっている。

(上段:n、下段:%)

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(3) c × 従_問D5-1. 教育訓練の機会			
				同水準	機会が少ない	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	1622	446	44	102
			100.0	73.3	20.1	2.0	4.6
勤務地 限定 区分あり 企業	同水準	115	364	298	54	7	5
		[77.2]	100.0	81.9	14.8	1.9	1.4
	機会が少ない	34	106	75	28	2	1
		[22.8]	100.0	70.8	26.4	1.9	0.9
勤務地 限定 区分なし 企業	同水準	478	1005	734	196	25	50
		[85.5]	100.0	73.0	19.5	2.5	5.0
	機会が少ない	81	191	133	52	1	5
		[14.5]	100.0	69.6	27.2	0.5	2.6

(5)「企業」と「従業員」との間の、多様な正社員の『事業所閉鎖等の際の人事上の取扱い』に対する意識〔企：問Ⅱ-1(4)、従：問D5-1(3)、問D5-2(3)〕

(※従業員票において「C. 時間限定」については「事業所閉鎖等の際の人事上の取扱い」に対する意識に係る設問を設定していない。)

A. 勤務地限定〔企：問Ⅱ-1(4)、従：問D5-1(3)〕

- ・ 企業は、現在の勤務地限定区分の有無に関わらず、「同じ」と考える比率が高い。
- ・ 従業員は、現在の勤務地限定区分の有無・企業の意向に関わらず、「同じ」が7～8割程度となっている。

(上段:n、下段:%)

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(4) c × 従_問D5-2. 雇用保障			
				同じ	程度が弱い	その他	不明
本問集計対象企業全体		894	2046	1537	379	32	98
			100.0	75.1	18.5	1.6	4.8
勤務地 限定 区分あり 企業	同じ	108	340	280	55	2	3
		[81.8]	100.0	82.4	16.2	0.6	0.9
程度が弱い		24	73	59	11	1	2
		[18.2]	100.0	80.8	15.1	1.4	2.7
勤務地 限定 区分なし 企業	同じ	384	828	607	160	17	44
		[78.9]	100.0	73.3	19.3	2.1	5.3
程度が弱い		103	229	165	51	4	9
		[21.1]	100.0	72.1	22.3	1.7	3.9

※本問において、単独事業所である企業は集計対象企業から除外している。

B. 職種限定〔企：問Ⅱ-1(4)、従：問D5-2(3)〕

- ・ 企業は、現在の職種限定区分の有無に関わらず、「同じ」と考える比率が高い。
- ・ 従業員は、現在の職種限定区分の有無・企業の意向に関わらず、「同じ」が7割弱～8割台となっている。

(上段:n、下段:%)

		該当する 企業数 (社)	当該企業に 所属する 従業員数 (名)	企_問Ⅱ-1(4) a × 従_問D5-2. 雇用保障			
				同じ	程度が弱い	その他	不明
本問集計対象企業全体		976	2214	1559	512	43	100
			100. 0	70. 4	23. 1	1. 9	4. 5
職種限定 区分あり 企業	同じ	200	531	382	123	6	20
		[91. 3]	100. 0	71. 9	23. 2	1. 1	3. 8
職種限定 区分あり 企業	程度が弱い	19	53	45	5	1	2
		[8. 7]	100. 0	84. 9	9. 4	1. 9	3. 8
職種限定 区分なし 企業	同じ	471	1031	726	235	27	43
		[88. 2]	100. 0	70. 4	22. 8	2. 6	4. 2
職種限定 区分なし 企業	程度が弱い	63	119	79	33	2	5
		[11. 8]	100. 0	66. 4	27. 7	1. 7	4. 2

＜参考２＞ 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