

## 第2章 調査結果

### 第1節 正社員・非正社員の活用に関する事業所の考え方

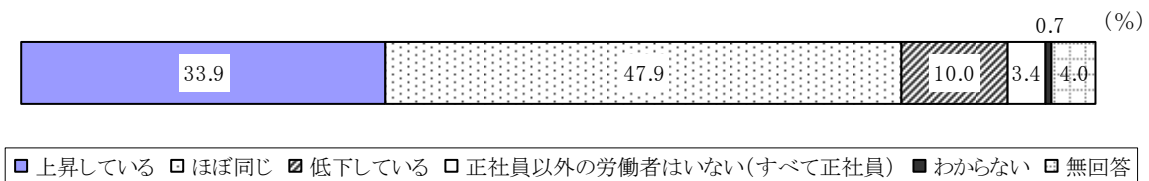
#### 1 非正社員の割合・人数の動向

##### (1) 3年前と比べた非正社員の割合の変化

概ね3年前と比べた非正社員の割合の変化をみると、「ほぼ同じ」とする事業所の割合が5割弱（47.9%）と最も高いものの、非正社員の割合が「上昇している」とする事業所の割合は3割強（33.9%）で、「低下している」とする割合（10.0%）を上回る。（図表1）

非正社員の割合が「上昇している」とする事業所の割合を業種別にみると、製造業（消費関連）が最も高く58.5%、次いで金融・保険業46.9%、運輸業44.7%の順であった。従業員規模別にみると、概ね規模が大きい事業所ほど、非正社員の割合が「上昇している」とする割合が高くなる傾向にある。（図表2）

図表1 3年前と比べた非正社員の割合（事業所調査. N=870）



図表2 業種・従業員規模別・3年前と比べた非正社員の割合（事業所調査）

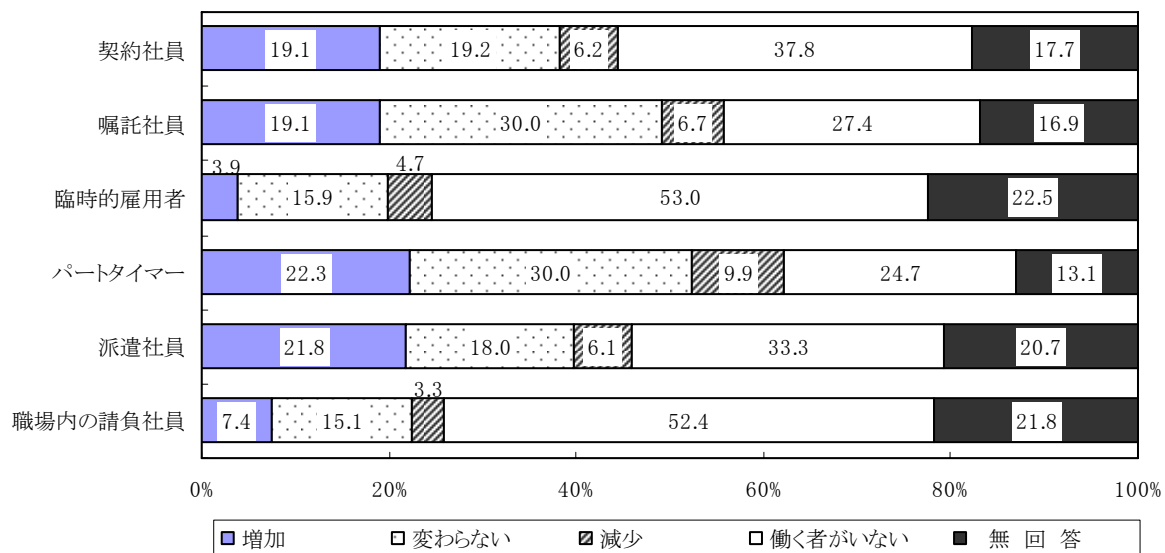
		計	上昇している	ほぼ同じ	低下している	正社員以外の労働者はいない(すべて正社員)	わからない	無回答
全体(N=870)		100.0	33.9	47.9	10.0	3.4	0.7	4.0
業種 (*)	建設業(N=146)	100.0	17.1	58.2	11.0	6.2	-	7.5
	製造業計(N=200)	100.0	37.0	46.0	9.5	3.0	1.5	3.0
	製造業（消費関連）(N=53)	100.0	58.5	28.3	7.5	3.8	-	1.9
	製造業（素材関連）(N=31)	100.0	41.9	45.2	9.7	3.2	-	-
	製造業（機械関連）(N=35)	100.0	37.1	48.6	5.7	2.9	2.9	2.9
	製造業（その他）(N=81)	100.0	21.0	56.8	12.3	2.5	2.5	4.9
	運輸業(N=114)	100.0	44.7	42.1	5.3	3.5	0.9	3.5
	卸売・小売業(N=91)	100.0	38.5	42.9	13.2	3.3	-	2.2
	金融・保険業(N=49)	100.0	46.9	36.7	12.2	4.1	-	-
	医療・福祉(N=42)	100.0	38.1	45.2	16.7	-	-	-
	教育・学習支援業(N=26)	100.0	26.9	73.1	-	-	-	-
	その他サービス業(N=118)	100.0	32.2	49.2	10.2	2.5	-	5.9
従業員 規模	30人未満(N=49)	100.0	20.4	53.1	16.3	4.1	-	6.1
	30～99人(N=380)	100.0	29.7	49.5	9.5	5.5	1.3	4.5
	100～299人(N=305)	100.0	36.1	48.5	8.9	2.3	0.3	3.9
	300～499人(N=58)	100.0	36.2	48.3	13.8	-	-	1.7
	500～999人(N=40)	100.0	57.5	30.0	10.0	-	-	2.5
	1000人以上(N=20)	100.0	45.0	45.0	10.0	-	-	-

注) 1) 全体には業種、従業員規模が不明の事業所を含む。

2) (\*) N=15以下の業種（電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、飲食店・宿泊業）及びその他の産業については割愛した。

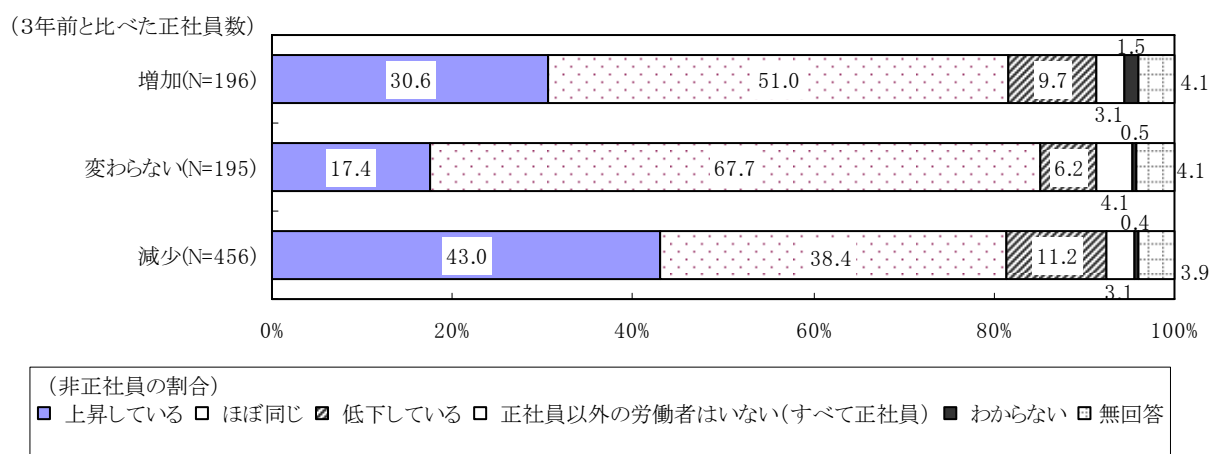
また、(3年前と比べた)非正社員の人数の変化を就業形態別にみると、パートタイマーが「増加」とする事業所の割合が22.3%、派遣社員が「増加」とする事業所が21.8%などであった。(図表3)

図表3 3年前と比べた非正社員の人数の変化(事業所調査, N=870)



なお、3年前と比べて正社員の人数が「減少」したとする事業所(全事業所の52.4%)において、非正社員の割合が「上昇している」割合は約4割(43.0%)で、一方、正社員の人数が「増加」とする事業所(全事業所の22.5%)において、非正社員の割合が「上昇している」割合は約3割(30.6%)であった。(図表4)

図表4 正社員の人数の変化と非正社員の割合の変化(事業所調査)

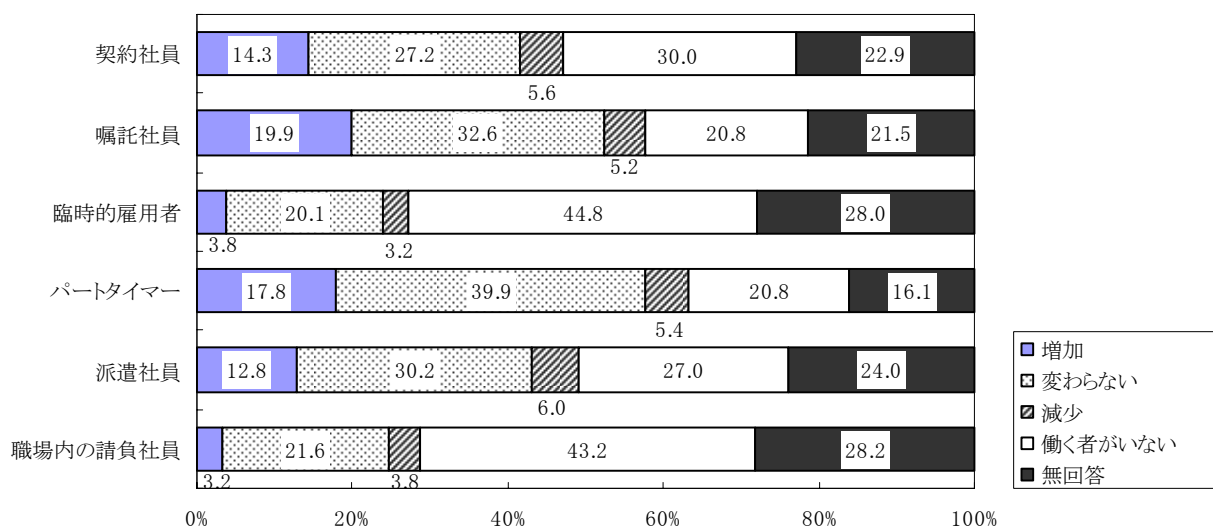


## (2) 非正社員の人数変化にかかる今後の予測

非正社員の就業形態別の人数の変化について今後の見通し(おおよそ今後3年間)をきい

たところ、「働く者がいない」または「無回答」とする事業所の合計の割合がパートタイマー以外のいずれの就業形態でもかなり高い。それらを除くと、いずれの就業形態でも、その人数が「変わらない」と予測する事業所の割合が最も高い。契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイマー、派遣社員では、その人数が「増加」すると予測する事業所の全事業所に占める割合（契約社員 14.3%、嘱託社員 19.9%、臨時的雇用者 3.8%、パートタイマー17.8%、派遣社員 12.8%）が、「減少」すると予測する事業所の割合（それぞれ 5.6%、5.2%、3.2%、5.4%、6.0%）を上回る。（図表 5）

図表5 非正社員数の今後の見通し（おおよそ今後3年間）（事業所調査. N=870）

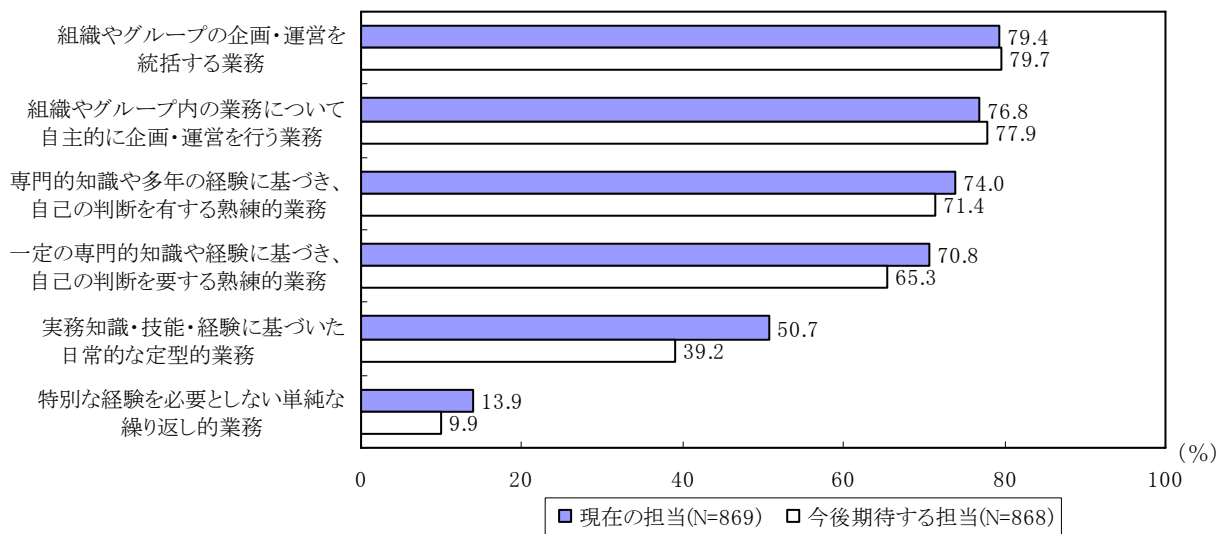


## 2 正社員・非正社員に期待すること

事業所で働く者について、今後どのような職務分野を担当することを期待しているかをきいたところ（複数回答）（各就業形態について「働く者がいない」とする事業所を除く。）、正社員については、「組織やグループの企画・運営を統括する業務」（79.7%）や、「組織やグループ内の業務について自主的に企画・運営を行う業務」（77.9%）を挙げる事業所の割合が高い。また、これらの数値は、現在正社員が担当している職務として、それぞれの職務分野を挙げた事業所の割合を上回る。（図表 6）

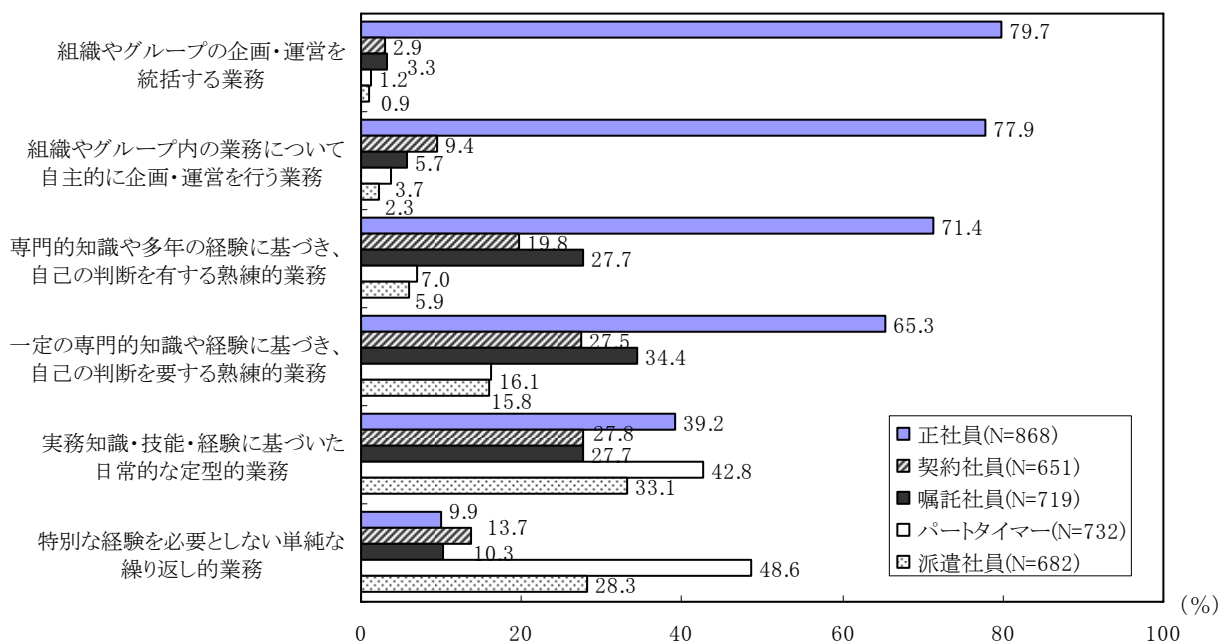
一方、契約社員及び嘱託社員については、「一定の専門的知識や経験に基づき、自己の判断を要する熟練的業務」（契約社員 27.5%、嘱託社員 34.4%）や、「実務知識・技能・経験に基づいた日常的な定型的業務」（同 27.8%、同 27.7%）を挙げる事業所の割合が高く、パートタイマー及び派遣社員については、「特別な経験を必要としない単純な繰り返しの業務」（パートタイマー48.6%、派遣社員 28.3%）や、「実務知識・技能・経験に基づいた日常的な定型的業務」（同 42.8%、同 33.1%）を挙げる事業所の割合が高い。（図表 7）

図表6 正社員の現在の職務分野と、今後期待する職務分野(複数回答)  
(事業所調査)



(注)「働かずにいる」とする事業所を除く事業所に対する割合。

図表7 今後期待する職務分野 (複数回答) (事業所調査)

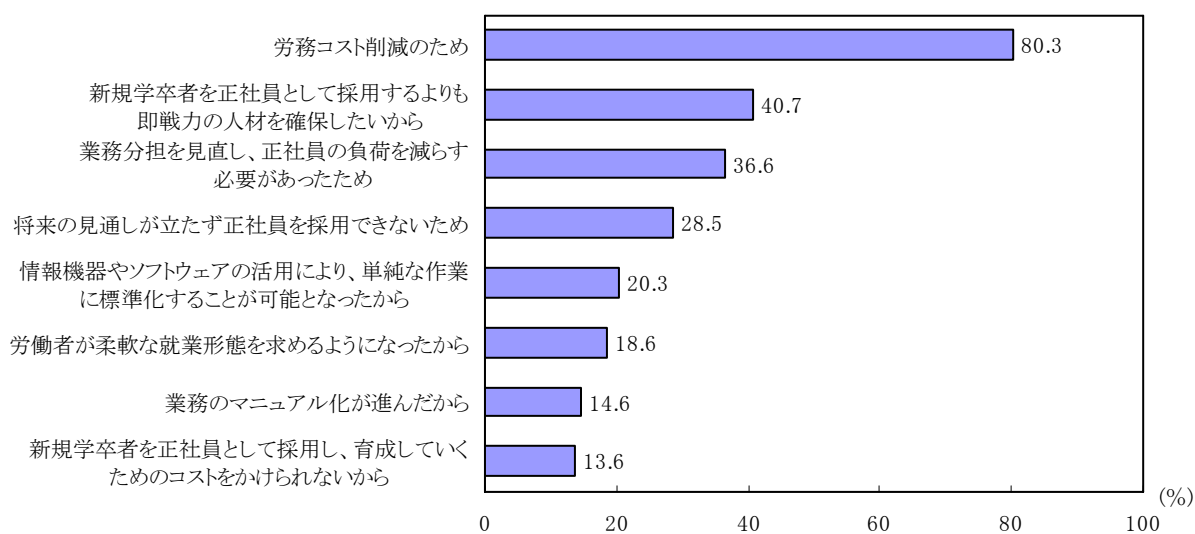


(注)それぞれの就業形態について「働かずにいる」とする事業所を除く事業所に対する割合。

### 3 非正社員の割合が上昇している要因、非正社員を活用する理由

非正社員の割合が上昇している事業所に、その要因をきいたところ(3つまでの複数回答)、「労務コスト削減のため」を挙げる事業所の割合が最も高く(80.3%)、次いで「新規学卒者を正社員として採用するよりも、即戦力の人材を確保したいから」(40.7%)、「業務分担を見直し、正社員の負荷を減らす必要があったため」(36.6%)などの順であった。(図表8)

図表8 非正社員の割合が上昇している要因(3つまでの複数回答)  
(事業所調査. N=870)



(注) 非正社員の割合が「上昇している」と回答した事業所について集計。

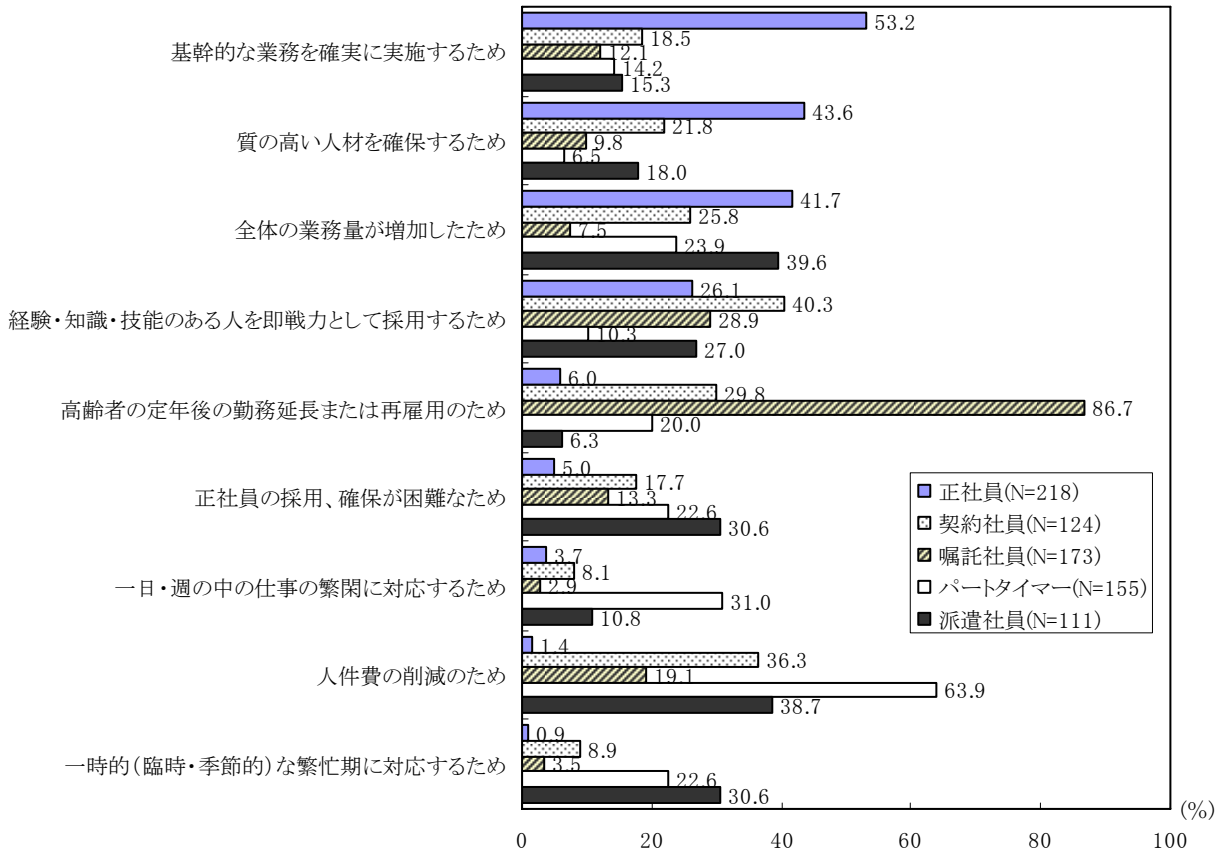
また、正社員及び非正社員の人数が今後(おおよそ3年間)増加すると予測する事業所に、就業形態別に増加が見込まれる理由をきいたところ(複数回答)、正社員については、「基幹的な業務を確実に実施するため」(53.2%)が最も高いが、契約社員については「経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため」(40.3%)、嘱託社員については「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」(86.7%)、パートタイマーについては「人件費の削減のため」(63.9%)、派遣社員については「全体の業務量が増加したため」(39.6%)を挙げる割合がそれぞれ最も高い。(図表9)

#### 4 非正社員の活用による影響

非正社員の割合が上昇しているとする事業所に、その影響をきいたところ、「人件費の総額を削減できた」(78.3%)、「正社員の数を減らすことができた」(62.7%)など人件費削減効果について肯定的に回答する割合が高い。一方で、「一部の正社員に仕事が過度に集中するようになった」(37.3%)、「技能・ノウハウの蓄積・伝承が困難になった」(36.9%)など人材面・労務管理面でのマイナスの影響について、約4割弱の事業所が指摘している。(図表10)

図表9 就業形態別の人数が増加すると見込まれる理由（複数回答）（事業所調査）

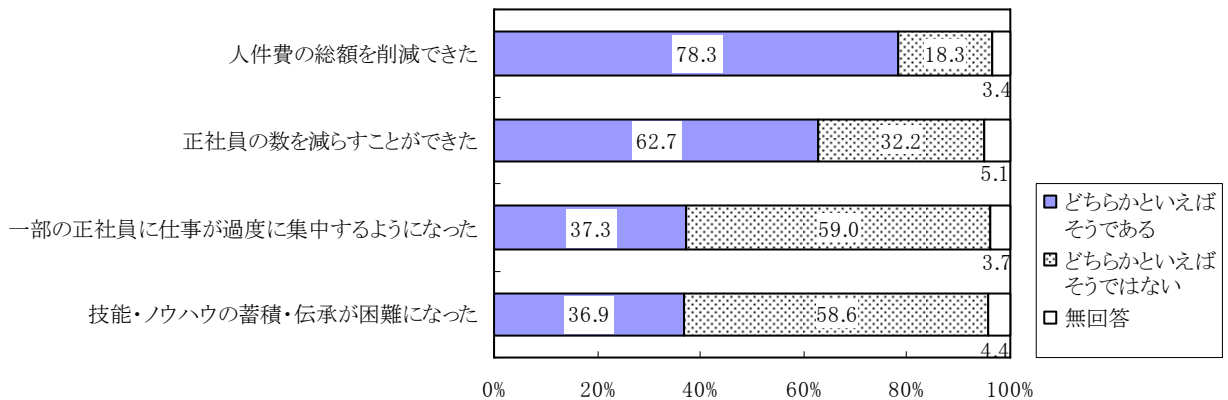
働く人の数の今後の見通しで、「増加」と回答した事業所



（注）設問では、他に、「新たな事業分野に進出するため」、「育児・介護休業等による正社員の代替のため」、「社会保険料負担を抑制するため」、「企業収益が改善しているため」、「その他」という選択肢もあるが、この図表では割愛した。

図表10 非正社員の割合が上昇することによる影響（事業所調査、N=295）

非正社員の割合が「上昇している」と回答した事業所



（注）設問では、他に、「正社員がより高度な仕事に専念できるようになった」、「正社員の労働時間が短くなった」、「外部から新たなノウハウを導入できるようになった」ほか11項目についてもきいているが、この図表では割愛した。

## 第2節 企業の雇用管理と従業員の意識

### 1 正社員の雇用管理・賃金制度と正社員の意識

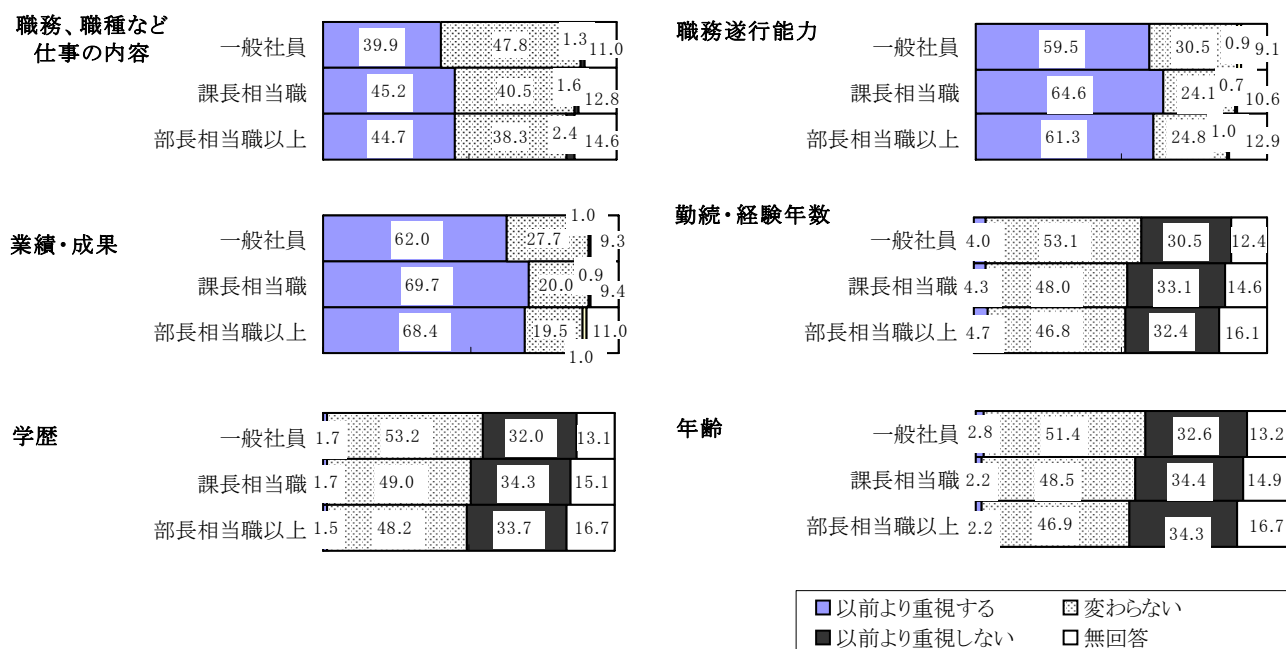
#### (1) 賃金決定要素の変化と正社員の意識

##### ① 賃金決定要素の変化と正社員の納得度

正社員の賃金（基本給）を決定する場合に、賃金の決定要素（「職務、職種など仕事の内容」「職務遂行能力」「業績・成果」「勤続・経験年数」「学歴」「年齢」）について、以前より重視するようになったかどうかを事業所にきいたところ、一般社員、課長相当職、部長相当職以上のいずれにおいても、業績・成果及び職務遂行能力について「以前より重視する」とする事業所が半数を超え、特に課長相当職においてその割合が最も高い（業績・成果 69.7%、職務遂行能力 64.6%）。

なお、勤続・経験年数、学歴、年齢については、一般社員、課長相当職、部長相当職以上のいずれにおいても「変わらない」とする事業所の割合が5割前後となっている。職務、職種など仕事の内容については、「以前より重視する」と「変わらない」が概ね4割前後で拮抗している。（図表11）

図表11 正社員の賃金（基本給）を決定する場合、重視する要素（事業所調査、N=870）



業績・成果を「以前より重視する」とする事業所の割合を業種別にみると、一般社員、課長相当職、部長相当職以上のいずれにおいても、卸売・小売業が最も高く、次いで、一般社員では金融・保険業、課長相当職、部長相当職以上では建設業などの順であった。（図表12）

また、一般社員の賃金（基本給）を決定する場合に、業績・成果を「以前より重視する」

とする事業所について、重視しない（「以前より重視しない」＋「変わらない」）とする事業所と比べてみると、職務、職種など仕事の内容及び職務遂行能力を「以前より重視する」とする事業所の割合が高く（職務、職種など仕事の内容 51.2%、職務遂行能力 79.6%）、勤続・経験年数、学歴、年齢を「以前より重視しない」とする事業所の割合が高い（勤続・経験年数 39.3%、学歴 41.0%、年齢 42.3%）。（図表 13）

なお、過去3年間に正社員の賃金制度の見直しを行ったかどうかをきいたところ、見直しを「行った」とする事業所は 58.2%だった。（図表 14）

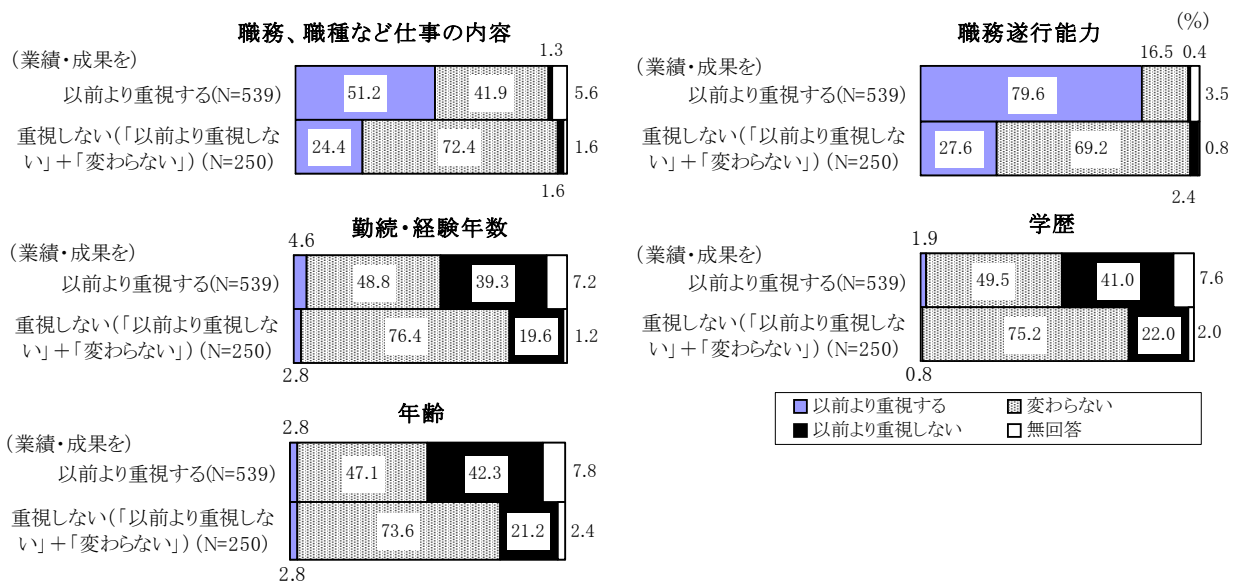
図表12 業種別・正社員の賃金(基本給)を決定する場合に、業績・成果を重視する割合（事業所調査）

	一般社員（係長相当職以下）					課長相当職					部長相当職以上				
	計	以前より重視する	変わらない	以前より重視しない	無回答	計	以前より重視する	変わらない	以前より重視しない	無回答	計	以前より重視する	変わらない	以前より重視しない	無回答
全体(N=870)	100.0	62.0	27.7	1.0	9.3	100.0	69.7	20.0	0.9	9.4	100.0	68.4	19.5	1.0	11.0
建設業(N=146)	100.0	64.4	26.7	0.7	8.2	100.0	74.0	18.5	0.7	6.8	100.0	74.0	16.4	1.4	8.2
製造業(N=200)	100.0	60.5	27.5	2.0	10.0	100.0	71.5	17.5	1.5	9.5	100.0	69.0	17.0	2.0	12.0
運輸業(N=114)	100.0	53.5	33.3	0.9	12.3	100.0	63.2	27.2	0.9	8.8	100.0	59.6	24.6	0.9	14.9
卸売・小売業(N=91)	100.0	69.2	19.8	-	11.0	100.0	74.7	13.2	-	12.1	100.0	75.8	11.0	-	13.2
金融・保険業(N=49)	100.0	67.3	26.5	-	6.1	100.0	71.4	18.4	-	10.2	100.0	69.4	22.4	-	8.2
医療・福祉(N=42)	100.0	47.6	40.5	2.4	9.5	100.0	61.9	31.0	2.4	4.8	100.0	61.9	28.6	2.4	7.1
教育・学習支援業(N=26)	100.0	38.5	38.5	-	23.1	100.0	38.5	42.3	-	19.2	100.0	42.3	30.8	-	26.9
その他サービス業(N=118)	100.0	64.4	28.8	0.8	5.9	100.0	69.5	21.2	0.8	8.5	100.0	67.8	22.9	0.8	8.5

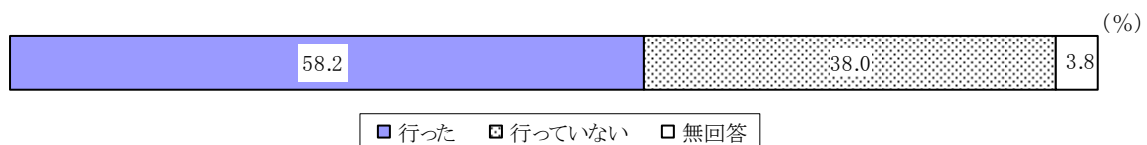
(注) 1) 全体には業種不明の事業所を含む。

2) N=15以下の業種(電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、飲食店・宿泊業)及びその他の産業については割愛した。

図表13 業績・成果の重視度別・正社員(一般社員)の賃金(基本給)を決定する場合、重視する要素(事業所調査)



図表14 正社員の賃金制度見直しの有無(過去3年間)(事業所調査, N=870)

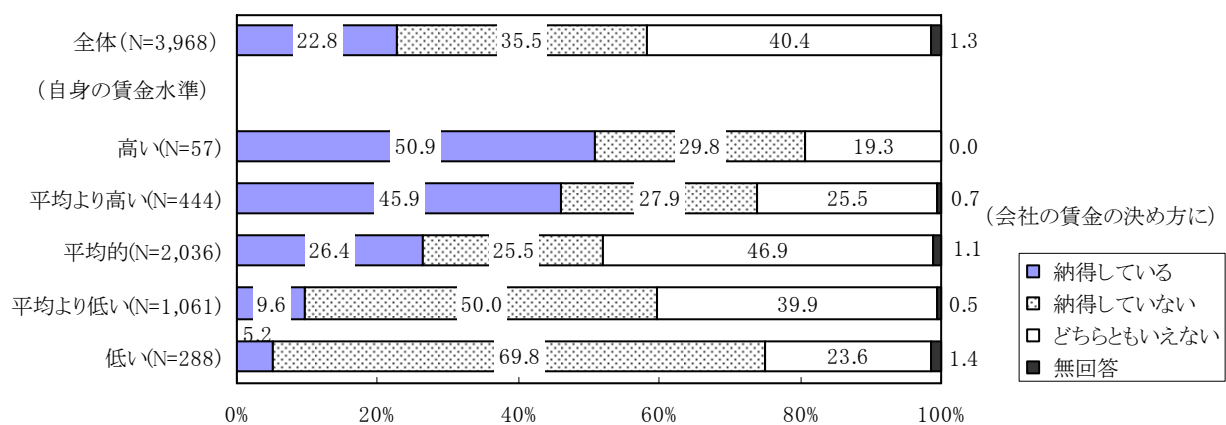




一方、従業員調査で、正社員に対して、会社の自分に対する賃金の決め方に納得しているかどうかをきいたところ、「納得していない」とする割合（35.5%）は、「納得している」とする割合（22.8%）を上回る（「どちらともいえない」は40.4%）。

なお、（会社内において）自分と同世代の正社員の中で、自分の賃金水準が「高い」、「平均より高い」と考えている者の場合には、会社の賃金の決め方に「納得している」とする者の割合が相対的に高い（高い50.9%、平均より高い45.9%）。一方、自分の賃金水準が「低い」、「平均より低い」と考えている者の場合には、「納得していない」とする者の割合が相対的に高い（低い69.8%、平均より低い50.0%）。（図表15）

図表15 自分の賃金水準の程度の認識別・会社の賃金の決め方に対する正社員の納得度  
（従業員調査）

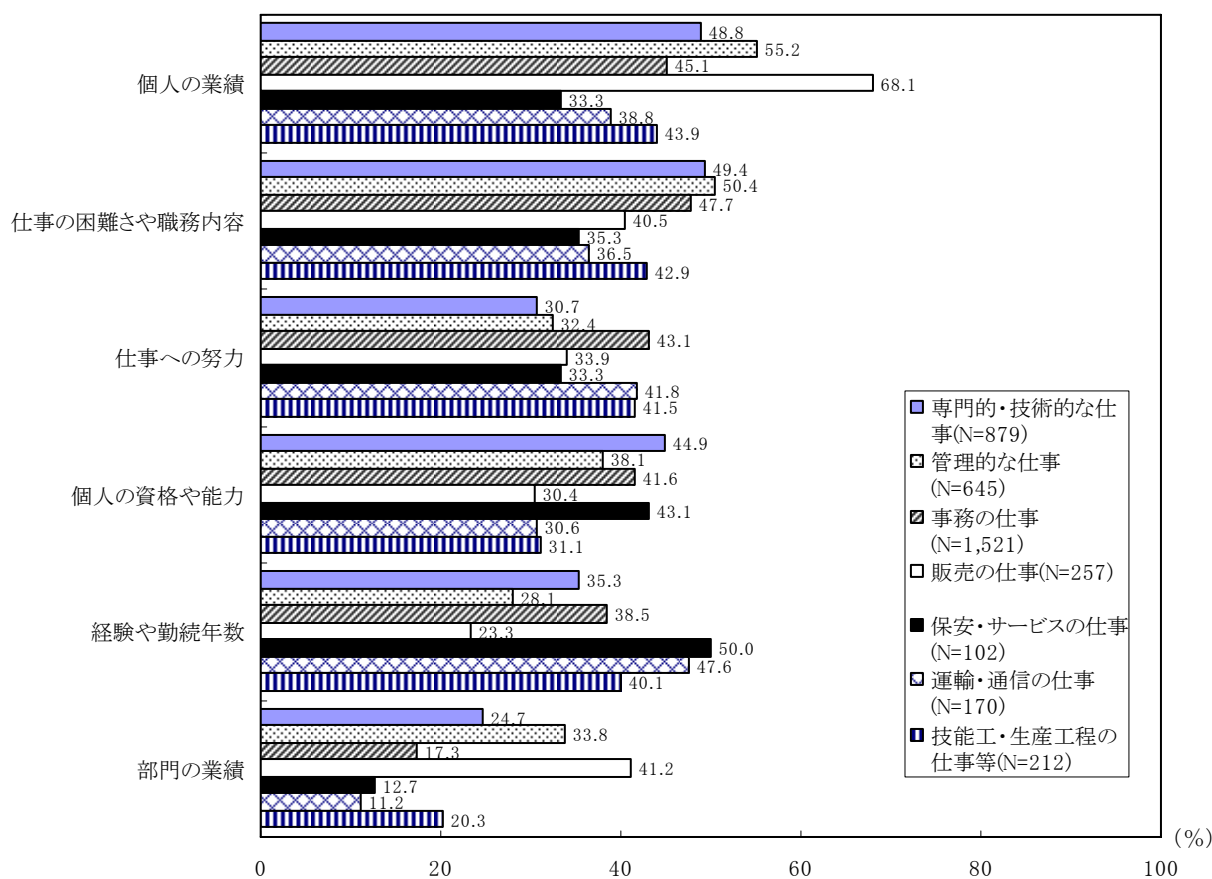


（注）全体には、賃金水準の程度が不明の者を含む。

賃金を決める際の基準として適切と考える主なものを正社員にきいたところ（3つまでの複数回答）、販売の仕事や、管理的な仕事に従事している者では、「個人の業績」を挙げる者の割合が、他の職種と比べて高い（販売の仕事68.1%、管理的な仕事55.2%）。（図表16）

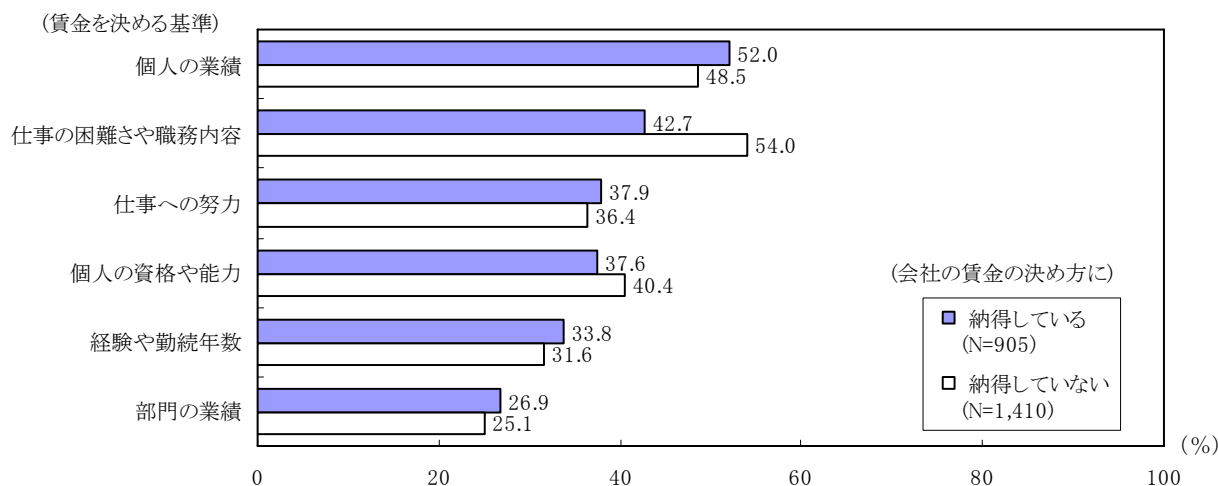
また、会社の自分に対する賃金の決め方に納得している者では、「個人の業績」を挙げる者の割合が最も高く（52.0%）、次いで「仕事の困難さや職務内容」（42.7%）の順であった。これに対して、会社の自分に対する賃金の決め方に納得していない者では、「仕事の困難さや職務内容」を挙げる者の割合が最も高く（54.0%）、次いで「個人の業績」（48.5%）の順であった。（図表17）

図表16 正社員が賃金を決める際の基準として適当と考える主なもの（3つまでの複数回答）  
（従業員調査）



(注) 設問では、他に、「年齢」、「周囲との協調性やコミュニケーション能力」という選択肢があるが、この図表では割愛した。

図表17 会社の賃金の決め方に対する納得度別・正社員が賃金を決める際の基準として適当と考える  
主なもの（3つまでの複数回答）（従業員調査）



(注) 設問では、他に、「年齢」、「周囲との協調性やコミュニケーション能力」という選択肢があるが、この図表では割愛した。

## ② 賃金の決め方に納得している理由・納得していない理由

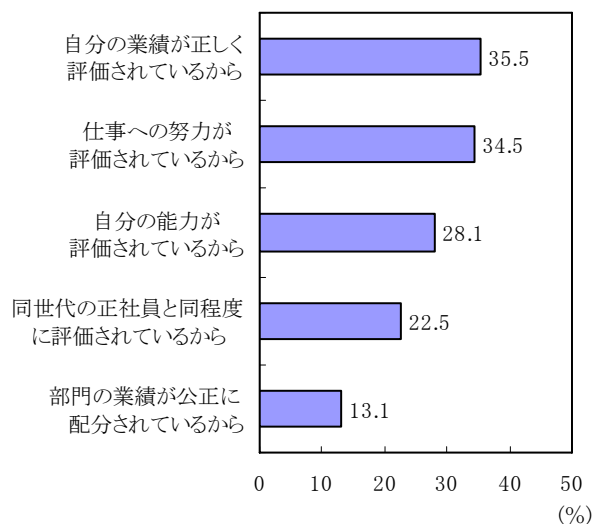
会社の自分に対する賃金の決め方に納得していると回答した正社員にその主な理由をきいたところ（3つまでの複数回答）、「自分の業績が正しく評価されているから」（35.5%）、次いで「仕事への努力が評価されているから」（34.5%）の順であった。（図表 18）

一方、会社の自分に対する賃金の決め方に納得していないと回答した正社員にその主な理由をきいたところ（3つまでの複数回答）、「仕事への努力が正しく評価されていないから」（47.2%）、次いで「自分の業績が正しく評価されていないから」（30.9%）の順であった。（図表 19）

なお、会社の同世代の正社員の中で、自分の賃金水準が高い（「高い」＋「平均より高い」）と考えている者については、会社の自分に対する賃金の決め方に納得している理由として、「自分の業績が正しく評価されているから」（53.2%）、「仕事への努力が評価されているから」（46.4%）を挙げる者の割合が高く、会社の自分に対する賃金の決め方に納得していない理由として、「仕事への努力が正しく評価されていないから」（49.6%）、次いで「自分の業績が正しく評価されていないから」（46.8%）を挙げる者の割合が高い。

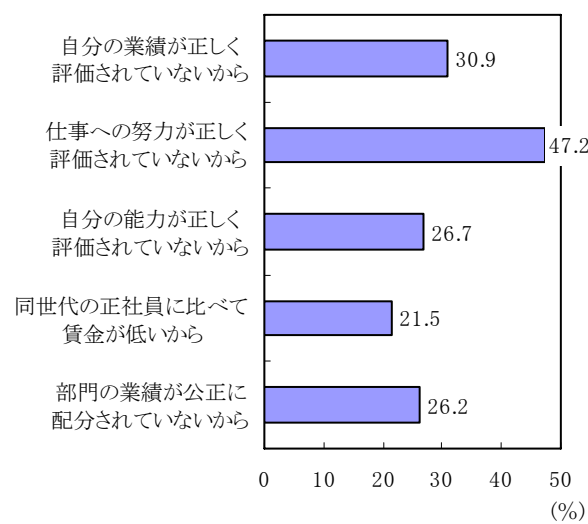
一方、自分の賃金水準が低い（「低い」＋「平均より低い」）と考えている者については、会社の自分に対する賃金の決め方に納得していない理由として、「仕事への努力が正しく評価されていないから」（47.4%）、次いで「同世代の正社員に比べて賃金が低いから」（33.7%）を挙げる者の割合が高い。（図表 20、図表 21）

図表18 正社員が会社の賃金の決め方に納得している主な理由（3つまでの複数回答）  
（従業員調査. N=905）



(注) 会社の賃金の決め方に「納得している」と回答した者について集計。

図表19 正社員が会社の賃金の決め方に納得していない主な理由（3つまでの複数回答）  
（従業員調査. N=1,410）



(注) 会社の賃金の決め方に「納得していない」と回答した者について集計。

図表20 自分の賃金水準の程度の認識別・正社員が会社の賃金の決め方に納得している主な理由  
(3つまでの複数回答)(従業員調査) (%)

		計	自分の業績が正しく評価されているから	仕事への努力が評価されているから	自分の能力が評価されているから	同世代の正社員と同程度に評価されているから	部門の業績が公正に配分されているから
全体(N=905)		100.0	35.5	34.5	28.1	22.5	13.1
水準 自 分 の 程 度 賃 金	高い(「高い」+「平均より高い」)(N=223)	100.0	53.2	46.4	39.9	9.4	16.7
	平均的(N=538)	100.0	28.4	31.2	23.2	32.3	12.6
	低い(「低い」+「平均より低い」)(N=117)	100.0	35.0	27.4	28.2	6.0	9.4

(注)1) 会社の賃金の決め方に「納得している」と回答した者について集計。  
2) 全体には賃金水準の程度が不明の者を含む。

図表21 自分の賃金水準の程度の認識別・正社員が会社の賃金の決め方に納得していない主な理由  
(3つまでの複数回答)(従業員調査) (%)

		計	自分の業績が正しく評価されていないから	仕事への努力が正しく評価されていないから	自分の能力が正しく評価されていないから	同世代の正社員に比べて賃金が低いから	部門の業績が公正に配分されていないから
全体(N=1,410)		100.0	30.9	47.2	26.7	21.5	26.2
水準 自 分 の 程 度 賃 金	高い(「高い」+「平均より高い」)(N=141)	100.0	46.8	49.6	29.1	2.1	33.3
	平均的(N=520)	100.0	31.3	46.3	24.4	9.8	31.3
	低い(「低い」+「平均より低い」)(N=732)	100.0	27.9	47.4	28.3	33.7	21.4

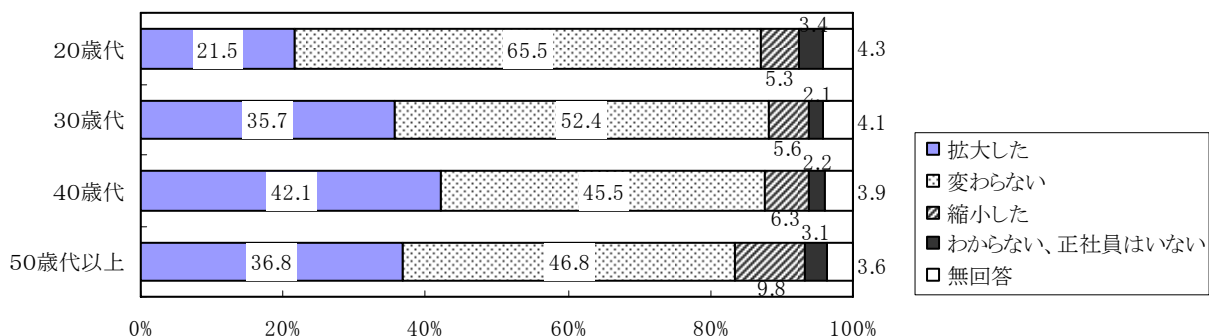
(注)1) 会社の賃金の決め方に「納得していない」と回答した者について集計。  
2) 全体には賃金水準の程度が不明の者を含む。

## (2) 正社員間の賃金格差及び労働意欲の変化

### ① 事業所の認識

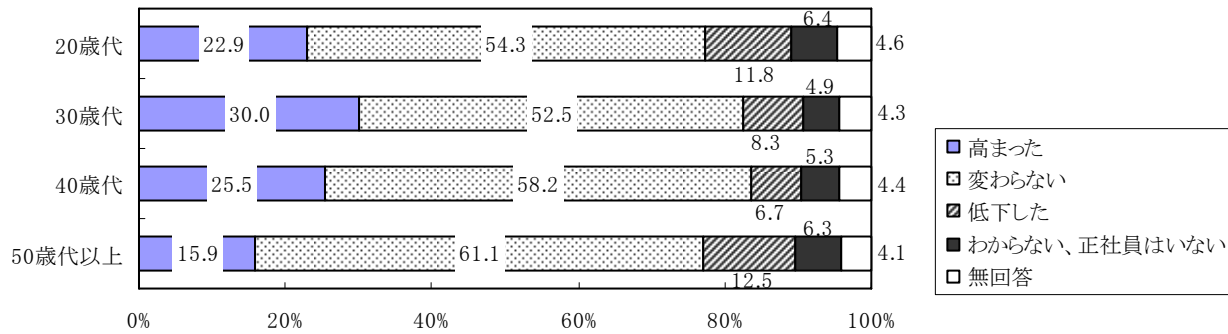
事業所調査で、正社員の（おおよそ3年前と比べた）同年代内での賃金格差の変化についてみると、いずれの年代においても、「変わらない」とする事業所の割合が最も高いものの、20歳代から40歳代までについては、年代が高くなるほど、「拡大した」とする事業所の割合が高い（20歳代21.5%、30歳代35.7%、40歳代42.1%）。（図表22）

図表22 3年前と比べた正社員の同年代内での賃金格差の変化（事業所調査、N=870）



また、正社員の就業意欲の変化についてみると、いずれの年代においても「変わらない」とする事業所の割合が最も高いものの、「高まった」とする事業所の割合（20歳代 22.9%、30歳代 30.0%、40歳代 25.5%、50歳代 15.9%）が、「低下した」とする事業所の割合（それぞれ 11.8%、8.3%、6.7%、12.5%）を上回る。（図表 23）

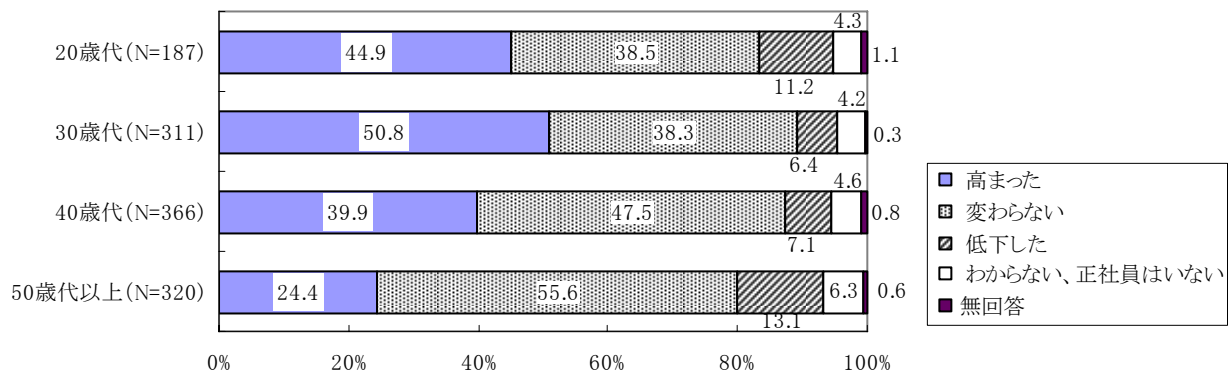
図表 23 （おおよそ3年前と比べた）年代ごとの正社員の就業意欲の変化（事業所調査. N=870）



なお、正社員の（おおよそ3年前と比べた）同世代内での賃金格差が「拡大した」とする事業所についてみると、20歳代及び30歳代では就業意欲が「高まった」とする事業所の割合が最も高い（20歳代 44.9%、30歳代 50.8%）。（図表 24）

図表 24 （おおよそ3年前と比べた）年代ごとの正社員の就業意欲の変化（事業所調査）

3年前と比べた正社員の同年代内での賃金格差が「拡大した」とする事業所

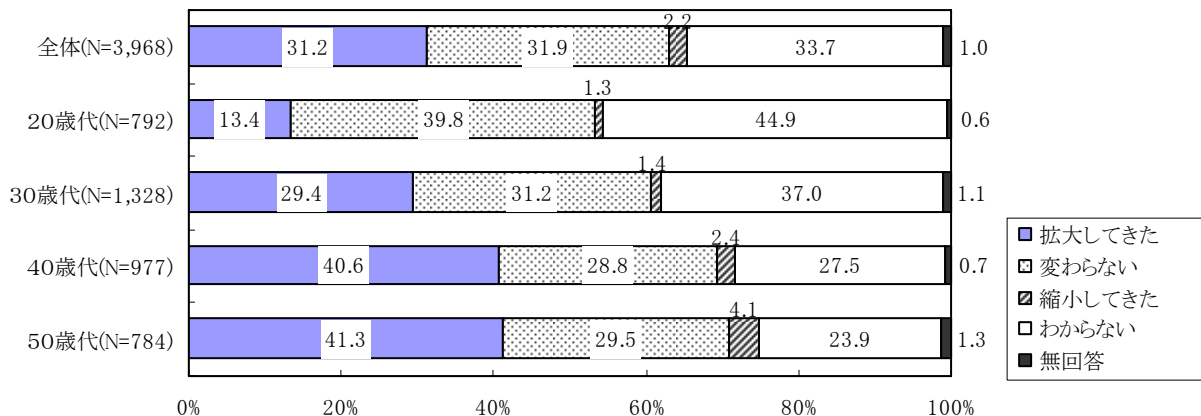


## ② 従業員（正社員）の認識

従業員調査で、正社員に対して、会社内において同世代内の正社員間の賃金格差が拡大してきているかをきいたところ、全体では、割合の高いものから順に「わからない」（33.7%）、「変わらない」（31.9%）となっているものの、「拡大してきた」とする者も約3割（31.2%）を占める。これを年代別にみると、20歳代から50歳代までについては、年代が高いほど、「拡大してきた」とする者の割合が高い（20歳代 13.4%、30歳代 29.4%、40代歳 40.6%、50歳

代 41.3%)。(図表 25)

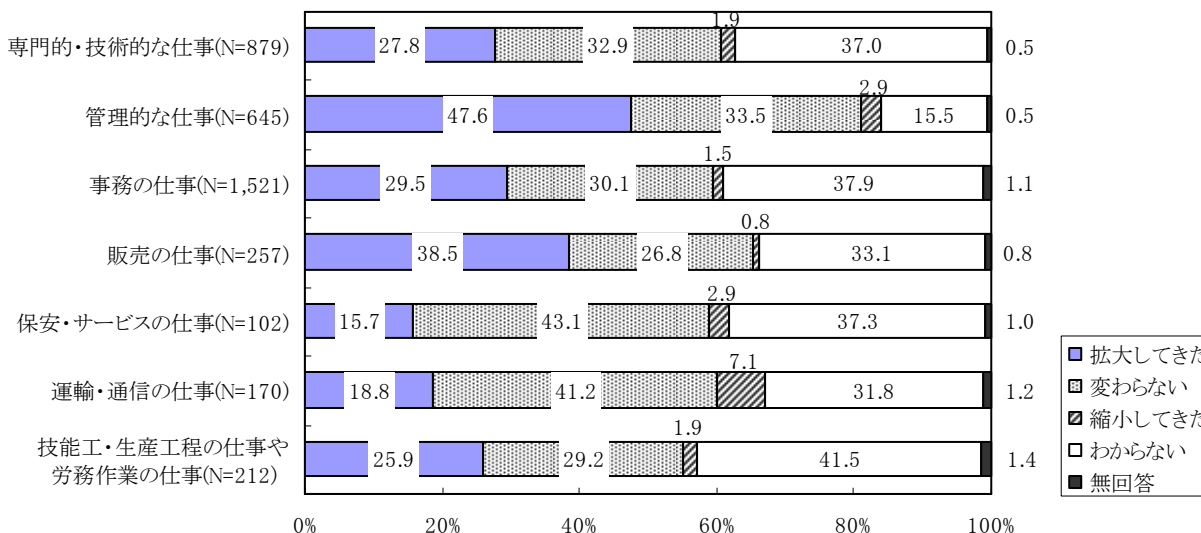
図表25 同世代の正社員の間での賃金格差(正社員の認識)(従業員調査)



(注) 全体には、19歳以下、60歳以上及び年齢不明の者を含む。

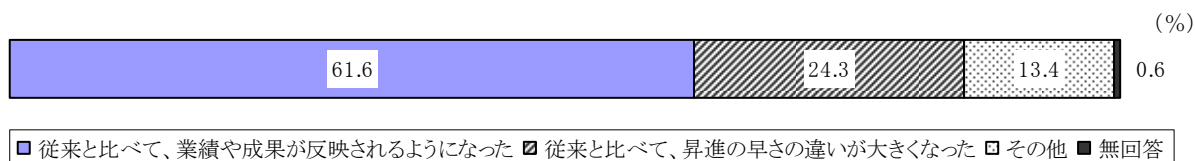
これを職種別にみると、賃金格差が「拡大してきた」とする者の割合が平均(31.2%)より高い職種は、管理的な仕事(47.6%)、次いで販売の仕事(38.5%)の順であった。(図表 26)

図表26 職種別・同世代の正社員の間での賃金格差(正社員の認識)(従業員調査)



なお、同世代内の正社員の間での賃金格差が「拡大してきた」とする正社員に、賃金格差が拡大してきた最も大きな要因をきいたところ、「従来と比べて、業績や成果が反映されるようになった」を挙げる者が最も多く(61.6%)、次いで「従来と比べて、昇進の早さの違いが大きくなった」(24.3%)の順であった。(図表 27)

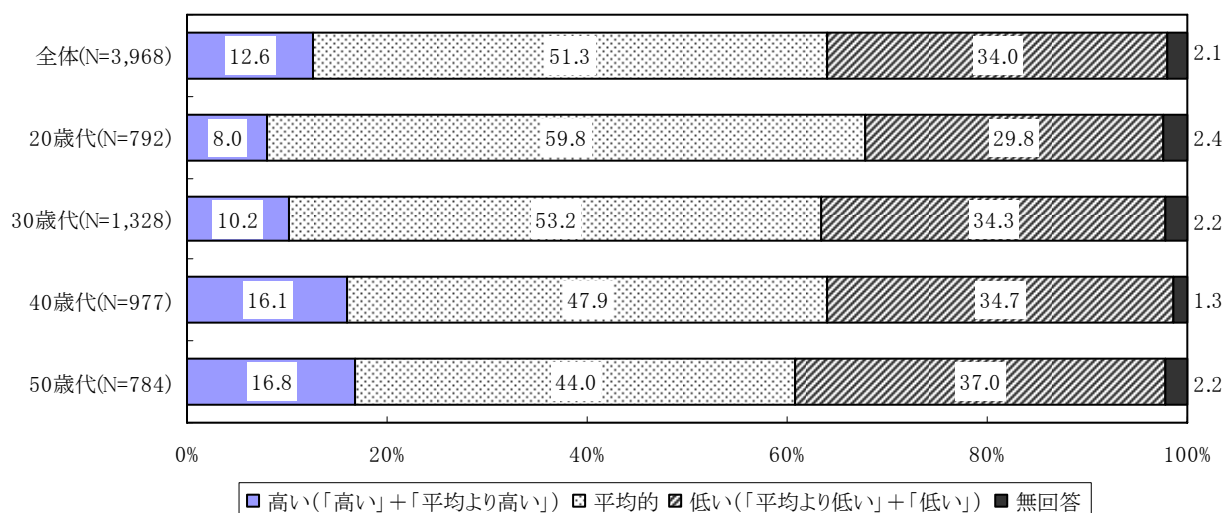
図表27 賃金格差が拡大してきた最も大きな要因（従業員調査、N=1,237）



（注）同世代の正社員の間での賃金格差が「拡大してきた」と回答した正社員について集計。

同様に、従業員調査で、正社員に対して、会社の同世代の正社員の中で、自分の賃金水準はおおむねどの程度であると考えているかをきいたところ、年代が高くなるほど、「平均的」とする者の割合が低くなっている（20歳代 59.8%、30歳代 53.2%、40歳代 47.9%、50歳代 44.0%）。（図表 28）

図表28 同世代の正社員の中での自分の賃金水準（正社員の認識）（従業員調査）



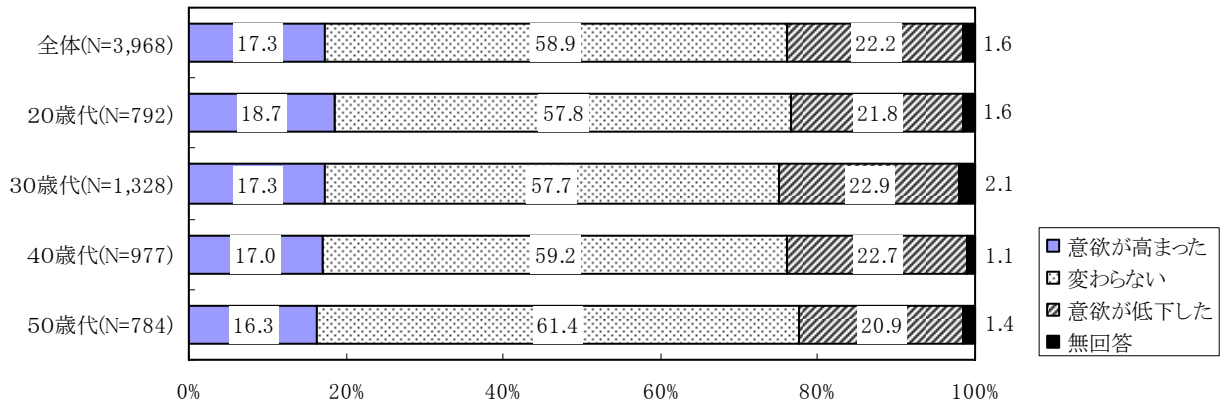
（注）全体には、19歳以下、60歳以上及び年齢不明の者を含む。

また、従来と比べて自らの働く意欲に変化があるかを正社員にきいたところ、いずれの年代においても「変わらない」とする割合が最も高いものの、「意欲が低下した」とする者の割合（20歳代 21.8%、30歳代 22.9%、40代歳 22.7%、50歳代 20.9%）が、「意欲が高まった」とする者の割合（それぞれ 18.7%、17.3%、17.0%、16.3%）を上回る。（図表 29）

なお、同世代の正社員の間での賃金格差が「拡大してきた」とする正社員についても、従来と比べて自らの働く意欲は「変わらない」とする者の割合が5割強と最も高く、「意欲が高まった」とする者の割合は2割強であった。（図表 30）

これを職種別にみると、「意欲が高まった」とする者の割合が平均（17.3%）より高い職種は、管理的な仕事（25.6%）、次いで技能工・生産工程の仕事や労務作業の仕事（24.1%）、販売の仕事（22.6%）の順であった。（図表 31）

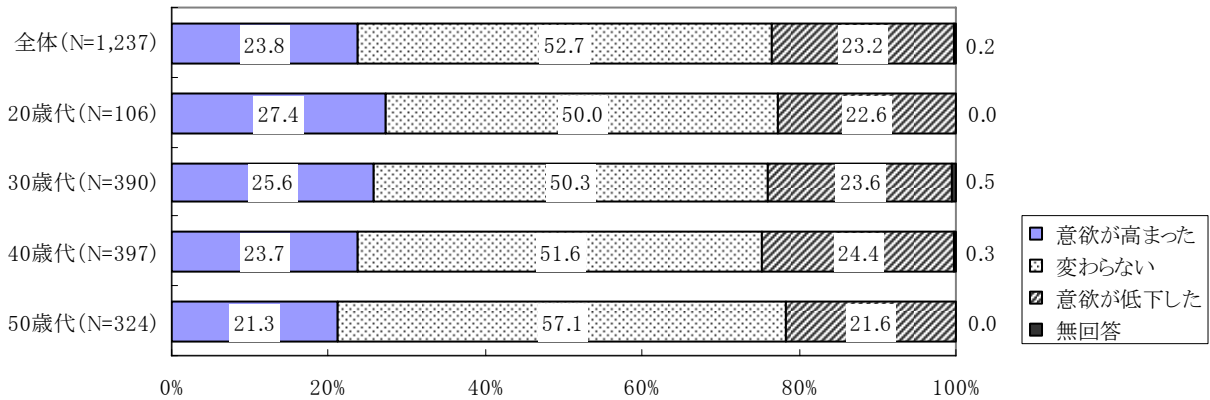
図表29 従来と比べた自身の働く意欲の変化（正社員）（従業員調査）



(注) 全体には、19歳以下、60歳以上及び年齢不明の者を含む。

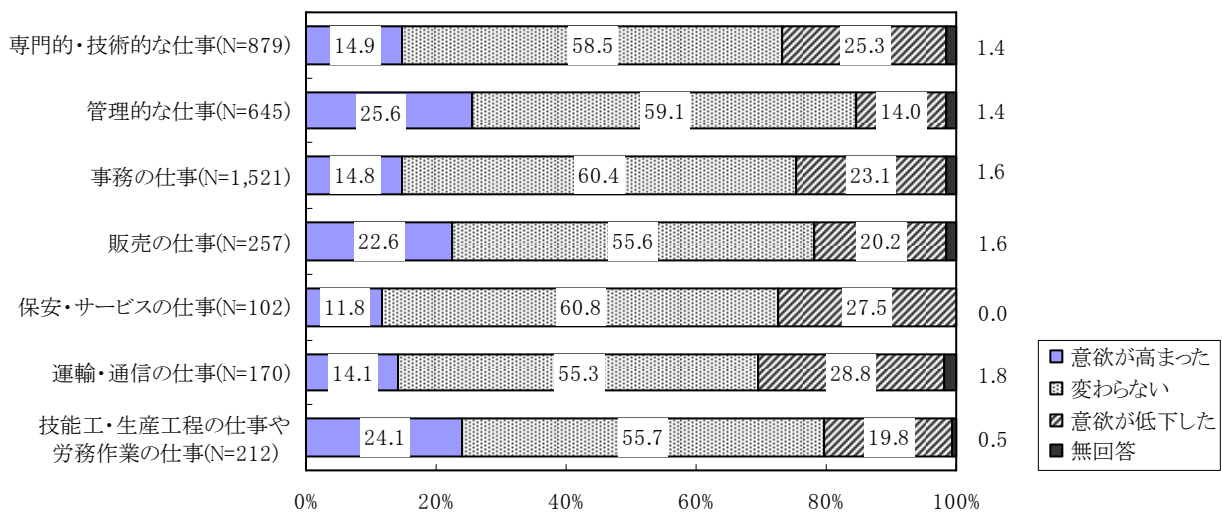
図表30 従来と比べた自身の働く意欲の変化（正社員）（従業員調査）

同世代の正社員の間での賃金格差が「拡大してきた」とする者



(注) 全体には、19歳以下、60歳以上及び年齢不明の者を含む。

図表31 職種別・従来と比べた自身の働く意欲の変化（正社員）（従業員調査）

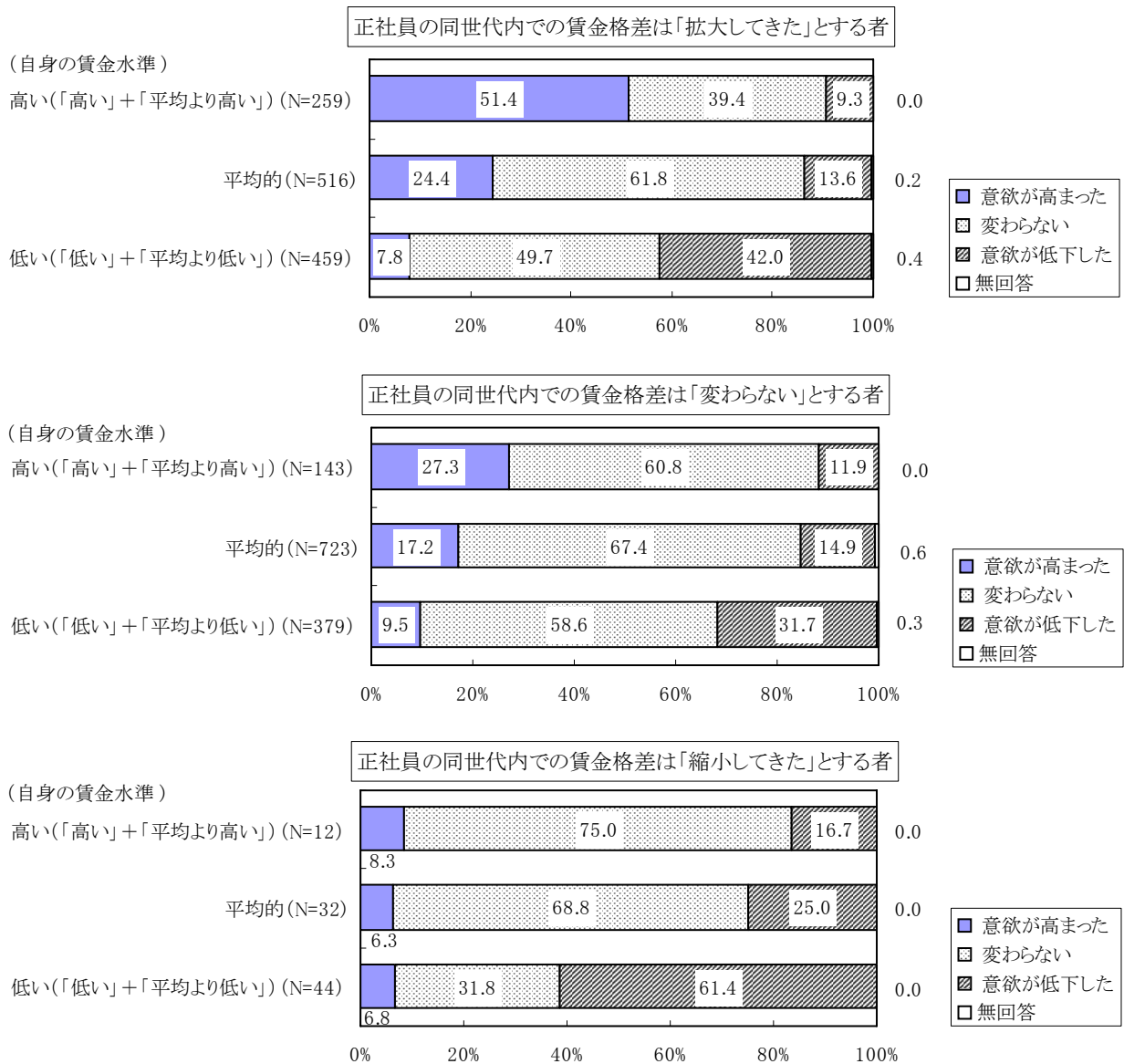




なお、(会社内において) 同世代内の正社員間の賃金格差が「拡大してきた」とする正社員のうち、(会社の同世代の正社員の中で) 自身の賃金水準が高い(「高い」+「平均より高い」)と回答する 259 人についてみると、「(働く) 意欲が高まった」とする割合が最も高い(51.4%)。一方、自身の賃金水準が低い(「低い」+「平均より低い」)と回答する 459 人についてみると、働く意欲は「変わらない」(49.7%)、「(働く) 意欲が低下した」(42.0%)の順であった。

また、これに対して、同世代内の正社員間の賃金格差は「変わらない」とする正社員についてみると、いずれの賃金水準においても、働く意欲は「変わらない」とする割合が最も高い(高い 60.8%、平均的 67.4%、低い 58.6%)。(図表 32)

図表32 自身の賃金水準と働く意欲の変化(正社員)(従業員調査)



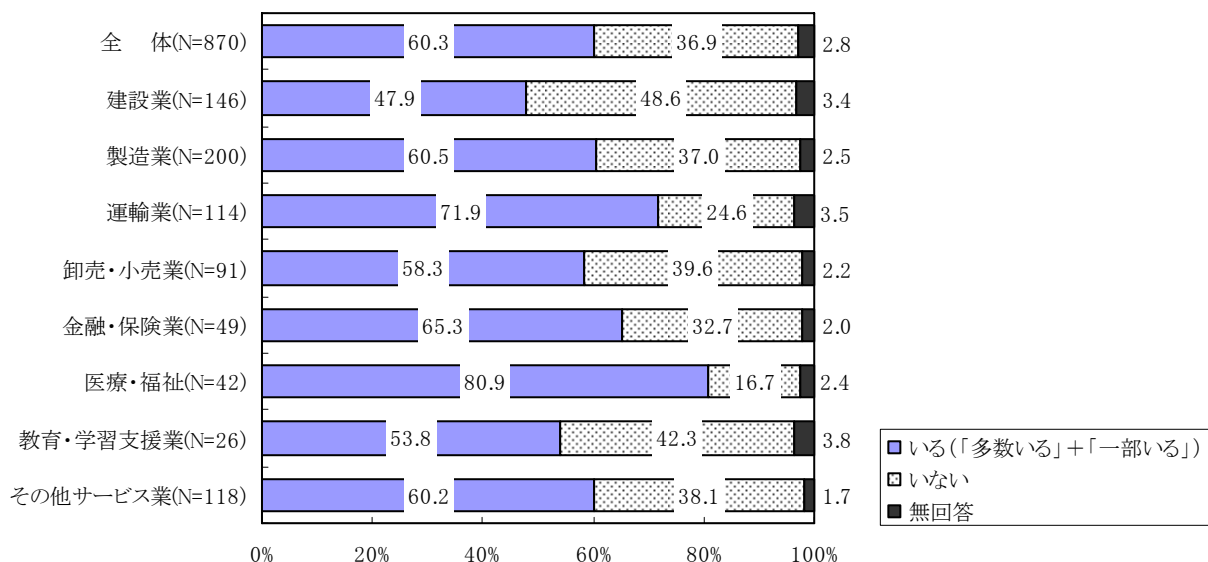
## 2 非正社員の雇用管理・賃金水準と非正社員の意識

### (1) 正社員と同じ仕事に従事する非正社員の有無

事業所に対して、「正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』（派遣社員と職場内の請負社員を除く。以下、2の(1)及び(2)の事業所調査において同じ。）」の有無をきいたところ、「いる（「多数（事業所の従業員のうち半数以上）いる」＋「一部いる」。以下、2の(1)及び(2)の事業所調査において同じ。）」と回答した事業所は60.3%だった。

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所の割合が平均より高い業種は、医療・福祉（80.9%）、次いで運輸業（71.9%）、金融・保険業（65.3%）、製造業（60.5%）の順であった。（図表 33）

図表33 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の存在(事業所調査)



(注) 1) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

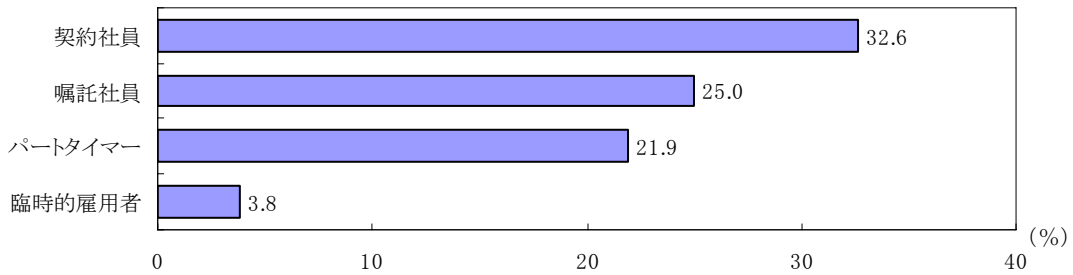
2) 全体には、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、飲食店・宿泊業、その他の産業、業種不明の事業所を含む。

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』の就業形態をきいたところ(複数ある場合には最も多いもの)、契約社員 32.6%、嘱託社員 25.0%、パートタイマー 21.9%の順であった。（図表 34）

また、正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』の職種をきいたところ（複数回答）、「事務の仕事」（41.1%）、次いで、「専門的・技術的な仕事」（31.6%）、「技能工・生産工程の仕事や労務作業の仕事」（24.6%）の順であった。（図表 35）

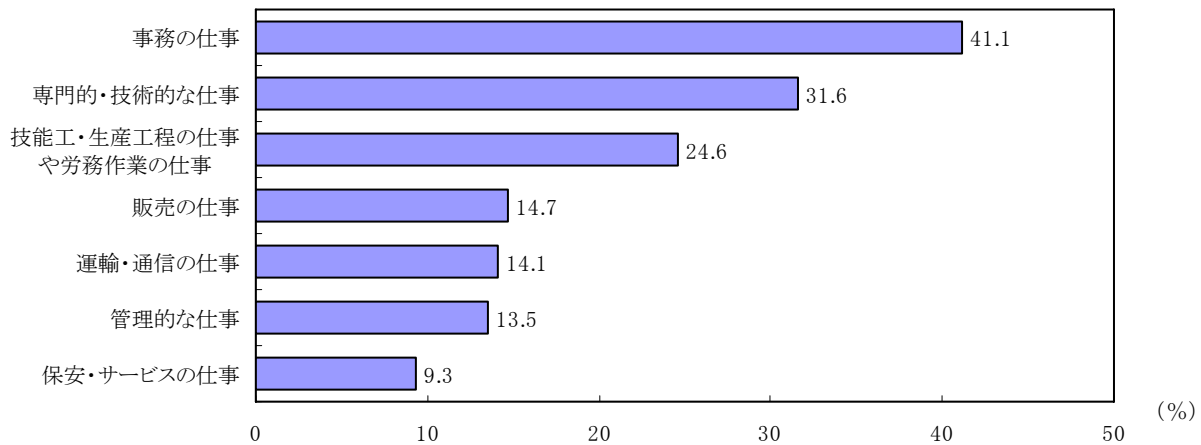
また、正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』は3年前と比べて増加しているかをきいたところ、「変わらない」とする事業所が最も多く（48.4%）、次いで、「増加している」（43.4%）、「減少している」（7.4%）の順であった。（図表 36）

図表34 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の就業形態（事業所調査. N=525）



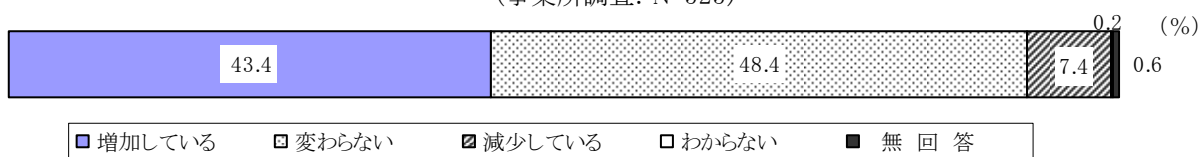
(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。  
 2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。  
 3) 正社員とほとんど同じ仕事をしている複数の就業形態の非正社員がいる場合には、その人数が最も多い就業形態をきいている。

図表35 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の職種（複数回答）（事業所調査. N=525）



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。  
 2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

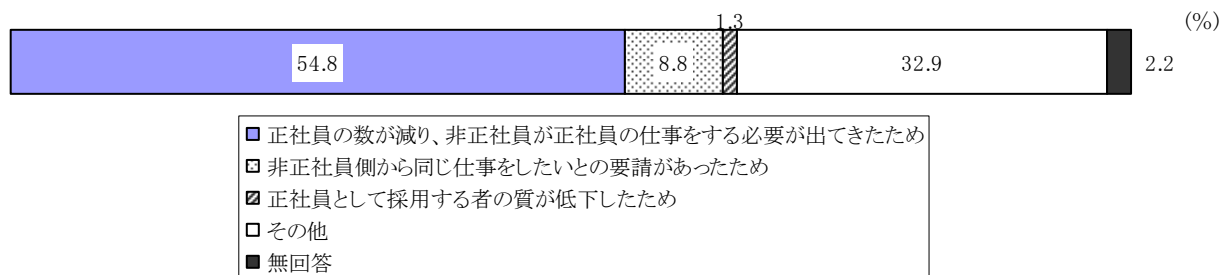
図表36 (3年前と比べて) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の人数の変化  
 (事業所調査. N=525)



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。  
 2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

さらに、正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が3年前に比べて増加している事業所に、当該『非正社員』を活用している主な理由をきいたところ、「正社員の数が減り、非正社員が正社員の仕事をする必要が出てきたため」を挙げる事業所の割合が最も高い(54.8%)。なお、「その他」(32.9%)を挙げる事業所(75事業所)の自由記述をみると、「定年後の再雇用など高齢者雇用のため」(24事業所)、「人件費や労務コストの削減のため」(10事業所)などの回答が多い。(図表37)

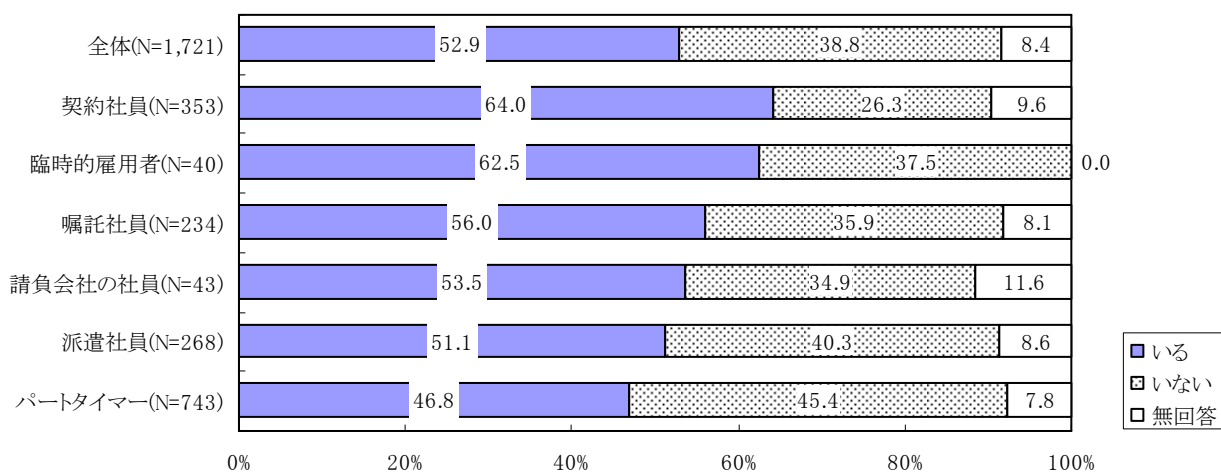
図表37 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員を活用している主な理由  
(事業所調査, N=228)



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「増加している」と回答した事業所について集計。  
2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

一方、従業員調査で、(派遣社員及び請負会社の社員を含む) 非正社員に対して、会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員がいるかをきいたところ、「いる」とする者は52.9%であった。「いる」とする者の割合を、就業形態別にみると、契約社員で最も高く(64.0%)、職種別にみると、運輸・通信の仕事で最も高く(75.0%)、次いで専門的・技術的な仕事(63.1%)の順であった。(図表38、図表39)

図表38 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員の有無(非正社員)(従業員調査)



(注) 全体には「その他」の就業形態の者を含む。

図表39 性別・年齢別・職種別・自分とほとんど同じ仕事をしている正社員の有無(非正社員)(従業員調査)

		計	いる	いない	無回答
全体(N=1,721)		100.0	52.9	38.8	8.4
性別	男性(N=546)	100.0	59.7	30.6	9.7
	女性(N=1,166)	100.0	49.7	42.5	7.7
年齢 (*)	20歳代(N=296)	100.0	55.7	35.8	8.4
	30歳代(N=419)	100.0	52.5	42.2	5.3
	40歳代(N=362)	100.0	51.4	41.7	6.9
	50歳代(N=327)	100.0	54.7	36.1	9.2
	60歳以上(N=295)	100.0	51.9	36.3	11.9
職種	専門的・技術的な仕事(N=274)	100.0	63.1	30.3	6.6
	管理的な仕事(N=48)	100.0	45.8	33.3	20.8
	事務の仕事(N=739)	100.0	49.7	43.2	7.2
	販売の仕事(N=86)	100.0	48.8	40.7	10.5
	保安・サービスの仕事(N=100)	100.0	46.0	41.0	13.0
	運輸・通信の仕事(N=80)	100.0	75.0	17.5	7.5
	技能工・生産工程の仕事や労務作業の仕事(N=189)	100.0	57.7	37.6	4.8
	その他(N=136)	100.0	41.9	48.5	9.6

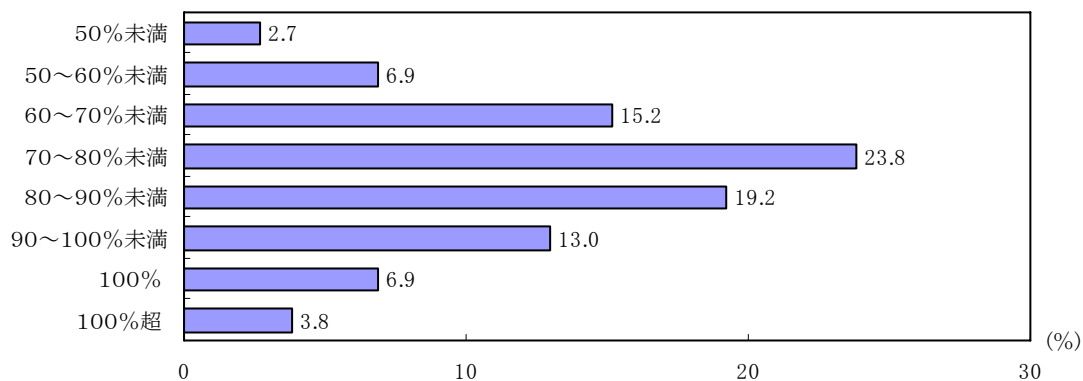
(注) 1) 全体には性別、年齢、職種が不明の者を含む。  
2) (\*)N=15以下の年代(19歳以下)については割愛した。

## (2) 非正社員と正社員との賃金格差に関する認識

### ① 非正社員の賃金水準に関する認識

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』と正社員との賃金格差についてきいたところ、当該『非正社員』の時間当たり賃金水準は、正社員の基本給の「70～80%未満」とする事業所の割合が最も高く(23.8%)、次いで「80～90%未満」(19.2%)であった。(図表40)

図表40 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準(正社員の基本給との比較)  
(事業所調査、N=525)



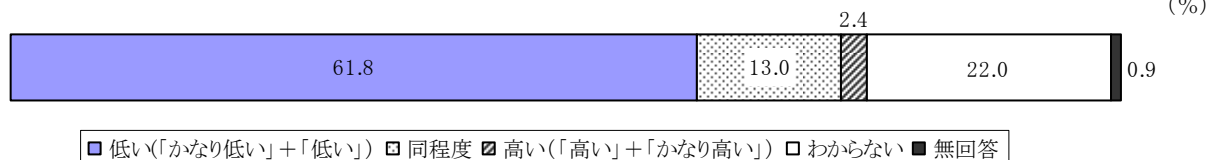
(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。  
2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

一方、従業員調査で、会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員がいると回答した(派遣社員及び請負会社の社員を含む)非正社員に対して、ほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、自分の賃金をどのように認識しているかきいたところ、正社員に比べて低い(「かなり低い」+「低い」と回答した者が、6割を超える(61.8%))。(図表41)

正社員に比べて低い（「かなり低い」＋「低い」）と回答した者の割合を、男女別にみると、男性より女性で高い（65.7%）。就業形態別にみると、臨時的雇用者で最も高く（72.0%）、次いでパートタイマー（65.0%）などの順、職種別にみると、事務の仕事で最も高く（68.4%）、次いで技能工・生産工程の仕事や労務作業の仕事（67.9%）などの順であった。（図表 42）

図表41 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金（非正社員）

（従業員調査、N=910）



(注) 会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員が「いる」と回答した者について集計。

図表42 性別・年齢別・就業形態別・職種別

自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金（非正社員）（従業員調査）

(%)

		計	低い(「かなり低い」+「低い」)	同程度	高い(「かなり高い」+「高い」)	わからない	無回答
全体(N=910)		100.0	61.8	13.0	2.4	22.0	0.9
性別	男性(N=326)	100.0	54.3	19.9	4.6	20.9	0.3
	女性(N=580)	100.0	65.7	9.1	1.2	22.8	1.2
年齢 (*)	20歳代(N=165)	100.0	55.2	13.9	2.4	28.5	0.0
	30歳代(N=220)	100.0	61.8	11.8	1.8	23.6	0.9
	40歳代(N=186)	100.0	64.5	10.2	1.1	21.5	2.7
	50歳代(N=179)	100.0	64.8	12.8	3.9	18.4	0.0
	60歳以上(N=153)	100.0	62.1	17.0	2.6	17.6	0.7
就業形態	契約社員(N=226)	100.0	61.5	13.3	1.8	23.0	0.4
	嘱託社員(N=131)	100.0	64.9	16.8	2.3	16.0	-
	臨時的雇用者(N=25)	100.0	72.0	12.0	4.0	12.0	-
	パートタイマー(N=348)	100.0	65.0	10.3	1.7	21.3	1.7
	派遣社員(N=137)	100.0	56.2	10.2	2.2	30.7	0.7
	請負会社の社員(N=23)	100.0	30.4	34.8	13.0	21.7	-
	その他(N=20)	100.0	50.0	25.0	10.0	15.0	-
職種	専門的・技術的な仕事(N=173)	100.0	52.0	16.8	4.1	26.6	0.6
	管理的な仕事(N=22)	100.0	50.0	27.3	9.1	13.6	-
	事務の仕事(N=367)	100.0	68.4	8.2	1.1	22.1	0.3
	販売の仕事(N=42)	100.0	61.9	14.3	2.4	21.4	-
	保安・サービスの仕事(N=46)	100.0	52.2	30.4	0.0	15.2	2.2
	運輸・通信の仕事(N=60)	100.0	58.3	15.0	3.4	21.7	1.7
	技能工・生産工程の仕事等(N=109)	100.0	67.9	7.3	4.6	18.3	1.8
	その他(N=57)	100.0	57.9	17.5	0.0	24.6	-

(注) 1) 会社内に自分とほとんど同じ仕事をしている正社員が「いる」と回答した者について集計。

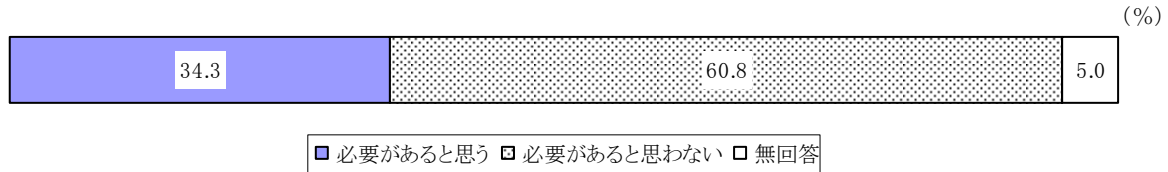
2) 全体には性別、年齢、就業形態、職種が不明の者を含む。

3) (\*)N=15以下の年代(19歳以下)については割愛した。

## ② 格差縮小に対する事業所の考え方、賃金格差に対する非正社員の納得度

正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』と正社員との賃金水準の格差を小さくさせる必要があるかどうかきいたところ、必要だと「思わない」とする事業所は約6割（60.8%）であった。（図表 43）

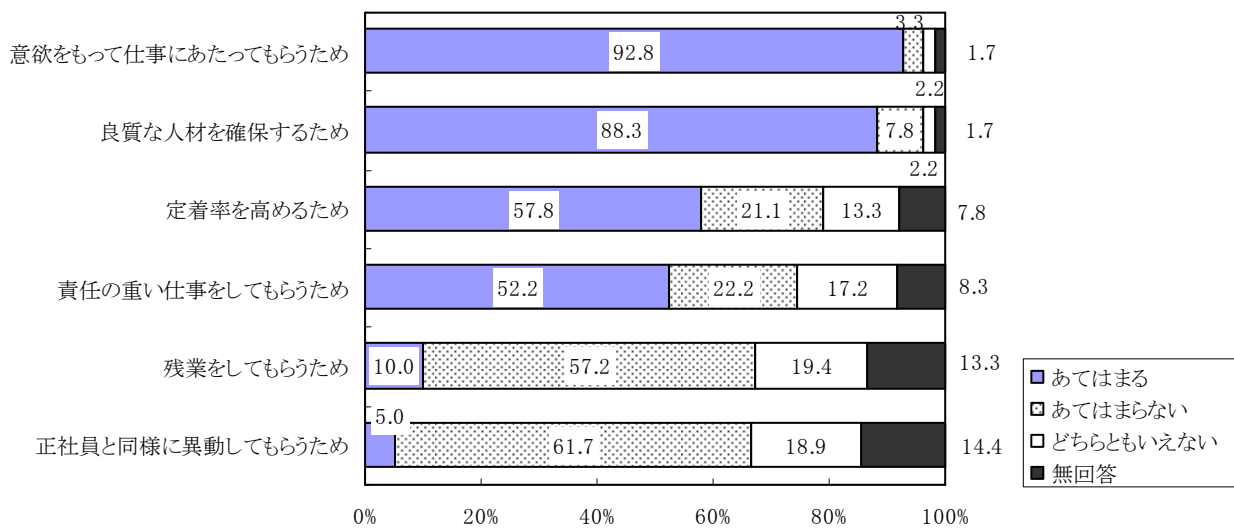
図表43 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準の格差を縮小する必要  
(事業所調査. N=525)



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。  
2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

なお、正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』と正社員との賃金水準の格差を縮小させる必要があると回答した事業所に、その理由としてあてはまるものをきいたところ、「意欲をもって仕事にあたってもらうため」を挙げる割合が最も高く（92.8%）、次いで「良質な人材を確保するため」（88.3%）などの順であった。（図表 44）

図表44 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準の格差を縮小する理由  
(事業所調査. N=180)

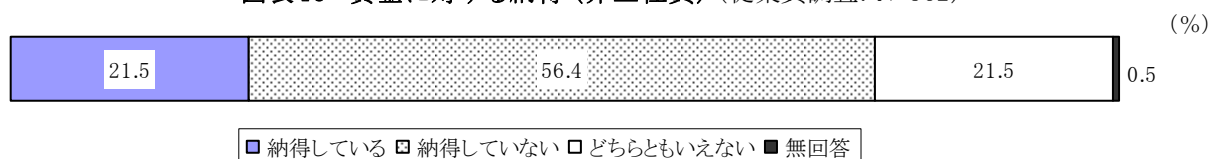


(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準の格差を縮小させる必要があると「思う」と回答した事業所について集計。  
2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

一方、自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、自分の賃金が低い（「かなり低い」＋「低い」と回答した（派遣社員及び請負会社の社員を含む）非正社員に、自身の賃金に納得しているかどうかをきいたところ、「納得していない」とする者の割合が半数を超える（56.4%）。（図表 45）

「納得していない」とする者の割合を男女別にみると、男性より女性で高く（61.9%）、就業形態別にみると、パートタイマーで最も高く（60.6%）、職種別にみると、販売の仕事で最も高く（73.1%）、次いで事務の仕事（60.2%）などの順であった。（図表 46）

図表45 賃金に対する納得(非正社員)(従業員調査, N=562)



(注) 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金が「かなり低い」又は「低い」と回答した者について集計。

図表46 性別・年齢別・就業形態別・職種別・賃金に対する納得(非正社員)(従業員調査) (%)

		計	納得している	納得していない	どちらともいえない	無回答
全体(N=562)		100.0	21.5	56.4	21.5	0.5
性別	男性(N=177)	100.0	32.2	44.1	23.2	0.6
	女性(N=381)	100.0	16.8	61.9	20.7	0.5
年齢(*)	20歳代(N=91)	100.0	19.8	56.0	24.2	-
	30歳代(N=136)	100.0	15.4	58.8	25.7	-
	40歳代(N=120)	100.0	16.7	61.7	20.0	1.7
	50歳代(N=116)	100.0	19.8	62.1	18.1	-
	60歳以上(N=95)	100.0	41.1	38.9	18.9	1.1
就業形態(**)	契約社員(N=139)	100.0	20.1	59.0	20.1	0.7
	嘱託社員(N=85)	100.0	31.8	45.9	21.2	1.2
	臨時的雇用者(N=18)	100.0	38.9	44.4	16.7	-
	パートタイマー(N=226)	100.0	17.7	60.6	21.7	-
	派遣社員(N=77)	100.0	19.5	57.1	22.1	1.3
職種(***)	専門的・技術的な仕事(N=90)	100.0	26.7	52.2	21.1	-
	事務の仕事(N=251)	100.0	15.9	60.2	23.5	0.4
	販売の仕事(N=26)	100.0	15.4	73.1	11.5	-
	保安・サービスの仕事(N=24)	100.0	33.3	50.0	16.7	-
	運輸・通信の仕事(N=35)	100.0	28.6	48.6	20.0	2.9
	技能工・生産工程の仕事等(N=74)	100.0	23.0	54.1	23.0	-

(注) 1) 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員と比べた自分の賃金が「かなり低い」又は「低い」と回答した者について集計。  
 2) 全体には性別、年齢、就業形態、職種が不明の者を含む。  
 3) (\*)N=15以下の年代(19歳以下)、(\*\*)N=15以下の就業形態(請負会社の社員)及びその他の就業形態、(\*\*\*)N=15以下の職種(管理的な仕事)及びその他の職種については割愛した。

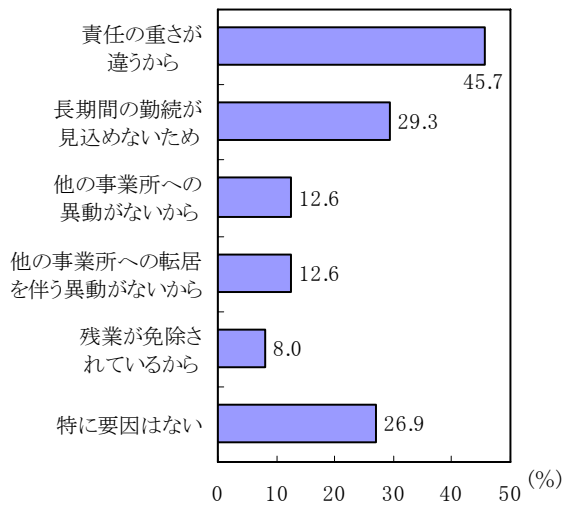
### ③ 賃金格差の要因、賃金格差に納得できない理由

事業所調査で、正社員とほとんど同じ仕事に従事している『非正社員』が「いる」とする事業所に、当該『非正社員』と正社員との賃金水準の格差の要因についてきいたところ(複数回答)、「責任の重さが違うから」を挙げる事業所の割合が最も高く(45.7%)、次いで「長期間の勤続が見込めないため」(29.3%)などが挙げられたが、「特に要因はない」とする事業所も26.9%あった。(図表47)

一方、従業員調査で、ほとんど同じ仕事をしている正社員が会社内において、その人と比較して自身の賃金に「納得していない」と回答した(派遣社員及び請負会社の社員を含む)非正社員に、その理由をきいたところ(複数回答)、「仕事内容について、正社員との違いがないから」を挙げる者の割合が最も高く(70.7%)、次いで「正社員と同程度の責任があるから」(60.6%)、「正社員と同等以上の努力を払っているから」(59.9%)などの順であった。(図表48)

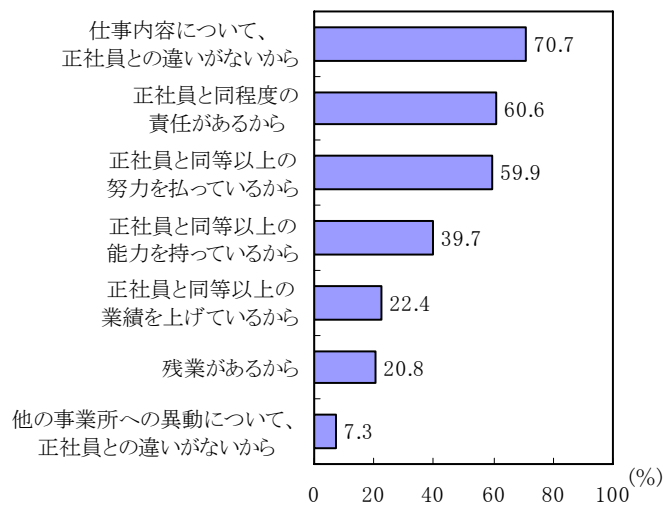


図表47 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準の格差の要因 (複数回答) (事業所調査. N=525)



(注) 1) 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が「多数いる」又は「一部いる」と回答した事業所について集計。  
2) ここでの非正社員には、派遣社員と職場内の請負社員は含まない。

図表48 非正社員が自分の賃金に納得していない理由 (複数回答) (従業員調査. N=317)

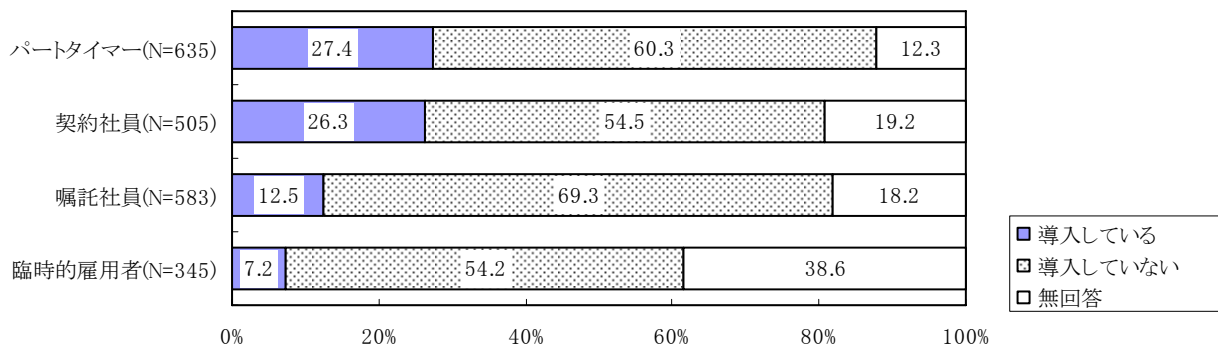


(注) 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員がいて、その人と比較して自分の賃金に「納得していない」と回答した非正社員について集計。

### (3) 非正社員の昇進・昇給制度

事業所調査で、非正社員を対象とした昇進または昇給制度の導入の有無をみると（「該当者がいない」と回答した事業所を除く。）、パートタイマー及び契約社員を対象とした昇進または昇給制度を「導入している」とする事業所は3割弱であった（パートタイマー27.4%、契約社員26.3%）。（図表49）

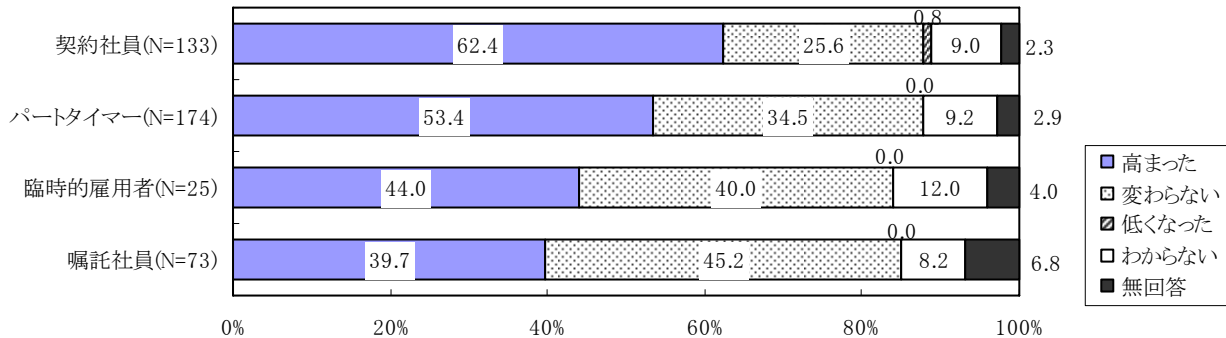
図表49 非正社員を対象とした昇進または昇給制度の導入状況 (事業所調査)



(注) 「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。

非正社員を対象とした昇進または昇給制度を導入している事業所に、制度を導入することによって非正社員の働く意欲が高まったと思うかをきいたところ（導入している就業形態についてのみ）、契約社員及びパートタイマーについて、働く意欲が「高まった」と思うとする事業所の割合が半数を超える（契約社員 62.4%、パートタイマー53.4%）。（図表 50）

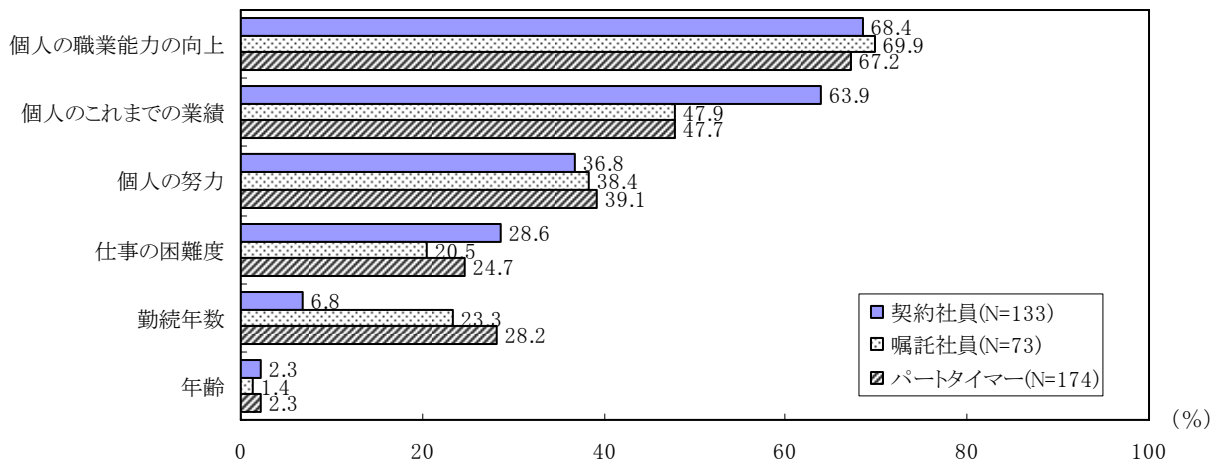
図表50 非正社員を対象とした昇進または昇給制度の導入による働く意欲の変化  
(事業所調査)



(注) 1) 非正社員を対象とした昇進または昇給制度を「導入している」と回答した事業所について集計。  
2) 昇進または昇給制度を導入している就業形態についてのみきいている。

また、非正社員を対象とした昇進または昇給制度を導入している事業所に、非正社員が昇進・昇給する際に、どの要素を主に重視しているかをきいたところ（導入している就業形態についてのみ、3つまでの複数回答）、契約社員、嘱託社員、パートタイマーのいずれにおいても、「個人の職業能力の向上」を挙げる割合が最も高く（契約社員 68.4%、嘱託社員 69.9%、パートタイマー67.2%）、次いで「個人のこれまでの業績」（同 63.9%、同 47.9%、同 47.7%）などの順であった。（図表 51）

図表51 非正社員が昇進・昇給する際に、主に重視する要素（3つまでの複数回答）  
(事業所調査)



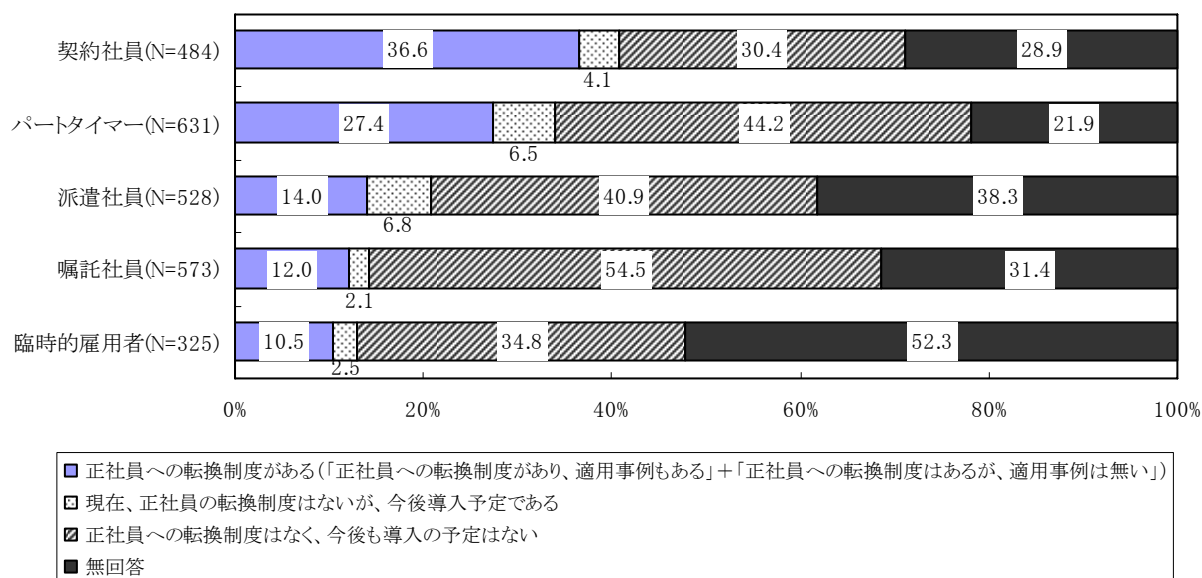
(注) 1) 非正社員を対象とした昇進または昇給制度を「導入している」と回答した事業所について集計。  
2) 昇進または昇給制度を導入している就業形態についてのみきいている。

#### (4) 非正社員の正社員への転換制度

事業所調査で、非正社員を対象とした正社員への転換制度の有無をみると（「該当者がいない」と回答した事業所を除く。）、非正社員（契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイマー、派遣社員のいずれか）を対象とした正社員への転換制度が「ある（「正社員への転換制度があり、（過去3年以内に）適用事例もある」＋「正社員への転換制度はあるが、（過去3年以内に）適用事例は無い」、以下、(4)において同じ。）」とする事業所の割合は40.7%であった。

これを就業形態別にみると、契約社員を対象とした正社員への転換制度が「ある」とする事業所の割合は36.6%、パートタイマーを対象とした正社員への転換制度が「ある」とする事業所の割合は27.4%などであった。（図表52）

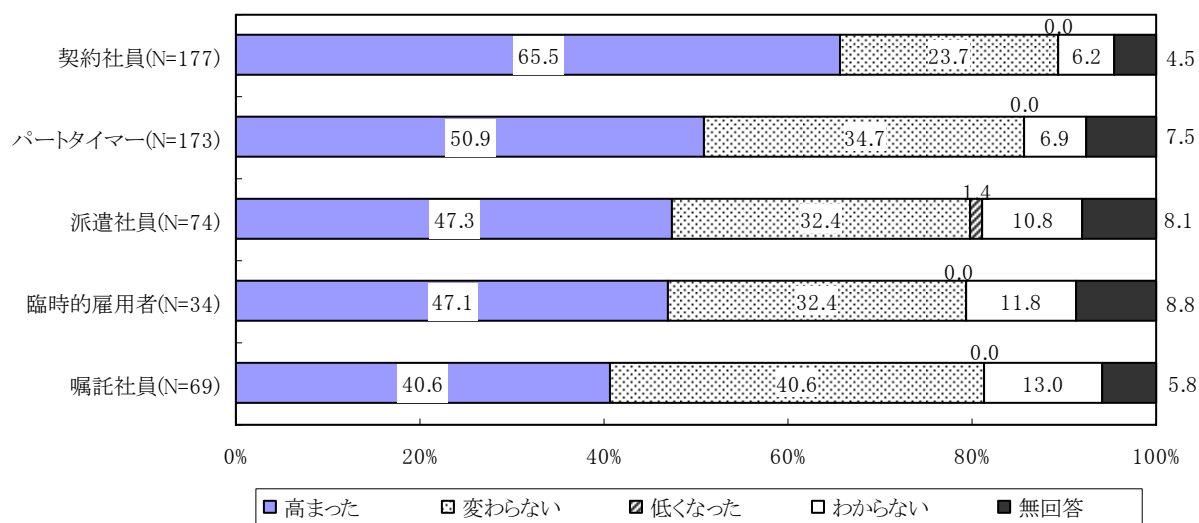
図表52 非正社員を対象とした正社員への転換制度の有無（事業所調査）



（注）「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。

非正社員を対象とした正社員への転換制度が「ある」とする事業所に、正社員への転換制度を導入することによって、非正社員の働く意欲が高まったと思うかをきいたところ（導入している就業形態についてのみ）、契約社員及びパートタイマーについては、働く意欲が「高まった」と思うとする事業所が半数を超える（契約社員65.5%、パートタイマー50.9%）。（図表53）

図表53 非正社員を対象とした正社員への転換制度の導入による働く意欲の変化  
(事業所調査)



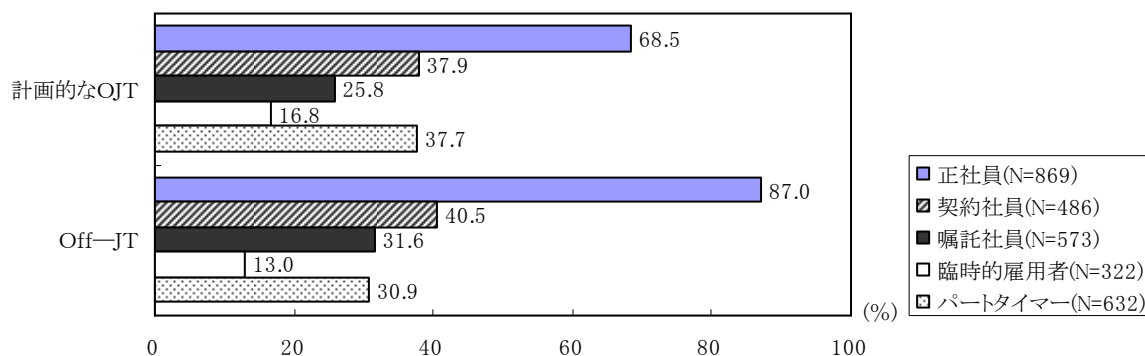
(注) 1) 「正社員への転換制度があり、適用事例もある」又は「正社員への転換制度はあるが、適用事例は無い」と回答した事業所について集計。  
2) 正社員への転換制度を導入している就業形態についてのみきいている。

### 第3節 教育訓練に関する事業所・従業員の認識

#### 1 教育訓練の実施状況

事業所調査で、従業員に対する教育訓練の実施状況について、計画的なOJT（日常の業務につきながら計画的に行われる教育訓練。以下同じ。）を実施している事業所の割合（「該当者がいない」と回答した事業所を除く。）をみると、正社員について68.5%、契約社員について37.9%、パートタイマーについて37.7%、嘱託社員について25.8%の順であった。また、Off-JT（日常の業務とは別に行われる研修等。以下同じ。）を実施している事業所の割合（同）は、正社員について87.0%、契約社員について40.5%、嘱託社員について31.6%、パートタイマーについて30.9%の順であった。（図表54）

図表54 教育訓練の実施状況（事業所調査）



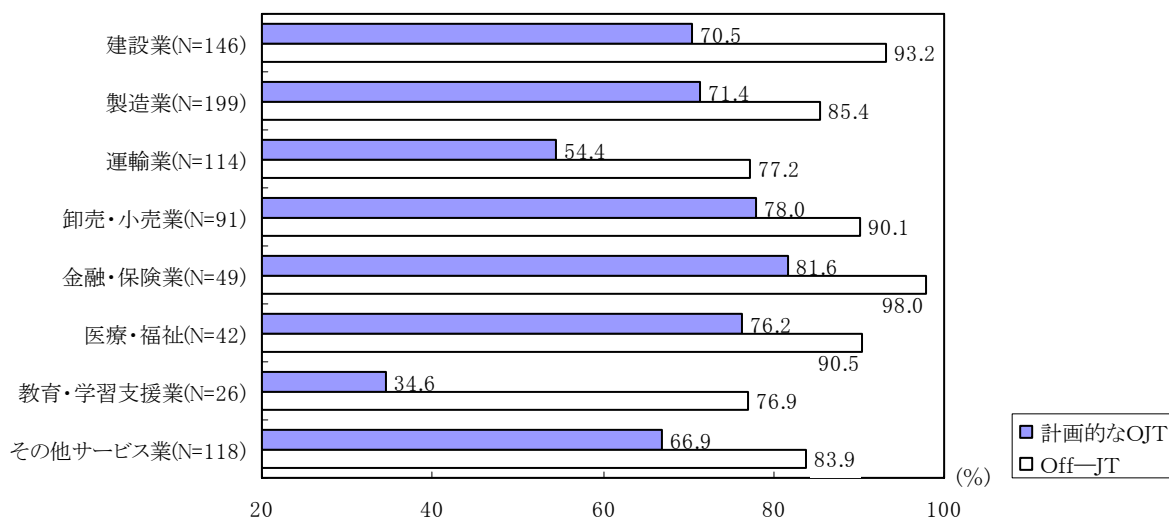
(注)1)「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。

2)「計画的なOJT」とは「計画的なOJTを「実施している」と回答した事業所の割合。「Off-JT」とは、「入社年次別の研修」、「職種・職務別の研修」、「役職別研修」、「語学研修」、「OA・コンピューター研修」、「資格取得のための研修」、「今後のキャリアデザインに関する研修」、「法令遵守、企業倫理研修」、「その他」のいずれかを「実施している」と回答した事業所の割合。

正社員を対象とした教育訓練の実施状況を業種別にみると、教育・学習支援業、次いで運輸業で、計画的なOJT及びOff-JTともに実施している事業所の割合（「該当者がいない」と回答した事業所を除く。）が低い（計画的なOJT：教育・学習支援業34.6%、運輸業54.4%、Off-JT：教育・学習支援業76.9%、運輸業77.2%）。（図表55）

なお、Off-JTの実施状況を分野別にみると（複数回答）、正社員、契約社員については、「職種・職務別の研修」を実施している事業所の割合（「該当者がいない」と回答した事業所を除く。）が最も高い（正社員61.0%、契約社員24.7%）。嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイマーについては、「特に何も実施していない」とする事業所の割合（同）が最も高く（嘱託社員29.8%、臨時的雇用者21.1%、パートタイマー29.1%）、次いで嘱託社員では「法令遵守、企業倫理研修」（17.3%）、臨時的雇用者、パートタイマーでは「職種・職務別の研修」（臨時的雇用者6.5%、パートタイマー16.8%）の順であった。（図表56）

図表55 業種別・正社員を対象とした教育訓練の実施状況(事業所調査)



- (注) 1)「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。  
 2)「計画的なOJT」とは「計画的なOJT」を「実施している」と回答した事業所の割合。「Off-JT」とは、「入社年次別の研修」、「職種・職務別の研修」、「役職別研修」、「語学研修」、「OA・コンピューター研修」、「資格取得のための研修」、「今後のキャリアデザインに関する研修」、「法令遵守、企業倫理研修」、「その他」のいずれかを「実施している」と回答した事業所の割合。  
 3) N=15以下の業種(電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、飲食店・宿泊業)及びその他の産業については割愛した。

図表56 分野別・Off-JTの実施状況(複数回答)(事業所調査) (%)

	計	入社年次別の研修	職種・職務別の研修	役職別研修	語学研修	OA・コンピューター研修	資格取得のための研修	今後のキャリアデザインに関する研修	法令遵守、企業倫理	その他	ない	特に何も実施していない	無回答
正社員(N=869)	100.0	47.9	61.0	49.1	5.9	25.0	50.7	9.8	40.0	3.6	4.5	1.5	
契約社員(N=486)	100.0	8.4	24.7	3.3	1.2	8.8	13.6	1.6	20.4	3.5	17.7	29.4	
嘱託社員(N=573)	100.0	4.0	15.4	4.0	0.9	5.8	6.3	2.1	17.3	2.8	29.8	28.3	
臨時的雇用者(N=322)	100.0	2.8	6.5	1.2	1.2	2.5	2.5	1.2	5.3	1.6	21.1	55.3	
パートタイマー(N=632)	100.0	5.2	16.8	2.7	0.5	5.7	5.1	1.4	14.2	2.5	29.1	21.0	

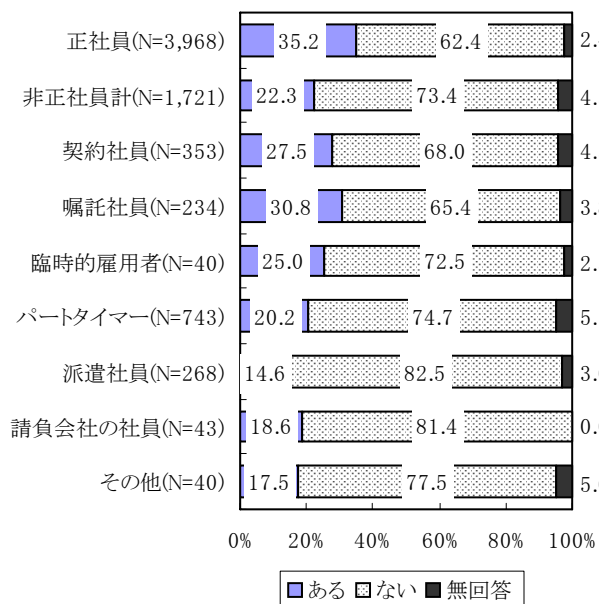
(注)「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。

一方、従業員調査で、会社が自分に対して実施する教育訓練の状況をきいたところ、計画的なOJTについては、正社員の35.2%、非正社員の22.3%が「ある」とする一方、「ない」とする者の割合は正社員の62.4%、非正社員の73.4%に上る。(図表57)

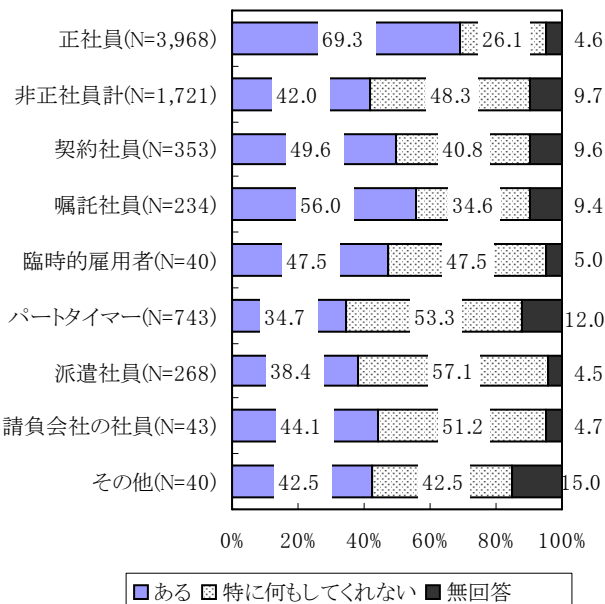
また、Off-JTについては、正社員の69.3%、非正社員の42.0%が何らかの研修等が「ある」旨回答している。(図表58)

Off-JTの実施状況を分野別にみると(複数回答)、正社員、非正社員ともに「職種や職務ごとに実施される研修」を挙げる割合が最も高い(正社員34.0%、非正社員16.9%)。非正社員について就業形態別にみると、派遣社員では、「OA・コンピューター研修」(20.9%)、「語学研修」(5.2%)を挙げる割合が正社員より高い。(図表59)

図表57 計画的なOJT（日常の業務につきながら、計画的に行われる教育訓練）（従業員調査）



図表58 Off-JT（日常の業務とは別に行われる研修等）（従業員調査）



(注) 図表58におけるOff-JTの「ある」は、「入社年次ごとに実施される研修」、「職種や職務ごとに実施される研修」、「役職ごとに実施される研修」、「語学研修」、「OA・コンピューター研修」、「資格取得のための研修」、「今後のキャリアデザイン研修」、「法令遵守、企業倫理研修」、「その他」のいずれかを自分の会社が実施している旨回答した割合。

図表59 分野別・就業形態別・Off-JTの実施状況（複数回答）（従業員調査）

(%)

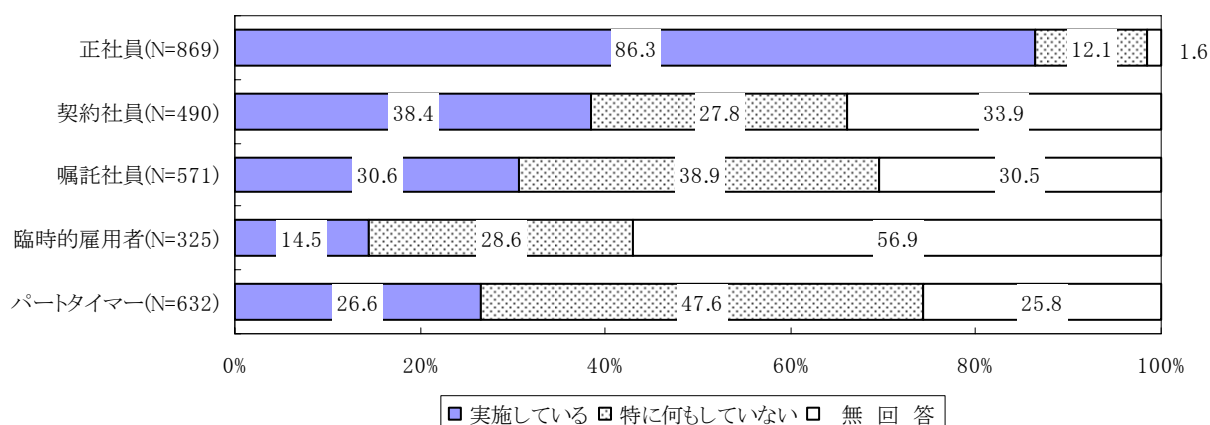
	計	入社年次ごとに実施される研修	職種や職務ごとに実施される研修	役職ごとに実施される研修	語学研修	OA・コンピューター研修	資格取得のための研修	今後のキャリアデザイン研修	法令遵守、企業倫理研修	その他	ない	特に何もしてくれない	無回答
全体(N=5,704)	100.0	16.2	28.8	18.8	2.4	8.3	20.9	1.9	13.3	9.4	32.9	6.2	
正社員(N=3,968)	100.0	20.7	34.0	24.9	2.9	8.9	26.1	2.5	14.9	9.3	26.1	4.6	
非正社員計(N=1,721)	100.0	5.7	16.9	4.8	1.1	6.9	9.0	0.5	9.7	9.5	48.3	9.7	
契約社員(N=353)	100.0	7.1	23.2	6.2	0.3	4.8	7.9	-	14.2	10.8	40.8	9.6	
嘱託社員(N=234)	100.0	9.8	25.2	10.7	1.3	6.8	15.8	0.4	17.1	9.8	34.6	9.4	
臨時的雇用者(N=40)	100.0	5.0	25.0	-	-	-	7.5	-	7.5	7.5	47.5	5.0	
パートタイマー(N=743)	100.0	4.4	13.9	3.4	-	3.6	5.8	0.1	6.9	10.0	53.3	12.0	
派遣社員(N=268)	100.0	3.4	9.3	1.9	5.2	20.9	10.4	2.2	5.6	6.0	57.1	4.5	
請負会社の社員(N=43)	100.0	7.0	18.6	9.3	-	4.7	20.9	-	14.0	7.0	51.2	4.7	
その他(N=40)	100.0	7.5	7.5	2.5	2.5	2.5	17.5	2.5	5.0	17.5	42.5	15.0	

(注) 全体には就業形態が不明の者を含む。

## 2 自己啓発のための支援の実施状況

事業所調査で、従業員に対する自己啓発のための支援を実施している事業所の割合（「該当者がいない」と回答した事業所を除く。）をみると、正社員について86.3%、契約社員について38.4%、嘱託社員について30.6%、パートタイマーについて26.6%の順であった。（図表60）

図表60 自己啓発のための支援の実施状況(事業所調査)



(注) 1) 「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。  
 2) 「実施している」とは、「受講料等の金銭的援助」、「社内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助」、「教育訓練休暇等の付与」、「就業時間の配慮」、「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」、「その他」のいずれかを「実施している」と回答した事業所の割合。

なお、自己啓発のための支援の実施状況を分野別にみると(複数回答)、正社員については、「受講料等の金銭的援助」を実施している事業所の割合(「該当者がいない」と回答した事業所を除く。)が最も高く(72.7%)、次いで「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」(49.3%)、「社内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助」(42.6%)などの順であった。契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイマーについては、「特に何もしていない」とする事業所の割合(同)が最も高く(契約社員 27.8%、嘱託社員 38.9%、臨時的雇用者 28.6%、パートタイマー 47.6%)、次いで「受講料等の金銭的援助」(それぞれ 24.9%、19.3%、7.1%、14.6%)などの順であった。(図表 61)

図表61 分野別・自己啓発のための支援の実施状況(複数回答)(事業所調査) (%)

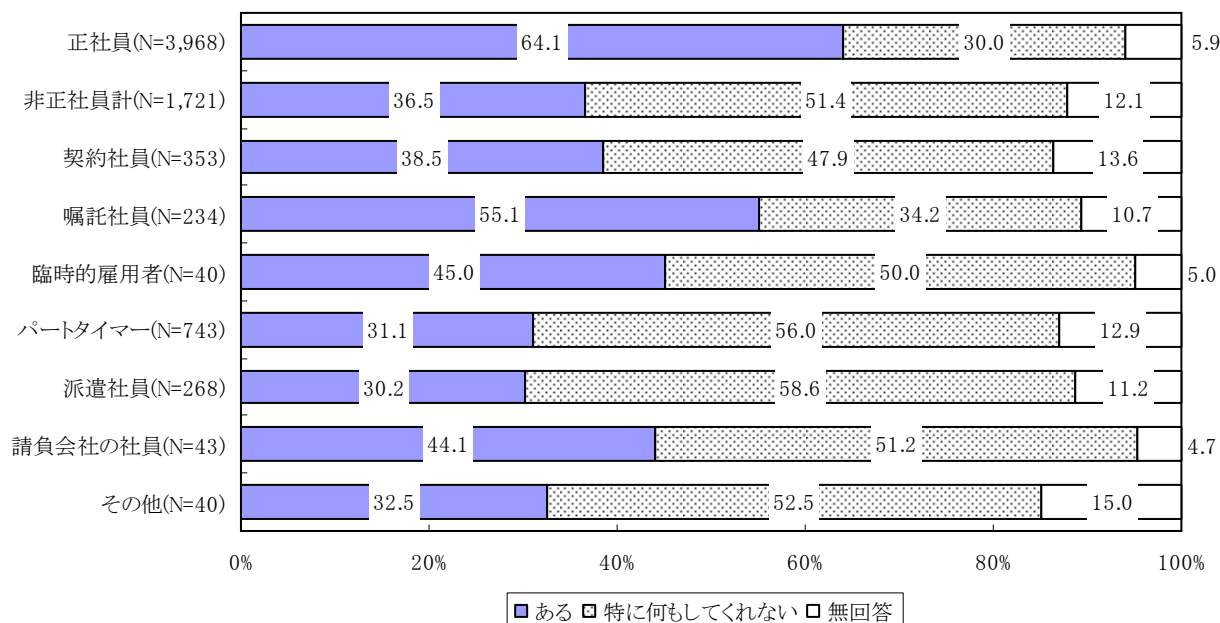
	計	受講料等の金銭的援助	社内での自主的な講演会・セミナー・研究会の実施に対する援助	教育訓練休暇等の付与	就業時間の配慮	社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	その他	特に何もしていない	無回答
正社員(N=869)	100.0	72.7	42.6	12.9	30.5	49.3	1.2	12.1	1.6
契約社員(N=490)	100.0	24.9	19.0	3.9	12.9	20.4	0.6	27.8	33.9
嘱託社員(N=571)	100.0	19.3	13.3	3.3	7.4	15.4	0.4	38.9	30.5
臨時的雇用者(N=325)	100.0	7.1	5.2	0.9	5.5	5.5	0.3	28.6	56.9
パートタイマー(N=632)	100.0	14.6	10.8	3.0	10.4	13.4	0.5	47.6	25.8

(注)「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。

一方、従業員調査で、会社が自分に対して実施する自己啓発のための支援の状況をきいたところ、正社員の 64.1%、非正社員の 36.5%が「ある」とする一方、「特に何もしてくれない」とする者の割合は正社員の 30.0%、非正社員の 51.4%に上る。(図表 62)



図表62 自己啓発のための支援（従業員調査）



(注)「ある」とは、「受講料等の金銭的援助」、「社内で自主的に講演会・セミナー・研究会等を実施する際の援助」、「教育訓練休暇の付与」、「就業時間の配慮」、「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」、「その他」のいずれかを自分の会社が実施している旨回答した割合。

自己啓発のための支援の状況を分野別にみると（複数回答）、「特に何もしてくれない」とする割合が、正社員 30.0%、非正社員 51.4%であったが、「特に何もしてくれない」以外の回答をみると、正社員、非正社員ともに「受講料等の金銭的援助」を挙げる割合が最も高く（正社員 45.0%、非正社員 13.1%）、次いで「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」（同 29.9%、同 11.9%）などの順であった。（図表 63）

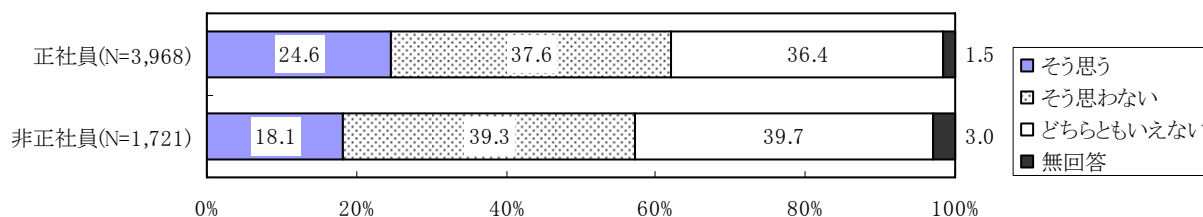
図表63 分野別・就業形態別・自己啓発のための支援の実施状況（複数回答）（従業員調査） (%)

	計	受講料等の金銭的援助	社内で自主的に講演会・セミナー・研究会等を実施する際の援助	教育訓練休暇の付与	就業時間の配慮	社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	その他	特に何もしてくれない	無回答
全体(N=5,704)	100.0	35.2	13.5	2.6	9.2	24.4	5.0	36.6	7.8
正社員 (N=3,968)	100.0	45.0	15.5	3.2	8.9	29.9	4.7	30.0	5.9
非正社員計 (N=1,721)	100.0	13.1	8.7	1.4	9.9	11.9	5.8	51.4	12.1
契約社員 (N=353)	100.0	15.3	7.6	2.0	9.6	13.0	6.2	47.9	13.6
嘱託社員 (N=234)	100.0	23.9	14.5	3.8	12.4	20.9	9.4	34.2	10.7
臨時的雇用者 (N=40)	100.0	22.5	10.0	-	5.0	10.0	10.0	50.0	5.0
パートタイマー (N=743)	100.0	7.9	7.0	0.4	10.6	8.9	5.4	56.0	12.9
派遣社員 (N=268)	100.0	11.6	7.8	1.5	8.2	11.6	2.6	58.6	11.2
請負会社の社員 (N=43)	100.0	25.6	11.6	2.3	7.0	11.6	2.3	51.2	4.7
その他 (N=40)	100.0	12.5	17.5	-	5.0	7.5	7.5	52.5	15.0

(注) 全体には就業形態が不明の者を含む。

なお、従業員調査で、会社が自分の職業能力開発に積極的だと思うかどうかをきいたところ、正社員、非正社員ともに、「そう思わない」と回答する者の割合（正社員 37.6%、非正社員 39.3%）が、「そう思う」と回答する者の割合（同 24.6%、同 18.1%）を上回る。（図表 64）

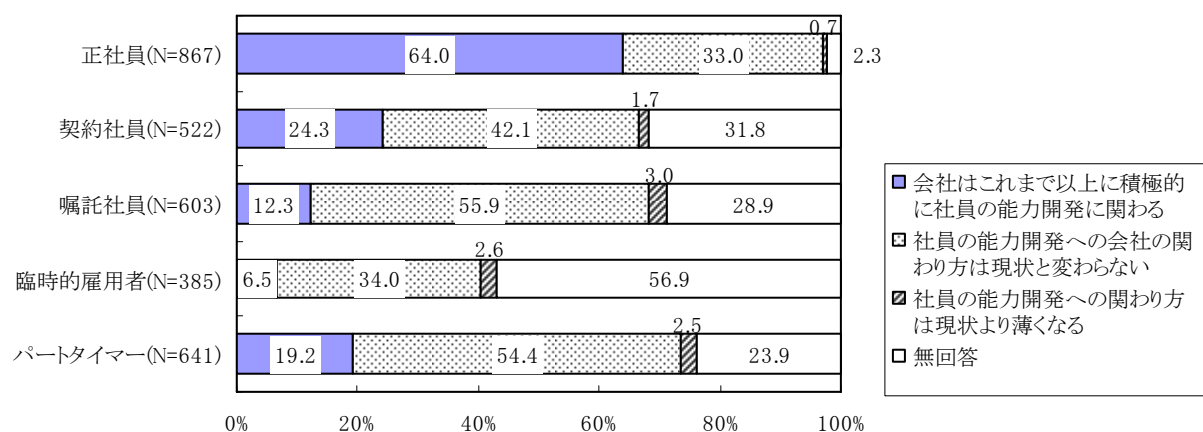
図表64 会社は職業能力開発に積極的か(従業員の認識) (従業員調査)



### 3 事業所の今後の能力開発の方針

能力開発にかかる事業所の今後の方針を就業形態別にみると（「該当者がいない」と回答した事業所を除く。）、正社員については「会社はこれまで以上に積極的に社員の能力開発に関わる」とする事業所の割合が 64.0%である一方、自社の非正社員については「社員の能力開発への会社の関わり方は現状と変わらない」とする事業所の割合が総じて高い（嘱託社員 55.9%、パートタイマー 54.4%、契約社員 42.1%など）。（図表 65）

図表65 今後の能力開発の方針 (事業所調査)

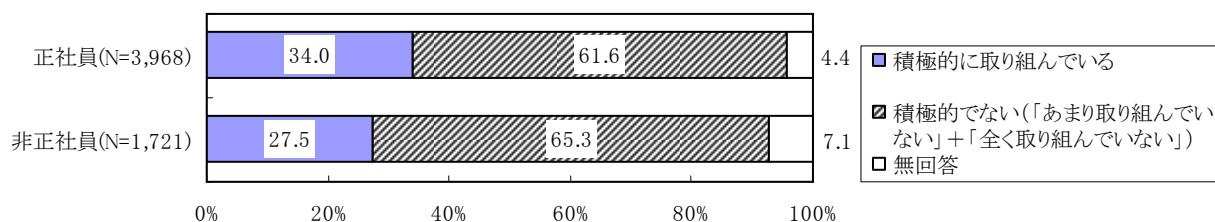


(注)それぞれの就業形態について「該当者がいない」とする事業所を除く事業所に対する割合。

### 4 職業能力開発に関する従業員の取組

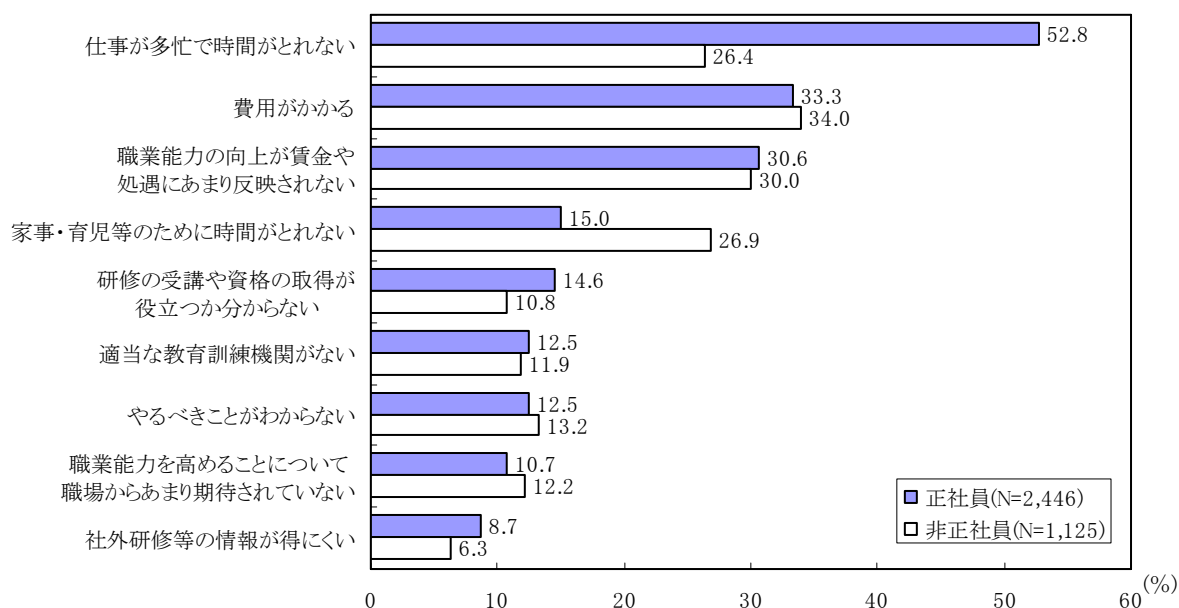
従業員自身の職業能力開発に関する取組についてきいたところ、積極的でない（「あまり取り組んでいない」 + 「全く取り組んでいない」）とする者は、正社員では 61.6%、非正社員では 65.3%と、6割を超える。（図表 66）

図表66 自らの職業能力開発に関する取組（従業員調査）



職業能力開発に積極的でない従業員（「あまり取り組んでいない」 + 「全く取り組んでいない」）に、その理由をきいたところ（複数回答）、正社員では「仕事が多忙で時間がとれない」（52.8%）を挙げる割合が最も高く、一方、非正社員では「費用がかかる」（34.0%）を挙げる割合が最も高い。（図表 67）

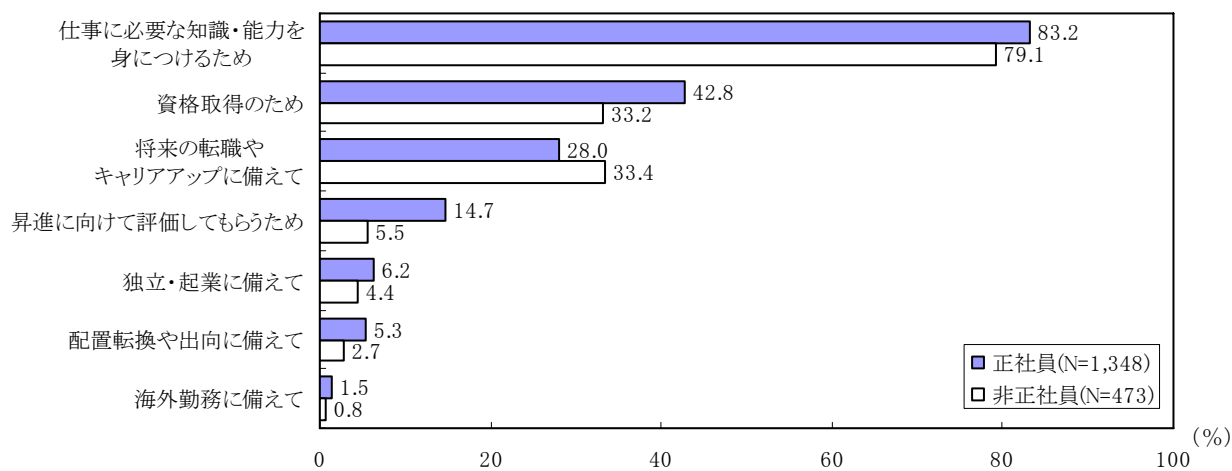
図表67 自らの職業能力開発に積極的ではない理由（複数回答）（従業員調査）



(注) 自らの職業能力開発に「あまり取り組んでいない」又は「全く取り組んでいない」と回答した者について集計。

一方、自らの職業能力開発に積極的に取り組んでいるとする者に、その理由をきいたところ（複数回答）、正社員、非正社員ともに、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」とする割合が最も高く（正社員 83.2%、非正社員 79.1%）、次いで、正社員では「資格取得のため」（42.8%）、非正社員では「将来の転職やキャリアアップに備えて」（33.4%）という理由を挙げる割合が高い。（図表 68）

図表68 自らの職業能力に積極的に取り組んでいる理由（複数回答）（従業員調査）



(注) 自らの職業能力開発に「積極的に取り組んでいる」と回答した者について集計。

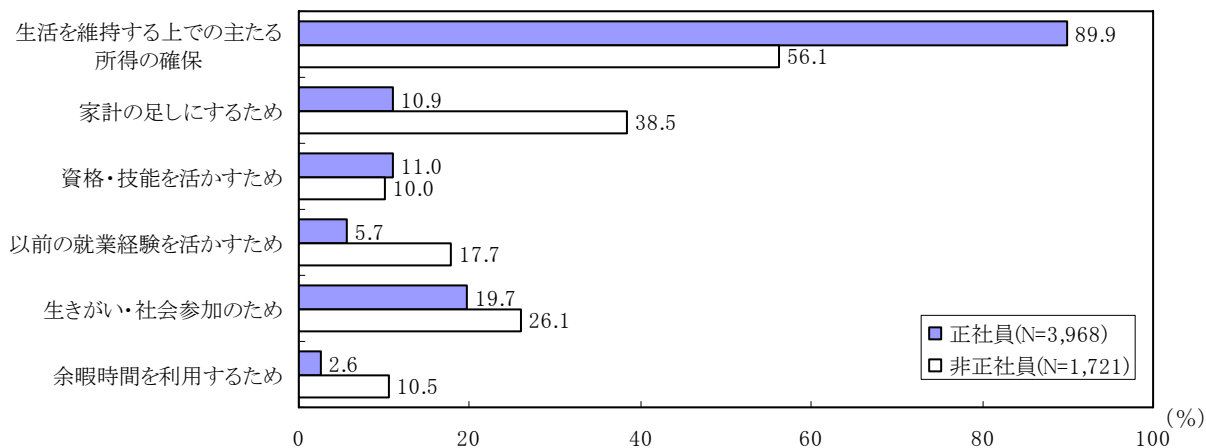
## 第4節 現在の働き方を選択した理由

### 1 現在働いている理由、現在の就業形態を選択した理由

現在働いている理由（複数回答）としては、正社員、非正社員ともに「生活を維持する上での主たる所得の確保」を挙げる割合が最も高い（正社員 89.9%、非正社員 56.1%）。（図表 69）

なお、非正社員について、就業形態別にみると、パートタイマーでは「家計の足しにするため」（58.1%）、それ以外の就業形態では、「生活を維持する上での主たる所得の確保」（請負会社の社員 83.7%、契約社員 71.1%、派遣社員 69.0%、嘱託社員 68.8%、臨時的雇用者 50.0%）を挙げる割合が最も高い。（図表 70）

図表69 現在働いている理由（複数回答）（従業員調査）



図表70 就業形態別・現在働いている理由（複数回答）（従業員調査）

(%)

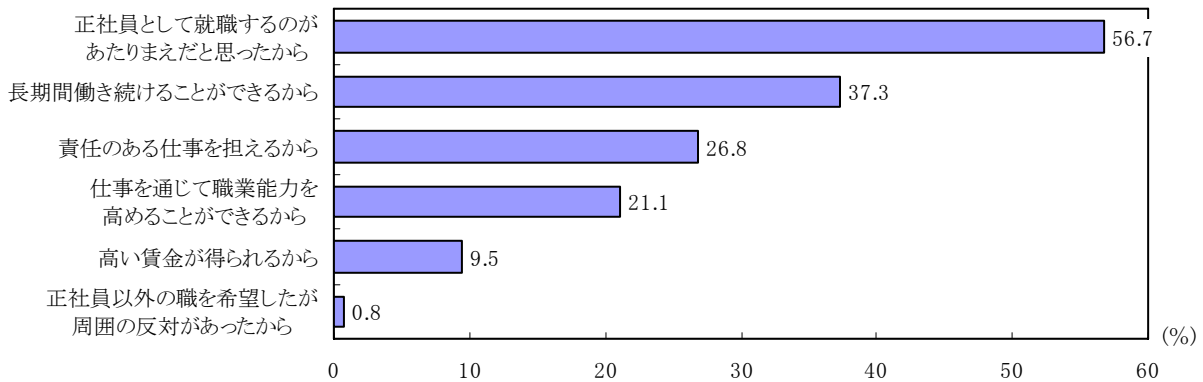
	計	生活を維持する上での主たる所得の確保	家計の足しにするため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	生きがい・社会参加のため	余暇時間を利用するため	その他	無回答
全体(N=5,704)	100.0	79.6	19.3	10.7	9.4	21.6	5.0	4.3	0.7
正社員(N=3,968)	100.0	89.9	10.9	11.0	5.7	19.7	2.6	4.1	0.5
非正社員計(N=1,721)	100.0	56.1	38.5	10.0	17.7	26.1	10.5	4.6	1.2
契約社員(N=353)	100.0	71.1	22.4	13.9	20.7	27.2	7.6	3.4	1.7
嘱託社員(N=234)	100.0	68.8	20.5	13.2	32.1	30.8	6.0	2.1	0.9
臨時的雇用者(N=40)	100.0	50.0	37.5	15.0	25.0	25.0	2.5	2.5	2.5
パートタイマー(N=743)	100.0	38.4	58.1	7.1	12.5	28.7	14.8	4.8	1.2
派遣社員(N=268)	100.0	69.0	27.2	8.2	14.9	17.2	9.3	7.5	0.7
請負会社の社員(N=43)	100.0	83.7	16.3	9.3	16.3	14.0	4.7	4.7	-
その他(N=40)	100.0	70.0	20.0	17.5	17.5	17.5	5.0	10.0	-

(注) 全体には就業形態が不明の者を含む。

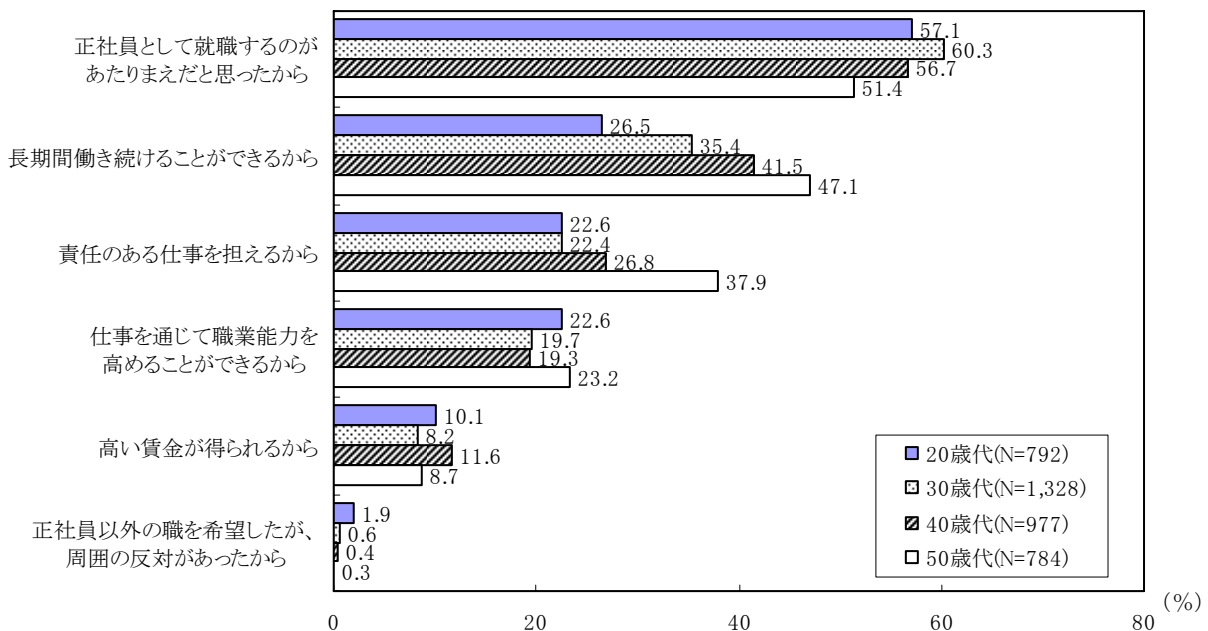
また、現在の就業形態を選んだ理由についてきいたところ（複数回答）、正社員では「正社員として就職するのがあたりまえだと思ったから」を挙げる割合が最も高く（56.7%）、次いで「長期間働き続けることができるから」（37.3%）、「責任のある仕事を担えるから」（26.8%）などの順であった。（図表 71）

なお、これを年齢別にみると、概ね年代が高くなるほど、「責任のある仕事を担えるから」、「長期間働き続けることができるから」を挙げる者の割合が高い。（図表 72）

図表71 現在の就業形態を選んだ理由（正社員、複数回答）（従業員調査. N=3,968）

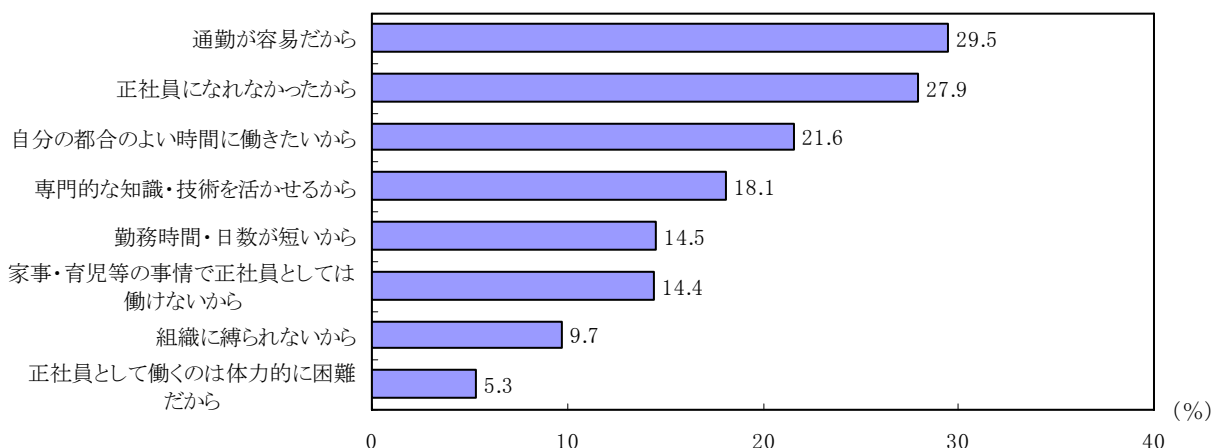


図表72 年代別・現在の就業形態を選んだ理由（正社員、複数回答）（従業員調査）



一方、非正社員では「通勤が容易だから」を挙げる割合が最も高く（29.5%）、次いで「正社員になれなかったから」（27.9%）、「自分の都合のよい時間に働きたいから」（21.6%）などの順であった。（図表 73）

図表73 現在の就業形態を選んだ理由（非正社員、複数回答）（従業員調査、N=1,721）



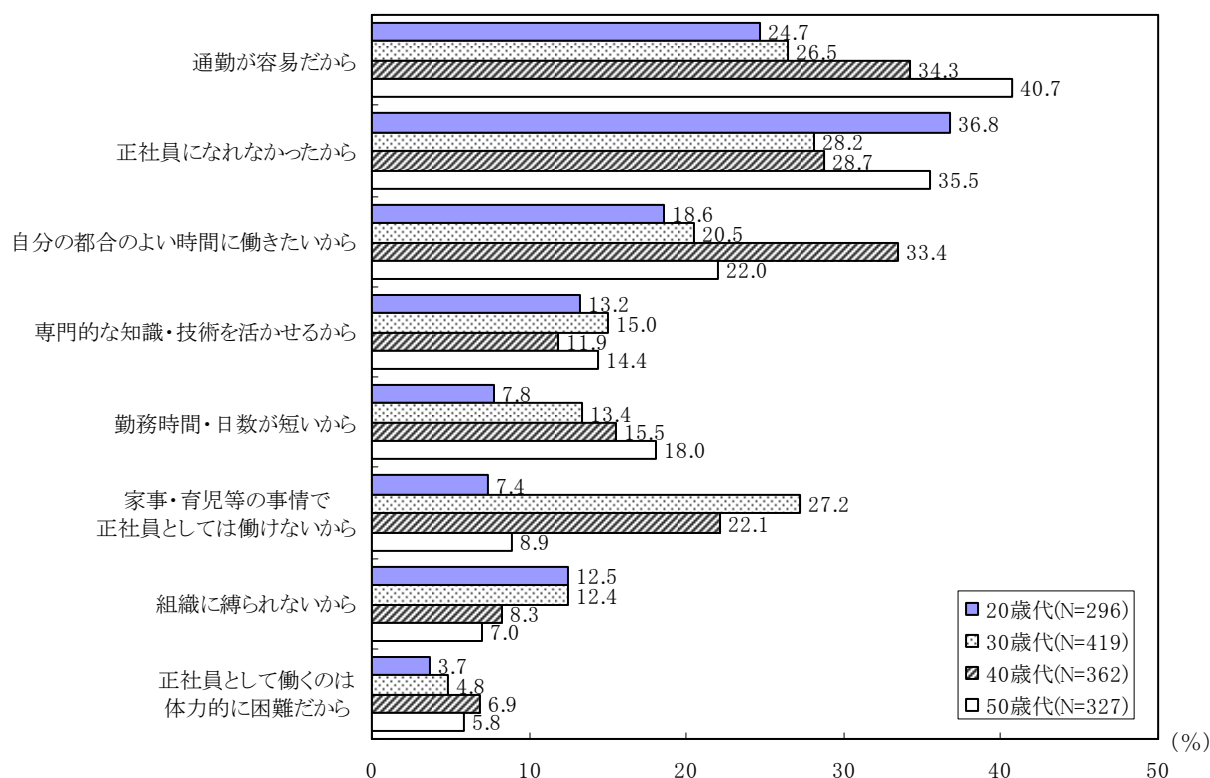
これを就業形態別にみると、パートタイマーでは「通勤が容易だから」（40.0%）、「自分の都合のよい時間に働きたいから」（37.1%）、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」（26.6%）、契約社員、臨時的雇用者、派遣社員では「正社員になれなかったから」（契約社員 39.4%、臨時的雇用者 37.5%、派遣社員 33.6%）、嘱託社員では「専門的な知識・技術を活かせるから」（44.0%）、請負会社の社員では「組織に縛られないから」（27.9%）などの理由を挙げる割合が高い。（図表 74）

これを年齢別にみると、年代が高くなるほど、「通勤が容易だから」、「勤務時間・日数が短いから」を挙げる割合が高い。また、特に30歳代、40歳代で、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」（30歳代 27.2%、40歳代 22.1%）を挙げる割合が他の年代に比べて高い。（図表 75）

図表74 就業形態別・現在の就業形態を選んだ理由（非正社員、複数回答）（従業員調査） (%)

	計	通勤が容易だから	正社員になれなかったから	自分の都合のよい時間に働きたいから	専門的な知識・技術を活かせるから	勤務時間・日数が短いから	家事・育児等の事情で正社員としては働けないから	組織に縛られないから	正社員として働くのは体力的に困難だから	その他	無回答
全体(N=1,721)	100.0	29.5	27.9	21.6	18.1	14.5	14.4	9.7	5.3	17.3	6.0
契約社員(N=353)	100.0	22.4	39.4	6.8	22.4	6.5	4.0	7.6	1.7	25.2	4.5
嘱託社員(N=234)	100.0	18.8	20.9	6.4	44.0	10.3	0.9	4.7	3.4	20.5	11.5
臨時的雇用者(N=40)	100.0	30.0	37.5	15.0	15.0	2.5	7.5	10.0	2.5	15.0	2.5
パートタイマー(N=743)	100.0	40.0	22.1	37.1	9.3	23.7	26.6	6.6	8.6	10.6	3.6
派遣社員(N=268)	100.0	24.3	33.6	17.9	13.8	8.6	10.8	23.1	4.5	17.9	7.5
請負会社の社員(N=43)	100.0	9.3	20.9	2.3	25.6	2.3	-	27.9	-	23.3	23.3
その他(N=40)	100.0	17.5	35.0	5.0	17.5	5.0	5.0	5.0	-	45.0	7.5

図表75 年代別・現在の就業形態を選んだ理由（非正社員、複数回答）  
（従業員調査）



## 2 現在の仕事を継続したい又は変わりたいとする意向とその理由

現在の仕事を今後も継続したいかどうかをきいたところ、正社員、非正社員ともに、「継続したい」とする者の割合は5割超となっており（正社員 52.4%、非正社員 56.9%）、「変わりたい」とする者は1割超（同 14.3%、同 13.4%）であった。非正社員について就業形態別にみると、請負会社の社員、派遣社員で「継続したい」は半数を切っており、「変わりたい」とする者の割合は2割超（請負会社の社員 25.6%、派遣社員 24.3%）と、他の就業形態に比べて高い（臨時的雇用者 20.0%、契約社員 14.7%、パートタイマー10.1%、嘱託社員 5.6%）。

（図表 76）

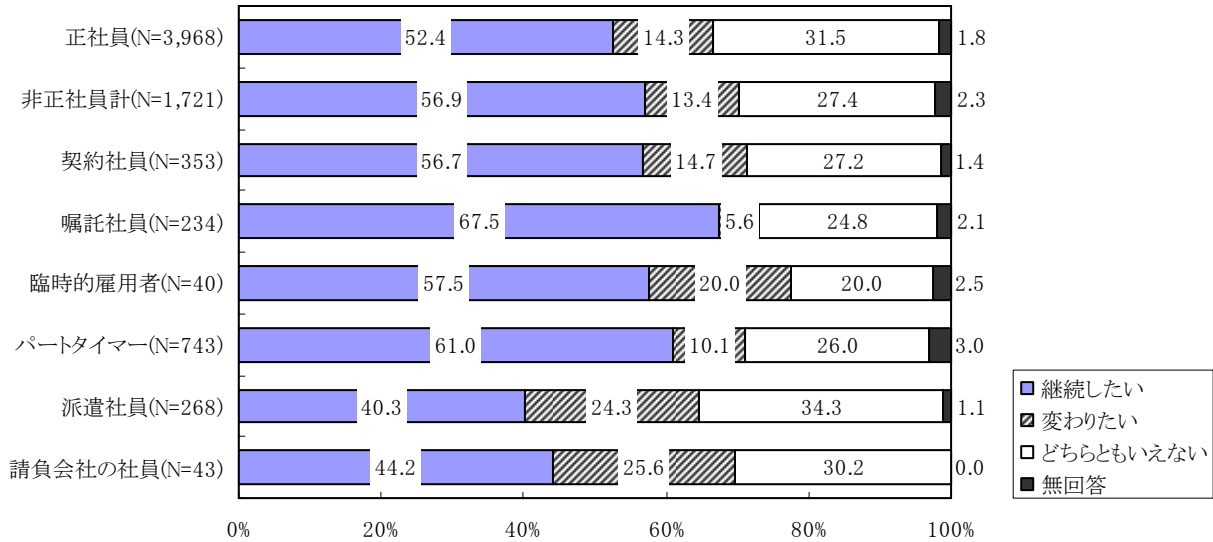
現在の仕事を継続したいと回答した者に、その理由をきいたところ（複数回答）、正社員では「雇用が安定しているから」の割合が最も高く（46.7%）、次いで「自分の意欲と能力を活かせるから」（46.0%）などであった。一方、非正社員では「他の仕事を探すのが困難だから」の割合が最も高く（38.8%）、次いで「自分の意欲と能力を活かせるから」（37.2%）、「現在の生活スタイルが気に入っているから」（35.6%）などの順であった。

なお、「就業時間が短く、家事・育児等との両立が可能だから」（正社員 2.7%、非正社員 20.6%）、「現在の生活スタイルが気に入っているから」（同 24.6%、同 35.6%）、「残業がないから」（同 5.8%、同 12.2%）、「他の仕事を探すのが困難だから」（同 37.2%、同 38.8%）、「転勤がないから」（同 11.4%、同 13.0%）については、正社員より非正社員で挙げる割合が高



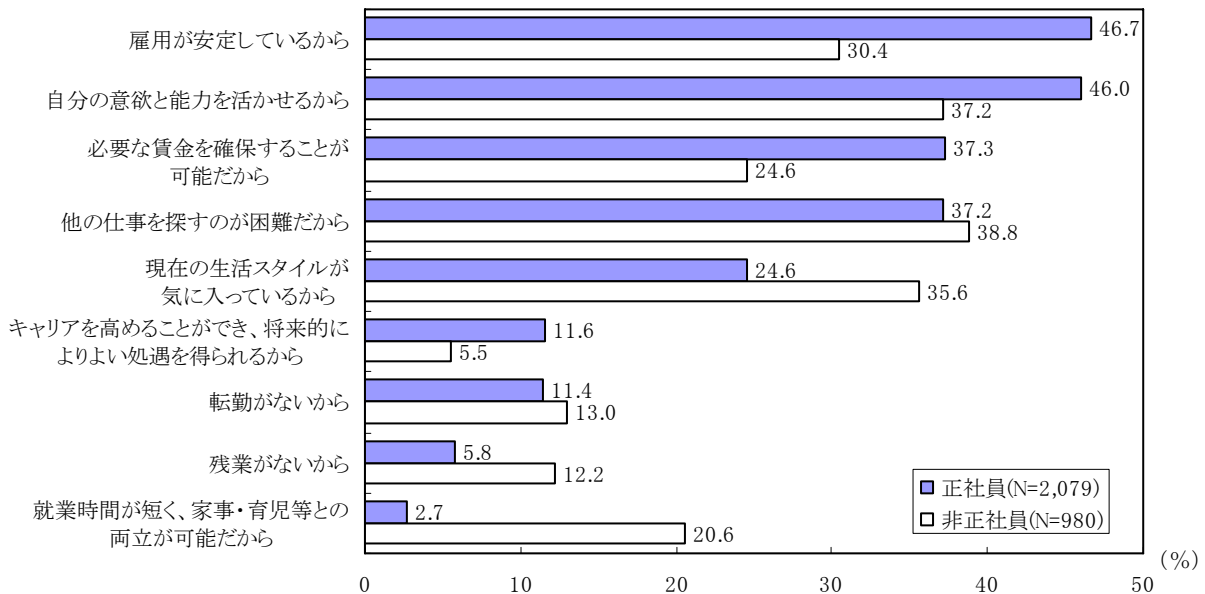
い。(図表 77)

図表76 現在の仕事を今後も継続する意向 (従業員調査)



(注) 非正社員計には、その他の就業形態の者を含む。

図表77 現在の仕事を継続したいとしている理由 (複数回答) (従業員調査)



(注) 現在の仕事を「継続したい」と回答した者について集計。

非正社員について就業形態別にみると、パートタイマーでは「他の仕事を探すのが困難だから」を挙げる割合が最も高く (43.0%)、次いで「就業時間が短く、家事・育児等との両立が可能だから」(36.6%) などの順であった。派遣社員及び請負会社の社員では「現在の生活スタイルが気に入っているから」(派遣社員 44.4%、請負社員 42.1%)、契約社員及び嘱託社

員では「自分の意欲と能力を活かせるから」（契約社員 49.5%、嘱託社員 61.4%）、臨時的雇用者では「他の仕事を探すのが困難だから」（47.8%）を挙げる割合が最も高い。（図表 78）

図表78 就業形態別・現在の仕事を継続したいとしている理由（複数回答）（従業員調査） (%)

	計	雇用が安定しているか	自分の意欲と能力を活かせるから	必要な賃金を確保することが可能だから	他の仕事を探すのが困難だから	現在の生活スタイルが気に入っているから	がキャリアを高めたいから、将来的によりよい処遇を得られるから	転勤がないから	残業がないから	育児等との両立が可能	その他	無回答
全体(N=3,068)	100.0	41.4	43.2	33.2	37.6	28.2	9.6	11.9	7.9	8.4	5.0	0.7
正社員(N=2,079)	100.0	46.7	46.0	37.3	37.2	24.6	11.6	11.4	5.8	2.7	4.4	0.7
非正社員計(N=980)	100.0	30.4	37.2	24.6	38.8	35.6	5.5	13.0	12.2	20.6	6.2	0.5
契約社員(N=200)	100.0	35.5	49.5	26.5	32.0	35.0	8.0	11.5	7.0	6.0	9.0	0.5
嘱託社員(N=158)	100.0	37.3	61.4	25.9	36.7	34.2	3.8	17.1	11.4	3.2	5.1	-
臨時的雇用者(N=23)	100.0	8.7	39.1	34.8	47.8	21.7	13.0	-	13.0	8.7	8.7	-
パートタイマー(N=453)	100.0	29.6	24.3	19.6	43.0	35.1	2.6	12.8	12.8	36.6	5.5	0.9
派遣社員(N=108)	100.0	20.4	32.4	38.9	35.2	44.4	11.1	12.0	20.4	13.9	3.7	-
請負会社の社員(N=19)	100.0	26.3	36.8	31.6	31.6	42.1	15.8	15.8	15.8	-	10.5	-
その他(N=19)	100.0	26.3	42.1	10.5	42.1	26.3	10.5	15.8	10.5	10.5	10.5	-

(注) 1) 現在の仕事を「継続したい」と回答した者について集計。

2) 全体には、就業形態が不明の者を含む。

また、現在の仕事を変わりたいと回答した者に、その理由をきいたところ（複数回答）、正社員では「キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（38.2%）、次いで「自分の意欲と能力が十分に活かさないから」（35.5%）、「より経験を深め、視野を広げたいから」（34.3%）などの順であった。一方、非正社員では「キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（42.4%）、次いで「より多くの賃金を確保することが必要だから」（35.1%）、「雇用が不安定だから」（32.5%）などの順であった。

なお、「雇用が不安定だから」（正社員 9.9%、非正社員 32.5%）、「より多くの賃金を確保することが必要だから」（同 23.3%、同 35.1%）、「より条件のよい仕事を探すことができるから」（同 12.4%、同 19.5%）、「キャリアを高めることが出来ず、賃金も上がらないから」（同 38.2%、同 42.4%）については、正社員より非正社員で挙げる割合が高い。（図表 79）



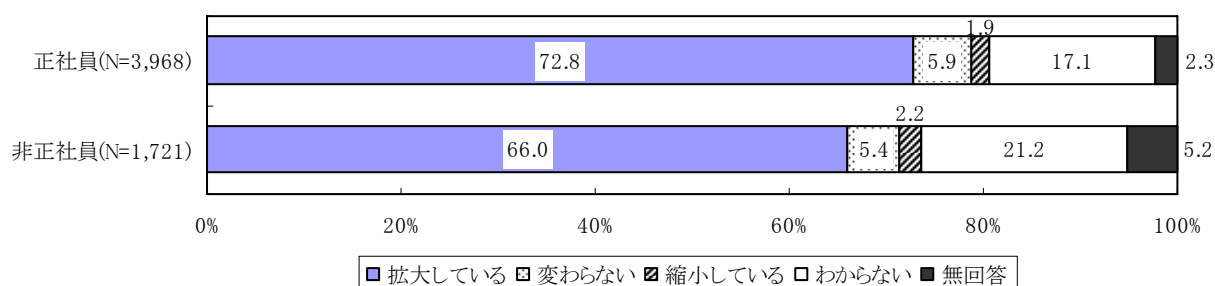
## 第5節 社会全体の格差に関する認識

### 1 日本社会全体での所得格差に関する認識

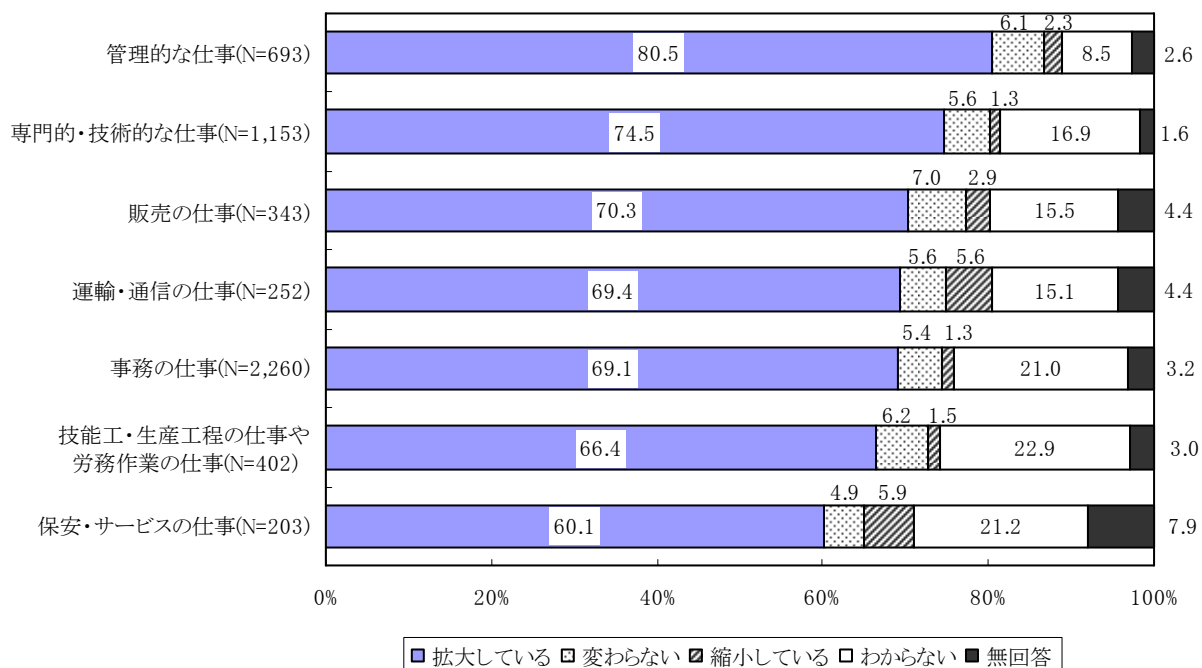
従業員調査で、日本社会全体でみた場合、所得格差は拡大していると思うかをきいたところ、正社員、非正社員ともに「拡大している」とする者の割合（正社員 72.8%、非正社員 66.0%）が最も高い。（図表 81）

これを職種別にみると、他の職種と比べて、管理的な仕事や専門的・技術的な仕事に従事している者で、「拡大している」とする者の割合が相対的に高い（管理的な仕事 80.5%、専門的・技術的な仕事 74.5%）。（図表 82）

図表81 日本社会全体で所得格差は拡大しているか(従業員の認識) (従業員調査)

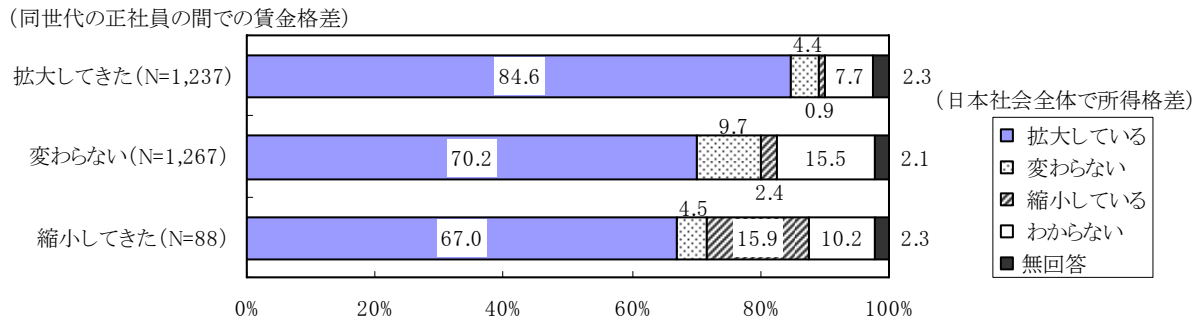


図表82 職種別・日本社会全体で所得格差は拡大しているか (従業員の認識) (従業員調査)



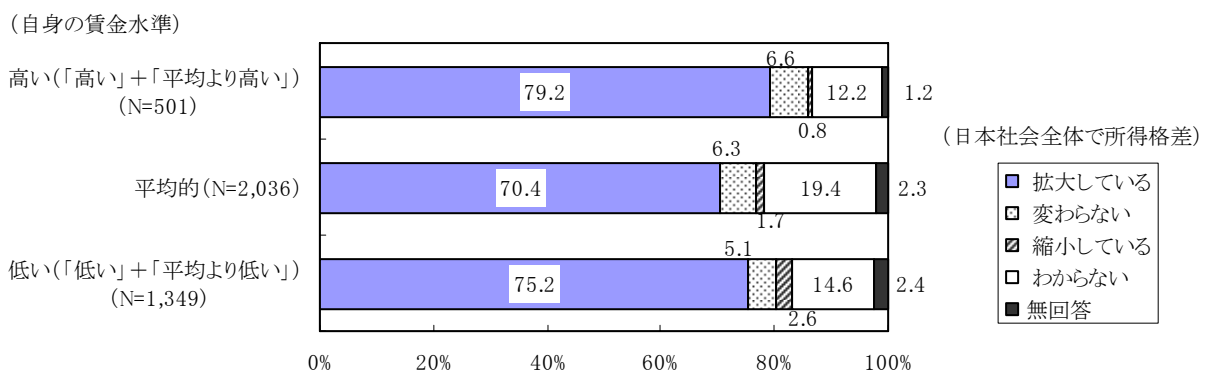
なお、(会社内において)同世代内の正社員間の賃金格差が「拡大してきた」とする正社員についてみると、(同世代内の正社員間の賃金格差は「変わらない」または「縮小してきた」とする正社員に比べて、)日本社会全体でみた場合の所得格差も「拡大している」とする者の割合が相対的に高い(84.6%)。(図表 83)

図表83 同世代の正社員の間での賃金格差の認識別・日本社会全体での所得格差の認識 (正社員の認識) (従業員調査)



また、日本社会全体でみた場合の所得格差が「拡大している」とする正社員の割合を賃金水準別にみると、(会社の同世代の正社員の中での)自分の賃金水準が高い(「高い」+「平均より高い」とする正社員では79.2%、低い(「低い」+「平均より低い」とする正社員では75.2%、平均的とする正社員では70.4%であった。(図表 84)

図表84 自身の賃金水準別・日本社会全体での所得格差の認識 (正社員の認識) (従業員調査)



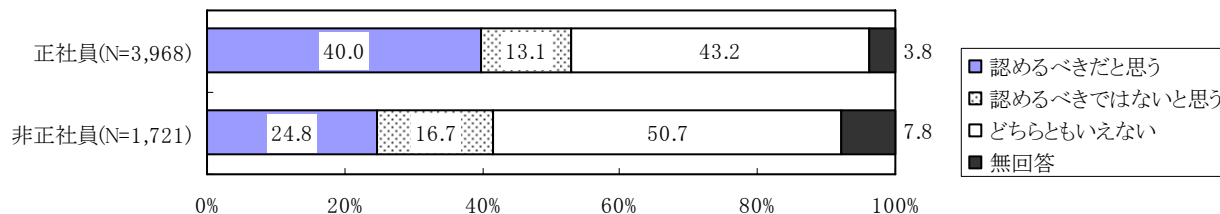
## 2 格差の拡大に関する認識

従業員調査で、格差の拡大についてどう思うかをきいたところ、正社員、非正社員ともに「どちらともいえない」と回答する者の割合が最も高いものの(正社員43.2%、非正社員50.7%)、「認めるべきだと思う」と回答する者の割合(同40.0%、同24.8%)が、「認めるべきではない」と回答する者の割合(同13.1%、同16.7%)を上回る。(図表 85)

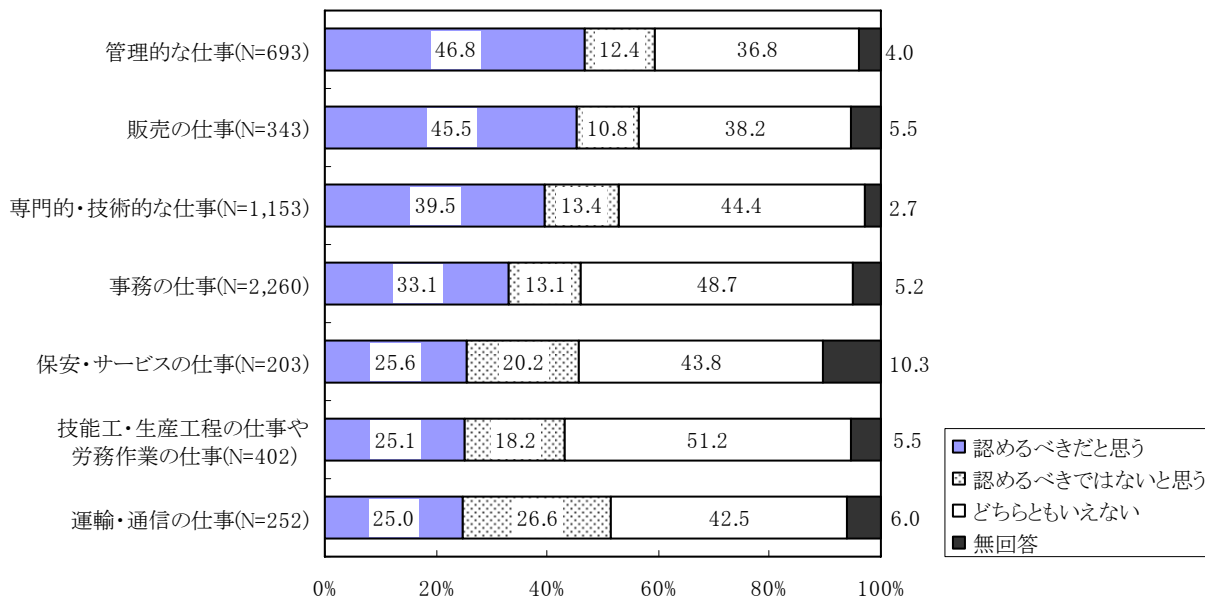
これを職種別にみると、他の職種と比べて、管理的な仕事、販売の仕事、専門的・技術的

な仕事に従事している者で、格差の拡大を「認めるべきだと思う」と回答する者の割合が相対的に高い（管理的な仕事 46.8%、販売の仕事 45.5%、専門的・技術的な仕事 39.5%）。（図表 86）

図表85 格差の拡大を認めるべきか(従業員認識) (従業員調査)



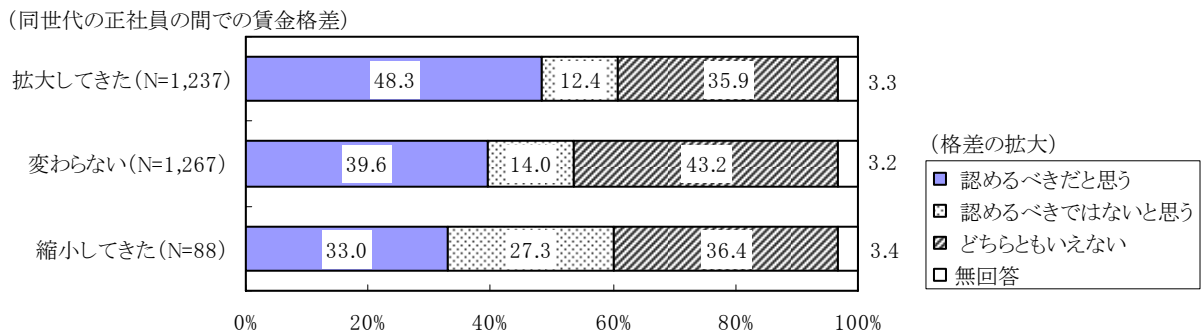
図表86 職種別・格差の拡大を認めるべきか(従業員認識) (従業員調査)



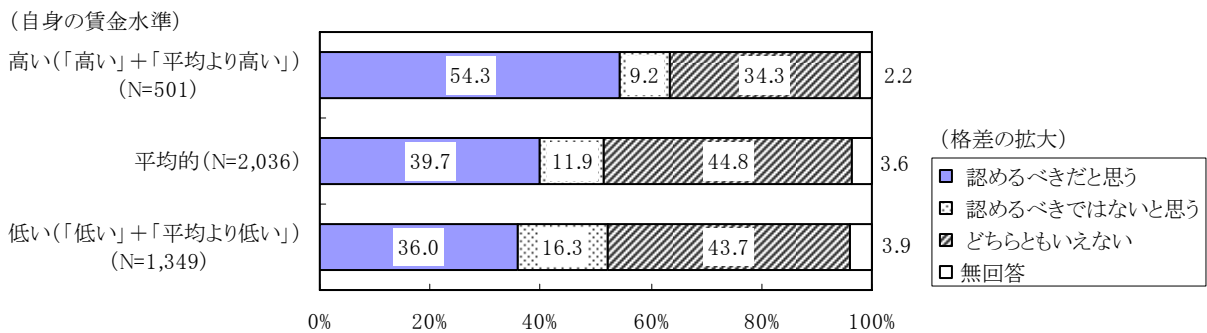
なお、(会社内において) 同世代内の正社員間の賃金格差が「拡大してきた」とする正社員についてみると、(同世代内の正社員間の賃金格差は「変わらない」または「縮小してきた」とする正社員に比べて、) 格差の拡大を「認めるべきだと思う」と回答する者の割合が相対的に高い (48.3%)。（図表 87）

また、(会社の同世代の正社員の中で) 自分の賃金水準が高い(「高い」+「平均より高い」)とする正社員についてみると、(自分の賃金水準が「平均的」または低い(「低い」+「平均より低い」)とする正社員に比べて、) 格差の拡大を「認めるべきだと思う」と回答する者の割合が相対的に高い (54.3%)。（図表 88）

図表87 同世代の正社員の間での賃金格差の認識別、格差拡大に関する認識（正社員の認識）  
（従業員調査）

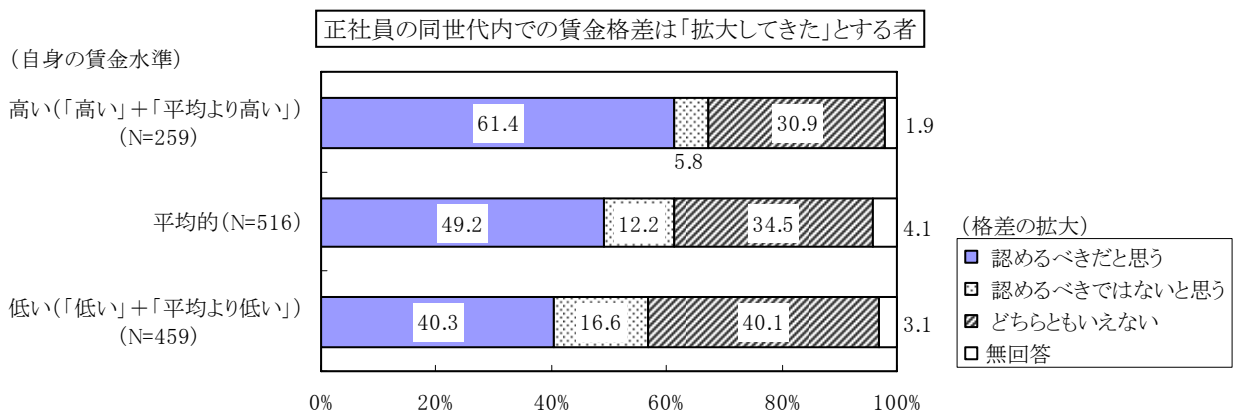


図表88 自身の賃金水準別・格差拡大に関する認識（正社員の認識）（従業員調査）



(会社内において) 同世代内の正社員間の賃金格差が「拡大してきた」と回答する正社員についてみても、(会社の同世代の正社員の中で) 自分の賃金水準が高い(「高い」+「平均より高い」とする正社員では、(自分の賃金水準が「平均的」または低い(「低い」+「平均より低い」とする正社員に比べて、) 格差の拡大を「認めるべきだと思う」と回答する者の割合が相対的に高い(61.4%)。(図表 89)

図表89 自身の賃金水準別・格差拡大に関する認識（正社員の認識）（従業員調査）

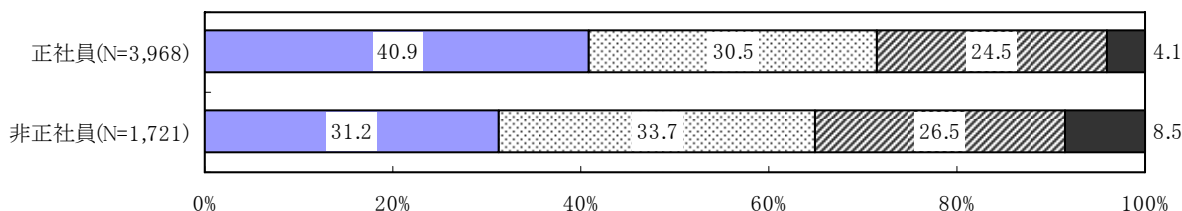


### 3 格差に対する考え方

従業員調査で、格差に対する考え方をきいたところ、正社員、非正社員ともに、「機会の平等が確保されれば結果の不平等が生じてもやむを得ない」とする考えに近い（「かなり近い」＋「近い」）とする者の割合（正社員 40.9%、非正社員 31.2%）が、「機会の平等が確保されたとしても、結果の不平等が拡大することは好ましくない」とする考えに近い（「かなり近い」＋「近い」）とする者の割合（同 24.5%、同 26.5%）を上回る。（図表 90）

これを職種別にみると、他の職種と比べて、管理的な仕事、販売の仕事、専門的・技術的な仕事に従事している者で、「機会の平等が確保されれば結果の不平等が生じてもやむを得ない」とする考えに近い（「かなり近い」＋「近い」）とする者の割合が相対的に高い（管理的な仕事 52.4%、販売の仕事 45.5%、専門的・技術的な仕事 43.2%）。（図表 91）

図表90 格差に対する考え方（従業員調査）

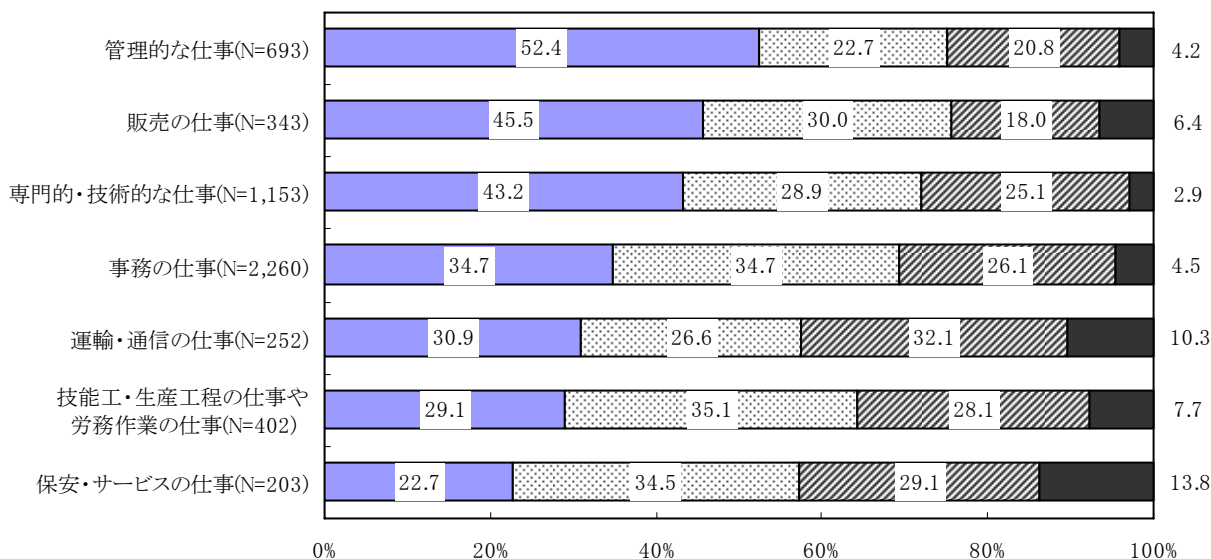


A: 機会の平等が確保されれば結果の不平等が生じてもやむを得ない

B: 機会の平等が確保されたとしても、結果の不平等が拡大することは好ましくない

■ Aに近い(「かなりAに近い」＋「Aに近い」) ■ どちらでもない ■ Bに近い(「かなりBに近い」＋「Bに近い」) ■ 無回答

図表91 職種別・格差に対する考え方（従業員調査）



A: 機会の平等が確保されれば結果の不平等が生じてもやむを得ない

B: 機会の平等が確保されたとしても、結果の不平等が拡大することは好ましくない

■ Aに近い(「かなりAに近い」＋「Aに近い」) ■ どちらでもない ■ Bに近い(「かなりBに近い」＋「Bに近い」) ■ 無回答