

## 第2章 正社員調査結果

### 第1節 職場におけるパートタイマー等の状況について

#### 1 職場のパートタイマー等の有無

正社員（n=2,215）に対し、職場におけるパートタイマー等の有無について聞くと、「いる」が88.9%、「いない」が10.1%となっている（附属統計表第1表）。調査票のほとんどが、正社員とパートタイマー等がともに働いている職場の正社員の手元に渡っていることが分かる。

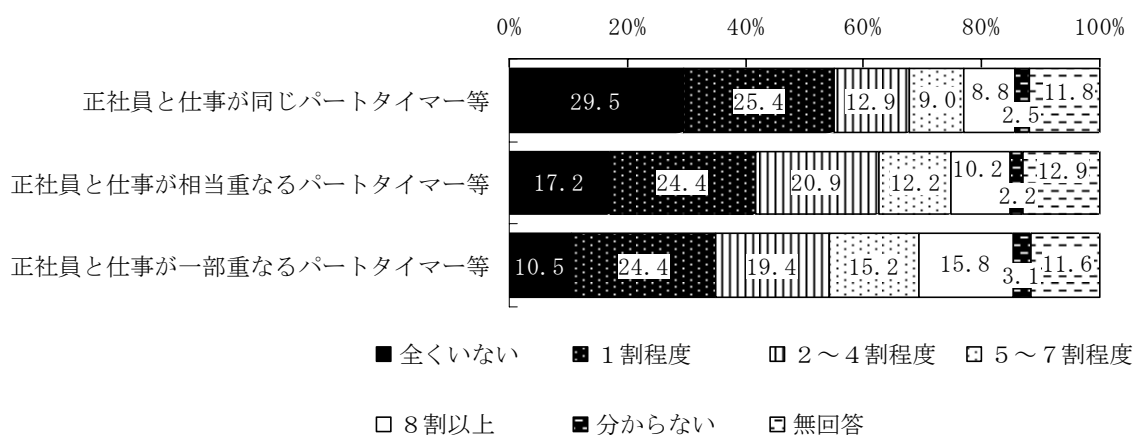
本調査の目的は、パートタイマー等とともに働いている正社員の意識を探ることであるため、以下ではパートタイマー等が「いる」とした回答した正社員（n=1,970）を母数として集計・分析した結果のみを示す。

## 2 職場のパートタイマー等全体に占める正社員と仕事の重なるパートタイマー等の割合

職場のパートタイマー等全体のうち、正社員と仕事が重なるパートタイマー等がどの程度いるかについて、正社員（n=1,970）に聞くと、「正社員と仕事が同じパートタイマー等」が、仕事の重なり程度にかかわらず、「いる」とする割合（「1割程度」+「2～4割程度」+「5～7割程度」+「8割以上」の合計）は56.1%で、「全くいない」は29.5%だった（図2-1、付属統計表第2表）。正社員の過半数が、正社員と仕事が同じパートタイマー等の存在を認めている。

また、「正社員と仕事が相当重なるパートタイマー等」については、「いる」とする割合（同）が67.7%で、「全くいない」が17.2%（付属統計表第3表）、「正社員と仕事が一部重なるパートタイマー等」については、「いる」（同）が74.8%、「全くいない」が10.5%となっている（付属統計表第4表）。正社員の約3人に1人が、仕事が相当重なるパートタイマー等がいると考えており、約4人に3人が仕事が一部重なるパートタイマー等の存在を認識している。

図2-1：職場のパートタイマー等全体のうち、次のようなパートタイマー等の人数は何割くらいか（正社員調査、単一回答、%）＜問2①～③＞



※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

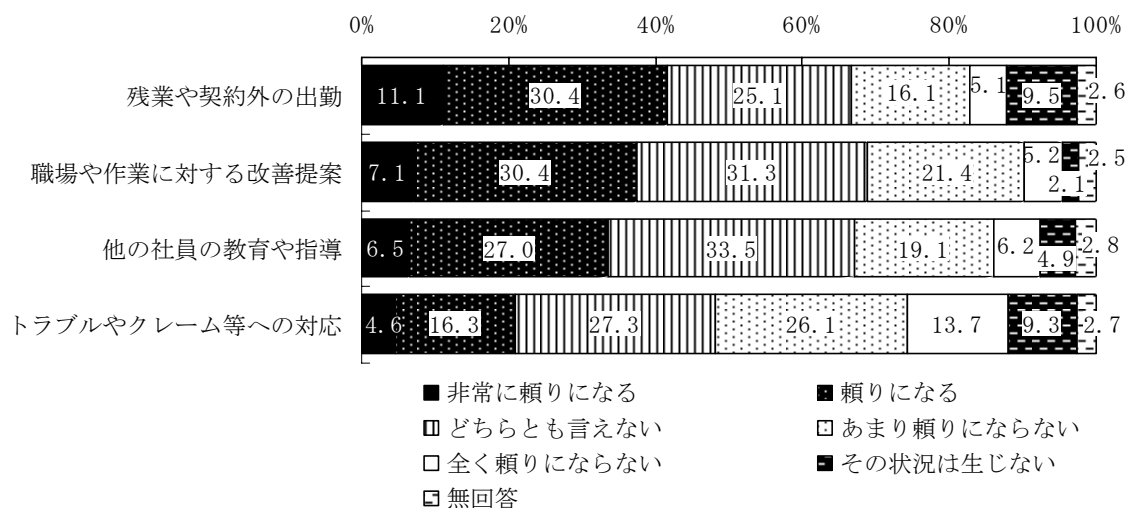
### 3 どのような面でパートタイマー等が頼りになると思うか

正社員（n=1,970）に対し、パートタイマー等がどのような面で頼りになると思うかを聞いたところ、「残業や契約外の出勤」については、41.5%が「頼りになる」（「非常に頼りになる」＋「頼りになる」）、21.2%が「頼りにならない」（「あまり頼りにならない」＋「全く頼りにならない」と回答し、正社員の4割超がパートタイマー等の残業に期待している事情が浮かび上がった（図2-2、付属統計表第5表）。

「職場や作業に対する改善提案」については、正社員の37.5%が「頼りになる」（同）、26.6%が「頼りにならない」（同）としており（付属統計表第7表）、また、「他の社員の教育や指導」についても、「頼りになる」（同）が33.5%に対し、「頼りにならない」（同）は25.3%だった（付属統計表第8表）。いずれも、「頼りになる」（同）と回答した割合が「頼りにならない」（同）を上回っている。

しかし、「トラブルやクレーム等への対応」に関しては、「頼りになる」（同）が20.9%だったのに対し、「頼りにならない」（同）は39.8%であり、「頼りにならない」（同）とする回答の方が多くなっている（付属統計表第6表）。

図2-2：どのような面でパートタイマー等が頼りになると思うか  
（正社員調査、単一回答、%）＜問3①～④＞



※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

#### 4 パートタイマー等の活用方策に対する賛否

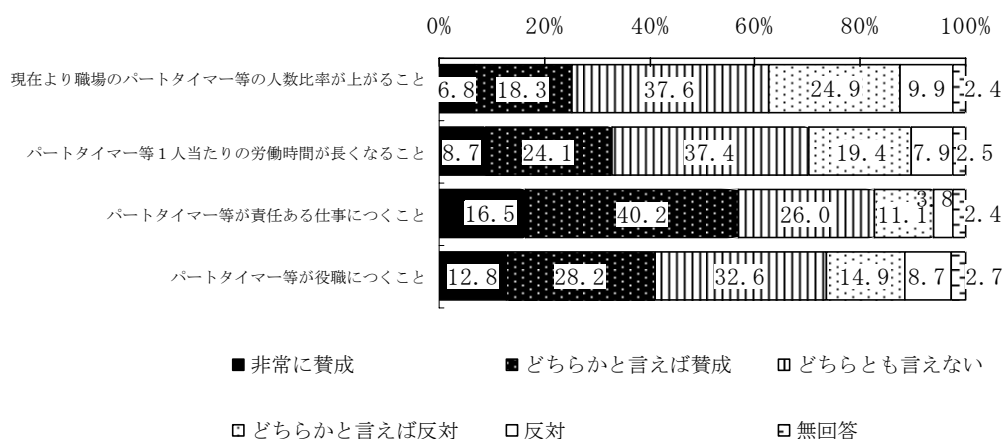
職場のパートタイマー等全般の活用方策について、正社員（n=1,970）の賛否を聞くと、「現在より職場のパートタイマー等の人数比率が上がること」に関しては、「どちらとも言えない」と考えている正社員がもっとも多かった（37.6%）ものの、次いで反対（「反対」+「どちらかという反対」）が34.8%、賛成（「賛成」+「どちらかという賛成」）が25.1%となっている（図2-3、附属統計表第9表）。

一方、「パートタイマー等1人当たりの労働時間が長くなること」については、賛成（同）が32.8%で、反対（同）が27.3%となっている（附属統計表第10表）。

また、「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」については、賛成（同）が56.7%に対し、反対（同）は14.9%（附属統計表第11表）、「パートタイマー等が役職につくこと」では、賛成（同）が41.0%に対し、反対（同）が23.6%となっており（附属統計表第12表）、ともに賛成が反対を大きく上回っている。

すなわち、職場におけるパートタイマー等の人数比率が、現在より増大することについては、正社員の約3人に1人が反対しているものの、1人当たりの労働時間が長くなる、責任ある仕事や役職につくといった、今いるパートタイマー等のさらなる活用に対しては、賛成する正社員の方が多くなっている。

図2-3：パートタイマー等の活用に対する賛否  
（正社員調査、単一回答、%）<問4①~④>



※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

## 5 職場でパートタイマー等が現在より増えた場合に起こること

正社員（n=1,970）に対し、自分の職場でパートタイマー等が現在より増えた場合にどのようなことが起こると思うか聞いたところ、「パートタイマー等に正社員の仕事を奪われる可能性が高くなる」については、「そう思わない」が77.3%、「そう思う」が15.0%、「分からない」が5.2%などとなった（図2-4、付属統計表第13表）。

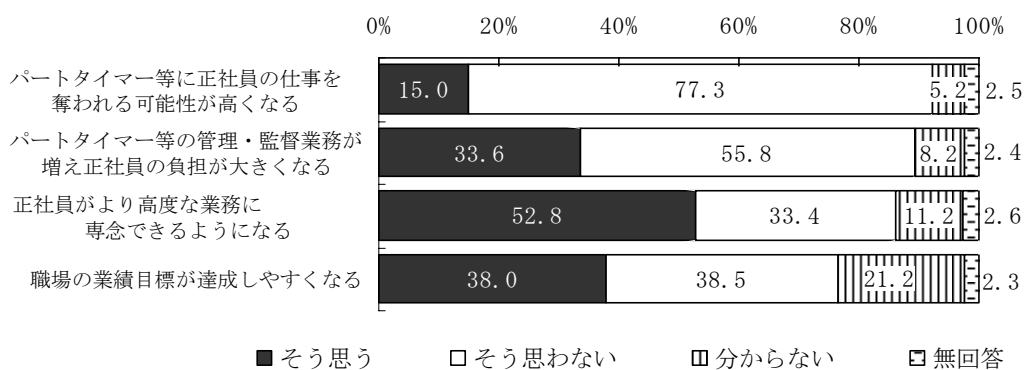
また、「パートタイマー等の管理・監督業務が増え正社員の負担が大きくなる」についても、「そう思わない」が55.8%、「そう思う」が33.6%、「分からない」が8.2%などとなっており、「そう思わない」割合が「そう思う」を上回っている（付属統計表第14表）。

一方、「正社員がより高度な業務に専念できるようになる」については、「そう思う」が52.8%、「そう思わない」が33.4%、「分からない」が11.2%などとなっており、「そう思う」との回答の方が多い（付属統計表第15表）。

「職場の業績目標が達成しやすくなる」については、「そう思う」が38.0%、「そう思わない」が38.5%、「分からない」が21.2%で意見が分かれている（付属統計表第16表）。

自分の職場で現在よりパートタイマー等が増えたと仮定したときに、パートタイマー等に仕事を奪われる可能性が高まるという危機感を感じる正社員は多くなく、また、パートタイマー等の管理・監督業務が増えるといった負担感の増大を考える正社員も3人に1人となっている。むしろ、正社員の過半数がより高度な業務に専念できるようになると思うと答えるなど、正社員の仕事面にもプラスに働くと考える割合が高い。

図2-4：現在よりパートタイマー等が増えた場合に起こること  
（正社員調査、単一回答、%）＜問5①～④＞



※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

## 第2節 もっとも高い時給のパートタイマー等「Aさん」との仕事や処遇の違いについて

### 1 パートタイマー等「Aさん」の属性

職場の中で正社員ともっとも仕事の重なりが多い、パートタイマー等についての考えを聞くため、正社員回答者（n=1,970）に「あなたの職場で働くパートタイマー等のうち、もっとも時間給が高いと思われる人（「Aさん」と呼ぶことにする）」を具体的に思い浮かべてもらったところ、次のようなパートタイマー等「Aさん」像が浮き彫りになった。

なお、「Aさん」をあえて「もっとも時間給の高いパートタイマー等」としたのは、正社員の場合、パートタイマー等とは基本的に仕事が異なると考えている者の多いことが予想されるため、単に「もっとも仕事の重なりが多いパートタイマー等」とするより、実質的に仕事の重なるパートタイマー等が、より多く補足できるのではないかと考えたからである。

パートタイマー等「Aさん」の性別については、「女性」が73.0%、「男性」が23.4%で、女性が約4分の3を占めている（付属統計表第17表）。

年齢は、回答の多かった順に、「50～54歳」が20.6%、「40～44歳」が18.0%、「30～34歳」が13.2%、「45～49歳」が10.8%——などとなっており、中高年を中心とした幅広い年齢層が想定されている（付属統計表第18表）。

パートタイマー等「Aさん」の現在の会社での勤続年数については、回答の多かった順に、「5～10年未満」が26.6%、「10～15年未満」が20.3%、「3～5年未満」が15.6%、「～3年未満」が11.7%、「20年以上」が10.6%——などとなっている（付属統計表第19表）。入社後数年から20年以上のベテランまで、幅広い勤続年数のパートタイマー等が想定されている。

企業名の公表につながるため具体名は伏せるが、パートタイマー等「Aさん」の呼称は、長時間（フルタイム含む）パートやキャリアパート、契約社員の区分から、短時間パート、アルバイト、臨時社員など、多岐に渡っており、正社員ともっとも仕事の重なりが大きいと考えられるパートタイマー等層は、多様な雇用区分に分散していた。

## 2 パートタイマー等「Aさん」と自分の仕事や働き方の違い

思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と、自分の仕事や働き方の違いについて、正社員（n=1,970）に聞くと、「担当している仕事の内容」が「同じ」とする割合は4.0%、「ほとんど同じ」は16.6%、「一部同じ」は34.0%、「違う」は41.6%などとなった（付属統計表第22表）。パートタイマー等「Aさん」と自分の仕事内容は、「違う」とする正社員が4割超でもっとも多いものの、ほぼ同じ（「同じ」＋「ほとんど同じ」）と考える正社員も約5人に1人いる。

パートタイマー等「Aさん」と自分の「労働時間や勤務日数の長さ」の異同については、「同じ」が8.4%、「ほとんど同じ」が20.3%、「一部同じ」が17.2%、「違う」が50.4%などとなっている（付属統計表第23表）。

また、「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」については、「同じ」が6.3%、「ほとんど同じ」が14.0%、「一部同じ」が16.3%、「違う」が57.7%となっており、労働時間の長さについては3割弱、残業など勤務の拘束性については約2割の正社員が、「Aさん」と自分はほぼ同じであると認識している（付属統計表第24表）。

一方、「事業所内の配置転換の有無や頻度」については、「同じ」が2.5%、「ほとんど同じ」が7.7%、「一部同じ」が9.3%、「違う」が70.3%——などとなっており（付属統計表第25表）、「転勤（事業所間異動）の有無」については、「同じ」2.1%、「ほとんど同じ」2.8%、「一部同じ」5.1%、「違う」79.4%となっている（付属統計表第26表）。

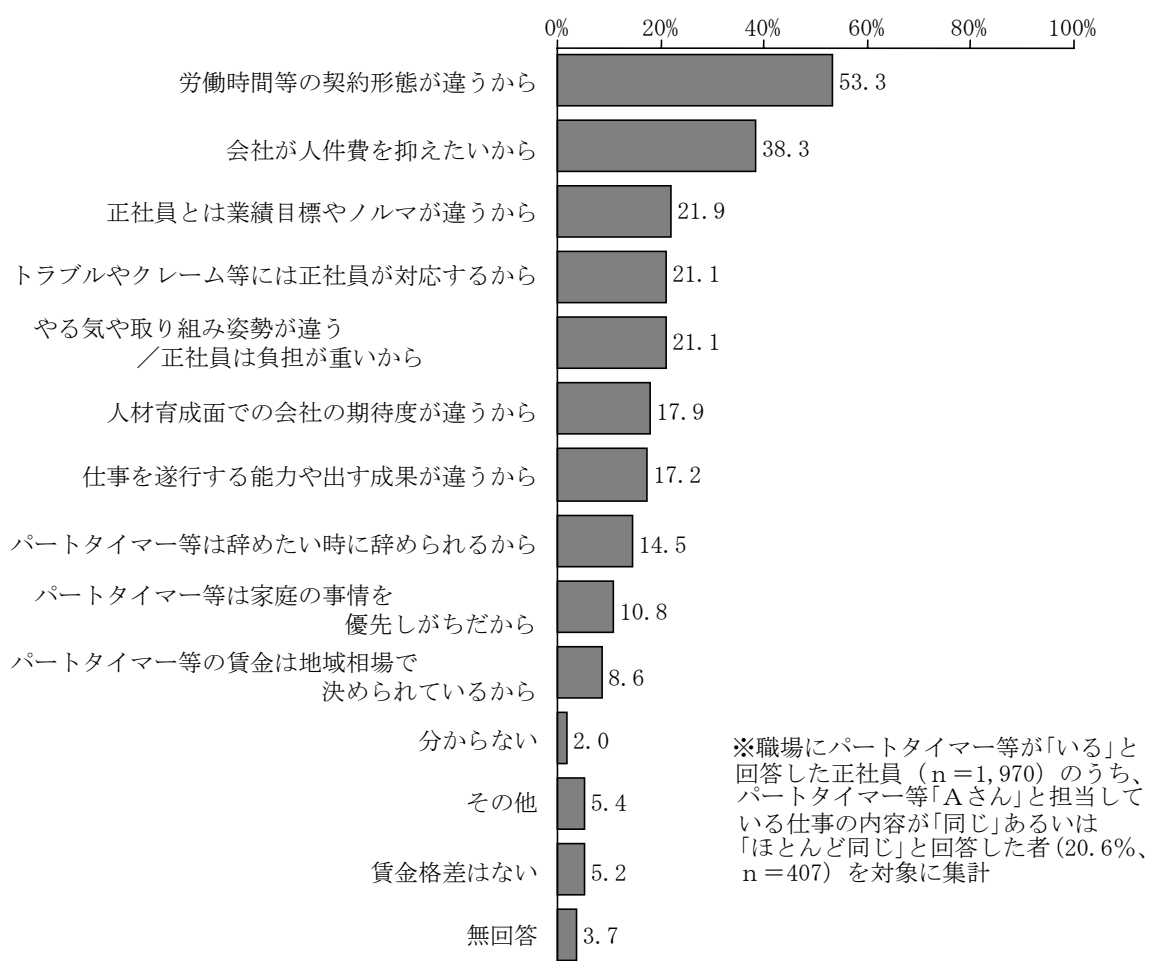
配置転換については約7割、転勤については約8割の正社員が、「Aさん」とは「違う」と考えている。

### 3 パートタイマー等「Aさん」と自分で賃金に違いがある主な理由

パートタイマー等「Aさん」が、自分と「同じ」あるいは「ほとんど同じ」仕事をしていると回答した正社員（n=407）に対し、「Aさん」と自分で賃金に違いがある主な理由について聞くと、回答の多かった順（複数回答）に、「労働時間等の契約形態が違うから」（53.3%）、「会社が人件費を抑えたいから」（38.3%）、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」（21.9%）、「トラブルやクレーム等には正社員が対応するから」（21.1%）、「やる気や取り組み姿勢が違う／正社員は負担が重いから」（21.1%）、「人材育成面での会社の期待度が違うから」（17.9%）、「仕事を遂行する能力や出す成果が違うから」（17.2%）——などとなった（図2-5、付属統計表第27表）。

パートタイマー等「Aさん」と自分の仕事内容がほぼ同じ正社員が考える、賃金に違いがある主な理由としては、契約形態の違いがトップで、次いで会社の人件費抑制を指摘する割合が高くなっている。

図2-5：思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と、仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答した正社員に聞いた、「Aさん」と自分の賃金に違いがある主な理由（正社員調査、複数回答、%）〈問9〉





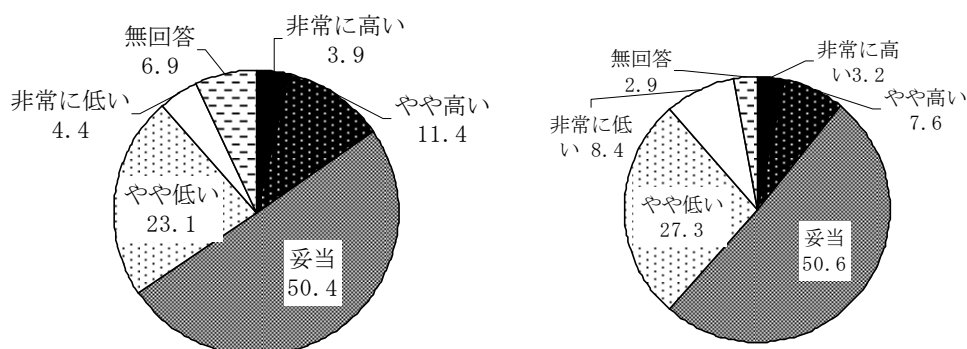
#### 4 パートタイマー等「Aさん」の現在の時給推定額と妥当性

正社員（パートタイマー等「Aさん」の賃金推定額を時給で回答（無回答除く）したn = 1,427）に、思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」の現在の時給額を推定してもらったところ、多い順に1,000円以上1,200円未満（20.1%）、900円台（15.3%）、800円台（15.2%）、1,200円以上1,400円未満（13.2%）——などとなった。単純平均では1,091円だった（付属統計表第20表）。

パートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性について、正社員（n = 1,970）に聞いたところ、約半数（50.4%）が「妥当」と回答した。一方、水準が低い（「やや低い」＋「非常に低い」）とする正社員は3割弱（27.5%）おり、高い（「非常に高い」＋「やや高い」）とする割合（15.3%）を大きく上回った（図2-6、付属統計表第28表）。

さらに、思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と、自分の担当している仕事の内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と感じている正社員（n = 407）に限ってみると、現在の「Aさん」の時給を「妥当」とする割合は50.6%とほぼ変わらないが、「低い」（同）という回答は35.7%まで高まる。

図2-6：思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性（正社員調査、単一回答、%）＜問10＞



※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n = 1,970）を対象に集計

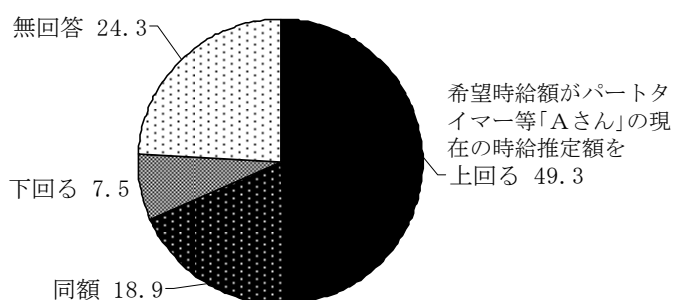
※パートタイマー等「Aさん」と担当している仕事の内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」正社員（n = 407）に限った場合

## 5 パートタイマー等「Aさん」と同じ仕事をする場合に支給を希望する時給額

思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と同じ仕事を、仮に正社員の自分が行うとした場合に、支給を希望する時給水準を聞いたところ、回答（パートタイマー等「Aさん」の賃金推定額を時給で回答（無回答除く）した正社員のうち、希望時給額について回答（同）のあったn=1,376）の多かった順に1,000円以上1,200円未満（21.5%）、1,400円以上1,600円未満（15.2%）、2,000円以上（12.0%）、1,200円以上1,400円未満（11.0%）——などとなった。単純平均では、1,341円だった（付属統計表第29表）。

これを、先述したパートタイマー等「Aさん」に現在支払われているか、支払われていると思う時給の推定額と比較すると、希望額が推定額を上回る割合は49.3%と約半数で、同額は18.9%、下回る割合は7.5%だった（図2-7）。

図2-7：思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と同じ仕事を行う場合に、正社員が支給を希望する時給額と、「Aさん」に現在支払われている時給推定額との比較  
（正社員調査（数値記入）をもとに集計、%）〈問10〉



※パートタイマー等「Aさん」の賃金推定額として、時給での回答を選択した正社員（n=1,739）を対象に集計（時給推定額か希望時給額のいずれかのみ）の回答者も無回答に含む

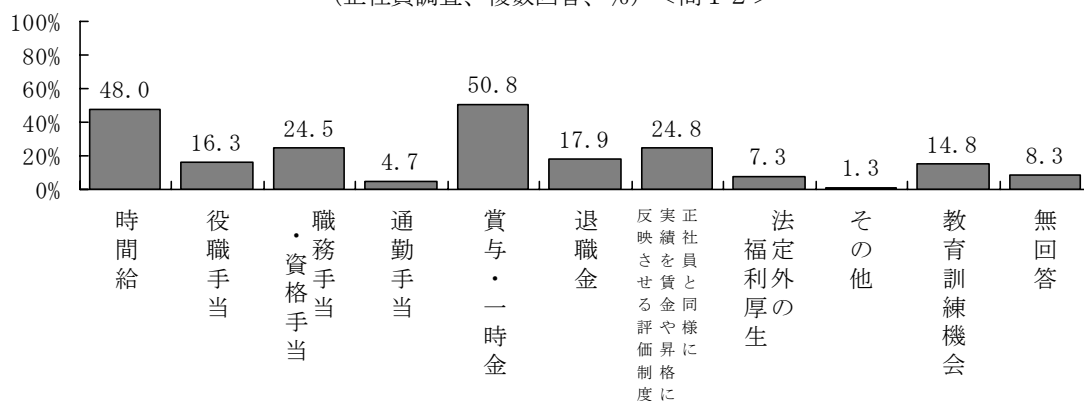
## 6 パートタイマー等「Aさん」と処遇のバランスを図る場合に希望する対処項目

正社員（n=1,970）に対し、パートタイマー等「Aさん」とほぼ同じ仕事をしている正社員の間で処遇のバランスを図る場合に、どのような項目（複数回答）で対処すべきと思うかを聞くと、回答の多かった順に、「賞与・一時金」（50.8%）、「時間給」（48.0%）、「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」（24.8%）、「職務手当・資格手当」（24.5%）、「退職金」（17.9%）、「役職手当」（16.3%）、「教育訓練の機会」（14.8%）——などとなった（図2-8、付属統計表第31表）。

パートタイマー等とほぼ同じ仕事をしている正社員の間で、「均衡処遇」を図る場合には、「時間給」や「賞与・一時金」で対処すべきと考えている正社員が多く、僅差ではあるものの、「賞与・一時金」が「時間給」を上回っている。

また、賃金水準だけでなく、評価制度や職務・資格手当の整備などにより対処すべきと考えている正社員も、それぞれ約4人に1人いる。

図2-8：パートタイマー等「Aさん」とほぼ同じ仕事をしている正社員との間で処遇のバランスを図る場合に希望する対処項目  
（正社員調査、複数回答、%）＜問12＞



※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

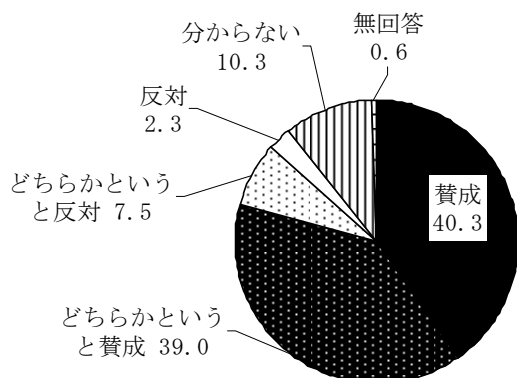
### 第3節 「均衡処遇」の考え方に対する賛否とその理由

#### 1 「均衡処遇」の考え方に対する賛否

正社員とパートタイマー等が同じ仕事をしている場合には、パートタイマー等についても意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇し、正社員との処遇のバランスに配慮すべきという考え方——いわゆる「均衡処遇」の考え方に対する賛否を聞くと、正社員（n=1,970）の約8割（79.3%）が賛成（「賛成」＋「どちらかという賛成」と回答した。反対（「反対」＋「どちらかという反対」）は9.8%、「分からない」は10.3%とそれぞれ約1割だった（図2-9、付属統計表第32表）。

パートタイマー等と一緒に働く正社員を調査対象にしているというサンプルの性質上の影響もあろうが、正社員の大半は「均衡処遇」の考え方に賛同している。

図2-9：「均衡処遇」の考え方に対する賛否  
（正社員調査、単一回答、%）＜問13＞



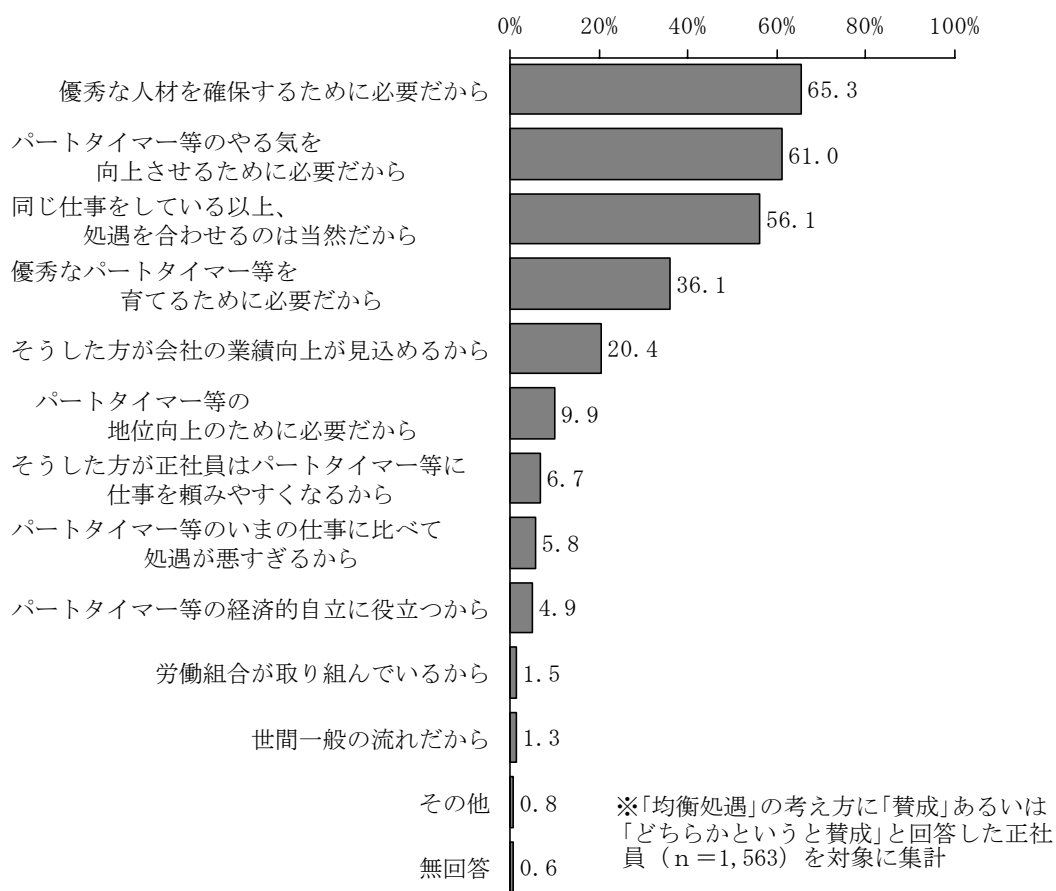
※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

## 2 「均衡処遇」の考え方に賛成の理由

「均衡処遇」の考え方に賛成（同）と回答した正社員（n=1,563）に、その理由（複数回答）を聞くと、回答の多かった順に、「優秀な人材を確保するために必要だから」（65.3%）、「パートタイマー等のやる気を向上させるために必要だから」（61.0%）、「同じ仕事をしている以上処遇を合わせるのは当然だから」（56.1%）、「優秀なパートタイマー等を育てるために必要だから」（36.1%）、「そうした方が会社の業績向上が見込めるから」（20.4%）、「パートタイマー等の地位向上のために必要だから」（9.9%）、「そうした方が正社員はパートタイマー等に仕事を頼みやすくなるから」（6.7%）——などとなった（図 2-10、付属統計表第 33 表）。

「均衡処遇」の考え方に賛成（同）の理由としては、人材確保ややる気向上のために必要といった理由をあげる割合が高い。

図 2-10：「均衡処遇」の考え方に賛成の理由  
（正社員調査、複数回答、%）＜問 1 4＞

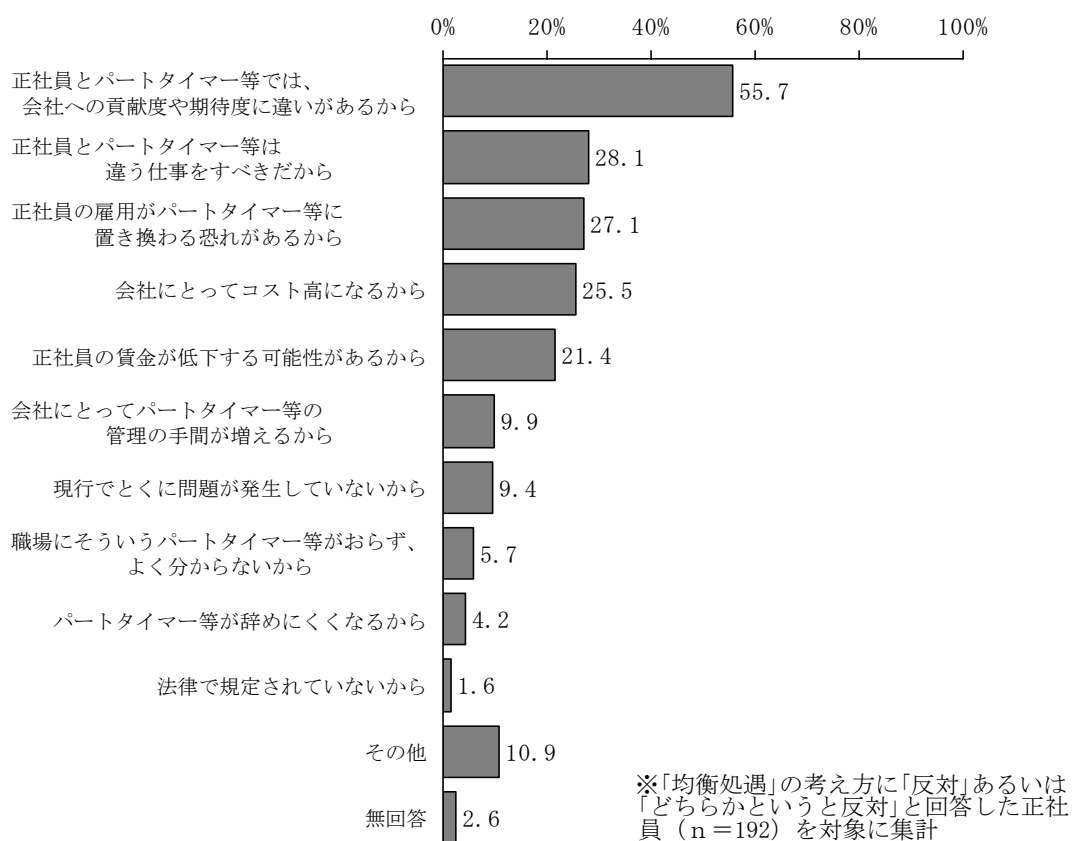


### 3 「均衡処遇」の考え方に反対の理由

「均衡処遇」の考え方に反対（同）と回答した正社員（n=192）に、その理由（複数回答）を聞くと、回答の多かった順に、「正社員とパートタイマー等では会社への貢献度や期待度に違いがあるから」（55.7%）、「正社員とパートタイマー等は違う仕事をすべきだから」（28.1%）、「正社員の雇用がパートタイマー等に置き換わる恐れがあるから」（27.1%）、「会社にとってコスト高になるから」（25.5%）、「正社員の賃金が低下する可能性があるから」（21.4%）——などとなった（図2-11、付属統計表第34表）。

先述したように、「均衡処遇」の考え方に對し、反対（同）とする正社員は1割弱と少ないが、その理由としては、パートタイマー等との会社への貢献度の違いなどを指摘する割合が高い。また、パートタイマー等への雇用の置換えや、正社員の賃金低下につながるといった危機感をもつ者もいた。

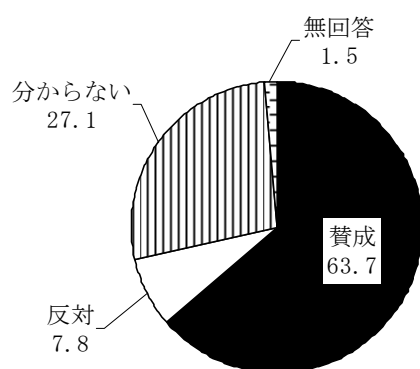
図2-11：「均衡処遇」の考え方に反対の理由  
（正社員調査、複数回答、%）＜問15＞



#### 4 労働組合が「均衡処遇」に取り組むことに対する賛否

今回、集計・分析した正社員（n=1,970）は、労働組合などに加入している組合員を前提にしているが、労働組合が「均衡処遇」に取り組むことに対する賛否を聞くと、「賛成」が63.7%と6割を超えた。しかし、「均衡処遇」の考え方自体に賛成の割合（79.3%）よりは少なく、また、約4人に1人（27.1%）が「分からない」と回答している（図2-12、付属統計表第35表）。

図2-12：労働組合が「均衡処遇」に取り組むことに対する賛否（正社員調査、単一回答、%）＜問16＞



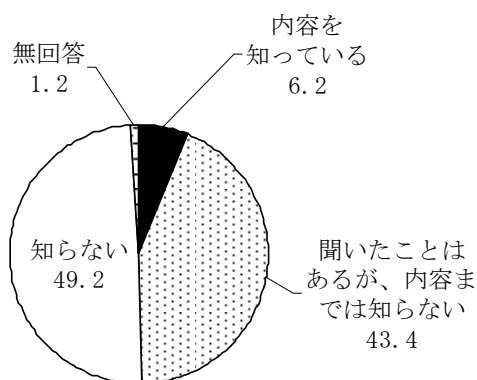
※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

## 5 パートタイム労働指針の認知度

短時間労働者<sup>1</sup>を雇用する事業主の留意点として、厚生労働省はパートタイム労働指針を定めている（同指針は2003年8月に改正（10月から適用）され、「均衡処遇」の具体的な考え方が盛り込まれた）。

パートタイム労働指針に対する正社員（n=1,970）の認知度をみると、「内容を知っている」割合は6.2%と少なく、「聞いたことはあるが内容までは知らない」（43.4%）と、「知らない」（49.2%）を合わせると92.6%にのぼっている（図2-13、付属統計表第36表）。

図2-13：パートタイム労働指針の認知度  
（正社員調査、単一回答、%）＜問17＞



※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

<sup>1</sup> パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の対象である「短時間労働者」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」をさす。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」等、呼び方は異なってもこの条件に当てはまる労働者であれば対象となる。



## 第4節 正社員回答者の属性

◇正社員回答者（n=1,970）のプロフィールは、以下のとおりである。

### 1 性別

性別は、男性が73.2%、女性が26.2%で男性が多い（付属統計表第44表）。

### 2 年齢

年齢は、多い順に「30～34歳」（23.7%）、「35～39歳」（20.6%）、「25～29歳」（14.3%）、「40～44歳」（10.3%）、「45～49歳」（8.5%）、「50～54歳」（7.9%）——などとなっている。20代後半～30代で、6割を占めている（付属統計表第45表）。

### 3 最終学歴

最終学歴については、「四年制大学卒」が50.8%でもっとも多く、これに「高校卒」が30.9%で続き、あわせて8割にのぼる。

このほか、「短期大学・高専卒」は7.6%、「専修・各種学校卒」は7.0%、「大学院修了」は1.8%、「中学校卒」は1.1%——などとなっている（付属統計表第46表）。

### 4 配偶関係

配偶関係については、「既婚」が57.7%、「未婚」が38.9%で、既婚の方が多い。「離・死別」は2.7%である（付属統計表第47表）。

既婚の場合、配偶者の就業形態について、回答の多かった順に、「無職」（38.5%）、「正社員」（32.1%）、「非正社員（パートタイマー／契約社員等）」（26.5%）、「その他」（1.3%）——などとなっている（付属統計表第48表）。

### 5 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数については、回答の多かった順に、「20年以上」（23.9%）、「10～15年未満」（24.2%）、「5～10年未満」（19.2%）、「15～20年未満」（13.8%）、「～3年未満」（10.8%）、「3～5年未満」（6.3%）——などとなっている（付属統計表第49表）。

勤続年数の全体平均は、14.2年である。

### 6 職種

職種については、「営業・販売職」が34.3%、「事務職」が14.0%、「サービス職」が13.0%、「管理職」が12.5%、「専門・技術職」が8.8%、「生産技能・労務職」が7.1%、「その他」が1.4%——などとなっており、営業・販売職、事務職、サービス職の3つで6割を占める（付属統計表第50表）。

（ただし、例えば食料品製造業の同じ製造現場の正社員に配布したケースでも、回答は「生

産技能・労務職」と「専門・技術職」に分かれ、また、小売業の百貨店やスーパーマーケットなどの売場では、「営業・販売職」と「サービス職」に分かれるなど、回答者の主観により選択の混同が多くみられた。このため、職種の構成は必ずしも実態を反映したものとは言えないことに注意する必要がある。）

## 7 現在の役職

現在の役職については、「一般職(役職なし)」が50.8%と約半数で、「係長相当職」が24.8%、「課長相当職」が9.0%、「その他」が7.0%——などとなっており、一般職と係長相当職で約4分の3を占めている(付属統計表第51表)。

## 8 転勤の有無

転勤の有無については、「全国レベルで転居を伴う転勤があった(あり得る)」が37.4%、「一定の地域内で転居を伴う転勤があった(あり得る)」が20.7%、「転居を伴わない範囲で転勤があった(あり得る)」が25.4%、「単一の事業所のみで勤務する」が7.6%——などとなった(付属統計表第52表)。

転居転勤のある正社員が6割弱(58.1%)を占めるものの、転勤はあっても転居を伴わなかったり、単一の事業所だけで勤務するという、異動の範囲をみると一般的なパートタイム等に近い正社員も3割超含まれている。

## 9 昨年の税込み年収

昨年の税込み年収については、回答の多い順に「400万円台」(20.3%)、「300万円台」(19.5%)、「500万円台」(17.4%)、「600万円台」(12.0%)、「200万円台」(9.0%)——などとなっている(付属統計表第53表)。

## 10 仕事や賃金などの満足度

現在の賃金に対する満足度については、「満足」と「やや満足」をあわせて15.2%、「不満」と「やや不満」をあわせて64.2%、「どちらとも言えない」が19.2%などとなっており、「不満」とする回答が多い(付属統計表第37表)。

昇進・昇格についても、「満足」(「満足」+「やや満足」)が16.1%、「不満」(「不満」+「やや不満」)が45.6%、「どちらとも言えない」が36.9%などとなっており、やはり「不満」の割合が多くなっている(付属統計表第38表)。

労働時間については、「満足」(同)が20.8%、「不満」(同)が52.9%で、「どちらとも言えない」が25.3%である(付属統計表第39表)。

教育訓練については、「満足」(同)が19.3%、「不満」(同)が41.3%で、「どちらとも言えない」が38.0%などとなっている(付属統計表第40表)。

仕事全般の満足度については、「満足」(同)とする正社員が32.0%、「不満」(同)が30.7%

で拮抗している（付属統計表第 41 表）。

生活全般については、「満足」（同）とする割合が 32.0%、「不満」（同）が 34.5%で、やはり拮抗する結果となっている（付属統計表第 42 表）。

雇用の安定性については、「満足」（同）が 39.4%で約 4 割にのぼり、「不満」（同、24.7%）を上回っている（付属統計表第 43 表）。